

サステナビリティ報告

CStO (Chief Strategy Officer) メッセージ

当社グループは、2030年ビジョン「サステナブルな社会の発展に貢献する先進的グローバルヘルスケアカンパニー」を掲げ、イノベティブなソリューション提供に挑戦し、革新的医薬品の創出、SDGsへの貢献など、当社グループに期待される社会課題の解決を目指しています。

社会課題の解決に向け、E(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)の観点で「ESGの要素を経営戦略に反映させることで、財務的価値と非財務的価値の双方を高める、長期目線に立ったESG経営」を推進しています。この長期目線の経営は、自社のみならず社会の持続的成長にもつながると考えています。

第5期中期経営計画では、持続的成長に向けて取り組むべき重要課題を「マテリアリティ」として特定し、革新的な医薬品の創出や医療アクセスの拡大等、社会の持続的な発展とビジネス機会にもつながる取り組みを促進しています。環境経営の推進、コンプライアンス経営の推進に加え、当社グループの強みの源泉である「競争力と優位性を生み出す多様な人材」の活躍推進と育成等にも取り組んでいます。

このような取り組みを通じて創出される革新的な医薬品のパイプライン、そして株主・投資家の皆さまや社員をはじめとするステークホルダー、社会や自然環境に貢献する価値が非財務的価値につながるものと考えており、持続的な企業価値向上に向けて、より一層ESG経営を推進してまいります。



取締役専務執行役員
ヘッド オブ グローバル
コーポレートストラテジー
CStO

福岡 隆

サステナビリティ報告 71

マテリアリティ 73

E 環境 75

● 気候変動 76

● 汚染 79

● 水、生物多様性 81

● 資源利用、循環経済 83

S 社会 85

● 社員 86

● 人権 90

● 医療アクセス 91

● 医薬品の安全性 95

G ガバナンス 97

● コンプライアンス 98

● 内部告発者の保護、動物福祉 101

● ビジネスパートナーとの関係 102

● 汚職・贈収賄の防止 104

ESG外部評価 105

第三者保証、GRIスタンダード対照表 107

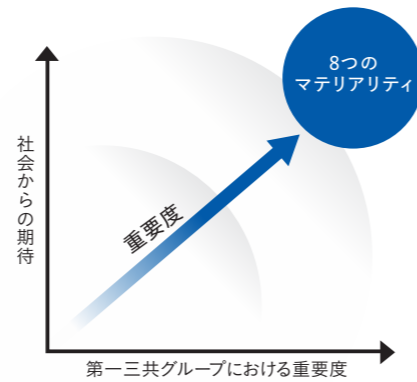
ESGデータ 109

マテリアリティ

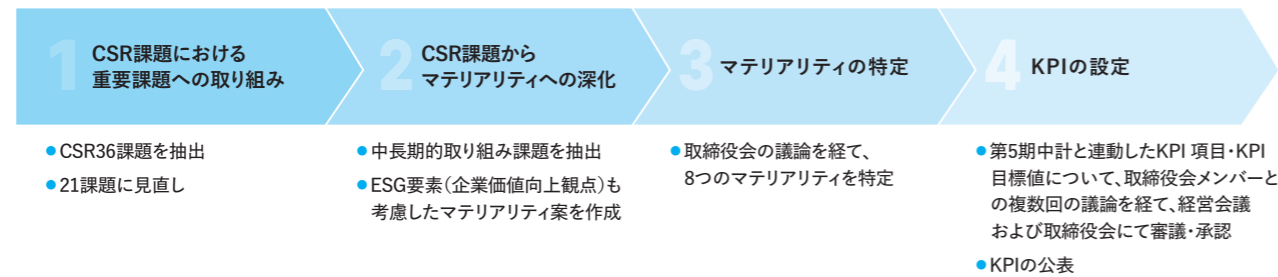
当社グループでは、持続的な成長に向けて取り組むべき重要課題を、当社グループにおける重要度（中長期的な企業価値に影響を及ぼす重要性）と社会からの期待の両面から、8つのマテリアリティとして特定し、「事業に関わるマテリアリティ」と「事業基盤に関わるマテリアリティ」に整理しました。第5期中期経営計画（以下、第5期中計）の策定時に、マテリアリティ毎の長期目標と課題に加え、取り組み指標としてのKPIを設定しています。

マテリアリティの特定とKPI設定までの経緯

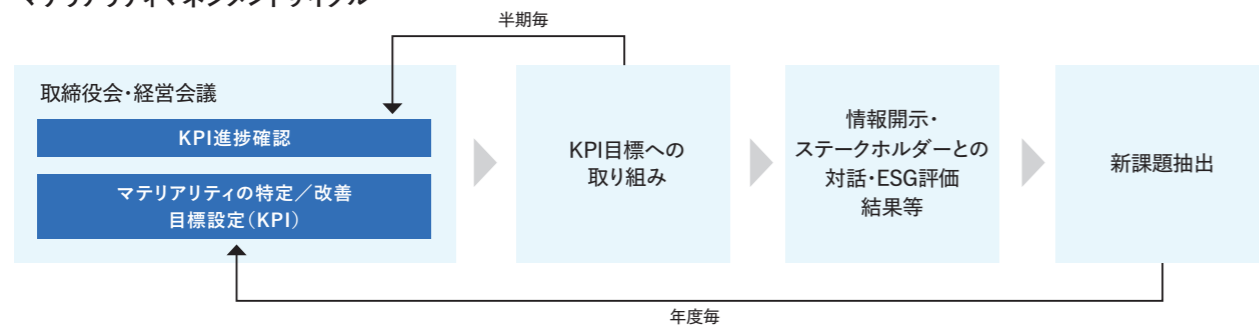
マテリアリティの特定と整理にあたっては、2015年度にCSRの観点から、36課題を選定しました。その後、数度に亘る見直しや経営会議・取締役会での活発な議論、ステークホルダーとの対話等を踏まえ、2020年3月に8つのマテリアリティを特定し、その取り組み指標であるKPIを2021年4月に公表しました。マテリアリティの特定とKPI設定のプロセスは、以下図示している通りです。



マテリアリティ特定とKPI設定までのプロセス(2015年度～2021年度)



マテリアリティマネジメントサイクル



マテリアリティマネジメント

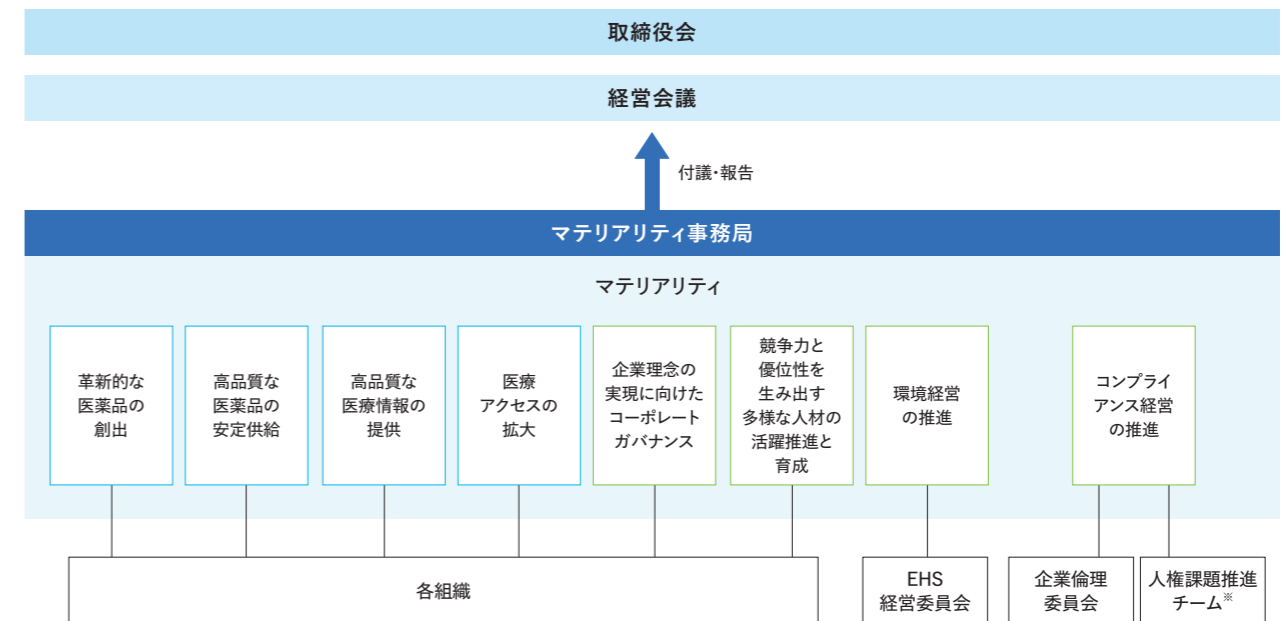
マテリアリティマネジメントは、経営企画部とサステナビリティ部が事務局を務める体制で推進しています。また、EHS経営、コンプライアンス経営に関わる事項については、組織横断的なメンバーで構成される各委員会（EHS経営委員会、企業倫理委員会）にて活動方針を決定し全社推進を図るとともに、重要事項については、経営会議や取締役会に報告しています。

社会からの期待・要請や外部環境の変化等による当社グループにおける重要度の変更等を迅速にマテリアリティに反映し、さらなる進化を図るため、毎年のマネジメントサイクルの中で、そ

れぞれに関連するマテリアリティについての目標設定や見直し、進捗管理を行い、定期的に経営会議・取締役会で議論を進めています。2023年度は、取締役会・経営会議において、マテリアリティの進捗や進化を2回報告・議論し、2024年度も現行のマテリアリティおよびKPIを継続することを決定しています。

また、ESG説明会の実施や日常の取材等を通じ、投資家の皆さまを含めた社内外のステークホルダーとの建設的な対話によって当社に対する社会からの期待や要請を把握し、得られた知見をサステナビリティ推進に活かしています。

マテリアリティマネジメント体制



* 社内部門横断的な組織として、人権デューデリジェンスを推進するチーム

EHS経営委員会

環境の保全と健康と安全の確保に努め、リスクが発生する可能性の高い環境、健康、安全マネジメントを一体的に運営、推進

企業倫理委員会

国内外の法令および企業倫理を遵守し、企業の社会的責任を果たすべく経営を推進し、コンプライアンスの実践を確保

環境

当社グループは、医薬品の提供を通じ人々の健康に貢献するために事業活動を行っています。この活動が環境への負荷となり、ひいては環境問題を引き起こす可能性があることを認識しています。医薬品を提供するための活動が人々の健康や生活を脅かす要因になってはならない、それがパーパスに基づく私たちの「環境経営の推進」の考えです。

●気候変動	76
●汚染	79
●水、生物多様性	81
●資源利用、循環経済	83

気候変動

気候変動への対応

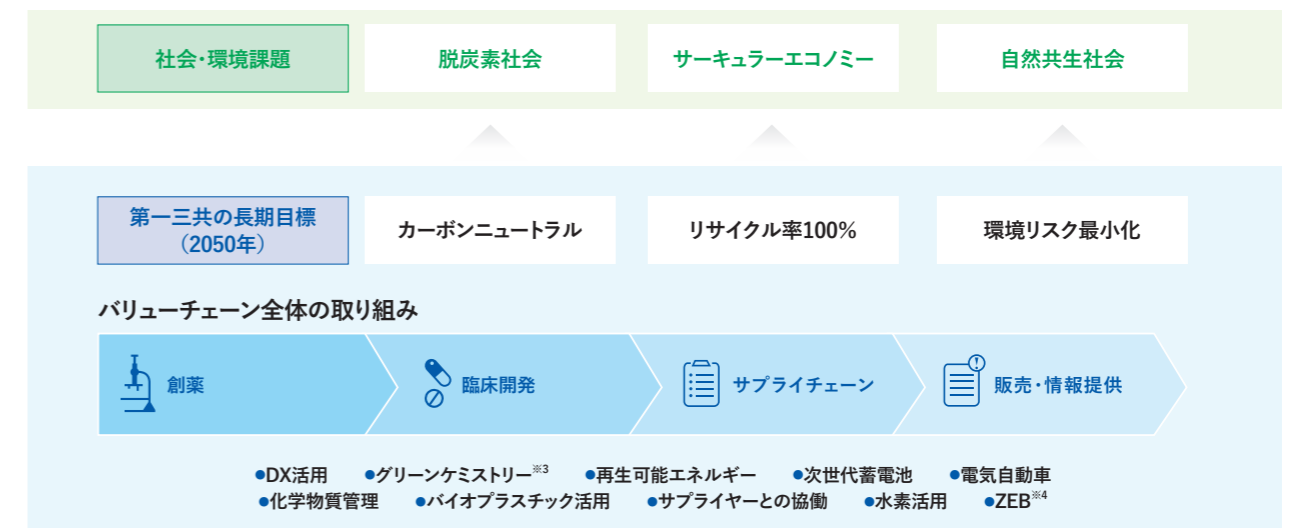
サステナブルな社会の実現に向けた 2050年長期ビジョンとして、脱炭素社会に向けた「カーボンニュートラル」、サーキュラーエコノミーを目指す「リサイクル率100%」、自然共生社会への責任を果たす「環境リスクの最小化」の3つの将来の姿を明確にしました。当社グループは、カーボンニュートラルへの社会要請の高まりを受け、2022年6月にパリ協定の1.5°C目標に整合した目標に変更し、CO₂排出量（Scope1+Scope2）を基準年度である2015年度比で2025年度42%減、2030年度63%減を目標としています。これらの目標の実現に向けて、2025年度目標であ

る再生可能電力利用率60%以上を達成し、さらに、RE100^{※1}で掲げた再生可能エネルギー由来の電力利用率100%を2030年度での早期達成を目指します。なお、2023年7月に、これらの目標が1.5°C目標に沿った科学的根拠に基づいた目標であると認められ、SBTi^{※2}より1.5°C目標として承認を受けました。

※1 国際環境NGOであるThe Climate Groupと企業に気候変動対策に関して情報開示を促しているCDPIによって運営される、企業の再生可能エネルギー100%を推進する国際的イニシアチブ

※2 Science Based Targets initiativeの略。パリ協定が求める水準と整合した温室効果ガス排出削減目標の設定を企業に求める国際的イニシアチブ

環境負荷の低減へ向けたさまざまな取り組みにチャレンジし、社会・環境へ貢献



※3 環境汚染防止、原料・エネルギー消費量の削減など、地球環境の可能性に配慮した製造プロセス

※4 Net Zero Energy Building (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の略

指標と目標

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

環境マネジメントシステム

気候変動

気候変動リスク

当社グループは、地球温暖化や異常気象などの環境問題について、私たちの生活や仕事に影響する重要な課題と認識しています。気候変動をはじめさまざまな環境問題に対し責任ある企業活動を行うために、第一三共グループ企業行動憲章および第一三共グループEHS^{※5}ポリシーに基づき、環境経営を推進しています。また、2019年5月にTCFD^{※6}提言への賛同を表明し、2020年にはガバナンスやシナリオ分析結果など、TCFDの開示枠組みに沿った情報開示を行いました。さらに2021年10月に改訂されたTCFD提言に対応した情報開示を進めるとともに、グローバルな課題である気候変動に積極的に応えていくため、気候変動に関するガバナンスや事業戦略のさらなる強化を目指します。

※5 Environment, Health and Safety (環境・健康・安全)

※6 Task Force on Climate-related Financial Disclosuresの略。主要国の中央銀行や金融規制当局などが参加する国際機関である金融安定理事会 (FSB) によって2015年12月に設立されたタスクフォース

企業活動全般において、環境 (Environment) の保全と健康と安全 (Health & Safety) の確保に努めマネジメントを一体的に運営・推進するため、EHS経営最高責任者を委員長とし、関係本部長、グループ会社社長を委員として構成する「EHS経営委員会」を設置しています。年2回グローバルEHS経営に関する方針や目標設定、活動の審議・報告を実施しており、審議・報告事項については、取締役会に報告され監督される体制となっています。2023年度は、Scope 3削減に向けたビジネスパートナーエンゲージメントの推進およびネットゼロ移行計画策定などについて審議しました。

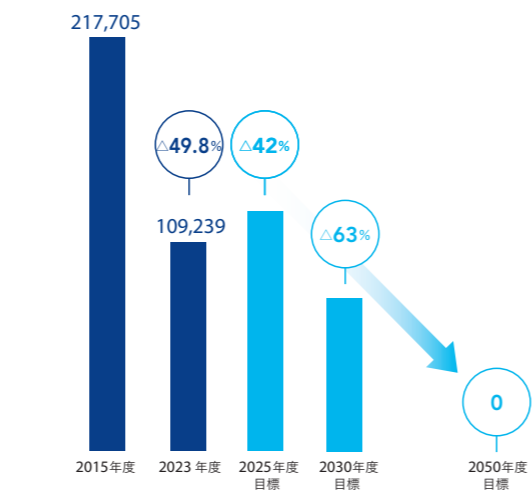
TCFD提言に基づく情報開示

脱炭素社会実現への貢献

2023年度のCO₂排出量 (Scope1+Scope2)は109,239t-CO₂ (2015年度比▲49.8%)となりました。CO₂排出量削減等の「緩和」のみならず、気候変動により顕在化した影響や中長期的に避けられない影響に対する「適応」についても取り組みを推進しています。Scope別では、Scope1およびScope2のグループ全体の2023年度実績はそれぞれ85,245t-CO₂および23,994t-CO₂であり、2022年度比でそれぞれ0.9%減少および1.1%増加となりました。Scope2については米国における生産量の増加が主な要因です。

Scope3 CO₂排出量は4,430,241t-CO₂で、2022年度から増加となりました。購入した製品・サービス (Cat.1)の増加が大きな要因です。Scope3 (Cat.1)の削減に向けては、70%以上のサプライヤーが1.5°C目標を持つことを第5期中期経営計画におけるKPIとして設定しており、現在エンゲージメントを強化しています。

カーボンニュートラルを目指す2025年度・2030年度目標 (t-CO₂)



再生可能エネルギーの活用

第一三共ヨーロッパのバッフェンホーフェン工場 (ドイツ) では、2014年度より購入電力を全て再生可能エネルギーによる電力に転換しています。さらに、同工場の敷地内に自家消費型太陽光発電設備 (年間発電量580MWh) を建設し、2022年2月の稼働開始以降、毎年発電量が増加しています。また、2023年度から蒸気製造についてバイオマスの木質ペレットを使用し、再生可能燃料への転換を開始しました。

第一三共製薬 (上海) 有限公司の上海工場においては、同工場の事務棟で消費される年間電力相当を賄うことのできる太陽光発電設備 (年間発電量約540MWh) が2023年1月より稼働を開始し、年間300トンのCO₂削減効果を見込んでいます。

国内においては、2020年12月から年間発電量約4,000MWhの太陽光発電設備の稼働を開始した第一三共ケミカルファーマ 小名浜工場では、当社グループ初となる「Nearly ZEB認証」を取得した新管理棟が2023年3月に竣工しました。この管理棟は、太陽光発電によりエネルギーを創り、高効率な空調・給湯・照明機器を効果的に組み合わせることで、省エネを実現することで、基準建築物のエネルギー消費量の78%削減 (省エネ:51.9%、創エネ:26.9%) を達成しました。

第一三共グループはRE100に加盟しており2030年度に再生可能エネルギー由来の電力利用率100%、マテリアリティKPIとして2025年度に60%以上を掲げています。2023年度の再生可能電力利用率は80.0%とRE100達成に向け順調に推移しており、今後も太陽光発電をはじめとする各種再生可能エネルギーを積極的に導入していきます。



第一三共ケミカルファーマ 小名浜工場 新管理棟



第一三共製薬 (上海) 有限公司 上海工場 太陽光発電設備

CDP 2023気候変動 において「A リスト」に選定

2024年2月、当社グループは、気候変動分野の透明性とパフォーマンスにおけるリーダーシップが認められ、国際的な非営利団体であるCDP^{※7}により、最高評価であるAリスト企業に4年連続で選定されました。当社グループでは、カーボンニュートラルへの社会要請の高まりを受け、2022年6月にパリ協定の1.5°C目標に整合した目標に変更し、2023年7月にSBTiより1.5°C目標として承認を受けました。また、2023年8月には、2050年までに温室効果ガス (GHG) 排出量を実質ゼロにするネットゼロ達成に向けて、SBTiにコミットメントレターを提出しました。2050年度までにGHG排出量を実質ゼロにするネットゼロ達成に向けて、「気候変動に対する移行計画」および取り組みについてネットゼロ認証の取得を目指します。



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

汚染

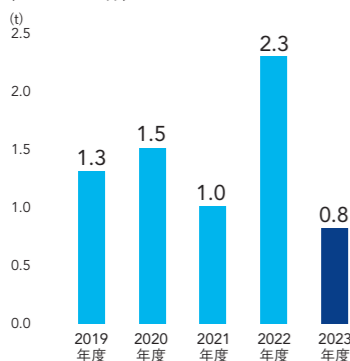
大気・水の汚染

さまざまな化学物質を扱う製薬企業において適切な化学物質管理は、重要な取り組み課題と考えています。大気汚染・水質汚染防止のため、国内グループの各工場・研究所では法規制より厳しい自主管理基準値を設定し、モニタリングによる適正管理を実施しています。

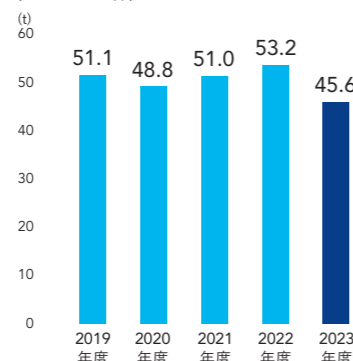
同様に第一三共製薬（上海）、第一三共ヨーロッパ（ドイツ）、第一三共ブラジルなど海外グループ会社の工場も、各国・地域の法規制を遵守するため、定期的なモニタリングを行っています。

大気汚染

SOx(硫黄酸化物)排出量
(グループ全体)

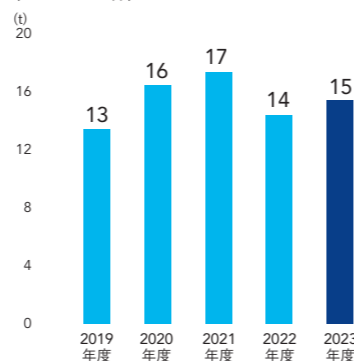


NOx(窒素酸化物)排出量
(グループ全体)



水質汚染

COD(化学的酸素要求量)排出量
(グループ全体)



土壌の汚染

工場・研究所では、土壌・地下水の汚染防止に努めています。また、土壌汚染対策法および条例に基づき調査義務が発生した場合には、行政と協議の上、法令に則った調査を適切に実施しています。さらに、事業所閉鎖・用途の変更など法的な規制を受けない場合でも、同様に法令に準拠した方法で調査を実施しています。

万が一、汚染が判明した場合には、行政に報告するとともに近隣の方々に対しても、適切に情報を開示し、汚染状況に応じた適切な対応(拡散防止、浄化対策など)を行います。すでに浄化対策等を終了した事業所では、継続的にモニタリングを行い、分析結果を行政、近隣の方々に報告しています。

土壌浄化対策の進捗状況

事業所	概要
旧野洲川工場跡地 (滋賀県野洲市)	2006年に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。その結果、一部の土地に汚染が確認されたため、行政と協議し、適正に浄化工事を実施すべく、土壌調査を実施しています。また、1993年、工場跡地内に農薬原料の一つである水銀が環境基準を超えて分布していることが確認されたため、行政の指導に基づき堅牢な地下保管施設を設置し、これらの土壌を適切に管理してきました。これまで漏洩事故や健康被害発生等の報告はありませんが、将来に亘る地域のより一層の安全・安心を考慮し、また、地元関係者の皆さまのご要望等を踏まえ、地下保管施設を撤去することを2020年4月にプレスリリースし、関係者の皆さまと協議・調整の上、撤去工事を実施しています。掘削時には土壌が飛散しないよう陰圧にした仮設テントで保管施設全体を覆う形に設置して飛散防止に努めるなど、周辺環境に影響を及ぼさないように配慮しています。

化学物質管理

人の健康や生態系に有害な影響を及ぼす恐れのある化学物質については、化学物質排出把握管理促進法のPRTR^{※8}制度に基づき適正な管理を行っています。なお、バーゼル条約附属

書I、II、III、VIIIに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物はありません。

※8 Pollutant Release and Transfer Register (環境汚染物質排出移動登録)

2023年度(国内グループのみ)

(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	排出量 (土壌への排出はなし)		移動量		
		大気	公共用水域	下水道	事業所外 (再資源化)	事業所外 (その他)
アセトニトリル	13.4	0.1	0.0	0.0	13.2	0.0
クロロホルム	4.6	0.2	0.0	0.0	4.4	0.0
コバルトおよびその化合物	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
トルエン	775.0	0.6	0.0	0.0	774.5	0.0
シアナミド	8.7	0.0	0.0	0.0	0.0	7.2
トリエチルアミン	139.4	0.4	0.0	0.0	139.0	0.0
ノルマル-ヘキサン	2.3	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0
合計	944.5	1.3	0.0	0.0	933.4	7.2
ダイオキシン類	-	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

医薬品の環境影響評価

当社グループは各国のガイドラインに基づき医薬品の環境影響評価を実施し、適切に対応しています。

医薬品とその分解物が環境に対し、ネガティブな影響を与える可能性を事業活動に伴うサステナビリティリスクの一つとしてとらえています。それらの物質が河川などの自然環境から検出されているという事実とそれらが自然環境に及ぼす影響について、社会的な関心が高まりつつあり、欧州製薬団体連合会

(EFPIA)がEPS^{※9}への取り組みを推進するグローバルな流れもあり、当社グループとして、その動向を注視しています。

引き続き、行政、業界団体、研究機関などと連携し、より適切なリスク評価・リスク管理の在り方について検討することも課題であると考えています。

※9 Eco-Pharmaco-Stewardshipの略。医薬品のライフサイクルを通じた環境影響対策への自主的な取り組みや環境を意識した製品管理

水、生物多様性

水リスク

当社グループが事業を推進・継続するにあたり、十分な量の良質な淡水が全ての事業所およびバリューチェーンにおいて利用可能であることは、非常に重要であると考えています。水に関するリスクとしては、物理的リスク、規制リスク、評判リスク等が考えられ、世界的に関心が高まっています。当社グループでは、工場・研究所を対象とし、事業に影響を及ぼすと考えられるリスクについて状況を把握しています。

評価方法としては、WWF-DEG Water Risk Filterを用いて立地する地域固有の水リスクを分析した結果と、各工場・研究所からの水リスクに関する調査結果を基に、総合的なリスク評価を実施しています。その結果、上海工場、アルファビレ工場が当社グループの中で最も水リスクが高い地域に立地する事業所であり、取水制限等の規制強化を主なリスク要因として特定しています。これらの工場では、規制動向に注意すると共に、水使用量のさらなる適正化に努めています。

水リスクの高い地域に立地する事業所の水使用状況(2023年度実績)

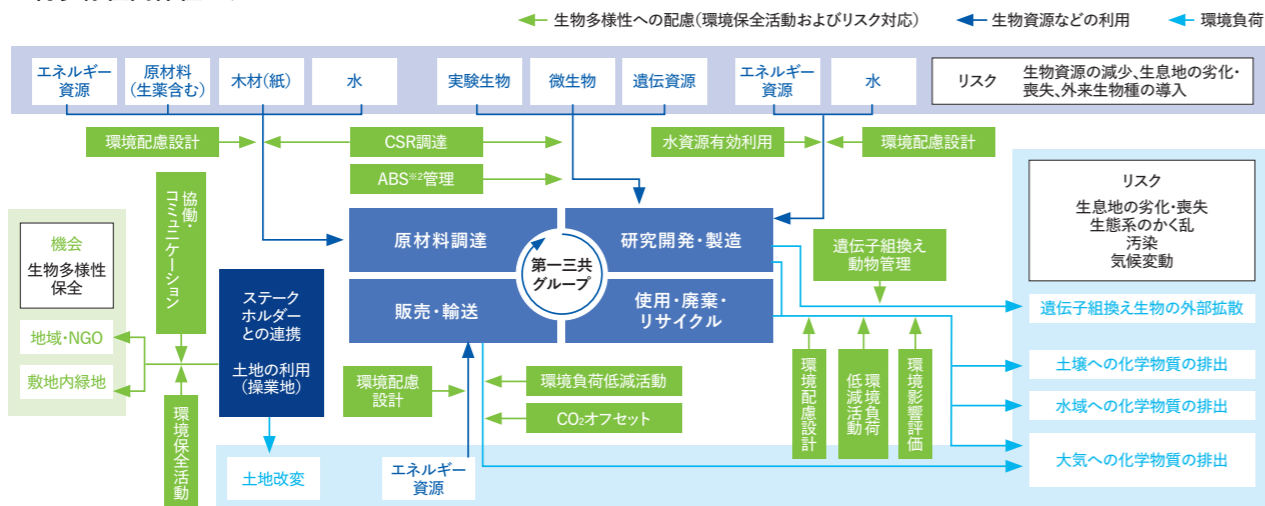
事業所	流域河川	取水量(千m ³)	排水量(千m ³)	水消費量(千m ³)
上海工場(中国)	Yangtze River(揚子江)	41.4	33.8	7.6
アルファビレ工場(ブラジル)	Parana(パラナ)	10.1	5.5	4.6
合計		51.5	39.3	12.2

生物多様性への取り組み

EHS基本方針と第5期中期EHS経営方針において、生物多様性と生態系サービスに配慮した事業活動を行う旨を明記しています。これらの方針などにに基づき、「生物多様性基本方針・行動指針」を策定しています。策定にあたっては、当社グループの生物多様性に関する取り組みや生物資源の利用状況、カルタヘナ議定書への対応状況などを国内外で調査し、当社グループと生物多様性との関係性評価等を行いました。

当社グループは、生物多様性の保全および生態系サービスの持続可能な利用が、事業を遂行する上で重要な要素であると考えています。社員の意識向上と理解促進をはじめ、取引先および民間団体との連携による環境保全活動の強化、環境負荷の少ない原材料の調達推進、生物多様性保全に資する社会貢献施策などを推進しています。

生物多様性関係性マップ^{※1}



※1 企業と生物多様性イニシアチブ(JBIB)の「企業と生物多様性の関係性マップ[®]」を参考に作成
 ※2 遺伝資源へのアクセスと利益配分

生物多様性保全活動

当社グループは、各サイトにおいて地域の生物多様性保全に貢献するための活動を推進しています。2023年3月には「生物多様性のための30by30アライアンス(事務局:環境省)」に参画しました。

保全事例1 館林サイト(日本)

希少植物のキンラン・ギンラン保護のため、雑木林の自生地(約1,000m²)を立入禁止とし、希少植物保護に努めています。継続的な活動による個体数の増加や繁殖範囲の拡大が確認されています。



キンラン(館林サイト)

保全事例2 パップェンホーフ工場(ドイツ)

ポリネーターを増やすための活動「Pfaffenhofen in Bloom」に協力し、工場敷地内約3,200m²のエリアに多くの花を植え、昆虫やミツバチなどの生息環境を確保しています。



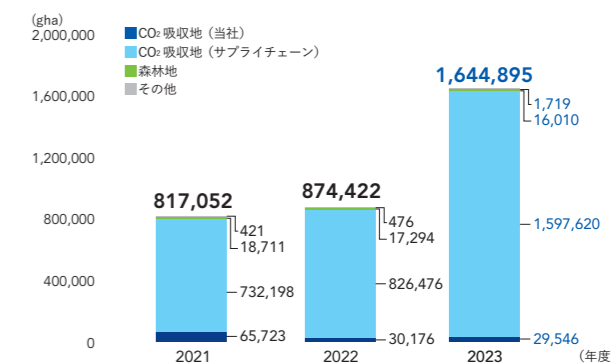
工場敷地内の植栽(パップェンホーフ工場)

エコロジカルフットプリント

国内グループの事業活動における全ての環境負荷について、NGOであるGlobal Footprint Networkの専門家と協業し、生物多様性に係る指標である「エコロジカル・フットプリント(EF)」を算定しています。算定したEFは、当社グループの「環境負荷の低減と生物多様性保全との関係(トレードオフ)」の経年変化を確認しモニタリングすることで、生物多様性を含む総合的な環境負荷の指標として活用しています。

この取り組みは、COP10(第10回生物多様性条約締約国会議:名古屋)で決定した、愛知ターゲット(20目標)の達成に寄与する活動であることが認められ、「にじゅうまるプロジェクト」に登録されました。

国内グループのエコロジカル・フットプリント



TNFD開示

当社グループは、事業を遂行する上で、生物多様性の保全および生態系サービスの持続可能な利用が重要な要素であると考え、2030年ネイチャーポジティブ^{※3}実現に貢献するために、生物多様性に関する取り組みを推進します。

2024年5月には、TNFD^{※4}提言に賛同し、TNFD Adopter^{※5}に登録しました。現在、当社の主力製品を対象に、サプライチェーンにおける自然関連リスクの概略評価を行い、重要課題の抽出や地域性分析を実施しています。この結果を踏まえ、2024年度中のTNFD提言に沿った初期的開示を目指しています。

※3 自然を回復軌道に乗せるため、生物多様性の損失を止め、反転させること

※4 Taskforce on Nature-related Financial Disclosures、自然関連財務情報開示タスクフォース。自然関連のリスク管理と開示の枠組みを提供するために2021年6月に設立されたタスクフォース。2023年9月にTNFDの最終提言(v1.0)として、企業と金融機関が自然関連課題を特定、評価、管理、開示するための枠組みを公表した。

※5 2024年度(またはそれ以前)または2025までにTNFD提言(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures、自然関連財務情報開示タスクフォース)に沿った開示を開始する意思を表明した組織のこと。
<https://tnfd.global/engage/tnfd-adopters/>

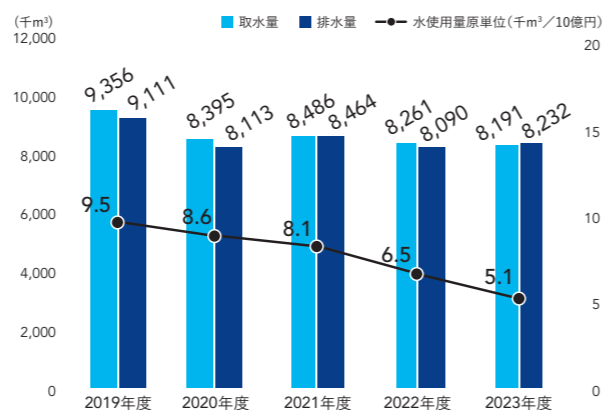
資源利用、循環経済

リソースの流入と使用

水資源は医薬品の生産に欠くことのできない重要な資源であり、持続的な利用を推進すべき生態系サービスの一つであると考えています。事業所が位置する国・地域の水資源の状況、水使用に関わるリスクや課題を把握するとともに、適正かつ効率的な利用、浄化装置による再利用の推進、使用量の削減などの対策を行っています。

2023年度の水使用量は511m³/億円（2020年度比 40.7%減少）となりました。また、グループ全体の水使用量は、8,191千m³と2020年度比で2.4%減少しました。なお、当社グループによる取水によって著しい影響を与える水源はありません。

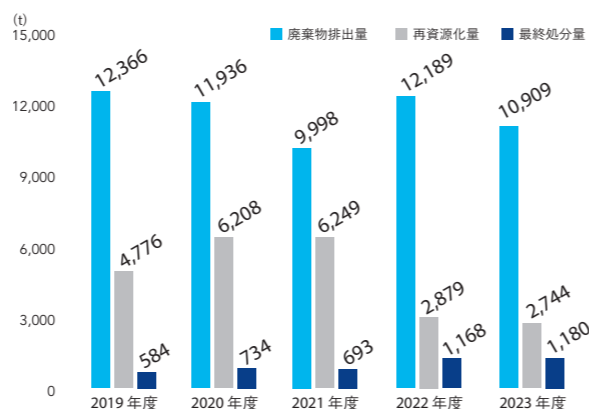
水使用量(取水量)・排水量
グローバル(工場および研究所)



製品・サービスに関する資源流出

当社グループは、「最終処分量（最終処分量/廃棄物等総発生量）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。工場・研究所においては、廃棄物の発生抑制、資源の効率的な利用を重要課題として設定し、製造・包装工程での省資源化、不要物・廃棄物の分別徹底・減容化・再資源化などに取り組み、外部に処理を委託する場合も、可能な限り再資源化を行っている業者を選定しています。オフィスにおいてもゴミの分別徹底、OA用紙の両面使用、ペーパーレス化などを推進しています。

廃棄物排出量・再資源化量・最終処分量
グローバル(工場および研究所)



製品・サービスに関する資源流出の具体的事例

PTPシートのリサイクルプログラムの実証実験

第一三共ヘルスケアでは、2022年10月より日本初の「おくすりシートプログラム」の実証実験を横浜市で始めています。

2024年9月末時点で薬局・ドラッグストア・公共施設・病院へ計102か所に回収ボックスを設置しており、プログラム開始以来、累計約5トンの使用済みのおくすりシート(PTPシート)を回収しています。回収されたおくすりシートは、新たなリサイクル製品として生まれ変わります。回収ボックスは、第一三共の本社ビル1FのDaiichi Sankyoくすりミュージアムにも設置しています。



Daiichi Sankyoくすりミュージアムに設置している「おくすりシートくるりんBOX」

クローズドリサイクルの取り組み

当社の特例子会社である第一三共ハピネスの平塚事業所では、障がい者雇用を通じた循環型社会への貢献として、クローズドリサイクル^{※6}を行っています。回収した書類等を再利用可能な紙のみに分別した上で、協力業者においてトイレットペーパーに再生し、回収先の事業場で利用しています。別の事業場への水平展開や全社員を対象とした環境Eラーニングで好事例として紹介するなど、社会課題解決への貢献に取り組んでいます。

※6 使用済みの自社製品から回収した素材を、自社製品に再使用・再利用すること



社会

病に苦しむ患者さんの力になりたいというグループ社員共通の思いが、パーパス実現に向けた私たちの原点です。競争力と優位性を生み出す多様な人材の活躍推進と育成、人権尊重、医療アクセス拡大への貢献、医薬品の安全性確保、社会からの期待に応え続ける企業活動を推進します。

●社員	86
●人権	90
●医療アクセス	91
●医薬品の安全性	95

社員

人材採用・育成の考え方

「人」を最重要な「資産」として位置づけ、ピープルフィロソフィーに基づき社員一人ひとりの多様性を尊重することで、社員と会社の相互の持続的な成長を実現しています。

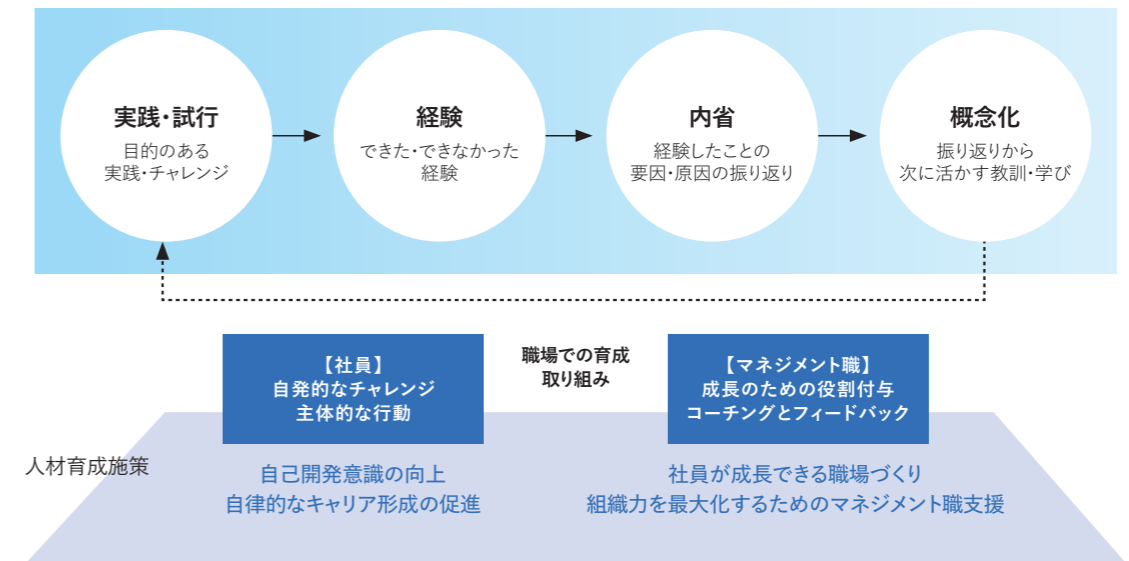
採用においては、パーパスに共感でき、単にスキルや専門性だけでなく、組織と個人の成長そして社会貢献につながる思考・行動ができる下記3点を満たす人材を採用しています。

- ①互いを個として尊重し、仕事を進める上で多様な視点を積極的に受け入れられる
- ②相手に敬意を持って接し、透明性と傾聴姿勢を通じて信頼関係を築ける

③日々学び、挑戦し、主体的に行動し続けることで個として成長できる

育成においては、仕事を通じた成長を基本とし、人材育成に関わるさまざまな施策を展開することで、求められる人材を育成していきます。また、ストレッチした目標に対し自発的にチャレンジし、主体的な行動により自らを高めようとする個人を支援していきます。

仕事を通じた成長プロセス



社員

人材採用

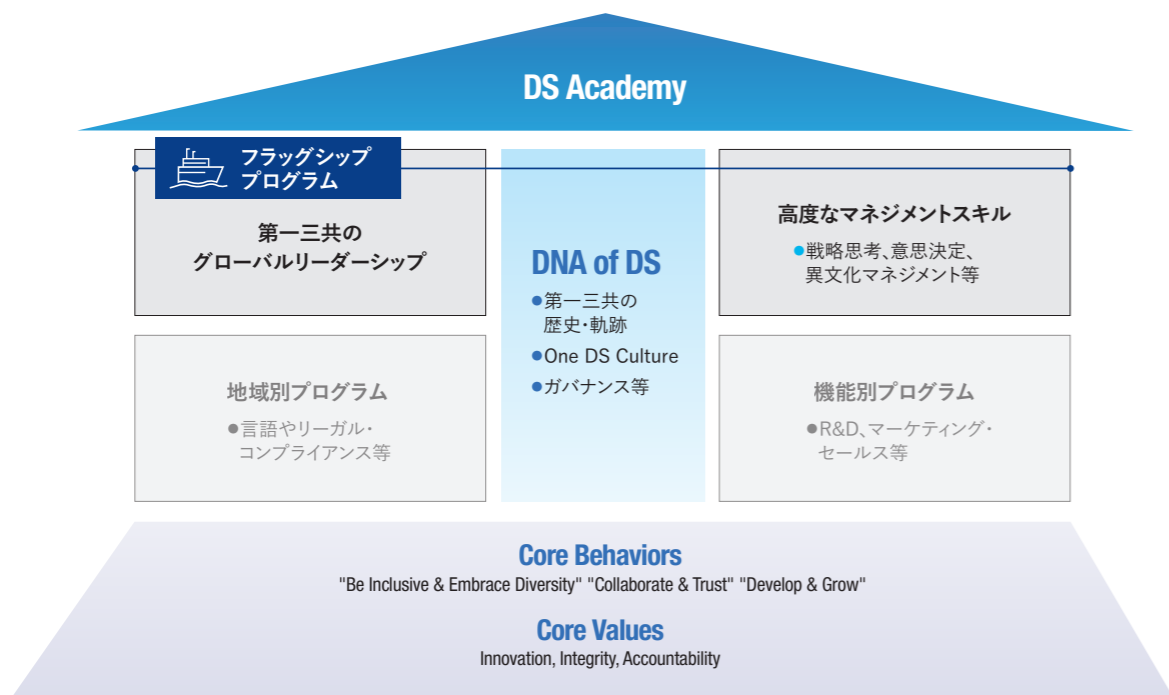
2030年ビジョン「サステナブルな社会の発展に貢献する先進的グローバルヘルスケアカンパニー」の実現に向け、グローバルタレントの積極採用を継続しています。近年の取り組み事例としては、各種採用イベントへの外国籍社員の参加やグローバルタレントに強みを持つ紹介エージェントの活用などを行っています。当社グループの強みである「グローバル組織&人材」をさらに強化するため、多様な環境・文化を理解し、異なる価値観を尊

重することで、互いに成長できる「人材」を求めています。上記に加え、Global Talent Acquisition のプロジェクトを推進しています。日本、北米、欧州、アジア・オセアニア、中南米など第一三共のグローバル各拠点の採用担当が協業し、グローバルタレントの積極的獲得につながる情報共有・連携等を継続しています。

人材育成・キャリア支援

2030年ビジョンの実現に向けて、社員のさまざまな学びの機会として各種研修や自己学習のプラットフォームを提供しています。また、キャリア支援としてキャリア研修やセミナーの実施、キャリアサポート窓口機能を設けています。グローバルでの人材育成では、海外グループ会社と協働でグローバル・タレントマネジメントとリーダーシップ・デベロップメントを推進し、次世

代リーダー育成の仕組みを整えています。加えて、2024年4月よりDS Academyを設立し、日本、北米、欧州各地を巡りながらグローバルリーダー層を育成するフラッグシッププログラムを開始しました。今後その対象層を拡大し、当社グループ全体のタレントマネジメントを推進していきます。



インクルージョン&ダイバーシティ(I&D)

当社グループは、ダイバーシティを国籍・人種・性別・年齢・専門性・考え方・価値観・宗教・ライフスタイルなども含んだ幅広い多様性と定義し、全ての社員が個々の多様性を積極的に受け入れることで、各々が最大限に実力を発揮することが可能になり、グローバルな事業展開やイノベーションの創出につながると考えています。

この考えを前提に、グローバル全体で社員が互いを尊重しあう風土づくりに向けて、「One DS Cultureの醸成に向けたCore Behaviorsの実践」を推進しています。このCore Behaviorsの実践の一環として、グローバル組織全体でインクルージョン&ダイバーシティを推進していくため、グループ全社員に向けてGlobal I&D Statementを発表し、社員の

エンゲージメント向上や、患者さんをはじめとする多くのステークホルダーや私たちが生活する多様な国・地域やコミュニティへ貢献しています。

Be Inclusive & Embrace Diversity

私たちは、一人ひとりを個として大切に、仕事を進める上で多様な視点を積極的に受け入れることで、第一三共としてより大きな目標を達成します。

第一三共グループは多様性を受け入れ、誰もが活躍できる組織風土を作ること力を入れて取り組んでいます。それは、社員が自分の力を最大限に発揮し、イノベーションに繋げることで、世界中の患者さんに貢献できると考えているからです。

Our Focus

多様なバックグラウンドを尊重し、誰もが安心して自分らしさを発揮できる職場風土の醸成に努めます。	国・地域や組織を超えた積極的なコラボレーションを促進することで、社員の多様な視点を引き出します。	性別、人種、宗教、性的指向、年齢、障がい、その他の属性にかかわらず、すべての社員が活躍できる環境を整備します。
-------------------------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

多様な働き方支援

ピープルフィロソフィーに基づき、社員一人ひとりの多様な働き方を支援しています。

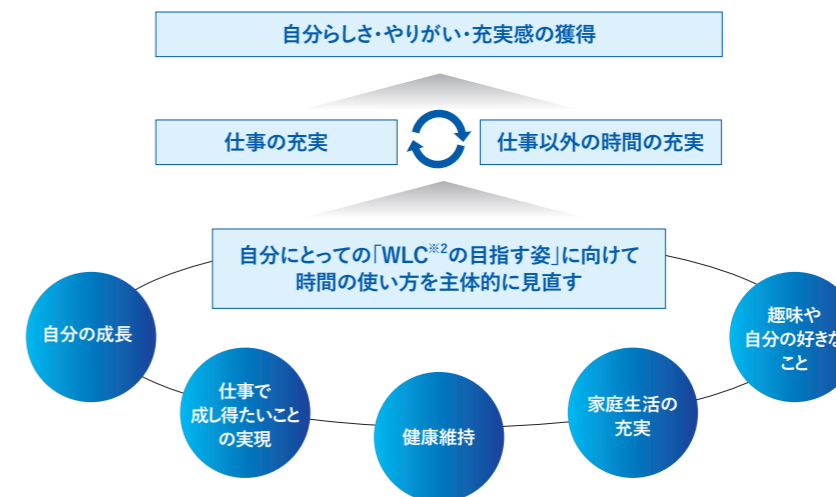
日本国内では、女性活躍推進の取り組みとして全社員に対し、①アンコンシャスバイアスの是正、②育児・介護の両立支援③多様性を受け入れる職場風土醸成等の各種研修の実施や制度拡充を進めています。

セクシュアル・マイノリティへの取り組みとしては、国内グループ全社員対象のEラーニングの実施、LGBTQ+支援制度の導入、外部相談窓口の設置、同性パートナーシップ(同性婚)の異性婚における結婚・家族と同様の支援が受けられるような社内制度の改定を実施しています。

高齢者の雇用については、国内において、定年を迎える社員が定年到達後も引き続き会社での雇用を希望する場合には、65歳までを上限に全員を再雇用しており、一定要件を満たす社員を対象に70歳までの就業延長制度を導入しています。

障がい者雇用については、中期的な方針を定め、第一三共ハビネス(障害者雇用促進法に定める特例子会社^{※1})をはじめとするグループ各社において雇用の促進や、苦情窓口の整備や就業上の配慮に関する面談の実施などの障がい者が働きやすい環境の整備を推進しています。

※1 障がい者の雇用の促進および安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をした子会社



※2 ワークライフサイクル

社員

労働安全衛生の推進

当社グループでは、EHS^{※3}経営委員会にてグローバルでの健康・労働安全に関する方針・目標・施策を定め、国内グループ会社においては、最高健康経営責任者をトップとした健康経営推進体制を敷き、会社と労働組合で合意した安全衛生管理の中期方針に基づいた安全衛生施策を推進しています。

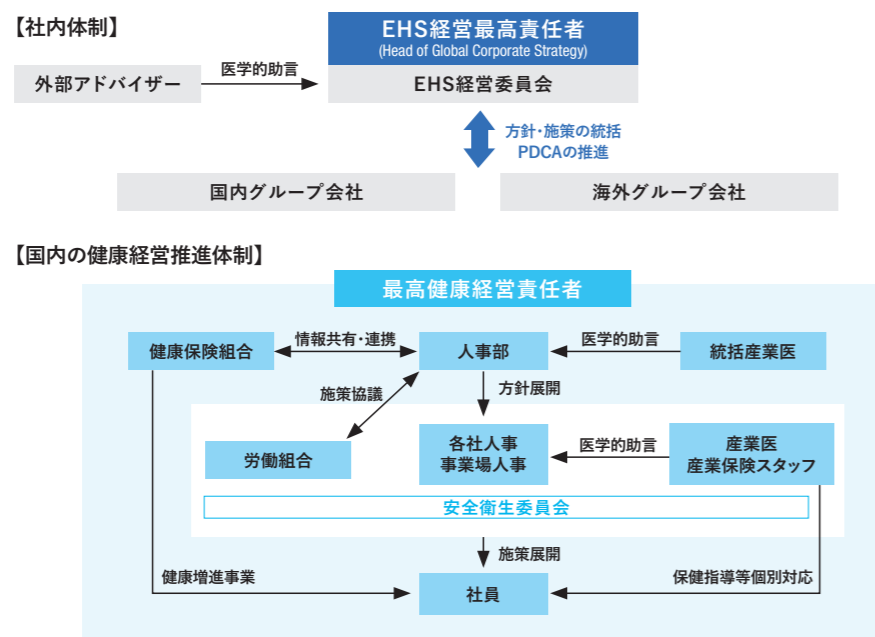
健康については、「ウェルビーイングを育むことにより、社員が活力に満ち、成長できる環境を醸成する」というピープルフィロソフィーに基づき、当社グループ健康保険組合・当社グループ労働組合連合会と連携して、国内グループ会社社員の健康保持・増進に取り組んでいます。

第5期中期EHS経営方針（2021～25年度）では、「働きがいのある職場づくり」の実現を目指して取り組んでいます。健康増

進については、重点領域を「生活習慣病、がん、メンタルヘルス、運動機能」に設定し、社員の健康増進を図っており、労働安全については、全拠点で労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、労働災害の未然防止および労働災害発生時の被害の最小化を推進し、社員の安全の確保に取り組んでいます。

また、国内グループ会社では「健康意識の向上」を重要課題とし、社員が自身の健康状態を正しく理解し、自ら健康保持・増進に取り組める環境を整備すべく、評価指標・目標を設定したうえで、目標達成に向けて保健指導や社員啓発などの取り組みを強化し、さらなる健康経営の推進を図っています。

※3 Environment, Health and Safety（環境・健康・安全）



社員の人権

当社グループのサステナビリティ活動の基軸である第一三共グループ企業行動憲章では、第5条で「従業員の多様性の尊重と、ハラスメントや差別のない、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境の整備」を定めています。また、当社グループの役員および社員が取るべき行動を具体化した当社グループ個人行動規範において、「全ての人々の人権を尊重し、労働基準を守る」ことを定めています。

社員の人権

・インクルージョン&ダイバシティへの取り組み

人権

考え方

当社グループは、企業活動において人権への配慮が必要であることを強く認識し、取締役会の承認を受けて当社グループ人権ポリシーを制定しています。

人権デューデリジェンス

人権リスクアセスメントやステークホルダーとのコミュニケーションを通じて人権課題の把握および人権へのマイナス影響の回避に努めています。

人権リスクアセスメントでは、当社グループの事業に関連する5つの人権リスク領域（賃金、差別・非人道的な扱い、取引先の人権課題、臨床試験参加者の人権、医療アクセス）における取り組み状況について、事業を営む当社グループの全ての会社を対象に質問票を用いた調査を実施しています。

下表のILO中核的労働基準^{※1}に関わる項目に関して、重大な問題がないことを確認し、結果は各グループ会社にフィードバックして取り組みの向上につなげています。

加えて、ビジネスパートナーを対象としてサステナブル調査を実施し、人権への対応状況を確認しています。

サステナブル調達

※1 ILO (International Labour Organization)が定めた最低限遵守されるべき労働基準であり、強制労働や児童労働の禁止などが含まれる

人権リスクアセスメント質問票の内容

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

また、サプライヤーを含む全てのビジネスパートナーにも、本ポリシーを支持していただくことを期待しています。

苦情処理メカニズム^{※2}

グループ共通の社員および社外の方が匿名で利用可能なグローバル・ホットラインでは、人権に関する内容も含めた、通報・相談を受け付けています。また、コーポレートウェブサイトのお問い合わせフォームより、お問い合わせを受け付けています。

お問い合わせ

※2 悪影響を受けた個人および地域社会のために、企業が構築する実効的な運用レベルの苦情処理の仕組み

教育・啓発活動

役員・社員が人権と企業活動の関わりについて理解を深めるために、グループ全社での人権に関するEラーニングなどさまざまな教育・研修の実施や世界人権デーのCEOからのメッセージ発信を行っています。

ステークホルダーとの連携

人権に関する取り組みを進めていく上で、社外からのご意見、他社の優れた取り組みに対する知見を得るために、GCNJ^{※3}のヒューマンライツデューデリジェンス分科会に参加し、知見を得ています。2023年度はUNDP主催の経営幹部向けビジネスと人権ラウンドテーブル^{※4}に、ヘッド オブ グローバル コーポレートストラテジーが出席し、国内外の専門家・企業の役員の方々と意見交換を行い、知見を深めました。

※3 Global Compact Network Japan

※4 UNDP (United Nations Development Programme)が企業の経営層を対象に開催したセッション

医療アクセス

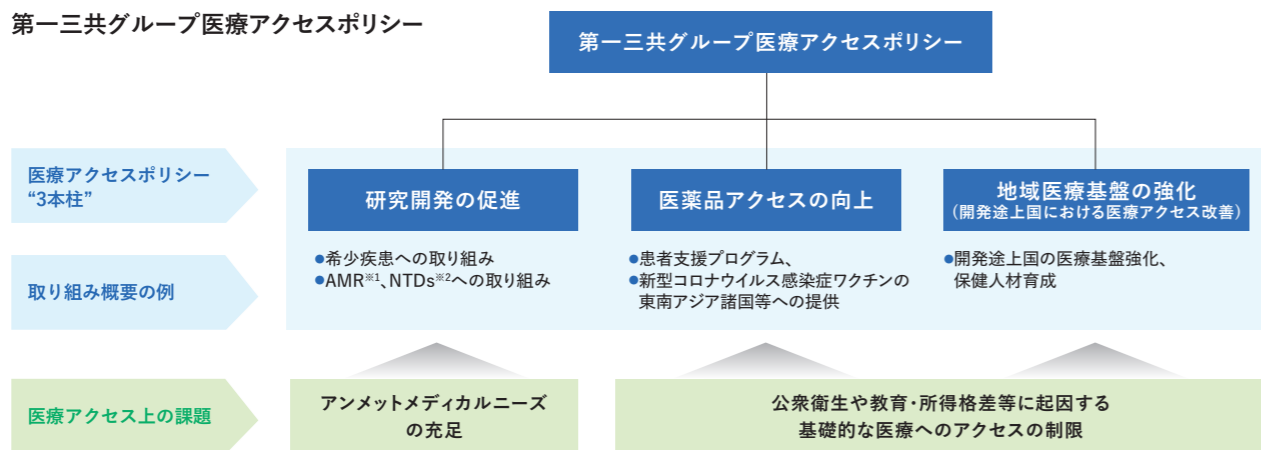
第一三共グループ医療アクセスポリシー

医薬品の創出を通じて世界中の多様な医療ニーズに応え、患者さんとそのご家族のお役に立つことが製薬企業の存在意義です。当社グループは、「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」を企業理念とし、人的、知的、財務などの社内資本に加えて、パートナーシップやオープンイノベーションなどの社会・関係資本を活用し、当社独自の強みであるサイエンス&テクノロジーを活かし、企業理念を実践していくことで、社会の発展に継続的に寄与していきます。製薬企業が取り組むべき医療アクセスの課題として、アンメットメディカルニーズ、公衆衛生や教育、所得格差などのさまざまな社会的要因に起因する基礎的な医療へのアクセスの制限が挙げられます。

当社グループは、これら医療アクセスの課題に対し、以下に掲

げる「研究開発の促進」、「医薬品アクセスの向上」、「地域医療基盤の強化」を活動の方針として、創薬から臨床開発、サプライチェーン、販売・情報提供にわたるバリューチェーンで取り組みます。また、当社グループは、これら医療アクセスの課題解決への取り組みを推進する「医療アクセス責任者」を設置し、グループ内の関係組織に加えパートナーとの連携により、医療アクセス向上に取り組めます。これらの課題解決への取り組みは、国連が定めたSDGs（持続可能な開発目標）の目標3「あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する」に貢献します。

第一三共グループ医療アクセスポリシー



※1 Antimicrobial Resistanceの略
 ※2 Neglected Tropical Diseasesの略

- P92 研究開発の促進の詳細について
- P93 医薬品アクセスの向上について
- P94 地域医療基盤の強化について

研究開発の促進

GHITファンドとのパートナーシップ

当社グループは、これまでに蓄積された科学的知見およびグローバルなネットワークを最大限活かすためにパートナーシップによる創薬を推進しています。当社グループ単独では達成困難な取り組みも、パートナーシップにより相乗効果を引き出すことが可能となります。これは国連加盟国が採択した持続可能な開発目標（SDGs）の目標17「パートナーシップで目標を達成しよう」に資する活動です。当社グループは、開発途上国における感染症を征圧するための創薬促進に向け、2013年4月に日本政府、製薬企業5社、ビル&メリンダ・ゲイツ財団による日本発の官

民連携パートナーシップとして設立された公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金(Global Health Innovative Technology Fund、以下GHIT Fund)に設立時から資金拠出しています。当社グループにおいてもGHIT Fundの仕組みによるパートナーシップを活用し、これまで培ってきた創薬力、パートナーの疾病に関する高い専門性、そしてGHIT Fundの投資力やグローバルネットワークを結集することで、顧みられない熱帯病（NTDs）の一つとして知られるシャーガス病治療薬の探索や、天然物による結核治療薬の探索など複数のプロジェクトに取り組んでいます。

薬剤耐性への取り組み(AMR Action Fundへの参画)

耐性菌の出現と蔓延は世界的な公衆衛生上の大きな課題となっています。今、適切な対策を取らなければ、2050年には全世界において年間約1,000万人が薬剤耐性（AMR）菌による感染症で命を落とすと推測されています。このような背景から、2020年7月、新規抗菌薬の臨床開発の支援と持続的な抗菌薬市場の実現のためにAMR Action Fundが設立されました。同ファンドは、複数の小規模なバイオテクノロジー企業に対し、総額10億米ドルの投資や技術的支援を行うことで、2030年までに新規抗菌薬を2~4剤製品化することを目指しており、2023年5月末の時点で、Adaptive Phage Therapeutics、Venatorx Pharmaceuticals、BioVersys AG、Vedanta Biosciences、Pattern Bioscienceの5社への投資が公表されています。当社

は、本ファンドに総額2千万米ドルを拠出することで、革新的な抗菌薬の開発を促進し、世界のAMR問題をいち早く解決できるよう貢献しています。



医療アクセス

医薬品アクセスの向上

治験薬へのアクセス拡大

当社グループは、生命に重大な影響があり、かつ有効な治療法が存在しない疾患の治療のためには、リスクとベネフィットのバランスを図りつつ、当該医薬品等の開発に支障を生じないことを前提として、患者さんに未承認薬へのアクセスを提供します。

治験薬の拡大アクセスプログラムでは、未承認の第一三共の医薬品（治験薬）へのアクセスを可能にします。拡大アクセスプログラムは、臨床試験に参加されていない患者さんに対して未

承認の医薬品を提供することを指しており、各国と各地域の医療システムで医薬品が承認を受ける前、または一般に利用可能になる前に適用されます。

国や地域によって法規制等が異なるため、拡大アクセスプログラムを適用できるか否か個別に判断が必要で、その判断には製造や供給の実現性なども加味されます。

患者支援プログラム

当社グループの医薬品を必要とする患者さんに確実にお届けすることは、革新的な医薬品の創出への取り組みと同様に重要です。当社の米国子会社である第一三共Inc.とアメリカン・リージェント Inc.では処方薬支援プログラムを通じて、アメリカの何万人もの患者さんが当社の医薬品を使用することを可能にしています。

Daiichi Sankyo Open Care Programは、第一三共Inc.の医薬品を処方された無保険や十分な保険給付を受けられない患者さんへ、無償で医薬品を提供しています。

アメリカン・リージェント Inc.でも、一部の医薬品において、無保険や十分な保険給付を受けられない患者さんへのサポートプログラムを提供しています。また、第一三共Inc.は米国研究製薬工業協会（PhRMA）のメンバーとして処方薬支援パートナーシップ（PPA）に参画しています。PPAは、製薬会社と医療関係者、患者団体、コミュニティグループなどによる連合体組織です。PPAは、患者さんが利用可能な支援プログラムとその適格性を確認し、申請することをサポートしています。

地域特性を考慮した医薬品アクセスの向上

当社グループは、各国・地域の医療制度、所得水準やその他の医療アクセスに影響を与える環境による差異を考慮し、医薬品の価値を踏まえた公平な価格を設定することにより、患者さんの医薬品アクセス改善に努めています。

また、医療保険の対象範囲の制限などで、当社グループの医薬品へのアクセスが困難となる患者さんにも、適時かつ適切なサポートを提供するよう努めています。

地域医療基盤の強化

開発途上国における医療インフラの未整備を解決するために、NGOなどとのパートナーシップにより医療基盤の強化に取り組みます。パートナー選定にあたっては、候補地の医療ニ

ズなどを十分に把握した上で、社会貢献委員会において当社の商業上の取引との利益相反のリスクなどを確認し、決定しています。

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

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



クイズ大会を通じて性と生殖の健康について学ぶベトナムの高校生の様子



思春期の子どもと接する上での注意点や身体の変化などを学ぶベトナム少数民族の保護者クラブの様子

医薬品の安全性

品質への取り組み

当社グループは研究開発段階で証明した優れた薬効を持つ医薬品を、優れた製薬技術により工業化し、生産過程でその品質を恒常的に再現し、患者さんにお届けしています。国内および欧米など海外のGMP（Good Manufacturing Practice：医薬品の製造管理および品質管理規則）に盛り込まれた精神を高い基準で達成し、原材料の納入から生産、製品の出荷を通して科学的に裏付けされた管理を行って製商品の品質を保証し、市場に対する責任を果たす体制を確立しています。これからも患者さんに安心してご使用いただけるように、グローバル水準の品質保証を行っていきます。



安全管理体制

当社グループでは、安全管理に万全を期すべく社内体制を整えるとともに、社員一人ひとりの安全対策への意識を高めるよう努めています。国内においては、自ら網羅的に安全管理情報（副作用情報など）を収集し、客観的な評価・検討に基づいた適正使用情報を医療現場へ情報提供しています。

また、海外からの安全管理情報も収集・評価・検討を行い、

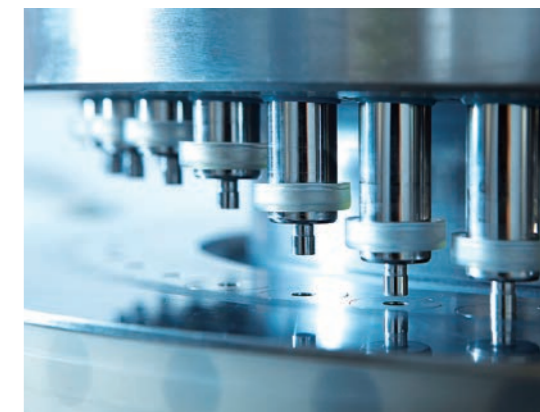
グローバル製薬企業の安全管理部門として、グローバルに安全対策を実行できるよう努めています。国内外からの安全管理情報を客観的に分析し、医療現場へ情報提供することで医薬品の適正使用を推進し、患者さんの安全性リスクの最小化に努めています。

安定的な生産供給体制

当社は、「ユーザーが安心できる原材料を安定的に調達し、計画的に生産する機能」「受注後、迅速かつ確実に配送するロジスティクス機能」を統合し、情報の一元化を図ることで柔軟かつ効率的な生産供給体制（サプライチェーンマネジメント）を構築しています。また、海外生産拠点との連携により、グローバル市場への安定的な供給体制を確立しています。

医薬品は、その効能を有効かつ安全に発揮するよう設計されています。開発された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には、ハード・ソフトの両面から科学的に検証した生産管理体制を構築する必要があります。

当社グループは品質・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。



偽造医薬品対策

当社は、増大する偽造医薬品の脅威に対し、自社製造販売品目の封緘材の見直しや個装箱の仕様変更を進めるとともに、偽造医薬品を防止するための技術検討および導入を進めています。医療用医薬品および医療用麻薬製品のトレーサビリティ強化のため、販売包装単位や元梱包装単位に使用期限・製造番号の情報を組み込んだGS1コードの表示義務化に対し、対象となる全ての製品について対応が完了しています。今後も、製薬業界および関係

団体と連携し、製造販売業者に求められる役割と、製品リスクに応じた強化施策を検討します。

また、医薬品の保管・輸送時の信頼性保証を高めるべくGDP^{*1}への対応も積極的に推進しています。各国・地域の規制やリスクに合わせて的確に対応し、患者さんのお手元に安全にお薬を届けるべく、日々研鑽を重ねています。

^{*1} Good Distribution Practiceの略。医薬品の適正流通基準

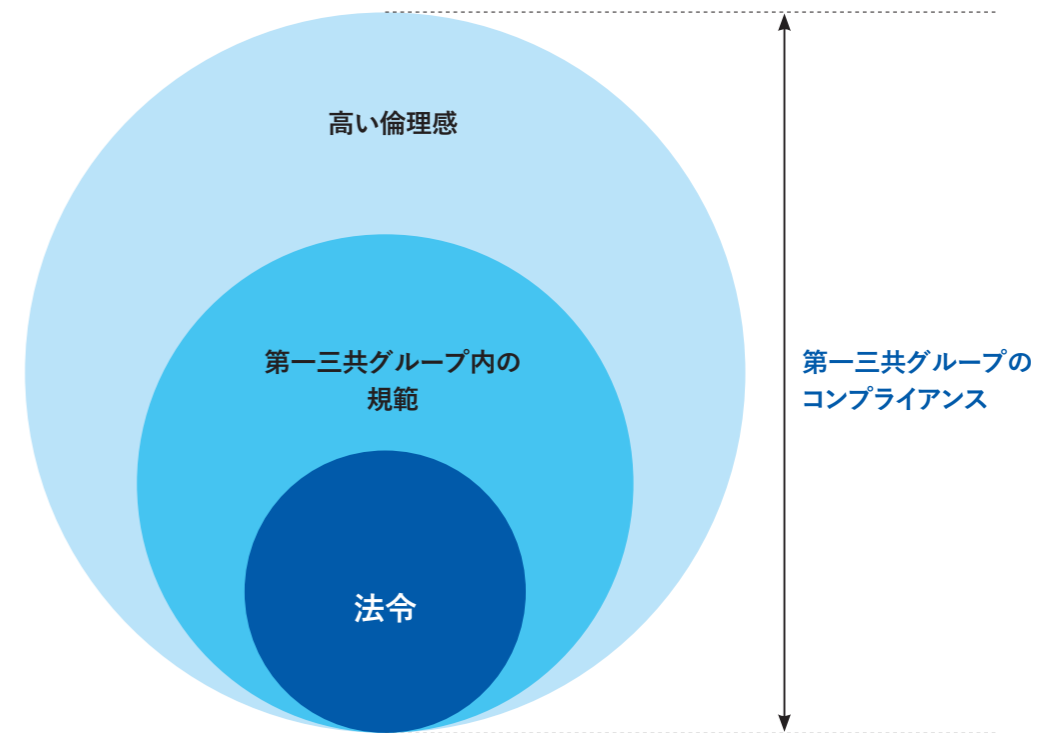
コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループは、Core Valuesの一つに「Integrity」を掲げ、コンプライアンスを意思決定や価値判断の基準とし、グローバルな企業活動において、生命関連企業として相応しい高い倫理観をもって行動するコンプライアンス経営を実践しています。

社員がこの考え方について理解を深め、実際に体現できるように、当社グループ共通の行動規範として第一三共グループ企

業行動憲章および第一三共グループ個人行動規範を定めています。また、これらの精神に基づいた具体的な社内規程として、当社グループはそれぞれの地域における社会的要請に応じたコンプライアンス行動基準等を策定し、役員および社員に周知徹底しています。



ガバナンス

当社グループは、グローバルに事業を展開する製薬企業として、私たちを取り巻く「多種多様なステークホルダーの信頼に応え続けていく」ことが重要と考え、法令および業界ルールの遵守にとどまらず、社内規範はもちろん、社会的良識、理念、社会貢献に配慮した高い倫理観をもって活動しています。

●コンプライアンス	98
●内部告発者の保護、動物福祉	101
●ビジネスパートナーとの関係	102
●汚職・贈収賄の防止	104



コンプライアンス

内部統制体制とコンプライアンス

当社グループは、役員および社員が業務を遂行するにあたり、高い倫理観をもって、法令、業界ルールおよび当社グループの行動規範・社内諸規程を遵守すること、並びにこれを担保する内部統制体制を構築することが、継続的な企業価値創造における重要課題と位置付け、コンプライアンス体制の整備等を内部統制体制構築の基本方針に定めています。

- 当社グループ会社では、役員および社員の行動規範として「第一三共グループ企業行動憲章」、「第一三共グループ個人行動規範」等を定めるとともに、各社においてコンプライアンスに係る会議体を設置しており、さらに当社においては社外専門家を含む会議体を設置しグループ全体のコンプライアンス体制を統制しています。

- 加えて、「第一三共グループグローバルマネジメント規程」に従い当社CEOの命を受けた主要な地域・法人・機能の責任者および各社における「組織管理規程」に従い社長の命を受けた組織長等が主管業務を掌理し、所属員の監督、管理および指導を行っています。

- 当社の人事管理、法務・コンプライアンス、リスクマネジメント等の体制整備に係るそれぞれの専門機能が、当社および国内外のグループ会社の各組織への方針伝達と管理、指導を行い、当社の監査部が、当社グループにおける法令、定款および社内諸規程の遵守状況について、内部監査を実施しています。

コンプライアンス体制

当社グループでは、グローバルにおけるコンプライアンス、リスクマネジメント機能領域を担当するチーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）を任命しています。また「コンプライアンス推進規程」に基づき、当社グループのコンプライアンスに関する審議・決議機関である「企業倫理委員会」を設置しています。「企業倫理委員会」は、当社コンプライアンス・オフィサーを委員長とし、社内委員12名の他に、委員会運営の透明性、信頼性を確保するために、社外弁護士1名を加えた計13名で構成され、原則として年2回開催されています。さらに、オブザーバーとして常勤監査役および監査部長、事業管理部長が参加しています。当社の各組織におけるコンプライアンス・プログラムの推進については、各本部長・部所長がその責務を負っています。国内外のグループ会社においても、コンプライアンス・プログラムの統轄等に責任を持つコンプライアンス・オフィサーまたはコンプライアンス責任者が任命され、各社のコンプライアンスを推進しています。また、当社グループのグローバル・コンプライ

アンス体制の実効性を確保するため「企業倫理委員会」の諮問機関として「グローバル・コンプライアンス諮問委員会」を設置し、CCOが議長を務め、当社および欧米グループ会社のコンプライアンス・オフィサーを委員として、コンプライアンスに係るグローバル・ポリシーや当社グループのコンプライアンス年度目標などを検討しています。「企業倫理委員会」、「グローバル・コンプライアンス諮問委員会」の審議内容については「年度コンプライアンス推進活動」として当社取締役会に報告しています。

2023年度コンプライアンス推進活動に関する取締役会報告事項

- 企業倫理委員会審議・報告事項概要
- コンプライアンス推進活動概要（グローバル・国内）
- コンプライアンス抵触案件への対応
- 2024年度グローバル・コンプライアンス目標

個人行動規範の周知徹底

当社グループの役員および社員が遵守すべき行動のグローバルな統一基準を明確にするため、第一三共グループ個人行動規範を2020年4月に制定、運用しています。また、研修を定期的に行う等、周知徹底しています。

なお、第一三共グループ企業行動憲章および当該ポリシーに基づき、当社および国内グループ会社は、日本製薬工業協会の「製薬協コンプライアンス・プログラム・ガイドライン」の内容

📄 [第一三共個人行動規範\(参考訳付き\)はこちら](#)

も踏まえた共通の「コンプライアンス行動基準」を制定し、海外グループ会社も、国・地域の法規制や特性に応じた社内規程を制定しています。



コンプライアンス研修・啓発活動

当社および国内グループ会社の各部所では、コンプライアンス意識の向上および高い倫理観や風通しの良い職場風土の醸成のため、共通のオリジナル研修資料を活用した少人数グループによる討議形式のコンプライアンス対話会を定期的を実施しています。また、当社取締役、監査役、執行役員、国内グループ会社の社長および監査役を対象に、外部講師を招いたコンプライアンス研修を定期的を実施しています。当社および国内グループ会社新入社員、新任マネジメント職等については、それぞれ

階層別に毎年コンプライアンス研修を実施しています。海外グループ会社では、各地域の状況に応じて、対面やEラーニングによるコンプライアンス研修等を実施しています。さらに、国内外の全てのグループ会社に対し、コンプライアンスの重要性に関する当社CEOのメッセージを定期的に（年に2回）発信するなどの啓発活動を行うことで、当社グループにおけるコンプライアンス意識の一層の向上に努めています。

コンプライアンス意識調査の実施

事業基盤マテリアリティ「コンプライアンス経営の推進」への取り組みの一環として、国内外の全てのグループ会社の役員および社員を対象として企業風土に関するグローバル意識調査を毎年実施しています。また、当社および国内グループ会社では、役員および社員を対象として定期的にコンプライアンス意識調

査を実施し、コンプライアンス関連規範等の理解度やコンプライアンスの実践状況、社内体制の整備状況などを分析し、強みと課題を把握しています。2023年度に実施した役員および社員約9,800名を対象とした調査結果を当社および国内グループ会社におけるコンプライアンス推進活動に活用しています。

内部告発者の保護、動物福祉

グローバルホットラインの導入・通報制度の活用

グループ共通の社外通報窓口としてグローバル・ホットラインを導入しています。コンプライアンスに関する通報・相談を24時間/365日受け付けており、当社グループ各社が所在する国・地域の言語で利用することが可能です。また、社外の方からの通報・相談も受け付けています。国内では、社内に専用電話やeメール等による内部通報窓口を設置・運用し、また、ハラスメント相談窓口も設置しています。

海外グループ会社のSenior Executiveの不正行為に関する疑いを各社コンプライアンス・オフィサーが把握した場合、当社グループのコンプライアンス責任者に直接通報・相談する制度を運用しています。

なお、2022年施行の改正公益通報者保護法に伴い、国内では公益通報等対応規程の改正を適時に行い対応しています。

2023年度コンプライアンス関連データ(グローバル)

- 通報の受付数：315件
- 対応策：受け付けた通報のうち、調査が必要と判断した案件については適切に調査を実施しました。そのうち、コンプライアンス違反と認定された案件については、行為者に対し、解雇を含む必要な懲戒処分を科しています。

※2023年度の本情報に含まれるデータは、当社グループ各社により、法律、雇用慣行および現地の方針・手順の地域差の影響を受けた個別の基準に基づき計算されたものです。

動物福祉(研究開発倫理)

当社は、「動物の愛護及び管理に関する法律」、「実験動物の飼養及び保管並びに苦痛の軽減に関する基準」、や「厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針」などの国の法律・指針に準拠した「動物実験に関する細則」を制定し、重要性を理解したうえで3Rs*1を推進しています。

動物実験を実施するまでには、次項の“3Rsについて”で紹介するin silicoおよびin vitroの評価モデルを用いて標的分子や化合物の評価を行い、動物実験で評価する化合物を絞り込むことで3Rsに取り組んでいます。

動物実験は計画の段階で動物実験委員会において3Rsを含めた科学的妥当性・代替法の有無・実験内容などが審査され、承認された実験計画のみを実施しています。また、動物実験従事

者には社内の年次教育を行っています。

当社の動物実験施設は国の法律・指針への適合性について定期的に自己点検を実施するとともに、外部の評価機関による認証を取得しています。研究開発本部はAAALAC International（国際実験動物ケア評価認証協会）の完全認証（Full Accreditation）を、ワクチン研究所は動物実験実施施設認証センター（一般財団法人 日本医薬情報センター）の承認を継続して取得しています。

※1 Replacement（代替試験法の利用）、Reduction（実験動物数の削減）および Refinement（苦痛の軽減）

📄 [動物実験に関する細則はこちら](#)

ビジネスパートナーとの関係

ビジネスパートナー行動規範

第一三共グループ調達ポリシーに基づいた、ビジネスパートナー行動規範を定めています。これは、製品・サービスを提供いただくビジネスパートナーへ、持続可能な社会を実現していくための期待をまとめたものです。当社グループは本規範に理解いただけるビジネスパートナーとコミュニケーションを図ると共に、ビジネスパートナーと一体となり社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現を目指します。

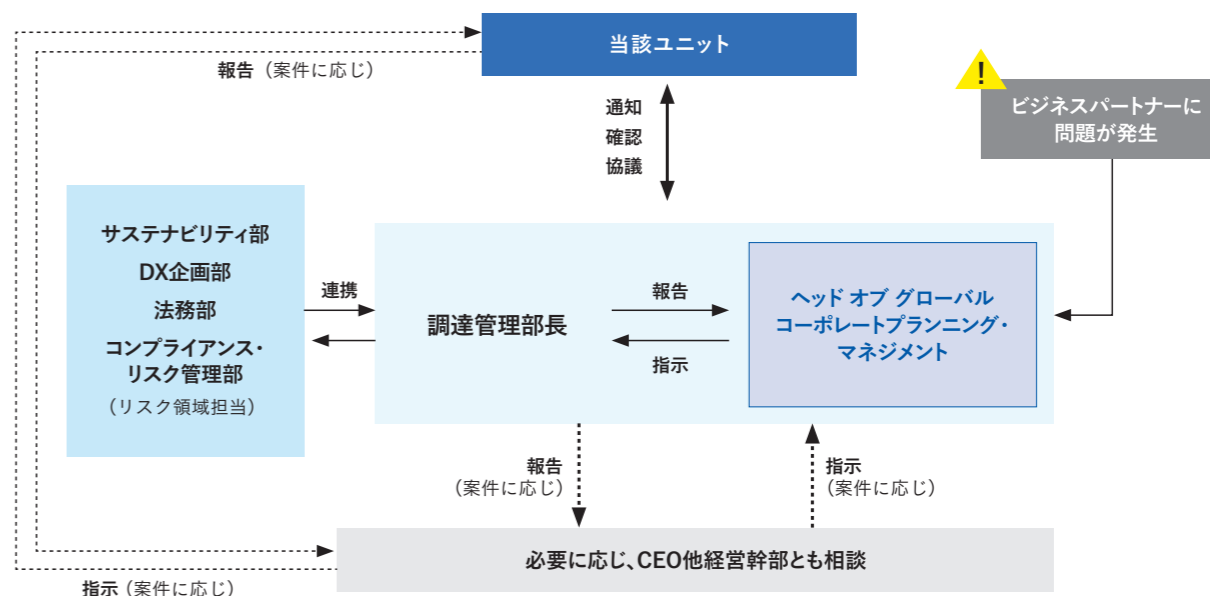
📄 [第一三共グループ調達ポリシー\(参考訳\)はこちら](#)

📄 [ビジネスパートナー行動規範\(参考訳\)はこちら](#)

ビジネスパートナーマネジメント体制の整備

ビジネスパートナーに起因した問題による当社グループの企業価値毀損のリスクを回避するため、当社グループでは、ビジネスパートナーとの取引開始時に「腐敗行為」「機密情報・個人情報」「人権」「環境」を含んだリスク評価を実施するとともにその後の継続的なモニタリングをベースとしたビジネスパートナーマネジメント体制を構築し、約6,400社をモニタリングしています。取引前・取引中に高リスクと判断されたビジネスパートナー

については、第一三共グループの事業や社会的信用への影響等を考慮し、取引可否を判断しています。国内においては、2021年9月にビジネスパートナーマネジメントの業務プロセスをまとめたビジネスパートナー管理ガイドライン（日本版）を制定し、グローバルでは2022年10月に第一三共グループビジネスパートナーマネジメントガイドライン（グローバルガイドライン）を制定しました。





ビジネスパートナーとの関係

サステナブル調査

当社グループは、主要なビジネスパートナーに対して、「サステナブル調査」を3年1サイクルで実施し、当社グループのサステナビリティに関する考え方への理解と協力を求め、双方向のコミュニケーションの強化を図っております。

本調査では、ビジネスパートナー行動規範やグローバル製薬企業で構成される非営利団体PSCI※1の原則に準拠し、「倫理親に基づいた誠実な事業活動」、「人権尊重と労働」、「安全衛生」、「環境経営の推進」、「最適な品質とコストおよび安定供給の確保」、「マネジメントシステム」などに関連する設問に回答いただいています。第2回目となった2020年度～2022年度の調査では、国内外の主要なビジネスパートナー403社へ調査票を送付し、2023年3月末時点で399社(99%)の回答を得るとも

に、調査結果をもとにスコアリングにより選定した取引先20社と面談によるコミュニケーションを実施しました。また、30社に対して「環境」をテーマとした研修をオンライン形式で開催しました。第3回目調査では、前回調査の各項目を再検討し、更新した設問で調査を実施しています。

※1 Pharmaceutical Supply Chain Initiative の略。サプライチェーンを通じて社会・経済・環境の成果を改善し、労働者の労働環境・安全なプロセスと工場設備・経済の発展・地域社会のきれいな環境を保つことを目的として、大手製薬会社によって結成された非営利の会員制組織

[サステナブル調査詳細はこちら](#)

安定調達への取り組み

近年、多くの企業はこれまでにない自然災害、感染症、また地政学的リスク等に直面しており、一次サプライヤーに限らない上流の二次、三次サプライヤーを含めたサプライチェーンの維持・安定が課題となっています。当社グループでは、平塚、小田原、小名浜、館林、北本の主要5工場の原材料約1,200品目を対象としたサプライヤーの遡及調査を行い、地理的なリスク把握に努

めています。また、特に重要な原材料のNon-tier1サプライヤー（当社と直接契約関係にない上流の原材料サプライヤー）に対して、前述の「サステナブル調査」を実施しています。今後も、双方向のコミュニケーションを通じ、当社グループの考え方への理解を求めるとともに相互理解に基づく共創関係を構築するなど、安定調達強化へ取り組んでいきます。

パートナーシップ構築宣言

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

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

[パートナーシップ構築宣言はこちら](#)

汚職・贈収賄の防止

倫理的マーケティング

当社グループでは、IFPMA Code of Practice（国際製薬団体連合会コード、以下「IFPMAコード」）を踏まえた各国・各地域の業界コードに準拠した当社および各社でのコードの制定に加えて、医療関係者、医療機関および患者団体との交流ならびに医薬品のプロモーションにおける高い規範を保つことを目的に、グローバルポリシーとして2016年度に、第一三共グループマーケティングコードを制定しました。2024年には一部内容の改正を行うとともに第一三共グループ医療関係者および医療機関とのインタラクションポリシーに名称を変更しました。

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

究および教育の支援に重点が置かれなければならない旨を明記しています。

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

贈賄および腐敗防止に関するグローバルポリシーの浸透

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

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

当社グループでは、今後も贈賄および腐敗行為の防止について研修等を行うことで、贈賄・腐敗行為防止体制のさらなる強化に取り組んでいきます。特に贈賄等のリスクの高い国におけるビジネスについては、グループ会社との連携を強化し、引き続き対策を講じていきます。

[第一三共グループ贈賄及び腐敗防止ポリシー（参考訳付き）はこちら](#)

ESG外部評価

ESGインデックスなどへの組み入れ状況

サステナビリティ課題に適切に対応する取り組みが評価され、2024年9月現在、以下のESGインデックスに選定されています。

FTSE4Good Index Series

ロンドン証券取引所の子会社でありグローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellにより構築された、ESGの対応に優れた企業のパフォーマンスを反映するインデックスです。当社は2009年から16年連続で構成銘柄に選定されています。



FTSE Blossom Japan Index^{※1}

ESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスです。運用が開始された2017年から8年連続で選定されています。本指数は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が日本株のESG投資のための指数として選定した5指標のうちの一つです。



※1 FTSE Russell（FTSE International Limited と Frank Russell Company の登録商標）はここに第一三共が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index 組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Index はグローバルなインデックスプロバイダーである FTSE Russell が作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index^{※2}

2022年3月より運用開始したFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に3年連続で選定されています。これは、FTSE RussellのESG評価、カーボンインテンシティ（売上高あたりの温室効果ガス排出量）、企業の気候変動リスク・機会に対する経営姿勢の3つの観点で評価される選別型のESG総合指数です。本指数もGPIFが日本株のESG投資のための指数として選定した5指標のうちの一つです。



※2 FTSE Russell（FTSE International Limited と Frank Russell Company の登録商標）はここに第一三共が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。
<https://www.ftserussell.com/products/indices/blossom-japan>

MSCI ジャパン ESG セレクトリーダーズ指数^{※3}

MSCIジャパンESGセレクトリーダーズ指数は、米国のMSCI社による、MSCIジャパンIMI指数構成銘柄トップ700の内、ESG（環境、社会、ガバナンス）評価に優れた企業により構築される指数です。当社は、2019年から6年連続で選定されています。本指数もGPIFが日本株のESG投資のための指数として選定した5指標のうちの一つです。

2024 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

※3 第一三共（株）の MSCI Indexes への組み入れ、MSCI のロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名称の使用は、MSCI または MSCI 関係会社による第一三共（株）の後援、推薦またはプロモーションではありません。MSCI Indexes は MSCI の独占的財産であり、その名称およびロゴは MSCI および関係会社の商標またはサービスマークです。

SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント社が独自に運用する「SOMPOサステナビリティ・インデックス」は、ESG評価（環境、社会、ガバナンス）の高い企業に幅広く投資を行う年金基金・機関投資家向けのインデックスです。毎年約300銘柄が選定され、当社は9年連続で選定されています。



CDP

国際環境非営利団体CDP^{※4}より、気候変動対策の調査において最高評価である「Aリスト」に2020年より選定され、コーポレートサステナビリティにおける先進企業として認定されています。

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



SX銘柄2024

経済産業省と株式会社 東京証券取引所が共同で選定する「SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）銘柄」に選定されています。

SXとは、社会のサステナビリティと企業のサステナビリティを同期化させ、そのために必要な経営・事業変革を行い、長期的かつ持続的な企業価値向上を図っていくための取り組みです。SXを通じて持続的に成長原資を生み出す力を高め、企業価値向上を実現する先進的企業群が、「SX銘柄」として、選定・表彰されます。



DX銘柄2024

経済産業省、東京証券取引所および独立行政法人情報処理推進機構が選定する「DX（デジタルトランスフォーメーション）銘柄 2024」に選定されています。DX銘柄とは、東京証券取引所に上場している企業の中から、企業価値の向上につながるDXを推進するための仕組みを社内に構築し、優れたデジタル活用の実績が表れている企業を選定するものです。



健康経営銘柄2024

経済産業省と東京証券取引所が共同で選出する「健康経営銘柄2024」に選出されています。

また、当社は2018年から7年連続で、「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されています。



第三者保証

独立した第三者保証報告書

2024年9月13日

第一三共株式会社

代表取締役会長 兼 CEO 眞鍋 淳 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社

東京都千代田区大手町一丁目9番7号

ディレクター 長坂 芳充 @

当社は、第一三共株式会社（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成したバリュールポート2024（以下、「バリュールポート」という。）に記載されている2023年4月1日から2024年3月31日までを対象とした^①マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標（以下、「指標」という。）に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準（以下、「会社の定める規準」という。バリュールポートに記載。）に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてバリュールポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- バリュールポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した品川研究開発センターにおける現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、バリュールポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

会社の責任

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性並びにその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質マネジメント基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及びKPMG あずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

GRIスタンダード対照表

使用宣言

第一三共グループは、GRI スタンダードを参照し、当該期間（2023年4月1日～2024年3月31日）について、本 GRI 内容索引に記載した情報を報告する。

使用した GRI 1

GRI 1：Foundation 2021

共通スタンダード

一般開示事項2023

基準	内容	バリュールポート2024 掲載ページ	基準	内容	バリュールポート2024 掲載ページ
1. 組織と報告実務			4. 責任ある企業行動		
2-1	組織の詳細	-	2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	5-10
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	-	2-23	方針声明	90-91 / 99-100 / 102
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	2	2-24	方針声明の実践	90-91 / 99-103
2-4	情報の修正・訂正記述	-	2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	98-101
2-5	外部保証	107	2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	98-101
2. 活動と労働者			2-27	法規制遵守	98-101
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	25-34 / 69	2-28	会員資格を持つ団体	-
2-7	従業員	3 / 66 / 109-110	5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-8	従業員以外の労働者	-	2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	31-32
3. ガバナンス			2-30	労働協約	-
2-9	ガバナンスの構造と構成	51-54	マテリアルな項目、項目別スタンダードは こちら をご確認ください。		
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	51-54			
2-11	最高ガバナンス機関の議長	51 / 61-62			
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	63-64 / 73-74			
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	-			
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	バリュールポートの作成に あたり、取締役会議長 および CEO、CFO の レビュー/承認を受け、発 行しています。			
2-15	利益相反	-			
2-16	重大な懸念事項の伝達	51-52 / 98-101			
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	-			
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	58			
2-19	報酬方針	55-57			
2-20	報酬の決定プロセス	57			
2-21	年間報酬総額の比率	-			

ESGデータ

このマークがついた情報は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社の保証をうけました

環境 (Environment)

環境経営の推進

分野	項目	内訳	対象範囲 ^{※1}	単位	2021年度	2022年度	2023年度
CO ₂	CO ₂ 排出量	合計	国内	t-CO ₂	143,774	66,798	66,020
			グローバル	t-CO ₂	191,399	109,735	109,239
	GHG プロトコル区分による CO ₂ 排出量	スコープ 1 ^{※2}	国内	t-CO ₂	68,736	64,388	63,848
			グローバル	t-CO ₂	88,249	86,006	85,245
		スコープ 2 ^{※2}	国内	t-CO ₂	75,038	2,409	2,173
		グローバル	t-CO ₂	103,150	23,729	23,994	
	スコープ 3 カテゴリ1 ^{※3}	グローバル	t-CO ₂	513,874	1,809,230	3,887,790	
エネルギー ^{※4}	エネルギー使用量	合計	国内	MWh	503,727	500,873	546,663
			グローバル	MWh	208,383	50,609	51,260
		再生可能電力	グローバル	MWh	21,596	179,962	204,554
		合計	グローバル	MWh	678,890	680,723	736,789
	再生可能電力利用率	グローバル	%	9.4	78.1	80.0	
水資源	水使用量 (上水、工業用水、地下水)	グローバル (工場および研究所)		千 m ³	8,486	8,261	8,191
	排水量	グローバル (工場および研究所)		千 m ³	8,464	8,090	8,232
廃棄物	産業廃棄物等排出量 (外部委託処理分)	グローバル (工場および研究所)		t	9,998	12,189	10,909
	産業廃棄物等排出量 (有害廃棄物除く)	グローバル (工場および研究所)		t	5,648	4,995	5,435
	廃プラスチックリサイクル率	グローバル (工場および研究所)		%	59.3	69.3	72.4
	有害廃棄物排出量	グローバル (工場および研究所)		t	4,350	7,194	5,474

社会 (Social)

社員と会社の相互の成長

分野	項目	内訳	対象範囲 ^{※1}	単位	2021年度	2022年度	2023年度	
地域別従業員数 ^{※5}	日本	国内		人	9,135	9,263	9,468	
	海外合計	海外		人	7,323	8,172	9,258	
	合計	グローバル		人	16,458	17,435 ^{※6}	18,726 ^{※6}	
社員数 (女性)		国内		%	2,382	2,471	2,615	
		海外		%	26.1	26.7	27.6	
		グローバル		人	3,819	4,469	5,068	
				%	52.2	54.7	54.7	
		グローバル		人	6,201	6,940	7,683	
			%	37.7	39.8	41.0		
社員数 (男性)		国内		人	6,753	6,792	6,853	
		海外		人	3,504	3,701	4,184	
		グローバル		人	10,257	10,493	11,037	
平均勤続年数		国内		年	19.6	19.7	19.4	
		国内 (男性)		年	21.1	21.4	21.1	
		国内 (女性)		年	15.4	15.2	15.1	
社員	社員の状況 ^{※5}		国内		人	248	267	288
				%	8.4	9.1	10.0	
			海外		人	1,357	1,755	2,073
				%	49.0	53.0	53.3	
			グローバル		人	1,605	2,022	2,361
				%	28.1	32.4	34.8	
			国内		%	4.4	5.6	8.2
			グローバル		%	17.9	19.2	18.7
			国内 (男性)		人	166	198	255
			国内 (女性)		人	136	135	169
			国内 (合計)		人	302	333	424
			グローバル (男性)		人	769	983	1,280
			グローバル (女性)		人	842	1,180	1,560
			グローバル (合計)		人	1,611	2,164 ^{※6}	2,840
			障がい者雇用率	国内		%	2.35	2.44
	社員一人当たりの教育投資額	グローバル		円	121,065	145,734	166,906	
	企業風土・職場環境に関するエンゲージメントサーベイの肯定的回答率	グローバル		%	75	77	79	
	育成・成長機会に関するエンゲージメントサーベイの肯定的回答率	グローバル		%	68	75	76	

分野	項目	内訳	対象範囲 ^{※1}	単位	2021年度	2022年度	2023年度
社員	社員の状況 ^{※5}	度数率 ^{※8} (正社員・契約社員・派遣社員等) ^{※9}	国内	-	0.17	0.17	-
			海外	-	2.31	2.03	-
			グローバル	-	1.11	1.05	-
		度数率 ^{※8} (正社員・契約社員) ^{※10}	国内	-	-	-	0.23
			海外	-	-	-	2.69
			グローバル	-	-	-	1.42
	労働組合	度数率 ^{※8} (派遣社員) ^{※11}	国内	-	-	-	1.47
			グローバル	-	-	-	0
		業務上死亡者数	グローバル	人	0	0	0
			労働組合	団体交渉権保有率	国内	%	100
			グローバル	%	88	89	89

コミュニケーションの強化

分野	項目	内訳	対象範囲 ^{※1}	単位	2021年度	2022年度	2023年度
患者さん・医療関係者	アンケート評価	MR 総合評価 (全回答医師) ^{※12}	国内	順位	1位	1位	1位
		MR 総合評価 (病院医師) ^{※12}	国内	順位	1位	1位	1位
		MR 総合評価 (開業医師) ^{※12}	国内	順位	1位	1位	1位
		当社製品情報センターへの社外からの問い合わせ件数 (医療用医薬品)	国内	件	70,000	60,000	60,000

医療アクセスの拡大

分野	項目	内訳	対象範囲 ^{※1}	単位	2021年度	2022年度	2023年度
社会	乳がん・子宮頸がんスクリーニング受診者数	累計 (1月～3月)	ネパール	人	1,091	1,006	2,556
		累計 (4月～翌年3月)	ジンバブエ	人	3,651	13,384	11,466
	GHIT Fund ^{※13} での研究開発プロジェクト数	累計 (1月～12月)	-	件	4	4	4

社会貢献活動

分野	項目	内訳	対象範囲 ^{※1}	単位	2021年度	2022年度	2023年度
社員	ボランティア休暇取得者		国内	人	7	0	9

ガバナンス (Governance)

分野	項目	内訳	対象範囲 ^{※1}	単位	2021年度	2022年度	2023年度	
ガバナンス	取締役	取締役	単体	人	9	9	9	
		取締役会の構成	うち社外取締役	単体	人	4	4	4
			うち女性取締役	単体	人	1	1	1
	監査役	監査役	単体	人	5	5	5	
		監査役会の構成	うち社外監査役	単体	人	3	3	3
			うち女性社外監査役	単体	人	2	2	2
	取締役報酬	取締役合計	単体	百万円	959	1,092	1,200	
	監査役報酬	監査役合計	単体	百万円	154	154	154	

コンプライアンス経営の推進

分野	項目	内訳	対象範囲 ^{※1}	単位	2021年度	2022年度	2023年度
コンプライアンス	コンプライアンス研修実績	合計	国内	人	549	599	450
			国内	人	9,412	9,454	9,637
	個人行動規範研修実績	Eラーニング・集合研修等受講者	海外	人	約4,270	2,370	5,880
	企業風土に関する社員調査	肯定的回答率	グローバル	%	84	-	86
	コンプライアンス関連通報	受付数	グローバル	件	157	207	315
	GVP ^{※14} 研修	GVP 関係者研修受講率	単体	%	100	100	100
		全社員研修受講者	単体	人	5,873	5,909	5,980
	開発関連研修 (GCP 含む)	Eラーニング・集合研修延べ回数	単体	回	127	79	126
	リコール数 (クラスI ^{※15} 相当) 発生件数		グローバル	件	0	0	0

※1 国内は単体と国内連結子会社、海外は海外連結子会社、グローバルは単体および全連結子会社。 ※2 スコープ1: 国内は地球温暖化対策推進法で定める係数を使用。再生可能エネルギーの利用、廃棄物焼却に伴うCO₂排出量を含む。海外は原則として各国法規等の固有の係数を使用し、固有の係数を把握できない場合は、地球温暖化対策推進法で定める係数を使用。スコープ2: 原則として契約電力や各国法規等の固有の係数を使用し、固有の係数を把握できない場合は、国際エネルギー機関 (IEA) の「Emissions Factors 2023」で公表されている最新の国別係数を使用。再生可能エネルギーを含む。 ※3 2023年度は排出原単位割当の見直し等の算定方法の変更および活動量の増加により、CO₂排出量が増加。2021年度は第一三共株式会社及び第一三共ヘルスケア株式会社を集計。 ※4 電力および燃料のエネルギー使用量算定にあたっては、「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」で定める単位発熱量を使用。 ※5 グループ各社の決算期末日時点 (2023年度は2024年3月31日時点) の就業人員数。平均勤続年数は翌年度の4月1日時点。 ※6 本人の希望による non-binary の数字を含む。 ※7 部長あるいはそれと同等以上の役職にある女性社員。 ※8 度数率 = 労災による死傷者数 ÷ 延べ実労働時間数 × 1,000,000。労災による死傷者数は休業1日以上の人数をカウント。 ※9 国内連結子会社は、派遣社員、請負業者、委託業者は集計対象に含めない。海外連結子会社は、派遣社員、請負業者、委託業者を集計対象に含める。 ※10 2023年度の海外、グローバルに、Daiichi Sankyo Australia, Daiichi Sankyo Singapore, Daiichi Sankyo Canada は含まない。 ※11 2023年度のグローバルに、Daiichi Sankyo Inc., Daiichi Sankyo Australia, Daiichi Sankyo Singapore, Daiichi Sankyo Canada は含まない。 ※12 株式会社アンテリオによる調査 (2021年度)、インテジヘルスケア (Rep-i) による調査 (2022年度～2023年度)。 ※13 Global Health Innovative Technology Fund の略。 ※14 Good Vigilance Practice の略。医薬品、医薬部外品、化粧品および医療機器の製造販売後安全管理の基準。 ※15 その製品の使用等が、重篤な健康被害または死亡の原因となる状況。