



サステナビリティ インパクト レポート 2024

ペプチドリーム株式会社

CONTENTS

- 01 編集方針
- 02 価値創造ストーリー
 - 企業理念
 - 価値向上サイクル
 - 患者さんへの提供価値
- 05 サステナビリティへのアプローチ
 - マテリアリティ
- 06 2023年サステナビリティハイライト
- 07 社会への取り組み
 - 価値を生み出す人材と組織の実現
 - 3つの人材戦略
 - 人権の尊重への取り組み・労働安全衛生への取り組み
 - 責任あるサプライチェーン
 - ダイバーシティ&インクルージョンと職場環境づくり
 - 社会貢献活動への取り組み
- 14 コーポレートガバナンスへの取り組み
 - 取締役会の実効性評価
 - コーポレートガバナンス体制
 - 社内取締役の紹介
 - 独立社外取締役の紹介
 - 役員報酬
 - ステークホルダーとの対話
 - 内部統制とリスクマネジメント
- 22 環境への取り組み
 - 気候変動対策・CO₂排出量削減の取り組み
 - 生物多様性保全への取り組み・廃棄物の削減

1 編集方針

「サステナビリティ インパクト レポート2024」は、ペプチドリームグループの2023年12月期のサステナビリティに関する取り組みを中心に、ESG(環境・社会・ガバナンス)の各テーマに沿ってステークホルダーの皆さまにご紹介することを目的としています。

当社ウェブサイトにおいてESGデータや各種ポリシー等も紹介していますので、そちらも合わせてご覧ください。

ペプチドリーム サステナビリティサイト

<https://www.peptidream.com/sustainability/>

報告対象範囲

ペプチドリーム株式会社、PDRファーマ株式会社

報告対象期間

2023年12月期(2023年1月1日~2023年12月31日)。2024年12月期も含め、可能な範囲で最新の活動内容等も掲載しています。

会社概要(2023年12月末時点)

会社名…………… ペプチドリーム株式会社

設立…………… 2006年7月

代表取締役社長 CEO …… リード・パトリック

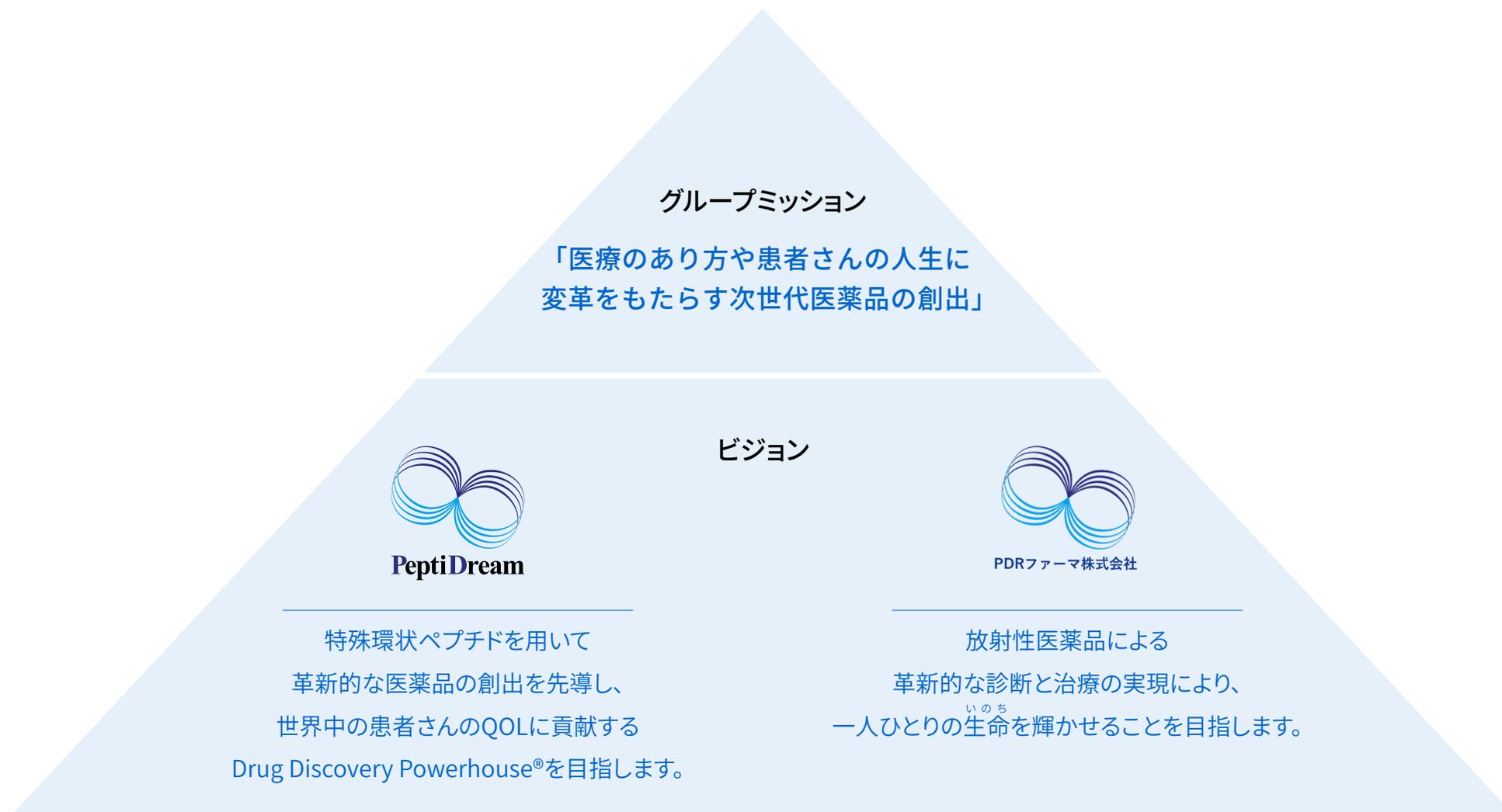
従業員数(連結)…………… 713名

本社所在地…………… 神奈川県川崎市川崎区殿町3丁目
25番23号

2 価値創造ストーリー

企業理念

当社グループでは、「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」をグループ全体のミッションとして掲げております。当社の独自技術である創薬開発プラットフォームPDPS[®]を基盤に、革新的医薬品の研究開発を先導するとともに、放射性医薬品領域におけるPDRファーマの有する専門性を融合することで人々の健康と医療の発展に貢献してまいります。



3 価値創造ストーリー

価値向上サイクル

ペプチドリームグループは、当社の強みであるイノベーションを生み出す知的資本、人的資本、社会・関係資本等を駆使し、ミッションを実現することで、経済価値と社会的価値を提供しています。

このサイクルを継続的に循環させ続けることで、患者さんをはじめとしたステークホルダーからの信頼や支持を獲得し、Drug Discovery Powerhouse®として持続的な成長を実現してまいります。

Drug Discovery Powerhouse®として創薬エコシステムのグローバルハブを目指す



4 価値創造ストーリー

患者さんへの提供価値

次世代の標的型放射性医薬品はがん治療の有力な選択肢として注目されています。標的型放射性医薬品はペプチドリームがグループ全体で注力している領域の一つであり、パートナーとの提携または自社単独での研究開発を進めています。予後が悪くアンメットメディカルニーズが大きいとされるがんで苦しむ患者さんに新たな治療の選択肢を提供することにより、がんが完治する(寛解する)社会の実現を目指しています。

日本におけるがん治療の課題

日本人の3人に1人ががんで亡くなり、2人に1人が生涯中にがんと診断される
予後の悪く生存率の低いがんは未だ多い

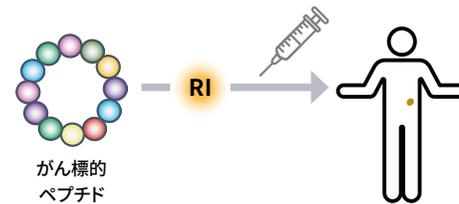
- 悪性脳腫瘍
 - 国内で毎年約4,000~5,000名が罹患
 - 転移性脳腫瘍 5年生存率：24%
- 肝がん
 - 国内新規症例数：37,296例(2019年)
 - 肝がんステージ3 5年生存率：15.4%
- 腎細胞がん
 - 国内新規症例数：30,458例(2020年)
 - 腎細胞がん 5年生存率：49.8%

既存の治療の選択肢は限定的

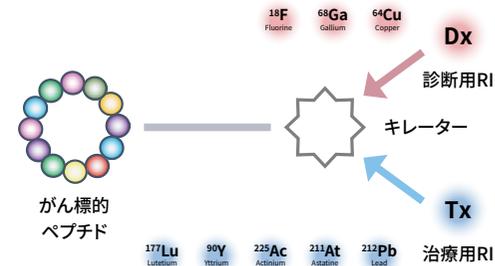
- 外科手術では取りきれないがんがある
- 従来の放射線療法では効果不十分
- 抗がん剤に対する薬剤耐性など

標的型放射性医薬品

がん細胞に放射性核種(RI)を選択的に送達することで、正常細胞への影響を最小化しつつ、薬効の最大化を狙う



同一のがん標的ペプチドを用いてRIを入れ替えることで、診断・治療をともに可能とする



がんが完治する
社会の実現に向けて、
新たな治療の
選択肢を創出

Topics：国内で放射性医薬品「一気通貫」の強み

環状ペプチドと放射性物質を組み合わせた放射性医薬品の実用化を進めていくうえで、PDRファーマが重要な役割を担っています。放射性医薬品領域における国内での開発・製造・販売機能を有するPDRファーマがグループに加わったことにより、ヒット化合物の探索から国内承認に必要な後期の臨床試験まで自社開発し、その後の製造・販売も一気通貫で実施できる体制を構築しました。これにより、放射性医薬品領域の自社プログラムの拡充や加速を自社の判断によって戦略的に進めるようになりました。腎細胞がんに最も多い淡明細胞型腎細胞がんを対象とした放射性医薬候補品開発のプログラムでは、ペプチドリームとPDRファーマの研究開発チームが協働し、プロジェクト開始から2年で患者さんに対する投与が初めてとなるファースト・イン・ヒューマン試験を開始することができました。

放射性医薬品領域における機能拡大



① 両社の研究開発チームが協働し、迅速に開発候補化合物を同定

② 自社プログラム・導入プログラムの日本における開発(前期開発～後期開発)

③ 放射性医薬品の製造・販売

5 サステナビリティへのアプローチ

マテリアリティ

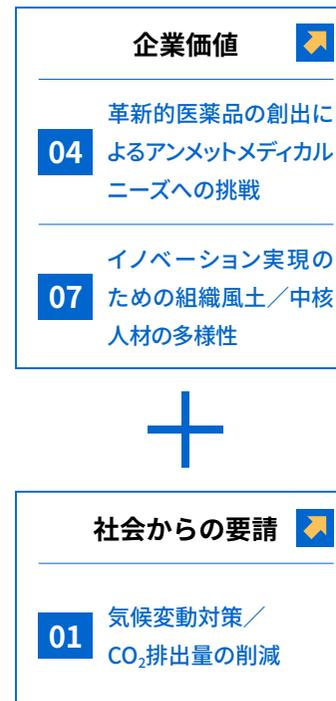
私たちは、ステークホルダーにとっての重要度と、ペプチドリームグループのビジネスにとっての重要度の2軸で取り組むべき課題を分類し、優先順位を付けることで、マテリアリティを特定しています。ビジネス環境や社会環境の変化等を踏まえ、サステナビリティにおけるリスクと機会やマテリアリティ分析等について年に一度サステナビリティ・ガバナンス委員会のメンバーを中心に総合的に審議し、取締役会がサステナビリティに係る重要事項を決定しています。

ペプチドリームグループ 11 のマテリアリティ

Environment (地球環境への配慮)	01	気候変動対策／CO ₂ 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
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

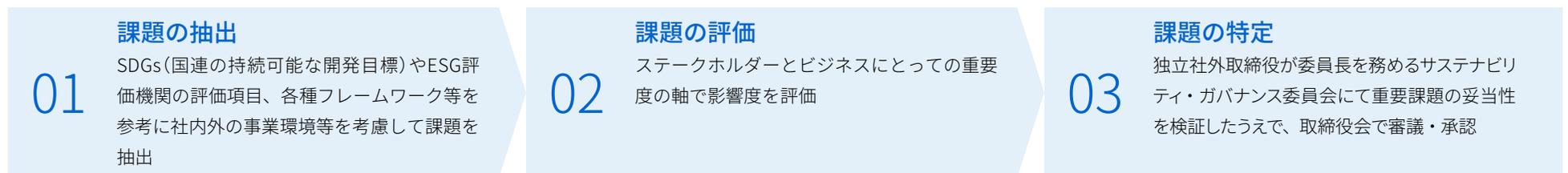
* 管理職・上級専門職(役員除く)

重点マテリアリティ



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」

マテリアリティの特定プロセス

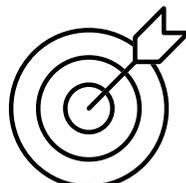


6 2023年サステナビリティハイライト

ペプチドリームにおける主な取り組み



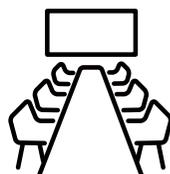
- ペプチドリームの事業活動におけるカーボンニュートラルの継続維持(3年目)
- PDRファーマにおける再生可能エネルギー導入開始を決定



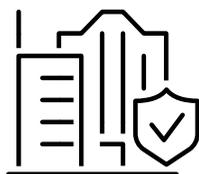
- SBT^{※1}認定取得に向けたグループ全体でのCO₂削減目標の策定



- 従業員エンゲージメント見える化の強化
- Values & Behaviorsを軸とした人事制度の改定



- 独立社外取締役・監査等委員会による監督機能の強化



- 大規模自然災害に備えたBCP対策
- サイバーセキュリティの強化



- CEO後継者計画の基本方針・人材要件の策定

各評価機関によるレーティング

サステナビリティに関する継続的な取り組みにより、各レーティングにおいて着実なスコアアップ

- FTSE4Good Index Series、およびFTSE Blossom Japan Index^{※2}、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index^{※2}の構成銘柄に継続的に選定
- CDP^{※3}気候変動調査では、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-評価を2年連続で取得

	2021年 12月期	2022年 12月期	2023年 12月期
Dow Jones Sustainability Indices (CSAスコア)	↑36点	↑43点	↓42点
MSCI (ESGレーティング)	→B	→B	↑BB
FTSE Russell (ESGレーティング)	↑3.6	→3.6	↑4.1
CDP (気候変動スコア)	B	↑A-	→A-
Sustainalytics (リスクスコア)	↑17.3	↓22.0	↑21.0

※1 SBT:科学的根拠に基づく目標 ※2 年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)のESG投資にあたり採用するESG指数のひとつ

※3 CDP:カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト

社会への取り組み

ペプチドリームでは、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に貢献していきます。

人的資本(中核人材^{*1})における指標と目標

	2023年12月期	2030年目標
博士号取得者	54.0%	50%以上維持
外国籍または 海外勤務経験者 ^{**2}	32.0%	30%以上維持
20-30代(若手)	24.0%	30%以上
女性	16.0%	30%以上

※1 管理職・上級専門職(役員を除く)

※2 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)



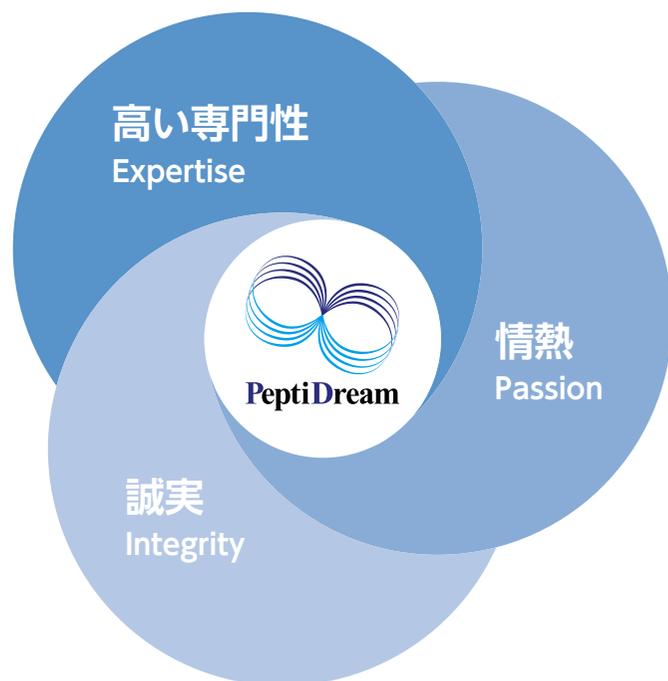
social.

価値を生み出す人材と組織の実現

ペプチドリームでは、「高い専門性・情熱・誠実」の3つのバリューを柱とする10の行動指針を全役職員で共有し大切にしていくことで、コーポレートカルチャーとしてバリューや行動指針が根付いた人材・組織の実現を目指しています。

各領域で高い専門性を有する研究者が、次世代医薬品創出に向けた「情熱」を持ち、社内外・国内外を問わず互いの専門性を引き出し合い協働していく先にイノベーションの創出があり、またそうした協働の場を作っていく前提として、互いの専門性や仕事を尊重し合い、直面する課題に対して一人ひとりがオーナーシップをもって取り組む「誠実さ」が重要な基盤になるものと考えています。

ペプチドリームにおける 10 の行動指針 (Valued Behaviors)



高い専門性

- ① サイエンスに対して謙虚な姿勢を大切にし、曇りない眼でファクトと対峙する
- ② 簡潔で筋道の通った考えを大切にし、周囲に対してもスピークアップする
- ③ 常に学び続けることを大切にする

情熱

- ④ 自分たちの仕事の先に、世界のどこかで患者さんが待っている事を忘れない
- ⑤ 困難な課題でも、粘り強く道筋を考え努力する
- ⑥ 失敗を恐れず、クリエイティブなリスクは積極的に歓迎する

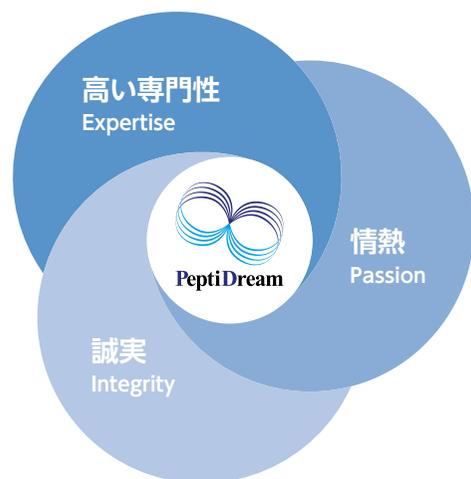
誠実

- ⑦ 周囲の人の善意を信じ、自らも善意に基づき行動する
- ⑧ すべての課題にオーナーシップをもつ
- ⑨ 失敗から学び、また自身の学びを共有することでチームの成長につなげる
- ⑩ 互いの専門性や業務をリスペクトする

3つの人材戦略

ペプチドリームでは企業価値向上のため「10の行動指針」をもとに、「専門性の獲得と向上」「人材多様性からのイノベーション」「サステナブルな働き方」の3つの人材戦略を推進しています。

10の行動指針



人材戦略

主な施策

1 専門性の獲得と向上

ペプチド創薬のグローバルハブとしてのポジションを確立・強化し、バリューが根付いた協働の場を環境として整えることで高い専門性の獲得と向上

高度専門家・海外勤務経験者の採用強化

高度専門家(各領域でのPh.D.取得者など)や海外で創薬開発の経験を積んだ人材(博士研究員や海外製薬企業での勤務経験者など)の採用

エキスパート・キャリアトラックの整備

チームマネジメントの業務負担を軽減し、高度な専門性を追求していくことを後押しするエキスパート・キャリアトラックの運用

学びあいと能力開発サポート制度の整備

領域横断的に研究者同士が新しいトピックや研究成果を定期的に発表し、多様な研究者同士が学びあう機会の提供。一人ひとりの専門性の確立と向上を支援するための能力開発サポート制度(Self-Development Support制度)の運用

2 人材多様性からのイノベーション

国籍・人種・性別・年齢などの属性面のみならず、研究者一人ひとりの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、その多様性をイノベーションにつなげていく

人材の多様性の確保

国籍・人種・性別・年齢などの属性に捉われず、求める専門性や業務内容に基づくジョブ型の採用や登用を実施。中核人材における若手や女性の占める比率を目標指標として策定

チームワークやロールモデルを重視した人事制度

Values & Behaviorsの考え方を中核においた人事評価や報酬制度を策定し、役員から従業員まで一貫した形での運用

組織エンゲージメントの見える化

定期的なサーベイを実施することで、組織のエンゲージメント状態を可視化

3 サステナブルな働き方

多様な人材が能力を発揮し活躍するためには、一人ひとりのキャリアにおける長期的な成長や成果の最大化が鍵であり、メリハリある働き方、ライフイベントのサポートを重視したサステナブルな職場環境作り

メリハリある働き方の促進

フレックスタイム制を採用。一年の中でも、年2回の長期休暇を組み入れたカレンダーを運用

ライフイベントのサポート

多様な働き方を支援する短時間正社員制度や、時短勤務による給与減を支援する育児介護短時間サポート手当

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。

主な取り組み

- 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。
- バイオセーフティー
カルタヘナ法、「川崎市バイオテクノロジーの適正な利用に関する指針」などの規定に従い、委員会と主任者を置いてバイオセーフティーの確保と従業員の安全教育を行います。
- 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。

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。定期的に既存のサプライヤーに対して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、適切に対応していきます。今後は、PDRファーマを対象としたサプライヤー評価も実施していきたいと考えています。また新規のサプライヤーに対しては、調査書においてサステナビリティ基準（環境対応や労働・人権・リスク管理等）を満たし「サプライヤー行動規範」に合意いただいてから取引を行うことでサプライチェーンにおける潜在的なリスクの特定に努めています。

調査実施概要(2023年12月期)

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%

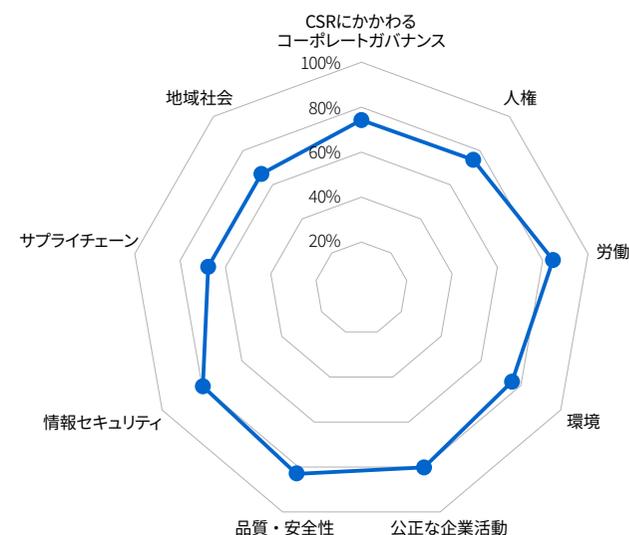
調査結果

2023年12月期の調査結果からは、重大なリスクは確認されませんでした。一方で、「人権」「サプライチェーン」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。回答いただいたサプライヤーに対しては、全社平均値などのフィードバックを行うことで継続的な取り組みへの参考にしていただきたいと考えております。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ます。

【調査項目】

CSRI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・排気の管理および発生量の削減／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

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

私たちは、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て柔軟な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。

● 従業員・組織エンゲージメントサーベイの実施

ペプチドリームでは、全従業員を対象に定期的な従業員・組織エンゲージメントサーベイを実施することで、従業員・組織のエンゲージメント状態を可視化し、マネジメント・マネージャー・チームメンバー間のコミュニケーションを促進するツールとして活用しています。主な調査項目としては、職務内容のやりがい、職務を通じた達成感、企業理念への共感、職場環境への満足感などがあります。また、ウェルビーイング向上のため全従業員を対象にストレスチェックなどを行い、メンタルヘルス不調の未然防止や働きやすい職場環境の改善にもつなげています。

● 人事評価制度

ペプチドリームでは年に2回、期初に目標設定面談と中間面談を実施しています。評価はValued Behaviors(ペプチドリームにおける10の行動指針)を軸に多面的に評価され、企業と従業員一人ひとりが同じ方向を向くことで、組織と従業員の成長を両立させることを目指しています。また、チームメンバーが上司を評価するUpward Feedbackも実施し、上司とチームメンバーが双方向に評価する仕組みを整えることで、マネジメント力の向上やよりよいチーム運営の機会確保に努めています。

● 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/短時間正社員の運用 →2名の社員が短時間正社員制度を利用(2024年2月末時点)

● 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

→2023年は1名の男性社員が1カ月以上の育児休業を取得(取得率50%)。これまでに、6名の男性社員が育児休業を取得。(2024年2月末時点)

● 年齢や経験に関わらず、当社での役割・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12月末時点)

● 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。2023年には、「マネジメント研修」や「能力開発スキル向上研修」など、対象者ごとのニーズに合わせたテーマ型研修に加えて、企業理念の浸透を図る「企業理念研修」や「知的財産研修」など全社員を対象とした全社共通研修が実施されました。「マネジメント研修」では、管理職層を対象に、マネジメント能力を向上させることを通じてメンバーである社員一人ひとりが長期的に成長し成果を最大化できるような職場環境づくりを目的としています(全社員の17.6%相当の社員が参加)。また、「能力開発スキル向上研修」では、チームリーダーを含むミドル層を対象に、チームメンバーとの信頼関係の構築や育成方法のスキル向上を目的としています(全社員の21.6%相当の社員が参加)。これらに加えて、従業員一人ひとりが自己の目標に合わせて主体的にキャリア開発を行えるよう、自由度をもって研修内容を選択できる研修プログラムの拡充にも取り組んでいます。研究開発型のビジネスを展開する当社にとって、社員一人ひとりの能力を継続的に高めていくこうした取り組みは、当社の事業収益、企業価値の向上に大きく貢献するものと考えています。

● 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定期的で開催しています。

● パラアスリートの活躍推進

ペプチドリームグループでは、3名の車いすラグビー選手(田邊選手、羽賀選手、月村選手)と1名の車いすソフトボール選手(長田選手)が所属し、国内外のパラアスリート競技試合で活躍するとともに、小学校でのパラスポーツ体験会やセミナー等の実施を通じて、一人ひとりの個を尊重し、様々な価値観を共有する多様性社会の実現に向けた活動に貢献しています。



ペプチドリーム所属のパラアスリート

社会貢献活動への取り組み

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。

● 保健医療へのアクセス向上

ペプチドリームは世界3大感染症のひとつである結核治療薬の研究開発を進めております。結核は世界においてCOVID-19に次ぐ第2位の感染性の死因となっています。当社は、ビル&メリンダ・ゲイツ財団(以下、ゲイツ財団)からの研究支援金を過去2度に渡り受けており、結核に対する複数の有望なヒット候補化合物が特定され、リード化合物の同定を行いました。これらのリード化合物の経口化を進めるとともに、動物モデルでの薬効検証を継続しております。結核による死亡の95%以上は低中所得国(LMIC)で発生しており、開発される治療薬は、ゲイツ財団との合意に基づき、LMICにおいては安価で提供されることになっております。

● 車いすラグビー選手が講師としてセミナーに登壇

ペプチドリームが本社を構える川崎市殿町のキングスカイフロントで、「パラスポーツの魅力と企業との信頼関係」をテーマに当社所属の車いすラグビー選手が講師として登壇しました。

● 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。



地域清掃活動

コーポレートガバナンス への取り組み

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。

ガバナンス向上に向けた取り組み

社外取締役による監督機能の強化

取締役会における議論をより有効的なものにするための施策を進めています。

グループガバナンス強化へ

グループ全体での機動力をより高めるための組織変更を行います。

Governance

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。2023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*

- 社内取締役と社外取締役の人数比
- 取締役会の後継者計画への関与
- 取締役と内部監査部門との連携

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
- 社外取締役による助言・質問
- 社外取締役の監督機能

* 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

2022年から改善が見られた項目

CEO後継者計画の基本方針・人材要件等が策定され、取締役会の後継者計画への関与についての評価が向上しました。

今後の対応

社外取締役による監督機能の強化に向けて取締役会における議論をより有効的なものにするための事前審議・論点整理の実施、社外取締役のサポート体制・プロセスの強化を行っています。より有効性の高い権限委譲を実現するための施策の一環として、業務権限規程およびプロジェクト・マネジメント体制の見直しを進めています。

コーポレートガバナンス体制

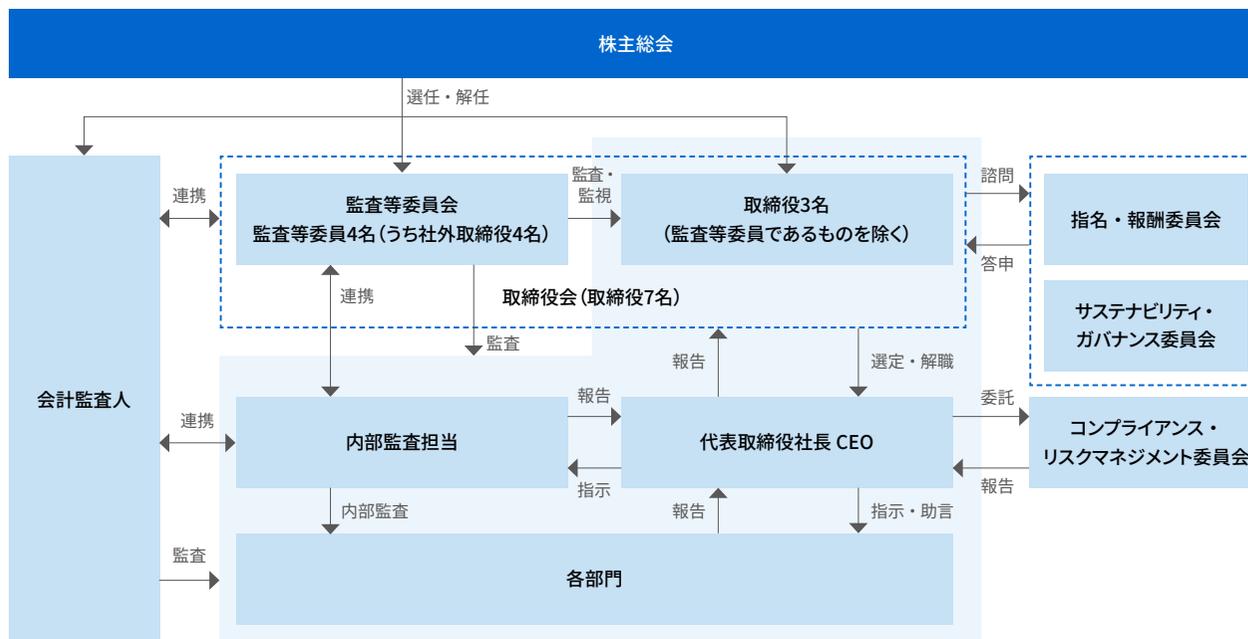
コーポレートガバナンス体制について

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)	●				●	●		●	●

17 Governance

社内取締役の紹介 (2024年7月1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 15年

所有する当社株式数
(うち、株式給付信託による交付予定の株式の数)
4,246,584株 (56,584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 8年

所有する当社株式数
(うち、株式給付信託による交付予定の株式の数)
53,202株 (53,202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 5年

所有する当社株式数
(うち、株式給付信託による交付予定の株式の数)
43,202株 (43,202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 (2024年7月退任)

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 (2024年4月退任)
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。

2023年取締役会出席率 100% (21回/21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。

2023年取締役会出席率 100% (21回/21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。

2023年取締役会出席率 100% (21回/21回)

独立社外取締役の紹介 (2024年7月1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 8年
所有する当社株式数
200,000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)



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 8年
所有する当社株式数
7,600株

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 ローヌ・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)



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 6年
所有する当社株式数
0株

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
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)
2018年5月 株式会社ギフト監査役
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)



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 3年
所有する当社株式数
0株

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
株式会社ソラスト社外監査役(現任)
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)
2023年6月 株式会社ZOZO社外取締役(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。

2023年取締役会出席率 100%(21回/21回)

2023年監査等委員会出席率 100%(14回/14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。

2023年取締役会出席率 100%(21回/21回)

2023年監査等委員会出席率 100%(14回/14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。

2023年取締役会出席率 100%(21回/21回)

2023年監査等委員会出席率 100%(14回/14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。

2023年取締役会出席率 100%(21回/21回)

2023年監査等委員会出席率 100%(14回/14回)

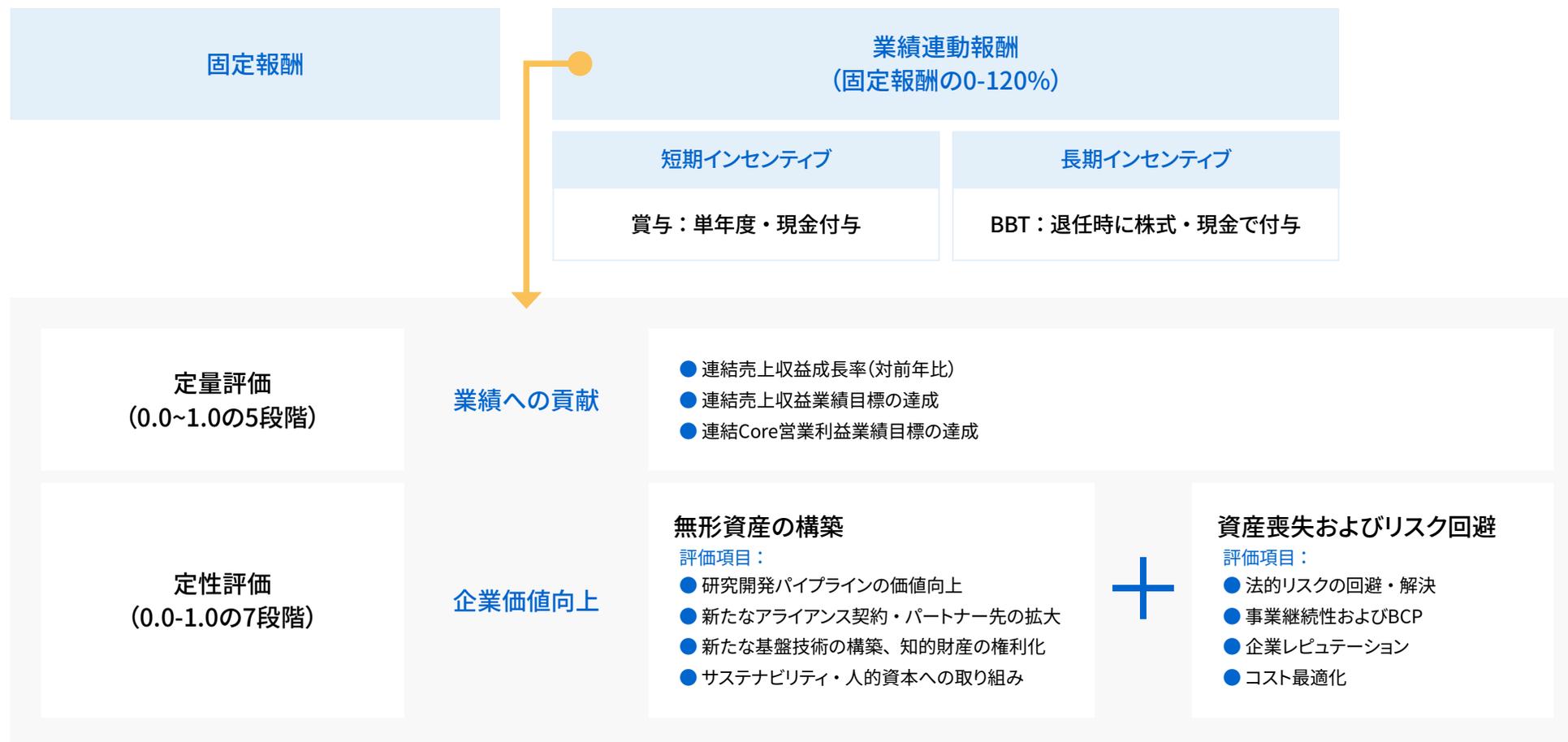
19 Governance

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を決定する方針としています。CEOを含む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120%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54.5%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。

2023年12月期における取締役および監査等委員に対する報酬等は、取締役3名に対し485,748千円、監査等委員に対して23,468千円です。詳細はコーポレートガバナンス報告書をご覧ください。

→ コーポレートガバナンス報告書はこちらに掲載されています。 https://www.peptidream.com/docs/Corporate_Governance_report.pdf



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2023年において総計274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、12月にR&Dにテーマを絞った説明会を実施しました。同じく12月に3年半以上ぶりに対面での個人投資家説明会を行いました。

■ 2023年の当社主催による説明会

2023年2月15日	2022年12月期通期決算説明会	94名
2023年3月29日	経営説明会(個人投資家向け)	82名
2023年8月9日・10日	2023年12月期 2Q決算説明会(日・英)	64名
2023年10月26日	PD-L1プログラムに関する説明会	39名
2023年12月5日	R&D説明会(日・英)	60名

● 延べ339名が参加

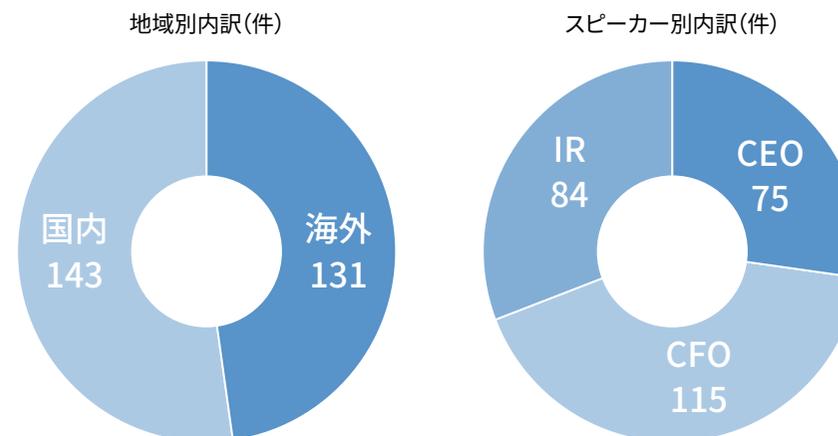
● IRブログでは、約88,800件のページビュー(2023年4月~2023年12月)



個人投資家説明会の様子

■ 国内外の機関投資家との積極的な対話

2023年は計274件のIRミーティングを実施



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。

2020年8月より戦略的提携の一環として米国RayzeBio社の株式を保有しておりましたが、同社のNASDAQへの上場(2023年9月)、Bristol Myers Squibb社による買収(2023年12月発表)の際に売却いたしました。現状は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。

21 Governance

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。2023年における通報・相談件数は1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うえ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

ペプチドリームでは、3つの防衛線モデルの考え方に基づくリスク管理体制を構築しています。

- ・ 日常的な事業活動の推進に伴うリスクについては、部門管理者がリスクを所有・管理し、経営陣に報告しています。(第一の防衛線)
- ・ 法務・コンプライアンス部門ならびに、独立社外取締役と社内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が、グループ全体の視点から各種リスク情報を収集・分析し、重要なリスクおよび対応方針について取締役会に報告しています。(第二の防衛線)
- ・ 独立社外取締役および外部の専門家が関与する形での内部監査を実施し、第一の防衛線および第二の防衛線による組織的な実務が会社全体のリスク戦略・方針と整合していることを独立した立場から評価・監督しています。(第三の防衛線)

23年度におけるコンプライアンス・リスクマネジメント委員会における具体的な検討内容として、内部通報制度の運用状況を含む全社的なリスク・その管理状況の確認を行いました。

エマージングリスク項目・対策の具体例

● 日本における労働力不足による優秀な人材確保・定着に関する課題(2040年問題)

生産年齢人口が急速に減少し、人材の流動化が進む日本社会では、2040年までに1,100万人以上の労働者が不足する可能性があります(2040年問題)。優秀な人材の獲得・維持ができなければ、当社の業績全体に影響を及ぼす可能性があるだけでなく、従業員に新たな仕事や責任を負わせることにつながるため、従業員の雇用維持にも悪影響を及ぼす可能性があります。人材獲得のため、賃金水準の上昇や働き方の多様化といった社会の変化に対応し、従業員エンゲージメント向上のための取り組みを開始するなど、採用競争力の強化と人材確保に努めています。

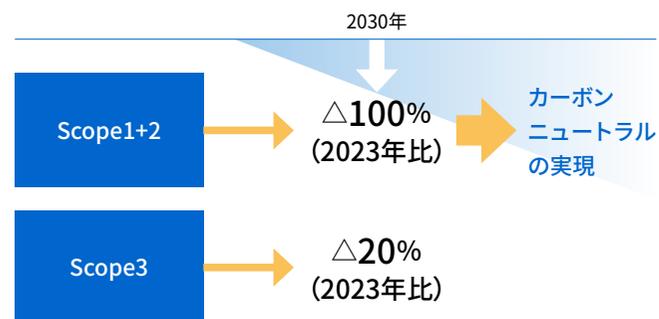
● 国家間・他国内等への対立激化や政治・経済・社会的な分断、安全保障の危機

放射性医薬品で使用する放射性核種は、原子炉や加速器などの特殊な設備で放射性物質を原料として製造されることが多く、その供給源は海外を中心とした特定のサプライヤーに依存しています。原材料の調達元や製造拠点のある国で紛争が激化した場合、原材料の供給が途絶し、原材料のコスト上昇や製品の納期遅延につながる可能性があります。原材料の供給を複数の地域や企業に分散することで、特定の供給源に依存するリスクの低減に努めています。

環境への取り組み

ペプチドリームでは、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CO₂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。

CO₂排出量削減における目標



Environment

気候変動対策・CO₂ 排出量削減の取り組み

再生可能エネルギーの利用拡大

継続的な省エネルギー活動、高効率機器の導入などによりエネルギー使用量の削減を進めるとともに、2022年には、ペプチドリームの実業活動で使用する電力を実質CO₂フリー電力に切り替え、Scope1+2におけるカーボンニュートラルを実現しています。2024年1月より、PDRファーマの実業拠点における再生可能エネルギーの導入を開始しております。

TCFD 提言に沿った情報開示

① ガバナンス

気候変動や生物多様性に係るリスクと機会の特定・対策やGHG排出量・水等の削減推進については、サステナビリティ関連のリスクと機会の一つとして取締役会の諮問機関であるサステナビリティ・ガバナンス委員会において統合的に管理・監督しております。また、取締役会は、気候変動や生物多様性対応に関する重要事項についてサステナビリティ・ガバナンス委員会より3ヶ月に1度報告を受け、業務執行の監督を行っています。

② リスク管理

当社の事業に対する財務または戦略面での重大な影響を及ぼす気候変動や生物多様性に係るリスクについては、サステナビリティ・ガバナンス委員会において、財務的な観点を含めて総合的に審議し、取締役会に報告しています。気候変動に関するリスクは全社リスク管理の中に統合されており、経営リスクの一つとして評価・管理しています。

③ 戦略

当社は、気候変動や生物多様性関連の移行・物理的リスクと機会をそれぞれ分類し、サステナビリティ・ガバナンス委員会で審議するとともに、随時見直しを実施しております。2023年においては、特に影響が大きいと想定されるもの、かつ将来的な予測パラメータが入手可能な気候変動関連リスクについて定量分析を実施しました。

使用したシナリオ	リスク項目	財務影響増加額(年)	影響を受ける期間
1.5°Cシナリオ (IEA NZE)	炭素税導入によるコスト増(移行リスク)	+8~16億円	長期
4°Cシナリオ (RCP8.5)	自然災害による設備の損壊、各種インフラの供給制限による自社拠点の一時操業停止(物理的リスク)	+0.06~0.4億円	短期

④ 指標と目標

パリ協定に整合した1.5°C目標の達成に向けて、当社では、2030年までに事業活動からのScope1+2排出量を2023年比で100%削減する目標を策定し、再生可能エネルギーへの切り替えなどの取り組みを推進しております。

また、Scope3 CO₂排出量の削減に向けて、2030年までに2023年比で20%削減する目標を設定し、サプライヤーをはじめとするステークホルダーとともに取り組んでおります。

(ペプチドリームグループCO₂排出量削減目標)

目標年	2030年	
削減目標	① Scope1+2	△100%(2023年比)
	② Scope3	△20%(2023年比)

24 Environment

生物多様性保全への取り組み

● 水質・土壌汚染の防止

私たちは水質汚濁防止法、下水道法などの環境関連法、条例・協定を順守し、環境基準を満たす適切な排水処理を行っています。ペプチドリーム本社・研究所における排水は月に1度測定し、川崎市に定期的に報告しており、汚濁濃度は基準値を下回っています。また、研究開発活動で使用している有機溶剤や重金属類の使用量は基準値以下であることを確認しています。

PDRファーマ千葉工場における排水は放射性物質が有意に含まれないことを確認したうえで工場にある浄化槽で浄化処理しており、最終的に浄化処理した水は連続してTOC(全有機炭素)やpH測定を行い、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。放流する前に、万一を考慮して改めて放射能測定を行っております。生産工程で生じる放射性の排水は、濃度によって厳密に管理し、法にのっとった方法で処理しています。PDRファーマ川崎ラボおよび茨木ラボにおける排水は、放射性物質濃度が法に定められた濃度限度未満であることを都度確認したうえで、環境関連法を順守して下水道に排水しています。

● 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。

● 病原性微生物(病原体など)や遺伝子組換え生物を用いた研究

病原性微生物や病原体など、これらを含む可能性のある研究試料を使用した実験や遺伝子組換え実験においては、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。これら病原性微生物や遺伝子組み換え生物などの取り扱い・保管および環境確保に必要な安全管理について社内規程を整備しています。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する安全教育を通して実験事故の未然防止に努めています。

→ 生物多様性保全・森林保全のポリシーはこちらに掲載されています。 https://www.peptidream.com/docs/Biodiversity_and_No_Deforestation_Policy.pdf

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、法にのっとった方法で処理しています。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。

PDRファーマの生産工程で生ずる放射性廃棄物は、法にのっとった方法で専門事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。

● OA用紙の削減

業務上でのOA用紙の使用を削減するため、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、グリーン購入法対応用紙の導入を継続しています。

→ 環境データはこちらに掲載されています。 https://www.peptidream.com/docs/data_environment_ja_2023.pdf