



企業価値向上に向けた重点課題

バリューチェーン全体の 環境・安全衛生をマネジメントする

従業員1人当たり
エネルギー消費量
296GJ/人
2010年比 △16.6%

産業廃棄物
再資源化率
76.4%
対前年 △1.8%pts

健康経営
優良法人2018
(ホワイト500)の
認証取得^{*1}

世界の医療と人々の健康への貢献というミッションを実現するため、また、社内外に対して影響の大きい環境保全や安全衛生のマネジメントが事業活動の支えとなることから、環境、安全衛生につながる多岐にわたる取り組みを全社的に推進しています。環境面では、エネルギーの効率的な使用と水の適切な使用・排出のため、各拠点横断でマネジメントを強化しています。安全衛生面では、従業員の心身の健康を重視し、特に近年、がん治療やメンタルヘルスの支援活動に力を注ぎ、制度・風土面の充実を図ってきたことから、その活動が社外からも評価されてきました。

強み

- 環境・安全衛生の統合的な管理体制
- 中期目標に基づく環境問題への継続的な取り組み
- ロシュ・グループとの連携による課題解決策の共有

課題

- サプライヤー管理体制の強化
- 環境・安全衛生監査員の育成
- 高度化する環境・安全衛生課題への組織的対応力の強化

目指すのは、より統合的かつ 全体的なマネジメント

中外製薬は、生命関連企業であるため、科学的・専門的な活動が多く、中でも、抗体や高薬理活性物質を取り扱うといった特徴があります。環境保全や安全衛生の果たすべき役割も多く、すべての事業活動を支える重要な取り組みであるととらえています。そのため、中外ビジネスコンダクトガイドラインでも「地球環境保全への貢献」を掲げ、積極的な取り組みを進めると同時に、従業員の健康を大切に考え、健康保持・増進に取り組んできました。

社会の要請が多様化・高度化している中、環境保全と安全衛生は密接なつながりがあることから、昨今では、世界的にEHS(環境、健康・衛生、安全)の統合管理が求められるようになり、中外製薬においても、環境保全と安全衛生の統合的なマネジメント体制へと進化させ、事業所ごとにPDCAサイクルを回しています。

また、こうしたマネジメントの範囲については、原料の調達から製品の提供はもとより、医療従事者や患者さんによる製品の使用後の廃棄を含むバリューチェーン全体に及ぶものととらえています。今後は、取引先やパートナー、業界団体とも連携し、よ

*1 健康経営優良法人2018(ホワイト500)は、経済産業省と日本健康会議が連携し、特に優良な健康経営を実践している大規模法人に与える認証
詳細は経済産業省のウェブサイト(http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html)をご参照ください

テーマごとの取り組み

テーマ	取り組みの考え方
気候変動リスクの低減	エネルギー消費量削減および特定フロン全廃に向けた使用量削減により、GHG排出量削減。工場・研究所のエネルギー管理だけでなく、全社的な取り組みにも注力。営業車のエコカー化などを推進。
省資源・廃棄物管理	廃棄物の再資源化率向上、最終処分量のさらなる削減により、「廃棄物ゼロエミッション」を達成。
生物多様性保全	大気・水質・土壌に関する規制値の遵守により、環境への汚染物質排出を抑制。特に、水環境保全のため、全排水毒性(WET)試験を実施するなど、水の排出を重点管理。
化学物質管理	化学物質の適正管理の体制整備を進め、安全確保と環境汚染防止を推進。
環境リスクの低減	外部コンサルタントによる広範な環境法令点検の実施により、環境法規制の遵守を徹底。
リスクアセスメントの実施	許容できないリスクを排除した職場環境を構築。
健康管理	健康管理部門をはじめ、各関係部門との連携を基盤とした支援体制。健康リテラシーの向上。
がん対策	治療と仕事との両立支援の充実／がん検診受診率の向上。
生活習慣病対策	ハイリスク者の受診勧奨／有所見者への保健指導。
メンタルヘルス対策	復職支援プログラムの実施。
プレゼンティーズム対策	調査結果に基づく対策の企画・実行。
業務中災害対策	EHSリスク評価に基づく対策の実施。

り一体的かつバリューチェーン全体に対する積極的な活動を推進していく考えです。

なお、PDCAを効果的に回していくため、2014年から「安全衛生リスクアセスメント」を導入し職場安全衛生危害の除去に努めるほか、2008年より法規制対象物質だけでなく、すべての取扱物質を対象とした「ばく露防止のリスクアセスメント」実施体制をグループ全体にわたって整備し、化学物質による労働災害リスクの低減に努めています。

中期環境目標と単年度目標によりPDCAを回す

環境保全活動に対しては、中長期的な視点を持つべく、エネルギー消費や廃棄物の管理を重視し、2020年を最終年とする中期環境目標として、以下の4項目を策定しています。単年度についても、これと関連する目標を設定し、それぞれの取り組みを進めPDCAを回しています。

中期環境目標	<ul style="list-style-type: none"> 従業員1人当たりエネルギー消費量：2010年比20%削減 特定フロン(CFC、HCFC)使用廃止 廃棄物ゼロエミッション*2：3事業所 営業車両の平均燃費：16km/L以上
2017年度環境目標	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー消費量・GHG*3排出量：前年比2%以上削減 エコカー*4導入比率：60%以上、営業車両の平均燃費：16km/L以上 再資源化率：80%以上、最終処分率：2%以下、廃棄物処理委託業者現地確認率：40%以上 OA紙・コピー用紙購入量：前年度以下、リサイクル率：80%以上

気候変動、廃棄物・リサイクル、生物多様性については各取り組みが進捗*5

気候変動リスクの低減に向けては、エネルギー消費量の削減、営業車両へのエコカー導入などによるGHG排出量の抑制に取り組むとともに、特定フロン全廃に向けた使用量削減にも取り組んでいます。省資源・廃棄物管理については、「廃棄物ゼロエミッション」達成に向け、廃棄物の再資源化率向上、最終処分量のさらなる削減を目指しており、成果も出ています。

また、水は製薬にとって重要な原材料の一つであり、世界的にも重要な資源として位置づけられていることから、中外製薬は水の使用量・排出量を毎年モニ

タリングし、水資源の有効利用への意識醸成を行っています。さらに、生物多様性保全の観点から、事業所排水の環境生物への影響を確認するため、2013年よりWET試験の実施を開始しており、2017年についても、すべての工場・研究所において年1回のWET試験を実施し、問題がないことを確認しました。

組織と個人が心身ともに健康であることが成長の基盤

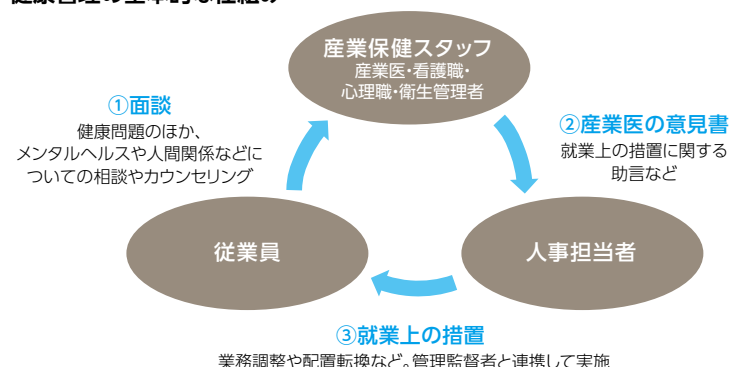
中外製薬では、従業員一人ひとりが心身ともに健康で元気に、そして働きがいとやりがいを持って仕事に取り組める環境こそ、成長の基盤であると考え、「健康経営」に取り組んでいます。「個人の健康」と「組織の健康」を両方同時に追求し、会社、健康保険組合や労働組合が連携して取り組むという方針のもと、全社的な推進体制の整備、安全の確保と労働災害の防止、健康の保持増進、メンタルヘルス対策、活力ある健全な職場環境の形成に積極的に進めています(詳細は、次ページの「Focus」をご覧ください)。

さらに、メンタルヘルス不調についての理解の浸透や、適切な対応などについてのマネジャーへの研修など、啓発活動も継続して実施しています。

健康いきいき職場づくり

メンタルヘルス不調やハラスメントなどの問題を予防するため、従業員がいきいきと働ける生産性の高い職場づくりを目指した職場活性化・職場風土改善に取り組んでいます。2013年から、健康管理部門と人材育成部門が連携して「組織開発研修(チームコーチング)」を実施しており、2017年までで合計74組織で実施し、延べ1,205名が受講しました。実施後の調査において、ワーク・エンゲージメントや職場の一体感などの向上が見られています。

健康管理の基本的な仕組み



- *2 廃棄物再資源化率99%以上
- *3 温室効果ガス(Greenhouse Gas)
- *4 ハイブリッド車、高燃料効率車
- *5 2017年度のエネルギー使用量、フロン類大気放出量、航空機を利用した出張、および産業廃棄物の発生量に由来するGHG排出量について第三者検証を受けました。



FOCUS

健康宣言を発表。 定量目標を定め、健康経営を もう一段上へ

CSR推進部
(環境・安全衛生グループ)
加藤 申明

中外製薬では、これまでも注力してきた健康経営をさらに加速させるべく「健康宣言」を掲げ、今後の健康経営の取組方針と重点項目についての目標を公表しました。各従業員の健康管理については、病気やケガによる不調者や休業者だけでなく、健康診断の有所見者、長時間労働者、妊産婦、障がい者など、就業について健康状態への配慮が必要なすべての従業員が対象です。産業医、看護職、心理職、衛生管理者などの産業保健スタッフと、人事担当者および職場の管理監督者が連携して、必要な対処・支援を行ってきましたが、これまでの取り組みで一定の成果が出たものにとらえ、今後はこれらの活動を継続するとともに、健康・疾病に対する啓発を含め、予防にも注力する予定です。

中外製薬ならではの取り組みとして、率先して行っているのがメンタルヘルスやがん治療に対する支援制度の充実です。

メンタルヘルス不調による休業者の復職支援については、個々に適したプログラムを継続的に実施しており、本プログラムにより、復職1年後の出勤継続率が改善することが確認されています。加えて、がん領域のリーディングカンパニーとして、がん治療を受ける従業員が安心して治療を受けるとともに、安心して働くことができるよう、がん治療に関する就労支援をより充実させました。実際の治療状況に応じた取り組みが実施できる相談体制や、治療と仕事の両立支援制度の整備に継続的に取り組んでいます。

新たな取り組みとして目指しているのは、従業員が自らのパフォーマンスをどれだけ発揮できているかを指標とし、従業員の健康や職場環境への施策を定量的に測定し、分析することです。これにより、各施策の目標値を定められるので、効果的な取り組みが進められると考えています。