

# News release

2022年2月3日

## 協和キリン、グローバル DE&I 宣言を策定

- 協和キリンは、職場におけるダイバーシティ（多様性）・エクイティ（公平）・インクルージョン（受容）を私たちの価値観の体現として受け入れ、プロアクティブに推進します。
- 2030年までにグローバル女性リーダー比率40%を達成することを目標とします。

協和キリン株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：宮本 昌志、以下「協和キリン」）は、協和キリングループとして、グローバル DE&I（D:ダイバーシティ（多様性）、E:エクイティ（公平性）、I:インクルージョン（受容性））宣言を策定しましたので、お知らせします。

協和キリンでは、DE&Iを「持続可能な成長をけん引するイノベーションの源泉」、「日本発のグローバルスペシャルティファーマとしての社会的責任」、そして「信頼関係をベースに従業員が能力を最大限に発揮できる職場づくり」の基盤ととらえ、Life-changingな価値を創出し世界中の患者さんにお届けするためにはこれが不可欠であると考えます。

### 私たちの DE&I 宣言

**協和キリンは、職場におけるダイバーシティ（多様性）・エクイティ（公平）・インクルージョン（受容）を私たちの価値観の体現として受け入れ、プロアクティブに推進します。**

#### **Commitment to Life:**

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンを推進することで、私たち自身がより忠実に実世界を映し出すことを目指します。

患者さんをすべての企業活動の中心に置き、そのニーズに対する感度を高めます。

#### **Innovation:**

私たちは、思考の多様性を大切にします。

互いに新たなアイデアを共有しあい、傾聴し、革新的な価値を世界中の患者さんに届けることを努めます。

#### **Integrity:**

私たちは、すべての従業員が歓迎され、帰属意識を持ち、また、いかなる不公平な待遇も許容しない職場づくりに努めます。

#### **Teamwork/Wa:**

自分らしさが受容される企業文化の中で、私たちはともに成長し、互いを認め尊重し合いながら、協和キリングループ共通のビジョン達成を目指します。



協和キリンはグローバル DE&I 宣言に沿ってグローバルならびに各リージョンにおける優先課題を特定し、3つのアプローチによりプロアクティブに施策を推進していきます。

- ① リーダー層のコミットメント形成：（例）インクルーシブ・リーダーシップの原則と実践、ビジネスリーダーによるアライ宣言；
- ② 少数派の声の反映：（例）従業員主導のマイノリティネットワークやボトムアップ活動の支援、マイノリティグループに対するアウェアネスの向上（国際女性デー、プライド月間等）；
- ③ タレントマネジメントの仕組みによる DE&I の推進：（例）採用や昇進・昇格におけるエクイティ（公平・公正）の推進、女性タレントプールの作成、アンコンシャスバイアス研修の実施等。

なお、当面のグローバル優先課題として One Kyowa Kirin 体制における女性リーダーの確実な輩出を目指しており、2030年までにグローバル女性リーダー比率 40%の達成を数値目標とします。

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

#### **注 1：協和キリンにおけるダイバーシティ(多様性)・エクイティ(公平性)・インクルージョン(受容)**

ダイバーシティは性別、人種・民族、健康状態、障害の有無、年齢などの個人の属性ならびにより内在化された価値観、経験、行動様式、性的指向、性格、考え方などを捉えた「個」の象徴と定義しています。エクイティは、採用、昇進など協和キリンでのキャリアにおける、公平・公正な待遇や平等な機会を指しています。インクルージョンは、他者との違いを認めあい、称賛し、互いに敬意の気持ちをもって接するオープンな企業文化を指しています。

#### **注 2：協和キリンの DE&I 推進の取り組みは以下のリンクからご覧いただけます。**

[https://www.kyowakirin.co.jp/csr/human\\_resources/diversity\\_and\\_inclusion/index.html](https://www.kyowakirin.co.jp/csr/human_resources/diversity_and_inclusion/index.html)