

CSR
Report
2020

Be passionate challengers

CSR報告2020

目次 / CONTENTS

本CSR報告について	02
トップメッセージ	03
小野薬品工業のCSRの考え方	04
ガバナンス	14
コーポレート・ガバナンス	14
コンプライアンス	17
リスクマネジメント	20
責任あるプロモーション活動	26
社会	
革新的な医薬品	28
医療アクセス改善の取り組み	30
人財・人権	36
働きやすい職場環境づくり・安全衛生	45
適正な調達活動	54
環境	
環境グローバルポリシー・2050年環境ビジョン	55
環境マネジメント	70
環境効率性/環境会計	73
社会貢献活動	75
社会貢献に対する考え方	75
小野薬品社会貢献グローバルポリシー	75
医学・薬学の発展のための取り組み	75
患者さんとその家族のための取り組み	76
あらゆる生命の存続に資する環境保全	77
子どもたちの健康につながる教育	79
医療環境の整備のための取り組み	82
その他の取り組み	82
取り組み一覧	83
各種ポリシー	84
ESGデータ集	86
外部からの評価	96
独立した第三者保証報告書	98

本CSR報告について

編集方針

本CSR報告は、小野薬品工業のCSR経営の基本的な考え方、目標・計画、取り組み内容と進捗・成果について、体系的かつ誠実にステークホルダーの皆様にお伝えすることを目的に、年次発行しているものです。

報告対象組織

小野薬品工業株式会社

* 一部、グループ会社の取り組みについても報告しています。

報告対象期間

2019年度（2019年4月～2020年3月）

* 一部に、同期間前後の取り組みに関する記述も含まれます。

発行時期

2020年9月

参考ガイドライン

GRI（Global Reporting Initiative）「GRIスタンダード」
「ISO26000」

環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」

環境省「環境会計ガイドライン（2005年版）」

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）最終報告書

第三者保証

当社はCSR報告2020（PDF版）で開示する  の付された2019年度のサステナビリティ情報について、情報の信頼性を高めるため第三者保証を受けています。

事業活動を通じて社会の持続的な発展に貢献します。



代表取締役社長
相良 暁

当社は、1717年（享保2年）の創業以来、「病氣と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念のもと、業一筋に邁進してきました。真に患者さんのためになる医薬品を開発して社会に貢献するために、これまで克服されていない病氣や、いまだ患者さんの治療満足度が低く、医療ニーズの高い疾患領域に挑戦し続けています。

また、多様なステークホルダーの皆様の声にしっかりと耳を傾け、社会課題解決や持続可能な社会の実現に貢献していくことが重要であると考えており、革新的な医薬品の創製に加え、ESG（環境、社会、ガバナンス）への取り組みを継続的に強化しています。2018年度には、2015年に国連において持続可能な開発目標（SDGs）が採択されるなど、外部環境の変化や社会からの要請を踏まえ、当社がCSR経営に取り組むうえでの重要課題（マテリアリティ）を特定するとともに、当社が特に実現に貢献すべきSDGsを定めました。

実際の取り組みにあたっては、ビジョンを明確にするとともに、具体的な目標・ゴールを設定し、情報を収集・分析して課題を抽出したうえで、社内外と連携をとりながら活動を推進しています。

特に異常気象をはじめとする地球温暖化の影響は年々大きくなってきており、気候変動対策は国際社会の重要な課題となっています。環境に対する企業の社会的責任を認識し、豊かな地球環境の実現に向けて、事業活動の全分野において環境に配慮していくことが重要だと考えており、当社は、2019年6月に中長期環境ビジョン「ECO VISION 2050」を策定し、2050年にめざす姿として「製薬業界における環境リーディングカンパニー」となることを掲げました。そして「ECO VISION 2050」の実現に向けて、「脱炭素社会の実現」、「水循環社会の実現」、「資源循環社会の実現」の3つを重点項目と定め、温室効果ガス、水使用量、廃棄物削減に向けての具体的な中長期目標を設定し、この目標達成に向け活動を進めています。また、2019年10月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言への賛同を表明し、TCFDの提言に基づく適切な情報開示にも努めています。

わたしたち小野薬品は、「病氣と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念のもと熱き挑戦者であり続けます。引き続きご支援のほど、よろしくお願い申し上げます。

マテリアリティ（CSR重要課題）について

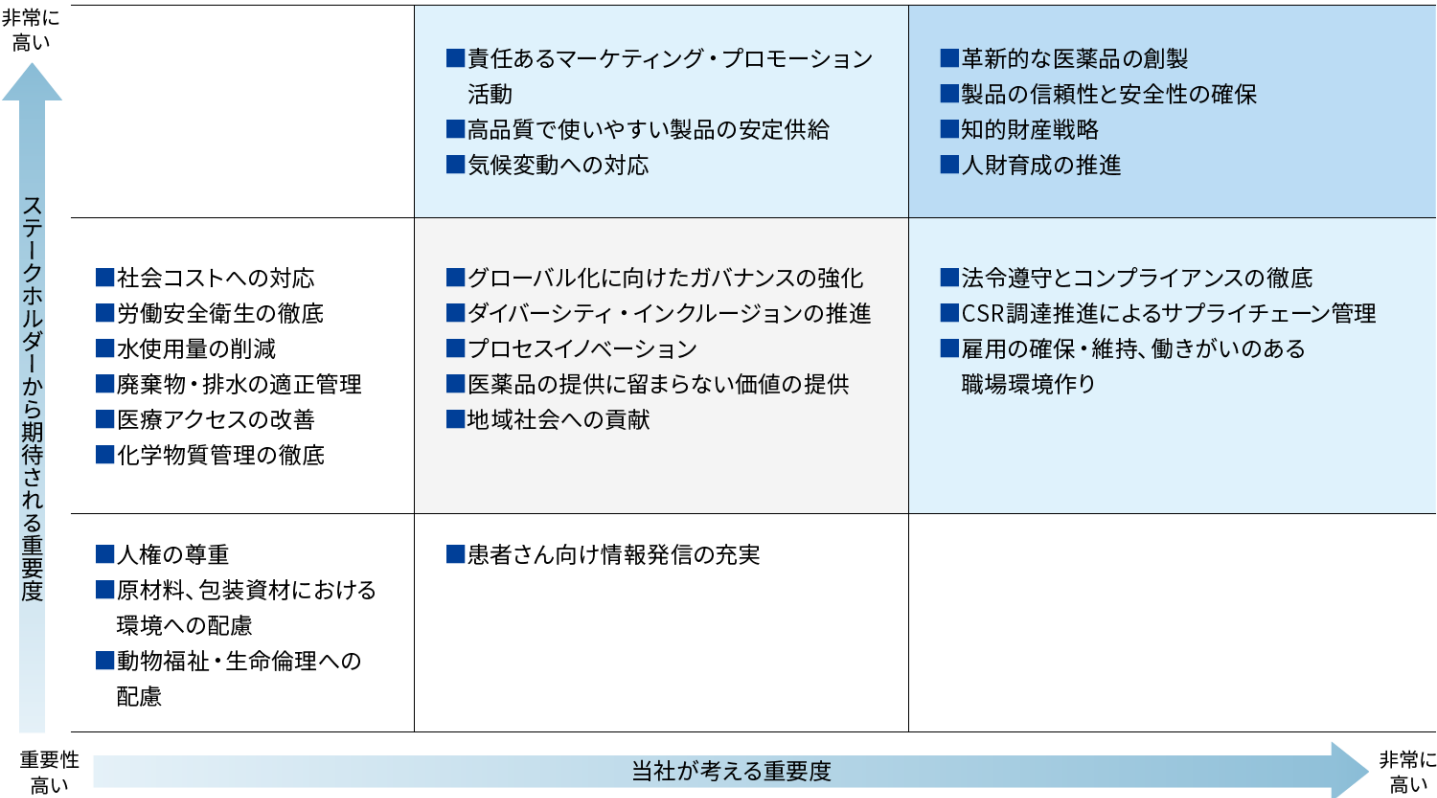
当社はこれまで、ISO26000に基づいた重点領域を定め、CSR活動に取り組んできました。2018年度には、外部要請への対応に加え、当社が優先的に取り組むべきCSR活動テーマを明確にするため、マテリアリティ（CSR重要課題）を再特定し、それをもとにCSRの実践に取り組んでいます。

ステップ1 課題の把握

経営計画、ISO26000、GRIスタンダード、国連グローバルコンパクト10原則、社会的責任投資の評価項目を踏まえ、当社の事業活動におけるCSR課題をバリューチェーンごとに幅広く把握、整理しました。

ステップ2 マテリアリティ分析

CSR課題群に対して、「当社が考える重要度」と「ステークホルダーから期待される重要度」を分析し、それぞれを横軸、縦軸としてマッピングしました。



「当社が考える重要度」については、取締役、執行役員およびCSR委員が当社の事業の取り組み方針に照らし合わせて各課題に対する優先度を評価し、重要度を設定しました。

「ステークホルダーから期待される重要度」においては、社外のステークホルダーの代表として、責任投資を実践する機関の評価項目に加え、株主・投資家の皆様から寄せられている意見を取り入れ、重要度を設定しました。今後、マテリアリティの項目および重要度を見直す際には、さらに多くのステークホルダーの意見を取り入れます。

マテリアリティ分析の結果は、CSR委員会において討議、決定した上で、CEOを議長とする経営会議にて承認を得ました。

ステップ3 妥当性確認

当社のマテリアリティ分析のプロセスおよび特定したテーマ、今後の取り組みについて、外部有識者とのダイアログを実施し、その妥当性について確認しました。



CSRアジア 日本代表
赤羽 真紀子氏

小野薬品らしいマテリアリティ

マテリアリティ特定のプロセスやフローはよいと思います。一方で、少し辛口な意見になってしまいますが、「革新的な医薬品の創製」以外は製薬会社に見えにくいと感じました。小野薬品さんだからそのマテリアリティを外野としては知りたいと思ってしまいます。

見直しをなさる際には、多様な外部ステークホルダーとのコミュニケーションを通じた意見を取り入れていただきたいです。特に、医療従事者や患者さん、また、それらの方と接する機会の多い従業員からの意見を取り入れることで、より製薬会社らしい、小野薬品さんらしいマテリアリティになるのではないかと思います。

今後、グローバル展開を意識される上では、医療アクセス、動物倫理、サプライチェーンの課題の重要性が高まってくると思います。医療アクセスでは、糖尿病などの非感染性疾患にも取り組む必要があり、低所得国の医療アクセスの課題にどの程度コミットし、取り組んでいくかという点については、グローバル化を目指す小野薬品さんにとって非常に重要ではないでしょうか。



株式会社ニューラル 代表取締役
夫馬 賢治氏

マテリアリティにも長期の財務的視点を織り込んで

マテリアリティの特定の全体のフローとしては、良い方向に進んでおられます。特に、マテリアリティを特定するための最初のステップとして、社会課題や環境課題を丁寧に洗い出されているところです。事業のバリューチェーンやライフサイクル等の観点から30項目程度を拾われていますが、製薬業界にとって影響があると私が考える課題は網羅されており、必要なステップを踏まれていました。

また、俯瞰して捉えた社会課題や環境課題からマテリアリティを特定していくという流れも大きな問題はないですが、財務の視点をもっと強く意識していただければと思います。マテリアリティ特定は、小野薬品工業さんにとって重要度の高いステークホルダーの関心事項を踏まえながら、長期的に事業成長する上での重要課題を明確にするプロセスです。今回特定した重要課題に対応すれば長期的な事業成長、すなわち収益性や財務安全性を伸ばしていくことができるということを、製薬業界以外の方にもわかりやすく理解していただけるよう改善していく余地があると感じました。

同様に、特定した重要課題に対してKPIを設定する過程でも、長期的な事業成長という財務インパクトが期待できる内容を設定していくことが重要です。財務的視点をぜひ意識しながら、KPI設計をしていただきたいです。

ステップ4 レビュー

社外の環境変化および社内の環境変化に対応するため、毎年マテリアリティの見直しを行っています。

なお、2019年度及び2020年度開始時にマテリアリティマップの見直しを行いました但し変更はありませんでした。

マテリアリティの目標と関連するSDGs

持続可能な開発目標（SDGs）は2015年に国連サミットで採択された国際社会共通の目標であり、17の項目からなります。各マテリアリティと関連するSDGsは以下の通りです。

各マテリアリティ目標の進捗は経営会議において毎年報告、管理しています。

マテリアリティ	中長期的目標	2019年度計画	2019年度の進捗結果	2020年度計画	関連するSDGs
革新的な医薬品の創製	革新的な医薬品の創製を通し、いまだに満たされない医療ニーズに応え、世界中の人々の健康に貢献する	①創薬スピードを上げ、研究開発の各段階の期間を短縮する。 ②オープンイノベーションを活用し、がん、免疫疾患、中枢神経疾患およびスペシャリティ領域の重点研究領域を中心に開発パイプラインを拡充する。	研究開発の取組み及び進捗状況は、決算短信及び有価証券報告書に詳述しておりますのでそちらをご参照ください。	①創薬スピードを上げ、研究開発の各段階の所要期間を短縮する。 ②オープンイノベーションを活用し、がん、免疫疾患、中枢神経疾患およびスペシャリティ領域の重点研究領域を中心に開発パイプラインを拡充する。 研究開発の取組みは決算短信及び有価証券報告書に詳述しておりますのでそちらをご参照ください。	  
知的財産戦略	社内知的財産の掘り起こしに加え、知的財産価値最大化の観点から製品ライフサイクルマネジメントを強化する	①知的財産の重要性を啓発し、社内知的財産の掘り起こし機会の創出を目的とした、社内各部署との説明会、意見交換会を実施する。	知財担当部署より関連部門への啓発及びディスカッションを10回以上実施	①他者特許を尊重しつつ、革新的な医薬品を継続的に生み出していくために、社内各部署との説明会、意見交換会で知的財産の重要性を啓発し、新たな知的財産の掘り起こしにつなげる。 KPI ・年に10回以上実施 ・他者の知財を侵害するような事が発生していない	 
		②製品の価値最大化を目指し、各化合物の具体的なライフサイクルマネジメント戦略を立てる。	知的財産戦略の観点から開発化合物のライフサイクルマネジメント戦略を更新	②全ての製品と開発化合物について知的財産の視点から製剤改良等の具体的なライフサイクルマネジメントプランを検討／策定する	
	医療アクセス改善を目的とした知的財産利用を積極的に検討する	③医療アクセス改善を目的とした知的財産利用の基盤構築のため、外部と情報交換を実施し、機会に備える。	世界知的所有権機関と継続的な情報交換を実施	③医療アクセス改善を目的とした知的財産利用の基盤構築のため、外部と情報交換を実施する KPI ・関係機関（世界知的所有権機関等）から情報を収集 ・医薬品アクセス向上に対するステークホルダーの期待・当社の取り得る施策を整理し、対応方針を定める	
			「知的財産権と医療アクセスが困難な国における特許の考え方」を更新し、開示した		

マテリアリティ	中長期的目標	2019年度計画	2019年度の進捗結果	2020年度計画	関連するSDGs
人財育成の推進	よりよい医薬品を患者さんに届けるべく、社員一人ひとりが、担うべき役割やキャリアについて自ら考え、熱き挑戦者たちとして行動し、国内外問わず活躍できる人財を育成する	①ミッションステートメント浸透活動を実施する。 KPI 海外4拠点で実施準備、国内はキャリア入社社員全員に対して実施	・海外4拠点全てにおいて、浸透活動を実施 ・国内キャリア社員に対する浸透活動：100%実施（54名） ・医療ニーズ理解のための医療機関研修・患者講演会等を実施	①ミッションステートメント浸透促進活動を継続 KPI ミッションステートメントを自身の行動原則と強く意識している従業員の割合 50%以上	  
		②各階層に求められる行動特性に沿った人財を育成するため、新入社員から管理職までの7階層に部門横断的に研修を実施する。 KPI 対象者の研修受講率100%	受講率：100% 全体の受講者数：603名	②各階層に求められる行動特性に沿った人財を育成するため、新入社員から管理職までの7階層に部門横断的に研修を実施し行動変化を促す。 KPI 研修実施後の上長評価による行動変容割合80%以上	
		③自ら選択し参加できる研修を拡充するとともに、社員が行う自己啓発への補助内容を拡充し、自律的な人財を育成する。また、社員同士がお互いに刺激しながら成長する風土を醸成する。 KPI 自己啓発プログラムの利用率20%以上	利用率割合：27.8% (910名/3,272名)	③自ら選択し参加できる研修を拡充するとともに、社員が行う自己啓発への補助内容を拡充し、自律的に行動できる人財を育成する。また、社員同士がお互いに刺激しながら成長する風土を醸成する。 KPI 自己啓発プログラムの受講者数割合：33%以上	
		④国内外の激しい環境変化に対応できる人財を育成し、組織を構築する。 KPI 語学研修を含めたグローバル人財育成プログラムや次世代幹部候補生育成プログラムを実施	グローバル人財育成プログラム受講者数：87名 次世代幹部候補育成プログラム受講者数：69名	④国内外の激しい環境変化に対応できる人財の育成と、組織を構築する。 KPI グローバル人財育成プログラム実施後の、グローバル対応アセスメント（BISAテスト）にて受講者の80%が700点以上（海外赴任が可能なレベル）に到達している ・次世代幹部候補生育成プログラム実施後の上長評価による行動変容割合80%以上	
製品の信頼性と安全性の確保	品質管理業務および安全管理業務を適切に推進し、社員一人ひとりに製品の信頼性と安全性の重要性を意識づける	品質管理業務および安全管理業務を適切かつ確実に実行する。			
		①問題の原因特定および原因の排除による再発防止と、起こり得る可能性のある事象を予測した防止活動（CAPA活動）を強化する。 KPI 品質管理業務および安全確保業務の問題の発生件数・再発件数を2018年度比で減少させる	・安全確保業務：改善を要する逸脱の発生率は自社基準の0.01%を下回った(2018年度比も減少)。 ・品質保証業務：各製造所における品質逸脱発生率はあらかじめ定めた基準値を下回った。製剤改良等の対応を検討する事案が自社基準（0.01%）を上回って認められたが安全性等に影響のない軽微なものであり、対策を講じている。	①安全性確保業務の問題発生率を一定水準以下に抑える。 KPI 規制当局への規程期間以内の報告の順守率が99.9%以上である	
		②社内研修を実施する。 KPI 年に一度以上、受講率100% 対象は以下の通り 品質管理業務研修：CMC生産本部、品質保証部 安全管理業務研修：全社員に加え、実施部門については別プログラムも実施	対象者全員が社内研修を受講した（受講率100%）	②品質管理業務の問題の発生割合・再発割合を一定水準以下に抑える KPI 製品回収ゼロ ・品質苦情発生率を0.01%以下とする。 ③社内研修を実施する 品質管理業務研修：CMC・生産本部、品質保証部 安全管理業務研修：全社員に加え、実施部門については別プログラムも実施	

マテリアリティ	中長期的目標	2019年度計画	2019年度の進捗結果	2020年度計画	関連するSDGs
責任あるマーケティング・プロモーション活動	“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”に則った適切な情報提供活動を実施する	①プロモーションには販売情報提供活動監督部門において審査/承認された資材を使用する。 KPI 審査/承認された資材の使用率100%	審査/承認された資材の使用率は100%達成	重大なコンプライアンス違反※1の発生件数0件を目標として以下の取り組みを行う。 ※1 売上や利益に大きな影響を与えるもの KPI 重大なコンプライアンス違反件数 (0件) ①販売情報提供活動GLに沿った活動を遵守させるため、営業活動に関わる全従業員に対して、社内研修を実施する。 KPI 年4回	  
		②自社主催講演会において、ガイドラインに沿った社内規定のもと適切な情報提供を演者に依頼する。 KPI 受諾率100%	受諾率100% (スライド事前確認実施率61%)	②自社主催講演会においてガイドラインに沿った社内規定のもと適切な情報提供を演者に依頼し、スライド事前確認を行う。 KPI スライド事前確認実施率100% ③各営業所長が所員の活動への同行時に、以下の活動が適切に行われているかアセスメントを行う 1) 面会時の情報提供活動 2) 自社主催講演会スライドの事前確認 不適切であった場合にはその原因を明確にし対応策も考えた上で、本社と以降の対応について報告・協議する KPI 1回/月の頻度で実施	
		③営業活動に関わる全従業員に対して、社内研修を実施する。 KPI 年4回	年6回実施		
高品質で使いやすい製品の安定供給	確実な品質確保が可能な製品設計および安定供給体制を確立する	「医療現場からの要望や医療ニーズを迅速に吸い上げる体制」を積極的に活用し、把握した医療ニーズを製品改良や新製品へ応用する。	4つの製品において医療現場から得られた医療ニーズを製品デザインの設計に取り入れた。医療ニーズに関するアドバイスについてはアドバイザー契約を締結した10施設からの意見収集を行った。	①「医療現場からの要望や医療ニーズ」を製品改良や新製品へ継続的に取り入れる。 KPI ・医療ニーズ収集のための担当部署による医療現場調査回数：24回以上 ・新たに設計する包装資材について、4製品以上で改良を目指す。 ②製品を安定的に市場に提供する。 KPI 製品特性に応じた適正在庫量を再設定し、確保する	 
	新たな医療ニーズを把握し、製品設計に展開する				

マテリアリティ	中長期的目標	2019年度計画	2019年度の進捗結果	2020年度計画	関連するSDGs
雇用の確保・維持、働きがいのある職場環境作り	全従業員が医薬品産業で働いているという誇りを持ち、様々な背景を持った社員が能力を発揮し、活躍することができる職場環境作りを推進することで、雇用の確保・維持に繋げる	①人事諸制度の構築や運営等を通じて、ダイバーシティの推進やワークライフバランスの向上に取り組み、多様な人材が働きがいを持って活躍できる職場環境作りを行う。 KPI ブラチナくるみんの取得、年次有給休暇取得率向上	・ブラチナくるみん取得 ・年次有給休暇率は2018年度：57.5%から2019年度：65.0%へ向上	①人事諸制度の構築や運営等を通じて、ダイバーシティの推進やワークライフバランスの向上に取り組み、多様な人材が働きがいを持って活躍できる職場環境作りを行う。 KPI ・年次有給休暇取得率 2020年度：70.0%（2019年度：65.0%） ・育休からの復職率100% ・低離職率（3%以下）の維持 ・勤務間インターバル等の働き方改革推進による平均時間外勤務時間の短縮（2019年13.6時間/月⇒2020年13.0時間/月） ②健康経営の浸透および取り組みを推進する。 KPI ・健康経営銘柄2年連続獲得 ・プレゼンティーズム改善による労働生産性の向上	  
		②健康経営の浸透および取り組みを推進する。 KPI 健康経営優良法人（ホワイト500）認定の継続取得、就業時間中禁煙の実施、人間ドック受診率95%以上、ストレスチェックを受けた従業員の割合95%以上	・健康経営銘柄2020に初認定、健康経営優良法人（ホワイト500）も継続認定 ・就業時間中の禁煙の実現 ・人間ドック受診率99.7% ・ストレスチェックを受けた従業員の割合99.8%	社員1人あたり1か月の損失額：2019年度（33,120円） 2020年度目標：5%削減（31,450円） ・健康度の改善による健康年齢向上 健康年齢と実年齢の差（35歳以上_平均）：2020年度目標 -2.0歳（2019年度 -1.5歳） ・喫煙率の改善【小野グループ全体の目標】 2020年度目標17.0%（2019年度18.2%） ・低度数率（0.3%）の維持2020年度0.10%（2019年度0.15%） ・「多様性を活かし、働きがいを持って仕事ができていると実感している社員の割合」が50%以上（目標①及び②）	
気候変動への対応	2030年までにCO ₂ 排出量55%削減する（2017年度比）	科学的な知見と整合した目標を立て、目標に向けたCO₂排出量削減に取り組む。 KPI SBTのtarget set承認取得前年度比CO₂排出量4%削減（スコープ1+2）	①SBTのtarget set承認取得、②前年度比CO₂排出量4%削減（スコープ1+2）達成（2019年度は2017年度比8.4%削減）	①温室効果ガス排出量削減に向けた継続した取り組み KPI 2017度比12.6%削減（スコープ1+2） ②再生可能エネルギーの利用率向上 KPI 利用率2017度比12.6%向上 ③RE100（2050年までに再生可能エネルギー100%化にコミットする国際的イニシアチブ）への参加の表明	    

マテリアリティ	中長期的目標	2019年度計画	2019年度の進捗結果	2020年度計画	関連するSDGs
CSR調達推進によるサプライチェーン管理	CSR活動を調達先とともに推進し、健全で強固な（レジリエント）サプライチェーンを構築する	CSR調達の調査を取引先に対して実施する。 KPI 購買金額の70%にあたる取引先に対して調査実施	購買金額の86%にあたる取引先に対して調査を実施	①前年度調査対象企業においてCSR調達の取り組みが改善 KPI 全調査対象企業の2020年度総合スコア平均が2019年度と比較し上昇 ②当社基準を満たさなかった企業をサポートし、改善につなげる。 KPI 個々の対象企業の2020年度総合スコアが2019年度と比較し上昇	8 働きがい 12 持続可能な消費 16 平和と公正 17 パートナーシップ
法令遵守とコンプライアンスの徹底	組織のコンプライアンス意識向上と監督体制強化を図り、法令・コンプライアンス違反件数をゼロに近づける	①コンプライアンス研修を実施する。 KPI 全従業員を対象とし、受講率100% ②経営層が参加するコンプライアンス委員会を通じて、全社のコンプライアンスPDCAサイクルを回す。 KPI コンプライアンス委員会を年に4回以上開催	100%達成（全社員の受講完了） 4回開催	重大なコンプライアンス違反※2の発生件数0件を目標として以下の取り組みを行う。 ① ・パワーハラスメント防止対策の義務化を踏まえた全部門リーダー研修の実施 ・コンプライアンス・ハラスメント意識調査を実施し、各部署の対策へ落とし込む ・営業部門研修（規約・ガイドライン・コード） ・eラーニング研修（年2回） ・コンプライアンス・メールマガジンの配信 ②経営層が参加するコンプライアンス委員会を四半期毎に開催し、全社のPDCAサイクルを回す KPI ・重大なコンプライアンス違反件数（0件） ・研修受講率（100%） ※2売上や利益に大きな影響を与えるもの	16 平和と公正
			公益社団法人商事法務研究会の内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）の取得		

*今年度マテリアリティに大きな影響を与えた新型コロナウイルス感染症（COVID-19）拡大に対する当社の対応について

2019年度に発生した新型コロナウイルス感染症（COVID-19）拡大は、当社がマテリアリティに定める課題（医療アクセスの改善、高品質で使いやすい製品の安定供給、責任あるマーケティング・プロモーション活動、雇用の確保・維持 働きがいのある職場環境作り等）にも強く影響しており、生命関連企業である当社は、医薬品の安定供給、治療薬等の研究開発に貢献すべく以下の取り組みを実施しています。また、社員（従業員）とご家族の方々、当社関係者の皆さまの安全確保と健康保持、感染拡大の防止を目的に、さまざまな対策を講じております。

1. 医薬品の安定供給について

国内外における医薬品の安定供給を維持しています。

2. 治療薬等の研究開発への貢献について

慢性膵炎および術後逆流性食道炎の治療薬として承認取得済みの経口蛋白分解酵素阻害剤「カモスタットメシル酸塩」を用いた臨床試験を実施するとともに、国内外の医療機関・研究機関からの要請に基づき臨床研究用製剤の供給を行っています。なお、本剤の物質特許は1996年に満了しておりますが、医療アクセスの改善の観点からも開発に取り組んでおります。

3. 医療従事者への情報提供活動について

医療機関への訪問を自粛しつつ、医療従事者への情報提供、医薬品安全性情報の収集が実施できる体制へ移行しています。

4. 感染拡大防止に向けての取り組み

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のための勤務体制を取っております。

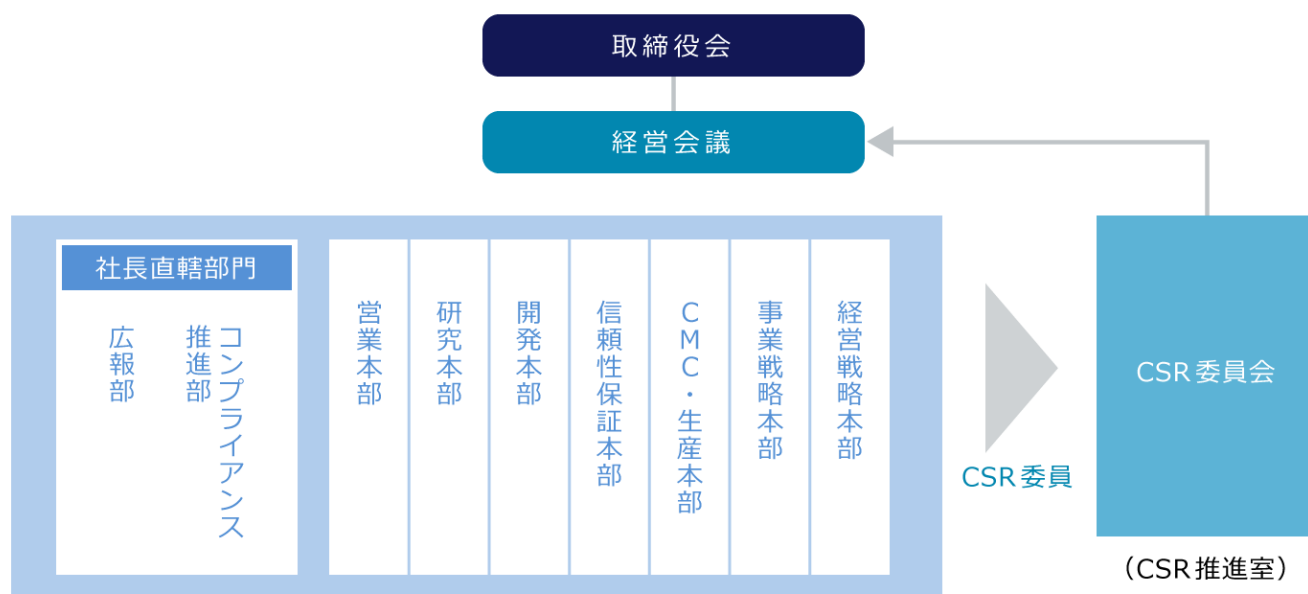
当社は、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念の実践に向けて、全社員が一丸となり、今後も医薬品の安定供給の維持に努めるとともに、新型コロナウイルス感染症の治療と早期収束のために必要な支援を継続してまいります。

最新の情報及び詳細は当社のホームページをご確認ください。

- ・「[新型コロナウイルス感染症（COVID-19）拡大に対する当社の対応について（2020年4月20日掲載）](#)」
- ・「[蛋白分解酵素阻害剤「フォイバン®錠」新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に関する臨床試験を開始（2020年6月5日掲載）](#)」

CSR推進体制

当社では、CSR活動を推進するために代表取締役社長を責任者とし、CSR担当役員である常務執行役員/コーポレートコミュニケーション統括部長を委員長とする「CSR委員会」を設置しています。幅広い部門の責任者を中心に構成されたCSR委員会では、CSR活動の重要課題・案件を審議・決定し、その活動状況は定期的に経営層へ報告されます。なお、経営層の検討・意思決定が必要な重要事項については経営会議にて、更に重要な案件については取締役会にて報告・検討されます。



国連グローバル・コンパクトへの参加

当社は2017年11月、国連が提唱する人権・労働・環境および腐敗防止に関する10原則からなる国連グローバル・コンパクト（以下、UNGC）に参加しました。関連法規を遵守するとともに、日々の活動の中に「グローバル・コンパクト」の10原則を浸透させ、全社員の行動につなげていきます。

UNGCの10原則

《人権》

原則 1：人権擁護の支持と尊重

原則 2：人権侵害への非加担

《労働》

原則 3：結社の自由と団体交渉権の承認

原則 4：強制労働の排除

原則 5：児童労働の実効的な廃止

原則 6：雇用と職業の差別撤廃

《環境》

原則 7：環境問題の予防的アプローチ

原則 8：環境に対する責任のイニシアティブ

原則 9：環境にやさしい技術の開発と普及

《腐敗防止》

原則 10：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



小野薬品が貢献するSDGs

私たちは革新的な医薬品の創製を通じて、SDGs3、9、17の達成に貢献します。

目標3「すべての人に健康と福祉を」では、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念のもと、医療用医薬品に特化した研究開発型企業として、事業活動を通じて目標達成に取り組めます。SDGsターゲットで挙げられている「非感染性疾患の死亡率」については、がんや免疫疾患、中枢神経疾患などの重点研究領域を始めとする、いまだに医療ニーズが満たされない疾患に対する独創的で革新的な治療薬を創製することで貢献します。また、「感染症への対処」に対しては、ジフテリア・百日咳・破傷風混合ワクチンおよびB型肝炎ワクチンの支援に加えて、公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金への参画を通じた、マラリア、結核、顧みられない熱帯病などの市場性の低い治療薬や、ワクチン、診断薬などの新薬開発によって貢献します。

目標9「産業と技術革新の基盤をつくろう」では、イノベーションの促進および研究開発基盤構築が当社の貢献するべき点と考えています。新薬創製の研究開発を活発に行うために、当社内の研究開発に投資をするのはもちろんのこと、医師主導治験などにも助成をしています。加えて、公益財団法人 小野医学研究財団や ONO Pharma Foundationによる国内・海外研究者への研究助成を通じて、研究の振興を図り、イノベーションの土壌作りに貢献します。

また、当社にとってイノベーションの促進と目標17「パートナーシップで目標を達成しよう」は切り離せるものではありません。「革新的な医薬品の提供」は当社単独のみならず、多くのパートナーシップによって達成していきます。当社は、「オープンイノベーション」という言葉が盛んに使われるようになる前から、さまざまな分野で世界の最先端技術や知見を活用した自社創業を推進してきました。同時に、新薬候補化合物の導入および導出にも積極的に取り組んでいます。また、ベンチャー企業や他の製薬企業との提携活動に加え、大学、研究機関、行政、地域社会、NPOなど、多様なステークホルダーとパートナーシップを形成し、「オープンイノベーション」で課題の解決に取り組んでいます。なお、当社の主な提携先企業は[こちら](#)からご覧いただけます。



ステークホルダーエンゲージメント

法令遵守や企業統治、透明性の確保はもちろんのこと、「グローバルスペシャリティファーマ」の実現に向けて当社が持続的に成長していくためには、すべてのステークホルダーの利害を尊重した事業活動や対話を通じて関係を構築し、それを継続的に強化していく必要があると考えています。

私たちは、患者さんや医療従事者、株主および投資家の皆様、お取引先、地域社会、社員、関連する行政や業界団体など、あらゆるステークホルダーとのコミュニケーション/建設的な対話の促進のために、すべてのステークホルダーに対して、正確・公平・公正・迅速に、必要とされる情報を開示することを基本姿勢としています。

ステークホルダー	関係構築/関係強化の機会
患者さんや医療従事者	真に患者さんのためになる医薬品の創製
	高品質な医薬品の安定供給
	医薬品の適正使用のための情報収集と情報提供
株主および投資家の皆様	持続的成長による安定的な利益還元
	理解促進のための情報提供と対話
	研究開発・ESGなどの情報提供
お取引先	公正かつ透明性のある競争の機会の提供
	CSR調達の推進
地域社会	経済発展への貢献
	環境保全活動、地域社会貢献活動
社員	成長の機会の提供
	安心して働ける環境の提供
	健康保持および健康増進の推進
	社内報や社内イントラネットによる情報発信
行政・業界団体	情報提供と対話
	日薬連などの関係団体での活動と情報交換
NPOs/NGOs	医療アクセス改善に向けての各種プログラムを通じた連携
	各種イニシアチブへの参加

今後とも、ステークホルダーの皆様の期待にお応えし、中期的・長期的に成長しつづける企業であるべく、研究開発型医薬品企業として、さまざまな挑戦を続けていきます。

ガバナンス： コーポレート・ガバナンス

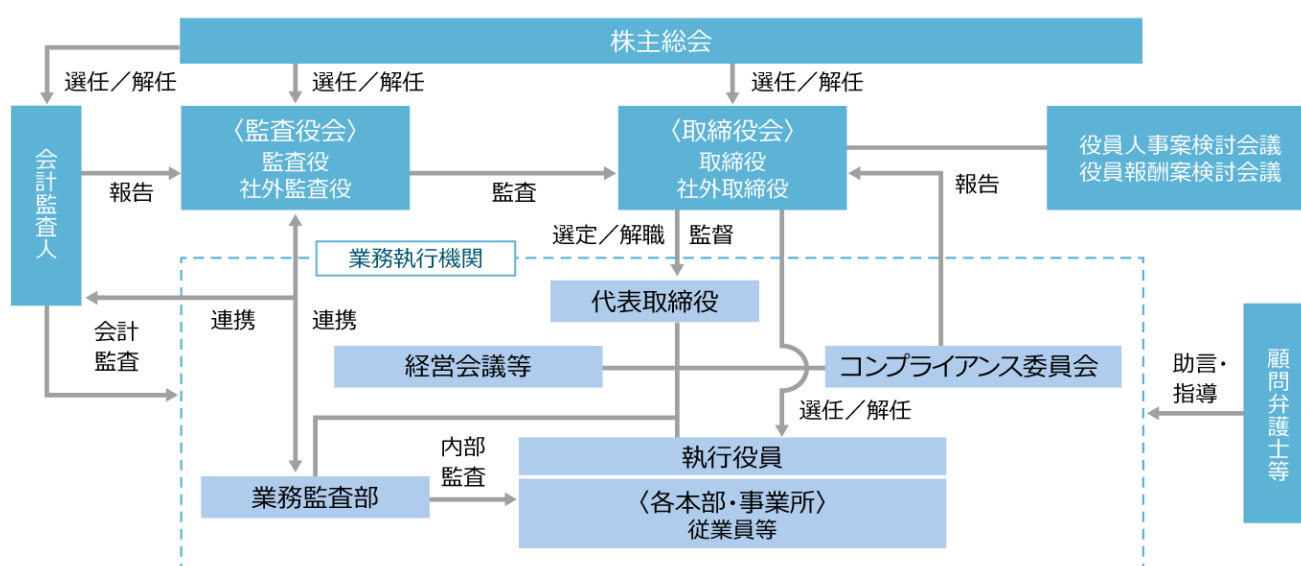
当社は、すべてのステークホルダーの信頼に応え、企業価値の向上を図るために、法令遵守はもとより、経営における透明性を高めコーポレート・ガバナンスを強化することが、重要な課題であると考えています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査役（会）設置型の経営機構を採用し、取締役会および監査役会の機能強化を中心としたコーポレート・ガバナンスの充実を図っています。また、役員の指名・報酬等の決定に係る独立性および客観性を確保するため、社外取締役を主要な構成員とする「役員人事案検討会議」および「役員報酬案検討会議」を設置しています。

業務執行については、執行役員制度を導入し、経営の効率化、意思決定の迅速化に努める一方、「経営会議」をはじめ、経営課題の重要性、内容に応じて担当取締役や担当執行役員等が主宰する会議で審議を行い、執行を決定するなど、相互牽制による監督機能にも配慮した適切な運営に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会

取締役については、専門的かつ総合的な経営判断を取締役会全体として行うことができるよう、知識・経験・能力のバランスや多様性を考慮して、候補者を選定しています。

また、経営陣の責任をより明確にし、経営環境の変化に迅速に対応するため、任期を1年としています。

取締役会については、経営の透明性や監督機能の強化を図りつつ、迅速かつ的確な意思決定が行えるよう適正な体制にしており、現在、社外取締役3名を含む8名で構成されています。取締役会は原則として毎月1回開催され、経営上の重要事項の決定ならびに取締役の職務執行状況の監督等を行っています。さらに、取締役会では監査役の意見も重視しており、法律、財務・会計の専門家の視点、あるいはジェンダーの視点も積極的に取り入れながら議論を行っています。

監査役会

監査役会は、監査機能の強化という観点から、当社事業に精通し高度な情報収集力を有する常勤監査役2名と独立性の高い社外監査役2名という構成にしており、常勤監査役と社外監査役が協働して、監査の実効性を高めています。

監査役会は定期的に開催されており、内部監査部門（業務監査部）との連携によって監査業務の効率化を図りながら、会計監査人との連携によって監査の実効性を高めるなど、経営監視機能の向上に努めています。

役員人事案検討会議

役員人事案検討会議は、議長である取締役社長、社内取締役1名および社外取締役3名で構成されており、取締役・監査役候補者および経営陣幹部指名の透明性、客観性を確保するとともに、最高経営責任者（社長・CEO）や経営陣の後継者計画の方針をはじめ、当社の企業統治のあり方などについて議論しています。なお、取締役会に諮るべき役員人事については、本会議での審議を経てから取締役会に上程され、決定されています。

役員報酬案検討会議

役員報酬案検討会議は、議長である取締役社長および社外取締役3名で構成されており、個々の取締役の報酬等の額およびその算定方法の決定について、透明性、客観性を確保するとともに、役員報酬制度の妥当性や今後のあり方などについても議論しています。なお、取締役の報酬等については、本会議での審議を経てから取締役会に上程され、決定しています。

社外取締役／社外監査役

社外取締役は、2019年度に開催されたすべての取締役会に出席しました。社外取締役は、独立した客観的な立場から当社の経営を監督し、意思決定に関与しています。また、「役員人事案検討会議」および「役員報酬案検討会議」のメンバーとして、役員指名および報酬等の重要な決定手続きに関与し、透明性と客観性の確保、取締役会の機能強化に貢献しています。なお、2019年度では「役員人事案検討会議」は3回、「役員報酬案検討会議」は2回開催されており、すべて出席しました。

社外監査役（病气療養により辞任した監査役を除く）は、2019年度に開催されたすべての取締役会および監査役会に出席しました。社外監査役は、法律あるいは企業会計の専門家として、また独立した客観的な立場で監査を行っており、経営の健全性を確保する役割を担っています。

社外役員は、それぞれが有する豊富な経験や幅広い見識に基づき、経営上有用な助言・提言を行っています。

なお、各社外役員と当社との間には、人的関係、資本関係、取引関係などにおいて特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反を生じるおそれはないと考えています。

コーポレートガバナンス・コード

当社は、東京証券取引所が制定した「コーポレートガバナンス・コード」の各原則のすべてを実施しています。今後も、「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨を踏まえ、毎年1回実施している取締役会の実効性評価等を通じて、当社事業に適した体制の整備を進め、経営の効率性・健全性・透明性等の向上に取り組んでいきます。

コーポレート・ガバナンス報告書

当社におけるコーポレート・ガバナンスの状況の詳細については、以下の「コーポレート・ガバナンス報告書」をご参照ください。

[コーポレート・ガバナンス報告書（141KB）](#)

PDF

内部統制システム

当社は、取締役会で決議された内部統制システムの基本方針に基づき社内体制を整備しています。また、内部監査部門（業務監査部）による監査を通じて、コンプライアンスの確保、内部統制上の問題の早期発見に努め、組織運営の適切性の維持・向上を図っています。さらに、コンプライアンス通報・相談窓口を社内外に設置し、組織の自浄作用を高めるとともに、社外への通報による風評リスクの低減に努めています。なお、内部統制システムの整備・運用状況は、定期的に取締役会に報告され、組織運営の継続的な改善が図られています。

なお、社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体に対しては、組織として毅然とした対応を取ることを周知徹底しています。

業務執行体制

取締役会に上程する事項をはじめ、業務執行に関する重要事項については、取締役社長以下、各部門を担当する取締役や執行役員、関連部門の責任者等で組織する経営会議等において多面的な検討を行うなど、意思決定および業務執行の効率性、的確性の維持・向上に努めています。また、執行役員制度を導入し、権限移譲を図るなど、経営の効率化、意思決定の迅速化に努めています。

なお、経営会議は、監査役の出席、議事録の閲覧等を通じ、監査の対象としています。

当社は、透明性の高い経営を目指すとともに、さまざまな機会で事業活動に関する情報を適時適切に開示することの重要性を認識し、行動規範の一つとして掲げています。IR（インベスター・リレーションズ）活動については、「正確・公平・公正・迅速」を基本姿勢として積極的に取り組んでいます。

決算情報など適時開示情報は、東京証券取引所の適時開示情報伝達システム（TDnet）および当社ホームページで公開し、適時開示規則に因らない情報についても、当社ホームページなどを通じて提供しています。

証券アナリストや機関投資家向けには、四半期決算ごとに開催する決算説明会やカンファレンスコールのほか、個別ミーティングや電話会議を積極的に行っており、2019年度は延べ回数で約220回実施しました。また、証券会社等が主催する個人投資家向けの企業説明会に積極的に参加するなど、当社の事業活動や経営戦略について理解を深めていただけるように取り組んでいます。

当社ホームページで開発品の状況をはじめとする有用なデータを過去分も含めて掲載しているほか、直近5カ年の財務ハイライトなども提供しています。さらに、事業報告書（株主通信）や年次報告書（コーポレートレポート）を発行するなど、当社に関連する情報を、分かりやすく、広くお伝えできるように取り組んでいます。今後もより正確に、よりスピーディに情報を開示するよう取り組みます。

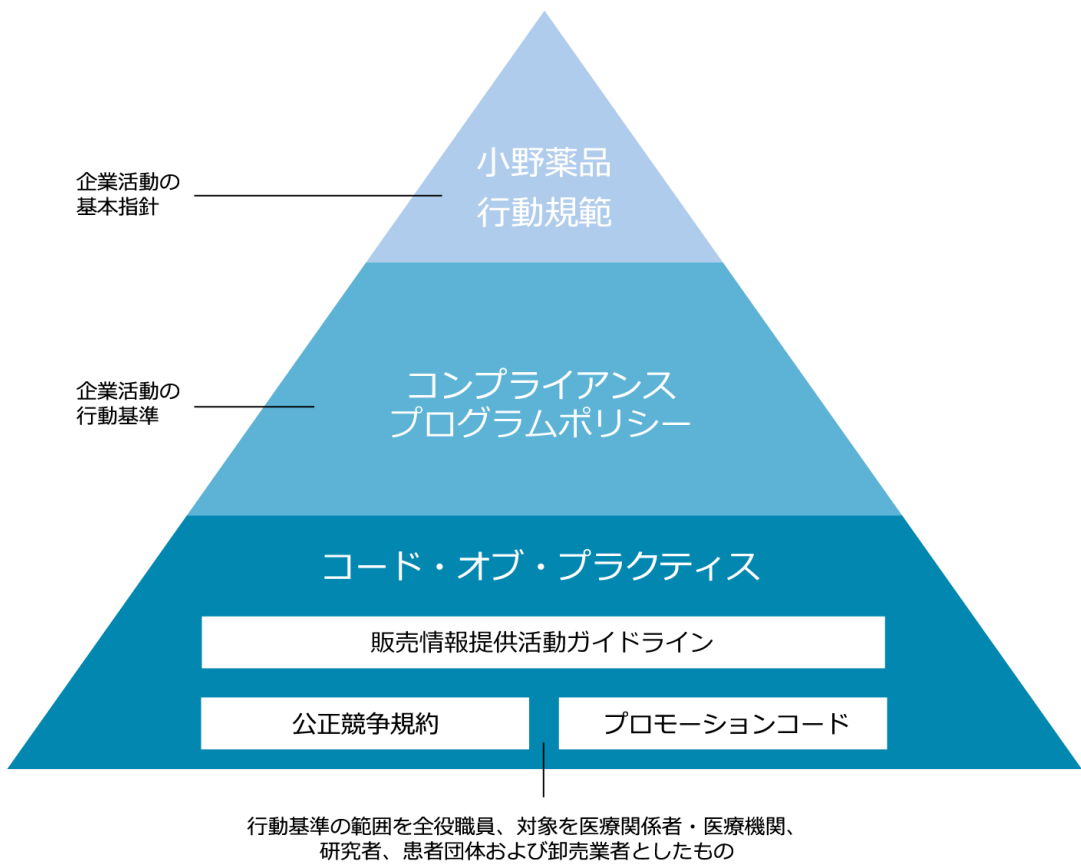
ガバナンス：コンプライアンス

当社は、人々の生命にかかわる医薬品に携わる製薬企業としての責任を自覚し、法令遵守はもとより、高い倫理観に基づき行動すべく、「小野薬品行動規範」を設けています。そして、社員一人ひとりのコンプライアンス教育を徹底するとともに、お取引先の協力のもと、適正な調達活動を進めています。

小野薬品コンプライアンス体系

当社は、人々の生命にかかわる医薬品に携わる製薬企業としての責任を自覚し、法令遵守はもとより、高い倫理観に基づき行動すべく、「小野薬品行動規範」を設けています。当社のコンプライアンス体系は、企業活動の基本指針として「小野薬品行動規範」、その活動の行動基準として「コンプライアンスプログラムポリシー」、さらにプロモーション活動などにかかわる製薬業界基準を基にした「コード・オブ・プラクティス」から構成されています。

コンプライアンス体系の実践に際しては、透明性の確保ならびに不正・腐敗行為の防止、国内外の社会情勢を常に意識するよう、社員に対して周知徹底を繰り返し行っています。



詳細については、以下の「小野薬品行動規範」・「小野薬品コンプライアンスプログラムポリシー」・「小野薬品コード・オブ・プラクティス」をご参照下さい。

[小野薬品行動規範](#)
[詳しくはこちら ▶](#)

[小野薬品コンプライアンスプログラムポリシー \(666KB\)](#)
[PDF](#)

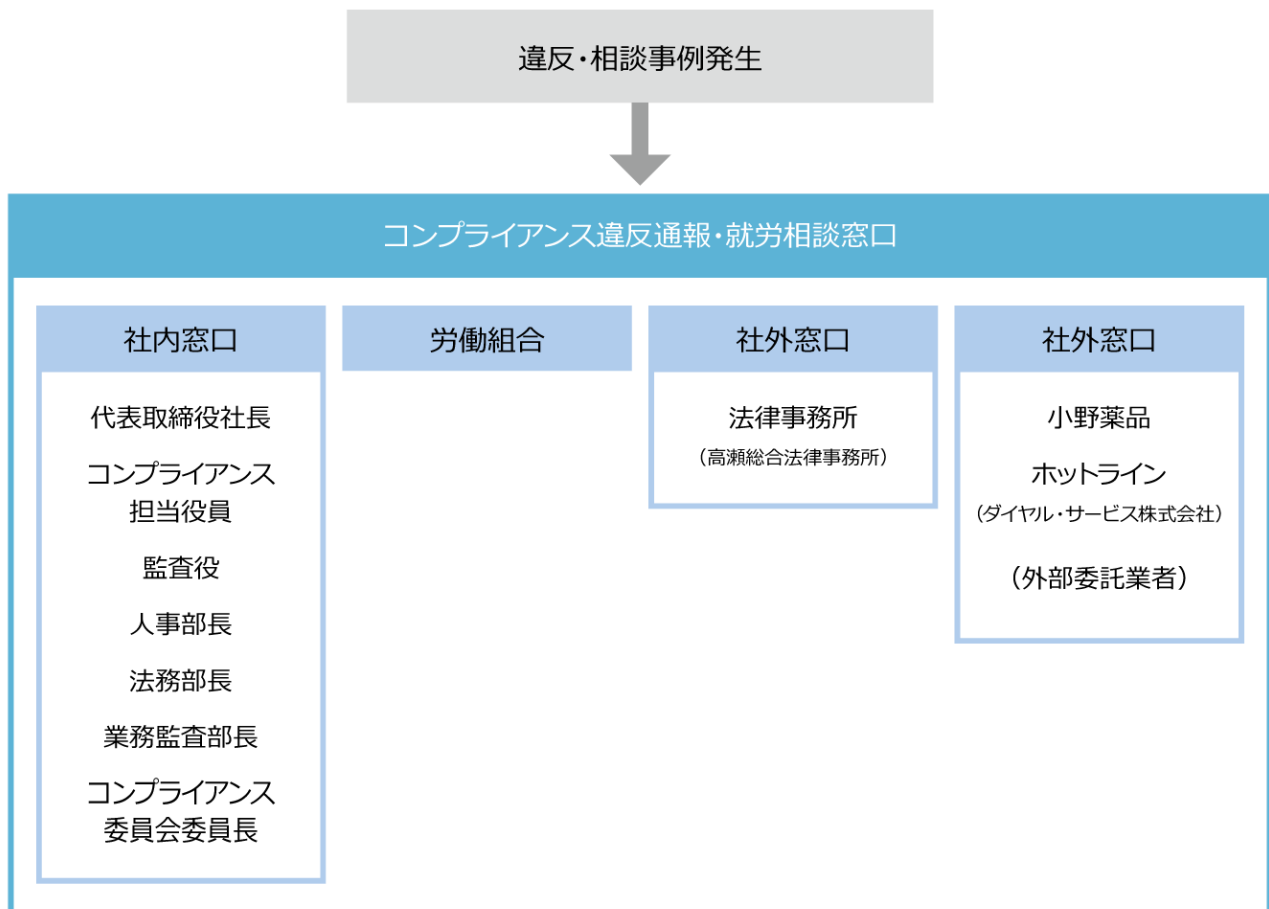
[小野薬品コード・オブ・プラクティス \(270KB\)](#)
[PDF](#)

コンプライアンス推進体制

コンプライアンス推進のため、コンプライアンス担当役員を任命するとともに、コンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会では、コンプライアンスに関する問題の検討・審議や研修などの企画・推進を行い、内部監査部門と連携して、どの程度周知徹底されているかを確認しています。

また、ハラスメントを含むコンプライアンス違反の未然・再発防止、適切な就労環境の確保、違反発生時に迅速な対応・措置を講じて社会的信頼の失墜や損失を最小限にとどめることなどを目的に、2015年から、24時間受付可能な社外窓口「小野薬品ホットライン」をはじめ、通報・相談窓口を社内外に設置（下図参照）し、社長、コンプライアンス担当役員および監査役などの経営層にも直接通報・相談ができる体制を整備しています。制度を利用するうえで、通報者の氏名、内容、プライバシーに関する事項等については、調査において必要な関係者以外には秘密を厳守し、匿名の通報にも対応しています。また、本通報制度を利用した社員に対して、通報したことのみを理由に不利益になる取り扱いは一切行いません。なお、本制度は、内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）を取得しています。

ハラスメントに関しては、管理職に対して毎年実施している研修に加え、外部講師による研修プログラムにも取り入れ、コンプライアンス意識の向上を図っています。グループ会社に対しては、コンプライアンス違反が発生しないように体制の整備や規程の整備などを行うよう指導し、関連会社や取引先に対しても同様のことを強く求めています。なお、グループ会社全体にも通報・相談窓口を広げ、社員等が躊躇することなく通報・相談できる体制の整備に努めています。



倫理的配慮

当社は、研究・開発のさまざまな段階において、常に倫理的な配慮をして取り組んでいます。

ヒト由来試料（血液、組織、細胞、遺伝子など）を用いた研究では、国の基本指針に基づいて社内の倫理規程を定め、諮問委員会として社内外の委員で構成される「人を対象とする医学系研究」倫理委員会を設置し、倫理的および科学的妥当性を厳正に審議したうえで実施しています。

実験動物を用いた研究では、動物の生命を尊重し、動物福祉に配慮して適正に実施されるよう、動物実験委員会を設置し、実験計画が「3Rsの原則」（Replacement（代替法の利用）、Reduction（動物利用数の削減）、Refinement（苦痛の軽減））に基づいて策定されているか、事前に審査しています。また、動物実験の実施状況などについて自己点検・評価を行い、これらの取り組みについて第三者（公益財団法人ヒューマンサイエンス振興財団動物実験実施施設認証センター）による認証を取得しています。

医薬品の開発において安全性や有効性を見極めるために欠かせない臨床試験は、被験者の人権を尊重し、安全性の確保に細心の注意を払い、高い倫理性を持って厳正に実施されます。当社は、「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」（薬機法）などの関係法規やヘルシンキ宣言の精神を基に定められた世界基準に従い、必要かつ十分な手順を踏むことで、一歩ずつ確実に医薬品の真価を見極めています。また、医薬品においては、安全監視機能が適切に働かなかった結果、過去には多くの薬害が発生しています。患者さんの苦痛や薬害の悲惨さ、企業の責任の大きさを忘れることがないよう、薬害に関する教育を全社員に対して定期的に実施しています。

以下のサイトでも詳しく紹介しています。

＜研究における人権配慮

[詳しくはこちら ▶](#)

＜動物実験における倫理的配慮

[詳しくはこちら ▶](#)

公正かつ透明な事業活動

当社では、公正かつ透明な事業活動を行うために、e-ラーニングや、各本部内での研修を行う強化月間を設け、不正・腐败防止行為の防止に対する教育を、全ての社員に対して毎年行い、周知徹底を行っています。

新薬の継続的な研究開発と安定的な供給を通して世界の医療と人々の健康に貢献するためには、患者さんの病気や苦痛の克服に対する協働活動（患者団体への支援）、研究機関・医療機関などとの連携が不可欠です。これら協働・連携を公正かつ透明な事業として充実させるには、その関係の透明性を確保することが重要であり、日本製薬工業協会のガイドラインを勘案して策定した当社ガイドラインに従って、当社から医療機関および患者団体への支援費用に関する情報を公開しています。

税務コンプライアンスについては「小野薬品税務グローバルポリシー」を制定し、コンプライアンス担当役員である取締役常務執行役員／経営戦略本部長の責任のもと、厳正な活動に努めています。詳細については、以下の「小野薬品税務グローバルポリシー」をご参照ください。

小野薬品税務グローバルポリシー（231KB）

PDF

また、不正や腐败行為に関わる法令遵守への関心が世界的に高まる中、2017年には贈収賄防止体制を改めて明確化、明文化するため、「小野薬品贈収賄防止グローバルポリシー」および「贈収賄防止規程」を制定し、より厳正な運用に努めています。さらに、当社は贈収賄の国際規範であるトランスペアレンシー・インターナショナルの「贈収賄防止のためのビジネス原則」を支持しています。

研究費として公的資金を受ける研究については、国が定めたガイドラインを遵守すべく「公的研究費を受ける研究に関する行動指針」ならびに「公的研究費を受ける研究に関する規程」を制定し、より適正な運用・管理に努めています。

当社の贈収賄防止体制の詳細については、以下の「小野薬品贈収賄防止グローバルポリシー」をご参照ください。

小野薬品贈収賄防止グローバルポリシー（179KB）

PDF

なお、グローバルポリシー内で定められているファシリテーション・ペイメントの2019年度実績は0件でした。

以下のサイトでも詳しく紹介しています。

＜医療機関等との関係の透明性に関する取り組み

[詳しくはこちら ▶](#)

＜患者団体との関係の透明性に関する取り組み

[詳しくはこちら ▶](#)

＜公的研究費の運営・管理体制、調達方針

[詳しくはこちら ▶](#)

ガバナンス： リスクマネジメント

当社は、主要なリスクの発生の可能性を認識したうえで、発生の予防に努め、また、発生した場合には的確に対処する体制を整備しています。また、代表取締役社長を最高責任者、取締役常務執行役員である経営戦略本部長を担当役員として、全社的リスク管理体制の構築を進めるなど、リスク管理上の課題を経営戦略上の重要課題と捉え取り組んでいます。

リスクマネジメント

全社的リスクマネジメント（ERM：Enterprise Risk Management）体制構築

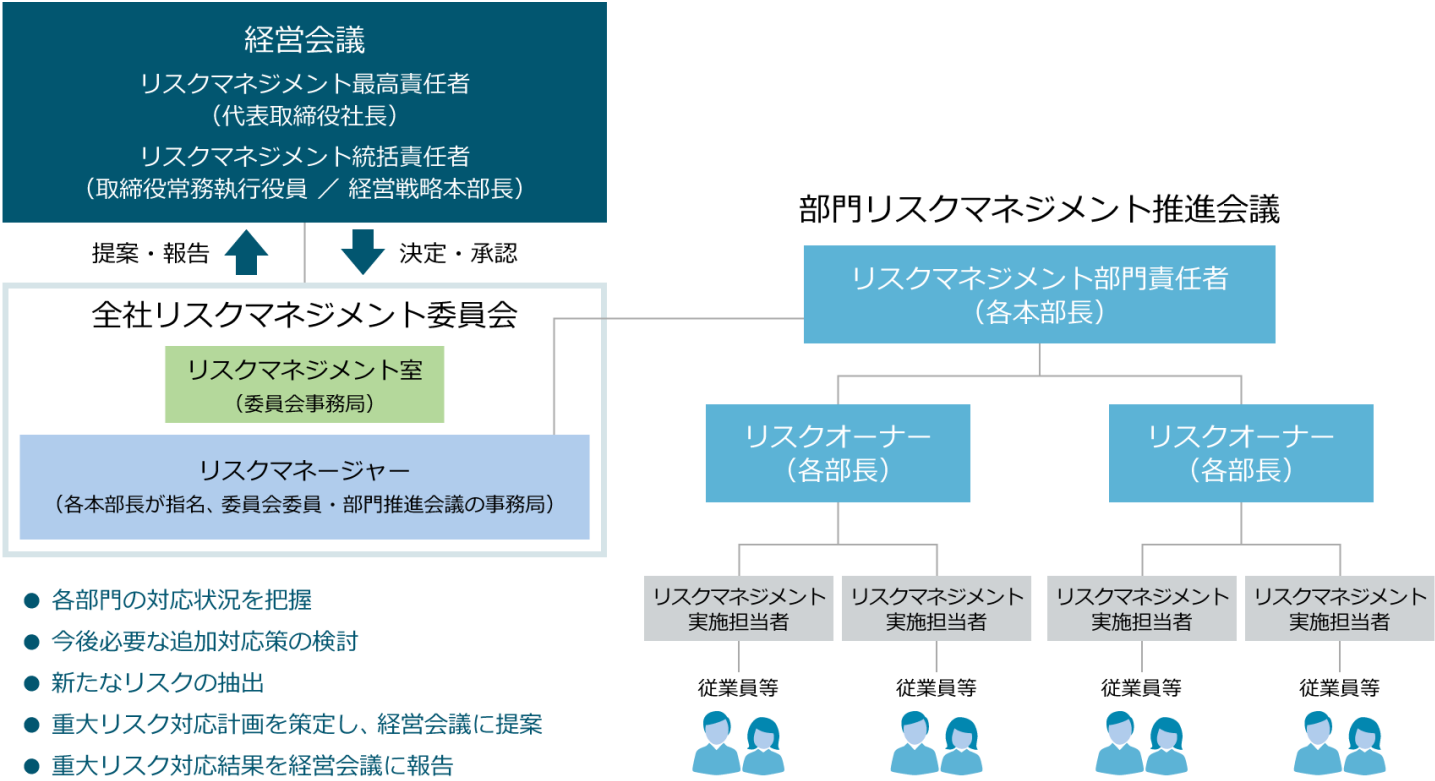
当社は、部分最適でなく全体最適のリスクマネジメント活動を目指し、2018年度よりERMの導入準備を開始し、2019年度より導入しました。導入にあたり、リスクマネジメント最高責任者（代表取締役社長）とリスクマネジメント統括責任者（取締役）を選任しました。また、「リスクマネジメント室」を2019年に新設するとともに、「リスクマネジメント規程」を制定しERMを推進しています。

ERMの基本方針

- (1) 企業の安定的な事業継続と目標達成のため、社会に対して必要な説明責任を果たしながら、当社および顧客をはじめとする各ステークホルダーの損失を最小化することを目的に全社的リスクマネジメント体制を整備し、推進する。
- (2) 各本部においては、「リスクアセスメントシート」などにより主管する本部のリスクのアセスメントを行い、自律的にリスクマネジメントを推進する。
- (3) 経営に著しく影響を与える重要・緊急と判断されるリスクを「重大リスク」として特定し、全社を挙げてリスクマネジメントを推進する。
- (4) リスクが発現した場合、被害の最小化と速やかな回復を図る措置を講じ、問題の早期解決にあたる。

ERMの推進体制

- (1) 基本的な考え方
 1. 各本部長が各本部における「リスクマネジメント推進会議」を通じて、本部全体のリスクマネジメントを統括する。
 2. 部長クラスがリスクオーナーとして日常のリスクマネジメントを行う。
 3. リスクマネジメント室がERMの観点から四半期に一度、各本部のリスクマネジメント状況をモニタリングする。なお、モニタリング結果は、年2回開催する全社リスクマネジメント委員会（委員長：リスクマネジメント室長）で共有し、課題に対して検討するとともに、経営会議（取締役、執行役員、部門責任者などで構成）および取締役会へ報告します。
- (2) リスクマネジメント推進会議
各本部における「リスクマネジメント推進会議」では、「リスクアセスメントシート」を用いて各本部のリスクアセスメントを行い、課題を抽出し、重要度・緊急度に応じたリスク発現の防止策や、リスク発現時の対応計画策定といった適切なリスク対策を検討・立案・実施し、自律的なリスクマネジメントを推進します。リスクアセスメントシートは、事業リスクだけでなく、環境、大規模災害、人権、薬事関連法令や贈収賄関連リスクなど幅広いリスクを含んでいます。
- (3) 「重大リスク」への対応
経営会議において、重要・緊急と判断される「重大リスク」を年度毎に特定し、全社を挙げて対策を検討・立案・実施しモニタリングを行っています。なお、リスクが発現した場合、対応計画に従い、被害の最小化と速やかな回復を図る措置を講じ、問題の早期解決にあたります。
- (4) 危機管理（Crisis Management）
重大なリスクが発現し危機管理が必要な場合、必要に応じて代表取締役社長が緊急対策委員会を立ち上げ、被害の最小化と速やかな回復を図る措置を講じ、対応にあたります。
- (5) リスクマネジメント教育
リスクに対する意識浸透や感度向上のために、全社員を対象にリスクマネジメントに関する教育を実施しています。2019年度は、リスク、リスクアセスメント、ERMに関する基本知識と当社のERM体制などについて、e-ラーニング教育を実施しました。また、2019年度下期からリスクマネジメント手法に関するワークショップ形式の研修を開始しました。現時点では、社内役員、各本部のリスクマネージャー、一部の本部のリーダー層に対し、研修が終了しております。今後、全社員に対して実施する予定です。なお、今後も継続的にリスクマネジメントに関する教育を推進していきます。



当社グループのリスクマネジメント

当社は、グループ全体のリスクマネジメントについて、各子会社の自主性を尊重しつつ、事業内容の定期的な報告と重要案件についての協議などを通じて、助言・指導を行っています。

当社企業グループ全体のリスクマネジメントをさらに充実させるため、2020年度中に、当社のERM体制を国内外の子会社に拡大すべく、現在取り組みを行っています。

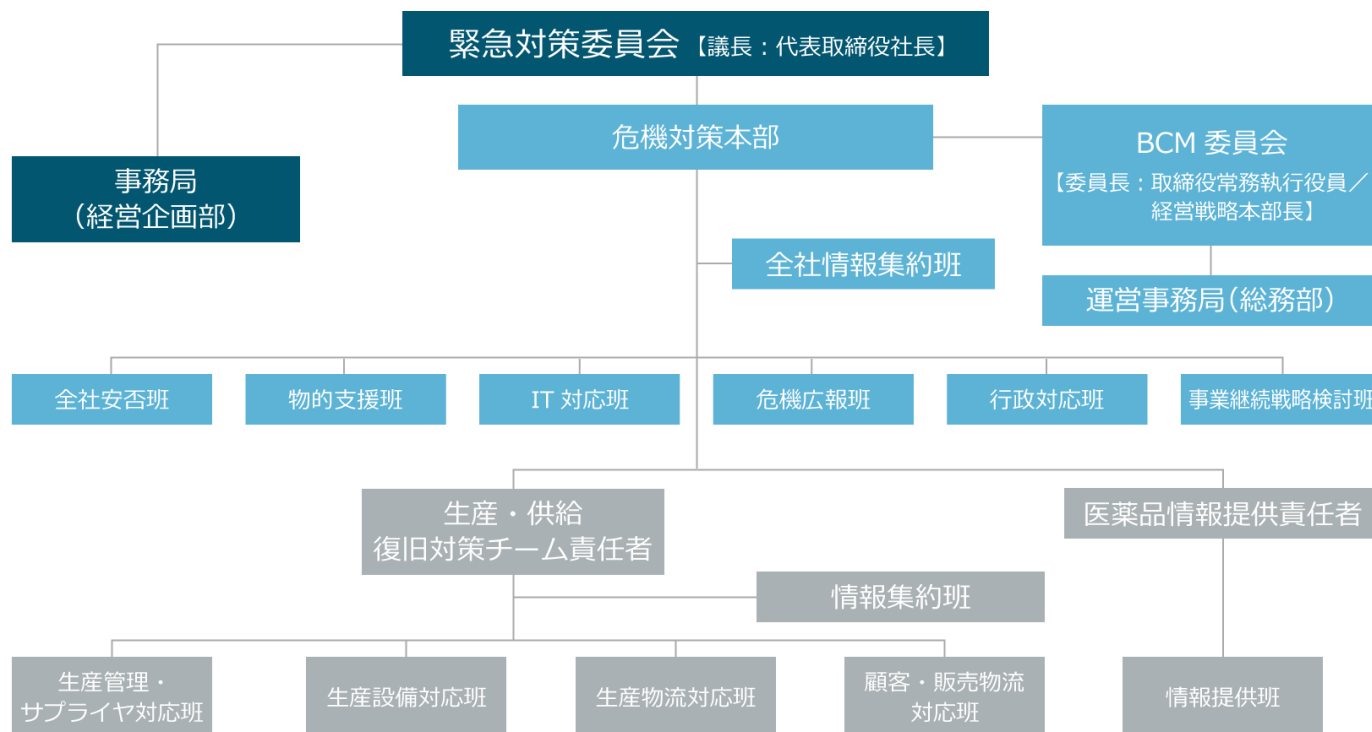
当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社グループ全体の法令遵守体制は、当社が各子会社への確な助言・指導を行い推進しています。なお、グループ各社の経営については、その自主性を尊重しつつ、事業内容の定期的な報告と重要案件についての事前協議を行います。

BCP（事業継続計画）

当社は、自然災害や重大事故など緊急事態が発生した場合にも、業務に対する影響を最小限にとどめて事業活動を継続し、あるいは中断した場合でも速やかに復旧・再開できるように、代表取締役社長を議長とする緊急対策委員会の指示のもと、BCP対策本部を組織し、対応にあたる体制を整備しています。また、危機対応力と事業継続力の維持および向上を目的に、経営戦略本部長（取締役常務執行役員）を委員長として事業継続管理（BCM）を担うBCM委員会と運営事務局を設置し、平時のマネジメント活動を推進しています。

本社、東京ビル、各工場および各研究所には、非常用電源設備や2回線受電など、災害に備えた設備を採用し、本社、東京ビル、水無瀬研究所、山口工場には、地震対策のための免震装置を導入しています。拠点を大阪本社と東京ビルに分散したことにより、一部の地域で自然災害などが発生した場合でも、社内システムや在庫などの資源を他の拠点から確保できます。機能の2拠点化により、業務を停止させることなく企業活動を継続できる体制が整備され、事業継続力が向上しました。



事業等のリスク

当社グループの業績は、今後起こり得る様々な事業展開上のリスクにより大きな影響を受ける可能性があります。

以下には、当社グループの事業展開上のリスクとなる可能性があると考えられる主な事項を記載しておりますが、全てのリスクを網羅したものではなく、記載したリスク以外のリスクも存在し、それらは投資家の判断に影響を与える可能性があります。

なお、文中における将来に関する事項は、2019年度末現在において当社グループが判断したものであります。

<主要なリスク>

(1) 新製品の開発について

当社グループは、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念のもと、いまだ満たされない医療ニーズに応えるため、真に患者さんのためになる独創的な新薬開発を目指し、特定分野に特化した研究開発型国際製薬企業の実現に向けて、自ら革新的な医薬品の創製に挑むとともに、世界最先端の技術や知見を取り入れるオープンイノベーションを進めております。

しかしながら、長期でかつ多額の研究開発投資が独創的な新薬の上市に至らず途中で開発を断念しなければならない事態も予想されます。このような事態に陥った場合には、将来に期待していた収益が得られず、当社グループの経営成績および財政状態は大きな影響を受ける可能性があります。

(2) 市場環境変化への対応について

当社グループは、積極的な研究開発活動、全社を横断する迅速な部門間連携と人材育成機能の強化により、製品価値最大化を図っております。そのために製品ライフサイクルに影響が及ぶ側面からも絶えず市場環境を捉え、製品ステージ毎に常に競争優位性を担保しうるよう戦略を見直し、変化に対応しております。それを実現するためのリソースも担保し、製品のポテンシャルが最大限引き出せるよう準備しております。

しかしながら、競合品や後発品の販売状況により、当社グループの経営成績および財政状態は大きな影響を受ける可能性があります。

(3) コンプライアンスについて

当社グループは、事業活動を行う上で、製品の品質、安全、環境関連、化学物質関連の他、取引関連、労務関連、会計基準や税法等の様々な法規制の適用を受けております。また、今後は気候変動の緩和のための各国の政策や法規制強化への対応が必要となります。当社グループは、行動規範のもとに、コンプライアンスプログラム等を制定しているほか、企業コンプライアンス委員会や従業員通報・相談窓口の設置等、コンプライアンス体制を構築し、事業活動に関連する法規制が遵守されるよう徹底等しておりますが、当社グループおよび委託先等が重大な法令違反を起こした場合は、当社グループへの信用、経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。また、法規制の変更などにより事業活動が制限され、その対応のために投資が必要になる場合には、当社グループの経営成績および財政状態は大きな影響を受ける可能性があります。

(4) 製品の品質管理について

当社グループは、医薬品の品質に係る法的要件のみならず、患者さん・介護者・医療従事者の視点に立った高い品質の医薬品を安定的に提供するため、「品質が高度に保証された医薬品を安定的に供給することにより社会に貢献する」という方針のもと、独自の品質マニュアルに基づいた品質システムを確立するとともに、システムの継続的な改善に取り組んでいます。一方、当社製品の品質、有効性、安全性に懸念がある場合は、速やかに評価し、回収が決定された場合はその情報を速やかに医療従事者に提供し、必要に応じて当該製品を回収する体制を整えています。しかしながら、予想を超える重大な品質トラブルまたは新たな科学的知見により製品の安全と安心に対する懸念等が発生した場合には、当該製品ブランドだけではなく、当社グループ全体の信用の低下にもつながり、当社グループの経営成績および財政状態は大きな影響を受ける可能性があります。

(5) 人材の確保および育成について

当社グループは、持続的成長のために多様で優秀な人材の確保、育成に努めております。多様な人材の一人ひとりが生き生きと働き、その能力を最大限に発揮するために、多様な働き方ができる支援制度や職場環境の整備を進め、働きがいのある魅力ある企業となる取り組みを通じて人材の確保を図っており、個々の成長や能力に沿った研修制度を充実させています。

また、環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業価値を向上させるためには、組織を構成するメンバーの属性や価値観、行動特性の多様性を高め、その個性を認めることが重要であると考え、「女性活躍推進」、「障がい者活躍推進」、「キャリア採用推進」に取り組んでいます。

しかしながら、中長期的に多様で優秀な人材が確保、育成できない場合は、事業活動の停滞等により、当社グループの経営成績および財政状態は、大きな影響を受ける可能性があります。

(6) 大規模地震や気候変動等に伴う自然災害および事故について

当社グループは、地震や気候変動に伴う洪水（水リスク）等の自然災害に対して、生産工場および主要な事業拠点を対象とした災害対策、事業継続計画（BCP）の策定、T C F D提言に基づいた気候変動リスク対応を行っています。当社グループは、生産工場として、静岡県にフジヤマ工場を有していますが、今後の事業拡大に加え、事業継続の面から大規模災害のリスク軽減を図るために山口県に「山口工場」を建設しました。また、本社、東京ビル、各工場および各研究所には、非常用電源設備や2回線受電等災害に備えた設備を採用し、本社、東京ビル、水無瀬研究所、山口工場には、地震対策のための免震装置を導入しています。また、大規模災害が発生した際には、大阪と東京の2拠点で対応できる体制の構築、いち早く従業員の安否を確認できる「安否確認システム」の導入を図るとともに、定期的な災害訓練等の実施により、継続的な有事対応力の強化や意識向上に努めております。

しかしながら、大規模地震や気候変動に伴う自然災害等により、原材料の確保、生産の継続、流通過程等に問題が生じて製商品の供給や研究開発活動等に支障をきたした場合には、事業活動の停滞等により、当社グループの経営成績および財政状態は大きな影響を受ける可能性があります。

また、新型コロナウイルス等の感染症の蔓延、生産工場の爆発・火災事故、情報・制御システムの障害、原材料購入先のトラブル、電力や水等の社会インフラの機能不全、有害物質による環境汚染、テロ、政変、暴動等が発生し、製商品の供給や研究開発活動等に支障をきたした場合には、事業活動の停滞等により、当社グループの経営成績および財政状態は大きな影響を受ける可能性があります。

(7) 医療保険制度改革について

当社グループの医薬品製造販売事業は、各国の薬事行政によりさまざまな規制を受けております。日本国内における公定薬価の引下げ、後発医薬品の使用促進などの医療制度改革の影響や海外における様々な医療費抑制策の影響などにより、販売価格が下落し販売数量の伸長等でカバーできず、売上収益が減少した場合には、当社グループの経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。

(8) 特定の製品への依存について

当社グループの売上収益のうち、「オプジーボ点滴静注」および「抗PD-1抗体関連のロイヤリティ」の売上収益は、売上収益合計の約6割（2020年3月期）を占めております。当該「オプジーボ点滴静注」や「抗PD-1抗体関連のロイヤリティ」に関して、薬価改定、他の有力な競合品の出現、特許などの保護期間の満了、その他予期せぬ事情により、売上収益が減少した場合には、当社グループの経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。

(9) 新たな副作用について

当社グループは、医薬品ごとにリスク管理計画を策定し、継続的に安全性（副作用）情報の収集と評価を行っています。収集した情報は重篤性や注意喚起の必要性を評価したうえで、必要に応じて添付文書の「使用上の注意」の改訂や医薬品の適正使用に関するお知らせの提供などの安全性対策を実施しております。

しかしながら、医薬品には、治験段階では経験したことがない新たな副作用が、市販後において報告される可能性があります。新たな重篤な副作用が発生した場合には、損害賠償金の支払いや承認取消等による売上収益の減少等により、当社グループの経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。

(10) 知的財産について

当社グループは、製造または販売する製品が第三者の知的財産権に抵触することのないように十分に注意を払っておりますが、万一、抵触があった場合には、損害賠償の支払いや製造販売の差し止め等による売上収益の減少等により、当社グループの経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。また、当社グループでは、発明者等を適切に決定、管理し、社内規定や契約等で定めた適切な対価を支払っておりますが、発明者等から訴訟を受けた場合には、損害賠償の支払い等により、当社グループの経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。

なお、2015年9月、当社が保有する抗PD-1抗体および抗PD-L1抗体の用途特許について、米国のダナファーマーがん研究所が、発明者の追加を求めて、当社、ブリストル・マイヤーズ スクイブ社ならびに本庶佑氏を米国マサチューセッツ州連邦地裁に提訴しました。2019年5月に、第一審の判決が出され、Clive R. Wood博士とダナファーマーがん研究所のGordon J. Freeman博士を発明者に追加することが認められましたが、当社は、判決内容に不服があることから控訴しました。同様の訴訟が欧州でも提起されております。また、2019年6月21日、Gordon J. Freeman博士から本発明に関する権利および利益を譲り受けたダナファーマーがん研究所は、当社およびブリストル・マイヤーズ スクイブ社が上記特許の独占的所有者として競合他社に対して特許侵害訴訟を提起し、和解またはライセンス契約を締結したことで得たライセンス収入の一部の利益を受ける権利を有していると主張し、米国マサチューセッツ州連邦地裁に提訴しました。

なお、これらの判決が、当社グループの経営成績等へ与える影響については、現地点では見積もることはできません。

(11) 訴訟について

当社グループの事業活動に関連して、医薬品副作用、製造物責任(PL)、労務問題、公正取引に関する問題および環境に関する問題に関して訴訟を提起される可能性があります。訴訟が発生した場合、その結果によっては、当社グループの経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。

(12) 情報管理について

当社グループは、個人情報を含め多くの重要情報を保有しております。これらの情報管理については、規程等を整備し、従業員に対し情報管理の重要性を周知徹底するとともに、ITシステム上のセキュリティ対策等を行うなどの努力を行っております。

しかしながら、ネットワークウィルスの感染、サイバー攻撃等のシステム障害や事故等の原因によりその情報が改ざん、悪用、漏えい等した場合には、社会的信用を大きく失うことなどで、当社グループの経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。

(13) 海外展開について

当社グループは、自社で創製した新薬を世界中に提供できる「グローバルスペシャリティファーマ」をめざした海外展開に取り組んでおります。すでに、韓国、台湾では、現地法人を設立して自社製品を販売しており、今後は欧米での自社販売も視野に入れて、開発体制などの整備・強化にも努めていきます。グローバルな事業活動を行うにあたり、各国の法規制、経済情勢、政情不安、地域固有の自然災害や事業環境の不確実性等の情報を入手し、必要な対応を検討していますが、リスクを完全に回避することができない場合には、当社グループの経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。

(14) 他社との提携について

当社グループは、共同研究、共同開発、開発品の導出入、共同販売等様々な形で他社と提携を行っております。何らかの理由により提携の合意内容が変更・解消になった場合、当社グループの経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。

(15) 金融市況の変動について

・為替変動

当社グループは、国際的に事業展開を行っており、外貨建てでの受取ロイヤルティや経費支払い等があるため、為替相場の変動により、売上収益の減少や仕入原価、研究開発費の増加、為替差損の発生等のリスクに晒されています。当社グループは上記リスクを緩和すべく、市場リスク管理方針に基づき外貨建て取引の一定の割合について先物為替予約による為替リスクヘッジをしております。

しかしながら、外貨の為替変動が想定以上となった場合、経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。

・価格変動

当社グループは、資本性金融商品から生じる株式価格の変動リスクに晒されています。当社グループは、短期トレーディング目的で保有する資本性金融商品はなく、ビジネス戦略を円滑に遂行するために資本性金融商品を保有しておりますが、定期的に公正価値や発行体の財務状況等を把握するとともに、当該企業との関係を勘案し、必要に応じて保有状況を見直しております。

しかしながら、資本性金融商品の時価が予想を超えて大幅に変動した場合には、当社グループの経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。

(16) 環境問題への対応について

当社グループは、環境関連問題への対応として、環境グローバルポリシーに基づいた中長期環境ビジョン（ECO VISION 2050）を定め、脱炭素社会の実現、水循環社会の実現、資源循環社会の実現に向けて全社的に取り組むとともに、環境に対する企業の社会的責任を認識し、事業活動の全分野において、環境に配慮して活動し、豊かな地球環境実現に向けて努力しております。

また、医薬品の研究、製造の過程等で使われる化学物質の中には、人の健康や生態系に悪影響を与える物質も含まれているため、当社グループでは事業活動を行う国や地域における有害物質の使用、製造、保管、廃棄などの取り扱いに関する環境法規制の遵守に努めております。

しかしながら、今後、温暖化対策としての新たな炭素税の導入や温室効果ガス排出規制などが強化された場合には、コストが増加する可能性があります。また、万が一、有害物質による予期せぬ汚染やそれに伴う危害が顕在化した場合には、保険の適用からの除外または補償金額を超える費用負担、法的責任を負う可能性があります。また、環境法規制の変更により、当社の研究、開発、製造その他の事業活動が制限される可能性があります。

このような場合には、当社グループの経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。

(17) 新型コロナウイルス感染拡大について

当社グループは、生命関連企業として医薬品の安定供給を図るため、関係会社や取引先とも連携し、安定供給を維持しており、当面の当社医薬品の生産および医療機関への供給体制に問題はありません。また、治療薬等の研究開発に貢献すべく、慢性肺炎および術後逆流性食道炎の治療薬である経口蛋白分解酵素阻害剤「カモスタットメシル酸塩」を用いた臨床試験を開始するとともに、国内外の医療機関・研究機関からの臨床研究実施の要請に対して、臨床研究用製剤を提供しています。

また、患者さん、医療従事者および従業員の安全確保と健康保持、感染拡大の防止を目的に、医療機関への訪問は自粛してきましたが、6月以降は、影響の少ない地域・医療機関から段階的に営業活動を再開し始め、従来の訪問形態に加え、Webを活用した面会やリモート講演会の企画等、新たな手段も用いつつMRの責務である情報提供活動に臨んでおります。さらに、国内および海外出張の原則禁止、講演会・セミナー・社内外研修等のイベントの原則中止・延期もしくはWeb形式での実施等、最大限の予防措置を講じてきています。

しかしながら、今後、更なる感染拡大やパンデミックにあたる状況が長期化し、製品商品の供給や研究開発活動等に支障をきたした場合には、事業活動の停滞等により、当社グループの経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。

(18) 繰延税金資産や減損処理について

当社グループは、事業用の様々な有形固定資産、無形資産および繰延税金資産等を計上しております。これらの資産については、「事業等のリスク」に記載している様々なリスクが顕在化すること等により、業績計画との乖離が生じ、将来期待していたキャッシュ・フローが獲得できなくなってしまう場合には、有形固定資産、無形資産の減損が発生したり、繰延税金資産が減少する可能性があります。このような場合には、当社グループの経営成績および財政状態は影響を受ける可能性があります。

基本的な考え方

情報資産は非常に重要な経営資源です。

当社では、研究開発に係る情報、業務上で知り得た社外情報、顧客及び取引関係者の個人情報等を含む当該情報資産を厳重に保護し漏洩を防ぐとともに、グループ内の情報を適切に共有しその活用を図るために、情報セキュリティグローバルポリシーを定め、適切に管理しております。

情報セキュリティグローバルポリシー（234KB）

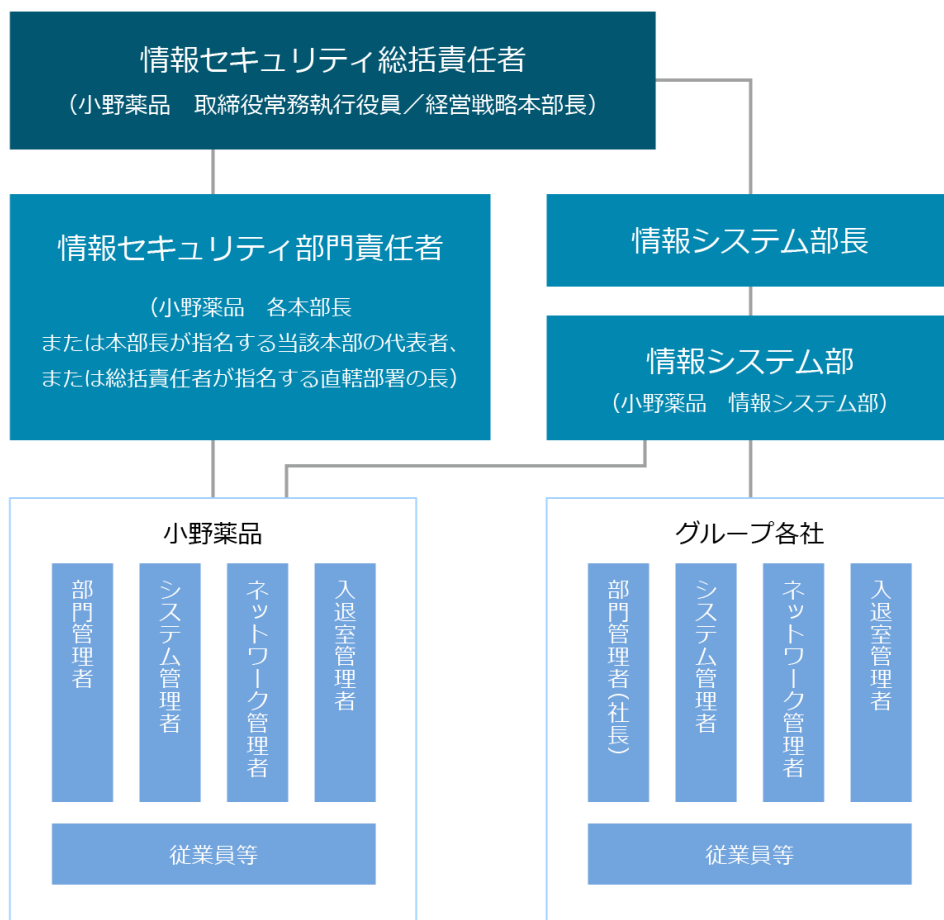
PDF

情報セキュリティ管理体制

当グループは、情報セキュリティグローバルポリシーとそれに基づく諸規程を定め、これらの実効性を確保するために、情報セキュリティに関する事故発生時の対応を含めた情報セキュリティ管理体制を確立しています。

情報セキュリティ総括責任者（取締役常務執行役員／経営戦略本部長）は、情報セキュリティ管理に関する当社グループ戦略を策定するとともに、当社の取り巻く環境の変化および関係法令等の動向を踏まえ、関連規程等を作成・改定・運用管理し、その責任を負います。また、情報セキュリティ総括責任者のもと、情報システム部長及び情報セキュリティ部門責任者を任命し、各本部及びグループ会社における情報セキュリティ管理を行っています。

情報セキュリティ管理の組織体制



個人情報保護に対する取り組みについては[こちら](#)を参照ください。

ガバナンス：責任あるプロモーション活動

基本的な考え

当社の営業活動における目指すべき姿は、「患者さんとそのご家族の笑顔のために」という信念のもと、チーム一丸となり、患者さんの立場で考え、かつ医療関係者の真のニーズに応えるというものです。当社は、生命関連企業として常に高い倫理観を持ち、営業本部と各部署（コンプライアンス推進部、信頼性保証本部など）が連携し、医療用医薬品に関する適正な情報を提供すべく、責任あるプロモーション活動を推進しています。また、製薬協コード・オブ・プラクティスに準拠した行動指針「小野薬品医療用医薬品コード・オブ・プラクティス」（以下、本コード）に則り、活動を推進します。

[小野薬品医療用医薬品コード・オブ・プラクティス（270KB）](#)

PDF

公正なプロモーション活動の推進

小野薬品における「プロモーション」とは、「医療関係者に医薬品情報を提供・伝達し、それらに基づく医療用医薬品の適正な使用と普及を図ること」と定義しています。プロモーションにかかわる「全ての」社員は、本コード内の具体的な規定や記載の有無にかかわらず、本コードの精神に則った行動であるかどうかを常に判断し、公正なプロモーション活動を推進しています。また、本コードを踏まえ、厚生労働省の「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」（以下、ガイドライン）や日本製薬工業協会によって定められた「医療用医薬品プロモーションコード」を遵守するとともに、IFPMAコード・オブ・プラクティス（国際製薬団体連合会コード）を尊重します。

プロモーションに関わる審査体制

プロモーションにおいては、医薬品の適正な使用と普及を図るために、適切な情報提供が求められます。プロモーションの際に使用する全ての資材は、コンプライアンス推進部および社外第三者による審査を経て、作成されています。

また、当社主催・共催講演会で講師が使用する講演スライドについても、未承認情報が含まれていないかなどを事前にコンプライアンス推進部により確認を行い、適切な情報提供となるよう努めています。

なお、これらの過程に営業部門は一切関わらないものとしています。

公正なプロモーション活動徹底のための研修

コンプライアンス意識向上を目的に、資材作成部門はもちろんのこと、プロモーションに関わる全社員への研修を実施しています。毎年、コンプライアンス推進強化月間（3カ月間）を設定するとともに、公正なプロモーション活動に関しては本コードの周知・理解促進のため、コンプライアンス推進部が各地の支店・営業所に赴き、年間2回の頻度で研修を実施しています。加えて、各部署のリーダーによる講義研修やeラーニングシステムを活用した研修により、コンプライアンス全般知識の周知・理解促進を図っています。また、コード違反事例が発生した際には、速やかに全社的な未然・再発防止のための臨時研修を実施しています。

コンプライアンス推進部と営業本部では、月1回の頻度で各地のコンプライアンス推進担当者と連携会議を開催し、情報共有や研修を行っています。共有された情報や研修内容は、営業部門のリーダーが集まる会議などを通じて、部内へ周知する体制を整えています。

	頻度	対象範囲	主な内容
コンプライス推進部による研修	年2回	コード、ガイドライン、公正競争規約	当社主催・共催講演会の運用ルール、適切なプロモーション資材・活動について
部署内のリーダーによる研修	年2回	ガイドライン	適切な情報提供（業務記録）、当社主催講演会ルール（スライド事前確認）

「責任あるマーケティング・プロモーション活動」については、[小野薬品工業のCSRの考え方](#)もご覧ください。

医薬品の適正使用推進及び安全性情報収集のための研修

プロモーション活動においては、処方いただいた医薬品に関する安全性情報を迅速に収集し、その情報を活かして、医薬品の更なる適正使用を推進するために情報提供を行うことが重要な活動です。プロモーション活動に関わる全ての社員に対して、「医薬品等の製造販売後安全管理の基準に関する省令（GVP省令）」等の導入教育を講義形式で実施し、その後も、製品毎の医薬品リスク管理計画（RMP）等の教育を新製品発売時に、薬害教育を2年毎に実施し、さらに市販後の副作用情報収集に関するeラーニング教育を毎年実施しています。

プロモーション活動に関わる全ての社員が、各医薬品の安全性の特徴だけでなく、安全管理の重要性を十分に認識し、患者さんに発現する副作用を最小限に抑えるために適正使用の推進及び安全性情報の収集活動に取り組んでいます。

社会： 革新的な医薬品

当社は、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念のもと、新薬開発型製薬企業として、世界に通用する革新的な医薬品を一日でも早く患者さんのもとにお届けすることができるように、研究・開発・事業戦略・生産・信頼性保証・営業など、全部門が連携し、全社員が信念と熱意を持って取り組みます。



研究

当社の研究開発理念や方針、研究体制についてご案内しています。

＜ 研究開発理念

[詳しくはこちら ▶](#)

＜ 創薬方針

[詳しくはこちら ▶](#)

＜ 研究体制

[詳しくはこちら ▶](#)

事業戦略

当社のライセンス活動や主な提携先についてご案内しています。

＜ 海外事業展開

[詳しくはこちら ▶](#)

＜ ライセンス活動

[詳しくはこちら ▶](#)

＜ 主な提携先

[詳しくはこちら ▶](#)

開発

当社の開発体制や開発品の進捗状況についてご案内しています。

＞ [開発体制](#)

[詳しくはこちら](#) ▶

＞ [IRライブラリー](#)

[詳しくはこちら](#) ▶

※「開発品の進捗状況」をご覧ください

生産・信頼性保証

当社の生産および信頼性保証に関する取り組みについてご案内しています。

＞ [生産・信頼性保証](#)

[詳しくはこちら](#) ▶

営業

当社の営業に関する取り組みや主要製品についてご案内しています。

＞ [営業（学術情報活動）](#)

[詳しくはこちら](#) ▶

＞ [製品情報](#)

[詳しくはこちら](#) ▶

社会：医療アクセス改善の取り組み

基本的な考え方

医療の発展が目覚ましい現代においても、有効な治療法が存在しない疾患が多くあります。また、低所得国および低所得国などでは、医療インフラの未整備、貧困などが原因で、必要な医療を受けることが困難な方が数多くいます。当社は「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念の下、「革新的な医薬品の研究開発」、「医療基盤改善」、「外部とのパートナーシップ形成」に取り組むことにより、人々の医療アクセスレベルの改善を目指しています。当社は現在、日本、韓国、台湾において医薬品の自社販売を行っており、日本を含むアジアにおいては、希少疾病医薬品を含め医療アクセス改善に自社で取り組んでいます。アジア以外の地域においては、パートナー会社を介して医療用医薬品を提供できるよう取り組んでいます。また、NPOや公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金とのパートナーシップにより、医療教育や医療基盤整備などの中長期的な医療システム強化支援に取り組んでいます。

取り組みの方針

- いまだ医療ニーズが満たされない疾患、希少疾患や難病への研究開発の推進
- 医療基盤が未成熟な国、地域における、現地の医療教育、医療者育成、医療備品の充実
- 外部とのパートナーシップによる医療システムの強化

知的財産権と医療アクセスが困難な国における特許の考え方

当社は、創業の過程から生まれる様々な知的財産を保護、活用することで、革新的医薬品を継続的に生み出していく一方で、第三者の所有する知的財産を尊重した活動を行っています。また、一部の国では、経済的な理由で医療アクセスが困難な実態があります。より多くの患者さんに当社の革新的な医薬品を届けるため、国連が定める後発開発途上国^{※1}や世界銀行が定める低所得国^{※2}では特許出願や特許権の行使を行いません。さらに、世界銀行が定める低所得国^{※3}においても、一部の国を除き特許出願や特許権の行使を行いません。

※1 国連が定める後発開発途上国：https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/ohrls/ldc_teigi.html

※2 世界銀行が定める低所得国：<https://data.worldbank.org/income-level/low-income>

※3 世界銀行が定める低所得国：<https://data.worldbank.org/income-level/lower-middle-income>

推進監督体制

当社の医療アクセス改善の方針および取り組み内容は経営陣により監督されています。

医療アクセスに関する新たな取り組みは、常務執行役員/コーポレートコミュニケーション統括部長を委員長とするCSR委員会で審議・承認されます。また、その活動状況はCEOを議長とする経営会議に定期的に報告しています。

希少疾患に対する取り組み

希少疾患への取り組みは医療アクセス改善にとって重要です。当社は希少疾患の医薬品開発および医薬品提供について以下のように取り組んでいます。

(2020年7月24日現在)

製品名	適応症	オーファン指定日	対応状況
オブジーボ点滴静注	根治切除不能な悪性黒色腫	2013.06.17	承認済
	再発又は難治性の古典的ホジキンリンパ腫	2016.03.16	承認済
	切除不能な進行又は転移性の悪性胸膜中皮腫	2017.12.01	承認済
デムサーカプセル	褐色細胞腫のカテコールアミン分泌過剰状態の改善	2015.05.25	承認済
カイプロリス点滴静注	再発又は難治性の多発性骨髄腫	2015.08.20	承認済
オノアクト点滴静注	生命に危険のある不整脈で難治性かつ緊急を要する場合：心室細動、血行動態不安定な心室頻拍	2016.08.24	承認済
メクトビ錠	BRAF遺伝子変異を有する根治切除不能な悪性黒色腫	2018.03.30	承認済
ピラフトピカプセル	BRAF遺伝子変異を有する根治切除不能な悪性黒色腫	2018.03.30	承認済
ベレキシブル錠	中枢神経系原発リンパ腫	2019.08.20	承認済
	原発性マクログロブリン血症及びリンパ形質細胞リンパ腫	2019.11.19	開発中

また、オブジーボは「胆道がん」を対象に、厚生労働省の定める「先駆け審査指定制度」の対象品目として指定を受けています。

小児に対する適応取得の取り組み

小児患者には、小児のために適切に評価された医薬品が用いられるべきです。当社では、小児患者の医療アクセス改善を目指し、以下のように小児に対する適応取得に取り組んでいます。

(2020年7月24日現在)

製品名	適応症	対応状況
オノンドライシロップ	気管支喘息 アレルギー性鼻炎	承認済
イメンドカプセル	抗悪性腫瘍剤（シスプラチン等）投与に伴う消化器症状（悪心、嘔吐）（遅発期を含む）	承認済
プロイメンド点滴静注	抗悪性腫瘍剤（シスプラチン等）投与に伴う消化器症状（悪心、嘔吐）（遅発期を含む）	承認済
オレンシア点滴静注	多関節に活動性を有する若年性特発性関節炎	承認済
オノアクト点滴静注	心機能低下例における頻脈性不整脈	開発中

難病への取り組み

当社は、2018年5月より慶應義塾大学、高知大学、医薬基盤・健康・栄養研究所、田辺三菱製薬株式会社、第一三共株式会社とともに、免疫炎症性難病を対象とした創薬研究を行うことを目的に、「免疫炎症性難病創薬コンソーシアム」を発足しました。本コンソーシアムから得られる成果が、免疫炎症性難病に対して高い有用性を持つ次世代医薬品の創製につながり、患者さんや医療従事者に新たな治療選択肢を提供することが可能になるものと期待しています。

医療システム支援（キャパシティビルディング）の取り組み

ONO SWITCH プロジェクト



当社は、医療システム支援と働き方改革の両方を推進させるための取り組みとして、2018年8月よりONO SWITCH プロジェクトを開始しました。本取り組みは、働き方改革の推進により削減した時間外手当に応じた金額を医療に関係する以下のNPO・NGOに寄付する取り組みで、働き方改革の推進および世界の医療と健康に貢献し、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念の具現化をより一層推進することを目的としています。

～プロジェクト名称とコンセプト～

Save the **World** by our work style **Improvement** and **CH**ange

（私たちの働き方の改善と改革を通して世界を救う）

大文字部分を抜粋し、SWITCHと付けました。働き方をスイッチする、働き方改革で得られた原資を寄付にスイッチする、働き方見直しのスイッチを入れるという意味も込めています。

※ 当社の働き方改革は2014年から取り組んでいます。全社的な取り組みを推進するため、部署毎に推進委員を選定し、個々の意識改革をはじめ業務の効率化や有給休暇取得促進などの働きかけを進めています。その結果、2019年度は社員一人当たりの平均月間所定時間外労働時間を2014年度比で2.3時間削減、有給休暇取得率は24.7%向上させることができました。（ONO SWITCHプロジェクトの寄付金額は、2014年度比の時間外手当削減額で算出しております）

寄付先のNPO・NGOは、毎年全社員対象としたアンケートをもとに決定致します。

2019年度は以下のNPOに寄付を行いました。

パートナー	取り組み内容	地域
世界の子どもにワクチンを 日本委員会	ブータンはまだ自国で必要なワクチンを全て賄う体力がなく、ワクチンで予防できる感染症で命を落とす子供たちがいます。また、ワクチンのアクセスに必要な保冷設備も十分ではありません。 その課題に対する以下の取組みを支援します。 1. ブータンで使用されるジフテリア・百日咳・破傷風混合（DPT）ワクチンおよびB型肝炎ワクチンの支援 2. ワクチンを冷蔵するための保冷库の支援（保冷库を支援することで、中長期のワクチン供給支援に繋がります。）	ブータン
ジャパンハート	医療インフラの不足するカンボジアにおける以下の取組みを支援します。 1. 医療インフラ拡充支援：ジャパンハートの活動拠点病院であるジャパンハートこども医療センターの施設インフラ整備 2. 医療者教育支援：カンボジア人の医師・看護師の知識・技術向上を目的とした活動 ・ジャパンハートこども医療センターの救急対応、産科診療の体制を強化するため、職員を対象に、心肺蘇生をメインとした急変時の初期対応、新生児蘇生、分娩助介に関するトレーニングを実施 ・医師・看護師を目指すカンボジアの地方出身の高校生を数年間に渡り支援し、医療人を育成することで中長期的に、現地の医療基盤を強化 3. デング熱の予防及び治療	カンボジア
Future Code※4	世界中の災害、貧困地域に医療支援活動を行っているNPO「Future Code」のバングラデシュにおける医療アクセス向上のための以下の取組みを支援します。 1. 同NPOが首都ダッカ、ミルブール地区へ新設する医療機関での設備構築（当医療機関では利益の一部で貧困層の診療を行う計画をされています） 2. 孤児院及び小中学校での検診と手洗いはじめとした衛生教育の提供	バングラデシュ
ピープルズ・ホープ・ジャパン※4	ミャンマーの地方農村部では医療アクセスの課題から妊産婦死亡率と新生児死亡率が高い状況にあります。同NPOが実施する「妊産婦と新生児のための保健システム強化支援事業」における以下の取組みを支援します。 1. 助産師及び補助助産師の研修とスキル・モニタリング	ミャンマー

※4 2020年度からの活動計画

各パートナーの取り組みの進捗と目標

パートナー	2019年度目標	2019年度活動進捗	2020年度目標
世界の子どもにワクチンを日本委員会	・DPT（ジフテリア/百日咳/破傷風）ワクチンとB型肝炎ワクチンを支援 ・ワクチン保冷庫を支援 KPI ワクチンと保冷庫の供給数	・DPTワクチン：5万人分を提供しました。（2歳児のワクチン接種不足分を100%解消） ・B型肝炎ワクチン：8,000人分を提供しました。（出生24時間以内の乳児のワクチン接種不足分を100%解消） ・ワクチン保冷庫を5台提供しました。	DPTワクチン5万人分、B型肝炎ワクチン8千人分、保冷庫5台を提供 KPI ワクチンと保冷庫の供給数
ジャパンハート	1. ジャパンハートこども医療センターの施設インフラ整備 ・新しいCBC測定器※5（自動血球分析装置）の導入 2. 医療者教育支援 ・医療者をめざす学生教育支援 2018年度から支援する看護学生に対する支援を継続	1. 老朽化し故障の多かったCBC測定器を新たに入れ替え、施設内で正確な検査をタイムリーに実施できるようになりました。これにより、他院に頼らず、デング熱重症化の早期発見、小児がん患者や産後の母親に対する検査等で信頼できる結果の入手が可能となりました。また、他院へ検査を頼らないことで患者さんの医療費負担も軽減できました。 2. 医療者をめざす学生教育支援 支援しているカンボジア人看護学生は看護医療や語学学習に励まれています。	1. 新設したCBC測定器で検査の必要なすべての患者さんに正確で質の高い検査を実施 デング熱の患者さんについては、タイムリーな治療を行うことで昨年に引き続き、当院におけるデング熱の死者数を0にします。 KPI 当院の全デング熱患者さんのうち血液検査結果が迅速に治療に反映された患者さんの割合 2. 医療者をめざす学生教育支援 2018年度から支援するカンボジア人看護学生に対する支援継続 3. デング熱予防 毎年流行するデング熱を予防するために、ジャパンハートこども医療センターのある地域の住民に対し啓発活動を実施（特に子供のいる家庭。2019年カンボジア国内のデング熱による死亡者はすべて子供であった。） ・デング熱の流行時期(2020年10月)までの間にジャパンハートこども医療センターからの啓発資材配布とSNSを通してデング熱予防や早期診断の啓発情報を発信し流行を抑制 KPI 啓発資材配を受け取った人数(目標：4,000人) SNSでの啓発記事の閲覧数(目標：20,000人) *デング熱等の感染症は温暖化に伴い増加すると言われており、当社の気候変動に対する考えからもこの活動を支持しています。
Future Code	同NPOと当社で、2020年からの活動内容や計画を協議して方向性を確立	2020年より始まるプロジェクトの内容の把握や、活動目標の策定を行いました。	・新設病院への新型コロナウイルス検出用のPCR検査機器もしくはX線撮影装置を寄贈（KPI PCR検査機器の場合、1日のPCR検査数を50件行い、そのうちの最低10%は貧困層を対象とします） ・孤児院での健康診断、孤児院及び小中学校での衛生教育を実施 KPI 衛生教育の参加者数50人(実施回数は年最低1回)

パートナー	2019年度目標	2019年度活動進捗	2020年度目標
ピープルズ・ホープ・ジャパン	同NPOと当社で、2020年からの活動内容や計画を協議して方向性を確立	2020年より始まるプロジェクトの内容の把握や、活動目標の策定を行いました。	ネピトー特別区レウエイ郡の、全ての助産師（83人）及び補助助産師（55人）を対象にスキル・モニタリングと研修を行う予定 KPI ・アセスメントシートを用いたスキル・モニタリングを1回実施 ・研修を1回実施（保健当局との連携による3～5日間の研修プログラム） なお、上記及び同NPOが進めるその他の施策（妊婦の知識の向上と健康行動の改善、危険兆候の認識と迅速な受療行動、住民と保健施設をつなげるボランティアの育成と適正配置）との相乗作用により、母と子が適切な保健サービス（妊婦健診、医療者による分娩助、施設分娩、産後健診）を利用できるようになることを目指します。

※5 CBC測定器…自動血球分析装置または自動血球計数装置のことで血液中の赤血球、白血球、血小板などを測定する装置



ジャパンハートによるカンボジアでの一次救命措置トレーニングの様子



世界の子どもにワクチンを日本委員会によるワクチン支援

過去の実績

■ 2018年度の活動進捗

パートナー	目標	進捗
難病の子ども支援全国ネットワーク	難病への理解促進のためのシンポジウム開催	2019年1月に東京でシンポジウムを開催しました。本シンポジウムでは、病気療養児の学校生活および教育についての講義が行われました。 - 難病の子どもを持つ家族を対象としたキャンプを淡路島にて実施しました。本キャンプには60人がご参加されました。
世界の子どものワクチンを日本委員会	ブータンの一年分のDPTワクチンとB型肝炎ワクチンを支援 コールドチェーン（低温での消費地までの輸送体制）基盤整備に着手	ブータンで来年度に使用される予定のDPTワクチンおよびB型肝炎ワクチンと、ワクチンを冷蔵するためのアイスライン保冷庫のための資金拠出を実施しました。
ジャパンハート※6	医療従事者教育支援毎年1名 医療教育受講者数100名	- 支援させて頂く看護学生が決定しました。本学生に対しては、大学生活と病院での研修期間の6年間、学費、生活費の一切を負担します。 - 一次救命措置トレーニングを266名に行いました。 内訳： カンボジア日本友好学園高校3年生 190人 ジャパンハート奨学金生 24人 ジャパンハートこども医療センタースタッフ 37人 ポンネル病院スタッフ 15人 新生児蘇生法講習を現地の医療従事者24名に実施しました。 分娩シミュレーターを使用した分娩勉強会を2名のカンボジア人助産師に行いました。

※6 当社からジャパンハートこども医療センターに対する2018年度の支援の結果、2019年度に得られた成果

- 2018年度に当院でBLS演習用人形（当社より寄付）を用いてトレーニングを受けたカンボジア人医療者が、指導者として新入職者と地域住民に対しBLSトレーニングを行いました。昨年度は受講者であった若手医療者も指導役としてトレーニングを行えるようになりました。（ジャパンハートこども医療センターに勤める全医療系職員はBLS人形を使った演習に参加済）

KPI 地域住民の方16人、ジャパンハートこども医療センターカンボジア人スタッフ（非医療系職員含む）55人

- 2018年度に当院新生児蘇生演習用人形（当社より寄付）を用いてトレーニングを受けた助産師が講師として、助産師以外の医療スタッフへ新生児蘇生演習用人形を使用した新生児蘇生法講習を実施しました。

KPI KPI：当院医療スタッフ33人、公立ポンネル病院スタッフ1人

- 当院で本格的に分娩を開始していくにあたり、日本人助産師が分娩シミュレーター（2018年度に当社より寄付）を使って分娩介助の方法について勉強会を実施しました（安全な分娩の練習、分娩時のリスクのサインの確認等）。

KPI KPI：カンボジア人助産師の全職員9人へ2か月に1回の頻度で実施

社会：人財・人権

「企業は人なり」との考え方から、一人ひとりの能力の啓発と失敗をおそれない前向きな取り組みを積極的に支援し、個人の能力が最大限に発揮され、企業と社員が共生できる社内環境づくりと安全衛生への取り組みを推進しています。

また、あらゆる事業活動において、すべての人々の人権を尊重し、社内外を問わず人種、国籍、民族、性別、年齢、肌の色、宗教、信条・思想などによる差別のない企業を目指しています。

人財の育成

人財育成のコンセプト

人々の生命に深くかかわる医薬品に携わる製薬企業の一員として高い倫理観と強い責任感、使命感を持つとともに、グローバル研究開発型製薬企業への飛躍のための源泉となる人財の育成を目指しています。

求める人財像

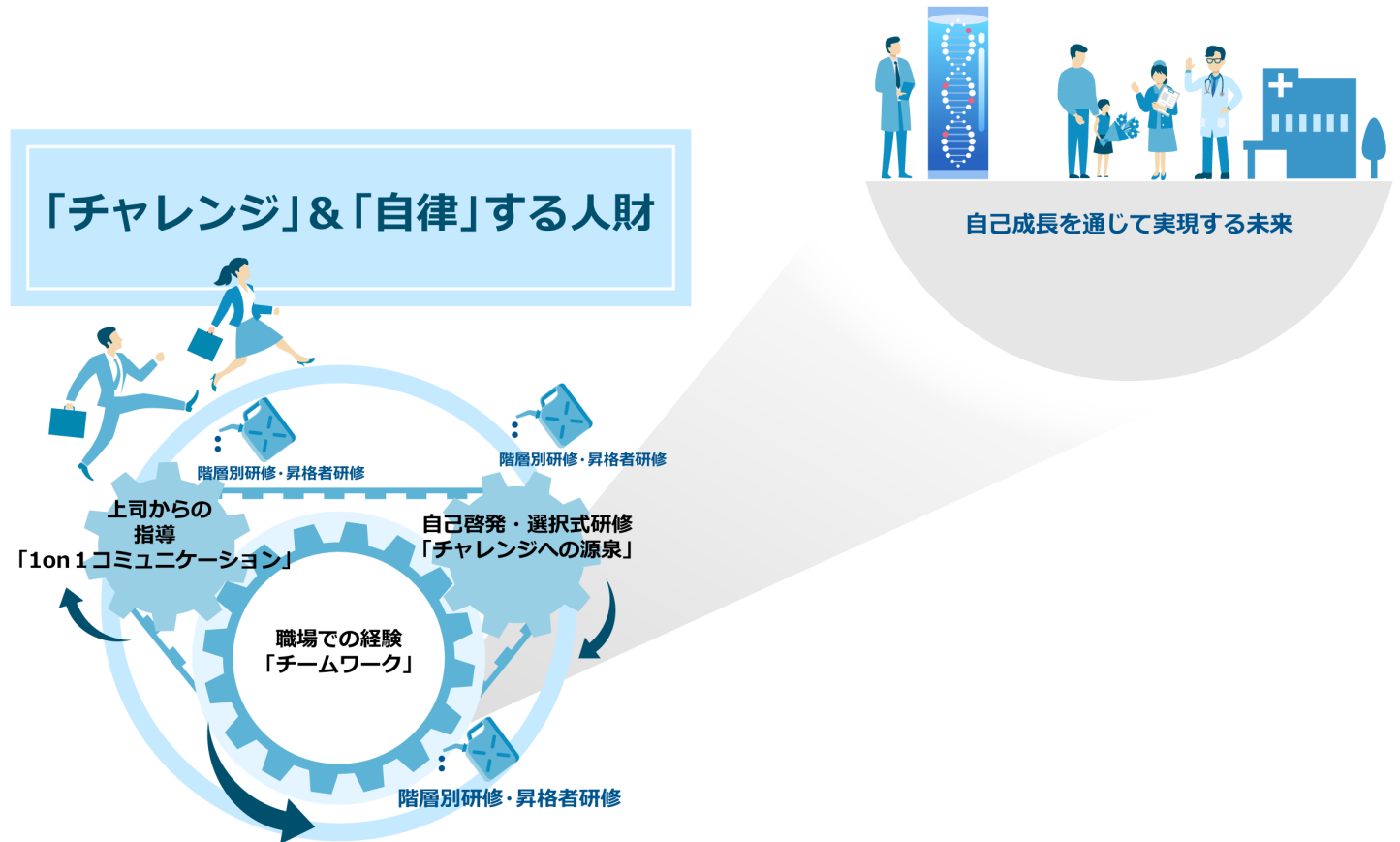
「チャレンジ」＆「自律」する人財

- 変革の意識を持ち、最後まで諦めない、挑戦意欲を持った人
- チームの中で能力を発揮し、連携を取りながら仕事ができる人
- 自分の仕事に対して強い使命感と誇りを持った人
- 何事にも前向きで、自ら学び、成長できる人
- 高い倫理観と良識を持って行動できる人

当社は、創業300年を超え、未来に向けてチャレンジを続けていく源泉となる人財を求めています。

人財育成の考え方

個人の成長の要素には「職場での経験（経験学習）」「上司からの指導（社会学習）」「自己啓発・研修（自己学習）」の3つがあり、当社の求める人財像である「チャレンジ」&「自律」する人財への成長にも、その3つの要素が重要であると考えています。「自己啓発・研修」の「研修」については、当社は大きく分けて2種類あります。1つ目は本人が選択して受講できる研修です。そこでは、プレゼンテーションやマーケティングなどの様々なビジネススキルを身につけます。2つ目は、新入社員導入研修や年次研修、職務等級の昇格時研修等の階層別研修です。そこでは、「職場での経験」「上司からの指導」を個人で振り返ると同時に、参加者同士で振り返りを共有することで、学びが自分自身に留まらず、ネットワークのように社員同士間に広がり、大きな学習の機会となります。このように成長の要素を戦略的に組み合わせることで、一人ひとりの自律的な成長やキャリア形成を図っています。



職場での経験（経験学習）「チームワーク」

当社は「チームワーク」を大切にしています。これは、当社の行動原則「小野は、世界を変えるチームとなる」に基づくものです。仕事の目標設定においては、個人の目標に留まらず、チームの目標も併せて考えていきます。普段から周囲とコミュニケーションを取り、お互いに助け合いながら仕事を進めることで、より高い目標にチャレンジしやすい環境を形成しています。

上司からの指導（社会学習）「1 on 1 コミュニケーション」

チームの中で能力を発揮できる人財を育成するには、個人の経験や自己学習、職場の多様なチームメンバーと協働し大小さまざまな経験を積むことに加え、日々の業務で最も関わりの深い直属の上司との1 on 1 コミュニケーションが特に重要と考えています。1 on 1 コミュニケーションでは、現在直面している仕事上の相談だけでなく、本人のやりがい、強み、将来のキャリアについても深く議論できる環境づくりを進めることで、業務をどのように推進するかを学ぶだけでなく、仕事に対するモチベーションを高く維持でき、当社全体のチーム力の向上に繋がると考えています。

上司からの育成支援の内容については[こちら](#)をご覧ください

自己啓発・選択式研修（自己学習）「チャレンジへの源泉」

未来に向けてチャレンジを続けていくためには、一人ひとりが自ら考え、学び、成長することが必要不可欠です。当社は、チーム協働の場だけではなく、自らを見つめなおし、学ぶ機会を提供することで、当社の社員のめざす姿である「熱き挑戦者たちであれ」を醸成しています。

自己啓発学習については[こちら](#)をご覧ください

選択式 自主的参加型研修については[こちら](#)をご覧ください

成長の機会の提供

当社では、さまざまな研修を通じて、成長の機会を提供しています。入社1年目の全部門合同研修、部門別導入研修に加え、若年層には年次別研修を導入するなど、節目ごとに集合研修を行っています。また、国内外を問わずどのような環境下でも活躍できるグローバル人材育成のための研修プログラムや海外現地法人への出向なども実施しています。管理職については、役割や職務階層ごとに、立場に応じて求められる能力や組織の成長に必要とされるマネジメント力の向上を目的とした研修を中心に実施しています。さらに求める人材像である「自律する人材」を育てるために自ら選択し参加できる研修を拡充し、自己啓発推進のための、「自己学習に対する補助制度」を導入するなど内容を充実させています。また、MRを中心とした社員への成長機会として、患者さんや医療スタッフの声を生で聞き、医療現場のニーズを深く知ることを目的として、医療機関での研修や患者会講演会を実施しています。

このように、幅広い学びの場を提供することで、お互いに刺激しながら成長できる機会を提供しています。

2019年度 全部門共通教育研修概要

職位		ミッションステートメント 浸透活動	次期経営者 育成研修	グローバル人材 育成	階層別研修	自己啓発	その他
管理職	執行役員	ミッションステートメント理解・浸透ワークショップ 医療機関研修 (患者会講演会・ケア患者体験)	選抜型研修 選抜型研修 選抜型研修 選抜型研修	グローバル人材育成研修 英語研修	マネージャー研修 マネージャー昇格者研修 基幹社員昇格者研修 一般社員最上位等級昇格者研修 一般社員上位等級昇格者研修 入社5年次研修 入社3年次研修 新入社員フォローアップ研修 新入社員導入研修	通信教育・オンライン外国語会話・資格試験補助 選択式 自主的参加型研修	ダイバーシティマネジメント キャリアアップトレーニング研修 コーチング
	マネージャー						
	マネージャー相当職						
一般社員	プレマネージャー	ミッションステートメント理解・浸透ワークショップ 医療機関研修 (患者会講演会・ケア患者体験)	選抜型研修 選抜型研修 選抜型研修	グローバル人材育成研修 英語研修	マネージャー研修 マネージャー昇格者研修 基幹社員昇格者研修 一般社員最上位等級昇格者研修 一般社員上位等級昇格者研修 入社5年次研修 入社3年次研修 新入社員フォローアップ研修 新入社員導入研修	通信教育・オンライン外国語会話・資格試験補助 選択式 自主的参加型研修	ダイバーシティマネジメント キャリアアップトレーニング研修 コーチング
	中堅社員						
	新入社員						

ミッションステートメント浸透活動

当社は企業理念である『病気と苦痛に対する人間の闘いのために』をもとに、その先にいる患者さんやその家族がどのような想いで病気に向き合い、治療を受けられているか十分に理解した上で、社員ひとり一人が進むべき方向性に向けて行動することを目指しています。

そして、常に患者さんへ想いを馳せ、患者さん視点に立った業務ができることを目指し、研修を組んでいます。

ミッションステートメント理解・浸透ワークショップ

ミッションステートメントに基づく行動を全社員が実践することを目指したワークショップです。本ワークショップ内で、ミッションステートメントの策定経緯やその背景にある当社のチャレンジの歴史を経営トップが自ら語る、またはマネージャーが自身のチャレンジ経験を部下に語ることで、社員への共感を促し、自発的な実践に繋がります。

ミッションステートメントについて[こちら](#)をご覧ください

医療機関研修

真に患者さんのためになる薬剤を届けるためには、患者さんの苦しみや医療スタッフの真のニーズを理解することが必要です。そのために、患者さんや医療スタッフの生の声を聞くため、医療機関での研修を実施しています。この研修では医療スタッフの皆様が日々どのような想いで患者さんに接しておられるのかも直接感じることができ、真のニーズの理解に役立ちます。

患者会講演会

患者さんに薬をとどける製薬企業の社員にとって、直接患者さんと接する機会は非常に重要です。患者会講演会では、患者さんに、病気が見つかった時の気持ちの整理や、症状そのもののお話から、その症状がどのように日々の生活の質に影響しているのか、またお薬の効き目や副作用について、そして病気と向き合いながらどのように日々過ごしているかをお話いただけます。患者さんからの生の声を聞くことで、患者さんのお気持ちに共感することができ、日々の業務の中でも患者さん視点をもちて考えています。

バーチャルリアリティ（VR）患者体験

患者さんの視点を持つために、VR機器を用いた体験型研修を行っています。例えば、認知症の患者さんは、幻覚を見ることで不安が生じ、普段できていたことができなくなってしまう。医療スタッフが認知症患者さんの前に立つか横に立つか、たったそれだけのケアの違いで幻覚が消え、患者さんがスムーズに動けるようになったりします。このように知識だけの理解ではなく、VRを用いて健康な人では気が付けないことに体感的に気づくことで、患者さん視点をもつことに繋がっています。

次期経営者育成研修（選抜型研修）

次期経営者育成を目的に、一般社員層から上級マネージャー層を4階層に分けて、選抜型研修を実施しています。

研修の主目的は“経営者の視点・考えを学ぶ”という点は全階層で共通していますが、階層に応じたカリキュラムが設定されており、研修期間も2～4年と異なります。例えば、一般社員層向けの研修では、管理職となる前の早い段階からリーダーシップ開発が行われ、研修終了後にジョブローテーションが行われます。上級マネージャー層向けの研修では、経営者候補としての自覚醸成を目指した研修を行うとともに、業界を超えた他社経営幹部とのディスカッション中心の意見交換会（他流試合）への参加も取り入れています。

グローバル人材育成

グローバル人材育成研修

グローバル人材育成研修は、将来のグローバルリーダーとして各部門長から推薦された社員を対象としています。国内外を問わずどのような現場でも、チームの中でリーダーシップを発揮し、周囲と適切に連携しながら、会社全体に影響を及ぼすような人材の育成を目指しています。環境適応力、リーダーシップ、ロジカルシンキング、グローバルビジネススキルを約1年かけて習得していきます。

英語研修

グローバルビジネスに必須の英語力を身に付けるための研修です。英語関連の業務遂行のための対応力を強化することを目的に、1週間の国内合宿型英会話研修、3カ月の海外留学型語学研修、週1回の講師派遣型英語研修（2年間）の3つを設けています。また、組織のグローバル化を加速させるために、一定以上の役職者に対し、英会話研修も実施しています。

階層別研修

新入社員導入研修、新入社員フォローアップ研修、入社3年次研修、入社5年次研修

新入社員導入研修では、全新入社員を一同に集め、基本的なビジネスマナーやルール、チーム内での役割分担や協働を学び、社会人としての自覚を身につけることを目的として、ミッションステートメント（企業理念、めざす姿、行動原則）、コンプライアンス、情報セキュリティ、人事制度、メンタルヘルスケア、個人情報保護法やインサイダー取引規制、およびCSR活動などについて2週間かけて学びます。また視野の拡大を目的としたグローバル研修やダイバーシティ研修も取り入れています。導入研修終了後は配属される部門別に分かれ、専門教育を行います。さらに、入社から10カ月後に、社会人1年目の出来事の棚卸をして自分自身を省み、2年目に向けて気持ちを新たにするとする新入社員フォローアップ研修を実施しています。入社3年次研修は、各自が「自立」から一歩進んだ「自律」への意識変革の必要性に気づくこと、自発的な提案や行動、後輩の育成を促進することを目的に、必要とされるコミュニケーションスキルの学習など、現場の実践につながる内容で実施しています。

入社5年次研修では、各自の仕事を多面的に捉え、新たな視点で見つめ直すことで、仕事へのモチベーションをさらに向上させることを目的に、成果をあげながら成長していく経験学習サイクルを学び、暗黙知を持論化し職場での持論の効果的な実践や周囲への展開につながる内容で実施しています。

入社後、半年間かけて行う営業部門の新入社員研修においては、MR（医薬情報担当者）として必要な医薬・薬学・医療制度の知識や当社製品と関連する疾患知識の習得、実践を想定したアウトブットトレーニングなどを行います。また、先輩MRとの同行しMRの仕事と医療現場でのルールなどを学ぶ実地研修期間や、医療現場で求められるMRとなることを目的に、医師や卸売業者から直接話を聞く時間を設けています。

入社初年度に受験予定のMR認定試験に対しては全員合格を目標に、研修期間中だけでなく、配属後においても入念なバックアップ体制で臨んでおり、業界トップクラスの合格率を維持しています。

各種昇格者研修

一般社員最上位等級への昇格者研修では、マネージャーとして求められる役割を理解し、主体的にチーム運営に関わる意識と姿勢を醸成します。また、問題発見に必要なスキル習得と周囲に影響を与える存在となるための意識づけを図っています。管理職昇格者研修では、次期マネージャー候補として、人事評価制度の理解、周囲との信頼関係構築力と実行力を高めるマネジメントスキルを身に付けます。基幹社員の中からマネージャーに登用された社員への研修では、人事評価制度の再確認や労務管理についての理解、マネージャーとして期待される役割、チームビルディングやチームマネジメントについて学びます。昇格者研修実施後には、研修後のアクションプランについて上司の支援のもと取り組みます。2019年度、受講生の直属の上司が研修の効果を評価した結果、79.3%の上司が「研修後に部下の行動が変わった」と回答しました。

マネージャー研修

マネージャー研修では、ミッションステートメント理解と実践、人材育成を組み入れたプログラムを実施しています。部署間の交流活発化を目的に、全部署のマネージャー職を一同に集めて実施するマネジメントスキル教育をはじめ、活動目標面接制度の有効活用および公平公正な評価実施のための評価者研修、働きやすい職場環境作りに向けてのコンプライアンス、メンタルヘルスラインケアの研修を毎年行っています。

自己啓発

自己啓発学習（通信教育・オンライン外国語会話・資格試験補助）

自発的な成長意識の高い社員に対して、自己啓発学習の機会を提供しています。通信教育では、リーダーシップやマネジメント、会計、財務、英会話学習等の500以上の科目を取り揃え、受講者が新たに挑戦したい分野を幅広く学べる環境を常時整えています。さらに、オンライン外国語会話の補助や資格試験補助を通じて、自己啓発学習促進を図っています。

選択式 自主的参加型研修

自発的な成長意識の高い社員に対して、自ら必要な研修を選択し参加する研修を提供しています。会計や財務といった、部署によっては普段の業務で触れる機会が少ない業務内容を学習できる経営シミュレーションゲームなどを用いて早い段階から経営者目線を養える研修や、他人や組織を導くためにリーダーシップやチームビルディングを学ぶ研修を行っています。これらの研修には階層や部署の枠組みを超えたメンバーが集まり開催されるため、部門間連携の意識も強められる研修となっています。

その他

ダイバーシティマネジメント研修

当社は、革新的な医療用医薬品を継続的に創出するために、常にイノベーションを追求しています。イノベーション創出のアイデアの源泉として、専門分野・性別・国籍を問わない幅広いダイバーシティが今後益々求められます。本研修においては、ダイバーシティの意義を理解するだけでなく、より活かすための面談のスキルの向上や、マネジメントの習得を図ることを目的に全マネージャー職に実施しています。

キャリアプランニング研修

社員それぞれのキャリアの棚卸と、今後のキャリアについて前向きに考える機会を、研修として提供しています。自分自身では気付かなかった資質や強み、やりがいや価値観を発見することで、今後のキャリアプランを策定し、成果に結びつけることを目的に、さまざまなキャリア理論を学ぶとともに、グループワーク形式で研修を実施しています。

コーチング研修

コーチング研修では、マネージャーがコーチングについてプロフェッショナルコーチから月2回の1on1でのコーチを受けることに加え、受講生を交えたオンラインクラスでのトレーニングを約8カ月間かけて行います。また、並行して社員に対するコーチングも実践し、職場のコミュニケーション向上に繋げています。

名称	人数×時間	人数
ミッションステートメント理解・浸透ワークショップ	317h	54名
医療機関研修	822h	105名
患者目線向上の取り組み（患者会講演会・VR患者体験）	2,743h	1,704名
グローバル人財育成研修	3,634h	61名
英語研修	15,912h	216名
新入社員導入研修 新入社員フォローアップ研修	6,253h	70名
入社3年次研修 入社5年次研修	2,148h	173名
一般社員最上位等級昇格者研修 基幹社員昇格者研修 マネージャー昇格者研修 マネージャー研修	4,400h	357名
自己啓発(通信教育講座・オンライン外国語会話等・資格試験補助)	-	532名
選択式 自主的参加型研修	5,963h	681名
ダイバーシティマネジメント研修	32h	48名
キャリアプランニング研修	345h	115名
コーチング研修	858h	32名

これらの研修に加え、本部ごとに必要な専門のスキルを習得するための研修を別途実施しており、2019年度の一人当たりの年間研修時間は30.7時間でした。
また、製薬企業の社員として弁えるべき薬害教育、安全性情報の収集および個人情報取り扱い、贈収防止等、基本的な事項についてはe-ラーニングを通して研修しています。

将来の人財への取り組み（インターンシップの実施）

当社では、大学生や大学院生を対象に、就業体験の一環として、インターンシップを行っています。インターンシップでは製薬業界の紹介に加え、MR（医療情報担当者）の活動を模擬体験したり、社員との交流の機会を設けたりするなど、製薬企業の仕事を体感できるプログラムを設けています。インターンシップに参加することで、製薬会社が果たすべき使命や仕事のやりがいを感じ、これからのキャリアを考えるきっかけに役立てて頂きたいと考えています。

人権の尊重

人権に対する考え方

当社は、国内外を問わず、あらゆる事業活動において、すべての人々の人権やお互いの多様な価値観、人格、個性を理解・尊重し、行動します。

こうした考えのもと、社内外を問わず人種、国籍、民族、性別、年齢、肌の色、宗教、信条・思想などによる差別、嫌がらせなどを禁止し、人事制度の構築や運営を行っています。また、あらゆるハラスメントを禁止するとともに、コンプライアンス研修を実施しています。

さらに、当社は、国連グローバルコンパクト加盟企業としてUNGCの10原則を支持するとともに、「世界人権宣言」や「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重し、これら国際規範に準拠した人権尊重の取り組みを行っています。詳細は当社の「小野薬品人権グローバルポリシー」をご参照下さい。

小野薬品人権グローバルポリシー（249KB）

PDF

人権デューデリジェンス

当社は国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従って、自社が社会に与える人権への負の影響を防止または軽減するために人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施いたします。

当社は、サプライチェーン上重要な取引先のCSRの状況を客観的および継続的に把握するため、EcoVadis社のCSR評価システム（以下、EcoVadis）を活用しています。

EcoVadisの活用により、1年に1回以上の頻度で、取引先のCSRマネジメントに関して、信頼性の高い情報を得ることができ、取引先に対して適切な是正措置を提案することができます。なお、2019年度の評価においては、CSR高リスクに該当する企業はありませんでした。

多様性（ダイバーシティ）向上のための取り組み

当社は、環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業価値を向上させるために、組織を構成するメンバーの属性や価値観、行動特性の多様性を高め、その個性を認めることが重要であると考え、さまざまな取り組みを推進しています。ダイバーシティの意義を理解し、多様な人材のマネジメントに活かせるよう、全マネージャーに対して「ダイバーシティマネジメント研修」を実施しています。また入社年次別、階層別研修などにもダイバーシティ&インクルージョン（多様性、包含・社会的一体性）向上を目的とした内容を組み入れ、社内の理解促進を進めています。自社内の活動に加え、企業の枠を超えた勉強会やセミナーにも参画し、多様性向上のためのノウハウや取り組みについての情報共有に努めています。

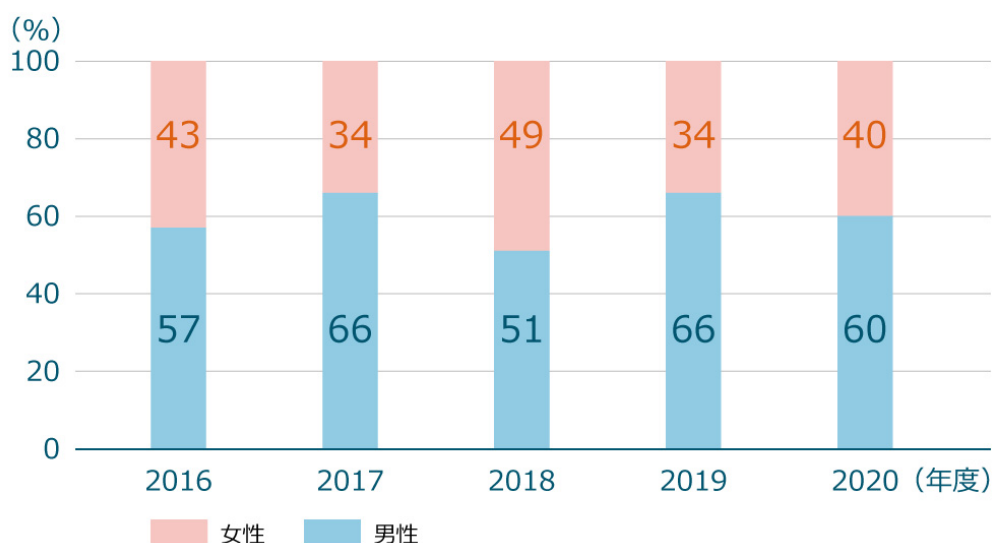
女性活躍推進の取り組み

女性が生き生きと活躍できる体制づくりに注力しており、女性の積極的な採用や、ライフイベントに伴う離職の防止策を進めた結果、女性社員数が着実に増加し、2020年3月時点での女性社員の雇用率は、2013年3月時点と比較して4.3%上昇しました。さらに、管理職研修や年次別、階層別研修等において、ダイバーシティ&インクルージョン向上を目的とした内容を組み入れるなど、女性がより活躍できる環境を整備しています。

また、2015年からは、西日本の企業を中心に約60社が自主的に活動・運営している「ダイバーシティ西日本勉強会」に参画し、企業の枠を超えて開催されるセミナーへの参加などを通じ、多様性向上のためのノウハウや取り組みについての情報共有に努めています。

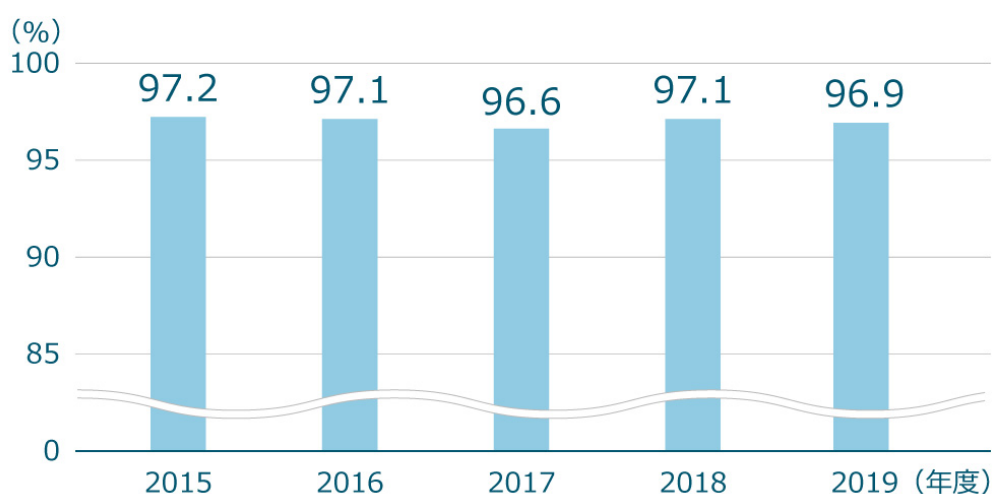
現在、2015年度に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づいて策定した当社の行動計画（2016年4月1日～2021年3月31日までの5年間）に則り、女性雇用者数の増加および女性のキャリア形成を助成する体制の構築を継続して進めています。

新卒採用者の男女比率



当社のダイバーシティ イメージキャラクター
メディラビさん
育児と仕事を両立する社内制度の紹介冊子
に登場。
ダイバーシティ向上の取り組みを推進して
います。

女性社員の定着率※1



※1 定着率 = 100 - (各年度の離職率)

■「女性活躍推進法」に基づく行動計画の概要（目標／取り組み）

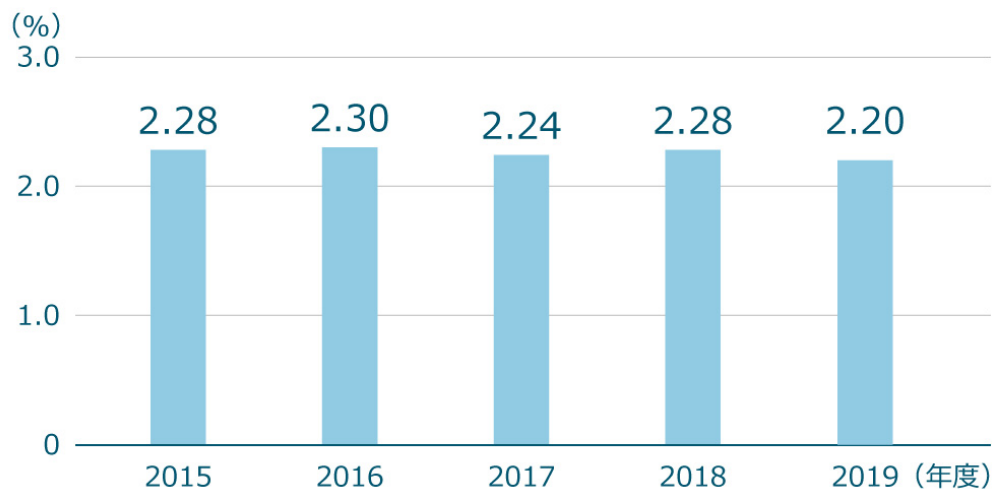
目標	取り組み内容	各年度の結果
2017年度採用より、新卒総合職に占める女性の採用率を40%とすることを目標とする	- 人財育成を目的とした制度改定と研修の強化 - リクルーター制度の導入 - 就職希望者への積極的な情報提供 - 若手社員がキャリアプランを描きやすい環境づくり	2019年度：34% （70名入社の内、女性24名） 2018年度：49% 2017年度：34%
直近5年間に入社した新卒総合職の社員について、女性の定着率を男性の定着率と比較して90%以上とすることを目標とする	- ライフイベントを経ても継続就労できる会社へ仕事と育児・介護を両立できる環境づくり - 女性がより活躍できる組織風土づくり キャリア支援策の推進 - 両立支援 産休に入る女性社員や育児のサポート体制の拡充 - 早期復職支援 外部の育児支援サービスの導入	2019年度：98.9% 2018年度：95.6% 2017年度：95.1%

障がい者活躍推進／キャリア採用推進の取り組み

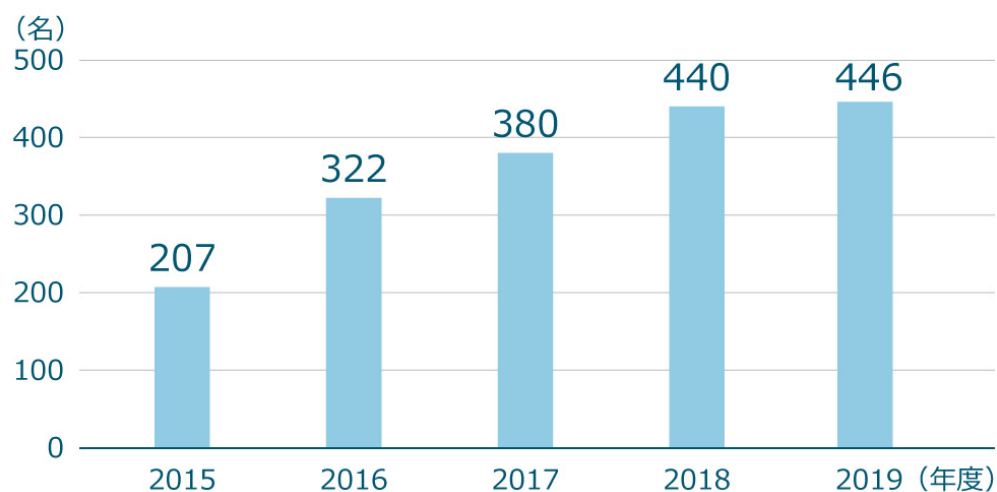
当社では、多様性向上の一環として障がい者雇用も積極的に進めており、2020年3月31日現在の雇用率は2.20%となっており、法定雇用率を上回っています。現在、約50名の従業員がそれぞれの部署で、生き生きと活躍しています。

さらに、当社が必要とする技術や知識、経験を持つ人材を即戦力として導入するキャリア採用にも力を入れています。特に、事業環境の変化を鑑みて積極的に取り組みはじめた2014年度以降は、MRや開発職、安全性情報管理部署、管理部門など幅広い部門においてキャリア採用は大幅に増加しており、2019年度にも、約20名が新たに入社しました。経験や専門性を生かしながら、多くのキャリア採用社員がそれぞれの役割を果たすべく、取り組んでいます。

障がい者雇用率



キャリア採用社員数（累計）



働きやすい職場づくりの推進

当社は、社員が安心して働くことができる職場づくりを推進しています。多様な人材の一人ひとりが生き生きと働き、その能力を最大限に発揮するために、多様な働き方ができる支援制度や職場環境の整備を進め、ワークライフバランスの向上に継続的に取り組んでいます。

働き方の見直しの推進

当社の働き方見直しは、業務効率化と魅力的な労働環境づくりの両立による生産性の向上を目的としています。
全社的な取り組みとするため各部署で推進委員を選任し、意識改革をはじめ、業務の効率化や有給休暇取得促進などの働きかけを進めています。同時に、ITを活用したシステムの改善、フレックスタイム制度や在宅勤務制度の活用により、2019年度では、取り組みを開始する前の年度である2014年度に比べて、残業時間が14.5%減少し、有給休暇取得率が24.7%向上するなど、効果が現れています。2020年度は一人当たりの平均月間残業時間を13時間、有給取得率は70%を目指します。

定期的な従業員への活動評価のフィードバック

当社では、従業員の仕事への意欲の向上と人材育成を目的に活動目標面接制度を取り入れています。従業員は、期初に上司との面談を通じて活動目標を設定し、会社のビジョンに基づき、目指す方向をすり合わせます。期中には、上司との中間面談において、活動目標の進捗確認や軌道修正を行い、期末の総括面談、評価結果フィードバック面談を通じて、活動の総括や評価結果のフィードバックを行うことで、従業員の納得性を高め、人材育成へとつながるよう、制度の運用に努めています。評価は、成績評価と行動評価から成り立っており、成績評価では、活動目標の達成度を成果とプロセスをもとに評価され、行動評価では、役割に応じて定めた求められる行動について、いかにその行動が発揮されたかを基準に評価を行い、成績評価と行動評価を合わせた結果が最終の評価となります。また、原則、複数の評価者が評価を行うことで客観性や公平性を保ち、評価結果は従業員の報酬に反映されています。

従業員満足度について（エンゲージメントの側面から）

当社では、「企業は人なり」の考え方から、今後さまざまな環境の変化に対応し、競争に打ち勝っていくためには、人材育成や多様性向上を進め、一人ひとりの力を伸ばしていくことが重要であると考えています。
そのため、4つの成長戦略の一つである「企業基盤の強化」の状況を客観的に測り組織力の向上を行う目的で、「組織調査」を外部委託し2014年より2年おきに実施しています。
この組織調査の結果を踏まえ、抽出された課題に対する育成プログラムの立案や、各種制度の導入を検討しています。

2018年度結果の概要（実施期間2018年6月25日～7月5日）	
回答者数	3,108名（回答率：97%）
方法	WEBもしくはアンケート用紙を利用
エンゲージメントスコア ※1	66%（男性：68%、女性：57%） 前回参考値62%
質問数	全59問（12カテゴリ50問の7段階／3問の2択／6問の記述式）

※1 組織調査の項目より、エンゲージメントに関する設問を指標として用いています。
次回実施予定：2020年度

一人ひとりが能力の開発に前向きに取り組み、かつ最大限に発揮されることで、やりがいや成長実感を得られるような、より良い職場環境づくりを目指しています。

子育て支援の取り組み

当社では、社会全体で子育て家庭を支援し、子どもを生み育てやすい環境づくりを進めることは、企業が取り組むべき課題の一つであると捉えています。2005年に国が定めた「次世代育成支援対策推進法」に基づいた行動計画を策定し、これに則って仕事と育児の両立支援に取り組んでいます。その結果2008年、2012年、2014年、2017年、2020年には基準適合一般企業として厚生労働大臣より認定を受け、子育てサポート企業として認定マーク（くるみん）を取得しています。

また、2015年には、それまでの取り組みが評価され、平成27年度厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」において、均等推進企業部門の「大阪労働局長優良賞」、ファミリー・フレンドリー企業部門の「大阪労働局長奨励賞」を受賞しました。

2017年4月以降は、新たな育児支援制度である「育児参加奨励休暇」を導入するとともに、育児休業取得する男性社員への職場の理解促進のための働きかけとして、子育てが男女共有のライフイベントであることの発信を強めるなど、男性が積極的に育児に参加できる環境の構築も推進しています。このような仕事と育児の両立支援や職場環境作り等が評価され、2019年11月に特例認定マーク（プラチナくるみん）を取得しました。



	計画期間	
第1期行動計画	2005年4月1日～2008年3月31日	● 小学校就学前の子どもを育てる社員が利用できる短時間勤務制度の導入 ● 子どもの看護を目的とする休暇制度の導入 ● 年次有給休暇の取得促進
第2期行動計画	2008年4月1日～2012年3月31日	● 子どもを育てる社員が利用できる短時間勤務制度の拡充 ● 所定外労働時間の削減のための措置
第3期行動計画	2012年4月1日～2014年3月31日	● 男性社員の育児休業取得促進のための情報提供 ● 育児等を事由とする退職者の再雇用制度導入
第4期行動計画	2014年4月1日～2017年3月31日	● 女性社員の継続就業支援について、新たな支援制度の検討と導入および周知を行う ● 所定外労働の削減のための措置の実施 ● 年次有給休暇の取得促進に向け、現状調査とその推進措置を講じる
第5期行動計画	2017年4月1日～2019年3月31日	● 男性の育児休業取得、育児への参加を促すための支援制度の導入と周知を行う ● ワークライフバランスの実現のため、年次有給休暇の取得促進を行う
第6期行動計画	2019年4月1日～2021年3月31日	● 男性社員の育児休業取得を促進する ● 育児休業からの復職者または子育て中の社員を対象としたキャリア形成を支援するための仕組みを作る ● ワークライフバランスの実現のため、年次有給休暇の取得促進を行う

働きやすさ向上のためのさまざまな制度

当社では、法令に定める制度はもちろんのこと、働きやすい職場づくりを目的に、さまざまな制度を設けています。社員の声を聴き、実際のニーズに合致した制度の構築や、法定基準の制度においてはその基準を上回る制度を設けるなど、働き方に多くの選択肢が持てるよう、継続的に制度の整備を進めています。

また、制度についてまとめたハンドブックを作成し、社内のイントラネットに掲載するなどにより、その内容や活用方法の周知徹底を図っています。

【労働関連法令の基準を上回る制度】

- **育児休業制度**

法の定める休業期間は、原則子どもが満1歳(一定の事由により最長2歳)に達するまでですが、当社では子どもが満3歳になる誕生月の末日まで育児休業を取得することができます。

- **育児短時間勤務制度**

法定の育児短時間勤務の利用可能期間は子どもが満3歳に達するまでですが、当社では、子どもが小学校3年生の3月末まで1日最大2時間の短縮勤務を可能としています。

- **介護休業制度**

法定の休業期間は対象家族1人当たりの取得日数の上限が通算93日までですが、当社では通算して1年を上限として、介護休業を取得することができます。

【法令に定める制度】

- **介護短時間勤務制度**

要介護状態にある対象家族を介護しながら勤務する場合、介護休業期間とは別に3年を上限として、1日最大2時間の短縮勤務を可能としています。

- **看護休暇制度、介護休暇制度**

小学校就学の始期に達するまでの子どもを看護する場合や、要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年間につき、対象家族が1人であれば5日、2人以上であれば10日の休暇（無給）を、半日単位で取得することができます。

【柔軟な働き方を促進する制度】

- **フレックスタイム制度**

多様な働き方を認め、業務の効率化および仕事と家庭・育児・介護の両立といったワークライフバランスの向上を目的として、一部の職種、部署、職層を除き、全社にフレックスタイム制度を導入しています。

- **在宅勤務制度**

育児・介護などをしながら働く社員の仕事と家庭の両立支援を目的として、在宅勤務制度を全社に導入しています。社員が個々のワークスタイルを確立し、フレキシブルで効率的な働き方ができるよう設計された制度となっています。

- **時間単位年休**

年次有給休暇は、半日単位での取得に加え、1年について3日（1日8時間）分の範囲内において、1時間単位で取得することを可能とし、社員の様々なニーズに対して柔軟に働くことができるようにしています。

【多様な休暇制度／補助金制度】（抜粋）

社員・家族の冠婚葬祭、転勤に伴う転居、天災地変といった不可抗力の事故等で出勤不能の場合以外にも、有給の特別休暇が使用できる制度を設けています。

- **積立休暇**

失効した年次有給休暇を一定の条件で積み立て、私傷病、家族の看護、不妊治療等の事由で使用することができる制度で、子どもの急な病気などにも有給で対応しています。

- **育児参加奨励休暇**

子どもが1歳になるまでの間、上限を2日として、育児のために休暇を取得できます。定期健診や予防接種など、幅広く取得できる制度としています。

- **母体保護休暇**

妊産婦および出産後1年以内の社員が保健指導または健康診査を受ける場合、妊娠時期に応じた日数を上限として休暇を取得できます。また、検査日とは別に、つわり、切迫早産の疑いにより就労できない場合にも、妊娠期間において5日を上限として休暇を取得できます。

- **ボランティア休暇・骨髄ドナー休暇**

年間5日間の特別有給休暇を付与するボランティア休暇制度を導入し、社員のボランティア活動を支援しています。また、骨髄提供に必要な期間、特別有給休暇を付与する骨髄ドナー休暇制度も導入しています。

- **託児所・ベビーシッター補助金**

就学前の子どもがいる共働きの家庭で、託児所・ベビーシッターの利用が必要となった際、申請により会社から補助金が支給されます。また、共働きの家庭でなくても、配偶者の病気等で利用した場合は補助金が支給されます。

- **病児保育補助金**

2歳未満の子どもがいる共働きの家庭で、病児保育施設・サービスの利用が必要となった際、申請により会社から補助金が支給されます。また、共働きの家庭でなくても、配偶者の病気等で利用した場合は補助金が支給されます。

【その他】

- **がん就労支援**

がんと診断された社員は、定期的な通院や各種治療に伴う副作用、経済的問題など、多くの課題の中で働くことになります。そのため当社では、治療をしながら働きつづけることを希望する社員を支援するために、休職期間の延長制度、無収入期間を無くすための所得保障制度、積立休暇の半日単位での使用、がん治療時短時間勤務制度を構築しています。また、本人を取り巻く周囲のサポート体制の構築、その体制を周知徹底するためのハンドブック作成および社内イントラネットでの案内、職場の理解促進や治療をしながら仕事をするための働き方の見直しを目的とした活動など、多面的な支援を推進しています。

- **営業車の託児所送迎使用**

MR職を対象に、社用車を使用して子どもの託児所送迎を行うことを認めています。

- **保活コンシェルジュ（保育所入所支援制度）**

育児休業を取得している社員のスムーズな復職を支援するために、保育施設入所を目的とした外部機関による情報提供を行っています。

- **退職者再雇用登録制度**

結婚や出産・子育て、家族の介護等のライフイベントを迎え、仕事と家庭の両立が困難なために退職を選択した方が一定の条件を満たした場合には、再雇用が可能となります。

- **嘱託再雇用制度**

60歳を迎えて定年退職した際、一定の条件を満たした場合、65歳を上限に嘱託社員として働くことができます。

賃金への取り組み

最低賃金法を遵守するとともに、社員の生活を守り、安心して働きやすい職場環境づくりに努めています。

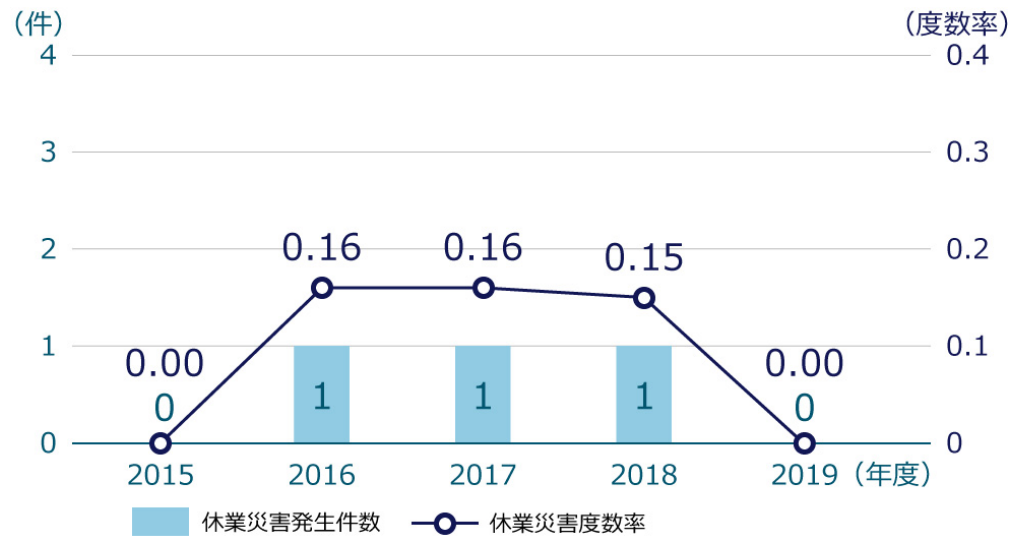
安全衛生

安全衛生については、安全衛生委員会を定期的に開催し、課題を抽出するとともに職場環境の改善を継続的に図っています。生産事業所や研究所においては、安全衛生パトロールでの指摘事項を委員会で共有し改善提案を行うなど、適切に対応しています。パトロールの点検項目は、火災などへの防火対策と防災設備の点検、機械類の安全な取り扱いの点検、安全作業の充実度の点検、運搬作業の点検、整理・整頓・清掃の点検などで、毎年全事業所の点検を行っています。

衛生委員会を設置している本社などにおいては、職場環境測定結果を踏まえ、衛生委員会において社員の健康を維持するための様々な検討を行っています。

また、中央衛生委員会を半期に1回開催し、健康経営の取り組み状況報告や全社的な衛生事項、各事業所の安全衛生委員会や衛生委員会にて検討された内容・課題について情報共有・意見交換することで、全社一体となって衛生に資する施策等の検討を行っています。

休業災害発生件数および休業災害度数率※2 



* 集計範囲：国内全事業所の社員（2016年以前は営業車両事故は含まない）
※2 休業災害度数率＝（休業災害発生件数／延実労働時間数）×1,000,000

労働組合との関係

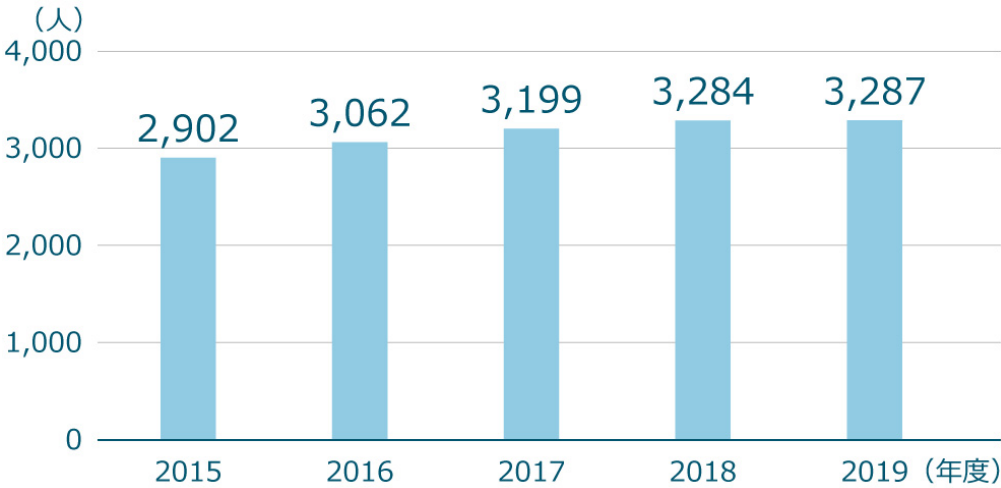
当社には全国組織である小野薬品労働組合と城東工場（2020年度から城東製品開発センターに名称変更）の化学一般小野薬品労働組合の2つの労働組合が存在します。2020年3月末現在の組合員数は小野薬品労働組合1984名、化学一般小野薬品労働組合14名です。両組合とも会社との関係は良好です。

社員の構成（単体）

2020年3月末の社員数、平均年齢、平均勤続は次の通りです。

	社員数	平均年齢	平均勤続
全体	3,287人	41.9才	15.0年
男性	2,676人	42.7才	15.9年
女性	611人	37.9才	11.1年

社員数（単体）



2020年3月末の契約社員比率は0.1%、派遣社員比率は8.0%です。
（上記の社員数には含まれない）

フルタイム従業員の離職率

退職理由を問わない、フルタイム従業員の各年度の3月末の自主的な離職率は次の通りです。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
自己都合退職率	1.1%	1.0%	1.3%	1.5%	1.6%
定年退職率、その他	1.0%	0.9%	0.7%	0.6%	0.2%
離職率の合計	2.1%	1.9%	2.0%	2.1%	1.8%

ヘルスアップ宣言2018

当社は、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念のもと、革新的な医薬品の創製を通じて、社会に貢献していきたいと考えています。企業理念の実現に向けて挑戦を続けていくためには、すべての社員が心身ともに健康で、その能力を最大限に発揮できる職場であること、また、社員とその家族の生活が充実していることが大切です。私たちは、社員、会社、労働組合、産業保健スタッフ、健康保険組合が一体となって、社員とその家族の健康保持・増進に積極的に取り組んでいくことを宣言します。

2018年4月

小野薬品工業株式会社

代表取締役社長 相 良 暁

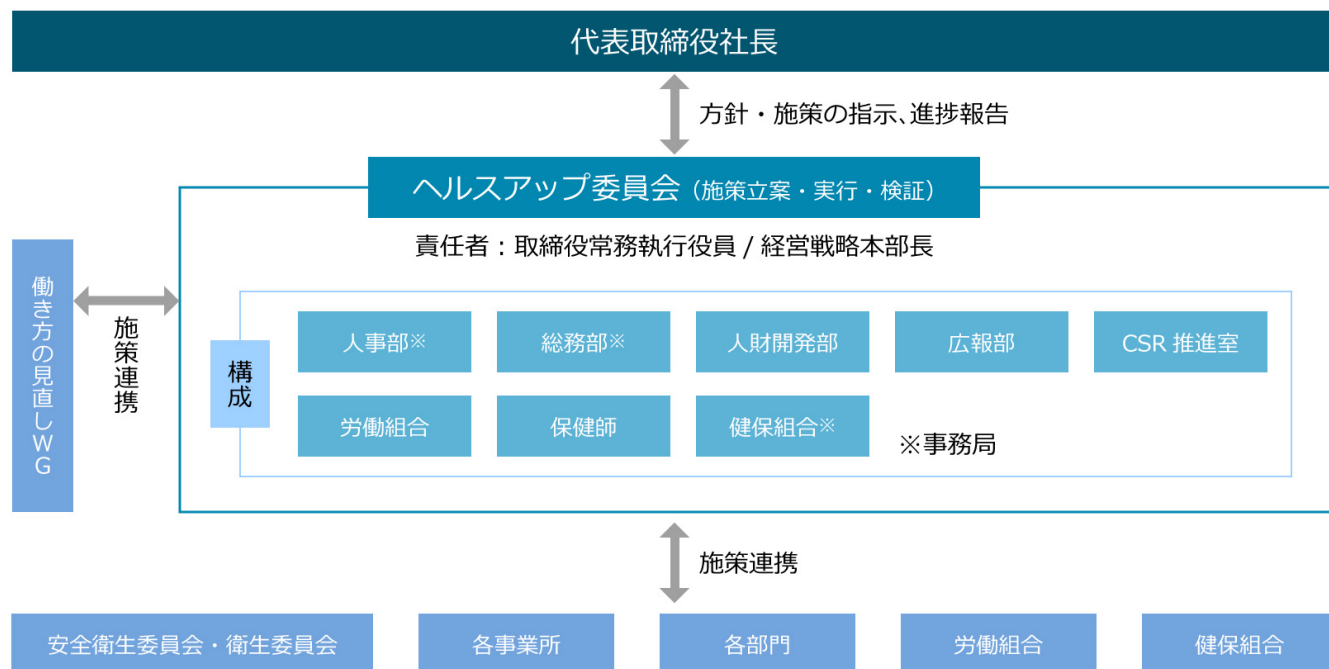
基本方針

1. 会社・労働組合・産業保健スタッフ・健康保険組合で構成された「ヘルスアップ委員会」により、社員とその家族の健康保持・増進の取り組みを推進します。
2. 社員は、自身とその家族の健康管理に積極的に取り組みます。

主な取り組み

1. 受動喫煙対策を踏まえ、敷地内全面禁煙を実施します。
2. 会社と健康保険組合が疾病予防、早期発見・早期治療から復職までを積極的にサポートします。
3. メンタル不調の未然防止、早期発見・早期対応から復職支援および再発防止までの対策を推進します。
4. 社員自らが健康保持・増進に取り組む環境を整備します。

健康経営の推進のための組織体制



疾病予防・早期発見・早期治療サポート

- 社員には年度に1回の健康診断を義務付けており、このうち35歳以上の社員は法定健診に替えて人間ドックを受診することになっています。休職中などやむを得ない理由を除いて、人間ドック受診率は2018年度の99.4%に対し、2019年度は99.7%となっています。
- 人間ドック受診の契約施設を全国の都道府県に設けています。2020年4月現在の契約施設数は184軒となり、社員や家族が受診しやすいように配慮しています。
- 各がん検診の受診費用をサポートしており、多くの社員が人間ドックの際にがん関連のオプション検査を受けています。また35歳未満の女性社員には、郵送式の子宮頸がん検診を提供しています。

	受診率	目標
胃がん検診	97.7%	100%
肺がん検診	99.9%	100%
大腸がん検診	95.8%	100%
乳がん検診	86.7%	100%
子宮頸がん検診	47.3%	70%

- 健康診断後、必要に応じて産業保健スタッフが医療機関への受診勧奨や保健指導を実施したり、生活習慣病リスクが高い社員や家族に対する特定保健指導への参加を勧めたりしています。

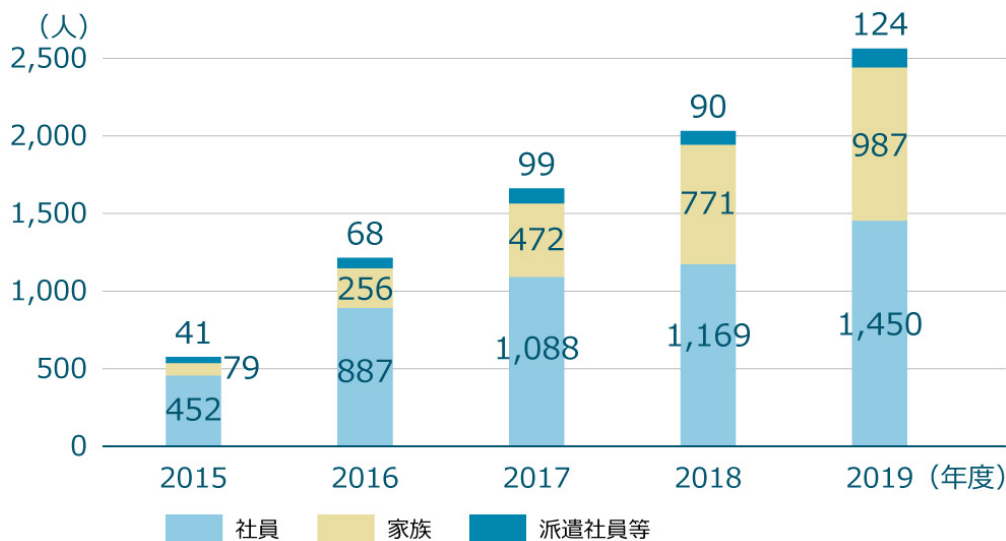
メンタルヘルス対策

- メンタル不調の未然防止、早期発見および早期治療のため、メンタルヘルスに関する社内研修や、産業保健スタッフによる個別面談を実施しており、産業医とも連携して取り組んでいます。
- 全社員を対象としたストレスチェックを年1回実施しております。ストレスチェックを受けた従業員の割合は2018年度の99.6%に対し、2019年度は99.8%と目標である100%に近づいております。また事後には、組織分析結果に基づく職場改善を継続的に推進しています。
- 無料で利用できる外部相談窓口を設けており、面談に加え、電話やメールでも専門家に相談できる体制を整備しています。

受動喫煙対策・健康増進

- 2019年4月から敷地内全面禁煙を実施しています。またタバコに関する社内アンケートの実施および結果公表などを通じ、禁煙への取り組みに対する意識向上を図っています。さらに、社員制作のイラストを使用したオリジナルポスターを掲示するなど、組織的に啓発活動を推進しています。
- 禁煙に取り組む社員をサポートするため、禁煙外来への補助やオンライン禁煙プログラムの提供などを通じ、社員の健康増進を支援しています。喫煙率は、2018年度の20.0%に対し、2019年度は18.2%と改善しており、2020年度は17.0%以下を目指しています。
- 社内でウォーキングキャンペーンを毎年実施しています。全社員に加えて、派遣社員・業務委託者を対象としており、個人だけでなく、家族でのチーム参加も可能とするなど、自発的に参加できる内容としています。また、一定の目標達成者には、達成賞として震災被災地の名産品が渡されます。年々参加人数は増加しており、歩くことの習慣づけにつながっています。
なお、参加率は2018年度の35%に対し、2019年度は44%と増加しており、2020年度は50%を目指しています。
- 主要事業所で、体組成や血管年齢、骨密度などの測定会を毎年実施しています。健康診断だけでは分からない筋肉や骨の状態を確認できるほか、医療スタッフから個別に食事や運動のアドバイスを受けることができ、年々参加者が増加しています。

ウォーキングキャンペーン参加人数



健康管理サポート

- 各自の人間ドックおよび健康診断の受診結果がいつでも端末で確認できるポータルサイトを開設しています。結果を正しく理解し生活習慣を改善するための情報を提供するコンテンツや、各自の状態に応じた生活習慣の助言など、健康に対する意識向上のための内容を充実させています。

健康経営の取り組み

当社は、2020年3月、経済産業省が東京証券取引所と共同で、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を選定する「健康経営銘柄2020」に初選定されました。

また、経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人 2020 ～ホワイト 500～（大規模法人部門）」にも2年連続で認定されました。



社会： 適正な調達活動

調達活動の基本方針

当社は、持続的な社会の発展を実現するために、サプライチェーンにおける全ての取引先の皆さまと、健全なネットワークを構築することが大切だと考えており、「調達活動基本方針」と「CSR調達ガイドライン」を定め、CSR調達を推進しています。「調達活動基本方針」は、調達活動に関わるすべての従業員が基本とする方針であり、「CSR調達ガイドライン」は、取引先の皆様にご協力いただきたい事項をまとめたものです。CSR調達を通して、取引先の皆様との健全なネットワークを構築し、さらなる協力体制を整備することで、当社と取引先の皆様の企業価値の向上を目指しています。

調達活動基本方針・CSR調達ガイドライン（208KB）

PDF

調達に関する取り組み

当社は、サプライチェーン上重要な取引先のCSRの状況を客観的および継続的に把握するため、EcoVadis社のCSR評価システム（以下、EcoVadis）を活用しています。EcoVadisの活用により、1年に1回以上の頻度で、取引先のCSRマネジメントに関して、信頼性の高い情報を得ることができ、取引先に対して適切な是正措置を提案することができます。なお、2019年度の評価においては、CSR高リスクに該当する企業はありませんでした。

また、EcoVadisを活用するにあたって、当社のCSR調達に対する考え方を理解いただくために、取引先に対するCSR調達の説明会を実施しています。説明会とEcoVadisの活用、フィードバックや是正措置の提案を通じて、パートナーシップをさらに強化していきます。

CSR調達推進によるサプライチェーン管理については、[小野薬品工業のCSRの考え方](#)もご覧ください。

動物実験委託方針

当社が外部に動物実験を委託する場合、委託先が動物福祉に関する当該国の法令・基準を遵守していることを確認しています。また、委託先が可能な限り当社の基準に準拠するように努めています。

当社の動物実験における倫理的配慮に関する考えについては[こちら](#)をご覧ください。

第三者に対する贈収賄防止デュー・デリジェンス

業務委託先や代理人などの第三者を起用する前に、贈収賄防止チェックリストによるデュー・デリジェンスを実施し、危険信号の有無を確認しています。危険信号が識別された場合、第三者から入手した詳細な質問票の回答をコンプライアンス担当役員に提出し、第三者の起用前に承認を受けるというプロセスを整備しています。

環境：環境グローバルポリシー・2050年環境ビジョン

地球環境

異常気象をはじめとする地球温暖化の影響は年々大きくなってきており、地球温暖化防止に向けた取り組みは、国際社会の重要な課題となっています。また、COP21におけるパリ協定では、世界の平均気温上昇を産業革命前と比較して2℃未満に抑えることが掲げられ、人間活動による温室効果ガスの排出量を実質的にはゼロにしていくことを目標としています。そこで、当社は「環境グローバルポリシー」に基づいた環境ビジョン（ECO VISION 2050）を定めました。環境に対する企業の社会的責任を認識し、豊かな地球環境の実現に向けて、事業活動の全分野において環境に配慮した活動を推進します。

環境グローバルポリシー

当社グループは、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念のもと、革新的な医薬品の創製とともに、気候変動などの環境問題の課題解決に取組み、持続可能で豊かな社会の実現に貢献します。

1. 環境に対する企業の社会的責任を認識し、製品の研究・開発・調達・生産・流通・販売・使用・廃棄にわたる全ての段階において環境に配慮した活動を行います。
2. 各国・各地域の環境関連法令・協定および自主基準を遵守します。
3. 環境マネジメントシステムのもと、目標と活動計画を設定し、定期的にモニタリングを行い、情報開示を行います。
4. 最新の科学技術を積極的に取り入れ、環境負荷の低減を図ります。
5. 自然環境保護や生物多様性保全のため、資源とエネルギーの効率的な使用、水の効率的利用と適切な排水管理、廃棄物の削減、リサイクルの推進、汚染の予防などに取り組みます。
6. 社内外のステークホルダーとのコミュニケーションを促進し、協働して環境にやさしい“ものづくり”に取り組みます。
7. 環境に配慮した取り組みを推進するための教育を通じて、全従業員の意識の醸成を図ります。

当社は持続可能な社会の実現のため、2050年に向けた環境ビジョン「Environment Challenging Ono Vision（ECO VISION 2050）」を策定しました。



ビジョン策定の背景

近年、気候変動など地球環境課題が深刻化しており、2050年の未来では、水や食料の不足、新たな疾患の増加、自然災害の甚大化による生活の基盤の破壊など、さまざまな脅威が人々の健康で健全な生活を脅かすと予想されます。

「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念のもと、当社が、革新的な医薬品の創製によって、未来においても健康で健全な社会づくりを推進するためには、当社の事業活動が健全な地球環境に支えられて成り立っている事を認識し、環境課題の解決に向けた取り組みを強化することが重要です。それが環境に対する企業の責任であると同時に、持続的な事業活動の基盤構築にもつながると思います。

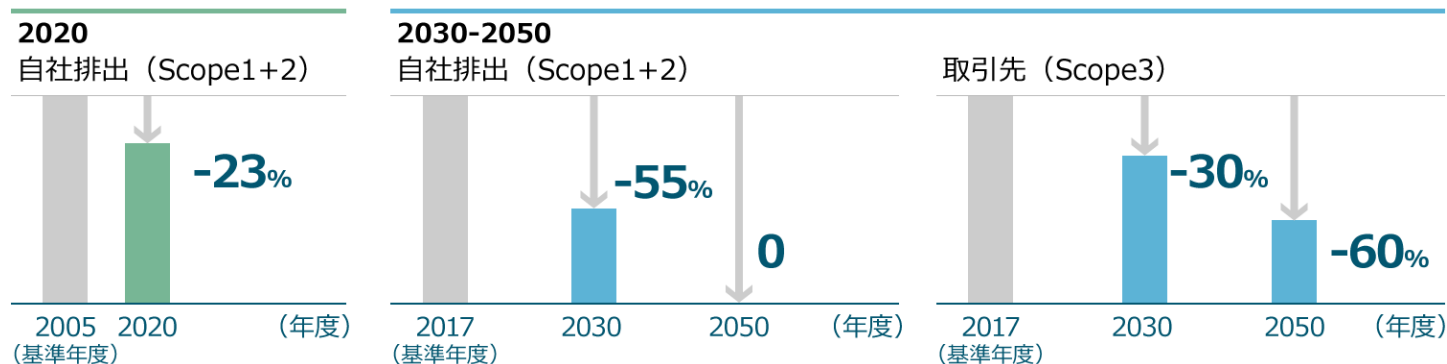
人々が健康で健全な社会を迎えられるよう、当社は「ECO VISION 2050」のもと、2050年を見据えて環境負荷低減に向けて挑戦していきます。

中長期目標と年度目標

「ECO VISION 2050」の実現に向けて、「脱炭素社会の実現」、「水循環社会の実現」、「資源循環社会の実現」の3つを重点項目と定め、温室効果ガス、水使用量、廃棄物についての具体的な中長期目標および年度目標を設定しました。

温室効果ガス

当社の中長期的な温室効果ガス削減目標は、SBTiから最も厳しい目標「1.5°C目標」に分類されています。詳細は、[こちら](#)をご参照ください。エネルギーについては、RE100（2020年6月加盟）に沿い、再生可能なエネルギーの利用を高めて参ります。



ECO VISION 2050達成のロードマップ(温室効果ガス)

	中長期目標		2019年度目標
	2030年(マイルストーン)	2050年(究極のゴール)	
温室効果ガス排出量 自社排出(スコープ1+2)	2017年度比 55% 削減	0	2017年度比 8.4% 以上削減
再生可能エネルギー利用率 再生可能エネルギー利用量／全電力消費量	55% 以上	100%	8.4% 以上

水使用量

1. 2030年度に、水資源使用量（取水量）を生産数量原単位で15%削減する＜2017年度比＞

2. 水資源使用量（取水量）を前年度以下とする＜年度目標＞

廃棄物

1. 産業廃棄物の最終埋処分率を毎年1%以下とする*

*非リサイクル(=埋立・単純焼却)の割合を総量の1%以下とすることを、小野の「ゼロエミッション」の基準とする

2. 2030年度に、産業廃棄物の排出量を生産数量原単位で15%削減する＜2017年度比＞

3. 産業廃棄物の排出量を前年度以下とする＜年度目標＞

4. 事業活動において、環境負荷低減を促進していく。

脱炭素社会の実現に向けて

当社が事業活動を行う上で、脱炭素社会の実現は重要な項目の一つと捉え、全社で様々な取り組みを進めています。気候変動に関するリスク・機会については、2019年10月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言への賛同を表明しました（詳細は、[こちら](#)）。TCFDは気候変動がもたらす財務的影響を把握し、開示することを目的に、金融安定理事会（FSB）によって設立されたタスクフォースで、2017年6月に情報開示のあり方に関する提言を公表しています。当社ではこの提言を踏まえ、気候変動に関連するリスクと機会の評価や管理を行い、適切な情報開示を行っていきます。

ガバナンス

気候変動問題に対する責任者として環境担当取締役を選任しています。環境担当取締役は環境委員会の委員長を務め、気候変動問題についての検討を四半期に1回以上の頻度で行っています。また、環境担当取締役はCSR委員会の委員長も兼任しているほか、経営会議のメンバーでもあり、CSR委員会や経営会議において、環境委員会の活動結果を半年に1回以上の頻度で議題に挙げ報告・討議しています。CSR委員会や経営会議での検討結果は、年1回以上、環境担当取締役が取締役会にて報告し、全取締役にも共有しています。2019年度は、環境担当取締役を責任者とするTCFD検討ワーキンググループを立ち上げ、気候変動リスクと機会の特定と評価、および対応について検討を重ねました。ワーキンググループには、関連主要部署責任者（財務責任者、経営企画責任者、広報責任者）や全社リスクマネジメント委員会の責任者もメンバーに加えることで、気候関連課題を経営戦略の一環として取り組んでいます。

戦略

～気候変動に関するリスク・機会の分析・評価～

気候変動に関するリスク・機会については、環境担当取締役を責任者とするTCFD検討ワーキンググループが中心となり、1.5℃シナリオおよび4℃シナリオ※1を用いて分析、評価を行いました。分析の結果、どちらのシナリオにおいても当社が財務上重大と認めるリスクはありませんでした。国際社会の動向を継続して確認するとともに、財務的影響の比較的大きいリスク・機会の影響を注視していきます。

※1 1.5℃シナリオは、国際エネルギー機関による「持続可能な開発シナリオ」、4℃シナリオは、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）による「RCP8.5シナリオ（代表的濃度経路（Representative Concentration Pathways）の1つで2100年に約4度の気温上昇が予測されるシナリオ）」や国際エネルギー機関による「公表政策シナリオ」等を用いています。

<気候変動に関するリスク>

要因		バリューチェーン	リスクと影響		財務影響※2	管理手法
1.5℃を目指す社会	規制によるリスク	自社	炭素税の負担増	気候変動に関する規制が強化され、温室効果ガス排出量への炭素税負担が増加する可能性がある	19億円	・1.5℃目標に沿った温室効果ガス排出削減目標（スコープ1+2）の達成 ・達成のための省エネルギー、再生可能エネルギー投資計画の実施
		調達先	調達価格への炭素税の転嫁	気候変動に関する規制が強化され、調達先の温室効果ガス排出量にかかる炭素税負担が増加し、当社調達価格へ転嫁されコストが上昇する可能性がある	6億円	・温室効果ガス排出削減目標（スコープ3）の達成 ・達成のためのサプライヤーへのエンゲージメントの強化
4℃上昇した場合	物理的影響によるリスク	自社、製造委託先、サプライヤー	洪水リスク（急性）	急性的な台風等の被害（洪水）リスクが大きくなり、製造設備毀損による操業の中断や貯蔵設備の毀損により収益の低下を招く可能性がある	46億円	・主要拠点への非常用発電機導入および定期メンテナンス ・ERMへの気候リスクの統合 ・取引先との協力体制の確保 ・複数供給先の確保
			水不足リスク（慢性）	長期的な水資源枯渇により、水の使用制限による操業の中断が発生し、収益の低下を招く可能性がある	21億円	サプライチェーン全体にわたる水リスク管理の強化（取引先選定プロセスに気候変動による水不足の影響を勘案、複数供給先の確保）

※2 1.5℃もしくは4℃における2020～2030年の最大値。（規制によるリスクは累計値。）

＜気候変動に関する機会＞

要因		バリューチェーン	機会と影響		財務影響※2	管理手法
1.5℃を目指す社会	資源の効率性による機会	自社	高効率製薬プロセス	高効率製薬プロセス（グリーン・サステイナブル・ケミストリー※3等）技術の導入により、原材料コストの削減等の機会と成り得る ※3 グリーン・サステイナブル・ケミストリーとは、持続可能な社会を実現するため化学物質のライフサイクル全体において環境負荷を低減しようとするコンセプト	23億円	・資源効率に関する指標の設定 ・体制の整備
4℃上昇した場合	事業による機会	顧客	予防・治療製品	温暖化により疾病動向が変化した際に、それらに対する既存医薬品（温暖化影響のオゾン層破壊によるメラノーマ疾患等）の需要が高まる、または新薬を開発販売することで収益に好影響を及ぼす可能性がある	5億円	・既存医薬品の効能追加 ・新規化合物ライブラリーの充実 ・パートナーシップの活用等
1.5℃を目指す社会	評判による機会	投資家、顧客、採用市場	企業価値向上	当社の気候変動への取り組みが顧客からの信頼獲得、従業員の定着、採用市場での評価向上、ESG投資家からの評価向上等の企業価値創出に寄与することが想定される	（企業価値創出として寄与）	実施した活動結果の適正な外部公表

※2 1.5℃もしくは4℃における2020～2030年の最大値。（資源の効率性による機会は累計値。）

リスク・機会の管理

リスク・機会の特定については、リスク・機会ごとに発生時期や発生確率、影響を及ぼす範囲を分析し、対策内容などを評価した上で、総合的に優先度合を決定しています。事業への影響が大きいものや発生確率の高いもの、対策の費用対効果が高いものを優先して特定し、環境委員会にて管理しています。洪水等の災害リスクについては、全社リスクマネジメント委員会にて対策を検討の上、経営会議に提案し、承認を得ています。経営会議で承認された対策に基づき、工場や研究所等の責任者がその実行にあたり、総合的にリスクを管理しています。リスク・機会の影響は毎年見直され、その管理状況についてCSR委員会および経営会議において報告されています。

指標と目標

特定したリスクを低減するために、新たに設定した中長期環境ビジョンにもとづく温室効果ガス排出量削減目標を達成するためのロードマップを作成し、目標達成に必要な施策やコストの検討などを行っています。当社の中長期的な温室効果ガス排出量削減目標は、国際的イニシアティブである「Science Based Targets initiative（SBTi）」から科学的根拠に基づいていることが認められ、スコープ1+2については最も厳しい目標「1.5℃目標」に分類されています。中長期目標の達成に向けて、単年度目標を設定し、目標に対する結果（進捗状況）について評価を行っています（2019年度目標は2017年度比8.4%以上削減）。2019年度は、中期温室効果ガス排出量削減目標（2020年度を目標とする）および新中長期温室効果ガス排出量削減目標のもと、取り組みを進めました。また、当社のバリューチェーンにおける温室効果ガス排出量（スコープ3）についても、環境省のガイドラインに従い15のカテゴリーに分け、2014年度分から国内事業所を対象に算出しています。水リスクについては、年に1回リスク分析を行い、全社リスクの一つとして取り上げ、BCPに基づき、十分な在庫の確保等の対策を実施しています。今後は、相互補完体制の構築や複数調達先の確保等についても検討していきます。

* 気候変動に関するリスクと機会、CO₂ 排出量などの詳細はCDP Climate Changeで回答していますので、[CDPのホームページ](#)からご確認いただけます（CDPのIDが必要です）。なお、2019年度の回答はこちらでもご確認いただけます。

CDP Climate Report（299KB）

PDF

カーボンプライシング

環境関連の投資判断においては、カーボンプライシングを導入しています。

脱炭素社会の実現に向けての進捗

中期温室効果ガス排出量削減目標（2020年度を目標とする）である生産事業所、研究所からのエネルギー起源温室効果ガス排出量は、ロケーションベース^{※4}で2005年度の2.67万tに対して2019年度は1.98万tで2005年度比25.8%削減となり、目標を達成しています（2018年度に新設した山口工場の稼働に伴う増加分を加えると、2019年度は2.37万tとなり2005年度比11.2%削減）。

また、新たに設定した中長期環境ビジョンにもとづく温室効果ガス排出量削減目標に対する結果は、スコープ1+2（マーケットベース^{※5}）で2017年度比8.4%削減し2.73万tとなりました。

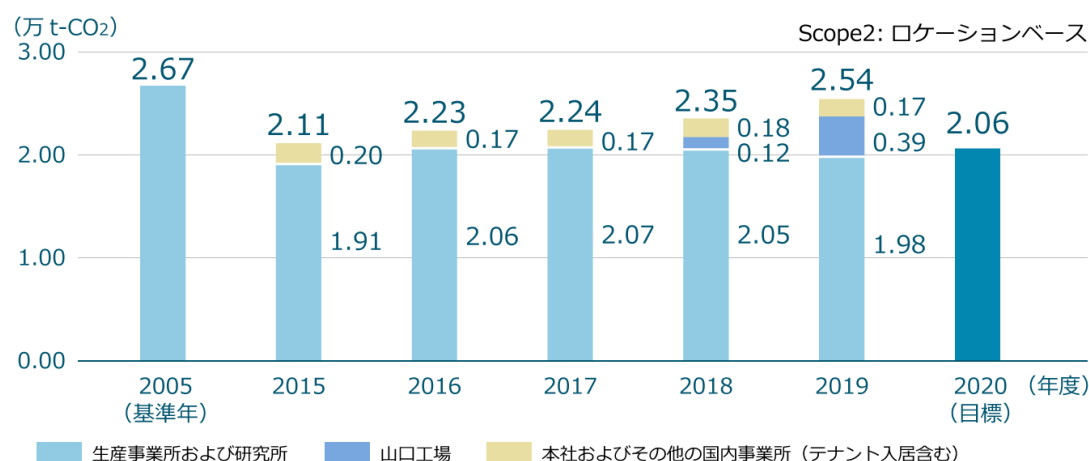
再生可能なエネルギーの利用については、RE100（2020年6月加盟）に沿い、2019年度目標（全消費電力に占める再生可能エネルギー利用率を8.4%以上）を達成しました（2019年度は11.2%）。

中期温室効果ガス排出量削減目標については、2019年度に目標を達成しましたので、2020年度より中長期環境ビジョンにもとづく温室効果ガス排出量削減目標達成に向けて、さらなる削減の取り組みを加速していきます。

※4 ロケーションベース：日本製薬団体連合会進捗管理係数を基に算出した温室効果ガス排出量

※5 マーケットベース：各電力事業社が公表している排出係数を基に算出した温室効果ガス排出量

エネルギー起源温室効果ガス排出量（Scope1+2）



* 温室効果ガス排出量のデータ集計サイト：フジヤマ工場/城東工場（現、城東製品開発センター）/山口工場(2018年度より追加)/水無瀬研究所/福井研究所/筑波研究所/本社/各支社・営業所等

温室効果ガス排出量は、下記の計算方法を用いて算定しています。温室効果ガス排出量＝購入電力量（万kWh）×

日本製薬団体連合会進捗管理係数（t-C/万kWh）×44/12＋Σ（燃料使用量×単位発熱量×炭素排出係数×44/12）

単位発熱量及び炭素排出係数は「地球温暖化対策の推進に関する法律」の値を用いています。

日本製薬団体連合会進捗管理係数

2010年度以前：日本経済団体連合会が提示する「電気の使用に伴う炭素排出係数・受電端」の調整後炭素排出係数（2005年度（基準年度）：

1.152 t-C/万kWh（4.224 t-CO₂/万kWh））

2011-2012年度：2011年度に経団連が提示した震災がなかった場合の発電端の炭素排出係数を受電端に換算した係数0.927t-C/万kWh

（3.4t-CO₂/万kWh）

2013年度以降：電気事業連合会が東日本大震災前に公表した2020年度目標の炭素排出係数0.900t-C/万kWh（3.3t-CO₂/万kWh）

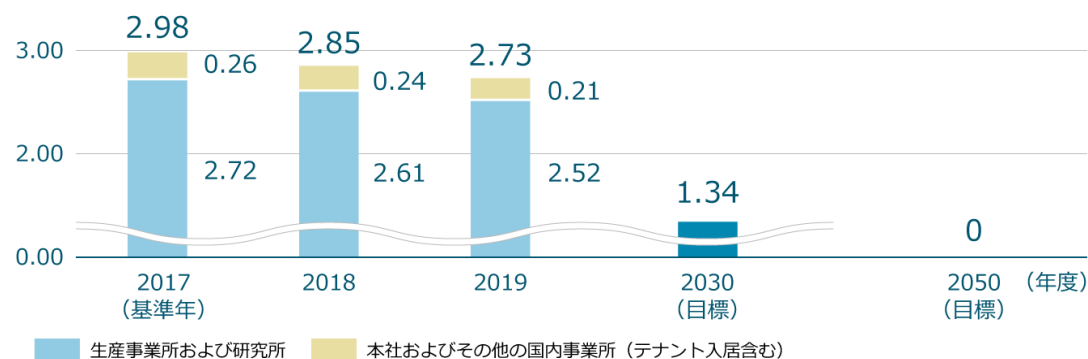
2005年（基準年）と2020年（目標年）の対象範囲は、生産事業所・研究所が排出するエネルギー起源の温室効果ガス排出量です。

2019年度に当社温室効果ガス排出量算定ルールを改訂したため、過年度まで遡って排出量を再算定しております。

温室効果ガス排出量（Scope1+2） ☒

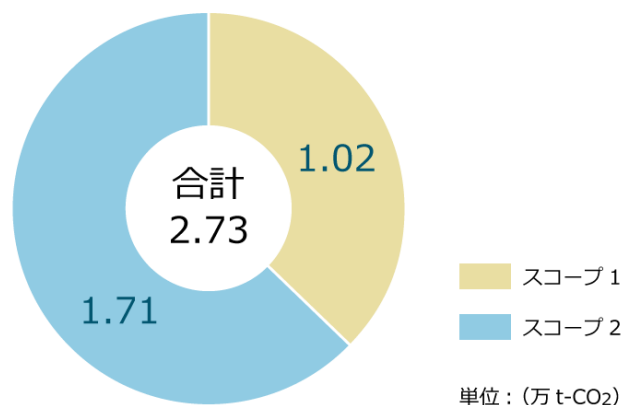
(万 t-CO₂)

Scope2: マーケットベース



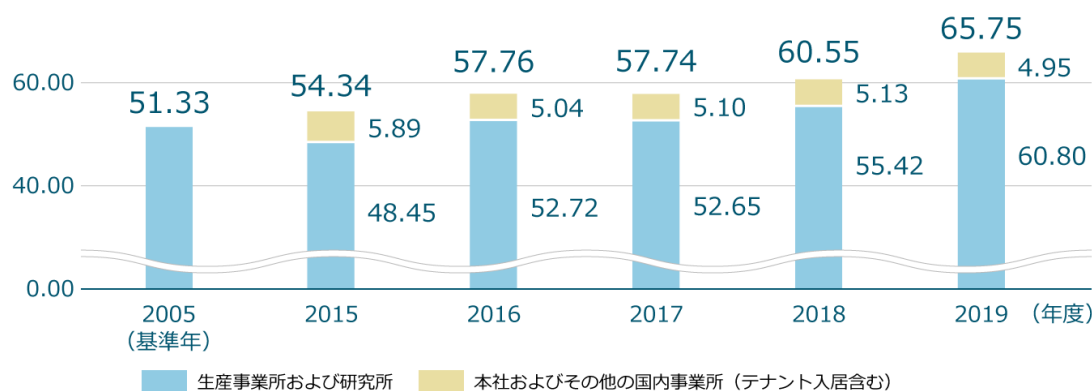
* 温室効果ガス排出量のデータ集計サイト：フジヤマ工場/城東工場（現、城東製品開発センター）/山口工場(2018年度より追加)/水無瀬研究所/福井研究所/筑波研究所/本社/各支社・営業所等
 温室効果ガス排出量は、下記の計算方法を用いて算定しています。
 温室効果ガス排出量＝購入電力量（万kWh）×電力会社公表の調整後排出係数＋Σ（燃料使用量×単位発熱量×炭素排出係数×44/12）＋Σ（フロン類漏洩量×地球温暖化係数）グリーン電力証書のグリーン電力相当量及びJ-クレジット制度の認証再生可能エネルギー相当量を控除しています。
 2017年度より前はロケーションベースにて、2017年度以降はマーケットベースと並行して管理しています。
 2019年度に当社温室効果ガス排出量算定ルールを改訂したため、過年度まで遡って排出量を再算定しております。

温室効果ガス排出量 スコープ別内訳（マーケットベース） ☒



エネルギー使用量 ☒

(万 GJ)



* エネルギー使用量のデータ集計サイト：フジヤマ工場/城東工場（現、城東製品開発センター）/山口工場（2018年度より追加）/水無瀬研究所/福井研究所/筑波研究所/本社/各支社・営業所等

脱炭素社会実現に向けた取り組み

温室効果ガス排出量削減ロードマップの作製

- 「令和元年度SBT達成に向けたCO₂削減計画策定支援モデル事業」（環境省主催）への参加
SBTiの「1.5°C目標」に分類されている企業は、日本では7社のみです（2020年3月末現在）。このようにチャレンジングな目標を達成するため、当社は「令和元年度SBT達成に向けたCO₂削減計画策定支援モデル事業」（環境省主催）に参加し、専門家の調査・助言に基づき、将来の新技术などを取り入れた実現性の高い温室効果ガス排出量削減ロードマップを作成しました。

省エネルギーの推進

- 設備更新時におけるトップランナー機器の採用（照明を蛍光灯からLEDに更新、熱源設備をモジュールタイプヒートポンプチラーへ更新など）
- 設備運転時間や設定温度などの見直し
- クールビズ・ウォームビズの実施



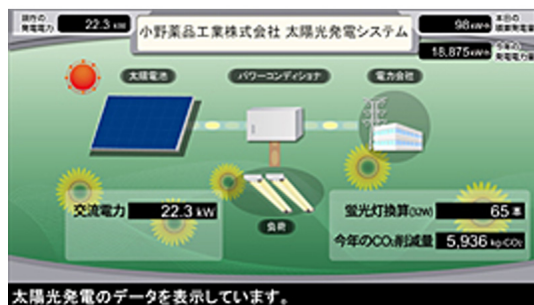
モジュールタイプヒートポンプチラー（水無瀬研究所）

再生可能エネルギーの導入

- 太陽光発電設備の導入・運用：本社ビル（2003年度）、水無瀬研究所（2015年度）、東京ビル（2017年度）
- 再エネ電力メニュー契約による買電：水無瀬研究所（2019年度）
- グリーン電力証書（2018年度～）およびJ-クレジット（2019年度～）の購入
再生可能エネルギーで発電された電力の電力証書やJ-クレジットを購入することにより、再生可能エネルギー活用を推進しています。



水無瀬研究所 太陽光発電パネル



水無瀬研究所 太陽光発電電量集計システム



グリーン電力証書

燃料転換

- 工場・研究所において、重油・灯油から都市ガス・天然ガスへの燃料転換を完了
（燃料を燃焼してエネルギーを得る際に排出される温室効果ガス排出量は、重油・灯油よりも都市ガス・天然ガスの方が少ない）

電気需要平準化

- 夜間の蓄熱システムならびにコージェネレーションシステムを利用した日中使用電力のピークシフトを実施
- 山口工場に大容量蓄電システム（NAS電池システム）を導入



大容量蓄電システム（山口工場）

エネルギー管理

- FEMS（工場エネルギーマネジメントシステム）やBEMS（ビルエネルギーマネジメントシステム）の導入も視野に入れながら、エネルギー管理体制を整備
生産事業所や研究所では以前からエネルギー使用量を計測していますが、より充実したエネルギーマネジメントシステムの導入も視野に入れながら、エネルギー管理体制の整備を順次進めています。

気候変動関連の取り組みに対する外部評価

- 英国CDPが実施している気候変動の調査において、最高評価である「Aリスト」に2年連続選出（2019年度）
- 令和元年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰（環境省）の「対策活動実践・普及部門」を受賞
- 省エネ事例集（近畿経済産業局）に多様な視点から省エネルギー成果を上げている特定事業者として紹介
- 『エネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）』において省エネの取り組みが進んでいる優良事業者として4年連続最高ランクである S ランクの評価取得

詳しくは、「外部からの評価」サイトをご覧ください。

＜ [外部からの評価](#)

[詳しくはこちら](#) ▶

バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量（スコープ3）

当社のバリューチェーンにおける温室効果ガス排出量(スコープ3)を環境省のガイドラインに従い15のカテゴリーに分け、2014年度分から国内事業所を対象に算出しています。

カテゴリー	2018年度排出量 (万t-CO ₂)	2019年度排出量 (万t-CO ₂)	算出方法※6	備考
購入した製品・サービス	0.81	—	当社の原料、材料の主要取引先（全原料、材料の購入金額の80%以上をカバー）のCO ₂ 排出量（スコープ1・2）に、取引先の売上高に含まれる当社への売上高割合を乗じて計算。その他の調達先の比率に関しても、主要取引先と同様の傾向と仮定し、主要取引先における取引額に対するCO ₂ 排出量割合を用いて算出。（2017年度から計算方法を変更しました。詳細はデータ集をご参照下さい。）	対象は生産事業所および研究所 2019年度の排出量については、算出時点で、当社の主要医薬品卸のデータが公表されていないため、算出していない。
資本財	6.04	2.69	設備投資額に排出係数を乗じて算出	—
Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	0.15	0.28	非再エネ由来の購入電力量に排出係数を乗じて算出	—
輸送、配送（上流）	0.01	0.01	当社自社工場および物流センターから配送先までの輸送データに排出係数を乗じて算出	—
事業から出る廃棄物	0.03	0.03	排出した産業廃棄物の種類別の重量値に排出係数を乗じて算出	—
出張	0.23	0.40	出張交通費支給額に排出係数を乗じて算出	対象は、飛行機及び新幹線の利用
雇用者の通勤	0.04	0.05	通勤交通費支給額に排出係数を乗じて算出	—
リース資産（上流）	0.33	0.29	リース営業車で使用した燃料消費量に排出係数を乗じて算出	—
輸送、配送（下流）	0.53	—	当社の主要医薬品卸のCSRレポート記載のCO ₂ 排出量に、主要医薬品卸全体の売上高に含まれる当社の売上高割合を乗じて算出	2019年度の排出量については、算出時点で、当社の主要医薬品卸のデータが公表されていないため、算出していない。
販売した製品の加工	関連していない	関連していない	—	当社は完成品のみを販売している
販売した製品の使用	関連していない	関連していない	—	医薬品の特性上、製品使用に基づくエネルギー使用がない
販売した製品の廃棄	0.02	0.02	販売した製品の容器と包装の材料別重量に、排出係数を乗じて算出	—
リース資産（下流）	0.03	0.03	賃貸している保有資産（建物）の用途別の建物床面積に、排出係数を乗じて算出	—
フランチャイズ	関連していない	関連していない	—	当社はフランチャイズ店を運営していない
投資	関連していない	関連していない	—	多量の温室効果ガス排出を伴う投資を行っていない。
合計	8.22	—		2019年度の排出量については、算出時点で、当社の主要医薬品卸のデータが公表されていないため、算出していない。

※6 環境省公表の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（2018年度はver.2.6、2019年度はver.3.0）」に記載の値

水循環社会の実現に向けて

当社が事業活動を行う上で、良質な淡水が利用可能であることは重要な要素の一つであり、限りある水資源への負荷を減らすため、中長期目標を設定し、水循環社会の実現に向けて取り組んでいます。水に関するリスクについては、環境委員会が中心となり調査を行い、事業に影響を及ぼすと考えられるリスクを把握し、分析、評価を行っています。

水使用量が多い主要拠点の水リスク評価は、世界資源研究所の水リスク評価ツール（WRI AQUEDUCT）を用いて実施しています。2019年度末時点で当社の主要拠点は水ストレスの高い地域(Extremely high risk)に分類される地域での操業や取水を行ってならず、事業に必要な良質な淡水の利用が可能な地域での操業が継続しており、事業活動への影響を受けていません。主要拠点において水使用量を把握するとともに、給水配管や排水配管からの漏水が無い事を確認して水使用量の適正化を図っています。また、当社は2019年度、英国CDPが実施している水セキュリティの調査において、2018年度のBからAマイナスへと評価が向上しています。

水に関するリスクと機会の分析の評価

リスク要因		期間	詳細	影響	管理手法
規制によるリスク	良質な淡水の利用制限	長期	良質な淡水の利用ができなくなり、生産活動および研究活動が制限される。	運用コストの増加	- 供給する医薬品の確保 - 新工場設立によるリスク分散
物理的影響によるリスク	良質な淡水の利用制限／水不足	長期	良質な淡水の利用ができなくなり、生産活動および研究活動が制限される。	運用コストの増加	- 供給する医薬品の確保 - 新工場設立によるリスク分散
	水質の低下	長期	良質な淡水の利用ができなくなり、生産活動および研究活動が制限される。	運用コストの増加	- 設備投資 - 水質の分析と管理
	浸水／豪雨等の災害		事業所周辺の河川の氾濫や集中豪雨による設備の浸水が発生する。	運用コストの増加	- 供給する医薬品の確保 - 設備投資
その他のリスク	評判リスク	短期	当社の水への対応に対する外部評価が低いと株価に悪影響を及ぼす	株価の低下	実施した活動結果の適正な外部公表

機会要因		期間	詳細	影響	管理手法
物理的影響による機会	水不足	長期	水がなくても使用できる既存医薬品の需要が高まる、または新薬開発の機会につながり、収益に好影響を及ぼす。	既存製品/サービスの需要増新規製品/サービス	- 既存医薬品の剤形変更 - 新薬開発

水に関するリスクと機会、取水量・排水量等に関する詳細はCDP waterで回答していますので、[CDPのホームページ](#)からご確認いただけます（CDPのIDが必要です）。なお、2019年度の回答はこちらでもご確認いただけます。

[CDP Water Report \(277KB\)](#)

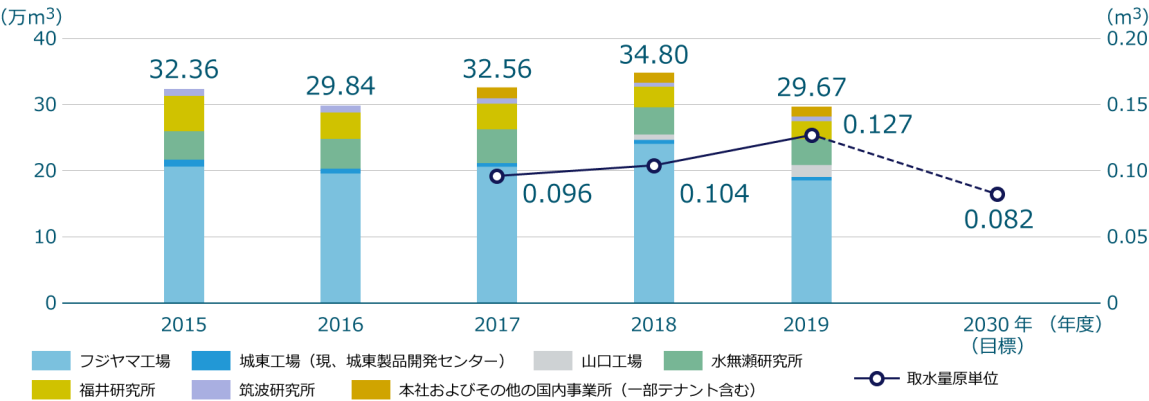
PDF

水循環社会実現に向けての進捗

環境中期目標「2030年度に、水資源使用量（取水量）を生産数量原単位で15%削減する（2017年度比）」達成に向けて、事業活動に伴う水使用量削減に取り組んでいます。2019年度の取水量は29.67万㎡で、2018年度比で14.7%（5.13万㎡）削減しました。これは、山口工場の生産設備用冷却塔運転台数の最適化などを実施し取水量削減に取り組んだためです。その他、福井研究所では再利用水設備を導入しており、取水量を抑制しています。また、生産事業所、研究所、東京ビルなど、比較的新しく建築した施設では、継続して節水型衛生器具（節水型冷却水噴霧ノズル、更新型ボイラー排水中和設備等）を採用しています。

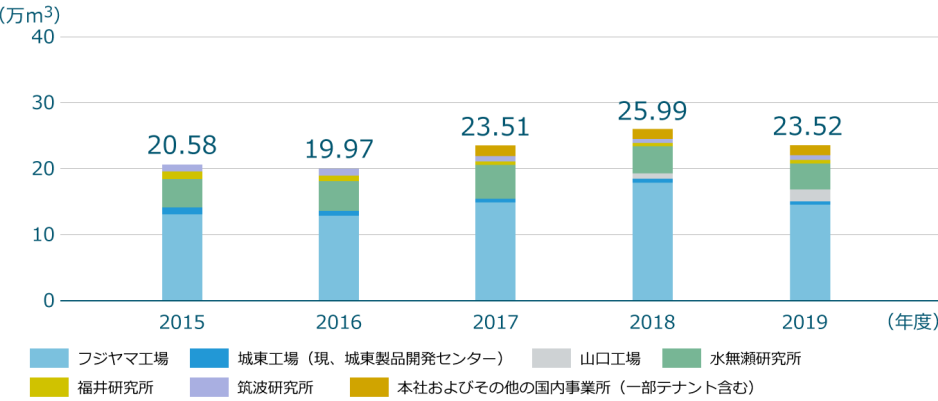
なお、2019年度の生産数量原単位は2017年度比で32.3%増加となりました。この要因は原単位の分母である生産箱数の減少によるものです。

取水量（水資源使用量）と取水量原単位



* 2019年度から本社およびその他の国内事業所分を2017年度まで遡って追加しております。

排水量



* 水使用量および排水量のデータ集計サイト：フジヤマ工場/城東工場（現、城東製品開発センター）/山口工場（2018年度より追加）/水無瀬研究所/福井研究所/筑波研究所/本社/各支社・営業所等
2019年度から本社およびその他の国内事業所分を2017年度まで遡って追加しております

施設別の取水量および排水量(単位：万m³)

施設名	流域河川	排水先	2015		2016		2017		2018		2019	
			取水量	排水量	取水量	排水量	取水量	排水量	取水量	排水量	取水量	排水量
フジヤマ工場	富士川	河川	20.55	13.02	19.57	12.89	20.56	14.86	24.02	17.84	18.50	14.51
城東工場（現、城東製品開発センター）	淀川	下水道	1.09	1.09	0.72	0.72	0.55	0.55	0.60	0.60	0.51	0.51
山口工場	樫野川	河川	-	-	-	-	-	-	0.82	0.82	1.81	1.81
水無瀬研究所	淀川	下水道	4.28	4.28	4.52	4.52	5.13	5.13	4.12	4.12	3.91	3.91
福井研究所	九頭竜川	下水道	5.37	1.13	3.94	0.75	3.87	0.52	3.13	0.50	2.73	0.57
筑波研究所	霞ヶ浦	下水道	1.07	1.07	1.09	1.09	0.81	0.81	0.60	0.60	0.71	0.71
本社およびその他の国内事業所（一部テナント含む）	主要事業所の流域河川※7	下水道	-	-	-	-	1.64	1.64	1.51	1.51	1.50	1.50
total			32.36	20.58	29.84	19.97	32.56	23.51	34.80	25.99	29.67	23.52

※7 主要事業所の流域河川：豊平川、大倉川、荒川、酒匂川、木曽川、琵琶湖、淀川、太田川、吉野川、那珂川

資源循環社会の実現に向けて

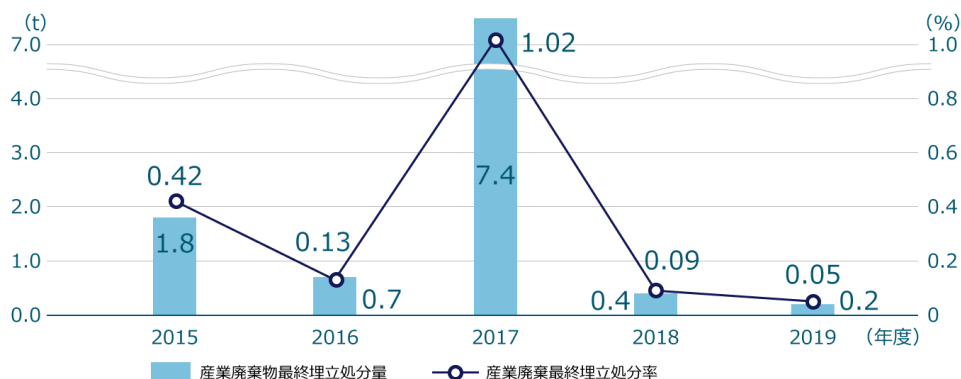
当社が事業活動を行う上で、資源循環は重要な項目の一つと捉え、全社で様々な取り組みを進めています。環境委員会が中心となり調査、分析、評価を行い、環境保全を通して持続可能な社会に向けて、取り組みを推進しています。

資源循環社会に向けての進捗

中長期目標に対し、2019年度の産業廃棄物の最終埋処分率は0.05%となり、ゼロエミッション^{※8}を達成しました。また、産業廃棄物排出量の生産数量原単位は、2017年度比で11.7%減少しました。総量においても前年度比15.6t減少しました。これは廃棄物の分別徹底などの排出削減活動によるものです。

※8 事業活動によって排出される産業廃棄物を再資源化することにより、最終埋処分率(最終埋処分量/ 産業廃棄物発生量×100)を1.0%以下とすること。なお、一部有害物質、廃試薬などについて安全確実な処理を優先とし、ゼロエミッションの対象外としています。

産業廃棄物最終埋処分量及び最終埋処分率 ☒



* 産業廃棄物最終埋処分量及び最終埋処分率のデータ集計サイト フジヤマ工場/城東工場（現、城東製品開発センター）/ 山口工場（2018年度より追加）/水無瀬研究所/福井研究所/筑波研究所

* 2017年度の産業廃棄物最終埋処分量のうち、城東工場（現、城東製品開発センター）の改修工事に伴う排出量（5.8t）は含んで算出。

産業廃棄物排出量に関わる原単位（kg／生産数量）

	2017年度	2018年度	2019年度	2030年度 （目標）
産業廃棄物排出量に関わる原単位	0.197	0.128	0.174	0.167

* 2017年度の産業廃棄物排出量のうち、城東工場（現、城東製品開発センター）の改修工事に伴う排出量（25.64t）は除いて算出。

産業廃棄物排出量及び特別管理産業廃棄物排出量（有害廃棄物排出量） ☒



* 産業廃棄物排出量及び特別管理産業廃棄物排出量（有害廃棄物排出量）のデータ集計サイト：フジヤマ工場/城東工場（現、城東製品開発センター）/山口工場（2018年度より追加）/水無瀬研究所/福井研究所/筑波研究所

* 特別管理産業廃棄物（有害廃棄物排出量）：廃棄物処理法で「爆発性、毒性、感染性その他の人の健康又は生活環境に係る被害を生ずるおそれがある性状を有する廃棄物」として規定されており、適切な管理に努めています。

資源循環社会に向けての取り組み

中間処理委託先や最終処分委託先を視察し、当社の産業廃棄物が適正に処理されていることを確認しています。また、熱回収認定業者によるサーマルリサイクルの実施、最終処分先としてマテリアルリサイクルを行う処分場を採用するなど、産業廃棄物の再資源化をめざす取り組みを進めています。

製品の容器包装の再資源化

事業活動において、環境負荷低減を促進していくことを当社の中長期目標として掲げ、取り組みの中で、容器の材質変更や包装形態の変更によって環境負荷の低減に努めています。2019年度は、一部製品の包装資材をプラスチックから紙に変更し、廃棄後の環境負荷を低減しました。この新包装の製品は2020年度より販売開始しています。

注射剤包装箱のプラスチック使用量を削減

注射剤包装箱のトレイ(中仕切り)をプラスチック製から紙製へ変更することに成功しました。これにより、年間4,800kgのプラスチック使用量削減(見込み)および体積減少(1箱あたり48%)につながります。

〈変更前の包装〉

→

〈変更後の包装〉

また、製品の容器包装の再資源化「容器包装リサイクル法」に基づき、当社が販売した製品の容器包装材の一部は再資源化されています。

■ 2019年度

(単位：トン)

	容器包装使用量	再商品化義務量
プラスチック	162.8	31.2
紙	200.9	1.5
ガラス（無色）	-	-
ガラス（茶色）	0.3	-
再商品化委託料金：1,546千円		

化学物質管理

化学物質の排出については、法令遵守はもとより、人の健康や生態系に影響を与えることを認識し、可能な限り排出抑制に取り組んでいます。

PRTR法への対応

2019年度の活動では、水無瀬研究所において、PRTR法第1種指定化学物質の報告を行いました。報告品目および量については、適法、適正に化学物質管理を行っています。詳細はESGデータ集をご参照下さい。

＜ ESGデータ集

[詳しくはこちら](#) ▶

化学物質の取り扱いについて

当社では原薬の合成工程を有していないこともあり、2019年度のPRTR法第1種指定化学物質の取扱量は11.49tと継続して非常に少ない水準を維持しています。今後も、可能な限り取扱量削減や排出量抑制に取り組んでいきます。

PCBの取り扱いについて

廃棄物の適正管理については、「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法」の公布施行に基づき適正に行っており、年1回、大阪市へポリ塩化ビフェニルPCB廃棄物の保管および処分状況等届出書を提出しています。

事業所	分類	種類	台数
城東工場（現、城東製品開発センター）	保管	蛍光灯安定器	0
	処分済み※9	コンデンサ	558
水無瀬研究所	処分済み※9	コンデンサ	2

※9 城東工場（現、城東製品開発センター）は2007年度及び2019年度に、水無瀬研究所は2014年度に処理施設である日本環境安全事業(株)に搬入しました。

フロン管理

2015年4月に改正フロン排出抑制法が施行され、空調設備、業務用冷蔵庫・冷凍庫について点検、漏洩報告が義務付けられたことから、対象設備の把握、簡易点検・定期点検、記録の作成、漏洩量の算定などを実施しています。2019年度のフロン類算定漏洩量は 443.56t-CO₂でした。今後も漏洩防止に努めるとともに機器更新時にノンフロンや低 GWP機器の導入を進めます。

大気汚染・水質汚濁防止

生産事業所では、大気汚染防止法、PRTR法、各自治体との公害防止協定など関連法規を遵守し、環境への影響を低減させています。また、関連法規などに基づき、ボイラーやCGS（コジェネレーションシステム）の排ガス・騒音や工場排水の測定を定期的に行い、規制値内の水準を維持しています。

また、PDCAサイクルを事業所内で回し、環境に影響を与える原因となりうる作業について、従業員に環境管理上必要な教育訓練を行い、環境リスクの低減に努めています。緊急事態の訓練も定期的に行っています。設備機器の異常による高濃度のばい煙の発生、オイルの地中浸透などを想定した予防処置手順に則り、年1回の訓練と、訓練を通じた実地教育を実施しています。

また近年、地球温暖化による異常気象が頻繁に起きているため、それらに起因する事故や緊急事態を想定し、各種マニュアルを策定するとともに、訓練を通して環境への影響を最小限に留めるよう努めています。特に、水質汚濁や土壌汚染につながる事故・緊急事態については、設備のバックアップや増強について検討し、計画的に実施しています。

グリーン購入

2004年12月より、全社的にコクヨ（株）の@officeという事務用品のインターネット購買のサービスを利用しています。このシステムでは、グリーンマークやエコマークに準拠した環境に配慮した事務用品のラインアップが充実しており、当社においても、これを用いてグリーン調達の推進に注力しています。2019年度の事務用品購買の75.7%が環境配慮製品となっています。



目標に対する結果（進捗状況）

目標に対する結果（進捗状況）について、評価を毎年行っています。

項目	目標	2019年度の結果
温室効果ガス	【中期エネルギー起源温室効果ガス排出量目標（2020年度を目標とする）】 1. 2020年度のエネルギー起源温室効果ガス排出量（ロケーションベース※1）を2005年度比で23%削減する *対象範囲は、生産事業所・研究所 【ECO VISION 2050】 1. 温室効果ガス排出量（スコープ1+2）（マーケットベース※2）を2030年度に55%削減、2050年度にゼロにする＜2017年度比＞。（2019年度は2017年度比8.4%以上削減） 2. 温室効果ガス排出量（スコープ3）を、2030年度に30%削減、2050年度に60%削減する＜2017年度比＞。 3. 全消費電力に占める再生可能エネルギー利用率を、2030年度に55%以上、2050年に100%にする（2019年度は8.4%以上）	1. 2005年度の2.67万tに対して2019年度は1.98万tとなり、2005年度比25.8%削減し達成。（2018年度に新設した山口工場の稼働に伴う増加分を除く。山口工場を加えた場合は2.37万tとなり、2005年度比11.2%削減） * 今年度本目標を達成しましたので、来年度より新たに設定した中長期環境ビジョンにもとづく温室効果ガス排出量削減の目標達成に向けて、さらなる削減の取り組みを加速していきます。 【ECO VISION 2050】 1. 温室効果ガス排出量（スコープ1+2）は、2017年度比8.4%削減 2. 温室効果ガス排出量（スコープ3）は、2017年度比9.5%増加（スコープ3については、算出時点では当社の主要取引先および医薬品卸の2019年度CSRレポートが公開されていないため一部2019年度データ未算出力カテゴリがあります。） 3. 全消費電力に占める再生可能エネルギー利用率を、11.2%
水使用量	【ECO VISION 2050】 1. 2030年度の水資源使用量（取水量）を生産数量原単位で15%削減する＜2017年度比＞。 2. 水資源使用量（取水量）を前年度以下とする＜年度目標＞	【ECO VISION 2050】 1. 水資源使用量（取水量）は、生産数量原単位で2017年度比32.3%増加。 2. 水資源使用量（取水量）は、2018年度比14.7%（5.13万m³）削減。
廃棄物	【ECO VISION 2050】 1. 産業廃棄物の最終埋処分率を毎年1%以下とする※3 ※3 非リサイクル（＝埋立・単焼却）の割合を総量の1%以下とすることを、小野の「ゼロエミッション」の基準とする 2. 2030年度に、産業廃棄物の排出量を生産数量原単位で15%削減する＜2017年度比＞ 3. 産業廃棄物の排出量を前年度以下とする＜2019年度目標＞ 4. 事業活動において、環境負荷低減を推進する	【ECO VISION 2050】 1. 産業廃棄物の最終埋処分率は0.05%となり、ゼロエミッションを引き続き達成 2. 産業廃棄物の排出量は、生産数量原単位で2017年度比11.7%削減 3. 産業廃棄物の排出量は2018年度比15.6t削減 4. 一部製品の包装資材をプラスチックから紙に変更し、環境負荷を低減
化学物質管理	PRTR法第1種指定化学物質の環境への排出量抑制	届出化学物質排出量・移動量は11.49tとなり、引き続き非常に低い水準を維持
公害防止管理	排出基準の遵守を徹底し、引き続き環境事故や地域社会からの苦情ゼロに向けて取り組みを継続	大気汚染・水質汚濁とすべての分析結果において排出基準に適合、地域社会からの苦情ゼロ
環境効率性評価	環境省ガイドラインの遵守	・環境コスト、設備投資、経済効果、環境保全効果の開示 ・環境効率性の評価を実施 ・環境効率性は、2005年度と比較し57.3ポイント改善

※1 ロケーションベースとは日本製薬団体連合会進捗管理係数を基に算出した温室効果ガス排出量

※2 マーケットベースとは各電力事業社が公表している排出係数を基に算出した温室効果ガス排出量

環境に関するイニシアティブ

SBTイニシアティブ (Science Based Targets initiative)

当社の中長期的な温室効果ガス削減目標は、国際的イニシアティブである「Science Based Targets initiative (SBTi)」から科学的根拠に基づいた温室効果ガス削減目標として、2019年6月に承認されました。なお、当社目標は、最も厳しい「1.5℃目標」に分類されています。

*詳細は、「SBTi」(英語)の[ホームページ](#)をご参照ください。



気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

気候関連のリスクと機会についての情報開示を促すために金融安定理事会が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」に対して、当社は2019年10月に賛同を表明しています。

*詳細は、「TCFD」(英語)の[ホームページ](#)をご参照ください。



ウォータープロジェクト

「ウォータープロジェクト」とは、2014年に制定された「水循環基本法」で、国・企業などが連携し日本の水循環を守っていくことが定められたことを受けて発足した官民連携プロジェクトです。当社は2019年10月に参加しました。

*詳細は、「ウォータープロジェクト」の[ホームページ](#)をご参照ください。



RE100 (Renewable Energy 100%)

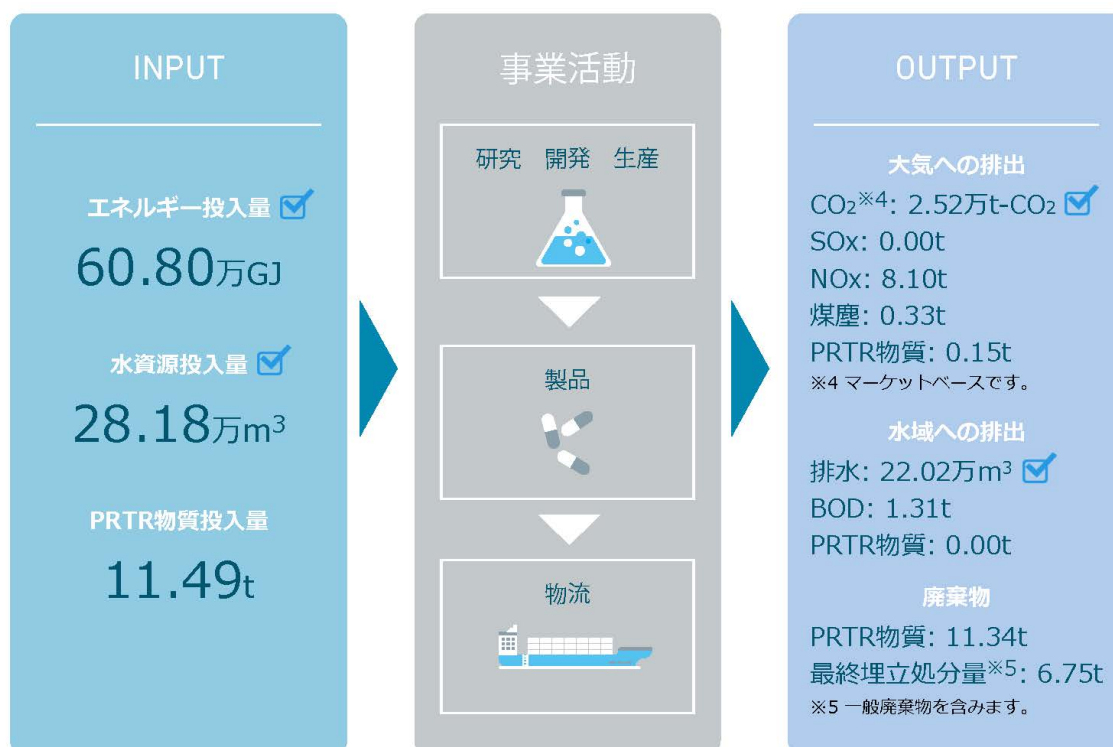
「RE100」は、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目指す国際イニシアティブであり、気候変動対策を推進する国際環境NGOであるThe Climate Groupが、企業に環境影響の情報開示・管理を促している国際NPOであるCDPとのパートナーシップの下で運営しています。当社は2020年6月、「RE100」に加盟しました。

*詳細は、「RE100」(英語)の[ホームページ](#)をご参照ください。



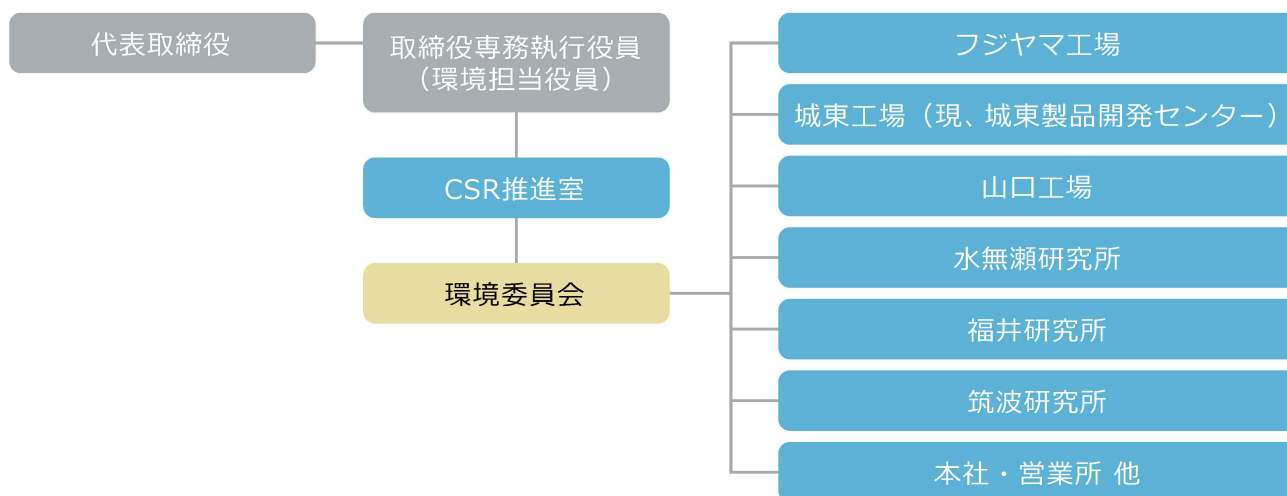
環境負荷の全体像（当社と環境の関わり）

INPUT・OUTPUTを毎年把握することによって、環境負荷軽減を図るための目安としています（対象：生産事業所、研究所／2019年度）。



環境マネジメントの推進

取締役専務執行役員が全社の環境マネジメントを統括し、CSR推進室が運営、各部門の委員で構成された環境委員会が具体的な現場把握と管理推進に当たるように環境マネジメント推進体制を整備しています。環境負荷の大きい生産事業所と研究所では、それぞれが小委員会を設置しており、生産事業所では、ISO14001に準拠した環境マネジメントシステムを構築し、環境負荷軽減に向けて継続的に取り組んでいます。なお、当社の稼働しているすべての生産事業所において、ISO14001認証を取得しています。加えて、3つの重点項目である「脱炭素社会の実現」、「水循環社会の実現」、「資源循環社会の実現」に対しては、環境委員会の下部組織である分科会のもと、環境負荷低減に向けた取り組みの検討を開始しました。なお、これらの取り組みの進捗状況は、社長を議長とする経営会議において、年に一度以上報告することになっています。また、環境に影響を与える原因となる可能性をもつ作業について、各従業員に環境管理上必要な教育訓練を行い、環境リスクの低減に努めています。さらに、緊急事態対応のための事故を想定した訓練および実地教育、各種マニュアルの策定により、環境への影響を最小限にとどめるよう、体制を整備しています。



■ ISO14001認証取得状況

生産事業所名	初回登録
フジヤマ工場	2002年11月
生産事業所のISO14001取得率	100%

*稼働している生産事業所においては、ISO14001認証を100%取得しています。

環境：環境効率性/環境会計

生産事業所および研究所における環境効率の定量的な評価を可能にするために、環境効率性について評価を行っています。あわせて、環境省「環境会計ガイドライン（2005年版）」を参考にして環境会計情報を開示しています。

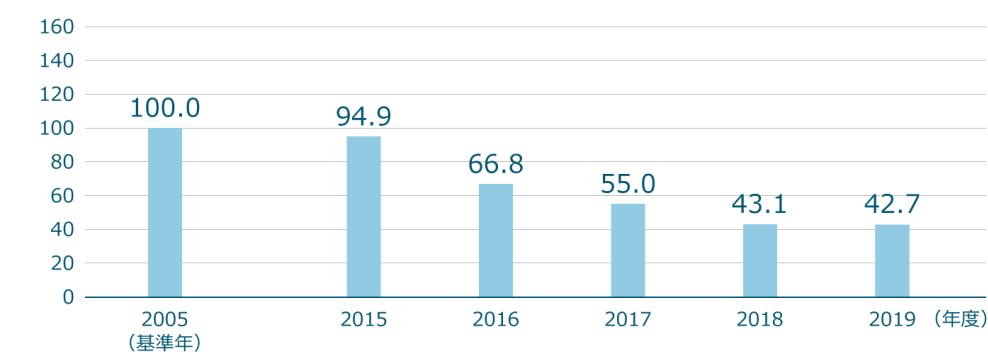
環境効率性の評価

当社は、排出する環境負荷量を、化学物質、地球温暖化、廃棄物、水質、大気の5項目に分類し、それぞれ代表的な環境因子を選び、各排出量を対象年度の売上高で割った値により、環境保全活動で軽減された環境負荷を評価できる指標を開示しています。

2019年度の環境効率性指数は、BOD排出量、PRTR排出量が前年を超える水準となりましたが、廃棄物の分別徹底などの排出削減活動を推進し廃棄物最終埋立処分量が前年より減少したこと等により、2005年度と比較して57.3ポイント改善しました。

今後も環境負荷低減に努め、環境効率性指数の改善に取り組みます。

環境負荷指数の評価（2005年度を100とした場合）



環境コストと効果

2019年度の生産事業所および研究所における環境設備投資は、地球温暖化対策ならびに環境対策によるものです。

環境コスト（減価償却費を含む）

■（単位：千円）

環境コスト分類	環境コスト		環境設備投資額	
	2018年度	2019年度	2018年度	2019年度
1：公害防止コスト（大気、水質、土壌、地下水、 有害化学物質、騒音、振動、悪臭）	118,662	161,626	668,927	16,062
2：地球環境保全コスト（地球温暖化防止コスト、 環境保全対策費）	424,006	862,909	2,679,921	2,100,004
3：資源循環コスト（廃棄物削減、廃棄物適正処理、 資源の効率的利用）	91,983	107,254	7,570	207
4：管理活動コスト（委員会やISO活動、 環境管理に従事した時間やコスト）	7,290	5,536	—	—
5：研究開発コスト	130,436	115,961	—	—
6：社会活動コスト（事業所および周辺以外の美化緑化 推進他）	1,835	3,668	—	—
合計	774,212	1,256,953	3,356,418	2,116,272

環境保全効果

環境パフォーマンス指標		環境負荷増減量		環境負荷環量	
		2018年度	2019年度	2018年度	2019年度
事業エリア内コストに対応する効果	SOx排出量 (t)	0	0	0	0
	NOx排出量 (t)	0.57	-0.28	8.38	8.10
	水使用量 (万m ³)	2.37	-5.12	33.29	28.17
	BOD負荷量 (t)	-0.95	0.04	1.27	1.31
	CO ₂ 排出量 (万t-CO ₂)	-0.15	-0.15	2.52	2.37
	エネルギー使用量 (万GJ)	-0.11	8.26	52.54	60.80
	廃棄物総排出量 (t)	-361.04	-23.69	622.85	599.16
	廃棄物最終埋立処分量 (t)	-8.69	-2.60	9.35	6.75

環境保全に伴う経済効果

■ (単位：千円)

効果の内容	経済効果	
	2018年度	2019年度
1：省エネ活動に伴う費用削減	11,703	3,954
2：リサイクル活動に伴う廃棄物費用削減	0	0
3：リサイクルによる回収品売却	1,205	4,874
年度計	12,908	8,828

社会貢献活動

社会貢献に対する考え方

当社は、社会貢献活動を社会の持続的な発展に向けた取り組みと捉え、「小野薬品社会貢献グローバルポリシー」のもと、さまざまな活動を行っています。さらに、現在および将来の事業活動との関連性や自社の経営資源を考慮し、当社が注力すべき重点分野を決めたうえで取り組みを推進しています。

小野薬品社会貢献グローバルポリシー

小野薬品は「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念のもと、医学・薬学の発展はもとより、「良き企業市民」として、社会の持続的な発展に貢献します。また、これらの取り組みを通じて、SDGsの達成にも貢献します。本グローバルポリシーは、海外子会社にも適応されます。

- 医学・薬学の発展に貢献します。
- 患者さんとその家族の健康に貢献します。
- あらゆる生命の存続に資する環境保全に貢献します。
- 子どもたちの健康につながる教育に貢献します。
- 医療環境の整備に貢献します。

上記活動に関する慈善寄付に関しては、透明性をもって実施します。
対象エリアは当社が事業活動を行う地域と医療基盤が未成熟な地域^{※1}とします。

※1 世界銀行が定める低所得国及び低所得国など
低所得国：<http://data.worldbank.org/income-level/low-income>
低所得国：<https://data.worldbank.org/income-level/lower-middle-income>

会社と社員の協力のもと、そして志を同じくするステークホルダーとパートナーシップを組み、社会貢献に取り組めます。

医学・薬学の発展のための取り組み

当社は、いまだ満たされていない医療ニーズにお応えし、医学の発展に貢献できるよう取り組んでいます。

財団・寄付講座を通じての研究助成

1988年に、当社からの寄付を基金とした公益財団法人小野医学研究財団が設立されました。本財団は、脂質代謝異常の分野に関する研究助成を行うほか、各種事業を通じて、当分野の治療や研究の振興を図り、国民の健康と福祉に貢献することを目的としています。設立以来毎年、研究助成および研究奨励助成を行っており、2019年度には、早石修記念賞1名、研究助成対象者12名、研究奨励助成対象者（満40歳以下）16名が、それぞれ選ばれました。

また、2017年度は、がんや糖尿病、神経疾患、骨運動器疾患など高齢化に伴い患者数の急激な増加が懸念されている疾患領域を中心に、全国で36の寄付講座を開設あるいは継続しました。さらに、生化学に関わる生命科学全般の研究に意欲的な研究者の海外留学のための公益社団法人日本生化学会の新事業「早石修記念海外留学助成」に対し、2017年度から支援を行っており、2020年度の対象者として、2019年10月に8名の研究者の方への支援が採択されました。加えて、ONO Pharma Foundationによる海外研究者への研究助成を通じて、研究の振興を図り、イノベーションの土壌作りに貢献しています。

患者さんとその家族のための取り組み

当社は患者さんやそのご家族をはじめとして、広く人々の健康に資するためのさまざまな活動に取り組んでいます。

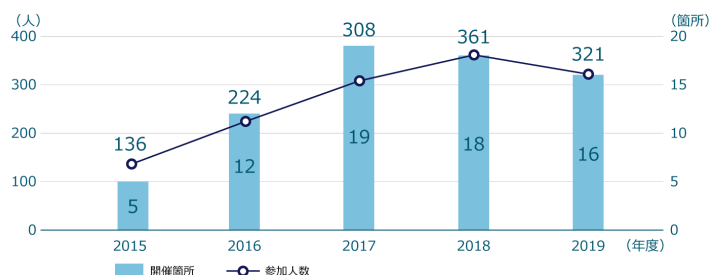
医療情報の発信

コンテンツやアプリを通じ、継続的に医療に役立つ最新の情報を広く発信しています。また、疾患啓発や正しい情報の発信を目的として開催される疾病関連の市民公開セミナーへの協力・開催も行っており、2019年度はがん、糖尿病、リウマチなどの領域を中心に11回実施し、約1700名の方が参加されました。

提供コンテンツとアプリ	取り組み内容
「患者さんにご家族の皆さまへ」	身近な病気の具体的な症状や治療、普段心がけることを解説するサイトを運営
「ONO ONCOLOGY（一般・患者さん向け情報）」	監修医の協力を得て、がん領域の疾患や治療、がん免疫の概念を学ぶことができるサイトを運営
「笑顔とこころでつながる認知症医療」	治療や介護に携わる方たちとともに認知症を考えるサイトを運営
「バアちゃんの世界」	認知症啓発ショートムービーの公開
生活習慣病患者さん用のアプリ	生活習慣病の患者さんのサポートを目的としたスマートフォン用アプリケーションソフトの無償提供

リレー・フォー・ライフ

2014年度から、CSR活動の一環としてリレー・フォー・ライフに参加しています。リレー・フォー・ライフは、日本対がん協会とリレー・フォー・ライフの全国実行委員会が実施しているチャリティ活動であり、がんと向き合い、がん征圧を目的として、実施されているものです。当社の研究所や工場、営業所がある開催場所を中心に、積極的に参加しています。



「ふれあいつながる作品展」の実施（認知症領域の取り組み）

認知症の方やそのご家族の喜び、医療従事者の方々の充実感につなげることを目的に、医療施設などにおいて認知症の方が制作された絵画や書道などの作品をWEB上で紹介する「ふれあいつながる作品展」を継続的に実施しています。

2019年度の第11回作品展では、全国から350作品が応募され、1作品ずつ審査委員による手書きコメントや表彰状をお送りしました。なお、当作品展は2019年度で終了しました。

現地法人での取り組み

韓国小野薬品（OPKR）では、2019年12月にハンビット愛の後援会（小児がん患児とその家族のために活動している非営利民間団体）が運営するハンビット愛ハウスを訪問し、小児がん患児とその家族のためにボランティア活動を行いました。今回の活動には、OPKRの全従業員と日本本社から参加の従業員を合わせた40名余りが参加し、患児およびその家族が滞在しているハンビット愛ハウスの外壁のペイント作業と免疫力が弱い患児のために居住地域内外を掃除する美化ボランティア活動を行いました。また、子どもたちに合わせた少し早いクリスマスプレゼントなどの贈呈も行いました。OPKRの従業員がボランティア活動をする意義深い機会になりました。

台湾小野薬品（OPTW）では、2019年12月にがん患者会の財団法人台湾癌症基金会とともに、「希望と未来を見出す」装飾手芸であるデコパージュを制作しました。今回の活動にはがん患者さん約30名に加え、OPTWの全社員に加え、日本からもCSR推進室のメンバーが参加しました。装飾手芸は、「患者さんが未来への思いを装飾することで、がん治療を続けるモチベーションの向上に繋がたい。」と考えて企画しました。参加したがん患者さんからは、「装飾手芸作りを通じて、最後までやり遂げる達成感を得ることができた。」「多くの人とコミュニケーションを取ることができ、ポジティブな気持ちになった。」という言葉頂きました。



韓国小野薬品の活動



韓国小野薬品の活動



台湾小野薬品の活動

賛助会員としてのサポート

当社は2014年度より、難病の子どもたちの夢の医療ケア付キャンプ場「[そらぶちキッズキャンプ](#)」の賛助会員として継続的にサポートしています。

今後も、人々の健康の一助になるさまざまな活動に、継続的に取り組んでいきます。

あらゆる生命の存続に資する環境保全

当社では、事業活動を行ううえで、生態系に及ぼす影響を認識するとともに、生物多様性や気候変動などの環境課題の解決に向けて取り組んでいます。持続可能で豊かな社会の実現のため、製品の研究・開発・調達・生産・流通・販売・使用・廃棄にわたる全ての段階において、生物多様性に配慮した活動を推進することが重要であると考えています。また、当社は「[経団連生物多様性宣言・行動指針](#)」に賛同しています。

各事業所における取り組み

各事業所で、清掃活動や防災活動、自然保護活動をはじめとするさまざまな地域社会貢献活動に取り組んでいます。

フジヤマ工場では、地域環境に配慮した活動として、2019年8月に富士山5合目付近の清掃を行いました。これは、富士山周辺の自然に対する関心を高め、地球環境保全について自ら考えることを目的とした取り組みです。また、富士宮市各自治会の清掃活動「ごみ一掃作戦」で使用するゴミ袋を提供しました。

城東工場（現、城東製品開発センター）では、大阪市主催の大阪マラソン“クリーンUP”作戦の行事の一環として、2019年11月に工場の外周、隣接小学校の外周や公園等の清掃に参加しました。また、同月に東成自衛消防協議会の技術競技会の消火器による通報・初期消火訓練の部と、消火栓ポンプからのホース筒先搬送・放水訓練の部に参加し、東成消防署の指導の下、実際の火災に備えた訓練を行いました。

水無瀬研究所では、全国名水百選に選ばれている名水を守るため「離宮の水」保存会に加入しており、年2回の一斉清掃に参加しています。また、地域住民の防火意識の高揚を目的に毎年11月に行われている島本町防火まつりへの参加や、例年1月の第2日曜日に実施される島本町消防出初式に自衛消防隊として参加し、消火訓練を行っています。

福井研究所では、定期的に研究所の外周付近に捨てられているゴミ回収等の清掃を行い、防火意識の高揚および消火技術向上の一環として毎年実施される自衛消防操法大会に当社自衛消防隊も参加し、消火訓練を実施しました。また、研究所内の体育館とテニスコートを地域にお住まいの方々に開放し、交流の場所としてご利用いただいています。

筑波研究所では、研究所周囲のポイ捨てゴミを定期的に拾い、美観を保つよう努めています。



富士山 5 合目付近での清掃



大阪マラソン“クリーンUP”作戦

エコキャップ活動

当社および水無瀬研究所では2014年、筑波研究所では2018年からエコキャップ活動に参加し、自動販売機付近にペットボトルキャップ専用のゴミ箱を設置しています。
 ペットボトルのキャップを一般ゴミとして捨てるのではなく、キャップのリサイクル活動を通じて、途上国の子どもたちのワクチン代としての寄付や震災復興支援に使われています。

事業所ごとの回収量	2017年度	2018年度	2019年度
本社	28,380個 (66.0kg)	20,210個 (47.0kg)	33,250個 (77.3kg)
水無瀬研究所	10,750個 (25.0kg)	26,875個 (62.5kg)	23,220個 (54.0kg)
筑波研究所	—	2,365個 (5.5kg)	1,290個 (3.0kg)

参考値：エコキャップ約800個でワクチン1人分に該当します。



ペットボトルキャップ専用のゴミ箱

『水のふしぎ探検隊』（フジヤマ工場周辺自治体主催／小学生対象）への協賛

当社は、富士宮市が主催する水環境を中心に、富士山の自然環境、地球環境について自ら考えることを目的とした体験学習『水のふしぎ探検隊』（フジヤマ工場周辺自治体主催／小学生対象）への協賛を2015年度より行っています。



『水のふしぎ探検隊』

子どもたちの健康につながる教育

当社は、未来を担う子どもたちの育成の支援につながる活動に積極的に取り組んでいます。

すこやかラダ大作戦

当社は、東日本大震災復興支援活動として、東北3県（福島県、宮城県、岩手県）の社会的課題の一つである小児肥満改善をはじめ、次世代を担う子どもたちの健康の推進と心身ともにすこやかな成長を応援する目的で、2015年より「すこやかラダ大作戦」を開始しました。

プロジェクト5年目となる2018年度は宮城県東松島市において実施し、2019年3月30日に開催したキックオフイベントでは、トップアスリートと一緒に3つのスポーツを体験するとともに、生活習慣病の専門医による健康に関するセミナー、地元食材を使った炊き出しの食育プログラム等を行いました。また、4月～6月に行った4回にわたる事後プログラムでは、さまざまなスポーツの体験を通じて、運動の習慣化につなげました。

本プロジェクトは特定非営利活動法人スポーツ・コミュニティ・アンド・インテリジェンス「SCIX」とともに実施しております。2019年度はCOVID-19の影響により延期となりましたが、2021年3月頃に岩手県において開催予定です。

■ 実施実績

開催年度	開催地	参加人数：延べ
2014年度	福島県大沼郡会津美里町	233名
2015年度	宮城県石巻市	381名
2016年度	岩手県大船渡市	207名
2017年度	福島県相馬市	131名
2018年度	宮城県東松島市	287名
2019年度	COVID-19により延期	—

2018年度 キックオフイベントの様子（2019年3月実施）



2018年度 事後プログラムの様子（2019年4～6月実施）



第1回 運動の基本（走る・跳ぶ・投げる）



第2回 リレーバトンパスと長距離走



第3回 バラ競技体験（ブラインドサッカー）



第4回 スペースボール体験

認知症の出張授業

認知症をテーマとした出張授業（中学生・高校生対象）は、当社が制作した認知症啓発ショートムービー「[バアちゃんの世界](#)」の視聴と、専門医を講師とした講義を通し、認知症を身近なものと捉え、正しい知識を持っていただくことを目的とした取り組みです。2014年5月の開始から回数を重ね、2020年3月末までに累計3,000名以上の中高生に参加していただきました。

実施状況	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	累計
実施・中学高校数	7	1	3	2	3	5	21
参加生徒数	1,025名	162名	278名	137名	483名	1,043名	3,128名

クスリのヒミツ・マナブ（出張授業）

理科学習への関心の向上を図ることを目的に、当社の研究員が講師となり、薬をテーマとした出張授業を行っています。本活動は、2015年度から島本町立第三小学校の6年生（水無瀬研究所所在地）を対象に、継続して実施しており、2019年度は、宝栄小学校の6年生（城東工場、現、城東製品開発センター所在地）においても実施しました。実施後の児童へのアンケートによると、薬の工夫についての理解が深まっているようでした。また、当社スタッフにとっても、小学生と過ごす時間は、仕事へのモチベーションを高め、地域社会とのつながりを感じる貴重な時間となっています。

年度ごとの参加人数	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	累計
児童	71名	64名	59名	72名	141名	407名
研究サポートスタッフ	10名	10名	9名	12名	25名	66名
事務局スタッフ	9名	10名	7名	10名	22名	58名

実施後には児童と先生、当社スタッフにアンケートを実施しており、今後に向けたプログラムの見直しなどの検討に活用しています。



宝栄小学校での実施



宝栄小学校での実施



島本第三小学校での実施

歯ブラシの寄贈

水無瀬研究所が所在する大阪府三島郡島本町の小学校・幼稚園・保育所（計9施設）へは2014年度から、城東工場（現、城東製品開発センター）に隣接する小学校へは2018年度から、当社関係会社㈱ビーブランド・メディコーデンタル社製品の歯磨きセットおよび歯ブラシを寄贈しています。本活動は6月4日～10日の「歯と口の健康週間」にあわせて、「虫歯の無い世界へ」少しでもお手伝いしたいとの想いを込めており、2019年度は3,366セット、歯ブラシ376本を寄贈しました。地域と企業が共存し持続的に発展するサステナビリティの観点から、今後も継続していきたいと考えています。

劇団四季／一般財団法人舞台芸術センターが主催する「こころの劇場」関西公演への協賛

劇団四季／一般財団法人舞台芸術センターが主催する「こころの劇場」関西公演への協賛をしています。「こころの劇場」は、生命の大切さ、人を思いやる心、信じあう喜びなど、人が生きていく上で最も大切なものを、舞台を通じて子どもたちの心に語りかけることを目的に、日本全国の子どもたち（主に小学6年生）を無料で劇場に招待し、演劇の感動を届けるプロジェクトです。当社は、このような理念に賛同し、活動をサポートしています。



『カモメに飛ぶことを教えた猫』撮影：上原 タカシ氏

「こども本の森 中之島」への寄付

子どもたちの活字離れを食い止めることを目的としたプロジェクト「こども本の森 中之島」への寄付を実施しました。「こども本の森 中之島」は、本や芸術文化を通じて子どもたちに豊かな創造力を養ってもらうために、建築家の安藤忠雄氏が設計し、中之島公園に建設された図書館です。

医療環境の整備のための取り組み

当社では、外部とのパートナーシップのもと、医療環境の整備にも取り組んでいます。

ONO SWITCH プロジェクト

当社では、働き方改革と社会貢献活動の両方を推進させるための取り組みとして、2018年8月よりONO SWITCHプロジェクトを開始しました。本取り組みは、働き方改革の推進により削減した時間外手当に応じた金額を医療に関係するNPO・NGOに寄付する取り組みです。2019年度は、社員のアンケートにより、4つのNPOに寄付先に決定しました。



ONO SWITCH プロジェクトについては、[医療アクセス改善の取り組み](#)をご覧ください。

その他の取り組み

献血への取り組み

当社では、本社をはじめ各研究所、各工場において、日本赤十字社の献血活動に積極的に協力しています。

障がい者支援

本社では、2013年1月より、毎月第4水曜日に、障がい者の自立を支援する作業所で手作りされたパンとクッキーの販売会を行っています。毎回100人程度の社員が利用しています。

取り組み一覧

	関連するSDGs	活動
医学・薬学の発展のための取り組み	 	・関係財団を通じた寄付 ・GHIT財団への寄付 ・公益社団法人への支援
患者さんとその家族のための取り組み		・WEBサイトやアプリを通じた医療情報の発信 ・市民公開セミナーへの協力・開催 ・リレー・フォー・ライフへの参加 ・「ふれあいつながる」作品展の実施 ・韓国小野薬品の取り組み ・台湾小野薬品の取り組み ・賛助会員としてのサポート（そらブチキッズキャンプ）
あらゆる生命の存続に資する環境保全	  	・各事業所における自然保護活動（清掃・防災活動など） ・エコキャップ回収を通じた寄付（ワクチン、災害対策など） ・富士宮市の小学生を対象にした「水の不思議探検隊」の協賛
子どもたちの健康につながる教育	  	・すこやかラダ大作戦 ・認知症の出張授業 ・クスリのヒミツ・マナブ（出張授業） ・歯ブラシの寄贈
		・劇団四季／一般財団法人舞台芸術センター主催「こころの劇場」関西公演への協賛 ・「こども本の森」への寄付
医療環境の整備のための取り組み	    	・ONO SWITCHプロジェクトを通じた取り組み
その他の取り組み		・献血
		・障がい者支援

各種ポリシー

小野薬品行動規範

小野薬品行動規範はこちらをご覧ください。

› 小野薬品行動規範

詳しくはこちら ▶

小野薬品コンプライアンスプログラムポリシー

小野薬品コンプライアンスプログラムポリシーはこちらをご覧ください。

小野薬品コンプライアンスプログラムポリシー（666KB）

PDF

小野薬品税務グローバルポリシー

小野薬品税務グローバルポリシーはこちらをご覧ください。

小野薬品税務グローバルポリシー（231KB）

PDF

小野薬品贈収賄防止グローバルポリシー

小野薬品贈収賄防止グローバルポリシーはこちらをご覧ください。

小野薬品贈収賄防止グローバルポリシー（179KB）

PDF

小野薬品コード・オブ・プラクティス

小野薬品コード・オブ・プラクティスはこちらをご覧ください。

小野薬品コード・オブ・プラクティス（270KB）

PDF

情報セキュリティグローバルポリシー

情報セキュリティグローバルポリシーはこちらをご覧ください。

＜ 情報セキュリティグローバルポリシー

詳しくはこちら ▶

個人情報保護方針

個人情報保護方針はこちらをご覧ください。

＜ 個人情報保護方針

詳しくはこちら ▶

小野薬品人権グローバルポリシー

小野薬品人権グローバルポリシーはこちらをご覧ください。

小野薬品人権グローバルポリシー（249KB）

PDF

調達活動基本方針・CSR調達ガイドライン

調達活動基本方針・CSR調達ガイドラインはこちらをご覧ください。

調達活動基本方針・CSR調達ガイドライン（208KB）

PDF

環境グローバルポリシー

環境グローバルポリシーはこちらをご覧ください。

＜ 環境グローバルポリシー

詳しくはこちら ▶

小野薬品社会貢献グローバルポリシー

小野薬品社会貢献グローバルポリシーはこちらをご覧ください。

＜ 小野薬品社会貢献グローバルポリシー

詳しくはこちら ▶

ガバナンスデータ

■ コーポレート・ガバナンス

分野	項目		対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
コーポレート・ガバナンス体制	取締役会の構成	取締役	単体	人	7	7	8	8
		うち社外取締役	単体	人	2	2	3	3
		うち女性取締役	単体	人	0	0	0	0
	監査役会の構成	監査役	単体	人	4	4	4	4
		うち社外監査役	単体	人	2	2	2	2
		うち女性社外監査役	単体	人	1	1	1	1
	取締役報酬	取締役合計	単体	百万円	345	336	360	368
		取締役社長	単体	百万円	-	-	114	116
	監査役報酬	監査役合計	単体	百万円	71	76	77	78
	取締役会		単体	回	15	13	13	13
	監査役会		単体	回	13	13	14	14
	取締役会出席率（取締役）		単体	%	-	100.0	100.0	100.0
	取締役会出席率（監査役）		単体	%	-	-	100.0	92.3※1
コンプライアンス	贈収賄件数		単体	件	0	0	0	0
	懲戒処分件数		単体	件	-	-	5	9
	ファシリテーションペイメント件数		単体	件	0	0	0	0
	コンプライアンス研修受講比率		単体	%	-	-	100	100
	通報件数		単体	件	-	-	44	68
	コンプライアンス違反件数		単体	件	-	-	5	9

※1 2020年3月27日付で病氣療養を理由に辞任した監査役を除く監査役全員の出席率は100%です。

社会データ

■ 革新的な医薬品

分野	項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
研究開発	研究開発費	単体	百万円	57,506	68,821	70,008	66,497
	対売上高研究開発費比率	単体	%	23.5	26.3	24.3	22.7

■ 人材・人権

分野	項目		対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
成長機会の提供	全部門共通教育研修実施状況	ミッションステートメント理解・浸透ワークショップ	単体	人数×時間	-	943	317	317
			単体	人数	-	145	56	54
		医療機関研修	単体	人数×時間	-	-	-	822
			単体	人数	-	-	-	105
		患者目線向上の取り組み（患者会講演会・VR患者体験）	単体	人数×時間	-	-	-	2,743
			単体	人数	-	-	-	1,704
		グローバル人材育成研修	単体	人数×時間	1,388	2,704	3,341	3,634
			単体	人数	30	39	52	61
		英語研修	単体	人数×時間	-	11,988	19,215	15,912
			単体	人数	-	111	260	216
		新入社員導入研修 新入社員フォローアップ研修	単体	人数×時間	-	9,408	7,682	6,253
			単体	人数	-	98	86	70
		入社3年次研修 入社5年次研修	単体	人数×時間	-	3,040	1,667	2,148
			単体	人数	-	190	164	173
		一般社員最上位等級昇格者研修 基幹社員昇格者研修 マネージャー昇格者研修 マネージャー研修	単体	人数×時間	-	11,968	11,653	4,400
			単体	人数	-	748	1,027	357
		通信教育・オンライン 外国語会話・資格試験補助	単体	人数	223	324	378	532
		選択式 自主的参加型 研修	単体	人数×時間	-	2,604	2,513	5,963
			単体	人数	-	217	231	681
		ダイバーシティマネジメント研修	単体	人数×時間	-	108	1,529	32
			単体	人数	-	27	734	48
		キャリアプランニング 研修	単体	人数×時間	-	1,362	426	345
			単体	人数	-	190	142	115
		コーチング研修	単体	人数×時間	-	1,950	992	858
			単体	人数	-	78	37	32
		一人当たりの年間研修 時間	単体	時間	-	-	35.5	30.7

分野	項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
障がい者活躍推進／キャリア採用推進の取り組み	障がい者雇用率	単体	%	2.30	2.24	2.28	2.20
	キャリア採用実績（累計）	単体	人	322	380	440	446
社員構成	新卒採用者の男女比率（男性）	単体	%	57	66	51	66
	新卒採用者の男女比率（女性）	単体	%	43	34	49	34
	社員（男性）	単体	人	2,358	2,629	2,682	2,676
	社員（女性）	単体	人	524	570	602	611
	全体	単体	人	3,062	3,199	3,284	3,287
	契約社員比率	単体	%	-	0.3	0.1	0.1
	派遣社員比率	単体	%	-	8.8	8.9	8.0
	平均年齢（男性）	単体	才	41.1	42.1	42.6	42.7
	平均年齢（女性）	単体	才	37.1	37.9	38.0	37.9
	平均年齢（全体）	単体	才	40.4	41.4	41.8	41.9
	平均勤続年数（男性）	単体	年	15.9	16.0	16.3	15.9
	平均勤続年数（女性）	単体	年	12.3	11.8	12.0	11.1
	平均勤続年数（全体）	単体	年	15.3	15.3	15.5	15.0
従業員情報	平均年間給与	単体	万円	897	906	917	928
	団体交渉権保有率	単体	%	-	-	-	97.3
	労働組合加入比率	単体	%	68.6	66.8	65.1	60.8
	従業員満足度(男性)	単体	%	-	-	68	-
	従業員満足度（女性）	単体	%	-	-	57	-
	従業員満足度（全体）	単体	%	62	-	66	-
	マネージャー女性比率	単体	%	3.4	3.9	4.0	4.6
離職率・定着率	入社3年後定着率（男性）	単体	%	93.1	98.4	96.1	95.4
	入社3年後定着率（女性）	単体	%	85.4	96.9	100.0	90.9
	入社3年後定着率（全体）	単体	%	89.9	97.8	97.8	93.9
	フルタイム従業員の離職率（自己都合退職率）	単体	%	1.0	1.3	1.5	1.6
	フルタイム従業員の離職率（定年退職率、その他）	単体	%	0.9	0.7	0.6	0.2
	フルタイム従業員の離職率（合計）	単体	%	1.9	2.0	2.1	1.8

■ 安全衛生

分野	項目		対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
働きやすい職場づくりの推進	時間外労働時間		単体	前年同期間比%	なし	0.5%減少	5.7%減少（2014年度比）	14.5%減少（2014年度比）
	有給休暇取得率		単体	前年同期間比%	なし	6.4%向上	17.2%向上（2014年度比）	24.7%向上（2014年度比）
	労働災害※1	休業災害発生件数 ☒	国内全事業所（社員）※2	件	1	1	1	0
			国内全事業所（派遣社員）※6	件	-	-	-	1
		休業災害度数率※3 ☒	国内全事業所（社員）※6	-	0.16	0.16	0.15	0.00
			国内全事業所（派遣社員）※6	-	-	-	-	2.09
		業務上疾病発生件数※4 ☒	国内全事業所（社員）※6	件	-	-	-	0
疾病予防・早期発見・早期治療サポート	人間ドック受診率		単体	%	-	99.1	99.4	99.7
	がん検診受診率	胃がん検診	単体	%	-	97.2	97.3	97.7
		肺がん検診	単体	%	-	99.3	99.7	99.9
		大腸がん検診	単体	%	-	93.9	93.6	95.8
		乳がん検診	単体	%	-	90.0	88.3	86.7
		子宮頸がん検診	単体	%	-	43.4	42.3	47.3
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率		単体	%	-	95.1	99.4	99.8
健康増進	ウォーキングキャンペーン参加人数	社員	単体	人	887	1,088	1,169	1,450
		家族	単体	人	256	472	771	987
		派遣社員等	単体	人	68	99	90	124
	ウォーキングキャンペーン全社員参加率		単体	%	-	34	35	44

※2 2016年度以前の対象範囲は国内工場・研究所

※3 休業災害度数率 = (休業災害発生件数 / 延実労働時間数) × 1,000,000

※4 業務上疾病・・・厚生労働省の職業病リストの疾病のうち、労働災害として報告した疾病を除くもの

※5 業務上疾病度数率 = (業務上疾病発生件数 / 延実労働時間数) × 1,000,000

※6 休業災害発生件数・休業災害度数率の派遣社員のデータ、および 業務上疾病発生件数・業務上疾病度数率は2019年度より開示対象

環境データ

■ 省エネルギーおよび地球温暖化対策

環境データの対象範囲は単体です

分野	項目		対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
温室効果ガス 排出量	エネルギー起源温室効果ガス排出量（ロケーションベース） ☒		生産事業所、 研究所	万t-CO ₂	2.06	2.07	2.17	2.37
			本社およびその 他の国内事業所 （テナント入居 含む）	万t-CO ₂	0.17	0.17	0.18	0.17
			合計	万t-CO ₂	2.23	2.24	2.35	2.54
	エネルギー起源温室 効果ガス排出量（ロ ケーションベース） ☒ スコープ別内訳	スコープ1	全事業所	万t-CO ₂	0.85	0.85	0.90	0.97
		スコープ2	全事業所	万t-CO ₂	1.38	1.39	1.45	1.57
	温室効果ガス排出量（マーケットベース） ☒		生産事業所、 研究所	万t-CO ₂	2.73	2.72	2.61	2.52
			本社およびその 他の国内事業所 （テナント入居 含む）	万t-CO ₂	0.26	0.26	0.24	0.21
			合計	万t-CO ₂	2.99	2.98	2.85	2.73
	温室効果ガス排出量 ☒ （マーケットベース） スコープ別内訳	スコープ1	全事業所	万t-CO ₂	0.85	0.87	0.95	1.02
		スコープ2	全事業所	万t-CO ₂	2.14	2.11	1.90	1.71
バリューチェ ーンにおける 温室効果ガス 排出量（スコー プ3） ☒	カテゴリ1※7	購入した製品・サービス	全事業所	万t-CO ₂	9.71	0.85	0.81	- ※8
	カテゴリ2	資本財		万t-CO ₂	2.70	5.26	6.04	2.69
	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		万t-CO ₂	0.15	0.15	0.15	0.28
	カテゴリ4	輸送、配送（上流）		万t-CO ₂	0.01	0.01	0.01	0.01
	カテゴリ5	事業から出る廃棄物		万t-CO ₂	0.03	0.03	0.03	0.03
	カテゴリ6	出張		万t-CO ₂	0.22	0.25	0.23	0.40
	カテゴリ7	雇用者の通勤		万t-CO ₂	0.03	0.04	0.04	0.05
	カテゴリ8	リース資産（上流）		万t-CO ₂	0.35	0.35	0.33	0.29
	カテゴリ9	輸送、配送（下流）		万t-CO ₂	0.62	0.53	0.53	- ※8
	カテゴリ10	販売した製品の加工		万t-CO ₂	関連して いない	関連して いない	関連して いない	関連して いない
	カテゴリ11	販売した製品の使用		万t-CO ₂	関連して いない	関連して いない	関連して いない	関連して いない
	カテゴリ12	販売した製品の廃棄		万t-CO ₂	0.02	0.01	0.02	0.02
	カテゴリ13	リース資産（下流）		万t-CO ₂	0.03	0.03	0.03	0.03
	カテゴリ14	フランチャイズ		万t-CO ₂	関連して いない	関連して いない	関連して いない	関連して いない
	カテゴリ15	投資		万t-CO ₂	関連して いない	関連して いない	関連して いない	関連して いない
	合計			万t-CO ₂	13.87	7.51	8.22	- ※8

分野	項目		対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
エネルギー使用量	エネルギー使用量 ☒		生産事業所、研究所	万GJ	52.72	52.65	55.42	60.80
			本社およびその他の国内事業所（テナント入居含む）	万GJ	5.04	5.09	5.13	4.95
			合計	万GJ	57.76	57.74	60.55	65.75
	再生可能エネルギー量	太陽光発電（自家発電）	全事業所	MWh	53.96	55.29	64.97	63.03
		太陽光発電（クレジット購入）	全事業所	MWh	-	-	-	2,427
		水力発電	全事業所	MWh	-	-	-	1,278
		バイオマス発電（クレジット購入）	全事業所	MWh	-	-	2,900	2,461

※7 スコープ3のカテゴリ1「購入した製品・サービス」は2017年度から計算方法を変更しました

2016年度以前：原料、材料等の購入金額に、環境省公表の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（ver.2.4）」記載の排出係数を乗じて算出

2017年度以降：当社の原料、材料の主要取引先（全原料、材料の購入金額の80%以上をカバー）のCO₂排出量（スコープ1・2）に、取引先の売上高に含まれる当社への売上高割合を乗じて計算。その他の調達先の比率に関しても、主要取引先と同様の傾向と仮定し、主要取引先における取引額に対するCO₂排出量割合を用いて算出

※8 算出時点では当社の主要取引先および医薬品卸の2019年度CSRレポートが公開されていないため2019年度は算出しておりません

■ 水使用量削減の取り組み

分野	項目		対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
水使用量 ☒	サイト別水使用量	(流域)	フジヤマ工場/城東工場（現、城東製品開発センター）/水無瀬研究所/福井研究所/筑波研究所/本社/各支社・営業所等	万m ³	29.84	32.56	34.80	29.67
		富士川	フジヤマ工場	万m ³	19.57	20.56	24.02	18.50
		淀川	城東工場（現、城東製品開発センター）	万m ³	0.72	0.55	0.60	0.51
		淀川	水無瀬研究所	万m ³	4.52	5.13	4.12	3.91
		九頭竜川	福井研究所	万m ³	3.94	3.87	3.13	2.73
		霞ヶ浦	筑波研究所	万m ³	1.09	0.81	0.60	0.71
		榎野川	山口工場	万m ³	-	-	0.82	1.81
		主要事業所の流域※9	本社およびその他の国内事業所（一部テナント含む）	万m ³	-	1.64	1.51	1.50

分野	項目		対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
排水量 ☒	サイト別排水量	(放流先)	フジヤマ工場/ 城東工場（現、 城東製品開発セ ンター）/水無 瀬研究所/福井 研究所/筑波研 究所/本社/各支 社・営業所等	万m ³	19.97	23.51	25.99	23.52
		河川	フジヤマ工場	万m ³	12.89	14.86	17.84	14.51
		下水道	城東工場（現、 城東製品開発セ ンター）	万m ³	0.72	0.55	0.60	0.51
		下水道	水無瀬研究所	万m ³	4.52	5.13	4.12	3.91
		下水道	福井研究所	万m ³	0.75	0.52	0.50	0.57
		下水道	筑波研究所	万m ³	1.09	0.81	0.60	0.71
		河川	山口工場	万m ³	-	-	0.82	1.81
		下水道	本社およびそ 他の国内事業所 （一部テナント 含む）	万m ³	-	1.64	1.51	1.50
再利用水比率			生産事業所、 研究所	%	-	5.90	4.60	5.51

※9 主要事業所の流域：豊平川、大倉川、荒川、酒匂川、木曽川、琵琶湖、淀川、太田川、吉野川、那珂川

■ 廃棄物管理、製品の容器包装の再資源化

分野	項目		対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
廃棄物量	産業廃棄物 ☒	排出量	生産事業所、 研究所	t	534.6	719.1	446.4	430.8
		特別管理産業廃棄物排 出量	生産事業所、 研究所	t	138.1	137.0	145.6	161.9
		最終埋立処分量	生産事業所、 研究所	t	0.7	7.4	0.4	0.2
		最終埋立処分率	生産事業所、 研究所	%	0.13	1.02	0.09	0.05
	最終埋立処分量（一般廃棄物を含む）		生産事業所、 研究所	t	10.66	18.04	9.35	6.75
	容器包装使用量	プラスチック	生産事業所、 研究所	t	-	164.7	171.7	162.8
		紙	生産事業所、 研究所	t	-	192.0	202.7	200.9
		ガラス（無色）	生産事業所、 研究所	t	-	0	0	0
		ガラス（茶色）	生産事業所、 研究所	t	-	0.3	0.3	0.3
	再商品化義務量	プラスチック	生産事業所、 研究所	t	-	34.7	35.5	31.2
		紙	生産事業所、 研究所	t	-	1.6	1.6	1.5
		ガラス（無色）	生産事業所、 研究所	t	-	0	0	0
		ガラス（茶色）	生産事業所、 研究所	t	-	0	0	0
	再商品化委託料金		生産事業所、 研究所	千円	-	1,723	1,650	1,546
	PRTR物質		生産事業所、 研究所	t	10.94	11.79	9.76	11.34

■ 大気汚染・水質汚濁防止

分野	項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
大気への排出	SOx	生産事業所、研究所	t	0.00	0.00	0.00	0.00
	NOx	生産事業所、研究所	t	13.80	7.812	8.38	8.10
	煤塵	生産事業所、研究所	t	0.42	0.34	0.28	0.33
	PRTR物質	生産事業所、研究所	t	0.20	0.36	0.25	0.15
水域への排出	排水量	生産事業所、研究所	万m ³	19.97	21.87	24.48	22.02
	BOD	生産事業所、研究所	t	2.38	2.22	1.27	1.31
	PRTR物質	生産事業所、研究所	t	0.00	0.00	0.00	0.00

分野	項目		対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
PRTR物質	届出事業所取扱量	アセトニトリル	生産事業所、研究所	t	8.29	8.98	7.19	8.51
		ノルマルヘキサン	生産事業所、研究所	t	2.95	2.97	2.82	2.98
		合計	生産事業所、研究所	t	11.24	11.95	10.01	11.49
		ダイオキシン類	生産事業所、研究所	mg-TEQ	-	-	-	-
	届出排出量（大気）	アセトニトリル	生産事業所、研究所	t	0.20	0.36	0.25	0.15
		ノルマルヘキサン	生産事業所、研究所	t	0.00	0.00	0.00	0.00
		合計	生産事業所、研究所	t	0.20	0.36	0.25	0.15
		ダイオキシン類	生産事業所、研究所	mg-TEQ	0.27	0.00	-	-
	届出排出量（公共水域）	アセトニトリル	生産事業所、研究所	t	0.00	0.00	0.00	0.00
		ノルマルヘキサン	生産事業所、研究所	t	0.00	0.00	0.00	0.00
		合計	生産事業所、研究所	t	0.00	0.00	0.00	0.00
		ダイオキシン類	生産事業所、研究所	mg-TEQ	0.00	0.00	0.00	0.00
	届出移動量（廃棄物含有量）	アセトニトリル	生産事業所、研究所	t	8.09	8.82	6.94	8.36
		ノルマルヘキサン	生産事業所、研究所	t	2.85	2.97	2.82	2.98
		合計	生産事業所、研究所	t	10.94	11.79	9.76	11.34
		ダイオキシン類	生産事業所、研究所	mg-TEQ	16.75	0.00	-	-
	届出移動量（公共下水道）	アセトニトリル	生産事業所、研究所	t	0.00	0.00	0.00	0.00
		ノルマルヘキサン	生産事業所、研究所	t	0.00	0.00	0.00	0.00
		合計	生産事業所、研究所	t	0.00	0.00	0.00	0.00
		ダイオキシン類	生産事業所、研究所	mg-TEQ	0.00	0.00	-	-
	届出排出量・移動量計	アセトニトリル	生産事業所、研究所	t	8.29	8.98	7.19	8.51
		ノルマルヘキサン	生産事業所、研究所	t	2.95	2.97	2.82	2.98
		合計	生産事業所、研究所	t	11.24	11.95	10.01	11.49
		ダイオキシン類	生産事業所、研究所	mg-TEQ	17.02	0.00	-	-
PCB	城東工場（現、城東製品開発センター）	保管（蛍光灯安定器）	生産事業所、研究所	台	552	552	552	0
		処分済み	生産事業所、研究所	台	6	6	6	558
	水無瀬研究所	処分済み	生産事業所、研究所	台	2	2	2	2
フロン	フロン類算定漏洩量 ☒		生産事業所、研究所	t-CO ₂	-	197.9	494.4	443.56

■ グリーン購入

分野	項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
グリーン購入	事務用品購買	全事業所	%	83	80	76	76

■ 環境マネジメント

分野	項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
マネジメント	ISO14001の取得状況	生産事業所	サイト	100%	100%	100%	100%

* 稼働している生産事業所においては、ISO14001認証を100%取得しています。

■ 環境に関する違反

分野	項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
環境に関する違反	違反事例（罰金1万USドル以上）	全事業所	件数	0	0	0	0

社会貢献活動データ

■ 社会貢献活動

分野	項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
医学発展のための取り組み	早石修記念賞	-	人	-	1	1	1
	研究助成対象者	-	人	12	12	12	12
	研究奨励助成対象者（満40歳以下）	-	人	16	16	16	16
	早石修記念海外留学助成の対象者	-	人	8	8	8	8

外部からの評価

外部からの評価

環境・社会・企業統治に対する外部評価

FTSE4Good Index Series

ロンドン証券取引所100%出資のFTSE Russell社が開発した指数です。環境、社会、ガバナンスの観点から、基準を満たしている企業が選定され、当社は2018年から採用されています。



FTSE4Good

FTSE Blossom Japan Index

ロンドン証券取引所100%出資のFTSE Russell社が開発した指数です。環境、社会、ガバナンスの観点から、基準を満たしている日本企業が選定され、当社は2018年から採用されています。



FTSE Blossom
Japan

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

米国のMSCI社による指数です。MSCIジャパンIMIトップ700指数構成銘柄の中から、環境、社会、ガバナンスの評価に優れた日本企業が選定され、当社は2019年から採用されています。



2019 Constituent
MSCI ジャパンESG
セレクト・リーダーズ指数

小野薬品工業株式会社のMSCIインデックスへの組み入れや、MSCI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小野薬品工業株式会社への後援、保証、販売促進ではありません。MSCIおよびMSCIインデックスの名称とロゴは、MSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

CDP

英国を拠点とした気候変動などの環境分野に取り組む国際NGOであり、世界の主要な企業・都市に対して、気候変動や水管理等にどのように取り組んでいるかについて情報開示を求め、調査・評価を行なっています。当社は気候変動に対する取り組みと情報開示により、2018年に続き、2019年もCDPにおける気変動Aリストに選定されました。



CLIMATE

地球温暖化防止活動環境大臣表彰

地球温暖化防止に顕著な功績があった個人・団体に対する表彰です。当社が掲げる中長期環境ビジョン「ECO VISION2050」の実現に向けた取り組みが環境省から評価され、令和元年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰の「対策活動実践・普及部門」において表彰を受けました。



令和元年度
地球温暖化防止活動
環境大臣表彰
Minister of the Environment
対策活動実践・普及部門

おおさかストップ温暖化賞

事業活動で排出される温室効果ガスや人工排熱の抑制、電気の需要の平準化について、他の模範となる特に優れた取り組みをした事業者又は事業所を表彰する制度です。当社は2018年度に優秀賞を授与されました。



健康経営銘柄2020に選定

当社は、2020年、経済産業省が東京証券取引所と共同で従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む上場企業を選定する「健康経営銘柄2020」に初選定されました。この制度は、原則1業種1社を銘柄として選定する制度です。



健康経営優良法人に認定

当社は、2020年、「健康経営優良法人2020 ～ホワイト500～」(大規模法人部門)に2年連続で認定されました。この認定制度は、経済産業省が地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している「大規模法人部門」の法人のうち、上位500社を顕彰する制度です。



日経スマートワーク経営調査

本調査は2017年から日本経済新聞社が実施しているもので、全国の上場企業と有力非上場企業を対象とし、多様で柔軟な働き方の実現、新規事業などを生み出す体制、市場を開拓する力の3要素によって組織のパフォーマンスを最大化させる取り組みを「スマートワーク経営」と定義し、企業統治など経営基盤も加え、偏差値50以上の企業は星5～3の5段階で評価されます。当社は、第3回日経スマートワーク経営調査において、4星に認定されました。



日経SDGs経営

本調査は2019年から日本経済新聞社が実施しているもので、SDGsを経営と結びつけることで、事業を通じて社会・経済・環境の課題解決に取り組み、企業価値向上につなげている企業を「SDGs経営」とし、「経済価値」「社会価値」「環境価値」の3要素から、偏差値50以上の企業は星5～3の5段階で評価されます。当社は、第1回日経SDGs経営調査において、4.5星に認定されました。



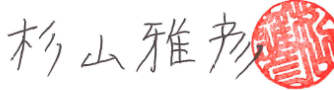
独立した第三者保証報告書

2020年9月4日

小野薬品工業株式会社

代表取締役社長 相良 暁 殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号

代表取締役 

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、小野薬品工業株式会社（以下「会社」という。）が作成した「CSR 報告 2020（PDF 版）」（以下「報告書」という。）に記載されている  の付された 2019 年度のサステナビリティ情報（以下「サステナビリティ情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（サステナビリティ情報に注記されている。）に準拠してサステナビリティ情報を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第 1 号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実務指針」（サステナビリティ情報審査協会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積の基礎となったデータのテスト又は見積の再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、責任者への質問、証拠及び関連文書の閲覧を含む手続により、事業所の調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以 上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

