マテリアリティ（重要課題）

当社グループは、「一人でも多くの方に笑顔を取りもどしていただくために、優れた医薬品の提供を通じて患者さんのクオリティ・オブ・ライフの向上につとめる。」という企業理念の実践を通して社会に価値を提供し、持続可能な社会の実現に資することが、当社グループの持続的な成長につながるものと考えています。そのための課題や取り組みを明らかにするため、今後の当社グループの価値創造に関わるマテリアリティ（重要課題）を特定しました。

	経営理念	マテリアリティ	目指すべき姿	主な取り組み	KPI 指標	KPI 水準	関連するSDGs	実績値 2022 年度	実績値 2023 年度
事業に関わるマテリアリティ	患者さんのよろこび	❶ アンメットメディカルニーズを満たす画期的新薬の創出	新薬開発型企業として、アンメットメディカルニーズを満たす画期的新薬の創出により、健康寿命延伸に継続的に貢献。	●研究開発への積極的投資による自社創薬基盤の強化 ●開発早期における外部リソースの活用 ●これまで当社が取り組んでいないモダリティなど、新規分野へのチャレンジ ●パイプライン拡充のための開発品導入	P1 以降の品目数	常時 6 品目以上	3 9 17	8 品目	8 品目
		❷ 医療／医薬品へのアクセス拡大	医薬品のグローバル展開に加え、欧米などで使用されている医薬品の導入によるドラッグロス・ドラッグラグ解消に注力。 当患者さんのクオリティ・オブ・ライフ向上のため、積極的な疾患啓発活動を通じて医療 / 医薬品アクセスを拡大。	●既存海外展開品の未上市国・地域への拡大 ●新規海外展開品の開発と導入 ●導入の際にグローバルの権利を取得	クレナフィン・エクロック・KP-001 等の上市国・地域数	（実績値の開示）		クレナフィン：6 カ国・地域（日本、アメリカ、カナダ、韓国、香港、マカオ）	クレナフィン：6 カ国・地域（日本、アメリカ、カナダ、韓国、香港、マカオ）
					海外展開品の品目数	常時 3 ～ 5 品目		2品目（フィブラスト、クレナフィン）	2品目（フィブラスト、クレナフィン）
				●海外で使用されている医薬品および海外で開発が先行する医薬品の国内での開発	ドラッグロス・ドラッグラグ解消につながる国内での医薬品の開発数	（実績値の開示）		3 品目（KAR、セラデルパー、チルダセルフォント）	3 品目（KAR、セラデルパー、チルダセルフォント）
				●疾患啓発活動の推進	疾患啓発のための市民公開講座等の開催件数	（実績値の開示）		7 回	5 回
		❸ 医薬品の安定的・持続的供給	生産・品質保証体制を強化し、患者さんや医療関係から信頼される高品質な医薬品を安定的・持続的に供給。	●製造設備への継続的な投資による患者さんファーストのための生産・品質保証体制強化 ●取引先を含めたサプライチェーン体制の強化	供給停止件数	0 件／年		3 件	3 件
					製品回収件数	0 件／年		0 件	1 件
		❹ 医薬品情報の適切な提供	医薬品としての価値を最大化するため、高い倫理観と科学的根拠に基づく販売情報提供活動を推進。	●販売情報提供活動の定期的な審査・監督 ●「医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン」に則った適切な情報提供体制の強化	審査・監督委員会の実施回数	4 回／年		4 回	4 回
				●リアルとデジタルの融合により医療関係者のニーズを充足させる情報提供活動を推進	情報提供活動に対する医療関係者からの評価（重点診療科）	（実績値の開示）		皮膚科：2 位 整形外科：5 位（※ 1）	皮膚科：5 位 整形外科：7 位（※ 2）
	社会のよろこび	❺ 持続可能な農業への貢献	天然物質農薬の普及により、食の安全・安心確保、環境と調和のとれた持続可能な農業の発展に貢献。	●微生物由来の天然物質農薬であるポリオキシンの普及による持続可能な農業への貢献 ・農薬登録国の拡大 ・有機農業で使用可能な資材としての認証取得 ・作物残留基準値の設定免除の取得	ポリオキシンの上市国・地域数	（実績値の開示）	2 6 7 12 13 14 15	20 カ国・地域	20 カ国・地域
					ポリオキシンの有機農業資材認証の取得国・地域数および適用作物数	（実績値の開示）		取得国・地域数：3 カ国・地域（アメリカ、オーストラリア、ニュージーランド） 適用作物数：のべ 24 作物	取得国・地域数：3 カ国・地域（アメリカ、オーストラリア、ニュージーランド） 適用作物数：のべ 25 作物
事業基盤に関わるマテリアリティ		❻ 環境経営の推進	持続可能な社会の実現に向け、気候変動、環境汚染、資源枯渇などの環境課題への対策を推進。	●Scope1,2 の削減（省エネ・再エネ・創エネの導入等） ・省エネ活動の推進 ・省エネ設備・高効率機器の導入 ・再エネの導入（メニュー、PPA） ・創エネの導入（太陽光、自家発等） ・証書・クレジットによるオフセット	CO_2 排出量（Scope1,2）	2030 年までに 2016 年度比 51% 削減（2050 年までにネットゼロ）		21,667 t-CO_2	（算定中）
				●CO_2 フリー電気の段階的導入	CO_2 フリー電気の割合	2030 年までに 80%以上		5%	20%
				●廃棄物総発生量の削減 ●再資源化率の向上および埋立処分率の低減	廃棄物発生量	（実績値の開示）		661.6 t	980.3 t
					再資源化率	90% 以上		95.6%	97.1%
					最終埋立処分率	5%以内		2.8%	1.9%
				●環境負荷の低減 ・原料変更 ・設備更新 ・製造工程改善 ・製品設計など	第一種指定化学物質（PRTR）の取扱量	（実績値の開示）		23.3 t	23.4 t
					揮発性有機化合物（VOC）対象物質の取扱量	（実績値の開示）		139.6 t	151.4 t
					排水の総 BOD 量	（実績値の開示）		3.55 t	2.97 t
				●水の効率的な使用による水使用量の削減 ・再利用水の活用 ・地下水汲み上げ量の適正化	水使用量	2030 年までに 2016 年度比 10% 削減		2,808 千 m^3	2,959 千 m^3
		❼ コーポレート・ガバナンスの強化	公正で透明な経営を行うため、ステークホルダーからの幅広い期待に耳を傾け、ガバナンスの仕組みを強化。	●取締役会の実効性を確保するための実効性評価の実施	取締役会の実効性評価回数	1 回／年		1 回	1 回
				●コーポレートガバナンス・コード遵守を通じたコーポレート・ガバナンスの強化	コーポレートガバナンス・コードの遵守率	100%		97.6%	98.8%
		❽ コンプライアンスの推進	高い倫理観に基づく企業活動の推進により、社会から信頼される企業としての地位の確立と更なる向上。	●コンプライアンス研修の実施 ・階層別研修 ・部署別研修など	コンプライアンス研修（ハラスメント研修を含む）の受講率	100%	12 16 17	—	—
				●コンプライアンス・ホットラインの周知 ・コンプライアンス・ホットラインの認知度アンケートの実施 ・コンプライアンス・ホットライン利用実績の社内公開など	コンプライアンス・ホットライン（内部通報制度）の認知度向上	100%		—	—
				●違反状況の把握活動	重大なコンプライアンス違反の発生件数	0 件／年		0 件	0 件
		❾ サステナビリティの実現に向けたステークホルダーとの関係強化	企業価値向上とサステナビリティ実現のため、ステークホルダーとの直接的な対話を通じた信頼関係の構築を推進。	●サプライヤーに対するアンケート実施に向けた社内体制の整備 ●サステナブル調達方針およびアンケート実施結果に基づきサプライヤーと対話を行い、サステナブルな調達を推進	サプライヤーに対するアンケートの実施	—		—	—
				●1on1 ミーティングの充実 ●情報開示・コーポレートサイトの充実	投資家との面談回数	（実績値の開示）		IR 面談：14 件 SR 面談：5 件	IR 面談：34 件 SR 面談：9 件
	患者さんのよろこび 社会のよろこび 社員のよろこび	❿ 人権の尊重	当社の経営理念である「3 つのよろこび」の追求とすべての人々の人権の尊重を通じて、社会の持続的発展に貢献。	●社内における人権デューデリジェンスの実施	人権に関する研修の実施	—	3 5 8 16	—	ビジネスと人権に特化した研修：1 件 その他：コンプライアンス通信にて周知
				●サプライヤーなどに対する人権デューデリジェンスの実施	・サプライヤーに対するアンケートの実施 ・人権方針およびアンケート実施結果に基づくサプライヤーとの対話	—		—	—
				●コンプライアンス・ホットラインの機能の強化	コーポレートサイトの多言語化への対応	—		—	—
	社員のよろこび	⓫ 働きがいのある職場の実現	働きがいを感じられる人事制度の推進と就業環境の整備による社員のエンゲージメントの向上。	●ワーク＆ライフバランスの推進 ●ダイバーシティ＆インクルージョン ●育児・介護・傷病等の両立支援施策の充実 ●的確な人事評価と適性に応じた人材配置によるモチベーションの向上 ●健康経営の推進	年次有給休暇取得率	70%（2025 年度）		55.1%	58.6%
					育児休業取得日数・取得率	女性 100% 男性 80%、9 日間以上（2025 年度）		女性：100% 男性：67.3%、7.5 日	女性：100% 男性：83.3%、11.5 日
					女性管理職比率	7% 以上（2025 年度）		3.8%	4.1%
					エンゲージメントサーベイの素点平均・肯定的回答率	（実績値の開示）		—	＜従業員個人の仕事に対する自発的行動、働きがい＞ 素点平均：2.7 肯定的回答率：64.5% ＜会社への帰属意識＞ 素点平均：2.7 肯定的回答率：66.7% （※ 3）
		⓬ 人財育成の強化	社員の能力開発とリスキリングにより、挑戦と変革を追求するプロフェッショナルな人材の育成を推進。	●階層別研修、選抜型研修の充実化 ●成果を導き出せる人材の積極的な登用 ●主体的な学びの推進	人事部主催研修延べ時間	（実績値の開示）		2,978 時間	（算定中）

※ 1 「医師が求める MR 調査 2023 年版（データ編）」Monthly ミクス 2023 年 2月号, P.33-34
※ 2 「医師が求める MR 調査 2024 年版（データ編）」Monthly ミクス 2024 年 2月号, P.37
※ 3 回答選択肢 4つを「とても当てはまる」= 4 点、「まあまあ当てはまる」= 3点、「あまり当てはまらない」 = 2点、「全く当てはまらない」 =1点として算出
「素点平均」 = 回答の平均点、「肯定的回答率」 = 4 点または3点を回答した人の割合