



〔 第三者意見への対応 〕

これまでにいただいた主な指摘の中で対応できた点

- ① 「何を重要な報告事項としたか」をより明快にされることを期待
➡ CSR中期方針を設定し、重点課題とゴールを設定しました。(P13～16参照)
- ② 世界全体から見てバランスが取れた「総合性」のある社会責任活動であることを期待
➡ CSR中期方針策定の際に考慮しました。(P13～16参照)
- ③ 現状に対する価値判断、未達事項に対する原因分析などの記載が必要
➡ 各重点課題の扉ページで、認識と方向性を記載しました。
- ④ グローバル企業にふさわしい情報開示を実現されることを期待
➡ VOICEなどでできる限りグローバル情報を開示しました。
- ⑤ 「労働安全」の現状と具体的な取り組みについての開示を期待
➡ VOICEやデータで具体的に記載しました。(P28参照)
- ⑥ 医療関係者へのメッセージが少なく、問い合わせ件数も省略され、実態をつかみづらい
➡ VOICEやデータを増やし、実態がよりわかりやすくしました。(P30～33参照)
- ⑦ 環境負荷の増減に関する説明が不足している
➡ CO₂排出量推移において、主な増減理由をグラフ上に記載しました。(P41参照)
- ⑧ 発展途上国における医薬品供給の考え方などの開示を期待
➡ 重点課題⑤「国際的視野での医療アクセスの拡大」で記載しました。(P49～58参照)

これまでにいただいた主な指摘の中で対応できなかった点

- 国連グローバル・コンパクト※1へ参加することを期待
➡ 今後の参加に向け、検討しています。

編集方針

本レポートでは、2009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ています。

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、編集しています。

- ハイライトとして、私たちが重要と考えるテーマの中から「多様性」と「研究開発」に焦点を当て構成しています。
- 取り組みについての考え方と具体的な活動報告では、CSR中期方針に示した5つの重点課題に沿った形で構成しています。
- 社員の多様性を反映し、海外グループ会社も含めた多くの社員の生の声をVOICEとして掲載しています。
- 第三者意見でいただいた主な指摘への対応を上記にまとめられています。
- GRIなどのガイドラインを参照することにより、情報の網羅性と重要性を確保しています。

報告範囲

● 報告対象会社

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P68に記載しています。

当年度からランバクシー・ラボラトリーズLtd.(以下ランバクシー社)グループも報告対象として含めています。

● 報告対象期間

2009年4月1日～2010年3月31日(2009年度)

一部内容については、2010年4月以降の取り組みについても掲載しています。

● 参照ガイドライン

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 2006(G3)」

環境省「環境報告ガイドライン2007年版」

● 発行日

2010年9月(次回:2011年8月予定 前回:2009年9月)

※1 参加団体が人権・労働・環境・腐敗防止にかかわる10原則に自主的に取り組むことを通じて、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み

目次

	第三者意見への対応／編集方針／報告範囲	01
	プロフィール	03
	トップメッセージ	05
ハイライト1	多様性を原動力に	07
ハイライト2	研究開発におけるクオリティへのこだわり	09
	第一三共グループ企業行動憲章と重要課題一覧	11
	CSR中期方針の策定	13
重点課題1	グローバル規模でのコンプライアンス経営の推進	17
	コンプライアンス	18
重点課題2	多様性を尊重した働きがいのある労働環境の実現	21
	人事ビジョンとポリシー	22
	人材育成	23
	人権・雇用問題	24
	働きがいのある労働環境	26
重点課題3	ステークホルダーとのコミュニケーションの強化	29
	患者さん・医療関係者とともに	30
	株主とともに	34
	取引先とともに	35
	社員との双方向コミュニケーション	36
重点課題4	すべての事業活動における環境負荷の低減	37
	環境マネジメント	38
	事業活動と環境パフォーマンス	39
	化学物質の管理	40
	地球温暖化防止	41
	廃棄物削減	43
	環境リスクへの取り組み	45
	環境コミュニケーション	47
重点課題5	国際的視野での医療アクセスの拡大	49
	イノベティブ医薬品	50
	エスタブリッシュト医薬品	51
	ワクチン	52
	OTC医薬品	53
	社会貢献活動	54
	コーポレート・ガバナンス	59
	リスクマネジメント	60
	CSRレポート2009を読む会	61
	GRIガイドライン対照表	63
	第三者意見	65
	第三者意見を受けて	67
	会社概要・事業所一覧	68

グループ企業理念

革新的医薬品を継続的に創出し、
多様な医療ニーズに応える医薬品を提供することで、
世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する。



■主な製品

医療用
医薬品

オルメサルタン
メドキシミル

高血圧症治療剤。日本での販売名はオルメテック。現在世界60カ国以上で販売されています。



医療用
医薬品

オルメサルタン
メドキシミル/
アゼルニジピン

オルメサルタンとカルシウム拮抗剤アゼルニジピンの配合剤。日本での販売名はレザルタス。2010年4月に日本で発売しました。



医療用
医薬品

プラバスタチン
ナトリウム

高コレステロール血症治療剤。日本での販売名はメバロチン。1989年に日本で発売して以来、現在世界100カ国以上で販売されています。



医療用
医薬品

レボフロキサシン
水和物

広範囲経口抗菌剤。日本での販売名はクラビット。1993年に日本で発売して以来、現在世界100カ国以上で販売されています。



OTC
医薬品

ルルアタック®EX

2つの抗炎症成分「トラネキサム酸」と「イブプロフェン」の作用により、のどの痛みや発熱を伴うかぜに、優れた効果を発揮する総合感冒薬です。



OTC
医薬品

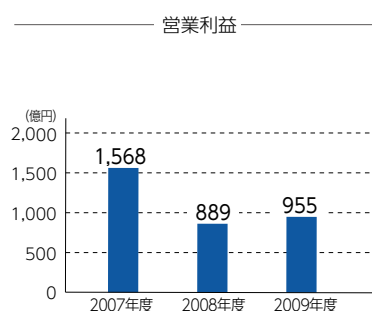
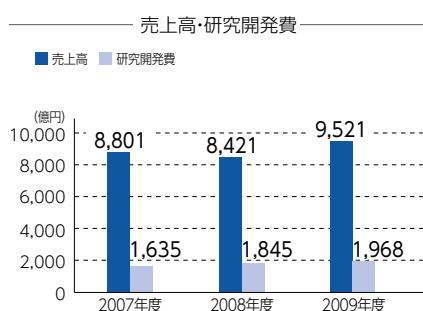
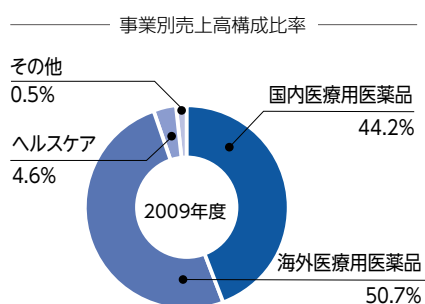
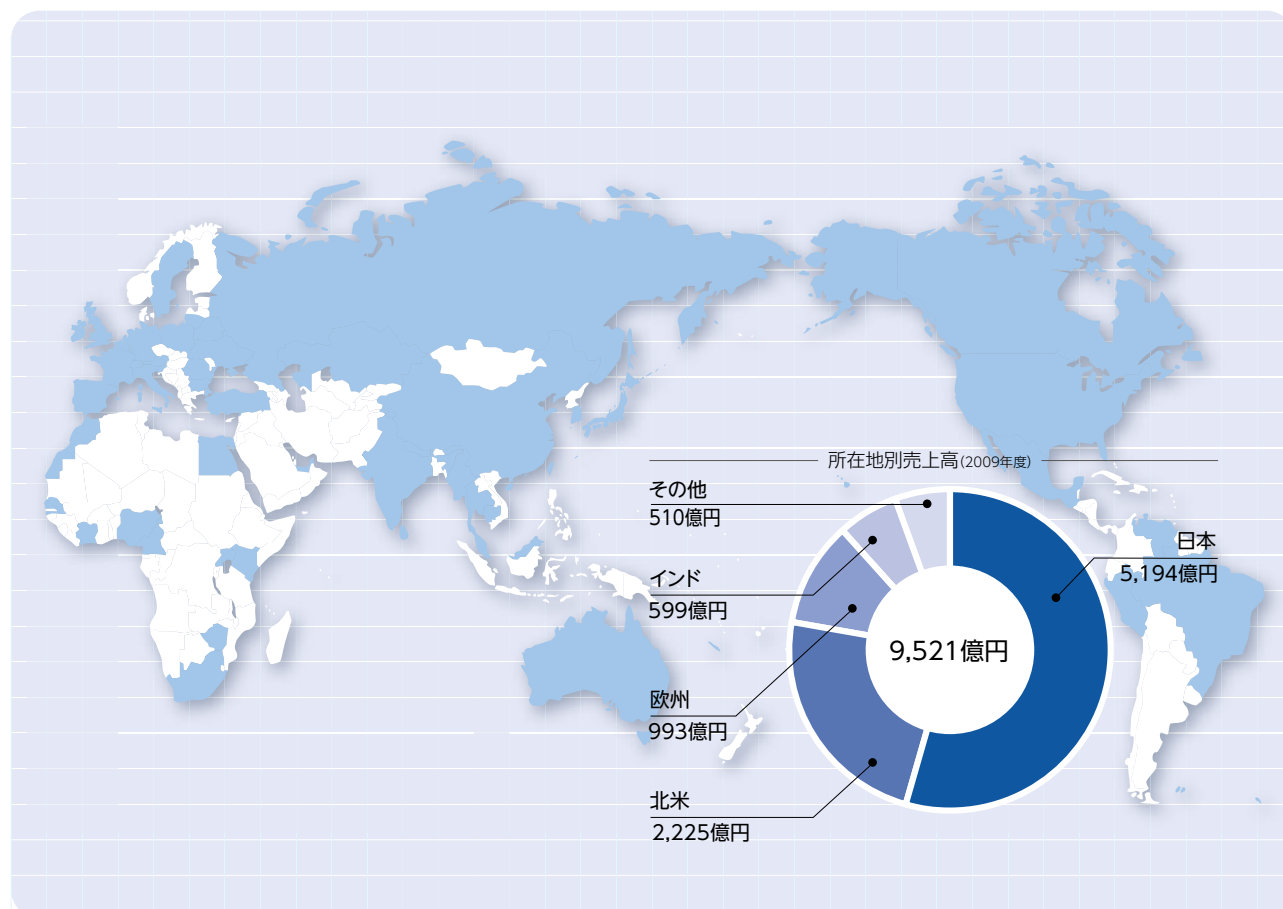
ガスター10

過剰に分泌した胃酸をコントロールして胃痛、胸やけ、もたれ、むかつきに優れた効果を発揮するH₂ブロッカー配合胃腸薬です。



※1 Over The Counter Drug の略で、医師による処方箋を必要とせずに購入できる医薬品

■ グローバル主要拠点



ステークホルダーへの経済的価値分配

ステークホルダー	2008年度分配額(百万円)	2009年度分配額(百万円)	金額の算出方法
取引先	437,185	456,110	販売費・一般管理費(人件費を除く)
従業員	101,694	122,454	販売費・一般管理費のうちの人件費
株主	53,321	49,275	剰余金の配当額
債権者	1,916	5,719	営業外費用のうちの支払利子
政府・行政	△79,172	50,016	法人税など
環境	2,622	2,666	環境に関する支出を独自に集計 環境会計での環境保全費用
企業内部	△269,959	△7,427	利益剰余金の当期変動額合計

環境への分配金額は、取引先、従業員への分配のなかにも含まれています。

Global Pharma Innovator にふさわしい 社会的価値のポジションを獲得していく。

第一三共グループが目指す「企業の社会的責任」 (CSR : Corporate Social Responsibility)

第一三共グループは、企業理念である「革新的医薬品を継続的に創出し、多様な医療ニーズに応える医薬品を提供することで、世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する。」ことの実現に向け、事業活動を行っています。

事業活動を通じて社会に貢献することが企業の基本的な責任ですが、患者さん・医療関係者・社員・株主・取引先・地域社会などの企業を取り巻くすべてのステークホルダーの皆さまから、「第一三共グループは良い会社である」と評価されることを目指します。

そのためには『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が重要であり、この観点から企業行動を舵取りし、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で、持続可能な社会づくりに貢献し、その結果として社会

から信頼され、存続を望まれる企業としてあり続けることができると思っています。

第2期中期経営計画におけるCSRの位置づけ

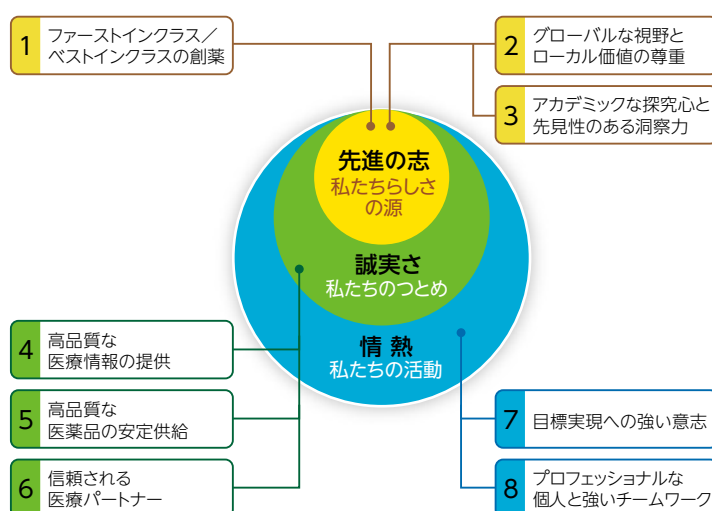
これまでの第1期中期経営計画(2007年度～2009年度)では、重要なCSRテーマであるコンプライアンス、環境経営、社会貢献などについて、推進基盤を構築してまいりました。

しかしながら人権問題や多様性、新興国への支援、気候変動や生物多様性など、社会が企業に求める要請や期待は年々高まっており、現状維持では、社会的要請に対応しきれないものと認識しています。また、社員一人ひとりのCSRの理解の意識レベルは決して高い水準にあるとは言えず、第一三共グループ全体として取り組むCSRの展開という観点からも、課題を残すこととなりました。

▶「3つの価値」



▶「3つのスピリットと8つの約束」



今後さらにCSRを着実に展開するため、3つの価値の調和的拡大を追求し、その先にある2015年ビジョンであるGlobal Pharma Innovatorを実現させていくことを内容とする第2期中期経営計画（2010年度～2012年度）の骨格部分において、CSRの推進を重要な柱の一つに掲げることとしました。

CSR有識者やグループ会社社員、企業の社会的責任活動を重視する投資機関など多くのステークホルダーからの要請や期待と、第一三共グループの企業理念・事業戦略などを重ね合わせ、CSR中期方針並びに5つの課題を策定し、社員一人ひとりのCSRの理解を深めていきます。

第2期中期経営計画の初年度である2010年度では、CSR中期方針並びに5つの課題について、グループでその認識が共有化され、CSR推進のためのKPI（Key Performance Indicator：主要成果指標）が設定されている状態を目指します。

社員の多様性を原動力としたCSR

第一三共グループは、世界の50を超える国々で約3万人の多様な価値観を有する社員が働く多様性に富んだ企業グループです。競争力の源泉である多様性に富んだ社員が、立場、肩書きにこだわらず、さまざまな意見を出し合い、とことん議論し、「3つのスピリットと8つの約束」を常に意識し、行動していくことで、国や文化を越えて企業の社会的責任を高いレベルで果たしていきます。

そしてグループ社員一人ひとりが家族に胸をはれる会社であり続けたいと考えています。

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。これからも忌憚の無いご意見やご提言を賜りますよう、お願い申し上げます。

2010年9月

CSR中期方針

第一三共グループは、人の命と健康を支える企業として、人への思いやりを大切に、社員の多様性を原動力として社会や地球環境との調和をはかってゆきます

課題

- ・グローバル規模でのコンプライアンス経営の推進
- ・多様性を尊重した働きがいのある労働環境の実現
- ・ステークホルダーとのコミュニケーションの強化
- ・すべての事業活動における環境負荷の低減
- ・国際的視野での医療アクセスの拡大

代表取締役社長兼 CEO

中山 譲治

多様性を原動力に

第一三共グループは、世界50カ国を超える国々で、約3万人の多様な価値観を持つ社員が働く企業グループです。この多様性こそが新たな価値を創造し、成長するための原動力と考え、社員一人ひとりの個性を活かせる、活力ある企業の実現を目指します。



日本 お客様の声を製品に 反映させるために

お客様相談室へのお問い合わせのほとんどはご質問やご相談ごとです。ご質問・ご相談のいずれに対しても、迅速かつ正確にご回答することを心がけています。

もちろん苦情も承っていますが、それは私たちに製品やサービス改善のきっかけを与えていただいていると考えています。「病気は体が治すもので、くすりや病気を治す手助けをするものである」、このことを正しくとらえ、正しい使用方法で最大の効果を上げることが大切です。ゆえに適切な情報を付加して販売する

ことが必要不可欠であり、お客様への情報提供を補完するという重要な社会的責任を果たす機能をお客様相談室は担っています。

お客様相談室に異動した際には戸惑いもありましたが、私が培ったノウハウが役立つ部門であり、後進の育成をしながら「お客様の声」を製品に反映するよう努めていきます。



第一三共ヘルスケア
信頼性保証部 お客様相談室長
樋渡 信夫



米国 革新を促す企業文化を 創りたい

新薬の開発をしている第一三共ファルマデベロップメントでは、まず職場の人間関係をより強固なものにすることが、私たちのビジネスで成果を出すためにもっとも有効でかつ最良の方法であると考えています。ですから、私たちHuman Resources部は、職場でビジネスリーダーとして働く人々が抱える複雑でデリケートな人間関係や職場の問題の解決を支援することで、ビジネスリーダーが職場の仲間たちとより一層強い信頼関係を築けるよう注力しています。

そしてもう一つ、革新を促す企業文化を創ることが重要です。そのためには革新していくことを恐れない人材を採用することが一つの目標となります。なぜならば、革新していくことを恐れない人材こそが、患者さんの人生に素晴らしい影響を与える革新を生み出すことができるからです。



第一三共INC. (アメリカ)
Director, Human Resources
Keith Tucker

従業員数(連結)



地域別従業員数(連結)

	2007年度	2008年度	2009年度
日本	9,048	9,148	8,892
米国	2,944	3,376	3,580
欧州	1,815	2,504	2,516
ASCA ⁽¹⁾	1,542	13,867	14,837
合計	15,349	28,895	29,825

(1) 日米欧を除く国・地域を示す社内用語

(人)



欧州 ビジネスの多様性

フランスだけではなくフランス語圏のアフリカ15カ国で製品登録、販売促進活動を行っている第一三共フランスでは、文化、宗教、規制の多様性が大きな意味を持っています。なぜなら、私たちは、ヨーロッパ的な考え方とは異なる価値観をもつさまざまな国のパートナーと日常的に接しているからです。

この複雑な環境の中で私たちはパートナーと、信頼と相互尊重に基づくコミュニケーションを行うことによって、各地域で高い成果を導き出すパートナーシップを構築し

ています。

それぞれの地域の価値観を尊重した第一三共グループの「3つのスピリットと8つの約束」の実践こそが、これらの地域でビジネスを成功させる重要な基盤となっています。



第一三共フランス
Export Director
Gilles Pingris



ASCA 第一三共グループの一員として

1999年に旧三共上海事務所に入社後、工場の立ち上げや品質保証部を経験、現在は企画CMC室に勤務し、新製品の導入に携わり、技術移転、治験薬の供給、申請対応の総括管理をしています。

高度経済成長期である中国では、原材料やエネルギー使用量は爆発的に増える一方、森林、農地を削り、それに伴う環境問題も人々の注目を集める時代になって来ました。上海市は2008年にビニール袋の使用制限法令を発行し、レジ袋の有料化に踏み切りました。会

社も空調温度制限、事務所照明の点灯数の削減、廊下の電気を半分に削るなど環境対策を講じています。個人的にはパソコンからの輻射を吸収し、空気中のホルムアルデヒドやベンゼンなど有毒気体も吸収できるとの効能からサボテンを机に置いています。第一三共グループの一員として地球に優しい生活、仕事を心がけ、そして良質・廉価な医薬品を中国そして全世界の患者さんへ提供していきます。



第一三共製薬(上海)
生産技術本部 企画CMC室 副室長
管 莉様

研究開発におけるクオリティへのこだわり

医薬品づくりは、患者さんのいのちにかかわる重要な仕事です。

だからこそ、私たちは長い時間をかけ、誠実に大切に創り、育てていきます。

基礎研究

2～3年

薬の開発は、将来薬になる可能性のある新しい物質(成分)を発見したり、化学的に創り出すための研究から始まります。

非臨床試験

3～5年

薬として可能性のある物質を対象に、動物や培養細胞を用いて、有効性と安全性を研究します。

臨床試験(治験)

3～7年

非臨床試験を通過した薬の候補が、安全で実際にヒトに役立つかどうかを、3段階に分けて調べます。

先進の志と誠実さを常に持って

薬の開発において重要なことは、新薬を待たれている患者さんのためにいかに早く新薬を提供するかだと思っています。一方で、効果や安全性の面で薬としての高いクオリティを確保するために、法律に準拠して臨床試験を実施するのはもちろんのこと、いかに医師や患者さんが必要としている新薬の情報を十分に分析、評価して提供できるかが勝負になります。新薬提供のスピードと薬としての高いク



オリティの確保、この2つをバランスよく両立させていくことは大変難しいことですが、それこそが私たちの先進の志の発揮のしどころであり、誠実さの見せ場でもあります。

研究開発本部 開発第一部
第四グループ
吉村 元信

さまざまなクオリティを高めていきます

第一三共グループは、人々のいのちにかかわる生命関連企業として、創薬(研究開発から新薬の誕生まで)はもちろん、市販後における育薬(多くの患者さんに使われることによって得られる情報により、薬をよりよく育てていくこと)の各段階で、常にクオリティの向上を追求しています。

一言でクオリティといっても多岐にわたり、さまざまなことが求められます。製剤自体の品質に加え、新薬に関する情報が本当に現場で求められているものであるか、また信頼性の高いものであるか、効果や副作用としての解釈が分かれるものや疑問に思ふことは、専門家の客観的な意見を仰いで突き詰めたり、データの信頼性を高めるための過程を正確に記録して残すなど、高い倫理的価値観を持って取り組んでいます。日々患者さんと向き合う医療現場のニーズに適った、より価値のある薬を届けられるよう、クオリティとスピードを確保しています。



参照：日本製薬工業協会ホームページ

新しい くすりの誕生

審査を経て、「薬」として承認
されると製造販売することが
でき、晴れて新しい薬の誕生
です。

承認申請と 審査

1～2年

各種試験で有効性、安全性、品質
などが証明された後に、厚生労働
省や専門家、各国の規制当局な
どに承認の申請を行います。

市販後調査 試験

発売後に副作用や適正な使い
方に関する情報を継続的に収
集し、より安全な薬の使い方
の検討や改善を行います。

■ 安心で効果の高い薬を提供していきます

長い道のりを経て新しい薬が誕生し、患者さんのもと
へとわたってからも、クオリティへのこだわりは続きます。
市販後、開発段階では発見できなかった副作用や適正
な使い方に関する情報を収集し、その情報をもとに、より
安全で使いやすい薬へと改善していきます。

数多くのデータからいかに有効な情報を吸い上げ、改
善へとつなげていくか。そのためには、業務に携わる社
員のレベルアップも必須であり、定期的に研修会や勉強
会を開催しています。副作用を経験したことのない医療
機関へは独自のリーフレットを作り、集めた情報をもとに
注意喚起も促しています。

このように、世界中の人々の健康で豊かな生活に貢
献するため、さまざまなクオリティの高い取り組みによっ
て、安心で効果の高い薬を提供するべく、日々取り組ん
でいます。

これからも縁の下の力持ちとして

おもに薬の国内外の副作用情報を評価して、医薬品
の安全性プロファイルを正確に把握し、ドクター、患者
さんに適正に使用していただくための業務に携わっ
ています。副作用というマイナスのイメージがありま
すが、一例一例の症例評価の地道な積み重ねが、結果
的に、薬の適正使用につながっていると信じています。
国内外で得られた副作用情報は、同じ薬を使用してい



る世界中のドクター、患者さ
んに役立つよう、各国の関
係会社と情報交換してい
ます。これからも縁の下の
力持ちとして患者さんの健
康に貢献していきます。

信頼性保証本部 安全性情報部
評価・対策第一グループ
福間 明子

第一三共グループ企業行動憲章と重要課題一覧

第一三共グループ企業行動憲章		分類	ステークホルダー
第一三共グループ企業行動憲章 第一三共グループは、企業理念「革新的医薬品を継続的に創出し、多様な医療ニーズに応える医薬品を提供することで、世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する」を実践し、グローバルな企業活動において「企業の社会的責任」(CSR: Corporate Social Responsibility)を果たすべく、以下の原則に基づいて、関係する法令、ルール、コード、綱領(ガイドライン)などを遵守するとともに、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。 - 経営全般にわたり、合理化、効率化に努め、経営構造の改善に積極的に取り組む。 - 第一三共グループの取締役および監査役は、企業行動憲章を率先垂範の上、グループ内に徹底するとともに、実行するにあたっては効果的な体制の整備を行う。 - 社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体からの不当、不法な要求には一切応じない。 - 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。 - 自社および業務を通じて取得した他社の秘密情報ならびに個人情報の適正な管理と保護を徹底する。 - 医療ニーズに的確に応えるべく、チャレンジ精神と創意工夫で生産性の向上をめざすとともに、有用で信頼性の高い医薬品およびサービスを提供する。 - 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。 - 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。 - 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。 「良き企業市民」として積極的に社会貢献活動を行う。 - 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。	経済	マネジメント	
	社会		患者さん 医療関係者
			社員
			株主
			取引先
	環境		地域社会

重点課題一覧との関連を平易に表現するため、企業行動憲章の各項目の掲載順を組み替えています。

	項目	2009年度の目標	2009年度の取り組み・実績	記載ページ		
	売上高 ^{*1}	9,600億円	9,521億円	P04		
	営業利益率 ^{*1}	25%	10.0%			
	海外売上比率 ^{*1}	40%以上	50.7%			
	コーポレート・ガバナンス	●適法性を担保した上で機動性を持った取締役会運営	●取締役会の開催 13回 ●監査計画に基づく監査の実施	P59		
	コンプライアンス	●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	●事業におけるコンプライアンス・リスク極小化策の推進 ●新入社員、新任幹部職などを対象とした階層別研修の継続実施 ●コンプライアンス意識調査の実施 ●海外グループ会社の自律的な教育・研修活動の展開	P18-20		
	高品質な医療情報の提供	●医療情報提供量の拡大と効果的情報伝達	●「聴く力」研修の継続実施 ●プロモーションスキル評価(当社調べ) 循環器領域：1位 総合評価：2位	P09-10 P30-33		
	高品質な医薬品の安定供給	●経営および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	●新型インフルエンザ(H1N1)の感染拡大・パンデミックに対応したクライシス体制の整備と対策実施	P60		
	人権 労働コンプライアンスの遵守	●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	●管理者、新人研修などによる啓発の継続実施 ●全社員を対象としたセクハラ・パワハラ防止に関するeラーニングの実施 ●100人を超える派遣社員の直接雇用化	P24-25		
	行動レベルの高い人材の確保・育成	●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2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	●社員と会社とのエンゲージメント(ともに成長し合う関係)向上に向けた人事諸制度、マネジメントツールの改定 ●全社表彰制度 第1回表彰者 功績表彰11人 風土醸成表彰35人	P23		
	働きやすい労働環境 ワークライフバランス	●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	●障がい者雇用率は2.06%と昨年を上回る雇用を実現 ●法定健康診断受診率100%、有所見率の改善 ●労働時間は前年度比年間30時間の削減を実現	P26-28		
		●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	●第1回個人株主説明会を開催 ●FTSE4Good ^{*3} に2年連続で選定 ●MS-SRI(モニングスター社会的責任投資株価指数)に継続組み入れ	P34		
		●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	●調達情報基盤の確立 ●下請法遵守の徹底 ●約200人の対象者に請負の適正化、下請法への対応についての研修を実施	P35		
	社会貢献活動	●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	●各事業所での地域ニーズに即した社会貢献活動の実施 ●工場見学実施延べ137回、2,200人以上、施設開放216回	P54-58		
	地球温暖化防止対策	工場・研究所	162,108 t-CO ₂	工場・研究所	163,740 t-CO ₂	P41-42
		オフィス	5,212 t-CO ₂	オフィス	4,686 t-CO ₂	
		営業車両	9,524 t-CO ₂	営業車両	9,666 t-CO ₂	
		合計	176,844 t-CO ₂	合計	178,092 t-CO ₂	
	循環型社会への貢献	廃棄物管理	ゼロエミッション ^{*2} を達成	廃棄物管理	ゼロエミッションを達成(0.77%)	P43-44
		化学物質管理	大気排出量 145 t	化学物質管理	大気排出量 180 t	P40
	環境コミュニケーション	●環境に関する社会およびステークホルダーからの要請などを継続的に把握し、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	●地域コミュニケーション会の実施 ●海外グループ会社も含めた環境月間行事の実施 ●環境eラーニングの実施(受講者数:10,023人) ●環境マネジメント講習会の実施	P47-48		

*1 経済指標の売上高、営業利益率、海外売上比率については第1期中期経営計画目標値

*2 最終処分率＝最終処分量／総発生量を1%未満とする

*3 英国の経済紙フィナンシャル・タイムズとロンドン証券取引所が共同出資して設立した FTSE が提供する社会的責任投資 (SRI) の代表的な指標

多様性を原動力とした 独自のCSRの実現を目指して

CSR中期方針の策定時の認識

第1期中期経営計画（2007年度～2009年度）に、コンプライアンスや環境経営、社会貢献などの重要なCSRテーマに取り組んだ結果、2009年9月にはFTSE4Good^{※1}に組み入れられるなど、対外的にも一定の評価を得るまでになってきました。

しかしながら、グループ全体が一体となって進めるグローバルCSRの展開という点では課題を残したと認識しています。また、ランバクシー社のグループ入りを経て一気にグローバルリーチが広がる中、世界の50を超える国々、約3万人の社員一人ひとりのCSR意識を高め、実践を促すにはより具体的な指針や課題の設定と共有が必要と考えました。

CSR中期方針の方向性

CSR中期方針と5つの課題を策定し、第2期中期経営計画の重要な柱として組み込みました。グローバルでこれらに関する施策を実践していくことは容易なことではありませんが、現状把握から課題認識の共有、そして活動の実践へと一歩一歩確実に進めていきます。初年度である2010年度についてはCSRのグローバル推進とマネジメント体制の基盤づくりの年と位置づけ、CSR中期方針ならびに5つの課題について、グループでその認識を共有するとともに、多様な文化や慣習に基づいた独自のCSR推進体制を整えていきます。

▶ MESSAGE



専務執行役員

高野 芳一

「良い会社」を目指して

CSR中期方針と5つの課題の策定にあたっては、外部の意見をできるだけ取り入れるとともに、社内での密なコミュニケーションを重視した検討を行いました。抽出された5つの課題はどれも重要なものばかりですが、その課題解決にあたっては社内外で積極的なコミュニケーションを行っていく予定です。なぜならば、グローバルでCSRを推進するためにはなによりもコミュニケーションが重要と考えているからです。たとえば多様性という言葉一つに関してもさまざまな受け止め方があり、各地域の文化の違いもあります。幅広い概念や価値観が抱合されているCSRを推進していくには、一つひとつの言葉を大事にして、発信する側、受け止める側、双方の意味合いをしっかりと確認していく必要があるのです。

第一三共グループがその社会的責任をしっかりと果たすことにより、社会から、そして家族から社員が認められる、そして社員自身がその一員であることを誇りに思える「良い会社」を目指し、取り組んでいきます。

※1 英国の経済紙フィナンシャル・タイムズとロンドン証券取引所が共同出資して設立したFTSEが提供する社会的責任投資(SRI)の代表的な指標

■ CSR中期方針の策定プロセス

CSR中期方針の策定にあたっては、次に紹介する3つのプロセスを経て、経営層、執行役員を中心とした経営会議により決定いたしました。

STEP1 基礎リサーチ

まずは、第一三共グループのCSRがどのような状況にあり、どのような課題があるかという現状認識を行いました。

実施した 主なリサーチ

- ・製薬業界のCSR課題調査
- ・国内有識者(2人)／海外有識者(4人)ヒアリング調査
- ・社内ヒアリング調査など

リサーチからは、CSRの取り組むべき74項目にわたる課題と、今後第一三共グループが注力すべき領域が浮かび上がってきました。

グローバルSR(社会責任)ガイダンス
「ISO26000^{※1}(DIS^{※2})」に挙がるCSR課題

×

製薬業界のCSR課題

第一三共のCSR課題

基礎リサーチによる抽出

第一三共のCSR課題
(CSR74課題)

識者からの声

経済人コー円卓会議
グローバル・エグゼクティブ・
ディレクター
Stephen B. Young様



2015年に向けての第一三共への期待は、顧客の声を聞き、そこから学び、また高品質の製薬会社としてのブランドイメージを創りあげることです。3つの価値に関して、私は次のように考えます。社会的価値の基盤は、「信用」であり、人間や社会の自然なプロセスを汚染するような薬品は販売すべきではありません。経済的価値は、社会全体を配慮した形で、利益を生み続けることです。また、人間的価値で最も重要なことは、顧客がよりよい一生を生きられるよう助けることです。

識者からの声

駿河台大学大学院経済学研究科教授
日本経営品質学会副会長
博士(経営学) 水尾 順一様



エクセレントカンパニーをめざす第一三共への期待は、ISO26000を視座においた「グローバル・マネジメント」～即ち、世界の消費者に向けたグローバル+ローカルの地域密着～による複眼経営です。コンプライアンスで経営の守りを固め、BOP層^{※3}の社会的課題の解決をめざし、独自のコア・コンピタンス(中核能力)を生かす攻めの戦略的CSRが重要です。会社と社員、労働組合が一体となった「守りと攻めのCSR」により、優れた経営品質活動の追求を祈念します。

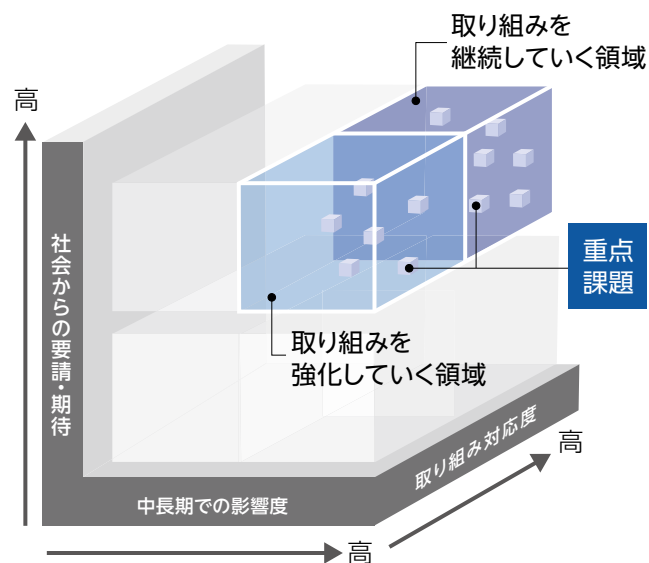
※1 企業に限らず組織の「社会的責任」(Social Responsibility)に関する第三者認証を目的としない国際ガイダンス規格

※2 Draft International Standardの略。国際規格案

※3 Base/Bottom of the Pyramidの略。世界の所得別人口構成の中で、最も収入が低い所得層を指す言葉で、約40億人がここに該当すると言われる

STEP2 第一三共らしさの検討 および重要度評価調査

ステップ1のリサーチを踏まえた上で、ステップ2では「第一三共らしさ」を検討に加え、74のCSR課題の重要度評価調査を行いました。「第一三共らしさ」の検討では、企業理念や「3つのスピリットと8つの約束」、CSRを実現していくために重要である「3つの価値」、また日本発の企業であることなどをいかに加味していくかを議論しました。重要度評価調査では、74のCSR課題それぞれに対して「第一三共グループにとっての中長期での影響度」と「第一三共グループの取り組み対応度」という2軸で評価・プロットしていき、その中でも「社会からの要請・期待」が高いものは何かという視点で分析していききました。



STEP3 CSR中期方針の検討

上記のリサーチ結果を踏まえ、経営層が中心となり、CSR中期方針を検討していききました。構成としては、企業理念を反映しながら「第一三共グループがCSR面で中期的に目指していく方向（WHAT）」

と、「それに対する取り組みの姿勢（HOW）」を示すステートメント（方針）に加え、目指すべき目標と具体的なアクションを含めた5つの重点課題を設定するものとなりました。

CSR中期方針

第一三共グループは、人の命と健康を支える企業として、人への思いやりを大切にし、社員の多様性を原動力として社会や地球環境との調和をはかってゆきます

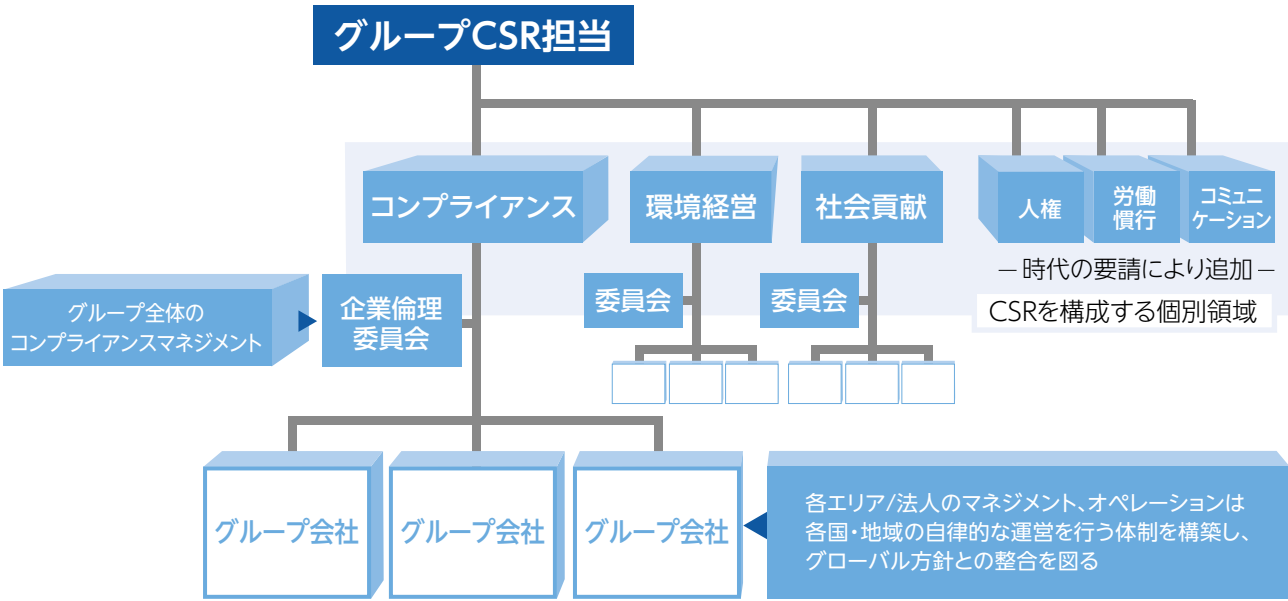
		ページ
重点課題1	グローバル規模でのコンプライアンス経営の推進	P17～20
重点課題2	多様性を尊重した働きがいのある労働環境の実現	P21～28
重点課題3	ステークホルダーとのコミュニケーションの強化	P29～36
重点課題4	すべての事業活動における環境負荷の低減	P37～48
重点課題5	国際的視野での医療アクセスの拡大	P49～58

■ CSRマネジメント

CSR領域は時代とともに変遷していくため、そのニーズに柔軟に対応できる体制を築く必要があるという認識のもと、2010年4月より新しいマネジメント体制を構築しました。専務執行役員 グループCSR担当のもと、CSRを構成する各個別領域をそれぞれの担当部門が担い、それぞれがグローバルマネジメント体制を敷くことで、より専門性が強化され、責任の明確化が図れました。第一三共グループ全体のCSRの推進

にあたっては、専任のCSRスタッフを置き、計画的かつ効果的に経営資源を投入し、その成果を検証しながら活動の継続的な改善を進めていきます。

第2期中期経営計画の初年度である2010年度では、CSR中期方針ならびに5つの課題について、グループでその認識が共有化され、CSR推進のためのKPI（Key Performance Indicator：主要成果指標）が設定されている状態を目指します。



■ ステークホルダーとの関係

企業活動を行う上では、さまざまなステークホルダーの皆さまとの関わりは欠かせません。第一三共グループでは、「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。

ステークホルダー	第一三共グループの責任
患者さん・医療関係者	人々の健康に貢献する安全で高品質な革新的医薬品を継続的に届けます
社員	人権と個性を尊重し、多様性に富んだ働きがいのある労働環境を実現します
株主	企業価値を向上させ、適切な利益還元を実践します
取引先	お互いが成長できる、強固なパートナーシップを築きます
地球環境	事業活動全体の環境負荷の低減により、持続可能な社会に貢献します
地域社会	持続可能な社会づくりに貢献する企業としての活動を自主的かつ積極的に行います

グローバル規模での コンプライアンス経営の推進

重点課題1の認識

医薬品の研究開発、生産、販売は、多くの法令・規制を遵守することにより、医薬品の安全性と有効性を担保しています。そのための専門組織を設置し、確実に対応できるよう手順書などを定めて推進しています。

第一三共グループでは、コンプライアンスを法令はもとより、企業倫理を含めたものとして捉えています。国内外グループ会社がそれぞれの国や地域に即したコンプライアンス体制を構築しています。今後は、第一三共グループビジネスのグローバル規模での展開に見合ったコンプライアンス経営をいかにして推進していくかが課題であると認識しています。

重点課題1の取り組みの方向性

第一三共グループのコンプライアンス経営は、「3つのスピリットと8つの約束」および「第一三共グループ企業行動憲章」をグローバルに共有し、この実現のため、各社が国、地域、職場に即して方針、プログラムを浸透させ、社員一人ひとりが高い倫理観を持って業務を進めることです。

日米欧では、それぞれの特色を活かしながら、コンプライアンスを進めています。今後は、日米欧各社から始めて、ASCA^{*1}地区の各社へ情報共有を進め、第一三共グループのビジネスに適したコンプライアンス体制をグローバルに構築していきます。

▶ MESSAGE



社員一人ひとりの
倫理観を高めていきます。

私たち第一三共グループは、人のいのちにかかわる生命関連企業として法令遵守は当たり前であり、それより数段先を進んでいくコンプライアンス経営の先進企業でなければいけません。ただ、当たり前のことを当たり前にするというのが簡単なようでいて、時には難しくもあります。また、コンプライアンス意識を高めるといっても指標や数値化が難しく、具体的な目標設定も簡単にできるものではありません。その点では難しさもありますが、一步一步地道な対話を通じ、社員一人ひとりの倫理観を高めていきたいと考えています。

コンプライアンスは企業経営になくてはならないものであり、それを実践するのは社員一人ひとりです。それぞれが多様な価値観を持つ人間であり、文化や考え方も違う中、私たちの企業倫理を含めたコンプライアンス意識をいかに高めていくか。それがこれからの力の見せどころであり、徹底的に議論する中で新たな価値が見えてくると期待し、力を注いでいきます。

日本カンパニー
管理本部 法務部長
千葉 崇

^{*1} 日米欧を除く国・地域を示す社内用語

2009年度の実績	2010年度の目標
●事業における コンプライアンス・リスク極小化策の推進 ●コンプライアンス意識調査の実施 ●海外グループ会社の 自律的な教育・研修活動の展開	●職場、会社、地域単位で 自律的なコンプライアンス経営の推進 ●グローバル規模でコンプライアンス情報を 共有できる体制の整備 ●グローバルコンプライアンス・リスク対応

コンプライアンスに対する基本的な考え

生命関連企業にふさわしい高い倫理観をもち、薬事法を始めとする関連法令の遵守はもとより、プロモーションコード^{※1}などの業界ルールを遵守します。

グループ各社共通のコンプライアンス規範として「第一三共グループ企業行動憲章」を定めるとともに、同憲章に基づいて社員の具体的な行動の基準を示した「コンプライアンス行動基準」を国内外のグループ会社各社において制定しています。

推進体制

専務執行役員 グループCSR担当がグループ全体のコンプライアンスに関する責任者である「コンプライアンス・オフィサー」に任命されています。

コンプライアンス・オフィサーは、コンプライアンスの行動基準や関連規程、実施計画などの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」の委員長を務めています。

「企業倫理委員会」は、委員長をはじめとする社内委員9人の他に、委員会の運営の透明性、信頼性を確保するため社外弁護士1人を加えて構成されています。

また、グループ全体で活動のレベルアップを図るために、国内グループ会社を対象としたコンプライアンス推進連絡会や、外部講師による講演のほか、第一三共本社のコンプライアンス担当者と海外グループ会社のコンプライアンス担当者の相互訪問やテレビ会議などを実施し情報の共有化に努めています。

事業活動に伴う重要事項への取り組み

第一三共グループは、企業活動におけるすべてのプロセスでコンプライアンスを遵守することはもちろん、とりわけ高度な倫理観と社会的良識が求められる研究開発と医療情報提供のプロセスではコンプライアンスを徹底するさまざまな取り組みを推進しています。

研究開発におけるコンプライアンス

生命関連企業として人々の健康や生命に深く関与していることを認識し、GLP^{※2}や、GCP^{※3}などに加え、動物実験、遺伝子組み換え実験、ヒト組織等利用研究などの倫理指針・細則を定め、法令などを遵守するとともに、高い倫理的価値観を持って研究開発に取り組んでいます。

● ヒト由来試料を用いる研究における倫理的配慮

臨床試験を実施する前には、ヒト由来試料（組織、血液など）に対する薬の反応性を確認し、ヒトに投薬した際の効果、副作用を予測する必要があります。当社では、国の指針に則り、社内外の有識者および一般の立場の方も含めた倫理審査委員会を設置し、これらの研究の必要性、有用性を確認するとともに、試料提供者への倫理的配慮に努めています。

※1 日本製薬工業協会が制定した業界ルール。薬事法や倫理規定に関連した内容に加え、印刷物や広告、研究会や講演会の開催方法、景品提供に関するものがある

※2 医薬品の安全性に関する非臨床試験の実施の基準

※3 医薬品の臨床試験の実施の基準

コンプライアンス

● 臨床試験における倫理的配慮

医薬品を開発するためには臨床試験（治験）を実施して、その有効性と安全性を確認する必要があります。臨床試験においては、参加される患者さんの人権および個人情報の保護、安全の確保、福祉に対する配慮を何より最優先しなければなりません。

臨床試験の実施にあたり、薬事法やGCP※1などの各種規制を遵守するとともに、社内に「治験評価委員会」を設置し、臨床試験の倫理的、科学的妥当性を確保、監視するよう努めています。

● 動物実験への配慮

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、「動物愛護および管理に関する法律」および厚生労働省の「動物実験等に関する基本指針」に準拠した「動物実験に関する細則」を策定、第一三共内のすべての動物実験について動物実験委員会で審査を行い、動物実験終了報告によって適正に動物実験が実施されていることを確認しています。

● バイオハザート※2対応

遺伝子組み換え生物、または病原体などで汚染されている可能性のある研究材料を適切にかつ適法に取り扱うため、それぞれ遺伝子組み換え実験安全委員会およびバイオセーフティ委員会にて、社内ルール制定および実験審査などを行っています。これらの実験にかかわる事故が万一発生した場合に備え、社内連絡および当局への速やかな報告体制を整備しています。

MRの活動におけるコンプライアンス

医療情報を提供するMR※3は、薬事法および関連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※4の遵守など、コンプライアンスを最優先に活動しています。グローバルでの方針については、地域性を考慮し基本的に各国の実情に合わせた運用をしています。

贈収賄、汚職の禁止

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は社会からの大きな疑惑や不信を招きます。

コンプライアンス行動基準に、贈収賄や汚職につながる行為を行わないことを明記し、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。



VOICE

第一三共INC.（アメリカ）
Vice President,
Chief Ethics & Compliance Officer
Susan Romanus

“Our Values Unite Us. Our Ethics Set Us Apart.”

これは第一三共INC.で始めたコミュニケーション・キャンペーンのスローガンです。

ビジネスにおいて良きパートナーであることが、組織のコンプライアンスを保つ最善の方法と考えています。

パートナーであるなら

- ・私たちは常に法律を遵守しながら、
先進の志を高めていかなければならない
- ・私たちは最大限の誠実さを持って、
患者さんのニーズに応えなければならぬ
- ・私たちは行動一つひとつに情熱を込めて、
日々の業務に従事しなければならぬ

Business Practices & Ethics Departmentは、法令や規則、第一三共グループの価値観を意識した上で、第一三共INC.がビジネス・研究・開発の目標を達成し、株主に価値をもたらす、そして何よりも患者さんに対する使命を全うする、そのサポートを目標としています。

医薬品の品質はもとより、それらを市場に提供するまでの過程における倫理的な慣行や社員の誠実さにおいても広く知られる企業でありたいと思っています。

社員一人ひとりが第一三共グループのグローバルな価値観を共有できれば、私たちの倫理的な価値観によって、競合との差別化となるのです。

※1 医薬品の臨床試験の実施の基準

※2 有害な生物（特に原虫、真菌、細菌、リケッチア、ウイルス）やその構成成分が環境中に漏れることによって発生する災害

※3 Medical Representative（医療情報担当者）の略。医薬品の適正な使用に資するために、医療関係者を訪問することなどにより適正使用情報を提供、収集することを主な業務とする

※4 日本製薬工業協会が制定した業界ルール。薬事法や倫理規定に関連した内容に加え、印刷物や広告、研究会や講演会の開催方法、景品提供に関するものがある

内部通報制度

国内グループ各社で通報窓口を設けるとともに、グループ全体をカバーする「DS-ホットライン」も設置しています。DS-ホットラインでは、第一三共の法務部とともに社外弁護士も窓口とし、通報者が不利益な取り扱いを受けることなく利用できる仕組みを整えています。

2009年度は、DS-ホットラインに業務遂行におけるコンプライアンス上の疑問など12件の相談がありましたが、いずれに対しても適切な対応に努めました。

なお、第一三共INC.（アメリカ）では、社員の家族も内部通報が利用できるよう、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付しています。

研修・啓発活動

2009年度、「企業倫理委員会」で策定した実行計画に基づき、グループ会社を含む全部門統一の施策として、「事業活動におけるコンプライアンス上のリスクの低減策」を展開しました。具体的には、部所または課・グループ単位でコンプライアンス上のリスクを洗い出し、発生の可能性や影響度を考慮し、重要と判断したリスクに対して各々が低減策を立案し実施しました。2010年度も継続して実施し、不祥事発生の未然防止に努めていきます。

また、新入社員、新任幹部社員、新任マネージャー職などを対象とした階層別研修や各部門が業務特性に

●2009年度 階層別コンプライアンス研修実績

研修名	時間(分)	参加者数(人)	主なテーマ
新入社員研修	90	132	コンプライアンスの基礎知識、ケーススタディなど
新任幹部社員研修	40	176	企業責任とコンプライアンス
新任マネージャー職研修	50	88	リーダーに求められるコンプライアンス
キャリア入社者研修	30～50	23	第一三共のコンプライアンスの取り組み、ケーススタディなど
合計		419	

応じた研修を継続して実施しました。

それに加えて、社内向けウェブサイト「コンプライアンス便り」のコーナーを設置し事例を紹介するなど、コンプライアンス遵守に向けたさまざまな情報を発信しています。

海外グループ会社においても、各々の地域性を踏まえたコンプライアンスの研修・啓発に取り組んでいます。

コンプライアンス意識調査

2009年6月に社員のコンプライアンス意識に関する浸透度を把握するために、国内の第一三共グループ全体を対象にアンケート調査を実施したところ、約9,000人の回答を得ました。

設問中、「コンプライアンスを意識した行動」「業務関連の法令や社内ルールを理解」「取引先に対する誠実な対応」「情報の適切な管理」などについては、肯定的な回答が大部分を占め、コンプライアンスの浸透が進んでいることがアンケート結果からわかりました。

一方、業務に即したガイドブックの必要性やホットラインの周知などの課題も明らかになり、今後のコンプライアンス活動に活かしていきたいと考えています。

●コンプライアンス意識調査結果(抜粋)

(単位%)

		まったくその通り	どちらかといえばその通り	どちらともいえない	どちらかといえば違う	まったく違う
①	コンプライアンス行動基準の内容を十分理解している	23.8	61.6	12.8	1.6	0.2
②	日常業務でコンプライアンスを意識して行動している	41.4	51.3	6.7	0.5	0.1
③	自分の業務に関連する法令や社内ルールを十分に理解している	22.5	62.8	12.5	2.1	0.1

多様性を尊重した 働きがいのある労働環境の実現

重点課題2の認識

第一三共グループは、ランバクシー社のグループ入りを経て一気にグローバルリーチが広がり、現在では世界の50を超える国々の約3万人の社員によって構成される企業グループとなっています。**Global Pharma Innovator**を志向する第一三共グループにとって、社員の多様性を尊重して、社員の活力を引き出す環境作りは必須の要件です。

「多様性を尊重した働きがいのある労働環境の実現」という課題において、働きがいとは何か、望ましい労働環境とは何か、ということに関しては、まさに多様であるがゆえに、単一解はないといえます。

重点課題2の取り組みの方向性

人事施策の特性上、その展開においては、各国の文化風土や労働事情などに配慮していく必要があります。対応の方向性として、まずはそれぞれの国における取り組みを共有し合うことがベースになります。

また、多様な社員の交流機会を増やしていくことも必要です。日本の社員が海外のグループ会社において、海外の社員が日本や他の国において、それぞれ仕事をする機会をさらに増やしていく。そのような状況が、これからの第一三共グループのより強固な経営基盤の確立につながるようになります。

▶ MESSAGE



常務執行役員

野々瀬 恭平

一人ひとりと丁寧に向き合い、
多様な社員の活力を引き出す人事施策を

人材は最も大切な経営資源です。人材すなわち社員の多様性を尊重して、活力を高めていくことは経営課題そのものです。同時に社員は重要なステークホルダーであり、社員の働きがい向上はまさにCSRの重点課題です。

多様な社員の多様な働き方を支援する人事施策上のメニューは整備されてきています。これからは、さらなる充実も進めますが、それらのメニューを一人ひとりが上手に活用していくことが大切だと思います。そのためには、社員一人ひとりの働き方に関する意識の高揚が求められるところです。ワークライフバランスを例にとれば、単に労働時間の短縮、生活時間の拡大ととらえるのではなく、自分の働き方を質と量の両面から、会社の施策を活用して、自らデザインすることだと思います。

会社の取り組みと社員一人ひとりの意欲が相まってこそ、労働CSRの高まりが実現します。人事マネジメントの要諦は、畢竟^{ひっきょう}するに人に向き合う丁寧さだと思います。多様性を尊重して、社員一人ひとりに丁寧に向き合い、活力を引き出す人事施策を推進したいと考えています。

人事ビジョンとポリシー

人事ビジョンとポリシー

企業理念の実践と2015年ビジョン **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最も大切にしている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、企業理念と2015年ビジョンの実現につながるものと考えています。

第2期中期経営計画の期間においては、取り巻くさまざまな変化に対して、自ら考え、行動し、グローバルに活躍できる人材の育成にさらに注力していきます。グローバルに活躍できる人材とは、異なる文化や価値観を尊重できる人材、すなわち多様性を受け入れることができる人材であり、また高い倫理観と使命感を持った人材です。

また、社員一人ひとりが十分に能力を発揮できる土

壌として、それぞれの思いが伝わり共感される「コミュニケーションの活性化」、それぞれの立場で自らの責任を果たす「コミットメント意識の向上」、そしてそれぞれがお互いに関心を持ち気遣う「ケアの充実とチームワークの向上」を積極的に推進していくことにより、活力のある企業風土の醸成を目指します。

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、人材育成にかか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。

VOICE

第一三共ブラジル
Human Resources Coordinator

Priscila Moeller

第一三共ブラジルの人事部は、持続的成長戦略への社員の取り組みを促す重要な役割を担っています。

社員が会社に誇りを持つ理由の一つ

が、自らがオーナーシップを高め積極的に参画できるさまざまなプロジェクトがあることです。特にInnovation and Quality Programは社員の誰もが社内にある課題に対し改善案を提案することができるプログラムです。実際に採用された改善案によりCO₂排出量の削減と経費節約を同時に達成しました。

優れた人材の採用・育成と社員の多様性を活かした環境が、第一三共ブラジルが成功するための重要な鍵であると思っています。

VOICE

ルイトポルド・ファーマシューティカルズInc.(アメリカ)
Director of Human Resource

Karen Wiseman

ルイトポルド・ファーマシューティカルズInc.の工場では180人の地域住民が採用されています。その中には、手話通訳業務を行うミル・ネック・

サービス社を通じて採用した聴覚に障がいのある社員が5人います。

就労の初期段階では新規に採用された社員が新しい職務に円滑に移行できるよう相談員と連絡を取り合います。相談員は定期的に来訪して訓練を実施するだけでなく会合その他の交流にかかわるあらゆる活動も行います。

彼らの働きにルイトポルドは大いに満足しています。社員の1人はこのプログラムが始まった2004年から勤務しており、2人は4年、あとの2人も2年働いています。5人全員が高品質の医薬品を生産するため100%の努力を注いでいます。

人材育成 ～日本での取り組み～

2009年度の実績

- 社員と会社間のエンゲージメント
(ともに成長し合う関係)向上に向けた
人事諸制度、マネジメントツールの改定
- 全社表彰制度 第1回表彰者
功績表彰11人 風土醸成表彰35人

2010年度の目標

- 社員一人ひとりの活力と生産性の
向上を実現する人事マネジメントの基盤整備

人材育成に関する制度・取り組み

●業績評価と行動評価

社員一人ひとりに求められる役割がどの程度果たせたかを業績と行動の2側面から評価し、その結果を人材育成や処遇へと反映させています。評価ガイドラインの導入や人事部門による評価オーディットを通して公正な評価と処遇の実現を目指すとともに、評価者と被評価者間のコミュニケーションをしっかりと行うための評価プロセスを設けることにより、評価に対する納得感や自己成長・学習への動機付けをより一層高めていくマネジメントを推進しています。

●自己成長申告制度

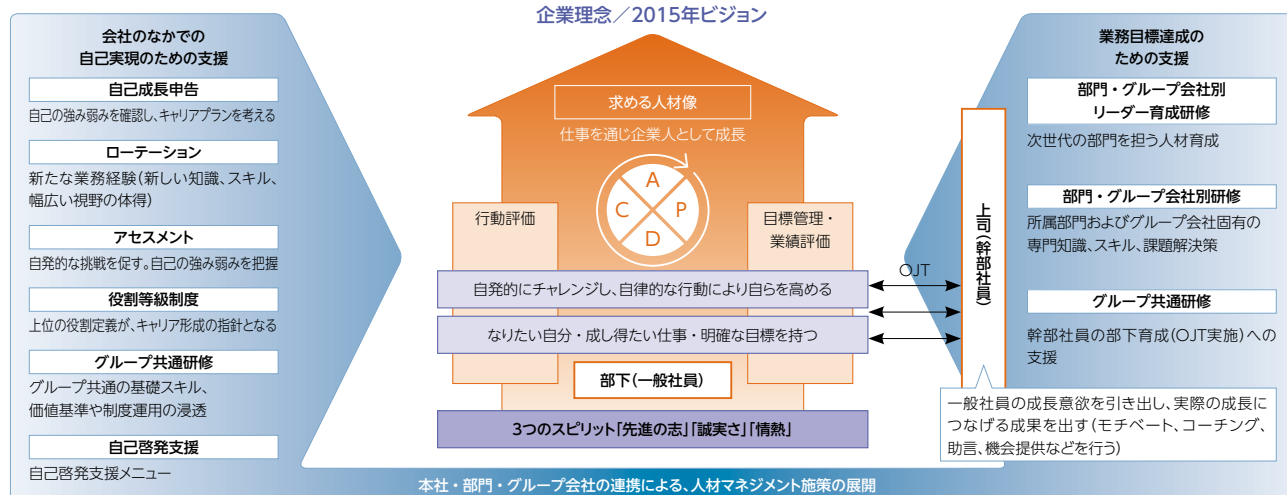
社員の多様な価値観を最大限に尊重した人材マネジメントを実現するために、社員の自己実現に向けた短

期的／中長期的な視点での人材育成を具体化するための仕組みです。内容は仕事やキャリアプランのみならず健康面など多岐にわたります。また申告内容を基に上司と話し合いが持たれ、社員のキャリアプラン構想や成長に向けた具体的支援策などが共有されます。

●人事担当直行便

職場環境や就業環境に関する意見や要望を、社員が自主的に直接人事部に伝えるしくみであり、自己成長申告の中に組み込まれています。また、社員一人ひとりが抱えている悩みや課題を把握するツールとしても活用されています。

●求める人材像と人材育成施策



人権・雇用問題 ～日本での取り組み～

2009年度の実績

- 管理者、新人研修などによる啓発の継続実施
- 全社員を対象としたセクハラ／パワハラ防止に関するeラーニングの実施
- 100人を超える派遣社員の直接雇用化



2010年度の目標

- 人権、ハラスメント防止など全社員のさらなる意識啓発の実施
- 多様な雇用形態の拡充
- 派遣社員の適正活用の継続推進

社員への責任

第一三共グループは「経済的価値」「社会的価値」、そして社員の「人間的価値」の向上を目指しており、特に多様な社員がいきいきと働く力を原動力に、「社員と会社がともに発展する」ことを目指しています。このことは、経済的価値や社会的価値の向上のみならず、社員を重要なステークホルダーにとらえ、社員に対する企業の責任を明確に果たしていくことを意味するものです。

●社員に関する主な責任



雇用の考え方

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をせず、多様な人材が能力を発揮する、誇りと働きがいにあふれる職場の創出を進めています。

制度面では、60歳で定年退職した後も原則的に希望者全員を再雇用する定年後再雇用制度、ライフイベントに応じた柔軟な働き方を実現する勤務地・時間限定社員制度、育児などの理由から退職せざるを得なかった方で働く意思のある方を登録する退職者登録制度を導入し、再び社員としての登用の道を開くなど、雇用制度の整備を継続的に進めています。

また、当社グループでは派遣社員のあり方改善についても積極的に取り組んでいます。具体的には、派遣社員の労務管理は正社員と同様の基準であることの管理者への啓発、法令に沿った業務内容の適正化、直接雇用への切り替えなどを推進しており、実際に100人を超える派遣社員の直接雇用化を実現しました。

●多様な人材が能力を発揮するための雇用制度の一部

定年後再雇用制度	60歳で定年退職後、原則的に希望者全員を再雇用
勤務地・時間限定社員制度	ライフイベントに応じた柔軟な働き方を実現
退職者登録制度	育児などの理由から退職した社員を再登用

人権・雇用問題 ～日本での取り組み～

人権への考え方

社員への責任を果たしていくためには、社員一人ひとりが元来有する権利や人格・個性を尊重していくことが重要となります。第一三共グループ企業行動憲章で「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の徹底を図るほか、「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で定め、積極的な社内啓発活動を行うとともに、違反事例があった場合には厳格に対処しています。特にハラスメント事案には相談窓口を設けるなど積極的に対応しており、具体的に発生した場合は全件会社が面談するなど真摯に対応し、配置転換などを含めた事後対応を適切に行っています。

人権に関する取り組み

社内啓発活動として、人権保護に関する研修を継続的に実施することで、多様な価値観をもつ社員が互いに働きやすい職場環境を整備・推進しています。2009年度は、管理者研修と新入社員研修で、人権やコンプライアンス、就業規則などを啓発したほか、全社員を対象としたハラスメントeラーニング研修を実施しました。今後もこうした研修を年1回のペースで定期開催していくほか、ハラスメント対応窓口者研修も年1回実施していく予定です。



人権やコンプライアンスの啓発

労働組合とのコミュニケーション

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、ILO（国際労働機関）の方針にあるとおり、労使で多くの問題について協議・対応することで社員の権利を保障しています。また当社グループでは、課題解決を志向した前向きな議論と透明度の高い情報公開を前提に、社内では「労使交渉」という言葉は原則使用せず、あくまでも労使双方で作り上げていくという意味から「協議」という言葉を使用しています。



グループ労使協議会の様子



VOICE

第一三共労働組合
中央副委員長

小嶺 彰宏

労働組合は、第一三共グループの“人を大切にする経営姿勢”を都度確認しています。労働組合には、労働条件の改善や職場環境の整備など、さまざまな役割がありますが、私は特に労組の教育研修担当として、人間力を高めるための人材育成や組織としての一体感の醸成のためのコミュニケーション向上に力点を置き、日々の仕事に取り組んでいます。

組合員の自立・成熟を促すために、自分の人生やキャリアについて考える機会を設けたり、総合的な能力やスキルを高める機会を提供し、社員が健康でいきいきと働ける環境づくりに奔走しています。会社の取り組みと私たち労働組合の取り組みが合わさり、お互いを補完することでより良い組織の発展へつながればと思っています。

第一三共グループで働いている方々は皆大変優秀だと感じています。しかし、皆が同じ方向を向いていないと、組織としての大きな力は発揮できません。そのためには第一三共グループで働く方々のさらなるコミュニケーションが必要で、そのような場を今後も提供していきたいと考えています。

働きがいのある労働環境 ～日本での取り組み～

2009年度の実績

- 障がい者雇用率は2.06%と
昨年を上回る雇用を実現
- 法定健康診断受診率100%、有所見率の改善
- 労働時間は
前年度比年間30時間の削減を実現

2010年度の目標

- 女性社員の活躍推進策の全社展開
- 障がい者雇用の促進と職場環境の整備
- メンタルヘルス不調の
未然防止対策の強化(特にラインケア^{※1}の強化)

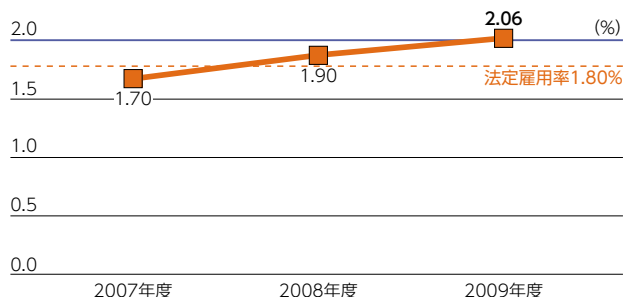
個性を尊重した風土づくり

職場の一人ひとりがお互いの個性を尊重し合い、すべての社員がともに働きやすい職場づくりを目指しています。特に、働きやすい職場づくりの源泉は、社員間の闊達な「コミュニケーション」、お互いを許容し理解しあえる「ケア」、そして社員一人ひとりが与えられた役割を果たそうとする「コミットメント」が重要との考えに基づき、「社員一人ひとりのバックグラウンドによらない、活力ある風土づくりの実践」に向けたプロジェクト活動を展開しています。

障がい者雇用の推進

障がい者雇用については、グループ国内各社と第一三共ハピネス（障害者雇用促進法に定める特例子会社）において、法定雇用率の継続的な実現に向けて雇用を促進するとともに、障がい者が活躍できる職場環境を整備するため、全社員にノーマライゼーション^{※2}精神の浸透を図っています。特に2009年は障がい者やその上長との面談により職場環境や労働条件の改善点などにつきヒアリングを実施し、環境改善に向けた取り組みを実施しています。

●障がい者雇用率



VOICE

第一三共ハピネス
管理グループ

中山 英司

ハピネスでクリーニング作業がスムーズに行われるように段取りや調整といった仕事をしています。ハピネスでは、現在52人の障がい者を雇用し、

クリーニング、名刺印刷、販促品セット、機密書類の回収・シュレッダー処理、実験器具洗浄などの業務の他、2010年度からは日本橋エリアの郵便室で集配、発送などの業務も行っています。

現場では、一人ひとりに指導や教育を工夫しなければならないなど、現場なりの苦労はありますが、それぞれ高い意識を持って働いており、遅刻や欠勤などはほとんどありません。しかし、第一三共グループにおけるハピネスの認知度はまだ低いため、他の社員の目に見えるような職場を開拓し、活躍する姿を見てほしいと思います。単に、障がい者の法定雇用率を満たすだけでなく、一歩進んで、彼らが第一三共グループの戦力として活躍できる場を増やす努力をしていきたいと思っています。

※1 上司が部下に行うメンタルヘルス対策として、職場での対応について具体的に理解し、部下との接し方などを習得させる

※2 障がい者と健常者とは、お互いが特別に区別されことなく社会生活をともにするのが正常なことであり、本来の望ましい姿であるとする考え方

働きがいのある労働環境 ～日本での取り組み～

男女共同参画への取り組み

男女がともにいきいきと働ける職場環境整備を方針としています。特に女性社員のさらなる活躍に向けては2009年度の「続ける」との視点に立った両立支援の積極的な推進から、現在は「活かす」「増やす」の視点に立った制度や仕組みの構築を進めています。また、男性社員の子育て促進についても注力しており、配偶者が無職であっても育児休業や育児短時間勤務制度の取得を可能とし、子の看護休暇も半日単位の取得を可としました。その結果として、男性社員の育児休業や看護休暇の取得は大幅に増加しました。

●男女共同参画に関する指標

	2007年度	2008年度	2009年度
育児休業取得人数 (女性)	130	128	137
(男性)	1	3	6
子の看護休暇取得人数(女性)	200	213	293
(男性)	59	82	147
女性幹部社員比率(%)	1.9	2.3	2.7

働きやすい職場づくり

社員のライフスタイルを尊重し、多様な価値観や能力を持った社員が十分に個性を発揮し、自立的かつ効率的に働ける「創造力にあふれた職場風土」づくりを目指しています。社員がその時々の職場や生活環境に合わせた多様な働き方を選択できるよう、裁量労働制やフレックスタイム制、ライフイベント休暇制度や有給休暇取得推進など、さまざまな制度を整備しており、なかでも仕事と出産・育児の両立支援に重点的に取り組んでいます。

2009年6月には仕事と育児の両立を支援する体制の充実と次世代育成行動計画の達成から、「くるみん^{※1}」を取得しました。

また仕事と介護の両立についても取り組んでおり、法定水準を超える介護休業や半日単位でも取得可能な介護休暇などを新設しました。



VOICE

研究開発本部 開発薬事部
メディカルライティンググループ

水島 春日

職場に復帰する妻のワークとライフの両立に協力したいという思いもあって、娘が7カ月の時から3カ月間の育児休暇をとりました。一日中一緒にいることで、今まで知らなかった娘の姿や日々の成長を、目の前で見られる喜びがありました。復帰してからは、今まで以上に、物事に優先順位をつけて短い時間に集中できるようになり、仕事に活きている部分も多くあるように感じます。男性の育児休暇取得は、まだ珍しいと思いますが、これからは選択肢の一つとして考えてみてはいかがでしょうか。



VOICE

日本カンパニー
医薬営業本部 東京支店
エリア統括第二部 城西第一営業所

久保 芳子

2009年4月に育児休暇から復職して、現在2人の子どもを育てながらMR^{※2}として開業医の先生方を担当しています。仕事と子育ての両立のコツは、常に周囲の方への感謝の気持ちを忘れず、仕事を一人で抱え込まずに報告・連絡・相談を心がけること。大変な時もありますが、周囲の方に助けられながら前向きに仕事を楽しんでいます。また、育児をしていると、自分の思いが子どもに伝わらないこともあります。「相手の立場に立って考えること」の重要性に改めて気付かされました。これはMRの仕事でも同じことが言えます。MRを対象とした「エリア・時間限定勤務制度」など、社員が長く働き続けるための制度を活用し、仕事と生活を両立する仲間がもっと増えてほしいと思っています。

※1 厚生労働省が認定した従業員子育て支援事業の愛称。子育て支援など一定の基準を満たした企業や法人などはそのマークを広告や商品などに付け加えることができる

※2 Medical Representative (医薬情報担当者)の略。医薬品の適正な使用に資するために、医療関係者を訪問することなどにより適正使用情報を提供、収集することを主な業務とする

労働安全衛生

「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、労働災害の防止と社員の健康確保に積極的に取り組んでいます。

第一三共グループ各社、各事業所に、労働安全衛生を推進する「安全衛生委員会」と長時間労働対策を検討する「労働時間管理委員会」を労使で設置し、方針決定・施策の実行・効果の検証などを確実に推進する仕組みを構築しています。また、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」での支援が行える独自の体制を整えています。

労働安全衛生に関する制度・取り組み

● 長時間労働対策

長時間労働者の医師面接制度を設けており、受診と所属上長への個別啓発を徹底しています。

また、過重労働防止休暇制度を導入し、長時間労働者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しています。なお、医師面接ならびに過重労働防止休暇とも、ほぼ100%の実施となっています。

● 人間ドックの受診

2009年に新設された「人間ドック休暇制度」の導入により、社員の人間ドック受診者数は大幅に増加しました。

● 心の健康づくり

ラインケア^{※1}推進のためのパンフレット作成と啓発活動、またコミュニケーション促進に向けた研修やコーチング研修などを実施しました。

● 職場復帰支援制度

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。産業医が中心となり一人ひとりに適したシナリオを作成し、スムー

ズな職場復帰と再発防止を支援しています。

● HDB(ヘルスデータバンク)

社員の疾病の一次予防の強化に向け、個人のパソコンから健康診断結果を閲覧できるシステムを導入し、社員の健康増進に役立てています。

● 団体長期障害所得補償制度(GLTD)

万が一の就業不能リスクに備え、病気やケガで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で収入補償を行う団体長期障害所得補償制度(GLTD)を導入しています。

●労働安全衛生に関する指標

	2007年度	2008年度	2009年度
有給休暇取得率(%)	47.9	53.8	50.8
年間総実労働時間	1,983	1,925	1,891
労働災害発件数	59	76	76



VOICE

日本カンパニー
管理本部 人事部 労政グループ長

上 坪 伸二

「人間的価値」という言葉を重視しているように、やはり会社を形作る社員こそが何よりも会社の財産であり、すべての社員が働きやすい職場を目指しています。

労働安全衛生に携わる中で常々感じていることは、会社が職場環境を改善するためにいろいろ取り組んでも、生活面が充実し安心できるものでなければ、仕事にもいい影響を与えないということです。安心して働ける職場をつくることに加え、社員とその家族の心と身体両面での健康増進や働きがいにつながる余暇の充実など、仕事を取り巻く生活部分も充実させ、その結果仕事と生活面が双方に相乗効果をもたらす、そんな姿を実現できたらと思っています。

そしてその姿の実現が、会社と社員の間に真のWin-Winの関係を築き強い絆をもたらすものと強く信じ、そのための環境づくりをこれからも考えていきたいと思っています。

※1 上司が部下に行うメンタルヘルス対策として、職場での対応について具体的に理解し、部下との接し方などを習得させる

ステークホルダーとの コミュニケーションの強化

重点課題3の認識

第一三共グループは、経営統合というプロセスを経て新しく誕生した会社ですが、まだまだ、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションが十分な状況とは認識しておりません。これまでではどちらかと言えば、一方通行の情報提供が多かったと思いますが、これからは双方向で、目と目を合わせた対話や議論がより重要となってきます。

また、当社グループはグローバルにビジネスを展開していますが、インドのランバクシー社がグループに加わったことにより、これまで以上にグローバルなアプローチが必要であると認識しています。

重点課題3の取り組みの方向性

コミュニケーションはあくまで手段であり、ステークホルダーの皆さまとのパートナーシップをいかに築いていくかが要諦です。今後、グローバルレベルのコミュニケーションを強化するためには、これまで以上に、即時性・公平性・透明性の3つの要素が重要になってきます。ステークホルダーの皆さまと双方向で良質なコミュニケーションを図り、パートナーシップの関係を築いていくことが、私たち第一三共グループが目指す方向であり、使命でもあります。

▶ MESSAGE



執行役員
コーポレートコミュニケーション部長
斎 寿明

Win-Winの関係を築いていきます。
コミュニケーションを通じて、

会社は社会の中で初めて存在するものであり、社会の中の多岐にわたるステークホルダーの皆さまとの円滑なコミュニケーションが必須であります。

第一三共グループの2015年ビジョンである**Global Pharma Innovator**の実現に向けて、当社グループのすべての面において、高品質で革新的であり続けることが、すべてのステークホルダーの皆さまへの責任を果たし、ひいては社会に貢献することにつながると考えております。

コミュニケーションはステークホルダーの皆さまとWin-Winの関係を築いていく手段であり、企業価値を高める重要なプロセスでもあります。今後も、多様化するニーズに的確に応えていくことで社会に認知され、社会に貢献できるよう邁進してまいります。

患者さん・医療関係者とともに

2009年度の実績

- 「聴く力」研修の継続実施
- 企業姿勢およびMR活動に関する評価(当社調べ)
 - ・循環器領域企業評価：1位
 - ・MR総合評価：2位

2010年度の目標

- さらなる信頼獲得のための能力強化
 - ・「医師の専門を理解してニーズに合わせた情報提供力」
 - ・「一方通行ではない双方向のコミュニケーション力」

医療関係者への基本的な方針

医師や薬剤師などの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^{※1}です。医療に関係するすべての人から信頼される医療パートナーとして認めていただくことを目標としています。「教えていただく」という姿勢と、医療関係者の意見を聴き、それを受け止め、真のニーズを把握する「聴く力」の実践によって、信頼される医療パートナーになるための3つの要素「情報力」「人間力」「情熱」を兼ね備えたMRの育成を目指しています。

ニーズに応えたMRの情報提供

医薬営業本部では、MR活動の継続的な改善・向上を図るため、医療関係者を対象に定期的に外部調査会社の協力を得て独自にアンケート調査を実施しています。循環器トップメーカーとして相応しい製薬企業を評価いただく項目では、当社は2008年2月より5回連続で、循環器医師からNo.1の評価を得る結果となりました。また、他の診療科を含めたMR活動に関する総合評価でも、直近の2010年1月の調査で、2位と高い評価をいただいています。

●アンケート評価

	2007年8月	2008年2月	2008年7月	2009年1月	2009年6月	2010年1月
MR総合評価 ⁽¹⁾	3位 (N=800)	2位 (N=1,930)	2位 (N=2,228)	1位 (N=2,407)	2位 (N=2,375)	2位 (N=2,418)
循環器トップメーカーとしての企業評価 ⁽²⁾	3位 (N=205)	1位 (N=357)	1位 (N=390)	1位 (N=433)	1位 (N=379)	1位 (N=391)

(1) MR評価を点数化(1位3点、2位2点、3位1点、4位以降0点)

(2) 循環器医師が循環器のトップメーカーとして選択した率

出所：当社調べ



VOICE

日本カンパニー
医薬営業本部
横浜支店エリア統括第一部 横浜第一営業所
宮城 亮

入社6年目で、MRクロスワイズ体制^{※2}の施設担当として、大学病院を担当しています。MRクロスワイズ体制の強みとし

ては、施設担当と領域担当の2人で担当するために違う視点で見ることができる利点に加え、専門性の高い薬に関してはよりその機能を発揮できているのではないかと思います。

MRの仕事では、医療関係者の方々との信頼関係を築くことが何よりも大切です。こちらからの一方的な情報提供ではなく、「聴く力」を高めることによって、先方がどのようなニーズを持たれているのかをじっくり聴くことで、期待にお応えできるのです。場合によっては、他社の薬による治療を提案することもあります。

今後は、地域全体で患者さんを見守っていくという、病診連携から一歩進んだ医療連携推進の一助を通じて、より良い医療環境づくりに貢献していきたいと思っています。最終的に薬を使用される患者さんのことを常に考え、患者さんのためになるような仕事をしていきたいです。

※1 Medical Representative (医薬情報担当者)の略。医薬品の適正な使用に資するために医療関係者を訪問することなどにより適正使用情報を提供・収集することを主な業務とする

※2 地域や施設を担当する「施設担当MR」と、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)して質の高い情報(Wise)を提供する体制

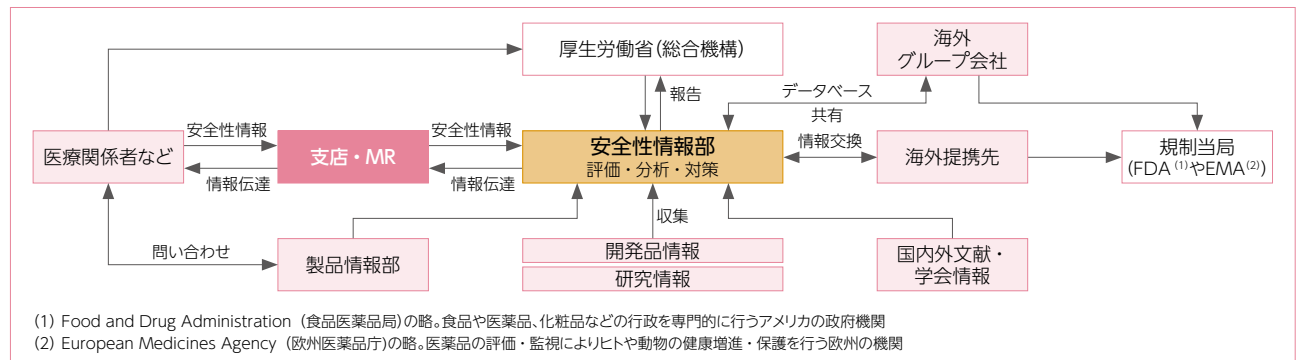
患者さん・医療関係者とともに

情報収集とフィードバック

MR※1が国内医療関係者から収集する医薬品の安全性情報は年間約13,000件、さらに開発品の安全性情報、文献情報や国内外提携会社から収集する情報を含め、年間約45,000件の情報が集まります。安全性情報

部ではこれらの情報をデータベース化し、副作用に関する集計解析や要因分析を行い、得られた適正使用情報をMRを通じて医療関係者にフィードバックしています。

●情報収集・提供・伝達の流れ



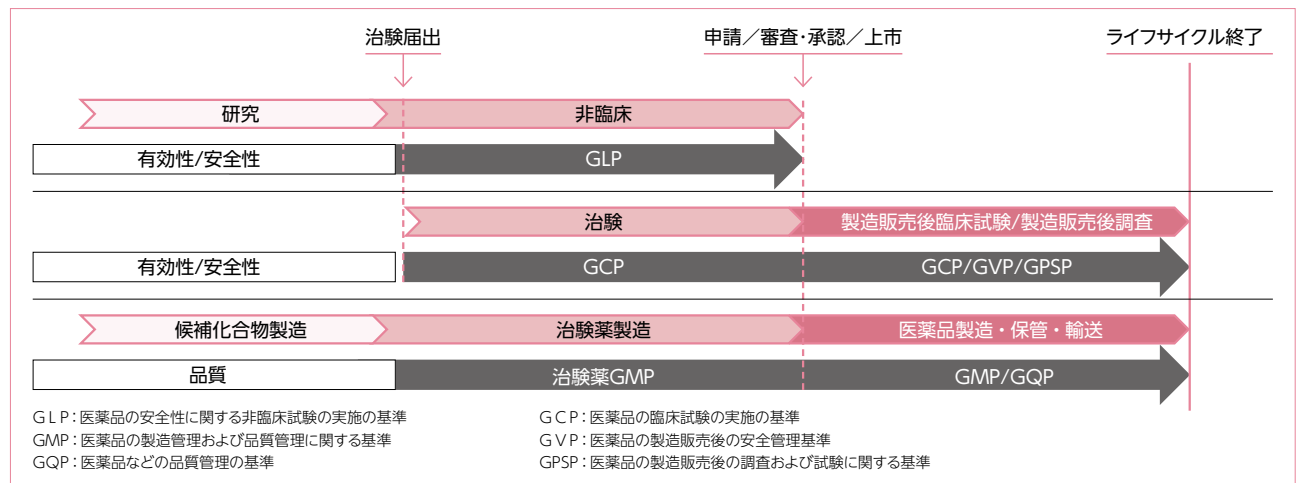
信頼性保証への取り組み

生命関連企業の責任は重く、薬事法をはじめ、多くの遵守すべき規制があり、重要な事項についてはGXP※2とよばれる基準がそれぞれ定められています。

第一三共はそれぞれの部所でGXPに基づいた業務を行い、国が行う査察を受けるだけでなく、自らGXPが遵守されているかを確認し、業務改善につな

げています。製造においては、高品質の医薬品を安定して供給できる体制を構築し（研究・開発から販売についてはハイライトP9-10参照）、当社が取り扱う医薬品について、患者さん・医療関係者の皆さまが安心してお使いいただけるよう、信頼性の確保に努めています。

●信頼性保証体制



※1 Medical Representative (医療情報担当者)の略。医療品の適正な使用に資するために、医療関係者を訪問することなどにより適正使用情報を提供、収集することを主な業務とする
※2 安全性や信頼性を確保することを目的に政府などの公的機関で制定する基準

製品安全確保の取り組み

安全性情報部では、国内外で発生する市販品・開発品の副作用・有害事象を日々評価するとともに、品目の安全対策（使用上の注意改訂など）の立案・実施を行っています。

安全対策の目的は、国内外より網羅的に収集する安全性情報を的確に評価・分析し、より強固な安全性プロファイルを確立すること、および客観的なデータ分析に基づく適正使用情報をMRを通じて医療現場にフィードバックし、製品の信頼性を高めていくことです。

2009年度は、既存品の安全対策のほか、新製品や新規格品の市販直後の安全対策にも取り組んできました。また、グローバルな安全対策のさらなる充実・推進のため、グローバルPV※1体制の再構築を行いました。

●国内安全対策の推進(対象：第一三共製造品目)
適正使用情報(使用上の注意改訂ほか)のフィードバック件数

年度	件数
2007	13
2008	17
2009	29

製品品質への取り組み

医薬品は、その効能を有効かつ安全に発揮するように包装も含めて設計されています。医薬品の品質を設計通りに生産で再現させ、信頼性の高い製品を安定的に供給するために、第一三共は品質・安全管理体制により世界に通用する高レベルの基準を独自に確立し、信頼性の高い医薬品のグローバル供給体制を構築しています。



VOICE

製薬技術本部 製剤技術研究所
包装研究グループ長

片山 通博

医薬品の包装は、水分や光、衝撃などのハザードから内容物の品質を確保することが最も大きな役割です。この

大前提に加え、製剤の取り扱い違いが防げるように製品名がわかりやすい表示になっていること、ユーザーにとって使いやすいこと、正確な情報を適切に伝達できること、地球環境への配慮、という独自の4つの視点のもとに、私たちは日々包装設計に取り組んでいます。包装は、使用後には廃棄物となってしまうのですが、使用されるまでは「製品の顔」であり、「会社の顔」でもあると思います。このように、会社にとっても重要な位置付けである包装ですが、我々設計者が医療現場や使用実態を知らずして、良い製品は創れません。

包装改良や新製品の試作の際には、可能な限り医療現場に足を運び、生の声を聞くことにより、より良い包装設計に結び付けることが可能と考えています。こうして作り上げた包装が、最終製品として目に見える形になり、上市されていくことにより、自らのモチベーションも高めることができます。品質確保の観点から過剰気味になりがちな医薬品包装について、今後は、環境を配慮した包装資材の削減課題へ積極的に挑戦し、「さすが第一三共」と言われるような包装への取り組みを続けていきたいと思っています。



VOICE

第一三共プロファーマ株式会社
高槻工場 品質管理課

福西 武史

注射剤と固形製剤の製剤工場である高槻工場の品質管理課で、医薬品製造

におけるGMP管理と薬事許可管理を

業務としています。

仕事をするうえで最も大切にしていることは、私たちが「医薬品を製造しているという認識」です。患者さんが医薬品を必要とする時には、体力が衰え、かつ緊急時の場合も多いですから、医薬品は特に高品質であることが重要だと思っています。

モノづくりである限り設備の故障などのアクシデントは起こりうるものですが、高度な製造環境の維持で異物混入の防止を図り、製造工程での細やかな品質チェックと厳密な出荷試験によって高品質な医薬品を安定的に供給します。品質部門の担当者として、少しでも品質に自信の持てないものは一切出荷しない、ということを信念として日々実践しています。

第一三共グループの医薬品は使って安心だね、と多くの方に言っていただけるようこれからも努力を重ねていきます。

※1 Pharmacovigilance(医薬品安全性監視)

患者さん・医療関係者とともに

患者さん・医療関係者の お問い合わせに対する基本的な方針

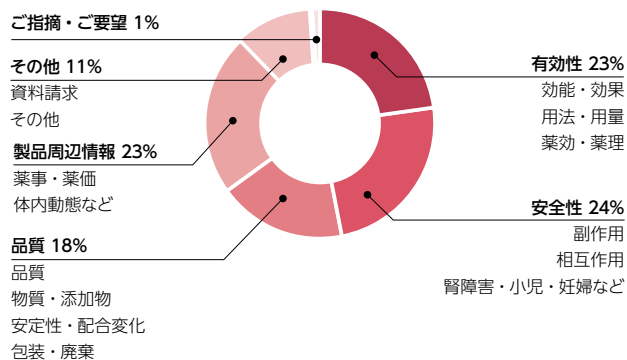
製品情報部製品情報センターでは、第一三共グループの「3つのスピリット」の一つである「誠実さ」、「8つの約束」のうち「高品質な医療情報の提供」「信頼される医療パートナー」を実践すべく、患者さん・医療関係者の皆さまに正しい情報を、親身に誠意を込めて対応するよう心がけております。また、情報提供に際しては、医薬品関連のさまざまな情報データベースを活用し、高品質かつ均質な回答を心がけています。

患者さんへの情報提供

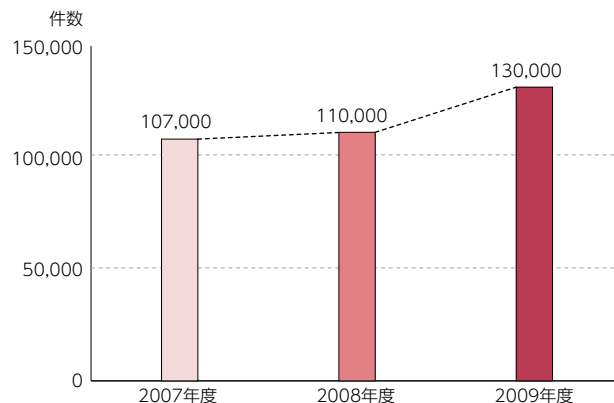
近年、インターネットや市販書籍を通じて医薬品関連情報を入手しやすくなったとはいえ、医療用語の理解には難しいものがあります。製品情報センターでは独自の医療用語集（センター員研修資材）を作成し、患者さんにできるだけわかりやすくお答えできるよう日々研鑽しています。患者さんお一人おひとりのナラティブ（物語）を理解することが大切であり、特に疾患のご相談などの場合、ご要望の主旨や背景には、何があるのか、できるだけ把握できるように傾聴の姿勢で取り組んでいます。真意を理解し、できるだけニーズに近い回答を見出すことができればと研鑽を続けています。

一方、私たちは、患者さんからいただくご指摘・ご要望をいかに製品の改良、情報提供の向上につなげるかを一つの大きなテーマとして取り組んでいます。最近では、製品情報センターに寄せられるお客様の生の声を、迅速に社内で共有でき、分析や課題の可視化ができるシステムを構築しました。「お客様の声は宝の山」と言われています。お客様の声を基にした、企業では気づかない発見による製品の改良、新しい製品の創造を実現していくことが今後の大きなテーマと考えています。

●問い合わせ内容分類(2009年度)



●問い合わせ件数(医療用医薬品)



VOICE

日本カンパニー
事業推進本部
製品情報部
製品情報センター 第三グループ
グループ長

篠原 博行

現在、年間約3,500人ほどの患者さんやご家族の方などからお問い合わせをいただいております。お薬に関するお問い合わせの患者さん多いと思いますが、中には、切実な思い、薬のことを知りたい、健康を取り戻したいということで相談を承る場合もございます。そのような方々にも、電話を下さったことに感謝の気持ちを込め、誠実に傾聴の姿勢で承っております。また、それぞれの方々の背景が異なりますので、必ずしも十分ご満足いただけるものではないかもしれませんが、少しでもご満足いただけるよう、製品知識ばかりでなく疾病の知識についても、わかりやすくお伝えできるよう、日々研鑽を重ねております。

2009年度の実績

- 第1回個人株主説明会を開催
- FTSE4Good^{※1}に2年連続で選定
- MS-SRI(モーニングスター 社会的責任投資株価指数)に継続組み入れ

2010年度の目標

- 双方向コミュニケーション活動のさらなる強化
- 日本IR協議会などの年次評価において、製薬業界トップレベルの評価を取得

迅速でわかりやすい情報開示

ニュースリリースなどを通じ、迅速な情報開示を実施しています。ウェブ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^{※2}、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、個人投資家向けのウェブサイト^{※3}の拡充も推進しています。

IR ウェブサイト

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

個人投資家向けウェブサイト

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

双方向IR活動

個人投資家・個人株主との双方向コミュニケーション活動も重視しています。まず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(IRメールマガジン)。また、2007年からIRメールマガジンを通じたアンケートを実施しています。

さらに主として個人株主の方々を対象とした説明会を2009年度に開始。2010年度には全国各地での開催を予定しています。会社からの説明にとどまらず、株主の皆さまから生の声を頂戴する機会として、今後拡充していきます。

利益配分に関する方針

2010年3月に発表した第2期中期経営計画には次のような内容を盛り込んでいます。

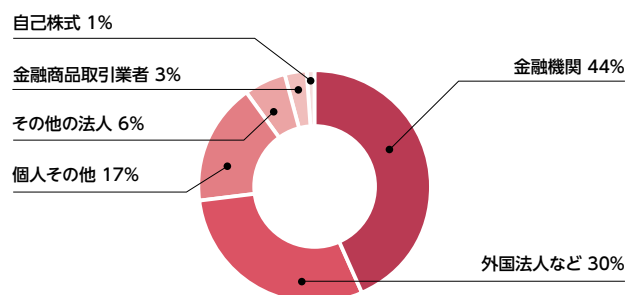
資本政策については、財務体質の強化、投資原資の確保に努め、EPS^{※3}：140円以上 ROE^{※4}：10%以上を2012年度の目標とします。

株主還元については、2009年度水準である1株当たり年60円での安定的配当を継続することを基本とし、利益水準に応じて増配も検討していきます。

●1株当たりの配当金

	中間期	期末	合計
2007年度	35円	35円	70円
2008年度	40円	40円	80円
2009年度	30円	30円	60円
2010年度	(予定) 30円	(予定) 30円	(予定) 60円

●2010年3月末現在の所有者別株式分布状況



※1 英国の経済紙フィナンシャル・タイムズとロンドン証券取引所が共同出資して設立したFTSEが提供する社会的責任投資(SRI)の代表的な指標

※2 製薬企業における各薬剤の開発から販売までの一連のライン(体制)

※3 Earning Per Shareの略。1株当たりの税引後の最終利益

※4 Return on Equity (株主資本利益率)。株主資本を使ってどれだけ利益をあげたかを見るのに用いる指標

取引先とともに

2009年度の実績

- 調達情報基盤の確立
- 下請法遵守の徹底
- 約200人の対象者に請負の適正化、下請法への対応についての研修を実施

2010年度の目標

- CSR調達の基本方針策定
- CSR調達研修の実践と調達担当者への啓発

調達マネジメントシステム

調達機能を持つ各部所が自立的にPDCA^{*1}サイクルを回す調達マネジメントの仕組みの中で、2009年度は、「取引先情報の管理」「調達プロセスの徹底」に注力しました。

「取引先情報の管理」については、社内のポータルに公開されている「調達取引先台帳」の基礎情報の更新、データ比較および傾向分析を行い、第一三共グループが外部から購入している内容を可視化しました。

また、第一三共グループにとって新規の取引先については、事前に企業信用調査を行い実態を把握した上で、取引を開始するよう徹底しました。

一方、「調達プロセスの徹底」については、各調達担当者に対して取引先を選定する際のプロセスを明確化するよう啓発し、決裁上で徹底化を図っています。

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

CSR調達の実践に向けての取り組み

原材料の取引先は品質（Quality）、コスト（Cost）、納期（Delivery）といったQCDだけでなく協力度なども含めて評価を実施しています。また財務体質やコンプライアンスの遵守状況についても問題がないか確認しています。原材料については日米欧の3極で情報交換を行い取引先の選定方針を共有しました。取引開始後も定期的に品質保証部門が品質や環境面での査察を実施し、調達部門とも情報共有しています。



VOICE

サプライチェーン本部
調達部 原材料グループ

柳原 繁男

新しく取引を始める際には、品質だけでなくとどまらず供給安定性の面から工場の立地や環境への取り組み、経営層の考え方や従業員の労働安全衛生にいたるまで視察を行います。特に、新興国では、上記のCSR調達の浸透にばらつきが大きいので実情を確認する工夫をしています。取引が始まってからは定期的に現地へ出向き、積極的にこちらの考えを伝え、相手にとって良いところを取り入れてもらうよう伝えています。

グローバルな原材料調達を進める上では、調達先の国の範囲が広がったことにより、さまざまな国の法規制・慣習に対し柔軟な対応を取ることが求められています。大切にしていることは、相手の立場に立った良好な関係構築でしょうか。相手の立場を理解することで互いにwin-winの関係を築いていきたいと思います。

^{*1} 管理業務を計画通りスムーズに進めるためのフィードバック型のマネジメントサイクルのひとつ。計画(Plan) - 実行(Do) - 評価(Check) - 改善(Action)の頭文字を取っている

社員との双方向コミュニケーション

2009年度の実績

- 「3つのスピリットと8つの約束」のグローバル浸透策の展開
- 欧米におけるタウンホールミーティングの開催
- 社内ポータルサイトや社内報を通じた最新情報や現場情報の発信
- 札幌支店でCSRレポートを読む会を実施

2010年度の目標

- 中山社長のキャラバン(国内)およびタウンホールミーティング(海外)の開催
- 社内ポータルサイトや社内報を通じた情報提供のさらなる充実

社員とのコミュニケーション

2010年度は第2期中期経営計画の初年度であり、グローバルマトリクス経営が本格導入され、さらには中山社長が就任するという、社員にとっても大きな変化の年となります。そのような中、会社が目指すべき方向や目標を社員にわかりやすく伝え、逆に社員の一人ひとりがその実現のために貢献できることは何かを考えられるような職場作りをサポートしていきます。

中山社長によるキャラバン、タウンホールミーティングなどを通じて、多様な観点から経営者と社員との双方向コミュニケーションを推進していきます。

タウンホールミーティング

2009年8月、庄田前社長が海外投資家を訪問した際に欧米のグループ会社に立ち寄り、最近の第一三共グループを取り巻く話題について講演、社員との質疑応答、懇親会を実施しました。第一三共ヨーロッパのタウンホールミーティングでは、2008年度に第一三共グループの傘下に入ったU3ファーマの全社員も参加し、庄田前社長の話に熱心に耳を傾けました。社員とのやり取りの中では、欧米で上市となった抗血小板薬プラスグレルへの期待、ランバクシー社の課題への見通し、今後の研究開発戦略など、多岐にわたるテーマについて、活発に意見交換がされました。2010年度についても、中山社長によるタウンホールミーティングを7月に米国で実施し、10月には欧州のグループ会社を対象に予定しています。

CSRレポート2009を読む会

2009年11月に札幌支店で、社内で初めての「CSRレポート2009を読む会」を実施しました。やりがいのある仕事や製薬企業にしかできない社会貢献の取り組みなどについて、幅広い意見交換が行われ、CSRレポートについても「社員が知るべき内容が掲載されているが、このような会がないと読まない」などの指摘がなされ、今後のCSRコミュニケーションの改善に向けた指針となりました。



VOICE

第一三共ヨーロッパ
Vice Director, Corporate Communications
Olaf Lamberz

第一三共ヨーロッパでは会社や製品に関する情報を社員にタイムリーに提供することが社員のモチベーションや第一三共グループへの帰属意識の向

上、さらには会社の成功にとって重要であると考えています。ヨーロッパでは約2,500人の社員が20カ所以上の現場で働いているため、どこからでもアクセス可能な革新的なイントラネット・ポータルを開発し、いつでも最新情報を得ることができるようにしました。さらに「TeamSites（チームサイト）」を通じて資料を共有することで異なる現場の社員同士による協働も可能です。また、関連会社12社で8つの言語が使用されているヨーロッパでは言語の多様性に対応することも重要です。「3つのスピリットと8つの約束」などの重要な情報は、各地域の言語に翻訳しています。第一三共ヨーロッパのイントラネットはこうした情報共有を円滑にするとともに、さまざまなステークホルダーに対してあらゆるメッセージを発信することを可能にしているのです。

すべての事業活動における 環境負荷の低減

重点課題4の認識

グローバルリーチが急拡大した第一三共グループにとって、事業活動全体の環境負荷を把握し、負荷低減のためのグローバルでの取り組みをより積極的に推進することが喫緊の課題であると認識しています。

なかでも、気候変動の緩和に関する目標を設定し、地球温暖化防止対策を実施すること、生物多様性と生態系サービスに配慮した事業活動を行い、その持続可能な利用を推進することが、特に優先度の高いテーマであると考えています。これらについて、グループ共通の目標を設定し、達成するための具体的な施策と活動を展開していきます。

重点課題4の取り組みの方向性

環境マネジメントの範囲の適正化と質的な向上を重視します。範囲の適正化については、新たにグループ入りしたすべてのグループ会社を、さらに工場・研究所のみならずオフィスも含めた全事業拠点を対象とします。質的な向上については、地球温暖化防止など共通のテーマに加え、化学物質管理、生物多様性保全など事業拠点の特性に応じた個別の取り組みテーマを設定します。グループ全体と事業拠点ごとに具体的な目標と対策を策定し、事業活動と一体となった負荷低減活動を行います。これらの活動状況とパフォーマンスを評価し、改善へとつなげます。

▶ MESSAGE



取締役 専務執行役員
松田 等

グループとしての
環境経営の質をより高めていきます。

環境経営の推進は、「良き企業市民として持続可能な社会づくりに貢献する（環境経営基本方針）」ものであると同時に第一三共グループが持続可能な事業活動を行う上での不可欠な要素であると考えています。つまり企業経営そのものであり、環境経営の質を高めることは事業活動の質を高めることにつながるものであると認識しています。企業理念にある「多様な医療ニーズに応える医薬品を提供する」とことと同様に環境経営の推進についても同じ使命感を持って取り組んでいます。

さらにランバクシー社のグループ入りを経て、グローバルリーチが広がる中、環境経営の対象範囲も一気に広がりました。各地域を担うグループ会社および事業拠点にはそれぞれの特徴があり、温暖化防止の取り組みが進んでいるところもあれば、積極的に生物多様性保全に向け取り組んでいるところもあります。互いが情報交換をして学びあい、またそのような仕組みを構築し、グループとしての環境経営の質をより高めていくことを目指します。

環境マネジメント

環境経営の考え方

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」ことを第一三共グループ企業行動憲章に定めています。また、環境経営推進規程を定め「環境経営基本方針」を制定しています。

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て、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。

環境マネジメントシステム

専務執行役員 グループCSR担当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。環境に関する重要事項を審議するため環境経営最高責任者を委員長とし、グローバルバリューチェーンの責任者を委員とした「環境経営委員会」を設置しています。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。第2期中期環境経営目標として下記のように定めています。

●第2期中期環境経営目標

第2期中期環境経営方針	第2期中期環境経営目標基準(国内) 2012年度
1 すべての事業活動においてCO ₂ 削減を推進し、温暖化防止に貢献する	・ CO ₂ 排出量：2007年度比20%削減
2 3R(リデュース、リユース、リサイクル)を推進し循環型社会の実現に貢献する	・ ゼロエミッション ⁽¹⁾ (最終処分率：1%未満)を維持 ・ OA用紙使用量：2007年度比20%削減
3 汚染予防と化学物質の適正管理を徹底し、環境リスクを低減する	・ PRTR ⁽²⁾ 対象物質の大気排出量の削減 ・ 大気汚染・水質汚濁などの汚染予防の取り組みを継続 ・ 環境債務・環境リスクの評価と低減
4 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する	・ 電子購入でのオフィス用品の環境配慮製品 設定品目割合：90%以上、金額比率：70%以上
5 生物多様性と生態系サービスに配慮した事業活動を行い、その持続可能な利用を推進する	・ 推進体制および連携体制の構築 ・ 生態系に依存する資源の適正利用
6 ステークホルダーとの環境コミュニケーションと連携を推進する	・ 全従業員の環境意識向上と環境教育の充実 ・ 事業パートナー、地域、民間非営利団体などのコミュニケーションと連携の強化

(1) 最終処分率=最終処分量(最終的に埋立処理される廃棄物量)/総発生量(事業所で発生するすべての廃棄物)を1%未満とする

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

※1 ISO(国際標準化機構)が発行した環境マネジメントシステムに関する国際規格

ISO14001認証取得状況

環境負荷の大きい主な生産事業所においてISO14001*¹の認証を取得しており、2009年度に行われた審査では、重大な指摘事項はありませんでした。

●ISO14001認証取得状況

会社名	事業所名
第一三共プロファーマ	秋田工場
	小名浜工場 ⁽¹⁾
	平塚工場 ⁽²⁾
	小田原工場
	高槻工場 ⁽³⁾
第一三共ケミカルファーマ	大阪工場
	平塚事業所
ランバクシー社	小田原工場
	Toansa工場
	Dewas工場
	Mahali工場

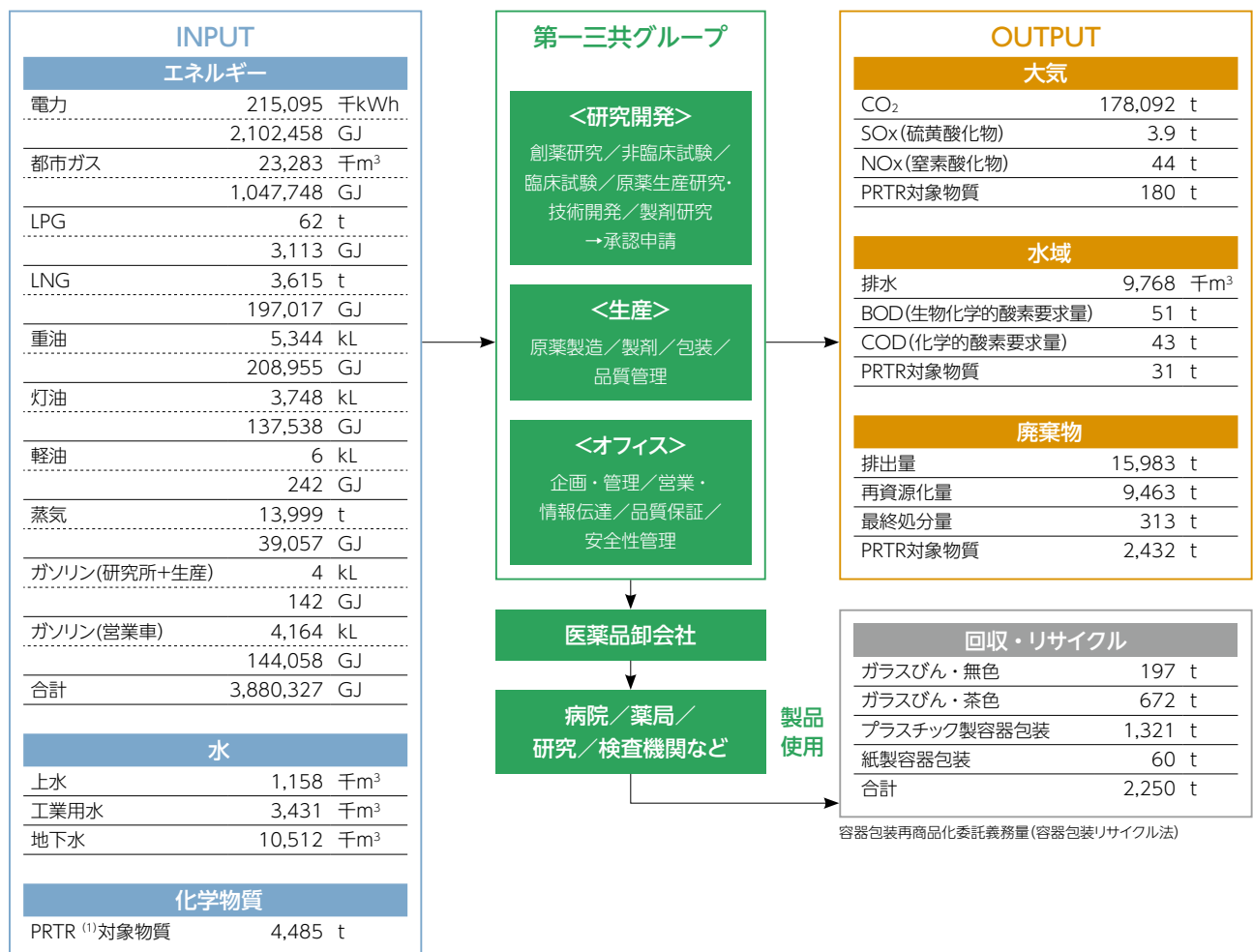
環境監査の考え方

環境マネジメントシステムについての監査は、事業所内で実施する内部監査、ISO審査機関による審査、環境経営担当部門による環境監査を加えた3つのアプローチにより、環境経営管理区分の状況に応じた相補的な監査を実施しています。

特に国内では、2008年度から3カ年の計画ですべての環境管理区分を対象に「廃棄物管理」をテーマとした環境監査を実施しています。2008年度、2009年度とも重大な環境リスクにつながる指摘事項はありませんでした。

事業活動と環境パフォーマンス

第一三共グループ(国内)の事業活動とINPUT／OUTPUT(2009年度)



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

環境会計(2009年度：国内グループ)

● 環境保全コスト(単位：百万円)

環境項目	投資額	費用額
公害防止コスト	227	473
地球温暖化防止コスト	421	186
資源循環コスト	38	972
上・下流コスト	0	43
管理活動コスト	8	701
研究開発コスト	0	20
社会活動コスト	0	3
環境損傷対応コスト	0	268
総計	694	2,666

減価償却費は集計対象としない

● 経済効果(単位：百万円)

有価物売却額	17
--------	----

● 環境保全効果

	単位	2009年度	対前年増減量	対前年増減率
エネルギー総使用量	GJ	3,880,327	△91,742	△2.3%
水使用量	千m³	15,101	167	1.1%
PRTR物質使用量	t	4,485	143	3.3%
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	178,092	△13,588	△7.1%
廃棄物総発生量	t	40,603	△3,739	△8.4%
廃棄物排出量(=外部委託処理量)	t	15,983	2,664	20.0%
廃棄物再資源化量	t	9,463	1,641	21.0%
廃棄物最終処分量	t	313	△80	△20.4%
リサイクル率	%	59.2	-	0.8%
容器包装使用量	t	2,250	168	8.1%
BOD排出量	t	51	△1	△2.8%
SO _x 排出量	t	3.9	0.8	24.2%
NO _x 排出量	t	44	△9	△16.4%

化学物質の管理

2009年度の実績

- PRTR対象物質使用量 前年度比143t増加
- PRTR対象物質排出・移動量前年度比537t増加

2010年度の目標

- 化学物質の使用量の削減と排出・移動量の抑制

化学物質の使用量の削減と排出・移動量の抑制

人の健康や生態系に有害な影響をおよぼす恐れのある化学物質を化学物質排出把握管理促進法のPRTR制度に基づき適正な管理を行っています。日本国内におけるPRTR対象物質の2009年度の使用量は、4,485トンと2008年度から143トン増加となりました。また、環境（大気、水）への排出量および廃棄物に含まれての事業所外への移動量も2009年度は2,642トンと2008年度に比べ、537トンの増加となりました。生産品目の変化などにより、使用量および排出・移動量、ともに増加となりましたが、引き続き適正な化学物質管理により、化学物質の使用量削減と排出・移動量抑制に取り組んでいきます。

● PRTR対象物質の排出・移動量(2009年度)

(単位：t、ダイオキシン類はmg-TEQ)

物質名(年間取扱量が1t以上の物質)	取扱量	排出・移動量(土壌への排出はありませんでした)			
		大気	水域	下水道	廃棄物
アセトニトリル	1,070.8	13.2	0.0	23.0	625.6
アリルアルコール	6.0	0.0	0.0	0.0	5.7
エチルベンゼン	5.1	2.0	0.0	0.0	3.1
エチレンジアミン	68.7	0.0	0.0	0.0	0.8
キシレン	23.6	0.0	0.0	0.0	16.2
クロロホルム	20.1	1.3	0.0	0.0	8.2
クロロメタン(別名塩化メチル)	69.3	33.0	0.0	0.0	0.0
1,2-ジクロロエタン	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0
ジクロロメタン(別名塩化メチレン)	69.3	7.0	0.0	0.0	57.3
N,N-ジメチルホルムアミド	579.8	7.6	0.0	0.0	469.8
スチレン	140.0	0.0	0.0	0.0	0.0
トルエン	2,329.7	113.7	0.0	0.0	1,243.3
ニッケル	5.8	0.0	0.0	0.0	0.0
ほう素およびその化合物	15.2	0.2	7.3	0.0	1.6
ホルムアルデヒド	78.2	1.8	0.0	0.1	0.0
合計	4,484.9	180.0	7.4	23.2	2,431.7
ダイオキシン類	—	0.101	0.026	0.002	18.907

※1 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、環境負荷低減の寄与度を数値で示し評価している

製法プロセスの環境影響評価

医薬品の製造工程は薬事法などの制約があるため、工場にて生産が開始された後に製造工程を変更するには、多くの時間と労力が必要であり、難しいのが現状です。従って、製造工程の研究段階においてさまざまな視点で検討することが重要となります。

製造工程を検討・選定する際、品質やコストだけでなく、安全性や独自の環境影響評価指標※1（廃棄物発生量、原料の性質、反応剤の使用効率など）を設定するなどし、環境負荷の低減に努めています。

地球温暖化防止

2009年度の実績

●CO₂排出量

- ・国内グループ第1期中期目標の達成
(2007年度比9.5%削減)
- ・グループ全体前年度比3.7%削減
(ランバクシー社を除く)

2010年度の目標

- グループ全体で積極的なCO₂削減対策
- 国内グループCO₂排出量159,017t-CO₂
(前年度比10%以上削減)

地球温暖化防止に対する考え方

第一三共グループは、中期環境経営方針において「すべての事業活動において、CO₂削減を推進し温暖化防止に貢献する」を掲げ、地球温暖化防止に積極的に取り組んでいます。

●活動区分によるCO₂排出量

燃料消費による直接CO ₂ 排出量	179,102 t-CO ₂
電力購入などによる間接CO ₂ 排出量	239,805 t-CO ₂
その他(営業活動など)のCO ₂ 排出量	41,818 t-CO ₂
合計	460,725 t-CO ₂

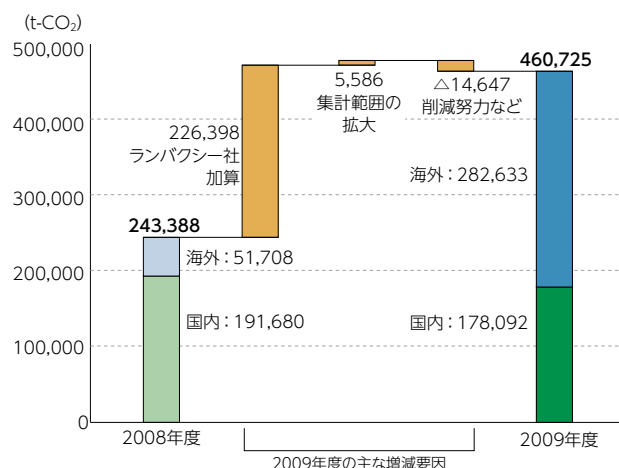
CO₂排出量の削減目標と実績

国内グループの第1期中期目標(2009年度)として、2007年度CO₂排出量を基準に工場・研究所は4%、オフィスは7%、営業車両は10%と区分ごとに削減目標を設定し、国内グループ全体で4.4%のCO₂排出量削減に取り組んできました。2009年度実績は178,092トンとなり、2007年度比9.5%削減と目標を大幅に上回る達成となりました。

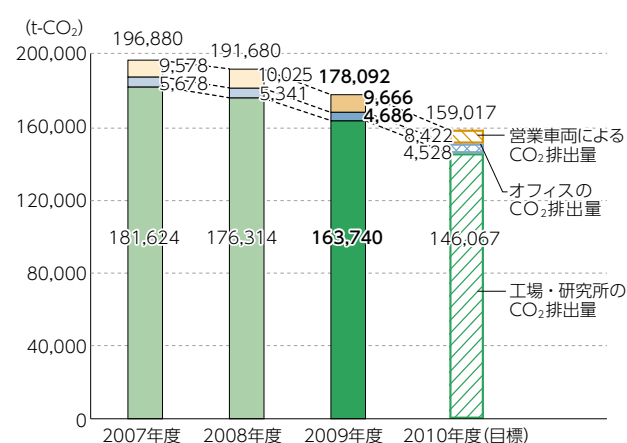
海外でもCO₂排出量削減に向けバイオマスエネルギーの活用やハイブリッド車・低燃費車の導入などの取り組みを行い、ランバクシー社を除くグループ全体では前年度比3.7%(9,061トン)の削減となりました。

今後も、事業活動と歩調を合わせながら空調やボイラーなどの熱源機器の運転効率化を図るとともに、大幅なCO₂削減効果が見込まれる燃料転換施策や省エネ機器の導入を実施していきます。

●CO₂排出量の要因別増減量(グループ全体)



●CO₂排出量の内訳(国内グループ)



国内の電力のCO₂排出係数は、0.368t-CO₂/kWhで統一しています

工場・研究所の取り組み

燃料転換などのハード面および空調運転見直しなどのソフト面の対策を実施し、CO₂排出量の削減に取り組みました。

今後もさらなる対策を推進するため、国内グループでは温暖化防止中期設備投資計画（2010年度～2012年度）を策定しました。3ヵ年で18,000トン以上削減する目標（2007年度比△20%）を掲げ、現在取り組んでいます。なお、これらの対策は、日本製薬工業協会の環境自主行動計画^{※1}の目標達成に向けた活動にも連動します。

オフィスの取り組み

国内グループ各社の本社、支店のオフィスビルなどでは、年間を通じてビジネスカジュアルを推進し、空調運転の効率化・空調環境の改善工事、未使用の会議室の消灯・空調オフの徹底・ワークライフバランスデーの設定による勤務時間外のエネルギー削減、環境省のライトダウンキャンペーンへの参加などを実施しています。前年度と比較してCO₂排出量を655トン（前年度比△12.3%）削減しました。

営業車両・物流の取り組み

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）への順次切り替えを行うとともに、使用営業車両数の適正化による台数削減の取り組みを行っています。国内グループでは前年度と比較してCO₂排出量を359トン（前年度比△3.6%）削減しました。なお、この営業車両によるCO₂排出はカーボンオフセット型リース営業車両を導入している事により、すべて相殺し、実質CO₂排出量はゼロとなっています。

再生可能エネルギーの活用

第一三共ヨーロッパ（ドイツ）のパッフェンホーフェン工場では、近隣の木質バイオマス火力発電所から供給される熱エネルギーの活用を推進しています。2006年12月より工場施設への供給を順次開始し、2009年4月にすべての工場施設で熱エネルギーの供給が受けられるようになりました。これにより、年間約2,000トンのCO₂排出量が削減できる見込みです。

また、品川研究開発センターではサトウキビの搾りかす（バガス）を利用した発電によるグリーン電力（100万kWh）を継続して購入しています。



VOICE

第一三共プロファーマ
小名浜工場 工務課

江尻 宏明

設備導入の際には、薬の品質に影響をおよぼさず、いかに環境負荷や原価を下げていくかを突き詰めなければいけません。今回のLNG（液化天然ガス）へ

の燃料転換においては、現場の方々に20年以上慣れ親しんだ操作を変更してもらう必要があり、それに関する社内調整に苦労しました。試行錯誤しながらさまざまなテストを約2ヵ月程かけて行い、今は順調に稼働しています。今後の取り組みとしては、照明を順次LEDに変えていったり、廃液焼却設備の通気用機器のインバータ化など、積極的に環境整備を進めていく予定です。将来的には、太陽光や風力などの自然エネルギーを取り入れ、さらに環境に配慮した工場になっていきたいと思っています。



LNG供給設備

※1 2010年度（2008年から2012年の5ヵ年の平均値）のCO₂排出量を1990年度レベル以下に抑制する

廃棄物削減

2009年度の実績

- ゼロエミッションを達成(最終処分率0.77%)
- OA用紙使用量7,950万枚
(2007年度比13.3%削減)

2010年度の目標

- ゼロエミッションを維持
(最終処分率目標0.56%)
- OA用紙使用量
7,520万枚(前年度比5.4%削減)

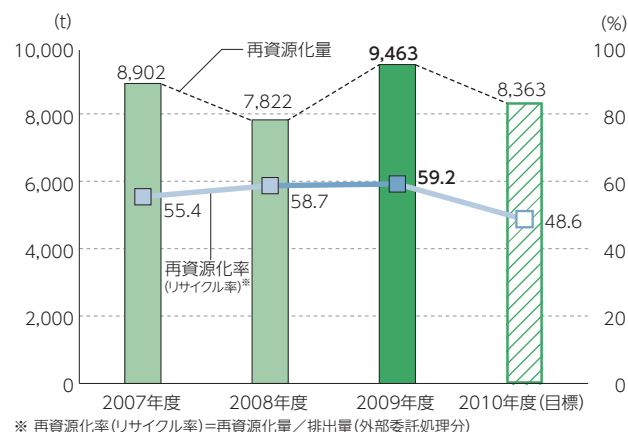
廃棄物削減の目標と実績

第一三共グループでは、「最終処分率（最終処分量／総発生量）を1%未満とすること」をゼロエミッションと定義しています。国内グループでは2009年度までにゼロエミッションを達成することを第1期中期環境経営目標に掲げ、2008年度に1年前倒しで達成した後、これを維持しています。工場では廃棄物発生抑制、資源の効率利用が重要と考え、製造・包装工程での省資源化、廃棄物の分別徹底、減容化、再資源化などに取り組んでいます。また、研究活動およびオフィスにおいてもゴミの分別徹底、OA用紙の両面使用などを推進しています。さらに、外部に処理を委託する場合も可能な限り、再資源化を行っている業者を選定しています。

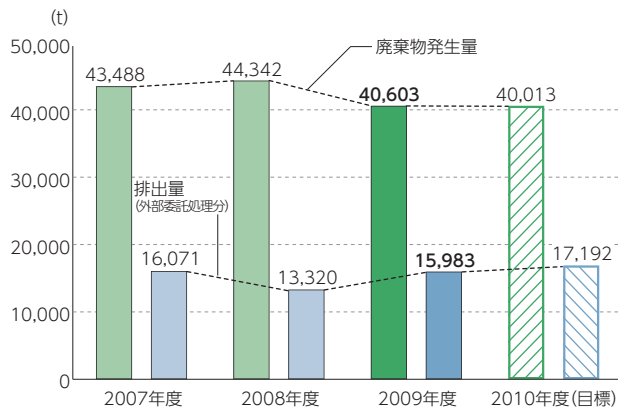
2009年度は、廃棄物発生量を前年度比で3,739トン削減し、再資源化率も0.5%向上しました。また、

最終処分量は313トンと前年度比で80トン削減し、最終処分率は0.77%とゼロエミッションを達成しました。

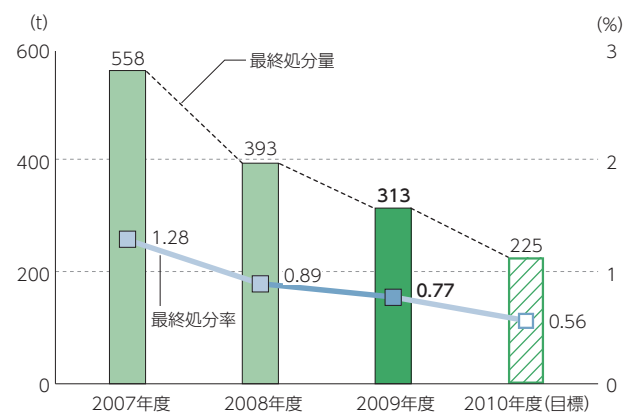
●再資源化量・再資源化率(国内グループ)



●廃棄物発生量・排出量(国内グループ)



●最終処分量・最終処分率(国内グループ)



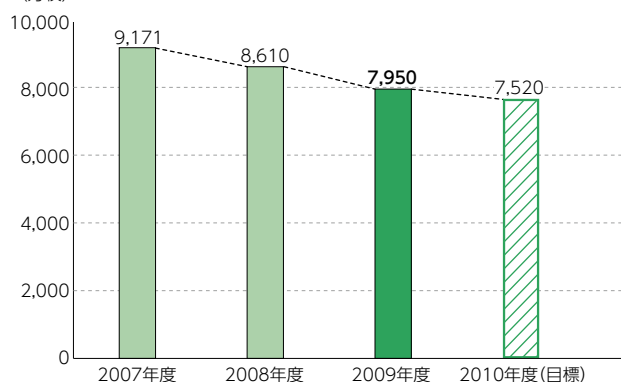
廃棄物処理施設の現地視察

工場・研究所では、廃棄物処理業者の処理施設を訪問し、チェックシートに基づき、法令の遵守状況、契約の履行状況、許認可状況などを確認しています。2009年度は70カ所以上の廃棄物処理施設で現地視察を実施しました。

オフィスでのOA用紙の使用量削減

オフィスでは両面印刷およびコピーのNアップ印刷（1枚に複数頁を印刷）など、OA用紙の使用量削減のための取り組みを行っています。さらに、配布資料削減のため、プロジェクターや共有サーバーを活用することも定着してきています。

●OA用紙使用量(国内グループ)
(万枚)



リサイクルの推進

● 汚泥のリサイクル

第一三共プロファーマ平塚工場では、廃医薬品、汚泥の焼却灰を路盤材やセメント原料に使用するリサイクル処理に変更しました。この結果、2009年度の廃医薬品および汚泥270トンが全量リサイクルされ、最終処分量削減につながりました。

● 用紙の再生リサイクル

品川研究開発センターおよび第一三共プロファーマ平塚工場では、上質紙の原料に再利用できるよう繊維をいためることなく紙を処理できる湿式シュレッダーを導入しています。2009年度は149トンの紙を再生しました。これはOA用紙で約1,500万枚分に相当します。

● ダンボールの再利用

第一三共ロジスティクスでは、詰め合わせ梱包を行う場合、使用後のダンボールを再利用しています。2009年度の再利用率は約39%となりました。

● 溶媒のリサイクル

各工場で使用する溶媒についても、リサイクルを推進しています。第一三共アルトキルヒ（フランス）では、2009年に新規設備を導入し、工程で使用していた精製メタノールが再利用可能となりました。



VOICE

第一三共アルトキルヒ(フランス)
Engineering Manager

Franck Navet

2009年にメタノールを精製するための設備を新設しました。当社は生産のさまざまな工程で毎年約1,300トンの精製メタノールを使用しています。

その97%がこの設備の導入によって再利用可能になりました。それによって資源の消費量および廃棄物の排出量を減らすだけでなく、トラックによる液体の輸送回数も大幅に減らすことができました。これは社内および近隣地域において、環境と人々の安全を確保するという明らかな恩恵をもたらしています。今回の新設工事にあたっては、当社は説明責任を重視する方針に基づき、工事を担当した業者にも環境と安全面で最高の水準を求めました。私はこのような会社で働くことを誇りに感じています。



アルトキルヒ工場

環境リスクへの取り組み

2009年度の実績

- 旧野洲川工場の環境対策工事の終了
- 旧九州三共熊本工場の地下水モニタリングの終了
- 排水量 249千m³の削減

2010年度の目標

- グローバル環境リスクの把握
- 土壌汚染リスクマネジメントの継続

土壌・地下水の汚染防止および対策

工場・研究所における土壌・地下水への汚染防止対策を確実に実施しています。

また、事業再編による事業所閉鎖や用途の変更時には、法的な規制を受けない場合も含めて土壌汚染対策法に準拠した方法で土壌・地下水の適正な調査を行っています。万が一、汚染が判明した場合には、行政や住民の方々に対し、積極的に情報を開示するとともに適切な浄化対策を行っています。また、すでに浄化対策を終了した事業所においても、継続してモニタリングを行っています。

埋設農薬の無害化事業について(旧野洲川工場)

1972年、国庫補助事業として旧野洲川工場内に残留性有機汚染物質に指定された廃農薬を埋設保管しました。以来、管理状況を滋賀県知事および野洲市長に定期的に報告するなど、適正に管理してきました。2009年12月、野洲市と当社による野洲市農業安全処理組合が設立され、埋設農薬の無害化事業（撤去工事および無害化处理）を開始しました。本事業は、行政からの指導と補助を受け、環境省の適正処理ガイドラインおよび関連法令などに則り、適正に実施しました。事前説明会などを行い、近隣住民の方々の理解と協力をいただき、2010年6月、無事にすべての事業を終えることができました。

●土壌汚染対策の進捗状況

事業所	概要
第一三共プロファーマ高槻工場 (大阪府高槻市)	2004年にVOC ⁽¹⁾ ・砒素汚染土壌の浄化工事を実施後、地下水モニタリングを継続しています。
第一三共ケミカルファーマ平塚工場 (神奈川県平塚市)	2007年、自主調査で地下水の一部にVOC汚染が確認されたため、バリア井戸による揚水浄化を継続しています。
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)	自主調査で敷地内の一部にVOC汚染が確認され、2008年から2009年にかけて汚染土壌の浄化工事を実施後、地下水モニタリングを継続しています。
旧野洲川工場 (滋賀県野洲市)	2006年から2008年にかけて環境改善工事を実施後、地下水モニタリングを継続しています。また、2009年度、行政補助事業として埋設農薬の無害化事業を実施しました。
旧九州三共熊本工場 (熊本県宇土市)	2005年に行政補助事業として埋設農薬の無害化事業など土壌浄化工事を実施しました。以来、住民・行政・有識者により構成された環境検討委員会(第三者委員会)により、地下水モニタリングを実施し、2009年、同委員会から「安全上の問題はない」との見解が示され、モニタリングを終了しました。

(1) Volatile Organic Compounds(揮発性有機化合物)



VOICE

日本カンパニー
管理本部 総務部
CSR推進グループ

小林 智

土壌・地下水汚染などの事象が発生した場合、地域住民の方々との信頼関係の構築および健康リスクに関する不安を取り除くことを目的に「迅速な情報開示」「具体的な対策内容の公表」「地域住民の方々の視点の重視」「専門用語を避け、わかりやすい言葉での説明」の4点に留意した双方向のコミュニケーションを心がけています。必要に応じて説明会を開催し、直接説明することもあります。

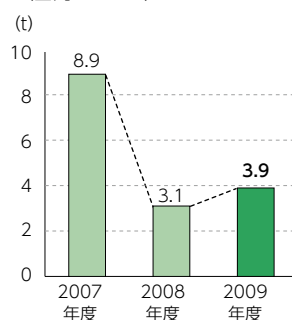
さらに、直接担当した旧野洲川工場や旧九州三共熊本工場の場合、説明会のみならず対策工事中の現地見学会や環境検討委員会の開催など、地域住民の方々の理解と協力をいただけるような取り組みを継続的に実施しました。対策内容を説明した際、励ましのお言葉をいただいたこともあり、そのことは今でも忘れられません。

大気汚染・水質汚濁防止

大気汚染・水質汚濁防止のため、国内の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。

第一三共製薬（北京）や第一三共製薬（上海）、第一三共ヨーロッパ（ドイツ）など海外グループ会社の工場も、各国・地域の法規制を遵守するため、定期的なモニタリングを行っています。

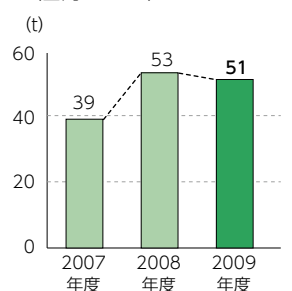
●SOx(硫黄酸化物)排出量
(国内グループ)



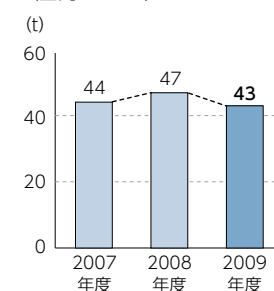
●NOx(窒素酸化物)排出量
(国内グループ)



●BOD(生物化学的酸素要求量)
(国内グループ)



●COD(化学的酸素要求量)
(国内グループ)



騒音・振動・悪臭防止

騒音・振動・悪臭防止のため関連法規を遵守し、継続的に監視・測定を実施しています。2009年度の測定結果はいずれも基準の範囲内でした。

なお、一部の工場では近隣住民の方から騒音に対する苦情がありましたが、直ちに原因を究明し、改善策を実施しました。海外グループ会社の工場においても、各国・地域の法規制を遵守し、定期的な検査・測定を行っています。

生物多様性への取り組み

環境経営基本方針で「自然環境保護、生態系保全等生物多様性の尊重」を定めています。

さらに2010年度からの第2期中期環境経営方針に「生物多様性と生態系サービスに配慮した事業活動を行い、その持続可能な利用を推進する」と明記しました。

また、「日本経団連生物多様性宣言」推進パートナーズの趣旨に賛同するとともに、これら方針に基づき今後は、より具体的な対策を展開していきます。

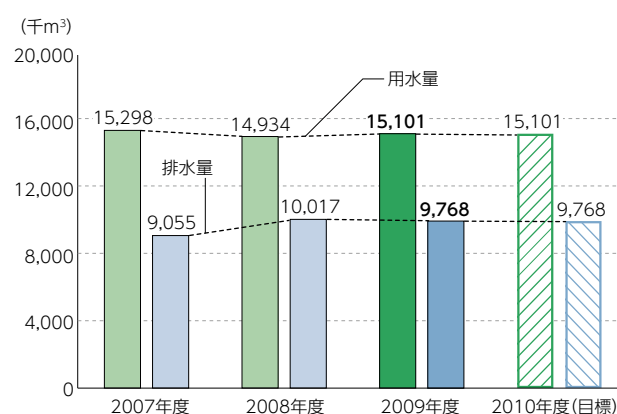
研究活動においては「遺伝子組換え生物等の使用等の規制による生物の多様性の確保に関する法律（カルタヘナ法）」などを遵守した手順書などを整備し業務を行っています。

●水資源の有効利用

生態系サービスに配慮した事業活動の一環として、水資源の適正利用を推進しています。用水使用量は前年度から167千m³増加しました。

2010年度はモニタリング目標として「工場・研究所の水使用量を2009年度以下にする」と設定し、用水使用量および排水量を管理していきます。

●用水使用量・排水量(国内グループ)



環境コミュニケーション

2009年度の実績

- 地域コミュニケーション会の実施
- 環境月間行事のグローバル展開
- 環境eラーニングの実施(受講者数:10,023人)
- 環境マネジメント講習会の実施

2010年度の目標

- グローバル環境コミュニケーションの実施と情報共有

基本的な考え

ステークホルダーと環境についての情報共有や対話を図ることで、環境問題の未然防止や解決などに結びつけるため、第一三共グループでは環境コミュニケーションを積極的に推進しています。

万が一、事故などが発生した場合、周辺地域に大きな影響を与えることが考えられるため、特に工場や研究所では地域住民との情報共有や意見交換、共同防災対策などに注力しています。

主な取り組み内容

● 環境を感じる作品コンテスト

環境月間行事として「環境を感じる作品コンテスト」を実施しました。海外グループ会社を含め、グローバルに展開した結果、応募作品数は画像部門、川柳部門合わせて2008年度の241作品から362作品と大幅に増加しました。画像部門では第一三共INC.（アメリカ）と第一三共ベネズエラからの作品が最優秀賞に選出され、表彰式が行われました。優秀作品は社内のグローバルイントラネットに掲載し、社員の環境意識向上を図りました。



表彰式

● 地球温暖化防止の意識向上

12月～2月の3ヵ月間を「地球温暖化防止の意識向上推進期間」としています。2009年度のポスターは環境を感じる作品コンテストの優秀作品を用いて作成しました。日英語併記し、グローバルの意識啓発資材として、各国のグループ会社で掲示しています。



地球温暖化防止啓発ポスター

● 環境教育

国内グループ会社を対象に環境問題や環境に関する一般知識と第一三共グループの取り組みについて「環境eラーニング」を実施しました。受講率は97.2%で10,023人の社員（契約社員および派遣社員を含む）が受講しました。

また、環境担当者に対する専門教育では外部講師を招いて「廃棄物マネジメント講習会」を実施し47人が出席しました。



廃棄物マネジメント講習会の様子

● 地域コミュニケーション会

地域特有の課題と要請を把握するため、工場・研究所では地域住民とのコミュニケーションを定期的に行っています。

第一三共プロファーマ平塚工場では、近隣自治会の方々27人を迎えて、第3回地域コミュニケーション会を開催しました。工場の環境・安全衛生・防災への取り組みや社会貢献活動、医薬品研究の状況などを説明後、工場見学、意見交換を実施しました。地域の皆さまとの相互理解が深まった会となりました。



第3回地域コミュニケーション会の様子

第一三共プロファーマ小名浜工場では、社外の方々の目線からの質問に真摯に対応することで、相互理

解、そして信頼関係を強化することを目的に毎年環境報告会を開催しています。2009年度は地域住民の方々22人に参加いただき、工場の環境、安全、防災の他、社会貢献に関する取り組みと実績を報告しました。



2009年度環境報告会の様子

● 地域清掃活動

工場・研究所では、定期的に地域の清掃活動をしています。

第一三共プロファーマ秋田工場では、環境月間行事の一環として、毎年恒例の構外清掃を実施しています。1993年から17回継続しており、2009年度の参加者は85人、廃棄物回収量は約50kgでした。



構外清掃の様子

● 神奈川県環境保全功労者表彰受賞

第一三共ケミカルファーマ小田原工場では、これまでの廃棄物削減の取り組みへの貢献が認められ「平成21年度神奈川県環境保全功労者西湘地域県政総合センター所長表彰」にて「廃棄物の発生抑制・再使用・再利用活動推進賞」を受賞しました。



表彰式

国際的視野での 医療アクセスの拡大

重点課題5の認識

Global Pharma Innovatorを目指す第一三共グループにとって、アンメットメディカルニーズ（未充足医療）に対応した新薬（イノベティブ医薬品）を世に送り出していくことが引き続き重要なミッションであると認識しています。一方で、製薬企業を囲む社会環境は常に変化しており、新薬だけではなく、安価であってほしい、病気を予防したい、自分自身で健康を管理したいといった患者さんのさまざまなニーズに対応する多様な医療サービスが求められていることも認識しています。

重点課題5の取り組みの方向性

市場・医療ニーズの多様化に対応し、イノベティブ医薬品、エスタブリッシュト医薬品^{※1}、ワクチン、OTC医薬品^{※2}の4つの事業を核とするハイブリッドビジネスを推進することで医療アクセスの拡大に貢献します。

また、グローバルに展開する製薬会社の社会的な使命として、先進国だけではなく新興国も含めた事業展開、病気を治すだけでなく病気にならないための情報伝達・啓発活動、医薬品にアクセスできない人々への貢献など、世界中の人々の健康で豊かな生活のためにさまざまな観点での医療アクセスの拡大に取り組んでいきます。

▶ MESSAGE



取締役 専務執行役員

采 孟

これからも世界中に薬を届けるために
進み続けていきます。

第一三共の統合時、生命関連企業としてどういうメッセージを掲げようかと熱い議論を重ねました。「革新的医薬品を創る」という部分で、ただ創るのではなく「きちんと届ける」という要素を入れよう、創って人々に届けることで貢献していこう、との思いを企業理念に込めました。

世界に目を向けると多様な社会環境があり、それに応えるためには私たちも多様なチャネルを持っていなければいけません。イノベティブ医薬品、エスタブリッシュト医薬品、ワクチン、OTC医薬品など、医療関係者・患者さんが自ら選べるオプションを増やし、世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献していくことこそが私たちの目指す姿であり、夢でもあります。

新たにグループに加わったランバクシー社は、私たちが互いに持っていなかった部分を補い合え、夢を実現するためのパートナーです。第一三共グループはこれからも、イノベーションを追い続けることを原点に、世界中に薬を届けるために進み続けていきます。

※1 ジェネリック医薬品および当社長期収載品の一部

※2 Over The Counter Drugの略で、医師による処方箋を必要とせずに購入できる医薬品

イノベティブ医薬品

2009年度の実績

- 抗血小板剤「エフィエント」の米国における販売開始
- 広範囲経口抗菌剤「クラビット」500mg製剤の販売開始



2010年度の目標

- 高血圧症治療剤「レザルタス」の国内製造販売開始
- 抗インフルエンザウィルス薬「ラニナミビル（一般名）」の国内製造販売開始

基本的な考え

医療産業に属する企業として、より高い業績を達成し経済に貢献する責任とともに、医療サービスシステムの一翼を担う責任、この2つの責任を高い水準で果たすことを目指しています。

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」「健康でいたい」という人類共通の願いをかなえることです。

取り組み事例

長い年月を経た多くの知識と技術の結晶として、イノベティブ医薬品を医療現場に届けています。年々、着実に支持を広げてきた医療用主力製品として、高血圧症治療剤「オルメテック」、高コレステロール血症治療剤「メバロチン」、広範囲経口抗菌剤「クラビット」などがあります。「オルメテック」は世界60カ国以上で、「メバロチン」「クラビット」は世界100カ国以上で販売され、医療アクセスの拡大に貢献しています。

また、患者数が少ない希少疾病を対象とする医薬品（希少疾病用医薬品：オーファンドラッグ）の分野においても、私たちの知識や技術を活かし「ビオプテン」や「ITB療法^{*1}」などを提供しています。

VOICE

日本大学医学部長 大学院医学研究科長 医学博士 片山 容一 先生

医療の進歩がもたらす社会への貢献

御社が実用化を決断したITB療法を本邦に導入しようとしてから、もう10数年になります。その間、多くの患者さんの痙攣^{*2}が、霧が晴れるように消えて行く状態をまの当たりにし、ご家族と一緒に効果を実感できている喜び、医師である私たちが手を握って感謝される感激を純粋にお伝えしたく、御社にお手紙を書かせてもらいました。

医療の進歩が生み出す効果は、実は意外と現場では実感されにくいものなのですが、ITB療法に関しては、新しい効果が実現する変化を一瞬にして感じ取ることができるのです。医療の進歩の効果がわかりやすいので、医療現場の励みとなっています。医療の進歩は、もう一方で医療費を増大させることにつながるために、全体的な医療費抑制策の中で、人件費や薬剤費へしわ寄せが来ているのも事実であると思います。医療の発展と採算面だけではない社会的役割を同時に果たす御社のご努力に敬意と感謝を表します。そして、このような活動を行っていることを社会に伝えていくことも重要であると思います。

今後も顕著な薬効が期待される髄腔内薬物投与治療分野の発展にお力添えくださいますようお願いいたします。



^{*1} バクロフェン（商品名：ギャバロン髄注）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
^{*2} 筋肉の過度の緊張により、意思とは無関係に体が突っ張ったり手足がねじれたりする

2009年度の実績

- ランバクシー社との
協業体制の強化(アフリカ地域など)

2010年度の目標

- 第一三共エスファの設立と
国内事業体制の構築
- ランバクシー社の事業の拡大基調の確保

基本的な考え

先進国では高齢化の進展と経済の低成長などにより、医療費・薬剤費を抑制する傾向が日増しに強くなっています。一方、新興国では、高品質、低価格の医療品が一人でも多くの患者さんに届けられることが求められています。

このような社会の要請に対し、ジェネリック製品とロングセラー製品として広く使われ続けている長期収載品も含めたエスタブリッシュト医薬品の分野で顧客の求める製品を提供することで医療への貢献を果たしていきます。

取り組み事例

2008年11月にランバクシー社をグループに迎え、「先進国市場+新興国市場」「イノベティブ+エスタブリッシュト」の双方を視野に入れたハイブリッドビジネスモデルの実現に向けて踏み出しています。日本においては、「第一三共エスファ株式会社」(出資比率100%)を2010年4月1日付で設立し、今後、患者さんや医療機関のニーズが一層高まることが予想される日本ジェネリック事業へ参入することとしました。

医薬品に最も大切な「品質」「情報」「安定供給」の面では、第一三共との強固な連携体制を構築し、顧客の期待に応えていくとともに、ランバクシー社の事業ノウハウやコスト競争力、さらには国内外の製薬会社とのネットワークを活かし、製品パイプライン^{※1}の拡充と、継続的な製品の安定供給を実現していきます。



VOICE

ランバクシー・ラボラトリーズ(インド)
President
Corporate Affairs &
Global Corporate Communications
Ramesh L. Adige

ランバクシー社はグローバルに展開する責任あるジェネリック医薬品企業として、HIV/エイズとの戦いに経営資源を集中させる決断を行いました。当社ではARV(抗レトロウィルス)薬プログラムを利益を目的としたビジネスではなく、社会貢献のビジネスと考えています。アフリカ、中南米、CIS^{※2}、アジアなど60カ国以上の新興国や発展途上国で暮らす貧困層、50万人以上の患者さんに高品質で低価格のARV薬を、医療機関、NGO、援助団体などを通じて提供しています。たとえば、ラミブジンとジドブジンとネビラピン^{※3}の配合剤であるAVOCOMB-NTMは1日2回投与されますが、費用は患者さん一人当たり年間150ドル以下です。当社の推計ではこの薬だけでも年間約20万人の患者さんに供給され、社会への貢献と同時に治療費の低減にも貢献しています。さらに、新興国で高いニーズが存在する新しい第二世代のARV薬とプロテアーゼ阻害薬^{※3}を低価格で販売する予定です。

インド最大の医薬品企業である当社は、WHO(世界保健機構)のQSM^{※4}のスキームに基づいた生物学的同等性を有する幅広い種類の高品質で低価格のジェネリック医薬品を提供することで、世界125カ国の医療プロフェッショナルと患者さんの信頼を得ていると自負しています。



AVOCOMB-NTM TABLETS



VALACYCLOVIR HYDROCHLORIDE TABLETS

※1 製薬企業における各薬剤の開発から販売までの一連のライン(体制)

※2 Commonwealth of Independent Statesの略。1991年12月、ソビエト連邦の消滅とともに、連邦を構成していた諸共和国によって形成されたゆるやかな共同体

※3 現在もっとも期待される抗HIV薬のひとつ

※4 Quality Assurance and Safety of Medicines(医薬品に関する質の保証と安全性)

2009年度の実績

- ワクチン事業企画部の設立
- マスコミ向けのフォーラムを通じたワクチンの重要性についての啓発活動の実施

2010年度の目標

- 北里研究所との合併会社設立
- 研究開発・生産・販売一貫体制の構築

基本的な考え

2009年の新型インフルエンザの流行で、世界的大流行（パンデミック）に備えるという意識の高まりに加え、予防による医療費抑制にもつながることから、ワクチンへの医療ニーズはますます高まっています。またワクチン事業は、「革新的医薬品を継続的に創出し、多様な医療ニーズに応える医薬品を提供することで、世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する。」という当社の企業理念にも適うものであり、2009年10月にワクチン事業企画部を発足させました。

公衆衛生の一翼を担っていくという中長期の視点で、特に日本においてはコア事業の一つとすることを目指して事業を推進しています。

取り組み事例

ワクチン事業はこれまでに、北里研究所のインフルエンザワクチン、麻疹ワクチンなど9製品を国内販売し、また、サノフィ・パスツール社のHibワクチンを国内共同開発・販売を展開するなど、販売、および開発ノウハウを蓄積してきました。特に営業面では、各支店でワクチン専任担当者を置き、情報収集・提供にあたっています。2009年末には、北里研究所と相互補完提携を締結



Hibワクチン(アクトヒブ)

し、将来のワクチン事業発展に向けた新規ワクチンシーズ発掘のための連携体制を構築しています。

また、社会貢献の一環としてワクチンの専門家と「ワクチン予防医療フォーラム」を開催し、日本の予防医療をめぐる環境をより充実させ、最先端のワクチンを接種できる社会の形成、「ワクチンで防ぐことのできる病気」の根絶を目指していきます。

VOICE

日本カンパニー
事業推進本部
ワクチン事業企画部長

菊池 正彦

世界では、年間で4億人が発症し210万人が亡くなっているマラリアのように、多くの貴重な命が奪われている感染症があり、それらを予防する新規ワクチンの開発が望まれています。日本でも、ワクチンがないために予防できない感染症が、まだ少なからず残っており、新しいワクチンの開発に期待が寄せられています。ワクチンで感染症を事前に予防できれば多くの命を守れますし、結果的には治療に対する医療費よりも節約することにつながるはずです。加えて、ワクチンの製造技術を有さない新興国などに技術協力し、その国が独自でワクチンの国産化を実現できるよう支援を行ったり、医師などの専門家が不足している国でもワクチン接種を可能にするデバイス製剤技術の開発など、製薬企業として貢献できる分野はまだ多く残されています。

そのような貢献ができるワクチン事業は、私たちの企業理念の具現化に大きな役割を果たすことができ、とてもやりがいのある仕事だと思っています。

ワクチン事業を展開する製薬メーカーとしての社会的責任を十分に認識し、基礎研究から開発、生産、販売にいたるまで、覚悟を持って本気で取り組んでまいります。

2009年度の実績

- 改正薬事法施行に伴うOTC医薬品^{※1}適正使用推進のための情報提供の充実
- 敏感肌用化粧品「ミノンアミノモイスト」による機能性スキンケア領域への本格参入

2010年度の目標

- 情報提供の充実
 - ・企業ホームページの全面リニューアルを通じた製品・疾患情報提供の強化
 - ・第1類医薬品販売時の薬剤師によるカウンセリングをサポートするツールの充実

基本的な考え

OTC医薬品に加え、医薬部外品、機能性スキンケア領域も含めたヘルスケア事業をコア事業の一つと位置付け、第一三共ヘルスケアを通して「セルフメディケーション^{※2}」のさらなる発展に取り組んでおります。

第一三共ヘルスケアは、製薬会社オリジンの研究開発力とマーケティング力を活かし、生活者満足度の高い製品・サービスを継続的に生み出し、より健康で美しくありたい人々のQOL（クオリティ・オブ・ライフ）の向上に貢献するとともに、日常生活に最も近い事業として、皆さまとの間に確かな信頼関係を築くべく努力しています。

取り組み事例

2009年6月に改正薬事法が完全施行され、OTC医薬品の含有する成分を、副作用や飲み合わせ、使用方法の難しさなどで評価し、第1類～第3類のグループに分類して販売する新しい制度がスタートしました。第一三共ヘルスケアでは、薬剤師の説明が必須となった第1類医薬品^{※3}をはじめ、それぞれの分類に応じた適正使用を推進するために、情報提供活動を強化しています。

2009年度は、新製品として「ルルアタックEX」「リゲインZERO」「ミノンアミノモイスト」「パテックスうすびたシップ」などを発売しました。このうち、「ミノンアミノモイスト」は、肌の天然保湿因子であるアミノ酸を中心とした低刺激処方

の化粧品で、高い保湿機能を有しており、近年増加傾向にある敏感肌・乾燥肌の女性の悩みに応えるために開発したものです。

第一三共ヘルスケアは、製品に関する有効性だけでなく安全性についての情報を提供し、お客様が安心してお使いいただけるよう日々改善を重ねるとともに、これからもお客様の声に積極的に耳を傾け、より良い製品づくりにつなげてまいります。



VOICE

第一三共ヘルスケア
マーケティング部 カテゴリ第二グループ
見通 勝

改正薬事法施行に伴い、OTC医薬品の販売ルールが変わり、第1類医薬品の販売については薬剤師によるカウンセリングが義務づけられました。これにより、新しい販売方法に戸惑う場面が見られましたが、お客様からは、「薬剤師さんにしっかり説明してもらいたい」「薬剤師さんを頼りにしている」という意見も多くいただいています。自分でも実際にお店に行ってお客様の立場で見てみると、気づかされることが少なくありません。メーカーとしては法律の遵守が目がいきがちですが、それだけでは不十分です。医薬品はカウンセリング販売が基本です。当社では、お客様にお配りする説明文書だけでなく、それを補足する「服薬適正チャート」や、商品特徴をわかりやすく記載した店頭ツールなどを作成していますが、これからもお客様視点に立ち、薬剤師とお客様とのコミュニケーション促進策を考えていきたいと思っています。

※1 Over The Counter Drugの略で、医師による処方箋を必要とせずに購入できる医薬品のこと

※2 健康や医療に関する情報・知識を駆使して、健康管理や軽い病気、ケガの手当てを自らの判断で行うこと

※3 OTC医薬品としての使用経験が少ないものや、副作用や飲み合わせなどの項目で、安全性上、特に注意を要するもの

社会貢献活動

2009年度の実績

- 各事業所での地域ニーズに即した社会貢献活動の実施
- 工場見学実施延べ137回、2,200人以上、施設開放216回

2010年度の目標

- グループ社会貢献活動基本方針に沿った、社会貢献活動の展開
- グローバル社会貢献活動体制の構築

基本的な考え

社会貢献活動をCSR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第一三共グループ企業行動憲章で宣言しており、「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～」 「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～」というスローガンのもと「グループ社会貢献活動基本方針」を定め、学術・研究（医学・薬学）の発展に寄与する取り組み、環境負荷の低減など自然のいのちにかかわる取り組み、国際的視野での医療アクセスの拡大への取り組みをグローバルに推進しています。

グループ社会貢献活動基本方針

- ・わたしたちは、持続可能な社会づくりに貢献する企業として、またよき企業市民として、社会貢献活動を自主的かつ積極的に行います。
- ・特に医学・薬学の発展、社会福祉、環境保全について重点的に取り組みます。また災害復興、青少年の育成、文化・芸術の振興などにも取り組みます。
- ・社会の健全な発展の担い手として、ボランティア活動の重要性を理解し、積極的な参加・支援を行います。
- ・地域社会への貢献や交流を通じて、地域社会との共存共栄を目指します。

推進体制

具体的な取り組みの実施にあたっては、専務執行役員 グループCSR担当を委員長とする「社会貢献委員会」で、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することとしています。

災害に対するグローバルな支援

● 2009年度の実績

第一三共グループでは2010年1月に発生したハイチ地震による災害に対して、約950万円の義援金と1億4,400万円相当の医薬品の寄贈を行いました。さらに義援金のマッチングギフト※1を実施し、約540万円を寄付しました。



日本赤十字社からの感謝状

※1 マッチングギフト：社員の寄付とその同額を企業が拠出する制度

社会貢献活動

国内での主な活動

● 高校生のための科学・薬学セミナー

2009年8月3日、品川研究開発センターで高校生を対象とした研究者によるセミナーを開催しました。

これは、青少年の



研究者による講演の様子

育成や地域貢献を目的としたもので、同センターの概要説明や研究者による講演、研究所見学、若手研究員との懇親などを実施しました。セミナー後のアンケートでは参加者の90%が「科学・薬学への興味や関心が増した」と回答しており、今後も継続開催を予定しています。

● 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」を実施しています。

実習やグループ



実習の様子

ワークを行い、プレゼンテーションで締めくくる5日間の就業体験を通じ、創薬研究の魅力や、研究所の雰囲気を感じてもらうことを目的としています。2009年度は化学系有機合成コース4人、生物系評価コース9人の計13人の大学院生が、創薬研究のさまざまなプロセスを体験しました。参加した学生からは「薬の開発には一人ひとりの知識・技術の高さだけでなく、チームワークやコミュニケーションが重要だと感じました」などの感想をいただきました。

● 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貢献していくことも重要なCSRの一つであるとの考えのもと、地域社会の皆さまとともにさまざまな取り組みを実施しています。2009年度は、事業所周辺の清掃活動や交通安全活動街頭指導への協力、事業所の体育館やグラウンド、会議・交流スペースの提供、防災訓練や祭事といった地域行事への参加、各種寄付などを実施しました。今後もよき企業市民として、地域との共存共栄を目指し、こうした取り組みを継続していきます。



事業所周辺の清掃活動



VOICE

第一三共プロファーマ
大阪工場 総務課長

赤田 哲也



約85年にわたり操業してきた大阪工場の周辺環境は、大阪の中心地に近いという立地上の利便性もあり、高層マンション群が隣接して取り囲むよう

になりました。その間、町内自治会や小学校関係者との関わりを少しずつ深めることができてきたように思います。

地域の子ども育成会に休日の工場テニスコートを開放するなどの他、毎月2回、工場の社員数名で「みまもり隊」を編成、地域の児童が下校する時間帯に、学校周辺と校区内道路を巡回しています。このような「みまもり隊」の活動は一部の部所が担当しているのではなく、工場の全社員が参加できるよう年間スケジュールを立て各部所から交代で参加してもらっています。地域貢献活動を全員参加で行う、これが大阪工場の特徴です。

2011年3月で大阪工場の閉鎖が決定しており、地域への社会貢献ができるのも残りわずかとなりました。社員が他の事業所へ転勤となり活動の内容が変わることとなっても、大阪工場で培った全員参加の精神は活かされていくものと思います。

海外での主な活動

● 社員のボランティア活動支援プログラム

第一三共INC.（アメリカ）では新たな取り組みとしてボランティア活動支援プログラムを開始しました。一定条件を満たす団体に40時間以上のボランティア活動を行ったすべての社員が参加することができ、一つの活動に対し1,000ドルが寄付されます。米国心臓病協会（AHA）のような健康関連の活動を行う団体、スポーツ団体、動物愛護団体などこれまでに27州57団体に合計58,000ドルが寄付されました。



動物愛護団体でのボランティア活動



● 未来の製薬業界を担う人材育成に貢献

ルイトポルド・ファーマシューティカルズInc.（アメリカ）では未来の製薬業界を担う人材育成に貢献するためSt. John's大学に寄付をしています。同大学では、5～6年次の薬学部の学生を対象に、製薬業界についての知識を深めてもらうための「医薬品インフォ

メーション」に関する選択科目を設けており、私たちのここでの教育や体験的カリキュラムへの貢献が認められて、年間最優秀実地研修指導者賞を受賞しました。

今後、新たな取り組みとして、2年間のプログラムを通してコミュニケーション能力を高め、製薬業界のマーケティング技術を学ぶ、薬学修士対象のフェローシップ・プログラムを予定しています。



受賞者 Mr. William C. Fridrich

VOICE

第一三共INC.（アメリカ）
Senior Manager, Public Affairs and
Head of U.S. Corporate Philanthropy

Jo-ann Straat

CSRのプレゼンスを可視化するというグローバルな目標に沿って、積極的で影響力のある社会貢献活動を推進しています。臨床薬剤管理サービス、教育プログラム、9,000人を超える低所得で無保険の患者の支援などを行っており、医薬品の適正使用や入手機会の拡大などに貢献しています。

たとえば、Zufall Health Centerで行っている臨床薬剤管理サービスでは、スペイン語と英語を話せるバイリンガルの薬剤師のパートタイム雇用を支援しています。これにより、薬剤師と患者が面談し、処方箋を再確認する機会を増やすことで、誤った薬の使い方が減り、患者さんの病状の回復に役立っています。このサービスが導入されてから、糖尿病や高血圧症、抗凝固療法を受けている800人近い患者さんにこのサービスを提供することができました。教育と投薬モニタリング、それに処方薬の管理を組み合わせるこの多面的なプログラムは大きな成果をあげています。

社会貢献活動

● 心臓病の子どもたちへの支援

第一三共フランスでは、パリを拠点に世界中の子どもたちの命を救うことに献身する団体Mecénat Chirurgie Cardiaque（心臓外科手術の援助）への支援を行っています。この団体は、自国で十分な心臓外科手術を受けられない子どもたちに対する治療を無料で提供しています。また、他国の医師をフランスに招き、心臓外科手術を習得させる活動も行っています。



photographer Ari Rossner

● 医師・薬剤師プログラムの支援

第一三共製薬（北京）では、2004年から医療技術の向上を目的とする中国衛生部国際交流与合作中心の医師・薬剤師研修プログラムに対して、継続的に寄付金を支出しています。2009年度はヨーロッパにおいて学術交流のプロジェクトに役立ててもらいました。



ヨーロッパでの学術交流の様子

● QOL(クオリティ・オブ・ライフ)向上に貢献する活動

タイ南部、マレーシアとの国境に接するYala県は治安が不安定であり、地域で暮らす人々の生活にも影響を与えています。第一三共タイではこの地域で暮らす人々が健康で長生きできるよう、QOL向上を目的に80人のお年寄りが暮らす老人ホームに50,000バーツの寄付をしました。



老人ホームの皆さま

● 病気の子どもたちへ生きる意欲を与える活動

第一三共ベネズエラでは、病院などにホスピタル・クラウン（ピエロ）を派遣して喜劇を上演し、病気の子どもたちに生きる意欲を与えるNGOを支援しています。多くの社員が喜劇の上演や絵本の読み聞かせなどのボランティアに参加しています。



ボランティア活動の様子



● 子どもたちの歓声と笑顔に貢献する活動

ランバクシー社のSouth Africa teamは、センチュリオン・ホスピスの子どもたちとクリスマスパーティを開催しました。クリスマスパーティではHIVなど命にかかわる病気を患っている入院中の子どもたちがチームのために感動的なコンサートを開いてくれました。このような子どもたちのためにこれからも復活祭パーティやSpring Dayの開催などさまざまな取り組みを行っていきます。



クリスマスパーティー

● 古着で新しい笑顔へ貢献

ランバクシー社では、社員が集めた古着やおもちゃをNGO団体SOSビレッジの子どもたちに寄付する「古着で新しい笑顔を」という取り組みを行っています。古着だけでなくおもちゃや筆記用具を届けることにより子どもたちの笑顔に貢献しています。



SOSビレッジの子どもたち

VOICE

ランバクシー・ラボラトリーズ(インド) Chief Medical Officer, Ranbaxy Community Healthcare Society
Dr. Ranbir Bakshi

地域貢献をCSRの重要な構成要素の一つととらえた価値観と社会への関心は事業活動を超えて広がっています。

私たちは、事業所の周辺地域の人々にプライマリー・ヘルスケアを提供する移動医療サービスを開始しました。パンジャブ、ハリヤナ、ヒマチャル・プラデシュ、マドヤ・プラデシュ、そしてデリーにまたがる110の地域と郊外のスラム街で暮らす20万人以上の人々の役に立っています。このプログラムは、病気の予防促進と治療を統合したサービスで、母子、青少年の健康、性と生殖に関する健康、そしてエイズに対する意識向上など、健康教育の分野をカバーしており、2009年は母親と幼児の死亡率の減少を重点課題としてさまざまな活動をしました。

さらに、州政府や中央政府と協力して、HIV/エイズ、結核、マラリア、ポリオなどの撲滅にも取り組んでいます。パンジャブ州では州政府との間で官民パートナーシップを締結し、特定地域での医療サービスの提供を段階的に実施する予定です。

また、アメリカにある財団を通じてハイチの地震被害者に医薬品を届けるなど、困っている人々のために海を越えた支援を行っています。

その他、科学的探究を促進する取り組みでは、優れた業績を上げたインド人科学者にRanbaxy Science Foundationを通じて研究賞を授与しています。今年は12人の科学者と9人の若き研究者に授与されました。

ランバクシー社はミレニウム開発目標である乳幼児死亡率の削減、妊産婦の健康の改善、HIV/エイズ、マラリア、その他の疾病の蔓延防止に焦点を合わせ継続的に取り組んでいます。



医療サービスの提供

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え

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企業統治体制の構築を重視しています。

コーポレート・ガバナンス体制

取締役の経営責任の明確化と経営と執行に対する監督機能の強化を目的として、取締役の任期を1年と定め、取締役10人中4人を社外取締役として選任しています。なお、経営の透明性確保を目的として、社外取締役を選任するほか、取締役および執行役員の候補者選定および報酬などについては、メンバーの過半数を社外取締役で構成する指名委員会、報酬委員会において審議します。また、経営の適法性、健全性を監査する目的で、監査役制度を採用し、社外監査役2人を含む4人により構成される監査役会を設置しています。さらに、取締役会の監督の下で執行役員制度を採用することにより、適正かつ迅速な経営の意思決定と業務執行を図れる体制としています。

意思決定の適正性を担保する仕組み

役員の選任については、取締役、執行役員の任期を1年とすることにより、経営環境の変化に機動的に対応するとともに、責任の明確化を図っております。また、取締役、執行役員の候補者の選任にあたっては、任意的な組織として設置した指名委員会において審議します。指名委員会の委員は、社外取締役を過半数とし、さらなる適正性の担保を図っています。

監査役役割

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、会社の業務および財産の状況に関する調査などを実施しています。

【取締役の報酬】

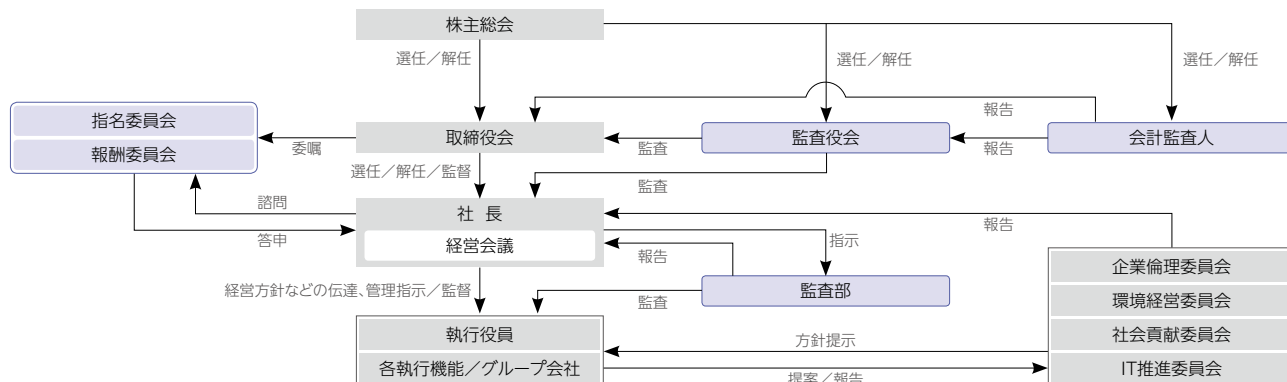
報酬(年額)：427百万円(うち社外取締役 72百万円)
役員賞与：154百万円(社外取締役を除く)
株式報酬型ストックオプション報酬：134百万円(社外取締役を除く)
取締役合計：715百万円(うち社外取締役 72百万円)

【監査役の報酬】

報酬(年額)：111百万円(うち社外監査役 36百万円)
監査役合計：111百万円(うち社外監査役 36百万円)

・2010年3月期
・報酬などの総額が1億円以上である者については、有価証券報告書にて個別開示しています。

●コーポレート・ガバナンス体制図



リスクマネジメント

リスクマネジメント

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ようにしています。

組織の目的・目標の達成を阻害するすべての要因について、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）と、リスクにかかわる情報提供、教育、啓発などを行っています。

第一三共グループではリスクを有害事象の発生可能性または発生前段階と定義しています。ただし、有害事象の発生による、2次的有害事象の発生可能性などに関しては、クライシスマネジメントとして対応します。

リスクマネジメント体制は、社長または社長が指名した者をCRO（Chief Risk Management Officer）、担当役員をリスクマネジメント推進責任者としています。

クライシスマネジメント

クライシスマネジメント最高責任者は、社長または社長が自らの責任のもとに指名した者とし、クライシス（有害事象）発生時には、人・社会・企業に与える影響の度合い、社会への周知可能性の度合いなどの基準に基づいたクライシス体制を整え、対応します。

当社グループでは、患者さん、医療関係者、地域住民、社員などのすべてのステークホルダーの健康・安全・安心を第一に考えたクライシス対応を行っています。

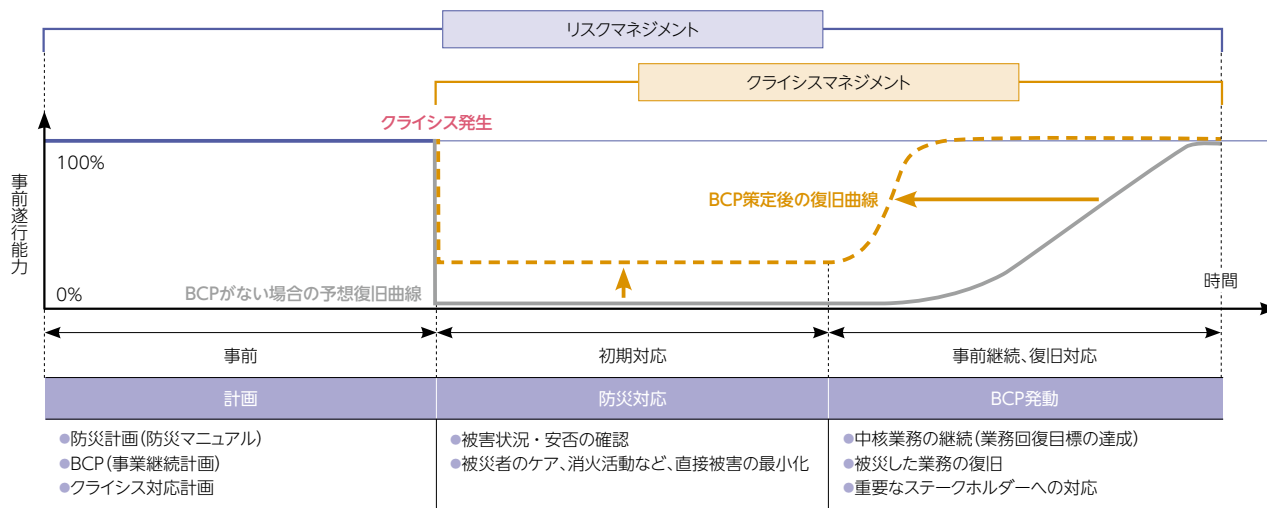
クライシス事例

● 新型インフルエンザ(H1N1)対応

2009年の新型インフルエンザ（H1N1）の感染拡大・パンデミック化を、クライシスの発生と判断し、クライシス体制を整え、主な対応として以下のことを実施しました。

- ・ 海外渡航の制限
- ・ 新型インフルエンザ感染予防マニュアル、マスクの配付
- ・ 新型インフルエンザに感染した場合の特別休暇の付与
- ・ 時差通勤などの柔軟な就業
- ・ 新型インフルエンザ予防接種費用補助

● リスクマネジメント概念図



CSRレポート2009を読む会

第一三共グループでは、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の一つであるCSRレポートを読んでご意見をいただく、「CSRレポートを読む会」を毎年開催しています。

今回は昨年度から引き続き、青山学院大学経営学部 of 学生の皆さんから貴重なご意見をいただきました。



»» Theme. 01

CSRレポート2009の印象

➕ プラス面

- ・ 昨年の読む会で指摘された点が改善されている。
- ・ 写真やグラフが多く、わかりやすい。
- ・ 自分たちの仕事に責任を持っていることが伝わってくる。
- ・ 良い職場作りに向けて努力している。

➖ マイナス面

- ・ 専門用語がわかりにくく、文章が単調で堅い印象を受けた。
- ・ 一番伝えたいことが伝わってこない。
- ・ 余白が多く、さらに文字が小さいので見にくい。
- ・ 仕事内容の記載や主な製品のアピールが少ない。
- ・ 環境報告において、基準値がわからないので伝わりにくい。
- ・ 海外活動についての報告、新興国についての記述が少ない。
- ・ 財務、経営成績の記載が少ない。

»» Theme. 02

CSRレポート2010に盛り込むべき改善点

- 一貫したテーマに沿ってCSRレポートを作り、今後の目標や展望を明確に示してほしい。
- 社員の方々の不満や改善点、顧客や新入社員の方々の意見なども掲載してほしい。
- 実際にどのような仕事があり、薬が私たちの手元に届くまでどんなことが行われているのか知りたい。
- 寄付した物などの写真ではなく、それを実際に使っている人や、社長様の笑顔、貴社の主な製品の写真など、内容がわかりやすい写真を掲載してほしい。
- ですます調と、である調の部分があるので、言葉の語尾を統一してほしい。
- 利用頻度が高い目次は、見やすくする配慮がほしい。
- カテゴリー変化がわかるように扉ページを入れてほしい。

「第一三共グループCSRレポート2009を読む会」概要

日 時／2010年3月15日(月) 10:00～17:00

場 所／第一三共プロファーマ平塚工場 会議室

テーマ／「第一三共グループのCSRレポートを読んで」

内 容／工場見学・ディスカッション

参加者／青山学院大学経営学部竹田 賢ゼミナール
学生の皆さん(24人)



「第一三共グループCSRレポート2010」で 対応している課題

- 文字を大きくし、ユニバーサルデザイン書体を使うことで、可読性を高める配慮を加えました。
- カテゴリーの変化や目次、製品写真の挿入など、読みやすくする配慮を加えました。
- CSR中期方針の重点課題ごとの記述とし、今後の展望を役員自らが語りました。
- 海外グループ会社を含めた社員の生の声を幅広く掲載しました。
- いろいろな仕事に携わる社員の声によって、実際の仕事や思いを紹介しました。



VOICES

「CSRレポート2009を読む会」参加者の声

- 私たちの拙い意見にも耳を傾けていただき、企業とかかわるという貴重な体験をさせていただきました。
- 私たち学生の意見に耳を傾けてくださった社員の方々を通じて、今まで製薬会社さんに抱いていた堅いというイメージが変わりました。
- 社員の方々がとても優しく接してくださったので、よりスムーズな会議ができ、企業の方にプレゼンテーションする貴重な体験ができました。
- CSRレポートの作成を通じて、CSRをステークホルダーに伝える難しさを実感しました。
- 企業がどのような活動をしているのか具体的なことをたくさん知ることができて、とても勉強になりました。

GRIガイドライン対照表

項目	指標	該当ページ／内容
1. 戦略および分析		
1.1	組織にとっての持続可能性の適合性とその戦略に関する組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	5-6
1.2	主要な影響、リスクおよび機会の説明	11-12 13-16
2. 組織のプロフィール		
2.1	組織の名称	68
2.2	主要な、ブランド、製品および/またはサービス	3
2.3	主要部署、事業会社、子会社および共同事業などの組織の経営構造	68
2.4	組織の本社の所在地	68
2.5	組織が事業展開している国の数および大規模な事業展開を行っている、あるいは報告書中に掲載されているサステナビリティの課題に特に関連のある国名	4 68
2.6	所有形態の性質および法的形式	34
2.7	参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客/受益者の種類を含む）	4
2.8	報告組織の規模	3-4 7-8
2.9	規模、構造または所有形態に関して報告期間中に生じた大幅な変更	1
2.10	報告期間中の受賞歴	48
3. 報告要素		
報告書のプロフィール		
3.1	提供する情報の報告期間（会計年度/暦年など）	1
3.2	前回の報告書発行日（該当する場合）	1
3.3	報告サイクル（年次、半年ごとなど）	1
3.4	報告書またはその内容に関する質問の窓口	裏表紙
報告書のスコープおよびバウンダリー		
3.5	報告書の内容を確定するためのプロセス	13-16
3.6	報告書のバウンダリー（国、部署、子会社、リース施設、共同事業、サプライヤーなど）	1
3.7	報告書のスコープまたはバウンダリーに関する具体的な制限事項を明記する	1
3.8	共同事業、子会社、リース施設、アウトソーシングしている業務および時系列でのおよび/または報告組織間の比較可能性に大幅な影響を与える可能性があるその他の事業体に関する報告の理由	1
3.9	報告書内での指標およびその他の情報を編集するために適用された推計の基となる前提条件および技法を含む、データ測定技法および計算の基盤	30 41
3.10	以前の報告書で掲載済みである情報を再度記載することの効果の説明、およびそのような再記述を行う理由（合併/買収、基本となる年/期間、事業の性質、測定の方法の変更など）	該当なし
3.11	報告書に適用されているスコープ、バウンダリーまたは測定方法における前回の報告期間からの大幅な変更	1
GRI内容索引		
3.12	報告書内の標準開示の所在場所を示す表	63-64
保証		
3.13	報告書の外部保証添付に関する方針および現在の実務慣行。サステナビリティ報告書の添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基盤を説明する。また、報告組織と保証の提供者との関係を説明する	外部保証なし
4. ガバナンス、コミットメントおよび参画		
ガバナンス		
4.1	戦略の設定または全組織的監督など、特別な業務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含む統治構造（ガバナンスの構造）	16
4.2	最高統治機関の長が執行役員を兼ねているかどうかを示す	兼務している
4.3	単一の理事会構造を有する組織の場合は、最高統治機関における社外メンバーおよび/または非執行メンバーの人数を明記する	59
4.4	株主および従業員が最高統治機関に対して提案または指示を提供するためのメカニズム	34 36
4.5	最高統治機関メンバー、上級管理職および執行役についての報酬（退任の取り決めを含む）と組織のパフォーマンス（社会的および環境的パフォーマンスを含む）との関係	59
4.6	最高統治機関が利害相反問題の回避を確保するために実施されているプロセス	59
4.7	経済的、環境的、社会的テーマに関する組織の戦略を導くための、最高統治機関のメンバーの適性および専門性を決定するためのプロセス	59
4.8	経済的、環境的、社会的パフォーマンス、さらにその実践状況に関して、組織内で開発したミッション（使命）およびバリュー（価値）についての声明、行動規範および原則	5-6
4.9	組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会および国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む	16
4.10	最高統治機関のパフォーマンスを、特に経済的、環境的、社会的パフォーマンスという観点で評価するためのプロセス	16
外部のイニシアティブへのコミットメント		
4.11	組織が予防的アプローチまたは原則取り組んでいるかどうかおよびその方法はどのようなものかについての説明	60
4.12	外部で開発された、経済的、環境的、社会的憲章、原則あるいは組織が同意または受諾するその他のイニシアティブ	加入なし
4.13	団体および/または国内外の提言機関における会員資格	日本製薬工業協会 国際製薬団体連合会 (IFPMA)
ステークホルダー参画		
4.14	組織に参画したステークホルダー・グループのリスト	16
4.15	参画してもらうステークホルダーの特定および選定の基準	16
4.16	種類ごとおよびステークホルダー・グループごとの参画の頻度など、ステークホルダー参画へのアプローチ	11-12
4.17	その報告を通じた場合も含め、ステークホルダー参画を通じて浮かび上がった主要なテーマおよび懸案事項と、それらに対して組織がどのように対応したか	21-58

経済			
経済的パフォーマンス			
EC1.	中核	収入、事業コスト、従業員の給与、寄付およびその他のコミュニティへの投資、内部留保および資本提供者や政府に対する支払いなど、創出したおよび分配した直接的な経済価値	4
市場での存在感			
EC6.	中核	主要事業拠点での地元のサプライヤー（供給者）についての方針、業務慣行および支出の割合	35
間接的な経済影響			
EC8.	中核	商業活動、現物支給、または無料奉仕を通じて主に公共の利益のために提供されるインフラ投資およびサービスの展開図と影響	54-58
環境			
エネルギー			
EN3.	中核	一次エネルギー源ごとの直接的エネルギー消費量	39
EN4.	中核	一次エネルギー源ごとの間接的エネルギー消費量	39
EN5.	追加	省エネルギーおよび効率改善によって節約されたエネルギー量	41
EN6.	追加	エネルギー効率の高いあるいは再生可能エネルギーに基づく製品およびサービスを提供するための率先取り組み、およびこれらの率先取り組みの成果としてのエネルギー必要量の削減量	41-42
水			
EN8.	中核	水源からの総取水量	39 46
生物多様性			
EN14.	追加	生物多様性への影響をマネジメントするための戦略、現在の措置および今後の計画	46
排出物、廃水および廃棄物			
EN16.	中核	重量で表記する直接及び間接的な温室効果ガスの総排出量	41
EN17.	中核	重量で表記するその他の関連ある間接的な温室効果ガスの総排出量	41
EN18.	追加	温室効果ガス排出量削減のための率先取り組みと達成された削減量	41-42
EN20.	中核	種類別および重量で表記するNOx、SOxおよびその他の著しい影響を及ぼす排気物質	45-46
EN21.	中核	水質および放出先ごとの総排水量	46
EN22.	中核	種類および廃棄方法ごとの廃棄物の総重量	43
EN23.	中核	著しい影響を及ぼす漏出の総件数および漏出量	45
製品およびサービス			
EN26.	中核	製品およびサービスの環境影響を緩和する率先取り組みと影響削減の程度	40
EN27.	中核	カテゴリ別の再生利用される販売製品およびその梱包材の割合	44
遵守			
EN28.	中核	環境規制への違反に対する相当な罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	45
輸送			
EN29.	追加	組織の業務に使用される製品、その他物品、および原材料の輸送および従業員の移動からもたらされる著しい環境影響	41-42
総合			
EN30.	追加	種類別の環境保護目的の総支出および投資	39
労働慣行とディーセントワーク(公正な労働条件)			
雇用			
LA1.	中核	雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力	7-8
LA3.	追加	主要な業務ごとの派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが、正社員には提供される福利	24 27-28
労働安全衛生			
LA7.	中核	地域別の傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死者数	28
LA8.	中核	深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム	28
LA9.	追加	労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ	25
研修および教育			
LA11.	追加	従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム	24
多様性と機会均等			
LA13.	中核	性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体(経営管理職)の構成およびカテゴリ別の従業員の内訳	26-27
人権			
結社の自由			
HR5.	中核	結社の自由および団体交渉の権利行使が著しいリスクにさらされるかもしれないと判断された業務と、それらの権利を支援するための措置	25
児童労働			
HR6.	中核	児童労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、児童労働の防止に貢献するための対策	25
強制労働			
HR7.	中核	強制労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、強制労働の防止に貢献するための対策	25
社会			
不正行為			
SO3.	中核	組織の不正行為対策の方針および手順に関する研修を受けた従業員の割合	20
製品責任			
顧客の安全衛生			
PR1.	中核	製品およびサービスの安全衛生の影響について、改善のために評価が行われているライフサイクルのステージ、ならびにそのような手順の対象となる主要な製品およびサービスのカテゴリの割合	30-33
製品およびサービスのラベリング			
PR5.	追加	顧客満足度を図る調査結果を含む、顧客満足に関する実務慣行	30
マーケティング・コミュニケーション			
PR6.	中核	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する法律、基準および自主規範の遵守のためのプログラム	19

第三者意見



医療法人社団恵心会
京都武田病院
総務部 部長
森本 茂樹 様

2000年4月に入職。
2008年4月、総務部部長に就任、現在に至る。
主に第三者評価、CSR等を担当する。

今般、第一三共グループ様のCSRレポートについて一言、第三者として意見を述べさせていただきます。新聞やメディア等で報じられているように、最近では「安心・安全」が崩壊していているように思えます。情報社会となった今、企業活動がもたらす社会への影響力がとても大きいことはご周知のとおりです。従いまして社会で活動する全ての組織において「CSRレポート（報告書）」は組織において大変重要な意味を持ちます。

第一三共グループ様のCSRレポートは以前の指摘を受け、内容を重点課題ごとに明文化されたことで非常に見

やすく仕上がっているように見受けられます。人権に関する取り組みでありますように、全社員を対象とした「ハラスメントeラーニング研修」を取り入れるなど時代に合った取り組みとして評価できます。「CSRレポートを読む会」、これは是非この先も続けていっていただきたいですし、欲を言うならば、患者さんを含む地域住民の方を対象に開催していただきたいと思います。地域の方は様々な意見をお持ちです。社内では気付かないような改善点が発見できると思います。ステークホルダーの一組織として今後も更なる発展、取り組みを期待しております。

医療法人社団恵心会 京都武田病院様のご紹介

京都武田病院様は、理念にもある“人と人とのふれあいを大切にした医療”の実践に努め、“人々の健康のよりどころ”として地域の人々に安全・安心を提供してきました。そして、「安心」「満足」「快適」の医療サービスを提供できる病院を目指し、当院のサービスへの評価をしていただく第三者評価に力を入れています。



株式会社日本総合研究所
主席研究員
足達 英一郎 様

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。

本年度版でも、昨年度の第三者意見に真摯に対応いただきました。「何を重点と考えるか」を明確にされたことは、大きな前進であり、特に「ダイバシティ」「ステークホルダーとのコミュニケーション」「国際的視野での医療アクセス」という課題を前面に据えられたことは、社会からの期待と御社グループの事業特性を重ね合わせたときに極めて的確な結論と考えます。

そのうえで、「ダイバシティ」の報告が、日本での取り組みに限定されている点は残念でした。グローバル企業に相応しい情報開示を早期に実現されることを期待い

たします。「ステークホルダーとのコミュニケーション」では、コミュニケーションの全体像を示していただくとより理解が深まると感じました。そこでは、御社グループ側が働きかける性格のものと、働きかけられる性格のものがあるはずで、地域社会や政府・行政の視点も不可欠と考えます。「国際的視野での医療アクセス」では、「医薬品にまだ手の届かない人々」「健康維持と疾患予防対策」の視点もぜひ導入していただきたいと感じました。さらに、「コンプライアンス」の領域に、特有の課題を有することは製薬企業の特徴です。こうした点についての背景情報の提供や取り組み成果の記述にも、今後期待したいと思います。

株式会社日本総合研究所様のご紹介

株式会社日本総合研究所様は、システムインテグレーション・コンサルティング・シンクタンクの3つの機能を有する総合情報サービス企業です。社会的責任投資のための企業情報提供を業務の1つとしています。





財団法人
日本フォスター・プラン協会
(プラン・ジャパン)
事務局長・プログラム部マネジャー
佐藤 活朗 様

長年にわたり開発途上国支援に携わり、その間に3カ国計8年の海外駐在を経験。2010年より現職。組織全体の運営に加え、支援する地域開発プロジェクトのモニタリングと評価も担当。

第一三共グループCSRレポート2010について、アジア・アフリカ・中南米の開発途上国で地域開発支援を行うNGOの視点から意見を述べます。

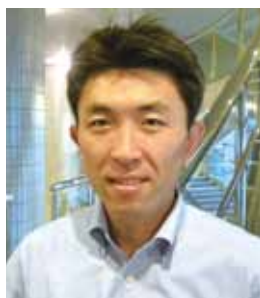
第一に、開発途上地域にはマラリア・HIVなどの感染症の蔓延や劣悪な母子保健水準など、満たされない多様な医療・保健ニーズが存在し、国連のMDG（ミレニアム開発目標）の達成に向けて、貧困層にもアクセス可能な低廉で良質な医薬品の供給は地球的課題といえます。この点で「国際的視野での医療アクセスの拡大」をグループの重点課題の一つとしていることは評価でき

ますが、その取り組みはまだ緒に就いた段階のようにも見えます。今後、たとえば貧困層向けジェネリック薬品の普及を推進するにあたっては、所得・教育の実情や人権などに十分配慮したうえで進め、進展状況を開示していただきたいと思います。

第二に、各グループ会社社員による社会貢献活動については、これまで各社・事業所独自に行われていた印象がありますが、「グループ社会貢献活動方針」が打ち出されたことを踏まえ、今後はより統一的な方向性を持ったものになることが望まれます。社員による社会貢献を企業活動の中にいっそう明確に組み込み、評価していくことが必要と考えます。

■ 財団法人 日本フォスター・プラン協会様のご紹介 ■

プラン・ジャパン様は、途上国の子どもたちとともに地域開発を進めるNGO。「プラン」は国連に公認・登録された国際NGOで、政治や宗教には中立。アジア・アフリカ・中南米の48カ国で、教育、保健など8分野で活動している。



第一三共グループ労働組合連合会
副会長
浅野 剛志 様

2008年9月、第一三共グループ労働組合連合会第1回定期総会にて、副会長に就任、現在に至る。2010年8月、第一三共労働組合第4回中央定期大会にて、第一三共労働組合 中央執行委員長に就任。

今回のCSRレポートでは、社員の多様性を重視し、CSRの活動を展開していく会社の方針や具体的な取り組みの内容が伝わるものになっていると感じました。労働組合としては、会社が多様性を重視し、それを原動力としたCSRの活動を展開していく方向性を共有し、労使一体となって「人間的価値」向上に向けて、取り組んでいきたいと考えます。

社員から見た第一三共グループのCSR方針や具体的な取り組みについて考えてみると、第2期中期経営計画の骨格部分においても更に重要性が増してきており、

社員一人ひとりのCSRへの理解を深めていく必要性があります。しかしながら、現状では十分な理解にいたっていないと考えます。この点については既に課題認識されていますが、今後はこれまで以上にCSR方針や具体的な取り組みを、直接社員に伝えていく必要があるのではないのでしょうか。社員の理解の向上が、企業を取り巻くすべてのステークホルダーに「第一三共グループは良い会社である」と評価されることにつながると考えます。

■ 第一三共グループ労働組合連合会のご紹介 ■

第一三共グループ労働組合連合会は、第一三共労働組合、第一三共プロファーマ労働組合、第一三共ヘルスケア労働組合、第一三共ケミカルファーマ労働組合、アスピオファーマ労働組合の5組合約6,100人からなる組織です。企業に最も近いステークホルダーとして、チェック&パートナーとしての役割を果たしています。



第三者意見を受けて



専務執行役員
グループCSR担当
高野 芳一

本年度は、当社CSRレポート2010に対する第三者意見として、医療法人社団 恵心会 京都武田病院の森本 茂樹様、財団法人 日本フォスター・プラン協会の佐藤 活朗様、株式会社 日本総合研究所の足達 英一郎様、第一三共グループ労働組合連合会の浅野 剛志様よりご意見を頂戴しました。大変お忙しいところ、本レポートへのご意見・ご提言をいただきましたことに御礼申し上げます。これらのご意見・ご提言はすべて真摯に受け止め、第一三共グループ全体の課題として一つひとつ誠実に対応していきたいと考えております。

本レポートは、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、当社グループのCSRの取り組みとその成果が、できるだけわかりやすく伝わるよう努めております。特に2010年度よりスタートいたしました第2期中期経営計画のCSR中期方針を、どのように策定し、何を重要課題としたのか、そして、その方針に基づいて重要課題一つひとつをどのように認識し、取り組んでいくかを明確にいたしました。これにより、当社グループのCSRは事業と一体となった取り組みであり、重要な経営の柱として取り組みを加速させていくことをステークホルダーの皆さまにお伝えするものであります。

第三者意見の皆さまのご意見を拝聴しますに、その点につきましてご理解いただけたと安心いたしております。一方で森本様からは、“患者さんを含む地域住民の方を対象としたCSRレポートを読む会の開催を”というご期待をいただきました。貴重なご意見として「ステークホルダーとのコミュニケーションの強化」を推進していく計画の指針とさせていただきます。佐藤様

からは“「国際的視野での医療アクセスの拡大」について、所得・教育の実情や人権などに十分配慮したうえで進め、進展状況を開示していただきたい”というご要望がございました。この件につきましては、今後は、社会貢献活動の成果をその目指すべき姿を見据えたうえで、より明確な形で報告していくことを考えております。また、足達様からは、「ダイバシティ」や「ステークホルダーとのコミュニケーション」など、4つのポイントに絞ったご提言をいただきました。それぞれ重要なポイントであると認識し、来年度のCSR年度計画に盛り込むとともに2015年ビジョンを見据えCSRを展開していく指針とさせていただきますと考えております。浅野様からは、“「人間的価値」向上の視点からこれまで以上にCSR方針や具体的取り組みを、直接社員に伝えていくことが必要”とのご指摘を受けました。この点につきましては関係部門との連携を強化し、さらなる充実を図ってまいります。

第一三共グループは、今後も企業の社会的責任を果たすため、これまでの先進国における事業展開に加え、ランバクシー社と協働し、新興国を含む世界中のあらゆる場所でGlobal Pharma Innovatorとして、多様な医療ニーズに応える医薬品を提供していくことを基本としながら、健康・医療分野への支援も行っていきます。さらに生物多様性を含めた環境経営、働きがいのある職場をつくるための取り組みなどを推進し、ステークホルダーの皆さまから信頼され存続を望まれる企業となるべく努力を続けてまいります。

会社概要・事業所一覧

会社概要 (2010年3月31日現在)

会社名：第一三共株式会社	事業内容：医療用医薬品の研究開発、製造、販売など
設立：2005年9月28日	資本金：500億円
本社：〒103-8426 東京都中央区日本橋本町三丁目5番1号	従業員数：29,825人(連結)
URL：http://www.daiichisankyo.co.jp	

主要な国内事業拠点

支店：札幌(宮城県)、東京、千葉、埼玉、横浜、北関東(東京都)、甲信越(東京都)、東海(愛知県)、京都、北陸(石川県)、大阪、神戸、中国(広島県)、四国(香川県)、九州(福岡県) 上記の他、全国主要都市に営業所を設けています	研究所：品川(東京都)、葛西(東京都)、袋井(静岡県)
	工場：秋田、小名浜(福島県)、館林(群馬)、平塚(神奈川県)、小田原(神奈川県)、高槻(大阪府)、大阪

主要なグループ会社

日本

会社名	主な事業内容
第一三共エスファ株式会社	医薬品製造販売
第一三共ヘルスケア株式会社	医薬品、医薬部外品、化粧品、医療機器、食品、飲料水などの製造および販売
第一三共プロファーマ株式会社	医薬品製造
第一三共ケミカルファーマ株式会社	医薬品の原体および中間体などの製造および製造受託など
第一三共ロジスティクス株式会社	物流および関連業務
アスピオファーマ株式会社	医薬品の研究・開発
第一三共RDアソシエ株式会社	グループの研究開発サポート業務
第一三共ビジネスアソシエ株式会社	グループのビジネスサポート業務
第一三共ハピネス株式会社	グループのビジネスサポート業務

米国

会社名	主な事業内容
第一三共, INC.	医薬品の研究・開発・販売
ライトポルド・ファーマシューティカルズ, Inc.	医薬品および動物薬の製造・販売

欧州

会社名	主な事業内容
第一三共ヨーロッパGmbH	医薬品の開発・製造
第一三共フランスS.A.S.	医薬品の販売
第一三共ドイツGmbH	医薬品の販売
第一三共イタリアS.p.A.	医薬品の販売
第一三共スペインS.A.	医薬品の販売
第一三共UK Ltd.	医薬品の販売
第一三共スイスAG	医薬品の販売
第一三共ポルトガルLda.	医薬品の販売
第一三共オーストリアGmbH	医薬品の販売
第一三共ベルギーN.V.S.A.	医薬品の販売
第一三共オランダB.V.	医薬品の販売
第一三共トルコ Ltd. Şti	医薬品の販売
第一三共アイルランドLtd.	医薬品の販売
第一三共アルトキルヒS.a.r.l.	医薬品原料などの製造
U3ファーマGmbH	医薬品の研究
第一三共デベロップメントLtd.	医薬品の開発

ASCA※1地区

会社名	主な事業内容
第一三共製薬(北京)有限公司	医薬品の開発・製造・販売
第一三共製薬(上海)有限公司	医薬品の研究・開発・製造・販売
台湾第一三共股份有限公司	医薬品の販売
韓国第一三共株式会社	医薬品の販売
第一三共タイLtd.	医薬品・化成品などの輸入・販売・仲介
香港第一三共有限公司	医薬品のマーケティングサポート
第一三共ブラジルLtda.	医薬品の製造・販売
第一三共ベネズエラS.A.	医薬品の製造・販売
第一三共インドファーマ PRIVATE LIMITED	医薬品の研究・開発
ランバクシー・ラボラトリーズLtd.	医薬品の研究開発・製造・販売など

ランバクシー・ラボラトリーズLtd. グループ会社の記載は省略しています

※1 日米欧を除く国・地域を示す社内用語



より多くの人へ適切に情報を伝えられるよう配慮したユニバーサルデザインフォントを採用しています。空間に余裕のある文字で視認性・可読性に優れており、誤読を防ぐシンプルな形状で読みやすさと高いデザイン性を備えています。見えにくい条件下での検証を繰り返すことで、視力や環境に左右されることなく幅広い年齢の方にとって認識しやすいよう設計されています。



色覚の個人差を問わず、見やすい配色・表示となるよう配慮し、NPO法人カラーユニバーサルデザイン機構から見やすさに配慮した製品などに付与される「カラーユニバーサルデザイン認証」を取得しています。



一般社団法人日本カーボンオフセットを通じて印刷の各工程(原材料調達、生産、流通・販売、廃棄・リサイクル)から発生するCO₂(下記参照)を実質ゼロとしています。

	CO ₂ 排出量(kg-CO ₂)
原材料調達 (用紙、インキ、刷版)	5,914
生産	837
流通・販売	73
廃棄・リサイクル	1,300
合計	8,124



世界を代表する社会的責任投資指標であるFTSE4Good Global Indexの組み入れ銘柄として、2年連続で選定されています。



国内上場企業の中から社会性に優れた企業と評価する150社を選定し、その株価を指数化した国内初の社会的責任投資株価指数である「モーニングスター社会的責任投資株価指数」に選ばれています。(2010年9月1日現在)



このCSRレポート2010の印刷は風力で発電されたグリーン電力でまかなわれています。このCSRレポート2010(17,000冊)の印刷に関わる使用電力量を1,622 kWhと計算しています。



100%植物性で生分解性に優れた「植物油インキ」を使用しています。



有害物の廃液量や使用量が少ない「水なし印刷方式」を採用しています。