



BEYOND INNOVATION, FOR A BEAUTIFUL SMILE!

SUSTAINABILITY REPORT 2023

 新日本製薬

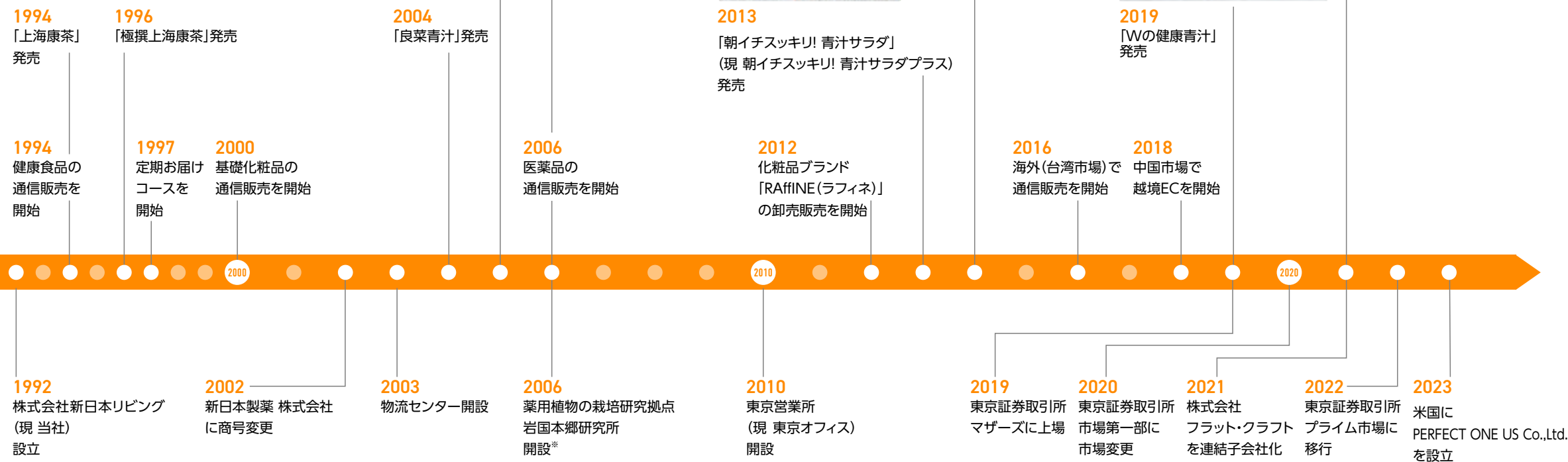
美と健康の「新しい」で、
笑顔あふれる毎日をつくる。

お客さまには最高の満足と信頼を
社員には幸せと未来への夢を
私たちは社会に貢献する企業として
限りなく幅広い発展をめざします

感動創造 creating inspiration

私たちは、
挨拶 笑顔 利他の心を大切にします
傾聴 共感 感謝の姿勢を徹底します
挑戦 変化 成長の志向で行動します

新日本製薬のあゆみ



編集方針

サステナビリティレポート2023の編集方針

本レポートは、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションツールとなることをめざし、当社のサステナビリティに関する取り組みについて、わかりやすく伝えることを心がけて作成しています。本レポートの報告内容はサステナビリティ委員会が協議し、取締役会の承認を受けて発行しています。

今後も情報の拡充とその開示に努めてまいります。

ウェブサイトについて

新日本製薬コーポレートサイト「サステナビリティ」のページを更新しています。

新日本製薬コーポレートサイトサステナビリティ情報
<https://corporate.shinnihonseiyaku.co.jp/company/sustainability/>

対象範囲

新日本製薬 株式会社
※一部に子会社「株式会社フラット・クラフト」の情報を含まれます。

対象期間

2023年度(2022年10月-2023年9月)
※過去の経緯やデータ、最近の事例を示すことが適当である場合は、対象期間外の活動及び情報を報告しています。

参照ガイドライン

GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)

免責事項

本レポートに記載されている予測や計画に関する記述は、現時点で入手している情報に基づいて判断されたものであり、潜在的なリスクや不確実性が含まれ、事業活動の結果がこれらの予測とは異なることがあります。

目次

新日本製薬のあゆみ／編集方針／目次	01
トップメッセージ	03
新日本製薬のバリューチェーン	05
サステナビリティマネジメント	07
マテリアリティ目標と進捗	09

特集

パーパス浸透プロジェクト 座談会	11
人財育成の取り組み	13

環境

環境方針・目標	15
気候変動への対応	16
循環型社会への取り組み	17
生物多様性の保全	18
水・化学物質への対応	19

社会

研究開発	20
サプライチェーンマネジメント	21
安心・安全な品質への取り組み	22
人財	23
人権・ダイバーシティ	25
社会貢献活動	26

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	27
役員報酬制度	30
リスクマネジメント・コンプライアンス	31
情報セキュリティ／個人情報保護	32
ステークホルダーエンゲージメント	33
非財務データ	35
会社概要	36

トップメッセージ

パーパス

美と健康の「新しい」で、
笑顔あふれる毎日をつくる。



パーパスの実現に向けて 「人」を中心にスタートした1年

私たちは、創立30周年を機に、パーパス『美と健康の「新しい」で、笑顔あふれる毎日をつくる。』を掲げ、2023年度はその実現に向けて新たな一歩を踏み出した1年でした。パーパスを実現するためには、何が必要かを全社員とともに考え、話し合い進んできた1年だったと振り返っています。

「パーパスを実現しよう」と考えると、それを実現し、形にするのは「人財」と考えることは必然だと思っています。以前より当社の宝は「人」と考え、社内外に発信をしてきました。パーパス制定を機に改めて今、強く感じています。企業は、理念とそこに集う人財に尽きるものであり、この両輪がうまくシンクロすることで、事業の成功を生むのではないかと思います。例えば、お客さまがご利用になる商品もサービスも、またその事業を後ろで支えるのもすべて、当社の人財です。そのため社員とその家族を大切にすることは、会社の未来のために何よりも大切だと感じます。人的資本への投資は、持続的な企業価値の向上のために欠かす

ことができません。昨年度は、社員一人ひとりに、その考えをより理解してもらいたいと考え「人財育成方針」「社内環境整備方針」を策定しました。すべての社員が夢と志を持ち、成長すること、そして働く一人ひとりの人格、個性、人権、多様性を尊重することを宣言し、やりがいを感じられる風土の醸成を通じて、健康で柔軟な働き方を実現できる職場づくりを進めています。

環境方針と調達方針を整備。 事業にも「環境視点」を

当社は創業以来、美と健康の領域で事業を行ってまいりました。取り扱っているすべての商品は、その重要な成分が自然に由来するものであり、自然環境の変化と密接な関係にあります。地球温暖化に起因するといわれる昨今の異常気象や自然災害の増加は、私たちの商品づくりにも大きな影響を及ぼしかねません。

当社のパーフェクトワンシリーズは、一つで多機能を備えた商品を揃えています。例えば当社の主力商品であるパーフェクトワン オールインワン美容液ジェルシリーズは、6つ以上の機能を一つにしたものです。この考えは、販売当初から省資源化にもつながると

考えています。また、それ以外にも化粧箱には適切に管理された森林木材による製品であることが証明された森林認証紙やリサイクル紙を使用する、配送についてはつめかえ用販売に伴うメール便配送への切り替えなど、環境配慮優先の努力を今後も続けていく考えです。昨年度は、その考えをまとめて「環境方針」を策定しました。その目的の一つは、今後社員が商品やサービスを考える際、環境の視点を加えてほしいという思いからです。繰り返しになりますが、商品もサービスも「人」が生み出すもの。当社で働く全員が、地球環境にやさしい企業活動を念頭に置くことが、社会的責任の遂行、人財の育成、さらには商品の進化にもつながると信じています。また、同時期に「調達方針」を策定しています。当社は商品の製造や配送など多くのお取引先さまのおかげで事業が成り立っています。引き続きお取引先さまのご協力を得ながら、サプライチェーン全体で地球環境の保全に努めていきたいと考えています。

持続的な企業価値向上をめざす

2021年11月に発表した中期事業計画「VISION 2025」の2年目となった2023年度は、売上高、営業利益、経常利益ともに前年度を上回る結果となりました。

コロナ禍においても好調を維持してきた通信販売の化粧品分野では、オールインワン美容液ジェルシリーズを中心に、行動制限解除後も引き続きお客さまから高評価をいただいています。育成ブランドの柱と期待している「PERFECT ONE FOCUS」は、10代～20代に人気のキャラクターを起用した限定デザイン商品の発売やインフルエンサーとのコラボレーション施策等に取り組んだ結果、ECモールを中心に売上高が伸長し、期首の計画を大幅に上回ることができました。ヘルスケア分野では機能性表示食品「Wの健康青汁」のECでの新規顧客の獲得がさらに伸長するなど、売上高の拡大をけん引しています。インバウンド需要が再拡大する中、「PERFECT ONE」のドラッグストア展開の開始や「PERFECT ONE FOCUS」の展開店舗数の拡大、空港免税店への再出店等の取り組みも推進しました。

海外販売については、コロナ禍後の各国の行動制限解除の動向により、国によって進捗の差はありますが、台湾での販売が拡大したことで売上高は前年並みとなっています。さらに、今後の本格的な米国展開に向けて、



7月には米国に子会社を設立しました。いよいよこれから海外展開という時にコロナ禍が始まり、当初の計画を修正しなくてはならないこともありましたが、その経験を糧として、よりレジリエンスのある強い企業に変わっていきたいと考えています。

2023年12月の株主総会での承認を得て、当社は監査等委員会設置会社に移行しました。移行の目的は主に2つあります。一つは、監査等委員を取締役会の構成員とすることによって、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図るとともに、委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会が、取締役の業務執行の適法性・妥当性の監査・監督を担うことで、より透明性の高い経営を実現することです。もう一つは、重要な業務執行の決定の一部を取締役に委任することで、経営の意思決定及び業務執行を迅速化することです。今回の機関設計の変更により、国内外のステークホルダーの期待に、よりの確にこたえる体制を構築し、さらなる企業価値の向上をめざします。

当社の根幹には、「お客さまの満足」「社員の幸せ」「社会への貢献」があります。この3つのために成長することが存在意義であり、これを盛り込んだ経営理念を形骸化させることなく実行し、パーパスを具体化させることが最終的な目標です。

私たちの取り組みが地球上の一人ひとりに影響を及ぼし得るという意識のもと、これからも持続可能な事業を行うとともに、当社をご利用いただくお客さまの笑顔あふれる毎日に関与していきたいと考えています。

後藤孝洋

代表取締役社長 CEO

新日本製薬のバリューチェーン 新日本製薬は、事業活動の各段階で持続可能な社会の実現に向けた取り組みを実施しています。



事業を支える基盤

コンプライアンス

人財

リスクマネジメント

情報セキュリティ
個人情報保護

コーポレート・ガバナンス

サステナビリティマネジメント

新日本製薬は『美と健康の「新しい」で、笑顔あふれる毎日をつくる。』というパーパスのもと、企業として持続的に発展するため、サステナビリティ経営の推進に努めています。パーパスに掲げる“美と健康の「新しい」”を通じて、ステークホルダーの皆さまとともに持続可能な社会の実現に取り組んでいきます。

■ サステナビリティ基本方針

限りない未来を

当社グループは
『美と健康の「新しい」で、笑顔あふれる毎日をつくる。』
というパーパスのもと
地球環境や社会を取り巻く課題の解決をめざし、ステークホルダーの皆さまとともに
持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

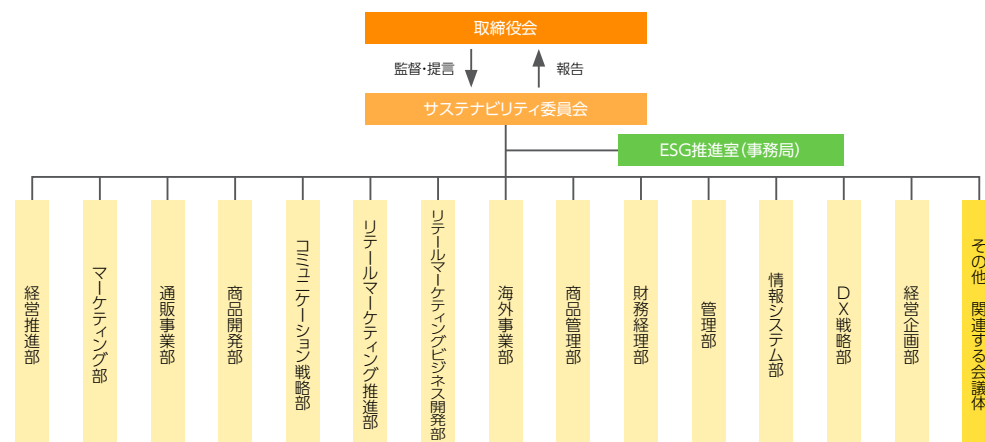
■ 持続可能な社会の実現に向けて

新日本製薬グループ サステナビリティ基本方針のもと事業活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。

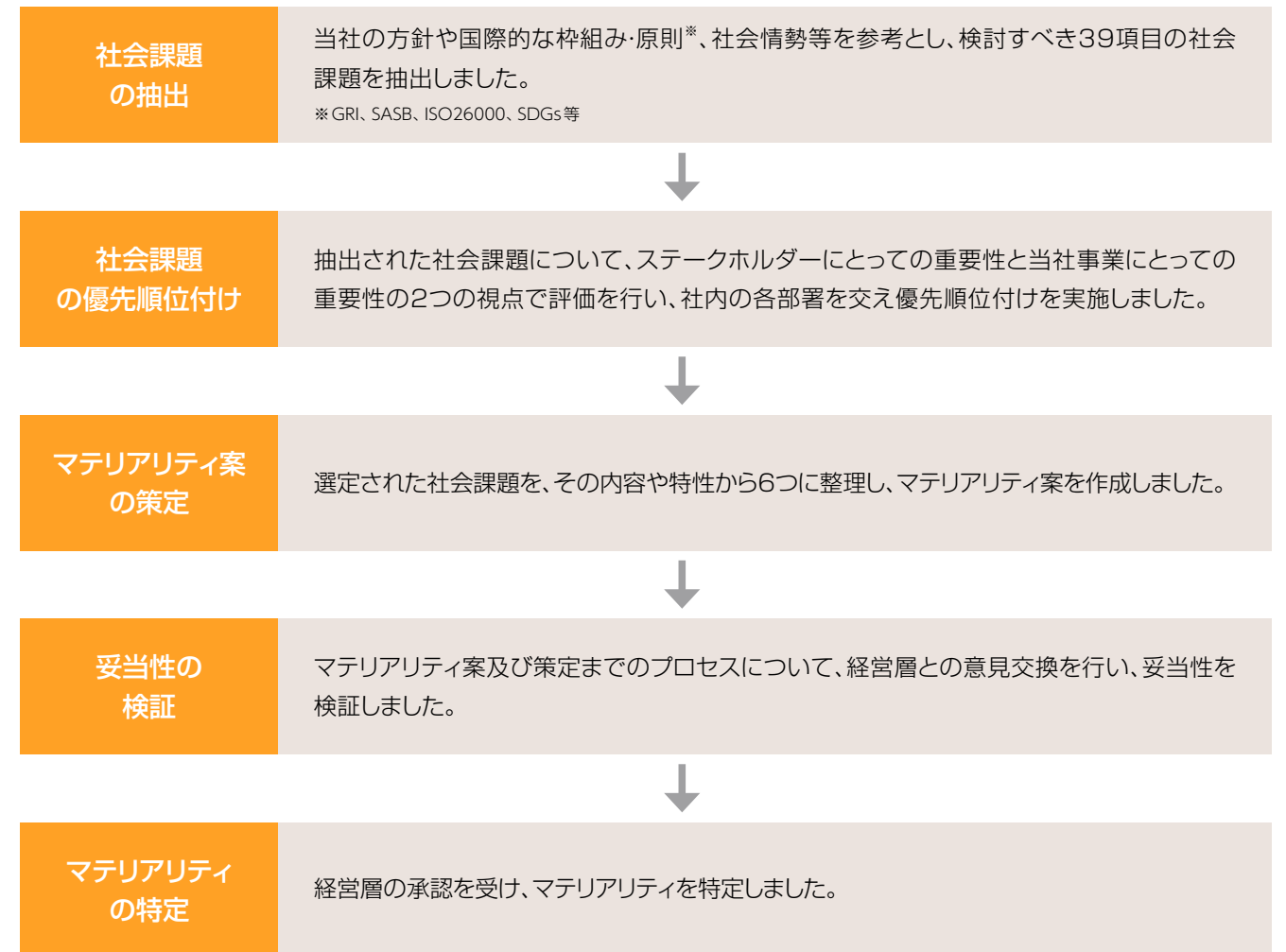


■ サステナビリティ推進体制

新日本製薬では、サステナビリティに関するマテリアリティ(重要課題)を特定し、その解決に向けた推進体制の整備を進めています。マテリアリティをはじめとするサステナビリティに関する重要事項は、代表取締役社長CEOを委員長とするサステナビリティ委員会で協議・決議しています。サステナビリティ委員会での協議・決議事項は、取締役会へ適宜報告がなされています。また、マテリアリティの解決に向けた取り組みは目標を設定し、関連する部署や全社を横断する会議体がイニシアチブを取り、取り組みを進めています。

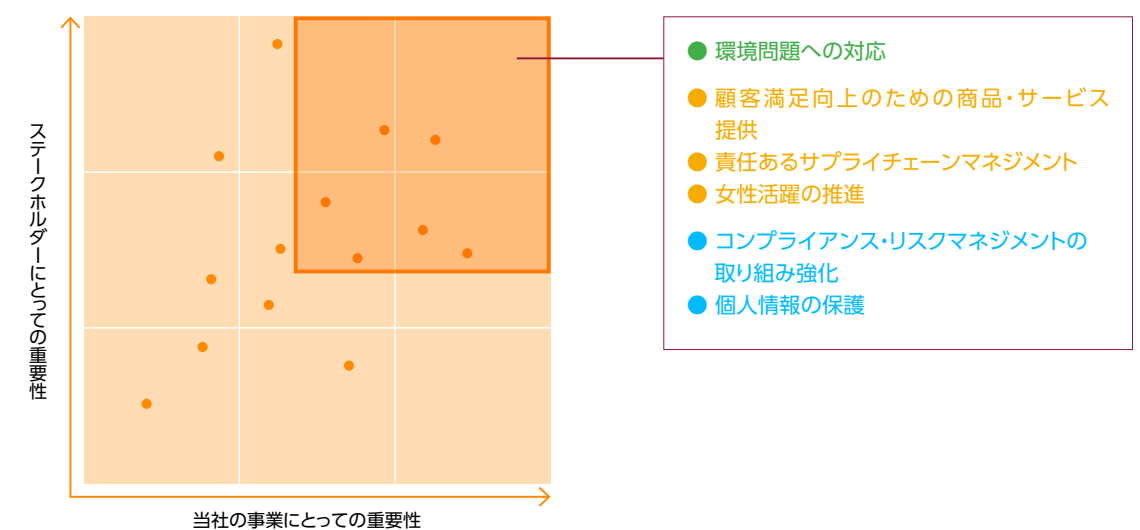


■ マテリアリティ特定プロセス



■ マテリアリティマップ

マテリアリティの特定にあたり、「ステークホルダー(お客さま、従業員、株主・投資家、環境、地域社会、行政等)にとっての重要性」と「当社の事業にとっての重要性」の2軸で社会課題の評価を行いました。当社にとって特に重要度の高い社会課題を明確にし、その中から6つのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。



マテリアリティ目標と進捗

新日本製薬は、持続可能な社会の実現と当社の持続的な成長のため優先的に取り組む必要がある6つのマテリアリティを特定しています。また、特定したマテリアリティに目標を設定し、サステナビリティ委員会の監督のもと、目標達成に向けた取り組みを推進しています。

	マテリアリティ	項 目	目 標	2023年度実績	関連するSDGs
環境	環境問題への対応	適正な在庫回転率の維持	25	23	
		エコフレンドリーな緩衝材の使用率	2030年度までに100%	100%	
		化粧箱・配送箱での認証紙使用率	2030年度までに100%	配送箱 88% 化粧箱 35%	
		資源使用量の把握 具体的な削減目標設定のため、実態を把握する	2023年度までに完了	完了	
社会	顧客満足向上のための商品・サービス提供	顧客満足向上のための独自評価項目の整理と目標の設定	2023年度までに完了	完了	
		サステナビリティを考慮した調達方針の策定	2023年度までに完了	完了	
	責任あるサプライチェーンマネジメント	調達方針に基づいたサプライヤーへの啓発活動の実施	2024年度	啓発活動に向けたサプライヤーガイドラインの検討開始	
		女性管理職*比率 ※課長以上	2030年度までに30%以上	15%	
	女性活躍の推進	育児・介護と仕事の両立ができる制度構築 現行制度の見直しと新たな制度の構築	2024年度までに完了	目標達成に向けて検討中	
		社内の乳がん検診受診率	100%	100%	
		福岡県の乳がん検診受診率の向上 ※厚生労働省「国民生活基礎調査」2026年公表見込みを参照予定	2026年度までに55%以上*	乳がん検診の啓発活動を実施	
ガバナンス	コンプライアンス・リスクマネジメントの取り組み強化	重大なコンプライアンス違反件数	0件	0件	
		コンプライアンス・リスクマネジメントに関する研修受講率	100%	100%	
	個人情報の保護	情報セキュリティに関する重大事故件数	0件	0件	
		重大な個人情報漏洩件数	0件	0件	
		情報セキュリティや個人情報保護に関する研修受講率	100%	100%	

※達成年度の設定がないものは数値の維持

2023年度の主な取り組み

資源使用量の把握

関連するページ：p17 循環型社会への取り組み

● 省資源に向けた取り組み

プラスチックの使用を削減する取り組みとして、2023年5月に主力商品であるパーフェクトワン モイスチャージェルのつめかえ用を発売しました。オールインワン美容液ジェルシリーズ全種類において、順次つめかえ用を発売していく予定です。

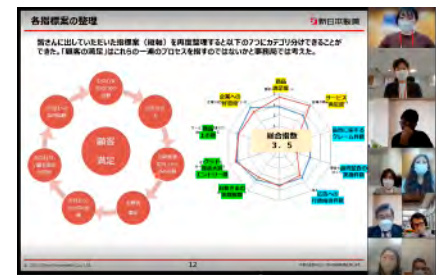


顧客満足向上のための独自評価項目の整理と目標の設定

関連するページ：p22 安心・安全な品質への取り組み

● 顧客満足向上のための評価指標の策定

品質会議に参加するメンバーを中心に関連部門の責任者が集まり、「当社らしい顧客満足とは何か」について協議を重ね、顧客満足を測るための指標となる評価項目を策定しました。

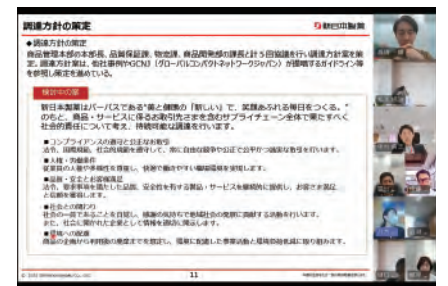


サステナビリティを考慮した調達方針の策定

関連するページ：p21 サプライチェーンマネジメント

● 調達方針の策定

商品管理部門を中心とした商品の調達に深く関わる部門の責任者が集まり、「持続可能なサプライチェーンを築くには何が必要か」といった協議を重ね、調達方針を策定しました。



福岡県の乳がん検診受診率の向上

関連するページ：p26 社会貢献活動

● 福岡県内で乳がん検診の啓発活動を実施

福岡にホームを構えるプロサッカーチームアビスパ福岡の当社の冠協賛試合にて、福岡市認定のNPO法人ハッピーマンマの協力のもと、乳がん検診の受診を啓発する活動を実施しました。



パーパス浸透プロジェクト 座談会

新日本製薬は2023年1月にパーパスを制定しました。パーパスの社内浸透を推進するために立ち上げられたパーパス浸透プロジェクトの担当社員に、これまでのプロジェクトの振り返りや今後の活動について語ってもらいました。

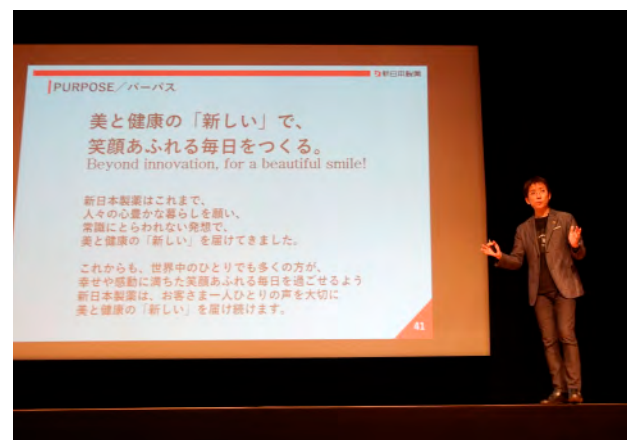
参加者

経営推進部IR・広報室：小西、平林、米村

Q どのような経緯でパーパス浸透プロジェクトを立ち上げましたか？ またプロジェクトスタート時の考えや想いをぜひ教えてください。

米村：当社が創立30周年を迎えた2022年に経営とともにパーパスの策定に取り組みました。策定のフェーズから「社内に浸透させなくては意味がない」と考えていたので、ごく自然にパーパス浸透プロジェクトを立ち上げることになりました。パーパスは、会社にとって“WHY”にあたり、経営理念が“WHAT（何をするか）”だと捉えています。“WHY”を意識することで経営理念の実現にもつながると思っています。

平林：私は、パーパスが策定された後にプロジェクトに入ったので、そもそも「パーパスとは何だろう?」と理解するために情報収集をたくさんしました。私の抱えている疑問はきっと他の人も同じように感じるだろうなと思い、まずは自分が理解しなくてはと思いました。



経営方針発表会でのパーパスの発表

小西：同じく私もプロジェクトへの参加は策定後だったので、当初はパーパスという言葉自体になじみがありませんでした。よくよく理解を進めていくと「当社がこれまでに大切にしてきたことを、大切にしていけばいいのだ」と思うことができました。

Q 浸透プロジェクトで取り組んだ内容を教えてください。

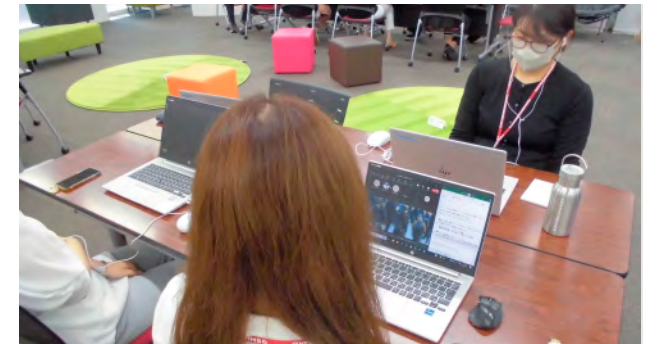
米村：このプロジェクトを進めるにあたって、プロジェクト自体のゴールがないと途中、施策を行うことが目的になってしまうと思いました。そのためまずはゴール設定に取り組みました。メンバーと議論してゴールを「社員が、パーパスを意識した行動を自発的に実践している状態」とし、そのゴールに向け、認知・理解・共感・コミットメント・自発的な行動とフェーズを分けて取り組むことにしました。2023年度は、パーパスの認知と理解の取り組みを進めました。

Q グループワークの実施や社内のいたるところにパーパスが掲げられたのもこの「認知」と「理解」のフェーズの施策の一つですね。

小西：はい。当初は、「どうやったら認知・理解を進められるだろう、社員にどう伝えるのがいいのだろう」とあれこれ悩んでいました。しかし、他社のパーパス浸透を担っている方と話す機会を設けた際に「鉄は熱いうちに打った方がいい」と助言をいただきました。その言葉をきっかけに、とにかく実行できる施策はどんどん進めて、結果を見て軌道修正していけばいいと思うことができました。「とにかくやってみる」と思って日々取り組んでいます。今は、パーパスが今後の当社の軸だと社員全員に理解してもらうために、掲示物やボールペン、付箋、PCの壁紙……とあらゆる箇所にパーパスをいれています。



社員に配布されたパーパスグッズ



グループワークに参加する社員の様子

平林：私は各部署から社員を集めてパーパスについてのグループワークを実施しました。私が当初そうだったように「パーパスとは何だろう?」と思っている社員の疑問を解消することと、このグループワークをきっかけに他社はどのようなパーパスを掲げているのか、自分で調べて知るきっかけになるといいなと考えました。そこで、ワークに「このパーパスはどこの会社でしょう?」というゲームを取り入れました。自分で他社のパーパスについてその会社の事業とのつながりを考えることで、より能動的にパーパスについて考えてもらえたのではないかなと思っています。

Q ありがとうございます。今は社内のどこを見ても「パーパスが目に残るな」と社員の一人として感じています。きっとこの視覚でわかる変化に社員の皆さんも、軸が変わると体感できていると思います。最後に今後の展望を教えてください。

小西：2つあると考えていて、一つはスピード感をもってこのプロジェクトを推進し、当たり前で社内でパーパスが語られる状態を迎えてプロジェクトを解散することだと思っています。

米村：もう一つは新しい社員がどんどん参加していく中で、パーパスの浸透から実践を社内の仕組みにどのように組み込んでいくかを検討する必要があると考えています。社員に流動性がある時点でパーパス浸透に終わりは無いと思っていて、それが当社の文化として根付く、当たり前になるということをめざして引き続き活動していきたいです。

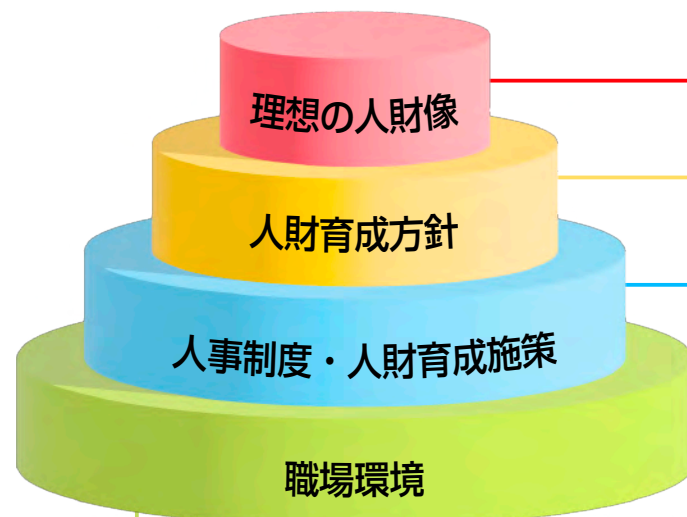
人財育成の取り組み

当社が成長・発展し続けるため、人財が重要であると考えています。パーパス制定を機に、理想の人財像を見直し、当社が理想とする人財像を「パーパスの実現のため、経営理念を体現し、行動指針を実践する人」としました。また、理想の人財像を具現化するため、新たに人財育成方針を策定しました。今後は、人財育成方針と並行し策定した社内環境整備方針のもと、職場環境の整備を進めるとともに、人財育成方針に基づいた人財育成施策や人事制度の整備に取り組んでいきます。

関連するページ：p23 人財



パーパスの実現



理想の人財像

当社は、パーパスを実現するため、新日本製薬の社員として理念を体現し、行動指針を実践する力を備えた人物を理想とします。

- 1 当社社員として、その立場に相応しい業務姿勢、倫理観、人間力を有する。
- 2 当社を取り巻くすべての人々に愛情をもって接し、何事においても当たり前と思わず、社内外で常に感謝の心をもって行動する姿勢を有する。
- 3 社会情勢や事業状態の変化を前向きに捉え、自らを成長させる機会とし、イノベーションの創出へ繋げる力を有する。
- 4 様々な課題に対し挑戦・変化・成長の志向で向き合い、それまでの経験値を最大限に活用しながら高いパフォーマンスの中で成果を生み出す力を有する。
- 5 当社の持続的な発展、また自身の成長のため、パーパスの実現を常に念頭におき、それを周囲にも波及することで、後進の育成にも寄与する力を有する。

人財育成方針

パーパスに掲げる『美と健康の「新しい」で、笑顔あふれる毎日をつくる。』の実現には、すべての社員が夢と志を持ち、日々の挑戦の中から生まれる成長が不可欠であると考えます。

- 1 当社の経営理念や経営方針を実現するとともに、社会課題を解決する次世代のリーダーを育成します。
- 2 複雑に変化し続ける環境の中でも、自身の価値を見失うことなく、挑戦し続ける人財を育成します。
- 3 不確実性の高い時代において、新たな価値を生み出し続けるため、年齢・性別・国籍・専門性・経験等、個性を尊重し、多様な人財を育成します。
- 4 すべての物事を当たり前と捉えず、感謝の気持ちで夢と志の実現に邁進する人財を育成します。

社内環境整備方針

当社は行動憲章に「就業環境の整備」を掲げています。社員が働きやすく、やりがいを感じる職場環境をめざし、社内環境整備方針を策定しました。

私たちは、社員の人格、個性、人権や多様性を尊重し快適で働きやすく、やりがいのある職場環境を実現します。

- 1 人権・多様性の尊重
国籍・人種・性別・年齢などの属性に加え、経験や感性、価値観、専門性等のあらゆる多様性を尊重し、社員一人ひとりがその個性や能力を発揮し、活躍できる環境を創出します。
- 2 社員の安全・安心と心身の健康を推進
社員一人ひとりが安全かつ安心して業務を遂行できる環境を整備するとともに、活発なコミュニケーションにより組織力を高め、イノベーションを生み出す環境を創ります。また、世界中に美と健康の「新しい」を提供する企業として、社員の健康意識を高めるとともに、心身の健康の推進に取り組めます。
- 3 柔軟な働き方の実現
社員の柔軟な働き方を支援し、生産性の向上および社員一人ひとりのワークライフバランスの向上をめざします。
- 4 やりがいを感じられる風土の実現
社員一人ひとりの自主性とチャレンジ精神を大切に、やりがいをもってイキイキと働くことを通じて、自己成長できる風土をつくり、パフォーマンスの最大化をはかります。

■ 就業環境の整備

社員が心身ともに健康で安心して業務に取り組むことができるよう、社員の健康に配慮した食事を提供する社員食堂の整備や心とからだのカウンセリングサービスの提供など、働く環境の整備に取り組んでいます。

▼ スマートランチ

本社にある社員食堂では、管理栄養士の監修のもと日替わり定食を「スマートランチ」として提供しています。スマートランチは成人女性が1日に必要なエネルギー摂取量の1/3で設計されています。



社員食堂で提供されているスマートランチ

人財育成施策

新日本製薬は、社員の個々の知識やスキルを向上し、挑戦・成長を支援することを目的に各種研修制度を整備しています。社員の役割に応じた階層別研修、部門の専門性に応じた部門別研修に加え、社員が自主的に参加できる研修等を行っています。

■ 社員が講師となって開講される講座

会社主導で実施している階層別・部門別研修のほか、社員の自主的な学びを支援する場として、社員が講師となり、資格取得や知識・スキル向上を目的とした各種講座を開講。

▼ ITパスポート取得支援講座

ITに関する基礎的な知識を証明できる国家資格「ITパスポート」の取得支援及びIT・デジタルレベルの底上げを目的にDX戦略部が主催する全8回の講座が開かれました。

人事課担当者の声



管理部人事課 宇都宮

当社が持続的に成長するためには、パーパスを実現する原動力となる「人財」の成長が不可欠です。人財が成長するために、新たな挑戦を応援する仕組みや、やりがいを持って働ける環境を整えることが第一だと考えています。これから策定した2つの方針のもと、社員一人ひとりが自分自身の価値を高めていくことができるよう、その土台づくりをしていきたいと考えています。

環境方針・目標



新日本製菓は“限りない未来”のため、気候変動をはじめとする環境問題への対応は、事業を継続していくためにも重要な課題であると捉え、企業活動のあらゆる面において環境に配慮した取り組みを継続的に行っていきます。

環境方針

新日本製菓は、2023年6月のサステナビリティ委員会の承認を経て、環境方針を策定しました。今後はこの方針に沿い、事業の推進と環境問題の解決に向けて取り組んでいきます。

環境方針

当社グループはパーパスに掲げる『美と健康の「新しい」で、笑顔あふれる毎日をつくる。』の実現のため、事業活動や社会貢献活動を通じて地域社会や社会に貢献する地球環境にやさしい企業活動に取り組みます。

■ 資源の有効活用

私たちは、限りある資源を有効活用し、資源のリサイクル率の向上や廃棄物削減、省エネルギー、水保全に努めます。

■ 生物多様性の保全

私たちは、バリューチェーンでの生物多様性への影響の把握に努め生物多様性の保全と回復に努めます。

■ 気候変動への対応

私たちは、事業活動を通じて排出される温室効果ガス、特にCO₂の排出量削減と地球温暖化の防止に努め、脱炭素社会へ貢献します。

■ 法規制の遵守

私たちは、環境保全に関する法規則を遵守します。

■ サプライチェーンとの協働

私たちは、お取引先さまとの協働により事業活動において環境配慮に努めます。

■ 社内教育・啓発

私たちは、従業員の環境方針の理解と環境保全に対する意識向上に努めます。

環境目標

新日本製菓では、環境問題への対応を社内で促進するため各種目標を設定し、毎年その進捗をサステナビリティ委員会で協議しています。

項 目	目 標
適正な在庫回転率の維持	25
エコフレンドリーな緩衝材の使用率	2030年度までに100%
化粧箱・配送箱での認証紙使用率	2030年度までに100%
資源使用量の把握	2023年度までに完了

推進体制

新日本製菓は、全社一体となって環境問題への対応を進めるため、サステナビリティ委員会で協議を行っています。2023年度は、サステナビリティ委員会で協議を行い環境方針を策定しました。

今後も特定しているマテリアリティに加え、企業として対応すべき環境課題について、情報の収集とリスク評価を実行し、事業活動と環境保全に取り組んでまいります。

気候変動への対応



近年、地球温暖化の影響とみられる異常気象が頻発し、年々深刻さを増しています。新日本製菓は、2022年度よりCO₂排出量の把握を進めると同時に、削減に向けた取り組みを推進しています。

CO₂排出量の把握

新日本製菓では、CO₂排出量削減の目標を設定するため排出量の把握を進めています。

今後は把握した排出量をもとに、削減目標の検討を進めていきます。

2023年度CO ₂ 排出量(単位:t-CO ₂)	
Scope1	2.0
Scope2	488.0
Scope3	26,095.4

算定期間：2022年10月－2023年9月 算定範囲：新日本製菓株式会社
※Scope3カテゴリ1・4・12については、算定対象を化粧品に限定し、算定しています。カテゴリ8・10・11・13・14・15は、該当する排出がない、他カテゴリやScope1+2に含めて算定している等の理由から算定対象外としています。2023年度はカテゴリ5について算定に使用する産業廃棄物データが集計前のため未算定となっています。

リスク・機会の一覧及び重要度評価				当社への影響度				
①リスク				2℃以下シナリオ		4℃シナリオ		
分類		リスク要因		リスク詳細(想定される財務影響)				
移行リスク	政策及び規制	GHG排出量の規制強化	サプライチェーンの脱炭素化の加速	●炭素税による原材料コストの増加：炭素税(地球温暖化対策税等)が課されることによってサプライヤーにおける原材料コストと製造コストが増加し、当社の調達コストが増加する。	大	大	小	小
			炭素税の導入	●炭素税による輸送コストの増加：炭素税(地球温暖化対策税等)が課されることによる燃料費増加に伴う輸送費・宅配配送費の増加により当社の物流コストが増加する。	小	小	小	小
	市場	消費者行動の変化	低炭素・環境に対応していない商品・サービスの淘汰	●低炭素対応が遅れた商品やサービスの売上の減少：エシカル消費志向が増えた場合、環境への配慮が足りない商品の売上が減少する。(特にエコフレンドリーな包装紙・容器を使用した商品ニーズの高まりへ対応するための調達・製造コストの増加、対応しなかった場合の売上減少)	大	大	小	小
	評判	ステークホルダーの懸念増大	企業イメージの悪化、株価下落、投資対象からの除外	●気候変動対応・水リスク対応不備に伴うレピュテーションリスク及び投資関連リスク：気候変動リスク及び水リスクに十分な対応ができなかった場合に、当社に対する外部評価が低下し、その結果としての株価の低下や当社に対する批判、投資の引き上げなどが生じる。	小	小	小	小
物理リスク	急性	大雨・洪水などの異常気象の増加	サプライチェーンの製造機能停止や寸断	●サプライチェーンの分断による売上の減少：OEM先の調達先が被害を受けた場合、原材料不足による製造停止による売上・配送ルート寸断による顧客への配達に不可となった場合の売上が減少する。 ●製造能力の低下による売上の減少：OEM先が被害を受けた場合の製造停止による商品供給不足による売上が減少する。	小	中	中	大
			自然由来原料の収穫・捕獲	●平均気温の上昇による原材料コストの増加：平均気温が上昇することによって原材料の収穫量・捕獲量が低下し、それに伴い原材料費が高騰し、商品原価に転嫁された場合、コストが増加する。	小	小	小	大
	慢性	平均気温上昇、長期的な熱波	気象パターンの変化 取水制限による化粧品製造への影響	●生産制限による売上の減少：気候変動に起因する水域への影響の緩和に向けて取水排水制限が導入された場合、商品の生産制限によって売上が減少する。	小	小	中	中
			品質維持	●平均気温の上昇による管理コスト・開発コストの増加：平均気温が上昇した場合、商品の保管設備や品質管理の見直し、改良に対するコストが増加する。	小	中	中	大
②機会				当社への影響度				
				2℃以下シナリオ		4℃シナリオ		
分類		機会要因		機会詳細(想定される財務影響)				
資源の効率		効率的な生産・流通プロセス	●製造コスト・管理コストの低減：物流プロセスの省エネ化・効率化やDX化、ダイレクトマーケティング手法の活用によって、製造コストや管理コストが低減する。	中	中	中	中	
製品及びサービス		低炭素商品・サービスの開発、拡大	●低炭素型商品・サービスによる売上の増加：パーフェクトワンブランドにおける低炭素商品化や、認証パーム油や認証紙の活用、自社商品の環境フットプリント算定及び削減によって、商品価値及び企業価値の向上につながり、売上が増加する。	中	大	小	小	
		消費者の好みの変化	●気候変動適応商品のニーズの増加に伴う収益が増加する。(例：冷却成分入りの化粧品や日焼け止め・UV効果のあるベースメイク商品、感染症対応商品・熱中症対策商品など)	中	大	中	大	
評判		ステークホルダーの評価変化	●気候変動への対応が外部評価機関から高く評価された場合、株価向上と資本コストの低下。	小	中	小	小	

※財務影響を算出した上で再評価したリスクと機会

循環型社会への取り組み



限られた資源を有効に活用し続けるため、新日本製薬では、継続的な3R活動のほか、プラスチック使用量の削減に向けた取り組みや再生原料からできた素材への切り替えを推進しています。

省資源の取り組み推進に向けた資源使用量の把握

新日本製薬は、資源使用量の削減や有効活用の取り組みを進めるため、使用している資源量の把握に取り組ましました。

資源を以下のように整理し、事業活動・販促活動・オフィス活動で使用する資源とリサイクルされずに廃棄となる資源量の把握を行いました。

活 動	資源種別	
事業活動	容器・包装	ガラス瓶（透明）
		ガラス瓶（茶）
		ガラス瓶（他）
		紙
		プラスチック
販促活動	紙	梱包資材
		緩衝材
		商品同梱資料
		DM
		店頭販促資材
オフィス活動	瓶・缶	
	紙	
	プラスチック	

今後把握した資源使用量は廃棄量をもとに、省資源化に向けて目標を設定する予定です。

プラスチック使用量の削減

2023年5月にリニューアル新発売した主力のパーフェクトワン モイスチャージェルで、新たにつめかえ用の販売を開始しました。

つめかえ用の発売は、お客さまからのご要望も多く、環境への配慮とお客さま満足の両立をめざし、発売にいたしました。

資源使用量の削減だけでなく、梱包配送時の重量も軽量化することができるため、配送に関するCO₂排出量の削減にもつなげたいと考えています。



納品書を見直すことで廃棄する紙資源を削減

廃棄する紙資源の削減を目的に、お客さまに商品をお届けする際に同梱する納品書の見直しに取り組みました。

当社ではお客さまのお買い物ステージやご注文される商品によって、5種類の納品書を作成し同梱していました。

しかし、納品書の種類によっては多くの廃棄が発生していたことから、お客さまの利便性を維持しつつ資源の削減を実現するため、納品書の種類の削減に取り組みました。

まずコールセンターに集められるお客さまのお声（VOC[※]）から、納品書に関するお声を抽出・分析しその結果をもとに、記載内容がわかりやすいレイアウトや表現を検討しました。この結果、これまで5種類作成していた納品書を2種類にまでまとめることができました。

これにより納品書に使用している紙資源廃棄量の削減を見込んでいます。今後も引き続き資源使用量の削減や廃棄量の削減に取り組んでまいります。

※ Voice of Customer

生物多様性の保全



新日本製薬では、商品に天然由来の成分を多く採用しています。お客さまに満足いただける商品を提供し続けるためには生物多様性の保全が重要と考え、社内外での取り組みを推進しています。

絶滅危惧IB類(EN)に指定される ムラサキの栽培方法確立と商品への採用

新日本製薬は、古くから漢方薬として使われてきた「ムラサキ」の根の部分である紫根に注目し、その成分が肌のシワやたるみの原因となるコラーゲンの減少を改善・解決できるのではないかと考え、研究を行っています。

しかしムラサキは、絶滅危惧IB類(EN)に指定されており、その供給の多くを輸入に頼っています。そのため当社では、ムラサキの国内栽培を可能にするため2006年から栽培方法の研究を行ってきました。2009年には、筒栽培を活用した国内栽培に成功し、2016年にムラサキの有用成分含有量を高める栽培技術に関する特許を取得しました。また、紫根から抽出した紫根エキスをリポソーム化することにより、肌への浸透性を高めることができる「カプセル紫根[※]」の製造方法の特許を取得しています。

※：油溶性シコンエキス（1）、水素添加大豆リン脂質（保湿成分）

関連するページ： p20 研究開発

ムラサキを配合している商品数 [※]	39
-----------------------------	----

※PERFECT ONE・PERFECT ONE FOCUSの商品数(限定品・サンプルを除く)



ムラサキ栽培の様子

FSC[®]認証紙の採用

世界の森林が急速に減少していることから、当社では、国際的な規格をもとに、適切に管理されていると認められた森林から生産された木材や、その他適切な森林資源の使用につながる原材料を使用したFSC[®]認証紙の採用を積極的に進めています。パーフェクトワン オールインワン美容液ジェルシリーズの化粧箱のほか、2021年に販売を開始したパーフェクトワンフォーカスでもFSC[®]認証紙を採用しています。また商品のお届けに使用する配送箱に同年よりFSC[®]認証紙を採用しています。(FSC[®]N003734)



パーフェクトワンフォーカス スムースクレンジングバーム

水・化学物質への対応

新日本製薬は、研究施設のある吉塚オフィスにおいて環境法令を遵守した取り組みを行っています。

水質・土壌汚染防止

新日本製薬の研究施設のある吉塚オフィスでは、化学物質を含む廃棄物、廃液などの漏洩による土壌・地下水の汚染防止に努めています。土壌汚染対策法や廃棄物の処理及び清掃に関する法律、大気汚染防止法、水質汚濁防止法など、企業活動により排出される廃棄物、排水、排ガス等を取り締まる各種法令、及び自治体の関連条例に従って、定められた手法に則り記録、保管、移動、廃棄、必要な調査点検を定期的に実施しています。



吉塚オフィス

化学物質リスクアセスメント

2016年6月に施行された改正労働安全衛生法により、一定の危険有害性のある化学物質について、化学物質を取り扱うすべての事業場におけるリスクアセスメントが義務付けられました。吉塚オフィスでは、品質保証課、R&Dセンター課の社員が勤務しており、危険や健康障害のリスク低減対策を行っています。具体的には以下6つの取り組みを実施しています。

● 定期的な健康診断：半年に1回特殊健康診断実施

労働安全衛生法で定められた労働衛生対策上特に有害であるといわれている業務に従事する労働者等を対象として実施する健康診断を実施しています。

● 作業環境測定

有害な因子による労働者の健康障害を未然に防止するため、作業場の環境測定を年に1回実施し管理しています。

● 試薬管理

試薬を使用する機器に取り扱い時の注意（換気等）の掲示を行っています。また使用記録管理台帳を作成し、使用した薬剤については使用前後の数量、使用者等を記録し管理しています。

● 有機溶剤作業主任者の常駐

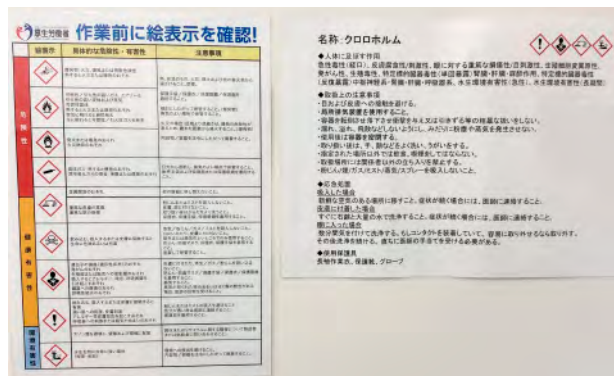
有機溶剤を取り扱う作業場や作業方法の指示等を行う責任者の講習を修了した社員が常駐しています。

● 教育訓練

薬剤（特に有機溶剤）について、行政のテキストをもとに勉強会を実施しています。

● 薬剤の廃棄について

薬剤の廃棄は、使用する薬剤の種類によって廃棄タンクを準備し特定の処理を行い、産業廃棄物業者へ廃棄を委託しています。また、受領した産業廃棄物管理票（マニフェスト）を自治体へ、産業廃棄物管理票交付等状況報告書にて報告しています。



注意喚起のための掲示物

研究開発

新日本製薬は、Health&Beauty領域において、お客さまのスマートで新しいライフスタイルの実現に向けた研究開発に取り組んでいます。

研究開発方針

新日本製薬は、常識にとらわれない「新しい」価値をお客さまにお届けするため、「スマート“ライフ”サイエンス」という研究開発方針を掲げています。

研究開発の強み

当社の研究開発は、新素材開発と生体バリア研究を強みとしています。新素材開発では、コラーゲン・薬用植物・先端素材の3つに着目した、機能性が高く独自性のある新素材の開発を強みとしています。開発された新しい原料は商品に活用し、お客さまに満足いただける商品の開発につなげています。また、生体バリア機能に関する研究は、大学などと共同研究を行っています。生体バリア機能の低下は、肌や身体の老化が促進されることが判明しており、新日本製薬は生体バリア機能を高めることが重要であると考え、この研究開発に取り組んでいます。なお、これまで研究開発によって得られた成果は特許の取得をめざし、積極的に出願しています。

新素材開発の取り組み

■ ムラサキ発酵コラーゲンの開発

広島大学 大学院医系科学研究科(薬) 杉山 政則教授との共同研究*により、薬用植物ムラサキの花から発見した乳酸菌でコラーゲンを発酵させた世界初の独自素材「ムラサキ発酵コラーゲン」を開発しました。ムラサキ発酵コラーゲンは、未発酵のコラーゲンと比較してアミノ酸量が豊富であること、またヒアルロン酸の産生効果が高まることを確認しており、肌の保湿力や弾力性向上などの美容効果が期待でき、今後、化粧品への活用を予定しています。

*共同研究で各種薬用植物から乳酸菌を採取し学名を決定

■ 特許一覧

コラーゲン特有のアミノ酸と薬用植物を組み合わせた化粧品原料（化粧品原料）（第7313755号）	コラーゲン特有のアミノ酸と薬用植物のカンゾウ及びムラサキから抽出した成分を組み合わせることで、肌のバリア機能や保湿機能を向上させる効果を確認した化粧品原料
グアニン結晶を化粧品へ応用する技術（化粧品組成物、ホワイトニングジェル化粧品、目元用クリーム化粧品及びファンデーション用クリーム化粧品）（第7039086号）	魚類が光を操り周囲の環境に同化する習性に着想を得て、シミ・くすみのカバー効果や肌のトーンアップ効果を有する新素材の開発と化粧品組成物の製造方法
プラセンタコラーゲン（化粧品組成物の製造方法）（第6944606号）	コラーゲンが胎盤にも豊富に含まれていることに着目し、美容成分プラセンタエキスとコラーゲンの機能を併せ持つ素材と化粧品組成物の製造方法
VCコラーゲン（化粧品の製造方法）（第6727468号）	美しい肌を作り出すためのコラーゲンとコラーゲンを作るために必要なビタミンCの作用を併せ持ち、一般的なコラーゲン原料と比較して、約5倍のコラーゲン産生促進作用に優れた化粧品の製造方法
リポソーム化シコンエキス（化粧品原料の製造方法）（第6242422号）	紫根エキスを水と油の層が交互に重なったラメラ構造を持つリポソーム化することにより、肌への浸透性をより高めることができる製造方法
ムラサキの栽培方法（ムラサキの栽培方法）（第5885320号）	ムラサキを育苗する培土にアーバスキュラー菌根菌胞子（共生菌）を混合させ、育成することにより、希少価値の高いムラサキの生存率を向上させ、かつ有効成分の含有量を増加させる栽培方法

■ 品種登録

新日本製薬 GG01（登録番号：29026）	日本で初めてスペイン甘草（かんぞう）の新品種として登録。従来のスペインカンゾウの生育期間と比べ、植栽から1年半で、主要成分であるグリチルリチン酸含量を日本薬局方にある基準値2.0%に高め、短期間で多量の収穫ができる品種を開発
------------------------	--

サプライチェーンマネジメント



新日本製菓の事業継続や社会課題の解決には、お取引先企業との連携が不可欠です。法令・社会規範の遵守・人権・労働安全衛生・環境への配慮などの持続可能な調達活動に取り組んでいきます。

調達方針

新日本製菓は、持続可能な調達を実現するため、2023年6月に、調達方針を策定しました。
今後、お取引先さまと協力しながら責任あるサプライチェーンマネジメントを実現していきます。

調達方針

新日本製菓はパーパスである『美と健康の「新しい」で、笑顔あふれる毎日をつくる。』のもと、商品・サービスに関わるお取引先さまを含むサプライチェーン全体で果たすべき社会的責任について考え、持続可能な調達を行います。

■ **コンプライアンスの遵守と公正な取引**
法令、国際規範、社会的規範を遵守して、常に自由な競争や公正で公平かつ誠実な取引を行います。

■ **人権・労働条件**
従業員の人権や多様性を尊重し、快適で働きやすい職場環境を実現します。

■ **品質・安全とお客さま満足**
法令、要求事項を満たした品質、安全性を有する製品・サービスを継続的に提供し、お客さま満足と信頼を獲得します。

■ **環境への配慮**
商品の企画から使用後の廃棄までを想定し、環境に配慮した事業活動と環境負荷低減に取り組めます。

■ **社会との関わり**
社会の一員であることを自覚し、感謝の気持ちで地域社会の発展に貢献する活動を行います。また、社会に開かれた企業として情報を適切に開示します。

サプライチェーンマネジメントに関する目標

項 目	目 標
サステナビリティを考慮した調達方針の策定	2023年度までに完了
調達方針に基づいたサプライヤーへの啓発活動の実施	2024年度

今後の取り組み予定

今後は調達方針のもと、お取引先さまへの啓発活動や、アンケート形式による書類点検及びフィードバックの実施を予定しています。品質管理において既に取り組んでいる品質監査をベースに持続可能な調達をめざします。

TOPICS

調達方針策定プロジェクト
調達方針の策定に向けて、品質保証部門、物流部門、商品開発部門、通販事業部門といった商品の調達に深く関わる部門の責任者が集まりました。
策定にあたって、外部のガイドライン等を参照し、計6回の協議と取締役との意見交換を行ったうえで、サステナビリティ委員会の承認を経て調達方針の策定にいたりました。
今後は、お取引先さまとの連携を強化し、引き続き持続可能なサプライチェーンの構築を推進していきます。

安心・安全な品質への取り組み

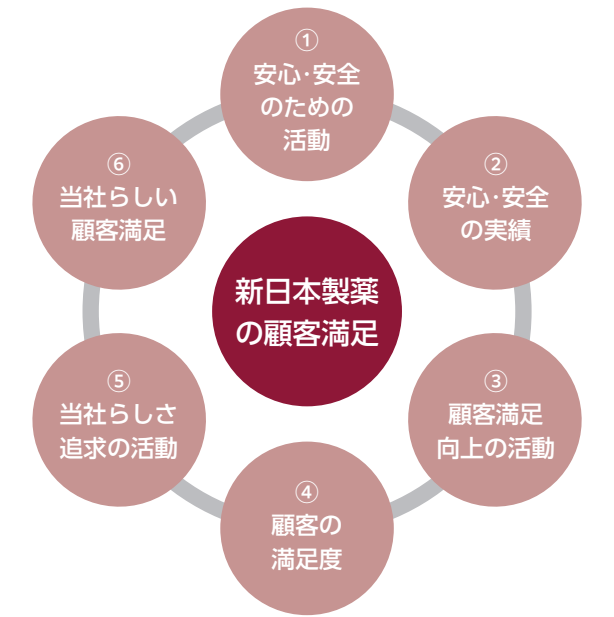


新日本製菓は経営理念、行動憲章に則り定めた品質方針のもと、お客さまの声に耳を傾け、商品やサービスの品質向上・品質維持の取り組みを推進しています。また、商品をご購入いただくお客さまからの信頼に応えるため、OEM先と協働し、安心・安全な品質管理に努めています。

顧客満足指標の策定

当社は、パーパスに掲げる“笑顔あふれる毎日”を実現するため、最高のお客さま満足を追求しています。全社員がお客さま満足に日々向き合うため「顧客満足の指標」を策定しました。
当社の考える顧客満足は、以下で示す6つの指標からなり、これを実現していくことで新日本製菓が考える顧客満足の向上につながると考えています。

当社の考える顧客満足



今後はそれぞれの指標に目標を設定し、関連する部署で目標達成に向けた取り組みを進めていきます。
各指標に関する考え方は次の通りです

評価項目	目標の例
① 安心・安全のための活動	品質監査の実施件数や従業員の安心・安全に関する研修受講率
② 安心・安全の実績	商品やサービスについての法令・規制違反件数
③ 顧客満足向上の活動	お客さまの声を商品やサービスに反映した割合
④ 顧客の満足度	顧客満足度調査による満足度
⑤ 当社らしさ（≒パーパス）追求の活動	お客さまへのおもてなしの実施件数
⑥ 当社らしい（≒パーパス）顧客満足	顧客満足度調査による笑顔度

品質に関する取り組み

当社は、お客さまに安心して商品をご利用いただくため品質管理体制を構築し、品質方針に基づいた対応を行っています。
特に安心・安全のための取り組みに力をいれており、OEM先で製造された商品が当社の品質基準を満たしているかどうか、品質保証課で出荷前、量産前にサンプルを取得し確認しています。安定性試験後に決定した規格に従って品質確認を実施していますが、たとえ規格内であっても数値に振れ幅がある場合はOEM先に直接確認し、品質の安定を保っています。また社内向けに品質に関するマニュアル、品質保証規定や医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律に基づく手順書を整備し、徹底した品質管理と品質保証を実践しています。

■ **2023年度の品質監査実績**

品質監査実績	100%
--------	------

TOPICS

顧客満足指標策定プロジェクト
商品開発部門、コールセンター部門、品質保証部門、販促企画部門等の責任者が集まり、顧客満足の指標を策定しました。
策定にあたっては、お客さまにとって当社の製品が安心・安全であることを絶対条件とし、制定されたパーパスを踏まえ“当社らしい顧客満足とは何か”を計6回にわたって議論しました。
各指標に設定された目標は、担当部署が達成に向けた取り組みを進めることで、パーパスの実現とともに全社で顧客満足向上をめざしていきます。

新日本製薬は「人」を強みと考え、掲げる「理想の人財像」を体現する人財の育成に取り組んでいます。社員一人ひとりがその個性を発揮し、活躍できるよう人財育成制度の整備と、いきいきとやりがいを持って働ける環境の整備に取り組んでいます。

関連するページ： p13 特集「人財育成の取り組み」

人財育成方針

パーパスに掲げる『美と健康の「新しい」で、笑顔あふれる毎日をつくる。』の実現には、すべての社員が夢と志を持ち、日々の挑戦の中から生まれる成長が不可欠であると考えます。

1. 当社の経営理念や経営方針を実現するとともに、社会課題を解決する次世代のリーダーを育成します。
2. 複雑に変化し続ける環境の中でも、自身の価値を見失うことなく、挑戦し続ける人財を育成します。
3. 不確実性の高い時代において、新たな価値を生み出し続けるため、年齢・性別・国籍・専門性・経験等、個性を尊重し、多様な人財を育成します。
4. すべての物事を当たり前と捉えず、感謝の気持ちで夢と志の実現に邁進する人財を育成します。

人財育成・研修制度

新日本製薬は、社員の個々の知識やスキルを向上し、挑戦・成長を支援することを目的に各種研修制度を整備しています。社員の役割に応じた階層別研修、部門の専門性に応じた部門別研修に加え、社員が自主的に参加できる研修等を実施しています。

主な階層別・部門別研修

- 入社時研修
- 専門教育
- ロジカルシンキング研修
- ファシリテーション研修
- マネジメント研修
- コンプライアンス研修

年 度	2023 年度
年間教育研修総時間	1,053 時間
一人当たりの年間教育研修費用	29,513 円

社員の自主的な学びの支援

社員各々が自身の成長のため、自ら研鑽し、知識・スキルを高めていく姿勢・行動を支援する制度として自己研鑽手当制度を設けています。年間支給額5万円を上限とし、自己研鑽を目的とする学習に要した費用を会社が支給する制度となっています。また、社員の自主的な学びを支援する場として、会社主導で実施している階層別、部門別研修のほか、社員が講師となり資格取得や知識・スキル向上を目的とした講座を開講しています。人事課の承認を得て開講されている講座は、所属部署、雇用形態を問わず受講者を募り、誰でも参加できるようになっています。

※定員数により抽選制となる場合あり

やりがいを醸成する環境の整備

新日本製薬は、社内環境整備方針に掲げる「やりがいを感じられる風土の実現」をめざしています。社員の自主性とチャレンジ精神を尊重し、やりがいを感じることができるよう環境の整備に取り組んでいます。

褒賞制度

- 人事評価制度と別に各種褒賞制度を設けています。
- イノベーションアワード
従来とは異なる革新的な技術や会社にとって有意義であると認められる仕組みをつくった社員を表彰する制度
※エントリー制
 - MVP表彰
人事評価で一定以上の評価を得た者の中から最も業績に貢献したと思われる社員を表彰する制度



MVP表彰式の様子

従業員意識調査

社員がいきいきと前向きに働ける環境を創るため、雇用形態に関わらず全従業員を対象に年1回従業員意識調査を実施しています。調査結果をもとに、組織風土の課題把握と改善に取り組んでいます。

キャリアデザインの共有

新日本製薬では、年に1回、社員が自身のキャリアについて考える機会として、今後のキャリア形成についての考え方を会社に申告するキャリアデザインシートの提出を実施しています。申告された内容は、社員のキャリア形成を支援できるよう人事異動や人財育成施策に活用されています。

健康経営

新日本製薬は「健康経営宣言」のもと、社員が心身ともに健やかな生活を営むことが持続可能な企業経営に欠かすことができない要素と考え、社員の心と身体の両面からの支援に取り組んでいます。

健康経営宣言

新日本製薬は、2018年2月に発足した「九州・福岡健康経営推進協議会*」の設立趣旨に賛同し、発起人団体の一つとして参画したのをきっかけに、健康経営を実現することを宣言しています。

※九州における健康経営を推進する企業として、（一財）日本予防医学会が設立

新日本製薬 健康経営宣言

1. 当社は、社員が快適で、いきいきと幸せに働くことができる職場環境を実現します。
2. 当社は、社員が心身ともに健やかで、安心して働くことができる制度を実現します。
3. 当社は、社員が新しいことに挑戦し、やりがいを感じられる企業文化を実現します。

健康経営に関する取り組み

● 社員の健康に配慮した社員食堂

本社の社員食堂では、スポーツ栄養学に基づき管理栄養士が監修した日替わり定食や自社商品「朝イチスッキリ! 青汁サラダプラス」を使用したスムージーなど、社員の健康に配慮したメニューを提供しています。また、社員食堂は眺望のよい最上階に配置されており、社員の憩いの場となっています。

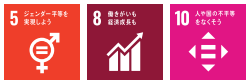


社員食堂で提供されている青汁サラダスムージー

● 心とからだのカウンセリング

社員が快適な会社生活を送ることができるよう、社外の専門のカウンセラーへ直接相談できる窓口を設けています。職場の人間関係や仕事に関する悩みのほか、プライベートの悩みも相談することができます。

人権・ダイバーシティ



新日本製薬は、様々な価値観や考え方を持つ多様な人財が、その個性や能力を発揮し活躍できる職場環境をめざしています。また、あらゆるステークホルダーの人権を尊重した事業活動を行っていきます。

人権・多様性の尊重

新日本製薬は、社内環境整備方針にて、人権・多様性の尊重を掲げ、あらゆる人財が活躍できる職場環境と人権・多様性を尊重する風土づくりに取り組んでいます。また、調達方針にて、従業員の人権や多様性の尊重を明文化し、働きやすい職場環境の実現をめざしています。これら方針のもと、社員一人ひとりが個性や能力を発揮できる環境を整備するとともに、サプライチェーン全体で人権・多様性を尊重した事業活動を行っていきます。

女性活躍の推進

当社の主力商品であるパーフェクトワン オールインワン美容液ジェルシリーズは、社会進出を背景に仕事や家事・育児など、日々慌ただしくしている女性に、時間と手間をかけずともスキンケアの効果を実感いただけるよう開発された商品です。また、社員の約8割を女性が占める当社では、女性活躍の推進をマテリアリティとして特定し、女性が活躍できる職場環境及び社会をめざしています。

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定

新日本製薬は、女性をはじめ多様な人財が活躍できる職場環境を実現するため、女性のキャリア支援や男女問わず育児参画を促す取り組みの検討など、行動計画^{*}を策定しました。この行動計画に沿って取り組みを推進しています。

^{*}行動計画は厚生労働省「仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト両立支援のひろば」にて公表しています。

■ 育児・介護と仕事の両立を支援する制度

出生時育児休業	養育する子の出生後8週間以内に28日を限度に取得できる休業
育児休業	最長2歳までの子を養育するときに取得できる休業
育児による勤務時間変更	小学3年生の年度末に達するまでの子を養育するとき、1日2時間まで勤務時間を短縮できる制度
介護休業	要介護状態の家族を介護するときに取得できる休業
介護による勤務時間変更	要介護状態にある家族を介護するとき勤務時間を変更できる制度
看護休暇	小学3年生の年度末に達するまでの子の看護のために取得できる休暇(1年度につき5日、2人以上の場合、1年度につき10日取得可能)
介護休暇	要介護状態の家族の介護のために取得できる休暇(1年度につき5日、2人以上の場合、1年度につき10日取得可能)

※一部制度の利用には要件があります。

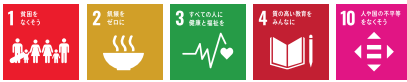
誰もが活躍できる場を

新日本製薬では、商品の出荷を担う物流センターで知的障がいのある方を雇用しています。お客さまへ発送する商品の仕分けや封入を担当し活躍しています。一時的な仕事ではなく、お客さまへ商品をお届けするために欠かせない仕事を社内で検討し、安全に働くことができる環境づくりをめざしています。

■ 障がい者雇用の推移

年度	2021年度	2022年度	2023年度
障がい者雇用率	3.2%	3.6%	4.0%

社会貢献活動



新日本製薬は、地域に笑顔を生み出す社会貢献活動に力を入れています。活動には、社員が積極的に参加し、社員一人ひとりが社会に参画する意識を醸成しています。

飲酒運転撲滅運動

新日本製薬は、本社のある福岡県で2008年から飲酒運転撲滅運動に力を入れています。福岡海の中道大橋飲酒運転事故が発生して以来、県をあげて飲酒運転撲滅に取り組んでいます。いまだ撲滅に至っていません。2023年度は飲酒運転撲滅活動に取り組むNPO法人はあとスペースの山本美也子代表の講演会を、博多高校との共催で実施し、飲酒運転撲滅の願いを込めたバルーンリリースを行いました。あわせて社内でも飲酒運転撲滅を願って社員への啓発運動を実施しました。



福岡市、アビスパ福岡との連携企画「Fukuoka グリーン大作戦」他

近年、気候変動や地球温暖化などが社会問題となり森林の重要性が高まる中で、地域のための活動を広げていきたいと考え、ともに福岡を拠点とし当社がユニフォームスポンサー(胸)を務めるアビスパ福岡と、Jリーグの社会連携プロジェクト(シャレン)の取り組み「FUKUOKA TAKE ACTION!」とのコラボイベントとして、「わたしたちのホームを美しく! Fukuokaグリーン大作戦」(清掃活動)を実施しました。

アビスパ福岡ホーム試合でのピンクリボン運動

新日本製薬は女性社員が約8割を占めています。そのため女性が安心して働ける職場環境をめざし、女性特有のがんである乳がん検診や子宮頸がん検診を年齢に関わらず全女性社員が健康診断の際に受診できます。一方福岡県は乳がん検診率が低いことから、乳がん検診率の向上を目的に、2021年からアビスパ福岡の当社冠協賛試合でピンクリボン運動を実施しています。NPO法人ハッピーマンマの協力のもと、啓発チラシの配布や、オリジナルグッズを配布することで検診の意識醸成に貢献しています。



乳がん検診に関する目標

項目	目標
社内の乳がん検診受診率	毎年100%
福岡県内の乳がん検診受診率	2026年までに55%以上 [*]

※厚生労働省「国民生活基礎調査」2026年に公表見込みを参照予定

主な社会貢献活動

アビスパ福岡／プレミアムユニフォーム・パートナー
ライジングゼファーフクオカ／オフィシャルパートナー、
Wheelchair チーム協賛
特定非営利活動法人ジャパンハート／スマイルスマイルプロジェクト協賛
NPO法人はあとスペース／協賛
大分国際車いすマラソン／協賛
福岡マラソン／協賛
シーズアスリート／協賛
九州プロレス／九州元気隊メンバー(プラチナ)

新日本製薬は、経営の合理化を図るとともに、健全性・透明性及びコンプライアンスを高めることが長期的な企業価値向上につながると捉え、コーポレート・ガバナンスの強化を図りながら、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる組織体制の構築に積極的に取り組んでいます。

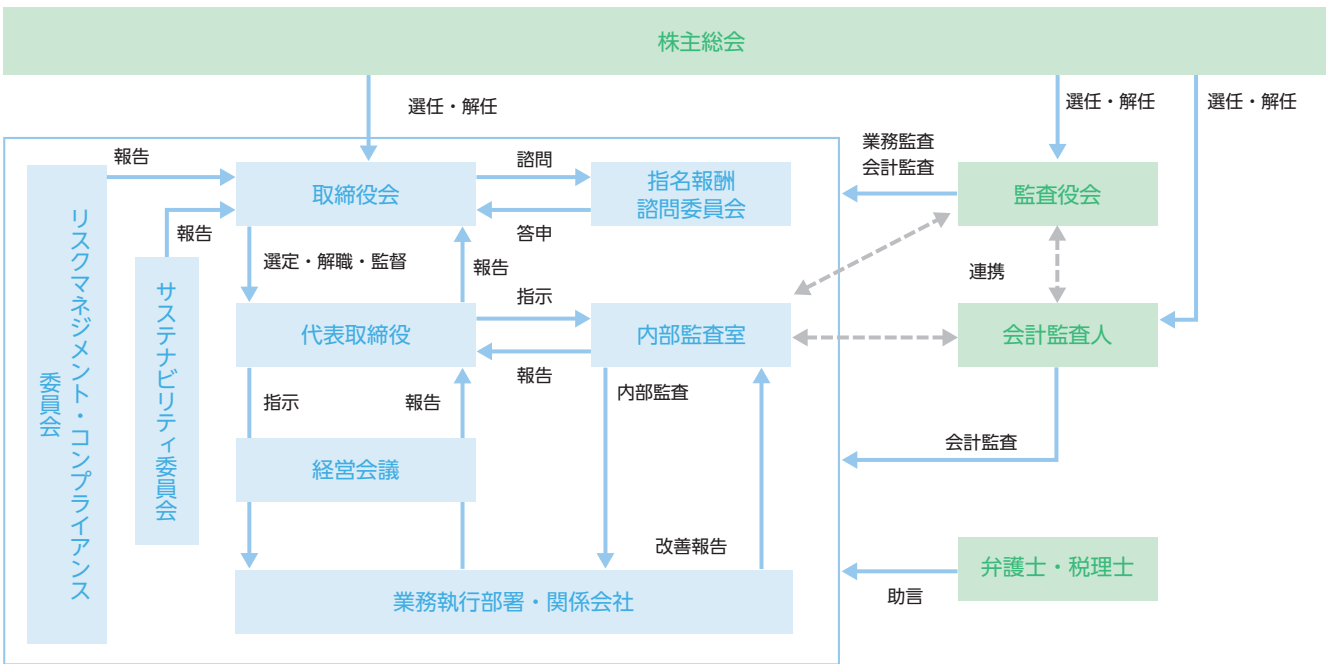
コーポレート・ガバナンスの変遷

2016年	取締役会設置	2020年	指名報酬諮問委員会設置 東京証券取引所市場第一部に市場変更 株式報酬制度導入
2018年	リスクマネジメント・コンプライアンス委員会設置 監査役会設置	2021年	女性社外取締役選任
2019年	東京証券取引所マザーズに上場	2022年	東京証券取引所の市場第一部からプライム市場に移行 サステナビリティ委員会設置

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、会社法上の機関設計として監査役会設置会社を採用し、機関相互連携を図ることで経営の健全性、客観性及び適正性が確保できるものと考え、下記コーポレート・ガバナンス体制を採用しています。

※当社は2023年12月19日付で監査等委員会設置会社へ移行しています。



■ 取締役会

取締役会は、経営戦略や経営計画等の基本方針について自由闊達な議論を行ったうえで意思決定を行っています。取締役会は、取締役6名で構成され、うち3名が独立社外取締役となっています。社外取締役は、独立した立場から高い見識や客観的な意見を述べており、取締役会として多角的な観点から議論を行っています。

取締役会の開催状況

議長	代表取締役社長CEO
開催回数	15回
出席率	100%

■ 監査役会

監査役会は、常勤監査役1名と非常勤監査役2名の3名で構成しており、3名全員が社外監査役です。常勤監査役を議長とし、ガバナンスのあり方とその運営状況の監視、及び取締役の職務執行を含む日常的活動の監査を行っています。常勤監査役は、監査役監査計画及び規程に基づき、株主総会や取締役会以外にも経営戦略会議などの重要な会議に出席し、必要に応じて意見陳述を行う等、常に取締役の業務執行を監視できる体制をとっています。

監査役会の開催状況

議長	常勤監査役
開催回数	20回
出席率	98%

■ 指名報酬諮問委員会

取締役会の任意の諮問機関である指名報酬諮問委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っています。代表取締役社長CEOを委員長とし、社外取締役3名を含む5名で構成しています。原則として、年1回の開催としていますが、年度ごとに課題を設定し、必要に応じて臨時の委員会を開催しています。取締役・監査役の指名の方針及び選解任、取締役の報酬等に関する方針及び個人別の報酬等の内容、後継者育成計画、その他取締役会が必要と認めた諮問事項について審議し、審議の結果について取締役会に答申しています。

指名報酬諮問委員会の開催状況

議長	代表取締役社長CEO
開催回数	6回
出席率	100%

■ リスクマネジメント・コンプライアンス委員会

コーポレート・ガバナンス体制の一環として設置しているリスクマネジメント・コンプライアンス委員会は、代表取締役社長CEOを委員長とし、常勤取締役、執行役員、及び部長によって構成しています。原則として四半期に1回の開催とされていますが、必要に応じて臨時の委員会を開催し、新日本製菓の全リスクの統括管理及びコンプライアンスや発生した具体的リスクに関する個別課題・対応についての協議・決定を行っています。また、役職員に対するコンプライアンス教育の計画・管理・実施等を行っています。

リスクマネジメント・コンプライアンス委員会の開催状況

議長	代表取締役社長CEO
開催回数	4回
出席率	100%

■ サステナビリティ委員会

サステナビリティ推進体制の強化のため設置しているサステナビリティ委員会は、代表取締役社長CEOを委員長とし、常勤取締役、執行役員によって構成され、サステナビリティに関わる重要課題に対する目標の策定、取り組みの進捗管理・監督、モニタリングを実施しています。また、協議事項は取締役会へ適宜報告しています。

サステナビリティ委員会の開催状況

議長	代表取締役社長CEO
開催回数	5回
出席率	100%

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能の向上を図ることを目的として、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しました。分析・評価においては、すべての取締役及び監査役が参加したほか、社外取締役も議論に参加しています。

■ 概要

実施期間：2023年9月

回答者：全取締役(6名)及び全監査役(3名)

方法：アンケートによる自己評価方式

- (1) 全取締役及び全監査役に対し、無記名による実効性評価アンケートを実施
- (2) 取締役及び監査役が出席する会議にて、実効性評価アンケート結果の概要を報告、結果の概要と今後の課題について議論を実施
- (3) 取締役会にて、取締役会の実効性の評価を確認

■ 質問

- (1) 取締役会の構成に関する質問(7問)
 - 取締役会の構成員の人数の適切性、多様性の十分性
 - 取締役の業務執行状況の適切性
 - 社外取締役の知見・能力の十分性、兼任状況、就任期間の適切性 など
- (2) 取締役会の運営に関する質問(9問)
 - 取締役会の開催日程、開催頻度の適切性
 - 取締役会の議題資料の内容・分量の適切性、議案の事前検討時間・審議時間の十分性
 - 取締役会の議事進行の適切性、会議における発言の状況・雰囲気 など
- (3) 取締役会の議題に関する質問(12問)
 - 取締役会の議題の適切性、提案の適時性、審議内容の適切性
 - 後継者育成計画、役員の報酬・選解任及び中期経営計画等の議論の適切性・十分性 など
- (4) 取締役会を支える体制に関する質問(8問)
 - 社外取締役及び監査役への情報提供の十分性
 - 取締役と監査役の連携の十分性
 - 指名報酬諮問委員会の構成員・運営・答申の適切性 など

■ 評価

2023年9月期の実効性評価アンケートでは、多くの質問項目において「十分である」または「適切である」との回答が高い割合を占めました。(2)取締役会の運営に関する質問、(3)取締役会の議題に関する質問、(4)取締役会を支える体制については、全取締役・監査役より概ね適切であるとの回答がありました。

一方で、(1)取締役会の構成に関する質問では、取締役会の構成員数やその多様性については、取締役含む執行側の体制強化、専門人財や執行役員の育成が必要との意見もありました。これらの意見を踏まえ、昨年策定した後継者育成計画を推進することにより、専門人財や執行役員の育成を行い、一層の充実を図っていきます。

また、2022年9月期の実効性評価においては、(3)取締役会の議題に関しては、取締役会における戦略的・大局的な議論ができる体制づくりを課題として設定しました。その課題に対して、取締役会における審議内容の検討及び取締役の議論する機会の増加・創出を行いました。その結果、2023年9月期の実効性評価アンケートでは「適切に議論されている」という回答が大半を占め、改善が進んでいることを確認することができました。

上記の結果を総合的に勘案し、2023年9月期の取締役会の実効性は適切に確保されていると考えています。

当社取締役会は、以上の課題への取り組みも含めて、取締役会の役割・責務を果たし、実効性のさらなる向上に取り組んでいきます。これにより、コーポレートガバナンスのさらなる充実を図り、企業価値の持続的な向上をめざしていきます。

役員報酬制度

新日本製薬の役員報酬制度は、企業価値の継続的な向上を図るため、短期的な視点のみならず中長期的な業績向上、企業価値の持続的な向上へのコミットメントを高める目的で設計されています。

役員報酬の基本方針

役員報酬は、職務執行の対価として支払う固定の金銭報酬、当該事業年度及び中長期の業績に連動した株式報酬、ならびに役員退職慰労金に代わる株式報酬によって構成しています。なお、株式報酬については、2020年12月23日開催の第32回定時株主総会において、制度導入に関する承認決議を得ています。また、当社役員の報酬について、2016年6月20日開催の第27回定時株主総会において、取締役の報酬限度額を年額2億円以内(当該株主総会終結時の員数は3名)、また監査役の報酬限度額を年額5,000万円以内(当該株主総会終結時の員数は1名)と決議しています。

■ 取締役

業務執行取締役の報酬は金銭報酬及び株式報酬(パフォーマンス・シェア・ユニット制度及びリストリクテッド・ストック制度)で構成されています。その支給割合は、金銭報酬が75%程度、株式報酬が25%程度(業績連動報酬の支給が基準額の場合)となるよう設計しています。

■ 社外取締役

社外取締役の報酬は金銭報酬のみで構成しています。

■ 監査役

監査役の報酬は金銭報酬のみで構成しています。

報酬決定のプロセス

取締役の報酬は、取締役会の諮問機関である指名報酬諮問委員会において、各取締役の職務内容、貢献度、及び業績等を総合的に考慮し、同業・同規模他社と比較検討を行うなど審議した上で、その審議内容を取締役に答申しています。同委員会の答申を受けて、取締役会において株主総会で決議された限度額の範囲内で決定しています。また、監査役の報酬は、株主総会で決議された限度額の範囲内で、監査役の協議により決定しています。

■ 役員の報酬等の総額

当該事業年度における役員の報酬の総額等は以下の通りです。

役員区分	支給人数	金銭報酬	株式報酬	報酬等の総額
取締役	3名	99百万円	8百万円	107百万円
社外取締役	3名	17百万円	—	17百万円
監査役(うち社外)	3(3)名	24(24)百万円	—	24(24)百万円

リスクマネジメント・コンプライアンス

新日本製薬は、コーポレート・ガバナンスの一環として、当社の事業推進における潜在的なリスクの把握と対応が重要であると考えています。また、お客さまをはじめ、社会から信頼される企業であり続けるため、コンプライアンスの推進・向上のための様々な取り組みを行っています。

リスクマネジメント

新日本製薬は、リスクマネジメント基本方針のもと、当社が抱える多様なリスクを的確に把握し、その発生の可能性を低減すること、発生した場合の損失を最小化すること、早期復旧及び再発を防止することに努めています。

■ リスク評価

事業への影響度と発生頻度の2軸で重要リスクを評価するマトリックスを作成し、点数付けをして優先順位を付け「重要リスク」を決定しています。その上でリスクに対応する主幹部署を決定し、関係部署も含めてチーム編成を行い対応しています。重要リスクは期首のリスクマネジメント・コンプライアンス委員会に見直しを行い、四半期に1回程度進捗状況を確認しています。委員会には委員長である代表取締役社長CEO、常勤取締役、執行役員及び部長が参加しています。

コンプライアンス

新日本製薬は、経営理念及び行動憲章に則り、法令・規則や社内規程を遵守するとともに、お客さま、お取引先、社員、株主、地域社会等のすべての関係者から信頼される企業をめざしています。コンプライアンス基本方針のもと、役員及びすべての社員がコンプライアンスの意義をよく理解し、これを遵守した企業活動を行っています。また、方針及び管理体制の評価と見直しを継続的に行うことで、コンプライアンスの推進・改善・向上に努めています。

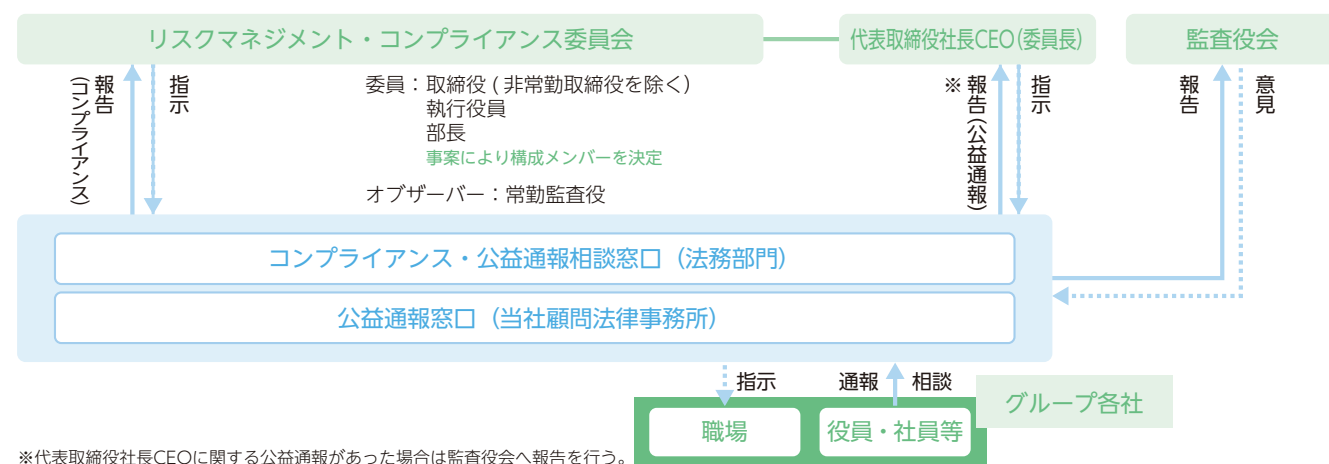
■ コンプライアンス相談窓口(内部通報制度)

コンプライアンス違反などに関する社内相談窓口として、コンプライアンス相談窓口(法務部門)を設けています。また、社内相談窓口と会社を経由せず直接相談・申告ができる社外相談窓口(当社顧問法律事務所)を設けており、社外相談窓口は匿名でも通報できるようになっています。また、通報者の保護を目的とする公益通報者保護規程を定め、相談者・通報者が不利益な扱いを受けないことがないよう事後調査を行うなど、適切な対応を行っています。

内部通報・相談件数	3件
-----------	----

※重大な法令違反に関する通報はありませんでした。

■ コンプライアンス推進及び公益通報体制



情報セキュリティ／個人情報保護

新日本製薬は自社の保有する約600万件の個人情報をはじめ、研究や商品開発に関わる機密情報を適切に管理・保護することを重要な経営課題の一つと位置付け、情報セキュリティのガバナンス強化、社員の啓発に重点的に取り組んでいます。

情報セキュリティポリシー

新日本製薬は、経営理念に基づき、お客さまをはじめ社会全体の信頼に応えるため、情報セキュリティの三大要件である機密性、完全性、可用性の確保・向上に努め、情報セキュリティポリシーを定め、これを厳守しています。

- 法令遵守
- 情報セキュリティ管理体制の確立
- 情報セキュリティ規程の制定
- 情報セキュリティ対策の実施
- 情報セキュリティ教育・訓練の実施
- 情報セキュリティ対策実施状況の評価及び継続的改善

■ 情報セキュリティリテラシー向上のための取り組み

人的な原因による重大インシデントの発生を防ぐため、社員の情報セキュリティリテラシー向上に努めています。年に1回全社員を対象とした情報セキュリティ及び個人情報保護に関するe-ラーニングの実施や社内イントラネット上で継続的な啓発を実施しています。

情報セキュリティに関するe-ラーニング受講率

情報セキュリティe-ラーニング受講率	100%
--------------------	------

個人情報保護の徹底

新日本製薬は、お客さまの個人情報をはじめ、当社に関わるすべてのステークホルダーから受託した個人情報を安全かつ適正に管理することを最重要事項と考え、プライバシーポリシーを定めています。また、個人情報保護規程に沿った研修・教育訓練を実施し、個人情報保護の徹底に努めています。

個人情報保護に関するe-ラーニング受講率

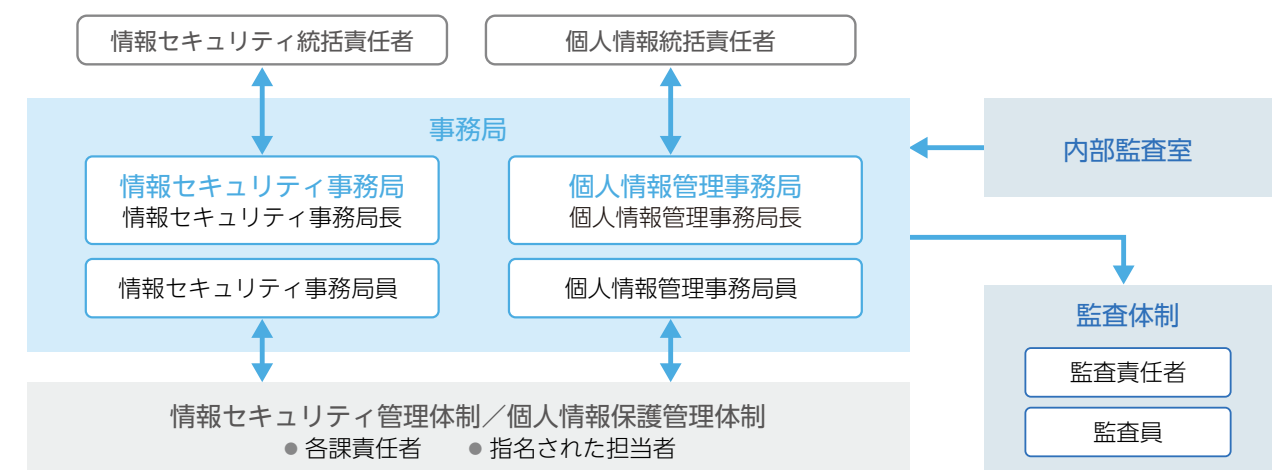
個人情報保護e-ラーニング受講率	100%
------------------	------

■ プライバシーマークの取得

事業者が個人情報の取り扱いを適切に行う体制等を整備していることが評価されている証として使用を認められるプライバシーマークを2005年4月に取得し、更新を続けています。



■ 情報セキュリティ推進体制



ステークホルダーエンゲージメント

新日本製薬は、パーパスの実現のため、積極的な情報開示やアンケートなど、様々な仕組みを通じてステークホルダーの皆さまのご意見・ご要望を理解し、事業活動への反映に努めています。

主なステークホルダーとのコミュニケーション

主なステークホルダー	主な対話・コミュニケーション	頻度
お客さま	●営業活動 ●コールセンター・WEBサイトなどのお客さま窓口 ●WEBサイト ●顧客アンケート ●顧客満足度調査	日常的 日常的 常時 日常的 随時
株主・投資家	●株主総会 ●決算説明会 ●投資家とのスモールミーティング ●個別の問合せ ●コーポレートサイト ●ESG評価機関からのアンケート・質問書への対応	1回/年 4回/年 随時 随時 随時 随時
調達取引先	●調達活動 ●取引先説明会 ●品質会議 ●品質改善報告会 ●品質監査	日常的 随時 定期的 定期的 定期的
従業員	●各種面談 ●経営方針発表会 ●イントラネット・社内報 ●内部通報制度	随時 1回/年 随時 日常的
地域社会	●地域イベントへの参加 ●社会貢献活動	随時 随時
NPO・NGO	●NPO・NGOとの意見交換会や協働	随時
政府・自治体・業界・学会	●業界活動への参画 ●産学連携による研究	随時 随時

お客さまとの対話

■顧客アンケート

新日本製薬では、ご注文いただいたお客さまへ商品をお届けする際に同梱する納品書でアンケートを実施しています。アンケート結果は、商品開発をはじめ販促活動や広告宣伝活動など事業活動に活かしています。

■VOC※の全社共有

日常的にコールセンターに集まるお客さまの声のほか、定期顧客向け会報誌へ寄せられるメッセージは、イントラネット上や社内掲示等で全社に共有し、商品の改善やサービスの向上に反映しています。

※ VOC：Voice of customerの略



社内に掲示されたお客さまの声

株主・投資家との対話

■決算説明会・個別取材・スモールミーティング

株主総会での対話のほか、株主・投資家の皆さまに向けた四半期ごとの決算説明会の開催やフォローアップのための個別取材・スモールミーティングに随時対応しています。2023年度は合計74回の個別取材・スモールミーティングを実施しています。



第34回定時株主総会の様子

従業員との対話

■経営方針発表会

1年に1度、事業年度の始まりに当該年度の経営戦略や実行計画を経営層及び部門責任者より社員一人ひとりに直接届ける機会として、MSC (Midterm Strategy Conference) と題した発表の場を設けています。発表後は全社員を対象としたアンケートを実施し、アンケート結果は経営層へ報告がなされるとともに、より良いコミュニケーションがとれるよう、会の運営等に反映しています。



MSC開催の様子

地域社会との対話

■社会貢献活動／飲酒運転撲滅運動

新日本製薬は、パーパスにある“笑顔あふれる毎日”の実現に向け、地域に笑顔を創出する社会貢献活動に力を入れています。継続して実施している社会貢献活動の一つに、飲酒運転撲滅運動があります。2023年度は、福岡県定める飲酒運転撲滅週間に合わせ、NPO法人はあとスペース(福岡市、理事長：山本美也子氏)と共に、博多高等学校(福岡市)で飲酒運転撲滅イベントを実施しました。



飲酒運転撲滅への願いが込められた生徒からのメッセージ

非財務データ

環境

		単位	2021年度	2022年度	2023年度
産業廃棄物量※1 CO2排出量	Scope1 Scope2※2 Scope3※3	t	22.2	56.2	-
			1.4	0.9	2.0
		tCO2	655.1	520.3	488.0
			-	24977.1	26095.4
排水量（国内上下水道）※4		m3	2329.9	2205.1	2038.1

※1 ※1 本社・吉塚オフィス・物流センターの3拠点の産業廃棄物量の合計。産業廃棄物量の集計期間は、2021年度（2021年4月-2022年3月）、2022年度（2022年4月-2023年3月）で集計。2023年度分は2024年4月以降で集計予定。2022年度増加の要因として瓶を使用した重量の重い商品の廃棄が影響しているものと考えています。
※2 マーケット基準を採用。算定方法の見直しに伴い、2021年度、2022年度の排出量の再計算を実施しました。2023年度の減少要因は直営店の閉店が影響しているものと考えています。
※3 算定範囲は新日本製薬株式会社単体としています。カテゴリ1・4・12については、算定対象を化粧品に限定し算定しています。カテゴリ8・10・11・13・14・15は、該当する排出がない、他カテゴリやScope1+2に含めて算定している等の理由から算定対象外としています。
2023年度はカテゴリ5について算定に使用する産業廃棄物量データが集計前のため未算定となっています。
※4 本社・吉塚オフィス・物流センター3拠点における上下水道使用量の合計。

人財

	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数	正社員	女性	212	198	206
		男性	93	99	95
		計	305	297	301
	契約社員	女性	165	171	158
		男性	20	22	21
		計	185	193	179
	派遣社員	女性	19	21	2
		男性	1	1	1
		計	20	22	3
	総計		510	512	483
平均勤続年数	女性	8.7	8.7	8.8	
	男性	6.1	6.2	6.4	
	計	7.9	7.9	8.0	
平均年齢	女性	38.0	37.8	37.7	
	男性	38.4	39.7	40.1	
	計	38.1	38.4	38.5	
管理職数	女性	4	4	5	
	男性	22	26	29	
	計	26	30	34	
女性管理職比率		%	15.4	13.3	14.7
女性従業員比率		%	76.5	75.2	75.7
障がい者雇用率		%	3.2	3.6	4.0
育児休業制度利用者数	女性	7	17	13	
	男性	4	3	4	
	計	11	20	17	
育児休業取得率		%	64.7	83.3	85.0
有給休暇取得率		%	97.2	85.6	84.7
自己研鑽手当利用率※5		%	12.9	10.5	12.3
親孝行手当利用率※5		%	58.6	62.4	67.1

※5 当社独自の福利厚生制度。利用率は制度利用人数を対象社員（直雇用従業員）数で割ったもの。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制			単位	2023年度	
取締役数	社内	女性	人	0	
		男性		3	
		社内計		3	
	社外	女性		1	
		男性		2	
		女性		1	
		男性		2	
		社外計		3	
	総計			6	
独立社外取締役比率			50.0		
女性取締役比率			16.7		
監査役数	社内	女性	人	0	
		男性		0	
	独立社外	女性		0	
		男性		3	
	総計			3	
独立社外監査役比率				100	
取締役任期				年	1
取締役会開催回数				回	15
取締役会出席率（取締役）				%	100
取締役会出席率（監査役）			%	100	
監査役会開催回数			回	20	
監査役会出席率			%	98.3	
独立監査役出席率			%	98.3	
執行役員数		女性	人	0	
		男性		7	
総計			7		
女性執行役員比率			%	0	
指名報酬諮問委員会委員数	社内取締役数	女性	人	0	
		男性		2	
	独立社外取締役数	女性		1	
		男性		2	
	総計			5	
指名報酬諮問委員会開催回数			回	6	
指名報酬諮問委員会出席率			%	100	
コンプライアンス				単位	2023年度
内部通報・相談件数			件	3	
法規制違反件数			件	0	
個人情報漏洩件数			件	0	

期間：2021年度（2020年10月～2021年9月）、2022年度（2021年10月～2022年9月）、2023年度（2022年10月～2023年9月）

会社概要

会社名

新日本製薬 株式会社

代表者

代表取締役社長CEO 後藤 孝洋

本社所在地

〒810-0074
福岡市中央区大手門1丁目4-7
TEL 092-720-5800(代表)

設立

1992年(平成4年)3月11日

資本金

4,158百万円

従業員数

483名

加盟団体・資格

日本通信販売協会
日本健康・栄養食品協会
化粧品公正取引協議会
日本化粧品工業会
日本コールセンター協会
日本栄養評議会
日本薬学会
日本生薬学会
日本抗加齢医学会
日本抗加齢協会
日本OTC医薬品協会
日本オンラインドラッグ協会
化粧品製造販売業許可
日本香粧品学会
医薬品店舗販売業許可
医薬品卸売販売業許可
第二種医薬品製造販売業許可
医薬部外品製造販売業許可
日本広告審査機構

他事業所

東京オフィス
〒100-6316
東京都千代田区丸の内2丁目4-1 丸の内ビルディング16F
TEL 03-6837-1685

吉塚オフィス
〒812-0041
福岡市博多区吉塚8丁目7-11
TEL 092-626-8822

物流センター
〒812-0041
福岡市博多区吉塚8丁目5-75
TEL 092-626-8163

2023年9月末時点