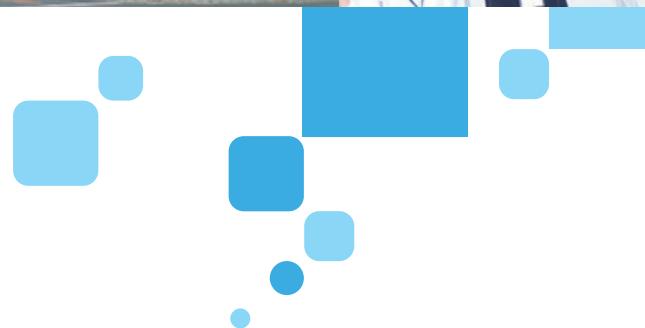


# CSR報告書 2020



あつたら  
いいな  
をカタチにする

## 小林製薬のCSR方針

### ■ トップメッセージ

# 小林製薬グループのCSR

#### ● 事業活動を通じてお客さまに貢献

小林製薬グループは、「人と社会に『快』を提供する」という企業理念や「“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、お客さまがより快適に暮らせるよう、常にお客さまのお困りごとを解決する製品を開発し続けています。

製品開発においては、製品が安心・安全であることはもちろん、どんなお役に立つ製品かがすぐ分かること、誰にとっても使いやすいこと、効果をしっかり実感していただけること、使用後も捨てやすく、ゴミが少ないと等、常にお客さま目線で“あつたらいいな”をカタチにし続けることにこだわってきました。その実践を継続していくことこそが社会貢献そのものであり、私達のCSRだと考えています。

#### ● 地域社会・自然環境への『快』を追求

地域社会・自然環境においても、小林製薬グループならではの様々な『快』を提供しています。

小林製薬グループでは、長年トイレ環境を快適にすることを追及してきたので、社会貢献活動の1つとして地域社会のトイレ環境の改善に取り組んでおります。例えば、小学校の用便のしにくい和式トイレを洋式トイレに改修する「小学校に洋式トイレプレゼント」や、世界自然遺産へ環境負荷の少ないバイオトイレを寄贈する活動を行っています。

自然環境に対しては、使用エネルギーや廃棄物の削減、リサイクルの推進など、目標数値を定めて自然環境への負荷低減に努めています。

小林製薬グループは、今後も健全な事業成長と社会的課題の解決を両立しながら、お客さま、地域社会、自然環境にとっての『快』を追求することで、様々なステークホルダーの皆さまから支持される企業を目指してまいります。



小林製薬株式会社  
代表取締役社長

**小林 章浩**

### ■ CSR重点課題（マテリアリティ）の特定・運用プロセス

小林製薬グループは、グループの事業を進めながら持続的な社会の実現に貢献していくことで、経済的価値の創造と社会的価値の創造をともに実現することを目指しています。「ステークホルダーからの要請・期待の高さ」と「小林製薬グループのビジネスモデル・中期経営計画との関連性の高さ」の両観点から、小林製薬グループが優先的に取り組むべき課題を、CSR重点課題として2017年に特定しました。

#### STEP1：課題の抽出

ISO26000、GRIガイドラインなどの組織の社会的責任に関する代表的な国際的ガイドラインを手引きとしてステークホルダーからの期待を認識したうえで、経営理念、事業ビジョンおよび既存の小林製薬グループにおけるCSRの取り組みから検討すべき課題を抽出。

#### STEP2：優先順位付け

抽出された課題について、「ステークホルダーからの期待・要請」と「小林製薬グループのビジネスモデル・中期経営計画との関連性」の両観点から優先順位付けを実施。

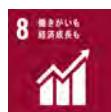
#### STEP3：妥当性の確認・確定

経営層へのヒアリング、子会社や各部門との協議で妥当性を確認し、取締役会の承認を経て確定。

#### STEP4：レビュー（PDCA）

取り組みの進捗状況や社会情勢の変化、ステークホルダーからの要望などを踏まえ、レビューを実施し、必要に応じて軌道修正。

## ● 小林製薬のCSR重要課題（マテリアリティ）

	基本方針	テーマ	今後の主な活動	関連するSDGs	
E：環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外を含めた小林製薬グループ全体を管理</li> <li>製品ライフサイクルやサプライチェーンへの関与開始</li> <li>適切な情報開示と教育</li> </ul>	CO2排出削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>2030年目標（2030年に2017年度比54.6%削減）達成に向けた再生エネルギー導入</li> <li>スコープ3の目標設定、SBT認証獲得に向けての整備</li> <li>環境性能の高い工場新棟建設</li> <li>CDP「気候変動」分野への回答（現在Cランク取得済み）</li> </ul>		
		廃棄物・有害物質管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>各工場でのリサイクル2020年中期目標必達と2030年度を見据えた目標設定、化学物質管理委員会による管理徹底</li> </ul>		
		資源管理（水）	<ul style="list-style-type: none"> <li>2030年度を見据えた水使用量削減目標設定とPDCA</li> <li>CDP「水」分野への回答（現在Bランク取得済み）</li> </ul>		
		生物多様性	<ul style="list-style-type: none"> <li>生物多様性方針の策定と開示、生物多様性条約（ABS）対応</li> </ul>		
		製品開発エコ指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境ラベルを付記した製品の上市とポートフォリオ設定、売上比率目標の設定</li> <li>全製品のプラスチック削減と環境負荷の見える化</li> <li>製品ライフサイクル別CO2排出量測定開始（スコープ3）</li> <li>紙・パルプ、パーム油などの持続可能な原材料への転換</li> </ul>		
		環境サプライチェーン	<ul style="list-style-type: none"> <li>スコープ3の目標設定、SBT認証獲得に向けての整備</li> </ul>		
		開示・外部評価・教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>CDP（気候変動対策と水の安全性に関するアンケート）への適切な対応</li> <li>TCFD（気候変動リスクに関する財務情報とあわせた開示）への適切な対応</li> <li>従業員への教育・浸透</li> <li>ESGデータの自社ウェブサイトでの開示</li> </ul>		
S：社会	従業員とのつながり	従業員の心身の健康や多様性・能力は、当社の重要な経営資源と捉え、長期的に、会社と従業員が相互の成長に貢献し合う関係性を作り上げる	働きがい・多様性・成長	  	
			心と体の健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康診断・再検査受診の拡充（健康診断受診率100%）</li> <li>健康増進活動の追加（健康リテラシー向上、CSV活動化）</li> </ul>	
			小林WAYの徹底・拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>アイデア提案制度／ホメホメメール／「さん付け」呼称／ちょっとミーティングなど、組織文化形成に重要な施策の徹底と海外事業所への拡大</li> </ul>	
	お客さまとのつながり	製品開発においてはもちろん、上市後にも、お客さまの気持ちになりきり、お客さまの声に耳を傾け、期待・信頼に応えるための能力を向上させる	公正な広告・表示	 	
			お客さまとの関係性強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>もっとわかりやすく、もっと使いやすいパッケージ・容器・情報提供（ユニバーサルデザイン、バリアフリー化など）</li> </ul>	
			グローバル品質管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外販売製品の品質担保・問い合わせ対応体制整備</li> </ul>	
	社会全体とのつながり・全ステークホルダー共通	寄付や経済的支援だけでなく、社会的課題解決のためのアイデアをカタチにすることで、小林製薬グループならではのさまざまな「快」を社会全体に対し提供していく	社会貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会貢献方針の明確化</li> <li>社会貢献活動のさらなるレベルアップ</li> </ul>	
			人権尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権尊重方針の策定</li> <li>ダイバーシティインデックスなどを活用した、全グループ会社従業員への浸透・啓発活動とその見える化</li> <li>相談・通報窓口など人権リスクやその予兆をキャッチする仕組みの全事業所への拡大と活用状況の定期レビュー・社外開示</li> </ul>	
			CSR調達	<ul style="list-style-type: none"> <li>CSR調達方針の策定・社外開示による、企業姿勢の明示</li> <li>CSR視点での取引先アセスメントの開始とPDCA</li> </ul>	
			CSV	<ul style="list-style-type: none"> <li>各カテゴリー1ブランド以上のCSVテーマ設定と、全社としてのCSV製品売上高比率のモニタリング</li> </ul>	

	基本方針	テーマ	今後の主な活動	関連するSDGs
G：ガバナンス	企業価値の最大化という経営の基本方針を実現し株主価値を高めるため、迅速かつ正確な情報開示と経営の透明性の向上を目指す	さらなる透明性の向上（取締役会改革）	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期経営計画／サステナビリティ／リスク／資本生産性に関する議論充実</li> <li>さらなる開示情報充実の検討</li> </ul>	
		リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメントの継続的進化</li> <li>法定開示やTCFDへの適切な対応</li> </ul>	
		コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外子会社ガバナンスの目標設定とPDCA</li> <li>企業としてのビジネスコンダクトガイドライン、ガイドブック整備と教育</li> </ul>	

## ■ SDGs達成への貢献

持続可能な開発目標（SDGs）は、2015年に国連総会で採択された2030年までに達成すべき世界共通の目標です。小林製薬では、事業活動やESGの取り組みを通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



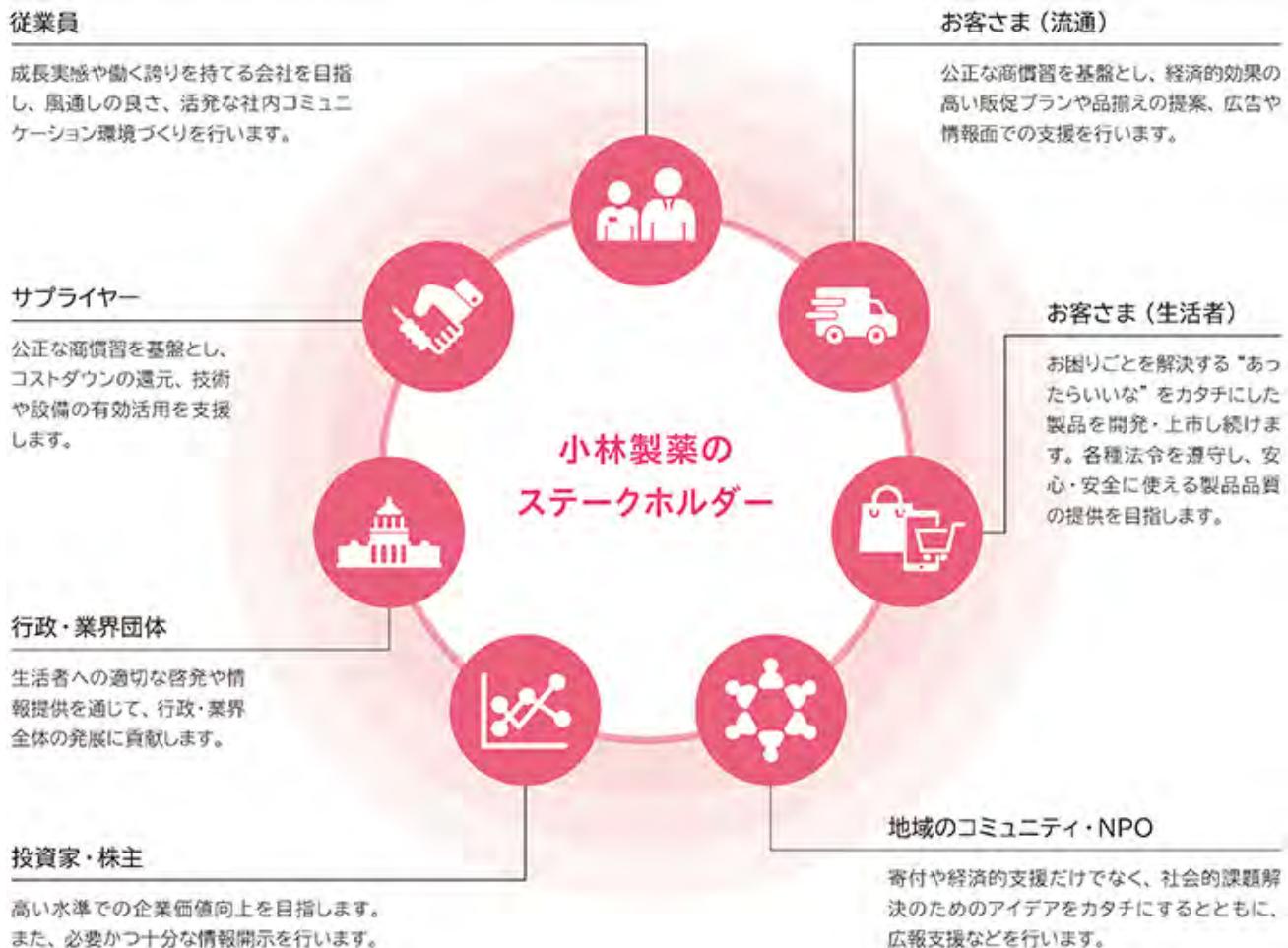
## ■ 社内浸透のための取り組み

ESG視点で経営を磨くため、取締役会においてESGの現状と課題を協議し、重要テーマを特定して全社戦略としてPDCAを回しています。役員研修においても、国際的な流れや企業に求められる変化について研修を実施。ビジネスモデルや重要な経営資源など、当社課題について意見交換を行っています。

従業員に向けてはグループ報で連載を組み、理解促進に努めています。また、2019年度よりグループ経営方針をはじめ、各事業部方針にもESGの要素を盛り込みました。従業員一人ひとりが日々の業務の中でESG視点を持ち、業務改革・意識改革を行うことで、会社全体としてESGを推進し、持続的成長を目指します。

## ■ ステークホルダーとのかかわり

小林製薬では、「社会にとっての“あつたらいいな”をカタチにする」ことをテーマに、事業活動を通じた「社会的価値」と「経済的価値」の同時実現を目指し、積極的に展開しています。NPO・地域社会・行政などの幅広いステークホルダーと連携・協働しながら進めています。



## ■ 情報開示方針

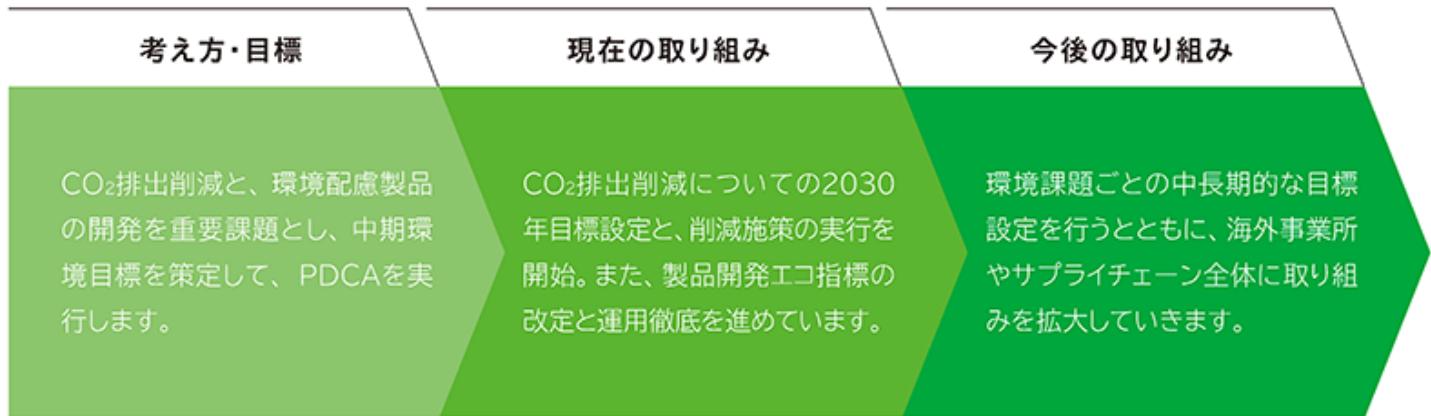
小林製薬グループでは、経営の方向性や戦略、事業概況に加え、ESG活動などの非財務情報を総合的に取り入れた「統合報告書」を発行しています。当ウェブサイトでは、統合報告書に掲載できなかった活動やデータなどを付加して、すべてのステークホルダーの皆さまの様々な関心事にお応えする情報をご提供します。

### 対象期間

2019年1月1日～12月31日の活動を中心に、一部それ以前からの取り組みや直近の内容を含む。

### 対象範囲

基本的には小林製薬株式会社および連結の国内・海外グループ会社を含む小林製薬グループを対象としていますが、一部データや記載内容によって対象範囲が異なるため、その場合は各項目に記載しています。



## ■ 基本的な考え方

小林製薬では、経営理念をもとに環境保全活動を一層充実させるため、2001年12月に「小林環境宣言」「環境行動指針」を策定してグループ全体で共有し、環境保全に関する意識向上に取り組んできました。

この度、2019年2月に、パリ協定やSDGsなど、近年の気候変動・地球環境に関わる国際的な潮流を加味し、「小林製薬グループ 環境宣言2030」「新・環境行動指針」として改定を行いました。

企業としての課題解決への貢献姿勢を社内外に向けて明確に示すことで、環境活動を強力に推進するための旗印とし、ステークホルダーからの期待と要請にも応え、持続的成長に向け取り組みます。

### ● 小林製薬グループ 環境宣言2030

小林製薬グループは、人と社会に素晴らしい「快」を提供する企業です。私たちは、豊かな自然や地球環境の支えがあるからこそ、お客様の「あったらいいな」をカタチにしてお届けできる、と考えています。

私たちは、お客様、お取引先様、地域社会の皆様とも力を合わせ、地球温暖化防止や資源・生物多様性の保全など、世界共通の環境課題に真剣に向き合い、解決のためのアイデアを出して実行し続けます。

### ● 新・環境行動指針

#### ① 法令遵守及び主体的・積極的な課題設定とPDCA

各事業分野における環境に関する法規制や協定を遵守するだけでなく、自ら積極的に課題を設定し、中長期での環境目標・環境基準を定めて、アイデアを出しPDCAを実行します。

#### ② 気候変動への対応

気候変動が事業を行う上で重要なリスクであることを認識し、事業の各段階においてエネルギー利用の効率化や再生可能エネルギーへの転換などを含む温室効果ガスの削減施策を実行します。

#### ③ 資源・生物多様性への配慮

地下資源や生物資源、水資源などの枯渇、汚染、その他の環境負荷を低減するため、事業の各段階における省資源化、資源の代替、生物多様性への配慮を行います。

#### ④ 廃棄物の削減とリサイクル、化学物質の適正管理

事業の各段階から発生する廃棄物について、積極的にリサイクルを行い、廃棄物の量的削減・リサイクルレベルの向上を行います。また、研究開発や製造に使用する化学物質を適切に管理します。

#### ⑤ 環境配慮製品・サービスの開発と提供

製品・サービスの設計・調達・製造・使用各段階で、環境負荷を低減するための指標・基準を設け、環境配慮製品の開発を積極的に推進します。また、お客様にとっての新しい価値と、環境価値との同時実現に努めます。

#### ⑥ サプライチェーン全体での取り組み

調達基準を設定し、お取引先様を含むサプライチェーン全体での取り組みを推進します。

#### ⑦ 行動指針の共有及び環境意識の向上

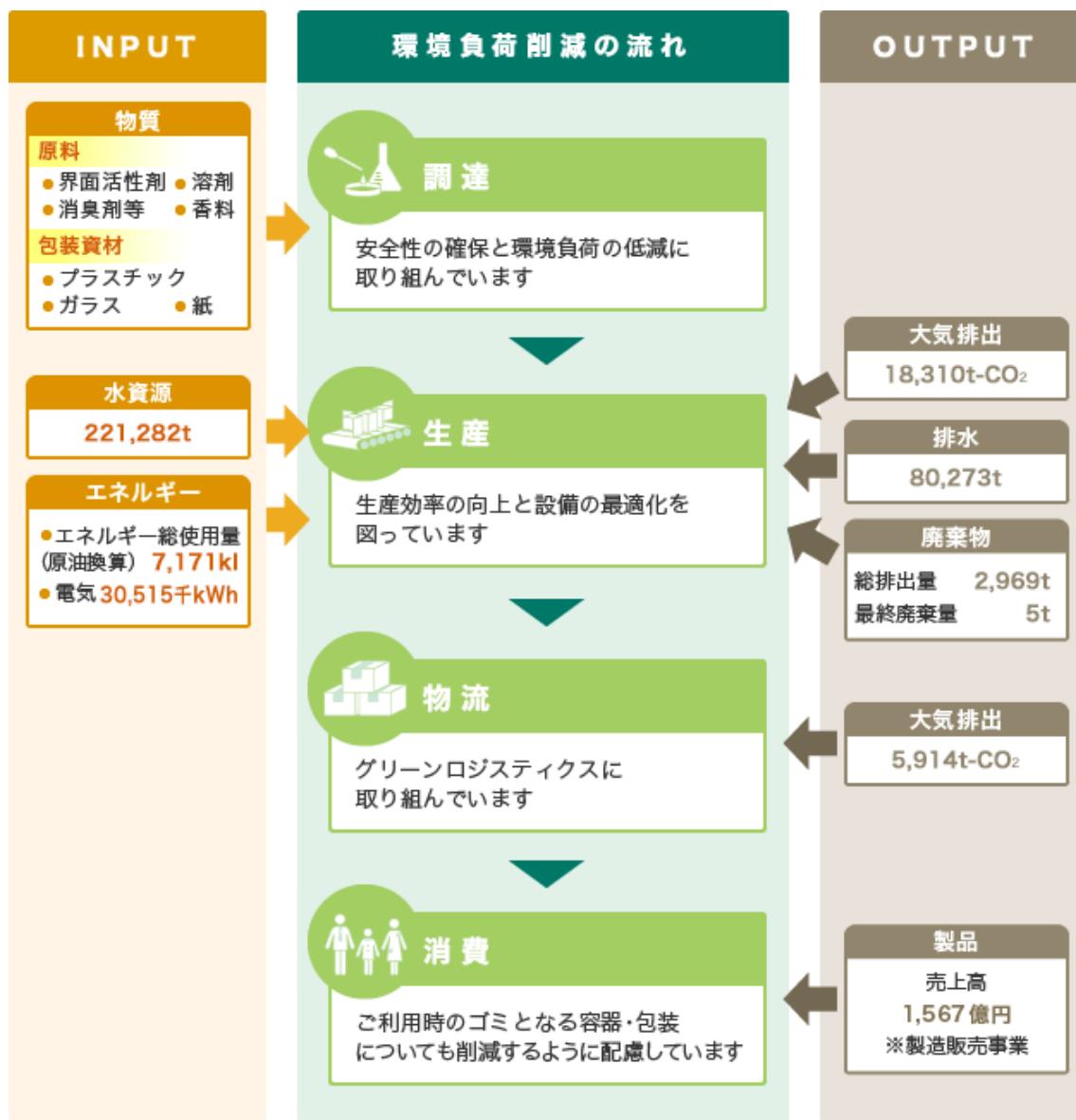
この指針を経営者・全従業員で共有し、取り組みや教育・啓発活動を通じて、一人ひとりの環境保全意識の向上に努めます。またこの指針に基づく目標・取組内容と達成状況についてはステークホルダーの皆様に積極的に開示します。

## ■ ライフサイクル全体で環境負荷を低減

### ● 事業活動全体を通した、環境負荷低減

企業活動においては環境への負荷が避けて通れません。

これを最小限に抑えるために、小林製薬グループでは開発から製造、販売、廃棄に至るライフサイクルの各段階でどのような環境負荷があるかを特定し、それぞれの段階で資源の有効活用やエネルギー削減、廃棄物削減などに取り組んでいます。



## ■ 内部環境監査を徹底

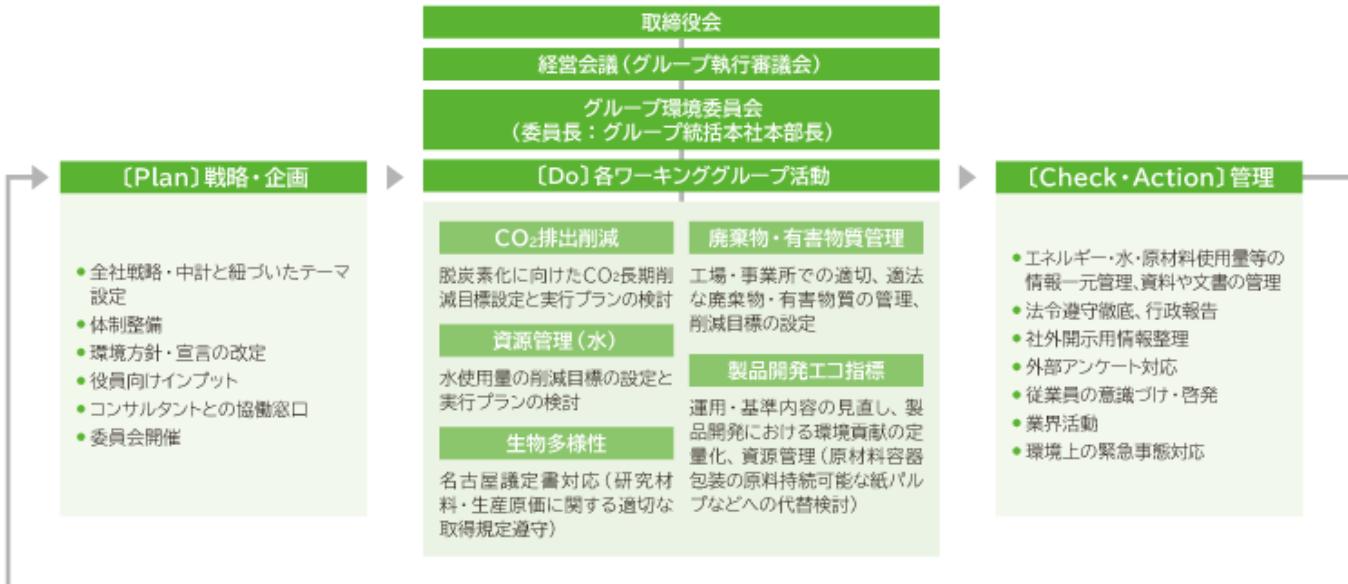
環境マネジメントシステムにおけるチェック機能の要として、内部監査体制を整えています。各工場においては半年に1回、内部環境監査員による監査を実施しています。

また各部門の担当者による監査も定期的に実施し、問題が見つかれば速やかに対策を講じ改善しています。

## ■ 環境マネジメント体制

環境マネジメント体制を強化し、グループ全体として中長期的なあるべき姿や環境課題の見直しなどを検討すべく、2018年にグループ環境委員会を充実させ、議論を開始しました。製品開発関連各事業部長がコミットする体制をとり、委員会の傘下にテーマごとにワーキンググループを設置しています。また、総務・経営企画の両部門が協働して、PDCAの強化やワーキンググループ支援を行います。

### ● 環境管理体制図



## ■ イニシアティブへの参画

他企業・団体と協働して気候変動問題に取り組むことを目的として、2018年10月に「気候変動イニシアティブ（JCI）※1」に、2019年9月に「日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）」に加盟しました。2018年11月には、「SBTイニシアティブ（Science Based Targets Initiative）※2」に対して、長期削減目標を設定することを宣言しました。2020年度中に目標を申請し、認定を受ける予定です。

加えて、「TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）※3」の提言へ賛同表明し、2019年5月に「コンソーシアム」に参画しました。現在、当社としての気候変動のリスク、機会とそれらが及ぼす影響を見極め、対応策を開示すべく、準備しています。

世界が長期的な脱炭素化社会の実現に向けて取り組みを加速する中、当社も気候変動問題に対して積極的に取り組んでいきます。

- [※1 「気候変動イニシアティブ」ウェブサイト](#)
- [※2 「SBTイニシアティブ」ウェブサイト](#)
- [※3 「TCFD」ウェブサイト](#)



TCFDコンソーシアム設立総会

**TCFD** Task Force on CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURE

**JCLP**

**CLIMA** <https://cloma.net>

**WE SUPPORT**  
**UN GLOBAL COMPACT**

## ■ 新たなCO<sub>2</sub>排出削減長期目標の設定

### ● 長期削減目標

「グループ全体のCO<sub>2</sub>排出量（スコープ1、2※1）を2030年までに2017年比54.6%削減」

小林製薬では、ESGの中でも気候変動問題を最優先課題と捉え、2015年に合意された「パリ協定」の考え方に基づきCO<sub>2</sub>排出削減目標の見直しを行い、「グループ全体のCO<sub>2</sub>排出量（スコープ1、2※1）を2030年までに2017年比54.6%削減」という新たな長期削減目標を設定しました。削減施策として、CO<sub>2</sub>排出の多い国内主力工場を中心にCO<sub>2</sub>排出ゼロ電力の導入などを進めます。

今後、スコープ3※2についても削減目標を設定し、サプライチェーン全体でのCO<sub>2</sub>削減に取り組んでいきます。

※1 スコープ1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出。

スコープ2：他社から供給された電気等の使用に伴う間接排出。

※2 スコープ3：スコープ2以外の間接排出

## ■ 環境負荷軽減に向けた環境中期目標の進捗

小林製薬では、事業を行う上で発生する環境への負荷軽減に向け、2020年度を目標とする環境中期目標を設定し取り組んでいます。

重要課題であるCO<sub>2</sub>排出削減では、工場・オフィスでの積極的な省エネルギー活動の結果、2019年度売上原単位で2005年度比32.5%削減と、大幅に目標を削減できています。

### ● 2019年度環境目標と実績

テーマ	対象部門	2019年12月期目標	2019年12月期に実施したアクションプラン	2019年12月期結果	2020年12月期中期目標
省エネルギーCO <sub>2</sub> 削減	製造	売上原単位 2005年3月期比 28.7% 削減 (0.115t-CO <sub>2</sub> / 百万円)	<ul style="list-style-type: none"> <li>LED化</li> <li>省エネ設備への更新 (高効率エアコン、省エネモーター等)</li> <li>空調機の温度一括管理</li> <li>太陽光発電導入</li> <li>日除け設置、屋根散水</li> <li>蒸気や圧縮空気の漏れ防止</li> <li>純水装置排水の再利用</li> <li>上水ポンプインバータ化</li> </ul>	売上原単位 2005年3月期比 32.5% 削減 (0.109t-CO <sub>2</sub> / 百万円)	売上原単位 2005年3月期比20%削減 (2005年 0.162t-CO <sub>2</sub> /百万円) (2020年 0.129t-CO <sub>2</sub> /百万円)
	オフィス	総排出量 (営業車両分も含む) 2005年3月期比34.3% 削減 (3,200t-CO <sub>2</sub> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>クールビズの実施</li> <li>空調管理の徹底</li> <li>エコドライブの推奨</li> <li>LEDへの更新</li> <li>エネルギー使用量の定期的な管理</li> </ul>	総排出量 (営業車両分も含む) 2005年3月期比35.7% 削減 (3,129t-CO <sub>2</sub> )	
廃棄物削減	製造	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>廃棄口スの社内リサイクル</li> <li>容器包装の分別、有価売却</li> <li>洗浄回数の低減</li> <li>設備改善による製品口ス削減</li> <li>廃棄口ス削減</li> <li>新規有価売却の推進</li> </ul>	廃棄物排出量減少	—
リサイクル	製造	全事業のリサイクル率を99.5%以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>口ス削減、廃棄物の分別収集</li> <li>廃棄物処理方法の見直し</li> <li>分別徹底による埋立廃棄量削減</li> </ul>	リサイクル率99.8%	全事業のリサイクル率を99.5%以上

テーマ	対象部門	2019年12月期目標	2019年12月期に実施したアクションプラン	2019年12月期結果	2020年12月期中期目標
化学物質対策	製造	PRTR（有害化学物質）対象物質の各工場排出量を100kg以下に維持する	• 代替原料への変更	大気、水系、土壤への排出量としては0 (ただし、移動量としては一部工場で100kg超)	PRTR（有害物質）対象物質の各工場排出量を100kg以下に維持する
省資源	製造	環境配慮型製品の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 森林認証紙の導入拡大</li> <li>• プラスチックの減容化、再生プラスチック、バイオマスプラスチックの導入検討</li> <li>• 製品工場認定制度の検討</li> </ul>	2020年春に再生プラスチックを使用した製品の上市	環境配慮型製品の拡大
グリーン調達／購入	製造	調達先、委託先との関係性強化	• CSR調達の検討	2020年にCSRに配慮した調達を調達先とともに取り組む旨説明会実施	調達先、委託先との関係性強化

※当社は、2020年12月期の中期計画より、売上原単位で目標を設定しました。

## ■ 環境会計

- (1) 集計方法
1. 環境省「環境会計ガイドライン（2005年版）」に準拠しています。
  2. 環境保全活動の費用（減価償却費を含む）、投資、効果を集計しています。
  3. 効果は、環境保全効果（物量単位）と経済効果（貨幣単位）を集計しています。
  4. 経済効果は実質的効果のみ対象としています。

- (2) 集計結果
- 集計範囲：小林製薬グループ（小林製薬（株）及び国内主要グループ会社6社）  
 対象期間：2019年度（2019年1月1日～2019年12月31日）  
 単位：千円

### ● 環境保全コスト（事業活動に応じた分類）

分類	主な取組の内容	投資額 (単位：千円)	費用額 (単位：千円)
<b>(1)事業エリア内コスト</b> 主たる事業活動により事業エリア内で生じる環境負荷を抑制するための環境保全コスト		88,007	202,780
内訳	(1)-1公害防止コスト	大気汚染・水質汚濁・悪臭防止	0
	(1)-2地球環境保全コスト	省エネ	88,007
	(1)-3資源循環コスト	廃棄物処理費用	0
(2)上・下流コスト	容器包装リサイクル費用	0	251,910
(3)管理活動コスト 管理活動における環境保全コスト	教育・環境保全担当者人件費	2,475	53,003
(4)研究開発コスト 研究開発活動における環境保全コスト	環境対応研究開発	0	0
(5)社会活動コスト 社会活動における環境保全コスト	地域活動への参加諸費用	0	59
(6)環境損傷対応コスト 環境損傷に対応するコスト		0	1,680
合計		90,482	509,432

- 投資額は合計で90,482千円となりました。空調や照明の省エネ式機械への更新等の投資がありました。
- 費用額は合計で509,432千円となりました。主な内訳としては容器包装リサイクル費用、環境保全担当者人件費、廃棄物処理費用、廃水処理施設・空調設備等の維持管理費用に要した公害防止・地球環境保全コストの費用等です。

### ● 環境保全効果

環境保全効果の分類	指標の分類	2018 年度	2019 年度	増減
(1)事業活動に投入する資源に関する環境保全効果	二酸化炭素総排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	15,560	15,180	-380
	二酸化炭素排出量重量原単位 (t-CO <sub>2</sub> /t)	0.188	0.191	0.003
	電力消費量原単位(Kwh/t)	373.8	382.5	8.7
	燃料等原油換算量原単位 (t/t)	0.021	0.021	0.000
(2)事業活動から排出する環境負荷及び廃棄物に関する環境保全効果	産業廃棄物最終処分量発生量 (t)	25.2	5.2	-20.0
	産業廃棄物削減率 (%)	-12.7%	0.5%	13.2%
	産業廃棄物リサイクル率 (%)	99.2%	99.8%	0.7%

- 環境保全効果は物量単位の効果を表しています。  
比較指標として前年の物量を表示、単位として生産重量原単位を使用しています。
- 産業廃棄物最終処分量発生量は前年から▲20.0 t 減少し、前年比は20.6%になりました。
- 産業廃棄物リサイクル率は前年並みの、99.8%となりました。

### ● 環境保全対策に伴う経済効果（実質的効果）

効果の内容	金額 (単位：千円)
省エネルギーによるエネルギー費の節減	-7,039
廃棄物処理費用の削減	-13,528
資源投入に伴う費用の節減	158,952
合計	138,385

- 省エネルギーによる費用節減効果は▲7,039千円でした。
- 廃棄処理費用の削減は▲13,528千円でした。
- 資源投入に伴う費用の節減は158,952千円となりました。  
対前年からの削減額を計上しています。  
工程の改善、歩留まり率の向上、資材減容、移送費用削減等による効果を計上しています。

## ■ CO<sub>2</sub>排出量削減への取り組み

気候変動問題は全世界の共通課題となっており、小林製薬グループでは、気候変動対策を最優先課題と捉えております。2015年に採択された「パリ協定」の考え方に基づき、2019年にCO<sub>2</sub>排出削減目標の見直しを行い、「グループ全体のCO<sub>2</sub>排出量（スコープ1、2）を2030年までに2017年比54.6%削減」という新たな長期削減目標を設定いたしました。

2019年度は、製造部門では設備更新や運用上の改善、オフィス部門では積極的な省エネルギー活動に取り組み、CO<sub>2</sub>排出量、売上原単位ともに削減できました。

今後は、生産効率のアップと工程上のロスや在庫削減などにつとめ、省エネ効果の高い設備更新などの省エネルギー活動を行うとともに、CO<sub>2</sub>排出の多い国内主力工場を中心にCO<sub>2</sub>排出ゼロ電力の導入などを進めてまいります。

### ● CO<sub>2</sub>排出量の推移



CO<sub>2</sub>排出量につきまして、ここ数年電気利用の排出係数が変動しておりますが、弊社においてはこれまでの取り組みとの比較のため、固定値（0.378kg-CO<sub>2</sub>/KWh）を使用して算出した数値を掲載しております。

※売上原単位

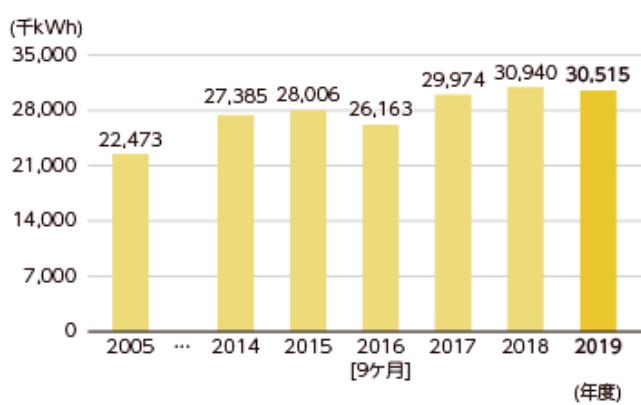
CO<sub>2</sub>の排出量を総量ではなく活動あたりの排出量で規制する考え方。当社では、売上金額を基準に算出しています。

## ■ 製造部門における取り組み

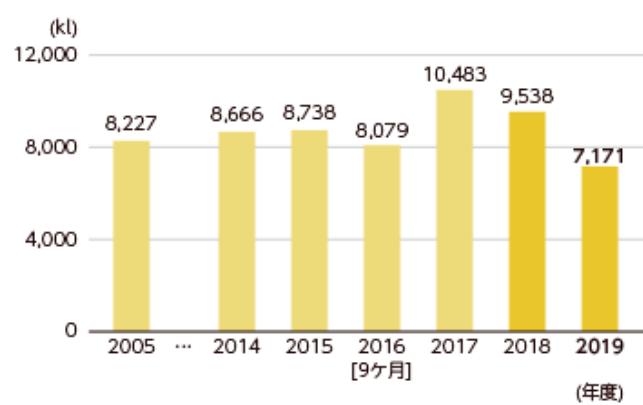
2019年度は、3工場（富山小林製薬、仙台小林製薬、小林製薬ブラックス）が省エネ法（エネルギーの使用の合理化に関する法律）における第2種エネルギー管理指定工場となっており、法令に基づく適正管理と届出を行っています。各工場では、空調機の更新やエアー使用量の削減、冷熱設備の断熱強化の効果等の運用改善を行い、電力使用量の削減に取り組みました。

今後も生産活動の拡大により、エネルギー使用量が増加することが予想されます。生産効率のアップと工程上のロスや在庫削減などにつとめ、省エネ効果の高い設備更新などの省エネルギー活動を行うとともに、CO<sub>2</sub>排出の多い国内主力工場を中心にCO<sub>2</sub>排出ゼロ電力の導入などを進めてまいります。

### 電気消費量の推移



### 製造部門における原油換算消費量の推移



## ■ 物流における取り組み

配送トラックの大型化による台数削減や積載量の効率化を図っています。そしてミルクランを推進して、車両の効率的な運用に取り組んでいます。配送方法だけでなく、トラックなどにより効率的に積載するために、パッケージや積み方を変更することで積載効率を上げるなど、資源の有効利用・廃棄物の削減も図っています。また、船舶を使った輸送などモーダルシフトも推進し、「エコシップマーク」も取得しています。



## ■ オフィス部門における取り組み

(1) 室温管理の徹底、(2) 照明の間引きやLEDへの更新、(3) クールビズの実施、などの取り組みを行っています。



間引きかれた電灯

### ● ハイブリッドカーの導入促進

近年、環境面への配慮として、製品の生産から物流までのすべての段階において、資源の有効活用やエネルギー、廃棄物の削減に取り組んでいます。

小林製薬グループにおいても、前年比5%の燃費向上を目指したエコドライブに取り組んでおり、ハイブリッドカーの導入率は86.0%となりました。今後もハイブリッドカーの導入を進めてまいります。



ハイブリッドカーの導入促進

## ■ 【富山小林製薬㈱】CO<sub>2</sub>削減の取り組み

富山小林製薬は、第二種エネルギー管理指定工場であり、健康補助食品の生産増加などに伴い、CO<sub>2</sub>排出量は増加する傾向にありますが、継続して削減の取り組みを行っています。

まず、設備機器の使用に伴う排気を暖房に利用する、配管を保温するなど、生産を行う上で使用する設備の効率化、再利用などを行っています。

また、海外の原料や資材のルートを変更するなどして、船舶輸送を増やすことでモーダルシフトを進めています。その他遮熱塗装や室外機への散水など空調の効率的運用も行い、省エネルギーに努めています。

### ● グリーンカーテンで節電・エコ活動

2012年に、夏の節電への取り組みとして、事務所建屋の東側と南側にゴーヤ、ヘチマ、ひょうたんの苗を植え、グリーンカーテンとして育てました。成長したグリーンカーテンにより、夏場の事務所内は涼しくなり、扇風機だけで過ごせる日もありました。その後は、植物から遮光性の高いカーテンに変更し、植物と同等の遮光性を担保することで室内温度の上昇を抑制しています。植物を植えるより育成の手間がかからない上、台風・大雨等の自然の影響も受けにくいため、より効率的な省エネ効果を得ることができました。



成長したグリーンカーテン



事務所建屋を覆うグリーンカーテン

### ■ 【仙台小林製薬株】CO<sub>2</sub>削減の取り組み

仙台小林製薬では、「アイボン」や「液体ブルーレットおくだけ」など小林製薬グループの主力製品の製造を行い、グループの中核製造拠点という役割を担っています。新たに「サワデー香るスティック」の製造を開始する等、生産品目は増加傾向にあります。継続して様々な環境への負担を抑える取り組みを行っています。

### ● 【3Rの取り組み】危険物廃液処理から有価物へ

以前は危険物廃液を特別管理産業廃棄物として産業廃棄物処理業者に委託処理して頂いていましたが、現在は補助燃料として有効利用出来るようになり、有価物として売却しています。



委託処理していた危険物廃液

### ● 【省エネの取り組み】照明LED化、自動点滅による省エネ

従来の蛍光灯からLED照明にすることにより、電力消費量を68%削減（85W→26W）、また生産現場の照度を58%向上（315lx→500lx）しました。また、照明に人感センサーを積極的に導入して自動点滅させ、ムダな電力削減に努めています。



従来の蛍光灯



LED照明

### ● 【環境委員会活動】

各グループが身近な環境問題の改善に取り組み、毎月進捗状況を環境委員会で報告し協議しています。

- ・生産現場では生産で使用するエアー使用量削減、エアー吐出圧削減
- ・冷熱設備の断熱強化
- ・物流では、自動ラップ巻機の設定変更によりラップ使用量削減
- ・品質管理では、試験アルコール使用方法見直しにより廃液量削減 など

### ■ 【愛媛小林製薬(株)】CO<sub>2</sub>削減の取り組み

愛媛小林製薬は、「熱さまシート」や「サラサーティ」など、不織布加工技術に特化した製造工場です。

地域の、そして地球の自然にやさしい会社であることを目指し、省エネや廃棄物削減等には専門の対策チームを設けて、積極的に環境活動を推進しています。

「環境への負荷を低減する事業経営」が認められて、2004年に全国でもいちはやく環境省の認定制度「エコアクション21」を取得しました。

### ● 高効率モデルの設備に更新

大電力を消費する老朽化設備を高効率モデルに順次更新しました。

従来品に比べ、エアコンは使用電力が年間で13%の削減、エアコンプレッサは年間で3%の削減となりました。



更新したエアコン



更新したエアコンプレッサ

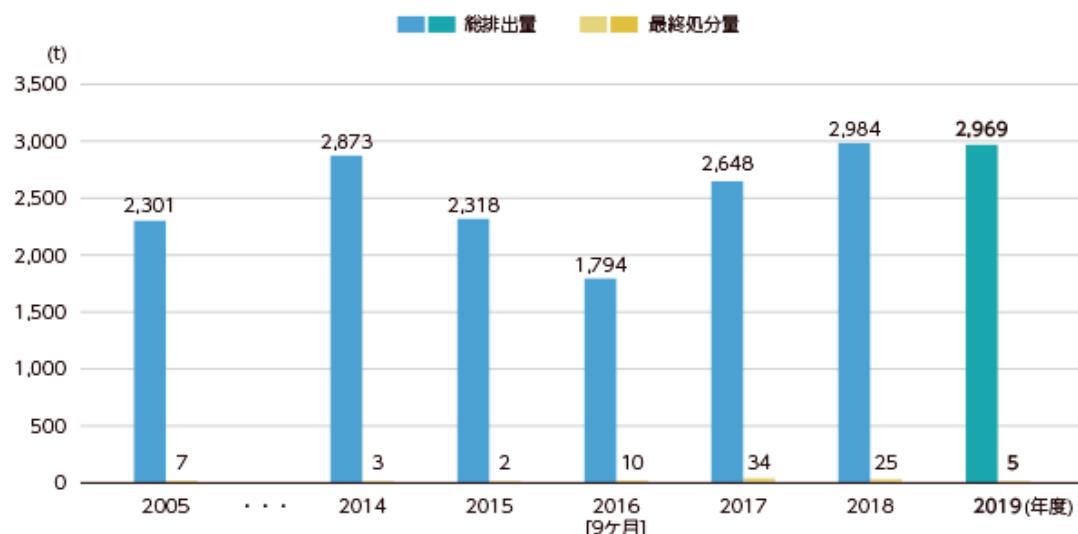
## ■ 廃棄物削減

限りある資源を大切に利用するためにも、また廃棄物による地球環境への負荷を減らすためにも、廃棄物削減は重要です。小林製薬グループでは、生産効率の向上、資源の有効活用と廃棄物の徹底した分別による再資源化、リサイクルに取り組み、ゼロエミッションの実現に向けた廃棄物の削減に努めています。

2019年度は、総排出量は増加したものの再資源化やリサイクルを進めた結果、最終処分量は20t削減できました。

今後はロスの削減を徹底するとともに、余剰となった原料を有効活用できるよう対応していく予定です。

### ● 産業廃棄物排出量の推移



#### ゼロエミッションとは

一般的には、発生した廃棄物を徹底分別しリサイクルすることで、単なる焼却や埋立てによって処分する産業廃棄物をなくすことです。小林製薬グループでは、発生した廃棄物のうち、最終処分地で処理する廃棄物量を1%未満にすること、と定義しています。

## ■ リサイクル活動の推進

2019年度のリサイクル率は、99.8%となりました。

今後は、リサイクル率の向上とともに、サーマル・リサイクル（焼却の際に発生するエネルギーも回収・再利用）からマテリアルリサイクル（使用済み製品や生産工程から発生するゴミを回収し利用しやすいように処理して新しい製品の材料や原料に使用）へのシフトをさらに進めています。

### ● リサイクル量とリサイクル率の推移



## ■ 生物多様性保全について

### ● 基本的な考え方

小林製薬グループでは、植物原材料を中心とした様々な生態系サービスを利用し、事業活動を行っております。地球環境の重要基盤である生物多様性が生み出す自然の恵みは、小林製薬グループが創出する『快』の根源であり、生物多様性を保全することは持続的に事業活動を行っていくために重要な課題だと考えております。

また、全社員が生物多様性の重要性を認識し、国際社会や地域と深く関わることで良好な関係を築き、生物多様性に関する社会的責任を果たすことを通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。

### ● 活動指針

#### ① 実態の把握

事業活動や製品の使用・廃棄物等が、生物多様性に与える影響について把握します。

#### ② 影響の低減

生物多様性に配慮した資源の有効利用を図り、生物多様性に与える影響を低減します。

#### ③ 法令の遵守

各国・各地域の生物多様性条約に関連する法律や条例、国内ABS（Access and Benefit-Sharing：「遺伝資源へのアクセスとその利用から得られる利益の配分」）指針等を遵守します。

#### ④ 従業員教育と社内外連携

生物多様性保全に資する従業員教育の実施や、社内外の関係者との連携・協働を通じ、社会全体の生物多様性に関する保全意識の向上に努めます。

## ■ 化学物質の安全管理

### ● 化学物質の管理徹底と削減

小林製薬グループでは、化学物資の適正な管理を事業活動上の重要課題と位置づけています。製品の開発や製造段階などで「リスクの高い化学物質ができるだけ扱わない」ことを基本にしながら、法規制だけでなく独自の基準を用いて、より安全で確実な管理への取り組みを進めています。

#### 化学物質の安全管理に対する考え方

化学物質は、私たちの生活を豊かにそして快適にするうえで、なくてはならないものです。しかしその一方で人体や生態系に重大な影響を与えるリスクも持っています。小林製薬グループでは関連法規の遵守はもちろん、製品開発から生産、物流に至るまで、それぞれの段階で化学物質の管理に努めています。

#### ① 製品開発



製品の中に含まれる化学物質は、原料の段階から法規制及び独自の基準に基づき安全に管理をしています。開発、設計段階においては、PRTR対象物質の使用量を削減することで、環境性能や安全性を高める可能性があると考え、さまざまな製品で、機能を低下させることなく、代替物質への切替えを行っています。

#### ② 生産



生産段階で発生するPRTR対象物質について、適正な処理を行い、その処理についても隨時確認をし、環境への影響を低減できるよう取り組んでいます。さらにコストも考慮しながら代替原料への変更も行っています。

#### ③ 物流



倉庫においては薬事法に基づき厚生労働大臣が定めた、医薬品等の品質管理基準にて、温度・湿度管理を行っています。また輸送時において化学物質の漏洩などが発生しないよう、梱包形態の輸送チェックも行っています。

#### ④ 使用・廃棄



使用・廃棄時の影響は製品開発時に配慮しています。

**PRTR**

PRTR法に定められるPRTR（Pollutant Release and Transfer Register）制度とは、人の健康や生態系に有害のある化学物質について、事業所からの環境（大気、水、土壤）への排出量及び廃棄物に含まれての事業所外への移動量を、事業者が自ら届け出るとともに、国は届出データや推計に基づき、排出量・移動量を推計し、公表する制度です。

● 当社でPRTR届出を行った対象化学物質（2019年度）

(t/年)

対象化学物質名	用途	事業所外への移動量		事業所外への排出量		
		下水道	産業廃棄物としての移動	大気	公共用水域	土壤
ジフェニルエーテル	製品原料	0.000	0.075	0.000	0.000	0.000
ノルマルードデシルアルコール	製品原料	0.000	1.062	0.000	0.000	0.000
ドデシル硫酸ナトリウム	製品原料	0.000	0.350	0.000	0.000	0.000
4-ヒドロキシ安息香酸メチル	製品原料	0.000	0.097	0.000	0.000	0.000
N-(4-ヒドロキシフェニル)アセトアミド	製品原料	0.000	0.170	0.000	0.000	0.000
ペレオキソ二硫酸の水溶性塩	製品原料	0.000	0.670	0.000	0.000	0.000
ほう素化合物	製品原料	0.004	1.470	0.000	0.000	0.000
ポリ(オキシエチレン)=アルキルエーテル(C=12-15)	製品原料	0.000	0.270	0.000	0.000	0.000

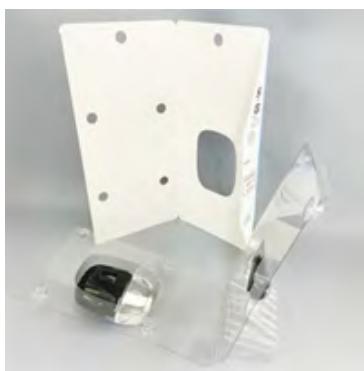
## ■ 持続可能なものづくり

### ● Reduce(減らす)

製品設計において、プラスチック部分を薄くしたり、部品点数の削減、外装箱の設計改善などによる材料使用量の削減、さらには廃棄物容積を小さくすることに向けて取り組みを進めています。2019年度は『Sawaday クルマ専用クリップ パルファム』の外装カバーを見直すことで、従来品に比べプラスチック使用量を約55%削減することに成功しました。

#### Sawaday クルマ専用クリップ パルファムの例

改良前



改良後



### ● Reuse (再利用)

再利用の視点では、詰め替えや付け替え製品の推進に取り組んでいます。当社の国内家庭用品製造販売事業において大きな売上を占める『液体ブルーレットおくだけ』では、構造上難しく長年の課題であった下容器の改良を実現し、アイテム間の互換性をもたせることができました。

これにより、お客様に対し、製品の付け替え使用のご提案をより一層進めていきます。

改良前：アイテムにより、下容器構造がバラバラ



改良後：アイテム間の互換性あり



### ● Recycle (再資源化)

2019年より、関西の一部店舗に使用済み『カイロ』の回収BOXを設置。自社製品のみならず他社製品も含め回収したカイロの鉄粉はリサイクルされ、新たな鉄粉として生まれ変わります。これまで廃棄されていた使用済みカイロの鉄粉をリサイクルする場を提供することで循環型社会に貢献していきます。



カイロ回収BOX活用促進ポスター

### ● Renewable (再生可能原料への転換)

アルミパウチ包材について植物を原料とした素材への転換を開始しています。『小林製薬の濃い杜仲茶』外装のパウチの20%を石油由来のポリエチレンから植物由来ポリエチレンテレフタレートに転換しました。今後も、積極的に植物由来ポリエチレンテレフタレートなどの再生可能原料への転換を進めていきます。



### ■ 『噛むプレスケア』

#### ● 改善点

『噛むプレスケア』は、従来のプリスター包装と呼ばれる透明なプラスチックと台紙の包装形態から、新開発したフィルムパッケージに変更したことで、資材点数を7点から5点に削減したことや、消費者が購入から食べるまでの工程を6工程から4工程に削減し、環境とユーザーの負担軽減の視点などから総合的に評価されました。

変更前パッケージ



変更後パッケージ



## ■ 人財育成に関する基本方針

ブランドスローガンの「“あつたらいいな”をカタチにする」の実践には、従業員一人ひとりが生き生きと働き、持てる能力を伸ばし、発揮していくことが前提条件になります。従業員の価値観や行動の拠りどころとなる「行動規範」の一つにも「社員一人ひとりが主役」という項目があり、従業員の主体的な行動を奨励しています。

小林製薬グループでは、従業員がその能力を十分に発揮できるよう、人事制度や人財教育/育成の充実を図り、従業員満足度の高い経営を目指しています。



新入社員研修の様子

### ● “あつたらいいな”の教育体制を確立したい

「企業は人なり」という言葉があるように、企業の永続的な成長を支え、実現するのは、「人財」なくしては考えられません。「人財」となる人を開発・育成することは企業にとって最も重要な経営課題と言っても過言ではありません。この経営課題に対して人財戦略を構築し、それに基づいた教育を実施しています。また、人財戦略に基づいた教育とともに、個々の特性が活かされ、自己の成長を実感できる教育も必要です。個性が活かされ、個人が成長することこそ企業の成長につながります。

小林製薬グループでは、経営者と従業員の両方のニーズに対応し、柔軟性のある教育体制を構築し、「人財」の育成に積極的に取り組んでいます。

## ■ 求める人財像

小林製薬グループが求める人財像は以下のとおりです。

これらの人財要件は、当社の経営理念やビジネスモデルを達成するために必要な要素と密接に関連しています。また、当社ではこのような人財が集まり、全員が経営者の視点を持って働く「全社員参加型経営」を目指しています。

### ● 4つの人財要件

#### 主体性

前例にとらわれず、  
「自分で考え」  
判断できるか

#### チャレンジ精神

失敗を恐れず、  
新しいことに  
「チャレンジ」できるか

#### 関係構築力

自ら動いて周囲に  
働きかけ、良好な  
関係を構築できるか

#### やり遂げる力・ 忍耐力

打たれ強く、  
ねばり強い  
「泥臭さ」があるか

### ● ごんたの10箇条

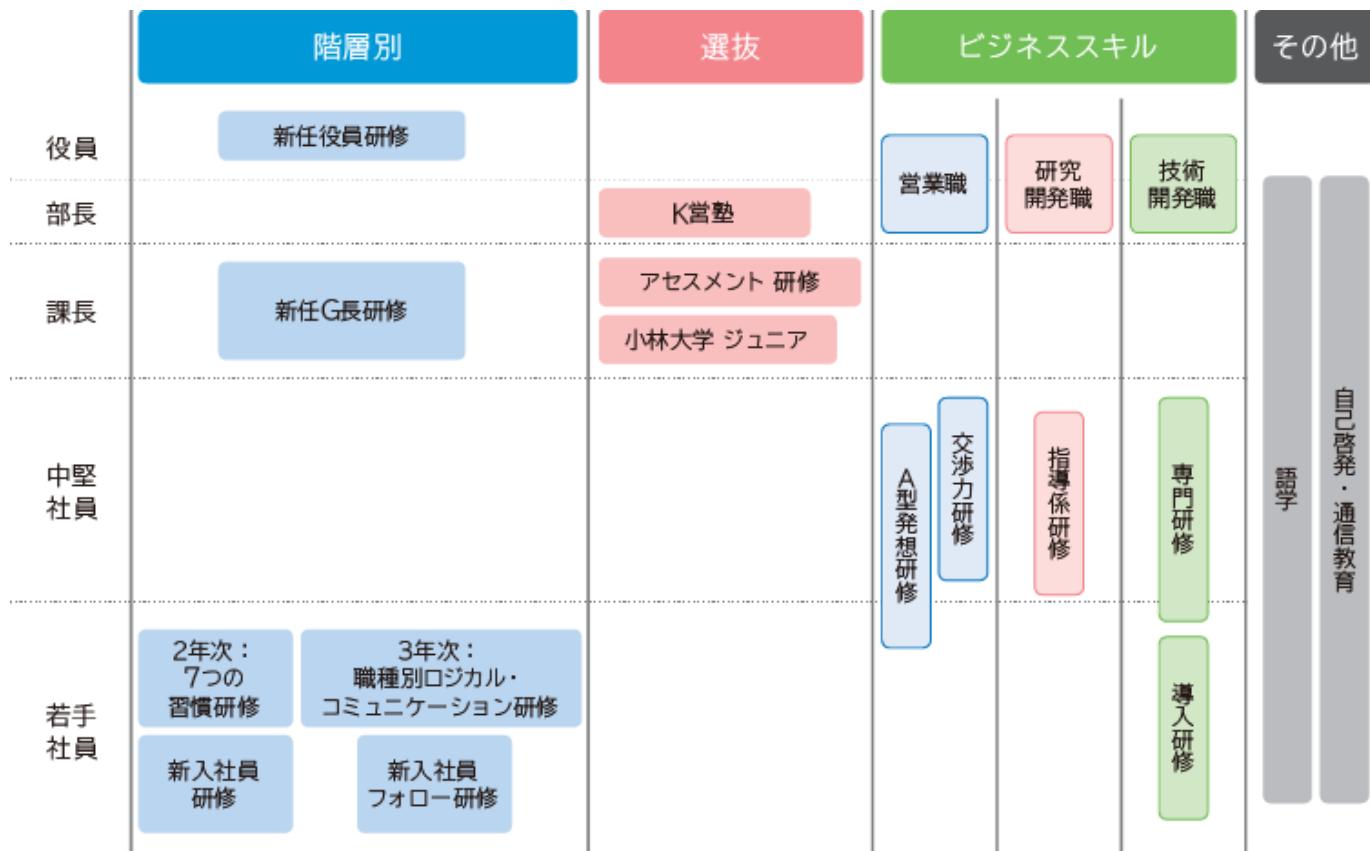
小林製薬にはごんたの10箇条と呼ばれる人財像があります。「ごんた」とは関西弁で「やんちゃな」という意味であり、これをまとめたものが4つの人財要件となります。



### ■ 教育・研修

経営理念の骨子である「創造と革新」を実践し、お客さまの“あつたらいいな”をカタチにするためには、人財育成は最重要課題の一つです。そのために、従業員一人ひとりが持てる能力を伸ばし、自己の成長を実感できる教育が必要となります。

### ● 教育体系図



## ● 選抜教育

小林製薬グループでは、早い段階から経営センスを磨き、将来の幹部候補を育成する「小林大学」と呼ばれる選抜教育を実施しています。これは、代表取締役会長の小林一雅が学長となり、主に課長クラスを対象としたジュニアコース、主に部長を対象とした「K塾」の2コースで構成されています。「K塾」では、会長自らが教鞭をとり、塾生と全力で向き合います。模擬経営会議などを通じて、経営者としてのものの見方、決断の下し方、そして何より、小林製薬グループのDNAを塾生に伝承しています。



「K塾」の様子（左上：当社会長）

## ● OJT (On The Job Training)

小林製薬グループは、「人財の早期育成の鍵は、現場にあり」という考え方のもと、若手従業員についてはOJTによる人財育成を重視しています。

小林製薬グループでは重要な経営指標として「新製品寄与率（初年度・4年間）」を掲げており、新製品開発こそが会社の成長の源泉と位置づけています。新製品開発に関連したOJTには独自の工夫を取り入れています。

製品開発に携わる者は、毎月1回、新製品アイデアを社長に対してプレゼンする機会を与えられます。社長に直接プレゼンすることで若手従業員にとって大きなモチベーションとなっています。また、アイデアが認められ、製品開発の段階に進んだ後でも、社長をトップとする「開発参与委員会」（毎月開催）で社長と頻繁にコミュニケーションを取ることになります。これらの過程で社長のみならず、同僚や上司、関係部署とも密接なやり取りを行うことになり、大きな成長機会を提供しています。

また、独自の「アイデア提案制度」も重要な人財育成のツールとなっています。小林製薬グループの従業員は、新製品アイデアもしくは業務改善アイデアを毎月1回出すことが義務づけられています（若手従業員の中には年間で100件以上のアイデアを出す者もあります）。この制度を通じて、従業員が世の中の変化の兆しやニーズを日々考える習慣がつくようになり、新製品アイデアを出す力が養われていきます。

このようなOJTの機会を活かすためには、年代や階層にかかわりなく、意思が尊重される企業風土が必要です。そのため、1995年から「さん付け呼称」を導入し、役職名での呼称を禁止して、従業員全員が一律「さん付け」で呼び合うことになっています。



開発参与委員会での説明風景  
(右：当社社長)

## ■ 理念の浸透

小林製薬グループでは、会社のあるべき姿・目指す方向を従業員が理解し実践することが何よりも重要であると考えており、理念や方針の理解と浸透のために以下の取り組みをしています。

### ● LA&LA

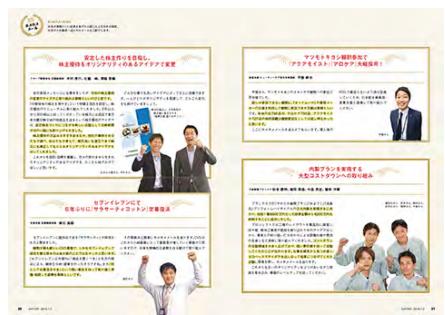
会長が現場を訪問し、経営方針の理解や現場の諸問題について現場従業員と議論するLA&LA（Looking Around & Listening Around）を定期的に開催しています。

また、事業部長クラスも同様にワークショップを開催し、理念や方針の理解・浸透を進めています。

### ● ホメホメメール

1996年に導入された「ホメホメメール」は、賞賛に値する行動をとった従業員に対して、社長が「どこが良かったのか」を具体的に書いたメールを直接従業員に送り、その仕事ぶりをたたえる制度です。

対象となる行動は、社長自身が日頃の業務の中で見つけていきます。従業員は、社長から心のこもった言葉で賞賛を受けることで、モチベーションアップにつながっています。また、その内容はグループ報でも紹介され、「主体性を持って挑戦した人は、どんどん讃める」という経営姿勢を全社に示し、現場での主体性を重視することに役立っています。



グループ報による紹介

## ■ 成長対話の取り組み

成長事業や将来のための成長投資を成功させ、継続的に企業価値向上を実現していくためには、そういう新しい分野に優秀な人財を積極的に投入していくことが重要だと考えます。そのためには、人財の成長のスピードを高める必要があります。

そこで、小林製薬グループに「“あったらいいな”をカタチにする」というビジネスモデルがあるのと同様、人財育成についても独自の育成モデルを確立すべきと考えています。具体的には、上司と部下との対話の場となる「成長対話」を定期的に設け、「成長対話シート」というツールを用いて自分が思い描いている「ありたい姿」について話し合い、そこに向かう成長のためのアイデアを出し合って、各自の成長を支援しています。成長が見られた時に「ここが成長した」ときちんと伝えてあげることが、成長意欲の源となり、成長を促進すると考えています。

これにより、将来はお客様のお困りごとを解決するためだけでなく、部下や同僚の成長のためにも“あったらいいな”的アイデアを出し合うことが当たり前になるようにしています。



部下の成長をテーマに  
上司も一緒にアイデアを出し合う

## ■ ダイバーシティに関する基本方針

年齢や性別、国籍などの様々なバックボーンや視点を持った従業員の存在は、新市場を創造する製品開発には欠かせないものと考えています。同じものを見ても、立場や視点によって見方は違います。このような人財が集まり、多様な視点で物事を見ることができる組織になれば、様々なお客様のニーズを理解した製品開発や広告も可能になると考えます。これらの考えは行動規範の1つである「社員一人ひとりが主役」にも表れており、お互いを尊重し合い、一人ひとりの能力を向上させることが個人の成長だけでなく会社の成長につながると思っています。

## ■ 人財の活用

### ● 女性管理職の登用

当社では、女性活躍の推進を重要な経営課題と位置づけています。女性管理職比率を拡大させており、今後も引き続き注力していきます（2020年1月時点の女性管理職比率11.5%）。

### ● 定年退職者再雇用制度

定年を迎てもまだまだ働く意欲の高い方に対して、その専門知識や技術を発揮していただくために、定年退職者再雇用制度を設けています。

### ● 障がい者雇用の促進

2011年11月に、小林製薬グループの障がい者雇用の促進ならびに障がい者が安心して就労できる職場の提供を目的として、「小林製薬チャレンジド」を富山県富山市に設立しました。2012年2月には特例子会社の認定を受け、さらに同年5月にはグループ適用の認定を受けたことで、小林製薬グループとしての障がい者雇用体制の基盤を確立しました。

そして、2014年1月には仙台事業所、2015年4月には三田事業所をそれぞれ開設しました。

また、これまで清掃業務がほとんどでしたが、「仕事創出」の工夫を行うことで、工場内の容器の洗浄や防塵服の仕分け、一斗缶集約・廃棄、廃棄物の分別等、業務の幅を広げています。

※2019年12月末現在 障がい者雇用率2.86%

### ● ダイバーシティインデックスの導入

職場におけるダイバーシティの理解度・実践度を数値化するためのオンラインテスト（ダイバーシティインデックス）を実施しています。これにより、従業員への理解促進・意識啓発を図り、ダイバーシティの推進を加速させます。

## ■ 働き方改革

「従業員価値および企業価値の最大化」を目的とし、遵法体制の確立・維持はもとより、ワークライフバランスの充実と労働生産性の向上を目指し、働き方改革に真剣に取り組んでいます。

### ● 働き方改革の推進

2019年4月に施行された「働き方改革関連法」を遵守し、従業員の健康被害を及ぼし得る長時間労働の撲滅、有給休暇取得率の向上を引き続き啓蒙していきます。

### ● 労働生産性の向上

「成果のために、かける時間は惜しまない」という働き方から脱却し、付加価値の高い業務のウエイトを上げ、労働時間に見合う成果を追求していくマネジメントへと移行しています。効率的な働き方を推奨することで労働生産性の向上を図っています。

### ● 従業員の健康増進

従業員の活躍は家族の支えが重要であり、従業員のみならず、家族の健康促進も重要な課題であると認識しています。

2019年4月から35歳以上の従業員とその家族（被扶養者）の定期健康診断において、人間ドック（日帰り）の費用を全額会社負担することを制度化しました。こうした取り組みの結果、2019年度の健康診断受診率100%を達成しました。

### ● ワークライフバランスの充実

育児・介護と就業の両立支援施策のさらなる充実を図るだけでなく、その施策を利用できる対象を拡大することで「誰もが使いやすい、柔軟な勤務制度」の整備にも取り組んできました。

**【フレックス制度】**

2019年4月 育児・介護のためのフレックス制度導入

2020年1月 フレックス制度の運用変更

(対象者を原則全従業員に拡大／コアタイム廃止)

**【在宅勤務制度】**

2019年9月 自宅での時間外労働・休日労働を可能とする勤務制度導入

2020年1月 育児・介護のための在宅勤務制度導入

(看護などで出社できない場合に半休と併用)

育児休業中に利用できる在宅勤務制度導入

(一定期間の産育休中に利用)

**■ 「くるみんマーク」を取得**

2016年7月、子育てサポート企業として厚生労働大臣認定の「くるみんマーク※」を取得しました。

小林製薬では、以前より仕事と育児の両立を支援する制度は整備していましたが、制度をまとめ広く周知したり、制度の取得促進や働き方改善の活動を継続していることが認められました。

2017年には3名の男性育休取得者がおり、最近は、短時間勤務や時差出勤を利用する男性も徐々に増えています。

女性だけでなく、男性も含め全従業員が働き方を見直し、イキイキと活躍できる環境づくりを目指していきます。

※くるみんマークとは次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる。この認定を受けた企業の証が「くるみんマーク」。

**■ 人権関連についての考え方**

人権専門の担当者を1名任命し、社内に対しては人権研修を実施したり情報を発信したりしています。社外においても外部団体に加盟し社外への啓発にも積極的に取り組んでいます。また、社内で万が一、問題が発生した場合は社内の相談窓口はもちろんのこと、外部の専門機関や弁護士に相談できる窓口を設け、問題の迅速な解決と個人を保護する仕組みを構築しています。

**■ 社内人権研修**

小林製薬グループ内の人権啓発の取り組みとして、「社内人権研修」の実施と社内媒体を活用した各種人権関連情報の発信があります。

「社内人権研修」は、新入社員や新任管理職など階層別に実施しているほか、全従業員を対象に各事業所で年1回実施しています。同和問題をはじめ、ハラスメントやダイバーシティ、障がい者などさまざまなテーマをわかりやすく取り上げ、理解浸透を図っています。

## ■ 基本方針・マネジメントシステム

小林製薬グループは、従業員の安全と健康を維持し、快適な職場環境づくりに向けて取り組みます。そして、労働安全衛生法に基づき「全社安全衛生委員会」を設置し、その下部組織としてそれぞれの事業所ごとに毎月委員会を開催し、社内パトロールを強化しています。

## ■ 交通安全への取り組み

小林製薬グループでは、全社的なスローガンに掲げて無事故・無違反を強化しています。単に意識を高めるだけでなく、所属員全員で庶務部門から配信されるリスクマネジメントソリューションニュースの読み合わせなどを積極的におこない、日頃から交通安全意識を高めています。

## ■ メンタルヘルスへの取り組み

昨今のストレス社会の中で誰もがメンタルヘルスに不調をきたす可能性があるといつても過言ではありません。小林製薬グループとしては以下の取り組みを行っています。

※いずれの場合も個人のプライバシーが確実に保護されています。

### ストレスチェック

自分自身のストレス状態をチェックし、必要に応じて自ら対処できるようにしています。また、集団分析を行い、職場改善に向けた取り組みに役立てています。

### カウンセリング

メンタルヘルスケアが必要となった場合は、外部の窓口に相談したり、カウンセリングを受けたりすることができます。

### 産業医・専門医への相談

定期的に開催されている「心とからだの相談室」にて産業医や専門医に面談や、電話で直接相談することも可能です。

## ■ 提案制度による「全社員参加経営」

小林製薬グループでは、行動規範の一つである「社員一人ひとりが主役」の考え方のもと、「全社員参加型経営」を推進しています。その具体策の一つが、社長から新入社員まで職種や社歴に関係なく全従業員が参加できる「アイデア提案制度」です。年間約3万件以上の提案の中からは、大ヒット製品に成長したものも数多くあります。また、他部署の「もっとこうしたら良いのに」を直接該当部署に提案する「改善提案制度」は、従業員の経営参画意識を高めています。アイデア提案と改善提案を合わせ4万件以上の提案が集っています。

## ■ 提案夕食会

提案制度では、提案件数や提案内容に応じてポイントが与えられます。

年に一度、ポイント獲得上位者を集めて社長や会長を囲んでの夕食会が催され、高い問題意識を持った日ごろの取り組み姿勢に対してねぎらいの言葉が贈られます。



提案夕食会での食事風景



提案夕食会（大阪会場）



提案夕食会（東京会場）

## ■ 全社員アイデア大会

2014年から全社員で新製品のアイデアを考える「全社員アイデア大会」という会議を行っています。これは、小林製薬グループの全社員が当社の創立日である8月22日に各人で新製品のアイデアを出し合い、投票等で優れたアイデアを選抜していくものです。勝ち上がった事業部ごとの代表アイデアを役員にプレゼンし、入賞したアイデアは実際に発売する事を目指しています。この活動は小林製薬グループならではの活動として、毎年開催しています。



全社員アイデア大会の様子  
(左中：当社社長)

## ■ 全社員によるアイデア創出

年間3万件を超えるアイデア提案は、従業員一人ひとりがさまざまな方法で暮らしの変化や、その中で生まれる新たなニーズを探求することから生まれます。調査データに頼りすぎず、自らの目で現場を見て歩き、常に生活者の暮らし視点に立った情報を収集しています。

特に店頭は、暮らしの変化がいち早く反映される情報の宝庫と言えます。個店を訪問する営業担当にとって、取引先様からのご要望や店頭のお客さまの反応などは、新しい製品アイデアに結びつく重要な情報です。自社製品を取り扱うドラッグストアやスーパーだけでなく、家電量販店・ファッショビル・商店街などの店頭観察からアイデアが生まれることもあります。

また従業員の情報収集は、業務時間内に限りません。日常の買い物の途中でニーズを見したり、身近な家族や友人との会話からヒントを見つけたり、それぞれの「暮らしの視点」で情報収集のアンテナを張りめぐらせてています。

全従業員が開発に対する強い意識を持ち、生活者としての視点から暮らし変化の「兆し」を捉える。それが“あつたらいいな”をカタチにすることにつながっています。



提案制度からできた製品  
熱さまシート

## ■ 品質保証方針

### ● 「安心・安全な品質の確保」を実現するために品質における指針を制定

製品の開発において最も重視すべきは「安心・安全な品質の確保」であると考えています。信頼性保証本部を社長直下の組織として品質保証体制を強化し、さまざまな品質向上にむけた取り組みを行っています。

ステークホルダーの品質に対する意識は年々高まっています。小林製薬グループが製品やサービスを提供する上で遵守すべき品質における指針「品質保証方針」を制定し、全従業員がこれを遵守し日々の業務に取り組んでいます。

#### 小林製薬グループ 品質保証方針

私たちは、「品質は企業の命」の精神のもと、全社員が製品・サービスの品質向上に努めて、人と社会に素晴らしい「快」を提供します。

##### ① お客さま視点の品質

私たちは、お客さまとのつながりを大切にして、お客さまの声に真摯に耳を傾け、お客さま視点の品質を追求し続けます。

##### ② 満足を実感できる品質の追求

私たちは、「あつたらいいな」を追求して、お客さまが満足を実感でき、使い続けていただける魅力ある品質にこだわり開発します。

##### ③ 「安心・安全」の製品と情報の提供

私たちは、環境の変化を敏感にキャッチして、お客さまが安全にご使用いただける製品とお客さまに安心していただける情報をわかりやすく提供します。

##### ④ 信頼に応える企業活動

私たちは、関連法規を遵守して、公正で透明性のある企業活動を行い、社会に対する説明責任を果たすことでお客さまの信頼に応えます。

## ■ お客さま視点でのさらなる品質向上

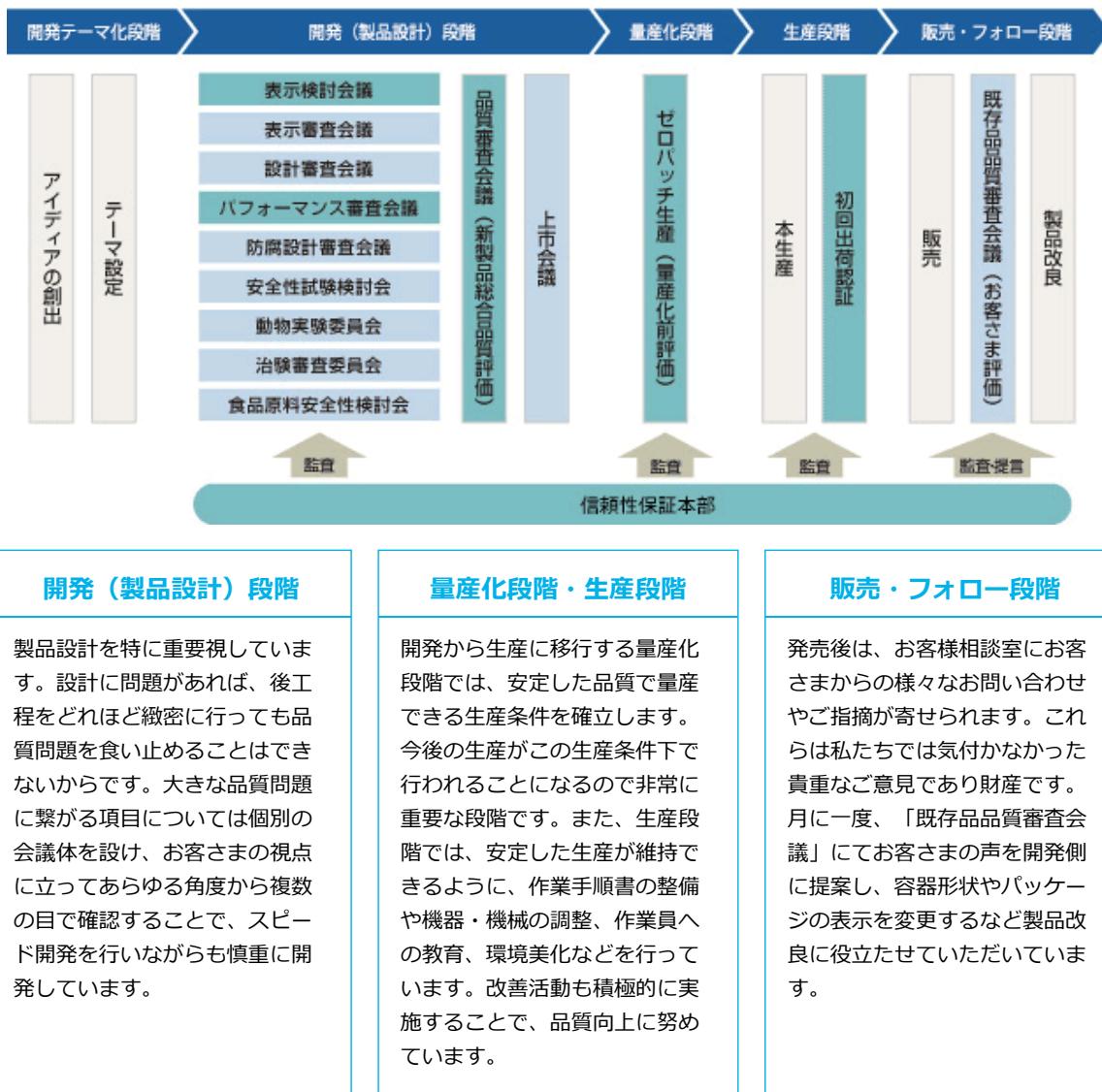
製品の開発から、製造、販売にいたるそれぞれの過程において、多くの意思決定が行わますが、それぞれの意思決定が正しく、適切に行われなければ、最終的な意思決定も正しくできず、品質も正しく保証できません。一つの製品を発売するには、全従業員が結集し、適切にリレーをする、つまり製品の品質は全従業員がつくっているということを全従業員が理解しなければなりません。この考え方を浸透させ、「品質保証方針」を確実に実行していくために、それぞれの組織や職能での責任と権限を明確にした「品質保証マネジメント規程」と「品質保証運用規程」も制定了しました。

小林製薬グループ全従業員が「品質は企業の命」を肝に銘じ、品質について十分に理解し、確実に実行することで、お客さま視点でのさらなる品質向上を追求していきます。



各種規程を制定

## ■ 品質保証体制



## ■ 富山小林製薬での取り組み



富山小林製薬

品質とは、お客様の安心・安全を保証するものであり、製造部門では、いかに安定した品質を保てるか、同時にいかに効率化して利益を出せるかを常に追求しています。品質の追求においては、悪いものを「入れない」「作らない」「出さない」という3か条があります。「入れない」では、資材メーカーと品質改善を図り、「作らない」では、情報共有に注力しています。トラブル事例とその対策を報告したり、過去の事例を整理し、誰もが見れるような仕組みにしています。「出さない」では合格ラインの幅を狭め、異常値を検出しやすくしています。検出されたデータを解析し、工程規格の設定値に反映しています。

医薬品には、薬機法に則った品質基準がありますが、栄養補助食品には法的に定められた基準はありません。そこで富山小林製薬では、「日本健康・栄養食品協会」が発行している「GMP適合認定証」の審査を受け、認定を受けました。これにより、原料の受け入れから最終製品の出荷に至るまでの管理組織構築と作業管理（品質管理、製造管理）の実施、設備構造の構築が確認されています。

今後も製品の品質と安全性の向上を図っていきます。



目視検査行程



洗浄行程

### GMP適合認定証

GMPとはGood Manufacturing Practice の略で「適正製造規範」といい、厚生労働省より、2005年2月1日付「錠剤、カプセル状等食品の適正な製造に係る基本的考え方について」（ガイドライン）が示されています。

そこで、原料の受け入れから最終製品の出荷に至るまでの全工程において、製品の品質と安全性の確保に努める必要があることから、適切な管理組織の構築及び作業管理（品質管理、製造管理）の実施（GMPソフト）と、適切な構造設備の構築（GMPハード）をしている工場に認定されるものです。

## ■ 愛媛小林製薬での取り組み



愛媛小林製薬

愛媛小林製薬においては、『熱さまシート』や『サラサーティ』等の衛生用品を扱っています。それゆえ、厳密な安全衛生管理に取り組んでいます。資材メーカーと協力し、異物が入らない仕組みを構築すると共に、生産ライン投入前に最終検査を行い、それに合格した資材のみ使用するルールになっています。

また、人による異物やゴミの混入を防ぐため、生産ラインに入る前には、クリーンルームで着替え、エアーシャワーで異物除去を行ってラインに入るなど、徹底した衛生管理を実施しています。このような検査や設備だけでは十分とはいえません。生産工程のポイントとなるところでは、人による目視検査を行うことで、万が一が起こらない体制を構築しています。さらに、ヒューマンエラーをなくすことを目的に、指差呼称100%達成を目標に取り組んでいます。常に最高の品質をお届けするために、技術や設備、さらに人による管理という三位一体での品質管理を実施しています。



熱さまシートの目視検査



指差し呼称の徹底によりエラーを防止

### ■ 桐灰小林での取り組み（ISO 13485）

2015年12月4日に製造部門である桐灰小林製薬三田工場では、長年ISO 9001を運用していましたが、小林製薬グループの国内工場では初めてISO 13485認証を取得しました。

ISO 13485とは、安全で有用な医療機器の継続的な製造・供給を目的とした、医療分野における品質マネジメントシステムの世界標準規格で、ISO 9001と比べて、整備する書類が約3倍に増加しましたが、外部講師を招いて勉強会を実施し、関係者全員で知識を深め対応しました。

今後も、この経験を通じて得られた結束力に磨きをかけ、さらなる品質向上を追求していきます。



桐灰小林製薬三田工場の社員

### ■ 開発現場の取り組み

開発現場では設計品質、性能品質、表示品質について議論を重ねながら品質担保の活動を進めています。開発者はお客さま視点での製品開発が求められますが、時として開発者の視点で品質の目標値を設定してしまいかがちです。したがって、特に設計段階における設計品質の協議は非常に重要です。

また、開発者が意識しなければならないのは性能品質（製品性能データ）です。データにはお客さまに製品の性能をわかりやすく伝えるためのデータと、学術的視点に立って有識者（第三者）に対して説明責任を果たすためのデータがあります。

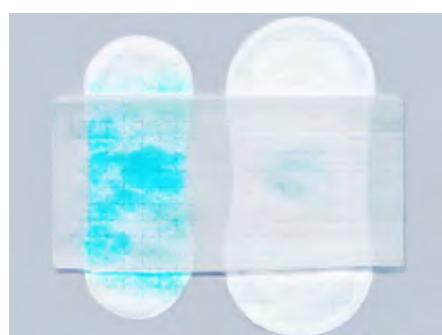
いずれのデータも非常に大切であり、2つのデータの必要性をさらに開発現場に浸透させて品質の高い製品開発に取り組んでいます。

#### ● 性能品質データ

##### おりものシートと『尿モレサラサーティ』で吸水力を比較

おりものシートと『尿モレサラサーティ』に、10ccの水分を吸水させた30秒後の吸水力を比較しています。

ティッシュを表面に当ててみると、おりものシートの表面には、まだ水分が残っていることがはっきりわかります。



比較写真



おりものシート



『尿モレサラサーティ』 少量用

## ■ 通信販売の取り組み

お客さまに安心、信頼して購入いただけるように「栄養補助食品の着色料、香料、保存料の無添加」「配合成分・含有量の表示」だけでなく、医薬品との飲み合わせなどに対応した製薬会社ならではの専門の相談室を設置しています。

製品開発では、さまざまな成分に注目して、その有用性や安全性の研究を続けています。原料の選定、成分の処方や配合、飲みやすさにおいても妥協することなく検証を繰り返して製品化しています。また、製品の中身だけでなく、使い勝手も考慮して容器、包装を設計することも重要です。

品質については、医薬品並みの厳しい品質管理を徹底しており、「健康補助食品GMP適合認定証」を取得している工場で、医薬品の製造管理基準であるGMPに準拠して、品質と安全性の確保に努め、お客さまに選んでいただける製品を提供するべく日々取り組んでいます。



有用性・安全性の研究

## ■ 「第9回 健康食品安全性勉強会」を開催

2017年2月13日、大阪市のメルパルク大阪にて、通販事業部の主催で「第8回 健康食品安全性勉強会」を開催しました。食の安全や品質に向き合い、健康食品業界全体の意識向上を目的としている会で、原料メーカーなど協力会社のご担当者を招き、原料メーカーと「一般社団法人 日本健康食品規格協会」の池田秀子様のご講演、パネルディスカッションをおこない、最新の原料情報や実務に即した内容を盛り込みました。

約50社、100名以上の方にご出席をいただき、「小林製薬の製品開発への姿勢や取り組みの詳細を聞ける貴重な機会だった」「普段なかなか耳にできない消費者の声を聞くことができ勉強になった」といった声をいただくなど活況な会となりました。通販事業部では、今回のような独自の勉強会を試行錯誤しながら毎年開催しており、今後も、勉強会などのイベントを通じて小林製薬の品質や安全性に対する考え方をご理解いただき、業界全体のさらなる品質向上に貢献していきたいと思います。

## ■ ユニバーサルデザインについての取り組み

当社は、他社にない特徴を持った製品が数多くあります。“あつたらいいな”の製品を世の中に届けるべく開発を続けています。現在、日本では高齢化が進み、障がい者の社会進出が進むなか、世間全体としてバリアフリーが進んできており、なかでもユニバーサルデザインといわれる、「誰にでも使いやすく設計されたデザイン」の製品が増えてきています。このユニバーサルデザインの考え方で当社の製品を採点してみたところ、評価の低い製品がいくつか見受けられました。“あつたらいいな”的アイデアやコストを考慮したゆえ、使用感や使いやすさが多少犠牲になった製品です。そこで、使用感や使いやすさといった点にも注目し、製品の改良を行いました。

## ■ 高齢者向けアルミパウチの開発

高齢者向けアルミパウチ開発の背景には、高齢者の手先が想像以上に不自由なこと、これまで高齢者視点の開発ができていなかったことなど、現行のアルミパウチには、高齢者の方には「開けづらい」という問題がありました。

これをきっかけに高齢者視点のアルミパウチの開発を進め、60パターン以上の試作品を経て、「キレイに少ない力で引き裂ける」「手で持ちやすく」「繰り返し使ううちにクセづくことでより開けやすくなる」という条件を満たす絶妙な山型の形状を目指しました。

一番こだわったのは、より自然な動作と少ない力でスムーズに開封でき、開封後の切断面がきちんと成形されるように設計すること。これが最終的に他社製品との差別化を実現する最大の特長になり、お客様の快適性を追求することが出来ました。

今後もお客さま目線に立った製品設計の模索を続けていきます。



高齢者向けアルミパウチ

### ● 開口部の改良

改良前



つかむところが狭く開けにくい

改良後



つかむところを山型にカットすることで、開けやすく改良

## ■ 糸ようじのパッケージのリニューアル

今までの糸ようじは資材点数が多く、開封するのに手間がかかっていました。そこで、糸ようじを入れていた専用容器をなくし、糸ようじを入れる容器とパッケージを一体化させることで、パッケージの裏をめくるだけで糸ようじがすぐに取り出せる仕様に改良しました。

今後も、さまざまなお客様が使いやすいデザインを目指して、さらなる改良を続けていきます。



糸ようじ新パッケージ

### ● パッケージの改良

改良前



さまざまな資材を取る必要があり、開けるのに一苦労

改良後



パッケージ裏をめくるだけ

## ■ 公正な広告・表示

小林製薬グループでは、製品パッケージや広告においてわかりやすく魅力的な表現で消費者に製品の良さをお伝えしております。一方で、医薬品医療機器等法や景品表示法、健康増進法などの関連法規に違反していないか、また、他社の権利を侵害していないか等、品質保証部門による横串の元、十分な事前確認を行っています。そして、社内の偏った判断にならないよう、必要に応じて外部有識者や行政へのヒアリングも行っています。

また、マーケティング担当者に対する社内研修・勉強会も定期的に開催しています。

これらの取り組みにより、公正な製品表示・広告になるよう努めています。

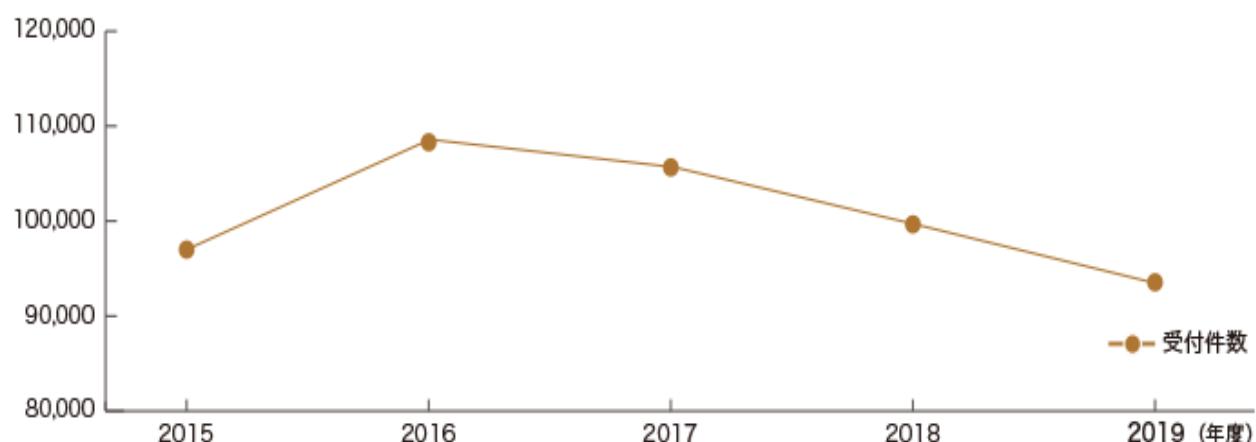
## ■ お客様相談室の基本姿勢

お客さまからいただくお声は、ご愛用者の貴重なご意見として、じっくりお伺いし、一つひとつ丁寧に応対するよう心がけています。そして、いただいたお客さまの声を社内へ反映させるための体制を整えています。

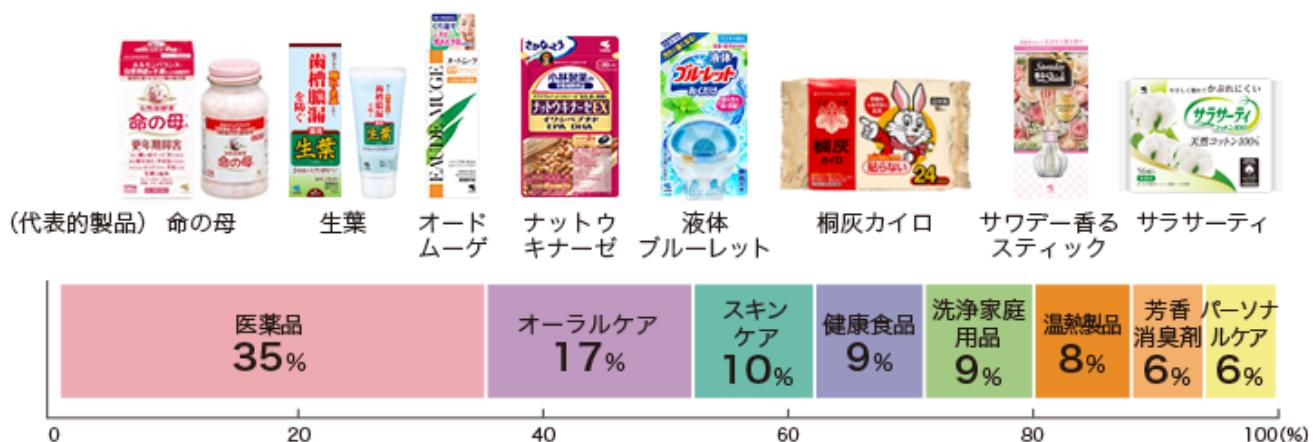
### 小林製薬グループお客さま対応基本方針

- 私たちはお客さまひとりひとりのお声に耳を傾け、誠実に一生懸命対応します。
- お客さまからいただいたお声を活かし、製品やサービスを向上し続けることで、お客さまに小林製薬でよかったと思っていただけるよう努めます。

## ■ 「お客さまの声」の件数推移と割合



## ● カテゴリー別製品別の割合（2019年度）



## ■ お客さまの声にこたえる仕組み

いただいたお客さまの声の一つひとつを真摯に受け止め、貴重なご意見として、担当部署を始め経営トップにまで速やかに伝えています。また、お客さまの声を社内に伝えるだけでなく、しっかりと分析をして製品・サービスの改善につなげる活動もお客様相談室の使命として取り組んでいます。

### ● お客さまとのコミュニケーションシステム



## ■ インターネットを活用した情報発信

お客さまの疑問や知りたい事をいつでもインターネットでご覧いただけます。 「よくあるご質問（製品Q&A）」 でご案内しています。

また「今すぐ欲しいので販売しているお店が知りたい！」とのお客さまのニーズに対し、「販売店検索」 にて24時間いつでもお店を調べていただけるよう対応しております。

### ● よくあるご質問（製品Q&A）



**PCサイト**

お客様相談室

お問い合わせの窓口へお問い合わせ

企業情報

IR情報・CSR

採用情報

通信販売

お客様相談室からのお知らせ

2019/12/09 オンライン相談室 年末年始の営業について

2016/05/19 フリーダイヤルのお掛け間違いが発生しております。電話番号を今一度お確かめの上、お掛け下さい。

2015/10/26 当社を装った不審なメールにご注意ください。

よくあるご質問（製品Q&A）

検索したいキーワードを入力

製品カテゴリーで絞り込む

内容・目的別で絞り込む

検索

こんなお問合せはこちらまで！

- ・探しているQ&Aがない場合：[メールまたはお電話](#)
- ・販売店を探したい場合：[販売店検索ページ](#)

● 通常販売製品はこちらへ

ご相談の多い製品

他の商品 フェミニーナ飲料 カのム（共通） ヘモリンド チクナイン（軟膏、散剤）

製品カテゴリーから探す 製品名から探す 内容・目的別から探す

医薬品（医薬部外品を含む） 漢方茶 健康食品・サプリメント



**スマートフォンサイト**

お問い合わせ

お電話

メール

お客様相談室

お問い合わせからのお知らせ

よくあるご質問（製品Q&A）

検索したいキーワードを入力

製品カテゴリーで絞り込む

内容・目的別で絞り込む

検索

こんなお問合せはこちらまで！

- ・探しているQ&Aがない場合：[メールまたはお電話](#)
- ・販売店を探したい場合：[販売店検索ページ](#)

● 通常販売製品はこちらへ

ご相談の多い製品

他の商品 フェミニーナ飲料 カのム（共通） ヘモリンド チクナイン（軟膏、散剤）

製品カテゴリーから探す 製品名から探す 内容・目的別から探す

医薬品（医薬部外品を含む）	漢方茶	漢方茶
健康食品・サプリメント	漢方茶	漢方茶
花粉対策用品	衛生雑貨用品	衛生雑貨用品

よくあるご質問を目的別に分類し検索しやすくしています。

いろいろな検索ができるようになっています。

● 相談室みっちゃんの販売店検索

トップページのほかブランドサイトにも、販売店検索ページに直接飛べるようボタンを設置しています。

The image shows two side-by-side screenshots of the KOBAYASHI website. On the left, under the heading 'Top Page', there is a large promotional banner for 'Autumn New Products'. Below it, a red-bordered box contains important notices, one of which is about 'Customer Consultation Room business hours for the end of the year and start of the new year'. At the bottom of this section is a blue button labeled 'Shop Search'. On the right, under the heading 'Brand Site', there is a woman's profile and a product image for 'Women's Health Kirei no Ima A'. Below this is a text box stating: 'I am also, always, myself, healthily, women's heart and body health'. Underneath is another text box: 'This is also, maybe, perimenopausal?'. Below these are three small images of women with the captions 'itchy' (かゆい), 'irritated' (イライラ), and 'tired' (怠だるさ).

検索画面

The image shows the 'Shop Search' interface. At the top, there is a search bar with placeholder text 'お探しの製品名やブランド名を入力' and a magnifying glass icon. Below it are dropdown menus for '製品名やブランド名を選び込む' and '販路名を選び込む' (必選). Further down are sections for 'お探しの場所を決り込む' (using location lists) and '検索' (Search) button. To the right, the search results for 'Kirei no Ima A' are displayed on a map of the northern part of Tokyo. Three locations are marked with blue dots and listed below:

- ドラッグ**  
大田区大森北出町梅田1-3-1-1号  
地主家屋一ビル1F  
TEL: 03-000-0000  
中心から 204m
- 薬局梅田店**  
大田区大森北出町梅田1-3-1号  
地主家屋一ビル1F  
TEL: 03-000-0000  
中心から 354m
- ドラッグ福島店**  
大田区大森北出町梅田1-3-1号  
地主家屋一ビル1F  
TEL: 03-000-0000  
中心から 667m

## ■ お客様の声をいかした改善事例

## のどぬーるスプレー

ノズルの動かし方をわかりやすく&外れにくく改良しました



お客様の声



改善内容



「ノズルを手前に引き上げる」と書いている通りにしたのに外れてしまいました。

携帯袋の表示を「ノズルの根元を回転させる」という表現に変更しました。  
ノズルも外れにくいよう設計変更しました。

改善前

拡大

- <使用方法>**
- ① ノズルが図のように見えるように持つ
  - ② ノズルを手前に引き上げる

## ノズル引上げ方向注意

- <使用方法>**
- ① ノズルが図のように見えるように持つ
  - ② ノズルを手前に引き上げる
  - ③ ノズルを持ってキャップをはずす
- 1回2~3噴射を目安に濃度を飛散する  
(はじめて使用する時は、必ず液が噴出までぐりぎり押してください)  
● 鼻や口をはきながら使用すると、息を吸いながら使用すると、液が気管支や喉に入らおそれがある
- やぐ上に向いて噴射すると、うまく鼻部に命中する  
● 鼻を見ながら下の図の斜線部を目がけて噴射

改善後

拡大

- STEP 1: ノズルを回す**
- ① 図のように ノズルがボトル側面にくる位置で持つ  
根元を回す
  - ② ノズルの根元を回転させて動かし、ノズルを水平方向にする

## ノズルの回し方注意

- STEP 1: ノズルを回す**
- ① 図のように ノズルがボトル側面にくる位置で持つ  
根元を回す
  - ② ノズルの根元を回転させて動かし、ノズルを水平方向にする

## STEP 2: 噴射する

- ① キャップを外す**
- やぐ上に向くと、うまく鼻部に命中する  
● 鼻を見ながら下の図の斜線部を目がけて噴射
- ② ノズルの位置はそのまま**  
1回2~3噴射を目安に濃度を噴射する  
● 軽く息をはきながら使用すること  
● 押す
- (頭から見たイメージ)

## タフデント・パーシャルデント

ミシン目で切りやすく改良しました



お客さまの声

ミシン目で切り取りにくいです。

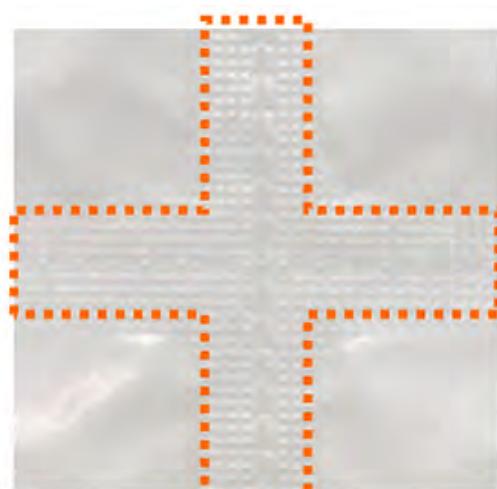


改善内容

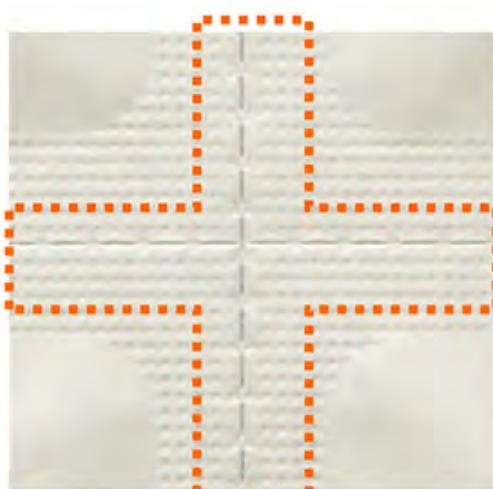
ミシン目の入れ方を改良し、切りやすくなりました。  
また、切る際のコツとして、ミシン目で折ってから切り離していただくよう表示を追加しました。



改善前



改善後



## のどぬーるぬれマスク 昼夜兼用立体タイプ

フィルターを入れる箇所がわかりやすく&入れやすくなりました



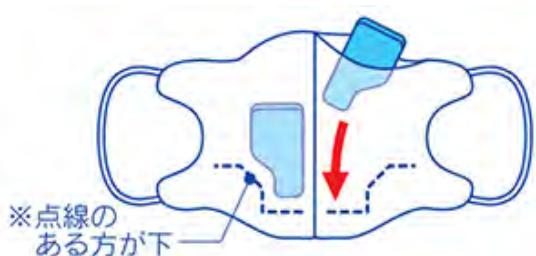
改善内容

マスクの外側と内側に段差がないからフィルターを入れる箇所がわかりにくく、フィルターも入れにくいで

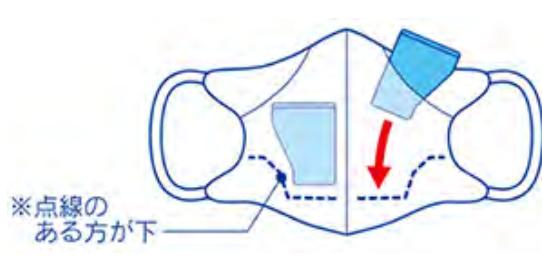
す。  
段差を設け、フィルターを入れる箇所をわかりやすく、  
フィルターも入れやすくなりました。



改善前

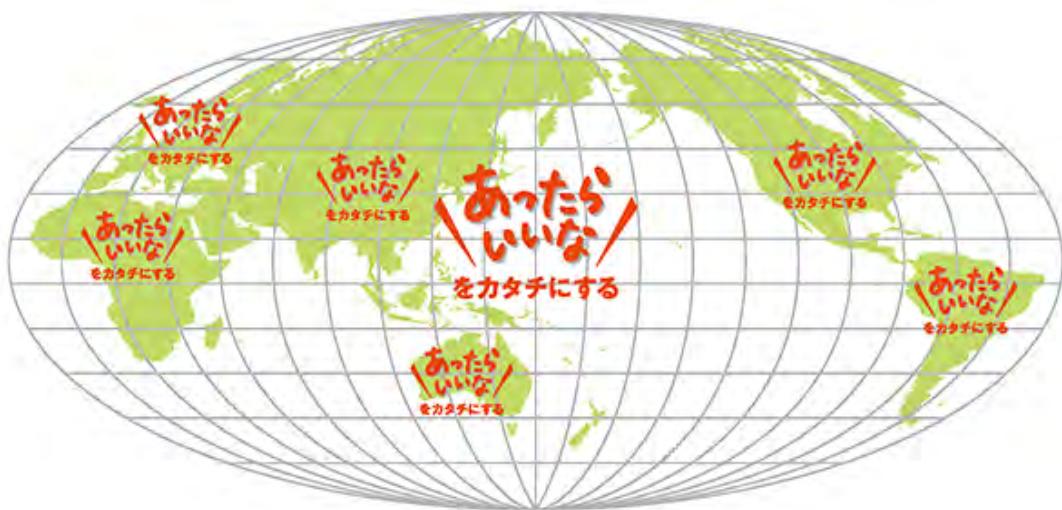


改善後



## ■ “あつたらいいな”をカタチにする、を世界へ

50年にわたり、当社は“あつたらいいな”をカタチにすることで、『ブルーレット』や『熱さまシート』『のどぬ~る』『アイポン』といったニッチ製品を生み出し、新しい生活習慣を作り、新市場を創造してきました。ニッチ製品は大部分の人にとってはなくてもよいものに見えますが、特定のお困りごと（プロブレム）を持つお客さまにとってはなくてはならない存在です。もし私たちが手がけなければ、そういうお困りごとは取り残されてしまい、お客さまが我慢するしかなかったものです。私たちはそんなお困りごとを見つけ出し、解決のアイデアを製品として生み出すことを得意としています。このようなお困りごとはまだ多く存在しており、しかも潜在しています。今後、さまざまな社会的課題にも視野を広げ、ますますスピードを持ってこのようなお困りごとを見つけ、解決策となるアイデアをひねり出し、お客さま一人ひとりの快適な生活や社会での活躍をサポートしていきます。現在、当社は150以上のブランドを保有しています。そのすべてがお客さまのお困りごとを解決していると言っても過言ではありません。当社の事業活動が広がれば広がるほど、さらに多くのお客さまのお困りごと、ひいては社会的課題を解決することになると考えています。それこそが私たちの使命であり、「誰一人取り残さない社会」の実現に向けた貢献にもつながります。日本で“あつたらいいな”をカタチにしていくことはもちろんのこと、それをスピーディに海外にも展開していきます。それだけでなく、今後は世界各国に存在するお困りごとを見つけ出し、現地で独自の“あつたらいいな”開発を実行できるよう挑戦していきます。



● 代表的なブランドと解決している社会的課題



■ 社会的価値の創出

小林製薬で展開している社会的価値創出の一例として、『命の母』ブランドを通じた活動をご紹介します。女性保健薬『命の母A』は、1世紀以上女性の心と体の健康を応援したいという想いを受け継ぎました。日本では、ほてりや動悸といった身体的な不調、また不安や突発的な怒りなどの精神的な不調がホルモンバランスの変調に起因することについて、十分に認識されているとはいえない。『命の母』ブランドは、そうした女性に多く見られる症状を緩和する医薬品としての貢献だけではなく、インターンシップなどを通じた女性ホルモンの啓発活動や、主要原料であるカノコソウの生産支援に取り組んでいます。

● カノコソウ生産農家支援

CSVの取り組みの一環として、『命の母A』の主要原料であるカノコソウの生産者（北海道名寄市など）を支援しています。収穫前後に必要な農業機械や洗浄装置の開発を官・民・生産者と協働することで、カノコソウ生産量の安定生産に取り組んでいます。生産者の経営安定に貢献することができるとともに、当社では高品質な国産生薬を安定的に調達することが可能となっています。



### ● 女性ホルモンバランスの啓発

当社では女性ホルモンについて考えるきっかけとなるよう、将来の社会人である就職活動生のインターンシップとして『命の母ホワイト』のCMを制作しました。また、その過程を動画にして幅広く紹介しました。今後も女性が全力で働く世の中を目指し、女性ホルモンバランスの啓発活動を推進していきます。

> <https://www.kobayashi.co.jp/brand/inochinohaha/white/intern/>



### ● 『命の母』に寄せられたお客様の声

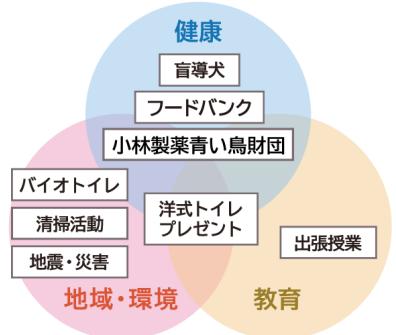
- 更年期になってからホットフラッシュ、頭痛、めまいがありました。飲んでから調子がよくなつて、代謝がよくなつたように思います。
- 仕事中に何回もトイレに行かないといけなかつたのがラクになりました。
- 母にも「もとのあなたに戻ってきた」と言わされました。
- ウォーキングをしたりとか、来年から働けたらよいなどか、前向きな気持ちになれました。
- 更年期だとはわかっていたのですが、日々のイライラのためか言動が激しくなり、家族と衝突ばかりしていました。「家庭が崩壊」するほどの危機を救ってくれた薬です。

## ■ 社会貢献活動方針

小林製薬グループでは、「社会にとっての“あつたらいいな”をカタチにする」ことをテーマに、事業活動を通じた社会貢献活動を積極的に展開しています。

### ● 小林製薬グループ 社会貢献活動方針

- ① 人々が暮らしの『快』を実感できる、より良き社会の実現に寄与すべく、事業活動を通じた社会貢献活動を行います。重点領域は、
- ② 「健康」「教育」「地域・環境」と定め、小林製薬グループらしい社会貢献活動を実践します。
- ③ 社員1人ひとりが良き市民として、社会貢献活動に参加できるような風土を作ります。



## ■ 小学校に洋式トイレプレゼント

家庭や商業施設のトイレ環境の改善が進む中、公立小学校のトイレは設置後数十年の古いものが多く、和式トイレが中心です。和式トイレに慣れていない・使ったことがないなどが原因で、学校のトイレでは用を足せない子どもが増えています。

そこで当社では、学校のトイレ環境の改善と正しい排便意識の啓発を図ることを目的として、2010年より「小学校に洋式トイレプレゼント！」を実施しています。

本活動では、和式トイレの洋式化をはじめとする「トイレ環境の改善」と排便の大切さやトイレの正しい使い方を啓発する「特別授業」を行っています。

» [小学校に洋式トイレプレゼント](#)



特別授業



贈呈式の様子



贈呈式の様子



贈呈式の様子

## ■ 世界遺産へバイオトイレ寄贈

2009年に『ブルーレット』40周年キャンペーンとして、トイレの清掃活動と、知床・白神山地・屋久島の3つの世界自然遺産へのバイオトイレ寄贈を行いました。2010年は石見銀山、2013年は富士山、そして2014年には小笠原諸島に寄贈し、現在世界文化遺産を含む6箇所でバイオトイレが稼働しています。またその後は、メンテナンス費を最低5年間負担することで、バイオトイレの維持にも協力しています。2009年・2010年に寄贈した、知床・白神山地・屋久島、石見銀山のバイオトイレに対して、メンテナンス費の負担を5年間延長しました。

これからも小林製薬グループは、製品や社会貢献活動を通じ、日本のキレイなトイレ環境を提案してまいります。

※ バイオトイレ：「おがくず」と汚物を加熱・攪拌し微生物に分解させる、環境負荷が少ない構造のトイレです。水設備を必要としないため、設置に伴う工事などによって環境に手を加えることが少なく、多くの国立公園や世界遺産で採用されています。



バイオトイレ

### これまでの 寄贈実績

2009年  
知床(北海道)2009年  
富士山(静岡県・山梨県)

### メンテナンス費の 負担を5年間延長

2009年・2010年に寄贈した、知床・白神山地・屋久島、石見銀山のバイオトイレに対して、メンテナンス費の負担を5年間延長しました。

2009年  
屋久島(鹿児島県)2010年  
石見銀山(島根県)2014年  
小笠原諸島(東京都)

## ■ 青い鳥こども支援プロジェクト

小林製薬グループでは、未来を担う子どもたちが今日の暮らしを案することなく、未来に夢と希望を持ち、健やかに育つことを祈って、2016年1月にNPO法人フードバンク山梨と協同で「青い鳥こども支援プロジェクト」を立ち上げ、母子家庭への支援を始めました。母子家庭400世帯、1,000人余りの子どもたちに、お米や缶詰、カレー、お菓子、カップ麺などの食料を2週間に1回配付しています。給食がない長期休暇時には週1回配付しています。

> [NPO法人フードバンク山梨](#)



実際に配付した食料等



箱詰め作業の様子

## ■ 障がい者雇用を通じた地域社会への貢献

従業員50名以上を雇用する企業は、法令により従業員数の2.2%以上の障がい者を雇用しなければなりません。しかし、障がい者を雇用するには、適した仕事内容、業務の監督などの受け入れ体制を整えることが重要です。そういう状況を受け、2011年11月、小林製薬グループの障がい者雇用の促進ならびに障がい者が安心して就労できる職場の提供を目的として「小林製薬チャレンジド」を設立しました。社名の「チャレンジド」とは、「挑戦という使命や課題、挑戦するチャンスや資格を与えられた人」という語源から米国を中心に「障がい者」を表す言葉として使用されています。2012年には、富山県富山市で初となる特例子会社としての認定を受けました。特例子会社とは、障がい者のために特別な配慮をしており、一定の要件を満たしていると厚生労働大臣から認定された子会社のことです。特例子会社の障がい者雇用数は、親会社およびグループ会社全体の雇用として合算することができます。そして、2019年12月末現在、小林製薬グループの障がい者雇用率は法定雇用率を上回る2.86%となっています。

※ 黒川郡大和町（宮城県）三田市（兵庫県）にも事業所を拡大しました。

### ● 「仕事創出」の工夫

小林製薬が小林製薬チャレンジドを設立することで、障がい者の雇用を創出することが出来ました。現在、障がい者と業務監督者で日々業務に励んでいます。設立当初は、工場内の清掃業務を中心に行っていました。現場の理解が進むにつれ、グループ会社の社員とミーティングを重ね、現場で手間がかかるがなくすことができない業務や、効率化したいけれどもなかなか実現できない業務など、現場で困っていることを抽出し業務受託が可能か検討しました。グループ会社の社員には障がい者と一緒にになって仕事をして仕事の流れを指導してもらったり、安全に作業を行えるように、区画整備や安全保護具や治具準備を行ってもらったりしました。そうした障がい者が安全に効率的に作業ができる環境を整えることで、幅広い業務が行なえるようになり、現場で抱えていた様々な業務を取り込んでいくだけでなく、信頼と実績を積み重ねていくことで更なる仕事を創出し、次々と新たなチャレンジができる環境を作ることができました。また、企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）も養成し、障がい者の支援スキルの向上を図っています。



小林製薬チャレンジドの社員

## ■ 「トイレ快適プロジェクト」始動

2019年11月、『ブルーレット』発売50周年を記念した企画として、大阪大学の松村教授、NPO法人日本トイレ研究所、小林製薬で考案した“つい楽しく”トイレをキレイにする「仕掛け」を活かした小学校向けのトイレ環境維持を目的としたプログラムを開発しました。全国に先駆けて包括連携協定を締結中の大阪府下の小学校でテスト運用を開始。「臭い」「汚い」などの理由から「不快だ」と感じる児童が多いトイレ環境を快適に保つべく、このプログラムを通じ、「正しいトイレ掃除方法」と「キレイにトイレを使う方法」を全国に拡大し、「健康」「環境」「子ども・福祉」といったテーマに取り組んでいきます。



楽しく、正しくトイレ掃除ができるゲーム  
「トイレモンスターズ」

## ■ 公益財団法人 小林製薬青い鳥財団

### ● 設立の背景

小林製薬青い鳥財団（理事長：小林章浩／以下、本財団）は、当社が創立100期を迎えた2017年、その記念事業の一環として設立されました。

当社はこれまでさまざまな社会貢献活動を行ってきましたが、社業に影響されず安定的に、また、より専門的に活動できる仕組みを作ることを目的として設立したのが本財団です。本財団は、その保有する当社株式の配当を活動原資としています。

なお、2017年12月に内閣総理大臣より公益認定を受けて、「公益財団法人 小林製薬青い鳥財団」となりました。

### ● 活動内容

本財団は、障がいや病気を抱える子どもたちとそのご家族をサポートする、つまり、そういう方々の「“あつらいいな”をカタチにする」ことを目的としています。そこで、こうした分野で活動している団体・人材を幅広く公募し、その活動を支援することで、社会全体の『快』の増大に貢献することを目指しています。

2019年度は応募総数50件の中から計13件に助成・顕彰しました（総額3,000万円）。

これからも、支援を必要としている方々に寄り添う財団を目指し、情報収集や周知活動に努めています。

### ● 表彰事例：特定非営利活動法人フローレンス

特定非営利活動法人フローレンスは、病児保育問題・ひとり親問題・待機児童問題・障がい児保育問題・孤独な子育て問題・赤ちゃんの虐待死問題などの「親子の笑顔を妨げる社会問題」を解決することで、安心して子育てができる社会を作ることを目指して活動している団体です。

2017年度の本財団の顕彰事業において、「『おやこ基地シブヤ』の開設」が表彰されました。



障がい児保育園ヘレンでの保育の様子

## ■ 東日本大震災支援

### ● 1. 桜の植樹活動

貞山運河（宮城県）沿いに桜を植樹する活動で、やがてこの桜並木が仙台の「復興のシンボル」になることを祈念しています。



## ● 2. 震災特別奨学金

東日本大震災の影響による経済的な理由から大学進学が困難になった生徒18名に対し、「震災特別奨学金」として、大学の授業料を最大6年間無償給付しています。2012年に8名（1名は大学院へ進学）、2013年に10名を支援しています。

2017年3月、2012年に支援を開始した学生8名全員が晴れて大学を卒業しました。



奨学金贈呈式の様子

## ● 3. 被災地中小企業支援融資

被災地経済の自立を後押しできるように、小林製薬グループは、石巻信用金庫と連携し、地元の復興へ向け新たな1歩を踏み出す企業に対し、特別融資（無利子無担保）を行っています。復興に向けて立ち上がる企業の再建への力になることを願っています。



支援している水産加工業者

## ■ 熊本地震復興支援

2016年4月に発生した熊本県を中心とする大地震により、多くの方が被災しました。地域の1日も早い復興を願って、小林製薬グループと従業員の有志によって集まった義援金を5月に熊本県へ寄付しました（小林製薬グループから1,000万円、従業員から194万1,500円）。また、小林製薬グループでは、行政と連携しながら、飲料・生理用品・カイロ・サプリメント類・芳香剤等の物資支援も行いました。

寄付	会社	1,000万円
	従業員	194万1,500円
物資支援	飲料・生理用品・カイロ・サプリメント類・芳香剤 等	



目録を蒲島郁夫熊本県知事へ贈呈

## ■ 西日本豪雨への支援

2018年7月5日より西日本を中心に発生した集中豪雨により、多くの方が甚大な被害を受けました。被災された方々への支援のため、日本赤十字社を通じて義援金として500万円を寄付しました。また、各被災地からの要請に応じて、杜仲茶やサラサーティ、熱さまシートなどの自社製品の物資支援も行いました。

## ■ 調達基本方針

### ① 公平・公正

私たちは全てのお取引先様に公平な機会を設け公正な評価のもとで購買活動を行います。

### ② 法令・社会規範遵守

私たちは法令、社会規範を遵守してお取引先様との協力及び信頼関係の構築に努めます。

### ③ 社会貢献

私たちは購買活動を通じて社会に貢献します。お取引先様との連携によって環境保全活動を強化します。

### ④ 安定供給

私たちはお客様に商品を確実にお届け出来るようするため、製品及び原資材の供給面での責任を果たします。

### ⑤ QCDの追求

私たちは常に品質（Q）・コスト（C）・納期（D）を追求します。

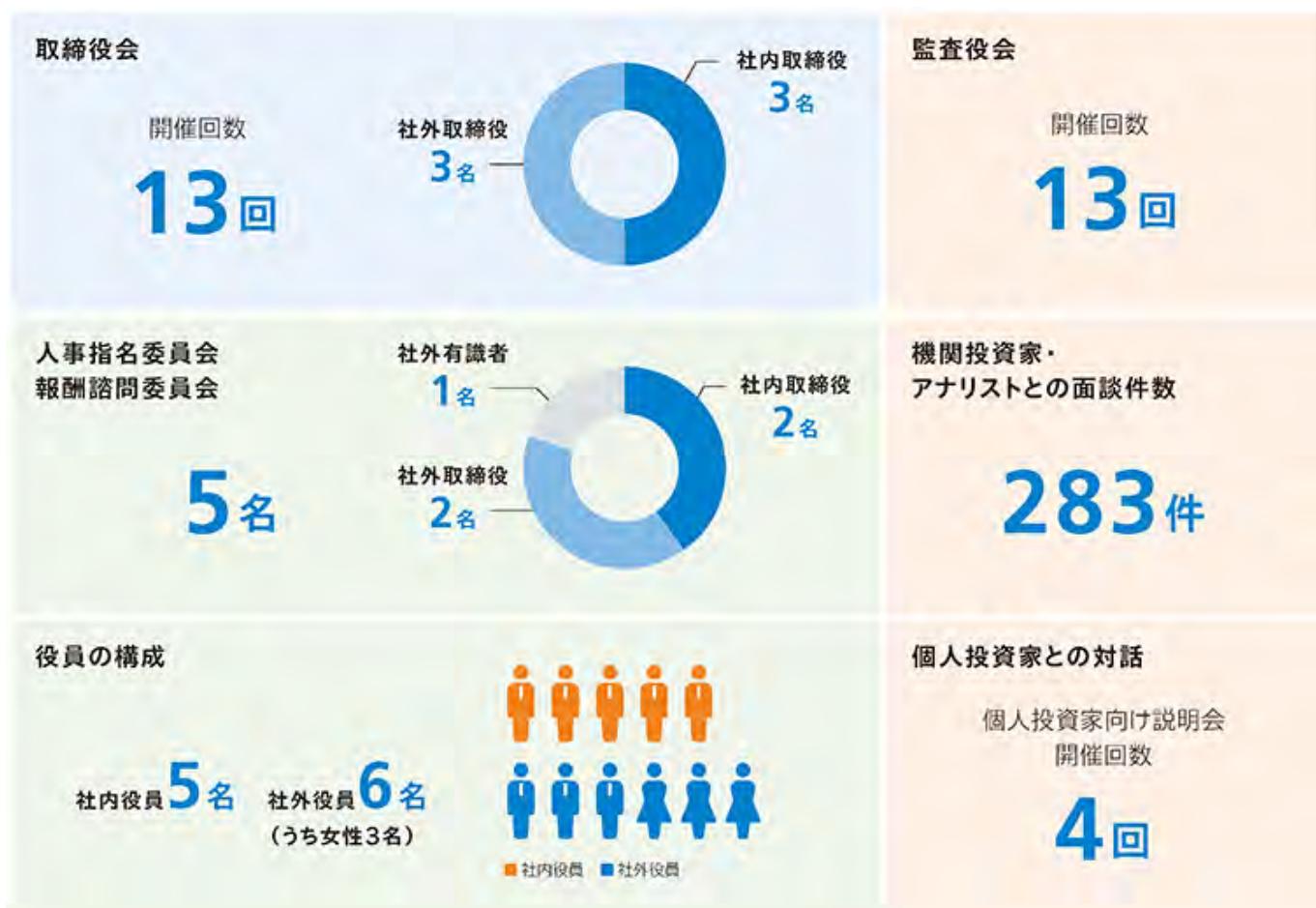
## ■ 調達方針説明会の開催

小林製薬グループでは、国内の主要なお取引先様を対象に、調達方針説明会を毎年開催しております。

小林製薬グループの事業戦略や新製品開発の方向性について説明を行うとともに、小林製薬が大切にするQCD（Q:品質、C:コスト、D:デリバリー）への理解及び改善に向けた情報共有や意見交換を行っております。これにより、お取引先様との良好で健全な関係を築くとともに、「より良いもの」を「より早く」お客様へと提供すべく取り組んでおります。

※2018年度は40社（78名）のお取引先様にご参加いただきました。

## ■ ガバナンス At a Glance



## ■ 基本的な考え方

小林製薬は、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。

小林製薬は、創業家を中心とする経営体制を敷いており、長期的視点の経営判断ができるメリットがあります。他方、経営トップの独善的行為が発生するおそれがあるため、当社では監督能力の高い社外取締役を任用、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、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。

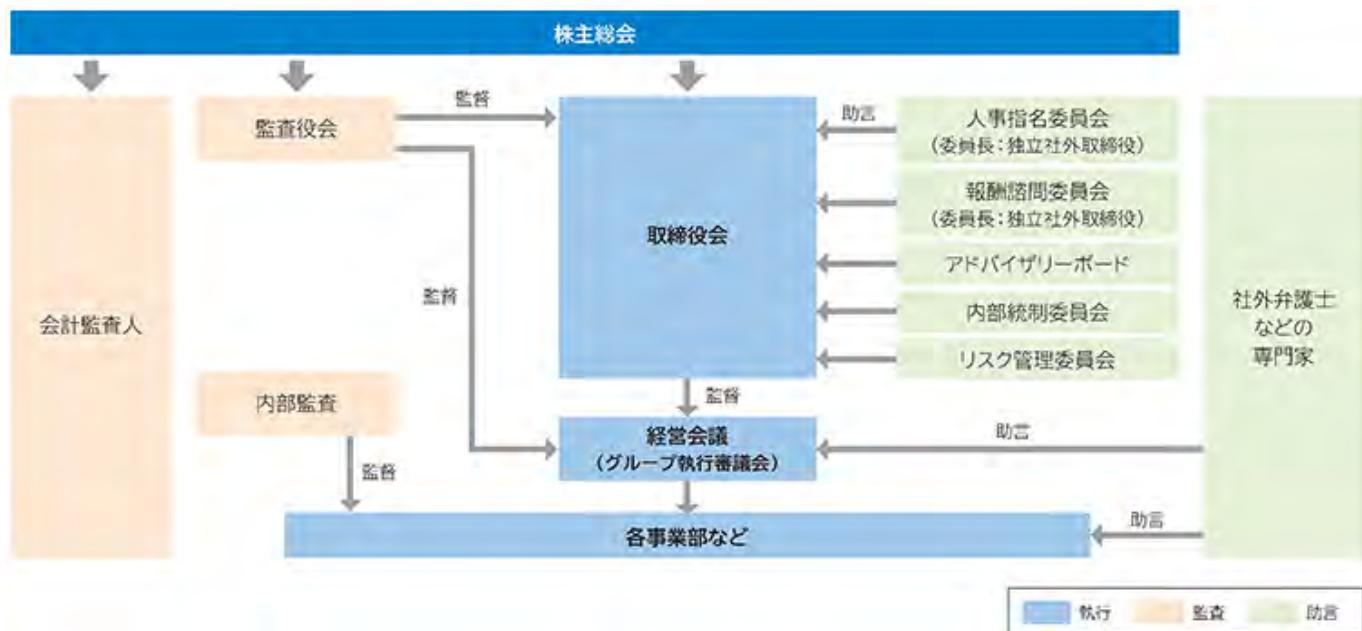
## ■ 経営体制

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、会長を議長とする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6名のうち3名の独立社外取締役を選任しており、取締役会の活性化の観点から取締役の人数の最適化も図っています。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」を設置しています。また、独立社外取締役や代表取締役を中心メンバーとする「アドバイザリーボード」を設置し、大きな経営課題への必要な助言を得る体制を敷いています。

## ■ 役員の選任

取締役については経営全般にわたる幅広い知識と見識を備えるという観点で、執行役員については事業部ごとの適材適所を踏まえたうえで候補を選び、「人事指名委員会」および取締役会の審議を経て選任、または候補者として決定します。

監査役については、監査業務に必要な知識と見識を備えた者について、取締役会が監査役会の同意を得たうえで、候補者の決定を行っています。



## 各委員会の設置状況

グループ執行審議会	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います。執行役員を主な構成員とするグループ執行審議会を月に4回開催しており、執行に関する重要な案件について審議しています。
取締役会	取締役会は、社外取締役3名を含む6名の取締役で構成されており（社外監査役3名を含む5名の監査役も出席）、グループ執行審議会で審議された内容などをチェックする機能を果たしています。また、取締役会の席上、社外取締役・社外監査役から活発な発言があり、外部視点による牽制が非常によく機能しています。
アドバイザリーボード	取締役会やグループ執行審議会を補佐する機関として、アドバイザリーボード（半年に1回）を開催しています。アドバイザリーボードは、社外取締役ならびに当社会長、社長および担当役員を構成員としています。経営方針や経営の重要課題について、大所高所からの助言をいただき、日々の経営に反映しています。
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、外部識者、社外取締役ならびに当社社長および担当役員を構成員とする報酬諮問委員会を設置しています。
人事指名委員会	取締役およ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、外部識者、社外取締役ならびに当社社長および担当役員を構成員とする人事指名委員会を設置しています。
内部統制委員会	内部統制委員会は、内部統制主管役員と関係幹部を構成員とし、コンプライアンス問題および内部統制管理体制構築に関する基本問題を中心に審議しています。また、当社および関係会社の内部統制に関する基本方針案の立案、構築された内部統制管理体制の監視も行っています。
リスク管理委員会	小林製薬グループにおける経営リスクの顕在化を未然に防止、あるいは顕在化した場合の影響を極小化することを目的に主要役員を構成員としてリスク管理委員会を設置し、リスクマネジメント体制の構築および推進を図っています。

## ■ 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、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っ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。

実際、独立社外取締役や社外監査役は、取締役会において外部視点に基づき積極的に発言し、十分に活発な議論がなされています。

このように取締役会においては闊達な雰囲気が醸成され、侃々諤々の議論がなされ、議案の採決について賛否が分かれることもしばしばあります。

また、3名の女性役員（社外取締役1名、社外監査役2名）からも、さまざまな視点からの意見が上がっています。

## ● 社外役員の選任理由

### 社外取締役

氏名	選任理由
辻 晴雄	社長経験者として企業経営に関する豊富な経験や高い見識を有しており、当社の全事業における取り組みを十分に理解のうえ、経営の監督機能強化に尽力してきました。社会情勢の変化を精緻に把握し、経営の透明性・公正性を高めるために積極的に発言するなど、当社から独立した立場でステークホルダーの視点を踏まえて取締役会に提言しています。こうした経験と実績を踏まえて引き続き適任と判断し、社外取締役候補者とし、株主総会にて選任されました。
伊藤 邦雄	大学教授として長年会計学・経営学の研究に携わり、また、他社の社外役員を歴任する他、政府による企業の持続的成長に関する研究会において中心的役割を果たしています。当社においてもこれらの活動で培った知見を基に、資本効率の改善など、企業価値向上の観点から経営の監督機能を果たしています。こうした経験と実績を踏まえて引き続き適任と判断し、社外取締役候補者とし、株主総会にて選任されました。
佐々木 かおり	経営者としての実績・見識に加え、他社社外役員を歴任して企業経営を豊富に経験する他、国際女性ビジネス会議を長年にわたり開催し、女性活躍推進の先駆者として活躍しています。当社においても働き方改革、ダイバーシティおよび消費者の視点を踏まえた意見を取り締役会に反映するなど、企業価値向上に貢献しています。こうした経験と実績を踏まえて引き続き適任と判断し、社外取締役候補者とし、株主総会にて選任されました。

### 社外監査役

氏名	選任理由
酒井 竜児	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。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ており、これまで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行われていることから、引き続きその職務を適切に遂行していただけるものと判断して社外監査役候補者とし、株主総会にて選任されました。
八田 陽子	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、他社社外役員を歴任する他、大学の監事を長らく務めています。これらの知見・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、引き続きその職務を適切に遂行していただけるものと判断して社外監査役候補者とし、株主総会にて選任されました。
有泉 池秋 (2020年3月新任)	日本銀行において日本および海外の経済情勢や金融市場の分析、日本銀行の政策と経済情勢判断などに関する企業経営層との対話に長年携わっており、これらにおいて培われた豊富な知見・経験や日本経済全体の健全な成長を常に考えてきた姿勢を、当社の企業活動に対する監査に活かしていただけるものと判断して社外監査役候補者とし、株主総会にて選任されました。

### ■ 取締役の報酬

取締役の報酬構成は「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。社外取締役の報酬は、業務執行から独立したことから基本報酬のみとしています。

各報酬項目の概要は、下表のとおりです。

報酬項目	概要
基本報酬	役位に応じた職務遂行および着実な成果創出を促すための、緩やかに業績に連動した報酬
短期インセンティブ報酬	事業年度ごとの業績目標の達成による企業成長に向けた成果創出を促すための、単年の業績に連動した業績連動報酬
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業績連動報酬

取締役の報酬額については、社外取締役、社外有識者および当社代表取締役などを構成員とする報酬諮問委員会でその妥当性を協議し、その結果を踏まえ、具体的な報酬額の決定については代表取締役に一任しています。なお、外部環境の変化などに対して迅速な対応を行うため、毎年外部専門機関の調査に基づき、同業種および同規模他業種の企業の役員報酬水準を確認のうえ、報酬額を決定しています。

### 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額およ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 (名)
		基本報酬	ストック・ オプション	賞与	退職慰労金	
取締役 (社外取締役を除く)	640	640	—	—	—	5
監査役 (社外取締役を除く)	39	39	—	—	—	3
社外役員	78	78	—	—	—	5

(注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いません。

(注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）以内と決議されています。

(注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います。

(注4) 2019年3月28日開催の第101期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役へ支給した報酬等を含んでいます。

### 報酬等の総額が1億円以上ある者の報酬等の総額等

氏名	役員区分	報酬等の種類別の総額（百万円）				報酬等の総額 (百万円)
		基本報酬	ストック・ オプション	賞与	退職慰労金	
小林一雅	取締役会長	293	—	—	—	293
小林豊	取締役副会長	174	—	—	—	174

## ■ 取締役会改革に向けた取り組み

### ● 取締役会の実効性評価の実施

小林製薬は、取締役会の活性化がコーポレート・ガバナンスにおいては企業価値向上のために極めて重要であるとの認識のもと、2019年10月から12月にかけて取締役会の実効性評価を実施しました。評価を行うにあたっては、取締役および監査役全員に対して、取締役会の運営、課題、機能などに関するアンケート調査と個別インタビューを行い、取締役会に関する問題点と今後の課題についての洗い出しを行いました。

上記の調査結果を踏まえ、12月に社外取締役（3名）と社外監査役（2名）による取締役会評価会議を開催しました。

決定した評価結果については、取締役会にフィードバックを行い、取締役会の監督機能および意思決定機能のさらなる向上を図っていきます。評価結果の概要は以下のとおりです。

### ● 評価結果の概要

多くのテーマにおいて「概ね適切」との評価を得ましたが、以下①から⑧のテーマについては、「なお改善の余地あり」となっています。

課題	評価
① 人事指名委員会、報酬諮問委員会の諮問結果に基づく取締役会での議論	それぞれの委員会において、審議が充実しつつあることに対して評価を得ました。しかしながら、取締役会においてさらなる議論の充実が必要であることから、引き続き、委員会での審議内容を踏まえた取締役会における議論の活性化に努めています。
② コンプライアンスや財務報告に係る内部統制に関する事項や先を見越したリスク管理体制の整備・運用	リスク管理や内部統制に関する議論や報告が一定程度行われているものの、これらに関してさらにレベルを向上させることが課題となりました。関係する委員会（リスク管理委員会、内部統制委員会）の運用を強化することで、取締役会での議論の充実を図っていきます。
③ 労働環境の改善のための働き方改革や人材育成に関する施策についての議論	関連する議題の附議が増えている点は評価されましたが、働き方の変化に伴って必要となる業務の見直しや人材育成に関する議論はまだ不十分であることが課題となりました。これらの議論に資する議題の計画的な附議に努めています。
④ 新中期経営計画の適切な遂行のために重点的な議論が必要な項目	本年より2020年-2022年中期経営計画がスタートしており、本計画を適切に遂行するための取り組みとして、より長期的な視点での事業展開を議論のうえ、定期的なレビューを実施していくことが課題とされました。当社グループの将来像についての議論を深め、適宜レビューを実施していきます。

課題	評価
⑤ 中期経営計画やESGへの取り組みなど、経営戦略の方向性を示す議題の議論	年間計画に沿って中期経営計画や中長期的な経営課題が取締役会に附議されたことに対して評価を得ました。しかしながら、事業環境の理解を踏まえたさらなる議論の深化が必要であるとの指摘も受けたことから、引き続きこれらの議題についての議論の充実に努めています。
⑥ 中期経営計画などの進捗状況や重要な業務執行案件の適切なレビューの実施	重要案件に対するレビューの実施が改善されている点について評価を受けましたが、M&Aなどの投資案件のレビューについてはさらに充実させることが課題となりました。今後もM&Aなどのレビューを計画的に行い、進捗の管理を強化します。
⑦ 最高経営責任者などの後継者計画についての議論、モニタリング	人事指名委員会での議論を踏まえ、事業部長クラスのサクセションプランが取締役会にて策定されました。今後の適切な運用が課題であることから、人事指名委員会における議論の内容も対象に、取締役会によるモニタリングを実施します。
⑧ 資本効率や資本コストを踏まえた経営判断に関する議論	資本効率や資本コストの観点からの議論が一部行われているものの、それらに重点を置いた議論はまだ実施できていない点が課題となりました。関連する議題の附議に際して、取締役会での議論の充実につながるよう、引き続き改善に取り組んでいます。

## ■ 株主・投資家とのコミュニケーション

小林製薬では、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。

### ● 2019年12月期の取り組み実績

株主総会（2020年3月開催）	
出席者	425名
議決権行使比率	93.9%

機関投資家・アナリストとの面談	
面談件数	283件

個人投資家との対話	
開催回数	4回
参加者	309名

## ■ 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](#)

## ■ 内部統制

小林製薬では、会社法・金融商品取引法が求める業務、財務諸表の適正性の確保や各種法令を遵守するための仕組みとして「内部統制委員会」を年2回開催しています。

社外弁護士をアドバイザーとして、小林製薬グループ全体の内部統制およびコンプライアンス体制を監視し、その対応策について取締役会に対し勧告・助言を行っています。

> [※ 詳細は「内部統制システムの基本方針」をご参照ください。](#) 

## ■ コンプライアンス推進体制

倫理に則って行動できるよう、従前から実施しているコンプライアンスに関する教育を整理統合しました。コンプライアンス意識向上と知識習得をグループ全体に行き渡らせるべく、階層別集合研修（役員・管理職・新入社員など）を各階層に応じたトピックを盛り込みつつ計画的に実施しています。

さらに、グループ報やインターネットを利用した「e-ラーニング」を全従業員を対象として毎月実施、コンプライアンス意識の浸透を継続して図っています。また、従業員からコンプライアンスにかかわる通報や相談を受け付ける専用窓口として、「従業員相談室」を社内と社外（弁護士事務所、海外を含む）に設置し、相談・通報の内容の解決にあたっています。

### ● 集合研修（階層別教育）

小林製薬グループでは、役員・管理職・新入社員等、各階層に応じたトピックを盛り込んだ集合研修を継続的に実施しています。



管理職研修

### 管理職研修

コンプライアンス違反の防止には、管理職の果たす役割が大きいと考え、管理職に必要な基礎知識、部下指導等をテーマに継続的に研修を行っています。2016年度は、国内の全管理職を対象にケーススタディを中心とした研修を実施しました。ディスカッションを行うことで受講者間でお互いの現場における悩みを共有し、自部署のマネジメントに活かす機会になりました。

### 新入社員教育

小林製薬グループの新入社員研修の一環として「コンプライアンス教育」を行います。「コンプライアンスとは」「小林製薬グループの社風」といった基礎知識を学ぶとともに、過去の事例を紹介し、グループディスカッションを行っています。社会人の第一歩として「コンプライアンス」を考える重要な研修です。

### ● e-ラーニングのテーマ

実施月	テーマ	実施月	テーマ
2019年1月	コンプライアンスを考える	2019年7月	悪質なメールにご注意ください！
2019年2月	それってセキュリティ事故ではないですか？？	2019年8月	スマートフォン利用時の危険性について！
2019年3月	防災意識と危機管理情報	2019年9月	薬機法について（医薬品の販売と薬害）
2019年4月	個人情報の取り扱いについて	2019年10月	職場環境を改善する
2019年5月	海外からの物品の持込について	2019年11月	景品表示法と関係法令
2019年6月	ハラスメントに関する正しい知識を学びましょう	2019年12月	年間の理解度チェック

### ● グローバルコンプライアンス推進

2012年に、国際事業の拡大を見据えて「グローバルコンプライアンスポリシー」を制定、これを遵守することを宣言しました。ポリシーおよびその具体的な行動基準を「役員及び従業員の誓約」に定めたうえで各言語に翻訳し、国内外すべての小林製薬グループに対して周知しました。グループ国内外の全役員・従業員は、この「誓約書」に署名を行っています。

また2013年には、前述の「ポリシー」と「行動基準」をより浸透させ、日々の業務の中で実践できるよう『コンプライアンスガイドブック』を作成。海外関係会社において、このガイドブックを題材とした集合研修を順次実施しました。



コンプライアンスガイドブック

### ■ 従業員相談室（内部通報窓口）

小林製薬グループでは、従業員からのコンプライアンス上の疑問・悩み・相談を受け付ける専用窓口として「従業員相談室」を設けています。

- ・社内および社外窓口（弁護士事務所）2箇所を設置
- ・対象者は小林製薬グループ従業員、退職者および取引会社の従業員まで拡大
- ・フリーダイヤルを設置

このように、利用者が「相談しやすい」環境を整備しています。

また、2013年度には、海外の全ての関係会社を対象とした内部通報窓口を設置しており、グローバル事業の拡大に伴うコンプライアンスリスクの低減に努めています。



従業員相談室告知ポスター

### ■ 医学研究に関する情報公開

#### 基本方針

小林製薬グループ グローバルコンプライアンスポリシーにもとづき、常に公正な取引を行い、医療機関等への資金提供等の内容を公開する。

#### 目的

「臨床研究法」に基づき、小林製薬グループの企業活動における国内の医療機関等との関係の透明性を確保することにより、小林製薬グループが医学・薬学をはじめとするライフサイエンスの発展に寄与していること、および小林製薬グループの企業活動が高い倫理性を担保したうえで行われていることについて、社会から広く理解を得ることを目的とする。

- [「臨床研究法」に基づく情報公開について](#)
- [2019年度医療機関等に対する支払について](#)

## ■ 個人情報に関する基本方針

小林製薬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はなく、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。

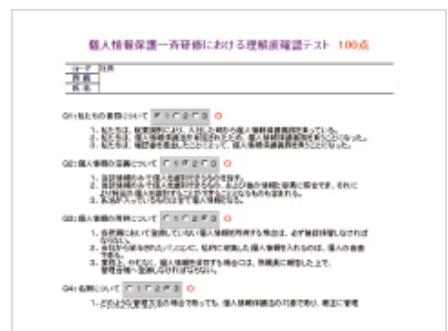


個人情報保護に関する基本方針

## ■ 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、小林製薬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。



個人情報保護教育のツール

## ■ 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。

小林製薬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。

## &lt;発信についての行動指針&gt;

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

## &lt;閲覧についての行動指針&gt;

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、専門家に任せて、自分の判断では行わない

### ■ 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

小林製薬では、リスクを3つに分類し、それぞれに応じた体制を整え、リスク管理を行っています。

中長期的なリスク（潜在リスク）については、長期的な視点で経営リスクを洗い出し、具体的な問題として顕在化する前に手を打つべく、2017年、社長を委員長とする「リスク管理委員会」を立ち上げ本格的に対応活動を始めました。社外有識者を招いた研修を含む、計4回のリスク管理委員会における議論を経て、2018年には、経営が関与しながら低減に取り組むべき中長期的なリスクとして「全社重点リスク」を選定しました。全社重点リスクに対しては、事業部長クラスが実行責任者を担い、リスク低減プランの策定や進捗管理、経営への定期報告を行う体制を整備し、具体的なリスク低減活動に着手しています。全社重点リスクは、社内外の環境変化を考慮しながら見直し、取締役会においては適切なリスクマネジメントを行っていきます。

顕在化する恐れのある短期的なリスクに関しては、各部門におけるリスク情報を月1回の「マンスリーレポート委員会」で集約し対応を検討することに加え、その中から経営の関与が必要と判断したリスクに関しては、経営会議に上げて対策を講じる体制を敷いています。この他に、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「危機管理本部」を立ち上げ、スピーディに対応を図る体制をとっています。

	リスク管理委員会	マンスリーレポート委員会／経営会議	危機管理本部
主に扱うリスク	中長期的なリスク（潜在リスク）	短期的なリスク	顕在化したクライシス
委員長	社長	グループ統括本社本部長／社長	社長

## ■ 事業等のリスク

主なリスク	リスクの概要	リスク状況	リスクへの対応状況
市場リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>競争の激しい環境</li> <li>新製品の販売状況による影響</li> <li>原材料価格の変動</li> </ul>	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客ニーズを満たす新製品やサービスの開発による他社との差別化</li> <li>積極的な新製品開発</li> <li>継続的なコストダウン</li> </ul>
法的規制等のリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>医薬品医療機器等法等関連法規の規制を受けるリスク</li> </ul>	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業を展開する国や地域の法規調査</li> <li>市場および業界動向の調査</li> </ul>
品質のリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質不良などにより、消費者、患者に健康被害を与えた場合の損害を被るリスク</li> </ul>	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質マネジメント</li> <li>内部統制システムの強化・改善</li> </ul>
経営環境リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要な人材を確保・育成できなかった場合の事業目標未達のリスク</li> <li>為替レートの大幅な変動、外国政府による規制や経済環境の変化などのリスク</li> <li>有価証券に係る評価差益の減少や損失発生などの株価変動リスク</li> </ul>	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業ポートフォリオの地域的拡大</li> <li>為替予約取引などによる為替変動のリスクヘッジ</li> </ul>
自然環境のリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>季節性の強い製品が天候不順などにより、販売に大きな影響を受けるリスク</li> <li>地震や大規模な台風などの自然災害により、事業拠点が損失を被るリスク</li> </ul>	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>各災害の備えに向けた事業継続計画を策定</li> </ul>
情報管理・システムリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報漏洩の発生した場合、信用失墜により損失を被るリスク</li> </ul>	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内管理体制の整備</li> <li>社内教育の徹底</li> <li>情報管理の充実</li> </ul>
知的財産に関連するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>ブランドおよび商標権などの知的財産権に関して第三者による侵害が生じた場合のリスク</li> </ul>	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令遵守教育の実施</li> <li>コンプライアンス体制の強化・改善</li> </ul>

## ■ BCP（事業継続計画）

小林製薬グループでは、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。

## ■ GRIスタンダード対照表

本ウェブサイトの作成にあたっては、「GRI (Global Reporting Initiative) サステナビリティ・レポートинг・スタンダード2016」を参照しています。

- [▼ 一般開示事項](#)
- [▼ 経済](#)
- [▼ 環境](#)
- [▼ 社会](#)

### ● 一般開示事項

GRIスタンダード	開示事項	WEB 掲載箇所	統合報告書 掲載箇所	ページ
		名称	名称	
GRI102 : 一般開示事項	1. 組織のプロフィール			
	102-1 組織の名称	<a href="#">会社概要</a>	<a href="#">会社概要</a>	P75
	102-2 活動、ブランド、製品、サービス	<a href="#">事業分野</a>	<a href="#">事業別戦略</a>	P38-47
	102-3 本社の所在地	<a href="#">会社概要</a>	<a href="#">会社概要</a>	P75
	102-4 事業所の所在地	<a href="#">事業所一覧</a>		P75
		<a href="#">グループ会社</a>	<a href="#">会社概要</a>	P75
	102-5 所有形態および法人格	<a href="#">会社概要</a>	<a href="#">会社概要</a>	P75
	102-6 参入市場	<a href="#">事業分野</a>	<a href="#">事業別戦略</a>	P38-47
	102-7 組織の規模	<a href="#">会社概要</a>		
		<a href="#">事業所一覧</a>	<a href="#">会社概要</a>	P75
		<a href="#">グループ会社</a>		
		<a href="#">決算ハイライト</a>	<a href="#">オペレーションハイライト</a>	P20-21
			<a href="#">連結財務諸表</a>	P70-71
			<a href="#">10カ年サマリー</a>	P68-69
	102-8 従業員およびその他の労働者に関する情報	<a href="#">有価証券報告書</a>	—	—
	102-9 サプライチェーン	—	—	—
	102-10 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	—	—	—
	102-11 予防原則または予防的アプローチ	<a href="#">内部環境監査</a>		
		<a href="#">リスクマネジメント</a>	<a href="#">リスクマネジメント</a>	P62
	102-12 外部イニシアティブ	<a href="#">環境方針とマネジメント体制</a>	<a href="#">新たなCO2排出削減長期目標の設定とイニシアティブへの参画</a>	P52
	102-13 団体の会員資格	<a href="#">環境方針とマネジメント体制</a>	<a href="#">新たなCO2排出削減長期目標の設定とイニシアティブへの参画</a>	P52
	2. 戦略			
	102-14 上級意思決定者の声明	<a href="#">トップメッセージ</a>	<a href="#">社長が語る戦略解説</a>	P26-33
	102-15 重要なインパクト、リスク、機会	<a href="#">リスクマネジメント</a>	<a href="#">リスクマネジメント</a>	P62
		<a href="#">トップメッセージ</a>	<a href="#">社長が語る戦略解説</a>	P26-33
	3. 倫理と誠実性			
	102-16 価値観、理念、行動基準・規範	<a href="#">行動規範</a>	<a href="#">経営理念</a>	P0-1
	102-17 倫理に関する助言および懸念のための制度	<a href="#">コンプライアンス</a>	<a href="#">内部通報制度</a>	P63

GRIスタンダード	開示事項	WEB 掲載箇所	統合報告書 掲載箇所	
		名称	名称	ページ
<b>4. ガバナンス</b>				
102-18	ガバナンス構造	<a href="#">ガバナンス</a> <a href="#">環境方針とマネジメント体制</a>	<a href="#">ガバナンス</a> <a href="#">環境マネジメント体制</a>	P58-63 P51
102-19	権限移譲	<a href="#">ガバナンス</a>	<a href="#">ガバナンス</a>	P58-63
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	<a href="#">ガバナンス</a> <a href="#">環境方針とマネジメント体制</a>	<a href="#">ガバナンス</a> <a href="#">環境マネジメント体制</a>	P58-63 P51
		<a href="#">役員一覧</a>	<a href="#">役員一覧</a>	P66-67
		—	—	—
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	—	—	—
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	<a href="#">ガバナンス</a>	<a href="#">ガバナンス</a>	P58-63
102-23	最高ガバナンス機関の議長	<a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a>	—	—
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	<a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a>	—	—
102-25	利益相反	<a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a>	—	—
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	<a href="#">ガバナンス</a>	<a href="#">ガバナンス</a>	P58-63
102-27	最高ガバナンス機関の集合的知見	—	—	—
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	<a href="#">ガバナンス</a>	<a href="#">ガバナンス</a>	P61
		<a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a>		
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	<a href="#">リスクマネジメント</a>	<a href="#">リスクマネジメント</a>	P62
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	<a href="#">リスクマネジメント</a>	<a href="#">リスクマネジメント</a>	P62
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	<a href="#">ガバナンス</a>	<a href="#">ガバナンス</a>	P58-63
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	—	—	—
102-33	重大な懸念事項の伝達	<a href="#">リスクマネジメント</a>	<a href="#">リスクマネジメント</a>	P62
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	—	—	—
102-35	報酬方針	<a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a>	<a href="#">ガバナンス</a>	P60
102-36	報酬の決定プロセス	<a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a>	<a href="#">ガバナンス</a>	P60
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	<a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a>	<a href="#">ガバナンス</a>	P60
102-38	年間報酬総額の比率	—	—	—
102-39	年間報酬総額比率の増加率	—	—	—
<b>5. ステークホルダー・エンゲージメント</b>				
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	<a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a>	—	—
102-41	団体交渉協定	—	—	—
102-42	ステークホルダーの特定および選定	—	—	—
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	<a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a>	<a href="#">ガバナンス</a>	P63

GRIスタンダード	開示事項		WEB掲載箇所	統合報告書掲載箇所	
			名称	名称	ページ
	102-44	提起された重要な項目および懸念	<a href="#">お客様の声にお応えする仕組み</a>	<a href="#">バリューチェーン</a>	P6-7
<b>6. 報告実務</b>					
	102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	<a href="#">グループ会社</a>	<a href="#">会社概要</a>	P75
	102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	<a href="#">小林製薬のCSR方針</a>	—	—
	102-47	マテリアルな項目のリスト	<a href="#">小林製薬のCSR方針</a>	—	—
	102-48	情報の再記述	—	—	—
	102-49	報告における変更	—	—	—
	102-50	報告期間	<a href="#">小林製薬のCSR方針</a>	<a href="#">目次・報告対象期間</a>	P1
	102-51	前回発行した報告書の日付	—	—	—
	102-52	報告サイクル	—	—	—
	102-53	報告書に関する質問の窓口	<a href="#">CSRに関するお問い合わせ</a>	—	—
	102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	本ページ	—	—
	102-55	内容索引	本ページ	<a href="#">目次</a>	P1
	102-56	外部保証	—	—	—
GRI103 : マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<a href="#">小林製薬のCSR方針</a>	—	—
	103-2	マネジメント手法とその要素	<a href="#">小林製薬のCSR方針</a>	—	—
	103-3	マネジメント手法の評価	<a href="#">小林製薬のCSR方針</a>	—	—

## ● 経済

GRIスタンダード	開示事項		WEB	掲載箇所	統合報告書	掲載箇所
			名称	名称	ページ	
GRI201 : 経済パフォーマンス	201-1	創出、分配した直接的経済価値	<a href="#">財務ハイライト</a>	<a href="#">10カ年サマリー</a>	P68-69	
	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	<a href="#">環境会計</a>	—	—	
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—	—	—	
	201-4	政府から受けた資金援助	—	—	—	
GRI202 : 地域経済での存在感	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	—	—	—	
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—	—	—	
GRI203 : 間接的な経済的インパクト	203-1	インフラ投資および支援サービス	<a href="#">地域社会への貢献</a> <a href="#">災害復興支援</a>	<a href="#">社会とのつながり</a>	P57	
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—	—	—	
GRI204 : 調達慣行	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—	—	—	
GRI205 : 腐敗防止	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—	—	—	
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	—	—	—	
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—	—	—	
GRI206 : 反競争的行為	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	—	—	—	

## ● 環境

GRIスタンダード	開示事項		WEB 掲載箇所	統合報告書 掲載箇所	
			名称	名称	ページ
GRI301 : 原材料	301-1	使用原材料の重量または体積	<a href="#">環境方針とマネジメント体制</a>	-	-
	301-2	使用したリサイクル材料	<a href="#">循環型社会への貢献</a>	<a href="#">環境負荷低減</a>	P51-53
	301-3	再生利用された製品と梱包材	-	<a href="#">持続可能なものづくり</a>	P53
GRI302 : エネルギー	302-1	組織内のエネルギー消費量	<a href="#">環境方針とマネジメント体制</a>	<a href="#">環境負荷低減</a>	P51
	302-2	組織外のエネルギー消費量	-	-	-
	302-3	エネルギー原単位	<a href="#">環境方針とマネジメント体制</a>	-	-
	302-4	エネルギー消費量の削減	-	<a href="#">環境負荷低減</a>	P51
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	-	-	-
GRI303 : 水	303-1	水源別の取水量	<a href="#">環境方針とマネジメント体制</a>	-	-
	303-2	取水によって著しい影響を受ける水源	-	-	-
	303-3	リサイクル・リユースした水	-	-	-
GRI304 : 生物多様性	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	-	-	-
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	-	-	-
	304-3	生息地の保護・復元	-	-	-
	304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	-	-	-
GRI305 : 大気への排出	305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	<a href="#">環境方針とマネジメント体制</a>	<a href="#">環境負荷低減</a>	P51
			<a href="#">低炭素社会への貢献</a>	-	-
	305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	-	-	-
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	-	-	-
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	<a href="#">低炭素社会への貢献</a>	<a href="#">環境負荷低減</a>	P51
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	<a href="#">低炭素社会への貢献</a>	<a href="#">環境負荷低減</a>	P51
	305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	-	-	-
GRI306 : 排水および廃棄物	306-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	-	-	-
	306-1	排水の水質および排出先	<a href="#">環境方針とマネジメント体制</a>	-	-
	306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	<a href="#">循環型社会への貢献</a>	-	-
	306-3	重大な漏出	-	-	-
	306-4	有害廃棄物の輸送	<a href="#">循環型社会への貢献</a>	-	-
	306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	-	-	-

GRIスタンダード	開示事項		WEB 掲載箇所	統合報告書 掲載箇所	
			名称	名称	ページ
GRI307 : 環境コンプライア ンス	307-1	環境法規制の違反	—	—	—
GRI308 : サプライヤーの環 境面のアセスメン ト	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤ —	—	—	—
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環 境インパクトと実施した措置	—	—	—

## ● 社会

GRIスタンダード	開示事項		WEB	掲載箇所	統合報告書	掲載箇所
			名称	名称	ページ	
GRI401 : 雇用	401-1	従業員の新規雇用と離職	<a href="#">ESGデータ集</a>	—	—	—
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—	—	—	—
	401-3	育児休暇	<a href="#">ESGデータ集</a>	—	—	—
GRI402 : 労使関係	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—	—	—	—
GRI403 : 労働安全衛生	403-1	正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加	—	—	—	—
	403-2	傷害の種類・業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数	—	—	—	—
	403-3	疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者	—	—	—	—
	403-4	労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項	—	—	—	—
GRI404 : 研修と教育	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	—	—	—	—
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	<a href="#">人材育成</a>	<a href="#">人材育成</a>	P56	
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—	—	—	—
GRI405 : ダイバーシティと 機会均等	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	—	—	—	—
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	—	—	—	—
GRI406 : 非差別	406-1	差別事例と実施した救済措置	—	—	—	—
GRI407 : 結社の自由と団体 交渉	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	—	—	—	—
GRI408 : 児童労働	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—	—	—	—
GRI409 : 強制労働	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—	—	—	—
GRI410 : 保安慣行	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—	—	—	—
GRI411 : 先住民族の権利	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—	—	—	—
GRI412 : 人権アセスメント	412-1	人権レビューインパクト評価の対象とした事業所	—	—	—	—
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	<a href="#">人権</a>	—	—	—
	412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—	—	—	—
GRI413 : 地域コミュニティ	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	—	—	—	—
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	—	—	—	—
GRI414 : サプライヤーの社会面のアセスメント	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	—	—	—	—
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—	—	—	—

GRIスタンダード	開示事項		WEB 掲載箇所	統合報告書 掲載箇所	
			名称	名称	ページ
GRI415 : 公共政策	415-1	政治献金	-	-	-
GRI416 : 顧客の安全衛生	416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	<a href="#">品質保証方針・体制</a>	-	-
			<a href="#">品質へのこだわり</a>		
	416-2		<a href="#">ユニバーサルデザイン</a>		
GRI417 : マーケティングと ラベリング	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	-	-	-
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	-	-	-
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	-	-	-
GRI418 : 顧客プライバシー	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	-	-	-
GRI419 : 社会経済面のコン プライアンス	419-1	社会経済分野の法規制違反	-	-	-

# 小林製薬グループ ESGデータ集

## 目次

環境データ	.....	P74
社会データ	.....	P75
ガバナンスデータ	.....	P77



2020年7月作成

◆環境 Environment データ

資源と廃棄物

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	範囲
廃棄物排出量	総排出量	t	1,794	2,648	2,984	2,969 国内生産拠点
	最終廃棄処分量	t	10	34	25	5 国内生産拠点
排水量	t	50,831	74,845	98,265	80,273	国内生産拠点
リサイクル量	t	1,784	2,614	2,959	2,964	国内生産拠点
リサイクル率	%	99.4	98.7	99.2	99.8	国内生産拠点

水

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	範囲
水資源使用量	総量	t	153,397	225,994	240,105	221,282 国内生産拠点

環境その他

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	範囲
ハイブリッドカー導入率	%	83.6	86.0	86.0	86.9	国内営業所

環境保全コスト

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	範囲
環境保全に関する投資	千円	48,998	203,362	123,467	90,482	国内7工場(仙台、富山、アラカ、愛媛、大阪、桐灰、岡山)
環境保全に関する費用	千円	375,335	498,413	452,624	509,432	国内7工場(仙台、富山、アラカ、愛媛、大阪、桐灰、岡山)

◆社会 Society データ

人材に関するデータ

			範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度				
連結従業員数	計	正社員	グループ (国内)	人	2199	2248	2293	2429	2529				
		臨時			665	637	649	596	576				
従業員数			単体	人	873	881	904	939	956				
					520	530	560	599	618				
					1393	1411	1464	1538	1574				
世代別 従業員数	30歳未満	男	単体	人	148	143	149	164	174				
		女			70	71	75	89	110				
		計			218	214	224	253	284				
	30~39歳	男			262	263	263	259	258				
		女			166	174	180	180	175				
		計			428	437	443	439	433				
	40~49歳	男			259	264	257	258	254				
		女			208	202	207	212	211				
		計			467	466	464	470	465				
	50~59歳	男			175	183	201	216	216				
		女			72	82	95	114	116				
		計			247	265	296	330	332				
	60歳以上	男			29	28	34	42	54				
		女			4	1	3	4	6				
		計			33	29	37	46	60				
採用者数	新卒	男	単体	年	24	24	29	40	37				
		女			12	17	18	24	25				
		計			36	41	47	64	62				
	中途	男	単体		11	6	15	23	21				
		女			6	3	9	9	13				
		計			17	9	24	32	34				
平均年齢					40.4	40.6	40.7	40.5	40.2				
					37.2	37.4	37.4	37.2	38.9				
					40.0	40.2	40.3	40.1	39.7				
平均勤続年数			年	年	14.4	13.5	13.6	13.5	14.2				
					10.8	10.4	10.5	10.4	10.0				
					13.8	13.0	13.1	13.0	12.8				
外国人従業員数			単体	人	17	13	14	19	22				
離職率			単体	%	2.7%	1.1%	1.5%	2.3%	1.6%				
30歳平均月例賃金			単体	円	284576	296273	279436	291225	294419				
30歳最高月例賃金			単体		344890	365180	348720	347310	348630				
30歳最低月例賃金			単体		244420	238110	237690	245580	251650				
団体交渉協定の対象となる全従業員の割合			単体	% %	56.1%	60.2%	58.5%	59.4%	60.5%				
地域最低賃金に対する標準新卒給与の比率		男	単体		156%	152%	147%	144%	140%				
		女	単体		156%	152%	147%	144%	140%				

年間総労働時間・年間時間外労働時間

範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
従業員1人当たり月平均残業時間	時間	13.5	13.3	10.9	10.7	12.6

### ダイバーシティ推進

			範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度			
管理職	男	単体	人	人	175	170	170	178	193			
		単体			16	15	17	19	18			
		計			191	185	187	197	211			
	部長以上	男			52	46	47	48	52			
		女			2	3	3	4	6			
		計			54	49	50	52	58			
	役員（執行役員を含む）	男			18	18	18	18	16			
		女			0	1	1	1	2			
		計			19	20	20	20	18			
		男			7	7	7	8	7			
		女			0	0	0	0	0			
		計			7	7	7	8	7			
障がい者数（実人数）					42	45	52	55	59			
障がい者雇用率					—	—	%	2.39%	2.35%			
					—	—	%	2.64%	2.80%			
					—	—	%	2.86%	—			

### ワークライフ・マネジメントに関するデータ

両立支援制度利用者数			範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
出産	産前・産後休暇制度 育児休業制度 (取得数)	産前・産後休暇制度	単体	人	33	17	25	22	27
		育児休業制度	単体		46	43	40	38	46
		男	単体		4	0	3	1	17
		計	単体		50	43	43	39	63
	復職率	女	単体	% %	100%	100%	100%	100%	100%
		男	単体		100%	100%	100%	100%	100%
		計	単体		100%	100%	100%	100%	100%

### 年次有給休暇取得状況

			範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
年次有給休暇取得状況	有給付与数	単体	日／人	% %	17.0	17.6	17.3	16.5	16.8
	有給取得日数	単体	日／人		10.7	11.1	11.2	11.1	11.5
	有給取得率	単体	%		62.9%	63.1%	65.1%	67.2%	70.9%

### 労使関係

			範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
組合加入従業員比率	単体	%			56.1%	60.2%	58.5%	59.4%	60.5%
労使協議会開催件数	単体	件			10	10	10	10	10

### 地域コミュニティ

			範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
社会貢献活動支出額総額	うち寄付金総額	単体	百万円		80	82	99	65	73
			百万円		53	54	66	43	41

◆ガバナンス Governance データ

コーポレート・ガバナンス

項目			範囲	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度			
取締役数	社内	男	単体	人	5	6	6	6	6	5	3			
		女			0	0	0	0	0	0	0			
		計			5	6	6	6	6	5	3			
	独立社外	男		人	2	2	2	2	2	2	2			
		女			0	0	0	1	1	1	1			
		計			2	2	2	3	3	3	3			
	総計				7	8	8	9	9	8	6			
					男	単体	人	18	20	18	18			
					女	単体	人	1	1	1	1			
役員（執行役員を含む）	うち執行役員	計			19	21	19	20	20	20	18			
		男			7	9	7	7	7	8	7			
		女			0	0	0	0	0	0	0			
		計			7	9	7	7	7	8	7			
取締役兼務執行役員数					単体	人	4	4	4	4	3			
取締役兼務執行役員比率					単体	%	57	50	44	44	37			
独立社外取締役比率					単体		28	25	33	33	50			
女性取締役比率					単体		0	0	0	11	12			
監査役数	社内	男	人	単体	2	2	2	2	2	2	2			
		女			0	0	0	0	0	0	0			
		計			2	2	2	2	2	2	2			
	独立社外	男		単体	2	2	1	1	1	1	1			
		女			0	0	1	1	1	1	2			
		計			2	2	2	2	2	2	3			
	総計				4	4	4	4	4	4	5			
取締役会開催回数				年	14	15	15	11	13	13	13			
監査役任期					4	4	4	4	4	4	4			