

4502
たけだやくひんこうぎょう
武田薬品工業

(注)公開情報ベース

【本社】 540-8645 大阪府大阪市中央区道修町4-1-1 【TEL】 06-6204-2111

【設立】 1925.1 【上場】 1949.5 【決算期】 3月
【特色】 国内製薬首位。がん、中枢神経、消化器、希少疾患等に重点。巨額買収で世界売上上位10強入り

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	A	A	A	A
51.9	45.1	51.5	37.6	59.2

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AA	AAA	AAA	AAA
77.8	90.8	90.9	100.0

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
【活動のマテリアリティ設定】 有
①すべての患者さんのために ②ともに働く仲間のために ③いのちを育む地球のために

【方針の文書化】 有
【活動の報告】 紙とWeb
【第三者の関与】 有(機関名:Apex Companies、KPMGあずさサステナビリティ)
【英文の報告書】 有
【統合報告書】 有
【ステークホルダーエンゲージメント】 有
アナリスト・機関投資家、個人投資家、海外投資家向けに定期的説明会を開催。また、23年2-3月(計2回)にはバーチャル、あるいは対面形式で事業戦略、長期業績見通し、製品や開発品、また医薬品アクセスに関する説明を行うためのIRイベントを行った

【汚職・贈収賄防止】 方針有
「グローバル贈収賄防止ポリシー」に規定。贈収賄や腐敗の事例を評価する定期監査を実施し準拠するポリシーや手続きの管理文書と照らし合わせ、高リスクの取引をサンプリングし評価する監視プログラムを運用

【CSR部署】 (専任)グローバルコーポレートアフェアーズグローバルCSRプログラム&パートナーシップストラテジー

【CSR担当役員】 チーフグローバルコーポレートアフェアーズ&サステナビリティオフィサー

【同・CSR業務比率】 ー
【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:Global Fund、UN Foundation、ロンドン大学衛生熱帯医学大学院、ユニセフ、ワールドビジョン、プラン・インターナショナル、セーブ・ザ・チルドレン、ジョイセフ、Last Mile Health、Seed Global Health、日本NPOセンター、SeriousFun Children's Network、WFP、UNFPA、IAEA、DNDi)

【CSR等関連基準】 国連GC、ILO中核的労働基準、SASB、国際統合報告FW、指導原則、TCFD、CDP、SBT

【CSR関連・表彰歴】
(22年度)PRIDE指標「ゴールド」(work with Pride主催)

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示
【相談役・顧問制度】 無
【指名・報酬委員会等の設置】 設置している

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている
【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示
【サステナブル調達に関する調達先監査・評価】 有
【取引全般に関する基本方針】 有
【サステナブル調達の具体的な取り組み】 ①倫理的調達とサプライヤーリスク管理プログラム: サプライヤーおよび第三者評価のために確立されたプログラム。当プログラムの教育を全従業員に対して行っている ②SP&Iチームでは、リスクとサステナビリティを主な評価項目とするフレームワークに沿って、事業分野ごとにサプライヤーの細分化を行っている

【紛争鉱物の対応】 対応
【紛争鉱物対応内容】 対応方針策定

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 ー
【BOPビジネスの取り組み】 行っている

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 15人 【代表者数】 1人 【女性】 3人 【社外】 12人

監査役

【人数】 0人 【社外】 0人

株主

【株式数】 1,582,296千株 【株主総数】 609,583人
【特定株比率】 39.4% 【浮動株比率】 15.5%
【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 28.05%、金融商品取引業者 6.02%、他法人 3.06%、外国法人等 38.11%、個人他 24.75%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開
【従業員の行動規定】 有

法令順守

【部署】 ー

IR

【部署】 (専任)グローバルファイナンスIR

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】

社内: 設置済み
社外: ー

内部統制への取り組み

【内部監査部門】 有
【内部統制の評価】 有効(2023年3月)
【CIO】 有(取締役)
【CFO】 有(取締役)

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有
【基本方針】 有
【責任者】 社長など会社の代表者
【BCP策定】 有
【BCP想定】 情報セキュリティ侵害/研究開発、知的財産権、特許権満了等による売り上げ低下、副作用、薬剤費抑制策による価格引き下げ、為替変動、企業買収、カントリーリスク、安定供給、訴訟
【取り組み状況】 ①各部門の責任者は、あらゆる損失危険要因について、その担当領域ごとに、中期計画・年間計画の策定・実施の中で、計数面および定性面から管理を行うとともに、リスクの程度・内容に応じた対応策・コンティンジェンシープランに基づき回避措置、最小化措置を行っている ②グループへの影響度が大きく、タケダ全体での対応が必要な事態には、社長CEOを委員長とする「グローバル危機管理委員会」で統一的に情報・状況を把握し、グループ各社に対する対策の指示とフォローを行う

雇用・人材活用

基礎データ

従業員	合計	男	女		
従業員数(人)	21年度 5,149 22年度 5,486	—	—		
平均年齢(歳)	21年度 42.4 22年度 42.8	—	—		
勤続年数(年)	21年度 14.2 22年度 14.0	—	—		
平均年間給与(円)	21年度 11,061,000 22年度 10,972,000	—	—		
臨時雇用者数(人)	21年度 — 22年度 —	22年度 —	—		
連結従業員数(人)	21年度 47,347 22年度 —	22年度 49,095	—		
外国人従業員数(人)	21年度 — 22年度 —	22年度 —	—		
連結外国人従業員数(人)	21年度 — 22年度 —	22年度 —	—		
【中途採用】 合計	大卒計 大卒男 大卒女 他男 他女	—	—		
21.4~22.3	—	—	—	—	—
22.4~23.3	568	—	—	—	—

多様な人材活用

【役職登用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	327	1,396	—	19.0
うち部長職以上	—	—	—	—
役員	2	13	—	13.3
うち執行役員	—	—	—	—
2023年3月現在	—	—	—	—

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:新任幹部社員に占める女性の割合30%、係長レベルにおける女性の割合30%

(注)【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】:経営陣は取締役会とタケダ・エグゼクティブチーム(TEC)で構成。TECの女性比率は37%以上(23年6月)

【多様な人材登用推進の専任部署】 ー
【LGBTへの対応】 基本方針:有

【LGBTへの取り組み】 行っている

①差別的言動の禁止を行動規範やその他のポリシーに盛り込む ②LGBT情報に関する社内イントラネットのリソースと連絡窓口を従業員に提供 ③外部向けキャリアサイトにLGBTQ+専用ページを設定

【推進のための基本理念】 DE&Iに関する取り組みは「患者さんを支える」「人材の多様性を尊重する」「社外へのインパクトを生み出す」「インクルーシブな職場環境を創る」を4つの柱としている

【医薬品】

【推進の中長期ビジョン】 27年度までに、シニアリーダーの50%を女性およびノンバイナリー(自身の性自認と性表現を「男性・女性」という二つの枠組みに当てはめようとしていない人)のことにすることを目標としている。22年度はこの割合が42%(前年より2ポイント上昇)

【推進の取り組み】 23年東京レインボープライドへの参画および従業員グループによるブース出展

【男女間賃金格差】 有
 【退職した従業員の再雇用制度】 有
 【正社員の定年】 有:65歳
 【65歳までの雇用】 全員雇用
 【役職定年制度】 なし
 【定年後の就業機会】 選択定年制度(60歳〜65歳)
 【若手社員のスキルアップ】 海外留学/アクセラレータープログラムなど

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 有
 【人権デューデリジェンス】 行っている
 【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 21年度には人権デューデリジェンス(人権に関するリスク評価)を行い、その中で最も関連の深い人権侵害リスクを特定
 【ILO中核的労働基準】 尊重している
 結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除
 【発生した労働問題・対応】 22年度の労働法違反および雇用差別に関する法的手続きによる損失総額は39,857万円

障害者雇用

【特例子会社】 有(エルアイ武田)
 【障害者雇用の取り組み】 ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー、職場定着委員会、安全衛生委員会の開催(エルアイ武田)

人事評価・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】 —
 【1人当たり年間教育研修時間】 把握している
 研修時間(時間) 21年度 — 22年度 32.0
 (注)研修時間:FTEあたりの平均時間
 【従業員の満足度調査】 行っている
 【キャリア研修】 22年に学習体験プラットフォーム「Bloom」を導入。個人の成長やキャリア形成の機会を主体的に見つけていく企業文化の醸成を目指す取り組み
 【新業務チャレンジ支援】 有(公募)

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】
 産児休暇 産前6週間・産後8週間
 配偶者の産休休暇制度 —
 育児休業(最長) 法定

	20年度	21年度	22年度
産休取得者数(人)	—	—	—
育休取得者数(人)	—	—	—
うち女取得者数(人)	—	—	—
うち女取得率(%)	—	100.0	100.0
うち男取得者数(人)	—	—	—
うち男取得率(%)	—	95.4	83.0
(1週間以内)取得者数(人)	—	—	—
育児休業復職率(%)	—	—	—

 (注)女性の育児休業取得率は、「育児休業をした女性労働者数÷出産した女性労働者数×100」で算出。男性の育児休業取得率は、「育児休業をした男性労働者数÷配偶者が出産した男性労働者数×100」で算出。正社員、契約社員、パートタイマーの合計
 【産休・育休取得の取り組み】 イクボ研修の実施。男性社員同士やパパママとの情報交換を目的とした社内SNS活用。営業職の女性同士が仕事と家庭の両立で抱える不安を支え合う社内主導型の従業員グループの形成
 【看護・介護】
 看護休暇(最大) —
 介護休暇(最大) 介護休業日より計算して66日間の有休を取得可能
 介護休業(最長) 1年
 【3歳〜就学前の子を持つ従業員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ/事業所内託児施設の運営/育児サービス費用を補助する制度
 【特筆すべき両立支援制度】 ファミリーサポート休暇:家族をサポートする際に利用できる休暇制度。有給で5日間利用することができる

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 —時間/年
 【残業時間】 19.8時間/月
 【残業削減の取り組み】 行っている
 総実労働時間の目標値設定(年間1,800時間台)。フレキシブルワーク(在宅勤務の緩和など、働く時間と場所をニーズに応じて決定できる制度)の推進。労使での労働時間委員会の開催。長時間労働の多い部署へのヒアリングを実施
 【有給休暇】 付与日数 取得日数 取得率(%)

	20年度	21年度	22年度
20年度	—	—	—
21年度	—	—	—
22年度	—	—	70.0

 【ボランティア参加・休暇・休職】

	20年度	21年度	22年度
ボランティア参加	—	—	—
ボランティア休暇	—	—	—

同休職 有 — — —
 青年海外協力隊 — — — —
 マッチング・ギフト — — — —

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(業務のニーズに応じ、始業・終業時間を柔軟に設定可能)/短時間勤務制度/時間単位の有給休暇制度/勤務間インターバル制度/週休3日制度/在宅勤務制度/保育設備・手当/副業・兼業制度
 【テレワーク】 導入

利用率(%)	21年度	22年度	90.0
21年度	61.3	—	—
22年度	—	90.0	—

 【副業・兼業】 認めている
 【インセンティブ向上への諸制度】 社内公募制度(22年度は148人が制度を利用)/キャリアアップ支援制度(国内だけでなく海外の募集職務に挑戦することができる制度)/ストックオプション制度等/社内兼業制度(現在の職務につきながら、異動せずに他部署の仕事を経験することができる制度。22年度は153人が制度を利用)

労働安全衛生

【生産部門等】 有
 【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有
 【主な取り組み】 毎年、世界中の製造拠点でSIFリスク評価を行い、改善すべき課題を積極的に特定している。四半期ごとに、リスク評価の結果をすべての製造拠点に共有し、特定された課題に関する再発防止策について話し合っている
 【労働災害】

	20年度	21年度	22年度
労働災害度数率	0.91	1.26	1.28
メンタルヘルス	20年度	21年度	22年度
休職者数(人)	—	—	—

 【労働安全衛生・表彰歴】
 (21年度)Global Top Employer (Top Employers Institute)
 (22年度)Global Top Employer (Top Employers Institute)

消費者・取引先対応

【対応部署】 —
 【商品等の安全性に関する部署】 (専任)グローバルクオリティ部門

社会貢献

【担当部署】 —
組織と支出
 【担当部署】 —
事業事例
 【地域社会参加】 タケダ・ウェルビーイング・プログラム:長期療養する子どもとその家族をサポートする市民活動を応援するために、09年度に立ち上げた長期支援寄付プログラム
 【教育・学術支援】 国内従業員およびその家族を対象にした「がんの授業」の実施
 【国際交流参画】 NPO法人Seedling Labsと提携し、ドミニカ共和国に熱帯医学・グローバルヘルス研究所とUNIBE診断センターの設立を支援
 【東日本大震災復興支援】 行っている
 【復興支援の具体例】 復興支援総額43億円のうち、32億円を「日本を元気に・復興支援」プロジェクトに当て、時間の経過とともに変化する現地のニーズに柔軟に対応した13のプログラムを実施することで、約100万人を支援。さらに、被災地の経済支援と震災の風化防止を目的とした「企業内マルシェ」を毎年開催し、延べ14,000人(12~21年の累計)の従業員が特産品を購入するなど、多様な形で支援活動を続けてきた
 【他復興支援】 行っている
 【他復興支援の具体例】 ウクライナの人道危機に対して、国際赤十字・赤新月社連盟に3億円を寄付
 【新型コロナ課題解決への貢献】 行った(金銭寄付/自社製品提供)
 【新型コロナ課題解決の具体例】 国際原子力機関(IAEA)と協力して、COVID-19対応に取り組んだ。①5億円(約460万米ドル)を拠出。最もニーズの高い地域において、診断キットやバイオセーフティ機器の提供、技術的助言・指導の継続を支援 ②アフリカ、アジア太平洋、欧州、中南米、カリブ海の37カ国、計49の国立研究所・機関を支援。20年7月から21年12月にかけて寄付を通じて各国にて支援

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢
 【納税倫理規定】 有

政治献金・ロビー活動

【政治献金・ロビー活動等支出額】 (単位:100万円)

	20年度	21年度	22年度
20年度	—	659	855
21年度	659	—	—
22年度	—	—	855

 (注)米国、欧州、日本での支出額

環境

組織と情報開示

【担当部署】 —
 【方針の文書化】 有 【HP上の公開】 有

パフォーマンス

【環境負荷量】

	21年度	22年度
総エネルギー投入量(GJ)	8,280,000	7,952,000
水資源投入量(m ³)	11,300,000	10,430,000
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	5,210,000	5,612,000
廃棄物等総排出量(t)	87,300	85,510
総排水量(m ³)	8,580,000	8,190,000

(注)対象は連結

【スコープ3の集計状況】集計

【サプライチェーン排出量】(単位:t-CO₂)

	21年度	22年度
スコープ1	316,000	277,000
スコープ2	283,000	291,000
スコープ3	4,716,000	5,166,000

(算定対象カテゴリー:1-2-4-7-10-他)

【第三者検証・保証】有

(注)サプライチェーン排出量:対象は連結、スコープ2はローケーションベース

管理体制

【環境監査】定期的実施

【EMS構築】ISO14001認証取得

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】医薬品規制承認プロセスに従い、医薬品有効成分の環境リスクを評価するとともに、自社が開発し第三者との契約によって製造される製剤も含めて、製造段階における環境中への排出を積極的に管理する

【事業活動での環境汚染の危険性】可能性有

環境中の医薬品の有効成分が、生態系に悪影響を及ぼしうることを認識

【水問題の認識】経営に影響

水は自社のサプライチェーンと切っても切れない関係にあり、患者と従業員の生活と仕事の場である地域社会の健康上、極めて重要な役割を担う。その一方で、人口増加に伴う都市化の進行と気候変動により、水の需要が増大し水の供給が圧迫されている。このような水危機は、今後10年間で一般市民に降りかかる最大のリスクと予想されている。水資源の逼迫は、自社の事業運営と事業を展開する地域社会への潜在的なリスクと認識している

【水問題の取り組み】①水効率プロジェクトに投資し、水処理技術および再利用技術の採用により、自社のネットワーク全体での水使用量の削減目標を設定。目標達成に向けて活動 ②製品開発およびプロジェクト承認プロセスにおいて、取水量評価の実施、廃水の放出による潜在的な影響の判別、影響を排除または削減するための水処理技術の必須化 ③廃水や雨水の排出に対処し、地域の水資源を悪化させないよう、事業施設を運営・管理

環境関連法令

【環境関連法令違反等】(件数)

	21年度	22年度
環境関連法令違反	有(2)	有(8)
環境問題を引き起こす事故・汚染	—	—
環境問題に関する苦情	—	—

その他環境関連指標・取り組み

【環境ラベリング】—

【プラスチック削減の取り組み】有

固形製剤の薬物の包装、とくに日本における製品ボトルへのバイオポリマーの使用

【容器包装削減の取り組み】有

持続可能で環境に配慮した医薬品包装の活用

【環境・表彰歴】

(21年度)アジアスターパッケージングアワード2021「アジアスター賞」(アジア包装連盟)

(22年度) WorldStar award(World Packaging Organisation)

地球環境保全への取り組み

【気候変動対応の取り組み】行っている

【気候変動に関するシナリオ分析】行っている

【再生可能エネルギーの導入】行っている

22年に米国において仮想電力売買契約(バーチャルPPA)を締結。この契約は、EnelNorth America(米国オクラホマ州)のセブンカウボーイウインドプロジェクトから年間約35万MWhのグリーン電力証書を購入し、この証書を自社のGHG削減目標に充当するもの。当プロジェクトは23年4月から運用を開始

【再生可能エネルギー利用率】把握している

	21年度	22年度
利用率(%)	42.0	48.0

(注)電力における再生可能エネルギーの割合

【CO₂排出量等削減への中期計画】—

【中期計画の内容】35年までに自社の事業活動による温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1、2)を、また40年までにサプライチェーン全体のGHG排出量(スコープ3)を、ネットゼロにすることを目指している。19年度GHG排出量に対して、20年よりカーボンニュートラルを達成しており、現在は以下に取り組む。①18年対比のスコープ3推定排出量の少なくとも67%を占める取引先に対して、科学的根拠に基づくGHG削減目標の設定を支援 ②25年までに、自社の事業活動によるGHG排出量(スコープ1、2)を40%削減

【COP21(パリ協定)】参考にして

【生物多様性保全への取り組み】事業活動による影響について把握

①全世界の製造拠点で生物多様性のリスク評価を実施 ②京都薬用植物園の維持管理 ③生物多様性の保護と回復を目指す地域のイニシアチブを促進。スイスのヌーシャテルの自社施設に従業員菜園と蜜蜂の巣箱を設置、オーストリアのウイーンの施設に昆虫ホテルと蜜蜂の巣箱を設置しているほか、オーストリアのリンツならびにオルトの施設ではコミュニティガーデンを維持、ベルギーのレシーヌにある施設では240本の木を植樹している

2022年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】①スコープ1、2の温室効果ガス排出量の削減率(中期目標と同様)→34%/②SBTi基準に則した目標を設定している取引先によるスコープ3の温室効果ガス排出量の割合(中期目標と同様)→45%

【リサイクル】25年までに、二次および三次包装に使用される紙・板紙の50%(重量比)をリサイクル素材または森林認証素材にする→42%

【廃棄物削減】30年までにすべての主要な事業所で廃棄物の埋め立てゼロを達成→埋め立てから転用された廃棄物の割合:78%