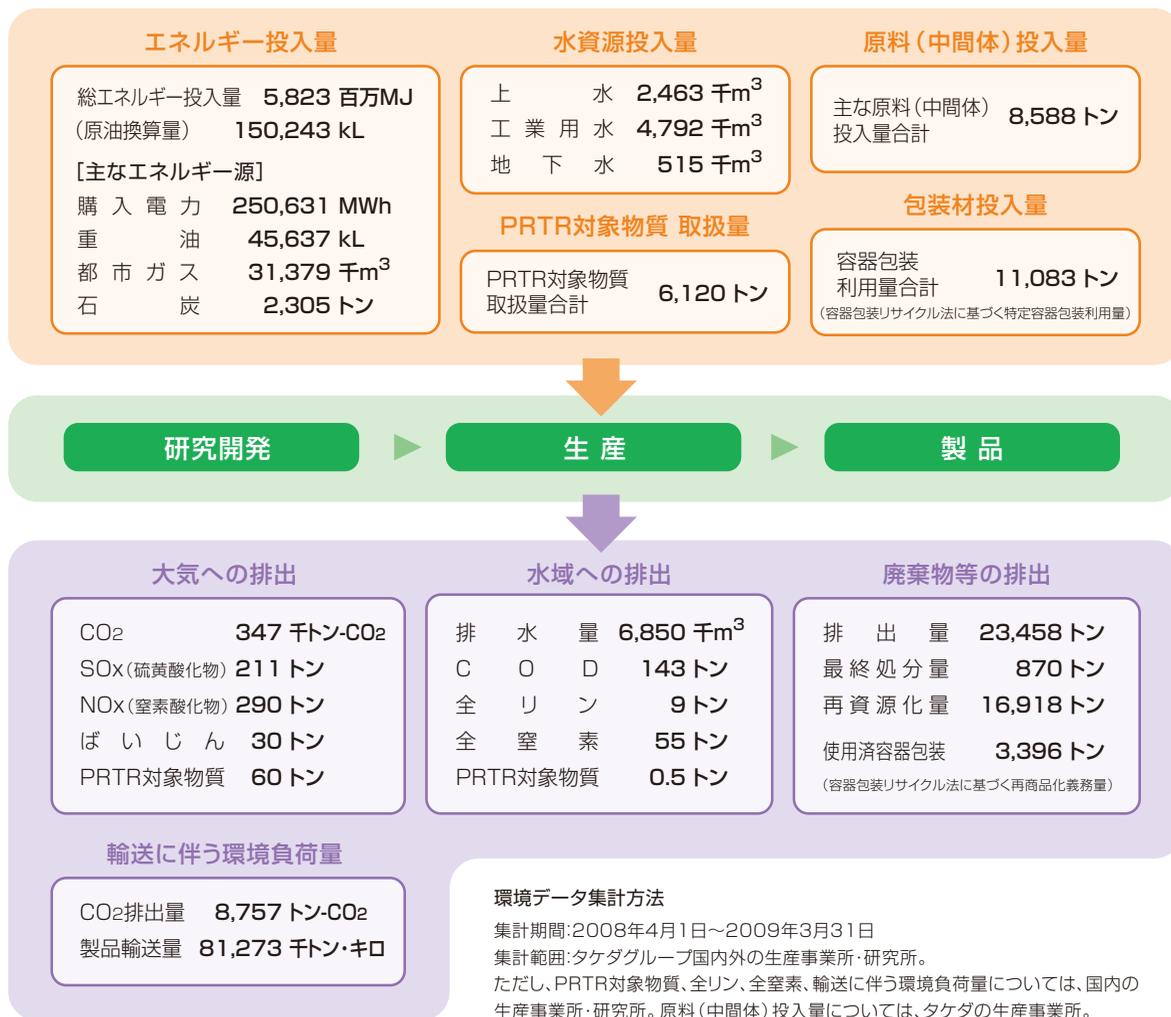


生産段階における環境負荷の抑制を重視し、諸政策を実施。
 周辺住民の方々との交流活動にも取り組んでいます。

タケダグループ事業活動に伴う環境負荷



環境会計

タケダは1980年度から環境保全コストの投資額や費用額を把握・管理しています。国内グループの事業エリア内コスト、上・下流コスト、管理活動コストの集計結果は右記の通りです。2008年度の環境保全コストの投資額は約7億円、費用額は約29億円でした。投資額では、環境保全設備の老朽機器の更新などがその多くを占めています。なお、老朽化設備の更新、耐震工事など防災の取り組みとして、約22億円の防災対策設備投資を行いました。また、タケダにおける省エネルギーに伴う経済効果は約3,400万円でした。

| 環境保全コスト | | (単位:百万円) | |
|-----------|-----------|------------|--------------|
| 分類 | | 投資額 | 費用額 |
| 事業エリア内コスト | 公害防止コスト | 354 | 765 |
| | 地球環境保全コスト | 103 | 158 |
| | 資源循環コスト | 213 | 1,367 |
| 上・下流コスト | | — | 35 |
| 管理活動コスト | | 25 | 609 |
| 合計 | | 695 | 2,934 |

- 対象期間:2008年4月1日~2009年3月31日
- 集計範囲:タケダグループ国内の生産事業所・研究所
- 参考ガイドライン:環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
 日本化学工業協会「化学企業のための環境会計ガイドライン」

「事業活動に伴う環境負荷」の詳細は、「CSR Data Book」(PDF版)に掲載しています。 <http://www.takeda.co.jp/csr/>

Relationship With Environment

環境コミュニケーション

[日本における活動]

■大阪工場における活動

大阪工場内で「納涼の夕べ」を開催し、約2,600人が集い、楽しいひとときを過ごしていただきました。また周辺住民の方々を対象とした「タケダ園芸教室」や、「ママさんバレーボール大会」を継続して開催しています。大阪市と市民が一体となって一斉清掃を実施する「クリーンおおさか2008」に参加し、工場周辺の清掃を行いました。また別途、工場周辺ボランティア清掃を行っています。

■光工場における活動

光工場では、周辺住民の方々にお願いしている「環境モニター」を継続して実施するほか、山口県東地区の地域対話に参加して地域とのコミュニケーションを図っています。また、タケダ夏まつりでの工場開放やイベント開催等で地域住民の方々との交流を図っています。その他、地元漁協の方を工場にお招きし、意見交換や工場見学などを行う機会を設けています。



「クリーンおおさか2008」での清掃活動（大阪工場）



納涼の夕べ（大阪工場）

タケダ夏まつり（光工場）



ボランティア清掃（光工場）

地元漁協の方との意見交換（光工場）

[海外における活動]

インドネシア武田株式会社では、毎週金曜日の終業前に、「金曜清掃」として、全従業員で工場内外のゴミ拾い活動を継続して実施しています。また、工場の周囲にはゴミ箱を設置するとともに、こまめな清掃活動を行うことにより、ポイ捨てが減るなどの効果が現れています。



インドネシア武田株式会社における「金曜清掃」

[新研究所に向けての活動]

タケダでは、2010年度中の竣工を目指して、神奈川県藤沢・鎌倉両市にまたがり開設を計画している新研究所の建設を進めています。新研究所の建設にあたっては、神奈川県の条例に基づいた環境影響評価（アセスメント）を実施し、その結果、周辺の生活環境に著しい影響を及ぼさないものと評価しています。周辺住民の方々にご理解いただけるよう、説明会の開催や事業紹介パンフレットの配布などを通じて積極的な情報開示に努めており、今後も継続的なコミュニケーション活動を進めていきます。



新研究所 事業紹介パンフレット

特集 サプライチェーン・マネジメント

タケダの医薬品を安心してお使いいただくために、
偽造医薬品等に関する対策をグローバルに実施しています。



製薬本部 資材部（左から）岩竹 裕幸／齊藤 敦子

基本的な考え方

タケダは、優れた製品を世界中にお届けすることで、一人でも多くの患者さんの健康に寄与したいと考え、グローバル化を積極的に進めています。その一方で、原材料の調達から医薬品の製造、物流、販売までのサプライチェーン（供給体制）が多くの国にまたがり、ますます複雑化しています。加えて、近年世界的に偽造医薬品や偽造原材料、品質不良原料に由来する健康被害の発生が問題になっています。

特に偽造医薬品については、2008年に世界で2,000件近くが確認されており、ここ数年で倍増していることが報告されています。日本国内においても輸入差し止めが約500件と一昨年の5倍に急増している一方で、偽造医薬品も精巧になり、輸入の手口も巧妙化しています。偽造医薬品の多くがインターネット等による販売ですが、精巧な偽造医薬品が正規の流通ルートに侵入するような事例も海外で発生しています。

タケダは、以上のような背景を踏まえて、患者さんの安全を最優先とし、原料の供給から製品が工場から出荷された後、お客様（医療機関）に届けられるまでの製品の品質を維持し、安全を確保できるサプライチェーンの構築を進めています。

製品・原材料の安全確保

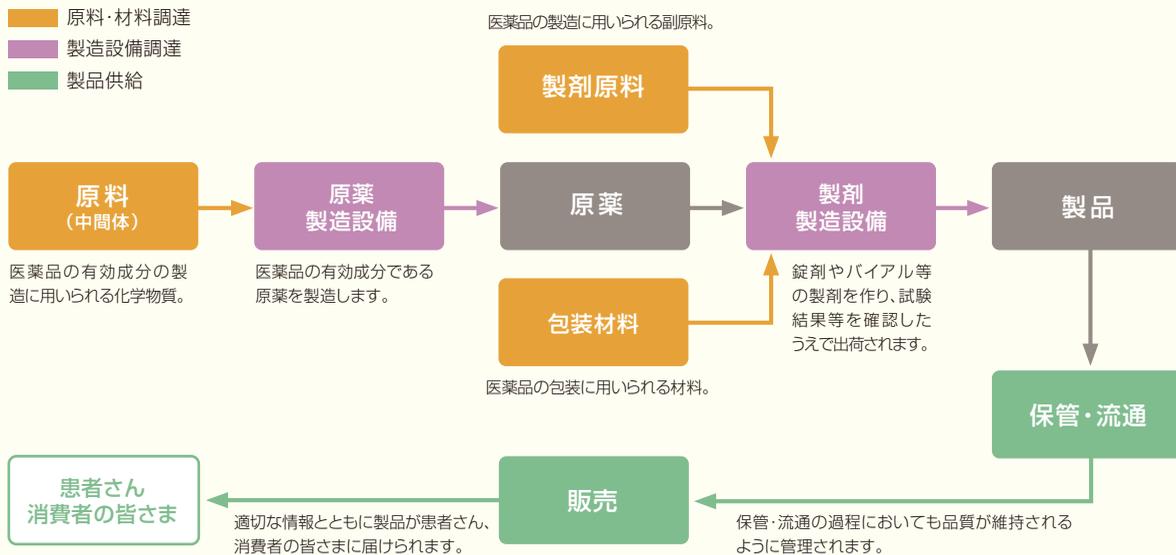
タケダの医薬品の品質を保証し安心してお使いいただくために、新しい原材料の供給、調達先や新規製造委託先、流通業者等を選定する際には、ビジネスの観点からのみならず、品質保証の観点から適格性やリスク調査を実施したうえで選定しています。また、タケダの医薬品に関わる原材料取引先、製造・包装の委託先、物流拠点・取引先に対して定期的に監査を実施することで、医薬品が患者さんの手に届くまで品質を保証できるよう、体制の構築、維持に努めています。



大阪工場:原材料倉庫棟

Relationship With Suppliers

医薬品の製造プロセスとお取引先との関係



さらに、GDP (Good Distribution Practice: 適正な物流に関する基準) という、医薬品や原材料の流通上での品質劣化の防止や偽造品の侵入防止、意図的な製品改ざんや不正使用・流用の防止を図るための新しい品質保証の考え方を導入し、推進しています。

偽造医薬品は劣悪な環境で製造されていることが多く、所定の薬効が期待できないばかりか、未知の不純物や異物が混入している場合もあり、患者さんに健康被害を及ぼす可能性もあります。そのため、世界レベルでの偽造医薬品情報の収集と調査を実施しており、各国行政・司法当局への報告を行うとともにWHOやICPO (国際刑事警察機構) 等の国際的な組織とも連携しています。加えて偽造、改ざん防止技術の調査・研究を進めることによって、医薬品の品質を保証する対策を実施しています。

タケダは、以上のような活動をグローバルで展開・推進するための組織づくりを進めており、たとえば、専任の調査・対策担当者をアジア、北米、ヨーロッパに配置して

います。各地の担当者は、品質保証部門、知的財産部門と協力しながら、多角的に偽造医薬品、不正な医薬品の流通の摘発、抑制に努めることにより、患者さんの安全を守る取り組みを進めています。



医薬品の安全確保に関するミーティング

「武田薬品コンプライアンス・プログラム」に則り、お取引先との対等で公平、公正な関係づくりに努めています。

公平・公正な取引の徹底

医薬品業界はサプライヤーが数多く存在する業界と異なり、各国の厳しい医薬品製造・販売規制に合致した高い技術・高い品質の原材料や優れた設備などを継続的・安定的に提供していただけるお取引先との「健全かつ公正で対等なパートナーシップ」に基づく取引が重要となります。この観点から、生産工場・研究所などの資材調達を担当する資材部においては、CSRに配慮した「購買基本方針」に基づく「購買業務要領」に則った公平、公正な関係づくりに努めています。

お取引先の選定にあたっては、技術、品質、価格、納期、経営安定性、社会性等の面で優れていると認められた企業のなかから取引先候補を選定したうえで、数次にわたる審査を経て決定しています。

主な調達品目

| | |
|-----------|----------|
| 研究・開発用原料 | 生産・研究機器 |
| 製薬・製剤原料 | 設備工事 |
| 原薬・中間体バルク | 燃料 |
| 容器・包装材料 | 補助材料・消耗品 |

購買基本方針

私たちは、誠実（公正・正直）を旨とするタケダイズムに則った購買活動を行います。これを通じ、「優れた医薬品の創出を通じて人々の健康と医療の未来に貢献する」というタケダの経営理念をグローバルに実現し、企業価値の向上と事業の持続的発展を目指します。

〈購買理念〉

- 優れた医薬品の創出と事業の発展に寄与するため、グローバル市場から市場原理に基づき、当社ニーズに適した競争力のある、また適正な品質の資材を調達いたします。

〈コンプライアンス〉

関連法令の遵守

- 購買業務の遂行においては、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法など関連するすべての法規・法令を遵守いたします。

購買倫理の遵守

- 購買業務の遂行においては、社会的倫理、企業倫理・規範を遵守いたします。
- 購買業務における取引先の選定、価格決定等に関し、不当な値引きやサービス等の代償を求める事はいたしません。
- 取引先と私的な利害関係は持ちません。
- 職務上の地位や権限を用い、不当に利益（金銭、物品、接待、便益など）の提供を受けたり、要求したり、約束する事はいたしません。

〈取引先との関わり〉

取引先との協力関係

- 取引先に対しては常に対等、公正な対応を心掛け、取引先との協力・信頼関係を、また適切なパートナーシップを確立・維持することに努めます。

取引先の評価

- 技術、品質、価格、納期、経営安定性、社会性等に優れた企業と継続的な取引を行うため、透明性のある、また客観的かつ合理的な取引先評価を定期的の実施いたします。

新規参入希望企業への対応

- 新たに取引先となることを希望される企業等に対しては、その国籍、地域、企業規模等に捉われることなく、公正な参入機会を提供し、参入希望に応じられない場合にはその理由を明確に回答するなど、参入希望企業等に対し真摯な姿勢で対応いたします。

〈機密保持〉

- 取引先との間で、機密保持に関する契約書を取り交わし、購買業務遂行上知り得た取引先の機密情報につきましても、当該取引の目的以外に使用せず、第三者へ漏洩いたしません。

〈環境に対して〉

- 環境関連法規を遵守するとともに、環境負荷の少ない、環境に配慮した資材の優先採用を推進しています。

Relationship With Suppliers

グリーン調達の実施

タケダは現在、日本国内のすべての生産事業所でISO14001の認証を取得しており、ISO14001環境マネジメントプログラムに基づき、エコ・グリーン購入を積極的に推進しています。また、オフィスや営業部門も含めたタケダ「エコ」プロジェクトにおいても、事務用品カタログにエコマーク・グリーンマーク認定品を掲載するなど、グリーン調達に向けての活動を進めています。

CSR調達に関する取り組み

CSR調達に関する取り組みの一環として、お取引先に対して定期的にアンケートを依頼し、品質やGMP、納期等の管理体制、事業継続計画、CSRへの取り組みなどを確認させていただいて総合的に評価する「取引先評価」を実施しています。その結果をお取引先へフィードバックすることによって、自己改善される際の参考にしていただいています。

また、お取引先からも、タケダのCSRの考え方、環境、従業員に関するお問い合わせを受ける場合があります。このような「CSR調査」を通して、お取引先の考え方を十分理解し、より良いパートナーシップが構築できるよう関係部門と協力のうえ誠実に対応しています。

お取引先評価要領

| 評価項目 | |
|------------|-------------------|
| 1. 価格関連事項 | 価格低減への取り組み |
| 2. 品質関連事項 | 品質向上に対する取り組み |
| 3. 納期関連事項 | 納期対応への取り組み |
| 4. 情報関連事項 | 技術情報提供の状況 |
| 5. 社会性関連事項 | CSR、環境負荷低減等への取り組み |
| 6. 経営関連事項 | 経営の安全性 |

1～6の各評価項目を総合評価する。

取引先評価の仕組み

- 年1回実施
- 前年度の実績などを評価項目（価格、品質、納期、情報提供、社会性、経営など）ごとに点数化して通知表を作成し、各取引先にフィードバックする

従業員のコンプライアンス

調達活動における法令・社内規程違反や倫理的に不適切な行為があれば、それまで築いてきた信用を失うとともに、ステークホルダーに多大な迷惑をかけることとなります。

タケダでは、「武田薬品コンプライアンス・プログラム」に則り、「全社版購買業務に関する運営要領」および各部門の購買内容に即した「部門購買業務標準」を策定し、購買業務に関する内部統制と独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法など、関連法令遵守に努めています。コンプライアンスの徹底に向けて、「購買倫理マニュアル」、「独占禁止法遵守マニュアル」、「下請代金支払遅延等防止法遵守マニュアル」などを整備するとともに、お取引先と価格交渉などを行う各部門の購買担当者を「交渉業務担当者」と位置付けて登録制とし、外部講師による研修も実施しています。

これらの教育活動を通して、従業員が自らコンプライアンスの重要性を認識し、自己規律に満ちた職場文化を醸成することが、お取引先から信頼される購買活動の推進につながると考えています。

特集 「世界的製薬企業」を担う人材の育成

「世界的製薬企業」の実現に向けて、
次世代のグローバルリーダーの育成を進めています。



武田ファーマシューティカals・ノースアメリカ株式会社
(左から) Tina Bush / Philip Sychango / Leigh Gimbert

グローバル人事ポリシー

タケダでは、「人事ビジョン」の実現に向けて、採用、配置、人材開発、評価、報酬などの人事諸制度の仕組みやその運用に関する基本的な方針や考え方を「人事ポリシー」としてまとめ、具体的な施策を実施しています。

特に、現在推進中の「06-10中期計画」においては、「世界的製薬企業」の実現に向けた人材パイプライン強化が重要課題の一つとなっています。日米欧アジアにおけるグローバルな事業展開が急速に加速している現状を踏まえて、タケダでは、社内プログラムの充実を図るとともに、社外プログラムを積極的に活用し、研究・開発・製造・販売・管理などの第一線でグローバルに活躍できる「世界的製薬企業」にふさわしい人材の育成をグループ全体で推進していきます。

人事ビジョン

仕事を通じた達成感によってやりがいを感じ、
成果を追求する企業風土に共感し、それを誇りに
感じる人々が集う活力にあふれる会社を目指す

Takeda Leadership Institute

タケダは、文化や環境の違いを越えてリーダーシップを発揮できる人材の育成に積極的に取り組んでいます。2007年度より、世界的に評価の高いビジネススクールであるINSEADとの提携のもと、海外の従業員も含めたグローバルリーダー育成プログラム「Takeda Leadership Institute」(TLI)を実施し、大きな成果を上げています。2008年度には、欧州地域を対象とした「TLI-EU」をスタートしました。2009年度は、6月から12月までの約6ヵ月間にわたって、シンガポール、アメリカ、日本で開催する計画となっており、受講者は9ヵ国・36名に上る予定です。



Takeda Leadership Institute 2009年度研修

Relationship With Employees

TLIは、タケダグループのリーダー育成施策の中核として位置付けられており、受講者が下記のような目標を達成することを目的としています。プログラムはリーダーシップ能力開発、グローバルマインドセットの構築、医薬品ビジネスと業界分析、コーチング、経営幹部へのプレゼンテーションなど多岐にわたり、すべて英語で行われます。2008年度からは、タケダイズムを理解・浸透させるためのセッションも実施しています。

Takeda Leadership Instituteの達成目標

グループを担うリーダーとして求められる、
明確なリーダー像を持つこと

異なる文化やビジネス環境に対する理解を深め、
コミュニケーション能力を高めること

グループ内の人的ネットワークを構築すること

日本においては、この他にも、次世代のリーダー育成プログラムを実施しており、各部門からの推薦だけではなく従業員が応募できる枠も設け、意欲と向上心のある人材に教育機会を提供しています。今後さらにグローバルな視点で事業活動を推進できる人材の育成を目指し、全社のおよびグローバルな観点から人材交流を進めていきます。

日本における次世代リーダー育成プログラム

| | |
|----|--|
| 名称 | <ul style="list-style-type: none"> ■グローバルリーダー研修Aコース (日本版Regional TLI):国内幹部従業員向け ■グローバルリーダー研修Bコース:組合員向け |
| 内容 | ロジカルシンキング、経営戦略などのビジネスフレームワークとリーダーシップについて学習。 2009年度はグローバルな業務環境への適応力の強化を目的としたプログラムを追加予定。 |

Takeda Leadership Institute 2009年度受講者数(予定)／開催地



従業員一人ひとりがやりがいと安心を実感できる、 タケダイズムの理念に基づいた企業風土の醸成に取り組んでいます。

従業員の人権

タケダは、児童労働、強制労働を排除し、労働時間、最低賃金などを定めた各国の雇用関連法令を遵守することはもちろん、雇用関係を含むタケダのコンプライアンス基準を定めた「武田薬品コンプライアンス行動規準」に則り、事業活動を行っています。「武田薬品コンプライアンス行動規準」では、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、年齢、障がい、疾病、社会的身分による不当な差別の禁止だけでなく、その他の差別的扱いや嫌がらせを禁止し、それらを防止するための配慮を行うことを明記して、グローバルな視点で、人権を尊重しています。また、国連「グローバル・コンパクト」への参加を機に、タケダグループ全体で、人権尊重の徹底を図っていきます。

World Wide Takeda-ism Months

タケダでは、創業記念日である6月12日からの3か月間を「World Wide Takeda-ism Months」とし、タケダイズムをグループ全体に浸透する取り組みを行っています。この期間、グループ各社においては、タケダイズムについて真剣に考え、それぞれ独自のアイデアに基づくワークショップやイベントなど、さまざまな取り組みが実施されています。2008年度も、欧州各販社が国を越えて連携し、タケダイズムの理解を深め日常業務に活かしていくための活動を共同で実施したほか、各地で従業員がボランティア活動に参加するなど、さまざまな成果があがっています。



英国武田の有志が参加したチャリティ・ウォーク

グローバル従業員サーベイ

2008年度に、世界14か国のタケダグループの従業員を対象として、「グローバル風土意識調査」を初めて

実施しました。タケダグループにおけるタケダイズムの浸透度をはじめとして、従業員の満足度、職場環境などについて多岐にわたる調査を行い、タケダグループの強みや、さまざまな課題を抽出することができました。調査結果は社内Webで従業員に公開しています。また、部門ごとに調査結果についてディスカッションを行い、課題解決のためのアクションプランの立案・実行を通して、よりよい企業風土の醸成に向けて取り組んでいます。

グローバル従業員サーベイの調査項目

| | |
|------------|------------------|
| 1:経営の基本精神 | 8:企業風土 |
| 2:行動原則:倫理観 | 9:リーダーシップ |
| 3:行動原則:挑戦 | 10:人材開発 |
| 4:行動原則:向上心 | 11:職務責任・仕事への関わり方 |
| 5:行動原則:連携 | 12:職場環境 |
| 6:行動原則:堅実 | 13:エンゲージメント |
| 7:顧客志向 | 14:国別の質問 |

Takeda Global Awards

2006年度から、全世界のタケダグループの従業員を対象とした「Takeda Global Awards」を実施しています。この表彰は、①タケダイズムの浸透②グループの一体感の醸成③賞賛される文化の構築を目指したものです。高業績を達成した従業員・チームだけでなく、「タケダイズムを体現し、社会に大きく貢献した従業員」や「目立たないが地道な取り組みを継続し、行動原則を体現している従業員」にもフォーカスし、2009年度は129名が受賞しました。



「Takeda Global Awards 2008」表彰式

Relationship With Employees

[日本]

人材育成に向けた研修制度の充実

タケダでは、「優れた医薬品の創出を通じて人々の健康と医療の未来に貢献する」ことのできる自律的なプロフェッショナルの育成に力を入れており、専門性・スキル強化のための教育研修の体系を構築しています。研究・開発・製造・販売・管理など、部門ごとに専門的な知識、技術の習得を目指した「課題別研修」を実施するとともに、新入社員、中堅社員、新任マネジャー等を対象とした「階層別研修」も充実させています。

例えば、MR配属者は、新入社員研修において約6か月におよぶ導入教育を受け、製品知識、倫理、技能などを体系的に学んだ後に全国の営業所に配属されます。その後も、MR認定試験をサポートするeラーニング、OJTおよび階層別研修などによってMRの質向上を図っています。

その他、国内外の大学などの人材育成プログラムを活用した「外部派遣研修」、社内TOEIC（年2回実施）やビジネススキル・英語力強化プログラムをeラーニング教材として提供する「自己啓発支援」など、幅広い取り

教育研修の体系

企業理念・戦略研修

◎タケダイズムセッション

階層別研修

◎リーダーシップ開発研修
◎マネジメント・キャリア開発支援研修

課題別研修

◎ビジネススキル強化研修
◎英語力強化研修

外部派遣研修

◎国内外の教育機関における育成プログラムなど

部門別研修

◎各部門による専門教育

自己啓発支援

◎社内TOEIC、eラーニングなど

その他

◎セクハラ・パワハラ研修、メンタルヘルス研修など

組みを通じて、従業員一人ひとりの能力強化と組織力向上に努めています。

教育研修 受講者(人)

| | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 |
|-------------------|--------|--------|--------|
| 階層別研修 | 839 | 935 | 985 |
| 新人研修 | 206 | 279 | 401 |
| 課題別研修(ビジネススキル・英語) | 399 | 777 | 955 |
| リーダー育成 | 72 | 125 | 76 |
| セカンドキャリア | 140 | 368 | 274 |

【階層別研修】企業理念・戦略系の研修は、主として階層別研修のプログラムに含まれる。

【新人研修】階層別研修の一部。

【課題別研修】年間スケジュールをたて、ビジネススキルと英語について実施する研修。

【リーダー育成】選抜型の研修と外部研修。

【セカンドキャリア】ライフプラン研修。

多様な人材の活用

■Takeda Women's Network

タケダは、性別、年齢にとらわれない柔軟な人材の活用が不可欠と考えています。日本においては成果主義を早くから導入し、性別、年齢、学歴に関係ない評価制度の徹底を図っています。2006年度より、女性社員が課題や具体策を自ら検討する全社プロジェクト「Takeda Women's Network」(TWN)を立ち上げ、2008年度には「現状の把握」と「理想の姿とそれを実現するための方法」について、より多くの方から意見や考えを伺うため、全社を対象とした女性活躍推進に関するアンケートを実施しました。その結果、部門によって働き方や意識の違いがあることが明らかになり、研究・開発・製造・販売・管理部門それぞれに分科会を設けて、実情にあった取り組みを進めています。例えば、医薬開発本部におけるTWN分科会では、本部長への答申を行うとともに、所属員の意識改革を促すために外部講師による「ワーク・ライフ・バランス講演会」を実施しています。



ワーク・ライフ・バランス講演会

人事制度・福利厚生さらなる充実を図り、 仕事に全力投球できる環境の整備を進めています。

ワーク・ライフ・バランス

タケダでは、仕事と生活の調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」支援に向けて、多様な働き方を取り入れたり、休暇・休職制度の充実など、さまざまな取り組みを推進しています。2008年度には、社内Webにて、結婚・出産・育児・介護などのライフイベントと仕事との両立に関する情報をわかりやすく伝えることができる「Life Balance UP Navi」を開設し、社員に対して情報提供しています。



Life Balance UP Navi

裁量労働制

研究開発業務を担当する部門において、業務遂行の手段や時間配分を従業員に委ねる制度。

事業所外みなし労働時間制

事業所外で仕事をする事の多いMRIに適用される、あらかじめ定めた所定労働時間を働いたとみなす制度。

フレックスタイム制／在宅勤務制

生産性や業務効率の向上を目指し、育児・介護との両立を図りたい従業員や、海外と連携しながら仕事をする事の多い従業員などを対象に、始業・就業時間や就業場所を従業員に委ねる制度。

連続休暇取得制度

心身ともにリフレッシュする機会をもつために、会社休日と合わせて5日以上の連続休暇を取得する制度。

育児と仕事の両立を実現して働ける環境の整備も積極的に進めており、2009年6月には「次世代育成支援対策推進法」に基づき2回目の認定を受けています。2007年度には育児休暇の一部有給化などを実施し、「育児休業者職場復帰支援プログラム」(armo)も導入しました。また、男性社員が育児参加しやすい環境づくりにも取り組んでおり、2008年度には15人の男性社員が育児休暇を取得しています。



次世代認定マーク

配偶者の分娩に伴う「特別有給休暇」

「配偶者の出産予定日1週間前」から「育児休暇対象期間内」に、5日間の特別有給休暇が取得できる制度。

育児休暇

「子どもが1歳6ヵ月」または「1歳を超える3月末まで」どちらか長い期間、育児休暇を取得できる制度。(連続5日間のみ有給)

介護休暇

1年以内(初回取得日から1年以内の休暇日数が93日未満の場合は通算93日まで)の介護休暇が取得できる制度。

OB・OG再雇用制度

結婚、出産、育児、介護などを理由に自己都合退職した場合、本人の意思により、再雇用希望の登録が行える制度。

従業員の社会貢献活動を支援する「フィランソロピー休職制度」も設けています。これまでに、青年海外協力隊を通じてボランティアに従事するなどの実績があります。

フィランソロピー休職制度

公的機関、NGO、NPOが主催する社会貢献活動に参加するために最大1年間休業できる制度。(有給)

福利厚生・各種制度の利用状況

| | | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 |
|-----------------|----------|---------------|--------|--------|
| 有給休暇 | 取得率 | 55.8% | 58.9% | 62.2% |
| | 平均取得日数 | 10.3日 | 10.7日 | 11.1日 |
| 育児短時間勤務制度*取得者数 | | 27人 | 32人 | 38人 |
| 育児休暇 | 取得者数(女性) | 49人 | 48人 | 61人 |
| | 取得者数(男性) | 1人 | — | 15人 |
| 時間外勤務の制限*取得者数 | | 3人 | 1人 | 2人 |
| 深夜勤務の免除*取得者数 | | — | 1人 | 2人 |
| 子の看護休暇*取得者数 | | 3人 | 5人 | 2人 |
| 介護短時間勤務制度 取得者数 | | — | — | 1人 |
| 介護休暇 取得者数 | | 4人 | 2人 | 5人 |
| フィランソロピー休職 取得者数 | | 2008年度までの累計6人 | | |

*子が小学校就学前まで

Relationship With Employees

障がい者雇用

■株式会社エルアイ武田

エルアイ武田は、「働く障がい者を愛する会社」という経営理念のもとに1995年に設立された、医薬品業界では初めての障がい者雇用を目的としたタケダの特例子会社です。エルアイ武田における雇用障がい者は48名で、従業員数60名のうちの大半を占めています。印刷、清掃、包装材料加工、洗濯等を事業内容としており、パンフレット、小冊子、ポスター等の制作や販促物の袋詰、ダイレクトメールの発送、清掃業務を通じて、従業員一人ひとりが社会的自立を目指して頑張っている会社です。

| 障がい者雇用率 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 |
|---------|--------|--------|--------|
| | 1.95% | 1.99% | 1.86% |

※各年度3月末日時点



株式会社エルアイ武田 印刷物制作を行う従業員

労働組合との関係

タケダでは、「武田薬品労働組合」と労働協約を結び、労働条件、人事制度をはじめとした諸課題について定期的な協議を行うことで健全な労使関係を構築しています。また、タケダグループ各社では、各国の法令などに基づき、各社の労働組合や従業員代表と話し合いを行っています。

メンタルヘルスケア

「タケダトータルヒューマンセーフティネット (THS)」は、従業員の心身の健康管理をサポートするシステムです。THSでは、従来の健康診断や産業医等による医療スタッフ体制に加え、社外の医師・臨床心理士などの専門家に相談できる外部EAPを採用するなど、特にメンタルヘルスにおける予防・早期発見・治療を支援しています。2007年度からは、メンタル産業医や臨床心理士による幹部社員対象の「ラインケア研修」や、一般社員対象の「セルフケア研修」を実施しています。またTHSでは、長期休職が必要となった際の生活保障と職務復帰支援を行う制度も備えています。万が一、病気やケガのため職場復帰できずに会社を退職した場合についても、従業員とその家族の安定した生活を支えます。

安全衛生について

タケダでは、人間尊重を基本理念として、全員参加による安全と健康の確保を目指しています。生産事業所・研究所だけでなく、本社・支店にも安全衛生委員会を設置するとともに、毎年策定される全社安全衛生管理方針をもとに、それぞれの活動計画を策定し、労働災害防止、健康増進に向けた取り組みを推進しています。

労働災害度数率の推移

※度数率は、100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数



タケダイズムの体現者たち

Stakeholders' Voices

タケダイズムに基づく活動を実践している
世界の従業員たちのメッセージをお届けします。

■ **大森 千枝** 株式会社エルアイ武田 事業推進室部長

株式会社エルアイ武田は、1995年6月に医薬業界で初めて障がい者雇用を目的とした特例子会社として設立されました。私はエルアイ武田の運営に設立準備段階から関わり、ともに働く仲間たちと障がい者が活き活きと働くことのできる職場づくりに努めてきました。

エルアイ武田は、聴覚障がい者と知的障がい者の割合が大きいため、従業員間のコミュニケーションが難しく、精神面の細やかなケアが欠かせません。障がいがあるが故にさまざまな課題を抱えていますが、いつも明るく元気に仕事に取り組んでおり、毎日笑い声が絶えない職場です。私たちはそんな職場で従業員一人ひとりに「手に汗して働く喜びと自ら稼いだお金で生活する喜び」を知ってもらいたいという想いを胸に、取り組みを進めてきました。これからも、従業員が心の安定を維持し、一人の社会人として当たり前のような生活ができるように、ともに歩んでいきたいと思っています。



■ **David Lichter** ミレニウム・ファーマシューティカルス株式会社 Medical Division

ミレニウム社は、癌領域における優れた新薬の開発に情熱を注いでいますが、同時に、社会的責任を果たす会社であることに、常に重きを置いています。私たちは、科学の革新と患者さんの健康の向上という目標に向けて、誠実さと敬意をもって取り組むことで、企業理念の実現に努めています。2008年にタケダグループの一員となってからも、この熱意は全く変わりません。私は、研究者として分子医学グループの業務に従事するだけでなく、ボランティアグループ「Millennium Makes a Difference」が参加している科学教育プログラムの運営を担当しています。科学フェスティバルでの実験などを通じた科学教育にも積極的に取り組むとともに、学生や地域の皆さんに対して、癌や医薬品に関する啓発も行っています。またミレニウム社の「エバークリーンチーム」での活動にも力を入れており、リサイクルや省エネルギーの向上に努めています。



■ **Caroline Boucheteil** ラボラトワール・タケダ株式会社(LT社) Public and Economic Affairs Department

私はLT社のCSR活動を担当しており、患者会との関係づくり、危機管理ガイドライン作成、タケダイズムの啓発活動、メディアへの情報提供といった仕事に従事しています。

そのなかでも、AFAF(仏フリードライヒ失調症協会)との連携に関わる活動は、タケダのステークホルダーの方々との良好な関係づくりを進めるうえで、特に有意義なものとなっています。私は、AFAFとのパートナーシップの立ち上げ当初より関わっており、希少疾患と闘う患者さんと家族を支援する活動を推進してきました。AFAFとの取り組みに参加することで、私を含め、LT社の従業員は、言葉に尽くせない喜びと、タケダグループの一員であることへの誇りを感じています。



■ **Grace Ho** 台湾武田株式会社 Group Product Manager

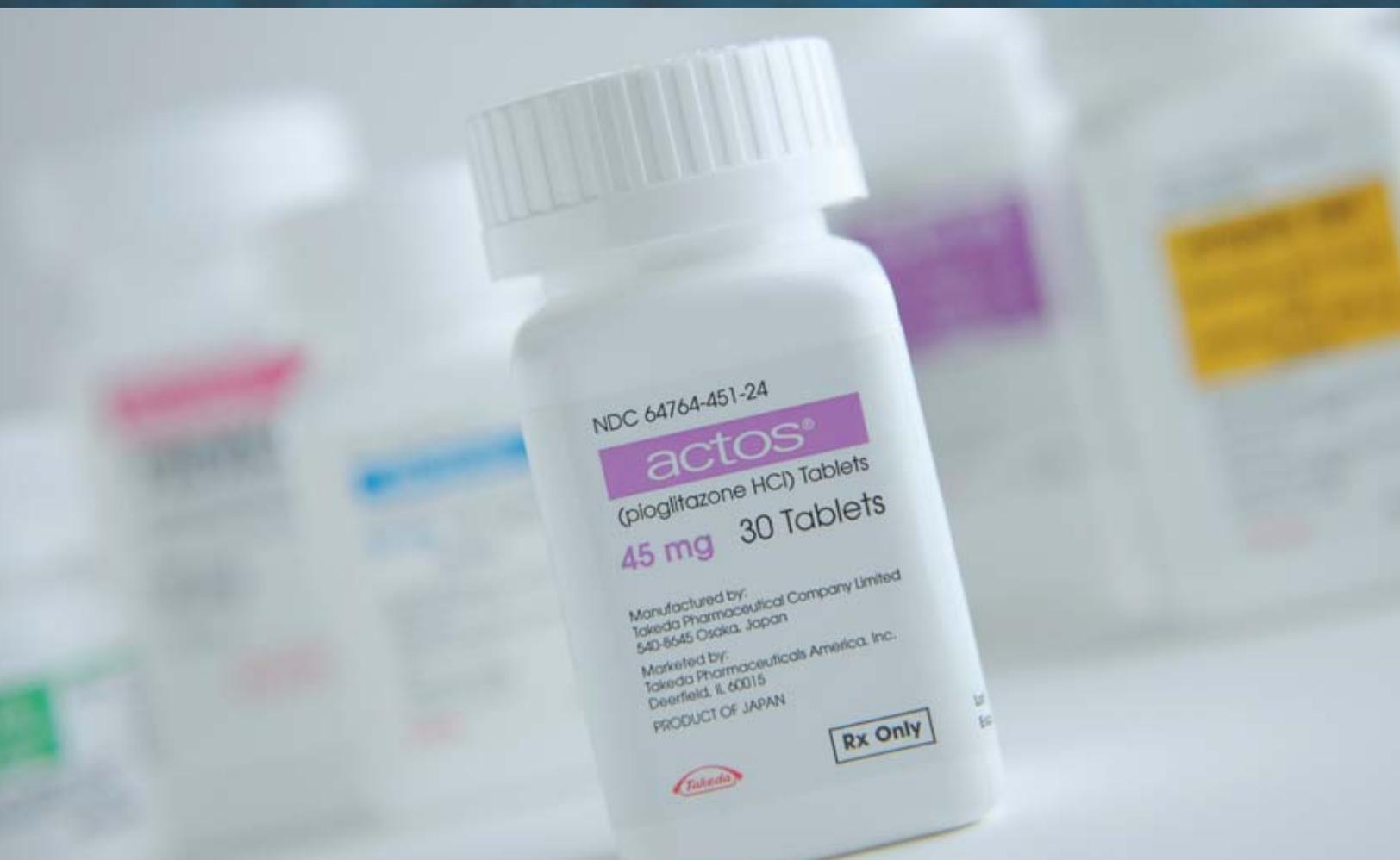
台湾武田は、この数年間、香港において、チャリティ団体「セントジェームズ・セツルメント」を通じて、糖尿病、高血圧、胃腸障害、前立腺癌の疾病分野に関する講演会を開催してきました。講演後には、講演者である医師に対するメディアのインタビューを設定し、さらに多くの人たちに情報を提供できるよう取りはかっています。

私は、セントジェームズ・セツルメントと台湾武田との協働を推進する業務を担当しています。セントジェームズ・セツルメントは、一般の人々に対する患者教育の機会を増やすこと、一般向けの健康増進などを目的とした活動を進めています。その取り組みをサポートしていくことによって、「人々の健康と医療の未来に貢献する」ことができると考えています。



Management Organization

経営管理体制



- 88 コーポレート・ガバナンス
- 89 コンプライアンス
- 90 危機管理
- 91 取締役、監査役およびコーポレート・オフィサー
- 92 主要子会社および関連会社

[基本的な考え方と仕組み]

■コーポレート・ガバナンスの考え方



タケダでは、「優れた医薬品の創出を通じて人々の健康と医療の未来に貢献する」という経営理念のもと、グローバルに事業展開する世界的製薬企業にふさわしい事業運営体制

の構築に向け、健全性と透明性が確保された迅速な意思決定を可能とする体制の整備を進めるとともに、コンプライアンスの徹底を含む内部統制の強化に取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を目指し、企業価値の最大化に努めてまいります。

■経営体制

取締役会においてタケダグループの基本方針を定め、会社としての機関決定を行い、その機関決定に基づいて、経営・執行全般が行われる体制をとっています。2009年度に入り研究開発機能、海外販売機能および経営管理機能にかかわる統括職を設置し、また、経営戦略および経営上の重要案件の審議を行う経営会議と、業務執行上の重要案件の審議を行う事業担当部長会を再編・統合し、経営幹部によってこれらの重要案件の審議を行う

業務執行会議を新たに設置するなど、各機能間の一層の連携とより迅速で柔軟な業務執行が推進され、事業が円滑に運営される組織・体制の再編を実施しました。タケダでは、取締役会を「会社経営の意思決定を行うと同時に、業務執行を監視・監督することを基本機能とする機関」と位置付けています。取締役会は取締役6名から構成され、原則月1回の開催により、経営に関する重要事項について決議および報告が行われています。執行については、医薬品事業・社内の状況を熟知した人材を中心とした機関構成とすることで、タケダの目指す迅速で効率的な事業運営体制を構築できると考え、社外取締役は選任していません。

また、タケダでは、グローバルに事業を展開していくうえで直面しうるあらゆるリスクについて、各基本組織の責任者が担当領域ごとに管理するとともに、そのリスクの程度・内容に応じた回避措置・最小化措置を行う体制をとっています。

さらには、「関係会社管理のあり方」および「タケダグループ経営管理ポリシー」の策定を通じて、グループ各社の役割・責任を明確にするとともに、定期的な内部監査やコントロール・セルフ・アセスメント(CSA)プログラム^{*}等の実施により、グループ各社における法令遵守ならびに適正な事業運営を確保しています。

^{*}各社・各部門の責任者が内部統制の状況を自己診断し、改善計画の実行を約束したうえで、その適正性について宣誓するプログラムです。タケダでは、経営者による財務報告にかかる評価・確認の根拠としています。

内部統制体制の概要図

