

Social & Environment

39 医療アクセスの向上

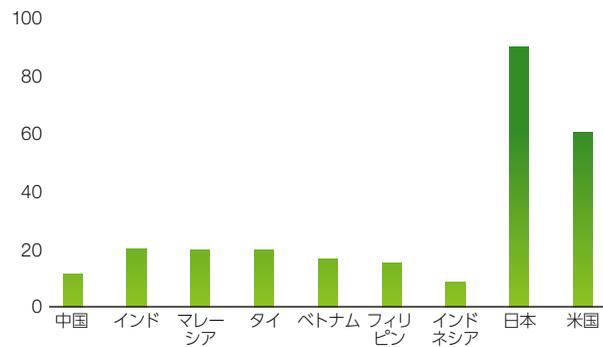
医療アクセスの向上

医療を必要とする患者さんが適切な医療を受けられるよう、眼科医の手術や治療スキル向上、検査技師など医療従事者の教育に取り組んでいます。

地域特性に応じた医療アクセスの向上

新興国の多くで眼科医や検査技師などの医療従事者が不足しています。これが原因で患者さんの治療が十分に行えていない、そもそも疾患そのものの診断もついていない状況があると認識しています。人口100万人当たりの眼科医数は、

■ 各国の人口100万人当たりの眼科医数 (単位:人)



※各国学会などの開示情報をもとに当社にて人口100万人当たりの眼科医数を推定

日本は89.6人、米国は60.3人なのに対し、中国は11.3人、ベトナムは16.5人です。

当社は、社会的意義のある製品を開発し、より多くの人の眼科医療へのアクセスを向上させることで、世界の未治療の患者数削減を目指しており、2025年までに6,000万人^{*1}以上の患者さんに貢献することを目標としています。

特に、地方など遠隔地の医療従事者は、最新の情報や手術トレーニングなどの教育機会に恵まれず、医療格差の原因となっているということも課題です。当社は外部パートナーとも連携し、眼科医の白内障手術や緑内障の治療スキルを向上させることで医療の質を高めることに加え、眼科検査を担う検査技師などの医療従事者の教育にも力を入れることで、医療アクセスの向上を図っています。

*1 JMDCCでの当社医療用医薬品における製品ごとの延べ推計患者数および当社出荷データをもとに、炎症・アレルギー、角膜、緑内障、白内障の疾患領域で推算した2019年度延べ貢献患者数は約4,300万人

Orbisとの提携による眼科医療従事者への教育・スキル向上機会の提供

当社は、40年にわたり回避可能な失明の予防および治療に先駆的に取り組んできた世界的な非政府組織である Orbis International (以下、Orbis) と2020年より提携しています。

眼科医の緑内障専門知識とスキル向上に向けた取り組み (中国・ベトナム・インド)

〈オンライントレーニング〉

Orbisのオンライン教育プラットフォームである「Cybersight」では、さまざまな眼疾患のトピックスについてのオンラインコースや最新医学情報などの豊富な学習コンテンツを配信し、効



Social & Environment

39 医療アクセスの向上

医療アクセスの向上

率的な学習機会を提供することで、眼科医の専門知識の向上に貢献しています。「Cybersight」を活用することで、場所を問わずどこからでも標準化された教育プラットフォームにアクセスでき、かつ無料で世界標準の知識を学ぶことができます。また、高水準の教育コンテンツを多言語で配信することで、現地の眼科医や医療従事者に対して母国語での効果的な学習機会を提供しています。

2022年7月現在、6つのオンラインコースと20を超える緑内障の医学教育コンテンツを中国語で、2つのオンラインコースと4つの医学教育コンテンツをベトナム語で配信しており、中国、ベトナム、インドで、それぞれ1,700人、1,600人、および5,300人以上の眼科医が「Cybersight」を活用して学習しています。世界の多くの国と地域で67,000人以上の眼科医がこのプラットフォームを利用しています。

〈診断および手術スキルの向上〉

診断技術や手術手技を向上させるためには、設備、教材、プログラム、優秀なトレーナーなど、トレーニングのための適切な環境と十分な機会が必要です。より多くの眼科医に専門的かつ高水準のトレーニングを効率的に提供すべく、AIやデジタル技術を活用した診断のサポートや、オンラインによる遠隔指導、シミュレーションキットを活用した手術トレーニングなど、革新的なトレーニングプログラムを「Cybersight」を通じて提供し、新興国の眼科医の緑内障診断・手術スキルの向上に努めています。

眼科研修医育成能力の増強に向けた取り組み (ベトナム・インド)

質の高い眼科医療を提供するためには、研修医に対しても標準化された高水準の教育を提供し、十分に教育を受けた眼科医を増やすことが重要です。研修プログラムの評価

ツールや教員の育成プログラム、デジタル技術を活用したトレーニングツールなど、教育水準の向上に向けたソリューションの開発と実装を通して、研修医育成プログラムの標準化と現地教育機関の研修医育成能力の増強に取り組んでいます。

SNECとの戦略的パートナーシップによる 医療従事者への革新的教育プログラムの提供

当社は、眼科医療従事者に対する教育と研究において世界をリードする存在として国際的に広く認知されているSingapore National Eye Centre (SNEC)と戦略的パートナーシップを締結しました。オンライン・オフライン融合型の革新的な教育プログラムの共同開発と国際展開を進めています。

最初の取り組みとして、眼科検査を担う検査技師を対象とした教育プログラムをシンガポールで開始しました。今後、ほかの国や地域へ展開していきます。



特集2 医療関係者から見たインクルージョン — 障がいの社会的価値 —

株式会社ビジョンケア、神戸アイセンター病院 高橋政代先生 ESG説明会特別講演より

Santenは、2030年とその先に向けた戦略の一つとして、視覚障がいの有無に関わらず交じり合い、いきいきと共生する社会の実現を目指し、視覚障がいに対する人々の認知・理解の向上、ともに楽しみ・価値観を共有できる取り組みの推進、視覚障がいの方のQOL (Quality of Life: 生活の質) 向上に努めています。2022年3月に開催したESG説明会では、株式会社ビジョンケア、神戸市立神戸アイセンター病院の高橋政代先生に眼科医、医療の視点から考えるインクルージョンについてご講演いただきました。



株式会社ビジョンケア
神戸アイセンター病院
高橋 政代 先生

視覚障がいの課題解決に向けて

私たちはこれまで、網膜再生医療技術の研究・開発に取り組んでまいりましたが、再生医療で製品をつくるだけにとどまらず治療につなげていくこと、さらには、医療だけでは助けられない部分も含めて視覚障がいの課題を解決する必要があると考えています。

企業の在り方を考えた時に、細胞をつくる、製品をつ

くるだけでは「2次元」の会社であると考えており、それでは再生医療は成り立ちません。私たちは、患者さんの選択・効果判定の方法・拒絶反応のテストを含めた医療を提供する「3次元」の会社になりつつありますが、さらにその先の医療以外でも課題を解決する「4次元」の会社を目指していきたいと考えています。

■ 企業の形態

	2次元	3次元	4次元
会社の領域	細胞製造販売会社 [製薬業モデル]	網膜細胞治療 [医療機器モデル]	網膜医療総合商社 [未知の形態]
作成物	細胞	医療	社会

4次元の会社を目指す

Social & Environment

41 特集2：医療関係者から見たインクルージョン

特集2 医療関係者から見たインクルージョン — 障がいの社会的価値 —



神戸アイセンター



神戸アイセンター2階・ビジョンパーク

この構想から2017年末に神戸アイセンターを設立いたしました。同センターは「あらゆる手段で視覚障がいの課題を解決する」、つまり、治療だけでなく生活・就業環境、世の中の意識やルールに至るまでありとあらゆる手段で課題解決することを目的としており、研究、治療開発、眼科医療からロービジョンケア^{*1}、そして福祉まで、ワンストップで備えた眼科専門施設です。ロービジョンケアは、正しく有用な情報提供を通じて患者さんの気持ちに寄り添い、人生を豊かなものにするための全人的医療^{*2}と言えます。デバイスや技術が急速に発展する中、先進医療からロービジョンケア、福祉まで総合的なアプローチが必要です。

真のインクルーシブ社会の実現へ

昨今、視覚障がいのイメージが大きく変わり、「守られ、保護される」存在から「共に暮らす」真のインクルーシブの時代へと社会全体が大きく動いています。これに伴い福祉も変わるべきだと強く感じています。これまで福祉制度は主に重度の方にフォーカスをあててつくられてきましたが、障がいには軽度から重度までのさまざまなグラデーションがあり、障がいの有無にかかわらずさまざまな人が交じり合って社会は成り立っています。また、こうしたグラデーションの一部として、誰にでも障がいはある、例えばITを使えないことや英語を上手にしゃ

べれないことも一つの障がい。そのように考えますと、社会は真のインクルーシブに向かっていくのではと思っています。

視覚障がい者から生まれるニーズは、社会を前進させ技術革新を起こさせる価値（バリアバリュー）を持っているのですが、これにまだ社会は気づいていません。例えば、昨今のテクノロジーの進化によりデジタルロービジョンケアが普及し、軽度の方は問題なく仕事もできます。こうした視覚障がいの課題を解決することで、社会全体にその技術が普及して世の中が便利になることはこれまでの歴史の中でも証明されています。

*1 ロービジョン（成長・発達あるいは日常生活・社会生活に何らかの支障をきたす視機能または視覚）の方に対してさまざまな面から行われる支援の総称。医療的・教育的・職業的・社会的・福祉的・心理的な支援を包括的に表現したものであり、発達・成長期である子どもに必要な療育（ハビリテーション）や、大人の中途障害に対応するリハビリテーションが主な目的となる。

*2 疾患の治療だけでなく、患者さんの心理や社会的側面を含むあらゆる角度から総合的な疾病予防や診断・治療を行う医療

Social & Environment

41 特集2：医療関係者から見た
インクルージョン

特集2 医療関係者から見たインクルージョン — 障がいの社会的価値 —

■ 障がいのグラデーション



私が日頃、患者さんにお伝えする言葉なのですが、「再生医療が成功したとしても元どおりにはならない、そこは諦めないといけない部分があります」ということをお話しさせていただいております。けれども、「文字を読みたいという欲求は、視覚が元どおりにならなくても拡大鏡や音声を使うなど、さまざまな方法でかなえられる、変えられることもあるんですよ」ということもあわせてお伝えしています。この2つを取り違えている方が非常に多いのですが、この事実をお伝えするだけで患者さんの生活が大きく変わることを実感しています。失明を完全になくすことはまだできませんが、絶望はなくせると考えています。

再生医療は今までまったく治らないといわれていた中枢神経の病気を治すことができるかもしれない、有望な領域であると同時に非常にチャレンジングな領域でもあります。社会全体が、こうした取り組みをもってしても変えられない運命があることを広く理解し、「障がいはあってもいいんだ」、あるいは「それが当然である」ということが十分に浸透した時に、社会全体が最も美しく発展するのではないかと考えております。こうした強い信念を持って、今後も「共に暮らす真のインクルーシブ」社会の実現に向け、皆さまとともに、取り組んでいきたいと考えています。



Social & Environment

44 人材戦略

人材戦略

世界トップクラスの人材、次の10年に必要なリーダーシップ、組織能力と風土を基盤にサステナブルな成長を目指します。

1 戦略の柱

持続的な企業としての成長を実現し、企業価値を高めていくための原動力として、「人」は大変重要な資産です。

真のグローバル企業を目指し、私たちは次の4つの項目を2025年に向けた人材戦略の柱としています。

1	組織能力の強化
2	多様性のある、かつ強固な人材パイプライン
3	グローバル共通の人事基盤
4	企業ブランド (EVP: 従業員への価値の提供)

真のグローバル化・眼科事業の深化を実現するために、ビジネス変革の推進が必要です。

グローバル・リーダーシップチームの確立、コーポレート本社やR&D機能の強化、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進、変革に向けたリーダーシップや育成を担う管理職のマネジメント力強化などの組織能力の強化が1つ目の柱です。

2つ目として、今後の事業を支える人材パイプラインの充実に掲げています。インクルーシブなシニアリーダーの後継者育成計画を戦略的かつ計画的に実行することを通じ、Santenの次の10年の成長を加速させる人材を充実させます。特に、グローバル人材、女性リーダー、各国・地域に精

通したローカル人材などに焦点をあてていきます。

3つ目は、グローバルで事業を展開する企業としての共通の人事基盤構築です。人材を惹きつけ、育成し、輩出する基盤となるグローバル共通の人事制度が必要と考え、2022年4月に新たな制度を導入しました。近年増加している国や地域を越えたチーム運営にも効率的に対応していきます。

4つ目は企業ブランド力です。約4,300人の社員を含め世界中の人材を惹きつけ、ハイレベルの人材を採用するためにも、Santen独自の強みや伝統、DNAを活かし、今後の成長と進化を期待させるような、企業・採用ブランドを定義・可視化して発信していきます。



Social & Environment

44 人材戦略

人材戦略

2 事業環境の変化に則した人事制度の導入

COVID-19によるパンデミックを一つのきっかけに、当社の働き方は大きく変化しました。テレワークが浸透し、従来のように基本はオフィスで働くという概念がなくなりました。2021年度に導入したWork from Anywhereの制度もすでに定着しています。また、事業のグローバル化に伴い、世界中どここの国・地域で働いていても、すべての社員がストレッチな目標に対して努力し、成果に対しては公正に評価・認知・報奨され、業務を通じて成長できる制度の必要性が増してきました。

同時にこうしたSantenの次の成長を支えるグローバル人材の育成を加速的に進めるため、国・地域を越えた経験を実践的に積むことを前提とした人事制度も必要となりました。

この考えのもと、2022年4月に人事制度をグローバルで統一し、新たな「等級制度」「評価制度」「報酬制度」を導入しました。これまで国や地域ごとに運用の異なっていた等級の定義も明確になり、どこにどのような人材がいるのかについてタイムリーな把握が可能となりました。



3 これまでの取り組みと今後のアプローチ

多様性の推進については着実に前進しています。まずジェンダーの側面而言えば、2021年度末のグローバルの女性管理職比率は37%です。一方、社員の約半数を占める日本では、女性管理職比率が13% (2020年度3月末) から15%まで向上したものの、まだ乖離があります。2025年までにまず25%にする目標を立てて取り組んでいます。シニアマネジメントの多様性も、すでに女性比率は20%を上回り、外国人比率が約50%です。昨今注目されつつある、ジェンダーペイギャップについては、海外での女性管理職の比率が比較的高いこともあり、特にシニア層については大きなギャップはみられません。

育成面では、組織の多様性が増す中で、インクルーシブなマインドセットを醸成することがまず必要であると考え、2021年度に管理職に向けたDE&I研修として脳科学に基づいたマイクロラーニングを全世界で、また今年度に入ってから一般職も含む全社員に向けたプログラムを実施しています。また、国際女性デーに国際失明予防協会 (IAPB) の代表であるCaroline Caseyさんをお招きし、インクルージョンをテーマにしたセッションをオンラインで行うなど、従業員のマインド向上のためのアクションも実施しています。

Social & Environment

44 人材戦略

人材戦略

障がい者雇用については、特例子会社の株式会社クレール¹が9月に厚生労働省「もにす認定制度」の認定事業主となりました。また、眼科専門企業として視覚障がい者の雇用と職域開発にも力を入れています。2022年3月末現在では5名がブラインドエクスペリエンス（「見えない」を体験するプログラム）など社内外に向けた啓発活動などを中心に人事、CSRなど多方面で活躍しています。

今後、組織のグローバル化を進めていく過程においては、現在の為替環境や物価上昇などを鑑みると、採用コストや人件費の増加、人材の流動性の高まりは課題として認識しています。また、人権への配慮、健康経営の推進、そしていかに従業員のリテンションを高めるかという点に人事施策としてより力強く取り組まなくてはなりません。DX人材や新規事業の分野におけるスペシャリストの採用など、専門人材のさらなる獲得も常に念頭においています。



クレールにおける作業の様子

従業員のエンゲージメントサーベイについては、2021年度には欧州や日本において一部テーマを絞ってトライアル的な実施をしており、今年度グローバルでの実施を予定しています。なお、2021年度はオランダの拠点がトップ・エンプロイヤー・インスティテュート²からトップ・エンプロイヤーに認定されました。また、スペインおよびUKの拠点はGreat Place to Work[®] から「働きがいのある会社」として認定を受けています。

私たちはVALUESにおいてうたっている「人を中心」に考える企業として、引き続き真にグローバルで成長する企業への変革を目指してまいります。



トップ・エンプロイヤー認定 (オランダ)



Great Place to Work[®]認定 (UK)



Great Place to Work[®]認定 (スペイン)



Santen UKのメンバー

*1 主な業務は無菌衣や無塵衣のクリーニング。当社の滋養プロダクトサプライセンターと能登工場を中心に、他社のクリーニングも請け負っています。

*2 優れた人材マネジメントを行う世界の企業を認定する欧州の組織（本社オランダ）。6つの分野にわたり企業の人事関連制度や雇用慣行を評価する。

人材戦略(人材育成)

1 MRの人材育成

当社は130年を超える長い歴史を背景に、眼科領域において高いプレゼンスを有しています。その根底にはMR（医薬情報担当者）に対する徹底した教育を重要視する文化があります。

COVID-19により、通常の活動に大きな制限を受け、働き方そのものに変化がもたらされた2020～2021年度においては、オンラインでの研修環境を整え、これまで以上に社内の教育に多くの時間を費やしました。MRは資格を維持し医薬情報提供を担うための基本的な動作や知識に加えて、眼科の専門知識、薬剤、眼科医院経営に関するもので幅広く

身につける必要があります。当社は眼科に特化していますので、眼科の医師や医療従事者のあらゆるニーズに応えることができる能力をMRに求めています。それが競争優位の源泉だからです。

特に50%を超えるシェアを保有する日本事業では、社外から「やりすぎでは?」と言われるほど、年間の研修が多彩に準備されています。2021年度の1人当たり年間研修時間(平均)は約100時間でした。まず入社後は新卒/中途採用にかかわらず半年間しっかりと研修を行い、配属後も、月次の戦略に基づく研修の中で、疾患、病態、自社製品について深く学びます。また、能力開発の面では、継続的に基本的なビジネスパーソンとして求められる考え方を学ぶものや、大学病院など担当施設に応じた専門教育を強化しています。昨今ではコ

ロナ禍によるテレワークを受け、従来以上にコミュニケーションの重要性が高まっているため、管理職層に向けては1対1の対話スキルを高める研修も実施しています。また、Santenの価値観であるVALUESに基づき「人」を中心に考えることを重要視しており、これに基づくプログラムも強化しています。例えばアウトプット研修として、毎月ロールプレイングを行っています。これは「どうしたら眼科医の先生方に正しく情報をお伝えできるか」「医療スタッフや患者さんに対してどんなコミュニケーションが求められているか」などを実践的に学ぶ取り組みです。これらの継続的なトレーニングを積み重ね、MRたちは先生方の診療上の課題にまで深くかかわっていくコミュニケーションスキルを磨いています。



ロールプレイングの様子 (MR役と医師役に分かれて実施)



顧客視点を学ぶオンライン研修



工場での製品研修

Social & Environment

44 人材戦略

人材戦略(人材育成)

2 脳科学を応用したDE&I研修をグローバルで実施



日々の業務の中でインクルージョンの概念を浸透させるために、脳科学を用いた研修を実施しています。世界的な調査&研究機関であるニューロリーダーシップ研究所が開発した「日々の習慣づけ」により、ポジティブで継続的な行動(振る舞い)に導く脳科学の手法やフレームワークを活用したものです。

2021年度はグローバル全拠点の組織管理職を対象とし、「より良いチーム運営のための脳科学」を学び、実践できるプログラム(社内名称:INCLUDE)を実施しました。高い生産性を生み出すチームをつくることをゴールとして、プログラムは協働する力(コラボレーション)と包括性(インクルーシブ)のあるチームの交流の在り方に焦点をあてています。2021年11月に開始し、グローバルで約75%の組織管理職メンバーが受講。最新の脳科学研究に基づくインクルージョンの考え方を学んでいます。

3 ビジネス領域におけるAI人材育成プログラム

ビジネス領域におけるデータ活用を促進することで顧客提供価値や生産性の向上を実現するため、国内拠点の社員を対象にデータ活用の基礎を学ぶオンライン研修を実施しました。初回は18の部門から247名が参加。プログラムは2日間のセッションで構成され、1日目はデータ活用の基礎となるDXやAIなどの基礎的な歴史・概念、およびビジネス課題へのAI活用方法について学習し、2日目は、実際に受講者が

実ビジネスへのAI活用に係るアイデアを持ち寄り、講師とディスカッションを行うことでより実践的なイメージとともにその理解を深めました。

2022年度も、同種の研修を海外拠点でも実施し、グローバルでビジネス領域におけるデータ活用促進への取り組みを強化します。

4 選抜型戦略立案研修

本社スタッフ、開発、営業部門など複数部門から中堅メンバーを選抜し、約半年間、合計で約60時間の戦略立案研修を実施しました。メンバーは5つのチームに分かれて新たな

事業提案をし、最終報告として役員を含む上司の前でプレゼンテーションを行いました。



戦略立案研修

気候変動：TCFD提言に基づく情報開示

Social & Environment

49 気候変動：TCFD提言に基づく情報開示

Social & Environment

Santenは、2050年に向けた環境ビジョン「Santen Vision for the Earth 2050」（以下、環境ビジョン）を策定し、気候変動対策と環境負荷低減に取り組んでいます。また、2022年6月に「気候関連財務情報開示タスクフォース」（以下、TCFD）の提言への賛同を表明しました。気候変動がもたらす財務的影響を把握するため、気候変動に関するリスクと機会を特定し、シナリオ分析を行いましたので、以下に報告します。今後もTCFDの提言に沿って適切に情報を開示していきます。

ガバナンス

気候変動を含むESGマテリアリティ(重要課題)については、通常半期ごとに開催する、社長兼CEOが委員長を務めるCSR委員会で報告・協議しています。協議内容や決定事項のうち重要事項について、取締役会へ報告・審議しています。

2021年に部門横断のTCFDプロジェクトを立ち上げ、気候変動に関するリスクと機会の特定や財務影響の評価、リスク・機会への対応方針について検討を重ねてきました。検討内容については、CSR委員会で協議のうえ、取締役会へ報告・審議しました。

特定したリスクについては、リスク管理部署とリスク対策主管部門とで対応方針ならびに具体的な対応策の協議・検討を行い、機会については、外部・内部環境の変化を抽出・評価し、必要に応じて、それぞれ事業戦略に反映していきます。

また、ESG関連指標を役員の報酬の評価指標に取り入れ、気候変動問題を含む環境に関する取り組みの推進強化を図っています。

戦略

1.5°Cシナリオおよび4°Cシナリオ^{*1}を用いて分析・評価した結果、当社が特定した気候変動に関するリスク・機会とその財務影響、ならびに検討した対応策は次ページのとおりです。

気候変動に関するリスクの詳細とレジリエンス

財務影響が大きいと判断したリスクは、低炭素エネルギーへの移行の加速によるリスクのみですが、Santenにとって事業の要である点眼容器などのプラスチック、点眼薬の製造に欠かせない水に関しても、リスクの詳細と検討した対応策を以下に記載します。

低炭素エネルギーへの移行の加速

点眼薬などの製造には、蒸気の使用が不可欠です。低炭素エネルギーへの移行が加速する中、ボイラーの使用エネルギーを化石燃料から低炭素エネルギーに転換するため、水素ボイラーと水素燃料貯留設備を導入することを想定しています。製品の製造をしている能登工場、滋賀プロダクトサプライ

センター（日本）および蘇州工場（中国）において、それぞれ水素ボイラーと水素燃料貯留設備の導入を検討した場合、2050年に向けた燃料価格の変動や、技術的な問題、必要な土地の確保など不確定な要素が多いものの、保守的に見積り、財務影響額は30億円以上、影響度は「大」と評価しました。

リスクの軽減措置として、新たな技術の取り込みなどにより、投資額を最小化することを検討していきます。また、燃料転換することで、環境ビジョンにおける2050年温室効果ガス排出実質ゼロを実現し、製品・サービスの脱炭素化を図るとともに社会と事業の持続可能性に貢献していきます。

^{*1} 1.5°Cシナリオ：IPCCの第6次報告書（AR6）のSSP1-1.9やIEAのNet Zero Emissions（NZE）などの情報を用いて策定した、当社にとっての気候変動に関する移行リスクが最大になると設定したシナリオ
4°Cシナリオ：IPCCの第5次報告書（AR5）のRCP8.5などの情報を用いて策定した、当社にとっての気候変動に関する物理リスクが最大になると設定したシナリオ



気候変動：TCFD提言に基づく情報開示

■ 気候変動に関するリスク・機会と財務影響

シナリオ	リスク・機会	外部環境の変化 (現在から2050年頃)	Santenの リスク・機会	財務影響 ^{*1}	影響の評価方法
1.5°Cシナリオ	移行リスク	低炭素エネルギーへの 移行の加速	低炭素エネルギーへの 転換に伴う 投資額・費用額の増加	大	<ul style="list-style-type: none"> 技術に対する一定の不確実性を考慮して保守的に算出
		バイオプラスチック・ バイオマスプラスチックへの 移行の義務化・規制化	容器包材 調達費用の増加	小	<ul style="list-style-type: none"> 現状の売上成長予測を上回る野心的な売上高成長率を前提とし、 費用の増額分を算出して評価
		生物由来原料の 供給量減少による価格高騰	生物由来原料 調達費用の増加	小	<ul style="list-style-type: none"> 原材料の調達金額に占める割合が大きい生物由来原料は いずれも特定の動植物に依存せず、 容易に調達可能であるため、価格上昇リスクは高くないと判断
4°Cシナリオ	物理的リスク	降雨パターンの変動による 浸水・渇水の発生	浸水や取水制限で 工場・研究所の稼働が 困難となり、 製品供給が遅延・停止	小	<ul style="list-style-type: none"> 各工場・研究所所在地付近の河川の有無や、 水リスク評価ツールAqueduct^{*2}を用いた各所在地の渇水リスクの 評価結果、生産工程での水使用量などを考慮して判断
	機会	<p>厳しい気候で 屋内活動が 増加することによる 近視市場の拡大</p> <p>気候変動による 花粉などのアレルギーや 病原生物の増加・活性化</p>	<p>近視薬などの新規製剤の 生産供給量を 増やすことで、 増加する近視の治療に 貢献</p> <p>アレルギー治療薬や 感染症治療薬などの 既存薬剤の生産供給量を 増やすことで、 眼に関連するアレルギー や感染症の治療に貢献</p>	現時点で 財務影響の 把握は困難	<ul style="list-style-type: none"> 公表されている気候変動による眼疾患への影響に関する 研究結果を参照し、事業への影響を評価 近視が増加傾向にある事実はある^{*3}ものの、 増加要因における気候変動の影響部分を特定することが 困難であり、当該影響額の算定は困難と判断
				現時点で 財務影響の 把握は困難	<ul style="list-style-type: none"> 公表されている気候変動による眼疾患への影響に関する 研究結果を参照し、事業への影響を評価 平均気温の上昇に伴い感染症やアレルギーなどの 眼疾患が増加することが予測されているものの、 増加要因における気候変動の影響部分を特定することが 困難であり、当該影響額の算定は困難と判断

*1 収益、費用額は単年度影響額、投資金額については投資総額で判断し、「大」：30億円以上、「小」：30億円未満とする

*2 世界資源研究所 (WRI) が公表する水リスク評価ツール

*3 「Ophthalmology, 123; 1036-1042, 2016」では、近視は2050年までに2000年の約3倍の50億人程度と推計

Social & Environment

49 気候変動：TCFD提言に基づく情報開示

Social & Environment

気候変動：TCFD提言に基づく情報開示

バイオプラスチック・バイオマスプラスチックへの移行の義務化・規制化

Santenでは、点眼容器や製品の包装材・梱包材にプラスチックを使用しています。現在の化石資源由来プラスチックの使用が規制され、バイオプラスチックやバイオマスプラスチックの使用が義務化される場合、バイオプラスチックやバイオマスプラスチックの容器や包材は既存のプラスチック容器・包材に比べ単価が高いため、調達費用が増加します。

財務影響については、現状の売上高成長率予測に照らして、より野心的に設定した売上高成長率をもとに、費用の増額分を算出して評価しましたが、影響額は30億円未満となり、影響度は「小」と評価しました。

環境ビジョン実現に向けて、2030年までに点眼容器プラスチック材料の60%をバイオマスプラスチックに置き換えることを目標に、すでに取り組みを開始しています。2021年度末時点で5品目の点眼容器にてバイオマスプラスチックへの置き換えに着手、そのうち3品目の点眼容器にて置き換えが完了しました。また、包装材・梱包材のプラスチックについては、2030年に2019年比で15%削減する目標に向けて取り組みを進めています。

降雨パターンの変動による浸水・濁水の発生

点眼薬の製造には、水の使用が不可欠です。気候変動による降雨パターンの変化や気象パターンの極端な変動があった場合、洪水による浸水や濁水が発生する可能性があります。その場合、工場の物理的な被害や工業用水の使用制限により、工場の稼働が困難となり、製品供給の停止や遅延、それに伴う売上収益の減少が考えられます。そこで、工場や研究所について、浸水・濁水のリスクを評価しました。

各工場の立地付近には浸水の原因となる河川がないため、浸水リスクは低いと判断しました。

濁水については、Aqueductで特定した各工場・研究所所在地の濁水リスクの程度と、当該拠点の現在および将来の水使用量および取水制限が発生した場合の機会損失（売上高への影響）を考慮して評価しました。その結果、製造設備がある能登工場（日本）、滋賀プロダクトサプライセンター（日本）、蘇州工場（中国）、アドバンスド・ビジョン・サイエンス・インク（米国）と研究施設のある奈良研究開発センター（日本）、サンテン・エス・イー・エス（フランス）について確認したところ、気候変動が原因で財務に大きく影響するものはないと判断しました。

リスク管理

Santenは、事業が気候変動によって受ける影響を把握し評価するため、シナリオの分析を行い、気候変動リスクと機会を特定しています。特定されたリスクや機会は、CSR委員会において定期的に報告・協議を行っています。重要なリスクについては、全社のリスク評価結果とともに、チーフ リスク オフィサーのもとでリスク管理部署が対策主管部署を決定して予防対策の実施および事業継続計画の策定を行い、事業継続計画が危機発生時に有効に機能しうる状態にあることの確認および必要な見直しを推進しています。

指標と目標

Santenは、2050年に向けた環境ビジョン「Santen Vision for the Earth 2050」を策定し、CO₂排出量削減など2030年環境目標を設定し、目標に向けた活動を推進しています。気候変動対策として、スコープ1・2^{*1}は「2019年度比で2030年にCO₂排出量50%削減」がSBT²イニシアチブより1.5°C目標として認定されています。また、スコープ3カテゴリ^{*3}（単体）については、「2019年度比で2030年にCO₂排出量15%削減」がSBTイニシアチブより2°C目標として認定されています。

*1 スコープ1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）／ スコープ2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う温室効果ガスの間接排出

*2 SBT (Science Based Targets)：パリ協定に整合した科学的根拠に基づく温室効果ガス排出削減目標

*3 スコープ1、スコープ2以外の温室効果ガスの間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）のうち、購入した製品・サービスによるもの