



FujiPharma

富士製薬工業株式会社
Fuji Pharma Co., Ltd.

■ IRに関するお問い合わせ

本社／経営企画部 経営企画課
〒102-0075 東京都千代田区三番町5番地7 精糖会館6F TEL.03-3556-3344

<https://www.fujipharma.jp/>

UD FONT
by MORISAWA
見やすいユニバーサルデザイン
フォントを採用しています。

FSC
ミックス
責任ある水質資源を
使用した紙
FSC® C022915



 **富士製薬工業**

統合報告書

2023

2022年9月期



経営理念

優れた医薬品を通じて、 人々の健やかな生活に貢献する

医療に有意な価値を提供するという想いを一つにみんなで難題に挑み続け、当社にしかできないことを成すことによって、医療の現場から強い信頼と支持を得てさらなる貢献を果たすことが重要な使命です。

富士製薬工業の成長は、 わたしたちの成長に正比例する

わたしたちみんなが幸せでありたいという意志を大切に、医療における製薬の仕事を通してみんなとともに、もっと成長できる機会と場を創り続けることを会社経営において一番優先しています。

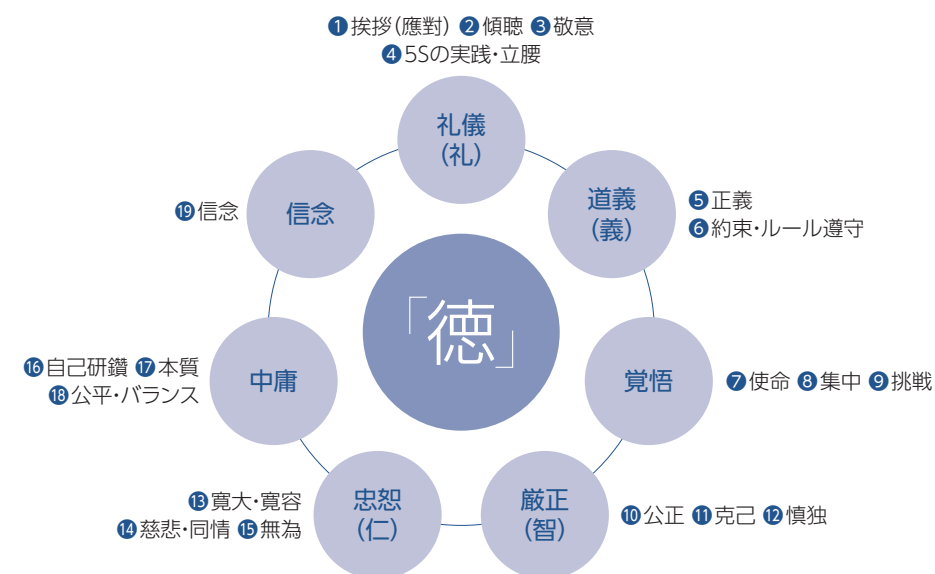
目次

イントロダクション	価値創造ストーリー	サステナビリティ
1 経営理念	9 富士製薬工業の価値創造プロセス	31 サステナビリティマネジメント
3 At a glance	11 社長メッセージ	32 マテリアリティ
5 あゆみと培った強み	15 2030年ビジョンと中期経営計画	34 環境への取り組み
7 女性を取り巻く健康課題	16 中期経営計画の進捗状況	36 社会への取り組み
	20 財務報告	
	21 人財への取り組みの強化	
	23 特集： 富士well-being プロジェクト座談会	
	27 富士製薬工業のバリューチェーン	
	29 高品質な医薬品の供給のために	
		ガバナンス
		39 会長×社外取締役 コーポレート・ガバナンス対談
		43 コーポレート・ガバナンス
		47 役員紹介
		49 コンプライアンス／リスクマネジメント



「徳」ある人を育てる

当社では経営において中国古典を発祥とする「徳」の考え方を大切にしています。
「徳」とは、「自己の最善を他者に尽くしきること」としています。
「徳」ある人を育てるため、徳を7項目19指標に分解し、人事評価に取り入れています。



データ

51 財務・非財務ハイライト
53 11年間の主要財務データ
55 1年のトピックス
56 会社情報／株式情報

編集方針

この統合報告書は、当社富士製薬工業株式会社の事業活動、経営、社会・環境への貢献についての考え方等に関して、すべてのステークホルダーの皆さまに、より深く、よりわかりやすく理解していただくことを目的として発行する報告書です。

報告対象範囲

富士製薬工業株式会社および子会社1社

免責事項

この統合報告書には医薬品(開発中のものを含む)に関する情報が含まれておりますが、広告、宣伝、医学的なアドバイスを目的としているものではありません。業績予想および将来の予想等に関する記述は、本統合報告書作成時点で入手した情報に基づき当社にて判断した予想であり、潜在的なリスクや不確実性が含まれております。

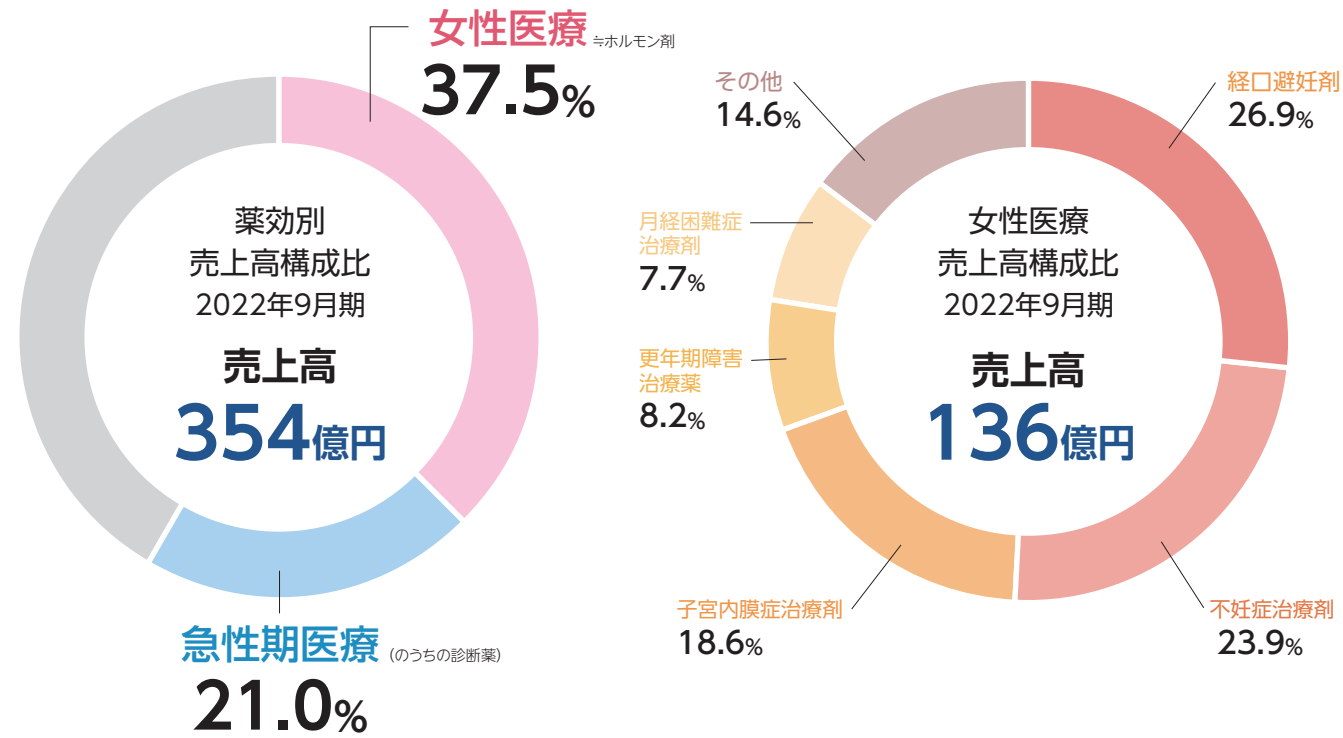
報告対象期間

2022年9月期(2021年10月1日～2022年9月30日)を基本としております(一部2022年10月以降の情報を含みます)。

At a glance

富士製薬工業は女性医療領域および急性期医療領域を中心に成長し続けるスペシャリティファーマです

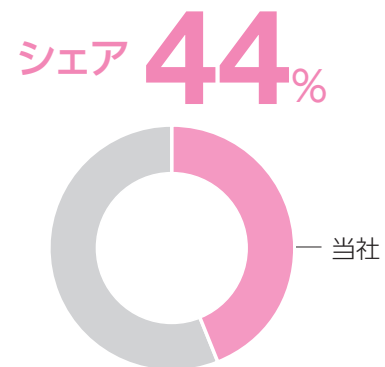
これまでわたしたちは、女性医療、急性期医療を中心に、新薬、バイオシミラー、ジェネリック医薬品による幅広いポートフォリオを構築し、多様化し進化し続ける医療のニーズに柔軟に対応してまいりました。これからも、世界の人々の健やかな生活に貢献し続けるという想いを一つにして、難題に挑み続け、当社にしかできないことを成し遂げていきます。



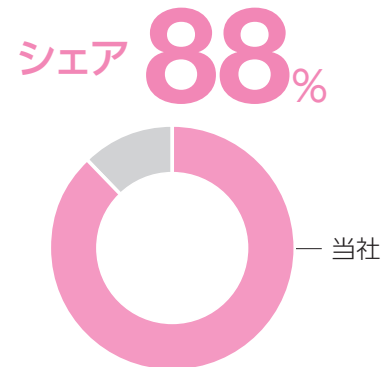
不妊治療保険適用拡大により追加承認を得た品目数No.1

13成分 19品目
※2023年3月時点

経口避妊剤における国内シェアNo.1

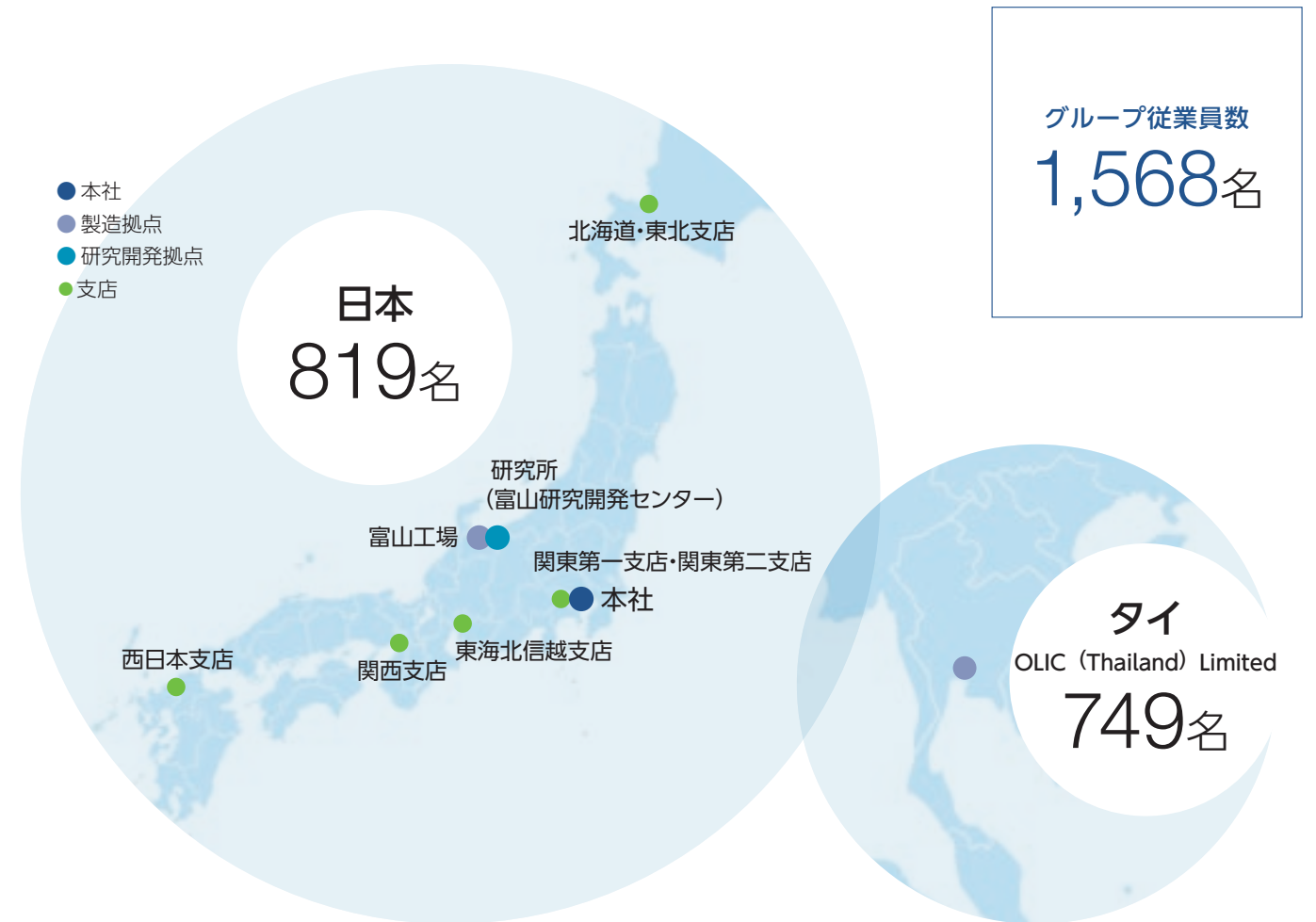


緊急避妊剤国内シェアNo.1



※ 外部データに基づく自社集計（2023年3月時点）

事業拠点 (2023年3月末時点)



主要製品

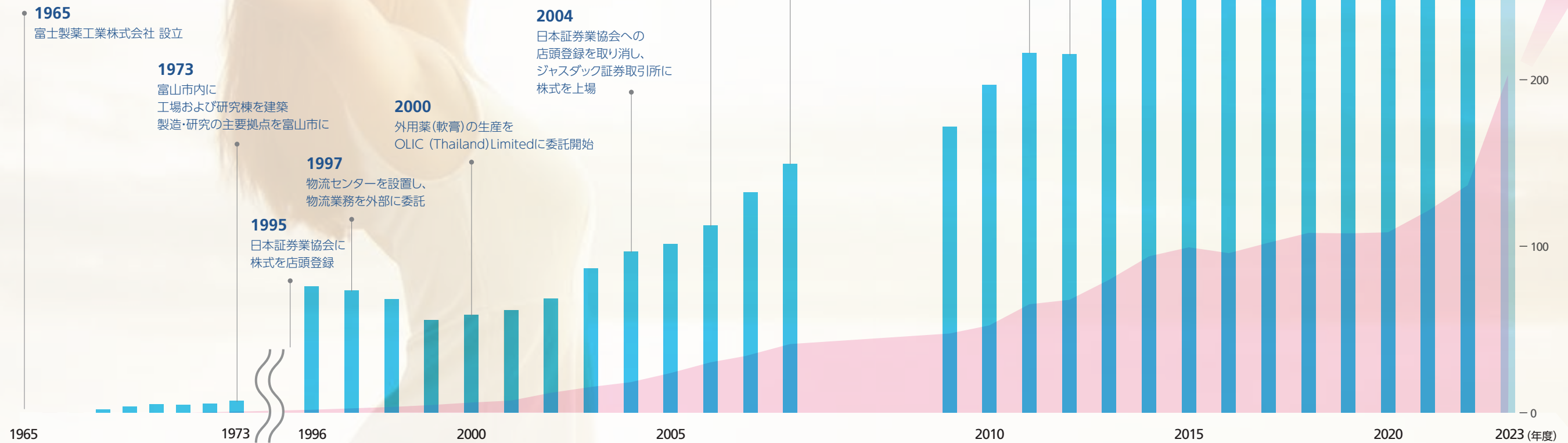


あゆみと培った強み

約半世紀、女性たちの笑顔のために

当社は、1965年の設立以来、製造管理が難しいホルモン剤や品質管理基準が厳しい注射剤の製造など、参入ハードルが高いといわれる分野に積極的に取り組んでまいりました。これらが当社の基盤となり、当社は女性医療や急性期医療の領域特化型のスペシャリティファーマとして成長をしてきました。これからも従来の枠にとらわれることなく、貢献の幅をひろげてまいります。

売上高の推移



女性医療
1974 女性医療用医薬品の販売開始 2008 女性医療の新薬投入～スペシャリティファーマへ～

造影剤
1996 ジェネリック造影剤の販売開始

海外展開
2012 タイOLIC社を子会社化 2023 OLIC社を製販化

バイオシミラー
2013 フィルグラスチムBS発売 2023 Alvotech協業1製品目発売予定

2030年ビジョン
2029/9 目標数値
連結売上高
1,000億円

女性医療
350億円

造影剤
120億円

海外事業
200億円

バイオシミラー
150億円

女性を取り巻く健康課題



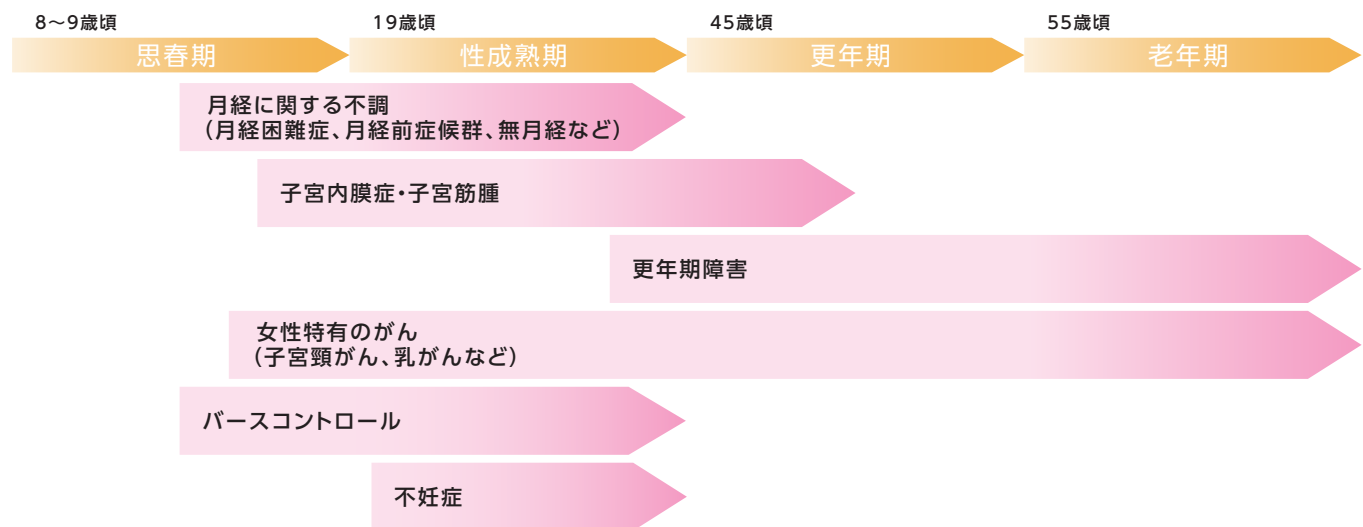
すべての女性が自分らしく活躍するために、
優れた医薬品を届けることがわたしたちの使命です

女性を取り巻く健康課題 1

女性のライフステージには常に女性特有の健康課題があります

女性は、月経をはじめ、結婚や妊娠、育児といったライフイベントや、思春期、性成熟期、更年期、老年期の各ライフステージでのホルモン変動によって、大きく心身の状態が揺さぶられ、生活や環境が大きく変化します。

女性活躍推進が大きな社会課題とされ、これまで以上にさまざまな分野での女性の活躍が期待される現代日本において、女性が心身ともに健やかに、自分らしく生活していくためには、女性特有の健康課題の解決が必要不可欠です。

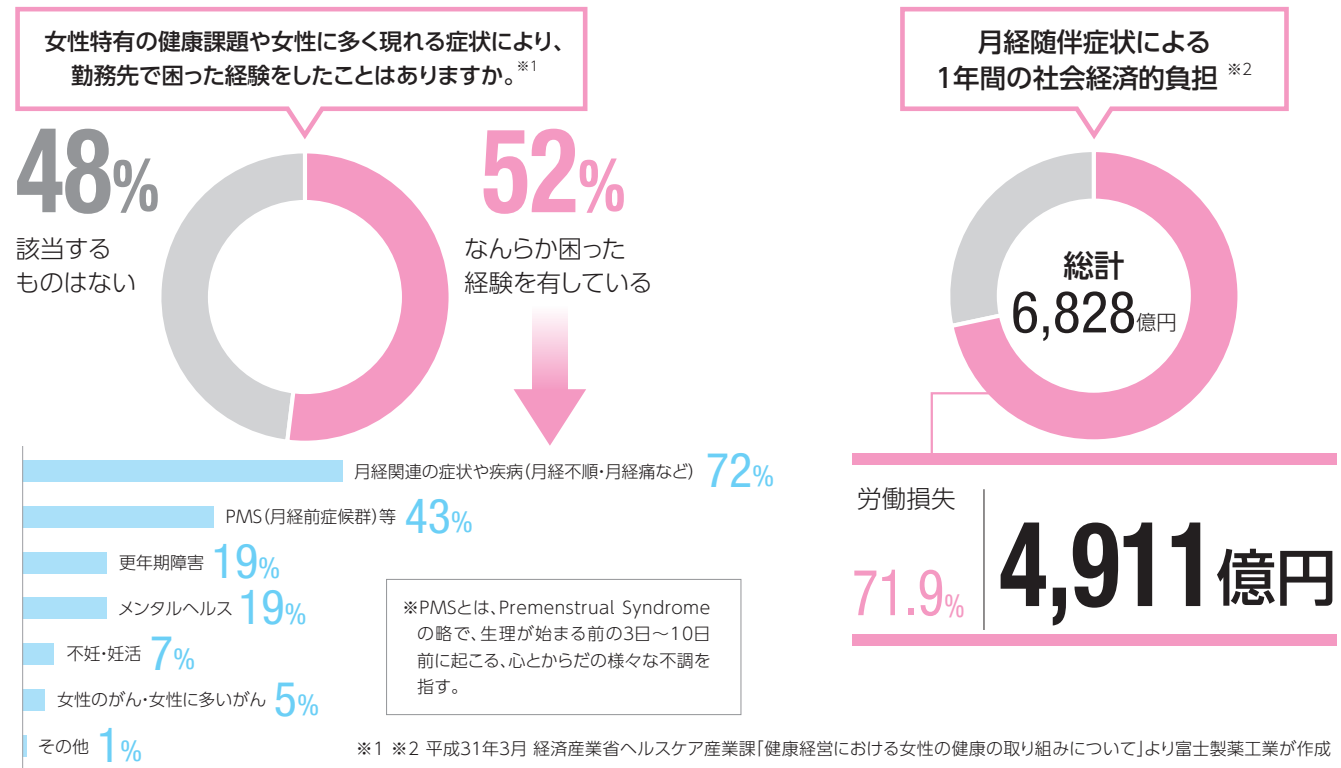


女性を取り巻く健康課題 2

働く女性の半数以上は、女性特有の健康課題により職場で困った経験があります

経済産業省が2018年に実施した「働く女性の健康推進に関する実態調査」では、女性社員の約5割が女性特有の健康課題により職場で困った経験があると回答しています。

また同調査によると、月経に関連する症状に限っても、1年間で約5,000億円の労働損失があると試算されています。



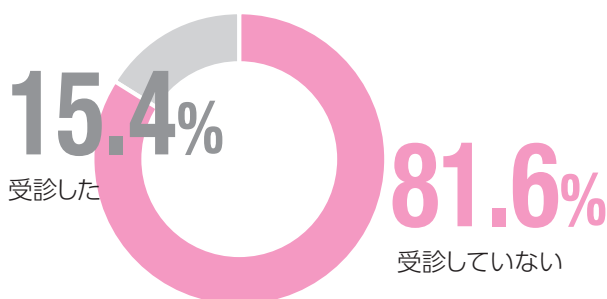
女性を取り巻く健康課題 3

女性特有の健康課題に対して、医療機関受診率も経口避妊薬服用率も低いのが実情です

以上のように、女性のからだはホルモンの変動によって常に影響を受けているにもかかわらず、そのことに十分な知識を持っている人は多いとは言えません。

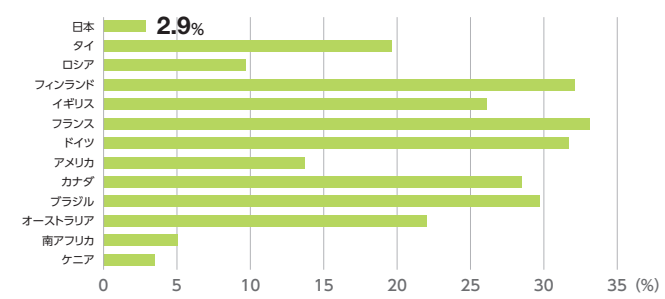
例えば、何らかの更年期症状を自覚しているものの医療機関を受診したことが無い人の割合は約85%にのぼり、経口避妊薬の服用率も諸外国に比べて格段に低いなど、女性特有の健康課題に対して医療機関を利用するということがまだまだ一般的ではないのが日本の現状です。

更年期症状を自覚した後の医療機関受診の割合^{※3}



※3 2022年7月26日厚生労働省「更年期症状・障害に関する意識調査」基本集計結果より富士製薬工業が作成

各国の経口避妊薬の服用率^{※4}



※4 出典：United Nations: Contraceptive Use by Method 2019より作図 (15～49歳の婚姻状態又はそれに準じた生殖年齢女性における各避妊法の実施率より)

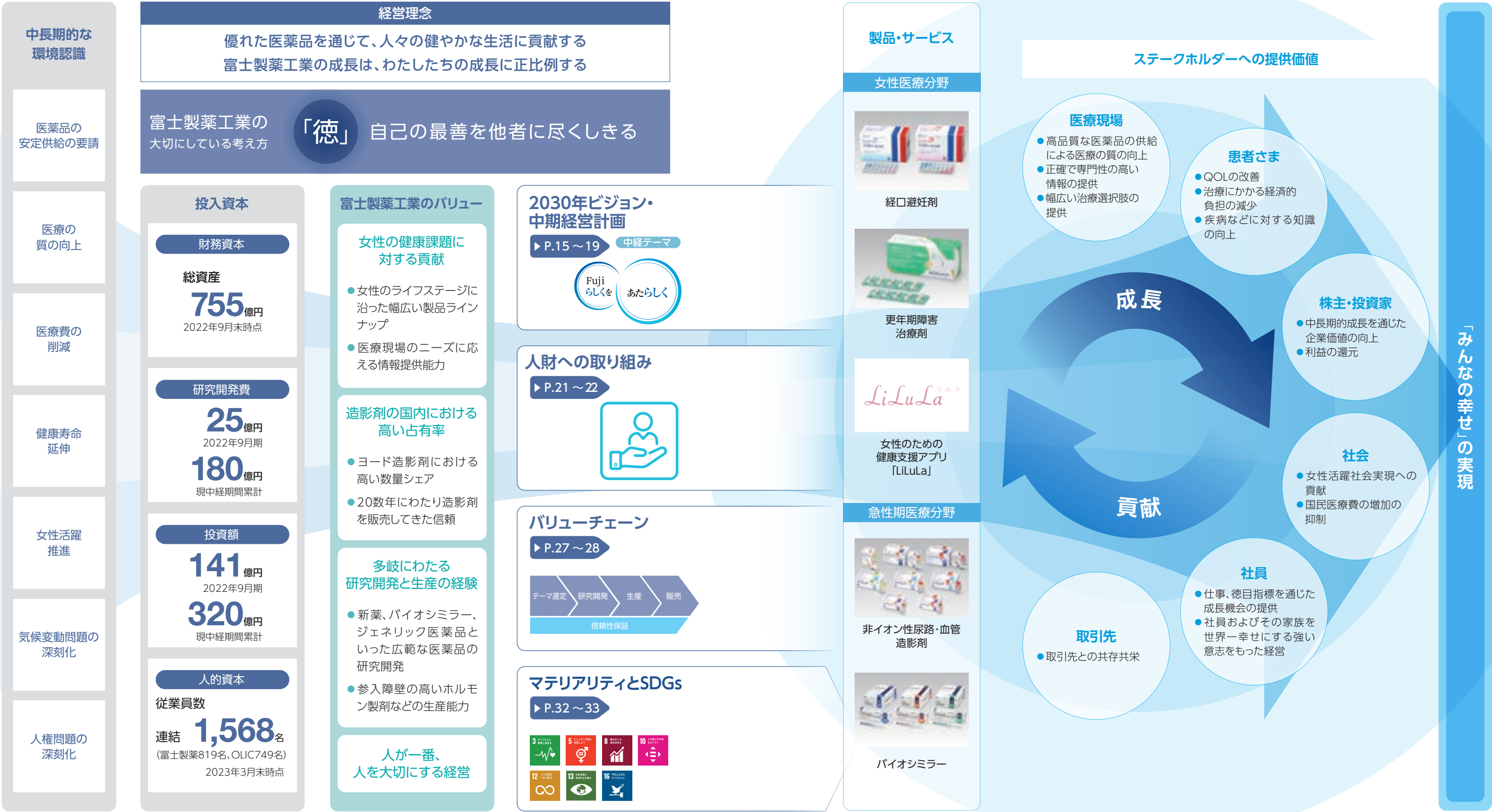
富士製薬工業の価値創造プロセス

富士製薬工業の価値創造は、「貢献」と「成長」の循環によって成り立っています。「優れた医薬品を通じて、人々の健やかな生活に貢献する」「富士製薬工業の成長は、わたしたちの成長に正比例する」という当社の2つの経営理念は、「貢献がさらなる成長につながり、さらなる成長がその先のより大きな貢献につながる」ことを表す、富士製薬工業の価値創造の根幹です。

「富士製薬工業の成長は、わたしたちの成長に正比例する」は、会社の成長と社員個人の成長もまた、相互に正の影響を及ぼ

し合っていくという関係を表します。富士製薬工業では、経営において大切にしている「徳」の考え方のもとで、社員ひとり一人が個人の成長を目指し、会社のさらなる成長につなげてまいります。

この循環を絶え間なく繰り返し、患者さま、医療関係者の皆さまを中心とする当社のすべてのステークホルダーの皆さまに、当社にしかできない、より大きな価値提供を行い、「みんなの幸せ」の輪を広げていきます。



スペシャリティファーマとしての存在感を強め 目標達成に向けて成長ペースを加速します。

代表取締役社長 岩井 孝之

環境変化を乗り越えて成長し続ける企業へ

国内医療用医薬品業界では、社会保障費の削減に向けた薬価改定等の政策や規制の強化が続き、事業環境の厳しさが年々増えています。2021年4月からは薬価が実質毎年改定されることとなり、また同年8月には薬機法^{※1}が改正され、医薬品提供に際して製薬企業に求められる責任も今まで以上に重いものとなりました。また、ロシアによるウクライナに対する軍事侵攻が始まったことなどにより、原材料やエネルギー価格が上昇するとともに急激な円安が進行し、物価が上昇し始めるなど、国内外ともに先行き不透明で予断を許さない状況となっています。製薬企業各社は、生き残りを懸けて事業環境の変化に対応しつつ、新たな成長性を確保する取り組みを進めています。

当社は、1974年から女性医療用医薬品の販売を手掛け現在の事業展開につながる礎を築き、また、1996年からジェネリック造影剤の販売を開始し、ジェネリック医薬品市場の一角を占めるメーカーとなりました。そして2008年の月経困難症治療剤「ルナベル[®]」発売以降、女性医療を柱とするスペシャリティファーマへの業態転換を図り、ブランド薬の投入でこれを実現してきました。

少子高齢化の進行が深刻な社会問題となっている日本では、国を挙げた不妊治療への支援が始まり、2022年4月には不妊治療に関する保険適用が拡大されました。さらに女性活躍推進の流れの中で、働く女性の増加やライフプランの多様化に伴い、月経関連の不調や更年期障害などの医療ニーズが顕在化してきまし

た。こうした女性特有の健康問題の解決は、今後の社会発展に欠かせない条件とされ、製薬企業への期待も高まっています。

女性医療領域を強みとし、スペシャリティファーマとして有力かつ幅広い医薬品ラインナップを持つ当社は、その医療ニーズを的確に捉えて社会の要請に応え、「優れた医薬品を通じて、人々の健やかな生活に貢献する」という経営理念を実践していきます。

女性医療領域が順調に推移し、増収・増益

2022年9月期は、2022年4月の薬価改定により業界平均6.7%の引き下げが行われ、当社製品への引き下げ影響は6.5%となりました。女性医療領域においては、前述の通り不妊治療に関する保険適用が拡大されたことにより、若年層を中心に受診者数が増加し、関連する医療用医薬品市場も拡大傾向を示しました。当社においても、既存販売品の「ウトロゲスタン[®]腔用カプセル」が新たに薬価基準に収載されたほか、計13成分19品目^{※2}の製品が不妊治療（高度生殖医療）に関連する効能・効果の追加承認を取得しております。

2021年11月には、更年期障害及び卵巣欠落症状に対する卵胞ホルモン剤投与時の子宮内膜増殖症の発症抑制を効能効果とした国内初の黄体ホルモン製剤である「エフメノ[®]カプセル」を上市しました。2016年に上市した「ウトロゲスタン[®]腔用カプセル」に続く2番目の自社開発新薬であり、今後の女性医療領域における成長ドライバーと位置付ける重要製品です。

※1 「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」の略称。

※2 2023年3月現在

「エフメノ®カプセル」の情報提供・販売活動においては、エムスリー株式会社のe-プロモーションサービスを活用し、デジタル化の流れを捉えた積極的な営業展開を図りました。

また、日本製薬株式会社から4製品の製造販売承認を承継し、2022年3月に販売を開始しました。これは、バイオシミラー事業の展開に向けた布石として、将来的な相乗効果が見込めるラインナップを拡充したものです。

一方、生産体制面の動きでは、ホルモン錠剤の生産増強に向けて富山工場に「第6製剤棟(高活性固形製剤棟)」を建設し、2022年6月に完工しました。2023年に予定している本格稼働後は、ホルモン錠剤の年間製造能力が現在の3倍となる約4.5億錠に拡大する見込みです。この他、2022年7月にはバイオシミラーの製造に対応できる高活性マルチシリンジラインの導入に着工し、同年9月には新設した包装棟および物流倉庫棟の稼働を開始しました。

結果として2022年9月期の連結業績は、新製品を含む女性医療領域の順調な推移に加え、タイ子会社OLIC (Thailand) Limited(以下、「OLIC」)のCMO事業がコロナ禍による影響から回復したことなどにより、売上高354億26百万円(前期比4.2%増)、営業利益37億77百万円(同12.8%増)、経常利益37億25百万円(同14.6%増)、親会社株主に帰属する当期純利益26億96百万円(同10.9%増)と増収・増益を果たしました。

中期経営計画の成長シナリオが着実に進展

「2030年ビジョン」は、10年後の2029年9月期末に到達したい「ありたい姿」です。現在推進中の5カ年中期経営計画(2020年9月期～2024年9月期)は、このビジョン実現に向けた中間地点として、「女性医療領域No.1へ」「バイオシミラー事業の確立」「海外事業の強化」「持続的な造影剤事業への進化」の4つの成長シナリオを描き、その実践により中経最終年度の連結業績における「売上高500億円」「営業利益50億円」の達成を目指すものです。

計画始動から3年を経過し、各成長シナリオはいずれも着実な進展を示しています。

女性医療領域No.1を目指す取り組みは、「エフメノ®カプセル」の上市により、スペシャリティファーマとしての当社の存在感を一層強めています。市場自体の認知がまだ十分進んでいない更年期障害治療剤は、今後の重要ターゲットであり、本製品による市場開拓とシェア獲得が大いに期待できます。この他、フェリング・ファーマ株式会社との提携により2021年12月に当社による販売を開始した子宮頸管熟化剤「プロウペス®」や、バクスター株式会社との間で日本国内の独占的な販売契約に合意した抗悪性腫瘍剤「ドキシル®」も2023年1月に製品ラインナップに加わり、対象となる年代層や疾病領域の幅を広げることができました。ベルギーのMithra Pharmaceuticalsから導入し次世代の月経困難症治療薬として現在開発中の「FSN-013」は、2023年9月期中の承認申請を予定しており、開発も順調に推移しております。

バイオシミラー事業の確立は、次期中期経営計画(2025年9月期～2029年9月期)の柱の一つとなる同事業の推進準備としての取り組みです。2018年に締結したAlvotechとの提携を通じて、現在7製品のバイオシミラーを確保しており、そのうち1製品の承認申請を2022年10月に行いました。引き続き残りの製品の承認申請を今後数年かけて進めていきます。また、将来のバイオシミラー事業との相乗効果を見込む日本製薬からの承継品や、富山工場における高活性マルチシリンジラインの導入については、先に述べた通りです。

海外事業の強化については、OLICが手掛けるCMO事業の拡大と、同社のフルライン化(医薬品の製造販売を行う製薬会社化)によるアジア展開を進めています。OLICは、医療用医薬品のみならずB to C向け品目を含む幅広い領域のCMOに対応しており、その製造機能を活かし、さらなる受託獲得を目指します。2021年には、厳しい製造基準への対応が求められる米国向け受託案件の契約を締結しました。今後のアジアにおける展開としては、OLICを通じて女性医療領域の製品ラインナップを製造販売していくことを計画しています。2023年4月には、タイにおいてOLICが、「Nextstellis™」の販売を開始しており、海外事業の強化における大きな一歩を踏み出しました。今後、ASEAN圏内のパートナー企業との協業により、タイ

以外でのASEAN諸国でも上市していく考えです。

持続的な造影剤事業への進化については、上市からの時間経過とともに、毎年の薬価改定による厳しさが増す中で、コストの削減と供給の安定化を図っています。その一環として2022年9月期に、原薬調達先の切り替えを実施しました。

次の2年間は成長を加速し、確実に成果へ

今後2年間は、これまで中期経営計画の成長シナリオを通じて仕込んできた成長の種を結実させ、確実に成果へつなげていきます。業績の拡大も、2年後の「売上高500億円」「営業利益50億円」達成に向けて加速する必要があります。

そのけん引役となるのが、新薬として投入した「エフメノ®カプセル」と、販売移管した「プロウペス®」「ドキシル®」という、3つの女性医療領域の新製品です。また日本製薬からの承継品の経口腸管洗浄剤「サルプレップ®」なども新製品として伸長が期待できます。女性医療領域の既存重点品では、「ファボワール®錠」「ラベルフィーユ®錠」「ジエノゲスト錠」などの安定供給に努め、販売を伸ばすことで高収益を確保していきます。研究開発面では、「FSN-013」の次を担う新たな開発パイプラインの構築に着手します。

中期経営計画4年目の2023年9月期は、連結業績予想として、売上高433億11百万円(当期比22.3%増)、営業利益40億48百万円(同7.2%増)、経常利益40億88百万円(同9.7%増)、親会社株主に帰属する当期純利益29億74百万円(同10.3%増)を見込んでいます。

サステナブルへの意識を全社で共有する

「優れた医薬品を通じて、人々の健やかな生活に貢献する」という当社の経営理念は、製薬企業としての事業活動それ自体が、社会全体のサステナブルな成長につながるものであることを示しています。そうした認識を全社で共有し、取り組みを進めるべく、私を委員長とするサステナビリティ委員会が中心となり、



ESG/CSR経営の観点から注力すべきマテリアリティ(重要課題)を特定しました。このマテリアリティは、ステークホルダーにとっての重要度と、当社にとっての重要度の2軸で特定し、とりわけ「品質保証・安全性確保」「研究開発」「安定供給」「人財育成」「従業員の健康」などの課題の重要度が高いことを特定しました。

マテリアリティへの取り組みにおける新たな動きでは、「気候変動とエネルギー」について、2022年12月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に賛同し、同提言に基づく情報開示を行いました。同年11月には、当社全体のCO₂排出量削減に向け、北陸電力グループから再生可能エネルギーによる電力を調達する「太陽光発電オフサイトPPA」を導入しました。また最近注目される人的資本経営については、マテリアリティに掲げる「人財育成」「人権の尊重」への取り組みとして、社員一人ひとりが仕事を通じ、互いにリスペクトしながら成長できる職場づくり・会社づくりを意識しています。

当社は、医療に有意な価値を提供するという想いで、新たな飛躍にチャレンジし、さらなる社会的貢献を果たしてまいります。ステークホルダーの皆さまにおかれましては、私たち富士製薬工業が実現していく未来にご期待いただき、これからも長きにわたりご支援を賜りますようお願い申し上げます。

2030年ビジョンと中期経営計画

2030年ビジョン わたしたちが、経営理念の実践を通じて、2029年9月期末に到達したい「ありたい姿」が2030年ビジョンです。

世界の女性のwell-beingの向上に貢献している

「優れた医薬品を通じて、人々の健やかな生活に貢献する」という経営理念をさらに深め、医薬品を中心にしながらもその枠を超えて、世界中の女性を肉体的・精神的・社会的にもすべてが満たされた状態にするため、当社が積極的に貢献している状態を実現します。

薬の富山からGlobal Marketに進出している

日本の薬都である富山で培ってきた、人々の健康に貢献し、そしてよりよい薬を創出するための探求心、高品質な医薬品を供給する製造技術をもとに、当社が世界の舞台で人々の健やかな生活に貢献している状態を実現します。

世界一幸せな会社と社会貢献が一体化している

富士製薬工業グループで働く社員一人ひとりが、働くことにやりがいと充実感を感じ、それが社会への貢献に繋がり、社会から感謝されることが社員一人ひとりの成長と喜びにつながり、更に大きな社会への貢献を生み出す、このような好循環を生み出す状態、これが「世界一幸せな会社」です。

中期経営計画

中期経営計画は、2030年ビジョンに定める当社の「ありたい姿」を実現するための前半5年と位置付け、戦略を具体化したものです。

テーマ



目的

新たなビジョンに基づく中期経営計画

位置付け

2030年ビジョンの中間地点

成長シナリオ

1. 女性医療領域No.1へ
2. バイオシミラー事業の確立
3. 持続的な造影剤事業への進化
4. 海外事業の強化

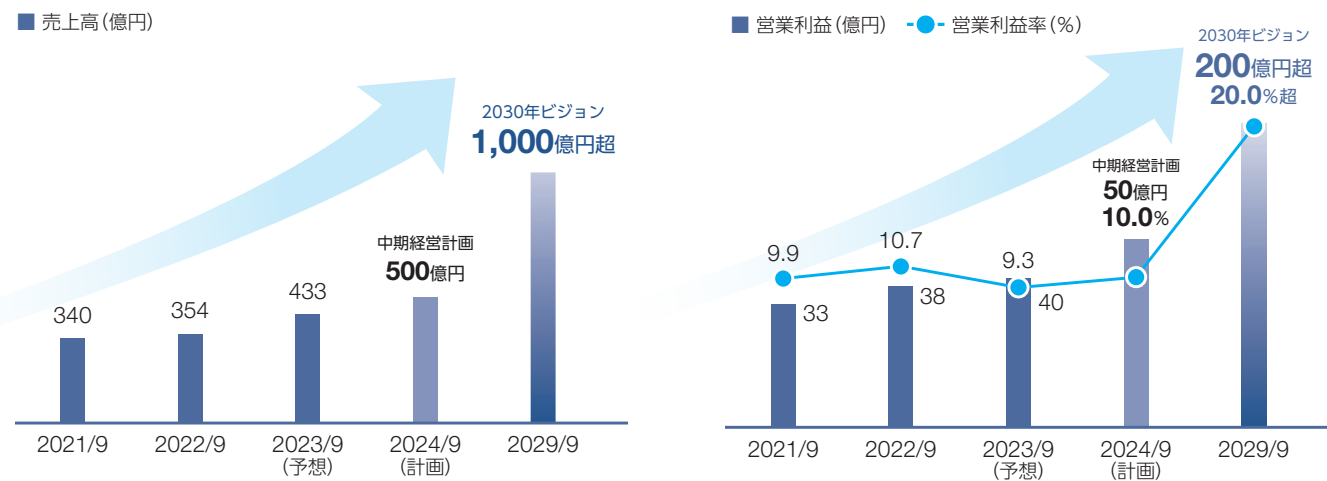
達成に向けて

戦略軸・機能軸での実行態勢を構築

半期ごとにモニタリングを実施

毎年ローリングを実施

「ありたい姿」達成時の事業規模



中期経営計画の進捗状況

1. 女性医療領域No.1へ

役員メッセージ



常務執行役員
森田 周平

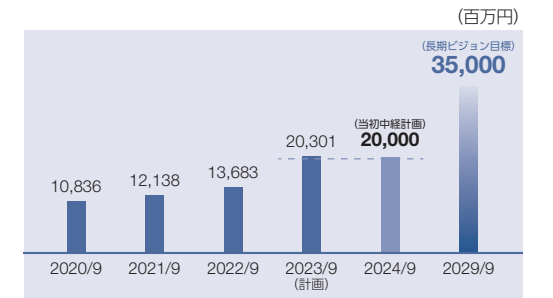
当社は女性医療のスペシャリティファーマであり、現中期経営計画期間において、女性医療領域でNo.1となることを掲げています。

これまでの3年間で、新薬の発売をはじめ、他社製品の承継、新製剤棟建設への投資など、女性医療領域No.1となるための取り組みは順調に推移してきました。中期経営計画を策定した当初の目標であった、女性医療領域における売上高200億円は、新薬「エフメノ®カプセル」の伸長や既存製品領域の堅調な市場拡大により、2023年9月期に前倒して達成できる見込みです。

2022年4月の不妊治療保険適用範囲拡大では、2023年3月までに13成分19品目の医薬品に新たに効能効果・用法用量が追加されており、国内で最も多くの追加承認を得た製品ラインナップを取り揃えています。保険適用拡大により、不妊治療市場は全体として拡大傾向であり、当社製品の出荷量も伸長しています。

当社は今後も、すべての女性が肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること、すなわちwell-beingな状態の実現に貢献するため、スペシャリティファーマとして女性の健康課題の解決という使命を果たしてまいります。

定量目標と進捗



具体的取り組み

製品ラインナップの着実な強化

新薬

2021年11月に、当社として2製品目の自社開発による新薬である「エフメノ®カプセル100mg」を発売いたしました。同製品はBesins Healthcareから導入した製品で、更年期障害及び卵巣欠落症状に対する卵胞ホルモン剤投与時の子宮内膜増殖症の発症抑制を効能効果とした、日本国内初の黄体ホルモン製剤です。通常、経口投与では吸収しにくい天然型黄体ホルモンをマイクロナイズド化することで、経口投与によっても吸収しやすくなっています。2022年9月期の売上高は約7億円でしたが、発売から1年が経過し、処方日数制限解除により、頻繁な通院が困難な患者さまにも処方可能となることで、2023年9月期は売上高35億円を予想しており、当社の女性医療領域の成長に大きく貢献します。



エフメノ®カプセル100mg

販売提携・承継品

2021年11月に子宮頸管熟化剤「プロウパス®腔用剤10mg」の国内事業提携をフェリング・ファーマ株式会社と締結し、同年12月から当社が同製品の販売と流通を担当し、同社と協働で医薬情報提供活動を開始。2022年7月からは医薬情報提供活動に関するすべての活動を当社が行っております。本製剤は子宮頸管熟化を促進する目的で分娩時に使用される医薬品で、1995年に米国で承認されて以降、全世界で承認・販売されておりますが、日本では2020年5月に販売開始されたばかりの薬剤です。

2022年7月には、バクスター株式会社との間で、抗悪性腫瘍剤「ドキシル®注20mg」の国内における独占的な販売契約に合意し、2023年1月より当社が販売しております。本製剤はがん化学療法後に増悪した卵巣がん、および、エイズ関連カポジ肉腫を効能・効果とする製剤です。全世界70カ国以上で卵巣がん治療薬として承認・販売されております。



ドキシル®注20mg

開発品

新たな月経困難症治療剤として、新規成分である Estetrol(E4) を含有するFSN-013を開発しております。本剤はベルギーのMithra Pharmaceuticalsから導入した製品で、当社は日本およびASEANにおける開発販売権を有しています。米国および欧州等においては、Mithra社とそのパートナー企業によって避妊を適応症として既に承認・販売されており、後述の通りタイでは当社子会社のOLICが承認を取得しております。

Estetrol(E4)は、卵胞ホルモン(エストロゲン)の一種で、エストロゲンの受容体を選択的に作用する特徴が確認されており、この選択性により様々なベネフィットが期待されています。日本国内においては2021年8月から第3相臨床試験を行っており、試験は順調に進捗。2023年9月期中の承認申請を予定しております。2024年の発売に向けて開発を着実に進めてまいります。

設備投資

2022年6月に、主に経口避妊剤などのホルモン錠剤を製造するための第6製剤棟(高活性固形製剤棟)の建設工事が完了しております。これまで、ホルモン系錠剤は既存の第4製剤棟で生産してきましたが、年間での生産可能錠数は1.5億錠となっており、その生産能力には限界がありました。本製剤棟の稼働により、年間4.5億錠の生産が可能となり、ホルモン系錠剤の生産能力はこれまでの3倍となる見込みです。2023年3月現在、プロセスバリュレーション※を行っており、2023年中からの供給開始を予定しております。本製剤棟では、現在販売している経口避妊剤2製品の製造を行い、拡大する需要にお応えできる体制を整えてまいります。さらに、将来的には上述の開発品FSN-013の生産にもつなげていきたいと考えております。



新設した第6製剤棟

※ 医薬品製造に必要な手続きで、目的とする品質に適合する製品を恒常的に製造できることを証明するために行う。



※ART(Assisted Reproductive Technology)：生殖補助医療

2. バイオシミラー事業の確立

役員メッセージ



常務執行役員
三橋 厚弥

当社は2012年に、バイオシミラー製剤である「フィルグラスチムBS注シリンジ[F]」の製造販売承認を取得しました。同製品はフィルグラスチム製品のバイオシミラーとして日本国内で初めて承認を取得した製剤で、当社は10年以上バイオシミラーの製造・販売の経験を有することになります。

2029年9月期末にバイオシミラー国内No.1となることを目指し、現中期経営計画期間を準備期間と位置付けており、これまでの3年間では、海外パートナー企業との連携強化や、将来のシナジーを見込んだ製造販売承認の承継などを行ってまいりました。近年、当社のバイオシミラーの売上高は減少傾向にありますが、新たなバイオシミラー製品の上市などにより2029年9月期末には売上高150億円を目指しています。

バイオシミラーの普及は患者さまの治療選択肢の拡大や国民医療費の増加の抑制につながります。バイオシミラーは開発難度や開発コストが高いこともあり参入障壁が高い医薬品ですが、当社の持つ注射剤の優れた製造設備・技術および経験を活かしながら、海外パートナー企業と取り組むことで、バイオシミラー国内No.1を達成してまいります。

具体的取り組み

Alvotechとの事業提携

当社のバイオシミラー戦略の中心となるのは、アイスランドのAlvotechとの独占的パートナーシップに基づくものです。同社はバイオシミラー開発・製造に特化した会社で、当社は2018年11月に同社との間で日本におけるバイオシミラーの開発と商業化における独占的パートナーシップに関する合意をしました。2023年3月現在で条件合意に至った製剤は合計7製品で、日本国内市場規模は合計2,900億円です。2022年10月には、同社とのパートナーシップに基づく1製品目のバイオシミラーの承認申請を完了しており、2023年中の上市を目指しております。

バイオシミラーNo.1となるために

2021年12月に、日本製薬株式会社との間で、「サルプレップ®配合内用液」「ミンクリア®内用散布液0.8%」「フォリアミン®(注射液、錠剤、散剤100mg/g)」「オスバン®消毒液(0.025%、0.05%、0.1%、10%、オスバンラビング®)」の計4製品を承継する合意をし、2022年10月に同4製品の製造販売承認を承継しております。この4製品には、当社の今後のバイオシミラー事業に関連する領域の製品も含まれており、将来のバイオシミラー事業との相乗効果を期待しております。

また、既存の第5製剤棟(注射剤製造棟)において、薬理活性の高い樹脂・ガラス両方のシリンジおよびカートリッジ注射剤の製造が可能なマルチシリンジラインの導入も進めております。このマルチシリンジラインにおいては、将来バイオシミラー製剤を製造することを見込んでおり、2023年10月にはプロセスバリュレーションを開始できる想定です。

3. 持続的な造影剤事業への進化

具体的取り組み

毎年の薬価改定などにより事業環境が厳しくなる中で、当社の造影剤事業の売上高も減少傾向にありますが、持続的な造影剤事業を確立し、安定供給を継続するため、国内(シリンジ製剤／富山工場)と海外(バイアル製剤／OLIC社)での2拠点体制の導入をはじめ、原薬・原材料の調達先の追加変更、受託生産も含めた製造ライン稼働率向上、デジタル活用

による営業コスト削減などにより、売上の維持と原価削減策を実行中です。原薬の調達先は2022年9月期に欧州に切り替えました。これにより、コストの削減と従来以上の安定した供給体制を確保できます。協議中の新規製造受託などもしっかりと進め、持続的な造影剤事業を確立してまいります。

4. 海外事業の強化

役員メッセージ



執行役員
OLIC (Thailand) Limited
Managing Director

高田 義博

海外、とりわけアジアにおける事業の強化においては、タイ子会社のOLIC社がその中心です。2021年9月期は新型コロナウイルス感染症拡大による受注減の影響が大きく、売上高が前年比マイナスとなりましたが、2022年9月期は新規受託案件が増加したことなどにより、業績を回復することができました。

2023年4月、OLIC社はタイにおいて後述する「Nextstellis™」を上市いたしました。OLIC社は東南アジア最大級のCMO企業(医薬品の製造・受託企業)として事業を展開してまいりましたが、純粋なCMO企業から、CMO事業と自社ブランド製品を併せ持つハイブリッド企業への転換を遂げつつあります。本剤の上市は、この転換への第一歩となります。

また、「Nextstellis™」の上市は、富士製薬工業グループにとって初の海外での自社販売製品となります。承認の取得をはじめ販売体制の構築など、本剤の上市に向けてグループ丸となって準備を進めてまいりました。OLICは、2021年にタイFDAから、優れた企業倫理・社会的責任をもって健康に関連する製品を製造する企業に贈られる「Quality Award」を授与されるなど、良質な医薬品の生産に尽力しています。これからも、世界中の患者さまに高品質な製品をお届けできるよう、取り組みを強化してまいります。

具体的取り組み

タイにおける「Nextstellis™」発売

「Nextstellis™」は、女性医療No.1の中で述べました、新規の有効成分であるEstetrol(E4)とドロスピレノン(DRSP)の配合剤のタイにおける製品名です。日本国内においてはFSN-013の開発名で適応症を「月経困難症」として開発しておりますが、タイにおいては「避妊」を適応症として2022年9月にタイFDAから承認を取得し、2023年4月時点において、販売を開始しております。本剤をタイで上市した後は、ASEAN/パートナー企業との協業により、タイ以外のASEAN諸国でも販売を計画しております。

欧米向け製品輸出に向けて

2030年ビジョンの一つ「薬の富山からGlobal Marketに進出している」を実現するため、富山工場においては、日本国内のみならず米国向けに製品輸出を実行すべく、グローバルGMP査察にも対応できる社内体制の構築を進めています。現中期経営計画期間においては、先述したマルチシリンジラインや、GMPの国際標準であるPIC/Sの基準に対応したアンプル/バイアル兼用ラインを導入するなど、グローバルに競争優位な注射剤製造ライン構築のための設備投資を実行しています。富山工場、OLIC社を世界に通用する技術水準にまで発展させ、フオリティカルチャーを醸成することで、信頼される医薬品製造工場を目指してまいります。

「Nextstellis™」発売記念講演会を開催しました

2023年4月に、タイにおける「Nextstellis™」の発売を記念して、「Take-off The 1st NE4ST with DRSP to the next era」と題し、OLICが主体となりバンコクで記念講演会を開催いたしました。タイトルの「NE4ST」は、「NEST (Native Estrogen with Selective Actions in Tissues)」と、新規成分である「E4 (エステロール)」を掛け合わせた言葉となっています。本記念講演会には、170名以上のタイの産婦人科医が出席され、避妊におけるunmet medical needs、エステロールに関する臨床データが報告されました。

先述の通り、OLICは純粋なCMO企業から、CMO事業と自社ブランド製品を併せ持つハイブリッド企業への転換を遂げつつあります。本剤の発売、および、本記念講演会の開催は、現中期経営計画の「海外事業の強化」ひいては、2030年ビジョンのありたい姿の1つである「薬の富山からGlobal Marketに進出している」の大きな1歩となりました。



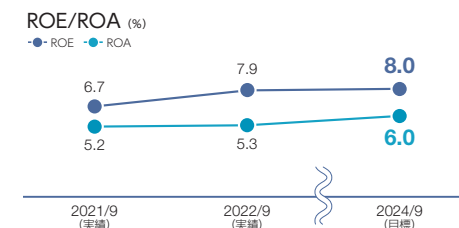
「Nextstellis™」発売記念講演会の様子

財務報告

財務指標の考え方

成長戦略との適切なバランス

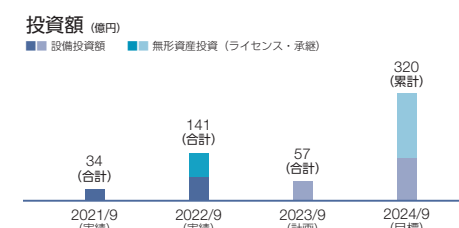
当社では、目標とする財務効率指標としてROE8.0%、ROA6.0%を中期経営計画の目標として設定しました。2022年9月期末のROEは7.9%(前期比+1.2%P)、ROAは5.3%(同+0.1%P)でした。富山工場への設備投資および承継案件の対価支払の関係で現預金が減少し、固定資産が増加、また借入金が増えたことにより、自己資本比率は47.4%(前期比-3.5%P)となりましたが、財務安定性に懸念がある水準とは考えておりません。



成長のための戦略的投資について

中期経営計画の達成に向けて戦略投資を実行

中期経営計画の達成に向けて、5年間で320億円の投資枠を設定いたしました。このうち、約6割が製品や事業の買収資金、約4割が設備投資資金です。2022年9月期の設備投資額は、第6製剤棟(高活性固形製剤棟)など、富山工場への設備投資が進捗したことにより、約72億円となりました。3期累計の投資額としては、女性医療・バイオシミラーなどの医薬品の製造販売権取得への投資、技術的に特徴のある製造能力向上のためのプロジェクト、および、富山エリアにおけるデジタル・トランスフォーメーション投資などを実施しており、約205億円となりました。



引き続き、女性医療領域の更なる強化、製造能力と生産性の更なる向上等への投資を実施してまいります。

株主還元方針

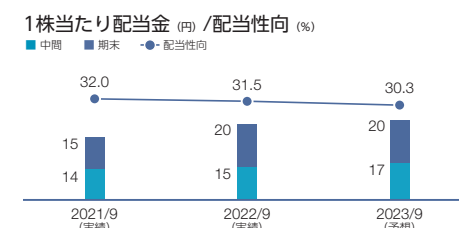
2期連続の増配へ

当社は経営理念として「優れた医薬品を通じて、人々の健やかな生活に貢献する」「富士製薬工業の成長は、わたしたちの成長に正比例する」掲げています。私たちは、当社を支えてくださっている株主の皆さまにも「貢献」と「成長」をお届けしたいと考えています。

株主の皆さまへの「貢献」と「成長」は、トータル・シェアホルダー・リターン(株主総利回り)の向上、すなわち株価と株主還元の向上です。2022年9月期の同数値は約91%(当期のみの算出)、株価につきましては、2022年9月期末1,034円(前期末1,170円)と、軟調に推移いたしました。市場の評価を真摯に受け止め、株主の皆さまとの対話させていただきながら、中期経営計画の達成に向けて着実に歩を進めることで、株価の向上に努めてまいります。一方、株主還元につきましては、配当性向30%を意識しており、2022年9月期には期初の配当予想32円を、決算を踏まえて3円上回る35円(前期29円)といたしました。2023年9月期は年間配当37円とする計画です。

当社は、株主の皆さまへの安定的な配当を維持し、さらに向上させることを経営上の重要課題と考えております。利益配分の決定に当たっては、当期純利益の状況を踏まえ、今後の業績動向ならびに将来の事業展開に備えた内部保留などを総合的に勘案しつつ、当社らしい価値を提供するための投資を行いながら、安定配当を軸に配当性向30%を目指してまいります。

また、配当と並ぶ株主還元方法である自己株式の取得につきましては、当社の業績動向および財務状況を踏まえて検討してまいります。当面は成長戦略の遂行に伴う戦略投資に資金を充当することを考えております。



人財への取り組みの強化

仕事を通じた「成長」を大切にしています

役員メッセージ



執行役員 経営管理部長
宇治 浩

当社は、経営理念の中で「貢献」と「成長」を掲げ、経営理念の実践を通じて、社員一人ひとりが自発的に成長し、より質の高い仕事に取り組むことで社会への更なる貢献を高めていくことが重要であると考えております。

社員の成長とはスキルだけではなく人間的な成長も意味し、当社の社員には、人事制度にも取り入れている「徳目」の実践を通じて、一人ひとりの人間的な魅力を高めてほしいと願っています。この人間的な成長については、国籍やジェンダー、個々の特長など様々な違う部分にとらわれないすべての人に共通する考え方であり、当社の社員には、一人ひとりがそれぞれの個性を活かして様々な意見を出し合って、自ら考え行動することで、自身の成長と自身の成長による企業の成長を感じていただきたいと思います。

特に、お互いの信頼関係は、感謝の人間関係から生まれます。当社では感謝の人間関係を見える化するためUniposというサービスも活用して、相手の良いところを感じて、賞賛の言葉を伝え合う取り組みも実施しております。仕事を最後までやり切るであるとか、自分で手を動かし汗をかくようなことを通じて、仕事に対して常に真摯に向き合うような人物になることを期待しております。当社は人を大切にし、人を中心に考える会社経営を行ってきました。社員には、何より自身の素晴らしい人生のために、仕事を通じた成長を当社で実感してほしいと考えています。

社員の成長に向けた各種研修制度

当社は、「貢献」と「成長」という2つの経営理念のもと、社員がより活躍できる機会や場を作り続けることを経営陣や管理職の重要な仕事と位置付けております。社員の成長をサポートするため、新入社員から経営幹部までさまざまな研修プログラムを組んでおります。

■ 主な研修

次世代育成研修プログラム

中期経営計画で掲げているサクセッションプランの取り組みの一環として、将来の管理職候補・幹部候補の育成のため、比較的若手の社員を主な対象者として、5年以内の管理職就任等を目指す次世代育成研修、および、マネージャー、リーダークラスを主な対象者とし、将来の幹部候補

が当社の執行役員としての評価基準を満たす能力を習得することを目的とする次世代経営陣育成研修の制度を導入しております。経営理念の実践のみならず、人間的魅力の高い人財の育成を目指して継続的に社員へ成長の機会を提供しております。

管理職向け研修

定期的に全管理職を対象にアンケートなどを取り、その結果を踏まえて管理職者向けにさまざまな研修を提供しております。これまでに、無意識の偏見に気付き、自己認識を深めることで、思い込みや決め付け、押し付けなどを減らし、円滑なコミュニケーションが図れる状態を目指す「アンコンシャスバイアス研修」や、クリティカルシンキングなど個々人の希望に応じた選択式の研修などを提供しています。

語学教育補助制度

中期経営計画のアクションプランの一つとして「語学力向上に向けた社内変革」を掲げています。この達成に向けて、英語基礎力強化に向けての取り組みとして、TOEIC受験料の会社補助や、スタディサプリなどの語学学習ツールや英会話教室の法人契約等、英語を学ぶ環境を整備しています。

健康経営への取り組み～「健康経営優良法人2023」認定取得

経営理念を実現するためには社員一人ひとりが心身共に健康で、生き生きと仕事に取り組むことが欠かせないという観点から、健康経営に取り組んでおります。2020年10月に健康経営推進委員会を立ち上げ、2022年からは経済産業省より優良な健康経営を実践している法人として「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されています。

健康経営推進体制



女性活躍のための取り組み

後述の「富士well-beingプロジェクト」をはじめ、当社は女性医療のスペシャリティファームとして、社内の女性の健康推進等を目的とした取り組みを行っております。

■ 不妊治療特別有給休暇制度（利用実績 女性7名、男性1名）

出産を希望する仲間には平等に子供を授かり、子供を育てる喜びを感じてほしい。そういう想いから不妊治療特別有給休暇制度を取り入れています。生命誕生、女性医療に貢献する企業として社内のwell-being向上に努めています。

■ 法人向け女性ヘルスケアサービス「FEMCLE」

当社では、株式会社リンケージの提供する女性社員の健康課題総合サポートサービス「FEMCLE(フェムクル)」を導入しています。FEMCLEでは、月経に伴う症状や更年期障害など女性の健康課題を改善へ導き、女性がストレスなく働くための環境づくりを支援します。Web問診、動画やセミナーでの情報発信、オンライン専門医相談や婦人科受診サポートを通して、疾患や不妊を予防し、女性の健康増進、活躍推進に取り組んでいます。

人権の尊重

当社は、「人が一番、人を大切にする経営」との考えのもと、富士製薬工業グループ人権方針を定めています。他者の人権、人格、個性を尊重し、不当な差別やハラスメントは行わず、より良い社会、職場を築きます。ダイバーシティ基本理念を基に、従業員一人ひとりを尊重し、ハラスメントの相談窓口の整備など、多様な人財が活躍する職場環境の整備を行っています。

また、サプライチェーン全体の人権に配慮し、適切な調達活動を実践するための調達方針・調達ガイドラインを策定するなど、差別のない社会・職場の実現に向けて、人権侵害発生リスクに対して取り組みを進めています。今後、経済産業省が策定した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」などに基づき、人権デュー・ディリジェンスの実施や救済メカニズムの整備など、ビジネスと人権に関する取り組みを着実に進めてまいります。

特集 富士well-being プロジェクト座談会

2030年「世界一幸せな会社」の第一歩として、女性が働きやすい会社のモデルを実現したい！

富士製薬工業は1974年以来、医療用医薬品の供給を通じて、およそ半世紀にわたって女性医療領域に貢献してきました。

2020年には「10年後どうありたいか」を示した2030年ビジョンを発表し、「世界の女性のwell-beingの向上に貢献している」「薬の富山からGlobal Marketに進出している」「世界一幸せな会社と社会貢献が一体化している」の3つの目標を定めています。

この2030年ビジョンを実現するための取り組みの一つとして、2022年10月に社員自らが発案・発足したのが「富士well-beingプロジェクト」です。今回の座談会では、本格的に動き始めたこのプロジェクトについて、参画するメンバーがその想いと目標を語ります。

参加者*（写真左から）

富山工場品質管理部品質管理第二グループ四課 リーダー 岩鍛治 大史、経営管理部人事グループ人事開発課 リーダー 山口 圭、経営管理部経営管理グループ経理課（PJ事務局） 久保田 麗菜、信頼性保証部安全管理グループ安全管理二課 片岡 梨江

※ 所属・肩書は本座談会実施の2023年1月当時

社員自らが自律的に立ち上げて、
全社を横断するプロジェクトに

山口 当社はおよそ半世紀、女性医療、急性期医療を中心に新薬とそのほかの薬剤を組み合わせた幅広いポートフォリオを構築して、女性の健康に貢献してきました。今回のプロジェクト（PJ）は、2022年10月頃、私が所属する経営管理部の中で、「女性が働きやすい会社」というキーワードで何か活動できないだろうかと、6名の社員が集まったところからスタートしました。具体的に話し合う中で、これを実現するためには経営管理部のメンバーのみでの取り組みにとどめず、全社的な取り組みが必要



経営管理部人事グループ人事開発課 リーダー
山口 圭

2018年キャリア入社。経営管理部人事グループ人事管理課を経て、現在は経営管理部人事開発課で人材育成を担当。2023年に第1子を出産。当プロジェクトの発起人で初代事務局長。

という結論に至り、みんなで協力してやっていこうという話になりました。全社で公募したところ、各部署、各拠点から男女問わずたくさんの手が挙がり、結果的に29名が第1期のプロジェクトメンバーとして参画するまでになりました。各部署1名くらいは手が挙がってほしいと思っていましたが、ふたを開けてみればそれ以上の立候補があったので、みんな同じような思いを持っていたんだと、本当にうれしかったです。

岩鍛治 当社は女性も多いですし、いろいろなライフステージの方がいらっしゃいますよね。そんな中で、女性が働きやすい環境をつくるのが、結果的に自分も含めて性別を問わず皆が働きやすい環境を作ることにつながるのかなと思い、手を挙げました。私の所属する品質管理部も女性が多い部署ですが、男性の私が考える働きやすい職場と、女性が考える働きやすい職場はきっと違うはず。今回のプロジェクトでは、いろいろな立場にいる方々の意見を直接聞くことができますし、それを実現できるプロジェクトだと思って、一歩踏み出してみたいです。

片岡 私の場合は現在4歳と2歳の子どもが保育園に通っていて、これまでに2回、産休と育休を取得しており、現在も時短勤務をしています。妊娠や子育てを経験するまでは、「出産して数年もたてば慣れるだろうから、落ち着いたらすぐフルタイム勤務に戻れる」と思っていました。しかし実際には、産休や育休で周りにフォローいただきましたし、今でも急な呼び出しで子どものお迎えやお休みを取らなくてはならないことも。どうしたら会社の役に立てるのかと不安になり、自分より大きな子どもを持つ先輩もまだまだ大変そうで、悩み始めました。そんなところに今回のプロジェクトの話があって、自分自身助けてほしいとも思いましたし、これから妊娠・出産・育児をする社員のためにも何かできないかと思って参画しました。

岩鍛治 私の部署の女性従業員でも、お子さんの都合で休暇を申請するときとても申し訳なさそうに相談に来

るので、そういう部分はきっと働きやすい環境ではないんだろうなと思いますね。男性から見ても、社会全体としてまだまだそういう環境にあると思います。私にも9歳と7歳と0歳の子がいますが、何かあれば妻の方に連絡が入って迎えに行ってもらっているのも、柔軟に対応している女性が引け目を感じないように、男性が急な事情に対応できる環境を整えないといけないですね。また、女性は体調が悪い場合でも、男性上司には言いづらかったりするかもしれない。そんなときに女性が負担を感じることなく、休みを取ってもらえるような仕組みを考えていければと思います。

久保田 私はまだ社会人2年目なのですが、就職活動のタイミングでコロナ禍になり、看護師でも医師でもない



富山工場 品質管理部品質管理第二グループ四課 リーダー
岩鍛治 大史

2011年新卒入社。研究部勤務で8年間で過ごし、現在は品質管理部品質管理第二グループ四課リーダー。3児の父。

私自身が医療業界でできることはないかと探していたところ、女性医療に特化した当社を見つけて入社を決めたので、女性の健康ということに対して社内外を問わず貢献していきたいという想いがあります。皆さんのお話を聞いて、性別を問わずどんなライフステージにいても働き続けたい会社が「女性が働きやすい会社」だと思いました。そこを目指していきたいですね。

山口 当社は月経困難症や不妊治療の薬を供給するこ



信頼性保証部安全管理グループ安全管理二課
片岡 梨江

2014年キャリア入社。富山工場を経て、現在は信頼性保証部安全管理グループ安全管理二課にて安全性情報の業務を担当。2児の母。

とで、女性特有の健康課題や不妊などに悩んでいる方々を苦しみから救いたい、女性のwell-beingに貢献したいという想いを持ち続けてきた会社です。そういう当社だからこそ、女性が「働きたい」と思えるような会社になりたいですね。私は現在妊娠9カ月で産休と育休に入りますが、それに伴って今後は久保田さんにプロジェクトの事務局長をお願いしました。久保田さんの言ったように、様々なライフステージで成長して働きたいと願っている社員が、その想いどおりに働いて活躍できる場を提供するのが目指すべきところだと思います。その取り組みの一つとして、女性にフォーカスしているのが、今回のプロジェクトです。当社に限らず、ほとんどの会社は男性社会の中で作られた制度をベースに作られてきました。そのため、男女のてんびんを釣り合わせるには、まずは女性にフォーカスして、その活躍の場を後押しするようなアクションが必要だと考えています。

女性が働きやすい会社のモデルになるために、バックカスティングで80本の提案を出す

山口 今後、このプロジェクトを進めていくに当たり、皆さんに伺いたいのですが、「女性が働きやすい会社」という観点で言うと、当社の現在地と今後の課題をどのよ

うに感じていますか。

片岡 当社は優しくて協力的な方が多く、コンプライアンス教育もしっかりしているので、セクハラやパワハラ、マタハラを感じたことはありません。私も育児のために周りにどうしても頼らざるを得ない局面があるのですが、その方たちの負担を増やしてしまうのは本意でないので心苦しく感じます。しかし、最近導入された時間休制度のおかげで、中抜けして子どものお迎えや病院の受診に充てた後、戻って仕事をするという使い方ができるようになりました。また、コロナ禍の在宅勤務と組み合わせることで、業務効率が上がったと感じます。こういった柔軟なところが良い点、良くなってきた点かなと感じています。

一方で、友人の話を聞いていてうらやましいと思ったのは、家事代行やベビーシッターの費用を補助してくれる会社や、企業内保育園・学童を運営する会社ですね。ほかに、コアタイムなしのフレックス制は、仕事にメリハリをつけられますし、さらに家族間で調整できれば、仕事だけではなく家のことも効率が上がると思います。また、私は現在時短勤務ですが、女性がフルタイムで男性が時短で働いてもおかしくない。女性が働いて、男性が育休を取ってもいいと思います。

岩鍛治 確かに、数年前まで男性の育休なんてほぼなかったし、男性側が変わってくればもっと取得者が増えるように思います。私の部署では育休を取る男性社員が増えてきているので、少しずつ良い方向に向かっていると感じています。私も3番目の子どもが生まれるときには、ピンポイントで育休を取得しました。もっと長期間で活用できればよかったとも思いますが、それでも、男性の管理職が育休を取ったということで、少しでも会社の意識が変わればうれしいですね。また、今回のプロジェクトで、参加したメンバーが自分の言葉で気持ちや意見を表現できる場ができ、それに対するディスカッションができるようになったのも、今後を大きく変えるきっかけになると感じています。

山口 岩鍛治さんの意見を聞いて、管理職の立場にいる人がこういうふうを考えてくれていることも、当社の強みだと改めて思いました。プロジェクト事務局から会長の今井さんと話した際にも、「どんどんやりなさい」と後押しをもらい、経営トップから一般社員まで同じ方向を向いてみんなで動ける組織というのは、当社ならではの強みだと感じています。また、今回のプロジェクト立ち上げを通じて感じたのは、社員の中には、働きやすい、より良い環境にしていきたい、という想いは持っていたけれども、その想いをどこで発揮していいのか探していた社員が多かったのではないかとことです。このプロジェクトでその活動の場を提供できるようにしていきたいと考えています。

久保田 今回、私にプロジェクトの事務局長を任せていただけること自体も、当社のいいところじゃないかと思います。私自身、コロナ禍に突入してから入社したこともあり、同じく本社を拠点とする方であっても顔とお名前が一致しなかったこともありましたが、今回のプロジェクトでは全社的なつながりもできたため、そういった意味でもこのプロジェクトに参加してよかったと感じています。

今現在、2030年ビジョンのありたい姿である「世界一幸せな会社」になるために何が足りないのか、ということプロジェクトメンバー全員で分解をしているところ



経営管理部経営管理グループ経理課(PJ事務局長)
久保田 麗菜

2021年新卒入社。経営管理部経理課にて会計業務を担当。2023年1月に富士well-beingプロジェクト事務局長に就任。

です。現時点では、どんなライフステージでも働き続けたい、性別にとらわれず平等に登用・評価され、人間関係が良好で心理的安全性が高い会社にしたい、ということプロジェクトの大きな共通認識として持っています。職種、年齢、ライフステージなど、様々な属性のメンバーが集まっているので、まずは自分たちのことを洗い出してみるところから始めて、今期中に経営陣に対して最低80本の提案を出したいと考えています。目標を明確にし、皆さんとともに、会社の強みを発見しながら、新しいことに挑戦して頑張っていきたいと、今からワクワクしています。

VOICE

お気に入りの制度



最近できた制度の中で二つ、お気に入りのものがあります。一つは「Unipos」という、日常業務でのちょっとした感謝をオンラインで伝え合うことができるシステムです。感謝された側は、感謝のしるしとしてポイントを受け取り、そのポイントは賞与にて支給されます。私は助けてもらうことが多いので、Uniposを利用して周りに感謝を伝えています。もう一つは「1 on 1」という、上司と1対1で月に1回話す時間を設ける制度です。管理職の方々はとても忙しいので、よほどのことがないと相談できないと思っていましたが、この時間で「こんなこと相談していいのかな」と思う内容でも話すようになり、心理的安全性につながっていると思います。

信頼性保証部安全管理グループ安全管理二課 片岡 梨江

富士製薬工業のバリューチェーン

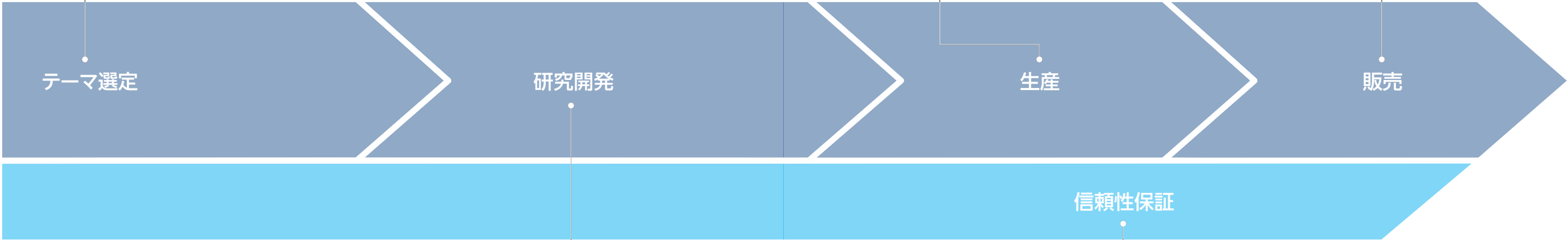
優れた医薬品を通じて、
人々の健やかな生活に貢献する

富士製薬工業では、一人でも多くの患者さまと医療関係者の皆さまのニーズにお応えできるよう、テーマ選定・研究開発から販売まで一貫した体制を構築しています。医療に有意な価値を提供するという想いのもと、優れた医薬品の供給を通じて、人々の健やかな生活に貢献してまいります。

テーマ選定

当社の事業活動を最大化させる製品ポートフォリオ戦略を構築しています。自社開発品や国内外企業からの導入品の選定から製品のライフサイクルまで、適時適切な意思決定・管理を行っております。

- 課題
- より大きな貢献を生み出す製品ポートフォリオの強化
 - 製品の価値を最大化するためのマネジメント
- 取り組み
- 自社開発、他社からの承継、販売移管など様々なアプローチにより製品ポートフォリオを構築
 - 部門横断的に製品マネジメントと最適な製品ポートフォリオ強化が実行できる組織体制
 - 医薬品供給の最初から最後まで、製品のライフサイクルをマネジメント



研究開発

富山研究開発センターと東京本社を拠点に、医薬品の研究開発に取り組んでいます。医療現場で求められている医薬品を追求し、高品質で高付加価値な医薬品を生み出していきます。



- 課題
- 新薬、バイオシミラー、ジェネリック医薬品の研究開発の着実な進捗
 - 患者さまや医療現場のニーズに応える製剤開発
- 取り組み
- 国内外パートナー企業との緊密な連携による研究開発
 - 多様なニーズを把握し剤形の改良や新たな製剤技術の開発に取り組む

生産

富山工場とタイOLIC社の2拠点体制で、当社の医薬品を製造しています。取り扱いの難しい医薬品の生産能力を強みに、高品質な医薬品の安定供給を行います。

- 課題
- 患者さまの需要に応える製造体制の構築
 - 患者さま、医療関係者の皆さまに信頼されるクオリティカルチャーの醸成
 - 欧米向け製品供給を実現するためのグローバルGMP体制の構築
- 取り組み
- 新設した第6製剤棟(高活性固形製剤棟)の商業生産の開始および安定稼働
 - 構築中のマルチシリンジライン(注射剤)の早期立ち上げ
 - 原薬等の調達から製品の販売までを管理する組織体制の構築
 - データの完全性担保や作業効率化のためのDXプロジェクトの推進



販売

MR (Medical Representatives) による情報提供活動により、当社の医薬品を全国の医療現場に届けています。営業リソースを集中させた活動により、質が高く効率的な情報活動を行います。

- 課題
- 多種多様なニーズに応えるべく、MRのさらなる製品・疾患知識レベル向上、関連知識の習得
 - 感染症感染拡大の影響による新たな情報提供体制の構築
- 取り組み
- 社内資格として「更年期領域エキスパート(メノポーズエキスパート)」制度を導入し、全体の知識レベルを向上
 - web会議システム、各種デジタルプロモーションに、MR活動を連動させた情報提供活動



信頼性保証

患者さま、医療関係者の皆さまに、より安心して当社の医薬品をご使用いただけるよう、市場に供給した医薬品の品質・安全性・有効性の監視をしています。

- 課題
- 製造所管理体制の強化
 - 業務連携の簡素化、業務進捗管理の見える化
 - 刻々と変化するレギュレーションへの対応
- 取り組み
- 業務効率化のためのアウトソーシングのさらなる活用やシステムの導入
 - 承認申請や届出業務のオンライン化対応



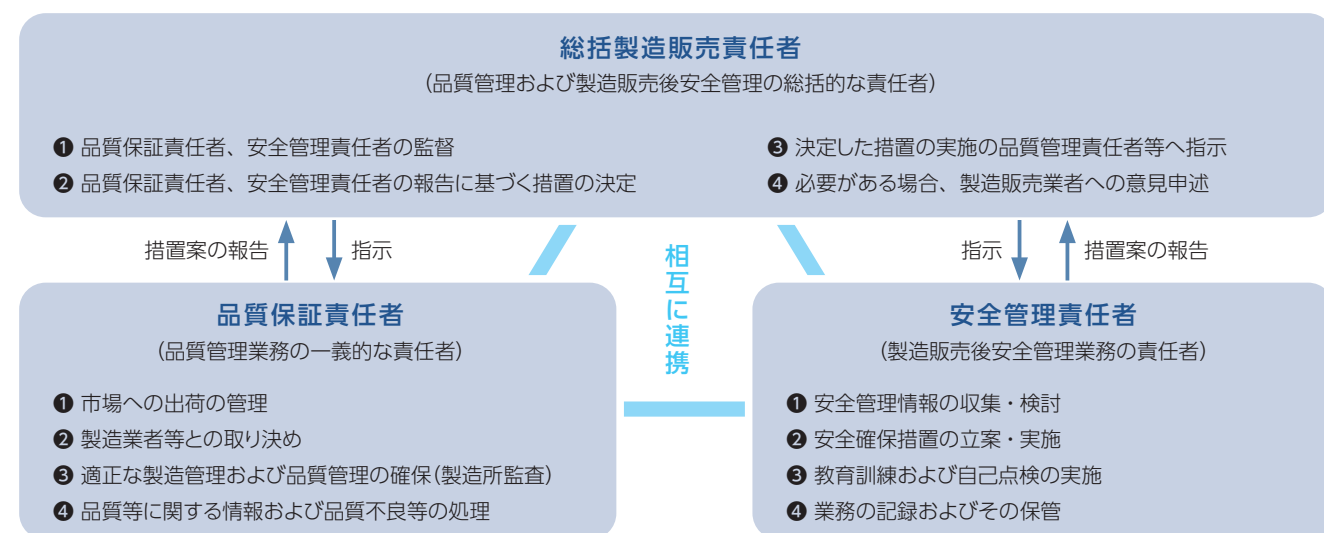
富士製薬工業グループは、当社の経営理念である「優れた医薬品を通じて、人々の健やかな生活に貢献する」「富士製薬工業の成長は、わたしたちの成長に正比例する」を実践するなかで、品質方針を策定し、患者さまはじめ、医療関係者、みなさまのご期待に応えるため、安心して使用していただける高品質の医薬品を提供します。

1	法令等への遵守を徹底します	経営理念に基づいた高い倫理観を常に意識し、当社グループ製品に適用される各国の法令や規則はもとより、関係者のみなさまと約束した契約等の遵守を徹底します。
2	高い品質と信頼性を保証します	当社グループ製品に関連するすべての製造所において、リスクに応じた管理基準に基づき、堅牢な品質保証システムを構築することで、高い品質と信頼性を保証します。
3	最新の製造技術を追求めます	主力の無菌製剤、ホルモン剤のクリーン化技術、ハザード対応技術をベースに、さらに時代とともに変化する高度なGMPのモデルとなる最新の製造技術を追求めます。
4	医薬品の品質向上に注力します	患者さまはじめ、医療関係者、みなさまのご指摘、ご提案、ご要望等に真摯に向き合い、常に皆さまに安心して使用いただけるよう医薬品の品質向上に注力します。
5	人財を育成します	経営理念に基づき高い倫理観を常に意識し、世界の人々の健やかな生活に貢献することを使命とするグローバルな人財を育成します。

製薬会社にとって医薬品の品質・有効性・安全性の確保は非常に重要な責務です。医療機関の関係者の皆さまや患者さまが不安なく当社製品をご使用いただけるよう法令遵守によるガバナンス体制の強化を図るとともに、製造販売業三役体制、3線リスク管理体制をはじめとした製造販売体制の連携強化により、品質・有効性・安全性の更なる確保に努めます。

製造販売業二役体制とは、薬機法※により設置が義務付けられている、「医薬品総括製造販売責任者」「品質保証責任者」「安全管理責任者」のことをいいます。品質保証責任者は、医薬品を販売するに際して法令に遵守した製造がなさ

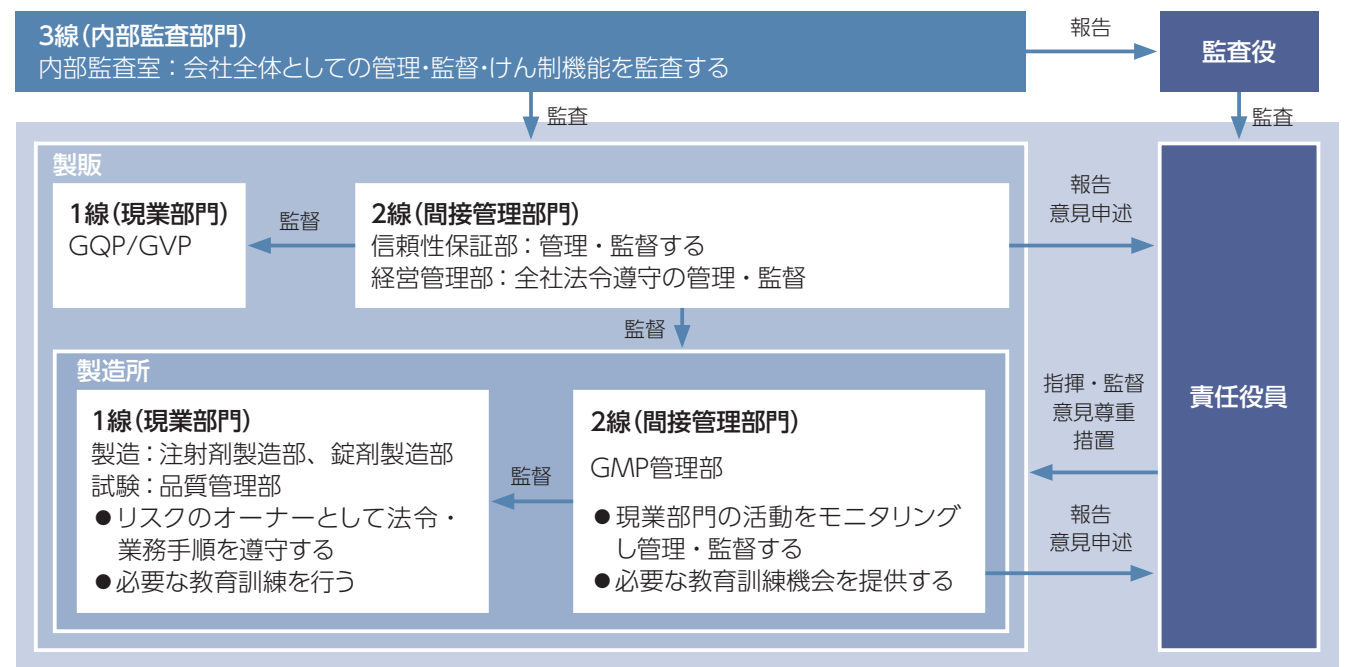
れているかを管理・監督し、安全管理責任者は、医薬品を販売した後、予期せぬ副作用などが発生していないかなどの安全管理情報の収集などを行い、総括製造販売責任者はこれら全体の監督を行います。



※「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律等の一部を改正する法律」（令和元年法律第63号）

当社では、製造を行う錠剤製造部、注射剤製造部や品質試験等を行う品質管理部の現業部門を「第1線」、現業部門の活動を管理・監督するGMP管理部や信頼性保証部、法令遵守について管理・監督する経営管理部などの間接管理

部門を「第2線」、会社全体としての監査を行う内部監査部門を「第3線」とする3線リスク体制を構築しています。3重のチェック体制を構築・機能させ、人的ミスを見落とさないよう取り組んでまいります。



安全性情報管理においては、安全性に関する情報を医療機関、提携会社および各国規制当局や国内外の医薬文献等から幅広く収集しています。年間10,000件以上の集積した情報を安全管理部門で一元的に管理し、安全性確保や適正使用のために必要な対策を立案し、それに基づき医療機関に対して適正使用情報の伝達や添付文書の改訂等の措置を実施しました。

品質保証においては、社内外から年間500件を超える品質情報を入手しています。これらの情報に対しては製造記録および品質試験記録の確認や問題事象の発生原因の追究だけでなく、発生事象への対応・改善策および再発防止策等の措置を講じ、実行しました。

現在、アウトソーシングの更なる活用やシステム導入を推進しており、2021年には、MRからの有害事象および品質情報報告システムならびに安全性情報伝達管理システムを、また2022年には市販直後調査管理システムを本格的に稼働し、業務連携の効率化、業務進捗管理の見える化を実現しました。

また、GQP業務管理の更なる効率化に向け、品質情報や工程トラブルへの対応の進捗や改善状況、教育訓練等の状況を網羅的に管理するためのシステム導入を検討し、製造所と一体となって製品品質の向上を推進します。また、事業部門においては承認申請・届出業務のオンライン化対応への第一歩として、オンラインシステムを経由して軽微変更届を提出できるようにしました。今後もさらに同システムを使用して新規/一変承認申請ができるように、取り組んでまいります。



執行役員
信頼性保証部長
桜井 和久

サステナビリティマネジメント

全社を挙げてサステナビリティ活動を実践し、当社が掲げる「世界一幸せな会社と社会貢献の一体化」が実現している状態を目指します。

サステナビリティ活動の基本的な考え方

当社は経営理念として、『優れた医薬品を通じて、人々の健やかな生活に貢献する』、『富士製薬工業の成長は、私たちの成長に正比例する』を掲げ、経営理念の実践を通じて、世の中の役に立つこと、またそのためにたゆみなく成長していくことが、当社のサステナビリティ活動の基本であると考えています。

社会的責任を果たすと同時に、地球環境の保護や経済などの社会の持続可能性に配慮した事業活動を行い、人々の生活向上をはじめとするさまざまな社会的課題の解決に貢献してまいります。

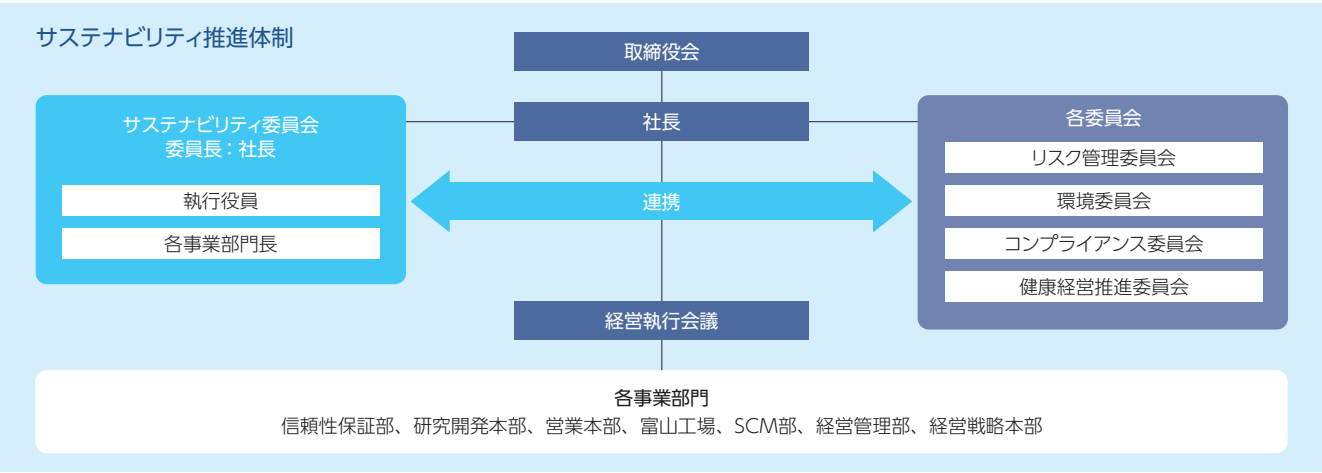
サステナビリティ基本方針

1 貢献	一人ひとりが、富士製薬工業らしい価値の提供を通じて経営理念を実践し、社会の持続的発展への貢献を常に意識し、行動します。
2 成長	一人ひとりの成長が、富士製薬工業の成長につながり、成長することでより大きな貢献ができることを意識し、たゆみなく成長してまいります。
3 コンプライアンス	一人ひとりが「コンプライアンスに関する行動規範」を遵守し、事業活動のあらゆる局面において社会の一員であることを自覚し、常に何が「正しい」かを考え、行動します。
4 人権尊重	すべての人々の人権・人格・個性を尊重します。
5 環境保全・保護	環境資源は有限であることを常に意識し、地球環境の保全に積極的に取り組みます。

サステナビリティ推進体制について

富士製薬工業は、「優れた医薬品を通じて、人々の健やかな生活に貢献する」「富士製薬工業の成長は、わたしたちの成長に正比例する」という経営理念のもと、人を大切にする経営を通じて人々の健康に寄与することが、医薬品を製造・販売する企業としての社会的責任であると考えています。

事業活動を通じて環境・社会・経済に与える影響を考慮し、持続可能な社会を実現するための課題解決に取り組むべく、社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」および専任部署である「サステナビリティ推進課」を設置し、会社を挙げて取り組みを進めております。

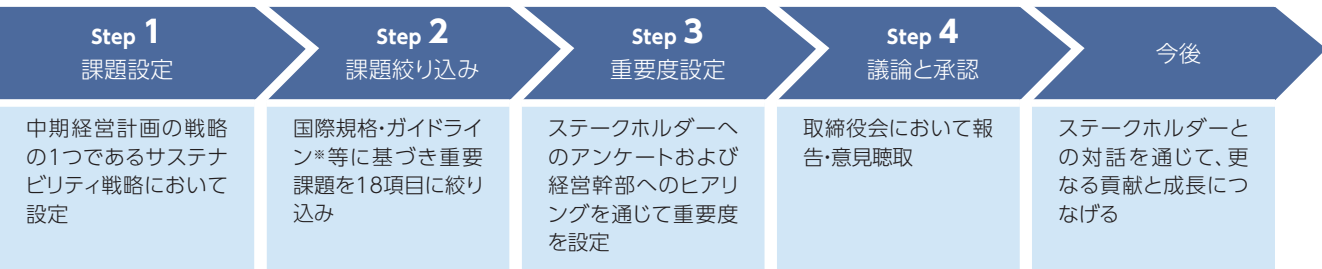


マテリアリティ

マテリアリティの特定

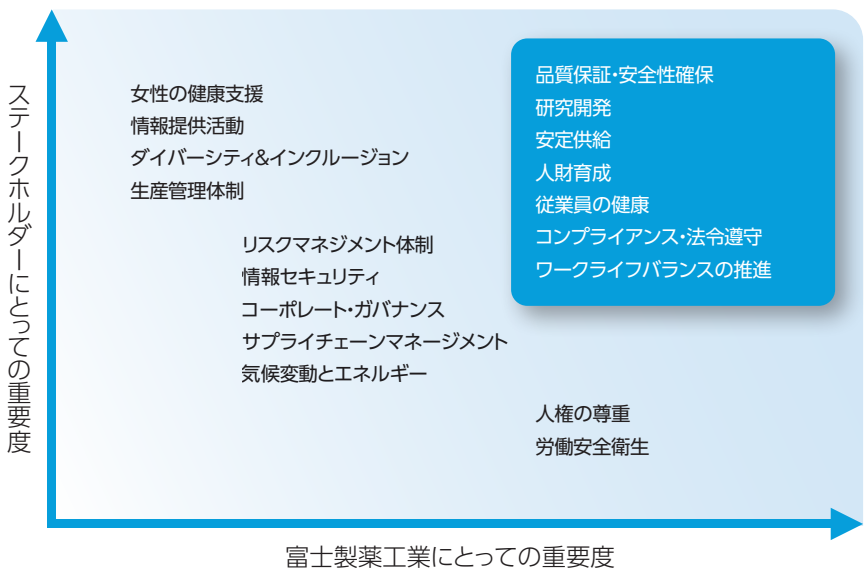
すべての役職員が、富士製薬工業の社会的な役割を認識し、社会課題の解決と企業価値の向上に積極的に取り組み、経営理念である「優れた医薬品を通じて、人々の健やかな生活に貢献する」「富士製薬工業の成長は、わたしたちの成長に正比例する」を着実に実践するために、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に向けてビジネスモデルを持続させるうえで対処すべき重要課題であるマテリアリティを特定しました。

今後、マテリアリティを通じてステークホルダーとの対話を積極的に行い、ステークホルダーと当社が考える課題の重要性について意見を交換してまいります。ステークホルダーが認識している一方で当社に見えていない課題、逆に当社が強く意識している一方でステークホルダーとの共有ができていない課題についての積極的な対話を通じて、富士製薬工業の社会課題の解決への更なる貢献と企業価値のさらなる向上につなげてまいりたいと考えています。



※ISO26000、SDGs、SASBスタンダードのヘルスケア産業のマテリアリティ・マップなど

マテリアリティ・マップ



EcoVadis社のサステナビリティ評価でシルバーメダルを取得



フランスのEcoVadis社は、グローバルなクラウドベースのプラットフォームを介して、世界で10万社を超える企業のサステナビリティ・サプライチェーンへの取り組みに関する評価データを提供している会社です。同社のサステナビリティ評価は「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野で包括的に行われます。当社は2022年度に、評価を受けた企業のうち上位25%の中に位置することを示すシルバーメダルを獲得しました。

(2022年発効スコアカード基準)

マテリアリティとSDGs

富士製薬工業のマテリアリティはSDGs(持続可能な開発目標：Sustainable Development Goals)への貢献も目指しています。マテリアリティへの取り組みを通じて社会の持続可能な発展に貢献し、さらなる貢献と成長の好循環を創出してまいります。

マテリアリティ	具体的な取り組み	関連するSDGs
1 品質保証・安全性確保	・品質方針に基づく徹底した品質・安全性の管理 ・品質方針に基づく品質文化・法令遵守体制の確立 ・整合性点検会議・品質マネジメントレビュー会議を通じた高い品質水準の確保 ・予測し得る品質の問題発生の可能性について信頼性保証部門内の専任部署による監査・確認	3 持続可能な生産 12 持続可能な消費
2 研究開発	・社会のニーズに応えるホルモン製剤、抗がん剤、バイオシミラー等の製剤や次世代技術の研究開発 ・患者さまの手元に届きやすい医薬品の開発を通じた、国民医療費の増加抑制と個人の経済的負担の減少 ・研究開発人財の確保と能力向上による、研究開発の生産性・実効性の向上 ・他社との提携を通じた研究開発力や製剤技術力の向上、生産性向上、成功確度向上	3 持続可能な生産 8 豊かになる仕事 12 持続可能な消費
3 安定供給	・優れた医薬品を安定的に供給 ・製造能力向上とDXを通じた生産性向上 ・適正在庫の確保のための物流機能強化	3 持続可能な生産 12 持続可能な消費
4 人財育成	・次世代経営陣・女性管理職の育成 ・人を大切にする企業文化を軸に、「徳目制度」を通じて徳ある人財を育成 ・グローバルに活躍できる多様な人財の育成	5 性別平等 8 豊かになる仕事
5 従業員の健康	・健康経営推進委員会を軸とした従業員の健康促進のための取り組みの実践 ・休暇取得の促進と長時間労働の削減 ・働きやすい職場環境・制度の整備	3 持続可能な生産 8 豊かになる仕事
6 コンプライアンス・法令遵守	・コンプライアンスに関する行動規範の徹底と研修の実施を通じた法令遵守の徹底 ・国内外の法令や社内規程等を遵守のうえ、企業経営および業務遂行の適正性を確保 ・コンプライアンスに関する行動規範の徹底と不正行為の抑止のための研修の実施	10 公平な社会 16 平和と公正
7 ワークライフバランスの推進	・女性活躍推進、子育て両立支援の取り組みの強化 ・働きやすい職場環境・制度の整備 ・休暇取得の促進と長時間労働の削減	5 性別平等 8 豊かになる仕事
8 人権の尊重	・人権関連法令の遵守による差別、不平等の撤廃 ・人権の考え方、尊重の方針を見える化し、役職員の意識づけを図る ・実効性のあるハラスメントの防止、相談窓口、通報制度の構築	10 公平な社会
9 労働安全衛生	・労働安全衛生方針に基づいた労働安全衛生マネジメント体制の強化・徹底	8 豊かになる仕事
10 女性の健康支援	・女性のwell-beingの向上に貢献する女性医療用医薬品の提供 ・女性の健康支援と活躍推進のための啓発活動の実践	3 持続可能な生産 5 性別平等 8 豊かになる仕事
11 情報提供活動	・安全管理情報の適切な収集体制構築と収集後の対応体制を充実し、医療機関に適正な情報を提供する	12 持続可能な消費
12 ダイバーシティ&インクルージョン	・全従業員が働きやすい職場を目指し、多様な人財を育成・登用	5 性別平等 8 豊かになる仕事
13 生産管理体制	・優れた医薬品を安定的に供給 ・適切な設備投資による生産管理体制の構築	3 持続可能な生産 12 持続可能な消費
14 リスクマネジメント体制	・リスク管理委員会を通じたBCM(事業継続マネジメント)体制の確保とBCP(事業継続計画)の定期的見直し	16 平和と公正
15 情報セキュリティ	・情報セキュリティ基本方針に基づく、情報管理体制強化と情報セキュリティに関するリテラシー向上	16 平和と公正
16 コーポレート・ガバナンス	・コーポレート・ガバナンス体制の定期的な見直しを通じた継続的な経営基盤の強化	16 平和と公正
17 サプライチェーンマネージメント	・サプライチェーンにおける調達方針に基づくCSR調達の実施 ・サプライチェーンの適正管理による調達改善と生産性向上を通じた原価低減施策の継続的实施	10 公平な社会 12 持続可能な消費
18 気候変動とエネルギー	・環境委員会を設立し、環境マネジメント推進体制を構築 ・環境に配慮したエネルギーや資源の活用に向けた施策の立案・実行 ・気候変動への対応について社内プロジェクトを立ち上げ	13 気候変動



環境への取り組み

当社は、現中期経営計画においてサステナビリティを戦略の一つとして掲げています。当社環境方針のもと、環境に配慮した事業活動を行ってまいります。

EHSマネジメントシステム

富山工場、研究開発センターにおいて、環境(Environment)と健康(Health)、安全(Safety)を一体的に管理・運営するため、EHSマネジメントシステムを構築し、環境、労働安全衛生管理体制を整備の一環として、富山工場、富山研究開発センター、富山配送センターにおいて、環境マネジメントシステムの国際規格である「ISO14001」と労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格である「ISO45001」の認証を取得しております。

地球環境への負荷を最小限にすることを重要な経営課題とし、統一された環境目標、マネジメントシステムのもと、環境に配慮した事業活動に継続的に取り組んでいきます。今後も、環境保全、労働安全衛生への取り組みの強化を続け、社会課題の解決へ貢献してまいります。

富士製薬工業のカーボンニュートラルに向けた取り組み

富士製薬工業では、2030年までに富山工場における電力使用量の50%を再生可能エネルギーへ切り替えることを目指しております。2050年のカーボンニュートラルに向けて、継続的な取り組みを行ってまいります。

太陽光発電オフサイトPPAの導入

2022年11月に、カーボンニュートラル推進を目的として、北陸電力グループとの間で太陽光発電オフサイトPPA契約を締結しました。オフサイトPPAとは、Power Purchase Agreement(電力購入契約)の略で、敷地外の遠隔地(オフサイト)に設置された発電設備から電力を購入することをい

います。本合意により太陽光発電設備が新規に設置され、設置後20年間にわたり富山工場に供給される電力の一部が太陽光発電による再生可能エネルギー電力に置き換えられることとなります。この太陽光発電所は福井県坂井市に建設され、2024年春ごろ完成を予定しております。

オフサイトPPAによる電力供給イメージ



OLICにおける太陽光発電設備の導入

富士製薬工業グループ全体でのカーボンニュートラル推進の取り組みの一つとして、タイ国アユタヤ県にあるOLICの工場建屋の屋上に、太陽光発電設備を設置いたします。

年間1,200MWhの発電を見込んでおり、CO₂排出削減効果と同時に高騰傾向にある現地電気料金の費用削減にもつながります。

富山研究開発センターの環境への取り組み

富山研究開発センターでは、CO₂削減ポテンシャル診断を実施し、その診断結果を基に2021年3月にエネルギーマネジメントシステムを導入しました。電気使用量の見える化による省エネ対応、LED化を進め、継続的にCO₂削減を促進しています。

また、理化学機器のリユースを推進しており、分析機器などの買い替え時には古い機器をリユースすることで廃棄物の抑制にも取り組んでおります。

TCFDに基づく情報開示

当社は、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)※の提言に賛同しております。気候変動に真摯に向き合い、事業に影響する機会・リスクへの理解を深め、TCFD提言に基づく気候変動関連の積極的な情報開示に努めてまいります。

なお、TCFDに関する情報開示の詳細については、当社ホームページ(https://www.fujipharma.jp/sustainability/core_subject/04-tcdf.php)をご確認ください。

※Task Force on Climate-related Financial Disclosures：2015年に金融安定理事会(FSB)により設立された、気候変動が事業に与えるリスクと機会の財務的影響に関する情報開示を企業に推奨する国際的イニシアチブ。



① ガバナンス

当社は、サステナビリティを中期経営計画の戦略の一つとして位置付け、気候変動・環境への対応を経営上の重要課題と認識しています。その諸課題については、TCFD推進事務局がリスク管理委員会、サステナビリティ委員会および環境委員会と連携し、各委員会の分掌にしたがって、気候変動関連リスクと機会、業務執行への影響について協議し、代表取締役社長に報告します。取締役会は原則として気候変動に関するリスク管理の状況と対応について代表取締役社長より報告を受け、全社的な経営に係る施策について決議し、監督をします。

② 戦略

TCFD提言に基づき、気候変動関連のリスク・機会の把握を目的に、国際エネルギー機関(IEA)等の科学的根拠等に基づきシナリオ分析を開始しました。シナリオ分析では、2030年時点で事業に影響を及ぼす可能性がある気候関連のリスクと機会の重要性を評価しました。これらのリスクと機会については、社内関係部署の協力を得てリストアップし、事業への影響度が「中」以上と判断したものをホームページで公開しております。また、影響度評価の結果、特に重要と判断したリスクについてはすでに対応を進めています。今後社内での議論を深め、適時適切に開示してまいります。

※分析対象範囲：国内主要事業(女性医療、バイオシミラー、造影剤)

③ リスク管理

気候変動に関するリスクは、TCFD推進事務局が各委員会や事業部門と連携しながら識別し、リスク管理委員会による評価および対応策の検討後、各部門や関連会社によるリスク対応が行なわれます。また、気候変動リスクに関する対応状況は適時取りまとめ、代表取締役社長へ報告され、取締役会は、代表取締役社長から報告を受け、監督します。

④ 指標と目標

当社は、気候変動関連リスク機会の評価指標として、温室効果ガス排出量の算定を行なっております。2021年度はScope1にあたる「燃料の使用(CO₂)」と、Scope2にあたる「他人から供給された電気の使用(CO₂)」を算定対象としています。

2030年までに富山工場の電力使用量の50%を再生可能エネルギーへ切り替え、2050年のカーボンニュートラルを目指し、継続的な温室効果ガス排出量の把握、富山工場の省エネや太陽光発電システムの導入等の削減施策に取り組んでまいります。

温室効果ガス排出量(2021年度)

	マーケット基準(t-CO ₂)	ロケーション基準(t-CO ₂)
Scope1※1	5,261	5,261
Scope2※2	7,253	6,553
Scope1・2合計	12,514	11,814

※1 LPガス、ガソリンの使用による排出量 ※2 電力使用による排出量

算定期間： 2020年10月～2021年9月
開示対象： 国内全事業
Scope2で使用した排出係数： (マーケット基準)電気事業者別排出係数 令和2年度実績 各電気事業者の調整後排出係数
(ロケーション基準)電気事業者別排出係数 令和2年度実績 温対法における全国平均係数

⑤ 今後の取り組み

今後、より具体的なリスクと機会への対応策や現時点でリストアップしている項目以外の事項についても議論をし、これらの活動については、適時適切に開示してまいります。これらの活動および開示を通じたステークホルダーとの対話を通じて、気候関連のリスクの低減やマーケットの変化に応じた事業機会の獲得に努め、企業の持続的成長につなげてまいります。

社会への取り組み

すべてのステークホルダーとのコミュニケーションを推進し、各コミュニティへの幅広い貢献を目指します。女性の健康に関する啓発活動や、富山を中心とする地域コミュニティに積極的に関与し、地域とともに成長し続けられる企業となるよう、さまざまな社会貢献活動に取り組んでまいります。

NIPPON女性からだ会議® 2022特別賞受賞

NIPPON女性からだ会議®とは、女性の健康教育と予防医療の推進を行う一般社団法人シンクパールによって主催されるシンポジウムで、2014年から年に1回程度開催されております。その年のテーマにあった講演のほか、賞にノミネートされた団体の表彰などが行われています。2022年度は「ESGから健康(ウェルビーイング)を考える」がテーマとして掲げられ、当社は特別賞を受賞しました。



女性の健康に関する啓発活動の取り組み

昨今の働き方の多様化・ライフスタイルの変化の中で、女性がライフプランを主体的に選択し、自身のからだのしくみや女性特有の疾患について正しい情報を得たうえで、医療機関への相談や女性特有の症状への対処ができるように啓発を行うことも、女性のwell-beingの向上を掲げる当社の重要な使命であると考えています。このような考えのもと、当社では主に下記のような取り組みを実施しております。

取り組み 1

「LiLuLa」

2018年7月から、すべての年代の女性の健康支援を目的とするスマートフォン専用アプリ「LiLuLa(リルラ)」を運営しております。また、より広く情報を発信するため2020年2月にはアプリで配信している情報をインターネット上で閲覧できるように、LiLuLaのウェブサイトも開設いたしました。LiLuLaでは、女性が女性らしく活躍できる社会に貢献すべく、思春期から更年期まで幅広い年代の女性の健康に関する大切な情報(生理の豆知識、避妊、不妊、婦人科検診、更年期など)を提供しています。

インターネット等で得られる情報の中にはエビデンスを伴わないものも多く存在しますが、LiLuLaは、産婦人科領域で活躍されている医師が掲載記事を監修しているほか、産婦人科領域を専門とする医療従事者にもご参加いただいており、正しい情報を得ることができます。

健康経営推進の一環で当社以外の企業・団体さまにLiLuLaの啓発資材の提供も行うなど、LiLuLaを活用した啓発活動をさらに進めてまいります。



Webサイト版LiLuLa



LiLuLaアプリ画面

URL:<https://www.lilula-web.jp/>



取り組み2 疾患啓発活動

近年、他企業や団体が実施している、女性の健康に関する一般の方向けのセミナー・イベント等に協賛をしています。発信力のある媒体やイベントに協賛することで、より多くの方に正しい知識・理解を届けることが可能となり、社会全体のリテラシー向上に貢献できると考えております。

例えば、2020年末から、日経BP総合研究所主催のもと複数企業のコンソーシアムにより発足した「女性のための働き方改革!『生理快適プロジェクト』」に協賛しております。女性のからだや生理についての正しい理解の促進並びに社会全体のリテラシーの向上を通じて、女性が働きやすい社会の実

現を応援したいという考えのもと、生理をテーマとする連載記事の掲載や、産婦人科医とタレントによるオンライン・トークセミナーの開催などを行い、読者や視聴者から多くの反響を得ております。

このほかにも、日本経済新聞社の主催する「リプロダクティブヘルス&ライツ」をテーマとするオンラインセミナーなど、一般の方向けの複数のセミナーに協賛をしてまいりました。今後もこういった活動への協賛などを通じて、女性特有の健康課題に対する啓発活動を続けてまいります。



近年協賛した一般の方向けの主なセミナーの取り組み

時期	主催	テーマ	概要
2020年4月～	日経BP総合研究所	生理を中心に女性の健康支援や活躍推進	女性のための働き方改革!『生理快適プロジェクト』と題し、女性のからだや生理についての正しい理解の促進等を通じて、女性が働きやすい社会の実現を応援。2021年10月には、産婦人科の医師、アスリート、タレントによるトークセミナーを実施。
2021年3月～	日本経済新聞社	リプロダクティブヘルス&ライツ	「NIKKEI 丸の内キャリア塾」に2023年も協賛。2023年3月には、「あなたのリプロダクティブヘルス&ライツを考えよう!～自分らしく生きる。体・心・性～」と題し、妊活と不妊治療、子宮内膜症、更年期障害、女性のキャリア形成などをテーマとしたスペシャルセミナーを実施。
2021年3月	Spolink Japan	女性アスリートを支える産婦人科医	女性アスリートが抱える女性特有の課題に対して、正しい情報の提供や体調管理の方法を専門医が解説。
2021年4月～8月	公益財団法人ジョイセフ	女性のからだについて正しい情報の発信と産婦人科への受診促進	産婦人科の専門医からの講演と、専門医とスポーツ選手などとの対談形式のオンラインセミナーの配信。
2022年2月～	Women's Health Action実行委員会、CINRA, Inc.	女性の心とからだのこと	生理痛、PMS、デリケートゾーンのケア、妊活、避妊、SRHR、フェムテックなど、女性特有の健康課題に関するさまざまなトピックについて、タレントや医師など多彩な話し手によるイベントなど。
2022年10月	産経新聞社	更年期のココロとカラダのこと	産経新聞が発行するフリーマガジン「metropolitana(メトロポリターナ)」が取り組む「Fem Care Project(フェムケアプロジェクト)」の一企画として、「『更年期』のココロとカラダを知る」をテーマに、タレントと医師によるオンライントークライブイベントを実施。
2023年1月	一般社団法人スポーツを止めるな	アスリートと月経	女性アスリートが抱える「生理×スポーツ」の課題に対し、トップアスリートの経験や医療・教育分野の専門的知見をもって向き合う教育/情報発信プロジェクトである「1252プロジェクト」への活動支援。
2023年2月	一般財団法人日本女性財団	困窮する女性の支援	困窮する女性(予期せぬ妊娠、中絶、DV、失業、貧困、月経困難症など)を包括的に支援し、女性のWell-being実現に向けて社会を動かす活動の支援。

とやま女性活躍企業に認定されました



2022年9月、当工場のある富山県より「とやま女性活躍企業」に認定されました。「とやま女性活躍企業」とは、企業の成長とウェルビーイング(真の幸せ)の実現に向けて、女性が活躍する県内企業等を富山県が認定する制度です。2022年に運用が開始された制度で、当社は本制度の第1回認定企業のうちの1社となっております。

当社は引き続き、企業の成長とwell-beingの実現に向けて、女性活躍推進を進めています。

主な認定基準	女性の管理職比率が直近事業年度において全国の産業別平均値以上
	法定時間外労働および法定休日労働時間の後継時間数の平均が、各月ごとにすべて45時間未満
	企業において女性活躍のための具体的な取り組みを行っていること
	女性活躍推進法で定める一般事業主行動計画を策定・届出、公表していること
	男女共同参画チーフ・オフィサーを設置していること

公益財団法人 今井精一記念財団

当社の創業者である今井精一は、優れた医薬品を通じて人々の健やかな生活に貢献することを基本理念とし、とりわけ女性と子供たちの健康を支援することに尽力いたしました。公益財団法人今井精一記念財団は、創業者の意思を受け継ぎ、創業家の寄付金を基金として設立された公益財団法人です。女性や小児医学における研究に対する助成を通して、女性特有の疾患や妊娠・出産・育児などでお悩みの方や、女性と生まれてくる子供たちの健康を支援する活動を行っています。当社は財団の活動を支援しています。

富山グラウジーズへのスポンサーシップ

富山県富山市に工場・研究開発センターを構える企業として、地域スポーツ文化の活性化に貢献すべく、富山市をホームタウンとして地域に密着した運営を行っているプロバスケットボールチーム「富山グラウジーズ」と2017年よりオフィシャルウェアパートナー契約を締結しています。



OLICにおける社会貢献活動

OLIC社では、新型コロナウイルスの感染拡大により物資が不足していた2020年3月ごろより、アルコールジェルスプレーを製造し、アユタヤ県内の複数の病院や行政機関、学校、寺院等への無償提供をしたり、会社で使用しなくなったPCを複数の学校へ寄付したりするなど、地域と連携しながら社会貢献活動を実施してきました。2022年には、口唇裂、口蓋裂等の顔面障がいがある子どもたちを支援している「オペレーション・スマイル」への寄付や、地域の学校へスポーツ用具の寄付などを行っています。

日本国内・海外にこだわらず、地域社会とのつながりを経営において重要なものとして捉え、地域とともに成長し続けられる企業となるよう、社会貢献活動に取り組んでまいります。

会長×社外取締役 コーポレート・ガバナンス対談

コーポレート・ガバナンスを継続的に強化し、
これからも更なる取締役会の実効性向上を図っていきます



今井 博文

代表取締役会長

三宅 峰三郎

社外取締役

富士製薬工業は、実効性を伴うコーポレート・ガバナンスの強化に努めてきました。

現在の体制や今後の取り組みについて、

代表取締役会長の今井博文と、社外取締役の三宅峰三郎氏が対談を行いました。

富士製薬工業のコーポレート・ガバナンス体制についての評価

今井 当社の取締役会は現在8名で構成されており、社内4名、社外4名で、社外取締役のうち2名が女性です。取締役会の構成において多様性は大事な要素の一つと考えており、当社の構成はバランスが取れていると評価しています。

三宅 私は2017年に社外取締役に就任以来、取締役会に参加していますが、異なる経験や専門性、立場のメンバーが、多様な視点から様々な意見を出し合っており、年々自由闊達に、活発な議論がされるようになってきていると感じています。それと同時に、多様性は重要ですが、無理にバランスを取ろうとするといくら人がいても足りなくなってしまうし、形作りにとらわれ過ぎて、本来の目的や意義が見失われないようにすることも大切です。最も重要なのは、中期課題にしっかり向き合い、取り組み、実効性がある体制であることと考えています。

今井 私も同感です。取締役会の最も重要な機能は、重要な経営課題について、迅速で果敢に意思決定していくことと心得ています。当社の現在の取締役会は、透明性と公平性を確保しつつ、体制としての流行や形式にとらわれ過ぎることなく、十分に実質的な議論ができていると思っています。社外取締役の方々は様々なバックグラウンドや専門知識を持たれているため、幅広い観点から洞察されて議論を深めていただいており、企業価値向上を図るうえでの貴重な助言に感謝しています。

三宅 取締役のスキルマトリックスを見ると、マネジメント、グローバル、ヘルスケア等、多様な専門性と経験を備えた構成となっていることがわかります。一方で、テクノロジーやリーガルの専門性を持った役員は少数にとどまりますが、必要となれば、テーマごとに専門家と契約したりするなどしてカバーすればよいと考えます。例えば現在、企業にとってはデジタルトランスフォーメーションを進める必要がありますが、IT分野の外部専門家や内部人財の上手な活用で解決できると思います。

今井 取締役会の構成上の課題としては、昨年、アイスランド人の社外取締役が退任したため、現在は外国人の取締役の不在ということがあります。適任な候補者が見つかりましたら前向きに検討します。

三宅 どの会社もまだまだそこまでいけていないのが現実ですが、さらに欲を言えば、中長期的には女性の社内取締役が登用されていくとよいですね。

取締役会の実効性について

今井 当社では毎年1回、全役員を対象としたアンケートを通じて、分析や自己評価を行っています。2021年末の自己評価では、次世代経営陣の育成に関する議論のあり方や取締役会オンライン開催の運営方法のあり方などが課題として挙げられ、2022年度はこれらの課題の改善を図ってまいりました。

三宅 次世代経営陣の育成に関しては、研修制度が整備され、幹部候補者たちが自覚をもって成長していくよう、様々な機会が与えられていると伺っています。実際、2022年末には当該研修の2つのチームが課題に取り組んだ成果について取締役会で報告がありましたが、社員の皆さんが真摯に取り組み、成長していく姿を見受けられてとてもうれしかったです。

今井 取締役会の運営については、2022年度は、原則月1回開催される取締役会の大半をオンラインで実施しました。主に対面方式で行ったのは、株主総会後と、富山で実施した2回の取締役会のみでした。オンライン開催では、議論が要点により集中する傾向にあり、比較的短い時間で集中的な議論が可能となる良さがあります。ただし、充実した議論を成立させるためには、議題の事前準備や通信環境の整備をしっかりと行うことが必須です。

三宅 その一方、顔を突き合わせてのオフライン形式では、細かなニュアンスも含めて、意思疎通が図りやすいというメリットがありますね。雑談も含めた議論の中から、新たな気づきや課題が見えてきたりもします。

み や け み ね さ ぶ ろ う
三宅 峰三郎

1952年岡山県生まれ。1976年にキユーピー株式会社に入社。家庭用営業本部長、取締役、常務取締役等を経て、2011年、同社代表取締役社長に就任。同社相談役のち、2017年に当社社外取締役に就任。現任として、亀田製菓株式会社社外取締役、株式会社オートバックスセブン社外取締役(監査等委員)、株式会社FOOD & LIFE COMPANIES社外取締役、内閣府休眠預金等活用審議会専門委員を兼任。



今井 ポストコロナとなる今後は、対面方式とオンライン方式の両方を適宜使いこなして、有意義な議論を進めていきたいと考えています。担当部署や執行役員たちと、入念な準備を今後もしていくよう、努めていきます。また、2022年の実効性評価では、取締役会でサステナビリティのマテリアリティについての議論を深めることも、課題として挙がりました。サステナビリティは現在進行中の中期経営計画で重要な戦略の一つとして定めていますし、深掘りしていきたいテーマと捉えています。

三宅 全体として取締役会の機能は十分に発揮できていると評価しています。今後は、将来の事業ポートフォリオ、新薬やバイオシミラーをはじめとする製品ラインナップ強化の取り組み、将来的な資産価値向上、経営資源の活用、一般消費者向けの訴求などについても深く議論していきたいと望んでいます。

中期経営計画や

2030年ビジョンについての議論の状況

今井 取締役会では、中期経営計画(中経)の進捗状況のモニタリングを半期ごと、中経ローリングを年に1回、行っています。直近ではモニタリングを2022年10月、ローリングを2023年1月に実施しました。モニタリングの議論では、中経で掲げている9つの戦略と18の戦略項目に沿って、各々の主管役員から、主な課題やその対応が報告され、それに基づいて議論しています。直近では、最近発売した製品を含む重要製品の販売戦略や、新薬候補探索、高まる地政学的リスクによるコスト上昇が粗利益率にどのように影響するかなどを議論しました。また、個別のバイオシミラーに関する契約や承認申請の状況の確認など、中経達成のために重要となる個別案件についても適時議論しています。

三宅 現在進行中の中経は2030年ビジョンの中間地点と位置付けられていますので、2030年ビジョンや次の中経のことも見据えて議論するよう、心掛けています。

今井 現中経で掲げている4つの成長シナリオのうち、「女

性医療領域No.1へ」というシナリオは順調に推移しており、女性医療のスペシャリティファーマとしての手応えを感じています。「持続的な造影剤事業への進化」については、タイ子会社OLICにおいて当社が日本で販売している造影剤を製造しているなど多量の安定供給ができる能力を持っており、この製造能力を活かして、グローバルの他社製品の製造受託を取っていくことなどを議論しています。3つ目の「バイオシミラー事業の確立」については、市場自体がケミカルからバイオにシフトしてきているということや、ジェネリック医薬品と異なり参入会社も少ないこと、抗体医薬のバイオシミラーがまだあまり市場に浸透していないということなどを踏まえ、まだ方向性が明らかなでない政府方針の動向などもしっかり捉えてまいります。

三宅 「海外事業の強化」については、昨年10月タイの子会社OLICで承認を取得した医薬品が、富士製薬工業グループの初の海外での自社販売製品となりましたね。この3年間はコロナ禍に見舞われ、海外展開は遅れがちになってしまう面もあったかと思いますが、長期的に国内は人口減少傾向が続くことを踏まえると、海外事業の強化は必要と考えています。タイのみならずASEAN諸国や米国の市場開拓に向けての今後の取り組みを期待しています。その反面で、国内の業績が順調に推移し、当社の強みである女性医療分野が発展しているのは心強いですね。当社の女性のための健康支援アプリ「LiLuLa」も、女性向けの健康関連や婦人科関連の情報が豊富で、医療機関に行く手前の情報として役に立つと好評です。

経営における

サステナビリティ、人財の重要性

今井 サステナビリティはまさに会社経営そのものだと思います。当社は持続的な成長、中長期的な企業価値向上、社会課題への貢献を通じて、社会のサステナビリティ実現に貢献していきたいと考えています。その想いは、2030年ビジョンの「ありたい姿」として表した「世界の女性のwell-beingの向上への貢献」と「世界一幸せな会社と社会貢献の一体化」にも込められています。別の切り口で申し上げると、(1)当社の発展、(2)医療分野での事業を通じた健全な社会の構築、(3)自然環境の保護・保全という3つをトレードオン、つまり両立させていくことが、当社の経営のコミットメントです。当社はまた、創業以来「人が一番、人的資産を真ん中に、人を大切にする経営」を大事にしてきました。

三宅 人を大事にする、人を育てるというのは、サステナブルな経営の原点と言えると思います。富士製薬工業が女性のみならず、もちろん男性も、外国人も高齢者も含

めた会社のみなを巻き込んで、引き上げて、大事にしていく姿勢は、様々な折に目にし、社員の成長ぶりを頼もしく感じてきました。

今井 とりわけ当社は女性医療領域に強みを持つ会社ということもあり、「女性社員が最もwell-beingな会社＝富士製薬工業」となることを目指す取り組みも始めました。まずは女性に焦点を当てることで、男性社員や外国人社員など全体の活躍の場を引き上げ、多様性を基にした創造性に富んだ会社にしていきたいと考えています。当社の創業者である先代会長は、「愉快」という言葉をよく使っていました。多様な人財、仲間とともにもっともっとワクワクしながらたくさんさんのやりがいをもって、仲間やお取引先とともに発展し、みんなの幸せの輪を広げていけたらと思います。また当社では、創業から今日まで、「社員にいろいろな景色を見てもらえるよう」努力し、その機会を具体化し続けることを経営において大事にしています。新薬の開発など大きな投資の意思決定の際にも、この投資によって、苦労しつつもワクワクしながら、それが形になったときにやって良かったと思える、新しい景色を経験する機会を作れるかどうか、ということ判断基準の一つにしています。

三宅 このような経営者の想いに応えていく中で、社員のやりがいも高まっていくことでしょう。同時に、社員の皆さんには待ちの姿勢でいるのではなく、自ら率先して提案していくような風土の醸成を後押ししたいと思います。そして「やらしてみる」。経営の側は我慢して見守っていくことも大事ですね。ところで富士製薬工業では「徳」という概念を導入し、「徳目評価指標19項目」を設けて、教育研修や人事評価体系に取り入れていますね。「自己の最善を他者に尽くしきること」と定めた「徳」というのは素晴らしい考え方であり、それを具体的に項目として整理・公表しているのは大変ユニークと感じています。私が長年勤めたキューピー株式会社の社訓「親を大切にすること」と通じる考え方も多く、我が意を得たように感じました。「親孝行をしろ」というのは、「世話になった人に感謝し、人の好意をありがたく感じ、それに報いることのできる人になれ」という考え方です。そのような人の集まりである会社は、おのずから発展するはずという考えです。

今井 キューピーさんは私にとっては理想の会社の一つなんです。本社や研究所を訪問したことがありますが、「親を大切にすること」を含めた経営理念が企業文化としてしっかり定着していることが伝わってきました。当社は2011年に導入した「徳」の理念が、最近ようやく企業文化として定着してきていることを実感しています。この徳目の一番のテーマは、「人を思いやる」ことです。自分ひとりではできないことは限られておりますので、人に思いやりを持って接するこ

とでつながりを広げていく。そのつながりが、お互いの利益、お互いの価値向上につながる。この考え方は、今の当社のアライアンス等の提携においても活かされています。

三宅 経営理念や「徳目」は、実際の企業活動や日々の仕事で活かしていったほうがいいですね。「徳目」には社内の自浄作用として働く面もあると考えておりますが、これを活かしていくことがまさにガバナンスの本質に通じるものだと思います。また、富士製薬工業では、大株主でもあられる今井会長のオーナーシップがうまく作用していると感じています。それは、目先にとらわれず、長い目で見て何が正しいかを判断し、きちんと実践しているという意味においてです。様々な制度を遵守するのは当然ですが、企業活動の本質をしっかり捉えて、仕事に活かしていくことができている会社だなと感じています。

株主の皆さまにお伝えしたいこと

三宅 富士製薬工業の理念や将来像にご共感いただき、寄り添い、長期投資していただける株主の皆さまが増えることが望ましいと思います。富士製薬工業の製品は医療用医薬品で、医師の処方を受けて初めて手元に届くものということもあり、一般株主の皆さまにはなかなか見えにくいものですが、女性医療分野での活躍などを、より深くご理解いただけるよう、発信の充実も重要と認識しています。

今井 いま世の中では人的資産に注目が集まっておりますが、「徳目」をはじめとして、当社は人を中心に、ど真ん中にして、会社経営をしてきた会社です。今後は、当社が経営で大事にしてきたこと、していることを、きちんと伝える努力をもっとしていかなければと思っています。当社がこだわってきたことを共有しながら、株主の皆さまにはこれからも当社を理解して応援していただけるよう努めてまいります。

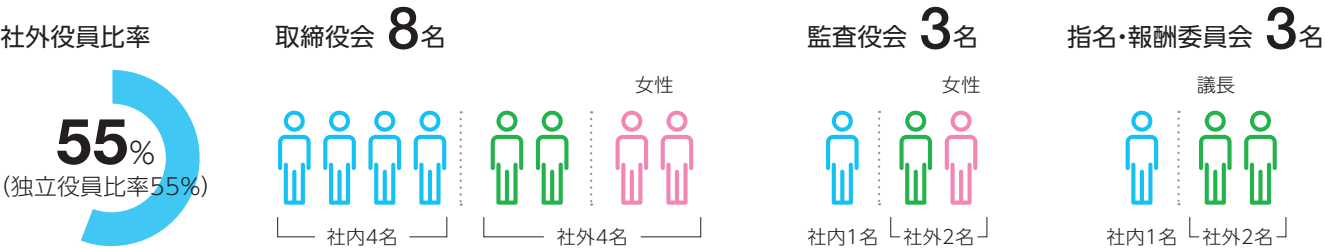


経営理念実現のためのコーポレート・ガバナンス

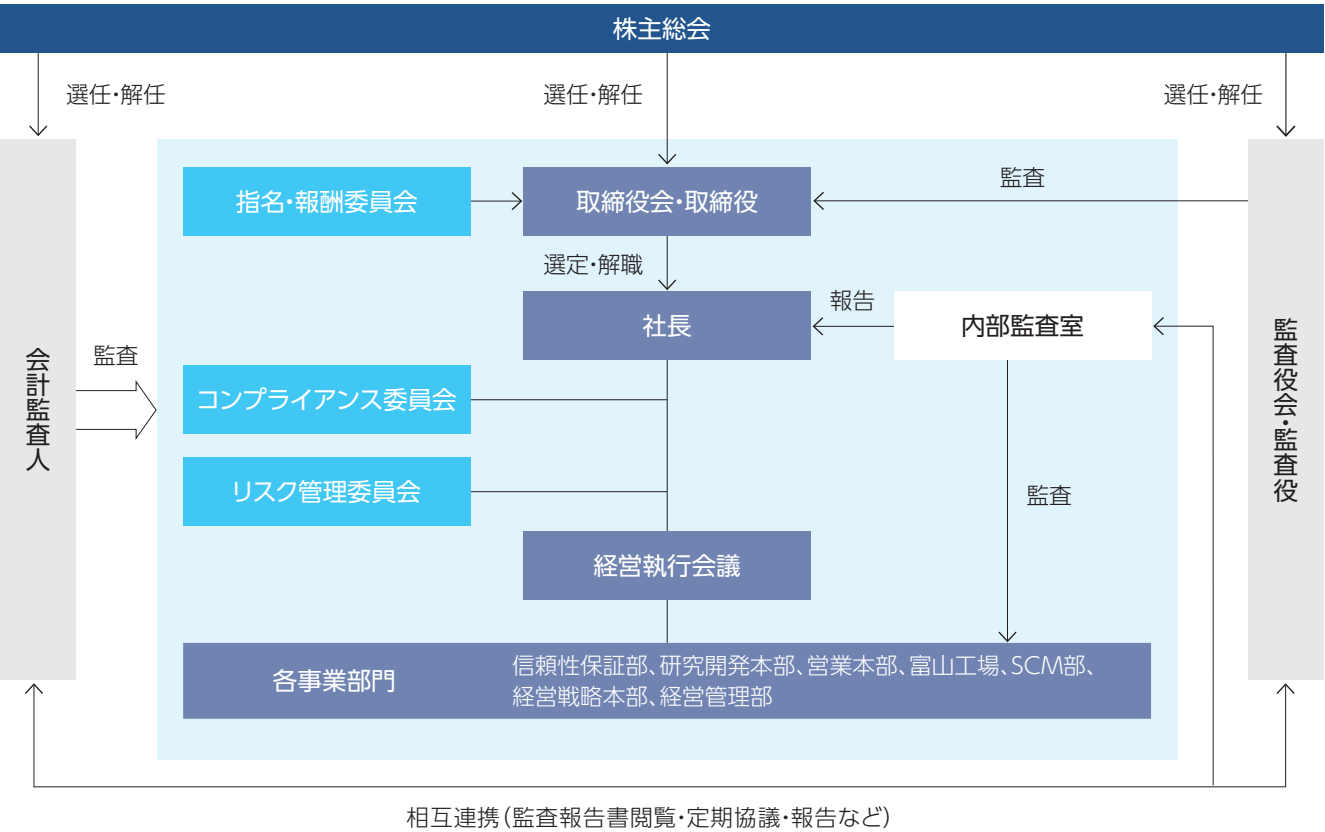
富士製薬工業は、「優れた医薬品を通じて、人々の健やかな生活に貢献する」「富士製薬工業の成長は、わたしたちの成長に正比例する」という当社の経営理念、すなわち「貢献」と「成長」を実現することこそが、当社のすべてのステークホルダーの皆さまの「みんなの幸せ」を実現することにつながると考えています。

コーポレート・ガバナンスにおいても、この「貢献」と「成長」の実現を目指し、コーポレート・ガバナンス体制の構築や透明性・自律性を確保した迅速かつ柔軟な意思決定を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ってまいります。

ガバナンスハイライト



コーポレート・ガバナンス体制



機関設計

取締役会

取締役8名(うち社外取締役4名)で構成。経営方針・法令等で定められた事項およびその他業務執行に関する重要事項を適宜把握・決定するとともに、業務執行状況を監督しています。また、経営環境の変化に迅速に対応するとともに、

取締役の責任をより一層明確化することを目的に、取締役の任期を1年としております。なお、取締役会にはすべての監査役が出席し、取締役の業務執行の状況を監査できる体制となっております。

監査役会

監査役3名(うち社外監査役2名)で構成。各監査役は監査役会が定めた監査の方針、業務の分担等に従い、取締役会への出席および会計監査人や内部監査室と相互連携し

実施する全社的な業務および財産状況の調査を通じて、取締役の職務執行の監査を行っております。

指名・報酬委員会

取締役の指名や報酬等の決定プロセスの透明性・公正性を確保することを目的に、社外取締役 平井敬二(議長)および三宅峰三郎、代表取締役社長 岩井孝之の計3名で構成される指名・報酬委員会を、取締役会の諮問機関として設置し

ております。同委員会の諮問を受け、取締役会は、取締役や執行役員の選解任、報酬に関する事項のほか、社長(CEO)の選解任や経営陣の報酬体系に関する方針・報酬水準を決定しております。

独立役員会

社外役員同士の情報交換・認識共有を通じた取締役会の実効性のさらなる向上を目的として、独立社外役員のみを

構成員とする独立役員会を半年に一度開催しております。

経営執行会議

業務執行に関わる情報共有や経営課題への取り組みを迅速化するために、執行役員制度を導入し、経営戦略などを全執行役員で議論する「経営執行会議」を原則毎月2回開催しております。同会議は、社長の諮問機関として、社長および

各部門の執行役員により構成され、同会議を通じて各部門の業務執行状況を把握するとともに、取締役会において随時その執行状況を報告しております。

役員の専門性と経験 (スキルマトリックス)

	氏名	社外役員	独立役員	マネジメント	グローバル	テクノロジー	ファイナンス	リーガル	ヘルスケア	サステナビリティ
取締役	今井 博文			●	●				●	●
	岩井 孝之			●	●				●	●
	上出 豊幸			●	●		●			
	鈴木 聡			●	●				●	
	平井 敬二	●	●	●	●				●	
	三宅 峰三郎	●	●	●					●	●
	木山 啓子	●	●	●	●					●
監査役	荒木 由季子	●	●	●	●				●	●
	井上 誠一			●			●			
	三村 藤明	●	●		●			●		
	相良 美織	●	●	●		●	●			●

役員の報酬

役員報酬の決定方針

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機能するよう、業績ならびに株式価額に連動した報酬体系としています。報酬水準の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準となるよう、当社と同規模である相当数の企業の客観的な報酬調査データと当社の財務状況等を考慮しながら、金額の妥当性を検証し、必要に応じて見直しを図っております。

個別の報酬額決定に当たっては、指名・報酬委員会において当該事業年度に係る報酬等について審議し、取締役会に報告しております。取締役会は報告内容に基づき、報酬額等の審議および決議を行っています。

役員報酬の構成

個人別報酬の額に対する種類別の報酬等の割合については定めていません。報酬決定に際しては、指名・報酬委員会で当社と同規模である相当数の企業の客観的な報酬調査データと当社の財務状況等を考慮したうえ、各種類別の報酬額案を作成しております。取締役会は、指名・報酬委員会の報告にある種類別の報酬等の割合を尊重しております。

① 報酬の構成

当社の取締役の報酬(使用人兼務取締役の使用人部分の給与は含まない)は、基本報酬と賞与(金銭)、および、株式報酬があります。

基本報酬は、取締役会であらかじめ定められた役位ごとの役割の大きさや責任範囲に基づく対価と従業員と同じ給与テーブルを用いて計算された報酬で構成されており、固定報酬として給付しております。

2022年9月期の報酬等の総額 (2021年10月～2022年9月)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数(人)
		固定報酬	業績連動報酬	株式報酬	
取締役	84	76	2	5	4
監査役	16	16	－	－	1
社外取締役	24	24	－	－	5
社外監査役	9	9	－	－	2

取締役会は、指名・報酬委員会の報告内容について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることを確認し、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

また、監査役の報酬については、株主総会決議の範囲内で、監査役会で決議された社内の規定に基づき、常勤監査役と社外監査役の別、業務の分担等を勘案し、監査役の協議により決定しています。

賞与は従業員と同じ計算方法を採用しており、一部を固定報酬、一部を業績連動報酬として給付しております。業績連動報酬の評価指標としてはROA(総資産営業利益率)であり、ROAを選択している理由は、資産を効率的に使用し、いかに収益性を高められるかを経営として重視しているためであり、ROAの結果により、営業利益の10%または15%を取締役(ただし、代表取締役会長および社外取締役を除く)を含めた全社員の業績連動報酬の対象とし、支給総額は取締役会で承認しております。当事業年度の目標ROAは7.0%で、実績は7.1%でした。なお、このROAは業績連動報酬控除前の営業利益に基づいて算出しており、損益計算書の営業利益によるROAとは異なります。

株式報酬は、中長期的な企業価値向上へのインセンティブや取締役と株主の経済的価値の一致を目的として導入しており、株式交付信託を活用しております。

② 取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項

取締役会は、代表取締役社長岩井孝之に対し各取締役の基本報酬の額および社外取締役を除く各取締役の担当部門の業績等を踏まえた賞与の評価配分の決定を委任しております。委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ

常勤監査役および社外役員(社外取締役および社外監査役)の報酬は、取締役会および監査役会であらかじめ定められた報酬を固定報酬として金銭により給付しており、賞与および株式報酬は給付しておりません。

各取締役の担当部門について評価を行うには代表取締役が適していると判断したためです。なお、委任された内容の決定に当たっては、事前に指名・報酬委員会がその妥当性等について確認しております。

取締役会の実効性評価

当社では、毎年1回全取締役および全監査役を対象としたアンケートを通じた分析・自己評価を行い、取締役会の実効性の確保・向上を図っております。同アンケートは期初の10月に各役員に配布し、12月の取締役会にて、その結果と、内容いかんによって対応策の報告がなされます。本自己評価においては、選択肢設問に偏ることなく、自由記載欄の積極的な活用を通じた具体的な提案がなされております。第三者機関の活用も検討しましたが、当社が採用する自己評価方式の方が優れていると外部機関からの評価を得ており、自己評価方式を継続する方針です。

2022年に行った自己評価では、次世代経営陣の育成計画および選定方法ならびに候補者の能力を把握する機会が不足している、中期経営計画を含む経営戦略に関する議論を活発化させる、サステナビリティ・マテリアリティに関する議論が不十分であるといった経営課題が挙げられております。対応策の実施状況については、翌年10月のアンケート配布時に、1年間の取り組み状況として報告をしております。

自己評価の結果より、取締役会の実効性は確保されていると評価しておりますが、今後、課題として挙げられた事項を中心に、より一層実効性の向上を図ってまいります。

2022年9月期の取締役会の主な議題一覧 (2021年10月～2022年9月)

2022年9月期の取締役会の主な議題一覧	
中期経営計画	進捗状況モニタリング(年2回)
	達成に向けた製品ポートフォリオ拡充施策などについて
	ローリング報告
コーポレート・ガバナンス	取締役会実効性評価
	グループ方針の制定
	品質への取り組みについて
その他	マテリアリティの特定
	再生可能エネルギーの導入
	日本製薬からの4製品の新薬の承継
	Alvotechとのバイオシミラーに関する条件合意
	受託製造案件について
	コンプライアンス委員会、リスク管理委員会など、各種委員会からの活動報告
	IR活動報告

役員紹介 (2023年5月1日現在)

取締役



今井 博文

代表取締役会長

1987年当社入社。代表取締役社長を経て、2016年4月より代表取締役会長(現任)。



岩井 孝之

代表取締役社長 研究開発本部長

1986年三井物産株式会社入社。2006年に当社出向。米国三井物産株式会社SVP兼米州本部コンシューマーサービス事業商品本部長などを経て2019年当社入社。同年12月より代表取締役社長(現任)。



上出 豊幸

取締役 副社長 富山工場長

1987年野村貿易株式会社入社。2000年当社入社。コーポレート本部長、OLIC (Thailand) Limited Managing Directorなどを経て、2017年12月より取締役(現任)。2021年10月より当社取締役副社長(現任)。



木山 啓子

社外取締役

1994年特定非営利活動法人ジェンを共同創設、2018年より同法人理事・事務局長(現任)。2020年12月より当社社外取締役(現任)。



荒木 由季子

社外取締役

経済産業省製造産業局生物化学産業課長、株式会社日立製作所理事などを歴任。2020年12月より当社社外取締役(現任)。

監査役



鈴木 聡

取締役 副社長 経営戦略本部長

1989年エーザイ株式会社入社。参天製薬株式会社常務執行役員企画本部長などを経て、2022年当社入社。同年12月より当社取締役副社長(現任)。



平井 敬二

社外取締役

杏林製薬株式会社代表取締役社長などを歴任。2016年12月より当社社外取締役(現任)。



三宅 峰三郎

社外取締役

キューピー株式会社代表取締役社長、株式会社中島董商店取締役会長などを歴任。2017年12月より当社社外取締役(現任)。



井上 誠一

常勤監査役

1983年日本興業銀行入行。2014年当社入社。取締役常務執行役員などを経て2017年12月より常勤監査役(現任)。



三村 藤明

社外監査役

1987年東京弁護士会登録、アンダーソン・毛利・友常法律事務所パートナー(現任)。2003年12月より当社社外監査役(現任)。



相良 美織

社外監査役

住友商事株式会社などを経て、2010年株式会社パオバブ設立、同社代表取締役(現任)。2019年12月より当社社外監査役(現任)。

コンプライアンス／リスクマネジメント

コンプライアンス

医薬品の製造・販売という人の生命に直接関与する事業を営む企業として常に高い倫理感を持って行動しなければならないとの認識のもと、富士製薬工業グループ方針として「コンプライアンス方針」を定めています。当社としても、「コンプライアンスに関する行動規範」「コンプライアンスに関する行動基準」および「コンプライアンス管理規程」を制定し、全役職員へのコンプライアンス意識の啓発、浸透を図っています。

コンプライアンス委員会は各部門の管理職者から選出した委員で構成されており、コンプライアンス教育に関する計画策定および実施のほか、内部通報制度の運用状況を確認するとともに、各委員からの担当部門における法令・社内規定等の遵守状況の報告を通じて状況を把握し、法令等に関して疑義のある行為が発生した場合または発生するおそれがある場合には厳正な調査を行い、改善・再発防止策を実施しております。また、全社員向けに「コンプライアンス通信」を定期発行しており、各部署で同通信を利用したコンプライアンスに関する学習の場を設けるなど、社員一人ひとりのコンプライアンス意識のより一層の向上を目的とした施策を講じております。また、最低年1回、e-learningによるコンプライアンス研修を全社員が受講しております。コンプライアンス意識を常に意識した企業活動を徹底してまいります。

リスクマネジメント

当社では、事業活動にマイナス影響を及ぼす可能性のある事象を事前に識別・分析・評価し、対応を適切に行うことにより内部統制の目的を達成するため、「全社リスク管理規程」を策定しております。本規程に基づき、各部門の部長を中心に構成されたリスク管理委員会においてリスク評価を実施し、全社的なリスクマネジメント体制の整備、問題点

経営危機管理

危機事象が発生した際の対応の指針をあらかじめ明確にすることを目的として、「危機事象対応要領シート」を作成しております。この危機事象対応要領シートにおいては、新型コロナウイルスのような感染症の急拡大への対応や、全国各地で発生する地震やその他広域災害、想定し得る事件など、種々様々な経営危機を想定し、各事象への対応策とし

また、職場内でのコンプライアンス違反またはその恐れがある行為について、相談・通報の窓口を社内外に設置しております。事業活動や職場で発生した組織的または個人による法令等の違反、不正、倫理にもとる行為などについて、全社員が窓口を通じて相談・通報できる制度です。コンプライアンス委員会では、内部通報体制の見直しと改善を行い、制度の実効性の向上に努めています。



窓口への相談を促すポスター

の把握に当たっております。リスク評価は客観的な評価項目に基づいて行っており、評価の結果ある程度リスクが大きいと判断された事象については「リスク対応計画」を作成し、関連する部署は当該リスク対応計画に沿って対応をすることとしております。

て、防災訓練から、対策本部設置基準、初動対応などを策定の上周知徹底しています。また、災害発生時に社員と会社との連絡が必ず取れる手段として「安否確認システム」を導入するなど、社員が無事であることを速やかに確かめる運用の確立もしています。

事業等のリスクと対応策

項目		概要	対応
1	法的規制について	・法令違反等により許認可等が取り消された場合、規制の対象となる製商品の回収等の可能性 ・関連法規改正等により当社グループの財政状態や経営成績に影響を及ぼす可能性	・許認可等を受けるために必要な医薬品医療機器等法などの関連法規および諸条件の遵守
2	医薬品の研究開発について	・当社による臨床試験や共同開発先・提携先・委託先等で生じた問題により、研究開発が計画通りに進みせず費用の高騰や開発期間の延長、開発自体が中止・中断となる可能性	・社外との契約においては契約条項に問題発生等の対応策を盛り込むなど、リスク被害の最小化
3	同業他社との競合について	・多数メーカーの競合による市場価格の著しい低下 ・国内新薬メーカーの市場シェア確保の諸施策による販売量低下	・原材料調達コストの低減、製造方法の見直しによるコスト削減等、部門を横断して集積性確保のための施策を実施
4	原材料の調達について	・原材料価格の高騰による製品原価の上昇、原材料需給バランスの変動、国内外の規制または原材料メーカーによる品質問題の発生等により、原材料が長期的に入手困難となる可能性	・原材料の調達状況を定期的にチェックし、リスク発生時には速やかに全社的に対策を取るべく安定供給委員会を設置 ・重要製品についてはサプライチェーンの複数化を順次進めている
5	副作用・品質について	・市販後の予期せぬ副作用の発生や不純物の混入、原材料や製法の変更に伴う品質変化、または行政当局の規制変更等による製品の回収等	・品質管理のための「品質マネジメント・レビュー」の導入 ・予期し得る品質の問題発生の可能性について信頼性保証部門内の専任部署による監視・確認
6	製品供給の遅延または休止について	・技術的・規制上の問題や自然災害による製造施設の操業停止等により、当該製品の供給が停止する可能性	・リスク管理委員会を設置し、被災時の供給代替計画ならびに供給の復旧手順を策定
7	特定製品への依存について	・当社売上高のおよそ2割を占める(2022年9月期)「イオパミドール」の販売中止や売上高が大幅に減少した場合、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性	・サプライチェーン管理の強化のためSCM部を社長直轄に ・品質管理のための「品質マネジメント・レビュー」の導入 ・新製品の上市等ポートフォリオ拡充による特定製品への依存度の低減
8	薬価基準の改定について	・毎年の薬価改定による薬価引き下げ	・採算性を考慮した適正価格での販売 ・継続的な原価低減
9	訴訟等について	・後発医薬品承認時に新薬メーカーから製法特許等の侵害を理由とする訴訟提起の可能性 ・製造販売後、製造物責任法、環境関連、労務関連、その他に関する訴訟提起の可能性	・特許関連は知財部門、法規関連は法務部門がそれぞれ事前の訴訟リスクのチェックを行い、リスクが顕在化する可能性を低減
10	連結貸借対照表上の投資消去差額(のれん)について	・経営環境や事業の著しい変化等によりOLIC社の収益性が低下した場合、のれんの減損損失発生により当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性	・経営企画部を関連会社所管部署とし、定期的な報告をもとに協議する機会を設けるなどOLIC社の収益性の維持向上に努める
11	新型コロナウイルス感染症について	・当社グループ従業員に新型コロナウイルス感染が認められた場合、研究・生産活動に影響を及ぼす可能性	・2020年2月以降の当社開示の通り、当社としての対応方針の策定・実行
12	ITセキュリティおよび情報管理に関するリスクについて	・システム障害やコンピューターウイルス、サイバー攻撃等により業務が阻害される可能性 ・個人情報等が社外に漏洩した場合、損害賠償、行政処分、社会的信用の失墜等の可能性	・当社全社員を対象とした定期的な情報セキュリティ教育の実施
13	人材確保に関するリスク	・人材の確保が困難となり育成が順調に進まない場合、当社の業績および財務状況等に影響を与える可能性	・創業以来人材を大切にする企業文化を育んでおり、この企業文化を軸に人材の確保や育成に注力
14	デジタル化に関するリスク	・対応の遅れもしくは競合対比で高コストとなり情報セキュリティ対策が遅れる可能性	・現中期経営計画においてデジタル化を掲げ、営業本部、富山工場・研究開発センター、本社コーポレート機能の3分野で具体的な取り組みを開始
15	独占販売権および独占販売権に係る前払金に関するリスク	・契約に基づく独占販売権および独占販売権に係る前払金を計上しており、減損が生じていると判断された場合、減損損失を計上する可能性 ・契約に基づく独占販売権の前払金を「長期前渡金」に計上	・長期前渡金の計上に際して必要に応じて外部専門家による適切な評価を実施 ・計上後も毎期適切に評価を実施 ・事業開発部を当該事業所管部署とし、定期的な報告を基に協議する機会を設け開発の進捗状況や販売計画の評価・検証を実施
16	提携先への投資に関するリスク	・上場株式およびデリバティブ債権については基準価格の下落等により、非上場株式については事業環境の変化等による取得時に想定した企業価値の毀損により、投資有価証券評価損を計上する可能性	・非上場株式の計上に際して必要に応じて外部専門家による適切な評価を実施 ・計上後も毎期適切に評価を実施 ・経営企画部を当該事業所管部署とし、定期的な報告を基に協議する機会を設け、対象会社の収益性の維持向上に貢献できるよう努める

※文中の将来に関する事項は、2022年12月21日現在において当社グループが判断したものととなります。
これらリスクの詳細については有価証券報告書をご参照ください。https://www.fujipharma.jp/_upload/S100PTQF.pdf

財務・非財務ハイライト



11年間の主要財務データ

	第48期 2012/9	第49期 2013/9	第50期 2014/9	第51期 2015/9
	単体	連結		
売上高(百万円)	21,520	25,174	29,215	31,680
営業利益(百万円)	2,746	3,261	3,173	3,251
経常利益(百万円)	2,698	3,376	3,198	3,099
親会社株主に帰属する当期純利益(百万円)	1,370	2,068	2,078	2,092
設備投資額(百万円)	1,693	3,167	1,073	1,694
減価償却費(百万円)	1,211	1,206	1,376	1,768
研究開発費(百万円)	1,303	1,280	1,769	1,729
営業活動によるキャッシュ・フロー(百万円)	1,171	3,630	2,757	589
投資活動によるキャッシュ・フロー(百万円)	80	△ 6,601	△ 1,975	999
財務活動によるキャッシュ・フロー(百万円)	△ 835	3,743	1,293	△ 4,635
純資産額(百万円)	22,098	24,066	28,544	28,593
総資産額(百万円)	31,471	39,138	49,027	45,773
1株当たり当期純利益(EPS) (円)	97.09	146.48	140.53	137.55
1株当たり純資産(BPS) (円)	1,565.03	1,704.06	1,826.54	1,912.27
売上高営業利益率(%)	12.8	13.0	10.9	10.3
自己資本当期純利益率(ROE) (%)	6.3	8.6	7.3	7.3
総資産経常利益率(ROA) (%)	8.8	8.6	6.5	6.5
自己資本比率(%)	70.2	61.5	58.2	62.5
1株当たり配当金(円)	37.00	40.00	44.00	44.00
従業員数(人)	574	1,450	1,469	1,469

※2018年7月1日付けで普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っております。
※2012年10月にOLIC社を子会社化しております。
※2022年9月期より、「収益認識に関する会計基準」等を適用しています。

第52期 2016/9	第53期 2017/9	第54期 2018/9	第55期 2019/9	第56期 2020/9	第57期 2021/9	第58期 2022/9
連結						
34,229	35,387	37,909	36,279	33,793	33,990	35,426
3,568	4,314	4,391	4,173	3,139	3,349	3,777
3,251	4,628	4,472	4,169	2,983	3,250	3,725
2,118	3,301	3,372	2,962	2,085	2,432	2,696
2,427	1,261	1,109	1,965	2,965	3,392	7,150
1,667	1,769	1,976	1,850	1,774	1,828	2,462
1,840	1,825	1,760	2,052	3,060	2,446	2,485
4,509	3,238	3,773	7,035	5,770	5,993	△ 658
△ 3,319	△ 1,534	△ 1,073	△ 12,024	△ 2,616	△ 2,345	△ 11,271
78	△ 3,042	△ 2,001	7,265	450	△ 5,435	5,094
29,226	32,601	35,350	39,363	39,961	32,681	35,806
48,147	49,551	53,117	60,737	61,962	64,239	75,538
141.64	220.63	112.68	97.04	66.94	90.54	111.01
1,953.65	2,178.46	1,181.37	1,263.51	1,282.43	1,345.56	1,473.73
10.4	12.2	11.6	11.5	9.3	9.9	10.7
7.3	10.7	9.9	7.9	5.3	6.7	7.9
6.9	9.5	8.7	7.3	4.9	5.2	5.3
60.7	65.8	66.5	64.8	64.5	50.9	47.4
45.00	48.00	28.00	29.00	29.00	29.00	35.00
1,455	1,480	1,511	1,527	1,550	1,532	1,560

1年のトピックス

- OLICにおいて開発品FSN-013のタイにおける輸入承認申請
- フェリング・ファーマ株式会社との間で子宮頸管熟化剤「プロウパス®腔用剤」に関する国内事業提携
- 2製品目の自社開発の新薬となる天然型黄体ホルモン製剤「エフメノ®カプセル」を発売



- 第8回NIPPON女性からだ会議において特別賞を受賞
- 「健康経営優良法人2022」の認定を取得

- 富山工場の製造設備投資に関して「エネルギー利用環境負荷低減事業適応計画(カーボンニュートラルに向けた投資促進税制)」の認定を取得

- バクスター株式会社との間で、抗悪性腫瘍剤「ドキシル®注 20mg」の国内における独占的な販売契約に合意

- Lotusとの間で共同開発を進めるジェネリック医薬品について、初となる承認申請

- 日本製薬株式会社より「サルプレップ®配合内用液」を含む4製品を承継
- Alvotechと条件合意したバイオシミラーについて、初となる承認申請



- Alvotechが開発中のバイオシミラー1製品の日本国内での開発・販売について条件合意(計7製品目)

2021年

11月

12月

2022年

2月

3月

4月

5月

6月

7月

8月

9月

10月

11月

2023年

1月

3月

- 男性型脱毛症治療薬「デュタステリド錠」を発売
- 日本製薬株式会社より「サルプレップ®配合内用液」を含む4製品を承継する資産譲渡契約締結

- Alvotechが開発中のバイオシミラー1製品の日本国内での開発・販売について条件合意(計6製品目)

- 不妊治療保険適用拡大
- 保険適用拡大に伴い、関連する当社製品について、新規薬価基準収載、および「効能または効果」の追加承認取得(※2023年3月末時点までに13成分19品目の追加承認を取得済み)
- 上場証券取引所を「プライム市場」へ移行

- 富山工場第6製剤棟(高活性固形製剤棟)の竣工



- 富山工場第7製剤棟(包装棟)および第2物流倉庫棟の竣工

- 「とやま女性活躍企業」の認定を取得
- OLICによるNEXTSTELLIS™の輸入承認取得



- 北陸電力グループとの間で太陽光発電オフサイトPPAを導入
- OLICに太陽光発電設備を導入

- 「健康経営優良法人2023」の認定を取得

会社情報／株式情報

会社概要

社名	富士製薬工業株式会社
英文社名	Fuji Pharma Co., Ltd.
主な事業内容	医療用医薬品の開発・製造・販売(注射剤、内用剤、外用剤、診断薬)
本社所在地	〒102-0075 東京都千代田区三番町5番地7
創立年月	1965年4月
資本金	37億9,910万円
従業員数	連結1,568名 (富士製薬工業：819名、OLIC社：749名) (2023年3月31日現在)

役員(2023年5月1日現在)

代表取締役会長	今井 博文
代表取締役社長	岩井 孝之
取締役 副社長	上出 豊幸
取締役 副社長	鈴木 聡
取締役(社外)	平井 敬二
取締役(社外)	三宅 峰三郎
取締役(社外)	木山 啓子
取締役(社外)	荒木 由季子
常勤監査役	井上 誠一
監査役(社外)	三村 藤明
監査役(社外)	相良 美織

株式の状況(2023年3月31日現在)

発行可能株式総数	56,440,000株
発行済株式の総数	24,753,800株
株主数	8,504名

上位株主(2023年3月31日現在)

株主名	持株数(株)	持株比率(%)
有限会社FJP	4,332,200	17.81
今井博文	3,052,750	12.55
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,657,800	6.82
新井規子	1,240,000	5.10
Lotus Japan Holdings 合同会社	1,219,300	5.01
株式会社Yamhill Sciences	1,000,000	4.11
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	838,941	3.45
BBH FOR FIDELITY LOW-PRICED STOCK FUND (PRINCIPAL ALL SECTOR SUBPORTFOLIO)	623,089	2.56
今井道子	446,000	1.83
公益財団法人 今井精一記念財団	400,000	1.64

(注) 1. 当社は、自己株式433,372株(発行済株式総数の1.75%)を所有しております。また、上記持株比率は自己株式を控除して計算しております。
2. 上記のほか、役員向け株式交付信託の信託財産として、三井住友信託銀行株式会社が17,541株保有しています。なお、当該株式は連結貸借対照表において自己株式として処理しております。

分布状況(2023年3月31日現在)

