



株式会社新日本科学

サステナビリティレポート
2022

2022年10月

目次

CEOメッセージ.....	P2
サステナビリティレポートの役割.....	P3
サステナビリティの取組み.....	P4
サステナビリティの取組みにより目指す姿:幸せの連鎖の創造.....	P5
価値創造に向けたマテリアリティ.....	P6
新日本科学の7つのマテリアリティ（重要課題）.....	P7
事業を通じた社会課題の解決	P10
1. 創薬と医療技術向上の支援（医薬品アクセスの向上）.....	P11
2. 健康な人生の提供（ウェルビーイングな暮らし）.....	P15
3. 美しい地球環境の保全.....	P17
経営基盤の強化	P26
4. 働く楽しさを実感できる組織づくり.....	P27
5. DX/RPA推進によるビジネスの進化.....	P36
6. ステークホルダーエンゲージメントの向上.....	P38
7. 企業理念を実現するガバナンスの構築.....	P43
社会からの評価.....	P54
参考資料：ESGデータ.....	P57

CEOメッセージ「事業を通して世の中に幸せの連鎖を創造します」

新日本科学は「創薬と医療技術の向上を支援し、人類を苦痛から解放する」という使命を掲げ、企業理念「環境、生命、人材を大切にできる会社であり続ける」を経営判断の根底にして、医薬品開発に関わるライフサイエンスに軸足を置いた独自のビジネスモデルを築いています。

新型コロナウイルス変異株出現によりパンデミックの影響が長引き世界的なエネルギー価格の高騰に急激な為替変動も加わり、経営環境が目まぐるしく変化しております。このような中、当社業績は主力のCRO事業が牽引し2桁の増収増益となり、前年度に続き過去最高益を達成しました。1991年に社長就任以来、30年余りにわたり成長戦略として事業の水平・垂直展開を独自に描いて実践し、この間に手掛けたさまざまな戦術が実を結びつつあります。

2022年度は当社初の統合報告書を発行し、2028Vision「ステークホルダーに寄り添い、幸せの連鎖を創造する」と掲げています。多様なステークホルダーに寄り添い、事業活動を通して創出した経済的価値および社会的価値をもって世の中に幸せの連鎖を創造することは、2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」そのものであります。当社は、SDGs/ESGへの取組みについて業界のリーディングカンパニーであると自負しています。

これからも「わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」のスローガンのもと、企業価値の向上に取り組んでまいります。



代表取締役会長兼社長 永田 良一

サステナビリティレポートの役割

新日本科学のサステナビリティレポートは、幅広いステークホルダーの皆様に、当社のサステナビリティの基本方針や体制、具体的な取組みを中心に紹介することで、当社が創造している社会的価値をより深く理解していただくことを目的としています。

今年の10月に当社が初めて発行した統合報告書では、企業価値向上に向けた価値創造ストーリーについて、従来の企業業績などの財務情報に、SDGs/ESGへの取組みなどの非財務情報を加え、統合的・全体的・簡潔に報告しています。

本サステナビリティレポートでは、非財務情報を中心に網羅的かつ詳細に報告しています。

報告対象期間

2021年度（2021年4月1日～2022年3月31日）

但し、活動や取組みの記載の一部は、対象期間以前からの内容および直近の内容を含みます。

第三者保証

本レポートに記載されている環境パフォーマンス指標について、SGSジャパン株式会社による独立した第三者保証を受けています。

保証対象の指標には、第三者保証マーク（☑）を表示しています。



サステナビリティの取組み

サステナビリティの基本方針

新日本科学は、「環境、生命、人材を大切にできる会社であり続ける」の理念のもと、企業の持続的成長にサステナビリティ推進の取組みが重要であると強く認識し、持続可能な社会の実現に貢献します。サステナビリティの推進に当たっては「新日本科学サステナビリティ基本方針」を基軸とし、社員一丸となって取組みを進めています。

1. マテリアリティの特定と事業を通じた環境・社会課題の解決

自社の財務的影響に加えて、環境・社会的影響を考慮したダブルマテリアリティの考え方にに基づき、事業を通じて環境・社会課題の解決に貢献することで、持続的な企業価値の向上を目指します。

2. ステークホルダーとの双方向の対話を通じた信頼の獲得

積極的かつ公平な情報開示に努め、ステークホルダーとの双方向の対話を通じて、社会からの要請に応えていくことで、信頼される企業を目指します。

3. サステナビリティの社内浸透

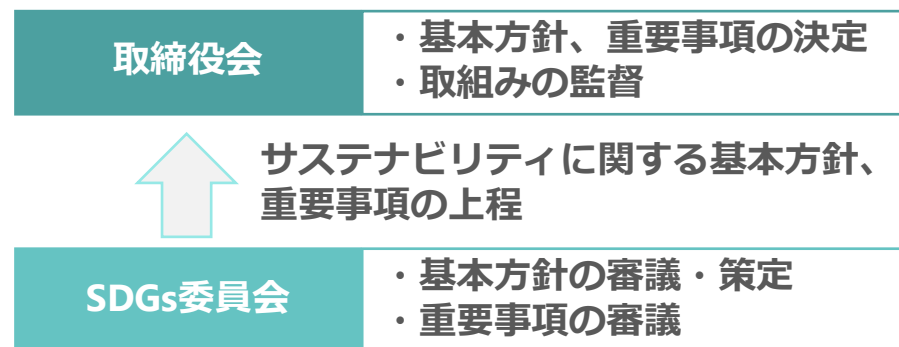
社員へのサステナビリティ教育を促進し、社員一人ひとりがサステナビリティ推進を実践します。

サステナビリティ推進体制

当社は、2021年8月27日の取締役会において、当社グループ全体のサステナビリティへの取組みを中長期的な視野で体系的に拡充し推進させていく目的から、当社取締役会の任意の諮問機関として「SDGs委員会」の設置を決議しました。

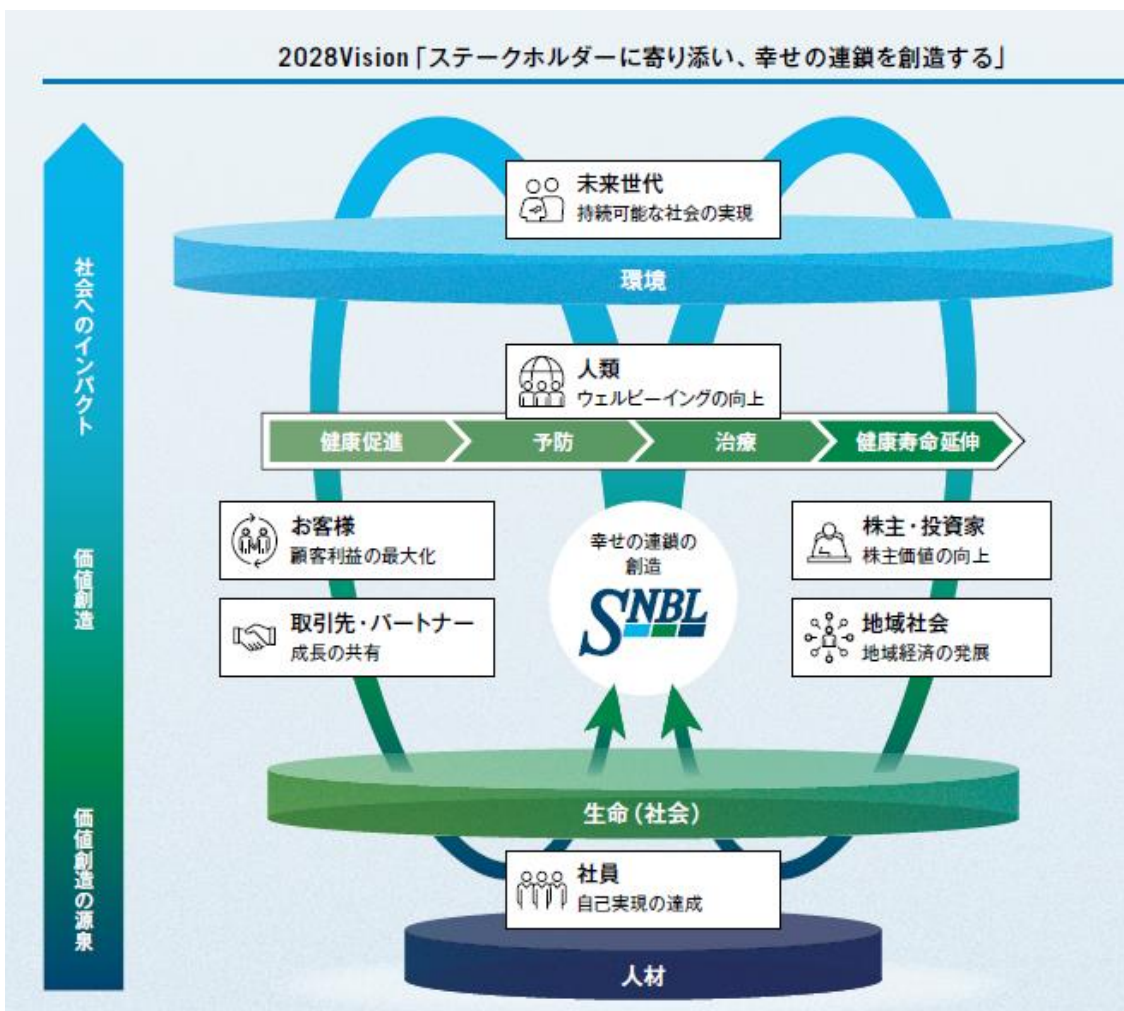
SDGs委員会は独立社外取締役の戸谷圭子氏を委員長として、サステナビリティに関する重要な案件について審議・策定するとともに、定期的に取り締役に報告しています。

取締役会ではSDGs委員会からの報告をもとに、サステナビリティに関する基本方針や重要事項を決定の上、社内で行う取組みに関する監督が適切に図られるよう体制を整えています。



サステナビリティの取組みにより目指す姿：幸せの連鎖の創造

当社統合報告書2022では、2028Vision「ステークホルダーに寄り添い、幸せの連鎖を創造する」と掲げています。引き続きサステナビリティの取組みを推進し、事業活動を通して経済的価値と社会的価値を一体的に創出することで、ステークホルダーの皆様と幸せの連鎖を世界に広げてまいります。



<p>お客様</p> <p>お客様に寄り添い共に課題解決していくビジネスパートナーとして、お客様の利益最大化に貢献していきます。</p>	<p>社員</p> <p>社員が夢と希望を持ち自己実現に向かって自律主体的に成長できる環境をつくります。</p>
<p>取引先・パートナー</p> <p>持続的な価値の創造に向けて、共に成長していきます。</p>	<p>人類</p> <p>事業を通して、人類の健康と幸せに貢献していきます。</p>
<p>地域社会</p> <p>地域資源を活かした事業活動を通して、地域と共に成長していきます。</p>	<p>未来世代</p> <p>環境と社会に配慮した事業活動により、持続可能な社会を実現していきます。</p>
<p>株主・投資家</p> <p>持続的な企業価値の向上を通して、株主に利益を還元していきます。</p>	

価値創造に向けたマテリアリティ

マテリアリティと価値創造ストーリー

当社は、企業理念「環境、生命、人材を大切にすること」を経営判断の根底としています。世の中の変化を先取りしながら価値創造を支える土台である経営基盤を強化し、6つの経営資源（財務資本と5つの非財務資本）を活用して、新規事業の創出と既存事業の価値最大化を図ることで、事業活動を通じた資本を増強するという好循環を生み出してまいります。

当社の使命である「創薬と医療技術の向上を支援し、人類を苦痛から解放する」ことを念頭に、多様なステークホルダーに寄り添い、事業活動を通して経済的価値および社会的価値を創出し、世の中に幸せの連鎖を創造する会社を目指すことを2028Visionとして掲げています。

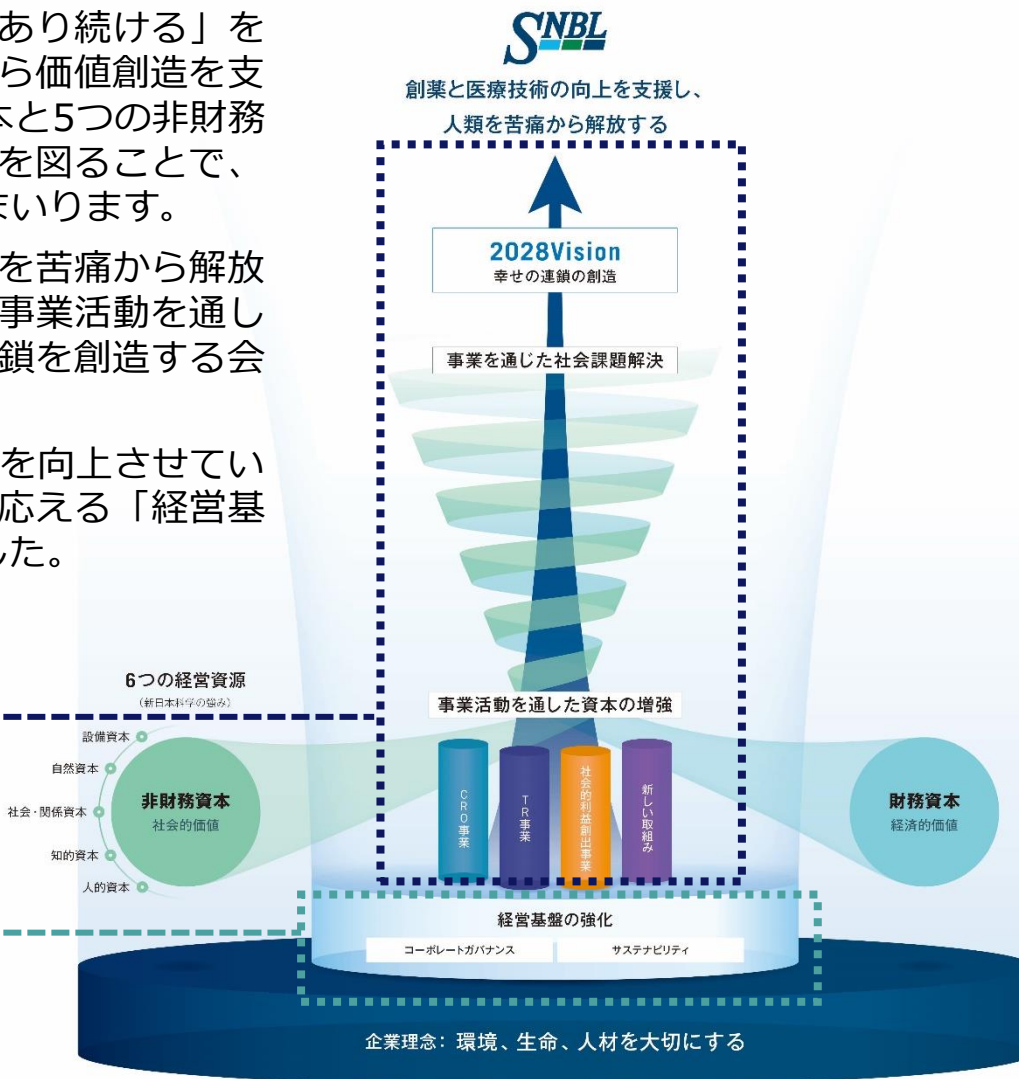
今回2028Visionの策定にあたり、当社が持続的に企業価値を向上させていく上で、「事業を通じた社会課題の解決」および社会要請に応える「経営基盤の強化」の2つの側面においてマテリアリティを特定しました。

事業を通じた社会課題の解決

- ◆ 創薬と医療技術向上の支援（医薬品アクセスの向上）
- ◆ 健康な人生の提供（ウェルビーイングな暮らし）
- ◆ 美しい地球環境の保全

経営基盤の強化

- ◆ 働く楽しさを実感できる組織づくり
- ◆ DX/RPA推進によるビジネスの進化
- ◆ ステークホルダーエンゲージメントの向上
- ◆ 企業理念を実現するガバナンスの構築



【新日本科学の価値創造ストーリー】

新日本科学の7つのマテリアリティ（重要課題）

当社は、2022年に策定した2028Visionに合わせ、環境・社会・ガバナンス（ESG）の視点を取り入れたマテリアリティ（重要課題）を再検討し、「事業を通じた社会課題の解決」として3つ、社会要請に応える「経営基盤の強化」として4つ、計7つのマテリアリティを今回特定しました。これらのマテリアリティに取り組むことは、SDGs達成と持続可能な社会の実現にも寄与するものです。

事業を通じた社会課題の解決

1

創薬と医療技術向上の支援 (医薬品アクセスの向上)

3 すべての人に
健康と福祉を

2

健康な人生の提供 (ウェルビーイングな暮らし)

3 すべての人に
健康と福祉を

8 働きがいも
経済成長も

3

美しい地球環境の保全

7 エネルギーをみんなに
そしてクリーンに

13 気候変動に
具体的な対策を

14 海の豊かさを
守ろう

15 陸の豊かさも
守ろう

経営基盤の強化

4

働く楽しさを実感できる組織づくり

8 働きがいも
経済成長も

10 人や国の不平等
をなくそう

5

DX/RPA推進によるビジネスの進化

9 産業と技術革新の
基盤をつくろう

6

ステークホルダーエンゲージメントの向上

16 平和と公正を
すべての人に

17 パートナーシップで
目標を達成しよう

7

企業理念を実現するガバナンスの構築

10 人や国の不平等
をなくそう

16 平和と公正を
すべての人に

マテリアリティの特定プロセス

従来のマテリアリティが環境や社会への配慮を中心としたものであったのに対し、今回更新した7つのマテリアリティは、「事業を通じた社会課題の解決」および社会要請に応える「経営基盤の強化」という2つの側面を踏まえ、下図のプロセスに従って特定されました。

STEP 1 社会課題・社会要請の把握と集約

各種ガイドライン（SDGs、GRIガイドライン等）や、ESG評価機関の指標、日本政府のガイドラインなどを参考に、事業を通じて解決する「社会課題」および経営基盤の強化に向けた「社会要請」を洗い出し、類似項目の整理や当社への関連性を加味し30項目に集約。

STEP 2 重要なステークホルダーの特定

各事業部を交えて、当社の重要なステークホルダーを特定するとともに、ステークホルダーからの期待・要請を整理。

STEP 3 優先度の高い課題・要請の抽出

当社の将来ありたい姿を踏まえて、30項目の「社会課題」および「社会要請」に対する、当社へのリスク・機会を検討の上、優先度の高い課題・要請をマテリアリティ候補として抽出。

STEP 4 マテリアリティと機会・リスク・KPIの特定

抽出したマテリアリティ候補について、機会・リスク・目指す姿を整理の上、重要な7項目をマテリアリティとして特定。

マテリアリティごとの主な機会とリスク

マテリアリティ	主な機会	主なリスク
 創薬と医療技術向上の支援 (医薬品アクセスの向上)	<ul style="list-style-type: none"> 新たな創薬モダリティの開発加速による非臨床試験の需要増加 製薬企業のCROへのアウトソーシング化の加速 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズへの対応力不足による信用力の低下 次世代の非臨床試験技術への対応の遅れによる競争力の低下
 健康な人生の提供 (ウェルビーイングな暮らし)	<ul style="list-style-type: none"> 超高齢化社会に伴う社会保障費増加による健康寿命の延伸、未病ニーズの拡大 リアルワールドデータ (RWD) の利活用による新規市場の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> ウェルネスプログラムにおける消費者ニーズとのミスマッチ RWDの利活用システムの開発・整備や制度変更への対応の遅れによる市場獲得の失敗
 美しい地球環境の保全	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル実現に寄与する、地熱発電 (再生可能エネルギー) の事業機会の拡大 異常気象に適応できる事業体制の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 気候災害の激甚化による事業被害の発生 環境規制強化による対応費用の増加
 働く楽しさを実感できる組織づくり	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材の獲得の機会 働きがいのある職場環境の整備を通じた社員の生産性、モチベーションの向上 	<ul style="list-style-type: none"> 人材獲得競争激化によるコストの増加 職場環境の整備不足による優秀な人材の流出、生産性・モチベーションの低下
 DX/RPA推進によるビジネスの進化	<ul style="list-style-type: none"> 業務生産性、顧客とのコミュニケーションレベルの向上 単純作業から解放された社員のモチベーションの向上 	<ul style="list-style-type: none"> DX対応失敗または遅れによる競争力の低下 ニッチなニーズ対応に伴う費用の増加
 ステークホルダーエンゲージメントの向上	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとの関係強化による新規事業機会の獲得、信用度の向上 持続可能な調達体制の構築による災害時等におけるレジリエンス (回復力) の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動、サプライチェーンの広域化による、モニタリングコストの増加 事業環境の変化に適切に対応出来ない場合に発生する事業遅延や信用力の低下
 企業理念を実現するガバナンスの構築	<ul style="list-style-type: none"> 強固なガバナンス体制を確立することによる安定的な事業基盤の構築 ESGを中心とした社外評価の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 内部統制の脆弱性による事業継続リスクの発生、予期せぬ損失の発生 コンプライアンス違反による企業信頼度の低下

事業を通じた社会課題の解決

本パートでは新日本科学の各事業が
創出している社会的価値を報告しています



1. 創薬と医療技術向上の支援（医薬品アクセスの向上）

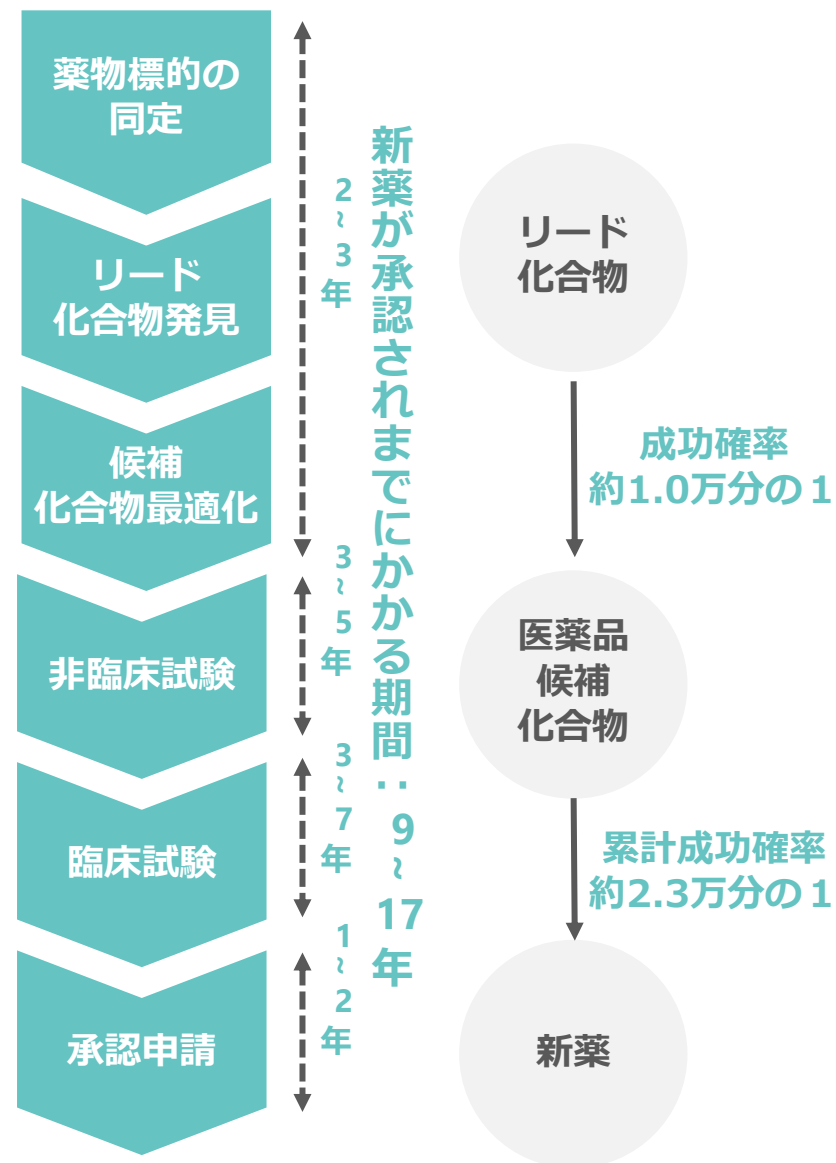
【社会課題の解決に向けたCRO事業の取組み】

社会課題の解決に向けたCRO事業の取組み

新日本科学は非臨床試験および臨床試験（治験）を製薬企業から委託を受けて実施し医薬品開発を支援しています。このように製薬企業から医薬品開発に必要な試験を受託する企業をCRO（Contract Research Organization：医薬品開発業務受託機関）といい、当社は国内初のCROです。

医薬品開発には15年以上の時間と数百億～数千億円規模の費用が必要とされており、現在、新たな医薬品の成功確率は約2.3万分の1とされています（日本製薬工業協会）。

このような背景のもと、国内外における新薬の研究開発のスピードアップと費用の効率化を期待して、製薬企業からCROへ新薬開発の業務のアウトソーシング（外部委託）の動きが拡大しています。当社は非臨床試験における時間価値の創出を通して、より良い薬をいち早く患者様が利用できる支援をしています。



1. 創薬と医療技術向上の支援（医薬品アクセスの向上）

【ダントツのCROを目指した取組み／イナリサーチ社が当社グループ傘下に加わる】

【“ダントツのCRO”を目指した取組み】

当社では、中長期的に世界での競争力を高めるために、研究職を対象として、下記の取組みを進めています。

【英語教育】

社員のレベルやニーズに合わせて、3つの社内英語プログラムを提供しています。

English Enhancement Program	英語力全体のスキルアップを目的としたプログラム
Business English	ビジネス英語力のスキルアップを目的としたプログラム
English Study Support	英語の勉強方法の情報取得やフリーディスカッション

【研究技術開発プロジェクト】

市場のニーズをいち早く察知し、ニーズに合わせたサービスを日本らしいおもてなしの精神とともに提供することを目標に、顧客が求めるCRO技術の開発を進めています。

プロジェクトメンバーを社内公募し、学会などでの社外発表や新規試験の受託に向けてそれぞれの研究テーマを進めています。

【イナリサーチ社が当社グループ傘下に加わる】

当社は2022年7月20日付で非臨床事業を主力事業とする株式会社イナリサーチを当社の連結子会社といたしました。同社は、中央アルプスと南アルプスに囲まれた自然豊かな長野県伊那市に本社を構えており、1974年の創業以来、品質と信頼性にこだわり、技術・知見を磨いてきた企業です。2005年に日本で初めてAAALAC Internationalによる完全認証を取得しています。



試験受託増加



イナリサーチ社のグループ化
グループ全体としての試験処理能力を向上させ、大規模な試験の実施を希望する海外顧客からの試験受託増加を図る。

評価技術の構築と深化



イナリサーチ社のグループ化
受託試験の実施ノウハウや、開発戦略、実験技術、評価手法などのノウハウを共有し、新たな創薬モダリティにおける評価技術の構築と深化を促進。

1. 創薬と医療技術向上の支援（医薬品アクセスの向上）

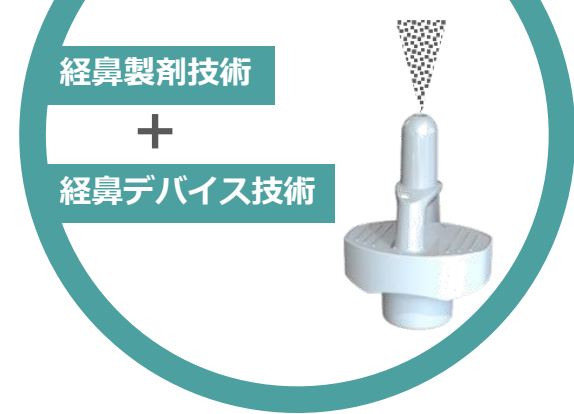
【社会課題の解決に向けたTR事業の取組み】

社会課題の解決に向けたTR事業の取組み

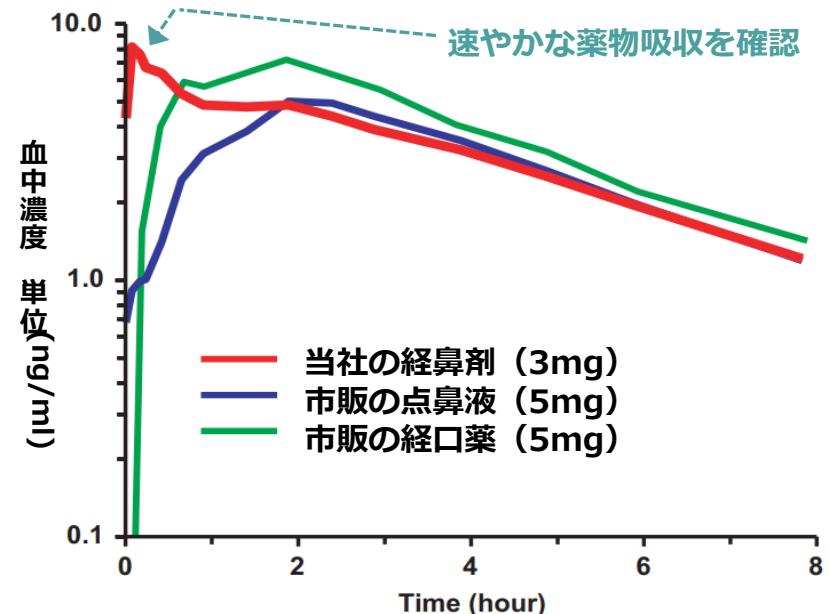
当社は1997年にトランスレーショナルリサーチ事業（TR事業）を開始して以降、研究開発を継続してきた独自の経鼻投与基盤技術に基づいた医薬品の研究開発を行っています。

当社の経鼻投与基盤技術は、注射のような投与時の痛みを伴わず、注射に匹敵する速やかな効果が期待でき、製剤の室温保存も可能です。そのため途上国など医療インフラが整っていない国や地域でも使用できるため、これまで治療が受けられなかった世界中の多くの人々にも必要な治療を届けることに貢献できると考えています。

新日本科学の オリジナル経鼻投与基盤技術



オリジナル経鼻投与基盤技術を応用した
ゾルミトリプタン経鼻剤（偏頭痛薬）の臨床第1相試験結果



即効性



経鼻投与基盤技術の特徴

鼻粘膜からの即吸収性に基づいた即効性で、つらい症状を速やかに和らげることができる。レスキュー薬などに適している。

投与の簡易性



経鼻投与基盤技術の特徴

注射に比べて投与が簡易であり、投与時の痛みも伴わない。病院に行かなくても自己投与が可能。

コールドチェーンフリー



経鼻投与基盤技術の特徴

製剤の室温保存も可能なため、輸送や保管に必要なエネルギーの低減に寄与しながら、途上国など医療インフラの整っていない国や地域でも使用可能。

医療事故の低減



経鼻投与基盤技術の特徴

針を使用しないため、産業廃棄物の低減に寄与しながら、針を使った処置や廃棄時に起こる医療関係者の針刺し事故の低減、汚染された針による感染リスクの低減が可能。

1. 創薬と医療技術向上の支援（医薬品アクセスの向上）

【社会課題の解決に向けたGemseki事業の取組み】

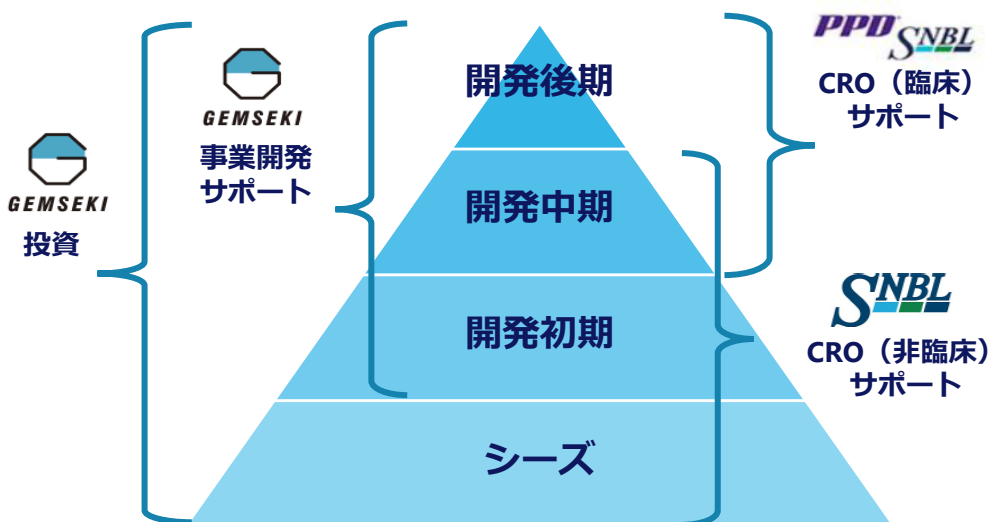
社会課題の解決に向けたGemseki事業の取組み

株式会社Gemsekiでは、同社を無限責任組合員としたファンドを組成し投資事業を展開するとともに、創薬シーズ・技術の導出検討企業と導入検討企業の効率的なマッチングを可能とするプラットフォーム「薬市楽座」の提供を通して創薬シーズ・技術に関するライセンス仲介事業をグローバルベースで展開しています。

ライフサイエンス業界の世界中の顧客の成長と成功を総合的にサポートすることを目指して、創薬支援を実施しています。

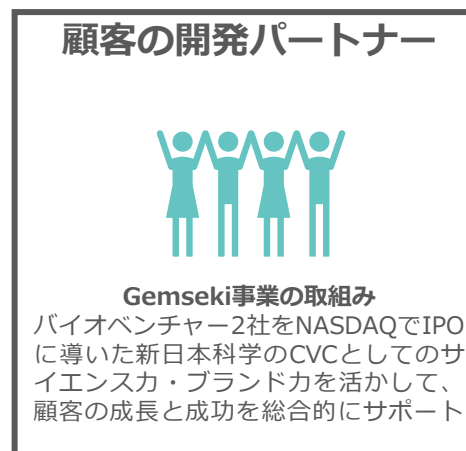
【Gemsekiファンドの特徴】

事業開発プラットフォームに加え、投資・インキュベーション機能を持つことで、国内外の顧客の成長と成功にコミットしたライフサイエンス事業の開発パートナーとなります。



【薬市楽座によるライセンス仲介】

創薬シーズ・技術を集めた独自のプラットフォーム「薬市楽座」を運営しており、登録アセット数は350以上となっています。



2. 健康な人生の提供（ウェルビーイングな暮らし） 【社会課題の解決に向けたホスピタリティ事業の取り組み】

社会課題の解決に向けた ホスピタリティ事業の取り組み

当社のホスピタリティ事業では、訪れる全ての人にウェルビーイングを提供することを目的として、ヒーリングリゾートホテル「別邸 天降る丘」、中長期滞在型施設「指宿ベイヒルズHOTEL&SPA」、メディポリス国際陽子線治療センターの患者様の宿泊施設「HOTELフリージア」の3つのホテル事業を展開しています。

ウェルビーイング（Well-being）とは、精神的・身体的・社会的に良好な状態にあることを意味する概念で、「経済財政運営と改革の基本方針 2021」（骨太の方針）の中で「個人と社会全体の Well-being の実現を目指す」という文言が盛り込まれるなど、政府や企業においてウェルビーイングが重要視されています。

一方で、日本は毎年国連が3月20日の国際幸福デーに発表している「世界幸福度ランキング」において、2022年の調査対象の146国中54位と、主要7カ国（G7）の中では最下位となっています。

【食】を通じた ウェルビーイング

地元鹿児島食材を使用し、季節感を演出した料理でのおもてなしは、宿泊客から高い評価を受けています。



【癒し】を通じた ウェルビーイング

指宿市街を一望できるインフィニティプール、星空ウォッチング、屋外でのヨガレッスンなど、メディポリス指宿の大自然が訪れた人へ「癒し」の時間を提供しています。



【地域連携】を通じた ウェルビーイング

指宿市の企業と連携して、地域資源や観光資源を楽しむことができる地域連携プランを提供しています。今年の12月には、地域の方々に出席していただくクリスマスマーケットの開催を計画しています。



2. 健康な人生の提供（ウェルビーイングな暮らし） 【社会課題の解決に向けたRWD利活用の取組み】

社会課題の解決に向けたRWD利活用の取組み

当社子会社である株式会社CLINICAL STUDY SUPPORT（CSS社）は医療・健康領域におけるRWDの利活用の先駆けとして豊富な研究実績を有しています。

当社が長年かけて築いてきた製薬企業、医療機関、アカデミアとのネットワークを有効活用しつつ、質の高い解析を通じ、倫理的かつ科学的に信頼できるRWEの創出ならびRWDを活用した事業化の支援を積極的に推進しています。

IT技術の進歩により、医療・健康領域においてRWDとして大規模なデータが蓄積されるようになりました。RWDの利活用が進むことで、新薬の臨床開発プロセスの効率化や、健康管理・予防サービスの質の向上、健康寿命の延伸など、多くの人々のウェルビーイングの向上と持続的な社会保障制度の実現に繋がると期待されています。

Evidera社との パートナー連携



RWD利活用に向けた取組み

CSS社は、リアルワールドリサーチを担い世界的な実績を持つEvidera社とパートナー連携を組成。

順天堂大学に 共同研究講座を設置



RWD利活用に向けた取組み

当社は2020年に順天堂大学に共同研究講座を設置して、RWD利活用に向けた研究を推進。

【RWDの利活用のイメージ】

- **RWD（リアルワールドデータ）**：医療・健康領域において日常的に得られたデータのこと
- **RWE（リアルワールドエビデンス）**：RWDを分析して得られたエビデンスのこと



- ・妊産婦健診情報
- ・乳幼児健診



- ・学校健診情報



- ・特定健診情報
- ・人間ドックデータ



- ・電子カルテ
（診断情報）
- ・処方箋データ



- ・要介護認定調査情報
- ・老人ホーム入所時調査



これまでバラバラに蓄積されていた健康データを一つに統合して利活用する

3. 美しい地球環境の保全 【社会課題の解決に向けた発電事業の取組み】

社会課題の解決に向けた発電事業の取組み

当社はカーボンニュートラルの実現に向けて、鹿児島県指宿市の豊富な地熱資源を利用して、バイナリー式地熱発電所（i）と当社ホテルで使用している泉源の余剰蒸気を活用した温泉発電所を運営しています。

2022年4月に気候変動に関する政府間パネル（IPCC）は、第6次評価報告書を発表し、今世紀末までの気温上昇を1.5度に抑えるためには、世界の温室効果ガスの排出量を遅くとも2025年には減少に転じさせ、2030年までには2019年比で43%、2050年までには84%削減しなければならないと結論づけています。当社は発電事業を通して、気候変動課題の解決に貢献しています。

（i）バイナリー発電は、高温の蒸気エネルギーを熱交換して沸点の低い作動媒体（水とアンモニアの混合物等）を沸騰させ、効率的にタービンを稼働させる環境に優しい発電方法です。利用した地下からの蒸気は熱水になり、すべて地下に還元しています。

【地熱開発の加速化の動き】

日本はアメリカ、インドネシアに次いで世界第3位の地熱資源量を誇っていますが、有望とされる地熱資源の約8割が自然公園の中にあるなど、開発適地や系統接続の制約、地元との調整や開発のための各種規制への対応等の課題があり、発電設備容量で比較すると世界第10位と、豊富な資源を活かしてきていません。

日本政府は、継続的な稼働が可能で、安定した供給が見込める地熱開発の加速化を進めており、2030年までに地熱発電施設数を倍増することを掲げています。当社は2015年に、一般民間企業としては国内初の地熱発電事業所を設立しており、地熱発電の拡大・普及に貢献しています。

国名	地熱資源量	地熱発電設備容量
アメリカ合衆国	3,000万kW（世界第1位）	370万kW（世界第1位）
インドネシア	2,779万kW（世界第2位）	229万kW（世界第2位）
日本	2,347万kW（世界第3位）	55万kW（世界第10位）

出典：独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構

地熱発電の発電量
10,751MWh



2021年度実績

※家庭が年間で消費する電力量で換算すると2,600世帯分に相当

温泉発電の発電量
約4,000MWh



年間想定発電量
(2022年6月完工)

※家庭が年間で消費する電力量で換算すると1,000世帯分に相当

環境負荷が小さい



地熱発電のメリット

二酸化炭素などの有害物質をほとんど排出しない。バイナリー方式では、地下から湧出し発電に利用した熱水はほぼ全量を地下に還元。

純国産エネルギー



地熱発電のメリット

地域資源を活用したエネルギーであるため、海外からの輸入に頼ることもないので世界情勢による価格変動の影響を受けない。

安定的な発電が可能



地熱発電のメリット

太陽光発電や風力発電などの再生可能エネルギーとは異なり、天候・昼夜を問わず安定的に発電することが可能。

3. 美しい地球環境の保全 【2030年度カーボンニュートラル目標】

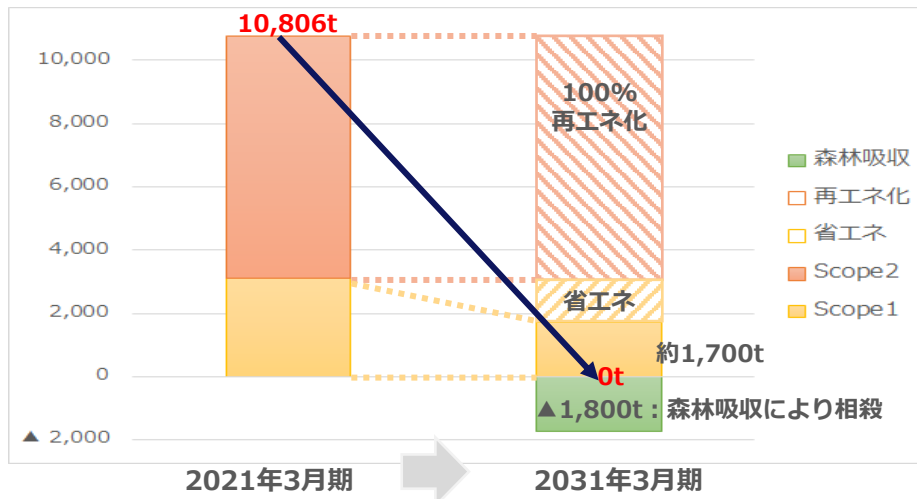
基本方針

新日本科学は、「環境、生命、人材を大切にできる会社であり続ける」の理念のもと、企業の持続的成長に地球環境の保全が重要であると強く認識し、気候変動を地球環境保全のための重大な課題の一つと考えています。

「環境に関するポリシー」を基に、気候変動対策として、温室効果ガスの排出量削減への主体的な取組みを通じて、2030年度までに国内の自社事業活動におけるScope1及びScope2排出量において、「カーボンニュートラル」の実現を目指します。

また、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同し、気候変動が事業活動にもたらす影響に関する適切な情報開示に取り組んでまいります。

2030年度カーボンニュートラル目標



【温室効果ガス排出量（GHG）削減のアプローチ】

1. 回避

事業活動の意思決定にライフサイクルでのGHG排出量に及ぼす影響を考慮し、影響がより小さくなるように取組みます。

2. 削減

排出を回避できない場合には、エネルギー効率化および省エネルギー活動、または業務の見直しおよび最適化を通じて、GHG排出量の削減に取り組めます。

3. 代替

排出を回避または削減できない場合には、従来型のテクノロジーに代えて低炭素テクノロジーの活用、または従来型のエネルギーに変えて低炭素およびカーボンフリーなエネルギーの調達を促進します。

4. 相殺

排出を回避、削減または代替できない場合には、炭素除去（森林吸収、CCSなどの炭素除去技術の活用）、カーボンオフセットの購入を通じて、残りの温室効果ガス排出量を相殺します。

CO2排出量(Scope 1+2)

11,561t-CO2



2021年度実績

CO2排出量(Scope 3)

カテゴリー5 115 t-CO2
カテゴリー6 131 t-CO2



2021年度実績

※カテゴリー5は事業から出る廃棄物、カテゴリー6は出張

3. 美しい地球環境の保全 【GHG排出の回避】

1. 回避

【事業活動の意思決定への取込み】

当社は、気候変動問題を重要課題と認識し、気候変動に関するリスクと機会を経営の意思決定に反映しています。

気候変動に係る基本方針や重要事項は、SDGs/ESG対応と実践を中心としたサステナビリティ経営の推進を目的に当社取締役会の任意の諮問機関として設置した「SDGs委員会（委員長は独立社外取締役）」にて審議・策定するとともに、定期的に取り締役に報告しています。取締役会ではSDGs委員会からの報告を受けて、気候変動対応に関する方針や重要事項を決定の上、取組みとリスク管理に関する監督が適切に図られるよう体制を整えています。

基本方針や重要事項に関しては、SDGs委員会の審議に先立ち、気候変動対策を含めた当社の環境経営に係る対応・管理を担っている「環境委員会」を開催しており、必要に応じて当社の各事業担当者へのヒアリング、意見交換を行った上で、十分な討議を行っています。

【当社事業のリスクと機会の分析・評価】

当社は、原則として年次サイクルで気候関連リスクおよび機会の評価を実施しています。当社はビジネスモデルが異なる複数の事業部門を有していますが、気候変動関連リスク及び機会の評価に関しては、気候変動対策を含めた当社の環境経営に係る対応・管理を担っている環境委員会が各事業部門と連携の上、TCFD提言のフレームワークに沿ってシナリオ分析を含む識別・評価を実施しています。

事業毎に実施したシナリオ分析を通して、気候変動に係る事業戦略の策定・推進、気候変動が当社の財務に与える影響の評価を実施することで、事業活動を通じた温室効果ガス排出の影響がより小さくなるように取り組んでいます。



TCFD提言に基づく当社の気候変動対応に係る情報開示：
<https://www.snbl.co.jp/esg/tcf/>

3. 美しい地球環境の保全 【GHG排出の削減】

2. 削減

【全社的な省エネの取組み】

冷暖房機の適切な温度設定とクールビズ・ウォームビズの実行、テレワーク勤務環境の整備、施設照明のLED化や人感センサーの導入による節電、省エネ型空調システムへの更新など、全社を挙げて省エネに取り組んでいます。

こうした省エネの取組みにより2020年度の鹿児島本店・安全性研究所におけるエネルギー使用量（A重油、LPG、電力の使用量を原油換算）の18.8%の削減（2016年度比）を達成しています。また「令和2年度かごしま温室効果ガス排出抑制事業者表彰式」においては、優秀賞を受賞しています。

【エネルギー消費節約推進委員会の設立】

当社は、2022年4月に地球環境の保全とエネルギー料金の削減を目的に、エネルギー消費節約推進委員会を設立しました。

施設の照明、空調、ボイラー設備を見直し、省エネ性能の高い新しい設備への更新、エアコンの内部洗浄などを実施し、エネルギー消費量の削減に努めています。

また、社員から節電アイデアや電気使用で無駄だと感じていることなどの意見を募集し、全社一丸となって省エネへの意識を醸成しています。

電力消費量
18,591MWh



2021年度実績

A重油消費量
1,014kL



2021年度実績

LPガス／都市ガス
消費量
17,575m³／4,005m³



2021年度実績

灯油消費量
70kL



2021年度実績

ガソリン／軽油
消費量
24kL／17kL



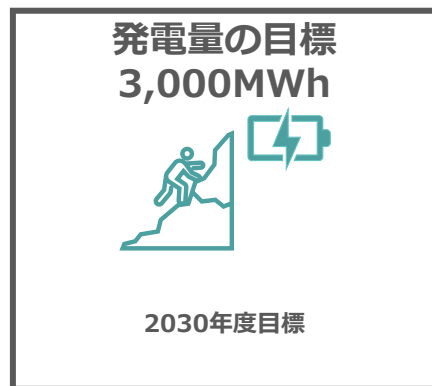
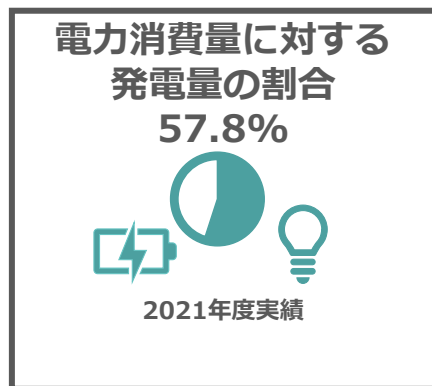
2021年度実績

3. 美しい地球環境の保全 【GHG排出の代替】

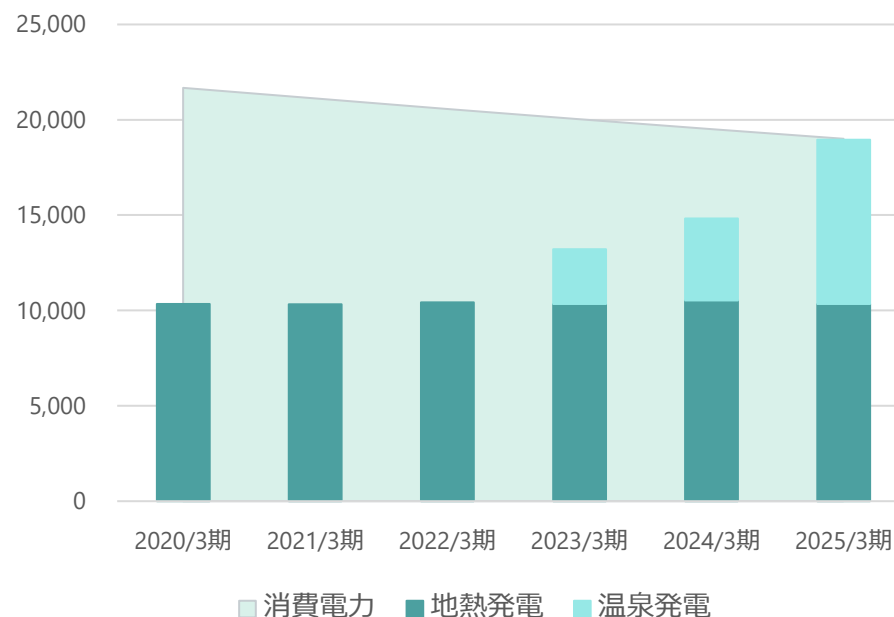
3. 代替

【地域資源を活かした再生可能エネルギーの生産】

当社は2004年に鹿児島県指宿市の高台に103万坪の自然豊かな敷地（内、敷地森林面積が9割を占める）を取得しました。指宿市は指宿温泉に代表されるように、豊富な地熱地源を有しており、当社は2015年から同敷地内にて、1,500kW級の地熱バイナリー発電所を、2022年には625kW級の温泉発電所を稼働しています。



【当社の電力使用量と地熱発電量の推移】



※2022/3以降の使用電力量は2021/3期をベースに毎年2.6%削減（目標）した数値

3. 美しい地球環境の保全 【GHG排出の相殺：森林吸収】

4. 相殺①

【自然資源の保護と持続可能な利用な促進】

当社が2004年に取得したメディポリス指宿は、その敷地面積の内、森林面積がその約9割（300ha）を占めています。

森林管理においては、地元の指宿森林組合とパートナーシップを組んでおります。間伐などの日々の森林管理を組合の専門家に委託すると同時に、当社保有の森林から発生した間伐材を森林組合に提供しています。当社の森林から生産された木材が地元の小学校の建築材として活用されるなど、地域林業にも貢献しています。

同敷地の森林吸収による年間のCO2削減量は約1,800tと推計され、持続可能な森林経営を通じて気候変動リスクの緩和に貢献しています。



【メディポリス指宿の森林（鹿児島県指宿市）】

メディポリス指宿の 自然資本	
杉（すぎ）	約157,100本
桐（くぬぎ）	約3,000本
檜（ひのき）	約1,500本
桜（さくら）	約500本
紅葉（もみじ）	約300本
銀杏（ぎんなん）	約300本
梅（うめ）	約300本
躑躅（つつじ）	約10,000本
紫陽花（あじさい）	約4,500本
古々椰子（ここやし）	約40本
海紅豆（かいこうず）	約40本
椿（つばき）	約100本
山茶花（さざんか）	約150本
雑木（ぞうき）	約53,300本

メディポリス指宿の
森林面積
300ha

森林吸収による
年間のCO2削減量
約1,800t-CO2

※針葉樹は2t-C/ha、広葉樹は1t-C/haの吸収能力として算定

メディポリス指宿の
植樹の取組み
10,000本（スギ）

2021年度実績
※2022年度は樺1万本、桐2万本、胡桃200本、丹波栗50本を植樹予定

3. 美しい地球環境の保全 【GHG排出の相殺：CCS】

4. 相殺②

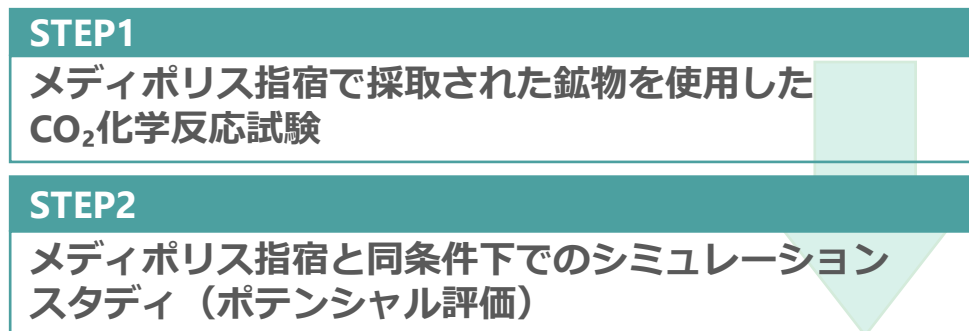
【CO₂貯留技術による大気中のCO₂削減について】

当社はメディポリス指宿の敷地内において、大気中のCO₂を地中深くに貯留する CCS(i)の可能性を検証することを目的とした研究をアカデミアと共同で進めています。

今回の共同研究では、地熱地帯であるメディポリス指宿内における大気中 CO₂の地中貯留可能性の検証を進めています。地熱地帯に多く存在する玄武岩層へCO₂を注入することで玄武岩とCO₂を化学反応させ、鉱物化し、固定するものです。CO₂の安定貯留が実現することで長期管理責任の社会的負担が大幅に軽減されることが期待されています。

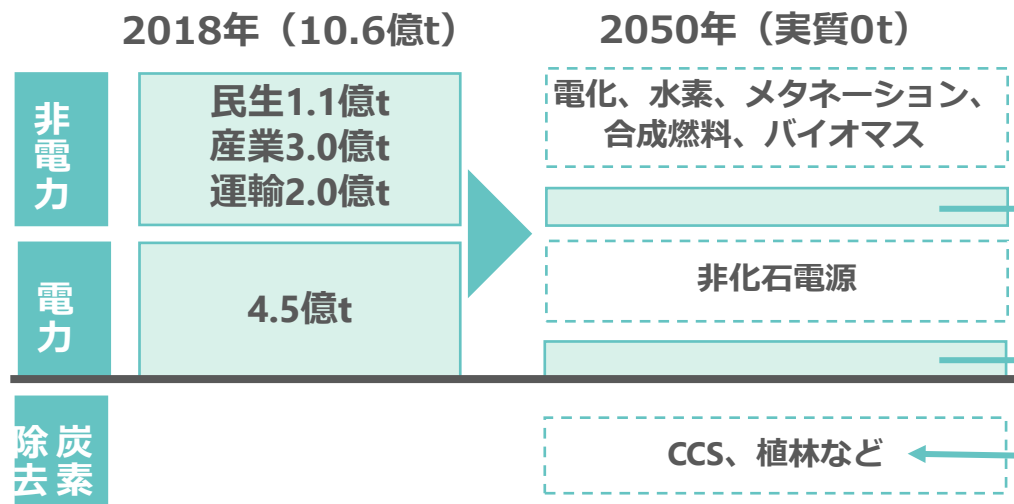
(i) CCSとは「Carbon dioxide Capture and Storage」の略称で、CO₂を回収・貯留する技術。大気に排出される、もしくは大気中の CO₂を回収し、地中深くの安定した地層に入れることで、CO₂を地中に安定的に貯留することができる。気候変動の原因とされている大気中の CO₂濃度を減少することができることから世界的にも関心が高まっている。

【CCS実証検証の想定スコープ】



【政府のカーボンニュートラル実現に向けた道筋】

CCSは、2050年にカーボンニュートラルを達成する国家目標の実現にあたり、必要不可欠な事業として各種の戦略に規定されている。



3. 美しい地球環境の保全

【社会課題の解決に向けたシラスウナギ種苗生産開発の取組み】

社会課題の解決に向けたシラスウナギ種苗生産開発の取組み

当社は天然資源と日本の食文化の保全に向けて、シラスウナギ種苗生産開発（i）に取り組んでいます。シラスウナギ種苗生産による大量生産が実現すれば、ニホンウナギの完全養殖が可能になり、天然資源の乱獲防止、日本の食文化と海洋資源の保全に貢献することができます。また、天然シラスウナギの価格安定化も期待され、地場産業の支援につながります。

（i）種苗とは養殖に使用される稚魚のこと。ウナギの養殖（養鰻）ではシラスウナギを種苗として用いている。現在、養鰻の種苗として使用されているシラスウナギは河口域で採捕された天然シラスウナギのみであり、人工的に生産されたシラスウナギは用いられていない。

孵化後の幼生生存率
生後1か月：20%～30%
その後3か月間：5%～8%



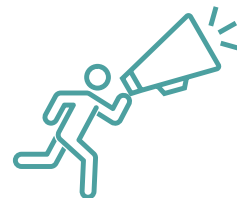
2021年度実績

日本の食文化の保全



シラスウナギ種苗生産開発の取組み
養鰻は天然の稚魚（シラスウナギ）に100%依存しており、不漁の年はシラスウナギの価格が高騰することが問題となっている。

地場産業の支援



シラスウナギ種苗生産開発の取組み
鹿児島県はウナギの生産量日本一で国産ウナギの約40%は鹿児島産となっている。

【シラスウナギの飼育プロセス】

1

・ 催熟／採卵

2

・ 孵化仔魚

3

・ レプトセファルス



4

・ シラスウナギ



3. 美しい地球環境の保全 【資源の保全】

【水資源の保全】

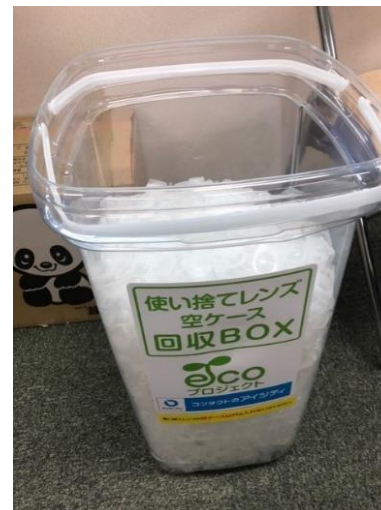
新日本科学は、「環境、生命、人材を大切にできる会社であり続ける」の理念のもと、企業の持続的成長に地球環境の保全が重要であると強く認識し、水資源の保全を重大な課題の一つと考えています。

当社は、水資源は事業継続に不可欠な資源であることを強く認識しており、水の効率的な使用や再利用を通じた水の使用量削減、水の適切な処理に努めています。

社内における水の持続可能性に関する意識を高め、水利用に関する定期的なモニタリングを通して、水資源の利用効率の改善、使用量の削減に取り組めます。

【水資源保全に向けた取組み】

鹿児島本店では、微生物処理と膜処理の2つの浄化処理を実施しており、当施設からの排水は中水レベルまで浄化されています。



【ecoプロジェクトへの参加】

当社は2021年12月にコンタクトのアイシティ（HOYA株式会社アイケアカンパニー）主催の「ecoプロジェクト（使い捨てコンタクトレンズ空ケース回収活動）」に参加しました。

リサイクルにより再資源化した対価は（財）日本アイバンク協会へ寄付され、視力を再び取り戻したいと願う方々のために役立てられています。

<p>取水量 667千m³</p> <p>2021年度実績</p>	<p>排水の浄化処理 微生物処理&膜処理</p> <p>水の浄化処理 鹿児島本店では好気性微生物に水中の有機物を処理させる活性汚泥法と中空糸膜による高度浄化処理を実施。</p>	<p>排水の再利用の計画</p> <p>排水の再利用 鹿児島本店、指宿では浄化処理した排水を施設清掃やトイレ用水として再利用することを計画。</p>	<p>排水中の汚濁濃度 (BOD) 2.6mg/L (年間平均) (※排出基準値20mg/L以下)</p> <p>2021年度実績</p>	<p>廃棄物の肥料化の計画</p> <p>ふん尿の肥料化 鹿児島本店では動物室から出た糞尿を浄化処理し、その堆肥を肥料として再利用することを計画。</p>
---	---	---	--	--

経営基盤の強化



本パートでは新日本科学の価値創造を支える経営基盤の強化に向けた取組みを報告しています

4. 働く楽しさを実感できる組織づくり

【ダイバーシティ&インクルージョン：人権尊重／差別およびハラスメント防止】

基本方針

新日本科学は、従業員の個性を尊重しています。当社におけるダイバーシティとは、人種、宗教、障がい、性別、年齢等の属性に多様性があるというだけでなく、個々が二人称、三人称の視点を持って互いを尊重し、相互理解することを意味します。それぞれの強みを活かし、弱みを補完でき、感謝し合う組織を構築することで、従業員一人ひとりが会社の一員として連帯感を持ち、それぞれの適性を活かして能力を発揮し、弱みを補完でき、感謝し合う組織を構築することで、活き活きと輝ける環境づくりに努めます。

【人権尊重の取組み】

新日本科学は、「人権尊重に関するポリシー」を制定しています。

「ビジネスと人権に関する指導原則」の理念に賛同し、「国際人権章典」および「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」等の人権に関する国際規範ならびに国内の関連法令などに加え、当社企業理念である「環境・生命・人材を大切にできる会社であり続ける」に則った独自の倫理綱領を軸として、役職員、取引先、地域コミュニティ等の全ステークホルダーに対して人権を尊重した事業活動を推進しています。

【差別およびハラスメント防止の取組み】

新日本科学は、「差別およびハラスメント防止に関するポリシー」を制定しています。

業務における不正、ハラスメント、労働関連、健康関連、人事評価に関する相談窓口を複数設置し、匿名での相談も可能となっています。また別途、社内外に内部通報窓口を設置しており、通報があった場合は内部監査部が事務局となり、総務人事担当役員が委員長を務める内部通報対応委員会を設置し対応することで、不正行為の未然防止、早期発見および是正を図っています。

4. 働く楽しさを実感できる組織づくり

【ダイバーシティ&インクルージョン：多様な人材の活躍／柔軟な働き方の実現】

【多様な人材の活躍】

多様性の確保にあたっては、「人材マネジメントに関するポリシー」を定め、社長自らがその重要性を発信するとともに、取締役への評価項目にも多様性に関する取り組みや成果が組込まれています。

障がい者雇用、活躍推進に向けては、2011年に鹿児島県内で初めての認定となる障がい者雇用促進を目的とする特例子会社「ふれあい・ささえあい株式会社」を設立しました。



【ふれあい・ささえあい】
当社の施設内の清掃、洗濯物のたたみ作業、当社の福利厚生としてマッサージの施術を行っています。コロナ感染拡大前には、手作りパンを当社のコンビニで販売していました。

【柔軟な働き方の実現】

当社では社員の就業継続に向けて、さまざまな制度を設けており、社員の育休からの復職率・定着率は100%となっています。男性の育児休暇取得についても、育休対象者とその上司に制度を案内するなど、積極的に取り組んでいます。

社員の多様なキャリアの実現に向けても各種制度を設けています。社内奨学金制度はこれまでに20名以上が活用しています。

**女性育休取得率・
育休からの復職率・定着率
100%**



育休休業取得率：
「2013年4月-2021年3月の育休休業取得者数」÷出産した社員数×100

**男性育児休暇取得率
100%**



2021年度実績

**障がい者雇用率
3.8%**



2022年3月末時点

**外国人従業員比率
19.7%**



2022年3月末時点
(※連結ベース)

柔軟な働き方を支える制度

- テレワーク勤務
- フレックスタイム制度
- 時差出勤
- 時間単位での有給休暇
- 事業所併設託児所
- 保育料補助制度

キャリア支援制度

- 複線型人事
- 職種の転換
- 勤務地の限定
- 再雇用
- 資格の取得支援
- 学位取得に向けた社内奨学金

4. 働く楽しさを実感できる組織づくり 【ダイバーシティ&インクルージョン：女性活躍の推進】

【女性活躍の推進】

当社では、従来より女性活躍の推進をダイバーシティ&インクルージョンの最重要課題と認識し、2023年度までの目標値を設定の上、その達成に向けた各種施策を実施しています。

- ① 管理職に占める女性の割合を20%以上
- ② 女性の育児休業取得率 100%、男性の育児休業取得率 100%

採用段階からキャリアイメージを持ってもらうべく女性が活躍している企業であることを積極的に発信するとともに、採用手法・プロセスを多様化し、管理職候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据えた人材プールを戦略的に作成しています。

また、女性が躊躇なくキャリアアップに挑戦できる制度・環境を整備し、結婚・出産を理由として退職する女性の割合は38.5%（2007年度）から1.5%（2020年度）に改善しています。

こうした取組みが評価され、2022年3月に女性活躍推進に優れた企業に与えられる「なでしこ銘柄」に選定されました。



【働くなでしこ委員会】

女性が職場において十分な能力を発揮するために必要なものが何か、現場の声を吸い上げています。

保育料補助制度や半日有給休暇制度、生理用品のオフィストイレ設置など委員会から出された意見に基づいた具体的な制度が制定されています。

【令和3年度なでしこ銘柄】

女性活躍推進に優れた企業に与えられ、各業種のスコア1位企業（企業数が多い業種は2位企業まで）が選定されます。当社はサービス業からの選定となりました。

女性活躍推進の取組み

- アンコンシャスバイアス研修
- 女性特有の健康課題に関する研修
- 事業所併設託児所
- 働くなでしこ委員会

女性従業員比率

51.2%



2022年3月末時点
(単体ベース・パート含む)

女性マネージャー比率

20.0%



2022年3月末時点
(マネージャーは役職が課長、
課長代理以上の者)

女性管理職比率

21.5%



2022年3月末時点
(副主幹以上の者)

男女間賃金格差

75.8%



2021年度実績
※男性平均年間給与100に対する、
女性の平均年間給与

4. 働く楽しさを実感できる組織づくり

【ダイバーシティ&インクルージョン：従業員満足度・エンゲージメント／人材採用】

【従業員満足度・エンゲージメント】

当社は、従業員の「満足度」、「従業員エンゲージメント（従業員の企業への信頼や自発的な貢献意欲の度合い）」を継続して高めていくことが、企業価値の持続的な向上に繋がると考えています。

同調査で浮き彫りとなった課題に対しては、経営戦略会議などの場でマネジメントに共有され、改善に向けた対策を講じています。

【人材採用の取組み】

当社は、事業戦略に紐づく人材の確保人材ポートフォリオを構築しています。事業戦略の実現に必要な人材を採用数などの定量的観点、能力などの定性的観点の両面で整理の上、新卒採用やキャリア採用、社内人材の育成に取り組んでいます。

人材採用にあたっては、スカウト型採用やリファラル採用の活用、内定者の後輩や知人に当社を紹介してもらう研修プログラムの実施など、積極的な採用活動に取り組んでいます。

従業員満足度調査
平均スコア

4.7/5



2022年実績
(毎年実施)

従業員エンゲージメント調査平均スコア

3.5/5



2022年実績
(2022年から実施)

離職率
7.2%



2021年度実績

採用説明会実施回数
113回



2023年卒を対象とした開催実績

新卒内定者数
146人



2021年度実績
(大卒・専門卒129名、
高卒17名)

4. 働く楽しさを実感できる組織づくり 【人材育成：SNBLアカデミー】

基本方針

新日本科学は、人材こそが他社との差別化を図り企業価値向上を実現するための源泉と捉え、価値創造の源泉となる人材の確保、独自の社内制度による人材育成、社員の働きがいと働きやすさの向上に取り組んでいます。当社の理念に共感する人材が集まり、社員一人ひとりが当社で働くことを通して自己実現を達成するとともに、幅広いステークホルダーの皆様への価値提供を実現する、今後も「幸せの連鎖を創造する」この好循環を推し進めていきます。

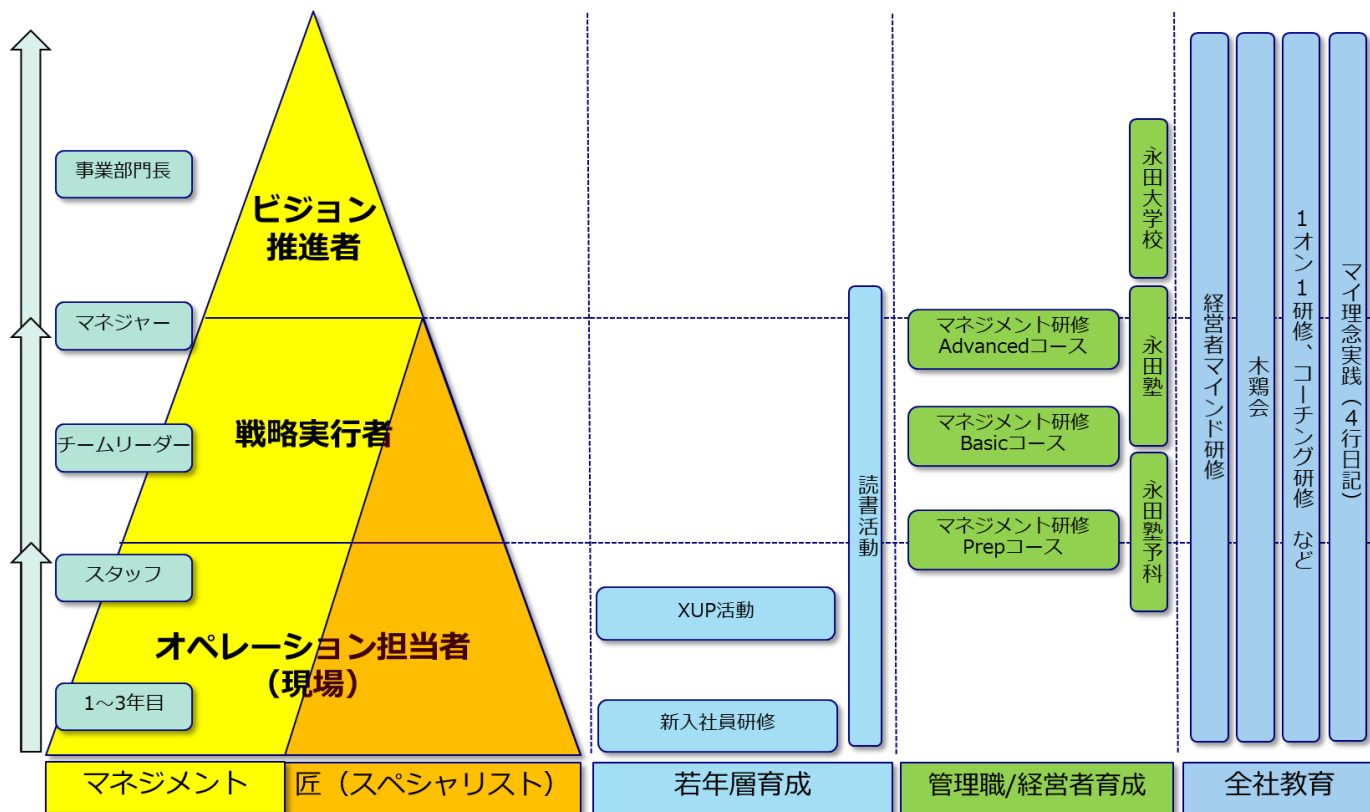
【SNBLアカデミー】

2002年に当社独自の人材育成制度である「SNBLアカデミー」を設立し、独自の社内教育を実施しています。

SNBLアカデミーでは新入社員から将来の管理職/経営者候補まで幅広い人材を育成する複数のプログラムを展開しています。



【SNBLアカデミー】
3名の専任のスタッフが社員一人ひとりの成長を親身にサポートしています。



【SNBLアカデミーの教育体系】

4. 働く楽しさを実感できる組織づくり

【人材育成：永田塾／XUP活動／名匠認定制度】

【永田塾】

今年で10期生を迎える永田塾は、将来の経営人材育成を目的として、毎年10数名の選抜された中堅社員を対象に、経営者マインドの醸成、企業理念の浸透を主軸として、永田社長が直接研修します。1年間、将来の経営者候補としての自覚を醸成する当社独特のプログラムです。

4名から6名のチームごとに課題が与えられ、そのテーマに基づいて塾生が現状の把握、改善策の提案とその実践に取り組む活動に加えて、3か月毎に永田社長との2泊3日の合宿を行い、理念経営を直接学ぶ機会が与えられます。卒塾式は、毎年6月中旬に高野山の普賢院で行います。

【XUP活動】

2003年にスタートしたXUP活動は、年長の若手が年少者を指導していた旧薩摩藩の「郷中（ごじゅう）教育」をモデルとした若手育成プログラムです。入社1～3年目の社員が8名前後のグループに分かれ、各グループごとに設定した目標の実現に向けて活動します。自ら考え、自ら行動することで、自律主体性を持つ将来のリーダー人材の創出と育成を行います。

【名匠認定制度】

当社では2013年に「新日本科学 名匠認定制度」をスタートしました。これは社内で卓越した技術・技能・知識を有する社員を新日本科学の匠「名匠」として認定し、たたえることを通じて、全社的に技術・技能・知識のさらなる向上や後進への伝授を推進することを目的とした制度です。2016年からは名匠を目指す位置づけとして「準匠」制度もスタートしています。



【永田塾】

卒塾式は高野山の普賢院で開催

永田塾卒塾生
125名



2022年10月末時点実績

XUP参加者数
131名



2022年度参加者数

名匠／準匠
認定者数
8名／5名



2022年10月末時点実績

4. 働く楽しさを実感できる組織づくり 【人材育成：経営理念の浸透】

【経営理念会議の開催と社長のメッセージ配信】

当社では毎月1回、部門長クラスが集まる経営理念会議を開催するとともに、社長が自らの言葉で社員に向けたビデオメッセージを配信しており、加えて、毎週月曜日に経営者マインド研修と称した理念実践メッセージを社長が全社配信し、経営トップ自らが理念の浸透を図り、組織の一体感を醸成しています。

【SNBL木鶏会の開催】

当社では毎月1回、木鶏会を開催し、読書体験の共有による、コミュニケーションの活性化を図っています。



【日めくりカレンダー】

永田塾の塾生が考案したもので、社長の理念実践メッセージがキーワードとともに日めくりの心得としてまとめられています。



【木鶏会】

事前に読んできた指定記事について感想を1分程度で発表し合うことで、参加者同士で読書体験を共有しています。

【4行日記と1on1ミーティングの導入】

2001年からはその日の振り返りを、「出来事・気づき・教訓・宣言」の4項目で文字に書き出すMy理念実践（4行日記）に全社員が毎日取り組んでいます。日々、自身が企業理念に沿った行動を取っていたか振り返るとともに、毎月ランダムでマッチングされるメンター役の社員からのフィードバックを通して、組織全体で企業理念の浸透に取り組んでいます。

週に1度以上の頻度で1on1ミーティングを実施し、それらの実施状況が経営理念会議で発表され、社員のモチベーションの向上や成長を促しています。

当社は管理職要件である人事管理能力の強化を目的にコーチング研修を実施しており、管理職を目指す職員は全員が受講しています。評価のための対話ではなく「成長のための対話」能力を、実践形式の研修で学んでいます。

My理念実践(4行日記)

普及率
94.3%



2021実年度実績

※年間の稼働日ベースで4行日記を80%以上実施した社員の割合

1on1ミーティング

実施率
96.4%



2021実年度実績

※1on1ミーティングを月4回以上(週1回以上)実施した社員の割合

4. 働く楽しさを実感できる組織づくり

【健康経営：健康経営の推進体制】

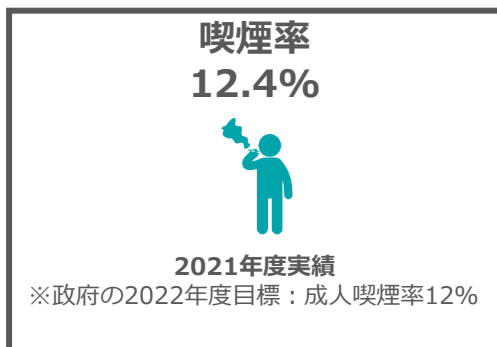
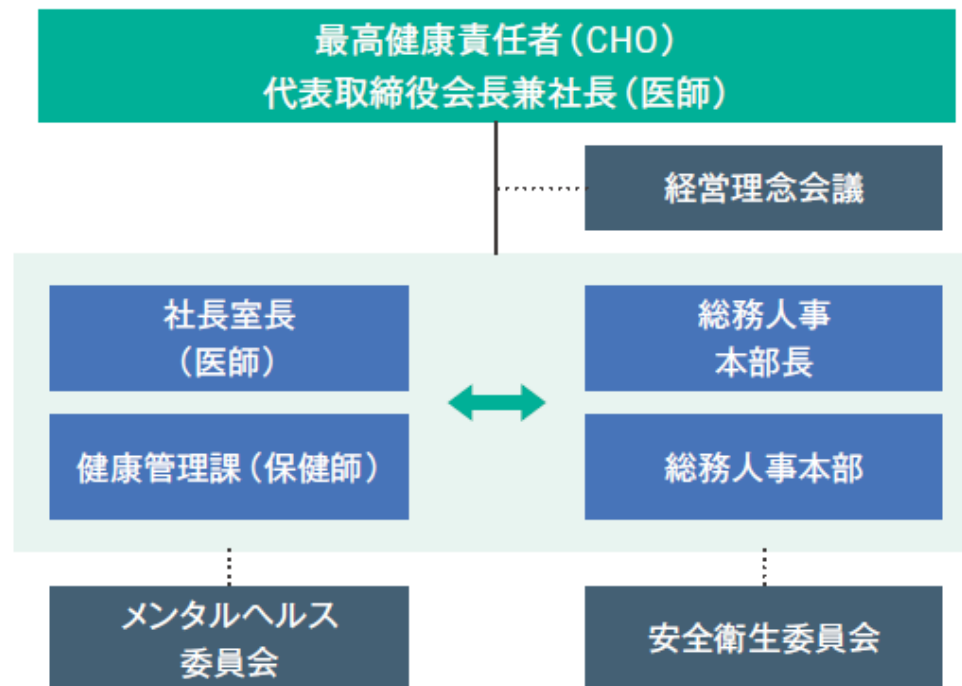
基本方針

永田社長自身が最高健康責任者（CHO：Chief Health Officer）を兼務し「わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」のスローガンを掲げ、健康経営を実践するとともに、社員の健康保持、健康増進をサポートし、社員一人ひとりが効率的にパフォーマンスを発揮できる組織を構築しています。

【健康経営の推進体制】

専任部署の健康管理課と総務人事本部を中心に健康増進施策を展開し、経営理念会議において進捗が発表され、従業員の健康状態を共有し、社内で必要な施策を迅速に取れる体制を整えています。

加えて、新型コロナウイルス感染症が発生以来、従業員あるいは家族に発熱や風邪症状が発生した場合、速やかに健康管理課医師に電話またはメールで相談し、適切なアドバイスを受ける体制を構築しています。この2年半で永田社長が受信した電話は2,000件を超えました。



4. 働く楽しさを実感できる組織づくり 【健康経営：社内の取組み／社会的取組み】

【アプリを活用した社員の健康管理】

2021年度から、健康管理サービス「FiNC（アプリ）」を導入し、社員の生活習慣の行動変容やヘルスリテラシーの向上、健康の保持・増進に役立てています。

e-learning形式の研修の提供を通して、社員の健康意識の向上を図っており、これまでに「女性の健康」、「健診制度」、「飲酒と喫煙」、「運動」をテーマとしたクイズ形式の研修が実施されました。

社員が運動を習慣づけることを目的として、新日本科学ウォーキングDayが定期的で開催されています。

【ランチョンセミナーの開催】

健康をテーマにランチョンセミナーを開催し、定期的に社員に正しい健康知識を提供しています。

2022年は健康管理課の担当（保健師）が講師となり、「健康&女子カアアップセミナー」、「大人のための健康寿命の秘訣」の2セミナーが開催されました。



【ランチョンセミナー】
9月、10月にランチョンセミナーがオンラインで開催されました。

【社会的取組み】

2021年7月から新型コロナワクチンの職域接種を実施した際には、当社役職員や役職員の家族のみならず、地域のステークホルダー（取引先企業の職員等）の方々も含めて、約5,000回のワクチン接種を行いました。

「がん治療と生活をつなぐ」のコンセプトのもと活動しているNPO法人キャンサーリボonzに永田社長は理事として参画し、寄付も行っています。



【ウォーキングDay】
目標歩数が設定され、目標歩数に到達した社員には素敵な商品が送られます。



【職域接種】
永田良一社長（医師）と永田一郎常務（医師）も会場でワクチン接種の問診を担当しました。

5. DX/RPA推進によるビジネスの進化 【非臨床事業での取り組み】

基本方針

新日本科学は、持続的な企業価値の向上にはDXによるビジネスモデルの深化が不可欠であると認識し、希求するビジネスモデルの実現に向けたITインフラの整備・更新、データベースの構築、DX人材の育成に取組み、既存ビジネスモデルの深化と新規ビジネスモデルの創出の両面に取組んでいます。

【非臨床事業におけるDX/RPAの取組み】

主力事業である非臨床事業では、顧客体験価値の向上（Front-End革新）と時間価値の創出（Back-End革新）を同時に実現するDXに取り組んでいます。

Front-End革新においては、顧客体験の抜本的改革に取り組んでいます。世界中のお客様が、必要とする情報へタイムリーにアクセスし当社と連携することで、外部機関に委託していると感じさせない「まるで自社内部門であるような」最高の体験価値創出を目指しています。現在、その情報連携基盤の構築とコンテンツの策定を進めています。

Back-End革新においては、業界最短納期の実現・維持を基本軸としたプロセスと体制の構築をDXにて実施します。人の行うべき作業・機械/コンピュータの行う作業の見極めを基本コンセプトとし、人の創出価値の最大化と共に、業界最短納期を実現するシステム連携と自動化・ロボット化を推進しています。顧客要求を満たす試験の品質、バリエーション、サービスの提供に併せた「時間価値の創出」に取り組んでいます。

最終報告書（草案）提出におけるリードタイム短縮
最短6週間化



2025年度目標

※非臨床試験において、実験終了後、最短6週間での最終報告書（草案）提出を可能とする

5. DX/RPA推進によるビジネスの進化 【Zero Mission／バックオフィスでの取組み】

【Zero Missionの取組み】

前頁の非臨床事業におけるDX/RPAの取組みに先立ち、2019年から紙の使用廃止を目指すZero Missionと名付けた活動では、紙資料のデジタル化により業務効率化を進めています。

今年度末までに約120万枚の紙資源の削減が見込める体制が整い、コスト面だけでなく森林資源保護にも貢献する取組みとなっています。紙削減を起点とする業務プロセスのデジタルライゼーション化とロボット化による生産性向上も進めています。

【バックオフィスでの取組み】

財務会計や管理会計といった領域におけるDXにも積極的に取り組んでいます。

DXを通して、データ連携によるプロセスの自動化・簡素化、専門性を更に高めるナレッジの共有や各事業へのサポート体制の構築を目指しています。

本取組みにより、事業およびコーポレートレベルでの経営判断のスピードをより一層早め、ビジョンを実現してまいります。



【チューブの自動蓋閉めロボット】
社員は1日2,000本の蓋閉めという単純作業から解放されました。

紙資源の削減量
約34万枚



2022年9月時点の削減実績
※今年度末までに約120万枚の削減体制が整う予定です。



【DXに向けた社内会議】
現場担当者が一堂に集まり、DXを通して実現したい「あるべき姿」などについて議論しています。

6. ステークホルダーエンゲージメントの向上 【社会貢献活動：保健医療へのアクセス】

基本方針

新日本科学は、当社スローガンである「私も幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」な社会の実現に向け、当社の人材や技術、専門性、不動産など自社が既に保有する有形・無形の経営資源を有効活用し、企業市民の一員として社会貢献活動を実施します。当社は「社会貢献活動に関するポリシー」を制定し、「保健医療へのアクセス」、「教育へのアクセス」、「地域・環境資源の保全と持続可能性向上」を優先活動分野として選定しています。その取り組みにあたっては、状況に応じ、新日本科学単独ではなく、国や地方自治体、業界団体、地域コミュニティなどの各ステークホルダーと連携して、課題解決への貢献を図ってまいります。

【保健医療へのアクセス】

当社が保有するメディポリス指宿の敷地内で運営している一般社団法人メディポリス医学研究所「メディポリス国際陽子線治療センター」は、2011年1月、九州初の粒子線治療専門施設として、陽子線による固形がんの治療を開始しました。

陽子線治療は、2022年4月より公的医療保険適用となるがんの対象が広がったことで、費用面の負担が大きく軽減され、より身近で受けやすい治療になっています。

当社は同センターの建設を支援し、その後の運営サポートを行ってきました。また、同センターに隣接するメディカルリゾート「HOTELフリージア」の運営を通して、治療を行われる患者さんやそのご家族が穏やかな気持ちで安心して過ごすことができる環境を提供しています。



【YouTubeやSNSを活用した情報発信】
メディポリス国際陽子線治療センターはYouTube公式チャンネルを運営しています。がん治療ミニ講座などを放映し、その総視聴回数50,000回を越えました。

6. ステークホルダーエンゲージメントの向上 【社会貢献活動：教育へのアクセス】

【教育へのアクセス】

〈ヴェリタスこども園の経営支援〉

当社は鹿児島で英語教育に強い認定こども園として高い評価を受けている「ヴェリタスこども園」の経営を支援しています。同園はバイカルチャー教育を理念として掲げ、外国人教師との「ふれあい」や毎日の英会話、国際交流を通して子ども達の視野を広げ、自文化/異文化を理解するための取り組み(教育)を行っています。



【ヴェリタスこども園：鹿児島】



【カンボジアに開校した
フリースクール】

〈カンボジアでのフリースクールの運営〉

カンボジアに拠点を置くSNBL CAMBODIAでは、社の施設内にフリースクールをつくり専任教師を雇用して、現地の従業員の家族や近隣の村に住む子供たちに英語、コンピューター、数学の無料学習プログラムを提供しています。

〈グローバルサイエンティストアワード“夢の翼”への協賛〉

当社は「グローバルサイエンティストアワード“夢の翼”」の協賛を通して、鹿児島地域の高校生の教育を支援しています。これからの日本、そして世界で活躍する科学者の卵たちを、明治維新で近代日本の礎を作った鹿児島から応援していこうと始まった試みで、去年は当社専務が審査員を務めました。



【グローバルサイエンティスト
アワード“夢の翼”】
2019年の第2回開催の会場における
当社ブースの様子。

SNBL CAMBODIAの
フリースクールの生徒数
173名



2021年時点

※新型コロナウイルス感染拡大防止のため、現在は閉校しています

6. ステークホルダーエンゲージメントの向上

【社会貢献活動：地域・環境資源の保全と持続可能性向上】

【地域・環境資源の保全と持続可能性向上】

〈地域雇用の創出〉

2021年度に鹿児島県において、当社では新たに139名（新卒・中途採用、派遣職員、パートタイムスタッフの新規採用数）を採用しました。

〈女性活躍推進普及の取組み〉

女性が活躍できる環境整備とマネジメント能力の育成には早くから取り組んでおり、鹿児島地域における女性活躍リーディングカンパニーとして高い評価を得ています。

当社の代表取締役会長兼社長の永田良一は、内閣府男女共同参画局の「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に2019年の第7回から参加し、行動宣言に賛同しています。

〈スポーツ・文化活動の支援〉

サッカークラブチーム「鹿児島ユナイテッドFC」のオフィシャルトップパートナーとして応援しています。

〈ブータン王国の子供たちの支援〉

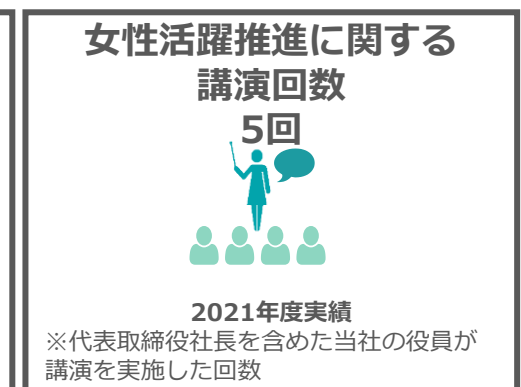
乳幼児死亡率が高いブータンの子供たちに栄養価の高いチーズやヨーグルトを与えるために現地に工場を建設、オペレーションが軌道に乗るまで当社が経営したのち、現地政府に寄贈しました。



【鹿児島ユナイテッドサポート】ユナイテッドと2022シーズンリミテッドユニフォームのスペシャルパートナー契約を締結しました。ユニフォーム制作の記者会見に永田社長と二反田専務が出席しました。



【ブータン王国にチーズ工場建設】ブータンの乳幼児死亡率改善を目的としたチーズ/ヨーグルト工場を建設、オペレーションが軌道に乗るまで当社が経営したのち、現地政府に寄贈しました。



6. ステークホルダーエンゲージメントの向上

【対話・共創：顧客満足度・エンゲージメント／SDGsの取組み／サプライヤー行動規範】

【ステークホルダーとの対話・共創】

〈顧客満足度調査の実施〉

当社は非臨床事業やホスピタリティ事業において、顧客満足度調査を実施し、サービスや対応の更なる向上を目指して、問題点や課題の把握とその改善に取り組んでいます。

非臨床事業の
顧客満足度スコア
16.5 / 18



2021年度実績
(前年度の15.9点から改善)

「別邸 天降る丘」の
顧客満足度スコア
4.75 / 5.00



2021年度実績

〈ホテルでのSDGsの取組み〉

「別邸 天降る丘」や「指宿ベイヒルズHOTEL&SPA」のアメニティや消耗品を個包装からポンプボトル式などの詰め替え運用へと変更し、自然由来の機能性植物原料にこだわり、環境負荷の少ない処方したアメニティに変更するなど、環境負荷を軽減した持続可能なホテル運営に取り組んでいます。



【環境負荷の少ない アメニティへの変更】

当社のホテルではWaphyto製品をアメニティとして採用しています。同製品は科学的に裏付けされた機能性植物を優先させながら、天然由来・植物由来の原料を可能な限り採用するとともに、容器や販促物すべてにおいて、環境負荷の少ない選択肢が採用されています。

〈サプライヤー行動規範の制定と遵守〉

当社は「サプライヤー行動規範」を制定し、法令規則の遵守、人権尊重、適正な労働慣行、環境保全への取組み等に配慮した調達活動を推進すべく当社に製品やサービスを提供する主なサプライヤーを訪問して、本規範の遵守に対する理解と協力を求めています。

6. ステークホルダーエンゲージメントの向上

【対話・共創：株主・投資家との対話／ESG・サステナビリティに関する情報開示】

【ステークホルダーとの対話・共創】

〈株主・投資家との対話の促進〉

2021年6月、IRに関する専門部署としてIR広報統括部を新設し、担当者を配置しています。2021年7月よりIR広報ブログを開設し、当社の活動について、専門的な内容も詳細かつ分かりやすい形できめ細やかな情報提供を行っています。2021年度からは原則、日・英での情報開示を行っています。

〈ESG・サステナビリティの取組みに関する情報開示〉

当社はサステナビリティの取組みと情報開示を積極的に推進しており、2021年10月にサステナビリティレポート2021を2022年10月には統合報告書2022を作製・開示しました。S&P Global、FTSE ESG Rating、CDPなどのESG評価機関の調査にも積極的に対応しています。



【個人投資家向け会社説明会】



【統合報告書2022】

機関投資家との面談件数

157件



2022年度上半期実績
(2021年度は年間121件)

決算説明会 参加者数

72名



2022年5月実績
(2021年11月は45名)

個人投資家向け説明会

4回／503名



2021年度以降実績
※個人投資家向け会社説明会は47都道府県すべてでの実施を計画しています。

IRブログ

121回



2021年度実績

機関投資家持株比率

32.5%



2022年9月末実績
(2021年9月末の21.0%から11.5%増加)

外国人株式所有比率

14.0%



2022年9月末時点
(2021年9月末の8.3%から5.7%増加)

7. 企業理念を実現するガバナンスの構築

【コーポレートガバナンス・指名委員会／報酬委員会／SDGs委員会】

基本方針

新日本科学は、企業価値をより一層高めるため、経営の健全化、効率化、透明性の向上、コンプライアンス体制の強化を図り、実効性のあるコーポレートガバナンスを実現していくことを基本方針としています。

【コーポレートガバナンス・指名委員会】および「報酬委員会」の設置

当社は、任意の「コーポレートガバナンス・指名委員会」、「報酬委員会」を設置しています。両委員会の構成員の過半数を独立社外取締役により構成することによりその独立性を担保しています。また、両委員会の議論を実効的なものにするために、社内事情をよく理解する者の参加が有益と考えることから、構成員に社内取締役を含めています。

コーポレートガバナンス・指名委員会では、取締役および監査役の選解任に関する株主総会付議議案の原案、取締役会の実効性評価に関する事項などの審議を実施しています。

報酬委員会では、取締役および監査役の報酬に関する株主総会付議議案の原案、取締役・執行役員・理事・子会社取締役の報酬額（算定方法を含む）の原案などの審議を実施しています。

【「SDGs委員会」の設置】

当社は、2021年8月27日の取締役会において、当社グループ全体のサステナビリティへの取組みを中長期的な視野で体系的に拡充し推進させていく目的から、当社取締役会の任意の諮問機関として「SDGs委員会」の設置を決議しました。

SDGs委員会は社外取締役の戸谷圭子氏を委員長として毎月開催しています。また、2021年10月にSDGs委員会の下部組織として「環境委員会」を設置しています。

SDGs委員会の設置の成果として、2021年には初めて「サステナビリティレポート」を作成するとともに、各種ESGポリシーおよびESGデータを当社WEBサイト上の専用ページに開示しています。



当社のESG情報：<https://www.snbl.co.jp/esg/>

7. 企業理念を実現するガバナンスの構築

【ガバナンス体制図】

【ガバナンス体制図】



7. 企業理念を実現するガバナンスの構築 【取締役会に関する考え方】

【取締役会に関する考え方】

取締役には、社内および社外ともに、国籍、経歴、性別を問うことなく、人格・見識に優れた人物であることを求めており、取締役会のダイバーシティに関するポリシーを策定しています。その上で、業務執行を担当する取締役については、豊富な業務上の専門的知識と経験を有する人物を候補者とし、社外取締役については、出身分野における豊富な知識と経験を有する人物を候補者としています。

取締役会出席比率
100%



2021年度実績

女性取締役比率
11.1% (1名/9名)



2022年実績

独立社外取締役比率
44.4% (4名/9名)



2022年実績

社外役員比率
(社外取締役・社外監査役)
50.0% (6名/12名)



2022年実績

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

現状、社外取締役および社外監査役を補佐する担当セクション、担当者は設けておりませんが、要請があった場合には、合理的な範囲で配備するものとしています。

なお、社外監査役を補佐する担当セクション、担当者の任命・異動等人事権に係る事項の決定には、監査役会の事前の同意を得ることにより、取締役からの独立性を確保するものとしています。

【取締役・監査役トレーニング】

取締役及び監査役がその役割・責務を適切に果たすために必要なトレーニング及び情報提供を適宜実施してまいります。

取締役及び監査役が新たに就任する際には、必要に応じて法律やコーポレートガバナンスに関する研修を行います。また、取締役等に対し、経営課題に関する研修を継続的に実施します。具体的には、3か月に1回程度、社外取締役等による講義により、経営等に関するトピックスについてフォローアップを図っております。

上記に加えて、社外取締役及び社外監査役が新たに就任する際には、必要に応じて当社の事業内容の説明や主要拠点等の視察を実施します。

社外取締役及び社外監査役に対し、当社の事業課題等について、必要な情報提供を行います。

7. 企業理念を実現するガバナンスの構築 【取締役会の実効性評価】

【取締役会の実効性評価の概要】

取締役会の審議、業務遂行等に関して、任意のコーポレートガバナンス・指名委員会が取締役・監査役に対する評価アンケートを作成・実施するとともに、代表取締役会長兼社長による各取締役への個別面談を導入しております。アンケート調査の内容はコーポレートガバナンス・指名委員会で審議し、取締役会でも内容を共有することで取締役会の審議の活性化等に資する改善を進め、取締役会の実効性を高めております。

（１）評価方法

当社では取締役会機能をモニタリングする役割として社外取締役が半数以上を占めるコーポレートガバナンス・指名委員会があり、2022年3月期の取締役会実効性評価についても同委員会主導による評価を継続しています。

（２）評価項目

2022年3月期アンケートの質問票大項目は以下の通りです。設問ごとに4段階で評価する方式とし、当該項目に関し自由に記載できるコメント欄を設けています。

1. 取締役会の構成
2. 取締役会の運営状況
3. 執行と監督のバランス
4. 株主・投資家との建設的なコミュニケーション
5. 総括

（３）評価結果の概要

2022年3月期の取締役会の実効性は適切に確保されていると判断しました。一方で、今後も継続的に取り組むべき課題があることを認識しました。

（４）実効性向上に向けた今後の課題

以下に示す事項について、今後継続的に議論し改善に取り組むことで取締役会の実効性を更に高めていくことを確認しました。

- ✓ グローバルな企業経営などより幅広い経験・スキル・専門性を備えた取締役会構成の検証
- ✓ 重要な個別案件等の協議・提案に際する審議プロセスの強化
- ✓ 中長期ビジョン、経営戦略に関する更なる議論の充実
- ✓ 専門性の高い各事業に関する理解向上と取締役間での情報の共有・コミュニケーションの促進
- ✓ 企業価値向上に資する社外ステークホルダーとの対話の拡充

7. 企業理念を実現するガバナンスの構築 【役員報酬の決定】

【役員報酬決定にあたっての方針と手続】

各取締役の報酬額は、会社法所定の手続に従い、株主総会決議で定めた全取締役の報酬の総額の範囲内で、任意の報酬委員会において原案を作成し、取締役会に対して答申しており、代表取締役社長は、取締役の報酬額の決定について取締役会の委任を受けて、報酬委員会からの答申内容の範囲内で決定しています。取締役の報酬は、会社業績や経済情勢、個々の職責・実績等を総合的に勘案して決定します。

（1）基本方針

当社の取締役（業務執行取締役のみならず社外取締役も含む。以下同じ。）の報酬等に関しては、2003年6月25日開催の株主総会において全取締役報酬月額総額40,000千円以内（使用人兼務取締役の使用人分給与相当分は含まない）と決議されています。この決議に基づき、個々の取締役の報酬等の内容の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

具体的には、当社の取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬のみとしています。

（2）基本報酬（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。）

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、会社業績や経済情勢、個々の職責・実績等を総合的に勘案して決定するものとしています。

（3）取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の個人別の報酬等の額については、社外取締役が構成員の過半数を占める報酬委員会が、取締役会からの諮問を受けて、会社業績、経済情勢、各取締役の職責、実績等を踏まえて審議を行い、その原案を作成し、取締役会に対して答申を行うものとしています。代表取締役社長は、取締役の個人別の報酬等の額の決定について取締役会の委任を受けて、報酬委員会からの答申内容の範囲内で、決定するものとしています。

（4）2021年度取締役に対する報酬

直近事業年度における当社の取締役に対する報酬は以下のとおりです。

- 取締役9名に支払った年間報酬総額 237,670千円
- なお、連結報酬等の年間総額が1億円以上である者は存在していません。



7. 企業理念を実現するガバナンスの構築 【役員スキルマトリックス】

【役員スキルマトリックス】

当社の社内・社外役員は、各分野における知見・経験や高い見識をもって経営にあたっています。各取締役の専門性と経験等は、下図のスキルマトリックスのとおりです。

なお、スキルマトリックスの一覧表は、各取締役の有する全ての知見・経験・専門性を表すものではなく、代表的と思われるスキルとして記載したものです。

取締役	地位・担当	会社経営	グローバル ビジネス	技術・ 研究開発	財務・会計	人事・労務 人材開発	法務・ リスク管理	環境	社会	内部統制・ ガバナンス	参考・ 主な資格
永田 良一	代表取締役会長兼社長 CEO兼CHO	○	○	○		○		○		○	医師
高梨 健	代表取締役副社長 グループ企業連携統括・ グローバルビジネス管掌	○	○		○		○		○	○	米国公認会計士
二反田 真二	専務取締役 コーポレートディベロップメント・ コーポレート財務管掌	○			○	○	○			○	
角崎 英志	専務取締役 前臨床カンパニーPresident 兼 同Global BD担当	○	○	○				○		○	獣医師
永田 一郎	常務取締役 前臨床カンパニー Vice President 兼 社長室長 兼 ホスピタリティ 事業部長	○	○	○		○				○	医師
福元 紳一	社外取締役（非常勤）					○	○		○	○	弁護士
山下 隆	社外取締役（非常勤）				○	○	○			○	公認会計士
花田 強志	社外取締役（非常勤）				○	○			○	○	税理士
戸谷 圭子	社外取締役（非常勤）	○	○					○	○	○	学者（グローバル ビジネス）

7. 企業理念を実現するガバナンスの構築 【社内取締役紹介】



永田 良一
代表取締役会長兼社長 CEO兼CHO
生年月日 1958年8月11日
在任年数 41年
所有する当社株式数 0株
略歴
1981年9月 当社入社 取締役
2014年6月 代表取締役会長兼社CEO

取締役選任理由

経営者として豊富な経験と幅広い見識を有し、当社CEO及びCHOとしてリーダーシップを発揮し、また、医師として医療に関する高度な専門的知識と医薬品開発を始め当社のさまざまな事業部門に精通するなど、当社の代表取締役にふさわしい経験と能力を有していると判断しております。

取締役会出席率 100% (20回/20回)



角崎 英志
専務取締役
生年月日 1967年1月27日
在任年数 4年
所有する当社株式数 18,100株
略歴
1996年4月 当社入社
2021年6月 専務取締役

取締役選任理由

獣医師として前臨床事業で豊富な経験を有し、また、グローバルを含めた前臨床事業全体でリーダーシップを発揮するなど、当社の取締役にふさわしい経験と能力を有していると判断しています。

取締役会出席率 100% (15回/15回)



高梨 健
代表取締役副社長
生年月日 1964年5月23日
在任年数 18年
所有する当社株式数 36,100株
略歴
2002年12月 当社入社 理事
2017年6月 代表取締役副社長

取締役選任理由

グローバルビジネスや新規事業開発で豊富な経験を有し、当社副社長としてグループ企業の事業でリーダーシップを発揮するなど、当社の代表取締役にふさわしい経験と能力を有していると判断しています。

取締役会出席率 100% (20回/20回)



永田 一郎
常務取締役
生年月日 1985年8月3日
在任年数 2年
所有する当社株式数 1,024,000株
略歴
2017年4月 当社入社
2021年4月 常務取締役

取締役選任理由

医師・医学博士として医療に関する高度な専門的知識を有し、グローバル社会でリーダーシップを発揮できる国際感覚を有することから、当社の取締役にふさわしい経験と能力を有していると判断しています。

取締役会出席率 100% (20回/20回)



二反田 真二
専務取締役
生年月日 1968年9月18日
在任年数 10年
所有する当社株式数 23,200株
略歴
2002年5月 当社入社
2019年6月 専務取締役

取締役選任理由

経理および財務分野で豊富な経験を有し、経営資源の効率化でリーダーシップを発揮するなど、当社の取締役にふさわしい経験と能力を有していると判断しています。

取締役会出席率 100% (20回/20回)

7. 企業理念を実現するガバナンスの構築 【独立社外取締役紹介】



福元 紳一
社外取締役（非常勤）
 生年月日 1958年7月20日
 在任年数 7年
 所有する当社株式数 0株
 略歴
 2015年6月 当社 社外取締役

取締役選任理由

弁護士として企業法務に精通し、専門的な知識・経験等を有し、当社の社外取締役にふさわしい経験と能力を有していると判断し、それらを活かした監督とアドバイスを行えるものと判断しています。

取締役会出席率 100% (20回/20回)



山下 隆
社外取締役（非常勤）
 生年月日 1956年2月18日
 在任年数 7年
 所有する当社株式数 0株
 略歴
 2015年6月 当社 社外取締役

取締役選任理由

公認会計士、税理士として高度な専門的知識と豊富な経験等を有し、当社の社外取締役にふさわしい経験と能力を有していると判断し、それらを活かした監督とアドバイスを行えるものと判断しています。

取締役会出席率 100% (20回/20回)



花田 強志
社外取締役（非常勤）
 生年月日 1958年5月2日
 在任年数 2年
 所有する当社株式数 3,300株
 略歴
 2020年6月 当社 社外取締役

取締役選任理由

税理士として高度な専門的知識と豊富な経験等を有し、当社の社外取締役にふさわしい経験と能力を有していると判断し、それらを活かした監督とアドバイスを行えるものと判断しています。

取締役会出席率 100% (20回/20回)



戸谷 圭子
社外取締役（非常勤）
 生年月日 1964年2月26日
 在任年数 1年
 所有する当社株式数 0株
 略歴
 2021年6月 当社 社外取締役

取締役選任理由

経営学の専門家として高度な専門的知識と豊富な経験等を有し、当社の社外取締役にふさわしい経験と能力を有していると判断し、それらを活かした監督とアドバイスを行えるものと判断しています。

取締役会出席率 100% (15回/15回)

7. 企業理念を実現するガバナンスの構築

【監査役紹介】



須田 雅一
常勤監査役
 生年月日 1961年8月15日
 在任年数 2年
 所有する当社株式数 6,300株
 略歴
 1990年8月 当社入社
 2020年6月 監査役

取締役選任理由

前臨床事業での業歴が長く、かつ内部監査部門での業務経験を有しており、その中で培われた豊富な知識と経験を有することから、監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。

取締役会出席率 100% (20回/20回)



鏑野 孝清
社外監査役
 生年月日 1965年2月27日
 在任年数 3年
 所有する当社株式数 0株
 略歴
 2019年6月 当社 社外監査役

取締役選任理由

法律専門家としての識見および経験等を有することから、社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。

取締役会出席率 100% (20回/20回)



重久 善一
社外監査役
 生年月日 1952年11月2日
 在任年数 3年
 所有する当社株式数 0株
 略歴
 2019年6月 当社 社外監査役

取締役選任理由

財務および会計の専門家としての識見および経験等を有することから、社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。

取締役会出席率 100% (20回/20回)

7. 企業理念を実現するガバナンスの構築 【動物福祉への考え方】

基本方針

新日本科学は「動物福祉への考え方と取組み」を制定し、当社WEBサイト上の専用ページに開示しています。



当社のESG情報：<https://www.snbl.co.jp/esg/policies/>

国際的に普及している動物実験の基本理念である「3Rの原則；Replacement（代替法の利用）、Reduction（動物利用数の削減）、Refinement（苦痛の軽減）」に則り、動物の生理、生態、習性などを十分に配慮した適正な動物の飼育・管理を行っています。さらに動物に対する感謝の念をもって科学上の利用に努めています。



June, 2011 Full AAALAC Accreditation

【AAALAC International（国際実験動物ケア評価認証協会）】動物のケアと使用プログラムに関して、「実験動物の管理と使用に関する指針（the Guide）」等の指針に基づく評価認証を行う、唯一の国際的な第三者機関であり、現在50か国の1,040を超える組織がAAALACの認証を受けています。

実験計画の厳正な審査



動物福祉の取組み

すべての実験の計画は、事前に動物実験委員会によって厳正に審査され、事後には、計画に基づき適正に実施されたことを実験結果報告書にて確認

動物福祉に関する研修



動物福祉の取組み

職員は、業務に従事する前に動物福祉に関する法令や動物の健康管理、取扱いの教育訓練の受講を義務付け、定期的な継続研修を実施

透明性の確保



動物福祉の取組み

定期的に関連法令、基準、指針、ガイドラインなど、動物実験規程への適合性について、動物実験委員会が施設および実験の実施状況を調査

AAALAC International の完全認証の取得



動物福祉の取組み

第三者評価として、2011年に国際的な認証機関であるAAALAC Internationalによる認証を取得。現在、当社グループの動物飼育施設はいずれも定期的に訪問調査を受け、認証を更新

7. 企業理念を実現するガバナンスの構築 【コンプライアンス】

基本方針

新日本科学は、新日本科学コンプライアンス行動指針に則り、役職員一人ひとりがコンプライアンスの意義を十分に理解し、企業活動のみならず、社会生活においてもコンプライアンスに沿った行動をとることのできる企業文化の醸成に努めています。

【コンプライアンス行動指針の制定と遵守】

当社は企業理念である「環境、生命、人材を大切にすること」に基づいた倫理綱領を制定し、ステークホルダーに対して新日本科学グループの一員として希求される行動規範を「コンプライアンス行動指針」としてまとめ、全役職員に理念手帳を配布し指針の周知徹底を図るとともに経営理念の詳細をまとめた「永田イズムを読む第1巻～第5巻」をWebに開示し（<https://www.ryoichinagata.jp/>）徹底した理念浸透を実践しています。

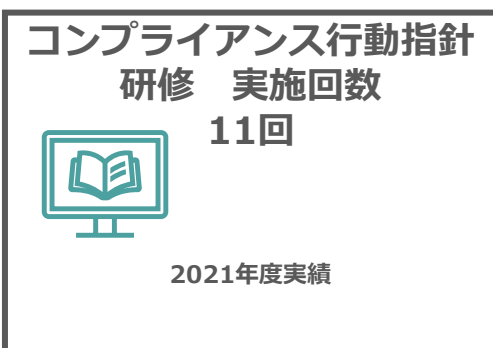
社員のコンプライアンス意識の向上を目的として、毎月、複数のe-learningによる研修を実施しています。

【自由で公正な事業活動への取組み】

当社は「贈収賄および汚職防止に関するポリシー」を制定し、高い倫理観をもって、贈収賄・汚職行為に対していかなる違反も許さない姿勢で臨むことを基本方針としており、接待・贈答、政治献金、各種団体等への寄付等の実施についても明確な規定を設けています。

【透明性の高い税務実現への取組み】

当社は「税務に関するポリシー」を制定し、税務関連法規を遵守し、適切な申告を行うことで、税務リスクを最小化するとともに、透明性の高い税務の実現に努めています。



社会からの評価

社会からの評価

【労働慣行：ダイバーシティ & インクルージョン】

2022年3月に、女性活躍推進に優れた企業に経済産業省から与えられる「なでしこ銘柄」に選定され、加えて健康経営の推進に優れた実績がある企業として認定される「健康経営優良法人・ホワイト500」にも6年連続で選出されています。これは、人材こそが他社との差別化を図り企業価値向上を実現するための源泉と捉え、当社が「働きやすい環境の整備」、「女性活躍の推進」、「健康経営」の取組みを先進的に推進していることが評価されたものです。



令和3年度なでしこ銘柄

「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙いとした制度です。（経済産業省・東京証券取引所）



えるぼし認定（3段階）

女性の活躍推進に関する状況等が優良である企業を認定する制度で、当社は鹿児島県の企業として第1号の取得となりました。（厚生労働省）



健康経営優良法人ホワイト500

地域の健康課題に即した取組みや日本健康会議が進める健康増進の取組みをもとに、特に優れた健康経営を実践し、従業員の健康管理を経営的な視点から考え戦略的に取り組んでいる大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。（経済産業省・東京証券取引所）

社会からの評価

【インデックス・ESG評価機関】

当社は企業理念「環境、生命、人材を大切にできる会社であり続ける」のもとサステナビリティの取組みと情報開示を積極的に推進しており、当社の取組みはさまざまな外部機関より評価されています。

JPX-NIKKEI Mid Small

JPX 日経中小型株指数




2022年8月に「JPX日経中小型株指数」の構成銘柄に新たに選定されました。本指数はJPX 日経インデックス 400 が導入する「投資者にとって投資魅力の高い会社」を構成銘柄とするコンセプトを中小型株に適用することで、資本の効率的活用や投資者を意識した経営を行っている企業を選定するものです。（JPX総研・日本経済新聞社）



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

2022年8月に「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に初めて選定されました。本指数は環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、ESG 投資を積極的に推進している年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）によるパッシブ運用のESG 指数としても採用されています。（FTSE Russell）

	2020年度	2021年度
S&P Global CSA (ESGスコア)	30	33 
FTSE Russell (ESGスコア)	1.8	2.5 
Bloomberg (ESG開示スコア)	34.56	47.37 

S&Pグローバル CSA(Corporate Sustainability Assessment)

質問票を通して企業のESG評価を実施しており、「ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス (DJSI)」の基礎データとして使用されています。

FTSE Russell ESG Ratings

企業の事業特性をもとに潜在的なESGリスクに対する取組み客観的に評価する事で、リスク調整がされたESGレーティングが算出されています。

Bloomberg ESG Disclosure Score

企業が発行する統合報告書やウェブサイトなどの開示情報を基に独自に算定されたESG開示スコアは、全世界約32.5万人以上のユーザーに開示されています。

参考資料：ESGデータ



環境に関するデータ

☑を付したデータに関しては、情報の信頼性を高めるため第三者による検証意見書を取得しています

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	備考
温室効果ガス排出量【Scope1&2】 (マーケットベース)	13,801 t-CO ₂	11,648 t-CO ₂	☑ 10,806 t-CO ₂	☑ 11,561 t-CO ₂	(※1,2,3)◎
Scope1	-- t-CO ₂	-- t-CO ₂	☑ 3,176 t-CO ₂	☑ 3,145 t-CO ₂	◎
Scope2	-- t-CO ₂	-- t-CO ₂	☑ 7,630 t-CO ₂	☑ 8,416 t-CO ₂	
Scope3	-- t-CO ₂	-- t-CO ₂	-- t-CO ₂	☑ 246 t-CO ₂	(※4)◎
カテゴリー5 事業から出る廃棄物				☑ 115 t-CO ₂	◎
カテゴリー6 出張				☑ 131 t-CO ₂	◎
従業員一人当たり温室効果ガス排出量	21 t-CO ₂	16 t-CO ₂	14 t-CO ₂	15 t-CO ₂	(※5)
エネルギー使用量					(※6)
A重油	-- kL	-- kL	1,021 kL	☑ 1,014 kL	◎
軽油	-- kL	-- kL	18 kL	☑ 17 kL	◎
ガソリン	-- kL	-- kL	23 kL	☑ 24 kL	
灯油	-- kL	-- kL	78 kL	☑ 70 kL	◎
LPガス	-- m ³	-- m ³	15,972 m ³	☑ 17,575 m ³	◎
都市ガス	-- m ³	-- m ³	3,512 m ³	☑ 4,005 m ³	
電力使用量	21,551 MWh	21,665 MWh	21,114 MWh	☑ 18,591 MWh	(※7)△
電力発電量 (再生可能エネルギー)	8,325 MWh	10,344 MWh	10,328 MWh	10,751 MWh	(※8)
取水量および排出量	596 千m ³	613 千m ³	☑ 683 千m ³	☑ 667 千m ³	(※9)
市水	9 千m ³	9 千m ³	8 千m ³	8 千m ³	
井水	492 千m ³	547 千m ³	608 千m ³	580 千m ³	
温泉水	95 千m ³	57 千m ³	67 千m ³	79 千m ³	
汚濁濃度 (年間平均)					
生物化学的酸素要求量(BOD)	1.7 mg/L	1.2 mg/L	1.4 mg/L	2.6 mg/L	(※10,11)
廃棄物管理					(※12)
産業廃棄物					
発生量	171 t	159 t	160 t	178 t	(※13)◎
再資源化量	171 t	159 t	160 t	178 t	◎
最終処分量	0 t	0 t	0 t	0 t	
特別管理産業廃棄物	24 t	27 t	25 t	26 t	
環境に関する行政処分、訴訟件数	0 件	0 件	0 件	0 件	

◎ 第三者検証の実施を受けて2022/3期の環境パフォーマンスを修正しました

△ 2021年3月期までは一般社団法人メディポリス陽子線治療センターでの電力使用量が含まれています

(※1) データ集計サイト: 鹿児島本店・安全性研究所/薬物代謝分析センター(和歌山)/メディポリス指宿

(※2) 算定方法: 温室効果ガス排出量 = 購入電力量 × 調整後排出係数 + Σ(燃料使用量 × 排出係数)

(※3) 利用した排出原単位: 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧

(※4) Scope3は15カテゴリーのうち、カテゴリー5&6の2カテゴリーのみを算定

(※5) 従業員数は単体を使用

(※6) データ集計サイト: 鹿児島本店・安全性研究所/薬物代謝分析センター(和歌山)/メディポリス指宿

(※7) データ集計サイト: 鹿児島本店・安全性研究所/薬物代謝分析センター(和歌山)/メディポリス指宿

(※8) 指宿市にて稼働している当社の地熱バイナリー発電所の発電量(売電量)

(※9) データ集計サイト: 鹿児島本店・安全性研究所/薬物代謝分析センター(和歌山)/メディポリス指宿

(※10) データ集計サイト: 鹿児島本店・安全性研究所

(※11) 鹿児島市の基準値: 最大値の排出基準値25mg/L、日間平均の排水基準値20mg/L

(※12) データ集計サイト: 鹿児島本店・安全性研究所

(※13) 特別管理産業廃棄物含む

株式会社新日本科学
鹿児島県鹿児島市宮之浦町2438
代表取締役会長兼社長
永田 良一 様

検証目的

SGSジャパン株式会社（以下、当社）は、株式会社新日本科学（以下、組織）からの依頼に基づき、組織が作成した検証対象（以下、GHG等に関するステートメント）について、検証基準（ISO14064-3:2019及び当社の検証手順）に基づいて検証を実施した。本検証業務の目的は、組織の対象範囲にかかるGHG等に関するステートメントについて、判断基準に照らし適正に算定・報告されているかを独立の立場から確認し、第三者としての意見を表明することである。GHG等に関するステートメントの作成及び公正な報告の責任は組織にある。

検証範囲

検証対象は、Scope1 及び Scope2、エネルギー消費量、Scope 3、取水量・排水量である。
対象期間は2021年4月1日～2022年3月31日である。
詳細な検証対象範囲は別紙参照。

検証手順

本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

- 算定体制の検証：検証対象の測定・集計・算定・報告方法に関する質問、及び関連資料の閲覧
- 定量的データの検証：鹿児島本店／安全性研究所及びメディポリス指宿の現地検証及び証憑突合、本社でのその他検証対象範囲に対する分析的手続き及び質問

判断基準は、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver. 4.8）、サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（Ver.2.4）同算定のための排出量原単位データベース（Ver. 3.2）及び組織が定めた手順を用いた。

結論

前述の要領に基づいて実施した検証手続の範囲において、組織のGHG等に関するステートメントが、判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。
なお、当社は、組織から独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触はない。

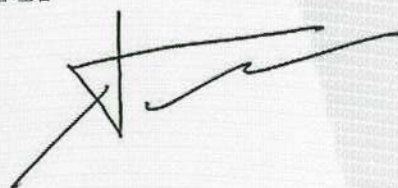
SGSジャパン株式会社

神奈川県横浜市保土ヶ谷区神戸町134

横浜ビジネスパーク ノーススクエア I

認証・ビジネスソリューションサービス 事業部長
上級経営管理者

竹内 裕二




検証対象範囲の詳細

検証対象		検証範囲	GHG等に関するステートメント
1	Scope 1, 2(エネルギー起源二酸化炭素)及びエネルギー消費量	鹿児島本店/安全性研究所、薬物代謝分析センター及びメディポリス指宿	Scope1 : 3,145t- CO ₂ Scope2 : マーケットベース : 8,416t- CO ₂
2	Scope 3 (カテゴリー-5,6)	カテゴリー-5 : 鹿児島本店/安全性研究所、薬物代謝分析センター及びメディポリス指宿 カテゴリー-6 : 組織単体	カテゴリー-5 : 115t- CO ₂ カテゴリー-6 : 131t- CO ₂
3	取水量・排水量	鹿児島本店/安全性研究所、薬物代謝分析センター及びメディポリス指宿	取水量 : 667千m ³ 排水量 : 667千m ³



社会に関するデータ

	2019/3期	2020/3期	2021/3期	2022/3期	備考
<従業員に関する情報>					
【連結ベース・パート除く】 従業員数	935	985	986	994	
女性従業員数(比率)	--	--	417 (42.3%)	423 (42.6%)	
外国人従業員数(比率)	--	--	204 (20.7%)	196 (19.7%)	
【単体ベース・パート含む】 従業員数	853	911	965	1,008	
女性従業員数(比率)	430 (50.4%)	454 (49.8%)	479 (49.6%)	516 (51.2%)	
【単体ベース】 従業員数	651	720	747	765	
女性従業員数(比率)	285 (43.8%)	305 (42.4%)	310 (41.5%)	328 (42.9%)	
外国人従業員数(比率)	9 (1.4%)	12 (1.7%)	15 (2.0%)	16 (2.1%)	
障がい者雇用数(比率)	27 (2.4%)	37 (3.8%)	39 (3.8%)	40 (3.8%)	(※1)
年齢構成別人数					
30歳未満(うち女性人数)	-- (--)	124 (70)	136 (76)	152 (87)	
30代(うち女性人数)	-- (--)	213 (104)	208 (99)	206 (99)	
40代(うち女性人数)	-- (--)	258 (109)	273 (110)	269 (112)	
50代(うち女性人数)	-- (--)	93 (20)	94 (23)	95 (27)	
60歳以上(うち女性人数)	33 (2)	32 (2)	36 (2)	43 (3)	
高齢者(60歳以上)雇用率	5.1%	4.4%	4.8%	5.6%	



社会に関するデータ

	2019/3期	2020/3期	2021/3期	2022/3期	備考
管理職数	101	109	133	121	
女性管理職数(比率)	16 (15.8%)	19 (17.4%)	24 (18.0%)	26 (21.5%)	
管理職(マネージャー)数	63	63	59	80	(※2)
女性マネージャー数(比率)	12 (19.0%)	10 (15.9%)	11 (18.6%)	16 (20.0%)	
部長相当職以上(うち女性人数)	-- (--)	-- (--)	-- (--)	24 (7)	
課長相当職(うち女性人数)	-- (--)	-- (--)	-- (--)	56 (9)	
新規マネージャー登用社員数(うち女性人数)	-- (--)	-- (--)	-- (--)	13 (4)	
平均年齢	38.7	40.3	40.1	40.1	
男性	40.4	42.5	42.3	42.4	
女性	36.5	37.3	36.9	37.0	
勤続年数	11.0	11.2	12.1	12.1	
男性	11.9	12.2	13.2	13.3	
女性	9.9	9.9	10.5	10.6	
年度内入社社員数(うち女性社員数)	26 (10)	66 (35)	66 (27)	73 (44)	
新卒採用人数(うち女性社員数)	15 (6)	30 (17)	50 (24)	52 (34)	
中途採用人数(うち女性社員数)	11 (4)	36 (18)	16 (3)	21 (10)	
離職者数(うち女性社員数)	56 (29)	38 (20)	45 (17)	54 (33)	
離職率	7.7%	5.9%	6.4%	7.2%	
新卒3年離職率	16.4%	6.6%	8.4%	15.2%	



社会に関するデータ

	2019/3期	2020/3期	2021/3期	2022/3期	備考
平均年間給与(千円)	4,350	4,820	5,030	5,321	
男性平均年間給与(千円)	--	--	--	5,941	
女性平均年間給与(千円)	--	--	--	4,505	
男女間賃金格差	--	--	--	75.8	
有給休暇取得率	58.4%	57.9%	55.3%	61.0%	
有給休暇平均取得日数	10.6	10.3	9.5	10.6	
平均残業時間(月平均)	14.3	16.9	18.9	25.2	
女性育児休暇取得率	100%	100%	100%	100%	
男性育児休暇取得率	56.3%	30.0%	88.0%	100%	
男性育児休暇平均取得日数	--	--	5.4	10.0	
育休からの復職率・定着率	100%	100%	100%	100%	
介護休暇制度利用者数	0	1	0	0	
ボランティア休暇取得者数	0	0	0	0	
<その他社会に関する情報>					
長期欠勤・休職者数	--	--	--	26	
労働災害発生件数	13	9	13	11	
死亡災害事故	0	0	0	0	
行政処分件数	0	0	0	0	
内部通報制度相談件数	1	0	0	0	

(※1) 特例子会社含む(グループとして算出)

(※2) 管理職(マネージャー)は役職が課長、課長代理以上の者



社会(健康経営)に関するデータ

	2016/3	2017/3期	2018/3期	2019/3期	2020/3期	2021/3期	2022/3期	目標:2027/3期
<生活習慣病対策>	—							
メタボ率		11.7%	11.2%	12.9%	11.6%	13.6%	12.7%	11.0%
糖尿病リスク		11.2%	10.8%	11.0%	9.2%	9.4%	7.6%	9.0%
高血圧リスク		4.3%	5.1%	5.6%	7.0%	9.4%	8.9%	9.0%
脂質リスク		31.8%	32.0%	32.9%	31.2%	25.4%	25.3%	25.0%
運動習慣割合		21.2%	23.0%	21.0%	24.0%	22.0%	23.6%	25.0%
二次健診受診率		60.1%	65.6%	72.3%	72.8%	68.6%	72.6%	80%
健診受診率		100%	100%	100%	100%	99.9%	100.0%	100%
<メンタルヘルス対策>								
ストレスチェック受検率	20.3%	92.7%	94.6%	98.1%	99.1%	100%	100%	100%
高ストレス者割合	-11.8%	9.4%	8.7%	11.9%	12.0%	8.6%	11.8%	8.0%
<喫煙対策>								
喫煙率		17.5%	13.4%	13.4%	13.2%	15.4%	12.4%	10.0%



ガバナンスに関するデータ

	2019年6月末	2020年6月末	2021年6月末	2022年6月末
取締役 合計	5	7	9	9
社内取締役	3	4	5	5
独立社外取締役	2	3	4	4
独立社外取締役比率	40.0%	42.9%	44.4%	44.4%
女性取締役比率	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%
外国人取締役比率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
取締役の平均年齢	58	56	56	57
	2019/3期	2020/3期	2021/3期	2022/3期
取締役会開催数	14	13	13	20
取締役会出席率	96.9%	98.6%	100%	100%
コーポレートガバナンス・指名委員会開催数	1	1	3	3
コーポレートガバナンス・指名委員会出席率	100%	100%	100%	100%
報酬委員会開催数	3	4	3	3
報酬委員会出席率	100%	100%	100%	100%
取締役の報酬額(単位:千円)	203,599	167,812	176,206	237,670