

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方 更新

当社グループでは、良質でより有用な医薬品・医療用機器を社会に提供するため経営の適法性、透明性、そして客観性を高めることを目指し、さらに企業価値を高めることと同時に株主の利益保護を担保する体制を構築することが重要であると考えております。

そのため有効な内部統制システムの整備・運用を確保し、その有効性の評価を自ら行い企業としての社会的責任を果たすべく努力をしております。

コンプライアンスについては、法令、グローバルスタンダード、業界の各種規範等を遵守すると共に、高い倫理観を醸成する企業風土を日々の企業活動の中で育むことが重要であると認識しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4】

1. 政策保有に関する方針

医薬品製造企業においては、基礎研究・研究開発から実際に薬が患者様に届くまでに長期間を要することを勘案すると、長期的なパートナーの存在は不可欠と考えております。政策保有として、上記のようなパートナー企業の株式を保有しており、相互の企業連携が高まることで企業価値向上につながると考えております。企業価値向上の効果が乏しいと判断される銘柄については、市場への影響や事業面での事情を配慮しつつ、売却を検討してまいります。

2. 政策保有株式にかかる検証の内容

政策保有株式の保有の可否については、取引関係への影響やパートナー企業との事業利回りならびに配当利回りに対する当社資本コストの比較評価結果を取締役会において検証し、保有の適否を決定いたします。

3. 政策保有株式にかかる議決権行使基準

議決権の行使は、画一的な基準で賛否を判断するのではなく、パートナー企業の経営方針・戦略等を十分尊重したうえで、中長期的な企業価値の向上につながるかどうかの視点に立って判断を行っております。

【原則1 - 7】

当社が当社役員と取引を行う場合には、取締役会規則に基づき、当該取引についての重要な事実を取締役会に上程し、決議しています。

また、当社が主要株主等と取引を行う場合には、取引の重要性の高いものについては取締役会に上程し、決議しています。

なお、取引条件等については、第三者の取引と同様に決定しています。

【原則2 - 6】

当社は、企業年金積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加えて当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金担当である人事総務担当部署が運用機関に対するモニタリング等の適切な活動を実施できるよう、必要な経験や資質を備えた人材を配置するとともに、その育成に努めております。

【原則3 - 1】

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

経営理念、経営戦略および経営計画は、ホームページや中期経営計画で公表しております。

当社ホームページ(URL: <http://www.jcrpharm.co.jp>)

(2) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載のとおりであります。

(3) 経営陣幹部・取締役の報酬決定

■ 方針

取締役報酬については、固定報酬として基本報酬と取締役賞与の2つの報酬から構成されており、加えて社内取締役については株式報酬型ストックオプション制度を導入しております。

基本報酬は各取締役の責務に応じて支払う報酬であり、経営環境や社会水準を参考にしたつつ役割の大きさに応じて支給額を決定し、取締役賞与については、過去の支給実績や各取締役の貢献度等を総合的に勘案し支給額を決定しております。

また、株式報酬型ストックオプションについては、中長期的に継続した業績向上と企業価値向上への貢献意欲を高めることを目的としております。

取締役報酬の年度支給総額は、株主総会の決議により定められた報酬総額(年額5億円以内、うち社外取締役1億円以内)の範囲内と定めております。

■ 手続

報酬額の決定にあたりましては指名・報酬等諮問委員会の十分な審議を経たうえで、取締役会において決定を委任された、代表取締役会長によって決定されております。

また、株式報酬型ストックオプションについては、各取締役の職位や役割に応じて指名・報酬等諮問委員会の十分な審議を経て、取締役会において決定しており、発行総数の上限等につきましては、定時株主総会において決議頂いております。

(4) 経営陣幹部選解任、取締役・監査役候補指名

■ 方針

取締役候補指名におきましては、的確かつ迅速な意思決定、適切なりスク管理、業務執行の監視および会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しております。

また、監査役候補指名におきましては、監査役会が「監査役監査基準」等に基づき、監査活動の充実・強化を図るための候補者についての考え方を協議し、財務・会計に関する知見、当社事業分野に関する知識および企業経営に関する多様な視点を確保しながら、適材適所の観点より総合的に検討しております。

なお、経営陣幹部の選任におきましては、その職責を担うにふさわしい人格、知識、経験などを備えているかを総合的に判断いたします。一方、解任におきましては、職務遂行能力を著しく欠くなどの不適任がある場合ならびに法令・定款違反の行為をした場合などにおいて解任の対象いたします。

■ 手続

取締役候補者につきましては、指名・報酬等諮問委員会において、当社の求める要件を満たす取締役候補者を選定し、取締役会に諮った上で、株主総会に上程・決議してまいります。

監査役候補者につきましては、指名・報酬等諮問委員会において、当社の求める要件を満たす監査役候補者を選定し、監査役会の同意を得た上で、取締役会に諮り、株主総会に上程・決議してまいります。なお、選定の過程において、監査役会は取締役と十分な協議を行います。

経営陣幹部の選解任については、指名・報酬等諮問委員会において十分審議し、取締役会で決議してまいります。

(5) 個々の選任・指名についての説明

取締役・監査役候補者の指名については「株主総会招集ご通知」や、「有価証券報告書」等で適宜説明しております。

経営陣幹部の選解任については、選任機関である取締役会において説明がなされております。

【補充原則4 - 1 - 1】

取締役会は、法令または定款で定められた事項のほか、経営方針や事業計画、投資計画、子会社の設立・出資など、取締役会規則に定めた経営に関わる重要事項の意思決定を行うとともに、業務執行の監督を行う機関と位置づけています。

取締役会は、業務執行機関として経営会議や執行役員会等の会議体を設け、重要課題の審議の充実を図り、適正な意思決定に努めています。

取締役は、経営方針の策定と、それに基づく業務執行の監督を主務とし、執行役員が業務執行の役割を担い、機動的な意思決定を行っています。

【原則4 - 9】

当社の取締役会は、社外取締役の選任にあたっては、会社法上の要件に加え、会社経営等における豊富な経験と高い識見を重視しています。東京証券取引所の定める独立役員の資格を充たし、一般株主と利益相反の生じるおそれのない者を独立取締役に指定しています。

【補充原則4 - 11 - 1】

(多様性)

当社の取締役会は、研究・開発・生産・販売・管理それぞれの分野における知識・経験・能力をもつ人員で構成し、取締役会全体として、バランスおよび多様性をとっております。

(規模)

当社の取締役会は、定款により、取締役の員数上限を10名と定めており、迅速な意思決定を行うよう努めております。

(手続)

指名・報酬等諮問委員会において、当社の求める要件を満たす取締役候補者を選定し、取締役会において選任決議を行った上で、株主総会に上程しております。

【補充原則4 - 11 - 2】

当社の取締役および監査役の他の上場会社の役員兼任状況は、招集通知の「株主総会参考書類」並びに、有価証券報告書の「役員の状況」に記載しております。

【補充原則4 - 11 - 3】

取締役会全体の実効性評価については、指名・報酬等諮問委員会が、取締役会構成員の自己評価アンケートならびに個別インタビューを通して評価意見書を作成し、この意見書を基に取締役会において評価を行っております。

評価項目として 取締役会の構成、取締役会の運営・体制、社外取締役・社外監査役に対する情報提供、前年度改善提言内容の改善状況を挙げております。

2019年3月期の評価結果については、2018年3月期の評価結果ならびに改善項目を踏まえ、更なる取り組みを行った結果、昨年度に比べより実効的に機能していると評価しております。

一方で、取締役会の実効性を更に高める取り組みが必要であると認識しており、2020年3月期において下記の改善項目を検討しております。

- a. ビジネスミーティングを活用した将来展望や価値感の共有
- b. 後継者計画や報酬など指名・報酬等諮問委員会の更なる活用
- c. 社外取締役会(仮称)の開催

今後も当社の取締役会では、上記の分析・評価を踏まえて十分な議論を行い、より高い実効性の確保に向け改善を進めてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】

取締役および監査役の就任時の研修につきましては、必要な基本知識を学ぶための外部教育訓練(日本監査役協会主催等)を斡旋し、費用を負担することで、役割および責務についての理解を深めるための支援を行っております。

また、コンプライアンス研修などの社内研修を定期的実施しております。

【原則5 - 1】

当社は、株主との建設的な対話を促進するため、中長期的な企業価値の向上を目指した中期経営計画を策定し、公表しております。また取締役から経営計画や決算などを説明するため、適宜説明会を開催し、株主にご理解いただけるよう努めております。

当社では、株主との対話に対応するため、IR機能を有する経営企画本部を社長の直轄組織として設けております。IR体制については、社長の監督のもと、経営企画本部が中心となり、経理部などの関連部署間において、社内イントラネットの活用や、会議を開催するなど有機的に連携しております。

また、IR情報および知識の共有、IRの方向性の検討開示資料の作成などを積極的に進めております。

個別面談以外の対話の手段としては、決算発表後のアナリスト・投資家向け決算説明会(年2回)、国内外の証券会社カンファレンスを活用した会社説明会、および随時開催の研究発表説明会などを実施しております。また、株主総会後の株主懇談会や投資家からの要望をもとに工場見学会も実施しております。

株主・投資家の意見・懸念については、必要に応じて取締役会などにフィードバックしております。

株主・投資家の皆様との対話において、インサイダー情報を伝達することはいたしません。なお、四半期毎の決算日翌日から決算発表日まで、決算情報に関する対話については控えております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新

10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社メディopalホールディングス	7,282,823	22.46
キッセイ薬品工業株式会社	3,800,000	11.72
フューチャーブレイン株式会社	2,177,990	6.71
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	2,108,000	6.50
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,858,400	5.73
野村信託銀行株式会社(A信託口)	1,634,857	5.04
大日本住友製薬株式会社	850,000	2.62
持田製薬株式会社	550,000	1.69
資産管理サービス信託銀行株式会社(証券投資信託口)	283,100	0.87
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)	276,804	0.85

支配株主(親会社を除く)の有無 更新

——

親会社の有無 更新

なし

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	東京 第一部
決算期 更新	3 月
業種 更新	医薬品
直前事業年度末における(連結)従業員数 更新	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高 更新	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数 更新	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針**5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情** 更新

当社と株式会社メディopalホールディングス(以下「メディopal」)が2017年9月21日に業務資本提携契約を締結して以降、メディopalが当社株の22.46%を保持しております。(2019年3月31日時点)

業務資本提携契約は、両社の更なる企業価値の向上、そして持続的な発展を図るため、これまでの協力関係をさらに強固なものとし、メディopalの持つ物流力および販売力、そしてJCRが持つ創薬力、開発力といったそれぞれの強みをより一層効果的、有効的に活かすことを目的としております。

なお、メディopalより当社に取締役を1名派遣されておりますが、役員派遣以外の人的な関係はなく、当社の事業戦略および資本政策等の経営方針に対する制約は受けておりません。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	更新10 名
定款上の取締役の任期	更新1 年
取締役会の議長	更新会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	更新9 名
社外取締役の選任状況	更新選任している
社外取締役の人数	更新4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	更新3 名

会社との関係(1)	更新
-----------	----

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
石切山 俊博	他の会社の出身者											○
末綱 隆	他の会社の出身者											○
依田 俊英	他の会社の出身者					○		○				
林 裕子	他の会社の出身者											○

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)	更新
-----------	----

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
石切山 俊博	○	――	製薬会社の経営者としての経験と専門的な知識を当社の経営に経営に活かしていただきため、社外取締役として選任しております。
末綱 隆	○	――	行政機関における豊富な経験を有し、また外交官としてのグローバルな視点も合わせて当社の経営に活かしていただきため、社外取締役として選任しております。

依田 俊英		株式会社メディカルホールディングスの専務取締役であり、同社は2017年10月より当社の大株主であります。	金融業界における医薬品セクターのアナリストとしての幅広い知見を有しており、これまでに多くの新規事業を牽引してきた経験を当社の経営に活かしていただきたいため、社外取締役として選任しております。
林 裕子	○	——	イノベーション実業化に関する専門的知識を有し、また先端医療に関する研究活動やダイバーシティおよび女性活躍推進など多岐にわたる豊富な経験を当社の経営に活かしていただきたいため、社外取締役として選任しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する 任意の委員会の有無 更新	あり
--	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 更新

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬等諮問委員会	6	0	1	3	0	2	社内取締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	—	—	—	—	—	—	—	—

補足説明 更新

役割:
取締役、執行役員ならびに監査役の指名・報酬等に関する重要事項の諮問および取締役会評価を適宜行い、取締役会に意見を述べております。

委員の構成:
独立社外取締役、独立社外監査役(常勤1名、非常勤1名)および社内取締役から構成されます。

開催頻度:年1回以上、適宜開催

事務局:経営企画本部が担当

【監査役関係】

監査役会の設置の有無 更新	設置している
定款上の監査役の数 更新	5 名
監査役の数 更新	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

内部監査部門として内部監査部(3名)を設置しており、年度監査計画に基づき定期的に全部門および当社子会社を対象に業務執行の状況を合法性と合理性の観点から監査・調査を実施し、監査の結果は取締役社長に報告されております。

内部監査部が毎月開催の監査役会に出席することで、監査役、内部監査部門との連携をとっております。

一方で、監査役は内部監査部からの報告を受けることで、監査状況を監視することができます。会計監査人は、監査役会に対し監査結果を報告しております。当該三者は、業務監査ならびに会計監査業務において有機的な連携を行う中で各担当業務を分担しております。

社外監査役の選任状況 更新	選任している
社外監査役の数 更新	5 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数 更新	5 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
大泉 和正	他の会社の出身者													○
山田 一彦	税理士													○
宮武 健次郎	他の会社の出身者													○
小村 武	他の会社の出身者													○
谷 修一	その他													○

会社との関係についての選択項目
 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」
 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)	更新
-----------	----

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
大泉 和正	○	――	金融業界における経験および会社役員の経験を活かして、豊富な知識と高い見識による監査をしていただくため社外監査役として選任しております。
山田 一彦	○	――	税理士としての経験と専門知識に基づく税務・財務的観点からの監査をしていただくため社外監査役として選任しております。
宮武 健次郎	○	――	製薬業界の経営者としての経験を活かして、豊富な知識と高い見識による監査をしていただくため社外監査役として選任しております。
小村 武	○	――	行政機関における豊富な経験と、金融、財政に関する幅広い見識を有し、他社の社外取締役としての知見も合わせて当社の監査をしていただくため社外監査役として選任しております。
谷 修一	○	――	保健医療に関する豊富な経験と医療福祉に対する高い見識を有し、また教育機関に精通した知見も合わせて当社の監査をしていただくため社外監査役として選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	更新	8 名
--------	----	-----

その他独立役員に関する事項

当社は独立役員の資格を充たす者を全て独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	更新	ストックオプション制度の導入
---------------------------	----	----------------

該当項目に関する補足説明	更新
--------------	----

ストックオプションの付与数算定については、独立社外取締役・独立社外監査役を中心とした指名・報酬等諮問委員会の意見をふまえ決定しております。なお、取締役と監査役の報酬（賞与を含む）は、株主総会の決議により、それぞれの報酬総額の限度額を決定しております。

ストックオプションの付与対象者 **更新**

社内取締役、従業員、子会社の取締役

該当項目に関する補足説明 **更新**

株価上昇によるメリットのみならず、株価下落によるリスクも株主の皆さまと共有することで、中長期的に継続した業績向上と企業価値向上に対する貢献意欲や士気を一層高めることを目的としております。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況 **更新**

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 **更新**

■ 取締役(社外取締役を除く)
報酬等の総額 313百万円
(固定報酬 225百万円、ストックオプション 88百万円)員数7名
■ 社外役員
報酬等の総額 75百万円
(固定報酬 75百万円)員数9名
提出会社の役員ごとの連結報酬等の総額等
連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役報酬については、固定報酬として基本報酬と取締役賞与の2つの報酬から構成されており、加えて社内取締役については株式報酬型ストックオプション制度を導入しております。

基本報酬は各取締役の責務に応じて支払う報酬であり、経営環境や社会水準を参考にして役割の大きさに応じて支給額を決定し、取締役賞与については、過去の支給実績や各取締役の貢献度等を総合的に勘案し支給額を決定しております。なお、これらの決定にあたりましては指名・報酬等諮問委員会の十分な審議を経たうえで、取締役会において決定を委任された、代表取締役会長によって決定されております。

また、株式報酬型ストックオプションについては、中長期的に継続した業績向上と企業価値向上への貢献意欲を高める目的として、各取締役の職位や役割に応じて指名・報酬等諮問委員会の十分な審議を経て、取締役会において決定しております。発行総数の上限等につきましては、定時株主総会において決議頂いております。

取締役報酬の年度支給総額は、株主総会の決議により定められた報酬総額(年額5億円以内、うち社外取締役1億円以内)の範囲内と定めております。

なお、上記のとおり、当社は取締役の報酬等に係る取締役会機能の独立性・客観性を確保することを目的として、取締役会の諮問機関として社内取締役1名、独立社外取締役3名、独立社外監査役2名で構成される指名・報酬等諮問委員会を設置しております。直近事業年度の当委員会につきましては、2018年4月、6月、10月、2019年2月の計4回開催いたしました。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 **更新**

- 社外取締役
必要に応じて、取締役会に付議される事項について、事前に議案ならびに該当資料を配布し説明を行っております。
- 社外監査役
監査役会において、内部監査部が社外監査役に対して監査計画の説明ならびに内部監査の実施状況を報告しております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) **更新**

当社は、監査役会設置会社の形態のもとで、社外取締役4名を含む9名で構成される取締役会、社外監査役5名で構成される監査役会および会計監査人を設置しております。

これらの機関のほかに経営統括委員会、指名・報酬等諮問委員会、経営会議、内部監査部、内部統制委員会、コンプライアンス委員会および安全衛生委員会を設置しております。

- 取締役会

取締役会長が議長となる取締役会は、取締役9名で構成され、定時取締役会を原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催して、法令の事項はもとより、当社の経営に関する重要事項を取締役会によって決定しております。

なお、当社の取締役は10名以内とする旨、および取締役の選任決議は、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨を定款で定めております。また、取締役の選任決議は累積投票によらないものとしております。

- 経営統括委員会

代表取締役および社内取締役で構成しております。経営方針・経営戦略など、経営に関する重要事項は、原則経営会議において審議・決定を行いますが、案件に応じて機動的に対応する会議体として運営しております。

- 指名・報酬等諮問委員会

社内取締役1名、独立社外取締役3名、独立社外監査役2名(常勤1名および非常勤1名)で構成され、取締役および執行役員ならびに監査役の指名・報酬についての重要事項および取締役会の実効性評価に関する意見を述べております。

- 経営会議

社内取締役5名、執行役員7名を含む人員で構成され、原則として月2回開催しております。経営方針・経営戦略など、経営に関する重要事項を各部門間で共有のうえ、経営判断に必要となる審議・決定を行い、取締役会に諮ることを目的としております。

- 執行役員制度

当社は、2001年6月から経営効率と業務執行の迅速化を目的とし執行役員制度を導入し、執行役員7名で取締役会が決定した経営方針に基づき、業務執行にあたっております。

- 監査役会

当社は、監査役会設置会社であります。5名の監査役(常勤監査役1名、非常勤監査役4名)が就任しており、全員が独立社外監査役であります。

監査役会は、毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時監査役会を開催しております。監査役は、取締役会のほか重要な会議に出席し、また担当本部長をはじめ経営幹部との面談を通じて会社の状況を把握するなかで経営に対する監視機能を発揮できる体制になっております。

- 内部監査部

取締役社長直轄の内部監査部は、各部署において、法令および社内規定に沿った業務執行が行われているかの監査に当たっております。内部監査部は、内部監査部長1名を含む専任者3名で構成され、内部監査結果は、取締役社長に加えて監査役にも提出されております。

- 内部統制委員会

法務部・経理部・人事総務部・内部監査部・生産管理部などで組織しております。監査役などとの意見交換ならびに報告を適宜行い、さらに自己点検プロセスによる内部統制報告の有効性に関し、会計監査人の適正財務報告を確保しております。

- コンプライアンス委員会

当社は、社内規範と企業倫理に沿った経営ならびに法令順守の実践・推進のためコンプライアンス委員会を設置しております。当委員会は、取締役・コンプライアンス統括責任者の芦田透を委員長とする当社取締役・執行役員・外部有識者などによるコンプライアンス統括委員会と、コンプライアンス統括委員より指名・社長の芦田信から任命された社員によるコンプライアンス推進委員会で構成されております。当社のコンプライアンス推進のため、定期的な会議を開催、コンプライアンス行動計画・方針の決議、また、コンプライアンス行動基準とコンプライアンス・ハンドブックに則した社員の研修・教育、ならびにコンプライアンス通信による周知・啓発を行っております。

- 安全衛生委員会

当社は、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成と促進を目的として安全衛生委員会を設置しております。当委員会は社内各本部から選出された担当社員、ならびに社外委員である社会保険労務士、産業医から構成されております。委員会を毎月開催し、各職場における状況報告や意見交換を行い、労働安全衛生の確保・改善に努めております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

ガバナンスの構成としては当社の現状で業態に即した適切な規模であり効率的な経営が可能と考えております。また、社外取締役4名、社外監査役5名を含んだ現状のガバナンス体制は、経営の透明性、客観性(公平性)および経営監視の独立性確保に有効であると判断しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	開催日の21日(3週間)以上前に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主の皆様にご出席いただけるよう、なるべく集中日を回避して開催しております。
その他	株主総会において分かりやすい説明を行うことを目的とし、ビジュアル資料およびナレーションを活用した説明を行っております。また、株主からの活発なご発言を頂戴する目的で、十分な質疑応答の時間をとり、更に総会終了後に、株主と当社役員ならびに執行役員がコミュニケーションできるよう、懇談会も開催しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示方針をウェブサイトに掲載 http://www.jcrpharm.co.jp/ir/policy.html	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	期末決算および第2四半期決算の発表後に、アナリスト・機関投資家を対象とした決算説明会を開催しております。 また、研究内容説明会、中期経営計画などの重要事項発表時は、別途、説明会を開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	米国および欧州において、必要に応じて海外投資家を訪問し、個別ミーティングを行うように努めております。	あり
IR資料のホームページ掲載	IRに関するURL http://www.jcrpharm.co.jp/ir/index.html 掲載資料: ・適時開示情報(中期経営計画を含む)、決算短信、決算補助資料、有価証券報告書、IRカレンダーを掲載しております。 ・決算短信、中期経営計画および適時開示情報は英語版ホームページにも掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画本部内に広報・IR担当を設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	経営理念・コアバリューにおいて規定しております。

環境保全活動、CSR活動等の実施

下記の取り組みを行っております(当社ウェブサイトに掲載)

<http://www.jcrpharm.co.jp/sustainability/index.html>

■ 希少疾病(レアディーズ)

1) RARE DISEASEプロジェクト

RARE DISEASEプロジェクトは、「希少疾病にJCRのできることを」をモットーに、JCR全従業員が希少疾病に対するさらなる理解を深めるため部門横断的に結成された社内啓発プロジェクトです。希少疾病への理解を深めるための情報収集・社内への情報発信、患者会や希少疾病支援団体との連携・支援活動を行っています。社内における啓発活動として、Rare Disease Dayに合わせたオフィシャルバッジの着用や募金活動、患者会や希少疾病支援団体のイベント参加レポートなどの配信、社内講演会などを行っています。社内講演会では、希少疾病の専門家の先生や、患者会の方をお招きして、病気のメカニズムや、実際の体験談などをお話いただいています。

2019年1月には、地元兵庫県芦屋市でJCR初となる市民公開講座「希少難病をもっと知ろう」を開催しました。希少疾病の専門家の先生や患者支援団体代表、国立成育医療研究センター「もみじの家」ハウスマネージャーに講演をいただき、芦屋市民の方々を中心に、希少・難治性疾患に関する知識の啓発に努めました。

2) Rare Disease Day

2015年度から「Rare Disease Day(世界希少・難治性疾患の日)」に協賛しています。希少・難治性疾患に苦しむ人は世界中にいますが、患者数が少なく、病気のメカニズムが複雑なため、治療薬・診断方法の研究開発がほとんど進んでいない例もあります。

Rare Disease Dayはより良い診断や治療による希少・難治性疾患の患者の皆さんの生活の質の向上を目指して、スウェーデンで2008年から始まった活動です。この取り組みが、患者の皆さんと社会をつなぐ架け橋となり、希少・難治性疾患の認知度向上のきっかけとなることが期待されています。

3) 募金活動

JCRでは、Rare Disease Dayにちなみ、毎年2月に社内にてRare Disease Dayオフィシャルバッジの着用や募金活動を行っています。寄せられた募金は、希少疾病の患者の皆さんへの情報提供、医療従事者との連携や治療法開発にかかわる研究促進、および社会に対する啓発を事業目的として活動している団体へ寄付しています。

■ 環境

JCRでは、CO2排出量の削減や水資源の有効活用、環境負荷の軽減を目的として、様々な取り組みを行ってきました。例えば、全社でのLED照明への切替え、営業車および工場・研究所の社用車のハイブリッドカー・電気自動車への切替え、製造現場での水使用量の削減とともに製造設備の効率的な活用を目的としたシングルユースリアクターの採用などを推進してきました。

2015年には、拠点間の移動用に電気自動車を導入し、あわせて本社および工場・研究所に給電システムを設置しました。営業活動に供する車両については、現在約半数がハイブリッドカーとなっています。今後、公共の充電設備の普及に応じて、順次、電気自動車への切替えを行います。2016年には、研究所(神戸市西区)に太陽光発電システムを導入しました。さらに、関西電力株式会社と協力して生産活動におけるエネルギー消費の改善活動に取り組んでいます。

1) エネルギー使用量

JCRでは、業績拡大に伴い、総エネルギー使用量(電気、ガス)は増大傾向にあります。研究本部では、2016年の治験薬製造センターおよびセルプロセッシングセンターの稼働により総エネルギー使用量が増加しています。生産本部では、エネルギー効率の高い設備の導入やエネルギー使用方法の見直しなどにより、総エネルギー使用量は一定レベルで推移しています。営業活動に伴うエネルギー使用量(主にガソリン)については、2019年度よりデータの取得を予定しています。

2) 水資源

水資源に関しては、研究および生産工程に使用する水量の削減や廃蒸気の回収・再利用等の推進の結果、業績拡大にも関わらず、減少傾向となっています。特に、生産活動に伴う水資源の消費量は一貫して減少しています。研究・生産活動に伴い使用した水は、全て適切に処理を行っています。

3) 環境負荷

JCRでは、温暖化の原因となるフロンについては、フロン排出抑制法を遵守し、法定点検(簡易点検、定期点検)の実施と発生源となる冷蔵設備の台数管理、漏えい量のモニタリングを行っています。騒音については、騒音規制法を遵守し、周辺環境への影響を考慮して設備等の設置を行っています。

排水については、水質汚濁防止法および下水道法を遵守し、かつ、条例に従い、原材料の種類を考慮した項目(pH、BOD、重金属類等)、頻度にてモニタリングを行っており、いずれの項目についても法定の環境基準内であることを確認しています。

廃棄物については、廃棄物処理法および条例を遵守して産業廃棄物の処理を行っており、段ボールなどのリサイクル可能な一部資材については、リサイクルを行っています。

これまでのところ、研究・生産活動における上記取り組みにより、法定基準値を超える環境負荷は確認されていません。廃棄物重量、リサイクル率などについては、これまでも適切に処理を行っていましたが、重量換算可能なデータを取得していませんでした。これらの情報については、2019年度以降、収集を予定しています。

■ 社会

社会に向けた取り組み

a. スイス非営利財団「GLOBAL FOUNDATION FOR LIFE SCIENCES」への支援

医学分野において医療的に恵まれない環境にある諸国における人道的支援に取り組んでおり、また、若い研究者の育成支援も行っています。

b. おしごと年鑑への協賛

全国の小学校、中学校へ配布されている朝日新聞社が発行するキャリア教育教材「おしごと年鑑」に協賛し、「背はどうして伸びるの？」というタイトルで身長が伸びる仕組みについてわかりやすく説明しています。

c. 「母子保健奨励賞(母子衛生研究会主催)」に協賛

地域に密着した母子保健の分野で貢献し社会に多大な寄与をしている個人の功労を奨励することにより、母子保健の一層の発展につながることを目的としている「母子保健奨励賞」に協賛しています。

d. 医療型短期入所施設「もみじの家」への寄付

JCRIは、2016年4月に国立成育医療研究センター(東京都世田谷区)の敷地内に、日本で初めての子どもホスピスとして設立された「もみじの家」の支援を行っています。

「もみじの家」は、在宅で常時医療ケアが必要な子どもがいつでも医療ケアを受けられ、重い病気や障害をもつ子どもと家族が自宅のようにリラックスし、安心して過ごすことができる施設です。

e. 「チャイルド・ケモ・ハウス」への寄付

JCRIは、小児がん治療中の子どもたちとその家族のQOL(Quality of Life:生活の質)に配慮した日本で初めての専門治療施設「チャイルド・ケモ・ハウス」(神戸市中央区)の支援を行っています。「チャイルド・ケモ・ハウス」は、先進の治療を受けながら、子どもが子どもらしく、家族が家族らしく、自分の家のような環境で家族が過ごすことができる施設です。

f. 地元貢献活動として、次の取り組みを行っています。

- ・地元高校生に対する研究所見学会、インターンシップの実施
- ・神戸まつりへの協賛
- ・神戸ルミナリエへの協賛
- ・リレーフォーライフ芦屋への協賛
- ・打出天神社への寄付

労働環境に関する取り組み

a. 働き方改革を実現するための、フレキシブルな勤務制度の導入

仕事もプライベートも大切という考えから、フレックス制度の導入や年次有給休暇の時間単位での取得を可能とするなど、働き方改革の実現に向けフレキシブルな勤務制度を導入しています。

b. 育児対象者へのバックアップ

育児を行っている社員に対して、研究所内において事業所内保育所を設置しています。また、勤務地の関係で事業所内保育所を利用できない社員に対しては、毎月「保育補助金」を支給し、バックアップしています。

これらの取り組みなどが評価され、2018年7月に厚生労働省より「くるみん認定」を取得しました。

c. 風通しの良い職場環境形成への一助

同じ職場で働く仲間との親睦を深めるため、「部内親睦会補助金制度」を導入しています。この制度は、部内で開催される新入社員歓迎会や暑気払い、部署異動や退職時の送別会等幅広く利用されています。また、毎年11月にはボージョレーヌボーの試飲会の開催や年末の納会も開催しています。その他、西神地区を中心に年1回社内取締役との昼食会の開催を実施するなど、風通しの良い職場環境の形成に取り組んでいます。また、年に2回発行する社内報は読者参加型を目指し、様々な企画を行っています。

d. 働きやすい、安心して働ける職場環境づくり

社員が健康で働きやすく、安心して働ける環境づくりとして、会社から年次有給休暇の取得を促すため、「有給休暇取得奨励」を行っています。また、インフルエンザ予防接種の集団受診や35歳以上の希望する社員には人間ドッグ受診補助も行っています。

職場環境の改善について、毎月1回全社で安全衛生委員会を開催し、改善が必要な点がある場合は、対応を協議しています。また、産業医として3名の医師を選任しており、内1名は精神保健指定医とし、メンタルヘルスケアに努めています。

その他、研究所内に「JCRオアシス」として、マッサージを受けられる体制を整備し、仕事中にリフレッシュができる環境を設けています。

e. 会社への帰属意識向上に向けた取り組み

人を大切にしている会社として、毎年9月の創立記念日には永年勤続表彰を行い、全社員に創立記念品としてバームクーヘンを配布しています。また、創立記念ゴルフコンペを開催し、多くの社員が参加しています。他には、バレンタインデーには兵庫県の洋菓子会社のクッキーも全社員に配布しています。また、毎年7月～8月に本社、研究所、各工場を中心に10回程度、社内では前期の決算説明会を開催し、会社の現状と今後の方向性について社員への情報共有を行っています。

f. 福利厚生の充実

JCRでは、今後のグローバル展開を見据えて、入社3年目を越えた社員を対象に毎年「ヨーロッパ研修旅行」を実施しています。2018年には、フランス、ルクセンブルク大公国へ総勢28名で訪問しました。また、福利厚生のアウトソーシング企業と複数契約をし、レジャーや資格取得のサポート、子育て支援等のサービスを社員の家族を含め利用することができるなど、福利厚生の充実化を図っています。

g. 研修制度の充実

JCRでは、社員のスキルアップが会社の成長へつながるという観点から、社員研修に注力しています。新卒で入社した社員には入社後1ヵ月間、集団研修を実施しており、ビジネスマナーの研修や、コミュニケーション能力向上の研修、各本部からの説明、工場・研究所での実地研修、MR同行研修などを実施しています。また、社員の各階層に応じた階層別研修を定期的に開催し、英語研修も実施しています。

h. 女性社員が活躍できる職場づくり

2018年10月には、女性の職域拡大、女性管理職比率の向上(2012年度5.8% / 2017年度9.1%)、事業所内保育所の整備、男性の育児参加促進に向けた取り組みなどが評価され、兵庫県から「平成30年(第3回)ひょうご女性の活躍企業」に表彰されました。また2019年1月に、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業として、厚生労働大臣より「えるぼし(2段階目)」の認定を取得しました。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

更新

当社は、内部統制システムに関して以下のような体制の確立・推進を進めてまいります。

- a. 取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
- b. 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
- c. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- d. 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
- e. 業務の適正を確保するための体制
- f. 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ならびに当該使用人の取締役からの独立性および監査役の当該使用人に対する指示の有効性の確保に関する事項
- g. 当社および子会社の取締役及び使用人等による当社監査役への報告に関する体制ならびに当該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り扱いを受けないことを確保するための体制
- h. 監査役の職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
- i. その他監査役の監査が実効的に行われていることを確保するための体制

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

更新

「市民社会へ脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決する」ことを基本方針とし、その旨を企業倫理綱領に掲げ、全役員・使用人に周知徹底を図っております。また、所轄警察署、外部専門機関などと緊密な連携関係を構築・維持し、反社会的勢力および団体に関する情報収集を積極的に行っております。事案発生時には外部機関や法律の専門家と緊密に連携して速やかに対処できる体制を構築しております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

更新

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

更新

< 適時開示体制の概要 >

1. 情報開示の基本方針

当社は、株主・投資家への適時適切な会社情報の開示が健全な証券市場の根幹を成すものであることを十分に認識し、常に株主・投資家の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行えるよう社内体制の充実に努めるなど、株主・投資家への会社情報の適時適切な提供を行っております。

このように適時適切な情報開示を通じて、株主・投資家との良好な信頼関係を構築するとともに、市場の評価の経営へのフィードバックにも努める事で、株主価値の増大を図っております。

2. 情報開示の基準

(1) 重要情報の適時開示

金融商品取引法等の関係法令および当社が株式上場しております東京証券取引所の定める適時開示規則に則り、情報開示を行っております。

(2) 任意開示

上記に該当しない情報につきましても、投資判断に資する有用な情報と判断する内容に関しましては、適時性と公平性を鑑みながら積極的に開示を行っております。

3. 情報開示の方法

適時開示規則が定める重要情報および同規則に該当しない有用な任意情報の開示は、東京証券取引所が提供する適時開示情報伝達システム「TDnet」を通じて行っております。同時に、当社ホームページにおいても当該情報を掲載しております。

4. 沈黙期間（サイレント期間）

当社では、インサイダー情報の漏洩を防ぎ、情報開示の公平性を確保するため、決算発表日を期限に2週間前までをIR活動沈黙期間（サイレント期間）とし、この期間中は決算に関するコメントや質問に対する回答は控えております。ただし、この期間中に適時開示に該当する事実が発生した場合は、適時開示規則に基づき開示しております。

5. 将来の見通し

当社が開示する情報のうち、歴史的事実以外のものは、開示時点における当社の判断による将来の見通しおよび契約に基づいた将来予測であります。これらの将来予測には、リスクや不確定要素などの要因が含まれており、実際の成果や業績は、見通しとは異なる可能性があることをご承知おください。

