

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。

I 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 更新

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、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・人財育成・女性活躍推進に取り組んでおり、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>

当社は近々の女性管理職登用を重視するとともに、将来の当社基盤を支える女性人財をも持続的に増やしていくことを目的に、女性活躍推進法における行動計画の目標を、

1. 新卒採用における女性比率を35%以上にする

2. 女性管理職(課長以上)の割合を上げる

と設定し、育児と仕事の両立を目的としたセミナー「子育て応援カフェ」の開催や、社内保育所「JCRキッズランド」の利用促進、また2021年度には「ひょうご仕事と生活のバランス企業 表彰(2021年9月30日)」を受けるなど、女性が働きやすい職場環境整備を継続的に推進して参りました。

2020年度、2021年度の女性新卒採用者の比率はそれぞれ51.7%、42.5%と目標値を大きく上回っており、2022年度の女性新卒採用内定者比率も59.1%と順調に推移しております。また女性管理職比率も2017年度9.1%でしたが、2020年度には10.6%と増加傾向にあります。

今後も更なる取組を強化し、新卒採用における女性比率35%以上、ならびに女性管理職の割合増に努めて参ります。

<中途採用者の登用>

当社は従来より中途採用者が多く、2021年度において管理職における中途採用者の割合は60%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っていく必要があるため、特に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>

当社は創業以来、日本国内における展開が中心であったため、外国人の採用や管理職登用は少数にとどまっておりましたが、海外事業展開の一步として昨年ブラジルに子会社を設立し、4名の現地採用を実施しました。

今後は米国子会社においても積極的な現地採用を推進するとともに、グローバル展開の進捗状況に応じ、海外拠点の設立が必要な場合は現地国における採用、登用を実施して参ります。

【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

【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型ストックオプションの二つに区分します。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、社内取締役の報酬は固定報酬および株式報酬型ストックオプションとし、社外取締役については固定報酬のみとします。

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)】

社内取締役に対して非金銭報酬等として付与する株式報酬型ストックオプションについては、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。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。

【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社内取締役の業績への寄与に対し柔軟に対応するため、社内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、各社内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、社内取締役の個人別の報酬等の内容を決定します。

社外取締役については、固定報酬としての基本報酬(金銭報酬)のみとします。

■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、株式報酬型ストックオプションについては、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者を選定し、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】

当社のサステナビリティについての取り組みについては、JGRLレポートやホームページ上にて開示を行っており、今後の取り組みについては、社内での議論を進めております。

人的資本への投資に関しては、新卒社員への集団研修を始め、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を実施しており、2020年度においては436名を対象に総額510万円を支出しております。またこれに加え、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。

知的財産への投資に関しては、技術開発力の観点から、特許及び技術に基づく意匠について管理本部知財部が中心となり、幅広い分野で戦略的に出願、権利化や権利の行使を行なっています。2021年9月30日現在において、国内86件(内特許登録49件)、国外234件(内特許登録70件)の特許を保有しております。

【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。

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3名、社外監査役2名で構成しております。独立社外取締役は委員の半数ですが、社外監査役を含めた社外役員としては過半数となり、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10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・監査役の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①取締役会の構成②取締役会の運営③取締役会の議論④取締役会のモニタリング機能⑤社内・社外取締役のパフォーマンス⑥取締役・監査役に対する支援体制⑦トレーニング⑧自身の取組み⑨委員会の運営⑩前年度改善提言内容の改善状況を挙げております。

2021年3月期の評価におきましては、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、各取締役及び各監査役に対し、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Webで行いました。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、より実効的に機能していると評価しております。

また、2022年3月期においては、下記の改善項目を掲げております。

- 取締役会の運営強化として、会議時間の拡大や審議事項の追加、ならびに社外役員への情報提供増と各種社内委員会報告の充実など。
- ビジネスミーティングの多機能化として、討議テーマによる柔軟なメンバー構成での開催や社内取締役の研鑽機会提供など。
- 後継者計画や役員報酬制度の審議・検討など、指名・報酬等諮問委員会の更なる活用。

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、担当取締役のもと、IR機能を有する管理本部が中心となり対応しております。社内では研究部門・開発部門・生産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、決算発表後に証券会社・機関投資家向け決算説明会(年2回)やIRミーティングを実施しております。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、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。加えて証券会社主

催の個人投資家向け会社説明会への参加なども行っております。

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。

株主・投資家との対話において、インサイダー情報を伝達することはいたしません。また、四半期毎の決算発表日の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。

【補充原則5-1-1】

当社は、社外取締役には知見・経験を活かし、経営陣から独立した立場で経営の監督やアドバイスに、社外監査役は取締役会の監視・監督機能強化にそれぞれ注力しているため、株主との対話については経営陣幹部ならびに社内取締役を中心に行うこととしております。

なお、社外取締役ならびに監査役の株主との面談につきましては、今後の課題として検討してまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 [更新](#) 10%未満

【大株主の状況】 [更新](#)

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社メディopalホールディングス	29,131,292	23.47
キッセイ薬品工業株式会社	12,820,000	10.33
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	10,266,900	8.27
フューチャーブレン株式会社	8,711,960	7.02
野村信託銀行株式会社(A信託口)	6,518,628	5.25
日本カストディ銀行(信託口)	5,962,700	4.80
大日本住友製薬株式会社	3,400,000	2.74
持田製薬株式会社	2,200,000	1.77
JCRファーマ従業員持株会	1,082,116	0.87
JPMBL RE BARCLAYS CAPITAL SECURITIES LIMITED COL EQUITY	970,940	0.78

支配株主(親会社を除く)の有無 [更新](#) ——

親会社の有無 [更新](#) なし

補足説明

上記、大株主の状況は2021年9月30日現在となります。

2021年11月25日付で、当社株主であるキッセイ薬品工業株式会社より保有する当社株式の一部413,200株を売却した旨の連絡を受け、当社の主要株主に異動が生じております。

これにより、キッセイ薬品工業株式会社が保有する当社株式の総株主の議決権の数に対する割合は10.33%から9.99%となり、当社の主要株主に該当しないこととなりました。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 [更新](#) 東京 第一部

決算期 [更新](#) 3月

業種 [更新](#) 医薬品

直前事業年度末における(連結)従業員数 [更新](#) 500人以上1000人未満

直前事業年度における(連結)売上高 [更新](#) 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

更新

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 更新

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(2021年9月30日現在の所有割合23.47%)。

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JCR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。

II 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 更新	10名
定款上の取締役の任期 更新	1年
取締役会の議長 更新	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 更新	9名
社外取締役の選任状況 更新	選任している
社外取締役の人数 更新	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	3名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
石切山 俊博	他の会社の出身者												○
末綱 隆	他の会社の出身者												○
依田 俊英	他の会社の出身者					○		○					
林 裕子	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f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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
石切山 俊博	○	—	製薬会社の経営者としての経験と専門的な知識を有しており、当該知識を活かして、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。
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		株式会社メディバ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。

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 更新

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 更新

	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	6	0	1	3	0	2	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	—	—	—	—	—	—	—	—

補足説明 更新

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における独立性基準を満たし、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 更新	設置している
定款上の監査役の数 更新	5名
監査役の数 更新	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 **更新**

内部監査部門として内部監査部(3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、内部監査部門間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 更新	選任している
社外監査役の数 更新	5名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 更新	5名

会社との関係(1) **更新**

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	他の会社の出身者														○
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) **更新**

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 [更新](#)

8名

その他独立役員に関する事項

当社は独立役員の資格を充たす者を全て独立役員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 [更新](#)

ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

社内取締役に対して非金銭報酬等として付与する株式報酬型ストックオプションについては、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。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。

ストックオプションの付与対象者 [更新](#)

社内取締役、従業員、子会社の取締役

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

株価上昇によるメリットのみならず、株価下落によるリスクも株主の皆さまと共有することで、中長期的に継続した業績向上と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ております。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況 [更新](#)

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

■取締役(社外取締役を除く)
報酬等の総額 399百万円
(固定報酬 285百万円、ストックオプション 114百万円)員数7名
■社外役員
報酬等の総額 98百万円
(固定報酬 98百万円)員数8名
提出会社の役員ごとの連結報酬等の総額等
連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

■方針

【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型ストックオプションの二つに区分します。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、社内取締役の報酬は固定報酬および株式報酬型ストックオプションとし、社外取締役については固定報酬のみとします。

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)】

社内取締役に対して非金銭報酬等として付与する株式報酬型ストックオプションについては、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。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。

【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社内取締役の業績への寄与に対し柔軟に対応するため、社内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、各社内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、社内取締役の個人別の報酬等の内容を決定します。

社外取締役については、固定報酬としての基本報酬(金銭報酬)のみとします。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 **更新**

■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。

■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。

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) **更新**

当社は、監査役会設置会社の形態のもとで、社外取締役4名を含む9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指名・報酬等諮問委員会、経営会議、経営統括委員会、内部監査部、内部統制委員会、コンプライアンス委員会および安全衛生委員会を設置しております。

一取締役会

取締役会長が議長となる取締役会は、取締役9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ます。

なお、当社の取締役は10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。

一指名・報酬等諮問委員会

社内取締役、独立社外取締役、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。)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ます。

一経営会議

社内取締役5名、執行役員4名などで構成され、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。

一経営統括委員会

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。

一執行役員制度

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、執行役員4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。

一監査役会

当社は、監査役会設置会社であります。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。

一内部監査部

取締役社長直轄の内部監査部は、各部署において、法令および社内規定に沿った業務執行が行われているかの監査に当たっております。内部監査部は、内部監査部長1名を含む4名で構成され、内部監査結果は、取締役社長に加えて監査役にも提出されております。

一内部統制委員会

経理部・総務部・内部監査部・生産管理部などで組織しております。監査役などとの意見交換ならびに報告を適宜行い、さらに自己点検プロセスによる内部統制報告の有効性に関し、会計監査人の適正財務報告を確保しております。

一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います。当委員会は、取締役・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、社長の芦田信から任命された社員によるコンプライアンス推進委員会と構成されています。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・啓発を行っています。

一安全衛生委員会

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います。当委員会は社内各本部から選出された担当社員、ならびに社外委員である社会保険労務士、産業医から構成されています。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・改善に努めています。

一寄付審査委員会

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、内部統制推進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原則、毎月1回委員会を開催し、審査を行っています。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います。

一リスクマネジメント推進会議

当社は、社長 芦田信から任命されたリスクマネジメント統括管理者(取締役)のもと、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います。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 更新

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4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。

Ⅲ 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 更新

	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。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、懇談会を開催してはいましたが、昨年からのコロナ禍以降につきましては、感染防止対策として、当該懇談会の開催は見送っております。なお、本年度より、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 更新

	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2四半期決算の発表後に、決算概要・研究開発に関する資料や説明動画を公式ホームページへ掲載しております。後日、アナリスト・機関投資家を対象としたカンファレンスコールを開催し、そこでの質疑応答の内容も公式ホームページに掲載しております。その他、重要な学会発表の後にも同様の対応をおこなっております。	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	管理本部内に広報・IR担当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 更新

	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(レアディゼーズ)

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、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。2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、患者団体主催のウェビナー等、Web開催のイベントへ参加し、レポート配信を中心とした活動を実施しました。12月には神戸海星女子学院の生徒の皆さんをお迎えし、WebにてRDDインターンシップを行いました。JCRは今後も、希少疾病用医薬品の研究開発だけでなく、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 Awareness Day(世界ムコ多糖症啓発デー)

2021年度はRARE DISEASEプロジェクト初となるグローバルな啓発活動から始動しました。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に向けて、JCR USA, Inc.、JCR DOBrasil社と連携し、各国ともにコロナ禍という状況にある中で実施可能な取り組みについてアイデアを出し合い、ムコ多糖症啓発のテーマカラーであるパープルカラーを取り入れた啓発活動を一部合同で実施しました。

・啓発のテーマカラーであるパープルやムコ多糖症啓発のメッセージを含むスクリーンショットを全社的に募集し、集まった画像をもとにポスターを制作し、社内掲示。また、集まったスクリーンショットの数に応じて、「MPS Society」に寄付を実施しました。

・パープルリボンバッジをハンドメイドで製作し、各国ともに全社的に着用。

・各国の患者団体代表者や研究者等からのビデオレターを社内配信。

3) Rare Disease Day(世界希少・難治性疾患の日)

JCR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

JCRでは、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、そして新たに2021年4月よりスポンサー契約を結ぶこととなったプロテニスプレーヤー今村昌倫さんには、RDD Japanのアンバサダーとして国内外において啓発活動にご協力いただいています。

■環境

JCR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、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。

2021年度より建設を開始する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使用する予定です。また、2020年代半ば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行います。

JCRでは、今後のグローバル展開を見据え、JCRにとってあるべき環境目標の具体化、達成目標の設定などを検討していきます。

<エネルギー使用量>

JCRでは、業績拡大に伴い、総エネルギー使用量(電気、ガス)は増大傾向にあります。研究本部では、2016年の治験薬製造センターおよびセルプロセッシングセンターの稼働により総エネルギー使用量が増加しています。生産本部では、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などにより、総エネルギー使用量は一定レベルで推移しています。2020年度の営業活動に伴うCO2排出量は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う営業活動の自粛により、2019年度(430トン)に比較して半減し、244トンでした。

<水資源>

水資源に関しては、研究および生産工程に使用する水量の削減や廃蒸気の回収・再利用等の推進の結果、業績拡大にも関わらず、減少傾向となっています。特に、生産活動に伴う水資源の消費量は一貫して減少しています。研究・生産活動に伴い使用した水は、全て適切に処理を行っています。

■社会

アンメット・メディカルニーズへの貢献

1)「公益財団法人 国際医学研究振興財団」への支援

JCRIは、海外留学助成等の事業を通じ、国際レベルで活躍できる日本の若手医学研究者の育成を目指している、「公益財団法人 国際医学研究振興財団」の活動を支援しています。「国際医学研究振興財団」は、2019年4月に設立された財団で、設立初年から、若手医学研究者を対象とした海外留学助成事業を開始し、毎年5名に最大2年間、助成金を給付しています。また、設立2年目からは、国内で開催される医学研究に関する国際シンポジウムへの助成も行っています。

近年、日本の科学研究の国際競争力の低下が深刻な問題となっています。そのため、海外の一流機関での研究留学や、世界の第一線で活躍する外国人研究者を日本に招聘し開催する国際シンポジウムを支援することは大変意義があり、JCRは本財団の活動に賛同しています。

2)「スイス非営利財団「GLOBAL FOUNDATION FOR LIFE SCIENCES」への支援

JCRは、グローバル・ヘルスへの貢献を目指す取り組みとして、1999年にスイスで設立された非営利財団「Global Foundation for Life Sciences」の活動支援を行っています。本財団は生命科学の発展に賛同し、医学分野において医療的に恵まれない環境にある諸国における人道的支援に取り組んでおり、また、若い研究者の育成支援も行っています。

本財団の人道的支援の一例として、西アフリカの産科瘻孔(Obestic Fistula)に苦しむ女性の治療のため結成されたスイスのボランティア医師団の活動支援があります。産科瘻孔は、未成熟な少女が妊娠・出産する場合などに、適切な処置が行われないことによって産道などに穴が開き慢性的な尿失禁・便失禁にみまわれる疾患で、患者数は世界で約200万人、年間約10万人の女性が新たに診断されています。その症状から日常生活に影響が出るほか、社会的な差別・疎外をうけるなどの被害も出ています。ボランティア医師団は、西アフリカにあるベナンの病院を定期的に訪問し、産科瘻孔の根絶活動、患者さんの外科的治療および現地医師に技術指導を行っています。JCRは本財団への活動支援を通じて、人々の健康および医療の発展に貢献しています。

3)「母子保健奨励賞」に協賛

JCRIは、小児疾病や保健医療分野における支援の一環として、「母子保健奨励賞(母子衛生研究会主催)」に協賛しています。

母子保健奨励賞は、1979年に国際児童年を記念し創設され、母性および小児の保健に関する研究、保健思想の普及啓発と実際面の教育、指導、さらには保健施設の整備拡充など、地域に密着した母子保健の分野で貢献し社会に多大な寄与をしている個人の功労を奨励することにより、母子保健の一層の発展につながることを目的としています。毎年、都道府県、政令指定都市、中核市、特別区の長から推薦を受けた保健師・助産師・看護師・医師・歯科医師・栄養士・歯科衛生士・保育士・母子保健推進員など母子保健に携わる仕事をされている候補者の中から15名の受賞者が選出されます。

4)医療型短期入所施設「もみじの家」

JCRIは、2016年4月に国立成育医療研究センター(東京都世田谷区)の敷地内に、日本で初めて子どもホスピスとして設立された「もみじの家」の支援を行っています。「もみじの家」は、在宅で常時医療ケアが必要な子どもに24時間の医療ケアを提供し、重い病気や障害をもつ子どもと家族が自宅のように安心してくつろぎながら、数日間滞在することができる施設です。JCRは希少疾病・難病とともに生きる患者さんとそのご家族に寄り添う医療の実現を目指しており、「もみじの家」に対し開設前より継続した支援を続けています。

5)学会における情報発信

JCRI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、優れた医薬品をお届けするだけでなく、最新技術や臨床試験のエビデンスなどに関する積極的な情報発信に努めています。

2021年2月には、ライソゾーム病の基礎研究から臨床応用をテーマとした国際学会「17th Annual WORLD SymposiumTM 2021」において、JCRの独自技術「J-Brain Cargo」を用いて開発を進めているライソゾーム病治療薬「JR-141」「JR-171」「JR-162」「JR-441」「JR-446」についてポスター発表を実施するとともに、自社バーチャルブースを開設して関係者と情報交換ができる場を設けました。

■人材マネジメント

1)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、JCR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年からは、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。JCR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。

2)働きやすい、安心して働ける職場環境づくり

社員が健康で働きやすく、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回全社で安全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に努めています。その他、研究所内に「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。

3)新型コロナウイルス感染拡大防止の取り組み

昨年来、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、JCR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っています。

〈取り組み内容〉

- ・在宅勤務が可能な職種に対しては、積極的な在宅勤務を実施
- ・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
- ・2週間に一度、全社員を対象にした抗原検査を実施(アストラゼネカ社の新型コロナウイルスワクチン原液製造に関わる者は毎週PCR検査を実施)

4)女性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(2012年度5.8%/2020年度10.6%)、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「平成30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。

5)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。現在は2度目の「くるみん認定」を目指し取り組みを行っています。

6)男性の育児休業取得率向上に向けた取り組み

社会的な問題として、ジェンダー平等の実現や働き方改革が急務とされている中でも、男性の育児休業は十分に浸透しておらず、男性の育児休業取得は進んでいない状況です。JCRにおいても、女性の育児休業取得率(2020年度100%)と比べた場合、男性の育児休業取得率(2020年度80% ※育児目的休暇含む)は低い状況です。男性の育児休業取得率の向上を目指すためには、「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)と「育ボス研修」(2020年度参加希望者7名)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だき、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、まずは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、毎年男性の育児休業率は上昇しています。

7)研修制度の充実

JCRでは、社員のスキルアップが会社の成長へつなげるという観点から、社員研修に注力しています。新卒で入社した社員には入社後1ヵ月間、集団研修を実施しており、ビジネスマナーの研修や、コミュニケーション能力向上の研修、各本部からの説明、工場・研究所での実地研修、MR(医薬情報担当者)同行研修などを実施しています。また、各階層に応じて受講を必須とする階層別研修を定期的開催するほか、社員の自己研鑽や成長を支援するために、英語研修ならびに、2020年度からは企画された研修に対し自発的に参加意思が表明できる手上げ式研修やe-Learning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。

■高品質医薬品の安定供給

1)グローバル基準の品質保証

JCRの全ての生産拠点は国際的基準であるPIC/S GMPに則り、原材料購入から製造、製品の流通まで一貫した管理を行っています。JCRのバイオ製品の製造ではシングルユースの機器・部材を使用し、培地・試薬の供給元も国内外多岐にわたります。特注品も使用することから、国内外の供給元と複数年契約を締結し、リスクに応じた定期的な訪問査察を行って品質を担保しています。

2)品質の一貫性

バイオ医薬品は低分子化合物医薬品より高度な製造・品質管理を必要とします。また、綿密な製造計画・品質試験計画も必要となります。JCRの各生産拠点では高品質の製品を継続して製造するための品質目標を設定し、毎年その達成状況を評価しています。今後のグローバル展開に向け、生産拠点間で品質基準に対する考え方に差が生じないように、一貫性のある品質システムを運用しています。品質目標の達成状況は年一回、経営層に報告しています。

3)安定供給の確保

JCRの製品の多くが長期間投与されるため、不安定な供給は患者の皆さんへの不利益に直結します。また、製品特性として低分子医薬品に比べ工程が長く複雑で、製造に時間を要します。安定的な製品供給のため、適正レベルの製品在庫を確保するとともに、柔軟な製造スケジュールを可能とすべく、国内自社製造所で製造を行っています。ただし、今後は海外向け製品の割合が増えること、および非常時の安定供給のため、海外の製造所での製造や重要中間体保管を検討しています。

■製品の安全性の確保

1)安全監視体制

新製品が承認を受けた際の安全性評価は限られた臨床試験に基づくものであるため、リスクマネジメントプラン(RMP)を作成し、安全性情報の収集・評価を行っています。

収集した全ての情報を直ちに評価し、安全性上の対策を取る必要性を検討するとともに、蓄積したデータと照合し傾向に変化がないかを確認し、さらに定期的な評価を実施します。安全性上の対策が必要な場合は、医療従事者等必要なユーザーに情報を迅速かつ確実に伝達します。

このような対策を的確に行うために、法令に則り安全管理業務を遂行します。特に、情報収集の重要性については、医療従事者への直接の窓口であるMR(医薬情報担当者)のほか、安全管理業務の実施部門に対し定期的に教育を行い、企業活動を推進する上での安全性に対する意識の向上に努めています。

2)三役連携体制

JCRIは、「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」に則り、総括製造販売責任者、品質保証責任者および安全管理責任者からなる三役連携体制を設けています。この体制は企業の経済活動の主体である営業本部、生産本部から独立して製品の品質・安全性を科学的に評価するもので、JCRIにとって重要な判断となる製品の出荷・回収・安全対策などの可否を判断するものです。

JCRはこの独立したガバナンスにより、製品の品質および安全性を保証しています。

3)物流に対する取り組み

医薬品の物流業務は、工場からの出荷品質を維持して特約店卸および医療機関に遅滞なく届け、供給の義務を果たすことです。自社で輸送手段を持たない製薬企業として、医薬品を専門に輸送受託している運送業者との共存共栄が重要と考えており、特にJCRが供給する希少疾病用医薬品の輸送については、より高品質な梱包方法や関係業者との輸送手段の構築が課題となると考えています。

JCRでは、自社で構築した物流基準を設定することで「途切れぬ物流」の実現に取り組むとともに、GDP(Good Distribution Practice)ガイドラインに準拠した対応をとるなど、医薬品の物流を取り巻く情勢を把握し、日々改善を行っています。

これまで「グロウジェクト」をはじめとした医薬品においては自社設計・開発のETS(EcoThermostat Shuttle)ボックスを利用した梱包を行い、「テムセル HS注」においては株式会社メディパルホールディングスと共同開発した超低温管理物流システムを活用するなど、JCRが扱う製品の性質に合った温度管理を可能とする梱包・配送を可能としてきました。

2019年4月には、物流機能を安定的に確保するための国民運動である「ホワイト物流推進運動」にいち早く賛同しました。輸送業務委託業者の労働関係法令や貨物自動車運送事業関係法令を遵守できるよう配慮し、入出荷情報の事前周知による荷待ち時間の削減にも取り組んでいます。

近年、製薬メーカー各社は、GDPガイドラインに基づく物流品質確保に対応するため、自社物流業務を医薬品の高度温度管理倉庫を有する3PL(サードパーティ・ロジスティクス)会社への物流業務委託を加速し、それに合わせて3PL会社も輸送面の強化を目的に医薬品専門輸送業者との独自の共同コールドチェーン化を進めています。また、一方では医薬品卸売販売会社が3PL会社と共同で、メーカーから患者に至るまでの物流を一貫して改革しようとのアライアンス事例も見られます。

今後は、JCRIにおいても、グローバルなGDP対応とBCP対策の強化に向けて3PL会社を含め外部業者へ物流業務を委託するなど、自社物流業務の変革が急務と考えています。

4)持続可能な物流の実現に向けた自主行動宣言

当社は、「ホワイト物流」推進運動の趣旨に賛同し、以下のように取り組むことを宣言します。

<取り組み方針>

事業活動に必要な物流の持続的・安定的な確保を経営課題として認識し、生産性の高い物流と働き方改革の実現に向け、取引先や物流事業者等の関係者との相互理解と協力のもとで、物流の改善に取り組んでまいります。

<法令遵守への配慮>

法令違反が生じる恐れがある場合の契約内容や運送内容の見直しに適切に対応するなど、取引先の物流事業者が労働関係法令・貨物自動車運送事業関係法令を遵守できるよう、必要な配慮を行ってまいります。

<契約内容の明確化・遵守>

運送及び荷役、検品等の運送以外の役務に関する契約内容を明確化するとともに、取引先や物流事業者等の関係者の協力を得つつ、その遵守に努めてまいります。

IV 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 更新

- 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 更新

「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。

V 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 更新	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 更新

<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

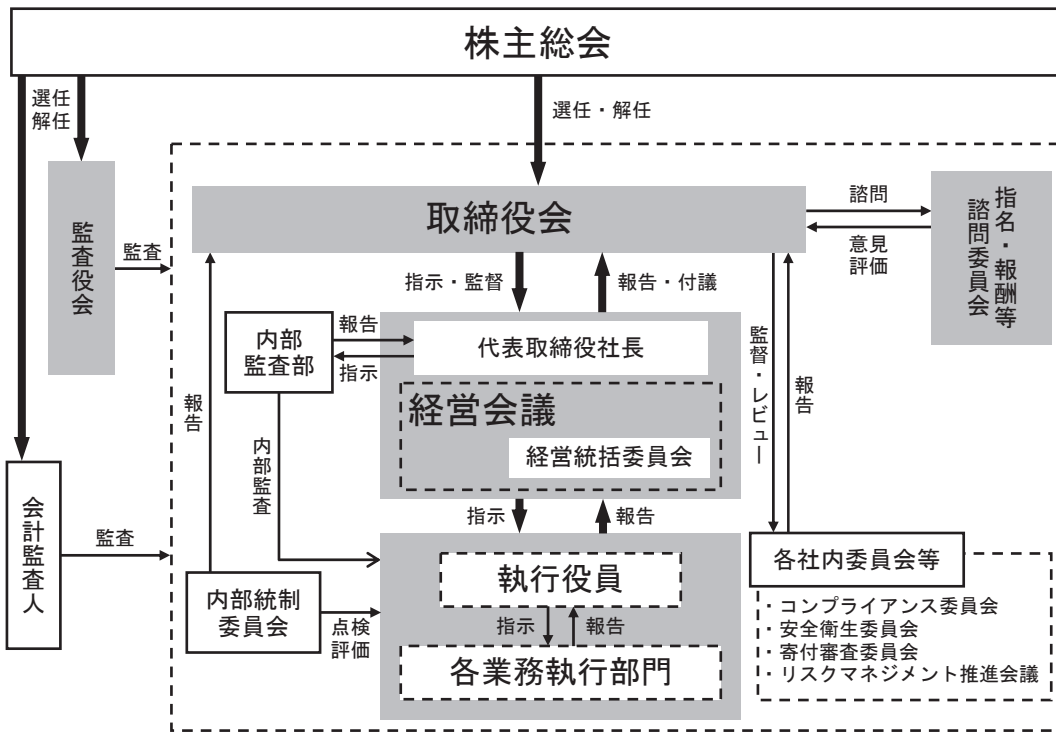
適時開示規則が定める重要情報および同規則に該当しない有用な任意情報の開示は、東京証券取引所が提供する適時開示情報伝達システム「TDnet」を通じて行っております。同時に、当社ホームページにおいても当該情報を掲載しております。

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。



			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	その他		
取締役会	芦田 信	代表取締役 会長兼社長	○												
	芦田 透	専務取締役	○	○					○				○		
	マティアス・シュミット	常務取締役		○	○	○									
	藺田 啓之	常務取締役		○		○									
	檜山 義雄	取締役		○	○		○					○		○ 品質 安全性	
	石切山 俊博	取締役 (独立/社外)	○	○	○	○	○	○					○		
	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)	○		○	○				○					
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)		○							○				