

久光製薬グループの グローバルな視点を今後を活かして

社会動向が劇的に変化する中、今後の久光製薬グループのCSR活動の方向性をめぐって、グローバルな視点から関係者の意見交換を実施しました。

◎2021年7月30日に九州本社、東京本社、久光香港3拠点においてWeb会議方式にて座談会を開催しました。

司会:久光製薬はグループをあげてCSR活動に取り組んできました。ここ数年、様々な制度化や金融面でのESGの進展なども見られ、SDGsの認知向上、日本政府から「2050年ネットゼロ」の表明もあり、久光製薬グループとしての一層の展開が必要であると感じています。



Hisamitsu
Hisamitsu America, Inc.

〈参加者〉



櫻井 芳賢
ヒサミツ ファルマ
インドネシア
副社長



武見 康徳
国際業務改革部
海外運営支援課
課長



藤原 浩章
国際営業推進部
東アジア営業推進課
課長



松岡 裕美
久光香港
Rx営業課
課長

司会



林 憲和
サステナビリティ
推進部 推進課
課長



牟田 一則
サステナビリティ
推進部 推進課

武見:日本から離れて、世界の多様性を肌で感じることができました。日常的なビジネスのやり取りにおいて、世界のどこでも仕組みや慣習など共通するものも多く、決して特別なやり取りが必要なわけではありません。一方で、ビジネスを担っている個人個人においては、育った環境や文化・風習などの違いも尊重することが重要です。私も当初は多少戸惑うこともありましたが、自身が日本人であることを再確認して「人」として向き合うこと、「同じ人間」と意識することで、自然と多様なコミュニケーションを図り、ビジネスを進めることができました。

司会:そういった面は、日本国内にはなかなか感じられないものではないでしょうか？

武見:そうですね。経験して初めて自分自身も変わったと思います。

藤原:私も、初めて海外赴任したのが約20年前になりますが、米国で仕事をして、同様の感覚を持ちました。当時は「貼付剤」が米国には殆どない時代でしたが、どこに行ってもオープンに迎え入れてくれ話を聞いてもらうことが出来ました。誰に対しても、何に対しても受け入れる素地が多様性のベースになるのだと感じましたね。ただ、ビジネスとしては大変シビアでその線引きに戸惑うことも。さらに米国といっても地域ごとに違いも大きく、「世界で仕事をしている」と良い意味でも、自分自身の課題としても感じました。



松岡:私は日本との違いをいろいろと楽しめている、といった状況です。男女の差もちろんあるのですが、それ以上に人種、文化や慣習など個人として捉えられていることを感じます。日本ではあまり見られないようですが、日常の友人とのやり取りの中で、「私、プラスチックは使わないの」などと自身のポジションを表明するといった「個」の感覚も新鮮です。

「スピード感」も日本とは違った面があると感じています。2019年に深圳に行く機会があったのですが、ほとんどが電気自動車になっていて、環境問題もメディアの話題ということではなく、現実として一気に変化していて、自分ともかかわるものだと強く意識しています。

司会:環境問題にも触れていただきましたが、大雨など災害の情報はあるものの、日本国内ではなかなか実感するのが難しいのではないかと感じます。

櫻井:フィリピンやシンガポールなどでいろいろと規制や仕組みの変化が見られるのは、日本と大差ないようにも思いますが、思い切った施策が行われる傾向もあるかと思います。ただ、実際に大きな成果をあげているか?となるとそこは別のようですが、生活の中で好む好まざるにかかわらず、自然に環境問題に触れている感覚はあると思います。松岡さんの話にもあったように、特に若い世代では個人個人の生活の中に取り込まれて、日常の一部として環境問題が意識されているマーケットにおいて、

企業としても鈍感なままではいけないと感じています。

司会:2021年は、「サステナビリティ推進委員会」を新たに設置して、より深く、より早く、より広範に活動を展開していくことになりそうですが、注力すべきと思う観点などお聞かせいただけますか?

藤原:久光製薬に限ったことではないのかもしれませんが、「人としての働き方」といった観点が日本では特に重要なのかと思います。グループ内においても海外拠点と国内本社などでずれ違いの原因とならないようにするのが良いですね。これは、日本国内の労働生産性が世界的にも低くなっていることにも関連するかと思います。意思決定や新たなイノベーションを生み出す基盤としても「人材戦略」といった視点はぜひ検討できれば良いと思います。最近海外では特に女性マネージャーの活躍の機会が目立ち、取引上においても自社内の多様性を見直す必要があると感じました。

櫻井:海外で感じたことの一つに「意思決定のスピード」があります。グループ全体において情報が常に集約・展開されるような仕組みづくりも重要かと思います。そういった基盤があることで、ESGに関連する環境課題のことや人権など社会的な課題が共有されていち早く解決に向けた動きが取れるようになるのではないかと思います。また、合わせて仕組みの検証も大事だと思います。作って終わりではなく、きちんと機能しているのか?不具合があったら、何が原因かをさぐり、常に改善を図れるようにすることも重要です。

松岡:個別の課題というのも少なくないかと思いますが、一番気になる点というのは、「広い視野を常に持てるようにすること」だと感じています。特に若い世代においては、自分たちの価値観に基づいた生活様式に向かっていると思われるので、そういった市民・消費者の意向やその背景をしっかりとつかむ

ことが必要だと思います。様々な取組みが独りよがりになってしまったり、企業も製品も受け入れられなくなってしまうのではないかと感じています。製品が受け入れられなかったり、募集をかけても人が集まらなかったり、といったことが起きないために、櫻井さんもおっしゃるような情報のスムーズな流れを重視して、適切な分析ができるようにする必要がありますか?と思います。「2050年ネットゼロ」は、若い世代にとっては、現実的な問題です。実現のためには、まさに今行動することが必要だと思いますので、先送りすることなく他社に先駆けた動きも重要だと思います。私自身は久光グループが持っているポテンシャルはこんなものではない、もっといろいろなことを社会に提供できるはず、と信じて頑張っていきます。



病院での商品説明会

武見:海外を経験して痛感したのは、「なぜ、それをするのか?」といった「本質的なもの」が必要とされているといったことです。ESGの取り組みに関しても、SDGsやカーボンニュートラルなどが注目されていますが、そうした取り組みの一面を切り取るのではなく「久光製薬はこう考えて、何のためにやっている」といったことをしっかりと訴求することが重要か?と思います。それが「世界の人々のQOL向上を目指す」という経営理念であると思います。

「ダイバーシティ」、多様性もよく言われているかと思いますが、「いろいろな人がいる」ということの一面だけをとらえるのではなく、「インクルージョン」と融合することで、お互いを尊重しながら、共通の目標・目的を成し遂げるという多様な人々のチームワークの原動力の一つとなり、久光グループ国内外一丸となって、更なる「世界の人々のQOL向上」を広く、深く、押し広げていける活力となっていくのだと思います。

司会:皆さんありがとうございました。皆さん自身が経験したからこそその肌感覚で捉えた、うわべではなく実態に紐づく言葉で、ESG推進の重要さを改めて指摘していただいたか?と思います。

参加者が経験した赴任先(現在の赴任先含む)

