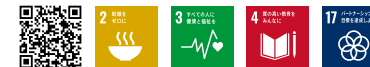


社会 | 健康

まだ満たされない医療ニーズへの挑戦に関する取り組みはこちら

<https://www.otsuka.com/jp/csr/society/health/pharmaceutical.html>



医療関連事業 ~まだ満たされない医療ニーズへの取り組み~

考え方

「健康」は世界中のすべての人々の普遍の願いです。大塚グループは、世界の人々の病気の予防、治療から健康の維持・向上に貢献すべく日々活動を行っています。感染症の蔓延、不十分な医療環境、効果的な治療法の欠如など、世界にはいまだ多くの医療課題が山積しています。それらの解決に向けて常に、「私たちにしかできないことは何なのか」を問い、いまだ満たされない医療ニーズを解決すべく、活動をしています。

「世界三大感染症」の一つである結核は、いまだ満たされない医療ニーズの中でも特に挑戦すべき分野であるとして、その撲滅のためにさまざまな取り組みを行っています。

2023年度目標と当年度の進捗

- 延べ6万症例以上のデラマニドの提供：累計9万症例分以上提供
- 「デルティバ」小児製剤の提供開始：2022年6月より提供開始
- 新規治療レジメンの臨床試験の開始：2022年8月に臨床試験に向けたコラボレーションでの契約を締結
- パートナーと協業でのデラマニドのアクセス拡大：GDFやアライアンスパートナーからデラマニドを提供

パートナーとの協働を通じて世界中の患者さんへアクセス拡大

結核は、エイズ、マラリアと並ぶ世界三大感染症の一つです。2021年には世界全体で年間1,000万人以上が罹患し160万人が死亡、その死者数の多さから世界中で治療機会が待ち望まれている感染症です。そのような中、大塚製薬では、40年以上にわたる研究開発の末、結核治療薬デラマニドを創製しました。そして、多くの患者さんがいるアフリカやアジアなど途上国での持続可能な調達を可能とした組織であるストップ結核パートナーシップの「世界抗結核薬基金 (GDF)」と連携することで、現地での結核治療薬や診断薬へのアクセスを向上させました。そのほかにも、世界の感染症制圧に向け設立された日本の官民パートナーシップ「公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金 (GHIT Fund)」への参加や、「国境なき医師団 (MSF)」などが展開するプログラムへの協力、新しい結核治療法の開発に向けた「ビル&メリンダ・ゲイツ財団」の支援獲得、自社が拠点を持たない地域や公衆衛生に強みを持つグローバル企業とのアライアンスなど、多くのステークホルダーを巻き込んだ活動を通じて、世界の人々の健康に貢献するための取り組みを行っています。

大塚製薬では、デラマニドを必要とする世界の患者さんが各国の社会・経済状況や所得水準に関係なく治療を受けられるよう、適正な価格による持続可能な薬剤提供体制の構築に取り組んでいます。このような多角的なアプローチによって、2022年末までには120を超える国・地域でデラマニドの使用が推し進められ、2016年から90,000症例分を超えるデラマニドを出荷しています。また2021年9月に欧州委員会から小児用分散製剤の承認を取得し、2022年にGDFから供給を開始しています。

インドネシアの結核撲滅に向けた取り組み

大塚製薬のインドネシア現地法人PTアメルタインダ大塚は、インドネシア大塚グループ6社とプロジェクトに賛同した2社で、2022年7月に職場における結核の撲滅と患者さんへの偏見や差別の払拭を目指すプロジェクトを開始しました。

世界保健機関 (WHO) によると、インドネシアの結核患者数は2021年時点でインドに次ぎ世界で2番目に多く、年間の推定患者数は96万9千人、死亡者が14万4千人とされています。しかしながら、同国では結核患者に対する偏見が根強く、結核は治る病気だという認識が不足しています。プロジェクトでは①結核撲滅、②結核患者への偏見・差別がない環境作り、③結核患者の治療、④結核患者の特定、⑤感染防止のための栄養改善、⑥早期治療のための治療支援、に取り組んでおり、これまでに8社7,200人がプロジェクトに参加し、感染予防に努めています。



薬剤耐性 (AMR*) 問題への取り組み

大塚製薬は、デラマニドに対する耐性菌の出現を防ぐべく責任のあるアクセスプログラム (Responsible Access Program : RAP) を策定し、デラマニドの適正使用を進めています。

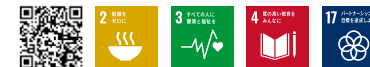
これらの適正使用に対する体制や、グローバルアクセスへの取り組み、そして薬剤耐性結核に対する継続的な研究開発の推進は、イギリスとオランダの政府などが資金を提供するAccess to Medicine Foundationが、世界の製薬会社を対象に実施しているAMRベンチマークにおいても評価されています。

* AMR (Antimicrobial resistance)

社会

健康

消費者が気づいていないニーズへの取り組みはこちら

<https://www.otsuka.com/jp/csr/society/health/nutraceutical.html>

NC 関連事業 ～消費者が気づいていないニーズへの取り組み～

考え方

医療技術の進展、公衆衛生の向上により世界的な平均寿命の延伸が実現した一方、少子高齢化はさらに進み、生活習慣病の増加などの新たな健康課題が顕在化しています。大塚グループのNC 関連事業では、世界中の人々の健康維持・増進に貢献する製品を提供すべく、医療関連事業で培ったノウハウを活かした科学的な根拠に基づく独自の製品の開発を行っているほか、健康の啓発活動にも継続的に取り組むことで、Access to Nutritionに関する課題解決にも取り組んでいます。

2023年度目標と当年度の進捗

- 目標：● 新カテゴリーおよび新エリア展開
● 健康なくらし実現のための新たな仕組み作りと既存の仕組みの強化
● 環境変化を見据えた新しいコンセプト、新製品の創出
- 進捗：● 「女性の健康セミナー」の継続開催

女性のトータルヘルスケアに貢献

大塚製薬は、女性の健康をテーマに研究を重ね、製品開発を積極的に行ってきました。大塚製薬では、加齢に伴い心身に変化が現れる「ゆらぎ期」の女性の健康と美を内側からサポートするエクオール含有製品「エクエル」「エクエル ジュレ」をはじめ、2021年には月経前という女性ならではの健康課題に着目して開発した「トコエル」を発売しました。また大鵬薬品でも女性用の過活動膀胱治療薬「バップフォーレディ」など女性の日常生活の質向上を目指した製品を販売しています。さらに、米国では2021年に女性の泌尿器系健康分野をサポートするユコラ社を買収し、女性の健康をサポートするポートフォリオを増やしています。

のほか、子宮頸がんウイルスチェックを希望する30歳未満の全女性被保険者に費用負担なしで実施しており、子宮頸がんの早期発見・早期治療につなげています。

女性の健康に関する取り組みが評価

大塚製薬は、2023年2月に公益社団法人消費者関連専門家会議（ACAP）が主催する「第8回ACAP 消費者志向活動表彰」において、女性の健康に関するヘルスリテラシー向上の取り組みが評価され、「消費者志向活動章」を受賞しました。



女性の健康啓発活動

大塚製薬は、女性が生き活きと活躍するためには、女性自身やその周りの人々が女性のライフステージごとの心身の変化を理解し各人に合った対処法の選択をすることや、環境作りが重要だと考え、さまざまな方法で情報を提供しています。2015年より全国で「女性の健康」に関するセミナーを開催しています。さらに、地域の健康サポートを行う薬剤師などを対象にしたOATHAS（ヘルシーエイジングサポーター養成プログラム）で、サポートに必要な知識だけではなく、実践技能も習得できる機会を提供しています。そのほか、自社ウェブサイトでは、情報サイト「女性の健康推進プロジェクト」「更年期ラボ」「PMSラボ」を開設し、より広い世代の女性に寄り添いながら、日々の健康をサポートする取り組みを行っています。また大塚製薬健康保険組合では、2022年より婦人科産業医による女性の健康相談窓口を設置しました。さらに女性がより働きやすい環境を整えられるよう、女性のみならず男性社員も参加できる「女性の健康セミナー」も実施しています。そ



● トータルヘルスケアを目指す現場から

「大塚製薬」女性の健康推進プロジェクト チームメンバー

私たちは「女性の健康を考える日常の醸成」をミッションとして、女性の健康分野で得られた研究開発の知見を活かした情報提供や啓発活動を行っています。

女性の心と身体は、女性ホルモンの影響を受けます。1カ月ごと、さらには一生の間にも大きな波が訪れます。けれど、女性ホルモンは健康と美を支える大事なパートナー。だからこそ、女性ホルモンの働きについて知ってほしいと思います。ヘルスリテラシーが向上することで、我慢せず、あきらめずに対処する女性が増えると確信し、出張セミナーの実施やさまざまなコンテンツの提供により、女性がいきいきと生活でき、パフォーマンスを発揮することを応援しています。

女性ホルモんに翻弄される時代からコントロールする時代に向け、女性の健康推進プロジェクトは一人ひとりに寄り添い自分らしく、美しく、心地よく前を向ける日常をサポートしていきます。



社会



人材

健康経営に関する取り組みはこちら

<https://www.otsuka.com/jp/csr/society/people/health.html>


健康経営

考え方

大塚グループは、企業理念の実現には、社員一人ひとりが健康で生き生きと働けることが不可欠であると考えています。また、社員の健康の維持向上に向けて、グループ各社それぞれで「健康宣言」を制定しています。自らの持つ能力や個性を十分に発揮し活躍するために、従業員自らが健康の維持・増進に努めるとともに、その職場環境の整備に努めます。

2023年度目標と当年度の進捗

- 目標：**
- より働きやすい環境整備のための新たな仕組みの構築
- 進捗：**
- 女性の健康相談窓口を設置
 - 女性の健康セミナー
参加人数：約5,700名

健康経営の推進

健康経営

大塚グループでは、企業理念の実現には、社員一人ひとりが健康で生き生きと働けることが不可欠であるとの認識のもと、健康経営統括責任者である大塚ホールディングス取締役副社長のもと、大塚製薬健康保険組合、各グループ会社の健康経営推進者や産業医・産業保健師といった専門職スタッフとが連携し、組織横断で従業員やその家族の健康維持・増進に向けた取り組みを進めています。健康維持・増進に関する課題や、その取り組み目標・進捗に関しては、取締役会でも監督しています。大塚グループで有するさまざまな健康情報や資産を活用し、社員のヘルスリテラシー向上のための健康セミナーや運動プログラムの提供など多様な活動を行っています。2022年度は「女性の健康」のほか、「ヘルスリテラシーの向上」「禁煙の推進」などの取り組みを実施しました。

ヘルスリテラシーの向上

大塚製薬健康保険組合では、「健康診断・人間ドックの受診」「健康セミナーへの参加」などの活動に対してポイントが付き、付与されたポイントを福利厚生として自由に選択・利用できる「カフェテリアプラン」を2023年より開始しました。そのほか、各社と連動して「ヘルシーな飲酒習慣」などの健康コラムを作成・配信し、社員・家族への健康維持・増進に努めています。また大塚製薬では、疾病予防の一環として、頭痛やアトピー性皮膚炎についての社内アンケートを実施し、アンケート結果から見える

社内の状況に応じた内容を専門家から講演いただくセミナーを開催しました。

大塚製薬健康保険組合では、禁煙補助薬を使って短期間の禁煙体験を行う「ノンモ禁煙サポートプログラム」を実施しています。期間中はサポートメールの配信を行い、プログラム終了後の6カ月間は禁煙に関する情報提供もしています。また大塚製薬では、2023年までに社員の喫煙率ゼロ達成を目標に、喫煙者を採用しない、喫煙有無を役職任命時・管理職昇格時の考慮要素の一つにするなどさまざまな施策を実施することで、2020年6月に15%だった喫煙率が2022年5月には5.6%まで低下しました。

従業員エンゲージメント向上の取り組み

よりよい組織風土を目指し、国内および海外の数社では、従業員満足度調査を定期的に行っています。結果を社内にフィードバック、また社員への人事インタビューを実施するなど、よりよい職場環境の維持増進に努めています。

● トータルヘルスケアを目指す現場から

バーチャルラン企画「ポカリスエットラン」

大塚製薬シンガポールが実施したスマホアプリを使用し世界中どこからでも参加できるバーチャルラン企画に、日本の社員も2021年から参加しています。企画に参加した社員の中で、運動習慣がある社員が59%から87%に増加するなど、当企画は運動習慣作りのきっかけとなるとともに、国内・海外のグループ社員間コミュニケーション促進にもつながりました。



外部評価

健康経営優良法人
大塚グループ19社
※大規模法人、中小規模法人含む



スポーツ庁
スポーツエールカンパニー
【大塚製薬（ブロンズ認定）、大塚薬品】



社会 | 人材

人材育成に関する取り組みはこちら

<https://www.otsuka.com/jp/csr/society/people/training.html>

人材育成

考え方

イノベーションを生み出すのはいつの時代も「ヒト」です。大塚グループでは、魅力的な人材をひきつけ、各人の能力を継続的に開発し、それらが最大限発揮されることを目指します。また、グループ内そして社外とのコミュニケーションの積極的な促進、固定観念にとらわれない職域や領域を超えたネットワークを構築することで、イノベーションを永続的に創出していきたく考えています。

2023年度目標と当年度の進捗

- 目標：● 企業文化・理念のさらなる浸透
● 社会・時代の変化にも対応した継続的な人材育成の仕組み作り

- 進捗：● 社員研修施設を開設 / 社員参加プログラムを実施
● 経営人材育成プログラム 参加者：延べ257名
● 延べ研修総時間：103,586時間 / 年

* 次世代リーダー育成、管理職研修、階層別研修、評価者研修、新入社員研修などに費やした時間（実務に関連した研修を除く）
* 国内16社+海外4社の社員を対象

独自の企業文化・理念に基づく人材育成

世界各国で事業展開する中、企業文化・理念を深く理解し、世界を舞台に戦略を実行できる人材が必要不可欠です。新型コロナウイルス感染拡大を契機とした社会の新たな変化、地政学的リスクの深刻化など、さまざまな変化に対応することが求められています。そのような中、大塚グループでは、一人ひとりの社員が失敗を恐れず新しいことに挑戦し、多様な「個人の能力」を高める人材育成を目指しています。

2022年度は、大塚グループ100周年の取り組みを通じた人材育成にも注力しました。さらに、次世代経営人材、グローバル人材、デジタル人材の育成を中心に、個人の能力を高めるための学ぶ機会を提供するなどさまざまな取り組みも実施しました。

企業文化・理念のさらなる浸透～100周年の取り組みを通じた人材育成～

2021年9月、大塚グループは創業100周年を迎えました。それに伴い、2021年9月からの1年間を「100周年Year」と位置づけ、歴史を学び未来を創る機会としてグループ全体でさまざまな取り組みを進めました。

その一つとして、大塚グループ発祥の地である徳島に、100周年記念施設（社員研修施設）を開設しました。施設は大塚の文化を体感する展示棟と、未来を創る研修棟で構成され、これからの大塚を担う人材育成の場として活用していきます。また、グローバルのグループ社員を対象として、次の100年に向けて大塚が取り組むべき構想を募集する社員参加プログラム「Go for 2050 / DISCOVER NEW HEALTH」も実施され、世界中から多くの社員が参加しました。

100周年Yearの最終月である8月には、最終選考を通過した「大塚らしい構想」を提出したチームによるプレゼンテーションが100周年記念施設で実施され、その模様は世界のグループ社員にもライブ配信されました。社員一人ひとりが未来に目を向け、新たなヘルスケアを真剣に考え行動する機会となったとともに、世界中のグループ社員が一つとなり、新たな1歩を踏み出しました。



100周年記念施設（社員研修施設）

経営の真髄（企業文化）

流汗悟道

単なる知識だけではなく
自らが汗を流し実践して
感じることに
本質がある

実証

物事を成し遂げ
完結することで
自己実現
そして真理に達する

創造性

真似をせず
大塚にしかできないことを
追求する

社会 人材

人材育成

イノベーションを生み出す人材育成の仕組み

経営人材・グローバルリーダーの育成

持続的な成長を支える人材を継続的に発掘し、グローバル経営人材を育成することを目的に、大塚ホールディングスでは、世界中の社員を対象にした独自の人材育成プログラムを実施し、外部機関とも連携してより効果的な人材育成を目指しています。大塚ホールディングス経営幹部のコミットメントのもと、大塚創業者のリーダーシップや大塚独自の事業の捉え方を踏まえ、これから経営人材として求められる人材像やビジネススキルを学習・議論しています。本プログラムの一環として、社長主催の合宿を年9回開催しているほか、海外のビジネススクール6か国18校にも派遣し、グローバル経営を多方面から議論しています。毎年各社から約60名を選抜し、8期目となる2022年末までに延べ257名が参加しています。



社長主催の合宿

個人のスキル向上

イノベーションやグローバル化のさらなる進展のため、さまざまな研修や自己学習ツールを提供しています。例えば、グローバル人材を育成するために、2020年よりビジネススキルが学べる国内外のグループ社員共通の学習プラットフォームを提供しています。そのほか、大塚グループ経営者からのメッセージを共有し、またコミュニケーションを図る場としてオンラインでの交流会「GEL Café」やウェビナーも実施するなど、大塚独自の取り組みを通じて世界中の社員がともに学ぶ場を提供しています。

また、日常業務に必要な能力を高めることを目的として、デジタル人材の育成にも注力しています。全社員を対象としたデジタルスキルやデザイン思考に関するセミナーや、自分のスキルに応じて学べる学習ツールを提供しているほか、専門性を強化する研修も開催しています。また経営層も含めグループ内の好事例を共有し、成功ノウハウの蓄積とその再現に向けてグループ内で協力しあうことで、業務の改善および新たなイノベーションの創出にもつながっています。そのほか、大塚グループの多様な事業に応じて、各社の事業戦略や課題をもとに必要とされる研修を選定し、適宜実施しています。例えば、大塚製薬では、グローバルキャリアを目指す社員を対象に、さまざまな研修プログラムを実施して

人材育成に関する取り組みはこちら

<https://www.otsuka.com/jp/csr/society/people/training.html>



います。若手社員を対象にした公募制の研修ではグローバルビジネスに携わるマインドセットと異文化コミュニケーション、具体的な業務内容についてグローバルで働く社員から学ぶ機会を設けています。その他、海外赴任予定者を対象にした研修では1年間を通して赴任前準備を行い、メンバー同士のネットワーク構築を行っています。また大塚薬品では、実施してきた女性経営人材の育成プログラムをグローバル経営人材育成として発展させ、多様な候補者の育成をはかる予定です。そして、大塚製薬工場では、階層別研修や選抜型研修を実施しており、今後は部門を担う人材育成のための中長期プログラムも実施する予定です。その他、大塚アメリカファーマシューティカルInc.では、多岐にわたる役割を担うシニアリーダーに対して、能力開発を加速させるための体験型研修を実施しています。本研修では、社内外のステークホルダーと議論できる場も設け、大塚の目指す姿や企業文化への理解を深められる内容となっています。

項目	主な取り組み	参加者数 / 総時間
グローバル人材の育成	世界の社員共通の学習プラットフォーム「Global e-Learning Platform」*1の提供	延べ参加人数：6,650名 国内・海外87社 29カ国・地域の社員
デジタル人材のグループ横断育成	・ 経営層を中心とした勉強会「AIフォーラム」 ・ データサイエンティスト研修 ・ 自分のスキルに応じた学習ツール(e-learning)の提供	データサイエンティスト研修：年1回 * 2022年度テーマ：データの量と質 延べ参加人数：1,520名 延べ研修総時間：約9,470時間 国内8社
業種業態に即した各社での人材育成	階層別研修や必須研修だけではなく、各社の事業戦略や課題に応じた研修を実施	プログラム数：548プログラム 実施回数：1,571回 延べ研修総時間：103,586時間/年*2 国内16社+海外4社

*1 ハーバード・ビジネススクール・パブリッシング・コーポレートラーニングが運営するHarvard ManageMentorを採用
*2 次世代リーダー育成、管理職研修、階層別研修、評価者研修、新入社員研修などに費やした時間（実務に関連した研修を除く）

グローバルでの「組織力」と「人材力」向上

大塚グループの各社では、2020年より順次、社員の目標・評価、研修、優秀人材の抜擢、登用、育成など、個人情報を一元管理するシステムを導入しています。2022年6月現在、グループ社員1万人強が使用し、人材育成や組織力の最大化を図っています。

社会 | 人材

ダイバーシティ&インクルージョンに関する取り組みはこちら

<https://www.otsuka.com/jp/csr/society/people/diversity.html>

ダイバーシティ & インクルージョン

考え方

大塚グループは、多様な社員の活躍が、イノベーションやグローバル化をより進展させ、また革新的な製品開発につながると考え、積極的にダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。そのため、常にイノベーションを追求する企業として、多様性にあふれた職場環境の整備に努めています。

2023年度目標と当年度の進捗

- 目標：● イノベーションの源泉ともなるダイバーシティのさらなる促進・浸透
 進捗：● 女性管理職比率：29.7% (大塚ホールディングス)
 ● 男性の育児休業取得率：45.6%

ダイバーシティ & インクルージョンの推進

各社のダイバーシティ&インクルージョン推進チームが中心となり、グループ共通の制度の策定やセミナーなどの企画、また各社のダイバーシティ好事例を共有する会議を定期的開催するなど、グループ内の連携・各社の取り組みを行うことによりダイバーシティ&インクルージョンを加速させています。またグループ各社では「イクボス宣言*1」を行っています。

*1 部下・組織・社会を育て、自らも仕事と仕事以外の時間で、自分育てができるボスのこと (厚生労働省 イクメンプロジェクト事務局資料より)

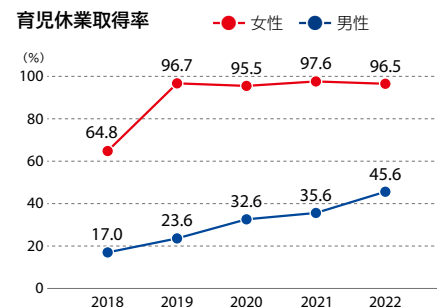
多様な人材の活躍

大塚グループでは、女性の活躍推進、両立支援 (育児・介護・病気)、LGBTQ などさまざまな人が働きやすい環境作りをダイバーシティ&インクルージョンにおける課題として捉え、多様な人材の活躍をサポートしています。社員の意識変革として「イクボスセミナー」の開催やロールモデル事例紹介などを行っています。

また、大塚製薬では、会社をよりよくするための課題抽出とその解決策を議論する組織横断の自主的勉強会「WING」などを通して働きやすい環境を追求しています。9年目となる2022年には、35人が参加しました。安心して育児ができるよう、全社員が使用できる「産休・育休プランニングシート」を作成し、上司とさらなるコミュニケーションを促進するなど、議論された内容を社内へ展開しています。

このようなグループ全体での取り組みや各社ごとの取り組みは、男性の育児休業取得率の向上にもつながっています。

そのほかにもLGBTQに対する正しい理解を促すため、各社内でのセミナーや社内相談窓口の設置など各社ごとに取り組みを進めています。



※ データの範囲はP.27をご参照ください。

多様な働き方の支援

「ファミリースマイルサポート制度*2」や「勤務間インターバル制度」などを設け、ライフステージごとの多様な働き方を支援しています。さらに、社員が安心して仕事を継続できる事業所内保育所の設立など働きやすい環境も整備しています。

*2 従来の在宅勤務制度からさらにフレキシブルな内容に改定

外部評価

- ・プラチナくるみん【大塚製薬工場、大鵬薬品、大塚化学】
- ・くるみん【大塚製薬、大塚食品、大塚倉庫など】
- ・えるぼし (3つ星) 【大塚化学】
- ・もにす認定【はーとふる川内】
- ・トモニ【大塚製薬、大塚倉庫、大鵬薬品】
- ・がんアライアワード 2022【大鵬薬品】
- ・なでしこ銘柄【大塚ホールディングス、大塚製薬】



● トータルヘルスケアを目指す現場から

大塚アメリカファーマシューティカル Inc./
大塚ファーマシューティカル D&C Inc.

私たちは、2021年にダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) 室を立ち上げ、事業内容の特性やサイクルに合わせ、短期/長期目標を設定しています。DE&I戦略には、人材、職場、市場の3つの柱があります。例えば、人事部門ではDE&Iの成功事例を採用プロセスに組み込み、人材の多様性を高めるため、これまで過小評価されてきたグループやマイノリティのための学校・大学・職業組織にも我が社のネットワークを広げています。社員が最も大切な資産・資源であるからこそ、DE&Iの追求を止めないことが大切です。社員が良い体験をすることが、患者さんに素晴らしい体験をしていただくことにつながり、会社の使命・目的である「世界の人々の健康に貢献する革新的な製品を創造すること」を達成し、「Otsuka Patient Promise: 人のために働く人となる」を実現することができます。



Senior Director and
Otsuka Diversity, Equity
& Inclusion Officer
Sabrina Mays Diagne

社会 | 人権

人権への取り組み（人権方針含む）はこちら

https://www.otsuka.com/jp/csr/society/people/human_rights.html



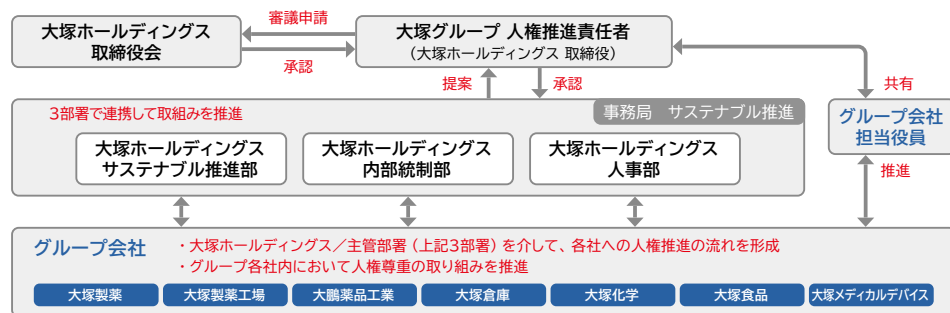
考え方

大塚グループは、普遍的な企業理念“Otsuka-people creating new products for better health worldwide”のもと、グローバルなトータルヘルスケア企業として「大塚だからできること」「大塚にしかできないこと」を追求しています。私たちは、ステークホルダーの皆さまの期待に応え、絶えず新たな価値を創造し続けることで世界の人々の健康に貢献しながらより一層の成長を目指すにあたり、人を大切にするという創業当時から経営方針に則り、自らのすべての事業活動が、人権尊重を前提に成り立っているものでなければならないと認識しています。大塚グループは、高い倫理観に基づき事業活動を行う意思を表した「大塚グループ・グローバル行動規準」のもと、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針として「大塚グループ 人権方針」を定めています。

人権推進体制

人権尊重に関するテーマは、多様な領域にまたがっているため、大塚グループでは、大塚グループ人権推進責任者（大塚ホールディングス取締役）のもと、内部統制部、人事部、サステナブル推進部の3部署で連携をして人権尊重に向けた取り組みを推進しています。

推進体制

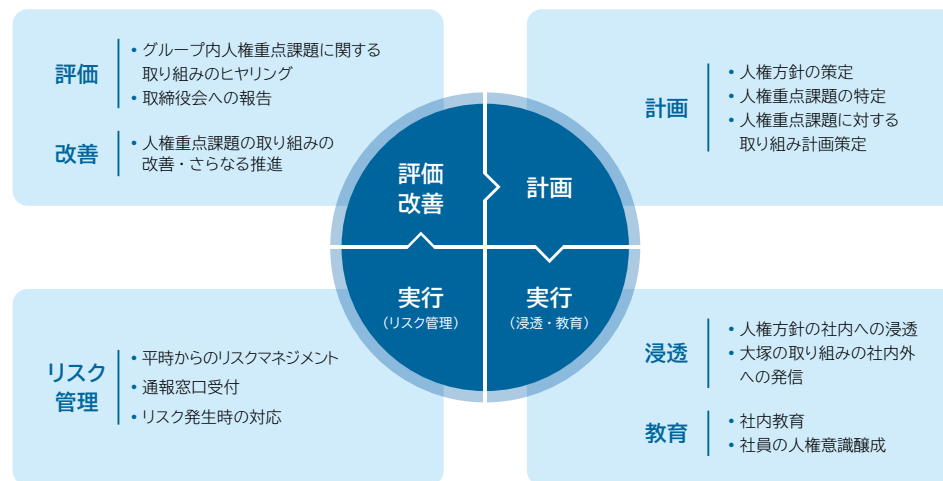


人権デュー・ディリジェンス

大塚グループでは、人権尊重の責任を果たすため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、大塚グループの事業活動に関する人権に対する負の影響を特定し、その予防、防止、軽減に継続的に取り組むために人権デュー・ディリジェンス（人権DD）を行っています。

大塚グループにおける人権DDとは、人権推進に係る「計画」「実行」「評価・改善」のプロセス全体を指し示しており、PDCAサイクルを繰り返すことにより、「大塚グループ 人権に関する重点課題」の解決に向け、継続的な取り組みを行っています。また、人権リスクについては、定期的に社内ヒヤリングを行い、グループ全体で人権リスクへの対応を継続的に行う体制を整備しています。

人権推進に係るPDCAサイクル



マネジメント・従業員への教育と浸透を図る取り組み

継続的な啓発活動や研修などを通じてグループ全体の意識向上に取り組んでいます。

- ・「大塚グループ・グローバル行動規準」をもとにしたグループ子会社全社員を対象とした年1回の教育
- ・「大塚グループ 人権方針」をもとにしたグループ子会社全社員を対象とした年1回の教育
- ・グループ各社にて、マネジメント層を含め、社員に対していじめやハラスメントに関する社内研修を実施
- ・人事研修の中にも人権の項目を取り入れた研修を実施
- ・社内報や啓発資料を用いたグループ内の啓発を実施

サプライチェーンの透明性を図る取り組み [詳細 P.54](#)

社会

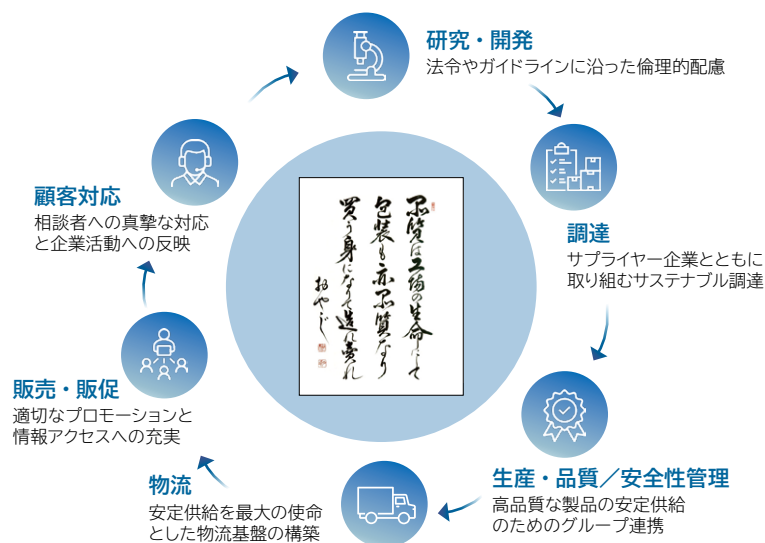
品質

品質に関する取り組みはこちら

<https://www.otsuka.com/jp/csr/society/quality>

考え方

大塚グループは創業から続く、「お客さま第一」「品質第一」の精神を基本とし、サステナブルな社会の構築のために、バリューチェーンのすべての段階における品質の追求と、環境・社会・人権に配慮した取り組みを推進しています。



研究・開発 > 調達 > 生産・品質/安全管理 > 物流 > 販売・販促 > 顧客対応

「品質は工場の生命にして 包装も亦(また)品質なり 買う身になりて造れ売れ」

「おやじさん」と呼ばれ、大塚月峰という雅号を持つ書の大家でもあった創業者の大塚武三郎の言葉です。1946年、注射薬の製造販売を開始するにあたり、「製造・運送・販売に従事する人々の必ず実行すべき事柄である」と書に示しました。この書は大塚グループの工場などに掲示され、今日に至るまで、「お客さま第一」「品質第一」の精神を伝えています。

大塚グループの全社員は創業からの精神を決して忘れず、これからも、生命関連企業の責務として常に「お客さま第一」「品質第一」を考え続けていきます。

領域	領域における品質のテーマ
研究・開発	法令やガイドラインに沿った倫理的配慮 各種関連法やガイドラインを遵守するとともに、生命倫理や環境保全および安全管理の観点からの科学的妥当性の検討に努めています。
調達	サプライヤー企業とともに取り組むサステナブル調達 国連グローバル・コンパクト(UNGC)へ署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」のUNGCの4分野を普遍的な価値として支持しています。企業理念に基づきサプライヤー企業と協働してサステナブル調達を推進し、企業価値の向上ならびに社会へ貢献すべく「大塚グループ 調達方針」のもと、活動を行っています。
生産・品質/安全管理	高品質な製品の安定供給のためのグループ連携 高品質な製品の安定供給が、持続可能な社会への貢献であるとの信念をもとに、医薬品、食品、化学製品、化粧品などの事業特性に合わせ、顧客の信頼に応える品質を追求します。部門の垣根を越えた人材育成ならびに関係各社とともに環境の変化に柔軟に対応する発展的な品質保証体制を構築し、品質リスクを軽減し、サプライチェーンの安定に貢献する能動的な取り組みが重要であると考えています。
物流	安定供給を最大の使命とした物流基盤の構築 医薬品や食品・飲料など生命に関わる製品を取り扱う企業として、流通においても厳密な品質維持・管理を行うとともに、災害などの緊急時においても安定供給を維持するための施策を積極的に進めています。また、物流に関連したさまざまな業務にIT技術を導入することで、作業の効率化とともに品質の向上を実現しています。
販売・販促	適切なプロモーションと情報アクセスへの充実 IFPMA(国際製薬団体連合会)コードや日本製薬工業協会の「医療用医薬品プロモーションコード」を進化させた「コード・オブ・プラクティス」を各社で策定し遵守しているほか、「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」などの業界ルールに準拠し、常に高い倫理観を持った責任ある販売・販促活動を行っています。また、販売促進や宣伝広告資材には、複数部署からなる専門組織を設置し、審査を行っています。
顧客対応	相談者への真摯な対応と企業活動への反映 消費者の権利を重要な人権課題の一つと位置づけ、すべてのステークホルダーとの対話を重視し、適切な意思決定を行っています。消費者志向を企業の社会的責任として推進すべく、「消費者志向自主宣言」のもと活動を行っています。

社会 品質

調達に関する取り組みはこちら

<https://www.otsuka.com/jp/csr/society/quality/procurement.html>

調達

考え方

大塚グループは2016年に国連グローバル・コンパクト（UNGC）へ署名し、UNGCの4分野である「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」を普遍的な価値として支持するとともに、企業理念に基づきサステナブル調達の取り組みを推進し、企業価値の向上と社会への貢献を図るため、「大塚グループ 調達方針」のもと活動を行っています。

2023年度目標と当年度の進捗

目標：説明会開催 160社 SAQ実施会社数 196社

進捗：説明会開催 583社 SAQ実施会社数 597社

* 当初目標を早期に達成したため、現在はさらに高い目標に向かって推進をしています。

大塚グループ サステナブル調達強化プロジェクト開始

大塚グループ各社では、従来より新規サプライヤーへのデュー・ディリジェンスならびに主要原材料のリスクアセスメントを行い、想定されるリスクの明確化とともに複数社購買を原則とするなど対策を講じてきました。さらに、2022年より大塚ホールディングスサステナビリティ担当取締役をトップとした「大塚グループサステナブル調達強化プロジェクト*1」を開始し、従来からの活動であるUNGCの4分野に加え、自然災害や地政学リスクへの対応として安定調達への取り組みをグループ横断で開始しました。

プロジェクトでは四半期毎に取り組みの進捗と課題共有のための会議を開催し、サステナブル調達を推進しています。また、サプライヤー企業の皆さまとの信頼構築を目的に、大塚ホールディングスとグループ5社がパートナーシップ構築宣言*2を公表しました。

*1：大塚ホールディングス、大塚製薬、大塚製薬工場、大鵬薬品、大塚化学、大塚食品、大塚テクノ、イーエヌ大塚製薬、大塚包装の取締役、調達、IT担当者が参画
*2：サプライチェーンの取引先の皆さまや価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築を目的とした宣言。
大塚ホールディングス（2022年11月）大塚製薬、大塚製薬工場、大鵬薬品、大塚食品、大塚化学（2023年2月）が公表

サステナブル調達推進に向けた取り組み

大塚グループサステナブル調達強化プロジェクトではUNGCの4分野に配慮した調達活動のために、調達担当者トレーニング、直接材の一次調達先*3へのサプライヤー説明会、サステナブル調達SAQの実施、ならびに活動状況確認を行いました。

*3：大塚製薬、大塚製薬工場、大鵬薬品、大塚化学、大塚食品、大塚テクノ、イーエヌ大塚製薬、大塚包装のグループ8社のサプライヤー企業

項目	実績	2022年の取り組み
調達担当者トレーニング	新規+既存担当者 計58名	グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）のCSR調達セルフ・アセスメント質問表をもとにUNGC4分野の課題について学習。
サステナブル調達説明会	国内サプライヤー 583社 同意の取得 583社	「大塚グループ調達方針」「大塚グループサステナブル調達ガイドライン」「大塚グループ環境ビジョン2050」の説明と「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」についての研修をオンデマンドのeラーニングで実施。上記内容を理解し、サステナブル調達の協働推進に同意いただいたサプライヤー企業から同意を取得。
サステナブル調達SAQ	国内外サプライヤー 597社 (国内577社、海外20社)	GCNJのCSR調達セルフ・アセスメント質問表に加えて大塚グループの事業活動に基づいて独自に作成した「人権SAQ」と「環境SAQ」を実施。さらに調査結果のレビューとリスク特定も実施。
活動確認	電話インタビュー 112社 WEBヒアリング 13社	サプライヤーの実際の活動状況を把握するために112社に電話インタビューを行った。また、13社にはより深い対話のためにWEBヒアリングを実施。活動確認を行い、より深くサプライヤーの状況を認識できた。

グループ横断でサステナブル調達を推進

サステナブル調達強化プロジェクトの分科会では、サプライチェーンの調達メンバーとともに、UNGCの4分野に配慮した調達活動を推進しています。未来に向けて人々の健康に貢献し続けるためにも原材料の安定調達と製品の安定供給を維持すべく、調達部門として今すべきことは何かを常に考え、課題を解決するためにメンバーと密に議論を重ねながら三方よしになる取り組みを心がけております。サステナブル調達活動において、サプライヤーの皆さまにはご理解とご協力を得るとともに、良好な関係構築の一助にもなり大変感謝しております。



大鵬薬品工業
SCM部 SC業務課
担当課長
加藤 由希

社会 品質

生産・品質 / 安全性管理

考え方

大塚グループは、高品質な製品の安定供給が持続可能な社会への貢献であるとの信念のもと、医薬品、食品、化学製品、化粧品などの事業特性に合わせ、顧客の信頼に応える品質を追求します。部門の垣根を越えた人材育成を行い、関係各社とともに環境の変化に柔軟に対応する発展的な品質保証体制を構築し、品質リスクを軽減し、サプライチェーンの安定に貢献する能動的な取り組みが重要であると考えています。

グループ横断の「グローバル品質・生産・供給・環境会議」を開催

事業の成長に伴って製品や販売エリアが拡大する中、バリューチェーンの各部署が相互に理解を深め、連携を強化することを目的に、グループ横断のグローバル会議を2023年2月に開催しました。

「Our value ～節目に考える～」をテーマに、安定供給を支える仕組みや、将来に向けた価値創造、新たな社会ニーズへの対応などについて15カ国・地域より156名が参加し、各社の取り組みや課題を共有しました。



生産部門

2022年4月に大塚製薬の医療関連事業部門で設立されたCMC*1本部は、原薬と製剤の一貫した研究開発体制を構築することにより、前臨床試験から製品化までをシームレスに推進し、高品質な医薬品をより早く患者さんに届けることを目指しています。そして安定生産・供給を技術面で支えるとともに、剤形追加など、CMC技術を駆使した製品価値最大化を追求します。さらに部門の垣根を越えた人材交流や育成、また大塚グループ内での協業や、技術などに関する定期的な情報共有を行うなど、グループの強みを活かして活動しています。

*1 Chemistry, Manufacturing and Control (原薬および製剤の化学、製造、品質管理)

品質部門

大塚グループの品質／安全性管理部門では、医薬品、食品、化学製品、化粧品などの事業特性に合わせて安全管理業務体制を構築しています。各国の法律を遵守するとともに、製造販売においてGQPやGVPに基づく品質管理、製造販売後の安全管理、規制当局への報告や各種文書の整備、改定を行っています。また、2023年は大塚製薬において、新たに医療機器の製造販売業も取得し、さらに患者さんへの貢献を行うべく管理体制の変更も行いました。グループ横断の情報交換を行い、製品の安全

生産に関する取り組みはこちら

[Web https://www.otsuka.com/jp/csr/society/quality/production.html](https://www.otsuka.com/jp/csr/society/quality/production.html)

品質 / 安全性管理に関する取り組みはこちら

[Web https://www.otsuka.com/jp/csr/society/quality/safety_management.html](https://www.otsuka.com/jp/csr/society/quality/safety_management.html)



性を絶えず収集・評価する安全管理 (PV) においてはグループ横断でグローバルに実施できる体制を構築し、その結果を医療機関等に迅速に提供する活動を行っています。グローバル供給される製品の品質保証の観点でグループ間での原材料ベンダーの監査連携、グローバル各社との品質に関わる情報の共有や安定供給のための連携も継続した活動として実施しています。

(参考) GQP : Good Quality Practice GVP : Good Vigilance Practice PV : Pharmacovigilance

2022年 ICHアワード受賞 ～ICHガイドラインの検討への功績～

ICH (医薬品規制調和国際会議) は、1990年に日米欧の各医薬品規制当局と業界団体により発足した国際会議です。世界規模で技術・薬事規制上のガイドラインの調和を図り、安全性・有効性・品質の高い新薬が開発・上市され、患者さんが新しい治療を継続的に利用できることを推進しています。現在、世界20団体が加盟し、WHOやIFPMA等36団体がオブザーバーとして参加しています。ICHアワードは、ICHガイドラインの検討に功績があった専門家を表彰するために2022年に新設され、初年度は12名が受賞しました。日本からは、規制当局側3名と大塚製薬を含む業界側2名が受賞し、ICHの作業部会における重要なリーダーシップや持続的な貢献が認められました。

ICHガイドラインは、より良い新薬をいち早く世界中の患者さんや医療現場に届けるために、必要なデータを科学的かつ倫理的に取得あるいは利用するためのツールです。私は2010年よりICHの活動に参加し、大塚製薬の実務も踏まえて複数の品質領域のガイドライン*2ならびにQ&Aの作成に作業部会のトピックスリーダーとしても携わりました。現在はガイドラインの教育・普及を目的としたトレーニングマテリアルの作成にも携わり、ガイドラインが各国で適切に活用されるよう努めています。

*2「原薬の開発と製造」、「製造管理および品質管理」、「医薬品ライフサイクルマネジメント」、「品質リスクマネジメント」



大塚製薬 CMC本部
戦略統括部 部長補佐
仲川 知則

社会 品質

顧客対応

考え方

大塚グループは、消費者の権利を重要な人権課題の一つと位置づけ、すべてのステークホルダーとの対話により適切な意思決定を行い、消費者志向を企業の社会的責任として推進していくことを基本方針とし、「消費者志向自主宣言」を2018年10月に表明しました。

お客さまの声を活かした経営を推進する仕組み

大塚グループ各社で患者さん、医療関係者、消費者からの相談受付の窓口を設置し、担当者には適切な研修を実施しています。受付状況は各社の関連部署や経営層に報告され、製品へのご意見・ご提案を改善・改良に活かしています。

2008年より、グループ連携の「大塚グループお客様対応担当者連絡会」を大塚ホールディングス取締役参加のもと、毎年開催しています。医療、NC、消費者関連事業、日用品雑貨、通信販売窓口の代表者および関係部署が参加し、各社の対応状況や、消費者志向への取り組みのトピックスを共有し、消費者志向経営の企業風土を醸成しています。消費者対応専門弁護士およびメンタルカウンセラーと契約し、グループ全体で消費者対応の質的向上と職場環境の維持・推進を図っています。また、2022年12月より「大塚グループ スキルアップ情報交換会」を毎月開催し、外部の専門家などを講師に迎え、お客さま対応力の向上をグループ全体で推進しています。

15年目を迎えた「大塚グループお客様対応担当者連絡会」の活動

大塚グループは多種多様な製品を取り扱っていることから、さまざまな顧客対応事例をグループ全体で共有できることが強みだと感じています。第28回目の開催となる2022年秋の連絡会では幹事を務め、グループ10社15窓口のお客さま対応部門の責任者に加え、関連部署から33名が参加し、外部講師による講演と事例を用いたグループワークを実施しました。各社お客さま対応部門の皆さまとは、日頃からグループチャットで情報交換なども行っています。今後も、グループのお客さま対応部門が一体となって、消費者志向経営を推進していきます。



大塚製薬工場
信頼性保証本部
輸液DIセンター
センター長
沢田 憲彦

顧客対応に関する取り組みはこちら

<https://www.otsuka.com/jp/csr/society/quality/consumer-orientation.html>



患者さんの声を活かした医薬品開発のためのPatient Centricity

Patient Centricityとは、患者さんを取り巻く医療機関、規制当局、製薬企業の3者が「患者さんを常に中心に捉え、患者さんに焦点をあてた対応を行い、最終的に患者さん本人の判断を最大限に尊重すること」です。大塚製薬の新薬開発本部では、2020年よりタスクフォースチームを結成し、日々活動を行っています。

タスクフォースチームを結成しPatient Centricity活動を推進

新薬開発本部では、患者さんの声を活かした医薬品開発を目指し、Patient Centricity活動を行っています。一般の患者さんから治験同意説明文書の記載内容に意見をいただく活動や、大塚製薬の特例子会社である、はーとふる川内で精神疾患を患いながらも働く社員・その社員を支える支援者社員との交流を通して、相互理解の向上や開発業務におけるCapabilityの広がりにつなげてきました。この活動が患者さん中心の医薬品開発に少しでも貢献出来る事を願いつつ、今後も活動を推進いたします。



大塚製薬 新薬開発本部
開発推進部 人材開発室
課長補佐
原 敦子

地域が抱えるアンメット・ニーズ解決をサポートする「地域包括推進部」

大塚製薬の医薬営業本部では地域の健康課題に対してトータルヘルスケア企業だからできるサポート活動を推進しています。

地域の健康課題解決に向けステークホルダーを「つなぐ」活動を推進

地域包括推進部では、地域が抱えるアンメット・ニーズについて自治体や医療関係者、教育現場などの声を傾聴し、さまざまなステークホルダーをつなぐサポートをしています。例えば災害医療では、行政、薬剤師会、災害拠点病院などを専門家とつなぎ、災害時の医薬品供給体制や救護所での薬事トリアージスキル、そしてところのケアまで学べる包括的なプログラムを提供し、災害医療現場で活躍できる薬剤師の育成にも協力しています。



大塚製薬 医薬営業本部
地域包括推進部 部長
山田 成高