

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

企業の持続的成長を図るために、健全なリスクテイクを支える環境と適切な経営の監督とのバランスが重要であると考えています。

当社では監督能力の高い社外取締役を複数名任用し、チェック機能を担保することでスピード経営や大胆な改革を実現しています。こうした経営を継続していくため、コーポレート・ガバナンスの充実を図るべく、さまざまな制度・仕組みを取り入れています。

また、当社においては、経営トップに対しても現場の生の声を直接伝える機会を積極的に設けるなど、誰に対しても意見が言える非常に風通しの良い社風を持ち合わせています。制度・仕組みを充実させるだけではコーポレート・ガバナンスの目的は達成できないとの認識のもと、この社風を維持・発展させることもコーポレート・ガバナンスを強化する有効な手段であると考えています。

経営体制

社長を中心とする執行役員が経営の執行にあたるとともに、取締役会が経営の監督機能を担うという体制を取っています。取締役10名のうち6名の独立社外取締役を選任しており、社外の多様な視点で監督の強化を図っています。

取締役などの選任や報酬の決定プロセスの公正性を担保するため、独立社外取締役を委員長とする「人事指名委員会」「報酬諮問委員会」（両委員会とも社外取締役が過半数を占める）を設置しています。

役員の選任

取締役

以下に記載している点を踏まえ、人事指名委員会の答申内容及び取締役会の審議を経て候補者を決定しています。

(社内取締役)

取締役会におけるコーポレート・ガバナンスの実効性を担保し、当社の中長期にわたる企業価値の向上に資する人物として、会長・社長以下の経営陣及び取締役候補者を以下の基準に基づき選任します。

- 当社の事業内容を熟知し、豊富な経験・高い見識を有する人物
- 当社の経営理念及び行動規範を体現している人物
- 高いコンプライアンス意識を有し、人格に優れた人物
- 性別・国籍等の個人の属性に依らず、専門性のバランスを考慮した上で多様性が考慮された取締役構成となっていること

(社外取締役)

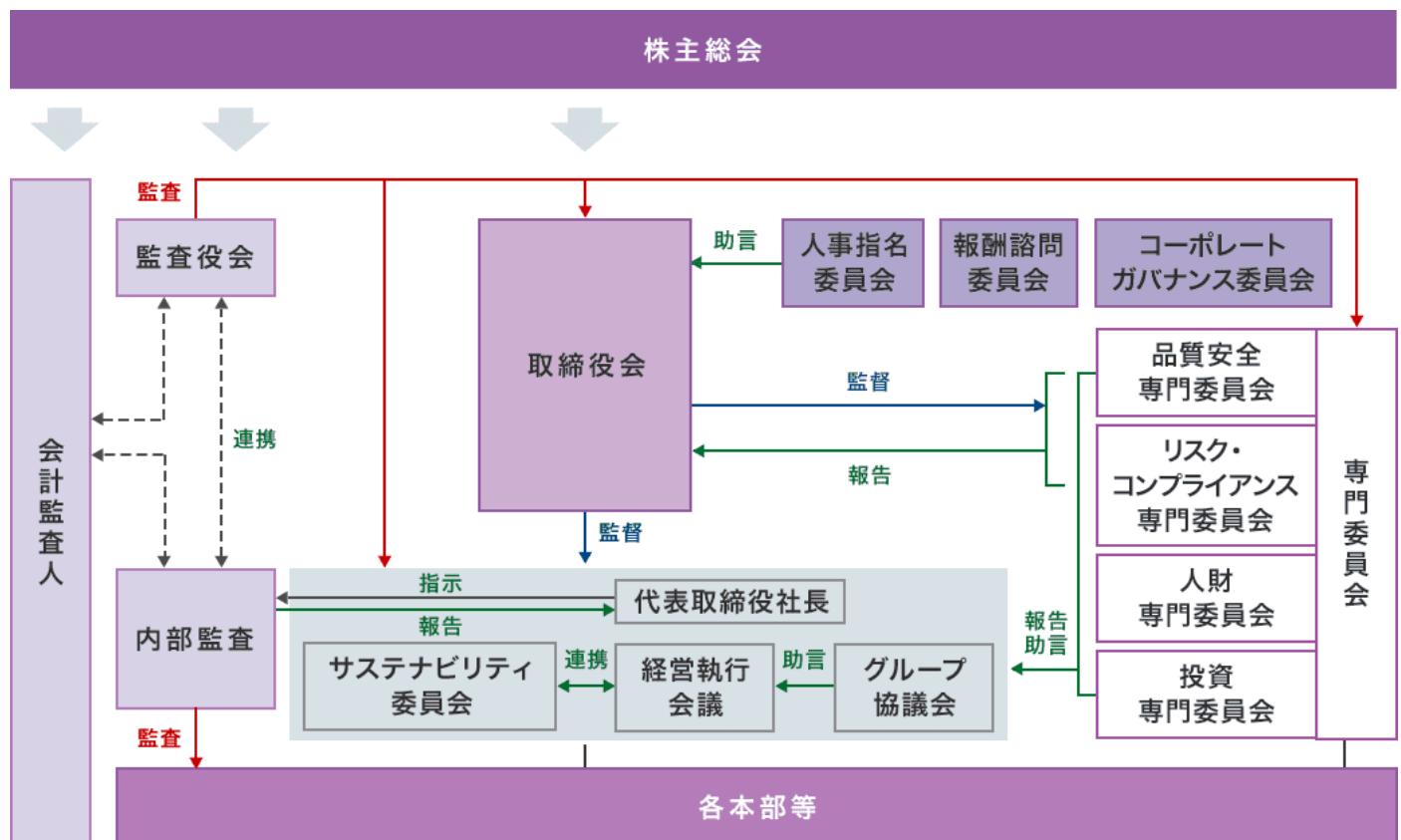
社外の独立した立場から業務執行の監督機能を強化すると同時に当社の経営戦略及び業務執行に適切な助言を行うことを目的とし、社外取締役候補者は以下の基準に基づき、原則複数名を選任します。

- 当社にとって有用な専門分野における豊富な経験と高い見識を有している等、業務遂行や経営戦略に対する適切な監督及び助言を行う能力を有すること
- 一般株主との利益相反が生じる恐れのない人物であること
- 原則として、社外取締役のうち1名は企業の経営経験を有する人物となっていること

監査役

業務執行から独立した立場から取締役の職務を監査することにより、当社の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立することを目的とし、監査役は以下の基準に基づき、原則複数名を選任します。

- 豊富な経験を有し、全社的な観点に立ち、公正不偏の態度で監査をすることができること
- 監査役のうち、最低1名は、財務及び会計に関して相当の知見を有すること



各委員会の設置状況

取締役会	取締役会は、社外取締役6名を含む10名の取締役で構成されており（社外監査役2名を含む4名の監査役も出席）、経営執行会議で審議された内容等をチェックする機能を果たしております。
人事指名委員会	取締役及び執行役員選任プロセスの透明性、公正性を確保するため、社外取締役である高橋昭夫氏を委員長とし、社外取締役の毛利 正人氏、楠本 美砂氏、門川 俊明氏、取締役の大田嘉仁、豊田 賀一及び松嶋 雄司の7名を構成員としております。
報酬諮問委員会	取締役の報酬額決定プロセスの透明性を確保するため、社外取締役である毛利 正人氏を委員長とし、社外取締役の片江 善郎氏、松本 真輔氏、楠本 美砂氏、門川 俊明氏、取締役の大田嘉仁及び小林 章浩の7名を構成員としております。
コーポレートガバナンス委員会	コーポレートガバナンス体制の在り方、機関設計の在り方、投資家（株主を含む）との対話方針、取締役会の実効性評価の方針等を議論するため、2025年3月28日に設置いたしました。社外取締役である松本 真輔氏を委員長とし、社外取締役の片江 善郎氏、高橋 昭夫氏、取締役の豊田賀一及び松嶋 雄司の5名を構成員としております。
経営執行会議	当社では、監督と執行の分離を明確にするため執行役員制度を導入しております。代表取締役社長（議長）、常勤監査役及び議長が指名する執行役員を主な構成員とする経営執行会議を月に2回開催しており、経営管理上の重要な案件迅速かつ集中的に審議し、決定しております。
グループ協議会	各部門からの情報共有を得て、多様な視点で問題や課題について議論を行うための会議体であり、経営執行会議の審議の質を高めるための「意見収集」の場、また様々な経営課題に関する「意見交換」の場として明確に位置付けております。代表取締役社長（議長）、常勤監査役、各本部長、人事部門長、法務部門長、経営企画部門長、並びに研究開発本部及び製造本部の各品質管理統括部門責任者等を構成員とし、毎月2回開催しております。
サステナビリティ委員会	環境、人権、社会貢献活動といったサステナビリティに関する重要事項を審議、報告、及びダイアログ、取締役会に附議すべき事項についての審議を行うため、代表取締役社長を委員長、財務本部長を副委員長とし、各本部長、常勤監査役及び委員長の指名する者(各本部長、人事部門長、法務部門長、経営企画部門長、並びに研究開発本部及び製造本部の各品質管理統括部門責任者等)を構成員として、2か月に1回開催しております。
各種専門委員会	経営執行会議における意思決定の質とスピードを向上させるため、4つの「専門委員会」を設置しております。 「品質・安全ファースト」を実現するため、製品の品質と安全に関わる重要事項及びコンプライアンスに関わる重要事項に関しては、品質安全専門委員会及びリスク・コンプライアンス専門委員会から取締役会に対して経営執行会議を経ない直接のレポートラインを確保しております。

委員会	役割	開催頻度	構成員
品質安全専門委員会	品質に関する経営課題の検討と対応	定例：週1回 臨時：必要に応じて隨時	委員長：研究開発本部長 副委員長：品質安全保証本部長 委員：製造本部長、広報・総務本部長、品質保証監査部門長、品質管理統括部門長、研究品質管理部門長、基盤研究部門長、等
リスク・コンプライアンス専門委員会	内部統制及び中長期的なリスクの管理	定例：月1回 臨時：必要に応じて隨時	委員長：広報・総務本部長 委員：法務部門長、経営企画部門長、人事部門長、総務部門長、等 オブザーバー：社内監査役、内部監査部門長
人財専門委員会	人事戦略の検討・立案、サクセションプランの検討	月2回	委員長：代表取締役社長 委員：人事部門長、経営企画部門長、等
投資専門委員会	投資における採算性・事業計画の妥当性の精査	月2回	委員長：財務本部長 委員：財務部門長、経営企画部門長、等

取締役会の構成

取締役（10名）のうち独立社外取締役が過半数（6名）を占めています（社外監査役を含めても取締役会参加者14名のうち8名が社外役員）。

スキル・マトリックス

当社のビジネスモデルを支える要は人材であることから、「組織マネジメント・人材開発」を特に重要視しています。また、「財務・会計」「法務・リスクマネジメント」等の守りの要素に加え、当社が伝統的に強みとしている「マーケティング」や、当社のさらなる成長のために「グローバルビジネス」「ESG・サステナビリティ」「DX」の各分野を強化する必要があると判断してスキル・マトリックスの要素としています。

	企業経営	グローバル ビジネス	組織マネジメント・ 人材開発	ESG・ サステナビリティ	マーケティング・ 営業	財務・会計	法務・ リスクマネジメント	DX IT・デジタル	研究開発 (新設)	医療・医薬 (新設)
大田 嘉仁	●	●	●	●						
豊田 貴一		●	●			●				
松嶋 雄司			●						●	●
小林 章浩	●	●	●	●	●			●		
片江 善郎		●	●	●			●			
高橋 昭夫	●		●			●				
毛利 正人	●	●	●	●		●	●			
松本 真輔			●	●			●			
楠本 美砂		●	●		●			●		
門川 俊明			●						●	●

外部視点の導入

独立社外取締役や社外監査役を選任するに際し、企業経営やコーポレート・ガバナンスに関する豊富な経験や知識を有することに加えて、社内取締役や執行役員に対してはつきり意見を述べることができるかどうかを重視しています。

独立社外取締役の選任理由

片江 善郎	同氏は、株式会社小松製作所において執行役員、常務執行役員および顧問を務めてこられ、特に危機管理やコンプライアンスに関して高い見識と豊富な経験を有しています。これらを活かし当社の経営全般について提言し、当社の経営戦略に対する適切なモニタリングを行い、中長期的な企業価値を高めることに寄与しています。加えて、本件事案の発生前後の経緯を知る人材として、引き続き経営に関与いただくため社外取締役に選任いたしました。
高橋 昭夫	同氏は、大和証券株式会社、株式会社大和証券グループ本社等で要職を歴任し、2012年6月から株式会社大和証券グループ本社で取締役 兼 執行役副社長、2015年4月からは株式会社大和インベストメント・マネジメントで代表取締役社長を務めるなど、証券業務および上場会社の経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有しております。こうした経験と能力を踏まえ、当社の資本市場および投資家に対する開示の意思決定ならびに経営の監督に貢献することを期待し、社外取締役に選任いたしました。
毛利 正人	同氏は、大学教授として会計のみならずリスクマネジメントや内部統制に関する豊富な見識や知識を有しています。また、事業会社や大手監査法人での勤務、コンサルティング会社の経営等の実務経験も豊富です。さらに、他社での社外役員としての幅広い経験や知識に基づき、独立の立場から業務執行を監督する役割を果たしてきました。こうした経験と実績を踏まえ、当社の内部統制、コーポレート・ガバナンスおよびリスクマネジメントの強化と実効的な経営の監督に貢献することを期待し、社外取締役に選任いたしました。
松本 真輔	同氏は、弁護士として会社法務に関する豊富な見識や知識を有しているのみならず、2017年3月よりビートレンド株式会社の社外監査役に就任し、2023年6月より綜研化学株式会社の社外監査役に就任するなど、社外役員としての幅広い経験や知識に基づき、独立の立場から業務執行を監督する役割を果たしてきました。こうした経験と実績を踏まえ、当社のコーポレート・ガバナンスおよびコンプライアンスを強化し、実効的な経営の監督に貢献することを期待し、社外取締役に選任いたしました。
楠本 美砂	同氏は、P&Gジャパンにおいて化粧品、食品、飲料等に関するブランドマネージャーとして経験を積んだ後、個人でマーケティング コンサルタント業を開業し、大手化粧品メーカー、大手製薬会社等のマーケティングアドバイザーとして活躍してきました。その経験と実績から、当社事業および商品のブランディング・経営戦略の改善に貢献できる人材であるとともに、当社のダイバーシティ経営の推進のために有益な助言を期待し、社外取締役に選任いたしました。

門川 俊明

同氏は、慶應義塾大学医学部の医師として、腎臓内分泌代謝の領域において豊富な治療経験や研究実績を有しております。また、同大学の医学部の副学部長、日本腎臓学会および日本医学教育学会の理事を務め、組織運営の実績も有しています。こうした経験と実績を踏まえ、専門的かつ技術的な観点から当社取締役会の監督機能の強化に貢献することを期待し、社外取締役に選任いたしました。

独立社外監査役の選任理由**八田 陽子**

同氏は、税理士法人での業務経験があり国際税務に関する高い知見を有しており、他社の社外役員を歴任するほか、大学の監事を長らく務めていました。その知見・経験に基づいて、グローバルな事案に関する当社の企業活動に対する監査が適切に行われていることから、その職務を適切に遂行していただけるものと判断し、社外監査役として選任しています。

森脇 純夫

同氏は、弁護士として企業活動の適正性を判断するに十分な法的知見を有し、重要な経営判断に関わる事案を多数経験しています。また、複数企業での社外役員の経験もあり、これらの知見・経験が当社の企業活動に対する監査に活かされ、当社の取締役会や監査役会において厳正かつ積極的な発言が期待されることから、社外監査役として選任しています。

役員報酬

役員報酬等の内容の決定に関する方針等

当社は、2020年9月28日の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しています。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について報酬諮問委員会へ諮問し答申を受けています。

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針

- (a) 当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上を動機づける報酬体系であること
- (b) 会社業績との連動性が高く、取締役の担当職務における成果責任達成への意欲を向上させるものであること
- (c) 株主との利害の共有を図り、株主重視の経営意識を高めるものであること
- (d) 報酬の決定プロセスは、透明性・客観性の高いものであること
- (e) 競争優位の構築と向上のため、優秀な経営陣の確保に資する報酬水準であること

取締役報酬制度の内容の概要

取締役の報酬制度は「基本報酬」、単年の業績に応じて変動する「短期インセンティブ報酬」、中長期業績に応じて変動する「長期インセンティブ報酬」からなり、業績向上ならびに中長期的な成長を動機づける設計としています。

※社外取締役及び監査役の報酬は、業務執行から独立した立場であることから基本報酬のみとしています。

※基本報酬および短期インセンティブ報酬については、各報酬額を12で除した金額の合計を毎月金銭で支給します。長期インセンティブ報酬は、3年に一度、中期経営計画終了直後の株主総会後（4月）に金銭で支給します。

報酬項目（構成割合）	制度概要及び算定方法の概要
基本報酬（70%）	固定の金銭報酬であり、役位に応じた職務遂行及び着実な成果創出を促すため、業績に応じて毎年改定されます。 基本報酬額は、 i) 前年基本報酬額に、 ii) 前年の全社業績（連結売上高、EPS、ROE）の達成率と、当該年度の活躍期待値に応じて決定される定性評価で算出される係数を乗じて算定されます。
短期インセンティブ報酬（30%）	事業年度ごとの業績目標の達成を促すための、単年の業績に連動した金銭報酬です。 i) 基本報酬の30/70を基本額とし、これに、 ii) 評価指標（連結EBITDAマージン及びEPS）の対前年比と、当該年度の活躍期待値に応じて決定される定性評価で算出される係数を乗じて算定されます。
長期インセンティブ報酬（-）	中長期的な企業価値・株主価値の向上を重視した経営を推進するための、中長期の業績に連動した金銭報酬です。 i) 役職に応じて予め定められたポイント、 ii) 中期経営計画で定めた評価指標（連結売上高、EPS、ROE）の達成率と、ESG 及びサステナブルな企業成長に向けた貢献度を加味して決定される定性評価で算出される係数、ならびに、 iii) 中期経営計画最終年度の12月各日の株価の終値平均を乗じて算定されます。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる役員の員数（人）
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	左記のうち、非金銭報酬等	
取締役 (社外取締役を除く)	313	222	91	—	—	3
監査役 (社外取締役を除く)	36	36	—	—	—	2
社外役員	77	77	—	—	—	6

※1 当社取締役は、上記支給額以外に使用人としての給与の支給を受けておりません。

※2 取締役の報酬限度額は、2015年6月26日開催の当社第97期定時株主総会において年額9億円（うち社外取締役分1億円）以内と決議されております。

※3 監査役の報酬限度額は、2009年6月26日開催の当社第91期定時株主総会において年額8千万円以内と決議されております。

※4 2024年7月23日付で辞任した取締役1名へ支給した報酬等を含んでおります。

※5 紅麹関連製品の回収事案における一連の当社対応についての経営責任を明確にするため、取締役 山根 聰及び取締役 小林 章浩から、報酬の一部自主返上の申し出があり、報酬諮問委員会を経て、2024年7月23日開催の取締役会で下記のとおり役員報酬の一部自主返上を受けることとしました。なお、2024年1月から同年6月までの取締役 山根 聰及び取締役 小林 章浩の月額報酬は、当該時点において支払済みであったため、上掲の表の総額には自主返上分の報酬額も含まれておりますが、下記のとおり自主返上を受けるに至っております。

また、社外取締役及び監査役からも、当社の企業価値向上に向けて、全社一丸となって再発防止策を実行していくにあたり、社内の役職員との信頼関係をより一層強めて、取り組みを進めるべく、報酬の一部辞退の申し出があり、報酬諮問委員会を経て、2024年10月8日開催の取締役会で下記のとおり役員報酬を一部辞退する旨の申し出を受けることとしました。なお、社外取締役及び監査役の一部辞退分の報酬額は、上掲の表の総額には含めておりません。

取締役 山根 聰 : 2024年1~6月の6ヶ月間の月額報酬40%の自主返上

取締役 小林 章浩 : 2024年1~6月の6ヶ月間の月額報酬50%の自主返上

社外取締役及び監査役 : 2024年10~12月の3ヶ月間の月額報酬10%の受領辞退

(2024年12月期 有価証券報告書 全文の情報です。)

※6 業績連動報酬は2024年度に支払った短期インセンティブ報酬（STI）となっております。報酬の算定に使用された評価指標の実績値は以下のとおりとなっております。なお、当事業年度は、中期経営計画の適用期間の中間にあたるため、長期インセンティブ報酬（LTI）の支払いは発生しておりません。

	2022年実績	2023年実績	前年比(STI)
連結EBITDAマージン	19.2%	18.3%	95.2%
EPS	259.63円	268.16円	103.3%

報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等

氏名	役員区分	会社区分	報酬等の種類別の総額（百万円）				報酬等 の総額 (百万 円)
			固定報酬	業績連動 報酬	退職慰労 金	左記のう ち 非金銭報 酬等	
小林一雅 ※	取締役会 長	提出会社	131	53	—	—	184

※小林一雅は、2024年7月23日付で代表取締役会長及び取締役を辞任しております。

株主・投資家とのコミュニケーション

当社では、株主・投資家（以下「株主等」）を重要なステークホルダーと認識し、企業の持続的成長のための建設的な対話を重視しています。株主等との対話における有益な意見を中心に、経営陣に確実にフィードバックできる仕組みを設けており、経営の改善につなげています。

株主等との対話の方針

- 企業の持続的成長に資するため、株主等との対話は積極的に行う。
- 株主等との対話には、属性、対話の時期、当社の経営資源等の諸事情などを考慮し、経営トップ、IR担当役員、IR部門が必要に応じて行うものとする。
- 株主等との対話において、企業の持続的成長に資する株主の意見については、取締役会に対してフィードバックを行う。

株主等との対話の実績

定時株主総会（2025年3月開催）

出席者	92人
-----	-----

議決権行使比率	88.75%
---------	--------

機関投資家・アナリストとの面談

面談回数	285件
------	------

個人投資家との対話※

開催回数	0回
------	----

参加者	0人
-----	----

コーポレート・ガバナンス報告書

詳しくはこちらをご覧ください。

☞ コーポレート・ガバナンス報告書

コンプライアンス

内部統制

当社は、リスク、コンプライアンス、ガバナンス、内部統制等に関する重要事項について審議、報告、および意見交換を行うことにより、当社のリスクマネジメント、コンプライアンス、ガバナンスを含む内部統制システム構築の推進および構築された体制の監視等を行うリスク・コンプライアンス専門委員会を設置し、毎月1回開催しています。広報・総務本部長を議長とし、コーポレート部門の部門長、内部監査室、監査役を構成員として当社の内部統制をはじめとするガバナンス体制やコンプライアンス体制について協議を行い、定期的に取締役会、経営執行会議、グループ協議会にその内容を報告・審議する体制を構築しています。

● 詳細は「内部統制システムの基本方針」をご参照ください。

また、当社では、内部統制活動の抜け漏れがないかが一目でわかるように活動を一覧化し、俯瞰的に監視・管理する取り組みを行っています。この取り組みについてはリスク・コンプライアンス専門委員会にて定期的に確認を行っています。

体制

内部通報・相談制度

当社グループでは、従業員からのコンプライアンスにかかわる通報や疑問・悩み・相談を受け付ける専用窓口として「従業員相談室」を設置しています。

国内の社内相談窓口は、法令違反・社内規程違反・贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗行為および企業倫理に反する行為等、コンプライアンスに関する相談窓口とハラスメントに関する相談窓口の2つの相談窓口を設けています。

また、社外の相談窓口（弁護士事務所）では、コンプライアンスやハラスメント等に関する業務上の相談のみならず、プライベートな問題にかかわる相談も受け付けることにより従業員の満足度向上に努めています。国内の社内相談窓口は、匿名であっても通報・相談することができます。また、社外の相談窓口は、会社に対して匿名性を確保した上で通報・相談することができます。利用対象者は、正社員のみならず、派遣社員、パート・アルバイト、退職者、取引先の社員等からの通報・相談も受け付けています。

通報・相談が受理されると、従業員相談室の統括責任者である総務部長により公益通報対応業務従事者として指定された相談員が事実関係を調査します。調査を行う際には、通報・相談内容や通報・相談者に関する情報の保護を確保した上で、聞き取りなどの調査を行います。コンプライアンス違反または違反のおそれのある事実を確認した場合には、是正措置や再発防止策等を講じ、調査結果とともに通報・相談者に伝える仕組みとなっています。また、通報・相談者に対する報復行為等の不利益行為や通報・相談者が誰であるかを探索することは社内規程により禁止されています。

海外では、すべての現地法人において、国内同様のコンプライアンス等に関する通報窓口（匿名通報も可能）を設置し、内部通報担当部門（広報・総務本部 総務部）による調査・対応を行っています。

2024年に受け付けた80件の通報・相談案件のうち、コンプライアンス上の問題があった4件の事案については、速やかに是正対応を行っています。



従業員相談室告知ポスター

過去5年間の通報・相談件数（社外相談窓口へのプライベートな相談事案を除く）

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
通報・相談件数	29件	39件	55件	91件	80件

お取引先様向けの窓口

当社グループでは、お取引先の方々が、当社グループの従業員等による不正行為、法令や企業倫理に違反する行為または違反するおそれのある行為を発見された場合に通報・相談いただけるよう、コンプライアンス通報・相談窓口を設置しております。

ご利用対象者：当社グループの取引先の役員・従業員および役員・従業員であった方で退職または取引終了から1年以内の方

お取引先様窓口 お問合せフォーム 

取り組み

グローバルコンプライアンス推進

コンプライアンス行動基準

これまで、当社は当社グループのコンプライアンスに関する基本方針である「グローバルコンプライアンスポリシー」に基づき、取り組みを行ってきました。そして2023年には、持続可能な社会の実現を目指し、法令遵守、公正な情報開示、環境問題への取り組みなど、社会的責任を果たすための各種方針をさらに盛り込んだ「企業行動憲章」を制定しました。今後は、海外現地法人向けに、周知のための活動も継続的に行っていきます。

また、「企業行動憲章」の具体的な行動基準を定めた「役員及び従業員の誓約」（コンプライアンス誓約書）に、グループ国内外の全役員・従業員が毎年署名を行っています。企業行動憲章と役員及び従業員の誓約の内容については、毎年、社会情勢等の変化等をふまえ改定の必要がないか検討し、適宜改定を行っています。これらの取り組み状況は、リスク・コンプライアンス専門委員会より取締役会へ報告され、取締役会は必要に応じて指示を行うことで監督しています。

コンプライアンス遵守状況の確認

当社及び国内関係会社に対しては、年に1度コンプライアンス意識や組織風土の状況を含めた従業員意識調査を実施しモニタリングを行っています。意識調査の結果は経営会議で報告し、さらに各部門にフィードバックを行っています。また、内部通報制度のほか、法令違反や社内規程違反などのコンプライアンス違反を把握し、改善するための「コンプライアンス総点検」アンケートを、毎年部門を指定して順次実施しています。これらの取り組み状況は、リスク・コンプライアンス専門委員会より取締役会へ報告され、取締役会は必要に応じて指示を行うなど、コンプライアンス推進状況を監督しています。

今後は、海外関係会社に対しても、取り組みを広げてまいります。

コンプライアンス啓発・教育

「品質・安全ファースト」は、経営の最重要課題という認識のもと、経営トップが品質・安全を最優先で考え、正しいことを力強く進めていくためのメッセージ配信を全役員・従業員向けに定期的に発信しています。

また、コンプライアンス教育については、役員・従業員の意識向上、知識習得を目的とし、階層別・職能別の研修、さらに新卒・キャリア入社時研修において、受講者レベルに応じた教育を計画的に実施しています。さらに、国内グループ全従業員向けの教育としては、インターネットを利用したeラーニングを毎月実施しています。また、管理職が講師となり率先垂範を示しつつ、従業員が各グループでコンプライアンスについて考え、意見交換する「15分研修」を毎月全社一律で実施しています。

さらに、2025年1月から、新たにすべての役員・従業員を対象として品質に関するマインド・スキルの徹底と再浸透を目的とする「品質安全教育」を開始しました。

今後も、現場の知識・意識のレベルを高めつつ、心理的安全性の高い職場環境を作ることによって、コンプライアンス推進に努めてまいります。

15分研修 実施テーマ（2024年度）

1月	企業行動憲章
2月	コンプライアンス意識調査
3月	労働安全衛生と健康にかかわる「睡眠」
4月	労働環境
5月	3つのシップ（チーム強化の思考と行動）
6月	小林製薬グループの環境の取り組み
7月	公と私の区別をつける
8月	カスタマーハラスメント
9月	自然災害の発生前にできることを考える
10月	企業の社会的責任とは
11月	従業員相談室（通報者保護）
12月	品質は企業の命

eラーニング（2024年度）

1月	コンプライアンスとは
2月	情報セキュリティ
3月	反社会的勢力の排除
4月	情報セキュリティ（個人情報）
5月	インサイダー取引防止
6月	海外からの物品持ち込み及び輸入時のルール
7月	情報セキュリティ（ランサムウェア）
8月	女性特有の健康課題と健康経営
9月	景品表示法
10月	カスタマーハラスメント
11月	情報セキュリティ
12月	薬機法

腐敗防止

当社グループでは、国連グローバル・コンパクトの趣旨に則り、腐敗防止に取り組んでいます。「公正な事業慣行」として、贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗行為の防止に関する「小林製薬グループ腐敗防止方針」（以下「本方針」）を策定しています。当社グループのすべての役職員は本方針に則り、高い倫理感を持って、腐敗行為防止の取り組みを進めてまいります。また、当社グループの事業活動に関連するお取引先の皆様におかれましても、本方針を支持していただくことを期待しています。

小林製薬グループ 腐敗防止方針

小林製薬グループは、小林製薬グループ企業行動憲章の第3条において、公正な事業慣行について定めています。高い倫理感を持って、腐敗行為の防止に努め、社会的責任を果たす指針として、ここに「小林製薬グループ腐敗防止方針」（以下、「本方針」）を定めます。

企業行動憲章抜粋

(公正な事業慣行)

3. 公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行います。また、政治、行政や取引先とは健全な関係を保ち、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組みます。

1. 基本姿勢

小林製薬グループは、贈収賄などの腐敗行為の防止を経営の重要課題と位置づけ、役職員（役員、正社員、専任職社員、契約社員、派遣社員、パートタイマー、アルバイト等を含む小林製薬グループの業務に従事するすべての者）一人ひとりが高い倫理観を持ち、誠実かつ公正な企業活動を行うことを求め、グループ規程として「贈収賄等防止規程」および「贈収賄等防止運用ガイドライン」を定めています。

2. 適用範囲

本方針は小林製薬グループのすべての役職員に適用します。また、ビジネスパートナー、サプライヤーおよび小林製薬グループの事業・製品・サービスに直接関連する関係者の皆様に対しても、本方針を支持していただくことを期待しています。

3. 法令遵守

小林製薬グループは、事業活動を行う国と地域において適用される腐敗行為防止に関する法令を遵守および尊重します。これには、刑法、不正競争等防止法、国家公務員倫理法、国家公務員倫理規定、米国海外腐敗行為防止法（FCPA）、英国贈収賄防止法（Bribery Act）等が含まれます。また、国際的な基準として、国連グローバル・コンパクトの10原則、OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針、腐敗の防止に関する国際連合条約等を支持します。

4. 腐敗防止の取り組み

小林製薬グループでは、小林製薬グループのすべての役職員に対して、以下の腐敗防止の取り組みを行います。

① 賄賂の提供

- ・国内外を問わず、公務員等に対する一切の賄賂を禁止します。また、中国をはじめとする民間人に対する賄賂に規制がある国においては、公務員等に該当しない民間人に対する賄賂を禁止します。
- ・行政サービス（税関、税務署、警察署等）の円滑化のための少額の支払い「ファシリテーションペイメント」は原則禁止とします。
- ・エージェント等への支払いが、公務員等または民間人に対する賄賂のために利用される、またはその疑いがある場合、そのような支払いを禁止します。
- ・贈答や接待等を行う場合は、社会通念の範囲内で行い、社内規程に定められた手続きを経たうえで行います。

② 賄賂の受領

- ・国内外を問わず、公務員等または民間人から賄賂を受領することまたはその要求・約束をすることを禁止します。

③ その他の腐敗行為

以下に掲げる行為を含むその他の不適切または違法な腐敗行為についても、その一切を禁止します。

- ・インサイダー取引
- ・マネーロンダリング
- ・利益相反
- ・政治献金や寄付を通じた影響力の行使
- ・司法妨害
- ・反社会的勢力との関与
- ・その他の不正行為（会計記録の虚偽記載、資産の横領、会社財産の不正使用等）

5. 推進体制

小林製薬グループは、取締役会の下部組織として小林製薬株式会社社長を委員長としたサステナビリティ委員会を設置しています。コンプライアンスに関するテーマはサステナビリティ委員会の下部組織であるガバナンス推進会議で審議および報告を行っています。

また、法令に基づき、腐敗行為の防止に関する社内規程等を適切に整備するとともに、その遵守状況や有効性を定期的に確認し、適宜、社内規程等の見直しを含む必要な措置を行います。

6. 教育・研修

小林製薬グループは、役職員に対し、腐敗防止に関する教育・研修や内部通報制度の周知などを定期的に行います。

7. 報告・通報体制

小林製薬グループは、腐敗行為を含むコンプライアンス違反の疑いがある場合に、安心して通報・相談できる窓口として、「従業員相談室」を設置しています。また、お取引先様向けの窓口として「コンプライアンス通報・相談窓口」を設置しています。

[お取引先様窓口 お問合せフォーム](#)

8. 違反への対処

役職員が腐敗行為の防止に関する法令や社内規程に違反した場合には、原因の究明と再発防止策を講じるとともに、社内規程に基づき厳正に処分を行います。

制定日：2024年11月5日

小林製薬株式会社
代表取締役社長
豊田賀一

腐敗行為に関する法令違反の状況

2023年度、贈収賄等の腐敗行為に起因する従業員の解雇、および腐敗行為に関連した罰金・課徴金・和解金は発生しておりません。

知的財産管理

当社は、「“あつたらいいな”をカタチにする」というブランドスローガンのもと、「新製品のアイデアを生み出す仕組み」を強みの源泉の一つと捉えています。当社はそのような強みを一層強化する観点より、新製品開発に向けたDX投資・M&A・人材投資を通じた無形資産（人的資本及び知的資本）への投資を推進しています。

特に知的財産について、当社は「世にない製品で新市場を創造する」というビジネスモデルのもと、製品特性をわかりやすく伝えるネーミング・広告にこだわり、それらを商標権で確実に保護できるように努めています。開発初期から事業部と知的財産部門が連携し、開拓した新市場の将来像を予測し、特許、意匠も活用した多面的な製品保護、グローバルな知的財産権の確保、模倣品対策を実施しています。これらの活動により、2020年度に「知財功労賞 特許庁長官表彰知財活用企業（商標）」を受賞しています。

医薬品の安全性・責任に関する業界イニシアティブへの参加

当社グループは、医薬品の安全性の確保等を目的に、以下の業界団体に加盟しています。
加盟する他企業とも連携し医薬品の適正使用等に関する業界ルールの策定に取り組んでいます。

- ・日本製薬団体連合会
- ・日本一般用医薬品連合会
- ・日本OTC医薬品協会
- ・日本漢方生薬製剤協会
- ・日本家庭薬協会

また、日本製薬団体連合会が定める「製薬企業倫理綱領」に従い、OTC医薬品における適切な情報公開、プロモーション活動を行っています。

医薬品に関する情報公開

「臨床研究法」に基づく情報公開について

当社は、製品事業において優れた製品との確な情報を社会にお届けすることが当社の担う役割と捉え、高い倫理性が求められる生命関連産業の一員として、医学・薬学の研究・実用化および医薬品等製品の適正使用の普及に不可欠な医療機関等との関係の透明性を高めるとともに、社会からさらに高い信頼を得られる企業となることを目指し、「臨床研究法」に基づき、医療機関等への資金提供に関する情報を公開します。

① 公開の時期および方法

各年度における医療機関等への資金提供に関する情報を、当該年度の決算確定後にウェブサイトを通じて公開します。公開は、2020年度から実施します（2019年度分を公開）。

② 公開の範囲および内容

当社が公開する医療機関等への資金提供に関する情報は、「臨床研究法」にて公表が定められている範囲であり、内容は、以下のとおりです。

A.研究資金等

当社が医療機関等と共同して、または医療機関等に委託して行う研究・開発に関して医療機関等に支払う費用

開示内容：提供先の医療機関等ごとの契約件数・総額

B.寄附金

当社が医療機関等に提供する寄付金等

開示内容：提供先の医療機関等ごとの契約件数・総額

B1.寄附金

B2.その他医療機関等に提供

C.原稿執筆及び講演その他の業務に対する報酬

当社が医療機関等に依頼する講演、原稿執筆等に関して支払う費用

開示内容：研究責任医師ごとの業務件数・総額

特定臨床研究情報公開

2023年度 ▼ の公開情報

対象期間：2023年1月1日～2023年12月31日

A. 研究資金等

識別番号	資金提供先	研究実施機関 施設名	所属	研究代表医師名 ／研究責任医師 名	契約件数	金額（円）
jRCTs 052190086	国立大学法人 大阪大学	大阪大学医学部 附属病院	免疫内科	嶋 良仁	1	0
		札幌医科大学 附属病院	免疫・ リウマチ内科	高橋 裕樹	-	0
		小川赤十字病院	リウマチ科	秋山 雄次	-	0
		兵庫医科大学病 院	アレルギー・ リウマチ内科	東 直人	-	0
		和歌山県立医科 大学 附属病院	皮膚科	神人 正寿	-	0
		大分赤十字病院	リウマチ科	石井 宏治	-	0
jRCTs 052210155	国立大学法人 大阪大学	JCHO中京病院	皮膚科	小寺 雅也	-	0
		大阪大学医学部 附属病院	免疫内科	嶋 良仁	1	0
jRCTs 051210085	近畿大学病院	近畿大学病院	腫瘍内科	川上 尚人	1	8,503,600
	地方独立行政法 人 大阪府立病院機 構 大阪国際がんセ ンター		腫瘍内科	工藤 敏啓	-	349,800
	関西医科大学附 属病院	がんセンター	朴 将源		-	178,200
	大阪医科大学大 学病院	化学療法センタ ー	後藤 昌弘		-	26,400
	(株) CTA	監査部	樽野 弘之		-	0
	大阪大学大学院	薬学研究科	高木 達也		-	0

識別番号	資金提供先	研究実施機関 施設名	所属	研究代表医師名 ／研究責任医師 名	契約件数	金額（円）
jRCTs 072210110	長崎大学病院	大阪公立大学医 学部 附属病院	消化器外科	前田 清	-	0
		高知大学医学部 附属病院	腫瘍内科	佐竹 悠良	-	224,400
jRCTs 072210110	長崎大学病院	長崎大学病院	義歯補綴治療室	村田 比呂司	1	0
jRCTs 052220146	福井大学医学部 付属病院	福井大学医学部 付属病院	医学研究 支援センター	坂下 雅文	1	13,012,000
jRCTs 052230138	国立大学法人 大阪大学	大阪大学医学部 附属病院	免疫内科	嶋 良仁	1	0
		新潟県立 リウマチセンタ ー	内科	伊藤 聰	-	0
		藤田医科大学病 院	リウマチ・ 膠原病内科	安岡 秀剛	-	0
		京都府立医科大 学 附属病院	膠原病・リウマ チ ・アレルギー科	川人 豊	-	0
		国立病院機構 大阪刀根山 医療センター	整形外科・ リウマチ科	高橋 康一郎	-	0
		大分赤十字病院	リウマチ科	石井 宏治	-	0
		兵庫医科大学病 院	アレルギー・ リウマチ内科	東 直人	-	0
		埼玉医科大学病 院	リウマチ膠原病 科	秋山 雄次	-	0

B. 寄附金

B1. 寄附金

施設名／学会名等	件数	金額（円）
国立大学法人 長崎大学 医歯薬学総合研究科歯科補綴学分野	1	1,000,000

B2. その他医療機関等に提供した資金

施設名／学会名等	件数	金額（円）
国立大学法人 大阪大学大学院 医学系研究科 血管作動温熱治療学共同研究講座	1	38,000,000

C. 原稿執筆及び講演その他の業務に対する報酬

該当なし

情報セキュリティ

方針

個人情報に関する基本方針

当社グループは経営理念である「絶えざる創造と革新によって新しいものを求め続け、人と社会に素晴らしい『快』を提供する」を実現するため、製品やサービスだけでなく、その提供の方法や手段においても「快」を提供する必要があります。そのため従業員一人ひとりが個人情報の確実な取り扱いができるように「個人情報保護に関する基本方針」ならびに「個人情報保護に関する対策基本6項目」を策定しています。



個人情報保護に関する基本方針

ソーシャルメディアガイドライン

インターネットやモバイル端末の普及に伴い、社会に向けて一人ひとりが情報発信することが当たり前になってきました。特にソーシャルメディア上では、業務に関する発信と自身のプライベートに関する発信の境界が非常に曖昧になりやすい特徴があります。

当社グループではソーシャルメディアを利用する際の行動指針である、ガイドラインを2012年1月に制定いたしました。ソーシャルメディアの活用に関して、全社員に高い意識での行動を心がけるよう、社内浸透を徹底しています。

ソーシャルメディアガイドライン

ソーシャルメディアとは、インターネット上で展開される情報メディアのあり方で、個人が発信する情報が不特定多数のユーザーに対して露出され、ユーザー同士のつながりを促進するメディアのこと。（例、Facebook、mixi、Twitter、YouTube、ブログ、モバゲー、GREE、ニコニコ動画など）

【背景】

近年、インターネットや携帯電話、モバイル端末の普及に伴い、一人ひとりが自ら社会に向けて情報発信することが可能となりました。そのような状況下、小林製薬グループに関わる様々な企業活動は、ブログや掲示板、SNSなどを通じインターネット上の議論や対話の対象となっています。

【目的】

本ガイドラインは、小林製薬グループに携わる従業員を含むすべての関係者に、ソーシャルメディアに関しての理解を深めていただくための手引きとして、さらに、小林製薬グループのコーポレートブランドの価値向上にソーシャルメディアを活用して積極的に広めていただくことを目的として作成されたものです。

小林製薬グループの従業員および業務に携わるすべての関係者は、一人ひとりが小林製薬グループの代表として様々なブランドの価値や魅力を正しく伝える役割を担っていることを改めて認識するとともに、インターネット上でなされる対話の持つ影響力の大きさを十分に理解し、それらの議論に参加する場合には、ブランドやビジネスに対する影響を考慮に入れた上で、参加することが重要だと認識しています。

＜発信についての行動指針＞

1. 事業運営規範など、該当する方針等の厳守
2. 仕事に纏わる記載をする場合は、特に配慮をする
3. 他者の権利を侵害しない
4. 一つの投稿が、世界的影響を及ぼし得ることを忘れない
5. インターネットの恒久性を認識する

＜閲覧についての行動指針＞

1. ブランド価値を守る、向上させる役割を担う
2. 否定的な投稿に対する対応は、専門家に任せ、自分の判断では行わない

取り組み

個人情報保護に関する教育

従業員一人ひとりの個人情報保護に対する意識と行動を持続し、さらに高めるため、当社グループではさまざまな個人情報関連教育プログラムを作成し、運用しています。全従業員に対しては「e-ラーニング」を全員が満点を取るまで毎年受講させています。

また、新規入社者（新卒・中途）や新任管理職に対しては別途プログラムを用意して教育を実施しています。特にセンシティブな情報を管理している部門に対しては、個別集合教育を実施しています。

The screenshot shows a quiz interface with a title bar and several questions. The first question asks about the purpose of personal information protection, with three options: '個人情報保護法により個人情報を保護する目的であります' (Correct), '個人情報を保護する目的であります' (Incorrect), and '個人情報を保護する目的であります' (Incorrect). The second question asks about the handling of personal information, with three options: '個人情報を保護する目的であります' (Correct), '個人情報を保護する目的であります' (Incorrect), and '個人情報を保護する目的であります' (Incorrect). The third question asks about the handling of personal information, with three options: '個人情報を保護する目的であります' (Correct), '個人情報を保護する目的であります' (Incorrect), and '個人情報を保護する目的であります' (Incorrect). The fourth question asks about the handling of personal information, with three options: '個人情報を保護する目的であります' (Correct), '個人情報を保護する目的であります' (Incorrect), and '個人情報を保護する目的であります' (Incorrect).

個人情報保護教育のツール

サイバーセキュリティへの取り組み

近年、標的型メール攻撃等、サイバーセキュリティの脅威が大幅に増加していることから、全社員を対象にe-ラーニング教育や各部門での集合教育を実施し、情報セキュリティ意識の向上を継続しております。

また、サイバーセキュリティや内部不正の知見が深い外部専門家の支援のもと、情報セキュリティインシデントやその予兆への対応体制を構築するとともに、外部機関などとも情報共有しながら関連会社も含めた環境改善を実施しております。

リスクマネジメント

体制

リスクの管理

当社は、2024年12月期に発生した紅麹関連製品の回収事案（以下「本件事案」といいます）を受けて、2024年7月23日付ニュースリリース「事実検証委員会の調査報告書を踏まえた取締役会の総括について」に記載のとおり、本件事案における一連の当社対応に関する調査報告書を事実検証委員会より受領し、2024年9月17日付ニュースリリース「再発防止策の策定に関するお知らせ」に記載のとおり、同報告書における指摘事項を踏まえ、再発防止策を策定しました。この再発防止策には、内部統制システムやリスクマネジメント体制の見直しに関する内容が含まれており、これに基づき、現在、改善を進めています。

具体的には、リスク管理委員会を含め関連する会議体を再整理し、2025年2月に「リスク・コンプライアンス専門委員会」を新設しました。同委員会では、従来のリスク管理委員会より開催頻度を増やし、各部門が抱えるリスク情報を集約し対応を検討することに加え、リスクの網羅的な把握と評価、対応の優先順位の検討、対策案の立案と実行に対する監督などをより強化していくこととしています。

また、同委員会での検討結果は執行役員を中心とした経営会議に上程した上で、取締役会に報告を行います。このほかに、目前で発生している顕在化したクライシスに関しては、顕在化とともに速やかに、社長を責任者とする「危機管理本部」や「品質安全緊急会議」を立ち上げ、スピーディに対応を図る体制を取っています。また、「危機管理本部」及び「品質安全緊急会議」を設置すべき情報を得た場合のほか、経営に重大な影響を与える蓋然性が高い情報を得た場合、部門長または担当役員から社長への報告、担当役員または社長から取締役会への報告を速やかに行うこととしております。

取り組み

事業等のリスク

主要なリスク	リスクの概要	主な対応策の実施状況
(1) 事業環境のリスク	<ul style="list-style-type: none"> お客様のニーズの急激な変化 競合他社の新製品発売、得意先の統合による価格交渉力低下等の競争環境の変化 	<ul style="list-style-type: none"> お客様のニーズを捉えた新製品の開発 環境変化を捉えた既存品の戦略策定 多種多様な製品ラインナップによる影響の低減
(2) 積極的に新製品を投入するビジネスモデルのリスク	<ul style="list-style-type: none"> 新製品の発売品目数の減少 競合参入による発売時の競争激化 	<ul style="list-style-type: none"> 全従業員対象の提案制度によるアイデア創出 新製品ポートフォリオ活用による発売品目の確保
(3) 天候不順、気候変動による需要変動のリスク	<ul style="list-style-type: none"> 季節性の強い製品の売上減少 温室効果ガス削減の潮流に伴う炭素税の負荷 エシカル意識の高まりによる需要低減 規制強化に対応できない、温室効果ガス削減目標を達成できない場合の、レビュー・テーションおよび社会的信用の低下 	<ul style="list-style-type: none"> 気温に左右されにくいヘルスケア領域でのカイロの製品開発 各種データ活用による出荷調整 サステナビリティ委員会の環境推進会議による中長期のリスク対策の検討 温室効果ガスに関して、製品カテゴリーごとに排出量の多い製品の削減施策を検討 サプライヤー様との温室効果ガス排出量削減に向けたエンゲージメント
(4) 海外事業のリスク	<ul style="list-style-type: none"> 各国の経済成長の鈍化や規制の変更による投資回収効率の低下 為替レートの大幅な変動 	<ul style="list-style-type: none"> 海外現地法人の社長からの状況報告 段階的・合理的な投資判断と投資計画の見直しによる投資回収リスク低減 主要通貨レートのモニタリング
(5) 事業買収・提携のリスク	<ul style="list-style-type: none"> 想定外の事象や環境変化による不首尾 	<ul style="list-style-type: none"> 精緻なデュー・ディリジェンス(買収監査)

主要なリスク	リスクの概要	主な対応策の実施状況
(6) 人的資本確保・活用のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・のれんや無形資産の減損 	<ul style="list-style-type: none"> ・成長機会と残存リスクを議論した上ででの投資判断 ・外部専門家へのヒアリングを通じた課題抽出や専門的知識の習得
(7) 製品安全性のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・退職者の増加 ・品質体制強化に必要な人材獲得や人材開発の遅延 	<ul style="list-style-type: none"> ・社長によるワークショップや従業員との1on1ミーティングなどを通した、従業員の声の受け止めと組織課題の解決 ・品質体制強化に必要な人材の獲得を優先 ・必要となるスキルの明確化、そのための教育プランの再設計、人事ローテーション等の人材配置方針の再設定などの人材開発に関する取り組み
(8) 製品原材料調達のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・設計不良 ・品質不良 ・副作用報告への対応の誤り 	<ul style="list-style-type: none"> ・品質監査の専門部門（品質安全保証本部）によるリスク低減の取り組み ・紅麹事故の再発防止策を通じた、品質・安全に関する意識改革と体制強化
(9) 法的規制等のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・為替相場の変動による調達コスト増大 ・原油価格の急騰等による原材料価格の上昇 ・原材料調達停止時の生産・流通停滞による市場への製品供給阻害 ・サプライチェーンでの環境や人権への悪影響 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業継続計画（BCP）の策定 ・売上高上位の品目を中心に、原材料を複数の取引先から購入 ・「調達方針説明会」でのCSR調達方針の説明 ・取引先への人権リスク評価
	<ul style="list-style-type: none"> ・法規の変更による製品の開発中止、販売中止 ・輸出入の規制変更等による売上変動 	<ul style="list-style-type: none"> ・品質安全保証本部を中心とした情報収集と迅速な対応 ・製品の開発・製造に関連する法規を専門的に扱う部門の新設

主要なリスク	リスクの概要	主な対応策の実施状況
(10) 情報セキュリティ関連のリスク	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報漏洩による補償と信用失墜 サイバー攻撃による企業秘密の流出と事業活動の一時中断 	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報管理台帳での管理 情報セキュリティの対応レベルの評価 重要なデジタルデータの遠隔地サーバでのバックアップ
(11) コンプライアンス関連のリスク	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループ、またはその従業員による重大なコンプライアンス違反 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員および社外取引先担当者対象のコンプライアンスアンケート コンプライアンス問題の専用受付窓口（従業員相談室）の設置 インテグリティ経営の推進
(12) 知的財産、及び訴訟関連のリスク	<ul style="list-style-type: none"> 知的財産権の管理コストの増大 知的財産権に関する第三者による侵害 当社の知的財産権侵害による補償と信用失墜 訴訟 	<ul style="list-style-type: none"> 知的財産権の侵害、非侵害のチェック デジタル技術の活用による知財管理コストの抑制 製品の開発段階における積極的な知的財産権の創出と戦略的出願 取引開始時の契約条件の精査と明確化、取引先との丁寧な協議、法令遵守体制の強化
(13) 自然災害によるリスク	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害発生による業務停止・遅延、資産喪失、人的被害等の発生 	<ul style="list-style-type: none"> 事業継続計画（BCP）の策定 南海トラフ地震を中心とした危機管理体制の構築 従業員の安否確認訓練
(14) レピュテーションに関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 広告に関するSNS等における批判的評価 	<ul style="list-style-type: none"> 品質安全保証本部による法的・倫理的視点での広告チェック リスク認知時の関係部門での協議
(15) 偶発債務のリスク	<ul style="list-style-type: none"> 当社製品の回収、企業様向け紅麹原料の回収、健康被害にあわれたお客様への補償による債務の発生 	<ul style="list-style-type: none"> 合理的に見積可能な範囲での引当金の計上

※詳細については、有価証券報告書及び2024年8月9日提出の半期報告書をご参照ください >

BCP（事業継続計画）

当社グループでは、東日本大震災の経験を踏まえ、BCP（事業継続計画）を策定しました。大規模地震、水害などの自然災害や地政学リスクの顕在化等によって予期せぬ緊急事態に遭遇した場合、重要業務に対する被害を最小限にとどめ、最低限の事業活動の継続、可能な限り短期間に復旧を行うことを目的としたものです。業務プロセスを見直し、緊急事態の際の各事業のリスクの大きさ、優先して継続・復旧すべき事業を定めています。

※BCP（Business Continuity Plan）

さまざまなリスクによって生じる事業活動の中止に対して、重要な業務・機能を継続する、あるいは可能な限り短時間で再開するよう事前に取り決める手順。