

SNBL ESG Data Book 2024

新日本科学 ESG データブック 2024



株式会社新日本科学

SHIN NIPPON BIOMEDICAL LABORATORIES, LTD.

編集方針 Editorial Policy

「ESG データブック 2024」は、「統合報告書 2024」やウェブサイトなどで開示している ESG 関連情報の中でも ESG 情報に特化してまとめています。主に ESG 投資に関心の高いステークホルダーにご参照いただくレポートとして、ESG の項目別に整理し情報の一覧性を高めています。

「統合報告書 2024」やウェブサイトと合わせてご覧いただくことで、当社が創造している社会的価値をより深く理解していただけます。

SNBL publishes the ESG Data Book 2024 with the aim of focusing on the ESG-related data which it discloses separately through such channels as the Integrated Report and the corporate website. It is positioned as a tool for stakeholders who have a strong interest in ESG investment. Referring to multiple ESG reporting guidelines, it is organized by ESG topic for easy reference.

It is intended to be viewed in conjunction with the Integrated Report 2024 and our website to provide a deeper understanding of the social value we are creating.

発行時期 Publication date

2024 年 12 月（年次報告として毎年発行）

December, 2024 (Published every year as an annual report)

報告対象期間 Reporting period

2024 年 3 月期（2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日）

但し、活動や取組みの記載の一部は、対象期間以前からの内容および直近の内容を含みます。

FY 3/2024 (April 1, 2023 to March 31, 2024)

Some of the most recent information on our activities and initiatives are also included.

報告対象組織 Scope of coverage

株式会社新日本科学および連結子会社（新日本科学グループ）

SNBL Ltd. and its consolidated subsidiaries (Ricoh Group (Global))

第三者保証 Independent assurance

本レポートに記載されている環境パフォーマンス指標について、SGS ジャパン株式会社による独立した第三者保証を受けています。保証対象の指標には、第三者保証マーク (☑) を表示しています。

The environmental performance indicators marked with a check mark (☑) in this report are independently assured by SGS Japan Inc.

目次 Contents

基本情報	サステナビリティの基本方針	Sustainability Policy	P1
Basic Data	マテリアリティ	Materiality	P3
ガバナンス	コーポレートガバナンス	Corporate Governance	P15
Governance	リスクマネジメント	Risk Management	P20
	コンプライアンス	Compliance	P23
	情報セキュリティ	Information Security	P25
	動物福祉	Animal Welfare	P27
環境	環境マネジメント	Environmental Management	P30
Environment	気候変動対応	Response to Climate Change	P32
	省資源・汚染防止	Resource Conservation / Pollution Prevention	P39
	水資源	Water Resources	P41
	生物多様性保全	Conservation of Biodiversity	P43
社会	人的資本経営	Human Capital Management	P45
Social	ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン	Diversity, Equity and Inclusion	P51
	人権	Human Right	P55
	健康経営	Health and Productivity Management	P57
	労働安全衛生	Occupational Safety and Health	P63
	サプライチェーンマネジメント	Supply Chain Management	P65
	社会貢献活動	Corporate Citizenship	P67
コミットメントと外部評価		Commitment and Recognition	P68

サステナビリティの基本方針 Sustainability Policy

新日本科学は、「環境、生命、人材を大切にする会社であり続ける」と掲げたの理念のもと、企業の持続的成長にサステナビリティ推進の取組みが重要であると強く認識し、持続可能な社会の実現に貢献します。サステナビリティの推進に当たっては「新日本科学サステナビリティ基本方針」を基軸とし、社員一丸となって取組みを進めています。

SNBL's corporate philosophy is to be a company "committed to the environment, life, and people". Guided by these principles, we are keenly aware of the importance of efforts to promote sustainable corporate growth and helping the realization of a sustainable society. SNBL's Sustainability Policy is the cornerstone on which all of our employees work together to pursue sustainability initiatives.

1. マテリアリティの特定と事業を通じた環境・社会課題の解決

1. Identifying materiality and addressing environmental and social issues through business

自社の財務的影響に加えて、環境・社会的影響を考慮したダブルマテリアリティの考え方にに基づき、事業を通じて環境・社会課題の解決に貢献することで、持続的な企業価値の向上を目指します。

Based on the idea of double materiality, which considers the environmental and social impact in addition to the financial impact on the company, we will help to address environmental and social issues through our business with the aim of enhancing sustainable corporate values.

2. ステークホルダーとの双方向の対話を通じた信頼の獲得

2. Earning trust through two-way dialogue with stakeholders

積極的かつ公平な情報開示に努め、ステークホルダーとの双方向の対話を通じて、社会からの要請に応じていくことで、信頼される企業を目指します。

We will seek to respond to social demands through proactive, fair disclosure and through mutual dialogue with our stakeholders, thereby earning their trust as a company.

3. サステナビリティの社内浸透

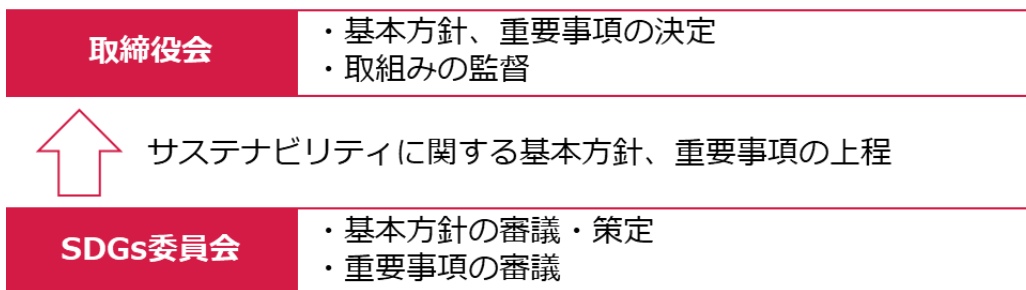
3. Instilling a culture of sustainability across the company

社員へのサステナビリティ教育を促進し、社員一人ひとりがサステナビリティ推進を実践します。

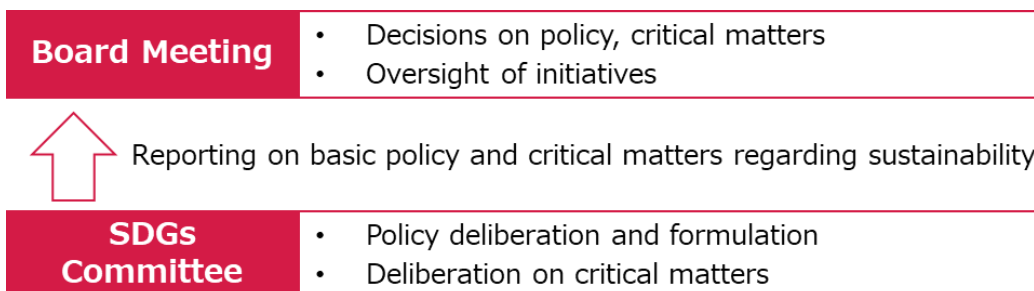
We will promote sustainability education for employees, and every employee will put sustainability into practice in their work.

サステナビリティ推進体制 Sustainability Management Structure

当社グループは、各事業活動の意思決定にサステナビリティに関するリスク・機会を組み込んでいます。グループ全体のサステナビリティへの取組みを中長期的な視野で体系的に拡充し推進させていく目的から、当社取締役会の任意の諮問機関として **SDGs 委員会** を設置しました。SDGs 委員会は毎月開催され、取締役会の監督・助言のもと、サステナビリティに関するリスク・機会やマテリアリティ（重要課題）の特定、サステナビリティに関する方針および戦略、非財務目標の設定等について審議しています。取締役会では **SDGs 委員会** からの報告を基に、サステナビリティに関する基本方針や重要事項を決定の上、社内での取組みに関する監督が適切に図られるように体制を整えています。また、取締役会にて決定した方針や戦略は、各組織の目標に落とし込まれ、活動の結果が取締役にフィードバックされる仕組みを構築しています。



We incorporate sustainability-related risks and opportunities into the decision-making process for each of our business activities. We have established the SDGs Committee as a non-statutory advisory body to the Board of Directors with the aim of systematically enhancing SNBL Group-wide sustainability management from a medium-to-long-term perspective. The Committee meets monthly and, under the supervision and advice of the Board of Directors, deliberates on the identification of sustainability risks, opportunities, and materialities, the establishment of sustainability policies and strategies, and the setting of non-financial targets. The Board of Directors makes decisions on basic policies and important matters related to sustainability based on reports from the SDGs Committee, and has established a system to ensure that internal initiatives are appropriately supervised. In addition, the policies and strategies decided by the Board of Directors are incorporated into the goals of each organization, and a system has been established to ensure that the results of activities are fed back to the Board of Directors.



マテリアリティ（重要課題） Materialities (Priority Issues)

持続的な企業価値の向上に向けて、「事業を通じた社会課題の解決」および「社会要請に応える経営基盤の強化」の2つの観点からマテリアリティを特定しています。これらのマテリアリティに取り組むことは、SDGs達成と持続可能な社会の実現にも寄与するものです。

We have identified materialities from the two perspectives of 'Addressing Social Issues through Business' and 'Strengthening Management Base to Meet Society's Demands' in order to enhance our corporate value in a sustainable manner. Addressing these materialities will also contribute to achieving the SDGs and realizing a sustainable society.



マテリアリティの特定プロセス Process of Identifying Materiality

STEP1 社会課題・社会要請の把握と集約 Gauging and aggregating social issues and demands

各種ガイドライン（SDGs、GRI ガイドライン等）や、ESG 評価機関の指標、日本政府のガイドラインなどを参考に、事業を通じて解決する「社会課題」および経営基盤の強化に向けた「社会要請」を洗い出し、類似項目の整理や当社への関連性を加味し 30 項目に集約。

We identified "social issues" to be solved through our business and "social demands" to strengthen our management foundation, referring to various guidelines (SDGs, GRI guidelines, etc.), indicators of ESG evaluation organizations, and Japanese government guidelines. Using these guidelines, we identified social issues to be addressed through our businesses and social demands to strengthen the management foundation. We then grouped similar items and considered their relevance to the company and finally aggregated them into 30 categories.

STEP 2 重要なステークホルダーの特定 Identifying key stakeholders

各事業部を交えて、当社の重要なステークホルダーを特定するとともに、ステークホルダーからの期待・要請を整理。

With the involvement of each business division, we identified key stakeholders of the company and sorted out stakeholder expectations and demands.

STEP 3 優先度の高い課題・要請の抽出 Identifying high-priority issues and demands

当社の将来ありたい姿を踏まえて、30 項目の「社会課題」および「社会要請」に対する、当社へのリスク・機会を検討の上、優先度の高い課題・要請をマテリアリティ候補として抽出。

In light of what the company is aiming to become, we examined risks and opportunities for the company corresponding to the 30 categories, from the perspective of social issues and social demands. The SDG Committee, an advisory body to the Board of Directors, then extracted high-priority issues and demands as materiality candidates.

STEP 4 マテリアリティ・機会・リスク・KPI の特定 Identifying materiality, opportunities, risks, and KPIs

抽出したマテリアリティ候補について、機会・リスク・目指す姿を整理の上、重要な 7 項目をマテリアリティとして特定。

After reviewing the opportunities, risks, targets, and KPIs of the extracted candidates, the Board of Directors identified seven categories as materiality (key issues).

機会とリスク Risks and Opportunities

1. 創薬と医療技術向上の支援（医薬品アクセスの向上）

1. Supporting Drug Development and Improving Medical Technology (Improving access to medicines)

■ 主な機会 Opportunity

- ・ 新たな創薬モダリティの開発加速による非臨床試験の需要の増加
Increasing demands for nonclinical studies, backed by further accelerated R&D activities related to new modalities.
- ・ 製薬企業のCROへのアウトソーシング化の加速
Accelerating outsourcing trends in pharmaceutical industry.

■ 主なリスク Risk

- ・ 顧客ニーズへの対応力不足による信用力の低下
Fallen credibility due to a lack of capability to meet clients' needs.
- ・ 次世代の非臨床試験技術への対応の遅れによる競争力の低下
Deteriorated competitiveness as the company fails to keep up with changes in next generation nonclinical trial technologies.

2. 健康な人生の提供（ウェルビーイングな暮らし）

2. Wellbeing Lifestyle

■ 主な機会 Opportunity

- ・ 超高齢化社会に伴う社会保障費増加による健康寿命の延伸、未病ニーズの拡大
Increasing demands related to presymptomatic diseases as healthy life years gets extended while social welfare spending augments in the super-aging society .
- ・ リアルワールドデータ（RWD）の利活用による新規市場の獲得
Expanded penetration of new market, by making a full use of real world data (RWD) .

■ 主なリスク Risk

- ・ ウェルネスプログラムにおける消費者ニーズとのミスマッチ
Mismatch between wellness programs offered by the company and actual needs of customers .
- ・ RWDの利活用システムの開発・整備や制度変更への対応の遅れによる市場獲得の失敗
Failed market penetration due to a delay in development and preparation of RWD usage system and in responding to changes in regulations .

3. 美しい地球環境の保全

3. Preserving the Beautiful Natural Environment

■ 主な機会 Opportunity

- ・ 異常気象に適応できる事業体制の強化
Improving business framework to adapt to extreme weather.
- ・ カーボンニュートラル実現に寄与する、地熱発電（再生可能エネルギー）の事業機会の拡大
Expanding business opportunities for geothermal power generation (renewable energy) which will contribute to realize carbon-neutrality.

■ 主なリスク Risk

- ・ 気候災害の激甚化による事業被害の発生
Occurrences of damages on business as climate disasters become exacerbated.
- ・ 環境規制強化による対応費用の増加
Increased costs to meet stricter requirements of environmental regulations.

4. 働く楽しさを実感できる組織づくり

4. Creating an Organization Where People can Enjoy Their Work

■ 主な機会 Opportunity

- ・ 優秀な人材獲得の機会
Opportunities to attract top talent.
- ・ 働きがいのある職場環境の整備を通じた社員の生産性、モチベーションの向上
Enhanced productivity and motivation of employees through improvements of working environments with greater job satisfaction.

■ 主なリスク Risk

- ・ 人材獲得競争激化によるコストの増加
Increased costs due to intensified competition for human resources.
- ・ 職場環境の整備不足による優秀な人材の流出、生産性・モチベーションの低下
Loss of outstanding talent and decline in productivity and motivation of employees as the company fails to improve working environments.

5. DX/RPA 推進によるビジネスの進化

5. Evolving the Business through Digital Transformation and Robotic Process Automation

■ 主な機会 Opportunity

- ・ 業務生産性、顧客とのコミュニケーションレベルの向上
Improved operational productivity and communication with clients.
- ・ 単純作業から解放された社員のモチベーションの向上
Increased motivation of employees as they become free from repetitive and menial tasks.

■ 主なリスク Risk

- ・ DX 対応失敗または遅れによる競争力の低下
Deteriorated competitiveness due to delay or failure in implementation of digital transformation.
- ・ ニッチなニーズ対応に伴う費用の増加
Increased costs to address niche demands.

6. ステークホルダーエンゲージメントの向上

6. Enhancing Stakeholder Engagement

■ 主な機会 Opportunity

- ・ ステークホルダーとの関係強化による新規事業機会の獲得、信用度の向上
Enhanced trust between the company and stakeholders and more chances for new lines of business.
- ・ 持続可能な調達体制の構築による災害時等におけるレジリエンス（回復力）の向上
Greater resilience against disasters and such, as sustainable procurement system is built.

■ 主なリスク Risk

- ・ 事業活動、サプライチェーンの広域化による、モニタリングコストの増加
Augmented monitoring costs as areas of business and supply chains expand.
- ・ 事業環境の変化に適切に対応出来ない場合に発生する事業遅延や信用力の低下
Fallen credibility and delay in business plans due to company's failure to adapt to changing business environments.

7. 企業理念を実現するガバナンスの構築

7. Building a Governance Framework for Realizing the Corporate Principles

■ 主な機会 Opportunity

- ・ 強固なガバナンス体制を確立することによる安定的な事業基盤の構築
More stable foundation of business backed by creation of solid corporate governance system.
- ・ ESG を中心とした社外評価の向上
Improved external recognition especially from ESG perspectives.

■ 主なリスク Risk

- ・ 内部統制の脆弱性による事業継続リスクの発生、予期せぬ損失の発生
Occurrences of unexpected losses and business continuity at risk, due to weak internal controls.
- ・ コンプライアンス違反による企業信頼度の低下
Diminished credibility due to compliance violations.

非財務 KPI (1) Non-financial KPI

1. 創薬と医療技術向上の支援 (医薬品アクセスの向上)

1. Supporting Drug Development and Improving Medical Technology (Improving access to medicines)

サブマテリアリティ Sub-materiality	指標 Indicators	目標 Target
非臨床試験における時間価値の創出 Creating time value in the nonclinical testing	非臨床試験のリードタイム短縮 Shorter lead time for nonclinical study	2025 年度：最短 6 週間での最終報告書草案の提出 FY3/2026: Submission of final report draft in 6 weeks at the earliest
ダントツの CRO に向けたサイエンス力の向上 Improving scientific capabilities to become the number one CRO	学会/ 論文発表数 Number of conference presentations and publications of articles 資格の取得 Obtaining qualifications	2028 年度：学会発表年間 40 回/論文発表年間 13 報 FY3/2029: 40 conference presentations and 13 article publications annually FY2028 : DABT ⁽¹⁾ の取得人数 10 名 FY3/2029: 10 employees with DABT ⁽¹⁾ credential
アンメットメディカルニーズへの貢献 Helping meet unmet medical needs	当社の経鼻製剤投与プラットフォームを活用した経鼻剤の承認件数 Number of nasal formulations approved utilizing our nasal dosing platform	2030 年度：2 件以上 FY3/2031: 2 or more
バイオベンチャーのサポート Supporting bio-venture companies	Gemseki 事業での組成ファンド数 Number of funds established in the Gemseki	2028 年度：3 本 FY3/2029: 3

(1) Diplomate of the America Board of Toxicology

2. 健康な人生の提供（ウェルビーイングな暮らし）

2. Wellbeing Lifestyle

サブマテリアリティ Sub-materiality	指標 Indicators	目標 Target
ウェルビーイングの実現 Realizing wellbeing	従業員満足度調査 Employee satisfaction surveys 従業員エンゲージメント調査 Employee engagement surveys	実績管理 Checking Results 実績管理 Checking Results
おもてなしマインドの向上 Developing hospitality mindset	顧客満足度調査 Customer satisfaction survey	実績管理 Checking Results

3. 美しい地球環境の保全

3. Preserving the Beautiful Natural Environment

サブマテリアリティ Sub-materiality	指標 Indicators	目標 Target
カーボンニュートラルの実現 Realizing carbon neutrality	Scope1&2&3 Scopes1,2, and 3 SNBL カーボンニュートラル指標 SNBL carbon neutral indicator CO2 環境効率 CO2 environmental efficiency 再生可能エネルギー生産量 Amount of renewable energy produced	実績管理 Checking Results 2030 年度：ネットゼロ ⁽¹⁾ FY3/2031: Net zero ⁽¹⁾ 2030 年度：50%改善（2020 年度基準） FY3/2031：50% improvement (Base year: FY3/2021) 2028 年度：3,000 万 kWh FY3/2029: 30 million kWh
サーキュラーエコノミーへの移行 Shifting to a circular economy	水環境効率 Water environmental efficiency 水資源の再利用率 Percentage of water resources reused	実績管理 Checking Results 実績管理 Checking Results
ネイチャーポジティブへの移行 Becoming nature positive	完全養殖ウナギの生産数 Number of fully farmed Japanese eel produced	2026 年度：年間 10 万尾 FY3/2027: Annual production of 100,000 eels

(1) 新日本科学単体 SNBL on a non-consolidated basis

4. 働く楽しさを実感できる組織づくり

4. Creating an Organization Where People can Enjoy Their Work

サブマテリアリティ Sub-materiality	指標 Indicators	目標 Target
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進 Promoting Diversity, Equity & Inclusion	管理職に占める女性の割合 Percentage of women in managerial positions 社員の育児休暇取得率 Percentage of employees taking childcare leave	2028 年度：30% 以上 FY3/2029: 30% or higher 2028 年度：100% の継続 FY3/2029: Maintaining 100%
人的資本経営の推進 Promoting human capital management	一人当たりの研修時間数 Training period per person 読書習慣の浸透 ⁽¹⁾ Development of a reading habit ⁽¹⁾	実績管理 Checking Results 実績管理 Checking Results
健康経営の推進 Promoting health and productivity management	SNBL 健康経営推進指標（10 項目） SNBL Health & Productivity Management indicators (10 items)	2026 年度：各指標の目標達成 ⁽²⁾ FY3/2027: Achievement of target for each indicator ⁽²⁾
社員と会社の共成長 Achieving growth of both employees and the company	従業員満足度調査 Employee satisfaction surveys 従業員エンゲージメント調査 Employee engagement surveys	実績管理 Checking Results 実績管理 Checking Results

(1) 年間読書量 7 冊以上の社員割合 Percentage of employees who read at least 7 books a year

(2) 当社ウェブサイト参照 Please refer to our website <https://snbl.com/esg/esgdata>

5. DX/RPA 推進によるビジネスの進化

5. Evolving the Business through Digital Transformation and Robotic Process Automation

サブマテリアリティ Sub-materiality	KPI (指標) KPI (indicators)	目標 Target
試験データのデジタル化 Study records digitalization	紙資源の削減枚数 Number of sheets of paper saved	2023 年度：120 万枚（33%）削減(2021 年度基準) FY3/2024: Reduction of 1.2 million sheets (33%) of paper resources (compared to FY3/2022)

6. ステークホルダーエンゲージメントの向上

6. Enhancing Stakeholder Engagement

サブマテリアリティ Sub-materiality	KPI (指標) KPI (indicators)	目標 Target
顧客利益の最大化 Maximizing customer profit	顧客満足度調査 Customer satisfaction surveys	実績管理 Checking Results
取引先との成長の共有 Sharing growth with business partners	評価された主要サプライヤーの割合 Percentage of major suppliers evaluated	実績管理 Checking Results
株主価値の向上 Increasing shareholder value	投資家ミーティング件数 Number of investor meetings	実績管理 Checking Results

7. 企業理念を実現するガバナンスの構築

7. Building a Governance Framework for Realizing the Corporate Principles

サブマテリアリティ Sub-materiality	KPI (指標) KPI (indicators)	目標 Target
取締役会の機能向上 Enhancement of the function of the Board of Directors	取締役および監査役の取締役会出席率 Board meeting attendance of Directors and Audit & Supervisory Committee Members	実績管理 (80% 以上を維持) Checking Results (maintaining 80% or higher)
公正な事業活動の推進 Promotion of fair business activities	コーポレートガバナンス・コードへの適合 Conformity to the Corporate Governance Code	実績管理 (100% を維持) Checking Results (maintaining 100%)
コンプライアンスの遵守 Commitment to compliance	コンプライアンス行動指針研修の受講率 Percentage of employees who take part in the Compliance Action Guidelines training	100% 100%

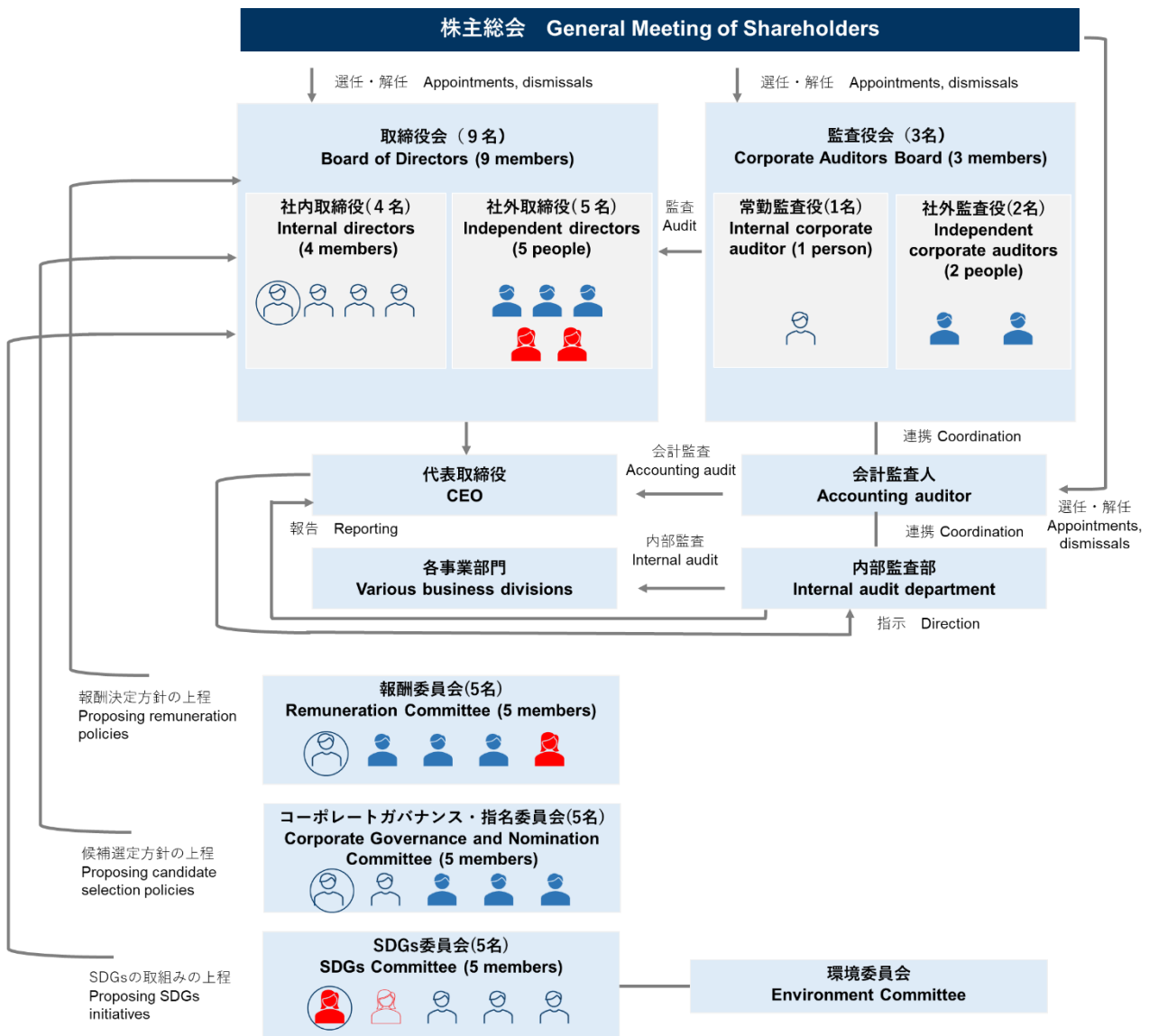
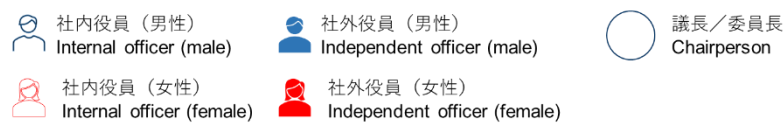
コーポレートガバナンス Corporate Governance

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

企業価値をより一層高めるため、経営の健全化、効率化、透明性の向上、コンプライアンス体制の強化を図り、実効性のあるコーポレートガバナンスを実現していくことを基本方針としています。

SNBL had adopted the fundamental policy of developing sound management practices, improving efficiency, enhancing transparency, strengthening its compliance framework and achieving effective corporate governance, in order to further enhance its corporate value.

コーポレートガバナンス体制 Corporate governance structure



役員体制 Structure of Officers

取締役 Directors	役職 Current Position	取締役 在任年数 Years as a Directors	出席回数（2024年3月期） Attendances (FY3/2024)			
			取締役会 Board of Directors	報酬委員会 Remuneration Committee	CG・指名 委員会 Corporate Governance& Nomination Committee	SDGs委員会 SDGs Committee
永田 良一 Ryoichi Nagata	代表取締役会長兼 社長 CEO Representative Chairman, President, CEO	43年 43 years	13/13	-	5/5	-
高梨 健 Ken Takanashi	代表取締役副社長 Senior Executive Vice President	20年 20 years	13/13	2/2	-	3/3
永田 一郎 Ichiro Nagata	取締役副社長 Executive Vice President	4年 4 years	13/13	-	5/5	11/12
角崎 英志 Hideshi Tsusaki	専務取締役 Executive Managing Director	6年 6 years	13/13	-	-	9/9
福元 紳一 Shinichi Fukumoto	独立社外取締役 Independent Director	9年 9 years	13/13	2/2	5/5	-
山下 隆 Takashi Yamashita	独立社外取締役 Independent Director	9年 9 years	13/13	2/2	5/5	-
花田 強志 Tsuyoshi Hanada	独立社外取締役 Independent Director	4年 4 years	13/13	2/2	5/5	-
戸谷 圭子 Keiko Toya	独立社外取締役 Independent Director	3年 3 years	-	2/2	-	12/12
松枝 千鶴 Chizuru Matsueda	独立社外取締役 Independent Director	1年 1 years	-	-	-	-

コーポレートガバナンス体制に関する下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items related to the corporate governance structure, refer to the company website.

取締役会	Board of Directors
取締役会のダイバーシティに関するポリシー	Diversity Policy for the Board of Directors
監査役会	Corporate Auditors Board
取締役・監査役のトレーニング	Training for Directors and Auditors
社外取締役のサポート体制	Support System for External Directors and External Auditors
報酬委員会	Remuneration Committee
コーポレートガバナンス・指名委員会	Corporate Governance and Nomination Committee
SDGs 委員会	SDGs Committee
取締役のスキルマトリックス	Director Skills Matrix

取組み Initiatives

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

役員の報酬決定にあたっての方針と手続	Policies and procedures for determining remuneration for directors
取締役会の実効性評価	Effectiveness of the Board of Directors
内部統制システム	Internal Control System
政策保有株式について	Cross-Shareholdings
コーポレートガバナンス・コード	Corporate Governance Code

実績 Performance data

		単位 Unit	2023年6月時点 As of June 2023	2024年6月時点 As of June 2024
取締役会の構成 Board of directors structure	取締役 Board of directors	人 person	8	9
	うち独立社外取締役 (比率) Independent external directors (Rate of independent directors)	人 person	4 (50.0%)	5 (55.5%)
	うち女性取締役 (比率) Female directors (Rate of female directors)	人 person	1 (12.5%)	2 (22.2%)
監査役会の構成 Board of directors structure	監査役 Audit & supervisory board members	人 person	3	3
	うち社外監査役 External audit & supervisory board members	人 person	2	2
	うち女性監査役 Female audit & supervisory board members	人 person	0	0
コーポレートガバナンス・ 指名委員会の構成 Corporate governance and nomination committee structure	コーポレートガバナンス・指名 Corporate governance and nomination committee members	人 person	5	5
	うち独立社外取締役 Independent external directors	人 person	3	3
報酬委員会の構成 Remuneration committee structure	報酬委員 Remuneration committee members	人 person	5	5
	うち独立社外取締役 Independent external directors	人 person	4	4
SDGs委員会の構成 SDGs committee structure	SDGs委員 SDGs committee members	人 person	5	5
	うち独立社外取締役 Independent external directors	人 person	1	1

	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)
取締役会開催回数 Number of board meetings	回 session	14	13
取締役会出席率 Board meeting attendance	%	100	100
監査役会開催回数 Number of audit & supervisory board meetings	回 session	13	13
監査役会出席率 Board meeting attendance	%	13	13
コーポレートガバナンス・指名委員会開催回数 Number of corporate governance and nomination committee meetings	回 session	3	5
報酬委員会開催回数 Number of remuneration committee meetings	回 session	2	2
SDGs委員会開催回数 Number of SDGs committee meetings	回 session	12	12
取締役報酬（合計） Total Remuneration: Directors	千円 thousand yen	278,813	275,716
監査役報酬（合計） Total Remuneration: Audit & supervisory board members	千円 thousand yen	23,100	24,000

リスクマネジメント Risk Management

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

事業活動に関する社内外の様々な不確実性を適切に管理し、経営戦略や事業目的を遂行していく上で、リスクマネジメントは不可欠なものと認識しています。

リスクマネジメントにおいては、当社および各ステークホルダーの損失を最小化することを目的に、事業領域および全社共通領域の2つの観点から、経営に著しく影響を及ぼす可能性があると判断された主要なリスクを特定する体制を整えています。リスクが発現した場合には、被害の最小化と速やかな回復を図る措置を講じ、問題の早期解決にあたります。

We recognize that risk management is essential for appropriately managing uncertainties related to business activities, both within and outside the company, as well as for implementing management strategies and business objectives.

Our approach to risk management aims to minimize losses for the company and all stakeholders. To this end, we have established a framework to identify major risks that may significantly impact our operations, from the perspectives of both business-specific and company-wide risks. Should a risk materialize, we implement measures to minimize damage and ensure swift recovery, working promptly toward resolving the issue.

推進体制 Risk management structure

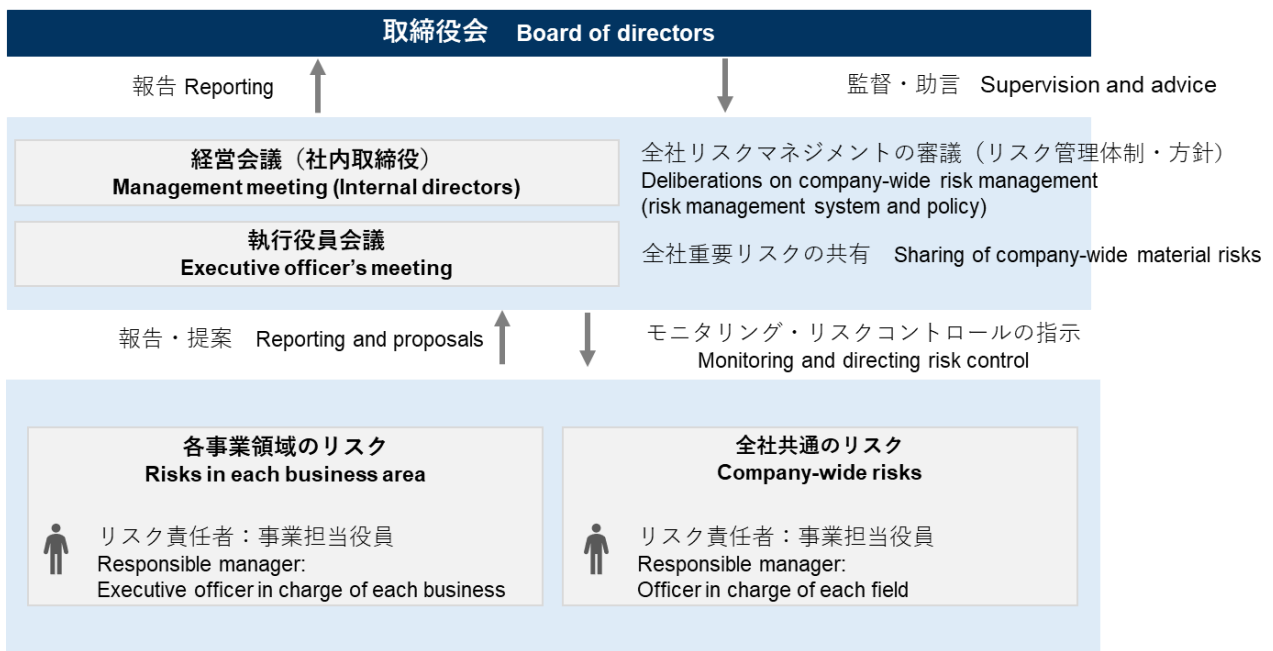
取締役会がリスクマネジメントに関する経営者の職務の執行が有効かつ効率的に行われているか監督・助言する役割と責任を担っています。

経営に著しく影響を及ぼす可能性があると判断された主要なリスクについては、全社内取締役が参加する経営会議においてリスクマネジメント方針を策定し、その方針が執行役員会議を通して、全社に共有されます。各担当部門においては、規制・ガイドラインの整備、研修の実施、マニュアルの作成・配布等を行うことで、リスクが発言した場合の被害の最小化と速やかな回復を図る体制を整えています。

The Board of Directors is responsible for supervising and advising on whether the executive officers are effectively and efficiently carrying out their duties related to risk management.

For major risks deemed to have the potential to impact management significantly, risk management policies are formulated during management meetings attended by all internal directors. These policies are then communicated company-wide through Executive Officers' Meetings.

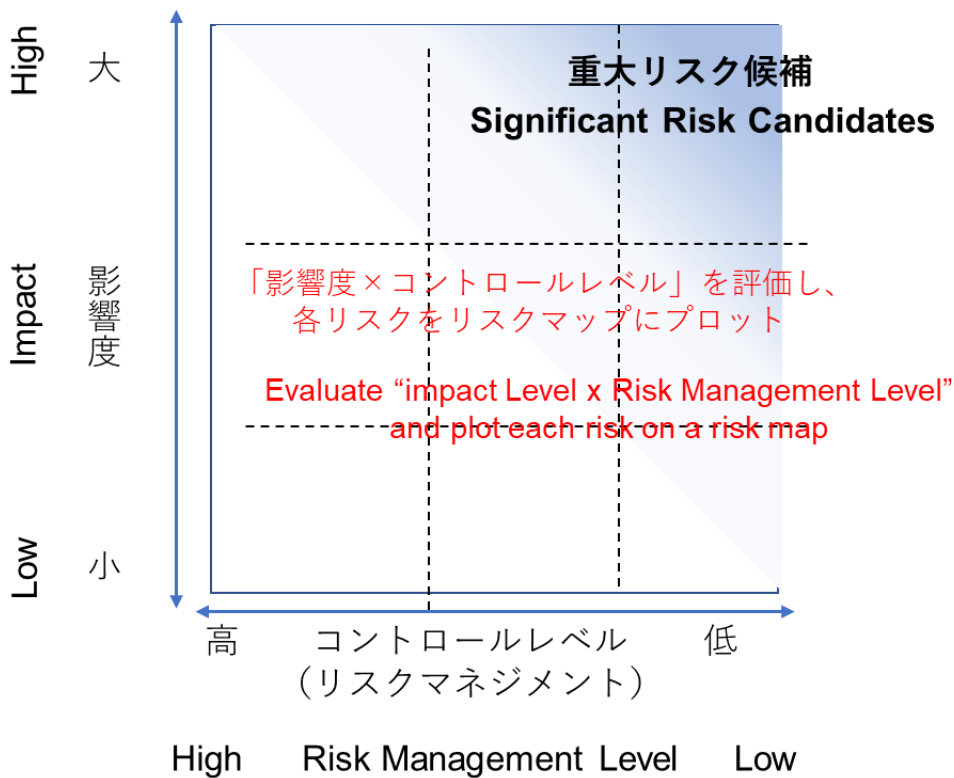
Each responsible department establishes systems to minimize potential damages and enable swift recovery in the event of a risk occurrence. This is achieved through the preparation of regulations and guidelines, the implementation of training programs, and the creation and distribution of manuals.



リスク評価 Risk assessment

当社では、リスクが発生した場合の「影響度」と「リスクコントロールレベル」をそれぞれレベル分けして、各リスクの評価を行っています。

We classify and assess each risk based on the degree of impact and level of risk control in the event of a risk occurrence.



影響度 The degree of impact			
	事業継続性 Business continuity	評判 (レピュテーション) Reputation	金銭的影響 Financial loss
大 Large	事業免許の取消し・1か月以上の業務の停止 License cancellation / Suspension of business for 1 month or more	信頼の大幅な失墜 (信頼回復に1年以上) Significant loss of trust (more than 1 year to restore trust)	1億円～ ≥ 100 mill. JPY
中 Medium	1週間以上の業務の停止 Suspension of business for 1 week or more	信頼の失墜 (信頼回復に数か月) Loss of trust (Several months to restore trust)	～1億円 < 100 mill. JPY
小 Small	数日程度の業務の停止 Suspension of business for few days	信頼の失墜の可能性は低い Likelihood of loss of trust is low	～5,000万円 < 50 mill. JPY



コントロールレベル Risk control level	
低 Low	リスクの全体像の把握が出来ておらず、場当たり的な対応となっている。 Possible events are not understood, and responses are ad hoc.
中 Medium	リスクをコントロールもしくは低減するための主要な要素を特定し、対策を講じている。 Key elements to control / mitigate risk are identified and addressed.
高 High	リスクを把握しており、判断者が満足する範囲内にコントロールされている、もしくは受容可能な範囲にある。 Risks are known and are controlled to the satisfaction of the decision maker or are within acceptable limits.

主要なリスク Business risks

詳細は「[有価証券報告書 3【事業等のリスク】](#)」をご覧ください。

For details, please see “[Annual Securities Report 3 \[Business and Other Risks\]](#)”. (Japanese only)

コンプライアンス Compliance

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

企業理念「環境、生命、人材を大切にする会社であり続ける」に即した企業行動に徹し、社会規範を尊重し、法令、社内規程を遵守し、社会から求められる企業の社会的責任を果たします。

グループの各社の行動原則と、グループの役職員の基本的な行動の規範を定めた「新日本科学コンプライアンス行動指針」を策定しています。コンプライアンス行動指針に則り、役職員一人ひとりがコンプライアンスの意義を十分に理解し、企業活動のみならず、社会生活においてもコンプライアンスに沿った行動をとることのできる企業文化の醸成に努めています。

Our company adheres to the corporate philosophy, "We are a company committed to the environment, life, and people," by maintaining ethical corporate conduct, respecting societal norms, complying with laws and internal regulations, and fulfilling the social responsibilities expected of a corporate entity.

We have established the *SNBL Compliance Guideline*, which outlines the principles of conduct for all group companies and provides a framework for the fundamental behavior of officers and employees within the group. In alignment with this code, we strive to foster a corporate culture where every officer and employee fully understands the importance of compliance and acts accordingly, not only in business activities but also in their social lives.

推進体制 Compliance promotion structure

コンプライアンスの推進体制に関する下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items related to the compliance promotion structure, refer to the company website.

新日本科学コンプライアンス行動指針	SNBL Compliance Action Guidelines
社員へのコンプライアンス教育・啓発活動	Compliance Education for Employees
内部監査	Internal Audits
内部通報制度	Internal Whistleblowing System
社外からの相談・通報体制	External Whistleblowing System
贈収賄・汚職防止	Prevention of Bribery and Corruption
インサイダー取引の防止	Prevention of Insider Trading
利益相反行為の防止	Prevention of Conflicts of Interest
反社会的勢力および団体との関係断絶	Severing Ties with Antisocial Forces and Groups
税務ガバナンス	Tax Governance

実績 Performance data

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)
重大な法令違反、事件・事故発生件数 Number of serious violations of law or incidents and accidents	単体ベース SNBL, Ltd.	件 case	0	0
汚職贈収賄の件数 Number of penalties for bribery and corruption	単体ベース SNBL, Ltd.	件 case	0	0
競争法違反行為 Number of anti-competitive practices	単体ベース SNBL, Ltd.	件 case	0	0
行政処分件数 Number of administrative actions	単体ベース SNBL, Ltd.	件 case	0	0

コンプライアンス行動指針研修プログラム Compliance Action Guidelines Training Program

2024年3月期 実施プログラム Programs
1. 会計不正～不適切な会計処理 Accounting irregularities
2. 法令遵守（食品衛生法違反） Legal compliance
3. 法令遵守（老舗旅館の虚偽報告から） Legal compliance
4. インサイダー取引 Insider trading
5. 防犯カメラと個人情報保護 Personal Information Protection
6. 事故を起こさない優れたドライバー Traffic Laws
7. 未成年者飲酒禁止法違反 Underage drinking laws
8. 賄賂（わいろ）罪 Bribery
9. セクシャルハラスメント（セクハラ） Sexual harassment
10. パワハラ Power harassment
11. コンプライアンスの重要性 Importance of compliance

情報セキュリティ Information Security

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

倫理綱領に「業務上で知り得た個人と企業の秘密保持の厳守」を掲げ、情報セキュリティへの取組みを、安定した事業活動に不可欠な要素と認識しています。

「SNBL セキュリティ基本方針」を策定すると共に、「ビジネスセキュリティ対策基準」と「コンピュータシステム情報セキュリティ対策基準」を設けています。両基準については、情報技術の進展に合わせて、適宜見直しを図っています。

また、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、「サイバーセキュリティに関するポリシー」を策定しています。

Our company upholds the principle of "strict confidentiality of personal and corporate information acquired in the course of business" as stated in our Code of Ethics, recognizing that information security is indispensable for stable business operations.

To this end, we have established an *SNBL Security Policy*, along with our *Business Security Standards* and *Computer System Information Security Standards*. These standards are regularly reviewed and updated to keep pace with advancements in information technology.

Additionally, we have formulated a *Cybersecurity Policy* to protect the information assets handled by our company, including customer and personal information, from cyber threats and risks.

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

SNBL セキュリティ基本方針	Security Policy (Japanese only)
情報開示に関するポリシー	Policy on Information Disclosure
サイバーセキュリティに関するポリシー	Policy on Cybersecurity

推進体制 Information security structure

情報セキュリティ委員会を設置し、情報セキュリティに関わる取組みを強化しています。

セキュリティ要求事項を周知徹底するために、全従業員を対象として、毎年情報セキュリティ研修を実施し、理解度を確認するテストを実施しています。

全役職員が「情報セキュリティインシデント発生時緊急連絡カード」を携帯しており、情報セキュリティに関する事件・事故が発生した際には、担当部署が24時間365日対応できる体制を整えています。

We have established an Information Security Committee to strengthen our information security initiatives. To ensure that all employees are aware of security requirements, we conduct annual information security training and administer tests to check their level of understanding.

All executives and employees carry an *Emergency Contact Card for Information Security Incidents*, and we have a system in place that, in the event of an information security incident, allows the relevant department to respond 24 hours a day, 365 days a year.

実績 Performance data

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)
情報セキュリティ重大事件・事故件数 Number of serious incidents and accidents involving information security	単体ベース SNBL, Ltd.	件 case	0	0
情報セキュリティ研修受講率 Attendance rate of information security training	単体ベース SNBL, Ltd.	%	100	100

動物福祉 Animal Welfare

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

自社の使命を「創薬と医療技術の向上を支援し、人類を苦痛から解放する事を絶対的な使命」と定め、私達の取組みは本使命を果たすことに集約されます。医薬品の研究開発で、ヒトにおける安全性と有効性を正確に予測することは最新の科学技術を応用しても困難であり、代替手段がない場合に動物実験を用いる研究は必要不可欠であると考えられています。

「動物の愛護及び管理に関する法律」、「実験動物の飼養及び保管並びに苦痛の軽減に関する基準」、「厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針」および日本学術会議が策定した「動物実験の適正な実施に向けたガイドライン」、米国の「The Guide for the Care and Use of Laboratory Animals」に基づき「動物実験に関する規程」を制定しています。

その上で、国際的に普及している動物実験の基本理念である「3Rの原則」（「Replacement（代替法）」「Reduction（数の削減）」「Refinement（苦痛の軽減）」）に則り、動物の生理、生態、習性などを十分に配慮した適正な動物の飼養・管理を行っています。

WeL have a mission to “free patients from suffering, by supporting drug development and improving medical technology.” All of our efforts are made to fulfill this mission.

In the research and development of a medicinal drug, accurately predicting its safety and efficacy in humans is difficult even with the latest science and technology. Animal testing is indispensable if no alternative is available.

We have established its regulations on animal testing on the basis of the *Act on Welfare and Management of Animals, Standards relating to the Care and Keeping and Reducing Pain of Laboratory Animals, Basic Guidelines on Animal Testing at the Institutions under the Jurisdiction of the Ministry of Health, Labour and Welfare, the Science Council of Japan’s Guidelines for Proper Conduct of Animal Experiments and the U.S. Guide for the Care and Use of Laboratory Animals.*

Further, the company raises and keeps animals properly with due consideration of their physiology, biology, habits and other attributes in line with the principles of the “3R Principles” (Replacement, Reduction, Refinement), the internationally accepted basic philosophy on animal testing.

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

動物福祉への考え方と取組み	Attitude Towards and Efforts for Animal Welfare
動物実験に関する規定	Regulations on animal testing (Japanese only)

推進体制 Promotion structure

当社では、適正な動物の飼養と科学上の利用のために、機関の長の責任の下で社外委員を含む動物実験委員会を組織するとともに、選任獣医師や施設等の管理責任者を任命し、以下の事項に取り組んでいます。

1. すべての動物実験の計画は、事前に動物実験委員会によって、科学的合理性および動物福祉の観点から厳正に審査されています。事後には、承認された動物実験計画に基づき適正に実施されたことを動物実験結果報告書にて確認しています。
2. 動物実験に関わる職員は、業務に従事する前に動物福祉に関する法令や動物の健康管理、取扱いの教育訓練を受けることを義務付けています。また、定期的な継続研修を実施し、法令や社会環境の変化ならびに科学の進歩に対応した動物福祉の理解、職員の資質向上・維持に努めています。
3. 動物実験の実施に関する透明性を確保するため、定期的に関連法令、基準、指針、ガイドラインなど、動物実験規程への適合性について、動物実験委員会が施設および動物実験の実施状況を調査しています。その上で、自己点検および評価を実施しています。
4. 第三者評価としては、2011年に国際的な認証機関である AAALAC International（米国に本部を置く非営利団体）による認証を取得しました。現在、当社グループの動物飼育施設はいずれも定期的に訪問調査を受け、認証を更新しています。

In order to ensure the proper care and scientific use of animals, our company has established an animal experiment committee, which includes external members and is overseen by the head of the institution, and has appointed a veterinarian and a person in charge of facility management, and is working on the following matters.

1. All plans of animal testing are preliminarily and rigorously examined by the Animal Testing Committee in terms of their scientific rationality and animal welfare. After an animal test has been conducted, a report on the animal test result is issued to confirm that the test properly followed an approved plan.
2. Before being involved in animal testing, our employees are required to receive education and training on laws related to animal welfare, management of animals' health and the handling of animals. Further, follow-up training is provided on a regular basis in an effort to deepen employees' understanding of animal welfare in line with changes in laws and social environment and the progress of science and to improve and maintain employee quality in animal welfare.
3. To ensure the transparency of our animal testing, the Animal Testing Committee regularly inspects facilities and animal tests to ensure that they comply with related laws, standards, guidelines and other animal testing regulations. This is followed by self-inspection and evaluation.
4. For the third-party evaluation, SNBL obtained certification from AAALAC International, an international certification body and nonprofit organization headquartered in the United States, in 2011. Today, all facilities of the SNBL Group raising and keeping animals undergo regular visits for inspection to update their certification.

取組み Initiatives

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

動物感謝祭の開催	Animal Appreciation
--------------------------	-------------------------------------

環境マネジメント Environmental Management

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

企業理念「環境、生命、人材を大切にする会社であり続ける」に基づき、企業の持続的成長に地球環境の保全が重要であると強く認識しています。

当社のありたい姿を定めた 2028Vision では、「美しい地球環境の保全」をマテリアリティの 1 つに位置づけて、地球環境の保全に取り組んでいます。

Our corporate philosophy is to be a company “committed to the environment, life, and people.” Guided by these principles, we are keenly aware of the importance of environmental preservation.

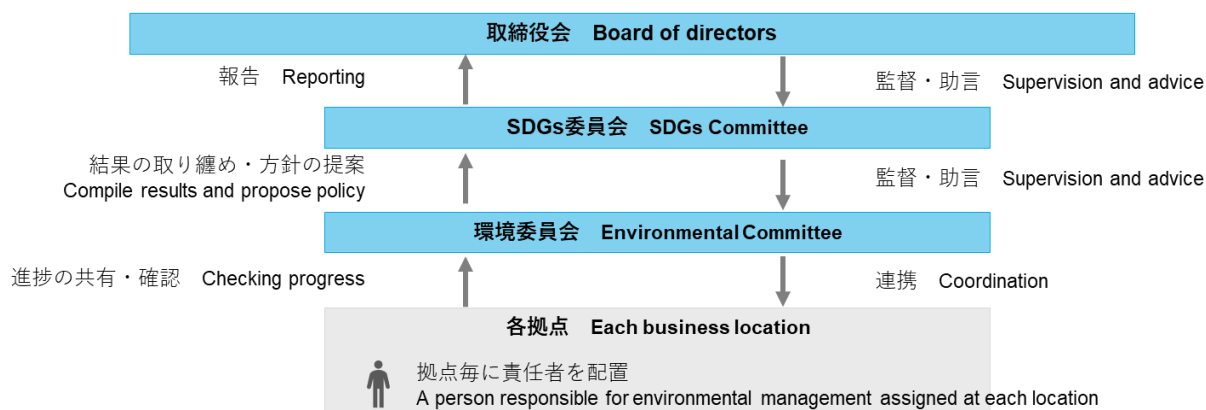
In our 2028 Vision, we have positioned “Preserving the Beauty of the Natural Environment” as one of our material issues, and we are working to preserve the global environment.

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

環境に関するポリシー	Environmental Policy
----------------------------	--------------------------------------

推進体制 Policy Promotion structure



当社は各事業活動の意思決定に環境に関するリスク・機会を組み込んでいます。環境マネジメントに関する目標および方針は、サステナビリティ担当役員が委員長を務める環境委員会からの提案を受けて、取締役会の諮問機関である **SDGs** 委員会で策定されます。取締役会では、**SDGs** 委員会からの報告を受けて、各事業および拠点における環境マネジメント体制が適切に推進されるように監督・助言する体制を整えています。

SDGs 委員会で策定された環境目標や戦略は、各拠点の目標に落とし込まれ、活動の結果が経営トップにフィードバックされる仕組みを構築しています。毎年、前年の実績を基に環境リスク・機会および対応策の再評価を実施することで、環境マネジメントの実効性を確保しています。

We incorporate environmental risks and opportunities into decision-making for each business activity. The targets and policies for environmental management are formulated by the SDGs Committee, which is an advisory body to the Board of Directors, based on proposals from the Environmental Committee, which is chaired by the director in charge of sustainability. The Board of Directors receives reports from the SDGs Committee and has a system in place to supervise and provide advice to ensure that the environmental management system is appropriately promoted in each business and at each location. The environmental targets and strategies formulated by the SDGs Committee are incorporated into the targets of each business location, and a system is in place to provide feedback to top management on the results of activities. Every year, we ensure the effectiveness of our environmental management by reevaluating environmental risks, opportunities, and countermeasures based on the results of the previous year.

取組み Initiatives

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

社員への環境教育	Environmental Education
イニシアチブへの参画	Participation in initiatives

気候変動対応 Response to Climate Change

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

「環境に関するポリシー」を基に、気候変動対策として温室効果ガスの排出量削減への主体的な取組みを進めています。

2030年度までに新日本科学単体の国内事業活動における Scope1 及び Scope2 排出量において、「カーボンニュートラル」の実現を目指しています。また、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同し、気候変動が事業活動にもたらす影響に関する適切な情報開示に取組んでまいります。

Based on our *Environmental Policy*, we are proactively working to reduce greenhouse gas emissions to combat climate change. We aim to achieve carbon neutrality in terms of Scope 1 and 2 emissions in our domestic business activities by FY2030.

We also support the recommendations of the TCFD (Task Force on Climate-related Financial Information Disclosure) and will work to appropriately disclose information based on the TCFD framework.

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

TCFD フレームワークに基づく情報開示	Information Disclosure Based on TCFD Framework
--------------------------------------	--

温室効果ガス排出量（GHG）削減のアプローチ Approaches for reducing greenhouse gases

1. 回避 Avoid

事業活動の意思決定にライフサイクルでの GHG 排出量に及ぼす影響を考慮し、影響がより小さくなるように取り組みます。

When making business decisions, we consider the impact of life-cycle GHG emissions and show preference to those actions with a lower GHG emissions impact.

2. 削減 Reduce

排出を回避できない場合には、エネルギー効率化および省エネルギー活動、または業務の見直しおよび最適化を通じて、GHG 排出量の削減に取り組みます。

Where we cannot avoid emissions, we reduce GHG emissions through energy efficiency and conservation activities or operational optimization.

3. 代替 Substitute

排出を回避または削減できない場合には、従来型のテクノロジーに代えて低炭素テクノロジーの活用、または従来型のエネルギーに変えて低炭素およびカーボンフリーなエネルギーの調達を促進します。

Where we cannot avoid or reduce emissions, we substitute conventional technology and energy choice with low-carbon technologies and low-carbon/carbon-free energy

4. 相殺 Compensate

排出を回避、削減または代替できない場合には、炭素除去、カーボンオフセットの購入を通じて、残りの温室効果ガス排出量を相殺します。

Where we cannot avoid, reduce, or substitute emissions, we neutralize remaining GHG emissions through the use of greenhouse gas removal technologies and the purchase of carbon offsets.

推進体制 Policy Promotion structure

環境に関するリスク・機会については、SDGs 委員会の下部組織である環境委員会で議論しています。気候変動分野における取組み状況や課題、投資判断などを、持続的成長に欠かせない重要なテーマと位置付けて審議しています。審議内容は SDGs 委員会に報告されるとともに、SDGs 委員会から定期的に取り締役会へも報告されています。

非財務目標の一つとして GHG 排出量目標を設定すると同時に、事業年度毎に予実績管理を行っています。集計した各拠点における環境パフォーマンスデータを分析し、PDCA 管理に活用しています。

Risks and opportunities related to the environment are discussed by the Environmental Committee, which is a subordinate body of the SDGs Committee. The Environment Committee deliberates on issues such as the status of initiatives and challenges in the field of climate change, investment decisions, and other topics considered essential for sustainable growth. The deliberations are reported to the SDGs Committee, which reports them regularly to the Board of Directors.

We have set a greenhouse gas emissions target as one of our non-financial goals, and we manage actual performance against forecasts on a fiscal-year basis. We analyze the environmental performance data collected from each of our business locations and use this data in our PDCA management.

取組み Initiatives

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

地熱資源を活用した再生可能エネルギーの普及	Geothermal Power Generation
省エネルギーの推進	Energy Conservation

実績 Performance data

エネルギー Energy

データカバー率：本データは、新日本科学グループ全体の 99%以上をカバーしています。

Data coverage: This data covers more than 99% of SNBL group's entire operations.

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	備考
総量 Total calories	連結ベース SNBL Group	GJ	--	293,150	★
A重油 Heavy oil A	連結ベース SNBL Group	GJ kL	-- 1823	68,347 1757	★
軽油 Light oil	連結ベース SNBL Group	GJ kL	-- 22	1,558 41	★
ガソリン Gasoline	連結ベース SNBL Group	GJ kL	-- 25	1,069 32	★
灯油 Kerosene	連結ベース SNBL Group	GJ 千m ³	-- 74	2,336 64	★
LPガス LPG	連結ベース SNBL Group	GJ 千m ³	-- 35	5 42	★
都市ガス City gas	連結ベース SNBL Group	GJ 千m ³	-- 3	120 3	★
購入電力 Electric power purchased	連結ベース SNBL Group	GJ MWh	-- 24,372	219,715 25,430	★
電力発電量 (再生可能エネルギー) Electric Power generated (Renewable Energy)	連結ベース SNBL Group	MWh	9,579	6,765	*1

*1：指宿市にて稼働している当社の地熱バイナリー発電所の売電量

*1: Amount of electricity generated at and sold by a binary geothermal power plant operated in the city of Ibusuki

温室効果ガス排出量 Greenhouse gases emissions

データカバー率：本データは、新日本科学グループ全体の 99%以上をカバーしています。

Data coverage: This data covers more than 99% of SNBL group's entire operations.

		対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	備考
Scope1		連結ベース SNBL Group	t-CO2	5,389	5,452	★
Scope2	マーケットベース Market-based	連結ベース SNBL	t-CO2	9,234	11,895	★
	ロケーションベース Location-based	Group	t-CO2	--	11,193	
総量 Total (Scope1 and 2)		連結ベース SNBL Group	t-CO2	14,623	17,347	★
CO2 排出原単位 (CO2 排出量/売上高) CO2 Carbon Intensity (CO2 Emissions/Revenue)		連結ベース SNBL Group	t-CO2 / million yen	0.58	0.66	
CO2 環境効率 (売上高/CO2 排出量) CO2 Environmental Efficiency (Revenue/CO2 Emissions)		連結ベース SNBL Group	million yen / t- CO2	1.72	1.52	
従業員一人当たり温室効果ガス排出量 GHG Emission per Employee		連結ベース SNBL Group	t-CO2	12	13	

算定方法：温室効果ガス排出量 = 購入電力量 × 調整後排出係数 + Σ (燃料使用量 × 排出係数)

利用した排出原単位：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧

Calculation method: GHG emissions = Amount of purchased electricity x emission coefficient after adjustment + Σ (fuel consumed x emission coefficient)

Used calculation methods and emission factors stipulated in the calculation, reporting, and disclosure system based on the Act on Promotion of Global Warming Countermeasures

温室効果ガス排出量（スコープ3） Greenhouse gases emissions (Scope3)

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	備考
Cat.1 購入した製品・サービス Purchased goods and services	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	14,480	
Cat.2 資本財 Capital goods	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	7,411	
Cat.3 Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動 Fuel- and energy-related activities not included in scope1 or scope2	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	2,072	
Cat.4 輸送、配送（上流） Upstream transportation and distribution	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	400	
Cat.5 事業から出る廃棄物 Waste generated in operations	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	23	
Cat.6 出張 Business travel	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	169	
Cat.7 雇用者の通勤 Employee commuting	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	560	
Cat.8 リース資産（上流） Upstream leased assets	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	0	
Cat.9 輸送、配送（下流） Downstream transportation and distribution	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	0	
Cat.10 販売した製品の加工 Processing of sold products	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	0	
Cat.11 販売した製品の使用 Use of sold products	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	0	
Cat.12 販売した製品の廃棄 End-of-life treatment of sold products	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	0	
Cat.13 リース資産（下流） Downstream leased assets	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	1,830	
Cat.14 フランチャイズ Franchises	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	0	

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	備考
Cat.15 投資 Investment	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	0	
総量 Total (Scope3)	単体ベース SNBL, Ltd.	t-CO2	--	26,945	

算定方法 Calculation Method

今後も、算出方法や原単位、バウンダリの見直しを行い、算出制度を高めていきます。

In the future, we will continually review the calculation method, emission factors and boundaries to increase calculation accuracy.

Cat.1 購入した製品・サービス Purchased goods and services	製品・サービスの購入金額に、各製品の調達輸送段階を含む原単位を乗じて算出 Calculated by multiplying the purchase price of products and services by the emission factor, including the procurement and transportation processes.
Cat.2 資本財 Capital goods	年度の設備投資額に原単位を乗じて算出 Calculated by multiplying the annual amount of capital investment by the emission factor.
Cat.3 Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動 Fuel- and energy-related activities not included in scope1 or scope2	各拠点で年度で使用したエネルギーに原単位を乗じて算出 Calculated by multiplying annual energy consumption at each base by the emission factors.
Cat.4 輸送、配送（上流） Upstream transportation and distribution	横持ち輸送、出荷輸送について、輸送費に金額当たりの原単位を乗じて算出 Calculated by multiplying transportation costs by the emission factor for transportation between bases and shipping.
Cat.5 事業から出る廃棄物 Waste generated in operations	各拠点からの廃棄物を処理別に分類し、処理重量に原単位を乗じて算出 Calculated by multiplying by the emission factors the disposal weight of wasted from the bases for each type classified in terms of disposal method.
Cat.6 出張 Business travel	従業員数に排出原単位を乗じて算定 Calculated by multiplying the number of employees by the emission factor.

Cat.7 雇用者の通勤 Employee commuting	社員の勤務形態および勤務先の都市階級ごとの従業員数・営業日数に排出原単位を乗じて算定 Calculated by multiplying the number of employees by the number of business days and the emission factor for each location type of base.
Cat.8 リース資産（上流） Upstream leased assets	対象外（Scope1 & 2 の中で算定しています） Not applicable. (Calculated within Scope 1 and 2.)
Cat.9 輸送、配送（下流） Downstream transportation and distribution	対象外（新日本科学では本カテゴリに該当する排出はありません） Not applicable. (SNBL has no emissions from this category.)
Cat.10 販売した製品の加工 Processing of sold products	対象外（新日本科学では本カテゴリに該当する排出はありません） Not applicable. (SNBL has no emissions from this category.)
Cat.11 販売した製品の使用 use of sold products	対象外（新日本科学では本カテゴリに該当する排出はありません） Not applicable. (SNBL has no emissions from this category.)
Cat.12 販売した製品の廃棄 End-of-life treatment of sold products	対象外（新日本科学では本カテゴリに該当する排出はありません） Not applicable. (SNBL has no emissions from this category.)
Cat.13 リース資産（下流） Downstream leased assets	賃貸オフィスの延べ床面積に原単位を乗じて算出 Calculated by multiplying the gross floor area of leased office space by the emission factor.
Cat.14 フランチャイズ Franchises	対象外（新日本科学では本カテゴリに該当する排出はありません） Not applicable. (SNBL has no emissions from this category.)
Cat.15 投資 Investment	対象外（新日本科学では本カテゴリに該当する排出はありません） Not applicable. (SNBL has no emissions from this category.)

省資源・汚染防止 Resource Conservation/Pollution Prevention

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

「環境に関するポリシー」を基に、事業活動に伴って発生する廃棄物の抑制と再資源化に取り組んでいます。

事業活動で使用する化学物質については、リスク管理を徹底し、人の健康と周辺環境へのリスクを抑制する予防活動に取り組んでいます。

Based on our *Environmental Policy*, we are proactively working to reduce and recycle waste generated in the course of our business activities.

We thoroughly manage the risk of chemical substances used in our business activities and are engaged in preventive activities to control risks to human health and the surrounding environment caused by chemical substances.

推進体制 Policy Promotion structure

環境に関するリスク・機会については、SDGs 委員会の下部組織である環境委員会で議論しています。省資源・汚染防止分野における取組み状況や課題、投資判断などを、持続的成長に欠かせない重要なテーマと位置付けて審議しています。審議内容は SDGs 委員会に報告されるとともに、SDGs 委員会から定期的に取り締役会へも報告されています。

集計した各拠点における環境パフォーマンスデータを分析し、PDCA 管理に活用しています。

Risks and opportunities related to the environment are discussed by the Environmental Committee, which is a subordinate body of the SDGs Committee. The Environment Committee deliberates on issues such as the status of initiatives and challenges in the fields of resource conservation and pollution prevention as well as investment decisions, which are considered essential for sustainable growth. The deliberations are reported to the SDGs Committee, which reports them regularly to the Board of Directors.

We analyze the environmental performance data collected from each of our business locations and use it in our PDCA management.

化学物質汚染に対するリスク管理体制 Risk management system for chemical contamination

「特定化学物質管理規定」を策定し、法令及び標準操作手順書に沿った特定化学物質の管理、取り扱いを徹底しています。特定化学物質の管理責任者を配置し、安全管理業務を総括的に管理、監督しています。取扱者に対しては事前に教育を実施し、取り扱いの際は適切な保護具の着用を徹底するとともに、定期的に作業環境をモニタリングしています。

We have established *Regulations for the Management of Specified Chemical Substances*, and we carefully manage and handle specified chemical substances in accordance with laws, regulations, and standard operating procedures. We have appointed a manager responsible for overseeing specified chemical substances who has overall control and supervision of safety management operations. We provide education to personnel before they are to handle specified chemical substances and ensure that they wear appropriate protective equipment when handling. We also regularly monitor the work environment.

取組み Initiatives

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

汚染防止の取組み	Initiatives for Pollution Prevention
--------------------------	--

実績 Performance data

データカバー率：本データは、新日本科学グループ全体の 99%以上をカバーしています。

Data coverage: This data covers more than 99% of SNBL group's entire operations.

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023 年 3 月期 (FY 3/2023)	2024 年 3 月期 (FY 3/2024)	
総発生量 Total amount of waste	連結ベース SNBL Group	t	288	514	*1
うち特別管理産業廃棄物 Of which, Specially Controlled Industrial Waste	連結ベース SNBL Group	t	25	25	
再資源化量 Amount of resource recoverd	連結ベース SNBL Group	t	288	514	
最終処分量 Final disposal amount	連結ベース SNBL Group	t	0	0	

*1：2023 年 3 月期までは DSR のみで集計、2024 年 3 月期以降は新日本科学グループ全体での集計となっています。

*1: The data until the FY 3/2023 is based on DSR only, and from the FY 3/2024 onward, the data is based on the entire SNBL Group.

水資源 Water Resources

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

「環境に関するポリシー」を基に、水資源は事業継続に不可欠な資源であることを強く認識しており、水の効率的な使用や再利用を通じた水の使用量削減、水の適切な処理に努めています。社内における水の持続可能性に関する意識を高め、水利用に関する定期的なモニタリングを通して、水資源の利用効率の改善、使用量の削減に取り組んでいます。

Based on our *Environmental Policy* and our keen awareness that water resources are essential to the continuation of our business, we are pursuing the reduction of water usage through efficient use and reuse, as well as proper water treatment.

We are working to improve the efficiency of water resource use and reduce usage by raising awareness of water sustainability within the company and regularly monitoring water usage.

推進体制 Policy Promotion structure

環境に関するリスク・機会については、SDGs 委員会の下部組織である環境委員会で議論しています。水資源分野における取組み状況や課題、投資判断などを、持続的成長に欠かせない重要なテーマと位置付けて審議しています。審議内容は SDGs 委員会に報告されるとともに、SDGs 委員会から定期的に取り締役会へも報告されています。

集計した各拠点における環境パフォーマンスデータを分析し、PDCA 管理に活用しています。

拠点における水資源のリスク評価に関しては、国際環境 NGO の世界資源研究所 (WRI) の「Aqueduct Water Risk Atlas」を活用しています。各拠点の水ストレスおよび水枯渇リスクを確認し、水リスク評価を実施しています。「Aqueduct Water Risk Atlas」において、「Baseline Water Stress」または「Baseline water depletion」が「高」以上の事業拠点を「水ストレス地域」と位置付けています。

Risks and opportunities related to the environment are discussed by the Environmental Committee, which is a subordinate body of the SDGs Committee. The Environment Committee deliberates on issues such as the status of initiatives and challenges in the fields of water resources as well as investment decisions, which are considered essential for sustainable growth. The deliberations are reported to the SDGs Committee, which also reports them regularly to the Board of Directors.

We analyze the environmental performance data collected from for each of our business locations and use it in our PDCA management.

We use the Aqueduct Water Risk Atlas produced by the World Resources Institute (WRI), an international environmental NGO, to assess the risks related to water resources at our sites. We check the risk of water stress and water depletion at each site and then conduct a water risk assessment. In the Aqueduct Water Risk Atlas, business sites with baseline water stress or baseline water depletion assessed as high or above are classified as water-stressed regions.

取組み Initiatives

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

排水の浄化処理	Purification of wastewater
-------------------------	--

実績 Performance data

データカバー率：本データは、新日本科学グループ全体の 99%以上をカバーしています。

Data coverage: This data covers more than 99% of SNBL group's entire operations.

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023 年 3 月期 (FY 3/2023)	2024 年 3 月期 (FY 3/2024)	備考
取水量 Water withdrawal	連結ベース SNBL Group	1000 m ³	944	1,063	★
市水 City water	連結ベース SNBL Group	1000 m ³	55	48	★
井水 Well water	連結ベース SNBL Group	1000 m ³	889	1,015	★
排水量 Water discharge	連結ベース SNBL Group	1000 m ³	944	1,063	★
水使用原単位 (水使用量/売上高) Water Use Intensity (Water use/Revenue)	連結ベース SNBL Group	m ³ / million yen	0.04	0.04	
水環境効率 (売上高/水使用量) Water and Environmental Efficiency (Revenue/Water use)	連結ベース SNBL Group	million yen / 1000 m ³	26.58	24.88	
生物化学的酸素要求量 (BOD) Biochemical oxygen demand (BOD)	安全性研究所 DSR	mg/L	1.3	0.5	*1

取水量は市水と井水の合計です。

BOD のデータ集計サイト：鹿児島本店・安全性研究所

*1：鹿児島市の BOD の基準値：最大値の排出基準値 25mg/L、日間平均の排水基準値 20mg/L

Amount of water withdrawal represents the aggregate amount for city water and well water.

The BOD was measured in Kagoshima HQ・Drug Safety Research Laboratories

*1: Environmental standard in Kagoshima City : 20mg/L (Daily Average)

生物多様性 Conservation of Biodiversity

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

生態系の破壊や生物種の加速度的な絶滅に伴う生物多様性への影響は地球環境保全のための重大な課題の一つです。新日本科学は、「環境に関するポリシー」を基に、自然資源の保全と有効活用への取り組みを通して、生物多様性の保全に貢献してまいります。

を通して、生物多様性の保全に貢献してまいります。

The impact on biodiversity caused by the destruction of ecosystems and the accelerated extinction of species is a critical issue in the conservation of the global environment. Using our *Environmental Policy* as a starting point, we will contribute to the preservation of biodiversity through our efforts to conserve and effectively use natural resources.

推進体制 Policy Promotion structure

環境に関するリスク・機会については、SDGs 委員会の下部組織である環境委員会で議論しています。生物多様性分野における取り組み状況や課題、投資判断などを、持続的成長に欠かせない重要なテーマと位置付けて審議しています。審議内容は SDGs 委員会に報告されるとともに、SDGs 委員会から定期的に取り締役に報告されています。

Risks and opportunities related to the environment are discussed by the Environmental Committee, which is a subordinate body of the SDGs Committee. The Environment Committee deliberates on issues such as the status of initiatives and challenges in the fields of biodiversity conservation as well as investment decisions, which are considered essential for sustainable growth. The deliberations are reported to the SDGs Committee, which also reports them regularly to the Board of Directors.

取組み Initiatives

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

ニホンウナギの完全養殖	Complete aquaculture of Japanese eels
地域の森林組合と連携した社有林の保全	Conservation of company-owned forests

実績 Performance data

当社は鹿児島県指宿市に約 300ha の社有林を保有・保全しています。

SNBL preserves approximately 300 hectares of company-owned forest in Ibusuki City, Kagoshima Prefecture.

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	備考
森林保全プロジェクトへの投資額 Investment in forest conservation projects	連結ベース SNBL Group	百万円 million yen	--	105	
植林本数 Number of trees planted	連結ベース SNBL Group	本 tree	--	14,600	

人的資本経営 Human Capital Management

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

「人材」を社会の財産である「人財」とするために、人財戦略 Vision 「社員と会社が共に成長し、幸せの連鎖を創造する組織」を掲げています。

当社は、人財こそが他社との差別化を図り企業価値向上を実現するための源泉と捉えています。従業員の個性を尊重し、社員の生きがい・働きがいを向上させることで、社員一人ひとりの夢の実現を応援しています。また、社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し、弱みを補完でき感謝し合う組織を構築しています。

当社の理念に共感する多様な人財が集まり、当社で働くことを通して自己実現を達成するとともに、幅広いステークホルダーの皆様への価値を創出する、この好循環を推し進めていきます。

In order to turn human resources into human capital that is a valuable asset to society, we have set out a human capital strategy vision to be “an organization where employees and the company grow together and promote happiness”.

We believe that human capital is what differentiates us from other companies and is key to increasing corporate value. By respecting the individuality of our employees and improving their sense of purpose and job satisfaction, we support each and every employee in realizing their dreams. We also aim to create an organization where each employee feels a sense of solidarity as a member of the company, where each employee is able to make the most of their individual strengths and abilities, and where employees complement each other's strengths and weaknesses and appreciate each other.

We will promote a virtuous cycle in which the diverse human capital that share our philosophy come together and achieve self-fulfillment through their work at SNBL while creating value for a wide range of stakeholders.

人財戦略Vision Human Resources Strategy Vision

従業員の生きがい・働きがいの向上 Improvement of employees' motivation and job satisfaction



従業員エンゲージメント・生産性の向上 Employee engagement/increased productivity

人的資本経営の取組み Human capital management initiatives

働きやすい環境の整備
Creation of comfortable work environments

成果にバランスする報酬制度
Performance-based compensation system

企業理念の浸透
Spreading corporate philosophy

独自の人材育成
SNBL's cultivation of human capital

健康経営の推進
Promotion of health and productivity management

スローガン：わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ
Slogan: I am happy, you are happy, everyone is happy

取組み Initiatives

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

柔軟な働き方を支える制度	Systems Supporting Flexible Workstyles
幸せな働き方を支える取組み	Initiatives to support working happily
キャリア支援制度	Career Support Programs
補助金制度	Subsidy Programs
福利厚生	Employee Benefits
賃金水準の考え方	Approach to Wage Standards
同一労働同一賃金の実現	Achieving Equal Pay for Equal Work
従業員への活動評価のフィードバック	Employee Performance Evaluation
企業理念の浸透	Spreading Corporate Philosophy
人財の育成	Talent Development

実績 Performance data

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	備考
従業員数 Number of employees	連結ベース SNBL Group	人 person	1,208	1,341	
	単体ベース (パートタイム含む) SNBL, Ltd. (inc. part-timers)	人 person	1,071	1,243	
	単体ベース SNBL, Ltd.	人 person	819	949	
女性従業員数 (女性従業員比率) Number of female employees (Rate of female employees)	連結ベース SNBL Group	人 person	516	600	
		%	42.7%	44.7%	
	単体ベース (パートタイム含む) SNBL, Ltd. (inc. part-timers)	人 person	573	661	
		%	(53.5%)	(53.2%)	
	単体ベース SNBL, Ltd.	人 person	364	429	
		%	(44.4%)	(45.2%)	
外国人従業員数 (外国人従業員比率) Number of non-Japanese employees (Rate of non-Japanese employees)	連結ベース SNBL Group	人 person	175	218	
		%	(14.5%)	(16.3%)	
	単体ベース SNBL, Ltd.	人 person	19	23	
		%	(2.3%)	(2.4%)	
障がい者雇用数 (障がい者雇用率) Number of employees with disabilities (Rate of employees with disabilities)	連結ベース SNBL Group	人 person	41.5	40.0	
		%	(3.7%)	(3.0%)	

	対象範囲		単位	2023年3月期	2024年3月期	備考
	Boundary		Unit	(FY 3/2023)	(FY 3/2024)	
年齢構成別人数 (うち女性従業員人数) Employees by age groups (Of which, female employees)	単体ベース SNBL, Ltd.	30歳未満 <30 years old	人 person	171 (105)	263 (153)	
		30代 30-39 years old		198 (95)	221 (107)	
		40代 40-49 years old		284 (122)	267 (115)	
		50代 50-59 years old		115 (38)	135 (48)	
		60歳以上 ≤ 60 years old		51 (4)	63 (6)	
		高齢者(60歳以上)雇用率 Rate of older employees (60 and over)		単体ベース SNBL, Ltd.		
平均勤続年数 Employee Tenure	単体ベース SNBL, Ltd.	男性 Male	年 year	13.1	12.1	
		女性 Female		10.3	9.3	
平均年齢 Average age	単体ベース SNBL, Ltd.	合計 Total	歳 age	40.5	39.3	
		男性 Male		43.1	41.8	
		女性 Female		37.4	36.3	
平均年間給与 Average annual salary	単体ベース SNBL, Ltd.	合計 Total	千円 thousands of yen	5,564	5,813	
		男性 Male		6,320	6,476	
		女性 Female		4,706	5,040	
離職率 Turnover rate	単体ベース SNBL, Ltd.		%	4.3%	6.8%	
新卒3年離職率 Three-year turnover rate for new graduates	単体ベース SNBL, Ltd.		%	16.3%	16.0%	

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	備考
有給休暇取得率 Paid leave taken	単体ベース SNBL, Ltd.	%	61.1%	68.6%	
有給休暇平均取得日数 Average days of paid leave taken	単体ベース SNBL, Ltd.	日 days	11.6	11.7	
平均残業時間（月平均） Average monthly overtime (hours)	単体ベース SNBL, Ltd.	時間 hours	24.4	23.3	
女性育児休暇取得率 Percentage of eligible staff taking maternity leave	単体ベース SNBL, Ltd.	%	100%	100%	
男性育児休暇取得率 Percentage of eligible male staff taking paternity leave	単体ベース SNBL, Ltd.	%	100%	100%	*1
		%	64.7%	140%	*2
男性育児休暇平均取得日数 Average days of childcare leave taken by male staff	単体ベース SNBL, Ltd.	日 days	24.0	25.4	
育休からの復職率・定着率 Return to work after childcare leave (retention rate)	単体ベース SNBL, Ltd.	%	100%	100%	
介護休暇制度利用者数 Employees using long-term care leave system	単体ベース SNBL, Ltd.	人 person	1	0	
ボランティア休暇取得者数 Employees taking volunteer leave	単体ベース SNBL, Ltd.	人 person	0	0	

*1 配偶者が出産した男性社員のうち、育休取得可能期限までに育休を取得した者の割合

*1 Percentage of male staff whose spouse has given birth who have taken maternity leave by the available maternity leave deadline

*2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（令和5年4月1日施行）第71条の4第1号に従い算出した割合

*2 Percentage calculated in accordance with Article 71-4(1) of the Ordinance for Enforcement of the Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members (effective 1 April 2023)."

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	備考
総研修時間 Total training hours	連結ベース SNBL Group	時間 hours	--	80,832	*1
	単体ベース SNBL, Ltd.	時間 hours	--	49,295	
従業員一人当たりの平均研修時間 Average hours of training and development per employee	連結ベース SNBL Group	時間 hours	--	60.3	
	単体ベース SNBL, Ltd.	時間 hours	--	51.9	
読書習慣の浸透 Development of reading as a habit	単体ベース SNBL, Ltd.	%	45.2%	38.1%	*2
従業員満足度調査 Average score of employee satisfaction surveys	単体ベース SNBL, Ltd.	点数 score	4.2	4.2	*3
従業員エンゲージメント調査 Employee engagement surveys	単体ベース SNBL, Ltd.	%	26.4%	23.5%	*4
持株会加入比率 Percentage of employees joining Employee Stock Ownership Association	単体ベース SNBL, Ltd.	%	17.4%	18.4%	

*1 全従業員に受講機会が与えられている社内研修のみで算定

*1 Calculated only for internal training programs that all employees are given the opportunity to attend.

*2 年間読書量7冊以上の社員割合

*2 Percentage of employees who read at least 7 books a year.

*3 2021年までは全62問、2022年以降は全57問から成る5段階評価調査における平均点

*3 Average score in a 5-point scale survey. Total of 62 questions in the survey until 2021 and 57 questions in the survey after 2022.

*4 従業員エンゲージメント調査において、肯定的な回答をした職員の割合

*4 The figures represent the ratio of staff members responding positively to questions about employee engagement in the survey.

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン DE&I

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

当社におけるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンとは、人種、宗教、障がい、性別、年齢等の属性に多様性があるというだけでなく、個々が二人称、三人称の視点を持って互いを尊重し、相互理解することを意味します。それぞれの強みを活かし、弱みを補完でき、感謝し合う組織を構築しています。その結果、継続的なイノベーション創出につながり、持続性ある経営を推進し、社会に対する責任を果たすこととなります。

At our company, diversity, equity, and inclusion mean not only having diversity in terms of race, religion, disability, gender, age, and other attributes but also respecting each other and understanding multiple perspectives. We are building an organization where we can make the most of each person's strengths and complement each other's weaknesses while appreciating each other. By doing so, we will be able to create continuous innovation, promote sustainable management, and fulfill our responsibilities to society.

推進体制 Policy Promotion structure

多様なバックグラウンドを持つ人財が、それぞれの強みを活かし、弱みは補完し、感謝し、尊敬し合うことで事業に新たな価値を生み出し、継続的にイノベーションを創出する組織を目指し、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの経営を推進しています。

多様性の確保にあたっては、「人財マネジメントに関するポリシー」を定め、社長自らがその重要性を発信するとともに、取締役への評価項目にも多様性に関する取組みや成果が組み込まれています。

We are promoting diversity, equity, and inclusion management with the aim of creating an organization that generates new value for business and continuously creates innovation by having people with diverse backgrounds make the most of their strengths, complementing their weaknesses, and being grateful to and respectful of each other.

In order to ensure diversity, we have established our Policy on Human Capital Management, the importance of which is communicated by the president himself, while diversity-related initiatives and achievements are incorporated into the items directors must evaluate.

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

人財マネジメントに関するポリシー	Policy on human capital management
男女間賃金格差	Gender Pay Gap

取組み Initiatives

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

ジェンダー平等への取組み	Gender Equality Initiatives
仕事と育児・介護の両立支援	Support for Balancing Work with Family-life
働き方改革	Work Reform
女性活躍を支援する健康管理の取組み	Health Management Initiatives Supporting Women's Empowerment
障がい者雇用、活躍促進	Employment and Inclusion of Persons with Disabilities
高齢者雇用	Senior Employment
外国籍人財の雇用	Non-Japanese Employment

実績 Performance data

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	備考
男女報酬比 Gender pay gap	単体ベース SNBL, Ltd.	%	74.5%	77.8%	*1
管理職数 Numver of managers	単体ベース SNBL, Ltd	合計 Total	160	171	
		上級管理職 Executive manager	30	24	
		初級管理職 Junior manager	57	56	
		その他 管理職 Experts	73	91	
女性管理職数 (管理職に占める女性の割合) Number of female managers (Proportion of female employees in management positions)	連結ベース SNBL Group	人 person	--	--	
		%	--	--	
	単体ベース SNBL, Ltd.	人 person % (24.4%)	39 (24.4%)	43 (25.1%)	

*1 男性の賃金に対する女性の賃金の割合を示しております。同一労働に賃金の差は無く、男女間賃金差異の主な要因は、女性の方が育休取得期間が長く、時短勤務適用者が圧倒的に多いなど、総労働時間の差によるものです。管理職における男女間賃金差異は90%を超えており、育休を取得する女性管理職が含まれることや年齢分布を考慮すると、男女間の格差はほぼ解消していると考えています。

There is no wage difference for equal work, and the main reason for the wage difference between men and women is due to differences in total working hours, with women taking longer periods of maternity leave and more women applying shorter hours. The wage difference between men and women in management positions exceeds 90%. Considering the inclusion of female managers who take maternity leave and the age distribution, we believe that the gender wage gap has largely been eliminated."

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	備考
女性の上級管理職数 (上級管理職に占める女性の割合) Number of female employees in executive management positions (Portion of female employees in executive management positions)	単体ベース SNBL, Ltd.	人 person %	6 (20.0%)	7 (29.2%)	
女性の初級管理職数 (初級管理職に占める女性の割合) Number of female employees in junior management positions (Portion of female employees in junior management positions)	単体ベース SNBL, Ltd.	人 person %	10 (17.5%)	8 (14.3%)	
新規管理職登用社員数 (女性の新規管理職登用数) Number of employees newly appointed to management positions (of which, female employees)	単体ベース SNBL, Ltd.	人 person	7 (2)	5 (1)	
新規雇用者数 (うち女性従業員数) Number of new employees hires (Of which, female employees)	単体ベース SNBL, Ltd.	合計 Total	91 (50)	179 (96)	
		新卒採用 New graduates hired	39 (29)	147 (82)	
		中途採用 Mid-career employees hired	52 (21)	32 (14)	
離職者数 (うち女性従業員数) Employee turnover (of which, female)	単体ベース SNBL, Ltd.	人 person	33 (19)	64 (31)	

人権 Human Rights

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

企業理念である「環境・生命・人材を大切にできる会社であり続ける」に則った独自の倫理綱領を軸として、役職員、取引先、地域コミュニティ等の全ステークホルダーに対して人権を尊重した事業活動を推進しています。また、国内外の関連法令を遵守することに加えて、「ビジネスと人権に関する指導原則」の理念に賛同し、「国際人権章典」および「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」等の人権に関する国際規範に準拠した人権尊重の実践に取り組んでいます。

In line with our corporate philosophy of being “a company committed to the environment, life, and people,” and grounded in our unique Code of Ethics, we promote business activities that respect the human rights of all stakeholders, including employees, business partners, and local communities.

In addition to complying with relevant domestic and international laws, we endorse the principles of the *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* and are committed to upholding international human rights standards such as the *International Bill of Human Rights* and the *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Through these efforts, we strive to implement practices that respect human rights across all aspects of our operations.

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

人権尊重に関するポリシー	Policy on Respect for Human Rights
差別およびハラスメント防止に関するポリシー	Policy on Prevention of Discrimination and Harassment
役職員個人および新日本科学の政治参加に関するポリシー	Policy on Political Involvement of SNBL's Officers and Employees and of the Company Itself

推進体制 Policy Promotion structure

人事担当執行役員の責任の下、人権尊重の取組みを人事、SDGs 委員会を中心に推進しています。人権影響評価により特定された人権課題への軽減・是正措置の検討等、人権尊重に関する課題は、SDGs 委員会にて確認・議論したうえで、必要に応じて取締役会にも報告されています。

Under the responsibility of the executive officer in charge, efforts to promote respect for human rights are spearheaded by the Human Resources Department and the SDGs Committee. Human rights-related issues, including the review of mitigation and remediation measures for challenges identified through human rights impact assessments, are reviewed and discussed by the SDGs Committee. When necessary, these matters are also reported to the Board of Directors for further consideration.

人権デュー・ディリジェンス Human rights due diligence

事業活動において、直接または間接的に人権への負の影響を及ぼす可能性があることを認識しています。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従って、当社の事業活動が社会に与える人権への負の影響を防止または軽減するために人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施するとともに、その進捗ならびに結果について外部に開示していきます。

We recognize that our business activities may directly or indirectly impact human rights in a negative manner. In accordance with the *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*, we establish a human rights due diligence system to prevent or mitigate any negative impact on human rights caused by our business activities, and we will continue to implement this system while making our progress and results public.

取組み Initiatives

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

人権デュー・ディリジェンス	Human Rights Due Diligence
-------------------------------	--

実績 Performance data

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	備考
内部通報制度相談件数 Consultations through internal reporting system	単体ベース SNBL, Ltd.	件 case	0	0	

健康経営 Health and Productivity Management

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

当社は「環境、生命、人材を大切にできる会社であり続ける」という企業理念を定め、人材を大切にするという理念を具現化する一つの方策として、健康経営の取組みに注力しています。

幸せな人生には欠かせない社員の健康を守り抜くために、CEO が最高健康責任者（CHO）を兼務し、「わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」のスローガンを掲げ、健康経営を実践するとともに、社員の健康増進をサポートし、社員一人ひとりが効率的にパフォーマンスを発揮できる組織を構築します。

Our company has established the corporate philosophy of being “a company committed to the environment, life, and people.” As a means of embodying the principle of valuing people, we are dedicated to advancing initiatives in health and productivity management.

To safeguard the health of our employees—an essential element for a fulfilling life—our CEO also serves as the Chief Health Officer (CHO), spearheading health management initiatives under the slogan, “I’m happy, you’re happy, everyone’s happy.” Through these efforts, we actively promote employee health and foster an organizational environment where every individual can perform at their best.

推進体制 Policy Promotion structure

CEO であり、医師でもある代表取締役社長自身が最高健康責任者（CHO）を兼務し、専任部署の健康管理課と総務人事本部を中心に健康増進施策を展開しています。健康経営に関する重要事項や職員の健康状態に関する結果は、常勤役員を含む課長級以上の管理職が出席する経営理念会議において毎月詳細に報告され必要な施策を迅速に取れる体制を整えています。

The CEO and President, who is also a qualified medical doctor, serves as the Chief Health Officer (CHO), and health promotion measures are developed by the Health Management Department and the General Affairs and Human Resources Division. Important matters related to health management and the results of employee health status are reported in detail at the monthly Management Philosophy Meeting, which is attended by managers at the section manager level and above, including full-time officers, and a system is in place to enable the prompt implementation of any necessary health measures.



取組み Initiatives

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

戦略マップ	Strategic Map
健康診断	Health Checkups
経営理念会議	Management Philosophy Meetings
チャレンジ教室	Challenge Class
健康づくり支援事業	Health Promotion Support Programs
食生活への取組み 野菜不足対策	Initiatives for Healthy Eating
女性のための健康管理	Women's Health Care
骨粗鬆症検診導入	Osteoporosis Screenings
体力測定導入	Physical Fitness Assessments
禁煙への取組み	Smoking Cessation Initiatives
日帰りセミナー ウェルネスツーリズム	Day Trip Seminars: Wellness Tourism
メンタルヘルス対策	Mental Health Measures
安全衛生委員会	Safety and Health Committee
感染症予防対策	Infectious Disease Prevention Measures
腰痛・肩こり予防対策	Preventive Measures Against Back and Shoulders Pain
社外施設での健康セミナー実施	Health Seminars at External Facilities
健康経営の取組み事例発表	Presentation of Health Management Initiatives
取引先様との健康経営に関する意見交換	Health Management Discussions with Business Partners
ランチョンセミナー	Luncheon Seminars
健康教育実施 (e-ラーニング)	Health Education Programs (e-Learning)
ヨガセミナーの開催	Yoga Seminar

実績 Performance data

生活習慣病対策 Measures to prevent lifestyle-related diseases

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	目標：2027年3月期 Target: FY 3/2027
メタボ率 Obesity rate	単体ベース SNBL, Ltd.	%	13.1%	11.3%	10.0%
糖尿病リスク Employees at risk of diabetes	単体ベース SNBL, Ltd.	%	10.6%	8.0%	7.0%
高血圧リスク Employees at risk of hypertension	単体ベース SNBL, Ltd.	%	10.0%	8.5%	7.0%
脂質リスク Employees at risk of arteriosclerosis	単体ベース SNBL, Ltd.	%	27.3%	24.4%	20.0%
運動習慣割合 Habitual exercise ratio	単体ベース SNBL, Ltd.	%	24.0%	25.5%	28.0%
二次健診受診率 Rate of follow-up health examinations	単体ベース SNBL, Ltd.	%	76.0%	83.9%	90.0%
健診受診率 Rate of health examinations	単体ベース SNBL, Ltd.	%	100%	100.0%	100.0%

メンタルヘルス対策 Mental health measures

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	目標：2027年3月期 Target: FY 3/2027
ストレスチェック受検率 Stress check participation rate	単体ベース SNBL, Ltd.	%	100.0%	100.0%	100.0%
高ストレス者割合 Employees with high stress	単体ベース SNBL, Ltd.	%	11.9%	11.6%	8.0%

喫煙対策 Measures to prevent smoking

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	目標：2027年3月期 Target: FY 3/2027
喫煙率 Smoking rate	単体ベース SNBL, Ltd.	人 person	11.0%	9.0%	7.0%

ウェルネスサーベイ結果 Result of wellness surveys

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023年3月期 (FY 3/2023)	2024年3月期 (FY 3/2024)	備考
アブセンティーズム Absenteeism	単体ベース SNBL, Ltd.	時間/月 hours/month	2.6	2.7	*1
プレゼンティーズム Presenteeism	単体ベース SNBL, Ltd.	%	79.2%	79.5%	*2
ワーク・エンゲイジメント Work engagement	単体ベース SNBL, Ltd.	%	38.0%	37.0%	*3
回答率 Response rate	単体ベース SNBL, Ltd.	%	91.0%	100%	

*1 健康上の問題による欠勤・遅刻・早退に関する回答平均値 Average responses regarding absenteeism, tardiness, and leaving early due to health problems.

*2 質問は東大WG策定の1項目版 Questions are based on a one-item version formulated by the WG of the University of Tokyo.

*3 新職業性ストレス簡易調査票ワークエンゲイジメント関連2問に独自質問3問を追加した5問で構成した質問内容で、偏差値50未満の従業員割合 Percentage of employees with a deviation below 50.

健康教育の実施（eラーニング） Health education (e-learning)

内容 Contents	対象範囲 Boundary	実施日 Implementation Date	受講率 Enrollment rate
いきいき働く Work with enthusiasm	単体ベース SNBL, Ltd.	2024/7/8～7/16	72.8%
体の悩み Physical concerns	単体ベース SNBL, Ltd.	2024/6/10～6/17	73.5%
ストレスと休養 Stress and Rest	単体ベース SNBL, Ltd.	2024/5/13～5/20	76.8%
歯と口腔 Teeth and Oral Health	単体ベース SNBL, Ltd.	2024/4/15～4/22	72.3%
運動 Exercise	単体ベース SNBL, Ltd.	2024/3/8～3/15	77.2%
食事と栄養 Food and Nutrition	単体ベース SNBL, Ltd.	2023/9/25～10/13	68.0%
歯と口腔 Teeth and Oral Health	単体ベース SNBL, Ltd.	2023/6/26～8/31	41.0%
ストレスと休養 Stress and Rest	単体ベース SNBL, Ltd.	2023/5/22～5/26	64.0%
運動 Exercise	単体ベース SNBL, Ltd.	2022/8/24～9/2	70.0%
女性の健康② Women's Health (2)	単体ベース SNBL, Ltd.	2022/8/24～9/2	70.0%
酒と喫煙 Alcohol and Smoking	単体ベース SNBL, Ltd.	2022/6/1～6/14	79.9%
女性の健康① Women's Health (1)	単体ベース SNBL, Ltd.	2021/10/12～10/19	81.1%
健診制度 Health Check System	単体ベース SNBL, Ltd.	2021/10/6～10/11	91.1%

労働安全衛生 Occupational Safety and Health

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

持続的な企業価値向上の実現には従業員（正社員、嘱託社員、契約社員及びパートタイマーを含む当社のすべての従業員）が安全かつ健康に業務を遂行できる環境の整備が不可欠であることを認識しています。就労する従業員の安全衛生管理を徹底し、労働災害と疾病を未然に防止することにより、グループを挙げて安全及び快適な職場環境の確立に取り組んでいます。

We recognize that to achieve sustainable growth in corporate value, it is essential to create an environment in which all employees (including full-time, contract, and part-time employees) can work safely and in good health. We are working to establish a safe and comfortable working environment for all employees by carefully managing the health and safety of our employees and preventing workplace accidents and illness.

推進体制 Policy Promotion structure

労働災害の防止および従業員の健康管理のために、以下の担当者および組織を設置しています。安全衛生活動を統括する統括安全衛生管理者の下、衛生管理者及びその他の安全衛生に関する事項を管理する者等と連携して、職場環境の改善やグループ内への水平展開に取り組んでいます。

1. 統括安全衛生管理者
2. 衛生管理者
3. 産業医
4. 安全衛生委員会

We have established the following personnel and organizations to prevent occupational accidents and manage employee health. Under the supervision of the general safety and health manager, who oversees safety and health activities, we are working to improve the workplace environment and promote horizontal development within the group in collaboration with health managers and other personnel who manage matters related to safety and health.

1. Chief Health and Safety Manager
2. Health Manager
3. Industrial Physician
4. Health and Safety Committee

取組み Initiatives

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

安全衛生委員会	Safety and Health Committee
18 の安全衛生プログラム	Safety and Health Program
労働災害・事故発生時の対応手順の策定	Procedures to Follow in the Event of a Work-related Accident or Injury

実績 Performance data

労働安全衛生 Occupational Health and Safety

	対象範囲 Boundary	単位 Unit	2023 年 3 月期 (FY 3/2023)	2024 年 3 月期 (FY 3/2024)
労働災害発生件数 Occupational accidents	単体ベース SNBL, Ltd.	件 case	12	15
労働災害による死亡者数 Number of fatalities related to workplace accident	単体ベース SNBL, Ltd.	件 case	0	0
長期欠勤・休職者数 Number of employees on leave of absence	単体ベース SNBL, Ltd.	人 person	18	25

サプライチェーンマネジメント Supply Chain Management

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

事業活動を展開していく上で、サプライヤーやベンダーの皆様が不可欠なビジネスパートナーであることを強く認識しています。環境問題や人権問題をはじめとしたさまざまな社会課題については、皆様の協力のもと、サプライチェーン全体で意図しないマイナス影響を回避または最小化する配慮が重要です。サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現に役立てるために、当社はサステナブル調達方針を策定しています。

We are keenly aware that our suppliers are indispensable business partners in the development of our business activities. In order to avoid or minimize unintended negative impacts on the entire supply chain, it is important to work with suppliers to address various social issues, including environmental and human rights issues.

In order to contribute to the realization of a sustainable society throughout the supply chain, we have formulated a *Sustainable Procurement Policy*.

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

サプライヤー行動規範	Suppliers Code of Conduct
サステナブル調達方針	Sustainable Procurement Policy

推進体制 Policy Promotion structure

SDGs 委員会において、サプライチェーンマネジメントの取組み状況や課題など経営上の重要なテーマとして位置づけ審議を行っています。委員会で議論された内容をもとに、専属の ESG 担当者と購買本部が連携してサステナブル調達を推進しています。また、審議内容は必要に応じて取締役会へも報告されサステナビリティ経営を実現する執行の監督を行っています。

The SDGs Committee discusses the status of supply chain management initiatives and issues, positioning them as important management topics. Based on the content discussed at the committee, the dedicated ESG staff and the Purchasing Division work together to promote sustainable procurement. In addition, deliberations are reported to the Board of Directors as necessary to oversee the execution of sustainability management.

取組み Initiatives

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

社内研修	In-house training
サプライヤーへの調査と対話	Supplier surveys and dialogues

社会貢献活動 Corporate Citizenship

方針／基本的な考え方 Policy/Basic perspective

当社スローガンである「わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」な社会の実現に向け、人財や技術、専門性、不動産など自社が既に保有する有形・無形の経営資源を有効活用し、良き企業市民として社会貢献活動を実施しています。

「社会貢献活動に関するポリシー」を制定し、「保健医療へのアクセス」、「教育へのアクセス」、「地域・環境資源の保全と持続可能性向上」を優先活動分野として選定しています。その取り組みにあたっては、状況に応じ、新日本科学単独ではなく、国や地方自治体、業界団体、地域コミュニティなどの各ステークホルダーと連携して、課題解決への貢献を図っています。

In order to realize our company slogan of “I am happy, you are happy, everyone is happy,” we make effective use of the tangible and intangible management resources we already possess, such as our human resources, technology, expertise, and real estate, and carry out social contribution activities as a good corporate citizen.

We have established our *Policy on Social Contribution Activities* and have selected access to healthcare, access to education, and conservation of local and environmental resources and improvement of sustainability as priority areas for our activities. In implementing these initiatives, we are working toward solving issues in collaboration with stakeholders such as national and local governments, industry groups, and local communities, rather than acting alone.

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

社会貢献活動に関するポリシー	Policy on CSR Activities
--------------------------------	--

取組み Initiatives

下記項目の詳細は当社 Web サイトをご覧ください。

For the following items, refer to the company website.

メディポリス国際陽子線治療センターの支援	Support for the Medipolis International Proton Therapy Center
ブータン王国への支援	Support for the Kingdom of Bhutan
カンボジアでのフリースクール運営	Free school in Cambodia

外部評価 Index and Recognition

主な外部評価

Major External Evaluations

 <p>プラチナえるぼし認定 Platinum Eruboshi Certification</p>	 <p>プラチナくるみんプラス認定 Platinum Kurumin Plus Certification</p>
 <p>なでしこ銘柄 2022 Nadeshiko Brand 2022</p>	 <p>2024 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500</p> <p>健康経営優良法人 2024 (大規模法人部門) (ホワイト 500) 2024 Certified Health and Productivity Management Outstanding Organization (Large Enterprise Category) (White 500 Company)</p>
 <p>June, 2011 Full AAALAC Accreditation</p> <p>AAALAC 完全認証 Full AAALAC International Accreditation</p>	