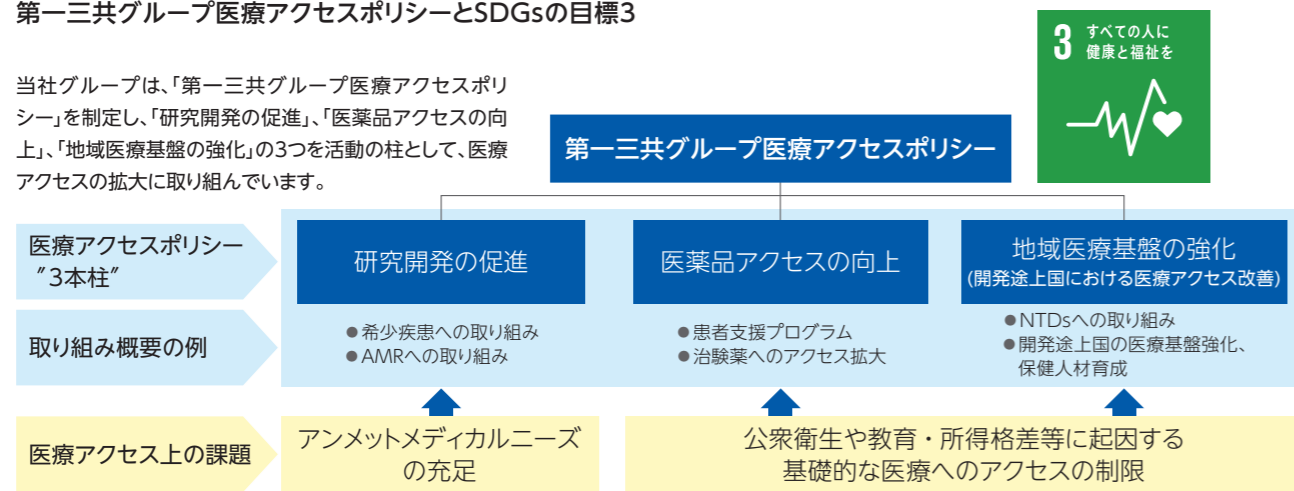


医療アクセスの拡大

アンメットメディカルニーズへの対応に加え、公衆衛生や教育、所得格差などのさまざまな社会的要因により十分な医療を受けられないなどの課題に取り組むことは、製薬企業の重要な使命の一つです。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のもと、医療アクセスの課題解決にバリューチェーン全体で取り組みます。また、これらの課題解決への対応を通じ、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とSDGsの目標3

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」を制定し、「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んでいます。



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-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は糖尿病1a型を標的疾患とし、前臨床試験を実施中です。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。また、以下の表には、現在提供している希少疾患用医薬品を記載しています。

今後も、私たちの強みであるサイエンス&テクノロジーを注ぎ込み、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。

* 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

希少疾患用医薬品

疾患	薬剤名
高フェニルアラニン血症	ピオプテン
重症痙性麻痺	ギャバロン髄注
中毒性メトヘモグロビン血症	メチレンブルー
急性骨髄性白血病	キザルチニブ
腱滑膜巨細胞腫	ペキシダルチニブ

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リングによって活用し、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。また、当社が創製した合成抗菌薬レボフロキサシンの薬剤感受性調査で集積された国内臨床分離株11万株を、昨年、国立感染症研究所に無償譲渡しました。これにより当研究所 薬剤耐性研究センターでの研究に広く活用されることが期待されます。

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の略
*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等複数のプロジェクトに取り組んでいます。

開発途上国における医療基盤の強化

開発途上国における医療へのアクセス制限には、医療保険制度や医療インフラの未整備、医療従事者の人材不足等、さまざまな要因があります。

これらの医療アクセスの課題に取り組むために、当社では、2011年からカメルーン、タンザニア、インド等の医療インフラが未整備な地域において、ワクチンの接種、産前

産後健診等移動診療車による巡回診療サービス、保健人材の育成、地域住民への保健衛生の啓発活動等を行ってきました。また、中国においては、少数民族が居住する貧困地域における保健人材の育成と地域住民の能力強化を通じた、5歳未満児の健康・栄養状態の改善活動を2015年から5年間実施してきました。

2019年からはミャンマーにおいて、移動診療車による巡回診療サービスの実施、保健医療従事者と地域保健ボランティアおよび地域住民の能力強化・意識啓発活動を実施しています。現在は、新型コロナウイルス感染症の影響で、移動診療等の予定していた活動が制限されていますが、遠隔地にいる保健医療従事者から通信機器を使ってサポートを受けながら、本プロジェクトでトレーニングを受けた地域保健ボランティアが地域住民に対し、感染症予防の啓発活動や栄養不良児のフォローアップを行っています。



子どもの健康診断の様子

VOICE あらゆる人の健康的な生活のために



サステナビリティ推進部
環境経営・グローバルヘルスグループ
渡部 修

私たちは、2011年より国際NGOプラン・インターナショナルと連携し、タンザニアで移動診療車を使った巡回診療プロジェクトを、また中国で母子保健に関わる医療従事者の育成と保護者への意識啓発プロジェクトを行ってきました。現在は、ミャンマーでの移動診療プロジェクトが進行中です。私たちは、その活動の最終目標をプロジェクト終了後も現地の人たちが自分たちだけで活動を引き継ぎ発展させられるようになることとしています。プロジェクトを終えた3カ国ではそれが叶い、タンザニアでは住民自らがヘルスセンターを建設したり、中国ではプロジェクト対象外の地域まで母子の健康、栄養管理についての意識啓発活動等が広がっています。

今後も世界の医療格差をなくしていくために医療アクセス改善を図るとともに、地域住民が主体となり、自らの力で問題解決していくための環境づくりに取り組みます。

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まいります。

第一三共グループ個人行動規範の周知徹底

近年、企業がグローバルな活動を誠実にを行うためには、組織に属する個人の行動に関わるグローバルなポリシーの制定と、その遵守および社外に対する宣言が求められています。今般、当社グループの役員および従業員が遵守すべき行動のグローバルな統一基準をより明確にするため、「第一三共グループ個人行動原則」を廃止し、「第一三共グループ個人行動規範」を制定しました。グローバルポリシーとして2020年4月から運用しています。

当社グループでは、当該ポリシーに関する研修を定期的に行い、周知徹底に取り組んでいます。



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、当社グループにおけるコンプライアンスの理解促進および高い倫理観と風通しの良い職場風土の醸成のため、2016年度より、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。

さらに、当社グループにおける啓発活動として、コンプライアンスをより一層意識するために、国内外に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意識向上に努めています。



通報制度の活用

当社グループにおいては、それぞれの地域の状況に応じて、通報制度を構築・運用するとともに、その実効性確保のための施策を実施しています。通報・相談者の秘密の保持、通報・相談者に対する不利益な取扱いの禁止を社内規程に明記しています。

当社では、内部通報窓口を法務部および社外弁護士事務所に設置し、当社および国内グループ会社に係る法令違反やハラスメント等、内部問題に関する通報や相談を受け付け、迅速かつ適切に対処することにより、被害発生・拡大防止に努めています。人事部、各事業場および社外には、ハラスメント相談窓口も設置しています。

国内グループ会社においても、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し、運用しています。

また、当社ウェブサイト上において、社外の方からの通報・相談も受け付けています。当社および国内グループ会社では、2019年度に全従業員を対象として、内部通報をテーマとしたグループ討議形式の研修(対話式研修)を実施しました。

海外グループ会社でも、それぞれ内部通報窓口を設置し、運用しています。たとえば、第一三共Inc.では、コンプライアンスに関する通報・相談を24時間受け付ける通報

窓口を社外に設置しております。また、第一三共ヨーロッパGmbHでは、同社傘下の欧州各国のグループ会社を含む通報・相談を受け付ける社外窓口を設置し、各国語で対応しています。いずれも、各社のウェブサイト上において、社外の方からの通報・相談も受け付けています。

偽造医薬品対策

当社グループは、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および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および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、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、日本で2021年までに義務化されるのを受け、既に9割以上の製品の対応を完了し、義務化までに全ての製品について対応の目処がたっています。

また、シリアライゼーション*1が義務化されつつある欧米等諸外国において、国別の的確な対応を順次進めています。特に米国では、医薬品サプライチェーン安全保障法(DSCSA)に基づき、シリアライゼーション対応を進め、販売単位・包装単位については対応を完了しています。

医薬品の保管・輸送時の信頼性保証を高めるべくGDP*2への対応も積極的に推進しており、さらにグローバルな品質保証システムや監査プログラムの導入による偽造品の防止を目的としたグローバル製薬メーカーとサプライ

ヤーのコンソーシアムであるRx-360に加盟しています。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的確に対応し、患者さんのお手元に、安全にお薬を届けるべく、日々努めています。

*1 製品の物流管理(トラック&トレース)を目的とした、製品への個別シリアル番号の割り当て
*2 Good Distribution Practiceの略。医薬品の適正流通基準

贈賄および腐敗防止体制の強化

贈賄等に関する規制は世界各国で年々強化されており、グローバルに事業を展開する企業にとっては、贈賄および腐敗防止に対する取り組みがますます重要になっています。

当社グループでは、贈賄および腐敗行為の防止については、「第一三共グループ個人行動規範」においても明記していますが、一層の徹底を図るため、公務員や医療関係者に対する現金払いの禁止等、より詳細な内容を定める「第一三共グループ贈賄および腐敗防止ポリシー」を2017年10月に制定し、運用しています。

当社グループでは、今後も贈賄および腐敗行為の防止について定期的に研修を行い、さらに贈賄・腐敗行為防止体制の強化に取り組んでいきます。特に贈賄等のリスクの高い国におけるビジネスについては、当社法務部のコンプライアンス担当者がグループ会社を定期的に訪問するなどして、重点的に対策を講じています。

VOICE エシックス&コンプライアンスグループの新設



総務本部 法務部
エシックス&コンプライアンス
グループ長
藤井 香朱美

2020年4月に新設された法務部エシックス&コンプライアンスグループは、第一三共グループ全体のコンプライアンス推進活動における中心的な役割を果たしている部署です。具体的には、当社の企業倫理委員会やグローバル・コンプライアンス諮問委員会の事務局業務、コンプライアンスに関するグローバルポリシーの検討、コンプライアンス意識調査の実施、コンプライアンス研修の実施、ホットライン(内部通報窓口)への対応等を行っています。近年、企業にとって、法令等の遵守のみならず、倫理的な行動をとることがますます重要となっています。当社グループは、法令等の遵守の徹底に加えて、全ての役員および従業員に「Integrity」を基準とした倫理的な意思決定を促していくため、さまざまなコンプライアンス推進活動を実施しています。また、当社グループのビジネスの変化に伴い、新しいコンプライアンスの課題も発生しています。関係部署とも密に連携しながら、これらの課題を解決し、コンプライアンスリスクの最小化に努めていきます。

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重要な課題であるとともに、長期的なビジネスそのものにも影響を及ぼすリスク要因であると認識し環境経営を推進しています。環境経営を推進することが持続的な社会の実現につながり、企業の長期的な成長基盤を築くものになると考えています。

長期目標(2030年度に2015年度比37.5%削減)を見据えたCO₂削減目標設定

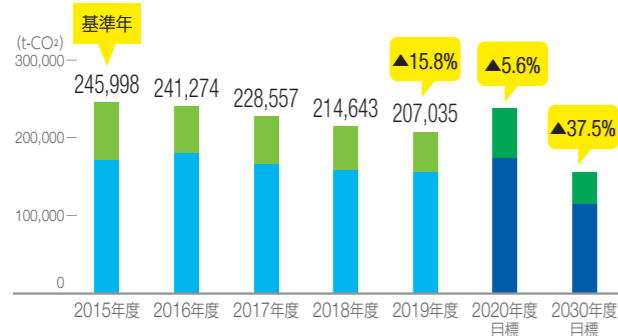
当社グループは、パリ協定と整合した「Science Based Targets initiative(SBTi)*」から承認を受けた2030年までの長期的なCO₂排出量目標37.5%削減(Well Below 2°C目標)を温室効果ガス削減目標とし取り組んでいます。当社グループの事業活動から排出される温室効果ガス削減目標は、世界の平均気温上昇を2度に抑えるのに必要な削減量に沿ってあります。2019年度はCO₂排出量2015年度比15.8%削減を達成し、2020年度目標である5.6%削減を過達していますが、2030年の長期目標達成に向け、引き続きCO₂削減に取り組んでいきます。

* 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



CO₂排出量の内訳(グループ全体)

■ 国内 ■ 海外



再生可能エネルギー活用の推進

第一三共ケミカルファーマ小名浜工場では、自家消費型太陽光発電設備を導入することを決定し、2020年度内の完成・稼働開始を計画しています。同設備は、医薬品業界においては自家消費型として国内最大級となる太陽光発電設備で、同工場内で使用する電力用に3.3メガワットの発電出力(想定年間発電量:約4,155メガワット時)を見込み、太陽光による再生可能エネルギーを活用することにより、同工場のCO₂年間総排出量の約20%に相当する、約1,800トン/年のCO₂削減を見込んでいます。

さらに、第一三共ヨーロッパGmbHのパップフェンホーフェン工場でも、0.65メガワットの太陽光発電を導入するなど、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ことで大幅なCO₂削減を実現しています。海外事業所における一層の再生可能エネルギーの活用に向けた取り組みを続けています。



第一三共ケミカルファーマ小名浜工場:太陽光発電設備完成予想図

CDP「サプライヤー・エンゲージメント評価」

サプライチェーンを通じた気候変動対策に取り組み、温室効果ガス排出量の削減活動を実施していることが評価され、環境分野で世界的に権威のある非営利団体CDP*から「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に選定されました。

2019年度は、4,800社以上の企業を対象に、サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量削減やリスク低減への取り組みを評価し、159社をサプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボードに選定し、うち、日本企業は第一三共を含め28社が選ばれました。今後も、ビジネスパートナーであるサプライヤーの方々とともに、気候変動に関するリスクと機会について理解を深めていくとともに、環境や社会に配慮した活動に取り組んでいきます。



* CDPは、英国を拠点とし、気候変動などの環境分野に取り組む国際NGOです。世界の主要な企業・都市に対して、気候変動や水管理等どのように取り組んでいるかについて情報開示を求め、調査・評価を行っています。機関投資家の賛同を得て調査を行っており、投資家から最も信頼されている評価機関の一つです。

ISO14001の取得推進

当社グループは、環境マネジメントシステム(EMS)の国際規格であるISO14001認証について、特にエネルギー使用量の大きい生産機能を有する事業所での取得を推進しています。

国内グループでは、生産事業所を一つの認証範囲とするマルチサイト方式によりISO14001認証を取得しています。また、海外グループ会社では、中国の北京工場、上海工場、フランスのアルトキルヒ工場、ブラジルのアルファビレ工場でISO14001認証を取得しています。2019年度は、新たにドイツのパップフェンホーフェン工場でISO14001認証を取得し、生産事業所における取得率は87.0%(CO₂排出量ベース)になりました。全ての生産事業所でのISO14001取得に向けた取り組みを進めています。

VOICE ISO14001を短期間で取得

パップフェンホーフェン工場は当社グループの重要なグローバル生産拠点の一つです。環境を保護し、事業活動による環境への影響に責任を持って管理することは、私たちの重要な経営課題です。

第一三共ヨーロッパGmbHのサステナビリティビジョンに向け、社員の創造的アイデアにより、水力発電100%の電力や地元のバイオマスエネルギーの調達、食堂でのプラスチック使用禁止など、さまざまな環境施策を過去数年に亘り実施してきました。ISO14001によるEMSの構築は、サステナビリティ戦略における重要なマイルストーンとなっています。EHSマネージャーであるマーティン・シュローダーが率いる組織横断的なチームと関係する社員の協力により、2019年12月、1年以内という短期間で認証を取得することができました。

引き続き、グリーンビジネスの創造に向けて努力することで社会の模範となり、持続可能なライフスタイルの実践につながるよう社員の意識向上にも取り組んでいきます。



第一三共ヨーロッパGmbH
パップフェンホーフェン工場(ドイツ)
ISO14001プロジェクトコアチーム

TCFDの提言に基づく情報開示

第一三共は2019年5月に、企業における気候関連リスクと機会に関する評価・管理、情報開示を支援するTCFDの提言に賛同を表明しました。

当社では、TCFDが提言する4つの開示基礎項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」ごとに、気候変動に対する考え方を整理しています。



ガバナンス

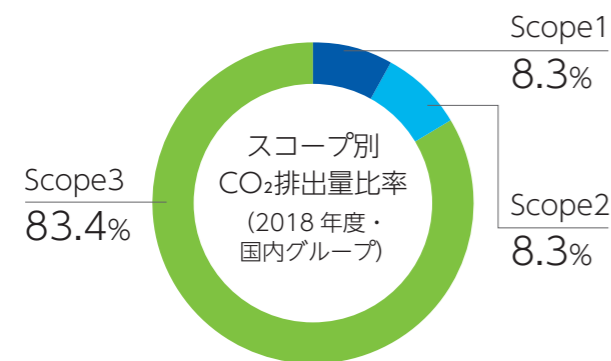
当社グループの企業活動全般において、環境の保全と健康と安全の確保に努め、持続可能な社会に貢献すると同時に、リスクが発生する可能性の高い環境(Environment)、健康(Health)、安全(Safety) マネジメントを一体的に運営、推進するため、グループ会社を含む委員で構成する「EHS経営委員会」を設置しています。年2回グローバルEHS経営に関する方針や目標設定、活動の審議をしています。

2019年度は7月および2月に委員会を開催し、気候変動対策、環境マネジメントシステムの最適化やTCFD提言に対応した情報開示などについて審議しました。

詳しくはこちら
コーポレートガバナンス
https://www.daiichisankyo.co.jp/about_us/governance/
環境経営推進体制の運用
https://www.daiichisankyo.co.jp/sustainability/the_environment/policy-system/

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。一方で、CO₂排出量は事業から直接排出される排出量(Scope1、Scope2)は少なく、サプライチェーンから排出される排出量(Scope3)が多いことが特徴で、移行リスクは比較的小さいと認識しています。このような環境認識に基づき、第一三共グループは、気候変動に伴う当社ビジネスのレジリエンスを明確にするため、TCFD提言に基づくシナリオ分析とリスク把握を実施しました。

リスク管理

気候変動リスクについては、2019年度に部門横断のタスクチームを立ち上げ、関係部門に対し、シナリオ分析の概要およびIEA*1・IPCC*2に関する勉強会を実施し、移行リスクが大きくなる世界(1.5℃、2℃等)、物理的リスクが大きくなる世界(4℃等)について理解を深め、2030年度までの事業リスクおよび機会について検討を行いました。

*1 International Energy Agencyの略。国際エネルギー機関
*2 Intergovernmental Panel on Climate Changeの略。気候変動に関する政府間パネル

リスク	
2℃シナリオ	炭素税導入、再エネ設備導入コスト増、不十分な開示によるレピュテーションリスク発生
4℃シナリオ	サプライチェーン寸断、自社拠点の一時操業停止、気温上昇に伴う空調コスト増、取水リスクによる操業困難化、天然化合物由来製品の生産性低下
機会	
2℃シナリオ	SBT達成に向けた各種施策
4℃シナリオ	気候変動に伴い増加する疾患への貢献

出典：(2℃シナリオ)IEA SDS(WEO2018) / (4℃シナリオ)IPCC RCP8.5

シナリオ分析の結果

事業ごとに事業への潜在的影響およびレジリエンス(強靱性)を整理するとともに財務影響も含め、投資家の視点も加えて総合的な評価を実施しました。

シナリオ	重要なリスク	事象	第一三共への潜在的な影響	影響度	第一三共のレジリエンス	事業リスク
2℃シナリオ (移行が進んだ世界)	脱炭素関連の政策・法規制強化	炭素税導入	・2030年時点で炭素税が100\$/t-CO ₂ としても約20億円程度 ・サプライヤーの移行リスク対応に伴うコスト増	小	・金銭的インパクトは大きくないものの、SBT達成に向けて引き続き各種施策を講じることで脱炭素社会に適応し、機会に変えていく	低/機会
		再エネ設備導入コスト増	・エネルギー源は電気・ガスが中心。地域によっては既に再エネを買電 ・既存の電力を全て再エネにした場合、3~6億円コストがかかるが影響は些少	小	・脱化石燃料化(ガス含む)に関してあらゆる選択肢を検討していく	低/機会
4℃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	・安定供給への不安の高まり	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関しては今後検討していく	低
		自社拠点の一時操業停止	・重要な研究拠点が浸水する可能性 ・製造拠点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も	大	・BCPの観点から拠点強靱化およびグローバルで拠点の最適化を引き続き検討していく ・緊急事態訓練における洪水対応・対策を増やし、レジリエンスを強化	低
	気温上昇	気候変動に伴う疾患増加	・悪性黒色腫、循環器、呼吸器疾患、各種熱帯病への製品への需要拡大	大	・該当疾患の研究開発拡大 ・生産ラインの確保、在庫管理強化	機会
		空調コスト増	・本社、研究開発、製造拠点ともに屋内作業が基本であり、気温上昇に伴い空調コスト増	小	・コストは吸収可能な範囲であり、影響度は小さいが、引き続きエネルギー効率改善に努める	低
	水不足	操業が困難となるリスク	・最も取水リスクのある工場は中国とブラジル(渇水により操業停止となる可能性)	大	・中国工場が長期に亘り操業停止となった場合、業規制の動向をみつつ、他サイト活用・製造委託などの緊急時の供給対応を検討する	低
		生物多様性の喪失	天然化合物由来製品の生産性低下	小	・天然化合物由来製品に関するリスクと機会について引き続き注視していく	低

指標と目標

気候関連のリスクおよび機会を評価・管理する指標と目標として、中期環境経営方針の数値目標を活用しており、計画通りの進捗となっています。今回のシナリオ分析を踏

まえ、次期中期環境経営方針にさらに前向きな指標および目標を設定したいと考えます。

第4期中期環境経営方針(2016年度~2020年度)

第4期中期環境経営方針
全ての事業活動において、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、環境負荷の低減を推進する
環境コンプライアンス、汚染予防、化学物質管理など、環境マネジメントシステムの継続的な改善により、環境リスク低減を推進する
気候変動や水リスクなど、外部要因が事業活動におよぼす影響への対応を推進する
生物多様性の保全と生態系サービスの持続可能な利用に配慮した事業活動を推進する
環境情報開示の充実と信頼性の向上、ステークホルダーとの環境コミュニケーションを推進する

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

社員と会社の相互の成長

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、能力を發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。

グローバルタレントの積極的獲得

「多様性とその受容こそが、組織学習と競争優位の源泉である」ことを念頭に、各職種・領域における優秀なグローバルタレントを積極的に獲得しています。採用選考にあたっては、職務経験に加えグローバル組織の牽引に必須となる要素「異文化の理解、他者とその価値観の尊重、変化・不偏への適応」等を備えていることを評価・検討するとともに、異なる地域・文化から構成される関係者のレビューも踏まえ選定しています。

グループタレントマネジメントの推進

当社グループは、将来を担うリーダーを継続的に輩出するため、次世代リーダー育成を中心としたグループ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(2020年4月現在、計22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リーダー育成施策を推進し、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できるよう、国際間異動や留学を積極的に実施しており、2020年4月時点ではグループ全体で105名に上ります。

2025年ビジョン実現に向けた社内人材の活躍推進：COFプロジェクト

2025年ビジョン「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、第一三共がこれまで取り組んできた循環器領域を中心とした事業から、がんを中心とするスベ

シャルティ領域で革新的な製品を有するグローバル企業に転換していくためには、将来の強化領域に一層の資源配分をしていく必要があります。

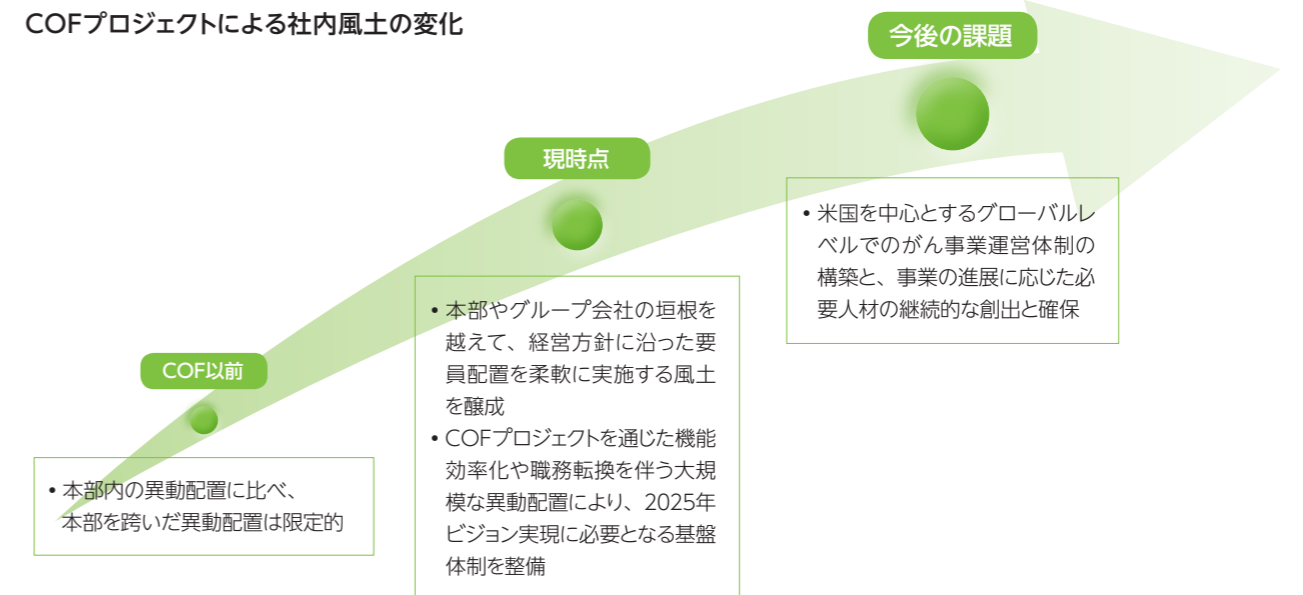
COF(Create Our Future)プロジェクトは、「社内人材の活躍重視」を理念に据え、第一三共が今後の事業の柱と位置づけるがん・バイオを中心とする領域に、十分かつ適時に必要人材を配置し、グループの持続的な成長につなげることを目的に、2017年にスタートしました。

本プロジェクトにおいては、新たな分野に挑戦する社員を支援するために、キャリアディベロップメントプログラム(CDP)を展開し、具体的には、上司と部下が面談を通じて

社員の中長期的な自己実現の姿を確認する「自己成長申告制度」に加え、社内サイト上で各組織の職務内容や活かすことのできる業務経験・知識・スキル、将来のキャリアパスイメージを公開する等、社員の多様なキャリア形成を支援してきました。また、異動後の業務遂行に必要な専門スキルに関する研修や充実した教育体制も整備しています。

COFプロジェクトを通じて、2020年4月までの3年間で803名の社員が強化分野へ配置されていますが、本部やグループ会社の垣根を越えて、経営方針に沿った要員配置が柔軟に行われるとともに、社員が新たなキャリアに挑む風土が醸成されつつあります。

COFプロジェクトによる社内風土の変化



COFプロジェクトの全体像

	2017年度	2018年度	2019年度
概要	強化分野の特定と要員配置計画・方針の立案		
プロジェクト活動	<p>プロジェクト発定</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営方針の共有 トップダウンによる要員配置 ミドルアップによる機能効率化 <p>強化分野の特定</p> <ul style="list-style-type: none"> 強化分野と要員目標値の設定 三カ年の要員・人件費計画の詳細化 <p>配置・教育方針の設定</p> <ul style="list-style-type: none"> 配置・配置方針立案 教育方針立案 	<p>大規模な異動配置とCDP*の整備</p> <p>目標アップデート</p> <ul style="list-style-type: none"> がん事業の進展による要員目標値の更新・再設定 受入教育体制、CDP整備 機能効率化への取り組み(研究開発本部の組織再編等) 	<p>大規模な異動配置と機能効率化策の推進</p> <p>目標アップデート</p> <ul style="list-style-type: none"> がん事業の進展による要員目標値の更新・再設定 機能効率化への取り組み(データサイエンス機能の集約等)
がん事業の主要なタイムライン	<p>8月: FDAより、DS-8201の乳がん治療を対象とした「画期的治療薬(Breakthrough Therapy)」指定</p> <p>8月: DS-8201の乳がんPhase2試験開始</p> <p>3月: 厚生労働省より、DS-8201の胃がん治療を対象とした「先駆け審査指定制度」の対象品目に指定</p>	<p>5月: DS-8201の非小細胞肺癌がんPhase2試験開始</p> <p>9月: DS-8201の乳がんPhase3試験開始</p> <p>3月: アストラゼネカ社とのグローバル開発および販売提携開始</p>	<p>9月: DS-8201の国内製造販売承認申請</p> <p>12月: DS-8201米国販売承認取得</p> <p>1月: 米国におけるエンハーツの発売</p>

* キャリアディベロップメントプログラム

VOICE 一歩踏み出したからこそ新しい自分と出会えた



安全管理本部
安全管理推進部
対策第三グループ
野口 研吾

入社以来18年以上に亘り研究者として勤務してきた私にとって、安全管理部門への異動は全く予期していませんでした。はじめは「なぜ自分が?」と混乱しましたが、一方でこの異動は新たなキャリア形成につながる良いチャンスになるのではと、前向きに考えるようになりました。新たな部所では、がんや感染症領域の品目の安全対策を担当しています。現業務においても研究者として培った知識や経験を活かせる場面が多く、部門の垣根を越え、全てがサイエンスで紐づいていることを実感しました。

外の世界(業務)を知らなかったからこそ、新しい世界に飛び込むことに強い抵抗を感じていましたが、異動してみると、アプローチは異なるものの、どの部門も同じ目的を持ち同じゴールに向かっていくことに気付きました。今後も、これまでの経験や知識を活かして、自分ならではの強みを磨いていきたいと思っています。

社員と会社の相互の成長

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

第一三共グループはダイバーシティを国籍・性別・年齢等の属性面に加え、職種ごとに異なる専門性や考え方・価値観・ライフスタイル等も含んだ幅広い多様性と定義しています。全ての社員が個々の多様性を積極的に受け入れ(インクルージョン)、最大限に実力を発揮することがグローバルな事業展開やイノベーションの創出に重要であると考え、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。

女性活躍を推進する取り組み

第一三共グループでは、2016年に策定した「女性活躍推進行動計画」に沿って、①女性社員の意欲向上、②両立支援、③職場風土醸成、といった課題に対し、各種研修の実施や仕事と家庭の両立支援のための制度の充実等、幅広く取り組みを進めています。

2019年度には、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キャリアデザインセミナーを実施し、全国200名以上の社員へ、自分らしく生き生きと働き続けるために自らのキャリアプラン・ライフプランを考える機会を提供しました。また、子育てをしながら働く従業員を対象とした座談会を実施し、仕事と両立する上での悩みや苦勞、乗り越えるアイデアを共有する場を通じて気軽に相談できるネットワークを構築しました。

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に、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、行動計画を踏まえ、女性社員が長期的にキャリアを構築し、幹部社員やラインマネジャーとしての活躍を促す環境の充実に向けて、取り組みをさらに推進していきます。

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。職場においては、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。2019年度の当社の障がい者雇用率は2.3%(法定雇用率2.2%)となっています。

LGBTへの対応

LGBTに関しては、「啓発」による風土醸成と、「就業条件の整備」の両面から、就業環境の整備を積極的に進めています。2019年度は、外部識者を招いた人事部門担当者向けセミナーと、RDフォーラムにおけるLGBTをテーマとしたポスターセッションを実施しました。2020年度には、全従業員を対象としたeラーニングを実施しました。また、所定の要件を満たす同性パートナーに対して、法律上の配偶者と同様の福利厚生制度・諸手当を適用する就業条件の整備を予定しています。

社員の健康と働き方改革

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

従業員の健康保持・増進のための取り組みを一層強化するため、EHS経営最高責任者をトップとした社内体制のもと、健康経営を推進しています。また、従業員が自身の健康状態を

正しく理解し、自ら健康保持・増進に取り組める環境を整備するため、評価指標・目標を設定した上で、目標達成に向けて保健指導や社員啓発など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

評価指標	2018年度実績	2019年度実績	2020年度目標
喫煙率	17.9%	16.9%	15%
事業場ごとの健康イベント実施率	74.3%	79.4%	100%
セルフケア取り組み率*1	73.7%	79.5%	80%
人間ドック受診率	62.4%	63.1%	80%
特定保健指導実施率	39.6%	—	50%
有所見者における医療機関受診率*2	89.0%	85.2%	100%

*1 ストレスチェックにおける高ストレス者によるセルフケアへの取り組み率 *2 定期健診において医療機関受診を指示された社員における受診率

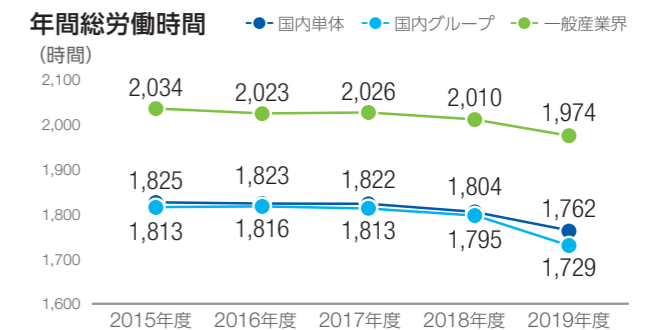
多様な働き方の支援と労働時間管理

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、仕事と育児・介護の両立に関するセミナー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。2019年度からは、フレックスタイム制のコアタイムを廃止し、より柔軟な働き方を可能としました。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「生産性の向上」および「ワークライフサイクルの推進」の実現を目指します。

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等、労使連携のもと力を入れ取り組んでいます。2019年度の第一三共グループ(国内)の年間総労働時間は、一般産業界に比べて245時間短い1,729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	



人に関する企業活動の評価

- 健康経営優良法人2020～ホワイト500～
- くるみん・プラチナくるみん
- えるぼし
- 障害者雇用優良事業所表彰(厚労大臣表彰・機構理事長表彰)
- 第20回テレワーク推進賞奨励賞(テレワーク実践部門)



COLUMN

一人ひとりが真に活躍できる職場を目指して

今、考える女性活躍推進 ～現状と課題～

さまざまな組織や部門の社員が集まり、「女性活躍推進」について話し合う意見交換会を実施しました。それぞれのこれまでの経験や時代とともに変化する女性をとりまく環境について、また今後の第一三共グループの目指す職場環境等について意見を出し合いました。

以下は参加者からの声を抜粋したものです。

- 女性だから、男性だからではなく、「その人らしさ」と向き合うことが大切
- 従来のやり方に固執するのではなく、各人が活躍できる状況にしたい
- 「女性活躍推進」という言葉を超え、全ての社員がいきいきと働く社会へ
- いつでもお互いをサポートし合える体制を日頃から構築していきたい



意見交換会の様子

人権の尊重

第一三共グループは、2012年には第一三共グループ人材マネジメント理念を制定し、従業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。2019年には企業行動憲章を改正し、第4条に「人権の尊重」を掲げ、当社グループとしての姿勢を明確にしました。また、「第一三共グループ個人行動規範」においても、「全ての人々の人権を尊重し、労働基準を守る」ことを行動基準として定めています。

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の考えのもと、第一三共グループは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

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。

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、当ポリシーでは、「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、当社の事業活動に関わる人権課題を特定しています。

今後、当ポリシーに基づいた人権デューデリジェンス*体制の構築を進め、グローバルに人権課題をアップデートし、当社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。

* 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。

調達における人権の尊重

当社グループは、主要なビジネスパートナーに対して、ビジネスパートナー行動規範に基づき作成した「CSR自己点

	依頼社数	回答数 (回収率)	コミュニケーション 実施社数
合計	381	355 (93%)	20
下記①～③小計	248	230 (93%)	17
① 原材料*1	119	113 (95%)	11
② ライセンス製品・ 製造委託製品*2	99	92 (93%)	2
③ 製造元/ Non-tier 1 Supplier*3	30	25 (83%)	4
間接材*4	133	125 (94%)	3

*1 当社グループが製造する医薬品の原材料

*2 当社グループ外への製造委託

*3 当社と直接契約関係のない当社製品原材料の製造元

*4 上記 ①～③以外の調達品(設備、機器、サービス)

検調査」を3年毎に依頼し、当社グループの考え方に対する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。第1回調査は国内外の主要ビジネスパートナー約350社に回答いただきました。当調査には、「人権尊重と労働」に関連する質問項目を含み、ビジネスパートナーの人権への取り組み状況を確認しています。

またフォローアップ調査も実施しており、2019年度は20社とFace to Faceのコミュニケーションを実施し、当社グループのCSR調達の考え方を深く理解いただくとともに、アイデア創出や課題の共有につなげる意見交換を通して、相互協力に基づくCSR調達への取り組み推進を図りました。

治験参加者の人権尊重

当社は、臨床試験の実施において、人を対象とする医学研究に関する倫理規範を定めたヘルシンキ宣言、ICH*1-GCP*2および各国の薬事規制等を遵守し、本人の自発的な自由意思のみに基づいた同意(インフォームドコンセント)を厳守しています。当社が行う全ての臨床試験は、社内ですら定められ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ています。特に、初めてヒトに投与する臨床試験については、医師の資格を有する社員を検討メンバーに含めた臨床試験検討会議において、実施することが適切な医学試験であることを担保しています。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、同様の内容(被験者の人権等)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、当社では臨床試験に携わる者に対し、「GCP」と「臨床試験に関する倫理」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。

*1 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

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