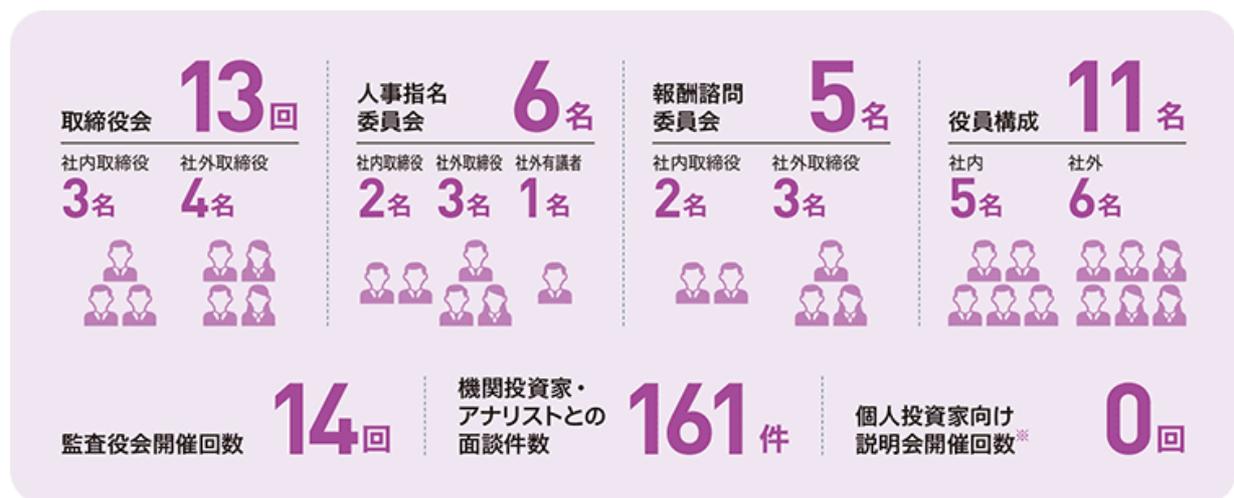


ガバナンス

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わ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 役を除く)	518	338	180	—	—	4
監査役 (社外取締役 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。

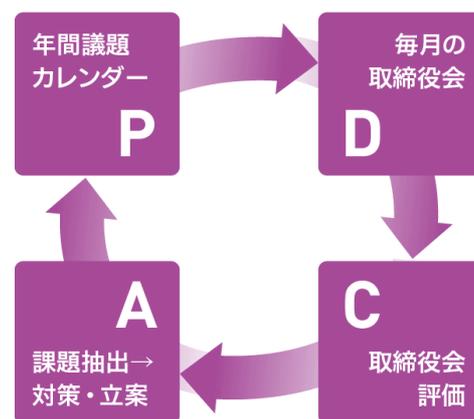
評価結果の概要

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 [※]	
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、これを各言語に翻訳し、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 [※] 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。

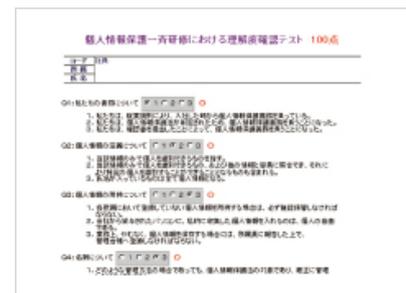


個人情報保護に関する基本方針

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"> ・ 消費者ニーズの急激な変化 ・ 競争環境の変化による広告宣伝費等のコスト増大 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 消費者ニーズを捉えた新製品の開発 ・ 環境変化を捉えた既存品の戦略策定 ・ 多種多様な製品ラインナップによる影響の低減 ・ メディアミックスによる広告宣伝費の効率化
(2) 積極的に新製品を投入するビジネスモデルのリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新製品の発売品目数の減少 ・ 競合参入による発売時の競争激化 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全従業員対象の提案制度によるアイデア創出 ・ 新製品ポートフォリオ活用による発売品目の確保
(3) 天候不順、気候変動による需要変動のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 季節性の強い製品の売上減少 ・ 温室効果ガス削減の潮流に伴う炭素税の負荷 ・ エシカル意識の高まりによる需要低減 	<ul style="list-style-type: none"> ・ カイロ事業におけるヘルスケア領域での製品開発 ・ 各種データ活用による出荷調整 ・ グループ環境委員会による中長期のリスク対策の検討 ・ 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
(4) 海外事業のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各国の経済成長の鈍化や規制の変更による投資回収効率の低下 ・ 為替レート的大幅な変更 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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 ・ 主要通貨レートのモニタリング
(5) 事業買収・提携のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 想定外の事象や環境変化による不首尾 ・ のれんや無形資産の減損 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 精緻なデュー・ディリジェンス ・ 成長機会と残存リスクを議論した上での投資判断
(6) 人的資本確保・活用のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 性別・国籍等を問わない多様な人材の活躍推進の停滞 ・ 労働市場の競争激化への対応の遅れ ・ 従業員の企業貢献意識向上施策の不足 	<ul style="list-style-type: none"> ・ フラットな企業風土 ・ 上司と部下の成長対話による成長実感の醸成 ・ 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 ・ 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

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"> ・ 設計不良 ・ 品質不良 ・ 副作用報告に応じた対応の誤り 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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
(8) 製品原材料調達リスク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 為替相場の変動による調達コスト増大 ・ 原油価格の急騰等による原材料価格の上昇 ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 「製品BCPシステム」による速やかな原材料確保 ・ 「調達方針説明会」でのCSR調達方針の説明
(9) 法的規制等のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法規の変更による製品の開発中止、販売中止 ・ 輸出入の規制変更等による売上変動 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法務知財部を中心とした情報収集と迅速な対応
(10) 情報セキュリティ関連のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人情報漏洩による補償と信用失墜 ・ サイバー攻撃によるノウハウの流出と事業活動の一時中断 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報セキュリティ体制の整備 ・ 社内教育の徹底 ・ 情報セキュリティの第三者評価 ・ 重要なデジタルデータの遠隔地サーバでのバックアップ
(11) コンプライアンス関連のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当社グループ、または従業員による重大なコンプライアンス違反 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員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 ・ 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
(12) 知的財産、及び訴訟関連のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知的財産権を管理する仕組みの導入遅れ ・ 知的財産権に関する第三者侵害 ・ 当社の知的財産権侵害による補償と信用失墜 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知的財産権の侵害、非侵害のチェック ・ 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
(13) 自然災害、人為的災害によるリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業継続計画（BCP）の策定 ・ 危機管理体制の構築 ・ 有事の際、毎週の経営会議の場での迅速な協議と対応
(14) 深刻な感染症流行によるリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 感染症拡大の長期化・常態化による経済状況悪化 ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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 ・ 操業停止リスクを抑えた運営

※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。