

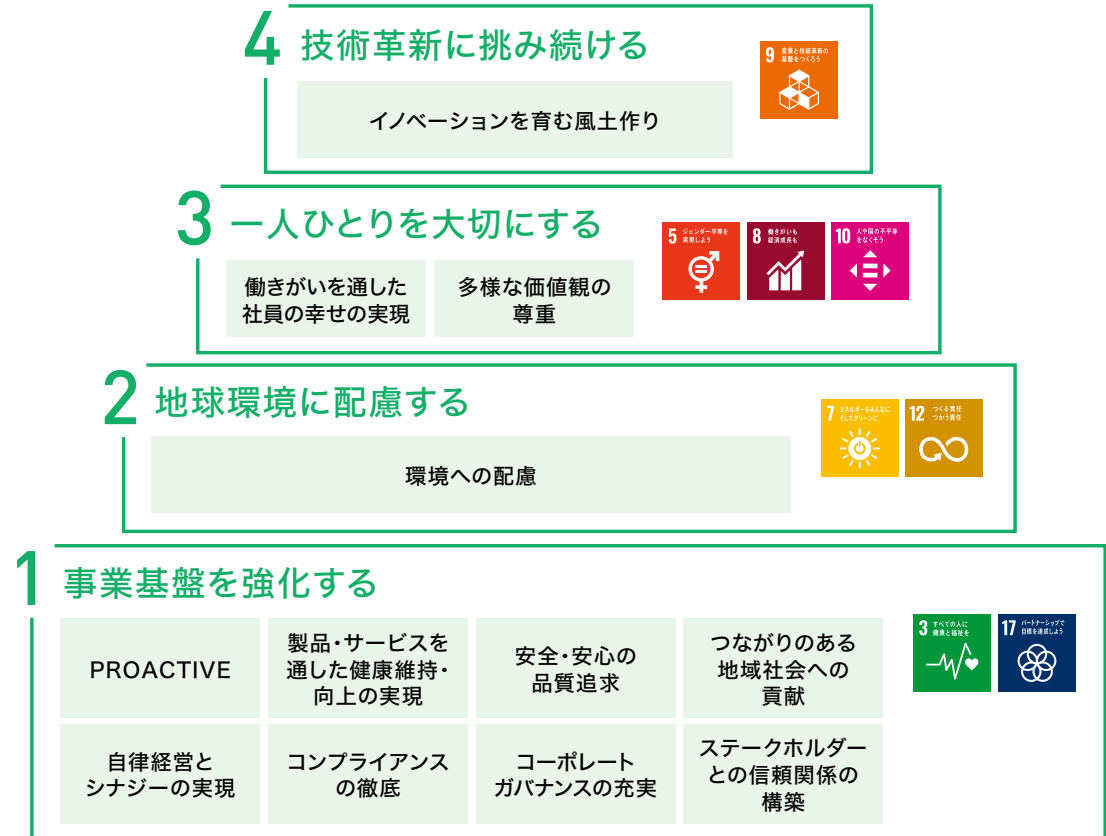
東和薬品の サステナビリティ

【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



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めます。

環境

事業を通じて脱炭素・循環型社会に寄与

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ひとつであり、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開始しました。

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、従来より、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、全社で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、リスクと機会の見直しを行い、影響度を再評価しました。

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。

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。

ガバナンス

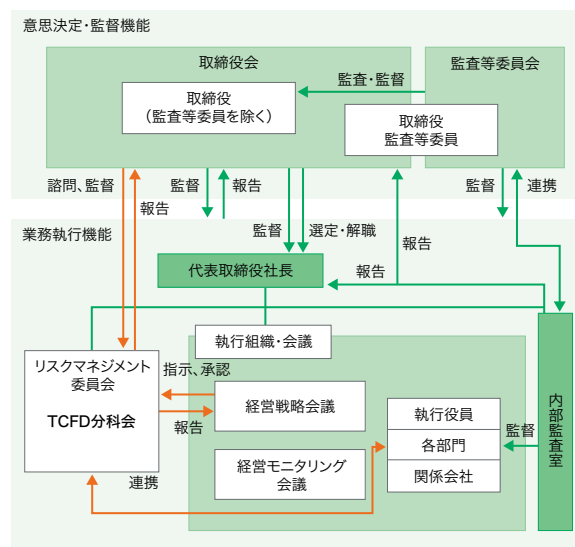
〔組織体制とプロセス〕

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

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。



戰略

〔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	- CO₂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

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(CO₂排出量(t-CO₂))

	2021年度	2024年度
Scope1	30,098	30,077
Scope2	43,180	28,353
Scope3	709,720	1,066,500

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としております。

集計期間: 2023年3月期から3月決算に決算期変更した三生医薬株式会社およびTowa Pharma International Holdings, S.L.を含め、2021年4月～2022年3月、2024年4月～2025年3月としております。

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取水量を、生産数量原単位で2024年度に2023年度比10%削減する」ことを定めました。Towa INTマルトレージャス工場では、2024年度に高効率型精製水装置の導入等、各種節水対策を進め、6%の削減を達成しました。2025年度も新たな目標を定め、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、順次節水対策を検討・推進しています。

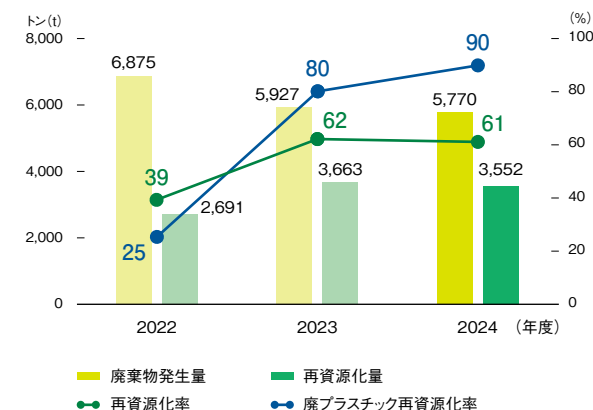
資源循環への取り組み

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※：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、2024年度の廃棄物再資源化率61%、廃プラスチック再資源化率90%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



CDP2024質問書

当社は「CDP2024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取り組みを進めてまいります。



※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）。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段階で評価している。

社会

責任ある事業活動

MR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。

学術部DIセンターによる情報提供

“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、学術部DIセンターを稼働させています。顧客の要望に即した情報提供ができるようにコールセンターシステムを導入し、情報管理を行っています。

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料の公開も行っています。

医薬品の適正使用に向けた情報提供

当社では、お薬を正しく使用していただけるよう、薬の飲み方の説明等、患者さん向けの資料や、お子さんが薬を飲むのを嫌がるご家族の方向けに、水以外の飲食物で苦みを感じにくい組み合わせに関する研究等を行っています。資料や研究結果は、医療機関を通じて、患者さんやそのご家族へ提供されています。

また、お薬の包装にQRコード※を記載しており、スマートフォンや携帯電話からお薬に関する情報をご覧いただくことができます。小児用製剤では、患者さん（お子様）の保護者の方向けに「お薬の味・お薬の上手な飲ませ方」をご紹介します。

※ QRコードは（株）デンソーウェーブの登録商標です。

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、働きがいを通じた社員の幸せの実現に努めます。

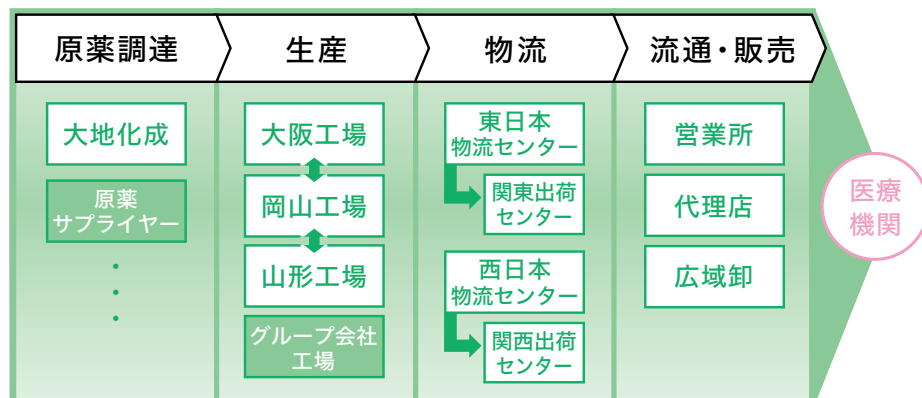
マルチステークホルダー方針

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。

責任ある事業活動

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。



東和薬品グループ調達方針

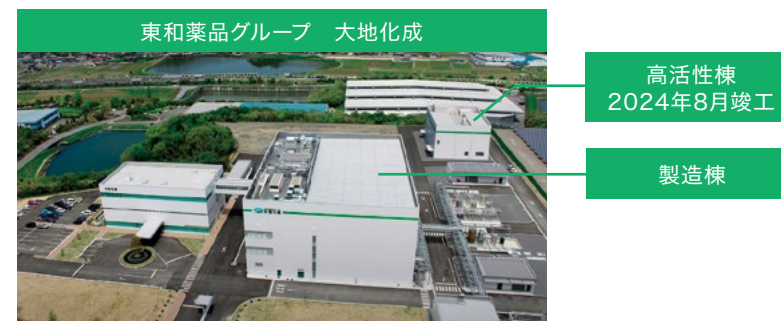
当社グループの調達活動において、全てのサプライヤーと一体となって高い倫理観を保持し、社会的責任を果たしていくことを目的として2025年2月に「東和薬品グループ調達方針」を定めました。今後も、法令・社会規範を遵守するとともに、品質や安定的な供給が確保された製品の調達、公平・公正な取引、人権や多様な価値観の尊重、職場環境の整備、地球環境に配慮した調達に取り組んでまいります。

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8月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。



責任ある事業活動

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、営業、製造販売後に至るまで、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、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。すでに3工場全てに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）を導入しており、今回のシステム導入で製造管理・品質管理の向上を図り、人為的な誤りを未然に防止することを目指します。

GMP三原則について



「Quality Culture」の醸成に向けたグループ全体の取り組み

当社は、品質を最優先とする姿勢を全社的に徹底するため、「Quality Culture（以下、QCul）」の醸成に向けた活動を推進しています。2024年9月には、「東和薬品グループでのQuality Culture醸成に向けた座談会」を開催し、責任役員2名と医薬品医療機器総合機構（PMDA）主催のGMPラウンドテーブルに参加した5名が出席。ラウンドテーブルでの講演内容やグループワークでの討論内容・所感の共有、責任役員からの質疑コメントを通じて、QCul活動の課題や改善策について議論を行いました。

また、2024年11月には、大阪工場で生産本部と営業本部による座談会を開催。MRと工場勤務者が対面で参加し、工場の取り組みや人材育成について学び合うとともに、医療現場の声を現場業務に生かす意識を高める場となりました。今後、山形・岡山工場でも継続開催が予定されています。

一方、2024年2月には、大地化成と東和薬品MRのweb座談会を実施。原薬に関する情報や取り組みの共有を通じて相互理解が深まり、参加者からは「品質への思いを知り、東和製剤の品質に自信を持てた」との声が寄せられました。

東和薬品の品質方針

東和薬品グループは、優れた製品とサービスを創造することによって、
人々の健康に貢献することをお約束します。

- 1.常に患者さんを第一に考え、必要とされる確かな品質の医薬品及び情報を提供します。
- 2.最新の国際標準に適合する品質保証体制を構築し、関連法律と規制要求事項を遵守し、適切な製造管理と品質管理を実践します。
- 3.製造現場から経営トップまで、全ての社員が一体となって、品質優先の価値観を浸透させていきます。
- 4.最新の技術で改良、改善を重ね、高品質な医薬品を安定的に供給いたします。
- 5.最新の科学的知見に基づくプロアクティブな取り組み及び積み上げてきた知識管理を基に、常に継続的改善を実施します。

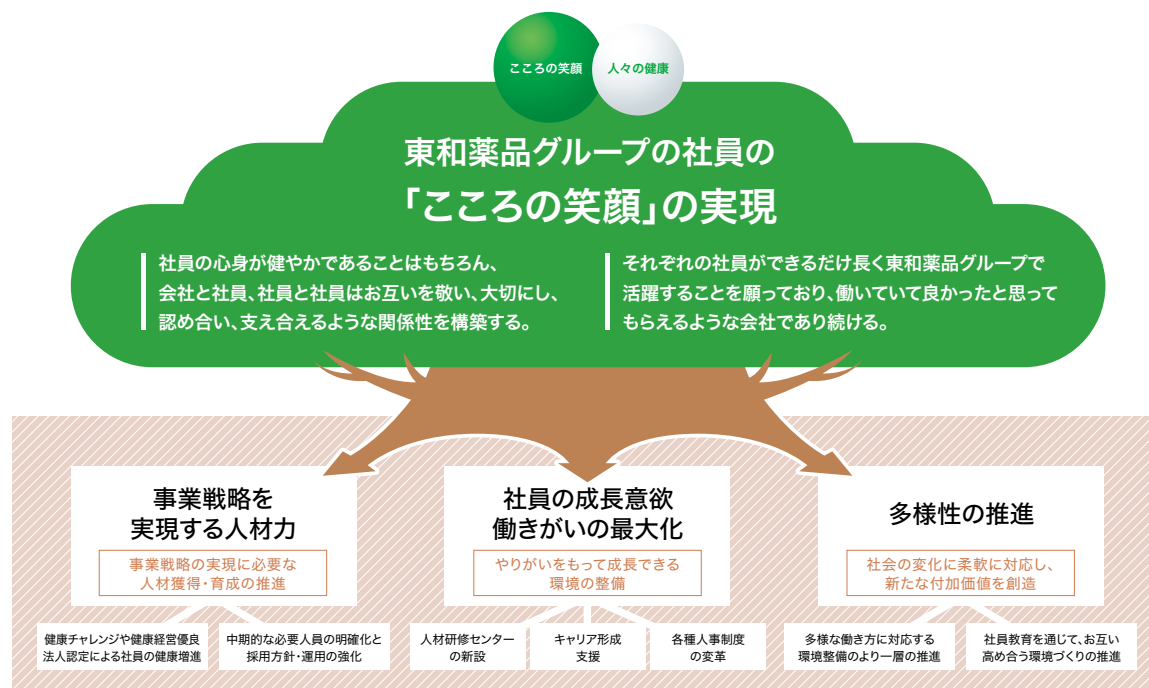
人的資本

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ひとつである「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。また、2024年4月には、やりがいを持って仕事に取り組み、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」を新設しました。



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

健康経営2025

当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2025（大規模法人部門・ホワイト500）」に認定されました。

健康経営優良法人制度とは、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人を認定する制度で、そのうち大規模法人部門の上位500法人は「ホワイト500」として認定されます。2017年より実施されており、当社は健康経営優良法人としては8年連続、ホワイト500の認定は5回目となります。

全社の安全衛生管理を統括する組織を設けて、働きやすい職場づくり、心の健康づくり、社員の健康増進に向けた取り組みを行っています。具体的には、保健師による定期的な健康教育、ストレスチェックの組織分析結果を活用した全管理職対象のラインケア研修や、全社員対象のセルフケア研修を実施し、会社全体としてメンタルヘルス不調を予防する取り組みを行っています。また「女性特有のがん」や「更年期障害」などの女性の健康課題についても周知し、女性特有のがんについては早期発見の重要

性を伝え、年に1度のがん検診の受診を推奨しています。さらに、全社員を対象に身体機能測定等を行う社内イベント「TOWA健康チャレンジ」を恒例行事として毎年開催し、自身の健康について深く考える機会を提供したり、運動習慣定着に向けて事業所ごとにラジオ体操を実施したりするなどの取り組みを積極的に行っています。

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。

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おります。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」、要介護状態の家族の病気で看護が必要になった際の「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。

また、社員自らが意見を提案しその実現に向けて取り組むことを目的として設置された「社員活躍推進委員会」において、社員の働き方の多様性を推進するための取り組みを積極的に行っています。

指標と目標

指標	目標	実績
キャリア面談 (定期面談) 実施率	100% (2024年4月～ 2025年3月末)	100% (2024年4月～ 2025年3月末)
女性管理職 比率	13%の達成	15.3% (2025年3月時点)
有給休暇 取得率	65%の達成	73.4% (2024年度)

社会貢献活動

高校生ビジネスコンテスト

当社では、将来日本の未来を担っていく高校生の皆さんから新鮮で独創的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に、高校生ビジネスコンテストを過去5回実施しています。第6回となる今回は、2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）において当社がブロンズパートナーとして協賛している「Better Co-Being」パビリオン主催の「Better Co-Being 共鳴イベント 未来と健康のための高校生ビジネスコンテスト supported by 東和薬品」として、万博会場内EXPOホール「シャインハット」にて開催しました。「Better Co-Beingとこころの笑顔を実現するための地域社会づくり」をテーマに、全国から寄せられた271件の応募の中から事前審査を通過した6組の高校生の皆さんがファイナリストとしてプレゼンテーションを行いました。



企業主導型保育園

企業主導型保育園とは、社員の多様な働き方に応じた柔軟な保育サービスを提供するために企業が設置する保育施設のことです。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年より岡山・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。



あしなが育英会への寄贈

当社が冠スポンサーとなった『東和薬品 presents 羽生結弦 notte stellata 2025』において、「被災地から“希望を発信””するという趣旨に賛同し、鑑賞チケット20枚をあしなが育英会 仙台レインボーハウスへ寄贈しました。仙台レインボーハウスは、東日本大震災を機に、あしなが育英会が建設した遺児支援施設です。

出前授業

当社では、大阪府内の各小学校区で実施されている「放課後子ども教室」にて、子どもたちが豊かな学びや体験ができるよう、専門的なスキルやコンテンツを活かした出前授業を行っています。これまでに「お菓のひみつを実験で探ってみよう～工夫がいっぱいのジェネリック医薬品！～」などのプログラムを実施しました。

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、漢方として使用される甘草の栽培プロジェクトを10年以上前から展開しています。

当社は「モンゴル100年計画」を掲げて、栽培地の確保から甘草の植え付け、管理、収穫、乾燥、チップ化、販売を支援しています。今後、現地の方々との連携を通じて、モンゴルの産業発展に貢献してまいります。



ガバナンス

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体制の強化に向けて継続して取り組んでいます。現在、監査等委員会設置会社を採用しており、取締役9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3名）で構成される取締役会と、監査等委員である取締役4名（うち社外取締役3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。

取締役会の主な役割としては、中長期の経営方針や重要業務の意思決定が挙げられます。また、内部統制システムの基本方針を決議し、取締役の業務執行状況を監督することも取締役会の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、取締役の人数の縮小、取締役と執行役員の分離および役割の明確化、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。

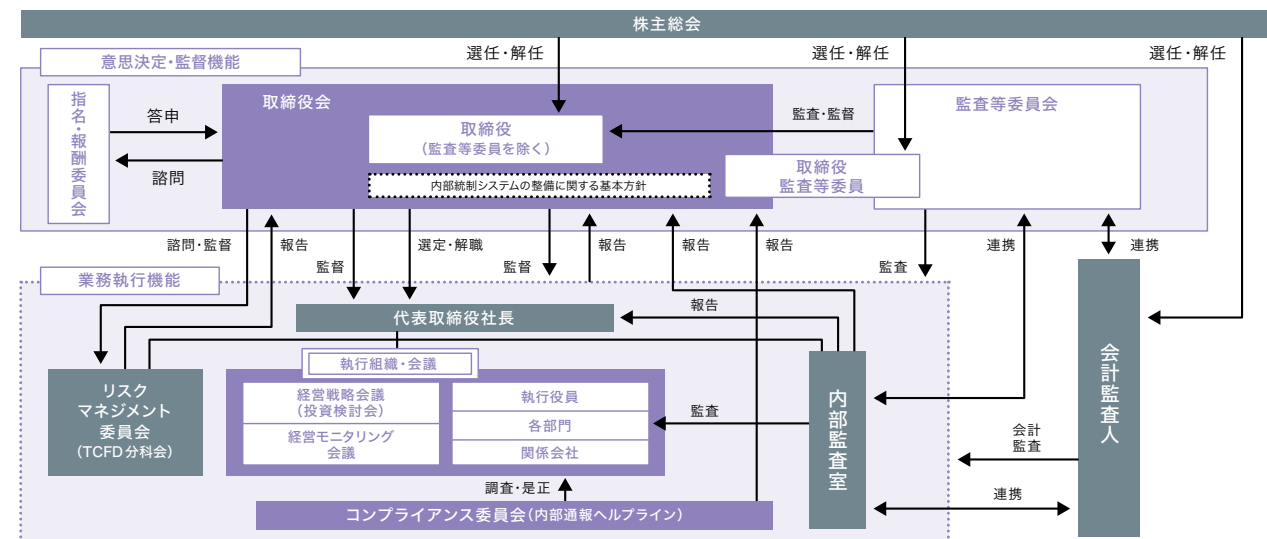
こうした方針のもと、これまでに監査等委員会設置会社への移行の他、中長期業績連動型株式関連報酬制度の導入、指名・報酬委員会の設置、社外取締役の機能強化、取締役会の活性化等の取り組みを進めてきました。今後も引き続きコーポレートガバナンス体制の強化に注力していきます。

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図



取締役会

当社の取締役会は、代表取締役が議長を務めています。取締役会は原則として月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。

監査等委員会

当社の監査等委員会は、社外監査等委員3名を含む4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收受、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、監査等委員会が独自の内部通報窓口を設置しており、独立性の高い窓口として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。

指名・報酬委員会

当社の指名・報酬委員会は、代表取締役社長 吉田逸郎が委員長を務めており、その他に常務取締役 内川治、社外取締役 柴木憲和、社外取締役（監査等委員）大石歌織、社外取締役（監査等委員）後藤研了を含む5名で構成されています。取締役会決議で選定された3名以上の取締役かつ過半数は独立社外取締役で構成され、原則として年3回開催しております。指名・報酬委員会における具体的な検討内容は、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。

経営戦略会議（投資検討会）

経営戦略会議は、代表取締役社長 吉田逸郎が議長を務めており、取締役、上席執行役員、執行役員の9名で構成されています。経営戦略会議は原則として週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と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おります。

経営モニタリング会議

経営モニタリング会議は、代表取締役社長 吉田逸郎が議長を務めており、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。経営モニタリング会議は、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おります。

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	●	●					●	●			●
	田中 政男	男性	●			●	●	●					
社外 取締役	柴木 憲和	男性	●	●			●				●	●	●
	大石 歌織	女性			●		●						
	後藤 研了	男性				●	●						
	安藤 伸樹	男性	●	●						●	●		●

（注）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。

取締役会全体の実効性についての分析・評価

2025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、2025年4月14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。

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。

コーポレートガバナンスに
対する取り組み 年表



社外取締役の選任理由

役職 氏名	選任理由	出席状況		
社外取締役 栄木 憲和 ^{※1} 2015年6月就任	グローバル企業での豊富な経験や幅広い見識を有し、健全かつ効率的・客観的な経営の推進についての助言・提言や社外の視点から取締役会の意思決定機能を強化することを期待して社外取締役に選任しています。	取締役会 (13回開催) 100%	監査等委員会 (3回開催) 100%	指名・報酬委員会 (6回開催) 100%
社外取締役(監査等委員) 大石 歌織 2020年6月就任	弁護士として企業法務に精通し、豊富な経験と専門的な知識を活かし、女性の視点に基づいて、独立した立場からの助言・提言を期待して社外取締役に選任しています。	取締役会 (13回開催) 100%	監査等委員会 (13回開催) 100%	指名・報酬委員会 (6回開催) 100%
社外取締役(監査等委員) 後藤 研了 2021年6月就任	公認会計士としての財務・会計等の分野における専門的な知識と監査法人の経営者としての豊富な経験を活かし、経営の透明性と客観性向上について独立した立場からの助言・提言を期待して社外取締役に選任しています。	取締役会 (13回開催) 100%	監査等委員会 (13回開催) 100%	指名・報酬委員会 (6回開催) 100%
社外取締役(監査等委員) 安藤 伸樹 ^{※2} 2024年6月就任	国内外に展開する企業での物流に関する深い知見と経営者としての経験に加え、健康保険行政において培われた日本の医療保険制度に対する幅広い知見を活かして、健全かつ効率的・客観的な経営の推進についての助言・提言を期待して社外取締役に選任しています。	取締役会 (10回開催) 100%	監査等委員会 (10回開催) 100%	—

※1 取締役栄木憲和氏は、2024年6月25日をもって取締役(監査等委員)を辞任し、取締役に選任されたため、監査等委員会の開催回数が他の取締役と異なります。

※2 取締役(監査等委員)安藤伸樹氏は、2024年6月25日開催の第68期定時株主総会において選任されたため、取締役会および監査等委員会の開催回数が他の取締役と異なります。

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」、「社は」、「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および社外取締役を除く。）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。

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ひとつとして、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方針です。

保有の可否については、毎年、取締役会で中長期的な経済合理性、将来見通しを検証し判断します。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。

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)	195 (8)	120 (8)	15 (―)	52 (―)	6 (―)	6 (1)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	42 (22)	42 (22)	― (―)	― (―)	― (―)	6 (4)
合計 (うち社外取締役)	237 (31)	162 (31)	15 (―)	52 (―)	6 (―)	12 (5)

- 2019年6月25日開催の第63期定時株主総会において、役員の報酬額を以下の通り決議いただいております。
 - ・取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬限度額は、基本報酬、年次賞与および中長期業績連動型株価連動報酬を含めて年額550百万円以内（うち社外取締役分は年額30百万円以内）とします。
 - ・監査等委員である取締役の報酬限度額は、社外取締役分も含めて、年額70百万円以内とします。
 - ・上記の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬額年額550百万円以内とは別枠で、取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）に対して支給する譲渡制限付株式付与のための金銭債権の総額を年額100百万円以内とします。
- 業績連動報酬等の金銭報酬の内訳は、年次役員賞与44百万円（取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）に支給）と中長期業績連動型株価連動報酬7百万円となります。

■ ステークホルダーとの対話

当社のIR活動は広報・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て、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3月期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：広報・IR部
問い合わせ先 TEL:06-6900-9102 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3月期実績：114件

④ 対話での主なテーマ

- ・2025年3月期実績（対前年での増収増益要因、通期計画達成状況とその要因）
- ・2026年3月期計画（グループ各社の計画の前提・要因）
- ・国内における安定供給状況（山形工場の増産状況、175億錠以降の増産見通し）
- ・国内ジェネリック医薬品市場の状況と国内薬価制度の見通し
- ・財務戦略（資本コスト、財務健全性に対する考え方、キャッシュアロケーションの方針等）

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、経営陣へ報告しています。

⑥ 対話で得られたご意見を踏まえて改善した事項

株主との建設的な対話を促進するため、情報開示を積極的に検討しております。IR個別面談で頂いたご意見を踏まえ、決算補足説明資料の改訂を行い、新たに以下の情報を開示しました。

- ・当社が認識しているWACCと株主資本コスト
- ・資金配分計画の方針、売上高研究開発費率の目安
- ・配当政策について配当性向とDOEの目安

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

当社は、「リスクマネジメント基本規程」を制定し、当社グループの各部門と役員および社員全員が、本基本規程に従い、全社的リスク管理を徹底します。当社グループを取り巻くリスクに迅速かつ的確に対応することが、当社グループの存続・発展に不可欠であり、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度の最小化を図ることを基本としています。当社グループのリスクマネジメント体制は、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います。

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 吉田逸郎の下に設置し、執行役員 管理本部長 井上憲一が委員長を務めております。その他に常務取締役 内川治、取締役 國分俊和、取締役 竹安正顕、上席執行役員 田畑哲朗、上席執行役員 奥田豊、上席執行役員 谷口孝彦、執行役員 中村豪之、執行役員 畑上史朗、執行役員 深江正文、執行役員 大石康之、執行役員 杉浦健、人事本部長 橋爪直道、購買本部長 山本剛之、国際事業本部長 荻原謙輔および物流部長 吉村渉の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、リスクの未然防止並びに、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。



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。ジェネリック医薬品は新薬の有効性と安全性が一定期間にわたって確認された後に上市され、有効成分が同一でかつ効能・効果、用法・用量が同等の医薬品です。そのために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おります。当社グループでは、リスクの未然防止、並びに、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おります。

医療制度および薬事規制等

当社グループの主要製品、商品である医療用医薬品を販売するためには、厚生労働大臣が定める薬価基準への収載が必要です。薬価収載された医療用医薬品は原則として2年に1回、市場実勢価格の調査を行い、公定価格である薬価に市場実勢価格等を反映させます。その際、多くの品目で薬価が引き下げられています。また、2021年度以降は薬価制度の抜本改革により、中間年においても薬価改定が行われ、毎年薬価改定となりました。増大する医療費の抑制を目的として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と、当社グループの財政状態や経営成績に影響を与える可能性があります。

また、当社グループの事業は医薬品医療機器等法および関連法規等により規制を受けております。各種許認可、免許の取得を必要とするため、上記規制に関する違反が生じた場合、所管官庁等から行政処分が行われ、当社グループの事業活動に影響を及ぼす可能性があり、この他にも、国際的に変異原性物質の規制が強化される中、基準を満たさない等の問題が発見された場合には、当該製品の回収や廃棄、販売中止のリスクが生じます。

このようなリスクに対応するために、当社グループでは医療制度や関連法規等の情報収集に努め、法令および社会や行政の期待に沿った対応を実施しております。製品の価値に見合った適正価格での販売に努めるとともに、近年追補製品のシェア拡大を推進して収益性の改善を図る一方、全社的なコンプライアンス推進計画の策定、体制の整備を行っております。

特許および再審査

当社グループのコア事業であるジェネリック医薬品事業は、その性質上、先発企業等の特許権に大いに影響を受けます。新薬の有効成分は通常、特許権により保護されており、その特許期間は出願日から20年間（さらに5年を限度とする期間延長が可能）となっています。ジェネリック医薬品は特許期間の満了後に製造販売承認されるため、この期間が延長されることがあれば、当社グループの新製品（追補品）の発売に影響を及ぼします。

また、新薬については、一定期間後にその医薬品の有効性・安全性等を再確認する再審査制度があり、その再審査期間は原則として新薬の製造販売承認日から8年間となっています。ジェネリック医薬品はこの期間の経過後に製造販売承認申請しますが、新薬の効能追加等により再審査期間が再度設定された場合には、新薬と効能・効果、用法・用量が異なることがあるため、当社グループの新製品の発売に影響を及ぼします。

その他にも、当社グループが発売するジェネリック医薬品には、発売後も原薬の結晶形、製剤、用途等に関する特許権が存続していることがあります。このような特許権に関しては、正確にこれを理解して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、特許権所有者から特許訴訟を提起されるリスクもあり、そうした場合には、当社グループの財政状態や経営成績に影響を及ぼす可能性があります。

上記のようなリスクに対応するために、当社グループでは特許情報および再審査期間情報の収集に努め、技術部門と開発部門など関連部門間の連携強化を行っております。これにより、新薬の特許期間満了後に速やかに効能追加等の一部変更承認を得る、または再審査期間満了後に一部変更承認申請を行うことで、効能不一致の解消に努めるとともに、他社が有する特許を回避した製剤の開発を行っております。

競合状況によるリスク

ジェネリック医薬品の競争市場は、先発医薬品からの切り替えが多くの構成割合を占め、その販促会社数による影響を大きく受けます。また、近年ではオーソライズド・ジェネリックの投入等の諸施策を講じる企業も多く、これらの動向次第で当社グループが計画していた売上収益との乖離が想定されます。この他にも、競合他社の供給状況は当社グループ製品への需要に影響を及ぼすため、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となる可能性もあります。

リスク情報

このようなリスクに対応するために、当社グループでは、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を整備しております。また、2025年度からは、需要量と在庫水準の日々のモニタリングによって生産面・販売面からの安定供給に努めるための専門組織を新設して機能強化を図るとともに、透明性のある情報開示による信頼確保にも努めております。

生産の停滞、遅延

当社グループは大阪府、岡山県、山形県、滋賀県、沖縄県、兵庫県、静岡県、千葉県およびスペイン・カタルーニャ州に生産拠点を配置しておりますが、自然災害や技術上・規制上の問題の発生により、生産拠点の操業が停止し、製品の安定供給に影響を及ぼす可能性があります。また、当社グループでは山形工場の第三固形製剤棟のフル稼働により国内需要に応えることを前提とした事業計画を策定しているため、生産の停滞や遅延が生じた場合には、市場獲得の機会を大きく損ない当該事業計画にも影響を及ぼす可能性があります。

このようなリスクに対応するために、当社グループでは、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に努めております。また、国内市場における需要の増加に対応すべく、2021年より山形工場へのさらなる設備投資を進めてきた一方で、これらがスムーズに稼働し会社利益に貢献できるよう、組織機能の強化と人材配置・人材育成に努めております。

原薬および材料の調達

当社グループは原薬および材料を国内外より調達しており、昨今の原材料価格の高騰により、製品原価に影響を及ぼす場合や、原材料の需給バランスの変動、国内外の規制または原材料メーカーによる供給停止等により、原材料の入手が長期的に困難となるリスクがあります。また、円安でコストが上昇してもわが国の薬価制度のもとではそれを販売価格に転嫁することは極めて困難であり、このような調達リスクや為替リスクは、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。

このようなリスクに対応するため、サプライチェーンマネジメントの強化策として、原薬および材料について、サプライヤーの複数化を積極的に推進しております。また、重要製品の原薬については、当社グループの大地化成株式会社において原薬の自製化も進めております。この他にも、円安によるコストアップのリスクを回避し、長期的な安定供給を担保するために、当社は長期のデリバティブ

取引を行っています。決算時にはこれを時価評価しますが、前期末に比べて円高、また日米の長期金利差が拡大すれば評価損が出る構造になっていきますので、為替レート、日米の金利動向によっては評価損が生じる可能性があります。また、逆の場合には評価益が生じる可能性があります。なお、当社では、将来における外貨建て輸入取引量を見積り、その範囲内で長期のデリバティブ取引を行っています。これにより、デリバティブ取引が投機的にならないように留意しております。

人材の確保と人材育成

当社グループは、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認識しております。適切な人材を十分に確保し、育成することができなければ、事業の持続的な成長と競争力の維持が困難となり、経営成績および財政状態等に影響を及ぼす可能性があります。

このようなリスクに対応するため、当社は、多様な背景を持つ人材の積極的な採用や育成、そして柔軟な働き方を支える職場環境の整備により、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に努めています。社内資格制度の導入や人材研修センターの設立など、成長事業の収益拡大と基盤事業の競争力強化の源泉となる人材育成を進めています。一方では、少子高齢化の進展による労働力人口減少といった課題にも対応するため、全工場のスマートファクトリー化を掲げ、自動化や省人化についても積極的な取り組みを推進しております。

ITセキュリティおよび情報管理に関するリスク

当社グループは、事業活動を通じてセンシティブな個人情報を含む大量の機密情報を保有しております。こういった機密情報については、サイバー攻撃や内部不正による情報漏洩のリスクを無視することはできず、また個人情報保護のための法令制定や個人情報に関する権利意識の高まりも相まって、情報管理はより一層その重要性を増しております。仮に重要な機密情報が流出した場合には、法的な損害だけに止まらず、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ります。

このようなリスクに対応するために、当社グループでは、情報セキュリティ意識を高めるための社内教育を継続的に実施しつつ、当社グループ会社のTスクエアソリューションズ株式会社とも連携しつつセキュリティ強化に努めております。

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、「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。

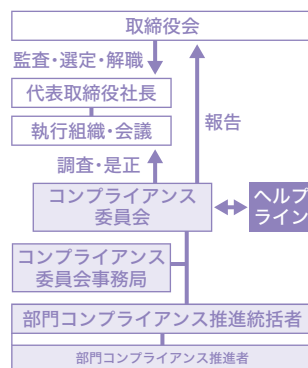
コンプライアンス体制

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、定期的に取り締役員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。

コンプライアンス体制図



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、コンプライアンス啓発ポスターの掲示、当社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、役員研修、並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、行動規範の改訂および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を行いました。

また、コンプライアンス関連の研修として、内部通報制度、行動規範および贈収賄等に関するeラーニングを実施しました。海外子会社においても、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、インサイダー取引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、さらなる信頼性向上につなげるため、取引先企業やステークホルダー等からの通報・相談を受け付ける窓口を当社ホームページ内に設置しました。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



社外取締役
栄木 憲和



社外取締役(監査等委員)
大石 歌織

東和薬品は社会インフラとして安定供給を確立し、 業界全体の信頼回復に貢献します

ジェネリック医薬品は、国民医療を支える不可欠な社会インフラであり、その安定供給と信頼回復は業界全体にとって最優先の使命です。しかし、品質不祥事や過剰競争が続ぎ、供給不安が常態化する中、後発医薬品の供給不足解消の目処は2029年とされ、現状打破が急務となっています。

こうした状況下で、東和薬品は国内3工場およびスペイン工場の生産効率をさらに改善し、高品質な製剤を安定的に供給することで、業界全体の供給体制強化と信頼回復に大きく貢献します。さらに、業界再編にも積極的に関与し、基幹メーカーとして早期の安定供給実現を主導する考えです。

加えて、デジタル技術を活用した生産管理の高度化や品質保証体制の一層の強化、専門人材の育成を進め、将来を見据えた持続可能な成長基盤を確立します。

社外取締役としても、多様なステークホルダーの視点を踏まえ、国民に安心を届ける産業としての使命感を持ち、業界全体の信頼回復と企業価値向上に貢献したいと思います。

海外事業の さらなる成長を目指して

当社の海外事業については、2020年にTowa INTを買収して以降、グローバル市場での売上拡大やグループシナジーの実現のためにさまざまな取り組みを行ってきました。買収直後の時期は、新型コロナウイルス感染症の流行により海外渡航が制約されたこともあり、海外子会社とのコミュニケーションが図りづらい状況にありましたが、そのような状況の中でも、グローバル製品の共同開発、品質管理・信頼性向上に向けたノウハウ共有、人材交流などを積極的に推進してきました。

2024年にはスペインの工場で日本向け製品の製造がスタートするなど、これまでの取り組みは着実に成果として表れてきていると感じます。社外取締役にとっても、海外子会社の経営状況やグループシナジー実現に向けた取り組みの進捗は大きな関心事であり、取締役会や担当役員との面談においても随時進捗を確認し、活発に意見交換を行っております。

今後も海外事業を含む重要テーマについて、取締役会や監査等委員会において必要な議論を行い、当社の持続的成長に寄与できるよう尽力したいと考えています。

社外取締役メッセージ

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

社会課題の解決に向けて

2020年から続くジェネリック医薬品の供給不足は未だ解決されていません。国・行政も不退転の決意で安定供給に向けた産業構造改革を推進しているところです。山形工場の設備増強を中心とした策で生産数量を伸ばし、限定出荷せざるを得ない状況をいかに解決していくのが今も喫緊の課題です。

業界で重なる品目の生産を集約する委受託アライアンスを、厚労省からの安定供給基金にも期待して進めます。このように資金がまだまだ必要ですから、攻めのガバナンスで支えたいと思います。

また世界で、発がん性のおそれがあるニトロソアミン類が生成混入している課題が出ています。当社はこの発生メカニズムを調べて解決策を立案し、東和品質を強化しているところです。

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いと思います。

1年を振り返って

私は、2024年6月に行われた株主総会を経て、当社の社外取締役・監査等委員に就任しました。この1年間に、海外も含めた子会社を訪問し、各所で経営幹部社員との意見交換を行わせていただきました。

また、各工場の視察も行い、詳しい説明を受けると共に、それぞれの工場における、製造作業のやり方なども見させていただきました。

その結果、私が感じたことは、まだまだ当社には大いに伸びしろがあるということです。私は、本体のみならず、海外も含めた、各子会社にその可能性を感じることができました。

一方で、課題も感じています。その最も大きな課題は、企業としての伸びる可能性を、現実のものにして実現させることができる人材が不足していることです。

従って、今後は人的資本の充実が喫緊の課題であると考えています。その意味で2025年度から、人材育成を専門に担当する部署が設けられましたので、彼らの活躍に期待したいと思います。

役員紹介

代表取締役社長
吉田 逸郎

1979年 5月 当社入社
1983年10月 当社経理部長
1983年12月 当社取締役経理部長
1986年 8月 当社取締役総務部長
1990年 4月 当社取締役社長室長
1990年 6月 当社専務取締役社長室長
1991年 6月 当社専務取締役生産本部長 兼 社長室長
1991年11月 当社専務取締役社長室長
1996年 6月 当社代表取締役社長(現任)
2003年10月 ジェイドルフ(株)(現ジェイドルフ製薬(株))代表取締役会長
2010年10月 大地化成(株)代表取締役会長
2024年 6月 ジェイドルフ製薬(株)取締役会長(現任)

取締役
竹安 正顕

1988年4月 塩野義製薬(株)入社
2006年4月 同社経営企画部長
2008年4月 同社マーケティング部長
2012年4月 同社執行役員海外事業本部長
2018年4月 同社執行役員渉外部長
2019年4月 H.U.グループホールディングス(株)企画管理本部副本部長
2021年1月 株式会社盤代表取締役社長
2023年1月 当社入社 経営戦略本部 副本部長
2024年4月 当社経営戦略本部付 医薬ビジネス本部 兼 国際事業本部 兼 事業推進統括部 兼 デジタルヘルス企画推進室 管掌
Tスクエアソリューションズ(株)代表取締役(現任)
2024年6月 当社取締役(現任)

社外取締役
(監査等委員)
大石 歌織

2001年10月 弁護士登録
2001年10月 北浜法律事務所(現北浜法律事務所・外国法共同事業)入所
2013年 1月 同事務所パートナー(現任)
2017年 6月 株式会社PALTAC社外取締役(現任)
2020年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)
2022年 6月 フジテック(株)社外取締役
2024年 6月 エスリード(株)社外取締役(現任)

常務取締役
内川 治

2017年8月 当社入社 原薬事業本部顧問
2018年4月 当社執行役員原薬事業本部長
2019年4月 当社上席執行役員原薬事業本部長 兼 製品戦略本部 兼 基盤技術本部担当
2021年4月 当社上席執行役員原薬事業本部長 兼 製品企画本部 兼 基盤技術本部 兼 製剤技術本部 兼 医薬ビジネス本部 兼 医薬開発本部担当
2021年6月 大地化成(株)代表取締役会長
2022年4月 当社上席執行役員原薬事業本部長 兼 信頼性保証本部 兼 製品企画本部 兼 基盤技術本部 兼 製剤技術本部 兼 分析技術センター 兼 医薬ビジネス本部 兼 医薬開発本部担当
2023年4月 当社上席執行役員R&D本部管掌 兼 信頼性保証本部 兼 医薬ビジネス本部担当
2023年6月 当社取締役
2025年6月 大地化成(株)取締役会長(現任)
当社常務取締役(現任)

社外取締役
栄木 憲和

1979年8月 日本チバガイギー(株)入社
1994年1月 バイエル薬品(株)入社
1997年3月 同社取締役滋賀工場長
2002年7月 同社代表取締役社長
2007年1月 同社代表取締役会長
2010年4月 同社取締役会長
2014年5月 アンジェスMG(株)(現アンジェス(株))社外取締役(現任)
2015年4月 株式会社ファンベップ社外取締役(現任)
2015年6月 当社社外取締役
2016年4月 ソレイジア・ファーマ(株)社外取締役(現任)
2018年6月 株式会社ジーンテクノサイエンス(現キッズウェル・バイオ(株))社外取締役(現任)
2019年6月 当社社外取締役(監査等委員)
2023年8月 AwakApp Inc. 社外取締役(現任)
2024年6月 当社社外取締役(現任)

社外取締役
(監査等委員)
後藤 研了

1981年9月 監査法人朝日会計士(現有限責任あずさ監査法人)大阪事務所入所
1984年3月 公認会計士登録
2005年5月 同法人代表社員(現パートナー)
2010年7月 同法人理事大阪事務所第3事業部長
2013年7月 同法人専務理事
2015年7月 同法人大阪事務所長
2020年7月 後藤研了公認会計士事務所 開設(現任)
2021年4月 学校法人兵庫医科大学監事(現任)
2021年6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)
2022年6月 西日本旅客鉄道(株)社外取締役(現任)
2024年1月 株式会社ハイレックスコーポレーション 社外監査役(現任)

取締役
國分 俊和

2014年4月 当社入社 営業本部
2020年4月 当社事業推進本部 地域医療戦略部長 兼 次世代事業推進部長
2021年4月 当社執行役員事業推進本部 副本部長 兼 地域医療戦略部長
2022年4月 当社執行役員経営戦略本部長 兼 人事本部管掌
2024年4月 当社執行役員経営戦略本部 兼 人事本部 兼 管理本部 兼 経理財務本部 兼 営業本部 兼 物流部 兼 生産本部管掌
2024年6月 当社取締役(現任)

取締役
(監査等委員・常勤)
田中 政男

2009年 4月 当社入社 内部監査室次長
2011年 4月 当社内部監査室長
2016年10月 当社広報・IR室長 兼 人事部長
2017年 6月 当社取締役管理本部長
2019年 4月 当社取締役 管理本部担当
2020年 6月 当社取締役
2021年 4月 株式会社プロセラ代表取締役会長
2021年 7月 同社代表取締役社長
2024年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

社外取締役
(監査等委員)
安藤 伸樹

1978年 4月 日本通運(株) 入社
2002年 1月 米国日本通運(株)シアトル支店長
2004年 2月 同社ロサンゼルス航空貨物支店長
2008年10月 日本通運(株)営業企画部長 兼 お客様相談センター長
2011年 6月 同社執行役員営業企画部 兼 営業第3部 兼 お客様相談センター担当
2013年 5月 同社執行役員営業企画部 兼 グローバル・ロジスティクス・サービス部 兼 お客様相談センター担当
2014年 5月 同社常務執行役員
2015年 5月 日本通運健康保険組合 理事長
2017年 4月 学校法人日通学園 流通経済大学(現学校法人流通経済大学)校友会・評議員
2017年10月 全国健康保険協会 理事長
2022年 4月 学校法人日通学園 流通経済大学(現学校法人流通経済大学)理事・評議員(現任)
2023年11月 株式会社シグマックス顧問(現任)
2024年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)