

ステークホルダーとのコミュニケーション

第一三共グループは、アンメットメディカルニーズへの対応をはじめとする多様な要請を社会から受けています。経済や地政学的変化、地球環境の変化などを背景に急速に変化する社会からの要請に対応するためには、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて、これらの変化をタイムリーにとらえていくことが、持続的な企業活動に必要不可欠と考えています。

基本的な考え方

当社グループは、第一三共グループ企業行動憲章の第2条で「ステークホルダーとの健全かつ生産的な関係を保つ」こと、第3条で「企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、幅広いステークホルダーとの建設的対話を行う」ことを定めています。

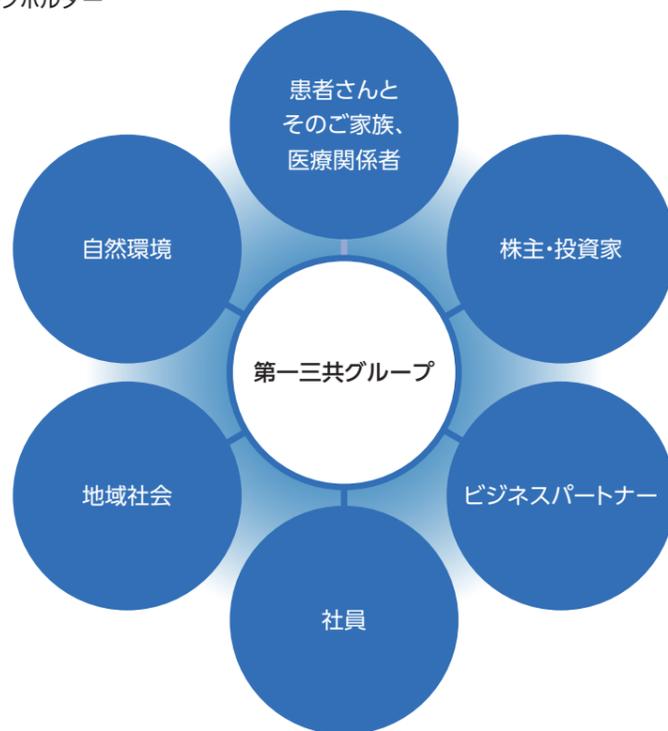
また、第一三共グループ個人行動規範の第2章「社会」の項で、会社の情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、会社を取り巻く幅広いステークホルダーと建設的な対話を行うことを定めています。

ステークホルダーとの関係

当社グループが社会の中で持続的に成長し中長期的に企業価値を創出していくためには、患者さんとそのご家族・医療関係者、株主・投資家、ビジネスパートナー、社員、地域社会、自然環境などのさまざまなステークホルダーとのコミュニケーションが重要であると認識しています。

第5期中期経営計画では、4つ目の戦略の柱として「ステークホルダーとの価値共創」を掲げています。患者さん、株主・投資家の皆さま、社会、社員との価値共創に向けて取り組めます。

▶ 第一三共グループのステークホルダー

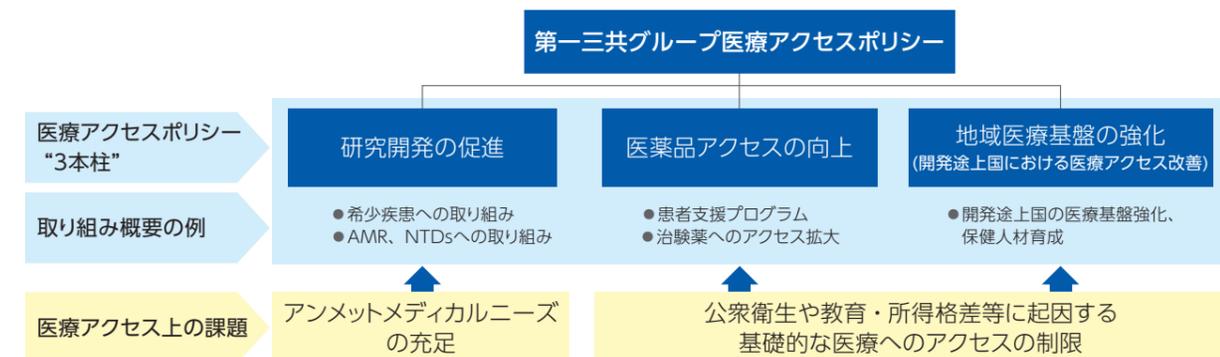


| ステークホルダー | 具体的な取り組み |
|------------------|---|
| 患者さんとそのご家族、医療関係者 | <ul style="list-style-type: none"> 「信頼される医療パートナー」を目指した情報提供活動 MR(医薬情報担当者)の活動を通じ、医師・薬剤師をはじめとしたさまざまな医療関係者の方々に対し、自社医薬品に係る情報の提供・収集・伝達を行っています。また、情報提供にあたっては、安全性・有効性に関する専門情報から、患者さんやそのご家族の方の健康で豊かな生活にお役に立てる情報まで、正しく迅速にそして丁寧にお伝えすることを心がけています。 患者さん・医療関係者の方々からの問合せ対応 患者さん・医療関係者の方々から月約6,000件、年間約7万件の当社製品に関するお問合せがあり、AIを利用したコールセンター支援システムなどを活用し、迅速にかつ正確な情報をお伝えするとともに、誠意を込めて対応しています。 COMPASSを通じた患者さんや医療関係者とのコミュニケーション 研究開発本部のCOMPASS("Compassion for Patients" Strategy)では、世界中の人々の「笑顔のある生活」の実現に貢献することを目指して、社員が病院研修や講演会等、患者さんや医療関係者と直接交流を図る機会を企画・提供しています。 質の高いエビデンスの創出 当社の医薬品に関する価値の高いエビデンスを生み出し、社会に広く発信する活動を通じステークホルダーの皆さまに、最適なメディカルソリューションを届けるパートナーとなることを目指しています。 患者さんの安心・安全な服薬を目指した服薬サポート 治療継続率が比較的低いとされている骨粗鬆症治療における「投薬時期お知らせシステム」や、吸入薬服用時に吸う力を確認するための「笛」の提供などの服薬サポートを実施しています。 医療機関との連携を通じたパンデミック下の治験薬安定供給 コロナ禍においても、医療機関との連携により、患者さんが治験施設を訪れなくても自宅や近隣の病院で治験薬を受け取る／投与を受けることができる仕組み(Direct to Patients)を確立するなど、新たな取り組みにも挑戦しています。 より飲みやすく、飲み間違いが起こらないための製剤・表示・包装の工夫 錠剤の両面への薬剤名などの印刷により識別性を高める工夫や、抗がん剤などの比較的高いリスクの高い薬において、患者さん以外のご家族、特に小さいお子さまが誤って服用してしまうリスクを未然に防止するPTPシート用外装ケースの開発などにより飲み間違いが起こらないための工夫をしています。 |
| 株主・投資家 | <ul style="list-style-type: none"> 積極的なIR活動の実施 経営陣による四半期ごとの決算説明会・カンファレンスコール、R&D Day(研究開発説明会)に加え、主要な学会後の機関投資家向け説明会なども積極的に開催しています。 投資家とのESGダイアログ ESGに関するテーマでの機関投資家とのダイアログや、当社バリューレポート(統合報告書)を活用した投資家ミーティングなどを開催しています。 |
| ビジネスパートナー | <ul style="list-style-type: none"> サステナブル調達活動の推進 主要なビジネスパートナーに対し、3年サイクルで「CSR自己点検調査」を実施し、当社グループのサステナブル調達への考え方への理解を求めるとともに、コミュニケーションの強化を図っています。 |
| 社員 | <ul style="list-style-type: none"> 社内報の発行 社内報「Patio」を年4回発行し、経営情報や国内外の社員の一体感醸成につながるさまざまなトピックを紹介しています。 経営キャラバン 会社のビジョンや中期経営計画について、CEOと国内外全社員による直接かつ双方向コミュニケーションを実施しています。 自己成長申告制度 上司との対話(面談)を通じて、社員の自律的なキャリア形成意識の醸成を図り、中長期的な自己実現の姿を確認する「自己成長申告制度」を実施しています。 |
| 地域社会 | <ul style="list-style-type: none"> Daiichi Sankyoくすりミュージアムの運営 くすりの大切さや創業活動を楽しみながら学ぶ場をご提供するとともに、日本橋地域の活性化に貢献する目的で、「Daiichi Sankyoくすりミュージアム」を2012年に開館し、累計来館者数は15万人を超えました。 疾患の正しい理解と啓発活動への取り組み 社員一人ひとりの疾患に対する正しい理解の向上と疾患啓発活動により地域社会の皆さまの健康で豊かな生活へ貢献できるよう努めています。 |
| 自然環境 | <ul style="list-style-type: none"> 環境に関する各種研修 グループ全社員を対象とした環境Eラーニング、「環境を感じる作品」コンテスト、国内グループ社員を対象としたCOOL CHOICEプログラムなどの施策を通じ、社内の環境意識向上に努めています。また、工場・研究所の環境関連担当者を対象とした専門教育を実施しています。 低炭素社会実行計画 日本製薬団体連合会の環境委員会や低炭素社会実行計画ワーキンググループに参画し、業界目標の立案、環境セミナーの企画・実施、他業界との意見交換など、医薬品業界のカーボンニュートラルに向けた取り組みを推進しています。 |

医療アクセスの拡大

当社グループは、「第一三共グループ医療アクセスポリシー」に基づき、「研究開発の促進」「医薬品アクセスの向上」「地域医療基盤の強化」の3つを活動の柱として、医療アクセスの拡大に取り組むことで、SDGsの目標3「すべての人に健康と福祉を」の達成に貢献していきます。

▶ 第一三共グループ医療アクセスポリシー



開発途上国における医療基盤の強化

開発途上国では、医療保険制度や医療インフラの未整備、医療従事者の不足、医療機関への物理的距離が遠いなど、さまざまな要因で医療へのアクセスが制限されています。当社グループでは、現地のニーズを十分に把握し、現地での活動基盤が強固なNGOとパートナーシップを組むことにより、開発途上国の医療アクセス向上のための活動に取り組んでいます。

▶ 地域医療基盤の強化 [詳しくはこちらへ](https://www.daiichisankyo.co.jp/sustainability/access_to_healthcare/capability/)

● ミャンマーにおける移動診療サービス

(2019年度-2022年度)

高い乳幼児死亡率および妊産婦死亡率が問題となっているミャンマーにおいて、公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパンと協働し、新生児および5歳未満児の死亡率の減少、妊産婦健診の受診率の向上などを成果指標(KPI)とし、移動診療サービスを実施しています。



● ネパールにおける乳がん・子宮頸がんスクリーニングキャンププロジェクト

(2021年度-2023年度)

乳がん・子宮頸がんの罹患率が高く、がん起因する死者数の3割を占めるネパールにおいて、特定非営利活動法人AMDA社会開発機構と協働し、乳がん・子宮頸がんスクリーニングキャンプや啓発活動を通じて、がん検診受診者数の増加と早期発見を目指し活動しています。



● ジンバブエにおけるSRHRおよび乳がん・子宮頸がんに関する医療基盤の強化

(2021年度-2024年度)

公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパンと協働し、SRHR*および乳がん・子宮頸がんに関する啓発活動と医療従事者へのトレーニングを通じ、女性の権利向上とがん検診へのアクセス改善に取り組んでいます。



* Sexual and Reproductive Health and Rightsの略。性と生殖に関する健康と権利

希少疾患への取り組み

当社では、患者さんの数が少なく、かつ有効な治療法が確立されていない社会的ニーズの高い希少疾患の医薬品開発にも、積極的に取り組んでいます。

当社独自の核酸修飾技術を応用した核酸医薬品であるDS-5141は、デュシェンヌ型筋ジストロフィー治療薬として、国内第1/2相臨床試験のステージにあります。同じ技術を用いたDS-4108は糖原病Ia型を標的疾患とし、前臨床試験を実施中です。

* Tissue Non-specific Alkaline Phosphataseの略。ピロリン酸を分解する細胞膜結合型酵素

TNAP*阻害剤であるDS-1211は、弾性線維性仮性黄色腫を標的疾患とし、米国で第1相臨床試験を実施しています。DS-6016(抗ALK2抗体)は進行性骨化性繊維異形成症を標的疾患として、国内第1相臨床試験を実施しています。

今後も、私たちの強みであるサイエンス&テクノロジーを活かし、希少疾患においても革新的医薬品の創出に挑戦していきます。

薬剤耐性(AMR)対策への取り組み

耐性菌の出現と蔓延は世界的な公衆衛生上の大きな課題となっています。今、適切な対策が取られなければ、2050年には全世界において年間約1,000万人が薬剤耐性(AMR*)菌による感染症で命を落とすと推計されています。当社グループは、これまでの感染症領域における活動によって得られた自社アセットを社外機関とのパートナーシップによって活用し、AMR対策に取り組んでいます。

2019年、当社はGARDP*2が主導する「AMRスクリーニングコンソーシアム」に参加する契約を締結しました。本コンソーシ

アムへは日本企業として3番目の参画となり、各社の化合物ライブラリーを用いて抗菌活性を有する新規化合物の取得を目指しています。

2020年7月には、新規抗菌薬の臨床開発の支援と持続可能な抗菌薬市場の実現のために設立された「AMR Action Fund」に参画し、総額2千万米ドルを拠出することを決定しました。本Fundへの参画により、革新的な抗菌薬の開発を促進し、世界のAMR問題をいち早く解決できるよう貢献していきます。

*1 Antimicrobial Resistance *2 Global Antibiotic Research and Development Partnershipの略。グローバル抗菌薬研究開発パートナーシップ

パートナーシップを通じたマラリアや結核、顧みられない熱帯病(NTDs)への取り組み

当社は、これまでに蓄積された科学的知見およびグローバルなネットワークを最大限活かしパートナーシップによる創薬を推進しています。当社単独では達成困難な取り組みも、世界各地の最先端の科学的知見を持つパートナーとの協業により相乗効果を引き出すことが可能となります。これは国連加盟国が採択した持続可能な開発目標(SDGs)の目標17「パートナーシップで目標を達成しよう」に資する活動です。

当社は、開発途上国における感染症を征圧する創薬促進のため、2013年4月に日本発の官民連携パートナーシップとして設

立された公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金(GHIT Fund)に設立時から資金拠出しています。

当社グループにおいてもGHIT Fundの仕組みによるパートナーシップを活用し、顧みられない熱帯病(NTDs*)の一つとして知られるシャーガス病治療薬の臨床候補化合物の探索や、天然物による結核治療薬の探索など複数のプロジェクトに取り組んでいます。これらの活動に加えマラリア治療薬のスクリーニングプロジェクトを2件開始しています。

* Neglected Tropical Diseasesの略。

VOICE 感染症から人々を守るために



研究統括部
創薬化学研究所
島田 神生

私たちは、COVID-19の感染拡大を受け、ワクチンや治療薬の研究開発を全社横断的に推進するタスクフォースを立ち上げました。その中で、将来想定される新規パンデミックやAMR(薬剤耐性)問題に迅速に対応できる体制の必要性が再認識されました。そして、感染症治療薬に対する研究開発をより活性化するため「新興・再興感染症研究特別チーム(EReDS: Emerging and Re-emerging Infectious Diseases Research Special Team)」を2021年4月に設置し活動を開始しました。新薬の創出は製薬企業だからこそ果たせる貢献です。私たちは、感染症研究の基盤維持、社内ナレッジやノウハウを継承し、当社グループの創薬の強みと産官学連携を図りながら感染症領域の新薬を創出することで、サステナブルな社会の発展に貢献していきます。

コンプライアンス経営の推進

企業の持続的成長にはコンプライアンスの徹底は欠かせません。第一三共グループは、コンプライアンスを単なる法令およびルール等の遵守にとどまらず、生命関連企業としてふさわしい高い倫理観と社会的良識をもって行動することと捉え、全ての事業活動を行っています。

コンプライアンス研修・意識啓発活動

コンプライアンス推進には、コンプライアンス研修や教育・啓発活動の継続的な実施が不可欠です。

当社および国内グループ各社の各部署では、コンプライアンスの理解促進、高い倫理観や風通しの良い職場風土の醸成のため、共通のオリジナル研修資料を活用した少人数グループによる討議形式の研修(対話式研修)を実施しています。

また、当社取締役、監査役、執行役員、国内グループ会社の社長およびコンプライアンス・オフィサー等を対象に、定期的に外部講師を招いたコンプライアンス研修を実施しています。国内グループ各社の新入社員、新任マネジメント職等についてはそれぞれ階層別に毎年コンプライアンス研修を実施しています。海外グループ会社では、それぞれの地域の状況に応じて、ケーススタディーやEラーニングによるコンプライアンス研修等を実施しています。

通報制度の活用

2021年5月から、グループ共通の社外における内部通報窓口としてグローバル・ホットラインを新たに導入しました。従来は、それぞれの地域の状況に応じた通報制度を構築・運用していましたが、社外の受付窓口を統一することで、これまで以上にグループ全体のコンプライアンス違反を把握し、より適切な対策を構築することができ、また風通しの良い職場環境を築くことにつながると考えています。

グローバル・ホットラインは、コンプライアンスに関する通報・相談を24時間/365日受け付けており、当社グループ各社が所在する国/地域の言語で利用することが可能です。また、社員のみならず、各社のウェブサイトにおいて、社外の方からの通報・相談も受け付けています。

さらに、啓発活動として、コンプライアンスをより一層意識するために、国内外の全てのグループ会社に対し、コンプライアンスの重要性に関する当社CEOのメッセージを定期的に発信するなど、当社グループ全体のコンプライアンス意識の向上に努めています。



なお、当社および国内グループ会社においては、それぞれ社内に専用電話やeメール等による内部通報窓口を設置・運用しています。また、ハラスメントに関する通報・相談窓口として、当社人事部、各事業場および社外において、ハラスメント相談窓口も設置しています。

さらに、海外グループ会社のSenior Executiveの不正行為に関する疑いを各社コンプライアンス・オフィサーが把握した場合、当社General Counselに直接通報・相談する制度(SEMRP: Senior Executive Misconduct Reporting Procedure)を導入し、運用しています。

コンプライアンス意識調査の実施

当社および国内グループ会社では、役員および社員を対象として定期的なコンプライアンス意識調査を実施しています。2020年度には約9,500名を対象としてコンプライアンス意識調査を実施し、当社グループにおける企業理念、コンプライアンス関連規範等の理解度やコンプライアンスの実践状況、社内体

制の整備状況などを分析し、強みと課題を把握しました。今後も定期的にコンプライアンス意識調査を実施し、調査結果を当社および国内グループ会社におけるコンプライアンス推進活動に役立てていきます。

第一三共グループクオリティポリシーの策定

国内外医薬品企業において、品質・コンプライアンス問題により信頼性が失墜し、経営にも甚大な影響を与えた事例が発生しており、当社グループも過去に直面した経験があります。バリューチェーンのグローバル化、提携先や委託先の増加などにより管理対象となる国やパートナーが拡大・複雑化している今こそ、当社グループに品質を最優先する文化(Quality Firstの文化)を醸成し、全社をあげて品質マネジメントを強化し、足元を固めておく必要があります。品質情報が組織の各階層にタイムリーかつ確実に伝わる仕組みを築き、経営陣・全社員が品質・コ

ンプライアンス問題に一貫して取り組むことをコミットするため、グループ全社のグローバル上位方針として「第一三共グループクオリティポリシー」を制定しました。品質ガバナンスや品質マインドセットの強化により、一人ひとりの品質に対する責任の自覚、自律的な行動を促進するとともに、医薬品の開発段階から上市、終結までのライフサイクルを通じて実効的な品質システムの維持ならびに継続的改善を行い、マテリアリティの「高品質な医薬品の安定供給」、「高品質な医療情報の提供の供給」、「コンプライアンス経営の推進」につなげていきます。

倫理的マーケティング活動

当社グループでは、IFPMA Code of Practice(国際製薬団体連合会コード、以下「IFPMAコード」)を踏まえた各国・各地域の業界コードに準拠した当社および各社でのコードの制定に加えて、医療関係者、医療機関および患者団体との交流ならびに医薬品のプロモーションにおける高い規範を保つことを目的に、グローバルポリシーとして2016年10月1日に、「第一三共グループマーケティングコード」を制定しました。

本ポリシーには、当社およびグループ各社と医療関係者との関係について、医療の質を高めることが目的であり、医療関係者への医薬品の情報提供、科学的および教育的な情報の提供、医

学的研究および教育の支援に重点が置かれなければならない旨を明記しています。

また、2019年1月にはIFPMAコードの改正に合わせ、医療関係者に対するギフトおよびプロモーション用補助物品の提供禁止等に関する本ポリシーの改正を行いました。当社グループでは、娯楽等の提供や現金および個人的な贈り物を禁止し、医療関係者に報酬を支払う場合の契約要件の厳格化と報酬の妥当性についても規定することで、当該コードに則った適切なマーケティング活動が推進されています。

VOICE グローバル・ホットラインの導入



総務本部 法務部
エシックス&コンプライアンス
グループ

栗原 美雪

当社グループでは、風通しの良い職場環境を醸成するために、ホットライン(内部通報窓口)を運用しています。今回新たに導入したグローバル・ホットラインは、国内外の当社グループ社員だけでなく、社外の方も利用可能で、日本語や英語を含む19の言語によって匿名で通報・相談することができます。また、コンプライアンスに関する相談・問合せをグローバルで一元管理することで、より包括的に当社グループのコンプライアンス違反の疑いを把握し、適切な対策を講じることができると考えています。しかし、グローバル・ホットラインを導入しても、当社グループの社員がその重要性を理解し、十分に活用しなければ、本来の目的を果たすことはできません。今後も継続してホットラインの意義や重要性だけでなく、通報者・相談者の保護についても伝えることで、グローバル・ホットラインの効果的な運用に努めていきます。

環境経営の推進

第一三共グループは、地球温暖化や異常気象などの環境問題について、私たちの生活や仕事に影響する世界的な課題であり、また気候変動が医薬品の安定供給など長期的な事業基盤にも影響を及ぼすリスク要因であると認識し環境経営の推進しています。環境経営の推進により企業の長期的な事業基盤を築くとともにレジリエントでサステナブルな社会の実現に貢献していきます。

気候変動対策

第5期中期EHS経営方針において「省エネルギー・省資源、温室効果ガス・廃棄物の削減に取り組み、サプライチェーン全体の環境負荷の低減を実現する」を掲げ、環境経営を推進しています。

気候変動に対する責任ある企業活動として、パリ協定の「2℃目標」と整合した「Science Based Targets initiative (SBTi)*1」の考え方に基づき、2030年までの長期的なCO₂排出量目標▲37.5%（2℃を十分下回る目標*2）に向け、第5期中期経営計画の最終年度である2025年度のCO₂排出量目標として2015年度比▲25%を設定しました。このCO₂目標設定はSBTiより承認されており、また当社は環境省の脱炭素経営促進ネットワークに参画し、SBT促進活動にも協力しています。

2020年度は、第一三共ケミカルファーマ小名浜工場で、医薬品業界において自家消費型として国内最大級となる太陽光発電設備（3.3メガワットの発電出力）が2020年12月に稼働を開始し、2020年度は約470t-CO₂の削減効果を見込んでいます。また、第一三共ヨーロッパのパフフェンホーフ工場でも太陽光発電を設置し、2021年中に稼働を開始し、年間約350tのCO₂削減効果が期待されています。さらに欧州やブラジルの事業所でも、再生可能エネルギーの活用を拡大するなど、海外事業所における積極的な再生可能エネルギーの活用を進めています。

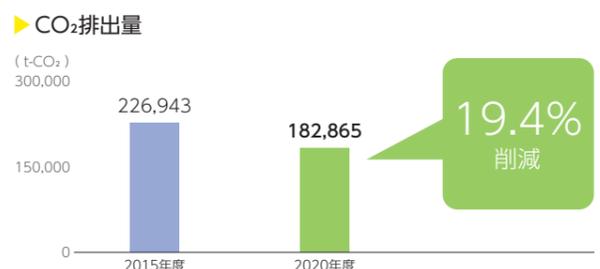
2020年度のCO₂排出量は182,865 t(2015年度比▲19.4%)

を達成しました。CO₂排出量削減等の「緩和策」のみならず、気候変動による事象で中長期的に避けられない影響に対する「適応策」についても取り組みました。

例えば、近年、気象災害の甚大化が顕著になっており、特に洪水等による被害は深刻なリスクとなっています。当社グループにおいても、研究所や工場の近隣河川が氾濫した場合、浸水被害による操業停止が想定されます。そこで、研究所や工場において、想定される浸水リスクを評価し、変電設備や屋外施設などの物的最大損害と被害を最小化するための対策を特定するとともに、水害対策マニュアル等の緊急事態への対応を進めています。

今後、医薬品の安定供給のため、気象災害に伴う事業継続計画の一環として対応を推進していきます。

*1 パリ協定の目標である世界の平均気温上昇「2℃未満」の達成に向け、科学的根拠と整合したCO₂削減目標を企業に求める国際的イニシアチブ
*2 2019年にSBTiが定めた2度目標より厳しい水準の目標



小名浜 太陽光発電設備

▶ 環境経営の推進 [詳しくはこちらへ](https://www.daiichisankyo.co.jp/sustainability/the_environment/policy-system/)

TCFD提言に基づいた対応



2019年度に部門横断のタスクチームを立ち上げ、気候変動によるさまざまな事象が事業活動にどのような影響を与え、「そのリスクがどの程度なのか」「対策を講じることでそのリスクがどの程度軽減できるのか」について、2030年度までの事業リスクおよび機会の検討を行い、シナリオ分析を実施し、その結果を

▶ 気候変動リスク [詳しくはこちらへ](https://www.daiichisankyo.co.jp/sustainability/the_environment/climate_strategy/#ancol)

環境リスク対策

さまざまな化学物質を扱う製薬企業において適切な化学物質管理は、重要な取り組み課題であると考えています。大気汚染・水質汚濁を防止するため、国内グループの各工場・研究所では法規制より厳しい自主管理基準値を設定し、適正管理を実施しています。国内同様に海外グループ会社の各工場も、各国・地域の法規制を遵守するため、定期的なモニタリングを行っています。

また、事業所からの排水の生態系への影響を評価する目的

資源の有効利用

廃棄物の発生抑制、資源の効率的な利用を重要課題とし、製造工程での省資源化、不要物・廃棄物の分別徹底・減容化などに取り組み、外部に処理を委託する場合も可能な限り再資源化を行っている業者を選定しています。また、昨今の廃プラスチック問題を受け、廃棄物のリサイクルも積極的に推進し、再資源化率（再資源化量／廃棄物等排出量）を2019年度の38.6%から2020年度は、52.0%に高めました。第5期中期経営計画では廃プラスチック問題に対応し、マテリアリティKPIに廃プラスチックリサイクル率70%以上を設定し、廃棄物の再資源化を推進していきます。水使用について、バリューチェーンにおいて必要十分な量と良質な淡水が利用可能であることは事業活動を行う上で重要であると考えています。

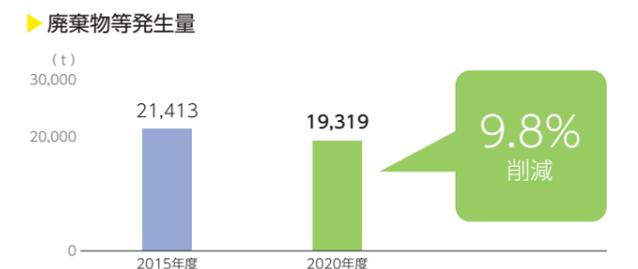
2020年度に公表しています。さらに、実施したTCFD提言に基づく当社の気候関連リスクと機会は、第5期中期経営計画（2021年度～2025年度）の環境目標や計画に反映し、例えば、左記の再生可能エネルギーの利用推進や、近年の気象災害の甚大化に伴う洪水等による被害に対するリスク対策を盛り込んでいます。

今後、第5期中期経営計画の進捗に合わせ、気候変動関連リスクに関する分析と情報開示をさらに充実させていきます。

で、2020年度も国内全ての工場・研究所（7事業所）において、WET試験*による環境影響評価を行いました。その結果、河川等における水生生物への影響は懸念されるレベルにないことを確認しました。なお、2021年度は国内全ての工場・研究所において例年通り年1回のWET試験を実施するとともに排水負荷の変化に応じた追加試験により、適切な排水管理と水質改善に努めていきます。

* Whole Effluent Toxicity試験。魚、ミジンコ、藻の生物応答を利用して排水の総合的な毒性影響を評価する試験

第一三共グループでは、水の効率的な利用を推進するとともに、WWF-DEG Water Risk Filterを用い、水リスクの高い地域として中国とブラジルの計3工場を特定し、これらの地域での規制動向を注視するとともにさらなる水の適正使用に努めています。具体的には、リサイクル水による散水利用、雨水の生活用水への利用などの施策を実施しています。



VOICE



第一三共ケミカルファーマ株式会社
管理部長 高梨 淳一(右)
小名浜工場 紺頼 良彰(左)

創エネによる環境価値の創出

2018年、太陽光発電設備導入のプロジェクト発足と同時期に小名浜工場では新棟建設や既存棟の撤去、変電設備の更新といった工場として最大規模の工事を実施しており、がん・バイオへのトランスフォーメーションを進める中で2020年12月に本設備が稼働し、第一三共グループの環境経営の強化に貢献できたと考えています。

今までの省エネ活動はエネルギーの削減に目を向けてきましたが、再生可能エネルギー導入による創エネ対策は新たな挑戦であり、そのため、多くの関係者の協力・連携によって実現することができました。

今回の経験をもとに、2050年カーボンニュートラルを見据えてさらなる施策を検討するとともに、小名浜工場を環境先進工場のモデルとし、グループ各社の工場に展開されることが期待できると考えています。

競争力と優位性を生み出す 多様な人材の活躍推進と育成

第一三共グループは、「人」を最重要な「資産」として位置付けています。多様性を尊重し、当社グループのコア・バリューであるInnovation, Integrity, Accountabilityを体現する社員の高い参画意欲と貢献を促進することで社員と会社の相互の長期的な成長を実現します。

競争力の高い人材の育成・創出

当社では、人材マネジメントのあり方を「第一三共人材マネジメント理念」として定め、コア・バリューを共有する社員を世界中のどこにおいても公正に処遇し、育成し、能力を発揮できるよう支援しています。また、国や地域をまたいだ人材交流を通じて、社員が異なる文化や考え方に触れ、多様性を尊重する環境を整えることで、グローバルな事業活動における競争優位性の創出につなげています。

競争力と優位性を生み出す社内人材の活躍推進と育成

「がん」に強みを持つ先進的グローバル創薬企業の実現に向け、会社が成長し発展するためには、社内外の環境変化に適応しながら、第一三共グループがだからこそ創出できる価値を社会に提供し続けなければなりません。そして当社社員にはこうした変化の中でも活躍し、また成長していくことを期待しています。

当社では、仕事を通じた成長を基本としており、人事異動により複数の分野に挑戦する機会を増やしてきました。例えば、2017年に発足させたCOF(Create Our Future)プロジェクトでは、「社内人材の活躍重視」を理念に据え、がん・バイオを中心とする強化領域に、2020年4月までの3年間で803名の社員を配置しています。

併せて、個人の成長と会社の発展を調和する体系的な仕組みとして「キャリアディベロップメントプログラム」を構築し、キャリア開発の充実を図っています。

この「キャリアディベロップメントプログラム」では、社内のポータルサイトで、キャリア選択に必要な情報(グループ全部所の職務内容や活かせる知識・経験・スキル)や、将来どのような部

所やポジションで活躍し成長していけるのか、より多くの可能性をイメージできるように職種毎のキャリアパスイメージを公開しています。

また当社社員が仕事を通じて得られる、さまざまな経験を自身の変化・成長の糧とし、社員一人ひとりが自分らしいキャリアを築いていけるよう、中長期的な自己実現の姿を確認する「自己成長申告制度」を実施しています。上司との対話(面談)を通じて、社員本人が自らの強みや課題を見出し、将来のキャリアプランを上司とすり合わせることで、社員の自律的なキャリア形成意識の醸成を図っています。

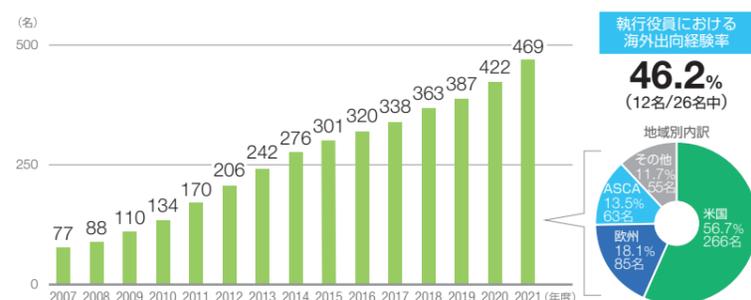
さらに、自発的にチャレンジし自律的な行動により自らを高めようとする個人を支援するため、専門スキル研修や、各世代のキャリアテーマに応じた研修プログラムの実施、全社員を対象とするDX関連教育プログラム(データリテラシー基礎、データ分析応用)の企画など、ビジネス環境の変化に適応できる人材育成施策の拡充にも取り組んでいます。

できるよう、国際間異動や留学を積極的に実施しています。

グローバルタレントマネジメントの推進

2030年ビジョンの実現に向け、幅広い経験を持つ適切な人材を社内外から積極的に獲得、登用するとともに、リーダー人材の継続的な輩出のため次世代リーダー育成を中心としたグローバルタレントマネジメントを推進しています。経営ビジョン・中期経営計画の実現に重要となるキーポジションをグローバルレベルで特定し(2021年4月現在、計20ポジション)、後継候補人材とその育成課題を可視化していきます。また、さらなる成長を促す機会や役割の付与、トレーニングプログラムの提供等、個々の育成課題に沿った施策を推進し、人材の確保・定着に努めています。加えて、将来を担う人材が、グローバルにビジネスを理解し、知見を広めることが

▶ 日本から海外グループ会社への新規出向者数(累計)



グローバルタレントの育成のための Daiichi Sankyo Inc.(DSI) におけるさまざまな取り組み事例をご紹介します。



執行役員
Head of US
Corporate Division,
Daiichi Sankyo, Inc.

小川 晃司

• DSIの人材戦略

DSIでは、多くのリーダー・社員の声に耳を傾け、社外専門家の知見も取り入れて、今後のビジネス戦略の実行を支えるための人材面の5年計画People Strategyを2020年に策定しました。JOIN(採用)-GROW(成長)-THRIVE(繁栄)の3つの分野でリーダー・社員とのコミュニケーションとフィードバックを得ながら優先度付けされた種々の施策を展開しています。GROW分野では、リーダーシップ開発、管理職研修、オンライン学習、人材レビュー、メンタリングなどのプログラムをDSIのリーダー・社員に対して実行しています。

• グローバルタレント・リーダー像を視野に、成長や学びの機会を提供

今後さらに進展するグローバル環境で活躍するグローバルタレント・リーダー像を見据え、個々人の成長・学びの機会を皆さんと一緒に創り、輪を一層広げることができればとの思いで、日本語での音声中心のプログラム「DS15(Discovery Station 15)」を2020年12月からスタートしました。

アメリカに駐在する80人以上の日本人社員や日本に勤務する外国人社員を対象として、グローバル環境や海外で働く中でのチャレンジ、必要なスキル、キャリア、コミュニケーション、異文化間の組織運営などについて、週4日毎朝15分、毎回数十人の方がリスナーとして参加しています。

6年前から始めた英会話クラスは、日本勤務の社員中心のクラスとアメリカ駐在員中心のクラスを毎週平均5-6回行っています。Speaker's Cornerと名付けて、今では約30-50人が参加し、リーダーシップ、コミュニケーション、チームマネジメント、マインドセットなど今後のグローバル環境で有益になるトピックを英語で考えて対話する場になっています。

また今年は英会話ベーシッククラスを開始するにあたり、これまで英会話クラスで学んできたメンバーの十数人が先生役に手を挙げてくれて、新たに50人以上が参加することになり、英語での学びの輪がさらに広がってきました。

DSIの現地リーダーを囲んで、彼らの経験を基にリーダーシップや組織運営のチャレンジについて英語で対話するラーニングフォーラムも今年から開始し、毎回100人以上の日本勤務社員・アメリカの駐在員が参加しています。また日本のビジネス文化・慣習をアメリカ現地社員に紹介する場「Bento Club」や、希望する皆さんにはメンタリングプログラムも提供しており、今後は日米の社員が小グループでお互いに学びあえる場「Global Learning Circle」を設営・拡大していきます。

• 活動を通じて広がる学びの輪を実感

異文化環境での組織運営において何が必要なのか、マネジメントとリーダーシップはどう違うのか、グローバルチームの組織パフォーマンス最大化に重要な要素は何かなど、普遍的なテーマについて、海外で長く働いている経験から、考えて実践できる機会を幸運にも得ることができました。これまでの経験を活かして貢献できることは何かを考えた結果、社員が自ら学ぶとする自発的な姿勢の醸成と、互いに学び合える機会の創出を目指して、学びの輪を広げる「スタジアムのウェーブ」のようなムーブメントを起こせるような活動を実施しています。

参加者の皆さんは、自分の目標を見つけて学びを継続すること、また社員がお互いに学び合えることの意義を実感しているようです。

• グローバル組織員としてのパフォーマンス発揮が求められる時代

駐在員が求められる役割の変化については、以前の仲介・橋渡し・リエゾン役の時代から、グローバル組織員としてのパフォーマンス発揮が求められる時代に変化していると感じます。日本での仕事の進め方と組織文化の強みを理解する人材は、第一三共が目指すグローバル組織文化づくりにおいて重要なインフルエンサー・ドライバーになり得ます。異文化・グローバル環境での勤務経験は、個人の成長の観点からも駐在期間をどう過ごすかが、その後のさらなる成長に大きく影響します。日本からの海外駐在という従来の形から進化して、双方向含めた多様な地域間人材異動と流動が、組織と個人の両方の成長の観点で今後重要になると思います。

• VUCA 時代に求められるリーダーシップ

コロナ禍のみならず予測困難なVUCA(変動的、不確実、複雑、曖昧)時代においては、多様性あるグローバル組織の中で強みを発揮できる人材が、国籍・人種を問わず必須になってきています。特に自分自身を知り、自分の目指す方向性・ゴールを定めて、組織の方向性・ゴールとの接点を探し続けることが、学びと成長へのドライバーとなります。自分の強みと専門性を高めるとともに、新しいことにチャレンジする好奇心を持ち、柔軟かつオープンに新たなアイデアを生み出す環境を創りだせるグローバルスケールのリーダーが望まれていると思います。たとえ日本で働いていてもチーム員・上司・部下が海外にいる、どこの国にいても他国に散らばるチーム員をまとめて、グローバル組織の成果を生み出すことが、より一層求められています。全世界の第一三共の多様な人材による組織力を最大限発揮する形を追求することによって、組織と個人の成長を両立させることができると思います。

競争力と優位性を生み出す多様な人材の活躍推進と育成

“Be Inclusive & Embrace Diversity”

当社グループでは、ダイバーシティを国籍・性別・年齢などの属性面に加え、異なる専門性や考え方・価値観・ライフスタイルなども含んだ幅広い多様性と定義しています。全社員が一人ひとりを個として大切に、仕事を進める上で多様な視点を積極的に取り入れることで、当社グループとしてより大きな目標を達成することを目指します。

女性活躍を推進する取り組み

当社では、2025年度に向けて新たに策定した「女性活躍推進行動計画」に基づき、女性マネジメント職候補者の育成、仕事と家庭の両立支援、職場風土醸成などに向けて、幅広く取り組みを進めています。

2019年度から実施しているキャリアデザインセミナー（オンラインウェビナー）では、2019年度は働く上でライフイベントの影響を受けやすい女性を対象に実施し、2020年度は対象を女性に限らず全社員に広げ、変化をチャンスに自分らしいキャリアの歩み方を考える機会を提供しました。

また、女性マネジメント職のネットワーク「SWAN」と経営層で、女性マネジメント職の育成についての意見交換会を実施しました。職場風土醸成という観点では、新任のマネジメント職を対象とした研修において、女性を含め一人ひとりのメンバーの違いを意識し強みとして活用することで、組織力向上につなげていく組織マネジメントに関する理解促進を図っています。

今後も、行動計画をふまえて、女性社員が長期的にキャリアを構築し、いきいきと活躍できる就業環境の充実に向け、取り組みをさらに推進していきます。

▶ 2021～2025年度女性活躍推進行動計画 取り組み内容と実施時期

| 取組1: 女性マネジメント職候補を積極的に育成する | |
|--------------------------------------|--|
| 2021年4月～ | 女性マネジメント候補者の育成・フォロー策の推進 |
| 取組2: 女性のキャリア形成や成長機会の確保に向けた活動を展開する | |
| 2021年4月～ | 女性のキャリア形成や成長機会に関する現状把握・分析、女性のキャリア形成や成長につながる社内外のプログラム、イベント、ネットワーク活動等について検討・実施 |
| 2022年4月～ | 女性のキャリア形成支援や成長機会の確保に向けた施策の検討、実施 |
| 取組3: 継続就業につながる柔軟な働き方を促す制度の充実強化を図る | |
| 2021年4月～ | テレワークの拡大、キャリア支援休暇の新設、評価への生産性指標の組み入れ、働き方・休み方の向上施策の検討、実施 |
| 2022年4月～ | 柔軟な働き方を促すための施策・制度の拡充・運用推進 |
| 2026年3月まで | 2025年度年次有給休暇取得日数18日に向けて取得しやすい環境の醸成 |
| 取組4: 仕事と家庭の両立支援につながる人事管理の運用を行う | |
| 2021年4月～ | 両立支援につながる施策の検討・実施、男性の育児休業取得促進の継続 |
| 2021年10月～ | 男性の家事・育児参画促進策の検討、実施 |
| 取組5: 職場のインクルージョン&ダイバーシティ(I&D)意識を醸成する | |
| 2021年4月～ | I&Dポリシーの明確化と発信、各種研修時にI&Dコンテンツの組み入れ |
| 2021年10月～ | I&Dに関するセミナーやEラーニングの実施 |

障がい者が活躍する職場づくりの整備

日本国内の障がい者雇用については、中期的な方針を定め、第一三共ハピネス(障害者雇用促進法に定める特例子会社)をはじめとするグループ各社において雇用を促進しています。第一三共ハピネスでは、障がい者が活躍できるよう業務工程の細分化や簡素化を行い、第一三共グループ各社からの業務を請け負っています。このような活動が評価され、2021年3月29日に第一三共ハピネスは「もにす認定*」を取得し、障がい者雇用の先進

企業として神奈川県労働局や厚生労働省のホームページでも紹介されています。

2021年3月末時点の国内グループ会社を合わせた障がい者雇用率は2.34%(法定雇用率2.3%)となっています。

* 障がい者の雇用の促進および雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する新制度



り同性パートナーが社内制度において法的な配偶者と同等の支援が受けられるように改定しています。当社のこのような取り組みが認められ、「PRIDE指標2020」において、「ブロンズ」を受賞しました。

* 性的指向・性自認について、本人の了解を得ずに、第三者に暴露する行為

LGBTへの対応

これまでLGBTの当事者・周囲の方にとっても働きやすい職場を目指し、研修等を通じた理解促進およびLGBT支援制度の導入を推進してきました。研修コンテンツにはアウトティング*に関する注意事項を組み込み、また支援制度としては、2020年10月よ

社員の健康と働き方改革

第一三共グループのパーパスである「世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する」を実現するためには、まずはそこで働く社員の心と体の健康・安全の確保が不可欠です。そのため、第一三共グループは、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働き、能力を最大限に発揮できる会社であるために、社員の健康管理や就業環境に関するさまざまな施策を実施しています。

健康経営の推進

グローバル共通で健康推進に取り組む重点領域として、①生活習慣病対策②メンタルヘルス向上③健康診断受診環境整備を設定しています。

アブセンティーズム(私傷病による30日以上のお休み者数)の目標値としては、2025年度までに対2019年度比で20%の削減を目指し、世界各国で社員の健康施策に取り組んでいます。

日本国内においては、社員の健康保持・増進のための取り組みを一層強化するため、最高健康経営責任者を設置し、会社、健康保険組合、労働組合が一体となって健康施策を推進しています。今年度からスタートした中期経営計画期間における具体的な指標・目標を設定し、達成に向けて各種の取り組みを強化しています。

▶ 健康保持・増進のための評価指標・目標(国内グループ)

| 評価指標 | 基準実績値(年度) | 目標値 | | |
|-------------------|-------------|--------|--------|------------------------|
| | | 2021年度 | 2025年度 | 備考 |
| 私傷病による30日以上のお休み者数 | 99人(2019) | | 80人 | 基準値から20%減 |
| プレゼンティーズム損失割合 | 18.3%(2020) | | 14% | 基準値から20%減 |
| 有所見者率 | 脂質 | 設定なし* | 30% | 一般平均(健保連2019年データ)以下に改善 |
| | 血圧 | | 16% | |
| | 肝機能 | | 15% | |
| 転倒・転落労災発生率 | 24件(2018) | | 12件 | 基準値から50%減 |
| 高ストレス者率 | 4.0%(2020) | | 3.0% | |
| 健康イベント参加率 | 8.1%(2020) | 15% | 40% | イベント参加者数/全社員数 |
| 特定保健指導実施率 | 39.6%(2019) | 50% | 70% | 実施完了年度の実績集計に変更 |
| 喫煙率 | 16.9%(2019) | 13% | 8% | 2030年度には0% |

* 短期間での改善は困難なため、単年度目標は設定しない

多様な働き方の支援と労働時間管理

当社グループでは、適正な労働時間管理や柔軟な勤務体系の導入、全職種を対象としたテレワーク制度の導入、仕事と育児・介護・治療の両立に関する制度導入、それらの説明会や相談会の開催など、多様な社員が働きやすい環境整備に継続して取り組んでいます。2020年度からは、「DS Smart Work」として、社員一人ひとりの「生産性向上」と「エンゲージメントの向上」を目的に、従来の働き方や時間の使い方を見直し、継続的な付加価値創出と働きがいの向上を目指す取り組みも進めています。こうした働き方の工夫により、新たな時間を創出し、仕事以外の時

間も充実させることで「ワークライフサイクルの推進」の実現も目指しています。

長時間労働防止の施策として、終業から始業まで11時間確保する勤務間インターバル制度を2019年度より導入しています。また、2018年度より、裁量労働制適用者を含む全ての社員を対象に基準となる労働時間の上限を設定し、健康管理に向けた啓発や業務改善の実施など、労使連携のもと、力を入れて取り組んでいます。2020年度の第一三共グループ(国内)の年間労働時間は、一般産業界に比べて179時間短い1,739時間でした。

▶ 多様な労働時間制度

| 労働時間制度 | 主な適用 | |
|--------------|---------------|---------------|
| ① 定時間制 | 生産部門 | |
| ② フレックスタイム制 | コーポレート・スタッフ部門 | |
| ③ 裁量労働制 | 企画業務型 | コーポレート・スタッフ部門 |
| | 専門業務型 | 研究開発部門 |
| ④ 事業場外みなし労働制 | 営業部門 | |
| ⑤ 労働時間管理外 | 幹部社員 | |

▶ 年間総労働時間



人権の尊重

第一三共グループは、2020年6月に第一三共グループ人権ポリシーを制定しました。人権の尊重は企業理念の実践に向けた企業活動の基盤をなすものと考え、さまざまな人権への取り組みを強化しています。

人権ポリシーの制定

第一三共グループでは、2012年4月に第一三共グループ人材マネジメント理念を制定し、社員の多様性を尊重し健康と安全に配慮した、働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。また、2019年4月に改定した第一三共グループ企業行動憲章、2020年4月に制定した第一三共グループ個人行動規範において、人権の尊重を定めています。そして、2020年6月には取締役会の承認を受けて、第一三共グループ人権ポリシーを制定しました。

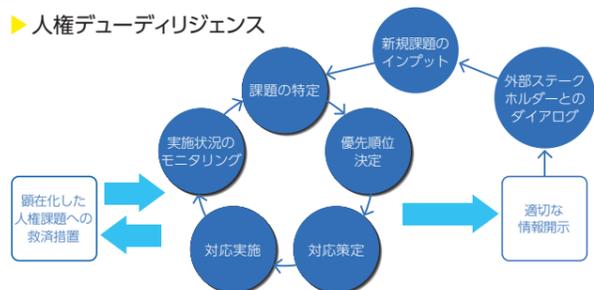
当ポリシーにおいて、当社グループは企業活動を行うにあたっては、人権に関する全ての法令を遵守し「世界人権宣言」をはじめとする人権に関する国際的な規範や基本原則を尊重していきます。同時に、「グローバル製薬企業の責務」「調達における人権」「職場における責任」の観点から、事業活動に関わる人権課題を特定しています。

2020年度は、社内に人権課題対応の推進チームを立ち上げ、人権デューデリジェンス*への対応を開始しました。引き続き、当社グループの事業活動によって発生しうる人権へのマイナス影響の回避に努めます。

また、2019年度から、英国現代奴隷法に基づき、自社の事業活動およびサプライチェーン上の現代奴隷および人身取引を防止するための取り組みについて、報告しています。

* 企業活動による顕在的・潜在的な人権リスクを評価し、把握し、未然に防止し、軽減する仕組み

▶ 人権デューデリジェンス



▶ 人権リスクアセスメント質問票の内容

| 項目 | 内容 |
|-----------|--|
| 人権ポリシーの周知 | 人権ポリシーの周知状況、人権研修の実施状況 |
| 人権課題への対応 | 強制労働・人身取引、児童労働、差別、結社の自由と団体交渉権、労働時間、賃金・雇用契約、非人道的な扱い、プライバシー、地域コミュニティへの影響、労働安全衛生、研究開発における人権への配慮 |
| マネジメント | ステークホルダー・エンゲージメント、通報窓口の運用状況、責任ある調達の実施状況 |

人権リスクアセスメントの実施

2019年度に、当社の事業に関連する人権リスクについて、5つの領域(賃金、差別・非人道的な扱い、取引先の人権課題、臨床試験参加者の人権、医療アクセス)における取り組み状況を調査しました。

続いて、2020年度には、事業を営む当社グループの全ての会社を対象に、質問票を用いた調査を実施しました。2021年度は、調査で抽出された課題に基づき、人権に関する取り組みを進めていきます。

人権に関する啓発活動

2020年度は、第一三共グループ人権ポリシーの浸透と人権に関する取り組みをより身近な問題として考える機会として、「人権尊重～持続可能な社会の実現に向けて～」というタイトルで、ビジネスと人権に関するEラーニングを国内全グループ会社の社員を対象に実施し、受講率は96.9%でした。

また、職場におけるハラスメントやLGBTへの理解、男性の育児参画促進に関するEラーニングも実施しています。

米国グループ会社では人権に関する内容を含む一般コンプライアンス研修を、欧州(ドイツ)のグループ会社ではマネージャー職を対象とした一般平等取扱法に関する研修を実施しました。今後も継続して人権に関する啓発活動を進めていきます。

臨床試験における人権への配慮

当社は、臨床試験を実施するためのグローバルポリシー「Global Policy of Clinical Trials Standards」を定め、グローバル基準に則り、被験者の人権に配慮し、被験者の安全性に注意を払い、高い倫理性と科学性に基づき臨床試験を実施しています。臨床試験は、各国の薬事規制、ヘルシンキ宣言*1やICH*2-GCP*3等のグローバル標準を遵守し、十分な説明を受けた上での本人の自発的な自由意思に基づいた同意(インフォームド Consent)のもと実施されます。

当社は、全ての臨床試験を、社内で定めた検討プロセスに従い、倫理的な妥当性と科学的な正当性の両面から検討した上で実施しています。特に、初めて人に投与する臨床試験の計画書については、医学専門家を検討メンバーに含めた臨床試験検討会議

において、倫理性と科学性を確認しています。さらに、社外の独立した委員会(治験審査委員会/独立倫理委員会)でも同様に、倫理性(被験者の人権等)と科学性が審査され、承認を得た上で臨床試験が実施されます。

また、当社は臨床試験に携わる者に対し、ICH-GCPや臨床試験に関する倫理に基づく標準業務手順書のトレーニングを徹底しています。

なお、社内の独立した部門が当社の臨床試験の活動に対して監査を実施し、適切な是正・予防措置を推進しています。

*1 人を対象とする医学研究に関する倫理規範
*2 International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Useの略。医薬品規制調和国際会議
*3 Good Clinical Practiceの略。医薬品の臨床試験の実施の基準

調達における人権への取り組み

当社グループは、企業行動憲章の第2条で「各国・地域の法令・規制の遵守はもとより、各種の国際規範および多様な文化や慣習を尊重し、公正かつ自由な競争を通じ、適正な取引を行うとともに、責任ある調達を行う」と規定し、また、第一三共グループ調達ポリシーの中で、「持続可能な調達」を掲げています。この調達ポリシーに基づき定めたビジネスパートナー行動規範では、製品・サービスを提供いただくビジネスパートナーに対して、人権を含む各種の国際規範等を遵守、尊重することの期待をまとめています。本規範に基づき、3年サイクルのCSR自己点検調査を

実施し、ビジネスパートナーとのコミュニケーションを図っており、2020～2022年度で第2回目の調査を実施しています。この調査で用いる質問票には、人権に関する項目も含まれています。

また、当社グループは外部データソースの活用により、ビジネスパートナーの顕在リスクを把握し、改善に向けた行動につなげられる体制構築にも取り組んでいます。

これらの活動を通じて、調達における人権への取り組みを進めていきます。

▶ 調達における取り組み [詳しくはこちらへ](https://www.daiichisankyo.co.jp/about_us/responsibility/ethics-compliance/procurement/) https://www.daiichisankyo.co.jp/about_us/responsibility/ethics-compliance/procurement/

インクルージョン&ダイバーシティ(I&D)への取り組み

当社グループでは、人事部が主管となってインクルージョン&ダイバーシティ推進に関する事項を担当しています。私たちはダイバーシティを国籍・性別・年齢などの属性面に加え、職種ごとに異なる専門性や考え方・価値観・ライフスタイルなども含んだ幅広い多様性と定義しています。そして、当社グループ全ての社員が個々の多様性を積極的に受け入れることで、各々が最大限に実力を発揮することが可能になり、グローバルな事業展開やイノベーションの創出につながると考えています。この考えを前提に、社員が互いを尊重しあう風土づくりに取り組んでいます。

グローバルでの取り組みとして、第5期中期経営計画の戦略

の柱に含まれる「One DS Cultureの醸成に向けたCore Behaviorの実践」を推進しています。

グループ共通の核となる3つの行動様式(Core Behavior)の内の一つは「Be Inclusive & Embrace Diversity(当社グループは一人一人を個として大切に、仕事を進める上で多様な視点を積極的に受け入れることで、より大きな目標を達成します。)」と定義されています。このCore Behaviorの実践の一環として、Global I&Dプロジェクトを発足し、当社グループのグローバル各拠点の担当者が定期的に情報を共有し連携することで、インクルージョン&ダイバーシティを推進しています。

インクルージョン&ダイバーシティ(I&D)への具体的な取り組みについては ▶ P77参照