

環境

地球温暖化や気象災害の激甚化をはじめとする環境問題について、サステナブルな社会への発展や人々の健康を脅かす存在であり、また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捉え、環境経営を推進しています。

環境経営の推進

私たちは、医薬品の提供を通じ人々の健康で豊かな生活に貢献するために事業活動を行っています。しかしながら、この活動が環境への負荷となり、さらには環境問題を引き起こす可能性があることも認識しています。医薬品を提供するための活動が人々の健康や生活を脅かす要因にならない、それがパーパスに基づく私たちの「環境経営の推進」の考えです。そのため、第5期中期経営計画においては、研究開発から営業、そしてバリューチェーン全体で、環境負荷の低減に向けたさまざまな取り組みにチャレンジし、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。



※1 環境汚染防止、原料・エネルギー消費量の削減など、地球環境の可能性に配慮した製造プロセス
 ※2 Net Zero Energy Building (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の略称

主なマテリアリティKPI進捗

マテリアリティとして、CO₂削減量、再生可能電力利用率、廃プラスチックリサイクル率、有害廃棄物排出量の目標を掲げています。当社では2020年に設定したCO₂排出削減目標がScience Based Target イニシアチブ(SBTi)※1のWell-Below2°C目標の認証を受けていました。しかし、カーボンニュートラルへの社会要請の高まりを受け、2022年6月により野心的な目標に変更しました。具体的には、2025年度に2015年度比42%減、2030年度63%減とする目標を掲げ、2023年6月には当社のCO₂排出削減目標がSBTiの「1.5°C目標」として認定されました。

目標の達成に向けて、2022年度には本社ビル及び日本国内の全ての工場・研究所の電力を再生可能エネルギー由来の電力に切り替えました。その結果、グローバルでのCO₂排出量(Scope1+Scope2)は、2025年度目標である2015年度比42%減に対し、49.6%減少を達成しました。また、再生可能電力利用率に関しても2025年度60%以上という目標に対して、78.1%となりました。2030年度は、RE100※2で掲げた再生可能エネルギー由来の電力利用率100%を掲げ、早期達成を目指します。また、サプライチェーン全体の持続可能性を高めるため、ビジネスパートナーの70%以上が1.5°C水準の目標を2025年までに設定することを目標とし、2022年度には国際環

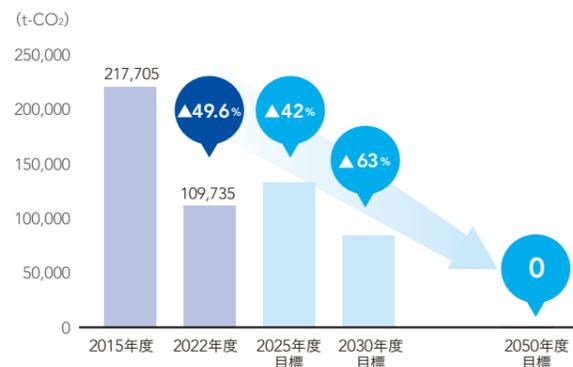
境非営利団体CDPの「CDPサプライチェーンプログラム」に参加しました。このプログラムを通じて、ビジネスパートナーとのCO₂排出量削減に向けた取り組みを進めていきます。

今後も、2030年度目標や2050年カーボンニュートラルに向けて、電力の再エネ化、ボイラー・空調など、エネルギー消費設備の高効率化を一層推進していきます。

※1 Science Based Targets initiativeの略。パリ協定が求める水準と整合した温室効果ガス排出削減目標の設定を企業に求める国際的イニシアチブ
 ※2 国際環境NGOであるThe Climate Groupと企業に気候変動対策に関して情報開示を促しているCDPIによって運営される、企業の再生可能エネルギー100%を推進する国際的イニシアチブ

▶ マテリアリティについて、詳しくはこちらへ P29

カーボンニュートラルを目指す2025年度・2030年度目標



脱炭素社会実現への貢献

サステナブルな社会の実現に向けた2050年の長期目標として、脱炭素社会に向けた「カーボンニュートラル」、サーキュラーエコノミーを目指す「リサイクル率100%」、自然共生社会への責任を果たす「環境リスクの最小化」を掲げ、バリューチェーン全体で環境経営を推進しています。

脱炭素に向けた取り組みとして、第一三共ケミカルファーマ小名浜工場の新管理棟が2023年3月に竣工し、第一三共グループ初となる建築物省エネルギー性能表示制度(BELS)※1の「Nearly ZEB※2認証」を取得しました。太陽光発電によりエネルギーを創り、高効率な空調・給湯・照明機器を効果的に組み合わせ、エネルギー消費量の78%削減の実現を目指します。太陽光発電では年間約10万キロワット時の発電量が見込まれ、年間約54トンのCO₂削減を想定しています。

その他、小名浜工場、ドイツのパッフェンホーフェン工場に

続き第一三共製薬(上海)有限公司の上海工場においても太陽光発電設備を設置し、2023年1月より稼働を開始しています。想定される年間54万キロワット時の発電量は上海工場敷地内のオフィス棟の電力消費相当を賅うだけの発電量であり、地球環境への負荷軽減に貢献しています。

※1 Building-Housing Energy-efficiency Labeling System
 ※2 消費するエネルギーと創出するエネルギーの収支をゼロにするZEB(Net Zero Energy Buildingの略称)に限りなく近い建築物として、エネルギーの収支を75%以上削減した建築物



CDP2022気候変動において「Aリスト」に3年連続で選定

当社グループは、国際環境非営利団体CDP※より、気候変動に関するコーポレートサステナビリティに関する透明性とパフォーマンスにおけるリーダーシップが認められ、最高評価である「Aリスト」に3年連続で認定されました。また、2023年度から環境経営のマテリアリティKPIで設定したビジネスパートナーとのエンゲージメント目標達成のため「CDPサプライチェーンプログラム」に参加し、サプライチェーンを通じ

た温室効果ガス排出量の削減、サプライヤーとのエンゲージメントを通じた脱炭素化の推進を図っています。

※ 企業や自治体を対象とした世界的な環境情報開示システムを運営する国際環境非営利団体



生物多様性への取り組み

2022年12月カナダ・モントリオールにおいて、生物多様性条約のCOP15が開催され、2030年までに陸・海域の少なくとも30%以上を保全する「30by30(サーティバイサーティ)目標」が採択されました。企業に対しては、ビジネスにおける生物多様性への影響評価・情報公開の促進が求められることになりました。

企業は事業活動を通して生物多様性や自然に負荷を与える一方、自然の損失は企業に資源リスクをもたらすため、生物多様性保全に対する取り組みが企業の重要な経営課題の一つとして捉える必要があります。当社グループは、環境経営基本方針と中期環境経営方針に「生物多様性の保全及び生態系サービスの持続可能な利用が、事業を遂行する上で重要な要素であると考えています。」と明記しています。これらの方針などに基づき、「生物多様性基本方針・行動指針※」を

策定しています。

社員の意識向上と理解促進のため、2023年6月にEラーニングを実施しました。また、取引先及び民間団体との連携による環境保全活動の強化、環境負荷の少ない原材料の調達推進、生物多様性保全に資する社会貢献施策などを推進しています。

2022年環境省と有志の企業・自治体・団体によって発足された、「生物多様性のための30by30アライアンス」へ参画するなど生物多様性保全への貢献につながる取り組みを進めます。

※「生物多様性基本方針・行動指針」

https://www.daiichisankyo.co.jp/sustainability/the_environment/risks/



TCFD開示

第一三共グループは、ガバナンスやシナリオ分析結果など、TCFD※の開示枠組みに沿った情報開示を2020年から行っています。さらに2021年10月に改訂されたTCFD提言に対応した情報開示を進めるとともに、グローバルな課題である気候変動に積極的に応えていくため、気候変動に関するガバナンスや事業戦略のさらなる強化を図っています。

※ Task Force on Climate-related Financial Disclosures:気候関連財務情報開示タスクフォース

● ガバナンス

企業活動全般において、環境 (Environment) の保全と健康と安全 (Health & Safety) の確保に努めマネジメントを一体的に運営・推進するため、EHS 経営最高責任者を委員長とし、関係組織長 (取締役含む)、グループ会社社長を委員として構成する「EHS 経営委員会」を設置しています。年2回グローバルEHS 経営に関する方針や目標設定、活動の審議・報告を実施しており、審議・報告事項については、取締役会に報告し監督される体制となっています。2022年度は、Scope3削減に向けたビジネスパートナーエンゲージメントの推進及びインターナルカーボンプライシングの導入検討などについて審議しました。

● リスク管理

EHS 経営委員会が、気候変動による影響が当社ビジネスにどのようなリスクと機会をもたらすのか、その財務的なインパクトを評価・管理し、レジリエンスを高める重要な役割を担っています。気候変動や水に関するリスクなど、事業活動の変更を余儀なくされる可能性のあるリスクに対し対応策を実施し、重大リスクの懸念がある場合は取締役会に報告し、総合的リスク管理に統合されます。加えて、長期的なカーボンニュートラルへの移行を目指し、中期及び短期での目標・実施計画を審議・決定しています。

▶ リスクマネジメントについて、詳しくはこちらへ P41

● 戦略

地球への環境負荷が増大する中、持続可能な社会が実現されなければ、企業活動を行っていくことはできません。特に、生命関連製品である医薬品は、気象災害の激甚化に伴うサプライチェーンの寸断や医薬品供給能力の低下は大きな事業リスクであり、社会リスクでもあります。したがって、当社事業の環境負荷低減・脱炭素化を推し進めていくと同時に、ビジネスパートナーとの協働によりサプライチェーン全体の脱炭素化も推進し、カーボンニュートラルの達成と物理的影響を緩和することが重要であると考えています。

● シナリオ分析

2021年度に立ち上げた部門横断のタスクチームにおいて、2030年以降の事業リスク及び機会について検討を行いました。IEA(国際エネルギー機関)・IPCC(気候変動に関する政府間パネル)が公表するネットゼロシナリオなどを用い、「移行」及び「物理」双方について、バリューチェーン全体のリスク・機会を洗い出し、2022年度に洗い出されたリスク・機会について、EHS 経営委員会で審議・評価を行っています。具体的には「調達」「直接操業」「製品・サービス需要」の観点からリスク・機会を洗い出し、6つに分類しました。シナリオは、移行リスク・物理的リスクの両方において極端なケースを想定し、予め備えることが重要であると判断したため、脱炭素化シナリオ(1.5°C)と脱炭素化が達成されないシナリオ(4°C)を選択しています。それぞれについて、「発生頻度」「事業影響・財務影響」「投資家の関心有無」の観点から2030年と2050年までを対象に総合的なリスク・機会の評価を実施し、事業への潜在的影響及びレジリエンスを整理しました。(P72図表参照)

● シナリオ分析の結果

事業活動に対する直接的な移行リスクは限定的であると認識していますが、サプライチェーンについては、今後、炭素税や移行対策などのコスト上昇がリスクとして考えられます。また、物理的リスクについては、気象災害などの激甚化による安定供給についての懸念があります。このような分析結果に基づき、移行リスクについてはこれまでの省エネ対策の推進に加え、再生可能エネルギーの活用や脱炭素技術の導入、ビジネスパートナーとの協働により、炭素税などの負担回避によるコスト低減を機会として創出していきます。また、物理的リスクについては、水害対策を含めたBCP(事業継続計画)の深化、サプライチェーンの安定性を高める予防策の実施、多様性の確保、支援策の確保、代替策の確保等の対策を実施することで、当社グループにおける毀損を回避し、持続的な企業価値向上を目指していきます。シナリオ分析で評価・特定された重要なリスク対策については、EHS 経営委員会及び取締役会でグループ全体の進捗管理を行っていきます。

	環境の変化	リスク・機会	当社グループへの潜在的影響	影響度	当社グループのレジリエンス	事業リスク
1.5°Cシナリオ(移行が進んだ世界)	脱炭素関連の政策・法規強化	炭素税導入	・2030年時点の炭素税が130\$/t-CO ₂ に上昇すると想定しても、年間のコスト負担は約15億円~30億円。	小	・財務的インパクトは限定的であり、1.5°C目標に引き上げた気候変動対策を推進することでさらに軽微なものにしていく。	低
		再生可能エネルギー導入に伴う炭素税負担回避	・将来的な炭素税導入・上昇の対策として、再生可能エネルギーによる排出量削減が重要。	小	・再生可能エネルギーを積極的に活用することにより、2030年時点の年間の炭素税負担回避額は約16億円~32億円。 ・国内外事業所の電力は、2030年度までに100%再生可能エネルギー由来に転換する。	機会
		再生可能エネルギー導入コスト増	・エネルギー源は電気・ガスが中心。地域によっては既に再生可能エネルギーを調達。 ・既存の電力を全て再生可能にした場合、年間のコスト負担は約3~6億円。	小	・再生可能エネルギー設備の追加費用は低下傾向であり、対策の推進によりコスト削減に繋げる。	低/機会
		調達コストへの価格転嫁	・ビジネスパートナーが自らの炭素税負担を価格転嫁することで調達コストが上昇する可能性があり、供給網全体の排出量削減が重要。	中	・ビジネスパートナーとの協働により、Scope3の削減を進め、炭素税負担の回避に繋げることで調達コストの上昇を抑える。	低/機会
企業評価に対する脱炭素への取り組みの影響増大	企業価値の増大	・脱炭素への取り組みがESG投資家から評価され、株価上昇など企業価値向上。	大	・脱炭素社会に向けた取り組み、TCFD提言への積極的な対応、株主・投資家の期待に応える情報開示を行うことで評価向上に繋げる。	機会	
4°Cシナリオ(物理的影響が大きくなる世界)	気象災害(大雨・洪水・台風)の発生頻度増、規模拡大	サプライチェーン寸断	・安定供給に支障をきたすリスクの高まり。 ・生産・出荷不能により、工場停止や売上減などのリスク。	大	・在庫管理を強化し、災害時でも安定供給に努める。 ・複数社からの購買を実施、複数社から購買できていない原料については今後検討していく。	中
		自社拠点の一時操業停止	・重要な研究・製造拠点が浸水する可能性(水災リスクは総計約94億円)。 ・製造拠点の一部は河川に近くとも浸水の可能性は低い。交通寸断などにより一時操業停止の可能性。	大	・事業継続計画(BCP)の観点から拠点の水災リスク評価を実施し、強靱化を進めている。 ・緊急事態訓練における洪水対応・減災対策を強化し、水災マニュアルの整備・実証を担保してレジリエンスを高める。	低
		異常気象(浸水)による不良在庫化	・物流拠点などの浸水に伴い、操業停止に加えて製品在庫も被害を受ける可能性。			
	気温上昇	気候変動に伴う疾患増加等	・悪性黒色腫、循環器、呼吸器疾患、各種熱帯病などに対する関連医薬品の需要拡大と社会からの要請・期待の高まり。 ・疾病構造の変化に伴う既存製品の需要減少の可能性。	大	・需要拡大に応える生産ラインの確保、在庫管理強化に努める。 ・疾病構造の変化やパンデミックも含め、アンメットメディカルニーズ・社会要請の高い疾患に対する研究開発を外部リソースとの連携も合わせ検討する。	中/機会
水不足	自社拠点の一時操業停止	・最も取水リスクの高い工場である中国とブラジルでの操業停止の可能性。 ・その他地域で想定を超える短期的な渇水の可能性。	中	・雨水タンク設置・リサイクル水活用などの渇水対策を推進する。 ・長期に亘り渇水となった場合、業規制の動向を見つつ、他拠点活用・製造委託などの緊急時供給対応を検討する。	中	
生物多様性の喪失	天然化合物由来製品の生産性低下	・生物多様性の喪失により原料が入手できず生産が止まってしまった場合、約20億円/年の損失を予想。	中	・数年分の原料在庫は確保されており、リスクが顕在化する前に迅速な対応を実施する。	低	

※ 影響度は、軽微(1億円未満)、小(1億円~50億円)、中(50億円~100億円)、大(100億円~300億円)を基準に評価

※ 事業リスクは影響度と発生頻度を考慮し総合的に評価

※ 1.5°CシナリオはIEA SDS(WEO2021)とIEA NZE 2050、4°CシナリオはIPCC RCP8.5に従い設定

● 指標と目標

CO ₂ 排出量 (Scope1+Scope2)	2025年目標:2015年度比42%減 2030年目標:2015年度比63%減
CO ₂ 排出量 (Scope3, Cat.1)	2025年目標:2020年度比売上高原単位15%減
ビジネスパートナー・エンゲージメント (Scope3, Cat.1)	2025年目標:2025年目標:ビジネスパートナーの70%以上が1.5°C水準の目標を設定
再生可能電力利用率	2025年目標:60%以上 2030年目標:100%

▶ 2022年実績について、詳しくはこちらへ P31

サステナブル調達

2030年ビジョン「サステナブルな社会の発展に貢献する先進的グローバルヘルスケアカンパニー」の実現を目指し、調達においても、より良い社会、環境、経済発展の実現を目指した持続可能な調達活動を推進しています。

ビジネスパートナー行動規範

バリューチェーン全体でグローバルな社会課題への対応が求められる中、自社のみならずビジネスパートナーも非常に重要な役割を担うと考え、2019年4月には企業行動憲章を改定し、「責任ある調達」、「ビジネスパートナーへの行動促進」を明記するとともに、新たにビジネスパートナー行動規範を制定しました。本規範は、当社グループのコミットメントとビジネスパートナーへの期待を明確に示すものであり、非営利

団体PSCI※に準拠した「倫理観に基づいた誠実な事業活動」、「人権尊重と労働」、「安全衛生」、「環境経営の推進」、「最適な品質とコスト及び安定供給の確保」、「マネジメントシステム」の6項目で構成され、当社グループに製品やサービスを提供いただくビジネスパートナーに適用されます。

※ Pharmaceutical Supply Chain Initiative

サステナブル調査

ビジネスパートナーの社会課題への取り組み状況を把握するため、国内外の主要ビジネスパートナーを対象としてサステナブル調査を3年ごとに実施しています。本調査は、前述した6項目に関連した57設問で構成されています。第2回目調査(2020~2022年度)では、国内外の主要なビジネスパートナー403社へ調査票を送付し、2023年3月末時点で399社

(99%)の回答を得るとともに、調査結果をもとに選定した取引先20社と面談によるコミュニケーションを実施しました。

2023年度は、第3回調査実施に向け、前回調査を振り返り、設問内容の見直し等に取り組みます。

サステナブル調査結果について、詳しくはこちらへ

https://www.daiichisankyo.co.jp/about_us/responsibility/ethics-compliance/procurement/

ビジネスパートナーマネジメント体制の整備

ビジネスパートナーに起因した問題による当社グループの企業価値の毀損リスクを回避するため、「腐敗行為」「機密情報・個人情報」「人権」「環境」のリスク領域に関して、ビジネスパートナーとの取引開始時のリスク評価とその後の継続的なリスクモニタリングを実施しています。国内においては、2021年9月に「ビジネスパートナー管理ガイドライン」(日本版)を、グローバルでは2022年10月に「第一三共グループビジネスパートナーマネジメントガイドライン」(グローバル版)を制定しました。

国内外でITシステムを用いたリスク評価に加え、①ビジネスパートナーの国や業種などの属性、②質問票の回答結果、

の組み合わせによって各リスク領域における評価を実施しており、取引前・取引中に高リスクと判断されたビジネスパートナーは、当社グループの事業や社会的信用への影響等を考慮し、取引可否を判断しています。また、取引中のビジネスパートナーが高リスクと判断されたときはリスクの内容と程度に応じたリスク低減策を講じています。これらの施策を通して、リスク管理を徹底し自社ビジネスへの影響を回避・低減するとともに、ビジネスパートナーと一体となって持続可能な社会の実現を目指していきます。

安定調達への取り組み

近年、大規模な自然災害、パンデミックや国家間紛争といった予測困難なさまざまなリスクに直面しており、一次サプライヤー(Tier1)に限らない上流の二次(Tier2)、三次サプライヤー(Tier3)を含めたサプライチェーンの維持・安定が多くの企業にとって重要な課題となっています。当社グループでは、平塚、小田原、小名浜、館林、北本の主要5工場が調達している

原材料約1,600品目を対象にTier2以降の主要工程や原材料調達先の地理的情報(企業名、住所)を把握し、リスク顕在時の初動対応の早期化に努めています。当社と直接契約関係のないTier2以降の原材料サプライヤーのうち、特に重要なサプライヤーに対してもサステナブル調査を実施し、安定調達の強化に取り組んでいます。

パートナーシップ構築宣言

内閣府や中小企業庁など官民一体で推進されている「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、2023年1月30日付で「パートナーシップ構築宣言」に参加しました。サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携や「振興基準」の遵守に重点的に取り組み、サプラ

イチェーンの取引先や価値創造を図る事業者と新たなパートナーシップを構築することを目指しています。

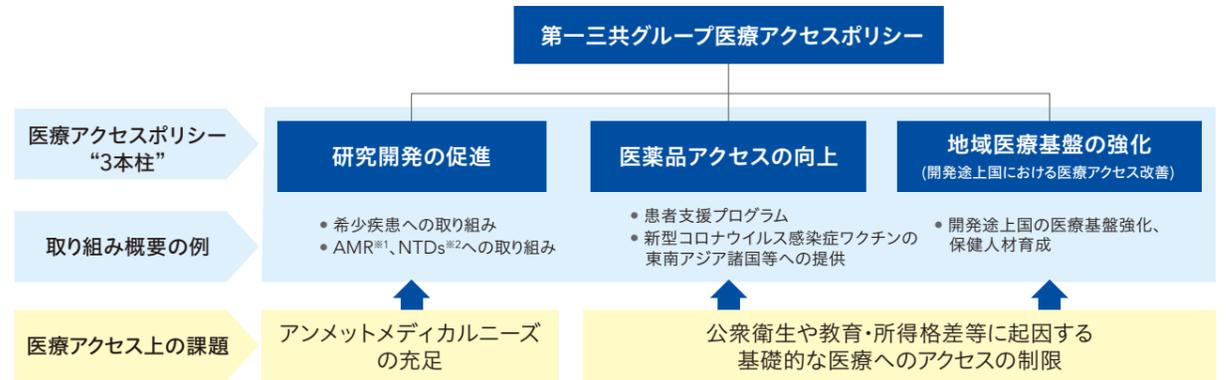
パートナーシップ構築宣言について、詳しくはこちらへ

https://www.daiichisankyo.co.jp/files/about_us/responsibility/ethics-compliance/procurement/index/images/declaration.pdf

医療アクセス

「第一三共グループ医療アクセスポリシー」の3つを活動の柱として医療アクセス拡大に取り組むことで「世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する」を実現します。

第一三共グループ医療アクセスポリシー



※1 Antimicrobial Resistanceの略
 ※2 Neglected Tropical Diseasesの略

研究開発の促進

● 希少疾患への取り組み

当社グループでは、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-4108は、糖原病la型を標的疾患とし、前臨床試験を実施中です。DS-1211(TNAP※3阻害剤)は、弾性線維性仮性黄色腫※4を標的疾患とし、欧米で第2相臨床試験を開始しました。また、ネザートン症候群※5を標的疾患としたDS-2325(KLK5阻害剤)はFDAから希少疾患用医薬品及びファストラックの指定を受け、米国で第1相臨床試験が開始されました。

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

※3 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
 ※4 弾性線維に変性・石灰化が生じ組織障害を引き起こす。そのため皮膚、眼、心・血管、消化管に多彩な症候を呈する常染色体劣性の遺伝性疾患
 ※5 先天性魚鱗癬に毛髪の異常、アトピー性疾患の合併を特徴とする魚鱗癬症候群の一つ

● 薬剤耐性(AMR)の取り組み

薬剤耐性(AMR)菌の蔓延は世界的な公衆衛生上の大きな課題となっており、抗菌薬が効かない同菌のため、感染リスクが高まる外科手術や抗がん剤治療などにも支障がでることが懸念されています。最近の論文※6でも、2019年に世界でAMRによる死亡推計値が127万人であることが報告され、各国がナショナル・アクション・プランを定めて対策に取り組

んでいるにもかかわらず、サイレントパンデミックと呼ばれる状況が続いています。当社は、2020年7月に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、総額2千万米ドルを拠出することを決定し、薬剤耐性菌に対抗するための新規抗菌薬の研究開発促進に貢献しています。同ファンドの出資状況については、ウェブサイトを参照ください。

<https://www.amractionfund.com/blog-2022>



2021年4月から、これまでのワクチンの取り組みに加え、感染症治療薬に対する研究開発を活性化するために「新興・再興感染症研究特別チーム(EReDS※7)」を設置し、活動を開始しています。当社グループの創薬の強みを活かし、産官学連携を図りながら、製薬企業だからこそ果たせる新薬の創出を目標に取り組んでいます。

※6 Global burden of bacterial antimicrobial resistance in 2019: a systematic analysis The Lancet
 ※7 Emerging and Re-emerging Infectious Diseases Research Special Team

● GHIT Fundとの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)の取り組み

当社グループは、パートナーシップを通じた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とネットワーク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。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。2023年からGHIT Fundは第三期に入りましたが、当社グループは当財団の趣旨に引き続き賛同し当該期間中に総額6.25億円の資金拠出を行います。当社グループでは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やマラリア治療薬の活性化化合物のスクリーニングや、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パートナーとともに取り組んでいます。

● ワクチンの取り組み

当社グループでは、インフルエンザHAワクチン、はしか風しん混合生ワクチン等を中心としたワクチンを安定的に供給することで、日本の予防医療を取り巻く環境の充実と国の安全保障とも言える保健衛生の向上を目指しています。また、当社グループは新興・再興感染症の発生時に国産ワクチンを迅速に提供できるよう、mRNAワクチンの技術及び生産供給体制を確立し、人々の健康を守ることに貢献していきます。

医薬品へのアクセス向上

● 治験薬へのアクセス拡大

未承認の国・地域において、各国の規制に従い、生命を脅かす重篤な疾患・病態に苦しむ患者さんや進行中の治験に参加することができない患者さんに向けて、拡大アクセスプログラム(Expanded Access Program)により、承認前の新

薬の提供を行っています。第一三共の医薬品が未承認の国・地域において早期に患者さんへ医薬品を届けるプログラムでは、患者さんの安全を確保するために特別ナリスクマネジメント体制を構築しています。

地域医療基盤の強化(開発途上国における医療アクセス改善)

● 地域医療基盤強化プロジェクト

開発途上国では、医療保険制度や医療インフラの未整備、医療関係者の人材不足など、さまざまな要因により医療へのアクセスが制限されています。当社は現地での活動基盤が強い NGO とパートナーシップを組み、これらの医療アクセ

スの課題に取り組んでいます。

2022年度はホンジュラスとベトナムで新たにプロジェクトを開始し、合計で6つのプロジェクトを実施しました。



ジンバブエにおける意識啓発活動の様子



ネパールにおけるがんのスクリーニングキャンプの様子

実施国	プロジェクト	パートナーNGO/NPO	実施期間
ミャンマー	移動診療車による巡回診療サービス	公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン	2019年4月~2022年3月
ネパール	乳がん・子宮頸がんスクリーニングキャンプ	特定非営利活動法AMDA社会開発機構	2021年1月~2023年12月
ジンバブエ	SRHR ^{※8} 及び乳がん・子宮頸がん医療基盤強化	公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン	2021年4月~2024年3月
ケニア	子宮頸がん検査促進による予防啓発	公益財団法人 ジョイセフ	2022年7月~2025年6月
ホンジュラス	乳がん・子宮頸がん検診促進による予防啓発	特定非営利活動法AMDA社会開発機構	2022年12月~2025年11月
ベトナム	母子の健康を守るための思春期の性と生殖の健康サービス	公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン	2021年1月~2025年5月

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

● Access Accelerated イニシアチブへの参画

当社は、日米欧の20社以上の製薬企業が世界銀行及び国際対がん連合などと連携し、低中所得国の非感染性疾患(NCDs^{※9})の予防や診断、治療等の医療アクセスの改善に取り組むことを目的として2017年に設立したAccess Accelerated イニシアチブに参画しています。同イニシアチブは、2022年末で第二期の活動を終了し、37か国7億人の方々の医療アクセス改善に、16億ドルの投資を通じて貢献しました。当社は、世界銀行との連携を主体とする同イニシアチブの第三期にも参加し、医療アクセスの改善に貢献してい

きます。Access Accelerated イニシアチブの活動の詳細については、ウェブサイトを参照ください。

<https://keylessons.accessaccelerated.org/>

※9 Non-Communicable Diseasesの略。がん、循環器疾患、慢性呼吸器疾患、糖尿病などの非感染性疾患



VOICE

乳がん、子宮頸がんに関する正しい知識で健康に過ごすために



公益財団法人
プラン・インターナショナル・
ジャパン
プログラム・オフィサー
榎田真季氏

ジンバブエにおいてSRHR及び乳がん・子宮頸がんに関する啓発と医療サービス強化を目指したプロジェクトが着実に進んでいます。

マシゴ州ムウェネジ6地区の中学校、教会やコミュニティの集会、ショッピングセンターなどさまざまな機会を通じ、思春期の男女、保護者を対象にジェンダー平等や子宮頸がんや乳がんの早期発見の重要性について啓発活動を実施しました。また、今まで課題となっていたネシュロ地区の病院以外でのHIV陰性者を対象とした子宮頸がん検査を本プロジェクトにより提供することができました。

第一三共との本協働プロジェクトを契機にジンバブエ政府、保健育児省、女性省、地方議会、コミュニティをはじめとした関係者との連携を強化し、当該地域におけるSRHRや乳がん・子宮頸がんに対する啓発活動を推進し、地域住民が健康に過ごせるよう取り組んでいます。

人権

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、第一三共グループ人権ポリシーに基づき、人権への取り組みを推進しています。

人権デューデリジェンス

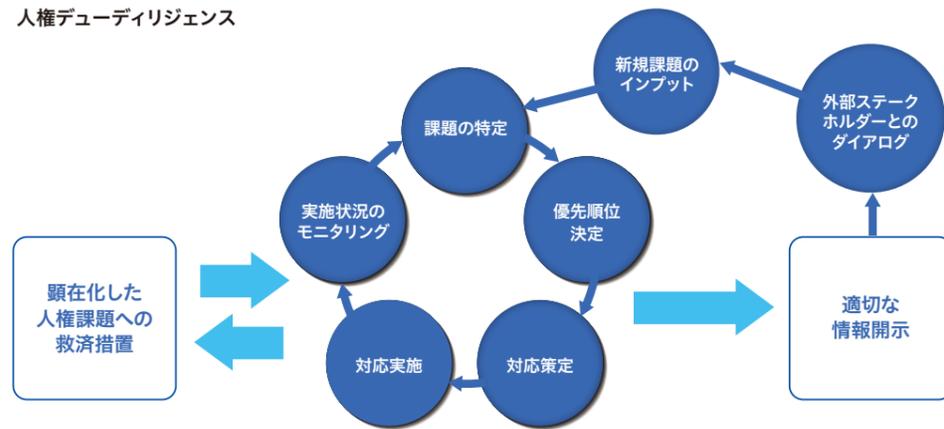
● 体制

2020年度の第一三共グループ人権ポリシー制定後、社内部門横断的な組織としてサステナビリティ推進部を事務局とした人権課題対応推進チームを立ち上げ、人権デューデリジェンス^{※1}への対応を行っています。人権リスクアセスメント

やステークホルダーとのコミュニケーションを通じて人権課題の把握に努め、当社グループの事業活動によって発生する人権へのマイナス影響の回避に努めます。

※1 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

人権ポリシー策定に先立ち、2019年度に、当社グループ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について、デスクトップ調査を行いました。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、質問票を用いた人権リスクアセスメントを実施しました。下表の項目について、各社の取り組み状況を確認し、外国籍労働者による強制労働や児童労働のリスク、差別を防止するための社内制度、団体交渉権

の尊重などILO^{※2}中核的労働基準に関わる項目において、重大な問題がないことを確認しました。アセスメントの結果は、各グループ会社にフィードバックし、取り組みの向上につなげています。また、2022年度には、その結果を踏まえ、グループ内の人権デューデリジェンス体制を検討し、人権デューデリジェンス手順書策定の準備を進めました。同アセスメントは、3年周期での実施を予定しており、2023年度に第2回目のアセスメントを実施する計画です。

※2 International Labor Organization

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

人権に関する啓発活動

人権尊重の責任を果たすためには、役員・社員が人権と企業活動の関わりについて理解を深めることが重要だと考えており、人権に関連するさまざまな教育・研修を実施しています。また、人権課題への取り組みの重要性を再認識する機会として、12月10日の世界人権デーに際して、毎年CEOから全社員に向けてメッセージを発信しています。2022年度は、Eラーニングなどの教育・啓発活動を実施しました。

2022年度の実施内容

- グループ全社での人権に関するEラーニング・研修
- ASCA (Asia, South & Central America)でのビジネスパートナー管理システムに関する研修
- 国内の調達担当者を対象とした調達コンプライアンスの徹底を目的とした講習会
- 国内の経営層を対象としたビジネスと人権に関する研修

ステークホルダーとの連携・対話

人権に関する取り組みを進めていく上で、社外からのご意見や他社の優れた取り組みに対する知見を得ることが重要であると考えています。2022年度にはUNDP^{※3}が主催するビジネスと人権アカデミーに参加し、人権関連業務担当者が人権デューデリジェンスの進め方について体系的に学ぶと

もに、個別ガイダンスセッションでは、国内外専門家との対話を通じ、当社にとっての重要な人権課題の特定方法などについて知見を深めました。

※3 UNDP: United Nations Development Programme

第一三共グループの事業と関係する人権課題

● 臨床試験における人権

当社グループは、臨床試験を実施するための「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^{※4}やICH^{※5}-GCP^{※6}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（インフォームドコンセント）のもと実施されます。

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、被験者の人権等の倫理性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、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、適切なのは正・予防措置を推進しています。

※4 人を対象とする医学研究に関する倫理規範

※5 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

※6 Good Clinical Practiceの略。医薬品の臨床試験の実施の基準

● 社員の健康・安全に関する取り組み

当社グループでは、「企業理念及びビジョンの実現に向けて会社と社員がともに成長を遂げるためには、社員の心と体の健康・安全が不可欠であり、全ての社員が安全に就業し、健康を保持・増進するための環境づくりに積極的に取り組むことをここに宣言します」という健康・安全宣言を掲げています。その上で、グローバルで健康・労働安全戦略を策定し、社員の健康増進と安全の確保に取り組んでいます。国内グループ会社でも、経営課題に対応した施策とその期待成果を図示化した健康・労働安全戦略マップに基づき、安全衛生施策を推進しています。

▶ [社員の健康・安全に関する取り組みについて、詳しくはこちらへ P82](#)

[健康・労働安全戦略はこちらへ](#)

https://www.daiichisankyo.co.jp/Portals/0/files/sustainability/our-workplace/employee_health/index/images/img_strategymap_01.png

医薬品の安全性

安全な医薬品を患者さんにお届けするために、原材料の納入から製品の出荷まで、科学的に裏付けされた管理を行って製品の品質を保証し、市場に対する責任を果たす体制を確立しています。

品質への取り組み

安全で高品質な製品を患者さんにお届けし、安心して使用いただくために、GMP(Good Manufacturing Practice: 医薬品の製造管理及び品質管理に関する基準)及びGDP(Good Distribution Practice: 輸送・保管における医薬品の品質を確保することを目的とした基準)に適合する管理体制を構築し、原材料の調達から保管、医薬品の製造に加え、流通段階も含め、一貫した品質保証に取り組んでいます。

また、グループ会社の事業所及びビジネスパートナーに対

して定期的に監査を行い、適切な品質マネジメント体制の維持・向上とリスク低減に努めています。グループ内ではGMPまたはGDPを実践している全ての組織を対象としています。2022年度も書面及びリモートによる品質監査を実施しました。2022年度は国内外のグループ会社において、当局による23件の査察を受けましたが、重大な指摘を受けた事例は0件でした。

安全管理体制

第一三共では、安全管理に万全を期すための社内体制を整えとともに、社員一人ひとりの安全対策への意識を高めるよう努めています。

国内では、総括製造販売責任者、品質保証責任者、安全管理責任者(製造販売三役)が経営に対し、医薬品等の品質管理及び安全管理の実施状況を定期的に報告し、経営は適切に品質管理及び安全管理が実施されていることを確認しています。グローバルでは、医薬品等に関連する当局査察や品質

イベントの発生状況、品質課題への取り組み状況の報告に加え、会社・部門横断的な品質リスクや課題への対応・継続的改善等への提案を経営陣との品質マネジメントレビューにて行っています。

当グループでは、医薬品等の品質、有効性または安全性に問題が発生した場合、行政、卸、医療機関及び関係者の皆さまへ速やかに情報を伝達し、製品を自主回収する仕組みを構築しています。

偽造医薬品対策

増大する偽造医薬品の脅威に対し、自社製造販売品目の封緘材の見直しや箱の仕様変更を進めるとともに、偽造医薬品を防止するための技術検討・導入を進めています。

医療用医薬品のトレーサビリティ強化のため、2021年4月以降に出荷される製品に対し、販売包装単位や元梱包装単位に使用期限・製造番号の情報を組み込んだGS1コードの表示が義務化されました。また、医療用麻薬製品についても2022年12月1日以降に出荷される製品に対し、販売包装単位や元梱包装単位に使用期限・製造番号の情報を組み込ん

だGS1コードの表示が義務化され、対象となる全ての製品について対応が完了しています。

今後も、製薬業界及び関係団体と連携し、製造販売業者に求められる役割と、製品リスクに応じた強化施策を検討します。また、医薬品の保管・輸送時の信頼性保証を高めるべくGDPへの対応も積極的に推進しています。グローバルでの偽造医薬品対策を各国・地域の規制やリスクに合わせて確に対応し、患者さんのお手元に安全な医薬品をお届けするため、日々研鑽を重ねています。

社員と会社の相互の成長

「人」を企業理念及びビジョンの実現に向けた最重要な「資産」であると位置づけており、社員と会社の相互の長期的な成長の実現に向けて、社員の高い参画意欲と貢献の促進に取り組んでいます。

人材採用・育成の考え方

人材採用においては、パーパス(存在意義)「世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する」に共感でき、①一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受け入れられる、②互いに敬意を持って接し、透明性と傾聴姿勢を通じて信頼関係を築ける、③学び、挑戦し、主体的に行動することで、個として日々互いに成長できる、これら3つの行動ができる人材を求めています。

人材育成においては、仕事を通じた成長を基本とし、さまざまな施策を展開することで、求められる人材を育成しています。そのため、ストレッチした目標に対し自発的にチャレンジし、主体的な行動により自らを高めようとする個人を支援しています。「経験学習サイクル」を主体的に回す上で、マネジメント職からのフィードバックやコーチングによる適切な導きと、自身の成長につながる役割を与えられることで確実な成長を実現します。

● 人材採用の取り組み

Global Talent Acquisitionプロジェクトにてグローバル各拠点(第一三共Inc.・アメリカン・リージェントInc.・第一三共ヨーロッパ GmbH・ASCA^{※1})の採用担当が連携し、各拠点での採用活動に関して意見交換・情報共有することで互いのノウハウを各拠点で活かしています。一例として、グローバル共通で当社グループを紹介するための資料「Global Onboarding Material」を作成し、採用候補者の企業理解深化を促すとともに、入社後エンゲージメント高く就業できる状況を実現します。さらなる取り組みとして、キャリア入社者の組織定着を目的としたOnboardingプログラムをグローバル各拠点で実施しています。

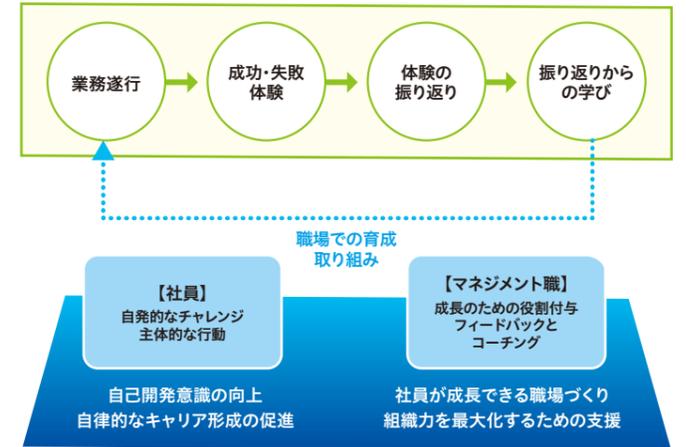
※1 Asia, South & Central America

● 人材育成の取り組み

役割認識を目的とした階層別研修、次期リーダー候補者の育成を目的とした選抜研修、グローバルスキル向上を目的とした推薦型研修、自主的なスキルアップを目的とした手上げ式研修、いつでも・どこでも・何度でも学べる各種Eラーニングコンテンツ、自律的なキャリア形成を目的としたトランジショ

第一三共グループの人材育成ポリシー

仕事を通じた成長プロセス



人材育成施策

ン研修、そして各職種における専門研修など、多様な目的に対し適切な方法で研修を企画・実施しています。

また、DX推進の一環としてITパスポート受験を会社が支援し、2,000人以上の社員の応募が集まりました。このような機会を通じて、会社と社員の双方がDevelop & GrowのCore Behaviorを実践していきます。

● キャリア支援の取り組み

2022年度より「社員の挑戦意欲・新たな企業文化の醸成」を効果的に促進する目的で、自律的なキャリア形成のための自発的なチャレンジの機会としてキャリア・チャレンジ制度を約10年ぶりに再開しました。キャリア・チャレンジ制度は募集職種に対して、自身の成長につなげたいと感じた社員が自らの意思で応募し、その後の選考を経て、人事異動が成立する仕組みです。2022年度は34件の募集に対して、17件に95名から応募があり、18名の異動が実現しました。今後はさらに当制度を拡充し、より多くの社員の自己実現(キャリアプラン)に対する意識改革を推進し、挑戦意欲を持つ社員の登用機会を増やすことで、挑戦と自己革新の風土醸成に繋がります。

インクルージョン&ダイバーシティ(I&D)の考え方とその取り組み

当社グループでは、ダイバーシティを国籍・人種・性別・年齢・障がい等の属性面に加え、職種ごとに異なる専門性や考え方・価値観・宗教・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、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。

グローバル全体での女性活躍促進を目的に、2022年度か

ら社外女性活躍推進団体 Healthcare Businesswomen's Association (以下 HBA) に当社や ASCA 各社も加盟し(第一三共 Inc. は2020年、第一三共ヨーロッパ GmbH は2021年より加盟)、ヘルスケア業界に貢献した社員を表彰する 授賞式に DS グループとして参画しました。今回は、グループで68名の推薦があり、2名の Rising Star 賞、1名の Luminary 賞が選出されました。

▶ その他 I&D への取り組みについて、詳しくはこちらへ P26, P40

VOICE



Rising Star 賞受賞者
研究開発本部 研究統括部
ディスカバリー第一研究所 第一グループ※2
前 藤 亜希子
※2 受賞時

外部提携による DXd-ADC パイプラインの拡充、研究所で生み出した新薬を効率よくグローバル開発するためのプロジェクト横断的情報共有体制の整備、急速なグローバル化で研究所が直面している新たな課題の抽出・改善提案などの実績が評価され、Rising Star 賞を受賞することができました。授賞式では、各国の女性リーダー達が、家庭や職場で女性特有の壁と対峙しつつも大きな成果を創出し、お互いを賞賛し合う姿が印象的でした。当社でも上長・周囲の理解とサポートを得ることで、それらの壁を乗り越えられる時代になってきていると感じています。さまざまな働き方がある中で、性別に関係なく、各々の強みを活かして組織・社会に貢献できる企業文化醸成に貢献していきたいです。

労働安全衛生の推進

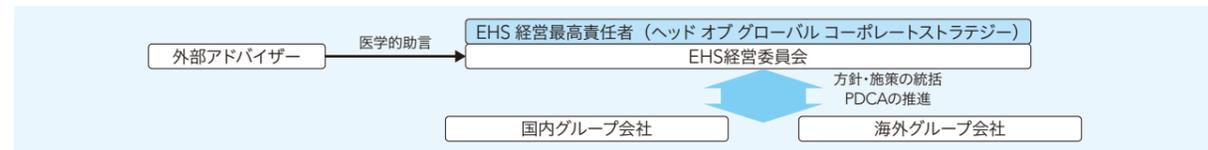
パーパスを実現するためには、働く社員の心と健康の確保が不可欠です。社員の健康を重要な経営資源と考え、健康・労働安全戦略に基づき健康経営を推進しています。

● EHS(環境・健康・安全)経営推進体制

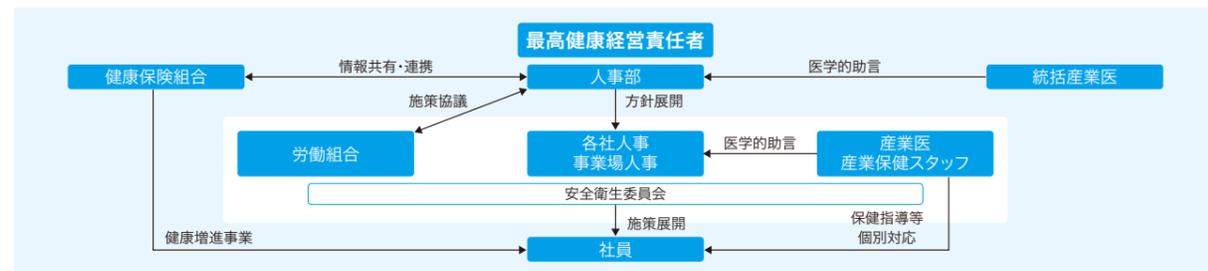
EHS(環境・健康・安全)経営委員会では、グローバルでの労働安全衛生に関する中期方針や年度施策等を定め、各国、各社での健康と安全の取り組みを推進しています。同委員会では、活動の KPI として「労働災害発生率」と「30日以上の私傷病休暇取得者率」を掲げ、目標値も設定し、健康で安全な

職場の構築に取り組んでいます。2022年度は、将来の環境マネジメントシステムと労働安全衛生マネジメントシステムの統合認証を視野に入れ、環境と安全衛生をグローバルに同じ枠組みで推進する体制を整えました。また、欧州 2 工場で EHS 監査を実施しました。

【社内体制】



【国内の健康経営推進体制】



● 健康・安全に関する取り組み

グローバルの全拠点において、重点領域(生活習慣病対策、メンタルヘルス対策、健康診断受診環境提供)に応じた健康増進計画を推進しています。また、安全対策として2021年4月より、ISO45001に基づく労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)を運用しています。2022年度は、健康・安全への意識を啓発するポスター・スローガンを募集し、優秀作品を全拠点で掲示しました。

日本国内では、健康経営を統括する「最高健康経営責任

者」を設置、社長がその任にあたり、社員が健康で安全に就業できる環境を整備するための施策を推進しています。社員の生産性向上を目指した評価指標(下図)を設定し、「生活習慣改善、がん、運動機能、メンタルヘルス」を中心に各種対策を推進しています。2022年度は運動機能の維持向上を目的に当社オリジナル体操を制作し、グローバルに約1,000名の社員が参加した PR 動画を制作して全社員に展開しました。

また、健康経営優良法人2023においてもホワイト500に選定されています。

健康維持・増進のための評価指標・目標(国内グループ)

	評価指標	基準(年度)	2022年度実績	目標値			備考
				2021年度	2022年度	2025年度	
①	アブセンティーズム(30日以上私傷病休業者)	99人(2019)	120人			80人	基準値から20%減
②	プレゼンティーズム	18.3%(2020)	16.8%			14%	基準値から20%減
③	有所見者率	脂質	40.6%(2019)	39.8%	設定なし※3	設定なし※3	30%
		血圧	22.9%(2019)	23.9%			16%
		肝機能	21.3%(2019)	20.0%			15%
④	転倒・転落労災発生率	24件(2018)	20件			12件	基準値から50%減
⑤	高ストレス者率	4.0%(2020)	5.2%			3.0%	
⑥	健康イベント参加率	8.1%(2020)	37.0%	15%	35%	40%	イベント参加者数/全社員数
⑦	特定保健指導実施率	39.6%(2019)	実施無し※4	50%	65%	70%	
⑧	喫煙率	16.9%(2019)	10.8%	13%	11%	8%	2030年度は0%

※3 中期的な目標設定とし、単年では設定しない

※4 健康診断と人間ドックの統合運用開始に伴う健康診断受診時期の変更のため

● 多様な働き方支援

近年では、国・地域を跨いだコミュニケーションや会議の機会が増えてきたことを踏まえ、グローバルでの働き方に関する課題(文化、言語、仕事の習慣の違いや時差による負荷など)の解決を図る「Global Work Style」プロジェクトを2021年度第4四半期より開始し、2022年4月に Global Work Style の基本コンセプト「Global Meeting Guideline」を、さらに9月に国・地域、ユニットを跨る共通施策「Global Meeting Measures」を、それぞれ CEO メッセージとともにグローバル展開して、グローバルでの働き方に関する取り組みを推進しています。

また、当社国内グループでは、仕事での経験はもちろん、仕事以外の時間から相乗的にもたらされるやりがいや充実感、多様な経験や視点・知識・考え方は、個人と組織の相互成長や継続的な価値創造を支える重要な源泉だという考えのもと、仕事と生活の好循環を生み出す「ワークライフサイクル(WLC)」の支援に取り組んでいます。社員一人ひとりが目指す WLC の実現に向け、時間や場所に縛られない柔軟な働き方の推進(多様な労働時間制度・テレワーク制度など)や仕事とライフ(育児・介護・治療など)の両立支援、キャリア形成支援(キャリア支援休職・副業など)に加え、各種セミナーや対話会の実施などに取り組んでいます。

外部評価

- 健康経営優良法人2023~ホワイト500~
- PRIDE指標2022「ゴールド」
- くるみん・プラチナくるみん
- えるぼし(3つ星)



コンプライアンス

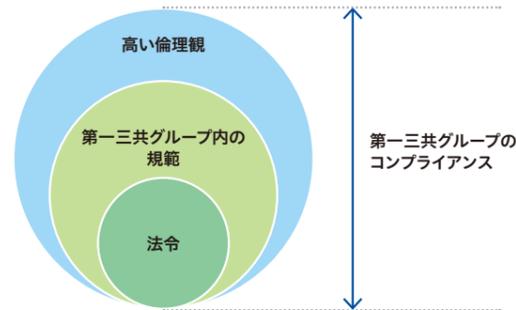
企業の持続的成長にはコンプライアンスは欠かせません。第一三共グループは法令及びルール等の遵守はもちろんのこと、生命関連企業としてふさわしい高い倫理観と社会的良識を持って行動するコンプライアンス経営を推進します。

基本的な考え方

当社グループでは、グローバルに事業を展開する製薬企業として、コンプライアンスを、私たちを取り巻く「多種多様なステークホルダーの信頼に応え続けていく」ことと捉え、コア・バリューの一つに「Integrity」を掲げ、コンプライアンスを意思決定や価値判断の基準としています。法令及び業界ルールの遵守にとどまらず、社内規範はもちろん、社会的良識、理念、社会貢献に配慮した高い倫理観をもって活動することとしています。

そのために、当社グループでは「第一三共グループ企業行動憲章」及び「第一三共グループ個人行動規範」を定めるとともに、これらの精神に基づいた具体的な社内規程として、当社及び国内外のグループ会社は、それぞれの地域における社会

的要請に応じたコンプライアンス行動基準等を策定し、役員及び社員に周知徹底しています。



コンプライアンス体制

当社グループは、コンプライアンス体制の整備等を内部統制体制構築の基本方針に定めており、同方針に則り、ヘッドオブグローバルコンプライアンス・リスクがコンプライアンス・オフィサーを務め、当社グループのコンプライアンス・プログラムを統括しています。国内外のグループ会社においても、各社のコンプライアンス・プログラムの統括等に責任を持つコンプライアンス・オフィサーなどを設置し、各社のコンプライア

ンスを推進しています。また、当社グループのコンプライアンスに関し、社外専門家を含めた審議・決定機関である「企業倫理委員会」の設置に加え、同委員会の諮問機関として「グローバル・コンプライアンス諮問委員会」を設置し、当社コンプライアンス・リスク管理部長を委員長、欧米グループ会社のコンプライアンス・オフィサーを常任委員とする体制で、グローバルにコンプライアンスを推進しています。

グローバルポリシー

近年、グローバルに事業を展開する企業においては、各組織における個人の行動規範について幅広い方針を策定することが求められています。当社グループでは「第一三共グループ個人行動規範」を制定・運用し、当該ポリシーに関する研修を定期的に行う等、周知徹底に取り組んでいます。また、個人情報保護及び贈賄・腐敗防止に関しては、世界各国で規制が強化されており、グローバルに事業を展開する企業にとって重要性が増しています。そこで、グローバルな統一基準を明確にすること、また一層の徹底を図ることを目的に「第一三共グループ個人行動規範」に規定を設けることに加え、「第一三共

グループプライバシーポリシー」及び「第一三共グループ贈賄及び腐敗防止ポリシー」を制定・運用しています。引き続き、これらのポリシーの一層の遵守・実践に努めていきます。



コンプライアンス研修・啓発活動

コンプライアンス推進には、継続的なコンプライアンス啓発活動や研修・教育が不可欠です。当社グループでは、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国内外に発信するなどの啓発活動を行い、社員一人ひとりのコンプライアンス意識の一層の向上に努めています。

当社及び国内グループ各社では、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)

を各組織別に毎年実施しています。また、新入社員や新任マネジメント職等には、階層別の研修を毎年実施しています。さらに、当社役員及び国内グループ各社の社長、コンプライアンス・オフィサー等を対象に、外部講師を招いた研修を定期的実施しています。海外グループ会社では、各地域の状況に応じてケーススタディーやEラーニングによる研修等を毎年実施しています。

倫理的マーケティング

当社グループでは、IFPMA Code of Practice(国際製薬団体連合会コード)を踏まえた各国・各地域の業界コードに準拠した当社及びグループ各社でのコードの制定に加えて、医療関係者、医療機関及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「第一三共グループマーケティングコード」を制定しています。本ポリシーには、医療関係者へ

の医薬品の情報提供、科学的及び教育的な情報の提供、医学的研究及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。当社グループでは、娯楽等の提供や現金及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を推進しています。

コンプライアンス意識調査の実施

当社グループでは、事業基盤マテリアリティ「コンプライアンス経営の推進」への取り組みの一環として、役員及び社員を対象として企業風土に関するグローバルな意識調査を実施し、2025年度までKPIとしてモニタリングしています。また、当社及び国内グループ会社では、役員及び社員を対象として3年に一度コンプライアンス意識調査を実施しています。直近では2020年度に約9,500名を対象として実施し、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、調査結果を当社グループにおけるコンプライアンス経営の基盤づくりにつながるような風土醸成施策に役立てていきます。

グローバル・ホットラインの導入・通報制度の活用

当社グループでは、社員及び社外の方が匿名で利用可能なグローバル・ホットラインを導入し、各社で通報案件を適切に対応しています。加えて、当社及び国内グループ会社では、各社内に専用電話やeメール等によるホットライン、当社人事部や各事業場等にハラスメント相談窓口を設置し、コンプライアンスに関して報告・相談がしやすい環境を整備しています。な

お、2022年6月の公益通報者保護法改正に対応し、国内各社の公益通報等対応規程を改正しています。また、海外グループ会社社員の不正行為を通報・相談する制度も整備しています。風通しの良い職場環境を醸成するため、ホットラインの意義や重要性に加え通報者・相談者の保護についても引き続き周知し、ホットラインの実効的な運用に努めていきます。

* 2022年度コンプライアンス関連データ(グローバル)

● 通報の受付数: 207件

● 対応策: 受け付けた通報の中で調査が必要と判断した案件については適切に調査を実施しました。そのうち、コンプライアンス違反と認定された案件については、行為者に対し、解雇を含む必要な懲戒処分を科しています。

注記:2022年度の本情報に含まれるデータは、当社グループ各社により、法律、雇用慣行及び現地の方針・手順の地域差の影響を受けた個別の基準に基づき計算されたものです。

VOICE

Speak Upキャンペーン:第一三共ブラジルLTDA.(DSBR)におけるコンプライアンス推進



第一三共ブラジル
コンプライアンスオフィサー
(Compliance, Legal,
Privacy, Internal Audit (IA)
& Inst. Affairs, Director)
Tatiane Schofield

私はDSBRのコンプライアンスオフィサーを務めるにあたって、社員の皆さんが自由に発想し発言できるような、互いへの敬意に満ちたカルチャーを醸成していきたいと心から望んでいます。

風土醸成施策は常に重要なコンプライアンス推進活動の一つですが、私たちコンプライアンス部門は昨年、より良い風土醸成を目指すSpeak Upキャンペーンをグローバルで一斉に展開しました。DSBRでは、“Speak up totem”をサンパウロのオフィスとAlphaville工場に設置し、社員の声に耳を傾けることで、さまざまな質問や疑問を解決することができました。また、以前からDSBRのコンプライアンス啓発活動において活用しているコンプラアインスをテーマにした漫画の中で“Speak Up”に関するエピソードを取り上げたところ、多くの社員に興味を持ってもらい、良い反響がありました。

このような取り組みを重ねていくことによって、皆さんと一緒にコンプライアンスへの意識を高め、日々の業務に関わる全ての法律や規制、そして第一三共グループが大事にしている方針に真摯に向き合い、今後も高い倫理観を持ちながら1つずつ正しい判断を重ねていきたいと思っています。



Speak up totem