



DAITO REPORT 2024

統合報告書



DAITO

ダイト株式会社

～医薬品原薬から製剤まで～

Purpose | 目指す姿

高品質な医薬品を
安定供給することによって、
人々の健やかな生活に貢献する

Contents

- 01 イントロダクション
 - 01 Purpose/Contents/編集方針
 - 03 社是、経営理念、行動指針
 - 05 会長メッセージ
 - 07 価値創造のあゆみ
- 09 価値創造ストーリー
 - 09 OUR ADVANTAGE
 - 11 価値創造プロセス
 - 13 6つの経営資本
 - 15 Topメッセージ
- 21 特集 新中期経営計画「DTP2027」
- 33 事業概要
- 38 ダイトグループCSR方針
- 39 ダイトグループ サステナブル行動規範
- 40 CSRマテリアリティの特定
- 41 CSRマテリアリティの特定結果と関連するリスク・機会
- 43 CSRマテリアリティの活動実績・目標 一覧
- 45 CSRマテリアリティ活動報告
- 59 コーポレートガバナンス
- 69 財務データ（連結）/会社概要
- 70 非財務データ（単体）/編集後記

編集方針

当社グループでは、全てのステークホルダーの皆さまに私たちのCSRの取り組みをお伝えし、理解を深めていただくために、2020年よりCSR報告書を発行してきましたが、今般新たに、より内容を充実させた「統合報告書」を発行しました。

本統合報告書では、従来のCSRマテリアリティに関する情報に加え、当社グループの中長期的な成長戦略や持続可能性を表す「価値創造プロセス」及び「新中期経営計画」を掲載しており、財務・非財務情報を統合的に示すことで、当社グループの全体像に関する理解促進を図る報告書として編集しています。

報告対象範囲

ダイト株式会社及び連結子会社

報告対象期間

2023年6月～2024年5月（一部、報告対象期間外の情報も掲載）

発行時期

年1回（2024年11月）

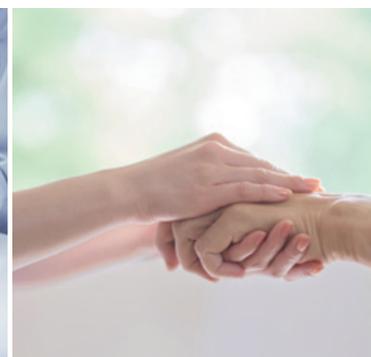
用語の定義

本報告書において、ダイト株式会社単体の報告を指す場合は「ダイト」または「当社」、ダイト株式会社及び連結子会社の報告を指す場合は「ダイトグループ」または「当社グループ」と表示しています。また、本報告書に記載の「社員」または「従業員」には、正社員、嘱託社員、契約社員、パート社員、派遣社員を含みます。

開示情報に関する注意事項

本報告書には、ダイト株式会社と連結子会社の過去と現在の事実だけでなく、公開日時点における計画や見通し、経営方針・経営戦略に基づいた将来予測が含まれています。

諸与件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。



社是 創造 闘志 誠実

- 一、アイデアをもち考える人間
- 一、実行力と根性のある人間
- 一、自分は企業を守る人間

経営理念

社員が「楽しい会社、楽しい仕事」を
実感できる働きやすい職場を作り、
健康な社会作りに貢献し、選ばれ続ける企業を目指します。

行動指針

経営理念のもと、選ばれ続ける企業を目指します。

- 誠実な姿勢
- 環境との調和
- みなさまからの信頼
- 更なる挑戦
- 社会への貢献
- 世界への飛躍



当社グループは、顧客及びステークホルダーから選ばれ続ける企業を目指し、社是、経営理念、行動指針のもと、事業活動を展開しています。

社是である「創造・闘志・誠実」を大切に、時代の変化とともに社会のニーズも進化する中で、当社の人材は現状に満足することなく新たな機会を創造し、闘志を持って事業を育み、今日のダイトを形成してきました。その過程で大事にしてきたことは、どんな時も常に誠実であることであり、この信念を社員全体で共有し、ステークホルダーの皆さまからの信頼に繋げています。

また、「楽しい会社、楽しい仕事」を経営理念とし、日々、理念の実現に取り組んでいます。社員一人ひとりが仕事を通じて成長を実感し、その成長が会社の発展に結びつき、楽しい会社と感じられること、製薬企業として、薬を必要とする患者様に貢献できる喜びを実感し、楽しい仕事と感じられることを目指しています。

更に、経営理念のもとには、「誠実、信頼、貢献、調和、挑戦、飛躍」をキーワードとした行動指針を定め、法令を遵守し、地球環境への配慮も行いながら、高品質な医薬品の安定供給に努め、人々の健やかな生活に貢献することを願って、日々の活動に取り組んでいます。今後においては、更なる品質の向上を図るとともに、医薬品の新たな分野、新たな技術への挑戦を行い、世界を舞台として優れた医薬品を提供する企業に成長することを目指しています。

こうした社是、経営理念、行動指針のもと、当社グループでは、社員を大切にする文化、現場の社員から社長に至るまで風通しの良い社風が根付いています。

会長メッセージ

過去の延長線に未来はない

時代の変化にこれまで以上に
対応できる会社へと進化を目指す
ダイト新体制を支えてまいります

代表取締役会長

大津賀 保信



これまでを振り返って

私が当社社長に就任したのは2012年、61歳のときでした。就任当時の当社は、東証市場第一部に上場して2年目で売上高、利益ともに最高益を更新したとはいえ売上高272億円、営業利益26億円、総資産299億円という事業規模でした。就任当時、私は国内の原薬と製剤の二本柱でのハイブリッド経営を継続し設備投資を実行し抗がん剤等の高薬理活性製剤を増産すること、そして国内のジェネリック市場が好調なうちに医薬品産業独特の国の政策変更による事業リスクを分散させるために中国市場を中心とした海外市場の開拓を強化することを打ち出しました。これらの取組みを通じて、当時はできるだけ早く売上高300億円を突破し、500億円を目指していくと表明したのですが、この2024年8月期決算において、売上高469億円、営業利益39億円、総資産

777億円まで事業規模が拡大し概ね就任当初の目標を達成することができました。

私は会社経営にあたり、座右の銘として「着眼大局、着手小局」を掲げ、世の中の全体の流れをよく見て、その中で自分の立ち位置や方向性を考えることを重視してきました。経営会議等においては、「過去の延長線上では未来がない。従来どおりでは会社は衰退するからチャレンジし続けなければダメだ。」という言葉が口が酸っぱくなるほど繰り返してきました。社長就任以降、「次はどうする」を繰り返し自問自答しながら、国内のジェネリック市場の拡大にうまく乗って、500億円規模の設備投資を実行することで経営目標値を達成することができたと思います。

新体制への移行について

新年度から私は代表権を持つ会長に就任しダイトの経営のバトンは松森社長に渡すこととなります。実は松森社長とは、私が社長就任前からの長いお付き合いです。今から17、8年程前だと思いますが、ファイザー株式会社がエスタブリッシュ事業本部というジェネリック医薬品部門を立ち上げ当社と協業を開始した際のファイザー株式会社側の窓口が松森社長でした。

松森社長は、私と同様に薬剤師として薬を熟知している共通点があります。私はこれまで経営トップとして財務目標を達成する大前提として安全と品質の強化を事業の根幹に位置付けてきました。大変厳しい監査を受けるFDA（アメリカ食品医薬品局：Food And Drug Administration）の定期視察対応に全力で取り組み、国内大手製薬会社からも技術主導を受けながら品質強化に取り組んできました。近年ジェネリック医薬品業界において、残念ながら品質不正問題が続いてしまいましたが、品質と安全に対する当社の高い意識と責任感はこのからの新体制においても引き継がれていきます。

また松森社長は新薬・ジェネリック開発の実績、更には

グローバル企業及びベンチャー企業での会社経営の経験もお持ちです。当社の事業は原薬から製剤までの一貫製造体制が強みで、ジェネリックのみならず受託製造、OTC医薬品を手掛けています。市場も国内、海外に広がり、更には商社機能もあります。いろいろな切り口で事業を考えることができるのが当社の特徴だと私は考えますが、これは松森社長の多様な経験とも合致しており、独自の成長路線をこれからも描いていただくと期待しています。

私は経営基盤であるコーポレート・ガバナンスの面においてもプライム上場企業としての責務は果たしてきたと自負しています。2015年には監査・監督機能とコーポレート・ガバナンス体制を強化し企業価値向上を図ることを目的に、監査等委員会設置会社へ移行しました。現在は9名の取締役のうち4名が独立社外役員となっています。また指名・報酬委員会も独立社外取締役の委員が議長であり取締役の人事には透明性を確保しています。当社の取締役会は、医薬品を取り扱う社会責任を熟知し、また幅広い業務領域において企業価値向上を目指すための十分な監督機能を確保していると考えています。

ステークホルダーの皆さまへ

国内市場は毎年の薬価改定に伴う単価下落影響を受けながらも、2040年くらいまでは高齢者増加が続くため市場規模が大きく落ちることはないと思います。成長市場としてバイオシミラーが注目されますが、当社の規模では開発コスト負担が大きく事業リスクが大きいと考えています。松森社長が中心となり策定された新中期経営計画「DTP 2027」の事業戦略の中に、「既存ビジネス効率化」、「中国ビジネスの強化」、「新規ビジネスへの参入（患者数が少ない希少疾患の治療薬であるオーファン新薬アライアンス）」がありますが、いずれも当社の事業特性と今後の市場環境分析を踏まえた地に足着いた事業戦略だと思います。2040年以降は国内の人口減少が本格化するため、これを見越した当社の海外事業、特に中国ビジネスの強化に注目していただきたいと思います。中国市場は、私が社長就任時に市場の将来性を鑑み1品目のジェネリック製剤の許可申請を行ったのがスタートとなり、現在では日本と同様に原薬から製剤までの一貫通貫製造体制が構築されるまで事業が順調に成長しました。新中期経営計画での取組みを通じて更なる飛躍が期待できます。

私は1975年の当社入社以降、営業から研究開発、品質管理、

経営企画など各部門を経験してきました。経営トップに就任以降は、経営理念にある「楽しい会社、楽しい仕事」を実感できる風通しの良い職場づくりを常に意識してきました。この経営理念の趣旨は、ダイトを通じて社員の皆さん自身が成長し、社会に貢献することを目的としたものです。

ダイトがプライム市場上場企業として成長する中で、ガバナンスやコンプライアンスの取組みが浸透する反面、組織が縦割りとなり、他部門の取組みに対して関心が低くなる傾向があります。自分の所属する部門だけでなく、他部門間との連携を意識してダイトをこれまで以上に働きがいのある、暖かい会社に従業員皆さんで育てていって欲しいと思います。

経営のバトンは引き継ぐこととなりますが、新体制のもとでも大局的な見地から経営理念にある「楽しい会社、楽しい仕事」を実践し、お客様、お取引様、ステークホルダーの皆さまから信頼される会社であり続けるよう努力してまいります。

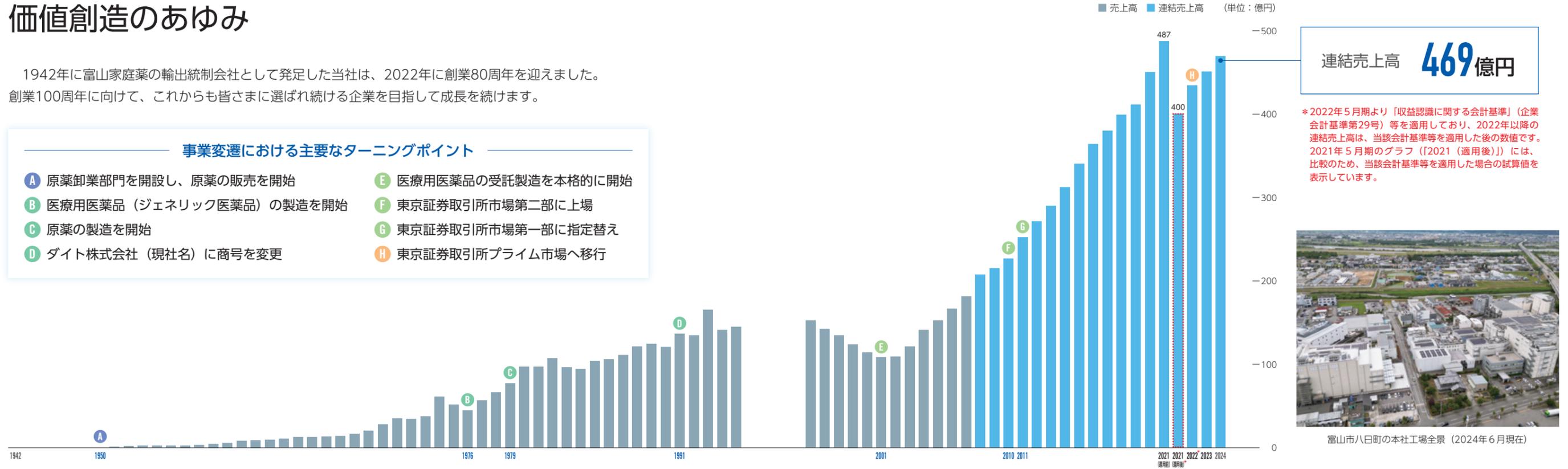
引き続きこれまでと変わらぬご支援とご鞭撻を賜りますよう、お願い申し上げます。

価値創造のあゆみ

1942年に富山家庭薬の輸出統制会社として発足した当社は、2022年に創業80周年を迎えました。創業100周年に向けて、これからも皆さまに選ばれ続ける企業を目指して成長を続けます。

事業変遷における主要なターニングポイント

- A** 原薬卸業部門を開設し、原薬の販売を開始
- B** 医療用医薬品（ジェネリック医薬品）の製造を開始
- C** 原薬の製造を開始
- D** ダイト株式会社（現社名）に商号を変更
- E** 医療用医薬品の受託製造を本格的に開始
- F** 東京証券取引所市場第二部に上場
- G** 東京証券取引所市場第一部に指定替え
- H** 東京証券取引所プライム市場へ移行



富山市八日町の本社工場全景 (2024年6月現在)

創立期

当社は、戦前多くの海外在留邦人がいた東南アジア方面へ富山の家庭薬を輸出する統制会社として、1942年に設立されました。終戦とともに市場を失うも、家庭薬の販路を国内に求め、配置用医薬品の製造、原薬の卸売販売を順次開始しました。1960年代には、東京・大阪にも営業所を設け、全国への販売網を整備しました。1961年からは国民皆保険制度が開始され、医療が広く普及し始めました。

発展期

その後も、市場のニーズと発展に合わせて事業を追加・拡大していくという路線を取りました。医療用医薬品市場の伸びを受け、1970年代には、将来の中核となるジェネリック医薬品、原薬の製造を開始しました。また、事業拡大の一環として、1980年代には、OTC医薬品の製造、新薬中間体の受託製造を開始しました。1991年には、ダイト株式会社（現社名）に商号変更を行いました。

成長期

2001年に第五製剤棟を新設し、医療用医薬品の受託製造を本格的に開始しました。2005年の改正薬事法施行も影響し、受託の事業規模が順調に拡大しました。また、高齢化社会の進行に伴う国民医療費の増加を抑制するため、政府によるジェネリック医薬品使用促進策が推進されました。その需要拡大に応じて、当社では生産設備を拡充し、ジェネリック関連の販売が大きく伸長しました。こうした成長基調の中、2010年3月に東京証券取引所市場第二部へ上場し、翌2011年3月には市場第一部へ指定替えを行いました。

展開期

政府によるジェネリック医薬品の更なる使用促進策が進行し、当社の成長を大きく後押ししました。世の中で国際化の動きが加速する中、当社でもグローバル展開を強化し、米国では、2008年設立のDPAを拠点として、米国市場へのジェネリック製剤の輸出を目指した活動を開始しました。中国では、大桐製薬（中国）有限責任公司を2012年に子会社化し、生産体制の最適化に継続的に取り組んでいます。中長期での成長を図るため、新たな事業領域として、高薬理活性製剤の研究開発・生産体制を強化しています。

1940s	1950s	1960s	1970s	1980s	1990s	2000s	2010s	2020s
<p>1942年 大東亜薬品交易統制株式会社を設立</p> <p>1948年 大東交易株式会社に商号を変更</p> <p>1949年 配置用医薬品の製造を開始</p> <p>1950年 原薬卸業部門を開設し、原薬の販売を開始 A</p> <p>1971年 研究所を富山市に新設</p> <p>設立当時の写真</p>	<p>1976年 医療用医薬品（ジェネリック医薬品）の製造を開始 B</p> <p>1979年 原薬の製造を開始 C</p> <p>1985年 OTC医薬品の製造を開始</p> <p>1987年 大和薬品工業株式会社を子会社化</p> <p>1989年 新薬中間体の受託製造を開始</p> <p>1991年 ダイト株式会社（現社名）に商号を変更 D</p> <p>1993年 第三製剤棟を新設</p> <p>1999年 第三原薬棟を新設</p> <p>原薬及び製剤のイメージ</p>	<p>2001年 医療用医薬品の受託製造を本格的に開始 E</p> <p>2007年 第五原薬棟を新設</p> <p>2007年 大和薬品工業株式会社を完全子会社化</p> <p>2008年 米国イリノイ州にDaito Pharmaceuticals America, Inc.を設立(略称：DPA)</p> <p>2008年 第六製剤棟を新設</p> <p>2010年 東京証券取引所市場第二部に上場 F</p> <p>2011年 東京証券取引所市場第一部に指定替え G</p> <p>東京証券取引所市場第二部上場</p>	<p>2012年 安徽微納生命科学技術開発有限責任公司を子会社化(現社名：大桐製薬(中国)有限責任公司)</p> <p>2014年 大桐製薬(中国)有限責任公司に製剤棟を新設</p> <p>2014年 第七製剤棟を新設(高薬理活性製剤の製造)</p> <p>2015年 監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行</p> <p>2015年 第六原薬棟を新設</p> <p>2017年 高薬理R&Dセンターを新設</p> <p>2018年 第八製剤棟を新設(高薬理活性製剤の製造)</p> <p>2021年 品質保証棟を新設</p> <p>2022年 東京証券取引所プライム市場へ移行 H</p> <p>2022年 第七原薬棟を新設</p> <p>2023年 第十製剤棟を新設</p> <p>2024年 総合研究センターを新設</p>					

OUR ADVANTAGE

タイトの強み

1 DAITOの強み

生産体制

「原薬から製剤の一貫通貫生産」が可能な体制のもと、先発品からジェネリック医薬品、OTC医薬品までの医薬品業界における多様なニーズに対応できる事業展開を行っております。

DAITO BUSINESS MODEL

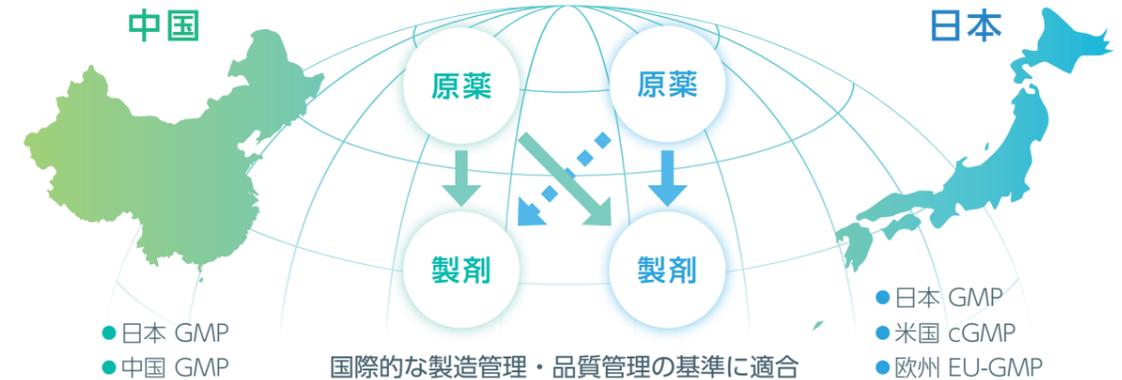


2 DAITOの強み

日中連携

「原薬から製剤の一貫通貫生産」は、世界最大の原薬生産・原薬輸出国である中国においても同様の体制を敷いております。「日中連携」はタイトの相対的優位性として医薬品の安定供給に寄与しており、「ONE Daito」として顧客の多様なニーズにお応えしております。

ONE Daito



3 DAITOの強み

品質保証

当社の強みは「業界トップクラスの品質管理体制」に裏付けられた「高い安定供給力」にあると考えています。会社として品質基準を底上げするため、継続して「クオリティカルチャーの醸成」に取り組んでおり、現場からトップまで風通しの良い文化が形成されております。

品質保証体制を支える当社の文化

クオリティカルチャーの醸成

- 「異なる原料の混入」を確実に防止する仕組み
- 経営陣の品質に対する管理監督／お取引先との連絡体制
- 当社グループの製造管理品質管理の強化（一元化）
- 国際的な製造管理・品質管理の基準の導入
- 故意による不正や不注意による誤りを防止する仕組み

国際的な製造管理・品質管理の基準の導入

原薬工場、製剤工場
 日本国内・米国・欧州の医薬品の製造管理及び品質管理に関する基準（GMP）に適合



※GMP (Good Manufacturing Practice) : 医薬品製造者に求められる製造管理・品質管理基準

価値創造プロセス

高品質な医薬品を安定供給することによって、
人々の健やかな生活に貢献する

健康な社会作りに貢献し、選ばれ続ける企業を目指します。

当社の経営を取り巻く環境認識

政策及び規制面

- 機会** 医療費及び薬剤費抑制策の進展（毎年薬価改定、長期収載品の選定療養）
- 機会** 安定供給体制に対する評価方策の検討進展
- 機会** 少量多品種生産の是正方策の検討進展
- 機会** 品質基準の更なる高まり（ニトロソアミン類対応など）

業界動向

- 機会** 長期化する供給不安問題と顧客からの安定供給への評価の高まり
- 機会** ファンドや医薬品卸も含めた合従連衡の幕開け
- 脅威** 新薬兼業や外資のGxビジネス縮小（撤退）の流れ
- 脅威** 中国・インド産などの輸入原薬との激しい競争

金融資本市場

- 機会** 資本コストと資本生産性を重視した経営への転換
- 脅威** 常態化する歴史的な円安水準
- 脅威** 高騰する輸入原料、ユーティリティ
- 脅威** 工場建設費の高騰
- 脅威** 日銀の金融政策に伴う長短金利の上昇

INPUT 6つの経営資本 ▶ P.13~P.14

- 財務資本** 高い自己資本比率
健全な財務体質
高い信用力に基づく資金調達力
総資産（連結）777億円
- 人的資本** 連結従業員数 1,070名
誠実・まじめな人材
教育・研修の充実
- 知的資本** 原薬+製剤
研究開発・品質の知見
グローバルでの商業化のノウハウ
会社全体の品質に関する知見
- 製造資本** 年間生産能力（単体実績）
日中両国における原薬から製剤まで一貫製造
：原薬約91トン 製剤約32億錠
設備投資額（連結実績）
：99億円
- 社会関係資本** ステークホルダーとの
良好な関係の構築
多くの取引先との強固な信頼関係
- 環境資本** エネルギー使用量 545,998GJ
環境と調和した事業活動
水使用量（取水量）1,524千㎡

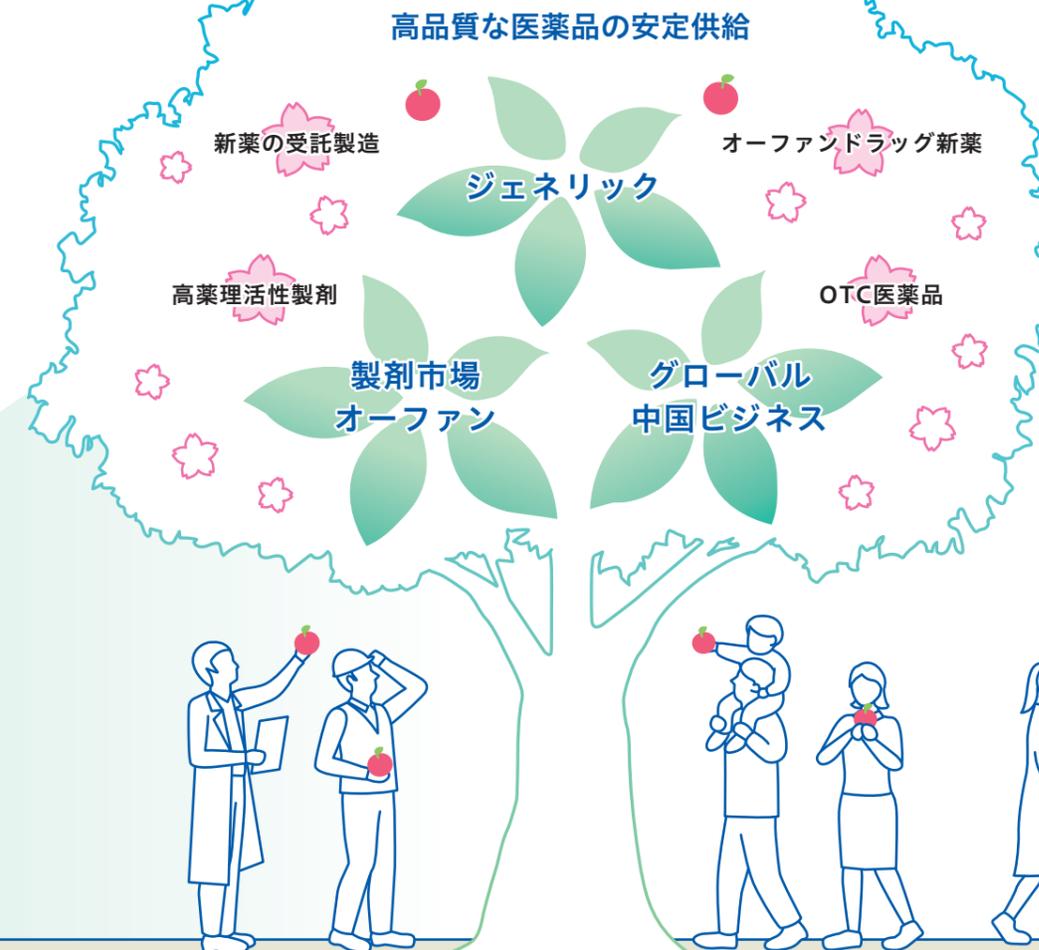
ビジネスモデル

新中期経営計画「DTP2027」

新戦略5つの柱

- 既存ビジネスの効率化
- 中国ビジネスの強化
- 新規ビジネスへの参入
- PBR 1倍割れ対策と資本配分の高度化
- 人的資本への投資

OUTPUT



OUTCOME

ダイトの提供する社会的価値

- 患者様・医薬品メーカー**
人々の健康への貢献
医療費削減、患者負担軽減
高品質な医薬品の安定供給
取引先の多様なニーズへの対応
難病の方の治療機会の提供
- サプライヤー**
公平公正な調達活動
持続可能なサプライチェーンの構築と安定供給の維持
- 地球環境**
環境保全への貢献
GHG排出量の削減
水資源の保全
- 株主**
適時・適切な情報開示
安定的な株主還元
- 従業員**
就労環境の向上
（働きがい、働きやすさの向上）

ジェネリック



CSRマテリアリティ

- 医療費削減、患者負担軽減への取組み
- サステナブル調達の推進
- 従業員の就労環境の向上
- コーポレート・ガバナンスの充実
- 環境保全への対応

コーポレートガバナンス

経営資本強化の取組み ▶ P.13~P.14

- 財務資本** 資本コストを意識した財務戦略の強化
資本生産性指標としてROICとROEを導入
- 人的資本** 「富山から日本、世界へ」の
マインド醸成
従業員の就労環境の向上
- 知的資本** オーファンドラッグCDMO
ビジネスに関する投資
フロー合成、連続生産実用
化など、長期的視点に立っ
た技術検討
- 製造資本** 新規設備投資
日本・中国を
通じた原薬及
び製剤の生産
体制の最適化
- 社会関係資本** 株主還元強化 [DOE
2%以上] をKG設定
中国ビジネスの強化
- 環境資本** 気候変動への
対応強化
水資源に関する
管理活動の
推進

6つの経営資本

当社は創立以来、品質を最優先したクオリティカルチャーの醸成を進め、様々な資本を積み上げてきました。今後も価値創造の源泉となる「財務・非財務資本」の各資本を、活用・強化し、持続的な成長を図ります。



財務資本

輸入原料をはじめコスト高騰傾向が続くと見込まれる中、事業活動を支える健全な財務基盤を維持・強化することは持続的な成長を実現する上で必須と認識しています。

健全な財務体質

総資産(連結) **777** 億円

- ・高い自己資本比率
- ・高い信用力に基づく資金調達力

[経営資本強化の取組み]

- 資本コストを意識した財務戦略の強化
- 資本生産性指標としてROICとROEを導入



製造資本

当社の強みである「業界トップクラスの品質管理体制」に裏付けられた高い安定供給力を一層強化するために、品質強化に向けた研鑽を続けてまいります。

日中両国における原薬及び製剤の一气通貫生産

年間生産能力 (単体実績) 原薬 約 **91** トン 製剤 約 **32** 億錠 設備投資額 (連結実績) **99** 億円

[経営資本強化の取組み]

- 新規設備投資
- 日本・中国を通じた原薬及び製剤の生産体制の最適化



人的資本

富山県内の人口減少と競争激化が本格化を迎えます。「富山から日本、世界へ」のマインドを高めるために、能力開発・就業環境の向上を目的とした施策を展開しエンゲージメント向上に繋げていきます。

誠実・まじめな人柄

連結従業員数 **1,070** 名

教育・研修の充実

[経営資本強化の取組み]

- 「富山から日本、世界へ」のマインド醸成
- 従業員の就労環境の向上



社会関係資本

お客様をはじめ、ファンや医薬品卸、取引先、地域社会、株主・投資家、従業員など全てのステークホルダーとの良好な関係の構築が欠かせません。こうした皆さまとの信頼・協業関係は当社の資産であり価値創造の源泉です。

ステークホルダーとの良好な関係の構築

多くの取引先との強固な信頼関係

[経営資本強化の取組み]

- 株主還元強化「DOE 2%以上」をKGI設定
- 中国ビジネスの強化



知的資本

製品に関わる特許のみならず、グローバルでの開発・商業化の多様なニーズに対応する技術力とノウハウという知的資本を源泉に研究開発を推進します。

研究開発・品質の知見

- 原薬+製剤
- グローバルでの商業化のノウハウ
- 会社全体の品質に関する知見

[経営資本強化の取組み]

- オーフアンドラッグCDMOビジネスに関わる投資
- フロー合成、連続生産実用化など、長期的視点に立った技術検討



環境資本

当社の事業活動は多くの環境資源を要するため、これまでも環境と調和した事業活動に積極的に取り組んできました。気候変動対応、水資源等、グローバル基準で求められる管理・情報開示を推進します。

環境と調和した事業活動

エネルギー使用量 **545,998** GJ 水使用量 (取水量) **1,524** 千m³

[経営資本強化の取組み]

- 気候変動への対応強化
- 水資源に関する管理活動の推進

Topメッセージ

「シン・ダイト」は 100年企業を目指して変革します

研究開発型のCMO企業として
自身を再定義し、
中国事業を牽引役に
新たなる成長に挑戦

代表取締役社長

松森 浩士



新任のごあいさつ

2024年8月29日より当社の代表取締役社長に就任しました松森浩士です。当社は1942年の創業以来、商社として、また医薬品の原薬・製剤の製造企業として成長してまいりました。今後も引き続き、医薬品の製造を通じて患者様の健康に寄与し、健やかな社会の実現に貢献してまいります。この場をお借りして、全てのステークホルダーの皆さまにご挨拶申し上げます。

私の経歴を紹介しながら、これから先の当社の成長戦略及び価値創造に対する方針をお伝えしたいと思います。私は明治薬科大学修士課程修了後、1982年に台糖ファイザー株式会社（現ファイザー株式会社）に入社しました。入社以降2013年までをファイザーで過ごすことになるのですが、同社では少し変わった経歴を積んでまいりました。このことに触れる前に私が大切にしている「やったことのないことに挑戦する」という仕事に対する哲学について説明する必要があると思います。

私は会社で新しい役職に就いて一定の成果が出て、その結果周囲から褒められ始めたら自分自身に注意信号がともったと考えるようにしています。褒められることで、どうしても自分自身の気持ちが緩んでいきますので、自分に負荷をかける意味で新しい挑戦をしてきました。

このような性格ですから、ファイザー勤務時代は臨床開発からキャリアをスタートし、マーケティング、海外勤務、薬事部、経営企画、エスタブリッシュ医薬品事業（特許切れ医薬品ビジネス）と、各部門で一定の成果が出たら全く違うポジションに異動を希望してきました。この結果、医薬品業界の中では珍しく、多種多様な部門においてマネジメント経験を積み上げてきました。

当社との最初の出会いは、私がファイザーにおいてエスタ

ブリッシュ医薬品事業部門長として勤務していた時代です。当時は笹山社長の時代でしたが、当社へ受託製造を依頼するにあたり、製造施設を見学し、意見交換する機会があったのですが、その対応は非常に真面目で「信頼できるパートナー」との認識を強く抱くことができました。ファイザーのエスタブリッシュ医薬品事業の立ち上げは当社のおかげでうまくいったと言っても過言ではないほど、当時はお世話になりました。

ファイザー退社後は、創業バリューチェーンの最上流であるバイオベンチャー企業の経営者として勤務し、その後2016年4月からはテバ製薬株式会社（現、武田テバファーマ株式会社）の初代社長に就任しました。そこでは、買収した前身企業が起こした品質、安定供給の問題改善にも取り組んだのですが、これまで私が経験したこと無かった製造部門の現場の大変さを学ぶ良い経験を積むことができました。武田テバファーマでの経験は、当社の新中期経営計画「DTP2027」の一丁目一番地の取組みとなる「既存ビジネスの効率化」での製品のポートフォリオを最適化することに大いに役立つと確信しています。

私が当社入社きっかけとなったのは、当社が武田テバファーマにとって武田薬品から引き継いだ製品の重要な委託先であったことから、私自身が何度も富山へ足を運び意見交換の機会をいただいたことにあります。様々な議論の中で、当時の大津賀社長から「当社の組織活性化のために経営に外部の意見を取り込みたい」との打診をいただきました。今まで私が経験してきたことを、ダイトを通じて医薬品業界の発展、更には社会貢献の一環としてお返ししたいという気持ちから、この度当社の社長職を引き受ける意思を固めました。

当社の強みと課題

2023年7月に当社に入社し取締役副社長 経営戦略担当兼管理本部長として1年間当社の経営に関与してきました。この1年で当社の社風を深く理解することができたのですが、それは監査報告を通じて外部から抱いていた印象そのものでした。当社は医薬品を扱う会社として、品質を重視したクオリティカルチャーが会社組織に根付いています。製造現場では色々な問題が発生することもあります。当社は非常に風通しが良い会社で、製造現場で発生した問題は経営陣に正しく伝わってきます。ファイザーでも武田テバファーマでも、ダイトのクオリティカルチャーに対する評価は高かったのですが、内部から見ても本当にそうだと思います。

一方で目についた課題として、製品品目の多さが気になりました。当社の優位点は色々な形で原薬から製剤まで全方位でビジネス展開ができることです。特にジェネリック事業については、これまでビジネスチャンスをつまえて右肩上がり成長してきました。しかしビジネスが複雑化していく中で、取り扱う製品品目の多さは投下する経営リソースとリターンの視点から見れば非効率な面が目立つようになってきました。これまで当社は設備投資を執行しながら事業規模を拡大してきましたが、一旦立ち止まり、整理する必要があるだろうとの結論に至りました。具体的に戦略に落とし込んだものが、2024年7月に公表した新中期経営計画「DTP2027」です。

Topメッセージ

新中期経営計画「DTP2027」に込めた想い

私は経営戦略担当として「DTP2027」の策定で中心的な役割を担ってきました。同計画では、最終年度2027年5月期に売上高を現在の469億円から570億円へ、EBITDAを同75億円から110億円へ増加させることを目標としています。計画の詳細は21ページから32ページの特集で取り上げて

いるので、私からはキーマッセージと事業戦略5つの柱の中でも「既存ビジネスの効率化」「中国ビジネスの強化」「新規ビジネスへの参入」の3点を中心に取組み方針をお伝えしていきたいと思えます。

シン・ダイトの確立

「芯」を定めて「真」に取り組み、品質と安定供給での「信」頼と「信」用を高める既存ビジネスと「新」領域に参入し、「進」化と「伸」長を求める新規ビジネス



当社は研究開発型のCMO企業です

私を含む新中期経営計画立案チームでは、「DTP2027」のコンセプト「シン・ダイト」の確立というフレーズに強くこだわりました。当社はこれまで右肩上がり事業が伸びてきたので何かを変える必要がない、という流れの中で事業戦略が立案されてきたと思います。しかし、先ほど課題の中でも述べたとおり、製品品目の多さという収益圧迫要因が顕在化する中、従来とは異なる考えでの事業戦略が必要だと考えました。立ち止まってこれまでと全く異なる「新しい目線」で事業を眺めるといった想いを込めて、今年度から着任したCFO（最高財務責任者）が立案した「シン」という言葉を社名の枕詞に加えしました。

「DTP2027」の実践にあたり、まずダイトは何の会社かを再認識する必要があります。以前からダイトは研究開発型のCMO（Contract Manufacturing Organization）、つまり医薬品の製造受託会社です。

これまでの当社の歴史を振り返れば、医薬品の製造業として成長するときに、当時の社会要請をビジネスチャンス

として掴むことに成功し、ジェネリック原薬及び製剤の製造販売、受託製造などで事業規模を大きくしてきました。ジェネリック関連ビジネスは、これからも重要な柱であることは変わりませんが、オーファン新薬や大型OTC薬、スイッチOTC薬、それから将来は中分子薬など、ジェネリック以外にもビジネスのチャンスはあります。ジェネリックとオーファン薬は原薬からの開発、処方設計、工業化までのプロセスは同じなんです。製品品目に関するポートフォリオマネジメントを強化し、問題を改善すれば新規ビジネスへの道は自ずと開かれるはずで、当社の研究陣は優秀で、有機合成、製剤の高度な知識を持った方が多くいます。研究開発体制の一定のリソースを新規ビジネス参入に割くことで新規参入ビジネスはうまくいくと確信しています。それにはまず自分たちは研究開発型CMO企業であるとの強い意識を持つことが大切で、この意識を全社に浸透させていくことは私の重要な役割です。

ダイト事業戦略 | 5つの柱



既存ビジネスの効率化が一丁目一番地

私は「DTP2027」で掲げる5つの戦略のうち、当社の収益力の土台を強化する「既存ビジネスの効率化」を一丁目一番地と位置付けています。国民皆保険制度において薬の安定供給問題は当社のみならず製薬会社にとって対処が難しい問題です。当社でも市場の拡大を背景にジェネリック承認を次々と取得していった結果、アイテム数が多くなり品質管理が十分行き届かなくなるリスクが高まっています。当社の場合、リスクを強く意識しながら何とか乗り越えようと知恵を絞って頑張っています。しかし近年当業界で発生した品質不良問題は、身の丈を超えた管理アイテムを抱えた企業において、リスク意識が十分でなかったことが原因で発生したのではないかと私は考えています。

アイテム数の増加は品質リスクに加え、生産効率性の問題も引き起こすため、早急な対応が必要です。もちろん、不採算だからといって医薬品はすぐに生産を止められるものでは

ないということは熟知しています。関係各社と丁寧にお話を進めながら効率的な形に数年かけて移行したいと思えます。

この1年間社内をじっくりと見てきましたが、生産効率を上げる余地はたくさんあると見ています。生産効率向上には、私がファイザーで経験してきた新薬メーカーの開発手法とポートフォリオマネジメントの考え方、武田テバファーマ時代に実行したテバ社のジェネリックのポートフォリオマネジメントのやり方が活かせると思っています。この取組みを推進する責任部門が社長直下で新設したポートフォリオマネジメント部（以下、PM部）です。これから同部が主導して当社の開発品と既存品の「選択と集中」を推進していきます。既存品に関しては、具体的には、採算性に乏しい製品や手間がかかる非効率な製品をビジネスパートナーと数年かけて整理し、空いたスペースに高付加価値製品を入れることで利益率の向上を目指していこうと考えています。

Topメッセージ

新規ビジネスへの参入（オーファン新薬アライアンス）の考え方

現在の当社ビジネスモデルは薬価改定リスクの高い低分子ジェネリック医薬品に偏重しており、既存ビジネスの効率化に注力するとともに収益性の高い新規ビジネスへの参入が必須です。私は新薬というカテゴリーの中で、当社の事業規模で新規参入し成功する可能性があるのは希少疾患のオーファン薬だと考えています。希少疾患は対象となる患者様が5万人未満（米国の場合、20万人未満）ですが、オーファン薬には様々な国からの研究開発支援があり競争も少なく、更には独占期間も日本では10年と普通の医薬品よりも長く、競争が少ないので薬価下落リスクが低いという特徴もあります。

オーファン薬市場への参入手法としては、自社で臨床開発や承認を取るのではなく、他社とのアライアンスで取り組んでいこうと考えています。また新たな製剤棟を建てるのではなく、既存ビジネスの効率化の取り組みの中で

空いたラインでの対応とすることを計画しています。

具体的な取組みとして、2024年6月にはノーベルファーマ株式会社とオーファン薬を対象とした「パートナー関係構築に向けた協定」の締結を発表しました。ノーベルファーマ株式会社はオーファン薬の日本のトップ企業であり、自社で臨床開発を行い承認を取得し販売をする会社ですが、自社工場を持たない会社です。一方で当社は原薬も製剤もFDA査察をクリアした製造能力を保有しています。両社が手を組むことで日本発のオーファンの新薬を海外で展開するという新たなビジネスも描くことができます。自社で製剤研究所や製造工場を持たない企業とアライアンスを組むことで、製品ごとの売上規模は小さいかもしれませんが、いくつも積み上げていくことで、高収益で安定的なビジネスの新たな柱を立てることができると思います。

中国事業は新規ビジネスへの参入の成果が具体化するまでの成長を支える柱

これまで説明してきました「既存ビジネスの効率化」と「新規ビジネスへの参入」の取組みは、成果が具体化するのに時間がかかるかもしれません。一方で定元の業績は2期連続減益となり、立て直しが急務です。「DTP2027」の柱の1つである中国事業は当面の成長を支える柱として期待しています。

中国は生活様式の変化で生活習慣病が増える等、医薬品市場規模は米国に次ぐ世界2位の規模に拡大しています。一方でジェネリック薬市場はまだ黎明期の段階にあります。2015年以降の政府による各種制度改革により、医薬品の品質向上や国際的な規制基準の調和が進められており、グローバルスタンダードでの需要が高まり始めたところです。大津賀会長インタビューにありますように、当社は国内市場の縮小リスクを鑑み2010年から中国市場において原薬から製剤までの事業基盤確立に注力してきました。現在中国

現地では、日本基準での原薬、製剤工程を持つ当社に注目が集まり始めており、製剤を大桐製薬に任せたいという製造受託ビジネスも複数品目で協議が進行しています。

当社の取組みとしては、2024年7月に原薬中間体を供給する鼎旺医薬及び原薬を製造する千輝薬業と戦略的業務提携を新たに締結し、今期から出資比率を21%に引き上げ連結持分法適用会社としました。当社の日中での原薬製造4拠点体制が一層強化されたこととなり、日中両市場向けの原薬等の最適な共同開発体制構築の検討を開始しています。また製剤においては、連結子会社の大桐製薬において2023年9月に中国初となるジェネリック医薬品1成分2規格を申請し現在は承認待ちです。また2024年5月には1成分も追加で承認申請済みです。「DTP2027」期間中では、大桐製薬の事業拡大を成長ドライバーとしています。

株主の皆さまへ

これまで当社は国内のジェネリックの普及拡大に乗り事業拡大に成功してきました。ジェネリック事業は一旦シェアを獲得すると生産量は変わらないのですが、毎年

薬価改定の影響により収益性が悪化していきます。これを補う形で新たなジェネリックを発売していくというビジネスを展開してきましたが、この結果として生産管理が難しい

水準までアイテム数が増大しました。今は一旦立ち止まりビジネスモデルを見直すタイミングを当社は迎えています。これまでの経験を活かして組織に第三者の視点で刺激を与え続けること、そして新たなアプローチで企業価値を創造することが外部から招かれた私の責務であると深く理解しています。

特に企業価値の観点では、現在の株価がPBR（株価純資産倍率）で1倍を下回っている点は当社の成長ポテンシャルを考慮すると重要な経営課題です。この状況を打開すべく、新たに社長直轄で日米の金融業界での経験を持つCFOを財務部、経営企画部、DX推進部の統括責任者として配置しました。また「DTP2027」の柱の中にもPBR1倍割れ対策を掲げ、資本生産性指標としてROICとROEも導入しました。これら資本生産性指標と資本コストとのスプレッドが拡大するように、各事業本部に対しては改善ドライバーに直結する現場KPIも配賦し執行役員会で数値管理してまいります。これらの取組みの果実は財務・非財務資本への投資と株主還元強化に充当していきます。投資家の皆さまとのエンゲージメントも強化し、これら当社の長期戦略を応援していただけるよう努力してまいります。

社員の皆さんとこれからのダイトの戦略について話をして

いくと、「これまで、そのようなことは考えたことが無かった」という声を聴くようになりました。特にこれからのダイトを支える若い人たちを育てていきたいと思っていますが、まだ現行制度では部署異動やキャリアパスへの対応が遅い点が気になっています。まずは社内公募制度と社内派遣制度（セコンドメント制度）の導入を私の判断で始めることにしました。当社が掲げる行動指針「富山から日本、世界へ」といった働く意識が浸透するように、海外拠点への派遣や若手を社内プロジェクトへ積極登用していきたいと思えます。

今の世の中は大きな変化に直面しており、医薬品業界全体もサバイバルの時代に入っています。このような環境下で当社は生命関連企業として法令やルールを遵守し、高い倫理観と使命感を持って中国ビジネスの拡大、ポートフォリオマネジメント機能の強化による既存ビジネスの収益力強化、更には新規ビジネスといった適切な戦略を描き実践することをお約束いたします。当社の経営理念には、「社員が『楽しい会社、楽しい仕事』を実感できる働きやすい職場を作る」ことが掲げられています。社員が仕事に楽しさを感じ、会社の成長と社員の成長が連動することで、これからもお客様に選ばれ続ける企業を目指してまいります。



新中期経営計画「DTP2027」

1 既存ビジネスの効率化

◆ 既存製品の見直し

直面する課題 ▶ 「Gxの急成長」により
取り扱い品目数が増加

- 多種多様な製品とビジネスモデルで利益構造の把握が複雑化
- 各部署において応急的に増員が続く状況
- 高付加価値な製品を入れようにも会社全体として余裕が無い
- 建築費の高騰により生産キャパ拡大のための工場投資のハードルが上昇

DTP 2027 社長直轄で「PM*部」を新設
※ポートフォリオマネジメント

- PM部が主導して「選択と集中」を推進
- 製品／成分軸や顧客軸、ビジネスモデル軸での利益構造の見える化を実施
- 空いたスペースに高付加価値製品を入れ、利益率の向上を目指す

DTP 2027 OTCビジネス等の最適化と醸成

- ブランド力の高い既存の大型品を中心にOTCビジネスを推進
- 政府のセルフメディケーション推進に伴うスイッチOTCの受託を推進
- 配置薬ビジネスの見直し



◆ 生産の効率化及び品質保証の強化

直面する課題 ▶ 生産量増加に伴う生産業務
負荷の増加と製造原価高騰

- ここ数年、工場の新設（第七原薬棟や第十製剤棟等）と生産増が続いてきたことで、業務負荷が急増
- 人的リソースが逼迫し、根本的な対策に遅れ
- 過剰在庫や廃棄の増加
- 原材料費や建築費の高騰により製造原価も毎年上昇しており、粗利率は断続的に低下
- 人手不足のもと補充の連続で、新人に十分な教育が施せない

DTP 2027

- 大手製薬会社の工場長経験者である生産本部長を新たに取締役に推薦、生産業務の効率化と高度化に向けた各種施策の早期決定、早期導入を図る体制づくり
- 生産効率化に向けた各種施策の導入
 - ▶ スケールアップ、製法変更、工数削減、購買との連携強化などによる生産コストダウンの推進
 - ▶ 「フォーキャストアキュラシー」のレベルアップを通じた在庫適正化と廃棄削減への挑戦
 - ▶ それらを見る化し、進捗管理する適切なKPIの導入

直面する課題 ▶ 品質基準厳格化に伴う
品質保証業務負荷の急増

- 生産量の増加に伴うベース業務の増加に加え、FDA対応や当局のGMP順守の厳格化、ニトロソアミン測定等で業務負荷が急増
- 他方で人的リソースの逼迫により試験の外注が増え、品質マネジメントのためのコストが増加の一途
- 薬事部の負荷の増大

DTP 2027

- 業務効率化のためのリソースの補強と各種研修も通じた能力の向上
- 薬事部の強化
- 効率的なニトロソアミン対応（規格設定、測定）の社内体制強化
- 上記施策を実施した上での外注業務の早期内製化によるコストダウン

◆ 開発戦略の抜本的な見直しと研究テーマの実現

直面する課題 ▶ 開発品目の優先順位付けに
関するフレームワーク

- 先発品の市場規模の大きいものはなるべく開発する方針となっており、品目ごとの費用対効果の分析が不十分
- 当初見込んだ投資採算が未達となる事例が発生
- 攻めの特許戦略のリソース不足

- ダイトグループの強みである「原薬～製剤の一気通貫生産品目」を自社開発における「最優先品目」として規定
- 意思決定プロセスの抜本的な見直し

DTP 2027

- ▶ 社長直轄組織として「ポートフォリオマネジメント部」を新設
- ▶ 社長参加型の開発会議を毎月開催
- ▶ ステージゲートを設け、その都度再評価してGo/No-goを判断
- 研究生産性と中期的な開発成功率にリンクするKPIを設計し、研究開発本部に設定
- 新しい特許戦略と体制の整備

直面する課題 ▶ 開発中の品目に関する
定期的なレビュー

- 一度開始したプロジェクトをステージ毎に見直し、その都度Go/No-goを判断するシステムが無い
- 他の会議に比較して開発会議の頻度が少ない

直面する課題 ▶ 新分野・新技術に関する
研究テーマのステージアップ

- 前中期経営計画から取り組んできたテーマについて、研究段階から実装に向けたステージに移行しきれていない

DTP 2027

- 原薬の連続生産を通じた生産性改善、環境負荷軽減の実現に向けた検討を加速
- 中分子原薬（ペプチド）の研究開発を加速

◆ 原薬製造4拠点の役割分担と最適化

直面する課題 ▶ 原薬製造4拠点間での
役割分担が不明瞭

- 日中4拠点で連携しながら原薬を製造も明確な役割分担が未定
- 大和薬品工業の生産設備の老朽化が進む中、建築コストの急騰で国内に新たな低分子原薬工場を建設するハードルも上昇
- グループ全体で最適な原薬生産体制の在り方を考え直す必要あり

DTP 2027 ダイトと大和薬品工業の
連携強化

同じ富山県にあるダイトと大和薬品工業のグループ連携を強化し「ONE Daito」の文化を醸成、協力体制を強化して効率化を図る

- 2024年4月より両社の人事管理システムを統合、また5月よりダイトの従業員持株会の参加資格に大和薬品工業の従業員を追加
- その他、グループ連携を更に強化する施策を検討中

DTP 2027 中国の原薬2拠点との
連携強化

詳細は2つ目の柱「中国ビジネスの強化」をご参照



新中期経営計画「DTP2027」

2 中国ビジネスの強化

◆ 中国におけるこれまでの取組み

当社は日本における医薬品の安定供給体制を強化すべく、世界最大の原薬生産国で、世界全体の約4分の1の原薬輸出額を占めると言われる中国にて、2010年から「原薬～製剤」の事業基盤の確立に注力。



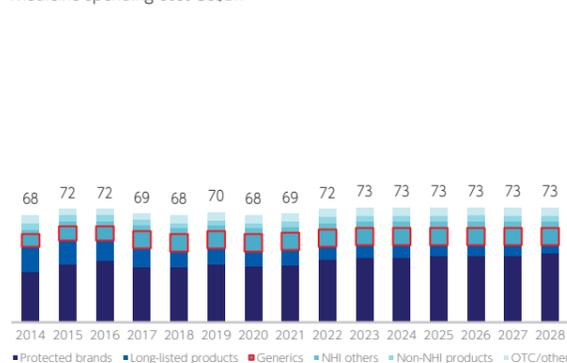
◆ 中国Gx業界の概況整理

市場規模と中期的な成長性

- 米調査会社のIQVIAが2024年1月に公表した「Global Use of Medicines 2024」によれば、中国のDefined Daily Doses¹(DDD)は2028年にかけて全地域で最も高い3.7%のCAGRで成長し、3,690億DDDに達する見込み
- 日本の医薬品市場が23年から28年にかけてほぼゼロ成長を見込むのに対し、中国の医薬品市場は21%増の1,970億ドル(約30兆円)まで拡大する見込み
- 特にGx医薬品については、2018年に開始された中国政府による集中購買に伴う価格引き下げ圧力はあるものの、5.8%のCAGRで成長する見込み

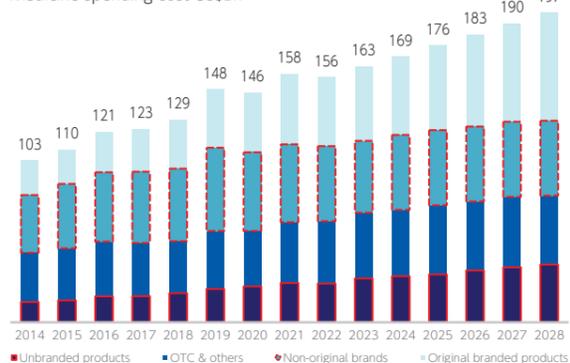
日本における医薬品製品種別の市場規模の将来見通し

Medicine spending cost US\$Bn



中国における医薬品製品種別の市場規模の将来見通し

Medicine spending cost US\$Bn



1.世界保健機関(WHO)によって定義された、医薬品の主な適応症に対する成人の1日仮平均維持量(出所)IQVIA社 Global Use of Medicines 2024 p31、p38掲載図に基づき当社にて作成

2015年以降の規制改革と品質基準の厳格化

- 中国国务院が2015年8月に発表した「医薬品・医療機器の承認審査制度の改革に関する意見」、及び国家食品医薬品監督総局が交付した「医薬品の承認申請の滞留問題を速やかに解決するための政策意見の聴取についての公告」の通達により、中国の薬事制度改革が幕開け
- Gxの品質と先発医薬品の品質との一致性の再評価政策により、多くのGx薬の承認が取り下げられ、BE試験等を再実施したGx薬にのみ承認を再付与(これにより後発医薬品企業の数が増減)
- 2017年、中国は「医薬品規制調和国際会議(通称ICH)」に加入、国際的な業界のGxPの慣行基準に従い国際的な調和を進めており、規制面での予見性が向上
- 2021年、国家発展改革委員会が「原薬産業の高品質な発展を推進する実施計画」と「原薬の高品質化の推進プロジェクト」を公表、「品質」が競争力を左右する時代に

当社の中国原薬関連企業2社(千輝薬業、鼎旺医薬)は、設立当初より当社と人材交流を進め、常に日本基準で品質指導を受け、日本の製薬会社やPMDAの査察を何度もクリアしており、**中国内の競合他社と比べた優位性が顕在化**

後発医薬品の調達システム改革「4+7計画」

- 2018年、中国の国家医療保険局は「医薬品集中調達施行計画(National Drug Centralized Procurement Pilot Scheme)」,いわゆる「4+7計画」を発表
- この計画は11の大都市(4つの直轄市と7つの副省級市)の国営病院で開始され、特許切れ医薬品の価格抑制(Gx推進)と、国内で断片化していた後発医薬品調達システムの統合を企図した国家の集中購買制度
- これまで合計9回の入札が行われ、直近では2023年11月に開催、262社から提出された382の品目のうち、205社266製品が落札となり、落札者のうち、中国以外の外資系企業は5社と競合が激しい市場
- 元々は価格優先の制度設計だったところ、集中購買の開始以降、医薬品の供給停止がしばしば発生していたことから、中国政府は「品質」や「安定供給」を重視
- 例えばGMP違反等、品質面で問題を起こした企業の入札への参加資格を一定期間剥奪したり、それぞれの製品においてバックアップのサプライヤーを選定

当社は中国においても原薬から製剤まで一貫通貫で生産可能な体制と、高い品質能力を整備するも、他社に比べて生産能力が低く、設備投資で生産能力を増強し、**国営病院を含む多様な市場から、最適な販売先を選択できる体制へ**

(出所) 各種公開情報及び「中国医薬品市場の現状と展望 2023年版」(株式会社シード・プランニング)等に基づき当社にて作成

◆ DTP2027における中国ビジネス戦略

原薬 | 千輝薬業及び鼎旺医薬との資本業務提携の強化

- これまでダイトと千輝薬業は2023年に更新した「開発等委託基本契約書」に基づき、医薬品原薬及び中間体の日本市場向けの開発について、ダイトから千輝薬業に業務委託する形で共同で開発
- 今般、ダイトから両社への出資比率を21%まで引き上げるとともに、両社の株主である二幸商事株式会社が当社株式30万株を市場から取得し、新たな戦略的業務提携を締結することで合意
- 今後はダイトの「原薬～製剤の一貫通貫比率の上昇」の全社戦略にも合わせる形で、日本と中国の両市場での上市を見据えた、よりWin-Winな共同開発スキームの構築を目指す計画

製剤 | 大桐製薬(中国)の承認取得と発売開始

- 当社は2023年9月、1成分2規格を中国当局に承認申請し、既に当局による実地査察を終えて、承認待ちの状況
- 既に販売委託先の候補選定も終えており、「DTP2027」の初年度には当社初となる同国内での自社開発品の発売を開始する予定
- その他、2024年5月に1成分を承認申請済

製剤 | 大桐製薬(中国)の増産のための設備投資

- 中国での自社開発製剤の上市の他、製造受託ビジネスについても複数品目(※)で協議が進行、それらの受注を見込んだ場合、現状の生産能力では早々に生産能力不足となる見込み(※2027年5月期までに受託検討中成分数 約11成分)
- 「DTP2027」では大桐製薬(中国)の既存の敷地内と既存の建屋内の空きスペースを活用した生産能力の増強を図りつつ、製造受託ビジネスの進捗や受注状況も見ながら、将来的な製剤工場の新設に向けた検討を開始する予定

新中期経営計画「DTP2027」

◆ 千輝薬業と鼎旺医薬のご紹介

千輝薬業



所在地 安徽省合肥市経済開発区湯口路2066号
 董事長 大野 徳輝
 設立 2006年10月
 社員数 210名 (R&D: 20名, QA: 10名, QC: 28名, 製造: 126名他)

鼎旺医薬



所在地 安徽省安慶市高新技术開發区
 董事長 大野 徳輝
 設立 2017年3月
 社員数 248名 (R&D: 5名, QA: 8名, QC: 22名, 製造: 189名他)

3 新規ビジネスへの参入



◆ オーフアンドラッグCDMOビジネスのアライアンス

直面する課題 1 薬価改定リスクの高い低分子Gxに偏重したビジネスモデル

- 毎年の薬価改定に伴う単価の下落による売上、利益率の低下
- BE試験の難易度の上昇

直面する課題 2 新薬開発やバイオ医薬品の製造ノウハウの未整備

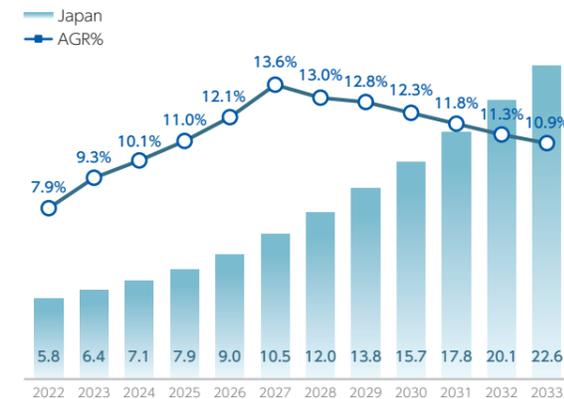
- FDAのGMPに対応した製造設備と、低分子固形製剤の設計ノウハウはあるも、新薬とGxでは開発ノウハウが異なり、単独での開発参入は困難
- またバイオ医薬品は製造ノウハウの違いに加えて大規模投資が必要となり、単独での製造参入は困難

製品及びビジネス上の特長

- 対象となる患者様が5万人未満（アメリカの場合、20万人未満）で、難病などの重篤な疾病が対象（医療上の必要性が高い）
- 患者様が特定の専門医に集まる傾向があり、売上予想が立て易く、また疾患啓発で加速する可能性があり
- 薬価が高いことに加え、競合が無いので薬価ダウンの可能性は低く、10年間の独占期間があり、その後もGxが出にくい傾向
- Gxのように追補のタイミングに左右されず、発売時の在庫積み上げが不要

visiongain社「Orphan Drugs Market Report 2023-2033」より抜粋 (p149)

Japan Orphan Drugs Market Forecast, 2023-2033 (US\$ Billion, AGR%)



開発及び製造上の特長

- 臨床試験は小規模で開発期間が短い
- 希少疾病を対象とするオーファンドラッグは相対的に高い承認確率
- オーフアンドラッグ開発・発売を目指す企業は、製剤技術や工業化をCDMOにアウトソース
- 将来的なFDA承認を目指す上で、CDMO側の受託のハードルは高い
- 製品の出荷数量上、CDMO側は大規模生産設備は不要

DTP 2027 オーフアンドラッグCDMOビジネスへの参入

- タイトの原薬～製剤の開発技術、製造能力、FDA基準の品質管理能力を活かし、オーファンドラッグを開発する新薬メーカーの「(原薬・)製剤研究所」と「工場」の役割を果たすもの
- 治験薬製造と商用製剤の製造受託ビジネスを主眼に置くも、状況に応じてプロジェクトファイナンスも検討（臨床開発のリスクの一部引受と承認後プロフィットのシェアリング）



具体的な事例 ノーベルファーマ株式会社との提携 (2024年6月18日プレス)

- オーフアンドラッグの開発で国内トップクラスの実績を誇るノーベルファーマ株式会社との「パートナー関係構築に向けた協定」を締結
- ノーベルファーマ株式会社と当社は、補完関係にある両社の強みを持ち寄り、オーファンドラッグビジネスを推進



ノーベルファーマ株式会社との調印式 (2024年6月18日)

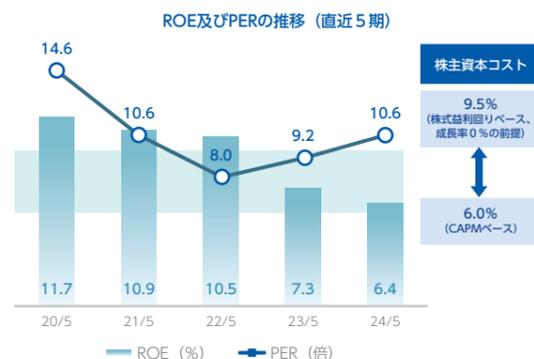
4 PBR 1 倍割れ対策と資本配分の高度化



◆ 資本コストを意識した財務・IR戦略の強化

直面する課題 1 資本市場からの低い信頼と評価 (持続するPBR 1 倍割れ)

- 高いとは言えない社内の資本コスト意識
- 投資判断における資本コストを加味した採算計算フレームワークの欠如
- ROEの低下と期待感を醸成する成長戦略の不足（開示の不足）
- 国内外の機関投資家との建設的な対話に関する改善の余地
- 中長期的な安定配当方針と投資判断の基軸となる資本配分方針の不在



注: ROE算出に際し、株主資本は期首・期末平均値を、利益は当期純利益を採用

DTP 2027 社長直轄でCFO (最高財務責任者) を配置、財務とIRを強化

- 日米の金融業界での経験を持つ米国での修士号取得者を登用し、CFO傘下に財務部、経営企画部、DX推進部を集約
- 資本コストを加味した投資判断フレームワークの制定と資本コスト意識の醸成
- 広報及び国内外の機関投資家との対話の強化を通じた資本コストの低減
- 株主還元指標としてDOEの採用を決定、ROEとセットで改善を目指す



DTP 2027 機動的な自己株式の取得と消却

- 2024年4月12日に決議し、市場から取得した自己株式の消却を2024年7月31日に実施
- 今後も株価の推移を見ながら、機動的に自己株式の取得を通じた株主還元が行える体制を整備

新中期経営計画「DTP2027」

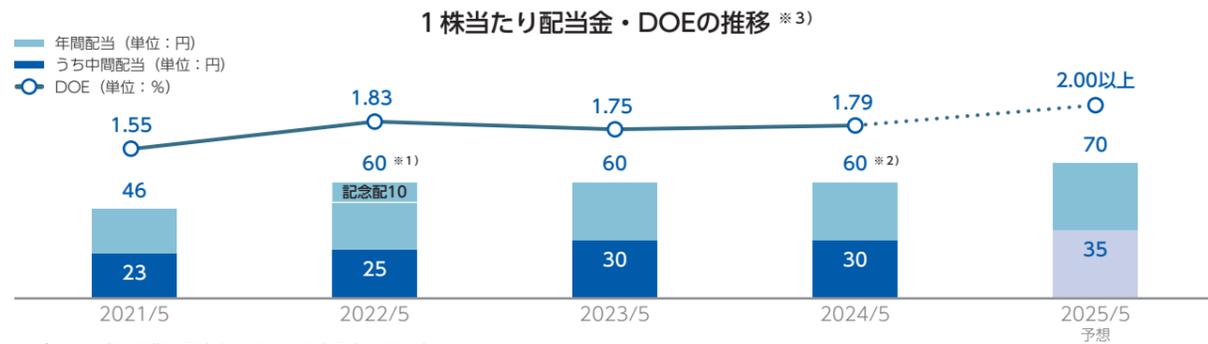
株主還元政策

◆ 配当方針

当社は、事業価値の持続的増大と、それによる株主の皆さまへの利益還元を経営上の重要課題として位置づけております。その上で、2025年5月期からは「DOE 2%以上」を新たにKGIに採用いたしました。毎期変動する業績よりも、足元の財務体質と今後の成長投資を考慮し、安定的な配当を行ってまいります。

◆ 自己株式の取得

当社では、資本効率の向上、及び株主還元の充実を目的として、2024年5月期には計11億円の自己株式の取得を実施しておりますが、今後も株価の推移を見ながら、機動的な自己株式の取得を行える体制を整備してまいります。

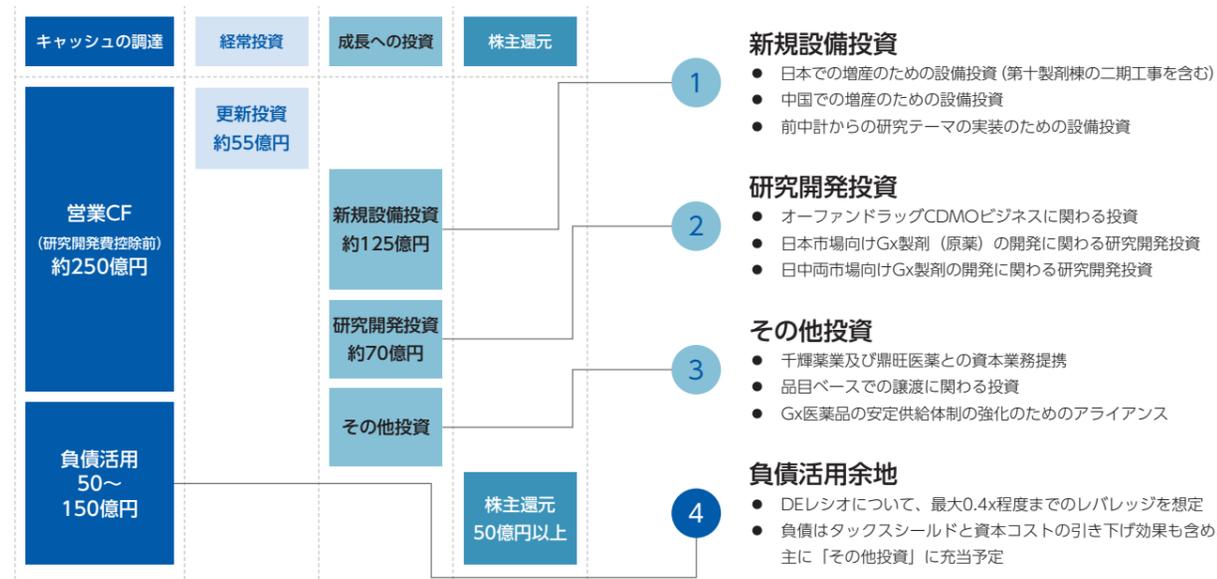


※1) 2022年5月期の配当金60円には記念配当10円を含む。
 ※2) 2023年9月1日付の株式分割後につきましても60円/年の配当を予定しております。
 ※3) DOE算出に関し、配当金総額及び期末株主資本を採用

資本配分方針

◆ キャッシュフローの概要

高品質な医薬品の安定供給体制の維持と持続的な成長に必要な投資を確保しつつ、安定的かつ積極的な株主還元を実施。



ESGへの取組み

各数値の基準は2023年5月期

E 環境保全への対応

①気候変動への対応

- 省エネルギー・GHG排出量削減の取組み実施 (太陽光パネルの設置など)
- Scope 3 排出量の算定 (ダイト単体)
- 今後のGHG排出量削減策の検討
- TCFD提言に沿ったシナリオ分析 (潜在的な財務影響の定量的な評価)

②水資源に関する管理活動の推進

[カテゴリー 1：取水量の削減]

- 地下水取水量の集計精度向上 (実測集計対象範囲の拡大)
- 取水量削減策の実施・計画 (地下水の循環利用)

[カテゴリー 2：排水水質管理]

- 水質規制違反件数：0件
- 水質管理の取組み実施

S 従業員の就労環境の向上

①従業員の能力開発・就業環境の向上

- 人事制度の再構築の完了
- 階層別研修の新体系の構築完了
- 職種別研修の推進
- 研修・OJT教育の実施
- ワーク・ライフ・バランスの向上
- ダイバーシティの推進
- 育児・介護休職制度の利用者数：17名
- 女性管理職比率：14.0%
- 健康診断受診率：99.2%

②労働基準の遵守

- 一人当たり残業時間の減少率：2.1%
- 有給休暇平均取得日数：11.3日/年
- ハラスメント防止研修：各100%

③人権の尊重

- ダイトグループCSR方針での「人権の尊重」の表明 (継続)
- 「人権の尊重に関する方針」の策定完了 (和文・英文)

G コーポレートガバナンスの充実

①グループガバナンスの充実

- ダイト(株)のガバナンス強化
 - 取締役会の実効性評価結果：実効性維持
 - 改訂コーポレートガバナンス・コードへの対応
 - リスクマネジメントの推進
 - コンプライアンスの推進 (コンプライアンス研修の継続実施)
- 大和薬品、大桐製薬のガバナンス強化
 - 取締役会 (毎月) へのダイト取締役の出席
 - 内部監査の実施 (リスク管理、コンプライアンスを中心に)：実施完了

②腐敗防止

- 「企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針」の遵守 (医療機関等に対する資金提供内容の公開) (継続)
- 「腐敗 (贈収賄) 防止指針」の策定完了
- 「腐敗 (贈収賄) 防止ガイドライン」の策定完了

前中期経営計画2025 (2022年7月公表) の振り返り

◆ 経営戦略の柱とその進捗状況

1 高薬理活性製剤の受託拡大及び 自社製販品目の開発	高薬理活性製剤の売上が順調な伸び
2 日本・中国を通じた 原薬生産体制の最適化	本社工場に第七原薬棟新設 (2022年5月竣工、2023年1月商用生産開始)
3 米国・中国を中心とした 海外展開強化	中国市場でのジェネリック医薬品申請準備 米国向け申請済み品目についてFDA査察を通過
4 新技術・新領域への挑戦	フロー合成、連続生産実用化など、長期的視点に 立った「5つの新規プロジェクト」が進行中
5 100年企業を見据えた人材の育成	5つの新規プロジェクトへの若手リーダー抜擢

◆ 経営数値

事業環境や金融・資本市場の急速な変化から
1年前倒しで中期経営計画のローリング改定を決定

	2023年5月期 実績	2024年5月期 実績	2025年5月期 目標
売上高 (百万円)	45,101	46,895	52,000
営業利益 (百万円)	5,207	3,894	6,000
研究開発費 (百万円)	1,865	2,349	2,400
減価償却費 (百万円)	3,870	3,659	4,700
設備投資額 (百万円)	7,024	9,953	3,500
部門別売上高 (百万円)			
■ 原薬	18,783	21,645	24,000
■ 製剤	26,097	25,050	27,700
■ 健康食品他	220	199	300
為替 (実績・前提)	137円/米ドル	148円/米ドル	130円/米ドル

新中計「DTP2027」におけるKGI

◆ 新中計「DTP2027」におけるKGIの直近実績と目標

単位：百万円

		2024/5期 実績	2025/5期 予想	2026/5期 目標	2027/5期 目標
成長性	売上高	46,895	49,000	53,000	57,000
	EBITDA (EBITDAマージン)	7,553 (16.1%)	7,800 (15.9%)	9,600 (18.1%)	11,000 (19.3%)
収益性	一気通貫比率	44.7% ^{※1}	60% ^{※2}		
	CCC ^{※3}	268日			220日
資本 生産性	ROIC ^{※4}	4.7%			6.5%
	ROE	6.4%			8.0%
株主還元	DOE ^{※5}	1.79%	2%以上		
	為替	147.8円	150円		

※1：[グループ内原薬を使用している成分数] / [自社製造または自社製販Gx製剤品目 成分数]
 ※2：[開発中の自社製造または自社製販Gx品目のうちグループ内原薬を使っている成分数] / [開発中の自社製造または自社製販Gx製剤品目 成分数]
 ※3：債権流動化影響を除いた資金化日数
 ※4：(税引後営業利益+持分法投資損益) / (期首・期末平均有利子負債+期首・期末平均株主資本)
 ※5：配当金総額/期末株主資本

事業概要

富山家庭薬の東南アジアへの輸出統制会社として出発したダイトは、医薬品の原料である原薬から最終的な医薬品（製剤）までの製造販売及び仕入販売を幅広く行うことにより、医薬品業界の様々なニーズに応え、総合的な医薬品メーカーとして発展してきました。原薬事業と製剤事業の両事業を有効活用する「ハイブリッド経営」で、医薬品製造に関わる「ソリューションカンパニー」として、幅広い事業領域での活動を通じて社会課題の解決に貢献します。

事業の内容

当社は、①原薬の製造・販売、②製剤の製造・販売、③健康食品の販売を主な事業として行っています。連結子会社として国内に大和薬品工業株式会社を、海外に、Daito Pharmaceuticals America, Inc. 及び大桐製薬（中国）有限責任会社を有し、国内外の需要に対応できる体制となっています。

<h3>①原薬事業</h3> <ul style="list-style-type: none"> ■ 原薬とは、医薬品メーカーが医薬品を製造するための原料であり、一般には、医薬品の中に含まれる有効成分のことを指します。 ■ 当社では、原薬の製造・販売、輸入及び仕入販売を行っています。 ■ 売上高における原薬事業の比率は、約46%です。 	<h3>②製剤事業</h3> <ul style="list-style-type: none"> ■ 製剤とは、最終的な医薬品のことであり、医療用医薬品と一般用医薬品があります。 ■ 当社では、ジェネリック医薬品の製造・販売、先発医薬品の受託製造、OTC医薬品の製造・販売などを主として行っています。 ■ 売上高における製剤事業の比率は、約53%です。 	<h3>③健康食品事業</h3> <ul style="list-style-type: none"> ■ 健康食品とは、広く健康の保持増進に資する食品として販売・利用されるもの全般を指します。 ■ 当社では、健康食品の企画を行い、委託生産した商品を配置業者等へ販売しています。 ■ 売上高における健康食品事業の比率は、1%未満です。
--	--	--

事業系統図



事業の目的

高品質な医薬品（原薬及び製剤）を安定供給することによって、お取引先のニーズに応えとともに、人々の健やかな生活に貢献し、皆さまから選ばれ続ける企業を目指します。

事業の特徴・強み

① 国内の医薬品メーカーの大半とのお取引

当社では、原薬から製剤（医療用医薬品・一般用医薬品）までの製造販売、仕入販売及び製造受託といった幅広い事業展開を行っていることから、国内の大半の医薬品メーカーとのお取引実績があります。



② 原薬と製剤の両輪による「ハイブリッド経営」

当社のように、原薬の製造・販売と製剤の製造・販売の両方を事業の中核として事業展開を行っている医薬品メーカーは、日本国内では非常に稀です。このように両事業を有効活用することを当社では「ハイブリッド経営」と呼んでいます。

③ 製造と開発に経営資源を集中

当社は、原薬・製剤の製造と開発に経営資源を集中しており、特に製造に関しては多くの設備投資等を行っています。また、製剤の販売は、販売会社に委託しているため、MR（医薬情報担当者）は有していません。

④ 原薬から製剤までの一貫通貫生産

当社では、原薬、製剤それぞれの製造を行うのみならず、原薬から製剤までの一貫通貫生産が可能なおことにより、品質管理の一元化と幅広い工程での製造受託が可能です。

▶ 原薬から製剤までの一貫通貫生産の流れ



⑤ 高品質な生産体制

当社では、原薬工場、製剤工場ともに、日本国内のGMP（医薬品の製造管理及び品質管理に関する基準）のみならず、米国（FDA）及び欧州（EMA）の品質管理基準にも適合していることから、大手医薬品メーカー等からの信頼を獲得するとともに、海外向け製品の製造も可能となっています。

⑥ 幅広いサプライチェーンの活用

当社のグループ企業をはじめ、原薬、製剤の製造に関わる国内外の多くの化学品、原薬、医薬品企業との幅広いサプライチェーンを有しており、様々なお客様のニーズに対応することが可能です。

事業概要

原薬の生産と販売

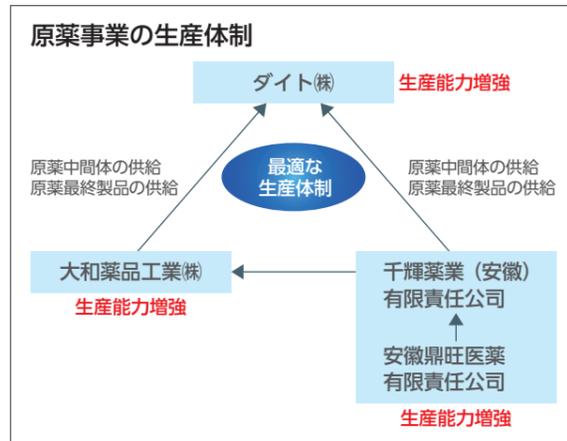
概要

当社では、ジェネリック医薬品向けの原薬を中心として、当社工場で製造された原薬を多くのお取引先(医薬品メーカー)へ販売しています。また、一部では、新薬メーカーからの原薬の受託製造も行っています。



事業の強みと特徴

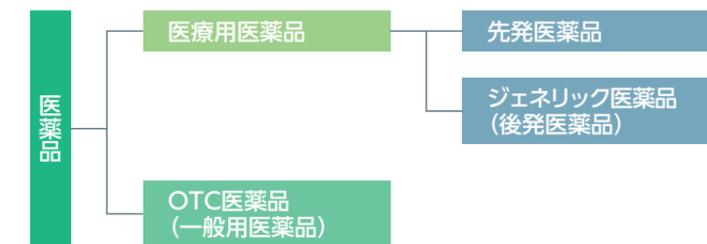
- 当社は6つの原薬工場を有しており、原薬の様々な製造工程に対応できる体制と、高い生産能力を備えています。(6つ目の工場である第七原薬棟は、2023年1月から商用生産を開始しています。)
- 設備面では、大量生産から少量多品種生産に対応できる生産設備を保有し、大手・中堅ジェネリックメーカー様から新薬メーカー様に至る幅広いニーズに対応しています。
- 品質面では、日本国内のGMPはもとより、米国FDAの品質管理基準にも適合しており、海外向け製品の製造も可能となっています。
- また当社は、製造機能のみならず、商社機能も兼ね備えており、豊富な調達ルートと、高い情報収集・提供能力を有しています。
- なお、近年においては、当社グループ各社(大和薬品工業株式会社、千輝薬業(安徽)有限責任公司、安徽鼎旺医薬有限責任公司)の生産能力増強と、グループ内での製造の分担を適切に行い、低コスト・高品質の原薬を安定供給できる体制を整えています。



製剤の生産と販売

概要

当社の製剤部門では、①ジェネリック医薬品の製造・販売、②先発医薬品の受託製造、③OTC医薬品の製造・販売を主として行っています。売上高における比率は①が最も大きく、次いで②、③となっています。



事業の強みと特徴

①ジェネリック医薬品の製造・販売

- 国民医療費の抑制のため、以前より、政府によるジェネリック医薬品使用促進策が実施されており、当社の成長要因の1つとなっています。
- 自社でMR等は有しておらず、製剤の販売は全て、他の医薬品メーカー様へ委託しています。そのため、経営資源を製造に集中させることが可能となっています。
- 原薬と製剤の両事業を行っているため、相互に情報を共有することができます。また、自社製造の原薬を製剤製造へ用いることで、製造コストの低減が可能となっています。
- 2014年以降は、連結子会社である大桐製薬(中国)有限責任公司とも連携し、生産体制の最適化を図っています。
- また近年では、参入障壁の高い高薬理活性製剤の領域に注力し、積極的に研究開発及び生産体制の強化を進めています。



第五・第六製剤棟
(ジェネリック医薬品、先発医薬品、OTC医薬品の製造)



第八製剤棟
(高薬理活性製剤の製造)

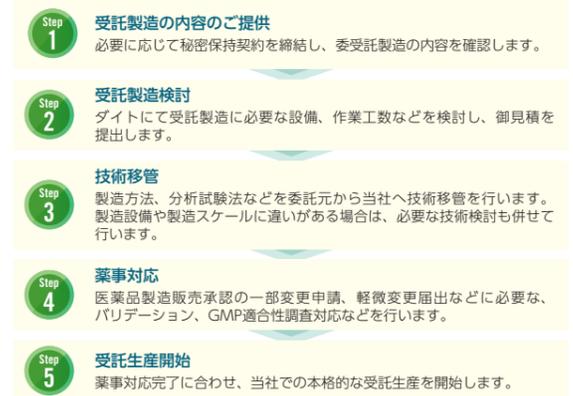


第十製剤棟
(2024年8月商用生産開始：各種医薬品の増産対応)

②先発医薬品の受託製造

- 当社は、2001年に第五製剤棟を新設し、他社に先駆けて、大手医薬品メーカー各社からの先発医薬品の受託製造が可能な生産体制を確立しています。
- その後、2005年の改正薬事法施行により、製造工程の全面的な外部委託が可能となったことも影響し、本事業が拡大してきています。
- 当社では、日本国内のGMPはもとより、米国(FDA)及び欧州(EMA)の要求する基準も充足し、海外向け製品の製造も可能となっています。
- 医薬品製造において最も重視される品質管理能力を高め、また多種多様な生産設備・製剤技術を保有することで、大手医薬品メーカー等のお客様の信頼を得ています。

受託製造の流れ



③OTC医薬品の製造・販売

- 当社では、厳格な品質管理体制のもと、自社開発または共同開発によるOTC医薬品の製造を行っています。また、大手医薬品メーカーからのOTC医薬品の受託製造も行っています。
- 当社は、OTC医薬品に関して長年の製造経験を持ち、その研究開発においても優位性を持っています。

製剤製造設備の代表例



打錠機



フィルムコーティング機



PTP包装機

事業概要

原薬・製剤事業に関する「社会課題の認識と取組み」

社会課題〔1〕：国内医薬品市場の現状

認識

①ジェネリック医薬品の使用促進：

近年、医療費の適正化に向けて、政府によるジェネリック医薬品の使用促進策が実施されています。数量シェアの目標であった80%は概ね達成されていますが、新たに「後発医薬品の数量シェアを2029年度末までに全ての都道府県で80%以上」及び「後発医薬品の金額シェアを2029年度末までに65%以上」との目標が示されているため、引き続きジェネリック医薬品市場の緩やかな拡大が見込まれます。

②毎年薬価改定の実施：

医薬品の薬価改定は、従来2年に1回実施されてきましたが、市場実勢価格を適時に薬価に反映して国民負担を抑制するという目的で、2021年度以降、毎年薬価改定が実施されています。これに加え、昨今の急激な原材料価格の高騰や為替変動は、各社の製造コストに多大な影響を与えています。特例的な措置として、原材料費高騰により不採算となった品目に対する薬価引き上げも行われていますが、医薬品業界では依然として厳しい収益環境が続くことが見込まれます。

③医薬品の安定供給確保への対応：

2020年末以降、ジェネリック各社の品質不正問題を起因として、多くの品目で供給停止や出荷制限が生じたことにより、医薬品の供給不足が続いています。このため、厚生労働省からは、医薬品の安定供給の確保に向けた協力要請とともに、供給状況の調査・公表も行われています。更に2024年度の薬価制度改革では、後発医薬品に関して、安定供給に貢献する企業を薬価設定において優遇する仕組みも導入されています。こうした状況下で、各社にとって、確かな品質の医薬品を安定的に供給することが喫緊の課題となっています。

④長期収載品の選定療養制度の導入：

2024年10月より、長期収載品の選定療養（長期収載品と後発医薬品との差額の一部を選定療養費として患者が自己負担する制度）が導入されています。これにより、対象となる長期収載品からジェネリック医薬品への置き換えが促進され、ジェネリック医薬品の使用率が高まることが見込まれます。

取組み

当社では、様々なお取引先のニーズに対応し、医薬品の安定供給を確保するため、生産能力増強投資を継続しています。昨今の主要な設備投資として、原薬では2022年5月に「第七原薬棟」が竣工し、2023年1月から商用生産を開始しています。製剤では、需要増加や受託案件の増加を踏まえ、2023年12月に「第十製剤棟」が竣工し、2024年8月から商用生産を開始しています。今後、稼働率を向上させ、安定供給への更なる貢献を図っていきます。

原薬・製剤ともに、グループ各社との連携強化による生産体制最適化への取組みを継続し、製造コストの低減と安定供給の確保を図るとともに、グループ全体として一層の経営効率化に努めています。

品質確保に関しては、品質最優先の企業風土のもと、日々の生産における製造管理・品質管理を徹底するとともに、見直すべき点があれば積極的に改善を進め、管理の強化を図っています。

また、将来を見据えた研究開発の強化も推進しており、2024年3月に「総合研究センター」を新設しました。同センターでは、要求される品質水準の上昇に伴う分析機器の多様化・台数増加等への対応や、研究開発活動の効率化が図られており、今後更に、新技術・新分野への取組みにも注力していく方針です。



第十製剤棟



総合研究センター

社会課題〔2〕：人権の尊重

認識

近年、人権を尊重した企業活動に対する国際社会の期待や関心が高まっており、企業にとって、バリューチェーン全体を通じて人権尊重の責任を果たしていくことが、ますます重要になってきています。

取組み

国際社会からの要求事項等も踏まえ、人権の尊重に関する方針を策定しています。引き続き、社内外への方針の周知と取組みの強化を行いながら、当社グループの事業に関わる様々なステークホルダーの皆さまに対して、人権尊重の責任を果たしていく方針です。

社会課題〔3〕：気候変動への対応

認識

気候変動への対策として、世界的に脱炭素社会の実現に向けた動きが加速しており、日本においても、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、温室効果ガス（GHG）を排出しないグリーンエネルギー中心の産業構造・社会構造への転換を図る動きが強まっています。

取組み

GHG排出量削減策の一環として、環境に配慮した設備・建物の導入や、太陽光パネルの設置などを進めています。また、長期的な観点からは、気候変動がビジネスに与える影響を分析しており、今後の経営戦略に反映していきます。

社会課題〔4〕：持続可能なサプライチェーンの構築

認識

社会の持続的な発展を目指す中で、企業自らが人権侵害や環境問題を引き起こさないことに加え、調達先に対しても働きかけを行い、サプライチェーン全体を通じて、各企業が社会的責任を果たす取組みを強化していくことが強く期待されています。

取組み

今後、調達先の拡大や様々な外部環境の変化が見込まれる中で、サステナブル調達の取組み推進により、社会面・環境面への配慮を強化し、サプライチェーンにおける持続可能な調達の実現に努めていく方針です。

ダイトグループCSR方針

ダイトグループは、経営理念「社員が『楽しい会社、楽しい仕事』を実感できる働きやすい職場を作り、健康な社会づくりに貢献し、選ばれ続ける企業を目指します。」の実現を通じて、企業価値の最大化を目指すとともに持続可能な社会の構築に貢献します。ダイトグループCSR方針は、企業価値の最大化と持続可能な社会の実現に向けた道のりの羅針盤であり、国内外のグループの一人ひとりが理解し、日々の活動の判断の拠り所とするものです。

ダイトグループCSR方針

ダイトグループは様々なステークホルダーの皆さまに医薬品をお届けする総合医薬品メーカーとして、人々の生命・健康に深く関わる社会的使命を強く自覚し、人と社会と地球環境の持続的発展に貢献する事業活動を推進します。

① 安全な医薬品・サービスの安定供給を維持継続する責任の遂行

- ダイトグループは、人々の生命・健康に深く関わる医薬品メーカーとして、優れた製品を開発・製造し、安定した供給を維持する責任を遂行することで社会の医薬品アクセスの向上に貢献します。
- また、非常時の安定供給維持に向けては、事業継続計画を策定し、継続的に見直すことによって、自然災害、パンデミック、サイバー攻撃等の危機的状況下であっても従業員並びに社外のステークホルダーの皆さまの安全を確保しながら、医薬品・サービスの供給を継続できる体制強化を図ります。

② 健全で公正・透明な事業活動の徹底

- ダイトグループは、ステークホルダーの皆さまからの信頼保持が事業発展の必須要件であると考え、各国地域の関係法令・ルール並びに社内諸規定を遵守し、高い倫理観を持って公正で透明な事業活動に徹します。
- また、違法な政治献金や公務員、取引先等との贈収賄を行わず健全な関係を維持します。
- 市民社会の秩序または安全に脅威を与える、暴力団及びその関係者、テロリスト等の反社会的勢力に対しては、毅然とした対応を行い、間接的な加担を含めいかなる関係も排除します。

③ 人権の尊重

- ダイトグループは、全ての人々の人権及び労働者の基本的権利を尊重します。また、あらゆる差別やハラスメントを禁止し、多様性を尊重します。強制労働、児童労働には直接的にも間接的にも加担しません。

④ 安全で働きがいのある労働環境の整備促進

- 従業員全ての人々の人格、個性を尊重し、安全で働きがいのある労働環境の整備を促進します。
- また、中長期的な計画に基づく教育研修制度により全ての従業員に能力開発の機会を提供するとともに、公平な人事評価制度を構築することで、個々のライフステージに応じた多様な働き方を支援する体制整備に努めます。

⑤ 地球環境の保全

- ダイトグループは、事業活動と地球環境とが相互に与え受ける影響を理解し、化学物質による汚染の防止、資源の循環的利用、気候変動への適応と緩和に向けた活動を通じて、地球環境の保全に積極的に取り組みます。

⑥ 地域社会の発展への貢献

- ダイトグループは、事業活動を行う全ての地域の方々から信頼され、親しまれる、良き企業市民であり続けるために、地域社会の発展に貢献する活動に積極的に取り組みます。

⑦ バリューチェーン全体にわたる社会的責任の推進

- ダイトグループは、事業活動に関連するバリューチェーン全体で生じる重要な社会課題に対し、ステークホルダーと連携して、課題の軽減・解消に向けた取組みの推進に努めます。

⑧ 「ダイトグループCSR方針」の遵守と経営者の責任

- 全役員・全管理職は、率先垂範して「ダイトグループCSR方針」を遵守します。CSR方針に反するような事態が発生したときは、その解決に全力を尽くし、経営者の責任を果たします。

制定：2020年8月27日
ダイト株式会社

ダイトグループ サステナブル行動規範

当社グループは「ダイトグループ サステナブル行動規範」を2022年4月に策定しました。

本行動規範は、ダイトグループの経営者及び従業員がグループCSR方針に従った事業活動を推進するために、具体的に取るべき行動を規定したものです。策定に当たっては、今後のサステナブル調達の推進も視野に入れ、製薬企業の持続可能な調達活動等を推進するPSCI原則*を参照しました。併せて、ステークホルダーからの要求事項を参照し、必要な要素を補完しました。

*PSCI原則：世界各国の製薬企業で構成する、持続可能な調達の推進を目指す非営利団体Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI) が定めたサプライチェーンマネジメントに関する原則

ダイトグループ サステナブル行動規範 (構成項目抜粋)

① 安全な医薬品・サービスの安定供給を維持継続する責任の遂行

- 1-1. 品質保証
- 1-2. 患者の安全と情報へのアクセス
- 1-3. 安定供給維持に向けた緊急事態への準備と対応

② 健全で公正・透明な事業活動の徹底

- 2-1. 法的要求と顧客からの要求
- 2-2. 公正な競争
- 2-3. 贈収賄及び汚職の禁止
- 2-4. 機密情報と個人情報の保護
- 2-5. 利益相反
- 2-6. 優越的地位の濫用の禁止
- 2-7. 反社会的勢力との関係排除

③ 人権の尊重

- 3-1. 職業選択の自由
- 3-2. 児童労働と年少者労働
- 3-3. 差別禁止
- 3-4. 公正な処遇

④ 安全で働きがいのある労働環境の整備促進

- 4-1. 従業員の保護
- 4-2. プロセスの安全性
- 4-3. 危険性情報
- 4-4. 賃金、手当及び労働時間
- 4-5. 結社の自由

⑤ 地球環境の保全

- 5-1. 環境に関する認証と報告
- 5-2. 廃棄物と排出物
- 5-3. 環境漏洩
- 5-4. 資源の利用
- 5-5. 気候変動への適応と緩和

⑥ 地域社会の発展への貢献

⑦ バリューチェーン全体にわたる社会的責任の推進

⑧ 「ダイトグループ サステナブル行動規範」の遵守と経営者の責任

- 8-1. コミットメントと説明責任
- 8-2. リスクマネジメント
- 8-3. 教育研修と能力
- 8-4. 継続的改善
- 8-5. 懸念事項の確認
- 8-6. コミュニケーション



制定：2022年4月14日

上記には本行動規範の構成項目のみを掲載しています。各項目の詳細内容は、当社ホームページ内の下記URLにてご確認ください。

<https://www.daitonet.co.jp/csr/sustainablecc/>

CSRマテリアリティの特定

ダイトグループは、激変する社会、経済情勢の中で持続的に成長し、社会に価値を提供し続けていくためには、事業戦略の遂行に重大な影響を与える社会課題の解決に貢献していくこと、更には社会課題の解決に貢献する事業を新たに生み出していくことが重要であると考えています。

2021年5月期に、事業戦略の遂行に重大な影響を及ぼす可能性のあるCSRトピックを把握し、その影響によるリスク・機会の大きさと発生可能性を考慮軸として、重要なCSR課題（CSRマテリアリティ）の特定と重要指標（KPI）の設定を行いました。検討に当たっては、持続可能な社会への貢献に関する視点、機関投資家のESG評価の視点、業種特有のCSR課題に関する視点などを考慮し、SDGsやSRI（社会的責任投資）関連の評価項目などを参考にしました。

CSRマテリアリティの特定プロセス

Step 1 事業戦略の実現に向けた取組み内容の整理

Step 2 事業活動に関連するCSR側面及び課題の検討

Step 3 リスク・機会と影響度の特定

Step 1 で整理した事業戦略の実現に向けた取組みとStep 2 で検討したCSR課題の関連性を分析し、事業戦略の実現とCSR課題の解決を同時に満たすことができないトレードオフの状況（リスク）と、同時に満たすことができるリンケージの状況（機会）を整理し、それぞれの顕在化の可能性と影響の大きさを分析して、リスク・機会の影響度を特定。



※「医薬品へのアクセス向上」をマテリアリティとして特定しなかった理由：
「医薬品へのアクセス向上」は特に後進国において重要な課題であると認識しているが、現中期経営戦略では該当する国・地域への事業拡大を想定していないため、当社事業への関連性が高くないと判断し、現時点ではマテリアルなCSR課題として特定しないこととした。

※「廃棄物の削減」をマテリアリティとして特定しなかった理由：
「廃棄物の削減」の発生可能性は中程度であるものの、廃棄物管理及びリサイクルを適正に行っていると判断し、マテリアルなCSR課題として特定しないこととした。

Step 4 CSRマテリアリティの特定

特定されたCSRマテリアリティ

- 医療費削減、患者負担軽減への取組み
- サステナブル調達の推進
- 従業員の就労環境の向上（従業員の能力開発・就業環境の向上、労働基準の遵守、人権の尊重）
- コーポレートガバナンスの充実（グループガバナンスの充実、腐敗防止）
- 環境保全への対応（気候変動への対応、水資源に関する管理活動の推進）



CSRマテリアリティの特定結果と関連するリスク・機会

ダイトグループのCSRマテリアリティと、関連する重要なリスク・機会及び特定理由は下記のとおりです。社内外の事業環境の変化を適時に活動に反映させるため、関連するリスク・機会と特定理由の一部を更新しました。

CSRマテリアリティ	含まれる主要なテーマ	ステークホルダー	関連するリスク・機会	特定理由
患者負担軽減への取組み	①医療費削減、患者負担軽減への取組み	患者様、医薬品メーカー	リスク <ul style="list-style-type: none"> 日本政府の「ジェネリック医薬品使用割合80%」目標がほぼ達成されたことにより、市場の伸びが鈍化し、品質面・価格面における企業間の競争が激化するリスク 2021年度以降、毎年の薬価改定実施により、収益性が低下するリスク 原材料価格の高騰や円安の進行により、収益性が低下するリスク 機会 <ul style="list-style-type: none"> 「後発医薬品の数量シェアを2029年度末までに全ての都道府県で80%以上」及び「後発医薬品の金額シェアを2029年度末までに65%以上」との政府の新たな目標を受け、ジェネリック医薬品の市場が引き続き緩やかに伸長する機会 長期収載品の選定療養費制度の導入により、ジェネリック医薬品の使用率が高まる機会 国内外の子会社・グループ会社と連携した最適な生産体制を確立し、安定供給が促進される機会 	高齢化の進行や医療技術の高度化に伴い年々増加傾向にある国民医療費を抑制するため、薬剤費の削減等が必要となっています。薬剤費の削減にはジェネリック医薬品の普及が有効で、近年、政府の使用促進策を受け、ジェネリック医薬品の市場が拡大してきていますが、数量ベースでの目標であった「使用割合80%」が概ね達成されていることから、今後は市場の伸びの鈍化や、品質面・価格面における企業間の競争激化が予想され、事業環境が厳しくなることが見込まれます。更に、2021年度以降、毎年の薬価改定が実施されていることに加え、昨今の原材料価格の高騰や円安の進行により、当社グループでは収益性の低下が見込まれ、コスト低減に向けたより一層の努力が求められます。
	②サステナブル調達の推進	サプライヤー、従業員	リスク <ul style="list-style-type: none"> 調達先の拡大により、CSRリスク評価の実施が追いつかなくなるリスク 調達先で人権・環境問題等が発生した場合に、以下のような問題が生じるリスク <ul style="list-style-type: none"> - 調達先からの供給停止による当社製品の生産遅延・停止 - NGOや株主、地域住民などからのダイトグループへの批判や損害賠償請求の発生 - 風評被害による販売不振 生産地の情勢不安、自然災害の激化及び生業資源の枯渇などにより、供給が途絶えるリスク 機会 <ul style="list-style-type: none"> サプライヤーとの関係強化により、サプライチェーン上の労働問題や環境問題を含めたリスクが低減され、持続可能なサプライチェーンの構築と安定供給の維持に繋がる機会 持続可能性に配慮した製品の研究開発や調達先の選定が促進される機会 	企業が自らの調達活動を通じて持続可能な社会の構築に貢献することについて、社会からの期待が年々高まっています。当社グループは今後、国内外での事業拡大や、高薬活性原薬・製剤などの新たな品目の開発・生産体制の強化に伴って調達先を広げることが計画しており、調達を通じた当社グループの社会的責任もより大きくなるものと認識しています。
	③従業員の能力開発・就業環境の向上	従業員、地域住民	リスク <ul style="list-style-type: none"> 国内における若年層の人口減少や、人材獲得競争の激化、人材育成の遅れなどにより、必要なスキルを有した人員の不足が生じ、成長戦略の遂行（海外展開強化、新領域への進出など）に支障が出るリスク 生産の拡大や品質面の規制強化への対応に伴い、長時間労働などで就業環境が悪化し、業務生産性やモチベーションの低下に繋がるリスク 機会 <ul style="list-style-type: none"> 各部署や等級ごとの職能要件に応じた適切な人材育成を進め、社内の働き方改革を通じたより良い職場環境づくりを実現することで、事業の発展と従業員の働きがいの向上に繋がる機会 人権の尊重に関する適切な方針を策定し、通報・相談対応を強化することで、人権侵害の防止や多様性を尊重する社内風土の醸成に繋がる機会 	当社グループが健康な社会づくりに貢献し、中期経営計画の達成及び創業100年に向けた事業の継続・発展を図っていく上で、従業員が働きがいや働きやすさを実感できるように就労環境を向上させることは極めて重要となります。
コーポレートガバナンスの充実	④労働基準の遵守	従業員	機会 <ul style="list-style-type: none"> 各部署や等級ごとの職能要件に応じた適切な人材育成を進め、社内の働き方改革を通じたより良い職場環境づくりを実現することで、事業の発展と従業員の働きがいの向上に繋がる機会 	国内の若年層の人口減少、人材獲得競争の激化及び社内での人材育成の遅れなどにより、必要なスキルを有した人員が十分に確保できない可能性が考えられます。そうした場合には、労働力不足により、各部門における時間外労働が大幅に増加し、就業環境の悪化や生産効率の低下にも繋がるリスクがあると認識しています。
	⑤人権の尊重	従業員	機会 <ul style="list-style-type: none"> 各部署や等級ごとの職能要件に応じた適切な人材育成を進め、社内の働き方改革を通じたより良い職場環境づくりを実現することで、事業の発展と従業員の働きがいの向上に繋がる機会 	人権の尊重に関する適切な方針を策定し、通報・相談対応を強化することで、人権侵害の防止や多様性を尊重する社内風土の醸成に繋がる機会
コーポレートガバナンスの充実	⑥グループガバナンスの充実	従業員、患者様、株主・投資家	リスク <ul style="list-style-type: none"> グループ各社の経営監視体制が不十分なことにより、不適切な会計処理や利益相反取引などの不祥事が発生するリスク リスク管理体制が不十分なことにより、事業継続に影響を及ぼす事象が発生するリスク 法令遵守や製造手順遵守等も含めたコンプライアンス推進体制が不十分なことにより、GMP違反や品質不正などが発生するリスク（※GMP違反：「医薬品の製造管理及び品質管理に関する基準」に違反すること） 不正・腐敗リスクの高い国や地域への参入、取引等において、腐敗行為や贈収賄行為に巻き込まれるリスク 機会 <ul style="list-style-type: none"> 経営の透明性の確保、不祥事の防止、株主の利益の保護などにより、ステークホルダーからの信頼が向上する機会 企業の持続的な成長と中長期的な価値向上のための基盤が醸成される機会 	企業経営において、株主の権利の保護や企業の不祥事防止の観点から、コーポレートガバナンスを有効に機能させることは必要不可欠となっています。
	⑦腐敗防止	従業員	機会 <ul style="list-style-type: none"> 経営の透明性の確保、不祥事の防止、株主の利益の保護などにより、ステークホルダーからの信頼が向上する機会 企業の持続的な成長と中長期的な価値向上のための基盤が醸成される機会 	加えて、不正・腐敗リスクの高い国や地域への参入、取引等において、腐敗行為や贈収賄行為に巻き込まれるリスクが想定され、顕在化した場合には、親会社である当社に遡って管理責任を問われ、世間の信頼を失う可能性があります。
環境保全への対応	⑧気候変動への対応	地域住民、地球環境	リスク <ul style="list-style-type: none"> 生産拡大を推進する中で、エネルギー効率の高い生産設備への投資やGHG排出削減の取組みが遅延した場合に、国内外のGHG排出規制に対応できなくなるリスク 異常気象の激甚化により、工場の被災やサプライチェーンの断絶が生じるリスク 生産拡大に合わせて国内外生産拠点の排水処理施設を増強するも、処理能力が追いつかず、水質が悪化するリスク 国内外の生産拠点において取水制限が掛かり、生産拡大計画が遅延する或いは見直しが必要となるリスク 機会 <ul style="list-style-type: none"> 気候変動対策や水資源管理の取組み強化が、操業地域における環境負荷の軽減と当社グループ内の環境意識の向上並びに、当社グループの価値向上に繋がる機会 省エネルギー・省資源の推進が製造コスト削減や工程改善に繋がる機会 	世界では脱炭素に向けて様々な取組みが進められており、今後、各国でGHG排出規制が強化されることが想定されます。
	⑨水資源に関する管理活動の推進	地域住民、地球環境	機会 <ul style="list-style-type: none"> 気候変動対策や水資源管理の取組み強化が、操業地域における環境負荷の軽減と当社グループ内の環境意識の向上並びに、当社グループの価値向上に繋がる機会 省エネルギー・省資源の推進が製造コスト削減や工程改善に繋がる機会 	当社グループでは日本と中国に原薬及び製剤の製造工場を有しており、国内外での生産拡大を推進していますが、その際に併せて、エネルギー効率の高い生産設備への投資やGHG排出削減の取組みを適切に行わない場合は、炭素税の導入やGHG排出規制の強化に対応できなくなる可能性があると認識しています。



CSRマテリアリティの活動実績・目標 一覧

CSRマテリアリティ	含まれる主要なテーマ	活動概要	KPI	活動実績 (2023年6月~2024年5月)	掲載ページ	目標 (2025年5月)					
取組み 医療費削減、 患者負担軽減への 取り組み	①医療費削減、 患者負担軽減への 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 抗がん剤を含む原薬から医療用医薬品、一般用医薬品までのラインナップの充実と安定供給 低コストで高品質による高付加価値を実現できる購買、生産体制の構築 ジェネリック製品の生産・販売体制の強化 	<ul style="list-style-type: none"> [原薬] ● MF登録数 *1 [製剤] ● ジェネリック医薬品の新規薬価収載件数 ● ジェネリック医薬品の供給による医療費削減効果 (出荷ベース) ※1 当社で開発し、原薬等登録原簿 (マスターファイル) に登録した原薬の数	<ul style="list-style-type: none"> [原薬] ● MF登録数: 103件 (グループ全体の保有総数) ● 生産能力増強 (第七原薬棟での商用生産) ● 生産体制最適化 (グループ各社との連携強化) [製剤] ● ジェネリック医薬品の新規薬価収載件数: 2成分5規格 ● ジェネリック医薬品の供給による医療費削減効果 (出荷ベース): 約352億円 ● 生産能力増強 (第十製剤棟の商用生産開始) ● 生産体制最適化 (大桐製薬との連携強化) 	P.45 P.46	<ul style="list-style-type: none"> [原薬] ● MF登録数: 研究開発強化による登録数増加 ● 生産能力増強 (第七原薬棟の本格稼働など) ● 生産体制最適化 (グループ各社との連携強化) [製剤] ● ジェネリック医薬品の薬価収載件数: 着実な件数増加 ● ジェネリック医薬品の供給による医療費削減: 継続的な実現 ● 生産能力増強 (高薬理活性製剤への注力、第十製剤棟の本格稼働など) ● 生産体制最適化 (大桐製薬との連携強化) 					
							<ul style="list-style-type: none"> ● 購買理念、調達基本方針の策定 ● サステナブル調達ガイドラインの策定 ● サステナブル調達に関するアクションプランの作成・運用 	<ul style="list-style-type: none"> ● サステナブル調達に関するアクションプランの作成・運用 (2025年5月までに) 	<ul style="list-style-type: none"> ● サステナブル行動規範と調達基本方針の遵守 ● 「ダイトグループ サステナブル調達ガイドライン」のホームページ掲載 ● お取引先 (医薬品メーカー) からのサステナブル調達への協力要請に対応 ● サステナブル調達に関するアクションプランの作成と運用開始 	P.46 P.47	<ul style="list-style-type: none"> ● サステナブル調達に関するアクションプランの作成・運用: <ul style="list-style-type: none"> - サプライヤーへのサステナブル調達ガイドラインの遵守依頼 - サプライヤー調査の体制構築、調査票の作成 - サプライヤー調査の実施、回答分析
従業員の就業環境の向上	③従業員の能力開発 ・就業環境の向上	<ul style="list-style-type: none"> [カテゴリー1: 人材育成] (人事制度再構築後の新体系にて) <ul style="list-style-type: none"> ● 新たな研修体系の構築 ● 研修・教育の実施 [カテゴリー2: 働き方改革] <ul style="list-style-type: none"> ● ワーク・ライフ・バランスの向上 ● ダイバーシティ (多様性) の推進 ● 健康経営の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 階層別研修の充実と職種別研修の体系構築 (2025年5月までに) ● 一人当たりの研修・教育受講時間 ● 育児・介護休職制度の利用者数 ● 女性管理職比率 ● 健康診断受診率 ● 健康企業宣言 [Step2 認定証] の取得 ● 働き方改革実現に向けたアクションプランの策定完了 (2025年5月までに) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新たな人事制度の運用 ● キャリアパスプログラムの導入 ● 階層別研修の実施 (ダイバーシティ研修、中途入社研修を含む) ● 職種別研修・OJT教育の実施 ● 育児・介護休職制度の利用者数: 19名 ● 女性管理職比率: 12.0% ● 健康診断受診率: 99.0% ● アクションプラン検討開始 ● ワーク・ライフ・バランスの向上 (育児休暇、介護休暇、時短勤務制度などの運用推進) ● ダイバーシティの推進 (女性活躍、障がい者雇用、高齢者就業の推進) ● 健康経営の推進 (体のケア、心のケアの継続) 	P.47 P.48 P.48 P.50	<ul style="list-style-type: none"> ● 階層別研修の充実 ● eラーニング教育等による職種別研修の充実 (部門別、テーマ別) ● 育児・介護休職制度の利用者数: 15名 ● 女性管理職比率: 15% ● 健康診断受診率: 100% ● ワーク・ライフ・バランスの向上 (育児休暇、介護休暇、時短勤務制度のより効果的な運用など) ● ダイバーシティの推進 (女性活躍、障がい者雇用、高齢者就業の推進) ● 健康経営の推進 (健康企業宣言 [Step2 認定証] の取得) 					
							<ul style="list-style-type: none"> [カテゴリー1: 長時間労働の削減] <ul style="list-style-type: none"> ● 時間外労働の削減策の実施 ● 有給休暇の取得促進 [カテゴリー2: ハラスメントの防止] <ul style="list-style-type: none"> ● ハラスメント防止研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一人当たり残業時間の減少率 ● 有給休暇平均取得日数 ● ハラスメント防止研修受講率 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一人当たり残業時間の減少率: 8.2% ● 有給休暇平均取得日数: 13.8日/年 ● 時間外労働の削減策の実施 (負荷軽減、人員増強、対策報告書による管理など) ● 有給休暇の取得促進 (取得予定登録、モニタリングなど) ● ハラスメント防止研修の実施 (全社員対象): 受講率 82.4% ● ハラスメント防止研修の実施 (新入社員対象): 受講率 100% 	P.50 P.51 P.51	<ul style="list-style-type: none"> ● 一人当たり残業時間の減少率: 5.0% ● 有給休暇平均取得日数: 12.0日/年 ● 時間外労働の削減策の実施 (負荷軽減、人員増強など) ● 有給休暇の取得促進 (取得予定登録、モニタリングなど) ● ハラスメント防止研修受講率 (全社員対象、新入社員対象): 各100%
	④労働基準の遵守	<ul style="list-style-type: none"> [カテゴリー1: 長時間労働の削減] <ul style="list-style-type: none"> ● 時間外労働の削減策の実施 ● 有給休暇の取得促進 [カテゴリー2: ハラスメントの防止] <ul style="list-style-type: none"> ● ハラスメント防止研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一人当たり残業時間の減少率 ● 有給休暇平均取得日数 ● ハラスメント防止研修受講率 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一人当たり残業時間の減少率: 8.2% ● 有給休暇平均取得日数: 13.8日/年 ● 時間外労働の削減策の実施 (負荷軽減、人員増強、対策報告書による管理など) ● 有給休暇の取得促進 (取得予定登録、モニタリングなど) ● ハラスメント防止研修の実施 (全社員対象): 受講率 82.4% ● ハラスメント防止研修の実施 (新入社員対象): 受講率 100% 	P.50 P.51 P.51	<ul style="list-style-type: none"> ● 一人当たり残業時間の減少率: 5.0% ● 有給休暇平均取得日数: 12.0日/年 ● 時間外労働の削減策の実施 (負荷軽減、人員増強など) ● 有給休暇の取得促進 (取得予定登録、モニタリングなど) ● ハラスメント防止研修受講率 (全社員対象、新入社員対象): 各100% 					
							⑤人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> [カテゴリー: 人権侵害の防止] <ul style="list-style-type: none"> ● 「人権の尊重に関する方針」の策定 ● 人権侵害に関する「通報・相談窓口」の設置 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権侵害に関する「通報・相談窓口」の設置・運用 (2025年5月までに) ● 人権に関する社内研修の実施 ● 人権侵害に関する「通報・相談窓口」の設置・運用 (継続) ● 「人権の尊重に関する方針」のホームページ掲載 ● 人権の尊重に関する研修実施 	P.51 P.52	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権侵害に関する「通報・相談窓口」の設置・運用 ● 人権デューデリジェンスの実施 ● 従業員の人権意識の向上 (方針周知、研修実施等)
⑥グループガバナンスの充実	<ul style="list-style-type: none"> [カテゴリー: 贈収賄の防止] <ul style="list-style-type: none"> ● 贈収賄防止に関する基本方針・ガイドラインの改定 ● 大和薬品、大桐製薬の贈収賄防止方針の周知及び啓発 ● 社外への贈収賄防止方針の周知及び啓発 	<ul style="list-style-type: none"> ● 贈収賄防止に関する社内研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針」の遵守 (医療機関等に対する資金提供内容の公開) (継続) ● 「贈収賄 (贈収賄) 防止指針」と「贈収賄 (贈収賄) 防止ガイドライン」のホームページ掲載 ● 契約書での贈収賄防止条項の設置 ● 贈収賄防止に関する研修実施 	P.53	<ul style="list-style-type: none"> ● 「贈収賄 (贈収賄) 防止指針」のダイトグループ全体への周知・啓発 ● 「贈収賄 (贈収賄) 防止ガイドライン」の社外への周知・啓発 ● 従業員の贈収賄防止意識の向上 						
環境保全への対応	⑧気候変動への対応	<ul style="list-style-type: none"> [カテゴリー: GHG排出量の削減] <ul style="list-style-type: none"> ● 連結グループのGHG排出量、エネルギー種別投入量の集計体制の構築 ● GHG排出量削減策の推進 (環境配慮型設備 (高効率な設備) への切り替え、照明のLED化、省エネルギー活動の推進など) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 長期的なGHG削減目標の策定完了 (2025年5月までに) ● Scope 3 排出量の算定範囲の拡大 ● GHG排出量 (Scope 1、Scope 2、Scope 3) ● エネルギー種別投入量 	<ul style="list-style-type: none"> ● 省エネルギー・GHG排出量削減の取組み実施 (設備更新、太陽光パネルの設置など) ● Scope 1、2 排出量の算定 (連結) ● Scope 3 排出量の算定 (ダイト単体) ● 今後のGHG排出量削減策の検討 	P.54 P.57	<ul style="list-style-type: none"> ● Scope 3 排出量の算定 (単体、連結グループ) ● 長期的なGHG削減目標の策定 ● 太陽光発電設備の設置によるGHG排出量の削減 ● TCFD提言のシナリオ分析の結果を踏まえた対応策の検討、指標・目標の設定 					
							⑨水資源に関する管理活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> [カテゴリー1: 取水量の削減] <ul style="list-style-type: none"> ● 連結グループの取水集計体制の構築 ● 取水削減策の推進 (地下水の循環利用など) [カテゴリー2: 排水水質管理] <ul style="list-style-type: none"> ● 水質規制の遵守 ● 水質監視の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 取水量の長期的な削減目標の設定 ● 取水量の削減 (継続) ● 水質規制違反件数 ● 遠隔監視システムの導入 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地下水取水量の集計精度向上 (実測集計対象範囲の拡大) ● 取水削減策の実施・計画 (地下水の循環利用) ● 水質規制違反件数: 0件 ● 水質管理の取組み実施 ● 遠隔監視システムの導入 	P.58 P.58

CSRマテリアリティ活動報告

ダイトグループの5つのマテリアリティに含まれる「主要なテーマ①～⑨」について、2024年5月期の活動実績と進捗状況をご報告します。



① 医療費削減、患者負担軽減への取組み

当社グループでは、ジェネリック原薬及びジェネリック製剤（以下、「ジェネリック医薬品」という。）を製造し、医薬品メーカーへ販売しています。原薬、製剤ともに研究開発を強化し、品目数の増加を図っています。また併せて、生産能力の増強やグループ各社との連携による生産体制の最適化を図りながら、低コストで高品質な製品の安定供給に努めています。

ジェネリック医薬品は先発医薬品と比べて薬価が低く安価であるため、社会全体の医療費における薬剤費の削減や、薬の消費者である患者様の費用負担軽減にも役立っています。

当社グループでは、品目数増加の管理指標として、原薬では「MF登録数」、製剤では「新規薬価収載件数」を採用しており、加えて、「ジェネリック医薬品の供給による医療費削減効果（出荷ベース）」を算出しています。2024年5月期の原薬、製剤の主な状況は、以下のとおりです。

〔原薬〕

(1) MF登録数の推移

	2021年5月末	2022年5月末	2023年5月末	2024年5月末
MF登録数 (うち新規登録数)	112件 (2件)	106件 ^{*1} (3件)	103件 ^{*2} (0件)	103件 (0件)

(注) * MFとは「原薬等登録原簿」(マスターファイル)のことで、原薬等の製造業者が、製造方法や製造管理・品質管理に関する情報等を予め審査当局に登録する制度です。
なお、すでにその役目を終え今後製造されることのない品目については、登録整理としてMFからの削除を行います。

* 各期末日時点における当社グループ全体でのMF保有数を記載しています。

* 1 2022年5月期は3件の新規登録があった一方で、既存品目9件の登録整理(MF削除)を行ったため、前期比で6件減少しています。

* 2 2023年5月期は既存品目3件の登録整理(MF削除)を行ったため、前期比で3件減少しています。

(2) 生産能力増強

ジェネリック向け原薬の需要拡大を受け、2021年5月より新設に着手した「第七原薬棟」が、2022年5月に竣工し、2023年1月から商用生産を開始しました。これにより、原薬生産能力は従来比約30%増加となります。

(3) 生産体制最適化

グループ会社である中国の千輝薬業(安徽)有限責任公司、安徽鼎旺医薬有限責任公司との連携を強化し、適切な製造分担のもとで、製造コストの低減と高品質の維持を図っています。

〔製剤〕

(1) ジェネリック医薬品 新規薬価収載件数の推移

2023年5月期：研究開発の進捗等の都合により、新規薬価収載はありませんでした。

2024年5月期：2成分5規格の新規薬価収載を行いました。

< 新規薬価収載件数 >

	2021年5月期	2022年5月期	2023年5月期	2024年5月期
新規薬価収載件数	6成分11規格	2成分4規格	なし	2成分5規格(下記)

新規収載時期	品目名	薬効
2023年6月	アジルサルタンOD錠	高血圧症
2023年12月	酢酸亜鉛錠	ウィルソン病/低亜鉛血症治療剤

(注) * 薬価収載とは、販売が厚生労働省によって認められた医薬品が、厚生労働省が定めた薬価基準(価格の一覧表)に公定価格として記載されることです。これにより、市場への供給が可能となります。

* 薬価収載の時期は、毎年6月と12月(年2回)です。

(2) ジェネリック医薬品の供給による医療費削減効果(出荷ベース)

2024年5月期の削減効果：約 **352** 億円

(注) * 当社が当該期に医薬品メーカーへ販売したジェネリック医薬品が全て市場へ供給され、消費された場合を想定して算出しています。
* 算出方法は、各品目の年間出荷数量に当該品の先発薬価と後発薬価の差額を乗じて得られた数値を合算しています。

(3) 生産能力増強

各種医薬品の需要増加や受託案件の増加を踏まえ、生産能力の大幅な増強を図るため、2022年9月より新設に着手した「第十製剤棟」が、2023年12月に竣工し、2024年8月から商用生産を開始しています。これにより、製剤生産能力は従来比約30%増加となります。

(4) 生産体制最適化

子会社である大桐製薬(中国)有限責任公司との連携を強化し、グループ内での原薬から製剤までの一貫通貫生産も視野に入れながら、製造コストの低減と高品質の維持を図っています。



② サステナブル調達への推進

中期経営計画に基づき国内外での事業拡大を図っていく上で、サステナブル調達の推進は重要なCSR課題であると認識しています。昨今、当社のお取引先(医薬品メーカー)からもサステナブル調達への協力要請が増加しており、医薬品業界においてもその重要性が高まっています。

将来的なサプライチェーン全体へのサステナブル調達の普及・促進による持続的な安定供給の実現も見据えながら、当社からも能動的にサステナブル調達を推進するべく、以下のような取組みを進めています。

(1) 「サステナブル行動規範」と「調達基本方針」の遵守

2022年から2023年にかけて、「ダイトグループ サステナブル行動規範」及び「調達基本方針」を策定しました。当社グループでは、これらの規範及び方針を遵守しながら、これまで以上に持続可能な社会の構築を意識した調達活動の推進に努めています。

(2) 「サステナブル調達ガイドライン」のホームページ掲載

サステナブル調達の推進において、サプライヤーに遵守を求める事項を定めたものとして、「ダイトグループ サステナブル調達ガイドライン」を策定し、当社ホームページに掲載しています。

本ガイドラインは、ダイトグループ サステナブル行動規範に基づき、サプライヤーの皆さまに遵守いただきたい原則として定めたもので、行動規範と同様に、製薬企業の持続可能な調達活動等を推進するPSCI原則を参考にしています。

ダイトグループ サステナブル調達ガイドライン(構成項目抜粋)

1. 安全な医薬品・サービスの安定供給を維持継続する責任の遂行
2. 健全で公正・透明な事業活動の徹底
3. 人権の尊重
4. 安全で働きがいのある労働環境の整備促進
5. 地球環境の保全
6. 地域社会の発展への貢献
7. バリューチェーン全体にわたる社会的責任の推進
8. 「ダイトグループ サステナブル調達ガイドライン」の遵守と経営者の責任



制定：2022年4月14日

* 各項目の詳細内容については、当社ホームページ内の下記URLにてご確認ください。

▶ <https://www.daitonet.co.jp/csr/sustainablecc/>

CSRマテリアリティ活動報告

(3) お取引先（医薬品メーカー）からのサステナブル調達への協力要請に対応

サステナブル調達またはCSR調達に関する各社の方針やガイドラインに賛同・協力し、アンケート調査等への回答も行っています。今後、当社グループのCSRマテリアリティの各テーマに係る取組みを充実させていくことが、お取引先各社からの期待や要請により一層応えることに繋がると認識しています。

(4) サステナブル調達の運用開始

運用面の充実に向けて、サステナブル調達の推進に関するアクションプランを今期に作成し、国内の主要な仕入先を対象として、「ダイトグループ サステナブル調達ガイドライン」の遵守依頼を開始しました。

今後、より多くの仕入先（サプライヤー）を対象として、ガイドラインの遵守依頼を進めていきます。また将来的には、調査体制を構築し、サプライヤーへのサステナビリティ調査も実施していく方針です。



③ 従業員の能力開発・就業環境の向上

[カテゴリー 1 : 人材育成]

今後において中期経営計画の各施策を遂行していく中で、人材育成や従業員の能力開発を適切に行い、一人ひとりの持てる能力を最大限に発揮させ、事業の発展と働きがいの向上に繋げていくことが大切であると考えています。

そのための1つの活動として各種研修を開催し、能力開発の機会を積極的に提供することが重要であると考えています。

(1) 新たな人事制度の構築と運用開始

2020年6月より、人事制度の再構築を進めてきました。従来の制度からの主な改訂点は、「人事フレームの変更（等級などの見直し）」、「評価項目の新設（コンピテンシー評価の導入）」、「昇格基準の明確化」などです。

社内各部門へのヒアリングを行いながら検討・調整を進めてきた結果、内容が確定し、2023年6月より、新たな人事制度の本格運用が開始しました。今後、この人事制度のもとで、職能要件を踏まえた研修・教育を実施し、人材育成の強化を図っていく方針です。

(2) キャリアパスプログラムの導入

2024年7月より、キャリアパスプログラムとして、「社内公募制度」及び「セコンドメント制度」を導入しており、今後、人材交流の活性化を図りながら、従業員のキャリア形成、能力向上を支援していきます。

(3) 現状の全社的な研修体系

現状の研修体系では、全社レベルで管理している研修は「階層別研修」のみであり、次頁に示す図のとおり、階層ごとに、テーマ・目的を設けて実施しています。

(ダイバーシティ研修及び中途入社研修は、階層横断型のものとなります。)



新入社員研修 (2024年4月)

(4) 今後の課題認識

- 階層別研修については、今後、研修内容の充実を図っていく方針です。
- 職種別研修については、各部署でOJT教育などを実施していますが、今後、全社的な研修ツールを導入し、eラーニング教育などの充実を図っていく予定です。

■ 階層別研修 テーマ・目的

	テーマ	目的	
新任部長	部門経営者への意識と行動変革	部門運営にあたり、自らの意志で決定し、行動するためのスキルや視点、センスを養う	
新任課長	チームにおける人財づくり	時代の変化を認識し、部下との関わり方、人事考課の手法を修得する	
ダイバーシティ研修※	新任課長代理	チームマネジメント	管理職としてコンプライアンスとチームで成果を上げるマネジメント
	新任係長	リーダーシップの発揮	係長に求められる役割認識と問題解決力の向上
	新任主任	チーム運営の基本を知る	チームづくりに主体的に関わり、チーム価値を生み出す
中途入社研修※	若手ステージアップ	自身のキャリアデザインの構築	これまでの経験・成果・失敗を振り返り、次のステージに向けたキャリアビジョンを構築する
	3年目 (フォロワー)	プロ社員としての基本姿勢	プロ社員として自覚し、1段階、視点を引き上げる
	2年目 (ベースアップ)	会社・組織チームの理解	社会人として、チームで働くための基本動作を理解・徹底する
	1年目 (フォローアップ)	活躍できる社会人とは	学生と社会人の違いを理解し、メンタルコントロールと基本姿勢を醸成
新入社員研修	新入社員の基本姿勢・基本動作	新入社員としてのものの見方・考え方を錬磨し、反復訓練を通して、基本動作を修得	

※ダイバーシティ研修は、主として中堅社員層（主任～課長代理）を対象に、ダイバーシティ推進のための環境づくりを目的として実施しています。
 ※中途入社研修は、直近1年間で入社した中途の正社員（契約社員から正社員登用になった人も含む）を対象に、ダイトの正社員として、社是、経営理念、人事制度、コンピテンシーや求められる役割を理解する目的で実施しています。

[カテゴリー 2 : 働き方改革]

(1) ワーク・ライフ・バランスの向上

当社では長時間労働の削減や、仕事と育児・介護の両立支援などを行い、従業員のワーク・ライフ・バランスを向上させることにより、働きやすい職場環境づくりに努めています。具体的な取組み内容は以下のとおりです。

① 仕事と「育児・介護」の両立支援

休業制度：

- 育児休暇、介護休暇、子の看護休暇を設けています。
- 介護休暇と子の看護休暇は、1日単位・半日単位・1時間単位のいずれかから選択して取得可能です。
- 子の看護休暇については、ダイトでは法令より長い適用期間を設けています。
 (法令)：小学校入学まで、子が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は年間10日
 (ダイト)：小学校卒業まで、子が1人の場合は年間6日、2人以上の場合は年間12日
- 2022年4月より、育児・介護休業法の改正が段階的に施行されており、2022年10月からは「産後パパ育休」の制度も開始されています。当社でも育児休業を取得しやすい雇用・職場環境の整備を推進し、女性従業員の出産・育児による離職の防止や、男性従業員の育児休業の取得促進を図っています。

時短勤務制度：

- 育児、介護それぞれにおいて、時短勤務制度を設けています。
- 育児の時短勤務制度については、ダイトでは法令より長い適用期間を設けています。
 (法令)：3歳まで ⇒ (ダイト)：小学校3年生の始期に達するまで

② その他の取組み

- 有給休暇の取得促進
- コロナ禍等を考慮した在宅勤務の支援

CSRマテリアリティ活動報告

(2) ダイバーシティ（多様性）の推進

市場のニーズや人々のライフスタイルが多様化する環境の中で、引き続き事業を拡大し企業価値の向上を図るには、組織内でのダイバーシティの推進が不可欠であると考えています。当社グループでは下記の取組みにより、異なる背景を持つ社員一人ひとりが働きやすく、その能力を発揮できる職場づくりを推進しています。

① 女性活躍の推進

- 管理職に占める女性社員の比率：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行を受け、当社では右記の目標を掲げ、「女性管理職の登用推進」と「女性社員の活躍支援」を図っています。2024年5月末の女性管理職の比率は12.0%でした。

目標 女性社員を対象とした管理職（課長職以上）育成キャリア研修を通じて、管理職に占める女性社員の比率を20%にする。（2026年4月末まで）

- 男女の賃金の差異：2024年5月期における「労働者の男女の賃金の差異」は下表のとおりでした。今後、差異の縮小に努めていく方針です。

労働者の男女の賃金の差異（%）※1、2

	全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
ダイト	79.4	80.8	81.5
大和薬品工業	75.6	73.4	58.5

(注) ※1. 男性の賃金に対する女性の賃金の割合を示しています。

※2. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したものです。

② 障がい者雇用の促進

障がい者の特性や適性を活かすことを考慮しながら、法定雇用率（2.5%）の達成を目指しています。2024年5月期は、従来からの情報収集に加え、品質管理部門にて障がい者1名のトライアル雇用を行ったほか、富山障がい者職業センターからの依頼により、ジョブコーチ3名を招いての事業所実習も行っています。2024年5月末の障がい者雇用率は1.78%でした。

③ 高齢者就業の促進

改正高年齢者雇用安定法の施行も踏まえ、2021年5月期より、60歳から65歳への定年延長を行っています。また、継続雇用を希望する社員を対象に、70歳までの再雇用を行っています。（2023年4月より、再雇用期間の限度年齢を68歳から70歳へ延長しました。）2024年5月期は2名の希望者が継続雇用となりました。

④ ダイバーシティ研修の実施

2024年8月に有識者を講師に招き、「ダイバーシティ研修」を実施しました。

本研修は、入社15年目の社員（男性、女性の混合）を対象として、ダイバーシティの理解促進と、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み、偏見）への気づきを目的として実施され、講師からの講義に加え、女性活躍に対する自分自身や周りのバイアスについてのグループディスカッションも行われました。

今後もこうした研修を継続し、ダイバーシティを尊重する組織風土の醸成を図っていきます。



ダイバーシティ研修

(3) 健康経営の推進

健康経営とは、企業が従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。当社では、従業員が心身ともに健康に働けるよう環境を整備することにより、生産性の向上、離職率の低下、企業イメージの向上といった効果も得られるとの考えに立ち、数年前より健康経営に取り組んでいます。主な取組み内容は、次頁のとおりです。

① 体のケア

- 健康診断の受診義務化：全社員の健康状態を定期的に確認し健康を維持した労働を確保するため、年1回の健康診断の受診を義務化しています。2024年5月期の受診率は99.0%でした。（休職者を除いた場合は、受診率は100%です。）
- 健康診断の結果、再検査が必要になった社員には、人事総務部から受診を促しています。
- 残業時間が月80時間を超えた社員には、一定期間内に産業医との面談を実施することを義務付けています。
- 毎朝の始業時に、全社でラジオ体操を行っています。



② 心のケア

- メンタルヘルス窓口の設置：総務人事部が窓口となり対応しています。
- カウンセラーの設置：2020年12月より専門の産業カウンセラーを設置し、月1回当社内の保健室にてカウンセリングを受け付けています。事前申し込みにより、社員の誰もが利用可能です。
- ストレスチェック診断の実施：メンタルヘルス不調の予防、早期発見を目的に年1回、全社員を対象としたストレスチェック診断を実施しています。2024年5月期の受検率は88.0%でした。未受検の社員への受検勧奨も継続的に実施します。
- 復職支援センターの活用：メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰を支援するため、富山障害者職業センターによる「復職支援プログラム」を活用しています。

③ 健康企業宣言の取組み

- 2020年4月に、協会けんぽが主催する「健康企業宣言」における「Step1 認定証」を取得し、2023年4月に更新しました。



健康企業宣言とは：

企業全体で健康づくりに取り組むことを宣言し、一定の成果を上げた場合は健康優良企業として認定される制度です。Step 1（銀の認定）とStep 2（金の認定）の2段階があります。

今後は「Step2 認定証」の取得を目指し、次のような事項を改善課題として取り組みます。

- 増築した建屋を含め、社内適所への健康測定機器の設置（AEDは設置完了）
- より機能的なメンタルヘルス推進委員会の構築
- 健康企業を志向したPDCAサイクルの確立
- 健診結果に応じたタイムリーなフォロー（検査受診の推奨など）



④ 労働基準の遵守

今後の事業拡大に伴い、各部門の業務負担の増加等により、時間外労働が増加する可能性が考えられます。また、様々な要因により、ハラスメントが発生する可能性も考えられます。そうしたことで、職場の働きやすさや生産性に悪影響が生じることがないように、時間外労働の削減やハラスメント防止への取組みを更に強化し、労働基準の遵守に努めていく方針です。2024年5月期の主な取組み内容は以下のとおりです。

[カテゴリー 1：長時間労働の削減]

(1) 時間外労働の削減策の実施

- 負荷軽減策：各部門にて、業務分担、ローテーション、多能化、業務の平準化、効率化を適切に実施し、特定の人への仕事の偏りや負荷の増大をなくすように努めています。
- 人員の増強：毎年、新卒者及び中途社員の採用を積極的に進め、人員不足の部署や負荷が増えている部署を優先的な対象として、人員補充を行い、各部署の戦力増強による残業時間の削減を図っています。2024年5月期においては、生産量の増加や試験工数の増加を要因として、生産部門、試験部門での増員を行ったほか、産休等の要因により、管理部門での増員も行っています。増員の結果、全社での月平均時間外労働時間は前期比8.2%減少しました。
- 毎月、総務人事部から各部署の上長に対し「長時間残業者の通知（アラート）」を出し、残業時間が45時間超、80時間超などの該当者に時間外労働の上限を意識付けしています。

CSRマテリアリティ活動報告

- 特に、80時間超過者に関しては、「長時間労働者の発生要因と今後の対策に関する報告書」と「長時間労働発生に関する経過報告書」により、部門長を交えた管理を行い、着実な対策実施による状況改善と残業時間削減を図っています。
- 毎月の安全衛生委員会や、内部監査室による年次の業務監査においても、時間外労働の状況を厳しくチェックしており、改正労働基準法の確実な遵守に努めています。

(2) 有給休暇の取得促進

- 2019年4月からの労働基準法改正に伴い、全社員に対して、「年間5日以上」の有給休暇取得を促しています。
- 当社では、有給休暇は半日単位で取得可能であり、取得の進捗状況は、勤怠管理システムでの取得予定登録・アラート表示等により、各部署の勤怠管理者及び総務人事部が把握・調整を行っています。
- 2024年5月期の有給休暇平均取得日数は13.8日/年となっています。

[カテゴリー2：ハラスメントの防止]

当社では、社員の働きやすさ・働きがいを重視し、常に健全な職場環境を維持するために、パワーハラスメントをはじめとした各種ハラスメントの防止に努めています。

2020年6月からの改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）や改正男女雇用機会均等法の施行も踏まえ、ハラスメントに関する社内の理解促進と意識向上を図るため、専門の社会保険労務士を講師に招き、定期的に研修を実施しています。

2024年5月期の研修実績は下表のとおりです。各研修では「パワーハラスメントと指導について（グレーゾーンについて考える）」及び「部下からのハラスメントについて（コミュニケーションについて考える）」をテーマとし、それぞれの詳細内容について講師から講義を受け、具体的な想定事例に関する個人ワークも実施しました。

今回の研修の受講率は、昨年の91.9%から82.4%へ低下しました。研修後のアンケート結果では、研修内容の理解度については、「理解できた」が97.5%と高水準であったものの、研修の有用性については、高水準ながら伸び悩む傾向がみられました。

今後の課題としては、研修受講を職場環境の改善に着実に繋げていくこと、相談窓口や相談体制を適切に機能させることなどが挙げられます。また、全員が同じ内容の研修を受講するのではなく、事前にアンケート調査を行った上で、実態に合った内容の研修を実施することも考えられます。

こうしたことも踏まえ、今後もハラスメント防止研修の継続的実施と受講率の向上、関連対応の強化に努めていく方針です。

研修時期	研修名	受講率
2024年3月～4月	ハラスメント防止研修（全社員対象）	82.4%
2024年4月	ハラスメント防止研修（新入社員対象）	100%

⑤ 人権の尊重

国際社会では、企業の事業活動が人権に与える影響への関心が高まっています。当社グループでは、人権の尊重は全ての事業活動の基盤にあるものと認識しており、バリューチェーン全体を通じて人権尊重の責任を果たしていくことが重要であると考えています。今後、国内外において事業拡大に伴う従業員数の増加や取引先の拡大等が見込まれる中で、適切な人権方針に基づき、人権の尊重に関する取組みを強化していく方針です。

[2024年5月期の取組み内容]**(1) 継続的な取組み**

- 「ダイトグループCSR方針」において、以下を表明。

[3] 人権の尊重

ダイトグループは、全ての人々の人権及び労働者の基本的権利を尊重します。また、あらゆる差別やハラスメントを禁止し、多様性を尊重します。強制労働、児童労働には直接的にも間接的にも加担しません。

- 「ダイトグループ サステナブル行動規範」においても、人権の尊重に言及。

(2) 「人権の尊重に関する方針」のホームページ掲載

ダイトグループが人権尊重の責任を果たすための具体的な方針を示すものとして、「ダイトグループ 人権の尊重に関する方針」を策定し、当社ホームページに掲載しています。

策定の際には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で要求される事項を全般的に踏まえながら、FTSE Russel ESG RatingsやCHRB (Corporate Human Rights Benchmark) などのESG格付機関の調査項目も参照しました。

ダイトグループ 人権の尊重に関する方針（構成項目抜粋）

1. 人権方針の適用範囲
2. 人権の尊重に対するコミットメント
3. 人権に関するガバナンス体制
4. 人権デューデリジェンス
5. 救済
6. ステークホルダーとの対話・協議
7. 情報開示
8. 人権方針の周知浸透・教育
9. 人権方針の策定プロセスと見直し



制定：2022年12月9日

*各項目の詳細内容は、当社ホームページ内の下記URLにてご確認ください。

▶ <https://www.daitonet.co.jp/csr/humanrights/>

(3) 人権の尊重に関する研修実施

コンプライアンス研修の一環として、2024年8月に弁護士を講師に招き、「人権尊重」及び「腐敗防止」をテーマとした研修を実施しました。（対面形式及び動画配信にて）

この中で、人権尊重に関しては、多様性の尊重やハラスメントの禁止を含めた総論に関する講義を受けたほか、個別の設問や最近の裁判事例を通じて、労働者の権利について考える機会も得られました。今後もこのような研修実施等により、人権の尊重に関する従業員一人ひとりの理解促進と意識向上を図っていく方針です。

今後の取組み内容

- 従業員の人権意識の向上に向けた取組みの継続
- 人権侵害に関する「通報・相談窓口」の設置
⇒既存のコンプライアンス窓口の機能拡充（受付対象範囲の拡大）により、人権に関する相談対応などを新たに実施。（社外弁護士等も活用）
- 人権デューデリジェンスを実施し、顕著な人権課題の特定や影響評価を行い、その防止・軽減並びに救済に取り組む。

⑥ グループガバナンスの充実

「⑥グループガバナンスの充実」についてはP.59～68をご参照ください。

CSRマテリアリティ活動報告

⑦ 腐敗防止

昨今、腐敗防止は国際的に非常に重要な課題となっています。当社グループにおいても、今後の海外展開等を進める中で、腐敗行為や贈収賄行為に巻き込まれるリスクもあることから、腐敗防止に関する取組みを強化し、健全で公正・透明な事業慣行の徹底を図っていく方針です。それにより、社会からの信頼保持に努めるとともに、広くは、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

[2024年5月期の取組み内容]

(1) 継続的な取組み

- 「企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針」を定め、年度ごとに、医療機関等に対する資金提供内容（臨床試験費等）を当社ホームページにて公開しています。

▶ <https://www.daitonet.co.jp/company/transparency/>

- 「ダイトグループCSR方針」と「ダイトグループ サステナブル行動規範」において、贈収賄・汚職の禁止に言及しています。

(2) 腐敗防止に関する基本方針（指針・ガイドライン）のホームページ掲載

腐敗防止に関する基本方針として、「腐敗（贈収賄）防止指針」と「腐敗（贈収賄）防止ガイドライン」を策定し、当社ホームページに掲載しています。

本指針は、贈収賄防止に関するダイトグループの基本的な考え方と対応方針を示したものです。また、本ガイドラインは、ダイトグループが贈収賄防止を徹底するために、お取引先様へご理解いただきたい事項をまとめたものです。ともに策定の際には、国際基準を踏まえるため、FCPAガイダンスの要求事項を参照しています。

- [ダイトグループ 腐敗（贈収賄）防止指針](#)
- [ダイトグループ 腐敗（贈収賄）防止ガイドライン](#)

* 上記指針・ガイドラインの詳細内容は、当社ホームページ内の下記URLにてご確認ください。

▶ <https://www.daitonet.co.jp/csr/anticorrupt/>

(3) 契約書での腐敗防止条項の設置

当社とお取引先との間で締結する様々な契約書においても、腐敗防止または贈収賄の禁止に関する条項が盛り込まれており、腐敗・贈収賄の防止に法律を遵守し、一切の腐敗行為を行わないことについて双方で合意した上で、各種の取引を行っています。

(4) 腐敗防止に関する研修実施

コンプライアンス研修の一環として、2024年8月に弁護士を講師に招き、「人権尊重」及び「腐敗防止」をテーマとした研修を実施しました。（対面形式及び動画配信にて）

この中で、腐敗防止に関しては、刑法、会社法、不正競争防止法を含めた法的な規制の概要について講義を受け、当社グループの腐敗防止方針の確認も行いました。今後もこのような研修実施等により、従業員の腐敗防止意識の向上を図っていく方針です。

今後の取組み内容

- 「腐敗（贈収賄）防止指針」のダイトグループ全体への周知・啓発（イントラネットでの掲示、メールでの通知、各種会議や研修の場での周知・啓発）
- 「腐敗（贈収賄）防止ガイドライン」の社外への周知・啓発（ホームページへの掲載、取引先調査時や契約締結時における周知・啓発）

⑧ 気候変動への対応

当社グループでは、国内及び中国に原薬・製剤の製造工場を有しています。今後も生産拡大を図っていく方針ですが、昨今の気候変動問題の深刻化に伴い、各国でのGHG排出規制の強化等が想定されるため、GHG排出量の削減や省エネルギー対応の強化が必要であると考えています。2021年より、網羅性・適切性を踏まえた当社グループ全体での「GHG排出量、エネルギー使用量」の集計体制の構築を進めてきており、2023年5月期からはScope 3 排出量（サプライチェーン上のGHG間接排出量）の算定も開始しました。今後、長期的な目標を策定し、GHG排出量削減の取組みを強化していく方針です。

[2024年5月期の取組み内容]

(1) 省エネルギー・GHG排出量削減への主な取組み（2024年5月期実績）

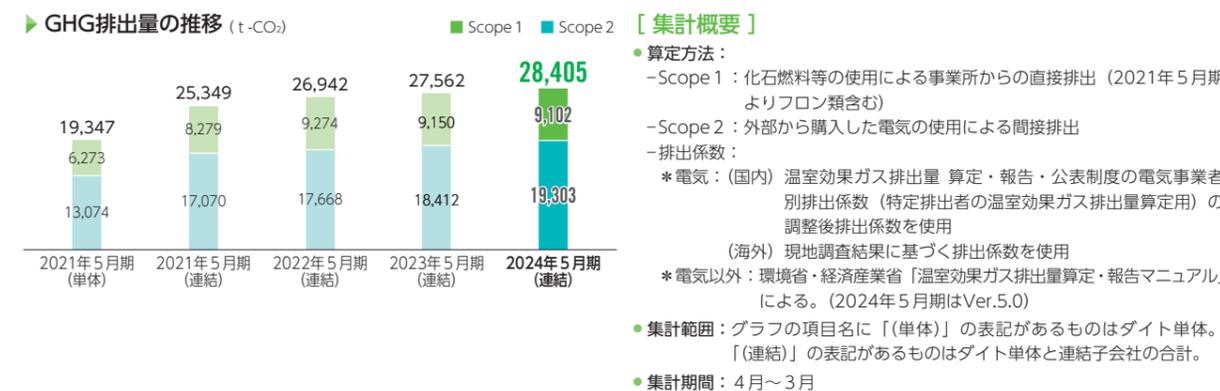
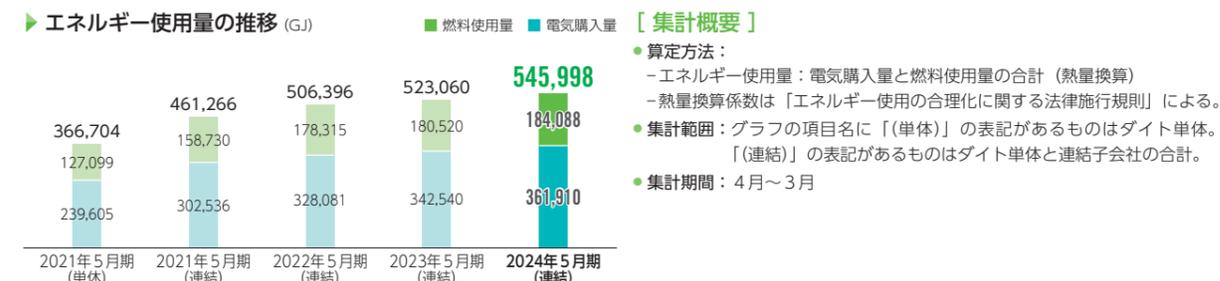
国内外での事業の拡大に伴い、エネルギー使用量及びGHG排出量が増加傾向にあります。これらの増加を少しでも抑え、将来の削減に繋がられるよう、2024年5月期は以下のような取組みを行いました。

- * 高効率チラーへの更新
- * エアコン増設による冷温水発生機の廃止（都市ガスから電気へのエネルギー転換）
- * 第三製剤棟の受変電設備の更新
- * 空調設備の室外機への冷却水噴霧による電力使用量の削減
- * 太陽光パネルの追加設置（第十製剤棟屋上）



(2) Scope 1、2 排出量の算定（連結）

従来の算定方法に従い、2024年5月期においても、連結グループでの「エネルギー使用量」と「GHG排出量（Scope 1及びScope 2）」を算定しています。2021年5月期以降の実績の推移は、下記のグラフに示すとおりです。



CSRマテリアリティ活動報告

(3) Scope 3 排出量の算定 (ダイト単体)

昨今、企業自らのGHG排出量の削減のみならず、事業活動を行う上での調達、製造、販売、廃棄といった一連のサプライチェーン全体を通じたGHG排出量の削減を求める動きが強まっていると認識しています。

こうした中で、当社では、サプライチェーン上の間接的なGHG排出量を表すScope 3の15のカテゴリにつき、算定対象カテゴリの特定と算定方針の決定を行い、2023年5月期以降、ダイト単体に関してScope 3排出量の算定を行っています。2024年5月期の算定結果及びカテゴリ別の算定基準は、下表に示すとおりです。

Scope 3 排出量 (2024年5月期 ダイト単体)

カテゴリ	GHG排出量 (t-CO ₂)	割合 (%)
1 購入した製品・サービス	107,599	74.0
2 資本財	29,395	20.2
3 Scope 1、2に含まれない燃料及びエネルギー活動	3,745	2.6
5 事業から出る廃棄物	4,426	3.0
6 出張	194	0.1
7 雇用者の通勤	95	0.1
合計：	145,454	100.0

カテゴリ別の算定基準

カテゴリ	算定方法及び 排出原単位
1 購入した製品・サービス	算定対象範囲はダイト株式会社単体のみとして、年間購入額上位90%のサプライヤーから調達した原材料について算出【算定式】： Σ (購入・取得した製品またはサービスの物量または金額データ × 排出原単位) 排出原単位 (物量) は、「IDEAv2.3 (サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用)」に基づく値を採用 排出原単位 (金額) は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.4 2024年3月」に基づく値を採用
2 資本財	建設・製造が終了した資本財の価格に、価格当たり排出原単位を乗じて算出 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.4 2024年3月」に基づく値を採用
3 Scope 1、2に含まれない燃料及びエネルギー活動	電力、都市ガス、LPGの使用量に排出原単位を乗じて算出 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.4 2024年3月」に基づく値を採用
5 事業から出る廃棄物	廃棄物の種類・処理方法別の排出量に、排出原単位 (廃棄物輸送段階含む) を乗じて算出 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.4 2024年3月」に基づく値を採用
6 出張	移動手段別の交通費支給額に排出原単位を乗じて算出 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.4 2024年3月」に基づく値を採用
7 雇用者の通勤	移動手段別に算出した排出量の合計。移動手段別の排出量の算出方法は以下のとおり。 電車通勤：旅客数に旅客移動距離を乗じた旅客キロに排出原単位を乗じて算出 自動車通勤：輸送距離を燃費で除した値に排出原単位を乗じて算出 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.4 2024年3月」に基づく値を採用

今後のGHG排出量削減への計画

現時点では、GHG排出量の長期的な削減計画については検討中であり、今後、基準年を定めた上で、2030年や2050年までの削減目標を確立し、GHG排出量削減の取組みを強化していく方針です。削減案としては、省エネルギー設備への転換のほか、再生可能エネルギーの購入や、CO₂クレジットの利用などを考慮しています。また、サステナブル調達の徹底を通じて、Scope 3 排出量の削減も図っていきたくと考えています。



TCFD提言に基づく情報開示

異常気象による災害の増加・激甚化など、気候変動は事業に大きな影響を与える事象となっています。このため、機関投資家を中心とするステークホルダーは、企業に対して、気候変動に関するリスクと機会を特定し、それらが事業に与える影響を評価した上で、重要なリスクの顕在化を防ぎ、重要な機会を享受するための対応を求めています。当社グループにおいても、長期的な観点から気候変動によるリスク・機会と事業への影響を把握して、負の影響を低減するなどの対応に取り組むことの重要性を強く認識しており、2021年12月にワーキンググループを立ち上げ、TCFD提言*の枠組みに沿ったシナリオ分析を開始しました。以降、気候変動に関するリスク・機会に関して、定性的な評価を経て、複数のシナリオ下での定量的な財務影響の評価まで行っています。今後、具体的な対応策の検討・立案等を進め、取組みの強化と情報開示の充実を図っていきます。

* TCFDとは：G20の要請を受け、2015年12月に金融安定理事会により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」のこと。
* TCFD提言とは：TCFDが2017年6月に公表した、企業の財務状況に影響のある気候変動関連情報の推奨開示項目等をまとめた、気候変動要因に関する適切な投資判断のための効率的な情報開示を促す提言のこと。

ガバナンス

当社では、気候変動に関するリスクと機会の特定と対応策、並びに経営戦略への統合方針や財務計画の素案の策定を、TCFD提言への対応のためのワーキンググループが行い、この結果を経営会議で審議・決定し、取締役会で承認する体制を取っています。当該ワーキンググループには、関連主要部署の執行役員及び責任者がメンバーとして加わっており、全社的なリスクマネジメントの一環として取組みを進めています。

戦略

気候変動に関するリスク・機会については、上述のワーキンググループにおいて、「気候シナリオ分析」による検討を進めています。2022年5月期は、気候変動に関するリスク・機会の定性的な評価を行い、キードライバー (当社の事業に大きな影響を与える可能性のある要因) を特定しました。2023年5月期には、それに続くステップとして、「シナリオ群の決定」と「定量的な財務影響の評価」を行いました。詳細は以下のとおりです。

シナリオ群の決定について

- 主要な国際機関 (IEA, IPCC等)、環境省、気象庁などの公的機関や、研究所、NGO等が公表している情報に基づいた以下の2つのシナリオを前提に、シナリオ分析を行いました。

1.5℃シナリオ …… 脱炭素社会への移行が進み、平均気温の上昇が1.5℃に抑えられる世界観。脱炭素に向けた政府による規制や政策が強化されるとともに、顧客の製品・サービスに対する志向も変化し、企業の気候変動対応が強く求められることから、移行リスクが高まると想定される。一方で、気候変動による自然災害の激甚化や増加は一定程度抑制され、物理的リスクは相対的に低いと推測される。

4℃シナリオ …… 脱炭素社会への移行が進まず、平均気温が4℃以上上昇する世界観。気候変動による自然災害の激甚化、海面上昇、異常気象の増加など、物理的リスクが高まると想定される。一方で、政府による規制強化が積極的に導入されないなど、移行リスクは低いと推測される。

- 更に、1.5℃と4℃シナリオに整合する、当社が定性的に重要であると判断した気候関連リスク・機会が顕在化した際の影響を変化させるキードライバー (パラメータ情報など) を公表されている情報から特定しました。

定量的な財務影響の評価

- 上記の2つのシナリオに基づき、当社が定性的に重要と評価した気候関連リスク・機会が当社の事業や財務状況に与える潜在的な財務影響額を定量的に推算しました。その結果は下表のとおりです。

- なお、以下の気候関連リスク・機会は、昨年の定量的な財務影響の評価の結果、事業や財務状況に与える影響が相対的に小さいと判断し、重要な気候関連リスク・機会から除外しています。

- * 急性的な物理的リスクのうち、「大雪の激甚化」によるリスク
- * 慢性的な物理的リスクとしての「地下水使用量の規制下における冷却水の利用増加」
- * 「顧客企業における脱炭素推進に伴う、外注部分の内製化による生産場所の適正化、技術供与による高付加価値化の需要増加」による機会

CSRマテリアリティ活動報告

シナリオ分析に基づく、重要な気候変動に関連するリスク

シナリオ	リスク区分	キードライバー	リスクの内容と潜在的な財務影響額の評価方法	潜在的な財務影響額
1.5℃シナリオ	移行リスク	政策及び法規制	リスク 租税コストが増加し、製品原価が増加するリスク 評価方法 当社が現状から何も削減努力をしない場合の2030年売上高予測から算出したScope 1、2 排出量に、炭素税率を乗じて計算。	約6～8億円
			リスク 炭素税の転嫁による原材料価格の上昇 評価方法 2030年売上高予測から算出した原材料費に、炭素税費用割合を乗じて計算。	約9～13億円
		リスク GHG排出規制の強化(特に中国政府による強い政策) 評価方法 中国の子会社とグループ会社の売上高が全額毀損する場合を仮定して計算。	約87～131億円	
		リスク 顧客の低炭素素材への切り替え推進 評価方法 空調設備に関する切り替え投資額を見積った「設備投資コスト」、及び2030年の売上高予測から算出した電力・ガス使用量に各再生可能エネルギーとの価格差を乗じた「再生可能エネルギー導入コスト」を計算。	約3～5億円	
市場	石油由来の原材料価格の高騰	リスク 石油由来の原材料調達コストが増加し、製品原価が増加するリスク 評価方法 2030年の売上高予測から算出した有機溶剤の購入費に、原油価格変動率を乗じて計算。	約0.8～1.2億円	
4℃シナリオ	物理的リスク	リスク <ul style="list-style-type: none"> ● 工場の浸水被害が発生し、工場の操業が長期間停止するリスク ● 自然災害により物流が断絶(入出荷が停滞)し、生産遅延・出荷遅延が生じるリスク ● サプライチェーンが断絶(入出荷が停滞)し、生産遅延・出荷遅延が生じるリスク 評価方法 2030年の想定される浸水リスクに応じた営業停止損失額を、固定資産や在庫の評価額など、その他の被災損失額を加味して推計した。 【算定対象会社】：当社、子会社・グループ会社及びサプライヤー	約52～78億円	

リスク管理、指標と目標

上記により、事業に与える影響が重要であると特定された気候関連リスクについては、優先順位を考慮の上、その影響を顕在化させないための対応策を検討・立案し、当社グループの経営戦略に反映していく方針です。

当社グループでは、GHG排出量の削減目標の設定に際し、Scope 1、Scope 2 及びScope 3 をモニタリング指標として採用し、毎年の実績をCSR報告書等で開示しています。2024年5月期のGHG Scope 1 排出量、Scope 2 排出量及びScope 3 排出量の実績は、P.54～55をご参照ください。

今後は、長期的なGHG削減目標の設定も行い、単年度ごとに進捗状況の評価を行っていく方針です。併せて、Scope 3 排出量の算出強化も行っていく予定です。



⑨ 水資源に関する管理活動の推進

今後、事業拡大を図っていく中で、国内外の生産拡大に排水処理能力の増強が追い付かず、水質汚染が発生するリスクや、国内外の生産拠点で取水制限等による水不足が発生し生産計画が遅延するリスクなどが想定されます。こうしたリスクを低減するため、取水量の削減や排水の水質管理強化を図っていくことが必要であると考えています。2024年5月期の主な取組み内容は以下のとおりです。

[カテゴリー 1 : 取水量の削減]

(1) 地下水取水量の集計精度向上 (実測集計対象範囲の拡大)

従来は、当社で使用する地下水のうち、「融雪用」の井戸ポンプには流量計を設置しておらず、電力使用量から地下水取水量を推計していました。集計精度向上を図るため、2021年12月以降、順次流量計を設置し、実測値を集計できるようにしており、2023年5月に全ての設置が完了しました。

(2) 取水量削減策の実施・計画

- 地下水取水量の削減策として、以下のとおり「地下水の循環利用」を計画し進めています。
- ① 当社の第六製剤棟、第五製剤棟において、空調機の冷却(予冷)に用いた地下水を地下水ピットに戻して再利用することにより、使用量の削減を図っています。2024年5月期の地下水使用量の削減実績は、以下のとおりでした。
 第六製剤棟：約20,000m³/年
 第五製剤棟：約10,000m³/年
 - ② 当社の原薬製造部においては、生産設備の冷却水として使用している地下水の再利用方法を検討、または一部実施しており、今後の更なる使用量削減に向けて、検討を継続していきます。
 - ③ 上記のほか、当社の排水処理施設では、2024年6月より、液中膜による膜分離と生物処理を組み合わせた排水処理(膜分離活性汚泥法)を導入しています。これにより、排水基準を満たす処理水を安定的に得られるだけでなく、窒素やリンなどの栄養塩類も除去し中水として再利用することによって、排水処理施設での地下水使用量の削減(約10,000m³/年)が見込まれます。

▶ 取水量の推移 (千m³)



[集計概要]

- 算定基準：
 上水取水量：上水(市水)の購入量
 地下水取水量：集計範囲組織での地下水揚水量(2021年5月期より融雪用地下水を含む)
- 集計範囲：グラフの項目名に「(単体)」の表記があるものはダイト単体。「(連結)」の表記があるものはダイト単体と連結子会社の合計。
- 集計期間：4月～3月

[カテゴリー 2 : 排水水質管理]

(1) 水質規制違反件数

当社の2024年5月期の水質規制違反件数は0件でした。今後も違反のないよう、水質管理の強化に努めてまいります。

(2) 水質に関する取組み実績 (2024年5月期)

当社工場では、水質汚濁防止法と富山県の条例で定められた排出基準を遵守しています。各製造現場では、排水処理設備の安定的な運転に努め、設備の改善検討や水質監視機器の更新を随時実施するとともに、日常的なパトロールと排水pHの連続監視を行い、環境負荷が大きくなるように維持管理を図っています。また、工業用水として地下水を揚水して使用しているため、地下水の採取に関する富山県の条例に従い、採取量の管理を適切に行っています。

(3) 遠隔監視システムの導入

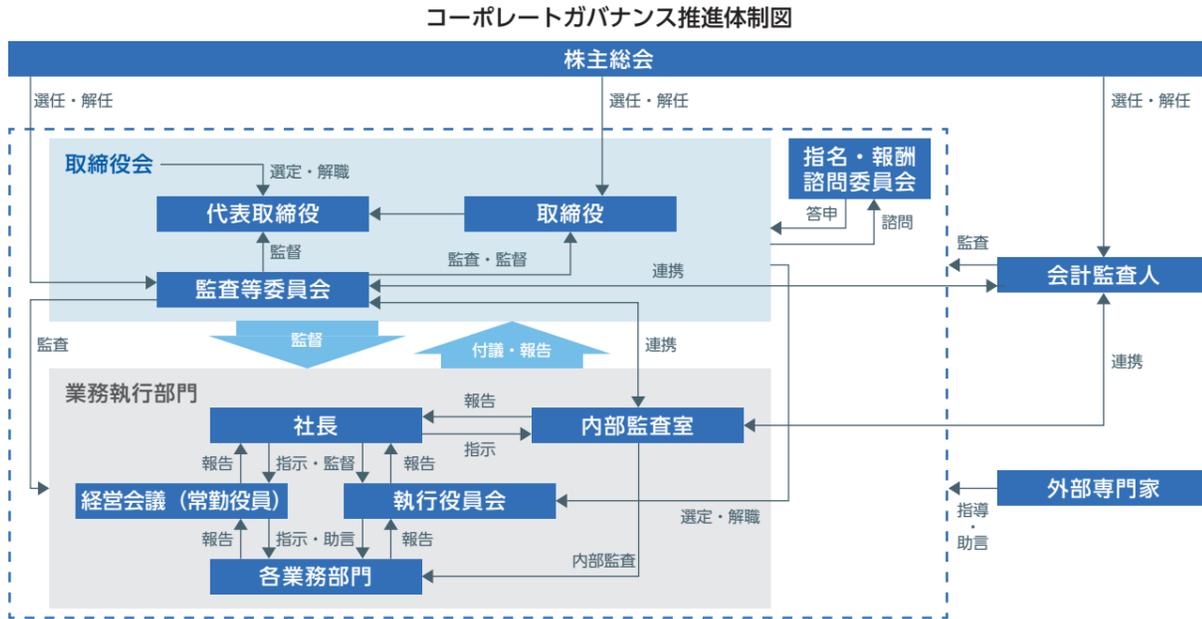
当社では、法令や条例に基づき、必要なパラメータについて必要な頻度で排水の水質監視を行っています。2024年6月からは、遠隔監視システム(排水処理施設の24時間自動監視装置)を導入し、pH、ORP、濁度等に異常が検出された場合は、迅速に対応できる体制を整えています。

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

ダイトグループの持続的な成長と社会的価値の創出の継続は、ステークホルダーの皆さまからの信頼による下支えがあってこそその認識を強く持っています。健全で公正・透明な事業活動の徹底、並びに迅速・果敢な意思決定による安定かつ活力のある経営の確立に向けて、執行役員制度の導入や監査等委員会の設置などコーポレートガバナンスの高度化を推進しています。

コーポレートガバナンス推進体制



▶ 取締役会

社内取締役5名、及び女性1名を含む社外取締役4名の合計9名の取締役で構成されており、定例取締役会を毎月1回、臨時取締役会を必要に応じて随時開催しています。経営方針、年度予算等の重要事項に関する意思決定や、月次予算統制、その他重要事項の報告を受けることにより、業務執行及び各取締役の職務執行状況を監督しています。また、経営会議での審議内容に対し助言・承認等を行っています。

▶ 監査等委員会

監査等委員4名（常勤取締役1名、社外取締役3名）で構成されており、定例監査等委員会を毎月1回、臨時監査等委員会を必要に応じて随時開催しています。監査等委員会では、経営の妥当性・効率性・コンプライアンスに関して幅広く意見交換・審議・検証を行い、経営に対する監査監督及び適時助言・提言を行っています。また、監査等委員は取締役会、経営会議への出席に加え、必要に応じて他の重要会議へも出席することにより、全社の状況を把握しながら経営に対する監視機能を発揮できる体制になっています。

▶ 経営会議

常勤取締役5名で構成する経営会議を原則毎月1回開催しています。執行役員が適宜出席し、経営に関する重要事項や業務施策の進捗状況等について報告、審議するほか、取締役と執行役員間の意思疎通を図ることを目的としています。

▶ 執行役員会

取締役9名及び執行役員7名（2名の取締役兼務を除く）で構成する執行役員会を原則月1回開催し、取締役会が決定した基本方針の報告を受けて、各執行役員が業務執行に当たっています。

▶ 内部監査室

内部監査室長1名を含む4名で構成する代表取締役社長直轄の内部監査室を設置しています。年度監査計画に基づき、定期的に全部門の業務執行状況を合法性と合理性の観点から監査し、結果を通知しています。また、内部統制における整備・運用状況に不備がないか評価をしています。

▶ 会計監査人

2024年5月期において、当社の会計監査並びに内部統制監査業務は有限責任 あずさ監査法人が担当しています。

▶ 外部専門家

経営全般に関わる事項について、弁護士、弁理士、税理士、社労士などの外部専門家と顧問契約を結び、必要に応じて指導や助言を受けています。

▶ 指名・報酬諮問委員会

取締役会からの諮問を受け、取締役・執行役員の候補者指名に関する社内検討の結果並びに取締役・執行役員の報酬制度の妥当性等を審議しています。社外取締役3名と代表取締役社長1名で構成されており、社外取締役が委員長を担い、委員の過半数を社外取締役で構成することで、客観性・透明性を強化しています。

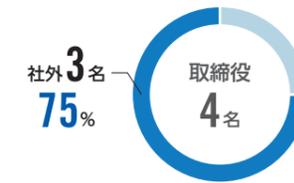
コーポレートガバナンス体制の強化

当社は、取締役及び執行役員の指名・報酬等に関する手続きについての取締役会諮問機関として、「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。社外取締役3名、代表取締役（社内取締役）1名で構成され、社外取締役が委員長を担います。この委員会での社外取締役の比率は75%となり、公正性・透明性及び客観性を強化しています。

また、取締役会の多様性の確保を進めており、取締役9名のうち、社外取締役は4名（内女性取締役は1名）となっています。

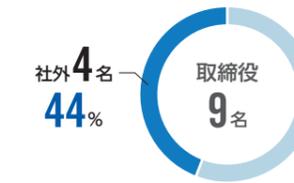
指名・報酬諮問委員会の構成

▶▶▶ 社外取締役比率 … 75%

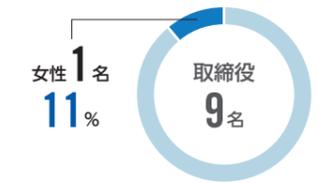


取締役の構成

▶▶▶ 社外取締役比率 … 44%
(社内5名+社外4名)

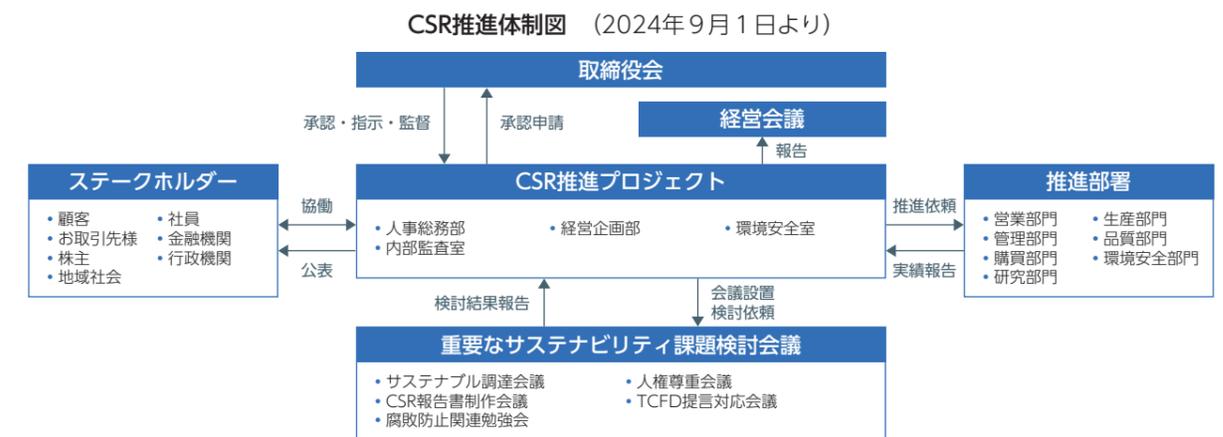


▶▶▶ 女性取締役比率 … 11%



取締役会のサステナビリティ課題への関与（監督）について

取締役は、CSR推進プロジェクト関連会議に出席し重要なサステナビリティ課題への取組みを監督しています。また、CSR推進プロジェクト事務局は、特定した課題の活動結果を経営会議・取締役会に報告し、承認を得ています。



コーポレートガバナンス・コードへの対応

当社は、コーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえ、コーポレートガバナンス基本方針を策定しています。当社及び当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するためには、株主をはじめとする様々なステークホルダーの方々との適切な協働と有効なコーポレートガバナンスの構築が基盤になると考えており、継続的にこれらを充実するよう取り組んでいます。

当社のコーポレートガバナンス基本方針の詳細並びに、コーポレートガバナンス・コードの各原則への対応状況等はダイトホームページに掲載している下記の資料をご参照ください。

- ▶▶▶ コーポレートガバナンス報告書 ▶▶▶ https://www.daitonet.co.jp/pdf/ir/governance/pdf_governance_02.pdf
- ▶▶▶ コーポレートガバナンス基本方針 ▶▶▶ https://www.daitonet.co.jp/pdf/ir/governance/pdf_governance_01.pdf

コーポレートガバナンス

取締役会等の活動状況

1. 取締役会は、取締役会付議・報告要領に従い、当社の経営に関する基本方針、法令、定款及び取締役会規程に定める事項を決議し、取締役の職務執行を監督し、当社の業務執行を監督しています。また、法令に定められた事項及び重要な業務執行状況について報告を受けています。定例取締役会は株主総会終了後に開催するほか、原則、毎月1回開催し、必要に応じて随時開催しています。
当社は取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。
2. 取締役及び執行役員の指名・報酬に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレートガバナンスの充実を図ることを目的としています。
当事業年度における個々の取締役の出席状況、諮問委員会兼務状況及び諮問委員会出席状況については以下のとおりです。

氏名	常勤/社外区分	取締役会出席状況 (全15回)	取締役会、諮問委員会兼務状況	指名・報酬諮問委員会出席状況 (全4回)
大津賀 保信	常勤	15回	指名・報酬諮問委員会	4回
松森 浩士	常勤	12回	-	-
菊田 潤一	常勤	3回	-	-
日詰 和重	常勤	14回	-	-
埜村 益夫	常勤	12回	-	-
津田 道夫	常勤	3回	-	-
小松 紀美子	社外	15回	-	-
堀 仁志	社外	15回	指名・報酬諮問委員会	4回
山本 一三	社外	15回	指名・報酬諮問委員会	4回
西能 淳	社外	15回	指名・報酬諮問委員会	4回

(注) 1. 取締役 松森浩士と取締役監査等委員 埜村益夫は、2023年8月29日開催の第81回定時株主総会において選任されました。
2. 取締役 菊田潤一と取締役監査等委員 津田道夫は、2023年8月29日開催の第81回定時株主総会をもって退任いたしました。

取締役会の実効性評価

当社のコーポレートガバナンス体制整備の一環として、当社取締役会（2023年6月～2024年5月の期間に開催）の実効性に関する分析・評価を実施しました。その概要については下記のとおりであります。

1 分析・評価方法	当社取締役会は、取締役会の実効性を分析・評価するため、事務局が作成した各項目5段階での評価及び必要に応じてコメントを記載する方式のアンケートに社外を含む全取締役（監査等委員である取締役を含む）が回答し、自己評価を実施しました。 その後、アンケートを回収し、その回答の集計結果に基づき、当社取締役会の現状に対する分析と認識の共有を行い、取締役会の実効性を更に高めるべく、今後の取組み等について議論を行いました。
2 評価項目	全部で25項目におよぶ取締役会の実効性評価に関するアンケートの主な概要は以下のとおりであります。 ① 取締役会の構成（4項目） 1. 取締役会の人数の適切性 2. 構成員の知識・経験等のバランス 3. 構成員の多様性 4. 独立社外取締役の人数・割合の適切性 ② 取締役会の運営（9項目） 1. 取締役会に提出される資料や説明の適切性 2. 取締役会に提出される資料の配布・配信時期の適切性 3. 取締役会の審議における雰囲気 4. 取締役会の開催頻度と事前通知の適切性 5. 取締役会における十分な審議時間の確保 6. 取締役会資料における情報の網羅性 7. 取締役会への付議事項の範囲の適切性 8. 取締役会における審議の多角的な検討 9. 取締役会における報告事項の適切性 ③ 取締役会の審議の充実（7項目） 1. 企業戦略等の審議時間の確保 2. 取締役や経営幹部等の後継者育成議論 3. 経営陣の選任・解任・報酬についての議論 4. CEOや経営陣幹部の選任・解任プロセスの明確化 5. リスク管理体制の整備・運用に対する監督 6. 利益相反取引への適切な管理 7. 重要な投資案件等の審議と事後的報告 ④ 取締役会のサポート体制（5項目） 1. 取締役が追加の情報提供を求める機会の確保 2. 取締役への情報提供の確保 3. 取締役へのトレーニング機会の提供・輪流体制 4. 社外取締役と経営陣との意思疎通の機会の確保 5. 取締役と内部監査部門との連携の確保
3 分析・評価結果の概要	各取締役による取締役会の実効性にかかる評価の結果、上記の各項目について、概ね適切に機能していることが確認され、取締役会の実効性は適切に確保されているものと判断しました。 なお、取締役会の実効性をより一層高めるために、次の点を課題として認識しました。 ① 取締役会の構成員について ・当社として可能な限り多様性は確保しているものの、年齢的に若い人が少ない ② 取締役会の運営について ・取締役会に付議される議案の検討資料配布時期の早期化 ③ 取締役会の審議の充実 ・企業戦略の審議時間が十分確保されていない ・重要な投資案件等について、進捗及び実績としての検証が十分ではない ・取締役や経営幹部などの後継者育成計画等の議論が十分ではない

ガバナンスの高度化に向けた今後の取組み

上記評価結果については2024年8月に取締役会で報告されました。当社取締役会は、今回の評価に基づく議論を重ね、取締役会の実効性の更なる向上を図り、より一層充実したコーポレートガバナンス体制を構築してまいります。

監査等委員会監査の状況

監査等委員会は、4名（常勤1名、社外3名）で構成されており、毎月1回、必要に応じて臨時監査等委員会を随時開催しております。監査等委員会においては、経営の妥当性・効率性・コンプライアンスに関して幅広く意見交換・審議・検証し、適宜経営に対して助言や提言を行っております。

監査等委員は経営会議への出席のほか、必要に応じて社内の重要会議へも出席しており、全社の状況を把握しながら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。

監査等委員会と内部監査室は、日頃から情報共有を行い、連携をとりながら、監査の有効性・実効性の向上を図っております。また、監査等委員会は会計監査人と四半期ごとに意見交換を行い、監査内容の報告を受けるほか、監査計画・実施状況について情報共有を行っております。

監査等委員会は、内部統制部門から内部統制システムの整備状況について随時報告を受け、必要に応じて説明を求めるとしてあります。

なお、常勤監査等委員である埜村益夫氏は当社の管理部門の業務に長年携わり、財務及び会計に豊富な経験があります。社外監査等委員である堀仁志氏は公認会計士及び税理士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

当事業年度において当社は監査等委員会を13回開催しており、個々の監査等委員の出席状況については次のとおりであります。

氏名	開催回数	出席回数
埜村 益夫	10回	10回
津田 道夫	3回	3回
堀 仁志	13回	12回
山本 一三	13回	13回
西能 淳	13回	13回

(注) 1. 取締役常勤監査等委員 埜村益夫氏は、2023年8月29日開催の第81回定時株主総会において選任されました。
2. 取締役常勤監査等委員 津田道夫氏は、2023年8月29日開催の第81回定時株主総会の終結をもって退任いたしました。

監査等委員会における主な検討事項は、以下のとおりであります。

- i) 監査方針、監査実施計画
- ii) 会計監査人に関する評価（会計監査の相当性、選・解任、報酬）
- iii) 子会社のガバナンス強化について
- iv) 取締役及び執行役員の職務執行状況確認による競争取引、利益相反取引監査
- v) 内部統制システム整備、運用状況監査
- vi) 指名・報酬諮問委員会により審議・策定された監査等委員を除く取締役の選任・解任・辞任・報酬等、株主総会で陳述する意見について

監査等委員の主な活動は、以下のとおりであります。

- i) 取締役会、経営会議、執行役員会、総合会議、月次実績会議、予算ヒアリング等重要会議への出席（経営会議、月次実績会議、予算ヒアリングは常勤監査等委員のみ出席）
- ii) 代表取締役及び子会社代表取締役及び執行役員へのヒアリング（全監査等委員出席）
- iii) 稟議書、契約書、会議議事録等重要な決裁書類等の閲覧（常勤監査等委員のみ）
- iv) 会計監査人及び内部監査室とのミーティング（定期、随時：全監査等委員出席）
会計監査人とのミーティング 11回
内部監査室とのミーティング 6回
- v) KAM（監査上の主要な検討事項）に関する監査法人との協議
- vi) 内部監査室の業務監査

株式の保有状況

① 投資株式の区分の基準及び考え方

当社は、株式投資について、専ら株式の価値の変動または配当の受領によって利益を得ることを目的として保有する株式を純投資目的である投資株式、それ以外を純投資目的以外の目的である投資株式（政策保有株式）に区分しております。

コーポレートガバナンス

② 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

● 保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

(政策保有株式に関する方針)

販売先との取引関係維持・強化、医薬品原料・資材の円滑な調達、取引金融機関との円滑な資金調達などの観点から、当社の事業戦略にとって必要と思われる企業に対しては、中長期的な観点から政策保有株式に投資を行います。更に地域社会への貢献に必要な場合、その他合理的な目的と判断される場合にも政策保有株式に投資を行います。

(検証の方法)

政策保有株式に関する方針をもとに、取締役会において個別銘柄ごとに取得・保有の意義や資本コスト等を踏まえた採算性及び合理性について精査を行うとともに、継続的に保有先企業との取引状況並びに保有先企業の財政状態、経営成績の状況について検証を行い、毎年保有の継続可否を検証することとしております。

検証の結果、その保有意義がなくなった場合、または当該企業に対する影響力が認められないと判断した時点において、適切な時期に処分することとしております。

(検証の結果)

2024年8月における当社取締役会において、上場株式28銘柄、非上場株式17銘柄を継続保有することといたしました。

(議決権行使)

原則として当該株式発行会社の取締役会の判断を尊重し、当該議案が当社の中長期的な企業価値向上に資するものであるか、株主共同の利益に資するものであるか等を総合的に判断し、適切に行使しております。

詳細は**有価証券報告書**をご参照ください。

取締役情報 (2024年8月29日現在)

取締役

氏名	役職	選任理由
大津賀 保信 (1950年10月30日生)	代表取締役会長	長年にわたり当社の経営を担っており、社業並びに経営全般に関する豊富な経験と知見を有し、リーダーシップを発揮して経営を統括し、その職務を適切に遂行しているため。
松森 浩士 (1956年7月24日生)	代表取締役社長	長年製薬企業の研究開発業務や企業経営のトップとしての豊富な経験と見識を有しており、こうした豊富な経験と見識を活かして、当社の経営全般の意思決定や業務執行に対する監督等、取締役としての職務を適切に遂行し、企業価値向上に貢献しているため。
日詰 和重 (1962年2月25日生)	取締役常務執行役員	当社で長年にわたる原薬事業及び製薬事業の営業部門での営業活動による豊富な業務経験と幅広い専門知識を有しており、当社の取締役としての職務を適切に遂行し、企業価値向上に貢献しているため。
石田 徹 (1960年12月14日生)	新任 取締役執行役員	長年製薬会社の研究開発業務や製造業務に携わり、また企業経営のトップとして豊富な経験と幅広い専門知識を有しております。こうした豊富な経験と見識を活かして当社の取締役としての職務を適切に遂行し、企業価値向上に寄与できると判断したため。
小松 紀美子 (1958年6月20日生)	取締役 (社外)	会社経営に関与された経験はありませんが、産業カウンセラーや公認心理師などの資格者として培ってきた豊富な知識、経験を活かし特に従業員の労務、総合的なメンタルヘルス対策、よりよい職場環境構築などについて専門的で客観的な観点から、当社の企業価値向上に貢献いただいているため。

取締役監査等委員

氏名	役職	選任理由
埜村 益夫 (1952年11月5日生)	取締役監査等委員	長年管理部門の業務に携わり、経営・財務・会計及び人事労務をはじめとする豊富な経験、見識と当社の経営全般に関する幅広い知見を有しており、その経験や見識を活かして、当社の監査等委員会における監査活動並びに客観的な視点から経営の健全性確保と企業価値向上に貢献しているため。
堀 仁志 (1953年7月27日生)	取締役監査等委員 (社外)	公認会計士として培われた専門的な知識、経験及び監査に関する豊富な見識を活かして当社の監査等委員会における監査活動並びに客観的な視点から経営全般における助言をいただいているため。
山本 一三 (1956年11月14日生)	取締役監査等委員 (社外)	弁護士として培われた専門的な知識、経験及び企業法務に精通し、企業経営を統括するに十分な見識を活かして当社の監査等委員会における監査活動並びに客観的な視点から経営全般における助言をいただいているため。
西能 淳 (1973年7月4日生)	取締役監査等委員 (社外)	医療法人の経営者として培ってきた知識、経験を活かして当社の監査等委員会における監査活動並びに客観的な視点から経営全般における助言をいただいているため。

取締役報酬の決定方針及び2024年5月期実績

- 取締役 (社外取締役及び監査等委員以外) の報酬等は、業績の向上を通じて企業価値及び株主価値の持続的な向上を図る機能にも配慮し、個々の取締役の報酬等の決定に際しては、各職責を踏まえ適正な水準とすることを基本としております。また、取締役 (社外取締役及び監査等委員以外) 報酬は、世間水準及び会社業績や、従業員給与並びに執行役員報酬とのバランス等を考慮して、適正な目標設定と評価制度の客観的・厳格な評価の実施に基づき決定しております。個別の報酬額決定に当たっては、指名・報酬諮問委員会において当該年度に係る報酬等について審議し、当該報酬案を取締役に答申しております。取締役会は答申内容に基づき、報酬額の審議及び決議を行っております。取締役会は、指名・報酬諮問委員会の答申内容について、報酬等の内容が取締役会で決議された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。
- 取締役 (監査等委員以外) の報酬は、取締役報酬規程において就任初年度の役職別標準報酬額を定めております。その就任初年度の報酬額は、執行役員の標準報酬に取締役としての監督報酬額を加味した金額としております。再任後の報酬の算定に当たっては、執行役員に対する標準報酬額の改定及び取締役としての監督報酬額の改定が無い場合には原則前年度標準報酬額を基準としております。
- 取締役 (社外取締役及び監査等委員以外) の金銭報酬は固定額の基本報酬と事業年度業績評価により算出する業績報酬で構成しております。それぞれの全体に占める構成割合は固定額の基本報酬50%、事業年度業績評価により算出する業績報酬50% (その内訳は連結純利益計画達成率20%、連結営業利益対前年増減率20%、連結営業利益率計画達成率5%、連結自己資本利益率 (ROE) 対前年増減率3%、株式取得報酬2%) としております。これを月額報酬と年次賞与に区分して支給いたします。

取締役報酬構成モデル



- 取締役 (社外取締役及び監査等委員以外) の非金銭報酬の内容は当社の株式であり、2015年8月25日開催の第73回定時株主総会においてご承認いただきました監査等委員でない取締役の報酬の限度額 (年額4億円以内。ただし、使用人分給与は含まない。) とは別枠で、新たな株式報酬を2022年8月24日開催の第80回定時株主総会終結日の翌日から2027年8月の定時株主総会終結の日までの5年間の間に在任する取締役 (監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。) に対して支給するものであります。本制度は、取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆さまと共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とし、当社が金銭を拠出することにより設定する信託が当社株式を取得し、当社が株式交付規定に基づき各取締役等に付与するポイントの数に相当する数の当社株式が本信託を通じて各取締役等に対して交付される株式報酬制度であります。役員向け株式交付信託に係る報酬は、当事業年度における役員株式給付引当金繰入額として計上し非金銭報酬欄に記載しております。
- 取締役 (社外取締役及び監査等委員以外) の月額報酬は、役職に応じた定額とし、業績報酬は短期業績連動としており、年次賞与支給時においては連結純利益計画達成率、連結営業利益対前年増減率、連結営業利益率計画達成率、連結自己資本利益率 (ROE) 対前年増減率等の指標に連動し調整を図っております。上記指標を選択した理由は、営業利益が本業の収益状況を最も反映する指標と捉えるとともに、従業員の処遇との整合性等を勘案した上で選択しており、また連結純利益及び連結自己資本利益率 (ROE) は当社が持続的成長を目指していくための指標であると判断し選択しております。なお、当事業年度における当該指標の計画はそれぞれ、連結営業利益4,800百万円、連結純利益3,300百万円であり、当事業年度における実績はそれぞれ、連結営業利益3,894百万円、連結純利益3,295百万円、連結自己資本利益率 (ROE) 6.4%であります。
- 取締役の報酬については、当社が定める取締役報酬規程に基づき、指名・報酬諮問委員会が監査等委員以外の取締役報酬案を策定し、取締役会に答申しております。
- 指名・報酬諮問委員会においては、社外取締役を議長として代表取締役その他の業務執行取締役の報酬等が、それぞれの職責・業績にふさわしい水準になっているかなどの観点から検討・評価を実施し、監査等委員以外の取締役報酬案を策定し取締役会に答申しております。
- 取締役会は、当該報酬案を検討の上、指名・報酬諮問委員会の答申を尊重し、審議・決定しております。
- なお、2021年12月9日に取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しております。同委員会設置以降は、監査等委員である取締役以外の取締役報酬の決定については、取締役会から諮問を受けた指名・報酬諮問委員会が当該報酬案を検討・策定・審議した後、取締役会へ答申することとしております。

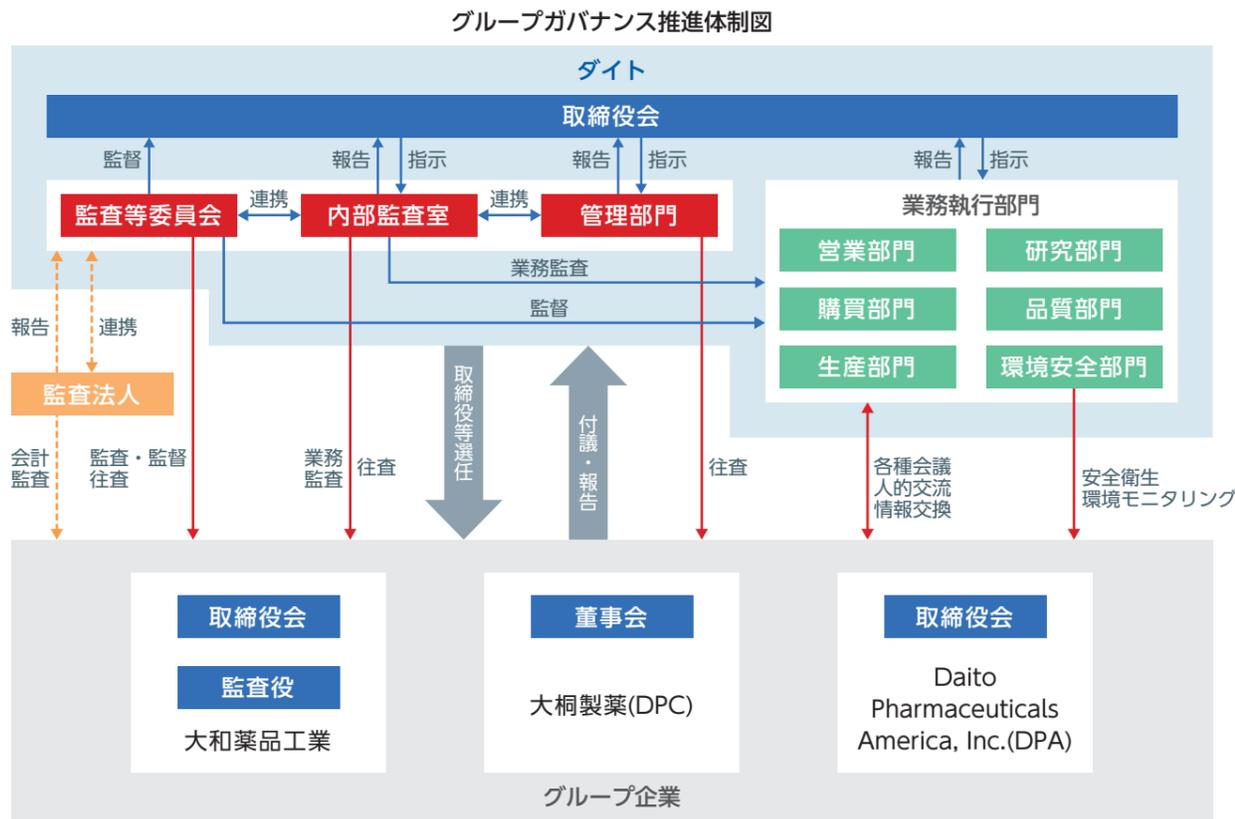
コーポレートガバナンス

グループガバナンスの充実

ダイトグループでは取締役会の承認のもと、関係会社管理規程を制定しグループガバナンス推進体制により内部統制システムを構築しています。

子会社へ取締役等を派遣、定期的な重要会議の開催、監査等委員会の監査・監督、内部監査室の業務監査などで運用しています。当社の業務執行6部門（下図参照）が、研究開発、生産、品質、安全、環境をテーマに会議を開催し、自由闊達なコミュニケーションができる風土を醸成しています。

グループガバナンス推進体制



当社は、大和薬品工業に対し、当社より取締役4名、監査役1名を選任しているほか、管理部門、生産部門、品質部門とは相互に人的交流を図り、各種の合同会議を通じて情報共有をするとともに、課題があれば対策を協議しています。また、管理部門は年4回、内部監査室は年1回の往査により統制を図っています。なお、監査法人も年4回の往査を実施しています。

中国子会社の大桐製薬に対しては、当社より董事4名、監事1名を選任し定期会議及び董事会を通じて経営管理を実施しているほか、監査等委員会・内部監査室・管理部門が年1回の往査により統制を図っています。なお、監査法人も董事長へのヒアリングを実施しています。同社へは当社技術者が出向し、製造、品質、開発の各プロセスを技術者目線で確認し、情報共有を実施しています。その他、日本の薬機法などの関係法令の遵守、独立行政法人医薬品医療機器総合機構（PMDA）並びにお取引先による日本からの査察にも対応しています。

米国法人のDaito Pharmaceuticals America, Inc.に対しては、当社から、取締役を選任しているほか、当該取締役が当社の執行役員会や営業会議にも出席し、業務報告をしています。

グループガバナンスの充実

当社グループガバナンスの充実を図るに当たり、下記の具体的な取組みを実施しています。

1. リスク評価・是正

グループ企業に対して内部監査室が業務監査評価を実施し、リスクがあると判断し指摘した事項について改善がされているか確認をしています。

2. 監視体制の充実

当社とグループ企業間で、会議体が適切に行われているかを確認しています。

3. コンプライアンス研修の充実

グループ企業内で、教育訓練などのコンプライアンスに関わる研修が適切に実施されているかを確認しています。

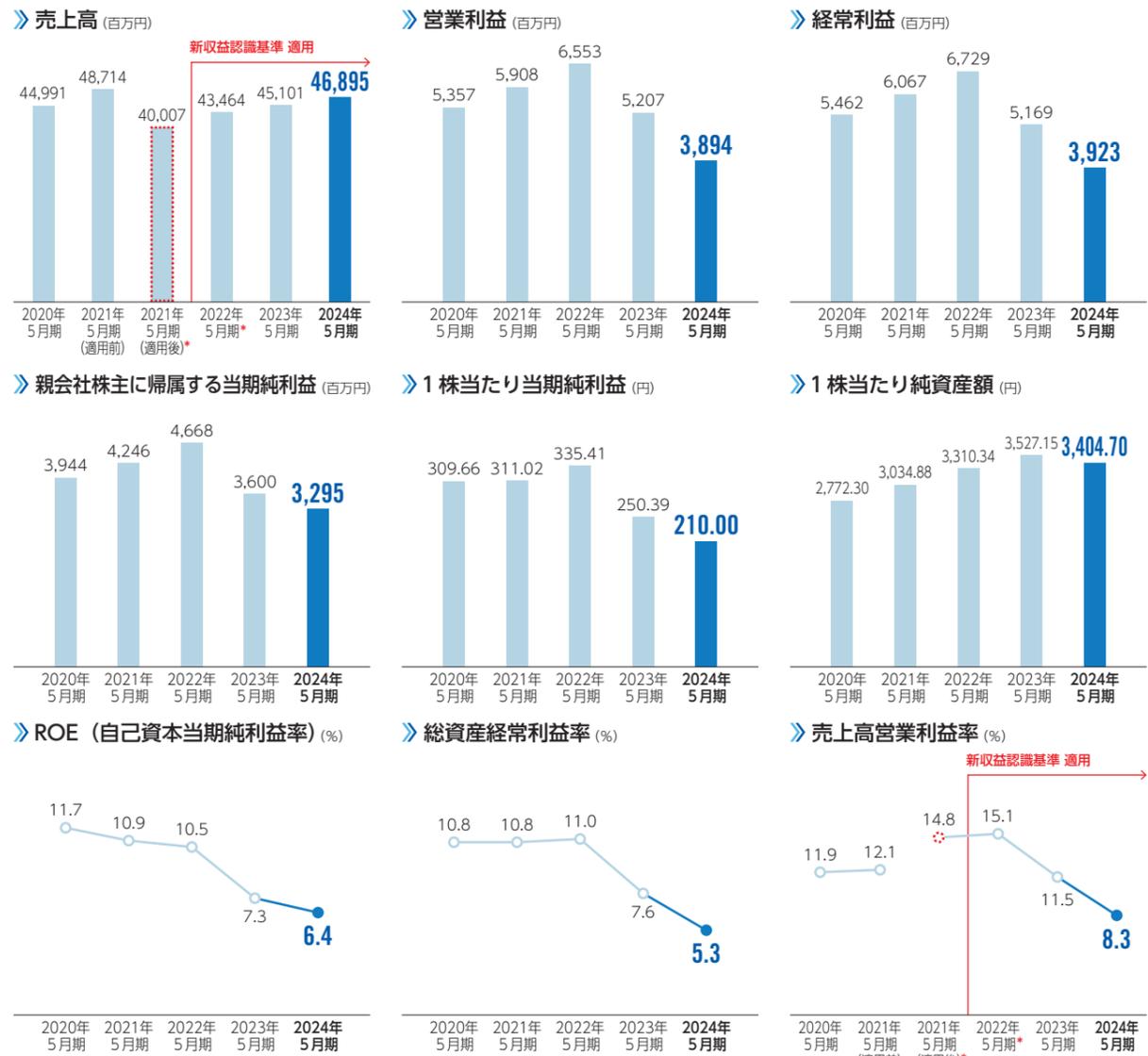
具体的な取組み	2024年5月期実績	
	大和薬品工業	大桐製薬
リスク評価・是正	業務監査を通じてリスクとして指摘した事項への取組み状況を確認	業務監査ヒアリングを2023年11月に実施。社外窓口を11月に設置したことを確認。毎月の各職場でのKYT教育の際に、小集団での話し合いを7月から実施しており、個人の安全意識の向上に繋がっていると考えていることを確認。
監視体制の充実	派遣取締役等が重要会議へ出席し協議内容を確認	取締役会が14回開催され、当社派遣の取締役4名、監査役1名の出席率が97%であることを確認
コンプライアンス研修の充実	教育訓練の実施状況を確認	GMP教育訓練、消防訓練などが適宜実施されたことを確認
	研修の実施状況を確認	安全衛生に関する研修が、適宜実施されたことを確認

なお、Daito Pharmaceuticals America, Inc.の業務は、米国市場の情報収集及び市場調査を中心としているため、重要度が低いと判断しており、必要に応じてガバナンス関連の確認を行っています。

リスクマネジメント体制

当社はリスクマネジメントに関する各種会合を定期的に行い、事業上の課題を特定し取組みの推進を行っています。サステナビリティ課題を含む重要なリスクや課題は、月1回開催される取締役会や執行役員会、月2回開催される経営会議で議論、検討されるほか、3ヶ月に1回開催される内部監査室から監査等委員会への連絡会を通じて、法令遵守体制、リスク管理体制、内部統制システムの整備・運用状況のモニタリング結果を報告しています。

財務データ (連結)



* 2022年5月期より「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号)等を適用しており、2022年5月期以降の売上高と売上高営業利益率は、当該会計基準等を適用した後の数値です。2021年5月期(適用後)のグラフには、比較のため、当該会計基準等を適用した場合の試算値を表示しています。

会社概要

社名	ダイト株式会社
本社所在地	富山県富山市八日町326番地
設立年月	1942年6月
代表者	代表取締役社長 松森浩士 (2024年8月より)
従業員数	1,070名(連結)
事業内容	原薬及び製剤の製造販売・製造受託・仕入販売、健康食品等の販売
子会社	大和薬品工業株式会社(原薬の製造) Daito Pharmaceuticals America, Inc. (原薬・製剤の輸出業務支援) 大桐製薬(中国)有限責任公司 (医薬品製剤の製造販売)

発行可能株式総数	33,880,000株
発行済株式の総数	15,698,440株
株主数	3,664名

代表取締役会長	大津賀保信
代表取締役社長	松森浩士
取締役	日誌和
取締役	石田徹
取締役(社外)	小松紀美
取締役監査等委員	小笠原夫志
取締役監査等委員(社外)	堀仁一
取締役監査等委員(社外)	山本三
取締役監査等委員(社外)	西能淳

非財務データ (単体)

※★印のある項目は連結グループの値です。

項目	集計対象期間	2022年5月期	2023年5月期	2024年5月期	
コーポレートガバナンス					
取締役数	5月31日時点	7名	8名	8名	
うち社外取締役数(独立役員)(取締役数に占める割合)	5月31日時点	3名(42.9%)	4名(50.0%)	4名(50.0%)	
取締役報酬総額	5月31日時点	145百万円	152百万円	161百万円	
執行役員数(うち取締役兼務の数)	5月31日時点	11名(1名)	11名(1名)	10名(1名)	
労働慣行					
従業員数(派遣社員、パートタイマーを除く)	5月31日時点	748名	827名	849名	
派遣社員及びパートタイマーの人員数	5月31日時点	51名	43名	40名	
管理職数	5月31日時点	54名	57名	58名	
うち女性管理職数(管理職数に占める割合)	5月31日時点	7名(13.0%)	8名(14.0%)	7名(12.0%)	
障がい者雇用率	5月31日時点	1.74%	1.63%	1.78%	
年度内中途採用社員数(うち女性の数)	6月~5月 ※5月31日時点の在籍者を対象	78名(28名)	72名(30名)	50名(19名)	
新卒採用社員数(うち女性の数)	5月31日時点	21名(8名)	30名(12名)	14名(8名)	
平均勤続年数	5月31日時点	10.4年	10.1年	10.3年	
離職率(自己都合)	6月~5月	2.4%	1.5%	2.8%	
平均年齢	5月31日時点	38.2歳	38.1歳	38.3歳	
平均年間給与	5月31日時点	4,913千円	4,989千円	4,957千円	
労働者の男女の賃金の差異	全労働者	6月~5月	-	76.3%	79.4%
	正規雇用労働者	6月~5月	-	79.6%	80.8%
	パート・有期労働者	6月~5月	-	69.3%	81.5%
月平均時間外労働時間	6月~5月	15.0時間	14.6時間	13.4時間	
有給休暇平均取得日数	6月~5月	11.5日/年	11.3日/年	13.8日/年	
育児休業制度利用者数(うち男性の数)	6月~5月	8名(1名)	17名(5名)	19名(11名)	
男性労働者の育児休業取得率	6月~5月	-	27.7%	55.0%	
労働災害発生件数(不労・休業)	6月~5月	6件	11件	11件	
健康診断受診率	6月~5月	99.1%	99.2%	99.0%	
環境					
Input					
電気使用量★	4月~3月	328,081GJ	342,540GJ	361,910GJ	
燃料使用量★	4月~3月	178,315GJ	180,520GJ	184,088GJ	
上水取水量★	4月~3月	169千㎡	158千㎡	162千㎡	
地下水取水量★	4月~3月	1,417千㎡	1,361千㎡	1,363千㎡	
PRTR対象物質取扱量	4月~3月	539,714kg	541,025kg	554,726kg	
Output					
GHG排出量(Scope 1、2合計)★	4月~3月	26,942t-CO ₂	27,562t-CO ₂	28,405t-CO ₂	
GHG排出量(Scope 3 Cat.1,2,3,5,6,7)	6月~5月	-	128,325t-CO ₂	145,454t-CO ₂	
有価物量	4月~3月	213t	252t	118t	
廃棄物排出量	4月~3月	4,782t	5,066t	4,794t	
PRTR対象物質(大気排出量)	4月~3月	301kg	340kg	280kg	
PRTR対象物質(事業所外排出・移動量(大気排出量除く))	4月~3月	472,970kg	471,792kg	520,789kg	

編集後記

2024年統合報告書をご覧いただきありがとうございました。
 当社は2020年8月以降、年1回、CSR報告書を発行してまいりましたが、今回は発行5年目となり、会社の体制も新しくなることを機に、ステークホルダーの皆さまにより充実した内容の報告書をお届けすべく、従来よりも一段進化した「統合報告書」としての発行を行う運びとなりました。
 医薬品業界を取り巻く経営環境が厳しさを増し、また、サステナビリティ経営への社会的な期待や要請も高まる中で、価値創造ストーリーと新中期経営計画により、当社グループの中長期的な成長戦略や持続可能性を示すとともに、そのほかの財務情報、非財務情報を統合的にお示しすることで、当社グループの全体像に関する皆さまの理解を深めていただくことを狙いとしています。
 今後もプライム上場企業としての社会的責任を強く意識しながら、財務面と非財務面の両方を合わせた取組みの強化を図り、情報開示の充実と皆さまの理解促進に努めてまいります。

CSR推進プロジェクト 事務局

DAITO

ダイト株式会社
～医薬品原薬から製剤まで～

ダイト株式会社

〒939-8567 富山県富山市八日町326番地
TEL 076-421-5665 FAX 076-421-6006

URL

<https://www.daitonet.co.jp/>



UD
FONT