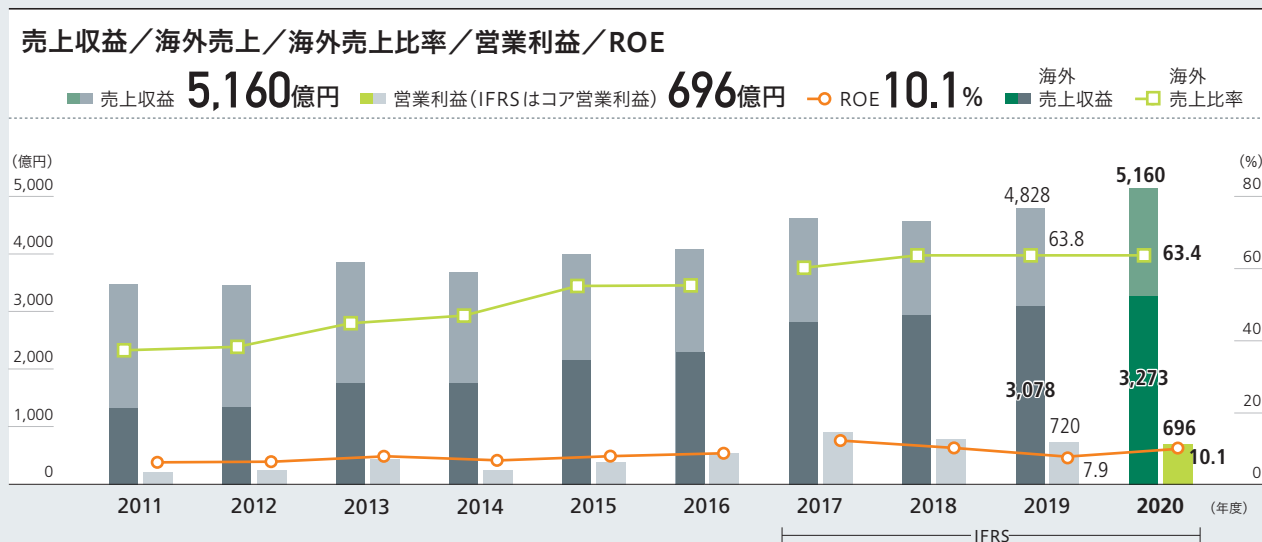


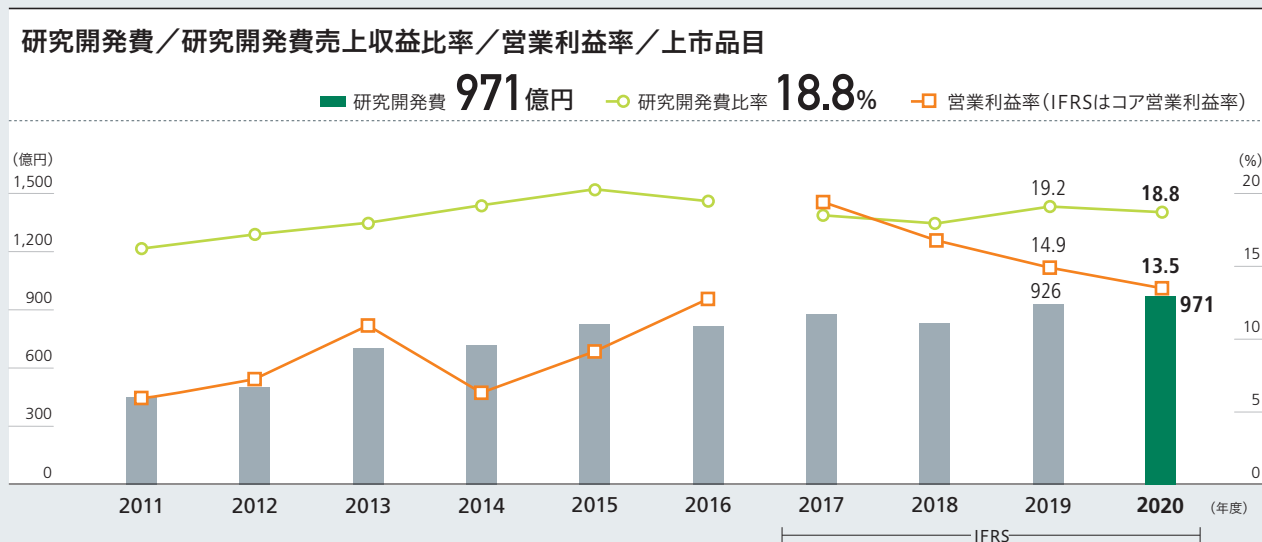
財務ハイライト

当社グループは、2017年度より連結財務諸表の作成において国際会計基準(IFRS)を適用しています。



当社の海外売上は、合併翌年度である2006年度は220億円(海外売上比率8.4%)でしたが、2009年に米国セプラコール社(現サノビオン社)の買収により北米での事業基盤を獲得するとともに、2011年2月から米国で販売を開始した「ラツォダ」は、2015年度に10億ドルを超えるブロックバスターに成長するなど海外売上は順調に伸長し、2020年度は3,273億円(同63.4%)となりました。その結果、2017年度には過去最高の営業利益(2017年度よりIFRSのコア営業利益※を表示)を、また、2020年度には過去最高の売上収益を達成しました。ROEについては、2020年度は10.1%です。中期経営計画2022の最終年度である2022年度の経営目標におけるROEは、販売費及び一般管理費の増加による利益の低下により3%に低下するものの、2020年代後半に10%以上となることを目指しています。

※ コア営業利益：営業利益から当社グループが定める非経常的な要因による損益を除外したもの

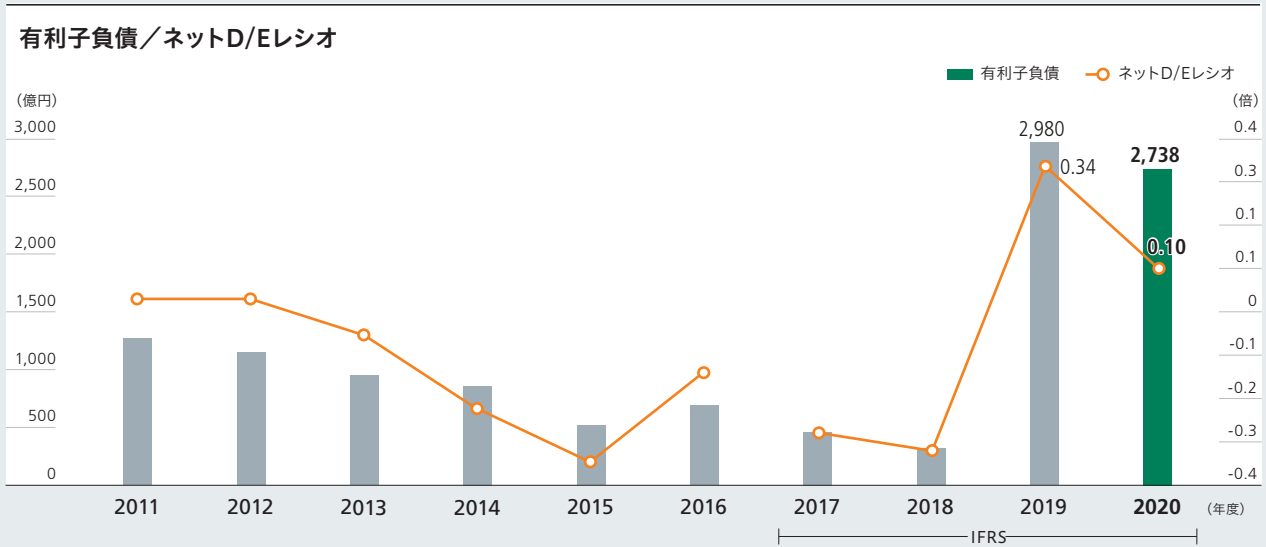


主要製品の上市時期	シュアポスト®	アイミクス®	APTIOМ®	LONHALA® MAGNAIR®	リサイオ®	KYNMOBI® ORGOVYX®
-----------	---------	--------	---------	----------------------	-------	----------------------

革新的な医薬品を患者さんにお届けするために、研究開発投資は重要です。当社は、売上収益に占める研究開発費売上収益比率20%を上限の目安とし、積極的に事業活動から得られた利益を研究開発に投資しています。その結果、2005年の合併後に送り出した新薬は15品目となっています。

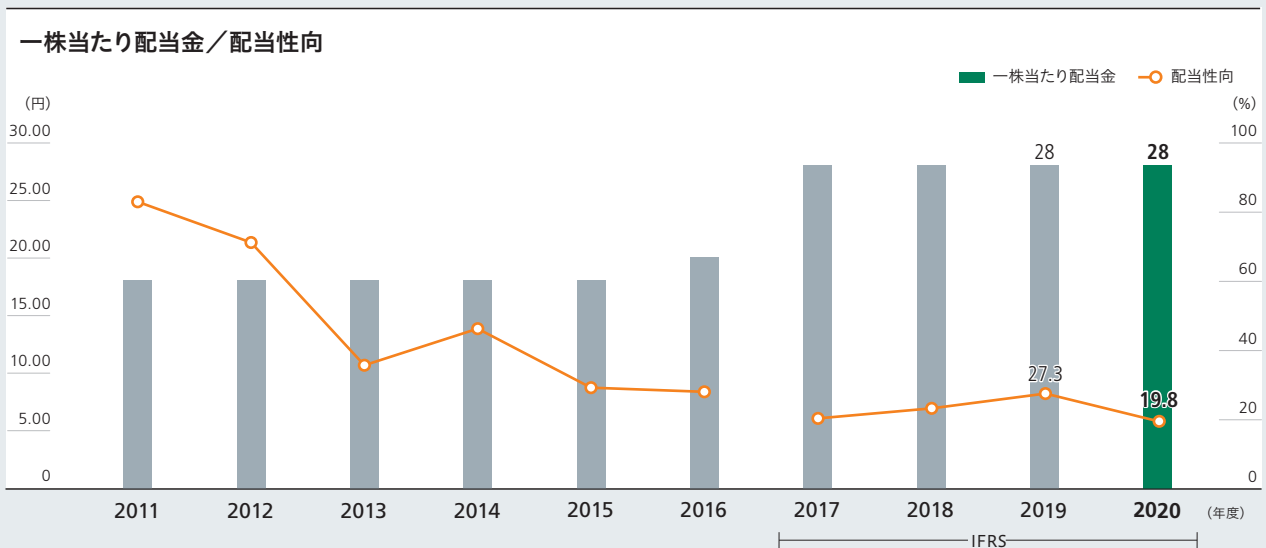
(注)送り出した新薬：最初に上市した時期を掲載。適応追加は除く。

2010年度以前に発売した新薬として「ラツォダ」(米国)「メトグルコ」(トリーフ)「ミリプラ」(アムビゾーム)「リプレガル」(アバプロ)「ロナセン」があります。



2019年度にRoivant社との戦略的提携の対価支払いのために短期借入による2,700億円の資金調達を実施した結果、有利子負債が大幅に増加しました。2020年度には、財務の健全性を維持するため1,200億円のハイブリッド社債(劣後特約付社債)の発行および1,250億円を金融機関からの長期借入による借換えを行いました。今後もネットキャッシュの改善など財務体質の強化に努めます。

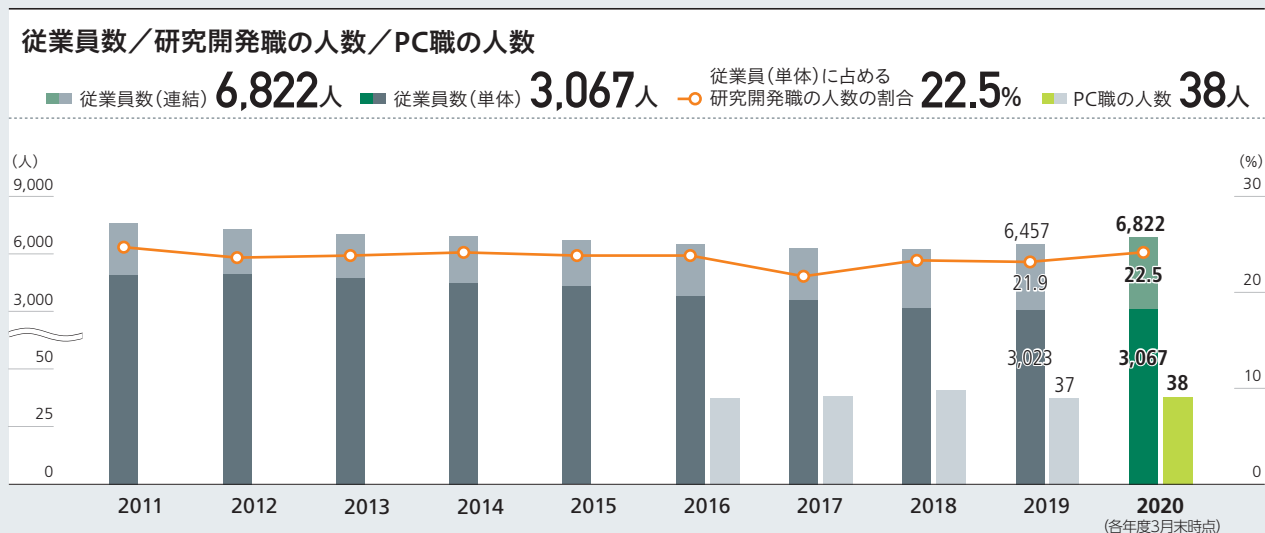
→ 財務方針(社長メッセージ)はP.93をご覧ください。



当社の配当方針は「安定的な配当をベースに業績向上に連動した増配を実施する」としており、2018年度を起点とする5カ年の中期経営計画2022では、5年間平均の配当性向として20%以上を目指しています。

非財務ハイライト

従業員数(連結)を除き、すべて単体の数字です。

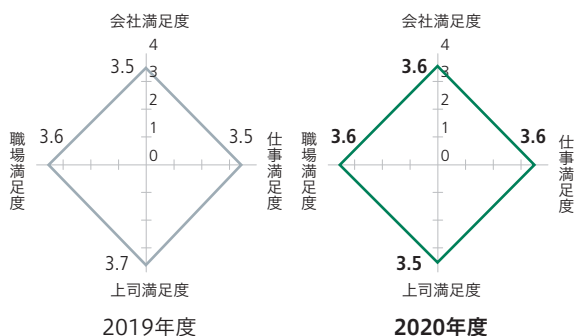


当社は事業の拡大・グローバル化と並行して、経営効率の追求も進めてきました。また、価値創造の源泉である国内従業員に占める研究開発職の割合は一定数を維持しています。さらに、2016年度にプロフェッショナル人事制度を導入し、PC(Professional Contributor)職を設定しました。これは、卓越した個の力によって成果を最大化する人材、高度な専門性をもとに高い成果を創出する人材を任用するものです。

働き方改革のKPI

従業員エンゲージメント

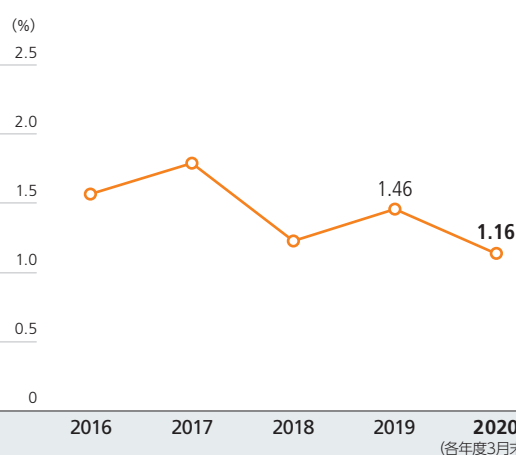
エンゲージメントスコア  
当社:57.4 他社平均:50.0



働き方改革のKPIに従業員エンゲージメントを設定しており、指標としてエンゲージメントスコアを確認しています。他社比較も行うため2019年度から、従業員の満足度と期待度を測定・調査するモチベーションクラウドサービスを導入しました。当社はすべての項目において高いスコアを示しており、他社平均を上回っています。  
(注)会社満足度、仕事満足度、上司満足度、職場満足度の各項目は5点満点

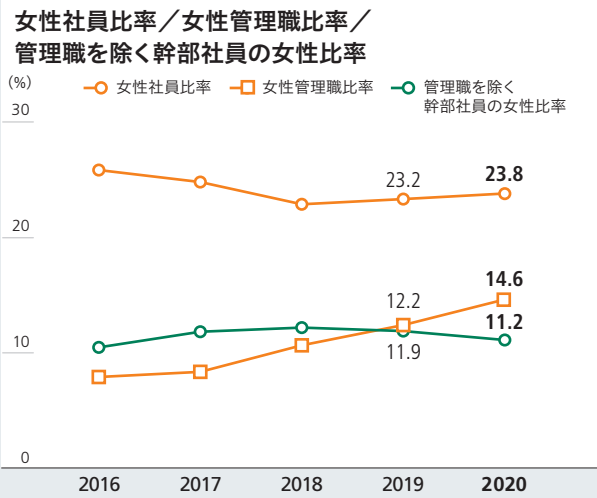
働き方改革のKPI

離職率



働き方改革を推進することにより、生産性の向上を目指しています。生産性を評価するうえで重視しているのは社員のワークライフバランスであり、仕事のやりがいや会社への貢献感です。これらを測る指標として離職率をKPIとしています。制度の拡充や働きやすい環境を整えることにより、直近5年間の自己都合による離職率は1%台となっています。

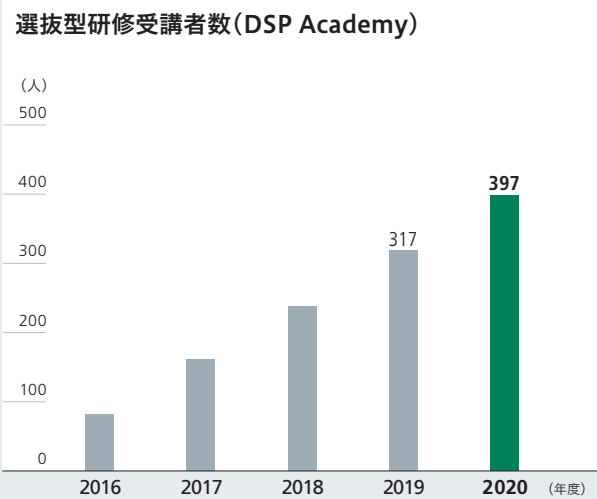
ダイバーシティ&インクルージョンのKPI



当社は女性社員の活躍推進の将来像として、従業員構成に占める男女比率と管理職に占める男女比率が同程度になることが一つの目安と考えており、女性管理職比率10%以上を維持しつつ、管理職候補となる女性幹部社員の比率15%以上を目指しています(2022年度末の目標値)。

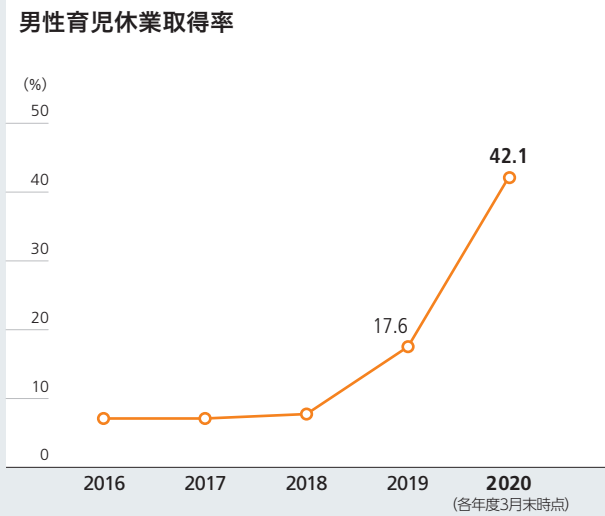
(注)女性社員比率は年度末、女性管理職比率および管理職を除く幹部社員の女性比率は翌年度の4月1日時点

従業員の育成のKPI



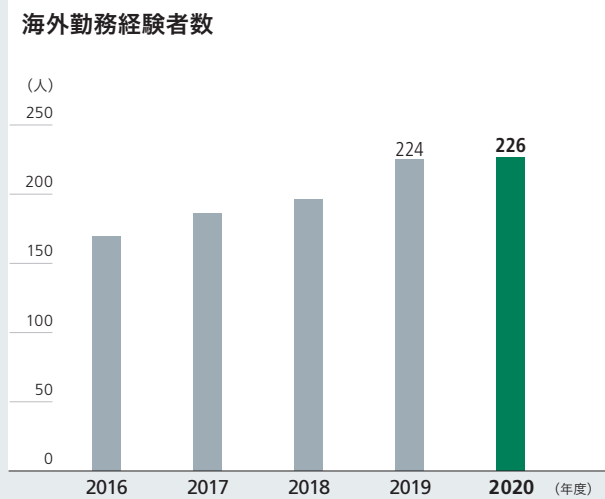
経営にかかわる人材に上職位に必要な知識等の習得機会を提供することを目的に、選抜型教育研修プログラム「DSP Academy」を2016年7月に設立しました。若手から中堅、管理監督職の各層において、将来の幹部候補として活躍が期待できる向上心があり潜在的能力のある社員を対象に選抜し、2016~2020年度の5年間で397名が参加しました。

ダイバーシティ&インクルージョンのKPI



当社は、男女ともに仕事と生活の調和が図れている職場環境が望ましいと考えています。男性の育児休業取得率100%という高い目標(2022年度末の目標値)を掲げて働きかけていくことで、各人が仕事と生活の調和を一層図りやすくなる職場環境を目指します。2020年度は42.1%となりました。

従業員の育成のKPI



当社では、将来的にグローバルでマネジメントを担える人材を育成・強化する取り組みを推進しています。継続的な人材育成施策の推進、海外子会社を含めた計画的なローテーションの実施、近年の海外子会社の増加等によって、年々海外勤務経験者は増加しています。

(注)2016年3月31日時点の在籍者のうちで海外勤務を経験した人数をベースに、以降年度ごとの海外勤務経験者ののべ人数の累積