

# 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、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。

- ＞ 研究開発理念と創薬方針
- ＞ 研究体制

## 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
- ＞ ライセンス活動

## 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。

- ＞ 開発方針
- ＞ IRライブラリー

※「開発パイプライン」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

## 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（学術情報提供活動）
- ＞ 主要製品

# 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、低所得国および低中所得国などでは、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、今後も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きます。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きます。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きます。

## 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、創薬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<sup>※1</sup>や世界銀行が定める低所得国<sup>※2</sup>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中所得国<sup>※3</sup>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](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中所得国：<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へ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。

# 医薬品創出による取り組み事例

## 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。

(2021年7月26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   | 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・再発の悪性胸膜中皮腫                          | 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用 | 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用  | 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     | 再発又は難治性の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 | 承認済  |

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。

(2021年7月26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<br>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用 | 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用  | 多関節に活動性を有する若年性特発性関節炎                     | 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                  | 承認済  |
| オノアクト点滴静注用  | 心機能低下例における頻脈性不整脈                         | 開発中  |
| オブジーボ点滴静注   | 再発又は難治性の古典的ホジキンリンパ腫                      | 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。

## 医療システム支援の取り組み ～キャパシティビルディング～

### ONO SWITCH プロジェクト



当社では、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 CHange**

（私たちの働き方の改善と改革を通して世界を救う）

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。

\*当社は2014年から働き方改革に取り組んでいます。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。2020年度は、2019年度の結果をもとに下記の3つのNPOに寄付を行いました。この寄付を活用し計画されている2021年度の活動と現地での医療課題は下記の通りです。

| パートナー<br>(当社が支援する活動地域)      | 現地の医療課題                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 2021年度計画                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 世界の子どもにワクチンを日本委員会<br>(ブータン) | 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どもたちがいます。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。                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>・DPT（ジフテリア/百日咳/破傷風）ワクチン53,500人分の提供<br/>(2歳児のワクチン接種不足分を100%解消)</p> <p>・B型肝炎ワクチン9,000人分の提供<br/>(出生24時間以内の乳児のワクチン接種不足分を100%解消)</p> <p>・TD（破傷風/ジフテリア）ワクチン69,482人分の提供<br/>(妊婦：第1子妊娠中に2回、以降は妊娠ごとに1回と・児童：2回のワクチン接種不足分を56%解消)</p> <p>・保冷库5台を提供</p> <p><b>KPI</b> ワクチンと保冷库の供給数</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| ジャパンハート<br>(カンボジア)          | ポルポト政権（1970年代）によって、医師や教師など多くの知識層を中心に国民の1/4が虐殺され、政権崩壊後に生き残った医師はわずか数十名でした。その後、政府は国内の医師不足を解消するために、医学生を1年で卒業させ、医療に従事させるという政策を取り、技術も知識も未熟な医師が医療を担うことで医療崩壊を経験しました。現在でも周辺国と比べ、国内の医療水準は低く、設備の整った医療機関も少ない状況であり、医療人材の育成が大きな課題となっています。ジャパンハートが2016年に設立した『ジャパンハートこども医療センター』では、貧困層に対し無償で医療を提供しながら、現地の医療人材の育成も行っています。本医療センターがなければ、この地域の貧困層は、高度医療にアクセスできない状況です。患者数は年々増加し、本医療センターでは必要な医療機器の不足や故障が課題となっています。 | <p><b>新生児の黄疸早期発見のための検査機器と黄疸の光治療器等の購入</b><br/>現在、使用中の黄疸診断に必要なビリルビン測定器が故障を繰り返しているため、新しい測定器を購入する。また、黄疸治療に必要な光線療法機器について、安全性の高い最新機器を購入する。新生児の体温管理に必要な医療機器を購入する。</p> <p>・カンダール州ボンネルー地区の病院で産まれる新生児（年間600人程度）に高ビリルビンのスクリーニング検査を可能にし、早期からの安全な黄疸光治療を可能にします。また、同地区の公立病院で生まれ、生後間もなく呼吸のサポートや体温管理が必要な新生児への治療を可能にします。</p> <p><b>KPI</b> 黄疸治療が必要な新生児を早期発見し、安全性の高い光線治療が行えた件数／出生後、体温管理の必要な新生児へ適切な温度下で治療を行った件数</p> <p>・生後間もなく呼吸のサポートや体温管理が必要な新生児への治療を現地の医療者だけで実施できるようトレーニングを実施し習得できるようにします。</p> <p><b>KPI</b> 新生児に対し、適切な呼吸のサポートや体温管理ができるようになった現地医療者数</p> <p><b>医療者を目指す学生教育支援</b><br/>医学部、看護学部に進学できるほど優秀でも、家庭の経済的理由で就学が難しい学生のために学習支援と卒業後2年間のジャパンハートこども医療センターでの研修期間をサポートしている。2021年度は2018年度から支援しているカンボジア人看護学生に対する支援を継続する。</p> <p><b>KPI</b> 看護学生の4年次への進級</p> |

| パートナー<br>(当社が支援する活動地域)    | 現地の医療課題                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2021年度計画                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ジャパンハート<br>(カンボジア)        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p><b>ジャパンハートこども医療センター周辺の環境整備（雨期の衛生環境の改善）</b><br/> 医療センター周辺の庭が整備されておらず、例年、雨期になると水溜まりができる。長期間水が溜まることで、蚊の発生の原因にも繋がります。また、道がぬかるむことで患者さんや付き添い家族の方の足が汚れやすくなり、院内の床も汚れてしまいます。これを解消するために、水が溜まりやすい場所から下水道までの水を引く水路を作るとともに、病院前の砂利道を舗装することで、病院周辺の衛生環境を改善します。</p>                                                                                                                                              |
| ピープルズ・ホープ・ジャパン<br>(ミャンマー) | <p>ミャンマーの地方農村部では、妊産婦死亡率と新生児死亡率が都市部よりも高いことが課題です。また、基礎的な母子保健サービスの利用においても、都市と地方間の地域間格差が大きく、経済的な要因やアクセス環境が大きな影響を及ぼしています。現状、地方農村部では1年間で約2,400人（2017年）の妊産婦と約22,000人（2018年）の新生児が尊い生命を失っています。主な原因としては認識、アクセス、ケアの3つの遅れであると報告されています。これを防ぐためには、住民の知識の向上と健康行動の改善、そして、保健サービスを提供する側の環境改善やサービスの質の向上、さらには地域の保健システムを管理する保健当局の能力の向上などが必要です。</p> | <p><b>助産師及び補助助産師へのスキル・モニタリング（2回目）</b><br/> 2020年度に引き続き、2回目のスキル・モニタリングを実施し、学習した知識やスキルの臨床の現場で生かして定着度と改善度を測定します。さらに現地のニーズに応じて母子保健推進委員の育成なども予定しています。</p> <p><b>KPI</b> アセスメントシートを用いたスキル・モニタリングを実施</p> <p><b>助産師の卒後研修及び補助助産師のリフレッシュ研修</b><br/> 2020年度に予定していた研修を、現地の環境が整い次第、実施いたします。</p> <p><b>KPI</b> 研修を実施（保健当局との連携による3～5日間の研修プログラム）</p> <p>* 2021年2月以降のミャンマーの国内情勢の状況や変化に応じて緊急性の高い支援へと変更する場合があります。</p> |

## 各パートナーの2020年度活動計画と取り組み結果

| パートナー<br>(当社が支援する活動地域)      | 2020年度計画                                                                                             | 2020年度結果                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 世界の子どもにワクチンを日本委員会<br>(ブータン) | <p><b>DPT（ジフテリア/百日咳/破傷風）ワクチン50,000人分、B型肝炎ワクチン8,000人分、保冷库5台を提供</b></p> <p><b>KPI</b> ワクチンと保冷库の供給数</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・DPTワクチン：50,000人分を提供しました。<br/>（2歳児のワクチン接種不足分を100%解消）</li> <li>・B型肝炎ワクチン：8,000人分を提供しました。<br/>（出生24時間以内の乳児のワクチン接種不足分を100%解消）</li> <li>・ワクチン保冷库を5台提供し、現在も使用されています。</li> </ul> |



ブータンでのワクチン支援の様子

| パートナー<br>(当社が支援する活動地域) | 2020年度計画                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 2020年度結果                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ジャパンハート<br>(カンボジア)     | <p><b>新設したCBC測定器※4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</b></p> <p>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、ジャパンハートこども医療センターにおけるデング熱の死者数を0にします。</p> <p>※4 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</p> <p><b>KPI</b> 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</p>                                                                                                     | <p>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することができました。</p> <p>・ジャパンハートこども医療センターのデング熱の患者さんにタイムリーな治療を行いました。院内におけるデング熱の死者数は0人で、KPIの達成率は100%です。<br/>(2021年3月31日時点)</p>                                                                        |
|                        | <p><b>医療者を目指す学生教育支援</b></p> <p>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</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>3年生の1学期を修了しました。</p> <p>・オンライン中心の授業に出席</p> <p>・新型コロナウイルスの感染対策のため学校の病院実習は中止しているためジャパンハートこども医療センターにて学習しています。</p>                                                                                                                    |
|                        | <p><b>デング熱予防</b></p> <p>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。）</p> <p>・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</p> <p><b>KPI</b> 啓発資材を受け取った人数(目標: 4,000人)、SNSでの啓発記事の閲覧数(目標: 20,000人)</p> <p>* 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。</p> | <p>2020年6月～2021年1月の期間に蚊にさされないための予防とデング熱の典型的な症状と早期受診についての啓発活動を行いました。</p> <p>・デング熱についてジャパンハートこども医療センターと巡回診療先のヘルスセンターとその近郊で啓発資材（チラシ）を配布し、受け取った人数が4,000人となりました。</p> <p>・Facebookを利用し、デング熱の啓発メッセージを6回にわたり発信し、啓発記事の閲覧数は22,708人となりました。</p> |



CBC測定器での検査の様子



デング熱予防啓発のチラシ

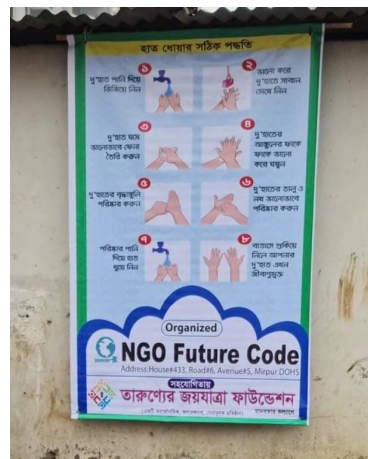


看護学生のオンライン授業の様子

| パートナー<br>(当社が支援する活動地域)   | 2020年度計画                                                                                                                                                                                         | 2020年度結果                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Future Code<br>(バングラデシュ) | <p>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</p> <p><b>KPI</b> 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%は貧困層を対象とする</p> <p>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</p> <p><b>KPI</b> 衛生教育への参加者数50人(実施回数は年最低1回)</p> | <p>新型コロナウイルス感染症の影響で国の規制が厳しく、新設病院建設が予定より遅れています。規制が解除された後、新設病院の開設に合わせたPCR検査機器の寄贈を予定しています。</p> <p>・2020年12月に孤児院にて70名の子供たちに正しい手洗いについての衛生教育を実施</p> <p>・2021年1月に孤児院にて46名の子供たちに健康診断および衛生の改善指導を実施</p> <p>・2021年3月に孤児院にて31名の子供たちに健康診断および衛生の改善指導を実施</p> |



衛生教育を実施している様子



正しい手洗いの手順が記載されているポスター

| パートナー<br>(当社が支援する活動地域)    | 2020年度計画                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 2020年度結果                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ピープルズ・ホープ・ジャパン<br>(ミャンマー) | <p>ネピド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実施</p> <p><b>KPI</b> ・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<br/>・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）</p> <p>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、医療者による分娩介助、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。</p> | <p><b>助産師及び補助助産師へのスキル・モニタリング</b><br/>全ての助産師（80名）及び補助助産師（41名）を対象にスキル・モニタリングを実施しました。スキル・モニタリングでは保健局や各地域保健センタースタッフが講師となりアセスメントシートに基づいて妊産婦検診や出産介助、新生児ケアにおける助産師一人ひとりの技術を確認しました。その結果、助産師は出産介助、補助助産師は妊産婦検診に関する知識と技術の向上の取り組みを強化する必要があることが確認されました。</p> <p><b>助産師及び補助助産師への研修</b><br/>2021年2月及び3月に実施予定でしたが、2021年2月以降のミャンマーの国内情勢の急変により研修の実施は見合わせています。現地スタッフ及び事業関係者の安全を最優先にし、環境が整い次第、2021年度中に実施予定です。</p> <p>* 産休等に入られた方もおられ、当初計画していた人数から変更しております。</p> |



血圧測定の技術を確認している様子



分娩介助の技術を確認している様子

 2019年度以前の実績はこちらよりご覧ください。（590KB）

## 公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金への参画

当社は、公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金（以下、GHIT Fund）に2018年に加盟しました。GHIT Fundは、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対して投資を行う国際的な非営利組織で、日本政府、ビル＆メリンダ・ゲイツ財団、ウェルカム・トラスト、国内外の民間企業から資金拠出を受けています。先進国と低所得国間における健康格差是正を目指すため、GHIT Fundの投資により開発される治療薬、ワクチン、診断薬の価格は、「無利益・無損失（No Gain, No Less）」の原則に基づき決定されます。これらの取り組みと考え方共感し、当社は、GHIT Fundへの資金拠出を実施しています。GHIT Fundへの参画を通し、低所得国の医療アクセス改善に向けたパートナーシップ形成を強化します。

# 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

当社は、「人財育成」を重要な経営課題の一つとしており、社員一人ひとりが常にチャレンジし自律できるよう、成長の機会を提供し、グローバルスペシャリティファーマへの飛躍の源泉となりうる戦略的な人財育成を行っています。

### 成長戦略と育成戦略の一体化に向けた取り組み

---

成長戦略と育成戦略の一体化を進めるために最も重要なことは、成長戦略の基盤となる「ミッションステートメント」に基づいた行動を実践できる「人財」の育成です。そのためミッションステートメントへの理解を深めるための活動に取り組むとともに、個々の社員が強みを伸ばしながら自分らしさを発揮できる環境づくりを進めています。また、当社では研究開発部門だけでなく、営業部門や生産部門、管理部門などの様々な部門においてもイノベーションを起こすことを目指しています。イノベーションを起こすためには、多様な個と個を結びつけ、新規のアイデアを発想させたり、チームとして強みを発揮させる必要があります。また、従業員の行動やスキルを“見える化”することが重要です。当社では従業員の行動やスキルを“見える化”するために、スキルマップデザイン（業務に必要とされるスキルのリスト化）を導入し、様々な部門でイノベーションを起こすためのデータ蓄積と活用をすすめています。

## 求める人財像

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、グローバルスペシャリティファーマ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。

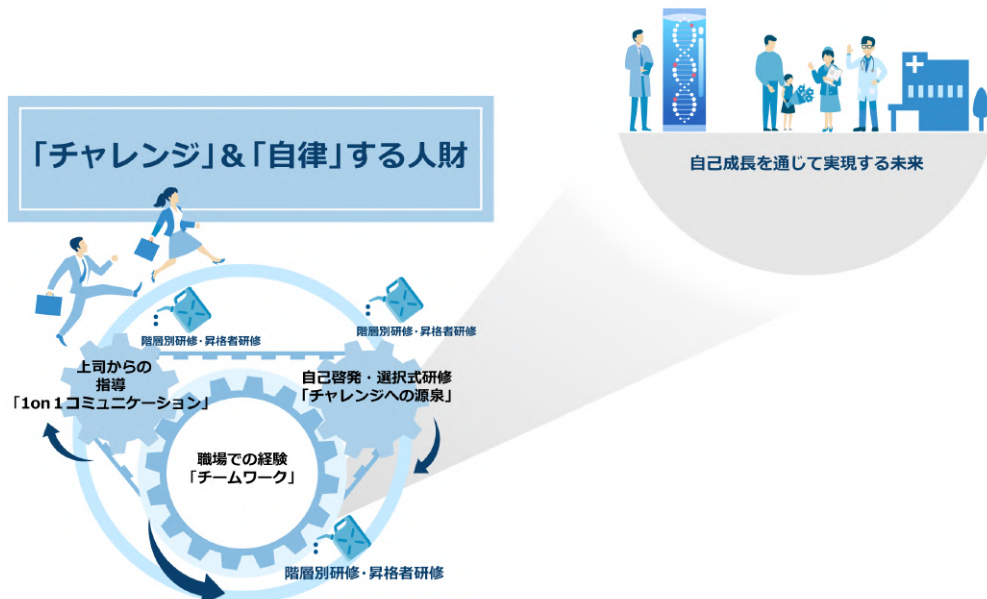
## 個の開発

個の開発においては、ひとり一人が自身のキャリアビジョンを明確に描くことが出発点となります。キャリアビジョンの中核は人生の中で達成・実現したいことであり、それらがミッションステートメントに紐づいていることが、当社での働きがいに繋がると考えます。キャリアビジョンを明確に描けるよう、セルフ・キャリアドック制度を導入しました。また、個の開発に向けて、当社は仕事や研修など成長の場を提供しています。

### 個人の成長の要素

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・選択式研修（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・選択式研修」については、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、リーダーシップなどのビジネスマインドや、プレゼンテーション、マーケティングなどの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。ここでは「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設定します。普段から周囲とコミュニケーションを取り、お互いに個性を発揮しながら仕事を進めることで、自分一人では起こせないようなイノベーションの創出に繋がります。

## 上司からの指導（社会学習）「1 on 1 コミュニケーション」

---

人財の育成には、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することで、仕事に対するモチベーションを高く維持させるとともに、より高い目標の達成に向けた活動に繋がっています。

＞ [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」

---

キャリアビジョンとして描いた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。自己啓発学習や選択式研修といった機会を提供し、新たなスキルを身につけたり、まだ足りないスキルを知ることが、次のチャレンジへの源泉となります。

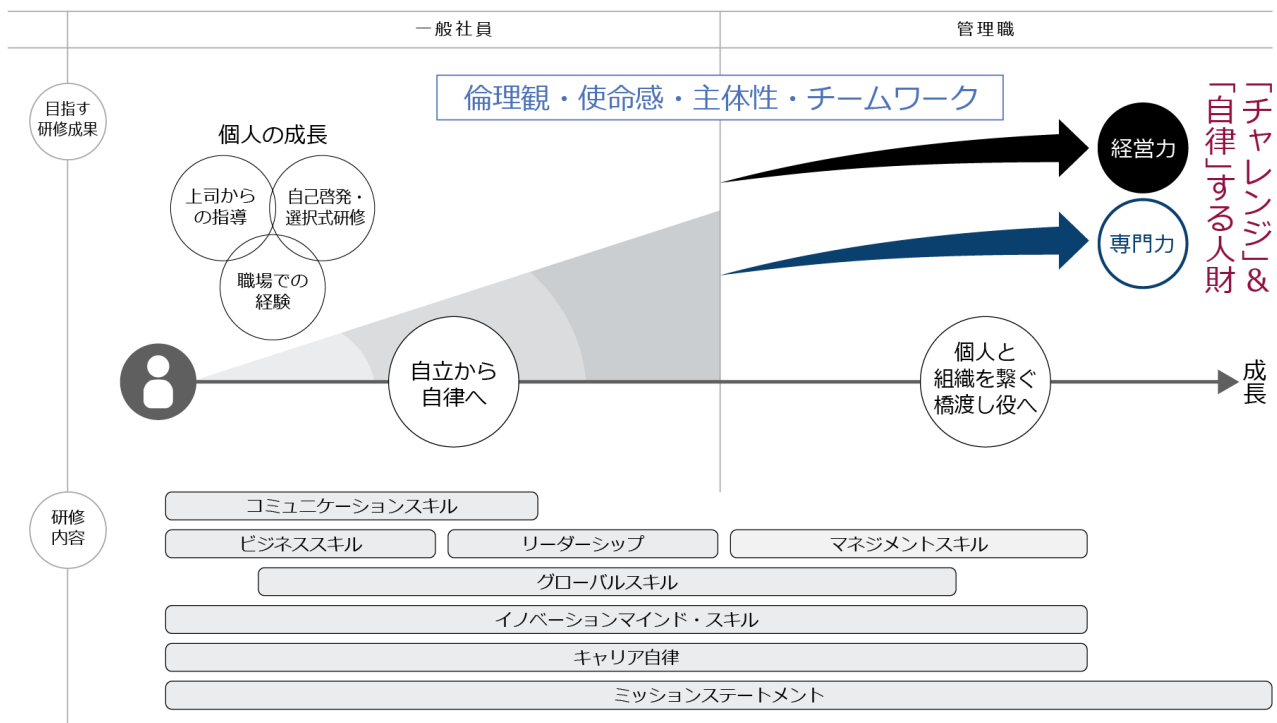
＞ [自己啓発学習についてはこちらをご覧ください](#)

＞ [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](#)

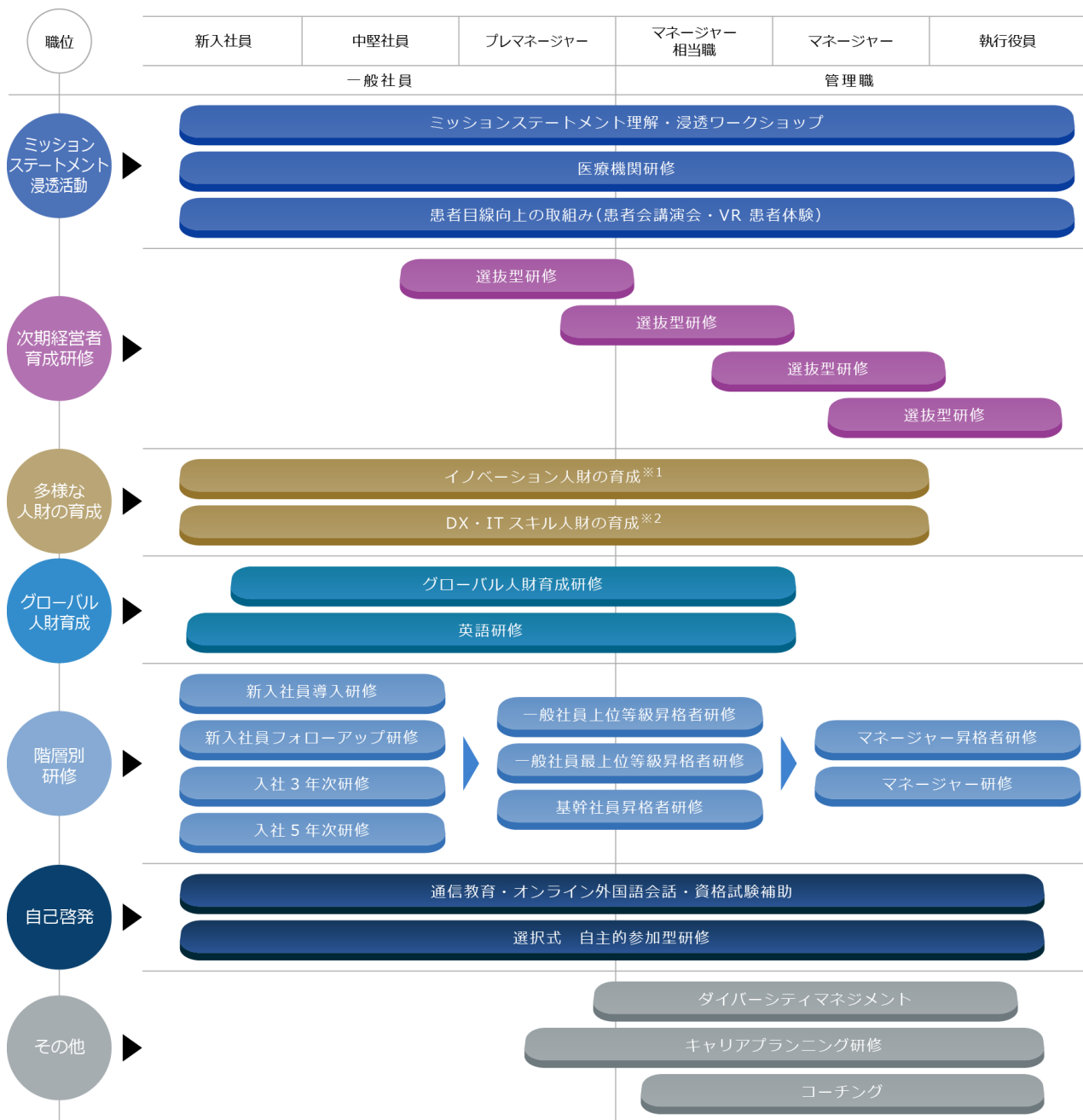
## 成長の機会の提供

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。ミッションステートメントに基づいた行動を実践できる人財を育成するために、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実施しています。管理職には、役割や職務階層ごとに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実施しています。これらの研修は、教育機関とも連携しながら企画します。また、経営者候補人財やグローバル人財、イノベーション人財育成のための選抜プログラムを実施しています。さらに求める人財像でもある「自律する人財」を育成するために自ら選択し参加できる研修を拡充、自己啓発学習推進のための補助制度も導入しています。

### 小野薬品のキャリアイメージ



## 2020年度 全部門共通教育研修概要



※1 Ono Innovation Platform、ベンチャー企業への出向など

※2 DXマインド醸成セミナー、ITパスポート取得講座、G検定取得講座など

＞ [イノベーション人財の育成、DX・ITスキル人財の育成についてはこちらをご覧ください。](#)

## ミッションステートメント浸透活動

---

「小野薬品ミッションステートメント」は当社の企業理念である『病気と苦痛に対する人間の闘いのために』を具現化するために、当社で働く社員すべてが共有する指針として、患者さんやその家族がどのような想いで病気と向き合い、日々の生活を送っているかを十分に理解した上で、社員一人ひとりが行動できることを目指しています。これらの活動は患者さんの真のニーズの理解を深める活動であり、会社の存在意義と社員のやりがいとを重ね合わせる機会です。これは組織としての一体感醸成や社員のエンゲージメント向上にも寄与するため、当社の最も重要な施策の一つとして位置付けています。

### 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。本ワークショップでは、当社の歴史についての理解を深めるとともに、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挑戦の歴史を経営トップが自ら語ったり、マネージャーが自身のチャレンジ経験を部下に語ったりすることで、社員への共感を促し、自発的な実践に繋げています。

＜ [ミッションステートメントについては、こちらをご覧ください](#) ＞

### 医療機関研修

患者さんに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重要です。そこで、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。（2020年度はCOVID-19の影響で未実施です）

### 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、日々の生活の質への影響、また薬の効果や副作用、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きます。患者さんの生の声を聞くことで、患者さんの気持ちに共感することができ、日々の業務の中における患者さん視点に繋がると考えています。

### 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ります。このように知識だけでの理解ではなく、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。

研修は“経営者の視点・考えを学ぶ”を共通テーマしていますが、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。一般社員層向けの研修では、管理職となる前の早い層に対して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。

なお、選抜人材は、部門横断的な貴重な共有人材資産と位置づけており、将来の幹部候補者として経験すべきジョブに配置できるように、全本部長が同じ目線で議論できる会議体を構築しています。

## グローバル人財育成

---

### グローバル人財育成研修

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、周囲と連携しながら会社全体に影響を及ぼすような人財の育成を目的としています。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。

## 多様な人財の育成

---

### イノベーション人財の育成

患者さんに新薬を届け続ける製薬企業にイノベーションは欠かせないことから、当社ではイノベーション人財の育成に最も注力しています。イノベーションを継続的に起こせる環境を作るため、従来の育成施策に加え、さらに多面的かつ集中的にイノベーションを起こせる場としてOno Innovation Platformを立ち上げています。ベンチャー企業への出向や新規事業のビジネスコンテスト、そのための基礎知識習得研修などを行うことで、研究開発部門だけでなく、全部門でイノベーション人財が育つ組織風土作りを進めています。

### DX・ITスキル人財の育成

近年のAI等の新技術活用に向けて、デジタルトランスフォーメーション(DX)・ITスキル人財の育成に取り組んでいます。育成部門とIT部門とが連携し、DX・ITについての基礎的な知識習得から活用スキル習得まで、社員のレベルに合わせた学びの場を提供しています。

## 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プ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、リーダ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。2020年度、受講生の直属の上司が研修の効果を評価した結果、80.7%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）

自発的で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するとともに支援しています。リーダーシップやマネジメント、会計、財務、英会話等、500以上の科目を学べる環境を整えています。また、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

自発的で成長意識の高い社員に対して、自ら選択でき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の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。

## 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、やりがいや大切にしている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     |
|--------------------------------------------------------|--------|
| ミッションステートメント理解・浸透ワークショップ                               | 87名    |
| 患者目線向上の取り組み（患者会講演会・VR患者体験）                             | 2,080名 |
| 選抜型研修（次期経営者育成研修・グローバル人材育成研修）                           | 174名   |
| 英語研修                                                   | 194名   |
| 新入社員導入研修<br>新入社員フォローアップ研修                              | 73名    |
| 入社3年次研修<br>入社5年次研修                                     | 161名   |
| 一般社員最上位等級昇格者研修<br>基幹社員昇格者研修<br>マネージャー昇格者研修<br>マネージャー研修 | 397名   |
| 自己啓発(通信教育講座・オンライン外国語会話・資格試験補助)                         | 544名   |
| 選択式 自主的参加型研修                                           | 818名   |
| キャリアプランニング研修                                           | 302名   |

これらの研修に加え、本部ごとに必要な専門的スキルを習得するための研修を別途実施しており、2020年度の一人当たりの年間研修時間は34.1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、各職種における活動を紹介したり、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](#) ＞

## 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、2020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、2020年度より高度で包括的な人権デューデリジェンスの開発に着手しました。

---

# ダイバーシティ & インクルージョンの推進

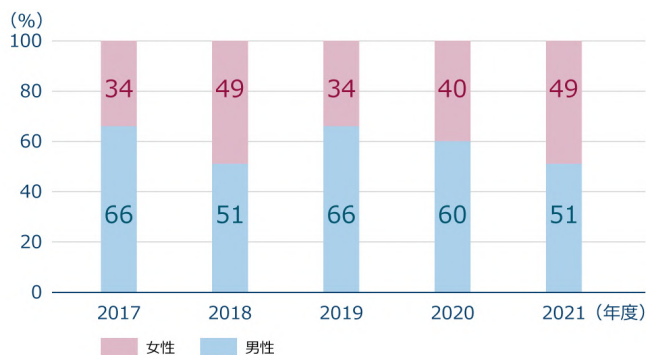
当社は、環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業価値を向上させるために、組織を構成するメンバーの属性や価値観、行動特性の多様性に対する理解を深め、その個性を認めることが重要であると考え、さまざまな取り組みを推進しています。ダイバーシティの意義を理解し、多様な人財のマネジメントに活かせるよう、全マネージャーに対して「ダイバーシティマネジメント研修」を実施しています。また入社年次別、階層別研修などにもダイバーシティ & インクルージョン（多様性、包含・社会的一体性）推進を目的とした内容を組み入れ、社内の理解促進を進めています。自社内の活動に加え、企業の枠を超えた勉強会やセミナーにも参画し、多様性向上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

## 女性活躍推進の取り組み

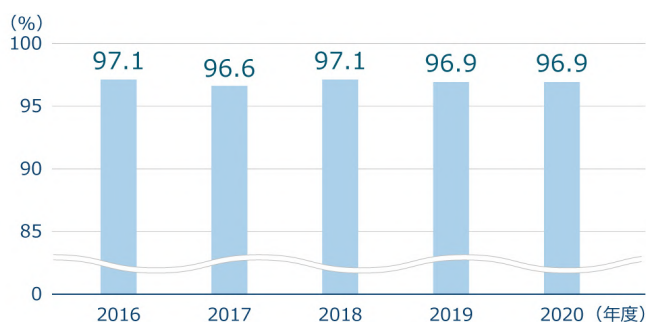
女性が生き生きと活躍できる体制づくりに注力しており、女性の積極的な採用や、ライフイベントに伴う離職の防止策を進めた結果、女性社員数が着実に増加し、2021年3月時点での女性社員の雇用率は、2013年3月時点と比較して4.9%上昇しました。さらに、管理職研修や年次別、階層別研修等において、ダイバーシティ & インクルージョン推進を目的とした内容を組み入れるなど、女性がより活躍できる環境を整備しています。また、仕事と育児の両立を支援するために「育児休業復職後から始める両立支援セミナー」を年に2回実施しています。女性はもちろん、広く全社へ案内し、育児参画や仕事と育児の両立について考えてもらう機会をもうけることで働きやすい職場環境作りにもつなげています。

現在、2016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）に続き、新たに策定した行動計画（2021年4月1日～2023年3月31日までの2年間）に則り、女性雇用者数や管理職候補層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



女性社員の定着率※3



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。

※3 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                                                       | 取り組み計画                                                                                                                                                | 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%とすることを旨とする                 | 1. 人材育成を目的とした制度改定と研修の強化<br>2. リクルーター制度の導入<br>3. 就職希望者への積極的な情報提供<br>4. 若手社員がキャリアプランを描きやすい環境づくり                                                         | 2020年度：40%<br>2019年度：34%<br>（70名入社の内、女性24名）<br>2018年度：49%<br>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%以上とすることを旨とする | 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<br>2. 女性がより活躍できる組織風土づくり<br>キャリア支援策の推進<br>3. 両立支援<br>産休に入る女性社員や育児のサポート体制の拡充<br>4. 早期復職支援<br>外部の育児支援サービスの導入 | 2020年度：96.7%<br>2019年度：98.9%<br>2018年度：95.6%<br>2017年度：95.1%            |

2021～2022年度の目標と取り組み計画

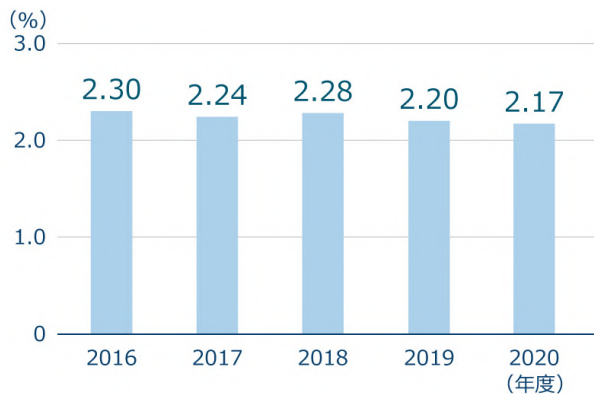
| 目標                      | 取り組み計画                                                                                    |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 係長級に占める女性比率を15%以上にする    | 1. 管理職を含めた将来のキャリアがイメージできるよう、性別を問わずキャリアを考える機会の提供<br>2. 次期管理職育成の風土醸成のため、部下のキャリア支援に関する仕組みの提供 |
| 男性の育児関連休暇制度取得率を75%以上にする | 1. 子供が出生後に男性社員本人と上司に育児関連休暇や両立支援制度の取得を推奨するアプローチの実施<br>2. 育児関連休暇や両立支援制度内容の周知                |

## 障がい者活躍推進／キャリア採用推進の取り組み

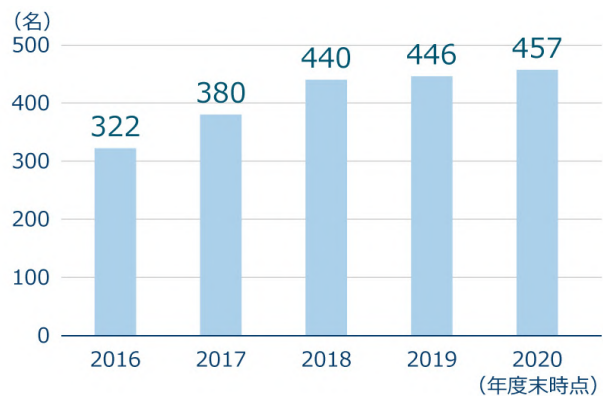
当社では、多様性向上の一環として障がい者雇用も積極的に進めています。障がい者の急な退職により2021年3月31日現在の雇用率は2.17%となっていますが、2021年3月に改定となった法定雇用率以上の雇用を確保するために、2021年度も引き続き積極的な採用活動を進めています。現在、約50名の従業員がそれぞれの部署で、生き生きと活躍しています。

さらに、当社が必要とする技術や知識、経験を持つ人財を即戦力として採用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、2020年度にも、約30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



キャリア採用従業員数



## UDトークの活用

当社では、2016年より企業用UDトーク※4を導入し、聴覚障がい者が所属しているほとんどの部署でUDトークを利用しています。現在ではWeb会議システムの画面上にリアルタイムにテロップがでるようになり、テレワーク環境下においても社内コミュニケーションで聴覚障がい者が不自由すること無くいきいきと仕事ができる環境を支援していきます。



※4 UDトーク…主に聴覚障がい者とのコミュニケーションを、スマートフォンを使って行うためのソフトウェアです。自動音声認識を使って声を文章に変換することができます。

# 働きやすい職場づくり・安全衛生

## 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。多様な人財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、2015年度より開始しております。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、勤務間インターバル制度などの導入も進めてきました。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、これまでとは異なった働き方を求められたことから業務量が増加し、一人当たりの平均月間残業時間は15.3時間、有給休暇取得率は58.8%となりました（取り組みを開始前の2014年度に比べると、残業時間が3.8%減少、有給休暇取得18.6%向上）。今後はテレワークなど新しい働き方や業務効率化をさらに強化し、2021年度は一人当たりの平均月間残業時間を13時間、有給休暇取得率は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、上司との面談を通じて半年に1度活動目標を設定し、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、期末には総括面談、評価結果フィードバック面談において、活動の総括や個人の強みや弱み、評価結果のフィードバックを行い、次期の活動計画や育成方針、今後のキャリア形成などについて話し合います。以上のように年8回の面談を行うことで、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につなげることを目的として、「組織調査」を2014年より2年おきに実施しています。組織調査の結果は、新規育成プログラムの立案や各種制度の導入時にも活用しています。

| 2020年度結果の概要（実施期間2020年7月13日～7月21日） |                       |
|-----------------------------------|-----------------------|
| 回答者数                              | 3,143名（回答率：96%）       |
| 方法                                | WEB                   |
| スタイル                              | 無記名                   |
| エンゲージメントスコア※1                     | 54%（男性：56%、女性：45%）    |
| 質問数                               | 全58問中、エンゲージメント関連質問は6問 |

※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。前回調査（2018年度実施）と2020年度の調査では設問内容と指標を変更しています。前回調査の指標で算出した場合は、2018年度66%、2020年度70%です。

2020年度より、今後の取り組みを多面的に行うため、組織調査の質問項目の大幅な見直しを行いました。それに伴い、エンゲージメントの指標の質問項目も増やし、組織、上司、個人など、さまざまな視点からエンゲージメントを評価できるようにしました。加えて、評価指標を厳しくし、従来の7段階尺度のポジティブ回答スコア5～7の回答者から、スコア6～7の回答者の割合に変更しています。コロナ禍においても、エンゲージメントスコアは上昇しており、引き続き、ミッションステートメント浸透活動と連動した取り組みを通して、従業員のエンゲージメントの向上に寄与したいと考えています。

## 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～<br>2008年3月31日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 子どもの看護を目的とする休暇制度の導入</li> <li>• 年次有給休暇の取得促進</li> </ul>                                |
| 第2期行動計画 | 2008年4月1日～<br>2012年3月31日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 所定外労働時間の削減のための措置</li> </ul>                                                                 |
| 第3期行動計画 | 2012年4月1日～<br>2014年3月31日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 男性社員の育児休業取得促進のための情報提供</li> <li>• 育児等を事由とする退職者の再雇用制度導入</li> </ul>                                                                 |
| 第4期行動計画 | 2014年4月1日～<br>2017年3月31日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 所定外労働の削減のための措置の実施</li> <li>• 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</li> </ul>          |
| 第5期行動計画 | 2017年4月1日～<br>2019年3月31日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 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</li> </ul>                                        |
| 第6期行動計画 | 2019年4月1日～<br>2021年3月31日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 男性社員の育児休業取得を促進する</li> <li>• 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</li> <li>• 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</li> </ul> |

当社では2021年4月以降も引き続き、男性の育児参画を促進するため、「男性の育児関連休暇制度取得率を75%以上にする」という目標を掲げ、更なる両立支援の取り組みを推進しています。

## 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。社員の声に耳を傾け、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。以下の諸制度は、原則全社員が適用対象となります。

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

法定の休業期間は、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**

法定では、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に取得可能ですが、当社では、子の看護休暇については、小学校3年生の3月末まで取得することができます。尚、取得日数は、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1日もしくは半日、または時間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**

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。また、2021年より、夏季休暇を一部の職種を除き7~9月の間の任意の日に取得できるようにし、休暇取得の柔軟性も高めています。

- **在宅勤務**

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。

- **選択定年制**

60歳で定年となっておりますが、一定条件のもと、55歳到達時に退職を希望する場合、生活設計支援のため退職金に加え特別加算金が支給されます。

- **転進援助**

一定条件のもと、45歳以上55歳未満で独立自営等のために退職する場合は、新たな生活の立ち上げを支援する目的で退職金に加え特別加算金が支給されます。

## 【多様な休暇制度／補助金制度】

---

社員・家族の冠婚葬祭、転勤に伴う転居や天災地変のような不可抗力の事故等で出勤不能となった場合以外にも、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、定期健康診断の二次検査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**

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**

就学前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。

- **人間ドックの補助**

当社では35歳以上の社員は毎年の法定健診に代えて人間ドックを受診することができその費用は全て会社で負担しています。また、35歳以上の被扶養配偶者の人間ドック受診に対する補助もあります。

## 【その他・福利厚生】

---

### ● 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る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者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。

### ● 自社株投資会

自社株投資会に入会すると会社から積み立て口数に応じて奨励金が受けられます。当社では社員の資産運用の一環として推奨しています。

### ● 福利厚生倶楽部の利用

国内外旅行、ホテル宿泊、レジャー施設チケット、車サービス、インテリア服飾、雑貨等ショッピング、映画舞台等チケット、フィットネス、レストランなどのサービスが特別価格・特別プラン等で利用可能な福利厚生のパッケージの利用が可能です。

### ● 契約保養所の利用

契約保養所として東急ハーヴェスト倶楽部（全国31施設）、ダイワロイヤルホテルズ（全国28施設）、安比高原などの利用が可能です。

### ● 住宅へのサポート

社員の住宅へのサポートとして、社有独身寮・借上独身寮・転勤者用社宅・住宅手当・住宅補助といった様々な制度を設けています。

### ● 慶弔金

結婚祝金や出産祝金、お子さんの入学祝金のほか、万が一の病気の際などには傷病金、弔慰金、災害見舞金などが支給されます。社員のライフイベントを手厚くサポートしています。

## 賃金への取り組み

---

最低賃金法を遵守し、従業員に最低賃金以上の賃金を支払っています。社員の生活を守り、安心して働きやすい職場づくり推進しております。

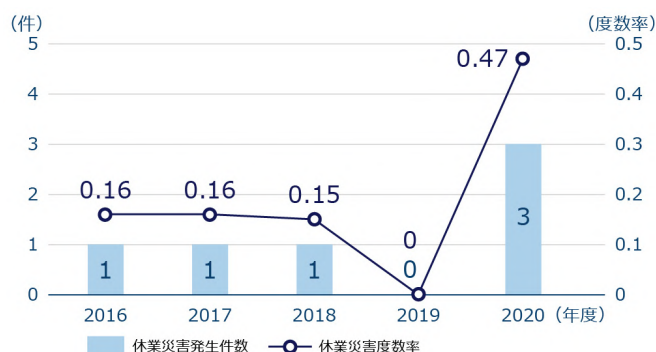
## 安全衛生

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。なお2020年度に発生した休業災害は、事業場外での転倒などによるものであり、今後もより注意を払うよう啓発活動に取り組んでいきます。

さらに2020年度は、全営業車両にAIを搭載したテレマティクス（通信機能を備えた車載器）を取り付け、危険運転挙動を感知することで、社員の安全運転やエコドライブの意識向上に取り組み始めました。社員の安全確保はもとより、交通事故・違反の減少とエコドライブによる燃費向上でCO2排出量の減少を目指しています。

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

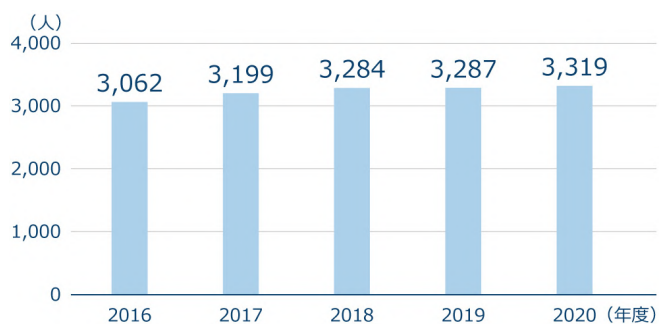
当社には全国組織である小野薬品労働組合と化学一般小野薬品労働組合（城東製品開発センター）の2つの労働組合が存在します。2021年3月末現在の組合員数は小野薬品労働組合2063名、化学一般小野薬品労働組合14名です。両組合とも会社との関係は良好です。

## 社員の構成（単体）

2021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 | 3,319人 | 42.7才 | 16.3年 |
| 男性 | 2,688人 | 43.7才 | 17.2年 |
| 女性 | 631人   | 38.5才 | 12.5年 |

社員数（単体）



2021年3月末の契約社員比率は0.1%、派遣社員比率は8.8%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月末の離職率は次の通りです。

|           | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 自己都合退職率   | 1.0%   | 1.3%   | 1.5%   | 1.6%   | 1.2%   |
| 定年退職率、その他 | 0.9%   | 0.7%   | 0.6%   | 0.2%   | 1.1%   |
| 離職率の合計    | 1.9%   | 2.0%   | 2.1%   | 1.8%   | 2.3%   |

# 社員の健康増進への取り組み

## 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

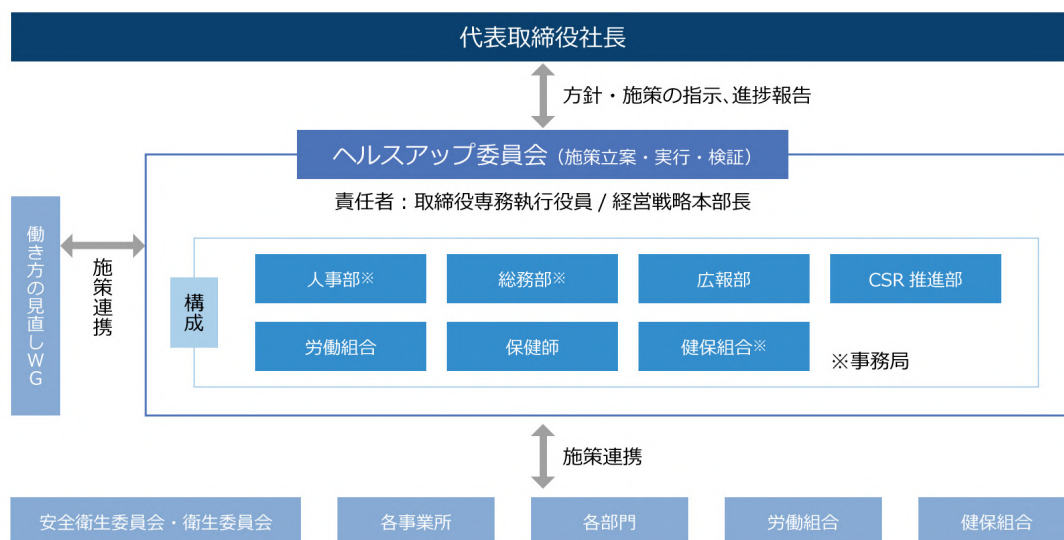
## 基本方針

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代えて人間ドックを受診することができます。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2019年度が99.7%に対し、2020年度が99.5%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。2021年4月現在の契約施設数は216施設となり、社員や配偶者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   | 95.3% | 100% |
| 肺がん検診   | 99.9% | 100% |
| 大腸がん検診  | 94.7% | 100% |
| 乳がん検診   | 89.3% | 100% |
| 子宮頸がん検診 | 46.6% | 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。

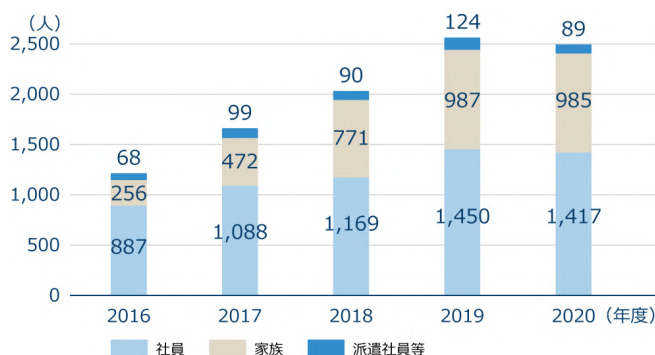
## メンタルヘルス対策

- 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回実施しています。
- ストレスチェックを受けた従業員の割合は100%を目指しており、2019年度が99.8%、2020年度が99.5%となっております。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。
- 年1回実施しているストレスチェックとは別に、社員がいつでも必要と感じた時に実施出来る簡易セルフチェックの積極利用を呼び掛けています。
- 無料で利用できる外部相談窓口を設けており、社員だけでなくその家族が、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、2019年度の18.2%に対し、2020年度は17.0%と改善しており、2021年度は16.0%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。全社員に加えてその家族、派遣社員・業務委託者を対象としており、個人だけでなく、家族や有志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。年々活動が浸透しており、歩くことの習慣づけにつながっています。  
なお、参加率は2019年度が44%、2020年度が42%となっており、2021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、2021年3月に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 2021 〜ホワイト 500〜」（大規模法人部門）に3年連続で認定されました。回答企業の中の上位100位圏内に入り、高い評価を受けることができました。引き続き様々な活動を通じて健康経営に取り組んで参ります。



＞ [外部からの評価](#)

# 適正な調達活動

## 調達活動の基本方針

社会構造の変化や技術革新などにより、サプライチェーンマネジメントは、事業活動を行う上で、ますます重要になってきています。当社では、医薬品の品質確保や安定供給のために、サプライチェーンにおける取引先企業様と、これまでの調達活動を通じて構築した健全なネットワークを継続するとともに、持続可能な社会の実現のために、サプライチェーンにおける全ての取引先企業様と共に、人権・労働環境や自然環境などのCSRに関するマネジメント体制や取り組みを強化していくことが大切だと考えています。当社では、調達活動に関わるすべての従業員が基本とする「調達活動基本方針」と取引先企業様にご協力いただきたい事項をまとめた「CSR調達ガイドライン」を策定し、CSR調達を通して、当社と取引先企業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](#)

## 調達に関する取り組み

当社は、サプライチェーン上の取引先企業様の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マネジメントに関する信頼性の高い情報を得ることができ、取引先企業様に対して適切な是正措置を提案することができます。

EcoVadisを活用するにあたって、評価受審を依頼する取引先企業様には、当社のCSR調達に対する考え方を理解していただくための説明会を実施しています。なお、2020年度の評価においては、2019年度に続き、CSR高リスクに該当する企業はありませんでした。当社はCSR調達の活動を強化し、当社のサプライチェーンにCSRに関するリスクがない状態を目指しています。このため、2020年度はEcoVadisを受審いただいた取引先企業様のうちの数社に、CSRに関するマネジメント体制や取り組み、是正措置計画の状況を確認するミーティングの機会を設けました。なお、今後、是正措置やコミュニケーションなどに対応いただけない取引先企業様があった場合は、契約の終了を判断していくことを視野に入れた活動を展開していきます。説明会とEcoVadisの活用、結果のフィードバックや是正措置の提案を通じて、取引先企業様との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。