

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社グループでは、良質でより有用な医薬品・医療用機器を社会に提供するため経営の適法性、透明性、そして客観性を高めることを目指し、さらに企業価値を高めることと同時に株主の利益保護を担保する体制を構築することが重要であると考えております。

そのため有効な内部統制システムの整備・運用を確保し、その有効性の評価を自ら行い企業としての社会的責任を果たすべく努力をしております。

コンプライアンスについては、法令、グローバルスタンダード、業界の各種規範等を遵守すると共に、高い倫理観を醸成する企業風土を日々の企業活動の中で育むことが重要であると認識しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4】

(1) 政策保有に関する方針

当社は、希少疾病領域において経営資源を「研究開発」および「モノづくり」に集中させることにより、持続的な成長と長期的な企業価値の向上を目指しております。

この実現のためには、短期的な利益に囚われない取引先・提携先企業との良好な関係の構築と維持が重要であり、経営戦略上必要と判断する場合は、当該企業の株式を取得・保有いたします。

経営戦略上、保有する意義が乏しいと判断される銘柄については、市場への影響や事業面での事情を配慮しつつ、売却を検討してまいります。

(2) 政策保有株式にかかる検証の内容

政策保有株式の保有の可否については、保有目的、保有に伴う便益とリスク、資本コスト等の比較評価結果を取締役会において経営戦略の観点から総合的に検証し、保有の適否を決定いたします。

(3) 政策保有株式にかかる議決権行使基準

議決権の行使は、画一的な基準で賛否を判断するのではなく、パートナー企業の経営方針・戦略等を十分尊重したうえで、中長期的な企業価値の向上につながるかどうかの視点に立って判断を行っております。

【原則1 - 7】

当社が当社役員と取引を行う場合には、取締役会規則に基づき、当該取引についての重要な事実を取締役会に上程し、決議しています。

また、当社が主要株主等と取引を行う場合には、取引の重要性の高いものについては取締役会に上程し、決議しています。

なお、取引条件等については、第三者の取引と同様に決定しています。

【補充原則2 - 4 - 1】

当社は、2023年度からスタートした中期経営計画「Reach Beyond, Together」における重点取り組み項目として「成長を支える人材育成」を掲げており、

自社の価値の源泉は「チームJCR」であるというコアバリューのもと、グローバル化の進展を見据え、多様性に富む「チームJCR」の企業文化をより発展させるため、業務および組織構造改革・人材育成・女性活躍推進に取り組んでいます。また、中途採用者を含め優秀な人材は性別・国籍・年齢を問わず積極的に登用することとしております。

< 女性の登用 >

JCRでは性別に関係なく優秀な社員を確保することを人材採用の方針としており、新卒採用の女性比率は過去5年平均44.7%となっています。

また、全社の女性比率は42.1%であり、特に研究部門で49.0%、生産部門42.0%、開発部門48.7%と高く、現在の全社女性管理職比率14.5%は今後上昇していくことが期待されます。

様々な制度を整備してきた結果、多様性に富む社員が活躍できる組織風土が醸成されており、すべての社員が能力を発揮できる職場環境づくりが着実に進んでいます。

これからも積極的に人材の育成に取り組み、グローバルで活躍できるスキルを身に付けた多様な次世代リーダーを育成し、持続的な企業の成長を支えていきます。

< 中途採用者の登用 >

当社は従来より中途採用者が多く、2023年度末の管理職における中途採用者の割合は64.8%を超えております。

今後は新卒で当社に入社した社員の育成が順調であることも考慮し、会社の成長を支える適正な登用を図るべく、中途採用者に特化した目標数字は定めておりません。

< 外国人の登用 >

海外事業展開の一步として2020年にブラジルに子会社を設立し、現在までに6名の現地採用を実施しました。2018年に設立した米国子会社においても現在までに6名の現地採用を実施しました。2022年にはオランダ王国ライデン市に新たな子会社 JCR Europe B.V. を設立し現在までに10名の現地採用を実施しました。今後もグローバル展開の進捗状況に応じ、適切な採用を行ってまいります。

【原則2 - 6】

当社は、企業年金積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加えて当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金担当である人事企画部が運用機関に対するモニタリング等の適切な活動を実施できるよう、必要な経験や資質を備えた人材を配置するとともに、その育成に努めております。

【原則3 - 1】

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画
経営理念、経営戦略および経営計画は、ホームページや中期経営計画で公表しております。
当社ホームページ(URL: <http://www.jcrpharm.co.jp>)

(2) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載のとおりであります。

(3) 経営陣幹部・取締役の報酬決定

<方針>

本報告書のII. 1の【取締役報酬関係】「報酬の額またはその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

<手続>

個人別の固定報酬の額については取締役会決議に基づき、代表取締役社長がその具体的な内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は各取締役の固定報酬の額とします。取締役会は当該権限が適切に行使されるよう指名・報酬等諮問委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、委任を受けた代表取締役社長は、当該答申を踏まえ決定します。

また、譲渡制限付株式報酬については、毎年一定の時期に付与することとし、各取締役の職位や役割に応じて指名・報酬等諮問委員会の十分な審議を経て、取締役会において個人別の割当個数を決定します。なお発行総数の上限等につきましては、株主総会において決議頂くこととします。

(4) 経営陣幹部選解任、取締役・監査役候補指名

<方針>

取締役候補指名におきましては、的確かつ迅速な意思決定、適切ナリスク管理、業務執行の監視および会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しております。

また、監査役候補指名におきましては、監査役会が「監査役監査基準」等に基づき、監査活動の充実・強化を図るための候補者についての考え方を協議し、財務・会計に関する知見、当社事業分野に関する知識および企業経営に関する多様な視点を確保しながら、適材適所の観点より総合的に検討しております。

なお、経営陣幹部の選任におきましては、その職責を担うにふさわしい人格、知識、経験などを備えているかを総合的に判断いたします。一方、解任におきましては、職務遂行能力を著しく欠くなどの不適任がある場合ならびに法令・定款違反の行為をした場合などにおいて解任の対象といたします。

<手続>

取締役候補者につきましては、指名・報酬等諮問委員会において、当社の求める要件を満たす取締役候補者を選定し、取締役会に諮った上で、株主総会に上程・決議しております。

監査役候補者につきましては、指名・報酬等諮問委員会において、当社の求める要件を満たす監査役候補を選定し、監査役会の同意を得た上で、取締役会に諮り、株主総会に上程・決議しております。なお、選定の過程において、監査役会は取締役と十分な協議を行っております。

経営陣幹部の選解任については、指名・報酬等諮問委員会において十分審議し、取締役会で決議しております。

(5) 個々の選任・指名についての説明

取締役・監査役候補者の指名については「株主総会招集ご通知」や、「有価証券報告書」等で適宜説明しております。

経営陣幹部の選解任については、選任機関である取締役会において説明がなされております。

【補充原則3 - 1 - 3】

(1) 自社のサステナビリティについての取組み

当社は、「医薬品を通して人々の健康に貢献する」という企業理念のもと、革新的な創薬技術を創出し続けることで、持続可能な医療の実現を目指しております。当社が取組んでいる希少疾病用医薬品開発に加え、環境、社会、コーポレート・ガバナンスの取組みを強化し、事業活動を通じて環境・社会の課題解決に貢献することで、当社の中長期的な成長が実現するものと考えております。

2022年7月にサステナビリティ諮問委員会、サステナビリティ委員会ならびに環境委員会を設置いたしました。サステナビリティ諮問委員会は社外取締役を中心とし、サステナビリティ委員会および環境委員会は、各部門から推挙された社員を中心に構成されております。定期的開催されるサステナビリティ委員会および環境委員会において、事業活動を通じて果たすべき事項を取締役会への提言としてとりまとめ、取締役会において、サステナビリティ諮問委員会の議論を踏まえ決議されます。当社のサステナビリティの方針や取り組み等の開示は、当社ホームページに掲載しております。

(サステナビリティトップ) JCRファーマ株式会社(<https://www.jcrpharm.co.jp/sustainability/index.html>)

(2) 人的資本や知的財産への投資等

当社は、新卒社員への集団研修を始め、社員一人ひとりがそれぞれの場所で輝くことができる人材を育成するため職域・階層に応じた研修プログラムや、業務上必要なトレーニングを実施しており、2023年度においては総額約80百万円を支出しております。またこれに加え、全社員の受講を必須としたコンプライアンス研修を定期的実施するとともに、役員向けのコンプライアンス研修も実施しております。更に、グローバル化に向けた取り組みとして英語研修にも注力しております。当該英語研修は2023年度において346名を対象に実施し、約30百万円を支出しております。

知的財産への投資についても、当社が培ってきた革新的基盤技術の保護と製品の競争優位性確保を目的として、発明その他の知的財産について、研究部門をはじめとする関連部署と機動的に連携し、戦略的に出願、権利化をグローバルに行なっております。また、当社が注力する血液脳関門通過技術分野において重要な知的財産権を日米欧等の主要地域で有するArmaGen社を2020年4月に買収するなど、知的財産に関する投資を積極的に行っております。

(3) 気候変動に係るリスク及び機会が自社の事業活動や収益等に与える影響

<ガバナンス>

当社は、気候変動対策に関するガバナンスの強化に取り組んでいます。活動の方針や具体的な内容については「環境委員会」ならびに「サステナビリティ委員会」にて議論され、「サステナビリティ諮問委員会」の諮問をもとに取締役会にて決議されます。

<戦略>

当社は気候変動に関する物理的リスク・移行リスクと機会について、事業・戦略・財務に与える短期・中期・長期的な影響の重要性評価を進めています。

その結果を踏まえて、経営に与える影響が高いものを「重要リスク」ならびに「機会」として特定し、サステナブルな社会の実現に向けて積極的に取り組んでいます。

<リスク管理>

リスク識別・評価・管理および全社的リスク管理への統合プロセスについては検討中であり、今後開示を進めていきます。

<指標と目標>

気候変動の評価指標に関しては今後検討していきます。また国際的な算定基準であるGHGプロトコルに準拠して算定したGHG排出量のScope 1

、2および3(一部の категория)における実績は下記のとおりです。

Scope1: 2,756 ton-CO2

Scope2: 10,884 ton-CO2

Scope3: 35,876 ton-CO2

今後、当社の事業計画を踏まえ、中長期的なGHG排出削減目標の設定等の議論を進めます。上記の他、シナリオ分析および戦略の強靭性については、今後開示を拡充すべく検討を進めてまいります。

【補充原則4 - 1 - 1】

取締役会は、法令または定款で定められた事項のほか、経営方針や事業計画、投資計画、子会社の設立・出資など、取締役会規則に定めた経営に関わる重要事項の意思決定を行うとともに、業務執行の監督を行う機関と位置づけています。

取締役会は、業務執行機関として経営会議や経営統括委員会等の会議体を設け、重要課題の審議の充実を図り、適正な意思決定に努めています。

取締役は、経営方針の策定と、それに基づく業務執行の監督を主務とし、執行役員が業務執行の役割を担い、機動的な意思決定を行っています。

【補充原則4 - 2 - 2】

当社は事業活動を通じて持続的な企業価値創造を図り、持続可能な社会の発展に貢献することが重要であると考えています。

社会に貢献し信頼される製薬企業として、「希少疾病(レアディーズ)」、「環境」、「社会」、「コーポレート・ガバナンス」を重点領域として、積極的な取り組みを推進しております。なお、当社のサステナビリティの方針や取り組みについては、JCRレポートや当社ホームページをご参照ください。(サステナビリティトップ) JCRファーマ株式会社(<https://www.jcrpharm.co.jp/sustainability/index.html>)

人的資本・知的財産への投資等の経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行については、重要会議体において議論を行っており、適宜、取締役会に報告・審議等を行うことで、実効的に監督しております。

【原則4 - 9】

当社の取締役会は、社外取締役の選任にあたっては、会社法上の要件に加え、会社経営等における豊富な経験と高い識見を重視しています。東京証券取引所の定める独立役員の資格を充たし、一般株主と利益相反の生じるおそれのない者を独立取締役に指定しています。

【補充原則4 - 10 - 1】

当社は指名・報酬等諮問委員会を設置しており、その委員は社内取締役1名、独立社外取締役2名、社外監査役2名で構成しております。独立社外取締役が委員の過半数を占めており、社外監査役を含め十分な独立性を確保しております。

当委員会は取締役、監査役および重要な使用人の指名、報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的としており、取締役会の諮問に応じて、取締役、監査役および重要な使用人の選解任や報酬などの事項について審議し、取締役会に対して助言・提言を行っております。

【補充原則4 - 11 - 1】

<多様性>

当社の取締役会は、研究・開発・生産・販売・管理それぞれの分野における知識・経験・能力をもつ人員で構成し、取締役会全体として、バランスおよび多様性をとっております。なお、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者も選任しております。

<規模>

当社の取締役会は、定款により、取締役の員数上限を12名と定めており、迅速な意思決定を行うよう努めております。

<手続き>

指名・報酬等諮問委員会において、当社の求める要件を満たす取締役候補者を選定し、取締役会において選任決議を行った上で、株主総会に上程しております。

<取締役・監査役スキルマトリックス>

当社の取締役ならびに監査役のスキルマトリックスにつきましては、本報告書の最終ページをご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 2】

当社の取締役および監査役の他の上場会社の役員兼任状況は、招集通知の「株主総会参考書類」並びに、有価証券報告書の「役員の状況」に記載しております。

【補充原則4 - 11 - 3】

取締役会全体の実効性評価については、指名・報酬等諮問委員会が取締役会構成員の自己評価アンケートならびに個別インタビューを通して評価意見書を作成し、この意見書を基に取締役会において評価を行っております。

評価項目として 取締役会の構成、取締役会の運営、取締役会の議論、取締役会のモニタリング機能、社内・社外取締役のパフォーマンス、取締役・監査役に対する支援体制、トレーニング、自身の取組み、委員会の運営、前年度改善提言内容の改善状況を挙げております。

2023年度の評価におきましても、客観性・透明性を担保するため外部機関のサポートを受け、取締役及び監査役に対し、取締役会の構成や運営等の項目に関するアンケートを実施し、その結果を踏まえた個別インタビューを行いました。その評価結果については、前年度に引き続き更なる取り組みを行った結果、当社取締役会はより実効的に機能していると評価しております。

また、より高い実効性を確保するため、2024年度は下記の改善項目を掲げております。

- a. コーポレートコミュニケーション(企業広報)・IR活動の強化
- b. 取締役会の運営一部変更
- c. 役員が希望する知識習得研修の企画・実施

今後も当社の取締役会では、上記の分析・評価を踏まえて十分な議論を行い、より高い実効性の確保に向け改善を進めてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】

取締役および監査役の就任時の研修につきましては、必要な基本知識を学ぶための外部教育訓練(日本監査役協会主催等)を斡旋し、費用を負担することで、役割および責務についての理解を深めるための支援を行っております。

また、コンプライアンス研修などの社内研修を定期的実施しております。

【原則5 - 1】

当社は、株主・投資家との対話については、担当役員のもと、IR機能を有する経営戦略本部が中心となり対応しております。社内では経営戦略部門・研究部門・開発部門・生産部門・営業部門などの関連部門と連携する体制を構築しており、IRの方向性の検討、開示資料の作成、情報の共有などを行っております。

対話の手段としては、証券会社・機関投資家に対し、決算発表後に決算説明会(年2回)やIRミーティングを実施しております。社長や取締役等はこれらの対話機会に登壇し、投資家の関心の高い項目の説明や質疑応答を実施しております。また、当社公式ホームページにおいてニュースリリースや決算説明会の動画・スクリプトをタイムリーに掲載するなど、積極的な情報開示を行っております。なお、個人投資家に対しては2024年5

月には、個人株主向け工場見学会を開催し、株主総会後に役員および社員との懇談会を開催し、当社の事業をより深くご理解いただくための機会を設けております。これらの対話により頂いたご意見については、取締役会などに適宜報告を行い、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために活用しております。

【補充原則5 - 1 - 1】

当社は、ガバナンスの状況および事業について深くご理解いただくことを目的として、積極的に社内取締役だけでなく社外取締役についても、ステークホルダーの方々との対話に参加しております。また、株主総会後の懇親会においても、一般の株主の方々との交流を行っています。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社は、「医薬品を通して人々の健康に貢献する」ことを企業理念とし、画期的な医薬品と革新的な技術の創出に取り組んでおります。当社が創出し、世界で初めて医薬品として実現した血液脳関門通過技術であるJ Brain Cargo技術を適用したライソゾーム病治療薬の研究開発により、治療薬を待ち望んでおられる患者の皆さんに一日でも早く当社の医薬品を届けられるよう研究開発投資を加速しております。

また、様々な疾患領域に適用できる独自のプラットフォーム技術を創出し続けることで、新たな価値を長期的に創造してまいります。

安定的な収益基盤である国内事業と、新薬及びプラットフォーム技術の積極的な導出により創出される利益を、新たな価値実現のための研究開発に積極的に投資すると同時に、当社事業の社会的意義と将来の成長に期待いただいている株主の皆様へ安定的に還元することが、長期的な企業価値向上につながると、当社は信じております。

なお、資本効率については、当面の間、将来成長の実現に向けた積極的な研究開発投資を行うために、具体的な収益性、バリュエーションに係る財務指標は公表しておりません。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社メディパルホールディングス	29,131,292	23.28
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	13,779,500	11.01
日本カストディ銀行(信託口)	9,335,200	7.46
フューチャーブレイク株式会社	8,711,960	6.96
野村信託銀行株式会社(A信託口)	6,498,328	5.19
キッセイ薬品工業株式会社	4,918,700	3.93
住友ファーマ株式会社	3,400,000	2.71
持田製薬株式会社	2,200,000	1.75
JCRファーマ従業員持株会	1,159,216	0.92
野村信託銀行株式会社(投信口)	1,008,900	0.80

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明

上記、大株主の状況は2024年3月31日現在となります。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	医薬品
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満

直前事業年度末における連結子会社数

10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

当社と株式会社メディopalホールディングス(以下「メディopal」)が2017年9月21日に業務資本提携契約を締結して以降、メディopalが当社の筆頭株主となっております(2024年3月31日現在の所有割合23.28%)。

業務資本提携契約は、両社の更なる企業価値の向上、そして持続的な発展を図るため、これまでの協力関係をさらに強固なものとし、メディopalの持つ物流力および販売力、そして当社が持つ創薬力、開発力といったそれぞれの強みをより一層効果的、有効的に活かすことを目的としております。

なお、メディopalより当社に取締役を1名派遣されておりますが、当社の事業戦略および資本政策等の経営方針に対する制約は受けておりません。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	11名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
末綱 隆	その他											
依田 俊英	他の会社の出身者											
林 裕子	その他											
跡見 裕	その他											
フィリップ フォンシェ	他の会社の出身者											
マーク デュノワイエ	他の会社の出身者											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
末綱 隆			過去に社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、行政機関における豊富な経験、また外交官としてのグローバルな視点を有しており、当該知見を活かして、専門的な観点から、当社の取締役の職務執行に対する監督、および当社の経営に対する助言等を頂くことを期待するためであります。
依田 俊英		株式会社メディカルホールディングスの専務取締役であり、同社は2017年10月より当社の大株主であります。	金融業界における医薬品セクターのアナリストとしての幅広い知見、また、これまでに多くの新規事業を牽引してきた経験を有しており、当該知見を活かして、専門的な観点から、当社の取締役の職務執行に対する監督、および当社の経営に対する助言等を頂くことを期待するためであります。
林 裕子			過去に社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、イノベーション実業化に関する専門的知識、また先端医療に関する研究活動やダイバーシティおよび女性活躍推進など多岐にわたる豊富な経験を有しており、当該知見を活かして、専門的な観点から、当社の取締役の職務執行に対する監督、および当社の経営に対する助言等を頂くことを期待するためであります。
跡見 裕			過去に社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、医学者としての豊富な経験および専門的知識を有しており、専門的な視点からの当社取締役の職務執行に対する監督、および経営に対する助言等を頂くことを期待するためであります。
フィリップ フォシェ			グローバル製薬企業の経営者としての豊富な経験および知識を有しており、専門的な視点からの当社取締役の職務執行に対する監督、および経営に対する助言等を頂くことを期待するためであります。
マーク デュノワイエ		アレクシオン・アストラゼネカ・レアジェーズの最高経営責任者であります。	長期間に亘り第一線で活躍するグローバル製薬企業の経営者として、豊富な経験と知識を有しており、専門的な視点からの当社取締役の職務執行に対する監督、および経営に対する助言等を通じて当社の企業価値向上に大きく寄与することを期待するためであります。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬等諮問委員会	7	0	1	2	0	2	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬等諮問委員会	7	0	1	2	0	2	社内取締役

補足説明

役割:

取締役、執行役員ならびに監査役の指名・報酬等に関する重要事項の諮問および取締役会評価を適宜行い、取締役会に意見を述べております。

委員の構成:

特定社外取締役、常勤監査役、非常勤監査役(当委員会に指名されたものに限る。)および社内取締役から構成されます。(本委員の構成における特定社外取締役とは、社外取締役のうち東京証券取引所の定める独立役員のガイドラインを充たし、かつ過去10年以内に当社ならびに当社子会社の取締役に就任していない者をいう。)

開催頻度:年1回以上、適宜開催

事務局:管理本部 総務部が担当

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査部門として内部監査部(2名)を設置しており、年度監査計画に基づき定期的に全部門および当社子会社を対象に業務執行の状況を合法性と合理性の観点から監査・調査を実施し、監査の結果は取締役社長に報告されております。

内部監査部が毎月開催の監査役会に出席することで、監査役、内部監査部門の連携をとっております。

一方で、監査役は内部監査部からの報告を受けることで、監査状況を監視することができます。会計監査人は、監査役会に対し監査結果を報告しております。当該三者は、業務監査ならびに会計監査業務において有機的な連携を行う中で各担当業務を分担しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	5名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	5名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
大泉 和正	他の会社の出身者													
山田 一彦	税理士													
宮武 健次郎	他の会社の出身者													
小村 武	その他													
谷 修一	その他													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、「過去」に該当している場合は「 」、

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f, g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
大泉 和正			金融業界における経験および会社役員の経験を活かして、豊富な知識と高い見識による監査をしていただくため社外監査役として選任しております。
山田 一彦			税理士としての経験と専門知識に基づく税務・財務的観点からの監査をしていただくため社外監査役として選任しております。
宮武 健次郎			製薬業界の経営者としての経験を活かして、豊富な知識と高い見識による監査をしていただくため社外監査役として選任しております。
小村 武			行政機関における豊富な経験と、金融、財政に関する幅広い見識を有し、他社の社外取締役としての知見も合わせて当社の監査をしていただくため社外監査役として選任しております。
谷 修一			過去に社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、保健医療に関する豊富な経験と医療福祉に対する高い見識を有し、また教育機関に精通した知見も合わせて当社の監査をしていただくため社外監査役として選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	9名
--------	----

その他独立役員に関する事項

東京証券取引所の定める独立役員のガイドラインを充たし、一般株主と利益相反の生じるおそれのない者を独立取締役に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	その他
---------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

社内取締役および社外取締役ならびに執行役員等に対して非金銭報酬等として付与する譲渡制限付株式報酬については、中長期的に継続した業績向上と企業価値向上への貢献意欲を高める目的として、毎年一定の時期に付与することとし、各取締役の職位や役割に応じて指名・報酬等諮問委員会の十分な審議を経て、取締役会において個人別の割当個数を決定します。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

取締役(社外取締役を除く)
報酬等の総額 407百万円
(固定報酬 361百万円、非金銭報酬等 45百万円)員数5名

社外役員
報酬等の総額 151百万円
(固定報酬 151百万円)員数11名

提出会社の役員ごとの連結報酬等の総額等
マティアス シュミット 報酬等の総額 122百万円(固定報酬 112百万円、非金銭報酬等 10百万円)

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

<基本方針>

当社の役員報酬は、中長期的に継続した業績向上を意図しつつ、企業価値向上に対する貢献意欲や士気を一層高めることを目的とした制度を構築し、運用することを基本方針とします。

取締役の報酬は、固定報酬および株式報酬に区分します。業績連動報酬は当分の間、これを採用しません。

具体的には、社内取締役および社外取締役の報酬は固定報酬および企業価値の持続的な向上を図り、株主利益と連動した株式報酬によるものとします。

また、報酬等に係る取締役会機能の独立性・客観性を確保するため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役および独立社外監査役を構成員に含む指名・報酬等諮問委員会を設置します。

<固定報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む)>

取締役の固定報酬は、各取締役の責務に応じて支払う報酬とし、経営環境や社会水準、過去の支給実績等を参考にしつつ役割の大きさに応じて支給額を決定のうえ、在任中、一定の時期に支給します。なお、この決定にあたりましては、指名・報酬等諮問委員会の十分な審議を経たうえで、取締役会において決定を委任された代表取締役社長が決定します。

<業績連動報酬について>

当社は革新的な分野における研究開発に積極的に投資することにより長期的な成長を目指すことを経営方針としており、直近の業績に連動して報酬額を変動させる業績連動報酬は、このような投資に対して抑制的に機能するおそれがあることから、当社においては当分の間これを採用しないこととします。

<非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む)>

社内取締役および社外取締役に対して非金銭報酬等として付与する譲渡制限付株式報酬については、中長期的に継続した業績向上と企業価値向上への貢献意欲を高める目的として、毎年一定の時期に付与することとし、各取締役の職位や役割に応じて指名・報酬等諮問委員会の十分な審議を経て、取締役会において個人別の割当個数を決定します。

<金銭報酬の額、非金銭報酬等の額の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針>

社内取締役および社外取締役の金銭報酬の額、非金銭報酬等の額については、各事業年度における個々の各取締役の業績への寄与に対し柔軟に対応するため、各取締役の個人別の報酬等の額に対する割合は事業年度ごとに決定します。この決定にあたっては、当社の業績や経営環境を考慮しつつ、本方針において定めた要素を総合的に勘案したうえで、各取締役につき種類ごとの適切な金額を決定するよう、指名・報酬等諮問委員会における検討を実施します。取締役会および取締役会の委任を受けた代表取締役社長は、指名・報酬等諮問委員会の答申の内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合の範囲内で、各取締役の個人別の報酬等の内容を決定します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

<社外取締役>

必要に応じて、取締役会に付議される事項について、事前に議案ならびに該当資料を配布し説明を行っております。

また、社内イントラネットを活用し、業界情報ならびに重要会議体・各種社内委員会の議事録を閲覧できる環境を整備しております。

<社外監査役>

監査役会において、内部監査部が社外監査役に対して監査計画の説明ならびに内部監査の実施状況を報告しております。

また、社内イントラネットを活用し、業界情報ならびに重要会議体・各種社内委員会の議事録を閲覧できる環境を整備しております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

当社は、監査役会設置会社の形態のもとで、社外取締役6名を含む11名で構成される取締役会、社外監査役5名で構成される監査役会および会計監査人を設置しております。

これらの機関のほかに経営統括委員会、指名・報酬等諮問委員会、サステナビリティ諮問委員会、経営会議、内部監査部、内部統制委員会、コンプライアンス委員会、サステナビリティ委員会、安全衛生委員会、環境委員会、寄付審査委員会およびリスクマネジメント推進会議を設置しております。

また、ガバナンスの構成としては当社の現状で業態に即した適切な規模であり効率的な経営が可能と考えております。また、社外取締役6名、社外監査役5名を含んだ現状のガバナンス体制は、経営の透明性、客観性(公平性)および経営監視の独立性確保に有効であると判断しております。

2024年6月26日現在、社内取締役兼務執行役員2名、執行役員1名、独立社外取締役2名で構成され、サステナビリティ委員会と環境委員会で議論した内容について、取締役会からの諮問に応じて答申を行っております。前事業年度におきましては、当社の現状認識(ESG外部評価)と課題、サステナビリティ委員会と環境委員会 年次活動報告、2023年度以降の取組方針について答申を行っております。なお、本委員会の委員は、事業年度に1回開催された本委員会に全員出席しております。

-取締役会

代表取締役が議長となる取締役会は、2024年6月26日現在、取締役11名で構成され、定時取締役会を原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催して、法令の事項はもとより、当社の経営に関する重要事項を取締役会によって決定しており、前事業年度におきましては、海外子会社の新設、重要な設備投資、他社との協業やライセンス契約などについて検討・決議を行いました。

各取締役の出席状況について、社内取締役5名ならびに石切山 俊博取締役、末綱 隆取締役、依田 俊英取締役、林 裕子取締役、跡見 裕取締役、Philippe Fauchet取締役は、事業年度に開催された13回の取締役会の全てに出席しており、2023年6月21日に就任いたしましたMarc Dunoyer取締役は、就任以降に開催された10回の取締役会のうち9回に出席しております。

2024年6月26日開催定時株主総会終結の時をもって退任となったMathias Schmidt取締役、石切山俊博取締役については、退任前に開催されたもののみを対象としております。

なお、当社の取締役は12名以内とする旨、および取締役の選任決議は、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨を定款で定めております。また、取締役の選任決議は累積投票によらないものとしております。

-経営統括委員会

代表取締役および社内取締役で構成しております。経営方針・経営戦略など、経営に関する重要事項は、原則経営会議において審議・決定を行います。案件に応じて機動的に対応する会議体として運営しております。

-指名・報酬等諮問委員会

2024年6月26日現在、社内取締役1名、独立社外取締役2名、独立社外監査役(常勤1名および非常勤1名)2名で構成され、取締役および執行役員ならびに監査役の指名・報酬についての重要事項および取締役会の実効性評価に関する意見を述べており、前事業年度におきましては、取締役・執行役員人事や重要な組織変更などの諮問について答申を行っております。なお、前事業年度に開催された6回の指名・報酬等諮問委員会の各委員の出席状況は、全ての委員会に出席しております。

-サステナビリティ諮問委員会

2024年6月26日現在、社内取締役兼務執行役員1名、執行役員1名、独立社外取締役2名で構成され、サステナビリティ委員会と環境委員会で議論した内容について、取締役会からの諮問に応じて答申を行っております。前事業年度におきましては、当社のESG外部評価など現状の認識と課題、サステナビリティ委員会と環境委員会 年次活動報告、2023年度以降の取組方針について答申を行っております。なお、本委員会の委員は、前事業年度に1回開催された本委員会に全員出席しております。

-経営会議

2024年6月26日現在、社内取締役5名(うち、取締役兼務執行役員4名)、執行役員等6名を含む人員で構成され、原則として月2回開催しております。経営方針・経営戦略など、経営に関する重要事項を各部門間で共有のうえ、経営判断に必要な審議・決定を行い、取締役会に諮ることを目的としております。

-執行役員制度

当社は、2001年6月から経営効率と業務執行の迅速化を目的とし執行役員制度を導入し、2024年6月26日現在、取締役兼務執行役員である取締役専務執行役員2名、取締役常務執行役員2名、および常務執行役員1名、上席執行役員4名、執行役員1名で取締役会が決定した経営方針に基づき、業務執行にあっております。

-監査役会

当社は、監査役会設置会社であります。2024年6月26日現在、5名の監査役(常勤監査役1名、非常勤監査役4名)が就任しており、全員が独立社外監査役であります。

監査役会は、毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時監査役会を開催しております。

監査役は、取締役会のほか重要な会議に出席し、また担当本部長をはじめ経営幹部との面談を通じて会社の状況を把握するなかで、経営に対する監視機能を発揮できる体制になっております。

-内部監査部

代表取締役直轄の内部監査部は、当社における経営諸活動の全般にわたる管理・運営制度および業務遂行状況を、合法性および合理性の観点から、独立の立場で客観的に確認・評価し、経営目標の効果的な達成および業務の改善に寄与することを目的に内部監査に当たっております。

内部監査部は、2024年6月26日現在、内部監査部長1名を含む2名で構成され、内部監査結果は、代表取締役に加えて監査役にも報告されております。

-内部統制委員会

当社は、金融商品取引法における内部統制報告制度への対応のために内部統制委員会を設置しております。当委員会は、内部統制推進部長を委員長とし、社内各関係部門から選出された担当者および、オブザーバーの社外監査役、外部会計監査人から構成されており、原則2ヶ月に1度開催し、財務報告の信頼性を確保するための各種業務プロセス等に関する適切な内部統制の整備・運用の推進・監督を行っております。

-コンプライアンス委員会

当社は、社内規範と企業倫理に沿った経営ならびに法令順守の実践・推進のためコンプライアンス委員会を設置しております。当委員会は、コンプライアンス統括責任者を委員長とする当社取締役・執行役員・外部有識者などによるコンプライアンス統括委員会と、コンプライアンス統括委員より指名された社員によるコンプライアンス推進委員会で構成されております。

当社のコンプライアンス推進のため、定期的な会議を開催、コンプライアンス行動計画・方針の決議、また、コンプライアンス行動基準とコンプライアンスハンドブックに則した社員の研修・教育、ならびにコンプライアンス通信による周知・啓発を行っております。

-サステナビリティ委員会

当社は、「医薬品を通して人々の健康に貢献する」の企業理念の下、持続可能な社会の実現への貢献と当社の持続的成長の実現に向けたサステナビリティ経営の取り組みの実践と推進のため、サステナビリティ委員会を設置しております。

当委員会は、サステナビリティ担当役員を委員長に、社内各本部から選出された社員で構成されております。

-安全衛生委員会

当社は、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成と促進を目的として安全衛生委員会を設置しております。当委員会は総括安全衛生管理者のもと、会社から指名した産業医、安全管理者、衛生管理者、管理職社員に加え、従業員代表から指名された担当社員およびオブザーバーとして社会保険労務士から構成されております。

委員会を毎月開催し、各職場における状況報告や意見交換を行い、労働安全衛生の確保・改善に努めております。

-環境委員会

当社の事業活動を通じた環境への負荷は、長期的なビジネスや社会に影響を及ぼしうるリスク要因であると認識し、環境保全の確保は経営の責務であると考えております。

環境に配慮した事業活動の実践と推進のため、環境委員会を設置しております。当委員会は、社内取締役及び各本部から選出された社員で構成されております。

-寄付審査委員会

当社は、当社およびその子会社が行う寄付について、社会的・社内的に透明かつ公正・適切に拠出されるために、その審査を行う寄付審査委員会を設置しております。

寄付審査委員会は管理本部長、総務部、経理部、法務部、開発本部および医学専門家で構成されており、寄付の種類に応じて、客観的な立場から関係法令・業界ルールおよび社内基準などに照らし合わせ、寄付の実施および金額の妥当性などについて定期的に審査を行っております。

また、寄付審査の内容については四半期毎に取締役会への報告を行っております。

-リスクマネジメント推進会議

当社は、各本部長(本部制ではない部門については部門長)ならびに子会社社長を経営リスク管理者として構成するリスクマネジメント推進会議を設置しております。

リスクマネジメント推進会議は、当社のリスクマネジメント推進のため、定期的に会議を開催し、各部門等におけるリスクマネジメント活動の集約や全社的なリスク発生の予防、事業継続計画(Business Continuity Plan; BCP)の策定などを行っております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

ガバナンスの構成としては当社の現状で業態に即した適切な規模であり効率的な経営が可能と考えております。また、社外取締役6名、社外監査役5名を含んだ現状のガバナンス体制は、経営の透明性、客観性(公平性)および経営監視の独立性確保に有効であると判断しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	開催日の21日(3週間)以上前に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主の皆様にご出席いただけるよう、なるべく集中日を回避して開催しております。
その他	株主総会において分かりやすい説明を行うことを目的とし、ビジュアル資料およびナレーションを活用した説明を行っております。また、株主からの活発なご発言を頂戴する目的で、十分な質疑応答の時間をとっております。 また、総会終了後に、株主と当社役員ならびに執行役員がコミュニケーションできるよう懇談会を開催しております。 なお、昨年度より、事前のご質問をお受けしており、多くいただいたご質問については、総会当日に会場にてご回答、並びに当社HPにおいて開示しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示方針をウェブサイトに掲載 http://www.jcrpharm.co.jp/ir/policy.html	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	期末決算および第2四半期決算時に、アナリスト・機関投資家を対象とした説明会を行い、終了後速やかに質疑応答内容も含めたスクリプトと動画を当社公式ホームページに掲載しております。その他個別ミーティングやグループミーティング等も多数開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外の機関投資家への対応としましては、Webや電話会議システムを用い個別ミーティングを行うように努めております。	あり
IR資料のホームページ掲載	IRに関するURL http://www.jcrpharm.co.jp/ir/index.html 掲載資料： ・適時開示情報(中期経営計画を含む)、決算短信、決算補助資料、有価証券報告書、IRカレンダーを掲載しております。 ・決算短信、中期経営計画および適時開示情報は英語版ホームページにも掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営戦略本部内に広報・IR室を設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	経営理念・コアバリューにおいて規定しております。

下記の取り組みを行っております(当社ウェブサイトに掲載)

<http://www.jcrpharm.co.jp/sustainability/index.html>

希少疾病(レアディーズ)

(1) RARE DISEASEプロジェクト

RARE DISEASEプロジェクトは、「希少疾病にJCRのできることを合言葉に、部門横断的に結成された社内啓発プロジェクトです。希少疾病への理解を深めるための情報収集・社内への情報発信、患者会や希少疾病支援団体との連携・支援活動を行っています。

社内における啓発活動として、Rare Disease Day(RDD)に合わせたオフィシャルバッジの着用や募金活動、MPS Awareness Dayに向けたグローバルな啓発活動、患者会や希少疾病支援団体のイベント参加レポートなどの配信、社内講演会などを行っています。

2023年8月には東京で開催された日本ムコ多糖症患者家族の会・日本ムコ多糖症研究会合同シンポジウムに複数のRDプロジェクトメンバーが参加いたしました。また、12月には神戸海星女子学院・大阪明星高校・鶴岡工業高等専門学校の生徒の皆さんをお迎えし、RDD高校Study Tour(RDD高校インターンシップ)を実施しました。

当社は「希少疾病領域におけるグローバルスペシャリティファーマ」を目指す企業として、社員一人ひとりが患者の皆さんの声を知る機会が非常に大切だと考えています。

当社は今後も、希少疾病用医薬品の研究開発だけではなく、幅広く患者の皆さんの支援につながるような取り組みをグローバルに展開していきます。

(2) MPS啓発Day(世界ムコ多糖症啓発デー)

当社は2021年度に、米国のムコ多糖症患者支援団体「MPS Society」が主催する5月15日のMPS Awareness Dayに向けたグローバルな啓発活動を開始しました。

子会社社員から「MPS Awareness DayにJCRができること」を考えたいと提案があったことをきっかけに、社のプロジェクトとして取り組むようになりました。

また、啓発のテーマカラーである紫を使用したハンドメイドのパープルリボンバッジの着用や、MPS啓発に関するニュースレターの社内掲示板配信を行いました。

(3) Rare Disease Day(RDD:世界希少・難治性疾患の日)

当社は、2015年度からRDDに協賛しています。希少・難治性疾患に苦しむ人は世界中にいますが、患者数が少なく、病気のメカニズムが複雑なため、治療薬・診断方法の研究開発がほとんど進んでいない例もあります。RDDはより良い診断や治療による希少・難治性疾患の患者の皆さんの生活の質の向上を目指して、スウェーデンで2008年から始まった活動です。この取り組みが、患者の皆さんと社会をつなぐ架け橋となり、希少・難治性疾患の認知度向上のきっかけとなることを期待されています。

(4) 社内RDD啓発活動

当社は、RDDにちなみ、毎年2月に社内にてRDDオフィシャルバッジの着用やポスター掲示、募金活動を行っています。

また、2019年10月よりスポンサー契約を締結しているプロゴルファー川村昌弘さん、2021年4月よりスポンサー契約を締結しているプロテニスプレーヤー今村昌倫さん、2022年4月よりスポンサー契約を締結しているプロテニスプレーヤー羽澤慎治さんの3名はRDD日本開催事務局よりRDD Japanアンバサダーにも任命されており、引き続き国内外の遠征時において、ご自身のウェアやキャップ、バッグ等にRDDオフィシャルロゴマークをつける、また、ポストカードやピンバッジを配布するという形でそれぞれの活動に合った啓発活動を実施していただいています。

環境

当社では、CO2排出量の削減や水資源の有効活用、環境負荷の軽減を目的として、様々な取り組みを行ってきました。例えば、Scope3・Category1の大半を占めるプラスチック類のリサイクルによる再利用、全社でのLED照明への切替え、営業車および工場・研究所の社用車のハイブリッドカー・電気自動車への切替え、製造現場での水使用量の削減とともに製造設備の効率的な活用を目的としたシングルユースリアクターの採用などを推進してきました。

2022年7月には、サステナビリティの新たな推進体制構築の一環として、社内取締役および社内から選出された社員によって構成される「環境委員会」を設置しました。当社の事業活動を通じた環境負荷を長期的なビジネスや社会に影響を及ぼしうるリスク要因として捉え、環境に配慮した事業活動の実践に取り組んでいきます。

2022年度に竣工した新たな製造拠点においては、太陽光発電といった再生可能エネルギーを積極的に導入しています。また、2020年代後半からの本格的なグローバル化を見据え検討を進めているさらなる生産拠点の増強においても、環境面に配慮した投資を続けていきます。

<エネルギー使用量>

2023年度においては、主力製品であるグロウジェットの売上増加や開発品目の進捗によって、総エネルギー使用量(電気、ガス等)は増加傾向にあります。特にscope2における電気の使用量が増加しておりますが、2022年11月に竣工した新原薬工場(神戸サイエンスパークセンター)において太陽光パネルを588枚設置し、本工場の年間電気使用量の内6.8%を賄うことができました。また、研究所の建屋に設置した太陽光パネルにより年間46,496kWhを発電し、売電することで社会の再生可能エネルギーの活用に貢献いたしました。今後も、エネルギー効率の高い設備の導入やエネルギー使用方法の見直しと、社員一人ひとりが効率的な資源の利用を心がけ、一歩進んだ行動につなげられるよう、さらなる意識の向上に努めてまいります。

人材マネジメント

< 基本的な考え方 >

当社は、新たに打ち出した中期経営計画において、「Reach Beyond, Together(一緒に、その先へ)」をキーワードとして掲げております。「当社の強みである「研究開発」と「モノづくり」によって生み出される革新的な医薬品を通じて、世界中の患者さんと家族の皆さん貢献する」というビジョンの実現に向けて、人的資本経営の推進のために、グローバル化の進展にともなう多様な人材(国籍・年齢・性別を問わず積極的な登用による)の確保、さらには女性活躍の職場基盤の充実、加えて社員のキャリア自律による、一層の能力開発、学びの機会の提供などを展開してまいります。これにより、従来から当社の価値創造の中核である「チームJCR」における、構成する社員一人ひとりの「成長を支える人材育成」に継続して取り組んでまいります。

< グローバル人材育成 >

-将来を見据えた人材採用と人事制度の変革

人材採用について、人事企画部と各部署との間で適切な意思疎通を図るため、定期的に将来的な人材に対する考え方のすり合わせを行い、人員計画を策定しています。

また、採用に関するデータ分析や効率化に必須となる採用管理システムの最適化や、採用サイトのリニューアルを行い、人材採用についてのPDCAサイクルの構築を進めるとともに、新たな採用手法として、社員が友人・知人を紹介する「リファラル採用」の制度化を行うなど、戦略的に人材採用を行っていくための取り組みを加速しています。

人事制度については、評価制度に基づく「チャレンジシート」を導入し、組織目標を個人目標へ適切に反映できるように可視化するとともに、総合評価の細分化・客観的な数値の活用により評価体制の「変革」を進めています。

-社員の成長を支援する研修制度

当社では、社員のスキルアップが会社の成長へつながらんという観点から、社員研修に注力しています。新入社員および各階層別の研修を定期的で開催するほか、社員の自己研鑽や成長を支援するために、英語研修(2023年度においては346名が参加)ならびに、2020年度からは自発的に参加意思が表明できる手上げ式研修やe-learning(2023年度においては217名が参加)を取り入れました。研修の形式も外部講師を招いた集合研修形式や社外で実施されている公開講座への参加、英語研修も集合形式、Web形式等、様々な内容・形式で実施しています。

2022年度からは次世代グローバルリーダー育成を目指した「JCRアカデミー」を発足し、グローバルで活躍できるためのビジネススキル、コミュニケーションスキル、リーダーシップ等の研修を実施しています。

コンプライアンス研修においては、一人一人の社員が製薬会社の一員として高い倫理観と法令遵守の意識を持ち業務を遂行することを目的とし、定期的に全社員対象の研修を実施しています。

-次世代グローバルリーダーの育成(JCRアカデミー)

「JCRアカデミー」は、今後のグローバル事業展開を見据え、グローバルで活躍できるスキルを身に付けた人材を育成するための新たな取り組みです。参加者は男女6名ずつの12名を選定しており、グローバル人材として活躍する際に必要なコミュニケーション力、プロジェクトマネジメント力、リーダーシップ力などのソフトスキルを実践的なプログラムで習得することを目標とします。

< ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン >

-人材の多様性を活かす企業風土の構築

当社は、「チームJCR」こそが価値の源泉であるとの確信のもと、性別、年齢、国籍、障がいの有無などの属性の違いを尊重しあい、多様性に富む社員一人ひとりの能力を最大限に活かすことが重要であると考えており、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」を推進しています。

-性別を問わず社員が活躍できる職場づくり

2018年10月には、女性の職域拡大、女性管理職比率の上昇(2015年度6.2%/2019年度10.7%/2023年度14.5%)、事業所内保育所の整備、男性の育児参加促進に向けた取り組みなどが評価され、兵庫県から「2018年(第3回)ひょうご女性の活躍企業」に表彰されました。

また2019年1月に、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業として、厚生労働大臣より「えるぼし(2段階目)」の認定を取得しました。

様々な取り組みの結果、女性管理職比率に関しては、2015年度6.2%、2019年度10.7%、2023年度14.5%と上昇しています。引き続き性別に囚われない働きやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。

-障がい者雇用の推進

当社は、ダイバーシティの推進・ノーマライゼーションの実現を目指し、障がいをお持ちの方も働きやすい環境づくりの為、相談員を配置し、面談を通じて体調やモチベーションの確認、働き方についての情報交換も実施しています。2021年度は法定雇用率2.3%を達成していましたが、社員数の増加に伴い、2023年度の障がい者雇用率は2.0%となりました。

今後は、ワークシェアリングの観点から雇用を継続的に創出し、持続的にフォローできる体制を整え、多様な人材が活躍できる企業を目指してまいります。

< 多様な働き方 >

-働く者にとって便利な制度の導入

仕事もプライベートも大切という考えから、フレックス制度の導入や年次有給休暇の時間単位での取得を可能とするなど、フレキシブルな勤務制度、当社独自の制度を導入していま

す。

新たな制度として2019年から「積立有給休暇制度」を導入しました。子育てや介護などを行いながら勤務する社員は、年度末には時間有給休暇の残りがなくなり1日単位の有給休暇を取得せざるを得ないような状況がありました。

育児・家族の介護を行う場合や、自身の傷病や慢性疾患の治療・検査のための通院などに、この「積立有給休暇制度」が利用できます。

2021年には、利用範囲を親に限定していた介護を家族へと対象範囲を広げました。当社は社員の働きやすい環境を提供するため、様々な制度の導入を目指しています。

-育児対象者へのバックアップ

育児を行っている社員に対して、研究所内において事業所内保育所を設置しています。

また、勤務地の関係で事業所内保育所を利用できない社員に対しては、毎月「保育補助金」を支給し、バックアップしています。これらの取り組み等が評価され、2018年7月に厚生労働省より「くるみん認定」を取得しました。

2022年9月には、2018年の認定に続いて2期連続で「くるみん認定」を取得いたしました。

その他、育児短時間勤務制度として、子が小学校2年生の学年末に達するまで、1日2時間以内の勤務時間短縮措置を定めております。

-男性の育児休業取得率向上に向けた取り組み

男性の育児休業取得率の向上を目指すために、「職場の理解」と「男性社員の意識付け」が必要と考え、社内セミナーとして「子育て支援カフェ」(2020年度参加希望者37名)や「イクボス研修」(2021年度14名参加、2022年度28名参加)等を開催しました。同セミナーでは、外部講師から男性の育児に関するメリット等についてお話しいたき、社内からは過去に育児休業を取得した男性社員および管理職の体験談を共有し、男性社員の育児休業取得に対する理解と協力を促しました。

また、人事部門からは男性も積極的に育児休業を取得できる様々な制度の説明を行い、社内報で育児休業取得者のインタビューを掲載するなど、社内で男性育児休業を取得することに対する認知の醸成を図っています。

このような取り組みにより、男性の育児休業率は2020年度の16.7%から大きく上昇し2023年度は80%となりました。更なる育児休業取得率の向上を目指し、引き続き取り組みを行っています。

<労働安全衛生>

-安全と健康を守り、安心して働ける職場環境づくり

社員の安全と健康を守り、安心して働ける環境づくりとして、会社から年次有給休暇の取得を促すため、「有給休暇取得奨励」を行っています。また、インフルエンザ予防接種の集団受診や35歳以上の希望する社員には人間ドック受診補助も行っています。職場環境の改善について、毎月1回各拠点において安全衛生委員会(本社地区は衛生委員会)を開催し、改善が必要な点がある場合は、対応を協議しています。また、産業医として2名の医師を選任しており、内1名は精神保健指定医とし、メンタルヘルスケアの向上に努めています。その他、西神地区に「JCRオアシス」として、マッサージを受けられる体制を整備し、仕事中にリフレッシュができる環境を設けています。

-新型コロナウイルス感染拡大防止の取り組み

2020年以来、全世界で猛威を奮っている新型コロナウイルスの感染防止対策として、当社では「新型コロナウイルス対策チーム」を結成し、社員に対し製薬企業の一員としての感染防止に対する行動を促すとともに、社員を感染から守るため、様々な取り組みを行いました。2023年5月の新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い一部取り組みは解除していますが、引き続き製薬会社としての使命を果たすため、必要な範囲内で感染防止対策を継続しております。

<取り組み内容>

- ・在宅勤務が可能な職種の社員に対しては、在宅勤務を実施
- ・都道府県別の感染状況に応じた「JCRモデル」を設定し、感染防止対策を実施
- ・毎週月曜日に対策チームから新型コロナウイルスに関する各種情報発信
- ・全社員へ定期的にマスクを配布、携帯用のアルコールスプレーを配布
- ・主な事業所に、顔認証体温システム、自動手指消毒機を設置
- ・週に一度、一部社員を対象にした簡易キットによる抗原検査を実施

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、内部統制システムに関して以下のような体制の確立・推進を進めてまいります。

- 取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
- 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- 業務の適正を確保するための体制
- 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項ならびに当該使用人の取締役からの独立性および監査役の当該使用人に対する指示の有効性の確保に関する事項
- 当社および子会社の取締役及び使用人等による当社監査役への報告に関する体制ならびに当該報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制
- 監査役がその職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
- その他監査役が実効的に行われていることを確保するための体制

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

「市民社会へ脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決する」ことを基本方針とし、その旨を企業倫理綱領に掲げ、全役員・使用人に周知徹底を図っております。また、所轄警察署、外部専門機関などと緊密な連携関係を構築・維持し、反社会的勢力および団体に関する情報収集を積極的に行っております。事案発生時には外部機関や法律の専門家と緊密に連携して速やかに対処できる体制を構築しております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

< 適時開示体制の概要 >

1. 情報開示の基本方針

当社は、株主・投資家への適時適切な会社情報の開示が健全な証券市場の根幹を成すものであることを十分に認識し、常に株主・投資家の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行えるよう社内体制の充実に努めるなど、株主・投資家への会社情報の適時適切な提供を行っております。

このように適時適切な情報開示を通じて、株主・投資家との良好な信頼関係を構築するとともに、市場の評価の経営へのフィードバックにも努める事で、株主価値の増大を図っております。

2. 情報開示の基準

(1) 重要情報の適時開示

金融商品取引法等の関係法令および当社が株式上場しております東京証券取引所の定める適時開示規則に則り、情報開示を行っております。

(2) 任意開示

上記に該当しない情報につきましても、投資判断に資する有用な情報と判断する内容に関しましては、適時性と公平性を鑑みながら積極的に開示を行っております。

3. 情報開示の方法

適時開示規則が定める重要情報および同規則に該当しない有用な任意情報の開示は、東京証券取引所が提供する適時開示情報伝達システム「TDnet」を通じて行っております。同時に、当社ホームページにおいても当該情報を掲載しております。

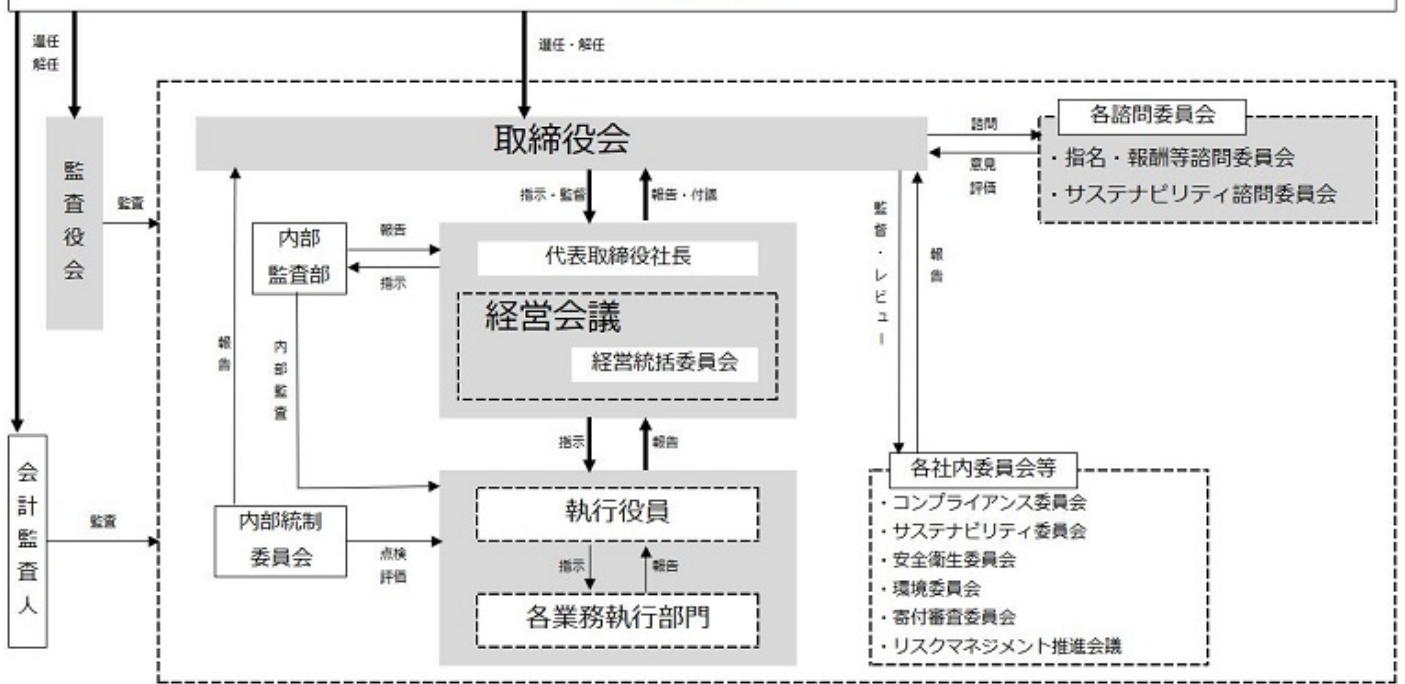
4. 沈黙期間(サイレント期間)

当社では、インサイダー情報の漏洩を防ぎ、情報開示の公平性を確保するため、決算発表日の2週間前から発表日までをIR活動サイレント期間とし、決算情報に関する対話については控えております。ただし、この期間中に適時開示に該当する事実が発生した場合は、適時開示規則に基づき開示しております。

5. 将来の見通し

当社が開示する情報のうち、歴史的事実以外のものは、開示時点における当社の判断による将来の見通しおよび契約に基づいた将来予測であります。これらの将来予測には、リスクや不確定要素などの要因が含まれており、実際の成果や業績は、見通しとは異なる可能性があることをご承知おきください。

株主総会



			スキル												
			経営全般	業界知識	Global経験	研究開発	生産	営業	ICT	行政経験	法務	税務財務会計	サステナビリティ	リスクマネジメント	その他
取締役会	芦田 信	代表取締役 会長兼社長	○												
	芦田 透	取締役 専務執行役員	○	○					○				○		
	藺田 啓之	取締役 専務執行役員		○		○								○	
	檜山 義雄	取締役 常務執行役員			○		○				○				
	アンドレア・スペッチ	取締役 常務執行役員	○	○	○	○									
	末綱 隆	取締役 (独立/社外)			○					○	○			○	
	依田 俊英	取締役 (社外)	○	○		○									
	林 裕子	取締役 (独立/社外)	○						○				○		○ ダイバーシ ティ&インク ルージョン
	跡見 裕	取締役 (独立/社外)		○		○								○	
	フィリップ・フォシェ	取締役 (独立/社外)	○	○	○										○ 事業開発 メディカルアフェ アーズ PR ガバメントアフェ アーズ
マーク・デュノワイエ	取締役 (社外)		○	○	○										
監査役会	大泉 和正	監査役 (独立/社外)	○					○							○ 監査 実務
	山田 一彦	監査役 (独立/社外)	○						○		○		○		
	宮武 健次郎	監査役 (独立/社外)	○	○				○							
	小村 武	監査役 (独立/社外)	○						○		○				
	谷 修一	監査役 (独立/社外)	○	○					○						