



# 2025 INTEGRATED REPORT

ステークホルダーに寄り添い、幸せの連鎖を創造する

株式会社新日本科学 | 統合報告書2025

新日本科学グループの理念体系



新日本科学の企業理念は、ロゴマークの青と緑と紺の3色に託されています。青は「環境」を指し、青い空、青い海、素晴らしい地球、美しい環境を永遠に保とう、という意味が込められています。緑は「生命」を象徴し、かけがえない生命、大切な命に畏敬の念を持ち続けようと呼びかけていることを意味します。そして、紺は「人材」を意味し、社会の財産である「人財」、「人」が人財であるために必要な「心」を大切にしようという理念があります。

経営理念

企業理念  
環境、生命、人材を大切にする会社であり続ける。

使命  
私達は、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します。

スローガン  
わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ

2028Vision

ステークホルダーに寄り添い、  
幸せの連鎖を創造する

統合報告書2025 3つのポイント

本統合報告書は、ステークホルダーの皆さまに新日本科学グループのビジネスモデルや企業活動へのご理解を深めていただくとともに、対話を通じた相互理解を醸成し、経営の改善と企業価値の持続的な向上へとつなげていくことを目的としています。

今回皆さまに伝えたいこと

2025年版では、当社の成長を牽引する非臨床CRO事業に対する理解促進に重点を置き、CRO (Contract Research Organization：医薬品開発業務受託機関) という業態や非臨床領域の専門性を、一般の方にも分かりやすくお伝えするために、次の3つの点に力を入れました。

- 1外部環境の見える化
- 非臨床事業の成長を支える市場環境や業界の動向を、図解や比喻を交えて分かりやすく紹介しています。CRO事業の意義や、当社が業界内でどのようなポジションにあるのかを直感的に理解できる構成としました。
- 2現場の声による説得力
- 欧米を中心とした海外の製薬企業から当社が高く評価されている理由について、社外取締役と担当役員の特別対談を通して掘り下げています。現場での顧客とのやり取りや、当社の強みが伝わるリアルなコメントを通じて、競争優位性を示しました。
- 3顔が見える統合報告書
- 最前線で活躍する社員のインタビューや、子育てを経験した役員・管理職による座談会を通して、企業価値向上の源泉である当社の「人財」の魅力を紹介しています。企業文化や職場の雰囲気が自然に伝わる構成とし、当社をより身近に感じていただけることを目指しました。

対象期間 2024年4月1日～ 2025年3月31日  
※2025年4月以降の活動内容等を含む

対象組織 株式会社新日本科学  
および連結子会社・関連会社

将来の見通しに関する注意事項

本統合報告書における当社の今後の計画、戦略などの将来予想に関する記述は、当社が開示時点で合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績などの結果は見通しと大きく異なることがあります。

Contents

新日本科学の価値創造	新日本科学グループの理念体系	…02	2028Vision	CEOメッセージ	…18	E S G	サステナビリティの取り組み	…32
	対象期間／対象組織／統合報告書2025 3つのポイント	…03		財務KPI	…23		特別座談会	…33
	2028Visionに込めた思い	…04		マテリアリティ・非財務KPI	…25		コーポレートガバナンス	…36
	SNBL at a glance	…06					スキルマトリックス	…37
	財務・非財務ハイライト	…07	成長戦略	対談：非臨床事業の強みと成長戦略	…26		役員	…38
	製薬業界の流れと新日本科学グループの事業領域①	…08		COOインタビュー	…30	データセクション	財務データ	…40
	製薬業界の流れと新日本科学グループの事業領域②	…10		SNBLerインタビュー	…31		非財務データ	…41
	事業のあゆみ	…12					会社概要	…43
	価値創造ストーリー／社会的インパクトの創出	…16						

新日本科学公式  
ウェブサイト



2028 Vision に込めた思い

## わたしも幸せ、あなたも幸せ、 みんな幸せ

誰かの悩みに、誰かがそっと寄り添う。

そんなささやかな行動が、

未来を変えていく力になると、私たちは信じています。

新日本科学は、2028Visionに

「ステークホルダーに寄り添い、幸せの連鎖を創造する」と掲げました。

そのはじめは、

私たち自身が、新日本科学で働くことにやりがいを感じ、

目の前の人のために行動すること。

その想いは、やがてともに歩むビジネスパートナーへ、地域社会へ、

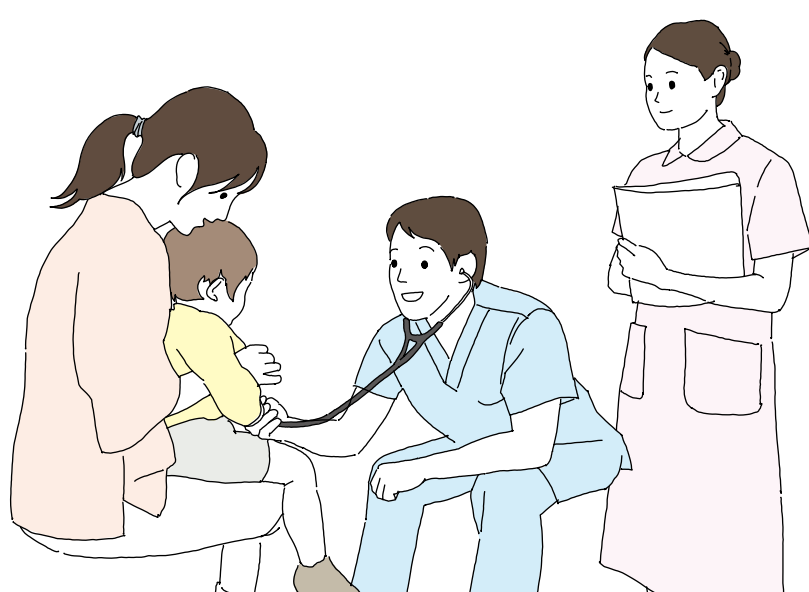
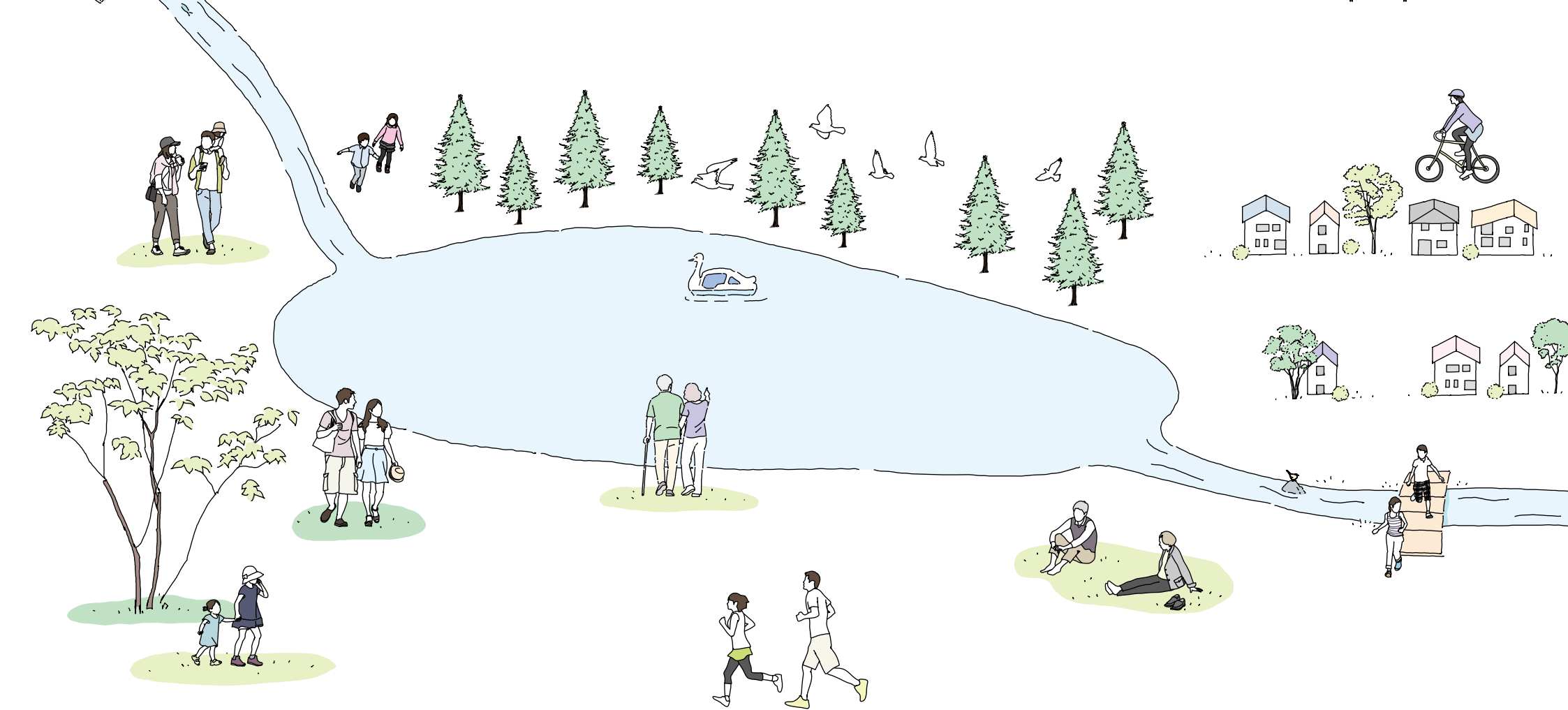
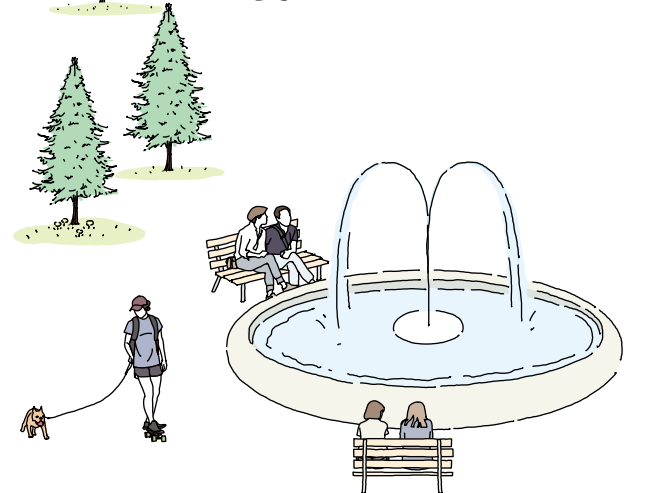
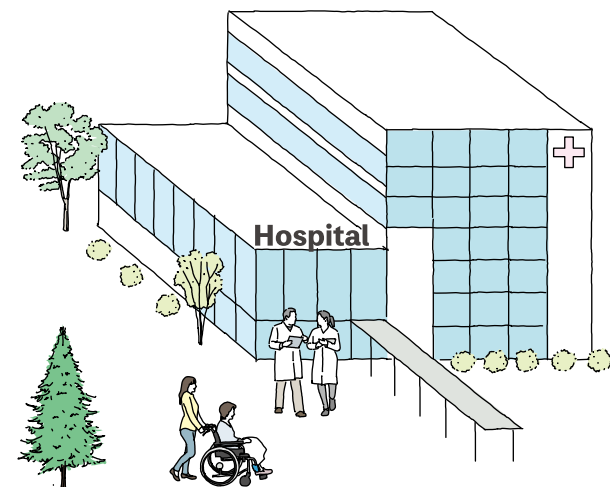
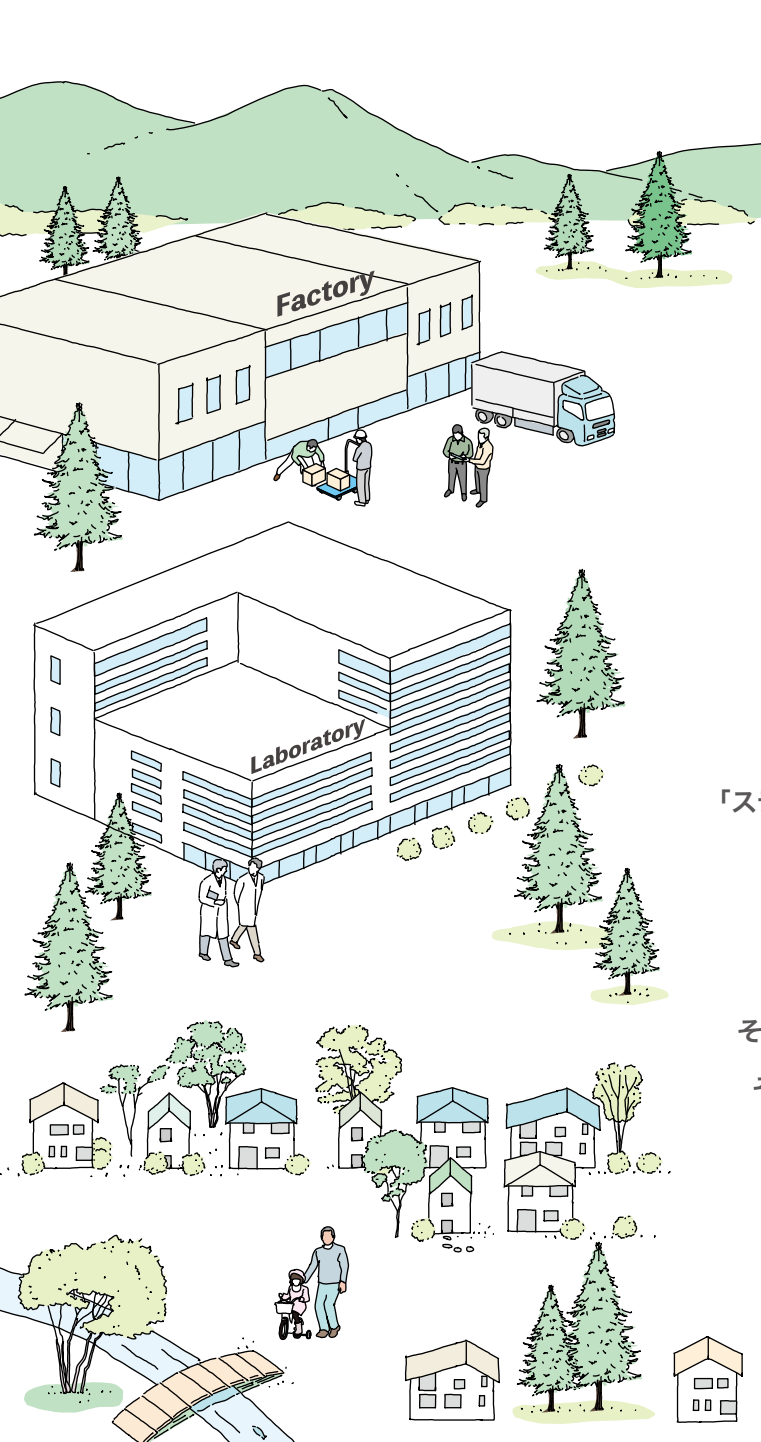
そして医療の未来を支える人々や患者様へと広がっていきます。

“人”を起点に、幸せの輪を広げていく、

私たちは、そんな企業でありたいと考えています。

これからも、寄り添いながら、支え合いながら、

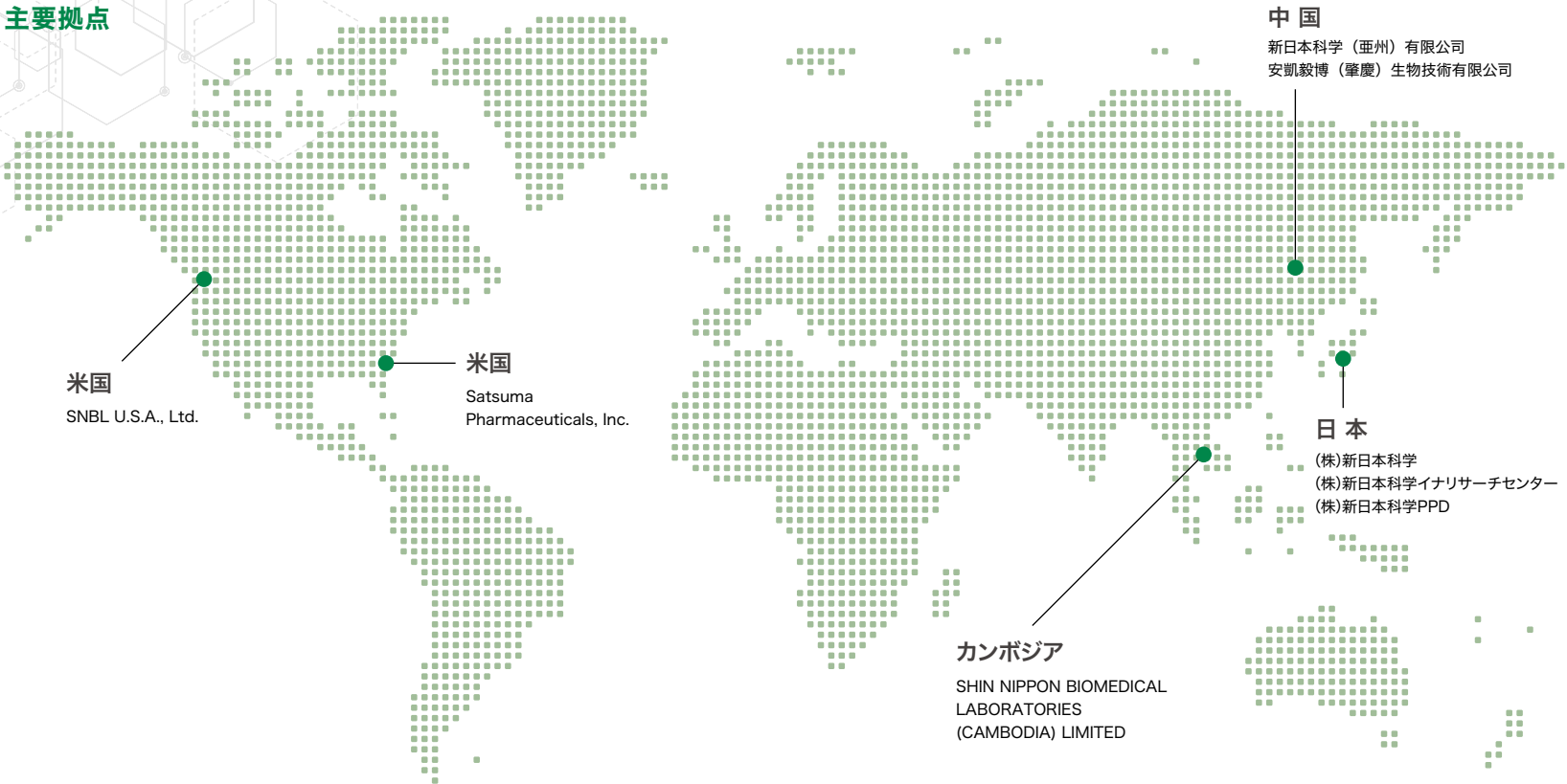
ともに、幸せをつなぐ未来へ。





SNBL at a glance (2025年3月末時点)

主要拠点



売上高  
4年平均成長率 21.0%

324 億円

経常利益  
4年平均成長率 15.3%

64 億円

設立  
国内初のCRO

1957 年

国内トップシェア!

非臨床試験  
非臨床試験受注高

321 億円

海外受注高比率

38.4 %

人的資本経営

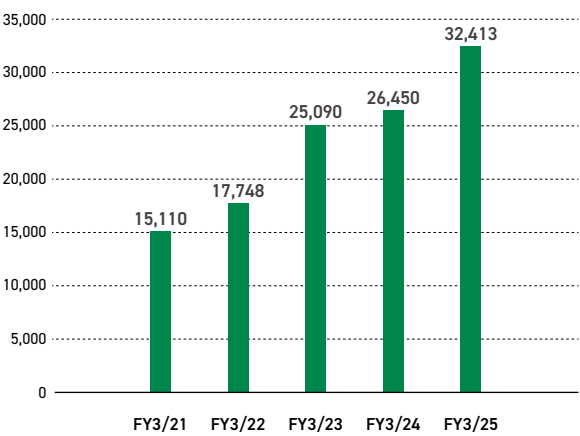
従業員数 1,436人  
平均  
年間給与 626万円  
女性管理職  
比率 24.3%

国内主要拠点

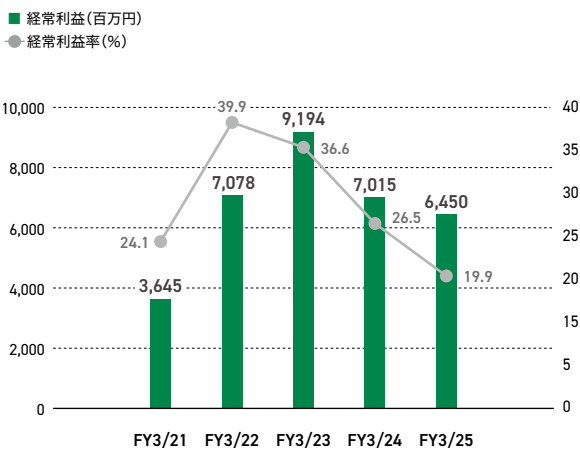


財務・非財務ハイライト [2021年3月期～2025年3月期実績]

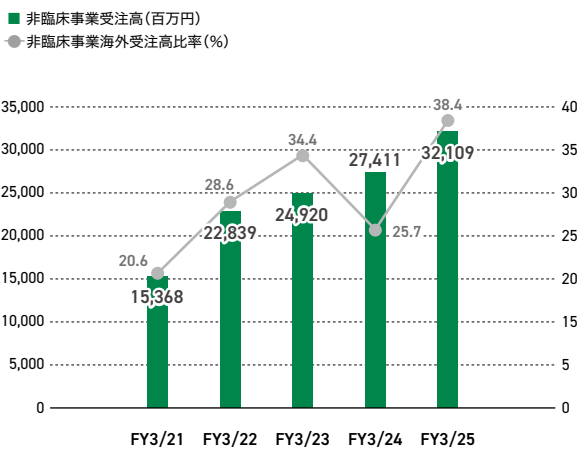
売上高 (百万円)



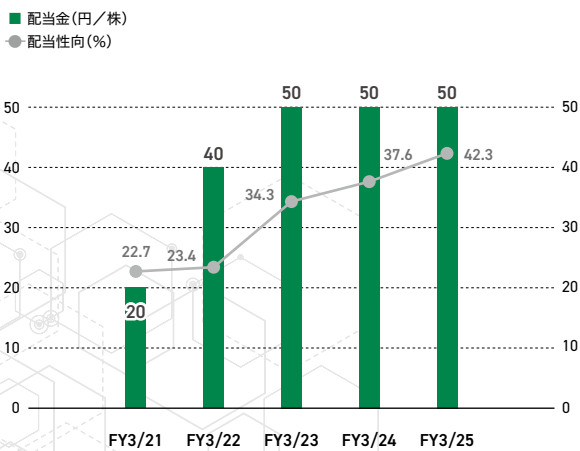
経常利益／売上高経常利益率



非臨床事業受注高／海外受注高比率

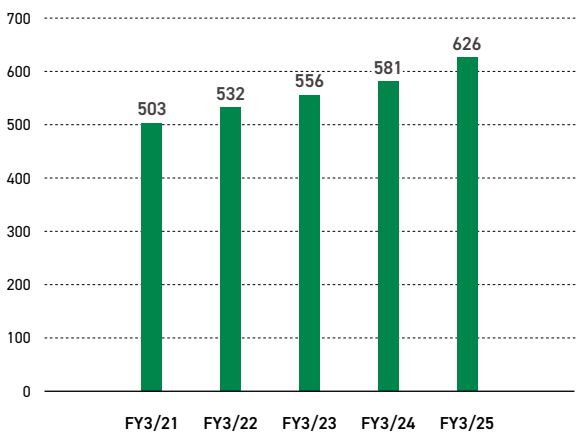


配当金／配当性向



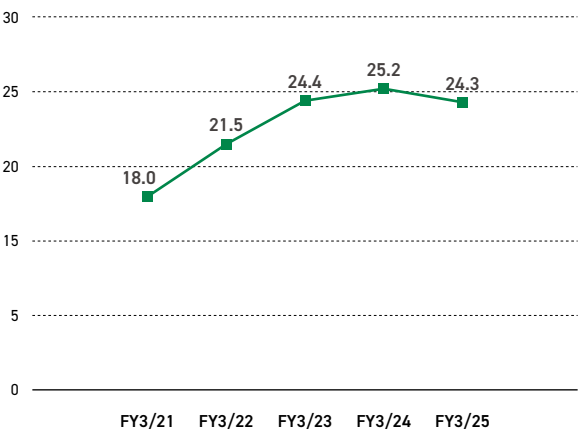
正社員の平均年間給与 (万円)

※単体ベース



女性管理職比率 (%)

※単体ベース





製薬業界の流れと新日本科学グループの事業領域①

新しい薬が生まれるまで——15年以上の旅路

新しい医薬品が患者様に届けられるまでには、基礎研究から非臨床・臨床試験、承認審査まで15年以上の歳月が必要です。  
なかでも非臨床試験は、治験に進む前に安全性と有効性を見極める重要なステップです。当社はこの領域を担うことで、新薬を患者様に一日でも早く届けることに貢献しています。

新しい薬が、患者様のもとに届くまでには、15年近い歳月と膨大な研究の積み重ねが必要です。最初のステップは、病気のしくみを解明し、その原因に働きかける有望な物質（＝医薬品候補）を見つけ出すこと。そこから、試験を通して安全性や効果の一つひとつ確認し、最終的に国の承認を経て、ようやく薬として世の中に送り出すことができます。  
この長い開発プロセスのなかで、「いつ」「誰が」「何をしているのか」をわかりやすく整理したのが、下の図です。

医薬品開発の流れと新日本科学グループの事業領域



低分子からバイオへー進化する医薬品と広がる可能性

低分子医薬品に代わり、複雑な構造を持つバイオ医薬品の開発が本格化し、医薬品開発の難易度とコストは格段に上がりました。  
当社はバイオ医薬品の有効性・安全性評価に必要な最新鋭装置を導入し、評価系を早期に構築することで、世界中の医薬品開発に貢献しています。

薬の世界は今、大きな転換点を迎えています。かつては、分子構造が比較的シンプルで、化学合成により大量生産が可能な「低分子医薬品」が主流でした。しかし近年、がんや希少疾患、自己免疫疾患など、より複雑で個別性の高い疾患への治療ニーズに応えるため、抗体医薬、遺伝子治療薬、再生医療等製品といった「バイオ医薬品」が注目されるようになりました。  
バイオ医薬品は、標的にピンポイントで作用する高い精度が期待される一方で、その構造は非常に大きく複雑であり、生物（細胞や微生物）の中で生産されるため、わずかな条件の違いで品質が変化する繊細さを持っています。  
このような背景から、開発には高度な技術、長い時間、莫大なコストが必要となり、もはや製薬企業1社だけで完結できる時代ではなくなってきました。

バイオ医薬品の特徴

	低分子医薬品	バイオ医薬品
大きさ(分子量)	小さい(多くは500以下)	大きい(数万～数十万)
製造法	化学合成 原料 → 中間体 → 原薬 → 製剤	微生物や細胞の中で生産 目的遺伝子を大腸菌・酵母・動物細胞などに導入 → 細胞培養 → 分離 → 精製 → 製剤化
生産プロセスの特徴	－	変化に敏感な生物を用いて製造するため 低分子医薬品に比べると不安定
開発コスト	200億円～300億円	500億円～1000億円
生産・製造コスト	－	設備投資：化学合成品の3～10倍 品質管理：化学合成品の1.3～1.8倍

※厚生労働省「バイオシミラーの現状(平成27年7月)」、経済産業省「バイオCMO/CDMOの強化について(2020年11月)」をもとに作成

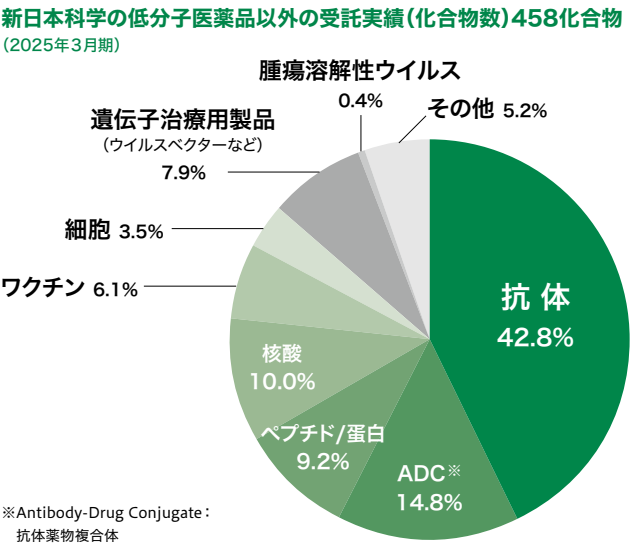
委託先から、開発パートナーへ—進化するCROの役割

医薬品開発の難易度が高まる中で、製薬企業が試験の一部をCROにアウトソーシング(外部委託)する動きが強まっています。CROは単なる委託先にとどまらず、課題を共有し、解決策を提示する「開発パートナー」へと進化しました。当社は長年蓄積してきた知見と技術を活かし、お客様とともに創薬の可能性を切り拓いています。

かつて、医薬品の開発は製薬企業が自社の中で完結させるのが一般的でした。特に構造が比較的シンプルな低分子医薬品の時代には、候補物質の評価や試験を社内で行いながら、一定の体制で開発を進めることができました。しかし、バイオ医薬品や遺伝子治療薬など、新たなタイプの医薬品が登場したことで状況は一変しました。複雑な構造や製造方法、予測しにくい副作用、さらには

規制対応の高度化など、医薬品開発は年々難易度を増し、初期段階から専門的な知見や柔軟なリソースを必要とする時代へと移行しています。こうした背景のもと、開発の各ステージにおいて専門性の高い業務を担う外部機関との連携が重要になり、その中核を担うのがCROです。CROは、候補物質の安全性や有効性を調べる非臨床試験や、ヒトを対象に効果を検

証する臨床試験(治験)の実施・支援など、幅広い領域で医薬品開発を支えています。今では、単に業務を請け負う「委託先」にとどまらず、製薬企業と課題を共有し、開発成功に向けてともに歩む「パートナー」としての役割が強く求められるようになっています。



私たちは「第2走者」—創薬のバトンを未来につなぐ

新しい薬が生まれるまでの道のりは、決してひとりで走り切れるものではありません。病気のメカニズムを明らかにし、候補となる化合物を創製するアカデミア、創薬ベンチャー、製薬企業の研究者たち、有望な化合物の特性を評価する非臨床CRO、ヒトを対象に安全性と有効性を検証する臨床CRO、そして薬を形にし、世の中に届ける製薬企業。それぞれが専門性を活かし、次の走者にバトンをつなぐ「創薬のリレー」を支えています。私たち

新日本科学は、このリレーの「第2走者」として、走り出した新薬候補を丁寧に受け取り、安全かつ確実に次のステージへとつなぐ役割を担っています。近年、国としても創薬支援の取組みが進められています。内閣府が主導する「創薬力向上のための官民協議会」では、日本発の創薬を持続的に生み出す仕組みづくりを目指しています。創薬には、分子の発見から実用化に至るまでに、専門

性の異なる多くの工程と、高度な知見・技術が必要です。一社だけで完結させるのは難しく、アカデミア、創薬ベンチャー、CRO、製薬企業、行政機関など、さまざまなプレーヤーが役割を分担しながら、連携して開発に取り組む時代へと大きく変わりつつあります。それぞれの強みを活かしてバトンをつなぐ一人ひとりの走りが、患者様に新しい薬を一日でも早く届けることにつながると、私たちは信じています。





安全性研究所 所長  
上席執行役員  
みのも 養毛 博文

バイオ医薬品は、構造が複雑で予測も難しく、評価にも高い専門性が求められます。だからこそ、私たちの知見や技術力が活きる場面が増えていると感じますし、単なる受託ではなく、“一緒に創薬に挑んでいる”という実感があります。

新日本科学では、2025年3月期に低分子以外の医薬品候補について、458化合物に及び安全性試験を実施しており、抗体医薬、ADC (抗体薬物複合体)、遺伝子治療薬、細胞治療薬など多様で高度なバイオ医薬品の開発に関わっています。開発パートナーとして、これからもアカデミア、バイオベンチャー、製薬企業の皆さまの期待にしっかり応えていきます。



事業のあゆみ

# 創薬を支え続けて68年。ともに課題に寄り添い、創薬を拓く

新日本科学は、医薬品の研究開発を支えるCROとして、新薬の安全性を評価し、患者様のいのちと健康を守る役割を担ってきました。近年、医薬品開発はますます高度化し、より多くの時間とコストが求められるようになっていきます。こうした中で私たちは、「時間価値の創出」をキーワードに、薬を一日でも早く患者様のもとへ届けるための取組みを進めています。新たに開始したSGG(SNBL Global Gateway)の取組みでは、日本と米国をつなぐハブとして、有望なバイオベンチャーの成長を支援し、革新的なシーズの事業化と世界市場への展開を後押ししています。

## 日本の非臨床CROのパイオニア

### 1960年代 日本初のCROとして受託を開始

新日本科学は1957年、鹿児島島の地に誕生しました。1960年には、海外の大手製薬企業から日本で初めて医薬品の非臨床試験(安全性試験)を受託しました。これが、日本初のCROとしての一歩となりました。それ以来、薬が患者様に届く前の重要な安全性確認を担う“縁の下の力持ち”として、医薬品開発を長年にわたって支え続けています。

#### 医薬品業界の動向

1958年にドイツで発売された睡眠薬サリドマイドは、妊婦の服用により胎児に障害が生じる副作用が発覚し、世界的な薬害事件となりました。この出来事を機に、医薬品の安全性データの信頼性と、その厳正な評価の重要性が国際的に強く認識されるようになりました。



## 信頼の礎、GLP適合「A」評価



### 1980年代 GLP※適合非臨床試験の受託開始

1984年、新日本科学は厚生省(当時)によるGLP(医薬品の非臨床試験実施基準)査察において、CROとして日本で初めて最高評価の「適合A」を取得しました。GLPは、非臨床試験の信頼性や倫理性を担保する国際的なルールです。当社は早期にその体制を整備し、品質と信頼に基づいた試験運営を通じて、国内外の製薬企業から高い評価を得る基盤を築きました。

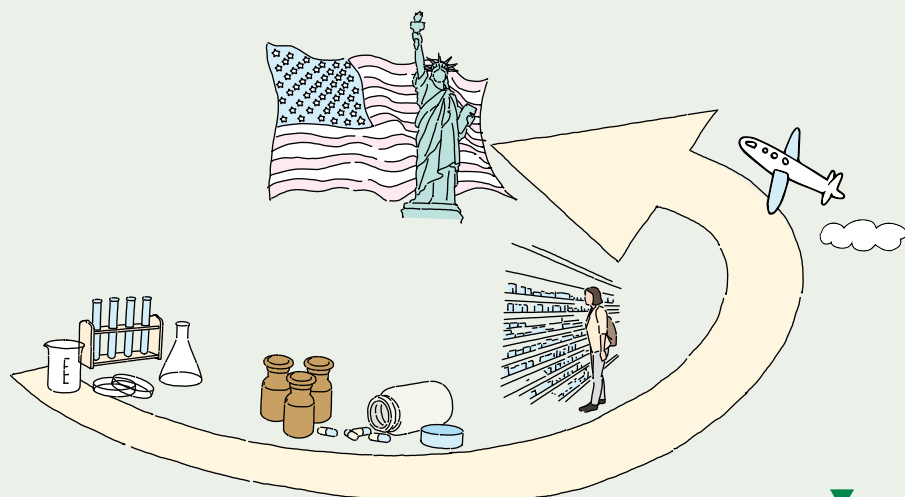
※GLP…Good Laboratory Practice(優良試験所基準)の略で、安全性を評価する検査や試験が正確かつ適切に行われたことを保証するための国際的な基準。

#### 医薬品業界の動向

薬害への反省を背景に、非臨床・臨床試験の信頼性を担保するGLPやGCP※などの制度整備が本格化。試験品質と透明性が強く求められるようになりました。

※GCP…Good Clinical Practiceの略で、臨床試験の倫理性・科学的妥当性・信頼性を確保するための国際的な基準。

## 日本初、創薬支援を一気通貫で担うCROへ



### 1990年代 非臨床から臨床までワンストップ受託体制を構築

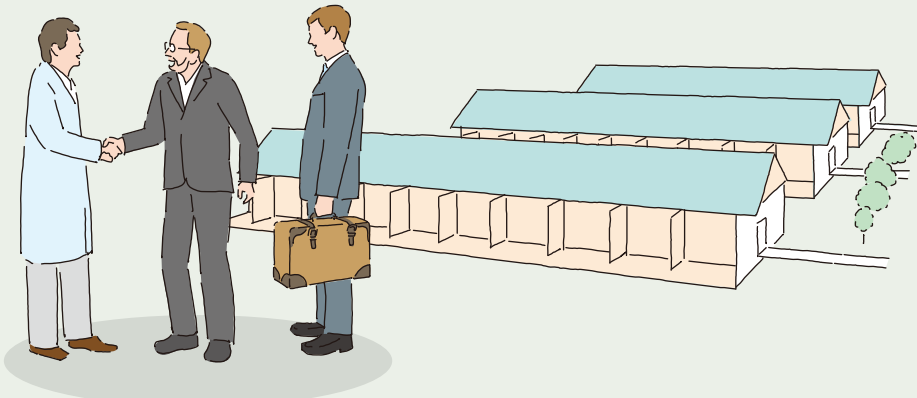
CROの事業領域を臨床試験に拡大し、1997年に日本で業界初となる非臨床から臨床試験(第Ⅰ～Ⅲ相試験)まで受託できるワンストップ体制を構築しました。さらに、米国にも拠点を展開し、国際的なネットワークを強化しました。製薬企業の多様なニーズに対して、スピード・品質・柔軟性を兼ね備えた総合的な支援体制を実現しています。

#### 医薬品業界の動向

1990年代、抗体医薬や遺伝子治療などバイオ医薬品の開発が本格化しました。新たな治療法として注目される一方で、構造や製造の複雑さから開発の難易度が上昇し、専門的な試験体制の重要性が高まってきました。



# 顧客のニーズに応える、NHPサプライチェーンを世界に先駆けて構築



## 2000年代 自社グループ内で実験用NHPの繁殖・供給体制を構築

当社は、ヒトと類似性の高い実験用NHP(Non-Human Primates)を用いた非臨床試験において、世界的なブランドを確立しています。バイオ医薬品開発の本格化に伴い実験用NHPへの需要が高まる中、当社はCROとして唯一、自社グループ内で繁殖・供給体制を構築しました。こうした先駆的な体制が、競争優位性の源となっています。

### 医薬品業界の動向

医薬品の開発では、かつて製薬企業がすべての工程を自社で担っていましたが、バイオ医薬品の普及により、探索研究や非臨床・臨床試験などを専門性の高いCROに委託する動きが加速しました。

# ダントツのCROとして、第一に指名される存在を目指して



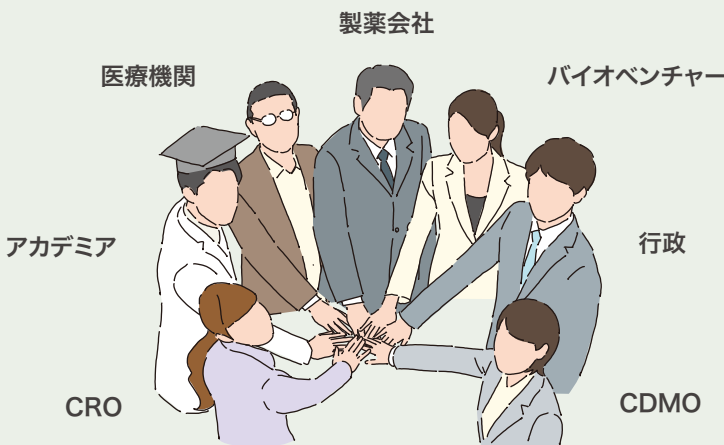
## 2020年代 DXとキャパシティ強化による試験体制の進化

旺盛な受託ニーズに対応するため、鹿児島本社では新たな研究棟の建設と人財の採用・育成を進め、試験体制の強化に取り組んでいます。また、次世代の非臨床評価手法として注目されるMPS(Microphysiological Systems)専用の研究施設も整備しました。

### 医薬品業界の動向

次世代バイオ医薬品や再生医療の広がりにより、実験用NHPを用いた試験の需要が世界的に高まっています。欧米では供給不足が深刻化しており、実験用NHPを安定的に確保できる試験機関の重要性が一段と増えています。

# 1日でも早く患者様に新薬を届けるための創薬エコシステムの創造



## 2020年代後半～ 創薬エコシステムへの貢献

実験用NHPの安定供給体制と非臨床試験の迅速な実施を強みに、創薬プロセスの時間短縮に貢献しています。さらに、デジタル技術の活用によって業務の効率化を進めることで、より一層のスピード向上を図り、創薬エコシステムの円滑な連携と発展を支えています。

### 医薬品業界の動向

政府は「創薬エコシステムサミット」や「創薬力向上のための官民協議会」を通じて、産官学の連携による創薬支援体制の強化を推進しています。医薬品の迅速な実用化と日本の国際競争力の向上を目指し、制度や支援の整備が加速しています。

# 日米の架け橋となり、革新的シーズを世界へ

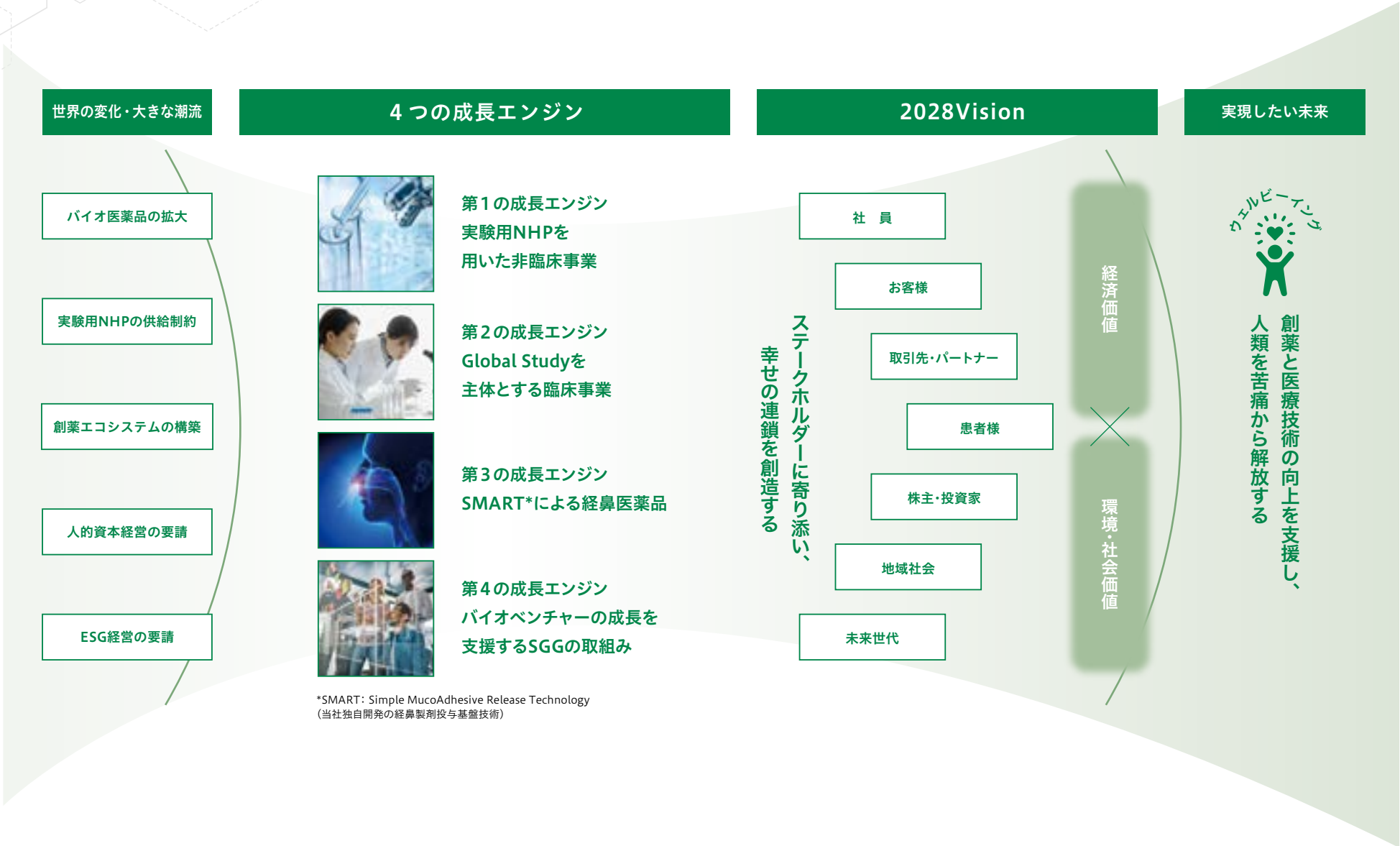


## SGG (SNBL Global Gateway) の取組み：バイオベンチャーの飛躍を支援

米国ワシントン州のインキュベーション施設を拠点に、日本と米国の創薬プレイヤーをつなぐSGGの取組みを展開しています。この取組みでは、単なる施設や資金の提供にとどまらず、当社が子会社をNASDAQ上場へ導いた実績や、CROとして培った知見を活かし、日米のバイオベンチャーに実務的かつ戦略的な支援を行っています。知見を活かし、日本のベンチャー企業が米国へ、米国のベンチャー企業が日本へ進出する際に、包括的な支援を行う役割を担っています。SGGはグローバル投資事業で豊富な実績を持つSBIグループと共同で推進しており、さらに2024年11月からは、世界最大級のイノベーション・プラットフォーム・プロバイダーであるPlug and Play社も参画しました。これにより、日米双方のスタートアップの成長を力強く後押ししています。

価値創造ストーリー

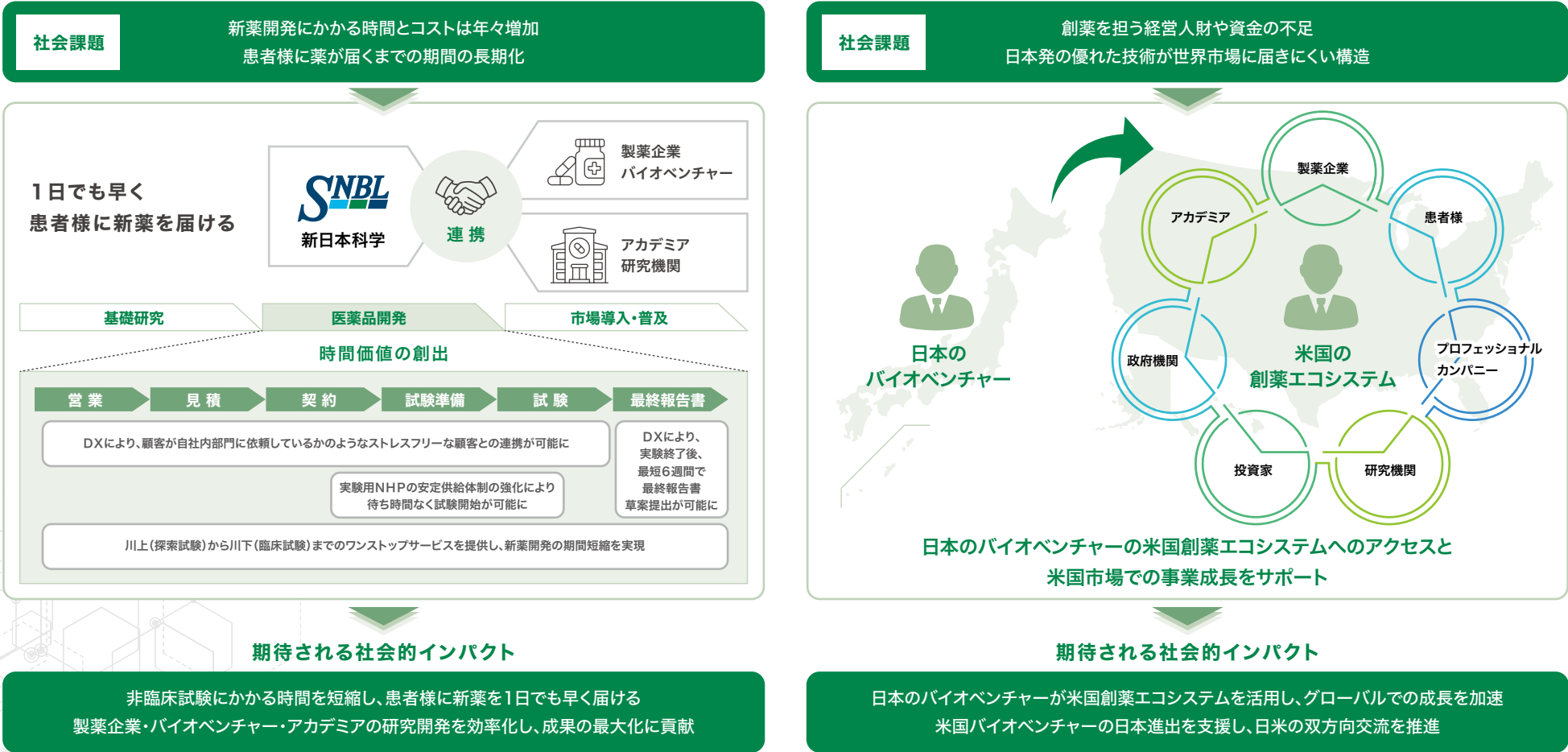
当社は「環境、生命、人材を大切にできる会社であり続ける」と掲げた企業理念を経営の根幹に据えています。世界の変化や大きな潮流を先取りしながら、価値創造を支える経営基盤を強化し、そこから未来を切り拓く4つの成長エンジンを育んできました。私たちの使命は「創薬と医療技術の向上を支援し、人類を苦痛から解放する」ことです。その実現に向けて、多様なステークホルダーに寄り添い、事業活動を通じて経済価値と環境・社会価値を一体として創出し、それを「幸せの連鎖」として社会へ広げていくことを目指しています。



社会的インパクトの創出

非臨床事業とSGGの2つの取組みを通じて創薬エコシステムに貢献しています。非臨床事業では非臨床試験にかかる時間を短縮し、「時間価値」を創出しています。SGGでは、米国のインキュベーション施設を拠点に、日本のバイオベンチャーが米国創薬エコシステムに参加できるよう、包括的な支援を行っています。また、米国のベンチャー企業が日本市場に進出する際のサポートも行っており、日米双方の交流を支援し創薬エコシステムの活性化を推進しています。

創薬エコシステムを活性化する2つの取組み





## MESSAGE

皆が幸せに生きる経営を  
実践しています

代表取締役会長兼社長 医学博士

永田 良一

## ブータン王国から学ぶ幸せ

昨年12月、ブータン建国117周年記念式典において、ジグミ・ケサル・ナムゲル・ワンチュク国王より「国家功労勲章一等金メダル (National Order of Merit : NOM Gold Medal)」を日本人としてはじめて授与いただくという大変な栄誉に浴しました。3万人の観衆の前で受章したこの勲章は、15年間にわたり在日本ブータン名誉総領事として同国に貢献してきたことを評価いただいたものです。

2009年頃、ブータン王国では乳幼児の死亡率が高く、ブータン政府から改善策を尋ねられました。私は政府に対し、乳幼児の栄養改善、特にチーズやヨーグルトなどの乳製品を与えることを提案しました。しかしながら、当時ブータンに十分な数の乳牛はおらず、また乳製品を生産できる施設はありませんでした。そこで、現地の農業省畜産局に所属する若手2名を日本に招聘して、鹿児島大学大学院の獣医学研究科で5年間、育種を勉強してもらう機会を提供しました。彼らが帰国すると、現地の農家指導が功を奏して、乳牛の繁殖が強化されました。併せて、当社は乳製品工場を建設し、チーズやヨーグルトなどの生産が軌道に乗るまで人材育成や経営支援を全面的に行いました。その後、この乳製品工場はブータン政府に寄贈しました。

## ジグミ・ケサル・ナムゲル・ワンチュク国王と永田良一



現在、子どもたちは安全で栄養価の高い乳製品を摂取できるようになり、乳幼児死亡率も改善しました。

「幸福の国」と呼ばれるブータンは、「国民の97%が幸せ」という結果が国勢調査で得られています。私は、初代首相のジグミ・ティンレイ氏に「日本ではこれほどの高い幸福度は得られないと思う」と話しましたところ、ティンレイ首相は、「日本人とブータン人では“幸せ”の定義が違います。日本人は快樂の中に幸福を求めていますか」と言われました。

日本人は、視覚・聴覚・嗅覚・味覚・触覚の五感を満たす一時的快樂と幸福が混同されていると気づきました。ブータン人は「心が静かな湖面」のように、穏やかで安らぎのある状態を幸せと捉えています。日本でいう「知足(足を知る)」に近い感覚です。この考え方が国民の心の根底にあり、故に国民幸福度が高いということを学びました。

当社の理念経営に「わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」という標語を掲げています。一言で表すなら「皆が幸せに生きる経営」です。2028Visionでは「ステークホルダーに寄り添い、幸せの連鎖を創造する」と提示しました。そのために社員一人ひとりが「幸せの連鎖の起点」となることが大切だと考えています。そこからクライアントの幸せが生まれ、さらに株主や地域住民を含むステークホルダーへと幸せが連鎖します。幸せの連鎖を広げる第一歩は、社員が楽しく働ける環境、仕事を通じて成長できる組織を整えることです。最初から楽しい仕事などは存在しないでしょう。ディズニールンドのスタッフでも猛暑の中で笑顔を絶やさず、徹底的な練習を積み重ねています。その努力の先に、お客様の喜びがあり、そこから「働く楽しさ」が生まれます。仕事とは最初から楽しいものではなく、工夫と努力によって“楽しく働けるもの”です。この違いを社員に徹底して伝えています。

私は、13年前から社内教育部門であるSNBLアカデミー

を事務局として「永田塾」を主宰しており、年間に60日程度、塾生とともに宿泊し、時間を共有しています。永田塾は、「予科生：入社5年程度まで」、「塾生：入社10年程度まで」、「大学校生：入社20年程度まで」の3つのクラス(各クラス10名～20名程度)があります。これらの社員は、管理職や経営者の候補となる有能な社員です。永田塾では、ビジネスの基本スキルを「コミュニケーション力」、「洞察力」、「先見力」、「判断力」、「行動力」の5つと定め、これらを実践とともに身につける研修を行います。昭和の時代は「上からの指示」に従う働き方が主流でしたが、令和の今は違います。知識をつけることだけでなく、自律的に動き、失敗から学び、成長していく、知性を磨く研修を行います。

「健康」は幸せの大前提です。健康経営に注力し、私自身が最高健康責任者(CHO)を兼務しています。産業医や社内保健師とタッグを組んで当社独自のプログラムで健康診断やさまざまな健康増進施策を推進しています。社員一人ひとりが心身ともに健やかであってこそ、働く楽しさや幸せの連鎖は広がっていくと考えています。

ブータン王国で学んだ「幸せ」と、私の理念経営は通じ合っています。社員が自分らしく成長し、互いに支え合いながら働ける環境を築くこと。そこから生まれる幸せの連鎖を、社会へ、そして未来へ広げていくこと。それこそ新日本科学が目指す姿です。

## 先を考えて、前捌きする

私の経営方針は、「先を考えて、前捌きすること」です。これは創業者である父から幼い頃に徹底して教え込まれた姿勢であり、今の経営判断の軸となっています。ヒトとの類似性が高い実験用NHPの有用性に早くから着目し、CROとして唯一、国内繁殖・供給網を確立することができ

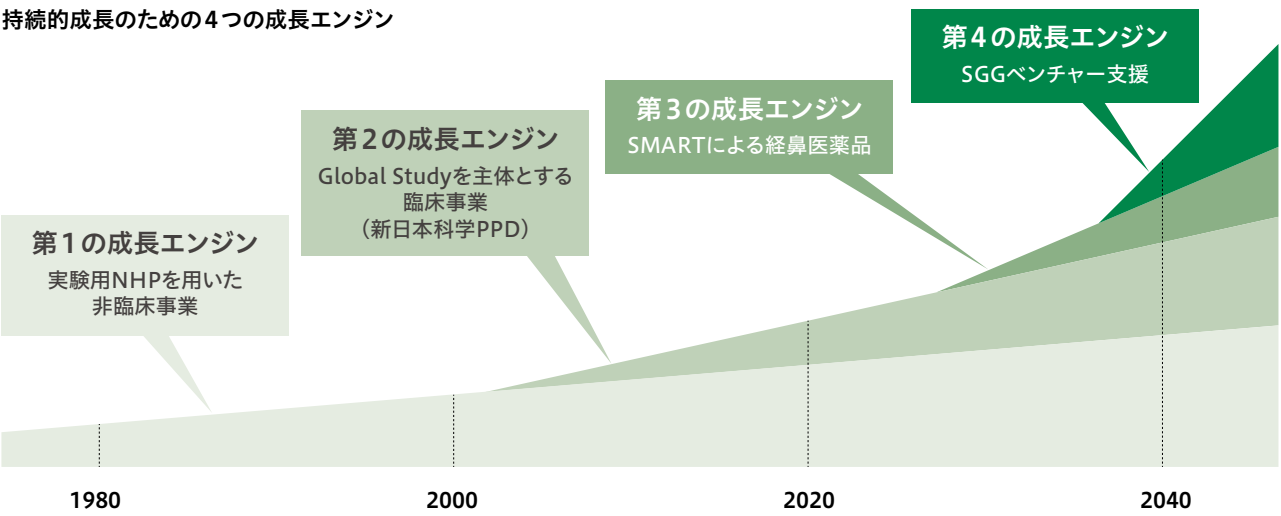


ました。この体制こそが2018年以降の当社の成長を支え、高い営業利益率の源泉となっています。

1980年代、NHPを自社繁殖するという戦略は理解されにくいものでした。外部ブリーダーから購入の方が容易で、かつ安価だったからです。ところが2020年の新型コロナ・パンデミックを機に、海外ではNHPの調達が極めて困難となりましたが、当社は不自由なくNHPを入手できました。これが他社には真似できない強みとして高く評価され、現在、欧米顧客、特にグローバルメガファーマから高く評価される成長エンジンへと発展しています。

非臨床CRO事業の戦略的先行投資は、想定を上回る海外からの需要を背景とするもので、現在、進行中であるスタッフの増強、実験施設の拡張、NHP繁殖体制のさらなる強化は、その需要に応えるために必要な合理的判断です。過去3年にわたり大型投資を行ったことが、グローバルメ

持続的成長のための4つの成長エンジン



米国では、製薬企業とバイオベンチャーとの役割分担が明確に進んでいます。投資家や経営人財を巻き込みながら、NASDAQ市場でのIPOやM&Aを通じてリスクを分散しつつ、企業価値を最大化する創業エコシステムが構築されてきました。ここでは、承認後の出口戦略までを視野に入れた仕組みが機能しているため、シーズからグローバル展開に至るまでの道筋が整備されています。

米国は、日本と比べて 市場規模、人財の流動性、継続的な資金調達環境、明確な規制プロセス、そしてグローバルで評価される技術基盤、といった5つの観点において、バイオテック企業が成長する上での優位性を備えています。このため、有望なシーズを持つベンチャー企業が短期間でグローバル市場に挑戦できる体制が整っています。

一方、日本は科学技術や研究開発の水準そのものは世界トップクラスであるにもかかわらず、それを商業化して経済的インパクトに結びつける仕組みが十分に整っていません。優れた研究成果を持ちながらも、グローバル市場で戦うエコシステムの「インナーサークル」に入り込めずにいるベンチャー企業が非常に多いのが実情です。この現状は、日本経済にとって大きな損失であり、早急な対応が必要であると考えています。日本政府も同じ危機感を持っていると聞きます。「創業エコシステム強化」をテーマに官邸で会議が開催され、私も有識者の一人として参加しました。そして今年6月にも同会議が再び官邸で開かれ、私も具体的な提案を行いました。<sup>※2</sup>こうした政策的な動きと当社の取組みは、方向性を同じくするものであり、官民一体での仕組みづくりが加速していくことを期待しています。

当社は、1999年以来、米国において非臨床研究施設や治験専門病院を設立し、グローバル市場でCRO事業を展開してきました。併せて、アカデミアとも連携し、知

ガファーマからのプリファードベンダー認定という成果につながっています。

事業多角化は成熟期に入ってからでは遅く、好機を逸してしまいます。私は30年以上前から、非臨床以外に新たな成長エンジンを持つべきだと考え、臨床事業、TR（トランスレーショナルリサーチ）事業の開発に取り組んできました。臨床事業はPPD社との合併会社へと発展し、今は利益貢献の一つの柱となっています。TR事業は、当社が独自に開発した経鼻製剤投与基盤技術（SMART）を用いた医薬品が米国FDAから承認を得ることに成功しました。これは、当社にとって歴史的な出来事であり、今後のライセンス導出への展開を大きく後押しするものです。研究開発によって一時的に収益が抑制されても、将来の成長基盤を築くための先行投資は企業価値の拡大につながります。

企業活動によって得たキャッシュのアロケーション戦略

は持続的成長を考える上で極めて重要です。成長投資と株主還元のバランスを重視しながら、長期的視野をもって「何が企業の持続的成長に必要なか」を先読みし、合理的に判断することが経営者の責任であると考えています。

世界を揺るがすような想定外の政策が突然現れ、事業環境が急変することもあります。だからこそ、日々の市場変動に対応するだけでなく、10年、20年先を見据えて、先見性を持って挑戦する姿勢が不可欠と考えています。

私は株式上場の前から、CRO事業の成長戦略として「米国を中心としたグローバル展開」と「NHPリソース強化」に注力してきました。加えて、将来の成長分野としてTR事業を掲げ、先行投資を実行してきました。

市場関係者からは、短期的な財務指標との関係で「投資のタイミングや金額」に違和感を持たれることもありました。が、企業の成長を10年、20年先で考えると、短期的にはPLにマイナス影響であっても実行すべき投資があります。これまで積み重ねてきたグローバル展開やTR事業での経験は、現在のSGGの取組みといった新たな創業支援サービスの基盤にもなっています。

振り返れば、こうした先行投資の積み重ねが、当社グループの差別化と持続的成長に向けた事業基盤を確実に拡充してきました。これからも「先を考えて、前捌きする」という姿勢を貫き、持続的に企業価値を高めてまいります。

SGGが日米の創業エコシステムの橋渡し役となる

当社が製薬企業から医薬品開発研究をアウトソースされる範囲も時代の流れとともに大きく変化してきました。1980年代までは非臨床試験の受託に限定されていましたが、90年代初期にはPhase1試験の受託をはじめ、90年代後半からは臨床事業、SMO<sup>※1</sup>事業を行うようになりました。

財を保有するベンチャー企業への投資を通じてTR事業を推進してきました。その代表例が、ハーバード大学と東京大学の技術を基盤にNASDAQに上場したWave Life Sciencesや、当社の独自技術SMARTを基盤に設立し、NASDAQ上場後に再び当社が買い戻し、FDA承認まで導いたSatsuma Pharmaceuticalsです。米国において日系バイオベンチャーがNASDAQに上場した事例は4社しかなく、そのうち2社は当社が創業から成長まで支援した企業です。

そのような背景の中で、当社が2024年に米国シアトルに設立したのが「SNBL Global Gateway (SGG)」です。SGGは、成長可能性のある技術や医薬品シーズを持つベンチャーを募り、一定の評価を行った上で、米国での事

業展開を支援する仕組みです。単なる投資にとどまらず、規制対応や生活基盤、人財採用といった実務面まで含めて包括的に支援する点が大きな特徴です。

私自身、20年以上にわたり米国において創業関連事業を展開してきた経験から、日本企業が米国進出でつまずきやすい「3つの壁」をよく理解しています。第一にキャッシュフロー。資金調達をどう行うかは最大の課題であり、SGGでは直接支援や投資家紹介を通じて解決を図ります。第二に現地で生活するためのレギュレーション。例えば、運転免許の取得や税務対応、医療アクセスなど生活面における基本的なことからサポートします。第三に採用。文化や法律の違いを無視すると失敗につながりかねません。こうした壁を、私が過去に経験した失敗を踏まえながら個別に

※1 Site Management Organization：治験施設支援機関  
※2 今年6月に首相官邸で開催された「創業力向上のための官民協議会」においてSGG構想を紹介しました。発表スライドは内閣府のウェブサイトからダウンロードいただけます。



米国創業エコシステムの優位性

日本	VS	米国
医療費：約47兆円（2023年） 市場は比較的小規模で国内完結型	市場	医療費：約720兆円（2023年） 世界最大規模の市場で、 FDA承認を通じてグローバル展開が可能
経営経験を持つCxO人財に限られ、 慎重な経営姿勢が多い	人財	起業家やVCとの ネットワークが豊富で流動的
資金調達は数億円規模が主流、 バイオ専門VCは少なく、 上場後の資金調達も容易ではない	資金	数十億円～100億円規模の投資が一般的、 バイオ専門VCも多数、 上場後の資金調達も活発
規制が複雑で、 承認プロセスに時間を要する	開発	規制基準が明確で、 承認プロセスの迅速化が進んでいる
国内評価を中心とした研究開発で、 海外発信は今後の課題	技術	グローバル製薬企業や 投資家による評価が活発、 国際的な発信・イベントも多数

日米比較から見える米国創業エコシステムの強み	
	承認後の売上や事業展開に大きな差
	経営経験を持つ人財の厚み
	継続的な資金供給の仕組み
	PoC（概念実証）や 国際承認での優位性
	グローバル基準での評価

サポートすることで、次世代ベンチャーが同じ轍を踏まないようにしています。財務面では、SBIグループやPlug and Play社と共同で「SBI US Gateway Fund」を設立し、SGGの拠点を投資拠点として活用することで、現地投資家とのネットワークを拡充しました。この仕組みによって、米国創業エコシステムのインナーサークルに日本のシーズを直接つなぎ、シード期からIPO、Exit (M&A) に至るまで事業成長に合わせて段階的に支援できる体制を整えています。インキュベーション施設とファンドのシナジーにより、投資先企業の成長とファンドパフォーマンスの最大化を同

時に実現することを目指しています。

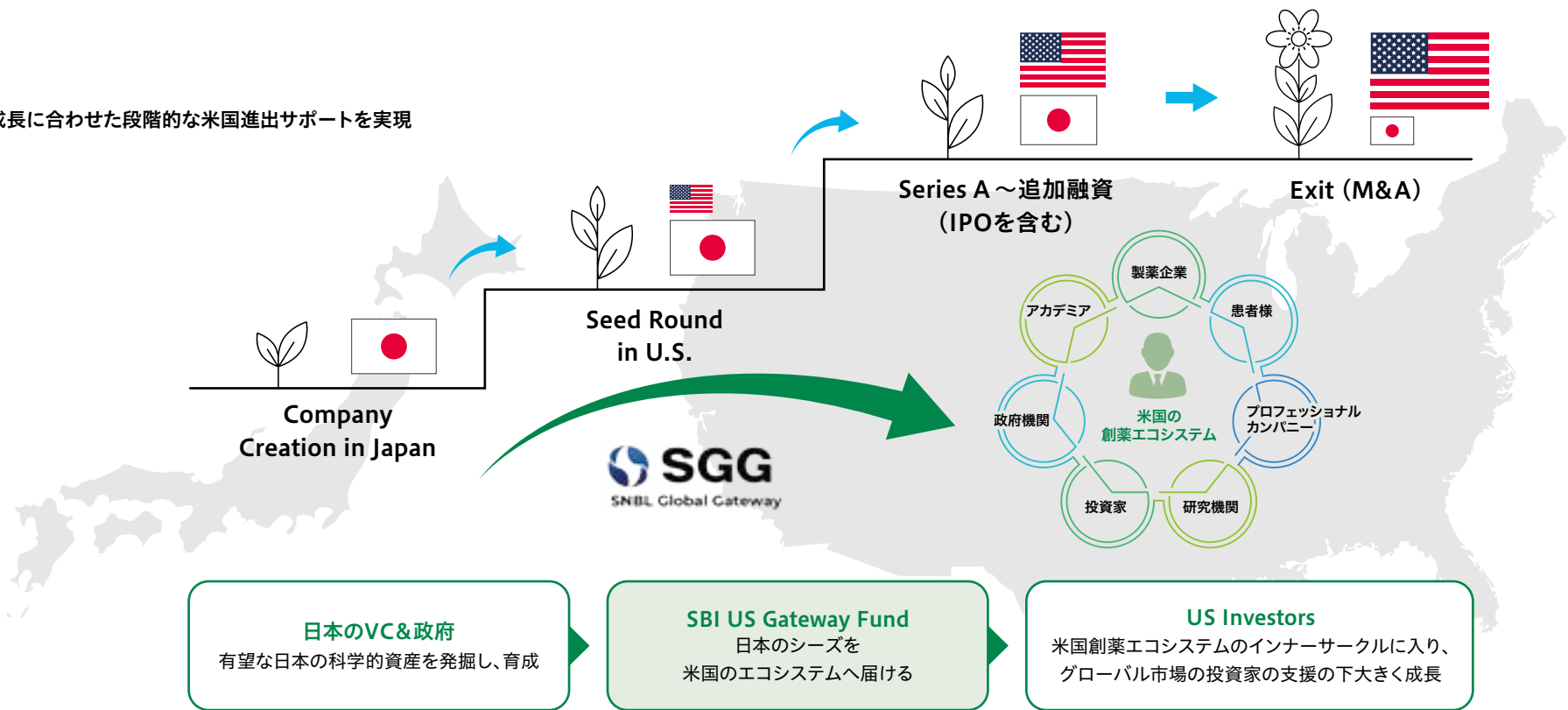
日本の研究者やベンチャー経営者には大きな潜在力がありますが、経営の知見や資本政策の不足から、せっかくの技術が芽を出す前に海外大手投資家に飲み込まれてしまうことも少なくありません。これは「実がなる前どころか、花が咲く前に、苗ごと買われる」ことを意味します。SGGはそうした状況を改革し、日本発の技術や知財が真に世界基準で評価されるための橋渡し役となることを目指しています。

この取組みは短期的な利益を生む事業ではありません。

しかし、社会的意義は大きく、非臨床CRO事業との相乗効果を通じて受注基盤の拡大にもつながります。さらに中長期的には投資リターンをもたらし、当社グループの新たな成長エンジンの一つとなると位置づけています。

長期的な市場環境の変化の中で、私たちが米国で積み重ねてきた経験とノウハウが、今まさに社会的に求められるようになっていると実感します。当社はこれからも、グローバル市場での創業支援を通じて、日本で生まれた医薬品を世界に届ける使命を果たしていきたいと考えています。

事業成長に合わせた段階的な米国進出サポートを実現



財務KPI

当社は企業価値の向上に向けて、各事業部門が創出する利益を重視し、全社の営業利益・経常利益の増大および利益率の改善を重要な経営目標の一つとしています。加えて、資本収益性の指標としてROE (自己資本利益率) とROIC (投下資本利益率) を重視しており、毎月の取締役会における報告事項としています。

資本コストを意識した経営を実践するため、高ROEの維持・向上を図るとともに、財務健全性の確保と株主還元の最適なバランスに努めています。これらの経営方針や戦略については、統合報告書等で明示するとともに、株主総会・決算説明会・各種説明会を通じて丁寧な説明を行い、株主・投資家の理解促進に努めています。

持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するため、2022年に「成長性指標」と「株主還元指標」に係るKPIを、2023年には「資本収益性指標」に係るKPIをそれぞれ設定しました。

資本コストおよび株主資本コストは2025年3月期の業績を基に試算し、それぞれ4.8%、7.2%と認識しています。 $\beta$ 値は直近5年間の週次データから0.94と算出しました。2025年3月期の業績を基に算出したROICは10.4%、ROEは13.3%となっており、いずれも資本コスト、株主資本コストを上回っています。今後も資本コストを超える資本収益性を持続的に達成できるよう、引き続き取り組んでまいります。

企業価値向上

ROIC 10.4%  
投下資本に対する収益率

資本コスト (WACC) 4.8%  
資本提供者の期待収益率

株主価値向上

ROE 13.3%  
株主資本に対する収益率

株主資本コスト 7.2%  
株主の期待収益率

財務KPI		2022年3月期 (目標設定)	2025年3月期 (実績)	2029年3月期 (2028vision)
成長性指標	売上高	177億円	324億円	500億円
	経常利益※	57億円	66億円	200億円
	経常利益率※	32.2%	20.4%	40.0%
株主還元指標	配当性向	23.4%	42.3%	30～40%
資本収益性指標	ROE	40.4%	13.3%	10%以上
	ROIC	18.4%	10.4%	10%以上

※経常利益および経常利益率は為替差損益影響を除く



新日本科学のマテリアリティ

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」として3つ、「社会要請に応える経営基盤の強化」として4つ、計7つのマテリアリティを特定しました。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。

マテリアリティの特定プロセス

01

社会課題・社会要請の把握と集約

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。

02

重要なステークホルダーの特定

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。

03

優先度の高い課題・要請の抽出

当社の将来ありたい姿をふまえて、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。

04

マテリアリティと機会・リスク・指標の特定

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。

7つのマテリアリティ

事業を通じた社会課題の解決

創業と医療技術向上の支援  
(医薬品アクセスの向上)

3 すべての人に健康と福祉を

健康な人生の提供  
(ウェルビーイングな暮らし)

3 すべての人に健康と福祉を8 働きがいも経済成長も

美しい地球環境の保全

7 エネルギーもみんな、そしてクリーンに13 気候変動に具体的な対策を14 海の豊かさを守ろう15 陸の豊かさを守ろう

社会要請に応える経営基盤の強化

働く楽しさを実感できる組織づくり

5 ジェンダー平等を推進しよう8 働きがいも経済成長も10 人や国の不平等をなくそう

DX/RPA推進によるビジネスの進化

9 産業と技術革新の基盤をつくろう

ステークホルダーエンゲージメントの向上

16 平和と公正をすべての人に17 パートナリシップで目標を達成しよう

企業理念を実現するガバナンスの構築

10 人や国の不平等をなくそう16 平和と公正をすべての人に

マテリアリティ・非財務KPI

マテリアリティ		サブマテリアリティ	指標	目標
事業を通じた社会課題の解決	創業と医療技術向上の支援 (医薬品アクセスの向上)	非臨床試験における時間価値の創出	非臨床試験のリードタイム短縮	FY3/26：最短6週間での最終報告書草案の提出
		ダントツのCRO に向けたサイエンス力の向上	学会・論文発表数／資格の取得	FY3/29：学会発表40回・論文発表13報／FY3/29：DABTの取得人数10名
		アンメットメディカルニーズへの貢献	当社の経鼻投与プラットフォームを活用した経鼻剤の承認件数	FY3/31：2件以上
		パイオベンチャーのサポート	Gemseki 事業での組成ファンド数	FY3/29：3本
	健康な人生の提供 (ウェルビーイングな暮らし)	ウェルビーイングの実現	従業員満足度調査／従業員エンゲージメント調査	実績管理／実績管理
		おもてなしマインドの向上	顧客満足度調査	実績管理
	美しい地球環境の保全	カーボンニュートラルの実現	Scope1&2&3／SNBL カーボンニュートラル指標／CO2環境効率／再生可能エネルギー生産量	実績管理／FY3/31：ネットゼロ FY3/31：50%改善 (FY3/21基準)／FY3/29：3,000万kWh
		サーキュラーエコノミーへの移行	水環境効率／水資源の再利用率	実績管理／実績管理
		ネイチャーポジティブへの移行	完全養殖ウナギの生産数	FY3/27：年間10万尾
社会要請に応える経営基盤の強化	働く楽しさを 実感できる組織づくり	DE&Iの推進	管理職に占める女性の割合／社員の育児休暇取得率	FY3/29：30%以上／FY3/29：100%の継続
		人的資本経営の推進	一人当たりの研修時間数／読書習慣の浸透	実績管理／実績管理
		健康経営の推進	SNBL健康経営推進指標 (10項目)	FY3/27：各指標の目標達成
		社員と会社の共成長	従業員満足度調査／従業員エンゲージメント調査	実績管理／実績管理
	DX/RPA推進によるビジネスの進化	試験データのデジタル化	紙資源の削減枚数	FY3/24：120万枚の削減を達成 (FY3/22基準)
	ステークホルダー エンゲージメントの向上	顧客利益の最大化	顧客満足度調査	実績管理
		取引先との成長の共有	重要サプライヤーの評価実施割合	実績管理
		株主価値の向上	投資家ミーティング件数	実績管理
	企業理念を実現する ガバナンスの構築	取締役会の機能向上	取締役および監査役の取締役会出席率	実績管理 (80%以上を維持)
		公正な事業活動の推進	コーポレートガバナンス・コードへの適合	実績管理 (100%を維持)
		コンプライアンスの遵守	コンプライアンス行動指針研修の受講率	100%



対談：非臨床事業の強みと成長戦略

# 世界に選ばれるダントツのCROへ



戸谷 圭子 社外取締役

明治大学 専門職大学院 グローバル・ビジネス研究科 教授  
サービス・マネジメントを専門とし、実務活動においてビッグデータや調査データを活用。  
現在はストックホルム商科大学欧州日本研究所客員研究員として、スウェーデンに在住。  
新日本科学ではSDGs委員会の委員長を務める。

角崎 英志 専務取締役 欧米営業統括部長

獣医師、医学博士、岐阜薬科大学 特任教授（非常勤）  
1996年に新日本科学へ入社以来、非臨床事業に従事。鹿児島安全性研究所で試験責任者や所長を経て、SNBL USAの社長として海外事業を担う。現在は非臨床事業の海外営業およびNHP繁殖事業を統括し、欧米を中心としたグローバル顧客との関係強化を推進。

## 「SNBLなら試験を予定通り実施してくれる」というお客様からの信頼

戸谷 毎月SDGs委員会で一緒にしていますが、こうしてじっくりお話を伺うのは今回が初めてですね。とても楽しみにしています。まずは、角崎専務が非臨床事業に携わってこられた経緯についてお聞かせいただけますか。

角崎 はい、ありがとうございます。私は1996年に新日本科学へ入社しました。学生時代の専門は獣医学ですが、その中でも特に「毒性学」を研究していました。毒性学は、実はCRO事業の中核である安全性評価に直結する学問でして、私のキャリアに深くつながる選択となりました。

入社後は、鹿児島の安全性研究所に配属されました。最初は動物実験の技術者として現場で動物と向き合い、そ

の後試験責任者、いわゆるプロジェクトマネージャーとしての役割を担うようになりました。学生時代に英語文献を日常的に読んでいたこともあり海外のお客様は私が担当するようになりました。アメリカやヨーロッパの研究者と直接やり取りするなかで、若い頃からグローバルな感覚を培うことができたことは、とても良い経験となりました。

戸谷 ここ数年、欧米の製薬企業からの受注が大きく伸びていますが、その背景にはどのような理由があるのでしょうか。

角崎 一番のポイントは「人に安全に薬を届ける」という医薬品開発の本質に関わる部分です。医薬品は最終的にヒトに投与されるものですが、未知の物質をいきなりヒトに投与することは倫理的にも科学的にも許されません。そこで代わりに実験動物や細胞を用いて生体反応を確認する。

それが非臨床試験の役割です。なかでも系統発生的にヒトに近似しているNHPを用いた試験は科学的合理性が高い、との発想で社長の永田がいち早く取り組んできました。その結果、当社は現在では世界でも稀な「実験用NHPを自社グループで繁殖・供給できる体制」を確立しています。必要なタイミングで必要なNHPを安定的に提供できる仕組みは、特に欧米のお客様から高く評価されています。背景には新型コロナのパンデミックがあります。当時、最大のNHP輸出国だった中国が輸出を禁止したことで世界的に需給が大きく崩れ、研究開発が滞る事態が起きました。その中で安定供給を実現していた当社が改めて注目されたのです。これは「SNBLなら試験を予定通り実施できる」という強みとして、お客様の信頼を大きく後押ししました。

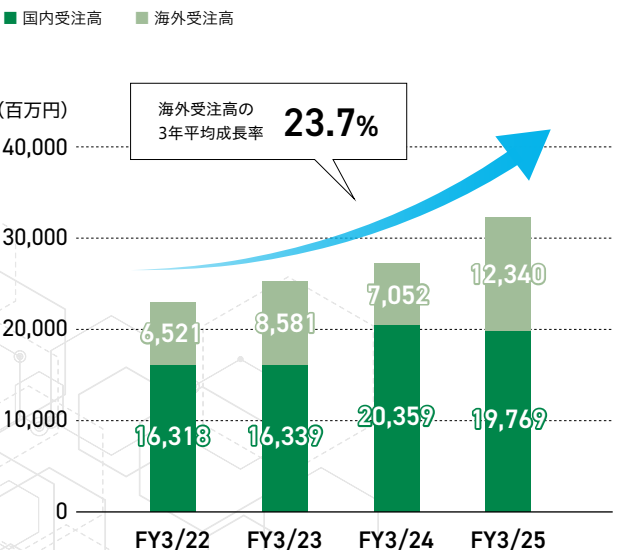
## 「NHPの安定供給」と「動物福祉への真摯な対応」の両輪が選ばれる理由

戸谷 なるほど。ヒトに近い特性を持つNHPを活用し、その安定供給を可能にした長年の取組みが、まさに当社ならではの強みとして評価されているのですね。ただ、動物を扱う以上、動物福祉の配慮は欠かせないと思います。その点についてはいかがでしょうか。

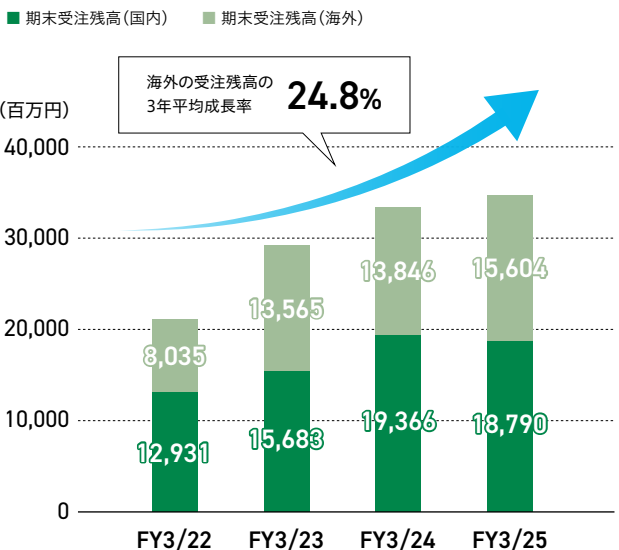
角崎 まさに重要なテーマです。私たちは「人の健康を守るために動物の犠牲を伴う」という矛盾を常に意識しています。だからこそ、動物が生を受けている間ではできる限り苦痛を少なくし、使用数を減らし、より良い環境で飼育することを徹底しています。これは3R (Replacement, Reduction, Refinement) の原則に沿った国際的な動物福祉の考え方であり、当社も全面的に賛同しています。

私が入社した1990年代、日本国内の動物福祉の基準は欧米に比べて10～20年遅れていると言われていました。

非臨床事業の受注高の推移



非臨床事業の受注残高の推移





しかし、当社は1999年に米国ワシントン州に自社施設を建設し、現地の厳格な基準で非臨床CRO事業を運営してきました。この経験が、動物福祉への対応を会社の無形資産として蓄積する契機となりました。私も通算7年ほど現地に駐在し、経営者として体験できたことは貴重でした。

その後、日本国内の施設でも欧米基準を段階的に導入し、2011年には国際的な動物福祉認証機関であるAAALAC International<sup>1</sup>の完全認証を鹿児島県の研究所で取得しました。以降も改善を重ね、現在では世界最高水準の飼育環境を整えています。

**戸谷** つまり動物福祉の取組みは、お客様からの評価にも直結しているのですね。

**角崎** その通りです。特にメガファーマのようなグローバル企業は、独自に非常に高い動物福祉基準を持っています。一定水準に達していなければ、そもそも取引の対象になりません。当社が欧米のお客様から信頼を得ている背景には、この国際水準の動物福祉をいち早く取り入れ、実践してきたことがあるのです。言い換えれば「NHPの安定供給」と「動物福祉への真摯な対応」の両輪が、私たちが選ばれる大きな理由だと考えています。

### プリファードベンダーとは大手製薬企業から「戦略的パートナー」と認められた証

**戸谷** ありがとうございます。今、メガファーマという言葉が出ましたが、当社がグローバルメガファーマから「プリファードベンダー」に選ばれたというニュースもありました。そもそもプリファードベンダーとは何か、そして何が評価されたのかを教えてくださいませんか。

**角崎** はい。プリファードベンダーとは、製薬企業が試験を発注する際に「事前に認定したCROだけに依頼できる」

と自社に定めているルールのことです。つまり、自由にどのCROにでも試験を発注するわけではなく、厳しい基準をクリアして「候補リスト」に入った限られたCROだけが発注対象になります。プリファードベンダーに認定されるのは多くても2～3社のCROです。その門をくぐること自体が非常に難しい。ですから選ばれること自体が、大手製薬企業から「戦略的パートナー」と認められた証なのです。

評価される条件は厳しく、まずは業界での評判がなければ候補にすら挙がりません。その上で、高度な技術力と確かな品質、そしてタイムリーに試験を遂行できるキャパシティが求められます。当社は、長年積み重ねてきた信頼とNHPの安定供給体制に加え、必要な時に試験を請け負える設備・人材を確保していた点が高く評価されたのだと思います。

**戸谷** なるほど。プリファードベンダーに選ばれるには、安定した供給力やキャパシティも重要になるのですね。

**角崎** おっしゃる通りです。私がアメリカから帰国した2017年当時、当社の非臨床事業の売上高（単体ベース）は90億円規模で、海外比率は1割にも届きませんでした。しかし欧米市場は日本の10倍以上の規模がありますから、伸びしろは非常に大きいと確信していました。そこで鹿児島の安全性研究所を拠点に、改めて欧米のお客様を呼び込む挑戦を始めました。実際に取組みを進めると、想定以上にニーズは高く、あっという間にキャパシティが埋まりました。2018～19年にはフル稼働に達し、安定した利益を得られるようになりました。

さらに2020年のコロナ禍で中国からのNHP輸出が止まったことで、当社の安定供給力が一気に注目されました。これを契機に欧米のお客様からの受注が急増し、8階建ての新棟建設など大規模なキャパシティ拡充に踏み切りました。現在では非臨床事業の売上は300億円規模に拡大し、

世界でもトップ5に入るポジションを確立しつつあります。

**戸谷** プリファードベンダーに一度選ばれると、長期的なお付き合いになるのでしょうか。

**角崎** はい。これがメガファーマとの取引の大きなメリットです。中小の製薬企業やバイオベンチャーは、パイプラインの浮き沈みが激しく、今年は案件があっても翌年はゼロということも珍しくありません。その一方で、メガファーマは常に一定以上の開発案件を持っています。ですから、私たちの直近の戦略は「バイオベンチャーとの柔軟な協働を続けつつ、2～3社のメガファーマからプリファードベンダーとして選ばれ、安定的な基盤を築く」というものです。

この戦略が奏功し、今では鹿児島の研究所に毎週のよう



にグローバルメガファーマを含む欧米企業からお客様が訪れ、「SNBLにこの試験を任せたい」と言っていたようになります。単に規模を追うのではなく、高品質なデータを届ける姿勢を守りながらも、一定のスケールを確保したことで、ようやく世界市場で本格的に認知される段階に來たと感じています。

### 口コミで広がる信頼が新規のお客様との接点を生む

**戸谷** 欧米でのビジネス展開は、米国から欧州へと広がっていく段階だと思います。戦略の違いや広がり方について教えてくださいませんか。



**角崎** 実は、欧州の製薬企業も多くは米国に研究拠点を持っています。米国で当社のサービスを知った研究者が、自社の欧州本社に「SNBLという優れたCROが日本にある」と推薦してくださるケースが増えてきました。さらに、欧州企業は日本市場を重視する傾向が強く、日本法人や研究拠点を設けることも多い。当社と仕事をした研究者が欧州本社に紹介することで、自然に欧州のお客様にも広がっているのです。

実際に、最近、ある欧州のメガファーマの方が当社を訪れましたが、そのきっかけは同社グループの米国研究者からの推薦でした。こうした「口コミによる広がり」が、新規のお客様との接点を生んでいます。

**戸谷** 面白いですね。非常に人的なネットワークでつながっているわけですね。

**角崎** ええ。製薬業界は非常に狭い世界で、人を三人介すると皆つながる、と言われるほどです。だからこそ良い評判も悪い評判もすぐに広がります。当社は良い評判を大切に育てることで、新たなお客様を開拓する以上の効果を生みます。特にアメリカは人的ネットワークが強く、私もアメリカの研究者から推薦依頼やリファレンスをお願いされることもしばしばあります。結果として、当社の営業スタイルは「口コミを最大の武器にする」スタイルへと進化しているのです。

### ESGへの対応はお客様からの信頼にも直結する

**戸谷** 最後に、サステナビリティについて伺いたいと思います。私たちはSDGs委員会でも議論を重ねていますが、ESGの観点で当社の強みをどう整理されますか。

**角崎** 社会面では、今や非臨床試験を自前でできる製薬企業は世界的にもごくわずかです。多くの企業がCROの力を必要としており、私たちは医薬品開発に不可欠な存在

となっています。患者様に薬を届けるプロセスを支えること自体が、大きな社会的貢献だと考えています。

政府の視点でも同様です。国民の健康を守る手段として医薬品があり、その開発を支える非臨床CROは政策的にも重要です。社長の永田は首相官邸で創薬エコシステム強化について発表する機会をいただきましたが、それも社会的役割の表れだと思います。

環境面では、当社は野生のNHPを一切使用せず、人工的に繁殖した個体のみを研究に用いています。これはワシントン条約に基づく保護の観点からも重要で、自然環境や生態系を傷つけない仕組みを確立している点で環境への貢献につながっています。加えて、森の保全や地熱発電といった事業も展開し、持続可能な経営を追求しています。

**戸谷** ESGへの対応は、お客様からの信頼にも直結しているのですね。

**角崎** はい。特に欧州の製薬企業はベンダー選定の条件としてESG評価を重視します。実際に「Ecovadis<sup>ii</sup>」のスコアは？」と聞かれることもあります。こうした基準に真摯に対応し続けることが、お客様からの信頼を維持する前提条件になっています。非臨床事業の強みと同じく、サステナビリティに対する責任ある姿勢が、当社を選んでいただく理由のひとつになっていると感じます。

i アメリカを拠点とする「国際実験動物ケア評価認証協会 (AAALAC International)」が、科学研究などで使用される動物のケアや使用プログラムの質を評価し、認証する制度。この認証を取得することは、動物の適切な取扱いや人道的な配慮が国際的な水準を満たしていること、そして、そこで行われる研究の信頼性が高いことを意味します。

ii 企業のサステナビリティパフォーマンスを評価する国際的な機関。企業の環境、社会、倫理面での取組みを包括的に分析し、その結果はスコアとして算定されます。世界185カ国以上、250以上の業種をカバーしており、グローバルなサプライチェーンにおけるサステナビリティリスクの管理に幅広く活用されています。



## COOインタビュー



## 「サイエンス力」と「対応力」で 世界から信頼されるCRO人財へ

近年、当社はグローバルメガファーマから「プリファードベンダー」に認定されるなど、国内のみならずグローバルにも認められ、非臨床CROとして確かな存在感を築きつつあります。こうした状況の中で、今後CROに求められる人財像について、私は「サイエンス力」と「対応力」が鍵になると考えています。

もともと非臨床試験は製薬企業が自ら担っていました。しかし、開発コスト削減の流れの中でアウトソーシングが進み、CROの役割が拡大する一方、製薬企業の内部では非臨床に関する人材育成やノウハウの蓄積が難しくなっています。こうした背景から、CROには単なる下請けではなく、試験計画の段階から議論に参加し、科学的な視点で提案できる「開発パートナー」としての役割が期待されています。そのためには、依頼された試験を正確に遂行する力に加え、経験と知見に基づく提案力、すなわち確かなサイエンス力が不可欠です。

同時に、グローバル案件の増加に伴い、サイエンス力だけでなく高い対応力も求められています。ここでいう対応力とは、英語力を含むコミュニケーション能力、スピード、正確性といった総合的な力です。英語ができることはもはや前提であり、その上で相手の期待に的確に応え、信頼を積み重ねる力こそが重要です。

こうした課題を踏まえ、当社では全社的な取り組みとし

て2年前に「研究技術開発推進プロジェクト」を立ち上げました。研究に挑戦したい社員が部署や年齢を超えてチームを組み、年2回のコンペ形式で成果を発表する仕組みです。経営陣に加え、大手製薬企業や医療現場で豊富な経験を持つ専門家が審査を行い、優れた提案には研究予算を付与します。この取組みはサイエンス力の向上だけでなく、プレゼンテーション力の強化や挑戦する文化の醸成にもつながっています。実際に、ここから生まれた研究成果が学会で発表されるなど、成果が形となり始めています。

また、英語力の強化にも注力しています。海外案件に携わる社員を対象にそれぞれのレベルに応じて4種類の英語研修を展開し、TOEICスコアが大幅に向上するなど成果が出ています。さらに社内英語スピーチイベントを四半期毎に開催し、アウトプットの機会を多く提供しています。

当社が将来目指す姿は、「非臨床試験のことなら新日本科学に相談すれば必ずうまくいく」と言われる精鋭集団になることです。サイエンス力と対応力を兼ね備え、世界中の製薬企業から信頼される人財を育てていくこと。それこそが、持続的に成長するCROとしての責任であり、当社が担うべき役割だと考えています。

## SNBLerインタビュー

医薬品開発において、非臨床試験の進行を統括し、お客様と試験をつなぐ中心的な役割を担うのが「試験責任者」です。今回は、その最前線で活躍する2人に、日々の役割ややりがい、そしてお客様との関係性について話を聞きました。



— 試験責任者とはどのような仕事ですか？

試験責任者は、非臨床試験の「プロジェクトリーダー」のような存在です。製薬企業から依頼を受け、試験計画の作成や社内での調整、データの確認、最終報告書の作成まで、すべての工程を統括します。お客様との信頼関係を築きながら、医薬品が次の開発段階に進むために欠かせない役割を担っています。

— お客様とのコミュニケーションで大切にしていることは？

欲しい情報を「必要なタイミングで届けること」です。試験期間中はウィークリー報告を欠かさず行い、進捗や状況をこちらから積極的に共有しています。お客様から「ありがとう」「安心して任せられる」と言ってもらえることが、信頼関係の土台になっています。



— 試験責任者にはどのような資格や専門性が求められるのでしょうか？

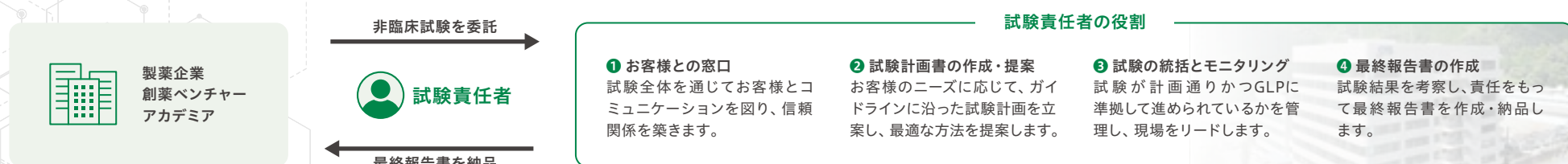
試験責任者には、専門知識に加え、豊富な実務経験が求められます。その中でも国際的に高く評価されている資格が、米国毒性学会 (ABT) が認定する DABT (Diplomate of the American Board of Toxicology) です。この資格は、毒性学に関する幅広い知識と実務経験を有する専門家であることを証明するもので、特に米国の製薬企業からは「DABT保持者に試験を任せたい」と要望を受けるほど、信頼の証として認知されています。日本国内のDABT保持者は約40名おり、そのうち6名が当社に在籍しています。国内のCROでDABT保持者が在籍しているのは新日本科学のみです。

— 試験責任者としてのやりがいを教えてください。

私の専門は、生殖発生毒性試験です。これは、薬が生殖機能や、妊娠可能な女性および生まれてくる子どもにどのような影響を及ぼすかを評価する試験です。特にNHPを用いた大規模な生殖発生毒性試験を実施できる非臨床CROは、世界でも当社を含めわずか数社しかありません。私自身、妊娠・出産を経験し、現在も子育ての真っ最中です。その経験を通じて、この試験が人の一生に関わる非常に責任の重い仕事であることを実感しています。その分、結果が得られたときの達成感は格別で、大きなやりがいを感じています。

— 製薬企業からCROには、どのような役割や姿勢が求められているのでしょうか？

「専門性」「品質」「スピード」「柔軟性」です。グローバル競争の中で、各社は1日でも早く治験を進めたいと考えています。そのため、確かな技術と高い信頼性を備えつつ、変化するニーズに即応できる対応力が欠かせません。新日本科学では、海外顧客に対しても時差を感じさせない迅速な対応を徹底し、常に「スピードと安心」を両立できる体制を整えています。





サステナビリティの取組み

サステナビリティ基本方針

新日本科学は、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。

01 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

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。

02 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

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えていくことで、信頼される企業を目指します。

03 サステナビリティの社内浸透

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。

サステナビリティの推進体制

新日本科学は、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。当社は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。SDGs委員会にて審議されたサステナビリティに関する方針や重要事項等は取締役会にて上程されます。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会にフィードバックされる仕組みを構築しています。



当社のESGの取組みの詳細はウェブサイトおよびESGデータブックで紹介しています

ESGデータブック

各種詳細はWebサイトへ

E:環境

S:社会

G:ガバナンス

特別座談会

働く楽しさを実感できる組織づくりとは

当社はマテリアリティの一つとして「働く楽しさを実感できる組織づくり」を掲げています。子育てや介護と仕事の両立が大きな社会課題となるなか、私たちににとっての“働く楽しさ”とは何か。そして社員一人ひとりがその楽しさを実感できる組織はどのようにして生まれるのか。今回は子育てを経験した役員・管理職3人が集まり、それぞれの体験を語り合いました。



白石 綾 安全性研究所 分析研究部長

1児の母。2001年に当社へ入社。現在は安全性研究所 分析研究部の部長として、約100名のスタッフを率いながら部門を牽引している。

永田 一郎 代表取締役副社長

2児の父。医師、専門は放射線治療。2017年に当社へ入社。現在はCRO事業および投資事業を管掌。3歳から続けているピアノはプロ級の腕前を誇る。

長利 京美 専務取締役 総務人事本部長

成人した子供が一人。2002年に当社へ入社。総務人事部門およびメディボリス事業を管掌し、2023年からは鹿児島市の女性活躍アドバイザーも務める。鹿児島県全体に女性活躍の輪を広げている。



## 仲間に相談できる風土が 新日本科学の強み

—— 子育てで直面した大変さを教えてください。

**白石** 子どもが1歳の時に復職したのですが、当時はちょうど社内に託児所が整っていて、本当に助かりました。毎朝一緒に会社に出社し、帰りに迎えに行く生活は、「大変だ」という感覚はむしろ少なく、安心して働けたと思います。ただ、出張や研修で家族にお願いする時は、子どもが寂しい思いをすることもあります。そうした時には、「これでいいのかな」「仕事を優先してしまっているのかな」と迷う気持ちになることもありました。そんな時に、同じ立場のママ社員と話すことで気持ちが整理できたのは大きかったですね。周囲に相談できる環境が、どれほど支えになるかを実感しました。

**長利** 私が子育てをしていた頃はまだ託児所も時差出勤もなく、朝7時に保育園に預けてから出社していました。毎朝

### 2007年12月に設置した事業所併設の託児所



嬉しくなります。自分の取組みが形になり、実際に人の役に立った時にこそ、働く楽しさを実感できるのだと思います。

**長利** 総務人事として制度設計に携わり、社員から「こういう仕組みを待っていました」と言われると、心の中で思わずガッツポーズしてしまいます。特に印象に残っているのは、「なでしこ委員会」<sup>ii</sup>でランチセッションを始めた時のことです。私自身、子育て中に相談できる相手がなくて苦労した経験があり、後輩たちにはできるだけ安心してキャリアを続けてもらいたいという思いがありました。初回の開催後に「横のつながりができた」「相談しやすくなった」という声をもらったときは、本当にやってよかったと思いました。

**白石** 入社当初は、「実験そのものが楽しい」という純粋な気持ちでした。会社の規模も大きくなる中で、私自身も責任ある仕事を任されるようになり、会社の成長と自分の成長が重なり合う環境に面白さとやりがいを感じるようになりました。特にお客様から期待され、それに応えられた瞬間は何ものにも代えがたい喜びでした。海外試験を担当する機会も増え、鹿児島にしながらグローバルな環境で研究ができることも働く楽しさにつながっています。

## 理念の浸透が 社員の働く楽しさを育む

—— 「働く楽しさ」を広めていくために大切にしていることを教えてください。

**白石** 「話を聴くこと」を大切にしています。介護や子育て

後ろ髪を引かれながら出社していたのを覚えています。この経験があったからこそ、「自分の時にはなかった環境を、次の世代には整えてあげたい」と強く思い、託児所設立のモチベーションにもつながりました。今、白石さんのように託児所を利用して喜んでくれている社員を見ると、「やってよかった」と心から思います。困ったときに誰かに話せる、相談できる。そういった存在があるだけで安心につながり、仕事にも集中できる。これも新日本科学らしい強みだと思います。

## 子育てで得た力を仕事に、 仕事の学びを子育てに生かす

—— 子育てを経験したことで、仕事の取組み方や視点にどのような変化がありましたか。

**永田** 私自身、子どもが生まれてから大きく変わったのは時間の使い方です。仕事、家事、趣味、すべてをこなそうとすると、自然と時間配分を工夫したり、同時に複数のことをこなしたりと、やり方を工夫せざるを得ません。できることは同時進行し、集中すべき時は一気に仕上げる。こうした力は、子どもが生まれたからこそ身についたものです。もし子どもがいなければ意識しなかったでしょうし、結果として自分を大きく成長させてくれたと思います。

**長利** 本当にそうですね。私も子育ての経験が仕事にも確実に生かされています。子どもの変化に気づく力は、部下のマネジメントにも役立っています。例えば「今日は少し様子が違うな」と察知できる。これは子育てから学んだ観察力だと思います。

**永田** 母親の観察力には驚かされますよね。僕が落ち込んでいるとき、母親には必ず「何かあったの?」と気づかれました。

など、社員一人ひとりが抱える事情はさまざまですが、「この人は大変だから、これは任せないでおこう」と周囲が先回りして判断するのは良くないと思います。大事なものは、本人が自ら選べるように、きちんと話ができる場や時間をつくること。若い世代にとっては、早い段階でチャンスを掴むことが将来の成長につながります。だからこそ、できるだけ多くの場面で挑戦し、さまざまな経験を積んでほしいと願っています。

**永田** 私が大切にしているのは「信頼関係を築くこと」です。そのために、日頃からできるだけ多くの人と雑談を交わすよう心がけています。社内ではあえてエレベーターを使わず階段を利用し、その途中で出会う社員一人ひとりに声をかけたり挨拶を交わしたりすることで、コミュニケーションの機会を増やしています。ときにはプライベートな相談を受けることもあります。それも日々の小さなやり取りの積み重ねがあつてこそだと思います。こうして生まれる信頼と風通しの良さこそが、“働く楽しさ”の土台になると考えています。

**長利** 私は「感謝と尊敬」を大切にしています。相手が誰であっても尊敬の気持ちを持って話を聴くことを心がけています。今日の働きやすさが明日も同じとは限りません。だからこそ、現場の声を起点にアップデートを重ねていくことが、働きがいや会社の成長につながると考えています。私は昭和的価値観の中で育った世代なので、若い世代の新しい価値観に触れると一瞬戸惑うこともあります。でも、それは無意識の思い込みだと自覚しています。大切なのは、自分と異なる価値観に出会ったときこそ、まず受け止めること。その自覚があるだけで、対話の質は大きく変わると感じています。世代や背景の違いを前提に、互いを尊重し合うことが重要だと思います。

**永田** まさにその通りだと思います。尊重は一方通行では

**長利** 今まさに子育てをしている人たちは「時間がなくて大変だ」と感じる人が多いと思います。でも子どもの変化に気づいてあげられる、そこを大事にしていれば、子供は親の背中を信じて歩むことができるのではないかと思います。

**永田** 子育てをしていると、限られた時間の中でどう力を注ぐかを考えるようになります。短い時間でも最大の効果を出そうという意識が自然と身につきます。私はピアノが趣味で、最近お客様の記念イベントで演奏を頼まれたのですが、練習時間は限られていました。それでも「この時間で仕上げる」と決めて集中すると、学生の頃より効率的に仕上げられるようになったと感じます。

**白石** 逆に「仕事で学んだことを家庭に持ち帰る」こともありますよね。例えば研修で「否定せず傾聴する」と学んだのに、家では子どもを頭ごなしに叱ってしまい、反省したことがありました。職場で得た学びを家庭で実践することで、親としても成長できたと感じます。

**長利** 私も同じです。永田社長の「経営者マインド」<sup>i</sup>が好きで、子どもに読み聞かせていました。人としてどうあるべきかが書かれていて、子育てにも通じるんです。

## 自分の取組みが形になり、 誰かに感謝された時の喜びは何ものにも代えがたい

—— みなさんにとって「働く楽しさ」とは何でしょうか。

**永田** 経営陣の役割は「働く環境を整えること」だと考えています。現場の声を聞き、「これは大切だ」と判断したらすぐにアクションを起こし、改善につなげる。その結果としてポジティブなフィードバックが返ってくると、とても

なく、双方向でなければなりません。昭和世代は令和世代の価値観を尊重し、令和世代は昭和世代が築いてきた経済的な土台に敬意を払う。どちらか一方が正しいということではなく、双方の良さを生かして歩み寄る仕組みをつくるこそが、組織マネジメントの要だと考えています。

**白石** 世代や立場が違うからこそ、新しい発想が生まれるチャンスがありますよね。だから会議体やプロジェクトでは、あえて世代や立場の異なるメンバーをミックスすることを意識しています。矛盾や衝突があっても、それを受け止めて強みに変えていけるパラドクスな組織を目指しています。小さな成功体験が積み重なれば、一人ひとりのモチベーションの花が咲くはずです。

**永田** 会社は一本の木のようなものだと考えています。幹にあたるのが会社であり、社員や私たちは枝や葉、花のような存在です。枝の太さや細さ、花の色や形はそれぞれ異なりますが、一つひとつに役割があり、全体で木を豊かに彩っています。そして、その木を支える土台として欠かせないのが経営理念です。理念がしっかりと根づいているからこそ、多様な枝葉が自由に伸び、花を咲かせることができます。その木をどう健やかに育てていくかは、経営の責任です。理念が社員一人ひとりに浸透し、自分の役割を誇りに思えたとき、はじめて働く楽しさを実感できる組織になるのだと思います。

<sup>i</sup> 永田社長が毎週社員に向けて発信している経営者の心構えや人として大切にすべき考え方です。当社WEBサイトからご覧いただけます。

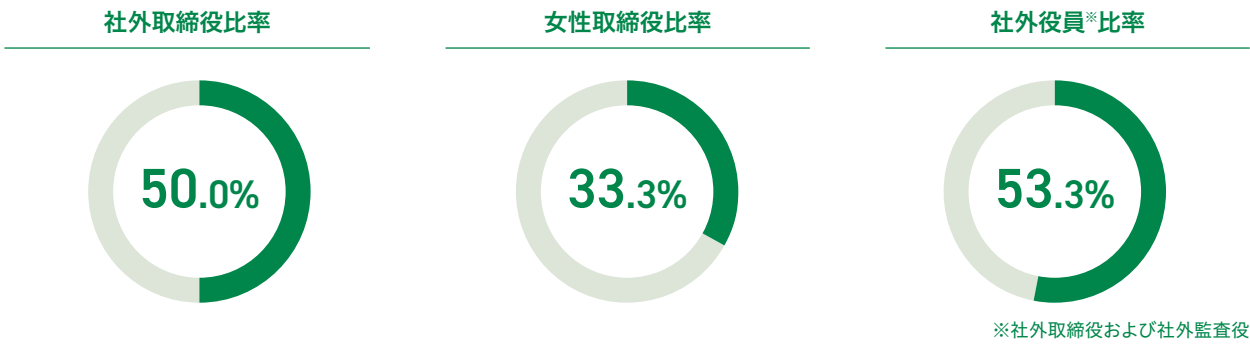
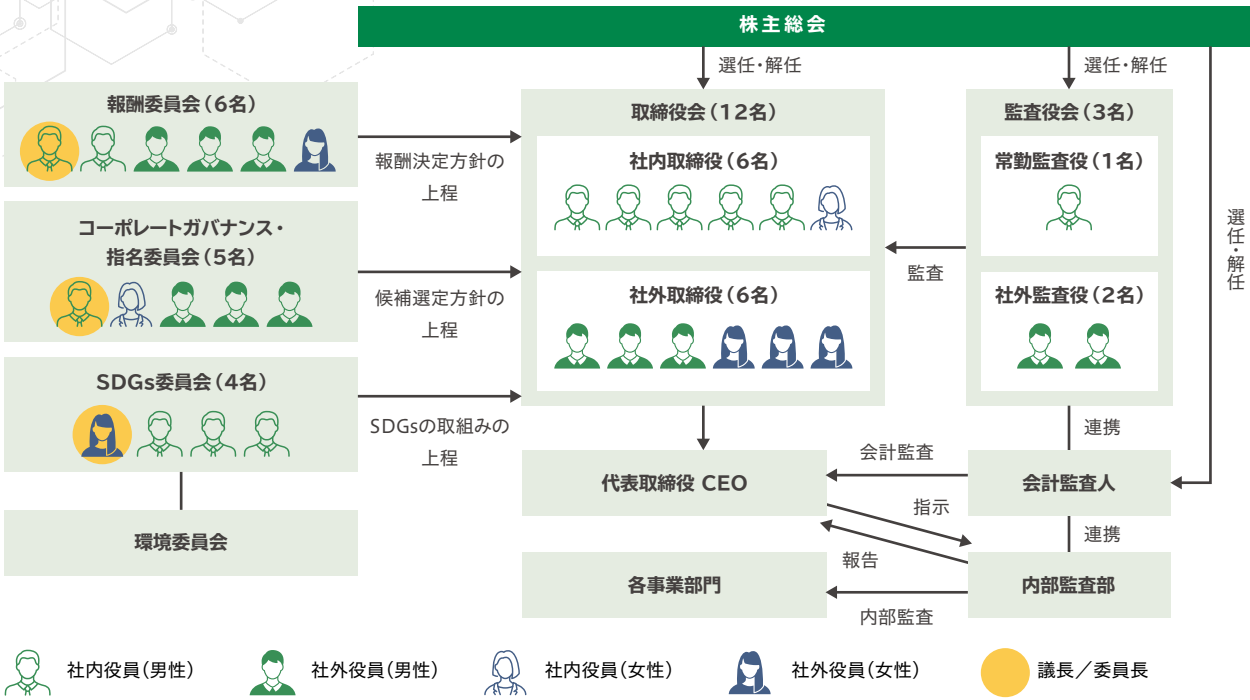


<sup>ii</sup> 女性が職場で十分に能力を発揮できるよう、現場の声を吸い上げる仕組みとして2014年に発足し、これまでに50を超える改善を実現しています。



コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制図 (2025年6月30日時点)



01 経営の透明性

当社は、コーポレートガバナンス・指名委員会、報酬委員会、監査役会を設置しており、それぞれにおいて社外取締役および社外監査役が過半数を占めています。これにより、経営に対する客観的な視点と監督機能の強化を図るとともに、各委員会での適切な議論・報告を通じて、透明性の高いガバナンス体制を構築しています。

02 取締役会の独立性

当社の取締役会は、社外取締役6名と社内取締役6名の計12名で構成されており、多様な視点に基づく建設的な議論と意思決定を可能とする体制としています。また、社外取締役が各委員会の多数を占めていることにより、独立性と監督機能の実効性を確保しています。

03 三様監査の連携強化

監査役会、内部監査部門、外部会計監査人の三者が連携する「三様監査」により、内部統制の実効性を高めています。定期的な情報交換と連携体制の強化を通じて、健全な企業運営を支えています。

04 サステナビリティの推進

当社は、グループ全体のサステナビリティへの取り組みを中長期的な視点から体系的に推進するため、社外取締役を委員長とする「SDGs委員会」を設置しています。多様な視点を取り入れた意思決定を通じて、社会的責任と持続可能な成長の両立を目指しています。

スキルマトリックス

スキルマトリックスおよび諮問機関構成

氏 名	地位および担当	取締役 在任年数	取締役会 出席回数 (2025年3月期)	報酬 委員会	CG・ 指名委員会	SDGs 委員会	スキルマトリックス (期待する分野)									(参考) 主な資格
							会社 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	
永田 良一	代表取締役会長 兼 社長 CEO	44年	議長 13/13回	—	委員長 ●	—	●	●	●		●		●		●	医師
永田 一郎	代表取締役副社長 COO	5年	13/13回	委員長 ●	—	●	●	●	●		●				●	医師
高梨 健	取締役副会長	21年	13/13回	—	—	●	●	●		●		●		●	●	米国 公認会計士
角崎 英志	専務取締役	7年	13/13回	—	—	●	●	●	●				●		●	獣医師
入山 隆	専務取締役 CFO	新任	—	●	—	—	●	●		●		●			●	MBA
長利 京美	専務取締役 CHRO	新任	—	—	●	—					●	●		●	●	鹿児島市女性活躍 アドバイザー
福元 紳一	独立社外取締役	10年	13/13回	●	●	—					●	●		●	●	弁護士
山下 隆	独立社外取締役	10年	13/13回	●	●	—				●	●	●			●	公認会計士
花田 強志	独立社外取締役	5年	13/13回	●	●	—				●	●			●	●	税理士
戸谷 圭子	独立社外取締役	4年	13/13回	●	—	委員長 ●	●	●					●	●	●	学者 (グローバルビジネス)
松枝 千鶴	独立社外取締役	1年	10/10回	—	—	—				●	●			●	●	公認会計士 公認不正検査士
廣瀬 由美	独立社外取締役	新任	—	—	—	—				●	●	●			●	税理士

役員



代表取締役会長 兼 社長 CEO 兼 CHO  
**永田 良一**  
生年月日 1958年8月11日  
所有する当社株式数 5,200株



代表取締役副社長 COO  
**永田 一郎**  
生年月日 1985年8月3日  
所有する当社株式数 100株



取締役副会長  
**高梨 健**  
生年月日 1964年5月23日  
所有する当社株式数 38,700株



専務取締役  
**角崎 英志**  
生年月日 1967年1月27日  
所有する当社株式数 18,100株



専務取締役 CFO  
**入山 隆**  
生年月日 1968年4月25日  
所有する当社株式数 300株



専務取締役 CHRO  
**長利 京美**  
生年月日 1966年1月21日  
所有する当社株式数 6,300株



独立社外取締役  
**福元 紳一**  
生年月日 1958年7月20日  
所有する当社株式数 1,700株



独立社外取締役  
**山下 隆**  
生年月日 1956年2月18日  
所有する当社株式数 1,700株



独立社外取締役  
**花田 強志**  
生年月日 1958年5月2日  
所有する当社株式数 6,800株



独立社外取締役  
**戸谷 圭子**  
生年月日 1964年2月26日  
所有する当社株式数 3,200株



独立社外取締役  
**松枝 千鶴**  
生年月日 1973年11月3日  
所有する当社株式数 500株



独立社外取締役  
**廣瀬 由美**  
生年月日 1960年11月7日  
所有する当社株式数 100株



常勤監査役  
**須田 雅一**  
生年月日 1961年8月15日  
所有する当社株式数 6,300株



社外監査役  
**鍾野 孝清**  
生年月日 1965年2月27日  
所有する当社株式数 1,800株



社外監査役  
**重久 善一**  
生年月日 1952年11月2日  
所有する当社株式数 1,200株



財務データ

(百万円)

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
売上高	15,110	17,748	25,090	26,450	32,413
前期比 (%)	3.8	17.5	41.4	5.4	22.5
売上総利益	7,554	9,687	13,046	14,282	16,960
売上総利益率 (%)	50.0	54.6	52.0	54.0	52.3
営業利益	2,529	4,195	5,245	4,162	2,985
前期比 (%)	13.5	65.9	25.0	-20.6	-28.3
持分法による投資利益	846	1,439	2,489	2,751	3,513
EBITDA	3,716	5,372	6,789	5,936	5,481
経常利益	3,645	7,078	9,194	7,015	6,450
税金等調整前当期純利益	4,175	8,183	7,759	6,974	6,013
法人税等	497	1,016	1,708	1,456	1,148
親会社株主に帰属する当期純利益	3,661	7,127	6,060	5,531	4,924
1株当たり当期純利益 (円)	87.95	171.20	145.56	132.86	118.29
海外売上高	2,100	3,091	6,575	8,637	10,889
海外売上高比率 (%)	13.9	17.4	26.2	32.7	33.6
株主資本	15,840	22,181	25,751	29,252	32,124
純資産額	15,838	19,723	26,359	34,160	40,085
総資産額	36,972	39,312	57,242	76,302	92,416
有利子負債残高	12,864	9,281	18,931	26,331	34,347
自己資本比率 (%)	42.6	49.8	45.8	44.7	43.3
設備投資額	1,025	1,703	5,614	8,525	11,390
減価償却費	1,187	1,177	1,544	1,774	2,496
研究開発費	392	425	683	1,741	2,217
売上高R&D比率 (%)	2.59	2.39	2.72	6.58	6.84
期末従業員数 (人)	986	994	1,208	1,341	1,436
自己資本当期純利益率 (ROE) (%)	22.9	40.4	26.5	18.3	13.3
総資本経常利益率 (ROA) (%)	9.6	18.6	19.0	10.5	7.6
投下資本利益率 (ROIC) (%)	12.3	18.4	17.9	10.3	10.4
売上高営業利益率 (%)	16.7	23.6	20.9	15.7	9.2
1株当たり配当額 (円)	20	40	50	50	50
配当性向 (%)	22.7	23.4	34.3	37.6	42.3

非財務データ

環境※1	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
温室効果ガス排出量					
Scope1&2(マーケットベース) (t-CO <sub>2</sub> )	10,806	11,561	14,623	17,347	17,452
Scope1 (t-CO <sub>2</sub> )	3,176	3,145	5,389	5,452	5,779
Scope2 (t-CO <sub>2</sub> )	7,630	8,416	9,234	11,895	11,673
Scope3 (t-CO <sub>2</sub> ) (カテゴリー1～15)※2	-	-	-	26,945	61,258
電力発電量 (再生可能エネルギー) (MWh)※3	10,328	10,751	9,579	6,765	8,246
取水量および排出量 (千m <sup>3</sup> )	683	667	1,167	1,063	1,061
産業廃棄物発生量 (t)	160	178	288	514	689
社会	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
<従業員に関する情報>					
【連結ベース・パート除く】					
従業員数	986	994	1,208	1,341	1,436
女性従業員数 (比率)	417 (42.3%)	423 (42.6%)	516 (42.7%)	600 (44.7%)	633 (44.1%)
外国人従業員数 (比率)	204 (20.7%)	196 (19.7%)	175 (14.5%)	218 (16.3%)	249 (17.3%)
【単体ベース・パート含む】					
従業員数	965	1,008	1,071	1,243	1,391
女性従業員数 (比率) (%)	479 (49.6%)	516 (51.2%)	573 (53.5%)	661 (53.1%)	743 (53.4%)
【単体ベース】					
従業員数	747	765	819	949	1,046
女性従業員数 (比率)	310 (41.5%)	328 (42.9%)	364 (44.4%)	429 (45.2%)	474 (45.3%)
外国人従業員数 (比率)	15 (2.0%)	16 (2.1%)	19 (2.3%)	23 (2.4%)	29 (2.8%)
障がい者雇用数 (比率)※4	39 (3.8%)	40 (3.8%)	41.5 (3.7%)	40 (3.0%)	42.0 (2.7%)
高齢者 (60歳以上) 雇用率 (%)	4.8	5.6	6.2	6.6	6.0
管理職数	133	121	160	171	177
女性管理職数 (比率)	24 (18.0%)	26 (21.5%)	39 (24.4%)	43 (25.1%)	43 (24.3%)
部長相当職以上 (うち女性人数)	- (-)	24 (7)	30 (6)	24 (7)	22 (6)
課長相当職 (うち女性人数)	- (-)	56 (9)	57 (10)	56 (8)	54 (8)
新規管理職登用社員数 (うち女性人数)	- (-)	13 (4)	7 (2)	5 (1)	10 (2)
平均年齢	40.1	40.1	40.5	39.3	39.3
男性	42.3	42.4	43.1	41.8	41.7
女性	36.9	37.0	37.4	36.3	36.4

※1 2023年3月期より新日本科学イナリサーチセンターを含む    ※2 2025年3月期よりカテゴリー1,2,3を連結ベースで算定    ※3 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発電量 (売電量)    ※4 特例子会社含む (グループとして算出)

非財務データ

社会	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
年度内入社員数（うち女性社員数）	66 (27)	73 (44)	91 (50)	179 (96)	139 (69)
新卒採用人数（うち女性社員数）	50 (24)	52 (34)	39 (29)	147 (82)	98 (58)
中途採用人数（うち女性社員数）	16 (3)	21 (10)	52 (21)	32 (14)	41 (11)
離職者数（うち女性社員数）	45 (17)	54 (33)	33 (19)	64 (31)	56 (41)
離職率（%）	6.4	7.2	4.3	6.8	5.6
新卒3年離職率（%）	8.4	15.2	16.3	16.0	15.1
平均年間給与（千円）	5,030	5,321	5,564	5,813	6,267
男性平均年間給与（千円）	-	5,941	6,320	6,476	6,801
女性平均年間給与（千円）	-	4,505	4,706	5,040	5,672
男女の賃金の差異（%）※5	-	75.8	74.5	77.8	83.4
部長相当職以上（うち女性人数）	-	-	-	-	99.6
課長相当職（うち女性人数）	-	-	-	-	93.5
一般職	-	-	-	-	87.6
有給休暇取得率（%）	55.3	61.0	61.1	68.6	78.0
有給休暇平均取得日数	9.5	10.6	11.6	11.7	15.0
平均残業時間（月平均）	18.9	25.2	24.4	23.3	29.1
女性育児休暇取得率（%）	100	100	100	100	100
男性育児休暇取得率（%）	88.0	100	100	100	100
男性育児休暇平均取得日数	5.4	10.0	24.0	25.4	20.2
育休からの復職率・定着率（%）	100	100	100	100	100
介護休暇制度利用者数	0	0	1	0	4
社会（健康経営）※6	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
<生活習慣病対策>					
メタボ率（%）	13.6	12.7	13.1	11.3	11.6
糖尿病リスク（%）	9.4	7.6	10.6	8.0	8.8
高血圧リスク（%）	9.4	8.9	10.0	8.5	8.5
脂質リスク（%）	25.4	25.3	27.3	24.4	25.7
運動習慣割合（%）	22.0	23.6	24.0	25.5	25.4
二次健診受診率（%）	68.6	72.6	76.0	83.9	79.4
健診受診率（%）	99.9	100	100	100	100
<メンタルヘルス対策>					
ストレスチェック受検率（%）	100	100	100	100	100
高ストレス者割合（%）	8.6	11.8	11.9	11.6	11.8
<喫煙対策>					
喫煙率（%）	15.4	12.4	11.0	9.0	9.0

※5 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、男女間の格差は解消していると考えています。  
※6 2025年3月期より新日本科学イナリサーチセンター、海外子会社を除いた連結ベースで集計しています。

会社概要（2025年9月30日現在）

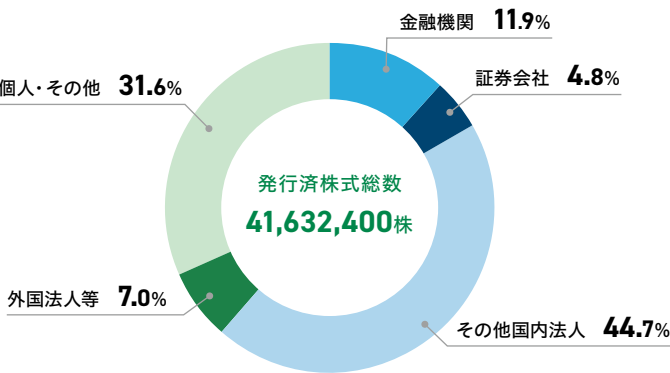
会社情報／株式情報

社名	株式会社新日本科学
創業	1957年9月（設立：1973年5月）
資本金	9,679百万円
従業員数	1,531名
事業年度	4月1日から翌年3月31日まで （定時株主総会6月）
本社所在地	鹿児島本社 鹿児島県鹿児島市宮之浦町2438 東京本社 東京都中央区明石町8-1 聖路加タワー28階
発行済株式の総数	41,632,400株
単元株式数	100株
株主数	15,354名
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場 （証券コード番号：2395）
株主名簿管理人	みずほ信託銀行株式会社
会計監査人	有限責任あずさ監査法人

大株主の状況(上位10名)

株主名	持株総数(千株)	持株比率(%)
Nagata and Company株式会社	16,788	40.32
日本マスタートラスト 信託銀行株式会社（信託口）	2,993	7.19
永田貴久	1,900	4.56
一般社団法人メディポリス医学研究所	1,474	3.54
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	1,343	3.22
モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社	1,333	3.20
BNP PARIBAS LUXENBOURG/2S/JASDEC/ FIM/LUXENBOURG FUNDS/UCITS ASSETS	1,150	2.76
梅原理恵	1,024	2.45
新日本科学従業員持株会	365	0.87
野村證券株式会社	320	0.77

所有者別株式分布(単元数ベース)



主な外部評価・表彰・  
指数への採用



プラチナえるぼし認定  
（鹿児島県の企業で初の認定）



プラチナくるみんプラス認定  
（鹿児島県の企業で初の認定）



健康経営優良法人2025  
（大規模法人部門）（ホワイト500）



FTSE Blossom Japan Index



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



S&P JPX  
カーボン・エフィシエント指数



JPX-NIKKEI Mid Small  
2022-2025年度選定  
JPX日経中小型株指数



AAALAC完全認証





## 株式会社新日本科学

[ 統 合 報 告 書 2 0 2 5 ]

### 鹿児島本社

〒891-1394 鹿児島県鹿児島市宮之浦町2438  
TEL(代表)099-294-2600

### 東京本社

〒104-0044 東京都中央区明石町8-1 聖路加タワー28階  
TEL(IR広報)03-5565-6216



IR情報など、こちらで詳しく掲載しております  
コーポレートサイト ■ <https://snbl.com>