

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係る以下の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、分娩助助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

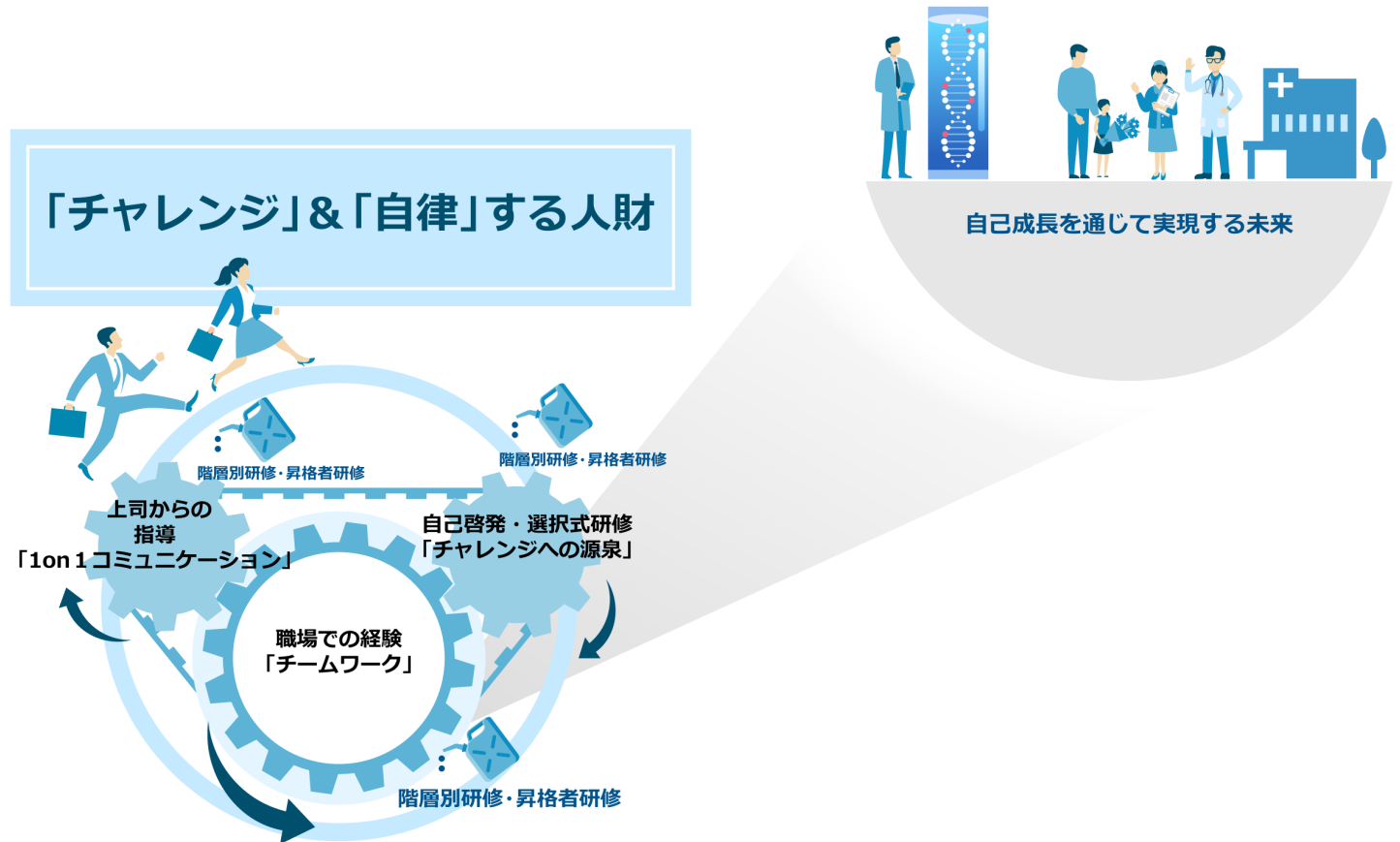
「チャレンジ」＆「自律」する人財

- 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と考えることができます。

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、患者さん視点をもちと考えることができます。

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
グローバル人材育成研修	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の取り扱い、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。

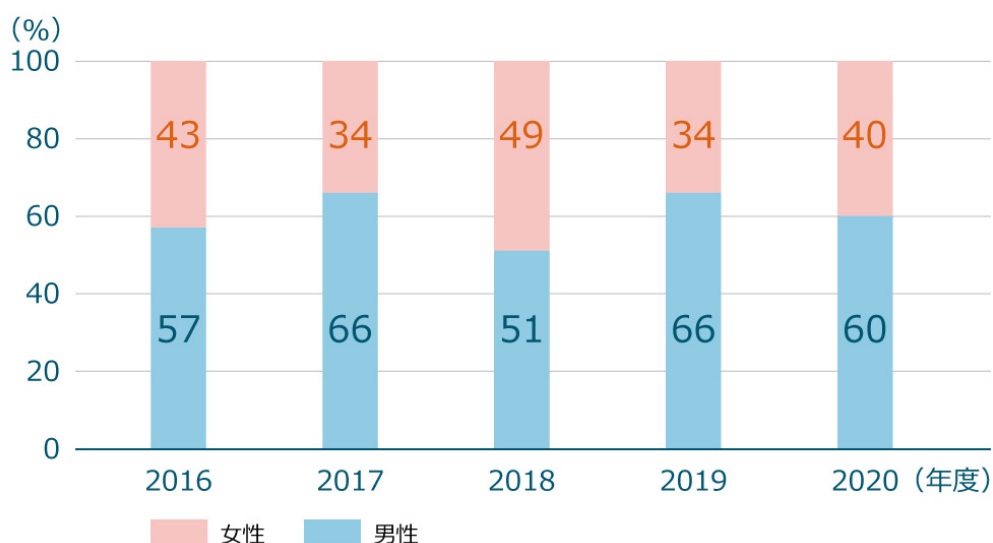
女性活躍推進の取り組み

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。

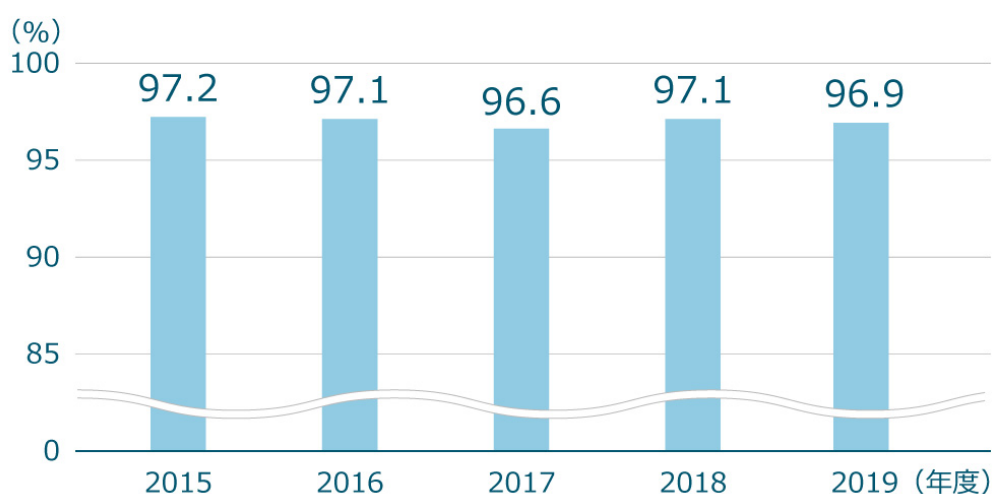
現在、2015年度に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づいて策定した当社の行動計画（2016年4月1日～2021年3月31日までの5年間）に則り、女性雇用者数の増加および女性のキャリア形成を助成する体制の構築を継続して進めています。

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）

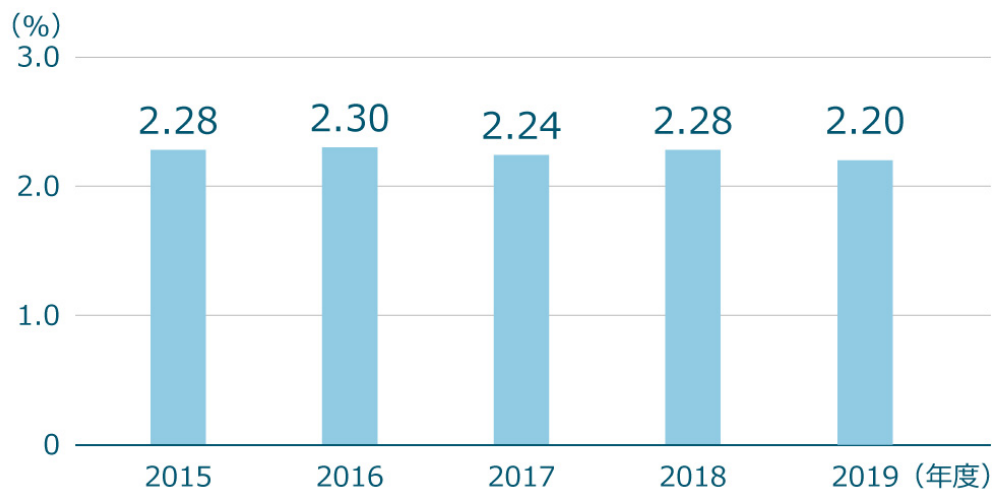
目標	取り組み内容	各年度の結果
2017年度採用より、新卒総合職に占める女性の採用率を40%とすることを目標とする	1. 人材育成を目的とした制度改定と研修の強化 2. リクルーター制度の導入 3. 就職希望者への積極的な情報提供 4. 若手社員がキャリアプランを描きやすい環境づくり	2019年度：34% （70名入社の内、女性24名） 2018年度：49% 2017年度：34%
直近5年間に入社した新卒総合職の社員について、女性の定着率を男性の定着率と比較して90%以上とすることを目標とする	1. ライフイベントを経ても継続就労できる会社へ仕事と育児・介護を両立できる環境づくり 2. 女性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 3. 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 4. 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

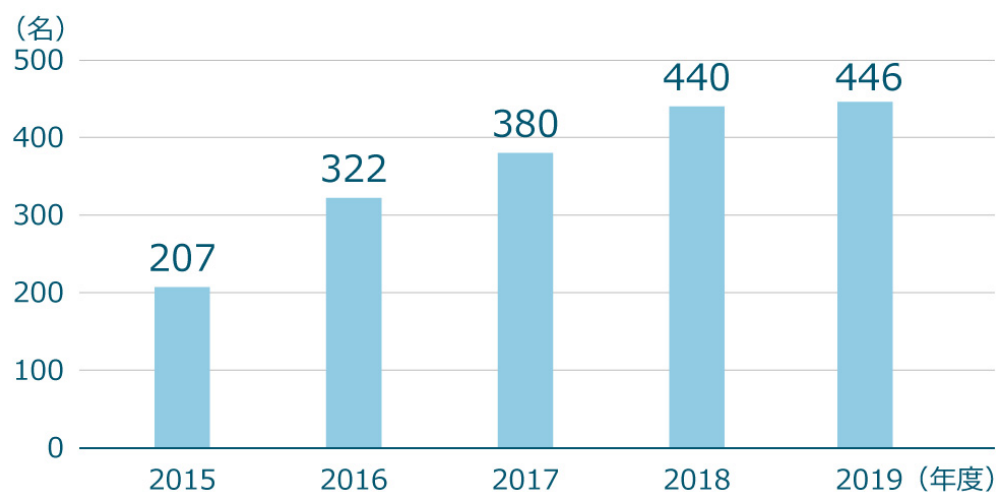
当社では、多様性向上の一環として障がい者雇用も積極的に進めており、2020年3月31日現在の雇用率は2.20%となっており、法定雇用率を上回っています。現在、約50名の従業員がそれぞれの部署で、生き生きと活躍しています。

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。

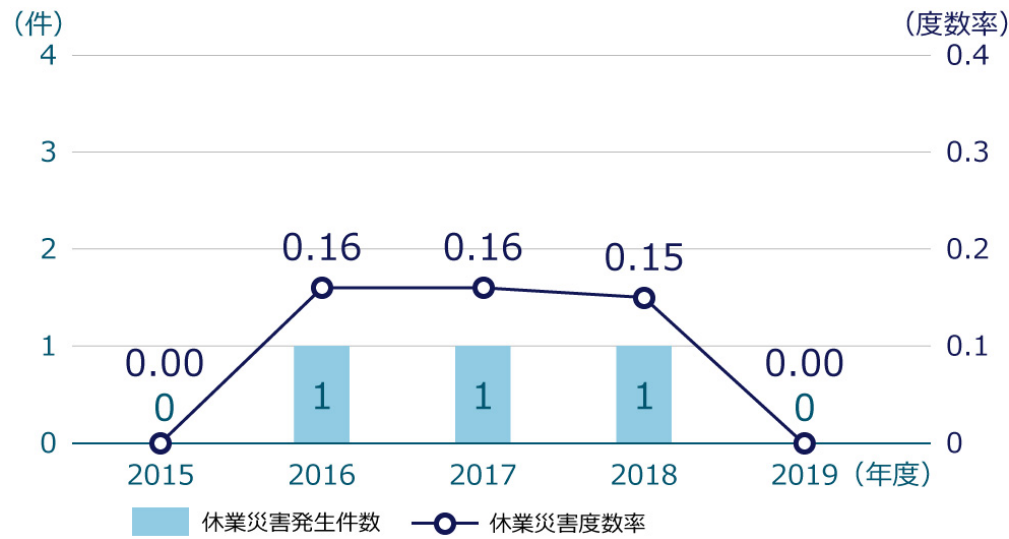
安全衛生

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

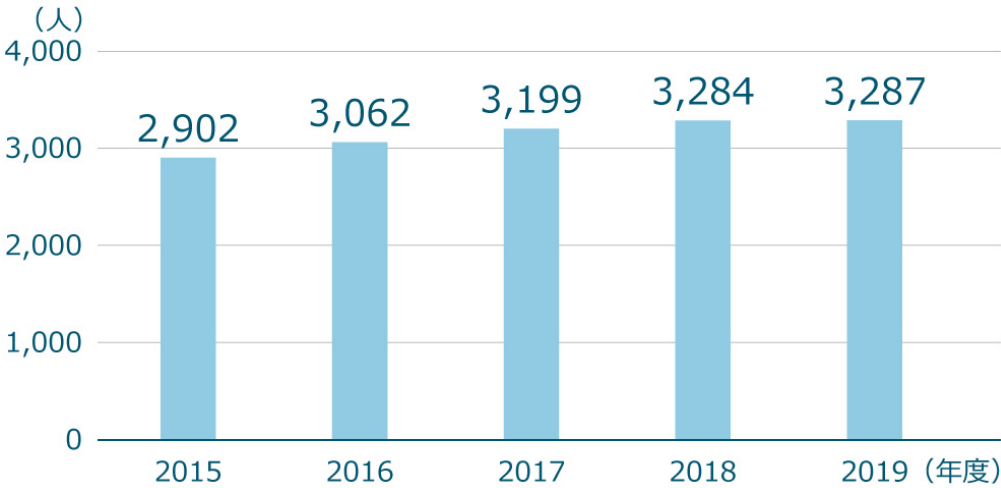
当社には全国組織である小野薬品労働組合と城東工場（2020年度から城東製品開発センターに名称変更）の化学一般小野薬品労働組合の2つの労働組合が存在します。2020年3月末現在の組合員数は小野薬品労働組合1984名、化学一般小野薬品労働組合14名です。両組合とも会社との関係は良好です。

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

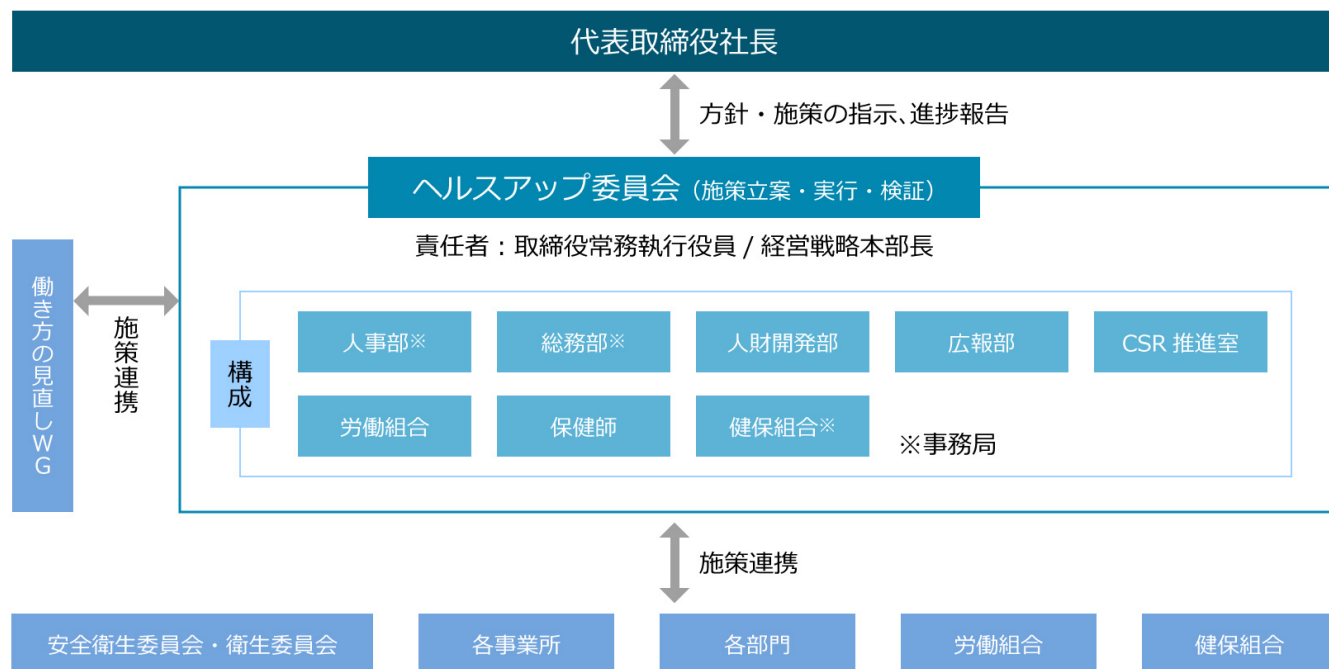
基本方針

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。

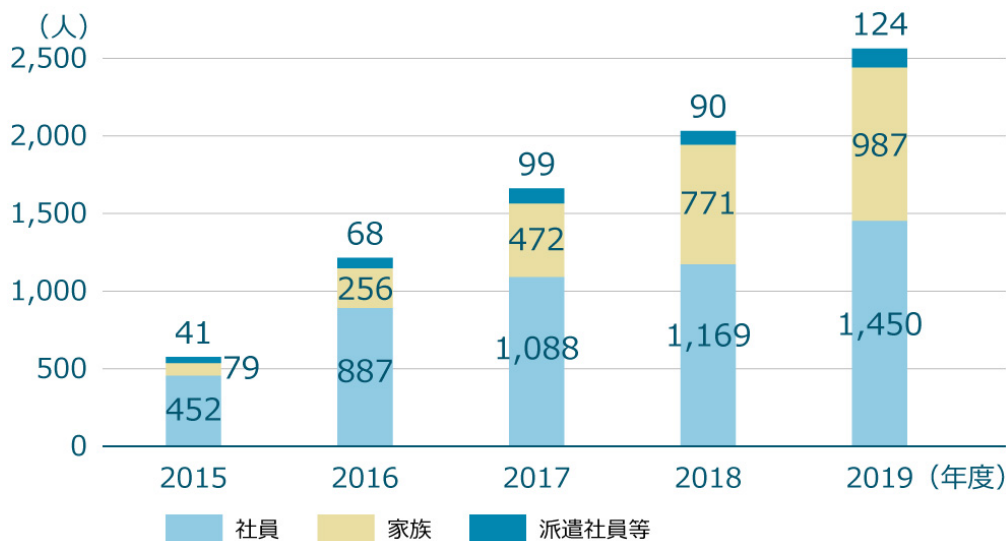
メンタルヘルス対策

- 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。