

Sustainability Impact Report 2026

1 目次

CONTENTS

01 目次

02 編集方針

03 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

06 サステナビリティへのアプローチ

マテリアリティ

07 2025年サステナビリティハイライト

08 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／透明性に関する指針

15 コーポレート・ガバナンスへの取り組み

特別調査委員会による調査結果を踏まえた再発防止策
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・独立社外取締役の紹介
スキルマトリックス
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

24 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／エネルギー・水使用量削減の取り組み
廃棄物の削減／生物多様性保全への取り組み／化学物質・医薬品の環境管理



2 編集方針

「サステナビリティ インパクト レポート2026」は、ペプチドリームグループの2025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/effort/>

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

2025年12月期(2025年1月1日～2025年12月31日)。2026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(2025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)…………… 751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



2026年、ペプチドリームは設立20周年を迎えました。この節目を迎えられたのは、患者さん、医療関係者、パートナー企業、株主・投資家の皆さま、地域社会の皆さま、そして社員をはじめとするすべてのステークホルダーのご支援の賜物であり、心より感謝申し上げます。

当社は、「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」というミッションのもと、独自の創薬開発プラットフォームであるPDPS®を活用し、革新的な創薬プラットフォームを構築してきました。この20年間、グローバル製薬企業との提携拡大や自社創薬の推進を通じて成長を続け、現在では多様な人材が共通の目標に向かって挑戦しています。

現在、当社は新たな成長ステージを迎えています。パートナープログラムに加え、自社創薬プログラムも着実に進展し、多くのプログラムが臨床段階へと進んでいます。長年追求してきた「環状ペプチドを患者さんに届ける」という目標は、これまで以上に現実味を帯びています。

今後も革新的な医薬品の創出に加え、多様性を尊重する組織づくり、人材育成、ガバナンス強化を推進し、企業価値と社会価値の向上の両立を目指してまいります。すべてのステークホルダーの皆さまとともに、より良い未来の実現に貢献してまいりますので、引き続きご支援を賜りますようお願い申し上げます。

リード・パトリック

代表取締役社長 CEO



3 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。

ペプチドリームが目指す姿

当社が掲げる「ミッション・ビジョン・バリュー」を実践することで、社会の持続的な発展に貢献していくことを目指しています。



Mission

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

Vision

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 向上に
貢献する「Drug Discovery Powerhouse®」を
目指します

Value

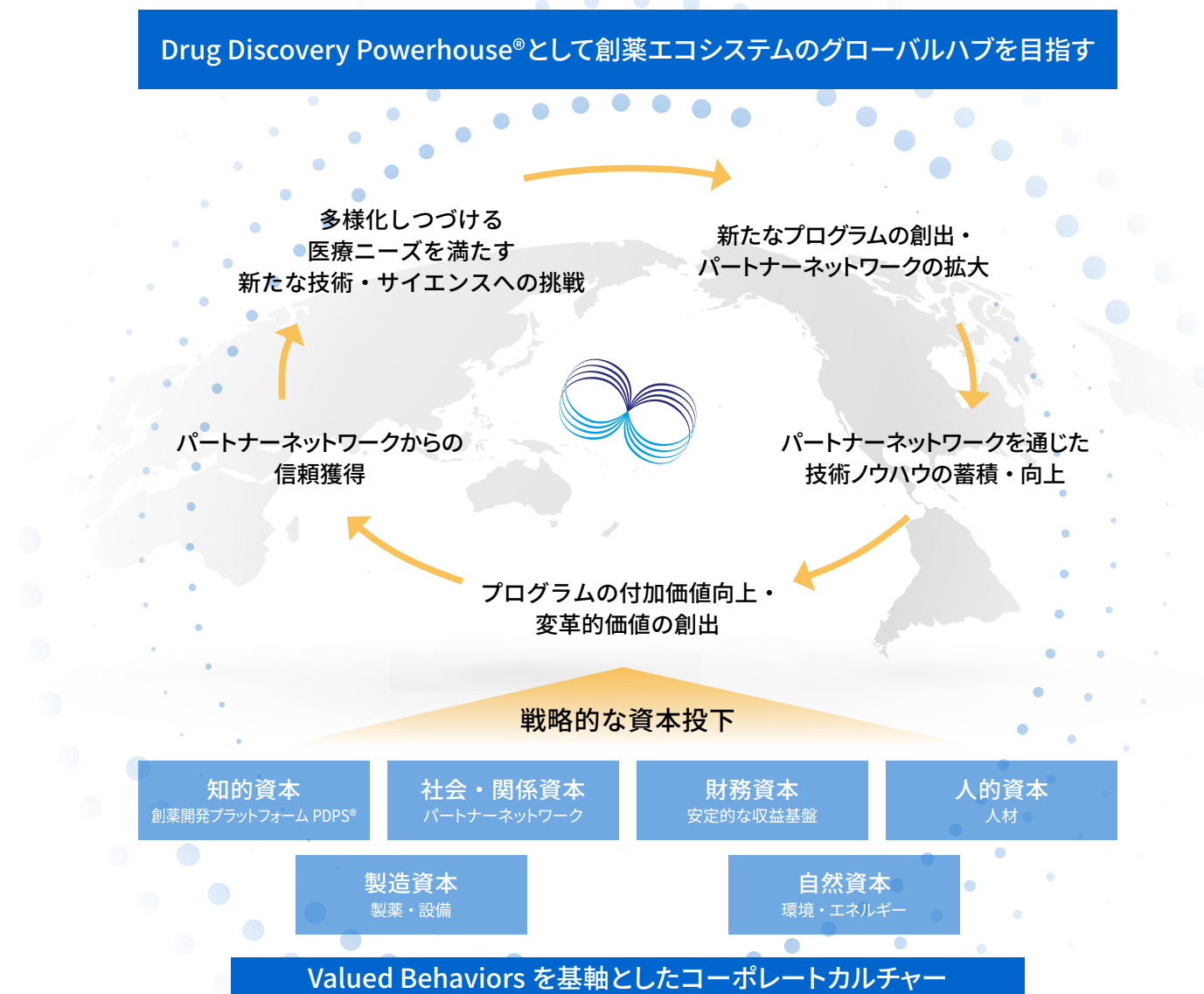
「誠実」であることを重要な行動規範とし、
各領域で「高い専門性」をもつ一人ひとりが、
次世代医薬品創出への「情熱」をもち、
世界中の研究者と協働する場でありたい

4 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。

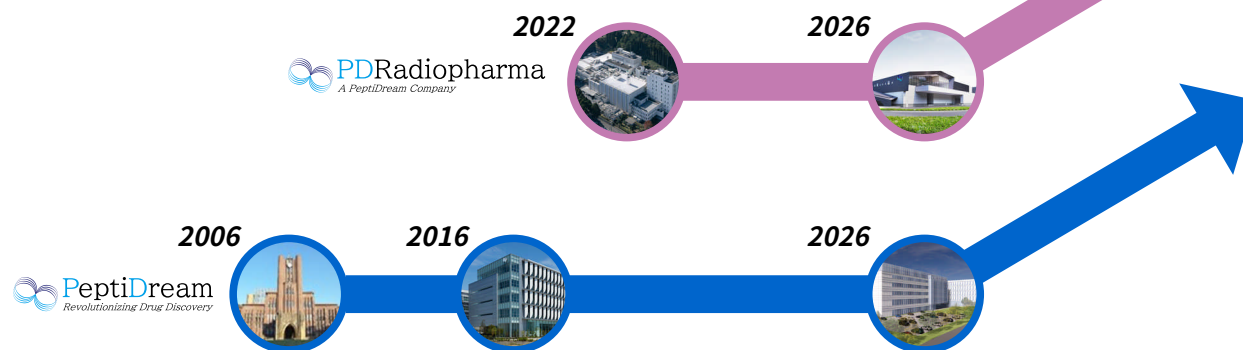
このサイクルを継続的に循環させ続けることで、患者さんをはじめとしたステークホルダーからの信頼や支持を獲得し、Drug Discovery Powerhouse®として持続的な成長を実現してまいります。



5 価値創造ストーリー

患者さんへの提供価値

革新的な医薬品を創出し
患者さん・社会へ
新たな価値を届ける



スタートアップ

革新的創薬プラットフォーム
“PDPS®”の創出
大学発スタートアップとして
技術基盤を確立

グローバル創薬企業

グローバル製薬企業との
共同研究を拡大
自社創薬プログラムを本格始動

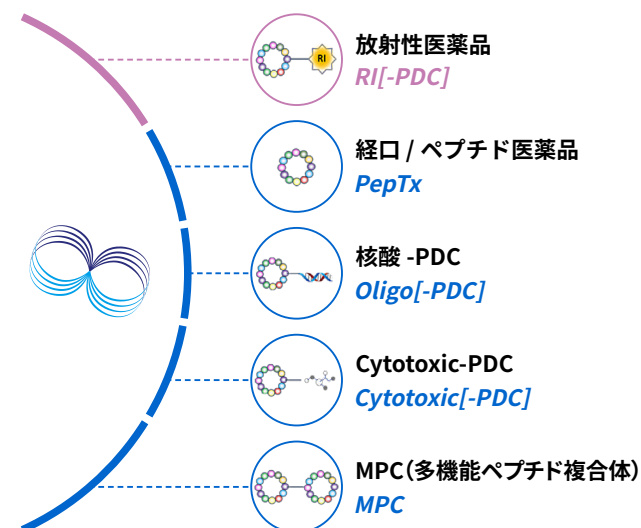
グローバル創薬・開発企業

共同研究・自社プログラムの
臨床段階への進展
5つのコア領域で
パイプラインを拡大

患者さんへの提供価値

- 治療選択肢が限られる疾患に新たな治療の可能性を提供
- 診断から治療までを支える革新的な医療ソリューションを創出
- 患者さんの負担軽減や利便性向上につながる新しい剤形・治療アプローチを追求
- グローバルなパートナーシップを通じて、世界中の患者さんへのアクセス拡大に貢献

ペプチドリームの5つのコア領域



6 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(役員を除く)

重点マテリアリティ

企業価値



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

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



社会からの要請



01 気候変動対策／CO₂排出量の削減

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

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うえで、取締役会で審議・承認

7 2025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



ガバナンス

- 新たなリーダーシップ体制の導入による経営ガバナンスの強化
- 社外取締役への情報提供の充実等の取り組みを継続し、取締役会や監査等委員会による監督機能強化



社会

- 全社員を対象としたコンプライアンス研修の実施
- 多様な社会の実現に向けた取り組み(当社所属のパラアスリートの活躍推進)



環境

- グループ全体の使用電力の80%を再生可能エネルギーへ転換
- 2030年に向けたグループ水使用量削減目標の設定

ESG パフォーマンスに対する外部からの評価



最高評価「Aリスト」



FTSE JPX Blossom
Japan Index

6年連続で選定



FTSE JPX Blossom
Japan Sector
Relative Index

5年連続で選定



2024 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

環境情報開示と炭素効率性を評価

性別多様性に優れた企業を評価

	2022年 12月期	2023年 12月期	2024年 12月期	2025年 12月期	2026年 (7月時点)
Dow Jones Sustainability Indices (CSAスコア)	↑43点	↓42点	↑47点	↓42点	-
MSCI (ESGレーティング)	→B	↑BB	↓B	↑BBB	↓BB
FTSE Russell (ESGレーティング)	→3.6	↑4.1	↓3.9	→3.9	↑4.1
CDP (気候変動スコア)	↑A-	→A-	→A-	↑A	-
Sustainalytics (リスクスコア)	↓22.0	↑21.0	↓21.5	↓22.8	↑22.7

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Company の登録商標) はここにペプチドリーム株式会社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。これらのインデックスはグローバルなインデックスプロバイダーである FTSE Russell が作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたもので、サステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

THE INCLUSION OF PEPTIDREAM INC. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF PEPTIDREAM INC. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

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に関する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

	2025年12月期	2030年目標
博士号取得者	42.4%	50%以上維持
外国籍または 海外勤務経験者 ^{※2}	34.8%	30%以上維持
20-30代(若手)	18.2%	30%以上
女性マネージャー	16.7%	30%以上

※1 管理職・上級専門職(役員を除く)

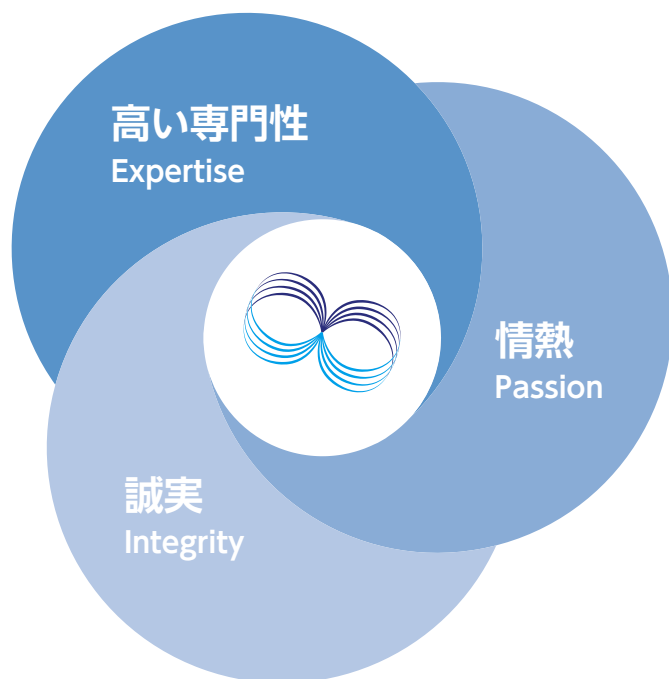
※2 海外での研究・就労経験を有する者(半年未満、または留学を除く)

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ことを忘れない
- 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

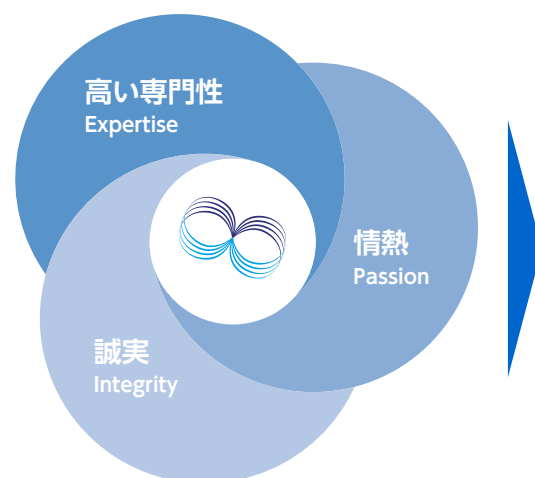
誠実

- 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

専門性の獲得と向上

ペプチド創業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)や海外で創業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

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

Valued 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

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づくり

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

ペプチドリーム安全衛生委員会は委員12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。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。

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。ペプチドリームグループの既存サプライヤーに対して評価を定期的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。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(2025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%

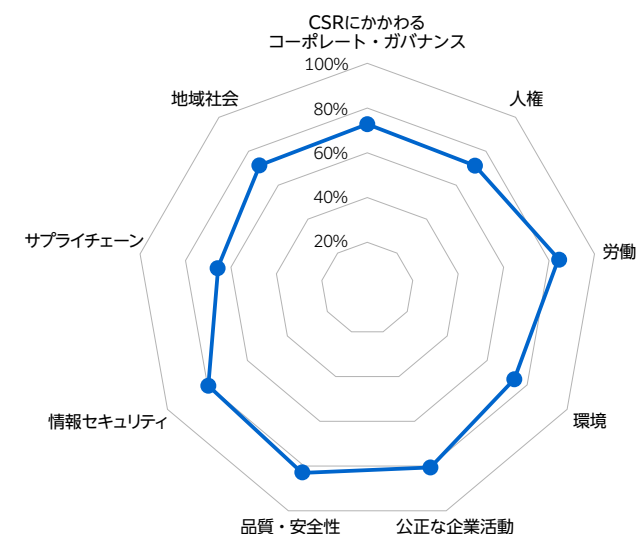
調査結果

2025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。回答を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。

● エンゲージメントサーベイの実施

ペプチドリームでは年4回、全社員を対象にエンゲージメントサーベイ(株式会社アトラエが提供する従業員エンゲージメント調査ツール「Wevox」を採用)を実施しています。2025年実施(回答率:91.5%)の平均スコアは、「総合:69.5」「ミッション・ビジョンへの共感:73.5」「やりがい:70.8」「職場環境への満足:68.5」でした。調査結果をもとに社員や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。

● 人事評価制度

ペプチドリームでは期初に目標設定を行い、期中と期末の評価に向けた定期的な1on1を通じて目標や業務進捗の確認、メンバーのサポートを実施しています。評価はValued Behaviors(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や、上司以外のメンバーによる360°Feedbackを実施し多面的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。

● フレックスタイム制度の運用／短時間正社員の運用／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

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を整備しています。また子育てサポート企業として「くるみん認定」を受けています。

● 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(2025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。これまでには、管理職層を対象にメンバーの成長やパフォーマンス向上支援のためのコーチングスキルやマネジメントスキル等、リーダーとしてのスキル習得を目的とした「マネジメント研修」や「1on1研修」の社内外研修を実施しました。「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等も実施しております。また年に一度、全研究部門の研究者が一堂に会する社内研究発表会を開催しています。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。また、全役職員のコンプライアンス感度向上を目的とした、コンプライアンス研修も実施しています。

● 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に開催しています。

● 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大感染症の一つである結核治療薬の研究開発を進めています。結核は世界において第1位の感染性の死因(2023年)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、結核に対する有望なヒット候補化合物が特定され、リード化合物の最適化を進めております。結核による死亡の95%以上は低所得国(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。

- 当社所属のパラスリットが講師として登壇

川崎市で開催された第77回指定都市学校保健協議会において、当社所属のパラスリットである車いすラグビー選手の羽賀理之選手が記念講演に登壇しました。羽賀選手は「自分の可能性を求めて」をテーマに、自身の経験やこれまでの競技人生を通じて培った挑戦する姿勢、そして困難に直面しても可能性を信じて一歩を踏み出すことの意義について語りました。また、田邊選手、月村選手も参加し、体験会などを通じて来場者との交流を図り、パラスポーツの魅力も紹介いたしました。

- 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。



当社所属のパラスリットによる講演の様子

透明性に関する指針

PDRファーマは、日本製薬工業協会(以下、製薬協)の「企業活動と医療機関等の関係の透明性ガイドライン」および「企業活動と患者団体の関係の透明性ガイドライン」に基づき、以下の指針を策定しています。

- 企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針

PDRファーマが行うあらゆる活動が、製薬協の定める「製薬協企業行動憲章」、「製薬協コンプライアンス・プログラム・ガイドライン」、「製薬協コード・オブ・プラクティス」をはじめ、当社グループの「企業行動憲章」等の関係諸規範およびその精神に従い、医療機関等との関係の透明性に関する企業方針を表明しています。

また、PDRファーマは企業活動における医療機関等との関係の透明性を確保することの重要性を強く認識し、医学・薬学をはじめとするライフサイエンスの発展に寄与していることおよび、企業活動が高い倫理性を担保したうえで行われることについて広く理解を得ることを目的とし、情報公開を行っています。

- 企業活動と患者団体の関係の透明性に関する指針

PDRファーマが行うあらゆる活動が、製薬協の定める「製薬協企業行動憲章」、「製薬協コンプライアンス・プログラム・ガイドライン」、「製薬協コード・オブ・プラクティス」、「患者団体との協働に関する行動指針」をはじめ、当社グループの「企業行動憲章」等の関係諸規範およびその精神に従い、患者団体との関係の透明性に関する企業方針を表明しています。

また、PDRファーマは企業活動における患者団体との関係の透明性を確保することの重要性を強く認識し、企業活動が患者団体の独立性を尊重する高い倫理性と相互理解を担保したうえで患者団体の活動・発展に寄与していることについて広く理解を得ることを目的とし、以下に記載する事項の情報公開を行っています。

→ PDRファーマによる「透明性確保への取り組み」についてはこちらをご覧ください。 <https://www.pdradiopharma.com/sustainability/transparency/>

Governance

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。

ガバナンスに関するトピック

新たなリーダーシップ体制の導入による経営ガバナンスを強化

特別調査委員会による調査結果を踏まえた再発防止策

昨年のサステナビリティ インパクトレポート2025でご報告した通り、2017年3月から2025年1月にかけて、元当社取締役副社長 COO (A氏)により試薬類が無断で社外に持ち出された、あるいはその可能性が高い件について、2025年8月の調査結果を経て、2025年10月に原因分析・再発防止策を公表しました。

原因分析

実行当事者であるA氏による内部統制の無効化および不正行為が直接的な原因であると考えられるものの、当社においてこれらの不適切な行為を発見・是正することができなかったことの背景として、以下の要因があったものと考えられます。

- ① 試薬類の発注・管理業務のブラックボックス化
- ② 研究総務グループにおけるリスク管理意識・発見統制プロセスの弱さ
- ③ 内部通報制度による相互監視の不全

再発防止策

項目	実施済み施策
IT システム導入による情報の見える化(ブラックボックス化の防止)	新規ITシステムの導入および 関連手続きの電子化
試薬類の発注・管理に関する組織体制の見直し・強化	外部から経験豊富な研究総務グループの責任者を新たに採用
定期モニタリングを通じた発見統制プロセスの強化	定期的なモニタリングを実施
全役職員のコンプライアンス感度向上	全役職員にコンプライアンス研修を実施
内部通報制度の周知徹底と相互監視の強化	内部通報制度の社員への周知、内部通報フローの見直し
潜在的な不正行為に対する設備面からの牽制強化	監視カメラ増設
取締役会・各委員会等における監督機能、検証態勢の強化	Executive Leadership Team設置 (以下参照)

ガバナンスを強化し、より透明性の高い業務執行体制を構築するため、当社は2026年2月より、業務執行役員および主要なコーポレート部門リーダーを構成メンバーとするExecutive Leadership Teamを設置しました。当社の業務執行における主要な意思決定をExecutive Leadership Teamに集約し、また取締役から各機能部門リーダーへの権限移譲を進めていきます。また、指名・報酬委員会の体制において独立社外取締役・監査等委員の割合を高め、より独立性や客観性の高い指名ガバナンスを構築していきます。

本件の概要

当社は、2025年4月にA氏による一部不適切な試薬類の発注・持ち出しがあった可能性を認識し、2025年5月に外部の有識者を含めた特別調査委員会を設置しました。調査の結果、以下の点が明らかとなりました。

- 2017年3月から 2025年1月にかけて当社に納品された最大752個(約5,428万円相当)の試薬類が、試薬類の発注・管理を所管していたA氏の指示により発注され、A氏自身の手によって無断で社外に持ち出されたこと、あるいはその可能性が高い
- A氏についてさらに、当社取引先等から業務委託契約を受託し、対価として金銭を受領していた行為が判明

上記の件について、財務諸表への影響は軽微であることが確認されましたが、本件が発生したことに関して当社としては重く受け止め、再発防止策実行タスクフォースでの原因分析、再発防止策の検討を進めました。

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。2025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・社外取締役の人数バランス
- 資料提供時期や事務局運営

評価が低い項目*

- 権限委譲のあり方
- 経営戦略・経営計画に関する議論
- CEO後継者計画への関与

実効性評価の結果からは、取締役会の実効性はおおむね確保されていることが確認されました。

* 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

2024年から改善が見られた項目

大幅なスコア改善は見られなかったものの、社内外役員間のコミュニケーションや情報共有の充実、ELT設置に向けた検討などの点を評価するコメントが取締役より見られました。

今後の対応

業務執行事項の委譲を進め、取締役会における戦略・監督機能の強化、内部統制体制の充実に取り組んでまいります。

18 Governance

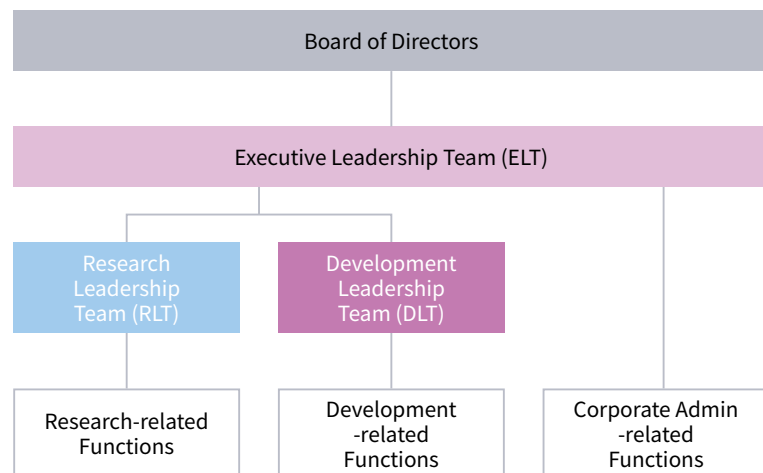
コーポレート・ガバナンス体制

新たな組織体制

ペプチドリームは、創業企業からグローバルな創業・開発企業へと進化を続ける中で、さらなる規模拡大とスピード、そして事業インパクトの向上を支えるため、新たな経営・組織体制を導入しました。この変革の中核として、エグゼクティブ・リーダーシップ・チーム(ELT)を新設し、あわせて研究領域を担うリサーチ・リーダーシップ・チーム(RLT)、開発領域を担うディベロップメント・リーダーシップ・チーム(DLT)を設置し、それぞれの役割と責任を明確化しました。これらのリーダーシップ体制により、研究、開発、コーポレート機能間の連携が強化されるとともに、戦略的優先事項と日々の業務遂行の整合性が確保されます。

企業の拡大・透明性の向上・健全なコーポレートガバナンス
の確保を可能にする新たな組織体制の導入

(現在の組織体制)



2026年7月からのリーダーシップ体制

EVP：エグゼクティブ・ヴァイスプレジデント
VP：ヴァイスプレジデント



リード・パトリック
代表取締役社長 CEO



村上 雅人
取締役EVP（放射性
医薬品事業&開発）



カニングガム・クリスチャン
EVP（研究）



大浦 佳世理
EVP（オペレーション）



河野 順
EVP（経営戦略）



志方 幸道
EVP（ピープル&
カルチャー）



陳 彦廷
VP（事業開発 & アライ
アンスマネジメント）



川村 直輝
VP（放射性医薬品
事業）



康 泰樹
VP（経営戦略&
オペレーション）



宮川 研悟
VP（ファイナンス）



井上 千恵子
VP（法務&知的財産）



沖本 優子
VP（IR & コーポレート
コミュニケーション）

組織体制変更の目的

1

経営体制の進化

- 専門経営を推進
- 各領域の責任と権限を明確化

2

役員層の拡充

- 取締役会主導で役員層を段階的に拡充
- 研究・開発・事業・経営管理などの専門領域を強化
- 次世代リーダーの育成

3

ガバナンス強化

- 意思決定スピード・透明性の向上

社内取締役・独立社外取締役の紹介（2026年8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 17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)
4,231,346株 (74,846株)

略歴

当社創業メンバー

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、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、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を経て、2007年1月に当社入社、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)、2025年4月ペプチスター株式会社取締役(現任)、Dartmouth Medical SchoolにてPh.D.取得(バイオケミストリー)

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。

2025年取締役会出席率 100% (21 回／21 回)



神谷 紀一郎

独立社外取締役
(監査等委員)

生年月日 1955年7月16日

在任年数 1年

所有する当社株式数
523株

略歴

ヘキスト・ジャパン、JSRライフサイエンス(株)取締役社長、(株)医学生物学研究所(MBL)取締役、JSR(株)上席執行役員 ライフサイエンス副事業部長、ファースタイト(株)代表取締役社長(現任)を経て、2025年3月に当社独立社外取締役(監査等委員) 就任(現任)

取締役選任理由

神谷紀一郎氏は、経営者として豊富な経験と幅広い見識を有しており、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けるものと判断して、社外取締役に選任しております。同氏は、当社の一般株主との間に利益相反が生じるおそれなく独立役員として適格であると判断しております。

2025年取締役会出席率 100% (17 回／17 回)
2025年監査等委員会出席率 100% (15 回／15 回)



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 8年

所有する当社株式数
7,377株

略歴

青山監査法人を経て、アカウンティングワークス(株)設立(代表取締役、現任)、アークランドサービスホールディングス(株)社外取締役(監査等委員)、(株)ギフト社外取締役(監査等委員、現任)、アイザワ証券グループ(株)社外取締役(監査等委員、現任)、2017年9月に当社独立社外取締役(監査等委員) 就任(現任)

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と判断して、社外取締役に選任しております。同氏は、当社の一般株主との間に利益相反が生じるおそれなく、独立役員として適格であると判断しております。

2025年取締役会出席率 100% (21 回／21 回)
2025年監査等委員会出席率 100% (18 回／18 回)



村上 雅人

取締役エグゼクティブ・ヴァイスプレジデント(放射性医薬品事業&開発)
PDRファーマ代表取締役社長

生年月日 1974年3月26日

在任年数 0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)
500株 (一株)

略歴

東京大学医科学研究所腫瘍抑制研究分野フェロー、東京大学医科学研究所腫瘍抑制研究分野助教、IFOM, The FIRC Institute of Molecular Oncology Foundationリサーチフェロー、Novartis Institutes for Biomedical Research, Novartis Pharma AG オンコロジー分子病理グループリーダー、第一三共バイスプレジデント 研究開発本部 バイオマーカー推進部・グローバルプレジジョンメディシン部長を経て、2022年1月に当社入社(チーフ・メディカル・オフィサー)、2024年7月PDRファーマ株式会社代表取締役社長(現任)、2024年12月ペプチエイド株式会社取締役、2025年3月ペプチエイド株式会社代表取締役社長(現任)、2026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(放射性医薬品事業&開発)(現任)

取締役選任理由

村上雅人氏は、当社 CMOとして新薬開発を牽引するとともに、子会社であるPDRファーマ株式会社の代表取締役社長として事業運営を主導してきた実績を有しており、これらの知見と経験を活かし、今後も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ました。



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 5年

所有する当社株式数
5,799株

略歴

長島・大野・常松法律事務所を経て、宇都宮・清水・陽来法律事務所を開設(代表パートナー、現任)、ラスクル(株)社外取締役(監査等委員、現任)、平和不動産(株)社外取締役(現任)、(株)ZOZO社外取締役(監査等委員、現任)、2021年3月に当社独立社外取締役(監査等委員) 就任(現任)

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と判断して、社外取締役に選任しております。同氏は、当社の一般株主との間に利益相反が生じるおそれなく、独立役員として適格であると判断しております。

2025年取締役会出席率 100% (21 回／21 回)
2025年監査等委員会出席率 100% (18 回／18 回)



西山 潤子

独立社外取締役
(監査等委員)

生年月日 1957年1月10日

在任年数 1年

所有する当社株式数
0株

略歴

ライオン(株)常勤監査役、(株)荏原製作所社外取締役(監査委員会委員)、戸田建設(株)社外監査役(現任)を経て、2025年3月に当社独立社外取締役(監査等委員) 就任(現任)

取締役選任理由

西山潤子氏は、経営者として豊富な経験と幅広い見識を有しており、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けるものと判断して、社外取締役に選任しております。同氏は、当社の一般株主との間に利益相反が生じるおそれなく、独立役員として適格であると判断しております。

2025年取締役会出席率 100% (17 回／17 回)
2025年監査等委員会出席率 100% (15 回／15 回)

スキルマトリックス

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」「サステナビリティ」です。

■ 役員が保有する専門性・経験(スキルマトリックス)

	委員会構成メンバー				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
	監査等委員会	指名・報酬委員会	サステナビリティ・ガバナンス委員会	コンプライアンス・リスクマネジメント委員会	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	
リード・パトリック 男性 代表取締役社長 CEO		●	●		◎	◎	◎		○	○	
村上 雅人 男性 取締役EVP 放射性医薬品事業&開発				●	○	◎	◎	○		○	
神谷 紀一郎 独立 社外 男性 社外取締役(監査等委員)	●	●		●	◎	◎	○		○		
花房 幸範 独立 社外 男性 社外取締役(監査等委員)	●	●	●		○			◎	○		○
宇都宮 純子 独立 社外 女性 社外取締役(監査等委員)	●	●		●	○				○	◎	○
西山 潤子 独立 社外 女性 社外取締役(監査等委員)	●	●	●		○		○			○	◎

(注) 1. 上記の一覧表は、業務執行取締役の主要なスキルを最大5つまで、社外取締役の主要なスキルを最大4つまで記載しております。各氏が保有するすべてのスキルを表すものではありません。

2. 上記の一覧表の「◎」は特に高い専門性や深い経験があるスキルであり、「○」は充分な知見や経験があるスキルであります。また、「独立」は、証券取引所届出独立役員であります。

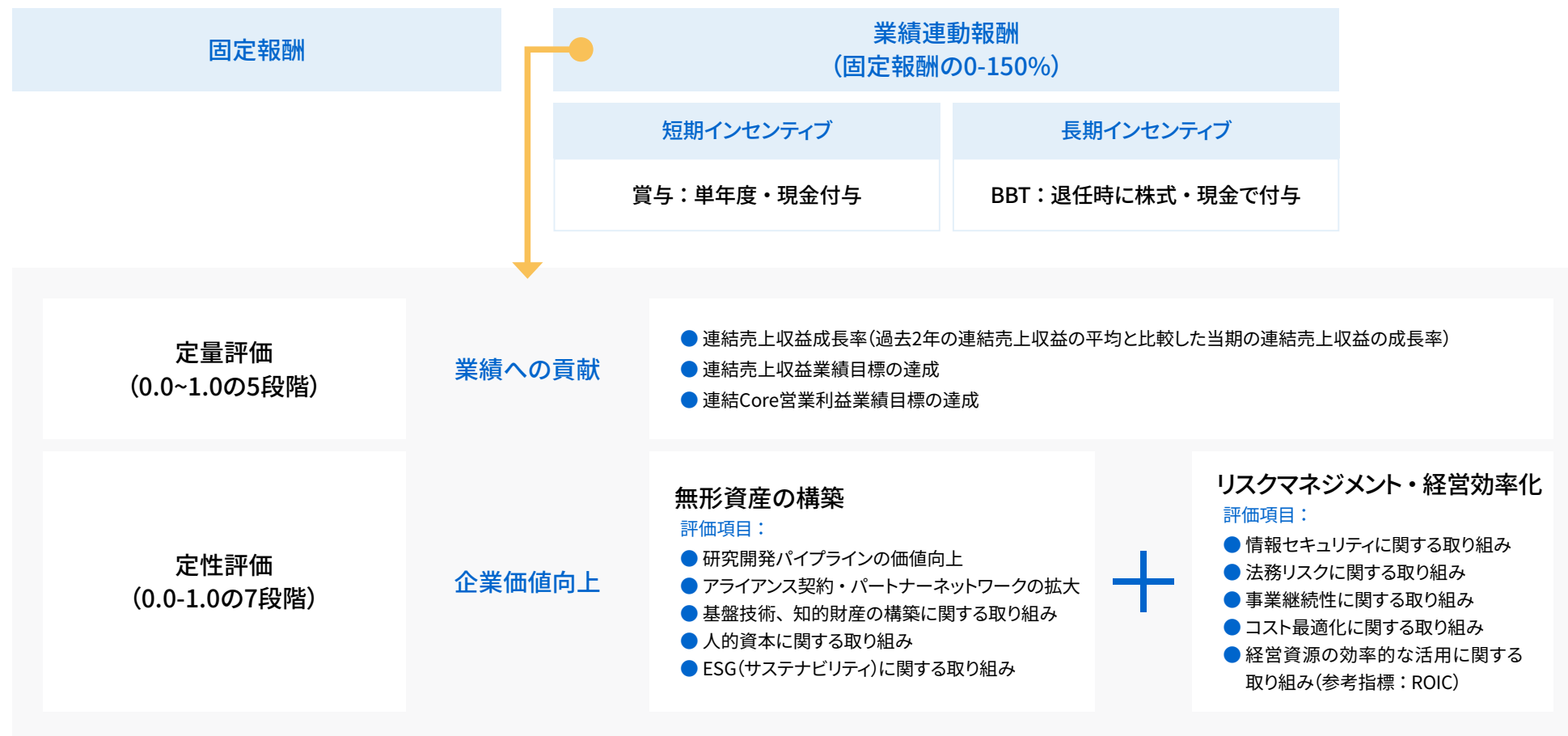
21 Governance

役員報酬

ペプチドリームの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。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150%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60%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。

2025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2名に対し265,362千円、監査等委員に対して27,933千円です。詳細はコーポレートガバナンス報告書をご覧ください。

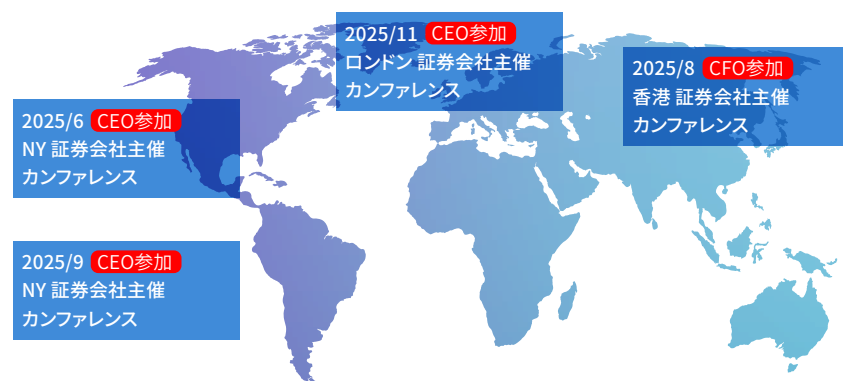
→ コーポレート・ガバナンス報告書はこちらに掲載されています。 https://www.peptidream.com/docs/CGreport_202604_ja.pdf



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2025年において総計417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。

また、海外機関投資家との対面形式での対話を積極的に行いました。

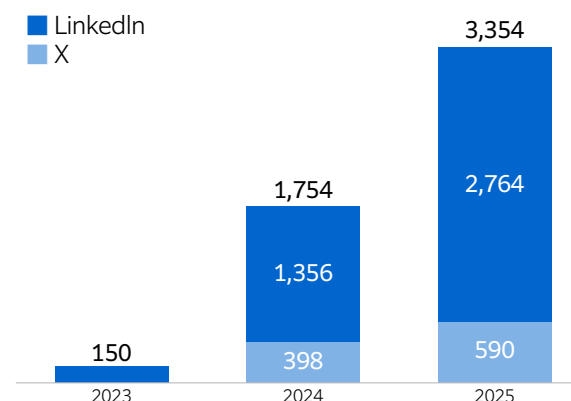


個人投資家説明会の様子

公式XアカウントとLinkedInを活用した発信も強化しています。SNSも活用し、様々なステークホルダーの皆さまに情報を発信していきます。

当社のSNSのフォロワー増加

当社 SNS のフォロワー数（人）



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（ペプチスター株式会社、リンクメッド株式会社、アリヴェクシス株式会社）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。

内部統制とリスクマネジメント

内部統制に関する取り組み

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、その結果を代表取締役社長に報告しています。また、内部監査における業務執行上の問題点・重要事項は監査等委員会に直接報告を行っています。

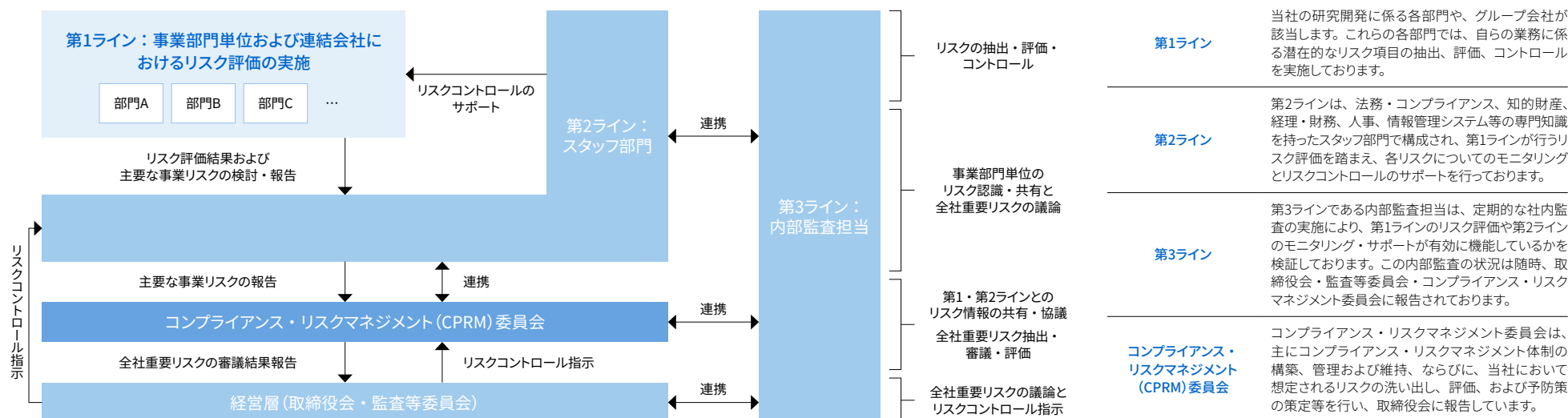
また、財務報告に係る内部統制の整備・運用に関する監査業務を行い、内部統制機能の向上を図るとともに、監査等委員および監査等委員会、会計監査人と意見交換を行い、三様監査の体制のもと連携を図り、効率的かつ効果的な監査を実施するように努めています。

リスクマネジメントの基本的な考え方

私たちは、スリーライン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、各部門でリスク項目の抽出、評価、コントロールを実施しています。(第1ライン)
- ・ 法務・コンプライアンス、知的財産、経理・財務、人事、情報管理システム等、専門知識を持ったスタッフ部門が連携し、各リスクのモニタリングとリスクコントロールのサポートを行っています。(第2ライン)
- ・ 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1ラインおよび第2ラインによるモニタリング・サポートが有効に機能しているかを検証します。(第3ライン)

■ リスクマネジメント体制における社内の関連組織・内部統制の関係図

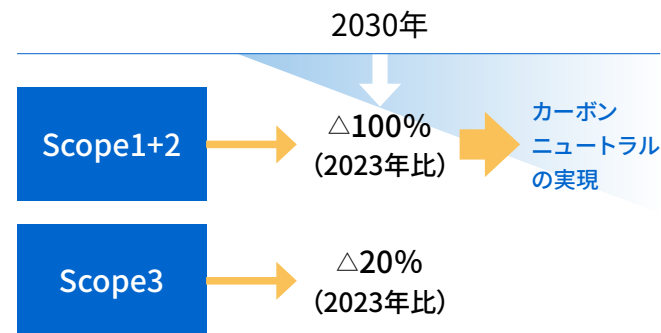


Environment

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、カーボンニュートラル(二酸化炭素排出量実質ゼロ)実現に向けて環境に配慮した事業活動を推進しています。CO₂排出量、水の使用量、廃棄物等の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、モニタリングしています。また、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)フレームワークに沿って気候関連のリスクと機会における事業への影響度を評価し、投資家をはじめとする幅広いステークホルダーの皆さまへ情報を開示しています。

CO₂排出量削減における目標



25 Environment

気候変動対策・CO₂ 排出量削減の取り組み

2025年度は、再生可能エネルギー利用率が8割に達し、当社グループ全体のGHG排出量は前年度比で約2割減少しました。特にScope 2排出量については、前年度比で約7割の削減を実現しました。また、物流工程の最適化や配送効率向上を通じて、Scope 3カテゴリー4(輸送・配送)における排出量削減にも取り組みました。

→ TCFD提言に沿った開示情報はこちらに掲載されています。
<https://www.peptidream.com/sustainability/effort/environment/>

→ 環境パフォーマンスデータはこちらに掲載されています。
<https://www.peptidream.com/sustainability/data/>

エネルギー使用量削減の取り組み

当社グループでは、高効率設備への更新、空調運転の最適化、照明のLED化、省エネルギー機器の導入などを進めています。また、再生可能エネルギー由来電力の活用を通じて、事業成長と環境負荷低減の両立を目指しています。

2025年度には、PDRファーマ千葉工場において太陽光発電システムの導入を進め、再生可能エネルギーの活用を拡大しました。これまで未活用であった事業所内の敷地を有効活用し、自家発電による電力供給を開始することで、CO₂排出量の削減とエネルギーコストの最適化を推進しています。

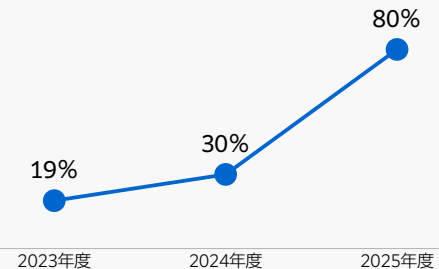
水使用量削減の取り組み

2025年度は、ペプチドリーム本社・研究所において空調設備の運転条件を最適化し、水使用量の削減を推進しました。また、2023年を基準年として、2030年までに当社グループの主要サイトにおける取水量を総量ベースで年率平均1%削減する中期目標を新たに設定しました。進捗状況の定期的なモニタリングを通じて、水資源の効率的な利用と継続的な改善に取り組んでいます。

FY2025の主な取り組み

- Scope1,2,3排出量を前年度比23%削減
- 物流由来排出量の削減を推進
- 再生可能エネルギー利用拡大を継続

当社グループ 再生可能エネルギー利用率



FY2025の主な取り組み

- 太陽光発電システムの導入
- 省エネルギーキャンペーンの継続実施
- 空調設備運転の効率改善によるエネルギー削減



PDRファーマ千葉工場における
太陽光発電システム

FY2025の主な取り組み

- 水使用における削減目標の策定
- 空調設備運転効率改善による取水量削減

廃棄物の削減

ペプチドリーム本社・研究所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。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。試薬や消耗品の適正管理を進めるとともに、廃棄物処理業者との連携により資源循環を推進しています。

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。

FY2025の主な取り組み

- 廃棄物の分別強化
- 有害廃棄物の適正管理徹底

生物多様性保全への取り組み

当社グループは、事業活動が生態系へ与える影響を認識し、環境負荷の低減および自然資本の保全を推進しています。研究施設および事業所においては、資源利用の効率化や廃棄物削減を通じて環境への負荷低減を図っています。

また、病原性微生物や病原体などこれらを含有する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に従い、実施しています。これら病原性微生物や遺伝子組換え生物などの取り扱い・保管および環境への影響防止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/J_Biodiversity_and_No_Deforestations_Policy.pdf

FY2025の主な取り組み

- 環境負荷低減活動の推進
- 持続可能な調達の推進

化学物質・医薬品の環境管理

当社グループは、医薬品の研究開発および製造活動において、水質汚濁防止法、下水道法をはじめとする環境関連法令や業界ガイドラインを遵守し、化学物質および放射性物質の適切な管理を実施しています。ペプチドリーム本社・研究所では、有機溶剤や重金属類についても適切に管理し、排水の定期的な測定を行い、汚濁物質濃度が基準値を下回っていることを確認しています。

PDRファーマ千葉工場では、放射性医薬品製造に伴う排水について、放射性物質が有意に含まれていないことを確認したうえで浄化処理を行っています。処理後の排水はTOC(全有機炭素)やpHを連続監視し、観察池での生物モニタリングを経て河川へ放流しており、放流前には放射能測定による最終確認を実施しています。また、生産工程で発生する放射性排水については、放射能濃度に応じて厳格に管理し、法令に従い適切に処理しています。川崎ラボおよび茨木ラボにおいても、放射性物質濃度が法令で定める基準を満たしていることを確認したうえで排水しています。

従業員への継続的な教育・訓練を通じて環境・安全意識の向上を図るとともに、医薬品および放射性医薬品のライフサイクル全体における環境負荷低減に取り組んでいます。

FY2025の主な取り組み

- 化学物質・放射性物質の適切な保管・管理
- 放射性廃棄物の法令遵守・適性管理
- 化学物質管理体制の強化
- 安全教育の継続実施