



SNBL
ESG Data Book
2023



株式会社新日本科学

SHIN NIPPON BIOMEDICAL LABORATORIES, LTD.

目次 Contents

基本情報 Basic Data	サステナビリティの基本方針	Sustainability Policy	P04
	マテリアリティ	Materiality	P06
ガバナンス Governance	コーポレートガバナンス	Corporate Governance	P14
	リスクマネジメント	Risk Management	P23
	コンプライアンス	Compliance	P25
	情報セキュリティ	Information Security	P26
	動物福祉	Animal Welfare	P27
環境 Environment	環境マネジメント	Environmental Management	P28
	気候変動対応	Response to Climate Change	P29
	省資源・汚染防止	Resource Conservation / Pollution Prevention	P31
	水資源	Water Resources	P32
	生物多様性保全	Conservation of Biodiversity	P33
社会 Social	人的資本経営	Human Capital Management	P37
	人権	Human Right	P44
	労働安全衛生	Occupational Safety and Health	P46
	サプライチェーンマネジメント	Supply Chain Management	P48
	社会貢献活動	Corporate Citizenship	P49
外部評価 Index and Recognition			P50

編集方針 Editorial Policy

新日本科学のESGデータブックは、当社のサステナビリティの取組みに関心を持っている幅広いステークホルダーの皆様に向けたコミュニケーションツールとなっています。ESGトピックごとに整理し、参照しやすくしています。

統合報告書2023やウェブサイトと合わせてご覧いただくことで、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。

報告対象期間

2022年度（2022年4月1日～2023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。

We published the ESG Data Book as a communication tool for a wide range of stakeholders interested in our sustainability initiatives. Referring to multiple ESG reporting guidelines, it is organized by ESG topic for easy reference.

It is intended to be viewed in conjunction with the Integrated Report 2023 and our website to provide a deeper understanding of the social value we are creating.

Period covered

April 1, 2022 to March 31, 2023

Some of the most recent information on our activities and initiatives are also included.

Independent assurance

The environmental performance indicators marked with a check mark (☑) in this report are independently assured by SGS Japan Inc.

サステナビリティの基本方針 Sustainability Policy

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。

SNBL's corporate philosophy is to be a company "committed to the environment, life, and people". Guided by these principles, we are keenly aware of the importance of efforts to promote sustainable corporate growth and helping the realization of a sustainable society. SNBL's Sustainability Policy is the cornerstone on which all of our employees work together to pursue sustainability initiatives.

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。

1. Identifying materiality and addressing environmental and social issues through business

Based on the idea of double materiality, which considers the environmental and social impact in addition to the financial impact on the company, we will help to address environmental and social issues through our business with the aim of enhancing sustainable corporate values.

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。

2. Earning trust through two-way dialogue with stakeholders

We will seek to respond to social demands through proactive, fair disclosure and through mutual dialogue with our stakeholders, thereby earning their trust as a company.

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。

3. Instilling a culture of sustainability across the company

We will promote sustainability education for employees, and every employee will put sustainability into practice in their work.

サステナビリティ推進体制 Sustainability Management Structure

当社グループは、各事業活動の意思決定にサステナビリティに関するリスク・機会を組み込んでいます。

当社は、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委員会を設置しました。

SDGs委員会は毎月開催され、取締役会の監督・助言のもと、サステナビリティに関するリスク・機会やマテリアリティ（重要課題）の特定、サステナビリティに関する方針および戦略、非財務KPI・目標の設定等について審議しています。

SDGs委員会にて審議されたサステナビリティに関する方針や重要事項等は取締役会にて上程されます。取締役会にて決定した方針や戦略は、各組織の目標に落とし込まれ、活動の結果が取締役会にフィードバックされる仕組みを構築しています。

We incorporate sustainability-related risks and opportunities into the decision-making process for each of our business activities.

We have established the SDGs Committee as a non-statutory advisory body to the Board of Directors with the aim of systematically enhancing SNBL Group-wide sustainability management from a medium-to-long-term perspective.

The Committee meets monthly and, under the supervision and advice of the Board of Directors, deliberates on the identification of sustainability risks, opportunities, and materialities, the establishment of sustainability policies and strategies, and the setting of non-financial KPIs and targets.

Sustainability-related policies and important matters discussed by the SDGs Committee are submitted to the Board of Directors. The policies and strategies are incorporated into the goals of each department, and the results of activities are fed back to the Board of Directors.

取締役会

- ・基本方針、重要事項の決定
- ・取組みの監督

Board Meeting

- ・ Decisions on policy, critical matters
- ・ Oversight of initiatives



サステナビリティに関する基本方針、重要事項の上程



Reporting on basic policy and critical matters regarding sustainability

SDGs委員会

- ・基本方針の審議・策定
- ・重要事項の審議

SDGs Committee

- ・ Policy deliberation and formulation
- ・ Deliberation on critical matters

マテリアリティ（重要課題）


Materialities (Priority Issues)

当社は、持続的な企業価値の向上に向けて、「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つの観点からマテリアリティを特定しています。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。

We have identified materialities from the two perspectives of 'Addressing Social Issues through Business' and 'Strengthening Management Base to Meet Society's Demands' in order to enhance our corporate value in a sustainable manner. Addressing these materialities will also contribute to achieving the SDGs and realizing a sustainable society.

事業を通じた社会課題の解決 Addressing Social Issues through Business

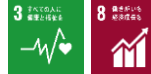
創薬と医療技術向上の支援（医薬品アクセスの向上）

 Supporting Drug Development and Improving Medical Technology (Improving access to medicines)



健康な人生の提供（ウェルビーイングな暮らし）

 Wellbeing Lifestyle



美しい地球環境の保全

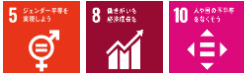
 Preserving the Beautiful Natural Environment



社会要請に応える経営基盤の強化 Strengthening Management Base to Meet Society's Demands

働く楽しさを実感できる組織づくり

 Creating an Organization Where People can Enjoy Their Work



DX/RPA推進によるビジネスの進化

 Evolving the Business through Digital Transformation and Robotic Process Automation




ステークホルダーエンゲージメントの向上

 Enhancing Stakeholder Engagement



企業理念を実現するガバナンスの構築

 Building a Governance Framework for Realizing the Corporate Principles



マテリアリティの特定プロセス Process of Identifying Materiality

STEP 1 社会課題・社会要請の把握と集約 Gauging and aggregating social issues and demands

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。

We identified "social issues" to be solved through our business and "social demands" to strengthen our management foundation, referring to various guidelines (SDGs, GRI guidelines, etc.), indicators of ESG evaluation organizations, and Japanese government guidelines. Using these guidelines, we identified social issues to be addressed through our businesses and social demands to strengthen the management foundation. We then grouped similar items and considered their relevance to the company and finally aggregated them into 30 categories.

STEP 2 重要なステークホルダーの特定 Identifying key stakeholders

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。

With the involvement of each business division, we identified key stakeholders of the company and sorted out stakeholder expectations and demands.

STEP 3 優先度の高い課題・要請の抽出 Identifying high-priority issues and demands

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。

In light of what the company is aiming to become, we examined risks and opportunities for the company corresponding to the 30 categories, from the perspective of social issues and social demands. The SDG Committee, an advisory body to the Board of Directors, then extracted high-priority issues and demands as materiality candidates.

STEP 4 マテリアリティと機会・リスク・KPIの特定 Identifying key issues, opportunities, risks, and KPIs

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。

After reviewing the opportunities, risks, targets, and KPIs of the extracted candidates, the Board of Directors identified seven categories as key issues (materiality).

機会とリスク (1) Risks and Opportunities(1)

マテリアリティ Materiality	主な機会 Opportunity	主なリスク Risk
<p>創薬と医療技術向上の支援 (医薬品アクセスの向上) Supporting Drug Development and Improving Medical Technology (Improving access to medicines)</p>	<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の増加 Increasing demands for nonclinical studies, backed by further accelerated R&D activities related to new modalities. 製薬企業のCROへのアウトソーシング化の加速 Accelerating outsourcing trends in pharmaceutical industry. 	<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 Fallen credibility due to a lack of capability to meet clients' needs. 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 Deteriorated competitiveness as the company fails to keep up with changes in next generation nonclinical trial technologies.
<p>健康な人生の提供 (ウェルビーイングな暮らし) Wellbeing Lifestyle</p>	<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 Increasing demands related to presymptomatic diseases as healthy life years gets extended while social welfare spending augments in the super-aging society . 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 Expanded penetration of new market, by making a full use of real world data (RWD) . 	<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 Mismatch between wellness programs offered by the company and actual needs of customers . 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 Failed market penetration due to a delay in development and preparation of RWD usage system and in responding to changes in regulations .
<p>美しい地球環境の保全 Preserving the Beautiful Natural Environment</p>	<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 Expanding business opportunities for geothermal power generation (renewable energy) which will contribute to realize carbon-neutrality. 異常気象に適応できる事業体制の強化 Improving business framework to adapt to extreme weather. 	<ul style="list-style-type: none"> 気候災害の激甚化による事業被害の発生 Occurrences of damages on business as climate disasters become exacerbated. 環境規制強化による対応費用の増加 Increased costs to meet stricter requirements of environmental regulations.

機会とリスク (2) Risks and Opportunities(2)

マテリアリティ Materiality	主な機会 Opportunity	主なリスク Risk
<p>働く楽しさを実感できる組織づくり Creating an Organization Where People can Enjoy Their Work</p>	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材獲得の機会 Opportunities to attract top talent. 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 Enhanced productivity and motivation of employees through improvements of working environments with greater job satisfaction. 	<ul style="list-style-type: none"> 人材獲得競争激化によるコストの増加 Increased costs due to intensified competition for human resources. 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 Loss of outstanding talent and decline in productivity and motivation of employees as the company fails to improve working environments
<p>DX/RPA推進によるビジネスの進化 Evolving the Business through Digital Transformation and Robotic Process Automation</p>	<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 Improved operational productivity and communication with clients. 単純作業から解放された社員のモチベーションの向上 Increased motivation of employees as they become free from repetitive and menial tasks. 	<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 Deteriorated competitiveness due to delay or failure in implementation of digital transformation. ニッチなニーズ対応に伴う費用の増加 Increased costs to address niche demands.
<p>ステークホルダー エンゲージメントの向上 Enhancing Stakeholder Engagement</p>	<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 Enhanced trust between the company and stakeholders and more chances for new lines of business. 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 Greater resilience against disasters and such, as sustainable procurement system is built. 	<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 Augmented monitoring costs as areas of business and supply chains expand. 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 Fallen credibility and delay in business plans due to company's failure to adapt to changing business environments
<p>企業理念を実現する ガバナンスの構築 Building a Governance Framework for Realizing the Corporate Principles</p>	<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 More stable foundation of business backed by creation of solid corporate governance system. ESGを中心とした社外評価の向上 Improved external recognition especially from ESG perspectives. 	<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 Occurrences of unexpected losses and business continuity at risk, due to weak internal controls. コンプライアンス違反による企業信頼度の低下 Diminished credibility due to compliance violations.

非財務KPI (1) Non-financial KPI(1)

サブマテリアリティ Sub-materiality	KPI (指標) KPI (indicators)	目標 Target
創薬と医療技術向上の支援（医薬品アクセスの向上） Supporting Drug Development and Improving Medical Technology (Improving access to medicines)		
非臨床試験における時間価値の創出 Creating time value in the nonclinical testing	<ul style="list-style-type: none"> 非臨床試験のリードタイム短縮 Shorter lead time for nonclinical study 	<ul style="list-style-type: none"> 2025年度：最短6週間での最終報告書草案の提出 FY3/2026: Submission of final report draft in 6 weeks at the earliest
ダントツのCROに向けたサイエンス力の向上 Improving scientific capabilities to become the number one CRO	<ul style="list-style-type: none"> 学会/ 論文発表数 Number of conference presentations and publications of articles 資格の取得 Obtaining qualifications 	<ul style="list-style-type: none"> 2028年度：学会発表年間40回/論文発表年間13報 FY3/2029: 40 conference presentations and 13 article publications annually FY2028：DABT⁽¹⁾の取得人数10名 FY3/2029: 10 employees with DABT⁽¹⁾ credential
アンメットメディカルニーズへの貢献 Helping meet unmet medical needs	<ul style="list-style-type: none"> 当社の経鼻投与プラットフォームを活用した経鼻剤の承認件数 Number of nasal formulations approved utilizing our nasal dosing platform 	<ul style="list-style-type: none"> 2030年度：2件以上 FY3/2031: 2 or more
バイオベンチャーのサポート Supporting bio-venture companies	<ul style="list-style-type: none"> Gemseki 事業での組成ファンド数 Number of funds established in the Gemseki 	<ul style="list-style-type: none"> 2028年度：3本 FY3/2029: 3
健康な人生の提供（ウェルビーイングな暮らし） Wellbeing Lifestyle		
ウェルビーイングの実現 Realizing wellbeing	<ul style="list-style-type: none"> 従業員満足度調査 Employee satisfaction surveys 従業員エンゲージメント調査 Employee engagement surveys 	<ul style="list-style-type: none"> 実績管理 Checking Results 実績管理 Checking Results
おもてなしマインドの向上 Developing hospitality mindset	<ul style="list-style-type: none"> 顧客満足度調査 Customer satisfaction survey 	<ul style="list-style-type: none"> 実績管理 Checking Results

(1) Diplomat of the America Board of Toxicology

非財務KPI（2） Non-financial KPI(2)

サブマテリアリティ Sub-materiality	KPI（指標） KPI (indicators)	目標 Target
美しい地球環境の保全 Preserving the Beautiful Natural Environment		
カーボンニュートラルの実現 Realizing carbon neutrality	<ul style="list-style-type: none"> Scope1&2&3 Scopes1,2, and 3 SNBL カーボンニュートラル指標 SNBL carbon neutral indicator CO2環境効率 CO2 environmental efficiency 再生可能エネルギー生産量 Amount of renewable energy produced 	<ul style="list-style-type: none"> 実績管理⁽¹⁾ Checking Results⁽¹⁾ 2030年度：ネットゼロ⁽²⁾ FY3/2031: Net zero⁽²⁾ 2030年度：50%改善（2020年度基準） FY3/2031 : 50% improvement (Base year: FY3/2021) 2028年度：3,000万kWh FY3/2029: 30 million kWh
サーキュラーエコノミーへの移行 Shifting to a circular economy	<ul style="list-style-type: none"> 水環境効率 Water environmental efficiency 水資源の再利用率 Percentage of water resources reused 	<ul style="list-style-type: none"> 実績管理 Checking Results 実績管理 Checking Results
ネイチャーポジティブへの移行 Becoming nature positive	<ul style="list-style-type: none"> 完全養殖ウナギの生産数 Number of fully farmed Japanese eel produced 	<ul style="list-style-type: none"> 2026年度：年間10万尾 FY3/2027: Annual production of 100,000 eels

⁽¹⁾ Scope3はFY2025までに算定 Scope 3 emissions will be determined by FY2026/3

⁽²⁾ 新日本科学単体 SNBL on a non-consolidated basis

非財務KPI (3) Non-financial KPI(3)

サブマテリアリティ Sub-materiality	KPI (指標) KPI (indicators)	目標 Target
働く楽しさを実感できる組織づくり Creating an Organization Where People can Enjoy Their Work		
ダイバーシティ & インクルージョンの推進 Promoting Diversity & Inclusion	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に占める女性の割合 Percentage of women in managerial positions 社員の育児休暇取得率 Percentage of employees taking childcare leave 	<ul style="list-style-type: none"> 2028年度 : 30% 以上 FY3/2029: 30% or higher 2028年度 : 100% の継続 FY3/2029: Maintaining 100%
人的資本経営の推進 Promoting human capital management	<ul style="list-style-type: none"> 一人当たりの研修時間数 Training period per person 読書習慣の浸透⁽¹⁾ Development of a reading habit⁽¹⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> 実績管理 Checking Results 実績管理 Checking Results
健康経営の推進 Promoting health and productivity management	<ul style="list-style-type: none"> SNBL健康経営推進指標 (10項目) SNBL Health & Productivity Management indicators (10 items) 	<ul style="list-style-type: none"> 2026年度 : 各指標の目標達成⁽²⁾ FY3/2027: Achievement of target for each indicator⁽²⁾
社員と会社の共成長 Achieving growth of both employees and the company	<ul style="list-style-type: none"> 従業員満足度調査 Employee satisfaction surveys 従業員エンゲージメント調査 Employee engagement surveys 	<ul style="list-style-type: none"> 実績管理 Checking Results 実績管理 Checking Results
DX/RPA推進によるビジネスの進化 Evolving the Business through Digital Transformation and Robotic Process Automation		
試験データのデジタル化 Study records digitalization	<ul style="list-style-type: none"> 紙資源の削減枚数 Number of sheets of paper saved 	<ul style="list-style-type: none"> 2023年度 : 120万枚 (33%) 削減(2021年度基準) FY3/2024: Reduction of 1.2 million sheets (33%) of paper resources (compared to FY3/2022)

(1) 年間読書量 7冊以上の社員割合 Percentage of employees who read at least 7 books a year

(2) 当社ウェブサイト参照 Please refer to our website <https://www.snbl.co.jp/esg/esgdata/#s2>

非財務KPI（4） Non-financial KPI(4)

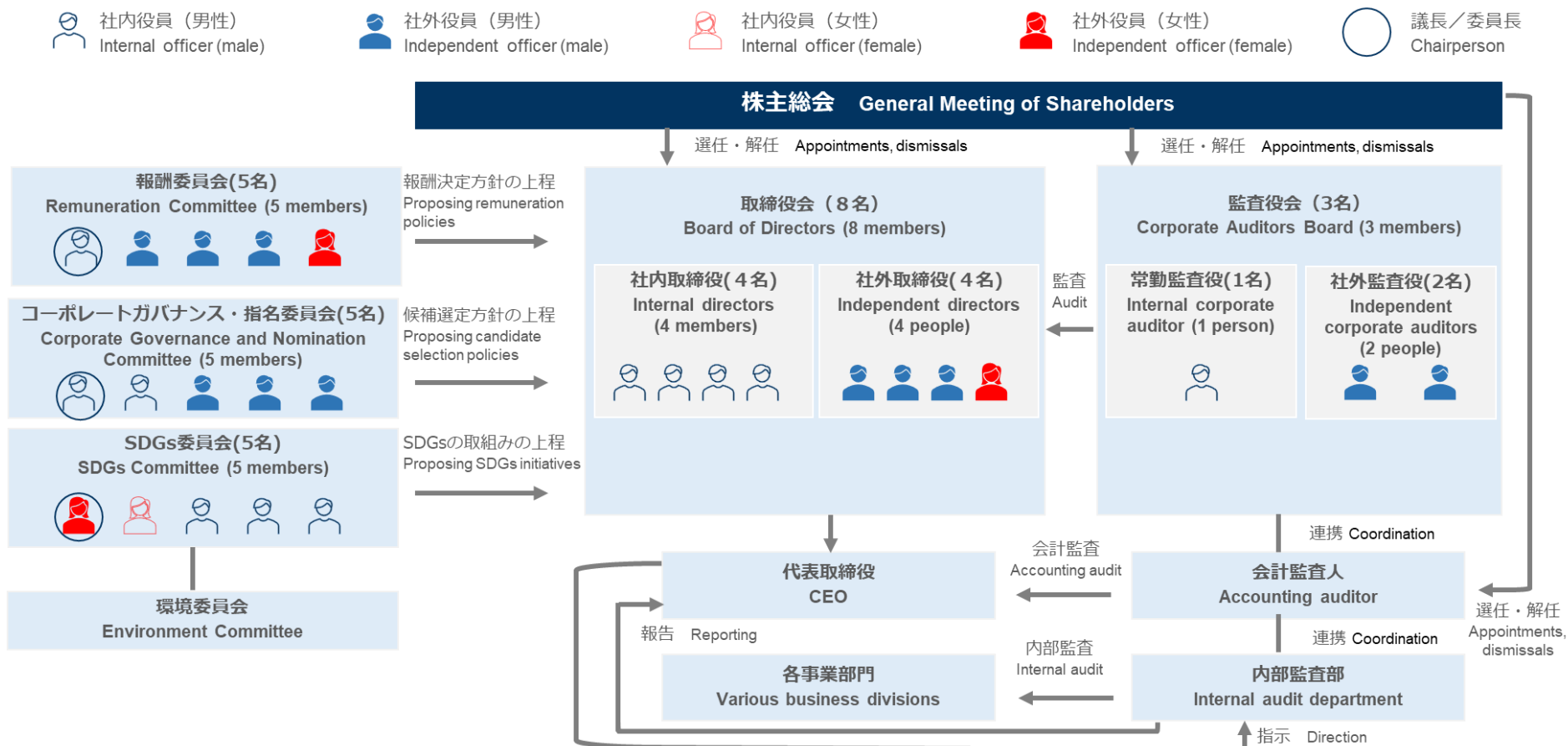
サブマテリアリティ Sub-materiality	KPI（指標） KPI (indicators)	目標 Target
ステークホルダーエンゲージメントの向上 Enhancing Stakeholder Engagement		
顧客利益の最大化 Maximizing customer profit	<ul style="list-style-type: none"> 顧客満足度調査 Customer satisfaction surveys 	<ul style="list-style-type: none"> 実績管理 Checking Results
取引先との成長の共有 Sharing growth with business partners	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤー行動規範への同意率 Percentage of suppliers who agree to the Suppliers Code of Conduct 	<ul style="list-style-type: none"> 実績管理 Checking Results
株主価値の向上 Increasing shareholder value	<ul style="list-style-type: none"> 投資家ミーティング件数 Number of investor meetings 	<ul style="list-style-type: none"> 実績管理 Checking Results
企業理念を実現するガバナンスの構築 Building a Governance Framework for Realizing the Corporate Principles		
取締役会の機能向上 Enhancement of the function of the Board of Directors	<ul style="list-style-type: none"> 取締役および監査役の取締役会出席率 Board meeting attendance of Directors and Audit & Supervisory Committee Members 	<ul style="list-style-type: none"> 実績管理（80% 以上を維持） Checking Results (maintaining 80% or higher)
公正な事業活動の推進 Promotion of fair business activities	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス・コードへの適合 Conformity to the Corporate Governance Code 	<ul style="list-style-type: none"> 実績管理（100% を維持） Checking Results (maintaining 100%)
コンプライアンスの遵守 Commitment to compliance	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス行動指針研修の受講率 Percentage of employees who take part in the Compliance Action Guidelines training 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 100%

コーポレートガバナンス Corporate Governance

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。

SNBL had adopted the fundamental policy of developing sound management practices, improving efficiency, enhancing transparency, strengthening its compliance framework and achieving effective corporate governance, in order to further enhance its corporate value.

コーポレートガバナンス体制 Corporate Governance Structure (as of June 30, 2023)



取締役会（1） Board of Directors(1)

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。

当社では、8名の取締役が選任されており、決議事項以外の業務執行については、経営の機動性と柔軟性を高めるため、社外取締役以外の各取締役4名および執行役員16名（うち1名外国人）がそれぞれ業務執行を担当しており、その多くが会社組織上、各事業部門の長を務めています。

Approach to the Board of Directors

For its Board of Directors, the Company seeks persons of excellent character and insight from inside and outside the Company, regardless of their nationality, personal history, or gender in accordance with our diversity and inclusion policy.

On this basis, for directors in charge of business execution, we have selected candidates with extensive business expertise and experience, and for outside directors, we have selected candidates with extensive knowledge and experience in their fields of expertise.

The Company has appointed eight directors to the Board. To enhance the agility and flexibility of management regarding business execution other than matters for resolution, each of the four directors who are not external directors, and 16 executive officers (including one non-Japanese officer) are responsible for the execution of their respective business operations, and many of them also serve as the managers of divisions under the organizational structure of the Company.

取締役会のダイバーシティに関するポリシー	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2021/11/9a7af5b994794040306d24636c07989e.pdf
Board of Directors' Diversity Policy	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2022/07/E-9_BOD-Diversity-Policy_Oct-2021.pdf

取締役会（2） Board of Directors(2)

取締役 Directors	役職 Current position	取締役在任年数 Years as a Director	出席回数（2022年度） Attendances (FY 3/2023)			
			取締役会 Board of Directors	報酬委員会 Remuneration Committee	CG・指名委員会 Corporate Governance & Nomination Committee	SDGs委員会 SDGs Committee
永田 良一 Ryoichi Nagata	代表取締役会長兼社長 CEO Representative Chairman, President, and CEO	42年 42 years	14/14回 14/14	2/2回 2/2	--	--
高梨 健 Ken Takanashi	代表取締役副社長 Senior Executive Vice President	19年 19 years	14/14回 14/14	--	3/3回 3/3	12/12回 12/12
永田 一郎 Ichiro Nagata	取締役副社長 Executive Vice President	3年 3 years	14/14回 14/14	--	3/3回 3/3	12/12回 12/12
角崎 英志 Hideshi Tsusaki	専務取締役 Executive Managing Director	5年 5 years	14/14回 14/14	--	--	--
福元 紳一 Shinichi Fukumoto	社外取締役 Independent Director	8年 8 years	14/14回 14/14	2/2回 2/2	3/3回 3/3	--
山下 隆 Takashi Yamashita	社外取締役 Independent Director	8年 8 years	14/14回 14/14	2/2回 2/2	3/3回 3/3	--
花田 強志 Tsuyoshi Hanada	社外取締役 Independent Director	3年 3 years	14/14回 14/14	2/2回 2/2	3/3回 3/3	--
戸谷 圭子 Keiko Toya	社外取締役 Independent Director	2年 2 years	14/14回 14/14	--	--	12/12回 12/12

取締役会 (3) Board of Directors(3)

	単位 Unit	2020年6月末 As of June 30, 2020	2021年6月末 As of June 30, 2021	2022年6月末 As of June 30, 2022	2023年6月末 As of June 30, 2023
取締役 Board of Director	人 person	7	9	9	8
うち社内取締役 Internal directors	人 person	4	5	5	4
うち独立社外取締役 Independent directors	人 person	3 (42.9%)	4 (44.4%)	4 (44.4%)	4 (50.0%)
うち女性取締役 Female directors	人 person	0 (0%)	1 (11.1%)	1 (11/1%)	1 (12.5%)
うち外国人取締役 Non-Japanese directors	人 person	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
平均年齢 Average age of directors	歳 age	55.6	56.3	57.3	58.9

	単位 Unit	2020年3月期 FY 3/2020	2021年3月期 FY 3/2021	2022年3月期 FY 3/2022	2023年3月期 FY 3/2023
取締役会開催数 Number of board meetings	回 session	13	13	13	14
取締役会出席率 Board of meeting attendance	%	98.6	100	100	100
取締役の報酬額 (総額) Director remuneration (Total)	千円 thousand yen	167,812	176,206	237,670	278,813

取締役報酬（1） Remuneration of Directors(1)

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取締役報酬月額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）と決議されている。

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する。

具体的には、当社の取締役の報酬は、基本報酬と業績報酬により構成されるものとする。

Determining Remuneration Amounts and Calculation Methods

Remuneration amounts for each director are determined in accordance with Company-designated procedures within the range of the total amount of remuneration for all directors set forth by resolution of the General Meeting of Shareholders.

Specifically, the non-statutory Remuneration Committee prepares a draft which it submits to the Board of Directors. The President & CEO is delegated by the Board of Directors to determine the amount of remuneration for directors within the scope of the amount submitted by the Remuneration Committee.

The remuneration of directors is determined after comprehensively taking various factors into account, including company business performance, economic conditions, and the responsibilities and achievements of each individual.

1. Basic policy

Regarding the remuneration of the Company's directors (including external directors in addition to executive directors; hereinafter the same), the monthly remuneration of directors was set to no greater than ¥40,000,000 per month (not including the amount paid as employee salary for those directors serving concurrently as employees) by resolution of the General Meeting of Shareholders held on June 25, 2003.

Based on this resolution, the Company's basic policy is to set an appropriate level based on each director's duties when determining the remuneration of individual directors.

Specifically, the remuneration of the Company's Directors consists of basic remuneration and performance-linked remuneration.

取締役報酬（2） Remuneration of Directors(2)

2. 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又は条件の決定に関する方針を含む）

当社の取締役の報酬は、個々の職責に基づく基本報酬に会社業績や経済情勢、実績等に基づく業績報酬を総合的に勘案して決定され、月例の固定報酬として支給されるものとする。

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、実績等をふまえて審議を行い、その原案を作成し、取締役会に対して答申を行うものとする。

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、決定するものとする。

2. Policy for determining the amount of remuneration (monetary remuneration) for individual directors (including the policy for determining the timing or conditions for granting remuneration, etc.)

The remuneration of the Company's Directors is determined by comprehensively taking into consideration the basic remuneration based on their individual responsibilities and the performance-linked remuneration based on the Company's business performance, economic conditions and results, and is paid as a fixed monthly remuneration.

3. Matters concerning decisions on the details of remuneration paid individually to directors

Regarding amounts of remuneration for individual directors, the Remuneration Committee, of which the majority of members are external directors, receives consultation from the Board of Directors, reviews the Company's business performance, economic conditions, and the responsibilities and achievements of each director, prepares a draft and submits it to the Board of Directors.

The President and Representative Director is delegated by the Board of Directors to determine the amounts of remuneration for individual directors and makes the determination within the scope of the details submitted from the Remuneration Committee.

取締役会の実効性評価（1） Evaluation of effectiveness of the Board of Directors(1)

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実施しております。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います。

1. 評価方法

以下の方法で評価を実施しました。なお、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、2023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おります。

- ・ 全取締役及び全監査役に対し、取締役会の構成、運営状況及び審議内容等に関するアンケートを作成・実施。
- ・ 代表取締役会長兼社長を中心に評価結果に関する常勤取締役による検討を実施。
- ・ コーポレートガバナンス・指名委員会の審議結果について、社外取締役のみでの議論を実施。
- ・ アンケート調査の結果をコーポレートガバナンス・指名委員会において審議。
- ・ 取締役会において実効性評価結果を共有するとともに、前年度の結果と比較した進捗及び今後の課題について議論を実施。

To assess the effectiveness of deliberations by the Board of Directors and the execution of business decisions, the non-statutory Corporate Governance & Nomination Committee draws up and conducts an evaluation survey of Directors and Corporate Auditors, and the Representative Chairman, President & CEO also conducts individual interviews with each director.

The results of the survey are discussed by the Corporate Governance & Nomination Committee and shared with the Board of Directors, which leads to improvements that help revitalize the deliberations conducted by the Board of Directors and consequently, to enhance its effectiveness.

1. Method of evaluation

Evaluations were conducted using the following method. SNBL has a Corporate Governance & Nomination Committee, a majority of whose members are External Directors, which is responsible for monitoring the functioning of the Board of Directors, and, as in previous years, this committee played a leading role in evaluating the effectiveness of the Board of Directors during the fiscal year ending March 31, 2023.

- ・ A survey of all Directors and all Corporate Auditors, covering topics such as the composition and operations of the Board of Directors as well as the content of deliberations, was drawn up and conducted.
- ・ The Representative Chairman, President & CEO played a central role in considering the evaluation results with full-time Directors.
- ・ The results of deliberations by the Corporate Governance & Nomination Committee were discussed by External Directors only.
- ・ The results of the questionnaire were discussed at a meeting of the Corporate Governance & Nomination Committee.
- ・ The results of the evaluation of effectiveness were shared at a meeting of the Board of Directors and discussions were held on progress in comparison with the previous fiscal year's results and issues that need to be addressed in the future.

取締役会の実効性評価（2） Evaluation of effectiveness of the Board of Directors(2)

2. 評価結果の概要

2023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。全ての項目において高評価(3/4段階)が付けられ、全体としては前年より改善傾向にはあるものの、事業環境や経営陣に求められる課題が変化する中で、実効性の更なる向上に向けて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。

前年度取締役会実効性評価において確認された課題への対応状況や取り組み、及び評価結果は以下の通りです。

- ・ グローバルビジネス専門の社外取締役や企業経営に豊富な経験を持つ顧問のアドバイスを経営戦略会議等も活用し、積極的に取り入れることで審議の充実を図りました。
- ・ 重要案件については、取締役会にて事前協議の機会を頻繁に設けることで、審議プロセスの充実と円滑化を図りました。
- ・ 「成長投資の強化」「DX推進」「人的資本の向上」の3つの取組みを重点的に推進する2028Visionを策定し、財務・非財務KPIを明確にしました。
- ・ 専門性の高いTR事業の内容を説明する機会や社外取締役だけの会議の場を設けるなど、情報の共有・コミュニケーションの促進に取り組みました。
- ・ 新たに中長期的な価値創造への道筋を記載した統合報告書2022の発行を行うと共に、決算説明会・株主/投資家との対話・地域社会貢献活動に関するメディアなどを通じた情報発信等を行いました。

2. Summary of evaluation results

It was determined that an appropriate level of effectiveness of the Board of Directors was achieved in the fiscal year ended on March 31, 2023.

Although a high evaluation (3 out of 4) was achieved in all areas, and there was an overall tendency for improvement compared with the previous year, it was recognized that there are still issues that need to be addressed in the future to further improve effectiveness, given the changes in the business environment and in the issues management is required to tackle.

The actions and initiatives taken to address issues identified in the previous fiscal year's evaluation of the effectiveness of the Board of Directors and the evaluation results are as follows.

- ・ Efforts were made to enhance deliberations through the utilization and active incorporation of the advice of External Directors who are experts in global business and advisors with extensive experience of corporate management as well as management strategy meetings, etc.
- ・ Efforts were made to enhance and facilitate the deliberation process at meetings of the Board of Directors by frequently creating opportunities for prior consultations on important matters.
- ・ The Company formulated the 2028 Vision with three key initiatives: strengthening investment for growth, digital transformation, and improving human capital, and clearly set out financial and non-financial KPIs.
- ・ Efforts were made to encourage information sharing and communication, including creating opportunities to explain activities in the highly specialized TR business and opportunities for meetings of External Directors only.
- ・ The Company published the Integrated Report 2022 describing for the first time the path of value creation in the medium and long term, and it also held financial results briefings, engaged in dialogue with shareholders and investors, and disseminated information about its regional community contribution activities through the media, etc.

スキルマトリクス Directors' Qualifications Matrix

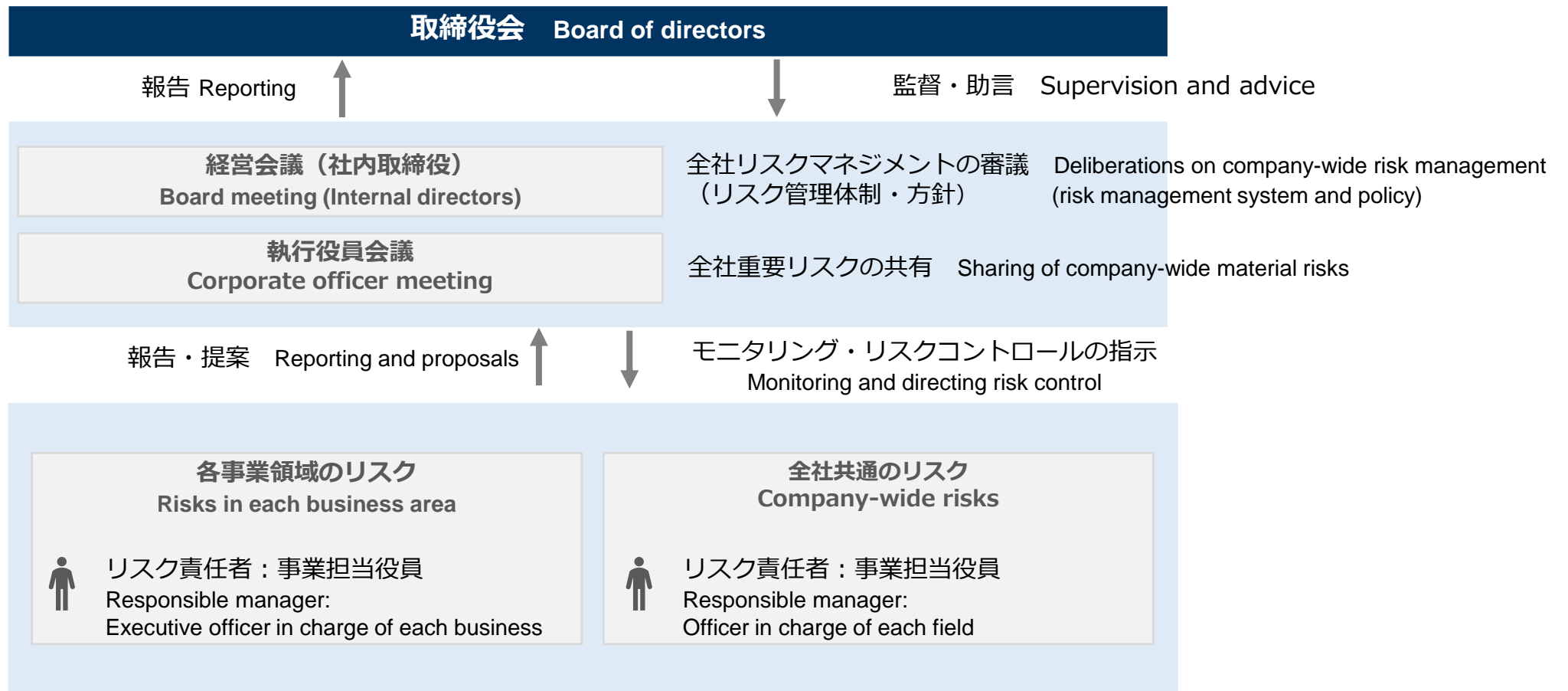
取締役 Directors	役職 Current position	会社経営 Corporate Management	グローバル ビジネス Global Business	技術・ 研究開発 Technology and research development	財務・会計 Financial affairs and accounting	人事・労務 人材開発 Human resources, labor and staff development	法務・ リスク管理 Legal affairs and risk management	環境 Environment	社会 Social	内部統制・ ガバナンス Internal control and governance	主な資格 Main qualifications
永田 良一 Ryoichi Nagata	代表取締役会長兼社長 CEO Representative Chairman, President, CEO, and CHO	✓	✓	✓		✓		✓		✓	医師 Physician
高梨 健 Ken Takanashi	代表取締役副社長 Senior Executive Vice President	✓	✓		✓		✓		✓	✓	米国公認会計士 U.S. Certified Public Accountant
永田 一郎 Ichiro Nagata	取締役副社長 Executive Vice President	✓	✓	✓		✓				✓	医師 Physician
角崎 英志 Hideshi Tsusaki	専務取締役 Executive Managing Director	✓	✓	✓				✓		✓	獣医師 Veterinarian
福元 紳一 Shinichi Fukumoto	社外取締役 Independent Director					✓	✓		✓	✓	弁護士 Attorney-at-law
山下 隆 Takashi Yamashita	社外取締役 Independent Director				✓	✓	✓			✓	公認会計士 CPA
花田 強志 Tsuyoshi Hanada	社外取締役 Independent Director				✓	✓			✓	✓	税理士 Certified Tax Accountant
戸谷 圭子 Keiko Toya	社外取締役 Independent Director	✓	✓					✓	✓	✓	学者 Scholar (Global Business)

リスクマネジメント Board of Directors

当社は、事業活動に関する社内外の様々な不確実性を適切に管理し、経営戦略や事業目的を遂行していく上で、リスクマネジメントが不可欠なものと認識しています。

We recognize that risk management is an essential initiative to appropriately control the various internal and external uncertainties related to our business activities and to carry out our management strategies and business objectives.

リスクマネジメント体制 Risk management structure



リスク評価 Risk Assessment

リスクが発生した場合の影響度と発生可能性をそれぞれレベル分けして、各リスクの評価を行っています。

Each risk is assessed by dividing the impact and likelihood of occurrence of the risk into different levels.

影響度 The degree of impact			
	事業継続性 Business continuity	評判 (レピュテーション) Reputation	金銭的影響 Financial loss
大 Large	事業免許の取消し・1か月以上の業務の停止 License cancellation / Suspension of business for 1 month or more	信頼の大幅な失墜 (信頼回復に1年以上) Significant loss of trust (more than 1 year to restore trust)	1億円～ ≥ 100 mill. JPY
中 Medium	1週間以上の業務の停止 Suspension of business for 1 week or more	信頼の失墜 (信頼回復に数か月) Loss of trust (Several months to restore trust)	～1億円 < 100 mill. JPY
小 Small	数日程度の業務の停止 Suspension of business for few days	信頼の失墜の可能性は低い Likelihood of loss of trust is low	～5,000万円 < 50 mill. JPY



コントロールレベル Risk control level	
低 Low	リスクの全体像の把握が出来ておらず、場当たりの対応となっている。 Possible events are not understood, and responses are ad hoc.
中 Medium	リスクをコントロールもしくは低減するための主要な要素を特定し、対策を講じている。 Key elements to control / mitigate risk are identified and addressed.
高 High	リスクを把握しており、判断者が満足する範囲内にコントロールされている、もしくは受容可能な範囲にある。 Risks are known and are controlled to the satisfaction of the decision maker or are within acceptable limits.

コンプライアンス Compliance

当社は、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。

We strive to foster a corporate culture in which every officer and employee is fully aware of the rationale for compliance and consistently acts in line with the SNBL Compliance Code of Conduct, not only through their corporate activities but also in their personal lives.

コンプライアンス行動指針	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2019/06/5e400d4f51a09c1808680b9a87a8645c.pdf
Compliance Code of Conduct	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2023/12/ac4a1d0eb76cb8434b3f192c5abe35e7.pdf
贈収賄および汚職防止に関するポリシー	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2021/11/d59de67b6c06fd044c5e0d329fe209d6.pdf
Policy on the Prevention of bribery and corruption	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2022/07/13fc89d1ed9da70471264dde35091d35.pdf
内部通報および報復禁止に関するポリシー	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2021/11/38a9e6ec22519d784e461ad63c7f0ee7.pdf
Whistleblower and Non-Retaliation Policy	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2022/07/E-12_Whistleblowing-and-Prohibition-of-Retaliation-Policy_Oct-2021.pdf
税務に関するポリシー	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2021/11/b0b17f9372360f9d91b7195d82000669.pdf
Tax policy	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2022/07/E-13_Global-Tax-Policy_Oct-2021.pdf

	単位 Unit	2020年3月期 FY 3/2020	2021年3月期 FY 3/2021	2022年3月期 FY 3/2022	2023年3月期 FY 3/2023
重大な法令違反、事件・事故発生件数 Number of serious violations of law or incidents and accidents	件 case	0	0	0	0
汚職贈収賄の件数 Number of penalties for bribery and corruption	件 case	0	0	0	0
競争法違反件数 Number of anti-competitive practices	件 case	0	0	0	0
行政処分件数 Number of administrative actions	件 case	0	0	0	0

情報セキュリティ Information Security

当社は、倫理綱領に「業務上で知り得た個人と企業の秘密保持の厳守」を掲げ、情報セキュリティへの取り組みを、安定した事業活動に不可欠の要素と認識しています。

1. 当社は「SNBLセキュリティ基本方針」を策定すると共に、「ビジネスセキュリティ対策基準」と「コンピュータシステム情報セキュリティ対策基準」を設けています。両基準については、情報技術の進展に合わせて、適宜見直しを図っています。
2. 情報セキュリティ委員会を設置し、情報セキュリティに関わる取り組みを強化しています。
3. セキュリティ要求事項を周知徹底するために、全従業員を対象として、情報セキュリティ研修を実施しています。

We are committed to protecting the privacy of all information, personal and corporate in our Employee principles. We recognize that information security initiatives are essential for the sustainable enhancement of our corporate value.

1. In addition to establishing the “SNBL Security Standard Policy”, we have also established the “Standard Business Security Measures” and the “Computer System Data Security Measures”. Both measures are reviewed as necessary to keep pace with developments in information technology.
2. We have established an Information Security Committee to strengthen our information security initiatives.
3. Information security training is provided to all employees to ensure that they are familiar with security requirements.

SNBL セキュリティ基本方針	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2024/01/5654aa4d8cd7e93f6d462d9d14ad39d1.pdf
情報開示に関するポリシー	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2021/11/540d1f33e9120f74dd87121ddcb77357.pdf
Policy on Information Disclosure	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2022/07/E-10_Information-Disclosure-Policy_Oct-2021.pdf
サイバーセキュリティに関するポリシー	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2021/11/9898b9fc7cb1322d3dcac7e8fb88c433.pdf
Cyber Security Policy	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2022/07/E-14_Cybersecurity-Policy_Oct-2021.pdf

	単位 Unit	2020年3月期 FY 3/2020	2021年3月期 FY 3/2021	2022年3月期 FY 3/2022	2023年3月期 FY 3/2023
情報セキュリティ重大事件・事故件数 Number of serious incidents and accidents involving information security	件 case	0	0	0	0
情報セキュリティ研修受講率 Attendance rate of information security training	%	100	100	100	100

動物福祉 Animal Welfare

当社は、「動物の愛護及び管理に関する法律」、「実験動物の飼養及び保管並びに苦痛の軽減に関する基準」、「厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針」および日本学術会議が策定した「動物実験の適正な実施に向けたガイドライン」、米国の「The Guide for the Care and Use of Laboratory Animals」に基づき「動物実験に関する規程」を制定しています。

その上で、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」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養・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おり、年2回、動物感謝祭を執り行っています。

第三者評価としては、2011年に国際的な認証機関であるAAALAC International（米国に本部を置く非営利団体）による認証を取得しました。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、認証を更新しています。

We have established regulations on animal research on the basis of the “Act on Welfare and Management of Animals”, “Standards relating to the Care and Keeping and Reducing Pain of Laboratory Animals,” “Basic guidelines on animal research at the institutions under the jurisdiction of the Ministry of Health, Labour and Welfare,” “the Science Council of Japan’s Guidelines for Proper Conduct of Animal Experiments,” and “the U.S. Guide for the Care and Use of Laboratory Animals.”

Furthermore, the company raises and keeps animals properly with due consideration of their physiology, biology, habits and other attributes in line with the principles of the 3Rs, the internationally accepted basic philosophy on animal research. We have a feeling of gratitude toward the animals we use for scientific studies. We hold an animal memorial service twice a year to express our gratitude to the animals and to wish them peace of mind.

For the third-party evaluation, SNBL obtained accreditation from AAALAC International, an international accreditation body and nonprofit organization headquartered in the United States, in 2011. Today, all facilities of the SNBL Group raising and keeping animals undergo regular inspection visits to update their accreditation.

動物福祉への考え方と取組み	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2021/11/c727c444cdcfc97e46238f2e66ba5a0d.pdf
Concepts and initiatives for animal welfare	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2022/07/E-15_SNBL-Attitudes-and-Efforts-on-Animal-Welfare_Oct-2021.pdf
実験動物愛護理念	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2019/05/animal-welfare.pdf
動物実験に関する規程	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2020/03/2a0c6d5e43ef7b15b9285a8e75656495.pdf

環境マネジメント Environmental Management

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」に基づき、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ています。

当社のありたい姿を定めた2028Visionでは、「美しい地球環境の保全」をマテリアリティの1つに位置づけて、地球環境の保全に取り組んでいます。

Our corporate philosophy is to be a company “committed to the environment, life, and people.” Guided by these principles, we are keenly aware of the importance of environmental preservation.

In our 2028 Vision, we have positioned "Preserving the Beauty of the Natural Environment" as one of the materialities, and we are working to preserve the global environment.

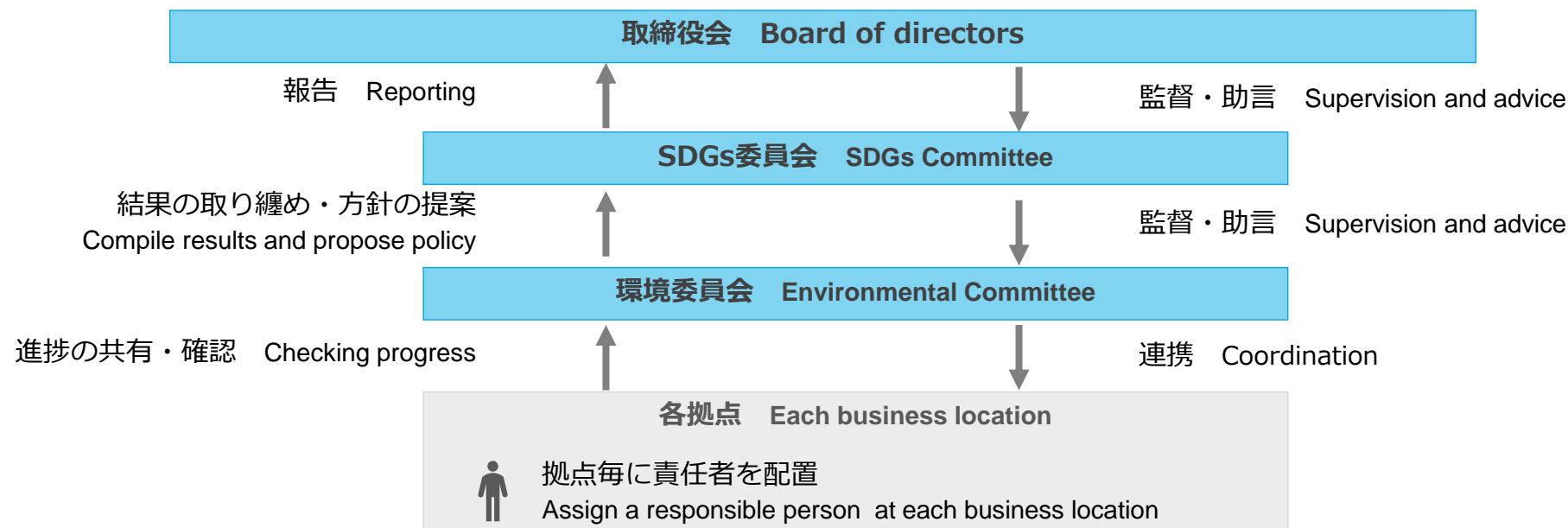
環境に関するポリシー

<https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2021/11/f0d522f087386b30681360c7cd2eee86.pdf>

Environmental Policy

https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2022/07/E-1_Environmental-Policy_Oct-2021.pdf

環境マネジメント推進体制 Corporate Governance Structure (as of June 30, 2023)



気候変動対応（1） Response to Climate Change(1)

「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進めています。2030年度までに新日本科学単体の国内事業活動におけるScope1及びScope2排出量において、「カーボンニュートラル」の実現を目指しています。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。

Based on our "Environmental Policy," we are proactively working to reduce greenhouse gas emissions as a measure against climate change. We aim to achieve "carbon neutrality" in terms of Scopes 1 and 2 emissions in our domestic business activities by FY2030.

We also support the recommendations of the TCFD (Task Force on Climate-related Financial Information Disclosure) and will work to appropriately disclose information based on the TCFD framework.

TCFDフレームワークに基づく情報開示

<https://www.snbl.co.jp/esg/tcfid/>

Information Disclosure Based on TCFD Framework

<https://www.snbl.co.jp.e.aoy.hp.transer.com/esg/policies/>

温室効果ガス排出量（GHG）削減のアプローチ Approaches for reducing greenhouse gases

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. 回避
1. Avoid | 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り組みます。
When making business decisions, we consider the impact of life-cycle GHG emissions and show preference to those actions with a lower GHG emissions impact. |
| 2. 削減
2. Reduce | 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みます。
Where we cannot avoid emissions, we reduce GHG emissions through energy efficiency and conservation activities or operational optimization. |
| 3. 代替
3. Substitute | 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。
Where we cannot avoid or reduce emissions, we substitute conventional technology and energy choice with low-carbon technologies and low-carbon/carbon-free energy. |
| 4. 相殺
4. Compensate | 排出を回避、削減または代替できない場合には、炭素除去、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。
Where we cannot avoid, reduce, or substitute emissions, we neutralize remaining GHG emissions through the use of greenhouse gas removal technologies and the purchase of carbon offsets. |

気候変動対応（2）

Response to Climate Change(2)

		単位 Unit	2020年3月期 FY 3/2020	2021年3月期 FY 3/2021	2022年3月期 FY 3/2022	2023年3月期 FY 3/2023
CO ₂ 排出量 CO ₂ Emission	Scope1&2 (Market-based)	t-CO ₂	11,648	10,806 <input checked="" type="checkbox"/>	11,561 <input checked="" type="checkbox"/>	14,623 <input checked="" type="checkbox"/>
	Scope1	t-CO ₂	--	3,176 <input checked="" type="checkbox"/>	3,145 <input checked="" type="checkbox"/>	5,389 <input checked="" type="checkbox"/>
	Scope2	t-CO ₂	--	7,630 <input checked="" type="checkbox"/>	8,416 <input checked="" type="checkbox"/>	9,234 <input checked="" type="checkbox"/>
	Scope3	t-CO ₂	--	--	246 <input checked="" type="checkbox"/>	312
	Category 5	t-CO ₂	--	--	115 <input checked="" type="checkbox"/>	155
	Category 6	t-CO ₂	--	--	131 <input checked="" type="checkbox"/>	157
	従業員一人当たり温室効果ガス排出量 GHG Emission per Employee	t-CO ₂	16	14	15	12
エネルギー Energy	A重油 Heavy Oil	kL	--	1,021 <input checked="" type="checkbox"/>	1,014 <input checked="" type="checkbox"/>	1,823 <input checked="" type="checkbox"/>
	軽油 Light Oil	kL	--	18 <input checked="" type="checkbox"/>	17 <input checked="" type="checkbox"/>	22 <input checked="" type="checkbox"/>
	ガソリン Gasoline	kL	--	23 <input checked="" type="checkbox"/>	24 <input checked="" type="checkbox"/>	25 <input checked="" type="checkbox"/>
	灯油 Kerosene	kL	--	78 <input checked="" type="checkbox"/>	70 <input checked="" type="checkbox"/>	74 <input checked="" type="checkbox"/>
	LPガス LPG	1000m ³	--	16 <input checked="" type="checkbox"/>	18 <input checked="" type="checkbox"/>	35 <input checked="" type="checkbox"/>
	都市ガス City Gas	1000m ³	--	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	3 <input checked="" type="checkbox"/>
	電力使用量 Electricity	MWh	21,665	21,114 <input checked="" type="checkbox"/>	18,591 <input checked="" type="checkbox"/>	24,372 <input checked="" type="checkbox"/>
	電力発電量（再生可能エネルギー） Electric Power generated (Renewable Energy)	MWh	10,344	10,328	10,751	9,579
環境効率 Intensity	CO ₂ 排出原単位（CO ₂ 排出量/売上高） CO ₂ Carbon Intensity (CO ₂ Emissions/Revenue)	t-CO ₂ /百万円 t-CO ₂ / million yen	0.80	0.72	0.65	0.58
	CO ₂ 環境効率（売上高/CO ₂ 排出量） CO ₂ Environmental Efficiency (Revenue/CO ₂ Emissions)	百万円/t-CO ₂ million yen / t-CO ₂	1.25	1.40	1.54	1.72
	CO ₂ 環境効率指数 CO ₂ Environmental Efficiency Index	基準年：FY3/2020 The base year：FY3/2020	--	100	110	123

省資源・汚染防止 Resource Conservation/Pollution Prevention

「環境に関するポリシー」を基に、事業活動に伴って発生する廃棄物の抑制と再資源化に取り組んでいます。

事業活動で使用する化学物質については、リスク管理を徹底し、人の健康と周辺環境へのリスクを抑制する予防活動に取り組んでいます。

1. 「特定化学物質管理規定」を策定し、法令及び標準操作手順書に沿った特定化学物質の管理、取扱いを徹底しています。
2. 特定化学物質の管理責任者を配置し、安全管理業務を総括的に管理、監督しています。
3. 取扱者に対しては事前に教育を実施し、取扱いの際は適切な保護具の着用を徹底するとともに、定期的に作業環境をモニタリングしています。

Based on our "Environmental Policy," we are proactively working to reduce and recycle waste generated in the course of our business activities.

We thoroughly manage the risk of chemical substances used in our business activities. We are engaged in preventive activities to control risks to human health and the surrounding environment caused by chemical substances.

1. We have formulated "Regulations for the Management of Specified Chemical Substances" and manage and handle specified chemical substances in accordance with laws, regulations, and standard operating procedures.
2. We have appointed a person responsible for the management of specified chemical substances to comprehensively manage and supervise safety management operations.
3. We provide prior training for those who handle the product and ensure that they wear appropriate protective equipment when handling the product. In addition, the Health and Safety Committee regularly monitors the work environment.

		単位 Unit	2020年3月期 FY 3/2020	2021年3月期 FY 3/2021	2022年3月期 FY 3/2022	2023年3月期 FY 3/2023
廃棄物 Waste	産業廃棄物発生量 Industrial Waste generated	t	159	160	178	287.6
	再資源化量 Recycled	t	159	160	178	288
	最終処分量 Landfilled	t	0	0	0	0
	うち特別管理産業廃棄物 Of which, Specially Controlled Industrial Waste	t	27	25	26	25
水質汚濁 Water Pollution	生物化学的酸素要求量 (BOD) Biochemical oxygen demand (BOD)	mg/L	1.2	1.4	2.6	1.3

水資源 Water Resources

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んでいます。

We are strongly aware that water resources are indispensable for business continuity, and we are striving to reduce water consumption through efficient use and reuse of water as well as appropriate treatment of water.

We are working to raise awareness of water sustainability within the company, and through regular monitoring of water use, we are working to improve the efficiency of water resource use and reduce the amount of water used.

		単位 Unit	2020年3月期 FY 3/2020	2021年3月期 FY 3/2021	2022年3月期 FY 3/2022	2023年3月期 FY 3/2023
水資源 Water Resources	取水量および排水量 Water Intake & Discharge	1000m ³	613	683 <input checked="" type="checkbox"/>	667 <input checked="" type="checkbox"/>	1,167 <input checked="" type="checkbox"/>
	市水 City Water	1000m ³	9	8 <input checked="" type="checkbox"/>	8 <input checked="" type="checkbox"/>	55 <input checked="" type="checkbox"/>
	井水 Well Water	1000m ³	547	608 <input checked="" type="checkbox"/>	580 <input checked="" type="checkbox"/>	889 <input checked="" type="checkbox"/>
	温泉水 Hot Spring Water	1000m ³	57	67 <input checked="" type="checkbox"/>	79 <input checked="" type="checkbox"/>	223 <input checked="" type="checkbox"/>
環境効率 Intensity	水使用原単位（水使用量／売上高） Water Use Intensity (Water use/Revenue)	m ³ /百万円 m ³ / million yen	42.10	45.20	37.58	46.53
	水環境効率（売上高／水使用量） Water and Environmental Efficiency (Revenue/Water use)	百万円/千m ³ million yen / 1000m ³	23.75	22.12	26.61	21.49
	水環境効率指数 Water and Environmental Efficiency Index	基準年：2021年3月期 The base year：FY 3/2021		100	120	97

生物多様性 Conservation of Biodiversity

生態系の破壊や生物種の加速度的な絶滅に伴う生物多様性への影響は地球環境保全のための重大な課題の一つです。当社は、「環境に関するポリシー」を基に、自然資源の保全と有効活用への取り組みを通して、生物多様性の保全に貢献してまいります。

The impact on biodiversity caused by the destruction of ecosystems and the accelerated extinction of species is one of the critical issues for the conservation of the global environment. Based on our "Environmental Policy," we will contribute to the preservation of biodiversity through our efforts to conserve and effectively use natural resources.

メディポリス指宿の森林自然資本 Natural Capital of Medipolis Ibusuki Forest		
杉 (すぎ)	Japanese cedar	167,100
栲 (くぬぎ)	Sawtooth oak	23,000
檜 (ひのき)	Japanese cypress	1,500
桜 (さくら)	Cherry blossom	500
紅葉 (もみじ)	Maple	300
銀杏 (ぎんなん)	Ginkgo	300
梅 (うめ)	Japanese plum	300
躑躅 (つつじ)	Azaleas	10,000
紫陽花 (あじさい)	Hydrangea	4,500
古々椰子 (ここやし)	Coconut palm	40
海紅豆 (かいこうず)	Cockspur coral tree	40
椿 (つばき)	Camellia	100
山茶花 (さざんか)	Sasanqua camellia	150
雑木 (ぞうき)	Miscellaneous trees	53,300
胡桃 (くるみ)	Walnut	200
丹波栗 (たんぼくり)	Japanese chestnut	50
欒 (けやき)	Japanese elm	10,000

持続可能な森林経営 Sustainable Forest Management

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。森林経営においては、地元の指宿森林組合とパートナーシップを組んでいます。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。

2022年からは成熟した木の伐採と植樹による山の空気の入替えを進めています。成熟したスギ人工林を伐採し、クリ、モミジ、ツバキなどの花粉が少ない苗木への植替えを進める本取組みは、林野庁が進めている「花粉発生源スギ人工林減少推進計画」にも寄与するものです。

2023年末までに合計37haの区域で62,480本の植栽を実施しています。2027年3月までの3年間をかけて38.9haを対象に77,800本の植栽を計画しており、花粉の少ない多様で健全な森林への転換を進めています。

We acquired a vast site on a hilltop called “Medipolis Ibusuki” in Ibusuki City, Kagoshima Prefecture, in 2004, of which forests occupy 90% (300ha) of the whole site. In forest management, we have formed a partnership with the local forestry association which is responsible for daily forest management such as thinning, and we provide them with timbers from our forests free of charge. Those timbers are used for various purposes, such as building materials for local elementary schools and contributing to the development of local forestry.

From 2022, we are proceeding with the replacement of mountain air by cutting down mature trees and planting trees. This initiative to clear mature cedar plantations and replace them with low-pollen saplings such as chestnut, maple, and camellia trees will also contribute to the "Plan to Promote the Reduction of Pollen-producing Cedar Planted Forests," which is being promoted by the Japanese Forestry Agency.

By the end of 2023, a total of 62,480 trees have been planted in an area of 37 ha. Over the three years to March 2027, 77,800 trees are planned to be planted in an area of 38.9 ha to promote the conversion to a diverse and healthy forest with low pollen content.


	2024年度 FY3/2025	2025年度 FY3/2025	2026年度 FY3/2025
対象区域 Planting area	10.8 ha	28.1 ha	
植栽本数 Number of trees planted	21,600	56,200	

第三者検証 (1) Third-party Verification(1)

検証意見書

2023年8月29日
意見書番号: SGS23/054

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、取水量・排水量である。
対象期間は2022年4月1日～2023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: 薬物代謝分析センター及び株式会社イナリサーチの現地検証及び証憑査合、その他検証対象範囲に対する分析の検証及び本社とSGS事務所をインターネット接続しての質問

判断基準は、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver.4.9)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 ノーススタエ1
認証・ビジネスソリューションサービス
経営委員会メンバー
認証・認定統括責任者


竹内 裕二



1 / 2

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms_and_conditions.htmで参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と特約に関する事項および管轄に関する事項等に準じます。この書面に記載された内容は検証を行った時点における有効とされる場合は組織の指示の範囲内における検証内容を示しています。組織およびこの書面に記述するSGSジャパン株式会社は、本検証業務の執行から、免除されるものではありません。本書面の内容または本検証業務について、許可なく複製、変改または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づきあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

Verification Opinion



29 August 2023
Opinion No : SGS23/054

Ryoichi Nagata
Representative Chairman, President & CEO
Shin Nippon Biomedical Laboratories, Ltd.
Kagoshima-shi, Kagoshima 2438, Miyauroucha

Objective

SGS Japan Inc. (hereinafter referred to as "SGS") was commissioned by Shin Nippon Biomedical Laboratories, Ltd. (hereinafter referred to as "the Organization") to conduct independent verification based on Criteria of Verification (ISO14064-3: 2019 and the SGS verification protocol) regarding the data prepared by the Organization on the scope of verification (hereinafter referred to as "the Statement"). The objective of this verification is to confirm that the Statement in the Organization's applicable scope has been correctly calculated and reported in the Statement in conformance with the criteria, and to express our views as a third party. The Organization is responsible for the preparation and fair presentation of the Statement.

Scope

The scope of verification is Scope 1 and 2 emissions, energy consumption, and water consumption and discharge. The period subject to report is from 1 April 2022 to 31 March 2023.
Refer to the attached sheet for the detailed scope of verification.

Procedure of Verification

The Statement was verified in accordance with Criteria of Verification, and the following processes were implemented at a limited level of assurance:

- Verification of the calculation system: Interviews on the measurement, tabulation, calculation, and reporting methods employed by the Organization as well as review of related documents and records
- Verification of the Statement: On-site verification and voucher review conducted at Pharmacokinetics and Bioanalysis Center and Ina Research Inc., and analytical procedures and interviews for the other sites in the scope of verification carried out remotely by connecting SGS Office with the Organization's Headquarters via the Internet.


The criteria for this review are based on the GHG Emissions Calculation and Reporting Manual Ver.4.9, and the protocol specified by the Organization.

Conclusion

Within the scope of the verification activities employing the methodologies mentioned above, nothing has come to our attention that caused us to believe that the Organization's Statement was not calculated and reported in conformance with the criteria.
SGS Japan Inc. affirms our independence from the Organization, being free from bias and conflicts of interest with the Organization.

For and on behalf of SGS Japan Inc.
Yokohama business Park North Square 1
134, Godo-cho, Hodogaya-ku, Yokohama
Knowledge
Management Committee Member
Head of Certification/Accreditation


Yuji Takeuchi



1 / 2

This document is issued by the Company under its General Conditions of Service accessible at www.sgs.com/terms_and_conditions.htm. Attention is drawn to the limitation of liability, indemnification and jurisdiction issues defined therein. Any holder of this document is advised that information contained therein reflects the Company's findings as the time of its intervention only and within the limits of Client's instructions, if any. The Company's sole responsibility is to Client and this document does not exonerate parties to transaction from exercising all their rights and obligations under the transaction documents. Any unauthorized alteration, forgery or falsification of the content or appearance of this document is unlawful and offenders may be prosecuted to the fullest extent of the law.

第三者検証 (2) Third-party Verification(2)



別紙
2023年8月29日
意見書番号: SGS23/054

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	組織の6拠点 (4生産拠点、2非生産拠点) 及び連結会社の1生産拠点	Scope 1 : 5,389 t-CO ₂ Scope 2 : マーケットベース : 9,234 t-CO ₂
2 取水量・排水量	組織の4生産拠点及び連結会社の1生産拠点	取水量 : 市水 : 55 千m ³ 井水 : 889 千m ³ 温泉水 : 223 千m ³ 合計 : 1,167 千m ³ 排水量 : 市水 : 55 千m ³ 井水 : 889 千m ³ 温泉水 : 223 千m ³ 合計 : 1,167 千m ³

別表 検証拠点一覧

拠点名	Scope 1, 2 検証	取水量・排水量 検証
鹿児島本社/安全性研究所	✓	✓
薬物代謝分析センター	✓	✓
メディボリス指宿	✓	✓
東京本社	✓	-
大阪支店	✓	-
SHIN NIPPON BIOMEDICAL LABORATORIES (CAMBODIA) Ltd.	✓	✓
株式会社イナリサーチ	✓	✓

2 / 2

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms_and_conditions.htmで参照することができる「認証サービス的一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービス的一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する事項および免責に関する事項等に反しません。この書面にお示された内容は検証を行った時点におけるまた適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に示されたSGSジャパン株式会社の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の履行から、免除されるものではありません。本書面の内容または付添について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づきあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。



Attached file
29 August 2023
Opinion No : SGS23/054

The details of the scope of verification

The Scope	The Boundary	The Statement
1 Scope 1 and 2 (energy related carbon dioxide emissions) and energy consumption	4 production sites and 2 non-production sites of the Organization and 1 production site of the consolidated company	Scope 1: 5,389 t-CO ₂ Scope 2: Market-based: 9,234 t-CO ₂
2 Water consumption and discharge	4 production sites of the Organization and 1 production site of the consolidated company	Water consumption: City water: 55 thousand m ³ Well water: 889 thousand m ³ Hot spring water: 223 thousand m ³ Total: 1,167 thousand m ³ Water discharge: City water: 55 thousand m ³ Well water: 889 thousand m ³ Hot spring water: 223 thousand m ³ Total: 1,167 thousand m ³

Annex: List of Verification Sites

Site	Scope 1, 2	Water consumption and discharge
Kagoshima HQ / Drug Safety Research Laboratories	✓	✓
Pharmacokinetics and Bioanalysis Center and Ina Research Inc.	✓	✓
Medipolis Ibusuki	✓	✓
Tokyo HQ	✓	-
Osaka Branch	✓	-
SHIN NIPPON BIOMEDICAL LABORATORIES (CAMBODIA) Ltd.	✓	✓
Ina Research Inc.	✓	✓

2 / 2

This document is issued by the Company under its General Conditions of Service accessible at www.sgs.com/terms_and_conditions.htm. Attention is drawn to the limitation of liability, indemnification and jurisdiction issues defined therein. Any holder of this document is advised that information contained herein reflects the Company's findings as the time of its intervention only and within the limits of Client's instruction, if any. The Company's sole responsibility is to Client and this document does not exonerate parties to transaction from exercising all their rights and obligations under the transaction documents. Any unauthorized alteration, forgery or falsification of the content or appearance of this document is unlawful and offenders may be prosecuted to the fullest extent of the law.

人的資本経営（1） Human Capital Management(1)

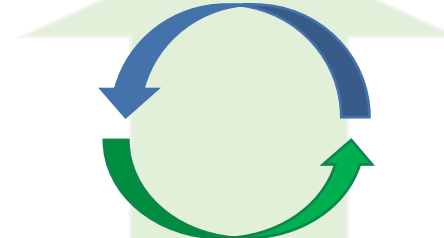
当社は、「人材」を社会の財産である「人財」とするために、社員の生きがい・働きがいを向上させることで、社員一人ひとりの夢の実現を応援しています。当社の理念に共感する多様な人材が集まり、当社で働くことを通じて自己実現を達成するとともに、幅広いステークホルダーの皆様への価値を創出する、この好循環を推し進めていきます。

We support each employee in the realization of their dreams by improving their motivation and job satisfaction, to turn human resources into human capital, which are society's most important assets.

We will promote a virtuous cycle in which the diverse human capital that share our philosophy gather and achieve self-fulfillment through their work at SNBL while creating value for a wide range of stakeholders.

人財戦略Vision Human Resources Strategy Vision
社員と会社が共に成長し、幸せの連鎖を創造する組織
An organization where employees and the company grow together and promote happiness

従業員の生きがい・働きがいの向上 Improvement of employees' motivation and job satisfaction



従業員エンゲージメント・生産性の向上 Employee engagement/increased productivity

人的資本経営の取組み Human capital management initiatives

働きやすい環境の整備
Creation of comfortable work environments

成果にバランスする報酬制度
Performance-based compensation system

企業理念の浸透
Spreading corporate philosophy

独自の人材育成
SNBL's cultivation of human capital

健康経営の推進
Promotion of health and productivity management

スローガン：わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ
Slogan: I am happy, you are happy, everyone is happy

人的資本経営（2） Human Capital Management(2)

当社は、「人財マネジメントに関するポリシー」をベースに、人財戦略Visionを掲げ、人的資本経営に取り組んでいます。

1. **働きやすい環境の整備**：安全衛生面に配慮して、健康で安全に作業が実施できるような環境を整備しています。
2. **成果にバランスする報酬制度**：「報酬規程」および「昇格要件」が社内で公開されており、年功序列的ではなく、社員の多様性が公正に評価され賃金体系を構築しています。
3. **企業理念の浸透**：企業理念を明確にした理念手帳を作製、全社員に配布しています。企業理念は当社HPにも掲載し、広く社会に理念経営の重要性を唱えています。
4. **独自の人材育成**：社内に設置した教育機関「SNBLアカデミー」を主軸に、新入社員から管理職・経営職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。
5. **健康経営の推進**：36協定等法令遵守はもちろんのこと、非管理職の残業時間および管理職の時間外勤務は、経営理念会議（毎月開催、全常勤役員が出席する会議）において状況が報告され、法定よりも厳しい基準で従業員の健康サポートを実施しています。

Based on our "Policy on Human Capital Management," we have set forth our Human Capital Strategy Vision and are committed to human capital management.

1. **Creation of comfortable work environments**: In the workplace, we also pay attention to health and safety, creating an environment where work can be carried out in a healthy and safe manner.
2. **Performance-based compensation system**: "Remuneration Regulation" and "Promotion Requirements" are disclosed internally. We have established an evaluation system that is not based on seniority, but rather on fair assessment of employee diversity and individual performance.
3. **Spreading corporate philosophy**: We produced a corporate philosophy handbook and distributed it to all employees. In addition, we have posted this information on our website to advocate the importance of management by philosophy to society at large.
4. **SNBL's cultivation of human capital**: SNBL Academy, an in-house training academy, runs multiple programs for the development of a wide range of employees, from new hires to candidates for managerial-level positions and managers.
5. **Promotion of health and productivity management**: In addition to compliance with laws and regulations such as the 36 Agreement, overtime hours are reported at the Management Philosophy Meeting (a monthly meeting attended by all full-time Directors and Officers), and employee health support is provided according to stricter standards than legally required.

人財マネジメントに関するポリシー

<https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2021/11/5e5b24c3e55cc74b999daf46b6422d88.pdf>

Human Capital Management Policy

https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2022/07/E-4_HR-Management-Policy_Oct-2021.pdf

人的資本経営（3） Human Capital Management(3)

当社では、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、2029年3月までに管理職に占める女性の割合を30%以上とする目標を掲げています。

- ・ 入社時から管理職登用へのキャリアイメージを持ってもらうべく、会社説明会などで女性管理職が積極的にロールモデルを説明しています。
- ・ 入社時に全ての社員を対象に女性活躍推進に関する研修を実施しています。
- ・ 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っています。
- ・ 昇進・登用にあたって、ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に評価しています。

We have recognized women's empowerment as a top priority issue for diversity and inclusion. We have set a goal of increasing the percentage of women in management positions to 30% or more by March 2029.

- ・ Female managers actively explain their role at recruitment briefings and other events to ensure that employees have an image of their career path to management positions from the time they join the company.
- ・ We conduct training on the promotion of women's empowerment for all employees when they join the company.
- ・ We identify potential candidates for management positions from an early stage within the company and strategically create a human resources pool.
- ・ When promoting employees, we evaluate them appropriately according to their abilities so that they are not disadvantaged due to life events or other factors that temporarily limit their work.

柔軟な働き方を支える制度

Systems to Support Flexible Work Styles

- テレワーク勤務 Systems for working remotely
- フレックスタイム制度 Flexible hours
- 時差出勤 Staggered working hours
- 時間帯での有給休暇 Hourly paid leave
- 事務所併設託児所 Daycare center attached to the office
- 保育料補助制度 Childcare subsidy system

キャリア支援制度

Systems to Support Diverse Careers

- 複線型人事 Allowing employees to choose multiple career tracks
- 職種の転換 Request job changes
- 勤務地の限定 Designate desired working locations
- 再雇用 Seek re-employment after mandatory retirement
- 資格取得の支援 Support for Qualifications
- 学位取得に向けた社内奨学金 In-house scholarships for degree acquisition

人的資本経営（4） Human Capital Management(4)

	2020年3月期 FY 3/2020	2021年3月期 FY 3/2021	2022年3月期 FY 3/2022	2023年3月期 FY 3/2023
従業員数（連結ベース・パート除く） Number of employees (consolidated, exc. part-timers)	985	986	994	1,208
女性従業員数（比率） Of which, female (proportion)	--	417 (42.3%)	423 (42.6%)	516 (42.7%)
外国人従業員数（比率） Number of non-Japanese employees (proportion)	--	204 (20.7%)	196 (19.7%)	175 (14.5%)
従業員数（単体ベース・パート含む） Number of employees (unconsolidated, inc. part-timers)	911	965	1,008	1,071
女性従業員数（比率） Of which, female (proportion)	454 (49.8%)	479 (49.6%)	516 (51.2%)	573 (53.5%)
従業員数（単体ベース） Number of employees (unconsolidated)	720	747	765	819
女性従業員数（比率） Of which, female (proportion)	305 (42.4%)	310 (41.5%)	328 (42.9%)	364 (44.4%)
外国人従業員数（比率） Number of non-Japanese employees (proportion)	12 (1.7%)	15 (2.0%)	16 (2.1%)	19 (2.3%)
障がい者雇用数（比率） Number of employees with disabilities (proportion)	37.0 (3.82%)	39.0 (3.76%)	40.0 (3.80%)	41.5 (3.75%)
年齢構成別人数 Employees by age groups				
30歳未満（うち女性人数） Under30 (of which, female)	124 (70)	136 (76)	152 (87)	171 (105)
30代（うち女性人数） 30s (of which, female)	213 (104)	208 (99)	206 (99)	198 (95)
40代（うち女性人数） 40s (of which, female)	258 (109)	273 (110)	269 (112)	284 (122)
50代（うち女性人数） 50s (of which, female)	93 (20)	94 (23)	95 (27)	115 (38)
60歳以上（うち女性人数） 60 or older (of which, female)	32 (2)	36 (2)	43 (3)	51 (4)
高齢者（60歳以上）雇用率 Employment rate of older employees (60 and over)	4.4%	4.8%	5.6%	6.2%

人的資本経営（5） Human Capital Management(5)

	2020年3月期 FY 3/2020	2021年3月期 FY 3/2021	2022年3月期 FY 3/2022	2023年3月期 FY 3/2023
管理職数 Number of experts (including managers)	109	133	121	160
女性管理職数（比率） Number of female experts (proportion)	19 (17.4%)	24 (18.0%)	26 (21.5%)	39 (24.4%)
管理職（マネージャー）数 Number of managers	63	59	80	87
女性マネージャー数（比率） Number of female managers (proportion)	10 (15.9%)	11 (18.6%)	16 (20.0%)	16 (18.4%)
部長相当職以上（うち女性人数） Head of department (of which, female)	-- (--)	-- (--)	24 (7)	30 (6)
課長相当職（うち女性人数） Section chief (of which, female)	-- (--)	-- (--)	56 (9)	57 (10)
新規マネージャー登用社員数（うち女性人数） Employees newly appointed to managerial positions (of which, female)	-- (--)	-- (--)	13 (4)	7 (2)
平均年齢 Average employee age	40.3	40.1	40.1	40.5
男性 Male	42.5	42.3	42.4	43.1
女性 Female	37.3	36.9	37.0	37.4
勤続年数 Employee Tenure	11.2	12.1	12.1	11.8
男性 Male	12.2	13.2	13.3	13.1
女性 Female	9.9	10.5	10.6	10.3
年度内入社社員数（うち女性社員数） New hires during the fiscal year (of which, female)	66 (35)	66 (27)	73 (44)	91 (50)
新卒採用人数（うち女性社員数） New graduates hired (of which, female)	30 (17)	50 (24)	52 (34)	39 (29)
中途採用人数（うち女性社員数） Mid-career employees hired (of which, female)	36 (18)	16 (3)	21 (10)	52 (21)
離職者数（うち女性社員数） Employee turnover (of which, female)	38 (20)	45 (17)	54 (33)	33 (19)
離職率 Turnover rate	5.9%	6.4%	7.2%	4.3%
新卒3年離職率 Three-year turnover rate for new graduates	6.6%	8.4%	15.2%	16.3%

人的資本経営（6） Human Capital Management(6)

	2020年3月期 FY 3/2020	2021年3月期 FY 3/2021	2022年3月期 FY 3/2022	2023年3月期 FY 3/2023
平均年間給与（千円） Average annual salary (thousands of yen)	4,820	5,030	5,321	5,564
男性平均年間給与（千円） Average annual salary for males (thousands of yen)	--	--	5,941	6,320
女性平均年間給与（千円） Average annual salary for females (thousands of yen)	--	--	4,505	4,706
男女間賃金差異 Male-female salary differential ⁽¹⁾	--	--	75.8%	74.5%
有給休暇取得率 Paid leave taken	57.9%	55.3%	61.0%	61.1%
有給休暇平均取得日数 Average days of paid leave taken	10.3	9.5	10.6	11.6
平均残業時間（月平均） Average monthly overtime (hours)	16.9	18.9	25.2	24.4
女性育児休暇取得率 Percentage of eligible staff taking maternity leave	100%	100%	100%	100%
男性育児休暇取得率 Percentage of eligible male staff taking paternity leave ⁽²⁾	30.0%	88.0%	100%	100.0%
男性育児休暇取得率 Percentage of eligible male staff taking paternity leave ⁽³⁾	--	--	--	64.7%
男性育児休暇平均取得日数 Average days of childcare leave taken by male staff	--	5.4	10.0	24.0
育休からの復職率・定着率 Return to work after childcare leave (retention rate)	100%	100%	100%	100%
介護休暇制度利用者数 Employees using long-term care leave system	1	0	0	1
ボランティア休暇取得者数 Employees taking volunteer leave	0	0	0	0

⁽¹⁾同一労働に賃金の差は無く、男女間賃金差異の主な要因は、女性の方が育休取得期間が長く、時短勤務適用者が圧倒的に多いなど、総労働時間の差によるものです。管理職における男女間賃金差異は90%を超えており、育休を取得する女性管理職が含まれることや年齢分布を考慮すると、男女間の格差はほぼ解消していると考えています。

There is no wage difference for equal work, and the main reason for the wage difference between men and women is due to differences in total working hours, with women taking longer periods of maternity leave and more women applying shorter hours. The wage difference between men and women in management positions exceeds 90%. Considering the inclusion of female managers who take maternity leave and the age distribution, we believe that the gender wage gap has largely been eliminated.

⁽²⁾配偶者が出産した男性社員のうち、育休取得可能期限までに育休を取得した者の割合 Percentage of male staff whose spouse has given birth who have taken maternity leave by the available maternity leave deadline

⁽³⁾「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（令和5年4月1日施行）第71条の4第1号に従い算出した割合

Percentage calculated in accordance with Article 71-4(1) of the Ordinance for Enforcement of the Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members (effective 1 April 2023).

人的資本経営（7） Human Capital Management(7)

	2020年 2020	2021年 2021	2022年 2022	2023年 2023
従業員満足度調査 Employee satisfaction score ⁽¹⁾	3.2 / 5	3.1 / 5	4.2 / 5	4.2 / 5
従業員エンゲージメント調査 Employee engagement rate ⁽²⁾	--	--	26.4%	23.5%
持株会加入率 Percentage of employees joining Employee Stock Ownership Association	17.1%	16.2%	17.4%	18.4%

⁽¹⁾2021年までは全62問、2022年以降は全57問から成る5段階評価調査における平均点

Average score in a 5-point scale survey. Total of 62 questions in the survey until 2021 and 57 questions in the survey after 2022.

⁽²⁾従業員エンゲージメント調査において、肯定的な回答をした職員の割合

The figures represent the ratio of staff members responding positively to questions about employee engagement in the survey.

人権 Human Rights

当社は、「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を遵守し、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。

We have established a "Policy on Respect for Human Rights."

In support of the principles of the "Guiding Principles on Business and Human Rights," we comply with the "International Bill of Human Rights," the "International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work," and other international human rights norms, as well as relevant domestic laws and regulations, and promote business activities that respect human rights for all stakeholders, including officers, employees, business partners, and local communities. We promote business activities that respect human rights.

人権尊重に関するポリシー	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2021/11/7d599aeb43916f7a8bb8e5ceb1c0f00d.pdf
Policy on Respect for Human Rights	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2022/07/E-2_Respects-for-Human-Rights-Policy_Oct-2021.pdf
差別およびハラスメント防止に関するポリシー	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2021/11/212dec351a33711f663845806fc23f14.pdf
Discrimination and Harassment Prevention Policy	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2022/07/E-3_Prevention-of-Discrimination-and-Harrasment-Policy_Oct-2021.pdf
役職員個人および新日本科学の政治参加に関するポリシー	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2021/11/e4d6be4b4c185d71ec916033bc1fdd05.pdf
Policy on Political Participation by Individual Executives and Employees and SNBL	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2022/07/E-6_Political-Involvement-Policy_Oct-2021.pdf

	2020年3月期 FY 3/2020	2021年3月期 FY 3/2021	2022年3月期 FY 3/2022	2023年3月期 FY 3/2023
内部通報制度相談件数 Number of consultations through internal reporting system	0	0	0	0

通報窓口の設置 Internal/External Point of Contact

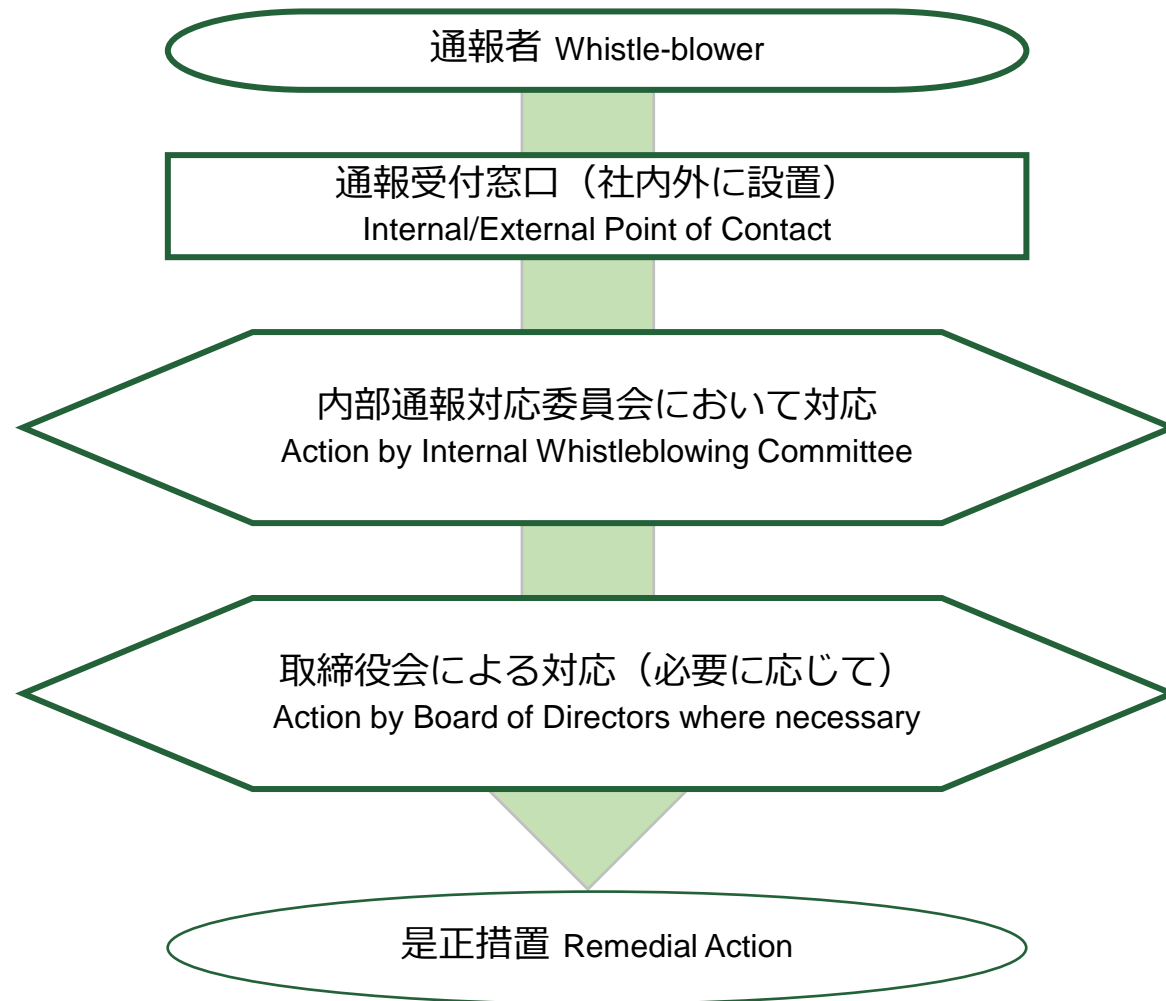
当社は、匿名での相談も可能な、業務における不正、ハラスメント、労働関連、健康関連、人事評価に関する相談窓口を複数設置しています。

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。

A number of points of contact for consultation, where reporting may be made anonymously, are established within the company to accept reports concerning fraud, harassment, labor and health issues, and personnel appraisals.

Internal and external points of contacts for whistleblowing are also established. Once a report is accepted by the Internal Audit Department, the Internal Whistleblowing Committee, chaired by an officer responsible for general administration, and HR is set up to properly investigate the case and take appropriate actions to prevent and detect fraud early and to implement corrective measures where deemed necessary.

通報における対応フローの概要図
Whistleblowing Procedure Flowchart



労働安全衛生（1） Occupational Safety and Health(1)

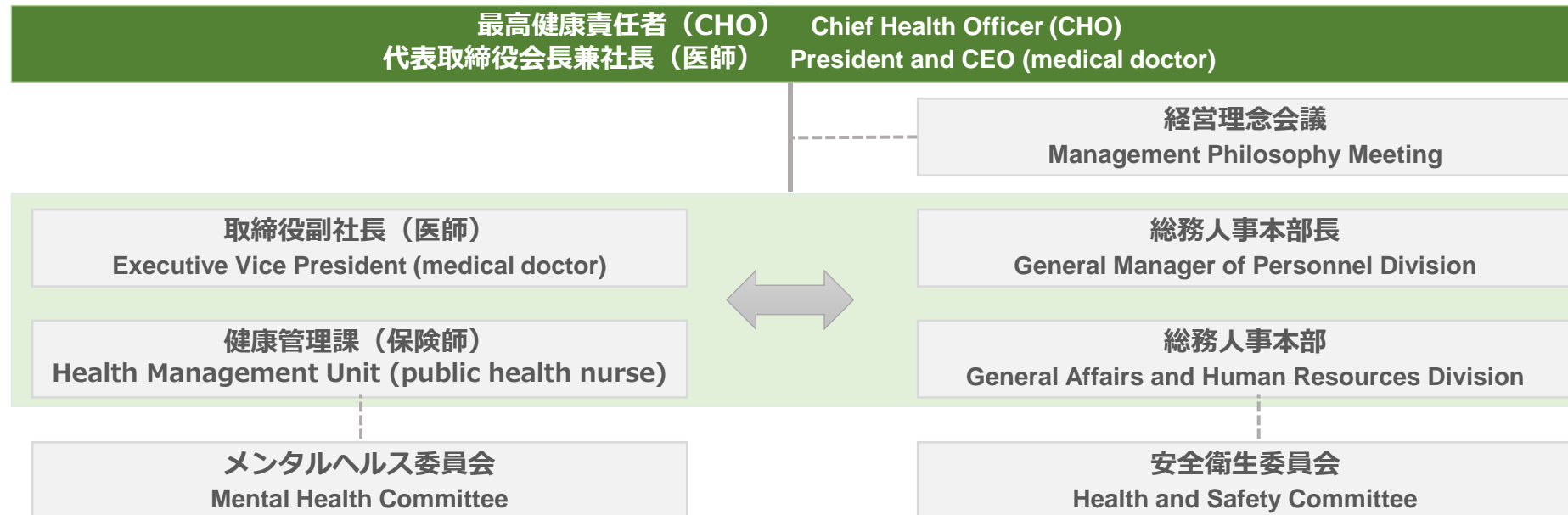
当社は、企業理念「環境、生命、人材を大切にすること」の基、人材を大切にすることという理念を具現化する一つの方策として、健康経営の取組みに注力しています。

幸せな人生には欠かせない社員の健康を守り抜くために、CEOである代表取締役社長が最高健康責任者（CHO）を兼務し、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。

We have been extensively working on promoting health management as a measure that embodies our company's philosophy of valuing people.

In order to preserve the health and wellbeing of our employees, which are indispensable for a happy life, the CEO, also serves as the Chief Health Officer (CHO). We promote health management, support employees in maintaining and improving their health, and build an organization where each and every employee can perform efficiently.

健康経営取組み体制 Risk management structure



労働安全衛生（2）

Occupational Safety and Health(2)

	2020年3月期 FY 3/2020	2021年3月期 FY 3/2021	2022年3月期 FY 3/2022	2023年3月期 FY 3/2023
長期欠勤・休職者数 Employees on leave of absence	--	--	26	18
労働災害発生件数 Occupational accidents	10	0	11	12
死亡災害事故 Fatal accidents	0	0	0	0
生活習慣病対策 Measures to prevent lifestyle-related diseases				
メタボ率 Obesity rate	11.6%	13.6%	12.7%	13.1%
糖尿病リスク Employees at risk of diabetes	9.2%	9.4%	7.6%	10.6%
高血圧リスク Employees at risk of hypertension	7.0%	9.4%	8.9%	10.0%
脂質リスク Employees at risk of arteriosclerosis	31.2%	25.4%	25.3%	27.3%
運動習慣割合 Habitual exercise ratio	24.0%	22.0%	23.6%	24.0%
二次健診受診率 Rate of follow-up health examinations	72.8%	68.6%	72.6%	76.0%
健診受診率 Rate of health examinations	100%	99.9%	100%	100%
メンタルヘルス対策 Mental health measures				
ストレスチェック受検率 Stress check participation rate	99.1%	100%	100%	100%
高ストレス者割合 Employees with high stress	12.0%	8.6%	11.8%	11.9%
喫煙対策 Measures to prevent smoking				
喫煙率 Smoking rate	13.2%	15.4%	12.4%	11.0%

サプライチェーンマネジメント Supply Chain Management

当社は、サプライヤー行動規範を制定しています。サプライヤーの皆様には本規範の遵守をお願いするとともに、相互信頼に基づく持続可能なパートナーシップ関係を構築し、責任ある調達活動を推進しています。

以下の項目に該当するサプライヤーを重要サプライヤーとして特定し、サステナビリティリスクの評価（GCNJのCSR調達セルフ・アセスメント質問票）を実施しています。

- ・ 購入金額が大きいサプライヤー
- ・ 重要性の高い機器・部品等を供給するサプライヤー
- ・ 代替不可能な機器・部品等を供給するサプライヤー
- ・ 今後、調達ができなくなるリスクが高いサプライヤー

We have established a “Supplier Conduct Code.” We ask our suppliers to comply with this Code of Conduct and promote responsible procurement activities by building sustainable partnership relationships based on mutual trust.

We identify suppliers that fall into the following categories as critical suppliers and assess their sustainability risks with GCNJ's CSR Procurement Self-Assessment Questionnaire.

- ・ Suppliers with large purchase amounts
- ・ Suppliers supplying equipment of high importance
- ・ Suppliers supplying equipment that cannot be substituted
- ・ Suppliers with high risk of being unable to procure in the future

サプライヤー行動規範	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2021/11/1459771b312a0ac4e8ed78e43fce9f94.pdf
Supplier Conduct Code	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2022/07/E-5_Suppliers-Code-of-Conducts_Oct-2021.pdf

社会貢献活動 Corporate Citizenship

当社は、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。

SNBL established its Social Contribution Policy as a step toward a society where the company's slogan of "I am happy, you are happy, and everyone is happy" can be realized. According to this policy, priority is given to the following three areas: access to healthcare, access to education, and conservation of regional and environmental resources and enhancement of their sustainability.

Since its founding, SNBL has been committed to CSR activities based on a feeling of gratitude and understanding that the company is supported by its surrounding environment, local communities, customers, business partners, employees, stockholders, and many other kinds of people.

社会貢献活動に関するポリシー	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2021/11/91e19dd74f045aa251d906b8cefd38d4.pdf
Policy on Social Contribution Activities	https://www.snbl.co.jp/cms/wp-content/uploads/2022/07/E-7_CSR-Activities-Policy_Oct-2021.pdf

外部評価 Index and Recognition

当社は持続的な企業価値の向上に向けた取組みと情報開示を積極的に推進しており、さまざまな外部機関より評価されています。
(2023年12月現在)

We are actively promoting initiatives and information disclosure to enhance our corporate value in a sustainable manner. We have been evaluated by various external organizations. (As of December 2023)

<p>プラチナえるぼし認定 Platinum Eruboshi Certification</p> 	<p>健康経営優良法人2023 (大規模法人部門) (ホワイト500) 2023 Certified Health and Productivity Management Outstanding Organization (Large Enterprise Category) (White 500 Company)</p>  <p>2023 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500</p>	<p>なでしこ銘柄2022 Nadeshiko Brand 2022</p> 
<p>AAALAC完全認証 Full AAALAC International Accreditation</p>  <p>June, 2011 Full AAALAC Accreditation</p>	<p>FTSE Blossom Japan Sector Relative Index</p>  <p>FTSE Blossom Japan Sector Relative Index</p>	<p>JPX日経中小型株指数 (2022-2023年度選定) JPX-Nikkei Mid and Small Cap Index (FY3/2023-FY3/2024)</p>  <p>JPX-NIKKEI Mid Small</p>