

CSRの取り組み

CSR Initiatives

お客様に対する責任

Customers

お客様に対しては、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。

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

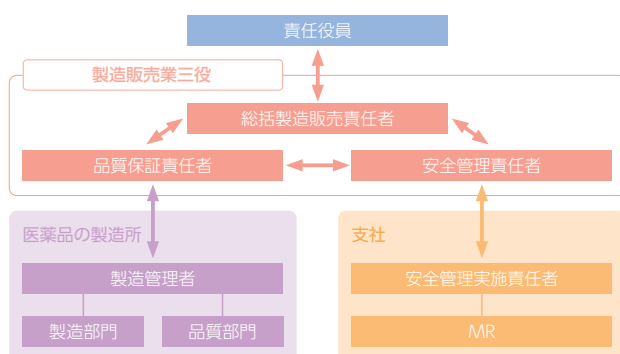
1. お客様のご意見・ご要望に耳を傾け、積極的に製品品質の向上に努めます。
2. 製造所との緊密な連携により、安定した品質の製品を恒常的に供給します。
3. 知識・経験を結集し、事実・データに基づいた品質保証を行います。

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。

鳥居薬品では、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行います。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元に、デザインの検討・変更を行っています。個装箱については、視認性や識別性、利便性を高めるために、関連部門との間で協議し、印字サイズの変更、医療機関で廃棄しやすくするために解体用の切り取り線の挿入、業界ガイドラインなどに則った封緘テープの変更など、必要に応じた改善を行っています。

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、複数社から原薬及び原材料を調達し、不測の事態に備えた体制づくりを整備しています。今後も必要な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、温度管理された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。

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、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。

※医薬品リスク管理計画 (Risk Management Plan)

CSRの取り組み

CSR Initiatives

株主に対する責任

Investors

株主に対しては、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。

情報開示

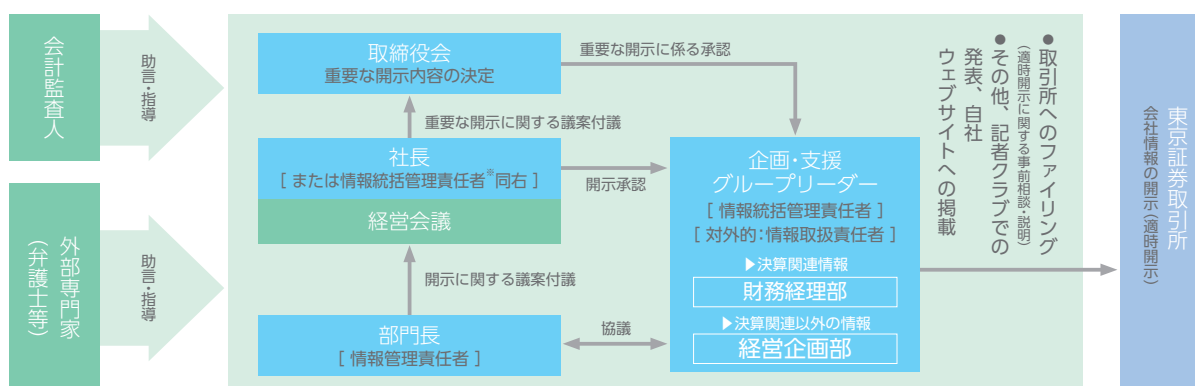
情報開示への取り組み

株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

当社は、株主・投資家の皆様との対話を促進するため、ご要望に応じて個別面談等を行っているほか、当社のウェブサイト、財務ハイライト、決算短信、有価証券報告書、アニュアルレポート

ト、各種プレスリリースなどの情報を掲載し、適時適切な情報開示に努めています。

適時開示体制の概要



配当政策

当社は、株主の皆様への適正な利潤の還元を経営の重要課題の一つと認識し、剰余金の配当につきましては、継続的かつ安定的に実施することを基本方針としております。

当社は、中間配当と期末配当の年2回の剰余金の配当を行うことを基本的な方針としております。これらの配当の決定機関は、中間配当は取締役会、期末配当は株主総会です。また、当社は、取締役会の決議により、中間配当を行うことができる旨を定款に定めております。

当事業年度の期末配当金につきましては、2022年3月29日開催の第130回定時株主総会において、1株当たり24円と決議されました。この結果、年間配当金は、中間配当金24円を含め1株当たり48円となりました。

なお、基準日が当事業年度に属する剰余金の配当は、以下のとおりです。

決議年月日	配当金の総額 (百万円)	1株当たり配当額 (円)
2021年7月30日 取締役会決議	674	24
2022年3月29日 定時株主総会決議	674	24

医薬品業界を取り巻く事業環境は急速に変化しており、当社が継続的にステークホルダーへの責任を果たし続けるためには、医療ニーズを満たす新薬を継続的に創出し続ける必要があります。当社としては、新たな導入品の獲得等、将来の成長に資する投資を最優先して継続的に進める必要があると認識しておりますが、特に「中期経営計画2022-2024」期間中は、これまで以上に積極的に導入に注力することとし、内部留保を活用して積極的な事業投資を進めていく考えです。

株主還元につきましては、2022年度の配当は、「継続的かつ安定的に実施する」との基本方針に加え、将来へ向けた投資をこれまで以上に積極的に行っていくことを勘案し、従来と同水準の配当を継続する考えです。

CSRの取り組み

CSR Initiatives

社会に対する責任

Society

社会に対しては、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地球温暖化防止の取り組みに努めます。

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

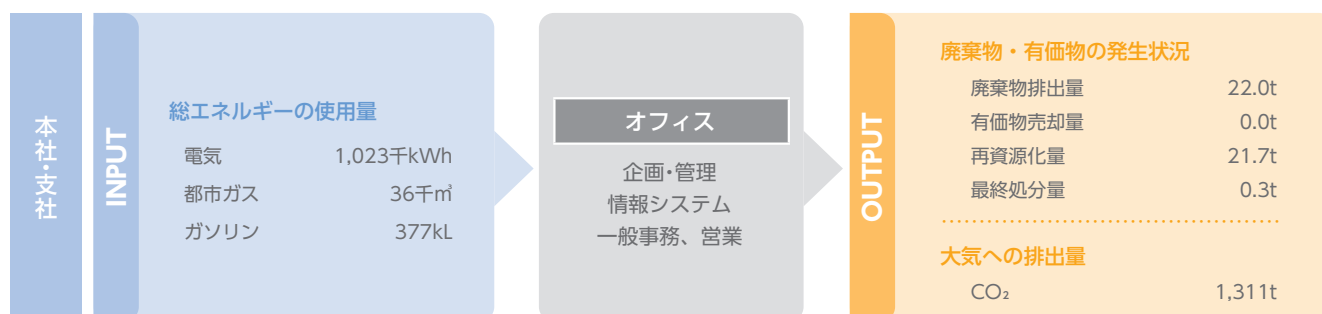
1. 研究開発から、生産・流通・医薬品情報提供・販売すべての企業活動において、自らの業務に関わる環境に関する法令および社内規則を遵守するとともに、自らの業務が及ぼす環境への影響を理解し、その負荷の低減に努めます。
2. 環境行動計画を把握・理解のうえ、自部門は当然として、全社横断的な環境問題に対する施策についても積極的に協力します。
3. 省資源・省エネルギーを推進し、低炭素社会の一員として行動すると共に、廃棄物の削減とリサイクルの促進に努めます。
4. 産業廃棄物処理委託先、製造委託先等における法令遵守および環境問題への取り組みについてもモニタリングします。
5. 自部門は当然として全社横断的な社会貢献活動にも積極的に協力します。
6. 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		2021年度環境行動計画	2021年度実績	評価	2022年度環境行動計画
温室効果ガス排出量の削減	本社	2021年度目標：326t-CO ₂ 以下 【主な施策】 ■省エネ自動販売機導入の継続 ■クールビズ・ウォームビズの継続	2021年度実績：323t-CO ₂ 対2021年度目標：0.9%削減 【実施施策】 ■省エネ自動販売機導入の継続 ■クールビズ・ウォームビズの継続	😊	2022年度目標：328t-CO ₂ 以下 【主な施策】 ■省エネ自動販売機導入の継続及び設置台数の見直し ■クールビズ・ウォームビズの継続 ■ペーパーレスの取組強化
	営業車	2021年度目標：974t-CO ₂ 以下 【主な施策】 ■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	2021年度実績：874t-CO ₂ 対2021年度目標：10.3%削減 【実施施策】 ■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	😊	2022年度目標：874t-CO ₂ 以下 【主な施策】 ■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
廃棄物・再資源化率の維持・向上	本社	2021年度目標：97%以上 【主な施策】 ■再資源化率の高い産業廃棄物処理業者への処理委託の継続 ■有価売却の継続	2021年度実績：98.5% 【実施施策】 ■再資源化率の高い産業廃棄物処理業者への処理委託の継続 ■産業廃棄物処理業者のモニタリング ■有価売却の継続	😊	2022年度目標：98%以上 【主な施策】 ■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 ■有価売却の継続

事業活動と環境負荷の概況



コンプライアンスへの取り組み

独占禁止法違反に関する対応

当社は、カルバン錠の販売価格の決定に関し、独占禁止法に違反する行為があったとして、2020年3月、公正取引委員会より独占禁止法に基づく排除措置命令及び課徴金納付命令を受けました。この度の命令を厳粛かつ真摯に受け止め、再発防止措置として行動指針の改定及びガイドラインの制定・周知を行い、これらの行為が風化することのないよう定期的な研修の実施や監査機能を強化した取り組みを継続しています。今後も引き続き、法令遵守のさらなる徹底に取り組み、再発防止と早期の信頼回復に努めていきます。

製薬企業としてのコンプライアンス

製薬企業は、企業活動にあたって常に高い倫理性と透明性を確保することが求められています。

当社は、日本製薬工業協会の「製薬協コード・オブ・プラクティス」及び厚生労働省が策定した「医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン」などを踏まえ、「鳥居薬品プロモーションコード」などのさまざまな自社基準を制定し、コンプライアンスを意識した活動を行っています。

コンプライアンス推進体制

当社では、コンプライアンスを事業運営の根幹の一つであると位置付け、その実効性を高めるため、コンプライアンス体制に関する規則を整備し、取締役会に直結する機関として社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス推進事項の審議等を行っています。

これらの業務を主幹するコンプライアンス推進部は、全社のコンプライアンス推進に関わる業務のほかに、2019年に施行された医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン（以下、GL）に対応するため、販売情報提供活動監督部門として学術情報資料等の審査業務や情報提供活動のモニタリング業務等を行い、GLを遵守した活動が行われているか確認しています。また、アカデミアの研究支援についての審査も行っています。

透明性に関する取り組み

製薬企業が人々の健康に貢献していくためには、大学等の研究機関・医療機関等との連携は重要かつ不可欠なものとなっています。

その中には医療機関等への対価として金銭の支払いが発生することもあります。当社は、医療機関等との関係は、透明性が担保されなければならないものと考えています。また、患者・支援者が自ら発信する声を医療の中で十分に活かせる社会資源としての患者団体と製薬企業との関係についても、同様に透明性が担保される必要があると考えています。

社員への啓発・教育の実施

当社では、コンプライアンスを「ステークホルダーの信頼を維持すること。裏切らないこと。」と定義し、全社員が共有すべき「価値観」「倫理観」とともに、具体的な行動の基準となる「行動指針」をまとめたコンプライアンスブックを配付し、継続的に教育・啓発活動を行っています。新入社員研修、新任チームリーダー研修等にてコンプライアンス研修を実施するとともに、全社各部門において、年に2回勉強会を行い、コンプライアンスの徹底を図っています。

また、薬害に対する知識を深め、実際に薬を使用する患者さんを中心とした意識の醸成を目的に、全社員を対象とした薬害教育を実施しています。

コンプライアンスアンケートの実施

社員のコンプライアンスに対する意識、会社や職場の現状、コンプライアンスの実践状況などを把握・分析し、今後のコンプライアンス推進活動に役立てることを目的として、2年に1回アンケートを実施しています。

結果は社内のイントラネットで全社員に公開しています。また、アンケート結果から抽出された課題については、コンプライアンス勉強会の題材として活用しています。



コンプライアンスブック



コンプライアンスカード

通報・相談窓口の設置（ホットライン）

通報・相談窓口として社内通報・相談窓口と社外通報窓口（弁護士）を設置し、法令違反などの事実を早期に認識し、違法行為等による当社の危機の極小化に努めています。社内には全社通報・相談窓口のほか、相談しやすさを向上させるため、各グループに相談窓口を設けています。



<https://www.torii.co.jp/csr/guideline.html>

CSRの取り組み

CSR Initiatives

社員に対する責任

Employees

社員に対しては、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。

人財育成

より強い組織をつくり上げるため、階層別の研修のみならず応募による選択型研修や業務上必要と考えられるビジネススキルを中心とした通信教育メニューを用意し、社員の主体的な自己成長を促し支援するための施策を継続的に実施しています。

特に管理職においては、「部下育成」「部門・チームへの働きかけ」「適正な評価」といった人の育成・マネジメントに関わるスキル・知識を強化する研修を行っており、eラーニングと合わせ、計画的かつ継続的な育成を図っています。

研修受講実績(2021年度)

教育研修	受講者数(名)
ライフプラン研修(情報提供)	16(31)
課題別研修 (ビジネスベーシック・チームパワー・グローバル)	11(14)
管理職研修(eラーニング含む)	435(228)
階層別研修(新入社員研修除く)	81(97)
新入社員研修	12(0)
通信教育・eラーニング(自己啓発)	124(356)

※括弧内は前年数値

働きやすい職場づくり

社員一人ひとりがいきいきと働ける 職場環境の実現に向けた取り組み

当社が持続的な成長と中長期的に企業価値を向上させていくためには、会社として柔軟かつ迅速に対応することが求められます。そのために、社員一人ひとりが「自らの意志で動くことができ、柔軟な働き方を実現すること(一人ひとりが「自立・自律・自覚」を目指す)」を受入れる環境をつくるとともに、このような社員に対して、成長支援、意識醸成、環境整備を通してサポートしていただける会社(応援する組織)となることを目指します。

また、当社はこの取り組みの施策の一つとして女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しています。

女性活躍推進に係る取り組み状況

項目	2021年12月31日現在
管理職に占める女性労働者の割合	10.0%(9.9%)
労働者に占める女性労働者の割合	22.1%(21.8%)
採用した労働者に占める女性労働者の割合	42.9%(44.4%)
男女の平均継続勤務年数の差異	男性:14.6年、女性:11.2年 (男性:13.8年、女性:10.8年)
一月当たりの労働者の平均残業時間	17.6時間(14.5時間)
年次有給休暇取得率(2021年4月~2022年3月)	68.4%(59.1%)

※括弧内は前年数値

人権に関する取り組み

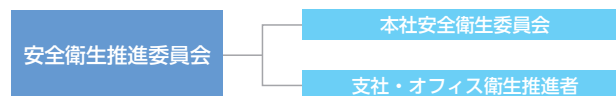
同じ職場で働く仲間としてお互いを尊重し信頼関係を構築すること、社会人として常に他者の人権を尊重することが大事だと考えています。このため、12月10日の人権デーに合わせ、法務省人権擁護局が作成する人権の課題や取り組みが記載された冊子を周知するなど、職場全体での意識の共有化に努め、人権尊重への意識を高める取り組みを行っています。

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、本社では、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(フロアー毎に実施(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。

全社安全衛生管理組織



- ※ 常用労働者50人以上の事業場に安全衛生委員会を設置
- ※ 常用労働者10人以上50人未満の事業場に衛生推進者を選任