

## コーポレートガバナンス

### 方針・基本的な考え方

日本化薬グループは、企業ビジョン KAYAKU spirit を実現するために、株主、投資家の皆様へのタイムリーかつ公正な情報開示、チェック機能強化による経営の透明性の確保が重要な課題であると認識しています。

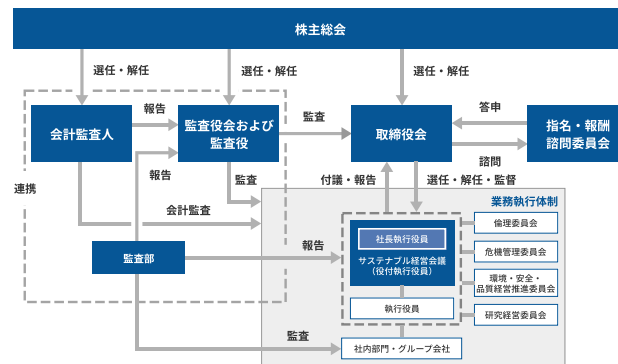
当社は、取締役会の合議制による意思決定と監査役制度によるコーポレートガバナンスが経営機能を有効に発揮できるシステムであると判断しており、今後も、コーポレートガバナンスの拡充・強化を経営上の重要な課題として取り組んでまいります。

- ＜ [コーポレートガバナンス基本方針](#) 
- ＜ [コーポレートガバナンス報告書](#) 
- ＜ [独立役員届出書](#) 

### 目標と実績

- ＜ [取締役会の実効性評価](#)
- ＜ [サステナビリティ 2025年度の目標と実績](#)

### コーポレートガバナンス体制



### 業務執行体制

当社は、監査役制度採用会社です。また、当社は事業環境の変化に迅速に対応し、柔軟な業務執行を行うために「執行役員制度」を導入し、経営の「意思決定・監督機能」と「業務執行機能」の役割を明確に分離し、それぞれの機能を強化して適切な意思決定と迅速な業務執行を行っています。

#### ◆ 執行役員会議

取締役会で選任された会社の業務執行を担当する執行役員（30名以内）で構成し、社長が議長を務め、取締役会および社長から委任された業務の執行状況その他必要な事項について報告しています。またオブザーバーとして社外取締役4名、監査役5名が出席しています。

執行役員18名の内訳（2026年6月26日現在）

| 男性 | 女性 | 合計 |
|----|----|----|
| 17 | 1  | 18 |

#### ◆ サステナブル経営会議

- ＜ [サステナビリティ推進体制](#)

#### ◆ 各委員会

- ＜ [倫理委員会](#)
- ＜ [危機管理委員会](#)
- ＜ [環境・安全・品質経営推進委員会](#)
- ＜ [研究経営委員会](#)

各種委員会等の開催回数

- ＜ [各種委員会等の開催回数](#)

#### ガバナンス体制早見表

|                    |                          |
|--------------------|--------------------------|
| 機関設計の形態            | 取締役会・監査役（監査役会）設置会社       |
| 取締役の人数（内、社外取締役の人数） | 9名（4名）<br>※社外取締役のうち1名は女性 |
| 監査役の人数（内、社外監査役の人数） | 5名（3名）<br>※社外監査役のうち1名は女性 |
| 取締役会議長             | 会長※                      |
| 取締役の任期             | 1年                       |
| 執行役員制度の採用          | 有                        |
| 取締役会の任意諮問委員会       | 指名・報酬諮問委員会               |
| 会計監査人              | EY新日本有限責任監査法人            |

※ 取締役会長が不在の場合、予め取締役会が定める順位の取締役がこれにあたる。

➤ [スキル・マトリックス](#)

#### コーポレートガバナンス強化の歴史

| 年     | 主な取り組み                        |
|-------|-------------------------------|
| 2001年 | 外国人取締役1名選任（2003年8月まで）         |
| 2005年 | 企業統治改革に伴い執行役員制度を導入            |
|       | 役員退職慰労金制度廃止                   |
|       | 役員に対する連結業績連動賞与制度導入            |
| 2013年 | 社外取締役1名選任                     |
| 2016年 | 社外取締役2名選任                     |
| 2017年 | 取締役会実効性評価を実施                  |
| 2020年 | 指名・報酬諮問委員会設置                  |
|       | 社外取締役比率3分の1以上の取締役会構成（3名選任）    |
|       | コーポレートガバナンス基本方針制定             |
| 2021年 | 役員報酬制度の変更                     |
|       | 役員向け譲渡制限付株式報酬制度導入             |
|       | 女性監査役1名選任                     |
| 2023年 | 女性執行役員1名選任                    |
|       | 社外取締役4名選任、女性社外取締役1名選任         |
|       | 女性常任監査役1名選任                   |
|       | 従業員持株会を利用した譲渡制限付株式インセンティブ制度導入 |
| 2024年 | 監査役会実効性評価を実施                  |
|       | 女性執行役員1名選任（女性執行役員 計2名）        |
| 2025年 | 女性上席執行役員1名選任                  |
| 2026年 | 女性社外監査役 1名選任                  |

取締役会

経営の意思決定を迅速に行うために、取締役の定員を10名以内とし、業務執行に関する重要事項について、法令・定款の定めに則った取締役会規程に基づいて決定を行うとともに、監督機能の一層の強化に努めています。

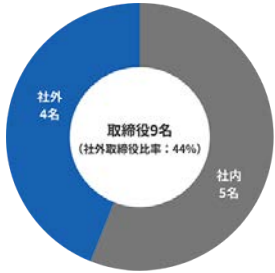
当社は、取締役会の多様性を確保し多様な意見を経営に取り入れることが、取締役会の監督機能及び意思決定機能の強化につながると認識し、取締役選任の過程において、性別や国籍・職歴・年齢を問わず、当社で定める選任方針に基づき選任しております。但し、独立社外取締役に他社での経営経験を有するものを、監査役には、財務・会計に関する十分な知見を有しているものを含め選任します。

取締役会の概要（2025年度15回開催）

|        |        |                                       |
|--------|--------|---------------------------------------|
| 議長     | 取締役社長  |                                       |
| 人数     | 9名     | 社外取締役比率3分の1以上の取締役会構成となっています。          |
| 開催頻度   | 原則毎月1回 | 必要に応じて臨時取締役会を開催しています。                 |
| 取締役の任期 | 1年     | 取締役の経営責任とその役割の明確化を図るため、任期を1年に設定しています。 |

取締役9名の内訳（2026年6月26日現在）

|    | 男性 | 女性 | 合計 |
|----|----|----|----|
| 社内 | 5  | 0  | 5  |
| 社外 | 3  | 1  | 4  |
| 合計 | 8  | 1  | 9  |



2025年度の取締役会において議論された主な事項

| 主な議題              | 主な決議事項・報告事項                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 経営戦略              | <ul style="list-style-type: none"><li>企業価値向上に向けた2026年度を始期とする長期経営計画の策定方針</li><li>長期経営計画の実現に向けた人材戦略や重点取組</li><li>長期経営計画の第1段階（Phase1）における基本戦略および重要施策</li></ul>                                                                  |
| サステナビリティ          | <ul style="list-style-type: none"><li>TCFD提言への対応をはじめとする気候変動関連の取り組み実績と今後のロードマップ</li><li>人的資本に関する情報開示の体系的な整理と更なる拡充に向けた課題</li></ul>                                                                                             |
| コーポレートガバナンス       | <ul style="list-style-type: none"><li>取締役会実効性評価の結果を踏まえた実効性向上に向けたアクションプランの策定</li><li>取締役会の実効性向上に向けたサステナブル経営会議への業務執行権限の一部移譲</li><li>指名・報酬諮問委員会で議論された内容の報告について</li><li>サイバー攻撃や人材に関するリスクなど、リスクマネジメント・コンプライアンス体制の強化について</li></ul> |
| 事業活動              | <ul style="list-style-type: none"><li>米国の関税政策による財務的影響の分析と、今後の見通し</li><li>医薬事業の成長戦略（合併会社設立、創業プロセスの効率化等）の推進</li><li>インドにおける新拠点の立ち上げ状況と、今後の事業機会の探索</li></ul>                                                                    |
| ステークホルダー・エンゲージメント | <ul style="list-style-type: none"><li>投資家との対話を通じて把握した課題認識と、それを踏まえた経営施策への反映</li></ul>                                                                                                                                         |

監査役会

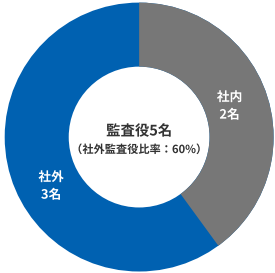
当社の監査役会は5名（うち、2名は常勤監査役、3名は社外監査役）で構成され、監査役会議長は常任監査役が務めています。

各監査役は、期首の監査役会で定めた監査方針、監査の方法、監査計画及び監査役職務分担に基づき、取締役会等その他重要会議への出席、重要書類の閲覧、業務執行状況の監査等を通じ、独立した立場から取締役の職務の遂行状況の監視、監督を行っています。

常勤監査役は、経営会議等の重要な会議に出席し、主要な部門、事業所、グループ子会社に対する往査、ヒアリング、議事録ほか重要書類の閲覧を通して経営状況や取締役、執行役員の業務執行について監査を行っています。非常勤監査役は、監査役会に出席してこれらの監査の状況の報告を受けるほか、往査への同行、内部監査部門の監査部並びにコンプライアンス、リスクマネジメント担当部門の内部統制推進部との情報交換会に適宜参加して助言するなど、必要な意見の表明を行っています。

監査役5名の内訳（2026年6月26日現在）

|        |   |
|--------|---|
| 社内（常勤） | 2 |
| 社外     | 3 |



指名・報酬諮問委員会

取締役等の指名・報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を強化し、コーポレートガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会により選定された3名以上の取締役（その過半数は独立社外取締役）で構成され、取締役会の諮問に応じて、取締役および監査役の選解任、代表取締役の選定・解職、取締役および監査役の報酬（報酬体系等）、その他取締役会が必要と認めた事項について審議し、取締役会に答申します。

指名・報酬諮問委員会の概要（2025年度5回開催）

|     |         |                    |
|-----|---------|--------------------|
| 委員長 | 代表取締役社長 | 取締役会での決議によって委員長を選定 |
| 人数  | 6名      | 社外取締役4名、社内取締役2名    |

2025年度の指名・報酬諮問委員会において議論された主な事項

| 主な議題             | 主な決議事項・報告事項                                                                                                                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 指名（役員人事・人材戦略）    | <div><ul style="list-style-type: none"><li>新役員体制の発足を見据えたスキル・マトリックスの見直し</li><li>挑戦する文化の醸成に向けた管理職登用制度の改定</li><li>2026年4月1日の役員人事および所属長人事</li></ul></div>                                               |
| 報酬（報酬制度・インセンティブ） | <div><ul style="list-style-type: none"><li>2024年度業績に基づく取締役・執行役員の賞与の決定</li><li>管理職層を対象とした譲渡制限付株式インセンティブ制度の運用</li><li>報酬ベンチマーク調査に基づく役員報酬体系の妥当性検証</li><li>役員の業績連動報酬における非財務指標（ESG指標）の活用</li></ul></div> |
| その他              | <div><ul style="list-style-type: none"><li>ガバナンス体制強化に向けた機関設計（委員会設置会社への移行）の検討</li><li>有価証券報告書における人的資本（戦略・KPI）の開示内容の検討</li><li>投資家との対話で得られた意見の共有と対応方針の整理</li></ul></div>                              |

監査法人

当社は、会計監査については、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を結んでいます。同監査法人が会社法および金融商品取引法に基づく会計監査および内部統制報告書監査を実施しています。

➤ [監査公認会計士等に対する報酬](#)

取締役会の実効性評価

毎年、取締役会の実効性評価アンケートを実施し、現状を把握するとともに課題を抽出し、アクションプランの策定を行って改善のサイクルを実行しています。

実効性評価プロセス詳細



2024年度の実効性評価で抽出された課題への取り組みの進捗状況

|   | 2024年度の実効性評価における課題                                      | 2025年度に実施した取り組み                                                                                                                                                                   |
|---|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 多様性に富んだ中核人材の育成等を含めた人的資本経営の取り組みに関する議論および監督の更なる充実         | 人的資本経営に関する施策および開示内容について、指名・報酬諮問委員会で議論を行い、取締役に報告しました。また、当該施策の内容を有価証券報告書、当社ウェブサイト、コーポレートガバナンス報告書、統合報告書2025にてそれぞれ開示しました。さらに、11月度臨時取締役ににて2035年ありたい姿の実現に向けた人的資本の基本方針等について議論しました。       |
| 2 | サイバーセキュリティ対策についての監督の充実                                  | サイバーセキュリティ対策の現状・発生事案等を半期毎に取締役ににて報告し、当該報告内容について議論しました。                                                                                                                             |
| 3 | 経営戦略、将来のありたい姿等についての議論やPBR向上に焦点を当てた対策についての継続的な議論および監督の充実 | 次期経営計画の策定について、適宜取締役ににて議論を行い、当該議論に基づいた現状分析や基本方針等を「新長期経営計画策定方針」にまとめ、取締役ににて決議のうえ2026年3月期第2四半期決算説明会において開示しました。また、昨年度から引き続き課題として抽出されたPBR向上に焦点を当てた対策について、次期経営計画の策定等における論点のひとつとして議論しました。 |

評価結果および今後の課題とアクションプラン

今回の分析・評価においては、今までのアクションプランで実施した各種改善により、相対的に評価結果の向上が見られました。全体としては、取締役会はその役割や責務を実効的に果たしていることが確認された一方、取締役会の実効性をより高めていく観点から、以下の課題が抽出されました。

|   | 今後の課題                         | アクションプラン                                                                             |
|---|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | サクセッションプランに関する議論の充実           | 社長に関するサクセッションプランの開示ならびに社長以外の役員のサクセッションプランの必要性の有無および内容について、取締役会および指名・報酬諮問委員会にて議論を行う。  |
| 2 | 生成AIの活用やそのリスクに関する議論の充実        | 生成AIの活用状況や想定されるリスク等について生成AIに関する業務を管掌する役員が取締役に報告し、当該報告内容について取締役会で議論を行う。               |
| 3 | 重要事項にかかる議論の時間を確保するための付議基準の見直し | 取締役会の決議事項の付議基準について考え方を整理したうえで取締役会規程の見直しを通じて議案数の適正化を図り、重要性の高い事項に十分な審議時間を確保できる環境を整備する。 |

2026年3月度の取締役会において、2026年度に取締役会として取り組むべきアクションプランを策定し同年4月以降着実に実施しております。今後も当社取締役会の実効性をさらに高めていくための継続的な取り組みを行ってまいります。

社外取締役座談会

役員報酬

当社では、取締役の報酬は、2006年8月30日開催の第149回定時株主総会において固定報酬限度額を年額3億6千万円以内、賞与金限度額を年額2億円以内と決議しております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は8名（うち、社外取締役は0名）です。また、2021年6月25日開催の第164回定時株主総会において従来の取締役の報酬額とは別枠で対象取締役に対する譲渡制限付株式に関する報酬として支給する金銭報酬債権の総額を年額1億円以内と設定することを決議しています。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は9名（うち、社外取締役は3名）です。監査役の報酬は、2006年8月30日開催の第149回定時株主総会において年額9千万円以内と決議しています。当該定時株主総会の終結時点の監査役の員数は5名です。当社は、取締役の報酬に関する事項について、その妥当性と決定プロセスの透明性を確保するため、取締役会の諮問に応じて、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会の審議・答申を踏まえて、2021年6月25日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針（以下、「決定方針」という。）を定めました。当社の取締役の報酬は、当社の企業ビジョンKAYAKU spiritの実現に向けて、企業価値の持続的な向上と株主との価値共有を図るインセンティブとして十分に機能するとともに、優秀な人材確保の観点から競争力のある水準の報酬体系とします。具体的には、業務執行取締役の報酬は、基本報酬およびインセンティブ報酬（業績連動賞与金・株式報酬）により構成します。また、業務執行から独立した立場にある社外取締役の報酬は、その職責に鑑み、基本報酬のみとします。業務執行取締役の基本報酬額は、代表権の有無、担当職務等を踏まえて定め、月例の金銭報酬として支給します。

## 役員報酬イメージ

|                  |                                                                      |         |                           |                     |
|------------------|----------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------|---------------------|
| ▶代表取締役社長<br>執行役員 | 基本報酬 57%                                                             |         | 短期業績連動報酬 30%              | 中期業績連動型<br>株式報酬 13% |
|                  | 基本報酬 64%                                                             |         | 短期業績連動報酬 25%              | 中期業績連動型<br>株式報酬 11% |
| ▶執行役員            | <div><div>基本報酬</div><div>短期業績連動報酬</div><div>中長期業績連動型株式報酬</div></div> |         |                           |                     |
|                  | 位置づけ                                                                 | 職務執行の対価 | 短期インセンティブ<br>当該事業年度の業績に連動 | 中長期インセンティブ          |
| 付与方式             | 金銭                                                                   | 金銭      | 株式                        |                     |
| ▶社外役員            | 基本報酬 100%                                                            |         |                           |                     |

## ◆報酬構成

業務執行取締役の種類の報酬の割合については、概ね基本報酬（60%）、インセンティブ報酬（40%）とし、役位、職責等を踏まえて決定します。  
取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、指名・報酬諮問委員会が原案について決定方針との整合性などの多角的な検討を行った上で取締役会に答申し、取締役会は指名・報酬諮問委員会の答申を受けて審議・決定しています。  
監査役の報酬は、取締役の職務の執行を監査するという職責に鑑み、固定報酬のみとしており、個々の監査役の報酬額は、年間報酬限度額内で、監査役の協議によりこれを決定しています。

## ◆業績連動報酬

個々の業務執行取締役の業績連動賞金は、年度事業計画で定めた連結売上高、連結営業利益および中期経営計画で定めた自己資本利益率（ROE）の目標値に対する達成率および増減率を基準として、担当する部門の業績、中長期重点課題目標の達成度合い等を加味してこれを算出し、毎年、事業年度終了後の一定の時期に金銭で支給します。当該業績目標を選定した理由は、連結売上高および連結営業利益において主に短期的な業績向上に対する意識を高めるとともに、自己資本利益率（ROE）の達成率および増減率を目標とすることで中期経営計画の達成および当社サステナブル経営の実践に対する意識を高めることに最も適切な指標であると判断したからです。  
株主との価値の共有を図り、中長期的な企業価値および株主価値の向上に対する貢献意欲を引き出すため、業務執行取締役に対し、一定の譲渡制限期間の定めのある譲渡制限付株式を毎年、一定の時期に付与します。付与する株式報酬に相当する金銭報酬債権および付与する株数は、役位、職責、株価等を踏まえて決定します。

▶ [役員報酬](#)

## 利益相反

当社は、取締役会規程において、取締役が競業取引または自己取引を行う場合は、事前に取締役会の承認を要し、その結果も改めて取締役会へ報告することを定めております。また、当該手続に加え、事業年度末に取締役及び監査役に対して、本人及びその二親等以内の近親者による当社グループとの取引の有無について確認しております。主要株主及び関連会社との重要な取引に関しては、取締役会の承認を要することを取締役会規程に定めております。

## 政策保有株式

### 政策保有株式に関する方針

当社は、保有目的が純投資目的である投資株式と純投資目的以外の目的である株式の区分について、株式の価値の変動または株式に係る配当によって利益を受けることを目的とする投資を純投資目的である投資株式とし、それ以外を純投資目的以外の目的である投資株式としております。  
当社は政策保有株式の保有意義や投資効率の見直しをさらに進め、2029年3月末までに政策保有株式の連結純資産に対する割合を6.0%未満とすることを目標とし、縮減を進めています。

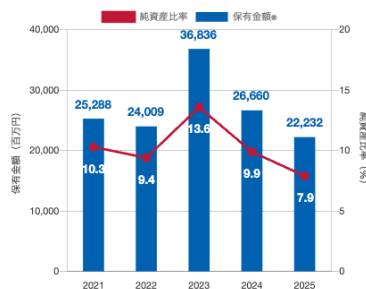
## ◆保有の適否の検討

当社は、当社の中長期的な企業価値を向上させる視点に立ち、取引先との間の事実上の関係を維持・強化することを目的として、政策保有株式を保有いたします。  
毎年、個別の政策保有株式について、取締役会にて中長期的な企業価値向上の観点から検証し、継続して保有する必要がないと判断した政策保有株式は、市場への影響を考慮しつつ売却していきます。

▶ [有価証券報告書（株式の保有状況）](#)

## ◆政策保有株式の推移

日本化薬グループは、中長期的な企業価値を向上させる視点に立ち、取引先との間の事実上の関係を維持・強化することを目的として、政策保有株式を保有します。毎年、個別の政策保有株式について、取締役会にて中長期的な企業価値向上の観点から検証し、継続して保有する必要がないと判断した政策保有株式は、市場への影響を考慮しつつ売却しています。  
2025年度末の政策保有株式の保有残高が連結純資産に占める割合は7.9%となり、2024年度末より2.0ポイント減少しました。これは、政策保有株式の売却が進捗したことなどによるものです。目標の必達に向け、さらなる売却の加速に努めています。



※ 非上場と非上場以外の株式総額

## 関連データ

▶ [ESGデータ集（ガバナンス）](#)

## コンプライアンス

### 方針・基本的な考え方

日本化薬グループは、コンプライアンスを法令、社内規程および業界ルールの遵守はもとより社会規範や社会からの要請に応えるもの、そしてさまざまなステークホルダーの信頼に応え続けていくこととして幅広く捉えています。

また、グループ共通の行動規範として「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」を定め、これらの精神に基づいた事業活動を通じて、社会的責任を果たし社会への貢献に努めています。

そして、事業活動におけるコンプライアンスの徹底に取り組み、トップマネジメントによる力強いリーダーシップのもと、コンプライアンス活動をさらに推進していきます。

### 日本化薬グループの行動憲章・行動基準

日本化薬グループは「コンプライアンスは企業活動における最優先課題」として2000年に「**日本化薬グループ行動憲章・行動基準**」を制定しました。その後、2011年にISO26000（組織の社会的責任ガイダンス規格）を踏まえた内容に改定し、2020年には持続可能な社会の実現に向けて、自主的に実践していくことを目的として改定しました。

#### 日本化薬グループ行動憲章

##### ◆ 事業活動について

1. 日本化薬グループは、製品・サービスの安全性・信頼性に十分に配慮し、お客様との対話と適切な情報提供を通して、お客様の満足を追求した製品・サービスを提供します。
2. 日本化薬グループは、すべての事業活動において、競争法をはじめとする関連法令やその精神ならびに社内規則等を遵守し、公正、透明、自由な競争を行います。また、政治、行政との健全な関係を保ちます。
3. 日本化薬グループは、すべての事業活動において人権を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、宗教、障がい等による理由で不当な差別を行いません。
4. 日本化薬グループは、会社の資産を適切に管理・活用し、事業活動の効率化を図り、継続的な発展に努めます。
5. 日本化薬グループは、市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動や、テロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底します。

##### ◆ 社会との関係について

6. 日本化薬グループは、各国・各地域の文化・宗教・伝統等を尊重し、社会との協調を図り、良き企業市民として社会の発展に貢献します。
7. 日本化薬グループは、事業活動に関する情報を、ステークホルダーに対して客観的事実に基づき適時適切に開示します。また、ステークホルダーと建設的な対話を通じて企業価値の向上を図ります。
8. 日本化薬グループは、持続可能な社会・環境に貢献するため、地球環境への影響を常に考慮し、関連法令等の遵守はもとより自主基準を設定して、自然と調和のとれた事業活動をめざします。

##### ◆ 情報の取り扱いについて

9. 日本化薬グループは、事業活動を通じて保有した情報を適切に保護し、情報管理に万全な対策を講じます。また、情報の財産的価値を認識し、他者の知的財産等の権利を尊重します。

##### ◆ 会社と個人の関係について

10. 日本化薬グループは、労働関連法令を遵守し、安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、個人の基本的な人権や多様性、人格、個性を尊重します。

##### ◆ 経営トップの役割と本憲章の徹底

11. 日本化薬グループの経営に携わる者は、本憲章の精神の実現が自らの役割と責務であることを認識して経営にあたり、すべての従業員に周知徹底します。また、グループ内外の声を把握し、実効あるグループ内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図ります。本憲章の精神に反するような事態が発生したときは、自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努めます。



日本化薬グループの行動憲章・行動基準

### ◆ 医薬事業における高い倫理性と透明性

製薬企業はその事業活動において常に高い倫理性と透明性を確保し、医歯薬学系の研究者や医療関係者、卸売販売業者、患者団体等といった社外のステークホルダーと相互の信頼関係を構築し、倫理的で患者の立場に立った最適な医療が行われるように努めることが求められています。

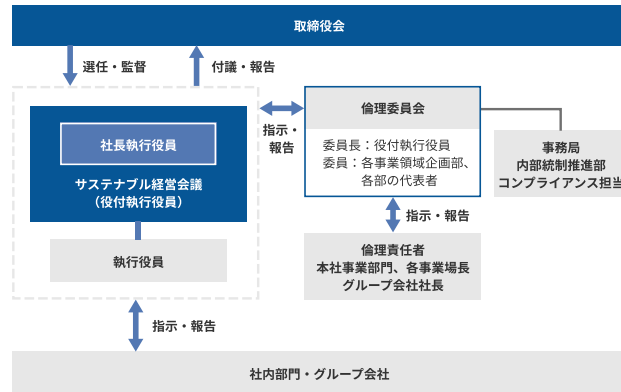
日本化薬は自らの行動がこの製薬協会の趣旨に則った行動であるかを判断する基準として「日本化薬コード・オブ・プラクティス」を制定しています。我々の事業活動の根幹である企業倫理、コンプライアンスの周知徹底をより明確にし、高い倫理観を持ってこれを遵守し企業活動を推進しています。

#### ➤ [責任あるマーケティングと医療へのアクセス](#)

### 体制

日本化薬グループは、グループ全体でコンプライアンスを徹底するため取締役会の指導・監督のもとサステナブル経営会議の専門委員会として「倫理委員会」を設置し、年2回（必要があれば随時）開催しています。

倫理委員会は、社長の指名を受けた役付執行役員を委員長とし、各事業領域企画部および事業領域に属さない一般管理部門の各部の代表者から構成されています。「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」や「日本化薬グループ贈収賄防止基本方針」において利益相反や公務員への不正な働きかけなど腐敗防止を含むコンプライアンスの遵守に関する方針・具体策を決定するとともに、相談事案・発生事案の対応と再発防止策を検討・決定しています。倫理委員会で議論された内容のうち、腐敗防止を含む重要な事項はサステナブル経営会議および取締役会に報告されフィードバックを受けています。



## 内部監査

日本化薬グループでは、腐敗防止、不正・誤謬の未然防止、業務改善、資産の保全等のコーポレートガバナンスの強化に資するために、内部統制システムの構築の基本方針に従って代表取締役社長直轄の組織として監査部を設置しています。監査部は、サステナブル経営会議で承認された年度監査計画に基づき、4年間に1回は国内外のグループ会社を含む全部門を対象として、全業務（経営態勢、運用管理態勢、財務管理態勢、法令遵守態勢、倫理基準遵守、腐敗防止等）の内部監査を実施しています。監査結果は、代表取締役、監査役および監査役会に速やかに報告するとともに、取締役会にも社内データベースを用いて定期的に報告しています。

## 目標と実績

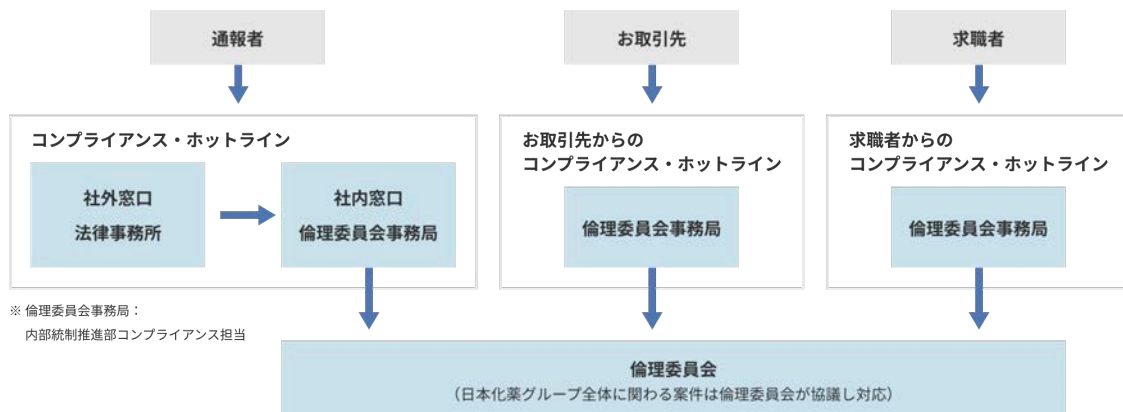
- ＜腐敗防止（目標）＞
- ＜サステナビリティ 2025年度の目標と実績＞

## 取り組み

### 通報・相談制度

日本化薬では、内部通報の窓口として国内の日本化薬グループすべての役員・従業員（契約社員、パート社員含む）、派遣社員、フリーランス、ならびに退職者（退職後1年以内）向けに「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。また、お取引先からの通報窓口として「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」、求職者からの相談窓口として「求職者からのコンプライアンス・ホットライン」を設けています。

#### 通報・相談（ホットライン体制図）



## ◆ 内部通報制度

日本化薬では、内部通報制度を制定しており「コンプライアンス・ホットライン」を設置することで、不正行為等の未然防止と早期発見および是正に努めています。

「コンプライアンス・ホットライン」は国内の日本化薬グループすべての役員・従業員（契約社員、パート社員含む）、派遣社員、フリーランス、ならびに退職者（退職後1年以内）が利用することができます。海外のグループ会社においては各グループ会社が設置している内部通報制度を利用しています。

「コンプライアンス・ホットライン」は、日本化薬グループの業務における法令違反、不正行為、ハラスメント、贈収賄、不正な取引、その他の腐敗行為など、企業モラルに反する行為全般に関する通報・相談を随時受け付けています。これには、行動憲章・行動基準などの社内規程類への違反も含まれます。不正行為等が発生した場合、または発生する恐れがある場合は、ご相談ください。

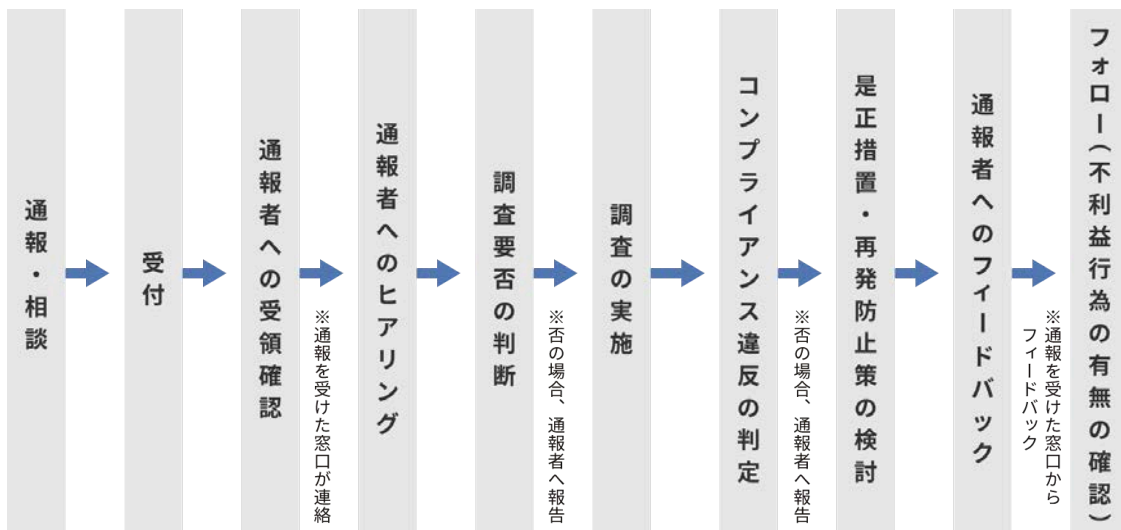
「コンプライアンス・ホットライン」は倫理委員会事務局（内部統制推進部コンプライアンス担当）および社外法律事務所に窓口を設け、実名または匿名で通報・相談できる体制を整えています。また、通報手段は電話、電子メール、書面、面会から選択できます（電話・面会を除き、24時間受付可）。

「コンプライアンス・ホットライン」の窓口で通報・相談があった際、倫理委員会事務局は調査の要否について検討し、調査が必要と判断された案件について事実関係を調査します。調査によって不正行為等が明らかになった場合は、速やかにその是正措置および再発防止策を講じます。その後、倫理委員会事務局は調査の結果および是正措置の結果を通報者に通知します。

内部通報制度は機密性・匿名性が担保された制度となっており、通報者に対して通報・相談したことを理由にいかなる不利益な取り扱いを行ってはならないことを「内部通報処理規程」に明記しています。

内部通報制度と「コンプライアンス・ホットライン」の窓口の周知のため、集合研修やeラーニング、社内ポータルサイトでの案内、職場での周知ポスターの掲示、携帯カード配付などを行っています。

### 通報の流れ



### 過去5年間の通報・相談件数と内容

2025年度の通報・相談件数は、13件（単体10件、グループ会社3件）でした。受け付けた通報・相談に対しては事実確認や調査に応じて是正処置を行いました。なお、事業運営に影響を及ぼす内容の重大な案件はありませんでした。今後も社内研修などを通じて内部通報制度を周知し、さらなる利用促進を図ることにより、不正・不祥事の未然防止・早期発見・拡大防止に努めます。

| 通報・相談内容          | 対象範囲   | 単位 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------|--------|----|------|------|------|------|------|
| パワハラ・セクハラ等ハラスメント | 単体     | 件  | 2    | 7    | 16   | 8    | 6    |
|                  | グループ会社 | 件  | -    | -    | -    | 5    | 1    |
| 会社のルールやマナー違反     | 単体     | 件  | 0    | 2    | 3    | 6    | 2    |
|                  | グループ会社 | 件  | -    | -    | -    | 3    | 1    |
| 労務・労働関係          | 単体     | 件  | 1    | 3    | 5    | 3    | 0    |
|                  | グループ会社 | 件  | -    | -    | -    | 0    | 0    |
| その他              | 単体     | 件  | 1    | 4    | 3    | 0    | 2    |
|                  | グループ会社 | 件  | -    | -    | -    | 0    | 1    |
| 合計               | 単体     | 件  | 4    | 16   | 27   | 25   | 13   |

## ◆ お取引先からのコンプライアンス・ホットライン

日本化薬グループは、法令違反などの行為に関する「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」を設置しています。以下1～5をご確認いただき、通報される場合は、6の「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」より、通報・相談ください。

- ご利用対象者  
国内の日本化薬グループ会社と業務上の取引をしているお取引先の役員・従業員の方。
- 通報・相談の対象  
国内の日本化薬グループ会社の役員が、法令違反行為・反倫理的行為を行っている、または行おうとしているのを発見した場合。
- 通報・相談先  
日本化薬株式会社 倫理委員会事務局（内部統制推進部）
- 通報・相談にあたってのお願い  
ご通報者の勤務先名・氏名・所属部署名をご明示ください。なお、事情により勤務先名、氏名などのご明示ができない場合は匿名での通報・相談もお受けしますが、事実確認や調査に支障をきたす恐れ、調査結果・再発防止策等の回答が行えない恐れがあります。
- 通報・相談者の保護  
ご利用者の個人情報等は、調査に必要な範囲でのみ使用し、当社の「[個人情報保護方針](#)」に基づいて厳重に取り扱います。また、通報・相談者が通報・相談したことにより不利益を受けることはありません。
- 通報・相談の方法  
通報・相談は「[お取引先からのコンプライアンス・ホットライン](#)」よりお願いします。

◆ 求職者からのコンプライアンス・ホットライン

日本化薬は、就活ハラスメントに関する相談窓口として「求職者からのコンプライアンス・ホットライン」を設置しています。

就職活動に際して当社社員によるハラスメント行為を受けたり、見聞したりしたとき、また、現実が生じている場合だけでなく、その発生の恐れがある場合は、4の「求職者からのコンプライアンス・ホットライン」よりご相談ください。

- 1. 相談先  
日本化薬株式会社 倫理委員会事務局（内部統制推進部）
- 2. 相談にあたってのお願い  
匿名でのご相談も受け付けています。氏名を明示いただける場合は、事実確認や調査を進めやすく、調査結果や再発防止策についてもお答えできますので、可能な範囲で記載してください。なお、匿名の場合は、氏名欄に「匿名希望」と入力してください。
- 3. 相談者の保護  
ご相談者の個人情報等は、調査等に必要な範囲でのみ使用し、当社の「[個人情報保護方針](#)」に基づいて厳重に取り扱います。また、相談先への通報・相談が当社の選考・合否結果に影響することはありません。
- 4. 相談の方法  
相談は「[求職者からのコンプライアンス・ホットライン](#)」よりお願いします。

通報・相談件数

「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」は2021年度より設置しています。通報・相談件数は、2025年度は0件でした。

お取引先からの通報・相談件数

| 通報             | 対象範囲 | 単位 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------|------|----|------|------|------|------|------|
| お取引先からの通報・相談件数 | 単体   | 件  | 0    | 1    | 0    | 4    | 0    |

社内浸透

日本化薬グループは、グループ全体にコンプライアンス徹底の意識が浸透し確実に実践するため「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」の内容をいつでも確認できるように企業ビジョンや行動憲章・行動基準を掲載した携帯カードと行動憲章・行動基準を分かりやすく解説した冊子を製造拠点のあるすべての国の言語6か国語（日本語・英語・中国語・スペイン語・マレー語・チェコ語）で作成し、日本化薬グループ全役員・全従業員に配付しています。

毎年10月を「コンプライアンス推進月間」とし、倫理委員会委員長から国内グループ会社のすべての従業員に向けて社内報を通じてメッセージを発信するとともに、コンプライアンスの浸透度を継続的にモニタリングし改善につなげるために「コンプライアンス意識調査」を実施しています。

海外グループ会社のコンプライアンス活動は各国の法令や商慣習などに沿って実施しています。中国では毎年、各グループ会社の総経理と倫理担当者が集まり倫理担当者会議を開催し、各社のコンプライアンスの取り組みや課題の報告、課題や問題点の抽出と対策について話し合います。また、日本化薬の内部統制推進部と各社の担当者が協力し、現地従業員へのコンプライアンス研修を各社で実施しています。

今後も、各国の状況を踏まえ、グループ会社および部署間の連携を深め、より効果的かつ効率的なグローバルコンプライアンス活動を推進していきます。

教育研修

日本化薬グループは、すべての役員・従業員（契約社員、パート社員含む）および派遣社員を対象に、当社グループの行動憲章・行動基準および腐敗防止に関するeラーニングを毎年実施しています。このeラーニングでは、日本化薬グループ行動憲章・行動基準および関連したテーマについて、贈収賄・腐敗防止、基本的人権、ハラスメント、内部通報制度の利用方法などの最新状況や事例を踏まえて作成し、コンプライアンス研修として毎年実施しています。また、職場ごとに定例会議などの場を利用した勉強会や事例を基にした研修を行っています。

ハラスメントに関してはハラスメント防止のために、すべての役員・従業員を対象に毎年研修を実施しています。研修は管理者も非管理職も同じ内容ですが、ハラスメントの定義や事例、未然防止策、事案が発生したときの対応などの認識を共有することで、意識啓発と未然防止に取り組んでいます。

すべての従業員に研修機会とプログラムを提供するため、日本化薬ではeラーニングを中心に研修を実施し、グループ会社では集合研修を主体としています。

| 研修名                   | 主な内容                                                                                                                  | 主な対象                      | 年度   | 受講形式        | 回数 |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|-------------|----|
| コンプライアンス研修（年度・必修）     | 「伝えた」から「伝える」へ<br>伝えたつもりが、誤解の始まり                                                                                       | 役員、従業員（契約社員、パート社員含む）、派遣社員 | 2025 | eラーニング・集合研修 | 1  |
| サステナビリティ研修（必修）        | 日本化薬グループ贈収賄防止基本方針、過度な接待行為の供与・受容の禁止、国家公務員倫理規定の禁止行為                                                                     | 役員、従業員（契約社員、パート社員含む）、派遣社員 | 2025 | eラーニング      | 1  |
| コンプライアンス研修            | 日本化薬グループ行動憲章・行動基準および関連したテーマで研修を実施<br>職場環境（陰口防止）、ハラスメント（優越的な関係）、コンプライアンスの取り組み方、基本的人権（合理的配慮の提供）、法令紹介（取適法とは）、ルール違反の防止 など | 役員、従業員（契約社員、パート社員含む）、派遣社員 | 2025 | eラーニング      | 6  |
| リスクマネジメント研修           | あなたは騙されない？<br>～サイバー攻撃対策の基本～                                                                                           | 役員、従業員（契約社員、パート社員含む）、派遣社員 | 2025 | eラーニング      | 1  |
| 新入社員研修 <sup>※1</sup>  | 日本化薬グループのコンプライアンス                                                                                                     | 新入社員                      | 2025 | 集合研修        | 1  |
| 新任管理職研修 <sup>※1</sup> | 日本化薬グループのコンプライアンス                                                                                                     | 新任管理職                     | 2025 | 集合研修        | 2  |
| 海外赴任者研修 <sup>※2</sup> | 日本化薬グループ行動憲章・行動基準、日本化薬グループ贈収賄防止基本方針等                                                                                  | 海外赴任者                     | 2025 | 対面・ウェブ      | 18 |

※1 毎年実施

※2 海外赴任予定者に対して赴任前に実施

コンプライアンス意識調査

日本化薬グループでは、すべての役員・従業員（契約社員、パート社員含む）および派遣社員を対象に、2015年度から毎年1回、コンプライアンス意識調査を実施しています。この調査は、仕事への取り組みや職場環境に関する従業員の意識を客観的に把握し、コンプライアンス違反のない、風通しが良い、心理的安全性の高い職場環境づくりに役立てることを目的としています。調査の集計・分析結果は、各職場のコンプライアンス推進に関する課題を抽出し、改善提案を含めて各職場へフィードバックしています。各職場は、これらの結果を参考に次年度のコンプライアンス・アクションプランを策定し、PDCAサイクルを通じて継続的な意識改善を図っています。

方針・基本的な考え方

日本化薬グループ行動憲章・行動基準では、すべての事業活動において、競争法をはじめとする関連法令やその精神ならびに社内規則等を遵守し、公正・透明、自由な競争を行うこと、取引に關連して贈賄等の不正行為の禁止を掲げています。

また、贈収賄の未然防止に関する基本的な考え方、適用範囲および遵守すべきルールを明らかにするため、日本化薬グループ贈収賄防止基本方針を制定し、国内外のグループ会社も含め、役員・従業員へ周知・展開しています。

日本化薬グループ贈収賄防止基本方針

制定：2021年6月21日  
改定：2024年1月31日

◆ I. 前文

日本化薬は、贈収賄の未然防止に関する基本的な考え方、適用範囲および遵守すべきルールを社内外へ明らかにするため、「日本化薬グループ贈収賄防止基本方針（以下、本基本方針）」を策定しました。本基本方針は、日本化薬グループのすべての役員および従業員（社員・準社員・契約社員・顧問・嘱託・パート・アルバイト等）に適用されます。

◆ II. 概要

日本化薬グループは、企業ビジョン KAYAKU spirit「最良の製品を不断の進歩と良心の結合により社会に提供し続けること」の実現に向け、高い倫理観を持ちながら、経営戦略と一体となったサステナブル経営を実践するために、日本化薬グループ行動憲章・行動基準を策定しています。この行動憲章・行動基準には、「すべての事業活動において、競争法をはじめとする関連法令やその精神ならびに社内規則等を遵守し、公正・透明、自由な競争を行います。また、政治、行政との健全な関係を保ちます。」ならびに、「各国・各地域の関連法令等を遵守し、国際規範および文化・宗教・伝統等を尊重します」と定めています。

さらに、日本化薬グループは事業のグローバル展開が年々進む中、国内外での贈収賄防止体制の整備・強化をグループ全体で取り組むべき重要課題と考えています。

◆ III. 宣言

日本化薬グループは、日本の不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法（Foreign Corrupt Practices Act:FCPA）、英国の贈収賄法（Bribery Act:UKBA）、中国の商業賄賂規制をはじめ、日本化薬グループが事業を展開する各国・各地域の贈収賄を防止する法令・規制を遵守します。また、日本の国家公務員倫理法・国家公務員倫理規定およびこれらに準じる特殊法人・地方公共団体等の定める倫理関連規定や、各国の公務員等<sup>\*1</sup>に関する法令等に違反するような行為を行いません。

◆ IV. 遵守事項

- 公務員等に対する贈賄の禁止  
国内外の公務員またはこれに準じる立場の者（以下「公務員等」）の職務行為に影響を及ぼすことを目的とし、当該公務員等に直接あるいは間接に関わらず、不正な接待・贈答・便益その他の経済的な利益<sup>\*2</sup>の供与、申し出または約束は一切行いません。  
国内外で公務員等から不正な接待・贈答・便益その他の経済的な利益の供与を要求された場合は、これを拒絶し、状況に応じて関係機関に連絡します。
- 中間業者への支払い  
日本化薬グループが業務を委託する請負業者、代理業者、コンサルタント、卸売業者などの中間業者への支払いおよびその一部が、公務員等への不正な働きかけ等に流用されること、またはその可能性があることを知った場合、支払いは行いません。
- 公務員等以外の取引先様に対する接待・贈答  
国内外を問わず、公務員等に該当しない取引先様、またはその役職員にも各国法、業界コード、社内規程等を遵守し、社会通念上妥当な範囲を超えた接待・贈答・便益その他の経済的な利益の供与は行いません。
- 被接待・被贈答  
取引先様からの過剰な接待や社会的儀礼の範囲を超える金品の贈答は受けません。
- 寄付行為  
不正にビジネス上の便益を得たり、確保する目的で、助成金、政治献金等の寄付行為は行いません。
- 記録の管理  
贈収賄行為が行われていないことを証明できるよう、すべての取引および資産の処分について適宜・正確に会計記録を作成し、保管します。

◆ 取引先様へのお願い

本基本方針は日本化薬グループの贈収賄防止に関する考え方をまとめたものであり、本基本方針の実行には、取引先様のご理解とご協力が不可欠であると考えています。

日本化薬グループでは、公務員等と接触する可能性のある請負業者、代理業者、コンサルタント、卸売業者などの中間業者につきましては、新規起用時や契約更新時に本基本方針を理解いただき、本基本方針および贈収賄防止を含む関連法規等を遵守する条項を含んだ契約書の締結をお願いさせていただきます。

本基本方針および関連法規等に違反する行為、または違反が疑われる行為が認められた場合は、取引のある日本化薬グループ各社にご連絡ください。

また、違反行為または違反が疑われる行為に関し、日本化薬グループ各社または、関係当局による調査にはご協力いただきますようお願いいたします。

\*1 「公務員等」とは、各国・地域の立法・行政・司法その他の公的業務を担う者およびその候補者、政府機関の役人および政府が所有・運用する企業その他の団体職員、政党の役員員、各国・地域やその政府により構成される公的国際機関の役員員をいいます。

\*2 「贈答・便益その他の経済的な利益」とは、現金と同等のもの、贈答品・サービス・雇用・ローン・旅費・飲食・招待（スポーツ観戦や観劇、旅行）・寄付・日当・謝礼等、その名目を問わず利益になるものがすべて含まれます。ただし、各国・地域に適用されている腐敗行為・贈収賄防止法令等において適法かつ健全な商習慣、社会通念に照らし節度ある範囲内である場合は除きます。

体制

▶ [コンプライアンス（体制）](#)

内部監査

▶ [コンプライアンス（内部監査）](#)

目標と実績

| 指標                               | 2028年度目標 | 2035年度目標 | 対象範囲 |
|----------------------------------|----------|----------|------|
| 腐敗防止方針違反に起因する従業員の処分・解雇および罰金・罰則   | 0件       | 0件       | 連結   |
| お取引先からのコンプライアンス・ホットラインによる重大な法令違反 | 0件       | 0件       | 連結   |
| 研修受講率                            | 100%     | 100%     | 連結   |
| 内部監査指摘事項の是正率                     | 100%     | 100%     | 連結   |

## 取り組み

### リスク評価

日本化薬グループはリスクマネジメントとして年に1回、海外グループ会社も含む各事業場でリスクを特定した上で、対応策を検討し、定期的にレビューを実施しています。（詳細は「[リスクマネジメントとリスクの未然防止](#)」をご覧ください）

腐敗リスクの高い国に所在するグループ会社では、包括的な腐敗防止の一環として、贈収賄防止規程を制定しました。贈収賄防止規程は、各国の法令や商慣習などに沿って贈答接待基準やルールを設定し、内部監査で定期的に確認しています。

今後も各国の状況を踏まえ、各グループ会社間、部署間の連携を深め、より効果的かつ効率的なグローバルコンプライアンス活動になるよう取り組んでいきます。

### 内部通報制度

▶ [コンプライアンス（内部通報制度）](#)

### 教育研修

教育・研修は日本化薬グループ行動憲章・行動基準の内容を基に、利益相反の禁止やインサイダー取引の禁止など腐敗防止を含む内容の研修を年1回実施しています。グループ会社においても、各社で研修を実施し、贈収賄の防止に取り組んでいます。

▶ [コンプライアンス（教育研修）](#)

### お取引先への腐敗防止

日本化薬では、国内のお取引先を対象に、サステナブル調達アンケートを実施しています。サステナブル調達アンケートでは腐敗防止に関する設問を設け、お取引先に遵守いただくよう腐敗行為の防止に取り組んでいます。

また、日本化薬では、腐敗防止をサプライチェーン全体で徹底するために、公務員等と接触する可能性のある請負業者、代理業者、コンサルタント、卸売業者などの中間業者につきましては、新規起用時や契約更新時に日本化薬グループ贈収賄防止基本方針を理解いただいた上で、本基本方針および腐敗防止を含む関連法規等を遵守する条項を含んだ契約書の締結をお願いさせていただきます。

▶ [サプライチェーンにおける環境・社会配慮](#)

### 責任ある政治的関与

当社は日本化薬グループ行動憲章および日本化薬グループ行動基準で、政治・行政と健全な関係を構築し贈収賄等の不正行為を行わないことを定めております。

政治団体への寄付は、政治資金規正法、公職選挙法、その他関連する法令の遵守を徹底し、社内で定めた手順に従い事前に申請した上で、承認の可否を判断しております。

### 関連データ

▶ [ESGデータ集（腐敗防止）](#)

# リスクマネジメント

## 方針・基本的な考え方

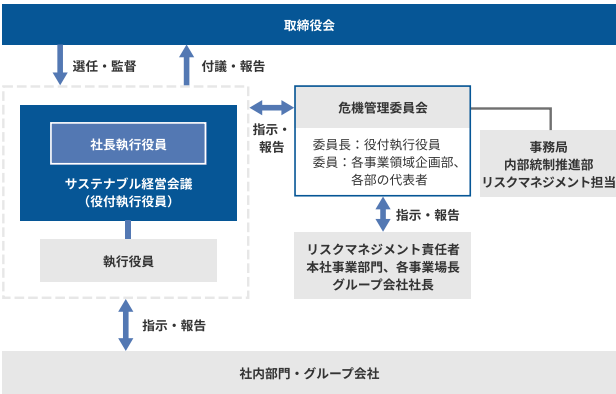
企業を取り巻く事業環境は日々変化しており、複雑かつ不確実性が高まる中、多種多様なリスクに直面しています。日本化薬グループは生産体制の維持、原材料の適正確保、災害対策の強化により事業継続性を確保することで、事業に関わるさまざまなリスクの顕在化を未然に防止し、リスクによる影響の最小化を図ります。

災害等の緊急事態の発生から「目標期間内に事業を復旧する」ために、本社、各事業部や工場においてBCPマニュアルを制定するとともに、海外事業場のBCPマニュアルの整備を推進しています。

## 体制

日本化薬グループは、リスクの顕在化を未然に防止し、リスクによる影響を最小化するためにサステナブル経営会議の専門委員会として「危機管理委員会」を設置し、年2回（必要があれば随時）開催しています。

危機管理委員会は、社長の指名を受けた役付執行役員を委員長とし、各事業領域企画部および事業領域に属さない一般管理部門の各部の代表者から構成され、日本化薬グループの企業経営、事業活動が甚大な損害を受けるリスクの未然防止、緊急事態発生時の対応、収束後のダメージ修復活動等の危機管理体制を構築・管理しています。危機管理委員会で議論された内容のうち、重要な事項はサステナブル経営会議および取締役会に報告されフィードバックを受けています。



## 目標と実績

| 指標               | 2028年度目標 | 2035年度目標 | 対象範囲 |
|------------------|----------|----------|------|
| リスク評価完了率         | 100%     | 100%     | 連結   |
| リスク対応計画策定率       | 100%     | 100%     | 連結   |
| リスク対応実施率80%未満の件数 | 10件未満    | 0件       | 連結   |
| 内部監査指摘事項の是正率     | 100%     | 100%     | 連結   |
| リスク管理プロセス遵守率     | 100%     | 100%     | 連結   |
| リスク管理研修受講率       | 100%     | 100%     | 連結   |

➤ [サステナビリティ 2025年度の目標と実績](#)

取り組み

リスクの未然防止

◆「事業領域リスクコントロール活動」と「TOP5リスクコントロール活動」

日本化薬グループは重要なリスクを特定し、コントロールするために「事業領域リスクコントロール活動」と「TOP5リスクコントロール活動」を以下の通り年間を通じて実施しています。

「事業領域リスクコントロール活動」は、3つの事業領域、研究開発部門と本社管理部門を対象としています。各事業領域、各部門で事業運営の視点から事業活動に大きな影響を与えるリスクを抽出し、対応策を検討します。

「TOP5リスクコントロール活動」は、工場・研究所などの国内全事業所と海外を含めたグループ会社を対象としています。現場である各事業場の視点から特に重要なリスクを5つ抽出し、対応策を検討します。

各事業領域および各事業場で特定したリスクと対応策は、危機管理委員会の事務局である内部統制推進部へ報告します。内部統制推進部では網羅的にリスクの傾向を把握・分析し、重要なリスクとその対策は危機管理委員会での議論を経て決定され、サステナブル経営会議および取締役会へ年2回進捗および活動を報告しています。

◆事業等のリスク

連結会社の財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローに重要な影響を及ぼす可能性がある経営者が認識する主要なリスクは、以下の通りです。各リスクについては、影響度および発生頻度を「大・中・小」の3段階で評価しています。なお、本記載はすべてのリスクを網羅するものではなく、記載された項目以外のリスクについても、将来的に当社グループの事業、業績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

緊急時においては、危機管理委員会を立ち上げ、グループとして迅速かつ適切に対応できる体制を構築しています。

(緊急事態発生時の対応と危機管理体制の構築・管理については[こちら](#)をご覧ください。)



| 主要リスク       | リスク内容                                                 | 対応方針                                                  | 影響度 | 発生可能性 |
|-------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----|-------|
| サプライチェーンリスク | 原材料調達の停滞、物流の混乱、特定サプライヤーへの依存により供給が不安定化する。              | 調達先の多元化、在庫の最適化、サプライヤーリスク評価の強化により供給安定性を確保する。           | 高   | 高     |
| 競合リスク       | 国内外競合との価格競争および技術競争の激化により収益性が低下する。                     | 差別化製品の開発、コスト競争力の強化、事業の選択と集中により競争優位性を確立する。             | 高   | 高     |
| 研究開発リスク     | 研究開発投資が期待通りの成果を創出できない、または市場投入が遅延する。                   | 開発テーマの選択と集中、ステージゲート管理の徹底、外部連携の推進により開発効率を高める。          | 高   | 高     |
| 市場ニーズの変化    | 技術革新や顧客ニーズの変化により既存製品の競争力が低下し、需要が減少する。                 | 顧客の潜在ニーズも踏まえた開発の強化、環境・高機能材料分野への重点投資により製品競争力を維持・向上させる。 | 高   | 中     |
| 為替リスク       | 為替相場の変動により、海外売上上の円換算額や輸入原材料コストが変動し、業績に影響を及ぼす。         | 通貨分散、海外現地生産の推進による自然ヘッジ、価格・コスト管理により影響を抑制する。            | 中   | 高     |
| 景気リスク       | 世界経済や特定市場（自動車・半導体等）の変動により需要が減少し、売上低下および収益悪化を招く可能性がある。 | 事業ポートフォリオの多様化、成長分野への資源配分、固定費構造の最適化により景気変動耐性を高める。      | 中   | 高     |
| 災害リスク       | 地震・火災・事故等により生産拠点の操業停止や供給断絶が発生し、顧客供給および収益に影響を及ぼす。      | BCPの高度化、複数拠点生産体制の構築、安全設備の強化および定期的な訓練の実施により影響最小化を図る。   | 中   | 高     |
| 地政学リスク      | 国際紛争、貿易規制、経済制裁等により原材料調達および製品の輸出入が制約される。               | 調達先・販売先の分散、在庫戦略の見直し、各国規制のモニタリング強化により影響を抑制する。          | 中   | 高     |
| 知財リスク       | 特許侵害や訴訟、技術流出により、競争優位性の低下を招く可能性がある。                    | 知財ポートフォリオの強化、他社特許調査の徹底、機密情報管理の高度化によりリスクを低減する。         | 中   | 高     |

当社グループでは、財務的影響の観点に加え、環境・社会に対する影響の重要性の観点からリスクおよび機会の識別を行っております。非財務領域に関する重要なリスクについては、見直しを行ったマテリアリティにおいて体系的に整理しており、その内容および対応方針については、「[サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）](#)」に記載しています。

#### ◆ ESGリスクへの対応

日本化薬グループは、サステナブル経営におけるリスクと機会を適切に把握し、リスクを低減するとともに新たな事業機会の獲得と事業成長につなげていく必要があると考えています。この認識のもと、日本化薬グループサステナビリティ重要課題のリスクと機会およびTCFD・TNFD提言に基づく情報を開示しました。事業を通じて環境・社会課題の解決に取り組むことで、持続可能な社会の実現とさらなる企業価値の向上を目指します。今後も事業活動の多様化や環境・社会課題の変化に適切に対応するために、リスクと機会を定期的に見直し、情報開示の量と質の充実に努めています。

- [環境・社会へのインパクト、リスク・機会](#)
- [TCFD提言に基づく情報開示](#)
- [TNFD提言に基づく情報開示](#)

#### ◆ 教育・研修

日本化薬グループでは、リスク意識の向上を図り、リスクを最小限に抑えるよう継続的にPDCAサイクルを回す活動の一環として、すべての役員・従業員（契約社員、パート社員含む）および派遣社員を対象に年度ごとに研修を実施しています。また、新入社員や新任管理職、海外赴任者にはリスクマネジメント教育研修を別途実施しています。

- [教育・研修](#)

### 緊急事態発生時の対応と危機管理体制の構築・管理

#### ◆ 危機管理体制の整備

企業活動に重大な影響を与えるようなリスクに備えて「危機管理規程」を制定し、危機管理体制を整備しています。また、「危機管理規程細則」にさまざまなリスクに対する予防および対応マニュアルに則り、緊急事態が発生した際に的確な対応が可能となるよう体制を構築し、危機管理に努めています。

#### ◆ 事業継続計画（BCP）

##### BCPマニュアルの整備

日本化薬グループでは、自然災害や感染症等に備えて、BCP基本マニュアルを制定しています。それを基に国内外の事業部、工場やグループ会社においてそれぞれBCPマニュアルを制定し、より実効性を高めるため定期的に見直しを行っています。

##### BCP訓練

日本化薬グループでは、緊急事態が発生した際に被害を最小限に抑え事業を継続し速やかに復旧するために、国内外でBCP訓練を実施しBCPマニュアルの有効性を確認するとともに実行性や従業員の意識向上に努めています。日本国内では、事業領域を管掌する役員を対策本部長とするBCP訓練を毎年実施しています。2025年度はライフサイエンス事業領域においてシナリオ型のBCP訓練を社長、危機管理委員長との同席のもと実施しました。訓練は、関東地方で地震が発生したことを想定し、マニュアルに沿って本社、工場、外部倉庫の関係する部署で連携し、災害や被災状況などさまざまな情報を収集して本社および工場、外部倉庫で共有しました。対策本部長の迅速かつ適切な判断、指示が実行され、事業継続計画の有効性を確認しました。海外の事業場については化薬（湖州）安全器材およびカヤクセイフティシステムズマレーシアにおいて、災害発生時の初動体制や風水害や設備故障などのトラブル発生時のワークショップを実施し、連絡体制を再確認しました。今後も、さまざまな場面を想定したBCPセミナーや訓練を実施し、危機対応力の向上に努めます。

## 情報セキュリティ

### 方針・基本的な考え方

日本化薬グループではDXを推進し業務の効率化、生産性の向上、多様な働き方などに対応しています。一方、サイバー攻撃や不正なアクセスなど年々増加しており、その手口は日々巧妙かつ高度化しておりサイバーリスクは高まっています。日本化薬グループは、情報漏えいおよびコンピュータシステム停止による事業継続に係るリスクを経営課題ととらえ、お客様・お取引先・投資家・従業員・その他のステークホルダーを含む社会全体の信頼に応えるため、「[日本化薬グループ行動憲章・行動基準](#)」に基づき、「日本化薬グループ情報セキュリティ対策方針」および「私たちが担う情報セキュリティ<sup>※</sup>」を策定し、企業情報の保護や、情報セキュリティへの意識向上とリテラシー向上のための取り組みを継続的かつ日常的に実施しています。

#### 日本化薬グループ情報セキュリティ対策方針

日本化薬グループは、企業活動を通じて保有する情報が、重要な経営資源であることを認識し、情報セキュリティへの取り組みを経営における重要課題のひとつとして位置付け、継続的かつ組織的に情報資産を適切に保護できる体制を維持し向上するための対策方針を定めます。

##### ◆ 情報資産の保護

日本化薬グループは、情報資産の資産的価値（機密性、完全性及び可用性）を脅かす脅威から、情報資産を適切に保護します。

##### ◆ 情報資産の共有

日本化薬グループは、各国が定める法令及び指針、契約上の義務並びにその他の社会的規範を遵守し、事業活動に必要な情報を共有し、有効に活用します。

##### ◆ 規程類の整備

日本化薬グループは、日本化薬グループ行動憲章・行動基準の定めに従い、保有する情報資産を管理する規程及び基準等を整備し、遵守します。

##### ◆ 体制の構築

日本化薬グループは、日本化薬グループが保有するすべての情報資産を保護し、適切に管理を行うために必要な情報セキュリティを担う体制を構築し、各社及び各組織に情報セキュリティに関する責任者及びセキュリティに関する知識・技術を保有する人材を配置します。

##### ◆ リソースの確保

日本化薬グループは、情報セキュリティ対策方針を経営方針の一部として位置づけ、技術的及び物理的対策に必要な予算と人員を確保し適正に配分します。

##### ◆ リスクの評価

日本化薬グループは、サイバー攻撃等による情報漏洩や事業活動停止等を想定したリスクを可視化し評価することで、サプライチェーンも含めた対策を計画的に実施します。

##### ◆ 重大な事件・事故への対応

日本化薬グループは、情報資産に関する重大な事件又は事故が発生した場合、速やかに対応して被害を最小限に抑えるとともに、原因の究明による再発防止の対策を講じます。

##### ◆ 教育・訓練の実施

日本化薬グループは、従事するすべての関係者に対して、教育及び情報資産に対する重大な事件又は事故の発生を想定した訓練を定期的かつ継続的に実施することで、関係者の情報セキュリティのリテラシーの向上を推進します。

##### ◆ 継続的な取り組み

日本化薬グループは、本方針を定期的な評価により見直し、情報セキュリティに対する取り組みを継続的に遂行します。

制定 2025年 6月26日  
取締役常務執行役員  
情報リスク管理部会長

井上晋司

## 私たちが担う情報セキュリティ

私たちは、日本化薬グループのありたい姿実現に向け  
社会から信頼される企業として、適切な情報管理を推進します。

人

私たちは、適切な情報管理を推進するため、従業員ひとりひとりの情報セキュリティへの意識向上とリテラシー向上に努めます。

社会

私たちは、サイバー攻撃に対して毅然と対峙し、社会に対して責任ある行動をとり、適切かつ迅速に情報を開示します。

リスク

私たちは、情報資産に対するリスクを適切に評価し、計画的に対策を講じ、リスクに対応した体制を維持するように努めます。

技術

私たちは、日々進化するサイバー攻撃等に対応するべく、重要な企業情報を守る適切な技術対策に継続的に取り組みます。

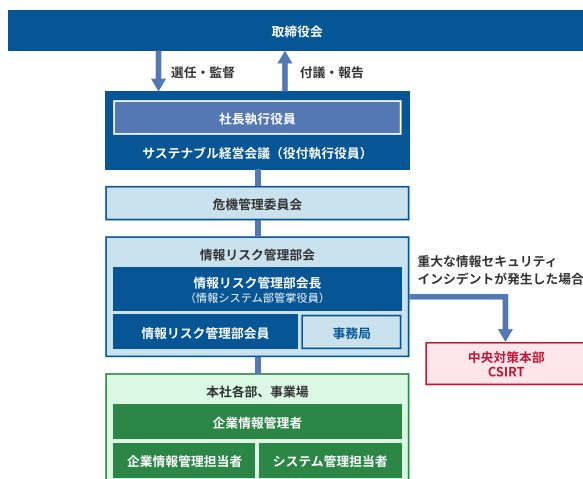
※私たちが担う情報セキュリティ（日本語版、英語版、中国語版を作成）

## 体制

危機管理の重要な要素である情報セキュリティリスクを最小限に抑え、リスクに対する安全状態を常に維持し、状況の変化に応じて継続的な対応の見直しを図り、全社内での運用において周知・統括することを目的に「情報リスク管理部会」を設置しています。情報リスク管理部会は、原則として年2回（必要があれば随時）開催しており、情報システム部管理役員を部会長とし、各事業領域企画部および事業領域に属さない一般管理部門の各部の代表者から構成され、全社各部、各事業場に配置する企業情報管理者、企業情報管理担当者およびシステム管理担当者と連携しています。

情報リスク管理部会で議論された内容のうち、重要な事項はサステナブル経営会議および取締役会に報告され、フィードバックを受けています。

なお、サイバー攻撃や、機密情報への不正アクセスなど当社の経営や事業に甚大な損害をもたらす可能性や関連企業や取引先企業などの顧客との取引関係に多大な影響や信用失墜をもたらす可能性がある情報セキュリティインシデントが発生した際は、中央対策本部としてCSIRT（Computer Security Incident Response Team）を設置し、CSIRTリーダーは情報リスク管理部会会長がその任にあたります。想定される被害の程度により社長または危機管理委員長がCSIRTリーダーをつとめます。CSIRTは、速やかに被害拡大を抑え、封じ込みが完了した後は、復旧、再発防止に努めます。



## 国際認証の取得

➤ [自動車業界のサプライチェーンを対象とした情報セキュリティ（TISAX）認証取得事業場](#)

## 目標と実績

| 2025年度目標                                                                        | 2025年度実績                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 情報リスク管理規程細則に基づき、サイバー攻撃を受けた際のBCPマニュアルを作成し、訓練を実施。                                 | 情報リスク管理規程（CSIRTマニュアル）に沿って、サイバーセキュリティインシデント訓練を実施。 |
| 2026年度目標                                                                        |                                                  |
| 情報セキュリティに係る規程等のさらなる強化・拡充を通じて、経済産業省が定める「サイバーセキュリティ強化に向けたセキュリティ対策評価制度」の要求事項に準拠する。 |                                                  |

取り組み

情報セキュリティ対策

| 対策区分        | 内容                                                                                                                                           |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) 組織的対策   | <ul style="list-style-type: none"><li>情報セキュリティ体制の維持</li><li>情報セキュリティに関連する規程類の定期的な見直し</li></ul>                                               |
| (2) 人的、法的対策 | <ul style="list-style-type: none"><li>情報システムセキュリティ・ITリテラシーに関する教育、インシデント対応訓練、啓発活動の実施</li><li>外部委託先との秘密保持契約締結</li><li>採用者、退職者の守秘義務徹底</li></ul> |
| (3) 物理的対策   | <ul style="list-style-type: none"><li>施設、建物、エリアなどへの入退管理</li><li>PC、外部記録媒体などの持出し管理</li><li>重要な機密情報の持出しや施錠による管理、アクセス管理</li></ul>               |
| (4) 技術的対策   | <ul style="list-style-type: none"><li>情報機器のマルウェア対策やハードディスクの暗号化</li><li>外部から不正アクセス、改ざんの攻撃を検知する仕組みの構築</li></ul>                                |

◆ 教育・研修

日本化薬グループでは、すべての役員・従業員（契約社員、パート社員含む）および派遣社員に対して、情報セキュリティルールを周知するとともに、情報セキュリティ教育ならびに標的型攻撃メールの対応訓練を定期的に行っています。

| 研修名                  | 主な内容                                                                                                                          | 主な対象                       | 年度   | 実施形態                   | 回数 |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------|------------------------|----|
| 経営層を対象とする研修          | <ul style="list-style-type: none"><li>経営課題としてのサイバーセキュリティ</li><li>サイバー攻撃被害の実例</li><li>サイバー攻撃による当社への影響</li><li>経営層の意識</li></ul> | 役員                         | 2025 | セミナー                   | 1  |
| 情報セキュリティに対する意識向上     | <ul style="list-style-type: none"><li>マンガ教材「ITとセキュリティの初めの一歩」の配付</li><li>セキュリティ10大脅威 2025の解説</li></ul>                         | 役員、従業員および当社ITツールを利用する社外関係者 | 2025 | eラーニング<br>資料配付<br>集合研修 | 1  |
| 標的型攻撃メールに対する教育       | <ul style="list-style-type: none"><li>標的型攻撃メールの特徴</li><li>標的型攻撃メールを受信した場合の対処</li></ul>                                        | 役員、従業員および当社ITツールを利用する社外関係者 | 2025 | eラーニング                 | 1  |
| 標的型攻撃メール訓練           | <ul style="list-style-type: none"><li>標的型攻撃メール訓練の実施</li></ul>                                                                 | 役員、従業員および当社ITツールを利用する社外関係者 | 2025 | 訓練                     | 4  |
| サイバーセキュリティインシデント対応訓練 | <ul style="list-style-type: none"><li>情報リスク管理規程細則（CSIRTマニュアル）に沿ったシナリオ型対応訓練</li></ul>                                          | CSIRTメンバーおよび情報リスク管理部会員     | 2025 | 訓練                     | 1  |

◆ 重大なセキュリティインシデントの発生件数

日本化薬グループにおける過去3年間の件数は表の通りです。

| 指標                                | 対象範囲 | 単位 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------------------|------|----|------|------|------|------|------|
| 重大なセキュリティインシデントの発生件数 <sup>※</sup> | 連結   | 件  | －    | －    | 0    | 0    | 0    |

※ セキュリティインシデントの重大性は情報リスク管理部が判定

個人情報の保護

日本化薬グループは、個人情報の重要性を認識し取り扱う個人情報について、「個人情報の保護に関する法律」およびその他の関連法令を遵守し、社会的責務として個人情報保護の徹底に努めています。

社外の方々に対しては「個人情報保護方針」を定め、利用目的や安全管理措置、相談・苦情のお問い合わせ先などをホームページに掲載し、一般の方が容易に確認できるよう公表しています。

◆ 個人情報保護の管理体制

当社では「個人情報管理規程」を定め、個人情報保護管理責任者のもと、各部署に個人情報管理担当者を配置するとともに、職場で取り扱う個人情報については随時重要度分類を行い、管理データベースに登録するなど管理を徹底しています。また、定期的に全従業員への教育（3回/年）、個人情報の棚卸（1回/年）および監査（1回/年）などを通じ、社内の個人情報保護に関する意識を高め、実効性のある個人情報保護に努めています。



◆ 個人情報保護に関する教育・研修

| 研修名  | 主な内容                                                                                                             | 主な対象                      | 年度   | 受講形式        | 回数 | 受講率     |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|-------------|----|---------|
| 法務研修 | <ul style="list-style-type: none"><li>安全管理措置（組織的、人的、物理的、技術的）</li><li>外的環境の把握</li><li>安全管理措置に関するQ&amp;A</li></ul> | 役員、従業員（契約社員、パート社員含む）、派遣社員 | 2025 | eラーニング・集合研修 | 3  | 平均84.8% |

◆ 個人情報に関わる事故・緊急対応

万が一、個人情報漏洩事案等が発生した場合には、「情報漏洩事案対応手続要領」に基づき対応します。

◆ 個人情報漏えい事故発生状況

個人情報漏洩事案等の発生はありません。（2026年3月31日現在）