東和薬品の
サステナビリティ

サステナビリティに関する考え方

ジェネリック医薬品の数量シェアが80%にまで達した今、これまで以上に安定供給に努め、製品の品質を一層高めていくということが社会的責任であると考え、当社は、製造管理と品質管理を徹底してまいりました。これと並行して、新たな事業や地域を通じて、理想とする地域社会創生のための基盤構築へ貢献し、また必要な健康増進サービスを必要とする人へ提供し、健康寿命の延伸への貢献も目指しております。今後も、事業基盤を強化すること、地球環境に配慮すること、人的資本である社員一人ひとりを大切にすること、技術革新に挑み続け製品価値の向上を図ること、これらを基本方針としてサステナビリティ経営へ取り組んでまいります。

このような方針の下、今後の大きな環境変化、業界変革に対し、当社グループの総力を統合しながら長期展望を描くために、当社グループの理念である「私達は 人々の健康に貢献します 私達は こころの笑顔を大切にします」の実現に向けて、それぞれの事業や会社のあるべき姿、将来ビジョンを定め、それぞれの会社が共通認識のもと自律組織となって新たな社会課題を理解し、グループ総力で解決する必要があります。

サステナビリティ方針

4 技術革新に挑み続ける

イノベーションを育む風土作り

3 一人ひとりを大切にする

働きがいを通した社員の幸せの実現

多様な価値観の尊重

2 地球環境に配慮する

環境への配慮

1 事業基盤を強化する

PROACTIVE	製品・サービスを通した健康維持・向上の実現	安全・安心の品質追求	つながりのある地域社会への貢献
自律経営とシナジーの実現	コンプライアンスの徹底	コーポレートガバナンスの充実	ステークホルダーとの信頼関係の構築

サステナビリティ方針の策定にあたり、社会課題や社会の変化から当社が取り組むべき重要課題を抽出しました。次にそれらの課題を社会にとっての重要度、当社グループにとっての重要度の2軸でマッピングを行い、それぞれの課題を4つのテーマに分類しました。事業基盤を強化し、地球環境に配慮し、社員一人ひとりを大切にしながら、技術革新に挑み続けることで、当社グループは持続可能な社会の実現に取り組みます。

環 境



基本的な考え方

当社は、「人々の健康に貢献する」ことを理念とする企業として、人々の生活および企業活動の基盤である地球環境の保全は、経営上の重要な課題であり、サステナブルな社会への発展のための責務であると考えています。グループ社員一人ひとりが、社会の一員として「東和薬品グループ行動規範」の原則に基づき、環境保全の意識を高め、調達・開発・生産・物流・販売などを含む企業活動の全てにおいて、環境に配慮し行動することを推進しています。

環境に関する取り組み

https://www.towayakuhin.co.jp/sustainability/environment/

環境データ

https://www.towayakuhin.co.jp/sustainability/environment/environment07.php

事業を通じて脱炭素社会に寄与

地球環境問題への取り組み、社員の安全および健康は重要な経営課題の一つであり、当社は2023年度に定めた「東和薬品グループ環境安全方針」に基づき、地球環境と職場の安全に配慮した活動を推進しています。2024年度には、水資源・資源循環に係るグループ目標を定め、全社グループでの取り組みを実施しています。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

当社グループでは地球温暖化が世界的課題であることを認識し、太陽光発電の設置や、工場・研究所・オフィス等での省エネルギーなどに取り組んできました。また、気候変動は当社グループの経営リスクであることを認識し、2022年度よりTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）プロジェクトを発足し、インターナルカーボンプライシング制度の導入や再生可能エネルギー由来電力の調達などの取り組みを行っています。

当社グループは、金融安定理事会（FSB）により設置されたTCFD提言への賛同を2022年12月に表明しました。2022年度より、東和薬品単体を対象範囲として検討を進め、気候変動問題が社会と企業に与えるリスクと機会を評価・特定し、事業に対する影響度を試算しました。2023年度より、対象範囲を、国内外を含む東和薬品グループ全体へ拡大し、2024年度からは毎年リスクと機会の見直しを行い、影響度を再評価しています。

今後、顕在化したリスク・機会に対しては、具体的な対応策を戦略に反映させることで、持続可能な社会へ貢献するとともに、当社事業の継続的な成長を目指します。

ガバナンス

［ 組織体制とプロセス ］

気候変動関連問題については、リスクマネジメント委員会の分科会としてTCFD分科会を設置し、対応しています。取締役会は、リスクマネジメント委員会に諮問し、当該方針の決定、監督を実施しています。

リスクマネジメント委員会はTCFD分科会が実施する取り組み状況を審議するとともに年2回、取り組み状況を取締役会へ報告しています。

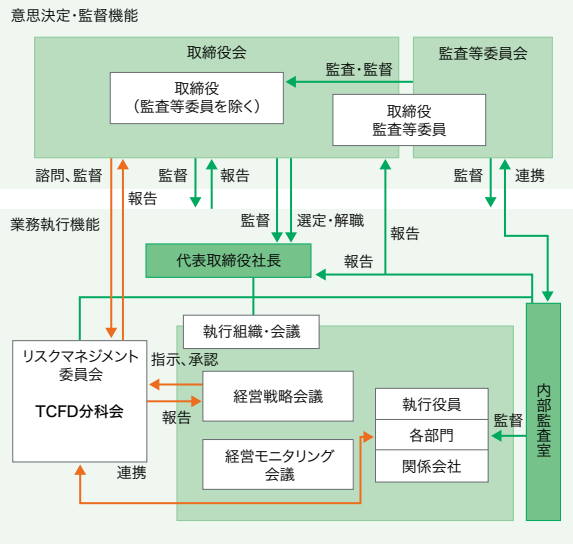
TCFD分科会は、各部門・関係会社と連携して情報収集、分析を実施し、想定される気候変動に関する

リスク・機会の洗い出し、特定と評価、その評価の見直しを実施しています。また、実行計画・対処策等を策定、定期的に実行状況を点検、フォローし、取り組み状況は経営戦略会議へ適宜報告しています。さらに、重要事項についてはリスクマネジメント委員会メンバーに、都度、報告しています。

各部門・関係会社は、TCFD分科会と連携して策定した各種施策を実行し、気候変動にかかるデータを提供しています。

経営戦略会議は、TCFD分科会より適宜報告を受け、必要に応じて指示・承認を実施します。

監査等委員会および内部監査室は、これらの取り組みを監査します。



戦 略

［ シナリオ分析の前提 ］

当社グループの医療用医薬品の製造販売事業等を対象として、2030年時点の世界を想定してシナリオ分析を実施しました。シナリオ分析では、IPCC、IEA※等の各種レポートを参照し、1.5℃、2℃、4℃の3つのシナリオを設定しました。

シナリオ分析

対象範囲：東和薬品株式会社、ジェイドルフ製薬株式会社、大地化成株式会社、グリーンカプス製薬株式会社、Towa Pharma International Holdings, S.L.、三生医薬株式会社
対象期間：2021年度～2030年度

	項目	事象	事業インパクト		対応策	影響度
移行リスク・機会 1.5℃シナリオ	政策	炭素税の導入	［リスク］	炭素税の負担増加による事業運営コストの増加	・CO_2排出量の評価、要因分析、排出抑制施策の実施 ・低炭素設備、省エネ設備の導入 ・環境負荷の少ない製造法の構築	中
		CO_2排出量規制／省エネ規制の強化	［リスク］	環境負荷の少ないエネルギーへの移行に伴うエネルギー調達コストの増加		小
			［機会］	省エネの推進、サプライチェーンの見直しによる事業コストの削減、脱炭素の推進		中
	テクノロジー	社会全体の脱炭素化推進	［リスク］	脱炭素化推進のための設備投資コストの増加	・各種脱炭素技術の情報収集、導入（投資コストはかかるものの、その後の事業運営コストは削減）	小
	市場		［リスク］	仕入先での脱炭素化の推進による原材料調達コストの上昇	・複数の調達先確保によるリスクヘッジ ・原材料調達に係るリスクアセスメントの実施	小
物理リスク・機会 4℃シナリオ	急性	気象災害の発生頻度増加、規模の拡大	［リスク］	自社拠点／サプライチェーンの被災による操業停止	・事業所間のバックアップ体制の整備 ・気象災害に備えた危機管理体制の運用	小
	慢性	異常気象（猛暑日等）の増加	［リスク］	品質管理のための空調コスト等の増加	・省エネ設備の導入	小
			［機会］	気候変動に伴い増加する疾患に対する薬の需要増加	・医薬品需要動向を見据えた製品開発、市場投入	小
			［機会］	自社の技術を活かした競争優位の確立、付加価値製剤の需要拡大	・情報開示の強化 ・販売チャネル・利用者接点の多様化	小

1.5℃シナリオでは脱炭素社会の実現に向けて炭素税をはじめとした各種規制が導入され、さまざまなステークホルダーから気候変動対応への要求が高まる一方で、社会やライフスタイルの変化に伴う新たなニーズの発生が考えられます。4℃シナリオでは温暖化の進行によって極端な大雨等の災害リスク、熱中症等の健康リスクが高まると想定される一方で、気候変動へ適応するための新たなニーズも生まれると考えられます。

[シナリオ分析の結果]

各シナリオに基づくリスクと機会の抽出を行い、それぞれの発生可能性と影響度に応じて事業に与える重要度を評価し、対応策の検討を行いました。その結果、対象事業における気候変動に伴う重大な事業リスクは確認されませんでした。1.5℃シナリオ、4℃シナリオで想定されるリスクと機会はシナリオ分析の図の通りです。

※ IPCC：気候変動に関する政府間パネル／Intergovernmental Panel on Climate Change
IEA：国際エネルギー機関／International Energy Agency

リスク管理

気候変動に関連するリスクと機会の管理のため、TCFD分科会は、リスクと機会の評価の見直しを毎年実施しています。

リスクと機会のそれぞれを発生可能性、影響度、対応策の有無などで評価し、重要度を決定しています。

また、バリューチェーン※に細分化して、評価、対応策を検討しています。

リスクと機会の評価にあたっては、必要に応じて関連する事業部門にインタビューを実施しています。

重要度が高いものについてはリスクマネジメント委員会にて検討し、必要に応じてリスクマネジメント委員会を通じて、取締役会に報告しています。

また、TCFD分科会では、気候変動に対するリスクと機会への対応策を立案し、設定した指標により対応策の進捗を管理しています。

※バリューチェーン：事業を機能別に分類したものであり、当社では「研究・開発、購買・調達、製造、物流、営業・マーケティング、管理全般」に分類しています。

指標と目標

当社グループでは気候変動に関連するリスク・機会を管理するための指標として、温室効果ガス排出量を算出し、中長期の削減目標を設定しています。Scope1,2では、2030年度に2021年度比30%削減、2050年度にカーボンニュートラルを目指します。

Scope1,2,3排出量（CO_2排出量（t-CO_2））

	2021年度	2025年度
Scope1	30,098	31,707
Scope2	43,180	26,343
Scope3	709,720	1,076,973

集計範囲：東和薬品株式会社、ジェイドルフ製薬株式会社、大地化成株式会社、グリーンカプス製薬株式会社、Towa Pharma International Holdings, S.L.、三生医薬株式会社等
集計期間：2021年4月～2022年3月、2025年4月～2026年3月

水資源保全への取り組み

当社グループでは水関連の環境負荷低減活動を推進するため、まず、各事業所が立地する地域について水リスクを評価し、水ストレスが高い地域を「水リスク対応における優先地域」と定義しました。

評価の結果、本優先地域に立地する事業所にはTowa INTのマルトレージャス工場（スペイン）の1事業所が該当しました。

また、当社グループでは水リスク低減に係る目標として、「水ストレスが高い地域に立地する事業所における水使用量を、生産数量原単位で2025年度に2024年度比4%削減する」ことを定めました。マルトレージャス工場では生産量の変動により、取水量の生産数量原単位の4%削減という目標は達成できませんでした。しかし、洗浄プロセス

の最適化、排水再利用等により取水量は、2024年度と同等となり、2019年度からは31%削減されました。同工場では、2019年度を基準とした、2030年度の目標として「水使用量を40%削減する」、「取水量の生産数量原単位を60%削減する」ことを定め、取り組みを継続しています。また、水ストレスの低い地域に立地する国内事業所においても、製造用水や再生水の有効活用等、節水対策を検討・推進しています。

資源循環への取り組み

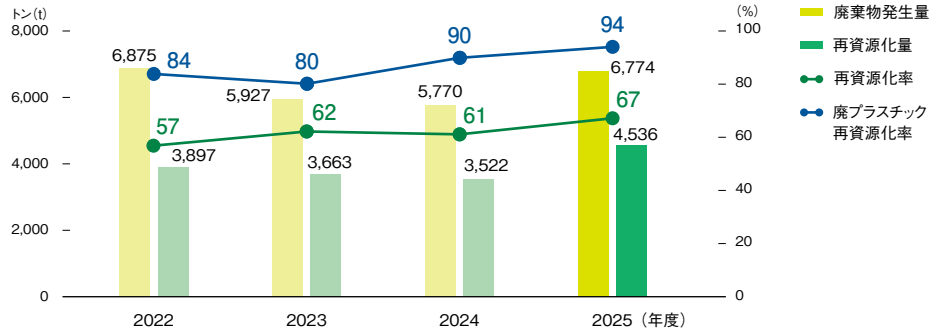
当社グループは循環型社会への貢献を目指し取り組みを進めています。2024年度には資源循環に係る以下のグループ目標を策定し、省資源・廃棄物の再資源化を推進しています。

・廃棄物再資源化率※:60%以上を維持する
・廃プラスチック再資源化率:65%以上を維持する

廃プラスチックの処理委託先の最適化や、カプセル残渣(ゼラチン)の肥料・飼料化等を積極的に進めることにより、2025年度の廃棄物再資源化率67%、廃プラスチック再資源化率94%を達成しました。

※算定方法:日本製薬団体連合会の算定ルールに準拠

廃棄物発生量と再資源化量、再資源化率



生態系保全への取り組み

当社は、2025年より大阪府のアドプト・リバー・プログラム※に賛同、参加しています。本プログラムは河川の美化活動を継続的に行い、地域環境に貢献するプログラムで、中央研究所近傍の古川沿い歩道(全長340m)で年3回、活動を行っています。



※アドプト・プログラムとは、市民や団体が公共施設の清掃や環境美化を行う活動のことで、さまざまな自治体がこれを支援しています。特に道路(アドプト・ロード)、河川(アドプト・リバー)で普及しており、大阪府では、2001年度より導入しています。

第三者保証

当社グループでは2025年度よりこれらの環境データについて、情報の信頼性を高めるため第三者保証を受けています。

項目	・Scope1排出量(エネルギー起源CO_2排出量) ・Scope2排出量(マーケット基準) ・Scope3排出量　カテゴリー1 ・取水量 ・排水量
算定範囲	東和薬品株式会社および国内連結子会社

CDP2025質問書

当社は「CDP2025質問書」に回答し、「気候変動」分野で「B」評価、「水セキュリティ」分野で「A-」評価を取得しました。今後、さらなる情報開示の充実に向けて取り組みを進めています。



※CDPについて:2000年に英国で設立された、企業や自治体等を対象とした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(NGO)です。世界の主要企業を対象に、環境に係る情報開示を求める質問書を年1回送付し、その回答をもとに企業の環境課題への対応を「A」から「D-」の8段階で評価しています。

社 会



基本的な考え方

当社は、責任ある事業活動によって企業の社会的責任を果たしてまいります。新たな事業や地域を通じて、理想とする地域社会創生のための基盤構築に貢献するとともに、多様な価値観を尊重し、働きがいを通した社員の幸せの実現に努めます。

マルチステークホルダー方針

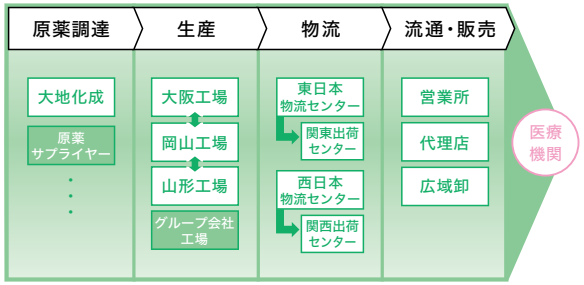
企業経営において、株主にとどまらず、社員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、2025年3月に「マルチステークホルダー方針」を定めました。今後も、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。

安定供給体制

—サプライチェーンマネジメントの高度化—

これまで注力してきた安定供給体制をさらに強固にするため、当社では現在、原薬調達から生産、物流、流通・販売に至るサプライチェーン全体を可視化し、適正にコントロールする仕組みを構築しています。具体的には、販売・生産計画、実績、在庫状況、設備稼働状況などの情報を連携・集約し、データに基づいた計画精度と策定スピードの向上を図っています。これにより、医薬品の安定供給を支えるための体制を持続的に強化していきます。

サプライチェーンマネジメントの高度化を推進するため、2025年4月にSCM部を新設し、生産や営業の本部横断での調整や製造委受託の管理等を行っています。



東和薬品グループ調達方針

当社グループの調達活動において、全てのサプライヤーと一体となって高い倫理観を保持し、社会的責任を果たしていくことを目的として2025年2月に「東和薬品グループ調達方針」を定めました。今後も、法令・社会規範を遵守するとともに、品質や安定的な供給が確保された製品の調達、公平・公正な取引、人権や多様な価値観の尊重、職場環境の整備、地球環境に配慮した調達に取り組んでまいります。

パートナーシップ構築宣言

サプライチェーンの取引先との連携・共存共栄を進めて、新たなパートナーシップを構築するため、2025年3月に「パートナーシップ構築宣言」を公開いたしました。ITの活用による業務効率化、温室効果ガスの削減、適正な価格決定、手形支払条件の見直し、知的財産の適正な取り扱い、働き方改革への配慮などを重視し、全ての事業者と公正・健全な取引関係の維持に努めてまいります。今後もパートナーとの信頼関係を築き、持続可能な成長をともに実現してまいります。

原薬を安定的に調達する取り組み

これまで取り組んできた原薬自製化をさらに強化するため、グループ会社の大地化成において、抗がん剤などの高活性原薬の製造に対応可能な高度な技術を導入した高薬理活性原薬製造棟を2024年に建設いたしました。また、原薬調達のリスクを低減させるため、出発原料・中間体を含めた複数購買化を推進するほか、変異原性不純物に対しても最新の知見を活用して適切な対応を実施してまいります。

品質保証体制

当社では、信頼される企業を目指して、製品の研究開発から製造、流通に至るまで、全社を挙げて品質管理に取り組み、医療用医薬品に必要な品質保証体制を確立しています。「東和薬品の品質方針」を掲げ、各製造所において国が定めたGMP（医薬品および医薬部外品の製造管理および品質管理の基準）三原則を遵守した手順を設定。医薬品製造に携わる社員へGMPや担当分野に関する教育訓練を毎月1回実施するほか、社内資格としてエキスパート認定制度や製造委託先などの監査を行うGMP監査員制度を整備しています。

また、品質管理のさらなる強化を目指し、従前より導入しているMES（製造実行管理システム）とLIMS（医薬品の品質試験を統括管理するシステム）に加え、マスターコントロール株式会社のQMS（品質マネジメントシステム）を導入しました。このシステムにより、医薬品の製造・販売に関わるイベントや文書を電子的に一元管理ができるようになります。人為的な誤りを未然に防止することを目指し、今後も製造管理・品質管理の向上に取り組んでまいります。

GMP三原則について



東和品質

「東和品質」とは、患者さんに安心して使っていただける医薬品を届けるために、当社が製造から供給まで一貫して品質を追求する姿勢を表したものです。原薬の選定、設備や製造工程、品質試験に至るまで、全ての工程において厳格な管理を徹底しています。また、独自のサプライチェーンを進化させ、いつでも確実に医薬品を届けられる安定供給体制の構築にも力を注いでいます。見た目では判断できない医薬品の品質だからこそ、使いやすさだけでなく、安全性と供給責任にも誠実に向き合い、品質のさらなる向上に努めています。



医薬品供給プロセスのさらなる効率化

医薬品の供給不安解消に向けて業界全体で増産が進められていますが、ジェネリック医薬品メーカーは少量多品種を取り扱っており、需要の変化に対応する形での生産計画の変更には多くの時間と労力、経営判断が必要になります。

そこで当社では、グループ会社のTスクエアソリューションズ株式会社とともに、販売・生産計画、実績、在庫状況、設備稼働状況などの情報を集約・可視化するシステムを構築し、医薬品供給プロセスの省力化や意思決定スピードの向上を目指して、医薬品供給プロセスのさらなる効率化に取り組んでいます。

現在、第1ステージとして社内情報の共有強化による市場変化へのより柔軟な対応の実現、第2ステージとしてシミュレーション機能拡充による計画精度の向上、第3ステージとして市場や社外情報の利活用・他システム連携による供給プロセスの高度化の取り組みを順次進めています。



MR・学術部DIセンターによる情報提供

当社では、国内ジェネリック医薬品メーカーで最多数を誇るMRが医薬品情報の提供・収集・伝達および販売活動に取り組んでいます。また、診療所から地域の基幹病院、保険薬局まで、さまざまな医療現場のニーズに対応できるよう、MRのネットワーク強化を進めています。さらには、社内資格でがん、精神科、プライマリ・ケア領域における専門MR制度を設けて、より専門性を必要とされる情報提供に注力しています。

そのほか、“必要なときに、必要な情報を迅速かつ適切に提供すること”を目指し、コールセンターシステムを導入した学術部DIセンターでの情報提供も行っています。

情報開示の取り組み

東和品質の製品・サービスを安全かつ安心して利用していただくために、安定供給や製造管理・品質管理に関する情報を引き続き積極的に開示・発信してまいります。原薬製造国や供給実績などの「後発品の安定供給に関連する情報の公表等に関するガイドライン」に準拠した情報のほか、有効期間延長の取り組み状況やグローバル化への対応として英語版資材の公開も行っています。

Towa INTにおけるニトロソアミン問題への取り組み

ニトロソアミン問題は、2018年に欧州医薬品庁（EMA）がサルタン系製剤への発がん性のあるニトロソアミン類の混入を指摘したことをきっかけに、世界的な問題となりました。米国食品医薬品局（FDA）も2019年に調査を開始。各国でニトロソアミン混入リスク評価が勧告され、製剤中のニトロソアミン含有量の基準設定と基準を満たさない製品の自主回収・販売停止が相次いでいます。

Towa INTの主力製品であるデュロキセチン製剤も、ニトロソアミン類が検出された製品の1つです。米国や欧州各国でニトロソアミン類の基準値やその適用時期が異なり、同じ製剤に関して国ごとの対応が求められました。

米国では暫定緩和基準から本来の基準へ2025年1月1日に移行したため、Towa INTのデュロキセチン製剤の販売を中断しており、改良した製剤の一変承認を早期に得るために対応を進めています。また、欧州では暫定緩和基準から本来の基準へ2025年12月1日に移行した国がありますが、欧州域内での製品安定供給のための対応を行いました。欧州向けに改良した製剤の一変承認を早期に得るための対応を進めた結果、順次に承認を得ており、Towa INTの欧州BtoCの国々では改良した製剤が供給されています。

人的資本

働きがいのある環境づくりと人財育成

当社では、社員は会社にとって重要な投資資源・財産であると考えています。第6期中計の基本方針の一つである「持続的成長を支えるサステナビリティ経営の強化と基盤の整備」を実現するための取り組みとして「働きがいのある環境づくりと人財育成」を掲げ、社員一人ひとりの働き方の改善と健康への配慮を重視し、より働きやすく活気あふれる職場環境づくりを進めています。

人材戦略の目標としては、「事業戦略の実現に必要な人材獲得・育成の推進」、「やりがいをもって成長できる環境の整備」、「社会の変化に柔軟に対応し、新たな付加価値を創造」することを掲げています。この目標を達成するためには、個人の成長やキャリアを充実させることが重要であり、人事本部では管理職ポスト要件の整備、業務スキル要件の可視化、キャリア形成支援等を行っています。

2024年に社員のさらなる成長と活躍をサポートするため社長直下の組織として「人材研修センター」を新設したほか、2025年には人材育成を目的としたグループ会社間での「公募制度」を開始しました。これは、一般職層を対象とした人材交流制度であり、これまで業務を通じて培ってきたさまざまな経験を基盤として、より高度かつ異なる立場で業務に関わることにチャレンジする意欲を醸成するための施策となります。



キャリア形成支援

会社の企業基盤を強化するために「社員一人ひとりにとって、働きがいのある会社」であることを重要視しており、社員の働き方とキャリア開発を促進するキャリア形成支援に取り組んでいます。人事本部の下に現場の社員一人ひとりの育成とキャリア開発を担当するキャリア開発部(キャリア形成支援担当者)を設置し、全社員を対象とした主体的なキャリア形成支援を行っています。

具体的な取り組みとしては、社員とキャリア開発部とのキャリア面談の実施や、新任管理職および新卒4年目社員を対象としたキャリア形成研修を行い、自律的なキャリア形成の支援を推進しています。さらに、2025年からは50代社員を対象にキャリア形成研修を導入し、各世代のキャリア形成促進に努めています。

また、社員が自身のキャリアビジョンを可視化し、行動計画を立てるための「キャリアビジョンシート」を実施しています。これに加え、キャリアビジョンを描く際の参考資料として、社内のキャリアパスを可視化した「キャリアマップ」や「キャリアモデル」、さらに各ポストに必要な「ポスト要件」なども公開しています。

今後も、社員の継続的な自己成長と能力発揮の機会を創出し、活力ある職場環境の実現に努めることで、全社員が働きがいを感じられる組織づくりを目指してまいります。

人的資本

グローバル人材育成PJ

当社では、日本国発のグローバルジェネリック医薬品企業を目指して本格的な国際化を推進するため、グローバル人材の育成に注力しています。

全社から選出された社員に対して、語学力向上支援やワークショップ、海外子会社であるTowa INTとの交流等を通じて、グローバルマインドの醸成、スキル開発の仕組みづくり、実践機会の創出に取り組んでいます。

多様性ある働き方への取り組み

当社では、個人の多様性を尊重し、各社員の力を効果的に発揮できるよう、女性の活躍推進、仕事と生活の両立支援、障がい者雇用など、ダイバーシティの推進に積極的に取り組んでいます。

女性活躍推進として、2028年3月までに「女性管理職比率17%の達成」を目標として掲げ、活躍している女性管理職と交流する「先輩と語り合う会」の実施や、管理職候補となる課長補佐・係長の育成に取り組んでいます。2026年3月末の実績は、女性管理職比率が対前年0.9pt増の15.6%、女性課長補佐・係長比率が対前年1.5pt増の28.2%となりました。

また、多様性の推進として、働き方の多様性を高め、その能力を最大限発揮できる環境を整備するという方針のもと、子育て・介護支援制度や在宅勤務の導入といった多様な働き方を支援できる環境を整備しています。具体的な取り組みとしては、子どもが最大3歳になるまで取得できる「育児休業」をはじめ、子どもの小学校6年生終期まで延長可能な「育児短時間勤務期間」、出産妊娠に起因する休暇や子の学校・地域行事、家族の介護などが必要な際の「ファミリー・サポート休暇の導入」等、育児・介護に関するさまざまな制度を設けています。

さらに、社員の多様性を進めるために中途採用の積極的な実施、外国籍人材の採用を行うとともに、社員に対して人権に関するe-learningを実施する等の啓蒙活動も併せて行っています。

やまがたスマイル企業認定制度「ダイヤモンドスマイル企業」に認定

育児短時間勤務期間やファミリー・サポート休暇、企業主導型保育園などの働きやすい職場づくりを推進したことで、山形工場が「やまがたスマイル企業認定制度」最高ランクのダイヤモンドスマイル企業に認定されました。「やまがたスマイル企業」とは、誰もがいきいきと働き、幸せに暮らし続けられる山形県に向けて、「ワーク・ライフ・バランス」や「女性活躍」の推進に取り組んでいる企業等を県が認定する制度です。



指標と目標

指標	目標	実績
人事担当者との面談の実施率	100%（2025年4月～2026年3月末）	100.0%（2025年4月～2026年3月末）
女性管理職比率	17%の達成（2028年3月まで）	15.6%（2026年3月時点）
有給休暇取得率	75%の達成	74.1%（2025年度）

社会貢献活動

企業主導型保育園

当社では、育児をしながら働く社員が安心して長く働ける職場環境づくりの実現、さらには待機児童数解消等、近隣地域への貢献にもつなげることを目的として、2018年に岡山・山形工場の近接に企業主導型保育施設を設置しました。また、他社の企業主導型保育施設と共同利用契約を締結することで、預け入れる保育施設の選択肢が増え、育児休業から復職しやすい環境づくりに注力しています。





高校生ビジネスアイデアコンテスト

将来日本の未来を担っていく高校生の皆さんからフレッシュなアイデアを募集するとともに、社会に貢献する機会をつくることを目的として、2026年度で7回目となる「未来と健康のための高校生ビジネスアイデアコンテスト」を開催します。

高校生 未来健康ビジコン2026

モンゴルにおける医薬品原料の栽培

海外における社会貢献の一例として、当社ではモンゴルにおいて、当社の理念を体現する取り組みとして進めている「東和薬品グループ百年計画」の一つである「モンゴル100年計画」として、漢方として使用される甘草の栽培を2014年から展開しています。

甘草はモンゴルに自生し、漢方だけでなく食品、化粧品、医薬品の原料など世界でも幅広い需要がある植物です。当社はヘンティー県ヘルレン郡に約1,000ヘクタールの土地を確保し、近隣住民などの協力を得ながら甘草苗を育て、栽培地へ植え付けて栽培の維持管理を行っています。現在は栽培に取り組んでいる段階ですが、今後、地域の人々による協力を得て収穫物を加工し、製品を販売していく予定です。

栽培した甘草から得られる種を収穫し、その種で新たに甘草を栽培するという無限の緑の資源を活用することで、当社が取り組む甘草栽培は持続可能な産業として発展させることができ、地域の人々の暮らしを支える産業へと発展させることを目指しています。





ガバナンス



基本的な考え方

当社は、より良いコーポレートガバナンスの実現を経営上の重要課題と位置付け、コンプライアンス経営の徹底、経営の効率性と透明性の向上によって、企業価値を継続的に高めます。そのために、株主の権利を尊重・保護し、株主をはじめとするあらゆるステークホルダーとの良好な関係の構築・維持に努めるとともに、生命関連企業として企業倫理、役員および社員の倫理観の維持・向上に注力し、社会的使命に応える努力を常に続けます。

グループ会社においても、それぞれが求められる役割・使命を果たすことで、当社グループ全体としての企業価値を高めてまいります。

コーポレートガバナンス体制の強化

当社は、コーポレートガバナンスの一層の強化を図るため2019年より監査等委員会設置会社へ移行しており、現在は取締役11名（うち監査等委員でない社外取締役1名、監査等委員である社外取締役4名）で構成される取締役会と、監査等委員である取締役5名（うち社外取締役4名）で構成される監査等委員会を中心とした統治体制をとっています。

取締役会は、企業理念の実現、会社の持続的成長と中期的な企業価値の向上に努め、実務的なコーポレートガバナンスの構築を通じて監督機能を発揮するとともに、公正な判断により最善の意思決定を行う必要があります。また、取締役・執行役員の業務執行状況の監督、自社の資本コストを的確に把握した上での中期経営計画の策定、自社におけるサステナビリティに関する課題の設定と取り組みに関する基本方針の策定も重要な役割になります。このような意思決定や監督の実効性を確保するため、取締役と執行役員の役割の明確化、社外取締役が発言しやすい環境の確保等が必要だと考えています。

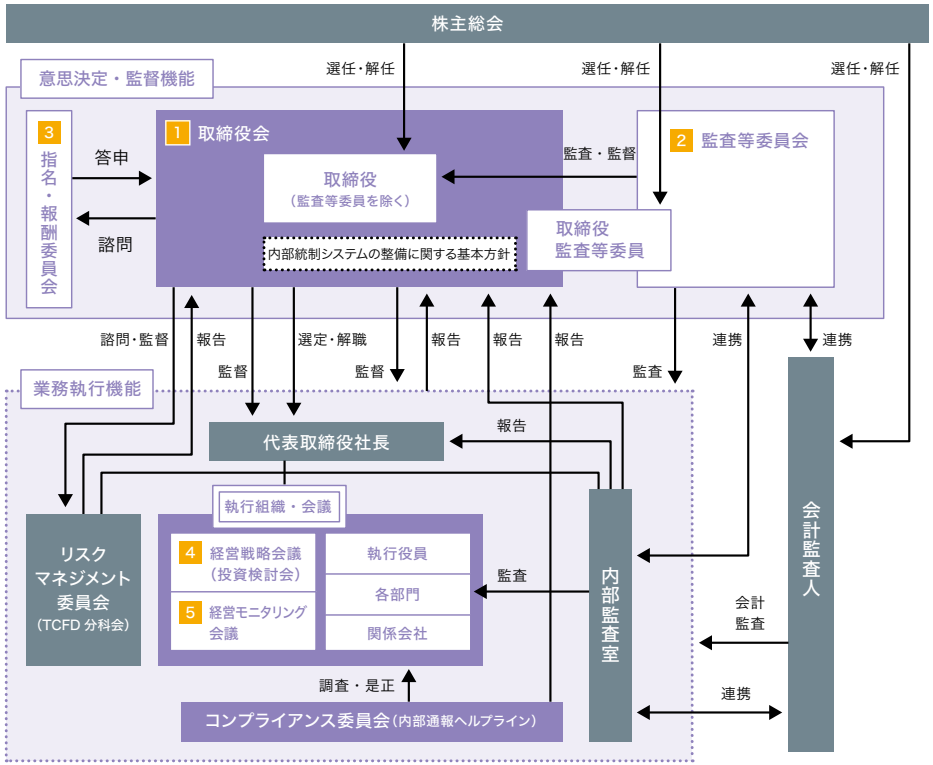
こうした方針のもと、これまでに監査等委員会設置会社への移行の他、中長期業績連動型株式関連報酬制度の導入、指名・報酬委員会の設置、社外取締役の機能強化、取締役会の活性化等の取り組みを進めてきました。今後も引き続きコーポレートガバナンス体制の強化に注力していきます。

コーポレートガバナンスに対する取り組み 年表



コーポレートガバナンス体制

コーポレートガバナンス体制図



1 取締役会

代表取締役社長が議長を務め、取締役11名で構成されています。原則として月1回開催し、経営上の重要な課題の検討と迅速な意思決定を図っています。また、業務執行面では執行役員制度を導入して、執行役員に業務執行責任を負わせるとともに、取締役会には経営における意思決定および監督に集中させるガバナンス体制を敷き、取締役の責任を明確にしています。

2 監査等委員会

社外監査等委員4名を含む5名で構成されています。監査等委員は、監査等委員会において策定した監査計画に従い、取締役会をはじめとする重要な会議への出席や、取締役・執行役員・社員・会計監査人からの報告収受、主要な事業所への往査等、実効性のある監査に取り組んでいます。また、監査等委員への内部通報窓口を設置しており、役員が関与する事案について内部通報を受け付けています。

3 指名・報酬委員会

代表取締役社長が委員長を務め、半数以上は独立社外取締役で構成されています。取締役会の諮問に基づき、主に取締役・執行役員の選任・解任、候補者・後継者計画、報酬に関する事項を審議し、取締役会へ答申を行い、社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保することで決定プロセスの客観性および透明性を高めています。

4 経営戦略会議（投資検討会）

代表取締役社長が議長を務め、取締役・上席執行役員・執行役員の10名で構成されています。原則として週1回開催し、経営課題に関する重要案件を審議します。中でも重要な投資案件については、適宜開催する「投資検討会」で資本コストの観点から検証・検討し、当該結果を踏まえて経営戦略会議にて審議・投資判断を行います。この他にも経営戦略会議では、経営方針・中期経営計画を審議し、基本戦略や経営目標を明確にするとともに、年度予算で売上や利益目標を設定しています。

5 経営モニタリング会議

代表取締役社長が議長を務め、取締役・上席執行役員・執行役員・本部長等を含む19名で構成されています。原則として月1回開催し、売上や利益数値の実績、重要案件や中期経営計画の進捗状況をモニタリングし、目標達成に向けた経営を実践しています。

取締役会の主要議題

2025年度の取締役会にて議論された重要な議題については以下の通りです。

- 第6期中期経営計画の計数進捗
- 決算、次年度業績計画
- 東和薬品および子会社の月次業績報告
- 重要案件進捗
- 取締役・執行役員等の人事
- 組織変更や重要な人事
- 各種委員会の活動報告
- 取締役会実効性評価

取締役会の実効性評価

2026年2月、3月に取締役を対象として、取締役会の構成、運営、議論等に関する21設問からなる「取締役会の実効性に関する自己評価アンケート」を実施し、取締役会の実効性に関する分析・評価を行いました。その結果については、2026年4月13日開催の取締役会において報告しています。

全体として実効性に著しく欠けるところはないものの、今後の課題として、中長期視点での人材発掘・育成に関するより深い議論の必要性を認識しました。こうした評価の結果を踏まえて、取締役会の充実にさらに取り組んでいきます。

取締役会の実効性評価（アンケートの評価項目・改善した取り組み等）

【評価対象】 2025年3月度から2026年2月度までの取締役会
【評 価 者】 全ての取締役
【 形 式 】 アンケート形式（4段階評価による選択式回答/匿名制）
【 概 要 】 取締役会の規模・構成・多様性、運営、議論等に関する設問（計21問）
2015年より年1回実施

アンケート項目
- 取締役会の規模・構成・多様性
- 取締役会の運営
- 取締役会における議論
- その他

改善した取り組み等

- 資料の取締役への提出について、当日までの途中経過として事前送付を徹底し、取締役の検討時間を確保した
- 限られた時間での検討が困難である案件について、取締役会とは別に事前に関連部門に各役員への事前の報告の場を準備いただき、案件に対する理解度を高めることができた。これに伴って、当日の議論の場で充実した議論が可能となった
- 社内外の取締役を増員し、取締役会の人員構成が充実してきたことにより、議論が活発になり充実した取締役会となっている

アンケートの結果を踏まえ、取締役としての役割・責務が適切に果たせるよう、人的資本、生物多様性、ビジネスと人権、企業IR等に関するｅラーニングの受講を実施しました。また、経営計画と市場の評価、企業不祥事への対応に関する集合研修の受講も実施しました。

監査等委員会においても、中長期的な企業価値の向上に貢献していくため2021年度より実効性評価を実施し、監査等委員会の実効性向上に努めています。

社外取締役の役割および独立性

当社では、社外取締役が取締役会での健全かつ効率的な経営の推進についての助言・提言を行うことで、公正かつ効率的な企業経営を行えるものと考えています。そして、社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保することで、取締役等の人事や報酬等に関する決定プロセスの客観性および透明性を高め、コーポレートガバナンス体制の一層の充実・強化を図ることを目的として、当社は取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。

取締役会の議案については取締役会事務局の総務部が事前に送付し、十分な検討を行えるようにしており、また監査等委員会の補助スタッフにより必要な支援を実施し、常勤監査等委員を通じて重要事項の報告や説明を行うことにより、監査等委員としての職務を遂行できる体制を整備しています。

役員報酬

当社は、取締役の報酬等の決定に関する基本方針を以下のように定めています。

- 「東和薬品グループの理念」、「私達の誓い」、「社是」、「東和薬品グループ行動規範」の実現に向けた優秀な人材を確保できるものとする。
- 取締役が職務遂行にあたり、意欲や士気を高めることができるよう、会社・個人業績について明確な目標設定とそれに基づく報酬とする。
- 中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めるものとする。
- 株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めることを主眼としたものとする。

以上のような基本方針のもと、取締役（監査等委員である取締役、社外取締役を除く。）に対して、報酬と当社の中長期業績および株主価値との連動性をより明確にし、取締役の企業価値増大の貢献意識および株主重視の経営意識をより一層高めるとともに、中長期的な企業価値向上を促すインセンティブを付与するため、2019年より中長期業績連動型株式関連報酬制度を導入しています。

また、取締役等の報酬等に関する決定プロセスの客観性および透明性を高め、コーポレートガバナンス体制の一層の充実・強化を図ることを目的として、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。

取締役の報酬等の総額等

区　　分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の額（百万円）				対象となる役員の員数（名）
		基本報酬	個人評価賞与	業績連動報酬等		
				金銭報酬	非金銭報酬	
取締役（監査等委員を除く） （うち社外取締役）	184 （11）	125 （11）	17 （—）	33 （—）	8 （—）	5 （1）
取締役（監査等委員） （うち社外取締役）	41 （21）	41 （21）	— （—）	— （—）	— （—）	4 （3）
合計 （うち社外取締役）	225 （33）	167 （33）	17 （—）	33 （—）	8 （—）	9 （4）

政策保有株式

当社は、長期的かつ安定的な取引関係の構築・維持・強化のための手段の一つとして、取引先からの保有要請を受け、政策株式を保有することがあります。その場合でも、当該株式を保有することが当社の中長期的な企業価値向上に資すると認められる株式に限定して保有することとしています。

現在、取引関係の構築・維持、新規事業の展開、社員の福利厚生等を目的とした6社の政策株式を保有しております。また、保有の可否については、毎年、取締役会で個別銘柄について中長期的な経済合理性（資本コストに見合っているか等）、将来見通しを検証し、総合的に判断しています。

また、政策保有株式の議決権行使については、その議案の内容を精査し株主価値の向上に資するものか否かを判断した上で適切に議決権を行使します。株主価値を毀損するような議案については、肯定的な判断を行いません。また、反社会的行為や法令義務違反が見られた取締役等の選任議案には反対します。

この他、当社は、政策保有株主から売却方針の意向が示された場合、その売却等を妨げません。また、政策保有株主との取引であっても、他の取引先と同様、経済合理性を十分検討した取引を行っていきます。

銘柄数および貸借対照表計上額

	銘柄数（銘柄）	貸借対照表計上額の合計額（百万円）
非上場株式	3	22
非上場株式以外の株式	3	582

ステークホルダーとの対話

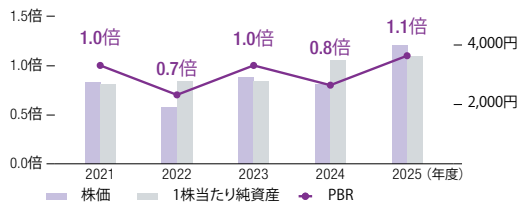
当社のIR活動はIR部が担当しています。IR活動を通じて株主・投資家等に対し、経営戦略および財務・業績状況等に関する情報を適時・適切に開示するとともに、株主・投資家等との建設的な対話を重視し、有用な意見・要望等を取締役会にフィードバックし、企業価値向上に役立てています。

また、株主・投資家以外のステークホルダーとの適切な協働も重要と考えており、患者さんや医療関係者、取引先、地域社会、社員等の株主以外のあらゆるステークホルダーに対して、企業価値の創出に向けた適時・適切な情報開示を行い、良好かつ円滑な関係の維持に努めています。

2025年度の株主との対話実績

① IR体制	IR担当役員：取締役　國分 俊和　　IR担当部署：IR部 問い合わせ先　TEL：06-7175-8570　E-mail：ir@towayakuhin.co.jp
② 対話の取り組み	・アナリスト・機関投資家向けの決算説明会（代表取締役社長、取締役、執行役員等） ・証券会社主催のスモールミーティングやカンファレンス（取締役等） ・国内外のアナリスト・機関投資家とのIR個別面談（取締役、IR担当部署等） ・その他、会社説明会や工場見学会等のIRイベント
③ IR個別面談回数	2025年度実績：108件
④ 対話での主なテーマ	・2025年度実績（対前年の増減および対計画の達成状況の要因） ・2026年度計画（対前年の増減要因） ・東和薬品における今後の増産施策 ・財務戦略（ROIC、今後の投資に対する考え方等）
⑤ 対話内容のフィードバック	アナリスト・機関投資家との面談概要と主な質問内容について、面談実施週に週次報告書を作成し、代表取締役社長、IR担当役員へ報告しています。また、四半期に1回IR活動の報告書を作成し、経営戦略会議へ報告しています。
⑥ PBR改善	薬価制度改革などを背景としたジェネリック医薬品業界への期待感および当社製品への需要の高まりや、ステークホルダーとの対話の強化により株価が上昇し、2025年度末時点でPBRは1倍を超えました。引き続きステークホルダーとの対話を強化し、得られたご意見・ご指摘を経営陣へフィードバックすることで、企業価値向上に向けて取り組んでまいります。

PBR



リスクマネジメント

リスクマネジメントの基本的な考え方

当社グループのリスクマネジメントは、最高責任者の代表取締役社長の下、リスクマネジメント委員会を設置する体制としております。リスクマネジメント委員会は、当社グループを取り巻くリスクに迅速かつ的確に対応し、リスクの未然防止、またはリスク発生時の利害関係者の利益喪失および企業経営への影響の最小化を図りつつ、機会の洗い出しを行っています。

また、「リスクマネジメント基本規程」を制定し、平時のリスクマネジメント体制、リスクマネジメントの運用、リスク認知時の報告、緊急事態発生時の体制等を規定しております。当社グループの各部門と役員および社員全員は、当基本規程に従い、全社的リスク管理を徹底しております。

リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント委員会は、最高責任者の代表取締役社長の下、取締役・上席執行役員・執行役員・本部長等の16名で構成されております。

リスクマネジメント委員会は当社グループを取り巻くリスクに迅速かつ的確に対応し、リスクの未然防止ならびに、リスク発生時の利害関係者の利益喪失および企業経営への影響度の最小化を図っております。

情報セキュリティ

当社の信頼性・競争力を高めることを目的として、役員および社員全員が情報資産の適切な活用・保全・運用について職務遂行上遵守すべき基本的事項を規定した規程を設け、日常の経営活動、業務推進、組織運営の一環として情報セキュリティ保持に取り組んでいます。

災害対策

当社グループでは、大規模災害が発生した場合に備え、各種対策を講じています。

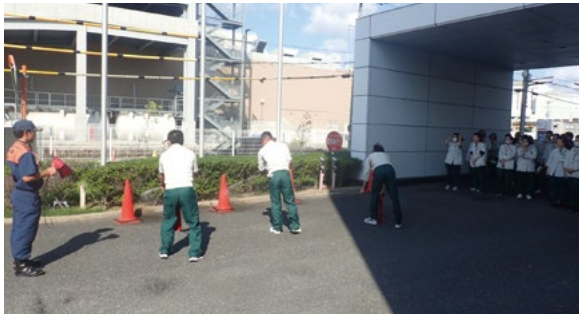
具体的には、①防災用品の配備、②災害発生時の初動体制の明確化とマニュアル等の整備、③安否確認システムの導入が挙げられます。また、年2回のリスクマネジメント委員会を開催し、情報共有を図っています。

生産面では災害に備えたバックアップ体制を構築しています。安定的な製品の供給に向けて内服剤の生産拠点を3工場に分散しています。無菌製剤は山形工場のみで製造しているため、万一の場合のリスク対応として、免震構造を採用。震度7クラスの地震でも生産を継続することが可能な体制を取っています。

さらに、各施設では消防法に基づいた防災訓練を実施しています。社員全員が危機意識をもって安全に行動できるように、実際に火災が起きたことを想定した避難訓練や水消火器訓練を行っています。



免震構造



消防避難訓練

リスク情報

当社グループの取り扱う製品・商品は主として医療用医薬品であり、その中のジェネリック医薬品が中心です。そのため、当社グループには医薬品製造販売業としてのリスクに加えジェネリック医薬品メーカーとしての特有のリスクなどがあります。

これらのリスク発生の可能性を認識した上でリスクに迅速且つ的確に対応することが、当社グループの存続・発展に不可欠であると考えています。リスクの未然防止ならびにリスク発生時の利害関係者の利益喪失および企業経営への影響度の最小化を図ることを基本方針として、リスクマネジメント委員会の下で重要リスクの特定と対策の進捗管理を実施しています。

リスク項目	想定リスクの内容	対応策
医療制度および薬事規制等	・薬価改定により薬価が引き下がるおそれがある ・医療費の抑制を目的とした医療保険制度の見直しや、薬価制度のさらなる大幅な変更、医療費抑制政策の強化が行われることにより、業績に大きな影響が生じる可能性がある ・薬機法などに違反した場合、行政処分が行われる可能性がある ・国際的に変異原性物質の規制が強化されており、基準を満たさない場合には製品の回収・廃棄・販売中止のおそれがある	・医療制度や関連法規等の情報収集、法令および社会や行政の期待に沿った対応の実施 ・製品の価値に見合った適正価格販売や近年追補製品のシェア拡大による収益性改善を図る一方で、全社的なコンプライアンス推進計画の策定や体制整備を実施
特許および再審査	・新薬の特許期間・再審査期間によって、新製品の発売に影響が出るおそれがある ・ジェネリック医薬品には発売後も原薬の結晶形・製剤・用途等の特許権が存続している場合があり、回避することができれば競争優位性を得る機会となる一方で、特許訴訟を提起されるリスクもある	・特許情報および再審査期間情報の収集、関連部門間の連携強化 ・新薬の特許期間・再審査期間満了後、速やかな効能追加等の一部変更承認申請の実施 ・他社が有する特許を回避した製剤の開発
競合状況によるリスク	・競合企業数やAGの販売状況により、売上高が計画から乖離するおそれがある ・他社の供給不安や販売中止等は市場シェア獲得の機会となる一方で、当社製品の安定供給上のリスクにもなりうる	・設備投資による生産能力の向上や製造所のバックアップ体制の整備 ・安定供給のための専門組織の新設 （需要量と在庫水準を日々モニタリングし、生産と販売の連携を図る） ・透明性のある情報開示による信頼確保

リスク情報

リスク項目	想定リスクの内容	対応策
生産の停滞、遅延	・自然災害や技術上・規制上の問題により生産拠点の操業が停止し、製品の安定供給に影響が出るおそれがある ・生産の停滞や遅延により、売上減少・安定供給への支障・当社ブランド価値の毀損につながるおそれがある	・国内外における工場間のバックアップ体制の整備、配送拠点の増設、原薬の複数購買の推進 ・山形工場へのさらなる設備投資、組織機能の強化と人材育成 ・リスクが顕在化した場合に早期の復旧を図るため、行政当局との連携強化・関係構築
原薬および材料の調達	・原材料価格の高騰により、製品原価が増加するおそれがある ・原材料の需給バランスの変動や国内外の規制、原材料メーカーの供給停止の影響で、原材料の入手が長期的に困難となるおそれがある ・コストが上昇した場合、薬価制度の影響で販売価格への転嫁は困難である	・原材料の複数購買の推進 ・重要製品の原薬について、グループ企業である大地化成での自製化 ・円安によるコスト上昇リスクを回避するために長期のデリバティブ取引を実施 （決算時に時価評価、前期末に比べて円安・日米の長期金利差拡大で評価損が発生）
M&Aおよび協業に関するリスク	・M&Aや協業において当初見込んだ成果が得られなかった場合に、のれん・関連資産の減損損失を計上する必要が生じるおそれがある	・統合や協業の進捗状況、事業計画の達成状況および投資採算性等を継続的にモニタリングし、必要に応じて事業計画の見直しその他の改善措置を実施
人材の確保と人材育成	・事業活動における適切な人材の確保と育成を重要な経営課題として認識しており、人材の確保・育成ができなかった場合、事業の持続的な成長と競争力の維持が困難となるおそれがある ・少子高齢化の進展による労働力人口減少	・多様な人材が最大限能力を発揮できる組織づくりの推進 （多様な背景を持つ人材の積極的な採用・育成、柔軟な働き方を支える職場環境の整備） ・全工場のスマートファクトリー化を掲げ、自動化・省人化を積極的に推進
ITセキュリティおよび情報管理に関するリスク	・サイバーアタックや内部不正により機密情報が漏洩するおそれがある （重要な機密情報が流出した場合、グループ会社全体の社会的な信頼の失墜を招く可能性がある）	・情報セキュリティ意識を高めるため、社内教育の継続的な実施 ・グループ会社のTスクエアソリューションズ株式会社と連携したセキュリティ強化

コンプライアンス

コンプライアンスの方針

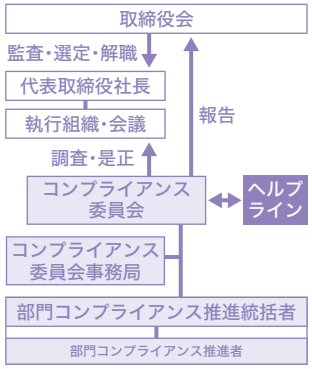
当社グループは、「私達の誓い（T-SMILE）」および「東和薬品グループ行動規範」のもと、倫理的かつ遵法精神に根ざした企業行動の徹底を図るため、役員および社員のコンプライアンス意識向上の施策および教育研修を推進します。さらに、当社グループの役員および社員による不正行為の早期発見・是正を目的に整備した内部通報制度の適正な運用を図ります。

一方、代表取締役社長直轄の内部監査室が全部門の内部監査を実施し、その結果については経営トップに直接報告します。改善を要する事項についてはフォロー監査を実施し、その改善状況を確認します。

コンプライアンス体制

当社は、コンプライアンス担当役員のもと社内外の委員で構成されるコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス活動を推進しています。当社グループの役員および社員は、業務または財務の状況に損害を及ぼすおそれのある事実を発見したとき、コンプライアンス違反発生の懸念があるときは、速やかに取締役やコンプライアンス委員会に報告するよう定めています。

コンプライアンス体制図



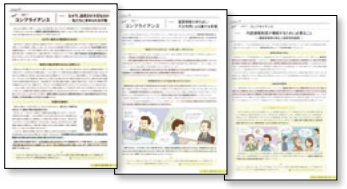
コンプライアンス委員会は内部通報窓口（グループヘルプライン）を主管しており、当社グループ全体の役員および社員からの内部通報の状況について、定期的に取締役会に対して報告しています。監査等委員会は、内部監査室・コンプライアンス委員会と定期的に情報共有を行い、資料の提出を求めることができます。

また、各組織が自律的にコンプライアンスの推進や是正等の活動を遂行する必要があるため、本部長や工場長を部門コンプライアンス推進統括者、部門長を部門コンプライアンス推進者と定めています。コンプライアンス委員会は、部門コンプライアンス推進統括者らと連携をとり、グループ全体でのコンプライアンスに関するリスクの把握、分析、是正等の措置を計画し、実行します。

コンプライアンス活動・教育

当社では、コンプライアンス担当役員およびコンプライアンス委員会の主導のもと、役員および社員向けに日常的な啓発活動を行うとともに、コンプライアンス推進期間を設けて国内グループ全体で諸施策を実施しています。具体的には、社長メッセージの発信・周知、コンプライアンス啓発ポスターの掲示、国内グループの全ての役員および社員を対象とした意識調査アンケート、外部専門家による役員研修、ならびにコンプライアンスに関する職場ミーティングを各部門で実施しました。その他、社内向けにイントラネット上でのコンプライアンス関連情報の発信や啓発、当社ホームページ上でのカスタマーハラスメント対応基本方針やハラスメント防止の取り組みの公開も行いました。

また、コンプライアンス関連の研修として、内部通報制度、カスタマーハラスメント、コンプライアンス、協調性、個人情報保護、ハラスメント防止およびダイバーシティ等に関するeラーニングを実施しました。海外子会社においては、地域統括会社において法務・コンプライアンス部門が独占禁止法（反トラスト法）、データプライバシー、人工知能（AI）および利益相反等のコンプライアンスに関する研修等の施策を実施しました。



グループ報を活用し、社員に分かりやすくコンプライアンス事例を紹介

内部通報ヘルプライン

内部通報制度は国内グループ内で共通して利用可能なヘルプラインとして運用されております。通報制度の理解と信頼を高めるために、定期的な窓口情報・窓口利用実績の周知、通報者の保護を含む通報制度の研修等、通報制度の理解と信頼を高めるための施策を実施しました。国内グループ各社においては通報制度の利用者は増加しつつあり、コンプライアンス委員会および監査等委員会が通報者の保護を図りつつ適切に対処し、問題の早期発見と是正に寄与しました。また、内部通報窓口の利用件数について当社ホームページで公開しました。海外子会社については、Towa INTが欧米地域での全ての子会社に適用される内部通報窓口を設置しており、その運用状況について当社は定期的に報告を受けております。

社外取締役メッセージ

安定供給を支える事業基盤の拡充と人材育成で持続的な企業価値向上へ

社外取締役　栄木　憲和

ジェネリック医薬品は、国民医療を支える重要な社会インフラです。東和薬品が安定供給と業界全体の信頼回復に向けて取り組みを進めていることを評価しています。

山形工場の増強を通じた、山形・岡山・大阪の国内３工場合計で年間175億錠の生産体制整備は、安定供給を支える重要な柱です。スペインを拠点とする海外事業、三生医薬のグループ化、大塚製薬との協業、田辺ファーマファクトリーの株式取得など、事業領域の拡大を着実な成果につなげることが求められます。

その鍵を握るのが人材です。設備や事業の拡大を安定供給と収益力の向上に結びつけるには、異なる企業文化や技術、経験をつなぐ人材が欠かせません。次世代の経営を担うリーダー、グローバルに活躍できる人材、製造・品質を支える専門家を計画的に育成するとともに、グループ横断で知見を共有し、一人ひとりが力を発揮できる環境を整えることが重要です。



社外取締役として、設備投資や協業の効果に加え、人材育成が現場の実行力と品質確保につながっているかを確認し、持続的な成長と企業価値向上に向けて積極的に提言してまいります。

安定供給とシナジー創出に向けた取り組みについて

社外取締役（監査等委員）　大石　歌織

ジェネリック医薬品業界においては、依然として供給不安が完全には解消されておらず、業界内での再編の動きも見られる中、当社に対する社会的な期待はこれまで以上に大きくなっています。こうした状況の中、当社は、山形工場の第三固形製剤棟完成を経て175億錠の生産体制を構築し、さらに他社との協業や田辺ファーマファクトリーの買収により生産能力拡充を目指すなど、供給責任を果たすための取り組みを着実に進めています。

一方で、三生医薬においては、のれんの減損という厳しい局面を迎え、収益構造の改善が喫緊の経営課題となっています。当社グループとしては、三生医薬を含む子会社と当社との間、および子会社間におけるシナジー創出に一層注力し、グループ全体としての企業価値向上を志向することが不可欠であると考えます。そのためには、グループ各社が一体となって経営資源やノウハウの共有、人材交流などを積極的に行い、具体的な連携策を着実に実行していくことが重要です。



今後も独立した立場から、当社および当社グループ各社の取り組みについて進捗を注視するとともに、グループ全体の持続的成長に資する提言を行っていきたいと考えています。

社外取締役メッセージ

社会的課題の解決に向けて

社外取締役（監査等委員）　後藤　研了

骨太方針2026において「産業構造改革の推進により後発医薬品等の安定を図る」とされているように、2020年から続くジェネリック医薬品の供給不足は残念ながら未だ解決されていません。

供給数量を増やすため、当社の生産能力を175億錠まで増やしたことに加えて、医薬品製造での戦略的な協業体制の構築に順次取り組んでいます。つまり、ジェネリック医薬品と特許期間が満了した先発医薬品を一つの市場として捉え、各社との協業を通じて製造キャパシティの確保と相互バックアップ体制の構築に取り組んでいます。

ですから、ジェネリック業界の信頼を回復するという使命に向けて資金がまだまだ必要であり、資金調達の方法も多様化することになりますけれども、財務健全性を損なわずに攻めのガバナンスで支えたいと思います。

人々の健康への貢献を通じて「こころの笑顔」を支え、我が国だけでなく世界で安心して使っていただける製品の安定供給に向けて、社外の目線で今後も貢献したく思います。



医薬品の安定供給に向けた当社の取り組みについて

社外取締役（監査等委員）　安藤　伸樹

2026年の現在、日本にお住いの方は少なからず、病院に行き、薬を処方され、薬を受け取る。その際に、薬剤師から「申し訳ございません、そのお薬の在庫がありません。」であるとか、「後日お届けします。」などということを言われた経験をお持ちの方がいらっしゃると思います。この問題は、2020年の一製薬企業によるGMP違反に端を発し、6年たった現在でも医薬品供給不足問題は続いています。

そのため、一日も早くそのような状況を解消しようとして、厚生労働省は2025年に薬機法を改正し、監視体制の強化や、医療上不可欠な医薬品を供給確保医薬品に指定し、需給状況のモニタリングを可能にするといった手を打っています。しかし、当社が所属する、ジェネリック医薬品産業界では、産業再編と製造基盤の整備が、政府が声高に指導をしているものの、なかなか動いていません。

そのような状況の中で、当社は175億錠体制からのさらなる増産を図り、責任ある供給体制の確立を目指しております。そのためには、自社工場の拡充はもとより、他社工場への委託生産、協業、他社工場の買収等を行って実現しようとしています。私としては、この実現に向けて、少しでも貢献できればと思っています。



新任社外取締役メッセージ

こころの笑顔の実現に向けて

社外取締役（監査等委員）　谷口　宗哉

2026年6月の株主総会を経て、当社の社外取締役・監査等委員に就任いたしました。

医療用医薬品、とりわけジェネリック医薬品の安定供給と品質確保が社会的に極めて重要な局面において、本役職を担うことに大変身の引き締まる思いでおります。

当社は、「人々の健康に貢献する」「こころの笑顔を大切にする」という企業理念のもと、高品質な医薬品の提供にとどまらず、新たな事業分野であるヘルスケア領域での積極的な挑戦を続けております。

社会・人々を支えるインフラ基盤の構築とともに、あらゆる地域で、多くの人々に対して、真に心豊かな健康社会の実現に向けた使命遂行の一役を担えればと存じます。

40年にわたり金融の世界で培った経験、とりわけ現場起点をベースとした顧客本位での考え方に拘り、客観的かつ多面的な視点から取締役会の議論に貢献し企業価値の向上に努め、監査等委員としては、環境変化に着実に適応したスピード感を念頭に、経営の透明性・公平性の確保、コーポレートガバナンスの強化、そしてリスクマネジメントの徹底に注力し、企業の健全な経営を支えていく所存です。

ステークホルダーの皆さまからの信頼に十分お応えできるよう、真摯に職務を果たしてまいります。



役員紹介

2026年6月24日現在



代表取締役社長
吉田　逸郎



専務取締役
内川　治



常務取締役
竹安　正顕



取締役
國分　俊和



取締役
中村　豪之



社外取締役
栄木　憲和



取締役
（監査等委員・常勤）
田中　政男



社外取締役
（監査等委員）
大石　歌織



社外取締役
（監査等委員）
後藤　研了



社外取締役
（監査等委員）
安藤　伸樹



社外取締役
（監査等委員）
谷口　宗哉

スキル・マトリックス

		性別	企業経営	グローバルビジネス	サステナビリティ	財務／会計	法務／コンプライアンス／リスクマネジメント	人事／人財育成	IT／DX	事業戦略／マーケティング	生産／品質／SCM	サイエンス／研究開発	行政／業界
社内取締役	吉田 逸郎	男性	●		●	●	●	●		●	●		●
	内川　治	男性	●	●							●	●	
	國分 俊和	男性	●		●	●		●	●	●	●		
	竹安 正顕	男性	●	●					●	●			●
	中村 豪之	男性	●							●	●	●	●
	田中 政男	男性	●			●	●	●					
社外取締役	栄木 憲和	男性	●	●			●				●	●	●
	大石 歌織	女性			●		●						
	後藤 研了	男性				●	●						
	安藤 伸樹	男性	●	●			●				●		●
	谷口 宗哉	男性	●	●		●				●			

※本表は、各取締役が有する全てのスキルを表すものではありません。