「手当て」の文化を、世界へ。

Promoting “TE-A-TE” Culture Worldwide

# 久光製薬グループ
# 2024 統合報告書

Hisamitsu®

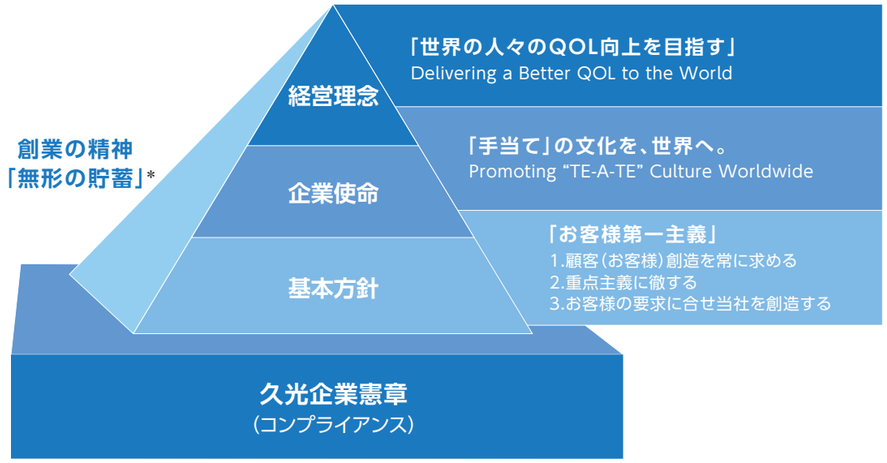
# 経営理念・企業使命
## 世界の人々のQOL向上を目指す

1907年の「朝日万金膏®」発売以来、「サロンパス®」に代表される経皮鎮痛消炎剤は、
「貼る」ことで痛みやコリを治療する医薬品として、多くのお客さまにご愛用いただいております。

私たちは、世界に誇るTDDS(経皮薬物送達システム)に基づく貼付剤の
創薬・育薬と製剤技術の向上に努め、製造・販売を通じて、
「世界の人々のQOL(クオリティ・オブ・ライフ:生活の質)向上を目指す」ことを
経営理念とし、すこやかな社会の形成に貢献してまいります。

私たちが大事にしていく文化は、「手当て」の文化です。
大切な人に手を添え、「がんばれ」、「元気になって」と心を込めて癒やす。
「手当て」に込められているのは、相手への思いやりです。
それが「貼る」の原点であり、創業以来大切にしてきた、いたわりの治療文化です。
相手を思いやり、やすらぎと感動を与えられる
「手当て」の文化を世界の人々に伝えるべく、
『「手当て」の文化を、世界へ。』を企業使命と定め、
事業を積極的に展開してまいります。

## 久光製薬 経営指針




＊ **無形の貯蓄：** 久光製薬の「創業の精神」と位置づけ、企業価値は企業の考え方とそれに基づく行動に対する信頼であり、高い倫理観を持って歩みを続けていけば大きな支持と信頼を得ることができるという考え

Contents

経営理念・企業使命 …… 1

**久光製薬グループの成長戦略**
価値創造の歴史 …… 3
トップメッセージ …… 5
価値創造モデル …… 9
マテリアリティ …… 11
財務戦略について …… 13
事業別戦略 …… 15
生産環境 …… 21
研究開発 …… 24
久光製薬グループのDX推進 …… 27

**久光製薬グループのサステナビリティ**
久光製薬グループのサステナビリティ …… 29
環境 …… 32
社会 …… 37

**コーポレート・ガバナンス**
コーポレート・ガバナンス …… 47
社外取締役メッセージ …… 51
コンプライアンスの推進 …… 53
リスクマネジメント・情報開示 …… 55

**コーポレートデータ**
財務ハイライト …… 57
非財務データ・ハイライト …… 59
連結財務諸表 …… 63
会社概要 …… 67
株式の状況 …… 68

### 編集方針
株主・投資家をはじめとした幅広いステークホルダーの皆さまにご理解いただきやすいように、2022年度より成長戦略・事業概況などの財務情報に加え、E(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)への取り組みを総合的に取り入れた統合報告書として編集しています。国際統合報告評議会(IIRC)の「国際統合報告フレームワーク」や関連する各種ガイドラインなどを参考に、久光製薬グループの価値創造の歴史や考え方などについて、より分かりやすく伝えられるような内容の掲載に努めています。また、WEBサイトには、本報告書に記載しきれない内容や関連する情報、決算発表など最新の情報を掲載していますので、併せてご参照ください。
https://www.hisamitsu.co.jp/

### 報告対象範囲
久光製薬株式会社および国内外関係会社

### 報告対象期間
2023年度(2023年3月1日～2024年2月29日)
※一部、対象期間外の情報も掲載しています。

**報告書発行**　2024年12月　年1回発行

### 見通し等に関する注意事項
本報告書には、当社の中期方針や業績などに関する将来の見通しが含まれています。これらの見通しは、現時点で入手可能な情報に基づいて作成していますが、リスクや不確実性を含んでいます。今後のさまざまな要因の変化により、実際の業績などと異なる可能性があることをご承知おきください。
なお、報告書に医薬品(開発品を含む)に関する情報が含まれていますが、これらは宣伝・広告や医学的なアドバイスを目的とするものではありません。

### 作成部署およびお問い合わせ先
久光製薬株式会社　サステナビリティ推進部
〒841-0017 佐賀県鳥栖市田代大官町408番地
TEL:0942-83-2101(代表)
FAX:0942-83-6119

# 価値創造の歴史

久光製薬は、1847年に創業して以来、経皮鎮痛消炎剤を中心とした医薬品の提供を通して人々の健康づくりに取り組み、日本におけるリーディングカンパニーへと成長することができました。創業以来大切にしてきた「手当て」の文化を世界中の人々にお伝えすることを当社の使命とし、その使命のもと治療のみならずサービスや予防など幅広い事業展開を進めていきます。

## 経営に関わる主な出来事

**1847年**
小松屋創業(久光仁平)

**1871年**
小松屋から久光常英堂と改称(久光与市)

**1903年**
久光兄弟(ケイテイ)合名会社設立(中冨三郎 旧姓久光三郎)

**1944年**
久光兄弟合名会社が中心となり、統制会社三養基製薬株式会社を設立

**1951年**
久光兄弟株式会社設立(中冨正義)

**1965年**
久光製薬株式会社と改称

**1971年**
鳥栖研究所竣工

**1987年**
宇都宮工場竣工

**1990年**
筑波研究所竣工

**2005年**
エスエス製薬株式会社から医療用医薬品事業を分割譲渡された株式会社バイオメディクスの全発行済株式を取得し、久光メディカル株式会社(連結子会社)に商号変更

**2007年**
久光メディカル株式会社(連結子会社)を吸収合併

**2009年**
米国医薬品会社ノーベンファーマシューティカルスを株式公開買付けにて全発行済株式を取得し、完全子会社化

**2020年**
SAGA
久光スプリングス株式会社(連結子会社)設立

**2023年**
久光ウエルネス株式会社(連結子会社)設立
エスエス製薬株式会社より「エスカップ」「ラカルト」の両ブランドに関する資産等の一部譲受

**2024年**
SAGA
グローバルリサーチセンター竣工

**1847年** 製薬会社として創業 → **1980年～** 海外展開を加速 → **2000年～** 事業基盤の強化 → **2010年～** 持続的な成長へ向けて

## 海外展開

**1960年**
久光製薬股份有限公司設立(台湾)

**1975年**
PT. サロンパス・インドネシア設立(インドネシア)

**1986年**
ヒサミツ ファルマセウティカ ド ブラジル リミターダ設立(ブラジル)

**1987年**
ヒサミツ アメリカ インコーポレイテッド設立(アメリカ)

**1994年**
ヒサミツ ベトナム ファーマシューティカルカンパニーリミテッド設立(ベトナム)

**2002年**
ヒサミツ ユーケー リミテッド設立(イギリス)

**2009年**
ヒサミツ ユーエス インコーポレイテッド設立(アメリカ)
ノーベン ファーマシューティカルス買収(アメリカ)

**2011年**
久光製薬技術諮詢(北京)有限公司設立(中国)

**2017年**
久光製葯(中国)有限公司設立(中国)

**2018年**
久光製藥(香港)有限公司設立(中国)

**2019年**
ヒサミツ イタリア S.r.l.設立(イタリア)

**2020年**
ヒサミツ ファーマシューティカル マレーシア Sdn.Bhd.設立(マレーシア)

## 主な商品

**1907年**
「朝日万金膏®」発売

**1934年**
「サロンパス®」発売

**1963年**
「エアー®サロンパス®」発売

**1971年**
「サロンシップ®」発売

**1988年**
「モーラス®」発売

**1995年**
「モーラス®テープ」発売

**1997年**
「Lifecella®(ライフセラ®)」発売

**2000年**
「エストラーナ®テープ」発売

**2003年**
「プテナロック®」発売
「フェイタス®」発売

**2005年**
「KEPLAT®(ケプラット®)」発売(イタリア)

**2008年**
「サロンパス®ペインリリーフパッチ」FDA承認取得(アメリカ)

**2010年**
「フェントス®テープ」発売

**2012年**
「アレグラ®FX」発売

**2013年**
「Minivelle®」発売(アメリカ)
「ネオキシ®テープ」発売

**2015年**
「モーラス®パップXR」発売

**2018年**
「アレサガ®テープ」発売

**2019年**
「ハルロピ®テープ」発売

**2020年**
「SECUADO®」発売(アメリカ)

**2021年**
「ジクトル®テープ」発売
「のびのび®サロンシップ®フィット®(ポケシップ®)」発売

**2023年**
「アポハイド®ローション」発売

**2024年**
「エスカップ®」「ラカルト®」発売

## 社会貢献活動

地域社会への貢献の一環として、被災地への寄付や物資の寄贈を行っています

### 1990年代

**寄付・義援金**
1995年1月　阪神・淡路大震災の被害に対しシップ薬3万枚と温熱用具7万枚を神戸市に寄付
1995年1月　阪神・淡路大震災に対する救援金として日本赤十字社に500万円を寄付
1997年12月 日本赤十字社主催「海外たすけあい」ボランティア活動を開始

**地域社会貢献**
1999年　久光製薬カルチャー・スペシャル　協賛開始

### 2000年代

**寄付・義援金**
2005年11月 パキスタン地震被害に対する救援金61万円を日本赤十字社に寄付
2006年8月　隆正館(研修施設)の1階、2階をサガン鳥栖の選手寮として貸与
2007年12月 久光ベトナムよりベトナム赤十字社へ車椅子50台贈呈

**地域社会貢献**
2005年5月　サロンパス・ワールドレディスゴルフトーナメント協賛開始
2006年8月　第1回鳥栖市民講座開催(2022年までに27回実施)
2007年2月　第1回久光製薬新春茶会(2022年までに26回実施)

### 2010年代

**寄付・義援金**
2017年9月　米国大型ハリケーン「イルマ」に対する救援金を日本赤十字社に寄付
2019年10月 令和元年8月豪雨災害に対する義援金を日本赤十字社に寄付
2021年8月　令和3年8月大雨災害に対する義援金を日本赤十字社に寄付
2022年8月　九州国際重粒子線がん治療センター(サガハイマット、佐賀県鳥栖市)を運営する公益財団法人佐賀国際重粒子線がん治療財団へ寄付

**地域社会貢献**
2014年11月 福岡マラソン協賛開始
2016年2月　佐賀インターナショナルバルーンフェスタ協賛開始
2018年8月　さが桜マラソン協賛開始

### 2020年代～

**寄付・義援金**
2022年4月　ウクライナ支援
2023年2月　トルコ・シリア地震支援
2023年7月　令和5年7月大雨災害支援
2024年1月　令和6年能登半島地震支援

**地域社会貢献**
2023年10月 JLPGAステップ・アップ・ツアー サロンパスレディスオープン 共催開始

# トップメッセージ

## 業績回復基調を
## 確かな軌道に乗せ、
## 持続可能な発展を目指す

代表取締役社長
中冨 一榮

## 「サロンパス®」発売90周年という節目

1934年に発売した「サロンパス®」は今年90周年を迎えました。様々な社会的な変化を乗り越え、こうした節目を迎えられましたのも、ステークホルダーの皆さまの信頼と期待に応えられるよう、「世界の人々のQOL向上を目指す」ことを継続してきた結果と感謝する次第です。

21世紀に入り、社会の変化はめまぐるしく、直近では新型コロナウイルス感染症の流行や気候変動による自然災害等もお客さまのQOLに関わる大きな課題だと認識しています。そういった中、新研究所「SAGAグローバルリサーチセンター」の竣工や国内物流体制の拡充、アフリカ・ナイジェリアでの「Salonpas®」上市、指定医薬部外品「エスカップ®」、医薬部外品「ラカルト®」等、一般用医薬品事業の拡大を進め、着実な成長をより確かなものとできるように取り組み、期初予想を超える業績を達成することができました。

## 中期経営方針の進捗

「HX2025(Hisamitsu Transformation 2025)第7期中期経営方針」で定義した新たに果たすべき使命については、売上高「CAGR5.0%以上」に対して7.4%となりました。海外売上高比率「50.0%以上」については、海外実績が順調に推移し42.8%となり、今後のアフリカなど新規市場への展開を含め目標達成に向けて取り組みを進めてまいります。ROE「8.0%以上」に関しては、2023年度実績5.4%であり計画段階から順調に向上、DXの推進をはじめとする業務改善や新たな研究開発体制の本格的な稼働により、目標達成に向けて一層の取り組みを進めていきます。

また、株価を意識した経営を進めることも併せて重要であると考えています。ROEに加えPBR等も踏まえ、配当・自己株式取得・政策保有株式の適正管理を通じてステークホルダーの皆さまと同じ視点を持った経営に努めてまいります。

### ● Expand～拡大する～『成長の柱』

「サロンパス®」の海外展開(重点地域へのリソース集中、新「サロンパス®」の拡大)に関しては、国・地域により多少のばらつきはあったものの、前期比で国内35.9%、海外15.5%増となり、着実な進展が見られました。さらに、「エスカップ®」をはじめ一般用医薬品も国内外ともに売上が伸びており、日本国内のインバウンド需要や営業活動などの効果が見られます。

医療用医薬品において、経皮吸収型持続性疼痛治療剤「ジクトル®テープ」の売上拡大、原発性手掌多汗症治療剤「アポハイド®ローション」の発売等、疼痛治療に加え新たな成長領域の構築を進めています。

### ● Exceed～壁を超える～『課題の克服』

海外展開に関しては、それぞれの国・地域の法規制や文化、生活慣習等の違いを踏まえ、きめ細かな対応を進めることで海外売上高比率も伸びており、アフリカでの展開や新たな商品導入を含めて一層の伸展を見込んでいます。

医療用医薬品における米国での「XELSTRYM®」の展開、国内でのマイクロニードルによる「HP-6050」開発。その他「エスカップ®」等QOL向上を目指した商品構成のポートフォリオの拡充についてもしっかりと取り組んでいきます。

### ● Enhance～強化する～『機能の強化』

新研究所「SAGAグローバルリサーチセンター」が2024年2月に竣工し、研究開発体制の再構築も進んでいます。DXの推進と併せて事業を進める基本的な体制が整い、中期経営方針の推進を着実に進めることができると考えています。

パイプラインに関してはこれまでも進めてきましたが、オープンイノベーションを含めた研究開発体制の再構築により、一層の進展に向けて着実に取り組んでいます。

**中期経営方針 HX2025 進捗状況**

| | 2021年2月期 | 2022年2月期<br>(1年目) | 2023年2月期<br>(2年目) | 2024年2月期<br>(3年目) | 目標 |
|---|---|---|---|---|---|
| 売上高 | 1,145億円 | 1,201億円 | 1,283億円<br>(CAGR5.9%) | 1,417億円<br>(CAGR 7.4%) | **CAGR<br>5.0%以上** |
| 海外売上高比率<br>(海外売上高) | 34.4%<br>(393億円) | 34.5%<br>(414億円) | 41.8%<br>(536億円) | 42.8%<br>(606億円) | **50.0%以上** |
| ROE | 3.7% | 3.8%<br>✓200万株の自己株式取得 | 4.7%<br>✓10期連続増配<br>✓200万株の自己株式取得 | 5.4%<br>✓11期連続増配<br>✓200万株の自己株式取得 | **8.0%以上** |
| 成長投資 | | ✓九州大学発バイオベンチャーガイアバイオメディシンへの出資<br>✓ラクオリア創薬ライセンス契約 | ✓AYM HD株式会社の株式取得<br>✓新研究所の建設および研究拠点の再編 | ✓エスカップ®、ラカルト®ブランド関連資産等の一部譲受 | **成長投資<br>1,500億円** |

## サステナビリティ領域への対応

気候変動をはじめとする環境課題や人権、人的資本といった企業基盤に関わる課題等、サステナビリティ領域として充実を図るべき取り組みの重要性は高まるばかりです。2021年に設置したサステナビリティ推進委員会の機能については、常に将来を見据えた改善・充実を進め、経営との一体化を図っています。

環境課題については、エネルギーマネジメントをグローバルで進め、温室効果ガス(GHG)排出量の削減を進めています。自社対応だけでは達成できない問題についても、宇都宮工場が立地する「清原工業団地スマエネ事業」に参画し地域や複数他社と協働したプロジェクトへ積極的に参加する等、より社会的な効果の高い取り組みを進めています。

さらに、水資源リスクへの対応、生物多様性・生態系保全といった事業にも関わる課題に対して、より具体的な施策を実施できるように取り組みを進めています。商品サービスに関わる課題については、梱包・容器包装・物流・廃棄といった細かな観点を踏まえ、「HELLO! eco!」※等のより先進的な対策を実施することが重要だと考えています。

気候変動対応として、GHG排出のスコープ1・2における自社でのしっかりとした対応はもちろん、商品、サービスの原材料採取から商品使用、廃棄にいたるライフサイクル全般でのスコープ3の低減もGHG排出量全体の大部分を占めることから重要となっています。

佐賀県鳥栖市という、大都市とは違い自然豊かな地域に本社を構える久光製薬として、都市部からの視点とは別のアプローチも提示できるのではないかと考え、あらゆる環境課題領域に対して検証を行い、最善策を模索して多様な観点から取り組みを進めていきます。

また、アフリカでの上市も契機の一つとなる重要な取り組みと実感し、生活環境、文化などの違いを踏まえ、国内視点では思いもよらない課題を踏まえて多様性を重視した取り組みを考えていかなければなりません。それとともに人事面においてもより透明性を持った仕組みの構築を図り、グローバルな人的戦略を構築、推進していくことが必要だと考えています。

サステナビリティ領域の様々な事案は、制度としてより厳密に求められるようになっていることも踏まえ、世界の人々のQOL向上を担う企業グループとして信頼されるよう努めてまいります。

## ステークホルダーの皆さまへ

久光製薬グループは創業以来ステークホルダーの皆さまとともに歩み、困難を乗り越え、人々の生活、暮らしに寄り添ってきました。様々な課題が山積している現代においても、これまでの積み重ねを忘れることなく、経営理念である「世界の人々のQOL向上を目指す」を常に考えて取り組みを進めていきます。

そのためには、適切な情報を開示し、皆さまと共有することでエンゲージメントを深めて進めることが重要です。様々な地域、それぞれの立場の状況をしっかりと把握して、ともに取り組みを進めることで、信頼されるパートナーとなれるよう一層の精進を図ってまいりますので、変わらぬご支援・ご鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。

※自社のエコ基準をクリアした商品に表示するマーク。詳しくは https://www.hisamitsu.co.jp/sustainability/hello-eco.html をご覧ください。

# 価値創造モデル

久光製薬グループは「世界の人々のQOL向上を目指す」を経営理念と定め、事業活動を通じて、お客さま・社会をはじめとするすべてのステークホルダーの皆さまに対する価値の創造に努めます。また、昨今の急激な外部環境の変化に適応し、多様化するお客さまのニーズに応えるために、『「手当て」の文化を、世界へ。』という企業使命のもと、「第7期中期経営方針」およびマテリアリティ（重要課題）を軸に事業活動に取り組んでいます。ESGおよびSDGs（持続可能な開発目標）を重視しながら、これまでにない取り組みに積極的にチャレンジし、変革を実現して、企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目指していきます。

## 外部環境

**政治**
- 国際的なESG関連の規制強化
- 地政学的リスク
- 資源の政争化

**経済**
- 消費者ニーズ購買行動の変化
- 為替の変動
- 資源やエネルギー価格の高騰

**社会**
- 少子高齢化の進行
- 働き方の多様化
- 健康志向の高まり

**技術**
- デジタル技術の高度化
- AIの進展
- ネットワーク技術の進展

**健康**
- 医療費削減（薬価改定、後発医薬品の促進など）
- 創薬モダリティの多様化
- 医薬品の品質・供給不安
- 感染症リスク
- 医療アクセスの不平等

**地球環境**
- 気候変動問題
- 水資源問題
- 生物多様性・生態系問題

## インプット

**財務資本**
- 強固な財務基盤
- 継続的な成長投資
- 研究開発投資

**知的資本**
- 蓄積された貼付剤の処方設計ノウハウ
- 関連特許

**製造資本**
- 日本3拠点、米国1拠点での研究開発体制
- 日本2拠点、海外4拠点での生産体制

**人的資本**
- 専門性を持った多様な人材
- やりがい、働きやすさのための環境整備

**社会・関係資本**
- アカデミアやパートナー企業との連携
- 強固なブランド力
- 良好なコミュニティとの関係

**自然資本**
- 水・森林資源
- 生物多様性の健全性

## 企業活動

### 第7期中期経営方針
～HX2025（Hisamitsu Transformation 2025）～

活動方針（3E）

| | | |
|---|---|---|
| ❶ Expand | ～拡大する～ | 『成長の柱』 |
| ❷ Exceed | ～壁を超える～ | 『課題の克服』 |
| ❸ Enhance | ～強化する～ | 『機能の強化』 |

### バリューチェーン ➡ P15-26

研究開発 → 調達 → 生産 → 物流 → 営業／マーケティング／サービス

人材
品質保証
コーポレート・ガバナンス

### マテリアリティ ➡ P11-12

**新たな価値創造により社会課題の解決に貢献する　マテリアリティ**

- 「手当て」の思いにあふれる商品・サービスの創出
- 「貼る文化」を世界へ広める

**社会課題の解決、社会からの要請および自社の持続的成長の基盤に関わるマテリアリティ**

- 環境経営の推進
- 医薬品・サービス等および情報アクセスの向上
- 地域社会への貢献
- DE&Iおよび働き方改革の推進
- 高品質な商品・サービスの供給
- 責任あるマーケティング・情報収集活動
- コンプライアンス推進とガバナンス強化

## アウトプット

**2023年度実績**

売上高成長率
CAGR 7.4%
（基準:2020年度実績）

ROE
5.4%

海外売上高比率
42.8%

**商品・サービス上市**

国内：医療用医薬品事業

国内：一般用医薬品事業

海外：医療用医薬品・一般用医薬品事業

## アウトカム

**財務資本**
- 11期連続増配
- 200万株の自己株式取得

**知的資本**
- 自社開発およびライセンス活動を通じたパイプラインの拡充

**製造資本**
- 国内工場の更新・機能強化および海外生産能力の増強
- 新研究棟の建設および湘南アイパークに新たな研究開発拠点設置

**人的資本**
- 多様な人材の獲得および女性管理職の増加

**社会・関係資本**
- サステナビリティ調達によるSCM

**自然資本**
- GHG排出抑制
- 生物多様性保全

## インパクト（社会への提供価値）

**SDGsへの貢献**

主なSDGsの目標

**お客さま**
- 健康寿命の延伸に貢献
- 高齢者・女性活躍をサポート
- 技術開発による治療選択肢の提供
- ICTを活用した価値ある情報を提供

**国際社会**
- ニーズに応じた剤形選択肢の提供
- 海外生産体制強化による現地雇用の創出

**環境**
- 脱炭素社会の実現に貢献
- 持続可能な地球環境の実現に貢献

**地域社会**
- スポーツ・文化事業・各種団体への支援を通じた地域の活性化、健康増進、地域経済の発展

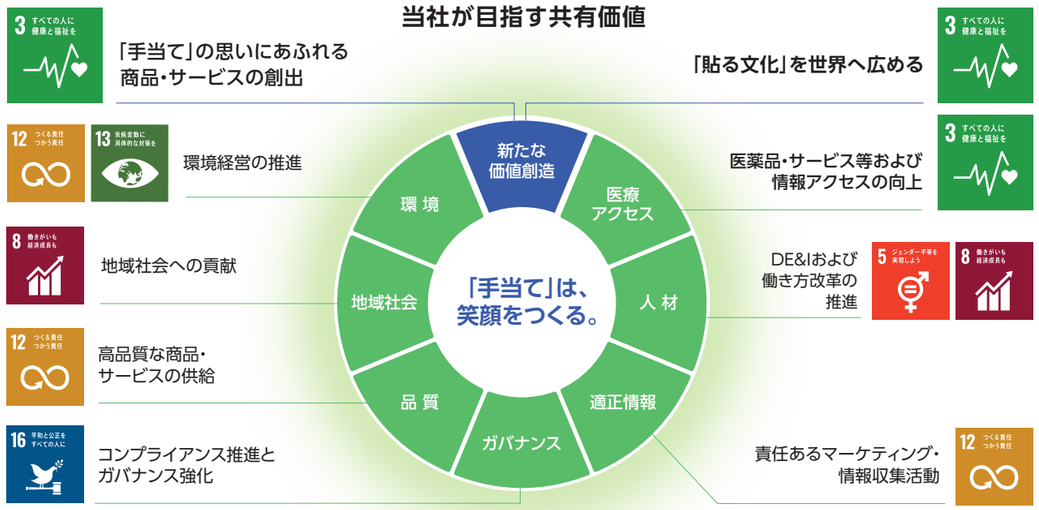
**株主・投資家**
- 適時かつ公正な情報提供
- 持続的な成長による利益還元

# マテリアリティ

## 久光製薬サステナビリティ推進のためのマテリアリティ

久光製薬グループは昨今の急激な外部環境の変化に適応し、多様化するお客さまのニーズに応えるために、『「手当て」の文化を、世界へ。』という企業使命のもと、「第7期中期経営方針」およびマテリアリティ(重要課題)を軸に事業活動に取り組んでいます。ESGおよびSDGs(持続可能な開発目標)を重視しながら、これまでにない取り組みに積極的にチャレンジし、変革を実現して、企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目指していきます。

### 久光製薬グループのマテリアリティ(重要課題)




### マテリアリティと関連するSDGs

**マテリアリティの分類・具体的な内容は、WEB サイトに掲載しております。**
https://www.hisamitsu.co.jp/sustainability/group-policy.html

| 新たな価値創造により社会課題の解決に貢献するマテリアリティ | | | |
|---|---|---|---|
| 「手当て」の思いにあふれる商品・サービスの創出 | ●貼付剤以外のニーズに対応した商品の開発・提供<br>●健康寿命延伸に貢献する商品・サービスの提供 | 「貼る文化」を世界へ広める | ●貼付剤を通じた「手当て」の良さの普及<br>●価値ある貼付剤の開発 |
| **社会課題の解決、社会からの要請および自社の持続的成長の基盤に関わるマテリアリティ** | | | |
| 環境経営の推進 | ●事業活動における$CO_2$排出量の削減<br>●プラスチック使用量、廃棄物の削減<br>●サプライチェーンにおけるサステナビリティ調達の推進 | 医薬品・サービス等および情報アクセスの向上 | ●世界各国への商品・サービスの提供<br>●ニーズに対応した購買手段の提供<br>●健康関連の情報発信の充実 |
| 地域社会への貢献 | ●文化支援、スポーツ支援、団体支援活動<br>●地産地消の商品開発 | DE&Iおよび働き方改革の推進 | ●多様な人材の活用<br>●働きがいある職場環境の整備 |
| 高品質な商品・サービスの供給 | ●商品・サービスの品質・安全性の確保<br>●お客さまの声を活かした商品改良 | 責任あるマーケティング・情報収集活動 | ●各国ガイドラインを遵守したマーケティング活動<br>●医薬品等の適正使用情報の収集 |
| コンプライアンス推進とガバナンス強化 | ●取締役会の実効性の向上<br>●各種ハラスメントの撲滅 | ●コンプライアンス意識の浸透<br>●各種リスクへの対応 | |

### マテリアリティの特定プロセス

**Step1 社会課題の抽出**
SDGs、SASBなどの国際的なガイドラインやサステナビリティ評価機関の調査項目を参考に、取り組むべき社会課題をリストアップしました。

**Step2 社会課題の優先順位付け**
抽出された課題を「ステークホルダーが求める期待」と「自社事業におけるインパクト」の2軸でマッピングし、優先順位が高い項目に絞り込みを行いました。

**Step3 妥当性の確認**
取締役、執行役員、関連部門部門長で構成されるサステナビリティ推進委員会にてレビューを実施し、妥当性の確認を行いました。

**Step4 マテリアリティの特定**
経営諮問会議、取締役会での議論を経て、戦略的に取り組むべきマテリアリティを特定しました。今後、社内外の環境変化に応じて、定期的に見直しを検討していきます。

## KPIの設定および2023年度進捗

社会課題の解決、当社グループの持続的成長のために特に重要なマテリアリティには、中長期的に進捗を計測するための評価指標(KPI)を設定しました。2023年度の進捗は下記の通りです。なお、2023年度より「$CO_2$排出量削減(スコープ1、2)」は久光製薬グループに、「サステナビリティ調達調査回答率」は久光製薬単体および生産拠点を持つ海外子会社に、それぞれ対象範囲を拡大しました。

また、「プラスチックの使用削減」「廃プラスチック再資源化率」を新たにKPIに設定し、社会課題の解決に取り組んでまいります。

| マテリアリティ(重要課題) | KPI | 2022年度実績 | 2023年度実績 | 範囲 |
|---|---|---|---|---|
| ・「手当て」の思いにあふれる商品・サービスの創出<br>・「貼る文化」を世界へ広める | **手当ての思いにあふれる商品・サービスを創出する**<br>(貼付剤および手当ての思いのあふれる商品・サービス) | Rx:モーラスパッチ40mg(香港)、オープロックEXパッチ(台湾)<br>OTC:19アイテム<br>(日本:9アイテム、海外:10アイテム)<br>その他:19アイテム<br>(日本:8アイテム、海外:11アイテム) | Rx:アポハイドローション20%(日本)、XELSTRYM(米国)<br>OTC:13アイテム<br>(日本:5アイテム、海外:8アイテム)<br>その他:28アイテム<br>(日本:23アイテム、海外:5アイテム) | 久光製薬単体、海外子会社 |
| | **当社商品の販売国・地域数を広げる** | OTC・その他:日本を含む33の国と地域<br>Rx:日本を含む9の国と地域 | OTC・その他:日本を含む33の国と地域<br>Rx:日本を含む9の国と地域 | 久光製薬単体、海外子会社 |
| | **環境、使いやすさに配慮した育薬を行う**<br>(育薬:商品改良、効能追加など) | <効能追加><br>ジクトルテープ75mg、エストラーナテープ0.72mg・0.36mg<br><商品改良など><br>Rx:37商品<br>(日本:34商品、海外:3商品)<br>OTC・その他:20アイテム<br>(日本:9アイテム、海外:11アイテム) | <効能追加><br>なし<br><商品改良など><br>Rx:21商品<br>(日本:21商品、海外:なし)<br>OTC・その他:8アイテム<br>(日本:7アイテム、海外:1アイテム) | 久光製薬単体、海外子会社 |
| 環境経営の推進 | **$CO_2$排出量削減(スコープ1、2)**<br>2030年度までに2013年度比で46%削減する。<br>対象:久光製薬グループの全拠点。ただし、$CO_2$排出量算定に与える影響が僅少な拠点は除外する。 | 2022年度基準進捗:24.4%削減<br>久光製薬グループ<br>18.2%削減(2013年度比)<br>久光製薬単体<br>30.6%削減(2013年度比) | 基準進捗:27.1%削減<br>久光製薬グループ<br>17.1%削減(2013年度比)<br>久光製薬単体<br>29.5%削減(2013年度比) | 久光製薬グループ |
| | **廃棄物の削減**<br>**1)工場から排出される産業廃棄物の削減**<br>2025年度までに産廃率を2020年度比で1.5%削減する。<br>※産廃率=産業廃棄物量/総生産量 | 産廃率 1.5%増加(2020年度比) | 産廃率 1.4%増加(2020年度比) | 久光製薬単体 |
| | **2)容器包装リサイクル法に係る「家庭ごみ」の削減**<br>2030年度までに2020年度比で10%削減する。<br>※販売数量増減の影響は含まない。 | 10.8%削減(2020年度比) | 削減率 15.9%増加(2020年度比)<br>※2023年度より販売開始したエスカップを除いた削減率 18.7%削減(2020年度比) | 久光製薬単体 |
| | **プラスチックの使用削減** | —— | 新規KPI設定 | 久光製薬単体 |
| | **廃プラスチック再資源化率**<br>2030年度までに廃プラスチック再資源化率を65%以上とする。 | 再資源化率 99.8% | 再資源化率 99.8% | 久光製薬単体 |
| | **サステナビリティ調達調査回答率**<br>2025年度までにサステナビリティ調達調査の回答率を100%とする。<br>対象:<br>(1)国内工場製造品の一次・二次サプライヤー<br>(2)海外工場製造品の一次・二次サプライヤー | 回答率<br>久光製薬単体 100.0%<br>久光インドネシア 100.0%<br>久光ベトナム 100.0% | 回答率<br>久光製薬単体 100.0%<br>久光インドネシア 100.0%<br>久光ベトナム 100.0%<br>Noven 74.1%<br>久光ブラジル 93.8% | 久光製薬単体<br>生産拠点を持つ海外子会社 |
| 高品質な商品・サービスの供給 | **製品回収ゼロ**<br>毎年の製品回収をゼロとする。 | 製品回収 0件 | 製品回収 0件 | 久光製薬単体 |
| | **商品クレーム発生率**<br>2025年度までに商品クレーム発生率を0.001%以下とする。 | 商品クレーム発生率0.0010% | 商品クレーム発生率 0.0015% | 久光製薬単体 |
| DE&Iおよび働き方改革の推進 | **モラールサーベイスコア(該当8項目:やりがい + 働きやすさ)**<br>2025年度までに8項目平均値を5.0P以上とする。 | 8項目平均値 4.59P | 8項目平均値 4.69P | 久光製薬単体 |
| | **女性管理職比率**<br>2024年3月31日までに2021年3月末時点の1.5倍に引き上げる。 | 2023年3月末時点<br>女性管理職比率 7.9%<br>=2021年3月末比 1.25倍 | 2024年3月末時点<br>女性管理職比率 7.8%<br>=2021年3月末比 1.24倍 | 久光製薬単体 |
| | **入社9~11年目女性社員継続雇用割合**<br>2024年3月31日までに継続雇用割合を45%以上とする。 | 2023年3月末時点<br>継続雇用割合 48.7% | 2024年3月末時点<br>継続雇用割合 51.4% | 久光製薬単体 |

# 財務戦略について

## 『「手当て」の文化を、世界へ。』の企業使命を実現します。

**3つの活動方針**

① **Expand ～拡大する～『成長の柱』**

② **Exceed ～壁を超える～『課題の克服』**

③ **Enhance ～強化する～『機能の強化』**

執行役員
BU本部 本部長
舛屋 泰之

### 中期経営方針の成果と課題

2024年2月期は2021年に策定された「HX2025（Hisamitsu Transformation2025）第7期中期経営方針」の三年目にあたり、中期経営方針に沿って財務戦略を確実に実行し、目標達成に向けた施策を適宜執行してきました。

新型コロナウイルス感染症の影響は、社会的に平静を取り戻しつつあり、社会・経済への明るい兆しは見えてきております。当社は、コロナ禍において人々の生活様式や価値観が不可逆的に変化したと捉え、『「手当て」の文化を、世界へ。』を当社の使命として再定義し、この中期経営方針が策定されました。

このような状況の中で、「ジクトル®テープ」の効能追加など従来型の活動の強化を継続するとともに、塗布剤である日本初の原発性手掌多汗症治療剤「アポハイド®ローション」を新発売しました。

また、エスエス製薬より、「エスカップ®」「ラカルト®」の両ブランドに関連する資産等を一部譲受けしました。従来は「貼付剤」という範囲で事業活動してまいりましたが、その範囲や概念をさらに広げて「手当ての文化」をどう捉えていくかという方向に転換し、蓄積してきた経営資源を活かして、お客さまのニーズに応える事業活動を展開しています。

また、当社ではSDGsに積極的に取り組みながら社会課題の解決と自社グループの成長との好循環の実現を目指しており、具体的な事例として「エコ&コンパクト」のパッケージ「ポケシップ®」の更なる採用を進めています。

第7期中期経営方針では2025年度までの5年間で累計1,500億円の成長投資を計画しています。

第1にM&Aやアライアンスなどの戦略的投資、第2に海外事業の推進による販売、生産、研究開発などの機能強化と労働生産性の向上を目指して成長投資を行っています。

また、2024年2月には、研究開発力の一層の強化を図るため、国内の研究拠点を1拠点に集約し、「ZEB Ready（ゼブ レディ）」認証を取得した新研究所SAGAグローバルリサーチセンターを稼働させました。今後、更なる研究開発のスピードアップに取り組んでまいります。

第3は設備更新や拡充で、特に海外においては、生産設備の維持更新に加え、現地生産を推進していく必要があります。

第4に資本効率向上を目指した投資に取り組み、売上高成長率CAGR5%以上（2024年2月期7.4%）、海外売上高比率50%以上（2024年2月期42.8%）、ROE（自己資本利益率）8%以上を目標として定め、取り組んでいます。

### 目標ROE達成に向けた現状の課題と施策

2025年度の経営目標として「ROE8.0%以上」を掲げています。また、売上高成長率の目標を2020年度基準でCAGR5%以上としています。2024年2月期のROEは、昨年より0.7%改善し5.4%となりました。新型コロナウイルス感染症の拡大による経済への影響や活動の停滞により減少した売上高を回復させると同時に、収益性を高めていくことで変革を遂げる5年間と位置付けて活動しています。

ROE8%を達成するためには、より一層営業利益率を改善することが課題と認識しております。そのために原価率を下げる努力に加え、恒常的に上昇傾向にある販管費率も併せて下げる必要があります。また研究開発費の割合については後のパイプラインとの関係もありますので、具体的な水準は控えますが、当面はおおよそ10%程度になるのではないかと考えています。

| | ROA（%） | ROE（%） | 営業利益率（%） | 自己資本比率（%） |
|---|---|---|---|---|
| 2024年2月期 | 4.3 | 5.4 | 9.3 | 80.5 |
| 過去5年平均 | 4.1 | 5.0 | 10.3 | 82.1 |

**ROA（総資産利益率）**
総資産に対する当期純利益の割合
企業全体の経営成績を総合的に判断するための指標

**ROE（自己資本利益率）**
自己資本に対する当期純利益の割合
親会社株主の立場から資本の効率性を測定するための指標

**営業利益率（売上高営業利益率）**
売上高に対する営業利益の割合
企業の収益性を測定するための指標

**自己資本比率（総資産自己資本比率）**
総資産に対する自己資本の割合
企業の財務の安全性を見る指標

### 株主還元の考え方について

当社は、株主の皆さまへの安定的な配当継続を基本と考えています。さらに、業績等を勘案して特別配当又は記念配当を上乗せし、利益還元を図っていきます。

当社は、中間配当と期末配当の年2回の剰余金の配当を行うことを基本方針としており、これらの剰余金の配当の決定機関は、期末配当については株主総会、中間配当については取締役会です。2024年2月期は、当初の予定通り期末配当金42.50円とし、中間配当金42.50円とあわせて年間85.0円としています。この結果1株当たり配当金は11期連続の増配となりました。

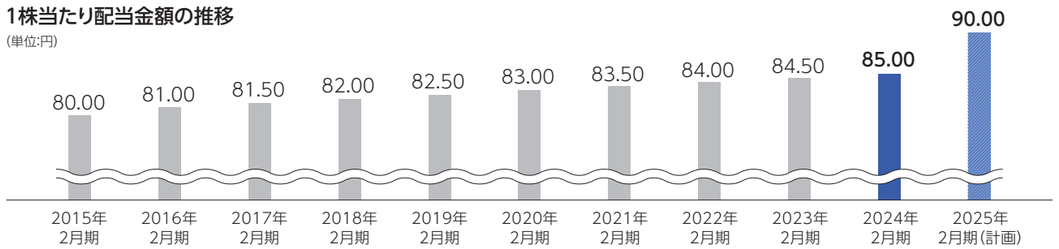
2025年2月期の期末配当については、現在の財政状況および株主の皆さまへの安定的な配当を考慮し、年間配当額は通常増配1.0円に「サロンパス®」90周年記念配当4.0円増配を含め1株当たり90.00円を予定しています。

内部留保資金については、研究開発の推進、生産設備の拡充および海外事業の展開などに重点的に投資し、経営基盤の強化を図ります。

このほか、株主の皆さまへの有効な利益還元策として、過去3年での600万株の自己株式取得に加え、2024年も240万株の取得を実施するなど、資本効率の向上と株主の皆さまへの一層の利益還元を図るとともに経営環境の変化に対応した機動的な資本政策を遂行しています。

今後も、事業環境、業績、戦略的投資・成長投資などとのバランスを考慮しながら、株主資本の効率性向上と株主の皆さまへの中長期的な利益還元を目指してまいります。

**1株当たり配当金額の推移**
(単位:円)




### 政策保有株式の縮減について

2025年2月末までに連結純資産比20%未満に縮減することを目標としています。

毎年5月の取締役会において、銘柄ごとに取引の状況等による定性的検証および取引に伴う便益や配当等による経済合理性等による定量的検証結果を総合的に勘案したうえで、保有の合理性を検証し、検証結果に基づき、保有の合理性がないと判断した銘柄については、投資先企業と対話を行い、縮減を検討していきます。また創出したキャッシュについては、今後の成長投資の原資とする計画としております。

# 事業別戦略

## 〈国内〉医療用医薬品事業

新商品の提供、育薬に努め、ニーズに合致した薬剤を広めることで患者さんのQOL向上を目指します

上席執行役員
医薬事業部 事業部長
鶴田 光利

### 国内：医療用医薬品の事業戦略

医療用医薬品を取り巻く環境としては、後発品使用促進の推進や長期収載品の薬価追加引き下げなど、今後も医療費抑制策は継続されることが予想されます。国内の医療用医薬品事業は、このような状況下においても、医療関係者や患者さんのニーズに合致した新しい製剤の開発を目指しています。

2023年6月に販売を開始した、日本初の原発性手掌多汗症治療剤「アポハイド®ローション」に関しては、手汗のお悩み解決情報サイト「みんなの手の汗サイト」をオープンする等、手掌多汗症でお悩みの方々に寄り添うことを目指しています。

厳しい経営環境にあっても、「ジクトル®テープ」等の経皮吸収型貼付剤の適正使用促進活動の推進などと合わせ、営業、生産及び研究開発の機能を強化してHX2025（第7期中期経営方針）達成に向けて取り組みを進めていきます。

また、デジタルマーケティングを強化するとともに、AIをはじめとするデジタル技術の進展も踏まえたDXの推進や人材育成、パートナーとの連携を進めることで、社会動向に対応する強固な体制構築に努めていきます。

| 2023年度の現状 | 取り組むべき課題 | 主なステークホルダー | 2024年度の取組み |
|---|---|---|---|
| 「ジクトル® テープ」の販売拡大 | 新たな経皮吸収型貼付剤の認知向上 | 患者さん・医療関係者、MR | 情報提供と、そのための人材育成 |
| | 薬価改定等政策動向への対応 | 患者さん・医療関係者、製薬業界関係者 | 情報収集、関係者との連携推進 |
| 「アポハイド® ローション」の販売開始 | 新商品の売上拡大 | 患者さん・医療関係者 | 売上拡大による患者さんのQOL向上 |
| | 治療啓発 | 患者さん・医療関係者 | 啓発活動を通じた治療可能性の認知向上 |

2024年5月21日でジクトル®テープは発売3周年を迎えました

ジクトル®テープ発売3周年を記念し開催した医療関係者を対象とした講演会での巨大ウェルカムボード写真

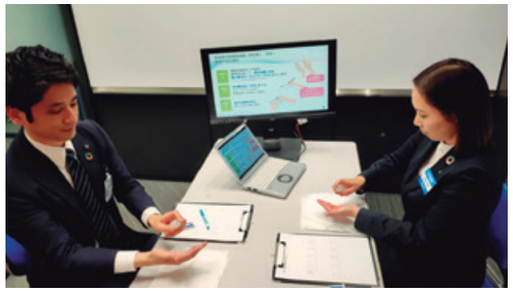
※参加された医療関係者に対して全て担当MRが手書きでメッセージを記載し掲示しました

### 原発性手掌多汗症にかかわる情報の共有

原発性手掌多汗症は、今まで体質だと諦めていた患者さんも少なくありません。

治療可能でQOLの向上にも資することをご理解いただきますよう、患者さんや医療関係者に広く情報提供することも重要です。患者さんへは、TVCMやWebCM、Web市民公開講座等を通じて疾患啓発活動を行っております。

一方、医療関係者へは、適切な情報提供のためMRの教育体制を整え適切な情報を提供するとともに原発性手掌多汗症の患者さんの症状を医療関係者本人に疑似体験いただく勉強会の実施を通じて疾患の認知と理解に努めています。



手掌多汗症疑似体験勉強会風景

新発売のお知らせ文書

Webサイトでの疾患啓発

疾患啓発ポスター

Web市民公開講座

### 医療用医薬品の包装における配慮

久光製薬では医療用医薬品においても環境にも配慮した適正な包装の開発に努めてきました。2023年、「モーラス®テープ20mg」「モーラス®テープL40mg」での改善が認められ、公益社団法人日本包装技術協会主催の日本パッケージングコンテスト適正包装賞と木下賞の包装技術賞を受賞しました。

今回の受賞は、包装袋において従来品と同等の品質確保を担保したうえで、医療用医薬品初となるリサイクルPET80%を採用。材質構成を変更し、包装袋の厚みを薄くすることで、プラスチックの使用量を15.2%減少させ、従来品に使用していたPETと比較し、$CO_2$を24%削減する効果があると見込まれています。さらに、包装袋に使用する白インキをバイオマス10%に変更するなど、様々な観点から環境問題等に配慮しています。

**木下賞：**日本包装技術協会第二代会長故木下又三郎氏の包装界に対する多年の功績を記念して創設された表彰事業です。
日本パッケージングコンテスト：材料、設計、技術、適正包装、環境対応、デザイン、輸送包装、ロジスティクス、販売促進、アイデア等あらゆる機能からみて年間の優秀作品（グッドパッケージング賞）を選定されるものです。

モーラス®テープL 40mg

モーラス®テープ 20mg

第47回木下賞「包装技術賞」受賞

適正包装賞 賞状

## 〈国内〉一般用医薬品事業

既存商品の改良や
新商品の開発をすすめ、
新規顧客創造活動を推進します

上席執行役員
薬粧事業部 事業部長
奥野 昌哉

### 国内：一般用医薬品の事業戦略

「サロンパス®」は、2024年発売90周年を迎えました。国内市場の低迷が長期化し企業間競争が激化する中においても、「手当て」の文化をお客さまに認知いただけていることは、心強い限りです。今後も改良及び新商品の開発を行い、店頭・デジタルマーケティングの双方を活用して新規顧客創造活動に努めていきます。

2023年度には、「サロンパスホット®」3枚入等の新発売や、「フェイタス®」等のリニューアル発売。さらに、優れた殺菌力ときめ細やかな泡立ちで、全身丸ごとしっかり洗浄する「ブテナロック®メディカルソープフット&ボディ」等を新発売し、お客さまの細かなニーズにお応えできるよう商品の提供を進めています。

加えて、2023年10月にエスエス製薬株式会社から「エスカップ®」「ラカルト®」の両ブランドに関連する資産等の一部譲受を完了し、2024年3月に新パッケージでの発売を発表しました。

国内販売のみならず、インバウンドなどの人流、また消費者の意識の変化、新規需要の取り込みについても、小売店や卸企業との協働や流通チャネルの多様化など、社内における研究開発部門や生産部門、品質部門とのスピーディーな連携を図り「育薬」体制の強化を進めていきます。

| 2023年度の現状 | 取り組むべき課題 | 主なステークホルダー | 2024年度の取組み |
|---|---|---|---|
| 消費動向の変化 | エシカル消費の傾向 | エシカル消費者や新規若年層 | マーケティング施策の推進 |
| | 消費者の情報源に沿ったマーケティング | 消費者 | SNSなどを通じたデジタルマーケティングの効果的なグローバル戦略の構築・展開 |
| | デジタル、リアルの最適なバランスをとった価値ある情報提供 | 患者さん・医療関係者、MR | 情報提供と、そのための人材育成 |
| | 一般医薬品事業に関わる開発・情報発信など | 従業員 | 課題解決を実現する人材の育成 |
| 新規商品の提供 | 新規領域における商品提供 | 消費者 | 「エスカップ®」「ラカルト®」のブランディングの深化 |

### エシカル消費者、若年層に向けた施策

近年では、環境問題や人権等の倫理面にも配慮した消費行動をとる市民も増えてきています。

メディアやSNSを活用して、エシカル消費の重要性や具体的な取り組みを広めるなどの対策をとることはもちろんですが、商品としても効果の見える化を進め、パッケージ、店頭などで適切に訴求することも重要です。

当社商品の優位性を、直接、お客さまへお伝えするため、イベント会場などでサンプルの配布を行っています。

サンプル配布

### 多様なチャンネルを通じた情報発信

商品利用者に適切な情報を伝え、より効果を実感していただけるよう、様々な情報発信を行っています。

SNSでの公式アカウント

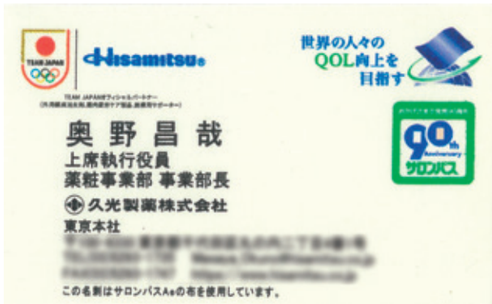
疾患に関連した情報提供

### 「サロンパス®」のクロスを使用した90周年記念名刺の作成

1934年に発売した「サロンパス®」は、2024年に発売から90周年を迎えることができました。これも永きにわたり「サロンパス®」を愛用してくださった多くのお客さまのおかげです。

名刺作成の経緯は、社内研修にて「エコに関する新たな取り組みの提案」という課題に対して、1つのグループが考えたアイデアを実現したものです。

「サロンパス®」の製造過程中、どうしてもロスしてしまうクロス（布の部分）が存在します。このロスしたクロスは、通常はサーマルリサイクルとして活用していましたが、他に活用方法が無いかとグループで検討している中、名刺として再利用できる技術を見つけました。そこで、「サロンパス®」90周年の感謝の気持ちをお客さまへお伝えする手段の1つとすると共に、当社のサステナビリティへの取り組みと、社員のエコへの取り組む意識向上に繋がる企画として「サロンパス®」のクロスを使用した90周年記念の名刺を作成しました。




この名刺は、「サロンパスAe®」の布を使用しています。

## 〈海外〉医療用医薬品・一般用医薬品事業

久光グループ各社と連携し、各国における市場の変化を理解し、「手当て」の文化浸透を図り、地域に合った成長のあり方を追求します

執行役員
国際事業部 事業部長
平松 太郎

### 医療用医薬品・一般用医薬品事業の事業戦略

新型コロナ後のニューノーマル時代といわれるお客さまが求めるニーズや消費行動の大きな変化が見られる中、各国市場における変化を見据えた的確・積極的なマーケティング活動を行っています。その結果、医療用医薬品・一般用医薬品ともに前年比で大きな伸長を達成することができました。

特に一般医薬品市場では、英国のグローバル市場調査会社であるユーロモニター社より「Salonpas®」がOTC医薬品市場の鎮痛消炎貼付剤カテゴリーにおいて、8年連続で販売シェア世界No.1ブランドの認定を受け、同時に同カテゴリーにおいて「久光製薬」が7年連続で販売シェア世界No.1企業の認定を受けました。

引き続き、久光グループ各社と連携し、展開各国における市場の変化を理解し、「手当て」の文化の浸透を図り、地域にあった成長のあり方を追求します。

また、2024年4月には、ナイジェリアにおいて「Salonpas®」を上市し、初めてアフリカ大陸進出を果たしました。未展開国へも積極的な展開を行っていきます。

| 2023年度の現状 | 取り組むべき課題 | 主なステークホルダー | 2024年度の取組み |
|---|---|---|---|
| 海外展開の進展 | 市場環境に合わせた展開 | 海外マーケットの消費者、医療関係者、従業員 | 展開各国における市場の変化を見据えた積極的な販売・マーケティング活動の実施 |
| | 展開国・未展開国への当社商品の上市 | 関連行政当局・医療関係者 | 海外の薬事規制と関連する社会環境・状況の調査と当社が保有するデータ整備 |
| | 医療用医薬品の海外展開のスピード加速 | パートナー、従業員 | アライアンス強化および成長を支える人材育成・DX対応の強化 |

### 5月18日（コリ・癒す）は「サロンパス®の日」

「サロンパス®」発売当初（90年前）商品の良さを知っていただくために、銭湯でサンプリングを行い、認知と使用経験を高める活動を行ったことから始まります。言葉をどれだけ尽くして説明しても、商品のすべては伝えることはできません。百聞は一見にしかず、使っていただくことで体験いただくことで商品の良さを理解していただけます。当社では、サンプリング活動を「実宣」として営業活動の中心に活動しています。このことを再認識する意味でも5月18日にはグローバルでサンプリング活動を行っています。

世界には、貼付剤の文化がない国もたくさんあります。世界で一番売れている貼付剤が「サロンパス®」です、と一生懸命説明を尽くしても、貼付剤の文化のない国ではイメージできません。だからこそ、サンプリングを行い、体験いただくことで商品の本質を判断いただく機会であると考え、「サロンパス®の日」以外にもイベント等を活用しサンプリングを行っています。

新規国でのサンプリングは、上市当初は、「これは何?」と怪訝な顔をされることもありますが、商品が浸透していくにつれて、「使ったことあるよ」といった声が聞かれるようになり、それを超えてくると「ありがとう」という言葉をいただくことも多くなってきます。この「ありがとう」の言葉の回数が増えることを励みに、自分たちの活動がお客さまに喜んでいただいていることに感謝し、励まされながら営業活動を行っています。

英国　オフィスビルエントランス

マレーシア　高齢者施設

香港　地区福祉センター

### 海外展開における様々な活動の実践

各種SNSを利用した情報の発信や地域でのイベントへの参加などに加え、各国の取引先とのパートナーシップの構築、グループ人員交流など幅広い取り組みを進めています。

ナイジェリア販売代理店関係者を招待し、相互理解を深めました

香港の調剤薬局グループで薬剤師を対象に商品説明会を行いました

ベトナム「サロンパス®」カーによる巡回健康診断の実施

# 生産環境

## グローバルで一貫した生産体制を構築し、バリューチェーンとしての生産性向上と製品の品質管理の徹底を図ります

執行役員
生産環境本部 本部長
尾﨑 太郎

### 生産環境強化が中期経営方針を支える

生産環境本部は、バリューチェーンの中核でもあり、生産体制の再構築を含む国内工場の再編や、海外生産体制の強化を進める生産環境本部の重要な役割があり、HX2025達成の基盤であると認識しております。

生産環境本部の使命は、「安全、安心で高品質な商品をお客さまへ安定的に供給する」ことであると全本部員が認識しております。その為にも「医薬品の製造管理及び品質管理の基準」(以下GMP)遵守の徹底とグローバル市場に向けた海外生産能力の増強の両面からのアプローチが不可欠であり、その強化に努めております。

その中で、原材料・エネルギー費用の高騰が続いており、調達、生産、物流といったサプライチェーン全般のマネジメント強化に取り組んでおり、市場の変化に強い体制構築を推進しております。

私たちは、生産環境本部の課題を解決する為に、部門横断的にチームを作り、ラインの自動化やDX化、適地適材供給など、さまざまなカイゼン活動を強化しております。

こういった事業運営を担うのは「人」に他なりません。GMPをはじめとする人材育成プログラムの強化やグループ間での交流や情報共有を図って、人的資本の底上げを行っております。

### EHSマネジメントへの取り組み

私たちは、EHSマネジメントシステムとしてISO14001、ISO45001を導入し、環境、労働安全衛生を包括的に管理しております。そのシステムのもと、私たちは、法規制の遵守と製品の品質を担保し、全世界へ安定供給しております。

環境面においては、気候変動、資源循環、水資源、生物多様性、化学物質管理といった包括的な取り組みが求められています。その中でも$CO_2$排出量の削減は主要テーマです。私たちは2030年目標として2013年度比46%以上削減を掲げて、推進しております。2023年度においてはトラックからフェリー・鉄道などへ輸送のモーダルシフト、燃料転換、高効率空調設備の導入、太陽光パネルの増設等により、29.5%削減(対2013年度)となりました。今後は、海外の生産拠点を含め、より計画的な$CO_2$排出削減に取り組んでまいります。さらに、製品仕様の環境配慮も強化しております。「HELLO! eco!」という合言葉をもとに、包材のコンパクト化をはじめ「ポケシップ®」という新しい発想の包装やリサイクルPETを採用した薬袋など環境に優しい製品の生産を推進しております。

労働安全面につきましても、毎月の労働安全衛生委員会で現場チェックの継続と場内での労働災害発生ゼロを継続するため、教育・訓練・啓発などを徹底しています。

今後も私たちは従業員が働きやすく、働き甲斐のある職場づくりに努めてまいります。

| 2023年度の現状 | 取り組むべき課題 | 主なステークホルダー | 2024年度の取組み |
|---|---|---|---|
| SAGAグローバルリサーチセンター竣工 | 研究開発及び製造・販売が一体となった機能強化 | 従業員 | 生産部門と研究開発の連携強化 |
| 海外事業展開の進展 | 生産システムのグローバル標準化 | 従業員 | マザー工場としての鳥栖工場機能の拡充、生産部門の連携強化 |
| 不安定な国際関係 | 原材料調達の安定・柔軟性確保 | パートナー、従業員 | 調達方針を踏まえたパートナーとの強固な関係構築 |

### 生　産

国内生産拠点は、GMP※に適合した鳥栖工場(佐賀県)および宇都宮工場(栃木県)の2工場での生産を基盤とし、委託メーカーとも連携して製品の安定供給体制を構築しています。また、安定供給体制の構築とあわせて生産性向上にも取り組んでいます。品質向上を目的としたカイゼン活動を継続的に行うとともに、製造ラインの再構築による生産体制の見直し、工程の改善、稼働率の向上など生産機能全体の効率化を進めています。

さらにIoT技術を活用した生産システムを導入したことにより、生産システムに蓄積されたビッグデータを活用したカイゼン活動を展開し、さらなる生産性の向上を目指しています。

当社は世界各国で医薬品を販売しており、多くを日本からの輸出により供給していますが、より安定した供給体制を構築するため、アメリカ、ブラジル、ベトナムおよびインドネシアに生産拠点を有しています。国内と海外の生産拠点が連携を図り、生産能力を拡大しながら製造の現地化を推進することで、グローバルな生産体制の整備を推進しています。

※Good Manufacturing Practice(適正製造基準)

## 調　達

調達部門では、原材料の品質および安定調達の確保、コスト削減、納期厳守（自然災害時対応）のみならず、サプライチェーンの改善やサプライヤーからの情報収集・社内共有を図っています。当社では商品の企画・研究段階から調達部門と関連部門が連携し原材料に関する議論を行い、安定供給体制の構築を図るとともにお客さまのニーズに速やかに応える商品開発を行っています。

また、グローバル戦略を踏まえ、サプライチェーン上の人権リスクやハラール対応など多くの国の人々が安心して商品を使用できる適切な原材料の選定を行っています。同様に環境面に関しても省資源や廃棄物削減、再生紙の利用率向上など環境に配慮した調達に取り組んでいます。

2021年12月には、サステナビリティ調達の重要性の高まりから、「サステナビリティ調達ガイドライン」として当社の調達基本方針である「サステナビリティ調達基本方針」および「サプライヤーのサステナビリティ調達基準」を制定いたしました。さらに当社は内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し「パートナーシップ構築宣言」を2023年7月26日に公表いたしました。サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築を目指します。

**パートナーシップ構築宣言ポータルサイト**　https://www.biz-partnership.jp/index.html
**サステナビリティ調達ガイドライン**　https://www.hisamitsu.co.jp/sustainability/pdf/supplychain.pdf

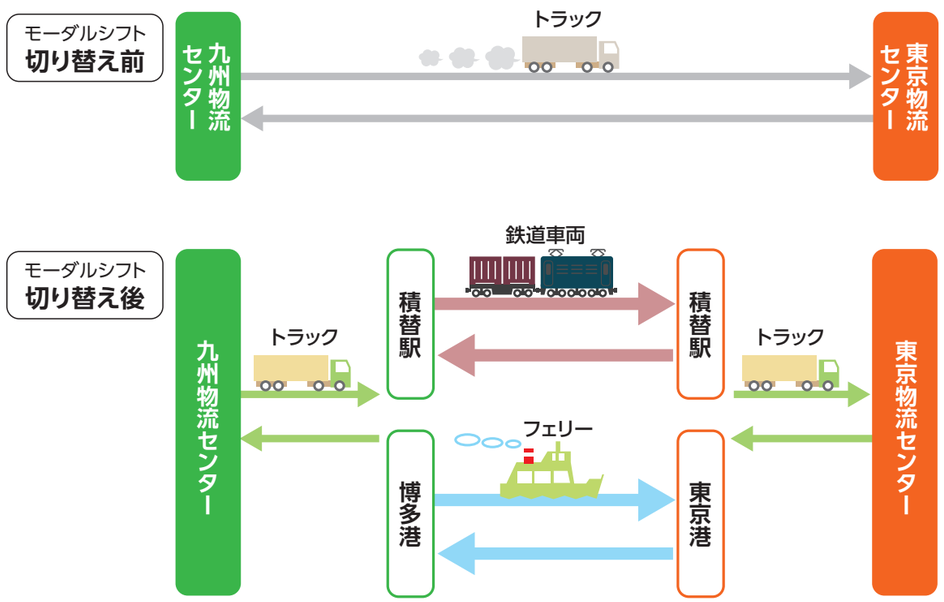
※サステナビリティ調達についてはP.44をご覧ください。

## 物　流

国内物流センターとして、東日本（埼玉県久喜市）、西日本（佐賀県鳥栖市）に加え、2024年4月から関西物流センター（京都府久世郡久御山町）を設置し、医薬品をより安定供給できる物流体制としました。

各センターには管理薬剤師を配置して医薬品の品質管理に努めるとともに、出荷量の情報を工場と共有しています。これにより、多種多様な医薬品を適切に保管・管理し、お客さまへの安定供給を実現しています。また、当社は、商品の多くをトラックで輸送することが主流でしたが、輸送量の多い主要路線では環境負荷の少ない船舶輸送に転換するモーダルシフトを実施しています。今後も継続的なモーダルシフトの拡大や積載効率のアップなどにより、輸送効率の向上に努めていきます。

**主要輸送経路における鉄道車両・船舶へのモーダルシフト**




# 研究開発

新たな研究開発体制のもと、
TDDS(Transdermal Drug Delivery System) 製剤の
開発と環境配慮を踏まえた
育薬を推進します

執行役員
研究開発本部 本部長
寺原　孝明

### 新研究所「SAGAグローバルリサーチセンター」の稼働

2024年2月、SAGAグローバルリサーチセンターが竣工、本格的な稼働が始まりました。これまで国内茨城県つくば市と佐賀県鳥栖市の2拠点に合った研究機能を集約、研究者間の連携と研究開発機能の最大化による開発スピードの向上を目指しています。さらに、近接する久光グループのマザーファクトリーでもある鳥栖工場生産部門との連携強化も重要なミッションの一つとして掲げています。

SAGAグローバルリサーチセンター

共同実験室

Innovation Nexus Office

【概要】
・国内の研究拠点を1拠点に集約、研究開発のスピードアップ
・「共同実験室」を設置、オープンイノベーションを推進
・「ZEB Ready（ゼブ レディ）」認証取得※
　※建物エネルギー消費量を53%削減

| | | | |
|---|---|---|---|
| 建築面積 | 5,660㎡ | 着　工 | 2022年9月28日 |
| 延床面積 | 23,290㎡ | 竣　工 | 2024年2月29日 |

### 新たな研究開発体制の構築

研究開発本部の主要なミッションは、新しい商品を世に出すことと、既存商品の育薬（効能追加、商品改良）です。第7期中期経営方針の達成とさらに久光グループの将来性を確たるものにするため、これまでの研究開発体制をSAGAグローバルリサーチセンターを中心としたグループ研究開発体制とする再構築を進めています。

研究開発体制としては、これまでの研究部門を5つのユニットに組織改編しました。これにより、基礎的な研究、開発、試験など、さまざまなモダリティへの対応を含め、より効率的に推進していきます。

グループのグローバル展開に対しては、SAGAグローバルリサーチセンターを中心に、各国、市場の動向や法規制を踏まえた機動的な開発の推進を図っていきます。

さらに、湘南ヘルスイノベーションパークでの関係者との連携や、オープンイノベーションの推進を進め、知財管理に関してもより戦略的に進める体制としています。

**研究開発を高める5つのユニット**

**研究開発**

- 研究開発本部 フロンティアリサーチユニット
- 研究開発本部 リードリサーチユニット
- 研究開発本部 フォーミュレーションデザインユニット
- 研究開発本部 アナリティカルリサーチユニット
- 研究開発本部 SETT リサーチユニット
  （SETT：SDGs、ESG、Tech Transferの略）

## TDDS技術で『「手当て」の文化を、世界へ。』

TDDSの新しい技術としてマイクロニードルがあります。従来の剤形では実現できなかった即効性と投与時の低侵襲性を併せ持つ新たな薬物送達システムです。マイクロニードル型鎮静剤HP-6050の国内前期第二相試験では、せん妄、制振運動興奮状態、易怒性（いどせい）を呈する患者に対してプラセボ対象二重盲検試験を実施しました。その結果、有効性が確認され、安全性に関しても開発上問題となる副作用は認められませんでした。一方、マイクロニードルの心地よい皮膚刺激感を活かし化粧品への展開も行っています。これら開発品は他社との提携も視野に入れて事業化の準備を進めています。

原発性手掌多汗症治療剤「アポハイド®ローション」、経皮吸収型過活動膀胱治療剤「ネオキシ®テープ」、経皮吸収型アレルギー性鼻炎治療剤「アレサガ®テープ」といった多様な疾病に関連する商品を提供しました。

一方で、「手当て」の思いにあふれるさまざまな商品・サービスの開発も検討しており、健康食品や治療アプリといった新しい領域への挑戦も始めています。

当社は、貼付剤の開発を中心に、医療現場のニーズに基づいた研究開発活動を行っています。

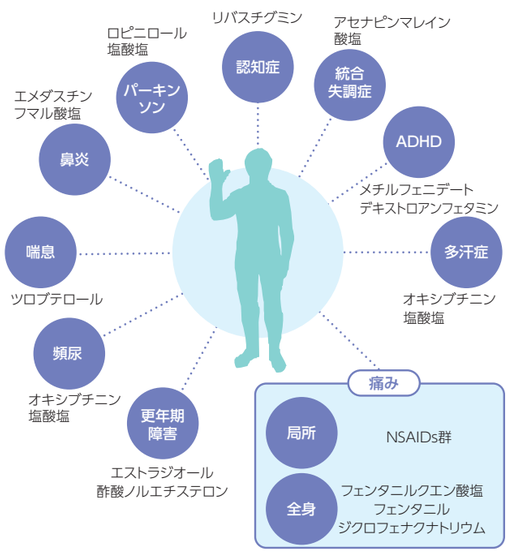
米国の医療用医薬品につきましては、経皮鎮痛消炎剤HP-5000（一般名:ジクロフェナクナトリウム）の変形性膝関節症を適応症とした開発を進めておりましたが、「ジクトル®テープ」の海外展開を加速させるため、同開発品に代えて、新たにHP-3150（一般名:ジクロフェナクナトリウム）を米国で「慢性腰痛症における鎮痛」の適応症にて臨床開発を進めます。経皮吸収型注意欠如・多動症治療剤「XELSTRYM™」（開発コード:d-ATS 、一般名:d-アンフェタミン）は、2022年3月22日に新規承認を取得し、2023年6月5日に米国にて販売を開始しました。

## 研究開発パイプライン

| | ステージ | テーマ名 | 対象 | 剤形 | 対象疾患名 | 次のステップ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 承認 | HARUROPI® PATCH（ハルロピ® テープ） | 亜 | 貼付剤 | パーキンソン病 | 2025年度 発売予定 |
| 2 | フェーズ3準備中 | HP-3150US | 米 | 貼付剤 | 慢性腰痛症 | 2026年度 フェーズ3開始予定 |
| 3 | フェーズ2 | HP-6050 | 日 | マイクロニードル | せん妄、精神運動興奮状態、易怒性 | 2025年度 後期フェーズ2 開始予定 |

2024年10月現在

## 久光製薬TDDSの対象疾患の拡がり




## マイクロニードル技術

**HalDisc®Technology（剣山型マイクロニードル技術）**

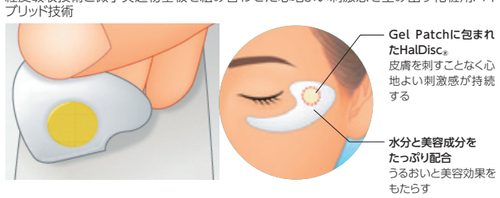
ワクチンなど注射剤として投与されている高分子薬物の投与を実現し、かつ、だれでも簡便に自己投与できる技術

**Sheetify®Technology（シート型マイクロニードル技術）**

久光製薬独自のシート状デバイスで、高用量の経皮投与を実現する技術

**HalDisc beaute®（化粧用マイクロニードル技術）**

経皮吸収技術と微小突起物基板を組み合わせた心地よい刺激感を生み出す化粧用ハイブリッド技術




## 医薬品の開発・改良

### 開　発

久光製薬グループは、世界中の人々の「健康・安全・快適な生活」という根本的な願いに応えるため、TDDS製剤（貼付剤、塗布剤等の外用剤）の研究開発に取り組んでいます。薬物をTDDS製剤にすることにより、「適切な薬物血中濃度を長時間にわたり維持することができる」、「小児や高齢者など嚥下困難な患者さんへの薬物投与が可能になる」、「副作用が発現した場合にも剥がすまたは洗い流すことにより簡単に投与中断ができる」など診療科を問わず、幅広い医療ニーズに応えることができます。研究開発に当たっては、候補薬物の網羅的探索と積極的なアライアンスを推進することで、有用性の高いTDDS製剤の開発に努めています。さらに、高分子薬物やワクチンなど、より幅広い薬物をTDDS化するためのマイクロニードルなど、新規基盤技術を駆使したTDDS製剤の開発によって、医療現場のニーズに合致した医薬品開発を行っています。

### 改　良

医薬品の改良は、「お客さまからのご意見（ニーズ）」、「最新の製造技術」、「研究開発の成果」を主要な観点としてお客さまのQOL向上を目指し目的に合った製剤のサイズ、形状の選定および利用回数の低減などに継続的に取り組んできました。

これまで「つくる側」と「使う側」の視点が中心となっていましたが、久光製薬グループとしてESG推進、SDGsに取り組む中で新たな視点も積極的に検討していくことが重要と考えています。$CO_2$排出量削減や資源循環等への影響改善を目的としたECO商品への改良に積極的に取り組んでいきます。また、研究開発・生産・営業からなる合同プロジェクトにて「製品仕様の標準化」も環境負荷低減の対策の一つとして進めています。加えて、オープンイノベーションの観点から、サプライヤーとの協業を進め、幅広い技術情報を活用しています。

### 開発事例

**「アポハイド®ローション」**

1日1回就寝前に手掌に塗布することで効果を発揮する、日本初の原発性手掌多汗症治療剤です。本剤の有効成分であるオキシブチニン塩酸塩は、エクリン汗腺に発現するムスカリン受容体にオキシブチニンが結合することで抗コリン作用を示し発汗を抑制します。

皮膚科領域
容量:4.5mL

**「ジクトル®テープ」**

ジクロフェナクナトリウム（NSAIDs）を有効成分とする全身性の経皮吸収型持続性疼痛治療剤（テープ剤）です。

疼痛領域　製剤サイズ:70cm²（7cm×10cm）

**「ハルロピ®テープ」**

ロピニロール塩酸塩を有効成分とする全身性の経皮吸収型ドパミン作動性パーキンソン病治療剤（テープ剤）です。

（販売:協和キリン株式会社）

神経内科領域　製剤サイズ:5.33cm²（23.2mm×23.2mm）

## 医薬品開発における倫理的対応について

### 倫理的・科学的な臨床試験の実施

臨床試験に参加される患者さんの人権や安全の確保を図るために、医薬品医療機器等法やGCPを遵守して治験実施計画書を作成するとともに、インフォームド・コンセントを患者さんからいただいています。また、「社内治験審査委員会」を設置し、社外の医学専門委員を交えて試験の倫理的および科学的な妥当性を評価しています。海外での臨床試験においてもICH-GCP※を遵守するとともに、各国の規制要件やガイドラインに従って実施しています。

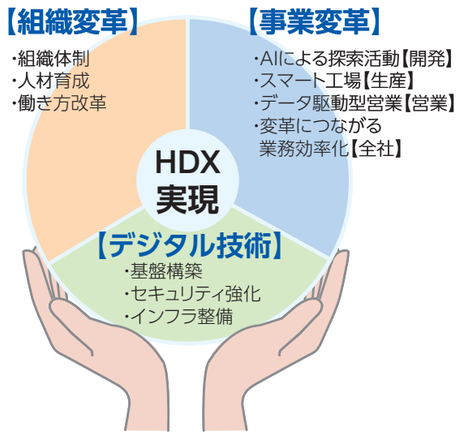
※ ICH-GCP:日米EU医薬品規制調和国際会議（ICH）において合意された、治験・臨床試験の遂行に関する国際的なGCPガイドライン。

# 久光製薬グループのDX推進

## DX基本方針の策定

久光製薬は、2022年9月グループ全体のDXを推進するにあたりDX基本方針を策定しました。

企業使命である『「手当て」の文化を、世界へ。』とデジタル技術を融合し、ステークホルダーの皆さまに対して当社を変革するという想いを込めた基本方針としています。



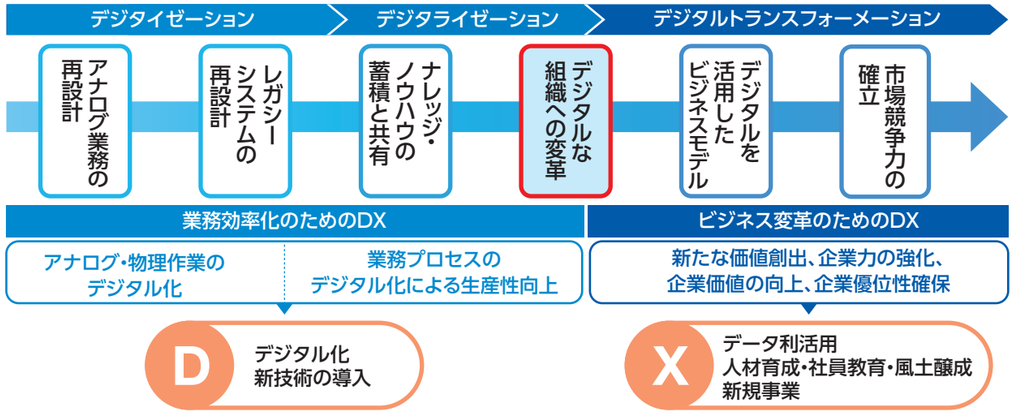

## DX基本方針

**HDX for customer**
**(Hisamitsu Digital Transformation for customer)**

「手当て」の文化とデジタル技術を融合することで、
世界中のお客さまに革新的な商品・サービスをお届けし、
持続可能な社会の実現に貢献する

## DX推進のステップ

デジタルな組織へと変革していくことは、短期的な目標です。その先に、ビジネス変革のためのDXが見えてきます。当社は、まずデジタルな組織への変革を目指します。




## DX認定取得

経営ビジョンおよびビジネスモデル、デジタル技術を活用する戦略やそのための体制や環境整備の方策を公表、サイバーセキュリティ対策を推進するなど「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に対応し、DX推進の準備が整っていると認められた結果、DX認定を取得しました。

DX認定

## DX人材育成

DX人材育成は、
①従業員全体のデジタルリテラシー底上げ
②各部門におけるDXリーダー人材の育成
の2本柱で実施しています。従業員全体のデジタルリテラシー底上げのために、ITパスポート資格取得推奨キャンペーンを開始し、計画を上回る130名以上が合格しています。日頃抱えるデジタルにまつわる素朴な疑問、悩みについてテーマ化し、各テーマにおける課題の解決方法を学ぶHisamitsuDXチャンネルを実施しています。また、DXリーダー育成を目的に「HDX人材養成スクール」を実施しており、計画通り約40名が修了しています。

**DX人材育成の取組み**

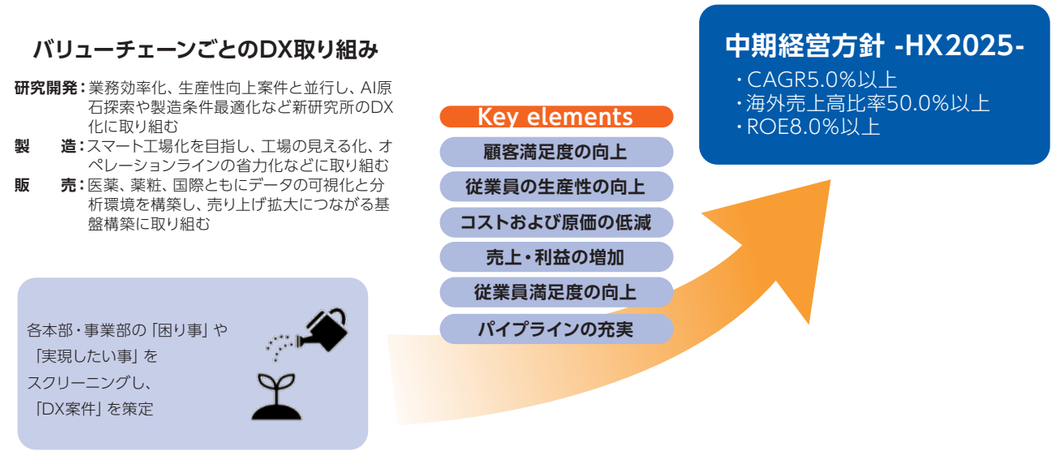
①従業員全体のデジタルリテラシー底上げ
②各部門におけるDXリーダー人材の育成

HDX人材養成スクール実施風景

## DX案件の策定とKey elementsの実現

DXとしての成果を実現するため、各本部・事業部の「困り事」や「実現したい事」から「DX案件」を策定しました。さらに、定期的に「困り事」や「実現したい事」を見直し、更新することにより、新たな「DX案件」を追加しています。また、バリューチェーンごとにDX取り組みの方向性を定め、一貫性をもって推し進めています。

一つひとつのDX案件を形にしていくことで、Key elementsを実現することによりHX2025達成に向けて進んでいます。




## DX推進の取り組みの状況

2022年に「DX推進部」と「DX推進委員会」を設置し、社内外の状況や社内課題の精査、さまざまな技術の情報収集、検討などを進め、久光製薬としてのDXがより具体的なものとなってきています。各部門で定めたDX案件についても包括的にマネジメントしています。DX案件としては、研究開発活動におけるAI活用や生産工程でのカメラ活用などが稼働し、業務効率化が進み、生産性の向上にも寄与しています。また、「エスカップ®」、「ラカルト®」の譲受により、これまでとは異なる販路を確立するために、新たなシステム環境を構築しています。こういった動向も踏まえ、常時DXの取り組みを更新していくことは、今後も重要になると考えています。人材育成では、ITパスポート資格取得推奨キャンペーンやHDX人材養成スクールを通じて、社員のデジタルリテラシーの向上に取り組んでいます。引き続き、全社でDXの取り組みを強化していきます。

# 久光製薬グループのサステナビリティ

久光製薬グループは「世界の人々のQOL向上を目指す」を経営理念と定め、事業活動を通じて、お客さま・社会をはじめとするすべてのステークホルダーの皆さまに対する価値の創造に努めます。価値創造を通じて、すべてのステークホルダーにとってサステナブルを実現することが可能になると考えています。

## 久光製薬グループのサステナビリティ方針

### 「手当て」は、笑顔をつくる。

久光製薬が大事にしていく文化は、「手当て」の文化です。
大切な人に手を添え、「がんばれ」、「元気になって」と、心を込めて癒やす。
「手当て」に込められているのは、相手への思いやりです。
それが「貼る」の原点であり、創業以来大切にしてきた、
いたわりの治療文化です。
「手当て」の文化を世界へ広げることの一つの形は、
「貼る文化」を世界に広めることですが、当社の使命はそこにとどまりません。
「手当て」の思いにあふれていて、お客様の満足にかなうことはサービス、
予防などであってもすべて当社が果たすべき使命です。
思いやりにあふれる「手当て」を通じて、幸せな笑顔づくりに貢献することで、
社会課題の解決と自社グループの成長の好循環の実現を目指します。

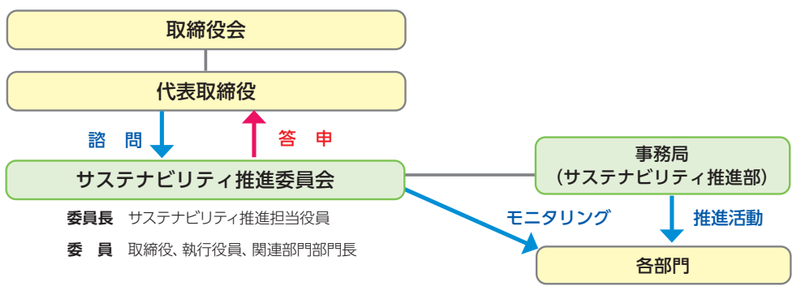
## サステナビリティ推進体制

2021年1月、CSR推進委員会を発展させ、新たにサステナビリティ推進委員会を設置しました。サステナビリティ推進担当役員を委員長として、社内各部署のサステナビリティ推進委員により組織され、企業を取り巻く社会課題や環境の問題、さまざまなステークホルダーからの要請を踏まえ、久光製薬グループのサステナビリティ活動を推進しています。

### 「サステナビリティ推進委員会」

**役　割：** 代表取締役の諮問機関として、サステナビリティに係る基本方針や重要事項等の審議実施
**委員長：** サステナビリティ推進担当役員
**サステナビリティ推進委員：** 取締役をはじめとして執行役員や関連部門の部門長
**スケジュール：** 原則四半期ごとに開催され、その審議内容を定期的に取締役会に報告

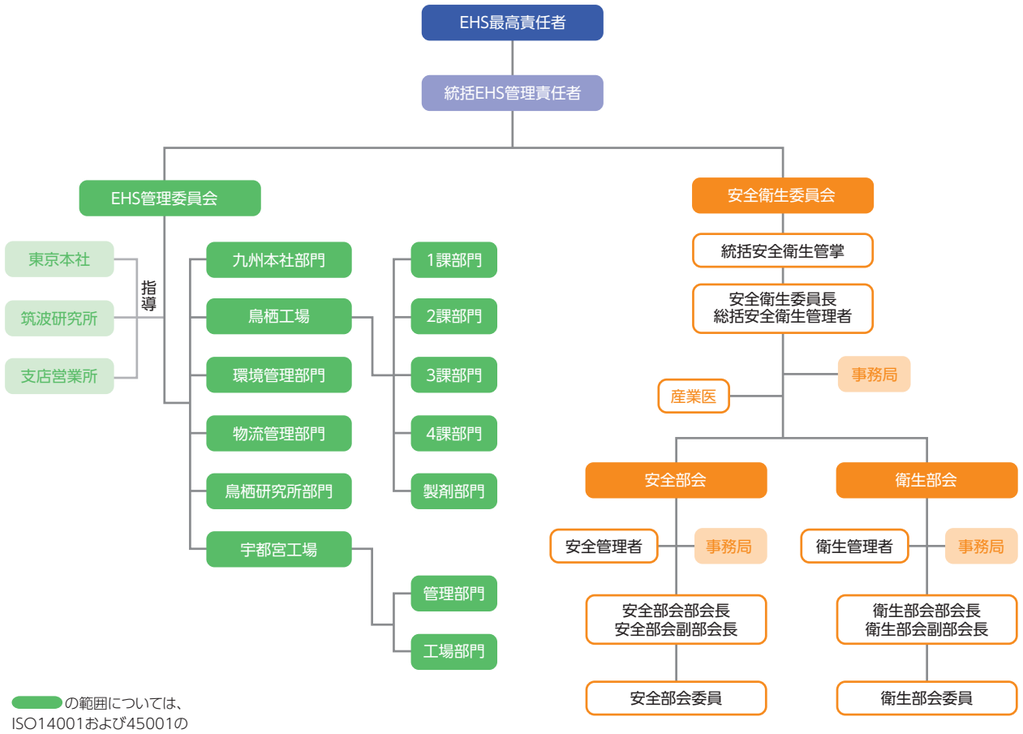
**サステナビリティ推進体制**




## EHSマネジメント体制

久光製薬は、環境と労働安全衛生を管理するために、EHS管理委員会および安全衛生委員会を設置し、これらの委員会を統括管理するため、統括EHS管理責任者を設置しています。定期的に委員会を開催し中期目標設定および実績報告、リスクと機会の抽出、マネジメントシステムの運用等について協議しEHSの効率的な運用に努めています。

**EHSマネジメント体制**




の範囲については、ISO14001および45001の認証範囲となっています。

## EHSの取り組み

### 環境への取り組み

社会的な環境課題である気候変動の緩和やサーキュラーエコノミー（循環型経済）の推進などに対して、当社は、省資源、省エネルギー、廃棄物削減などを単年・中期目標として掲げ、環境保全に取り組んでいます。

### 労働安全衛生への取り組み

・労働災害を未然に防止するために、職場における危険源特定やリスクアセスメントなどによるリスク管理を推進しています。また、従業員への周知と理解を高めるために、継続的な教育を行っています。
・従業員の健康と働きやすい職場環境づくりのために、職場巡視による作業環境の改善や従業員の有休取得の推進を環境と同様に、単年・中期目標を設定し取り組んでいます。

## EHS目標および実績（2023年度）

| EHS方針 | 目的（中期目標）（2024年度） | 単年度目標（2023年度） | 2023年度主な実績 |
|---|---|---|---|
| 省資源 | ① カイゼン活動のテーマによる省資源化を推進する。<br>② 水資源の効率的な使用を推進する。 | ①今期の活動において省資源化に繋がるテーマを1テーマ以上推進する。(目標を達成したテーマの割合80%以上)<br>②水資源の効率的な使用を推進する。 | ①商品のロス低減などの省資源化に繋がる22テーマに従い活動した。<br>②水資源の使用量を調査し、ムダな使用が無いことを確認した。 |
| 省エネルギー | ①九州本社および宇都宮工場のエネルギー原単位を2022年度実績に対して3%以上削減する。<br>②$CO_2$排出量を2013年度の実績に対して35%削減する。<br>③エネルギー効率を向上させる取り組みを推進する。 | ①九州本社および宇都宮工場のエネルギー原単位を2022年度実績に対して1%以上削減する。<br>②$CO_2$排出量を2013年度の実績に対して515.4[t-$CO_2$]削減する。<br>③エネルギー効率を向上させる取り組みを推進する。 | ①九州本社および宇都宮工場のエネルギー原単位は、2022年度実績に対して98.9%と減少した。<br>②$CO_2$排出に関しては、2013年度の実績に対して29.5%削減した。<br>③A-5棟チラー更新、高効率エアコンへの切り替え、照明のLED化を進めた。 |
| 廃棄物削減 | カイゼン活動のロス低減テーマに従い廃棄物を削減する。 | 今期のカイゼン活動のロス低減テーマに従い活動する。 | 工場のロス低減などの廃棄物削減に繋がる15テーマに従い活動した。 |
| グリーン調達 | 環境負荷の小さい原材料、建築資材および設備機器の使用および運送サービスの利用を推進する。 | ①環境負荷の小さい原材料、建築資材および設備機器の使用を推進する。<br>②輸送で発生する$CO_2$排出量の削減を推進する。<br>③原材料の購入については、環境に配慮した購入先の選定を継続する。 | ①事務用品のグリーン購入率90%以上を達成した。<br>②モーダルシフトを継続して実施した。<br>③製造委託先が、環境、および安全衛生に配慮した事業活動を行っているか、調査を実施し、状況を確認した。 |
| 環境・労働安全衛生関連の法規等の遵守と環境汚染予防 | 環境・労働安全衛生に係る法令を遵守するとともに、環境測定データの自主基準違反ゼロを維持する。 | 環境・労働安全衛生に係る法令を遵守するとともに、環境測定データの自主基準違反ゼロを維持する。 | 環境測定データの自主基準違反はゼロであった。 |
| 環境にやさしい商品づくり | ①商品の研究開発過程において、環境影響への評価を行い、環境にやさしい商品づくりを推進する。<br>②環境に配慮した商品仕様設計(HELLO!eco!)を推進する。 | ①商品の研究開発過程において、環境影響（省資源、分別、有害物質の不使用等）への評価を行い、環境にやさしい商品づくりを推進する。<br>②環境に配慮した製品仕様設計(HELLO!eco!)を推進する。 | ①商品の研究開発過程において、アセスメントを2件実施し、環境影響の低減に繋げた。<br>②2品目について、薬袋に使用しているPETをリサイクルPETに変更した。 |
| 地域社会における環境保全活動 | 地域社会における環境保全活動および生物多様性保全を推進する。 | ①地域社会における環境保全活動を実施する。<br>②生物多様性保全を継続する。<br>③久光製薬株式会社ほっとハート倶楽部を通じて環境団体へ寄付する。(5件以上) | ①事業所周辺地域の美化活動の実施および自治体主催の美化活動に参加した。<br>②生物多様性保全活動に、2回参加した。<br>③久光製薬株式会社ほっとハート倶楽部を通じて、環境団体へ寄付を行った。 |
| 環境・安全衛生マネジメントシステムの継続的改善 | EHSマネジメントに関する運用の改善と効率化を推進する。 | ①EHSマネジメントシステムの継続的改善と効率化を推進する。<br>②EHS監査による運用改善を推進する。 | ①目標立案→実行→マネジメントレビュー→是正のマネジメントサイクルを回し、継続的改善と効率化を推進した。<br>②年2回（6月と2月）のEHS監査を実施した。 |
| 労働災害の防止 | 労働災害を防止する為、危険源の特定、リスクアセスメント、リスク管理を推進する。(休業災害4日以上をゼロにする) | ①安全統一ルールに基づいた巡視・作業者へのヒアリングを定期的に実施し、労働災害低減活動を推進する。<br>②危険源の特定とリスクアセスメントを継続して実施し、リスク低減活動を推進する。(リスクアセスメントにおける評価レベルⅣを0にする) | ①リスクアセスメントを年1回実施し、新たに危険源を抽出。安全衛生委員会　安全部会により安全パトロールを実施。リスク低減活動を推進した。<br>②週ごとにローテーションで職場巡視を行い、労働災害低減活動を推進した。 |
| 従業員の健康づくりと安心して働ける職場環境づくりの推進 | 従業員の心身の健康づくりと安心して働ける職場環境づくりを推進する。 | ①職場環境および作業環境の改善を行う。<br>②残業の削減と有休取得の推進を行う。 | ①毎週水曜日にノー残業Dayの社内放送を実施。<br>②連続3日間の休暇取得の管理を実施し、未取得者には取得を促した。 |
| 環境および安全衛生の教育訓練の推進 | 従業員の意識向上のため、環境および安全衛生に関する教育および啓発活動を積極的かつ計画的に実施する。 | ①安全管理および衛生管理に関する教育を計画的に実施する。<br>②環境に関する教育を計画的に実施する。 | 安全管理および衛生管理に関する各10テーマの教育を実施した。災害時の避難や緊急対応の訓練のため、防災訓練を年2回実施し、各職場においても業務に係る緊急事態対応訓練を行った。 |

## 監査

EHSマネジメントシステムが、ISOの要求事項に適合して作成され、かつ適正に運用されていること、関連する法令が遵守されていること、マネジメントシステムが当社の活動に対して有効なパフォーマンスとして効果をもたらしていることを中心に監査を実施しています。

**外部監査**

ISO14001および45001のマネジメントシステムの適正運用については、外部の認証機関が審査しています（年1回実施）。

**内部監査**

ISO14001および45001で定められた社内規定、パフォーマンスに対して自己点検を実施し、システムの適合性や順守状況を確認しています（年2回実施）。



# 環境

久光製薬グループは、全従業員が環境保全の重要性を認識し、環境面からも社会的課題の解決に取り組んでいます。研究開発から生産、販売プロセスが環境に与える影響を評価し、バリューチェーンにおける環境負荷低減(商品輸送におけるモーダルシフト等)に努め、豊かな地球環境の実現を目指しています。今後も積極的に商品や事業を通じた地球温暖化防止への取り組みを推進していきます。

## 久光製薬グループ環境方針

2023年8月に「久光製薬グループ環境方針」を策定しました。経営理念である「世界の人々のQOL向上を目指す」を実現するための基盤である地球環境の保全を経営の重要課題と位置付け、地球社会の一員としてグループ全体で環境経営を推進してまいります。

### 久光製薬グループ環境方針

1. 環境マネジメント体制を構築し、中長期的な環境目標を定めて、環境保全活動を推進します。
2. 事業活動を行う国・地域の環境関連の法令、協定等および自主基準を遵守した環境保全活動を推進します。
3. 省資源・省エネルギーを推進し、温室効果ガスの排出量削減に取り組み、地球温暖化防止に貢献します。
4. 環境に配慮した商品づくりに取り組むとともに、研究・開発・調達・生産・流通・ 販売など全ての事業活動において、環境に配慮した活動に取り組みます。
5. 限りある資源の有効活用、汚染防止、廃棄物の削減および再資源化に努め、生物多様性の保全と循環型社会の形成に貢献します。
6. 「サプライヤーのサステナビリティ調達基準」への理解と遵守を求め、サプライチェーン全体での環境保全活動を推進します。
7. 環境に関する教育・研修、啓発活動を通じて、全従業員の環境保全の意識向上を図ります。
8. 環境に関する情報を積極的に開示するとともに、地域社会における環境保全活動への参画や支援を通じて、ステークホルダーとのコミュニケーションおよび信頼関係の構築を図ります。

## ガバナンス

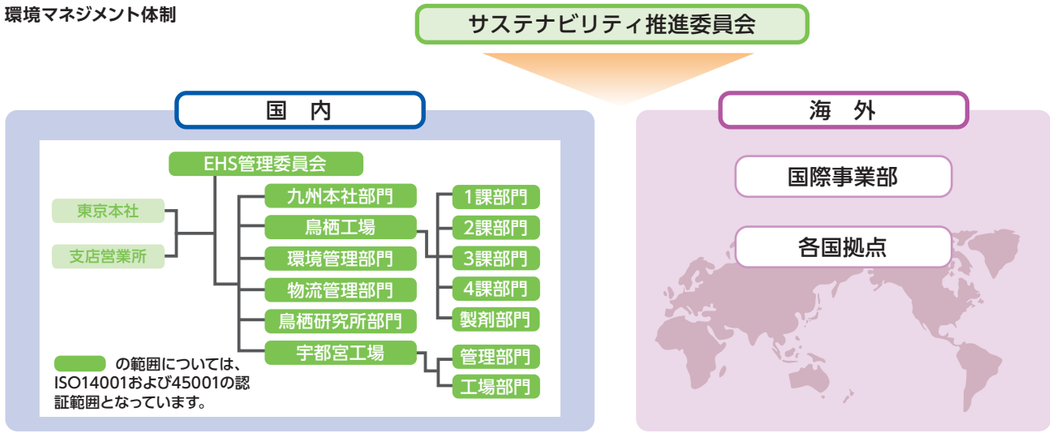
取締役会における環境関連課題の適切な監督を実施するため代表取締役の諮問機関である「サステナビリティ推進委員会」において気候変動をはじめとする環境課題を審議し、取締役会に報告しています。

## 環境マネジメント

国内においては、EHS管理委員会が主体となり、各拠点でのアセスメント・評価を実施してリスク・機会を特定。単年度で目標を設定した取り組み計画を定め、関連施策を推進しています。

海外拠点については、国際事業部による管理のもと、各拠点ごとに各国法規制を踏まえ適切な取り組みを推進しています。

**環境マネジメント体制**




## 環境戦略

環境に関するリスク・機会については、サステナビリティ推進委員会が中心となり、シナリオ分析を行うと共に、短・中期/長期におけるビジネスインパクト(移行リスク、物理的リスクおよび機会についての財務的影響度)および、これらビジネスインパクトへの対応方針や事業戦略について、TCFDの開示フレームも踏まえて検討しました。

気候変動に関しては、炭素税および自然災害等に対してリスクがある一方、環境配慮型製品の需要拡大が機会として確認されました。

| リスク・機会項目 | | 重要度評価 | | 目標 | 対策 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 事業インパクト | 時間軸 | | |
| リスク | 炭素税導入の影響 | スコープ1、2について2013年度比で2030年度46%削減、2050年度実質ゼロ達成のために再生可能エネルギー源への切り替えや空調設備更新でコストが増加する。 | 長期 | エネルギーの安定調達によるレジリエンスの向上 | スコープ1、2について2013年度比で2030年度46%削減、2050年度実質ゼロ達成のため、業種の異なる複数事業者と連携してエネルギーの安定調達によるレジリエンスの向上を進める。 |
| | | 主たる原材料(石油由来)に炭素税が付加され調達コストが増大する。 | 長期 | 調達コストの抑制 | 調達コストを抑制するためにサプライチェーンマネジメントを強化する。 |
| | 気温上昇に伴う原材料への影響 | 原料不足、植物の生育が悪くなるなどし、原料価格が上昇する。 | 長期 | 原料価格に左右されないサプライチェーン確立 | 研究開発段階から原材料調達を見据えた部門横断コミュニケーションにより安定調達を図る。 |
| | 自然災害(サプライチェーンへの影響) | 自然災害の深刻化・増加により主力製品の原料に関わるサプライヤーが被災、輸送網の寸断が頻発することにより主力商品の製品ができずに売上が減少する。 | 中期 | 原材料の安定調達推進 | 原材料の在庫確保や調達先との良好なエンゲージメントを図り、原材料の安定調達を進める。 |
| | 脱炭素技術への対応 | 環境に配慮した商品開発が進まないことにより、消費者のニーズの変化に応えられず、市場シェアが低下し売上が減少する。 | 中期 | 環境配慮型商品の開発推進 | 環境配慮型商品の開発・導入を進める。 |
| 機会 | 環境配慮型商品の需要拡大 | 環境配慮の新商品の開発により、需要が拡大し、売上が増加する。 | 長期 | 環境配慮型商品の開発推進 | 環境配慮型商品の開発・導入を進める。 |
| | レジリエンス | 化石燃料から再生可能エネルギー源へ切り替えることにより、化石燃料の価格上昇によるコストへの影響を回避できる。 | 長期 | 化石燃料の価格上昇におけるコスト削減 | 再生可能エネルギーの導入を図る。 |
| | | 生産設備メーカーと省エネ型設備開発に取り組み、エネルギーコストを低下させることで、レジリエンスを高める。 | 長期 | 既存製造設備の効率化 | 省エネタイプの機器導入を図る。 |

## リスク管理

当社は気候変動を含む環境問題を重要な経営課題として認識しており、「サステナビリティ推進委員会」の中でより詳細に検討しています。具体的にはリスクを識別・評価し、優先順位付けした上で、推進する各部門でサステナビリティ関連問題の取り組みを実行計画に落とし込みます。また、サステナビリティ推進委員会の中では、実行計画のモニタリングも行っています。特定したサステナビリティ関連問題の影響は、サステナビリティ推進委員会より取締役会にて報告・提言することで、サステナビリティ関連問題の影響を全社的なリスク運営に関するマネジメント体制に統合しています。

## 気候変動への対応

### 脱炭素社会への貢献

久光製薬グループは脱炭素社会の実現のため「日本製薬団体連合会の低炭素社会実行計画」に参画し、$CO_2$排出量削減目標を2021年12月に見直しを行い2030年度までに2013年度比で46%削減（スコープ1・2、対象:国内の全拠点)、2050年度までに実質ゼロを目指します。気候変動戦略において業界団体の立場と一貫性を持たせるため、気候変動に関する経済産業省、環境省、厚生労働省などの政府系主催のセミナーや、業界団体主催のセミナー等に参加し情報収集し内容を社内に共有しています。さらに、その内容について、当社の立場・考えに沿っているかを確認しており、また齟齬がある場合は、当社環境管理担当部門で協議したのち、サステナビリティ推進担当役員を委員長としたサステナビリティ推進委員会を通じて調整を図ります。このプロセスを通じて、当社の気候変動戦略と業界団体との活動を一致させています。

2023年度の実績は2013年度比で29.5%削減となりましたが、2030年度目標に向けたさらなる対策や効率的運用で目標に向けて着実に環境負荷低減の活動を継続してまいります。

| 指標 | 目標 | 実績 |
|---|---|---|
| $CO_2$排出量<br>(スコープ1+2) | 2030年度:46%削減(2013年度比)<br>2050年度:実質ゼロ | 久光製薬グループ：34,439t　17.1%(2013年度比)<br>久光製薬単体：22,468t　29.5%(2013年度比) |

### 気候変動関連の2023年度の取組み

気候変動に関する社会課題は、年々その重要性が増しています。久光グループでは、研究開発から生産、販売プロセスが環境に与える影響を評価し、バリューチェーンにおける環境負荷低減にも含め、スコープ1, 2, 3すべての領域において、適切な対応を進め、豊かな地球環境の実現を目指しています。

スコープ1・2に関しては、自社グループ内での管理として、中期的な観点から具体的な計画を策定して施策を導入することに加え、年度ごとにその進捗を確認し、新たなリスク・機会を検討して計画の更新を継続しています。

各生産拠点においては、グループとしての管理が推進できるように共通の管理ツールを前提に投資計画を策定し、取締役会において審議・了承して実施しています。

#### 2023年度の具体的な活動事例

2023年度においては、空調、照明、熱系統の設備更新の導入を図りました。

宇都宮工場には、空調等に利用する冷水製造の熱源として、電気を使用するターボ冷凍機と、蒸気を使用する吸収式冷凍機が設置されています。通常、ターボ冷凍機を中心に運用していますが、主に夏場の蒸気供給余力がある時間帯に、ターボ冷凍機から蒸気吸収式冷凍機へ運転を切り替えることで、電力使用量を削減します。

また、鳥栖工場におけるNAS電池設備に関しては、設備更新が必要となり$CO_2$排出量削減の検討の結果、撤去をしました。これにより、現状の電力供給システムとの関連から電力エネルギー利用の平準化を損なうことなく使用量の削減につなげることができ、電力購買量を889Mwh低減し、$CO_2$換算では361.8t-$CO_2$の削減となりました。

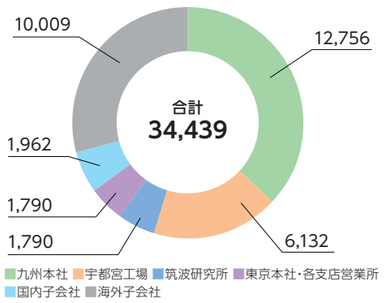
**2023年度主要施策**

| | 鳥栖工場 | 宇都宮工場 | ノーベン | ベトナム | ブラジル |
|---|---|---|---|---|---|
| 空調 | ● | | ● | | |
| 照明 | ● | ● | | | |
| 熱 | ● | ● | | ● | |
| 運輸 | ● | | | | |
| 業務管理 | ● | ● | | | |
| その他 | ● | ● | | | ● |

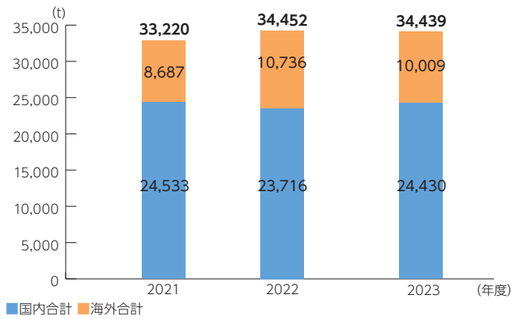
**社内ペーパーレス化への取り組み**

環境負荷低減を目的に紙の使用は最低限とし、IT(電子化)を活用することで会社全体でペーパーレスに取り組んでいます。
その結果として、2023年度は2019年度比で金額ベースで約69%、枚数ベースで約46%の削減となりました。
今後も継続してペーパーレス化を推進していきます。

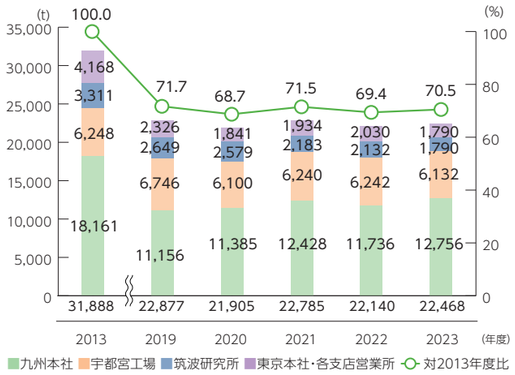
### 久光製薬グループ$CO_2$排出量（スコープ1+2）
(t-$CO_2$)



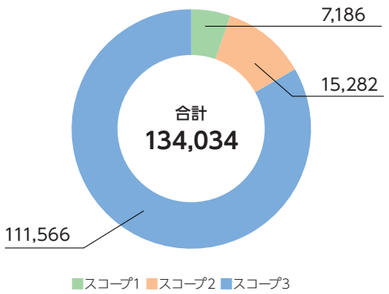

### 久光製薬グループ$CO_2$排出量推移



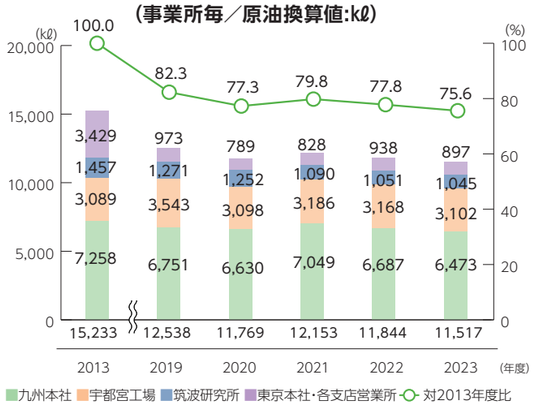

### 久光製薬単体$CO_2$排出量推移（事業所毎）



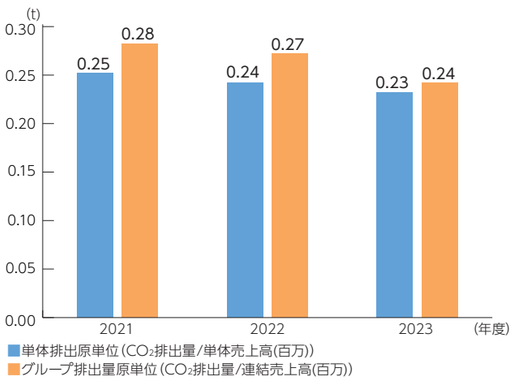

### 久光製薬単体$CO_2$排出量（スコープ別）
(t-$CO_2$)




### 久光製薬単体エネルギー使用量推移（事業所毎／原油換算値:kℓ）




### 久光製薬グループ$CO_2$排出量売上原単位推移




## 水資源管理

事業活動を行う上で水資源は必要不可欠なものであり、限りある水資源を有効に活用し、環境負荷を低減することは重要であると考えています。水の取水量ならびに排水量を適切に管理することで、水資源の保全を推進しています。

### 水リスクへの対応

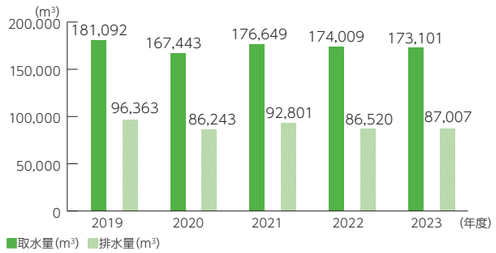
久光製薬グループでは、国内外の生産拠点および研究開発拠点を対象に世界的な水リスク評価ツールであるWRI Aqueduct※を用いて、水不足の指標である水ストレスの評価を行いました。その結果、水ストレスが「High（高い）」または「Extremely high（非常に高い）」に該当する拠点がないことを確認しました。（2024年8月時点）

また、現地において水不足に起因する取水制限や問題が発生していないことから、緊急性の高い水不足リスクはないと評価しています。

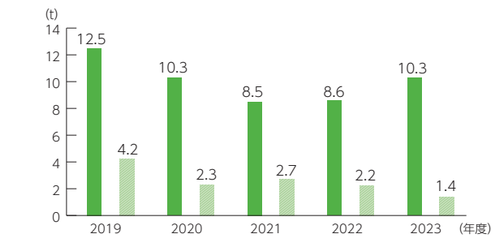
今後も継続して水リスクの把握を行うとともに、水資源の効率的な使用、水の使用量削減に取り組んでいきます。

※世界資源研究所（WRI）が提供する水リスクを評価するツール
Aqueduct | World Resources Institute (wri.org)　（外部リンク）

■ 取水量および排水量




■ 水質汚濁物質の排出量（BOD※1・SS※2）




※1 BOD：(Biochemical Oxygen Demand=生物学的酸素要求量)
※2 SS：(Suspended Solid=浮遊物質量)

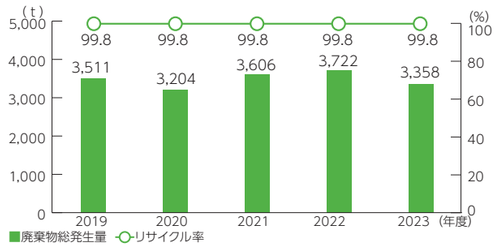
### WRI Aqueductによる水ストレス評価

| 水ストレスレベル | 拠点名 |
|---|---|
| Low（<10%） | 久光ブラジル |
| Low - medium（10 - 20%） | 鳥栖工場、SAGAグローバルリサーチセンター、Noven、久光ベトナム、久光インドネシア |
| Medium - high（20 - 40%） | 宇都宮工場 |
| High（40 - 80%） | 該当なし |
| Extremely high（>80%） | 該当なし |

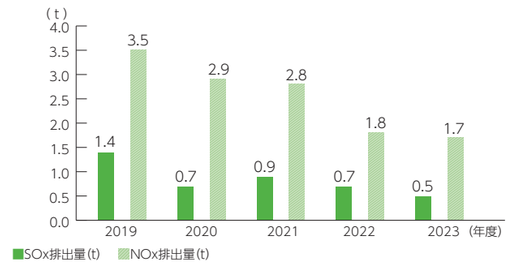
## 資源循環

限りある資源の有効活用は事業運営に当たって十分な配慮が必要だと考えています。資源投入量の削減や廃棄物のリサイクル、再生可能原材料の利用を進めるとともに、汚染軽減や化学物質の適正管理に努めています。

■ 廃棄物総発生量とリサイクル率




■ 大気汚染物質の排出量（SOx・NOx）




## 生物多様性

当社の製品については、一部の原材料で天然資源由来のものを使用しています。持続可能な原材料調達の観点からも生物多様性をはじめとする生態系の保全も重要なものと考えています。

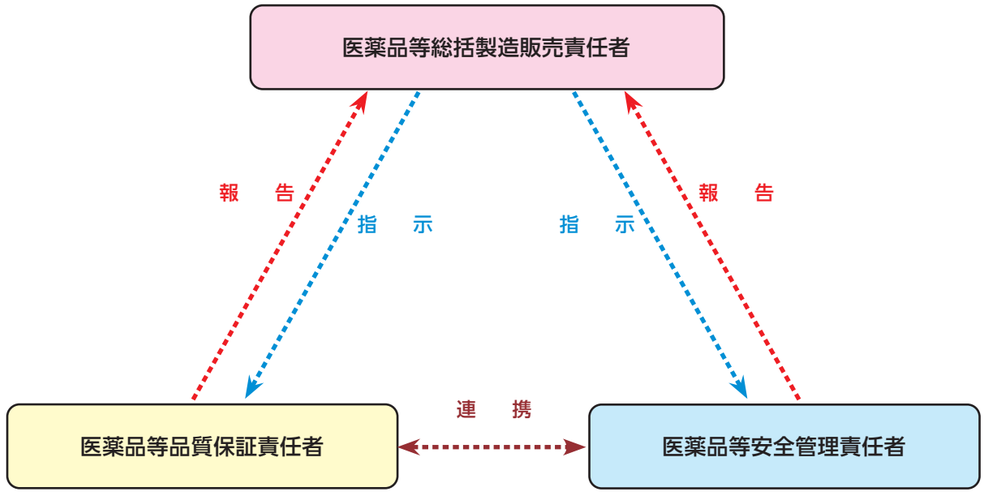
# 社会

## お客さまとのかかわり

久光製薬グループは「サロンパス®」の開発以来、お客さまのニーズにすみやかに対応し、商品開発・改良を続けてきたことと同時に、この貼付剤技術をはじめとしたTDDSの技術に磨きをかけ、医療用医薬品、一般用医薬品、スキンケア商品などさまざまな商品を生みだしてきました。今後は貼付剤による「貼る文化」を世界に広めることにとどまらず、「手当て」の文化を世界へ広げ、お客さまのニーズに即した商品をスピーディにお届けできるよう、国内外で研究開発を行います。「手当て」の思いにあふれた商品により「世界の人々のQOL向上を目指す」ことを常に考え、より効果的で安全性の高い商品・サービスを世界中に提供していきます。

### 商品の信頼性保証の取り組み

医薬品は生命に関わる商品であることから、その信頼性を確保するために研究・開発段階ではGLP※1やGCP※2、製造段階ではGMP※3、販売後はGPSP※4やGVP※5など厳しい管理基準が設けられています。当社の信頼性保証本部は、商品開発の各段階における管理基準を中心に厳正に監査し、商品のライフサイクル全体をカバーする信頼性保証体制で最終的に商品の信頼性を確保しています。さらに当社のグローバル化に伴い、各国の最新の規制やガイドラインに対応するとともに、リスクアセスメントの範囲を拡大し、監査体制の強化を図っています。




※1 GLP：Good Laboratory Practice 医薬品の安全性に関する非臨床試験の実施の基準。
※2 GCP：Good Clinical Practice 医薬品の臨床試験の実施の基準。
※3 GMP：Good Manufacturing Practice 医薬品及び医薬部外品の製造管理及び品質管理の基準。
※4 GPSP：Good Post-marketing Study Practice 医薬品の製造販売後の調査及び試験の実施の基準。
※5 GVP：Good Vigilance Practice 医薬品、医薬部外品、化粧品、医療機器及び再生医療等製品の製造販売後安全管理の基準。

### 動物福祉への倫理的配慮

久光製薬では動物福祉の精神を徹底し、動物福祉へ配慮した適正な動物実験が実施されるよう「動物の愛護及び管理に関する法律」に準拠した「動物実験指針」を制定しています。薬の有効性や安全性を確認する動物実験を行う場合、すべての実験を「動物実験委員会」で審査することを制度化しており、3Rの理念（Replacement:代替法の選択、Reduction:動物数の削減、Refinement:苦痛の軽減）のもと研究を進めています。動物実験の実施体制については、定期的な自己点検に加えて、第三者機関による審査を受け、動物実験実施施設認定を取得しています。今後、SAGAグローバルリサーチセンターにおいても動物実験実施施設認定を取得予定です。

### ハラール※対応

久光製薬は、インドネシア、マレーシアなど、多くのイスラム教徒が住む国や地域に事業を展開しています。

子会社の久光インドネシアでは、インドネシアでのハラールガイドラインに準拠し、イスラム教徒の人々が安心して当社の商品を使用することができるように、社内にハラール対応チームを設置し、宗教や地域の生活に配慮した商品づくりを推進しています。

※ハラール:イスラム法において合法なもののこと

### 営業／マーケティング／サービスによる取り組み

営業／マーケティング／サービスでは、医療関係者・患者さんに安心して医薬品をお使いいただけるよう、有効性・安全性などに関する情報を提供・収集し、医薬品の適正使用の推進に努めています。また、MRが収集した医療関係者からの要望などを関連部署と共有することで、商品のさらなる改善につなげるとともに、一般用医薬品事業では商品の優れた点を消費者に直接伝えるためにサンプリングを行う「実宣活動」なども推進しています。

医療現場の患者さんだけでなく、世界中の人々の健康の維持・増進に貢献しています。

ドラッグストアなどへの営業

適正使用を促す情報提供活動

さが桜マラソンでのサンプル配布

# 従業員とのかかわり

企業使命である『「手当て」の文化を、世界へ。』を具現化するためには、すべての従業員が仕事を通じて何ができるのか、何を実現したいのかを自ら考え、行動すること(=仕事の自分事(じぶんごと)化)が必要と考えています。

そのために、一人ひとりが仕事とプライベートの調和をとり、豊かな人生を築くことが重要であるとの認識の下、従業員の成長機会の創出と働きやすい職場づくりを通じて、働きがいを高め、従業員の自律したキャリア実現と社会課題の解決、および当社グループの成長の好循環を実現していきます。

## 人材戦略

### 人材確保

社内環境の変化や、多様な働き方の進展による流動性の高まりへの対応を課題として、新卒、中途を問わず「ダイバーシティ」、「グローバル」、「ジョブ」をキーワードに採用活動を展開し、社内においても働き方の継続的な見直しを実施していきます。

### 人材育成方針

経営戦略の実現のためには、「手当て」の文化をいかに世界の人々に広めることができるか、どれだけアイディアを生み出すことができるかが重要です。そのためには、お客さまの声を聞き、具体的な解決策を提示しトライする人材、課題を自分事(じぶんごと)として捉える人材が必要であることから、「相手をいたわることのできる人材の育成」、「仕事が自分事となった人材の育成」を人材戦略の基本としています。さらに、事業展開やサプライチェーンのグローバル化の進展を踏まえ、グローバルのフィールドで知識・経験・スキルを積み重ね、今まで乗り越えられなかった壁を乗り越えていくことに挑戦する組織づくりに取り組みます。

*人材育成にあたっての課題と方向性*

経営戦略に基づく人材育成方針と当社の現状から、以下の点を重要課題と認識しています。

① Expand（拡大する）

「サロンパス®」をはじめとする当社商品の海外展開を進めるにあたり、グローバルで活躍したいと考える次世代リーダー人材の発掘・育成。

② Exceed（壁を超える）

当社が持続的に成長するためには、多様な人材の獲得と活躍、自ら課題解決に向けて動き出すことが不可欠であり、従業員一人ひとりの働きがいを高めるための基盤整備。

③ Enhance（強化する）

当社の事業活動全般において「手当て」の思いをカタチにする組織風土の醸成、専門技術(研究開発、製造、販売)を有する人材、デジタル利活用を通じた価値最大化を企画・推進する人材の確保・育成。

| 求める人材像 |
|---|
| ■新たなことにチャレンジすることが好き<br>■当社の想いに共感し、やり遂げる<br>■グローバルに活躍したい |

| | 期待する発揮行動 | 発揮された行動による効用 |
|---|---|---|
| 価値創出 | 世界の人々が求める「手当て」の思いにあふれる商品・サービスとは何かを常に問い続ける | 必要な知識・経験・スキルを主体的に身に付ける |
| キャリア自律 | 仕事を通じて何ができるのか、何を実現したいのかを自ら考え、行動する | 自己実現に向けての挑戦が成長実感を高める |
| 組織共創 | 意欲あふれる人材がチーム一丸となって社会課題の解決に取り組む | 世界の人々・従業員・会社それぞれに成果が還元される |

*育成に関する主な取り組み*

組織文化の醸成、従業員個々の視点、組織体制としての視点などから様々な育成機会の提供を図っています。

**□組織文化を醸成するための活動**

「手当て」の文化を世界に広めるための象徴的な活動として、各種スポーツイベント等の場で、薬剤師の立ち合いの下、従業員が当社商品(試供品)を直接お客さまに手渡し、使用していただき、商品の良さを伝える活動をグループ全社で取り組んでいます。直接お客さまと触れ合い、声を聞くことができる人材育成の貴重な場として、今後も継続していきます。

**□自己申告制度・社内公募制度**

従業員は毎年、キャリアプランや異動配置、会社に理解してもらいたいことなど自らの意思を自己申告として表明しています。また、社員の意欲・熱意を掘り起こし、当社が対応すべき課題解決につなげるために、海外事業部門などを対象とした社内公募を定期的に実施しています。

**□社内ベンチャー制度**

従業員自らが「手当て」の思いを新たな事業として企画立案し、事業化実現と組織風土醸成のために実施しています。既存事業にとらわれない自由な発想を尊重し、従業員と会社双方の成長機会の創出に努めています。

**□専門知識の習得機会の創出**

自らが専門知識を身に付け、社会課題・経営課題を解決していく基盤整備に向けての取り組みとして、ITパスポートや語学試験の受検費用負担や、事業運営に必要な職務を担う者への職務手当支給拡充、自己学習支援の仕組みの更なる充実を図っています。

**□グローバル人材の育成**

新規市場へのチャレンジや既存市場における競争力強化による優位性を確保するためには、グローバルのフィールドで知識・経験・スキルを積み重ねていくことが重要です。そこで、語学研修や異文化コミュニケーション、マネジメントスキルなどの習得・向上を目指した研修のほか、国内・海外各社から選抜された意欲ある従業員に対して課題解決方法を学ぶ機会を提供しています。

**□階層別研修**

● *管理職研修*

働きやすい職場づくり、従業員の成長実感を高めるために、ハラスメント研修や評価者研修を定期的に実施しています。

**□選抜研修**

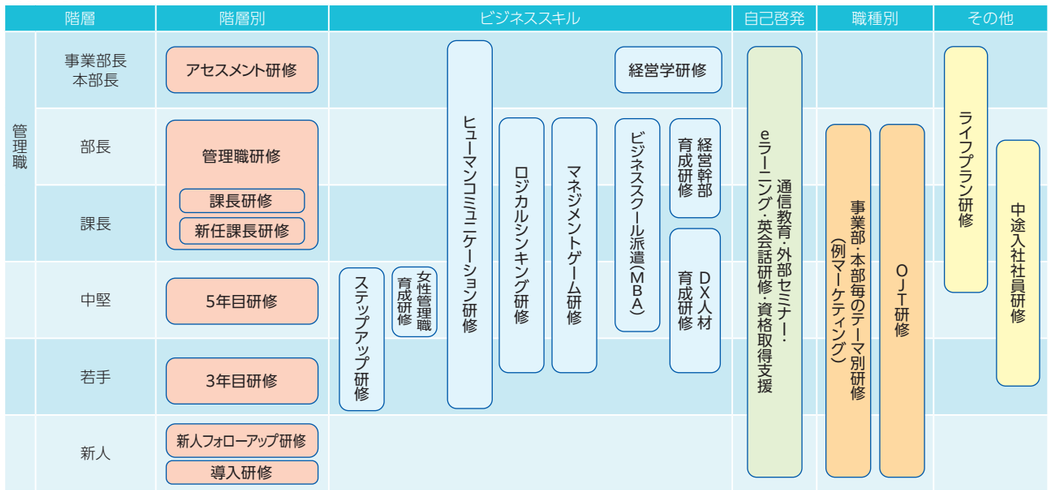
● *ステップアップ研修*

次期管理職が見込まれる社員を対象に、リーダーシップを発揮することを通じて、チームビルディングを体感し、次世代リーダーとしての自覚を促しています。

● *留学制度*

国内ビジネススクールや海外留学を通じて、グローバルかつ多面的な視点を養い、環境変化に対して柔軟な発想のもと、課題解決につなげることを期待しています。

### 研修制度



*評価制度*

**□業績に連動した評価体制**

従業員一人ひとりが仕事を自分事化し、目標達成意欲を高め、処遇に還元する好循環を実現するために、グループ全社の業績、部門ごとの業績を反映する業績評価賞与を導入し、成長実感と組織の一体感を高めるように努めています。

**□個々の行動と成果に報いる評価**

会社の成長は、個々の行動の積み重ねの結果であり、日々の仕事への意欲の向上と自己成長を図るため、個人の成長度（行動管理）と会社に対する貢献度（目標管理）の2つの観点から、個々の活動を評価しています。

行動管理については上司との面談を通じて、毎年「高い成果を生み出すための行動を安定して発揮しているか」を確認しています。

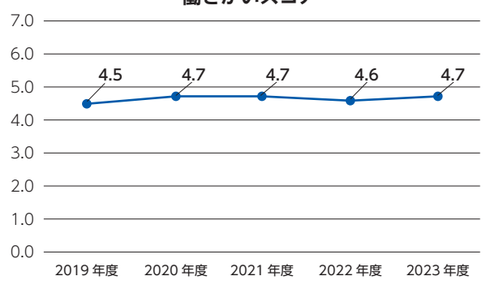
また、目標管理についても評価期間のはじめに上司との面談をもとに目標を設定しています。期間終了後には、まず自己評価を行い、上司との面談を通じて目標達成の度合いや今後の取り組みについて話し合い、さらなる成果の向上を目指します。

これらの評価は従業員の処遇に反映され、最終結果を従業員にフィードバックすることで、仕事に対する達成感につなげています。

### 働きがいを高めるために

組織の強みと課題を明らかにすることを目的としてモラールサーベイを毎年実施しており、従業員の声をマネジメントや研修、職場環境の改善につなげることで、働き続けられる、働きやすい職場環境づくりを推進しています。

**働きがいスコア**




※ 働きがいスコアは、毎年実施するサーベイのうち、働きがいに関連する項目の平均スコアのことで、肯定的な回答の上限値は7.0。

## 社内環境整備方針

事業活動を通じて個々の能力が発揮され、自己実現を図るためには、個性を尊重し、多様な人材の活用を促進することが、環境変化に迅速に適応できる組織づくりにつながるものと考えています。そのために、働きやすさの向上、限られた時間内で業務遂行する取り組み、DE&Iの浸透などを通じて、働きがいを高めるための基盤整備に取り組んでいます。

*ダイバーシティの推進*

管理職研修や階層別研修などの場で両立支援や多様な人材活用の重要性について啓発し、ダイバーシティへの理解を深めています。

**□女性活躍の推進**

当社の管理職に占める女性従業員の割合は7.8%（2023年度）であり、その要因として周りにロールモデルがいないことや、仕事と家庭の両立への不安などが挙げられます。取り組むべき重要な課題の一つと捉え、女性自身も自らを見つめ直すべく、次期管理職候補者に対してHWL（Hisamitsu Women's Leadership）研修を実施し、職場での行動変容を促しています。

**□シニア人材の活躍**

様々な経営課題を解決するために、高度な専門知識や技術を持つシニア人材の活躍ニーズは年々高まっています。蓄積した経験・スキルを活用して、定年後も後進の育成とともに経営課題の解決に意欲的に取り組む従業員は増え、活躍の場を広げています。

**□キャリア・リターン制度**

育児や介護等のライフイベントや自己のキャリアアップのために当社を退職した従業員が、社外での経験を重ねた後、再度入社することができるように2023年8月に制度を整備し、多様な人材の活躍機会の創出のほか、多様性への理解を深める契機の一つとしています。

*限られた時間で成果をあげていくために*

従業員一人ひとりに、仕事を含めた生活全体を充実させてほしいとの考えの下、定時退社を促す「家族団らん・自己啓発の日」（毎週水曜日）に加えて、会社の生産性を高めるために業務プロセスの見直しを促進することを目的に、定時退社月間を設定し、取り組みを進めているところです。業務を見直す、助け合う、組織を超えて協力する、などアイディアを抽出し、自ら改善行動につなげることを期待しています。

*在宅勤務・時差勤務*

働き方の選択肢の一つとして在宅勤務制度を2021年3月に導入し、従業員が自身の役割を果たすために効果的な働き方のベストミックスを考え実践しています。また、業務の都合に応じて、時差勤務（始業時刻の繰り上げ・繰り下げ）を合わせて活用しています。

*休暇の取得促進*

年次有給休暇を取得しやすい風土づくりの一環として、従業員が自身を支えてくれるご家族やご両親へ感謝するために、従業員の誕生月およびその半年後に取得する「家族の絆を深める日」や、心身のリフレッシュと次への活力を生み出すことを目的として連続3日以上の取得を推奨する「WAKUWAKU連続休暇」を制定しています。

その他、従業員およびその家族の病気療養や介護等、不測の事態が生じた場合においても、安心して働くことができる年次有給休暇の積立制度や時間単位での活用も合わせて整備し、個々の事情に対応しています。

### 従業員データ

（各年度2月末時点）

| 制度名 | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 従業員数 | 男性 | 1,130人 | 1,119人 | 1,070人 | 1,042人 |
| | 女性 | 453人 | 468人 | 451人 | 464人 |
| | 男女計 | 1,583人 | 1,587人 | 1,521人 | 1,506人 |
| 女性管理職比率 各年度3月末時点 | | 6.3% | 7.1% | 7.9% | 7.8% |
| 育児休業取得者数 | | 39人 | 39人 | 66人 | 48人 |
| 男性育児休業取得率 | | 0% | 24% | 50% | 42% |
| 高年齢者雇用率 | | 3.00% | 3.18% | 3.29% | 4.56% |
| 障がい者雇用率 | | 1.94% | 1.99% | 1.95% | 2.31% |
| 年次有給休暇取得率 | | 60.2% | 60.6% | 72.1% | 71.7% |
| 男女賃金差異 | 正規従業員 | – | – | 76.1% | 74.3% |
| | パート・有期従業員 | – | – | 92.6% | 90.0% |
| | 全従業員 | – | – | 75.7% | 74.5% |

### ライフイベントに関する制度

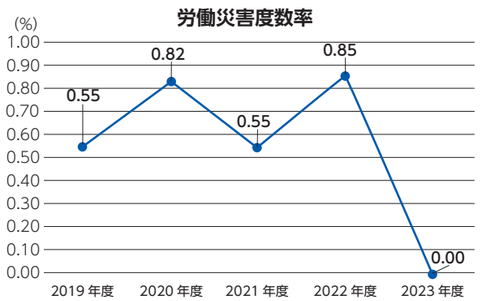
| 制度名 | | 内容 |
|---|---|---|
| 結婚 | 結婚時勤務地申請制度 | 結婚時に配偶者との同居が可能となるような勤務地の希望を申請できる制度 |
| 出産・育児 | 育児休業 | 産後休業後、子が1歳6か月に達するまで、または1歳に達した後の4月末までのうち、いずれか長い期間（ただし事情により最長2歳まで）休業できる制度 |
| | マタニティ休暇制度 | 産前休業に入る前までの間、体調管理のための休暇を取得できる制度 |
| | 保育料サポート制度 | 認可外保育所に入所している子が3歳になるまで、保育料の一部を補助する制度 |
| | 育児短時間勤務制度 | 子が小学校3年生を終了するまでの間、一日最大2時間、勤務時間を短縮できる制度 |
| | 子の看護休暇 | 小学校に就学するまでの子を持つ従業員が、子の疾病看護のために休暇を取得できる制度 |
| 介護 | 介護休業 | 通算93日の範囲で、回数制限なく休業できる制度 |
| | 介護短時間勤務制度 | 利用開始から3年の範囲で、1日最大2時間、勤務時間を短縮できる制度 |
| | 介護休暇 | 要介護状態にある家族を介護する従業員が、介護や通院付き添いなどで休暇を取得できる制度 |
| 雇用 | 定年後再雇用制度 | 65歳を上限に、定年に達した従業員を再雇用する制度 |
| | キャリア・リターン制度 | 育児や介護等のライフイベントや自己のキャリアアップのために当社を退職した従業員が、社外での経験を重ねた後、再度入社することができる制度 |
| 生活 | 災害復旧資金及び疾病治療資金貸付制度 | 居住する家屋または家財道具に被害が生じた場合、また本人を含む従業員家族に傷病が生じた場合、復旧あるいは治療資金を貸し付ける制度 |
| | ボランティア休暇 | ボランティア活動のための休暇制度 |
| 財形 | 持ち家援助制度 | 新規に持ち家を取得する従業員に、その費用を援助する制度 |
| | 従業員持株会 | 従業員の資産形成支援として、毎月の給与から自社株式を購入する制度（購入資金に対して、奨励金の援助あり） |
| | ライフプラン支援制度 | 将来に向けての資産形成として、自らの選択により資産運用を促す企業型確定拠出年金（DC）制度 |
| 社会貢献 | 久光製薬株式会社ほっとハート倶楽部 | 会員従業員と会社からの拠出金を運営資金として、社会貢献団体を支援 |

*労働安全衛生等*

**□労働安全衛生への取り組み**

労働災害を未然に防止するために、職場における危険源特定やリスクアセスメントなどによるリスク管理を推進しています。また、従業員への周知と理解を高めるために、継続的な教育を行っています。

また、従業員の健康と働きやすい職場環境づくりのために、職場巡視による作業環境の改善や従業員の休暇取得の推進を環境目標と同様に、単年・中期目標を設定し取り組んでいます。




**□人間ドックの受診勧奨**

定期健康診断以外で、人間ドックや脳検診を希望する従業員に対して、会社で一部受診費用負担を行い、早期発見・早期予防の一助としています。

**□久光製薬クラブ**

福利厚生活動の一環として「久光製薬クラブ」を運営しており、使用する設備の提供や資金面での支援を行っています。当クラブは、全国にスポーツ系・文化系の100を超えるクラブが活動しており、従業員が共通の趣味を通じ、年齢や部門を超えて交流を深めています。また、年間行事として体育行事および社員旅行を実施し、従業員の健康増進およびコミュニケーションの活性化に取り組んでいます。

**従業員関連の主要指標**

| 指　標 | 目標（2025年度）<br>※⑤⑥は2028年度 | 実績（2023年度） |
|---|---|---|
| ①年次有給休暇取得率 | 80.0% | 71.7% |
| ②自己申告書提出率 ※1 | 100.0% | 98.3% |
| ③働きがいスコア | 5.0 | 4.7 |
| ④自己研鑽実施率 ※2 | 50.0% | 20.0% |
| ⑤女性管理職比率 | 15.0% | 7.8% |
| ⑥入社9～11年目の女性社員の継続雇用割合 ※3 | 50.0% | 51.4% |

※1 自己申告書提出率は、今後のキャリアプランや異動配置についての希望、会社に理解してもらいたいことなど、自らの意思を表明するための申告書の提出率。
※2 自己研鑽実施率は、リスキリング等に取り組んでいる従業員の割合とし、当社自己啓発援助制度の利用者数、ITパスポート受検者数、TOEIC受検者数などを含む。
※3 継続雇用割合は、毎年人数が変動することを踏まえ、仕事と家庭を両立する従業員をはじめとした多様な人材が活躍し続ける組織づくりのための安定的目標としている。



## 人権

久光製薬は、さまざまな地域や国の法令を遵守するとともに、人権を尊重し、社会に貢献する事業活動を行うことを責務と認識しています。人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施し、世界の人々の人権の尊重に努め、持続可能な社会の発展と地球の持続可能性に貢献します。

### 久光製薬グループ 人権方針

久光製薬は、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、2018年3月に「久光製薬 人権方針」を制定し、2024年6月には「久光製薬グループ 人権方針」に改定しました。

改訂にあたっては、国際連合の「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」）や、労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」における中核的労働基準に加え、世界医師会の「ヘルシンキ宣言」など（以下総称して「国際的な人権の原則」）に謳われる人権について改めて理解を深め、尊重することに努めました。

久光製薬グループは、医薬品などの創製・育薬・製造・販売を通じて「世界の人々のQOL（クオリティ・オブ・ライフ:生活の質）向上を目指す」を経営理念とし、『「手当て」の文化を、世界へ。』を企業使命と定め、貼付剤に留まらず、様々な商品・サービスを通じて世界中の人々へ思いやりに溢れた「手当て」の文化を広げる活動を積極的に展開しています。

当社グループの全ての事業活動におけるバリューチェーンにおいて人権を尊重することは当社の経営理念と合致するものであり、グループ各社、取引先など関係者とともに取り組みを進めていきます。

■ 久光製薬グループ 人権方針
https://www.hisamitsu.co.jp/company/pdf/Human_rights_Policy.pdf

### 英国現代奴隷法への対応

英国現代奴隷法ステートメントを当社WEBサイトに開示しています。

久光製薬は、事業およびサプライチェーンにおける奴隷労働や人身取引の防止を含む、国際的に認められた人権の尊重に努めます。

■ 英国現代奴隷法ステートメント
https://www.hisamitsu.co.jp/company/pdf/Statement.pdf

### サステナビリティ調達について

2021年度から、当社国内工場での製造品における一次サプライヤーおよび二次サプライヤーに対して、人権と労働、安全衛生、環境、コンプライアンスについての現状把握およびリスク評価のために、Web形式のSAQ（自己チェックシート）を毎年実施しています。また、2022年度には久光インドネシアでも工場製造品における一次サプライヤーおよび二次サプライヤーに対するSAQを開始。2023年度にはベトナム、アメリカ、ブラジルの工場製造品に関しての一次サプライヤーおよび二次サプライヤーに対するSAQも開始し、全ての工場製造品を対象としたSAQを実施しています。今後も継続してサプライヤーに対する人権リスクの評価を行います。

**人権尊重の取り組み**

| | |
|---|---|
| 人権デュー・ディリジェンス | 当社グループは、事業活動に関連する人権への負の影響を特定し、これを防止または軽減するために、人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施します。 |
| ステークホルダーとの対話・協議 | 当社グループは、関連するステークホルダーとの対話と協議を通じて、人権課題の特定および人権尊重の取り組みを推進します。 |
| 教育・研修 | 当社グループは、本方針が理解され効果的に実施されるよう、全ての役員・ 従業員に対して適切な教育と研修を行います。 |
| 救済 | 当社グループが人権に対する負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかとなった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。 |
| 情報開示 | 当社グループは、人権尊重の取り組みについて、ウェブサイト等に適切に情報開示します。 |
| 適用法令 | 当社グループは、事業活動を行う各国・地域で適用される法令を遵守します。ただし、各国・地域の法令と、国際的に認められた人権の原則に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権の原則を最大限に尊重するための方法を追求します。 |

# 地域社会とのかかわり

久光製薬は、事業活動に加え、さまざまな社会課題の解決に取り組むことが重要であると考えています。地域社会に密着したNPO法人や市民団体を人的・物的資源で支援し、協働することで少しでも社会課題の解決につなげたいと考えています。また、財団の支援を通じて、医学・薬学の振興や啓発を図っています。

## 佐賀県・鳥栖市とのかかわり

久光製薬は、1847年(弘化4年)、佐賀県鳥栖市で創業して以来、当地を拠点として日本全国へ、そして世界各国へと商品をお届けしてまいりました。創業の地であり、事業戦略上も重要なエリアである佐賀県・鳥栖市のスポーツ振興ならびに地域活性化へ貢献したいと考え、さまざまな取り組みを実施しています。

今後も創業の地である佐賀県、鳥栖市を重点エリアと考え、地域活性化に取り組み続けてまいります。

### 「SAGAスポーツピラミッド構想」(以下SSP構想)を推進

佐賀県から世界に挑戦するトップアスリートの育成を通じ、「スポーツの力」を生かした人づくり、地域づくりを進めることを目指すSSP構想に賛同し、佐賀県および佐賀県スポーツ協会と連携協定を締結しました(2021年5月)。

本協定に基づき、当社が保有する寮を鳥栖市内の中学校および高等学校に通学するアスリートへ提供しています。

また、2024年には「サロンパス®」サンプリングイベント等と連動した「ハイタッチプロジェクト」も開催。これは参加者のハイタッチ数に応じて「ハイタッチ数×9円」をSSP構想に寄付する取り組みです。

### JLPGAステップ・アップ・ツアー「サロンパス®レディスオープン」

当社の代表商品である「サロンパス®」は2024年で発売90周年を迎え、世界30か国以上の国と地域で愛用されるまでになりました。これもひとえに創業の地である佐賀県の皆さまをはじめ、当社を支えていただいているお客さまのおかげであると感謝しております。この感謝の気持ちを、経済的、社会的、文化的な貢献で形にしたいとの思いから、2023年10月に、JLPGAステップ・アップ・ツアー「サロンパス®レディスオープン」を当社創業の地である佐賀県で初開催いたしました。

### 「サロンパス®アリーナ」の活用

2023年にチームの練習拠点として竣工した「サロンパス®アリーナ」は、非常用発電機や受水槽など、避難所としての機能を想定して建設しています。

当社とSAGA久光スプリングス、鳥栖市が締結した「災害時における避難所の提供に関する協定」(2023年12月)は、災害発生時に三者が相互協力することにより、被災地および被災地域における復旧活動の最大化を図ることを目的としています。

本協定に基づき、鳥栖市で大規模な地震、風水害などの災害が発生した場合、鳥栖市の協力要請に基づいて、「サロンパス®アリーナ」を住民の避難所および他自治体から派遣される応援職員の滞在場所として提供いたします。

**(佐賀県・鳥栖市とのかかわりの例)**

| 活動 | 内容 |
|---|---|
| 佐賀インターナショナルバルーンフェスタへの協力 | 大会への協賛および会場でのサンプリング |
| 秋の茶会 開催 | 茶道文化の発展と振興を目的に、裏千家淡交会佐賀支部との共催で開催 |
| さが桜マラソンへの協賛 | 大会へ協賛し、当日参加のランナーに対して「エアー®サロンパス®」をサンプリング |
| 久光製薬鳥栖市民講座 | 佐賀県鳥栖市で、幅広い分野の著名人を講師として招いて講演会を開催し、地域の方々への生涯学習、教養文化に触れる機会を提供 |
| 出前授業の実施 | 鳥栖市内の小学校や鳥栖市立図書館で、貼り薬の歴史やSDGs等について地域の子どもたちに紹介 |
| 第8回スポ GOMI in 鳥栖への参加 | 鳥栖市内で開催された環境美化活動に参加 |

## TEAM JAPANオフィシャルパートナー

久光製薬は2023年3月に、TEAM JAPANオフィシャルパートナー(外用鎮痛消炎剤、筋肉疲労ケア製品、医療用サポーター)に決定いたしました。当社は契約カテゴリー商品を通じて、アスリートの皆さまや市民スポーツを楽しむ多くの方はもちろんのこと、日常生活においても皆さまそれぞれの「全力」を発揮できるように「手当て」のチカラで、体の外側からのサポートをしてまいります。

TEAM JAPANオフィシャルパートナー
(外用鎮痛消炎剤、筋肉疲労ケア製品、医療用サポーター)

## 自動車安全運転への取り組み

久光製薬では自動車安全運転に対する意識を高め、交通事故を防止するための取り組みとして、営業車両にテレマティクス・ドライブレコーダーを搭載しています。また、自動車学校と連携し運転研修を実施するなど、事故に遭わない、起こさないための教育にも注力しています。

## 久光製薬株式会社ほっとハート倶楽部

久光製薬は、2007年に創業160周年の記念事業の一環として、マッチングギフト制度「久光製薬株式会社ほっとハート倶楽部」を設立しました。当倶楽部の趣旨に賛同した役員および従業員による拠出金と、当社から同額の拠出金を運営基金として、国内外で活動しているNPO法人や市民団体を支援しています。2023年度は自然環境保全や子育て支援、国際協力等さまざまな活動を行う全国41団体に寄付を実施しました。設立当初からこれまでの寄付先は延べ604団体、総額6,040万円の支援を行っています。

**2023年度寄付金贈呈先(一例)**

| 寄付先 | 主な活動内容 |
|---|---|
| 特定非営利活動法人ふうせんの会 | ヤングケアラーのサポート |
| 認定NPO法人フードバンク関西 | フードバンク事業 |
| NPO法人弱視の子どもたちに絵本を | 視覚障がい者支援 |
| 特定非営利活動法人石西礁湖サンゴ礁基金 | サンゴ礁の保全・再生 |
| 特定非営利活動法人鎌倉広町の森市民の会 | 環境保全活動 |
| 特定非営利活動法人森づくりフォーラム | 森林保全活動 |
| NPO法人日本九援隊 | 災害ボランティア活動 |

## 災害支援活動

2020年1月31日に、日本赤十字社と「災害時における支援協力に関する協定」を締結しました。この協定を結んだことにより、災害発生時の物資提供や義援金による支援をより迅速に行うことが可能になりました。

2024年1月に、令和6年能登半島地震による被害の支援のため、義援金1,000万円(久光製薬900万円、久光製薬株式会社ほっとハート倶楽部100万円)を、社内募金と合わせて日本赤十字社へ贈呈しました。

| 支援活動 | 概要 |
|---|---|
| 海外たすけあい街頭募金 | 2023年12月2日から12月23日の間、全国16か所で総勢297名の社内ボランティアによる募金活動を実施し、日本赤十字社へ寄付しました。 |
| 献血活動 | 九州本社および宇都宮工場では年に2回、血液センターの献血バスを招き、献血活動を実施しています。毎年多くの従業員が積極的に活動に参加しています。 |

## 財団による支援

### 公益財団法人 中冨健康科学振興財団

当財団は、久光製薬元会長・故中冨正義氏による私財の提供および久光製薬株式会社からの創業140周年を記念した資金提供により設立されました。健康増進に関する科学研究助成を行うことにより、国民の健康の維持・増進を図り、活力ある豊かな経済社会の実現に寄与することを目的として活動しています。2023年度は86名に対して1億1,850万円を助成しました。

### 公益財団法人 中冨記念財団

久光製薬創業145周年記念事業の一環として、1995年に設立された「中冨記念くすり博物館」(佐賀県鳥栖市)は、2010年より当財団にて運営しています。佐賀県製薬業の礎となったくすりに関する産業文化を後世の人々に伝え、くすりの知識や歴史・文化を学べる場として皆さまに親しまれています。また、薬研を用いたお屠蘇やカレースパイスづくりの教室を定期的に開催しております。

### 公益財団法人中冨スポーツ振興財団

当財団は、佐賀県内のスポーツ団体が行う活動、スポーツ大会、選手および指導者の育成に対する助成を行い、スポーツの普及・振興、競技力の向上を通じて、心身の健全な発達および豊かな人間性を涵養することに寄与することを目的としています。2019年7月に一般社団法人中冨スポーツ振興財団として設立し、2020年3月に公益財団法人の認定を取得しました。2023年度は、21団体21事業に1,000万3千円の助成を行いました。

## 宇宙生活/地上生活の課題解決商品「Odorleship®(オードレシップ)」国際宇宙ステーションに搭載

JAXAが公表した「Space Life Story Book」では、宇宙での生活課題の一つとして、「閉鎖隔離空間でのごみ問題、におい対策」が挙げられています。その課題を解決するため、久光製薬が長年培ってきた貼付剤の技術を用い「Odorleship®(オードレシップ)」の開発を行いました。

「Odorleship® (オードレシップ)」は2025年、油井亀美也(ゆいきみや)宇宙飛行士がISSに長期滞在する際に搭載される予定です。

# コーポレート・ガバナンス

久光製薬では、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組みとして、コーポレート・ガバナンスの充実を重要な課題として位置付け、経営環境の変化に迅速に対応できる組織体制を構築することを重要な施策と位置付け、機構改革を実施しています。

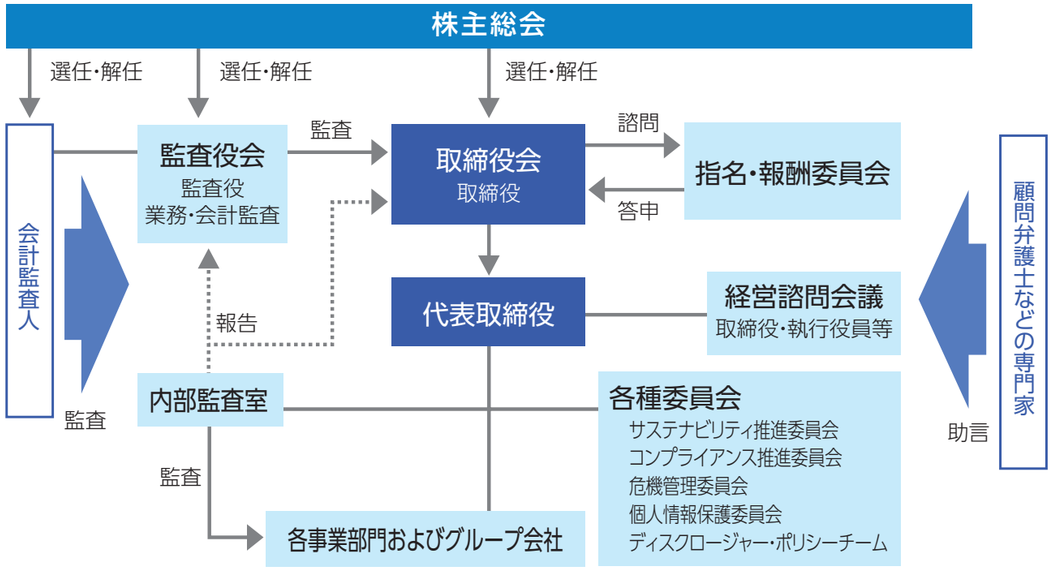
こうした考えに基づき、これまで取締役会の機能強化と迅速な意思決定を図ることを目的とした取締役員数の適正化を行うとともに、業務執行における役割責任の明確化を目的とした執行役員制度の導入を実施してまいりました。

今後も、企業活動に際しては、透明性の向上およびコンプライアンスの遵守と企業倫理の高揚に努め、良き企業市民としてステークホルダーの皆さまとの信頼関係を深めていきます。

## コーポレート・ガバナンス体制

久光製薬は、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組みとして、コーポレート・ガバナンス体制の充実に努めています。当社は監査役会設置会社の形態をとっており、取締役9名(うち、社外取締役3名)と監査役4名(うち、社外監査役2名)がそれぞれ取締役会、監査役会を構成しています。取締役会はそれぞれの能力や経験、見識の多様性を考慮して構成されており、取締役の経営責任をより明確にし、経営環境の変化に対応できる経営体制を構築するために、任期を1年としています。経営における意思決定は、必要に応じ主要な取締役・執行役員等から構成される経営諮問会議での討議を踏まえて行われ、特に重要な事項は取締役会において審議、決定します。さらに、経営判断の迅速化、透明性、戦略性の向上を目的とした執行役員制度を導入しています。また、取締役会の諮問機関として、半数を独立社外取締役とする「指名・報酬委員会」を設置し、経営の透明性・客観性の向上に努めています。当社の監査役制度は、監査役がより公正な監査を実施する目的で、取締役会に出席するほか、定期的な監査役会の開催、内部監査室や会計監査人と連携した監査の実施など、グループ全体の監査体制の強化を図っています。

**コーポレート・ガバナンス体制図**




## 経営諮問会議

経営における意思決定は、必要に応じ主要な取締役・執行役員等から構成される経営諮問会議での討議を踏まえて行われ、特に重要な事項は取締役会において審議、決定されています。

## スキルマトリックス

| | 氏名 | 企業経営 | 販売・マーケティング | グローバル・ビジネス | 生産・研究開発 | IT・DX | 人事・人材育成 | サステナビリティ・ESG | 法律・コンプライアンス・リスクマネジメント | 財務・会計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 取締役 | 中冨一榮 | ● | ● | ● | ● | | | | | |
| | 杉山耕介 | ● | | ● | ● | | ● | | | |
| | 齋藤久 | ● | ● | ● | | | | | | |
| | 堤信夫 | | | | ● | | | ● | ● | |
| | 村山進一 | ● | | ● | | | | | ● | |
| | 瀧山浩二 | ● | | | | ● | | ● | ● | |
| | 安西祐一郎 | ● | | | ● | ● | ● | | | |
| | 松尾哲吾 | ● | ● | | | | | | | |
| | 渡邊珠子 | ● | | | | | ● | | | ● |
| 監査役 | 中冨舒行 | ● | | | | | | | | |
| | 平野宗彦 | | | | ● | | | | | |
| | 渡邊健太郎 | ● | | | | | | | ● | |
| | 板倉龍介 | ● | | | | | | | ● | ● |

## 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

久光製薬は、2021年2月18日開催の取締役会にて、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を以下のとおり定めております。

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬および株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

業務執行取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模および従業員規模、関連する業種に属する企業等を参考とした報酬水準を踏まえ、指名・報酬委員会において検討を行うこととしております。

なお、報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬:業績連動報酬等:非金銭報酬等=50%:30%:20%(業績指標を100%達成の場合)としております。

**取締役および監査役の報酬等の総額等**

| 区分 | 報酬等の総額(百万円) | 報酬等の種類別の総額(百万円) | | | 対象となる役員の員数(人) |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 基本報酬 | 業績連動報酬等 | 非金銭報酬等 | |
| 取締役<br>(うち社外取締役) | 245<br>(19) | 121<br>(19) | 49<br>(−) | 74<br>(−) | 10<br>(4) |
| 監査役<br>(うち社外監査役) | 59<br>(15) | 59<br>(15) | −<br>(−) | −<br>(−) | 5<br>(3) |
| 合計<br>(うち社外役員) | 305<br>(35) | 181<br>(35) | 49<br>(−) | 74<br>(−) | 15<br>(7) |

(注) 1.当事業年度末日時点における在籍人員は、取締役9名、監査役4名であります。
2.業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるための業績指標を反映した現金報酬とし、事業年度毎の業績目標達成度等に応じて算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給しております。
目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとしております。
3.非金銭報酬等は、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めることを目的に、株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権を割り当てるものとしております。
当該ストックオプションの内容およびその交付状況は、電子提供措置事項「会社の新株予約権等に関する事項」に記載のとおりです。

## 取締役会の実効性評価

久光製薬は取締役会全体が適切に機能しているかを定期的に検証し、その結果を踏まえ、問題点の改善や強みの強化等の適切な措置を講じていくという継続的プロセスにより、取締役会全体の機能向上を図っています。

**実効性評価の目的および方法**

取締役会の実効性向上のために、取締役会の構成、運営状況等の実質的な評価を行うことを目的として、取締役会事務局が毎年、アンケートを実施し、結果を取締役会で報告・討議しています。

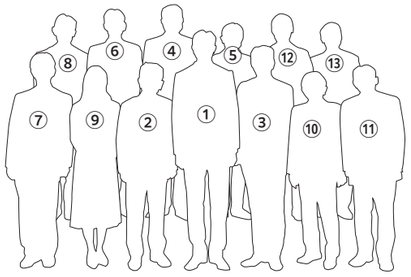
**検討項目**

- 取締役会の構成と運営
- 経営戦略と事業戦略
- 企業倫理とリスク管理
- 業績モニタリングと経営陣の報酬
- 株主等との対話
- ステークホルダーとの適切な協働
- 適切な情報開示と透明性の確保

**評価結果**

アンケート結果について取締役会において討議を行った結果、取締役会の実効性は十分に確保されていると評価しています。また、今後もESGへの取り組みや、リスクマネジメント等についての議論を充実させ、当社取締役会の機能・実効性の確保・向上に努めてまいります。

## 役員一覧（2024年10月1日現在）




① 中冨 一榮
代表取締役社長

② 杉山 耕介
専務取締役執行役員
人事・研究開発・経営企画管掌

③ 齋藤 久
常務取締役執行役員
グローバル事業統括長
兼 ヒサミツ アメリカ インコーポレイテッド 取締役会長
兼 久光製薬技術諮詢(北京)有限公司 董事長
兼 久光製葯(中国)有限公司 董事長
兼 ヒサミツ ユーエス インコーポレイテッド 取締役社長
兼 P.T.ヒサミツ ファルマ インドネシア 取締役

④ 堤 信夫
取締役執行役員 法務担当
兼 生産環境・信頼性保証管掌
兼 コンプライアンス担当
兼 久光ウエルネス㈱ 取締役(非常勤)
兼 祐徳薬品工業㈱ 取締役(非常勤)

⑤ 村山 進一
取締役執行役員 内部統制担当
兼 国内子会社担当
兼 祐徳薬品工業㈱ 取締役(非常勤)
兼 久光-サノフィ㈱ 社外監査役(非常勤)

⑥ 瀧山 浩二
取締役執行役員 社長室 室長
兼 DX 担当
兼 サステナビリティ推進担当

⑦ 安西 祐一郎
社外取締役 (非常勤)

⑧ 松尾 哲吾
社外取締役 (非常勤)

⑨ 渡邊 珠子
社外取締役 (非常勤)

⑩ 中冨 舒行
監査役

⑪ 平野 宗彦
監査役

⑫ 渡邉 健太郎
社外監査役 (非常勤)

⑬ 板倉 龍介
社外監査役 (非常勤)新任

| 氏名 | 生年月日 | 略歴 |
|---|---|---|
| 中 冨 一 榮 | 1972年6月30日生 | 1999年4月 当社入社<br>2007年2月 経営企画本部長<br>2007年5月 取締役執行役員就任<br>2009年5月 常務取締役執行役員就任<br>2011年5月 専務取締役執行役員就任<br>2014年5月 取締役副社長執行役員就任<br>2015年5月 代表取締役社長就任(現任) |
| 杉 山 耕 介 | 1952年4月28日生 | 1977年4月 当社入社<br>1999年5月 取締役就任<br>2010年2月 取締役執行役員就任<br>2012年7月 常務取締役執行役員就任<br>2014年5月 専務取締役執行役員就任<br>2022年5月 専務取締役執行役員、人事・研究開発・経営企画管掌(現任) |
| 齋 藤 久 | 1963年6月10日生 | 1987年4月 当社入社<br>2009年4月 執行役員就任<br>2013年5月 取締役執行役員就任<br>2023年5月 常務取締役執行役員就任、グローバル事業統括長 兼 ヒサミツアメリカインコーポレイテッド取締役会長<br>兼 久光製薬技術諮詢(北京)有限公司董事長 兼 久光製葯(中国)有限公司董事長<br>兼 ヒサミツユーエスインコーポレイテッド取締役社長 兼 P.T.ヒサミツファルマインドネシア取締役(現任) |
| 堤 信 夫 | 1964年3月11日生 | 1988年4月 当社入社<br>2010年3月 執行役員就任<br>2014年5月 取締役執行役員就任<br>2023年5月 取締役執行役員、法務担当 兼 生産環境・信頼性保証管掌 兼 コンプライアンス担当<br>兼 久光ウエルネス㈱取締役(非常勤) 兼 祐徳薬品工業㈱取締役(非常勤)(現任) |
| 村 山 進 一 | 1967年10月16日生 | 1991年3月 当社入社<br>2012年3月 執行役員就任<br>2014年5月 取締役執行役員就任<br>2023年5月 取締役執行役員、内部統制担当 兼 国内子会社担当 兼 祐徳薬品工業㈱取締役(非常勤)<br>兼 久光-サノフィ㈱社外監査役(非常勤)(現任) |
| 瀧 山 浩 二 | 1971年10月31日生 | 1994年4月 当社入社<br>2017年5月 執行役員就任<br>2022年5月 取締役執行役員就任、社長室室長 兼 DX担当 兼 サステナビリティ推進担当(現任) |
| 安 西 祐一郎 | 1946年8月29日生 | 1988年4月 慶應義塾大学理工学部・同大学院理工学研究科教授<br>1993年10月 慶應義塾大学理工学部長・同大学院理工学研究科委員長<br>2001年5月 慶應義塾長(学校法人慶應義塾理事長兼大学長)<br>2009年5月 慶應義塾学事顧問(現任)<br>2010年4月 公益財団法人中冨健康科学振興財団理事(現任)<br>2011年6月 公益社団法人全国大学体育連合会長<br>2011年10月 独立行政法人日本学術振興会理事長<br>2012年4月 慶應義塾大学名誉教授(現任)<br>2018年2月 一般財団法人交詢社理事長(現任)<br>2018年4月 独立行政法人日本学術振興会顧問(現任)<br>2018年4月 独立行政法人日本学術振興会学術情報分析センター長<br>2020年5月 社外取締役就任(現任)<br>2020年7月 公益財団法人東京財団政策研究所常務理事<br>2020年12月 公益財団法人東京財団政策研究所常務理事兼研究所長(現任) |
| 松 尾 哲 吾 | 1972年1月1日生 | 2001年4月 松尾建設㈱入社<br>2005年6月 松尾建設㈱常務取締役<br>2006年6月 松尾建設㈱代表取締役社長(現任)<br>2012年6月 ㈱エフエム佐賀社外取締役(現任)<br>2013年6月 佐賀宇部コンクリート㈱社外取締役(現任)<br>2016年5月 一般財団法人佐賀県建設業協会会長(現任)<br>2020年5月 社外取締役就任(現任)<br>2023年6月 ㈱ニューオータニ九州社外取締役(現任) |
| 渡 邊 珠 子 | 1982年1月26日生 | 2004年4月 あずさ監査法人入社<br>2006年5月 公認会計士登録<br>2008年4月 グラントソントン太陽ASG税理士法人入社<br>2010年8月 税理士登録<br>2011年7月 おだき税理士法人入社<br>館山事務所長<br>2011年9月 社会保険労務士登録<br>2019年7月 いつき会計労務事務所設立 代表(現任)<br>2023年5月 社外取締役就任(現任)<br>2023年12月 ㈱SHOEI社外監査役(現任) |
| 中 冨 舒 行 | 1940年9月7日生 | 1988年9月 ㈱ケーブルテレビジョン久留米入社(㈱CRCCメディアの旧社名)<br>1990年4月 ㈱CRCCメディア代表取締役社長<br>1999年5月 取締役就任<br>2008年5月 監査役就任(現任) |
| 平 野 宗 彦 | 1947年9月20日生 | 1974年4月 当社入社<br>1997年4月 研究開発本部製剤研究所所長<br>2005年2月 研究開発本部製剤技術専任部長<br>2006年5月 監査役就任(現任) |
| 渡 邊 健太郎 | 1969年7月26日生 | 1993年4月 ㈱臼立製作所入社<br>2007年9月 司法試験合格<br>2008年12月 佐藤総合法律事務所入所 弁護士登録<br>2016年4月 北越紀州製紙㈱入社 法務・コンプライアンス室長等<br>2020年7月 渡邊健太郎法律事務所開設 代表(現任)<br>2023年5月 社外監査役就任(現任) |
| 板 倉 龍 介 | 1955年11月17日生 | 1979年3月 ㈱三井銀行(現㈱三井住友銀行)入社<br>2006年4月 ㈱三井住友銀行執行役員ローン事業部長<br>2007年4月 ㈱三井住友銀行執行役員個人部門 副責任役員(西日本担当)<br>2009年6月 SMBC信用保証㈱代表取締役社長<br>2013年6月 室町ビルサービス㈱代表取締役社長<br>2019年5月 学校法人谷岡学園理事(現任)<br>2019年6月 フタバ産業㈱社外監査役<br>2024年5月 社外監査役就任(現任) |

# 社外取締役メッセージ

## ガバナンスに多様性を活かす

社外取締役　渡邊　珠子
Tamako Watanabe

**資　格**　公認会計士・税理士・社会保険労務士・日本政策金融公庫農業経営アドバイザー試験合格者
**出身地**　福岡県春日市
**略　歴**

| | |
|---|---|
| 2002年 | 朝日監査法人(現有限責任あずさ監査法人)に非常勤職員として勤務 |
| 2004年 | 東京大学経済学部経営学科卒業後、上記法人に正職員として勤務 |
| 2008年 | グラントソントン太陽ASG税理士法人入社 |
| 2011年 | おだき税理士法人入社 |
| 2019年 | いつき会計労務事務所設立 |
| 2023年5月 | 久光製薬株式会社 社外取締役(現任) |
| 2023年12月 | 株式会社SHOEI 社外監査役(現任) |

監査法人にて上場会社・学校法人の財務諸表監査、財務デューデリジェンス等に従事。
税理士法人では上場会社、中小企業の税務顧問・組織再編・株価算定・公益認定コンサルティング等に従事。

### 社外取締役就任にあたって

私は公認会計士として自身のキャリアをスタートし、その後、税理士、社会保険労務士資格を取得しました。企業の事業運営に対してこれらの専門性から支援をしてきました。これまでのキャリアにおいて大企業だけでなく、中小企業や学校法人など多くの組織とも関わりを持ってきました。

企業の事業運営については、私の専門である財務を起点とした検討だけでなく、気候変動や人権といった社会的な課題に対しても真摯に向き合い、取り組みを進めることが求められるなど大変難しい時代になってきていると感じています。

そんな中、2023年5月に久光製薬の社外取締役に就任し、初の女性役員であることはもちろんですが、私自身、企業の社外取締役という役回りは初めてのこととなります。昨今では多様性の観点から女性役員が注目されることも多く、また、社外取締役の責務に対しても厳しい目で見られることもあるので、大変緊張しております。

さらに、久光製薬は、経営理念「世界の人々のQOL向上を目指す」としても挙げているように、一人ひとりの生活に大変密着した事業を行っており、グローバルに事業展開をしていることも含め、取締役会の一員として大きなやりがいと責任を感じています。

### 自らの経験を活かした社外取締役としての役割

就任にあたっては、女性取締役が一人であることからもジェンダーダイバーシティの観点をしっかりと意識して取締役の責務を果たしていくことが重要だと認識しています。

これは私自身の経験にもよるのですが、ライフステージにおいて女性であることの大きな違いが出産にあると感じています。育児は男性・女性が協力して行うようになってきているとはいえ、産前産後・育児中の身体的な大変さはもとより、仕事を続ける中で、自身で精神的なプレッシャーを感じてしまいがちです。会社としての制度を十分に整えることだけでなく、それを一人ひとりがしっかりと理解して活用することも重要です。また、使い勝手が良くない部分があれば、制度の利用者が声を出して、より良いものに変えていくことを働きかけることも必要なことだと感じています。

さらに、制度が適切に実施されることに加え、個々の事情に合ったサポートを考えることも必要です。私も教科書通りにいかない育児や仕事との両立では大変苦労してきました。もちろん社労士として労働環境整備やダイバーシティ等に関わってきたこともありますが、法規制や制度面を支える「思いやり」を企業文化として醸成できることが重要であるとも感じています。一般論として重要であることはだれにとっても異議のないところですが、実際の体験や経験者から直接聞くことにより、より深い理解をもって考えていくことができると考えています。

また、久光製薬が扱う商品の多くは、実は女性が中心となっているものも少なくないと思っています。私自身が利用者、患者の一人として女性の観点を意識しつつ取締役会に関わることにも重要な意味合いがあるはずです。

学生時代に手話を学びボランティアとして障がいがある方たちとも交流していた経験も含め、実社会の多様性を忘れずにいることも必要だと思っています。もちろん、公認会計士として株主の皆様の視点も意識した判断といったことにも注意を向けていきたいと考えています。

### これからも世界の豊かさを考えて

久光製薬は江戸時代からの長い歴史を持ち、実績を積み重ねてきた日本でも有数の企業です。21世紀に入り世界的にはこれまでには無い様々な課題が積み重なっており、企業にとってもこれまでの単純な経験則が通用しづらい、難しいかじ取りを迫られていると思います。

取締役就任から一年ほどが過ぎ、この間にも「SAGAグローバルリサーチセンター」の竣工、ナイジェリアでの上市など、久光製薬は蓄積してきた技術を活かし、これまで以上に世界へ展開を進めています。

取締役会の議論は、当初想像した以上に真摯に取り組まれており、その中で、私が取締役として十分な役割を果たしてこれたかというと、「まだまだできることがあったのではないか」と反省することも少なくありません。

就任からの一年、様々な社内の方たちとも交流し、私なりに久光製薬グループに対する理解も深まったと認識しています。そういった中で、社内で行われている真摯な取り組みが、しっかりと社外に伝わっているかといった情報開示の面なども、改善できるのではないかと感じる部分もありました。また、社内での様々な取り組みに対してもよりかかわりをもっていきたいと考えています。

より積極的に、女性であること、最年少であるという立場をしっかりと役立てて、取締役会というガバナンス機構において多様性を活かした取り組みを進めていきたいと思います。

私も「世界の人々のQOL向上を目指す」という経営理念に基づき、社外取締役としての責務を果たしていき、久光製薬グループに、そして世界の人々の豊かな暮らしに貢献していきたいと考えています。

# コンプライアンスの推進

## 企業憲章

久光製薬は「サロンパス®」をはじめとする医薬品を世界各国で販売し、世界中のお客さまに「手当て」の文化を広める活動を行っており、国際社会において国内外の法令および企業倫理遵守（コンプライアンス）を徹底するため、企業としての基本姿勢を定めた「久光企業憲章」を制定しました。さらに「久光企業憲章」を実践するために会社および従業員が遵守すべき行動規範として「コンプライアンス・プログラム」を定めています。

**久光企業憲章**

当社は、世界中の人々のQOL向上に貢献し続ける為に、以下の条項に基づき、国内外を問わず、人権を尊重するとともに、すべての法令・規準を遵守するものとし、高い倫理観をもって行動します。

### 1 医薬品企業としての企業行動

①人々の健康に貢献する医薬品の研究開発に積極的に取り組み、有効性・安全性にすぐれた、高品質の医薬品の安定供給を行います。また、医療経済効果の高い医薬品の開発を通じ、医療コストの効率向上に寄与します。
②臨床試験は医療機関の協力のもと、被験者の人権を尊重し、安全確保に留意し、かつ科学的厳正さをもって遂行します。また、非臨床試験として必要な動物実験は動物福祉に十分配慮して行います。
③医薬品の適正使用の確保に向けて、品質・有効性・安全性に関する科学に裏付けされた国内外の的確な情報を提供するとともに、製造販売後の情報の収集、分析評価、伝達を迅速に行います。
④医薬品企業にふさわしい公正、透明で自由な競争を行うとともに、従業員の倫理観の向上に努め、政治・行政・医療関係者等との健全かつ正常な関係を保ちます。

### 2 企業市民としての企業行動

⑤高度IT化に伴い、個人情報や顧客情報の適正な保護に十分配慮し、万全の対策を行います。
⑥会社の内部情報を適切に管理し、当社を取り巻くステークホルダーとのコミュニケーションを広く行い、広報活動等により適時・適切に企業情報を開示します。
⑦特許や著作権などを含む知的財産権を尊重し、価値を認めます。また、これを不正に入手し、利用しません。
⑧従業員の多様性・人格・個性を尊重するとともに、従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい環境を確保します。また、従業員の倫理観の高揚と資質の向上に努めます。
⑨総会屋や暴力団等の市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決します。
⑩環境問題への取り組みは人類共通の課題であることを認識して、資源やエネルギーの効率的利用を行い、自主的、積極的に環境保全に取り組みます。
⑪国内・海外を問わず、現地の法律や行動規範の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、現地の発展に貢献する経営を行います。
⑫良き企業市民として、社会に貢献する活動に積極的に取り組みます。

### 3 経営トップとしての行動

⑬経営トップは、本憲章の精神の実現を率先垂範し、関係者へ周知徹底します。
また、社内外の声を把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図ります。
⑭本憲章の精神に反する事態が起きたときは、経営トップ自らの責任において問題解決に当たり、原因究明・再発防止に努めます。
⑮本憲章の精神に反する事態が起きたときは、社会への迅速かつ的確な情報開示と説明を行います。

## コンプライアンス推進委員会およびコンプライアンス推進室

コンプライアンスの徹底と倫理性を確保するため、2002年6月に企業としての基本姿勢を定めた「久光企業憲章」および遵守すべき行動規準として「コンプライアンス・プログラム」を制定しています。推進に当たり、コンプライアンス推進委員会および事務局としてコンプライアンス推進室を設置し、コンプライアンス担当の取締役を委員長として任命しています。「コンプライアンス・プログラム」では法令を遵守し、高い倫理観をもって行動するとともに、贈収賄や利益供与、利益相反行為などあらゆる不正・腐敗行為の禁止を明言しています。コンプライアンスの実践に際しては、「久光企業憲章」および「コンプライアンス・プログラム」をハンドブックとして全役員・従業員に配布して各職場で読みあわせを実施しているほか、全管理者への教育研修を毎年継続して行っています。また、内部監査室が客観的な立場から実践状況を調査しています。

## 内部統制システム

久光製薬は、取締役会で決議された内部統制規定書（内部統制基本方針）に基づき、コーポレート・ガバナンスの充実を図りながら、経営環境の変化に迅速に対応できる組織体制の構築に取り組んでいます。当社およびグループ各社における、企業活動に際しての法の遵守、企業倫理の浸透、コンプライアンスの遵守の徹底および経営の透明性の向上に努めています。

**内部統制規定書**

**久光製薬株式会社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、以下のとおり、当社の業務の適正を確保するための体制を整備する。**

1. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
2. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
3. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
4. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
5. 当該株式会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項
7. 前記6の使用人の取締役からの独立性に関する事項
8. 監査役の前記6の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
9. 監査役への報告に関する体制
10. 前記9の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
11. 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
12. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

## 内部通報制度と通報者の保護

久光製薬は、秘密性および匿名性を担保した内部通報の窓口として、コンプライアンス推進室に「久光ほっとライン」を設け、贈収賄などの腐敗行為を含む法令および企業倫理に反する行為またはそのおそれがある行為に関する情報（相談、提言、質問を含む）を受け付けており、また、ハラスメント行為についての相談窓口も設置しています。通報・相談された情報については厳正に調査し対処しており、内部通報者は、公益通報者保護法のもとで保護されます。

## 透明性のある事業活動

日本製薬工業協会が2013年に策定した「製薬協コード・オブ・プラクティス」の趣旨に従い、法令遵守はもとより、より高い倫理観をもって行動するため「久光製薬コード・オブ・プラクティス（久光コード）」を制定しました。これは、プロモーション活動のみならず、久光製薬と研究者、医療関係者、医療機関、患者団体、卸売業者等との交流において遵守すべき自主規範で、高い倫理性と透明性をもって企業活動を遂行することを求めています。さらに、医療用医薬品のプロモーションを実施する際に遵守すべき自主基準として「医療用医薬品プロモーションコード」を定め、すべての役員・従業員がこの基準を遵守し、適切なプロモーションを行うこととしています。コンプライアンスを遵守した活動が行われるよう、社内に設置された販売情報提供活動監督体制によりモニタリングおよびMR教育を行っています。また、すべての広告・プロモーション資材等は社内審査により適切と判断されたもののみを使用しています。国外における活動でも、久光コードを尊重するとともに、当該国の関係法規に加え、当該国に製薬団体のコードがある場合にはそのコードを、かかるコードがない場合にはIFPMA（国際製薬団体連合会）のコード・オブ・プラクティスを遵守しています。また、久光製薬と医療機関等や患者団体との関係においては、高い倫理観をもって透明性のある関係を構築しています。久光製薬の活動がライフサイエンスの発展に寄与し、高い倫理性を担保している上で行われていることを広く理解していただくため、日本製薬工業協会が策定したガイドラインに基づき「企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針」および「企業活動と患者団体の関係の透明性に関する指針」を定め、久光製薬が行った資金提供等については、久光製薬WEBサイトを通じて毎年公開しています。

## 贈収賄・腐敗行為防止に関する規定

贈収賄・腐敗行為の防止を含む企業倫理に基づく企業活動の健全性は、久光製薬の企業理念実現の基盤となるものです。久光製薬は、贈収賄・腐敗行為防止に対する取り組みの強化を目的として、コンプライアンス・プログラムの中に贈収賄・腐敗行為防止に関する規定を定めています。このような取り組みは、当社グループだけで完結できるものではなく、当社グループの事業に関係するすべてのパートナーの皆さまのご協力が必要と考えています。

# リスクマネジメント・情報開示

## 経営リスクマネジメント

久光製薬は、さまざまな経営リスクに対し適切で効果的な対応を行うとともに、経営リスクが発生した場合の影響を極小化する目的として、「経営リスクマネジメントに関する方針書」を定めています。各担当部門長は、四半期毎に経営諮問会議にて、経営リスクの対応状況、戦略的な計画策定や意思決定などを報告し、全社的なリスク運営に関するマネジメント体制を構築しています。また、今般の新型コロナウイルス感染拡大においては、「企業の存続を脅かす恐れのある緊急リスク」と定め、即座に「新型コロナウイルス感染症対策室」を立ち上げ、感染対策を全社で実行しながら、働き方改革等に取り組んでいます。

## 情報セキュリティ

個人情報や営業秘密情報等の情報資産を適切に管理するため「情報セキュリティ管理規定」を策定し、情報システム管理体制を構築することで、情報漏洩の予防など情報セキュリティの強化に努めます。また、近年脅威になっているサイバー攻撃に対する対策など、社会環境の変化や技術の進歩に合わせた対策を講じるとともに、関係従業員への注意喚起や啓蒙を継続的に行うことで、情報セキュリティ意識の向上を図っています。

## 事業継続計画（BCP※）

久光製薬は、東日本大震災での経験を踏まえ、災害時に速やかな事業活動の復旧を図り、医療体制維持のため医薬品の品質確保と安定供給が図れる体制を構築しています。特に、医薬品の安定供給に関して、生産・物流拠点の分散や複数購買の実施といった対策を構築するとともに、自家発電装置による電力の確保、緊急連絡体制の確保など、災害リスクを最小限に抑える対策として「災害対策マニュアル」を定めています。

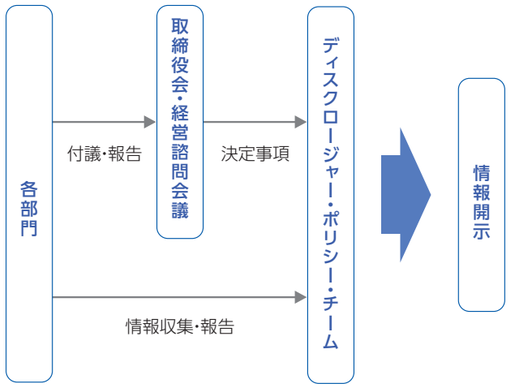
※BCP:Business Continuity Plan

## 情報開示

久光製薬は適時適切な会社情報の開示を行うためにディスクロージャー・ポリシー規定を制定しています。金融商品取引法および東京証券取引所が定める適時開示規則等により適時開示が求められる会社情報の他、適時開示規則等に該当しない情報であるが投資判断に影響を与えると思われる情報を重要開示情報と位置付け、同規定に基づき適時開示に努めています。

社内体制として代表取締役社長を委員長としたディスクロージャー・ポリシー・チームを結成し、ディスクロージャー・ポリシー規定の内容決定・管理・見直し・監督、重要開示情報の判定、公表の確認、および危機管理を行っています。

ディスクロージャー・ポリシー規定は全役員・全従業員を対象とし、各々が職務分掌に基づき行う業務範囲に応じて適宜必要な情報をディスクロージャー・ポリシー・チームに報告する体制になっています。ディスクロージャー・ポリシー・チームのメンバーを情報開示担当者とし、重要開示情報の開示は原則として情報開示担当者を通じて行います。




### 災害対策、情報セキュリティ対策の一例

| | |
|---|---|
| 災害を想定した防災訓練 | 事業所ごとに、防災対策班を設置し、それらを統括する災害対策本部と連携した行動計画を定め、災害時を想定した訓練を実施しています。 |
| 安否確認緊急連絡システムの定期訓練 | 災害時の迅速な安否確認と従業員の家族に対する正確な情報提供のため、携帯電話のメールサービスを利用して、全従業員一斉報告訓練を定期的に実施しています。 |
| 無線・衛星電話通信テストの実施 | 国内主要拠点である九州本社、東京本社、宇都宮工場ならびに筑波研究所に無線電話と衛星電話を設置しており、災害時を想定した訓練を実施しています。 |
| 自衛消防隊 | 事業所ごとに、自衛消防組織を編成し、定期的な避難訓練や消火訓練を行っています。消防計画に基づいて、国内工場では定期的に消火訓練や屋外消火栓からの放水訓練を行うとともに、消防署からの指導や評価を受けています。 |
| 災害対策セットと食料品備蓄 | 全従業員に対して、災害対策セットを配布し、緊急時の対応に備えています。各事業所では、帰宅難民を想定した保存水や非常食の備蓄を行っています。 |
| 流通ルートの確保 | 商品の輸送に関して、トラックによる陸送に加え船舶輸送に転換する取り組みを行い、災害時の流通ルートの確保に取り組んでいます。 |
| 情報セキュリティ | 全世界でサイバー攻撃の被害が拡大していることから、全従業員を対象として、不審なメールを受信した際の対応についての演習訓練（実際に通常のメールを装った疑似標的型攻撃メール配信を含む）を行っています。 |

## リスク一覧

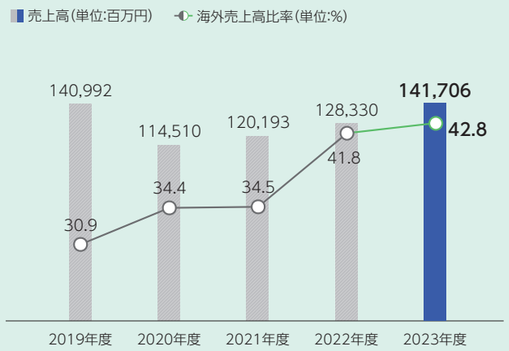
| リスク | リスクの内容 | リスクへの対応策 |
|---|---|---|
| 法的規制及び医療政策に関するリスク | ・薬価制度や医療保険制度等の規制の変更により、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります | ・薬事関連規制の改正の方向を早期に捉えて、追加対応の要否検討など事前に改正に備えています |
| 品質及び副作用に関するリスク | ・品質問題の発生や予期せぬ副作用等で発売中止、製品回収等の事態に発展する可能性があります | ・薬機法やGxP省令をはじめとする関係法令及び社内規定を遵守し、製品の徹底した品質管理を行っています<br>・製品に関する有害事象に注意を払い、迅速に回収等の措置を実施することで影響を最小限にとどめるよう備えています |
| 研究開発活動に関するリスク | ・新製品や新技術の研究開発活動において、期待された効果が得られない等様々な要因によりそれらの研究開発活動を中止することによって、研究開発投資を回収できない可能性があります | ・開発パイプラインを拡充し、資源及びリスクを分散し、適切にポートフォリオ管理を行っています<br>・ステージ移行時期においてパイプラインの事業性を確認しています |
| サプライチェーンに関するリスク | ・何らかの原因によって製造又は仕入等が滞ることで、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります | ・安定供給体制の維持のため、製造拠点におけるBCP（事業継続計画）の策定・訓練を実施するとともに安全在庫の確保に努めています |
| 環境問題に関するリスク | ・研究開発活動や製造の過程において使用する化学物質が周囲の環境に悪影響を与えていると判断された場合、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります | ・定期的に保管場所の点検を行い、環境保全に努めており、緊急時の対応訓練も実施しています |
| 知的財産権に関するリスク | ・当社グループの事業活動が他社の特許等の知的財産権に抵触する場合、事業を中止又は係争する可能性があります<br>・他社が当社グループの知的財産権に抵触する場合、訴訟を提起する可能性があります | ・必要に応じて弁護士等の外部の専門家と連携して最善策を講じるための体制を整えています |
| 訴訟に関するリスク | ・事業活動に関連して、医薬品の副作用や製造物責任等について訴訟が提起される可能性があります | ・必要に応じて弁護士等の外部の専門家と連携して最善策を講じるための体制を整えています |
| 自然災害（気候変動）に関するリスク | ・危機的な自然現象（気象、火山噴火、地震、地すべり等）によって当社及び取引先の事業活動に被害が生じた場合、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります | ・災害リスクを最小限に抑える対策として「災害対策マニュアル」を定める等、BCP（事業継続計画）の策定と継続的改善を行っています |
| ITセキュリティ及び情報管理に関するリスク | ・当社グループは個人情報を含めて多くの企業内情報（営業秘密）を保有しており、システムへの不正侵入、システム障害や事故等によりその情報が社外に漏洩した場合、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります | ・「情報セキュリティ管理規定」を策定し、情報システム管理体制を構築することで、情報漏洩の予防など情報セキュリティの強化に努めています<br>・サイバー攻撃に対する対策など、社会環境の変化や技術の進歩に合わせた対策を講じるとともに、関係従業員への注意喚起や啓蒙を継続的に行うことで、情報セキュリティ意識の向上を図っています |
| 人材確保・育成及び労働環境に関するリスク | ・十分な人材確保ができない場合や従業員が安全・安心・健康的に働き続ける環境が損なわれる場合、事業継続が困難になる、または停滞することによって当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります | ・従業員の成長機会の創出と働きやすい職場づくりを通じて、働きがいを高め、従業員の自律したキャリア実現に努めています |
| 進出国及び地域におけるカントリーリスク | ・海外事業において、進出国及び地域における政治・社会・経済等の環境変化に起因して、当初見込んでいた収益を損なう、または予期せず損失が発生する等、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります | ・進出国及び地域に関連するリスク情報を収集・認識するとともに、BCP（事業継続計画）の策定と継続的な改善を行っています |
| 市場環境変化に関するリスク | ・競合品や後発品の上市等により当社商品を取り巻く環境が変化した場合、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります | ・競合品や後発品の上市等の情報を収集し、創薬・育薬等に取り組み、影響の低減を図っています |

# 財務ハイライト

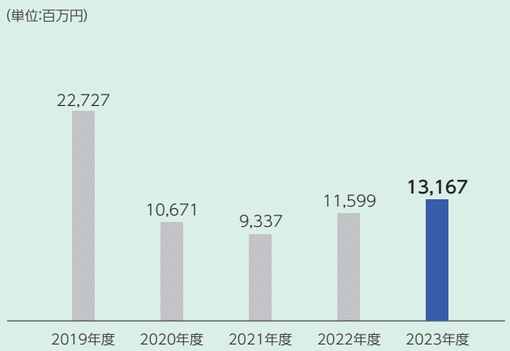
| | | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **経営成績** | | | | | | |
| 売上高 | (百万円) | 140,992 | 114,510 | 120,193 | 128,330 | **141,706** |
| 売上高成長率 | (%) | 98.3 | 81.2 | 105.0 | 106.8 | **110.4** |
| 海外売上高 | (百万円) | 43,589 | 39,340 | 41,463 | 53,692 | **60,679** |
| 海外売上高比率 | (%) | 30.9 | 34.4 | 34.5 | 41.8 | **42.8** |
| 売上原価 | (百万円) | 53,388 | 45,337 | 50,126 | 55,630 | **62,735** |
| 売上総利益 | (百万円) | 87,603 | 69,173 | 70,067 | 72,699 | **78,970** |
| 販売費及び一般管理費 | (百万円) | 64,875 | 58,501 | 60,730 | 61,099 | **65,803** |
| 売上高販管費比率 | (%) | 46.0 | 51.1 | 50.5 | 47.6 | **46.4** |
| 営業利益 | (百万円) | 22,727 | 10,671 | 9,337 | 11,599 | **13,167** |
| 営業利益率 | (%) | 16.1 | 9.3 | 7.8 | 9.0 | **9.3** |
| 経常利益 | (百万円) | 25,628 | 11,829 | 12,638 | 16,051 | **19,649** |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | (百万円) | 18,694 | 9,250 | 9,658 | 11,742 | **13,969** |
| 研究開発費 | (百万円) | 10,504 | 10,766 | 10,613 | 9,785 | **8,614** |
| 減価償却費 | (百万円) | 4,251 | 4,079 | 4,321 | 4,952 | **5,110** |
| 設備投資額 | (百万円) | 3,716 | 3,573 | 4,729 | 7,875 | **12,065** |
| **財政状態** | | | | | | |
| 総資産 | (百万円) | 307,401 | 299,861 | 302,858 | 313,917 | **328,779** |
| 純資産 | (百万円) | 250,746 | 253,809 | 254,885 | 258,408 | **267,082** |
| **キャッシュ・フロー計算書** | | | | | | |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | (百万円) | 27,395 | 5,289 | 19,199 | 12,727 | **18,188** |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | (百万円) | △17,229 | 7,815 | △13,060 | △23,868 | **△2,512** |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | (百万円) | △11,726 | △7,187 | △15,189 | △14,687 | **△16,691** |
| 現金及び現金同等物の増減額(△は減少) | (百万円) | △1,786 | 4,357 | △5,106 | △20,822 | **941** |
| フリー・キャッシュフロー | (百万円) | 10,165 | 13,105 | 6,139 | △11,141 | **15,676** |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1株当たり指標等** | | | | | | |
| 1株当たり当期純利益金額(EPS) | (円) | 227.58 | 113.22 | 118.92 | 148.01 | **181.62** |
| 1株当たり純資産額(BPS) | (円) | 3,046.45 | 3,083.98 | 3,171.83 | 3,294.20 | **3,492.62** |
| 1株当たり配当額 | (円) | 83.00 | 83.50 | 84.00 | 84.50 | **85.00** |
| **主な財務指標等** | | | | | | |
| 自己資本利益率(ROE) | (%) | 7.5 | 3.7 | 3.8 | 4.7 | **5.4** |
| 自己資本比率 | (%) | 80.9 | 84.1 | 83.5 | 81.6 | **80.5** |
| 配当性向 | (%) | 36.5 | 73.8 | 70.6 | 57.1 | **46.8** |

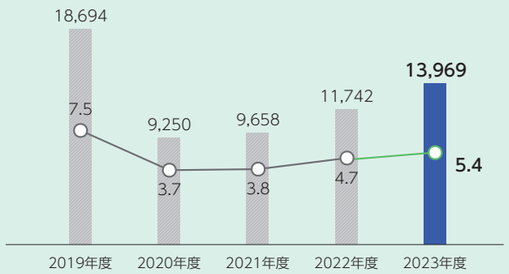
### 売上高



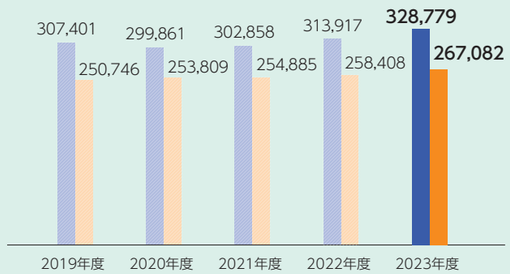

### 営業利益



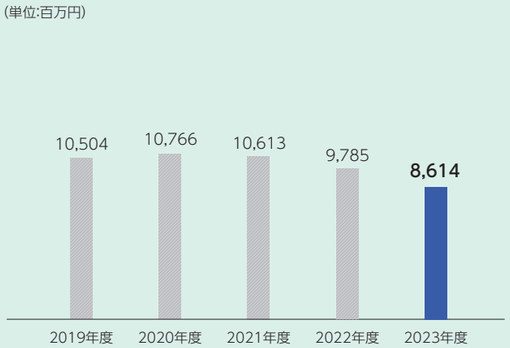

### 親会社株主に帰属する当期純利益／ROE




### 総資産および純資産




### 研究開発費



# 非財務データ・ハイライト

## 環境データ

### 久光製薬グループの$CO_2$排出量(t-$CO_2$)の推移

(t)

| | 2013年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 九州本社 | 18,161 | 11,156 | 11,385 | 12,428 | 11,736 | 12,756 |
| 宇都宮工場 | 6,248 | 6,746 | 6,100 | 6,240 | 6,242 | 6,132 |
| 筑波研究所 | 3,311 | 2,649 | 2,579 | 2,183 | 2,132 | 1,790 |
| 東京本社・各支店営業所 | 4,168 | 2,326 | 1,841 | 1,934 | 2,030 | 1,790 |
| 単体合計 | 31,888 | 22,877 | 21,905 | 22,785 | 22,140 | 22,468 |
| 対2013年度比(%) | 100 | 71.7 | 68.7 | 71.5 | 69.4 | 70.5 |
| 単体排出原単位($CO_2$排出量/単体売上高(百万)) | 0.27 | 0.21 | 0.25 | 0.25 | 0.24 | 0.23 |
| 国内子会社 | — | — | — | 1,748 | 1,576 | 1,962 |
| 海外子会社 | — | — | — | 8,687 | 10,736 | 10,009 |
| グループ合計 | — | — | — | 33,220 | 34,452 | 34,439 |
| グループ排出量原単位($CO_2$排出量/連結売上高(百万)) | — | — | — | 0.28 | 0.27 | 0.24 |

### スコープ別$CO_2$排出量(スコープ1,2,3)※単体

(t)

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| スコープ1(直接排出) | 8,762 | 6,986 | 6,923 | 7,862 | 7,186 |
| スコープ2(間接排出) | 14,115 | 14,919 | 15,862 | 14,278 | 15,282 |
| スコープ1+2 | 22,877 | 21,905 | 22,785 | 22,140 | 22,468 |
| スコープ3 | 108,587 | 89,353 | 93,816 | 98,488 | 111,566 |
| 購入した製品・サービス | 65,049 | 51,179 | 48,284 | 49,823 | 46,290 |
| 資本財 | 4,729 | 5,340 | 9,605 | 11,651 | 31,891 |
| スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー | 2,494 | 2,167 | 4,723 | 4,885 | 4,763 |
| 輸送・配送(上流) | 2,312 | 2,161 | 2,039 | 2,234 | 2,197 |
| 事業から出る廃棄物 | 2,308 | 2,095 | 2,317 | 2,433 | 2,196 |
| 出張 | 1,009 | 473 | 281 | 340 | 610 |
| 雇用者の通勤 | 254 | 255 | 315 | 271 | 286 |
| リース資産(上流) | – | – | – | – | – |
| 輸送・配送(下流) | 34 | 32 | 30 | 33 | 35 |
| 販売した製品の加工 | – | – | – | – | – |
| 販売した製品の使用 | – | – | – | – | – |
| 販売した製品の廃棄 | 30,398 | 25,651 | 26,222 | 26,818 | 23,298 |
| リース資産(下流) | – | – | – | – | – |
| フランチャイズ | – | – | – | – | – |
| 投資 | – | – | – | – | – |

### 国内各事業所のエネルギー使用量の推移

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 九州本社 | | | | | |
| 電力 (Mwh) | 19,766 | 19,600 | 21,143 | 20,871 | 20,367 |
| ガス (m3) : LNG | 2,096 | 2,041 | 2,082 | 291,363 | 690,506 |
| 重油 (kℓ) | 1,778 | 1,702 | 1,721 | 1,093 | 562 |
| 宇都宮工場 | | | | | |
| 電力 (Mwh) | 10,561 | 9,923 | 10,474 | 10,679 | 10,366 |
| 蒸気 (t) | 16,173 | 16,503 | 16,173 | 15,627 | 16,209 |
| 筑波研究所 | | | | | |
| 電力 (Mwh) | 3,760 | 3,627 | 3,275 | 3,188 | 3,198 |
| 灯油 (kℓ) | 369 | 370 | 289 | 272 | 262 |
| 東京本社・各支店営業所 | | | | | |
| 電力 (Mwh) | 946 | 914 | 927 | 480 | 414 |
| ガス (m3) : LNG | 916 | 1,159 | 809 | 1,298 | 1,301 |
| ガソリン (kℓ) | 816 | 620 | 656 | 674 | 640 |
| 国内合計 (原油換算値:kℓ) | 12,538 | 11,769 | 12,153 | 11,844 | 11,517 |
| 対2013年度比 (%) | 82.3 | 77.3 | 79.8 | 77.8 | 75.6 |
| 原単位 (エネルギー使用量/単体売上高(百万)) | 0.11 | 0.14 | 0.13 | 0.13 | 0.12 |

### 廃棄物総発生量、リサイクル率の推移 ※単体

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 廃棄物総発生量(t) | 3,511 | 3,204 | 3,606 | 3,722 | 3,358 |
| リサイクル率 ※1 | 99.8 | 99.8 | 99.8 | 99.8 | 99.8 |
| 廃棄物総発生量原単位(廃棄物総発生量/単体売上高(百万)) | 0.03 | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.03 |

※1 リサイクル率は産業廃棄物のうち「廃プラスチック」のみの値

### 取水量および排水量の推移 ※単体

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 取水量 (㎥) | 181,092 | 167,443 | 176,649 | 174,009 | 173,101 |
| 取水量原単位 (取水量/単体売上高(百万)) | 1.65 | 1.93 | 1.95 | 1.87 | 1.79 |
| 排水量 (㎥) | 96,363 | 86,243 | 92,801 | 86,520 | 87,007 |

### 水質汚濁物質の推移 ※単体

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| BOD※1(t) | 12.5 | 10.3 | 8.5 | 8.6 | 10.3 |
| SS※2(t) | 4.2 | 2.3 | 2.7 | 2.2 | 1.4 |

※1 BOD (Biochemical Oxygen Demand=生物学的酸素要求量)
※2 SS (Suspended Solid=浮遊物質量)

### 大気汚染物質の推移 ※単体

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| SOx (t) | 1.4 | 0.7 | 0.9 | 0.7 | 0.5 |
| NOx (t) | 3.5 | 2.9 | 2.8 | 1.8 | 1.7 |

### 特定化学物質の管理 ※単体

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| トルエン (PRTR法対象物質) | | | | | |
| 取扱量 (t) | 3.8 | 3.4 | 3.3 | 3.7 | 3.4 |
| 大気放出 (t) | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 |
| 廃棄処理 (t) | 3.6 | 3.2 | 3.1 | 3.5 | 3.2 |
| アセトニトリル (2023年4月1日対象外) | | | | | |
| 取扱量 (t) | 3.3 | 3.8 | 4.3 | 3.3 | 3.0 |
| 廃棄処理 (t) | 3.3 | 3.8 | 4.3 | 3.3 | 3.0 |

### 環境関連法規則遵守 ※単体

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 環境関連法規制違反件数 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

# 非財務データ・ハイライト

## 社会データ

### 従業員データ （連結：各年度2月末時点）

| | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|
| 連結従業員数 | 人 | 2,784 | 2,769 | 2,759 |
| 国内従業員数 | 人 | 1,644 | 1,579 | 1,568 |
| 海外従業員数 | 人 | 1,140 | 1,190 | 1,191 |
| 男性従業員数 | 人 | – | 1,654 | 1,640 |
| 女性従業員数 | 人 | – | 1,115 | 1,119 |
| 女性従業員比率 | % | – | 40.3 | 40.6 |

### 従業員データ （久光製薬単体：各年度2月末時点）

| | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|
| 従業員数 | 人 | 1,587 | 1,521 | 1,506 |
| 男性従業員数 | 人 | 1,119 | 1,070 | 1,042 |
| 女性従業員数 | 人 | 468 | 451 | 464 |
| 女性従業員比率 | % | 29.5 | 29.7 | 30.8 |
| 女性管理職比率（各年度3月末時点） | % | 7.1 | 7.9 | 7.8 |
| 平均年齢 | 歳 | 38.0 | 38.9 | 39.4 |
| 平均勤続年数 | 年 | 14.4 | 15.3 | 15.8 |
| 高年齢者雇用率 | % | 3.18 | 3.29 | 4.56 |
| 障がい者雇用率 | % | 1.99 | 1.95 | 2.31 |
| 新入社員数 | 人 | 72 | 10 | 54 |
| 男性新入社員数 | 人 | 45 | 4 | 26 |
| 女性新入社員数 | 人 | 27 | 6 | 28 |
| 女性新入社員比率 | % | 37.5 | 60.0 | 51.9 |
| 中途採用率 | % | 5 | 55 | 16 |
| 自発的離職率 | % | 3.4 | 3.7 | 4.0 |

### 男女賃金差異 （男性の賃金に対する女性の賃金の割合：久光製薬単体）

| | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|
| 正規従業員 | % | – | 76.1 | 74.3 |
| パート・有期従業員 | % | – | 92.6 | 90.0 |
| 全従業員 | % | – | 75.7 | 74.5 |

### ワークライフマネジメントに関するデータ （久光製薬単体）

| | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|
| 有給休暇取得日数 | 日 | 11.1 | 13.3 | 13.4 |
| 年次有給休暇取得率 | % | 60.6 | 72.1 | 71.7 |
| 産前産後休業取得者数 | 人 | 30 | 31 | 24 |
| 育児休業取得者数 | 人 | 39 | 66 | 48 |
| 男性育児休業取得者数 | 人 | 17 | 29 | 24 |
| 女性育児休業取得者数 | 人 | 22 | 37 | 24 |
| 育児休業取得者率 | % | 40 | 72 | 61 |
| 男性育児休業取得者率 | % | 24 | 50 | 42 |
| 女性育児休業取得者率 | % | 84 | 108 | 109 |
| 育児休業取得者の復職率 | % | 98.0 | 98.4 | 100 |

### 労働安全衛生に関するデータ （久光製薬単体）

| | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|
| 労働災害件数 | 件 | 7 | 8 | 8 |
| 休業災害件数 | 件 | 2 | 3 | 0 |
| 労働災害度数率※ | % | 0.55 | 0.85 | 0.00 |

※労働災害による死傷者数／延労働時間数×1,000,000

**働きがいスコア（久光製薬単体）**

| | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|
| 働きがいスコア | – | 4.7 | 4.6 | 4.7 |

※毎年実施するエンゲージメントサーベイのうち、働きがいに関連する項目の平均スコアのことで、肯定的な回答の上限値は7.0。

**自己申告書提出率（久光製薬単体）**

| | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|
| 自己申告書提出率 | % | – | – | 98.3 |

※ 自己申告書提出率は、今後のキャリアプランや異動配置についての希望、会社に理解してもらいたいことなど、自らの意思を表明するための申告書の提出率。

**自己研鑽実施率（久光製薬単体）**

| | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|
| 自己研鑽実施率 | % | – | – | 20.0 |

※ 自己研鑽実施率は、リスキリング等に取り組んでいる従業員の割合とし、当社自己啓発援助制度の利用者数、ITパスポート受検者数、TOEIC受検者数などを含む。

# 連結財務諸表

## 連結貸借対照表

(単位:百万円)

| | 前連結会計年度 (2023年2月28日) | 当連結会計年度 (2024年2月29日) |
|---|---|---|
| **資産の部** | | |
| 流動資産 | | |
| 現金及び預金 | 122,154 | **112,459** |
| 受取手形、売掛金及び契約資産 | 40,014 | **43,237** |
| 有価証券 | 14,714 | **12,862** |
| 商品及び製品 | 10,330 | **11,501** |
| 仕掛品 | 562 | **842** |
| 原材料及び貯蔵品 | 8,030 | **8,833** |
| その他 | 3,629 | **4,542** |
| 貸倒引当金 | △261 | **△254** |
| 流動資産合計 | 199,174 | **194,022** |
| 固定資産 | | |
| 有形固定資産 | | |
| 建物及び構築物 | 48,508 | **51,783** |
| 減価償却累計額 | △34,528 | **△35,932** |
| 建物及び構築物(純額) | 13,980 | **15,851** |
| 機械装置及び運搬具 | 45,778 | **47,279** |
| 減価償却累計額 | △38,312 | **△40,099** |
| 機械装置及び運搬具(純額) | 7,466 | **7,180** |
| 工具、器具及び備品 | 12,901 | **13,357** |
| 減価償却累計額 | △10,014 | **△10,606** |
| 工具、器具及び備品(純額) | 2,886 | **2,750** |
| 土地 | 11,587 | **11,424** |
| リース資産 | 1,677 | **1,564** |
| 減価償却累計額 | △605 | **△669** |
| リース資産(純額) | 1,071 | **895** |
| 建設仮勘定 | 6,217 | **11,360** |
| 有形固定資産合計 | 43,209 | **49,462** |
| 無形固定資産 | | |
| 販売権 | 394 | **347** |
| ソフトウエア | 75 | **228** |
| のれん | — | **1,444** |
| その他 | 476 | **4,811** |
| 無形固定資産合計 | 946 | **6,831** |
| 投資その他の資産 | | |
| 投資有価証券 | 60,845 | **67,121** |
| 退職給付に係る資産 | 5,060 | **6,099** |
| 繰延税金資産 | 1,342 | **1,649** |
| その他 | 3,546 | **3,798** |
| 貸倒引当金 | △207 | **△207** |
| 投資その他の資産合計 | 70,586 | **78,462** |
| 固定資産合計 | 114,742 | **134,756** |
| 資産合計 | 313,917 | **328,779** |

(単位:百万円)

| | 前連結会計年度 (2023年2月28日) | 当連結会計年度 (2024年2月29日) |
|---|---|---|
| **負債の部** | | |
| 流動負債 | | |
| 支払手形及び買掛金 | 8,351 | **9,612** |
| 電子記録債務 | 6,567 | **6,651** |
| 短期借入金 | 1,071 | **1,071** |
| リース債務 | 327 | **350** |
| 未払金 | 6,249 | **7,972** |
| 未払法人税等 | 2,338 | **1,889** |
| 賞与引当金 | 1,340 | **1,831** |
| 契約負債 | 5,920 | **4,539** |
| その他 | 10,411 | **12,019** |
| 流動負債合計 | 42,578 | **45,938** |
| 固定負債 | | |
| 長期借入金 | 147 | **76** |
| リース債務 | 750 | **603** |
| 再評価に係る繰延税金負債 | 1,697 | **1,697** |
| 繰延税金負債 | 116 | **2,821** |
| 退職給付に係る負債 | 8,408 | **8,598** |
| その他 | 1,811 | **1,961** |
| 固定負債合計 | 12,931 | **15,758** |
| 負債合計 | 55,509 | **61,696** |
| **純資産の部** | | |
| 株主資本 | | |
| 資本金 | 8,473 | **8,473** |
| 資本剰余金 | 2,361 | **2,361** |
| 利益剰余金 | 235,569 | **242,578** |
| 自己株式 | △27,196 | **△36,993** |
| 株主資本合計 | 219,208 | **216,420** |
| その他の包括利益累計額 | | |
| その他有価証券評価差額金 | 17,042 | **22,052** |
| 土地再評価差額金 | 3,403 | **3,403** |
| 為替換算調整勘定 | 15,819 | **21,621** |
| 退職給付に係る調整累計額 | 631 | **1,042** |
| その他の包括利益累計額合計 | 36,896 | **48,120** |
| 新株予約権 | 260 | **334** |
| 非支配株主持分 | 2,042 | **2,205** |
| 純資産合計 | 258,408 | **267,082** |
| 負債純資産合計 | 313,917 | **328,779** |

## 連結損益計算書

(単位:百万円)

| | 前連結会計年度 (自 2022年3月 1日 至 2023年2月28日) | 当連結会計年度 (自 2023年3月 1日 至 2024年2月29日) |
|---|---|---|
| 売上高 | 128,330 | **141,706** |
| 売上原価 | 55,630 | **62,735** |
| 売上総利益 | 72,699 | **78,970** |
| 販売費及び一般管理費 | 61,099 | **65,803** |
| 営業利益 | 11,599 | **13,167** |
| 営業外収益 | | |
| 受取利息 | 894 | **2,564** |
| 受取配当金 | 978 | **1,120** |
| 為替差益 | 1,973 | **1,778** |
| 持分法による投資利益 | 424 | **585** |
| その他 | 520 | **556** |
| 営業外収益合計 | 4,791 | **6,605** |
| 営業外費用 | | |
| 支払利息 | 15 | **18** |
| 保険解約損 | 14 | **47** |
| 操業休止関連費用 | 248 | **—** |
| その他 | 61 | **58** |
| 営業外費用合計 | 340 | **123** |
| 経常利益 | 16,051 | **19,649** |
| 特別利益 | | |
| 固定資産処分益 | 453 | **1** |
| 投資有価証券売却益 | — | **389** |
| 特別利益合計 | 453 | **391** |
| 特別損失 | | |
| 固定資産処分損 | 133 | **7** |
| 投資有価証券売却損 | 47 | **—** |
| 投資有価証券評価損 | 210 | **—** |
| 減損損失 | — | **847** |
| 特別損失合計 | 391 | **854** |
| 税金等調整前当期純利益 | 16,113 | **19,186** |
| 法人税、住民税及び事業税 | 4,419 | **3,903** |
| 法人税等調整額 | △432 | **851** |
| 法人税等合計 | 3,987 | **4,754** |
| 当期純利益 | 12,126 | **14,431** |
| 非支配株主に帰属する当期純利益 | 383 | **461** |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 11,742 | **13,969** |

## 連結包括利益計算書

(単位:百万円)

| | 前連結会計年度 (自 2022年3月 1日 至 2023年2月28日) | 当連結会計年度 (自 2023年3月 1日 至 2024年2月29日) |
|---|---|---|
| 当期純利益 | 12,126 | **14,431** |
| その他の包括利益 | | |
| その他有価証券評価差額金 | 1,991 | **4,887** |
| 為替換算調整勘定 | 10,188 | **5,874** |
| 退職給付に係る調整額 | △456 | **428** |
| 持分法適用会社に対する持分相当額 | △5 | **104** |
| その他の包括利益合計 | 11,718 | **11,295** |
| 包括利益 | 23,844 | **25,727** |
| (内訳) | | |
| 親会社株主に係る包括利益 | 23,458 | **25,193** |
| 非支配株主に係る包括利益 | 386 | **533** |

# 連結財務諸表

## 連結株主資本等変動計算書

### 前連結会計年度

(自 2022年3月1日 至 2023年2月28日)

(単位:百万円)

| | 株主資本 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 資本金 | 資本剰余金 | 利益剰余金 | 自己株式 | 株主資本合計 |
| 当期首残高 | 8,473 | 2,356 | 236,192 | △19,527 | 227,495 |
| 会計方針の変更による累積的影響額 | | | △5,883 | | △5,883 |
| 会計方針の変更を反映した当期首残高 | 8,473 | 2,356 | 230,309 | △19,527 | 221,612 |
| 当期変動額 | | | | | |
| 剰余金の配当 | | | △6,720 | | △6,720 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | | | 11,742 | | 11,742 |
| 土地再評価差額金の取崩 | | | 237 | | 237 |
| 自己株式の取得 | | | | △7,695 | △7,695 |
| 自己株式の処分 | | 5 | | 27 | 32 |
| 連結範囲の変動 | | | | | — |
| 株主資本以外の項目の当期変動額(純額) | | | | | — |
| 当期変動額合計 | — | 5 | 5,259 | △7,668 | △2,403 |
| 当期末残高 | 8,473 | 2,361 | 235,569 | △27,196 | 219,208 |

| | その他の包括利益累計額 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | その他有価証券評価差額金 | 土地再評価差額金 | 為替換算調整勘定 | 退職給付に係る調整累計額 | その他の包括利益累計額合計 | 新株予約権 | 非支配株主持分 | 純資産合計 |
| 当期首残高 | 15,070 | 3,641 | 5,633 | 1,073 | 25,419 | 254 | 1,717 | 254,885 |
| 会計方針の変更による累積的影響額 | | | | | | | | △5,883 |
| 会計方針の変更を反映した当期首残高 | 15,070 | 3,641 | 5,633 | 1,073 | 25,419 | 254 | 1,717 | 249,002 |
| 当期変動額 | | | | | | | | |
| 剰余金の配当 | | | | | | | | △6,720 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | | | | | | | | 11,742 |
| 土地再評価差額金の取崩 | | | | | | | | 237 |
| 自己株式の取得 | | | | | | | | △7,695 |
| 自己株式の処分 | | | | | | | | 32 |
| 連結範囲の変動 | | | | | | | | — |
| 株主資本以外の項目の当期変動額(純額) | 1,971 | △237 | 10,185 | △442 | 11,477 | 6 | 325 | 11,809 |
| 当期変動額合計 | 1,971 | △237 | 10,185 | △442 | 11,477 | 6 | 325 | 9,405 |
| 当期末残高 | 17,042 | 3,403 | 15,819 | 631 | 36,896 | 260 | 2,042 | 258,408 |

### 当連結会計年度

(自 2023年3月1日 至 2024年2月29日)

(単位:百万円)

| | 株主資本 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 資本金 | 資本剰余金 | 利益剰余金 | 自己株式 | 株主資本合計 |
| 当期首残高 | 8,473 | 2,361 | 235,569 | △27,196 | 219,208 |
| 会計方針の変更による累積的影響額 | | | | | — |
| 会計方針の変更を反映した当期首残高 | | | | | — |
| 当期変動額 | | | | | |
| 剰余金の配当 | | | △6,579 | | △6,579 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | | | 13,969 | | 13,969 |
| 土地再評価差額金の取崩 | | | △0 | | △0 |
| 自己株式の取得 | | | | △9,796 | △9,796 |
| 自己株式の処分 | | | | | — |
| 連結範囲の変動 | | | △380 | | △380 |
| 株主資本以外の項目の当期変動額(純額) | | | | | — |
| 当期変動額合計 | — | — | 7,009 | △9,796 | △2,787 |
| 当期末残高 | 8,473 | 2,361 | 242,578 | △36,993 | 216,420 |

| | その他の包括利益累計額 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | その他有価証券評価差額金 | 土地再評価差額金 | 為替換算調整勘定 | 退職給付に係る調整累計額 | その他の包括利益累計額合計 | 新株予約権 | 非支配株主持分 | 純資産合計 |
| 当期首残高 | 17,042 | 3,403 | 15,819 | 631 | 36,896 | 260 | 2,042 | 258,408 |
| 会計方針の変更による累積的影響額 | | | | | | | | — |
| 会計方針の変更を反映した当期首残高 | | | | | | | | — |
| 当期変動額 | | | | | | | | |
| 剰余金の配当 | | | | | | | | △6,579 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | | | | | | | | 13,969 |
| 土地再評価差額金の取崩 | | | | | | | | △0 |
| 自己株式の取得 | | | | | | | | △9,796 |
| 自己株式の処分 | | | | | | | | — |
| 連結範囲の変動 | | | | | | | | △380 |
| 株主資本以外の項目の当期変動額(純額) | 5,010 | 0 | 5,802 | 411 | 11,224 | 74 | 163 | 11,461 |
| 当期変動額合計 | 5,010 | 0 | 5,802 | 411 | 11,224 | 74 | 163 | 8,674 |
| 当期末残高 | 22,052 | 3,403 | 21,621 | 1,042 | 48,120 | 334 | 2,205 | 267,082 |

## 連結キャッシュ・フロー計算書

(単位:百万円)

| | 前連結会計年度 (自 2022年3月 1日 至 2023年2月28日) | 当連結会計年度 (自 2023年3月 1日 至 2024年2月29日) |
|---|---|---|
| **営業活動によるキャッシュ・フロー** | | |
| 税金等調整前当期純利益 | 16,113 | **19,186** |
| 減価償却費 | 4,952 | **5,110** |
| 減損損失 | — | **847** |
| のれん償却額 | — | **62** |
| 退職給付に係る負債の増減額（△は減少） | 206 | **193** |
| 賞与引当金の増減額（△は減少） | △71 | **468** |
| 貸倒引当金の増減額（△は減少） | △169 | **△14** |
| 受取利息及び受取配当金 | △1,873 | **△3,684** |
| 支払利息 | 15 | **18** |
| 為替差損益（△は益） | △1,219 | **△780** |
| 持分法による投資損益（△は益） | △424 | **△585** |
| 投資有価証券売却損益（△は益） | 47 | **△389** |
| 投資有価証券評価損益（△は益） | 210 | **—** |
| 固定資産処分損益（△は益） | △319 | **5** |
| 売上債権の増減額（△は増加） | 780 | **△2,082** |
| 棚卸資産の増減額（△は増加） | △1,581 | **△1,628** |
| その他の流動資産の増減額（△は増加） | △65 | **△1,047** |
| 仕入債務の増減額（△は減少） | 653 | **686** |
| 契約負債の増減額（△は減少） | △1,030 | **△1,380** |
| その他の流動負債の増減額（△は減少） | 1,015 | **3,577** |
| その他 | △1,060 | **△87** |
| 小計 | 16,179 | **18,474** |
| 利息及び配当金の受取額 | 1,897 | **3,757** |
| 利息の支払額 | △15 | **△18** |
| 法人税等の支払額 | △5,333 | **△4,017** |
| 役員退職慰労金の支払額 | △0 | **△7** |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | 12,727 | **18,188** |
| **投資活動によるキャッシュ・フロー** | | |
| 定期預金の増減額（△は増加） | △13,068 | **15,572** |
| 有形固定資産の取得による支出 | △7,859 | **△12,924** |
| 有形固定資産の売却による収入 | 1,004 | **186** |
| 無形固定資産の取得による支出 | △49 | **△112** |
| 有価証券の増減額（△は増加） | 1,848 | **155** |
| 投資有価証券の取得による支出 | △5,897 | **△15** |
| 投資有価証券の売却及び償還による収入 | 151 | **1,397** |
| 事業譲受による支出 | — | **△6,800** |
| 貸付金の回収による収入 | 2 | **2** |
| その他 | — | **25** |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | △23,868 | **△2,512** |
| **財務活動によるキャッシュ・フロー** | | |
| 短期借入金の増減額（△は減少） | — | **△4** |
| 長期借入金の返済による支出 | △71 | **△66** |
| 非支配株主への配当金の支払額 | △61 | **△111** |
| 自己株式の取得による支出 | △7,694 | **△9,796** |
| 配当金の支払額 | △6,719 | **△6,578** |
| その他 | △140 | **△133** |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | △14,687 | **△16,691** |
| 現金及び現金同等物に係る換算差額 | 5,005 | **1,957** |
| 現金及び現金同等物の増減額（△は減少） | △20,822 | **941** |
| 現金及び現金同等物の期首残高 | 86,247 | **65,424** |
| 現金及び現金同等物の期末残高 | 65,424 | **66,366** |

# 会社概要 （2024年2月29日現在）

## 会社情報

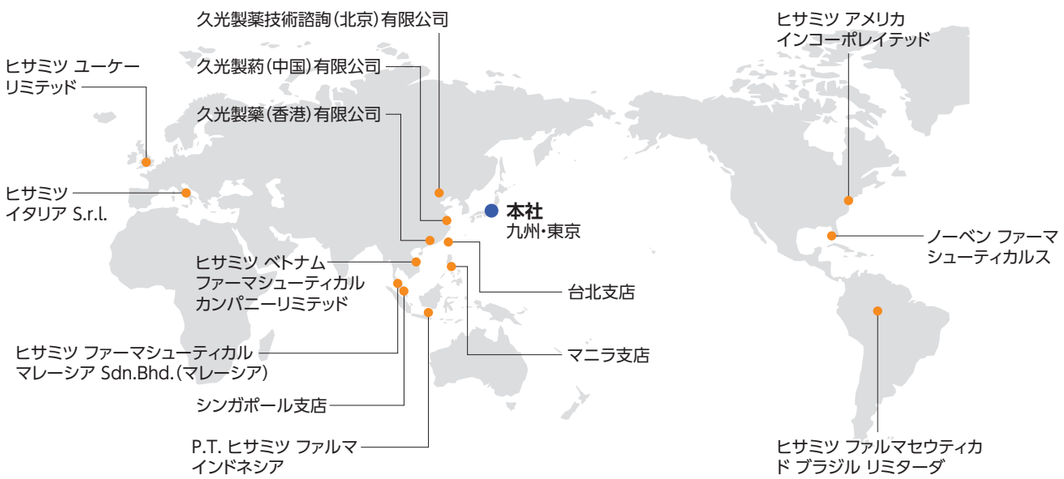
| | |
|---|---|
| 商号 | 久光製薬株式会社<br>(HISAMITSU PHARMACEUTICAL CO., INC.) |
| 創業 | 1847年(弘化4年) |
| 設立 | 1944年(昭和19年)5月22日 |
| 資本金 | 8,473百万円 |
| 従業員数 | 2,759名(連結) 1,506名(単体) |
| 代表者 | 代表取締役社長　中冨 一榮 |

| | |
|---|---|
| 本社 | 九州本社(本店)、東京本社 |
| 支店 | 札幌支店、仙台支店、東京支店、名古屋支店、大阪支店、広島支店、福岡支店、台北支店、シンガポール支店、マニラ支店 |
| 営業所 | 金沢営業所、高松営業所 |
| 工場 | 宇都宮工場、鳥栖工場 |
| 研究所 | SAGAグローバルリサーチセンター |

| | | |
|---|---|---|
| 国内子会社 | 久光ウエルネス株式会社(東京都) | 株式会社タイヨー(佐賀県) |
| | 株式会社CRCCメディア(福岡県) | SAGA久光スプリングス株式会社(佐賀県) |
| | 佐賀シティビジョン株式会社(佐賀県) | 久光エージェンシー株式会社(福岡県) |

| | | |
|---|---|---|
| 海外子会社 | ヒサミツ ユーエス インコーポレイテッド(米国) | 久光製薬技術諮詢(北京)有限公司(中国) |
| | ヒサミツ アメリカ インコーポレイテッド(米国) | 久光製葯(中国)有限公司(中国) |
| | ノーベン ファーマシューティカルス(米国) | 久光製藥(香港)有限公司(中国) |
| | ヒサミツ ファルマセウティカ ド ブラジル リミターダ(ブラジル) | ヒサミツ ファーマシューティカル マレーシア Sdn.Bhd.(マレーシア) |
| | ヒサミツ ユーケー リミテッド(英国) | P.T. ヒサミツ ファルマ インドネシア(インドネシア) |
| | ヒサミツ イタリア S.r.l.(イタリア) | 他1社 |
| | ヒサミツ ベトナム ファーマシューティカルカンパニー リミテッド(ベトナム) | |

## 久光製薬グループ活動拠点



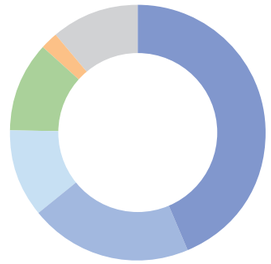

# 株式の状況 （2024年2月29日現在）

## 株式概要

| | |
|---|---|
| 発行可能株式総数 | 380,000,000株 |
| 発行済株式の総数 | 85,164,895株 |
| 株主数 | 9,126名 |

| | |
|---|---|
| 事業年度 | 3月1日～翌年2月末日 |
| 定時株主総会 | 毎年5月に開催 |
| 基準日 | 期末配当金2月末日<br>中間配当金8月末日 |
| 株主名簿管理人<br>特別口座の口座管理機関 | 三菱UFJ信託銀行株式会社 |
| 上場証券取引所 | 東京証券取引所プライム市場<br>名古屋証券取引所プレミア市場<br>および福岡証券取引所 |
| 証券コード | 4530 |

## 所有者別分布状況



| | |
|---|---|
| 金融機関 | 43.78% |
| その他の法人 | 20.44% |
| 個人 | 11.23% |
| 外国人 | 11.36% |
| 証券会社 | 2.16% |
| 自己名義 | 11.03% |

## 大株主

| 株主名 | 持株数(千株) | 持株比率(%) |
|---|---|---|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 7,650 | 10.10 |
| 株式会社日本カストディ銀行(りそな銀行再信託分・株式会社西日本シティ銀行退職給付信託口) | 4,370 | 5.77 |
| 野村信託銀行株式会社(退職給付信託三菱UFJ銀行口) | 4,060 | 5.36 |
| 日本生命保険相互会社 | 3,910 | 5.16 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 3,657 | 4.83 |
| 株式会社福岡銀行 | 3,371 | 4.45 |
| 久光製薬取引先持株会 | 2,641 | 3.49 |
| 株式会社佐賀銀行 | 2,356 | 3.11 |
| 株式会社SMBC信託銀行(株式会社三井住友銀行退職給付信託口) | 2,064 | 2.72 |
| 株式会社ティ・ケー・ワイ | 1,842 | 2.43 |

(注)持株比率は自己株式(9,392,152株)を控除して計算しています。

## WEBサイトのご案内

最新の会社情報を当社WEBサイトに掲載しております。今後も、ステークホルダーの皆さまにお役立ていただけるようさらなる工夫を加え、掲載情報のより一層の充実を図ってまいります。

**企業情報**
https://www.hisamitsu.co.jp/company/index.html

**株主・投資家の皆さま**
https://www.hisamitsu.co.jp/ir/index.html

**サステナビリティ**
https://www.hisamitsu.co.jp/sustainability/index.html

さぁ！全力発揮。気になるそこに、手当てのチカラを。

TEAM JAPAN

Hisamitsu®

TEAM JAPANオフィシャルパートナー
（外用鎮痛消炎剤、筋肉疲労ケア製品、医療用サポーター）

久光製薬はTEAM JAPANを応援します。

詳しい情報はこちらへ

久光製薬株式会社

九州本社：〒841-0017 佐賀県鳥栖市田代大官町408番地
東京本社：〒100-6330 東京都千代田区丸の内二丁目4番1号