

医療のあり方や患者さんの人生に  
変革をもたらす次世代医薬品の創出

# サステナビリティ レポート 2023

## CONTENTS

- 01 CEOメッセージ
- 02 2022年サステナビリティハイライト
- 03 サステナビリティにおけるマテリアリティ
- 04 サステナビリティ推進体制
- 05 ステークホルダーエンゲージメント
- 06 社会への取り組み
- 12 ガバナンスへの取り組み
- 21 環境への取り組み
- 24 PDRファーマのサステナビリティ取り組み
- 24 参考資料 (ESGポリシー・データ)

～代表取締役社長 CEOから皆さまへのメッセージ～



代表取締役社長 CEO  
リード・パトリック

### ペプチドリームグループ企業理念

#### ミッション

「医療のあり方や患者さんの人生に  
変革をもたらす次世代医薬品の創出」



PeptiDream

特殊環状ペプチドを用いて  
革新的な医薬品の創出を先導し、  
世界中の患者さんのQOLに貢献する  
Drug Discovery Powerhouseを目指します。

#### ビジョン



PDRファーマ株式会社

放射性医薬品による  
革新的な診断と治療の実現により、  
一人ひとりの生命を輝かせることを目指します。

2022年は、ペプチドリームおよびPDRファーマ(以下「ペプチドリームグループ」)の両社において、成長とイノベーションを加速させてきました。ペプチドリームでは、創薬開発パイプラインのステージアップが進み、多くのプログラムが臨床開発に向けて前進しました。また、戦略的フォーカスとして注力しているペプチド薬物複合体(PDC: Peptide Drug Conjugate)プログラムおよび提携の拡大も順調に進捗しました。さらに、放射性医薬品事業であるPDRファーマは、統合初年度から黒字化を達成することができ、ペプチドリームグループ全体でのシナジー最大化に向けて、将来の力強い成長への基盤が整いました。

サステナビリティへの取り組みにおいては、ペプチドリームの事業活動(Scope1+2)におけるカーボンニュートラル達成やサステナビリティレポートのリニューアル等、ESGの取り組みの推進と情報

開示についても進捗のあった一年となりました。当社は環境情報開示に取り組むCDP(カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)の気候変動レポート2022において、気候変動への継続的な取り組みが評価され、最上位レベルのリーダーシップレベルである「A-(Aマイナス)」評価を取得することができました。

ペプチドリームグループでは、「医療のあり方や患者さんの人生に変革をもたらす次世代医薬品の創出」をミッションとして掲げております。患者さんや社員、世界中のパートナー企業をはじめとするすべてのステークホルダーの幅広いニーズを理解し、これに答えていくことが私たちの持続可能な将来を創出する上で必要不可欠であると考えています。今後も、ESGに対する取り組みを推進し、これらの取り組みを組織・事業全体に定着させていくことに努めてまいります。

# 2022年 サステナビリティハイライト



<写真> ©野秋達也

## ペプチドリーム コーポレートガバナンス

- 東京証券取引所プライム市場に求められる基準よりも高い水準を目指してガバナンス強化
- コンプライアンス・リスクマネジメント委員会**の新設によるリスク管理体制強化
- 取締役会議長を独立社外取締役が務める体制に移行**

## ペプチドリーム サプライチェーン

- 主要サプライヤーに対するサステナビリティ調達調査を**初めて**実施。調査票の回答率**100%**

## ペプチドリーム ダイバーシティの尊重、職場づくり

- 第**1**回ダイバーシティ&インクルージョン研修の実施
- 育児休業取得率は女性**100%**、男性**75%**  
育児休業からの復職率は女性、男性ともに**100%**

## ペプチドリーム 気候変動対策・CO<sub>2</sub> 排出量の削減

- 自社事業活動(Scope1+2)における**カーボンニュートラル**を実現
- 電力マネジメントを最適化し、従業員一人当たり電力使用量を対前年比で約**12%**削減

## ペプチドリームグループ丸となり企業価値の向上へ

- ペプチドリームグループとしての**新たな企業理念**を策定
- グループマテリアリティとして**11**の優先課題を特定

## ペプチドリーム ESG 評価

- CDP気候変動レポート2022において**リーダーシップレベルA-(Aマイナス)**の評価を獲得

	2022年12月期	2023年12月期 (7月末時点)
Dow Jones Sustainability Indices (ESGスコア)	46	—
MSCI (ESGスコア)	B	↑BB
FTSE Russell (ESGスコア)	3.6	↑4.1
CDP (気候変動スコア)	A-	—
Sustainalytics (リスクスコア)	22.0	↑21.0

## サステナビリティにおけるマテリアリティ

### ペプチドリームグループのマテリアリティ

私たちは、ステークホルダーにとっての重要度と、ペプチドリームグループでのビジネスにとっての重要度の2軸で取り組むべき課題を分類し、優先順位を付けることで、優先して取り組むべきマテリアリティを特定しています。

#### Environment (地球環境への配慮)

- 01 気候変動対策／CO<sub>2</sub>排出量の削減
- 02 廃棄物の削減
- 03 生物多様性の保全

#### Social (社会への取り組み)

- 04 革新的医薬品の創出による  
アンメットメディカルニーズへの挑戦
- 05 責任あるサプライチェーン／製品の安定供給
- 06 地域コミュニティへの貢献
- 07 イノベーション実現のための組織風土／  
中核人材\*の多様性
- 08 人権尊重・労働安全衛生の遵守

\* マネージャー・上級専門職(役員除く)

#### Governance (ガバナンス)

- 09 コーポレートガバナンス
- 10 株主・投資家、広く社会の皆さまとの対話
- 11 コンプライアンス・リスク管理

### マテリアリティの特定プロセス

**01 課題の抽出**  
SDGs(国連の持続可能な開発目標)やESG評価機関の評価項目、各種フレームワーク等を参考に社内外の事業環境等を考慮して課題を抽出

**02 課題の評価**  
ステークホルダーとビジネスにとっての重要度の軸で影響度を評価

**03 課題の特定**  
独立社外取締役が委員長を務めるサステナビリティ・ガバナンス委員会にて重要課題の妥当性を検証した上で、取締役会で審議・承認

## サステナビリティ推進体制

### グループ体でのサステナビリティ推進体制の構築

ペプチドリームでは、取締役の諮問委員会としてサステナビリティ・ガバナンスに関する課題を審議・モニタリングする「サステナビリティ・ガバナンス委員会」、サステナビリティ課題への対応を推進する専任組織である「サステナビリティ推進委員会」、および特に環境関連課題に対する現場レベルでの取り組みを推進する「ESGタスクチーム」を設置しています。

2022年は、計4回サステナビリティ・ガバナンス委員会を開催、グループ全体でのサステナビリティ戦略、取り組みの状況について審議しました。PDRファーマにおいてもサステナビリティ推進室を新設、ペプチドリームのサステナビリティ・ガバナンス委員がPDRファーマにおいてもサステナビリティ推進委員を兼務する体制を構築しました。PDRファーマでは2022年においてサステナビリティ推進委員会を計4回開催、グループ全体の方針を受け、個社で取り組むべき課題を審議しました。



### COLUMN 1 ESGと役員報酬の連動

ペプチドリームでは、取締役の短期的および中長期的な成果を測るため、業績指標として「定量評価指標」と「定性評価指標」の2つの指標を設定しています。「定性評価指標」については、サステナビリティに関する取り組みを含む8項目を指標として設定し、各項目について指名・報酬委員会の各委員が独立に評価を行った上で、それらに基づく総合評価および協議により達成度を決定しています。

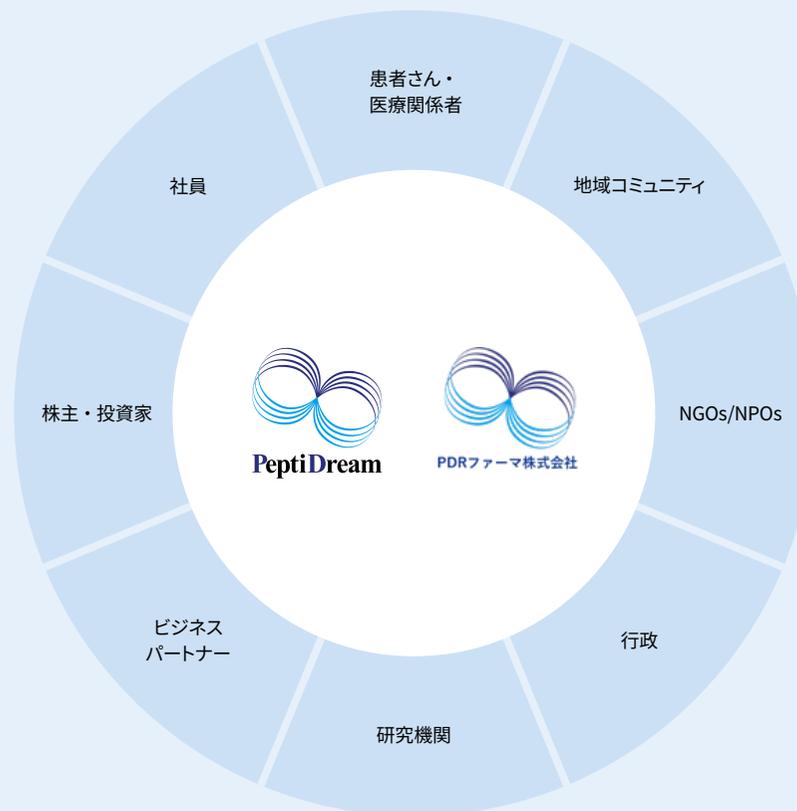
なお、「定量評価係数」および「定性評価係数」のウェイトについては、経営環境等から総合的な検討を行った上で、指名・報酬委員会において年度ごとに適切な水準をあらかじめ決定しています。(詳細は17ページ)

## ステークホルダーエンゲージメント

私たちは、ステークホルダーの幅広いニーズを理解し、これに応えていくことが持続可能な将来を創出する上で必要不可欠と考えています。

### 主なコミュニケーションの機会・内容

患者さん・医療関係者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 医薬品の適正使用のための情報収集と情報提供</li> <li>● ホームページを通じた情報提供</li> <li>● 研究開発に関する問い合わせ窓口対応</li> </ul>
社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全社ミーティング、経営幹部との意見交換会、人事評価・目標面談の実施</li> <li>● 社内イントラネットによる情報発信</li> <li>● 内部通報制度による対応</li> </ul>
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ホームページへの資料の掲載等</li> <li>● 株主総会、決算説明会、経営説明会、R&amp;D Day等の機会を通じた機関投資家や個人投資家との対話</li> <li>● 格付機関からのアンケートや問い合わせ対応</li> </ul>
ビジネスパートナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 製薬企業・バイオベンチャー等とのパートナーリング</li> <li>● サプライヤー行動規範に基づいた取引における対話</li> </ul>
研究機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 医薬品の共同研究開発活動を通じた連携</li> <li>● 学会等への参加</li> </ul>
行政	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当局との意見交換</li> </ul>
NGOs/NPOs	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 業界団体・各種社外イニシアチブへの参加</li> <li>● 医薬品アクセス改善のための各種プログラムを通じた連携</li> </ul>
地域コミュニティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 小学生や高校生のキャリア教育支援</li> <li>● 希少・難治性疾患情報コミュニティへの参画</li> </ul>



### COLUMN 2 ペプチドリーム×タケダ パートナークロストークを実施

ともに中枢神経系疾患治療の研究に取り組むペプチドリームのリード・パトリック代表取締役社長CEOとタケダのニューロサイエンス創薬ユニット長のケリー・デイビス氏が、パートナーシップを通じた薬の研究開発と、お互いの魅力について語り合いました(パートナークロストークVol.03)。また、ペプチドリームの舩屋取締役副社長COOとタケダのニューロサイエンス創薬ユニット リサーチマネージャーの吉田雅都氏が、研究者の視点で両者が抱く創薬への想いと、その先に描く未来を語り合いました(パートナークロストークVol.02)。

右記のWebサイトより対談の動画がご覧いただけます

- パートナークロストークVol.02 : <https://www.240.takeda.com/crosstalk/02/>
- パートナークロストークVol.03 : <https://www.240.takeda.com/crosstalk/03/>



左：ケリー・デイビス氏 右：リード・パトリック代表取締役社長CEO



## 社会への取り組み

### 基本的な考え方

私たちは、様々なステークホルダーとの双方向の対話を通じて期待に応えていくことで、社会や人々の豊かな生活に貢献するとともに企業の持続的成長にもつなげていきたいと考えています。これらを実現するために、企業価値の源泉である多様な人材の確保や従業員の成長を支援し力を発揮できるような人材育成と職場環境の推進に努めています。また、人権や労働安全衛生への状況の把握や地域コミュニティへの貢献に努めるなど持続可能な社会の構築を目指すとともに、企業のサステナビリティも高めていきます。

### 2022年のハイライト

#### 主要サプライヤーに対してアンケートによる評価を実施

ペプチドリームはサプライヤーとともに持続可能な調達を目指すために、サプライヤーアンケートを初めて実施いたしました。サプライヤーの取り組み状況への理解を深めるとともに、社会・環境に与える影響への配慮やリスクの軽減につなげ「持続可能な調達の推進」を図っていきます。

#### 人権尊重への理解の促進を図るためダイバーシティ&インクルージョン研修を実施

ペプチドリームは人権の尊重は企業が果たすべき責任だと考えています。ペプチドリームでは2022年に、人権の尊重の理解の促進を図るためにダイバーシティ&インクルージョン研修を実施しました。ダイバーシティ&インクルージョンの推進は経営の重要課題としても認識しており、多様性が競争優位性やイノベーションを生み出すと考えています。今回は講師を招いての研修を行い、あらためて人権の尊重や多様性の重要性を全社で共有することで、従業員一人一人が能力を発揮できる職場環境づくりを目指していきます。

## 責任あるサプライチェーン

私たちは、サプライヤーとともに「サプライヤー行動規範」に基づいた活動を行うことで持続可能な調達の推進を図っていきます。定期的にサプライヤーの評価を実施することでサプライチェーンにおけるリスクの特定を進め、適切に対応してまいります。次回のサプライヤー評価からは、PDRファーマも対象とした調査に拡大し持続可能な調達をより一層推進していくことに努めてまいります。

### 調査実施概要

**対象：**ペプチドリームとの取引金額が80%以上を占める原材料の主要サプライヤー  
**質問票：**CSR調達セルフ・アセスメント質問表(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)が開発した、国連グローバル・コンパクト10原則をはじめ、ISO26000やGRIなどの国際規格との整合性に配慮して作成)

回答率：100%

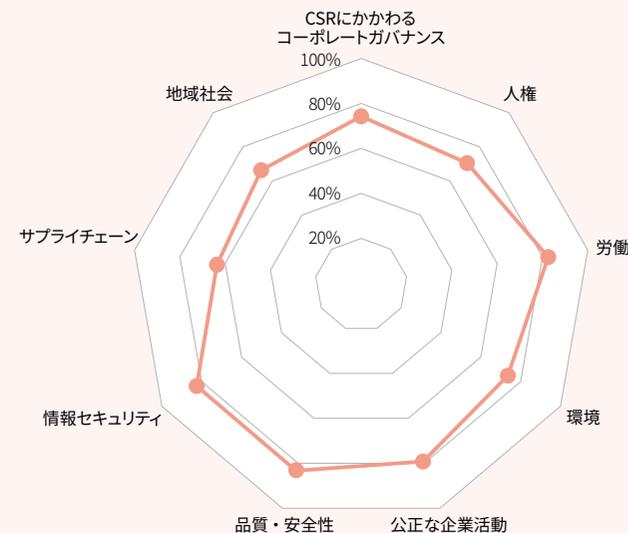
### 【調査項目】

CSRにかかわるコーポレートガバナンス	CSR推進体制の構築／内部統制の構築／事業継続計画(BCP)体制の構築／内部通報制度の構築／CSRに関わる社内外への情報発信
人権	人権に対する基本姿勢／人権の尊重と差別の禁止／人権侵害の加担(助長)の回避／地域社会または先住民の生活・文化の尊重ならびに配慮
労働	労働慣行に対する基本姿勢／雇用における差別の禁止／人材育成やキャリアアップ等に関する従業員への平等な機会提供／非人道的な扱いの禁止／適正な賃金の支払い／労働時間、休暇・有給休暇等の公正な適用／強制労働の禁止／児童労働の禁止／操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習の尊重／結社の自由と団体交渉の権利の認識と尊重／従業員の安全衛生、健康についての適切な管理
環境	環境への取り組みに対する基本姿勢／製造工程、製品およびサービスにおける、法令等で指定された化学物質の管理／排水・汚泥・排気管理および発生の削減／資源(エネルギー、水、原材料等)の持続可能で効率的な利用／GHG(温室効果ガス)の排出量削減／廃棄物の特定、管理、削減、および責任ある廃棄またはリサイクル／生物多様性に関する取り組み
公正な企業活動	公正な企業活動に対する基本姿勢／事業活動を行う国内外の現地行政や公務員との適切な関係の構築／営業または購買活動等における、顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止／営業活動等における、競争法違反の防止／反社会的勢力・団体との関係排除／第三者の知的財産の無断使用や著作物の違法複製防止／社外からの苦情や相談窓口／インサイダー取引の禁止／利益相反行為の禁止
品質・安全性	製品・サービスの品質・安全性に対する基本姿勢／製品・サービスの品質・安全性の確保／製品・サービスの事故や不良品流通の発生時の適切な対応
情報セキュリティ	情報セキュリティに対する基本姿勢／コンピュータ・ネットワークへの攻撃に対する防御／個人データおよびプライバシー保護／機密情報の不正利用防止
サプライチェーン	サプライチェーンに対する基本姿勢／紛争や犯罪への関与の無い原材料の使用(紛争鉱物への取り組み)
地域社会	地域社会や住民への健康・安全衛生などの被害を減らす取り組み／持続可能な発展に向けた地域社会や住民への貢献、協働などの取り組み

### 調査結果

今回の調査結果からは、重大なリスクは確認されませんでした。一方で、「労働」「品質・安全性」「情報セキュリティ」については取り組みが進んでいることが確認できました。来年以降も、継続的に調査を実施していき重大なリスクが確認された場合には課題に対して改善を支援していきたいと考えています。

各調査項目の平均得点率



## ダイバーシティ&インクルージョンと職場環境づくり

### 女性社員の活躍推進と 中核人材の多様性確保

女性社員が活躍し能力を十分に発揮することは企業の成長を支える原動力であると考えているため、積極的な採用やマネージャーへの登用を行っています。またペプチドリームでは多様な働き方を支援するため、未就学児を養育する従業員について小学校就学時まで時短勤務が可能となる、独自の育児サポート制度や特別手当を導入しています。

※2022年12月末現在

	女性社員比率	女性マネージャー比率	育児休業取得率／復職率
ペプチドリーム	29.0%	18.6%	100%/100%

#### 中核人材\*の多様性確保

ペプチドリームでは研究開発型のイノベーション企業として、特に従業員一人一人の有する専門性やサイエンティフィックな感性の多様性を重視しており、多様性を構成する要素として「博士号 (Ph.D.)取得者比率」、「女性マネージャー比率」、「外国人または海外勤務経験者\*\*比率」、「20代～30代比率」の4つの定量指標を設定しています。これらの現状および2030年までの目標数値を定めています。

#### 現状と2030年までの目標

	2022年	2030年	
● 博士号 (Ph.D.)取得者比率：	51.2%	➔	50%以上維持
● 女性マネージャー比率：	18.6%	➔	30%以上
● 外国人または海外勤務経験者比率：	32.6%	➔	30%以上維持
● 20代～30代比率：	16.3%	➔	30%以上

\* マネージャー・上級専門職(役員を除く)

\*\* 海外での研究・就労経験を有する者(半年未満、または留学を除く)

### 車いすラグビー選手の活動支援

ペプチドリームグループでは、車いすラグビー選手の活動支援のため、田邊耕一選手、羽賀理之選手、月村珠実選手を採用しています。3選手とも日本を代表する選手であり、活躍が期待されています。車いすラグビー選手の活動支援を通じて障がい者の雇用と活躍の機会を推進していきます。羽賀選手は、2022年10月にデンマークで開催された世界選手権で日本代表として活躍し、銅メダルを獲得しました。また、日本で開催された「2023 ワールド車いすラグビー アジア・オセアニア チャンピオンシップ」で優勝を収めました。



田邊 耕一選手

#### 主な戦績

2017年 ウィルチェアーラグビー日本代表  
2017年 ジャパンパラウィルチェアーラグビー競技大会 準優勝  
2017年 ペプチドリーム入社



羽賀 理之選手

#### 主な戦績

2016年 リオ・パラリンピック 日本代表 銅メダル  
2018年 世界選手権 日本代表 金メダル  
2018年 ペプチドリーム入社  
2021年 東京パラリンピック 日本代表 銅メダル  
2022年 世界選手権 日本代表 銅メダル  
2023年 2023 ワールド車いすラグビー アジア・オセアニア チャンピオンシップ 日本代表 優勝



月村 珠実選手

#### 主な戦績

2016年 日本代表強化育成選手  
2017年 パリウーマンズカップ 優勝  
2018年-2020年 日本代表強化指定選手  
2021年 ジャパンパラ車いすラグビー大会準優勝  
2023年 PDRファーマ入社

## 職場環境づくり

ペプチドリームではすべての従業員に活躍の機会が与えられ、ライフイベントに応じた働き方やキャリアが築けるような職場環境整備を進めています。

● 様々なライフイベントへの対応を可能とする柔軟な働き方を推進する環境整備

フレックスタイム制度の運用

短時間正社員制度の運用

→2022年は、3名の社員が短時間正社員制度を利用

● 育児サポート、特別手当制度の運用

● 子育て世代における育児休業取得の促進

→2022年は、対象者4名中3名(75%)の男性社員が2週間以上の育休を取得

● 年齢や経験に関わらず、役割・パフォーマンスに応じた適時昇格を実施

→新卒入社5年以内での中核人材への登用実績が2例あり(2023年1月末時点)

● 各種研修の実施

従業員の育成やキャリア開発支援を行うために各種研修を実施しています。ペプチドリームでは2022年に、企業理念の浸透を図る「企業理念研修」や「ダイバーシティ&インクルージョン研修」「知的財産研修」などを行いました。また、従業員が主体的にキャリア開発を行えるように、自己の目標に合わせた研修が選択できる研修プログラムの充実にも取り組んでいます。



ダイバーシティ&インクルージョン研修の様子

● 全社ミーティングの開催

ペプチドリームでは企業理念の浸透、部署間相互の業務内容の理解、ESG活動の周知、プレゼンテーションのトレーニングおよびコミュニケーション強化、マネジメントとの意見交換などを目的とした、全社員対象のミーティングを月例で開催しています。

## 人権の尊重への取り組み

私たちはグローバルに事業を展開する企業として、人権の尊重への取り組みが社会や企業のサステナビリティにとって重要であり企業が果たすべき責任だと考えております。そのため、「人権尊重に関するポリシー」を定め、すべてのステークホルダーの人権を尊重した事業活動を推進していきます。

### 人権尊重に関するポリシー

#### 基本方針

私たちは、全事業所において全役職員、ビジネスパートナー、サプライチェーン全体および地域コミュニティなど、すべてのステークホルダーの人権を尊重した事業活動を推進します。この人権尊重の方針は「国際人権章典」および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」や「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際規範に依拠し、具体的には下記を遵守します。

- 採用・配置に際し、性別、性的指向・性自認、国籍、人種、年齢、障がい、宗教などに関わらず、能力および職責に基づいた運用を行います。
- あらゆる形態の強制労働に反対します。また、児童の福祉を保護し、法的に認められた場合を除き児童の雇用を受け入れません。
- 「結社の自由」、「団体交渉権」を企業として尊重すべき人権と考え、法の規定に則り従業員のこれらの権利を尊重します。

## 労働安全衛生への取り組み

私たちは、すべての従業員が安全で安心して健康に仕事に取り組めるような労働環境整備に努めています。

#### ● 安全衛生委員会の設置、運営

ペプチドリームは安全衛生委員会は委員10名と産業医1名により構成され、月次で委員会を開催し、職場環境の安全衛生確保や労働災害防止対策に取り組んでいます。

#### ● 災害対策・防災訓練の実施

洪水や津波などのリスクを想定し、ペプチドリーム本社・研究所の屋上に非常用電源を設置しています。さらに、災害時に備え、社内に帰宅困難者用の退避スペースを確保し、3日分の食料・水を備蓄しています。また、消防署立会いのもと、定期的な防災訓練を実施しています。

#### ● 従業員の健康管理

従業員の健康保持・増進の取り組みが、将来的に企業価値の向上や持続的成長に資するとの考えのもと、産業医や健保組合との連携により、ペプチドリームでは従業員の健康管理を積極的に実施しています。

## 地域コミュニティへの取り組み

私たちは、企業市民として地域コミュニティとの関わりを大切にしており、社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。社会・コミュニティが抱える課題に応える活動を継続していくことで持続可能な社会の実現に貢献していきます。

### 教育支援

#### ● 高校生へのキャリア教育支援

2022年10月に、実際の現場などを見る体験型学習としてペプチドリームを訪問いただきました。高校生(約30名)へ私たちの事業内容の説明や研究者を中心とした社員のキャリアを紹介することで、高校生に将来製薬企業で働くイメージを持ってもらいました。



### コミュニティへの参加

#### ● 希少・難治性疾患情報コミュニティSTEP Learningに参画

ペプチドリームは、特定非営利活動法人ASridが展開する、ステークホルダー(主に患者当事者・家族等)に向けた希少・難治性疾患領域の知識・情報を「学ぶ」「知る」ためのサポートとなるSTEP Learning事業に参画しています。

2022年には「STEP Learning」のウェブサイトも公開しています。

すべての疾患領域に対して横断的に関連する7つのトピック(「希少・難治性疾患全般」「ゲノム(遺伝子)」「臨床試験/治験」「くすり」「法律/政策」「社会福祉」「患者協働/PPI)」について、患者さん・家族をはじめとして関係者の「知りたい」に多角度から応えるつくりになっています。



#### ● 地域清掃活動

ペプチドリームでは毎年、本社が立地している殿町国際戦略拠点「キングスカイフロント」周辺の清掃を立地企業の皆さまと協力して行っています。またPDRファーマでも定期的に工場周辺の清掃を行うゴミゼロ運動を実施しています。





## ガバナンスへの取り組み

### 基本的な考え方

私たちは、持続的な成長の実現には公正で透明性の高い経営を行い、企業価値を継続的に高め企業の社会的責任を果たし、私たちのすべてのステークホルダーから信頼を得ることが不可欠であると考えます。コンプライアンスの徹底を図るとともに、積極的かつ迅速な情報開示による透明性・健全性の向上と効率経営を実現するための施策ならびに組織体制の継続的な改善・強化に努めてまいります。

### 2022年のハイライト

#### 取締役会議長を独立社外取締役が務める体制へ変更

2022年3月よりペプチドリームの実業取締役会議長を笹岡三千雄独立社外取締役が務めています。これにより、社外取締役による発言が増加しより一層活発化した議論がなされています。

#### コンプライアンス・リスクマネジメント委員会の設置

コンプライアンスやリスクマネジメントの経営に与える重要性が増しており、適切な議論・管理の必要性が高まっていることからペプチドリームでは2022年コンプライアンス・リスクマネジメント委員会を設置しました。

### PDRファーマのガバナンスについて

ペプチドリームで実施している研究開発事業とPDRファーマで実施している放射性医薬品事業はそれぞれが高度に専門的な事業内容であることから、PDRファーマはペプチドリームの子会社として両社が自律的なオペレーションを実施しております。ペプチドリームの舩屋取締役副社長COOと金城取締役副社長CFOがPDRファーマの常務取締役、ペプチドリーム社員が監査役に就任し、PDRファーマへのガバナンスを高めています。

## コーポレートガバナンス体制

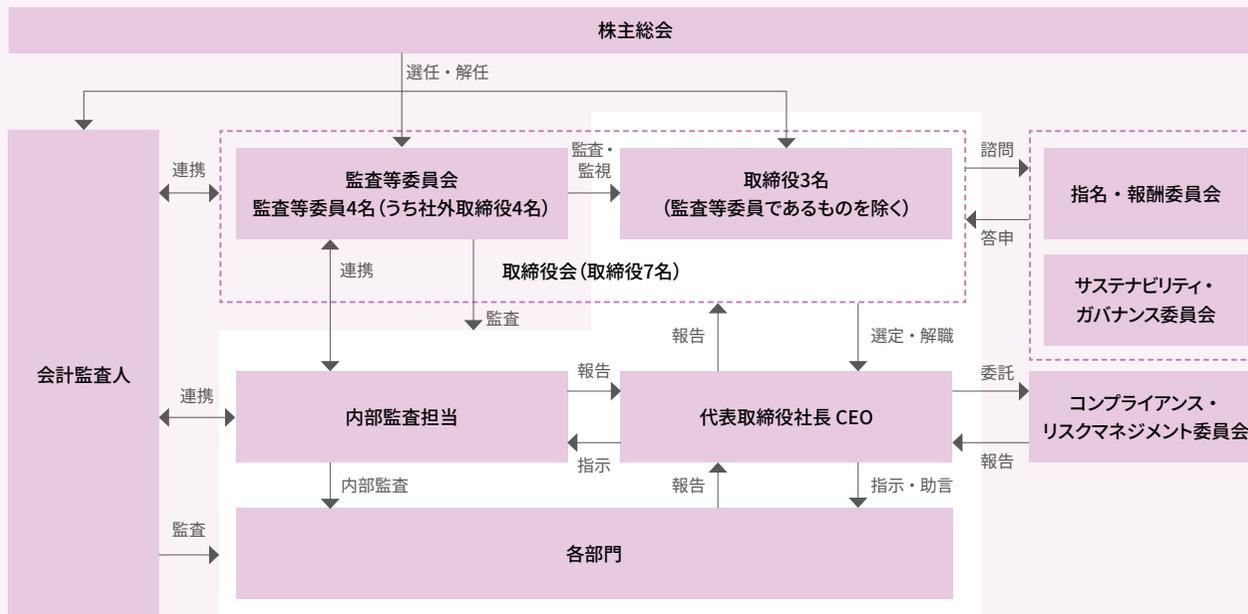
### コーポレートガバナンス体制について

ペプチドリームでは、取締役会における議決権を有する4名の監査等委員が経営の意思決定に関わることで、取締役会の監査・監督機能を強化することができ、コーポレートガバナンスをより一層充実させるとともに経営の効率化を図ることが可能であると判断し、監査等委員会設置会社としています。

### 取締役の専門性と経験

ペプチドリームでは、様々な外部環境・内部状況に対応しながら適切な経営判断を進めていくために、多様な専門性・経験を持つ人材を役員候補者として指名しています。現状、当社として重要と考える専門性・経験は「企業経営」「グローバルビジネス」「技術・研究開発」「財務・会計」「人事・労務・人材開発」「法務・リスク管理」「環境」「社会」「内部統制・ガバナンス」です。

### ■ 会社の機関・内部統制の関係図



### ■ 役員が保有する専門性・経験(スキルマトリックス)

		成長ドライバー(攻め)			事業基盤の強化(守り)			サステナビリティ(ESG)		
		企業経営	グローバルビジネス	技術・研究開発	財務・会計	人事・労務・人材開発	法務・リスク管理	環境	社会	内部統制・ガバナンス
リード・パトリック	代表取締役社長 CEO	●	●	●		●	●		●	●
舩屋 圭一	取締役副社長 COO	●	●	●		●		●	●	
金城 聖文	取締役副社長 CFO	●	●		●	●	●	●	●	●
笹岡 三千雄	社外取締役(常勤監査等委員)	●		●	●			●	●	●
長江 敏男	社外取締役(監査等委員)	●	●	●			●	●	●	
花房 幸範	社外取締役(監査等委員)	●			●	●			●	●
宇都宮 純子	社外取締役(監査等委員)	●				●	●		●	●

## 取締役会の実効性評価

ペプチドリームでは取締役会の機能向上を図るため、毎年外部の第三者機関に直接回答する方法により取締役会実効性評価を実施しています。2022年の調査結果のハイライトは以下の通りです。

### 実効性評価結果

#### 評価が高い項目\*

- 取締役会の構成の多様性
- 社内取締役と社外取締役の人数比
- 経営陣の報酬決定方法

#### 評価が低い項目\*

- 各取締役や下位の会議体等への業務執行の委任
- 後継者プランの策定・運用

\* 外部機関にて取締役会実効性評価を行った全企業の平均値との比較

### 改善が見られた項目／今後の対応

#### 2021年から改善が見られた項目

取締役会議長の変更等により、取締役会の審議に必要な時間の確保について改善が進んでいる結果となりました。

#### 今後の対応

後継者プランの策定は継続的に検討を進めており、業務執行委任のための組織体制や報告体制の変更を進めています。

## 社内取締役の紹介 (2023年3月31日現在)



**リード・パトリック**  
代表取締役社長 CEO

生年月日 1975年1月14日  
在任年数 14年  
所有する当社株式数  
4,490,000株



**舩屋 圭一**  
取締役副社長 COO

生年月日 1969年4月2日  
在任年数 7年  
所有する当社株式数  
0株



**金城 聖文**  
取締役副社長 CFO

生年月日 1977年8月16日  
在任年数 4年  
所有する当社株式数  
0株

- 2003年8月 Dartmouth Medical School NRSA Post-doctoral Fellow
- 2004年4月 国立大学法人 東京大学先端科学技術研究センター 特任助教授
- 2005年1月 国立大学法人 東京大学国際産業共同研究センター 客員助教授
- 2006年4月 国立大学法人 東京大学国際産業共同研究センター 特任助教授
- 2007年1月 当社 入社
- 2008年8月 当社 取締役
- 2012年5月 当社 取締役 研究開発部長
- 2012年9月 当社 常務取締役 研究開発部長
- 2014年7月 当社 常務取締役 研究開発部担当
- 2017年9月 当社 代表取締役社長
- 2022年1月 当社 代表取締役社長 CEO (現任)

- 1998年4月 三菱化学株式会社 入社
- 2001年9月 ノバルティスファーマ株式会社 入社
- 2006年4月 Novartis International AG 入社
- 2008年11月 同社 Head of PPI Drug Discovery and Novartis Leading Scientist
- 2014年7月 当社入社 研究開発部長
- 2015年9月 当社 取締役研究開発部長
- 2018年3月 当社 取締役エグゼクティブヴァイスプレジデント
- 2018年10月 当社 取締役副社長
- 2020年4月 ペプチグロース株式会社取締役 (現任)
- 2020年11月 ペプチエイド株式会社代表取締役社長 (現任)
- 2022年1月 当社 取締役副社長 COO (現任)
- 2022年3月 PDRファーマ株式会社 常務取締役 (現任)

- 2003年4月 日本学術振興会 特別研究員 (DC)
- 2005年4月 国立大学法人 東京大学国際産業共同研究センター研究員
- 2006年4月 株式会社ボストン・コンサルティング・グループ (BCG) 入社
- 2016年1月 同社 パートナー&マネージングディレクター
- 2018年1月 当社入社 エグゼクティブヴァイスプレジデント
- 2018年9月 当社 取締役エグゼクティブヴァイスプレジデント
- 2018年10月 当社 取締役副社長
- 2020年11月 ペプチエイド株式会社取締役 (現任)
- 2022年1月 当社 取締役副社長 CFO (現任)
- 2022年3月 PDRファーマ株式会社 常務取締役 (現任)

### 取締役選任理由

リード・パトリック氏は、創業間もなく当社に入社し、研究開発業務を牽引しており、当社の取締役として経営を担い、高い見識と能力を有しております。今後も引き続き取締役会の意思決定に際して、取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。

2022年取締役会出席率 89% (17回/19回)

### 取締役選任理由

舩屋圭一氏は、当社の研究開発部門における豊富な実務経験と当該分野に関する深い見識を有しています。今後も引き続き取締役会の意思決定に際して、取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。

2022年取締役会出席率 100% (19回/19回)

### 取締役選任理由

金城聖文氏は、経営全般にわたる豊富な経験と高度な見識を有しており、その経験や見識を活かし、今後も引き続き取締役会の意思決定に際して、取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。

2022年取締役会出席率 100% (19回/19回)

独立社外取締役の紹介(2023年3月31日現在)



**笹岡 三千雄**  
独立社外取締役  
(常勤監査等委員)  
生年月日 1949年7月16日  
在任年数 7年  
所有する当社株式数  
200,000株



**長江 敏男**  
独立社外取締役  
(監査等委員)  
生年月日 1943年12月2日  
在任年数 7年  
所有する当社株式数  
7,600株



**花房 幸範**  
独立社外取締役  
(監査等委員)  
生年月日 1975年5月10日  
在任年数 5年  
所有する当社株式数  
0株



**宇都宮 純子**  
独立社外取締役  
(監査等委員)  
生年月日 1971年6月21日  
在任年数 2年  
所有する当社株式数  
0株

1978年9月 Massachusetts Institute of Technology  
Postdoctoral Research Associate  
1980年10月 大塚化学株式会社 入社  
1988年1月 同社 合成研究室長  
2003年11月 同社 探索研究所所長  
2007年3月 同社 常務執行役員  
2009年8月 同社 顧問  
2012年5月 当社 監査役  
2015年9月 当社 取締役(監査等委員)(現任)

1967年4月 塩野義製薬株式会社 入社  
1970年10月 アイ・シー・アイファーマ株式会社  
(現 アストラゼネカ株式会社)入社  
1981年6月 シェリング・プラウ株式会社 入社  
1997年5月 ロース・ブーランローラー株式会社  
(現 サノフィ株式会社) 入社  
2000年1月 アベンティスファーマ株式会社  
(現 サノフィ株式会社) 執行役員  
2003年5月 株式会社シミックエムピーエスエス(現 シミック・  
アッシュフィールド株式会社)代表取締役社長  
2003年6月 株式会社PCN 代表取締役社長 兼任(現  
株式会社ヘルスクリニック)  
2005年10月 ヨーク・ファーマ株式会社 代表取締役社長  
2010年1月 Pharma Business Consultant 設立 代表(現任)  
2014年4月 岐阜薬科大学 客員教授(現任)  
2015年9月 当社 取締役(監査等委員)(現任)  
2017年6月 ヒューマン・メタボローム・テクノロジーズ  
株式会社取締役(監査等委員)(現任)

1998年4月 青山監査法人 入所  
2001年7月 公認会計士登録  
2009年8月 アカウンティングワークス株式会社設立代表  
取締役(現任)  
2015年3月 アークランドサービス株式会社(現 アークランド  
サービスホールディングス株式会社)監査役  
同社 取締役(監査等委員)(現任)  
2016年3月 同社 取締役(監査等委員)(現任)  
2017年9月 当社 取締役(監査等委員)(現任)  
2019年1月 株式会社ギフト取締役(監査等委員)(現任)  
2020年6月 藍澤證券株式会社(現 アイザワ証券グループ  
株式会社)社外取締役  
2021年6月 同社 取締役(監査等委員)(現任)

2000年4月 長嶋・大野・常松法律事務所入所  
2007年10月 株式会社東京証券取引所出向  
2011年11月 宇都宮総合法律事務所開設  
2012年6月 株式会社スタートトゥデイ  
(現 株式会社ZOZO)社外監査役(現任)  
2013年4月 株式会社ソラスト社外監査役(現任)  
2013年9月 株式会社アドベンチャー社外取締役  
2018年2月 宇都宮・清水・陽来法律事務所開設パート  
ナー(現任)  
2018年10月 ラクスル株式会社社外監査役  
2019年10月 同社 取締役(監査等委員)(現任)  
2020年6月 平和不動産株式会社社外取締役(現任)  
2021年3月 当社 取締役(監査等委員)(現任)

取締役選任理由

笹岡三千雄氏は、経営者として豊富な経験とグローバルで幅広い見識を有しており、これまで監査等委員として、当社の経営戦略・計画の策定、指名・報酬決定プロセスへの関与をいただいていることから、今後も同様の役割が期待できるため、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。また、同氏は当社の一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適格であると判断しています。

2022年取締役会出席率 100%(19回/19回)  
2022年監査等委員会出席率 100%(15回/15回)

取締役選任理由

長江敏男氏は、経営者として豊富な経験と幅広い見識を有しており、これまで監査等委員として、当社の業務執行の意思決定、指名・報酬決定プロセスへの関与をいただいていることから、今後も同様の役割が期待できるため、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。また、同氏は当社の一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適格であると判断しています。

2022年取締役会出席率 100%(19回/19回)  
2022年監査等委員会出席率 100%(15回/15回)

取締役選任理由

花房幸範氏は、公認会計士として豊富な経験と幅広い見識を有しており、その経験や見識を活かし、当社の業務執行に関する意思決定の適法性・妥当性の確保および経営の監視・監督の見地から適切な提言をいただいていることから、今後も同様の役割が期待できるため、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。また、同氏は当社の一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適格であると判断しています。

2022年取締役会出席率 100%(19回/19回)  
2022年監査等委員会出席率 100%(15回/15回)

取締役選任理由

宇都宮純子氏は、弁護士としての豊富な経験と幅広い見識を有するとともに、企業法務にも精通しています。これらを活かし、当社の業務執行に関する意思決定の適法性・妥当性の確保および独立した客観的な立場から適切な提言をいただくという役割が期待できるため、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。また、同氏は当社の一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適格であると判断しています。

2022年取締役会出席率 100%(19回/19回)  
2022年監査等委員会出席率 100%(15回/15回)

## 役員報酬

ペプチドリーム取締役の報酬については、短期業績目標および中期目標の実現に向けて、優秀な人材の確保と適切な動機付けを可能とし、グローバル企業としてふさわしい水準として決定する方針としています。取締役の報酬については、固定報酬と業績連動報酬の組み合わせとなっています。業績連動報酬は固定報酬の0%から100%の範囲で決定され、報酬全体に占める業績連動部分の構成割合が0%から50%の範囲となるよう設定しています。監査等委員である取締役の報酬は、業績連動報酬制度を採用せず、固定報酬のみとしています。

報酬の種類	内訳	概要
固定報酬		国内の大手製薬企業をベンチマークとして報酬水準の妥当性を検証、決定しています。
業績連動報酬（固定報酬の0-100%）	株式給付信託	取締役が在任中に付与されたポイントに基づき、退任時に株式と金銭を受け取る仕組みです。中長期的な貢献意識を高めることを目的としております。
	賞与	対象事業年度における業績達成への貢献意識を高めることを目的としています。

業績連動項目としては、定量評価項目および定性評価項目をもとに、決定しています。

定量評価	売上高成長率／売上高業績目標の達成／営業利益業績目標の達成
定性評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 無形資産の構築 研究開発パイプラインの価値向上／新たなアライアンス契約・パートナー先の拡大／新たな基盤技術の構築、知的財産の権利化に関する取り組み／ESGに関する取り組み</li> <li>● 資産喪失およびリスク回避 法的リスクの回避・解決／事業継続性およびBCPに関する取り組み／企業レピュテーションに関する取り組み／コスト最適化に関する取り組み</li> </ul>

業績連動報酬＝固定報酬×（定量評価係数×ウエイト＋定性評価係数×ウエイト）

## ステークホルダーとの対話

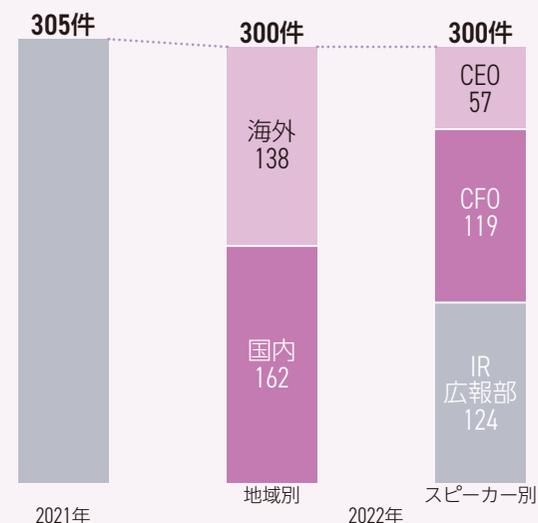
私たちは患者さん・医療関係者、社員、株主・投資家、ビジネスパートナー、研究機関、行政、NGOs/NPOs、地域コミュニティを主要なステークホルダーとして規定しています。中でも、株主や投資家との信頼関係を構築し、企業価値の適正な拡大を図るために、適時かつ公正な情報開示を行うことを重要性の高い取り組みとして位置付けています。ペプチドリームでは2022年において総計300件のIRミーティングを実施し、国内外の投資家との積極的な対話を行いました。また、2021年に続きR&Dにテーマを絞った説明会を、2Q決算説明会より代表取締役社長CEOによる英語の説明会も開始し、より研究開発活動の透明性を高めるための活動に取り組みました。

### ■ 2022年の当社主催による説明会

2022年2月10日	2021年12月期 4Q決算説明会	75名
2022年3月24日	経営説明会(個人投資家向け)	87名
2022年8月10日	2022年12月期 2Q決算説明会(日・英)	81名
2022年12月15日	R&D説明会(日・英)	77名

- 延べ320名が参加
- IR広報ブログでは、50,766件のページビュー

### ■ 国内外の機関投資家との積極的な対話



### COLUMN 3 政策保有株式について

ペプチドリームでは、関連会社以外に現在3社の非上場企業の株式を純投資目的以外の目的で保有しています。これらは戦略的提携先である事業会社で、関係維持・強化による当社の中長期的な企業価値の向上を目的としています。

- ①上場企業の株式の保有、②相互持合い、③金融機関からの政策目的による被保有はありません。

## 内部統制とリスクマネジメント

### 基本的な考え方

私たちは、取締役会において、「内部統制システムの整備に関する基本方針」を決議し、業務の適正を確保するための体制整備に努めています。

内部監査人を選任し、計画書に基づいて内部牽制および法令遵守の状況等の業務全般を監査し、その結果を社長および取締役会に報告するとともに、改善策を提示し、改善までのフォローアップ監査を行うことで、業務改善と従業員の意識向上につなげています。

また、財務報告に係る内部統制の整備・運用に関する監査業務を行い、内部統制機能の向上を図るとともに、監査等委員および監査等委員会、会計監査人と意見交換を行い、三様監査の体制のもと連携を図り、効率的かつ効果的な監査を実施するように努めています。

### コンプライアンス・内部通報制度

役職員の組織的または個人的な法令等の違反行為に適正に対応するため、ペプチドリームでは内部通報制度を運用しています。内部通報窓口を社外（外部第三者機関、独立社外取締役）および社内に設置し、役職員（派遣社員・パート社員・退職後社員等を含む）から電子メール・電話・ファックス・書面・面会などの手段による通報・相談を受け付けています。2022年における通報・相談件数は2件でした。受け付けた相談については内容に応じて調査や事実確認等を実施した上で必要な対応を行い、いずれも重大なコンプライアンス違反がないことを確認しています。

## リスク管理体制

従前よりペプチドリームにおいては、「内部統制システムの整備に関する基本方針」に基づき、リスク管理を強化するため、「リスク管理規程」を制定し、リスク情報を早期に把握・共有することでリスクの顕在化を未然に防止する体制の構築に努めてきました。

また、リスク管理体制をより強化するため、独立社外取締役が共同委員長を務めるコンプライアンス・リスクマネジメント委員会を設立し、グループ全体の観点から、リスク項目および評価の見直しを行うとともに、重要なコンプライアンス・リスクマネジメント上の課題に対する対応策等の審議を行っています。

### リスク項目および対策の具体例

#### ● 事業継続マネジメント

自然災害や事故による事業中断リスクの分析に基づき、多摩川に隣接する神奈川県川崎市川崎区殿町に事業活動や研究開発活動に関する設備および人員が集中している点を重点リスクのひとつとして認識しています。隣接する多摩川で水害等の自然災害が発生し、当社設備の損壊、各種インフラの供給制限等の不測の事態が発生した場合に備え、非常用電源を本社・研究所の屋上に設置し、また研究開発機器を2階以上に配置することで、仮に1階部分が浸水したとしても影響を最小化するための対策を行っています。

#### ● サイバーセキュリティ

近年脅威が高まっているサイバー攻撃を重点リスクのひとつとして認識しています。ペプチドリームでは24時間365日のセキュリティ監視、サーバーレス化、厳格なエンドポイント管理等のセキュリティ対策を実施するとともに、サイバーセキュリティに関する最新情報を定期的に全社で共有すること等を通じて従業員のリテラシー向上に努め、サイバーセキュリティ対策の底上げを図っています。



## 環境への取り組み

### 基本的な考え方

私たちは、地球環境の維持・保全の重要性を認識し、環境に配慮した事業活動を推進するとともに、事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出量、電力や水の使用量等の環境パフォーマンスをモニタリングしています。主な環境パフォーマンスデータは外部調査機関による検証プロセスを経て、年次で情報開示しています。また、地球温暖化をはじめとする気候変動問題への対応を重要な経営課題として捉え、ペプチドリームグループとしての自社事業活動のカーボンニュートラル(二酸化炭素排出量実質ゼロ)に取り組んでいます。

### 2022年のハイライト

ペプチドリームの事業活動  
(Scope1+2)における  
「カーボンニュートラル」を実現

2022年より自社事業活動で消費する電力を、実質的にCO<sub>2</sub>を排出しない再生可能エネルギーに100%切り替えました。また、夏季におけるエアコン設定温度の調整、照明、温水器、ヒーター等の運転停止をはじめとする節電の取り組みを通じて、従業員一人当たり電力使用量を対前年比で12%削減することができました。

CDP気候変動レポート2022において  
A-の評価を獲得

ペプチドリームは環境情報開示に取り組む CDPから「気候変動」に対する取り組みや情報開示に優れた企業として最上位レベルのリーダーシップレベルである「A-(Aマイナス)」評価を獲得しました。2022年は過去最多の約18,700社が調査に回答する中、環境マネジメントで先進的な活動を行っているリーダーシップレベルとして高く評価されました。

ペプチドリームCO<sub>2</sub>排出量(Scope 1+2)

1,327  
(t-CO<sub>2</sub>)

2021年  
12月期

Zero

2022年  
12月期

4年前倒して  
カーボン  
ニュートラルを  
達成

## 気候変動対策・CO<sub>2</sub> 排出量削減の取り組み

私たちは気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)による提言内容に基づき、2026年までの中期的な観点から気候変動が私たちの事業へ及ぼす影響について、リスクと機会の両面から評価を進めています。主なリスクや機会に対する対策を検討し中期経営計画に反映しています。

### TCFD推奨開示項目における取り組み

#### ● ガバナンス

ペプチドリームでは環境に関するリスクを担当する取締役副社長CFOが、取締役会の諮問機関である「サステナビリティ・ガバナンス委員会」の委員を務め、気候関連課題も含めたペプチドリームのサステナビリティ戦略を実行・牽引する役割を担っています。取締役会においては気候変動を含むESG・サステナビリティに関する事項を報告事項に定め、ESG・サステナビリティに関する全社的な取り組み状況と課題について、担当役員から進捗報告を受け、モニタリングを行っています。また、年に4回開催されるサステナビリティ・ガバナンス委員会を通じて、環境関連情報・動向の継続的なモニタリングを行い、気候関連の目標の策定と適切な意思決定を行う体制となっています。この体制のもと、気候変動のリスクおよび機会については、取締役副社長CFOがサステナビリティ推進室・ESGタスクチームと連携し、リスクおよび機会を識別し、対応を行っています。

#### ● リスク管理

ペプチドリームでは、全社的なリスク管理プロセスの一環として、経営管理担当取締役がリスク統括管理責任者として、想定されるリスクの評価・予防策の策定を行っています。気候関連を含む重要なビジネスリスクはサステナビリティ・ガバナンス委員会が中心となり、コンプライアンス・リスクマネジメント委員会と連携しながら、取締役会への報告を行っています。

#### ● リスクと機会

移行シナリオは1.5℃から2℃シナリオ(IEA SDSおよびIEA NZE)、物理シナリオは4℃シナリオ(RCP8.5)を使用しています。

気候変動により想定される主なリスク	気候変動により想定される主な機会
ペプチドリームは神奈川県川崎市川崎区殿町に事業活動や研究開発活動に関する設備・人員が集中しています。周辺を流れる多摩川で水害等の自然災害が発生した場合、当社設備の損壊、各種インフラの供給制限等の不測の事態が起きることが想定されます。対策として、社内に帰宅困難者用の退避スペースを確保し、3日分の食料・水を備蓄しています。また非常用電源は本社・研究所の屋上に設置しており定期的に安全衛生教育と避難訓練を行っています。	気候変動がもたらす気象パターンの変化により感染症のみならず呼吸器疾患、心臓疾患、メンタルヘルスの発生頻度が高まることから、創薬開発プラットフォームシステム：PDPSを用いた新薬共同研究開発ニーズが拡大し、収益に好影響を及ぼす可能性があります。当社のPDPSを用いた創薬の特徴は、病気の原因物質(原因タンパク質)がわかれば、それを標的(ターゲットタンパク質)として数兆種類もの化合物ライブラリーから最適なヒット候補化合物を短期間で探索することができます。

#### ● 戦略

移行リスクと物理リスクに対する定量分析を進めており、その結果は2024年度中に開示予定です。

#### ● 指標と目標

私たちは気候変動への取り組みをマテリアリティのひとつに掲げています。2022年1月には、ペプチドリームにおける自社事業活動で消費する電力を、実質的にCO<sub>2</sub>を排出しない再生可能エネルギーに100%切り替え、自社事業活動(Scope1+2)におけるカーボンニュートラルを実現しました。

→ 環境データはこちらからご覧ください。 <https://www.peptidream.com/sustainability/data/>

## 廃棄物の削減

### ● 分別廃棄の徹底とリサイクル率の向上

ペプチドリームでは実験系および事業系廃棄物のリサイクルや減量のため、廃棄物の分別に関して指導を徹底し、分別表示をわかりやすく表示するなどの工夫を行い、廃棄物の分別の徹底に努めています。実験系および事業系廃棄物の処理を業者に委託しています。事業系廃棄物は適切に回収、無害化処理され、ゼロエミッション・マテリアルリサイクルに対応しています。また、廃棄物処理を委託する際のマニフェスト(産業廃棄物管理伝票)も適切に確認および管理をしています。

### ● OA用紙の使用量削減

業務上でのOA用紙の使用を削減するため、ペプチドリームでは様々な対策を推進しています。具体的には、E-Laboノートの導入、プリンター印刷における2-in-1および両面印刷のデフォルト設定、会議のペーパーレス化を推奨しています。また、2022年よりグリーン購入法対応用紙の導入を開始いたしました。

## 生物多様性の保全

私たちは生物の多様なつながりを認識し、事業活動が生態系や地域社会に及ぼす影響の把握に努めています。ペプチドリームでは社内取締役による監督のもと、バイオセーフティ委員会を運営し、実験計画の審議や関連業務に従事する従業員に対して安全教育を行っています。遺伝子組換え実験は、カルタヘナ法などの関連法規や国の指針等を遵守し、「川崎市バイオテクノロジーの適正な利用に関する指針」に従い実施しています。

## 水資源の有効利用、水質汚染の防止

### ● 水使用量削減の取り組み

ペプチドリームの社内ポータルサイトにおいて毎日・毎月の水消費量を見える化し、環境に対する従業員の意識醸成を図っています。水使用量・排水量の削減のため、屋内空調での加湿の効率的な運用を進めています。また、節水型トイレおよび光触媒作用/セルフクリーニング効果のある外壁材の採用をしています。

### ● 水の品質確保

水質汚濁防止法、下水道法などの環境関連法、条例・協定を遵守し、環境基準を満たす適切な排水処理を行っています。

### ● 排水の品質モニタリング：汚濁負荷量および環境汚染物質

ペプチドリームの設備からの排水が環境基準に適合していることを確認するため、生物化学的酸素要求量(BOD)、浮遊物質(SS)などを定期的に測定しています。

2022年に除害処理を行った排水の汚濁負荷量(年間排出量)における生物化学的酸素要求量(BOD)は28.1kg、浮遊物質(SS)は13.6kgです。汚濁濃度(年間平均値)はBODが27mg/L、SSは16.5mg/Lであり基準値(それぞれ600mg/L未満)を大きく下回っています。

また、ペプチドリームの研究開発活動で使用している有機溶剤や重金属類は基準値以下であることを確認しています。

## PDRファーマのサステナビリティ取り組み

### 事業紹介

PDRファーマは、1968年に事業を開始して以来、研究開発・製造・販売活動を通じて高品質の放射性医薬品を提供してきました。

国内に3つの生産拠点、8つの営業拠点をもち、22品目のSPECT診断薬、2品目のPET診断薬および8品目(3製品カテゴリー)の治療薬を全国に届けています。

### 社会への取り組み

PDRファーマでは、企業価値の源泉である多様な人材の確保や従業員の成長を支援し力を発揮できるような人材育成と職場環境の推進に努めています。

女性社員比率 19.8% 女性管理職比率 8.8% 育児休業取得率 男性 42.9%/女性 100%

### 環境への取り組み

PDRファーマは、製薬企業としての社会的責任を考え、環境憲章や環境方針を定め、千葉事業所が「緑化優良工場」に認定されるなど、全社一丸となって環境にやさしい企業を目指しています。

生産工程で生ずる放射性廃棄物は、法にのっとりた方法で専門業者に引き渡しており、通常の廃棄物とは区別して管理しています。また、排水は工場にある浄化槽で浄化処理をしており、最終的に浄化処理した水は放射能測定を含む水質検査を行い、鯉を飼育している観察池を経由して川へ放流しています。生産工程で生ずる放射性的排水は、濃度によって厳密に管理し、法にのっとりた方法で処理しています。

汚濁濃度(年間平均値)\* 生物化学的酸素要求量(BOD)0.0mg/L 浮遊物質質量(SS)0.0mg/L

汚濁負荷量(年間排出量)\* 生物化学的酸素要求量(BOD)24.6kg 浮遊物質質量(SS)26.2kg \*千葉事業所の測定値

→ 詳細はこちらからご覧ください <https://www.pdradiopharma.com/about/sustainability/approach/>



千葉事業所



ESGに関するポリシー・データの詳細はこちらからご覧ください

→ 各種ポリシー <https://www.peptidream.com/sustainability/policy/>

→ ESGデータ <https://www.peptidream.com/sustainability/data/>