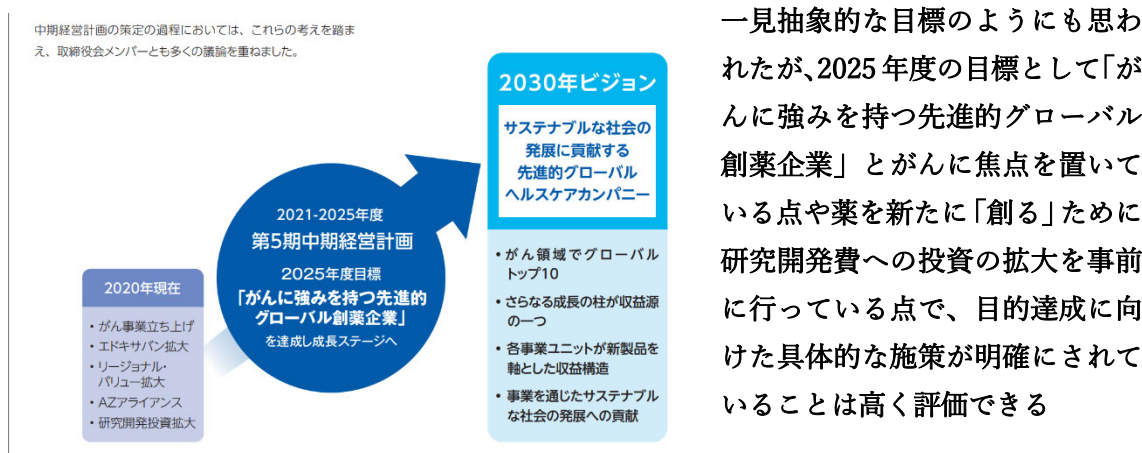


### 1. この会社が目指す姿が理解できるか

CEO メッセージに記載されているように「サステナブルな社会の発展に貢献する先進的グローバルヘルスケアカンパニー」を最終的な到達地点として目標設定を行っている。



一見抽象的な目標のようにも思われたが、2025年度の目標として「がんに強みを持つ先進的グローバル創薬企業」とがんに焦点を置いている点や薬を新たに「創る」ために研究開発費への投資の拡大を事前に行っている点で、目的達成に向けた具体的な施策が明確にされていることは高く評価できる

図 1

### 2. この会社の競争優位性が理

解できるか

「強みであるサイエンス&テクノロジー」が競争優位の源泉だと書いてある通り、サイエンスを利用した他社製品との差異化や薬の開発において必要な高い技術力によって様々な新薬の創製を行うなど、独自の技術を活用している。また、日本で先駆け審査指定品目に指定されたことで、日本の患者に世界で最先端の治療薬の早い提供を可能にするなど、他社よりも優先的な取り扱いを受けており、第一三共がなくなってしまった場合、多くの重篤な疾患を持つ人々にとっては特に影響が出てしまうだろう。

また、第一三共の対売上高研究開発費用比率は業界平均を大きく上回る 20%と高い水準を維持しており、これほど投資の価値がある高い研究開発力を持つことを意味し、故に優れた人材の登用や育成が行われ、比較的短期間で競争優位性のある製品を生み出すことができているのだろう。

### 3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

「当社の強み（サイエンス&テクノロジー）を活かして、革新的な医薬品を継続的に創出していくことは、当社の価値創造の根幹である。

医薬品事業を通じて得た利益を研究開発に再投資し、新たな医薬品を創出していくサイクルを通じて、医療ニーズに応える医薬品を継続的に医療現場へ届けていく。」とあり、競争優位性を生かして得た利益の再投資を繰り返すことで、情報の収集や解析に必要な IT 技術

をさらに進化させ、強みを伸ばしていくことが可能になる。

ただし開発におけるプロセスの中で生じる環境への影響には、企業の社会的責任を果たす意味でも積極的な対策が求められる。

#### 4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

そもそも人的資本の価値を高めるためには、人材の個性に配慮し、またチームの中で十分に個人の持つ能力を発揮できる環境設定がなされていることが不可欠である。そのためには企業の求める人材のあり方を明確にしたうえで、具体的な働きかけを行っていく必要がある。

報告書によれば、人材の活躍推進のための目標やそれに向けての具体的な取り組みが設定されていて、女性の活躍の推進や仕事環境の待遇改善、グローバルスキルの強化などを図っている。社員の企業の環境に対する肯定的回答率は目標値にかなり近く、社員視点の評価の高さが見て取れる。2025年度の目標に対する2020年度の実績を見ると女性の幹部社員の比率が低いようだが、2016年度から通してみると上昇し続けており、徐々に改善もみられるため今後の動向に期待である。

まとめると、人的資本の価値向上に向けての取り組みやその実績から、「多様な人材がエンゲージメントを高くもち、いきいきと活躍できる環境の整備」が十分になされていることは読み取れた。しかし、「事業競争力を高めていくための人材獲得と育成」に向けた取り組みの実績が社員一人当たりの教育投資額しか公表されておらず、判断材料としては不十分だと感じた。

#### 5. 報告書にはどのような改善余地があるか

図1の「事業を通じたサステナブルな社会の発展への貢献」に目を通したとき、特に曖昧な目標にとどまっている印象を受けた。実際はのちの73頁以降に活動内容の詳細が触れられていたが、そのページへの誘導があると、読者はつながりを持って読めると思う。

また78頁の図2に労働時間制度が記載されているが、実際に何割の人がどれくらいの頻度でこの制度を利用できるのかなどの具体的なデータが乗っていると、働き方支援がなされている説得力が増す上、この会社で働きたいという明確な理由になりうる。

▶多様な労働時間制度

労働時間制度		主な適用
① 定時労働制		生産部門
② フレックスタイム制		コーポレート・スタッフ部門
③ 裁量労働制	企画業務型	コーポレート・スタッフ部門
	専門業務型	研究開発部門
④ 事業場外みなし労働制		営業部門
⑤ 労働時間管理外		幹部社員

図 2