

テルモレポート
2022
ESG情報編

企業理念

医療を通じて社会に貢献する

私たちは、医療の分野において価値ある商品とサービスを提供し、医療を支える人・受ける人双方の信頼に応え、社会に貢献します。

コアバリューズ

Respect (尊重) — 他者の尊重

私たちは、アソシエイト、お客様、そしてビジネスパートナーに対して敬意と感謝の気持ちをもって接します。多様な文化や個性を理解し、異なる意見や社会の声にも広く耳を傾け、自らの成長に繋げていきます。

Integrity (誠実) — 企業理念を胸に

私たちは、人々のいのちや健康に関わる企業のアソシエイトとして、常に、誠実に使命感をもって行動します。日々努力し、全てのステークホルダーとの間に、確かな信頼を築いていきます。

Care (ケア) — 患者さんへの想い

私たちは、自らの活動が、患者さんにつながっていることを常に忘れず行動します。医療に携わる人々を深く理解することに努め、患者さんのより良い未来の実現をともに支えていきます。

Quality (品質) — 優れた仕事へのこだわり

私たちは、安全と安心の医療を提供するために、常に現場視点で課題を捉え、解決策を見つけ出します。製品品質のみならず、供給やサービスなど、全ての活動におけるクオリティーの向上を徹底的に追求します。

Creativity (創造力) — イノベーションの追求

私たちは、未来に挑戦する風土を大切に、好奇心と情熱をもって取り組みます。医療現場のニーズを的確に捉え、価値ある製品やサービスを最適なタイミングで届けていきます。

目次

- 2 テルモレポート ESG 情報編について
- 3 テルモグループのサステナビリティ

7 環境

- 8 EHS (環境・安全衛生) マネジメント
- 10 環境・安全に配慮した製品の開発
- 12 気候変動への取り組み
- 15 資源の有効活用
- 16 化学物質の適正管理
- 17 生物多様性保全の取り組み
- 18 マテリアルフロー

19 社会

- 20 製品・サービスの品質・安全性
- 23 調達
- 25 人財
- 37 人権
- 38 社会・地域貢献

41 ガバナンス

- 42 コーポレート・ガバナンス
- 51 コンプライアンス
- 55 リスクマネジメント

58 データ集

- 59 人事・労務データ
- 61 環境データ
- 65 独立保証報告書

テルモレポート ESG 情報編について

編集方針

テルモは、企業理念「医療を通じて社会に貢献する」の実現に向けた事業活動を、ステークホルダーの皆さまに分かりやすく報告し、社会とのコミュニケーションを促進することを目的に、各種のコミュニケーションツールを作成しています。

「テルモレポート 本編」では、中長期的な観点から、当社事業の強みや重点施策、業績報告、中長期的な成長戦略とCSV（社会価値創造）やESGに関する主な取り組みなど、財務・非財務情報を簡潔にまとめて掲載しています。「テルモレポート ESG情報編」では、医療課題の解決を通じた社会価値創造を支える基盤としてのESGの取り組みを、関連データと併せて網羅的に掲載しています。テルモでは、「テルモレポート 本編」と「テルモレポート ESG情報編」を合わせたものを統合報告書として位置付けています。

対象範囲

主にテルモ株式会社および国内外の連結子会社を対象としています。原則として、文中の「テルモ」はテルモ株式会社を、「テルモグループ」はテルモ株式会社および国内外の連結子会社を指しています。事象に応じて報告対象範囲が異なる場合には、個別に対象範囲を明示しています。

対象期間

2021年度（2021年4月1日～2022年3月31日）を対象期間としていますが、一部、2021年度以前および2022年4月以降の活動内容を含みます。

参考にしたガイドライン

- ・ GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード
- ・ SASBスタンダード
- ・ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)
- ・ 環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」

情報開示体系

事業・財務情報

非財務情報

テルモレポート 本編

<https://www.terumo.co.jp/investors/library/annualreport>

IR情報ウェブサイト

<https://www.terumo.co.jp/investors>

- ・ 決算説明会資料、決算短信
- ・ 5カ年成長戦略資料
- ・ 株主総会関連資料
- ・ 株式情報 など

有価証券報告書

<https://www.terumo.co.jp/investors/library/financial>

テルモレポート ESG情報編

<https://www.terumo.co.jp/sustainability/report>

注：2021年度は「サステナビリティレポート2021」の名称で発行。

サステナビリティウェブサイト

<https://www.terumo.co.jp/sustainability>

- ・ サステナビリティ活動紹介
- ・ GRIスタンダード対照表 など

コーポレート・ガバナンス報告書

<https://www.terumo.co.jp/about/governance>

テルモグループのサステナビリティ

テルモグループ サステナビリティ基本方針

テルモは「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念に基づき、医療の進化と患者さんのQOL向上に取り組むことを社会的使命(パーパス)と考えます。これらの実現のため、全ての活動におけるクオリティーへの徹底的なこだわりと、新たなテクノロジーの活用により、価値あるソリューションを創造し、広くグローバルに普及させていきます。

さらに、社会・地球環境が大きく変化するなかで、さまざまな社会課題解決にもテルモがリーダーシップをとって取り組み、幅広いステークホルダーの期待に応えてまいります。

これらサステナビリティの取り組みを通じて、持続可能な社会の実現に寄与するとともに、新たなテルモの強み、テルモらしさを創り上げ、自社の持続的な成長につなげていきます。グループアソシエイト全員で、「コアバリューズ」と「グループ行動規範」を拠り所にしながら、医療と社会の未来へ挑戦していきます。

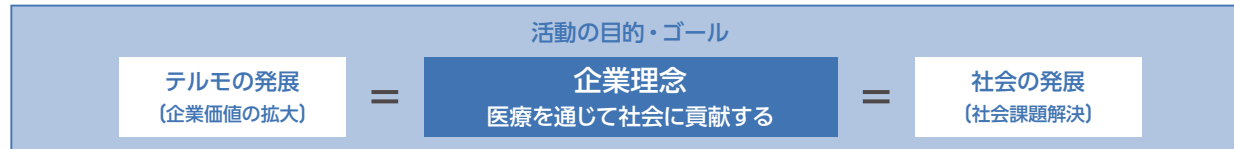


テルモのパーパス

<https://www.terumo.co.jp/about/purpose>

サステナビリティ重点活動テーマ

■: 重点活動テーマ



コアバリューズ・グループ行動規範

CSV	社会価値創造	■ 医療課題の解決 ・一人ひとりの人生に寄り添う医療の提供 ・持続可能な医療システムの共創 ・医療技術・サービスの普及、医療アクセスの向上	
	ESG	社会価値創造を支える基盤	■ トータルクオリティーの追求 ・製品・サービスの品質と安全性、安定供給の確保 ・持続可能なサプライチェーンマネジメント
■ 環境負荷の低減 ・カーボンニュートラル実現への取り組み ・資源の有効活用 ・生産プロセスにおける化学物質の排出低減 ・環境に配慮した製品開発 (Human x Eco開発指針)			■ 社会・地域への貢献 ・医療の発展に貢献する社会活動・研究支援 ・活動地域での社会貢献
■ アソシエイト・ビジネスパートナーの命と人権			
■ コンプライアンスの推進			
	ガバナンス	コーポレートガバナンス・リスクマネジメント	

サステナビリティ重点活動テーマ

サステナビリティ重点活動テーマ

テルモは、「テルモグループ サステナビリティ基本方針」に基づき、企業理念の実現に向けて重点的に取り組むべき項目として7つのサステナビリティ重点活動テーマを定めました。これらの重点活動テーマは、社会への価値創造(「社会価値創造」と、それを支える基盤(「社会価値創造を支える基盤」という2つのカテゴリで構成されています。

社会価値創造

「医療課題の解決」を最重要活動テーマと位置付け、本業を通じて「医療の進化」と「患者さんのQOL向上」に貢献することで、社会への価値を創造し、持続可能な社会の実現と自社の持続的な成長につなげていきます。

社会価値創造を支える基盤

社会価値の創造を支える基盤として、「トータルクオリティーの追求」「人材活躍の推進」「環境負荷の低減」「アソシエイト・ビジネスパートナーの命と人権」などの6項目を重点活動テーマとして定めました。さまざまな社会的要請にも応えながら、テルモ独自の活動を通して強固な事業基盤をつくり上げていきます。

テルモグループのサステナビリティ

重点活動テーマの特定プロセス

以下のプロセスを経て、テルモグループの重点活動テーマを特定しました。

STEP 1 課題の抽出

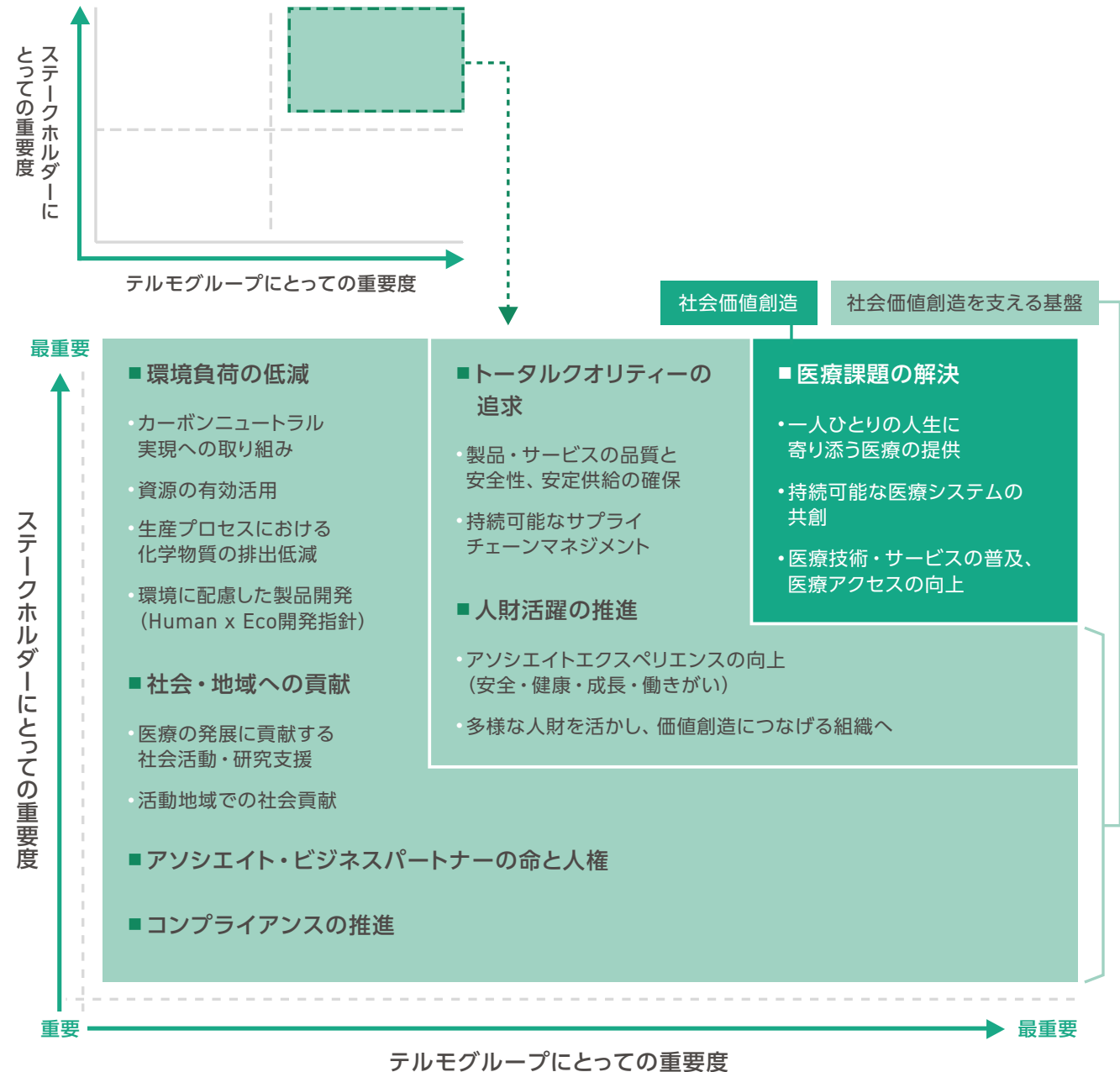
GRIやSASBなどが公表しているサステナビリティ関連のガイドラインや基準などを参照し、テルモグループに関連のあるサステナビリティ課題を網羅的に抽出。

STEP 2 優先順位付け

抽出した課題について、ステークホルダーにとっての重要度と、企業理念との関連性などテルモグループにとっての重要度を評価し、双方にとって重要度の高い課題を抽出。

STEP 3 重点活動テーマの特定

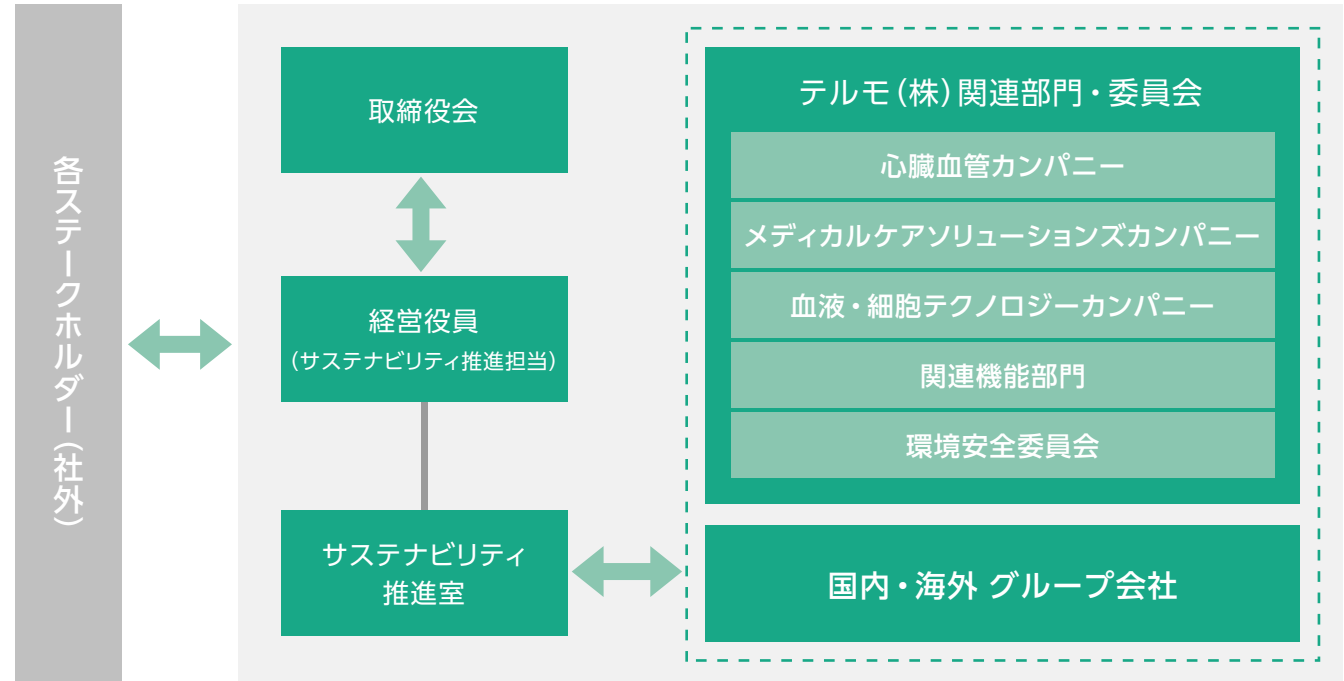
抽出された重要度の高い課題の内容をもとに、テルモグループにおける現状の取り組みも考慮しながら、重点活動テーマを特定。特定されたテーマを経営会議、取締役会で審議し、妥当性を確認。



テルモグループのサステナビリティ

推進体制

グループ全体の活動を統括・推進する「サステナビリティ推進室」が、関連部門や委員会、各グループ会社と連携しながら、サステナビリティに関わる活動方針の立案と重点活動テーマの設定、グループ全体への浸透を図り、具体的な取り組みを促進しています。さらに社内外のステークホルダーの皆さまへの情報発信や対話などを通じて、テルモグループに対する社会の期待や要請を把握し、取り組みに反映しています。サステナビリティに関する主な取り組みや社会変化に関する内容については、サステナビリティ推進を担当する経営役員から取締役会へ定期報告を行うとともに、取締役会からの指摘内容を関連部門にフィードバックし、取り組み内容の改善・向上に生かしています。



2022年10月末現在

テルモグループのサステナビリティ

■ イニシアチブへの参画

国連グローバル・コンパクト

テルモは、国連の提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則からなる国連グローバル・コンパクトの取り組みに賛同し、2012年に署名を行いました。「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、事業活動においてこれらの原則の実践に努めています。

WE SUPPORT



SBTイニシアチブ

テルモグループの2030年度の温室効果ガス排出量削減目標は、「Science Based Targets initiative」(SBTイニシアチブ)より、「2°Cを十分に下回る水準」として認定を取得しています(目標を「1.5°C水準」に引き上げ、「1.5°C水準」での認定を申請中)。



■ 社外からの評価

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

テルモは、ESG(環境、社会、ガバナンス)投資の主要指数である「MSCI ジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に選定されています(2022年6月時点)。

テルモのMSCIインデックスへの組み入れや、MSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関係会社によるテルモへの後援、宣伝、販売促進を意味するものではありません。MSCIインデックスは、MSCIの独占的財産であり、その名称とロゴは、MSCIおよびその関係会社が所有する商標またはサービスマークです。

2022 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

FTSE4Good Index Series/FTSE Blossom Japan Index/ FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

テルモは、FTSE Russellが作成するESG投資指数「FTSE4Good Index Series」「FTSE Blossom Japan Index」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されています(2022年6月時点)。



FTSE4Good



FTSE Blossom
Japan



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

テルモは、「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています(2022年3月時点)。



SOMPOサステナビリティ・インデックス

テルモは、「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されています(2022年6月時点)。



Sompo Sustainability Index

健康経営銘柄

経済産業省と東京証券取引所が選ぶ「健康経営銘柄」に、初回から7年連続(2015年～2021年)で選定されました。



環境

- 8 EHS (環境・安全衛生) マネジメント
- 10 環境・安全に配慮した製品の開発
- 12 気候変動への取り組み
- 15 資源の有効活用
- 16 化学物質の適正管理
- 17 生物多様性保全の取り組み
- 18 マテリアルフロー

EHS (環境・安全衛生) マネジメント

基本的な考え方

働く人々の安全・健康の確保と事業活動に伴う環境負荷の低減は、企業としての社会的責任であり、また持続的な成長を支える重要な課題です。テルモでは、「テルモグループ環境・安全衛生方針」に基づき、あらゆる事業活動において、働く人々の安全と健康の確保に取り組み、安全で快適な労働環境を形成することを目指すとともに、事業活動に伴う環境負荷の低減に取り組んでいます。(労働安全衛生に関する取り組みについては、[36ページ「労働安全衛生」](#)をご覧ください。)

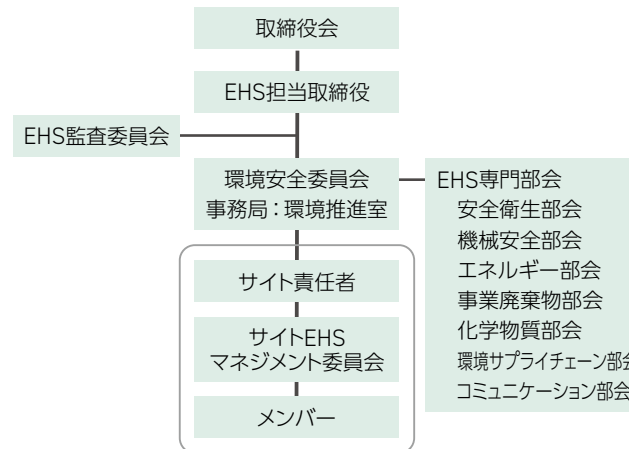


「テルモグループ環境・安全衛生方針」
(下記の「各種規程等」のページをご覧ください)
<https://www.terumo.co.jp/about/regulation>

EHS (環境・安全衛生) マネジメント

「テルモグループ環境・安全衛生方針」のもと、環境 (ISO14001:2015) と労働安全衛生 (ISO45001:2018) の国際規格に準拠した EHS マネジメントシステムを運用しています。テルモグループの環境・安全衛生 (EHS) に関する方針、EHS 上のリスクや機会、目標、活動計画などは、サステナビリティ経営の重要課題の一つとして、EHS 担当取締役を委員長とする「環境安全委員会」において審議・決定し、各事業所の活動に反映しています。環境安全委員会の下部組織として、各事業所の専門家により構成される「EHS 専門部会」を設置しており、同部会が担当分野における戦略・方針・目標・活動計画などの提言を行います。また、各事業所に対して「EHS 監査委員会」が内部監査を実施し、システムの運用状況や有効性、関連法規制等の遵守状況を確認しており、その結果に基づき、継続的な改善に取り組んでいます。

EHS マネジメントシステム 全社推進組織



ISO14001 (環境) 認証取得状況

国内主要生産事業所と海外の一部生産事業所、および本社 (環境推進室) で ISO14001 の第三者認証を取得しています。(ISO45001 (労働安全衛生) の認証取得状況については、[36ページ](#)をご覧ください。)

会社名	事業所
テルモ株式会社	本社 (環境推進室)
	富士宮工場
	甲府工場
	愛鷹工場
テルモ山口株式会社	—
テルモヨーロッパ NV	ハースロード工場
	ゲング物流工場
テルモベトナム Co., Ltd.	テルモベトナム工場
テルモ BCT, Inc.	テルモ BCT レイクウッド工場
テルモペンポール Pvt. Ltd.	血液バッグ工場
テルモ BCT ベトナム Co., Ltd.	テルモ BCT ベトナム工場
テルモ BCT, Ltd.	テルモ BCT ラーン工場
バスケテック, Ltd.	バスケテック工場

EHS (環境・安全衛生) マネジメント

EHSリスクマネジメント

内部監査の実施

テルモグループでは、環境・安全衛生に関わるリスク低減への取り組み状況や、EHSパフォーマンス(EHS目標の達成状況等)の確認のため、EHS監査委員会による内部監査を実施しています。監査で指摘された不適合については、再発防止のための是正処置を実施し、有効性をレビューしています。

2021年度は、11カ所の事業所を監査しました。

監査項目

1. ISO14001:2015、ISO45001:2018への適合状況
2. EHS 関連法令・協定等の遵守状況
3. テルモグループ環境・安全衛生方針、社内規程基準類の遵守状況
4. EHSマネジメントシステム運用状況・パフォーマンス (有効性、KPI)
5. 監査等における指摘事項への対応状況 など

廃棄物処理委託先の監査

テルモから排出した廃棄物の適正処理を確認するため、計画的に産業廃棄物の収集運搬委託先・処理委託先を監査しています。2021年度は50カ所の委託先を監査し、適切に処理されていることを確認しました。

研修・教育の実施

テルモでは、「テルモグループ環境・安全衛生方針」やEHS活動への理解を深めるため、年1回全てのアソシエイトを対象にEHS基礎教育を実施しています。また、工場、研究開発拠点、営

業拠点など、それぞれの業務に必要な教育コンテンツを整備し、計画的に教育訓練を実施しています。そのほか、イントラネットや社内掲示板でのEHS情報の配信などを通じて、アソシエイトのEHSに対する意識を高めています。

環境に関する事故・緊急事態への対応

事故・災害の防止、および万が一事故が発生した場合の被害の最小化に向けて、各事業所で緊急事態への対応手順を定め、緊急事態対応訓練を定期的実施し、レビューしています。2021年度において環境に関する重大な事故・漏出はありませんでした。

環境法規制の遵守状況

2021年度において環境に関する重大な法令違反、罰金、制裁事例はありませんでした。

EHS活動に関する表彰

テルモグループ全体から、環境・安全衛生に貢献した取り組みを表彰する、「Terumo Human × Eco Award」を毎年実施しています。この賞は、優れた活動事例を評価しグループ内で共有を図ることで、EHS活動を促進することを目的としています。

2021年度は、環境(Eco)にやさしい取り組みとして、省エネや再生可能エネルギーへの切り替えなどのカーボンニュートラル実現に向けた取り組み、水の使用量削減や廃棄物の削減・リサイクル率向上などの資源の有効活用に関する取り組みを表彰しました。また、人(Human)にも環境(Eco)にもやさしい取り組みとして、製品の資源投入量の削減と製品使用時の患者さんの安全性向上の両立を達成した取り組み、薬品管理によるEHSリスク低減を実現した取り組みを表彰しました。

環境・安全に配慮した製品の開発

Human × Eco (ヒューマン・バイ・エコ) 開発指針

テルモでは、人にも環境にもやさしい製品開発を促進するための独自の基準「Human × Eco開発指針」を制定し、製品の開発にこの基準を適用しています。

この開発指針は、4つの原則「もっとやさしく(安全と安心の提供)」「もっと前へ(医療価値の創造)」「もっときれいに(環境負荷の低減)」「もっと少なく(資源効率の向上)」と、これらの原則に基づき設定された24項目の指針で構成されています。これらの原則・評価項目において特に優れた製品には、自社認定マーク(「Human × Eco」マーク)を表示し、お客様にも分かりやすくお伝えしています。

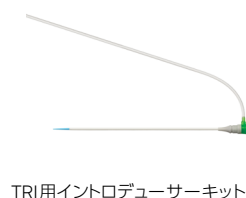
Human × Eco (ヒューマン・バイ・エコ) 開発指針



Human × Eco 認定製品事例

TRI用イントロデューサーキット — 低侵襲・医療経済性・省資源

心臓カテーテル治療のなかでも、手首から治療する方法(Transradial intervention: TRI)は太ももの付け根からのカテーテル挿入と比べ、術後の出血などの合併症が少なく低侵襲治療が可能になります。シースをより薄く微細成型することで、外径を細くした新しいコンセプトのイントロデューサーキットを開発しました。血管の細い患者さんへの治療選択肢の拡大、術後合併症に伴う医療費・医療資源の削減が期待されます。



TRI用イントロデューサーキット

TRI用ガイディングカテーテル — 低侵襲・医療経済性・省資源

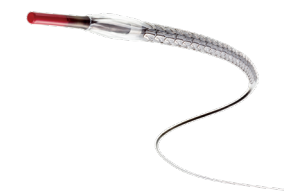
下肢血管治療において、TRI用イントロデューサーキットとの併用により、手首から治療する方法(TRI)を可能にしました。太ももの付け根からの治療と比べ、低侵襲治療が可能になり、医療従事者・患者さんの負担軽減、医療経済性への貢献が期待されます。包装形態を変更することにより、包装材の重量を従来品比45%削減(体積・61%削減)。これにより省資源、省スペース、省エネルギー(輸送時等)など環境への貢献も期待できます。



TRI用ガイディングカテーテル

薬剤溶出型冠動脈ステント — 低侵襲・医療経済性・省資源

薬剤溶出型冠動脈ステント(Drug Eluting Stent: DES)は、心臓の冠動脈が狭窄したり、閉塞したりすることによって起きる狭心症、心筋梗塞などの治療に使用する埋め込み型の医療機器です。複雑な病変でもスムーズな治療ができるよう、DESのデリバリーシステムを改良し、使い勝手と通過性の向上を目指しました。これにより、医療従事者・患者さんの負担軽減、医療経済性への貢献が期待されます。包装形態を変更し、包装材の体積を従来品比14%削減。これにより省資源、省スペース、輸送効率の向上など環境への貢献も期待できます。



薬剤溶出型冠動脈ステント

血管内超音波診断カテーテル — 時間短縮・効率向上

血管内超音波診断カテーテルは、血管内の様子を超音波で観察する血管内超音波検査(IVUS)に用いられます。画像の高精細化、画像取得・処理の高速化、操作性の向上などにより、IVUSにおける準備・診断・読影などの時間を短縮。時間短縮により、患者さん・医療従事者の負担を軽減し、より安全で効率的な治療への貢献が期待されます。



血管内超音波診断カテーテル

環境・安全に配慮した製品の開発

輸液ポンプ — 省資源・使いやすさ向上

輸液ポンプとは、輸液剤等を設定した流量で投与するための医療機器です。従来品比で当該製品の重量を約40%軽量化しました。これにより、持ち運びの際の負担を軽減するとともに、省資源、輸送効率の向上など環境への貢献が期待できます。また、当該製品の表示部分には、カラー液晶を搭載することで視認性を向上、簡単に動作履歴データを転送できる無線通信機能を付加することで、医療従事者の業務効率の向上にも貢献することが期待されます。



輸液ポンプ

輸液剤容器 — 省資源・廃棄物削減

エコをコンセプトにした輸液剤容器です。従来の容器よりも樹脂使用量・製造工程のエネルギー消費量を削減し、製造時のCO₂排出量削減も実現しました。また、容器の重量を従来品比で約23%削減しています。これにより、環境負荷の低減や廃棄重量の削減が期待できます。



輸液剤容器

閉鎖式輸液システム — 輸液ライン管理の安全・効率化

輸液ラインの混注部をクローズドな状態で保つことにより、外気からの細菌侵入による感染防止に寄与します。混注部は、薬液滞留をなくす構造を採用し、薬剤の微量投与にも対応。注射器や点滴器具を接続する際にも専用のアダプターは不要です。簡単かつ迅速に薬液を注入できるため、操作間違いによるリスク低減などに寄与します。物品管理もしやすく、輸液ライン管理の安全と効率化に貢献します。



閉鎖式輸液システム

有害化学物質を使用しない製品

業界に先駆けて「脱水銀」を推進

2017年8月に発効した「水銀に関する水俣条約」により、2021年以降、水銀含有製品の製造・輸出入が原則禁止となりました。テルモは、水銀体温計の生産を1984年に終了しており、以来30年以上にわたって、より安全で環境にやさしい水銀フリーの電子体温計や電子血圧計などを発売し、医療現場や家庭の水銀ゼロ化に積極的に取り組んでいます。



電子体温計

電子血圧計

「脱塩ビ」と「DEHPフリー」を推進

焼却時に有害ガスが発生するとされる塩化ビニル樹脂(PVC)については、包装への不使用を進めています。また、生体への影響が懸念されている可塑剤DEHPについては、ほかの可塑剤に代替した商品を供給しています(代替可能な場合)。



ポリプロピレン製の輸液セット

ポリオレフィン製の輸液バッグ

DEHPフリーの人工心肺回路

気候変動への取り組み

気候変動問題に関しては、2015年に採択されたパリ協定や「持続可能な開発目標 (SDGs)」などの世界的な枠組みがあり、企業にも科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出量削減目標の策定と目標達成に向けた取り組みが期待されています。

テルモでは、エネルギーの効率化や気候変動対策など、事業活動に伴う温室効果ガス排出量の削減を重要な課題として認識し、グループ全体で取り組みを推進しています。気候変動対策をさらに加速させるために、2021年度にテルモグループの事業活動における温室効果ガス排出量削減目標 (Scope1+2) を見直し、2040年度までにカーボンニュートラル*実現を目指すという目標を設定しました。今回の削減目標の改定に基づき、「Science Based Targets initiative」(SBTイニシアチブ)に、産業革命前と比較して気温上昇を「1.5℃」に抑える水準と整合した目標として認定を申請しています。さらに、この目標を達成するため、新たに再生可能エネルギーに関する目標を設定しました。従来からの省エネ活動に加え、太陽光発電などの再生可能エネルギーの活用をさらに推進していきます。また、廃棄物の削減や資源の有効活用、環境にやさしい製品開発や他社との共同配送の推進など、バリューチェーン全体での温室効果ガス削減も進めていきます。

* 温室効果ガスの排出量と吸収量を均衡させること。

テルモグループの温室効果ガス排出量削減目標

Scope1+2

- 2030年度までに、温室効果ガス排出量を2018年度比で50%削減
- 2030年度までに、使用電力の再生可能エネルギー比率を50%
- 2040年度までに、カーボンニュートラルを実現

Scope3

- 2030年度までに、売上収益当たりの温室効果ガス排出量を2018年度比で60%削減



* Scope:GHGプロトコルによる以下の区分で報告しています。

Scope1: 直接排出 (燃料燃焼などの自社の排出)

Scope2: 購入した電気などのエネルギー生産に伴う間接排出 (電力事業者等の排出)

Scope3: Scope2以外の間接排出 (原料生産、輸送、廃棄などの他社の排出)

温室効果ガス排出量の削減

Scope1+2

テルモグループでは、高効率機器の導入や設備の効率的な運用などのエネルギー効率の改善、再生可能エネルギーへの切替や温室効果ガスの排出が少ないエネルギーへの転換に取り組むことで、温室効果ガス排出量を削減しています。

2021年度はユーティリティ設備、生産設備の更新や運用方法の改善など、89件のエネルギー効率改善プロジェクトを実施することで、前年度のグループ全体のエネルギー使用量の1.3%に相当する温室効果ガス排出量を削減しました。また、各国の電力供給体制を考慮しながら、グループ全体の再生可能エネルギー由来電力の使用比率を10.6%まで高めています。再生可能エネルギー電源が普及している欧州では、生産拠点で使用している電力の約88%が再生可能エネルギーに由来します。テルモベトナム工場では、再生可能エネルギーにより発電された電力由来のグリーン電力証書を取得し、工場における全使用電力を再生可能エネルギー由来に切り替えました。また、2022年度より敷地内に設置した大型の太陽光発電パネルが稼働します。日本ではCO₂排出係数が低いクリーンな電力に切り替え、温室効果ガス排出量を年間約16千トン削減しました。米州では、再生可能エネルギー由来電力の使用比率が高いコスタリカにて、2021年10月よりテルモBCTの生産拠点を新たに稼働しています。

これらの取り組みにより、2021年度のグループ全体の温室効果ガス排出量は前年度比で5.8%削減、2018年度比では8.2%削減を達成しました。

気候変動への取り組み

Scope3

テルモでは、人にも環境にもやさしい製品開発を促進するための独自の基準「Human × Eco開発指針」を制定し、製品開発にこの基準を適用しています。製品の小型・軽量化、製品輸送時の積載効率を考慮した包装材設計等により、資源投入量の削減や輸送効率の向上等に取り組んでいます。また、2019年には「サプライヤーガイドライン」を制定し、サプライヤーの皆さまとも協働し、調達品の共同輸送や出荷製品のモーダルシフト(トラックから船舶輸送への転換)などに取り組んでいます。2020年度からは、国内で新たに出荷製品の配送に関する共同輸送を開始し、出荷製品の輸送に関する温室効果ガス排出量を削減しています。

CO₂排出量推移 (Scope1+2)

	2019年度	2020年度	2021年度
国内(t-CO ₂)	156,814	154,277	138,904
海外(t-CO ₂)	125,225	119,839	119,400
合計(t-CO ₂)	282,038	274,116	258,304*

対象:テルモグループ(国内事業所・海外生産事業所)

* 第三者検証における保証対象指標

注:電力のCO₂排出係数は、各年度の供給会社の排出係数を用いて算出しています。

2021年度 CO₂排出量 (Scope1、Scope2内訳)

	Scope1	Scope2	合計
国内(t-CO ₂)	44,680	94,224	138,904
海外(t-CO ₂)	21,987	97,413	119,400
合計(t-CO ₂)	66,667*	191,637*	258,304*

対象:テルモグループ(国内事業所・海外生産事業所)

* 第三者検証における保証対象指標

CO₂排出量 (Scope3)、エネルギー消費量、再生可能エネルギー活用量については、[61ページ~62ページ「データ集」](#)をご覧ください。

気候変動によるリスクと機会への対応 (TCFD提言に基づく情報開示)

2022年3月、テルモは、金融安定理事会により設置された「気

候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同しました。TCFDのフレームワークに基づき、気候変動に伴うテルモの事業活動への影響と取り組みを以下に開示します。

ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会のメンバーであるEHS担当取締役が気候変動を含む環境に関わる監督責任者です。 EHS担当取締役が議長を務める環境安全委員会が、気候変動に関する最高の意思決定機関であり、気候関連リスクと機会の特定、方針、戦略、目標の策定と見直し、目標の達成状況の監視を行い、経営会議に報告しています。本委員会を年3回開催するほか、本委員会のもとにEHS専門部会としてエネルギー部会を設置し、エネルギーに関わる目標の進捗管理、環境安全委員会への定期的な報告を行っています。 EHS担当取締役のもとでカーボンニュートラル実現に向けたプロジェクトを発足させ、生産部門だけでなく、財務部門を含む本社機能部門とも横断的に連携して温室効果ガス削減に向けた対応方針、戦略、目標の策定と見直し、目標の達成状況の監視を行い、取締役会に報告しています。
戦略	<ul style="list-style-type: none"> 「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、人のいのちと健康を守るため医療機器・医薬品の提供を止めないことが最も重要であると認識しています。さらに、新しい治療方法の提供を通して、医療の効率化と医療現場からの温室効果ガス排出削減を実現することが可能と考えています。 気候シナリオとして、物理的リスクの増大を想定した産業革命前からの気温上昇が4℃のシナリオ(RCP8.5)と、移行リスクの増大を想定した気温上昇が1.5℃以内に抑えるシナリオ(RCP1.9)の2つを念頭に置き、事業に影響を及ぼすリスクと機会を次ページの表の通り整理しています。
リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> 環境安全委員会が、気候関連リスクと機会を特定、事業への影響を評価し、関連部門に対してリスクの低減と機会の促進のための管理を指示し、進捗状況を管理しています。 テルモグループのリスクマネジメントにおけるリスク対象にも、環境安全委員会から挙げられた気候関連リスクが含まれ、リスク管理委員会が制定する全社リスク管理体制のもと、リスク管理計画に基づくモニタリングが行われています。
指標・目標	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動対策をさらに加速させるために、2021年度にテルモグループの事業活動における温室効果ガス排出量削減目標 (Scope1+2)を見直し、2040年度までにカーボンニュートラル実現を目指すという目標を設定しました。今回の削減目標の改定に基づき、SBTイニシアチブに、産業革命前と比較して気温上昇を「1.5℃」に抑える水準と整合した目標として認定を申請しています。 新たに、2030年度までに、使用電力の再生可能エネルギー比率を50%に高める目標を設定しました。

気候変動への取り組み

事業に影響を及ぼすリスク

リスク	リスクの内容
物理的リスク	・自然災害が発生した場合の事業所の建物・設備・在庫への被害、操業の一時停止により製品の供給に支障が生じた場合の機会損失
	・慢性的な気温上昇や水不足によるエネルギーコストの増加、労働生産性の低下、操業に一時的な支障が生じた場合の機会損失
	・社会インフラである医療体制が自然災害の影響を受けた場合の特定製品に対する需要の急増、医療体制の機能低下・停滞が長期化した場合の収益への影響
移行リスク	・炭素税が導入・強化された場合のエネルギーコスト・原材料費の増加
	・GHG排出規制などの環境規制強化に伴う設備変更とそれに伴う設備投資コストの増加
	・顧客やビジネスパートナーからの温室効果ガス排出削減要請や環境配慮型製品の供給要請が高まった場合の対応コストの増加、対応が困難な場合の機会損失

事業に影響を及ぼす機会

機会	機会の内容
物理的機会	・気候変動に伴う長期的な疾病構造の変化に対応した製品の提供、医療体制のレジリエンス強化に寄与する製品の提供
移行機会	・生産やサプライチェーンのエネルギー効率向上によるコスト削減
	・医療現場の効率性向上や温室効果ガス排出量削減に寄与する製品の提供

4℃シナリオ、1.5℃シナリオそれぞれにおいて、上記のリスク・機会がテルモの事業に与える影響度を分析した結果、以下のリスクが比較的影響度が大きいと推定されました。

4℃シナリオ

- 自然災害が発生した場合の事業所の建物・設備・在庫への被害、操業の一時停止により製品の供給に支障が生じた場合の機会損失

1.5℃シナリオ

- 自然災害が発生した場合の事業所の建物・設備・在庫への被害、操業の一時停止により製品の供給に支障が生じた場合の機会損失
- 炭素税が導入・強化された場合のエネルギーコストや原材料費の増加

自然災害など事業継続に関わるリスクへの対応については、テルモグループ共通の基本的な考え方および体制・対応事項を「グループ事業継続マネジメント(BCM)規程」で定めています。平時においては、各生産拠点、原材料調達や物流などに携わる

本社機能部門、各カンパニー、海外子会社のリスク担当者が連携し、有事の際に事業を中断しないため、また万が一中断しても早期に復旧・再開させるために、BCP(事業継続計画)を策定しています。事業継続に関わるリスクが発生した場合は、テルモ株式会社代表取締役社長を対策本部長として「対策本部」を設置し、迅速に対応を行います。テルモグループのサプライチェーンや業務が一定期間停止することが判明した場合には、早期の復旧を図ります。

エネルギーコストや原材料費の増加に対しては、エネルギー効率の高い生産設備の導入や、より少ない原材料やエネルギーで生産できる製品の開発などに継続的に取り組んでいきます。

TOPICS

テルモベトナム工場でメガソーラーパネル導入

ベトナムでは、石炭火力が電力供給の主要な電源となっており、近年の電力供給量の増加に伴い、環境に与える影響も注目されています。心臓血管関連製品を生産するテルモベトナム工場(ハノイ市)では、敷地内に大型の太陽光発電パネルの導入を進めており、2022年度内に総出力約3.53メガワットの太陽光発電パネルの設置が完了する予定です。この取り組みで、年間約2,700トンのCO₂を削減し、工場全体の消費電力の14%をまかなう予定です。また、CO₂排出削減に加えて、自社内での発電による安定した工場稼働を目指します。



テルモベトナム工場(ハノイ市)



2022年8月より順次、発電を開始中

マイクロベンションコスタリカ工場が エコロジカルブルーフラッグ賞を受賞

マイクロベンションコスタリカ工場(サンホセ市)では、廃棄物の分別リサイクル、環境保全に関するアソシエイトへの啓発活動、エネルギー管理システムの国際規格であるISO50001に沿った省エネルギー活動の推進、植樹などを実施しています。工場全体でこれらの取り組みを継続的に実施した結果、廃棄物のリサイクル率向上やエネルギー消費量の削減などを実現しました。この成果がコスタリカ政府より評価され、環境負荷を軽減させる活動に積極的に取り組むコスタリカ国内の企業や団体に贈られるエコロジカルブルーフラッグ賞を受賞しました。



植樹活動の様子



廃棄物の分別回収を促すポスター

資源の有効活用

廃棄物の削減とリサイクル

テルモでは、リサイクルや廃棄物の最終処分量削減の目標を設定し、資源効率の向上に取り組んでいます。製品の安全性の観点から、廃棄物の社内での再生利用(マテリアルリサイクル)は困難ですが、製造工程やオフィスでの事業活動で発生するプラスチックや金属類などの廃棄物の発生抑制に努めています。また、発生した廃棄物は分別し、リサイクル会社の協力により、プラスチック製品や、固形燃料(RPF)、有機肥料などにリサイクルしています。

2021年度のリサイクル率(テルモグループ国内事業所・海外生産事業所)は、90.0%となりました。廃棄物最終処分量(テルモグループ国内事業所)は廃棄物等総排出量の0.14%となり、目標を達成しました。

テルモでは、引き続き廃棄物の発生抑制への取り組み推進、廃棄物の分別の徹底等により、資源効率の向上に取り組んでいきます。

中期目標(2020年度~2022年度)

- テルモグループ(国内事業所・海外生産事業所)での廃棄物のリサイクル率:88%以上
- テルモグループ国内事業所全体での廃棄物最終処分量:総排出量の0.3%以下

中長期目標(2030年度)

- テルモグループ(国内事業所・海外生産事業所)の廃棄物のリサイクル率:90%以上

リサイクル量とリサイクル率の推移

	2019年度	2020年度	2021年度
リサイクル量(t)	17,872	18,232	19,503
リサイクル率(%)	83.8	88.2	90.0

対象:テルモグループ(国内事業所・海外生産事業所)

廃棄物最終処分量の推移

	2019年度	2020年度	2021年度
廃棄物等総排出量(t)	10,304	10,427	11,408
最終処分量(t)	16	16	15
廃棄物等総排出量比(%)	0.15	0.16	0.14

対象:テルモグループ(国内事業所)

小型充電式電池の回収・リサイクル

テルモは、資源有効利用促進法に基づき、テルモ製品から出た使用済み小型充電式電池を、一般社団法人JBRCを通じて回収・リサイクルしています。製品廃棄の際に小型充電式電池が適正にリサイクルされるよう、リサイクルマークを機器本体へ表示するとともに、取扱説明書においてもリサイクルへの協力をお願いしています。また、テルモが保守サービスをしている製品の小型充電式電池については、定期交換部品として定期点検時に回収・リサイクルしています。(小型充電式電池の回収・リサイクルの実績については、[62ページ「データ集」](#)をご覧ください。)

包装材料削減とリサイクル

テルモでは、資源の有効利用とお客様の使い勝手向上を目指して、容器包装の小型軽量化、薄肉化、形状の見直しなど、包装材料削減に取り組んでいます。

日本では、容器包装廃棄物のリサイクルを促進するため、製品の販売者が容器包装リサイクル法に従い、家庭から排出される容器包装をリサイクル(再商品化)する義務があります。テルモでは、公益財団法人日本容器包装リサイクル協会にリサイクルを委託することで、再商品化義務を履行しています。テルモグループ国内事業所で2021年度にリサイクルを委託した紙は31トン、プラスチック製の容器包装は207トン、合計量は238トンとなりました。

水資源の有効利用

テルモでは、輸液製剤等の原料として、また、製造工程において多くの水を使用しています。生産事業所が位置する国・地域の水資源の状況や、水の使用におけるリスクと機会を把握するとともに、水に関する目標を設定し、水使用量(取水量)の削減や再利用などを推進しています。

2021年度は水使用量の見える化を進めることで、テルモグループの売上収益当たりの水使用量を前年度比16.2%削減、2018年度比では22.6%削減を達成しました。今後も、水資源の有効利用にグループ全体で取り組んでいきます。

中期目標(2020年度~2022年度)

- テルモグループ(国内事業所・海外生産事業所)の売上収益当たりの水使用量(取水量):2018年度比10%以上削減

中長期目標(2030年度)

- テルモグループ(国内事業所・海外生産事業所)の売上収益当たりの水使用量(取水量):2018年度比20%以上削減

水使用量(取水量)の推移

	2019年度	2020年度	2021年度
国内(千㎡)	3,864	3,518	3,617
海外(千㎡)	1,801	1,616	1,310
合計(千㎡)	5,666	5,134	4,927
売上収益原単位指数(2018年度=100)	99.5	92.4	77.4

対象:テルモグループ(国内事業所・海外生産事業所)

注:データ集計に一部誤りがあったため、2019年度、2020年度実績を修正しました。

化学物質の適正管理

化学物質の人への健康リスクや環境への影響を低減するため、テルモでは、「テルモグループ環境・安全衛生方針」に基づいて化学物質の使用・排出・廃棄について把握・管理しています。化学物質を使用する職場では、化学物質リスクアセスメントを実施するとともに、GHS*の「化学物質の危険有害性に関する情報」に基づき適切に化学物質を取り扱っています。人への健康リスクが高い物質については、自主目標を定め排出量の抑制に取り組んでいます。

* Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (化学品の分類および表示に関する世界調和システム)の略。

化学物質排出量の削減に向けた自主的な取り組み

ジクロロメタンの排出量削減

テルモは、自主目標を設定してジクロロメタンの排出量削減に取り組んでいます。ジクロロメタンの取扱量の多い事業所では、回収装置を設置して大気への排出量を可能な限り低減し、定期的に排出口や敷地境界で濃度を測定して監視しています。

エチレンオキシドの排出量削減

エチレンオキシドは医療機器の滅菌に広く使用されています。テルモでは、屋外へのエチレンオキシド排出量を削減するため、排ガス処理装置による排出抑制を行い、定期的に排出口濃度を監視しています。また、敷地境界濃度の自主目標を設定して定期的に監視しています。

PRTR法*対象物質の把握・管理

テルモでは、PRTR法対象物質などの取扱量や排出量の月単位での把握と、排出量削減に取り組んでいます。

ジクロロメタン、エチレンオキシド、HCFC-225の排出量、PRTR法の届出物質の取扱量・排出量・移動量については、[63ページ「データ集」](#)をご覧ください。

* 特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律。

ポリ塩化ビフェニル(PCB)の適正処理

テルモの国内事業所では、全ての高濃度PCB含有機器(変圧器、コンデンサー等)の使用を中止し、中間貯蔵・環境安全事業株式会社により計画的に処理をしています。また、低濃度PCB含有機器については民間の廃棄物処理業者にて計画的に処理をしています。

製品環境規制への対応

製品設計・調達の段階で法規制対象物質や環境汚染物質をあらかじめ明確にしています。設計担当者への意識付けを行うツールとして「Human × Eco開発指針」を利用しています。

テルモでは、RoHS指令*¹やREACH規則*²等の製品環境規制に対応するため、調達品に含有される規制対象物質を把握するなど、管理を強化しています。

*¹ 電気・電子機器に含まれる特定有害物質の使用を制限する欧州連合(EU)の指令。

*² EUにおける化学品の登録・評価・認可および制限に関する規則。

生物多様性保全の取り組み

テルモは、私たちの生活や健康、医療などが、多様な生物や生態系の恩恵のもとに成り立っていることを理解しています。自然の恵みを受けて事業活動を行っている企業として、環境教育や森づくり活動などを通じて生物多様性の保全に取り組み、自然とともに生きる社会の実現を目指します。

森林保全

富士山森づくり

テルモは、静岡県富士宮市に2つの工場を有し、富士山麓から湧き出る地下水を利用して医療機器や医薬品などを生産しています。自然の恵みを利用して事業を行う企業として、台風で倒木などの被害を受けた富士山の森林を、郷土樹種の植林を通して、災害に強く、また地下水の源にもなる自然林に再生させる活動「テルモ富士山森づくり」を2003年度から行っています。2011年度からは、静岡県、森林所有者、テルモの三者で「しずおか未来の森サポーター協定」を締結し、富士宮市麓地区の「テルモ恵みの森」において植林や森林整備を実施しており、「資源」「生物」「交流」「健康」をコンセプトに年間を通じて森づくり活動を推進しています。

2021年度はCOVID-19の影響により、大規模な活動は実施できませんでしたが、下草刈りや鹿の食害対策ネットの補強等、植林した苗木の育成に必要な森の整備を行いました。

しずおか未来の森サポーター協定に基づく活動実績 (2011年度～2021年度)

- 参加人数 のべ2,334人
- 活動内容
 - 植林(クヌギ、コナラ、カエデ、サクラ等) 計2,765本
 - 間伐材を用いたベンチ・テーブル製作、遊歩道づくり、森林ウォーキング など



活動の様子

「エコチャレンジ」

アンシエイトとその家族がオフィスや家庭で環境に良い活動に自主的に取り組む「エコチャレンジ」を実施しています。2021年度はのべ7,825人が参加し、CO₂の削減につながる省エネや省資源等の7つの活動や、カーボンニュートラルに関する教育に取り組みました。また、その成果をポイント化し、金額に換算した上で、公益財団法人オイスカの以下の2つのプログラムにテルモとして寄付を行いました。

「子供の森」計画(フィリピン)

- 子どもたち自身が、学校の敷地や隣接地で苗木を植えて育てていく実践活動を通じて「自然を愛する心」「緑を大切にする気持ち」を養いながら、地球の緑化を進めるプログラム。
- 1991年の活動開始以来、フィリピンではのべ1,162校の学校が参加し、約296万本を植林*。

* オイスカのウェブサイトによる情報(2022年7月末時点)。



自然観察を行っている子どもたち

東日本大震災復興 海岸林再生プロジェクト

- 震災で失われた宮城県名取市の海岸林(クロマツなど)を植栽し再生するプログラム。
- 海岸林は防風、飛砂・高潮の防備などの機能を果たし、沿岸地域での農業をはじめとして、地域の生活環境保全に重要な役割を担っている。
- 2011年以降、これまでに約8.8億円の寄付金が寄せられ、植栽本数は37万本を突破。
- 2021年度からは植栽から育林へ活動がシフトし、間伐などが実施された。



植栽の様子

富士山森づくりと、その他の生物多様性保全プロジェクトへの寄付を合わせた、2021年度の国内生物多様性保全のプロジェクトへの支出額は、約210万円となりました。

経団連生物多様性宣言・行動指針(改定版)への賛同

2020年2月、経団連(一般社団法人日本経済団体連合会)および経団連自然保護協議会の「経団連生物多様性宣言・行動指針(改定版)」へ賛同しました。今後も本宣言・行動指針に則った活動を行ってまいります。

マテリアルフロー



対象:テルモ単体国内事業所

注1:物流に伴うエネルギーの使用量および大気への排出量の対象範囲:国内物流

2:物流に伴うエネルギー使用量は、エネルギーの使用の合理化等に関する法律のトンキロ法による換算値を使用

3:電気のCO₂排出係数は2021年度の供給事業者の係数を使用

4:サステナビリティレポート2021(2021年10月発行)において、研究開発/生産/営業活動に由来する2020年度のCO₂排出量を93 千 t-CO₂と記載していましたが、一部データの集計に漏れがありました。正しくは132千 t-CO₂になります。

社会

- 20 製品・サービスの品質・安全性
- 23 調達
- 25 人財
- 37 人権
- 38 社会・地域貢献

製品・サービスの品質・安全性

基本的な考え方

テルモグループでは、医療現場に安全・安心を届けるため、製品の品質向上と、品質を支える体制やプロセスの継続的な改善に取り組んでいます。安全・安心への徹底した配慮、個々の業務の品質やスピードの重視、三現主義（現場・現物・現実の重視）など、製品の設計から生産、流通・保管、そして販売開始から終息までの製品のライフサイクルに関わる全てのプロセスで品質の向上に努めており、高い製品品質はテルモグループの強みの一つとなっています。さらに、医療従事者へのトレーニング機会の提供、適切な情報開示・お客様とのコミュニケーションを通じて、適正かつ安全に製品を使用していただけるよう推進しています。

品質マネジメント

品質管理体制

テルモグループでは、チーフクオリティーオフィサー（CQO）をトップとする品質管理体制を構築しています。CQOはテルモグループ全体の品質部門のトップとして、グループの品質ガバナンスの強化、および製品の品質レベル向上を推進し、統轄する役割を担っています。このCQO体制のもと、テルモグループの品質保証システムの構築や、国内外の各国規制への対応、各生産拠点の製品品質の改善指導などを行っています。また、CQOとテルモグループの各生産拠点の品質責任者を中心としたグローバル会議を定期的で開催し、グループとしての品質ビジョン、品質方針と品質目標の共有・徹底を図るとともに、品質課題の共有と改善策の検討、各国の規制・規格の最新動向の共有に努めています。さらに、テルモグループ全体の品質関連情報を収集し、品質リスクの分析、評価、改善、および情報共有のPDCAサイクルを回すことで、グループ全体で品質問題の未然防止に努めています。

テルモグループの全ての生産拠点で高品質・安全・安心な製品を継続して製造するため、グループ全体で遵守すべき品質マネジメントシステム(QMS)に関する7つのプラクティス(手順や項目)を定めたグローバル品質ポリシーを推進しています。さらに、品質データや外部・内部の品質動向に関する情報分析などに基づいて作成したQMS改善ツールの共有や生産拠点ごとの特質に合わせた未然防止・予防活動を展開することにより、類似した品質の問題の再発防止に取り組み、高いレベルの製造管理と品質管理を実現させることを推進しています。また、テルモグループが目指すべき製品品質を「均質」と定義し、この「均質」製品の実現に向け、生産拠点ごとに品質のKPIを定めて取り組んでいます。中長期成長戦略においては、“グローバル市場に向けて、「均質」な製品を継続的に供給することによって、「患者さんの信頼」と「顧客の満足」の獲得”を目指しています。

各国の規制・規格の要求事項に適応・適合した品質システムを継続的に維持することはグローバル市場へ製品供給するためには必須であり、そのため、テルモグループ内で品質部門と各生産拠点の役割を体系化し、各生産拠点で製造された製品を日本市場に販売する上での日本国内法規制への適合化、および新規海外規制が施行された場合にグローバル市場への販売に向けた早期適合化を効率的、かつ効果的に全社で連携しながら対応できる仕組みの構築を進めています。

製薬業界に対して、医薬品の品質、安全性、有効性の根拠となるデータの「完全性（データインテグリティ、以下「DI」）」の要求がグローバルで高まっており、テルモの医薬品製造においてDIの構築を進めています。さらに、テルモグループの医療機器の製造に対しても、医薬品製造で求められる水準のDIを展開し、その構築に取り組んでいます。

国際規制・規格に適合した 品質マネジメントシステムの構築

1995年、テルモは欧州の医療機器指令（Medical Device Directive：MDD）への対応を起点に、国際規格に適合した品質マネジメントシステムと既存の医薬品GMP（Good Manufacturing Practice）をもとにした品質保証体制の融合を進めてきました。日本における再生医療等製品の製造販売承認取得に合わせ、2016年には関連の品質保証体制を整備しました。そして現在、グローバルな要求に適合する品質マネジメントシステムの構築を継続的に推進し、医療機器製品を製造する全ての生産拠点において、医療機器の品質保証に関する国際規格であるISO13485の外部認証を取得しています。

また、日本における医薬品医療機器等法の制定や、近年強化されている米国食品医薬品局（FDA）の規制、グローバルハーモナイゼーションの潮流に伴い施行された医療機器単一調査プログラム（Medical Device Single Audit Program：MDSAP*）や、急速に強化が進む新興国での規制など、医療機器や医薬品に対する各国規制の最新動向を早期に把握し、その適応化を進めてきました。

欧州では、2017年5月25日に医療機器規則（Medical Device Regulation：MDR）が施行となり、強制的な法的規制要求化と厳格化がなされたため、全社プロジェクトを立ち上げ、関連部門が連携して適応化を進め、2020年5月にはMDRの外部認証を取得しました。現在は、MDRに適合した製品の切り替えを随時進めています。また、同様に法的規制要求化された体外診断用医療機器（In Vitro Diagnostic Regulation：IVDR）への適応化を進め、2022年6月にはIVDRの外部認証を取得しました。日本では、2021年8月1日に施行された医薬品医療機器等法改正、および今後施行予定の医薬品の適正流通（GDP）ガイドラインへの適応化を進めています。

製品・サービスの品質・安全性

品質マネジメントシステムに関しては、全対象部門への教育訓練を継続的に実施し、各国規制・規格動向の共有や、品質に対する意識向上を図っています。

* 各国の関連医療機器法令に対して、共通の調査基準を用いて一度に（一括して）調査を行うプログラム。参加国は米国、カナダ、ブラジル、オーストラリア、日本。

品質方針

品質マネジメントシステムの構築、その実施と有効性の維持のため、テルモグループ各社の経営者が自らの責任のもと、「品質方針」を定めています。各部門はこの方針に基づき品質目標を設定し、経営者の方針が各部門およびアソシエイトの具体的な品質目標へ展開されています。テルモの品質方針の一番目に掲げている「お客様の視点」が、グループの品質保証のベースになっています。

品質方針

私たちは、医療の現場に安全と安心をお届けするため、

- お客様にとって価値ある製品を追求します。
- 品質システムにおける自らの役割を理解し、実践します。
- 仕事の進め方を常に見直し、改善します。

内部・外部監査による

品質マネジメントシステムの継続的な改善

テルモでは、品質マネジメントシステムが適切に遵守・運用されていることを客観的に評価するため、内部監査を実施しています。内部監査は、トレーニングを積み、社内認定を受けたアソシエイトが実施しています。また、医薬品医療機器等法をはじめ販売先の各国規制や、取引先企業からの個別要求事項に適合していることを確認するため、各国行政や第三者検査機関などから、毎年多くの外部監査を受けています。これら内部・外部監査

の結果に基づき品質マネジメントシステムの継続的な改善を図っています。

安全性や品質・有効性に係る 適切な情報収集と開示

テルモでは、お客様から安全性や品質・有効性に関する情報を収集し、各国の法令・規制等に基づき、的確に行政へ報告する体制を構築しています。また、お客様からの情報を分析し、社内に関連部門と共有して品質改善や製品開発などに生かしています。

医療機関向けの情報担当者(MR)

- 医療機器や医薬品の適正使用をお客様に促すとともに、安全性や品質・有効性を確保するため、医療機関に対して正確な情報収集と迅速な情報提供を行っています。

テルモ・コールセンター

- テルモでは医療機関向けから、家庭向けまでさまざまな分野の製品を取り扱っているため、迅速かつ確かな回答ができるよう、分野ごとに専門のコミュニケーターが対応しています。一般のお客様、医療機関、代理店の皆さまから、年間18万件にのぼる電話・メールでのお問い合わせをいただいています。腹膜透析、糖尿病関連製品など緊急性の高いお問い合わせは、24時間365日受付を行っています。
- コールセンター業務の品質維持・向上のため、コミュニケーターを対象に製品知識と対応スキルに関する定期的な研修を行うとともに、年2回の効果測定テストを実施し、お客様にご満足いただけるよう努めています。2019年度には、コール対応システムを刷新し、AI音声認識・文書要約機能を導入し、対応品質の向上や応答・記録時間の短縮を図りました。

安全情報管理部

- 製品市販後の安全性、品質・有効性および適正使用に関する情報の収集・評価を行い、法令に則り行政への報告を行っています。
- 製品の適正使用のために、必要な情報は注意事項等情報に記載するほか、ウェブサイトや業界団体を通じた情報発信、MRが医療機関を訪問して情報を収集・提供するケースなど、迅速かつきめ細かなコミュニケーションを図っています。蓄積された情報は、製品の開発や改良・改善、医療安全に関する医療機関の研修サポート(T-PAS*)にも生かされています。
- 国内の全アソシエイトを対象に、GVP(製造販売後安全管理の基準)への理解を深めるためのビジランス研修をeラーニングで実施しています。
- 海外においても安全情報管理体制の整備や情報収集等のモニタリングの強化を図っています。

* T-PASについては、[22ページ](#)をご覧ください。

医療従事者へのトレーニングの提供

「医療機器は正しく使用されて初めてその機能を発揮する」という考えのもと、テルモは医療従事者を対象とした適正使用や治療手技のトレーニングの機会を積極的に創出し、医療の質・安全の向上に向けた取り組みを継続的に推進しています。また、これらの活動を通じて得られた医療現場の情報を、新製品の開発や既存製品の改良・改善に生かしています。

テルモメディカルプラネックス

テルモメディカルプラネックス(Terumo Medical Pranex)は、「医療技術の創造と普及」を目的とする施設として、神奈川県テルモの研究開発拠点・湘南センターの一画に設立されました。

製品・サービスの品質・安全性

2002年にオープンした「Pranex West」と、2007年に増設された「Pranex East」からなる、総面積14,000㎡を誇る広大な施設です。病棟や手術室、カテーテル治療室などの医療現場を忠実に再現し、テルモの歴史や技術を紹介する展示室も備え、多角的にテルモを理解していただく場となっています。

開設当初、適正使用のためのトレーニング拠点としてスタートし、その後、「医療に携わる全ての方に向けて」をキーワードに施設や設備を拡充してきました。医師を対象とした治療手技トレーニングから多職種が連携するシミュレーションまで、多彩なプログラムを取り揃えています。また、独自のシミュレーションモデルの開発や、医療現場の指導者育成プログラムの開発にも注力し、海外の学会等へも提供しています。医療現場のニーズに合わせて日々進化することで、2002年の開設以来、のべ17万人のお客様が訪れています。

来館されたお客様がプラネックス体験を通して、テルモを深くご理解いただくことに加え、長年にわたり積み重ねたトレーニングの経験やノウハウに基づき、国内外の医療従事者の皆さまを対象とするトレーニングを提供することで、テルモが考える医療を通じた社会貢献を体験いただける空間を目指しています。



テルモメディカルプラネックスでのトレーニング



テルモメディカルプラネックス

<https://www.terumo.co.jp/about/pranex>

医療安全の向上を目指し、医療機関の研修をサポート

テルモでは、シリンジや輸液セットなどの医療機器による事故を防ぐため、安全対策に関する研修会を医療機関の要望に応じで実施しています。これは、注意事項等情報に記載された注意事項のうち、重要度の高い事象を模擬的に体験して理解する研修会であり、「T-PAS*」研修と呼んでいます。この研修会に参加された医療従事者の皆さまからは、「事故につながりかねない使用方法を模擬体験することで、改めてリスクの重大さに気付いた」「思い込みや先輩からの口頭伝承による使用方法だけに頼ってはいけないことに気付いた」などの評価をいただいています。また、適正使用推進を目的として、医療事故事例を映像化したDVDの視聴や不具合事象の再現体験を盛り込んだ、実践的で学習定着率の高い研修を企画、提案しています。

* Terumo Proactive Action for Safetyの略。テルモ独自の予測に基づいた安全対策。

調達

基本的な考え方

テルモは「テルモグループ行動規範」に基づく、調達の基本姿勢を示した「テルモグループ調達方針」を2019年度に制定しました。グループ調達方針では、「品質・安全」「安定調達」「コンプライアンスの推進」「公正な調達」「人権・環境への配慮」、そして「サプライヤーとの信頼関係に基づく相互繁栄」という6つの項目を掲げています。この方針に則り、サプライヤーの皆さまに守っていただきたい内容を「サプライヤーガイドライン」として制定し、テルモと取引を行うサプライヤーの皆さまにこのガイドラインに則った事業活動をお願いしています。



「テルモグループ調達方針」「サプライヤーガイドライン」
<https://www.terumo.co.jp/about/procurement>

サプライチェーンマネジメント

推進体制

テルモは、サプライヤーの皆さまと協力し、サプライチェーンを通じて社会的責任を果たすことが重要であると考えています。全7章で構成されるサプライヤーガイドラインはその協力の基盤になるものであり、前半2つの章「1. 品質・安全」「2. 安定供給」については契約書への盛り込みに努めています。後半5つの章「3. コンプライアンスの推進」「4. 公正な取引」「5. 人権への配慮」「6. 環境への配慮」「7. マネジメントシステム」についてはサプライヤーの皆さまへの理解を呼び掛け、直接材のサプライヤーを中心に順次、同意確認書への署名を要請しています。新たにサプライヤーを選定する場合、原則として当該同意確認書への署名を選定前の要件としています。2021年度からは、従来のテルモ株式会社のサプライヤーに加えて、国内、欧米およびアジア

のグループ企業のサプライヤーへも取り組みを広げ、同じくサプライヤーガイドライン後半5つの章について同意確認書への署名要請を開始しました。

サプライヤーにおける取り組み状況については、カントリーリスクの高い地域に所在する原材料サプライヤーの製造所を対象に、人権・労働、環境、安全衛生、腐敗防止、事業継続計画(BCP)に関する取り組み状況を問う設問を含むSAQ(Self-Assessment Questionnaire)により書面調査を順次進めています。回答内容に基づき、人権・労働、環境に関わる法規制の管理体制が十分でないと判断したサプライヤーへは国際基準、現地法、サプライヤーガイドラインの基準に基づき改善要請を行ったほか、必要に応じて自主的改善を促すための推奨事項をフィードバックしています。

なお、原材料の調達においては、テルモの国内外の製造所において品質マネジメントシステム(QMS)に基づいたサプライヤー管理等を行っており、製品の品質に直接影響を与えるサプライヤーについてはそのリスクに応じて定期的なサプライヤー監査を実施し、品質・安全の確保に努めています。

調達における安定供給体制の整備

テルモでは、品質と安定供給の確保を第一として、最適地購買に取り組んでいます。テルモの安定供給における基本ポリシー「医療を止めない」に基づき、自然災害、COVID-19、地政学リスクなどグローバルな課題に対し事業・製品に応じて供給に係るリスクを評価し、サプライヤーの皆さまにご理解・ご協力いただきながら、調達先の複数化や適正在庫の確保など、安定供給体制の構築に取り組んでいます。

調達におけるEHS*の取り組み

テルモは、上記のサプライヤーガイドラインへの署名要請や

書面調査の取り組みを通じて、サプライチェーンにおけるEHS上のリスクを低減するよう努めています。また、原材料輸送においては共同配送によりトラック便を集約化し、便数を削減するなど、調達においてもCO₂排出量を削減し、環境負荷低減を図っています。

* Environment, Health and Safetyの略。

紛争鉱物への対応

「サプライヤーガイドライン」の「人権への配慮」の項目において、サプライヤーの皆さまに対し、人権侵害や環境破壊に加担しないため、不法に産出されたスズ、タンタル、タングステン、金を含む原材料、部品、製品などの調達および使用をしないことを求めており、必要に応じてサプライヤーの皆さまにこれらの鉱物の含有有無をご回答いただくよう、協力をお願いしています。

調達に関わるコンプライアンス

取引においては関連法令を遵守するとともに、透明性を確保し、サプライヤーとの健全な関係を維持する必要があります。国内のテルモ株式会社では、調達に関わるコンプライアンスの徹底のため、購買規程や関連する細則を制定し、利益相反の禁止、下請法などの法令遵守、サプライヤー選定前に反社会的勢力排除の契約締結やサプライヤーガイドライン同意確認書への署名を入手することなどをルール化して、公正な取引を推進しています。また、国内外の関連会社とも連携し、グループとしての適正な規程・プロセスの整備に努めています。

サプライヤー・ダイバーシティ

テルモグループは、多様性のある供給基盤を持つことで、独自性のある技術、知識、創造性を活用した調達活動が実施できるようになり、当社および事業を行う地域社会の利益につながる

調達

と考えています。「テルモグループ調達方針」では、不当な理由で特定のサプライヤーを選定・排除しないことを明示しており、将来の取引において、全てのサプライヤーに公平・公正な取引機会を提供し、品質、サービス、コスト、価値、技術の面で最適なサプライヤーを選定していきます。

テルモアメリカスホールディング社(TAH)では、多様なサプライヤーに取引機会を開くべく、マイノリティ、女性、障がい者、LGBT、退役軍人、傷痍退役軍人による企業、歴史的低开発地域、小規模企業などの特定に努めています。

テルモグループは、多様なソリューションを提供することで組織的価値を高めるサプライヤーの皆さまとの連携を重視し、企業理念「医療を通じて社会に貢献する」の実現に継続的に取り組んでいきます。

人財

基本的な考え方

テルモグループでは、社員をともに働く仲間として「アソシエイト」と呼んでいます。テルモに集う世界中の多様なアソシエイトが、自分らしくいきいきと働き、学び、成長することでテルモも成長します。事業・アソシエイトを取り巻く環境が急激に変化するなかで、人財戦略を経営戦略と同期させる必要はより高まっています。グローバルに人財戦略を進め、アソシエイトの活躍を支援することで、グローバル経営を進化させます。大切な「資本」であるアソシエイトが「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念により共感を深め、テルモのパーパスを共有することで、企業価値向上を実現します。

人財戦略

基本的な考え方

医療や社会全体が急速に変化するなかで、テルモグループの成長戦略を実現するためには人財の強化が必要不可欠です。そのために変革とグループ経営を実現する人財戦略を展開しています。具体的には、グローバルビジネスを支える多様なリーダーの育成に加え、今後の経営戦略を見据えた組織全体の新たなケイパビリティを構築すべく、戦略的要員計画にも注力しています。また、アソシエイト一人ひとりが常に新しいことに挑戦し学び続ける“グロースマインドセット”やダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの文化を根付かせることで、アソシエイトが持てる能力をフルに発揮できる環境の構築を目指しています。これらの活動をより良いアソシエイト・エクスペリエンスに結び付けるべく、事業・機能・地域を超えて効果的に協働することも重点的に推進しています。この戦略をグループ全体で推進するために、チーフヒューマンリソースオフィサー (CHRO)のもと、人事のビジョンを掲げ、日本および海外グループ各社の人事と

連携して取り組みや課題を共有するとともに、地域や事業組織の枠を超えた人事の専門チームを形成し共通の施策を推進していきます。

ビジョン



A LEADING-EDGE
BUSINESS



A COLLABORATIVE,
CONNECTED AND
ENGAGED CULTURE



TECHNOLOGY AND
DATA-ENABLED
ACTIONS



DIVERSE,
ENTERPRISE
LEADERSHIP



HR AS A CRITICAL
COMPONENT TO
BUSINESS STRATEGY



FULLY-LEVERAGED
TALENT POTENTIAL

グローバル人財戦略



グローバル人財の育成

世界160以上の国と地域で事業を展開するテルモグループは、グローバルに活躍する人財の育成を推進しています。グローバル共通の仕組みとしてリーダー育成の各ステージをつなぐ継続的なパイプライン形成のため指針を明示し、一貫した4つの要素で施策を設計しています。

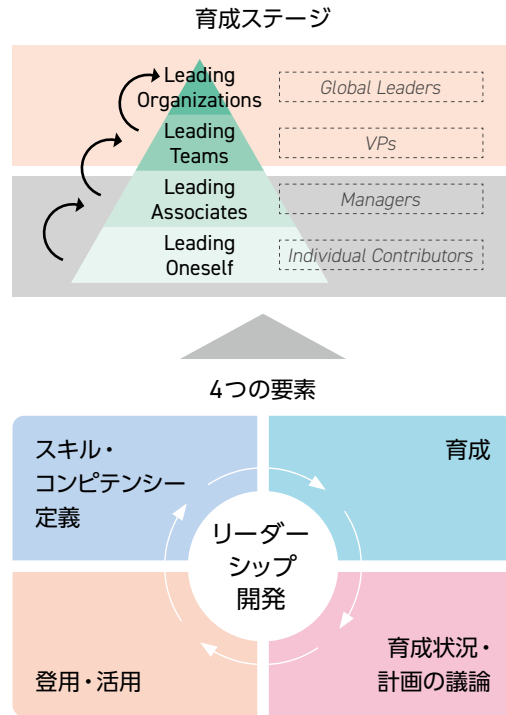
2019年度には、将来のテルモグループのビジネスチャレンジに必要となるリーダーのスキル・コンピテンシーを定義し、それらを身につけたグローバル経営人財を育成すべく「Global Leadership Development Program for Executives」を開始しました。国内外問わず選抜された、将来のテルモグループの経営人財候補となるアソシエイトが協業することで、テルモにとっての新しい価値を生み出すことにチャレンジする1年半の研修プログラムです。さらに2021年度より3~5年の社会人経験、かつ高いポテンシャルのあるアソシエイトに対してもグループ横断リーダーシッププログラムを開始しました。

またグループのグローバルリーダーのパイプライン拡充と組織強化を目的に、トップマネジメントがテルモグループのキータレントの情報を共有し、将来の育成・活用・登用を具体的に議論する場を設けています。加えて、海外の事業会社CEO等のビジネスリーダーが持続的に事業の成長を牽引すべく、計画的、継続的なサクセッションプランニングに取り組んでいます。グローバルな共通軸に基づき、社外視点も取り入れた客観性あるアセスメントを実施しています。

日本から海外グループ各社へ、または海外グループ会社間で国や組織を超えたアサインメントの場は、アソシエイトの育成の機会として、とても重要な役割を果たしています。2022年度より、グローバル公募をより拡充し、人種や国籍にかかわらず多様な人財の活躍を推進していきます。

人財

育成ステージと4つの要素



人財の育成(テルモ株式会社)

教育・研修体系

テルモでは、アソシエイト一人ひとりの成長の総和を企業の成長と捉え、多様な人財が成長し続けるように支援することを基本として、人財育成施策を推進しています。人財の育成は、仕事の実践を通じたOJT (On the Job Training)を前提とし、それを補完する役割として各種の研修が構成されています。また、「最大の学習効果は、自ら興味を持ち、学ぶ必要性を感じたときに発揮される」という考え方から、テルモの多くの研修は自ら立候補して臨む自発的なスタイル(手挙げ、選抜研修)となっています。

教育・研修体系(テルモ株式会社) 主な実施内容

階層別研修	新任研修(役員・部門長、管理職・中堅職)、2年目研修、新入社員研修、キャリアデザイン研修、コミュニケーション研修
Self Development	ビジネス道場、マネジメントスクール支援、オンラインビジネス研修、社内英会話教室、プロジェクトメンバー公募、WAIGAYA TALK
経営リーダー育成	役員候補者個別研修、経営道場、次世代リーダー育成研修、MBA等派遣制度(2年目~39歳)、MBA等取得支援(3年目~)、若手早期育成システム、グローバル人財育成(海外研修など)
研究開発人財の育成	・ATOM (Advanced Terumo Medical Academy) ・技術経営(MOT)やバイオメディカル、R&D異業種交流研修など
ものづくり人財の育成	「現場・現物・現実」を学ぶための「育成塾」

階層別研修

テルモでは、新入社員・入社2年目・中堅職・管理職などさまざまな階層・役割で求められる能力を習得することを目的とした研修を実施し、継続的な成長と役割に求められる資質の形成を支援しています。2022年の新人事制度の導入に伴い、管理職に対する研修には、制度を反映した研修プログラムを取り入れるなど、適時、リニューアルを実施しています。さらに、キャリア自律を主目的として、30歳前後・40歳前後・50歳を迎えるアソシエイトを対象としたキャリアデザイン研修を新たに導入しました。

Self Development

テルモでは、若手からベテランまで、自ら成長する意欲を持った人財に、多様な学びの機会を提供しています。ビジネス基礎スキル、英会話など、アソシエイトのニーズに応えるプログラムを実施しています。どのプログラムも、自ら手を挙げるのが参加の基本要件になっています。

経営リーダー育成

テルモでは、経営や各部門のリーダー候補者を計画的に育成することを目的として、毎年サクセッションプランを作成・検証しています。仕事の実践を通じた育成が基本ですが、成長を加速させるため、新入社員として入社してから約5年間・若手中堅職クラス・初級管理職クラス・部門長クラスなど各階層を対象とした選抜研修も実施しています。一部の研修には手挙げによる自発的な参加者も加え、リーダー候補者の新たな発掘も行っています。経営視点・経営力アセスメント・経営リテラシー・リベラルアーツなどいずれも厳しく内容も多岐にわたるプログラムですが、将来の経営を担う志を持つ人財の成長を支援するものと考えています。

また、これからの世界戦略を担うグローバル人財育成のため、国内外で自主的にMBAなどの資格取得を目指す成長意欲の高い人財を支援する制度を設けています。対象者には、就学に必要な期間の休職を可能とし、過去に失効した有給休暇の利用もできるようにしています。会社が認めた場合には、学費や休職期間の生活費を会社から無利息で借りることができる仕組みや、さらに一定の条件を満たした場合は、入学金や授業料の一部を会社が支援する仕組みも導入しています。知識やスキルの習得だけでなく、世界各国の優秀な仲間と交流し、異文化のなかで切磋琢磨するという貴重な経験を重視しています。

研究開発人財の育成

テルモでは、アソシエイトが教育機関などで学んだ専門分野をベースにさまざまな知識や技術を融合し、医療分野にイノベーションを起こして医療の発展に寄与し続ける研究開発を目指しています。入社後は、開発技術者として必要な医学的知識を早期に習得する教育プログラム ATOM (Advanced Terumo Medical Academy)を実施しています。eラーニングを活用して医学教科

人財

書を学んだり、最前線の臨床現場で活躍する医師・看護師・薬剤師などを講師とした講演やトレーニングのカリキュラムを受講します。また、技術者同士の交流を促進し、内部開発を強化すべく、オンラインコミュニケーションツールを活用し、医療機器の調査を事業所のつながりを超えて実施するとともに、米国発祥の医療機器開発手法であるバイオデザインの研修を取り入れ、新しい開発手法の学びと医療現場観察を実践するなど、さまざまな取り組みを長年にわたり実施しています。いずれの研修プログラムも、インストラクショナルデザインの考え方にに基づき、開発者に必要な目標を設定し、目標達成に必要な学習内容を、興味を高めつつ効果的・効率的に習得できるよう企画立案をしています。加えて、柔軟な発想や幅広い知識・人脈も重要と考えており、自らの意思で中短期の外部研修を受講するアソシエイトを積極的に支援しています。外部研修では、技術経営(MOT)、バイオメディカルなどのカリキュラム受講や異業種交流などを通して、社内では得られない知識・技術を習得するとともに、人脈づくりにもつながっています。

ものづくり人財の育成

テルモでは、生産現場におけるベテランの技能・経験とものづくりの心を若手に伝承するために、階層別の体系的な教育カリキュラムや研修環境の整備、講師育成に取り組んでいます。主な取り組みとして、毎年の生産職・技術職・開発職の新入社員に対して「現場・現物・現実」を学ぶ「育成塾」を継続開催しています。長年現場で活躍してきた定年退職者再雇用制度(テルモ・エキスパート・システム:TES)のアソシエイトが講師となって、ものづくり現場である工場の共通スキルの標準化と習得支援を行っています。

人事制度(テルモ株式会社)

2022年4月、テルモでは「人財力」を一層高めることを目的に、

人事制度の抜本的改革を行いました。

新たな医療課題の解決をグローバルに実現させていく企業となるためには、戦略をリードし、支える人財が、多様な能力を思う存分発揮できる環境を構築し、またアソシエイト一人ひとりの成長を遂げていかねばなりません。

新しい人事制度では、「キャリア自律」「適所適財」「成長支援」の3つをコンセプトとしています。会社主導ではなく、アソシエイト自身が主体的にキャリアを設計し、切磋琢磨を重ねて自らの意思で新たな活躍機会に挑戦できるようにし、また事業戦略に基づいて設計されたポジションには、年齢にかかわらず最も相応しい人財を任用していきます。そして会社は、これまで以上にアソシエイトの成長を戦略的に、より強く支援していきます。

その第一弾として、2022年4月には、マネージャー職位に対して新しい等級制度も導入しました。今後も、この3つのコンセプトを通じて、アソシエイト個人の成長と会社の成長をともに実現することを目指していきます。

評価のフィードバックとキャリア面談

テルモでは、年2回、上司がアソシエイトに評価をフィードバックする面談を実施しています。面談では、評価の結果を伝えるとともに、部下の気付きと成長を促すべく、今後の改善点や期待する行動なども共有しています。

また、年に1回、キャリアプランや具体的な業務目標など、今後の自分のキャリアについて深く考え、上司と真剣に話し合う機会としてキャリア面談を実施しています。この面談の情報はデータ管理され、人事異動など各個人のキャリア支援の基礎情報として生かされています。

1on1面談

評価をフィードバックする面談やキャリア面談に加えて、2022年度からテルモでは1on1面談もスタートしました。月1回30分

から1時間程度を目安に、上司と部下がコミュニケーションを図り、部下が業務を通じて得られた経験の共有、キャリア形成上で抱く現在の課題や悩みへのフォローアップ、また業務目標や果たすべき役割のきめ細かな認識整合や課題確認を定期的かつ高頻度に行うことで、部下の成長を促し、支援することを目的としています。

テルモでは、2022年度に新たな人事制度をスタートし、そのコンセプトの一つに「成長支援」を掲げています。1on1面談は、この「成長支援」を支え、機能させる大切な仕組みとして、定着・展開を進めていきます。

Career Challenge公募(社内の人財公募制度)

テルモでは、さまざまな部門・職種からの人財募集に立候補したアソシエイトが、自分の力で仕事を勝ち取る社内の人財公募制度を1997年から行っており、年齢や性別に関係なく、意欲のあるアソシエイトが新たなステージへと挑戦し、経験を積み、成長する機会を提供しています。

2022年度からはCareer Challenge公募へ名称を変え、管理職ポストの募集や、従来は応募要件としていた現職務経験年数の撤廃など、大幅にその内容も刷新しました。アソシエイト一人ひとりが主体的にキャリアを考え、自らの意思と能力でキャリアアップの機会に挑戦できる「キャリア自律」の実現に向け、より活発な機会の提供を推進していきます。

DE&I(多様性、公平性、包摂性)

基本的な考え方

テルモグループは世界160以上の国と地域でビジネスを展開しており、海外での売上が約7割*を占めています。また、グループ全体で約28,000人のアソシエイトのうち約8割*が日本以

人財

外で働いています。テルモの持続的成長のためには、多様なアソシエイトが個々の違いを尊重し、互いに敬意を持ち、一人ひとりが本来の力を発揮し合うことで、価値創造につなげることが大切だと考えています。

2022年3月には、Diversity(多様性)、Equity(公平性)、Inclusion(包摂性) (以下、DE&I)のある組織文化をさらに推進することを目指して、テルモグループ共通の「DE&Iフィロソフィー」と、DE&Iに関する行動や判断の基準となる「DE&I ガイディングプリンシプル」を制定しました。DE&I フィロソフィーとDE&I ガイディングプリンシプルは、テルモのコアバリューズやテルモグループ行動規範に基づき、インクルーシブな文化・風土を醸成し、企業活動に根付かせることを明記しています。また、2022年4月からスタートした5カ年成長戦略(GS26)では、グローバル経営の実現に向けて多様な人財の活躍を推進することを掲げています。これからも、DE&Iの実践によって新たな価値を生み出し、医療の進化と患者さんのQOL向上に貢献していきます。

* 2022年3月期の売上収益、2022年3月末のグループ人員数に基づき算出。



「DE&I フィロソフィー・ガイディングプリンシプル」

<https://www.terumo.co.jp/about/regulation/diversity-equity-inclusion>



「表現コンセプト」

さまざまな色合いが重なり合ったDE&Iの文字は、アソシエイトに見立てている。個々の違いを尊重し、その状況に応じた適切なリソースを提供することで、それぞれが最大限に能力を発揮し、TERUMOを支え、さらに成長していく様子を表現。

※ロゴは社内(テルモグループ内)のみで使用

推進体制

性別、国籍、職務、役職等における多様なアソシエイトで構成されるグローバルDE&IカOUNCILを2021年に発足させ、前述のテルモグループ共通のDE&Iフィロソフィー・ガイディングプリンシプルの策定およびその浸透に向けたテルモグループ全体、地域/国、各社との活動を推進しています。

女性活躍を含めたDE&I推進の計画や取り組みの状況については、取締役会にて定期的に報告を行っており、社外取締役からもさまざまな知見に基づきアドバイスをいただいています。

TOPICS

テルモグループ全体で「テルモ DE&I Week」を開催

テルモグループでは、DE&Iについて理解を深め、アソシエイトがお互いを認め合い、自分らしく活躍できる環境づくりを目指し、2022年3月に「テルモ DE&I Week」を開催しました。この期間には経営層からのビデオメッセージの配信や、パネルディスカッションをはじめ、世界各国のグループ会社でオリジナルのイベントを開催しました。



テルモ DE&I Weekにおける社内パネルディスカッションの様子

DE&I経営の推進(テルモ株式会社)

テルモは、多様なアソシエイトが活躍できる環境づくりを推進し、新しい価値を創造する企業を目指しています。その実現のために、経営トップがDE&I経営の重要性・意義についてアソシエイトにメッセージを発信し、そのメッセージを社内イントラネットに掲載することでアソシエイトへのさらなる理解促進を図っています。また、各事業部門の人事担当者(主に工場地区)とDE&Iに関する取り組みの共有や意見交換を定期的実施しています。さらに、多様性のある組織をマネジメントするスキルを持ったリーダーの育成にも取り組んでいます。

これまでの主な取り組み

- DE&Iの取り組みについて、推進の目標・計画などをイントラネットに掲示
- 経営トップ、各部門・工場・営業責任者を対象に女性社外取締役や外部講師などによる講演会・ワークショップを開催
- 経営層が自部門でのダイバーシティ推進の取り組みを宣言し、イントラネットに掲示
- 管理職を対象としたダイバーシティマネジメント研修の開催(内容:女性や外国籍など多様な個性を持つメンバーの能力を適切に引き出すマネジメント、多様な部下への関わり方など)
- 階層別研修では多様な人財の活躍・働き方をマネジメントできるスキル、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)、適切な評価の仕方などの研修を実施
- テルモ(出向者含む)の全アソシエイトに対してeラーニングを実施(テーマ:女性活躍を含めDE&Iに対する理解促進・重要性・意義などについて、アンコンシャスバイアスなど)
- テルモのSNSを通じたDE&Iに関する情報発信

人財

女性の活躍推進

テルモでは、多様なグローバル社会で成長し続けるため、DE&I経営の実現の一つとして「女性活躍推進」に経営トップ自らがコミットしています。

2022年度に策定した女性活躍推進法一般事業主行動計画では、「2024年3月末までに、テルモの管理職に占める女性比率10%を目指す」という目標を掲げ、女性の能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進し、管理職としての意識やスキルを高め、多様な視点で意思決定ができる人財が活躍することを目指しています。目標の実現に向けて、女性活躍推進プロジェクトチームを立ち上げ、さまざまな施策を推進することで、女性リーダーの計画的な育成などに取り組んでいます。また、キャリア採用においても、経営層候補となる人財や、弁護士などの専門家、管理職や管理職候補として女性の採用を推進しています。

男女を問わず自分自身の価値観やこれからのキャリアについて考える機会を提供し、多様なアソシエイトが相互に認め合い、働きやすい職場で活躍するための風土づくりも推進しています。

2022年3月末現在のテルモ(単体)の女性アソシエイト比率は18.1%、女性管理職比率は8.4%となっています。

女性管理職人数および比率(テルモ株式会社)

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
人数(人)	55	59	67	69	73
比率(%)	6.4	6.9	7.7	8.1	8.4

これまでの主な取り組み

- 女性リーダーの育成に責任を持つ管理職向けに、ダイバーシティマネジメントスキル向上のための施策を実施
- 外部研修機関の女性リーダー向けプログラムへの計画的な派遣による、女性リーダー・経営層予備群の育成
- キャリアやライフイベントに対する課題や情報などを意見交換できるネットワークの構築
- 育児休業などのライフイベントがキャリアアップなどに影響しないよう、昇進・登用に際しての対象者に応じた適切な対応

グローバル人財の活躍推進

テルモでは、国籍を問わず海外の人財を採用する活動を実施しており、外国人留学生や海外の大学生のインターンシップの受け入れなどを通じて、グローバル人財の採用を推進しています。また、国籍や言語にかかわらず、アソシエイトがより働きやすい環境づくりを進めており、外国籍アソシエイトが英語で社内生活を送れるよう、案内メールやオフィス内の掲示のバイリンガル化など、社内インフラの整備を行っています。

シニアの活躍推進

テルモでは、アソシエイトが定年後も優れたスキル・ノウハウを発揮するための「定年退職者再雇用制度(テルモ・エキスパート・システム:TES)」を1998年度から導入しており、現在も多くの方々が、長年培ってきた専門力を発揮して活躍を続けています。その活躍は専門分野のみならず、若手アソシエイトへの指導や助言など、さまざまな場面でベテランの豊かな経験が会社を支える力となっています。

また、シニアのアソシエイトのより一層の活躍を支援する取り組みとして、キャリアアドバイザー制度を導入しています。社内

のマネジメント経験者から任命されたアドバイザーが、再雇用されたアソシエイト全員と個別面談等を実施し、課題の早期把握やさまざまなアドバイスを実施しています。

障がい者の雇用への取り組み

テルモでは、一人ひとりの能力や適性に応じた活躍の場を提供することで、自立した社会生活を送ることができるように、障がい者の雇用促進に努めています。2018年度には、障がいを抱えている方がより働きやすく能力を発揮できる環境をさらに支援すべく、通院や入院、体調不良時に安心して休めるように障がい者手帳を保持するアソシエイトを対象に年間12日の特別休暇を取得できる制度を導入しました。2021年度の障がい者雇用率は、2.30%となりました。

性的マイノリティに関する取り組み

テルモでは、異なる背景を持つアソシエイトがお互いを尊重し、一人ひとりがその能力を最大限発揮できる職場環境の実現のため、性的マイノリティ(LGBTなど)の視点などでもさまざまな取り組みを行っています。

2017年1月には、就業規則に性的指向・性自認へのハラスメント禁止の文言を明記しました。また、2019年4月に改定した「テルモグループ行動規範」においても、性的指向や性自認によって不当に取り扱われることのない職場をつくり維持するという文言を明記しています。

全アソシエイトを対象としたハラスメント教育のなかでは、性的指向・性自認へのハラスメント防止を取り上げています。そのほかにも、「誰でもトイレ」の設置や外部講師によるLGBTセミナーを開催するなど、アソシエイトのLGBTなどに対する理解の促進に努めています。

人財

アソシエイト・エクスペリエンス

基本的な考え方

アソシエイトが持てる能力をフルに発揮するためには、テルモでの経験が豊かであること、さらには、大きな意義や働きがいを感じられていることが重要です。テルモグループではこれを「アソシエイト・エクスペリエンス」と呼んでいます。

2020年度よりコアバリューズサーベイに加え、グループ全体でアソシエイト・エクスペリエンスに関するグローバルサーベイを実施しています。結果として、「仕事の意義を感じる」という設問に好意的な回答が最も多い一方、それ以外の設問では、拠点や部署ごとに回答が異なり、課題も浮かび上がっています。この結果を踏まえ、各組織の特徴や経年変化を考慮し、フォーカスエリアを特定してアクションにつなげていきます。それぞれの取り組みが互いにシナジーを生み、グループ全体のアソシエイト・エクスペリエンスのさらなる向上に結び付くよう推進していきます。

社内イベント「Terumo Patient's Day」

アソシエイトが働きがいを持って仕事に向かうモチベーションの根底には、「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念が根付いています。テルモグループでは、この企業理念に立ち返り、私たちの仕事が全て、患者さんや医療のためにあるという想いを共有し、モチベーションにつなげるための取り組みを実施しています。2013年より、患者さんの声に耳を傾ける社内イベント「Terumo Patient's Day」を世界各地で開催し、医療の現場体験や患者さんに接する機会を通してテルモでの仕事と医療のつながりを実感する場を設けています。

テルモグローバルアワード

全テルモグループを対象に、業務や社会貢献などで著しい成果を上げ、事業や社会に大きく貢献したアソシエイトを称えるた

め、毎年「テルモグローバルアワード」を開催しています。

テルモフェロー

テルモグループでは、技術・研究・臨床開発・薬事の分野で、卓越した専門性と業務経験を持ち、世界の医療現場で顕著な功績を上げたアソシエイトを称え、「テルモフェロー」として任命しています。2016年の制度新設以来、のべ6人のフェローが誕生し、2022年は新たに3人が任命されました。

アソシエイトの健康増進

テルモグループでは、アソシエイトの健康が企業の持続的成長につながると考えています。医療に貢献する企業の一員として、アソシエイトの健康を守るとともに、一人ひとりがいきいきと働くことができるような環境の整備に努めています。

経営トップのメッセージ


トップメッセージ
代表取締役社長CEO 佐藤 慎次郎

テルモでは、アソシエイト一人ひとりの活躍を持続的な成長の原動力と考え、誰もが能力を最大限に発揮できるよう、働き方改革や健康経営を推進しています。新型コロナウイルス感染症(COVID-19)への対応においても、全てのアソシエイトの健康と安全を最優先に掲げ、医療現場への貢献を果たすべく活動を続けてきました。アソシエイトの健康を守るという観点では、コロナ禍において就業環境が急激に変化し、コミュニケーションが希薄になりやすい状況下で、不安やストレスなど心理的な負荷を軽減し、安心して仕事に取り組める環境をつくることが重要だと考えています。このような認識のもと、テルモでは、全社・職場双方から取り組みを進めてきました。これからも、アソシエイト一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと活躍できるような環境づくりに取り組んでまいります。

グローバル健康経営*の推進

テルモグループ全てのアソシエイトが健康でいきいきと働き、テルモグループで働くことにより価値を感じてもらうことを目指し、グローバルに健康増進活動を推進しています。各地の取り組みを互いに学び合い、ともに推進することで、一体感を持って取り組んでいます。2020年には、グローバルで共通の社内用スローガン「Your Health, Your Happiness, Our Priority」と社内用ロゴを作成し、テルモが重要と考える5つの共通テーマを設定しました。このスローガンには、「アソシエイトの健康を守りたい」というアソシエイト同士の想い、そしてテルモ全体としての想い、その両方を込めています。

*「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。テルモは、NPO法人健康経営研究会の賛助会員として趣旨に賛同しています。

共通テーマ	具体的な取り組み例
 Exercise	運動のための金銭補助、オフィス内ジム、ウォーキングやランニング等のスポーツイベントの開催等
 Healthy diet	健康的な食事や果物の提供、栄養セミナーの開催等
 Mental health	外部相談窓口の設置、ヒーリングやマインドfulness、睡眠に関するセミナー、金銭問題等による不安を解消するためのサポート等
 Prevent & care illness	健康診断、予防接種、治療補助、治療のための休暇等
 Family care	アソシエイトの家族に対する健康サポート

人財

エンゲージメント向上への取り組み(テルモ株式会社)

エンゲージメントとは、会社に貢献したいという自発的な姿勢やより良い仕事をしようとする意欲を意味します。テルモはアソシエイトのエンゲージメント向上のため、さまざまな取り組みを実施しています。

社員意識調査

テルモでは、「働きがいサーベイ」を実施しています。働きがいサーベイはこれまでは年に1回、2022年度からは頻度を高めて年4回、国内事業所全てのアソシエイトが、エンゲージメントを構成する指標、ならびに現状や詳細を把握するための項目へ回答するもので、2021年度の回答率は93.3%となりました。こちらの調査結果も、同様に各組織へフィードバックされ、組織状況を客観的に把握・分析して、より良い組織づくりに向けたアクションプランの作成・実行に生かされています。また、部門横断でのワークショップ実施や、コミュニケーション研修などサーベイ結果を改善に活かすための取り組みも行っています。

社内表彰制度

テルモでは、アソシエイトのモチベーション向上を目的としたさまざまな表彰制度を実施しています。

現場の誇り賞

テルモでは、「日々の地道な努力を続けるアソシエイトにも光を当てる」という考えのもと、「現場の誇り賞」の表彰を毎年実施しています。

このほか、テルモグループ各地域では独自の表彰を実施しています。

働き方改革

テルモは、アソシエイト一人ひとりの活躍を企業の持続的な成長の原動力と考え、個々人が能力を最大限に発揮できるよう、働き方改革を推進しています。労働時間の削減や人事制度の設計に加え、生産性向上を目的に、業務内容やライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を可能にする取り組みを行っています。

柔軟な働き方を可能にする各種制度(テルモ株式会社)

制度	内容
時差勤務	日々の業務や予定に合わせ、就労時間の前後2時間までの時差勤務が可能
フレックスタイム制	1カ月ごとに定められた総労働時間の範囲で、各アソシエイトが1日の始業・終業時刻、労働時間を柔軟に設定
勤務間インターバル	過重労働防止のため、勤務終了から翌日勤務開始まで「原則8時間以上」出社させない制度
在宅勤務	全アソシエイトが利用可能(利用回数の上限なし)
サテライトオフィス勤務	首都圏を中心にサテライトオフィスを開設し、場所を選ばない働き方を支援
半日休暇	午前休暇もしくは午後休暇を取得可能
時間休暇	1時間単位で取得可能
リフレッシュ休暇	勤続満10年・20年を迎えるアソシエイト、定年を迎えてTESに移行するアソシエイトに、リフレッシュ休暇(特別有休)を5日付与

適正な労務管理

テルモでは、仕事の効率化を推進するため、日々の就業時間管理を徹底するとともに、働くときは働き、休むときは休む、メリハリのある職場環境づくりを推進しています。

仕事の効率化、労働時間適正化のための主な取り組み

- 新技術導入による生産工程の省人化
- RPA(ロボティクス・プロセス・オートメーション)ほか作業の自動処理化技術導入による省力化
- 業務の見直し・効率化
- 最低週1回のノー残業Day設定
- 時間外業務時間において一定水準に到達した時点でのアラート発信
- マネージャー層への定期的な周知・研修
- 会社休日の設定
- 有給休暇の取得推進

有給休暇取得率(テルモ株式会社)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
有給休暇取得率	71.0%	72.0%	59.9%	67.1%

育児・介護支援

テルモでは、出産・育児・介護などのライフイベントに応じた柔軟な働き方を支援することで、能力を最大限発揮できるような環境づくりに取り組んでいます。

人財

育児・介護支援制度(テルモ株式会社) ※2021年度現在

	制度	内容
出産	産前産後休暇	・産前6週間、産後8週間まで取得可能
	配偶者出産時休暇	・配偶者の出産日から1カ月以内に2日取得可能
	休業	・子が1歳2カ月を迎えるまで取得可能(保育園に入園できないなど特別な事情がある場合は、上限3歳まで延長可能) ・育児休業開始期には、失効有給休暇を最大30日利用可能 ・男性の場合、配偶者の産後8週間以内に取得することで、子が1歳2カ月を迎えるまでの期間に再取得可能(最大2回)
育児	短時間勤務	・子が小学校卒業までの間、1日最大2時間の就業時間短縮が可能
	時差勤務	・子が小学校卒業までの間、1日最大2時間の就業時間の繰上げ・繰下げが可能
	時間外労働免除	・子が3歳を迎えるまで:本人が会社に申し出た場合、時間外労働の免除、深夜業務の免除を受けることが可能 ・子が3歳~小学校就学前まで:1カ月24時間、1年で150時間を超える時間外労働の免除、深夜業務の免除を受けることが可能
	在宅勤務	・回数の制限なく利用可能
	営業車両での保育施設送迎の認可	・営業活動に赴く、あるいは帰宅する途中に、営業車両を用いて保育施設への子の送迎をすることが可能
	休業	・要介護者1人につき、通算で最大3年間、3回まで分割して取得可能 ・介護休業開始期には、失効有給休暇を最大30日利用可能
	短時間勤務	・通算で最大3年間、1日最大2時間の就業時間短縮が可能
介護	時差勤務	・通算で最大3年間、1日最大2時間の就業時間の繰上げ・繰下げが可能
	在宅勤務	・回数の制限なく利用可能
	営業車両での介護施設送迎の認可	・営業活動に赴く、あるいは帰宅する途中に、営業車両を用いて介護施設への要介護者の送迎をすることが可能

出産・育児休業後の復職支援

テルモでは、2013年度から出産・育児休業を取得している女性アソシエイトとその上司を対象とした育休復帰支援セミナーを開催しています。セミナーでは、休業中の会社の出来事をはじめ、スムーズに職場に復帰するための準備と心構え、仕事と育児のバランスの変化などについて経験者である先輩アソシエイトも交えた話し合いなどを行っています。

一方、上司に対しては、各種支援制度のほか、育児休業から復帰する前後での個別面談の必要性や評価の仕組みと登用についての説明を行い、メンバーが多様な働き方で力を発揮できるようなマネジメント手法を身につけ、長期的な視点でキャリアをサポートできるようにしています。2020年度以降は本社・営業・湘南地区だけではなく、工場地区でも実施しています。

男性の育児参加支援

テルモでは、男性アソシエイトに育児休業の取得を奨励しており、子どもが生まれた男性アソシエイトとその上司宛にメールでその旨を連絡しています。また、配偶者の産後8週間以内に育児休業を取得することで、子が1歳2カ月を迎える期間に育児休業を再度取得できる制度を導入しています。これらの制度を活用しているアソシエイトの体験談を社内イントラネットに掲載することで、制度を周知させ、育児に参加しやすい雰囲気づくりも行っています。こうした取り組みによって、2021年度の育児休業者数は84人、取得率は54.9%になりました。

大切なのは、当事者が希望期間で育児休業を取得できる環境づくりと上司の理解です。育児休業を取得した男性アソシエイトには、その期間で得た経験を通じて、職場で多様な働き方をするアソシエイトの良き理解者となり、誰もが十分に力を発揮できる環境づくりのサポーターになることが期待されています。

男性の育児休業取得者数および取得率(テルモ株式会社)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
取得者数(人)	72	82	90	89	84
取得率(%)	48.6	53.9	63.4	63.1	54.9

「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(くるみん)を取得

テルモは、「子育てサポートに積極的に取り組んでいる企業」として、2014年度に「くるみん認定*」を取得しています。

*次世代育成支援対策推進法に基づいて、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、一定の基準を満たした企業が申請を行うことで、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けられる制度。



「イクボス*企業同盟」に加盟

テルモは、2018年6月に特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパンが運営する「イクボス企業同盟」に加盟しています。イクボス企業同盟への参加を契機に、誰もがいきいきと働ける職場づくりを得意とし、チームの能力を最大限に引き出すイクボスを増やしていきます。

*部下、スタッフのワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の結果を出しつつ、自らも仕事と私生活の両立を楽しむことができる上司のこと。

人財

健康経営の基本方針と主な取り組み

テルモでは、過去の検診結果や医療費に関するデータを分析して、全社共通の健康経営方針・年度計画を定めています。この方針・計画に従って取り組みを実施し、取り組みの結果を毎年定量的、定性的に検証しています。また、健康経営に関する社内アンケートを実施し、アソシエイトのニーズ・意見も取り入れながら、健康経営のPDCAサイクルを回しています。具体的には、予防・早期発見の観点から検診機会を提供するほか、セミナー・イベントの開催、費用補助などのサポートを行っています。また、個別のアソシエイトを対象とする健康管理指導や、家族も利用できる費用補助、一家で参加できるイベントなどを用意し、アソシエイトと家族の両方にアプローチしています。

予防・早期発見・治療支援に関する取り組み一覧

<p>予防</p> <p>運動・食事</p> <ul style="list-style-type: none"> スポーツクラブ 法人契約 ウォーキング キャンペーン ダイエット キャンペーン <p>ワクチン費用補助</p> <ul style="list-style-type: none"> インフルエンザ 子宮頸がん <p>リフレッシュ</p> <ul style="list-style-type: none"> 宿泊旅行補助 契約保養施設 	<p>早期発見</p> <p>検診</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期健康診断 生活習慣病検診 (がん検診) レディース健診 歯科検診 脳ドック補助 人間ドック補助 二次検査 乳がんMRI補助 	<p>健康・治療支援</p> <p>健康サポート</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定保健指導 健康相談窓口 <p>治療補助等</p> <ul style="list-style-type: none"> 歯科(口腔ケア) 補助 メタボ・糖尿病予防 がん就労支援 禁煙
---	---	--

①喫煙率、メタボリックシンドローム(メタボ)率の低減

生活習慣病予防のため、喫煙率20%未満・メタボ率22%未満を目指しています。

【主な取り組み】

- ・禁煙推進:就業時間内禁煙、禁煙セミナーの開催、禁煙ツールの配布、禁煙外来・禁煙補助剤の購入補助、敷地内全面禁煙
- ・メタボ低減:特定保健指導、ウォーキング・ダイエットイベントの推進

【取り組みの結果】

- ・禁煙推進:取り組みの成果は着実に表れており、2021年度の喫煙率は22.6%となりました。喫煙率20%未満を目指し、活動を継続していきます。
- ・メタボ低減:自社製品を用いたレコーディングダイエットや定期的なイベントなど、楽しみながら生活習慣の改善に取り組むことで、アソシエイトのモチベーションが向上し、保健師の効果的な指導につながっています。

②がんの早期発見、早期治療、職場復帰

がんの早期発見、早期治療のため検診に注力するほか、がんを治療したアソシエイトが無理なく職場復帰し、治療しながらでも仕事との両立が可能となるように環境を整備しています。

【主な取り組み】

- ・健康保険組合による生活習慣病検診(がん検診)の費用全額補助、受診の利便性向上(法定健診と一緒に受診ができるため業務時間内での受診が可能)、二次検査の受診勧奨(健診の結果、要精密検査となった場合)、がん就労支援制度

【取り組みの結果】

- ・定期健康診断は100%の受診率で、二次検査の受診率も90%以上となっています。

③ウィメンズヘルス

女性アソシエイトの増加に合わせ、女性特有の健康管理にも力を入れていきます。

【主な取り組み】

- ・乳がん・子宮頸がん検診受診啓発のためのセミナー開催、子宮頸がん予防ワクチン補助、乳がんMRIドック*(検査補助)

* 感度(病変の発見率)が高く、乳腺濃度が高い人や、家族に病歴があるようなハイリスク女性のがん早期発見に有用といわれています。

④自発的取り組みの奨励

健康管理においては、アソシエイトの自発的な取り組みが一番重要と考え、それを奨励するための情報発信を行っています。

【主な取り組み】

- ・社内イントラネット上に健康経営の専用ウェブサイトを設けて、テルモの健康経営への姿勢や経営トップのメッセージ、健康増進に関わるサポート内容や、事業所独自の取り組み、アソシエイトが自ら取り組んだ健康法などを掲載
- ・さまざまな生活習慣病を引き起こす恐れのある、歯科疾患への関心を高めるべく、歯科検診(健保費用補助)、口腔ケアの補助を実施
- ・睡眠改善や腰痛防止のためのストレッチセミナーなど、プレゼンティズム改善に向けた研修機会を提供

上記の取り組みに関するデータについては、[60ページ「データ集」](#)をご覧ください。

人財

がん就労支援

近年の診断技術や治療方法の進歩・変化により、長期にわたって就業を離脱することなく、治療をしながら就業が可能となるケースも増えています。そうした治療と仕事の両立を柔軟に支え、安心して治療を受ける機会を確保できるよう、2017年1月にがん就労支援制度を新設しました。

がん就労支援の内容

失効有給休暇の利用	1日単位の利用が可能
無給休暇の付与	必要日数分を付与(30日を超えての連日使用は不可)
無給短時間勤務	最大2時間短縮して勤務可能
時差勤務	最大2時間の時差勤務可能

KENKO企業会への参加

テルモは健康経営を推進する企業が集まるKENKO企業会のメンバーです。本団体の参加企業は、経営トップのリーダーシップのもと、社員の健康増進に取り組み、その取り組み施策や結果を共有・検証し、継続して施策のレベルアップを図ることを目指しています。テルモも広く社会に健康経営を普及させるべく貢献してまいります。

外部評価

健康経営への取り組みが評価され、テルモは「健康経営銘柄」に2014年度から2020年度まで7年連続で選定されたほか、2016年度からは「健康経営優良法人 ホワイト500」にも選定されました。また、2019年度には、がん検診の取り組みが評価され、厚生労働省委託事業「がん対策推進企業アクション」より、「がん対策推進パートナー賞(検診部門)」の表彰を受けました。

健康経営関連の主な選定・認定・受賞歴監査項目

- 健康経営銘柄(2014年度～2020年度、7年連続)
- 健康経営優良法人(2016年度～2020年度、5年連続)
- 東京都スポーツ推進企業(2015年度～2021年度、7年連続)
- スポーツエールカンパニー(2017年度～2021年度、5年連続)
- 厚生労働省委託事業「がん対策推進企業アクション」がん対策推進企業表彰
 - ・「がん対策推進パートナー賞(がん治療と仕事の両立部門)」(2017年度)
 - ・「がん対策推進パートナー賞(検診部門)」(2019年度)
- 東京都「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」優良賞(2017年度)
- テルモ山口株式会社 やまぐち健康経営優良認定企業県知事表彰(2017年度)
- テルモ甲府工場 「健やか山梨21」健康づくり表彰(2018年度)

労使対話

テルモはアソシエイトとともに成長する上で、相互の信頼に基づく労働組合との対話を非常に重視しています。労働組合への加入率は管理職を除き100%となっており(ユニオン・ショップ制)、労働組合からの意見はアソシエイトの声として真摯に受け止め、双方がより良い課題解決に向けた取り組みを行っています。経営トップとの直接対話の場としての座談会や各現場での定期的な労使協議会(原則月1回以上)を通じ、双方で議論を尽くし、企業および組合員の成長・発展を目指すパートナーとしての関係を築いています。

また、働き方改革や健康経営に関する取り組みなど、全社施策に関する協議もタイムリーに実施し、労使共同でアソシエイトの活躍を後押ししています。さらに、労働組合によるアンケートの実施とフィードバックを通して、全社で自由闊達に意見交換ができる取り組みも行っています。

社員持株会

テルモ株式会社と国内子会社のアソシエイトを対象とする持株会制度を導入しています。自社株式の保有を通じて、経営への参画意識の醸成を図るとともに、拠出金額に応じて会社から奨励金を付与し、アソシエイトの財産形成を支援しています。

人財

労働安全衛生

基本的な考え方

働く人々の安全・健康の確保は、企業としての社会的責任であり、また持続的な成長を支える重要な課題です。テルモでは、「テルモグループ環境・安全衛生方針」に基づき、あらゆる事業活動において、働く人々の安全と健康の確保に取り組み、安全で快適な労働環境を形成することを目指して取り組んでいます。



「テルモグループ環境・安全衛生方針」
(下記の「各種規程等」のページをご覧ください)
<https://www.terumo.co.jp/about/regulation>

EHSマネジメントシステム

「テルモグループ環境・安全衛生方針」のもと、環境(ISO14001:2015)と労働安全衛生(ISO45001:2018)の国際規格に準拠したEHSマネジメントシステムを運用しています。(EHSマネジメントシステムの詳細については、[8ページ「EHS\(環境・安全衛生\)マネジメント」](#)をご覧ください。)

ISO45001(労働安全衛生)認証取得済事業所

国内主要生産事業所と海外の一部生産事業所、および本社(環境推進室)でISO45001の第三者認証を取得しています。

会社名	事業所
テルモ株式会社	本社(環境推進室)
	富士宮工場
	甲府工場
	愛鷹工場
テルモ山口株式会社	—
テルモヨーロッパNV	ハースロード工場
	ゲンク物流工場
テルモベトナムCo., Ltd.	テルモベトナム工場
テルモBCT, Inc.	テルモBCTレイクウッド工場
テルモペンボールPvt. Ltd.	血液バッグ工場
テルモBCTベトナムCo., Ltd.	テルモBCTベトナム工場

労働災害防止に向けた取り組み

国内では、全社における労働安全衛生の役割と責任を明確にし、安全衛生委員会を中心に活動を推進しています。特に工場においては、作業安全、防災、衛生、交通安全などの分科会を設置し、労働災害を未然に防ぐための設備点検・改善や、基本行動の習慣として5S活動も行っています。また、改善の結果は、公式会議で共有し、対応策を議論しています。定期的を実施しているEHS内部監査でも、安全衛生に係るリスクの有無などを確認し、改善すべき点があった場合は速やかに是正処置を実施しています。さらに各事業所では、事故・災害の防止、および万が一事故が発生した場合の被害最小化を目指し、緊急事態への対応手順を定め、緊急事態対応訓練を定期的に行い、レビューしているほか、労働安全の専門的な知識やスキルを持つ人財の育成にも取り組んでいます。

これらの取り組みに加えて、年に1回、経営幹部を含めたアソシエイト全員が安全を誓う「安全の日」を設けています。「安全の日」には、経営幹部が集い、安全を基盤とする企業文化をいかに構築していくかを議論するとともに、各事業所で設備点検や交通安全講習を実施するなど、職場ごとに安全対策に集中的に取り組んでいます。

今後も、「労働災害ゼロ」を目指し、継続的に取り組んでいきます。(休業労働災害件数については、[60ページ「データ集」](#)をご覧ください。)



「安全の日」の経営幹部向けワークショップ

人権

人権への取り組み

基本的な考え方

テルモは、1921年の設立以来「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、患者さんや医療従事者、アソシエイトなどさまざまなステークホルダーの人権を尊重し、企業活動を行っています。

2012年には、企業が人権尊重などの取り組みを推進する「国連グローバル・コンパクト」の趣旨に賛同し、署名を行いました。2019年4月に制定した、世界中のアソシエイトをつなぐ共通の価値観である「コアバリューズ」では、他者の尊重や誠実に取り組む姿勢、患者さんへの想いなどを掲げ、全アソシエイトが人権尊重を大切な価値観として共有しています。同時期に改定したアソシエイトの行動原則である「テルモグループ行動規範」においても「人権の尊重」を掲げ、日々の活動のなかで実践に努めています。

このようなテルモグループの人権尊重の考え方と責任を改めて社会に表明し、今後も社会からの期待に応えて実践していくために、2019年12月に「テルモグループ人権方針」を制定しました。

テルモグループ人権方針

「テルモグループ人権方針」では、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」などの人権に関わる国際規範、「国連グローバル・コンパクト10原則」への支持・尊重を表明しています。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」に基づき、人々のいのちや健康に関わる企業として、安全で働きやすい労働環境の整備や公正な労働慣行の遵守、製品・サービスの安全性と品質の確保、研究開発における倫理基準の遵守などを重点的に取り組む内容として掲げています。

社外から資材やサービスなどを調達する際には、「テルモグループ調達方針」および「サプライヤーガイドライン」に基づき、人権を尊重するとともに、サプライヤーの皆さまにも人権への配慮をお願いしています。



「テルモグループ人権方針」
(下記の「各種規程等」のページをご覧ください)
<https://www.terumo.co.jp/about/regulation>



「テルモグループ調達方針」「サプライヤーガイドライン」
<https://www.terumo.co.jp/about/procurement>

推進体制と主な取り組み

人権方針に基づき人権デューデリジェンス(テルモが社会に与える人権に対する負の影響を把握し、防止、軽減する取り組み)を推進するため、2020年度にサステナビリティ推進室、人事部、法務・コンプライアンス室、調達部、環境推進室のメンバーで構成されるワーキンググループを設立し、取り組みを開始しました。取り組みの状況については、サステナビリティ担当経営役員に報告を行っています。

主な取り組み

項目	内容
労働関連法令の遵守、ハラスメント防止*1	・国内グループ事業所、海外生産事業所へのアンケート調査による遵守・取り組み状況の確認
製品・サービスの品質・安全性の確保*2	・関連法規制等の遵守・対応状況の確認
サプライヤーへの取り組み*3	・サプライヤーガイドラインの「人権への配慮」等に関する記載内容への同意取得の推進 ・カントリーリスクの高い地域に所在する原材料サプライヤーの製造所を対象に、人権等に関する取り組み状況を書面にて確認するSAQ (Self-Assessment Questionnaire)を開始
研究開発における倫理基準の遵守*4	・テルモ研究倫理審査委員会における審査状況の確認 ・治験に関する法規制等の遵守・対応状況の確認
贈収賄・腐敗防止*5	・反贈賄・反腐敗、医療従事者との倫理的接遇等を含むコンプライアンス活動計画の策定、進捗状況の確認(地域・事業単位)

*1 ハラスメント防止の取り組みについては、[52ページ「ハラスメント防止」](#)をご覧ください。

*2 製品・サービスの品質・安全性の確保に関する取り組みについては、[20ページ～22ページ「製品・サービスの品質・安全性」](#)をご覧ください。

*3 サプライヤーへの取り組みについては、[23ページ～24ページ「調達」](#)をご覧ください。

*4 研究開発における倫理基準の遵守に関する主な取り組みについては、[54ページ「研究開発における倫理」](#)をご覧ください。

*5 贈収賄・腐敗防止に関する主な取り組みについては、[53ページ「腐敗防止」](#)をご覧ください。

社会・地域貢献

基本的な考え方

テルモグループは、「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、本業を通じて患者さんや医療従事者に貢献するとともに、良き企業市民として、社会貢献活動を推進しています。医療の普及・発展への支援を中心に、各国・各地域の社会や文化・環境への理解を深め、コミュニティからの期待・要請を踏まえた活動を推進することで、持続可能な社会の実現への貢献を目指します。

医療の普及・発展への支援

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 対策への支援

テルモグループでは、COVID-19対策への支援として、これまでにテルモが事業を展開する世界各地で合計400万米ドル以上の寄付・寄贈を行いました。体温計や体外式膜型人工肺 (ECMO) などの自社製品を医療機関に寄贈するとともに、「WHOのための新型コロナウイルス感染症連帯対応基金」など複数の団体に対して寄付を実施してきました。「WHOのための新型コロナウイルス感染症連帯対応基金」は、2020年3月に設立され、WHO財団 (WHO Foundation、本部：スイス・ジュネーブ) が幹事財団を務めています。各国の企業や個人から寄せられた寄付金は、世界保健機関 (WHO) が取り組むCOVID-19対策に充てられ、ワクチンや検査器の研究、感染拡大防止教育や医療物資の供給、さらに喫緊の社会課題となっているワクチンの公平分配活動や、治療、診断・検査、个人防护具の供給や保健システム強化などに貢献しています。テルモは同基金に対し、2020年、2021年に計200万米ドルの寄付を実施しました。



新型コロナウイルスに対するテルモの取り組み
<https://www.terumo.co.jp/covid-19>

世界各国での献血活動

テルモの血液・細胞テクノロジーカンパニーの事業会社である米国のTerumo BCT, Inc. (以下、テルモBCT)は、2021年1月に「From the Heart」プログラムを開始しました。このプログラムは、血液と細胞の可能性をさらに追求し、グローバル全体で献血への協力を促すことを目的としています。テルモBCTは、血液製剤化技術、アフエーシス治療、細胞処理技術の分野におけるグローバルリーダーであり、世界中でより公平な医療へのアクセスを可能にするための安全で持続可能な血液供給の必要性を深く理解しています。

テルモBCTは、地域社会とアソシエイトに献血の機会を提供するために、世界のさまざまな地域で数多くの献血活動を行いました。6月14日の「世界献血者デー」を中心に、年間を通して献血活動を開催、後援・支援してきました。インド、アフリカ、日本、中南米、北米およびその他のアジア太平洋地域の国々では、安全で十分な血液供給を確保するために、多くの献血活動でアソシエイトが自ら献血に協力するとともに、ボランティアとして活動を支援しました。インドだけでも756回以上の献血活動を後援・支援するとともに、テルモの創立100周年を記念した100日間の献血キャンペーンを実施しました。

このような活動を通じて、アソシエイトから2,800単位以上、地域社会から25,000単位以上の献血協力を得ることができました。この血液は85,000人以上のいのちを支えるために使われると推測されます。



献血や献血啓発活動に参加する各国のアソシエイト

TOPICS

献血活動への貢献に対する表彰

テルモ甲府工場が「令和3年度献血推進協力団体等厚生労働大臣表彰」を受賞しました。「献血推進協力団体等厚生労働大臣表彰」は、献血運動の推進に関して、特に優秀で他の模範と認められる団体や個人に贈呈される賞です。甲府工場は、1983年の操業開始時より38年間、一度も中断することなく毎年献血活動を行ってきました。特に2020年以降にはコロナ下により献血を中止する企業が多かったなか、年間3回の活動を堅持したこと、また、献血協力者数が大幅に増加した献血活動が他企業の模範として評価されました。

テルモの東京地区 (幡ヶ谷オフィス・東京オフィス) でも長きにわたり献血活動に協力してきたことが認められ、テルモ株式会社に対して「厚生労働大臣感謝状」と「日本赤十字社金色有功章」が授与されました。テルモの東京地区では、43年間にわたり計72回の献血活動を行い、のべ6,000人が献血に協力してきました。



(左) 令和3年度献血推進協力団体等厚生労働大臣表彰
(右) 厚生労働大臣感謝状

社会・地域貢献

Coalition of Blood for Africa (CoBA)での取り組み

テルモBCTは、From the Heartの取り組みとも連動して、CoBAでの活動を推進しています。CoBAは、アフリカにおいて、安全な血液を必要十分かつ持続的に供給することを目指すイニシアチブです。この活動を主導する提唱者として、世界保健機関(WHO)からも認められ、存在感が高まっています。テルモBCTは、CoBAの技術・能力開発に関するワーキンググループを主導しています。2021年度は、献血の必要性を啓発する活動と、実際に献血を増やす活動を中心に取り組んできました。6月14日の世界献血者デーにおけるソーシャルメディアキャンペーンと、Facebookが後援した「Give Blood」キャンペーンは、それぞれ400万人、850万人以上ものアフリカの人々に配信されました。国際女性デーにケニアで行われた献血活動では、3日間で通常の時期と比べて1,300%以上も多くの献血が集まりました。開発途上国の血液供給を支援するGlobal Blood Fund (GBF)は、世界献血者デーを記念して、Africa Society for Blood Transfusion (AfSBT)およびCoBAと協力し、アフリカの一流アーティストたちが、ピート・タウンゼントの往年の名曲である「Give Blood」をアレンジし、複数の異なる言語で歌ったバージョンを発表しました。ピート・タウンゼントが、献血促進の目的で「Give Blood」の使用を許諾したのは今回が初めてです。

 **CoBAウェブサイト**
<https://cobafrica.org/>



Leukemia & Lymphoma Societyへの支援

Leukemia & Lymphoma Society (LLS)とのパートナーシップは、テルモBCTで最も長く続いているコミュニティとのつながりの一つです。LLSは血液がんの研究に対する資金提供や、患者さんへの教育・サービスの提供を行っている世界最大の非営利保健団体です。LLSの活動は「血液の可能性を追求する」というテルモBCTの目標にも合致しています。LLSとのパートナーシップは、2007年にテルモBCTがLLSによるLight the Night募金キャンペーンに参加したことから始まりました。2021年のキャンペーンでは、アソシエイト、会社およびスポンサーから合計10万米ドル以上の寄付が集まりました。キャンペーンの最後には、デンバー市内でのウォークイベントが開催され、参加者たちはサバイバーへの敬意を表するとともに、現在治療中の患者さんを支援し、故人を偲びました。



Light the Nightに参加したアソシエイト・関係者

一般の方を対象とした「テルモ・メディカルセミナー」を開催

テルモは、創立100周年を迎えたことを機に、一般の方を対象とした「テルモ・メディカルセミナー」を2021年3月に開催しました。患者さんやそのご家族などを対象に、最新の知見も入れた適切な医療情報を発信し、病気の予防・早期発見・早期治療・重症化防止の重要性を伝えることを目指しています。

2022年3月に開催した2回目のセミナーでは、「体温とストレス」をテーマに、国際医療福祉大学医学部心療内科学主任教授の岡孝和先生にオンラインでご講演いただきました。当日は800名以上の方が視聴され、大変ご好評をいただきました。

医療に関わる企業として、これからも、患者さんや医療従事者をはじめ、広く社会にとって価値ある取り組みを推進し、人々の健やかで豊かな未来の実現に向けて貢献していきます。



テルモ・メディカルセミナー (2022年3月開催)

社会・地域貢献

「看護の日・看護週間」事業への協賛

テルモは、2022年5月8日から14日にかけて、公益社団法人日本看護協会と厚生労働省が全国で実施する「看護の日・看護週間」事業に協賛しました。

「看護の日」は、老若男女を問わず誰もが「ケアの心」「看護の心」「助け合いの心」を育むきっかけとなるよう、1990年に旧厚生省により制定されました。また、翌1991年より「看護の日・看護週間」記念事業が開始されました。これ以来、近代看護を築いたフローレンス・ナイチンゲールの誕生日にちなんで、毎年5月12日が「看護の日」、12日を含む日曜日から土曜日までが「看護週間」とされています。当社の協賛は、同事業の開始時より続けてきた取り組みであり、今年で32年目を迎えます。

テルモは、「看護の日・看護週間」事業の趣旨に賛同し、本事業を応援することで、医療を通じて社会に貢献していきます。



公益社団法人 日本看護協会ウェブサイト

看護の日

<https://www.nurse.or.jp/home/event/simin/index.html>

テルモ生命科学振興財団—科学技術の振興を通じて、 人類の医療および健康の向上に寄与

テルモ生命科学振興財団は、我が国の科学技術の振興を通じて、人類の医療および健康の向上に寄与することを目的に、1987年にテルモの出捐により設立されました。同財団では、主に生命科学分野の科学技術に関する国内外の研究開発等に対する助成事業と、医工連携・融合領域において顕著な業績を上げ、その将来が期待できる方を顕彰する褒賞事業、若い世代に生命科学の魅力を伝える普及啓発事業の3つの事業を行っています。

助成事業では、医療現場において新しい価値を提供する国内の研究開発をはじめ、開発途上国の医療・公衆衛生の改善に貢献する研究開発や、医療・保健の水準向上を目的とした社会貢献活動、そして研究集会等へ、合計159件、総額約3億2千3百万円の助成を行いました(2021年度実績)。

褒賞事業では、医工連携・融合領域へのより多くの優秀な人材の参入契機となることを期待して、「森下泰記念賞」を新たに設けました。

普及啓発事業では、主に中高生を対象としたウェブサイト「生命科学DOKIDOKI 研究室」を運営して、生命科学を理解するための基本知識や最前線の話について、次世代を担う読者に分かりやすくお伝えしています。今年度は、より幅広い年代層に生命科学に対する興味を持ってもらえるよう、新たなマンガコンテンツの連載を開始しました。

財団では、このような取り組みを通じて、医療および健康の向上に寄与しています。

ガバナンス

- 42 コーポレート・ガバナンス
- 51 コンプライアンス
- 55 リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

テルモは、「医療を通じて社会に貢献する」を企業理念とします。その理念のもと、世界中のお客様、株主、社員、取引先、社会などのステークホルダーの期待に応え、長期にわたる持続的成長および企業価値の最大化を達成するために、価値ある商品とサービスを提供します。企業理念を実現するため、世界中の全アソシエイトの行動の基礎となる共通の価値観、信念を次の5つにまとめ、コアバリューズとして制定します。

Respect (尊重) – 他者の尊重

Integrity (誠実) – 企業理念を胸に

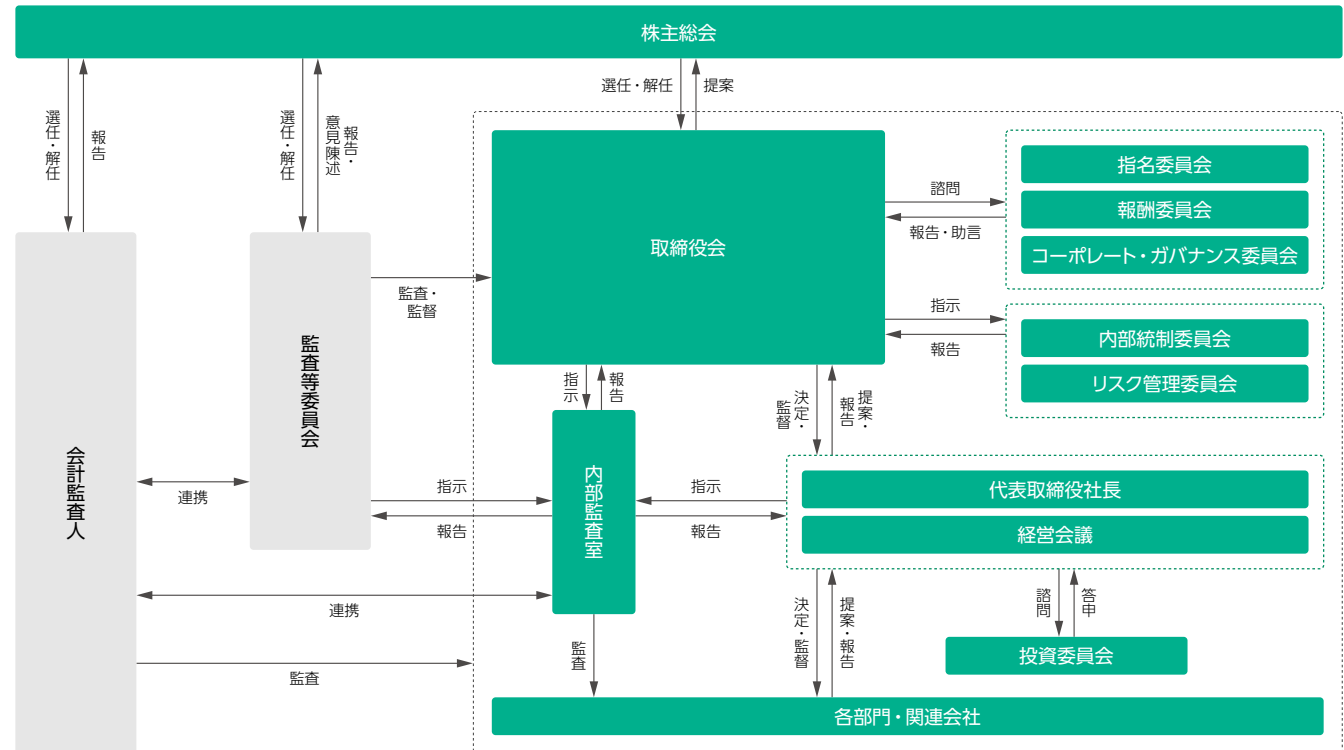
Care (ケア) – 患者さんへの想い

Quality (品質) – 優れた仕事へのこだわり

Creativity (創造力) – イノベーションの追求

企業理念およびコアバリューズを基本に、経営の透明性・客観性を保ちつつ迅速な意思決定を実現するコーポレート・ガバナンスの仕組みづくりを推進します。株主との対話の推進等、ステークホルダーへのアカウントビリティ(説明責任)を充実させることにより、社内外からの理解と信頼が継続して得られるよう努めます。上記に加え、コーポレートガバナンス・コードを軸に、良き企業市民としてグローバルに活動する体制を構築します。コーポレート・ガバナンス体制が実効を上げるには、自由闊達な、明るい、働きがいのある企業風土が不可欠であり、その風土の醸成に努めます。

コーポレート・ガバナンス体制図



・監査等委員は取締役として議決権を持つ、取締役会の構成メンバーです。監査等委員会の過半数は社外取締役が占めます。
 ・監査等委員会は取締役会・取締役の監査・監督機能を担います。

2022年10月末現在

コーポレート・ガバナンス

■ コーポレート・ガバナンス体制

機関設計

テルモでは、次の事項をはじめ、コーポレート・ガバナンスの一層の強化につなげるとともに、それを通じて中長期での企業価値の向上を図るため、監査等委員会設置会社の体制を採用しています。

1. 監査・監督機能の強化

監査等委員である取締役が取締役会における議決権を持つこと等により、監査・監督機能のさらなる強化につなげます。

2. 経営の透明性と客観性の向上

独立社外取締役の比率を高めることにより、取締役会において、独立した立場から株主その他のステークホルダーの視点を踏まえた意見がより活発に提起されることを通じ、意思決定における透明性・客観性の向上を図ります。

3. 意思決定の迅速化

取締役・経営役員・担当役員への業務執行の権限委譲を進め、取締役会をモニタリング型にシフトすることで、意思決定・事業展開をより一層加速します。

加えて、経営の透明性と客観性を高めるため、指名委員会、報酬委員会、コーポレート・ガバナンス委員会、内部統制委員会およびリスク管理委員会を任意の機関として設置します。

取締役会

役割

- 取締役会は、企業価値の最大化に向け経営の基本方針等に関する最適な意思決定に務めます。
- 意思決定の迅速化のため、取締役会で決議した経営の基本方

針に基づく業務執行については取締役・経営役員・担当役員への権限委譲を進め、取締役会は、その業務執行を監督します。

- 取締役会は、コーポレート・ガバナンスの維持向上および経営の健全性の観点から、重要な責務の一つとして、社長後継者の指名プロセスを適切に監督します。

構成

- 監査等委員を除く取締役の員数は15名以内とします。
- 取締役総数のうち、独立社外取締役は3分の1以上とします。
- 議長は、コーポレート・ガバナンスにおける執行と監督の分離の観点から、代表取締役会長が務めることを原則とします。ただし、会長が選任されていない場合は、上記観点を基本に議長候補者の実情を勘案して、指名委員会が提案した取締役をもって、取締役会は議長に選任します。

監査等委員会

役割

- 監査等委員会は、テルモグループにおける業務の適法、妥当かつ効率的な運営のため、取締役等の職務執行の監査・監督を行います。監査・監督の遂行のため、監査等委員会は直接、内部統制室、内部監査室、法務・コンプライアンス室に指示・命令することができます。

構成

- 監査等委員である取締役の員数は5名以内とし、その過半数は独立社外取締役とします。
- 委員長は、決議により監査等委員の中から選定します。

社外取締役へのサポート体制

多様性を確保し、取締役会における実効性の高い議論をかなえる目的から、社外取締役を積極的に起用するとともに、社外取締役の資質・経験を経営の監督に十分に生かしていただくため、サポート体制の充実化を図っています。

- いち早く会社を理解し取締役としての責務を果たしていただけるよう、就任時に、社長・事業責任者から、会社の概要・事業、中長期計画等について説明の機会を設けます。
- 就任後は、取締役として必要な法令・業界関連知識を継続的に習得していただくよう、年間研修プログラムを設けています。また、会社・事業理解のため、国内外拠点・工場の視察・訪問を設定します。
- 取締役会での実質的な議論促進のため、議題内容の理解を深めた上で取締役会に臨めるよう、議題内容の事前説明を行っています。(原則：取締役会の2日前に提案責任部門が説明)
- 取締役会資料のみならず、各種社内情報をタイムリーかつ安全に情報共有できるよう、全ての社外取締役にタブレット端末を貸与しています。

コーポレート・ガバナンス

各委員会

	役割・構成	議長・委員長
指名委員会	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンスの観点から、次の事項について、取締役会の諮問機関として審議を行い、その内容を適宜取締役会へ報告する <ul style="list-style-type: none"> 取締役会にとって最重要の責務の一つである社長および会長の後継者人事に関する事項 取締役・経営役員の選任および解任に関する事項 取締役の中から取締役会が選任する委員をもって構成し、独立社外取締役を過半数とする 	社外取締役
報酬委員会	<ul style="list-style-type: none"> 経営の健全性とコーポレート・ガバナンスの維持向上の観点から、次の事項に関し、取締役会の諮問機関として審議および助言を行い、その内容を適宜取締役会へ報告する <ul style="list-style-type: none"> 取締役・経営役員および担当役員の報酬に関する事項(報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針等) その他、取締役会から委員会に委嘱された事項、または委員会がその目的の遂行のために必要と認めた事項 取締役の中から取締役会が選任する委員をもって構成し、その過半数は独立社外取締役、また少なくとも1名は代表取締役とする 	社外取締役
コーポレート・ガバナンス委員会	<ul style="list-style-type: none"> 経営の健全性とコーポレート・ガバナンスの維持向上の観点から、次の事項に関し、取締役会の諮問機関として審議および助言を行い、その内容を適宜取締役会へ報告する <ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンスに関する基本的な事項 コーポレート・ガバナンス体制の構築、整備および運用に関する重要事項 環境(Environment)・社会(Society)分野における体制整備、持続可能性(Sustainability)のための取り組み等、コーポレート・ガバナンスと密接に関連する重要事項 その他、取締役会から委員会に委嘱された事項、または委員会がその目的の遂行のために必要と認めた事項 取締役の中から取締役会が選任する委員をもって構成し、その過半数は独立社外取締役、また少なくとも1名は代表取締役とする 	社外取締役
内部統制委員会	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の下部機関として、「内部統制システム整備の基本方針」に基づき、テルモグループの内部統制システムの整備・運用を担う 経営役員・担当役員を兼ねる取締役、内部統制部門長および委員長が指名する者(社内関係部門の部門長および社外の専門家・有識者を含む)で構成する 	代表取締役 社長CEO
リスク管理委員会	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の下部機関として、全社横断的視点のリスク認識・評価・分析および優先度等を踏まえ、テルモグループのリスク管理体制の整備・運用を担う 経営役員・担当役員を兼ねる取締役、内部統制部門長および委員長が指名する者(社内関係部門の部門長および社外の専門家・有識者を含む)で構成する 	代表取締役 社長CEO

取締役会、監査等委員会、各諮問委員会の構成メンバーおよび開催実績(2022年7月1日時点)

	取締役会	監査等委員会	指名委員会	報酬委員会	コーポレート・ガバナンス委員会
取締役	高木 俊明	◎	○	○	○
	佐藤 慎次郎	○	○	○	○
	羽田野 彰士	○			
	西川 恭	○			
	広瀬 和紀	○			
	黒田 由貴子*	○		○	◎
	西 秀訓*	○		◎	○
取締役 (監査等委員)	小澤 敬也*	○	○	○	○
	柴崎 崇紀	○	◎		
	中村 雅一*	○	○	○	○
	宇野 総一郎*	○	○	○	○
2021年度の開催回数	12回	13回	5回	4回	9回

◎:議長、委員長 ○:構成員、委員 *独立社外取締役

コーポレート・ガバナンス

取締役の選任

方針

取締役候補者の選任に当たっては、取締役会のあるべき姿を踏まえ、各取締役の知見・経験が取締役会における討議・意思決定に必要な要素を幅広く含む構成となるよう、多様性に配慮することとします。

社内取締役候補者は、「ステークホルダーの立場に立った経営判断力と経営監督能力を有すること」等の資格要件を定めた社内規程に基づき、選任を行います。

社外取締役は、社内で制定した選任規程において、コーポレート・ガバナンスの向上および経営に寄与できること、ならび

に率直な具申ができることを前提とし、経営経験者、海外事業経験者、医師、または特定専門分野での豊富な経験を有する者を選任対象とする旨、また、異なる経歴・専門分野、男女など可能な範囲で多様性のある構成を考慮する旨を規定し、それに基づく選任を行います。監査等委員である独立社外取締役についても、同選任規程において、原則として、法曹または会計分野で指導的役割を務めた者、各々1名を選任する旨を定め、それに基づく選任を行います。

手続き

取締役候補者の選任および再任の適否については、恣意性を排し、健全な選任を行うため、指名委員会が審議された上で、取

締役に提案されるものとします。また、任期途中であっても、取締役の職務遂行に重大な懸念を生じさせる事態が生じた場合には、指名委員会は取締役会に対し、直ちに必要な措置を行うことを提案することができます。

独立社外取締役の選任に当たっては、「社外取締役の独立性判断基準」の要件を満たすことを条件とします。「社外取締役の独立性判断基準」は、指名委員会が審議の上、取締役会で決定されます。

各取締役は、当社の取締役としての役割を十分に果たすことができるよう、他の上場企業の役員(取締役・監査役等)の兼務は3社を上限とします。

各取締役の選任理由および兼職の状況については、コーポレート・ガバナンス報告書、株主総会参考書類等で開示します。

取締役会のスキルマトリックス

	社内取締役						社外取締役					
	高木	佐藤	羽田野	西川	広瀬	柴崎	黒田	西	小澤	中村	宇野	
取締役の経験値	医療業界経験	●	●	●	●	●			●			
	財務経験・知識		●	●	●		●			●		
	営業マーケティング経験		●	●	●		●	●				
	技術・開発・薬事	●				●			●			
	事業責任の経験	●	●	●	●		●	●				
	上場会社CEOの経験有無		●						●			
	政府・業界対応	●		●			●		●	●		
	リスクマネジメント	●	●			●	●		●	●	●	●
	新規事業開拓の経験		●	●					●			
	海外経験*1		●	●	●	●	●	●	●	●		●
取締役経験	環境・安全・品質	●		●		●						
	他社での就任状況						●	●		●	●	
	当社での取締役就任時期	2010年6月	2014年6月	2016年6月	2019年6月	2022年6月	2021年6月	2018年6月	2020年6月	2021年6月	2019年6月	2019年6月
多様性	年齢*3	64	61	62	63	58	60	58	71	69	65	59
	性別	男	男	男	男	男	男	女	男	男	男	男

●経験あり *1 赴任・駐在経験を有する *2 2022年7月までの在籍年数 *3 2022年7月1日時点の年齢 *4 社内取締役平均年齢61歳 / 社外取締役平均年齢64歳

コーポレート・ガバナンス

社外取締役の選任理由・出席状況

氏名	選任理由	取締役会、監査等委員会への出席状況
黒田 由貴子	豊富な経営者経験および長年にわたるグローバルでの人材・組織コンサルティング経験で培われた見識等を、当社の経営およびその監督に生かしていただくため	取締役会：12回／12回(100%)
西 秀訓	豊富な経営者経験および長年にわたる海外事業経験・マーケティング経験で培われた見識等を当社の経営およびその監督に生かしていただくため	取締役会：12回／12回(100%)
小澤 敬也	遺伝子治療、細胞治療、血液内科学における研究業績をはじめとした専門知識、また、東京大学医科学研究所附属病院長、同遺伝子・細胞治療センター長等を歴任され、当該団体の実務執行に携わられたことにより培われた豊富な経験を当社の経営およびその監督に生かしていただくため	取締役会：9回／9回(100%)*
中村 雅一	公認会計士として財務および会計に関する豊富な知見を有しており、独立した立場から当社経営の監査・監督に当たっていただくため	取締役会：12回／12回(100%) 監査等委員会：13回／13回(100%)
宇野 総一郎	日本および海外での弁護士としての専門的な知見および豊富な経験を有しており、独立した立場から当社経営の監査・監督に当たっていただくため	取締役会：12回／12回(100%) 監査等委員会：13回／13回(100%)

* 2021年6月22日の就任以降に開催された取締役会のみを対象

社長後継者の人選および育成 (サクセッションプラン)

取締役会は、社長後継者の人選が取締役会にとって最重要の責務の一つであるという認識のもと、社長後継者の人選および育成プロセスを審議する機関として指名委員会を設置し、その運営状況を監督します。社長後継者の人選および育成プロセスは、社内規程で明確化します。社長後継者の人選については、社長は就任後一定期間内に、指名委員会に対して、複数の候補者とその育成計画を含めた「継承プラン」を提案します。指名委員会は

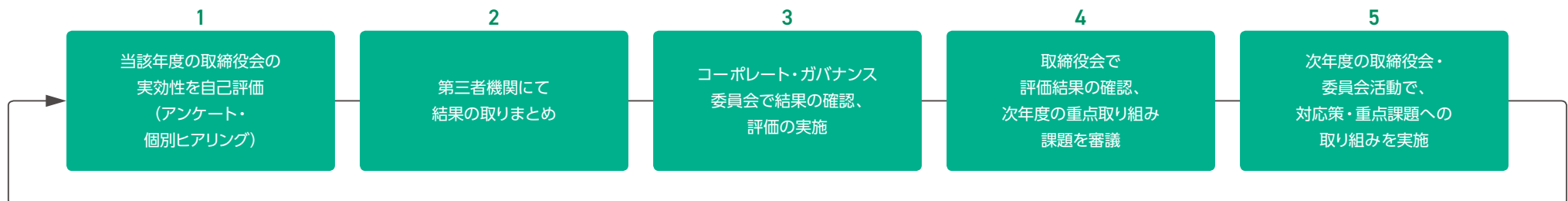
社内規程で定められたプロセスに従い、後継者の人選を進めます。加えて、将来的な後継候補者育成の観点から、社長は就任後一定期間内に、指名委員会に対して、次世代幹部となり得る数名を対象とした「次世代幹部育成プラン」を報告し、その後も育成状況を委員会で報告します。

取締役会の実効性評価

テルモでは、取締役会のさらなる実効性確保および機能向上を目的に、2021年度の実効性に関する自己評価を実施

しました。評価に当たっては、全取締役を対象とした匿名のアンケート調査に加え、一部取締役と取締役会事務局へのヒアリングを実施しました。なお、各取締役から忌憚のない意見を聞き出すことと客観性の確保を目的として、アンケート調査の集計結果の取りまとめと取締役・取締役会事務局へのヒアリングおよびその分析は、第三者機関に委託しています。分析結果を受け、過半数が社外取締役で構成されているコーポレート・ガバナンス委員会で議論、評価を実施した上で、取締役会において重点課題や今後の取り組みを報告・提案し、次年度の取締役会・委員会運営に反映させています。

取締役会実効性評価のプロセス



コーポレート・ガバナンス

2020年度の評価結果および2021年度の対応

2020年度の取締役会実効性評価において、今後も検討を要する事項として主に挙げられた事項と、各事項についての2021年度の対応状況は、次の通りです。

2020年度に挙げられた課題	2021年度の対応
新たな経営課題(例: ESG、DX)の観点を含めた企業価値向上に資する議論をさらに深化させること	ESGに関しては5カ年成長戦略GS26を軸として議論を進め、テルモグループのサステナビリティ基本方針を策定しました。またESG、カーボンニュートラルへの指針も定めることができました。デジタルに関しては、DX推進室の新設とともに体制を整備し、新しい検討を進めています。
海外のリスクマネジメントに関して、継続的な評価の仕組みの整備、本社と海外子会社間での理念共有をさらに徹底すること	M&Aに関する基本方針を制定し、また子会社の取締役会を通じたモニタリング、財務管理、内部統制・コンプライアンス等のガバナンスの仕組みを整備しました。また執行の最適化に向け、Group Executive Officerの新設等を通じ、グローバル経営体制を構築しました。併せて100周年記念事業を通じ、本社と子会社間での理念共有のさらなる徹底を図りました。
執行メンバーとのインタラクションについて、特にグローバルベースでの社内人財の把握など、事業や執行側の人財に対する理解を向上させること	取締役会で海外主要子会社の新CEOとの対話の場を設けました。また海外主要子会社CEOのサクセッションやグローバル人財会議等を通じて、主要人財の把握やモニタリングを行いました。取締役会以外の場においても、社外取締役と社内主要人財の対話の機会を継続的に設定しています。
取締役会の構成について、さらなる多様性や人財育成に向けて継続的に議論すること	取締役会の構成については継続的に議論を行っています。今後のさらなる多様化に向け、人事制度・執行役員制度の改訂、グローバル人財の特定とケイパビリティの段階的な把握、グローバルDE&Iの取り組み等を進めています。

2021年度の評価結果(概要)

評価結果として主に次のような事項が示されており、取締役会の高い実効性の維持と、ガバナンス向上に向けての継続的かつ着実な改善が確認できました。

- 取締役会は、業務執行の権限委譲を進めて責任分担を明確にしており、取締役会としての牽制機能を発揮している。社内取締役はコーポレートの役員で占められており、監督型の実効性を志向するテルモとして、執行のモニタリング強化が上手く図られている。
- バランスの良い取締役構成であることに加え、多様なバックグラウンドを持つ取締役が忌憚なく意見を出し合うカルチャーが醸成されており、取締役会として実効性のある議論を可能としている。
- 取締役会の構成については常に議論を行っており、スキルマトリックスの取締役の経験値に業事、環境・安全・品質が追加され、それに基づいた人選も行われた。

評価結果(検討課題等)

上記評価結果の一方で、今後も検討を要する事項として、主に次のものが挙げられました。

- 長期的な企業価値向上に資する議論: GS26のモニタリング、Beyond GS26の議論、企業価値向上に資する継続議論
- 海外子会社を中心としたリスクマネジメント: モニタリングの継続、グローバル経営体制のさらなる進化についての継続議論
- 執行側や現場の実態の把握: 事業や執行側の人財に対する理解の向上、さまざまな階層の社員との接触や現場視察
- 取締役会の構成: 取締役会全体(社内・社外)の短期・中長期の必要人財要件(スキルマトリックス)の継続検討

これらを含め、課題として認識している事項については2022

年度の取締役会および委員会活動のなかで対応策を講じていくとともに、取締役会のさらなる実効性確保および機能性向上を図るための施策を引き続き検討、実施していきます。

コーポレート・ガバナンス

経営陣の報酬

方針・構成



目標・各報酬についての考え方

1. 全体構成

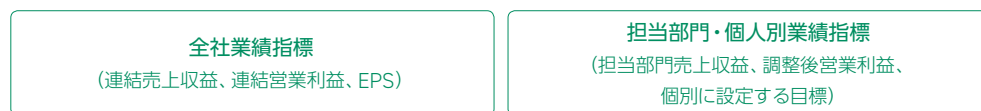
業務執行取締役 (全体)	固定報酬 50%	業績連動報酬(賞与) 30%	譲渡制限付株式 20%
-----------------	-------------	-------------------	----------------

* 代表取締役社長CEOを筆頭に、上位者ほど、報酬全体に占める業績連動報酬(賞与)および譲渡制限付株式の構成比が高くなるよう設定

2. 業績連動報酬(賞与)

(1) 目的・支給額の算出方法の概要

持続的な成長と各事業年度の業績目標達成への動機付けを強めることを目的とした報酬であり、この目的に合致した業績評価指標を採用しています。



各指標から算出した評価係数に、役位ごとの標準額を乗じて支給額を算定

(2) 各指標の目標と変動幅

		考え方	変動幅
全社業績指標	連結売上収益	目標は期初に設定した計画値とし、目標(計画値)達成で評価係数を100%と設定 ただし、2021年度評価に当たっては、新型コロナウイルスによる影響等も勘案し、上期・下期それぞれで計画値を設定	業績向上に向けた健全な動機付けにつながるよう、達成率に応じて評価係数が0~150%の範囲内で変動 ただし、2021年度上期評価に当たっては0~120%、下期評価に当たっては0~150%と設定
	連結営業利益		
	EPS	株主目線を高め、持続的な収益のある成長を目指す指標とするために、EPSの3年移動平均値の対前年伸長率(1株当たりの利益の増加率)を評価指標として用いる	当該伸長率がEPSの3年移動平均伸長率の10年平均と同率を達成した場合は評価係数を100%と設定し、0~150%の範囲内で変動
担当部門・個人別業績指標	担当部門売上収益	目標は期初に設定した計画値とし、目標(計画値)達成で評価係数を100%として設定 ただし、2021年度評価に当たっては、上期・下期それぞれで計画値を設定	業績向上に向けた健全な動機付けにつながるよう、達成率に応じて評価係数が0~150%の範囲内で変動 ただし、2021年度上期評価に当たっては0~120%、下期評価に当たっては0~150%と設定
	調整後営業利益		
	個別に設定する目標	特に重要な施策に関して期初に目標計画を設定	期末の達成状況に応じて評価係数0~100%の範囲内で評価

(3) 指標の評価結果(2021年度)

全社業績指標に係る評価係数は、売上収益に係る評価係数が102%、営業利益に係る評価係数が104%、EPSに係る評価係数が32%であり、これらを合計し、3で除することにより算出した79%となりました。なお、評価係数の算出においては、下記に記載の実勢レートベースの実績値に代え、計画レートベースでの実績値を使用しております(計画レートベースでの実績値:売上収益 上期3,389億円、下期3,459億円、営業利益 上期645億円、下期511億円)。

	期初予想	実績	評価係数
売上収益	6,700~6,800億円	7,033億円	102%
営業利益	1,070~1,130億円	1,160億円	104%
EPS	3年移動平均値伸長率(10年平均) 8.5%	3年移動平均値の対前年度伸長率 2.7%	32%
2021年度の全社業績指標に係る評価係数			79%

コーポレート・ガバナンス

(4) 役職ごとの設定・方針（業務執行取締役）

- 会長・社長：全社業績のみで業績評価を行う
- 事業責任を負う者：担当部門・個人別業績のウエイトを高めに設定
- 機能・地域責任を負う者：全社業績のウエイトを高めに設定

役割	全社業績ウエイト	担当部門・個人別業績ウエイト
会長・社長	100%	0%
事業責任者	70%	30%
機能・地域責任者	71～80%	29～20%

3. 譲渡制限付株式

株価変動のメリットとリスクを株主の皆さまと共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、2019年度から導入しています。譲渡制限期間は、長期にわたり株主の皆さまとの価値共有を図るという趣旨から30年間（または取締役退任時）としています。また、在任期間中に不正行為や法令違反等があった場合は、累積した譲渡制限付株式の全数または一部を無償返還するクローバック条項を設定しています。

決定方法

監査等委員を除く取締役の固定報酬、賞与および譲渡制限付株式（株式報酬型ストックオプション）の役位ごとの標準額および制度設計の内容等については、社外取締役が過半数を占め、委員長が社外取締役で構成されている独立性の高い報酬委員会が、取締役会の諮問機関として、社外専門機関調査による他社水準などを考慮しながら審議しています。また、2019年6月21日開催の第104期定時株主総会において、監査等委員以外の取締役報酬（固定報酬、賞与、株式報酬型ストックオプション）について年額700百万円の枠を、譲渡制限付株式について年額200百万

円の枠をご承認いただいています。監査等委員である取締役報酬については、2015年6月24日開催の第100期定時株主総会において年額100百万円の枠をご承認いただいています。当該承認のもと、決定手順は以下の通りです。

■ 固定報酬

上記株主総会で承認された報酬枠のなかで、監査等委員以外の取締役については取締役会の決議により決定し、監査等委員である取締役については監査等委員会の協議により決定します。

■ 賞与、譲渡制限付株式（株式報酬型ストックオプション）

上記株主総会で承認された報酬枠のなかで、毎年の業績・経営環境などを考慮しながら、取締役会の決議により決定します。

役員報酬等

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(人)
		固定報酬	譲渡制限付株式	賞与	
取締役(監査等委員および社外取締役を除く)	481	232	116	132	5
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)	42	42	-	-	2
社外取締役	78	78	-	-	6

ご参考：最近事業年度の役員の報酬等の額の決定過程における、取締役会および委員会等の活動内容

開催日	取締役会・委員会	活動内容
2021年4月14日	報酬委員会	2021年度業績評価・役員報酬の考え方についての審議
2021年6月22日	取締役会	株主総会で決議された枠内における報酬額の決議
2021年12月15日	報酬委員会	株式報酬制度の方向性についての審議
2022年1月21日	報酬委員会	役員新報酬体系についての審議
2022年2月9日	取締役会	2022年度役員報酬体系についての決議
2022年2月9日	報酬委員会	非業務執行社内取締役の報酬体系についての審議
2022年3月24日	取締役会	非業務執行社内取締役の報酬体系についての決議
2022年4月14日	報酬委員会	2022年度業績評価の考え方についての審議
2022年5月12日	報酬委員会	役員業績評価非財務指標設定の改善についての審議
2022年6月22日	取締役会	株主総会で決議された枠内における報酬額の決議

コーポレート・ガバナンス

新しい役員制度

テルモは2002年に執行役員制度を導入しましたが、その後、事業のグローバル化を急速に進展させてきた結果、日本の組織を中心に発展してきた同制度では十分に対応できない課題も生じてきました。2022年度よりスタートした5カ年成長戦略(GS26)において、世界の競合に伍して価値創造を実現するためには、グローバル経営をより高い次元で進化させる必要があるため、従来の執行役員制度を発展的に解消し、2022年4月1日よりグループ全体とテルモ株式会社の役員を以下の通り再定義しました。

1. 経営役員【Group Executive Officer (GEO)】

事業や地域の組織的枠組みを越えてテルモグループ全体の経営を議論する役割を担う幹部役員を、「経営役員：Group Executive Officer (GEO)」と位置付けました。会長・社長、カンパニープレジデント、コーポレート機能を管掌・担当する一部役員、および重要子会社CEO、地域統轄役員が含まれます。

特に、テルモグループ最高意思決定機関である経営会議のコアメンバーとして経営責任を担う役員を「Group Managing Executive Officer (GMEO)」として、常務・専務以上の職位に位置付けています。

2. 担当役員【Executive Officer (EO)】

上記以外の執行役員は「担当役員」と位置付け、カンパニーおよび本社機能において経営幹部として引き続き重要な執行責任を担います。

なお、新しい役員制度では、役割や責任の重さに応じた処遇、登用・再任の基準やプロセスのさらなる明確化等、「ジョブ型」の考え方を取り入れており、役割・責任に相応しい人材を機動的に登用していきます。また、管理職以上の社員についても、2022年4月1日より、同様の目的に沿った新たな人事制度を導入しています。

テルモは、新たな役員制度・人事制度のもと、GS26を強力かつ円滑に推進し、グローバルでのさらなる成長を図っていきます。

政策保有株式

テルモでは、政策保有株式に関して、「テルモ コーポレート・ガバナンス基本方針」に以下の通り、規定しています。

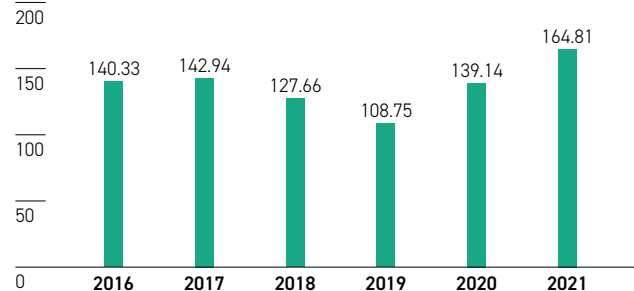
3. 株主の権利・平等性の確保

(4) 政策保有株式

- テルモの事業機会創出や企業価値向上を目的とし、他社企業の株式を保有する場合があります。
- 保有株式については、中長期的な観点から経済合理性・目的を毎年取締役会で検証を行います。保有を継続する銘柄については、有価証券報告書において特定投資株式として開示します。
- 保有株式の議決権行使に当たっては、テルモおよび投資先企業の企業価値に及ぼす影響を考慮し、賛否の判断を行います。

政策保有株式の状況(期末時点)

(億円)



* 特定投資株式およびみなし保有株式残高(時価)

* アーリー投資除く



「テルモ コーポレート・ガバナンス基本方針」

<https://www.terumo.co.jp/about/governance>

コンプライアンス

コンプライアンスの推進

基本的な考え方

テルモが「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念を常に実践するためには、社会からの信頼が欠かせません。

社会からの信用というテルモの財産を守り、さらに育てていくことは、企業としてだけでなく、全てのアソシエイトの目指すところです。これを成し遂げるためには、一人ひとりのアソシエイトが正しく考え、正しく行動することが重要です。そのためのガイドとして、テルモはアソシエイトが守るべき行動原則を「テルモグループ行動規範」にまとめています。

テルモは、取締役・役員はもちろんのこと、世界中のアソシエイトが、この行動規範を心に留めながら、テルモの製品を使う患者さんや医療従事者をはじめとしたステークホルダーのために、また社会的責任を果たすために、公正な事業活動を実践し、法令遵守はもとより高い倫理観を持って行動するように取り組んでいます。そのために、各職場に応じた研修を定期的実施するなど、行動規範の重要性を認識できる環境を整備しています。



「テルモグループ行動規範」

<https://www.terumo.co.jp/about/code-of-conduct>

コンプライアンス体制

テルモでは、取締役会で決議した「内部統制システム整備の基本方針」に基づき、テルモグループの内部統制システムの整備を担う内部統制委員会において、コンプライアンスに係る重要な施策を審議、決定し、その活動状況を定期的に取り締り役員および監査等委員会に報告しています。また、チーフリーガルオフィサー (CLO) のもと、テルモの法務・コンプライアンス室を中心に、グループ各社のコンプライアンス活動を推進するコンプライアンスオフィサーと連携し、関係ルールの整備、教育・啓発の実施、

問題の早期把握等の諸施策を推進しています。

重大なコンプライアンス違反等が発生した場合は、内部統制委員長の指揮のもと、直ちに対応チームを立ち上げ、事案の対応、解決にあたるとともに、発生原因および再発防止策を内部統制委員会に報告、提言します。

コンプライアンス教育

テルモでは、アソシエイト一人ひとりのコンプライアンスに対する意識の向上、関連法令の理解と遵守を目的に、コンプライアンス教育を実施しています。

主なコンプライアンス教育 (テルモ株式会社)

研修名	対象者	方法	内容	実施頻度
「テルモグループ行動規範」研修	役員を含む全アソシエイト	eラーニング	テルモグループ行動規範に関する研修	年1回
反贈賄に関する教育	役員および一部アソシエイト	eラーニング	業務における腐敗防止	年1回
競争法に関する教育	役員および一部アソシエイト	eラーニング	業務における公正取引の確保	隔年
医療従事者との接遇に関する教育	営業支店およびカンパニーのアソシエイト	支店内研修会 eラーニング	医療従事者との適正な関係の維持	月1回以上
階層別教育	各階層	集合研修	管理職・中堅職昇格者、新入社員研修等でコンプライアンス研修を実施	各、昇格時 または入社時
役員研修	役員	集合研修	重要なコンプライアンステーマ	2~3カ月に1回
医薬品医療機器等法における広告規制に関する教育	全アソシエイト	eラーニング	医薬品医療機器等法における広告規制の遵守	年1回
オフラベルユース対応ルールに関する教育	全アソシエイト	eラーニング	オフラベルユース対応ルールの遵守	年1回
ハラスメント研修	全アソシエイト	eラーニング	ハラスメントの理解と防止	年1回

コンプライアンス

コンプライアンスへの取り組み

内部通報制度

コンプライアンス違反の懸念が生じた場合、調査、損害の未然防止、関係者の処分、再発防止などの対応を適切かつ迅速に行うことが重要です。そのため、テルモグループでは、「コンプライアンス違反報告と報告者保護に関するグループ規程」を制定し、そのなかで、コンプライアンス違反の懸念をアソシエイトが感知したときに、速やかに社内に報告することを推奨することと、このような懸念の報告を安心してできるようにするため、善意で報告したアソシエイトに対する嫌がらせまたは報復を固く禁じることを、明記しています。また、同規程には、当該国の法律で認められている場合は匿名で通報することもできることを明記しています。

この規程のもと、テルモグループでは、全ての拠点のアソシエイトがコンプライアンス違反等に関する相談や通報を行うことができるよう、グループ統一の内部通報システム(テルモ・インテグリティ・ヘルプライン)を設置、運用しています。このヘルプラインへの通報は匿名でも行うことができます。このヘルプラインへの通報はアソシエイトだけではなく、テルモグループ各社と取引のある取引先の役員・社員からも可能であり、ウェブサイトに通報システムへのリンクを貼っています。

日本では、上記のグループ内部通報システムのほかに、通報・相談先として、社内窓口、顧問弁護士、独立した第三者が運営する外部通報窓口を設け、メール、郵便、電話等で相談を受け付けています。また、2017年7月には、取締役に関する内部通報制度も設置し、監査等委員会が窓口となり対応しています。

ハラスメント防止

テルモでは就業規則において、性的指向・性自認(LGBTなど)にかかわらず、パワーハラスメント・セクシャルハラスメントや妊娠、育児、介護などを理由として、個々のアソシエイトに不利益を与える行為を禁止する旨を明示するとともに、社内イントラネットの「ハラスメント総合ページ」には「ハラスメント指針」を掲示し、ハラスメントに対する会社の姿勢を示しています。相談先として、上司や人事部門以外にも、内部相談窓口や完全匿名で相談可能な社外相談窓口も設置しています。各相談窓口では、プライバシーに十分配慮した適切な対応を行い、守秘義務の徹底や相談者に不利益な取り扱いをすることを禁止しています。

また、ハラスメント防止の啓発活動として、毎年、新入社員研修や、新任管理職研修などの階層別教育において、ハラスメントも含めたコンプライアンス研修を実施しています。2017年度からは、12月～1月をハラスメント防止強化月間と定め、全アソシエイトを対象に、メッセージの配信、アンケートの実施、eラーニングの受講等の取り組みを実施しています(2021年度は別のテーマでのコンプライアンス研修を実施)。さらに管理職を対象に、日々の業務で生かせるような身近な事例を取り入れた研修を定期的に行うなど、ハラスメント防止の啓発を継続して行っています。

加えて、2020年4月からは、新たに「コンプライアンス徹底に関するページ」を開設しました。ハラスメント防止も含め、コンプライアンスに正面から取り組み、かつ大切にしていく企業姿勢や、コンプライアンス違反となりうる具体例と対策を示し、アソシエイトが理解し、リスク感度を高めることができるよう取り組みをより強化しています。(ハラスメントに関する教育の実施状況については、[51ページ「コンプライアンス教育」](#)をご覧ください。)

ハラスメント指針

- セクハラ・パワハラなどのハラスメント行為は人権に関わる問題であり、アソシエイトの尊厳を傷つけ、職場環境の悪化を招くゆゆしき問題だと捉えています。
- これまでもテルモはコンプライアンス研修を繰り返し開催してきました。また、ハラスメントが及ぼす影響や懲戒措置も取られることを理解する旨の誓約書の提出など取り組みを進めてきました。
- テルモはハラスメント行為を断じて許しません。
- アソシエイト一人ひとりがハラスメントに対する知識、対応能力を向上させ、ハラスメント行為を発生させない、許さない、全てのアソシエイトが互いに尊重し合える健全な組織をともにつくり上げていきたいと思えます。
- ハラスメントの行為があれば、上司または事業所人事総務に相談ください。職制に相談しにくい場合は、内部相談窓口にご相談ください。不利益な扱いはしません。プライバシーを守って対応します。

反社会的勢力への対応

テルモは、反社会的勢力との一切の関係遮断は企業の責務として、反社会的勢力との関係は断固拒否し、これらに関する企業、団体、個人とは一切取引を行いません。また、反社会的勢力排除に向けて、警察当局等の外部専門機関と連携して組織的な対応を図ります。

コンプライアンス

腐敗防止

テルモグループは、日本の不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法 (Foreign Corrupt Practices Act:FCPA) ならびにテルモグループが事業活動を行う全ての国・地域における汚職防止法令を遵守し、業務を公正かつ誠実に行う活動を推進しています。

「テルモグループ行動規範」および「反腐敗・反贈賄グループ規程」では、全アソシエイトに対し、腐敗行為を禁止し、公正な事業活動を推進するよう明示しています。「テルモグループ行動規範」については、グループの全アソシエイトを対象に年1回研修を行っています。また、「グループ第三者反腐敗・反贈賄規程」を制定し、取引先に対しても汚職防止法令の遵守を求めています。贈収賄を含む腐敗行為の懸念がある場合には、内部通報システムで報告することもできます。(内部通報制度の詳細については、[52ページ「内部通報制度」](#)をご覧ください。)

談合・カルテルの禁止

テルモグループでは、事業活動を行うにあたり、アソシエイトが談合・カルテル行為等に関与することがないように、「グループ独占禁止法令遵守規程」を制定し、グループ全体で公正かつ自由な競争の維持に努めています。

医療従事者との適切な関係

テルモは、医療従事者に対する医療機器や医薬品の適正なプロモーションに向けて、業界の自主ルールである「公正競争規約」「医療機器業プロモーションコード」等の遵守に努めるとともに、各種社内ルールを制定しています。また、テルモグループが事業を展開する地域の主要な業界団体の行動規範に示されている基本原則をベースとする、「医療従事者との倫理的接遇に関するグループ規程」を制定し、医療従事者との適切な関係の維持に努

めています。(医療従事者との倫理的接遇に関する教育の実施状況については、[51ページ「コンプライアンス教育」](#)をご覧ください。)

広告等製品情報提供活動と販売プロモーション

テルモは、医薬品医療機器等法をはじめとする関連法令や、一般社団法人日本医療機器産業連合会(医機連)が制定する各種業界コード等を遵守し、適正なプロモーション活動を行うように努めています。特に、使用する広告資材等については、関連部門が事前に資材を確認し、記載内容の正確性や関連法令の遵守に努めています。また、「医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン(厚生労働省、2018年9月25日発出)」に対応するため、医療用医薬品の販売情報提供活動の資材等や販売情報提供活動自体の適切性等をモニタリングする部門として情報提供管理室を2019年7月に本社部門に新設しました。海外においても、主なグループ会社を中心に、関連法令に基づき、適正な販売プロモーションを心掛け活動に取り組んでいます。

グローバルにおいては、2016年1月に「グループオフラベルユース対応ルール」を制定し、一切の未承認(適応外)の製品の広告・プロモーションを禁止するほか、国内においてはリージョナルルールとして「テルモ(日本国内)オフラベルユース対応ルール」を制定するなど、製品を販売する各国の関連法令を遵守し、適正なプロモーションを行うように努めています。(広告等製品情報提供活動と販売プロモーションに関する教育の実施状況については、[51ページ「コンプライアンス教育」](#)をご覧ください。)

企業活動と医療機関等の関係の透明化

高度な医療ニーズに応える医療機器や医薬品の提供には、研究開発から生産、販売までのさまざまな段階において、企業独自の活動だけではなく、大学等の研究機関や医療機関等との連携が不可欠です。その際に対価として金銭の支払いが発生する

活動もあり、テルモでは、高い倫理基準に基づいて活動し、透明性を高めるよう努めています。

日本では、臨床研究法および業界の自主ルールに則り、「企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針」を定め、医療機関や医療従事者への資金提供の状況を公開しています。

コンプライアンス

税に対する基本方針

テルモグループは「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、法令遵守と企業倫理を軸とし、世界中のステークホルダーの期待に応え、長期にわたる持続的成長および企業価値の最大化の達成に努めています。テルモグループは、企業理念に従い、次の事項に基づいて、税務管理を実施しています。

- 法令遵守
テルモグループは各国において事業活動を進めるにあたり、OECD等の国際課税のルール、各国の法令を遵守し、税務コンプライアンスの維持・向上に努めます。
- 適正な納税
テルモグループは事業活動を行う各国において、企業市民の責務として適正な納税を行い社会への貢献に努めます。
- 透明性
テルモグループは各国の税務当局・株主・社会等に対し、税に関する適切な情報開示を行い、税務に関する透明性を確保し、企業の社会的責任を果たすことに努めます。
- 税務当局との関係性
テルモグループは事業活動を行う各国の税務当局と適切な関係を構築、継続することに努め、不当な利益の供与は行いません。
- タックス・プランニング
テルモグループは、法令の趣旨に反した租税回避を意図とする事業実態に沿わないタックス・プランニングの立案・実施は行いません。
- 企業価値
テルモグループは上記税務管理を通じて、最適な税負担の実現に努め、企業価値の最大化への貢献を目指します。

研究開発における倫理

基本的な考え方

医療機器・医薬品の研究開発では、有効性や安全性を確認するため、動物での実験や人での臨床研究が必要となります。テルモでは、研究を実施するにあたり、ヘルシンキ宣言*の精神をはじめ、医療機器・医薬品の臨床試験の実施基準であるGCP (Good Clinical Practice)、各国の薬事規制等のほか、関連する規制、基準等を遵守し、倫理的かつ科学的な観点から適正に実施するよう努めています。これらの研究開発を行うにあたっては、社内に研究倫理審査委員会や動物実験委員会を設置し、倫理性や動物生命の尊厳等に十分な配慮を行っています。

*「人間を対象とする医学研究の倫理的原則」の通称で、臨床研究の倫理規範を定めた指針。

臨床研究・臨床試験(治験)等における倫理

テルモは人を対象とした医学系研究(臨床研究)を実施するにあたり、「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」等に基づき、個人の尊厳と人権の尊重等を基本方針とする「テルモ研究倫理規程」を定めています。この規程に基づき、外部委員を含む「テルモ研究倫理審査委員会」を設置し、全ての臨床研究案件について、研究内容の社会的意義や科学的妥当性を事前に審査しています。委員会の活動状況は、厚生労働省の「研究倫理審査委員会報告システム」に登録し、公開されています。

製造販売承認を取得するための臨床試験(治験)は、ヘルシンキ宣言の精神に基づいて各国で定められている臨床試験の実施基準であるGCPを遵守し、実施しています。GCPでは、治験実施医療機関、治験責任医師等の治験スタッフ、治験依頼者が治験を実施するにあたって遵守すべき要件が定められています。テルモグループでは、GCPに基づき手順を定め、遵守することで治験の質を確保し、信頼性の高いデータを取得するよう努めて

います。治験中はモニタリングを実施し、手順に沿って適切に治験が行われていることを確認し、治験にご参加いただいている方々の人権への配慮と安全性の確保を最優先して治験を実施しています。



「研究倫理審査委員会報告システム」

<https://rinri.niph.go.jp/toppage.aspx>

動物実験における倫理

テルモは、医療を通じて社会に貢献するという企業理念を掲げ、医療機器、医薬品、再生医療製品等の研究開発や製品を医療現場で安全に使用いただくため、医療従事者に向けた研修を行っています。そのために、一部、動物実験が不可欠となっています。テルモでは、回避できない動物実験に対して、動物福祉の精神に則り、適正な実施に努めています。

テルモは、「動物の愛護及び管理に関する法律」「実験動物の飼養及び保管並びに苦痛の軽減に関する基準」等、関連法令やガイドラインに従い動物実験規程を定め、動物実験委員会を設置しています。動物実験委員会は法令で定められた3R (Replacement: 動物を使用しない研究への代替、Reduction: 動物数の削減、Refinement: 動物の受ける苦痛の軽減)の理念に、独自に4番目のR (Responsibility: 実験責任)を加え、実験計画の審査、終了報告の確認、動物福祉に配慮した動物の飼養管理、実験者の教育等を行っています。また、動物実験委員会は関連法令の遵守状況を自己点検し、国際的な動物福祉に関する第三者認証機関(AAALAC Internationalまたはヒューマンサイエンス振興財団)による検証を受け認証を取得しています。さらに、テルモは社外に動物実験を委託する場合においても、委託施設が法令を遵守していることを確認しています。

リスクマネジメント

基本的な考え方

昨今の世界情勢の変化や、事業のグローバル化などにより、テルモグループの事業を取り巻く環境は急速に変化しています。これと同時に、事業活動に影響を及ぼすリスクも多様化・複雑化しつつあります。テルモグループでは、こうした背景を踏まえて、2015年度からグループ横断的なリスクマネジメント体制の整備を進めています。

「グループリスク管理規程」を定め、グループ全体のリスクを把握・分析し、適切なマネジメントを行っています。各種のリスクに関して、経営陣による適切かつ果敢なリスクテイクを支える環境を整備するとともに、ステークホルダーの信頼を獲得し、企業価値の向上につなげることを目指します。また、代表取締役社長からテルモグループの全アソシエイトに向けたメッセージとして「アソシエイト一人ひとりがリスクを意識して業務を遂行する組織風土の実現」を目標に掲げ、企業活動の一つとしてリスク管理の重要性を社内に発信しています。

リスクマネジメント体制

リスクマネジメント体制の整備

テルモでは、グループ全体のリスクマネジメントを統括する組織として、取締役会の下部組織という位置付けでリスク管理委員会を設けています。リスク管理委員会は、代表取締役社長を委員長とし、経営役員または担当役員を兼ねる取締役、委員長が指名する関係機能部門の代表、顧問弁護士などから構成され、年2回開催しています。委員会では、重要リスクの審議と、対応策の策定、実行、その後のモニタリングを実施しています。

重要リスクは、全社で洗い出したリスクを評価基準に基づいて評価し選定します。評価基準は、「患者さんなどに多大な迷惑をかけるしまうリスク」と「経営を揺るがすリスク」の2つの影響に着

目して設定されています。全社で洗い出したリスク情報はデータベース化し、各部門・子会社のリスク担当間で共有します。また、重大問題が発生したときは、直ちに機能部門・子会社所管部門を通じて経営組織に情報を上げる体制を整備しています。

リスクマネジメント教育

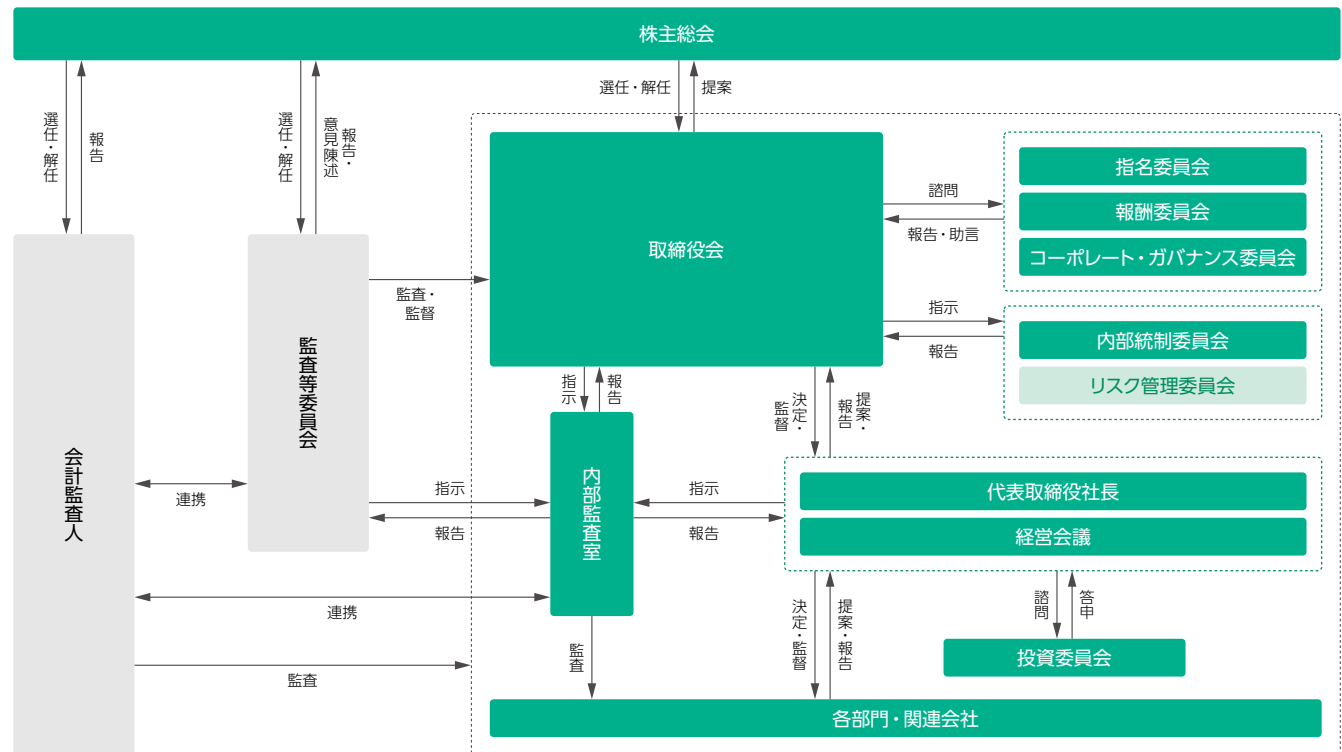
テルモでは、2016年度から、各部門長向けの説明会でリスクマネジメントの重要性を改めて伝えるカリキュラムを盛り込んでいるほか、アソシエイトに対しても、ワークショップ方式の参加型研修を実施しています。こうした取り組みを通じて、各人のリス

ク感度の向上に努めています。

クライシスへの対応

クライシス(リスクが実際に発現・顕在化した場合)への対応にあたっては、①人命の安全確保、②被害・損失の最小化、③社会からの信頼性維持の3つの観点から、クライシスレベルに応じた社内体制を取るようグループリスク管理規程に定めています。最高レベルのクライシス事象に対しては、委員長が本部長となり、関係する部門長を副本部長とする対策本部が設置されます。

リスクマネジメント体制



2022年10月末現在

リスクマネジメント

BCM (事業継続マネジメント)・ BCP (事業継続計画)

基本的な考え方

テルモグループでは、大規模災害などの不測の事態が発生した際、人の生命に直結する医療機器や医薬品、サービスを提供する企業の社会的責務として、事業活動の継続が重要であると認識しています。

その責務を果たすために、「グループ事業継続マネジメント(BCM)規程」において、事業継続に関するテルモグループ共通の基本的な考え方および体制・対応事項を定めています。本規程では、自然災害に限らず、事業継続に関わるさまざまなリスクを対象としています。そして、①アソシエイトとその家族の生命を守る、②社会的責任を果たす、医療を止めない、③会社の資産を守るという3つの基本ポリシーに基づき、平時には緊急事態への備えを、有事の際には事業の継続や復旧を図ります。

推進体制と主な取り組み

本社コーポレートアフェアーズが中心となり、テルモグループ全体の活動を推進しています。事業継続に関わるリスクが発生した際には、テルモ株式会社の代表取締役社長を対策本部長として「対策本部」を設置し、迅速に対応を行います。大規模災害発生時には、対策本部にて、アソシエイトや家族の安否確認をはじめ、取引先の被害状況や被災地情報の収集など、現状把握に向けた情報収集を行い、対策を立案・実行に移します。併せて、被災地のニーズに応じたタイムリーな物的・人的支援も行います。テルモグループのサプライチェーンや業務が一定期間停止することが判明した場合には、早期の復旧を図ります。

平時においては、各生産拠点、原材料調達や物流などに携わる本社機能部門、各カンパニー、海外子会社のリスク担当者が連

携し、有事の際に事業を中断しないため、また万が一中断しても早期に復旧・再開させるために、BCP(事業継続計画)を策定しています。また、テルモグループ各拠点で下記のような訓練を実施しています。

- ・大規模災害発生等を想定した、災害対策本部の立ち上げ、各災害対策本部員の役割確認等のBCP訓練
- ・アソシエイトの安否を迅速に確認するためのシステム導入と安否確認訓練
- ・消火や心肺蘇生、迅速な避難等の総合的な防災訓練
- ・国内全アソシエイトを対象とした、BCM・BCP教育研修

感染症対策

テルモは、「新型インフルエンザ等対策特別措置法」において指定公共機関に選ばれており、指定公共機関としての「業務計画」を策定しているほか、新型インフルエンザ等が発生した際にも事業を継続できるよう、BCPを策定しています。

また、世界で発生・流行しているさまざまな感染症に対する予防と、感染の拡大防止を目的に「感染症対策マニュアル」を作成し、予防から感染者の職場復帰までのルールを定め、業務の遂行に影響が出ないように対策を講じています。さらに、世界各地の感染症状況を確認し、必要に応じて、アソシエイトへの注意喚起や渡航の規制を行っています。

大規模災害発生時の 対策本部体制例



リスクマネジメント

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) への対応では医療現場を支え、少しでも多くの患者さんが適切な医療を受けられるよう、企業理念、コアバリューズ、BCPポリシーに基づき、次の3点を基本方針とし、事業活動を推進しています。

1. 全てのアソシエイトの健康と安全を最優先にした対応を進めること
2. 医療を止めないため、製品の安定供給に最大限努めること
3. テルモグループの力を結集して、当該ウイルスの感染防止と治療に積極的貢献を図ること

情報セキュリティ

基本的な考え方

テルモグループでは、事業活動における情報に関するあらゆる脅威(外部からの不正アクセス、人の過失による情報漏えい、改ざん、破壊、盗難、情報システムの障害、自然災害など)から、グループの機密情報および顧客・ビジネスパートナーから預かった情報を適切に保護し、安全を確保するため、グローバル共通の規程として、「グループ情報セキュリティ規程」を制定しています。さらに、この規程に基づき、各地域で「情報セキュリティルール」を制定しています。個人情報については、個人情報保護法や番号法などの法令に基づき、「個人情報保護基準」を制定し、個人番号(マイナンバー)を含む全ての個人情報を適切に保護・管理しています。また、2018年5月に施行されたEUによる個人情報保護の新規制「EU一般データ保護規則(GDPR)」にもグローバルで対応しています。

情報セキュリティ体制

テルモグループでは、チーフインフォメーションオフィサー(CIO)の指揮のもと、情報戦略部を主管としたグローバルな情報セキュリティ体制を構築し、各国の法規制等に基づき、基準・ガイドライン等の整備・運用、アソシエイトの教育・研修などをグローバルで推進する体制を構築しています。テルモの情報戦略部とグループ各社の情報システム担当部門は、グローバル会議を定期的で開催し、サイバーリスクなどに関する情報交換やセキュリティ強化策の検討などを行っています。

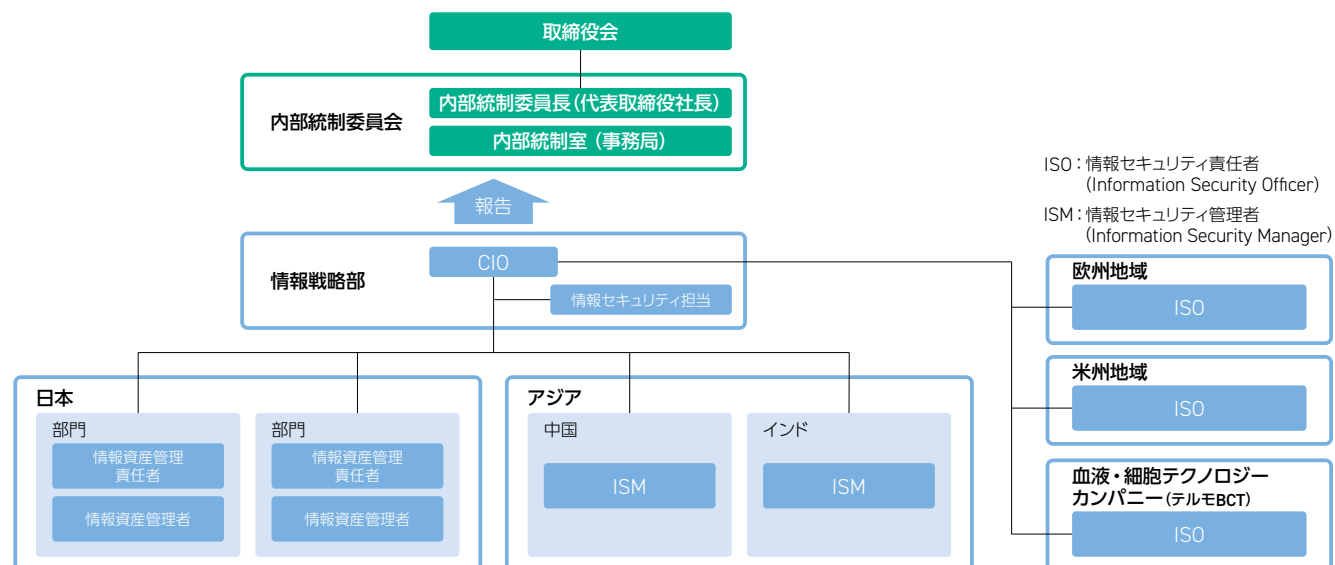
「グループ情報セキュリティ規程」および「情報セキュリティルール」に基づき、日本では、グループ会社を含む各部門に情報セキュリティの責任者と実務担当者を設置し、自部門における情報の保護・管理が適切に行われるよう管理・指導しています。また、日本以外でも、地域ごとに情報セキュリティ責任者を、各関

係会社に情報セキュリティ管理者をそれぞれ設置し、グループ全体で適切な情報の保護・管理に努めています。

情報セキュリティ強化の取り組み

年に一度、各地域のセキュリティ対策状況を自己評価形式で確認するとともに、地域ごとにアソシエイトを対象とした情報セキュリティ教育を実施しています。また、社内規程の遵守状況を確認するため、内部および外部による監査を実施しています。昨今、標的型攻撃や不正アクセス、個人情報漏えい事故など、情報セキュリティに対する脅威が増している状況や、リモートワークなどの働き方の変化を踏まえ、詐欺メール対策や不正通信の監視など多層で防御できるようにセキュリティ強化策を実施しています。また、アソシエイトを対象とした、標的型メール攻撃訓練を各地域で実施し、一人ひとりの情報セキュリティへの意識を向上させています。

グローバル情報セキュリティ体制



データ集

- 59 人事・労務データ
- 61 環境データ
- 65 独立保証報告書

データ集

人事・労務データ

アソシエイトデータ

		2019年度	2020年度	2021年度
連結・地域別 アソシエイト数*1	日本(人)	6,000	6,201	7,050
	欧州(人)	2,274	2,311	2,345
	米州(人)	11,256	11,337	12,228
	アジア他(人)	6,908	6,633	6,671
	合計(人)	26,438	26,482	28,294
単体アソシエイト数*2	男性(人)	4,240	4,332	4,403
	女性(人)	847	915	974
	合計(人)	5,087	5,247	5,377
	女性アソシエイト比率(%)	16.6	17.4	18.1
平均年齢*2	男性(歳)	42.17	41.35	41.64
	女性(歳)	37.10	36.56	37.12
	合計(歳)	41.36	40.54	40.85
平均勤続年数*2	男性(年)	18.8	18.3	18.0
	女性(年)	12.5	12.1	12.1
	合計(年)	17.8	17.2	16.9
平均年間給与*2	男性(円)	—	—	—
	女性(円)	—	—	—
	合計(円)	7,493,828	7,441,630	7,365,222
新卒採用者数*2	男性(人)	136	167	134
	女性(人)	54	62	45
	合計(人)	190	229	179
キャリア採用者数*2	男性(人)	66	56	63
	女性(人)	15	23	25
	合計(人)	81	79	88
	正規雇用労働者のキャリア採用者比率(%)	30	26	33
離職者数 (自己都合退職のみ)*2	男性(人)	75	64	84
	女性(人)	17	19	27
	合計(人)	92	83	111
離職率*2	男性(%)	1.9	1.6	2.0
	女性(%)	2.2	2.3	3.0
	合計(%)	1.9	1.7	2.1

*1 対象:テルモグループ

*2 対象:テルモ株式会社

DE&I

		2019年度	2020年度	2021年度
女性管理職 人数・比率	管理職合計(人)	865	852	865
	女性管理職(人)	67	69	73
	女性管理職比率(%)	7.7	8.1	8.4
	部長級相当 合計(人)	166	170	161
	部長級相当 女性(人)	8	12	11
	部長級相当 女性比率(%)	4.8	7.1	6.8
	課長級相当 合計(人)	699	682	704
	課長級相当 女性(人)	59	57	62
	課長級相当 女性比率(%)	8.4	8.4	8.8
女性管理職 登用人数・比率	合計(人)	51	54	68
	女性(人)	6	4	8
主任級相当職 女性人数・比率	女性比率(%)	11.8	7.4	11.8
	合計(人)	1,168	1,206	1,224
	女性(人)	155	184	201
TES制度利用者数 および移行率	女性比率(%)	13.3	15.3	16.4
	定年退職者数(人)	106	130	128
	TES制度利用者数(人)	83	110	103
障がい者雇用率(%)	TES移行率(%)	78.3	84.6	80.5
		2.20	2.27	2.30

対象:テルモ株式会社

データ集

ワークライフバランス

		2019年度	2020年度	2021年度
産休および育休の 取得者数	産休取得者数(人)	39	58	44
	配偶者出産時休暇 取得者数(人)	5	2	2
	育休取得者数(人)女性	99	92	102
	育休取得者数(人)男性	90	89	84
	育休後復職率(%)女性	100	100	100
	育休後復職率(%)男性	100	100	100
	男性育休取得率(%)	63.4	63.1	54.9
	男性育休平均取得日数(日)	12.4	13.6	24.9
介護休暇取得者数	介護休業(人)	3	0	3
	介護・看護休暇(人)	23	15	14
キャリアリターン制度の 利用者	登録者数(人)	2	6	3
	採用者数(人)	2	1	0
有給休暇取得率(%)		72.0	59.9	67.1
有給休暇平均取得日数(日)		13.3	11.4	13.0
月間平均残業時間(時間)		16.3	16.1	18.7

対象:テルモ株式会社

労働安全衛生

		2019年度	2020年度	2021年度
休業労働災害件数(件)		1	2	0
度数率		0.10	0.19	0.00
強度率		0.00	0.73	0.00

対象:テルモ株式会社

健康経営の推進

1. 喫煙率、メタボリックシンドローム(メタボ)率の低減 喫煙率、メタボ率*

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
喫煙率(%)	24.7	23.4	23.4	20.2	22.6
メタボ率(%)	23.8	24.0	28.0	24.7	29.4

*メタボリックシンドローム診断基準の「基準該当」と「予備群」の合計人数の割合。

2. がんの早期発見・早期治療・職場復帰 がん検診受診率

	2019年度	2020年度	2021年度
胃(%)	90.9	98.0	97.0
大腸(%)	85.7	91.7	92.6
上部腹部(%)	90.2	84.0	96.8
肺(喀痰)(%)	33.6	40.7	43.1
PSA(%)	88.5	97.7	96.9
乳房(%)	64.2	64.7	67.0
子宮頸(%)	67.3	65.8	64.6

3. ウィメンズヘルス 乳がん・子宮頸がん検診受診率

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
乳がん検診受診率(%)	69.9	68.6	64.2	64.7	67.0
子宮頸がん検診受診率(%)	61.0	60.6	67.3	65.8	64.6

データ集

環境データ

CO₂排出量 (Scope1+2)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
国内 (t-CO ₂)	152,287	156,814	154,277	138,904
海外 (t-CO ₂)	129,091	125,225	119,839	119,400
合計 (t-CO ₂)	281,378	282,038	274,116	258,304*
2018年度比増減率 (%)	—	0.2	-2.6	-8.2
売上収益原単位指数 (2018年度=100)	100	95.5	95.1	78.2

* 第三者検証における保証対象指標

対象:テルモグループ(国内事業所・海外生産事業所)

注:電力のCO₂排出係数は、各年度の供給会社の排出係数を用いて算出。

2021年度 CO₂排出量 (Scope1、Scope2内訳)

	Scope1	Scope2	合計
国内 (t-CO ₂)	44,680	94,224	138,904
海外 (t-CO ₂)	21,987	97,413	119,400
合計 (t-CO ₂)	66,667*	191,637*	258,304*

* 第三者検証における保証対象指標

2021年度 CO₂排出量 (Scope3)

(単位:t-CO₂)

カテゴリ	内容	排出量	算定方法
カテゴリ1	購入した製品・サービス	947,548	購入部材、材料等にそれぞれの排出原単位を乗じて算出
カテゴリ2	資本財	204,832	年間設備投資額に「資本財価格当たり排出原単位」を乗じて算出
カテゴリ3	Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	51,775	購入した燃料や電気・熱に排出原単位を乗じて算出
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	53,767	製品の輸送トンキロに輸送手段別の排出原単位を乗じて算出
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	1,394	廃棄物の排出量に廃棄物の種類ごとの排出原単位を乗じて算出
カテゴリ6	出張	3,689	従業員数に従業員数当たりの排出原単位を乗じて算出
カテゴリ7	雇用者の通勤	8,720	従業員の勤務形態・都市区分ごとに排出原単位を乗じて算出
カテゴリ8	リース資産(上流)	0	社有車および賃借しているオフィスビルにかかる排出量が該当するが、Scope1およびScope2に含めて算出
カテゴリ9	輸送、配送(下流)	3,716	製品重量に、標準的な輸送手段・距離のモデルを設定し排出原単位を乗じて算出
カテゴリ10	販売した製品の加工	0	グループ間での加工についてはScope1、2で算出
カテゴリ11	販売した製品の使用	9,096	主要ME製品(ポンプ類)の耐用年数と消費電力から算出
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	159,510	製品出荷量に廃棄物の処理に関する排出原単位を乗じて算出
カテゴリ13	リース資産(下流)	0	顧客にリースした製品が該当するが、「販売した製品の使用」に含めて算出
カテゴリ14	フランチャイズ	—	フランチャイズに該当する施設は所有していないため、算出対象外とした
カテゴリ15	投資	—	投資に該当する排出はないため、算出対象外とした
合計		1,444,048	

対象:テルモグループ

注:環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(ver. 2.4)」等に基づき算出。

データ集

CO₂排出量 (Scope3)

	2019年度	2020年度	2021年度
売上収益原単位指数 (2018年度=100)	103.7	107.5	87.2

対象:テルモグループ

注:環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(ver. 2.4)」等に基づき算出。

エネルギー消費量

燃料種	2019年度	2020年度	2021年度
電力(MWh)	458,936	453,461	479,161
ガス(MWh)	318,543	306,428	316,449
LPG (MWh)	9,822	12,577	19,204
重油(MWh)	5,968	4,214	6,182
軽油(MWh)	1,198	590	963
蒸気(MWh)	41,696	36,037	31,925
ガソリン(MWh)	9,105	11,561	14,442
灯油(MWh)	0	0	287
合計(MWh)	845,267	824,868	868,612
売上収益原単位指数 (2018年度=100)	98.9	98.9	90.9

対象:テルモグループ(国内事業所・海外生産事業所)

再生可能エネルギー活用量

	2019年度	2020年度	2021年度
再生可能エネルギーの使用量(MWh)	290	5,062	50,595
再生可能エネルギー比率(%)*	0.1	1.1	10.6

対象:テルモグループ

* 全電気使用量に対する再生可能エネルギー比率

リサイクル量とリサイクル率

	2019年度	2020年度	2021年度	
国内	廃棄物等総排出量(t)	10,304	10,427	11,408
	リサイクル量(t)	10,054	10,186	11,223
	リサイクル率(%)	97.6	97.7	98.4
海外	廃棄物等総排出量(t)	11,013	10,242	10,264
	リサイクル量(t)	7,819	8,046	8,280
	リサイクル率(%)	71.0	78.6	80.7
合計	廃棄物等総排出量(t)	21,317	20,669	21,672
	リサイクル量(t)	17,872	18,232	19,503
	リサイクル率(%)	83.8	88.2	90.0

対象:テルモグループ(国内事業所・海外生産事業所)

廃棄物最終処分量の推移

	2019年度	2020年度	2021年度
廃棄物等総排出量(t)	10,304	10,427	11,408
最終処分量(t)	16	16	15
廃棄物等総排出量比(%)	0.15	0.16	0.14

対象:テルモグループ(国内事業所)

小型充電式電池のリサイクル実績

	2019年度	2020年度	2021年度
ニカド電池(kg)	2,032	1,454	1,598
ニッケル水素電池(kg)	2,468	2,368	2,216
リチウムイオン電池(kg)	872	868	1,295
小型シール鉛蓄電池(kg)	161	179	112

対象:テルモ単体国内事業所

注:サステナビリティレポート2021(2021年10月発行)に掲載した2020年度実績に誤りがあったため、修正しました。

データ集

水使用量(取水)

	2019年度	2020年度	2021年度
国内(千m ³)	3,864	3,518	3,617
海外(千m ³)	1,801	1,616	1,310
合計(千m ³)	5,666	5,134	4,927
売上収益原単位指数(2018年度=100)	99.5	92.4	77.4

対象:テルモグループ(国内事業所・海外生産事業所)

注:データ集計に一部誤りがあったため、2019年度、2020年度実績を修正しました。

排水量

	2019年度	2020年度	2021年度
国内(千m ³)	2,584	2,567	2,620
海外(千m ³)	1,115	1,215	1,115
合計(千m ³)	3,699	3,782	3,736

対象:テルモグループ(国内事業所・海外生産事業所)

ジクロロメタンの排出量

	2019年度	2020年度	2021年度
排出量(t)	57	52	49

対象:テルモグループ(国内事業所)

エチレンオキシドの取扱量・排出量

	2019年度	2020年度	2021年度
取扱量(t)	96	93	83
排出量(t)	2	2	2

対象:テルモ単体国内事業所

注:データ集計に一部誤りがあったため、2020年度実績を修正しました。

HCFC-225の排出量

	2019年度	2020年度	2021年度
排出量(t)	12	0.6	0.0

対象:テルモ単体国内事業所

2021年度PRTR法の届出物質の取扱量・排出量・移動量

(単位:t)

	取扱量	排出量	移動量	合計
エチレンオキシド	取扱量			83.0
	排出量			1.7
	移動量			0.0
1,2-ジクロロエタン	取扱量			2.1
	排出量			1.8
	移動量			0.0
ジクロロメタン	取扱量			168.5
	排出量			48.7
	移動量			0.0
トルエン	取扱量			3.9
	排出量			0.2
	移動量			3.6
フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)	取扱量			298.0
	排出量			0.0
	移動量			2.6
ふっ化水素及びその水溶性塩	取扱量			19.3
	排出量			0.8
	移動量			0.0
ノルマル-ヘキサン	取扱量			3.9
	排出量			3.1
	移動量			0.8
N,N-ジメチルホルムアミド	取扱量			2.0
	排出量			1.6
	移動量			0.0

対象:テルモ単体国内事業所

データ集

2021年度サイトデータ(生産事業所・研究開発拠点)

エリア	事業所	所在地	CO ₂ 排出量 (t)	水使用量 (千m ³)	廃棄物等総排出量 (t)	リサイクル量 (t)
日本	富士宮工場	静岡県 富士宮市	39,913	1,726	3,118	3,115
	愛鷹工場	静岡県 富士宮市	23,238	494	2,504	2,500
	甲府工場	山梨県 中巨摩郡	42,871	1,094	4,294	4,150
	ME センター	静岡県 駿東郡	459	2	75	75
	湘南センター	神奈川県 足柄上郡	5,663	63	173	148
	テルモ・クリニカルサプライ株式会社	岐阜県 各務原市	647	4	32	32
	テルモ山口株式会社 / テルモ山口D&D株式会社*	山口県 山口市	22,163	228	1,145	1,137
米州	テルモメディカルCorp. / テルモカーディオバスキュラーシステムズCorp.	アメリカ メリーランド州	14,431	68	636	454
	テルモカーディオバスキュラーシステムズCorp. / テルモハート, Inc.	アメリカ ミシガン州	2,745	5	61	19
	テルモカーディオバスキュラーシステムズCorp.	アメリカ マサチューセッツ州	357	2	147	147
	マイクロベンション, Inc.	アメリカ カリフォルニア州	2,168	13	700	283
	テルモBCT, Inc.	アメリカ コロラド州	10,684	65	1,053	657
	ポルトンメディカル, Inc.	アメリカ フロリダ州	648	4	477	294
	テルモプエルトリコLLC	アメリカ自治連邦区 プエルトリコ	1,013	2	82	40
	マイクロベンションコスタリカS.r.l	コスタリカ サンホセ市	140	22	569	556
	TFBマニュファクチャリングS.r.l (テルモBCTコスタリカ工場)	コスタリカ カルタゴ市	35	8	54	54
	カリラメディカル, Inc.	アメリカ カリフォルニア州	100	2	44	22
	テルモヨーロッパNV	ベルギー ルーバン	3,838	34	634	634
欧州	テルモUK, Ltd.	イギリス リバプール	121	1	27	22
	バスクテック, Ltd.	イギリス グラスゴー	946	34	259	259
	テルモBCT, Ltd.	イギリス ラーン	2,453	53	335	335
アジア	テルモ医療産品杭州有限公司	中国 浙江省	22,476	397	1,035	994
	テルモフィリピンCorp.	フィリピン ラグナ州	27,590	239	1,825	1,660
	テルモベンボールPvt. Ltd.	インド ケララ州	7,879	28	676	552
	テルモベトナムCo., Ltd.	ベトナム ビンフック省	3,841	200	505	379
	テルモBCT ベトナムCo., Ltd.	ベトナム ドンナイ省	15,837	123	1,137	910
	エッセンテクノロジー北京有限公司	中国 北京市	2,096	10	9	9

* テルモ山口D&D株式会社は2022年10月1日にテルモ山口株式会社へ吸収合併されました。

データ集

独立保証報告書

独立保証報告書

テルモ株式会社 殿



ビューローベリタスジャパン(以下、ビューローベリタス)は、テルモ株式会社(以下、テルモ)の委嘱に基づき、テルモによって選定されたサステナビリティ情報に対して限定的保証業務を実施した。この保証報告書は、以下に示す業務範囲内に含まれる関連情報に適用される。

選定情報

我々の業務範囲は、「テルモレポート2022」に記載された、2021年4月1日から2022年3月31日までの期間の、以下の情報(「選定情報」)に対する保証に限定される。

- 1) テルモグループの国内47拠点(生産拠点6ヶ所、研究開発拠点2ヶ所、本社オフィス2ヶ所、営業オフィス36ヶ所、模擬医療体験施設1ヶ所)及び海外21生産拠点の事業活動に伴う温室効果ガス排出量
 - ・スコープ1排出量(エネルギー起源CO₂)
 - ・スコープ2排出量(マーケット基準)

報告規準

選定情報は、テルモによって策定された報告規準と共に読まれ理解される必要がある。

限定と除外

以下に関する情報のいかなる検証も、我々の業務範囲からは除外される。

- ・定められた検証期間の外での活動
- ・「選定情報」として挙げられていない、他の情報

限定的保証は、リスクに基づいて選択されたサステナビリティデータのサンプルと、これに伴う限界に依拠している。この独立報告書は、存在するかもしれないすべての誤り、欠損、虚偽表示を検出するための根拠とされるべきではない。

責任

保証の対象とされた情報の作成と提示は、テルモ単独の責任である。

ビューローベリタスは選定情報又は報告規準の作成に関与していない。我々の責任は、以下の通りである。

- ・保証の対象とされた情報が報告規準に準拠して作成されたかどうかについて、限定的保証を行うこと
- ・実施した手続きと入手した証拠に基づいて、独立した結論を形成すること
- ・我々の結論をテルモに報告すること

評価基準

我々は、International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised), Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (Effective for assurance reports dated on or after December 15, 2015) に準拠して業務を実施した。温室効果ガスについては、ISO14064-3(2019): Greenhouse gases - Part 3: Specification with guidance for the verification and validation of greenhouse gas statements の要求事項に従って検証を実施した。



実施した業務の概要

我々の独立した検証の一環として、我々の業務には以下が含まれる。

1. テルモの担当者へのインタビューの実施
2. 用いられた想定の評価を含む、選択された情報をまとめるために使用されたデータの収集及び集計プロセスと、データの対象範囲及び報告範囲の確認
3. テルモによって提供された文書による証拠の確認
4. 定量的なデータの集計と分析のためのテルモのシステムの確認
5. リスクに基づいて選定された以下の3ヶ所のサイト訪問実施及び1ヶ所のリモート審査実施による、データの源流を遡ってのサンプルの検証
 - [サイト訪問]
 - ・テルモ株式会社 本社
 - ・テルモ株式会社 甲府工場
 - ・テルモ株式会社 湘南センター
 - [リモート確認]
 - ・テルモフィリピン Corp.
6. 選定情報についての集計計算の再実施
7. 業務活動の変化、買収及び譲渡を考慮した、選定情報の前年値に対する比較

限定的保証業務で実施される手続は、合理的保証業務よりもその種類と時期が多様であり、その範囲が狭い。その結果、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていたなら得られたであろう保証よりも相対的に低い。

検証された温室効果ガス排出量

我々は、ISO14064-3(2019)の要求事項に従って、温室効果ガスの検証を実施した。

テルモによって作成された温室効果ガスに関する主張において検証されたデータは、以下の通りである。

	温室効果ガス排出量 [t-CO ₂ e]	算定範囲
スコープ1 (エネルギー起源CO ₂)	66,667	テルモグループの国内47拠点(生産拠点6ヶ所、研究開発拠点2ヶ所、本社オフィス2ヶ所、営業オフィス36ヶ所、模擬医療体験施設1ヶ所)及び海外21生産拠点の事業活動に伴う、2021年4月1日から2022年3月31日までの期間の温室効果ガス排出量
スコープ2 (マーケット基準)	191,637	

結論

上述した我々の方法と活動に基づき、

- ・選定情報が、報告規準に従って適切に作成されていないことを示す事項は、すべての重要な点において認められなかった。
- ・テルモは、我々の保証業務の対象範囲における定量的なデータについて、収集・集計・分析のための適切な仕組みを構築していると考えられる。

独立性、健全性及び能力の表明

ビューローベリタスは、190年以上の歴史を有する、品質・環境・健康・安全・社会的責任に特化した独立の専門サービス会社である。保証チームは、環境・社会・倫理・健康及び安全の情報・システム・プロセスに対する検証の実施において幅広い経験を有している。

ビューローベリタスは、世界的に認められた品質管理基準の要求事項に適合する品質管理システムを運用しており、



データ集

従って倫理的な要求事項、専門的な基準及び適用可能な法規制上の要求事項への適合に関する文書化された方針や手順を含む、品質管理の包括的なシステムを維持している。
ビューローベリタスは、従業員が日々の業務活動において、誠実性、客観性、専門的な能力と配慮、機密保持、専門家としての態度、及び高い倫理基準を維持することを確実にするために、国際検査機関連盟 (IFIA) の要求事項を満たす倫理規程を、業務全体に対して実施し適用している。

ビューローベリタスジャパン株式会社
横浜市中区日本大通 18 番地
2022 年 9 月 30 日





テルモ株式会社

東京オフィス

〒163-1450 東京都新宿区西新宿3-20-2 東京オペラシティタワー

記載されている社名、各種名称は、テルモ株式会社および各社の商標または登録商標です。

© テルモ株式会社 2022年12月