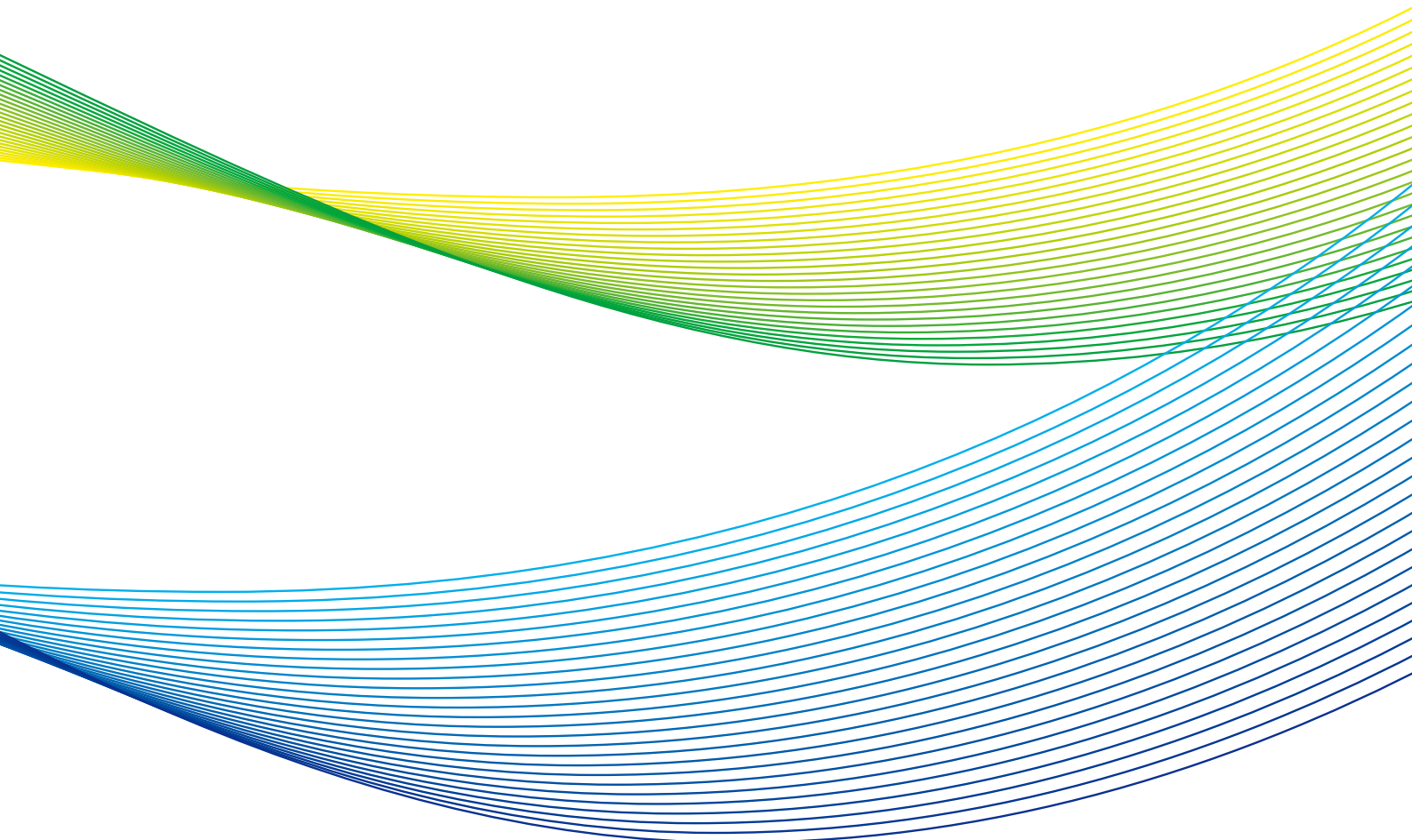




第一三共株式会社

第一三共グループ CSR レポート

Corporate Social Responsibility Report 2008



CONTENTS

- 1 編集方針
- 2 第一三共グループの企業理念、「3つのスピリット」と「8つの約束」、3つの価値
- 3 トップメッセージ

■ 特 集

- 5 生活者・医療関係者とのコミュニケーション
- 11 社員とのコミュニケーション
- 17 環境コミュニケーション
- 19 社会とのコミュニケーション
- 21 CSR レポート 2007 を読む会

- 23 第一三共グループ概要

■ 社会的責任

- 25 CSR とは社会から認められること
- 27 社会的責任を果たしていく基盤として

■ 社会性報告

- 31 社員とともに
- 37 株主とともに
- 38 取引先とともに
- 39 社会とともに

■ 環境報告

- 43 環境マネジメント
- 45 事業活動と環境パフォーマンス
- 46 環境リスクへの取り組み
- 47 地球温暖化防止への取り組み
- 49 省資源・廃棄物削減への取り組み
- 50 化学物質の適正管理・公害防止への取り組み
- 51 地域・社員とのコミュニケーション
- 52 第三者意見

編集方針

2007年度に実施した第一三共グループのCSR（企業の社会的責任）に関する取り組みや活動を中心に報告します。

本レポートをステークホルダーの皆さまとの重要なコミュニケーションツールとして位置づけ、以下の点に留意し、編集しました。

- 特集として、主要なステークホルダーとのコミュニケーションをテーマに報告しました。
- 取り組みについての考え方と具体的な活動報告では、内容を絞り、できるだけ専門用語を避け、読みやすさに配慮しました。
- CSR（企業の社会的責任）に関する基本的な仕組みや活動実績は、製薬企業としての社会的責任、社会性報告、環境報告に分け、社会性報告はステークホルダーごとに記載しました。
- 上記に関するデータ・情報開示についてはできるだけ多くの情報を簡潔にお伝えできるよう努めました。

報告対象範囲

■対象範囲

主な国内、海外のグループ会社を対象にしています。
主なグループ会社はP24に記載しています。

■データ集計範囲

日本国内の第一三共グループのデータを集計しています。
環境パフォーマンスデータについては2007年版の集計範囲に、アスピオファーマ、第一三共ヘルスケア、第一三共ケミカルファーマを加えています。
上記以外を対象とする場合は、データとともに集計範囲を記載しています。

■対象年度

2007年4月1日～2008年3月31日

一部の内容については、2008年4月以降の取り組みについても掲載しています。

■他の報告書等との関係

社会性報告、環境報告については本レポートで、経済性報告については「株主通信」、「有価証券報告書」、「アニュアルレポート」などの印刷物のほか、第一三共のWebサイト「株主・投資家向け情報」にて情報開示をしています。

発行時期

■2008年9月

前回発行は2007年11月でした。次回発行は2009年9月の予定です。

参考にしたガイドライン

- GRI（Global Reporting Initiative）
「サステナビリティ レポーティング ガイドライン（第3版）」
- 環境省「環境報告ガイドライン2007年版」

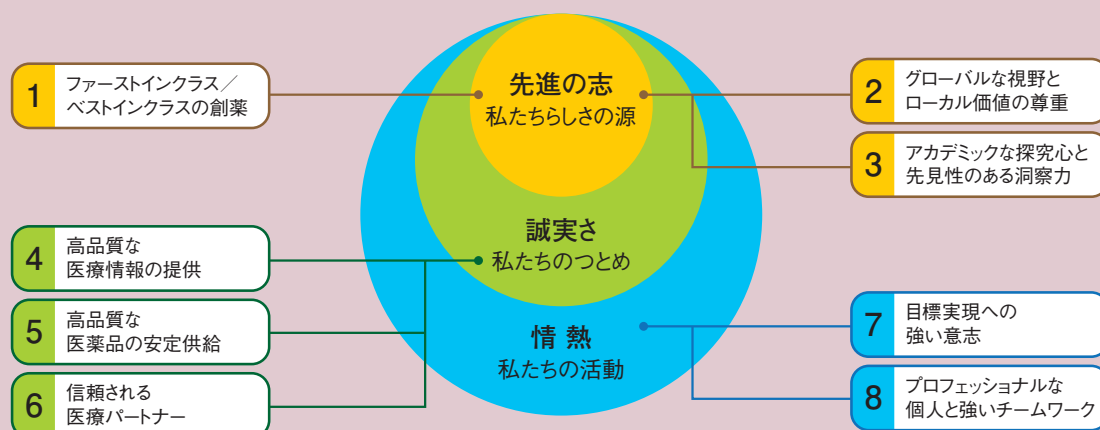
おことわり

- 本レポートは、現在の事実だけではなく、将来に関する事項なども掲載しています。これらは、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であるため、不確実性も含まれています。読者の皆さまには、以上をご承知いただくようお願い申し上げます。

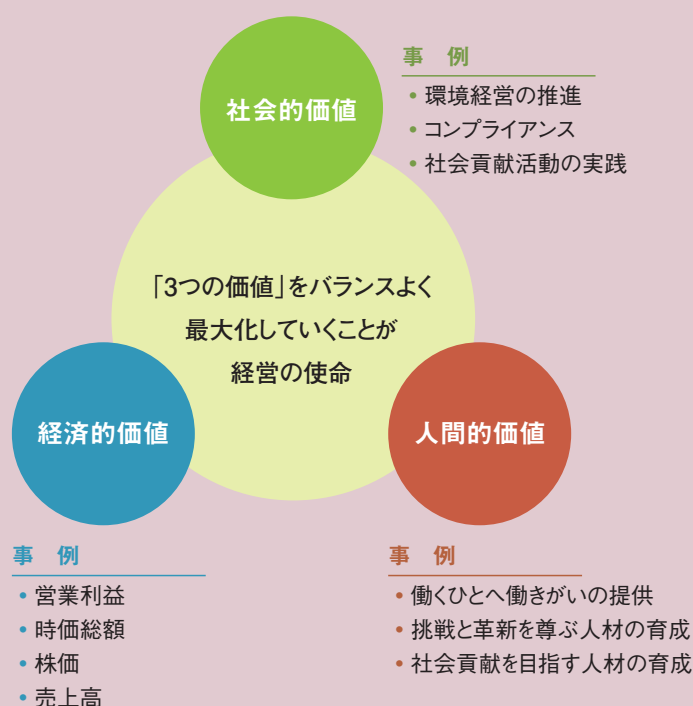
第一三共グループの企業理念

革新的医薬品を継続的に創出し、提供することで、
世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する。

「3つのスピリット」と「8つの約束」



3つの価値



経営トップから第一線の一人ひとりまで 第一三共グループの全員で社会的責任を 果たしていきます

私たち第一三共グループは「革新的医薬品を継続的に創出し、提供することで、世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する」ことを企業理念としています。

世界には未だに治療満足度が不十分であったり、治療法の確立されていない多くの疾病が存在しています。私たち製薬企業の使命は、優れた新薬を創り、一日も早くより多くの患者さんに届け、「生きたい」「健康でありたい」という人類共通の「願い」を叶えることです。第一三共グループはこの使命を果たすことにより、ステークホルダーの皆さまから信頼されるパートナーでありたいと考えています。

そして、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ち「経済的価値」のみならず「社会的価値」「人間的価値」との調和が取れた企業価値の向上を目指しています。

企業が社会の中で信頼され、持続的な発展を許されるためには、特定の価値に偏らず、この3つの価値をバランスよく向上させていくということが最も重要なことであると

考えています。そうした意識で責任ある行動を取っていくことが第一三共グループの企業の社会的責任（CSR）です。

2007年度は新生第一三共グループとして、新たな企業文化をいかに創り上げ、いかに皆が共有するか、「経済的価値」とともに「社会的価値」、「人間的価値」の向上を図り、「企業市民」としての存在感をどう高めて行くかを重要な経営課題の一つであると考え、“先進の志”“誠実さ”そして“情熱”の「3つのスピリット」と行動基準である「8つの約束」を第一三共グループで働くすべての人々の判断のよりどころとして確立させました。そして、CSRを推進するための体制を整備いたしました。

2008年度は第一期中期経営計画達成のための事業基盤強化の年と位置づけています。そのなかで、日々の事業活動における法令および企業倫理の遵守から、地球温暖化防止への積極的な取り組みまで幅広い社会的責任に対



Message to Stakeholders

し、経営トップから第一線の一人ひとりにいたるまで「3つのスピリット」と「8つの約束」を胸に抱き責任ある行動を取り実践することが重要であると考えています。

今後も積極的なコミュニケーションを通じて社員・組織へのフィードバックを行い、ステークホルダーの皆さまからの期待と要請に応えるために第一三共グループが事業を通じて得たさまざまなノウハウや能力を社会に還元する種々の取り組みを推進します。

第一三共グループに関心をお持ちいただいているすべてのステークホルダーの皆さまへ心より感謝申し上げますとともに、引き続き一層のご支援をお願い申し上げます。

2008年9月

代表取締役社長兼 CEO

庄田 隆

Takashi Shoda

特集

生活者・医療関係者との コミュニケーション

第一三共グループは「健康・いのち」にかかわる疾患情報や生活習慣改善のための食事レシピ、運動プログラムを生活者に市民公開講座やWebサイトそして料理教室などを通じて提供しています。

Web サイト

「eヘルシーエクササイズ」

第一三共が辻学園とともに共同開発している「eヘルシーレシピ」のコンテンツの一つである「eヘルシーエクササイズ」では、目的やシチュエーションに合わせた簡単エクササイズを紹介しています。

・「簡単! 疲労回復コース」

乳酸のような疲労物質がたまると疲労が起こります。疲労を回復するためには酸素をたっぷり取り入れて疲労物質を取り除くことです。日中にいつも動いているさまざまな筋肉の緊張をほぐしてあげることで、疲労を回復することができます。「背伸ばし運動」「膝の曲げ伸ばし運動」「目の開閉運動」など、そのために効果的な運動を組み合わせました。

<http://www.ehealthyrecipe.com/recipe-webapp/exercise/>

Web サイト

「ITB療法（小児用）」

この度、患者数が少なく治療が難しい疾患の一つである重度の痙攣に対し、小児向けのITB療法が認められましたので、Webサイトに小児用ITB療法説明ムービー“こんにちは!ばく、バクちゃんです”を開設しました。ITB療法について子どもにもわかるように作成された動画です。

痙攣とは：筋肉に力が入りすぎて、動きにくかったり、勝手に動いてしまう状態を指し、重度の痙攣を呈している方は、脳性麻痺や脊髄損傷の有病者の1～2割程度いると考えられています。

ITB療法：バクロフェン（商品名：ギャバロン錠注）という薬剤を作用部位である脊髄の周囲へ直接投与することにより、痙攣をやわらげる治療法です。

<http://www.itb-dsc.info/itb/syouni/index.html>

▼ 人々の健康維持のために、さまざまなサポートをしています

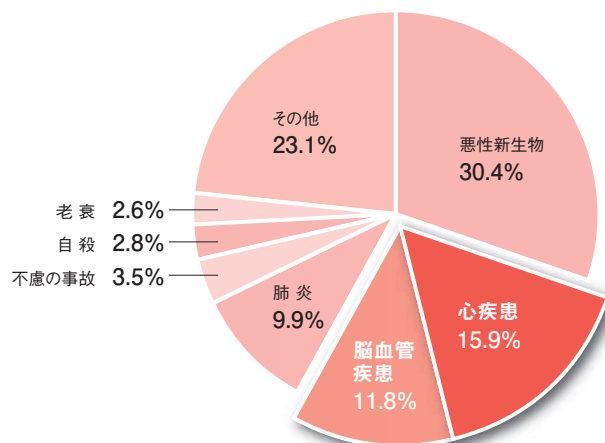
第一三共グループは「革新的医薬品を継続的に創出し、提供することで、世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する」という企業理念を掲げています。本業以外においても、この理念に基づく活動を行っていくことが、社会から信頼され、ひいては持続可能な社会づくりに貢献することにつながっていくものと考えています。

▼ 薬だけでなく、トータルサポートを提案します

最近、高血圧、脂質異常症（高コレステロール血症など）、糖尿病など生活習慣に関連する疾患が話題となっています。これらの疾患は痛みや症状などがないため、放置されてしまい、知らず知らずのうちに動脈硬化を悪化させ、その結果、心筋梗塞や脳梗塞などを引き起こしてしまいます。現在、日本人の死亡原因の約28%が、これら心・脳血管系疾患です（下図参照）。

第一三共グループでは薬剤を提供するだけでなく、健康な人も含めて、生活習慣の改善に関する情報を提供しています。生活習慣病には生活習慣の改善が重要であると考えているからです。

主な死因別死者数の割合（平成18年 人口動態統計月報年計：厚生労働省）



Helping You Lead a Healthier Life

あなたの健康のために



▼ 生活者の皆さまとのコミュニケーションを大切にしています

生活習慣の基本は、健康的な食生活からはじまります

2007年8月、9月、12月にeヘルシーレシピを共同開発している辻学園とともに「からだにeヘルシー料理教室」を大阪と東京で開催しました。高血圧、脂質異常症、糖尿病などの対策ポイントとともに辻学園の講師が料理を実際につくってみせるコースや親子で食育にふれる「からだにeヘルシークリスマス料理親子教室」も開催しました。生活の基本となる食事を大切にすること、それが生活習慣病対策としてもっとも重要なポイントの一つであると考えています。



からだにeヘルシー料理教室

正しい治療は、正しい知識からはじまります

2007年度は10月に日本肥満学会（東京）と3月に日本循環器学会（福岡）の市民公開講座に協賛しました。各公開講座とも疾患に関する情報がわかりやすく解説され、多くの参加者も熱心に聴講されていました。

生活習慣病は長くお付き合いする病気です。したがって病気を治療するには患者さんの意識が大変重要となります。

患者さんが疾患に関し、正しく、しっかりと理解することが治療の第一歩であると考えています。



市民公開講座

生活習慣病対策には食事の改善が基本



辻学園栄養専門学校教授
加福 文子 先生

近年、栄養の偏りや過食、欠食など、健康を阻害する食生活が指摘されていますが、食べ残しや食品廃棄の増加も異常であり、本当の意味での「食を大切にすること」が、どんどんと薄れていると言えます。

このような社会状況のなかで、大人はもちろんのこと、次代を担う子どもたちが、生涯にわたって健康を培うために、正しい知識と望ましい食習慣を身につけることが、とても大切なことは言うにおよびません。

ただ、食は広がりのある分野ですから、子どもたちの「食を大切にすること」を育てていくためには、家庭だけでなく、学校や地域をはじめ、社会全体で継続的に「食の安全・安心」も含めて食育の充実を図っていただきたいと思います。

特集

生活者・医療関係者とのコミュニケーション

医薬品を適正使用するうえでもっとも重要なのは“情報”です。

私たちは、的確な情報を迅速に医療現場にお届けし、また、医療現場から有効性や安全性に関するさまざまな情報を収集し、それらの情報を分析・評価して適正使用情報として、再度、医療現場にお伝えします。

この一連のコミュニケーションを通じて、患者さんの治療に役立ちたいと願っています。

医療関係者向け Web サイト DS-Medipark と WithME ニュース

DS-Mediparkとは国内医療関係者（医師、歯科医師、薬剤師、看護師、検査技師など）のための専用Webサイトです。ここには医療用医薬品の基本情報をはじめ、関連する疾患情報などが掲載されています。また今、企業でも話題となっているコーチングスキルを活用した患者さんとのコミュニケーション方法を紹介する情報など、医療現場で必要とされる情報を多角的に提供しています。

さらにMRの情報提供活動のサポートとして、ソネットエムスリーが運営する国内最大の医療情報ポータルサイトにおいて、第一三共が提供する情報番組 WithME ニュース (Web international hot Medical ニュース) を展開しています。本情報番組では高血圧、脂質異常症、不整脈などの疾患領域を中心に最新情報をわかりやすくお届けしています。現在、当番組の登録会員は9万人と業界トップクラスであり、その情報の質の高さから、多くの会員に評価・支持をいただいています。

医薬品卸会社との連携

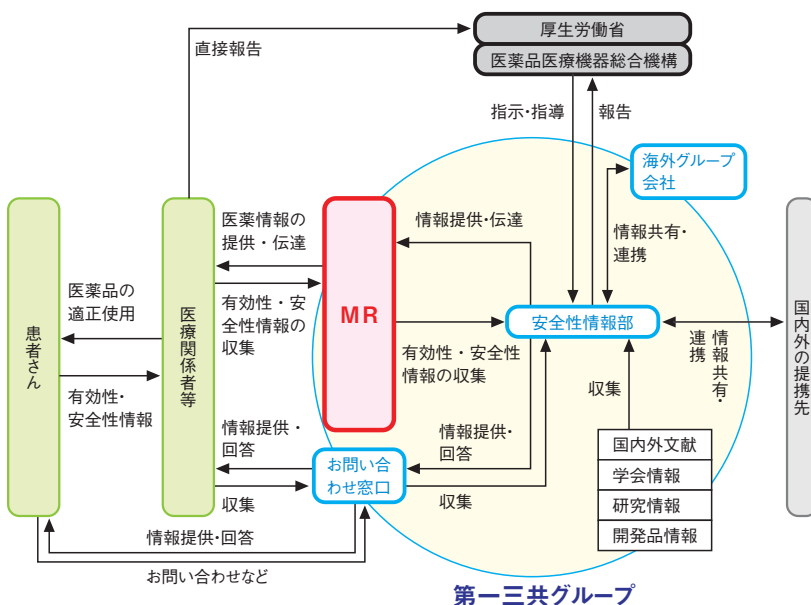
製薬会社は、医療関係者から迅速で正確な薬剤情報の提供を求められます。多くの医療関係者からのニーズを満たすためには、MS (Marketing Specialist : 医薬品卸会社の営業担当者) と連携して情報提供を行うことが重要となります。このためMSと日々コミュニケーションをとるに加え、MSを対象とした製品や疾患の勉強会などを実施し、情報を共有しています。

▼ 医療関係者のニーズに応えた情報提供

医療関係者に対する情報提供・収集・伝達に関し、特に重要な役割を担っているのはMR (Medical Representative、医薬情報担当者) です。第一三共グループでは米国、欧州、アジアなどで約4,500名、国内では約2,400名のMRが情報活動をしています。

MRは医師や薬剤師などの医療関係者と面談し、医薬品の特徴や有効性そして副作用情報など、使用にあたって重要となる情報をお届けしています。その際に第一三共のMRが心がけていることは、情報提供している医療関係者の先に、その治療を受けている患者さんがいるという意識を持つことです。医師は、高度な専門知識と患者さん一人ひとりの症状・状態に基づき、もっとも適切な薬剤を処方します。まさに患者さんを意識した情報こそが、医療現場でもっとも役立ち求められている情報なのです。そのため第一三共のMRは、医療関係者のニーズを的確に把握し、迅速に、誠実に情報提供できること、そして高い倫理観をもって情報提供活動を行えるよう、日々、研鑽しています。

■ 情報提供・収集・伝達の流れ



Together We Can

ともに病をのりこえるために



▼ 高度化、多様化する専門情報に対応するMRクロスワイズ体制

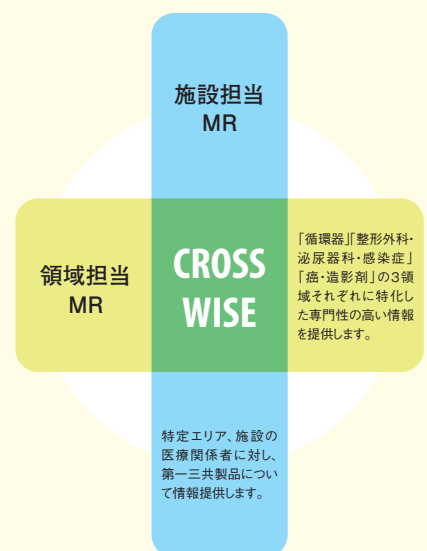
第一三共は、地域や施設を担当する「施設担当MR」に加え、各疾患領域において専門性の高い情報を提供する「領域担当MR」が連携（Cross）することで、より質の高い情報（Wise）をタイミング良く医療関係者に提供する体制をMRクロスワイズ体制と呼んでいます。領域担当MRは「循環器」「整形外科・泌尿器科・感染症」「癌・造影剤」の3つの領域ごとに分かれており、施設担当MRとのチームワークによって、高度化・多様化している医療情報ニーズに対し、きめ細かな情報提供を行っています。

▼ 情報収集とフィードバック

「医薬品は、疾病に対し効果があると同時に副作用がある」という認識に立ち、市販された医薬品については、その後も調査を実施します。開発段階の治験は限られた範囲で行われるため、市販後に多数の患者さんへ処方されることにより、開発段階ではわからなかった副作用が現れることがあるからです。MRは日常的に医療機関を訪問し、それらの医薬品情報（有効性、安全性、品質）の収集や症例成績の収集も行い、自社へ報告するという業務があります。治験ではわからなかった未知の副作用情報、体質による有効性の違い、ときには品質にかかわる情報なども集めます。

MRによってもたらされる医薬品の安全性にかかわる情報は年間約5,600件におよびます。文献や海外情報などを含めると第一三共グループの医薬品に関して年間23,000件におよぶデータ収集があり、安全性情報部ではデータベースを使い、副作用に関するさまざまな要因について解析します。そこから得られた適正使用情報を医療関係者にフィードバックするのは、やはりMRの仕事です。

MRクロスワイズ体制



MRを強化する研修システム DASH

(Daiichi Sankyo High Performance Program)

DASHとは、MRのトレーニングプログラムです。第一線で活躍しているMRをトレーニングスタッフとして育成・組織化し、より実践的な知識・スキルをMRに習得させることを目的としています。DASHはMRの担当別に複数の研修プログラムから構成されています。第一三共では現場直結型のMR支援を実現しています。



生活者・医療関係者とのコミュニケーション

医薬品への関心は年々高まり、生活者・医療関係者から当社へのお問い合わせ件数も増えています。さまざまなお問い合わせに対し高品質で誠実な対応を心がけ、コミュニケーションを図っています。

製品情報部へのお問い合わせと回答例

患者さんからのお問い合わせ

Q. メパロチンを飲み始めました。以前、別の病気で長く薬を飲むことになったときに、その薬を飲んでいる間はグレープフルーツジュースを飲まないように言われました。この薬は何も言われませんでした。大丈夫でしょうか？

A. 確かに、グレープフルーツジュースが薬の効能に影響を与えるものもあります。これは、肝臓で薬を代謝する酵素 CYP3A4 がグレープフルーツジュースによる影響を受けることによるものです。しかしメパロチンは CYP3A4 で代謝を受けないと報告されており、したがってグレープフルーツジュースによる影響も受けないと考えられ、特に問題はございません。ただ、お薬を飲むときには水やぬるま湯で飲むようにしてください。

医療関係者からのお問い合わせ

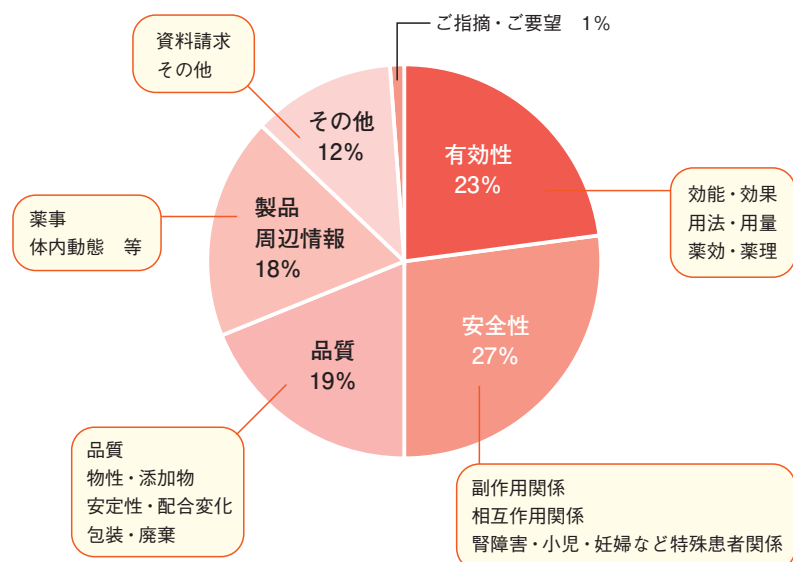
Q. 癌性疼痛の治療として、モルヒネを持続静注投与していますが、効果が不十分な患者さんがいます。モルヒネの増量はどのように考えていけばよいでしょうか？

A. 「がん疼痛治療ガイドライン」に増量の方法として、十分な疼痛緩和は得られてはいないが、傾眠は見られていない場合、翌日の1日投与量を30～50%増やすことが示されています。別の方法としては、基本処方された持続静注で痛みがある場合、臨時の追加投与として1時間量を用いるのが良いとされています。臨時の追加投与回数に制限はありませんが、その1日で使用した臨時の追加投与の総量を翌日の予定基本処方量に追加し、その値を新たな基本処方量とします。

▼ 毎月10,000件のお問い合わせに答えて

人にとって何より大切なもの、それは「健康・いのち」です。「健康・いのち」を守るために、第一三共グループの製品が多くの方々に必要とされていることを私たちは重く受け止めています。170品目におよぶ第一三共の薬について、会社の“顔”というべき「お問い合わせ窓口」製品情報部製品情報センターには月に約10,000件ものお問い合わせが寄せられます。MRが医療関係者を直接訪問し情報を提供しているのに対し、センターでは主に電話によるお問い合わせをいただき、それらに誠実に回答することを通し、患者さん・医療関係者の皆さまとのコミュニケーションに努めています。

■ お問い合わせ内容分類(2007年度)



▼ “ありがとう”の数だけ深まる信頼

センターでは、有効性、安全性、品質、製品周辺情報など、多岐に亘るお問い合わせに対し適正使用情報を提供しています。いずれも、医薬品の使用

Provide Outstanding Medical Information

高品質な情報をお届けします



において大変重要な情報であり、必要に応じて関連部署と連携して対応しています。「必要な情報を正しく誠意を持って迅速にわかりやすく提供する」、これがコミュニケーションの礎となっています。

センターは、対応シフトにより常時一定の人数を確保しています。「高品質な情報提供」の実現において求められることは、患者さん・医療関係者の皆さまに必要な情報を正確かつ迅速に提供することです。このためのツールとして文献情報や「DI Q&A」、さらには製品基本情報を集積した「SPRINT」「PRISM」と呼ぶデータベースなどを構築し、センターはもちろん、MRをはじめ社内関係者で情報共有しています。

センター員には専門的な製品知識はもとより、制度や規制、医療環境、ITスキルなど多種多様な業務スキルが要求されるため、ミーティングや研修などを頻繁に行い、情報共有・活用促進、スキル向上に努めています。

『“ありがとう”の数だけ深まる信頼』をモットーに、お問い合わせいただいたお客様に「問い合わせして良かった、助かった」と感じてもらえるよう、日々努力しています。

▼「お客様の声」を活かすために

センターに寄せられたお問い合わせは社内の各担当者にフィードバックして連携をとります。たとえば医療機関からお問い合わせがあった場合は、その内容と回答を担当のMRに連絡して情報を共有したり、ご意見・ご要望については、関連部署に報告し、翌日以降のお客様応対に役立てています。

お問い合わせやご要望から Medikation エラー防止のための包装 (PTP シート) デザインの変更などの改善も生まれています。

今後は、お問い合わせとその対応を通し、患者さん・医療関係者の声を社内いかに多く反映させるかが第一三共の課題・目標です。それが会社のさらなる信頼確保につながり、ひいては患者さん・医療関係者の満足度を高めることにもつながると思います。

会社の顔であるという誇りを持って 1件1件の応対を行っています



製品情報部
製品情報センター
今井 浩司

私たちは患者さんや医療関係者の皆さまと電話を介して直接に接することができる部署にいます。医療の一翼を担っているという自負を持ち、一つひとつのお問い合わせに対し、「ありがとう」のお言葉をいただけるよう誠意を持って応対することを心がけています。

「お客様の声」の社内共有化に取り組んでいます



製品情報部
情報管理グループ
亀井 美穂

多くのご意見・ご要望のなかから、お客様の真のニーズを把握し、「お客様の声」を社内関連部署にフィードバックすることで、信頼される医薬品情報サービスの提供に結び付けたいと思います。誠実さ、情熱を持って取り組み、社会に貢献していきます。

社員とのコミュニケーション

庄田さんと第一三共の明日を語る会

第一三共の明日を語る会は各事業所で開かれ、経営者と社員が「3つのスピリット」と「8つの約束」、コーポレートスローガンができるまでの背景、企業理念・ビジョンに込めた思いなどを共有するための話し合いを行っています。

「第一三共の明日を語る会」 2007年度実施状況

日 程	場 所
4月~7月	本社地区
6月22日	京都支店
7月12日	葛西研究開発センター
7月13日	品川研究開発センター
8月 9日	第一三共プロファーマ 小田原工場
8月21日	北関東支店
8月22日	甲信越支店
8月24日	第一三共プロファーマ 秋田工場
8月27日	品川研究開発センター
8月28日	東京支店
8月30日	品川研究開発センター
10月11日	第一三共プロファーマ 静岡工場
11月 1日	第一三共ロジスティクス東京
11月15日	製薬技術本部 第一三共プロファーマ平塚工場 第一三共ハビネス
11月22日	九州支店
11月27日	千葉支店
12月 4日	第一三共RD アソシエ
12月 5日	第一三共ビジネスアソシエ
12月19日	大阪支店
12月20日	東海支店
1月28日	埼玉支店
2月 6日	札幌支店
2月25日	横浜支店

▼ “思い” の浸透、そして共有

社員は、第一三共グループにとって重要なステークホルダーの一つです。また、企業がCSRを実践していくにあたり、欠かすことのできない大切な担い手でもあります。

だからこそ、第一三共がCSRをどのようにとらえ、行動していくのかを社員にきちんと伝え、共有し、理解することが必須であり、日々の密なコミュニケーションが重要になってきます。コミュニケーションの強化による風通しの良い職場風土の醸成—Open Communication—により、企業理念、2015年ビジョン、「3つのスピリット」と「8つの約束」、3つの価値の浸透を目指します。



品川研究開発センターにて

社員との一問一答事例

Q.3つの価値について

統合前、経済的価値ばかりの計画が示されました。当社は経済的価値を最優先するような会社を目指していくのでしょうか？また、3つの価値の優先順位をどのように考えたら良いのでしょうか？

A.3つの価値をバランスよく高めていくことが重要

社会的価値の向上に直結するのは、事業そのもののなかで優れた新薬を創出することだと思います。重要なことは、「社員が誇りを持って働ける会社」「社会から尊敬される企業」になることであり、このことは、皆さんの働きがい、やりがいにつながるものと思います。

3つの価値の優先順位はありません。株主に対しては経済的価値から話す場合もありますし、社員の皆さんには人間的価値を最初に話すこともあります。3つの価値をいかにバランスよく高めていくかが企業価値を高めるうえで重要であると認識しています。

Pursuing Dialogue for a Better Future

明日に向けての対話



▼ 現場との一体感の醸成

第一三共グループでは、2007年4月の経営統合後に、各本部でキックオフイベントが行われました。「キックオフイベントで話ができなかった事業所の社員と、Face to Faceのコミュニケーションを行いたい」という庄田さんのリーダーシップにより、社員との「第一三共の明日を語る会」が各地で開催されました。経営者と社員がビジョンを共有するための話を中心に、限られた時間を有効に使い、一方的に訓示を述べるのではなく、庄田さんと参加者との意見交換を中心に行われました。普段はなかなか質問できないことや、伝えたい思いなどを自由に述べ、経営と現場との一体感が持てる場となりました。



キックオフイベント

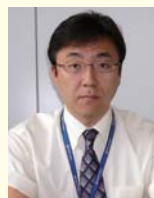
Q. 魅力ある第一三共について

社外の人が第一三共を見たときに、「すばらしい会社」と評価されなければならないと思いますが、庄田さんとしては、外から見られたときに「魅力ある第一三共」とはどのようなイメージであるべきと思いますか？

A. こだわりたいのは「挑戦と自己革新」の企業風土

こだわりたいのは「挑戦と自己革新」の企業風土です。見られ方ではなく、中身がそうなるようにしたいと考えています。そのためには前例主義や官僚的な考えは払拭せねばなりません。決して過去にとらわれるのではなく、常に現在と将来の視点でベストは何かを考え、改善を継続していく組織、また、その努力を妨げるものがない組織にしなければいけないと考えています。「さん付け呼称」もその一つの表れですが、役職や年齢、性別にこだわらず、自由に意見を言い合える風土を醸成しようとしていますので、皆さんもこのことを意識してより良い環境を一緒につくっていきましょう。

参加者の声



札幌支店 総務課長

新田 仁

新しい会社の新しい社長、会ったことのない庄田さんを皆いろいろイメージしていました。それだけに札幌

支店での語る会は、出席者20名一人ひとりがそれを確かめるかのように時間を忘れて庄田さんと対話させていただきました。

社長に直接確かめたいこと、日頃不満を感じていること、もっと良くなるはずなのだという提言、知ってほしい現場の実態、などさまざまな話題が出ましたが、このすべてに対し真摯にご自身の考えを述べられたことや、大幅に予定時間を過ぎても「私はいつまでも構いません」と言ってくれたときに、庄田さんへの印象が全員一致した瞬間だったように思えます。



第一三共プロファーマ

秋田工場 総務・計画課長

佐々木 貢

秋田工場では11名の参加で語る会が行われました。

グループトップの庄田さんということで多少緊張のなかのスタートでしたが、庄田さんが自ら司会をされて、軽快な進行で緊張を和らげていただいたような気がします。

庄田さんには2015年ビジョンをはじめグループの今後についてお話をいただき、また私たちからの質問・意見について簡潔で明快な回答をいただき意志の強さと明快なビジョンをお持ちの方というイメージを持ちました。

このキャンペーンを通じて第一三共プロファーマとしての今後向かうべき方向性が再認識できました。

特集

社員とのコミュニケーション

第一三共グループでは、社員一人ひとりにとってやりがいがある仕事、安心できる職場のために、上司と部下、経営側と労働組合、そして社員同士など、さまざまな形でFace to Faceのコミュニケーションが図られています。

自己申告シートより 申告内容の抜粋

1. 現在の仕事について

- ・現在の仕事の取り組み状況や仕事に対する満足感、職場における貢献の実感等

2. 強み(能力・専門性、知識、スキル、経験)や自己啓発すべき点について

- ・自らが描く自己実現の内容と自己実現による会社への貢献内容について
- ・自己実現に向けてさらに伸ばしていきたい点、会社に支援して欲しい点について
- ・自己実現に向けたキャリアプランについて
- ・具体的な希望職務・勤務地について
- ・現所属内における担当業務の変更等の希望について

3. 健康・その他特記事項

- ・現在の健康状態について
- ・転宅を伴う移動となった場合、単身赴任する可能性について
- ・定年後の居住予定地について

4. 人事担当直行便

- ・人事部に対して直接申告しておきたいことについて



▼ 上司と部下とのコミュニケーション

業績評価と行動評価

最近、どの会社でも珍しくなくなった目標管理制度、第一三共グループでも目標管理制度を取り入れています。なかでも、評価制度はその結果のみに目的があるように思われますが、第一三共グループでは、評価制度を個人の業績目標に対する達成度合いを評価する業績評価と、安定的に高い業績をあげるために必要な行動の実践度合いを評価する行動評価に分け、成果を生み出す行動にも着目した評価制度となっています。

上司と部下は、評価シートを介して目標設定、中間評価、業績評価および評価結果のフィードバックを行い、年4回は目標達成とその行動についての話し合いの時間を持つことになっており、社員一人ひとりが成長する機会となるコミュニケーションの機能を果たしています。上司と部下とのコミュニケーションについては、統合前から評価者トレーニングなどを実施し、その運用にも細心の注意を払っています。

自己申告制度

社員一人ひとりの多様性を活かす人材マネジメントの推進を目的として、社員の自己実現に向けた短期的／中長期的な視点での人材育成を実現させるために自己申告制度を採用しています。その内容(左記参照)は、仕事のみならず健康面や定年後の居住など、社員が自己実現を果たすうえで会社に知っておいてもらいたい内容が幅広い視点で申告できるようになっています。そして自己申告面談では、社員の申告内容を基に上司と話し合いの場が持たれ、社員の自己実現内容や成長に向けた具体的支援策などが共有されます。

本制度の定着が、社員一人ひとりの仕事に対する意欲、意識の向上へとつながり、また「社員と会社が一体となって双方の成長に貢献し合う関係」が構築されるものと期待しています。

Open Communication

風通しの良い職場へ



▼ 人事担当直行便

人事担当直行便とは、自己申告シートの一部に組み込まれた制度で、書かれた内容は上司を経由せず人事部に直接送られるようになっています。直接、人事部に伝えたいことや人事制度についての意見を述べる場となっています。

また、社員一人ひとりが抱えている問題を把握するツールとしても役立っています。

▼ 労働組合とのコミュニケーション

労使協議会、労使報告会も社員とのコミュニケーションの一つです。現在、労使協議会については重要な協議事項について柔軟に開催しており、特に「労働時間管理委員会」と「安全衛生委員会」という目的を明確にした委員会を常設しており、それぞれ年2回の定期的開催に加えて、問題や課題があればお互いのどちらかの申し入れでも開くルールとなっています。

質疑や内容については全社員に公開されています。情報公開度は非常に高く、たとえば、社員の健康を守るための労働時間の調査や産業医との連携の仕組みなどについても会議録に詳細に記されています。会社で起きたことや社員の労働実態などについて情報を透明化することが、労使相互のコミュニケーションの質を高めるうえで重要と考えています。

また、労使報告会については、グループ方針や各本部方針・施策など多岐にわたる分野でテーマを決め、年間数多く開催されています。労使報告会についても会議録は開示されており、方針理解や自分の所属ではない本部の状況を知るなど、情報共有のためのツールとして機能しています。

これらの労使でのコミュニケーションを通じて、相互に緊張感を保ちながら信頼と協調をベースにした労使関係の構築が図られています。

風通しの良いコミュニケーション



人事部
労政グループ長
上 坪 伸二

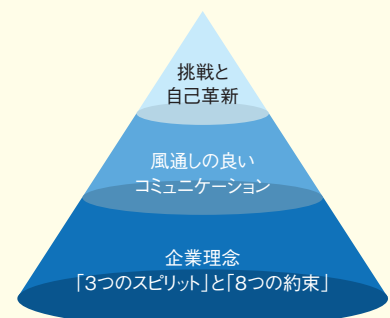
現在、第一三共グループでは新しい企業文化の浸透を図るために、「風通しの良いコミュニケーション」を重要課題ととらえ、その実現に向け多くの機会が用意されています。

たとえば、自己申告制度を含めて上司と部下との間で年5回もの話し合いの場が持たれるのは第一三共グループの特徴といえます。

また、部署内での上下のコミュニケーションだけではなく、社長と社員とのコミュニケーション、経営者と労組とのコミュニケーション、そして、社員同士のコミュニケーションを進める仕組みもあり、社員の経営への参画意欲や自己実現への意欲増進、職場環境の改善、社内での人間関係の構築などに重要な役割を果たしています。

■風通しの良いコミュニケーションによる
新しい企業文化の浸透

Global Pharma Innovator





特集

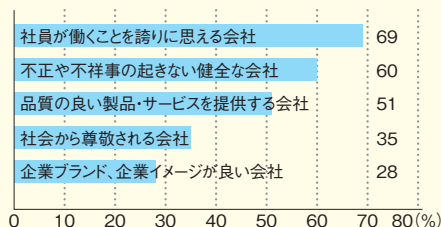
社員とのコミュニケーション

社員全体の傾向をとらえ、意見や提言を把握できる、有効で便利なコミュニケーションツールの一つであるアンケート調査も実施しています。

CSRに関する意識調査結果 (2007年6月実施)

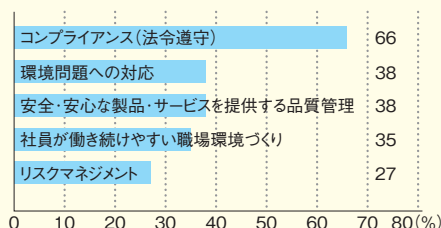
「CSRの取り組みを通じて、どんな会社になってほしいか」を尋ねたところ、「社員が働くことを誇りに思える会社」、「不正や不祥事の起きない健全な会社」、「品質の良い製品・サービスを提供する会社」という意見が多数を占めました。

■ CSRの取り組みを通じて、どんな会社になってほしいか (3つまでの複数回答)



また、CSR優先取り組み課題を選択してもらったところ、「コンプライアンス」、次いで「環境」、「安全・安心な製品・サービスを提供する品質管理」という結果になりました。

■ CSR優先取り組み課題 (3つまでの複数回答)



▼ 社員の声を幅広く収集

企業を支えている社員の声に耳を傾け、意見や要望をきちんと把握し、その改善に努めることは、企業経営においてとても重要な課題です。第一三共グループでは、日常の社内コミュニケーションのみだけでは表れない、社員の声を認識することにも注力しています。

アンケートは目的に応じて、できるだけ回答者の負担にならないよう、社内向けWebサイトなどを活用しています。得られた回答は、それぞれの部署で細かく分析し、今後の戦略にできる限り組み込んでいます。また、意見や要望をきちんと把握し、その改善に努めています。

▼ CSRにも社内の声

第一三共グループは、CSRを経営の重要課題と位置づけ、積極的に推進することとしています。実際にCSR活動を行うのは、第一三共グループに所属する一人ひとりの社員であることから、社員の意識や考え方を知ることが重要であると考えました。第一三共グループの役員および社員(契約社員、出向社員、派遣社員など含む)を対象として、2007年6月に「企業の社会的責任(CSR)に関する意識調査」を実施しました。回答率は70.9%でした。



Respecting All Opinions

一人ひとりの声に耳を傾けます



▼ 集められた声を活用したPDCA

アンケートで集められた声は、その後のCSR施策に活かされています。たとえば、重視すべき社会貢献活動の分野は社会福祉、環境保全、学術・研究(医学・薬学分野)でした。また、CSR優先取り組み課題として、注目されたコンプライアンスについては、コンプライアンス・ガイドブックの配布や階層別研修、職場単位での研修などを通じ、生命関連企業にふさわしい高い倫理観を持ち、社会的責任を果たすことを目指した内容に強化されています(⇒P28コンプライアンス)。

▼ コミュニケーション強化による風通しの良い職場へ

さらに、2008年2月にはコンプライアンスに関する意識調査も実施しました。

回答率が92.4%と高かったことも含め、アンケート結果から社員のコンプライアンスに対する関心の高さや重視する姿勢について改めて把握することができました。また、コンプライアンスの浸透・定着のためには、「コミュニケーションの強化による風通しの良い職場風土の醸成」が有効な方策であるとの回答がもっとも多くあげられました(右記参照)。

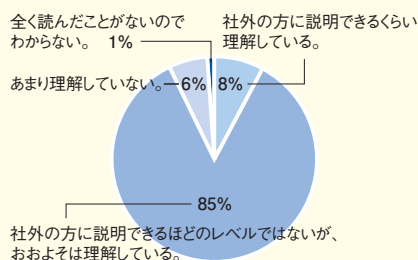
このことを反映し、2008年度は「風通しの良い職場 - Open Communication -」をスローガンとして掲げ、コンプライアンスに関する事例紹介や職場ごとのグループ討議を行う研修会を少なくとも半期に1回実施するなど、コミュニケーション強化に努めています。

第一三共グループは、今後も社員の声を施策に反映し、より良い組織をつくり、豊かな社会へ貢献していくことを目指していきます。

コンプライアンス意識調査結果 (2008年2月実施)

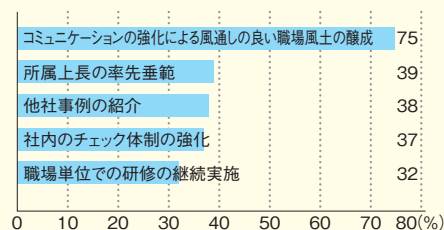
コンプライアンスへの意識を問う設問については、93%がおおむね行動基準を理解していると答えています。

■コンプライアンス行動基準を理解していますか?



また、今後のコンプライアンスの浸透・定着への有効な方策を問う設問では、「コミュニケーションの強化による風通しの良い職場風土の醸成」を挙げる人が75%と最も多い結果となりました。

■コンプライアンスの浸透・定着の方策
(複数回答)



特集

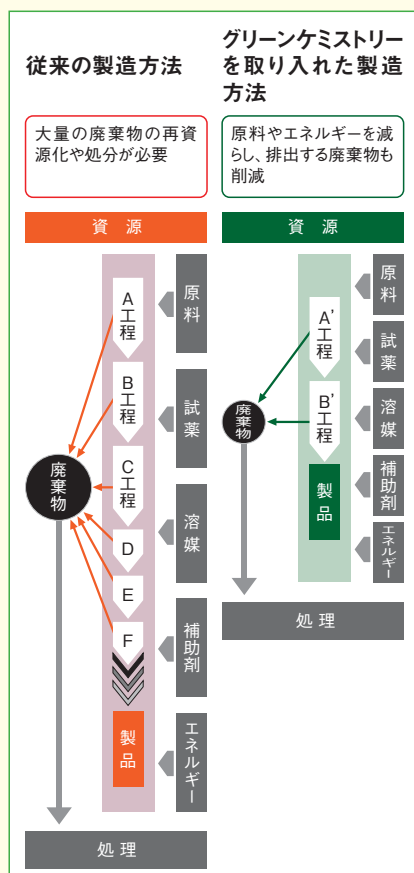
環境コミュニケーション

医薬品製造工程の研究開発評価システムに、
グリーンケミストリーの考え方を取り入れた環境影響評価を組み込んでいます。
環境への負荷低減を目指すと同時に、社内での環境に関する活発な対話を促しています。

グリーンケミストリー (Green Chemistry)

グリーンケミストリーは米国の環境保護庁(EPA)から提案された、人間の健康や環境に害のある原料、製品、副生成物、溶媒・試薬などの使用や発生を、低減あるいは停止するために、化学的技術で解決する手法。

グリーンケミストリーのイメージ図



▼ 地球環境との共生は必須のテーマ

第一三共グループは環境経営のなかで、自らを生命関連企業と位置づけ、企業活動全般を通じ、すべての生命活動の基盤となる地球環境の保全を重要な経営課題としています。しかし、医薬品の製造工程において化学薬品や有機溶媒の使用、廃液処理、エネルギー消費などにより環境に負荷を与えてしまうことは避けられません。また、医薬品の製造工程は薬事法などの制約のため、本格的な生産に移行するとその工程を変更するには多くの時間と労力が必要となります。

したがって、将来の生産における環境負荷を低減するためには、環境への影響を評価しながら医薬品の製造工程を研究開発することが重要です。

▼ 環境影響評価指標で対話を促進

第一三共グループでは、中期環境経営方針にグリーンケミストリーによる環境負荷の低減を掲げ、独自の環境影響評価指標の確立に力を入れています。これまでは製造工程を選定するにあたり、品質やコストを主眼に置いた評価が行われてきましたが、グリーンケミストリーではこれらに加えて安全性や廃棄物、原料の性質、反応剤が効率良く無駄なく使われているかなどまで評価の対象となります。

▼ 環境影響評価の進化

製造工程の研究開発は合成ルート研究と工業化研究の2段階に分けられていますが、合成ルート研究の段階からこのグリーンケミストリーの考え方をを用いた環境影響評価を実施し、より環境負荷の低い合成方法を研究してきました。2007年度の活動ではこの考え方を拡大し、工業化研究の段階に適した(法規制物質や実際のCO₂排出量を算出し評価する)評価法を設けることで、製造工程の研究開発目的に応じた2段階の環境影響評価へと改善しました。まだまだ改善途上ですが、2008年度はこの方法を実際に運用する予定となっており、より環境負荷を低減できる製造工程の研究開発が着実に進んでいます。

Contributing to Sustainability

持続可能な環境へ



▼ 合成ルート研究段階の環境影響評価

環境への排出量、毒性データ情報による点数付け、危険物ハンドブックのデータに基づく非安全性、極端な操作条件の観点からのエネルギー消費量などについて評価を行っています。これらを点数評価し、4軸法（右図参照）で評価することによって環境負荷の低い合成ルートを決定しています。

▼ 工業化研究段階の環境影響評価

溶媒や試薬の安全性・毒性、操作条件、溶媒の回収方法、廃液の処理方法などについて点数評価を行います。下図のように評価項目ごとにEファクター（1kgの目的生成物に対する総廃棄物量）と大気へのCO₂排出量を計算すれば、どのような処理が環境負荷低減に寄与するかを数値で示すことができます。

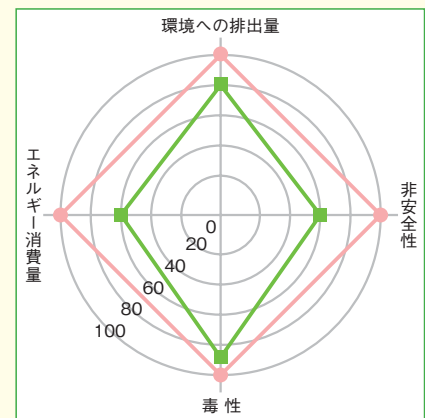
2007年度の環境対策研究例

影響因子	評価項目	改善前工程		改善後工程	
Eファクター	有機溶媒	59	100	43	84
	水	33		33	
	試薬+中間体	8		8	
大気への排出 <CO ₂ >	廃液由来	18	100	14	51
	助燃剤由来	82		37	

Eファクター：16%、CO₂：49% 削減

※改善前工程のEファクター、大気へのCO₂排出量を100としたときの換算値。

4軸法による環境影響評価のイメージ図



各点を結んでつくられる四角形の面積の小さい方が環境負荷の低い製法といえます。

製造工程研究の新たな視点 ～環境影響評価法の導入～



プロセス技術研究所
合成研究第六グループ長
森本 潤

私の所属するプロセス技術研究所では、製造工程のあらゆる場面で環境影響評価を行い、環境負荷低減の対策を検討しています。

製造工程における環境影響評価を導入したことで、品質やコストだけでなく「環境」という視点の重要性を一人ひとりが実感しています。

特集

社会とのコミュニケーション

社会貢献活動を企業の社会的責任の一つとしてとらえ、
 良き企業市民としての役割と責任を果たすため、さまざまな社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。

「リレー・フォー・ライフ2007 in TOKYO」

リレー・フォー・ライフは、「がんは24時間、眠らない」「がん患者は24時間、がんに向き合っている」をメッセージとして、がんサバイバー（体験者）への支援と対がん運動組織への寄付を目的とした24時間歩き続けるがん啓発サポートキャンペーンです。2007年9月29日～30日の2日間、東京「船の科学館」を会場に開催されました。



希望のふうせん（クリック募金）

第一三共では、「希望のふうせん」を通じて生活者の方々とともに“希望あふれる社会づくり”を目指しています。



<http://www.daiichisankyo.co.jp/csr/clickdonation/index.html>

▼「良き企業市民」として

第一三共グループは「第一三共らしい社会貢献～いのちや科学への貢献を通じて希望をつくる～」をコンセプトとして、医薬品事業の特徴を生かした社会貢献活動を推進しています（⇒P39 社会とともに）。医薬品事業を通して培ったノウハウや技術をどのように社会に役立てていくか、社会からの要請や期待に応えるため、社会との密なコミュニケーションに努めています。そのため、社員が社会の声に耳を傾け、社会的課題に対し自主的に能動的に取り組む社員参加型の自主または協働プログラムを推進していきます。

社員参加型の協働企画として、第一三共グループは財団法人日本対がん協会主催のリレー・フォー・ライフ2007に参画しました。実行委員として参画、協賛会社としてブース出展を行うとともに、社員とその家族計34名がチームとしてウォーキングに参加し、24時間のバトンをつなぎました。

また、Webサイトを通じた生活者の方々とのコラボレーションを目指し「希望のふうせん」（クリック募金）を運営しています。通常の1クリック1円の募金だけではなく、支援したい団体（世界の医療団、プランジャパン、WWF）に生活者の皆さんからの応援メッセージが送れるようになっています。

▼ 社会的課題の解決に向けたNPO／NGOとの連携

寄付などの資金支援型の社会貢献活動から自主・協働型の社会貢献活動の展開へと枠を広げるにあたっては、企画や実行などにおいて多様なノウハウを必要とします。そのため、行政機関や企業が把握しきれていない社会的課題に精通し、独自の解決方法と迅速で先駆的な取り組みが行えるNPO／NGOとの連携および対話が有効であると考え、新しい取り組みを開始しています。

Providing Hope

社会に希望をつくります



▼ NPO 法人ジャパン・ウェルネスとの協働

かねてより賛助会員としての支援や患者支援活動のための施設提供などで第一三共グループと協力関係にあったNPO 法人ジャパン・ウェルネスとのパートナーシップを2007年度より開始しています。2008年度からの新しい取り組みとして「がんと向き合うすべての人が“希望”をもって、その人らしく生きることができる社会をつくること」を目指し、がん患者、家族・友人、医療関係者などがと向き合うすべての人の“希望の架け橋”となるサポート活動（Rainbow キャンペーン）を展開しています。



Rainbow キャンペーン

「第6回ペイシェント・アクティブ・フォーラム」(2008年6月21日)

協働企画イベントとして、専門医による講演、会場からの質問に答える形のパネルディスカッションなどのプログラムに加え、出席者の親睦を深めることを目的とした交流スペースも設置したフォーラムを開催し、385名の方に参加いただきました。第一三共グループからはボランティア18名、聴講者20名、計38名が参加しました。



第一三共プロファーマ 平塚工場見学会 (2008年7月4日)

NPO 法人ジャパン・ウェルネスから会員、家族およびスタッフ計28名にご参加いただきました。メバロチンの製造工程およびロキソニンの包装工程を見学していただき、「自分の飲んでいる薬がこのような工場で行われていることに安心しました。ありがとうございます!」など、多くの反響をいただきました。



NPO 法人ジャパン・ウェルネス活動見学会 (2008年9月～11月予定)

がん患者支援活動の理解向上とNPO 法人ジャパン・ウェルネスとの交流を目的として、第一三共グループの社員がNPO 法人ジャパン・ウェルネスの活動（坐禅会、ヨガ教室、ハーブアロマセラピーなど）に参加します。

第一三共グループに期待すること



大井 賢一 氏

NPO 法人ジャパン・ウェルネス
プログラムディレクター
歯科医師・日本心理学会認定心理士
防衛医科大学校非常勤講師・近畿大学九州短期
大学非常勤講師

第一三共グループに望むことは、第一に創業による医療への貢献です。これは患者さんの抱える具体的な課題を解決するものです。そのうえで、第一三共グループが掲げておられる「つくっているのは、希望です。」とのメッセージの通り、その“希望”に向けて、がん患者さんやご家族、さらには医療関係者など、がんと向き合うすべての人々と共に“コミュニティの一員＝良き企業市民”として、社会全体の革新や活性化に取り組まれることを期待しています。

NPO 法人ジャパン・ウェルネスとは

がん患者とその家族に対する心理社会的支援を行うことを目的に2001年に設立。「アクティブな（能動的・主体的に活動する）患者」をコンセプトに、サポートグループの運営、自律訓練法・瞑想法・坐禅会などの開催、医療情報の提供、セカンドオピニオン相談など、さまざまな活動を行う。現在、全国に1,400人以上の会員を抱える。



CSRレポート2007を読む会

第一三共グループのCSRレポートは、ステークホルダーの皆さまが求める情報を入手できる有効なコミュニケーションツールであるかを確認する機会として、「CSRレポート2007を読む会」を実施しました。



「CSRレポート2007を読む会」概要

「CSRレポート2007を読む会」は、事前にCSRレポートを読んでいただくステップとステークホルダーダイアログのステップの2段階で実施しました。

①「CSRレポート2007を読む会」

アンケート形式

2008年3月に「CSRレポート2007を読む会」への参加者を公募し、159名の参加希望者にCSRレポート2007を送付、123名の方からアンケート回答およびご意見をいただきました。

【設問】：記事はわかりやすかったですか

	わかりにくい…普通…わかりやすい				
	1	2	3	4	5
全体評価	0%	5%	30%	41%	24%
トップインタビュー	1%	7%	29%	22%	41%
特集	1%	3%	25%	32%	39%
製薬企業としての社会的責任	2%	10%	32%	30%	26%
社会性報告	0%	4%	38%	24%	34%
環境報告	2%	13%	29%	32%	24%
ビジョンと事業概要	2%	8%	37%	30%	23%

②「CSRレポート2007を読む会」

ステークホルダーダイアログ形式

アンケートにご回答いただいた123名のなかから11名の方をお招きし、ステークホルダーダイアログを開催しました。

開催日時：2008年5月23日

開催場所：品川研究開発センター

開催時間：14:00～17:00

内 容：アンケート結果・ご意見の紹介

ダイアログセッション

品川研究開発センター見学

▼「CSRレポート2007を読む会」ステークホルダーダイアログ

「CSRレポート2007を読む会」ステークホルダーダイアログでは、参加者の皆さまにアンケート形式で得られたCSRレポートについての評価の全体的な傾向を説明した後、2つのグループに分かれて課題や問題点を深掘りしていただきました。そして、グループごとのテーマに沿って、第一三共の社員を交えてさまざまな観点からご意見をいただきました。

Aグループ

テーマ：「より良いレポートをつくるために」

- ・編集方針や対象読者を明確にしたほうが良い
- ・言葉が専門的だったり、カタカナだったりして意味がわからない
- ・第一三共のWebサイトにある情報もレポートに掲載したほうが良い
- ・字が小さく読みづらいが、紙質・色・写真などはきれいである
- ・内容を絞り、読みやすさに焦点をあてた構成にしたほうが良い





Bグループ

テーマ：「わかりやすいレポートにするには」

- ・読みたい情報がわかるような目次にしたほうが良い
- ・「循環型社会」実現のために具体的な活動を記載したほうが良い
- ・全体的に同じような構成で重点がどこかわからない
- ・「適切な対応」など曖昧な表現は避け、具体的な施策を示したほうが良い
- ・対象読者別の冊子をつくってみてはどうか
- ・海外グループ会社の情報をもっと多くしたほうが良い



参加者コメント

- 今日の提言を踏まえて今年度もより良いCSRレポートの制作を望みます。
- 製薬企業は、一般の人々にはなじみが無いと思います。でも、こどもたちの職業の選択肢としては、とてもあこがれであり、学ぶ意欲につながると 생각합니다。こどもたちへの働きかけ（Webでの動画配信など）も今後、ご検討いただけるとありがたいです。
- 少し時間が足りないように感じました。
- 社員の皆さまの、外部の意見を取り入れてCSRレポートの改善を図っていきたいという思いが伝わってきました。

来年度に向けて



CSR 部長
細谷 裕

生活者の方々を招いたステークホルダーダイアログを初めて開催しました。生活者の皆さまの声を直接いただける機会ということで、期待と不安が交錯していましたが、内側からでは気づかない貴重なご意見を数多くいただき、大変勉強になりました。ご意見はできる限り2008年版から反映します。

このような会は引き続き開催し、今後も生活者の皆さまからの幅広い声をお聞かせいただき、より良い情報開示につなげていきたいと考えています。

第一三共グループ概要

“Global Pharma Innovator＝グローバル創薬型企業”の実現を目指します

●第一三共グループの企業理念

革新的医薬品を継続的に創出し、提供することで、世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する。

●コーポレートスローガン／ステートメント

つくっているのは、希望です。

私たちは、人間をこよなく愛する製薬会社です。
人間といういのちの輝き、いのちのすこやかさを愛し、
そのためになることなら、どんな努力も惜しまない製薬会社です。
私たちは、どこよりも先進の集団でありたいと思います。
すぐれた研究力と開発力をみがき、
つくれなかった薬をつくり、治せなかった病を治す。
そのことに限りなく貢献できる会社になろうと思います。
私たちは、どこよりも誠実な集団でありたいとも思います。
医薬品づくりは、いのちにかかわる仕事。そのことを胸深く刻みつつ、
誰からも、心から頼られるパートナーでありたいと思うのです。
人間の、かけがえのない一日一日をしっかりと守ること。
思いがけなく待ち受ける病に、すばやく立ち向かうこと。
私たち第一三共がつくっているものは、医薬品であると同時に、
すべてのいのちをまばゆく照らす「希望」だと思うのです。

●2015年ビジョン

Global Pharma Innovatorの実現

2015年に「世界の主要地域に拠点を構えて自ら事業を展開し（Global）、革新的医薬品を継続して創出・提供する創薬型企業（Pharma Innovator）」となること

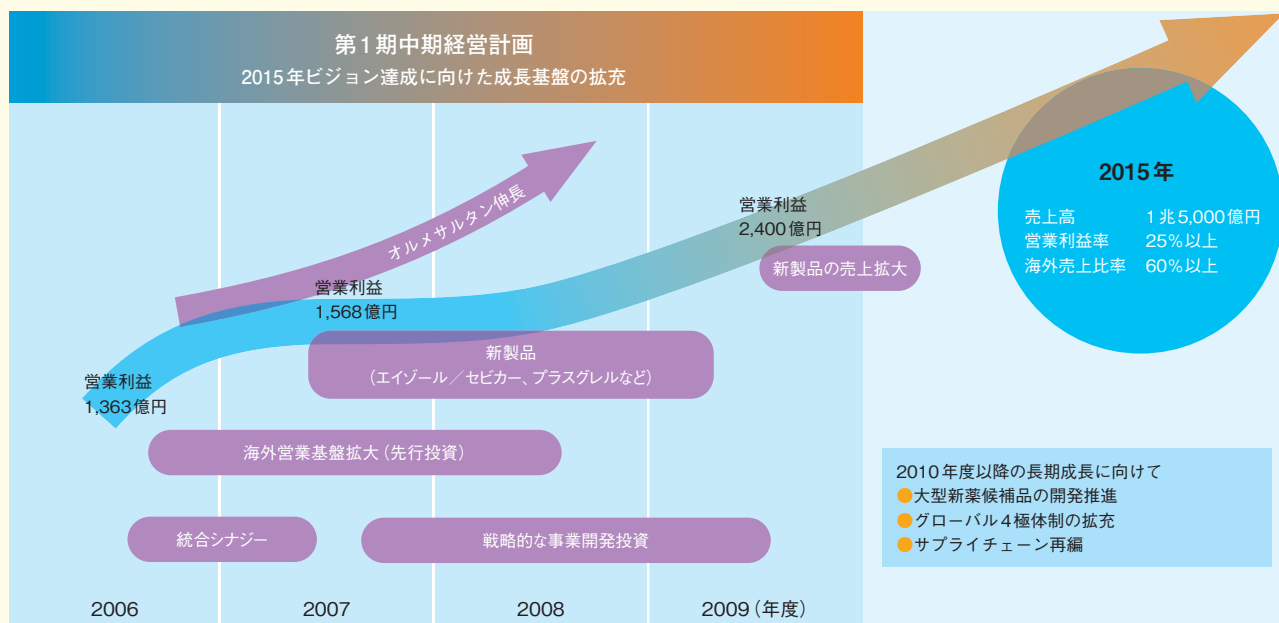
計数目標



研究開発における重点疾患領域

「血栓症」「糖尿病」「癌」「自己免疫疾患／関節リウマチ」各領域でグローバルトップクラスのパイプライン構築

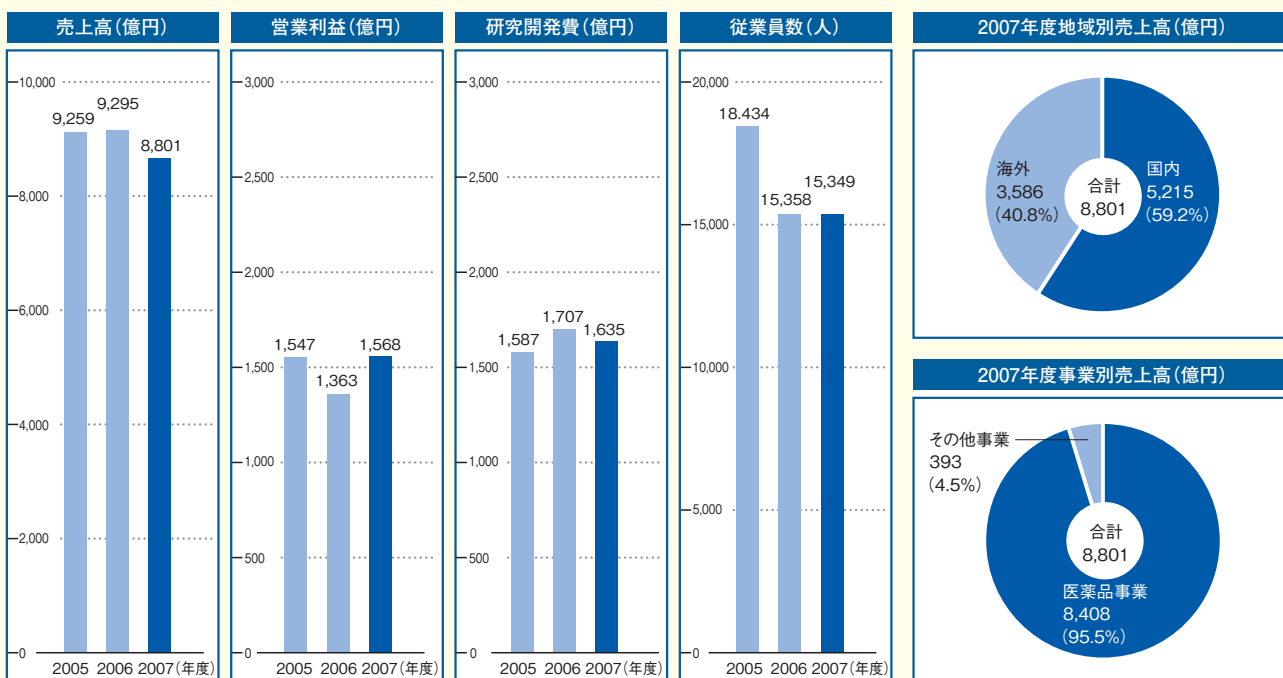
●2015年ビジョン達成までのプロセス



●事業展開 (2008年6月現在)



●事業状況 (連結)



CSRとは社会から認められること

CSR 方針

第一三共グループの果たすべき社会的責任(CSR)とは、グループ企業理念の実現に向けて、3つの価値(社会的価値、経済的価値、人間的価値)をバランス良く向上させていくことである。

第一三共グループは、CSRを経営の重要課題と位置づけ、自ら高い目標を掲げ、その達成に向けた企業活動を経済、社会、環境面において積極的に推進することで、持続可能な社会づくりに貢献していく。その結果として社会から信頼され、存続を望まれる企業グループとして持続的に成長、発展していく。

● CSR 推進体制

第一三共グループのCSR統括組織として「CSR部」を設置し、グループのコンプライアンス、リスク・クライシスマネジメント、環境経営、社会貢献活動を推進する体制を整えています。CSR部は第一三共グループCSR方針のもと、CSR関連業務の企画立案、対応支援に加え、推進状況のモニタリングなどを行っています。

また、企業倫理委員会・環境経営委員会・社会貢献委員会を設置し、CSR部が事務局となり全社のCSR活動を推進しています。

●ステークホルダーに対する行動基準

第一三共グループは、「第一三共グループ企業行動憲章」および各社の「コンプライアンス行動基準」でステークホルダーに対する行動基準を明文化しています。

第一三共グループ企業行動憲章(抜粋)

第2条 企業活動において、公正、透明かつ自由な競争を行うとともに、ステークホルダーと健全かつ正常な関係を保つ。

第3条 企業の説明責任を果たすべく、積極的にステークホルダーとのコミュニケーションを行い、企業情報を適時・適切に開示する。

<http://www.daiichisankyo.co.jp/corporate/compliance/kensho/index.html>

第一三共コンプライアンス行動基準(抜粋)

第3章 ステークホルダーとの関係

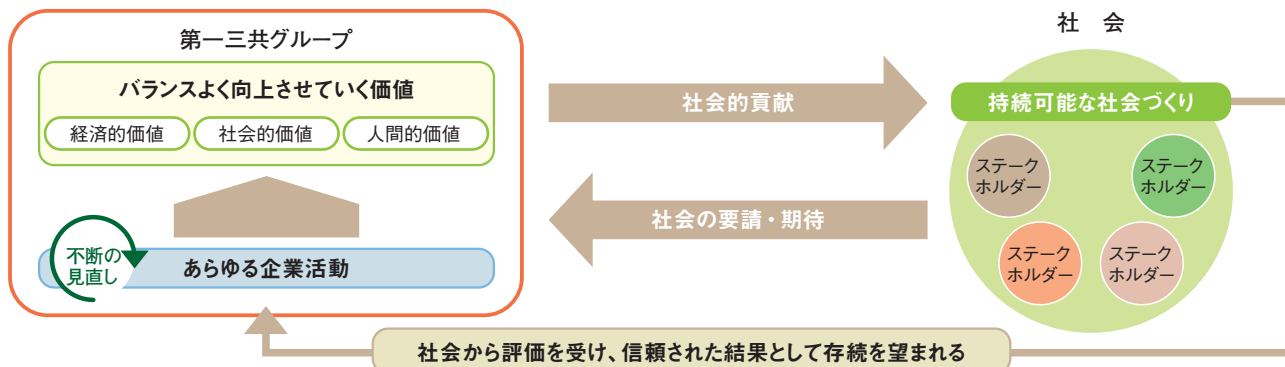
わたくしたちは、ステークホルダーとコミュニケーションを積極的に行い、公正かつ良好な関係を構築するよう努めます。また、企業の説明責任を果たすべく、企業情報を適時・適切に開示します。

第4章 良き企業市民として

わたくしたちは、持続可能な社会づくりに貢献する企業として、社会貢献活動、地球環境保全のための活動を自主的かつ積極的に行います。

<http://www.daiichisankyo.co.jp/corporate/compliance/kijyun/index.html>

● CSR の PDCA



● CSR に関する取り組み・実施と目標

分類	項目		2007 年度の取り組み・実績	中期目標 (2009 年度目標)	記 載 ページ
経済	売上高		8,801 億円	9,600 億円	P24
	営業利益率		17.8%	25%	P24
	海外売上比率		40.8%	40%以上	P24
	高 品 質 な 医 薬 品 の 安 定 供 給	事業継続 計画	・大地震等によるサプライチェーン途絶を中心とした事業継続計画の策定	・経営および各経営単位の重要リスクの共有 ・各リスクへの対応方針の明確化 ・対応方針、スケジュールに沿った実施	P30
社会	コーポレートガバナンス		・J-SOX 法に対応した内部監査体制の確立	・適法性を担保した上で機動性を持った取締役会運営	P27
	コンプライアンス		・新会社に則したコンプライアンスプログラムの展開 ・国内グループにおける第一三共コンプライアンス推進体制の導入	・全社コンプライアンスプログラム方針および計画の展開	P28、29
	社員	人権	・人権への配慮を定めた就業規則やガイドラインの策定、運用開始	・グローバルレベルでの人権配慮の実現 ・役割と成果に基づいた公正な評価と処遇への反映	P31～36
		人材育成	・新人事制度、人材育成制度の運用開始	・役割・成果に基づく人事諸制度の定着ならびに充実化 ・「会社の中での自己実現」と「業務目標達成」の二つの視点を踏まえた人材育成体系整備と実行基盤の確立	
		ワークライフバ ランスなど	・ワークライフバランスデーの導入 ・仕事と育児の両立支援制度の導入 ・障がい者雇用率 1.7%	・ワークライフバランス各種支援制度の継続的な見直しと改善 ・次世代育成支援の推進 ・心身の健康予防推進 ・障がい者雇用率 2.0%以上 ・労働時間短縮施策の展開徹底	
	株主		・ディスクロージャーポリシーの制定 ・株主アンケートの実施 ・総還元性向 85.6%	・既存株主・新規株主双方へのアプローチを、プロアクティブに2007年度の実績を上回る頻度で実施 ・総還元性向 100%を上回る	P37
	取引先		・調達基本方針の設定 ・調達方針説明会の実施	全社調達戦略の推進と調達基盤の構築 ・調達プロセスの浸透と展開 ・調達コンプライアンスの徹底と遵守	P38
	社会貢献活動		・社会貢献関連規程、社会貢献委員会の体制および運営方法等の 基盤整備 ・寄付金案件審査のプロセス確立	・社会貢献活動総合プログラムの作成と実施 ・社会貢献活動施策対象者・関係者の評価向上	P39、40
環境	地球温暖化 防止対策	工場・研究所	CO ₂ 排出量 181,624トン	・2007 年度比 4%削減	P47、48
		オフィス	CO ₂ 排出量 4,836トン	・2007 年度比 7%削減	
		営業車両	CO ₂ 排出量 8,655トン	・2007 年度比 10%削減	
	循環型社会 への貢献	廃棄物管理	・最終処分量 / 総発生量 1.28%	・1%未満(ゼロエミッション)を達成	P49
		化学物質管理	・PRTR*対象物質の大気排出量 151.3トン	・2007 年度比 4%削減	P50
	環境コミュニケーション		・環境啓発施策の実施 ・地域環境説明会の開催	・環境に関する社会およびステークホルダーからの要請等を継続的に把握し、 分析できる仕組みを構築 ・把握した情報を環境方針・施策に反映できる仕組みを構築	P51

* PRTR (Pollutant Release and Transfer Register) : 環境汚染物質移動排出登録

社会的責任を果たしていく基盤として

●コーポレートガバナンス

第一三共グループは、経営環境の変化に対してより迅速かつ機動的に対応できる経営体制を構築するとともに、法令の遵守と経営の透明性を確保し、経営と執行に対する監督機能の強化を図り、株主の皆さまをはじめとするステークホルダーの信頼に応えることのできる環境を整備することを重視しています。

第一三共は、取締役の経営責任を明確化し、経営環境の変化に機動的に対応して最適な経営体制を構築するため、取締役の任期を1年としています。また、当社の取締役は現在10名であり、このうち4名をグループ外から選任し、業務執行全般の監督機能の強化並びに経営の透明性を確保する体制としています。業務執行を担う執行役員は取締役会において選任され、任期を1年として、代表取締役社長の指揮・監督のもとで、特定の業務執行を担当します。執行役員には、担当業務に関する専門性が高い能力を有する人材を登用しています。

また、当社は監査役設置会社であり、社外監査役2名を含む4名で監査役会を構成し、経営の適法性、健全性を監査しています。

経営の透明性をより高めるため、取締役会の委嘱により、取締役および執行役員の人事、報酬等につき審議する指名委員会、報酬委員会を任意の組織として設置しています。両委員会は過半数の社外取締役により構成され、社外取締役が委員長を務めています。

2008年3月期の役員の報酬額は、事業報告書および有価

証券報告書に開示しており、取締役に対する報酬は434百万円であり、このうち社外取締役に対する報酬は70百万円、また監査役に対する報酬は111百万円であり、このうち社外監査役に対する報酬は40百万円です。

●意思決定のプロセス

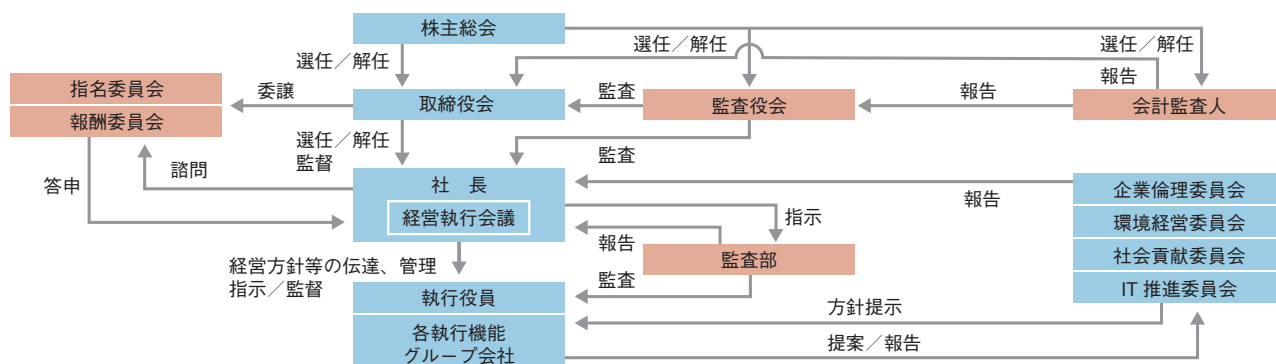
第一三共では経営に関する重要事項の意思決定は取締役会で行っています。業務執行に関わる意思決定は「決裁規程」に基づいて社長以下、執行役員を含む担当部署長に適宜権限委譲がなされるとともに、特に重要な事項は社長の諮問機関である経営執行会議において原則週1回審議を行い、経営環境変化に対応できる機動性を担保しています。

●監査役会の役割

各監査役は、会社の健全で持続的な経営に資するため監査役監査基準に則り、取締役会および経営執行会議などの重要な会議に出席し意見を述べるとともに、取締役および使用人などから受領した報告内容の検証、並びに会社の業務および財産の状況に関する調査等を実施しています。

内部監査については、内部監査担当部門の監査部が監査計画に基づき、コンプライアンス体制、リスクマネジメント体制、内部統制システム等の監査を実施しています。

ガバナンス体制図

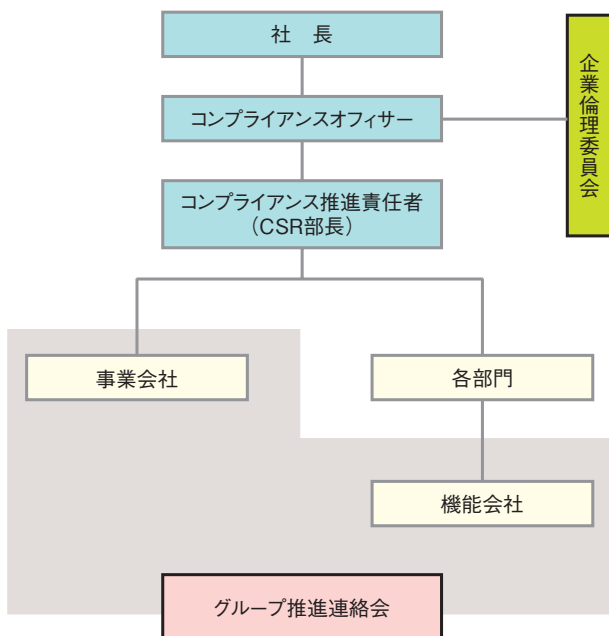


●コンプライアンス

第一三共グループは、コンプライアンスを「法令および企業倫理の遵守」と定義し、コンプライアンスを最優先とする経営と実践により、社会から信頼される企業となることを目指しています。2005年9月に「コンプライアンス宣言」を発し、コンプライアンス経営の推進を表明しました。あわせて、「企業理念」に基づき企業活動を行ううえで遵守すべき行動原則を示した「第一三共グループ企業行動憲章」をグループ各社で共有するとともに、同憲章の精神に則り、それぞれの会社の業容に合わせ、具体的に遵守・実践すべき行動の基準として「コンプライアンス行動基準」を改定しました。

推進体制

第一三共グループでは、コンプライアンスオフィサーがコンプライアンスプログラムを統括するとともに、コンプライアンスに関する決議機関である企業倫理委員会の委員長を務めます。CSR部長は推進責任者として、プログラムの策定・実践を推進しています。各部門では部門長がプログラム推進の役割を担っています。また、国内グループ会社とは推進連絡会を開催し、情報の共有を図るとともに、活動のレベルアップを目指しています。



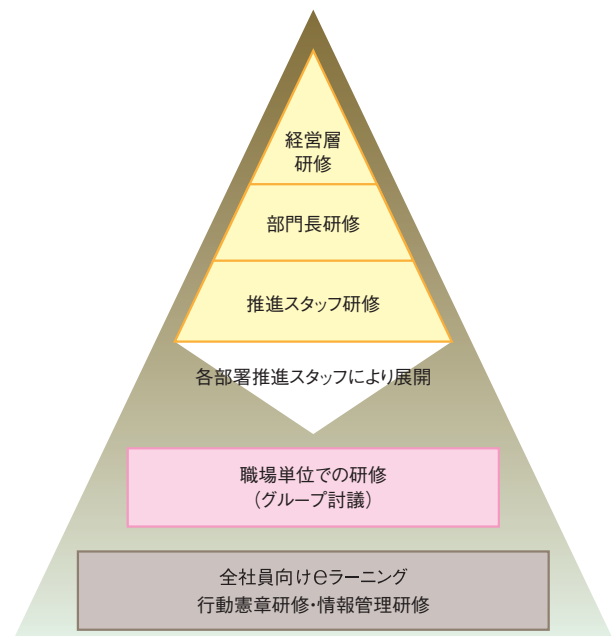
コンプライアンスプログラムの展開

2007年度は、国内グループ企業でのコンプライアンスプログラム（体制整備・行動基準制定・教育計画実施・内部通報制度を含む）の導入展開を実施しました。グループ会社を含む全部門で目標、体制、研修計画、スケジュールなどが作成され、一部の部門ではビデオ研修などの独自研修が実施されるなど、自律的なコンプライアンスが推進されています。

研修・啓発

2007年度は、経営層および部門長を対象とした外部講師による講演会を開催するとともに、各部門のコンプライアンス推進スタッフを中心としてコンプライアンス研修を推進しました。特に、職場でのリスクや問題点についてグループ討議を通じて職場のコミュニケーションを深め、コンプライアンスに関する知識や意識の一層の向上を図りました。

さらに、グループの全社員を対象としたeラーニングによる研修を2回実施し、コンプライアンス行動基準や情報セキュリティの理解を深めるとともに、社内向けWebサイトに「コンプライアンス便り」のコーナーを設置し、コンプライアンス遵守に向け、さまざまな情報を発信しています。



社会的責任を果たしていく基盤として

●コンプライアンスの具体的な活動や制度

研究開発におけるコンプライアンス

医薬品の安全性に関する非臨床試験の実施の基準 (GLP) や、医薬品の臨床試験の実施の基準 (GCP) などに加え、生命倫理、実験動物への配慮などが研究開発におけるコンプライアンスに含まれます。第一三共グループでは、倫理に関する指針・規程類を設けているほか、研究開発に携わる一人ひとりが高い倫理観を身につけることを目的として、コンプライアンス教育に力を入れています。

生命倫理への配慮

研究開発におけるヒト遺伝子解析やヒト組織利用研究の実施に際して、「ヒト組織等利用研究に関する倫理細則」を定め、ヒト組織等利用研究に関する倫理審査委員会を設置し、その研究の必要性・有益性を確認しています。

メンバーは男女両性から構成されることとし、少なくとも複数名の社外委員を置き、その半数以上は人文・社会科学面の有識者または一般の立場の者とするなど、倫理的・科学的妥当性を公平に判断できる体制としています。

動物実験への配慮

「動物実験に関する細則」を策定し、動物実験の科学的かつ倫理的基盤となる Replacement (代替試験法の積極的な採用)、Reduction (実験動物数の削減)、Refinement (苦痛の軽減) を基本理念に置き、適正な実験が行われるよう、詳細なルールを定めています。

プロモーションコード

MR 活動においては、薬事法に関連する法令や公正競争規約、医療用医薬品プロモーションコードに則った活動を行っています。

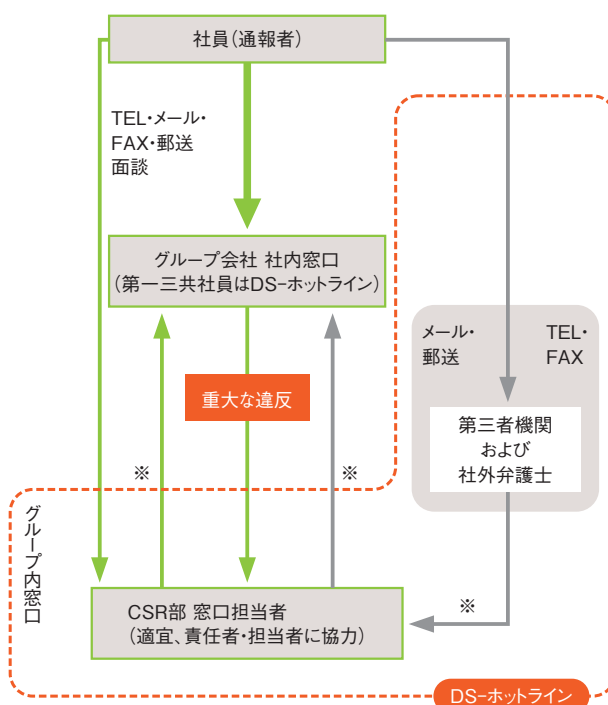
さらに、コンプライアンスの実行性を高めるため、毎月 1 回、支店で開催されるプロモーションコード会議にて公正競争規約の担当者が日常的な事例を取り上げ、MR に徹底するとともに現場での活動について本部にフィードバックしています。

贈収賄、汚職の禁止

コンプライアンス行動基準に、国内外の公務員やみなし公務員に対する私的利益の供与や贈賄など、社会からの疑惑や不信を招く行為を行わないことを明記しています。特に業務上接する機会の多い国公立病院などの医療関係者に対する接待や物品の提供などの行為は厳しく禁止しています。

内部通報制度

国内グループ会社では、2006 年 4 月に施行された公益通報者保護法を受けて企業内の内部通報に適切に対応するために、グループ各社に通報窓口を設置するとともに、グループ全体をカバーする DS-ホットラインを設置しています。DS-ホットラインには、第一三共 CSR 部、第三者機関および社外弁護士との 3 つの窓口があり、通報しやすい仕組みをつくりました。グループ会社通報窓口または DS-ホットラインにコンプライアンス違反を通報することにより、通報者が不利益な取り扱いを受けることがないよう、社内規程に通報者の保護や秘密厳守を定め、対応時にも徹底を図っています。



※通報者が匿名を希望する場合は、匿名で連絡する。

グローバルなコンプライアンス推進プログラム

海外のグループ会社については、各国の法令や文化を踏まえ、法令遵守と倫理を基本としたそれぞれの行動基準を定めています。

特に、米国の第一三共 INC. では、家族も内部通報が利用できるようにホットラインの電話番号を記載した家庭用啓発資材を配布するなど毎年工夫しています。



第一三共 INC. で作成したホットラインのポスター、コンプライアンス啓発資材

●リスクマネジメント

リスクマネジメント方針

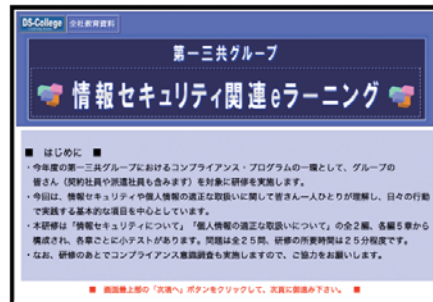
当社は、経営理念に則り持続的な発展を実現するため、リスクマネジメントを経営の重要な責任と認め、企業活動に潜在するリスクへの対応を行うとともに、リスクの顕在化によってもたらされる影響を合理的に管理し、人・社会・企業の損失を最小限に止めるべく努力する。

第一三共グループでは、リスクマネジメントの適用範囲を「組織の目的・目標の達成を阻害するすべての要因」と定めています。CSR 部の機能として、経営上または全社的なリスクの発見、特定、分析、評価および対応（保有・低減・回避・移転）にかかわる業務およびリスクにかかわる情報提供、教育、啓発などの業務を推進しています。

●リスク管理の具体的な取り組み

個人情報保護・情報セキュリティ強化

国内グループでは、パソコンおよび個人情報について、緊急連絡カードの配布や取り扱い手順書の掲載を通じ、管理の徹底・連絡ルートの周知を図るとともに、情報セキュリティ関連 eラーニングを実施し（受講者 9,517 名 受講率 99.3%）、継続的に情報セキュリティレベルの向上および個人情報の適切な取り扱いの徹底に努めています。しかしながら、2007 年度には、個人情報の漏洩およびパソコン紛失により、3 件のプレスリリースを行う事態となりました。当グループとしては、これらを厳粛に受け止め、委託業者の監督も含め、社会から信頼される企業となるよう、再発防止に向けた対策を実施しています。



事業継続計画（BCP）策定

もし、生命関連産業である医薬品メーカーが製品を供給できなくなった場合、その社会的影響は計り知れません。

当社では、企業理念にある「革新的医薬品を継続的に創出し、提供すること・・・」の実践に向け、医薬品の供給継続を事業継続上の課題とし、2007 年度に大地震などによるサプライチェーン途絶を中心として BCP を策定しました。2008 年度は、検討した施策を物流センターや工場などの各拠点に展開・実行に移していきます。

社員とともに

●人事ビジョンとポリシー

第一三共グループでは、企業理念の実践と経営ビジョン“Global Pharma Innovator”の実現を目指し、3つの価値、特に「人間的価値」の向上に向けた人材マネジメントを全社的に推進しています。社員一人ひとりの個性を尊重しつつ、「先進の志」「誠実さ」「情熱」という私たち社員のもっとも大切にしている3つのスピリットを最大限に引き出し、プロフェッショナルを育て続ける人材マネジメントを推進することで、社員の「人間的価値」は向上し、企業理念の実践と経営ビジョンの実現につながると考えています。また、第一三共グループ人事方針を以下の通り定め、社員の能力向上を図り、グループ全体としての競争力を高めるため、徹底し、実行しています。

人事方針

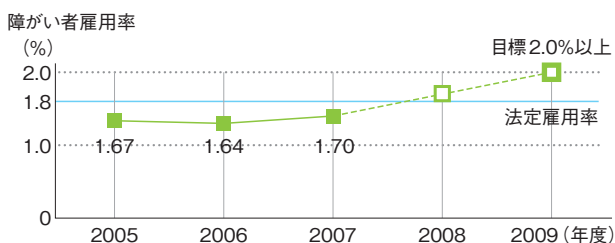
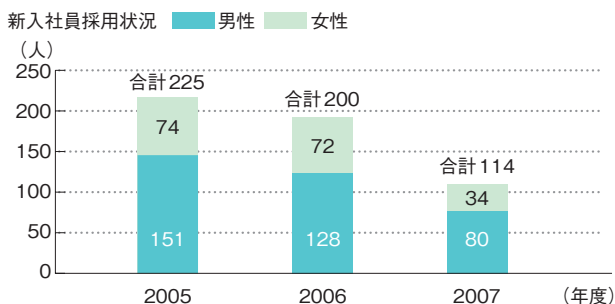
第一三共グループの「組織」成果を最大化するため「個」としての優れた成果を創出するプロフェッショナルを育成、処遇します。

●人権への取り組み

第一三共グループでは、社員の多様性を重んじ、人権を尊重しています。企業行動憲章において「従業員の多様な価値観、人格、個性を尊重し、安全で差別のない働きやすい職場環境を確保する」と定め、グローバルな企業活動においてもこの方針を進めています。具体的には、「あらゆる差別の撤廃」、「児童労働／強制労働の禁止」、「セクハラ／パワハラの禁止」、「役割と成果に基づいた公正な評価と処遇への反映」の趣旨を就業規則やガイドラインにて定め、違反事例などには、厳格な対応をしています。労働組合とは労働協約を締結し、社員の団結権・団体交渉権・団体行動権を保障しており、ILO（国際労働機関）の方針にある通り、労使で多くの問題について協議・対応することにより、社員の権利を保障しています。

また、社員からの相談窓口として、「ハラスメント相談窓口」を人事担当部署、事業場、労働組合、さらに社外にも設置しています。

●雇用の考え方



2007 年度実績

障がい者採用数	14 名
派遣労働者割合	8.9%
女性の管理職数・割合	33 名 2.0%

社員の雇用・処遇にあたっては、性別、年齢、国籍、宗教、身体などいかなる理由においても差別は行わず、一人ひとりの人格・個性を尊重し、多様な人材がその能力を発揮する、誇りと働きがいにあふれる職場の創出を進めています。また60歳の定年退職後も、その豊富な経験・技能の発揮と伝承のため働き続けることを希望する方については、原則全員再雇用を実施しています。

また障がい者雇用においては、グループ国内各社および第一三共ハビネス（障害者雇用促進法に定める特例子会社）において、法定雇用率の継続的な達成に向け雇用を促進するとともに、全社員にノーマライゼーション精神の浸透を図り、障がい者が活躍できるよう職場環境の整備にも取り組んでいます。

●人事制度・人材育成

人事方針を実行するための具体的な処遇や育成の仕組みが人事制度です。第一三共グループでは、常にコンプライアンスを意識した行動ができ、全体最適の視点を持ったプロフェッショナル人材を育てるべく、各種人事の仕組みを運用しています。

人材育成の考え方

第一三共グループは、仕事を通じた成長を基本とし、人材育成に関わるすべての人事施策を活用し、グループが求める人材を輩出します。

また、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していきます。

第一三共グループの人材育成の特徴は、社員一人ひとりの企業人としての成長を2つの側面から支援することにあります。

一つは会社のなかでの自己実現（キャリア形成）を支援する側面であり、もう一つは業務目標達成のための支援（プロフェッショナルとしての知識・スキル形成）の側面です。

この2つの側面をグループ全体で共有する人材マネジメント施策（下図左側）と社員各員が所属する各部門・グループ会社において展開する人材マネジメント施策を総合的に展開することで、第一三共グループの求める人材を輩出していきます。

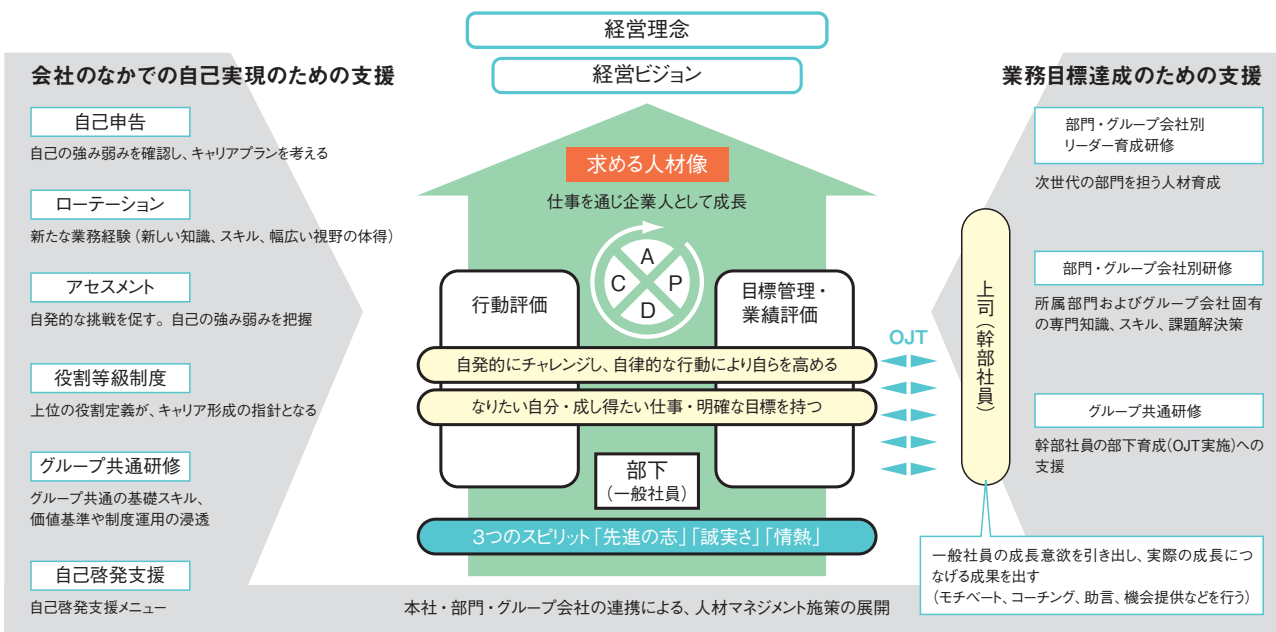
●研修内容と受講データ

生命関連性の高い製薬企業で働く者として、各職務別に高い専門性が要求されます。そのため各職務遂行に必須の知識・スキルの修得については、OJTならびに各部門主導による研修により推進しています。一方、人事制度上の各階層での役割認識強化とその役割遂行に必要な視野・知識修得を目的とした、グループ共通の集合研修も実施しています。ここでは、組織成果の最大化を図るために必要な全体最適視点の修得、人材育成の重要性認識などをテーマに若手のリーダーならびに幹部社員層に実施しています。

また、“挑戦と自己革新”のスローガンのもと、自ら学ぶ意欲を持つ人へ、自己啓発支援を実施しています。たとえばTOEIC受検費用補助や通信教育講座の受講費用の補助などをグループ全体で展開しています。なお、2007年度の1人当たり教育訓練費は、135,800円でした。

グループ共通研修（2008年度 受講予定数）

新入社員研修	116名
一般社員階層別研修（新任主任職）	460名
幹部社員階層別研修（新任幹部職）	200名



社員とともに

●労働安全衛生

第一三共グループは、労働災害の防止と社員の健康確保のために、「労働安全衛生の推進」と「長時間労働対策」を2つの柱として積極的に取り組んでいます。「労働安全衛生の推進」では全社ならびに各事業場に安全衛生委員会を設置し、方針決定・施策の実行・効果の検証を行い、確実な推進に結び付けています。また「長時間労働対策」では全社ならびに各事業場に労働時間管理委員会を設置し、働き方の見直しや有給休暇取得促進を進めるとともに、安全衛生委員会と相まって、長時間労働者の健康障害防止に取り組んでいます。

安全衛生管理の基本方針

- 健康状態の把握、保健指導、職場環境の改善などを通じて、従業員の健全な心身の確保・維持増進を積極的に推進。
- 職場環境の改善や従業員の安全への意識向上などを通じて、従業員安全確保と労働災害の発生防止を積極的に推進。

安全衛生推進体制

グループ本社に統括産業医を置き、全国の産業医とネットワークを形成し、「一元的に全国同じレベル」での支援が行える体制を整えています。また社外EAP（社員支援プログラム）とも契約し、社員本人だけでなく、家族も気軽に相談できる体制を整えています。

定期健康診断

健康診断は単に実施するだけでなく、実施後の事後措置を確実に履行することこそ重要な意義があります。第一三共グループでは、「業務関連疾患」を主体とした「発症リスクの発見からきめ細やかな指導強化・支援強化」を目的とし、健康診断を実施しています。2007年度の受診率は100%でした。

心の健康づくり計画基本方針

- 従業員が健康かつ充実感を持って働ける職場を提供するとともに、活気ある職場環境を形成するためにメンタルヘルスケアを積極的に推進します。

心の健康づくり

安全衛生のなかでも、特にメンタルヘルス対策を重視し、「心の健康づくり計画」をグループ独自で策定・展開しています。メンタルヘルス対策のなかで重要なことは「予防とケア」です。上記のとおり相談体制を充実させるとともに、社員自身のケア（セルフケア）では「メンタルヘルスケアの手引き」の作成と「メンタルヘルスチェック（予定）」による対策を、管理者の職責（ラインケア）では継続研修を実施し、啓発に努めています。

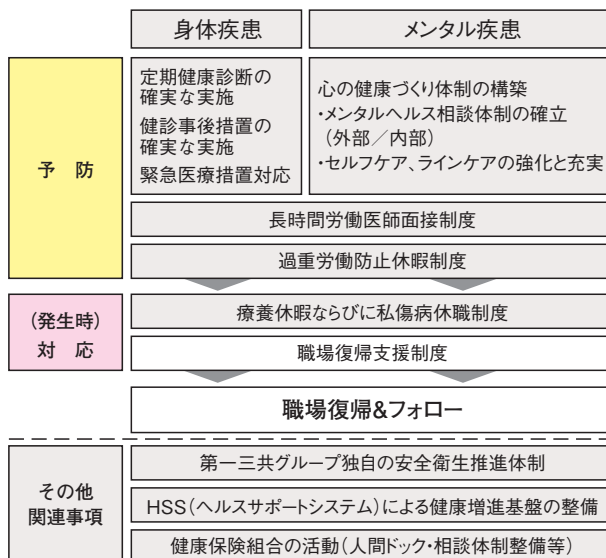
長時間労働対策

長時間労働者に対しては、医師面接の100%受診（長時間労働者医師面接制度）を徹底し、同時に所属上長への個別啓発とその後のモニタリングを徹底しています。また「過重労働防止休暇」を導入し、長時間労働者に対しては翌月必ず有給休暇を取得するよう、管理者に対して指導ならびに取得状況の確認を実施しています。

職場復帰支援制度

第一三共グループの特徴的な取り組みとして、職場復帰支援制度があります。特にメンタルヘルスの不調者などが職場復帰をする際には再発防止に留意することが重要です。状況は個人ごとに異なるために、産業医が中心となり一人ひとりに適した職場復帰のシナリオを作成し、スムーズな職場復帰と再発防止を支援しています。

第一三共グループ安全衛生推進施策概要



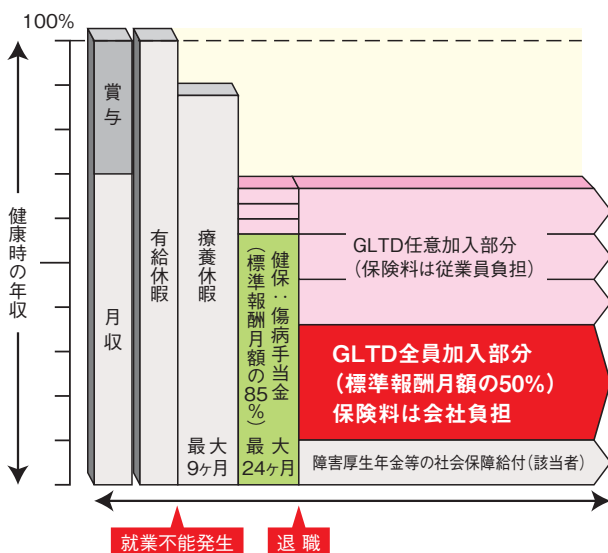
HSS (ヘルスサポートシステム)

社員が常に健康で業務に取り組めるように、疾病の一次予防にもっとも注力しています。その一環として、社員が随時個人のパソコンから本システムにアクセスし、健康診断結果の閲覧やセルフチェックプログラムを活用することによって、個々の健康づくりに役立てることを目的としています。

団体長期障害所得補償制度 (GLTD)

社員が病気・ケガにより長期にわたり就業できなくなった場合、会社の制度として、在職中は「療養休暇」「私傷病休職」「職場復帰支援制度」などがあります。しかしながら、復職の見込みがつかず休職期間満了により退職となった場合、家計は入院・治療費も重なり大きな打撃を受けることとなります。

第一三共グループでは病気・ケガによって中長期にわたり働けなくなった人に、最長定年まで一定の割合の収入補償を行う団体長期障害所得補償制度 (GLTD) を導入しており、万が一の就業不能リスクに備え、社員が日頃から安心して働ける環境づくりに取り組んでいます。またこの保険は、精神疾患による休職についても一定期間、収入補償が行われます。



5種類の労働時間制度

第一三共グループでは、社員が自立的かつ効率的に働けるよう、業態にあわせフレックスタイム制など5種類の労働時間制度を導入しています。社員の自主性を尊重し、働き方の面からも労働環境の整備に努めています。

●ワークライフバランス

少子高齢化やグローバル化に伴い、社員のライフスタイルや価値観も多様化しています。個々の多様性が十分に活かされ創造力あふれる職場風土をつくっていくことで、「個」の能力向上や成果創出だけでなく、「組織」全体の競争力の強化にもつながると考え、ワークライフバランスの実現を推進しています。社員がその時々職場・生活環境に合わせてワークライフバランスを実現していくことができるよう、さまざまな制度を整備しています。

ワークライフバランスの実現を支援する制度の一例

- | | |
|---------------|------------|
| ・ワークライフバランスデー | ・裁量労働制 |
| ・ライフイベント休暇 | ・フレックスタイム制 |
| ・リフレッシュ休暇 | など |

仕事と育児の両立支援制度

産前・産後休暇、育児休業の円滑な取得と復帰を支援するため休業期間の前後に計4回実施する「育児支援面談制度」、出産や育児に関連する社内外の情報を社員に提供するWebサイトの運営、休業期間中に会社のパソコンを貸与し自宅に居ながらも会社にいるときと同様のネットワーク環境を提供する「休業者へのパソコン貸与制度」、さらに、育児に関する各種手続きや制度の解釈、子育ての悩み、復帰後のキャリア形成に関する不安などに対する相談を受け付ける「社内外相談窓口の設置」といった各制度を展開しています。



仕事と育児の両立支援の
社内向け Web サイト

―上司や父親のためのページも充実
しています―

その他の育児関連制度

- ・こどもの出生時の父親の休暇取得促進
- ・法定基準を超える休業制度の実施
- ・未就学児童を持つ社員への子育て支援
- ・こどもの看護のための休暇制度
- ・育児時間・育児短時間勤務制度の充実

社員とともに

●男女共同参画への方針

第一三共グループは、「男性は…」「女性は…」といった固定観念にとらわれず、職場の一人ひとりがお互いの個性を尊重し合い、男女がともに働きやすい職場づくりを目指しています。特に、女性のさらなる活躍に向けては、「続ける（女性のライフステージに応じた両立支援）」「活かす（女性のキャリア開発、幹部社員などのマインド改革）」「増やす（女性の採用・職域拡大）」の3つのバランスを高めていくことが重要と考えており、今後次世代育成（子育て）支援も含め、さらに取り組みを推進しています。

なお、2008年度は次世代育成支援推進委員会を設置し、さらに充実した制度や仕組みの構築にも取り組んでいます。

●AEDの設置

AED（自動体外式除細動器）とは、突然、心停止状態になった心臓の働きを、電気ショック（除細動）を与えることで正常に戻す、専門知識のない一般市民にも使用が許可された医療機器です。

主要事業場すべてに設置を完了しました。設置時には操作研修を実施しましたが、今後も防災訓練などにあわせて継続的な研修の実施を予定しています。

「働きがいのある会社」受賞

Great Place to Work Institute* が行う「働きがいのある会社」の調査は、世界共通の内容で無作為に選ばれた社員に対するアンケート（評価項目：信用、尊敬、公正、誇り、連帯感）と、カルチャーオーディットと呼ばれる企業に対するアンケート（評価項目：企業理念、人事制度）で評価が行われます。第一三共グループでは、ブラジルで第一三共ブラジルが英国で第一三共UKが「働きがいのある会社」を受賞しました。

ブラジルで「最も働きがいのある会社ベスト100」 5年連続受賞（第一三共ブラジル）

第一三共ブラジルは、2004年から2008年まで5年連続で「最も働きがいのある会社ベスト100」に選ばれています。四半期に1回、支配人と社員が直接対話する機会があるなど「社員と経営層のコミュニケーションがとりやすい職場環境」が評価されました。



英国で「最も働きがいのある会社ベスト50」 2年連続受賞（第一三共UK）

2007年度に初参加し、英国の製薬会社として唯一の受賞でした。2008年度は、すべての評価項目において2007年度の評価を上回り、再度「最も働きがいのある会社ベスト50」に2年連続選出され、順位も36位から26位へと向上しています。



*Great Place to Work Institute: 世界27ヵ国で「働きがいのある職場」について、研究・調査活動をしている組織
<http://www.greatplacetowork.com/index.php>

障がい者が活躍する第一三共ハピネス

第一三共ハピネス（以下ハピネス）は、第一三共グループにおける障がい者雇用を推進するうえで中心的な役割を担い、国内グループ会社の研究所や工場で使用されるユニフォームなどのクリーニング、名刺作成、販促資材の梱包、紙の再生リサイクル（⇒ P49）などの業務を行っています。2007 年度は「障害者雇用促進法に定める特例子会社」の認可を受け、グループとして取り組む体制ができました。2007 年度は 14 名の障がい者を採用し、障がい者 39 名を含む 52 名で構成されています。

障がい者雇用を取り巻く社会情勢は、これまでの企業に対する働き掛けだけでなく、障がい者自身に対しても積極的に就労を促しています。ハピネスでは企業としての採算性を重視しつつ、働く意志のある障がい者を後押しできるよう「障害特性に適した職場環境および指導体制」づくりに取り組んでいます。

「障害のある人もない人も、老いも若きも同じ社会で生きる」という考え方をノーマライゼーションと言いますが、これはハピネスの理念でもあります。これを実現するためにはお互いを理解することからと考え、ハピネスでは次の二つの方針を掲げています。

- ・ 社内外の見学者を積極的に受け入れること
（既に新入社員の部門研修等でも活用しています）
- ・ 事業所新設により職域・職務を拡大すること
（現在の平塚事業所と品川研究開発センター以外にも事業所を新設することを計画しています）

これらを通して 2009 年度末までに、グループ全体の障がい者の雇用率を 2.0%台にすることを目指しています。



第一三共ハピネス
品川分室
小宮 竜士（写真：奥）
阿部 一民（写真：手前）

2008 年 4 月より、品川研究開発センターの化学実験用ガラス器具の洗浄業務を受託しました。担当の二人から話を聞きました。

Q. 大変なところ、難しいところは？

A. 器具に汚れや洗剤が残っていたり、乾燥が不十分だと実験者に迷惑をかけるので神経を使います。クレームがあるとハピネスに仕事がもらえなくなってしまうし、給料をもらっているのががんばりたいです。

Q. 楽しいところは？

A. 超音波洗浄機に器具を沈めるところと、洗い終わった器具をカゴに「どういう風に入れようかと考えること」が楽しいです。

Q. うれしかったことは？

A. 「上手ですね」と褒められたときと研究員の方に「ありがとうございます」と言われたことです。



株主とともに

●ディスクロージャーポリシー

第一三共グループは広く社会から信頼されることを目指し、株主・投資家の皆さまをはじめとする国内外におけるあらゆるステークホルダーの皆さまに第一三共グループの現状や経営戦略などを正確に認識・判断していただけるよう平等な情報開示の充実に努めています。

情報開示の方針として、透明性、公平性、継続性を基本に、金融商品取引法および金融商品取引所の定める適時開示規則に準拠した情報開示に加え、より深く第一三共グループを理解していただくための情報についても、タイムリーかつ積極的な情報開示を心がけています。

また、企業行動憲章やコンプライアンス行動基準に、情報開示やステークホルダーとの公正かつ良好な関係構築に関する条項を盛り込んでいるほか、情報活動規程を定め、社内体制の整備・充実に努めています。

ディスクロージャーポリシー

JP: <http://www.daiichisankyo.co.jp/ir/policy/index.html>

EN: <http://www.daiichisankyo.com/ir/policy/index.html>

●情報伝達ツール

第一三共グループは東証TDnet、ニュースリリース、記者会見・説明会などを通じ、迅速な情報開示を実施しています。Webサイトには決算短信、説明会資料や動画配信、株主通信、有価証券報告書、アニュアルレポート、開発パイプライン、各種ニュースリリース、株主総会関係書類などを掲載し、ステークホルダーの皆さまが容易にアクセスできるよう内容の拡充に努めています。また、IRメールマガジンの配信といったユニークな取り組みや、個人投資家向けのWebサイトも開設しています。

IR Web サイト

JP: <http://www.daiichisankyo.co.jp/ir/index.html>

EN: <http://www.daiichisankyo.com/ir/index.html>

個人投資家向けサイト

<http://www.daiichisankyo.co.jp/ir/individual/index.html>

(JPのみ)

IRメールマガジン

IR担当者から投資家の皆さまへ、IR情報を中心とした第一三共グループについての最新かつ有用な情報を月2回、電子メールで配信しています。

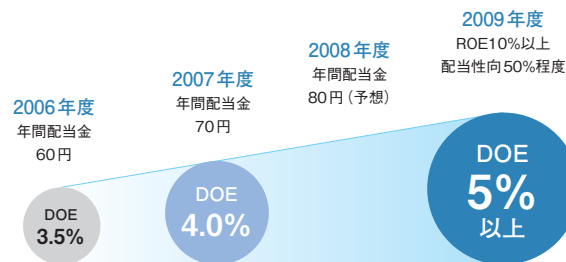
<http://www.daiichisankyo.co.jp/mail/index.html> (JPのみ)

●配当施策、利益還元

事業活動から得られた成果の配分は第一三共グループの重要な経営課題の一つです。第1期中期経営計画(2007年度～2009年度)では、期間中の3年間で創出する純利益相当額を、配当および自己株式取得によりすべて株主の皆さまに還元する方針で、「総還元性向100%」を目標としています。資本効率の向上を目的として、2009年度のDOE(純資産配当率)目標を5%以上と定め、安定的な増配を実施し、自己株式の取得についても取締役会決議により機動的に実施する方針です。

中期方針(2007～2009年度)

- 総還元性向100%=当期純利益相当額を株主還元に充当
- DOE5%の早期達成を目指し、安定的に配当を増額
- 自己株式取得は取締役会決議により機動的に実施



DOE(純資産配当率)とは?

株主の皆さまからお預かりした資本に対して、企業がどの程度の配当をお支払いしているかを表す指標です。DOE=配当性向×ROEで算出されます。

●双方向IR活動

第一三共グループでは2007年にIRメールマガジンを通じたアンケートを実施しました。お問い合わせの多かった内容はIRメールマガジンで回答とあわせてフィードバックを実施しているほか、頂戴した貴重な声を日々のIR活動に反映しています。

取引先とともに

●調達マネジメントシステム

第一三共グループでは、グループ全体での調達マネジメントを展開しています。

調達マネジメントとは、全社の方針、年度目標、年間計画などにに基づき、調達機能を持つ各部署でのマネジメントを構築し(Plan)、計画に基づく施策を実行し(Do)、それを各部門でモニタリング(一次統制・Check)をするとともに、総務部では部門横断でのモニタリング(二次統制・Check)を実施し、抽出された課題への対応(Action)を行うという一連のサイクルです。

調達の考え方

第一三共では、「調達規程」、「調達細則」にて、調達に関するミッション、基本方針を定めるとともに、全体研修等を通じて啓発と理解の促進に努めています。

【調達ミッション】

- (1) 第一三共グループの最適調達
- (2) 継続的な利益創出
- (3) コンプライアンス

【調達基本方針】

- (1) 最適な品質確保と安定供給
- (2) 購入価格の最適化
- (3) 公正・公平な最適調達先選定、取引先との相互発展
- (4) 調達スキル向上
- (5) 関連法令および社内規程遵守
- (6) グリーン調達

●取引先の選定、監査

2007年度は現行取引先および外部情報から、取引先データベースの構築・更新を行いました。これを基にして「取引先評価シート」「品目特性シート」による評価を実施しています。

また、原材料取引先を対象とした説明会を東京・大阪にて計3回開催し、第一三共グループの調達方針を伝えました。

取引先に対しては新規および取引開始後に定期的に監査を実施することを原則としています。監査は取引先に応じて調達部門および品質保証部門などの各部門が、単独または共同で品質、安定供給、コンプライアンス(社員の人権、安全衛生、差別禁止を含む)の3つの観点で確認をしています。

取引開始後も定期的に訪問し取引先の状況確認や安定供給に向けた協議をしています。取引先は「取引先調査シート」や「取引先評価シート」を定期的に更新して評価するとともに、課題がある場合は指導や改善を依頼しています。特に取引先のコンプライアンス違反や社会的背任行為に関しては常に情報収集して対応しています。

規格変更や品質課題などによる切り替えや取引中止に関しては相応の期間をとって予告しています。さらに、下請代金支払遅延等防止法等関連法規に基づいた対応を遵守しています。

●調達コンプライアンスの徹底

グループ会社も含めた全社調達研修では、特に、調達に関するコンプライアンスの徹底に注力しています。具体的には、調達の業務プロセス(現状分析～戦略・施策立案～取引先選定～契約締結～発注～モニタリング)における、下記のポイントを徹底しています。

- (1) 第一三共グループにおける調達担当者が求められるコンプライアンス(行動基準、企業倫理など)
- (2) 第一三共グループが取引先に対して求めるコンプライアンス(グリーン調達など)
- (3) 第一三共グループが取引先をはじめとする、外部から求められるコンプライアンス(法令・契約、下請法など)



全社調達研修



社会とともに

●社会貢献活動への考え方

第一三共グループでは、社会貢献活動を企業の社会的責任の一つとしてとらえ、「良き企業市民」として積極的に取り組むことを企業行動憲章で宣言しています。

また、社長または社長の指名する者を委員長とする社会貢献委員会を設置し、社会貢献全般に関する検討、個別の社会貢献活動事案についての方針の整合性確認や透明性の担保などを審査しています。

2007年6月、派遣社員を含む全社員を対象に行ったCSR意識調査において、「第一三共が実施すべき社会貢献活動の分野」を質問したところ、「社会福祉」「環境保全」「学術・研究(医学・薬学)」の3分野に回答が集中しました。このことを踏まえ、以前から実施している「学術・研究(医学・薬学)」の発展に対する取り組みに加え、人のいのちや生きる希望に関わる「社会福祉」および自然のいのちに関わる「環境保全」の取り組みを今後注力する分野としました。そのうえで、社会貢献活動計画の基本方針として「第一三共らしい社会貢献活動の実施～いのちや科学への貢献を通じて希望をつくる～」を明文化しました。さらに「社員参加型の自主または協働プログラムを推進～資金支援型(協賛型)から自主・協働型へ～」も基本方針に加え、より積極的な社会貢献活動を推進しています。

社員の意識啓発をはじめ、一人ひとりが独自に社会貢献を行う風土づくりを目指しています。

科学イベントの開催

日本の青少年の理科離れという社会的課題への対応と地域社会への貢献という2つの観点から、品川区内の高校2校の学生を招待し「第2回高校生のための科学・薬学セミナー」を開催しました。

科学・薬学に関する講演、研究所見学、若手研究員との懇談というプログラム構成で、製薬企業として本業を活かした社会貢献を行える内容としています。特に若手研究員との懇談では、科学に興味を持った経緯や製薬企業に入社した動機、高校時代の受験勉強法などの話題は非常に好評でした。また、研究員自身も社会貢献の大切さを感じたり、製薬業に従事する意義を再認識するなどの成果がありました。

近い将来同セミナーに参加した高校生が、若手研究員として懇談に参加するような活動にしたいと思っています。



研究所見学



科学・薬学に関する講演

医薬品研究職インターンシップ

アスビオファーマでは、研究職を目指す大学院生を対象に研究職インターンシップを毎年実施しています。その目的は、製薬企業での、創薬研究の魅力や実際の研究の進め方など、大学の研究室では味わえない雰囲気を学生の皆さんに経験していただくことにあります。

2007年度は、全国の大学院生21名が参加しました。学生たちは生物医学研究所(大阪)と、バイオ創薬センター(群馬)で、実際に研究に従事している社員と一緒に研究業務を行い、創薬研究や調査などにかかわるさまざまな実務を経験しました。



インターンシップ生の皆さん

福祉・青少年健全育成分野

- こどもサッカープロジェクト
(サッカークリニック、日韓親善)
- ジュニアライフセービング教室
- 小児がん征圧キャンペーン など



文化・芸術・スポーツ分野

- 劇団四季
- エヴァーグリーンコンサート
- 水戸室内管弦楽団
- 湘南ベルマーレ、清水エスパルス
- 全日本ライフセービング選手権大会
- 東京六大学対抗陸上競技大会 など



地球環境分野

- 世界自然保護基金(WWF)
- オイスカ
- 日本野鳥の会 など



医学・薬学分野

- 市民公開講座
- 臨床薬理研究振興財団
- 三共生命科学研究振興財団 など



国際貢献分野

- 中国医薬学奨学金制度
- アンコールワット国際ハーフマラソン
- 海外被災地への義援金抛出 など



●地域社会とのコミュニケーション

事業活動を行っている地域に対する貢献は非常に大切であると考えています。具体的には、地域住民として、事業所周辺の清掃活動や防犯パトロールなどを行っています。また、事業所の体育館やグラウンド、会議・交流スペースを地域のコミュニティや学校などの活躍の場として提供しています。そのほかに

も、防災訓練や祭事など地域行事への参加・寄付なども積極的に実施しています。

今後も良き企業市民として、地域との共存共栄、さらなる発展を目指し、地域への社会貢献を行っていきます。

地域・市民活動分野

●工場見学：9カ所 53回 1,500人以上	●職業体験・インターンシップ：5カ所 6回 37人
●施設開放：5カ所 283回 7,000人以上	●清掃活動：各事業所で49回延べ1,548人の社員が参加

社会とともに

●グローバルでの社会貢献活動

第一三共グループは、企業行動憲章で「企業活動において、各国の法令遵守はもとより国や地域における多様な文化と慣習を尊重し、その発展に貢献する」および『『良き企業市民』として積極的に社会貢献活動を行う』ことを掲げています。グローバルに事業展開を行う企業としての社会的責任を果たすために、各国の事業拠点における社会貢献活動も積極的に推進しています。

各事業拠点ではその地域の文化や慣習を尊重し、地域から求められる社会的要請や期待に基づいて、高い倫理観と社会的良識を持ってその地域に応じた特色ある活動を行っています。

代表的な取り組みを紹介します。

アンコールワット国際ハーフマラソン (カンボジア)

カンボジアの対人地雷被害救済とエイズ撲滅をテーマとして1996年より始まったNPO法人ハート・オブ・ゴールドが運営する国際ハーフマラソンです。2007年12月に行われた大会には、37の国と地域から2,327人が参加しました。地雷被災者の人々に勇気と希望を与え、人類が二度と悲惨な世紀を迎えないよう、世界に向かって「非人道的な対人地雷の使用禁止」を訴え続けるこのマラソン大会には、健常者だけでなく、対人地雷で手足を失った方々も参加するのが特徴です。第一三共はこの大会に特別協賛を行いました。



患者さん支援のプログラム (米国)

第一三共INC.では、経済的に貧しい患者さんのために、第一三共グループの医薬品を無償で提供するDaichi Sankyo Open Care Programを実施しています。2007年度は約18,000人の患者さんがこのプログラムを利用され、約800万ドルの処方薬の提供を行いました。

そのほかにも、社員のボランティア支援としてマッチングギフトをはじめ、医療支援や教育支援、雇用支援など幅広い寄付活動を行っています。

社員有志によるチャリティ活動 (韓国)

韓国第一三共では社員有志によるさまざまなチャリティー活動が行われています。毎月の積み立てから小児白血病協会には年2回の寄付が行われ、また2007年にはオイル流出事故に苦しむ泰安半島にも寄付金が贈られました。さらにナストム(分け合う場)という社員グループは、施設のこどもたちに生活必需品を贈ったり、山登りや公演鑑賞を一緒に楽しむ機会を提供しています。



エイズ孤児への支援 (タイ)

第一三共タイでは、エイズ患者に対する支援を行っています。2008年2月、バンコクから北へ120km離れたエイズ患者の施設“Thammarak Home”を訪れた社員は、施設への寄付金とそこに暮らすエイズ孤児へお菓子や文具の入ったプレゼントを手渡し、交流しました。



医療発展のための人材育成支援 (中国)

第一製薬北京では、人材の育成や中国医療の発展のための資金を提供しています。上海復旦大学医学院や北京大学医学部の学生や研究者、これまで計337名が第一製薬北京の奨学金制度を利用しています。また、中国における医療技術の向上や医薬品の適正使用、治療ガイドラインの普及のために寄付を行っています。



困窮地域の人々への支援 (ブラジル)

第一三共ブラジルでは、地域の貧困問題・女性の健康・子どもの教育に取り組んでいるサンパウロの自治組織“Monte Azul Community Association”に対し、建物維持のための毎月の寄付、貧困からの脱却を目指すティーンエイジャー職業訓練プロジェクトへの寄付、同自治組織の救急外来に対する資金支援を行いました。

さらに、マーケティング部門の社員は同自治組織のイメージアップのためにロゴマーク作成・ブランド化に協力しました。



多様なプログラムへの支援 (ヨーロッパ)

第一三共フランスでは、医療インフラが整っていない国々から重度の心臓疾患を持つ子どもたちを受け入れ、外科手術の手助けをすることを目的として活動する団体(Mécénat Chirurgie Cardiaque)への支援や社員有志によるビジネスや医療に関する出張授業を行っています。

また、第一三共ヨーロッパ(ドイツ)も、タイのHIV感染の孤児たちを支援する“Baan Gerda Project”を主催する団体(The Children's Rights Foundation)をはじめとするさまざまな団体・組織への寄付活動を行っています。

環境マネジメント

●環境経営の考え方

第一三共グループは、地球環境への配慮が企業の社会的責務であることを認識し、法令遵守はもとより「地球環境の保全のための活動に自主的かつ積極的に取り組む」ことをグループ企業行動憲章に定め、下記の環境経営基本方針に基づき環境経営を推進しています。

2009年度からグローバル環境経営の推進体制をスタートさせるため、2007年度は国内グループ会社を、2008年度は海外グループ会社を対象に推進基盤の整備を行っています。

環境経営基本方針

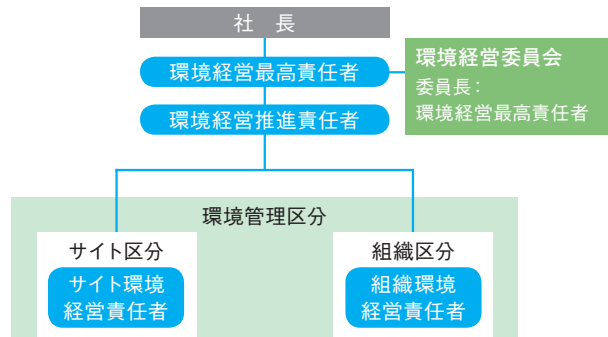
生命関連企業である当社グループは、企業活動全般を通じ、すべての生命活動の基盤となる地球環境の保全を重要な経営課題と位置づけ、良き企業市民として持続可能な社会作りに貢献する環境経営を推進する。

当社グループは、以下を実施する

- ① 製品の研究開発から生産、流通、使用、消費、廃棄に至る各過程における環境への影響確認および環境負荷低減
- ② 環境関連法規、地域協定および自主管理基準等の遵守
- ③ 環境マネジメントシステムの構築・運用
- ④ 資源・エネルギーの効率的利用、CO₂排出量削減、リサイクルの推進および廃棄物の削減
- ⑤ 自然環境保護、生態系保全等生物多様性の尊重
- ⑥ 環境リスク対応
- ⑦ 社内外ステークホルダーとの環境コミュニケーション

●環境マネジメントシステム

環境経営推進体制は、CSR管掌取締役専務執行役員が環境経営最高責任者としてグループ全体を統括しています。また、諮問機関として環境経営委員会を設置し、環境に関する重要事項を審議しています。さらに、地域や事業特性を考慮した環境管理区分を定め、各区分には環境経営責任者を選定し、その統括単位で環境マネジメントを運用しています。具体的には、年度方針に基づき各環境管理区分ごとに環境経営行動計画を策定し、PDCAサイクルによるマネジメントを実施しています。企業活動全般に対して、地球温暖化防止、省資源、リサイクル、汚染予防、有害物質の適正管理に努めています。



（環境管理区分内の管理体制は事業特性などに合わせて構築しています）

環境教育

環境経営を推進していくためには、社員一人ひとりの意識付けが重要です。そのため、環境教育にも力を入れています。各環境管理区分で地域や事業特性に応じた環境教育を行っているほか、2007年度はグループの環境管理担当者を対象に環境法令に関する講習会を実施しました。



環境法令に関する講習会

環境監査

環境監査は、事業所内で実施する内部監査、ISO審査機関による監査、さらにCSR部による監査を加えた3つのアプローチで相補的に実施しています。なお、2007年度はグループ内の生産・研究施設を有する14事業所を対象にCSR部がテーマ監査（排水管理）を実施しました（⇒P46排水管理改善経過報告）。その結果、環境リスクにつながる重大な指摘事項はありませんでした。軽微な指摘については、対応計画を策定し改善を図っています。

●中期環境経営方針・目標と2007年度実績

評価：😊 優 😊 良 😞 改善努力が必要

中期環境経営方針	環境パフォーマンス指標	2007年度実績	対前年 評価	2008年度目標	中期環境経営目標 (2009年度目標)
工場、研究所、オフィスの各事業所および車両でCO ₂ 削減を推進し温暖化防止に貢献する	工場・研究所からのエネルギー由来のCO ₂ 排出量	181,624 (t)	😊	2007年度比2%削減	2007年度比4%削減
	オフィスビルのエネルギー由来CO ₂ 排出量	4,836 (t)	—	2007年度比5%削減	2007年度比7%削減
	営業車両からのCO ₂ 排出量	8,655 (t)	😊	2007年度比5%削減	2007年度比10%削減
埋立する廃棄物を削減するとともに再資源化率の向上・負荷低減に努める	最終処分量／総発生量	1.28 (%)	😊	2%未満	1%未満としゼロエミッションを目指す
	OA用紙使用量	9,700 (万枚)	—	2007年度比5%削減	2007年度比7%削減
化学物質の大気排出量を削減する	PRTR*対象物質の大気排出量	151.3 (t)	😞	2007年度比2%削減	2007年度比4%削減
土壌汚染リスクに的確に対応する	—	土壌汚染リスク把握済	😊	個別土壌対策への対応を着実に実施	グループ土壌汚染リスクを低減・土壌汚染リスク対応基盤の確立
品質確保、安定供給のバランスを考慮したグリーン調達を推進	電子購入でのオフィス用品の環境配慮製品購入率	71.2 (%)	😊	80%以上	85%以上
グリーンケミストリーに取り組み、環境負荷の低減を推進する	—	評価法の開発済	😊	独自の環境影響評価指標を組み入れたプロセス研究を実施、運用しながら検証を行い評価法を確立	独自の環境影響評価指標を組み入れたプロセス研究を本格実施

* PRTR (Pollutant Release and Transfer Register)：環境汚染物質移動排出登録

●ISO14001 認証取得状況

第一三共グループでは環境管理区分の特性に応じたマネジメントシステムを採用しており、環境負荷の大きい生産事業所を中心にISO14001の認証取得・維持を推進しています。2007年度に行われた更新審査・維持審査において、重大な指摘・問題点はありませんでした。

ISO14001認証取得状況

会社名	事業所名	取得年月
第一三共プロファーマ	秋田工場	2000年3月
	小名浜工場※1	1998年1月
	平塚工場※2	2000年11月
	小田原工場	1998年2月
	静岡工場※1	2001年10月
	高槻工場※3	2001年6月
	大阪工場	2000年12月
第一三共ケミカルファーマ	平塚事業所	1999年11月
	小田原工場	2001年1月

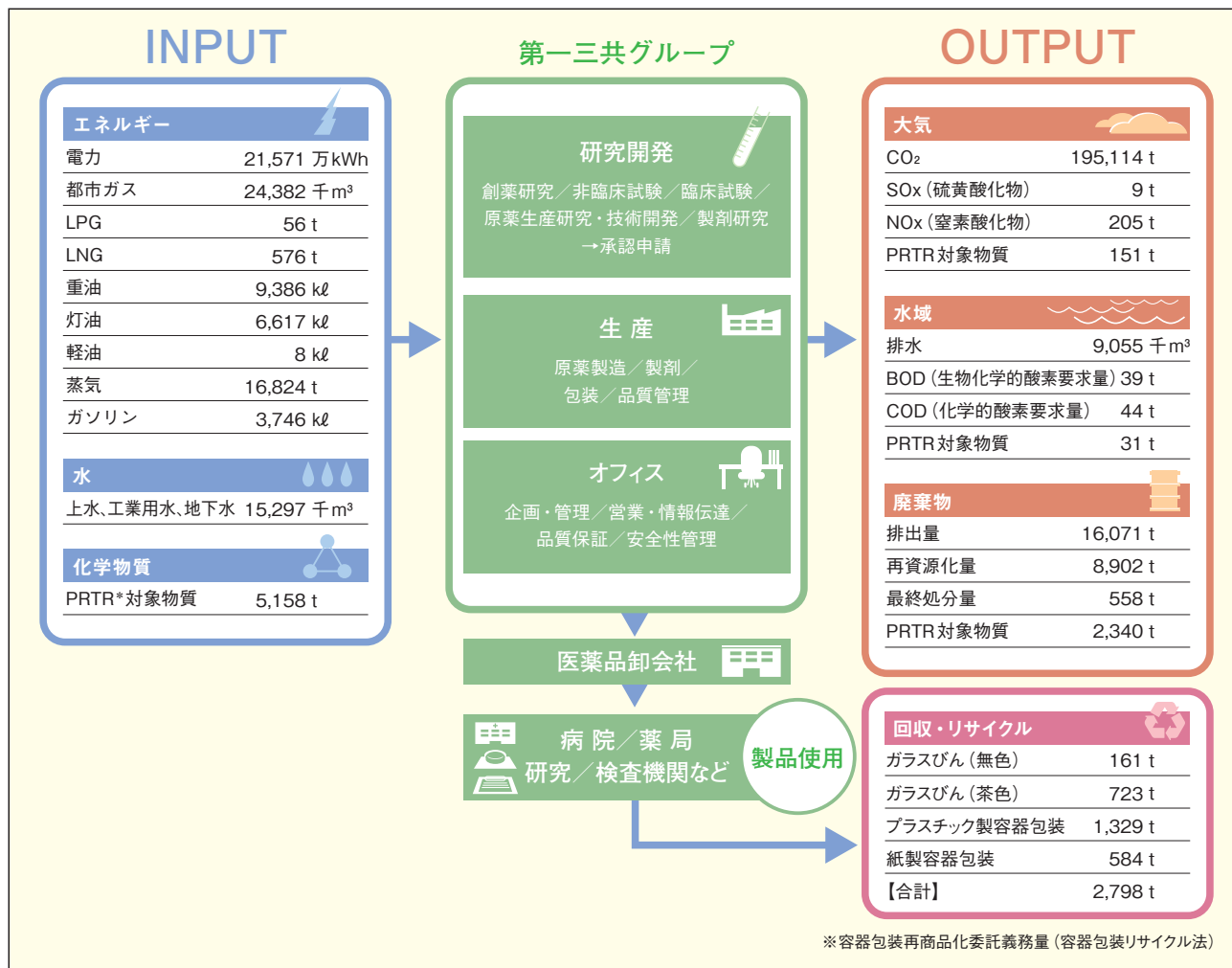
※1：対象範囲には、第一三共の研究所の一部を含む

※2：対象範囲には、第一三共の研究所の一部と第一三共ハビネスを含む

※3：対象範囲には、第一三共ロジスティクスの一部を含む

事業活動と環境パフォーマンス

●第一三共グループの事業活動とインプット・アウトプット(2007年度)



* PRTR (Pollutant Release and Transfer Register) : 環境汚染物質移動排出登録

●環境会計 (2007 年度)

環境保全コスト (単位: 百万円)

	投資額	費用額
公害防止コスト	192	336
地球環境保全コスト	38	51
資源循環コスト	116	1,292
上・下流コスト	0	36
管理活動コスト	0	1,319
研究開発コスト	0	20
社会活動コスト	0	1
環境損傷対応コスト	0	659
総計	346	3,714

経済効果 (単位: 百万円)

有価物売却額	3
--------	---

環境保全効果

	単位	2007年度	対前年増減量	対前年増減率
エネルギー総使用量	千GJ	4,310	292	7.3%
水使用量	千m³	15,297	▲9	▲0.1%
PRTR対象物質使用量	t	5,158	57	1.1%
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	195,114	▲900	▲0.5%
廃棄物発生量	t	43,488	1,828	4.4%
廃棄物排出量	t	16,071	2,896	22.0%
廃棄物再資源化量	t	8,902	1,188	15.4%
廃棄物最終処分量	t	558	▲345	▲38.2%
リサイクル率	%	55.4	▲3.2	—
BOD排出量	t	39	▲13	▲25.4%
SO _x 排出量	t	9	1	10.2%
NO _x 排出量	t	205	▲35	▲14.5%

環境リスクへの取り組み

●排水管理改善経過報告

2007年、アスピオファーマの研究・生産施設であるバイオ創薬センターにおいて排水処理能力の不足、手順書の不備などを原因とする不適切な排水処理事象がありました。今回の件を反省するとともに行政の指示のもと、排水処理方法などの改善、社内コンプライアンス体制の再構築など、再発防止のための改善を実施しました。引き続き環境管理体制を強化し、このようなことが二度と発生しないよう努めます。

この件を契機に、国内グループ会社のすべての研究・生産設備を有する事業所に対し、一斉に排水処理に関する点検および現地調査（テーマ監査）を実施しました。調査の結果、各事業所では環境マネジメントシステムに基づいた排水管理が適切に行われていました。今後も継続的な改善を実施し、環境リスクの低減に努めます。



現地調査



新設された排水処理施設

●土壌・地下水の汚染防止および対策

第一三共グループは、生産・研究所において土壌・地下水への汚染防止対策を確実に実施しています。

事業再編による事業所閉鎖や用途の変更などの法的な規制を受けない場合でも、敷地内において土壌汚染対策法に準拠した方法による土壌および地下水の自主調査を実施しています。また、有害物質の使用履歴のない土地の売買に際しても必要があれば自主的に土壌汚染対策法に準拠した分析を実施しています。

その結果、過去に有害物質の漏洩などにより、土壌および地下水から基準値を上回る汚染のあった事業所に関しては、地域・行政などに対し公表し、行政・専門家の指導のもと、必要な浄化対策および汚染拡散防止措置を実施しました。

具体的な浄化対策の実施状況および進捗状況

事業所	概要
旧三共野洲川工場 (滋賀県野洲市)	2006年より重金属・農薬汚染土壌掘削除去および土壌洗浄プラントによる浄化対策を実施し、2008年5月末終了。地下水モニタリングを実施し、適正に管理
旧九州三共熊本工場 (熊本県宇土市)	2005年に国庫補助事業としての埋設農薬（POPs農薬）撤去工事、その他の土壌汚染対策工事を実施。地下水モニタリングによる監視を継続
第一三共プロファーマ高槻工場 (大阪府高槻市)	2004年にVOC*・砒素汚染土壌の掘削除去鉄粉混合分解処理による浄化対策を実施中。地下水モニタリングを継続
第一三共ケミカルファーマ平塚事業所 (神奈川県平塚市)	VOC汚染に対する自主調査の結果、一部に汚染が認められたため、バリア井戸による揚水浄化を実施中
第一三共ケミカルファーマ小田原工場 (神奈川県小田原市)	自主調査で敷地内地下水にVOC汚染が確認されたため、2008年3月より汚染土壌の浄化対策工事を実施中。2008年秋終了予定

* VOC (Volatile Organic Compounds) : 揮発性有機化合物



工事終了後の旧三共野洲川工場跡地



第一三共ケミカルファーマ小田原工場 工事状況

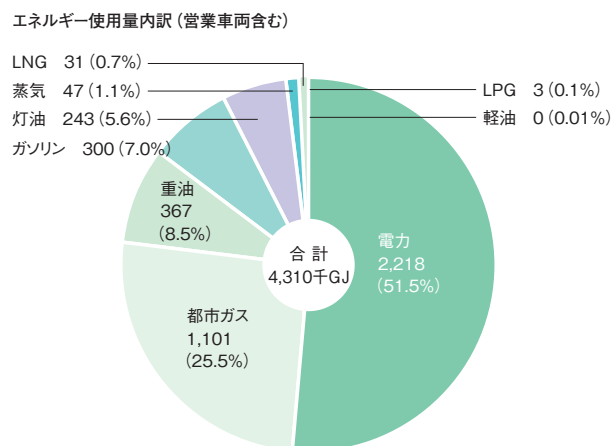
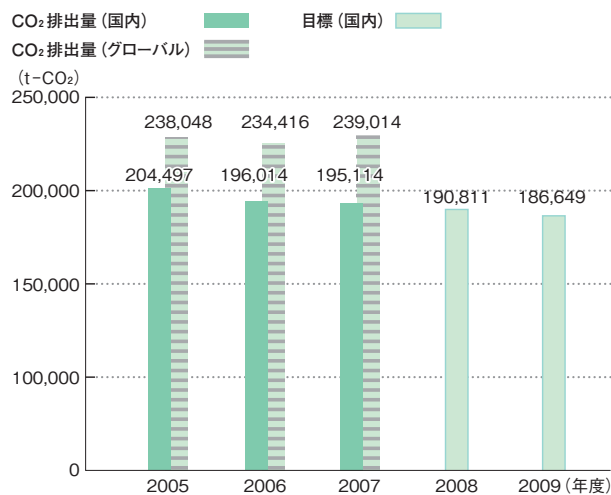
地球温暖化防止への取り組み

●取り組み指針

第一三共グループでは、地球温暖化防止対策を環境経営の最重要課題と位置づけています。これまで、あらゆる場面においてCO₂排出量の削減に取り組んでいましたが、さらにCO₂排出量の削減を推進するため、事業統合後の2007年度のCO₂排出量を基準として、2009年度における削減目標を定め、グループ全体で地球温暖化防止に取り組む体制を整えました。

国内グループの削減目標は、工場・研究所では4%削減、オフィスビルでは7%削減、営業車両では10%削減としています。グループ全体については、2007年度までのCO₂排出量の調査が完了し、現在、目標および取り組みについて検討しています。

さらに第一三共グループの事業全般にとどまらず、社員の家庭や社会への啓発活動も含めた「地球温暖化対策ビジョン」を検討しています。



●京都議定書に関連する取り組み

日本製薬工業協会は環境自主行動計画において「2010年度の製薬企業のCO₂排出量を1990年度レベル以下に抑制する」ことを目標として掲げています。第一三共グループも左記の取り組み指針に加え、同協会の環境自主行動計画の達成に向けた取り組みを展開しています。

目標の対象範囲となる国内グループの工場・研究所の1990年度のCO₂排出量は、127,848トン、2007年度のCO₂排出量は、181,624トンとなっています。

第一三共グループではCO₂排出の少ないエネルギー使用を心がけており、燃料転換などにより、エネルギー使用量内訳は、電気と都市ガスで8割以上となっています。

今後の対策として、これまで実施してきた燃料転換などのCO₂削減施策に加え、冷熱・温熱プロセスの熱効率や製造工程でのエネルギー効率を向上させる施策などを実施します。さらに日本政府が認める経済手法も含めた多様な対処も視野に入れ、目標達成に向け、さらなる努力を重ねていきます。

推進体制

各環境管理区分の環境経営責任者および環境経営推進窓口実務担当者を中心となり、中期および年度の環境経営方針・目標を徹底・展開しています。各環境管理区分にて削減目標を設定し具体的施策が実施される体制となっています。

また、環境負荷の高い工場・研究所では、年間計画に基づく環境教育が実施されており、営業支店においても各総務課長などからMRへの周知徹底が図られています。さらに、社内向けWebサイトに地球温暖化関連の特集コーナーを設置し、いつでも閲覧できるようにしています。

● CO₂削減の具体的な取り組み

工場・研究所の取り組み

2007年度のCO₂排出量は、医薬品の生産増によるCO₂排出量増加の要因を各事業所での施策により抑制し、2006年度とほぼ同じ排出量でした。第一三共プロファーマ静岡工場はA重油からLNGへの燃料転換と小型ボイラーの効率化運転により、約1,500トンのCO₂を削減、第一三共プロファーマ平塚工場では、空調冷凍機の運転見直し、工場・研究所の一斉休業などにより約190トン削減しました。その他、袋井研究センターでは冷凍機の切り替えにより約160トン、葛西研究開発センターでは実験ドラフトの開放制限や室温管理の徹底により約140トンのCO₂排出量削減を実現しました。

また、品川研究開発センターではさまざまな省エネルギー対策を実施したことが評価され、2007年度関東地区省エネルギー月間表彰で関東経済産業局長賞を受賞しました。



関東経済産業局長賞の受賞



第一三共プロファーマ静岡工場のLNGサテライト

オフィスの取り組み

年間を通じビジネスカジュアルを推進し、不必要な照明の消灯、空調の適正温度化や運転時間の見直しを実行するなど、グループ各社の本社、支店ビル、物流センターなどにおいてさまざまな省エネ活動を実施しています。第一三共本社ビルでは、避難口、廊下、階段に設置している照明を感知式の省エネタイプに切り替える取り組みも行っています。

また、東海支店や大阪支店などのオフィスビルでは、環境省のライトダウンキャンペーンに賛同し、社内外への啓発活動にも貢献しています。



地球温暖化防止啓発ポスター

営業車両の取り組み

エコドライブの推進、低排出ガス・低燃費車（ハイブリッド車含む）への切り替え、使用実績に合わせた台数削減などを進めており、2007年度のガソリン使用によるCO₂排出量は前年度と比較し約1,100トン削減しました。

2008年度にはカーボンオフセット型リース営業車両を導入しました。営業車両のCO₂削減施策を実行しても営業活動上避けられないCO₂排出分について、クリーン開発メカニズム（CDM）に基づく排出権を購入し、排出するCO₂（約8,500～9,000トン）を相殺し実質ゼロにする活動を行います。

営業車両によるCO₂排出量



※他の場所で実現した温室効果ガス排出削減・吸収量等を購入することにより、自らの排出量を相殺すること。

再生可能エネルギーの活用

2005年度より、継続的にサトウキビのしぼりカスであるバガスを利用した発電によるグリーン電力を購入しています。また、第一三共ヨーロッパ（ドイツ）のパップフェンホーフェン工場では、工場から廃棄される有機生物の資源ゴミを燃料としたバイオマスエネルギーを使用しています。再生可能エネルギーは持続可能な社会を構築するうえで不可欠なエネルギー源であることから、今後も積極的に導入し地球温暖化防止に貢献していきます。



グリーン電力証書

省資源・廃棄物削減への取り組み

●廃棄物の削減と抑制

第一三共グループでは、最終処分量／総発生量＝1%未満を「ゼロエミッション」と定義し、2009年度に最終処分量／総発生量を1%未満にすることを目指して取り組んでいます。廃棄物発生量の削減、資源の効率的な利用が重要と考え、投入した資源が効率的に活用されることで、発生する廃棄物を削減する改善活動を行っています。製造工程や包装工程での省資源、分別徹底、再資源化に向けた情報収集と具体化検討などに取り組んでいます。また、研究活動やオフィス業務においても分別徹底、プリンター使用時の両面印刷などを推進しています。発生した廃棄物については社内処理や脱水装置などによる減容化、再資源化を進めています。廃棄物処理業者については可能な限り、再資源化を推進している業者の選定を行っています。

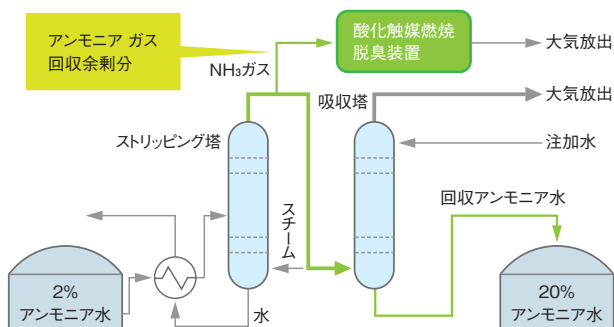
2007年度は、生産量の増加などにより全体では廃棄物発生量が1,828トン増加し、再資源化率も3.2ポイント減少しています。また、最終処分量は2006年度から345トン削減し、最終処分率は1.28%となりました。

●廃棄物削減の具体的な取り組み

余剰アンモニア水の削減

第一三共プロファーマ静岡工場では、原薬の製造工程でアンモニアを回収・再使用していますが、余剰分は、産業廃棄物として外部委託処理をしています。この余剰アンモニア水の臭気対策と廃棄物削減の抜本的な改善のため、触媒酸化燃焼方式による処理装置を導入した結果、余剰アンモニア水の発生量は前年比55%減となり約74トンの削減になりました。

処理フロー概念図

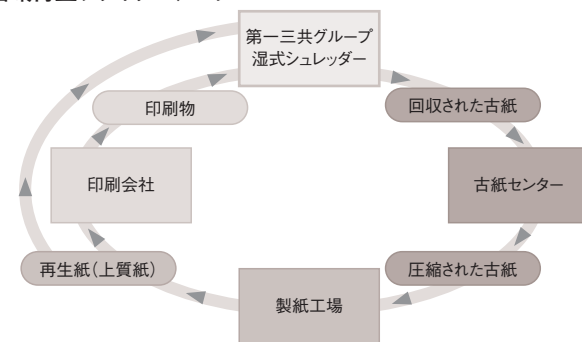


紙の再生リサイクル

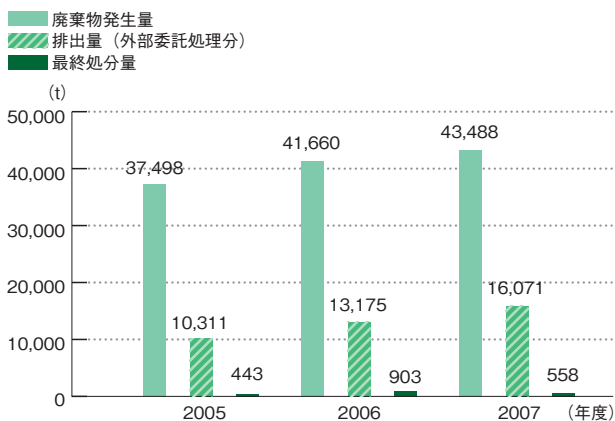
事業所から排出される紙ゴミを上質紙として再生させるために、湿式シュレッターの導入を進めています。2007年4月には品川研究開発センターに、2008年4月には第一三共プロファーマ平塚工場に導入しました。排出した紙から生まれた再生紙を第一三共グループで購入するまでの紙の循環再生リサイクルシステムの構築を目指します。

なお、本CSRレポートもこの再生紙を使用しています。

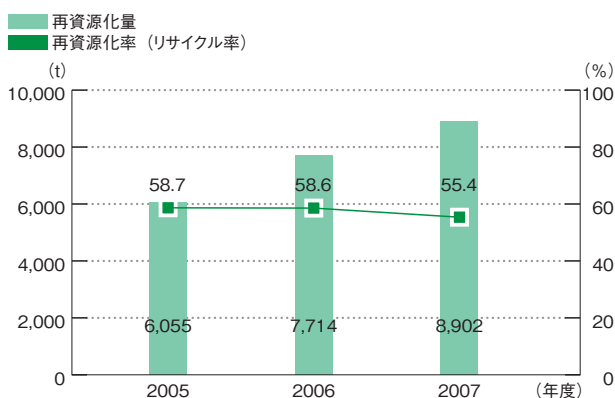
循環再生リサイクルシステム



廃棄物発生量・排出量・最終処分量



再資源化量・再資源化率



化学物質の適正管理・公害防止への取り組み

●化学物質の削減と抑制

医薬品の研究開発、生産などに化学物質はなくてはならないものです。化学物質が人体や環境への影響を与える可能性を認識し、その使用、管理において十分に配慮した業務活動を行っています。2009年度にはPRTR*対象物質の大気排出量を2007年度比4%削減することを目標に、より安全な化学物質への代替、化学物質の排出・移動量の削減に取り組んでいます。

また、グリーンケミストリーの考え方を導入し、環境影響評価を製品開発に組み込んだプロセスを構築し、研究開発の段階から製造工程の最適化、効率化を検討しています。PRTR対象物質のうち、年間取扱量が10トン以上の物質は下表の通りです。研究開発や生産活動により取扱量の変動もありますが、引き続き化学物質の適正使用、管理を推進します。

* PRTR (Pollutant Release and Transfer Register) :
環境汚染物質移動排出登録

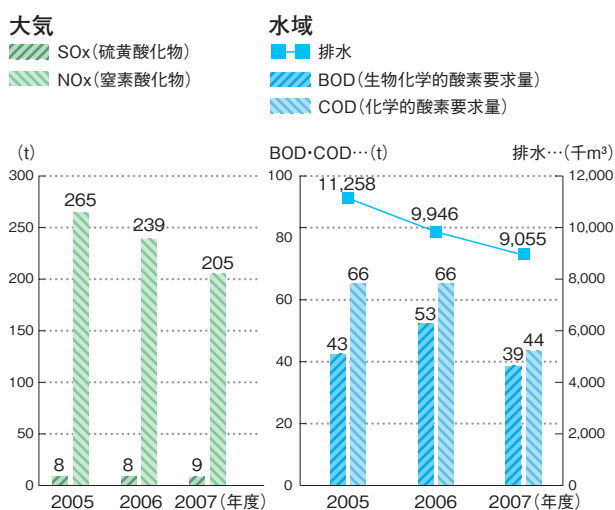
PCB*対策

PCB含有廃棄物は、PCB特別措置法に基づき各事業所において厳重に管理しています。また、早期登録制度も活用し速やかに処理が進められるようにしています。すでに処理施設への搬入も一部実施しました。今後、搬入処理にいたるまで適切に管理していきます。

* PCB : ポリ塩化ビフェニル

●大気汚染・水質汚濁防止

大気汚染および水質汚濁防止のため、各事業所では法規制より厳しい自主管理基準値を設定し、監視・測定を実施しています。



●騒音・振動・悪臭防止

騒音・振動・悪臭防止のため関連法規制を遵守し、継続的に監視・測定しています。2007年度の測定結果はいずれも基準値範囲内でした。なお、一部工場の近隣住民の方からの騒音に対する苦情に対応し、直ちに原因を究明し、改善策を実施しました。

2007年度 PRTR対象物質の排出・移動量

(単位: t ダイオキシン類は mg-TEQ)

物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気	水域	下水道	廃棄物
アセトニトリル	1,007	7.24	0.00	23.00	584.74
パラ・オクチルフェノール	52	0.07	0.00	0.10	0.01
キシレン	23	6.47	0.00	0.01	9.10
クロロベンゼン	19	1.20	0.00	0.00	0.00
クロロホルム	17	1.49	0.00	0.05	9.31
クロロメタン (別名塩化メチル)	240	39.12	0.00	0.00	0.00
ジクロロメタン (別名塩化メチレン)	59	7.96	0.00	0.01	49.71
N,N-ジメチルホルムアミド	443	3.91	0.00	0.01	358.30
有機スズ化合物	757	0.00	0.01	0.10	1.20
スチレン	109	0.01	0.00	0.00	0.00
トルエン	2,071	78.31	0.00	0.01	1,310.27
フタル酸ビス (2-エチルヘキシル)	52	0.00	0.00	0.00	0.00
ベンジル = クロリド (別名塩化ベンジル)	30	3.40	0.00	0.00	0.00
ほう素及びその化合物	25	1.18	7.50	0.00	2.90
無水マレイン酸	207	0.00	0.00	0.00	0.00
ダイオキシン類	—	1.393	0.046	0.056	13.682

※年間取扱量が10t以上の物質。※土壌への排出はありませんでした。

地域・社員とのコミュニケーション

●地域とのコミュニケーション

第一三共グループでは、周辺地域の特性やその事業内容に応じた地域とのコミュニケーションを積極的に行っています。

地域コミュニケーション会

2008年2月に第一三共プロファーマ平塚工場にて地域コミュニケーション会を開催しました。平塚工場紹介ビデオ、環境・安全に関する取り組みについて説明後、環境関連施設および緊急時用の防災倉庫の見学を実施しました。



環境説明会

2008年2月に第一三共プロファーマ小名浜工場にて工場近隣の住民に対する環境説明会を行いました。平日の開催にもかかわらず、工場周辺の三つの自治会から21名の方に足を運んでいただき、設備の紹介や生産にともなう環境負荷、環境負荷の低減にむけての具体的な取り組みなどについて説明を行った後、環境関連施設を中心に工場の見学を実施しました。



●社員とのコミュニケーション

環境問題を解決していくためには、一人ひとりの心がけが重要であり、事業活動に伴う環境負荷の低減には、社員の意識が大きく影響します。環境マインドの醸成から専門教育まで、さまざまな啓発活動を実施しています。

2007年度は6月の環境月間に「環境を感じる作品コンテスト」を実施し、12月には「地球温暖化防止啓発ポスター」を配布しました。また、社内向けWebサイト上に「環境ウェブ情報」コーナーを設けるなど、環境に関する情報提供も行っています。

環境を感じる作品コンテスト

環境月間行事として行った「環境を感じる作品コンテスト」では、社員やその家族の環境を意識した作品を募集し、選考のうえ表彰しました。

サンゴを守る様子やカナダの氷河、エコサイクリングなどのさまざまな作品が寄せられ、優秀作品については地球温暖化防止啓発ポスターに採用しました(⇒P48)。



第 三 者 意 見

第一三共グループ「CSRレポート2008」を読んで

株式会社日本総合研究所 主席研究員 足達 英一郎 氏

社会的責任投資のための企業情報の提供を金融機関に行っている立場から、本書を通じて理解した第一三共グループのCSR（企業の社会的責任）に関する取り組みや活動ならびにその情報開示のあり方について、第三者意見を以下に提出します。

- 本書は、2007年4月に新生第一三共グループがスタートして最初のCSRレポートであり、この1年間、「新たな企業文化をいかに作り上げ、いかに皆が共有するか」という問題意識から、社員というステークホルダーを特に重視した取り組みが進められてきたことがよく理解できました。今後は、CSR活動においても基盤強化を完了し、社会に対してネガティブな影響を軽減し、ポジティブな影響を増進する活動を強化されることを期待します。
- 例えば、国内グループの生産・研究所の1990年度のCO₂排出量は127,848トン、2007年度は181,624トンと、排出量の増加が報告されています。上水、工業用水、地下水の投入量は1,530万m³とありますが、本文中の言及や負荷の増減に関する情報はありません。環境負荷の軽減を着実に実現され、報告されることを期待します。
- 医薬品は、疾病に対し効果があると同時に副作用があるという認識を掲載されたことを評価します。今後は、副作用被害等を予防、救済する取り組みについても開示を期待します。また、近年、廃棄されたり、ヒトの体内から排泄された医薬品の生態系への影響が懸念されるようになってきました。こうした懸念への考え方、取り組みについ

なお、このコメントは、本書が、一般に公正妥当と認められる環境報告書等の作成基準に準拠して正確に測定、算出され、かつ重要な事項が漏れなく表示されているかどうかについて判断した結論を表明するものではありません。

でも開示を期待します。

- 人間的価値を重視することの具体例として「社員とともに」と題された節を興味深く拝見しました。ただ、取り組みの成果に言及されたものが少ないのは残念でした。また、ほとんどが国内の事業所における取り組みの開示となっていることも残念でした。今後は、KPI（主要成果指標）を積極的に導入されることを期待します。また、2015年ビジョンにおいて、海外売上比率を60%以上をすることを目指すとしていることから、社員に関するCSRの取り組みを海外グループ会社でも強化されることを期待します。
- 役員および社員を対象としたCSR意識調査やCSRレポート2007を読む会の結果も興味深く拝見しました。コンプライアンス強化や社会貢献活動に、こうした声が活かされているというプロセスを評価します。今後は、社外のステークホルダーからも声を収集し、社内の認識とのギャップを検証するとともに、さらに取り組みに反映していかれることを期待します。
- 欧米のグローバル製薬企業は、国連のミレニアム開発目標などを前提に発展途上国の社会開発支援にエネルギーを注いでいます。日本企業にとってこうした視点からのCSRの取り組みは共通の課題ではありますが、とりわけ新興国における後発薬の役割はCSRの視点から重要だと判断します。次年度の報告では、発展途上国における医薬品供給の考え方などの開示も期待します。



エコファンドやSRIファンドなど社会的責任投資のための企業情報提供を担当。環境経営とCSRの視点からの産業調査、企業評価を専門とする。

第 三 者 意 見 を 受 け て

第一三共株式会社 取締役専務執行役員 人事・CSR関連管掌 尾崎 昭雄

昨年のCSRレポート「トップインタビュー」でインタビューを務めていただいた株式会社日本総合研究所の足達英一郎氏に今年は第三者意見をお願いいたしました。

環境課題への取り組みと情報開示の拡充、人事関連施策や発展途上国における取り組みの強化など、いただいたご意見は弊社のCSR課題を具体化し優先度や時間軸を明確にするうえで有意義なご提案であると受け止めております。また弊社のCSR活動のマネジメントサイクルの向上に寄与するものと考えております。ありがとうございました。

また、社員というステークホルダーを重視し、人間的価値の向上に向けた取り組みに関しご理解いただいたことは大変嬉しく思います。企業理念「3つのスピリット」と「8つの約束」の浸透に着目し

た活動が、私たちが目指す3つの価値の向上という成果につながっていくものと考えております。

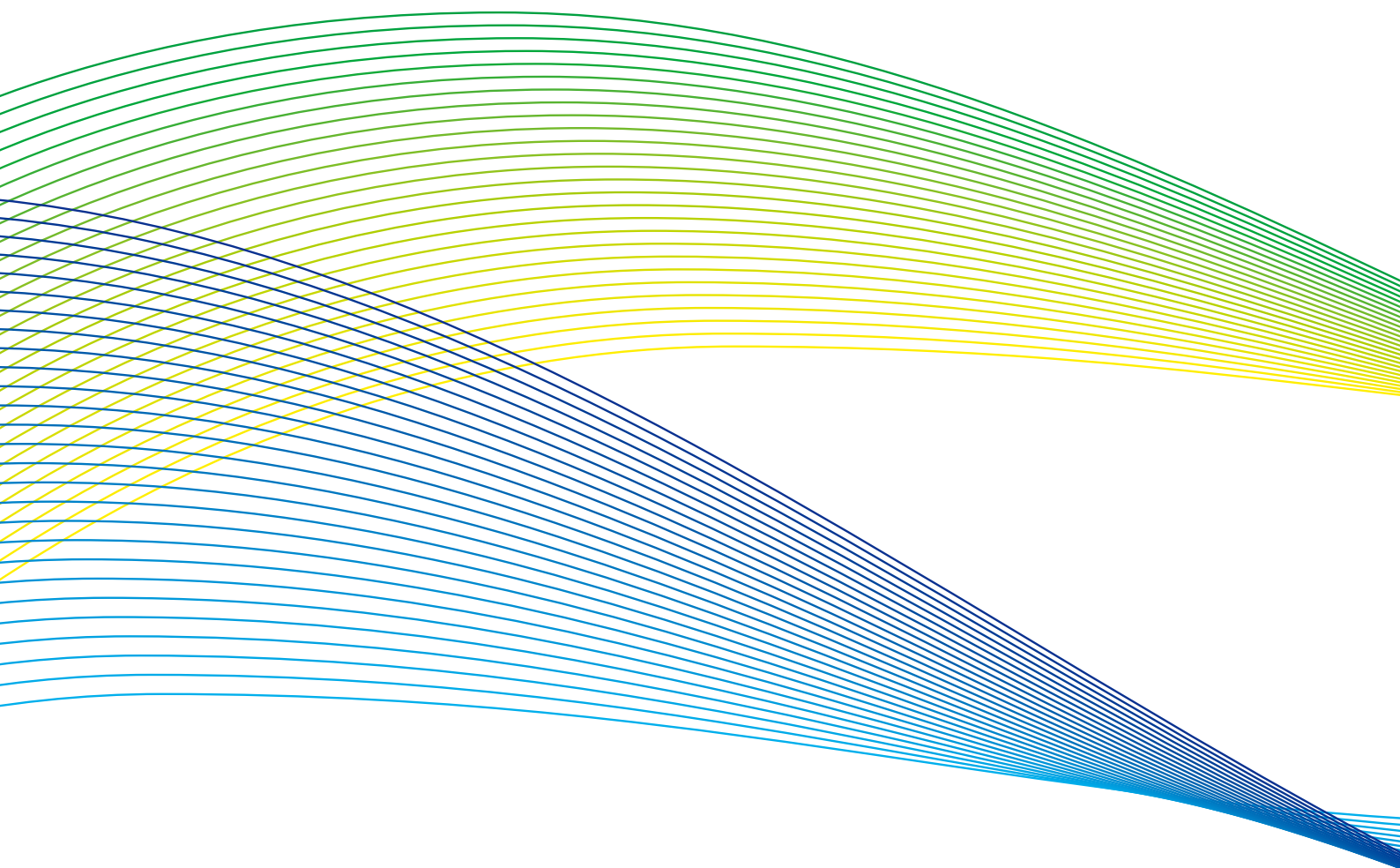
一方、CSR全般に関するKPI（主要成果指標）については、導入に向け指標の選定・定義、モニタリングの準備など具体的な検討を始めるとともに、今後海外グループ企業における取り組みも同様に強化する所存です。

新生第一三共としてのCSR活動はまだ緒にいたばかりではありますが、ステークホルダーの皆さまのご期待・ご要望に耳を傾け、活動内容を充実させていくことが重要と考えております。これからも目に見える成果をご報告することができるよう積極的に取り組み、社会から信頼され存続を望まれる企業となるよう努力を続けてまいります。





Daiichi-Sankyo



お問い合わせ先

第一三共株式会社

CSR部 CSR・環境経営グループ 〒103-8426 東京都中央区日本橋本町3-5-1

TEL: 03-6225-1009 FAX: 03-6225-1904 <http://www.daiichisankyo.co.jp>



本レポートは、当社内の使用済み文書などの古紙を再生した「循環再生紙」を使用しています。
また、色覚の個人差を問わない配色や表示により、NPO法人カラーユニバーサルデザイン機構から認証を取得しています。