



# CSR報告書 2023

あたら  
しいな  
をカタチにする

 小林製薬

# 小林製薬のサステナビリティ

## 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「あったらいいな」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、ゴミが少ないこと等、常にお客さま目線で“あったらいいな”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

## サステナビリティ推進担当役員メッセージ

### 全従業員がサステナビリティ経営に取り組み、持てる経営資源を最大限に活用

当社の経営理念では「人と社会に素晴らしい『快』を提供する」と定めています。サステナビリティの重要性が高まる中、持続可能な社会の実現に向けて、しっかりと責任を果たしていかなくてはなりません。

取り組むべきは、環境への貢献、社会への貢献、イノベーションの継続、そして信頼に応えるガバナンス体制の強化です。

環境への貢献については、当社では1990年代から取り組みを強化し、2001年には「小林環境宣言」「環境行動指針」を策定しており、地球環境への負荷を最小限に抑えるため、廃棄物の削減、GHG排出量の削減、製品開発やサプライチェーンにおける持続可能性の向上に努めています。

社会への貢献については、人権はもとより健康と福祉の向上に最大限の貢献をすることを使命だと考えています。

また、創造と革新を信条とする当社においては、引き続き、新しい技術や研究に挑み続け、未来の暮らしに貢献する優れた製品やサービスの開発を行うことが求められていると思います。

そして、それらの活動を力強く、持続性を持って実行するためにも、透明性と公正性を堅持し、迅速かつ積極果敢な意思決定を行えるガバナンス体制を磨き上げねばなりません。

全従業員がサステナビリティ経営に取り組み、持てる経営資源を最大限に活用することで、国際社会や地域と良好な関係を築き、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



専務取締役  
グループ統括本社 本部長  
**山根 聡**

## マテリアリティの更新

---

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。

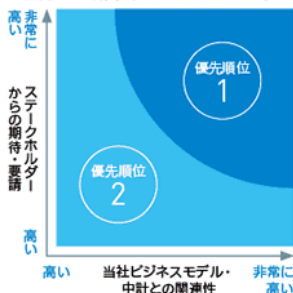
2017年に「ステークホルダーからの期待・要請の高さ」と「当社ビジネスモデル・中期経営計画との関連性の高さ」の両観点から、当社グループが優先的に取り組むべきサステナビリティ課題について検討を重ね、25項目をマテリアリティとして特定しました。当時、各項目については、国際的なガイドライン等を参考に網羅的に抽出されたものをもとに議論を行い、選定しました。

このたび、新中期経営計画（2023-25年）を策定するにあたり、これまでの当社の活動成果から、各項目について整理を行い、また当社のアイデンティティ、パーパス等を考慮し、2023年にマテリアリティを更新しました。

前マテリアリティ

重点課題の特定

重点課題の抽出・優先順位づけの基準



重点課題

優先順位 1	E	CO <sub>2</sub> 排出量・廃棄物削減、資源管理(原材料・水)、環境サプライチェーン、環境に配慮した製品開発(製品ライフサイクル別 CO <sub>2</sub> 管理、製品開発エコ指標)
	S	CSV <sup>※</sup> 活動、人権尊重、調達先のCSR評価、従業員の多様性・健康・成長、公正な広告・表示、品質管理、お客様との関係性強化
	G	透明性の高いガバナンス、リスクマネジメント、コンプライアンス
優先順位 2	E	生物多様性、環境市場機会、資産・事業運営への環境・社会影響
	S	汚職防止・公正な競争、ITセキュリティ、社会貢献活動、知的財産管理

※ CSV: Creating Shared Value (共通価値の創造)

更新プロセス



新マテリアリティ

- マテリアリティ選定の前提として、企業が当然に取り組むべきリスク低減活動を土台である「事業基盤」として示しました。
- マテリアリティは、事業基盤(土台)の上に成立すること、5つに絞ったマテリアリティをテーマごとにわかりやすく示すため、2層構造にしました。

2+3のマテリアリティ

これからも“あったらいいな”をカタチにするために	I. 私が“あったらいいな”をカタチにする 社員一人一人が“あったらいいな”をカタチにするため「自ら育つ」仕組みづくり
	II. “あったらいいな”の先にある社会課題の探求 消費者一人一人のお困り事を解決する“あったらいいな”の先にある社会課題のアプローチ
持続可能な社会に貢献するために	III. サプライチェーン全体の人権尊重 人権デュー・ディリジェンスの実施とCSR調達の推進
	IV. 気候変動課題への挑戦 再生可能エネルギーの導入とサプライヤーとの連携による低炭素型の製品開発
	V. 持続的な企業価値向上を支えるガバナンス 多様性に富んだ取締役会と風通しの良い企業風土の強みを伸ばす体制づくり

事業基盤

企業としてのリスク低減	【環境:リスク管理】 プラスチック資源の管理・削減、水・森林・生物多様性関連リスクの把握
	【組織:ガバナンス】 内部統制/コンプライアンスの徹底/リスクマネジメントの強化
	【社員:健康管理】 労働安全衛生/心と身体の健康
	【製品:安心・安全】 安全性・品質の保証/公正な広告表示/化学物質の適正管理

- E
- S
- G

## 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



#### ESG 専任部署の設置

ESG視点で経営を磨くため、2020年よりグループ統括本社経営企画部内にサステナビリティ戦略推進グループを設置し、ESGの社内推進や活動レベル向上に努めています。

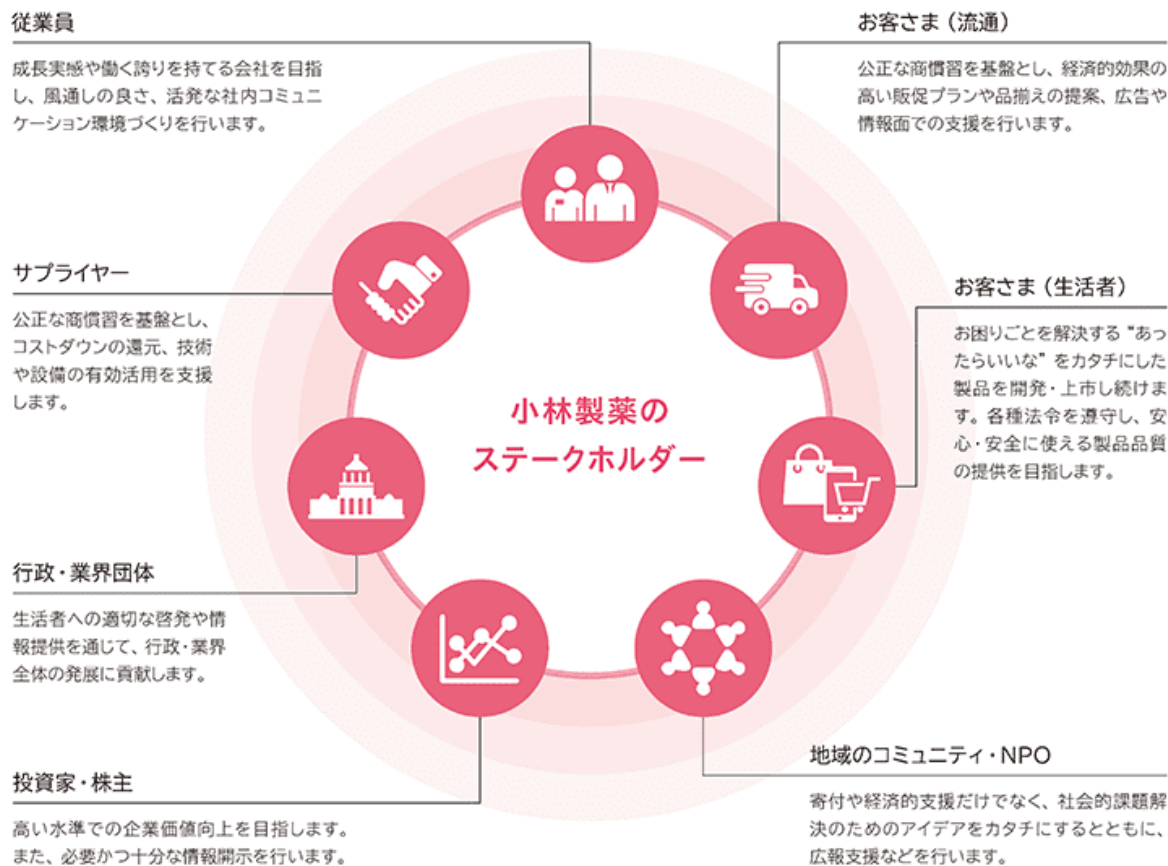
## 社内浸透のための取り組み

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“あったらいいな”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きます。



## 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。

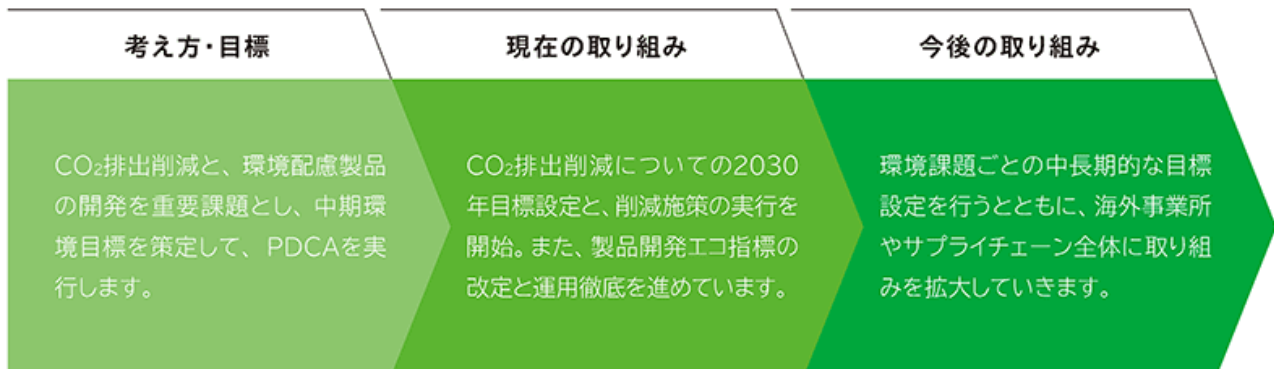
### 対象期間

2022年1月1日～12月31日までの活動を中心に、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。

## 環境方針とマネジメント体制



### 基本的な考え

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が、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鑑み、2019年2月に、「小林製薬グループ 環境宣言2030」「新・環境行動指針」として改訂しました。企業としての課題解決に対する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、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、お客さまの“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、お客さま、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連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の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、お客さま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積極的に開示します。

## 気候変動への対応(TCFDフレームワークに基づく開示)

当社では、ESGテーマの中でも気候変動対応を最重要課題と捉えています。2019年に賛同したTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言を踏まえ、シナリオ分析に着手し、以下の枠組みで取り組みを進めています。



### ガバナンス

当社では、専務取締役を委員長とするグループ環境委員会内に「気候変動対応タスクフォース」を設置しています。プラスチックやGHGの削減目標の設定、削減施策の検討、進捗状況のモニタリングなどは同委員会内のCO<sub>2</sub>排出削減ワーキンググループにて行っています。

それらの取り組み方針・計画及び進捗は会議体で審議・報告され、取締役会の指示を受けています。

### 戦略

2022年のシナリオ分析においては、「世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2°Cより十分低く保つとともに1.5°Cに抑える努力を追求する」というパリ協定の目標の達成と脱炭素社会の実現を見据え、1.5°Cシナリオを検討しました。さらに世界的に気候変動対策が十分に進展しない場合も想定して、4°Cシナリオも検討し、当社における気候変動リスク・機会を更新し、財務影響度を算定しました。結果について2022年に経済産業省が公表した「TCFDガイダンス3.0」に沿って、以下の通り整理しました。

全社

リスク・機会の種類	リスク・機会の概要	財務影響度		対応策	
		1.5℃	4℃		
リスク	政策規制	炭素税導入によるScope1,2への課税	小	小	・関連工場への再生可能エネルギーの導入
	政策規制	炭素税導入によるScope3への課税	大	中	・低炭素原資料の調達や低炭素仕様への変更
	移行 市場技術	環境配慮型樹脂の高騰	—	—	・「製品開発エコ指標」の進化と制度化 ・樹脂削減の推進、つめ替えへの移行
	移行 市場技術	再生可能エネルギーの高騰	小	小	・省エネの促進
	市場評判	他社の環境配慮型製品への移行	中	小	・サプライヤーと協力した、低炭素型資材への移行
物理 慢性	天然由来原料の高騰(天然由来香料原料、生薬、植物原料)	中	中	・調達場所と原料の多角化 ・代替原料の検討	

日用品事業部、ヘルスケア事業部

リスク・機会の種類	リスク・機会の概要	財務影響度		対応策	
		1.5℃	4℃		
リスク	政策規制	容器包装のリサイクル費用の高騰	小	小	・「製品開発エコ指標」の進化と制度化 ・樹脂削減の推進、つめ替えへの移行
	移行 市場評判	高炭素型製品への忌避	中	中	・原資料の低炭素化 ・アップセルや低排出型製品への移行
	急性	自然災害による原料供給不安	—	中	・原資料の低炭素化 ・アップセルや低排出型製品への移行
物理	慢性	外出減少に伴う、売上の減少	小 中	大	・EC専売品開発、自社通販・EC拡大
	慢性	温暖化によるカイロ製品の売上低下	中	大	・機能追加やビジネスモデルの開発
機会	製品サービス	外出減少ニーズを捉えた新製品を開発、EC市場の開拓	中	中	・EC専売品の提供、強化 ・制汗剤、熱中症対策製品、感染症対策製品の開発

今後は各リスク、機会の対応策の更新、さらなる機会の創出を行っていきます。

## リスク管理

気候関連リスクを含むすべてのリスクは、代表取締役社長を委員長とするリスク管理委員会にて、影響度と頻度の観点で評価しています。

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については、「全社重点リスク」として選定し、リスク低減プランの承認や進捗管理を行うとともに、取締役会へ報告しています。

## 指標と目標

当社は、2030年までに、グループ全体のGHG排出量（基準年2018年）をScope1,2は51%、Scope3は15%削減する目標を設定しました。※

上記目標については、SBTイニシアティブの認定を取得済みです。

※Scope1,2,3とは

Scope1：事業者自らによる直接排出

Scope2：他社から供給された電気などの使用に伴う間接排出

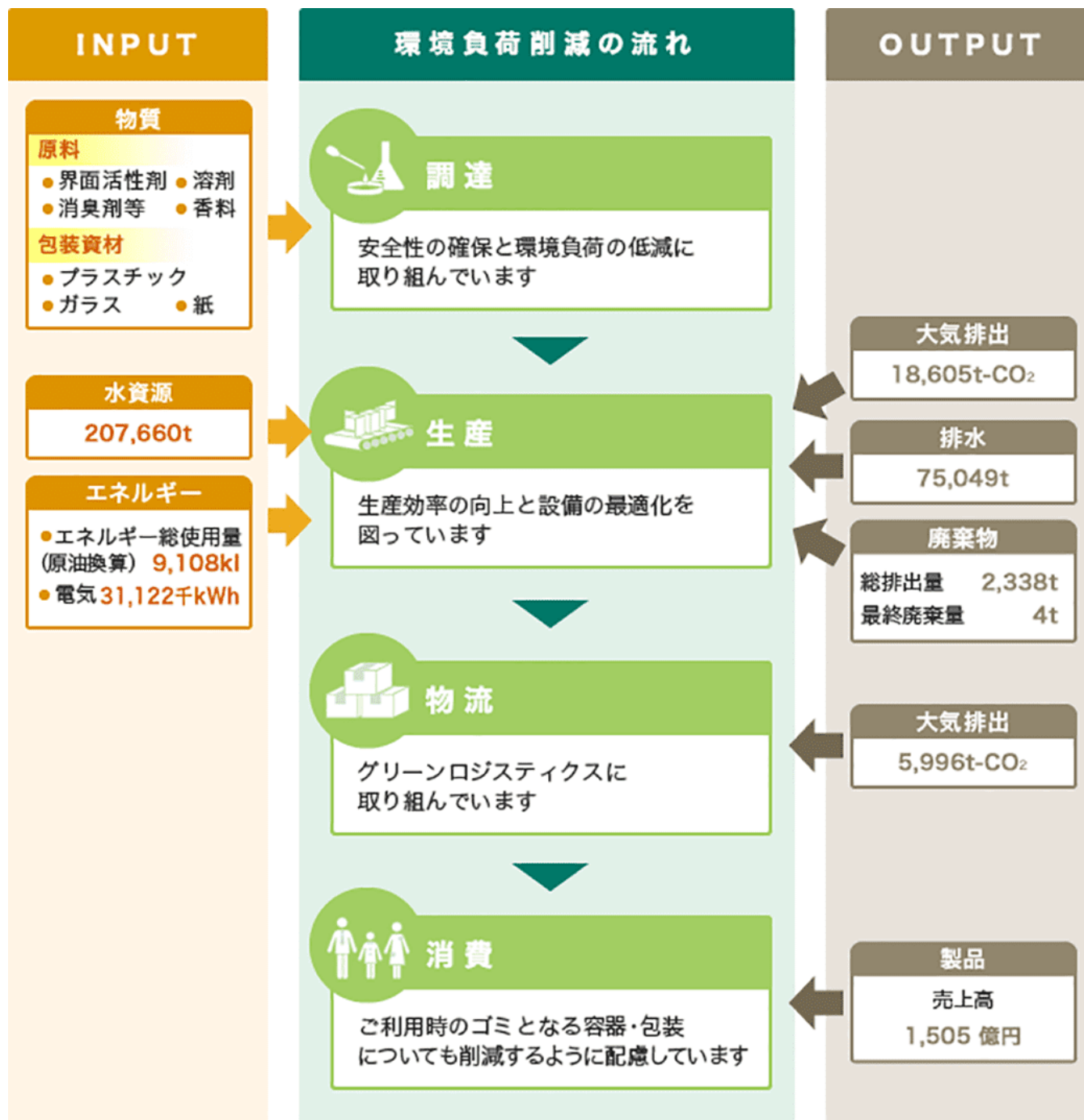
Scope3：Scope2以外のすべての間接排出

## ライフサイクル全体で環境負荷を低減

### 事業活動全体を通じた、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を実施し、問題が見つければ速やかに対策を講じ改善しています。

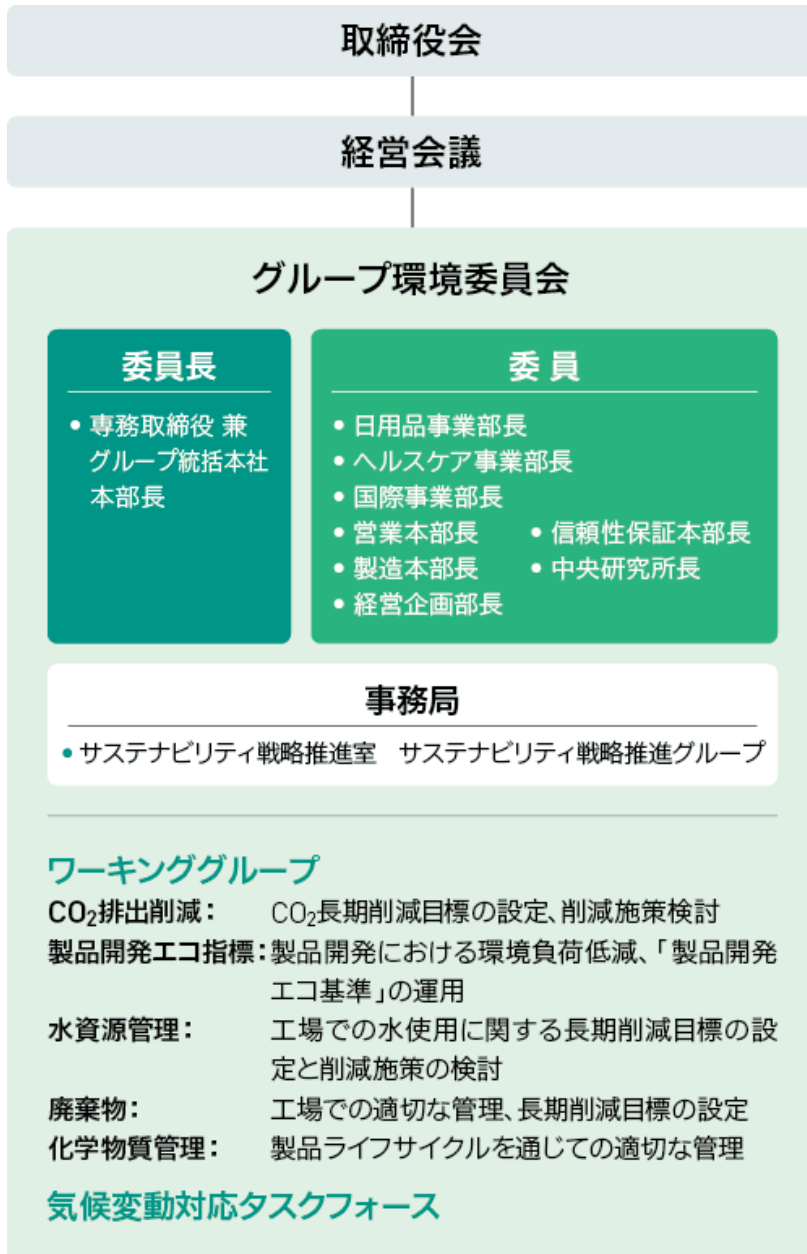
## マネジメント体制

---

環境マネジメント体制を強化し、小林製薬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。製品開発に関連する各事業部長がコミットする体制を取り、委員会の傘下に5つのワーキンググループ、1つのタスクフォースを設置しています。サステナビリティ戦略推進室内のサステナビリティ戦略推進グループがグループ環境委員会の事務局として、PDCAの強化やワーキンググループの支援を行っています。

また、2022年には製造本部内にエコ戦略推進グループを設置し、製品開発における環境負荷低減の取り組みを促進する体制を取っています。

## 環境管理体制図



## グループ環境委員会

グループ環境委員会は年4回開催し、各ワーキンググループからの提案や報告を議論するとともに、年1回以上、取締役会へ報告を行っています。

各ワーキンググループから報告・審議事項が上げられ、協議しています。2022年は主要テーマのCO<sub>2</sub>排出削減、製品開発エコ指標を中心に幅広いテーマについて議論されました。

### 議題一覧

	主要議題
第1回 (1月25日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資源管理 (水)</li> <li>・CO<sub>2</sub>削減</li> <li>・化学物質管理</li> </ul>
第2回 (4月22日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CO<sub>2</sub>削減</li> </ul>
第3回 (7月25日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CO<sub>2</sub>削減</li> <li>・外部評価</li> </ul>
第4回 (10月24日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CO<sub>2</sub>削減</li> <li>・化学物質管理</li> <li>・製品開発エコ指標</li> </ul>



## サステナビリティ経営を推進し、社会と当社のサステナビリティの同期化を追求

サステナビリティ戦略推進室は、2023年1月に新設されました。過去2年間は経営企画部の中の一部門でしたが、サステナビリティ経営をより強力に推進し実行するために専務取締役直轄部門として権限を拡大し始動しています。

当社は、ESGのうち「E（環境）」から先行して取り組み、2018年に「グループ環境委員会」を設置してサステナビリティ経営を推進してきました。

当社全体のGHG排出量の算定、SBTに基づいたCO2排出量の長期削減目標の設定と認定の取得、環境配慮資材への切り替え、オリジナルエコマーク制度「小林製薬 製品開発エコ基準」の運用開始、生物多様性の保全の方針、化学物質管理ポリシー、水資源の管理に関する定性目標の策定と開示、CDPへの情報開示等の活動を進めてきました。

一方で、新中期経営計画（2023-25年）で掲げている「未来の小林製薬の基盤をつくる」ためには、サステナビリティ経営のさらなるステップアップが必要です。2023年に刷新した「マテリアリティ」に基づき取り組みを加速させるには、社会のサステナビリティと小林製薬のサステナビリティの「同期化」※を意識した戦略を企画立案していくことが重要だと考えています。

今後、マテリアリティに基づく各施策をグループ全体に展開し、PDCAを強化、統一させることを目的に、2024年に「サステナビリティ委員会」を設置することを目指して準備を進めています。

今後もサステナビリティ経営を推進するために、社会と当社のサステナビリティの同期化を追求していきます。



グループ統括本社  
サステナビリティ戦略推進室  
室長 中村 仁弥

## 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。2022年SBTイニシアティブの認定を取得済です。

小林製薬では、「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年に「TCFDコンソーシアム」に参画しました。同年に、気候変動リスク・機会に対応する管理を目的に、グループ環境委員会内に「気候変動対応タスクフォース」を設置し、複数の気候変動シナリオをもとに当社における気候変動リスク・機会の精査を実施しました。その結果、温室効果ガス関連規制、一部製品群における需要減少、原材料価格の高騰がリスクとなることが判明しました。一方、天然原料の収量増加、暑さ対策製品の需要増などの機会を特定しました。

今後、各リスク・機会への対応を適切に実行していきます。

※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



## 外部からの評価

CDPは世界的な環境情報開示システムを運営する国際環境非営利団体で、企業に対して環境情報の開示を求めています。当社は、2019年より「気候変動」「水セキュリティ」、2021年より「フォレスト」の回答を開始しました。2022年は、「気候変動」においてスコア「B-」（2021年）から「B」に向上しました。「水セキュリティ」は「B」、「フォレスト」は木材、パームともに「C」となりました。今後も環境情報の積極的な開示を行い、CDPのスコアレポートをもとに自社の課題を見える化し、改善に向けてのPDCAを回していきます。

	気候変動	水セキュリティ	フォレスト
2019年	C	B	—
2020年	C	B	—
2021年	B-	B	簡易回答
2022年	B	B	木材C パームC



# 低炭素社会への貢献

## GHG排出の削減

### 推進体制

製品開発部門（日用品・ヘルスケア・国際事業部）・製造本部・中央研究所・グループ統括本社の代表メンバーによってCO<sub>2</sub>排出削減ワーキンググループを構成し、GHG長期排出削減目標の設定から具体的な削減施策の協議まで幅広いテーマを取り扱っています。月1回定例会を開催し、定期的にグループ環境委員会、グループ執行審議会、取締役会にて報告・協議する体制を取っています。

## SBTイニシアティブによる認定取得

認定を取得した温室効果ガス排出削減目標

Scope 1,2 の GHG排出量を 2030 年までに 51%削減 (基準年 2018 年)

Scope 3 の GHG排出量を 2030 年までに 15%削減 (基準年 2018 年)

当社では、ESGテーマの中でも気候変動対応を最重要課題と捉え、2030年までにグループ全体のGHG排出量（基準年2018年）をScope1,2は51%削減、Scope3は15%削減する目標を設定しました。<sup>※2</sup>

この目標は2015年に採択されたパリ協定の要求水準でもあるSBT（Science Based Targets）に基づいています。2022年10月、2030年に向けた温室効果ガス排出削減目標において、SBTイニシアティブ<sup>※1</sup>より「1.5°C水準」の認定を取得しました。



※1SBT イニシアチブは、パリ協定目標達成に向け、企業に対して科学的根拠に基づいた温室効果ガスの排出量削減目標を設定することを推進している国際的なイニシアチブ。

環境情報の開示に関する国際 NGO である CDP、国連グローバル・コンパクト、WRI (世界資源研究所)、WWF (世界自然保護基金) の 4 団体が共同で 2015 年に設立。

[SBTイニシアチブのWebサイト](#) (英文)

※2Scope1,2,3とは

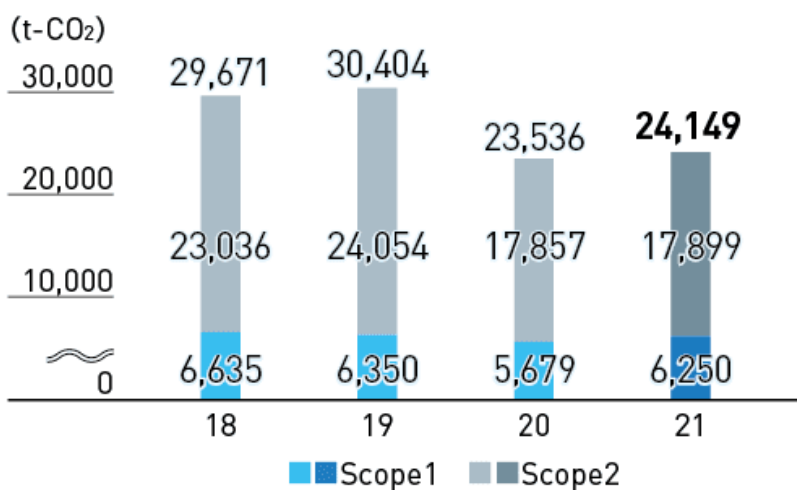
Scope1：事業者自らによる直接排出

Scope2：他社から供給された電気などの使用に伴う間接排出

Scope3：Scope2以外のすべての間接排出

## CO<sub>2</sub>排出量削減への取り組み

### 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。

## Scope1,2 削減のための取り組み

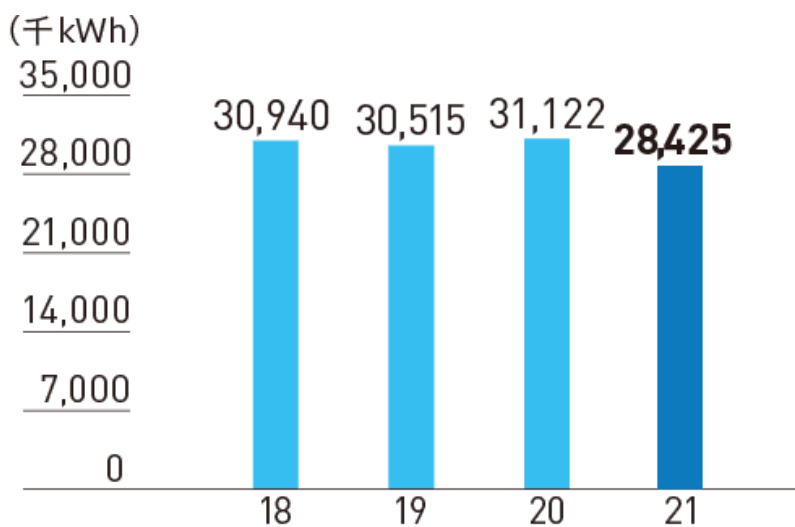
当社は、国内を中心に工場、オフィス、研究所などの拠点が存在します。特にScope1,2は国内工場によるGHG排出が多い状況です。そのため、削減施策として空調機の更新、冷熱設備の断熱強化、照明のLED化など、工場の電力使用量を抑える活動を進める一方、今後生産拡大によるエネルギー使用量の増加が予想されることから、国内主要工場の使用電力をCO<sub>2</sub>排出ゼロ電力へ切り替えています。

2020年には、仙台小林製薬をCO<sub>2</sub>排出ゼロ電力に切り替えました。

2023年は富山小林製薬、小林製薬プラックスの一部電力を切り替え予定です。

今後も段階的にCO<sub>2</sub>排出ゼロ電力に切り替えることで2030年の長期排出削減目標の達成を目指していきます。

### 国内拠点



## Scope3 削減のための取り組み

### サプライヤーとの協働

当社は、グループ全体のCO<sub>2</sub>排出のうちScope3が約95%を占めています。多くのサプライヤーと関わりながら製品開発を行っており、サプライチェーン全体におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減は重要課題です。

2022年よりCDP（世界的な環境情報開示システムを運営する国際環境非営利団体）が実施する「CDPサプライチェーンプログラム」に参加しています。同プログラムを通じて、サプライヤーとのGHG排出量削減に向けたエンゲージメントを行っていきます。



## 小林製薬 CO<sub>2</sub>排出量 内訳

Scope1	1%
Scope2	4%
Scope3	95%

## GHG排出量の見える化

製品ごとの原料の調達から製造・廃棄までのGHG排出量を見える化し、削減に向けた施策を検討するためカーボンフットプリントの算定体制を整え、一般社団法人サステナブル経営推進機構（SuMPO：さんぽ）の「SuMPO／第三者認証型カーボンフットプリント包括算定制度」の認証を取得しました。本認証の取得は、日本で3社目であり一般消費財メーカーでは初めての取得となります。今後も製品開発における環境負荷低減に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していきます。




## 第三者保証の実施

小林製薬グループでは温室効果ガス排出量（国内のScope1、Scope2、Scope3カテゴリー1）の開示情報の信頼性を高めるために外部の第三者機関による保証を受けました。




今後も、第三者保証を有効に活用し、継続的に排出量算定の精度向上に取り組んでいきます。

### GHG排出量2021

小林製薬グループでは開示情報の信頼性を高めるために外部の第三者機関による保証を受けています。以下の「GHG排出量」に記載されている指標のうち、 記載情報について第三者の保証を受けました。今後も、第三者保証を有効に活用し、継続的に精度向上に取り組んでいきます。

#### ◆ GHG排出量

Scope	単位	2021年度
Scope1	千ton-CO <sub>2</sub>	6
Scope2	千ton-CO <sub>2</sub>	18
Scope3	千ton-CO <sub>2</sub> eq	全体 524
	カテゴリー1	413

Scope	単位	2021年度
Scope1	千ton-CO <sub>2</sub>	5 
Scope2	千ton-CO <sub>2</sub>	13 
Scope3	千ton-CO <sub>2</sub> eq	全体 <sup>※1</sup> 424
	カテゴリー1	334 

Scope	単位	2021年度
Scope1 <sup>※2</sup>	千ton-CO <sub>2</sub>	1
Scope2 <sup>※2</sup>	千ton-CO <sub>2</sub>	5
Scope3 <sup>※2</sup>	千ton-CO <sub>2</sub> eq	全体 100
	カテゴリー1	79

※1、※2については次のページ以降で記載



### ◆ GHG排出量（国内）の算定方法

指標	範囲	算定方法
Scope1	小林製薬株式会社、及び全ての国内連結子会社。ただし、ガソリンの使用に伴うGHG排出量は非連結子会社1社を含む。	燃料の使用に伴うGHG排出量 【算定方法】環境省・経済産業省の「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver4.8)」に基づいて算出 【GHG排出係数】環境省・経済産業省の「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver4.8)」
Scope2	小林製薬株式会社、及び全ての国内連結子会社	電気の購入に伴うGHG排出量 【算定方法】環境省・経済産業省の「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver4.8)」に基づいて算出 【GHG排出係数】環境省・経済産業省公表（令和4年7月14日）の「電気事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用) - R2年度実績 -」の調整後排出係数
Scope3 カテゴリー1	小林製薬株式会社、及び国内連結子会社7社	購入した製品・サービス 【算定方法】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン ver.2.4」に基づいて算定 【GHG排出係数】国立研究開発法人産業技術総合研究所安全科学研究部門IDEA Ver.2、及び成形品の成形工程については一般社団法人プラスチック循環利用協会「樹脂加工におけるインベントリデータ調査報告書（<更新版>第3版 2020年3月発行）」

※1 国内Scope3カテゴリー2、3に関して

指標	範囲	算定方法
Scope3 カテゴリー2	小林製薬株式会社、及び全ての国内連結子会社	資本財 【算定方法】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン ver.2.4」に基づいて算定 【GHG排出係数】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベース ver.3.2」
Scope3 カテゴリー3	小林製薬株式会社、及び全ての国内連結子会社	Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動 【算定方法】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン ver.2.4」に基づいて算定 【GHG排出係数】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベース ver.3.2」、及び国立研究開発法人産業技術総合研究所安全科学研究部門IDEA Ver.2

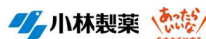




※1 国内Scope3カテゴリ4~15に関して

指標	範囲	算定方法
Scope3 カテゴリ4	小林製薬株式会社、及び国内連結子会社7社	輸送、配送（上流） 【算定方法】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン ver.2.4」に基づいて算定 【GHG排出係数】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベース ver.3.2」、及び国立研究開発法人産業技術総合研究所安全科学研究部門IDEA Ver.2
Scope3 カテゴリ5		事業から出る廃棄物 【算定方法】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン ver.2.4」に基づいて算定 【GHG排出係数】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベース ver.3.2」、及び国立研究開発法人産業技術総合研究所安全科学研究部門IDEA Ver.2
Scope3 カテゴリ6	小林製薬株式会社、及び全ての国内連結子会社	出張 【算定方法】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン ver.2.4」に基づいて算定 【GHG排出係数】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベース ver.3.2」
Scope3 カテゴリ7		雇用の通勤 【算定方法】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン ver.2.4」に基づいて算定 【GHG排出係数】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベース ver.3.2」
Scope3 カテゴリ9	小林製薬株式会社	輸送、配送（下流） 【算定方法】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン ver.2.4」に基づいて算定 【GHG排出係数】国立研究開発法人産業技術総合研究所安全科学研究部門IDEA Ver.2
Scope3 カテゴリ12		販売した製品の廃棄 【算定方法】環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン ver.2.4」に基づいて算定 【GHG排出係数】国立研究開発法人産業技術総合研究所安全科学研究部門IDEA Ver.2
Scope3 カテゴリ8、10、11、13、14、15		非該当

※2 海外のScope1,2の範囲は海外連結子会社19社。海外のScope3の数値は、国内のScope3の実績値から推計。



独立した第三者保証報告書

2023年4月17日

小林製薬株式会社  
代表取締役社長 小林 章浩 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社  
大阪市中央区北浜三丁目5番29号  
ディレクター 家弓 新之助

当社は、小林製薬株式会社(以下、「会社」という。))からの委嘱に基づき、会社が作成した GHG 排出量 2021 (以下、「レポート」という。))に記載されている 2021 年 1 月 1 日から 2021 年 12 月 31 日までを対象とした GHG マークの付されている環境パフォーマンス指標(以下、「指標」という。))に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規程(以下、「会社の定める規程」という。レポートに記載。))に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析の手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- レポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規程の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析手続の実施
- 会社の定める規程に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した国内子会社 2 社における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、レポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規程に従って算定され、表示されていないと認められる事項は見られなかった。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び公正な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性並びにその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質マネジメント基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規程の要件の遵守に関する方針と手続を含む品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及び KPMG あずさサステナビリティ株式会社それぞれ別途保管しています

第三者保証 日本語版

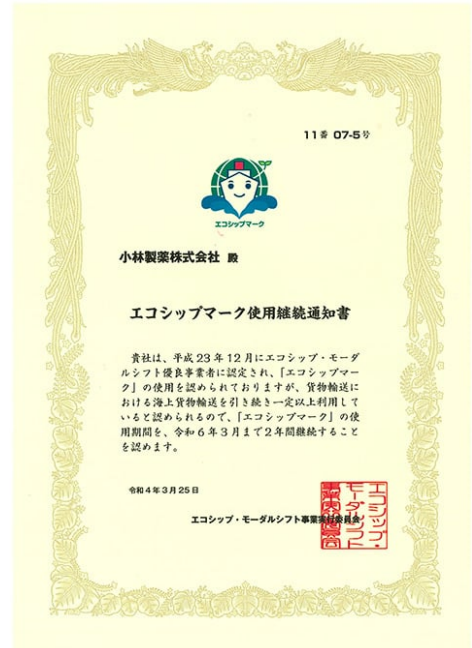
第三者保証 英語版

## 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。



間引かれた電灯

## エコカーの導入促進

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、燃費向上を目指したエコドライブに取り組んでおり、2021年度 エコカーの導入率は92.7%となりました。今後もエコカーの導入を進めてまいります。



エコカーの導入促進

## 【富山小林製薬(株)】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。

## 【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が、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。

### 【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、電力消費量を削減しました。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使用量削減、エア吐出圧削減
- 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年に全国でもいち早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、エアコンプレッサの使用電力が削減できました。



更新したエアコン



更新したエアコンプレッサ

## 循環型社会への貢献

### 水使用量の削減に関する定性目標の設定

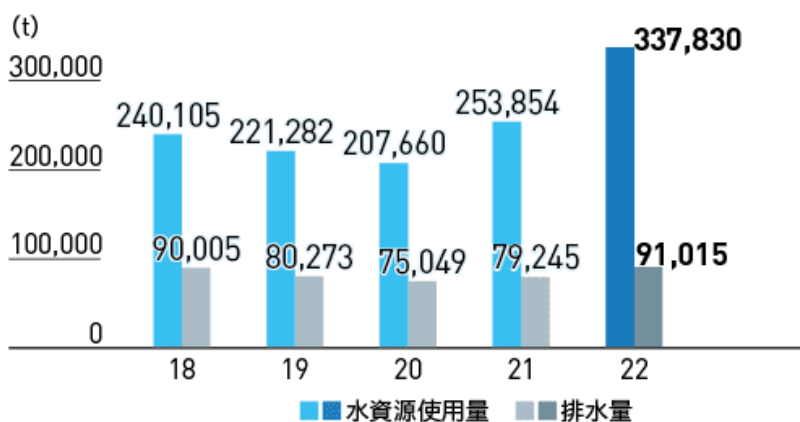
当社では今後ますます深刻化することが予想されている水資源問題を重要な環境課題の一つとして捉え、各国内生産工場での水使用量の削減、水質保全活動に取り組んできました。

2022年に新たに「水使用量の削減に関する定性目標」を設定したことで、今後さらなる活動の推進を図っていきます。

#### 水使用量の削減に関する定性目標

取水量・排水量・排水の質などについて毎年継続的にモニタリングを行い、良質な製品の安定的な生産を実現しつつ、水使用量を可能な限り削減する。また、事業に影響を与える水関連のリスクの把握を継続的に行い、リスクの低減に努める。

### 事業活動における水使用量の推移（国内）

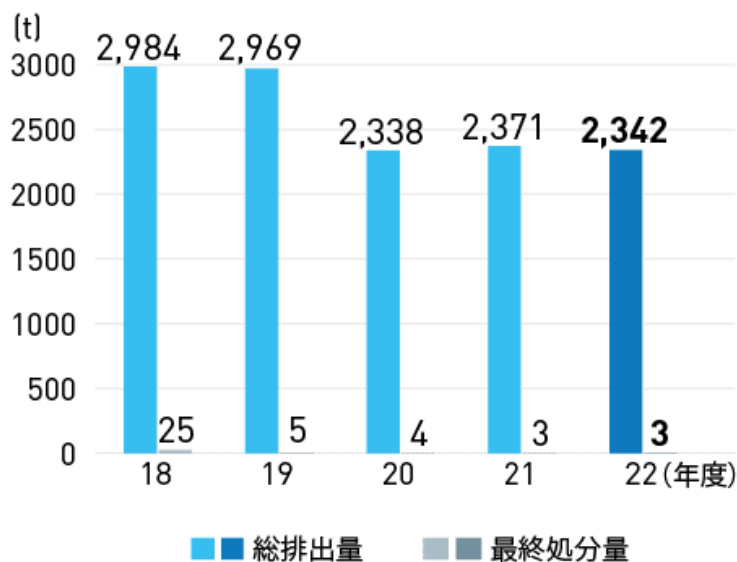


## 廃棄物削減

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。

### 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。

資源を消費するのではなくリユースやリサイクル活動によって循環させていくサーキュラーエコノミーの実現はさまざまな廃棄物問題の解決や気候変動への対策としても有効な手段となります。

当社は、循環型社会の実現に向けて、自治体、他企業などと協働した取り組みを行っています。

## 北九州市における使用済みプラスチックの回収実証実験 「MEGURU BOX」に参画

2021年7月より北九州市、10社以上の企業・団体が連携して、福岡県北九州市内の小売店舗、公共施設などで使用済みプラスチック容器を回収し、資源循環の仕組み化を目指すプロジェクトに参画しています。



小売店舗や公共施設に設置されたMEGURU BOX

## 競合の垣根を超えた協働でつめ替えパックの水平リサイクルに挑戦

2021年より神戸市、小売・日用品メーカー・リサイクラー18社が連携し、神戸市内の小売店舗で洗剤やシャンプーなど使用済みの日用品のつめ替えパックを回収してつめ替えパックに戻す「水平リサイクル」を目指すプロジェクト「神戸プラスチックネクスト」に参画しています。



みんなでつなげよう。  
つめかえパック  
リサイクル

2021年は約1.13tのつめ替えパックを回収できました。

## 新しい梱包方法の導入で梱包資材ごみを約50%削減

当社として初めて、販売店舗に納品する際の梱包資材としてシュリンクフィルムとエアクッションを採用しました。多品種でサイズも形状もさまざまな当社製品に対し、これまではダンボールの緩衝材を組み合わせて対応していましたが、この取り組みを行うことでより少ない資材での梱包が可能となります。今回導入したいずれの製品も、従来の梱包方法と比べて、梱包資材の総使用量が重量比換算で約50%削減できます。

### 従来の梱包方法



複雑な形状のダンボール緩衝材を複数組み合わせて使用。

### 今回導入した梱包方法

シュリンクフィルムで包装した製品



製品によってはすき間にエアクッションを入れる

背面に入れるダンボール台紙



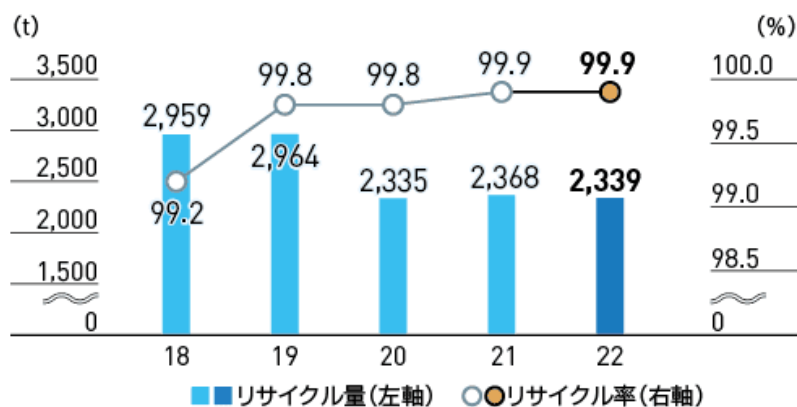
製品の形状にあわせ、シュリンクフィルム・ダンボール台紙・エアクッションのうち1つ使用、または複数組み合わせて使用。フィルムは開封しやすい材質を選び、背面に切れ込みを入れています。

## リサイクル活動の推進

2021年度のリサイクル率は、99.9%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きます。

### リサイクル量とリサイクル率の推移

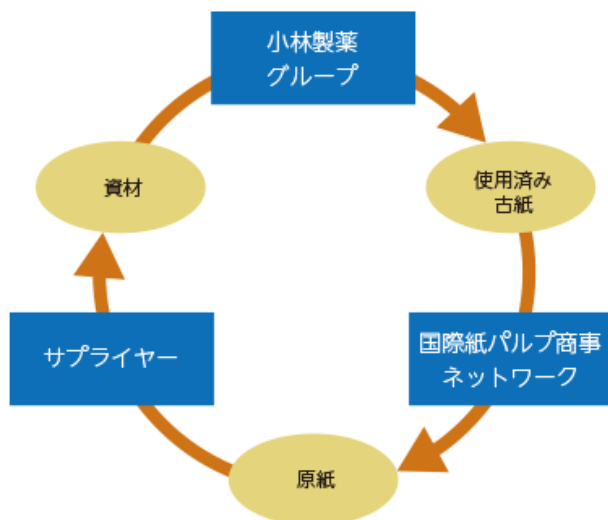


### 段ボールクローズドリサイクルの取り組み

小林製薬グループ・国際紙パルプ商事(株)および保有するネットワークが協業し、流通過程で発生する使用済みの段ボールの一部を古紙として回収、段ボールを循環製造に活用する取り組みを行います。

段ボールの購入から廃棄までという従来のプロセスを拡大し、使用済み段ボールの再資源化とリサイクル段ボールの購入まで含む、循環型プロセスとなり環境負荷の低減を図ります。

小林製薬グループとサプライヤーの協業により実現された包括的なリサイクルであり、使用済み段ボールの廃棄量を削減するとともに、リサイクル包材のさらなる利用促進につながります。





## 「アイボン」で洗眼薬市場初※バイオマス原材料配合ボトルを採用

当社の販売する医薬品の中でも、特にプラスチック使用量の多い「アイボン」の本体ボトルを、環境保護を考えたバイオマス原材料を配合したものに変更しました。これにより、従来品と同等の機能・品質を維持しながら、石油由来のプラスチック使用量を年間で19t削減することを見込んでいます。

※OTC医薬品市場における洗眼薬として初（2022年12月時点、当社調べ）



## 「消臭元SAVON」が「消臭元」ブランドで初 つめ替えの発売でプラスチック使用量を約76%削減

2023年4月に発売した「消臭元SAVON」は、大容量リキッドタイプの「消臭元」ブランドで初めて、つめ替えを発売しました。使用後に、本体容器は毎回廃棄することになっていましたが、「消臭元SAVON」は、本体容器とつめ替えを購入・併用するだけで、プラスチック使用量を約76%※削減できます。

「消臭元」ならではの製品構造により、つめ替え対応品の開発ハードルは高かったことに加え、つめ替えがまだ浸透していない市場においてチャレンジングな取り組みとなる本製品は12年の歳月をかけて開発しました。

※本体容器を買い替えて使った際のプラスチック使用量と比較



# 化学物質の安全管理

## 化学物質管理ポリシーの明確化

当社では、化学物質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。そのため、以前よりPRTR（Pollutant Release and Transfer Register：化学物質排出移動量届出制度）対象物質の排出量などの化学物質管理に取り組んできましたが、お客さまにより安全に使用していただき、環境負荷の少ない製品を開発したいという思いから、化学物質の管理を強化しています。

2022年には「化学物質管理ポリシー」を明確にしました。ポリシーに沿った活動を推進することで、環境負荷が少なく、お客さまにより安全に使用いただける製品の提供を目指していきます。

### 化学物質管理ポリシー

小林製薬グループでは、化学物質に関する適切なガバナンス体制を構築し、原材料の選定・調達、製造、流通、使用、廃棄という製品のライフサイクルを通じて適切な化学物質管理を行うことで、環境負荷が少なく、お客さまが安全に使用できる製品の提供を目指します。

そのために、各種法令の遵守に加え、海外の規制動向や国内外の業界基準・ガイドライン等を参考に、製品および原材料のリスクについて自社独自の評価を行い、化学物質の適正使用を推進します。

また、お客さまをはじめとしたステークホルダーの皆さまに向けたリスクコミュニケーションとして、製品の安全性と適切に使用していただくための情報について、アクセスがしやすい情報提示に取り組みます。

## PRTR対象物質における取り組み

### 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随時確認をし、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恐れのある化学物質について、事業所からの環境 (大気、水、土壌) 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 (2021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	土壌
ドデシル硫酸 ナトリウム	製品原料	0	0.33	0	0	0
4-ヒドロキシ 安息香酸メチル	製品原料	0	0.066	0	0	0
N-(4-ヒドロキシフェ ニル) アセトアミド	製品原料	0	0.71	0	0	0
ペルオキシニ硫酸の 水溶性塩	製品原料	0	0.02	0	0	0
ほう素化合物	製品原料	0.07	3.13	0	0	0
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	1.597	0	0	0
アセトニトリル	試薬	0	1.3	0	0	0
コバルト及びその化合 物	製品原料	0	0.51	0	0	0
ジフェニルエーテル	製品原料	0	0.056	0	0	0
ノルマルド デシルアルコール	製品原料	0	0.65	0	0	0
1-オクタノール	製品原料	0	0.0063	0	0	0

## 環境に配慮した製品開発

小林製薬では、“あったらいいな”の新製品を開発し続けるメーカーとして、ものづくりにおける環境負荷低減に対する責任は大きいと考えています。

特に製品の容器包装においては、Reduce（減らす）、Reuse（再利用）、Recycle（再資源化）、Renewable（再生可能原料への転換）の4視点での取り組みを重視しています。具体的には、バージン原料と同等の品質の「再生プラスチックの積極利用」、石油由来プラスチックより低炭素かつ再生可能な植物由来の原料を使用した持続可能な「バイオマスプラスチックの積極利用」、適切に管理がなされている森林から生産された「持続可能性に配慮した紙の導入」などを主軸として開発を進めています。

小林製薬は、お客さまにとっての“あったらいいな”と環境価値の同時実現に努め、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

### プラスチック削減の取り組み

現在、小林製薬では約150ブランド、約1000SKUの製品を取り扱っています。その多くで石油由来のプラスチックを材料とし、製品において年間約8,000トンのプラスチックを使用しています。

一般的な石油由来のプラスチックは、その製造過程において多くのCO<sub>2</sub>が排出され、地球温暖化を推し進める一因とも言われています。加えてプラスチックごみの海洋流出も問題となっており、使用量削減は大きな社会課題となっています。

### 持続可能な原資材の活用

当社では、石油由来のプラスチック使用削減に向け、2021年春より、特に使用量の多い「お部屋の消臭元」「トイレの消臭元」「液体ブルーレット」などを中心に、再生プラスチックやバイオマスプラスチックなどの環境負荷が低い環境配慮型樹脂に変更しています。

また、製品のパッケージや添付文書に「持続可能性に配慮した紙」の活用も進めています。

取り組み例

外キャップに  
再生プラスチック

**30%**  
使用

ボトルに  
再生プラスチック

**100%**  
使用



グリップ改良で  
プラスチック量

約**40%**  
削減



本体

包装カバー  
液剤ボトル  
バイオマス  
プラスチック化



つけ替用

本体  
バイオマス  
プラスチック化

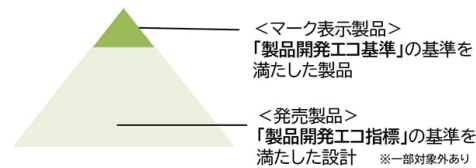


包装カバー  
バイオマス  
プラスチック化



## 製品開発における環境負荷低減の見える化

小林製薬では、製品開発において従来より環境配慮を重視しており、2011年度より「製品開発エコ指標」という自主基準を設け、製品の開発段階における環境負荷について確認し、基準を満たすことを発売の条件としてまいりました。



2020年には、より高いレベルでの環境負荷の低減に取り組むべく、項目の見直しや運用方法の改善を行いました。また、**製品開発における環境負荷低減の見える化するため、新たに環境負荷低減に寄与する自社基準「小林製薬 製品開発エコ基準」を設け、基準を1つ以上満たした製品に「エコをカタチに」マークを付与する制度の運用を2021年より開始いたしました。**

「製品開発エコ指標」と「製品開発エコ基準」の2つのしくみを稼働させることで、より環境負荷が少ない製品開発を行うとともに、「エコをカタチに」マークでその取り組みを見える化し、消費者に環境に配慮した製品であることを伝えていくことで、取り組みを推進してまいります。

「小林製薬 製品開発エコ基準」については[こちら](#)をご覧ください

## 店頭販促物における環境負荷低減の取り組み

お客さまに芳香・消臭剤製品の香りを実際に確かめていただくことを目的に店頭に設置している、「香りサンプル」は、従来包装カバーと設置用フックの素材にプラスチックを使用しておりましたが、2021年春より包装カバーを紙製の箱に置き換え、設置用フックについても「MAPKA® (マプカ)※1」という紙パウダーを主原料とした素材に切り替えました。これにより、石油由来のプラスチック使用量を年間約5t削減できます。

この取り組みは、小林製薬独自の社内制度「アイデア提案制度」がきっかけとなっています。2019年にある従業員から、「香りサンプルを年間200万個ほど生産しているのに、環境負荷低減の検討がなされていないことが良くない」と提案があったことを機に、担当部署での検討がスタートしました。

環境負荷を低減できる素材について様々な面から検証を重ねた中で、強度や実現性の観点から、今回の新しい「香りサンプル」にたどり着きました。提案から約1年3ヶ月での実現となり、新製品や業務改善について従業員一人ひとりが“あったらいいな”のアイデアを考え続ける、小林製薬らしい取り組みとなりました。

## 新素材 MAPKA<sup>®</sup>とは<sup>※2</sup>

株式会社環境経営総合研究所が提供する新素材です。微細な紙パウダーを主原料にプラスチック原料を混成させており、様々な用途にあわせ成形可能な“ポストプラスチック原料”として近年注目を集めています。紙パウダーが原料の51%を占めるため、石油由来のプラスチック使用量を半減できるだけでなく、MAPKA<sup>®</sup>の成形物は紙扱いとなるため、燃えるごみ・燃やすごみとして廃棄が可能となります<sup>※2</sup>。



従来仕様	新仕様
台紙：紙	本体箱：紙（コーティング加工あり）
包装カバー：プラスチック	上部フック：MAPKA <sup>®</sup> （紙を主原料）
上部フック：プラスチック	

年間約 5t の  
プラスチック  
使用量削減

※1MAPKA<sup>®</sup>（マップカ）は株式会社環境経営総合研究所の登録商標です。

詳細はHPをご覧ください。 [▶](#)

※2各地方自治体のルールに従ってください。



## 製品開発エコ基準

小林製薬の  
環境への想い

「エコをカタチに」  
付与基準とマーク

「エコをカタチに」  
マーク表示製品一覧

小林製薬は、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た「小林製薬グループ 環境宣言2030」「新・環境行動指針」を公表いたしました。

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んでいます。



あったら  
いいな  
をカタチにする

あったらいいなを  
カタチにする製品開発

+

eco  
エコをカタチに

エコをカタチに  
環境負荷低減の見える化

## 製品開発エコ基準

小林製薬の  
環境への想い

「エコをカタチに」  
付与基準とマーク

「エコをカタチに」  
マーク表示製品一覧

### 『小林製薬 製品開発エコ基準』の設置と運用

製品開発においては、以前より環境配慮を重視しており、2011年より「製品開発エコ指標」という自主基準を設け、製品の開発段階においてその環境負荷について確認し、基準を満たすことを発売の条件としてきました。また、2020年には、より高いレベルでの環境負荷の低減に取り組むべく、項目の見直しや運用方法の改善を行いました。

2021年には、製品開発における環境負荷低減を見える化するため、新たに環境負荷低減に寄与する自社基準「小林製薬 製品開発エコ基準」を設け、基準を1つ以上満たした製品に「エコをカタチに」マークを付与する制度の運用を開始しました。

2022年時点で、マーク付与率は約20%※となっています。

※全製品売上高に占めるマーク付与製品の売上比率



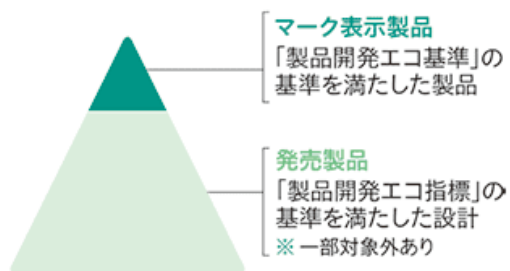
## 基準項目

分類		付与基準
原料調達	①	内容物（有機成分）中の植物由来原材料が50%以上使用
	②	内容物において、リサイクル原材料を10%以上使用
材料調達及び製品設計	③	容器包装において、リサイクル原材料を10%以上使用
	④	容器包装において、植物由来原材料を20%以上使用
	⑤	基準製品※よりも容器包装重量を10%以上削減
	⑥	基準製品※よりも廃棄物量を10%以上削減
	⑦	容器包装において、本体と比べ、単位容量当たりの重量比が50%以上削減できるつめ替え、つけ替え
全ライフサイクル	⑧	基準製品※よりも、使用に供される内容物の原料重量を10%以上削減
	⑨	基準製品※よりも、製品のライフサイクルのいずれかのステージ（内容物の調達と廃棄、包装容器の調達と廃棄、生産、物流、及び使用）でCO <sub>2</sub> 排出量を10%以上削減

※基準製品とは、2018年販売製品。また2019年以降に発売された製品は、その発売時の製品とする。

## 「エコをカタチに」マーク

「エコをカタチに」マークは、コーポレートブランドスローガン「“あったらいいな”をカタチにする」の考え方に沿って、環境への思いをわかりやすく表現しています。「小林製薬 製品開発エコ基準」を満たした製品のパッケージに付与基準の該当理由とともに表示し環境負荷低減が見える化する事で、お客さまが製品のコンセプトやパフォーマンスだけでなく環境視点からも店頭でお選びいただけるようになります。



# 製品開発エコ基準

小林製薬の  
環境への想い

「エコをカタチに」  
付与基準とマーク

「エコをカタチに」  
マーク表示製品一覧

認定基準③ 容器包装において、リサイクル原材料を10%以上使用



お部屋の消臭元

[くわしく見る](#)



お部屋の消臭元 おうち時間

[くわしく見る](#)



お部屋の消臭元 Clear  
(クリエアー)

[くわしく見る](#)



お部屋の消臭元  
GREEN label (グリーンラベル)

[くわしく見る](#)



お部屋の消臭元 シトラス  
スパルファム

[くわしく見る](#)



お部屋の消臭元 パル  
ファム

[くわしく見る](#)



お部屋の消臭元 プリン  
セスパルファム

[くわしく見る](#)



お部屋の消臭元 和のハ  
ーブ

[くわしく見る](#)



タバコ消臭元 ストロング※

[くわしく見る](#)



ペット消臭元

[くわしく見る](#)



介護の消臭元

[くわしく見る](#)



消臭元 無香料

[くわしく見る](#)



トイレの消臭元

[くわしく見る](#)



トイレの消臭元  
CLEAN (クリーン)

[くわしく見る](#)



トイレの消臭元  
GREEN label (グリーンラベル)

[くわしく見る](#)



トイレの消臭元 抗菌+

[くわしく見る](#)



トイレの消臭元 パルム

[くわしく見る](#)

認定基準④ 容器包装において、植物由来原材料を20%以上使用



ドでか無香空間™ (本体)

[くわしく見る](#)

認定基準⑤ 基準製品※よりも容器包装重量を10%以上削減



オードムーゲ 薬用ふきとり美容シート

販売名：オードムーゲふきとり美容シート

医薬部外品

[くわしく見る](#)



血流改善 肩ホッتون

販売名：肩ホットンe

一般医療機器

[くわしく見る](#)



血流改善 腰ホッتون

販売名：腰ホットンe

一般医療機器

[くわしく見る](#)



Sawaday クルマ専用クリップ パルファム (「ホワイトムスク」除く)

[くわしく見る](#)



Sawaday クルマ専用クリップ BOTANICAL(ポタニカル)

[くわしく見る](#)



ナイトミン 鼻呼吸テープ 強粘着タイプ※<sup>1</sup>

[くわしく見る](#)



ナイトミン 鼻呼吸テープ 肌にやさしいタイプ

[くわしく見る](#)

認定基準⑥ 基準製品よりも廃棄物量を10%以上削減



ナイシトールZa (315錠、420錠)

[くわしく見る](#)



フェミニーナUP

[くわしく見る](#)



ブルーレットスタンピー 除菌フレグランス (本体)

[くわしく見る](#)



ブルーレットスタンピー 除菌 (本体)

[くわしく見る](#)



認定基準⑦ 容器包装において、本体と比べ、単位容量当たりの重量比が50%以上削減できるつめ替え、つけ替え



ウイルテクト 高濃度 アルコール除菌&拭きとりウエット (つめ替用)

[くわしく見る](#)



オードムージュ 泡洗顔料 (つめかえ用)

[くわしく見る](#)



液体ブルーレットおくだけ (つけ替用)

[くわしく見る](#)



液体ブルーレットおくだけアロマ (つけ替用)

[くわしく見る](#)



液体ブルーレットおくだけ除菌EX (つけ替用)

[くわしく見る](#)



液体ブルーレットおくだけ除菌EX 4D消臭 (つけ替用)

[くわしく見る](#)



液体ブルーレットおくだけ除菌EXフレグランス (つけ替用)

[くわしく見る](#)



液体ブルーレット 除菌効果プラス (つけ替用)

[くわしく見る](#)



液体ブルーレット除菌※  
CITRUS (シトラス)  
(つけ替用)

[くわしく見る](#)



液体ブルーレット除菌※  
WHITE (ホワイト)  
(つけ替用)

[くわしく見る](#)



液体ブルーレット  
PremiumPERFUME  
(プレミアム パフューム)  
(つけ替用)

[くわしく見る](#)



液体ブルーレット はな  
リウム (つけ替用)

[くわしく見る](#)



液体ブルーレット除菌※  
北欧 (つけ替用)

[くわしく見る](#)



ケシミン浸透化粧水  
(つめかえ用)

[くわしく見る](#)



ケシミン密封乳液 (つめかえ用)

[くわしく見る](#)



消臭元 SAVON (サボン)  
(つめ替用)

[くわしく見る](#)



ブルーレットおくだけ  
(つめ替用)

[くわしく見る](#)



ブルーレットおくだけ  
漂白剤 (つめ替用)

[くわしく見る](#)



無香空間™ (つめ替用)

[くわしく見る](#)



ドでか無香空間™ (つめ替用)

[くわしく見る](#)



無色のブルーレットお  
くだけ つめ替用

[くわしく見る >](#)



メンズケシミン化粧水  
(つめ替用)

[くわしく見る >](#)



メンズケシミン乳液  
(つめかえ用)

[くわしく見る >](#)

# 生物多様性保全

## 基本的な考え方

小林製薬は、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、事業活動を行っています。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います。

小林製薬では、2020年に生物多様性保全に関して基本的な考え方、活動指針を明確にしました。

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。

## 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. 経済効果は実質的效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7社）

対象期間：2022年度（2022年1月1日～2022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）
(1)事業エリア内コスト 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		117,681	201,588
内訳	(1)-1公害防止コスト 大気汚染・水質汚濁・悪臭防止	1,550	41,143
	(1)-2地球環境保全コスト 省エネ	83,081	46,291
	(1)-3資源循環コスト 廃棄物処理費用	33,050	114,154
(2)上・下流コスト	容器包装リサイクル費用	0	304,760
(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	3,854	121,246
(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

分類	主な取組の内容	投資額 (単位：千円)	費用額 (単位：千円)
(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	717
(6)環境損傷対応コスト 環境損傷に対応するコスト		0	1,371
合計		121,535	629,682

- ・投資額は合計で117,681千円となりました。照明LED化、太陽光発電システムの導入、また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201,588千円となりました。主な内訳としては公害防止コスト、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	2021年度	2022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> )	14,424	14,814	389
	二酸化炭素排出量重量原単位 (t-CO <sub>2</sub> /t)	0.186	0.170	-0.017
	電力消費量原単位 (Kwh/t)	383.5	369.8	-13.7
	燃料等原油換算量原単位 (t/t)	0.027	0.019	-0.009
(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)	2.9	3.4	0.5
	産業廃棄物削減率 (%)	27.0%	1.9%	-25.1%
	産業廃棄物リサイクル率 (%)	99.8%	99.9%	0.1%

- ・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。
- ・二酸化炭素総排出量 (t-CO<sub>2</sub>) は前年より+389t増加し、前年比102.7%になりました。
- ・産業廃棄物最終処分量発生量は前年から+2.8t増加し、前年比は518.5%になりました。
- ・産業廃棄物リサイクル率は前年並みの、99.9%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	-256,128
廃棄物処理費用の削減	-357
資源投入に伴う費用の節減	67,113
合計	-189,372

- ・総生産量増加に伴い、電力消費量は前年より+1,932,462Kwh、電気代、石炭や液化天然ガス（LNG）など高騰の影響を受けて省エネルギーによる費用は昨年より256,128千円増加しました。
- ・廃棄物処理費用は昨年より357千円増加しました。
- ・資源投入に伴う費用の節減は67,113千円となりました。  
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。
- ・継続的に資源投入のコストダウン活動を行っていますが、ウクライナ情勢などに伴う原油高騰による物流費、光熱費の上昇や急激な円安影響などを受け環境保全対策に伴う経済効果は昨年よりマイナスとなりました。

# 小林製薬グループ人権方針

## 人権尊重

小林製薬グループは、経営理念に「人と社会に素晴らしい『快』を提供する」ことを定めており、人権の尊重は、経営理念に基づく事業活動の前提であり、企業の責任として取り組むべきものであると考えています。

当社は、2019年8月に国連グローバル・コンパクト（UNGC）への参加を表明し、人権を含めた10原則を支持しています。

これまで、当社においては「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」の基本ポリシーにおいて、人権尊重と人権侵害への非加担について定め、人権尊重の取り組みを行ってきました。2023年2月に、取締役会の承認のもとグローバルスタンダードである国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した形で「小林製薬グループ人権方針」を策定しました。

本方針では、国際人権章典などの人権に関する国際規範の支持・尊重、あらゆる差別・強制労働・人身取引・児童労働等の禁止、人権デュー・ディリジェンスの実施、人権尊重に関する教育・啓発の実施、ステークホルダーとの対話等について定めています。

本方針に基づき、小林製薬グループ全体で人権尊重の取り組みを実践し、社会的責任を果たすとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



## 人権方針策定のプロセス

本方針の策定にあたっては、サステナビリティ戦略推進室が中心となって、社内主管部門や労働組合と対話の機会を持ち、国際社会において求められる広範な人権課題への理解を深めるとともに、①人権方針（案）に関する意見、②小林製薬グループにおける人権に関する取り組みの現状認識について意見交換をしました。また、弁護士・NGO等の社外専門家からの助言を受ける等の活動を経て策定しました。



## 小林製薬グループ 人権方針

小林製薬グループは、経営理念に「人と社会に素晴らしい『快』を提供する」ことを定めています。全ての人が生まれながらにして、人間らしく尊厳を持って幸せに生きる権利である人権の尊重は、経営理念に基づく事業活動の前提となるものです。

ここに、小林製薬グループ人権方針を策定し、本方針に基づき企業としての人権尊重の責任を果たすべく力を尽くします。

### 1. 国際人権規範の支持・尊重

小林製薬グループは、「国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）」、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関の宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の人権に関する国際規範を支持・尊重します。また、「国連グローバル・コンパクト」の署名企業としてグローバル・コンパクト10原則を支持します。

### 2. 適用範囲

この方針は小林製薬グループのすべての役職員（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）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に対しても、人権を尊重し、人権侵害を回避するとともに、関与する人権への負の影響に対処するよう期待します。

### 3. 適用法令の遵守

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法令を遵守し、国際的に承認された人権を尊重します。もし各国・地域の法令等やその執行によって国際的な人権が適切に保護されていない場合においては、国際的な人権を可能な限り最大限尊重する方法を追求します。

### 4. 人権尊重責任

小林製薬グループは、事業活動において影響を受ける人びとの人権を侵害しないことを約束します。

小林製薬グループは、性別・年齢・国籍・人種・思想・信条・宗教・障がい・性自認・性的指向などによるあらゆる差別を禁止します。強制労働、人身取引、児童労働を禁止し、結社の自由と団体交渉権、安全で健康な作業環境を保障します。

万一、小林製薬グループの事業活動が人権への負の影響を引き起こし又は助長した場合は、その負の影響を防止・軽減すべく、是正・救済に向けて適切に対処します。小林製薬グループの事業・製品・サービスが、ビジネスパートナー、サプライヤーその他取引関係によって、人権への負の影響に直接関連する場合には、人権への負の影響を防止・軽減するために適切な対応をとるよう促します。

### 5. 人権デュー・ディリジェンス

小林製薬グループは、ビジネスと人権に関する国連指導原則に従って、事業に関係する人権への負の影響を特定、防止・軽減し、取り組みの実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示する一連の取り組みを進めていきます。

## 1. 救済窓口

小林製薬グループでは、各国・地域において適用される法令、人権方針を含む社内規程に違反またはそのおそれがある場合に通報ができる内部通報窓口を設置しています。内部通報窓口を含む救済窓口の体制や運用については、実効性のある救済を可能なものとすべく今後不断の見直しを行ってまいります。

## 2. 教育

小林製薬グループは、本方針が理解され実践されるよう、小林製薬グループのすべての役職員に対し、本方針の周知および人権尊重に関する適切な教育・啓発を行います。

## 3. 対話と協議

小林製薬グループは、人権に関する社内外の専門家の知見を活用するとともに、ステークホルダーとの対話を通じて人権課題への理解を深め、人権尊重への取り組みを進めてまいります。

## 4. 情報開示

小林製薬グループは、人権尊重の取り組み及びその結果について、ウェブサイトや統合報告書等で定期的に開示します。

この方針は、2023年2月14日取締役会において承認されています。

制定日：2023年2月14日

小林製薬株式会社  
代表取締役社長  
小林 章浩

English 

## 推進する体制と仕組み

サステナビリティ戦略推進室内に人権専門の担当者を1名任命し、関連部門と連携しながら、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加盟企業との情報交換や人権啓発活動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。

## 人権に関する教育・啓発

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った活動を進めていくための土壌づくりとして、人権方針を制定する前に次のとおり、「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとして、人権尊重の意義や企業に求められる人権尊重責任について理解促進のための勉強会の実施や情報発信を行いました。

① 2022年5月16日：

グループ統括本社勉強会（参加人数：約60名）

テーマ：「ビジネスと人権」



② 2022年7月2日：

役員研修（参加人数：9名）

テーマ：「ビジネスと人権」

③ 2022年9月21日、27日：

サステナビリティMeetUp！（参加人数：計121名）

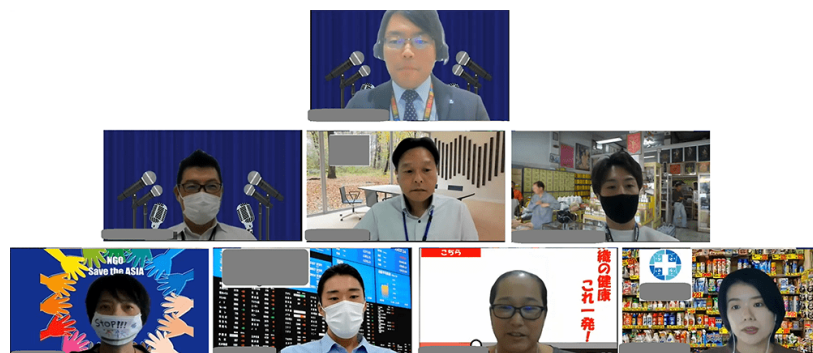
テーマ：「改めて人権について考える」

④ 2022年10月20日、28日：

サステナビリティMeetUp！（参加人数：計124名）

テーマ：「楽しみながらロールプレイを見て学ぶ CSR 調達を理解する」

ロールプレイでは、人権問題が発生したという設定で「生産者」「現地加工業者」「一次サプライヤー」「小林製薬社長」「NGO」「機関投資家」「健康系YouTuber」「小売業者」の配役を製造本部や営業本部の方にも演じていただき、その内容を見て学ぶという企画に参加してもらう形式で実施しました。

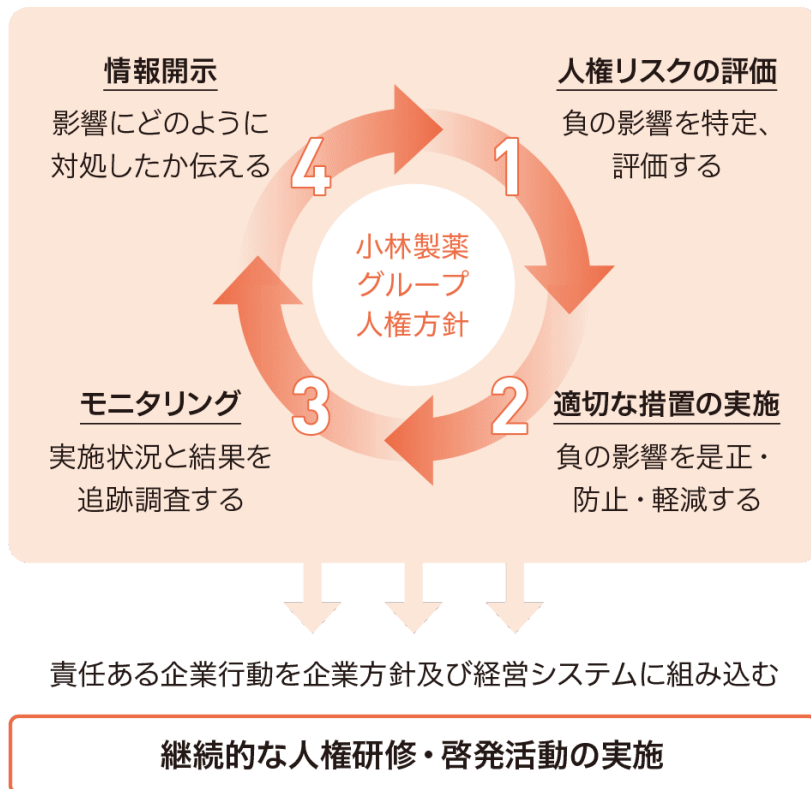


⑤ そのほか全従業員向けメールマガジンにて啓発（オリンピックと人権／フェアトレード／現代奴隷／ビジネスと人権）

（注）上記の参加人数は、いずれもアーカイブ視聴は含みません。

## 人権デュー・ディリジェンス

当社は、人権方針に基づき、事業に関係する人権への負の影響を特定、防止・軽減し、取り組みの実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示する一連の取り組みを進めていきます。



本格的な人権デュー・ディリジェンスを実施する前に、人権方針の策定にあたって、当社が負の影響を与える可能性のあるステークホルダー（従業員、サプライチェーン上の人々、消費者、地域住民等）に関連して想定される人権課題を抽出しました。これらは、関係省庁が取りまとめた情報や社内関連部門との対話において認識をすり合わせた上、外部専門家の意見を踏まえ簡易的に抽出したもので、取締役会でも協議を行いました。

ステークホルダー	重要と考えられる人権課題 (一部課題化されていないものは分野)
従業員等小林製薬グループで働く人々	過剰・不当な労働時間の削減
	労働安全衛生の確保
	差別・ハラスメントの防止
	外国人技能実習生の適切な処遇
サプライチェーン上の人々	サプライチェーン上の人権
消費者	消費者の安全と知る権利
地域住民	地域住民
あらゆる人々	広告・CM等における差別的な表現

# 人材育成

## 従業員とのつながり

継続的に企業価値向上を実現していくために重要なのは従業員とのつながりです。そのためには、全ての従業員に「多様性」・「自身の成長」・「安心・安全」を実感してもらい、働きがいを高めていくことが必要だと考えています。この働きがいを見える化すべく2019年より従業員意識調査を開始、中期経営計画のKPIとして設定しています。

## 従業員に対する基本姿勢

当社のビジネスモデルであるニッチ戦略において最も大切なことは、「社会と生活者のさまざまな声に耳を傾け、そこから多様な“あったらいいな”を見つけ、カタチにする創造力」です。これを実現できるのは、まさに「人」であり、当社に集う従業員が多様な価値観や考え方を持っていること、またそれを最大限活かすことが重要です。当社が考える多様性は、性別や国籍などの属性だけではなく、価値観や考え方、そこから出てくるアイデアなどを広く指しています。当社は、“アイデアの会社”であり、まさにこの多様な従業員から出てくるアイデアによって発展してきた会社です。アイデアの前では、性別や年齢、役割や経験などは関係ありません。一人でも多くの従業員が、自らの視点と発想を活かしきり、持てる力を存分に発揮して、多様なアイデアを生み出し、チャレンジできる、そんな会社であり続けたいと考えています。

このような想いから、会社は環境を整え、人材への投資を惜しまない姿勢を「社員への約束事」として2022年11月に明文化しました。

### 小林製薬グループの「社員への約束事」

小林製薬グループは、社員の多様な価値観を大切にし、自分らしさを発揮できる様々な挑戦のフィールドを提供するとともに、人材への投資を行うことで、一人ひとりの成長を全力でサポートする環境をつくります。

この環境こそが、社員の積極性を育み、並外れた顧客志向、アイデア創造力を高め、“あったらいいな”を自分らしくカタチにすることにつながると考えています。その結果、社員一人ひとりが、お客様に喜んでいただくことを通じて、充実感とともに自身の成長を実感できると信じています。

## 人財育成に関する基本方針



新入社員研修の様子

ブランドスローガンの「“あったらいいな”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。

### “あったらいいな”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、企業の持続的な成長を支え、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

<p><b>主体性</b></p> <p>前例にとらわれず、「自分で考え」判断できるか</p>	<p><b>チャレンジ精神</b></p> <p>失敗を恐れず、新しいことに「チャレンジ」できるか</p>
<p><b>関係構築力</b></p> <p>自ら動いて周囲に働きかけ、良好な関係を構築できるか</p>	<p><b>やり遂げる力・忍耐力</b></p> <p>打たれ強く、ねばり強い「泥臭さ」があるか</p>

## 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。



ごんたの10箇条

(求める人財像)

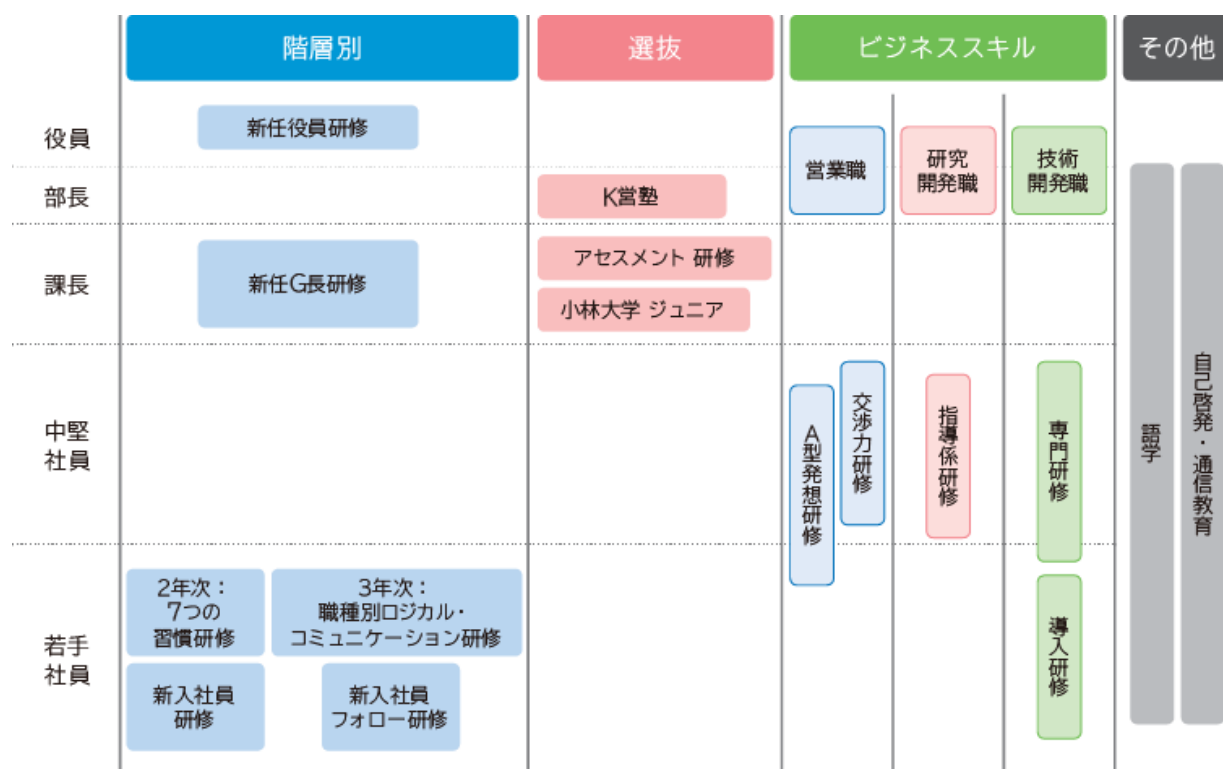
① 新しいものが好き	⑥ 行動力がある
② 負けず嫌い	⑦ 仕事の虫
③ 明快な自己主張	⑧ 摩擦や失敗を恐れない
④ 本音で話す	⑨ 意外性がある
⑤ ねばり強い	⑩ 愛嬌があり人に好かれる

## 社員の成長支援／キャリア形成支援

経営理念の骨子である「創造と革新」を実践し、お客さまの“あったらいいな”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。

当社では、多様な社員がより難易度の高い業務・異なる分野の業務を遂行できるよう、知識・スキル・経験・能力の習得を支援しています。特に、社員の成長を促す上で肝となるのが、上司と部下が1on1形式で進める「成長対話」であると考えています。上司は、部下の成長を目的に「教え・任せ・褒める」というサイクルで、個人の課題に合わせた「成長の機会」を提供しています。また、階層別・職能別の集合研修も、多岐にわたるプログラムを準備しています。

### 教育体系図





## 選抜教育



「K営塾」の様子 (左上: 当社会長)

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営塾」の2コースで構成されています。「K営塾」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。

## OJT (On The Job Training)



開発参与委員会での説明風景  
(右: 当社社長)

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）で社長と頻り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います）。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らず、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」で呼び合うことにしています。

## 理念の浸透

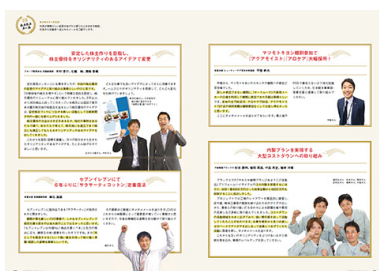
小林製薬グループでは、会社のあるべき姿・目指す方向を従業員が理解し実践することが何よりも重要であると考えており、理念や方針の理解と浸透のために以下の取り組みをしています。

### 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



グループ報による紹介

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。

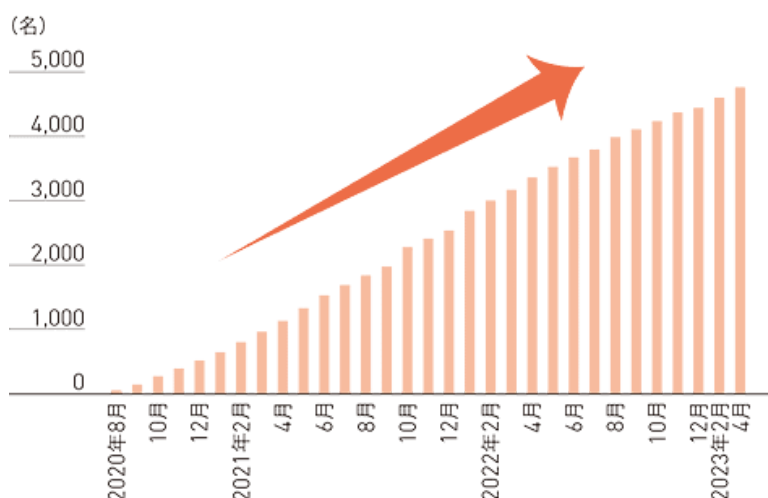
対象となる行動は、社長自身が日頃の業務の中で見つけていきます。従業員は、社長から心のこもった言葉で賞賛を受けることで、モチベーションアップにつながっています。また、その内容はグループ報でも紹介され、「主体性を持って挑戦した人は、どんどん誉める」という経営姿勢を全社に示し、現場での主体性を重視することに役立っています。

## ESGや社会問題についての社内啓発

当社は、従業員のサステナビリティに対する意識を高め、行動を促すための社内ワークショップ「サステナビリティMeetUp!」を2020年から続けています。これまでに30回以上開催し、参加者はのべ5,000名に届く勢いです。オンラインでの開催を基本とし、日本全国、さらには海外で勤務している従業員が参加しています。職位も幅広く、役員からパートで働く従業員まで同じチームでディスカッションをしています。



### 累計参加者数



### これまで取り上げたテーマ

2020年8月	サプライチェーン
2020年9月	地球温暖化
2020年10月	ダイバーシティ①女性活躍推進
2020年11月	企業事例
2020年12月	世界の水問題
2021年1月	自治体事例(北海道下川町)
2021年2月	循環型社会
2021年3月	ミャンマーと平和
2021年4月	ダイバーシティ②海外支社の多様性
2021年5月	再生可能エネルギー
2021年6月	アンコンシャス・バイアス①
2021年7月	社会貢献
2021年8月	ダイバーシティ③障がい者雇用
2021年9月	防災
2021年10月	企業事例

2021年11月	サーキュラーエコノミー
2021年12月	ガバナンス①
2022年1月	DX
2022年2月	世界的食糧支援活動(WFP)
2022年3月	アンコンシャス・バイアス②
2022年4月	工場のECO活動
2022年5月	ESG投資
2022年6月	Z世代が取り組む気候変動(Fridays For Future)
2022年7月	廃棄物の現状(ごみの学校)
2022年8月	企業コラボ(キリングroup)
2022年9月	人権について改めて考える
2022年10月	CSR調達
2022年11月	企業事例
2022年12月	ガバナンス②
2023年2月	心理的安全性
2023年4月	海ごみ

取り上げるテーマもさまざまで、2022年6月に開催したワークショップでは、スウェーデンの環境活動家グreta・トゥーンベリさんに共感した世界各地の若者が起こした気候変動への対策を求める運動「Fridays For Future」に参加しているメンバー3名に登壇していただきました。

2022年8月に開催したワークショップでは、キリングroupとのコラボレーション企画として、両社従業員が参加し、互いに自社のサステナビリティに関する取り組みを紹介し、ディスカッションを行いました。



ワークショップ（オンライン）の様子

「サステナビリティMeetUp!」から派生して、さまざまな所属で同様の形式のワークショップが開催されることで、新しい製品のアイデアが生まれるなど、製品開発にも良い影響が生まれています。



キリングroupとのコラボレーション企画のポスター

## キャリア開発支援

2022年より、キャリア開発支援に力を入れています。当社ではキャリアを「仕事のみならずプライベートも含めた生き方そのもの」と捉えています。そのため、キャリアにおいても多様性を尊重し、従業員一人ひとりが「自分のなりたい姿」に向けて主体的に成長することが理想だと考えています。このことから、会社は、一人ひとりのなりたい姿を引き出し、主体的な成長を支援する環境を整えることが必要だと考えました。この環境を「自ら育つ環境」と名付け、キャリア開発支援を推進していきます。「自ら育つ環境」は、一人ひとりがキャリアのことを考え、行動するための「4つの機会」と、最も身近な支援者となる上司との1on1形式で行われる「成長対話」によって構成されています。



キャリア開発支援のスローガン

## 「4つの機会」

### ● 考える機会

「一人ひとりの考え」がすべての出発点となります。考えるきっかけとして、キャリアの考え方に触れるワークショップや、社内にどんな仕事があるのかの情報発信に取り組んでいます。

キャリア開発ワークショップ	自身の経験の振り返りや、価値観・強みの理解を通して、キャリアを考えるワークショップです。（2023年10月開始予定）
所属紹介	会社の中にどんな部署があり、その部署のミッションや必要とされるスキル・要件などを開示します。

### ● 相談する機会

一人でキャリアを考えることが難しい時に、社内外のキャリアコンサルタントに気軽に相談できる「キャリアサポート窓口」を2023年2月より設置し、開始半年で75人の従業員が利用しています。

### ● 経験する機会

現所属で実務を通じた経験を積むことをキャリアの土台としながら、中長期的なキャリアを見据えて、現所属以外の業務・活動にチャレンジできる機会を提供しています。

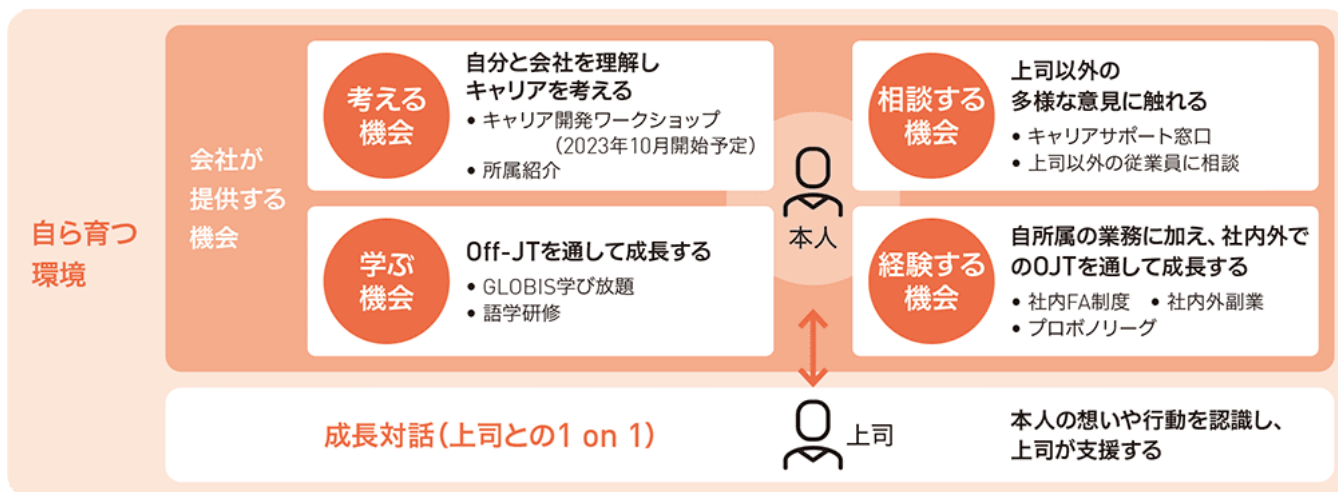
社内FA制度	現所属を飛び越え、異動を希望する所属に直接自己申告書を公開し、人事異動の検討を行う制度です。
社内副業	部署を異動することなく、他部署の業務を行うことができる制度です。
社外副業	社内だけでは得られない知識やスキルを獲得することで、キャリアの幅を広げ、従業員の自己実現を支援する制度です。
プロボノリーグ	他社の方々とチームを組み、実在するNPOの課題解決に取り組む「社会課題解決型プログラム」です。

● 学ぶ機会

OJTだけでは得られない知識やスキルを、OFF-JTで習得できる機会を充実させています。キャリアの各ステージにおいて必要な階層別研修に加え、一人ひとりのキャリア自律に向けた主体的な学びを促進するために、GLOBIS学び放題の提供や自己啓発支援制度など、個人のスキルアップを会社が支援していきます。

キャリア開発支援のコンセプト

【 自ら育つ環境 = 4つの機会 + 成長対話 】



成長対話

なりたい姿へ向かうための直近の成長課題に対し、一番身近な上司が「成長対話」を通して支援する仕組みがあります。成長対話は、少なくとも四半期に1回、普段の業務の話と切り離して、部下の成長・キャリアに関連することだけを話題として行っています。これにより、自分自身ではなかなか気づけない成長のポイントを、上司が助言することにより、成長実感を生み出し、次の成長につなげる成長の好循環のサイクルを回す狙いがあります。

成長対話を通じて生まれた部下育成の好事例は、「成長発表大会」という場で管理職間に共有されます。それらの好事例を分析することにより、「成長対話サイクル」を作成しました。成長対話サイクルは個々に適した成長ができるように、上司は部下を、部下は自身を分析し、個々に適した成長のPDCAを成長対話を通じて回すモデルとなっています。



キャリア開発支援のスローガン

## グローバルにおける人材開発

---

当社は、海外においてもパーパスを指針とし、ニッチ戦略を遂行していきます。そのためには、日本で生み出したニッチ製品を各国で販売するだけでなく、現地のニーズを捉えたアイデアを生み出し、それを現地でスピーディに製品化することが必要です。

アイデア開発においては、現地の人にしか気づけない現地のニーズが多くあるため、駐在員と現地社員がともに“あったらいいな”を発見し、駐在員が国内で培った小林流アイデア開発でカタチにしていきます。最近では、一部の現地法人においても提案制度の導入や、アイデア大会の実施、社長へのアイデアプレゼンなどの取り組みを始めています。これらの活動を通して、現地社員にも当社のノウハウを少しずつ伝承し、現地における“あったらいいな”開発を加速させていきます。

## 後継者育成

---

今後も「“あったらいいな”をカタチにする」ことを継続していくためには、当社の理念を体現し、組織を牽引する経営人材が継続的に必要です。そのため、選抜研修とタフアサインメントにより、課長層より計画的に育成を行うことで、次期経営人材が継続的に輩出される仕組みづくりに取り組んでいます。また、ダイバーシティ経営の観点から、「意思決定のダイバーシティ」の推進にも力を入れています。社外役員が過半数を占める取締役会のみならず、近年では、経営執行会議（執行役員が主な構成員）にも外部人材を招聘し、新しい風を取り入れています。女性管理職比率については長期数値目標として2025年（2026年1月末時点）16%以上を掲げ、管理職候補人材を増やすための課題設定及び施策の検討に積極的に取り組んでいきます。

# ダイバーシティ推進

## 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、様々なお客さま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考えています。

## ダイバーシティ経営の歴史と実践

私たちは、さまざまな生活者のお困りごとに耳を傾ける当社のビジネスモデルそのものが、社会や人々の多様性を尊重するものであり、その実現には、多様な視点でアイデアを生み出せる多様な人材が不可欠だと考えています。

「企業は人なり」と言われますが、まさしく、「人材の多様性」こそが当社の強みの源泉なのです。

このようなビジネスモデルを選択してきた当社の歴史を振り返ると、その道のは時代先駆けたダイバーシティ経営の実践そのものと考えています。



- 1982 ● **アイデア提案制度**  
誰もが自由にアイデアを提案できる仕組み。今では年間5万件を超えるアイデアが寄せられる
- 1990 ● **“あったらいいな”プレミアムディナー**  
提案制度において、提案の質もしくは量に優れた従業員が招待され、社長をはじめとした役員が直接ねぎらいと称賛の言葉を送る場
- 1995 ● **さん付け呼称**  
仕事の前では誰もが平等であることを前提に、役職名での呼称を廃止
- 1996 ● **ホメホメメール**  
良い取り組みを讃えるための制度。社長自らや、事業部長から従業員に直接メールを送付
- 1996 ● **青い鳥カード**  
素晴らしい取り組みや改善例を自薦で社内表彰対象に立候補する制度  
**LA&LA**  
経営トップが現場を訪問し、トップ自ら経営ポリシーを語りかけると同時に、従業員からは経営に対する忌憚のない意見を吸い上げ、経営に反映させる
- 2008 ● **おもしろ技術大会**  
「製造本部内の技術の横展開、互いに学び合う風土の構築」を目的とし、国内外の工場・技術開発部が新しい技術を紹介し合い、特に優れたものには賞が与えられる取り組み
- 2014 ● **全社員アイデア大会**  
全従業員で新製品のアイデアを考える大会。年に1回開催され、役員プレゼンで入賞したアイデアは実際に発売することを目指す
- 2017 ● **研究発表会**  
研究開発員が優れた功績を発表し合い、互いに学び、特に優れたものを表彰する取り組み

このようなダイバーシティ経営の実践レベルを数値化・可視化するために、2018年より継続してダイバーシティインデックスを実施しており、直近の調査においては、参加企業において上位に位置する結果となりました。また、2023年の調査結果分析からは、「心理的安全性」が「新しい価値の創造」に寄与しているという関係性が得られました。当社では、この結果に先駆けて、2022年より、役員自らが心理的安全性認定ファシリテーターの資格を取得し、管理職を中心とした対話研修を開始しています。

今後も、当社のビジネスモデルを実現すべく、従業員一人ひとりの「ダイバーシティ」への理解促進と意識啓発を図っていきます。

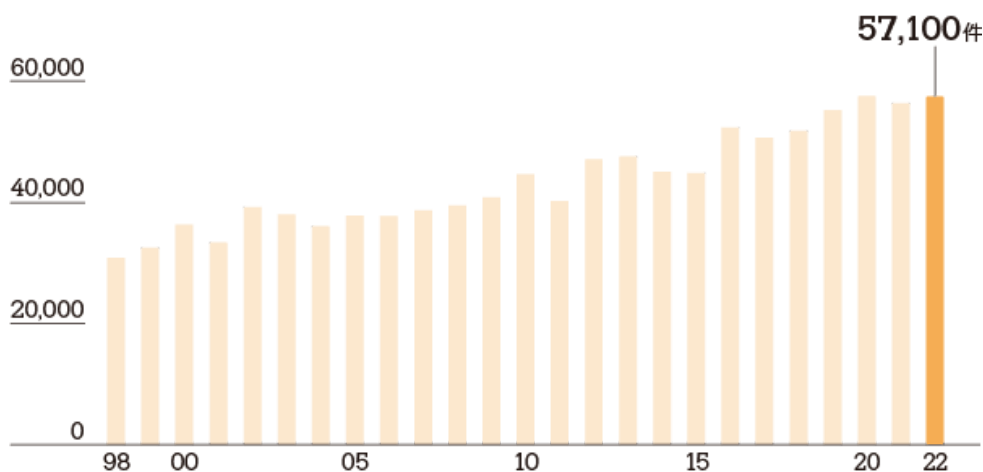


女性の人数や割合などの公開情報だけでは見えない組織の実態を数値化し、自社の取り組み進度を明確にし、投資家にとっても企業評価することができる指標として、組織の実態を可視化する指標

## 多様性の重視

多様な消費者のニーズに迅速に応えていくためには、当社に集う従業員の価値観や考え方も多様であることが重要だと考えています。当社は、こうした従業員からの「多様なアイデア」によって支えられ、成長してきた会社。つまり「ダイバーシティ経営」が前提となっています。ここには、誰もが安心して意見を言い合い、互いに尊重する風土があると考えています。これまでも、そしてこれからも、多様な意見を認め合う会社であり続けるための施策を推進していきます。

### アイデア提案制度の提案件数



## 人財の活用

### 女性活躍推進

多様な社員が活躍するための環境整備、特に女性活躍については、「意思決定の場のダイバーシティ」を進める上でもより重要視しています。多くの女性は働く時間や場所にどうしても制約が出てしまい、「経験」「キャリア志向」「仕事に打ち込める環境」に男女差が生まれやすい傾向にあります。ここに会社としての施策を打ち、その結果として女性管理職比率が高まることを目指したいと考えています。2021年には、Web社内報にて

「HR&DIVERSITY」と題した記事を計19回掲載。事業部長3名によるパネルディスカッション「ダイバーシティ推進って？」を開催し、その内容を動画を交えて紹介した記事は大きな反響がありました。

また、「女性リーダー研修」を実施し、多様なリーダーのスタイルを知り、自身の強みに自信を持ってリーダー像を描くことを学んでいます。

これらの取り組みにより、意思決定の場のダイバーシティを進め、多様な意見を認めあう風土に磨きをかけていきます。

#### 女性管理職比率の推移（翌年1月末の数値）

年	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
人数	16	17	15	17	19	19	26	31	30	32
比率	7.5%	7.3%	8.2%	8.8%	9.1%	8.6%	11.5%	13.1%	12.8%	13.4%

小林製薬単体、非役職管理者、出向者を除く

### 定年退職者再雇用制度

定年を迎え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、これまでは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。

※2022年12月末時点 障がい者雇用率3.05%

## 働き方改革

当社は、「自由闊達に意見を交わす」良き社風を守りつつ、働く時間や場所にとらわれない「働き方改革」に挑戦しています。多様な社員が、制約を感じることなく能力を発揮できる環境づくりに加え、プライベートのさらなる充実にも寄与していきたいと考えています。これにより、社員一人ひとりの持続的な貢献意欲を引き出していきます。

### 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。

### 働き方の多様性

多様な従業員が、どんな時でも制約を感じることなく能力を最大限発揮するために、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。近年では、働く場所や時間にとらわれない柔軟な勤務制度の導入や、育児・介護との両立支援施策の拡充と利用促進により、誰もがその時の自分に合った働き方でイキイキと働けるよう、環境づくりを進めています。これらの取り組みは、当社が注力しているデジタル人材の獲得や、女性活躍推進の視点においても欠かせません。また最近では、男性社員も積極的に育児休暇が取得できるよう環境づくりに努めており、育児休暇を取得する男性社員も年々増加しています。

#### 男性社員の育児休暇取得率（単体）

2020年	2021年	2022年
67.5%	88.1%	89.4%

## 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。

2022年2月からは、「副業制度」と「服装自由化」を導入しました。多様な意を出し合える風土を守り、加速させることで、小林製薬流ダイバーシティ経営を着実に実行していきます。

### 【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】

2020年1月 育児・介護のための在宅勤務制度、育児休業中に利用できる在宅勤務制度の導入

2020年3月 コロナ禍における在宅勤務の開始

以降、対象者を原則全従業員に拡大し、感染状況に応じて在宅勤務日数を変更しながら柔軟に運用中

2022年11月 最大週2日の在宅勤務の正式制度化

### 【1日の所定労働時間の削減】

2021年1月 1日の所定労働時間を8時間から7.75時間に変更

## 「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、最近では、短時間勤務や時差出勤を利用する男性も徐々に増えてきています。

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」。

# 労働安全衛生

## 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っ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、外部の窓口にご相談したり、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

定期的に行われている「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。

## 心理的安全性の確保

当社は、誰もが安心して意見を出し合える、「イノベーションを生み出しやすい環境づくり」に注力しています。「提案制度」「『さん付け』呼称」「ホメホメメール」「ちょっとミーティング」等は、社員一人ひとりの心理的安全性の確保に寄与し、多様なアイデアが生まれる源泉となっています。

提案制度	誰もが自由にアイデアを提言できる仕組み。年間5万件を超えるアイデアが寄せられる
「さん付け」呼称	仕事の前では誰もが平等であることを前提に、役職名での呼称を廃止
ホメホメメール	良い取り組みを讃えるための制度。社長自ら、社員に直接メールを送付
ちょっとミーティング	こまめに意見を求め合う場として、社員間で積極的に活用

## 社員を大切に

当社は、社員一人ひとりを大切に、その生活を守ることに注力しています。ライフステージの変化にも対応できるエリア限定制度や、社員のご家族も含めた健康管理制度、万が一就労が困難になった場合の補償制度等、日々の生活において安心いただける様々な制度を準備しています。

<b>エリア限定制度</b>	育児・介護やその他の事情により、「転宅を伴う異動」の回避を自ら選択可
<b>健康管理制度</b>	社員及びそのご家族が、各種健康診断や先進医療等にかかる際の費用を会社が負担
<b>就労困難時の補償制度</b>	万が一に備えた生命保険・長期所得補償制度・遺族育英金制度への加入費用を会社が負担

## 従業員意識調査の実施

当社では、会社と従業員の関係性を定点観測し、良好な状態を維持・向上させる「会社の定期健康診断」として2019年から従業員意識調査を実施しています。目には見えない従業員の意識を見える化することで、働きがいを高め、会社全体の生産性向上をもたらし、企業としての持続的成長を目指す指標にしています。

2023年から始まった中期経営計画にも複数の指標を採用し、2022年の調査結果を初期値としてスコアの変化を確認する予定です。

中期経営計画のテーマ「私が”あったらいいな”をカタチにする」については、全社企画を実施中です。



## 中期経営計画KPI

対応戦略・測定するもの		測定するものの指標	質問	国内	
				2022年	目標
従業員体験価値	体験価値の各要素の体現	既存の枠を超えた新しいチャレンジ	あなたは、これまでの業務に捉わられることなく（既存の枠を超えた）新しいチャレンジができています	47.4%	60%以上
テーマ「私が“あったらいいな”をカタチにする」	テーマへの納得	「テーマ実践への意欲」	あなたは、“あったらいいな”をカタチにしたいと思っている	84.2%	80%以上
	テーマの実践「体現」	「テーマ実践」	あなたは、「私が“あったらいいな”をカタチにする」ということを、実践できている	53.2%	60%以上

一方で、近年低水準で推移もしくは下降傾向にある重要指標が存在します。これらは、当社が掲げるパーパスや社員への約束事と、現在の仕事のやり方や風土の乖離が一因にあると考えています。我々はこの変化を決して軽視せず極めて重要なサインであると認識し、しっかりと問題を掘り下げ、対策を検討していきます。

## 全社員参加経営

### 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。

### “あったらいいな”プレミアムディナー



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。

### 全社員アイデア大会



全社員アイデア大会の様子

(左中：当社社長)

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発、漢方薬『テイラック』のヒット



全社員アイデア大会からできた製品テイラック

2020年4月に発売した低気圧などで不調を感じる方向けの漢方薬『テイラック』（第2類医薬品）は、2017年の大会において、お客様相談室所属の社員が提案したアイデアが元となり誕生しました。

全社員アイデア大会を通過した後、開発事業部にバトンが渡され、ブラッシュアップと検討を経て発売に至り、以来順調に売上を伸ばしています。

本大会発で、開発部門以外の社員のアイデアが製品化につながり、ヒットするという成功体験を得られたことで、社内の士気も上がり、全社一丸となって「製品を開発・育成しよう」という意識が高まっています。

## 健康経営

小林製薬株式会社は、2023年健康経営優良法人に認定されました



「健康経営優良法人認定制度」は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度であり、当社では今回が初めての認定となります。

### Ⅰ 小林製薬グループ 健康経営宣言

2022年10月に、社員の心と身体の健康に配慮した健康経営の取り組みをより一層推進するため、「小林製薬グループ健康経営宣言」を制定いたしました。

当社は、従業員の健康を重要な資産と捉え、積極的な支援を通じて生産性の向上や企業価値の向上を目指していきます。

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

#### 小林製薬グループ 健康経営宣言

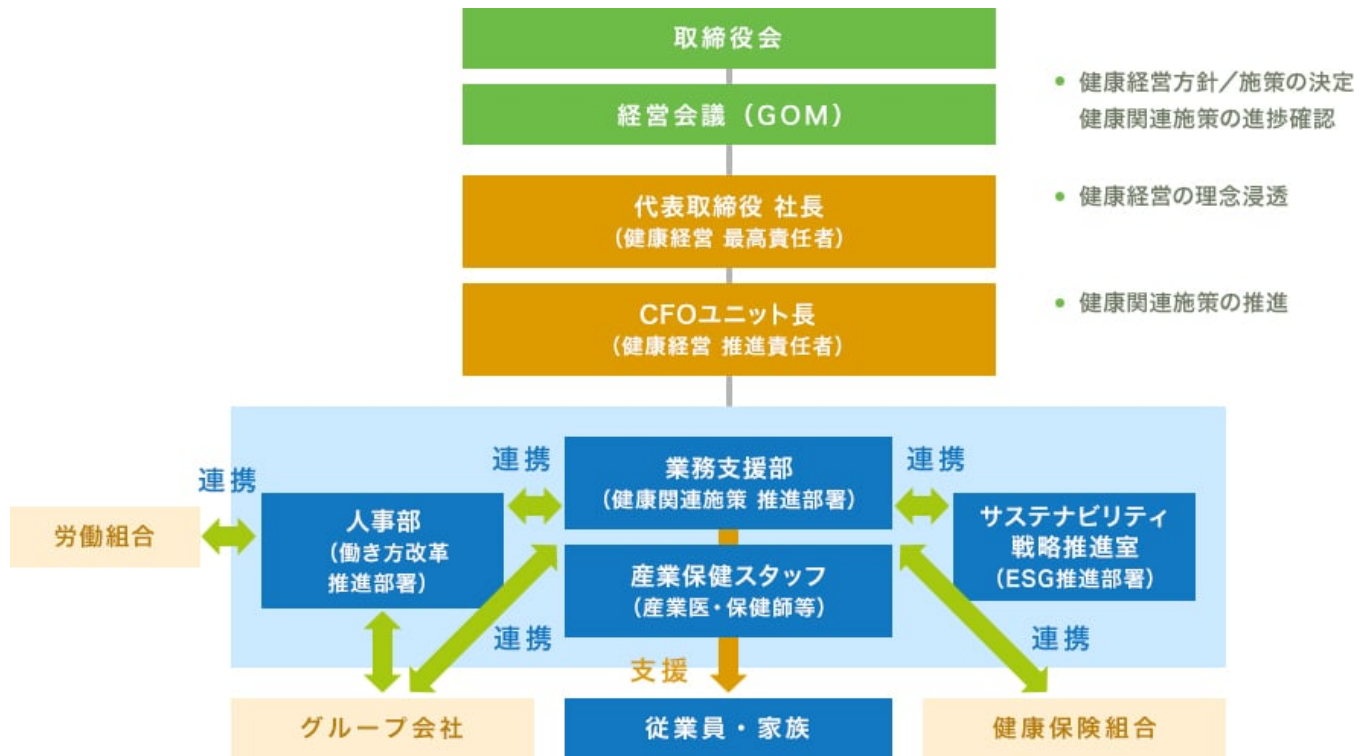
小林製薬グループは「あったらいいなをカタチにする」をコーポレートブランドスローガンとして掲げています。

この「あったらいいなをカタチに」した製品やサービスは、社員一人ひとりのアイデアから生まれています。

その社員一人ひとりの健康を重要な経営資源ととらえ、健康経営に取り組んでまいります。

## II 小林製薬グループ 健康経営マネジメント体制

健康経営の取り組みを推進するに当たり、経営会議での施策の策定決定から、代表取締役社長・CFOユニット長をはじめとする執行陣、各部門、労働組合などが、連携をとりながらPDCAをまわし、社員の心と身体の健康維持・増進に取り組んでいます。



### 健康経営施策

従業員が心身ともに健康であることが業務の生産性に大きく影響するとの考えのもと、従業員の健康意識を高め、健全な健康習慣を自発的に身につけることで、持続的な事業成長や顧客への提供価値向上につながると考えています。

当社の健康経営で解決したい課題は、「社員一人ひとりの“なれたらいいな”をカタチにし、心身ともに健康でいきいき働ける会社であり続ける」と定めており、様々な健康施策を推進しています。

健康施策の目標値は、「プレゼンティーズムによる生産性損失割合」「アブセンティーズム」「ワークエンゲイジメント」をKPIとして設定し、PDCAを回しています。

主な健康指標	2020年	2021年	2022年	2025年
	実績	実績	実績	目標
傷病で欠勤・休職している社員 (アブセンティーズム：休職率) ※1	0.4%	0.4%	0.7%	0.6%
心身の不調により生産性が低下している社員 (プレゼンティーズム：東大1項目で測定) ※1	-	-	13.5% (2023年)	12.0%
仕事にやりがいを感じている社員 (ワークエンゲイジメント：従業員満足度調査) ※2	65.0%	66.0%	64.0%	70.0%

※1測定人数1854人、回答率100%

※2測定人数(回答率):2020年1,685人(98.6%)、2021年1,696人(98.7%)、2022年1,678人(96.0%)

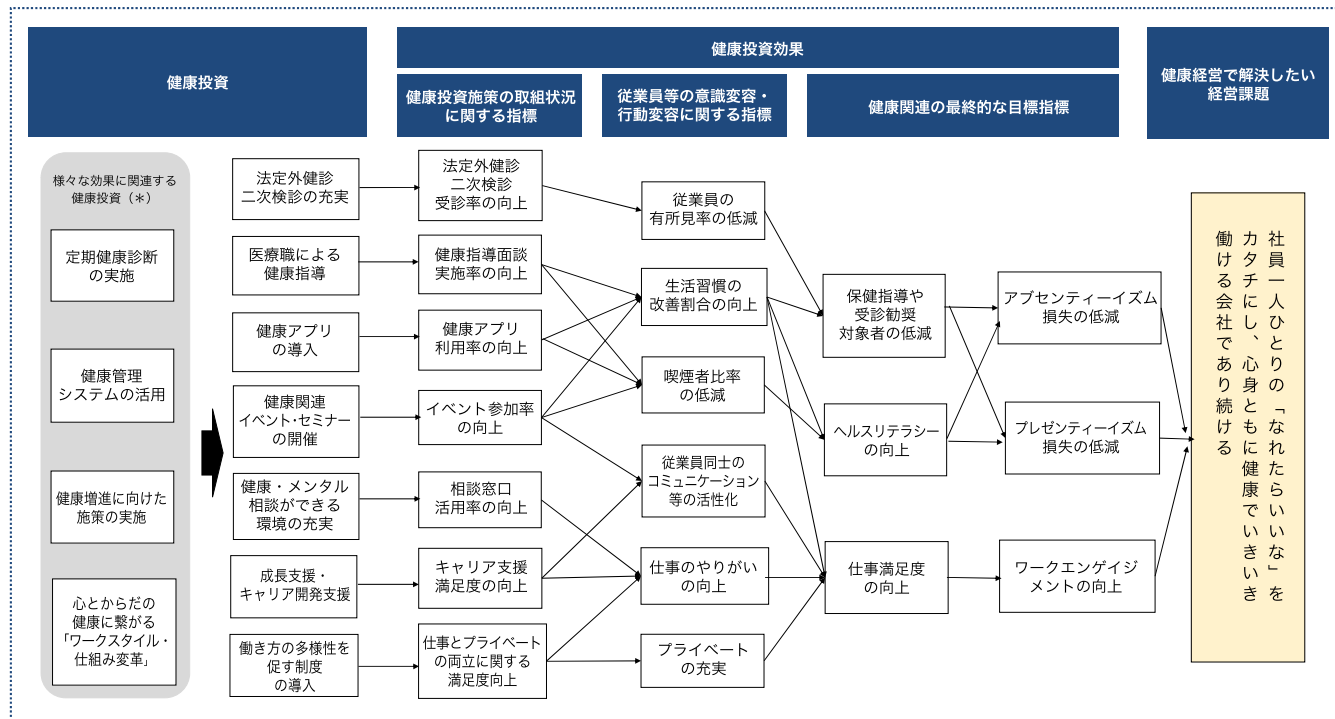
健康経営の実施により期待する効果や具体的な取り組みについては戦略マップに示しています。

健康施策の中でも、生活習慣病対策に注力した取り組みを行っています。

※戦略マップは、経済産業省が策定した「健康投資管理会計ガイドライン」で公表されている「戦略マップ」のツールを使用しています。

## 小林製薬株式会社 健康経営戦略マップ

2023年7月策定



健康経営戦略マップ

健康関連数値と効果

### III 主な健康関連施策

小林製薬グループでは従業員の健康維持・増進のために様々な取り組みを実施しています。

#### 1. 定期健康診断及び再検査受診勧奨について

35歳以上は人間ドック、40歳以上は人間ドックと脳ドック<sup>※1</sup>を会社負担で受診しており、疾病の早期発見のための充実した健診制度を整備しています（定期健康診断と脳ドックの受診率は経年で100%）。

また、健診結果で再検査が必要な従業員には、再検査費用と交通費を会社が負担した上で、対象者一人ひとりへのメールでの受診勧奨活動も行っており、2022年度の再検査受診率は90%を超えています。

※140歳以上3年毎に受診

項目	2020年	2021年	2022年
定期健康診断（人間ドック含む）	100%	100%	100%
再検査受診率	81.5%	82.7%	90.8%
脳ドック受診率	100%	100%	100%

## 2. 生活習慣改善に関する取り組み

### 1) 保健指導面談

2019年度より自社指標で生活習慣の改善が必要な約800名<sup>※1</sup>を対象者として、医療職による面接指導を実施しています。継続的な保健指導の他にも、社内イントラやメールを活用したヘルスリテラシー向上活動やセミナー開催等により、生活習慣改善着手率<sup>※2</sup>向上につながる活動を行っています。

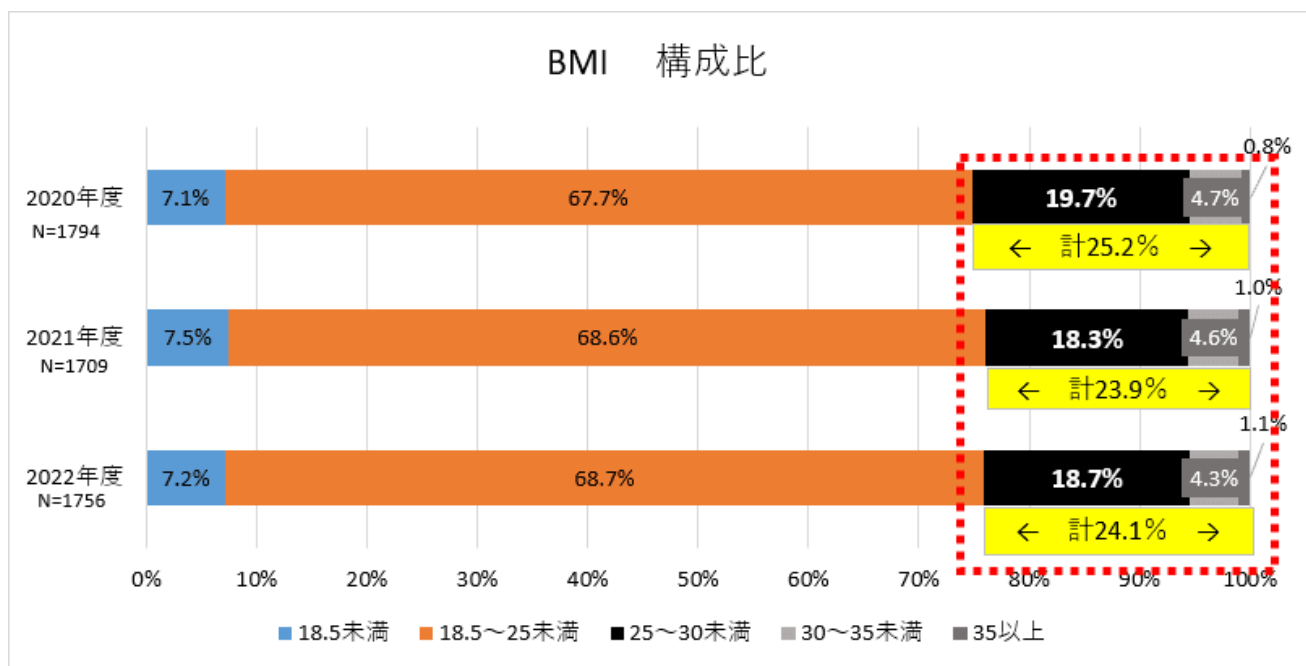
※12022年度実績

※2生活改善着手率とは前年度の健診問診票に「改善取組意向あり」と回答し、次年度に「取り組み中」と回答した割合

項目	2020年	2021年	2022年
保健面談実施率	96.5%	96.0%	96.3%
※自社指標による対象者の選定			
保健指導で生活習慣改善に着手した社員	17.5%	22.3%	16.0%

### 2) BMI25以上の従業員構成比率の低減

肥満度の指標（BMI）が高いことで将来的な健康リスク（高血圧/脂質異常症/糖尿病やある種のがんの発病）が高まることから、2023年度の新しい取り組みとして、これら健康リスクの高い対象者に特化した保健指導の実施や運動習慣の定着に向けたきっかけ作り等に注力しています。リスク低減の為に施策を強化することで、BMI25以上の従業員構成比を、2022年24.1%から2025年には22%に低減することを目標にしています。





### 3) 運動施策



歩数アプリを使ったウォーキングイベントを実施。実施後アンケートでは、参加者の約80%が歩く意識付けになったと回答しており、約65%が普段より多く歩いたという結果でした。また、約85%が今後も継続して歩くと答えており、運動習慣の改善に有効な事が示されています。その他、チラシやポスター等によって、ながら運動やスニカー出勤を推奨しています。

従業員の平均年齢上昇が想定されるなか、生活習慣の見直しは、メタボリックシンドロームや疾病の予防はもちろん、日々の生産性にも重要な関連があると捉え今後も注力いたします。

## 3. メンタルヘルス対策

### 1) 未然防止・健康増進

メンタルヘルス不調を未然に防ぐには、従業員一人ひとりのストレス対応能力を上げることが重要と考え、メンタルヘルス教育に力を入れています。健康保険組合と協業したセミナーの複数回実施や、新入社員への教育、eラーニングや15分間研修では全従業員がメンタルヘルスに関する教育を受けています。

#### < 2022年度実施健康セミナー >

月	内容
7月	快眠セミナー (リロクラブ)
8月	eラーニング「メンタルヘルス」、「更年期」「喫煙」 (保健師)
9月	セルフケア (健保組合補助事業)
10月	「月経困難症」「PMS」 (保健師)
11月	アンガーマネジメント (健保組合補助事業)
2023年2月	睡眠講座 (健保組合補助事業)

## 2) 早期発見・不調者への対応

毎年3月、雇用形態を問わない小林製薬グループ全従業員を対象にストレスチェックを実施し、ストレスが高い従業員には産業医から個別にメールを送り面談を促しています。社内には、産業医・精神科医・公認心理師・保健師・看護師と健康相談ができる体制を整え、小林製薬グループ全従業員をフォローしています。また、社外には従業員と家族が24時間365日利用可能な相談窓口を備え、利用促進を図っています。

※2022年度「心とからだの保健室」メンタルヘルスマンサシ数201人、保健指導面談実施者数671人

項目	2020年	2021年	2022年
ストレスチェック受検率	100%	100%	100%

## 3) 職場復帰支援・再発予防

長期に休業となった場合でも療養に専念し、円滑な職場復帰につなげるよう社内の専門窓口から支援を行っています。関西福祉科学大学との産学連携によるリワークの活用や、産業医や精神科医が休業中から復職後に個別フォローを行い、安心して休める体制、円滑に職場復帰し再発を防ぐ体制を整備しています。

# IV その他 健康関連体制

## 1) 心とからだの健康管理

1. 健康診断	人間ドック35歳以上 会社負担 (本人・扶養家族)
	脳ドック40歳以上 会社負担 (3年毎)
	再検査受診料 会社負担
2. 保健指導面談	健康診断重要所見者および生活習慣病予備軍に対して、保健師・看護師による保健指導を実施
3. 健康相談	社内健康相談 (産業医、精神科医、保健師、公認心理師)
	外部専門業者への24時間電話・メール相談、メンタルカウンセリング年5回無償提供
4. ストレス診断	高ストレス所属への個別支援
	高ストレス者への個別支援

<p>5. ヘルスリテラシー情報発信</p>	<p>動画研修、情報提供資料を自社制作、配信</p> <p>健康保険組合と連携した健康WEBセミナー開催</p>
<p>6. 健康管理アプリ</p>	<p>AI 健康アドバイスアプリ「カロママプラス」導入（食事・運動・睡眠支援）</p>
<p>7. 禁煙対策</p>	<p>就業時間内 禁煙</p> <p>禁煙啓発動画 配信</p>
<p>8. ワクチン接種</p>	<p>インフルエンザワクチン接種費用 会社負担（社内・社外接種）</p> <p>新型コロナワクチン職域接種 実施（従業員・家族・他社従業員）</p>

## 2) 心とからだの健康につながる「ワークスタイル・仕組み改革」

### 1. 時間を有効に活用できる勤務制度



- フレックスタイム・時差勤務・時短勤務制度
- 在宅勤務制度・テレワーク
- 時間単位有給休暇
- 年次有給休暇取得奨励（取得率目標70%以上・リフレッシュ休暇・ファミリーフレンドリー休暇）

### 2. 心理的安全性を高める取り組み



- 「さん付け」呼称
- 服装自由化
- 心理的安全性研修
- 経営カタリバ・サステナビリティMeetUp! ※所属や立場を超えて意見を交わす場

### 3. イキイキした心につながる成長支援・キャリア形成支援

成長支援	キャリア形成支援
成長対話 (1on1)	キャリア自己申告制度
選抜研修・階層別研修・職能研	社内FA制度
自己啓発支援 (語学研修含む)	いきいきシニア支援制度 (キャリア研修・再雇用制度・早期退職優遇・社外 転身支援ほか)
副業制度	社会課題解決型人材育成プログラム (プロボノリー グ)

### 3) 傷病死亡補償制度

<b>1. 特別休暇制度</b>	<p>子の看護、介護、通院のための特別休暇 (有給) を、法定休暇に加えて各5日間付与。</p> <p>(子の看護特別休暇、介護特別休暇、通院特別休暇)</p> <p>※通院特別休暇 適用範囲</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 医師の診断に基づく不妊症 (男女共に利用可能)</li> <li>・ 7大生活習慣病の内、がん、脳卒中、肝疾患、心疾患、糖尿病</li> <li>・ 特定疾患治療研究事業対象疾患 (難病)</li> </ul>
<b>2. 団体保険・育英金制度</b>	<p>GLTD 長期所得補償保険 (就労不能時、給与の一部を60歳迄補償)</p> <p>団体定期保険 (死亡時一時金)</p> <p>遺族育英金 (22歳迄の遺族子女に育英金を毎月給付)</p>

# 品質保証方針・体制

## 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、「あったらいいな」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

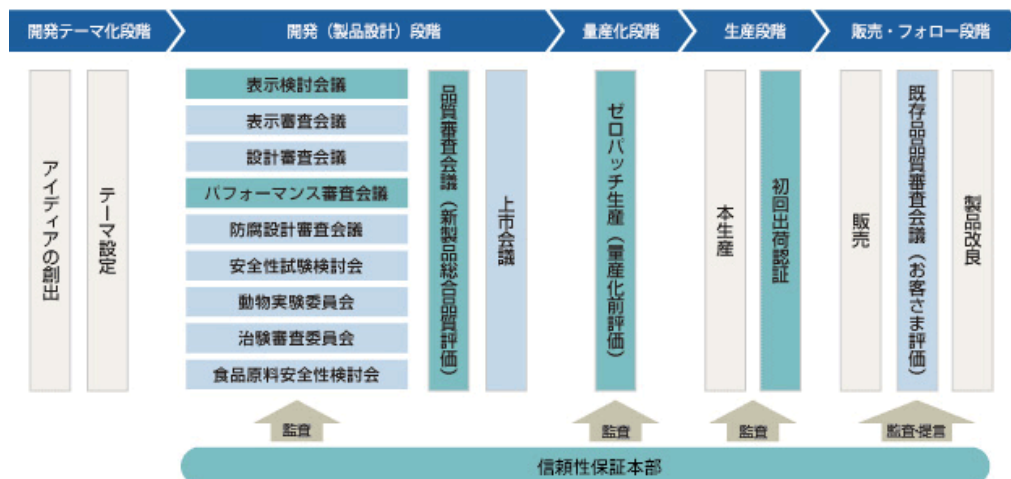


各種規程を制定

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れますが、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。

## 品質保証体制



### 開発（製品設計）段階

製品設計を特に重要視しています。設計に問題があれば、後工程をどれほど緻密に行っても品質問題を食い止めることはできないからです。大きな品質問題に繋がる項目については個別の会議体を設け、お客さまの視点に立ってあらゆる角度から複数の目で確認することで、スピード開発を行いながらも慎重に開発しています。

#### 量産化段階・生産段階

開発から生産に移行する量産化段階では、安定した品質で量産できる生産条件を確立します。今後の生産がこの生産条件下で行われることになるので非常に重要な段階です。また、生産段階では、安定した生産が維持できるように、作業手順書の整備や機器・機械の調整、作業員への教育、環境美化などを行っています。改善活動も積極的に実施することで、品質向上に努めています。

#### 販売・フォロー段階

発売後は、お客様相談室にお客さまからの様々なお問い合わせやご指摘が寄せられます。これらは私たちでは気付かなかった貴重なご意見であり財産です。月に一度、「既存品品質審査会議」にてお客さまの声を開発側に提案し、容器形状やパッケージの表示を変更するなど製品改良に役立たせていただいています。

## 品質へのこだわり

### 富山小林製薬での取り組み



富山小林製薬

品質とは、お客さまの安心・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、誰もがみ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、生産ラインへ入る前には、クリーンルームで着替え、エア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)



桐灰小林製薬三田工場の社員

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。

## 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。

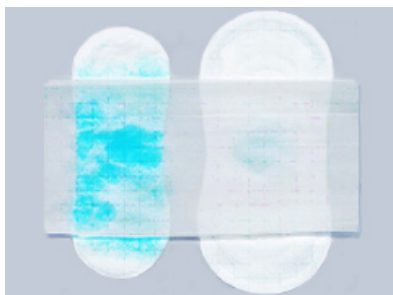
また、開発者が意識しなければならないのは性能品質（製品性能データ）です。データにはお客さまに製品の性能をわかりやすく伝えるためのデータと、学術的視点に立って有識者（第三者）に対して説明責任を果たすためのデータがあります。

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



有用性・安全性の研究

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。

# ユニバーサルデザイン

## 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。“あったらいいな”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化が進んでおり、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。“あったらいいな”の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

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、お客さま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。

## 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



糸ようじ新パッケージ

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、さまざまなお客さま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。

## 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

---

### 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・勉強会も定期的を開催しています。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。

# お客さまの声にお応えする仕組み

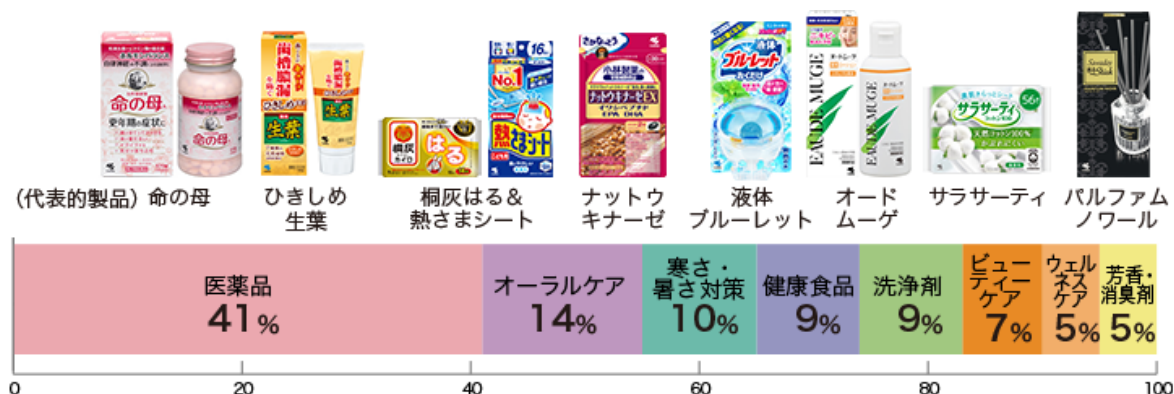
## お客様相談室の基本姿勢

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、一つひとつ丁寧に対応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

1. 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。
2. 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。

## お申し出いただく製品カテゴリーの割合(2022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

---

スマートフォンの普及に伴い、いつでも気になったことをインターネットで調べることが定着しつつあります。

そこで当社では、お客さまが疑問に思ったことをいつでも調べて解決できるよう「よくあるご質問（製品Q&A）」のページに、「Q&A検索」と24時間自動応答でお調べできる「チャットボット」の2つのツールをご用意しております。

また、スマートフォン等のデジタルツールを用いて気軽に担当者と相談したい方のために「有人チャット」でもお答えしております。

有人チャットは、電話でのご相談が難しい方や電話が苦手な方に活用いただいております。今まで接点のなかったお客さまとの新たなコミュニケーションを築いております。

ご利用いただいたお客さまには、気軽に・いつでも・ストレスなく相談できる点を評価いただいております。

お客様相談室の営業時間を問わず、「今すぐ販売しているお店が知りたい」とのニーズに対し、「販売店検索」にて24時間いつでもお店をお調べいただけるようにしております。

## お客さまの声をいかした改善事例

### ユービケア



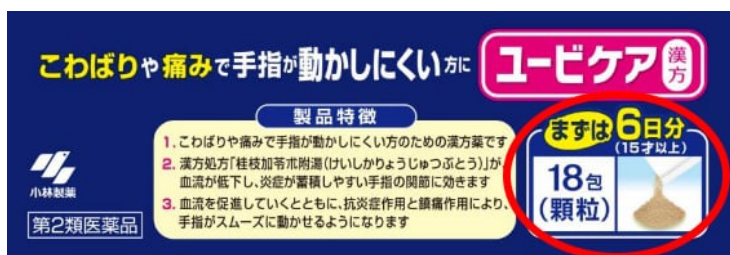
これは塗り薬ですか？



顆粒の飲み薬であることがわかりやすいよう、パッケージに写真を追加しました。

#### 製品パッケージ

##### 天面



##### 表面



## お部屋の消臭元・トイレの消臭元



お客さまの声

お部屋用とトイレ用を買い間違えてしまいました。



改善内容

用途を識別しやすいよう、パッケージにアイコンを追加しました。

### 製品パッケージ

お部屋の消臭元




トイレの消臭元



## 消臭元 SAVON



  
お客さまの声

プラスチックがもったいないので、詰め替えできる消臭元はありませんか？

  
改善内容

詰め替え仕様の消臭元を発売しました。

### 使い方動画



液体ブルーレットシリーズ



お客さまの声

間違っってタンクに差し込む方の脚部を止栓キャップにさしてしまいました。

改善内容

脚部でささないようイラスト付きの注意喚起を追加しました。

改良前

**使用方法**

**注意**  
ボトルについての**止栓キャップ**を絶対にはずさないでください。

**1** **お願い** 効果を発揮させるために、便器を掃除してからご使用ください。

**2** タンクの穴に脚部を差し込む。

**3** 液の通りをよくするためにボトルを2~3回へこむ程度強く押す。

★セットが不十分な場合は薬液がこぼれ、短時間でなくなる場合があります。★容器に直接水があたらくても使えます。

改良後

**使用方法**

**注意**  
ボトルについての**止栓キャップ**を絶対にはずさないでください。

**1** **お願い** 効果を発揮させるために、便器を掃除してからご使用ください。

**2** **突起部** 逆さまに持って突起部で止栓キャップを突き破り、ボトルと下容器に隙間がないように差し込む。  
**注意** 脚部で止栓キャップを絶対にはずさない。

**3** 手洗い部に置き、液の通りをよくするためにボトルを2~3回へこむ程度強く押す。

★セットが不十分な場合は液がこぼれ、短時間でなくなる場合があります。★自然に液が減るので容器に直接水があたらくても使えます。

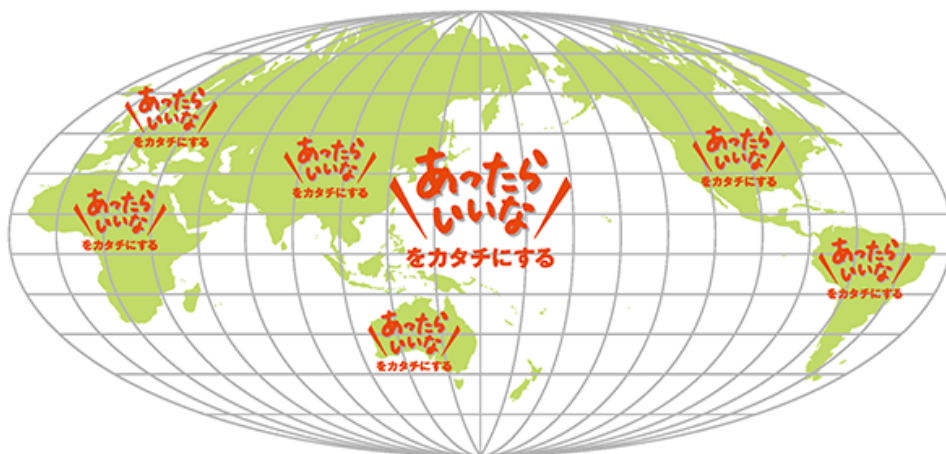
本品はタンク内器具をいためず、浄化槽及び浄化槽内のバクテリアにも影響を与えません。

水洗トイレ用芳香洗浄剤  
品名: 芳香剤  
用途: 水洗トイレ用  
成分: 香料、非イオン界面活性剤  
内容量: 70mL  
(使用濃度の液性: 中性)

## 製品を通じた社会的課題解決

### “あったらいいな”をカタチにする、を世界へ

50年にわたり、当社は“あったらいいな”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』『アイボン』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、そういった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“あったらいいな”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“あったらいいな”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いできました。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ません。『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。



## 社会的課題の啓発活動

女性薬『命の母ホワイト』は、生理時の痛み(生理痛)や頭痛、腰痛やイライラなどの心身不調や生理不順、冷え症などを改善する医薬品です。

「PMS(月経前症候群)」と呼ばれる生理前の不調は女性ホルモンの乱れによるもので、年代を問わず多くの女性が悩まされています。女性ホルモンは、女性の一生に関わる、切っても切り離せないもの。正しく知り、理解し、自分なりのケアの仕方を見つけることが重要です。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を対象に『命の母ホワイト』リモートインターンシップを開催しました。女性ホルモンに関する講義の受講後、『命の母ホワイト』のWebCM(アニメーション動画)やバナーを制作、最優秀作品は、実際にGoogleやTwitterで広告として活用しました。今後も女性が全力で働ける世の中を目指し、女性ホルモンバランスについての啓発活動を推進していきます。



WebCM部門最優秀賞作品



バナー部門最優秀賞作品

## CSV活動

当社は2023年2月にパーパスを制定し、全社一丸となって、社会課題解決への貢献と企業成長の両立を目指しています。パーパスの体現として、当社の強みを活かした社会課題解決と持続的な企業価値の向上を目指すCSV活動に注力しています。

これまでヘルスケア事業・日用品事業のさまざまな製品ブランドにおいて、製品やサプライチェーンにおける「お客様のニーズ」ととどまらない「その背景にある社会課題」の解決への貢献を目指しています。その一環として製品ブランドごとに「社会的価値の可視化」ワークショップを開催し、製品ブランドが解決できる社会課題、生み出せる社会的価値の可視化を行っています。

また、SDGsの目標17に「パートナーシップで目標を達成しよう」とあるように、小林製薬単独では解決できない社会課題に対し、行政・民間企業・NPO・教育機関などさまざまなセクターと連携した取り組みを進めています。

## オリオンビール社と協働した沖縄県における「生活習慣改善プログラム（血糖値対策）」

当社では2016年より特定保健用食品、血糖値対策サプリメント「サラシア100」を販売し、血糖値対策の浸透に努めてきました。厚生労働省の2019年「国民健康・栄養調査」によると、男性の19.7%、女性の10.8%が糖尿病に罹患しており、中でも沖縄県は糖尿病での死亡率が女性は全国ワースト1位、男性はワースト2位と深刻な社会課題となっています。

そこで、沖縄県に本社を置き、健康経営に力を入れているオリオンビール株式会社とパートナーシップを組み、沖縄県民の健康促進に貢献すべく2023年2月に「生活習慣改善プログラム（血糖値対策）」を発足させました。

本プロジェクトは、血糖値が気になるオリオンビール従業員が適度な運動や休肝日設定など、生活習慣の改善に取り組みながら、小林製薬の血糖値対策サプリメント「サラシア100」を6カ月間摂取し、被験者の健康状態や意識・行動変容の様子を確認する実証実験です。

被験者の健康向上はもちろんのこと、適正飲酒文化を推進するオリオンビールにおいて同社従業員が生活習慣の改善に取り組み、その過程・結果を積極的にホームページやリリース等で発信することで、沖縄県の皆さまの生活習慣病（糖尿病）に対する理解促進や生活習慣の改善意識向上に貢献します。

## 「ニンテスタ」における認知機能・健康増進プログラム

当社は2021年に香りを嗅ぐことで認知機能の状態を判定するキット「ニンテスタ」を開発しました。6種の香りを嗅ぐだけで、その場で認知機能レベルが判定でき、非常に簡便で迅速なスクリーニングが可能な製品です。

日本では昨今、認知症が大きな社会課題となっています。65歳以上の認知症患者の数は約600万名（2020年現在）と推計され高齢社会の日本では認知症に向けた取り組みが今後ますます重要になります。

認知機能の低下を早期に発見し、早期対策につなげることが有益であることから、「ニンテスタ」を活用した自治体と連携した認知機能・健康増進の取り組みを行っています。



生活習慣改善プログラム（血糖値対策）記者発表の様子



香りによる認知機能スクリーニングキット「ニンテスタ」

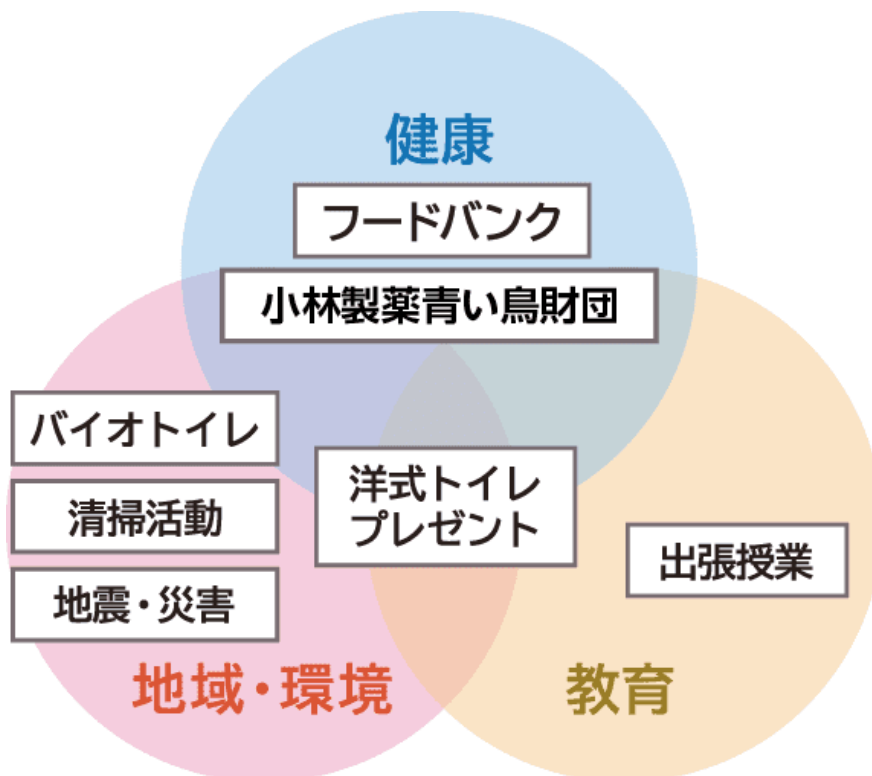
# 社会貢献活動方針

## 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“あったらいいな”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。
2. 重点領域は、「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. 社員一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。



## 地域社会への貢献

### 小学校に洋式トイレプレゼント



特別授業

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も多く、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



贈呈式の様子



贈呈式の様子



贈呈式の様子

## 学校関係者向け支援



「小学校に洋式トイレプレゼント！」贈呈式の様子

当社では、2010年から社会貢献活動「小学校に洋式トイレプレゼント！」を通じ、小学校のトイレを快適な空間へと変えることで、生徒・児童に健康と笑顔を届けるべく活動を続けています。2022年には新たに10校へ寄贈し、累計138校となりました。2021年はオンラインでの贈呈式の開催でしたが、2022年は3年ぶりのリアルでの開催で児童の喜ぶ姿が見えました。贈呈式ではトイレの使い方、汚れの原因、掃除方法の特別授業を実施しました。

## 世界遺産へバイオトイレ寄贈



バイオトイレ

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箇所バイオトイレ稼働しています。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。

**これまでの寄贈実績**

**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 白神山地(青森県・秋田県)
- 2009年 知床(北海道)
- 2013年 富士山(静岡県・山梨県)
- 2009年 屋久島(鹿児島県)
- 2010年 石見银山(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

2016年からNPO法人フードバンク山梨と協働し、青い鳥こども支援プロジェクトとして、一人親家庭への食料支援を実施しています。運営費の寄付に加え、「熱さまシート」、カイロやマスクなど、当社製品も提供しています。また、前年に資金援助した新倉庫が2022年末に開設となり、一人親家庭を支援する体制が充実されました。

[NPO法人フードバンク山梨](#)



山梨フードバンクセンターの外観

## 障がい者雇用を通じた地域社会への貢献



小林製薬チャレンジドの社員

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。そういった状況を受け、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されており、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、2022年12月末時点、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3.05%となっています。

※黒川郡大和町（宮城県）三田市（兵庫県）茨木市（大阪府）にも事業所を拡大しました。

[小林製薬チャレンジド株式会社](#) ■

### 「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っただけでなく、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。



## 「トイレ快適プロジェクト」始動



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」

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。

## 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まいりましたが、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



贈呈式の様子

本財団は、障がいや病気を抱える子どもたちとご家族をサポートするため、当事者の方々の「あったらいいな」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。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きます。

## 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。



障がい児保育園へレンでの保育の様子



贈呈式（オンライン）の様子

## 大阪府を通じた医療従事者向け支援

当社と大阪府は、2018年11月より包括連携協定を結び、地方創生を通じ個性豊かで魅力ある地域社会の実現に向け、「健康」「環境」「子ども・福祉」の3つにフォーカスし、共に取り組んできました。新型コロナウイルス感染拡大に伴い、大阪府が医療従事者支援を目的とし新設した「新型コロナウイルス助け合い基金」への寄付や大阪府医師会を通じた府下医療機関への消毒用アルコールの寄贈などの支援を行いました。



感謝状の贈呈式の様子  
当社社長と大阪府の吉村知事



仙台小林製薬での製造の様子

## 「プロボノ活動」の開始

当社はパーパスとして「見過ごされがちな お困りごとを解決し、人々の可能性を支援する」を掲げています。従業員一人ひとりがスキルや経験を活かし、社会課題に取り組むNPOや地域団体等を支援することをパーパスの実現に向けた一つの手段と捉え、サステナビリティ部門と人事部門が連携し、2022年よりプロボノ活動を開始しました。また、開始の背景には従業員から「自分たちも社会貢献活動に取り組みたい」という声が増えたこともあります。

2022年はNPO法人サービスグラントが主催するプロボノ活動プログラム「プロボノリーグ」へ参加し、他社と異業種混合の4名前後で編成されたチームによって、支援先団体の課題解決につながる提案と成果物の提供に取り組みました。



支援先の認定NPO法人スマイルオブキッズ事務所の様子

## 「関西大学SDGsパートナー制度」へ登録

SDGsの目標17に「パートナーシップで目標を達成しよう」とあるように、企業1社で取り組めることには限りがあります。さまざまなステークホルダーと連携し、相互の強みを活かした取り組みが必要です。

当社では、サステナビリティ社内浸透プログラム「サステナビリティMeetUp!」において、学生団体とディスカッションを行い、学生の新鮮な視点に当社従業員が多くの刺激を受けました。そうした経験からも、教育機関との連携が、学生への機会提供のみならず、企業にとってもZ世代の視点から自社のSDGsの取り組みを見つめ直す機会になると考え、「関西大学SDGsパートナー制度」へ登録しました。

本制度を活用し「当社従業員と学生が参加するSDGsに関するワークショップを開催」「当社製品を通じた社会課題解決への学生の参画」「学生への情報発信・人材育成支援」などの取り組みを両方で検討していきます。



# 災害復興支援・人道支援

## 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



奨学金贈呈式の様子

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。

## 3. 被災地中小企業支援融資



支援している水産加工業者

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。

## 熊本地震復興支援



目録を蒲島郁夫熊本県知事へ  
贈呈

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	

## 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。

## ウクライナ情勢をうけた支援について

---

当社はウクライナおよびその周辺地域で避難を余儀なくされている方々への人道的支援のため、国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）へ20万ユーロの寄付をおこなうことを決定しました。

また、包括連携協定を締結している大阪府と協力し、日本へ避難して来られた方々への就労支援なども進めていく予定です。

また、小林製薬グループの英国現地法人Kobayashi Healthcare Europe Ltd.では、英国のボランティア団体を通じて、カイロの提供を実施しております。

# お取引先との連携

## 調達基本方針

### 活動指針

#### 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人権尊重や環境保全活動を強化し企業の社会的責任（CSR）を果たしていきます。

#### 4. 安定供給

私たちはお客さまに商品を確実にお届け出来るようにするため、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

当社グループでは、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。

当社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同時に、「より良いもの」を「より早く」お客さまへと提供すべく取り組んでおります。

※2023年度は81社210拠点よりリモートでご参加いただきました。

# CSR調達

## CSR調達

当社では、自らの事業活動が環境や社会全体に与える影響を考慮し、サプライチェーン全体を通じて企業の社会的責任（CSR）を果たす「CSR調達」を最重要課題と考え、原材料の調達を行っています。

これまでも自社アンケート等によりサプライチェーンの人権・労働分野のサステナビリティ評価を進めてきましたが、重要な問題は発見されませんでした。

そこで、より精緻な評価を実施するため、2023年から世界的なサステナビリティ評価機関であるEcoVadis社を採用し、最新の国際的規範に基づいたサプライチェーンのサステナビリティ評価を実施します。

また、購買部門所属従業員の基礎教育に「CSR調達」を組み込み、社内のCSR調達への理解深耕を進めていきます。

今後は、従業員教育を含めた管理体制の強化と外部評価機関のサステナビリティ評価との2軸で「CSR調達」を推進することで、サプライチェーン全体で国際的規範に基づく企業の社会的責任を果たし、国連グローバル・コンパクト10原則の実践と、持続可能な社会の実現を目指します。

## 国連グローバル・コンパクトへの署名

小林製薬は、2019年8月に国連グローバル・コンパクトへ署名しました。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野からなるUNGC10原則を支持し、社会からの期待に応えるとともに、持続可能な社会の発展に一層の貢献を果たしてまいります。

CSR調達においても国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「サプライチェーン分科会」に参画しています。

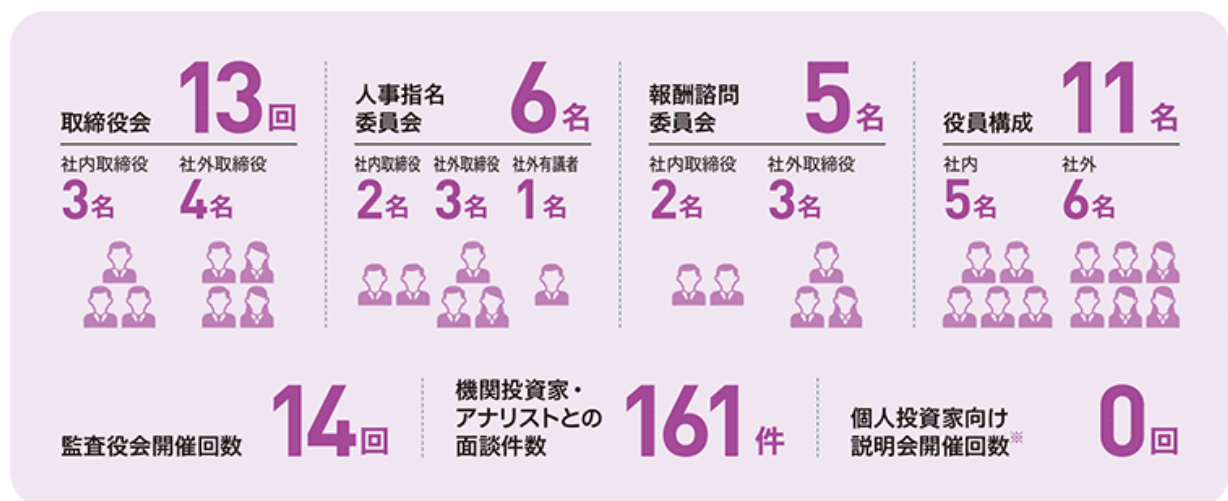
また、CSR調達の理解促進を目的に、同分科会が制作したCSR調達体感ゲーム<Game of Choice>を全購買部員対象に実施しています。

[▶ ニュースリリース](#)



# ガバナンス

## ガバナンス At a Glance



※ 新型コロナウイルス感染拡大防止の観点より、2022年は開催していません。

## 基本的な考え方

企業の持続的成長を図るためには、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、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7名のうち4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」（両委員会とも、社外取締役、当社代表取締役及び人事担当取締役で構成）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。

## 役員を選任

---

### 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



内部統制委員会	内部統制委員会は、内部統制担当役員と関係幹部を構成員とし、コンプライアンス問題及び内部統制システムに関する基本問題を中心に審議しています。また、当社及び関連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システムの監視も行っています。
リスク管理委員会	当社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及び推進を図っています。

## 取締役会の構成

取締役（7名）のうち独立社外取締役が過半数（4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11名のうち6名が社外役員）。取締役会では、独立社外取締役や社外監査役は外部視点に基づき積極的に発言し、非常に活発な議論がなされており、非常に闊達な雰囲気が醸成されています。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あります。

また、取締役会での議論の実効性を確保するため、独立社外役員の選任期間のバランスも重要と考えています。選任期間の長い独立社外役員については当社の経営戦略や事業特性を深く理解した上での監督・助言が可能であり、比較的短い社外取締役については当社の前例にとられない新鮮な視点での監督・助言が可能となります。

企業価値を持続的に向上させるためには、取締役会において多様な視点での議論が不可欠となります。現在、取締役会参加者のうち3名が女性であり、取締役会の議論の活性化につながっています。今後も取締役会の多様性の確保に努めていきます。

## 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
小林 一雅	●	●	●	●	●			
小林 章浩	●	●	●	●	●			●
山根 聡			●	●		●	●	●
伊藤 邦雄			●	●		●	●	●
佐々木 かをり	●	●	●	●	●			●
有泉 池秋			●	●		●	●	●
片江 善郎		●	●	●			●	

## 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はっきり意見を述べる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、非常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あります。また、3名の女性役員（社外取締役2名、社外監査役1名）からも、さまざまな視点からの意見が上がっています。

### 独立社外取締役の選任理由

伊藤 邦雄	同氏は、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して企業経営を豊富に経験するほか、政府による企業の持続的成長に関する研究会等において中心的役割を果たしています。これらの活動で培った知見を基に、当社においても資本効率の改善や人的資本経営の実現、DX（デジタルトランスフォーメーション）等、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、当社の企業価値向上に資する監督機能を果たすことを期待し、社外取締役として選任しています。
佐々木 かをり	同氏は、企業経営者としての実績・見識に加え、他社の社外役員を歴任して企業経営を豊富に経験するほか、国際女性ビジネス会議を長年にわたり開催し、ダイバーシティ経営の先駆者として活躍しています。当社においても、ダイバーシティ経営を推進する上で重要となる女性活躍推進や働き方改革に加え、消費者の視点を踏まえた商品開発やDX（デジタルトランスフォーメーション）等の分野において助言や監督を行う等、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、当社の企業価値向上に貢献する助言・監督を行うことを期待し、社外取締役として選任しています。
有泉 池秋	同氏は、日本銀行において日本及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等に関する企業経営層との対話に長年携わっていました。また、2020年3月より2022年3月までは、当社社外監査役を務めていました。日本銀行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と当社社外監査役としての経験を踏まえて、当社の経営に対しても客観的な立場よりの確かな提言・助言をいただいております。こうした経験と実績を踏まえて、当社の企業価値向上に貢献する助言・監督を行うことを期待し、社外取締役として選任しています。
片江 善郎	同氏は、株式会社小松製作所の執行役員として、特にグローバル企業における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。こうした経験と実績から、当社の経営全般について提言いただくことにより、国際事業の強化を進める当社の経営戦略に対する適切なモニタリングや中長期的な企業価値を高めることに寄与しています。こうした経験と実績を踏まえて、当社の企業価値向上に貢献する助言・監督を行うことを期待し、社外取締役として選任しています。

## 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。

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%)	<p>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。</p> <p>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。</p>
短期インセンティブ報酬 (30%)	<p>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。</p> <p>i) 基本報酬の30/70を基本額とし、これに、ii) 評価指標（連結営業利益率及び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。</p>
長期インセンティブ報酬 (-)	<p>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。</p> <p>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。</p>

## 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)	518	338	180	—	—	4
監査役 (社外取締役 を除く)	34	34	—	—	—	2
社外役員	85	85	—	—	—	8

※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。

※42022年3月30日開催の第104期定時株主総会終結の時をもって任期満了により退任した取締役1名及び辞任により退任した監査役1名、ならびに2022年10月27日付で逝去により退任した取締役1名へ支給した報酬等を含んでおります。

※5業績連動報酬は2022年度に支払った短期インセンティブ報酬と支給予定の長期インセンティブ報酬の積立分の合計です。各報酬の算定に使用された2021年（第104期）及び2020年（第103期）の評価指標の実績値は、それぞれ、連結売上高155,252百万円（前年150,514百万円/3.1%増）、EPS252.36円（前年245.71円/2.7%増）、ROE10.4%（前年10.8%/3.7%減）、連結営業利益率16.8%（前年17.2%/2.6%減）となっています。

## 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	218	98	—	—	316



## 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の活性化がコーポレート・ガバナンス、ひ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、毎年、取締役会の実効性評価を実施し、評価結果をもとにPDCAを実施しています。

### 実効性評価のプロセス

2022年10月	個別アンケート調査（対象：取締役及び監査役全員）
11月	個別インタビュー（対象：取締役及び監査役全員）
12月	取締役会評価会議（参加者：社外取締役及び社外監査役全員）
2023年1月	取締役会（対象：評価結果報告及び実効性向上施策の審議）

※上記のプロセスは弁護士監修のもと、取締役会事務局が主導し自社で実施しています。

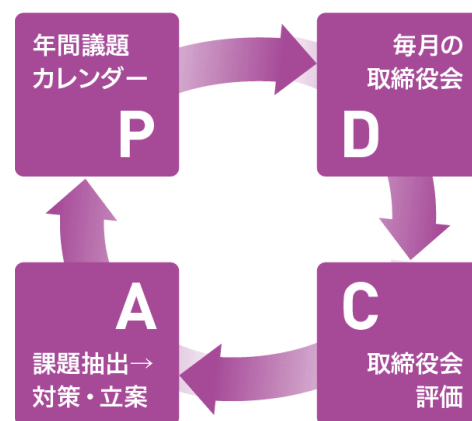
### 評価結果の概要

#### ① PLAN（計画）：年間議題カレンダー

2021年度の実効性評価では、取締役会の構成、兼任状況、開催頻度、社外役員からの意見の反映、執行側への権限の委譲、リスクテイクを支える雰囲気、投資家の意見のフィードバック等の項目については、「問題なし」または「概ね適切」と評価されました。一方で、中長期の経営課題やESG、国際戦略、人材戦略、資本政策、DX戦略、危機管理等の重要テーマに関しては、議論の機会を増やすことやより実効性のある議論とするための工夫をすることが課題として挙げられました。

この評価結果を受け、2022年1月度の取締役会において以下の施策の実行が決議されました。

1. 取締役会の時間枠の拡大
2. 取締役会以外での情報交換や議論ができる場の確保
3. 中期経営計画を集中的に検討する会議を設定



## 2 DO（実行）：毎月の取締役会

前記の決議を受け、2022年度は以下の施策を実行しました。

- 取締役会の時間枠を30分拡大（7月度取締役会より2時間→2.5時間）
- 年間カレンダーによる重要テーマの計画附議
- 新中期経営計画策定に向けた事前協議（社外役員との会議及び個別協議）の実施
- 執行役員による職務執行状況報告の追加

また、これら施策の効果を客観的に測定するため、審議時間比率（説明時間を除く実質的な議論に要した時間の割合）、1議題当たりの社外役員の発言回数、及び議題種別ごとの時間の割合を分析し、前年との比較を行いました。

## 3 CHECK（評価）：取締役会評価

2022年10月、11月に実施した個別アンケート及び個別インタビューでは、「中期経営計画、人材育成方針等の重要テーマについて附議され議論されるようになっている」「執行役員の職務執行状況報告が追加されたことにより事業の理解が進んだ」といった改善施策を評価する意見が出されました。

取締役会の構成、兼任状況、開催頻度、社外役員からの意見の反映、執行側への権限の委譲、リスクテイクを支える雰囲気、投資家の意見のフィードバック等の項目については、前年同様に「問題なし」または「概ね適切」と評価されました。

また、分析の結果、審議時間比率、1議題当たりの社外役員の発言回数ともに、2022年は前年よりも増加していること、ならびに中期経営計画や人材育成等の重要テーマの審議時間が増加していることが確認されました。

以上の評価結果から、1) 議案カレンダーの導入により重要テーマが附議され議論されるようになった、2) 時間枠の拡大により、審議時間の割合が増えかつ社外役員の発言も増えた、3) 執行役員による職務執行状況報告を加えたことにより社外役員の会社に対する理解が深まり、より深い議論がなされるようになった、ことが確認され、実施した取締役会の実効性向上のための施策が企図した通りに効果を奏していると考察しています。

12月8日に開催された社外役員を中心とする取締役会評価会議では、以上の結果を踏まえて当社取締役会の実効性をさらに高めることについて議論がなされ、以下の課題が抽出されました。

### 課題

- 重要テーマに関しては、表面的な議論にとどまらないよう、より真の課題について深く議論するための工夫が必要
- 議論の質を高めるために、議案説明の質をより高める必要がある
- 議論の質を高めるために、社外役員の側でも会社に対する理解を一層深める必要がある

#### 4 ACTION (改善) : 課題抽出→対策・立案

前記の評価結果を2023年1月度の取締役会に報告するとともに、抽出された課題への対応について協議を行い、以下の施策を実施することが決議されました。

##### 1. 議案カレンダーによる重要テーマの附議（継続及び発展）

→中期経営計画達成のため、重要テーマがタイムリーにかつ漏れなく議論されるべく、中期経営計画の戦略骨子に沿って議案を設定する

##### 2. 「協議事項」の追加

→重要議案の審議に先立ち事前の協議の時間を設けることで、社内役員はもとより社外役員からの多様な意見をぶつけ合うことで案件の理解を深める

→結論を出すことを意識せずに自由な議論を促す

##### 3. 時間枠の拡大（継続）

→十分な議論時間の確保

##### 4. オフサイトミーティングの活用

→取締役会の時間枠内では共有しきれない意見や認識の共有を図り、取締役会での議論を充実させる

##### 5. 取締役会資料の改善

→議論すべき論点を明確化し、議論の質を高める

##### 6. 執行役員による職務執行状況報告（継続）

→各事業の状況・課題に対する理解を深め、個別審議案件が附議された際の唐突感をなくす

##### 7. 社外役員による現場視察の実施

→進行する工場投資等の審議を効率的、効果的に行うため、当社の事業現場の理解を深める

2023年は企業価値の向上に向け当社取締役会が一層実効性のある場となるべく、以上の施策を実行していきます。また、このPDCAのサイクルを毎年繰り返すことで、さらに高いレベルを目指していきます。

## 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

株主総会（2023年3月開催）	
出席者	54人
議決権行使比率	92.39%

機関投資家・アナリストとの面談	
面談回数	161件

個人投資家との対話 <sup>※</sup>	
開催回数	0回
参加者	0人

※新型コロナウイルス感染拡大防止の観点より、2022年は開催していません。

## 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、当社グループ全体の内部統制及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。

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一覧化し、かつ活動内容の進捗度によって青・黄・赤で色分けする「内部統制の見える化」を行っています。定期的に経営会議及び取締役会に報告することによって、内部統制活動の推進と監督を行っています。

## 知的財産管理

当社は、「あったらいいな」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。

## コンプライアンス推進体制

コンプライアンスの推進は経営の最重要課題の一つという認識のもと、経営トップ及び事業部トップが意識啓発のためのメッセージを定期的に発信しています。

コンプライアンス教育として、すべての役員・従業員のコンプライアンスに関する意識向上と知識習得を目的に、階層別研修（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、イントラネットを利用した「eラーニング」を全従業員対象に毎月実施（受講率：100%）しています。2020年からは全部署において管理職が講師となりコンプライアンスに関するテーマをディスカッションする「コンプライアンス15分研修」を開始しました。この研修は、全従業員がコンプライアンスに関連するテーマについて毎月考える機会を設けることになり、コンプライアンス意識の啓発における非常に強力なツールとして定着しつつあります。

15分研修	
1月	役員及び従業員等の誓約
2月	ハラスメントが起りやすい職場風土とは
3月	個人情報の管理
4月	内部通報と守秘義務
5月	無意識のハラスメント
6月	良好な職場環境（ワーク・エンゲージメントとは）
7月	従業員相談室（相談したらどうなる？）
8月	「カビ型不正」を防止するには
9月	備えよう！南海トラフ大地震
10月	コンプライアンスの「ものさし」
11月	ハラスメント事例集
12月	差別について

eラーニング	
1月	公私混同について
2月	改正個人情報保護法について
3月	グローバルコンプライアンスポリシー
4月	改正個人情報保護法について
5月	葉機法
6月	パワーハラスメントの基礎知識
7月	2022年情報セキュリティ10大脅威
8月	メンタルヘルス
9月	景品表示法
10月	海外からの物品持込み及び輸入時のルール
11月	DXにおける個人情報の取り扱い注意点
12月	企業秘密の適切な取り扱いについて

## 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

## 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、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。利用対象者は、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・相談を受けたすべての事案は、公益通報対応業務従事者として指定を受けた相談員が対応しています。通報・相談者の保護を確保した上で、通報・相談内容や要望等の確認、事実関係等の調査、是正措置を行い、問題の解決を図っています。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を設置し、内部通報担当部門（グループ統括本社総務部）による調査・対応等を行っています。2022年の通報・相談件数は、55件でしたが、重大なコンプライアンス違反と判断される事案はなく、各通報・相談事案について適切に対応しています。



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）

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
通報・相談件数	42件	33件	29件	39件	55件
うち重大なコンプライアンス違反 <sup>※</sup> 件数	0件	0件	0件	0件	0件

※経営に重大な影響を与え、企業価値を大きく毀損するコンプライアンス違反



## 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
- ▶ 医療機関等に対する支払について

# 「臨床研究法」に基づく情報公開について

## 「臨床研究法」に基づく情報公開について

小林製薬株式会社（以下「当社」といいます）は、製品事業において優れた製品と的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した資金

#### 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

2022年度 の公開情報

対象期間：2022年1月1日～2022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
		JCHO中京病院	皮膚科	小寺 雅也	-	0
jRCTs 052210155	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
jRCTs 051210085	近畿大学病院	近畿大学病院	腫瘍内科	川上 尚人	1	9,546,680
		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 レジデント	石塚 保亘	-	0
		関西医科大学附属病院	がんセンター	朴 将源	-	534,600
		大阪医科薬科大学病院	化学療法センター	後藤 昌弘	-	283,800
		(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
		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	-	0		
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	1,430,000

## B. 寄附金

### B1. 寄附金

該当なし

### 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	40,000,000
国立大学法人 長崎大学大学院 医歯薬学総合研究科 医療科学専攻・歯科補綴学分野	1	1,500,000

## C. 原稿執筆及び講演その他の業務に対する報酬

氏名	施設・団体名/提供先	所属	役職	件数	金額 (円)
高木達也	大阪大学大学院	薬学研究科	教授	1	11,023

# 情報セキュリティ

## 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。

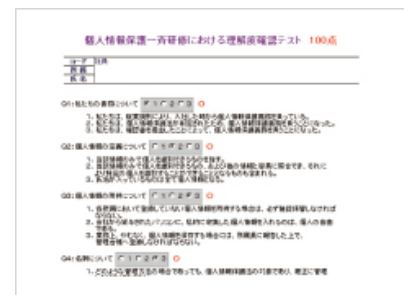


個人情報保護に関する基本方針

## 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  
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  
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

## リスクの管理

当社では、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、毎年、社長を委員長とする「リスク管理委員会」において「全社重点リスク」を選定しています。全社重点リスクについては、事業部長クラスが実行責任を担い、リスク低減プランの策定や進捗管理、取締役会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を行っています。

事業等のリスクや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「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取っています。

	リスク管理委員会	マンスリーレポート委員会/ グループ執行審議会	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"> <li>・消費者ニーズの急激な変化</li> <li>・競争環境の変化による広告宣伝費等のコスト増大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・消費者ニーズを捉えた新製品の開発</li> <li>・環境変化を捉えた既存品の戦略策定</li> <li>・多種多様な製品ラインナップによる影響の低減</li> <li>・メディアミックスによる広告宣伝費の効率化</li> </ul>
(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"> <li>・新製品の発売品目数の減少</li> <li>・競合参入による発売時の競争激化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全従業員対象の提案制度によるアイデア創出</li> <li>・新製品ポートフォリオ活用による発売品目の確保</li> </ul>
(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"> <li>・季節性の強い製品の売上減少</li> <li>・温室効果ガス削減の潮流に伴う炭素税の負荷</li> <li>・エシカル意識の高まりによる需要低減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カイロ事業におけるヘルスケア領域での製品開発</li> <li>・各種データ活用による出荷調整</li> <li>・グループ環境委員会による中長期のリスク対策の検討</li> <li>・Scope3視点での温室効果ガスに関して部署横断での削減プロジェクトの立ち上げ</li> </ul>
(4) 海外事業のリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・為替レート的大幅な変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎週の経営会議の場での、中国担当執行役員による状況報告</li> <li>・段階的・合理的な投資判断と投資計画の見直しによる改修リスク低減</li> <li>・主要通貨レートのモニタリング</li> </ul>
(5) 事業買収・提携のリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・想定外の事象や環境変化による不首尾</li> <li>・のれんや無形資産の減損</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・精緻なデュー・ディリジェンス</li> <li>・成長機会と残存リスクを議論した上での投資判断</li> </ul>
(6) 人的資本確保・活用のリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性別・国籍等を問わない多様な人材の活躍推進の停滞</li> <li>・労働市場の競争激化への対応の遅れ</li> <li>・従業員の企業貢献意識向上施策の不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フラットな企業風土</li> <li>・上司と部下の成長対話による成長実感の醸成</li> <li>・女性のキャリア志向の醸成を目的とした具体的活動の推進</li> <li>・多様なライフスタイルの人が活躍できる環境を整備するために、テレワーク制度、フレックス、副業制度、服装自由化を導入</li> </ul>

主要なリスク	リスクの概要	主な対応策の実施状況
(7) 製品安全性のリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 設計不良</li> <li>・ 品質不良</li> <li>・ 副作用報告に応じた対応の誤り</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 品質監査の専門部門（信頼性保証本部）によるリスク低減の取り組み</li> <li>・ 重篤な設計・品質不良が疑われた場合のタイムリーな判断</li> </ul>
(8) 製品原材料調達リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 為替相場の変動による調達コスト増大</li> <li>・ 原油価格の急騰等による原材料価格の上昇</li> <li>・ 災害発生時の生産・流通停滞による市場への製品供給阻害</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多品目販売による限定的な原材料価格高騰のコスト吸収</li> <li>・ 「製品BCPシステム」による速やかな原材料確保</li> <li>・ 「調達方針説明会」でのCSR調達方針の説明</li> </ul>
(9) 法的規制等のリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法規の変更による製品の開発中止、販売中止</li> <li>・ 輸出入の規制変更等による売上変動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法務知財部を中心とした情報収集と迅速な対応</li> </ul>
(10) 情報セキュリティ関連のリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個人情報漏洩による補償と信用失墜</li> <li>・ サイバー攻撃によるノウハウの流出と事業活動の一時中断</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報セキュリティ体制の整備</li> <li>・ 社内教育の徹底</li> <li>・ 情報セキュリティの第三者評価</li> <li>・ 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</li> </ul>
(11) コンプライアンス関連のリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当社グループ、または従業員による重大なコンプライアンス違反</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員及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</li> <li>・ 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</li> </ul>
(12) 知的財産、及び訴訟関連のリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 知的財産権を管理する仕組みの導入遅れ</li> <li>・ 知的財産権に関する第三者侵害</li> <li>・ 当社の知的財産権侵害による補償と信用失墜</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 知的財産権の侵害、非侵害のチェック</li> <li>・ 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</li> </ul>
(13) 自然災害、人為的災害によるリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自然災害、人為的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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業継続計画（BCP）の策定</li> <li>・ 危機管理体制の構築</li> <li>・ 有事の際、毎週の経営会議の場での迅速な協議と対応</li> </ul>
(14) 深刻な感染症流行によるリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現地行政による外出規制による外出機会の減少に伴う売上減少</li> <li>・ 感染症拡大の長期化・常態化による経済状況悪化</li> <li>・ 事業所内での感染者発生による製品生産等の事業活動停止</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 感染症拡大により発生した新常態に対応した新製品の開発と発売</li> <li>・ 危機管理本部による感染リスクの把握と対策の事前立案</li> <li>・ 操業停止リスクを抑えた運営</li> </ul>

※詳細については、有価証券報告書をご参照ください >

## 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断に対して、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

## 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・レポートング・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	
			名称	名称	ページ
GRI102 : 一般開示事項	1. 組織のプロフィール				
	102-1	組織の名称	会社概要	会社概要 <a href="#">■</a>	P91
	102-2	活動、ブランド、製品、サービス	事業分野	事業別戦略 <a href="#">■</a>	P44-53
	102-3	本社の所在地	会社概要	会社概要 <a href="#">■</a>	P91
	102-4	事業所の所在地	事業所一覧	会社概要 <a href="#">■</a>	P91
			グループ会社		
	102-5	所有形態および法人格	会社概要	会社概要 <a href="#">■</a>	P91
	102-6	参入市場	事業分野	事業別戦略 <a href="#">■</a>	P44-53
	102-7	組織の規模	会社概要	会社概要 <a href="#">■</a>	P91
			事業所一覧		
			グループ会社		
			決算ハイライト	オペレーションハイライト <a href="#">■</a>	P38-41
	102-7	組織の規模	決算ハイライト	連結財務諸表 <a href="#">■</a>	P86-89
11カ年サマリー <a href="#">■</a>				P84-85	
—				—	
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	有価証券報告書	—	—	
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	内部環境監査	リスクの管理 <a href="#">■</a>	P58	
		リスクマネジメント			

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	
	102-12	外部イニシアティブ	環境方針とマネジメント体制	気候変動への対応 <a href="#">■</a>	P58	
			—	外部からの評価 <a href="#">■</a>	P59	
			低炭素社会への貢献	—	—	
			小林製薬グループ人権方針	—	—	
	102-13	団体の会員資格	環境方針とマネジメント体制	気候変動への対応 <a href="#">■</a>	P58	
	2. 戦略					
	102-14	上級意思決定者の声明	トップメッセージ	トップメッセージ <a href="#">■</a>	P16-21	
	102-15	重要なインパクト、リスク、機会	リスクマネジメント	リスクの管理 <a href="#">■</a>	P80-81	
			トップメッセージ			
	3. 倫理と誠実性					
	102-16	価値観、理念、行動基準・規範	経営理念	経営理念 <a href="#">■</a>	P0	
	102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	コンプライアンス	コンプライアンスの推進 <a href="#">■</a>	P82	
	4. ガバナンス					
	102-18	ガバナンス構造	ガバナンス	ガバナンス <a href="#">■</a>	P74-79	
環境方針とマネジメント体制			環境マネジメント体制 <a href="#">■</a>	P56-57		
102-19	権限移譲	ガバナンス	ガバナンス <a href="#">■</a>	P74-79		
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	ガバナンス	ガバナンス <a href="#">■</a>	P74-79		
		環境方針とマネジメント体制	環境マネジメント体制 <a href="#">■</a>	P56-57		
		役員一覧	役員一覧 <a href="#">■</a>	P72-73		
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	コーポレート・ガバナンス報告書	—	—		

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
	102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	ガバナンス	ガバナンス 	P74-79
	102-23	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス報告書	—	—
	102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	コーポレート・ガバナンス報告書	—	—
			ガバナンス	—	—
	102-25	利益相反	コーポレート・ガバナンス報告書	—	—
	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	ガバナンス	ガバナンス 	P74-79
	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	ガバナンス	ガバナンス 	P74-79
			コーポレート・ガバナンス報告書		
	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	リスクマネジメント	リスクマネジメント 	P80-81
			環境方針とマネジメント体制	—	—
	102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	リスクマネジメント	リスクの管理 	P80-81
	102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	ガバナンス		
	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	環境方針とマネジメント体制	—	—
	102-33	重大な懸念事項の伝達	リスクマネジメント	リスクの管理 	P80-81
	102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	—		

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
102-35	報酬方針	コーポレート・ガバナンス報告書	ガバナンス 14	P74-79	
102-36	報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス報告書	—	—	
		ガバナンス	ガバナンス 14	P74-79	
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	コーポレート・ガバナンス報告書	ガバナンス 14	P74-79	
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	—	—	—	
5. ステークホルダー・エンゲージメント					
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	コーポレート・ガバナンス報告書	—	—	
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	コーポレート・ガバナンス報告書	ガバナンス 14	P74-79	
102-44	提起された重要な項目および懸念	お客様の声にお応えする仕組み	バリューチェーンにおける強み 14	P8-9	
6. 報告実務					
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	グループ会社	会社概要 14	P91	
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	小林製薬のサステナビリティ	—	—	
102-47	マテリアルな項目のリスト	小林製薬のサステナビリティ	—	—	
102-48	情報の再記述	—	—	—	
102-49	報告における変更	—	—	—	



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
	102-50	報告期間	小林製薬のサステナビリティ	目次・報告対象期間 <a href="#">■</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	CSRに関するお問い合わせ <a href="#">■</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	目次・報告対象期間 <a href="#">■</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	小林製薬のサステナビリティ	—	—
	103-2	マネジメント手法とその要素	小林製薬のサステナビリティ	—	—
	103-3	マネジメント手法の評価	小林製薬のサステナビリティ	—	—

# GRIスタンダード対照表

## 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・レポートニング・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

## 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	決算ハイライト	11カ年サマリー ■	P84-85
	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	環境会計	—	—
	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）	ESGデータ集 ■	—	—
	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	地域社会への貢献 災害復興支援	お客さま・社会とのつながり ■	P67
	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	—	—	—

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
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	—	—	—
GRI 207: 税金	207-1	税務へのアプロー チ	—	—	—
	207-2	税務ガバナンス、 管理、およびリス クマネジメント	—	—	—
	207-3	税務に関連するス テークホルダー・ エンゲージメント および懸念への対 処	—	—	—

# GRIスタンダード対照表

## 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・レポートング・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

## 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	環境方針とマネジ メント体制	—	—
	301-2	使用したリサイク ル材料	循環型社会への貢 献	循環型社会への貢 献 	P60
			環境に配慮した製 品開発	—	—
301-3	再生利用された製 品と梱包材	循環型社会への貢 献	環境配慮型製品の 開発 	P60	
GRI302 : エネルギー	302-1	組織内のエネルギ ー消費量	環境方針とマネジ メント体制	環境配慮型製品の 開発 	P60
			低炭素社会への貢 献	—	—
	302-2	組織外のエネルギ ー消費量	環境方針とマネジ メント体制	—	—
			低炭素社会への貢 献	—	—
	302-3	エネルギー原単位	環境方針とマネジ メント体制	—	—
			低炭素社会への貢 献	—	—
	302-4	エネルギー消費量 の削減	環境方針とマネジ メント体制	Scope1,2 削減 のための取り組み 	P59
			低炭素社会への貢 献	—	—
	302-5	製品およびサービ スのエネルギー必 要量の削減	—	—	—

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	
GRI303 : 水と廃水	303-1	共有資源としての水との相互作用	環境方針とマネジメント体制	—	—	
			循環型社会への貢献	—	—	
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	化学物質の安全管理	—	—	
	303-3	取水	環境方針とマネジメント体制	—	—	
	303-4	排水	環境方針とマネジメント体制	—	—	
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	—	—

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
		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)	環境方針とマネジメント体制	環境 豊かな自然や地球環境を守る ■	P40
			低炭素社会への貢献	—	—
	305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 2)	低炭素社会への貢献	—	—
	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)	低炭素社会への貢献	—	—
	305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	低炭素社会への貢献	環境 豊かな自然や地球環境を守る ■	P40
	305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	低炭素社会への貢献	環境 豊かな自然や地球環境を守る ■	P40
	305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	—	—	—
	305-7	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	—	—	—



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
GRI306 : 排水および廃棄物	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	循環型社会への貢献	環境 豊かな自然や地球環境を守る ■	P40
			環境方針とマネジメント体制	—	—
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	循環型社会への貢献	環境 豊かな自然や地球環境を守る ■	P40
	306-3	発生した廃棄物	循環型社会への貢献	環境 豊かな自然や地球環境を守る ■	P40
	306-4	処分されなかった廃棄物	循環型社会への貢献	環境 豊かな自然や地球環境を守る ■	P40
	306-5	処分された廃棄物	循環型社会への貢献	環境 豊かな自然や地球環境を守る ■	P40
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ー	—	—	—
	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	—	—	—

# GRIスタンダード対照表

## 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・レポートニング・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

## 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	事業上の変更に關する最低通知期間	—	—	—
GRI403 : 労働安全衛生	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	<a href="#">労働安全衛生</a>	—	—
	403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	<a href="#">労働安全衛生</a>	—	—
	403-3	労働衛生サービス	—	—	—
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	—	—	—
	403-5	労働安全衛生に關する労働者研修	—	—	—
	403-6	労働者の健康増進	<a href="#">労働安全衛生</a>	<a href="#">健康経営への取り組み</a>	P66
	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	—	—	—
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	<a href="#">労働安全衛生</a>	—	—
	403-9	労働関連の傷害	—	—	—
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	—	—	—

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
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	人材育成	キャリア開発支援 ■	P64
	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	ESGデータ集 ■	—	—
	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	小林製薬グループ 人権方針	—	—
GRI411 : 先住民族の権利	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—	—	—

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
GRI412 : 人権アセスメント	412-1	人権レビューや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	小林製薬グループ 人権方針	—	—
	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	地域社会への貢献	—	—
	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	お取引先との連携	CSV活動 	P67
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	品質保証方針・体制	—	—
			品質へのこだわり ユニバーサルデザイン		
	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—	—	—

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
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	.....	P175
社会データ	.....	P176
ガバナンスデータ	.....	P178



2023年10月作成

## ◆環境 Environment データ

CO2、エネルギー							
	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
CO <sub>2</sub> 排出量	総排出量 (スコープ1)	t -CO <sub>2</sub>	6,635	6,350	5,679	6,250	算定中
	総排出量 (スコープ2)	t -CO <sub>2</sub>	23,036	24,054	17,867	17,899	算定中

資源と廃棄物							
	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
廃棄物排出量	総排出量	t	2,984	2,969	2,338	2,371	2,342
	最終廃棄処分量	t	25	5	4	3	3
排水量	t	98,265	80,273	75,049	79,245	91,015	
リサイクル量	t	2,959	2,964	2,335	2,368	2,339	
リサイクル率	%	99.2	99.8	99.8	99.9	99.9	

水							
	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
水資源使用量	総量	t	240,105	221,282	207,660	253,854	337,830

環境その他						
	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
エコカー導入率	%	86.0	86.9	91.0	92.7	94.2

環境保全コスト						
	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境保全に関する投資	千円	123,467	90,482	72,335	127,430	121,535
環境保全に関する費用	千円	452,624	509,432	465,701	540,606	629,682



## 人材に関するデータ

			範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
連結従業員数	計	正社員	グループ (国内)	人	2429	2529	2570	2611	2619
		臨時			596	576	530	527	517
従業員数		男	単体	人	939	956	1068	1059	1061
		女			599	618	675	699	721
		計			1538	1574	1743	1758	1782
世代別 従業員数	30歳未満	男			164	174	192	190	181
		女			89	110	126	128	129
		計			253	284	318	318	310
	30～39歳	男			259	258	290	290	299
		女			180	175	183	183	188
		計			439	433	473	473	487
40～49歳	男	258			254	284	270	274	
	女	212			211	228	237	243	
	計	470			465	512	507	517	
50～59歳	男	216			216	239	247	247	
	女	114			116	128	140	146	
	計	330			332	367	387	393	
60歳以上	男	42	54	63	62	60			
	女	4	6	10	11	15			
	計	46	60	73	73	75			
	採用者数	新卒	男	40	37	43	33	29	
			女	24	25	26	19	23	
			計	64	62	69	52	52	
中途	男	23	21	26	11	19			
	女	9	13	16	3	9			
	計	32	34	42	14	28			
平均年齢		男	単体	年	40.5	40.2	41.5	41.8	42.0
		女	単体		37.2	38.9	40.4	40.8	41.0
		計	単体		40.1	39.7	41.1	41.4	41.6
平均勤続年数		男	単体	年	13.5	14.2	14.2	14.4	14.5
		女	単体		10.4	10.0	9.1	9.5	9.9
		計	単体		13.0	12.8	12.2	12.5	12.7
外国人従業員数			単体	人	19	22	25	25	24
離職率	計		単体	%	2.3%	1.6%	2.5%	3.2%	2.2%
30歳平均月例賃金			単体	円	291225	294419	299912	314264	326149
30歳最高月例賃金			単体		347310	348630	353390	370000	408140
30歳最低月例賃金			単体		245580	251650	256040	250650	265010
団体交渉協定の対象となる全従業員の割合			単体	%	59.4%	60.5%	64.3%	64.5%	65.9%
地域最低賃金に対する標準新卒給与の比率	男		単体	%	144%	140%	140%	136%	136%
	女		単体		144%	140%	140%	136%	136%

## 年間総労働時間・年間時間外労働時間

			範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員1人当たり月平均残業時間			単体	時間	10.7	12.1	12.6	14.5	16.8

ダイバーシティ推進

			範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
管理職		男	単体	人	178	193	190	197	193	
		女	単体		19	18	26	28	30	
		計	単体		197	211	216	225	223	
	部長以上	男	単体		48	52	52	54	53	
		女	単体		4	6	6	6	6	
		計	単体		52	58	58	60	59	
役員（執行役員を含む）		男	単体		18	16	15	16	14	
		女	単体		1	2	3	3	3	
		計	単体		20	18	18	19	17	
	うち執行役員	男	単体		8	7	7	7	6	
		女	単体		0	0	0	0	0	
		計	単体		8	7	7	7	6	
障がい者数（実人数）			-			55	59	64	67	70
障がい者雇用率			-		%	2.80%	2.86%	3.10%	3.11%	3.05%

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
出産	産前・産後休暇制度		単体	人	22	27	28	27	35
	育児休業制度 （取得数）	女	単体		38	46	55	46	51
		男	単体		1	17	39	55	44
		計	単体		39	63	94	101	95
	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%	
介護との両立	介護休業取得者数		単体	人	0	1	1	2	2

年次有給休暇取得状況

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
年次有給休暇取得状況	有給付与数	単体	日/人	16.5	16.8	17.2	17.5	17.7
	有給取得日数	単体	日/人	11.1	11.5	10.4	11.0	12.8
	有給取得率	単体	%	67.2%	70.9%	60.1%	62.7%	72.3%

労使関係

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
組合加入従業員比率		単体	%	59.4%	60.5%	64.3%	64.5%	65.9%
労使協議会開催件数		単体	件	10	10	10	10	11

地域コミュニティ

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社会貢献活動支出額総額		単体	百万円	65	73	30	50	45
うち寄付金総額			百万円	43	41	16	38	34

◆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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
取締役数	社内	男	単体	人	5	3	4	4	3
		女			0	0	0	0	0
		計			5	3	4	4	3
	独立社外	男			2	2	2	2	2
		女			1	1	1	2	2
		計			3	3	3	4	4
総計				8	6	7	8	7	
役員（執行役員を含む）		男	単体	18	16	15	16	14	
		女	単体	1	2	3	3	3	
		計	単体	20	18	18	19	17	
	うち執行役員	男	単体	8	7	7	7	6	
		女	単体	0	0	0	0	0	
		計	単体	8	7	7	7	6	
取締役兼務執行役員数			単体	人	3	2	3	3	2
取締役兼務執行役員比率			単体	%	37	33	42	37	28
独立社外取締役比率			単体	%	37	50	42	50	57
女性取締役比率			単体	%	12	16	14	25	28
監査役数	社内	男	単体	人	2	2	2	2	2
		女	単体		0	0	0	0	0
		計	単体		2	2	2	2	2
	独立社外	男	単体		1	1	1	1	1
		女	単体		1	2	2	1	1
		計	単体		2	3	3	2	2
総計			単体		4	5	5	4	4
取締役会開催回数			単体	回	13	13	13	13	13
監査役任期			単体	年	4	4	4	4	4

ステークホルダー・エンゲージメント

項目	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総会の議案公開から総会までの日数	単体	日	28	29	28	30	30

## 小林製薬株式会社

〒541-0045

大阪市中央区道修町4-4-10 KDX 小林道修町ビル

TEL 06-6222-0142 FAX 06-6222-4261

URL <https://www.kobayashi.co.jp>

### 表紙について

当社グループは、障がいのあるアーティストの社会参加と経済的自立に取り組む「パラリンアート」に協賛し、オフィシャルパートナーとしてアーティストを応援しています。



作品名 幸せの青い鳥  
作家名 りょう

 Paralym Art®  
障がい者アートを応援しています



小林製薬は  
パラリンアートを応援しています  
パラリンアートとは？

障がい者アーティストの経済的な自立を目的とし、  
彼らのビジネス支援を行う活動です。