サステナビリティへの取り組み

2021年6月版

www.peptidream.com

社長メッセージ（1/2）：
「次なる成長ステージに不可欠なサステナビリティへの取り組み」



代表取締役社長　リード・パトリック

ペプチドリームは、「特殊ペプチド」を用いて独創的な医薬品を開発することを目的として2006年7月に設立されました。最初の10年間は、技術を確立し、国内外の製薬企業とのアライアンス契約を拡大し、会社としての信頼を高めていくという、まさに基盤作りのステージでした。創業11年目を迎えた2017年7月に新本社・研究所が完成し、これを機に、創業以来10年に渡り社長をつとめた窪田が代表取締役会長となり、私が代表取締役社長となる新体制が2017年9月からスタート致しました。新たな研究開発拠点を活用し、先端技術の強みを活かした当社事業を強力に推進することを通じて、病気で苦しんでいる世界中の人々に、実際に薬を届けることが次の10年間における私の使命と考えております。

これを成し遂げるには、さらなる成長を加速していくと同時に、サステナビリティへの取り組みが不可欠と考えております。当社事業にとっての重要性、ならびにステークホルダーにとっての重要性の観点から、マテリアリティの高い優先課題を特定し、非財務資本の充実につながるESG（Environment：環境、Social：社会、Governance：ガバナンス）の取り組みを推進して参ります。また、こうした取り組みに関する情報を積極的に開示し、株主・投資家、広く社会の皆さまとの対話を大切にしていくことが、持続的成長、さらには中長期的な企業価値向上にとって重要なものと確信しております。

社長メッセージ（2/2）：
「次なる成長ステージに不可欠なサステナビリティへの取り組み」

地球環境への配慮（E）においては、当社は数ある創薬バイオ企業の中でもトップクラスの水準を目指して取り組んでおり、2019年6月に、当社は「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明しました。分別廃棄の徹底やリサイクル率向上を通じて、循環型社会の構築に貢献するとともに、パリ協定の「２℃目標」達成に向けて、2026年までに自社事業活動の「カーボンニュートラル」実現を目指すとともに、SBT（企業版２℃目標）策定を含めた取り組みを推進して参ります。また、新本社・研究所は、CASBEEの環境性能評価において最高ランク「S認定」を取得しております。

社会・従業員に関する取り組み（S）においては、新本社・研究所の所在地である神奈川県川崎市殿町、および国際戦略拠点「キングスカイフロント」の員として、地域コミュニティの持続的発展や教育・学術面での活動に貢献しております。また、当社の革新的な創薬開発技術の提供、ならびにパートナーシップの有効活用、知財ポートフォリオの整備を通じて、ヘルスケア業界全体の効率的なイノベーション創出を実現して参ります。イノベーション企業としての当社にとって、最も重要な資本は人財です。人人の従業員の個性（強み）を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、自己の能力を最大限発揮できるような環境づくりに努めています。

ガバナンス（G）においては、取締役会において議決権を有する４名の監査等委員（独立社外取締役）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とともに、取締役会の実効性向上に向けた取り組みを積極的に推進しております。また、国内外の株主・投資家をはじめ広く社会の皆さまが当社の実態を認識できるよう、企業情報を積極的かつ公平に開示し、経営の透明性向上に努めております。機関投資家による持株比率は約60％となり、外国人株式所有比率も44％を上回りました。また、個人投資家の皆さまにも積極的に情報開示を推進し、2018年6月期以降に累計で3,152名の個人投資家に対する会社説明会を46都市で実施致しました。

今後、サステナビリティへの取り組みの重要性を役職員全員が共有し、全社丸となって取り組んでいくことを通じて、世界中の人でも多くの方に「ありがとう」と言ってもらえる会社を実現して参ります。

代表取締役社長　リード・パトリック

国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」達成に向けてのペプチドリームにおける取り組み



Source: 国連広報センター

2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）」は、環境問題や社会問題を解決し、2030年までに持続可能な社会へと世界を変えるための17の目標です。これを実現するためには、世界が力を合わせることが必要とされています。
今回作成したESGレポートは、E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）に関する主要10項目に対する当社の基本方針と重点取組みをまとめたものです。それぞれの項目についてSDGsで定められた開発目標に寄与しうるものとして分類し、各取り組み見出しの右上に表記しました。

ペプチドリームが取り組む10の優先課題（マテリアリティ）

Environment（地球環境への配慮）

1. CO_2排出量の削減
2. 廃棄物の削減
3. 水資源の有効利用、水質汚染の防止

Social（社会・従業員に関する取り組み）

4. 社会・地域コミュニティへの貢献
5. 業界全体のイノベーション創出の効率化
6. ダイバーシティの尊重、働きやすい環境づくり
7. 労働安全衛生の順守

Governance（ガバナンス）

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

1 CO_2排出量の削減

基本方針（目指す姿）

ペプチドリームでは、全従業員が地球環境保護の重要性を認識し、環境保護および温暖化対策の取り組みを通じて、2026年までに自社事業活動の「カーボンニュートラル」実現を目指します。

重点取組み

TCFD提言への賛同

当社は2019年6月 に 「気候関連財務情報開示タスクフォース （TCFD） 」提言への賛同を表明しています。

ESGタスクチームの設置と従業員エンゲージメント

ペプチドリームでは社内にESGタスクチームを設置しています。 定期的に環境データを収集し、 エコロジー推進アイデア等について議論を行い、 組織全体の取り組み案をすべての従業員と役員に向けて発信しています。

また、全従業員を対象とした環境に対する意識向上のためのセッションを定期的に開催しています。

新本社 ・ 研究所社屋での環境および温暖化対策

ペプチドリームは2017年7月 に新しい本社・研究所へ移転しました。

環境へ配慮した 高 エネルギー効率の新社屋は下記の特徴を備えています。

-外装・窓の高断熱化

-外装ルーバーによる 日射熱負荷低減

-全館LED照明

-空調・昇降機は高効率機器を採用

-半透明の膜ルーバーによる 日射遮蔽と自然光利用の両立

再生可能エネルギーの利用促進

現在、ペプチドリームでは主なエネルギー源として電力を使用しています。CO 2 排出量抑制の取り組みとして、2018年8月より再生可能エネルギーへのシフトを積極的に推進する電力会社から電力供給を受けています。



本社・研究所社屋

1 CO_2排出量の削減

主要データ/指標

電力使用量の削減

ペプチドリームは電力消費量削減のため、空調の効率的な運用を行っています。また、社内ポータルサイト内にESG専用ページを設け、電力消費量等の見える化、および従業員の省エネルギーに対する意識醸成を図っています。

建築物環境格付けCASBEE

本社・研究所の社屋は、2016年２月15日に行われた、CASBEE （Comprehensive Assessment System for Built Environment Efficiency：建築環境総合性能評価システム） 川崎-2015年版・実施設計段階評価において最高ランクの「S認定」を取得しました。

（右上のチャートはCASBEE川崎・評価結果より一部抜粋）

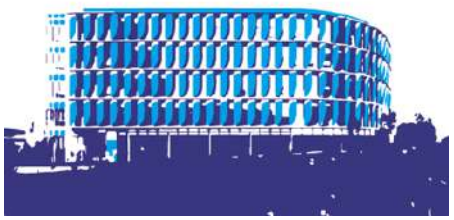
電力消費量／CO2排出量

2020年12月期の電力消費量は2,946MWh（従業員一人当たり19.6MWh）でした。また、エネルギー起源のCO2排出量（Scope 1+2）は1,381トン（従業員人当たり9.2トン）でした

本社・研究所社屋

CASBEE

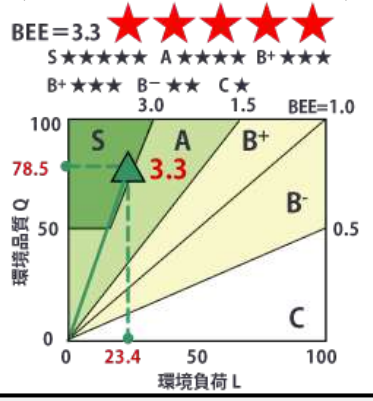
最高ランク(S)認定を取得



CASBEE川崎-2015年版にて2016年２月15日に評価を実施

建築物の環境効率

（BEEランク＆チャート）



電気消費量

2,946MWh

従業員当たり19.6MWh

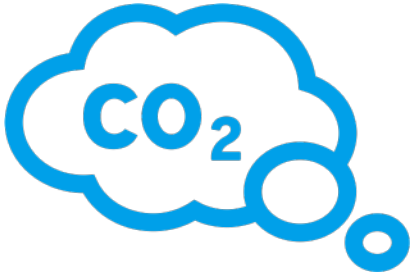


1年間実績（2020年1月 – 2020年12月）

CO2排出量（Scope 1+2）

1,381トン

従業員当たり 9.2トン



1年間実績（2020年1月 – 2020年12月）

2 廃棄物の削減

基本方針（目指す姿）

ペプチドリームは、分別廃棄の徹底やリサイクル率向上を通じて、循環型社会を構築するという社会的課題の解決に貢献します。

重点取組み

分別廃棄の徹底

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。

リサイクル率の向上

当社では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。実験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、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、グリーン購入法対応用紙の導入を進めています。

2 廃棄物の削減

主要データ/指標

リサイクル率

事業系廃棄物のリサイクル率は、ほぼ100%です。

廃棄物排出量

2020年12月期の廃棄物排出量は、産業廃棄物は93.0トン、一般廃棄物量は9.4トンとなり、従業員人当たりの廃棄物排出量は0.68トンでした。

OA用紙使用量

2019年6月期のOA用紙使用量は、1.12トン（従業員一人当たり0.008トン）でした。また、トナーカートリッジのリサイクル率は100%でした。

ecoプロジェクトへの参画

ペプチドリームはコンタクトのアイシティ（HOYA株式会社アイケアカンパニー）主催の「ecoプロジェクト（使い捨てコンタクトレンズ空ケース回収活動）」に参加しています。回収した空ケースは再生ポリプロピレン素材へ再資源化され、様々なリサイクル製品に生まれ変わります。リサイクルにより再資源化した対価は（財）日本アイバンク協会へ寄付され、視力を再び取り戻したいと願う方々のために役立てられています。2018年8月から2020年8月の約二年間で空ケース約10,390個を回収し、提供しています。

リサイクル率

一般廃棄物 100%
トナーカートリッジ 100%



1年間実績(2017年7月 – 2018年6月)

廃棄物排出量

産業廃棄物　93.0トン
一般廃棄物　9.4トン
従業員当たり　0.68トン



1年間実績（2020年1月 – 2020年12月）

OA用紙使用量

1.12トン
従業員当たり　0.008トン



1年間実績(2018年7月 – 2019年6月)

3 水資源の有効利用、水質汚染の防止

基本方針（目指す姿）

ペプチドリームは、水使用量・排水量の削減や排出される水の品質確保への取り組みを通じて、水資源の有効活用、環境負荷の低減に努めます。

重点取組み

水使用量・排水量の削減

社内ポータルサイトにおいて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。

排水の品質モニタリング

当社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）、浮遊物質量（SS）などを定期的に測定しています。また、研究開発活動で使用している排水中に有害物質が含まれていないことも確認しております。

3 水資源の有効利用、水質汚染の防止

主要データ/指標

上水使用量

2020年12月期の上水使用量は5,312㎥（従業員一人当たり35.4㎥）でした。冬季の屋内加湿時に使用量が増加する傾向にあるため、現在、効率的な運用方法を検討しております。

総排水量および除害施設処理水量

2020年12月期の総排水量は5,312㎥であり、そのうちの除害施設処理水量は591.0㎥でした。

汚濁負荷量および環境汚染物質のモニタリング

除害処理を行った排水の汚濁負荷量（年間排出量）は生物化学的酸素要求量（BOD）は22.7kg、浮遊物質量（SS）は27.1kgです。汚濁濃度（年間平均値）はBODが29.8mg/L、SSは25.6mg/Lであり基準値(それぞれ600mg/L未満)を大きく下回っております。また、当社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おります。



4 社会・地域コミュニティへの貢献

基本方針（目指す姿）

ペプチドリームは、産業の発展に寄与する活動や地域コミュニティとの交流を通じて、よき企業市民として広く社会の皆様の信頼獲得に努めます。

重点取組み

殿町「キングスカイフロント」の魅力あるまちづくりへの参画
ペプチドリームは「キングスカイフロントネットワーク協議会」の理事に就任しています。
「キングスカイフロントネットワーク協議会」は2018年2月6日に設立され、殿町国際戦略拠点「キングスカイフロント」の立地企業や研究機関及び関係自治体等が構成員となり、産学官の連携による持続的な発展に取り組んでいます。

地域コミュニティ・イベントへの参加
ペプチドリームは地域コミュニティとのつながりを大切に、地域イベントに積極的に参加しています。

参加イベント：

2018年3月22日、文部科学省・地域イノベーション・エコシステム形成プログラム「IT創薬技術と化学合成技術の融合による革新的な中分子創薬フローの事業化」が開催され、舛屋 圭一 取締役が、講演・「ペプチド創薬のこれから」を行いました。また、パネルディスカッション・「中分子創薬ビジネスの将来展望」に おいてもパネリストとして参加しました。

2019年7月25日に開催された川崎市立川崎総合科学高等学校、２年生を対象とした「キングスカイフロント見学会」に参加し、「日本の医薬品・バイオ業界の今後の展望とペプチドリームの将来性」について講演を行いました。

2019年8月1日に開催された「夏の科学イベント2019」に参加し、難病についての講演および当社所属の車いすラグビー選手（田邉耕選手と羽賀理之選手）が小学生のための車いすラグビー体験会を行いました。



車いすラグビー体験会

4 社会・地域コミュニティへの貢献

重点取組み

教育・学術支援

ペプチドリームは、科学技術の振興と発展を目的とした教育及び学術支援活動を実施しています。

参加イベント：

2018年1月24日、ペプチドリームは宇宙航空研究開発機構（JAXA）主催「国際宇宙ステーション・「きぼう」利用シンポジウム ～拡がる、上空400キロメートルの舞台～」において、講演・「無限大の可能性の中から答えを見出すPDPSと国際宇宙ステーションとの融合」を行いました。

2018年2月2日、ペプチドリームは米国マサチューセッツ工科大学（MIT)学生を対象とした、会社見学・説明会を開催しました。

2018年10月26日、京都大学iPS細胞研究所（CiRA）において、舛屋圭一 取締役が「創薬医薬講座概論」のセミナーを行いました。

2021年2月28日に開催された「Rare Disease Day（世界希少・難治性疾患の日）2021」に協賛しました。本イベントはスウェーデンで始まり、希少・難治性疾患への意識を高め、より良い診断や治療による患者さんとその家族のための生活の質の向上を目的としています。



講演・「無限大の可能性の中から答えを見い出すPDPSと国際宇宙ステーションとの融合」



MIT学生への会社見学・説明会

5 業界全体のイノベーション創出の効率化

基本方針（目指す姿）

ペプチドリームは、環境に優しい革新的な創薬開発技術の提供、パートナーシップの有効活用により、業界全体のイノベーション創出の効率化、疾患で苦しむ方々への貢献を追求し続けます。

重点取組み

環境に優しいPDPSの継続的なバージョンアップ

PDPSは、低分子医薬や抗体医薬の利点を併せ持つ特殊ペプチドを用いた医薬品候補化合物を探索する創薬開発プラットフォームシステムとして開発され、開発後も性能向上に向けた基盤研究を継続して行っております。PDPSを用いたヒット候補化合物の探索作業は、1本のミニチューブの中のわずか0.1ｍｌ程度の溶液中で行われる環境に優しい技術です。従来の手法と比較して100万倍以上の多様性（1兆種類）を持つ化合物ライブラリーを用いて、わずか数週間ほどでヒット候補化合物を探索することが可能です。当社はPDPSを用いた創薬は、これまで多くの時間とコストがかかっていた創薬にイノベーションを起こし得ると考えております。

	PDPS	通常のスクリーニング方法(HTS)	PDPSと同じ多様性でHTSを行うと…
ライブラリーの多様性	1兆種類 (1×10^{12})	100万種類 (1×10^{6})	1兆種類 (1×10^{12})
ライブラリー全体の容量	0.1mL （チューブ1本） 	10 L （1化合物0.01mLと仮定） 	100,000kL（25メートルプール約280杯分） （1化合物0.01mLと仮定） 
ライブラリー保存に必要なスペース（面積）	0.5 m^2 （フリーザー1台） 	5.2 m^2 （フリーザー11台） 	5.2 x 10^6 m^2 （フリーザー約1100万台） 
探索に必要な時間	約10日 （初期のデータの取得まで）	約11日 （1化合物のテスト時間を1秒と仮定）	約30000年 （1化合物のテスト時間を1秒と仮定）

効率的で環境に優しいPDPS

5 業界全体のイノベーション創出の効率化

重点取組み

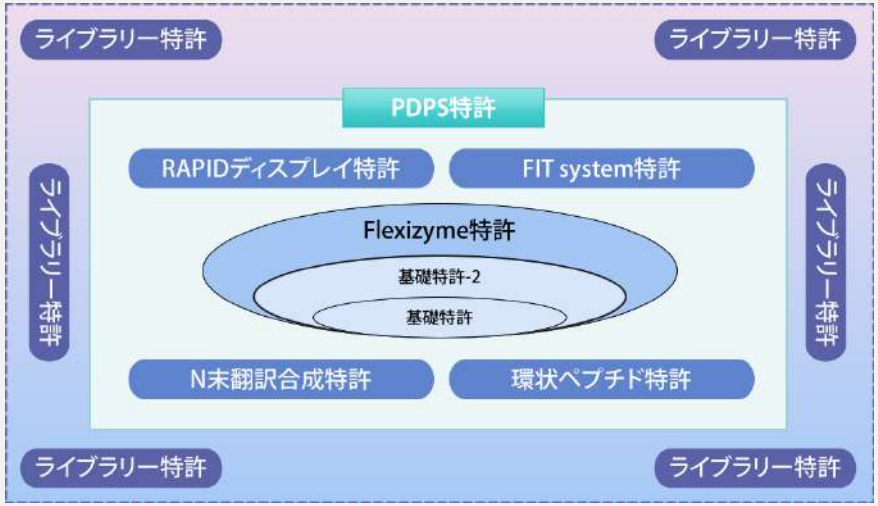
ミッションを後押しするPDPSの強固な知財戦略

当社のPDPSは、 Flexizyme（フレキシザイム）技術、FIT（Flexible In-vitro Translation）システム、RAPID（Random Peptide Integrated Discovery）ディスプレイシステムの３つの独自技術・システムを組み合わせた独自の創薬開発プラットフォームシステムです。

PDPSの特許については、Flexizyme （フレキシザイム）特許をコアにして、周囲を取り囲むように関連する複数の特許で固める特許ポートフォリオを構築することで、PDPSが「システム」として機能するように設計されています。

個々の特許だけではどうしても生じてしまう抜け道をふさぎ、堅固な知的財産（知財）となっていることにより、当社のパートナー企業は安心してPDPSを用いた創薬に取組めることになります。システムとしてのPDPSの技術ライセンス先企業は大手製薬を中心に増加を続けており、当社の強固な知財は当社のミッションであるアンメット・メディカル・ニーズに応え、世界中の人々に薬を届けることに貢献していると考えています。

2019年4月、当社は経済産業省 特許庁から「知財功労賞」経済産業大臣表彰を受賞しました。



PDPSの特許ポートフォリオ

5 業界全体のイノベーション創出の効率化

重点取組み

イノベーション創出に向けた、業界横断/グローバルでのパートナーシップ拡大

創薬共同研究開発契約

当社では創薬ターゲットタンパク質の提供を受け、当社独自の創薬開発プラットフォームシステムであるPDPS(Peptide Discovery Platform System）を用いて、特殊環状ペプチドや低分子医薬の研究開発を行う創薬共同研究開発を進めています。従来の医薬品開発の手法では同定が困難であったターゲットに対してもヒット候補化合物を取得することが可能となっています。

PDPSの技術ライセンス契約

PDPSの非独占的な技術ライセンス許諾契約を締結したパートナーは2021年3月31日現在、10社となります。このうち、PDPSの自動化プラットフォームを用いた運用に特化した技術ライセンス契約は2社（大鵬薬品工業社と小野薬品工業社）となります。技術移管先企業では創薬ターゲットの制限なく、PDPSを用いた創薬研究開発を自社内で進めることができます。

戦略的提携による自社パイプラインの拡充

世界中の特別な技術を有する創薬企業・バイオベンチャー企業及びアカデミア等の研究機関と戦略的提携を組むことで、自社の医薬品候補化合物（パイプライン）の拡充を図っています。

※2021年3月31日現在で11社（JCRファーマ社、モジュラス社、英国Heptares Therapeutics社、米国Biohaven Pharmaceuticals社（旧Kleo Pharmaceuticals社）、日本メジフィジックス社、ポーラ化成工業社、JSR社、三菱商事社（ペプチグロース社）、米国RayzeBio社、ペプチエイド社、仏国アモライト・ファーマ社）との戦略的提携、また川崎医科大学と難治性希少疾患に対するペプチド創薬に関する共同研究を実施し、ビル&メリンダ・ゲイツ財団と世界の最貧国において大きな問題となっている結核に対する新規治療薬の共同研究開発を行っています。

PDPSを活用したパートナーシップ

技術ライセンス　10社
戦略的提携　11社、2組織



2021年3月31日現在

5 業界全体のイノベーション創出の効率化

主要データ/指標

PDPSの技術ライセンス契約（10社）

Bristol-Myers Squibb
2013年９月、創薬開発プラットフォームシステムPDPSを非独占的に技術ライセンス許諾することに合意しました。

NOVARTIS
2015年４月、創薬開発プラットフォームシステムPDPSを非独占的に技術ライセンス許諾することに合意しました。

Lilly
2016年３月、創薬開発プラットフォームシステムPDPSを非独占的に技術ライセンス許諾することに合意しました。

Genentech
2016年７月、創薬開発プラットフォームシステムPDPSを非独占的に技術ライセンス許諾することに合意しました。

SHIONOGI
2017年６月、創薬開発プラットフォームシステムPDPSを非独占的に技術ライセンス許諾することに合意しました。

MERCK Be well
2018年６月、創薬開発プラットフォームシステムPDPSを非独占的に技術ライセンス許諾することに合意しました。

MiraBiologics
2018年12月、創薬開発プラットフォームシステムPDPS技術の特許の一部に関する実施許諾契約を締結しました。

TAIHO PHARMA
2020年12月、PDPS自動化プラットフォームの運用に関する非独占的ライセンス許諾契約を締結しました。

janssen
2020年12月、創薬開発プラットフォームシステムPDPSを非独占的に技術ライセンス許諾することに合意しました。

ONO PHARMACEUTICAL CO.,LTD.
202１年3月、PDPS自動化プラットフォームの運用に関する非独占的ライセンス許諾契約を締結しました。

5 業界全体のイノベーション創出の効率化

主要データ/指標

戦略的提携による自社開発パイプラインの拡充（11社＋2機関）

JCR Pharmaceuticals
血液脳関門通過を可能とする特殊環状ペプチドの取得を目指す、戦略的共同研究を行っています。

MODULUS
計算化学による低分子医薬候補化合物の戦略的共同研究開発を行っています。

HEPTARES therapeutics
炎症性疾患に関わるGPCRを標的とする戦略的共同研究開発を行っています。

KLEO PHARMACEUTICALS
小分子化されたがん免疫治療薬について、戦略的共同研究開発を行っています。

Kawasaki Medical School
難治性疾患であるデュシェンヌ型筋ジストロフィー(DMD)に対するペプチド創薬の戦略的共同研究開発を行っています。

BILL & MELINDA GATES foundation
結核及びマラリアに対する新規治療薬の研究開発のための助成を受けています。

nihon medi+physics
放射性同位体(RI)を標識した治療薬及び診断薬の戦略的共同研究開発を行っています。

POLA CHEMICAL INDUSTRIES,INC.
ペプチドを用いた化粧品、医薬部外品および医薬品の戦略的共同研究開発を行っています。

JSR Corporation
アフィニティクロマトグラフィーに適用可能な特殊ペプチドの共同研究を行っています。

三菱商事
細胞治療・再生医療等製品の製造等に使用される、細胞培養向け培地の重要成分である、成長因子を代替するペプチドの開発・製造・販売を行う合弁会社であるペプチグロース株式会社を設立しております。

RayzeBio
ペプチド－放射性核種薬物複合体（ペプチド放射性医薬品）の創製に関する共同研究開発を行っています。

PeptiAID
新型コロナウイルス感染症治療薬の開発を目的として設立された合弁会社です。

AMOLYT PHARMA
先端巨大症（アクロメガリー）を適応症とする新たな治療薬の開発に向けた、成長ホルモン受容体拮抗薬（GHRA）候補ペプチド化合物の最適化に関する戦略的共同研究開発とライセンスオプション契約を締結しています。

6 ダイバーシティの尊重、働きやすい環境づくり

基本方針（目指す姿）

ペプチドリームは、従業員の個性を尊重しています。また、従業員一人ひとりが会社の一員として連帯感を持ち、それぞれの適性を活かして能力を発揮できるような環境づくりに努めます。

重点取組み

人権に関するポリシー

ペプチドリームは、下記の通り「ペプチドリーム・人権尊重に関するポリシー」を制定しています。

ペプチドリーム人権尊重に関するポリシー

ペプチドリームは、下記の通り「ペプチドリーム・人権尊重に関するポリシー」を制定し、本ポリシーに従ってステークホルダーの人権を尊重する事業活動を推進しています。

1. 基本方針

ペプチドリームは、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。

2. 適用範囲

本ポリシーは、ペプチドリームの全役職員に適用されます。また、サプライチェーン全体における　　すべてのステークホルダーに対して、本ポリシーへの理解と協力を求め、人権尊重に努めます。

3. 人権尊重の教育

ペプチドリームは、全役職員に対し、職場における差別・ハラスメントを防止するために、研修等を通じた人権尊重教育に努めます。

4. ステークホルダーとの対話

ペプチドリームは、企業による人権尊重は継続的に発展させながら取り組むものであると考えています。ペプチドリームは関連するステークホルダーとの対話を継続し、影響を受ける人々の立場から、事業に関連する人権への影響を理解し、対応を続けます。こうした努力を継続するとともに、活動を公開することを通じて人権に関する取り組みを改善します。

6 ダイバーシティの尊重、働きやすい環境づくり

基本方針（目指す姿）

人権およびダイバーシティに関する取組み

当社はダイバーシティを尊重する企業です。

米国人である当社の代表取締役社長リード・パトリックが人権に関する取り組みを積極的に推進し、従業員の個性と人権を尊重する意識の醸成に努めています。

また、雇用や人事においても性別・年齢・障がい・国籍・学職歴等において、幅広い人材の活用を推進しています。

高い従業員女性比率

当社の従業員における女性比率は38％と医薬品業界の平均を大きく上回り、女性が働きやすく、能力を発揮できる環境づくりを進めています。女性のマネージャー比率は18.8%です。

ウィルチェアラグビー選手の採用

パラリンピック採用競技であるウィルチェアラグビー（車いすラグビー）選手の田邉耕一選手と羽賀理之選手を採用しています。チームプレーで夢に向かって邁進する姿勢は当社のビジネススタイルと共通するところが多く、当社は両選手の活動を全社一丸となって支援、応援しています。

両選手は障がい者アスリート学校訪問に積極的に参加しており、2019年6月期は26校訪問しています。



田邉耕一選手と羽賀理之選手

6 ダイバーシティの尊重、働きやすい環境づくり

重点取組み

働きやすい環境づくり

ライフワークバランスの向上

柔軟な働き方の推進のため、フレックスタイム制度および短時間正社員制度を導入しています。また、時間外労働管理による従業員のワーク・ライフワークバランス向上とサステナビリティの向上に努めています。

ライフイベント支援と多様な働き方の推進

多様な働き方を支援するための各種時短勤務制度、休暇制度を導入しています。育児休業後の職場復帰を支援する取り組みの一つとして、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。

直近8年間の女性の育児休業取得率は100％で、育児休業からの復帰率および復帰6年後の定着率も100％です。



月例ミーティング

人財の育成・キャリア開発

従業員の継続的なキャリア開発およびスキルアップ支援として、通信教育補助金制度、社内研修プログラムを導入しています。

従業員の交流・エンゲージメント

部署間相互の業務内容の理解、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などを目的とした、全研究員参加型のミーティング・懇親会を月例で行っています。



定例社内懇親会の様子

公正な報酬・中期的なインセンティブ制度（ESOP）

公正な報酬および処遇に加えて、従業員の業績向上への意欲や士気を高めるため、従業員に対して自社の株式を給付する「株式給付信託（J-ESOP）」を導入しています。

6 ダイバーシティの尊重、働きやすい環境づくり

主要データ/指標

女性育休取得率

100%



直近８年間の女性の育児休業取得率は100%です。
育児休業取得率：2013年4月-2021年3月の育児休業取得者数/出産した社員数x100

育休からの復職率・定着率

100%



直近８年間の 女性の育児休業からの復職率 ・ 定着率は100%です。
復職率 ： 育児休業からの復職者数/育児休業取得者数x100
定着率：育児休業取得者6年後の人数/育児休業からの復職者数x100
いずれも期間は2013年4月 - 2021年3月

従業員女性比率

38%



2020年12月 31 日 時点の従業員女性比率は38.0%です。日本の製薬企業主要7社平均24.0%*を大きく上回っています。
*売り上げ規模上位7社、各社公開データより
従業員女性比率: 女性従業員/全従業員数×100、「従業員」は派遣、契約、および正社員を含む

有給取得率

67%



2020年12月期の有給取得率。
2017年に厚生労働省が行った「就労条件総合調査」（6400企業対象）の平均取得率、51.1%を大きく上回っています。
有給取得率：2020年12月期の正社員および契約社員の消化日数/付与日数x100

女性マネージャー比率

18.8%



2020年12月31日時点の女性マネージャー比率は18.8%と、前年比2.1%上昇しています。

離職率

3.2%



2020年12月期の離職率は3.2%です。
厚生労働省による2017年、年間の離職率である14.9%を大きく下回っています。

7 労働安全衛生の順守

基本方針（目指す姿）

ペプチドリームは、すべての業務において安全衛生と健康の確保を最優先します。今後も労働安全衛生の取り組みを通じて、災害ゼロの職場づくりを目指します。

重点取組み

安全衛生委員会の設置、運営

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

遺伝子組換え実験は、カルタヘナ法などの関連法規や「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。バイオセーフティーの確保に関して担当する主任者を置き、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。

AED（自動体外式除細動器）の設置

社内にAEDを設置し、AEDの使用方法と訓練用の人形を使った心肺蘇生法の講習会を行っています。

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、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下、産業医や健保組合との連携により、従業員の健康管理を積極的に実施しています。

7 労働安全衛生の順守

主要データ/指標

労働災害発生件数

1



2020年12月期の労働災害発生件数は１件ですが、軽微であり、速やかに労働基準監督署長に報告しています。

度数率

4.6%



2020年12月期の労働災害度数率は4.6%でした。
度数率：労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数 x 1,000,000

強度率

0.05%



2020年12月期の労働災害強度率は0.05%でした。
強度率：延べ労働損失日数/延べ実労働時間数 x 1,000

8 株主・投資家、広く社会の皆さまとの対話

基本方針（目指す姿）

ペプチドリームは、株主・投資家をはじめ広く社会の皆さまが当社の実態を認識できるよう、
企業情報を積極的かつ公平に開示し、経営の透明性向上に努めます。

重点取組み

ステークホルダーとの対話を通じた「共創」

株主総会は、参加を促すために利便性の高い会場を選定しています。また、2021年は昨年同様に総会後に経営説明会を実施し、株主の皆さまとのディスカッションの時間を確保しました。

国内外の機関投資家との対話は、面談や電話会議による直接的な対話を積極的に行っています。特に海外の機関投資家へは訪問IRとともに、国内で開催される証券会社主催のカンファレンスに積極的に参加しています。

個人投資家との対話は、2018年6月期以降に46都市で会社説明会を実施し、累計来場者数は3,152名と、多数の個人投資家と直接的な対話を行っています。また、他社と合同で会社説明会を開催するなど、独自の取り組みも行っています。

2017年6月よりIR広報ブログを開設し、当社の活動について、専門的な内容も詳細かつ分かりやすい形できめ細やかな情報提供を行っています。

8 株主・投資家、広く社会の皆さまとの対話

重点取組み

ディスクロージャーポリシーの策定と順守（1/2）

情報開示の基本方針

当社は、株主・投資家をはじめ広く社会の皆さまが当社の実態を認識できるよう、企業情報を積極的かつ公平に開示し、経営の透明性を高めていくことを基本方針としています。

情報開示の基準

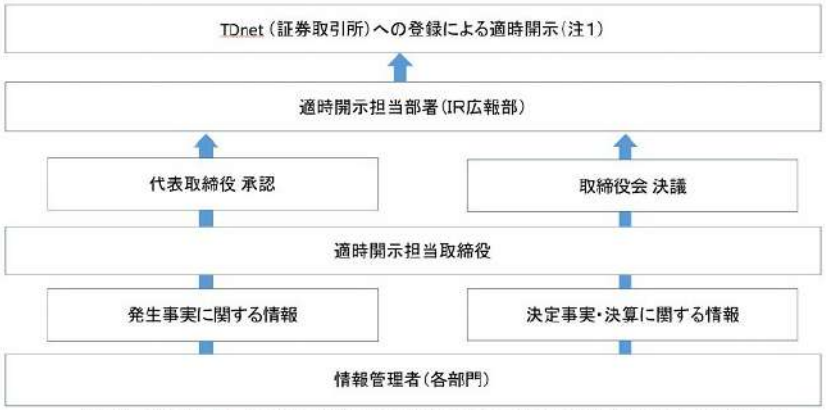
当社は、金融商品取引法等の諸法令及び東京証券取引所の定める有価証券上場規程の「会社情報の適時開示等」（以下「適時開示規則」といいます。）にしたがって、透明性、公平性、継続性を基本とした迅速な情報開示を行います。

また、諸法令や適時開示規則に該当しない場合であっても、当社の理解に有効であると思われる情報については積極的な開示に努めます。なお、個人情報、顧客情報及び関係者の権利を侵害することになる情報につきましては開示いたしません。

情報開示の方法

適時開示規則の定める情報の開示は、同規則にしたがい東京証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム（TDnet）を通じて行うとともに、同システムにより公開した後は、速やかに当社ホームページにも掲載します。適時開示規則に該当しない情報につきましても、当社の理解に有効であると思われる情報については積極的な開示に努めます。

＜適時開示体制の概要（模式図）＞



（注1）開示内容により、TDnetへの登録、当社ウェブサイトへの掲載に加え、適宜記者会見や登録先へのメール配信等も行う。

8 株主・投資家、広く社会の皆さまとの対話

重点取組み

ディスクロージャーポリシーの策定と順守（2/2）

沈黙期間

当社は、決算情報（四半期決算情報を含む。）の漏えいを防ぎ、かつ情報開示の公平性を確保する観点から、決算（四半期決算）期（12月、3月、6月、9月）末日の翌日から各決算発表日までを沈黙期間としております。この期間中は、決算・業績見通しに関する質問への回答やコメントを差し控えることとしております。ただし、この期間中に業績予想が大きく変動する見込みが出てきた場合には、適時開示規則にしたがい、適宜情報開示を行います。

免責事項

開示情報（当サイトの掲載内容を含む。）のうち、過去の事実に関するもの以外は、現在入手可能な情報に基づく当社の判断による将来の見通しであり、その内容を保証するものではありません。したがって、実際の業績等はこれらと異なる結果となる場合があることにご留意ください。

また、開示情報（当サイトの掲載内容を含む。）は、当社の企業情報をご理解いただくための情報提供のみを目的としており、いかなる情報も投資勧誘を目的にしたものではありません。投資に関するご判断は、ご自身の責任において行われますよう、お願いいたします。

8 株主・投資家、広く社会の皆さまとの対話

主要データ/指標

株主総会・ご来場株主数

75名



2021年の株主総会のご来場者数は新型コロナウイルス感染症の影響があり75名です。株主さまとの対話を重視した定時株主総会を心がけており、ご来場者数は2015年が98名、2016年が236名、2017年が365名、2018年は439名、2019年は403名、2020年は97名となっております。

機関投資家持株比率

61%



当社株式の2020年12月末の機関投資家比率は60.7%です。内訳は海外機関投資家が40.7%、国内機関投資家が20.0%です。

外国人株式所有比率

44%



2020年12月末の外国人株式所有比率は44.4%です。2019年12月末の比率42.9%と比べて1.5%増加しています。

機関投資家との対話実施延べ社数

289社



2020年12月期に対話（電話会議含む）を実施した機関投資家数は累計で289社です。決算説明会を２回、海外への訪問IRは１回実施しています。

個人投資家向け会社説明会

４期累計

46回/3152名



個人投資家向け会社説明会は47都道府県すべてでの実施を計画しています。2019年6月期の個人投資家向け会社説明会は、16都市で実施し、ご来場者数は980名でした。

IR広報ブログ

95回



2019年6月期のIR広報ブログの更新回数は125回でした。2017年6月から、当社の現状と将来をわかりやすく、的確に伝えるIR広報ブログを開始し、3日に1度の頻度で更新を行っています。

9 コーポレートガバナンス

基本方針（目指す姿）

ペプチドリームは、「独自の創薬開発プラットフォームシステム（PDPS）を活用し、特殊ペプチドによる創薬を完成させることにより、世界中の疾患で苦しむ方々に貢献すること」を経営理念として、上場企業としての社会的責任を全うし、経営の健全性及び効率性を向上させ、永続的に企業価値を増大させることをコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としています。

重点取組み

監査等委員会の設置、および独立社外取締役による監督機能の強化

当社は「監査等委員会設置会社」であり、取締役会、監査等委員会、会計監査人の機関を設置しています。取締役会における議決権を有する４名の監査等委員（独立社外取締役）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ると考えています。

コーポレート・ガバナンスの基本方針の制定、および継続的な検討・改善（ＰＤＣＡサイクル）

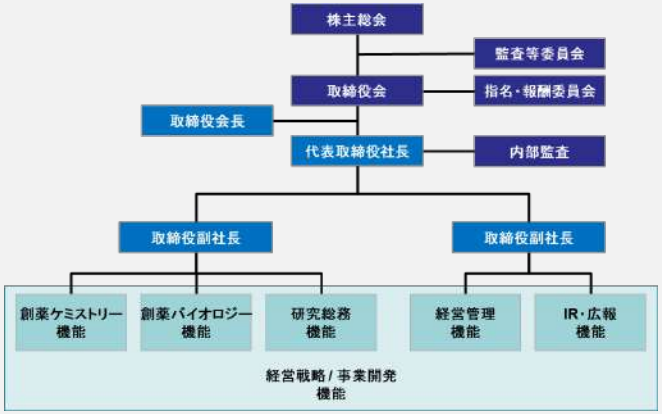
取締役会での「コーポレート・ガバナンス報告書」の内容に関する周知徹底を図るとともに、「コーポレート・ガバナンス・コード」に定めるすべての原則についての取り組みの推進及びフォローアップを実施しています。当社は東京証券取引所に「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」を提出しております。

取締役会の実効性向上ペプチドリーム組織機能体制

当社は東京証券取引所の定める独立役員の資格を満たす独立社外取締役を４名（独立社外取締役比率57%）選出し、取締役会における独立した中立な立場での意見を踏まえた議論を可能としています。取締役会の実効性の向上のために、取締役会資料の事前送付期日の順守（3営業日前まで）や独立社外取締役への情報提供の機会の充実を行っています。

指名・報酬委員会の設置

取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を委員長とする「指名・報酬委員会」を設置しています。同委員会での審議により、取締役の指名・報酬の決定に関する手続の独立性及び客観性を確保し、コーポレート・ガバナンス機能の更なる充実を図っています。



ペプチドリーム　組織機能体制

9 コーポレートガバナンス

主要データ/指標

独立社外取締役比率

57%



当社の独立社外取締役は４名、社外取締役比率は57%であり、コーポレートガバナンス・コードが求める水準をクリアしています（2021年３月31日現在）。

政策保有株式

ゼロ



当社は政策保有株式として上場株式を保有しておりません。

独立社外取締役比率の推移

		2017年7月	2018年7月	2019年7月	2020年7月	2021年3月
取締役　合計		8	6	7	7	7
取締役（監査等委員を除く）		5	3	4	4	3
	社内取締役	4	3	4	4	3
	社外取締役	1	0	0	0	0
取締役（監査等委員）		3	3	3	3	4
	独立社外取締役	3	3	3	3	4
	独立社外取締役の比率	**38%**	**50%**	**43%**	**43%**	**57%**

取締役の多様性

当社の代表取締役社長は米国人であり、2名の取締役副社長は海外に拠点を置く企業における長年の勤務経験があります。
そのため、当社はあらゆるアイディアや考え方およびダイバーシティーを重視しています。また、女性取締役の採用については、2021年3月25日開催の第15回定時株主総会において監査等委員として女性の社外取締役が新たに選任されております。

9 コーポレートガバナンス

取締役（2021年3月31日現在）



リード・パトリック

代表取締役社長

生年月日　1975年1月14日
在任年数　12年

所有する当社株式数　4,657,400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（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おります。

取締役会出席率　100%（16回／16回）

9 コーポレートガバナンス

取締役（2021年3月31日現在）



舛屋　圭一

取締役副社長

生年月日　1969年4月2日
在任年数　5年

所有する当社株式数　0株

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（現任）
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）

取締役選任理由

舛屋圭一は、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おります。

取締役会出席率　100%（16回／16回）



金城　聖文

取締役副社長

生年月日　1977年8月16日
在任年数　2年

所有する当社株式数　0株

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（現任）
2020年11月	ペプチエイド株式会社取締役（現任）

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。

取締役会出席率　100%（16回／16回）

9 コーポレートガバナンス

独立社外取締役（2021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　5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）就任（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。

取締役会出席率　87.5%（14回／16回）｜　監査等委員会出席率 85.7%（12回／14回）



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　5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・プ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）就任（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）

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。

取締役会出席率　100%（16回／16回）｜　監査等委員会出席率 100%（14回／14回）

9 コーポレートガバナンス

独立社外取締役（2021年3月31日現在）



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　3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）
2014年６月	鳥取ガス株式会社監査役（現任）
2014年９月	学校法人矢谷学園監事（現任）
2014年12月	株式会社ぜん監査役（現任）
2015年３月	アークランドサービス株式会社監査役（現任）
2016年３月	アークランドサービス株式会社取締役（監査等委員）（現任）
2017年９月	当社　取締役（監査等委員）就任（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	藍澤証券株式会社社外取締役（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・妥当性の確保及び経営の監視・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。

取締役会出席率　93.8%（15回／16回）｜　監査等委員会出席率 100%（14回／14回）



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　-（新任）

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（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）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・妥当性の確保及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。

9 コーポレートガバナンス

当社の取締役および社外取締役の専門性と経験（スキルマトリックス）

取締役		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・人財開発	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	○	○	○		○	○		○	○
舛屋 圭一	取締役副社長	○	○	○		○		○	○	
金城 聖文	取締役副社長	○	○		○	○	○	○	○	○
笹岡 三代雄 独立 社外	社外取締役 （常勤監査等委員）	○		○	○			○	○	○
長江 敏男 独立 社外	社外取締役 （監査等委員）	○	○	○			○	○	○	
花房 幸範 独立 社外	社外取締役 （監査等委員）	○			○	○				○
宇都宮　純子 独立 社外 新任	独立社外取締役 （監査等委員）	○			○	○	○		○	○

10 コンプライアンス/リスク管理

基本方針（目指す姿）

ペプチドリームは、企業行動憲章に則り、コンプライアンスに対する社員の意識を高め、社員が「声を上げる」ことのできる企業文化の醸成に努めます。

重点取組み

企業行動憲章の制定と順守

取締役及び従業員に対する企業行動憲章の周知徹底を図っています。

また、税務についても関連法規を遵守し（タックスポリシー）、適切な申告を行うことで税務リスクを最小化するとともに、透明性の高い税務実現に貢献しています。
また、企業としての政治との関係は、健全かつ正常な関係を維持することを基本方針（政治参加ポリシー）としており、政治献金についても行っておりません。

社内相談（通報）窓口の設置

匿名での相談も可能な、業務における不正やハラスメントの相談窓口を設置しています。

情報管理体制

社内ネットワークの運用には24時間常時監視サービスを利用し、迅速な異常の検知と対策ができる体制です。

研究開発データはE-Laboノート等により管理され、操作履歴などを記録するとともに、厳重なバックアップ体制をとっています。

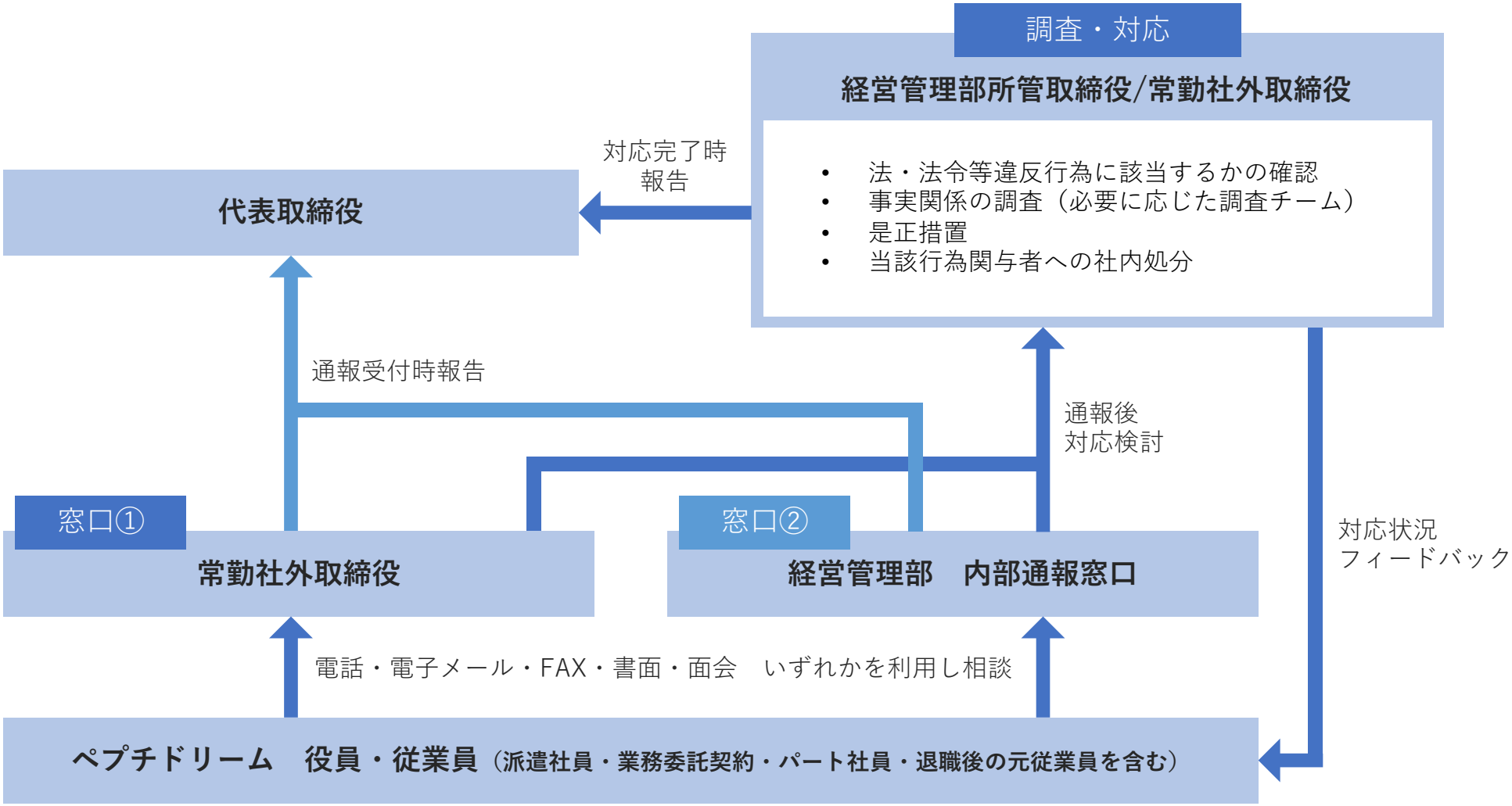
ペプチドリーム企業行動憲章

当社は、「企業の社会的責任を全うすることが企業価値の向上につながる」という認識のもと、良識ある企業活動を心がけ、ここに定める事項を誠実に遵守いたします。

- 当社は、当社の独自技術である世界最先端の創薬プラットフォームシステムPDPS（Peptide Discovery Platform System）により、「低分子医薬」、「抗体医薬」に次ぐ第三の「特殊ペプチド医薬」市場の創成に寄与し、世界の医療の進歩に貢献します。
- 当社は、法令を遵守し、立法の趣旨に沿って公明正大な企業活動を遂行します。
- 当社は、株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示します。
- 当社は、従業員の個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、皆が会社の一員として連帯感を持ち、自己の能力・活力を発揮できるような環境づくりを行います。
- 当社は、公正、透明かつ自由な競争・取引を基本とします。汚職・贈収賄は一切行いません。
- 当社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体に対しては毅然とした態度で臨み、一切関わりません。
- 当社は、政治、行政及び医療関係者等との間で健全かつ正常な関係を維持します。
- 当社は、ダイバーシティを尊重し、人権に関する取り組みを積極的に推進します。性別、性的指向・性自認、国籍、人種、年齢、障がい、宗教などによる差別はいたしません。

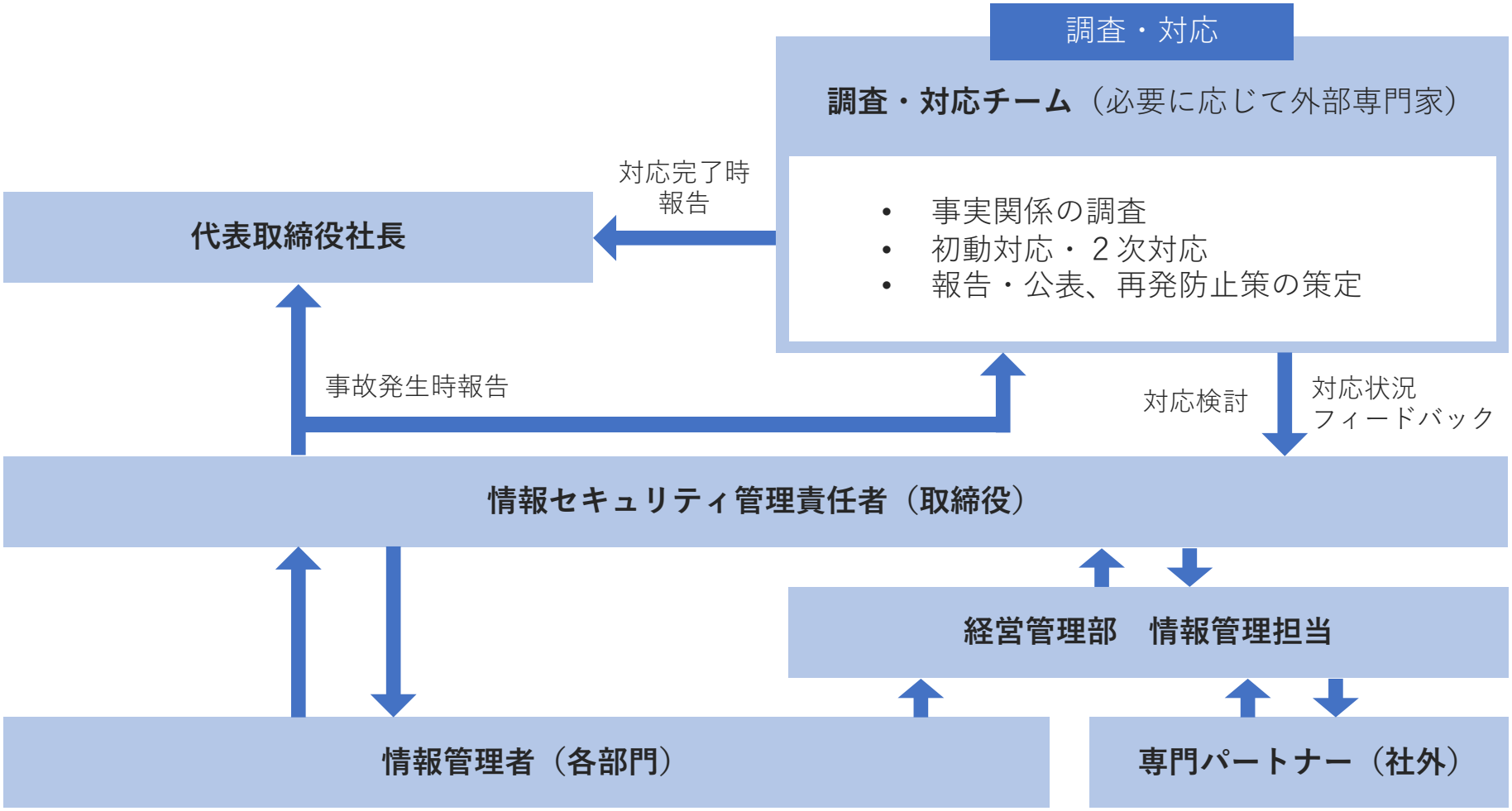
10 コンプライアンス/リスク管理

内部通報制度　対応の流れ



10 コンプライアンス/リスク管理

情報管理に関する事故発生時　対応の流れ



10 コンプライアンス/リスク管理

重点取組み

サプライヤー行動規範の制定と遵守

ペプチドリームは、「ペプチドリーム　サプライヤー行動規範」を制定し、すべてのサプライヤーおよびそのパートナー企業に対し、遵守に対する理解と協力を求めます。

動物実験に関するポリシーの制定

ペプチドリームは、あえて自社内には動物実験施設をもたず、「ペプチドリーム　動物実験に関するポリシー」と一致した取り組みを行っていると評価できる医薬品開発業務受託機関（CRO）に業務を委託しています。

リスクマネジメント体制

代表取締役社長および取締役副社長2名を含む経営会議が毎週複数回開催され、様々なリスク要因にもタイムリーに対応可能な体制をとっています。

ペプチドリーム　動物実験に関するポリシー

新薬開発において安全性及び有効性を立証するために必要最低限の動物実験は不可欠となっております。当社では、動物生命の尊厳に対して十分に配慮し、国際的に普及・定着している動物実験の基本理念である「３Rの原則；Replacement（代替法の利用）、Reduction（動物利用数の削減）、Refinement（苦痛の軽減）」を基本原則として、必要最低限の範囲に限って動物実験を実施しております。また、あえて自社内には動物実験施設をもたず、当社の基本原則を順守していく上で必要な専門性を有し、当社のポリシーと一致した取り組みを行っていると評価できる医薬品開発業務受託機関（CRO）に業務を委託しています。

ペプチドリーム　サプライヤー行動規範

ペプチドリームは、当社に製品やサービスを提供するサプライヤーの皆様と共に、法令遵守、人権尊重、適正な労働慣行、環境保全への取り組み等に配慮した調達活動を推進すべく、本規範を制定いたしました。本規範の遵守をサプライヤーの皆様にお願いするとともに、相互信頼に基づく持続可能なパートナーシップ関係を構築し、責任ある調達活動を推進いたします。

1. 自由な選択による雇用：強制、拘束による労働を禁止する。
2. 児童労働の排除、若年労働者への配慮：児童労働者を違法に雇用してはならない。若年労働者の雇用は適用法が認める範囲内で、危険にさらされることのない業務に限定する。
3. 差別の排除：性別、性的指向・性自認、国籍、人種、年齢、障がい、宗教などによる差別を禁止する。
4. 規定に基づく賃金、福利厚生および労働時間：適用法に準じて最低賃金、時間外労働および社会保障などの法定給付などを支払う。また労働時間は適用法が定める限度内とする。
5. 結社の自由：現地法の規定に基づき、結社の自由、労働組合への参加または不参加、代表者の選任に関する従業員の権利を尊重する。
6. 汚職の防止：汚職を禁止する。不適切な利益を得るために、直接的または第三者を通じて間接的に賄賂のやりとりを行わない。
7. 不正競争の防止：事業活動は公正な競争のもとで適用される独占禁止法を遵守する。
8. 環境への配慮：温室効果ガス排出量削減や廃棄物管理など適用される環境関連の法規制を遵守する。

サプライヤーの皆様の取り組み状況を把握するため、外部機関、および当社質問事項への回答を依頼することがあります。また、皆様の再委託先におきましても、本規範が遵守されるようご協力をお願いします。

参考資料

参考資料目次

環境	• 環境に関するポリシー（グリーン調達ポリシー） • 環境に関するデータ • 独立した第三者機関による検証意見書
社会	• 人権尊重に関するポリシー • 差別およびハラスメント防止に関するポリシー • 動物実験に関するポリシー • 医薬品アクセスに関するポリシー • サプライヤー行動規範 • 人財に関するポリシー • 社会貢献活動に関するポリシー • 政治参加ポリシー • 社会に関するデータ
ガバナンス	• 取締役会のダイバーシティに関するポリシー • 贈収賄・汚職防止ポリシー • 内部通報に関するポリシー（報復禁止ポリシー） • 税務ポリシー • サイバーセキュリティポリシー • ガバナンスに関するデータ

環境に関するポリシー

ペプチドリームは、企業の持続的成長に地球環境保護が重要であることを強く認識し、主体的に行動します。

1. 環境に関する法令および国際的な取り決めを遵守します。
2. 環境に配慮した技術、製品およびサービスの開発に取り組みます。
3. 調達先の選定にあたっては、品質、技術力、安全性、経済合理性（価格、納期）等の他、温室効果ガス排出量削減や廃棄物管理等の環境保護への取り組みを調達基準の重要な要素と位置づけ、可能な限り環境負荷の低い、環境に配慮した 「グリーン調達」を推進します。
4. 従業員が環境に高い意識を持ち、自ら社会的責任を果たせるよう、継続的に教育・訓練に取り組みます。
5. 環境活動に関する情報を積極的に開示し、社会に対する説明責任を果たします。

以上

2021 年 6 月改訂

環境に関するデータ

	2018/6期	2019/6期	2019/12期	2020/12期	備考
CO_2排出量（エネルギー起源）	1,217 t-CO_2	1,817 t-CO_2	1,077 t-CO_2	1,381 t-CO_2	
Scope 1	0 t-CO_2	0 t-CO_2	0 t-CO_2	0 t-CO_2	
Scope 2	1,217 t-CO_2	1,817 t-CO_2	1,077 t-CO_2	1,381 t-CO_2	
従業員一人当たりCO_2排出量	13.37 t-CO_2	15.14 t-CO_2	8.76 t-CO_2	9.21 t-CO_2	
Scope 3	－	－	－	236 t-CO_2	
カテゴリー3	－	－	－	201 t-CO_2	
カテゴリー7	－	－	－	35 t-CO_2	
電力使用量	2,517,436 kWh	2,738,591 kWh	1,514,503 kWh	2,946,014 kWh	
水使用量・排出量	4,803㎥	5,143㎥	2,397㎥	5,312㎥	
除害施設処理水量	425.9㎥	525.6㎥	292.2㎥	591.0㎥	
汚濁濃度（年間平均値）					
生物化学的酸素要求量（BOD）	34.3mg/L	29.1mg/L	26.7mg/L	29.8mg/L	基準値は600mg/L未満
浮遊物質量（SS）	10.8mg/L	10.8mg/L	25.2mg/L	25.6mg/L	基準値は600mg/L未満
汚濁負荷量（年間排出量）					
生物化学的酸素要求量（BOD）	22.3kg	20.1kg	10.0kg	22.7kg	
浮遊物質量（SS）	7.1kg	8.7kg	11.4kg	27.1kg	
廃棄物発生量	51.4トン	78.0トン	44.4トン	102.4トン	
産業廃棄物	40.5トン	67.1トン	38.6トン	93.0トン	
一般廃棄物	10.9トン	10.9トン	5.7トン	9.4トン	
環境に関する行政処分、訴訟件数	0件	0件	0件	0件	

（注）2019/12期は決算期変更の経過期間となることから6ヶ月間を対象とした決算となっております。

検証意見書

2021年4月2日
意見書番号：SGS21/039

ペプチドリーム株式会社
代表取締役社長
リード・パトリック 様

検証目的

SGSジャパン株式会社(以下、当社)は、ペプチドリーム株式会社（以下、組織）からの依頼に基づき、組織が作成した検証対象（以下、GHG等に関する主張）について、検証基準（ISO14064-3:2006及び当社の検証手順）に基づいて検証を実施した。本検証業務の目的は、組織の対象範囲にかかるGHG等に関する主張について、判断基準に照らし適正に算定・報告されているかを独立の立場から確認し、第三者としての意見を表明することである。

検証範囲

検証対象は、Scope 1 及び Scope2、エネルギー消費量、Scope 3、水使用量・排水量である。
対象期間は 2020 年 1 月 1 日～2020 年 12 月 31 日である。
詳細な検証対象範囲は下表参照。

検証対象		検証範囲	GHG等に関する主張
1	Scope 1, 2(エネルギー起源)及びエネルギー消費量 ※敷地外の移動体の燃料は除く	本社・研究所	Scope1：0 t-CO_2 Scope2：1,380.9 t-CO_2
2	Scope 3（カテゴリー3、7）	本社・研究所	カテゴリー3：200.9 t-CO_2 カテゴリー7：35.0 t-CO_2
3	水使用量・排水量	本社・研究所	5,312 m^3

検証手順

本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

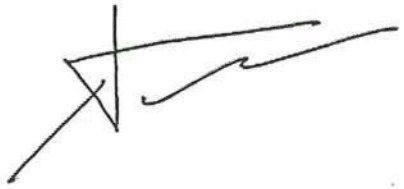
- 算定体制の検証：検証対象の測定・集計・算定・報告方法に関する質問、及び関連資料の閲覧
- 定量的データの検証：本社・研究所の現地検証及び証憑突合

判断基準は、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver. 4.4）、組織が定めた手順、サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（Ver. 2.3）、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. 3.0）を用いた。

結論

前述の要領に基づいて実施した検証手続の範囲において、組織のGHG等に関する主張が、判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。
なお、当社は、組織から独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触はない。

SGSジャパン株式会社
認証・ビジネスソリューションサービス　事業部長　竹内　裕二
上級経営管理者



書面は、SGS ジャパン株式会社によって www.sgs.com/terms_and_conditions.htm で参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に関する条項等に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点における組織およびこの書面に関する SGS ジャパン株式会社の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除させるものではありません。また適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づくあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

人権尊重に関するポリシー

1. 基本方針

ペプチドリームは、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。

2. 適用範囲

本ポリシーは、ペプチドリームの全役職員に適用されます。また、サプライチェーン全体におけるすべてのステークホルダーに対して、本ポリシーへの理解と協力を求め、人権尊重に努めます。

3. 人権尊重の教育

ペプチドリームは、全役職員に対し、職場における差別・ハラスメントを防止するために、研修等を通じた人権尊重教育に努めます。

4. ステークホルダーとの対話

ペプチドリームは、企業による人権尊重は継続的に発展させながら取り組むものであると考えています。ペプチドリームは関連するステークホルダーとの対話を継続し、影響を受ける人々の立場

から、事業に関連する人権への影響を理解し、対応を続けます。こうした努力を継続するとともに、活動を公開することを通じて人権に関する取り組みを改善します。

参考資料

1. 国際人権章典：https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/

2. 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：
https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/

https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm

3. ビジネスと人権に関する指導原則：
https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/

以上

2020 年 7 月改訂

差別およびハラスメント防止に関するポリシー

ペプチドリームは、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。その上で、互いを尊重し、不当な差別やハラスメントのないサステナブルな職場環境の提供と維持に努めます。

1. ペプチドリームは、性別、性的指向・性自認、国籍、人種、年齢、障がい、宗教や信条、その他法的に保護される事由による違法な差別やハラスメント、またはいじめ等の不適切な行為を一切禁じます。
2. ペプチドリームは、すべての人に公正に接すること、率直にコミュニケーションがとれる環境を維持すること、多様性を認め合うこと等、互いを尊重し合う良好な職場環境を維持するための行動を全役職員の一人ひとりに期待します。
3. ペプチドリームでは、差別やハラスメント、またはいじめ等の不適切な行為を行った場合、就業規則その他社内規程や手続き等に則り、懲戒処分の対象となり得ます。
4. 本ポリシーは、ペプチドリームの全役職員に適用されます。また、サプライチェーン全体におけるすべてのステークホルダーに対して、本ポリシーへの理解と協力を求め、差別やハラスメントの防止に努めます。
5. ペプチドリームは、差別やハラスメント、またはいじめ等の不適切な行為に関して善意で報告を行った者、およびその調査・事実確認の協力者への報復行為を禁じます。
6. ペプチドリームは、全役職員に対し、職場における差別やハラスメントを防止するために、研修等を通じた人権尊重教育に努めます。

以上

2021 年 6 月 制定

動物実験に関するポリシー

新薬開発において安全性及び有効性を立証するために必要最低限の動物実験は不可欠となっております。

当社では、動物生命の尊厳に対して十分に配慮し、国際的に普及・定着している動物実験の基本理念である「３Ｒの原則；Replacement（代替法の利用）、Reduction（動物利用数の削減）、Refinement（苦痛の軽減）」を基本原則として、必要最低限の範囲に限って動物実験を実施しております。

また、あえて自社内には動物実験施設をもたず、当社の基本原則を順守していく上で必要な専門性を有し、当社のポリシーと一致した取り組みを行っていると評価できる医薬品開発業務受託機関（CRO）に業務を委託しています。

以上

2019 年 8 月改訂

医薬品アクセスに関するポリシー

ペプチドリームは、全世界の病気で苦しんでいる方に「ありがとう」と言ってもらえる仕事をすることをミッションとして掲げています。医薬品へのアクセス向上は、世界中の多くの人々にとって重要な課題であり、当社はこうした課題に対して真摯に取り組みます。

1. アンメット・メディカル・ニーズを満たす革新的な医薬品の創出

当社独自の創薬開発プラットフォームシステム：PDPS を用いた創薬アプローチは、従来の医薬品開発の手法では同定が困難であった創薬ターゲットに対しても医薬品候補化合物を取得することを可能にします。ペプチドリームは、まだ適切な治療薬が存在していない多くの疾患領域で新たな医薬品を創生し、アンメット・メディカル・ニーズの解消に貢献します。

2. 医薬品を入手しやすい環境づくりへの貢献

医薬品の価格（経済的負担）が医薬品へのアクセス向上に影響を及ぼす一つの要素であると認識しています。発展途上国においては、経済的理由等により必ずしも革新的な医療にアクセスできないことがあります。ペプチドリームは、世界最大級の慈善基金団体であるビル＆メリンダ・ゲイツ財団と協業し、結核に対する新規治療薬の研究開発を行っています。開発される治療薬は、低中所得国（LMIC）においては安価で提供されるなど、グローバルアクセスの実現を最優先した提供が行われます。

3. 健康や疾患に対する理解の向上

ペプチドリームは、社会全体の健康や疾患に対する理解の向上が、疾患を予防するとともに適切な診断や治療を受ける上で重要であると考えています。ペプチドリームは、地域イベントの開催や非営利活動法人等への協賛を通じて、疾患啓発ならびに科学教育の支援活動を促進しています。

以上

2019 年 12 月 13 日改訂

サプライヤー行動規範

ペプチドリームは、当社に製品やサービスを提供するサプライヤーの皆様と共に、法令遵守、人権尊重、適正な労働慣行、環境保全への取り組み等に配慮した調達活動を推進すべく、本規範を制定いたしました。本規範の遵守をサプライヤーの皆様にお願いするとともに、相互信頼に基づく持続可能なパートナーシップ関係を構築し、責任ある調達活動を推進いたします。

1. 自由な選択による雇用：強制、拘束による労働を禁止する。
2. 児童労働の排除、若年労働者への配慮：児童労働者を違法に雇用してはならない。　若年労働者の雇用は適用法が認める範囲内で、危険にさらされることのない業務に限定する。
3. 差別の排除：性別、性的指向・性自認、国籍、人種、年齢、障がい、宗教などによる差別を禁止する。
4. 規定に基づく賃金、福利厚生および労働時間：適用法に準じて最低賃金、時間外労働および社会保障などの法定給付などを支払う。また労働時間は適用法が定める限度内とする。
5. 結社の自由：現地法の規定に基づき、結社の自由、労働組合への参加または不参加、代表者の選任に関する従業員の権利を尊重する。
6. 汚職の防止：汚職を禁止する。不適切な利益を得るために、直接的または第三者を通じて間接的に賄賂のやりとりを行わない。
7. 不正競争の防止：事業活動は公正な競争のもとで適用される独占禁止法を遵守する。
8. 環境への配慮：温室効果ガス排出量削減や廃棄物管理など適用される環境関連の法規制を遵守する。

サプライヤーの皆様の取り組み状況を把握するため、外部機関、および当社質問事項への回答を依頼することがあります。また、皆様の再委託先におきましても、本規範が遵守されるようご協力をお願いします。

以上

2021 年 6 月改訂

人財に関するポリシー

1．人財戦略上の優先課題はダイバーシティ＆インクルージョン

- ペプチドリームは、ダイバーシティ＆インクルージョンを人財戦略上の重要課題として認識し、多様性が競争優位性やイノベーションを生み出し、我々のミッション実現に繋がることを確信しています。
- ダイバーシティには、目に見える性別、国籍、人種、年齢、障がい、宗教等だけでなく、価値観、信念、身体的差異、民族性、経験、背景、性的指向など目に見えにくい多様性の要素を含みます。また、研究開発型のイノベーション企業として、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大切にします。

2．全ての人が活躍できる環境づくり

- ペプチドリームは、多様な人財がその個性を発揮しつつ、連帯・協力して成果を上げていく組織の実現にコミットし、また従業員にもそのような組織づくりへの貢献を期待します。
- 業務遂行や目標達成、およびそれらを通じた個人の成長を後押しするためのマネジメントとコミュニケーションを促進します。
- 採用・昇進・能力開発・報酬決定は、個人のスキル、経験、成果、適性と成長可能性を勘案して行います。従業員一人一人の会社への貢献を公正に評価します。
- 精神的、肉体的、性的他、あらゆるハラスメント行為を禁止し容認しません。ハラスメントに遭遇した場合、すみやかに会社に報告することを推奨します。
- 健康、安全、環境保護に配慮した職場環境や業務プロセスの実現に取り組みます。

3．事業遂行のすべての場面で守られるべきポリシーの確認

- ペプチドリームは、①国際人権章典、②ILO 宣言、③ビジネスと人権に関する指導原則を支持し、これらに則って事業遂行の全ての場面において下記を遵守します。

    - ◆ 性別、国籍、年齢、宗教、婚姻状態、性的指向、身体的または精神的障がい、その他法律等で保護されている特性に基づく職場での差別を容認しません。
    - ◆ 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。

以上

2019 年 12 月 13 日改訂

社会貢献活動に関するポリシー

ペプチドリームは、「独自の創薬開発プラットフォームシステム（PDPS）を活用し、特殊ペプチドによる創薬を完成させることにより、アンメット・メディカル・ニーズに応え、世界中にいる疾病で苦しむ方々に貢献すること」を企業理念としております。また、産業の発展に寄与する活動や地域コミュニティとの交流を通じて、よき企業市民として広く社会の皆さまに貢献していくことを基本方針としております。

1. 社会・地域コミュニティへの貢献については、殿町国際戦略拠点「キングスカイフロント」のネットワーク協議会への参画、および地域コミュニティ・イベントの実施を通じて、殿町「キングスカイフロント」の魅力あるまちづくりに貢献しています。また、公的団体や非営利活動法人等との連携により、科学技術の振興と発展を目的とした教育および学術支援活動を実施しています。
2. 創薬・ヘルスケア業界への貢献については、環境に優しい革新的な創薬開発技術の提供、パートナーシップの有効活用により、業界全体のイノベーション創出の効率化にも貢献します。業界全体のイノベーション創出が加速することが疾患で苦しむ方々への貢献につながるものと考えております。
3. 当社の社会貢献活動については、各ステークホルダーに対して適切な方法で報告します。

以上

2019 年 12 月 13 日改訂

PeptiDream

政治参加ポリシー

ペプチドリームは、政治参加の自由を尊重します。ただし、私たちが個人として行う政治活動は、ペプチドリームの企業としての活動と誤解されないよう明確に区別しなくてはなりません。

1. 個人として行う政治的活動のために、勤務時間や会社の資産を使用しません。また、自らの業務上の地位を利用して、他の従業員に対して政治的な賛成や支持、反対等を強要しません。
2. 企業としてのペプチドリームの政治との関係は、健全かつ正常な関係を維持します。

以上

2019 年 12 月 13 日改訂

社会に関するデータ

	2015/6期	2016/6期	2017/6期	2018/6期	2019/6期	2019/12期	2020/12期
<従業員情報>							
従業員数（正社員+派遣）	46	52	67	91	120	123	150
女性	17	20	26	36	47	48	57
女性比率	37.0%	38.5%	38.8%	39.6%	39.2%	39.0%	38.0%
外国人	3	2	4	4	4	4	4
外国人比率	6.5%	3.8%	6.0%	4.4%	3.3%	3.3%	2.7%
従業員数（正社員のみ）	43	47	60	83	104	107	128
女性	14	17	20	31	41	42	45
女性比率	32.6%	36.2%	33.3%	37.3%	39.4%	39.3%	35.2%
従業員数（研究開発部門）	40	43	54	73	89	93	120
女性	13	16	19	29	34	35	41
マネージャー数	–	–	–	25	25	24	32
女性	–	–	–	3	4	4	6
女性マネージャー比率	–	–	–	12.0%	16.0%	16.7%	18.8%
平均年齢	39.5	39.9	40.8	38.9	37.6	37.7	38.2
男性	40	40	40	39	38	38.8	38.7
女性	36	36	36	35	35	35.9	37.2
勤続年数	2.4	3.0	3.2	2.9	3.1	3.3	3.5
男性	2.0	2.5	2.7	2.9	3.1	3.3	3.4
女性	3.1	3.6	3.5	3.0	3.1	3.3	3.8
年度内入社社員数（うち女性社員数）	–	6 (3)	25 (5)	25 (11)	24 (10)	7 (4)	25 (4)
新卒採用数（うち女性社員数）	0 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	5 (1)	0 (0)	0 (0)
離職者数（うち女性社員数）	1 (1)	2 (0)	2 (2)	2 (0)	3 (0)	4 (3)	3 (1)
離職率	2.2%	3.8%	3.0%	2.2%	2.5%	3.3%	2.4%
新卒3年離職率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
平均年間給与（千円）	9,443	9,387	9,936	10,160	9,793	5,674	9,760
障がい者雇用数	0	0	0	2	4	4	4
障がい者雇用率	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	3.8%	3.7%	3.1%
女性育児休暇取得率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
育休からの復職率・定着率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
介護休暇制度利用者	0	0	0	0	1	0	0
有給休暇取得率	—	—	75.8%	63.5%	62.9%	—	67.7%
夏季休暇取得率	—	—	97.6%	93.5%	93.9%	96.2%	95.1%
健康診断の受診率	–	–	–	94.7%	95.8%	—	88.6%
ストレスチェック受検率	–	–	–	98.5%	98.9%	95.1%	91.3%
メンタル休暇者比率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%
<その他社会に関する情報>							
労働災害発生件数	0	0	0	0	0	0	1
死亡災害件数	0	0	0	0	0	0	0
労働災害 度数率 (LTIFR)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.6%
労働災害 強度率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.05%
職業性疾病発生率(OIFR)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
法令コンプライアンス違反・行政処分件数	0	0	0	0	0	0	0
内部通報制度相談件数	—	—	—	1	0	0	1

（注）2019/12期は決算期変更により、2019年7月1日から2019年12月31日までの6か月間となっております。

取締役会のダイバーシティに関するポリシー

ペプチドリームは、取締役の能力、業界経験、国籍、人種、性別等のダイバーシティ（多様性）を高めることが当社の競争力を継続的に維持・向上させていく上で重要であると考えております。取締役会が、その役割・責務を実効的に果たしていくための知識・経験・能力をバランス良く備え、ジェンダーや国際性等の面から適切なダイバーシティを実現していくことを目的として、以下の通り基本方針を定めます。

１．適用範囲

本ポリシーは、ペプチドリームの全役員に適用されます。ペプチドリームの職員のダイバーシティに関しては、人財に関するポリシーが別途適用されます。

２．取り組み

- 取締役会の実効性評価を実施し、取締役会が、その役割・責務を実効的に果たしていくための知識・経験・能力をバランス良く備えているかをモニタリングします。
- 各取締役の専門性や経験に関して、全体バランスを一覧表にまとめたスキルマトリックスを策定・開示します。
- 取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会において、取締役会の構成を定期的に検証し、ダイバーシティと適正規模を両立させる観点から、必要に応じて新たな取締役の選任を推薦します。
- 取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会において、適切なダイバーシティを実現する観点から、後継者候補の育成を監督します。

以上

2021 年６月 制定

贈収賄・汚職防止ポリシー

ペプチドリームは、高い倫理観をもって、贈収賄・汚職行為に対していかなる違反も許さない姿勢で臨むことを宣言し、贈収賄・汚職は一切行わないこと、および自由で公正な競争を確保することをすべての従業員と業務委託先に求めます。

1. 事業を行うすべての国と地域において、ビジネスやビジネス上の優位性を得るために、公務や正式な決定事項に不適切な影響を与えることを目的とした、賄賂（金銭や経済的利益）の申し出、約束、提供またはその要求または受領することを禁止します。
2. 贈収賄・汚職行為が行われていないことを確証するため、第三者に対する支払いを含むあらゆる支出について、正確かつ適切に会計帳簿等に記録・保管します。
3. 役職員が本ポリシーに違反した場合、就業規則等に従い、厳正に処罰を行います。

以上

2019 年 12 月 13 日改訂

PeptiDream

内部通報・報復禁止に関するポリシー

ペプチドリームは、コンプライアンス経営を確かなものにすることを目的に、内部通報の仕組みを整備し、不正行為の未然防止、早期発見および是正を図ります。通報受付窓口を設置し、電話・電子メール・書面・面会などの通報手段を整備し、従業員に周知させるとともに、内部通報制度の担当役員が責任をもって運営します。

1. 職場や業務上の不正や法令違反に対して見て見ぬふりはしません。
2. 法令およびペプチドリーム企業行動憲章に照らし、問題のある事実、また問題があると思われる事実に関して、上司に相談または定められた内部通報窓口に通報します。
3. 他人の正常な利益を害する目的で、内部通報制度を悪用しません。
4. 通報や相談を行った人の個人情報を保護し、プライバシーを厳守します。
5. 通報等を行ったことにより、通報者に対して不利益な取り扱いは行いません。
6. 通報者のみならず、調査に協力した人の信用、名誉、およびプライバシーに配慮します。
7. 調査の結果、不正行為が明らかになった場合は、速やかに是正措置および再発防止措置を講じ、遅滞なく通報者に通知します。
8. 是正措置、および再発防止措置を講じたときは、社内へ通知し、周知させるよう努めます。
9. 通報した社員、または調査に協力した社員に対する報復は禁止します。報復した場合は、社内の役職にかかわらず適切で厳格な対処を行います。

以上

2019 年 12 月 13 日改訂

PeptiDream

税務ポリシー

ペプチドリームは、税務について、税務関連法令等を遵守し、適切な申告を行うことで、税務リスクを最小化するとともに、透明性の高い税務の実現に努めます。

1. 税務の透明性の確保は、企業の社会的責任の一つであると認識しています。事業展開しているすべての国と地域の税務関連法令等に従った適切な申告・納税に努め、税務の透明性を確保することに努めます。
2. 正常な事業活動の範囲内において、利用可能な優遇税制を適用し、税効率性の向上を通じた事業価値の最大化に努めます。
3. 各国・地域の税務当局との意見の相違が生じた場合、税務当局と積極的に対話し、その解消に努めます。

以上

2019 年 12 月 13 日改訂

サイバーセキュリティに関するポリシー

ペプチドリームは、数多くのパートナー企業と複数のプログラムの研究開発を行っており、高い情報セキュリティレベルを確保することが重要な経営課題であると認識しております。顧客情報および個人情報を含む当社が扱う情報資産をサイバーリスクの脅威から保護することを目的として、以下の通り基本方針を定めます。

1．適用範囲

本ポリシーは、ペプチドリームの全役職員に適用されます。また、当社の管理下にあるすべての業務活動に関わる情報を適用範囲とします。

2．取り組み

- サイバーセキュリティに関する法令、規制および国が定める指針を遵守します。
- サイバーセキュリティのための管理体制を整備し運用を行います。
- サイバーセキュリティに関する適切な防御と検知に努めます。
- 万一、サイバーセキュリティに関する事故等が発生した場合、迅速かつ適切に対応し、再発防止に努めます。
- サイバーリスクとその重要性に高い意識を持つよう、役職員を対象に教育・研修と意識向上に努めます。
- サイバーセキュリティに関する活動を点検し、継続的に改善を行います。

以上

2020 年 7 月改訂

ガバナンスに関するデータ

	2016年6月末	2017年6月末	2018年6月末	2019年6月末	2019年12月末	2020年12月末	2021年4月末
取締役 合計	**8**	**8**	**7**	**7**	**7**	**7**	**7**
取締役（監査等委員を除く）	5	5	4	4	4	4	3
社内取締役	4	4	3	4	4	4	3
社外取締役	1	1	1	0	0	0	0
取締役（監査等委員）	3	3	3	3	3	3	4
独立社外取締役	3	3	3	3	3	3	4
独立社外取締役比率	37.5%	37.5%	42.9%	42.9%	42.9%	42.9%	57.1%
女性取締役比率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%
外国人取締役比率	12.5%	12.5%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%
取締役の平均年齢	53	54	57	56	57	58	56

	2016/6期	2017/6期	2018/6期	2019/6期	2019/12期	2020/12期
取締役会開催数	16	15	18	15	8	16
取締役会出席率	96.8%	94.2%	95.9%	98.1%	100%	97.3%
監査等委員会開催数	10	14	14	14	8	14
監査等委員会出席率	90.0%	92.9%	97.4%	97.6%	100%	95.2%
指名・報酬委員会開催数	－	－	－	－	4	5
指名・報酬委員会出席率	－	－	－	－	100%	100%
取締役の報酬額（単位：千円）						
取締役（監査等委員を除く）	169,230	315,210	174,840	245,758	96,750	377,000
固定報酬	169,230	215,210	174,840	181,515	96,750	192,000
業績連動報酬	－	100,000	－	64,243	－	185,000
取締役（監査等委員）	11,400	14,700	12,950	14,850	7,800	15,600

（注）2019/12期は決算期変更の経過期間となることから6ヶ月間を対象とした決算となっております。

PeptiDream

当社のミッション

全世界の病気で苦しんでいる方に

「ありがとう」

と言ってもらえる仕事をしたい。

それがペプチドリームの夢です。