

サステナビリティ

当社は、ステークホルダーからの信頼維持及び当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、サステナビリティ基本方針を策定し、当社が取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を特定しています。

今後も「4Sモデル」、サステナビリティ基本方針、マテリアリティに基づく取り組みを充実させてまいります。

■サステナビリティ基本方針

当社は、企業理念である「鳥居薬品の志」の恒久的な実現に向け、経営の基本的考え方である「4Sモデル」に基づき、各ステークホルダーに対する責任をバランス良く果たし、満足の総和を高めていく不断努力により、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上だけでなく、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。当社は、サステナビリティに関する取り組みを推進するため、ステークホルダーの方々とのコミュニケーションや連携といった協働を通して得られた期待やニーズ等を踏まえ、社会の持続性と事業の持続性の両面からインパクトが大きく優先的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を特定し、課題解決に向け適切に対応します。



※ 4SとはCS、IS、SS、ESの総称

CS Customer Satisfaction お客様に対する責任

より良い薬、正しい情報を医療関係者を通じて患者さんに提供することにより、人々のQOL (Quality Of Life) 向上に貢献するように努めます。

Investor Satisfaction IS 株主に対する責任

適時適切に会社情報を開示するとともに、適正な利潤の還元と企業価値の増大を図るように努めます。

事業に関わるマテリアリティ

アンメットメディカルニーズを満たす価値ある新薬の探索と開発による患者さんへの貢献

質の高い医療情報の医療関係者への提供による患者さんへの貢献

製品の品質保証と安全性確保

医療現場へ届ける価値を最大化するための、各専門機能を有する多様なパートナーとの共創

サプライチェーン全体での取り組みによる安定供給

経営基盤に関わるマテリアリティ

高い専門性を持った社員の育成と成長機会の提供

TORII's POLICY (大切にしている価値観) を実践する風土の醸成

社員一人ひとりがいきいきと働ける環境の実現

コーポレートガバナンス

コンプライアンス

環境保全に配慮した企業活動

高度な倫理観を保持し、社会要請に応じた事業活動を通じて、より良き企業市民となるように努めます。

個人々人を尊重し、成長の機会を均等に与え、公正な評価に基づく処遇を推進することにより、働きがいを実感できるように努めます。

SS Social Satisfaction 社会に対する責任

Employee Satisfaction ES 社員に対する責任

マテリアリティ

サステナビリティ基本方針に基づき当社が取り組むべき重要課題（マテリアリティ）と、事業戦略及び中期経営計画の主要施策等は以下のように関連付けられています。

マテリアリティと事業戦略・中期経営計画主要施策等との関わり、主な推進施策の概要

	マテリアリティ	事業戦略・中期経営計画主要施策等	主な推進施策の概要
事業に関わるマテリアリティ	① 質の高い医療情報の医療関係者への提供による患者さんへの貢献	【事業戦略】 製品価値最大化のための仕組み作り 成長期新薬の普及・育成・価値最大化	<ul style="list-style-type: none"> ● 情報提供収集体制の強化 ● デジタル活用
	② アンメットメディカルニーズを満たす価値ある新薬の探索と開発による患者さんへの貢献	【事業戦略】 導入活動の強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入活動の強化への取り組み ● 新薬開発の推進
	③ 医療現場へ届ける価値を最大化するための、各専門機能を有する多様なパートナーとの共創	[VISION2030](当社ビジネスモデル) コア機能集中×各機能専門企業との連携	● 各部門における「コア機能集中×各機能専門企業との連携」の取り組みの継続と高度化
	④ サプライチェーン全体での取り組みによる安定供給	【事業運営の根幹】 安定供給体制の整備・強化	<ul style="list-style-type: none"> ● シンクキュア生産体制の強化 ● 適切な需給管理 ● 開発品の商業生産体制構築
	⑤ 製品の品質保証と安全性確保	【事業運営の根幹】 薬事規制の遵守と品質保証	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種薬事規制改定への対応 ● 開発品・導入品について、スケジュールに基づく実施
経営基盤に関わるマテリアリティ	⑥ 環境保全に配慮した企業活動	環境対応	● 環境行動計画の策定と推進
	⑦ 高い専門性を持った社員の育成と成長機会の提供	教育研修・人財育成	<ul style="list-style-type: none"> ● 全社共通研修、職種別研修 ● 自己啓発支援
	⑧ TORII's POLICY(大切にしている価値観)を実践する風土の醸成	企業風土改革	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業理念体系の理解・浸透 ● 企業風土改革WGの推進実施
	⑨ 社員一人ひとりがいきいきと働ける環境の実現	経営戦略に沿った人事制度等の整備と働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事制度の整備 ● 健康経営の推進
	⑩ コンプライアンス	【事業運営の根幹】 コンプライアンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種法令への対応 ● 業界ルールへの対応
	⑪ コーポレートガバナンス	コーポレートガバナンスの充実	<ul style="list-style-type: none"> ● 情報開示の充実 ● 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 ● 監査等委員会設置会社への移行 ● 指名・報酬諮問委員会の設置

CS お客様に対する責任

より良い薬、正しい情報を医療関係者を通じて患者さんに提供することにより、人々のQOL*向上に貢献するように努めます。

*QOL=Quality Of Life

品質管理

品質管理の取り組み

医薬品製造の全工程を通して品質を維持し、「安心」という目には見えない気持ちをお届けするために、徹底した品質管理体制を築いています。そして、製造した医薬品の先に、それを求め必要とする患者さんやそのご家族がいることを、社員一人ひとりが常に意識して取り組んでいます。この気持ちを忘れないように「品質保証ポリシー」を策定し、ポリシーに則った品質保証業務を行っています。

品質保証ポリシー

- 1 お客様のご意見・ご要望に耳を傾け、積極的に製品品質の向上に努めます。
- 2 製造所との緊密な連携により、安定した品質の製品を恒常的に供給します。
- 3 知識・経験を結集し、事実・データに基づいた品質保証を行います。

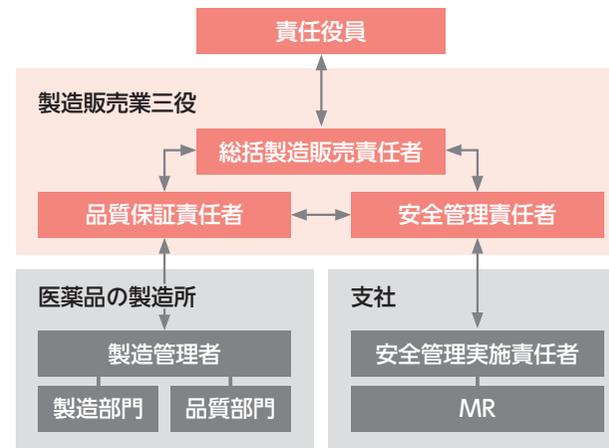
品質保証及び安全管理体制

各種法令・規則を遵守するため、責任役員の下、製造販売業三役(「総括製造販売責任者」「品質保証責任者」「安全管理責任者」)を設置し、これら三役が密に連携することで、医薬品の品質に対する保証と市販後の安全性確保を徹底しています。

医薬品市場への出荷可否の適切な判断、有効成分の製造を含む国内外製造業者の管理・監督、品質情報及び品質不良対

応などを日々適正に実施していくことで、医薬品の品質保証を行っています。

品質保証及び安全管理体制図



GQP及びGMPに則った製品保証

GQPとは、Good Quality Practiceの略称で、医薬品の品質管理の方法を定めた基準であり、医薬品製造販売業者に対して、製造販売する製品の品質を確保するために必要な業務が規定されています。また、GMPとは、Good Manufacturing Practiceの略称で、医薬品の製造管理及び品質管理に関する基準であり、医薬品の製造所に対して、一定の品質の医薬品を製造するための要件が規定されています。

当社では、GQPに基づく管理体制の下、原薬及び製剤の各製造所を定期的に訪問してGMPに基づく製造管理及び品質管

理の状況を確認するとともに、製品の品質に関する情報を日々共有しつつ、工程の改善及びより一層の安定した品質の確保に取り組むことで、患者さんに安心してご使用いただける医薬品の提供に努めています。

製品回収時の対応

医薬品回収が必要となる品質不良が発生した場合には、患者さんの安全確保を最優先とし、総括製造販売責任者の指示の下、行政当局への報告、医療機関などへの情報提供及び当該製品の回収を迅速に行うとともに、原因究明と改善措置を講じます。

また、服用されている患者さんにご迷惑をおかけしないよう、供給スケジュールの見直しや代替品の情報提供などを行います。

包装表示・個装箱への配慮

包装表示については、医療関係者や患者さんからいただいた情報・業界ガイドラインなどをもとに、随時デザインの検討・変更を行っています。個装箱については、より良い包装仕様を目指し、業界ガイドラインなどに則り、必要に応じた改善を行っています。

お客様に対する責任

■ 安定供給

安定供給に対する取り組み

医薬品の安定供給は、生命に直結する医薬品を取り扱う企業として、最も重要な使命の一つです。医薬品の安定供給には、サプライチェーン全体での取り組みが必要であり、原薬（主成分）やその他原材料の調達から医薬品の製造、適切な在庫量の保管、物流まで国内外を含めて多くの取引先が関わっています。製造面においては、複数社から原薬等を調達し、不測の事態に備えた体制作りを整備しています。今後も必要ときに必要な量を必要な場所へお届けできるよう、安定供給に努めていきます。

品質を確保した物流管理への取り組み

製薬企業の責務として、厳しい品質管理の下で生産された、安全で品質の高い医薬品を、安定的にお届けできる体制を構築しています。温度管理の面では、医薬品ごとに指定された貯法の区分（保冷保存・室温保存）に基づいて、物流センターでの徹底した温度管理の下で、保冷倉庫・室温倉庫に医薬品を保管しています。物流管理の面では、医薬品専用車による輸送を行い、また定期的に車両の温度状況をモニタリングするなど、輸送中における品質管理の徹底を実施しています。リスク管理の面では、大規模災害の発生を想定して、東日本・西日本の2拠点で物流センターを運用し、一方が被災した場合においても、もう一方のセンターから医薬品をお届けできる体制を整えています。

■ 適切な情報提供

情報収集と情報提供

医薬品の適正使用の推進に努め、MRを通じて医療関係者などから副作用などの安全性情報を収集しています。その情報を集計・解析したものを、確実かつ継続的に医療関係者へフィードバックすることで、医薬品を有効かつ安全に患者さんに使用していただくことに役立てています。また、医薬品の適正使用に関する情報を広く提供するため、関連学会での公表や医療関係者向け製品情報サイトの情報更新などを行っています。

適正使用の推進

医薬品をより安全にお使いいただくために、日頃より、副作用情報などの安全性情報の収集に努めています。集積された安全性情報を評価・分析し、その結果から適正使用情報の追加が必要な場合は、RMP*や添付文書を改訂し、医薬品の情報を更新します。改訂内容は医療関係者へ情報提供し、医薬品をより安全にお使いいただくための取り組みを行っています。

* Risk Management Plan：医薬品リスク管理計画

MRを通じた取り組み

医薬品を適正に使用していただくために、医療関係者へ医薬品に係るさまざまな情報を正確に伝えるとともに、市販後の安全性などに関する情報を収集し、その情報を安全情報管理部が評価・分析した結果得られた適正使用情報をフィードバックすることがMRの使命です。MRは医療関係者の方々への情報提供・収集活動を通じ、患者さんのために医薬品の適正使用に努めています。

MRの教育研修

医療関係者に対して自社医薬品の適正な情報提供・収集ができるよう、さまざまな教育研修を実施しています。患者さん一人ひとりに寄り添うマインドと、患者さんにとって最適な治療の提案ができる実践的な研修を通して、医療従事者からより一層の信頼獲得を目指し、さまざまな部門と連携しながらMR育成に取り組んでいます。

お客様に対する責任

■お客様相談室

お客様相談室の取り組み

お客様相談室は医療関係者をはじめ、患者さんやそのご家族とダイレクトにつながり、幅広いお問い合わせに対応しています。

どんなに優れた医薬品でも、適正に使用されなければその効果は発揮されません。そのために、お客様のご要望を踏まえて科学的根拠に基づいた高品質で適切な医薬品情報の提供に努めています。

お客様の声の社内伝達

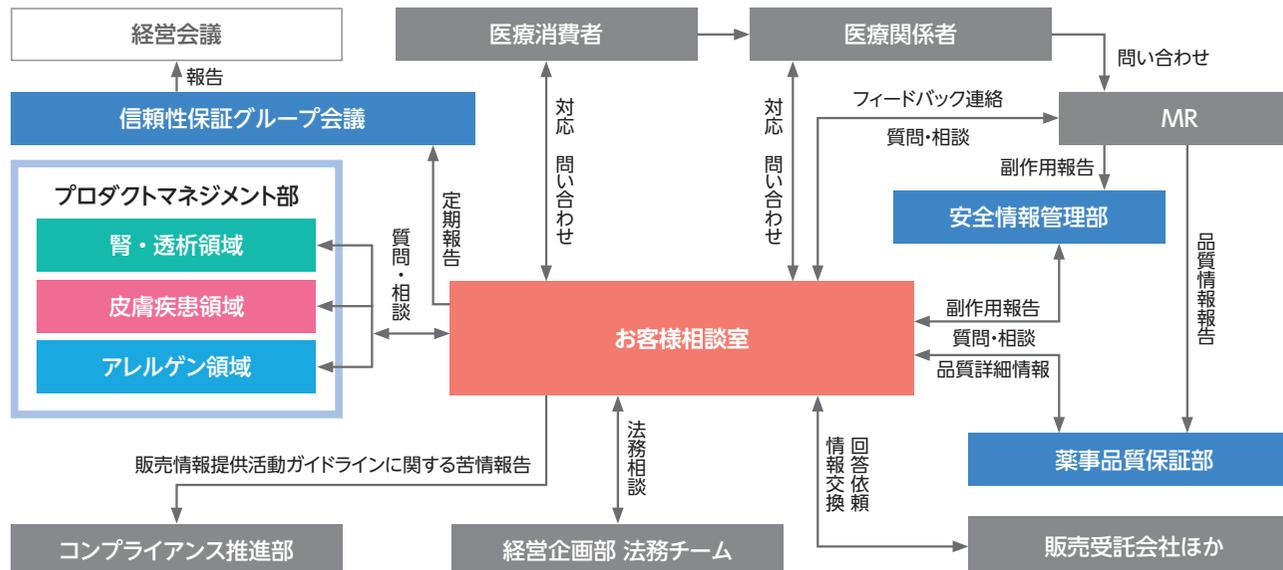
お客様相談室は、お客様に対して開かれた企業の窓口として、お客様から寄せられたご質問・ご意見を、社内の担当部門と共有し、安全性情報、相互作用、使用方法など最新の情報に基づいた今後の対応を検討しています。

お客様の声にお応えできるよう、製品の改良や情報提供に反映させ、患者さんの健康に寄与していきます。

顧客対応に関する教育

製薬業界内外のお客様対応に関わる外部研修に参加し、お客様一人ひとりに対する、より誠実な対応の実践につなげてい

社内における情報共有の仕組み

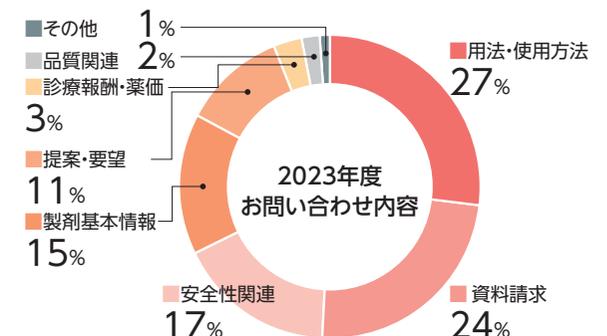


ます。また、正確で適切な情報をお伝えできるように、MRと同じ継続教育研修資料を学習して知識を身に付けるほか、関連部門の勉強会、講習会、学会などにも積極的に参加し、最新の医薬品情報を学ぶように努めています。

ウェブサイト内「健康に関する情報」や患者さん向け小冊子での情報発信と啓発活動

当社のウェブサイト内では「健康に関する情報」に病気の仕組みや症状など、健康に関する情報を掲載し発信しています。「透析のかゆみ.jp」や「トリーさんのアレルギー免疫療法ナビ」などのウェブサイトを設け、疾患の正しい理解のための情報を提供しています。また、「上手なリンとカリウムのとり方」「きちんと知ろう アトピー性皮膚炎」などの小冊子はPDF版として閲覧できます。これらを発信することで、疾患や治療方法、日常生活での留意点などの理解を深めていただき、患者さんの健康に貢献することに努めています。

詳しくはこちら ▶ <https://www.tousekinokayumi.jp/>
<https://www.torii-alg.jp/>



IS 株主に対する責任

適時適切に会社情報を開示するとともに、適正な利潤の還元と企業価値の増大を図るように努めます。

■ 企業価値向上へ向けた取り組み

当社のPBRについては、2019年度以降1.0倍未満となっており、2023年度においては、0.8~0.9倍程度で推移いたしました。PBRが1.0倍未満となっている背景は、ROE3%程度の水準が継続していること、投資家・株主の皆様にとって当社の

成長戦略が不透明であり、納得性のある説明が必要であること、及び上場子会社であるがゆえにコーポレートガバナンスの更なる充実が必要であること等、さまざまな要因に起因しているものと認識しています。

前述の状況を踏まえ、当社は更なる企業価値向上を実現する

ために、以下の目標を設定し、これら目標を達成するべく、さまざまな取り組みを実施しています。

また、上記に対応する取り組みとして、更なる資本市場とのコミュニケーション強化にも取り組んでまいります。

企業価値向上を実現するための目標設定

▶ 中長期事業ビジョン「VISION2030」ターゲットの達成

- 売上高 800億円超
- 営業利益 2032年の過去最高益更新を射程に入れる

▶ 2030年以降、早期にROE8%以上を実現

- なお、具体的なROE目標値と達成時期は、集中的な事業投資が一定程度進捗し、中長期的な成長を見通すことが可能となる時期に開示する予定

▶ 事業投資を通じた売上及び利益成長を重視しつつ、同業他社と遜色のないDOE水準（現時点では3.5%程度）を実現

- なお、具体的な目標達成時期は、集中的な事業投資が一定程度進捗し、中長期的な成長を見通すことが可能となる時期に開示する予定

企業価値向上へ向けた取り組み

▶ 中長期事業ビジョン「VISION2030」の目指す姿の実現

- 「既存製品及び開発品の価値最大化」及び「新規導入品の獲得」に注力
- その実現に向け、2027年までに400億円程度の集中的な事業投資を実施

▶ ROEの改善

- 売上・利益の増加等を通じて、ROEの着実な向上を目指す
- 2027年までの集中的な事業投資期間後、以下の要因によりROEが向上すると認識
 - ・ 開発品の上市により、資産計上されていた導入一時金等の償却が開始し、株主資本が圧縮
 - ・ 上市により、主力製品として売上と利益が増加

（なお、2027年までの間、集中的な事業投資を実施するものの、導入一時金や開発進展に伴うマイルストーンの支払いは、費用計上ではなく資産計上されることがあることから、導入一株主資本の圧縮につながらず償却開始は上市後になること、及び上市し十分な売上と利益を見込めるまで一定の時間を要することから、ROEの段階的な向上は2028年以降となる見通し）

▶ コーポレートガバナンスの充実

- 監査等委員会設置会社への移行後の新たな取締役会体制の下、経営に多様な価値観を反映させ企業価値向上につなげていくと同時に、支配株主からの独立性及び少数株主保護の担保についても引き続き取り組む

▶ 株主還元 株主還元に対する取り組みについてはP25をご参照ください

株主に対する責任

■ 株主還元

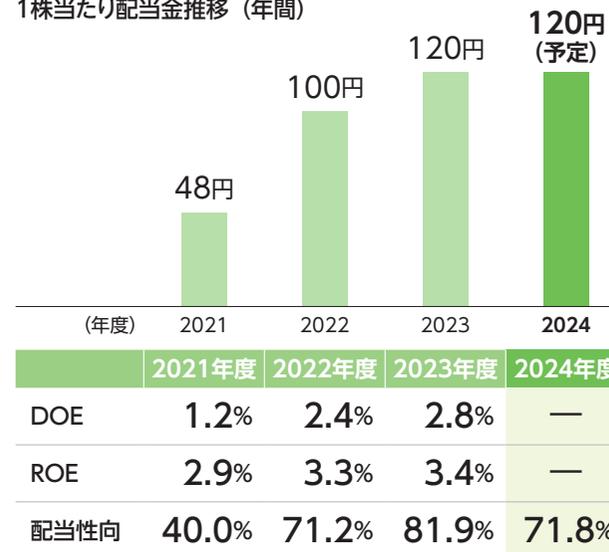
当社は、株主の皆様に対する適正な利潤の還元を経営の重要課題と認識しています。株主還元については、継続的かつ安定的な配当の実施を基本方針としつつ、事業投資を通じた中長期的な企業価値の向上を実現することが株主の期待に応えることになると認識しています。かかる認識の下、手元資金を事業投資に優先的に活用し、事業投資を通じて持続的に売上及び利益を成長させ、資本コストも意識した中長期的企業価値向上を目指します。また、自己株式取得については、事業環境や投資の進捗等を総合的に勘案した上で、実施の是非や規模の検討を行います。

株主還元指標については、研究開発投資等により利益が大きく変動する当社の事業特性を勘案し、当期純利益の金額に左右される配当性向ではなく、株主資本を基礎とするDOE(株主資本配当率)を指標とすることが適切であると考えます。事業投資を通じた売上及び利益成長を重視しつつ、将来的には同業他社と遜色のないDOE水準(現時点では3.5%程度)を目標としています。しかしながら、導入した開発品が上市するまで一定期間の時間を要すること、及び上市後に主力製品として十分な売上や利益を見込めるまでは数年程度かかること等から、株主資本の圧縮及び利益増加の短期間での実現は困難であると見通しています。DOEの大幅な向上には、少なくとも今後5年程度は要するものの、株主還元については、基本方針に基づき継続的かつ安定的な配当を実施していきます。具体的なDOE目標達成時期については、集中的な事業投資が一定程度進捗し、中長期的な成長を見通すことが可能となる時期に開示する予定です。

2023年度通期の1株当たり配当金については、「中期経営計画2023-2025」の2023年度の主要施策の進捗として、新薬開発の推進が順調に進捗(JTE-061の製造販売承認申請の実施、TO-208の第Ⅲ相臨床試験の試験速報結果)、新規導入品を2件獲得(NAC-GED-0507、GRAZAX)したこと等により、中長期の業績の見通しとして将来の成長確度が上昇したことを踏まえ、株主還元の充実を図るという考えの下、2022年度から20円増配し、120円といたしました。

2024年度の配当についても、前述の方針・考え方の下、通期の1株当たり配当金は、120円を継続する予定です。

1株当たり配当金推移(年間)



■ 資本市場とのコミュニケーション

投資家及び株主の皆様との対話の重要性は認識しており、今後も更にコミュニケーションが充実するよう、対話機会及び情報発信手法の充実について、引き続き取り組んでいきます。

2023年度の面談回数については、53回実施しており、2022年度と比較して、13回増加しました。今後も、多くの投資家及び株主と建設的な対話ができるよう、より一層コミュニケーション機会の拡充を図っていきます。投資家及び株主の皆様との対話内容については、定期的に担当部門から取締役等に対して報告を行っており、企業価値向上に向けた取り組みに活用しています。

また、投資家及び株主の皆様とのコミュニケーション手段の拡充に向け、「社外取締役を含む取締役との対話機会の拡充」、「統合報告書の発行」、「定期的な決算説明会の継続」、「分かりやすい開示資料の作成」等に取り組んでいきます。

詳しくはこちら▶

https://www.torii.co.jp/company/pdf/2024_cg_h_k.pdf

SS 社会に対する責任

高度な倫理観を保持し、社会要請に応じた事業活動を通じて、より良き企業市民となるように努めます。

鳥居薬品環境憲章

環境基本方針

鳥居薬品は、医薬品を通して人々の健康と幸福に貢献する企業として、地球環境保全を重要課題のひとつと認識し、環境保全に配慮した企業活動を行います。

行動指針

- 研究開発から、生産・流通・医薬品情報提供・販売すべての企業活動において、自らの業務に関わる環境に関する法令および社内規則を遵守するとともに、自らの業務が及ぼす環境への影響を理解し、その負荷の低減に努めます。
- 環境行動計画を把握・理解のうえ、自部門は当然として、全社横断的な環境問題に対する施策についても積極的に協力します。
- 省資源・省エネルギーを推進し、低炭素社会の一員として行動すると共に、廃棄物の削減とリサイクルの促進に努めます。
- 産業廃棄物処理委託先、製造委託先等における法令遵守および環境問題への取り組みについてもモニタリングします。
- 自部門は当然として全社横断的な社会貢献活動にも積極的に協力します。
- 私生活においても、環境問題、社会貢献に対し、身近なことから取り組むように心がけます。

環境行動計画

😊 達成 ☹️ 未達成

項目	2023年度環境行動計画	2023年度実績	評価	2024年度環境行動計画
温室効果ガス排出量の削減	2023年度目標：335t-CO₂以下 主な施策 <ul style="list-style-type: none"> 省エネ推進機器、照明などの利用法の見直し クールビズ・ウォームビズの継続、見直し 環境保全に対する社員への意識付け 	2023年度実績：344t-CO₂ 実施施策 <ul style="list-style-type: none"> 省エネ推進機器、照明などの利用法の見直し クールビズ・ウォームビズの通年化 環境保全に対する社員への意識付け 	☹️	2024年度目標：344t-CO₂以下 主な施策 <ul style="list-style-type: none"> 省エネ機器への更新、照明などの利用法の見直し 環境保全に対する社員への意識付け 再生可能エネルギー導入検討
	2023年度目標：956t-CO₂以下 主な施策 <ul style="list-style-type: none"> ハイブリッド車をはじめとした低燃費車の選定継続 エコドライブ推進の啓発・教育の継続 テレマティクス装着における急発進・急ブレーキ等の抑制による燃費削減継続 	2023年度実績：931t-CO₂ 実施施策 <ul style="list-style-type: none"> ハイブリッド車をはじめとした低燃費車を導入 エコドライブ推進の啓発・教育の継続 テレマティクス装着における急発進・急ブレーキ等の抑制による燃費削減 	😊	2024年度目標：1,000t-CO₂以下 主な施策 <ul style="list-style-type: none"> ハイブリッド車をはじめとしたエコカーの選定継続 EV車導入検討 エコドライブ推進の啓発・教育の継続 テレマティクス装着における急ブレーキ等抑制による燃費削減継続
廃棄物再資源化率の維持・向上	2023年度目標：98%以上 主な施策 <ul style="list-style-type: none"> 再資源化率の高い産業廃棄物処理業者への処理委託及び処理業者のモニタリングの継続 ペーパーレスの取組強化 	2023年度実績：98.6% 実施施策 <ul style="list-style-type: none"> 再資源化率の高い産業廃棄物処理業者への処理委託及び処理業者のモニタリングの継続 ペーパーレスの取組強化 	😊	2024年度目標：98%以上 主な施策 <ul style="list-style-type: none"> 産業廃棄物処理業者のモニタリング ペーパーレスの取組強化 紙書類のリサイクル強化

社会に対する責任

■ 事業活動と環境負荷の概況（本社・支社）



■ 気候変動に関する取り組み

当社は「4Sモデル」に基づくサステナビリティへの取り組みを実践するとともに、マテリアリティの一つとして「環境保全に配慮した企業活動」を特定し、課題解決に向け適切に対応しています。

気候変動が当社事業に及ぼす影響については、気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures:TCFD)が推奨する枠組みに沿った検討を深めるべく、経営陣の議論を経て2023年度中に検討準備チームを設置し、TCFD提言の背景やシナリオ分析の必要性・重要性についての認識を共有しつつ、検討を進めています。

2024年度は、脱炭素社会への移行や気候変動の進行に係るシナリオの定義や当社の事業に与える影響の評価、対応策の検討に着手しています。また、2024年度末までには企業の経営・運営の中核的要素である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4つの要素での開示を目指しています。

■ 社内啓発教育

環境問題に対する理解を深めることを目的として、全社員を対象に、環境に対するeラーニングを実施しました。受講後の意識調査において、97%以上の社員の環境問題に対する意識向上につながりました。今後も環境保全に配慮した企業活動に取り組んでいくため、環境問題に対する理解を深めていく活動を進めていきます。

■ 社会貢献活動

日本赤十字社東京赤十字血液センターと連携し、1971年より継続して献血活動を実施しています。2023年度は本社ビル敷地内において、2回献血を実施し、社員だけでなく周辺地域の皆様にも多数参加いただきました。

また、東京都中央区立知的障害者生活支援施設が運営している社会福祉法人のご協力の下、パン・創作品の販売を実施しています。2023年度は本社ロビーにて、3回実施しました。

今後も、地域と連携し輝ける場を作る支援を行っていきます。

ES 社員に対する責任

個人々人を尊重し、成長の機会を均等に与え、公正な評価に基づく処遇を推進することにより、働きがいを実感できるように努めます。

■ 人的資本 人的資本に関する取り組みの背景・戦略についてはP11をご参照ください

事業戦略上必要となる人財の確保

中長期の事業戦略遂行に必要な人財の量・質を見通すとともに、現状とのギャップを可視化し、そのギャップを埋めるための採用・育成・配置施策を実施しています。これにより、高度な専門性を持った人財を安定的に確保できる環境整備を進めています。

医薬情報担当者(MR)の中長期的・体系的な育成

当社では中長期の事業計画を踏まえて、事業戦略遂行に必要なと考えるMR人材が具備すべき知識やスキル項目及びそれらのレベルを体系的に整理し、ロードマップを作成した上で計画的な育成にあたっています。育成の成果や課題は定期的に検証し、より効果的な育成プログラムとなるよう毎年度見直しを行います。これらを通じ、高度な専門性を備え、価値の高い情報提供収集活動を行うMRの育成を進めています。

経営戦略に沿った人事制度の整備

「VISION2030」の実現や社員と会社の持続的な成長に向けて、「社員の専門性伸長の促進と、現状以上に役割・成果に応じた処遇を実現する人事制度」を人事制度改定の方針性として検討を進めています。期待する役割・レベルをより適切に示すことや評価・処遇のメリハリをつけること等で、成長を促す仕組みとすることを目指しています。

自律的なキャリア形成支援

当社では、社員が自律的にキャリア形成をするための支援を行っています。社員の自己理解・組織や職務に対する理解の促進・応募式の研修実施による機会提供等を通じて、自律的なキャリアプランの作成・実現を支援しています。階層・課題別の研修やライフプラン研修、通信教育・eラーニングの提供も実施しています。また、組織の計画的な人財育成を促し、個人の自律的なキャリア形成とのマッチングを行っています。

多様な人財が活躍できる環境整備

社内外の多様な組織・関係者と関わりながら、価値を共創するためには、多様な人財が活躍できる環境が重要です。そのため当社は、性別や採用(新卒・キャリア)の違い等の個人の属性、育児や介護等の個人の事情にかかわらず、多様な個が活躍できる環境整備に取り組んでいます。本施策に関連する指標及び実績は以下のとおりです。

指標	2023年度(2022年度)	
管理職に占める女性労働者の割合*	9.8%	(10.6%)
労働者に占める女性労働者の割合	23.7%	(22.7%)

* 目標値11%以上

● 人権に関する取り組み

同じ職場で働く仲間としてお互いを尊重し信頼関係を構築すること、社会人として常に他者の人権を尊重することが大事だ

と考えています。12月10日の人権デーに合わせ、法務省人権擁護局が作成する人権の課題や取り組みが記載された冊子を周知するなど、職場全体での意識の共有化に努め、人権尊重への意識を高める取り組みを行っています。

● くるみん認定の取得

多様化する個人の価値観や変化し続ける環境の中で、社員一人ひとりがいきいきと働くことができる職場環境を整備する取り組みの施策の一つとして、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定しています。2019年4月1日から2022年3月31日を期間とする行動計画において、定めた計画を達成するなどの認定基準を満たしたことから、子育てサポート企業として厚生労働大臣から認定される「くるみん認定」を取得しました。



社員に対する責任

企業風土改革

当社は、多様な価値観を尊重しつつも、企業理念である「鳥居薬品の志」実現に向けて大切にすべき価値観として「TORII's POLICY」を策定し、共有・実践に努めています。TORII's POLICYの実践度合いの測定を含めた企業風土改革アンケートを毎年実施し、理解・実践状況を把握するとともに、得られた課題についての改善策を検討・実行しています。これにより、

個人と組織が一貫してTORII's POLICYを実践している状態を実現し、「鳥居薬品の志」の実現に向けた組織体制の整備・人材の育成を目指します。

健康経営の実践

会社と社員が持続的に成長を成し遂げるためには、社員一人ひとりが心身ともに健康に、いきいきと働ける環境づくりが

重要です。当社では「健康宣言」の下、社員の健康保持増進施策(アブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減等)を実施しています。本施策の実施により、将来にわたる労働損失の防止とワークエンゲージメントの向上を目指し、社員一人ひとりがいきいきと働ける環境の実現を目指しています。本施策に関連する指標及び実績は以下のとおりです。

指標	2023年度(2022年度)	
年次有給休暇の取得率 ^{※1}	79.6%	(79.3%)
年次有給休暇の平均取得日数 ^{※1、※2}	16.4日	(16.3日)
労働者の一月当たりの平均残業時間	15.2時間	(17.1時間)

※1 2023年4月から2024年3月実績 ※2 目標値14日以上

また経済産業省が日本健康会議と共同で、優良な健康経営の施策を実施している大規模法人を認定する制度である「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定されました。



企業風土の醸成

当社は、鳥居薬品の志を実現するための企業風土の醸成に向け、役員と社員の対話会や、社員が主体となる部門横断での課題解決の取り組みを行っています。

役員と社員の対話会としては、2022年から全役員と全社員が参加できる「役員公聴会」を開催し、現在も継続開催中です。また、2023年からは「社長と社員の対話会」を実施しており、こちらは、社長と社員が少人数で直接対話することを目的として、社長が本社各部門及び全国の各支社・オフィスを訪問しています。参加者からは、企業理念に込められた想いを社長から直接聴くことで、企業理念への認識や共感をより高められたとの声があがっており、社員の満足度も向上しています。

社員が主体となる部門横断での課題解決の機会としては、2021年より「企業風土改革ワーキンググループ」と題した取り組みを継続しています。各地の社員の代表者数名ずつが主要メンバーとなるワーキンググループを本社・支社それぞれに複数組織し、それぞれの職場における「組織風土」「業務改善」「働きがい」の向上につながる取り組みを独自に立案・実行しています。ワーキンググループのメンバーは定期的に交流し、課題によっては部門・拠点を超えて連携して解決に臨んでいます。また、当社の大切にしている価値観「TORII's POLICY」は、ワーキンググループの前身であるプロジェクトが策定したものであり、ワーキンググループは「TORII's POLICY」実践の場としても位置付けられています。



社長と社員の対話会



企業風土改革ワーキンググループ

安全衛生管理活動

安全で衛生的な職場環境を実現するために、各事業場において安全衛生への取り組みを行っています。

年1回の全社の安全衛生推進委員会の開催に加え、当社では、衛生管理者巡視(週1回)、産業医巡視(月1回)、安全衛生委員会巡視(フロア毎に実施(年5回))を実施し、職場環境における問題点についても、毎月開催される「本社安全衛生委員会」により労使で審議し、改善するよう努めています。