

協和キリンESG説明会

2023年10月3日

サステナブルな社会と事業活動の実現に向けた協和キリンの取り組み

協和キリン株式会社

 **KYOWA KIRIN**

本資料には、当社（国内外の連結子会社を含む）の見通し、目標、計画など、将来に関する記述が含まれています。これら将来に関する記述は、当社が現時点において入手している情報や予測をもとになされた当社の合理的な判断に基づくものですが、実質的にこれら記述とは大きく異なる結果を招く不確実性を含んでいます。

これら不確実性には、国内外製薬業界の事業活動に潜在するリスク、知的財産権にかかるリスク、副作用に関するリスク、法的規制リスク、製品の欠陥等の発生リスク、原燃料価格の変動リスク、製品市況価格の変動リスク、為替・金融市場の変動リスクなどが含まれますが、これらに限定されるものではありません。

本資料は、投資家の皆様に向けて情報を提供することを目的としたものであり、内容には医薬品（開発中の製品を含む）に関する情報が含まれておりますが、宣伝広告や医学的アドバイスを目的としているものではありません。

アジェンダ

協和キリンの価値創造ストーリー

協和キリンのマテリアリティ

Feature : 価値創造につながる人と組織を目指して

価値創造トピックに関する取り組み

- R&D活動におけるPatient Centricity

価値向上トピックに関する取り組み

- 豊かな地球環境を未来世代に
- ビジネスパートナーとの協力・連携
- 健全なガバナンス

代表取締役社長CEO

宮本昌志

常務執行役員戦略本部長CSO

藤井泰男

専務執行役員CPO

村田渉

常務執行役員戦略本部長CSO

藤井泰男

執行役員CSR推進部長

石丸弘一郎

専務執行役員CPO

村田渉

代表取締役社長CEO

宮本昌志

独立社外取締役

小山田隆

Q&A

全員

サステナブルな社会と事業活動の実現に向けた協和キリンの取り組み

協和キリンの価値創造ストーリー

協和キリンの経営理念と価値観

経営理念

協和キリングループは、
ライフサイエンスとテクノロジーの
進歩を追求し、新しい価値の創造により、
世界の人々の健康と豊かさに貢献します。



Innovation

情熱を持ち、楽しみながら、生活を変革しよう。
全ての業務において、現状維持を良しとせずチャレンジしよう。

価値観



Commitment to Life

この地球上で
最も大切な存在のために働こう。
患者さん、患者さんを介護する人、
医療従事者、そしてお客様のために
価値を創造しよう。



Teamwork/Wa

ワン・フォー・オール、オール・フォー・ワン。
多様性のあるチームで働き、
お互いに尊重しよう。
組織の枠を超えよう、
そしてステークホルダーと連携しよう。



Integrity

正しいことをしよう。
一貫して誠実で倫理的であろう。
公正な事業運営を通じて、より良い世の中を造ろう。

2030年に向けたビジョン

2030年に向けたビジョン

協和キリンは、イノベーションへの情熱と
多様な個性が輝くチームの力で、
日本発のグローバル・スペシャリティファーマとして
病気と向き合う人々に笑顔をもたらす
Life-changingな価値*の
継続的な創出を実現します。

UMN**を満たす 医薬品の提供

抗体技術の進化へ挑戦を続ける
ことに加え、多様なモダリティを駆
使し協和キリンの強みを生かした
創薬により、有効な治療法のない
病気の治療に取り組んでいきます。

社会からの信頼獲得

常に信頼され、成長が期待される
企業であり続けるため、世界トップ
クラスの製品品質とオペレーショナ
ルエクセレンスを追求し続けます。

患者さんを中心においた 医療ニーズへの対応

医薬品事業で培った疾患に関する
知見と最先端の科学・技術の応用
に努め、医薬品にとどまらない社会
の医療ニーズに応えていきます。

* 病気と向き合う人々の満たされていない医療ニーズを見出し、その課題を解決するための新たな薬や
サービスを創造し、提供することで、患者さんが「生活が劇的に良くなった」と感じ笑顔になること

** アンメットメディカルニーズ



価値創造ストーリー

競争力の源泉

人的資本

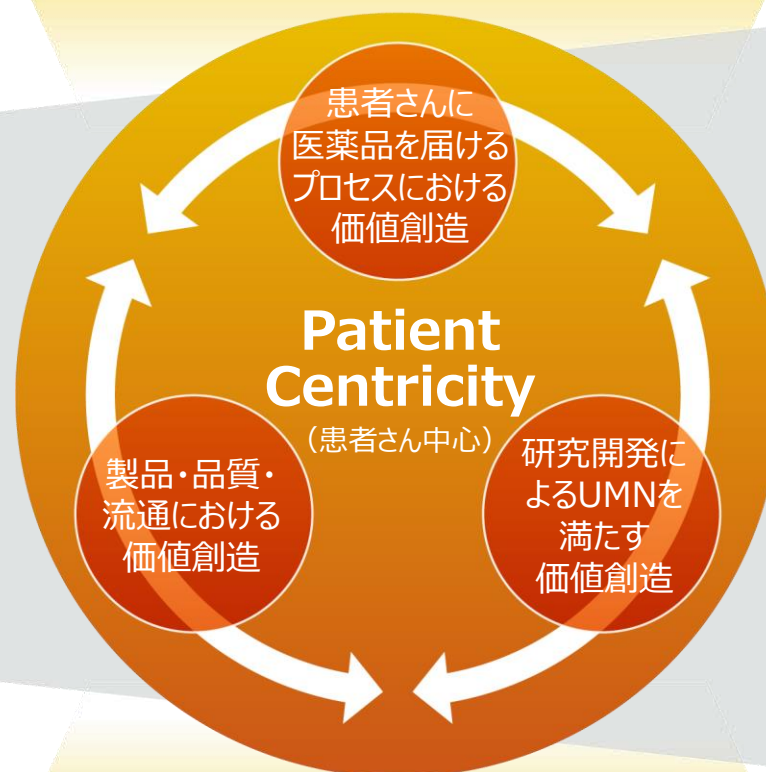
- 協和キリンのビジョン・価値観に共感する従業員
- 多様性の輝くチーム力
- KABEGOE*の企業文化

知的資本

- 抗体技術の進化と多様なモダリティの取り込み
- 疾患サイエンスの解明と理解
- 社内外のイノベーションの融合

* 2019年から当社グループが進める企業文化改革

CSV経営



経営理念・価値観

アウトプット

社会的価値

Life-changing valueの継続的創出と提供

患者さんの期待に応えるより良い新たな治療選択肢を提供する

より多くの患者さんに必要な医薬品を届ける

医薬品を安定的に供給する

経済的価値

- 売上収益
- 売上収益成長率
- コア営業利益
- コア営業利益率
- ROE

アウトカム

2030年に向けたビジョンの達成

2030年ビジョンの実現により、病気と向き合う人々に笑顔をもたらす、従業員も笑顔になる

アンメット
メディカルニーズを満たす医薬品の提供

患者さんを中心においた医療ニーズへの対応

社会からの信頼獲得

サステナブルな社会と事業活動の実現に向けた協和キリンの取り組み

協和キリンのマテリアリティ

マテリアリティ

協和キリンは2030年のビジョン実現に向けたマテリアリティ（重要経営課題）を選定しています。中期経営計画の中間年にあたる2023年を迎えるにあたり、環境変化を踏まえたマテリアリティの見直しを実施し、ビジョン・戦略との関連性を明確にしました。今後も2030年のビジョン達成に向けて、全社一丸となって取り組みを推進していきます。

価値創造トピック

戦略の幹	マテリアリティ	関連するSDGs
	革新的な医薬品の創出	3 すべての人に健康と福祉を
	製品の価値最大化	5 ジェンダー平等を實現しよう
	パイプラインの充実	8 働きがいも経済成長も
	患者アドボカシー	9 産業と技術革新の基盤をつくろう
	医薬へのアクセス向上	10 人や国の不平等をなくそう
	DE&I	17 パートナシップで目標を達成しよう
	人材ポートフォリオ	
	企業文化	
	デジタルトランスフォーメーション	

価値向上トピック

戦略の幹	マテリアリティ	関連するSDGs
	製品の品質保証と安定供給	6 安全な水とトイレを世界中に
	地球環境への負荷の低減	7 安全なエネルギーをみんなにそして安く提供
	コーポレートガバナンス	12 つくる責任つかう責任
	事業活動における倫理と透明性	13 気候変動に具体的な対策を
	リスクマネジメントの強化	15 陸の豊かさも守ろう
		16 平和と公正をすべての人に

ステークホルダーとの価値共創

ビジョンの実現のために、社会的価値と経済的価値の創造を両立していくことが必要と私たちは考えています。そのプロセスにおいてはバリューチェーンに関わるステークホルダーの皆さまとの協力・連携が不可欠です。私たちはさまざまなエンゲージメントを通じ、ステークホルダーの皆さまとの関係性を深め、価値を共創していきます。

今日お話しする内容

Feature

価値創造につながる人と組織を目指して

価値創造
トピック

1 R&D活動におけるPatient Centricity

2 豊かな地球環境を未来世代に

価値向上
トピック

3 ビジネスパートナーとの協力・連携

4 健全なガバナンス



Feature

価値創造につながる人と組織を目指して

価値創造につながる人と組織を目指して

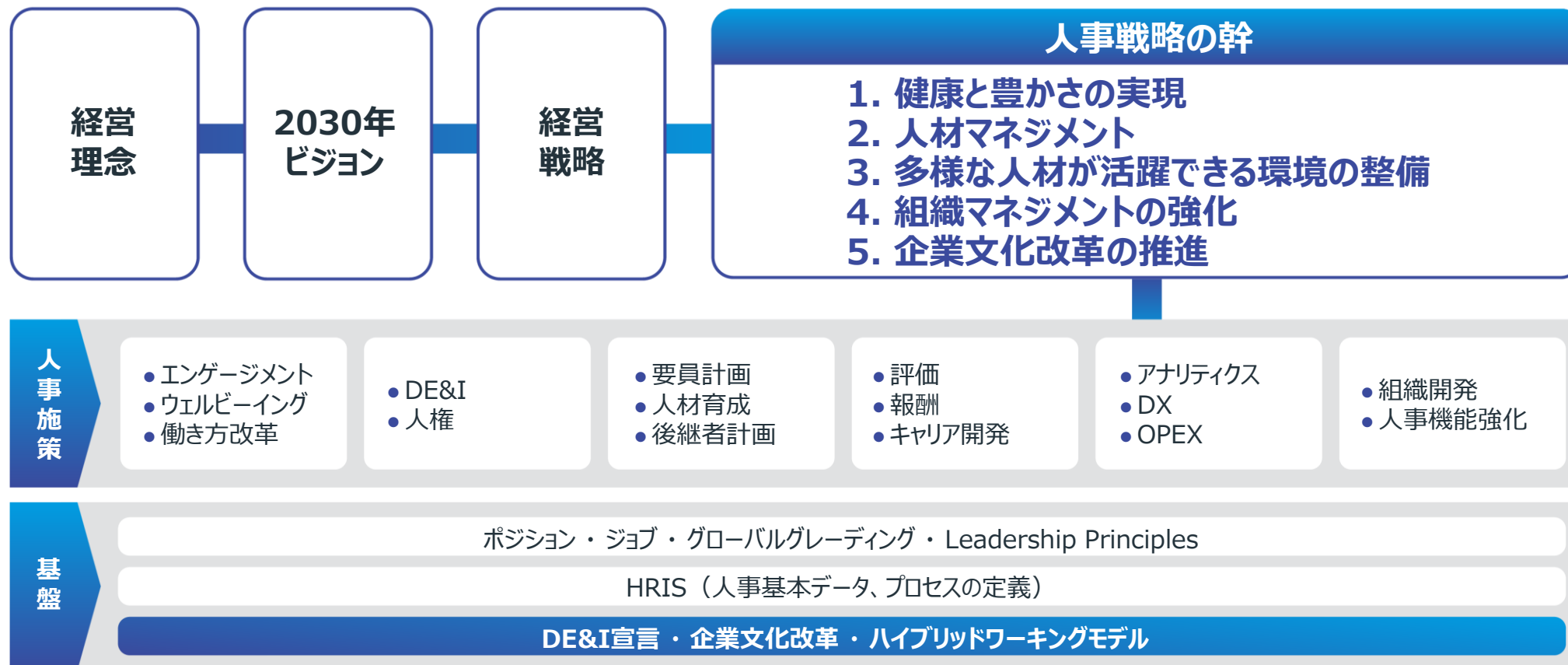
価値創造につながる人と組織を目指して ～多様な個性が輝くチーム～

- 人材＝イノベーションの源泉
- 「DE&I」「人材ポートフォリオ」「企業文化」それぞれのマテリアリティに対し、地域・組織横断的に人材戦略に基づく取り組みを進め、価値創造につながる人と組織の実現を目指す。



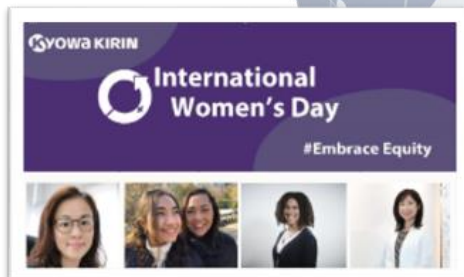
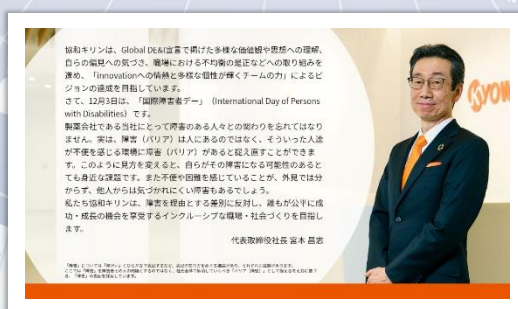
人事戦略全体概要

- 協和キリングループの理念、ビジョン、価値観、ビジネス戦略に沿った人事戦略と施策をグローバルに展開
- 世界中の多様な人材がその個性や能力を最大限に発揮し、自律的に挑戦して壁を乗り越える新しい企業文化をつくり上げることを目指す



DE&Iの取り組み

- 「多様な人材が活躍できるワンチーム」というあるべき姿に向かい、各地域で優先課題を定め取り組みを推進。
- DE&Iに関連する主要なイベント時には社内外へメッセージを発出し、DE&Iが基盤であることを徹底。
- One Kyowa Kirin体制における女性リーダーの確実な輩出を目指し、グローバル定量目標としては2022年度末で29%のグローバル女性リーダー比率を、2030年までに40%とする目標を設定。
- 実効性の高い取り組みの1つとして、サクセッサプランに多様性を取り入れることを必須に。



多様性
全般

アンコンシャスバイアス研修実施、多様な人種・宗教の紹介や新たな祝日制定、育児・介護・仕事の両立支援、メンタルヘルスへの理解促進

女性への
エンパワ
メント

メンタリング、研修の実施、従業員リソースグループでの活動、座談会・パネルディスカッション実施

LGBTQ+

PRIDE月間での啓発活動やイベント参加、パネルディスカッション・セミナー等の啓発活動

障害者

社内アクセシビリティ向上、関係団体への加盟、啓発活動への参画

人材ポートフォリオの充実 ～グローバルタレントマネジメントの推進～

- J-GSPを実現する人材を育成すべく、次世代リーダー候補の発掘、育成、抜擢をグローバル全体で推進。
- 患者さんの笑顔につながる価値創造に向けたリーダーシップの原則として、協和キリンのコアバリューを基点とした「Kyowa Kirin's Leadership Principles」をグループ全従業員を対象に策定。
- 採用、育成、後継者計画でのグローバル共通の原則として活用していく。

グローバル人材 プール強化

- グローバル後継者計画の策定
- 次世代リーダー候補の可視化と個別育成
- 海外短期派遣プログラムの実施
- OKKアカデミー

人材基盤整備

- グローバルキーポジションと人材要件の特定
- グローバルグレーディングの整備
- Leadership Principlesの策定
- グローバル人事システムの導入
- ポジションベース新人事制度の導入（日本・経営職）

Kyowa Kirin's Leadership Principles

価値観



Innovation

リーダーシップの原則

Build our unique strengths for tomorrow with Innovation



Teamwork/Wa

Empower the collective energy with Teamwork/Wa



Integrity

Take the initiative to shape the world with Integrity



Commitment to Life

Passionately own the impact with Commitment to Life

価値創造につながる人と組織を目指して

ビジョン達成の基盤となる企業文化の醸成「KABEGOE」



- トップマネジメントを対象としたワークショップや、経営層と従業員の直接対話であるタウンホールやMeet Upを多数開催し、「KABEGOE」はビジョン達成へのチャレンジを乗り越えていく協和キリン全員が持つべきマインドセットであるという認識をグループ全体で共有。
- 定期的なサーベイを実行し、その結果を元に課題を抽出し、施策を実行というPDCAサイクルを着実に回す。
- 病気と向き合う人々に笑顔を届けるため、一人ひとりが自律的に「KABEGOE」に挑戦する企業文化の実現を目指す。

多角的な活動を着実に積み上げることで、企業文化改革の重要性の理解が徐々に浸透

OKK Culture Workshop



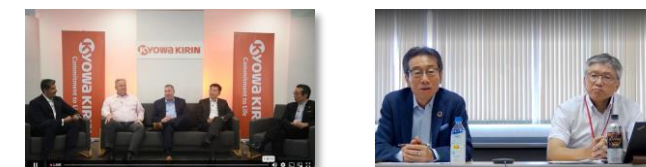
- CEO他、OKKリーダーシップメンバー33名参加

Meet Up（経営層と従業員の対話）



- 延べ36回開催、469名参加（2023/8現在）

タウンホールミーティング



- CEO直接対話：年8回開催（4地域×各2回）

GEMS（従業員意識調査）*

- 社員エンゲージメント：対前年+1pt向上
- 課題認識：「業務プロセス・組織体制」「リソース」

* 2022年9月実施結果

定期的なサーベイ

- 国内 年2回（12問） 2020年以降9回実施
- グローバル 年1回（3問） 2022年以降2回実施

Commitment to Life Award

- Commitment to life Award 2件
- KABEGOE Award 2件
- CSV Award 2件

価値創造につながる人と組織を目指して

日本リージョンにおける多様な個性が輝くワンチームを目指した取り組み

健康経営

女性への エンパワーメント

両立支援

LGBTQ+

企業文化改革

- 2023年春に参加率と歩数に応じて寄付を行う「Smile Walk」を実施。参加率85.7%を記録。
- 2年連続で健康経営銘柄に選定。
- 2025年末における女性経営職比率18%以上を目指す。（現状14.7%）
- ジェンダー平等の推進のため男女の賃金の差異を公表。
- 女性経営職向けメンタリング・プログラムを2022年から開始。2023年は座談会企画も展開。
- 企業内保育施設を開設。（2022年：三島 2023年：高崎）
- 全社員対象の介護実態アンケートを実施→結果を2023年の新任マネジャー研修に反映。
- PRIDE認証のGoldを取得。2023年は東京レインボープライドに労使共催でブースを初出展。
- 改革リーダー（延べ80名）活動や「病気と向き合う人々の今を知るセミナー」（延べ2,911名参加）実施。

きょうわきりん保育園 高崎



東京レインボープライド



座談会



外部からの評価



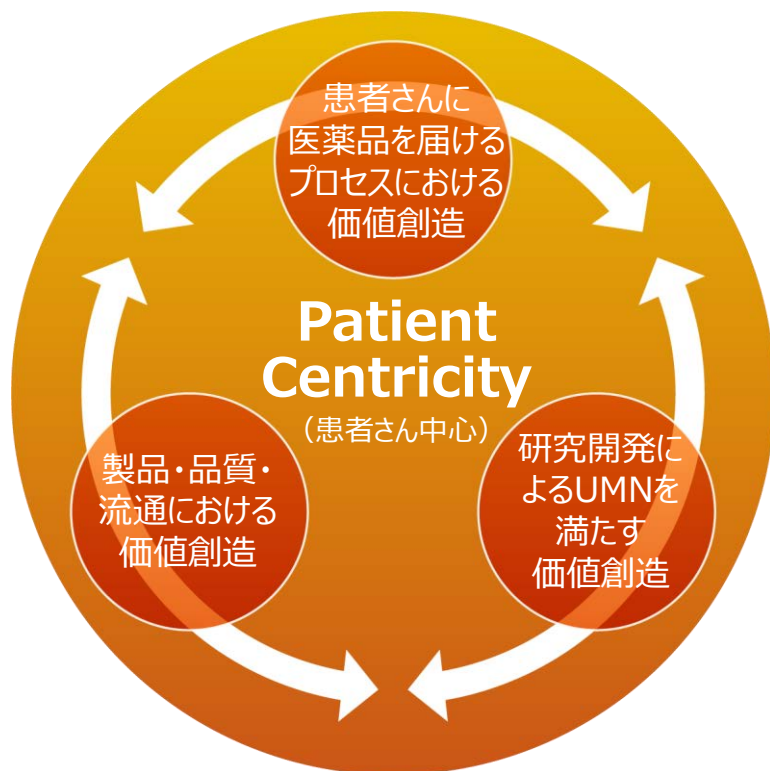
サステナブルな社会と事業活動の実現に向けた協和キリンの取り組み

価値創造トピックに関する取り組み

R&D活動におけるPatient Centricity

Healthcare Café 患者視点を創薬活動に

患者さんを中心においた価値創造ストーリー：「研究開発によるUMNを満たす価値創造」への取り組み



Healthcare Café 患者視点を創薬活動に

病気や障がいのある患者さんと
製薬企業の研究開発員による
直接的な対話・交流

患者さんの生の声を
創薬活動に活かす

Healthcare Café

想いを同じくする
複数の製薬企業による取り組み

製薬企業各社の強みを活かした
さまざまなアプローチ



Healthcare Café 開催概要

回/主催	開催日	テーマ/領域	内容
第1回 武田薬品工業	2022.9	聴覚障がい	● 医師による講演、当事者による講演 ● 事前対話会 ● パネルディスカッション
第2回 第一三共	2022.12	がん	● がん患者による講演 ● グラフィックファシリテーションで可視化 ● 立場になりきるワークショップ
第3回 参天製薬	2023.1	視覚障がい	● 視覚障がい者による講演 ● 視覚障がい体験イベント
第4回 協和キリン	2023.6	小児医療 希少疾患	● 家庭訪問・事前交流会 ● 医師による講演 ● 医療的ケア児の家族による講演

Healthcare Café 第4回（協和キリン主催）で目指したもの

- 病気や障がいのある患者さん・ご家族（4家族）と製薬企業の研究開発員（16名）がお互いを深く知るために、複数の交流会を通じて信頼関係を構築
- 公開セミナーや感想共有会を通じて、全ての研究開発員にインサイトを得る機会を提供

将来の
創薬活動へ

交流会 1 (自己紹介)



交流会 2 (対話会/座談会)



交流会 3 (家庭訪問)

日常の様子を
紹介・見学



公開セミナー

- 医師および患者さん
ご家族の講演
- 座談会の様子を紹介
- パネルディスカッション



感想共有会

- 各社の研究員および医師、
患者家族、患者支援団に
よる想いの共有
- 意見交換
- Thankyou card

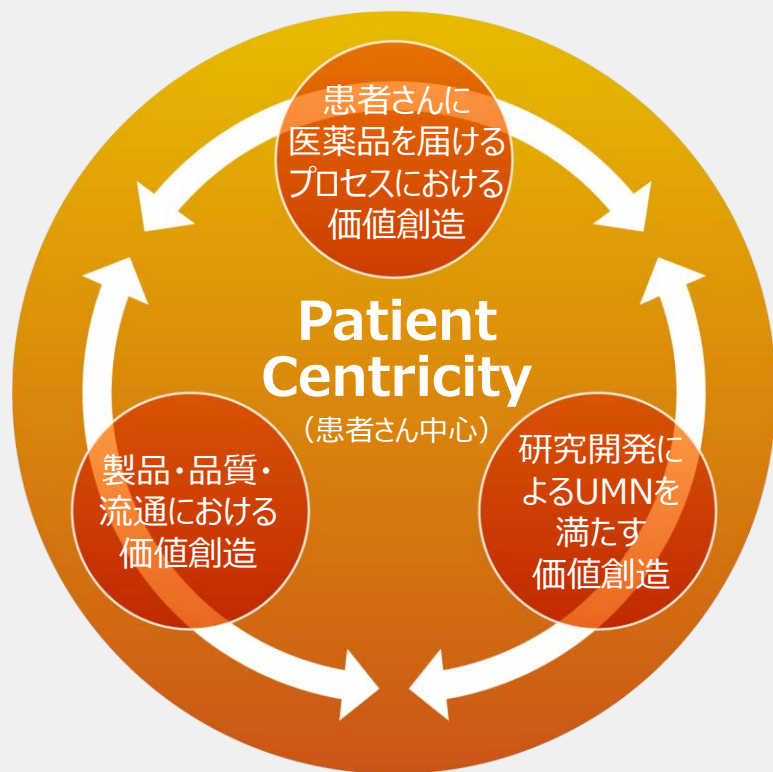


患者さん・ご家族との信頼関係構築

研究員の学び（知る・理解する、何かできるか考える）
— 複数の製薬企業研究員の交流による気づき —

Healthcare Café 患者視点を創薬活動に

- “For Patients” から “With Patients”へ
- ステークホルダーとの価値共創により「研究開発によるUMNを満たす価値創造」に取り組む



目指す姿



サステナブルな社会と事業活動の実現に向けた協和キリンの取り組み

価値向上トピックに関する取り組み

豊かな地球環境を未来世代に

豊かな地球環境を未来世代に

環境マネジメントの方針と課題 ～地球環境への負荷の低減～

- 「協和キリングroup環境基本方針」に基づき、事業活動を展開
- 脱炭素社会の実現を目指し、次世代に引き継ぐ地球環境の保護を推進
- 「キリングroup環境ビジョン2050」に整合し、キリンホールディングスと連携

環境活動の全体像

気候変動の緩和と適応

- CO₂排出量削減
- 気候変動リスク評価と対応
- 情報開示



水資源管理

環境事故・法令違反防止

生物多様性



その他



廃棄物
ガバナンス

「社会的価値の提供」と「経済持続性」を両立し、企業価値を向上

「気候変動の緩和と適応」「水資源管理」を環境に関する中核的な課題と認識

気候変動：CO₂排出量（Scope1,2）削減に向けた取り組みと実績

- 事業特性に合わせた気候変動への対応策
- CO₂排出量削減：
省エネ×再生可能エネルギー（再エネ）の拡大×エネルギー転換

2030年目標

CO₂排出量 ▲55%（2019年比）

取り組み 2030年まで

設備投資を含む**省エネ**と**再エネ拡大**を中心にCO₂削減を推進

2040年目標

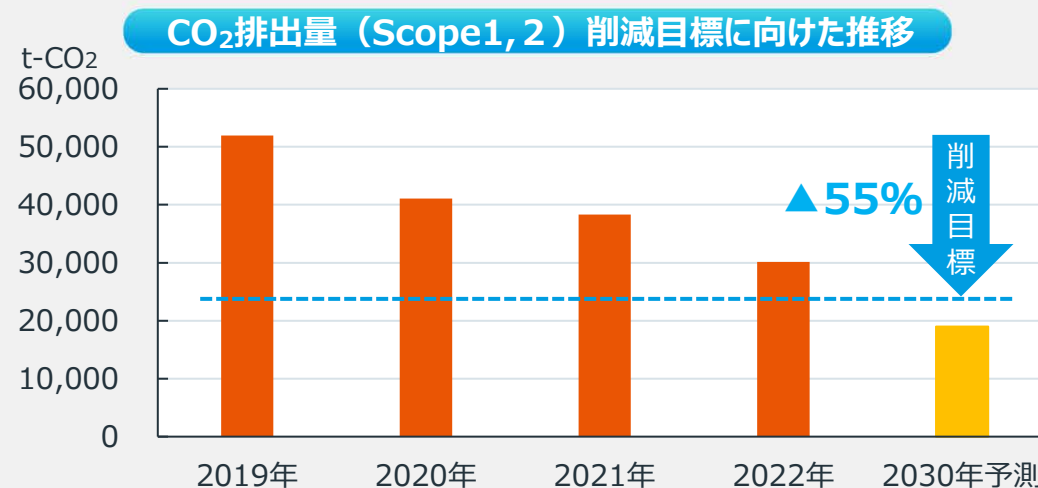
使用電力の**再エネ100%化**（RE100達成）

2050年目標

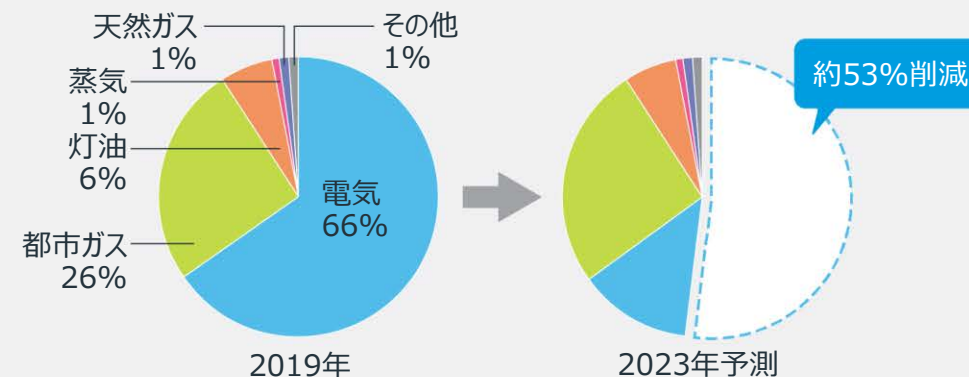
バリューチェーン全体のCO₂排出量**ネットゼロ**

取り組み 2030年～2050年

省エネ・再エネ拡大に加え**エネルギー転換**を推進



エネルギー種ごとのCO₂排出量割合と再生可能エネルギー導入によるCO₂排出量削減効果（国内外の全生産・研究事業場）



CO₂排出量（Scope1,2）削減に向けた取り組み実施例

宇部工場

- PPAモデル大規模太陽光発電設備稼働：2023年3月～
- 新事務所棟「ZEB認証」取得（協和キリングroup/キリングroup初）

宇部工場



PPAモデル大規模太陽光発電設備



新事務所棟（SF棟）

高崎工場

- Q-TOWER竣工：2022年12月
 - 国内最先端のバイオ医薬品分析設備、自動化・省力化設備の導入
 - PCaPC工法採用による環境負荷の低減

高崎工場

Q-TOWER



外観



実験室



オフィスエリア

協和麒麟（中国）製薬有限公司：（上海）

- 新倉庫棟 太陽光発電設備設置

協和麒麟（中国）製薬有限公司：（上海）

太陽光発電設備



宇部工場、高崎工場、富士事業場、本社

全購入電力CO₂ゼロ達成（RE100適合）
（2024年：東京リサーチパークも達成予定）

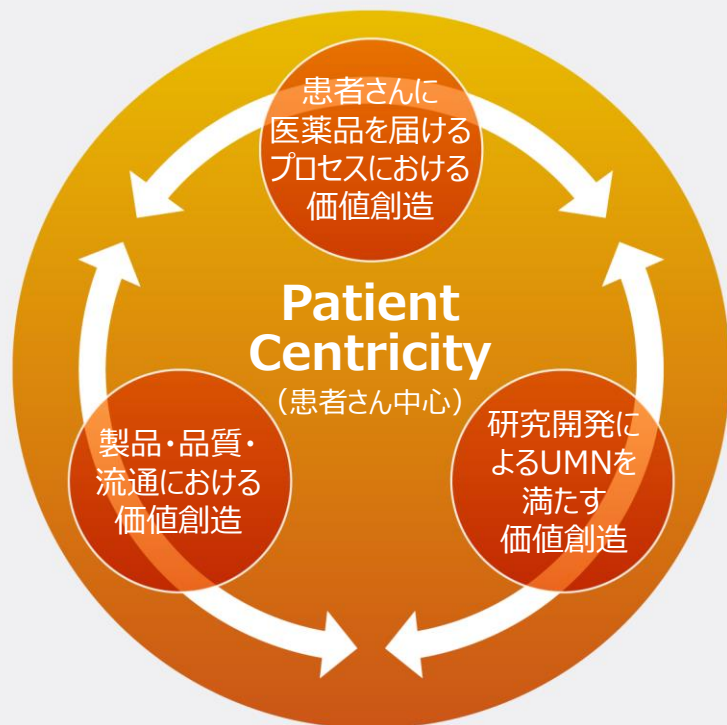
ビジネスパートナーとの協力・連携

ビジネスパートナーとの協力・連携

ビジネスパートナーとの協力・連携によるサプライチェーンの強化

当社の
考え方

協和キリンは、価値創造のすべてのプロセスにおいてビジネスパートナーと協力・連携し、Life-changing valueを継続的に創出・提供します。



2030年に向けたビジョン

協和キリンは、イノベーションへの情熱と多様な個性が輝くチームの力で、日本発のグローバル・スペシャリティファーマとして病気と向き合う人々に笑顔をもたらすLife-changingな価値の継続的な創出を実現します。

UMNを満たす 医薬品の提供

抗体技術の進化へ挑戦を続けることに加え、多様なモダリティを駆使し協和キリンの強みを生かした創薬により、有効な治療法のない病気の治療に取り組んでいきます。

患者さんを 中心においた 医療ニーズへの対応

医薬品事業で培った疾患に関する知見と最先端の科学・技術の応用に努め、医薬品にとどまらない社会の医療ニーズに応えていきます。

社会からの 信頼獲得

常に信頼され、成長が期待される企業であり続けるため、世界トップクラスの製品品質とオペレーショナルエクセレンスを追求し続けます。

本日は環境・人権に関する取り組みを紹介

Scope3への対応

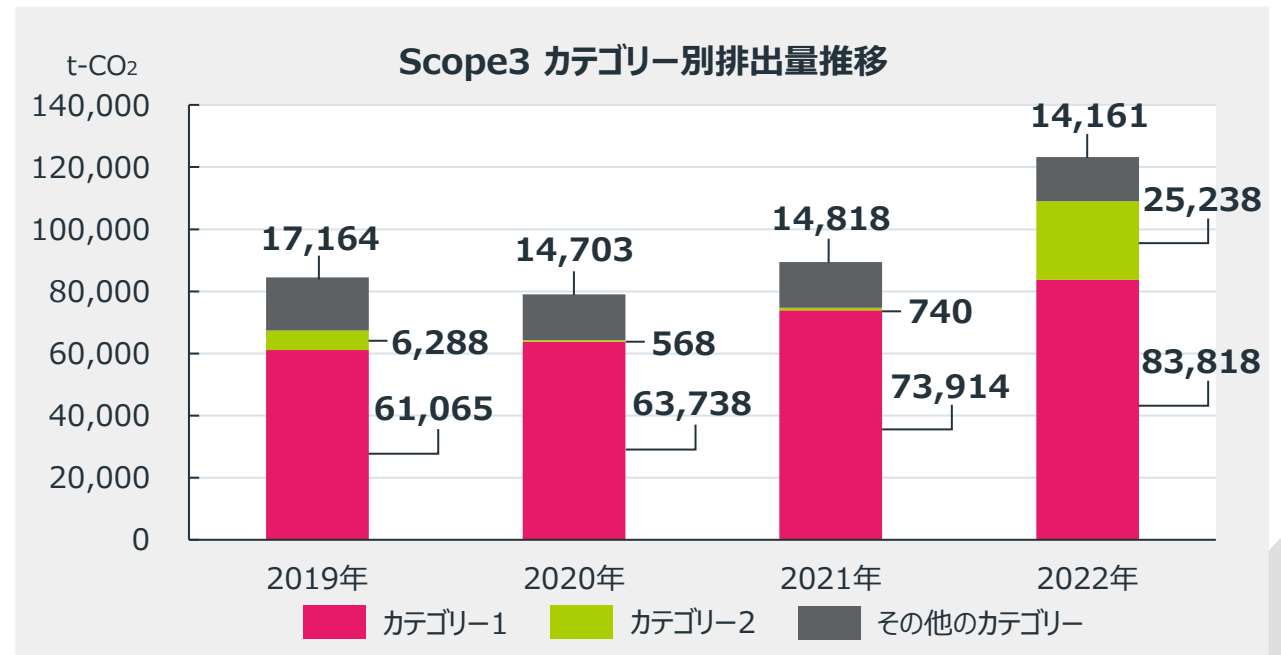
私たち協和キリンは、Life-changingな価値を継続的に創出し、病気と向き合う人々に笑顔をもたらすことをビジョンに掲げています。

ビジョン実現に向けたマテリアリティのひとつとして『地球環境への負荷の低減』を掲げ、環境に対するコミットメントのもと、広くステークホルダーと協働して脱炭素社会の実現を目指し、積極的に取り組んでいます。

- 削減施策の初期仮説・ロードマップ（初期案）を策定

今後の対応

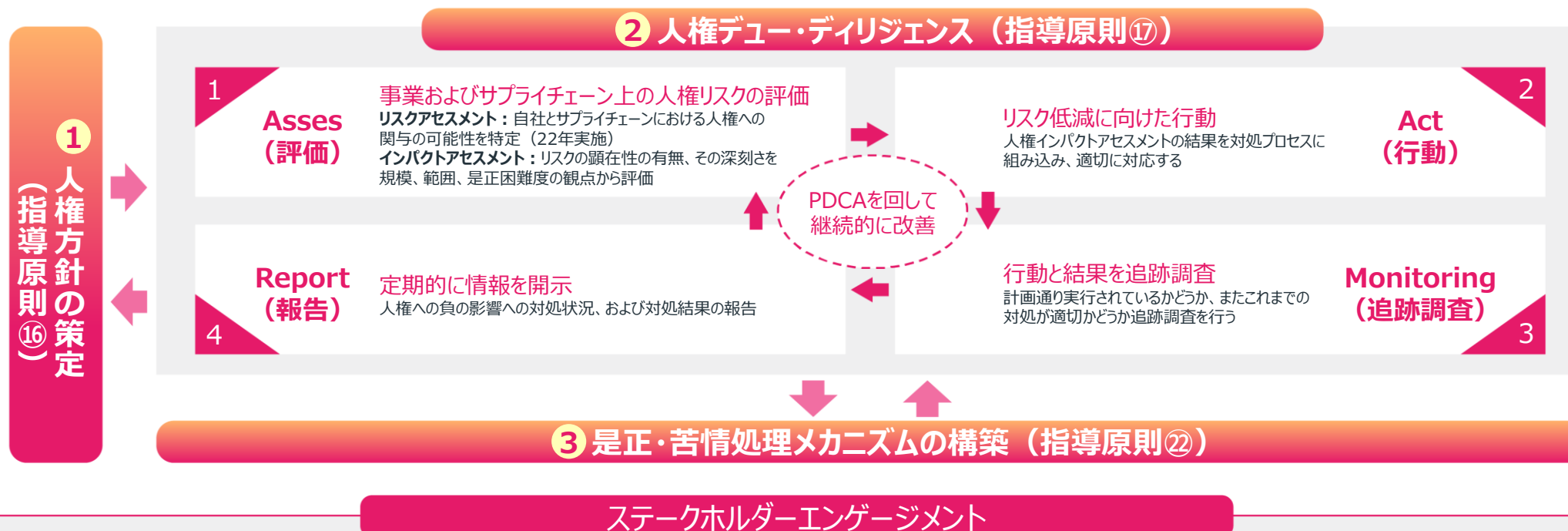
- 中長期目標策定
- サプライチェーン全体での排出量の把握、施策の展開
 - サプライヤーへの説明会
 - 取り組みへの協力依頼
 - 現状把握と分析、課題抽出、フィードバック
 - 削減施策の展開



企業がすべき人権への取り組み

- 「ビジネスと人権に関する指導原則」（国連人権理事会）が企業に求める「人権尊重の責任」を果たすため、第三者機関である経済人コー円卓会議日本委員会（以下、CRT日本委員会）の協力を得て、下図の取り組みを**社内のワーキングチームにて透明性を持って適切に進めていく**

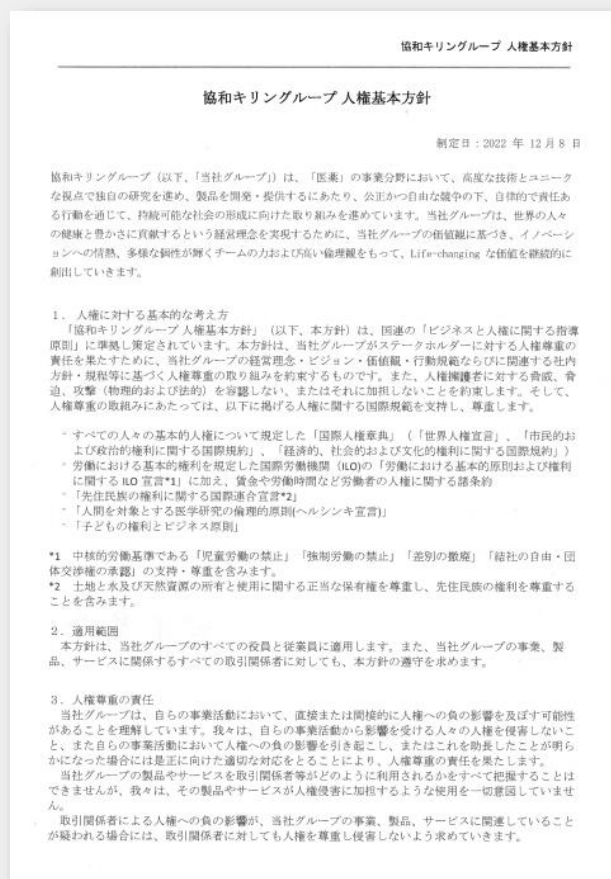
「ビジネスと人権に関する指導原則（国連承認2011）」による企業がすべき大きなもの



協和キリンにおけるビジネスと人権に関するこれまでの取り組み ①

① 人権方針の策定

製薬企業として自社の人権基本方針を策定（2022年12月）



- 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠
- 製薬会社として、「ヘルシンキ宣言」についてその他の国際規範と同様に尊重することを意思表示
- 人権に関する基本的な考え方、人権尊重の取り組みが社内方針・規定等に基づくものであること、およびさまざまな国際規範への支持を記載
- 当方針の適用範囲や責任の所在、人権デュー・ディリジェンスのための対話や社内教育、救済を明記
- 当社グループの全ての役員、従業員、全ての取引関係者を適用範囲とする
- 取締役会で承認され、代表取締役が署名

協和キリンにおけるビジネスと人権に関するこれまでの取り組み ②

② 人権デュー・ディリジェンス

- 人権デュー・ディリジェンスの前提となる人権課題の特定のためのワークショップを部門横断にて開催
- ワークショップにて抽出された人権課題について、取り組み状況を**把握・分析**して**対応を実施中**

協和キリン固有の
人権課題



社会の関心度

※CRT日本委員会の見解を考慮

日本国内のサプライヤーにおける外国籍技能実習生の雇用・労働環境

- 主要サプライヤーに対して、アンケート調査を実施
- 外国人技能実習生を雇用しているサプライヤーの管理者にインタビューを実施し、人権への負の影響がないことを確認

協和キリンにおけるビジネスと人権に関するさらなる取り組み

③ 是正・苦情処理メカニズムの構築

- 救済メカニズムの構築に向けキリンホールディングスと連携し一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加入予定
- JaCERはサプライチェーンで働く人々や地域コミュニティにおいて、人権の観点から悪影響を受ける人、または悪影響を受ける可能性がある人やその代理人など、全てのステークホルダーが対象
- 第三者を介して苦情を受付けることで、苦情処理の公平性・透明性を図り、適切に苦情・通報に対応していくことで、人権における本質的な課題解決に取り組める。通報受付においては、通報者の匿名性や通報内容の秘匿性が確保される
- JaCERを通じた通報については、JaCERのホームページ上で定期的に匿名で情報開示が行われる

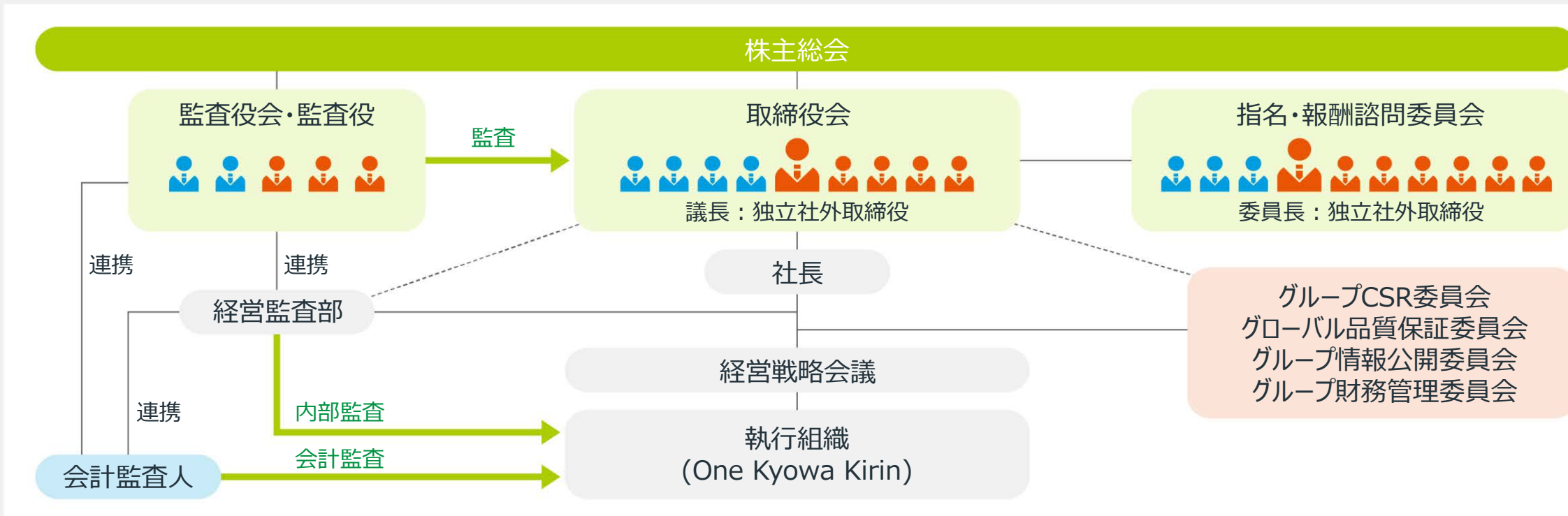
健全なガバナンス体制

ガバナンス体制図 ～さらなる透明性の担保～

- 独立社外取締役比率56% (5/9名)
- 「指名・報酬諮問委員会」における独立社外役員比率70% (7/10名)

コーポレートガバナンス体制図 (2023年3月24日現在)

社内 社外



上場子会社としての適切なガバナンス

独立性の担保

- 「経営の独立性担保」「上場維持への合理的協力」
→統合契約書に明記
- M&A等の重要な意思決定
→当社単独で意思決定（事前の決議や承認は不要）
- 親会社貸付
→貸付ターム原則1か月、貸付金利は市場金利 + α
（安全かつ流動性の高い「余資運用」の位置づけ）

●親会社(支配株主)との重要な取引

- 特別利害関係者となる親会社出身取締役は審議・決議に不参加
- 独立社外取締役が過半数に満たない場合は、CGポリシーに則り、「グループ会社間取引利益相反委員会」を諮問機関として設置する

少数株主の保護

取締役会の実効性と執行体制の強化

取締役会

- 過半数の社外取締役（5/9名）
- 執行への権限移譲
- 戦略議論の充実化（アジェンダ改革など）

執行体制

- CxOの拡充
- CMO, CPOを新設



