



SUSTAINABILITY REPORT 2022

目次 / CONTENTS

本サステナビリティ報告について	02
トップメッセージ	03
小野薬品工業のサステナビリティの考え方	04
ガバナンス	
コーポレート・ガバナンス	19
コンプライアンス	23
リスクマネジメント	27
責任あるプロモーション活動	36
社会	
革新的な医薬品	38
医療アクセス改善の取り組み	40
人的資本・人権	47
働きやすい職場づくり・安全衛生	61
サプライチェーンマネジメント	73
環境	
環境グローバルポリシー・2050年環境ビジョン	75
TCFD提言に基づく情報開示	79
脱炭素社会の実現	86
水循環社会の実現	95
資源循環社会の実現	98
生物多様性保全	103
環境マネジメント	106
環境会計	109
社会貢献活動	
社会貢献活動	111
医学・薬学の発展のための取り組み	113
患者さんとその家族のための取り組み	114
あらゆる生命の存続に資する環境保全	117
子どもたちの健康につながる教育	120
医療環境の整備のための取り組み	124
ESGデータ集	125
外部からの評価	135
第三者保証	138
Appendix	139

本サステナビリティ報告について

編集方針

本サステナビリティ報告は、小野薬品工業のサステナブル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

2021年度（2021年4月～2022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

2022年10月

参考ガイドライン

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

*対照表は当社[サステナビリティサイト](#)に掲載しています。

・ 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

当社はサステナビリティデータ2022（PDF版）で開示する  の付された2021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。

トップメッセージ

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、薬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。

2021年度は、引き続きコロナ禍での事業活動になりましたが、製薬企業としての使命を果たすべく、感染防止と医療現場への負荷軽減対策を講じつつ、医薬品の安定供給に努めてまいりました。また、医薬品企業として医療アクセスの改善についても重要と捉えており、いまだ医療ニーズが満たされていない希少疾患や難病、小児患者さんのための医薬品の研究開発などを推進しています。

また、2021年度にサステナブル経営方針を策定し、人々の健康に貢献するとともに、次世代への豊かな地球環境の保持、いきいきと活躍できる社会の実現、透明性の高い強固な経営の確立により、持続可能な社会の実現に挑戦し続けます。

特に、近年、異常気象をはじめとする地球温暖化の問題は深刻化しており、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、豊かな地球環境の保持に向けて、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、温室効果ガス排出量、水使用量、廃棄物排出量についての具体的な中長期削減目標を設定し、この目標達成に向け活動を進めています。2019年10月には「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、提言に基づく適切な情報開示を進めるとともに、2020年6月には「RE100」に加盟し、事業活動で使用する電力を2050年までに100%再生可能エネルギーで調達するという目標を掲げました。「RE100」への加盟は「ECO VISION 2050」目標達成に向けた重要なステップであり、再生可能エネルギーの調達、利用拡大に向けた取り組みをさらに強化していきます。

国連において採択されている持続可能な開発目標（SDGs）に対しても、開発目標の「3 すべての人に健康と福祉を」、「9 産業と技術革新の基盤をつくろう」、「17 パートナリシップで目標を達成しよう」を最重点目標とし、社内外と連携をとりながらその達成に向けての活動を推進しています。

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。

小野薬品工業のサステナビリティの考え方

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、薬業一筋に邁進してきました。2021年度に、持続可能な社会の実現のためにサステナブル経営方針を新たに策定しました。

サステナブル経営方針

創業から300余年、私たちは社会とともに歩んできました。「病気で苦しむ人を救いたい」という想いを実現するため、不可能とされていた革新的な新薬を次々と創出してきました。

私たちはこれからも、企業理念の実践を通じて人々の健康に貢献するとともに、責任ある事業活動を通して、持続可能な社会の実現に挑戦し続けます。

人々の健康への貢献

- 自社創業に加えて、世界のトップサイエンティストと協働して医薬品の研究開発に挑戦し、独創的かつ革新的な医薬品を安心・安全・適切に患者さんに提供することによって、世界の患者さんやその家族に多くの希望を届けます。
- エビデンスに基づいた次世代ヘルスケア事業によって、人々がより健やかに生活できる社会の実現に貢献します。



次世代への豊かな 地球環境の保持

環境に対する社会的責任を強く認識し、地球環境にやさしい技術を積極的に取り入れ、取引先やパートナーとともに、次世代に豊かな地球環境を引き継ぐべく活動します。

いきいきと活躍できる 社会の実現

私たちは事業活動を通じて、全ての人の権利と多様性が尊重され、人々がいきいきと活躍できる社会の実現に貢献していきます。

透明性の高い強固な 経営の確立

コーポレート・ガバナンスを通じて強固な基盤を構築するとともに、コンプライアンスの強化やリスク管理を通じて、透明性の高い事業活動を行います。

マテリアリティ

小野薬品のマテリアリティ

これまでの取り組み

当社はこれまで、ISO26000に基づいて重点領域を定め、CSR活動に取り組んできました。2018年度には、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、“CSRの重要課題”としてマテリアリティを再特定し、それをもとにCSRの実践に取り組んできました。

2021年度までに進めてきたマテリアリティ課題に対する計画と進捗は以下をご覧ください。

 前マテリアリティの目標と進捗はこちらよりご覧ください

経営課題とマテリアリティの統合～企業と社会の継続的な成長に向けて～

2021年度に新たに策定したサステナブル経営方針の下、財務と非財務の経営課題をより統合的に分析、管理する目的で、マテリアリティの位置づけを“CSRの重要課題”から“経営の重要課題”としました。特定したマテリアリティは中期経営計画の戦略と明確に連動させ、より推進力のあるマネジメント体制に発展させています。

また、社外のステークホルダーに当社のサステナビリティに対する取り組みを理解いただく上でも、財務と非財務を統合した情報開示と対話が可能になると考えています。

マテリアリティ分析のステップ



ステップ1 課題の抽出と整理

2021年度に実施したマテリアリティ分析では、候補となる経営課題を抽出するために、中期経営計画の策定と併せて経営環境分析を行いました。この中で、当社の価値を創造し、持続的に成長するための重要な機会とリスクを抽出しています。

外部／内部の経営環境分析には、取締役、執行役員、全部門のシニアマネジメント層が参加し、事業を取り巻く経営環境、当社の長期ビジョンと現状とのギャップ分析を実施しました。さらに各部門が日頃の活動の中で確認しているステークホルダー（医療関係者、研究機関、パートナー企業、求職者、NPO、投資家等）からの要望・期待を踏まえ、経営課題を抽出しました。

非財務課題については、成長戦略を実現するために必要な基盤として人的資本や知的資本等の無形資産に関する課題を抽出しました。また、ISO26000、GRIスタンダード、SASB基準、国連グローバル・コンパクト10原則、ESG評価機関、投資家との対話の結果などを踏まえ、課題を更新しています。なお、課題の分析に当たっては、検討の経過を取締役会において報告し、確認を得ながら進めました。

ステップ2 マテリアリティの特定

マテリアリティの特定にあたっては、まずStep1で抽出された課題を「価値創造」、「価値創造のための基盤」、「価値の保護（価値毀損リスク）」に分類しました。「価値創造」と「価値創造のための基盤」は、当社にとっての機会であり、「価値の保護」は当社にとってのリスクと認識しています。さらに経営会議などの場において、ステークホルダーにとっての重要性と事業にとっての重要性の視点から最重要課題である18個のマテリアリティ課題を特定しました。マテリアリティ課題は取締役会にて検討のうえ、最終決定しています。

マテリアリティの各課題を選定した理由と主な目標と進捗については「[マテリアリティ課題への対応](#)」をご覧ください。



妥当性確認

2018年度に行ったマテリアリティ分析においては、分析のプロセスおよび特定したマテリアリティ課題、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。

また、2021年度のマテリアリティの見直しにおいても、同外部有識者とのダイアログを実施し、妥当性と将来課題について確認しました。



小野薬品らしくエッジの効いた素晴らしいマテリアリティ分析

今後は海外とのコミュニケーションがより重要に

CSRアジア 日本代表

赤羽 真紀子氏

今回のマテリアリティ分析は小野薬品らしく非常に先進的なものになっています。前回のマテリアリティは一般的な二軸のマテリアリティマップを用いていましたが、今回は既存の枠を越え、社内でもより納得感のある検討プロセスが考えられています。小野らしくエッジの効いた分析を行い、まとめ上げた点は素晴らしいと思います。他社も参考にしたいかなるようなものです。

また、今回特定したマテリアリティに取り組むことで、「病氣と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念を達成できるかという目線で見ても、納得感のある課題が設定されています。

今後強化してほしい点は、グローバルスペシャリティファーマを目指していくうえで、グローバルの感覚、視点をより組み入れたものにすることです。海外のオーディエンスを想定した際に、次の二つの点が気になりました。

一点目は、グローバルで関心度の高いテーマを十分に捉えられているかという点です。特に欧米では、貧富の格差、医療アクセス、ダイバーシティ&インクルージョンや労働安全衛生、といったトピックに関心が集まっています。小野薬品がグローバル展開をする中で、海外のステークホルダーが意識している課題を今まで以上に意識していく必要があります。

二点目は、小野薬品がミッションステートメントで掲げる「挑戦者」という姿勢をより鮮明に伝えるコミュニケーションです。例えば「地球環境の保護」という表現では、製薬業界における環境リーディングカンパニーを目指すという小野薬品の攻めの特徴が伝わりにくいため、海外ではより積極的なコミュニケーションが重要になってきます。

今後は海外のステークホルダーの期待を組み入れることがより重要になってきており、海外の従業員の声も今まで以上に取り入れていけるとよいと思います。



期待される統合的なマテリアリティへとしっかり成長できています 今後は目標の設定管理と開示・対話がより重要に

株式会社ニューラル
代表取締役
夫馬 賢治氏

マテリアリティの位置づけをこれまでのCSRの重要課題から、財務と非財務を統合した経営課題へと変更しており、前回の課題を乗り越え大きく前進していることがうかがえます。マテリアリティ分析のプロセスも適切です。経営層も含めて、各課題がなぜ自社にとって重要なのか、言語化しながら検討を進めてきた点は非常に良かったと思います。また、非財務の課題がどう将来の財務へ影響するかについても意識して検討されている点も高く評価できます。

今後の社外とのコミュニケーションにおいて注意してほしい点があります。今回特定したマテリアリティの中で「価値創造のための基盤」と「価値の保護」に含まれる重要課題群は、数が多く内容也多岐にわたります。そのため、本当にこれだけの課題をマネジメントできるのか、またはそもそも本当にマテリアルな課題に絞られているのかとステークホルダーに心配される可能性があります。社外へ開示する際には、各課題に対して納得感の得られる中期目標を示し、これまで以上に強化されたマネジメント方法を説明していくことが重要になってきます。

また、新たなマテリアリティは「法令遵守とコンプライアンスの徹底」のように小さくくりで課題をあげていますが、ステークホルダーはそこに含まれる具体的なマテリアリティ課題を知りたいと考えます。特に投資家はこの重要課題に、例えば腐敗防止や個人情報保護といったテーマが含まれているのか、またそれをどの程度進めるつもりなのか、仮説を持って企業とコミュニケーションをとります。企業側も丁寧に開示、説明できることが望ましいです。

マテリアリティ分析は期待されている方向に沿って前進していると思います。価値創造の戦略目標を達成するために非財務の課題にも統合的に取り組むことと、外部とのコミュニケーションを、年々強化していくことが重要になってきます。

マテリアリティ課題への対応

2021年度に再特定したマテリアリティの各課題については、中期的な目標と計画を立て、進捗を確認していきます。

さらに、中期経営計画と連動し、課題毎に対応する本部、組織、委員会へ紐づけ、全社的なPDCAマネジメントサイクルを構築するとともに、取締役会および経営会議において管理していきます。

以下に、マテリアリティ課題を選定した理由、主要な目標と取り組みを示します。なお、目標に対する進捗については、2022年度の結果から年度ごとに開示していきます。

1 革新的医薬品の創製 価値創造	
重要課題への設定理由	革新的医薬品の創製は、「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であり、当社が社会へ提供する中心的な価値です。この価値を持続的に生み出すためには最新の科学的な知見と最先端の技術を利用した創薬研究が重要であり、創薬研究における競争力の強化が当社の成長につながります。
中長期の目指す姿	トップサイエンティストと協働して世界を変える新薬創りを加速する。
指標	新規臨床移行品目数
主な取り組み	- オープンイノベーションによる独創的な創薬シーズの探索や新薬候補化合物の創製 - 最適モダリティの選択、人工知能（AI）の活用等による新薬候補化合物創製スピードの向上 - AI、インフォマティクス等の最新テクノロジーや患者由来サンプルを利用したヒト疾患バイオロジーに基づく創薬研究の推進 - 作用機序に基づくバイオマーカーを探索し、基礎と臨床の橋渡し研究を推進

2 パイプライン拡充 価値創造	
重要課題への設定理由	パイプラインは当社が持続的に成長するための源泉です。患者さんへ革新的医薬品を提供し続けるために、パイプラインの拡充を進めます。
中長期の目指す姿	新薬候補化合物のPoC確立のスピードと精度が向上するとともに、ライセンス活動によりパイプラインが拡充している。
指標	- 臨床開発段階の品目数 - 新規導入品目数
主な取り組み	- 複数のプロジェクトでのPoCの確立およびグローバルでの臨床試験の実施 - PoC早期確立のための継続的な体制構築 - トランスレーショナル（TR）研究およびリバーストランスレーショナル（rTR）研究のさらなる活性化 - 最先端の技術および手法を用いたPoC確立のスピードと精度の向上 - グローバル権利の獲得のためのライセンス活動の強化

3 製品価値最大化 価値創造	
重要課題への設定理由	当社製品を通して人々の健康に貢献することが、当社の使命です。そのためには、製品のポテンシャルを最大限に引き出し、必要としている患者さんに医薬品を速やかに届けることが必要です。また同時に、製品価値の最大化を通して、持続的な研究開発を行うための原資の充実を目指します。
中長期の目指す姿	患者さんとその家族のウェルビーイング※実現に医療従事者と共に挑み、その結果として新薬が速やかに浸透している ※ウェルビーイングとは、心身的・社会的・生活満足度が満たされている状態
指標	- 新たに新薬を届けた患者数 - 主要製品毎の売上 - 日・韓・台での承認取得数
主な取り組み	- 効果的なマーケティング活動、情報提供へのデジタル活用、MRの専門性向上 - 開発化合物のポテンシャルを最大限に引き出した効能・効果、用法・用量での承認取得 - 患者および医療従事者のニーズ取得およびそれらを反映させた製品設計 - 健康寿命延伸に着目したエビデンス創出（有効性・安全性・QoL）

4 欧米自販の実現 価値創造	
重要課題への設定理由	当社は自らの手で、世界の患者さんに医薬品を届けたいと考えています。また、持続的な成長を実現するためにも、市場規模の大きな欧米での事業展開を進めていきます。
中長期の目指す姿	世界で闘えるスペシャリティファーマを目指し、欧米において新薬を販売している
指標	・ 欧米における承認取得・自社販売開始
主な取り組み	・ 米国ONO-4059上市に向けた販売体制の構築 ・ 欧州での開発実施とその進捗に応じた販売体制の構築

5 事業ドメインの拡大 価値創造	
重要課題への設定理由	社会のヘルスケア課題を解決し、人々がより健やかに生活できる社会を実現するため、新薬事業にとどまらず新たな事業ドメインの拡大を進めています。当社が医薬品創製の歴史の中で培った知見や強みを生かしたユニークな事業展開ができると考えています。
中長期の目指す姿	デジタルや当社の強みを活用し、社会課題の解決、次世代ヘルスケアの実現に貢献する
指標	・ 新規事業の開始数 ・ 新たな製品/サービスの提供数
主な取り組み	・ 顧客の未解決課題（ニーズ）を起点とした、デジタルを活用した新規事業の創生・推進 ・ ヘルスケア分野の社会課題のためのエビデンスに基づいた商品やサービスの開発・製品化（小野薬品ヘルスケア株式会社） ・ ヘルスケア課題解決を目指す事業に取り組むベンチャー企業への投資、事業創成（小野デジタルヘルス投資合同会社）

6 デジタル・ITによる企業変革 価値創造のための基盤	
重要課題への設定理由	デジタル・ITの活用を機能横断的に推し進め、成長戦略の加速、事業プロセスの革新、新たな価値創造（デジタルトランスフォーメーション）を実現できる企業への成長を目指します。
中長期の目指す姿	グローバルIT基盤を整備するとともに、デジタルによる企業変革を実現している。
指標	・ ITブループリント（IT基盤の全体計画）の完成と活用 ・ データ活用環境の構築と活用 ・ 機能横断的なDX推進体制の構築 ・ デジタル人材育成研修プログラム受講者数：500人 内、DXプロジェクトを企画・管理・遂行できる人材：100人
主な取り組み	・ ITブループリントに基づくIT基盤の機能横断的な整備 ・ 社内外のデータ活用環境の構築と主要な意思決定へのデータ活用 ・ 堅牢な情報セキュリティ管理能力の向上 ・ デジタルトランスフォーメーションを企画・牽引する人材の育成

7 財務資本の強化

価値創造のための基盤

重要課題への設定理由	患者さんへの価値提供と持続的な企業価値向上を達成するため、研究開発や成長を支える経営基盤への持続的な投資を行うための、強固な財務資本が重要と考えます。
中長期の目指す姿	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革新的な新薬の創製を行うグローバルスペシャルティファーマを目指して、新薬創出につながる強固な財務基盤の維持・拡充に努めます。
指標	(2022年～2026年) ・売上収益年平均成長率：1桁台後半 ・営業利益率：25%以上を維持
主な取り組み	・売上収益の拡大を通じた、営業キャッシュフローの継続的な充実 ・政策保有株の縮減を通じた、資産効率の向上 ・投資対効果の最大化を通じた、収益性・ROEの維持・向上

8 人的資本の拡充

価値創造のための基盤

重要課題への設定理由	持続的な成長を実現するためには、当社の企業理念の実現に向けて熱き挑戦者として戦略を実行する人財が不可欠です。
中長期の目指す姿	グループ全社員のうち約3割の選抜人財に育成プログラムを付与し、人財育成を通じて当社の価値創造を牽引する。特に経営人財、グローバル人財、デジタル人財、イノベーション人財の拡充を重要テーマとしています。
指標	(2026年までの延べ人数) ・将来の経営人財プール数：≥250人 ・グローバル人財プール数：≥300人 ・デジタル人財育成研修プログラム受講者数：≥500人 ・内、DXプロジェクトを企画・管理・遂行できる人財：≥100人 ・中核的なイノベーション人財：≥150人
主な取り組み	・将来の経営人財：選抜研修および戦略的人事異動の推進 ・グローバル人財：グローバル展開を見据えた育成計画の推進、グローバルでの戦略的人事異動の実施 ・デジタル人財：デジタルトランスフォーメーションを企画・牽引する人財の育成、研修プログラムの実施 ・イノベーション人財：イノベーションを起こすためのプログラムの提供、変革の推進 ・その他：ミッションステートメント浸透活動、自己参加型研修、自己啓発学習補助制度等の実施

9 知的財産戦略

価値創造のための基盤

重要課題への設定理由	研究開発型製薬企業にとって、知的財産は最も重要な無形資産の一つです。患者さんへ価値を届け、さらに財務価値を生み出すためには、無形資産である知的財産(発明)の特許化し、革新的医薬品という具体的な形にする必要があります。価値を最大化するためには、知的財産の創出、維持、活用が重要な課題です。
中長期の目指す姿	自社の研究開発活動において、革新的医薬品につながる知的財産を確実に権利化するとともに、社内外の知的財産を活用することで新たな知的財産を生み出し、財務価値の創出につなげます。
指標	・製品及び研究開発パイプライン ・知財情報の活用数（IPランドスケープ）
主な取り組み	・革新的医薬品につながる知的財産の創出、維持 ・上市品及び開発品の製品寿命延長につながる発明創出プロセスの強化とLCM※による有効な特許出願 ・導入品、新規事業、投資等の妥当性判断のための市場・事業情報との統合的解析による知財情報の活用（IPランドスケープ） ※Life cycle management

10 オープンイノベーション

価値創造のための基盤

重要課題への設定理由	当社はアカデミア等との共同研究を通じて見出した独自の創薬シーズを画期的な新薬の創製につなげてきました。オープンイノベーションを実現する力は当社のコアとなる強みであり、今後も継続的に革新的新薬を生み出すための生命線です。
中長期の目指す姿	世界トップクラスの研究者との共同研究から革新的医薬品の創製につながる独自シーズを見出すと共に、バイオベンチャーとの創薬提携で新薬候補化合物を継続的に創製している。
指標	共同研究実施数
主な取り組み	- 重点研究領域を中心とした、世界トップクラスの研究者との共同研究およびバイオベンチャーとの創薬提携・共同研究の推進 - 米國小野財団の研究助成活動を通じた、世界トップクラスの研究者とのネットワーク構築 - Ono Venture Investmentの戦略的投資を通じた創薬・研究開発における競争力強化

11 多様なパートナーシップの促進

価値創造のための基盤

重要課題への設定理由	当社の事業は、多様なステークホルダーとのパートナーシップによって成り立っています。パートナーとのネットワーク、信頼・協力関係をさらに強固にするともに、自社ブランド強化により、パートナーシップの機会を拡げ、成長戦略を実現します。
中長期の目指す姿	多様なステークホルダーとのパートナーシップを促進するため、企業ブランド等を強化し、事業展開を加速する。
指標	- 導入・導出のライセンス契約企業数 - 共同研究実施数 - その他パートナーリング実績
主な取り組み	- 医薬品の研究開発や販売における提携企業との連携 - 地域や自治体との関係構築 - サプライヤーとの協力関係の構築 - 当社事業に関する多くのパートナーとの関係構築

12 製品の信頼性と安全性の確保

価値の保護
(価値毀損リスク)

重要課題への設定理由	医薬品の品質保証と安全管理は、当社事業を行う上での根幹です。仮にこれらに問題が起こった場合には、企業理念に反し患者さんの健康を損ない、当社の社会価値、存在意義は著しく低下し得る重大なリスクです。
中長期の目指す姿	グローバルスペシャリティファーマとして、品質保証および安全管理の業務を適正に行う
指標	- グローバル事業の品質保証/安全管理体制の構築 - 規制当局査察による重大な指摘ゼロ - 当社製品回収ゼロ
主な取り組み	- 製品の品質および安全管理体制に関する適切なグローバル体制の構築 - 治験品の安全性シグナル検討のための運用構築 - 米国ONO-4059上市に向けた、米国向け製品の査察対応体制の整備

13 製品の安定供給

価値の保護
(価値毀損リスク)

重要課題への設定理由	当社の医薬品を必要とする患者さんへ安定的に供給することは、当社事業の基本的な責務であると考えています。
中長期の目指す姿	世界の患者さんに当社製品を安定的に供給する。
指標	欠品発生ゼロ
主な取り組み	- グローバル規模での製品供給体制の構築 - BCP対応の強化、適正在庫の保持等、製品供給に関わる業務全般のリスクマネジメント - 生産効率の向上やCMO活用等を含む中長期の安定的な生産体制の検討

14 地球環境の保護

価値の保護
(価値毀損リスク)

重要課題への設定理由	当社の事業は健全な地球環境のもとに成り立っています。事業活動に伴う地球環境や地域への負荷低減は重要な企業責任であると考えています。
中長期の目指す姿	人々が健康で健全な社会を迎えられるよう、「ECO VISION 2050」のもと、製薬業界における環境リーディングカンパニーを目指し、次世代への豊かな地球環境の保持に努めます。
指標	「ECO VISION 2050」に紐づく2030年目標の達成。詳しくは こちら をご覧ください。 - 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
主な取り組み	- 温室効果ガス排出量の削減および全消費電力に占める再生可能エネルギー利用率の向上 - 水資源使用量の削減 - 産業廃棄物の最終埋立処分率の低減

15 人権の尊重

価値の保護
(価値毀損リスク)

重要課題への設定理由	当社は事業活動を通じ人々の人権が尊重される社会の実現に取り組む責務があると考え、人権リスクマネジメントの強化に取り組んでいます。 また、必要な医療にアクセスし、健康に生きる権利は人権課題と認識しています。課題解決能力を有する製薬企業としてこの課題に最大限貢献する責務があると考えています。
中長期の目指す姿	【人権リスクマネジメント】 - 小野薬品グループでの人権リスク管理体制が構築され、事業活動における人権の負の影響が最小化されている。 【医療アクセスの改善】 - 希少疾患や小児疾患に対して革新的医薬品を届ける。 - 医療インフラの未成熟な地域のローカルキャパシティビルディング※に貢献する（NPO/NGOとの協業で実現）。 ※課題を抱える地域が、自らの力で課題を克服できるよう、医療人財育成や医療システムの構築などの支援を行うこと。
指標	【人権リスクマネジメント】（～2026年） - 当社グループ内部の人権デューデリジェンス実施 - 優先度の高いサプライヤーに対する人権リスクアセスメントの実施 【医療アクセスの改善】 - 希少疾患/小児適応の承認取得数 - プロジェクトのアウトカム目標(2022年度に新プロジェクト開始)
主な取り組み	【人権リスクマネジメント】 - 人権デューデリジェンスの実施 【医療アクセスの改善】 - アンメット・メディカル・ニーズの高い希少疾患や小児適応に対して新薬 開発・適応拡大 - NPO/NGOとの協業し、医療インフラの未成熟な地域のローカルキャパシティビルディングを支援

16 法令遵守とコンプライアンスの徹底

価値の保護
(価値毀損リスク)

重要課題への設定理由	人々の生命にかかわる医薬品に携わる製薬企業として、法令遵守はもとより、高い倫理観に基づき行動する必要があります。また、コンプライアンスに関わる問題は、当社の重要な非財務資本であるブランドや信頼などを毀損し事業継続にも影響する重大なリスクです。
中長期の目指す姿	グローバル事業の拡大を支えるコンプライアンスリスク管理体制を確立し、コンプライアンス違反の未然防止を実現する。
指標	重大なコンプライアンス違反※件数：0件 ※売上や利益に大きな影響を与えるもの、および大きな社会的インパクトを与えるもの
主な取り組み	- コンプライアンスを含めたグローバル対応の全体的リスクマネジメント（ERM）の確立 - 製薬事業の関連法令・規制の遵守、適正使用の推進、腐敗・汚職防止、情報の保護等 - コンプライアンス違反の未然防止に主体的に関わる文化の醸成 - 取締役会によるコンプライアンスリスクのガバナンス強化

17 サプライチェーンマネジメント

価値の保護
(価値毀損リスク)

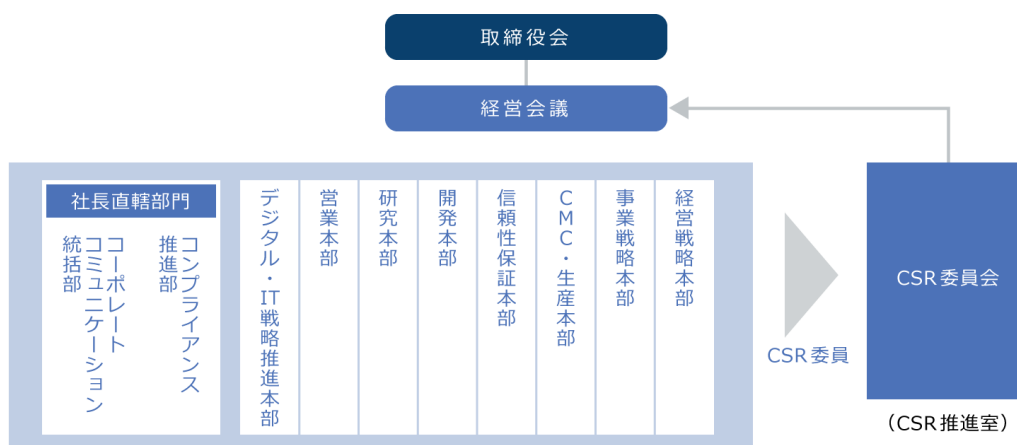
重要課題への設定理由	当社製品を患者さんに安定的に供給し、持続可能な社会を実現するためには、全てのサプライチェーンにおける取引先企業様と健全なネットワークを構築し、取引先企業様とともに、人権・労働環境の改善、自然環境の保護などに取り組むことが大切だと考えています。
中長期の目指す姿	取引先企業様との協働関係を強化し、環境や人権などのサステナビリティ関連リスクを管理する
指標	(～2026年) - より強固なリスク管理体系の構築（方針、コード・オブ・コンダクトの制定、体制確立） - 高リスク分野の企業に対する包括的評価の実施
主な取り組み	- コード・オブ・コンダクトの共有、同意書の取得 - リスクアセスメント - 現地監査 - 是正への取り組み

18 コーポレートガバナンスの向上

重要課題への設定理由	透明性の高い強固な経営を確立し持続的な成長を実現するために、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に取り組んでいます。
中長期の目指す姿	持続的な成長を実現するための、実効性あるガバナンス体制を構築する。
指標	取締役会実効性評価（全取締役、全監査役による年1回の評価）
主な取り組み	①取締役会の機能向上によるガバナンスの強化 ・ステークホルダーとの対話や取締役会実効性評価を通じた取締役会の機能向上への取り組みの継続 ②持続的な成長を支えるガバナンス体制の構築 ・リスクマネジメントに係る諸施策について、取締役会による継続的なモニタリング

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、UNG）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ます。

UNG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



持続可能な開発目標への取り組み



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、公益財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、診断薬などの新たな治療薬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ももちろんのこと、医師主導治験などにも助成を行っています。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、当社にとっては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かなり以前から、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薬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。

当社は、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/建設的な対話を行うとともに、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
	経団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からの期待を理解し、中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。

行政との取り組み

当社は2021年11月12日に大阪府と大阪府民の健康づくり等の推進に係る連携・協力に関する協定を締結しました。行政の取り組みと民間企業のCSV※1活動とを協働させて、社会課題解決を図るために公民で連携しています。当社は「地域社会との対話」を事業活動における重要なテーマの1つとして取り組みを進めてきております。大阪府に本社を構える製薬企業として、大阪府と共に健康にまつわる社会課題解決に取り組むことで、行政と企業の互いの強みを活かし、今後も府民の健康増進に協力していきます。



連携協定締結式の様子（大阪府庁本館「正庁の間」）

詳細につきましては2021年11月12日の[プレスリリース](#)よりご覧ください。

※1 CSV… Creating Shared Value（共有価値の創造）

コーポレート・ガバナンス

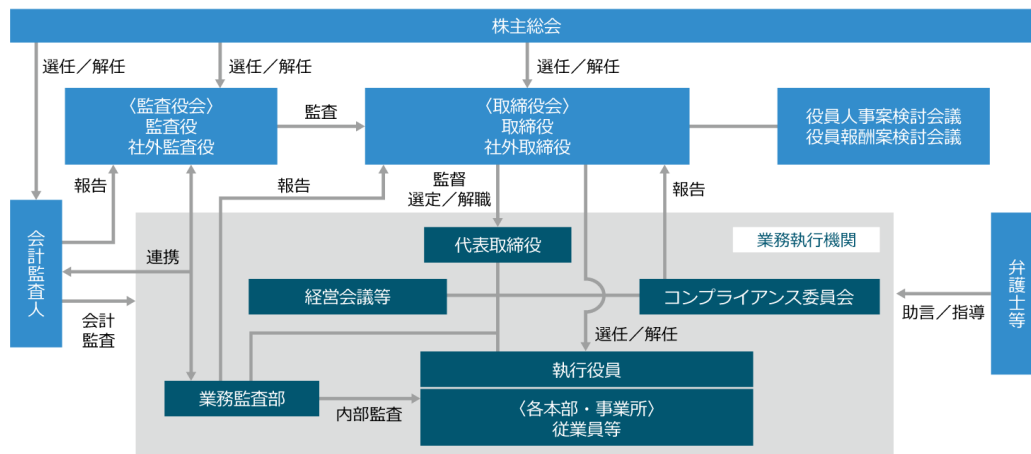
当社は、すべてのステークホルダーの信頼に応え、企業価値の向上を図るために、法令遵守はもとより、経営における透明性を高めコーポレート・ガバナンスを強化することが、重要な課題であると考えています。

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、社外取締役が過半数を占めるとともに、議長を社外取締役とする「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、業務執行の重要事項に関しては、「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

取締役会については、経営の透明性及び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人数と構成になるよう努めています。

取締役は、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、社外取締役は、東京証券取引所の独立役員の基準を満たすことを前提に、会社経営に関して高い見識を備えた人物を選定することとし、取締役の1/3以上とすることを基本方針としています（現在、取締役8名中3名が社外取締役）。なお、取締役の任期は、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、1年としています。

取締役会は、取締役および監査役の出席のもと、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。取締役および監査役は、その役割・責務を適切に果たすために、原則として取締役会への出席率を75%以上確保することとしています。また、当社役員としての職務に専念できる時間を考慮して、当社以外の社外役員等の兼職（上場企業等の役員就任）については、原則4社以内としています。

全取締役の取締役会への出席状況（2021年度）

地位※1	氏名	担当または重要な兼職の状況※1	取締役会	
			出席回数/ 開催回数	出席率
代表取締役 取締役社長	相良 暁	—	15回/15回	100%
取締役 専務執行役員	辻中 聡浩	経営戦略本部長	15回/15回	100%
取締役 専務執行役員	滝野 十一	研究本部長	15回/15回	100%
取締役 常務執行役員	小野 功雄	経営調査室長	15回/15回	100%
取締役 常務執行役員	出光 清昭※2	開発本部長	11回/11回	100%
取締役（社外）	野村 雅男	岩谷産業株式会社相談役 京阪神ビルディング株式会社社外取締役	15回/15回	100%
取締役（社外）	奥野 明子	甲南大学経営学部教授	15回/15回	100%
取締役（社外）	長榮 周作※2	パナソニックホールディングス株式会社特別顧問 一般財団法人道路交通情報通信センター理事長	11回/11回	100%

※1 地位、担当または重要な兼職の状況は、2022年4月1日現在のものです。

※2 出光清昭および長榮周作の両氏は、2021年6月17日開催の第73回定時株主総会において、新たに取締役に選任され、就任しております（取締役就任後の開催回数は11回）。

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。

全監査役の取締役会・監査役会への出席状況（2021年度）

地位 ^{※3}	氏名	担当または重要な兼職の状況 ^{※3}	取締役会		監査役会	
			出席回数/ 開催回数	出席率	出席回数/ 開催回数	出席率
常勤監査役	西村 勝義	—	15回/15回	100%	16回/16回	100%
常勤監査役	谷坂 裕信 ^{※4}	—	11回/11回	100%	11回/11回	100%
監査役 （社外）	菱山 泰男	田辺総合法律事務所パートナー弁護士 東京地方裁判所鑑定委員（借地非訟）	15回/15回	100%	16回/16回	100%
監査役 （社外）	田辺 彰子	田辺彰子公認会計士事務所代表 尾家産業株式会社社外取締役 御堂筋監査法人社員	15回/15回	100%	16回/16回	100%

※3 地位、担当または重要な兼職の状況は、2022年4月1日現在のものです。

※4 谷坂裕信氏は、2021年6月17日開催の第73回定時株主総会終結の時をもって辞任した監査役の補欠として、同定時株主総会において、新たに監査役に選任され、就任しております（監査役就任後の取締役会および監査役会の開催回数はそれぞれ11回）。

役員人事案検討会議

役員人事案検討会議は、社外取締役3名（2022年より議長は社外取締役から選定）および取締役社長、人事担当取締役1名の5名で構成されており、原則全員出席のもと、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、社外取締役3名（2022年より議長は社外取締役から選定）および取締役社長の4名で構成されており、原則全員出席のもと、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。

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](#)

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。また、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。

情報開示

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ます。2021年度はWebも活用し、延べ回数で約220回実施しました。また、個人投資家向けの企業説明会は新型コロナウイルス感染症の影響で、対面での説明会が難しかったため、Live配信での説明会を実施しました。このような環境下においても、引き続き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。

また、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6カ年の財務ハイライトや当社の株価をリアルタイムで提供しています。さらに、事業報告書（株主通信）及び統合報告書として年次報告書（コーポレイトレポート）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。

情報開示に関する方針は[こちら](#)に記載しています。

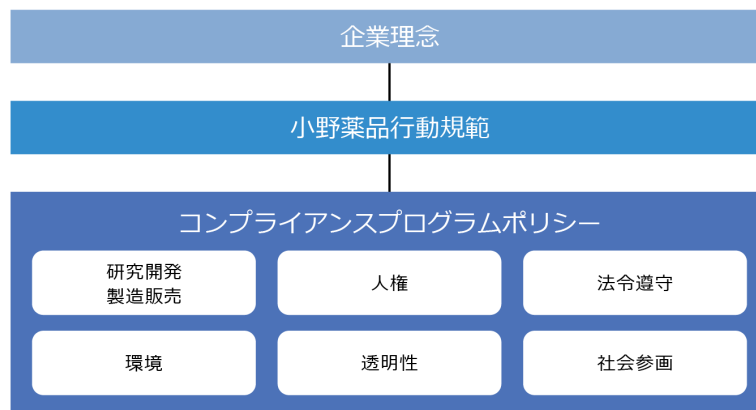
コンプライアンス

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、企業理念のもと、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」を策定しています。また、プロモーション活動における行動基準を示した日本製薬工業協会の製薬協コード・オブ・プラクティスに沿って、「小野薬品コード・オブ・プラクティス」を策定し遵守しています。

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、社員に周知徹底しています。



詳細については、以下の「企業理念・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。

＜ [企業理念・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](#) ＞

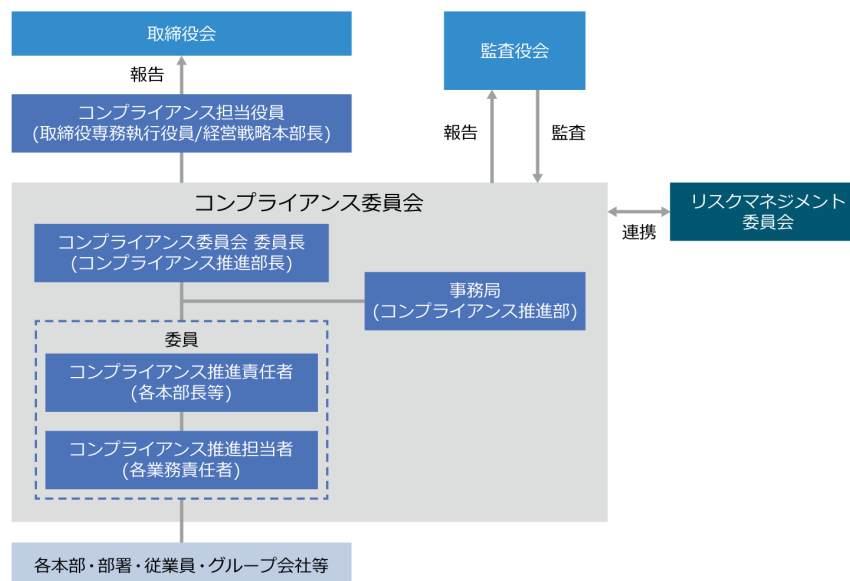
＜ [小野薬品コード・オブ・プラクティス](#) ＞

コンプライアンス推進のための取り組み

コンプライアンス推進体制

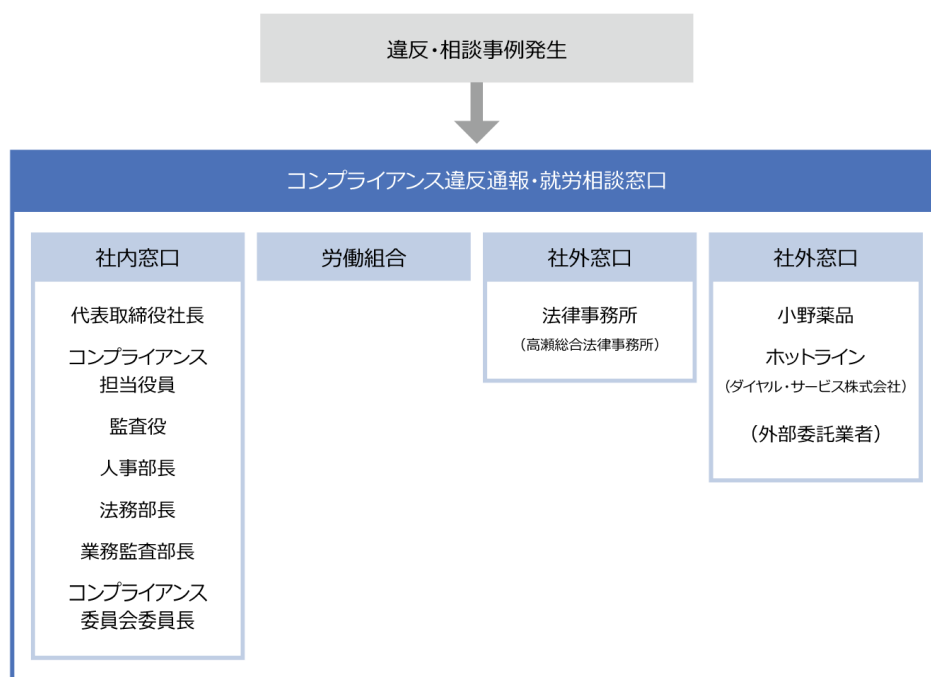
コンプライアンス推進のため、取締役専務執行役員である経営戦略本部長をコンプライアンス担当役員に任命するとともに、コンプライアンス委員会を設置しています。同委員会では、コンプライアンスに関する問題の検討・審議や研修などの企画・推進を行っています。また、内部監査部門と連携し、事業所ごとの取り組み状況を確認しています。また、リスクマネジメント委員会とも連携し、コンプライアンスリスク管理を行っています。2021年度は、前年度に起きた重大なコンプライアンス違反事例を踏まえ、再発防止策を講じるとともにその進捗状況（全社研修の実施状況など）を取締役会へ定期的に報告し、社外取締役からアドバイスをいただくなど取締役会の監督体制の強化に取り組みしました。また、コンプライアンス強化の運営責任者として各部門にコンプライアンス・オフィサーを新たに任命しました。組織のリスク全般を管理するリスクマネジャーとコンプライアンス案件に関する職場の相談窓口として全部署に新たに配置したコンプライアンス・マネジャーが連携をはかり、組織内で上がってきた相談案件に対し迅速に対策を講ずる運営体制をとっています。相談案件については、コンプライアンス部門に新設したアセスメント室にも情報共有し、コンプライアンス・マネジャーに対してアドバイスをを行っています。さらに営業本部にはコンプライアンス全般を掌管する特命担当を配置し、営業本部内のコンプライアンス推進会議などに定期的に参画するとともに、アドバイスや指摘をする事で運営の適正化、未然防止意識の定着に努めております。

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、取引先などに対しても同様のことを求めています。



通報・相談体制

当社では、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、24時間受付可能な社外窓口「小野薬品ホットライン」をはじめとする、通報・相談窓口を社内外に設置（下図参照）しています。代表取締役社長、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開示しないことを厳守するとともに、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通報者に対して、通報したことを理由に不利益になる取り扱いは一切行われず、法的に保護されています。これらは、2022年度から施行される改正公益通報者保護法を踏まえて新たに制定した内部通報規程にも明記し、社員に周知徹底しています。さらに、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。



コンプライアンス教育

コンプライアンス推進のためには社員への研修・啓発活動を継続的に行うことが重要です。当社では役員および全社員を対象にコンプライアンス研修を毎年行っています。

2021年度は、前年度に起きた重大なコンプライアンス違反事例を教訓として、再発防止を徹底するために研修をディスカッションを交えた研修を行うとともに、贈収賄防止に関する教育研修を実施しました。また、ハラスメントについては毎年研修を行い、働きやすい職場環境作りに向けての取り組みを強化しています。また、販売情報提供活動ガイドラインに関連する研修では、実際に確認されたコンプライアンス上の課題を踏まえた研修内容とし、定期開催するだけでなく問題が発生すれば速やかに再発防止に向けた研修を実施しています。その他のコンプライアンステーマについてもリスクを踏まえた研修プログラムを推進しています。

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。特に、ヒト胚性幹細胞（ES細胞）の研究利用は、ヒトES細胞が人の生命の萌芽であるヒトの胚を壊して作製されたものであること、あらゆる細胞に分化する能力をもつことから、生命倫理上の懸念点を有することを認識しています。ヒトES細胞の研究利用にあたっては、関係法令および指針を踏まえ、社内の倫理委員会において慎重に検討すべきと考えております。

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（一般財団法人日本医薬情報センター）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、一步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](#)
- ＜ [動物実験における倫理的配慮](#)

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、全ての社員に対して毎年、不正・腐敗防止行為に対する教育を行い、周知徹底しています。

新薬の継続的な創製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、患者団体への支援など患者さんの病気や苦痛の克服に対する協働活動、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す。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い、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専務執行役員／経営戦略本部長の責任のもと、厳正な管理に努めています。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](#)

 国別の税務に関する報告

また、不正や腐敗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](#)

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指針](#)
- ＜ [患者団体との関係の透明性に関する取り組み](#)
- ＜ [公的研究費の運営・管理体制](#)

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、取締役専務執行役員である経営戦略本部長を担当役員として、全社的な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。さらに、監査役会と内部監査部門（業務監査部）によって、リスクマネジメントにおける監査の実効性向上に努めています。

リスクマネジメント

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

当社は、部分最適ではなく全体最適のリスクマネジメント活動めざし、2019年度よりERMを導入しています。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、法務部をリスクマネジメントの主幹部署に定め、「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な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、自本部における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・緊急と判断される主要なリスクを特定し、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. 事業所長が日常のリスクマネジメントを行う。
 3. 法務部がERMの観点から定期的に、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、経営会議（取締役、執行役員、部門責任者などで構成）や、取締役会および監査役会へ報告する。
- (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といった対策を検討・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。なお、2021年度には、未特定のリスクがないか点検するため、各本部のリスクマネージャーを中心にボトムアップでリスク抽出（ボトムアップヒアリング）を行いました。

(3) 環境課題に関わるリスクマネジメント体制

環境課題に関わる事業リスクについてもERMの中で管理しています。特に気候変動に関わるリスクについては、環境委員会の下に設置しているTCFDワーキンググループにてリスクと機会の特定と評価を進めています。また、本ワーキンググループには法務部の責任者も参加するとともに、全社リスクマネジメント委員会へ進捗を報告することで、ERMと連携しています。なお、TCFDに関する詳細は「[TCFD提言に基づく情報開示](#)」をご覧ください。

(4) 主要なリスクへの対応

経営会議において、重要・緊急と判断される主要な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しています。

なお、リスクが発現した場合は対応計画に従い、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。

(5) 危機管理（Crisis Management）

重大なリスクが発現した場合、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。

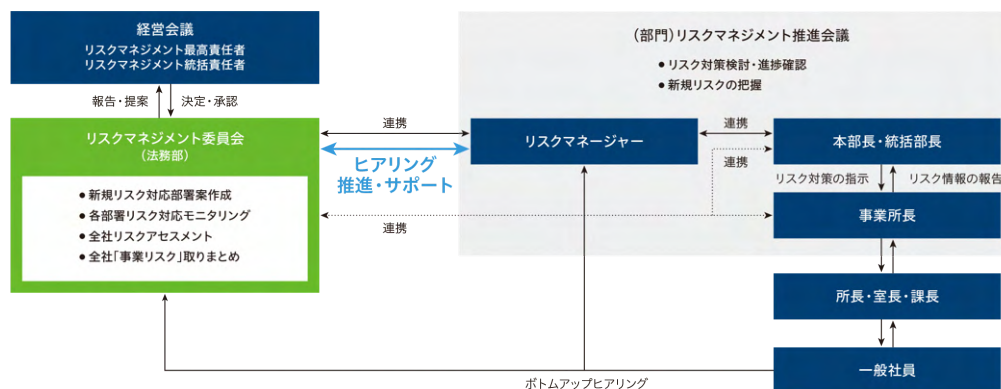
(6) リスクマネジメント教育

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。

- 全社員を対象とした研修：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体制などについてのe-ラーニング教育を実施しました。2020年度より、リスクマネジメントの基礎知識に加えて、実践的なリスクマネジメントスキル（リスクイシューの真因分析と管理手法等）についてのe-ラーニング教育を開始し、2021年度に完了しました。
- リスクマネージャーおよびマネジメント層への研修として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。2020年度には社内役員、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ての研修が終了しております。
- 2020年度には、重大インシデントへの対応能力を高めるため、複数の個別リスク（個人情報漏洩、工場研究事故等）を想定し、詳細なインシデント対応マニュアルを作成するとともに、従業員への研修、実務対応訓練（報告体制・広報体制）を行いました。

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。

当社のリスクマネジメント体制



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年度より、当社のERM体制を国内外の子会社に拡大し、2021年度には「リスクアセスメントシート」を用いたリスクアセスメントを行いました。

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

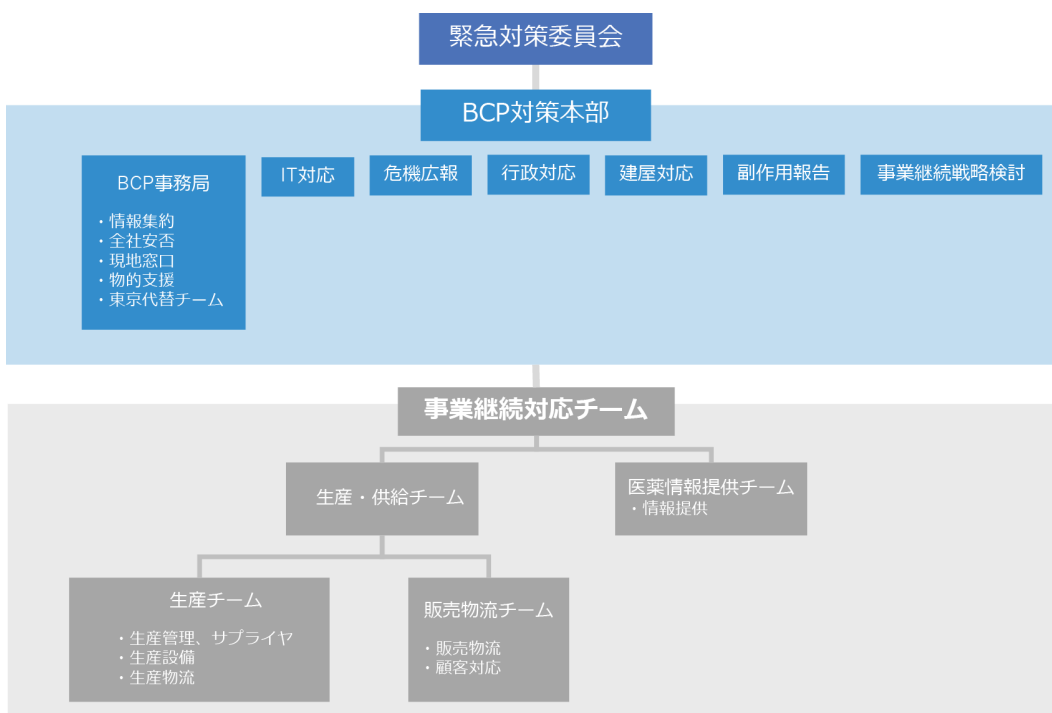
当社グループ全体の法令遵守体制は、当社が各子会社への確な助言・指導を行い推進しています。なお、グループ各社の経営については、その自主性を尊重しつつ、事業内容の定期的な報告と重要案件についての事前協議を行います。

BCP（事業継続計画）

当社は、自然災害や重大事故などの発生時にも、業務への影響を最小限にとどめて事業活動を継続し、中断した場合でも速やかに復旧・再開できるよう、代表取締役社長を委員長とする緊急対策委員会のもと、BCP対策本部を組織しています。また、平時のマネジメントとして、危機対応力と事業継続力の維持・向上を目的に、経営戦略本部長（取締役専務執行役員）を委員長として事業継続管理（BCM）を担うBCM委員会とその運営事務局を設置し、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。また、大規模災害に備え、拠点を大阪本社と東京ビルに分散したことによる機能の2拠点化により、事業継続力が向上しました。

BCM委員会では、大規模災害の発生を想定した訓練を実施し、課題の抽出、計画の見直しを行い、BCP対応力の向上を図っています。



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、2021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。

洗い出したリスクは、「戦略リスク」「外部要因リスク」「オペレーショナルリスク」に3分類し、リスクへの基本的な対応方針や優先順位を決定しています。リスク分類毎の基本的な対応方針は以下の通りです。

戦略リスク：事業計画の失敗等、ビジネスそのものに伴うリスクで、中期計画等で対応すべきもの。

外部要因リスク：管理不能な外部要因により発生するリスクで、BCP等で対応すべきもの。

オペレーショナルリスク：想像力を働かせれば避けられた、管理の失敗により発生するリスクで、ERMで対応すべきもの。

この3分類に基づく、当社の「主要なリスク」は以下のとおりです。

分野	主要なリスク項目	リスク分類
(1)新製品の開発について	● 新製品の開発の失敗	戦略リスク
(2)市場環境変化への対応について	● 競合品や後発品との競争激化	戦略リスク
(3)コンプライアンスについて	● 贈収賄防止関連法規違反 ● コード オブ プラクティス違反 ● 独占禁止法違反 ● 薬機法違反	オペレーショナルリスク
(4)製品の品質管理について	● 製品不具合・回収の発生	オペレーショナルリスク
(5)人材の確保および育成について	● 人材確保・育成の失敗	戦略リスク
(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	● 自然災害・事故等の発生	外部要因リスク
(7)サプライチェーン（安定供給）について	● サプライチェーンリスク	外部要因リスク
(8)医療保険制度改革について	● 医療費抑制策への対応の失敗	外部要因リスク
(9)特定の製品への依存について	● 特定製品への依存脱却の失敗	戦略リスク
(10)新たな副作用について	● 新たな副作用等の発生	戦略リスク
(11)知的財産について	● 第三者の知的財産の侵害	オペレーショナルリスク
(12)訴訟について	(他のリスクに包含)	
(13)情報管理について	● サイバー攻撃・不正アクセス ● 社外関係者の個人情報流出	オペレーショナルリスク
(14)海外展開について	● 欧米自販の失敗	戦略リスク
(15)他社との提携について	● 事業提携の失敗	戦略リスク
(16)金融市況の変動について	● 為替変動 ● 金融資産の価格変動	外部要因リスク
(17)環境問題への対応について	● 温暖化対策コスト増 ● 環境汚染事故の発生	外部要因リスク オペレーショナルリスク
(18)新型コロナウイルス感染拡大について	● 新しいパンデミックの発生	外部要因リスク
(19)繰延税金資産や減損処理について	● 巨額な減損処理の発生	戦略リスク

<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で革新的な新薬開発に取り組むことを通して、特定分野に特化した「グローバル スペシャリティ ファーマ」の実現を目指しています。そのために、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積極的に進めております。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。そのため常に開発早期から市場環境を見据え、競争優位性を担保しうよう戦略を見直し、変化に対応しております。また、製品ライフサイクルに影響が及ぶ側面においても絶えず市場動向を捉え、製品のポテンシャルを最大限引き出せるようリソースを準備しております。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ポリシー等を制定しているほか、コンプライアンス委員会やコンプライアンス違反通報・就労相談窓口を社内外に設置する等、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) 人財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財の確保、育成に努めております。多様な人財の一人一人が生き生きと働き、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財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財が確保、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）を策定するとともに、TCFD提言に基づき、気候変動リスクの特定とその対応策について情報開示を行っています。当社グループは、生産拠点をフジヤマ工場（静岡県）、山口工場（山口県）の2か所、物流拠点を国内の複数個所に確保することで、当社製品の安定的な供給のためのリスク軽減を図っています。また、重要拠点である本社、東京ビル、各工場および各研究所には、災害対策として、非常用電源設備や2回線受電等の停電対策の設備を採用しています。加えて本社、東京ビル、水無瀬研究所、山口工場には、免震装置を導入し、地震に対するリスク軽減を図っております。また、大規模災害に備え、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」の導入を図る等、社内体制の整備を進めるとともに、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、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) サプライチェーン（安定供給）について

当社グループは「製商品の安定供給」をマテリアリティとして特定し、自然災害および事故のリスクや薬機法からの逸脱リスクに対応する体制を構築しています。

自然災害および事故への対応策の詳細については、「(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」に記載しております。

薬機法からの逸脱リスクへの対応については、自社に厳格な品質基準を定め、製造に関する記録書類や照査、変更管理、逸脱管理を徹底して行っております。また、自社工場や委託先への品質監査を行い、それらが適切に運用されているかを定期的に確認しています。このように規格に適合しない製品が出荷されないよう一貫した高水準の品質管理を徹底しています。

しかしながら、地震や台風などの自然災害、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染拡大等のパンデミック、火災、システム障害やテロなどの事件、薬機法からの逸脱等により、特定の工場や外部委託先の機能、取引先からの原材料の供給が停止し、生産活動の停滞・遅延が起こった場合には、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) 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。

(9) 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/PD-L1抗体関連のロイヤルティ」の売上収益は、売上収益合計の約6割（2022年3月期）を占めております。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。

(10) 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。

(11) 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、万が一、抵触があった場合には、損害賠償金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により、当社グループの経営成績および財政状態に影響がで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、損害賠償金の支払い等により、当社グループの経営成績および財政状態に影響がで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 スクイブ社および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、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。2020年7月、第一審を支持する控訴審判決が出され、2021年5月、当社側の最高裁判所への上告も却下され判決が確定しました。

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ています。

これらの判決および訴訟が、当社グループの経営成績等へ与える影響については、現時点では見積もることはできません。

なお、2020年6月に本庶佑氏よりPD-1特許に関する対第三者訴訟関連分配金請求訴訟を大阪地方裁判所に提起されましたが、裁判所からの和解の勧めを受けて、2021年11月12日付で、和解が成立しました。

(12) 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。

(13) 情報管理について

当社グループは、業務の効率化・高度化はもとより、ビジネス環境に合わせてより柔軟に企業の変革を進めていけるようデジタル・ITの活用を進めております。また、これらのシステムにおいて個人情報や機密性の高い情報を取り扱っております。ビジネスのグローバル化の推進やデータ活用範囲の拡大とともに複雑性が増しており、技術的に発生する可能性がある障害、第三者または社内からの不正アクセスや攻撃によるビジネスオペレーションの停止、重要情報流出の可能性があります。

これらのリスクを低減するため、セキュリティや安定運用に関わるポリシーの制定、技術・社会環境の変化に合わせた適切な技術・サービスの選択に加え、全社員を対象としたトレーニング、第三者によるセキュリティ評価に基づく継続的な対策強化を行っております。しかしながら、ネットワークウイルスの感染、サイバー攻撃等による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により、当社グループの経営成績および財政状態に影響がでる可能性があります。

(14) 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 スペシャルティ ファーマ」を旨と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、各国の法的規制、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おりますが、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に影響がでる可能性があります。

(15) 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に影響がでる可能性があります。

(16) 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、資本性金融商品の公正価値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。

(17) 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ています。

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、廃棄等の取り扱いに関して、一部では法よりも厳しい自主基準を設ける等、環境法規制を遵守しています。

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。

(18) 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。

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。

(19) 繰延税金資産や減損処理について

当社グループは、予実管理等を通じて業績のモニタリングを行っており、業績悪化の兆候があれば、適時に繰延税金資産の回収可能性の見直しや減損損失の測定等を行う体制を構築しています。今後、「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た場合には、有形固定資産、無形資産の減損が発生し、また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。

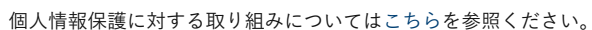
基本的な考え方

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。

情報セキュリティ管理体制

情報セキュリティ総括責任者（常務執行役員／デジタル・IT戦略推進本部長）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、情報システム部門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



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。

＜ [小野薬品コード・オブ・プラクティス](#) ＞

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。プロモーションに関わるすべての社員は、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する管理体制

コンプライアンス推進部と営業本部では、月1回の頻度で本社及び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会議やMR全員が参加するTV会議などを通じて、プロモーション活動に関わるすべての社員へ周知する体制を整えています。また、プロモーション活動状況については、コンプライアンス推進部が業務報告を定期的に確認し、適切なプロモーションが行われているか確認するとともに、MRには本コードの遵守に関するアンケートを毎月実施し確認する体制としています。

プロモーション資材に対する審査体制

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の向上を目的に、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・営業所に対して、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、速やかに再発防止のための臨時研修を全社的に実施しています。

	頻度	対象範囲	主な内容
コンプライアン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活動
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）
e-ラーニングによる研修	月1回	コード、ガイドライン、公正競争規約	コードやガイドライン遵守に向けたQ&A

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すべての社員に対して、「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、医薬品リスク管理計画（RMP）等の教育を新製品発売時および年1回、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すべての社員が、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。

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

当社の開発方針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](#)

＞ [開発パイプライン](#)

「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](#)

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^{※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中所得国^{※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/ohrlls/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委員会でも審議・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。

(2022年7月29日現在)

製品名	適応症※4	希少疾病用医薬品指定日	開発状況
オブジーボ点滴静注	悪性黒色腫	2013.06.17	承認済
	ホジキンリンパ腫	2016.03.16	承認済
	悪性胸膜中皮腫	2017.12.01	承認済
	原発不明癌	2021.3.11	承認済
デムサーカプセル	褐色細胞腫におけるカテコールアミン分泌過剰状態の改善並びにそれに伴う諸症状の改善	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	生命に危険のある下記の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	NRAS又はBRAF ^{V600} 遺伝子変異陽性の悪性黒色腫	2013.12.4	承認済
ピラフトピカプセル	BRAF ^{V600} 遺伝子変異陽性の悪性黒色腫	2013.12.4	承認済
ペレキシブル錠	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	承認済

※4 希少疾病用医薬品指定を受けた際の効能又は効果

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。

(2022年7月29日現在)

製品名	適応症	開発状況
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	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（上室頻拍、心房細動、心房粗動）	申請中

難病への取り組み

当社は、2018年より慶應義塾大学、高知大学、岩手医科大学、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 プロジェクトに取り組んでいます。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 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。

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年度に下記の3つのNPOに寄付を行い、2021年度の活動に活かされました。現地での医療課題と活動内容は下記の通りです。

各パートナーの2021年度活動計画と取り組み結果

パートナー（当社が支援する活動地域）	
現地の医療課題	
世界の子どもにワクチンを 日本委員会（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。	
2021年度計画	2021年度結果
• DPT（ジフテリア/百日咳/破傷風）ワクチン53,500人分の提供 （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9,000人分の提供 （出生24時間以内の乳児のワクチン接種不足分を100%解消） • TD（破傷風/ジフテリア）ワクチン69,482人分の提供 （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） • 保冷库5台を提供	• 2歳児の96%がDPTワクチンを接種しました（目標接種率は95%以上）。遊牧民の子どもたちなどへの出張ワクチン接種も計画的に行うことができました。 • 新生児の96%がB型肝炎ワクチンを接種しました（目標接種率は95%以上）。 • 児童の96%と妊婦の92.8%がTDワクチンを接種しました（目標値は95%以上）。また、学校などでの集団接種も計画的に行うことができました。 • 当社で支援したワクチン保存用の保冷库は以下の5つの施設に設置されて継続して使用されています。 1. Mongar hospital 2. Lhuentse hospital 3. Paro hospital 4. HongtshoPHC, Thimphu 5. GhummauneyPHC, Samtse 支援したワクチンは全て2021年12月までにブータンに到着しています。まとまった支援により、遠隔地の診療所でも常にワクチンの在庫を確保することができ、高い接種率を維持することができました。
KPI ワクチンと保冷库の供給数	

パートナー（当社が支援する活動地域）	
現地の医療課題	
ジャパンハート（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。	
2021年度計画	2021年度結果
新生児の黄疸早期発見のための検査機器と黄疸の光線治療器等の寄贈 現在、使用中の黄疸診断に必要なビリルビン※5測定器が故障を繰り返しているため、新しい検査機器を寄贈。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寄贈。新生児の体温管理に必要な医療機器を寄贈。 - 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、早期からの安全性の高い黄疸への対処を可能にします。また、同地区の公立病院で産まれ、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。 KPI 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 ※5 ビリルビン…古くなった赤血球にあるヘモグロビンが壊れてできる黄色い色素のこと - 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。 KPI 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	寄贈した検査機器は、分娩後入院した赤ちゃん全員の検査に、光線治療器は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により入院受け入れを中止している期間には、連携している公立病院でビリルビンが気になる赤ちゃんにも使用されました。ジャパンハートからは、「寄贈された測定器を使用し、安全の確認を行う事ができました。測定器での測定値をもとに不要な採血を避ける事ができています。また、光線療法を開始した後の評価もしやすくなりました。ビリルビン上昇を予防する事ができています。これまでに使用していた機器と比べて中央値や履歴などが確認できるようになり使用しやすくなりました。また、入院患者53名に加えて、複数の外来患者さんでも測定することができました。」との報告をいただいています。 新たに寄贈したインファントウォーマー（開放型保育器）は、温まるまでの時間がこれまで使用していたものよりも短く、そして処置する面積が広いと、とても使いやすく処置がしやすくなりました。産婦人科医の滞り時には帝王切開時のベビーキャッチなどでも使用しています。 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：10件（繰り返し使用中） 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ました。現地の医療者3名が、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りました。 
医療者を目指す学生教育支援 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ます。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します。 KPI 看護学生の4年次への進級	2018年度から支援しているカンボジア人看護学生は、2021年11月15日に4年次へ進級しました。現在は新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、オンラインでの授業を継続しています。 彼女は成績が優秀だけでなく、授業の無い日には医療活動のボランティアにも積極的に参加しています。今はまだ医療従事者ではないものの、「医療の届かないところに医療を届ける」ため、学生のうちからできる事を探し、とても頼もしい存在に成長しています。 

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） ジャパンハートこども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ます。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。	ジャパンハートこども医療センター周辺の環境整備により、車いすの使用時には振動が軽減し利便性が上がりました。これまでは晴れた日には砂埃が舞い上がり院内に入り、雨の時には玄関入口まで泥で汚れておりましたが、舗装されてからは綺麗な状態を保つことができています。雨が降った後でも患者さんやスタッフの足元が汚れにくくなり、院内が清潔に保たれ快適に過ごすことができています。また、水路も確保できるようになってからは、水捌けが改善し、長期間水が溜まる事を防ぐことができています。衛生環境も大幅に改善されました。 
--	--

パートナー（当社が支援する活動地域）	
現地の医療課題	
ピープルズ・ホープ・ジャパン（ミャンマー） 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。	
2021年度計画	2021年度結果
助産師及び補助助産師へのスキル・モニタリング（2回目） 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が臨床の現場で生かされているか、その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。 KPI 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	2021年2月以降、ミャンマー国内情勢は厳しい日々が続いており、計画された助産師および補助助産師へのスキル・モニタリングと助産師の卒後研修及び補助助産師のリフレッシュ研修は実施することができず、次年度へ延期することになりました。当初の計画に変わって、地域住民と保健サービスをつなぐ橋渡しをする母子保健推進員（ボランティア）の育成を行いました。 2022年3月、妊婦健診、新生児のケア、妊娠期の危険兆候などに関して、ボランティアに対する研修を2回に分けて実施し、13村60名の母子保健推進員を育成しました。3回目は2022年5月に実施される予定（6村25名）です。なお引き続き、ニーズと安全が確認された村から順次育成していきます。育成された母子保健推進員は、安全を確保しながら保健教育や妊産婦の家庭訪問など、一人ひとりの妊産婦に寄り添った活動を行っています。
助産師の卒後研修及び補助助産師のリフレッシュ研修 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。 KPI 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） * 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。	 母子保健推進員の村での活動の様子 （※画像はイメージです。2019年8月撮影）

2020年度に支援しておりました、Future Code（支援地域：バングラデシュ）の活動は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、国の規制が厳しく予定より遅延しておりました。新設を予定していた病院が2021年12月にオープンし、当社はその施設へPCR検査機器を寄贈しました。2022年5月10日時点で、新型コロナウイルス感染症を診断するためのPCR検査を合計31件実施しています。そのうち陽性と診断された12名には治療を行い、陽性者における死亡者数は0名でした。PCR検査を実施した患者のうちの61%の貧困層には無償で治療を行っています。



過去の実績は以下よりご覧ください。

 2018年度

 2019年度

 2020年度

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に共感し、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。

人的資本・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めざしています。

人財の育成

人財育成に対する考え方

当社は、「人財育成」を重要な経営課題の一つとしており、会社の成長戦略と人財育成戦略とを連動させています。すなわち、成長戦略を自分ごととして行動できる人財を育成し、組織開発を通して、小野薬品らしい価値を社会に提供することこそが当社の人財育成の最終目的です。このため、「小野薬品ミッションステートメント」、「中長期成長戦略」、「成長戦略実行のための組織能力要件」、「多様性を持った人財」という一貫した4つの要素を人財育成戦略に組み込み、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。

また、当社がグローバル社会に提供したい価値は、革新的な新薬の提供というイノベーションです。革新的な新薬を生み出すイノベーション人財を多く輩出することが人財育成の大きな目標のひとつであり、全部門の社員がイノベーションを起こすことを期待し、さまざまな育成プログラムを実施しています。また、イノベーションを起こすために優れた個と個を結びつけ、新規のアイデアを発想し、チームとして強みを発揮できる「新結合」を実践できる組織開発にも取り組んでいます。

人財育成により成長戦略を推進

成長戦略を推進す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、成長戦略に必要なスキルや行動と現時点でのギャップを見える化することを目的に、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）の導入をすすめています。マネージャー及びその部下が、部署ごとのスキルマップを作成することで、成長戦略の実践に向けた個々人の活動を明確にすることをめざしています。

さらに、成長戦略に見合った人財配置を検討するために、社長をオーナーとし、経営企画部と人事部が事務局を務める人財開発会議を設置しています。主に、次世代幹部候補者として選抜された従業員およびグローバル人財候補者として選抜された従業員について、全本部長、統括部長が参加し配置を考える場としています。配置については、従業員自身のキャリアビジョン、これまでの経験や成績評価、Profiles社のジョブマッチシステムを踏まえて、全本部長合意の下で異動・配置を決定しています。本部を跨いだ戦略的なジョブローテーションやベンチャー出向人財の選定、グローバルな職務への戦略的な配置を可能にしています。

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めざしています。

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

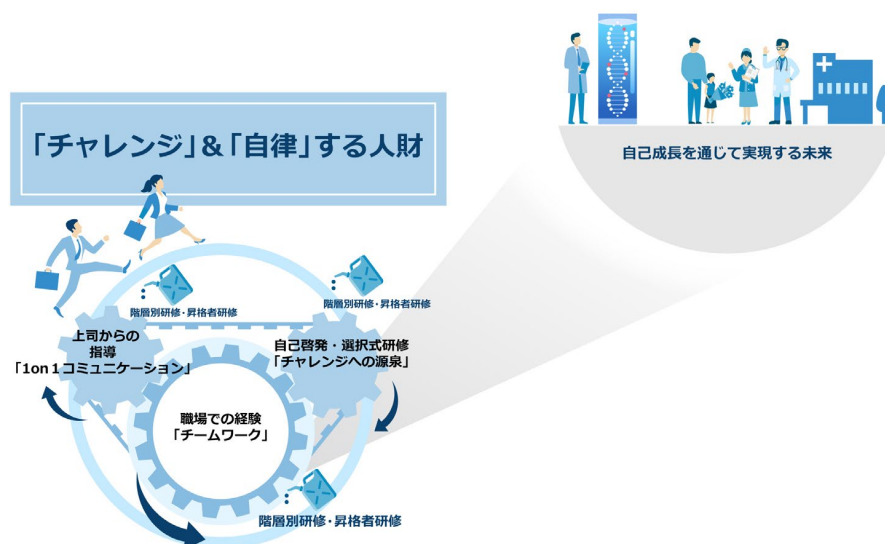
当社は、創業300年を超え、未来に向けてチャレンジを続けていく源泉となる人財を求めています。

個の開発

個の開発においては、一人ひとり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・実現したことであり、それがミッションステートメントに紐づいていることが、当社での働き甲斐につながると考えます。また、個の開発に向けて、当社は仕事や研修の場を提供しています。

個人の成長の要素

当社は、人財育成に重要な3要素「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）」を重要視して、さまざまな人財育成研修を企画・実施しています。これらの3要素は、社員一人ひとりが自分自身のキャリアビジョンを明確化することで、その学習効果が増強されます。このため、国家資格であるキャリアコンサルタントの資格保持者が運営し、社員一人ひとりに対し、人生や小野薬品の中で何を成し遂げたいのか、そのために自分がどうありたいのかを明確にし、言語化することを支援する制度（セルフキャリアドック制度）の導入をめざしています。また、2020年度よりセルフキャリアドックに関する研修やeラーニングを実施しています。また、自部署のみならず他部署のスキルマップを確認できるシステムを2023年度の施行に向けて準備しています。将来チャレンジしたい部署の仕事内容やキャリアアップの方策を自主的に考えるきっかけとすることで、社会学習と自己学習が促進される状態をめざしています。



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つながります。

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つなげています。

＞ [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。次のチャレンジへの源泉となるさまざまな自己啓発学習や選択式研修の機会を提供しています。

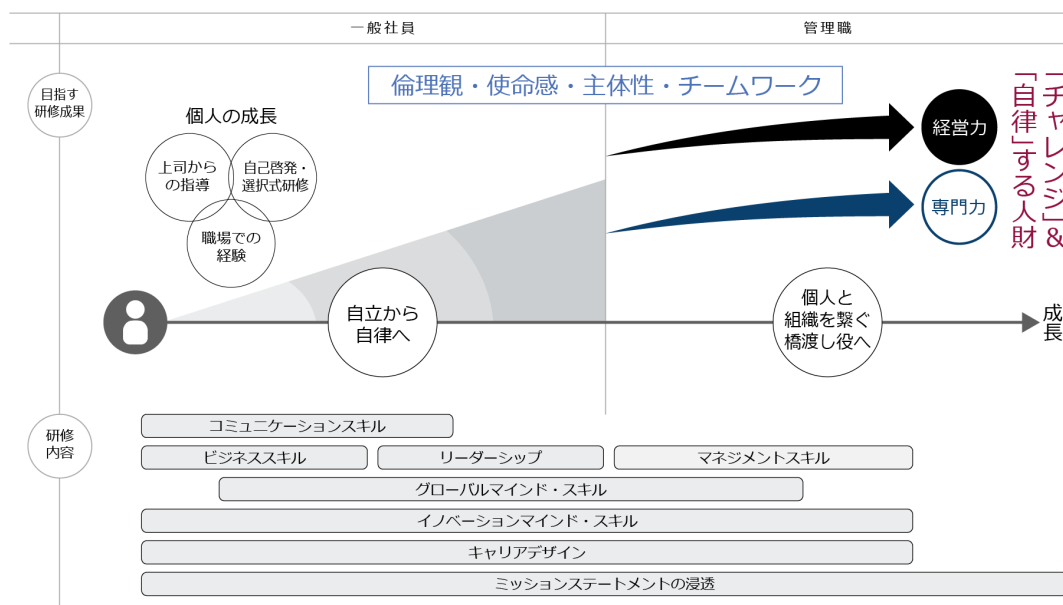
＞ [自己啓発学習についてはこちらをご覧ください](#)

＞ [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](#)

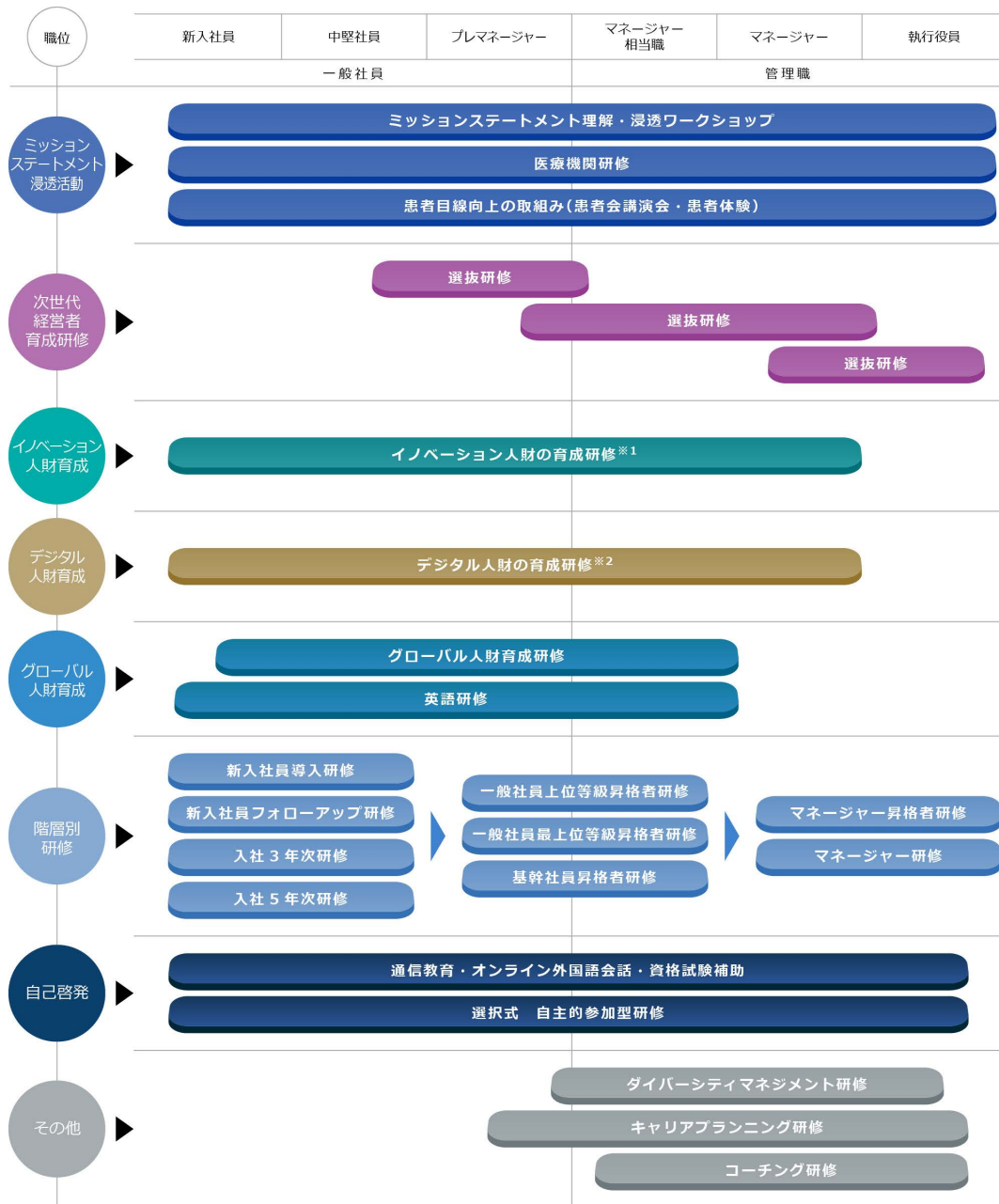
成長の機会の提供

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、次世代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



2021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『病氣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氣と向き合い、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めざしています。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への共感とそれに基づく行動の実践を促すことをめざ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、自発的な実践につなげています。

また、海外現地法人社員とキャリア採用社員を対象に定期的に、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チャレンジの歴史を経営トップが自ら語り、その後、参加者間で感想や、今後どのような行動をしていきたいかを共有する時間を設けています。

＜ [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年度および2021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、病氣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、そして病氣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つながると考えています。

患者体験

患者さんの視点を持つために、2019年度からは、バーチャルリアリティ（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います。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の理解ではなく、VRを用いて健康な人が気付けないことを体感することで、患者さん視点をもつことにつなげています。また、2021年度からは、ペイシェント・エクスペリエンス理解の研修を導入し、患者さんの持つゴールや価値観を理解することで、より患者さんに寄り添った意識を醸成し、新薬創出などの価値提供の実現につなげています。

次世代経営者育成研修（選抜研修）

次世代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”を共通テーマとしていますが、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1～2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、次世代経営者候補としての自覚醸成をめざ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的資本と位置づけており、次世代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。

イノベーション人材の育成

イノベーション人材の育成研修

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材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（OIP）を立ち上げています。OIPでは、挑戦するためのマインドとスキルを学ぶ研修プログラム「Innovation Cafe」、ベンチャー企業に出向し、越境体験により圧倒的な当事者意識を身に付けさせる「Voyage to Venture（以下：V2V）」、社員自身の課題意識にもとづいた新規事業への挑戦を行うビジネスコンテスト「HOPE」などを通じ、イノベーション人材を育成しています。OIPの参加資格は全従業員にあり、全部門でイノベーション人材が育つ組織風土作りを進めています。

Innovation Caféでは、「知る」「触れる」「体験する」ことができるプログラムを提供しています。社員が基礎的な知識を得るだけでなく、現場を学び、実践的なスキルを身に付けられるよう、さまざまなセミナーやワークショップを開催しています。2021年度は、ビジネス・ヘルスケアの最新トレンドや顧客思考に基づいた課題解決方法などをテーマにした計10のプログラムを開催し、延べ1315名が参加しました。なお、当社が注力するオープンイノベーションについては、外部専門家を招いたセミナーを開催するなど充実した学びの場を設けました。今後も、知識やスキルの獲得にとどまらず、社員が自身の成し遂げたいこと（WILL）と向き合う機会を提供していきます。

V2Vでは、イノベーションを創出できる人材の育成には修羅場を乗り越えることによるレジリエンスの獲得が重要であるとの考えに基づき制度を構築しています。人材開発会議における推薦及び公募で年間最大5名の枠でベンチャー企業に1年間出向しています。当社の事業領域であるヘルスケア産業とは違う事業領域のベンチャー企業を選定することで、レジリエンスの獲得を深化し、帰任した後は、出向前の職場に戻りイノベーションを起こすことを期待しています。

HOPEでは、アイデアの審査のみではなく、成長と挑戦を支える各種支援を行っています。コンテスト参加者には、HOPEを通じて、自己実現の機会が得られ、変革をリードする力が身につくことを期待しています。2021年度のエントリー人数は83名、123テーマで現在5テーマが選考過程に進んでいます。

また、LoanDEAL社のOutsight（ビジネス創出のベンチャー提案プログラム）に参加し、ベンチャー企業の経営課題に対して解決策を提案し、本気で議論する「オンライン越境」プログラムも2022年度に稼働予定です。参加者には異業種のリアルな課題に何度も向き合うことで、未知の課題に挑戦するマインドとスキルを手に入れることを期待しています。Outsightという社外での研鑽を通じて、実践で課題解決力を磨き、挑戦心・胆力を養うことをめざし、2022年4月にエントリーを開始しています。

デジタル人材の育成

デジタル人材の育成研修

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スキル人材の育成に積極的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。

グローバル人材育成

グローバル人材育成研修

当社の今後の成長に必要なグローバルタスクをこなせる人材の育成をめざし、グローバル人材育成研修を実施しています。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、近い将来求められるグローバルタスクを起点に、個人個人のスキルギャップを特定します。そして、スキルギャップに応じて、語学プログラムやグローバルスキル向上プログラムに参加しています。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。

育成したグローバル人材は、人材開発会議において会社のタスクと本人のキャリアビジョンとのマッチングを加味して、適切なグローバルタスクに配置しています。

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週間の国内宿泊型英会話研修、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つプログラムを設けています。

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。また、リアリティショックの軽減のために、入社6～9か月後には、新入社員およびその上司に対して人事部の1on1面談を実施しています。

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機会を設けています。

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、配属後においても徹底した体制で臨んでおり、業界トップクラスの合格率を維持しています。

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。

昇格者研修

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。

基幹社員昇格者研修では、次世代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つけます。

新たにマネージャー職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。

これらの昇格者研修は階層や部署の枠組みを超えたメンバーで開催されるため、部門間連携の意識強化にもつながっています。さらに、2020年度の昇格者研修においては、受講後のOJTへの接続による研修効果の増加を目的に、研修事後説明会を受講生の上司向けに実施しています。また、2021年度からは、研修事後説明会に加えて、研修前においても受講生の上司向けに説明会を実施し、上司から受講生への研修の動機づけを行い、研修の投資対効果を高めています。

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の理解と実践、人財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一部費用を支援しています。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、マネージャー職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つなげています。

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	164名
患者目線向上の取り組み（患者会講演会・患者体験）	1,051名
選抜研修（次世代経営者育成研修・グローバル人材育成研修）	64名
イノベーション人材の育成研修	541名
DX・ITスキル人材の育成研修	174名
英語研修	108名
新入社員導入研修 新入社員フォローアップ研修	82名
入社3年次研修 入社5年次研修	146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	290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)	642名
選択式 自主的参加型研修	1,184名
キャリアプランニング研修（eラーニング含む）	8,068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、2021年度の一人当たりの年間研修時間は53.8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いただ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（UNGC）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、2021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、2022年度より包括的な人権デューデリジェンスを実施します。

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、多様な人材のマネジメントに活かせるよう、入社年次別、階層別研修などにダイバーシティ＆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、2022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4.7%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。

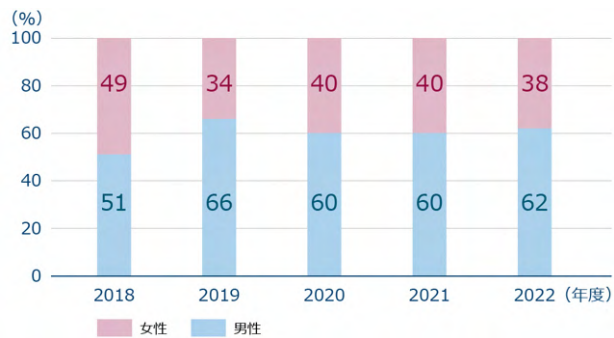
当社は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づいて行動計画を策定しています。現在は2021年4月1日から2023年3月31日までの期間で策定した行動計画に則り、管理職候補層の女性割合の増加および職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備を進めています。

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。女性だけでなく全社員へ案内し、育児参画や仕事と育児の両立について考える機会を設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。

新卒採用者数と男女比率（単体）

（単位：人）

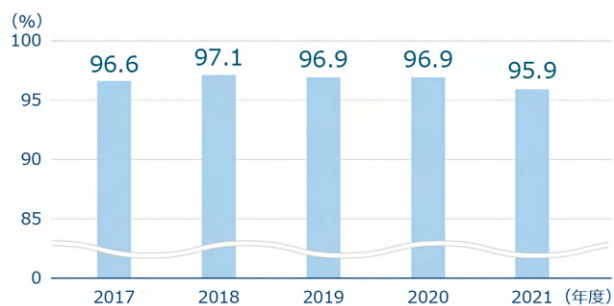
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全体	87	71	73	82	68
男性	44	47	44	49	42
女性	43	24	29	33	26



当社のダイバーシティ イメージキャラクター
メディアラビさん

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※3



※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 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	2020年度：40% 2019年度：34% 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 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	2020年度：96.7% 2019年度：98.9% 2018年度：95.6% 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	各年度の結果
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 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	2021年度： 14.0%
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 2. 育児関連休暇や両立支援制度内容の周知	2021年度： 79.0%

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を積極的に推進しており、障がい者が働きやすい環境づくりに取り組んでいます。2022年4月には、障がいのある方に働く機会をより多く提供するために、100％子会社の小野薬品ユーディ株式会社を設立いたしました。まずは印刷事業から手掛け、今後は多種多様な業務へと障がいのある方が能力を十分に発揮し、活躍できる場を広げていきます。働きがいのある雇用機会を提供することで、持続可能な社会に貢献していきたいと考えています。現在、32名の従業員が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、安全性情報管理部門、デジタル・IT部門、管理部門など幅広い部門においてキャリア採用を積極的に行っており、2021年度は、約50名が新たに入社しました。経験や専門性を生かしながら、それぞれの役割を果たして活躍しています。

障がい者雇用率

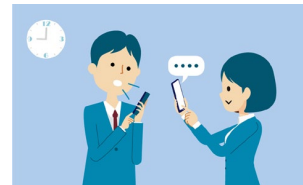


キャリア採用在籍従業員数



UDトークの活用

当社では、2016年より聴覚障がい者とのコミュニケーションツールとして、企業用UDトーク※4を導入しており、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な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年度より推進しています。全社的な取り組みとするために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。2021年度も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16.3時間、有給休暇取得率は62.5%となりました。今後も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、2022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%以上を目指しています。

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。全ての従業員は、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、「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、2014年より2年おきに組織調査を実施しています。2020年度に今後の取り組みを多面的に行うため、質問項目の大幅な見直しを行いました。エンゲージメントの指標の質問項目を増やし、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。

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。引き続き、結果から抽出した課題を改善するとともに、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尽力していきます。

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％）（男性：82％、女性：18％）
方法	WEB
スタイル	無記名
エンゲージメントスコア※1	79％（男性：80％、女性：74％）
質問数	全58問中、エンゲージメント関連質問は6問

※1 エンゲージメント項目を含めた調査の指標・算定方法は、その都度、見直しをはかっています。

子育て支援への取り組み

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。「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、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2008年以降2020年までに計5回取得しています。

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。具体的には、社員やその上司が参加し得る両立支援セミナーを実施し、仕事と育児の両立について支援しています。また、社内報で男性の育児休業取得の体験談などの発信を行っています。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

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、人事諸制度の構築や両立支援セミナーの実施など、更なる両立支援のための取り組みを継続して推進しています。

働きやすい職場づくりに向けたさまざまな制度

当社では、法令に定める制度はもちろんのこと、働きがいがあり、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。

【社員のチャレンジを推進する制度】

● 公募制度

当社ではこれまで社員のチャレンジを推進し、部門間異動の活性化を図るために、社内公募制度を活用しています。2021年度は約80名を超える社員が応募しましたが、応募条件が厳しく公募制度による異動は応募者の1割程度でした。2022年度からは、社員のニーズを踏まえ応募条件を緩和するとともに求人枠を大幅に拡大し、より多くの社員の意識向上につながる制度へリニューアルいたしました。

● 社内チャレンジジョブ制度

自部署以外の仕事や業務を知ること視野を広げたい、成長したい、部門を超えて人材交流を深めたいといった社員のニーズから、現在の部署に籍を置きながら、所定労働時間の20%を使って別の部署での業務にチャレンジし、社員のスキルアップやキャリア支援を行っていくことを目的に社内チャレンジジョブ制度を導入しました。2022年度は、部署を限定して試験運用を進めていく予定です。

【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年間に付き、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う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クラブ（全国40施設）、ダイワロイヤルホテル（全国24施設）、ANAクラウンプラザリゾート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、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。

● GLTD制度

万が一病気・ケガによって長期間会社を休む事になった場合に、健康保険組合から給付される傷病手当金・傷病手当付加金の支給期間が満了し、無収入になった後においても、最長60歳まで会社が掛け金を負担し保険会社が一定の収入を補償する制度を導入しました。

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

当社は、環境負荷の最小化および従業員の健康と安全の確保を重要な経営目標と位置づけ、環境（Environment）、衛生/健康（Health）、安全（Safety）に関する活動（EHS活動）の基本方針を定めています。

＜ 小野薬品工業EHSポリシー ＞

生産事業所や研究所における安全衛生については、各事業所で取り扱う化学物質に曝露されるリスク、ならびに、けがや事故につながるリスクについて、リスクアセスメントを実施して課題を抽出し、定期的開催する安全衛生委員会において対策を講じ、職場環境の改善を継続的に図っています。また、職場巡視を法令に基づき実施し、そ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。このような活動内容を半期に1回開催されるEHS委員会において共有・意見交換することで、従業員に安全な職場環境を提供することに努めています。

安全衛生については、安全衛生委員会を定期的開催し、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施策の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。

2020年度からは、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んでいます。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。上記のような各事業所の活動をEHS推進室が確認し、労働安全衛生に関わる継続的改善活動を推進しています。

休業災害発生件数および休業災害度率^{※2}



* 集計範囲：単体の社員

※2 休業災害度率 = (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

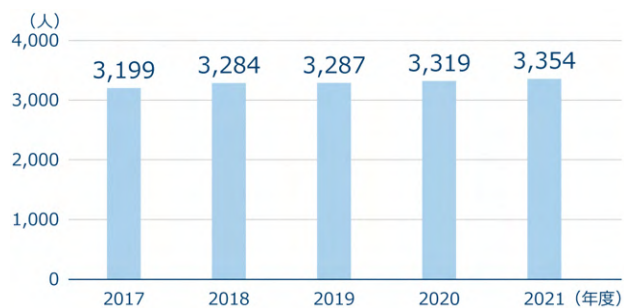
当社には全国組織である小野薬品労働組合と化学一般小野薬品労働組合（城東製品開発センター）の2つの労働組合が存在します。2022年3月末現在の組合員数は小野薬品労働組合1951名、化学一般小野薬品労働組合14名です。両組合とも会社との関係は良好です。

社員の構成（単体）

2022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	3,354人	43.0才	16.5年
男性	2,696人	44.1才	17.5年
女性	658人	38.8才	12.4年

社員数（単体）



2022年3月末の契約社員比率は0.1%、派遣社員比率は9.3%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。

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
自己都合退職率	1.3%	1.5%	1.6%	1.2%	1.7%
定年退職率、その他	0.7%	0.6%	0.2%	1.1%	1.7%
離職率の合計	2.0%	2.1%	1.8%	2.3%	3.4%

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

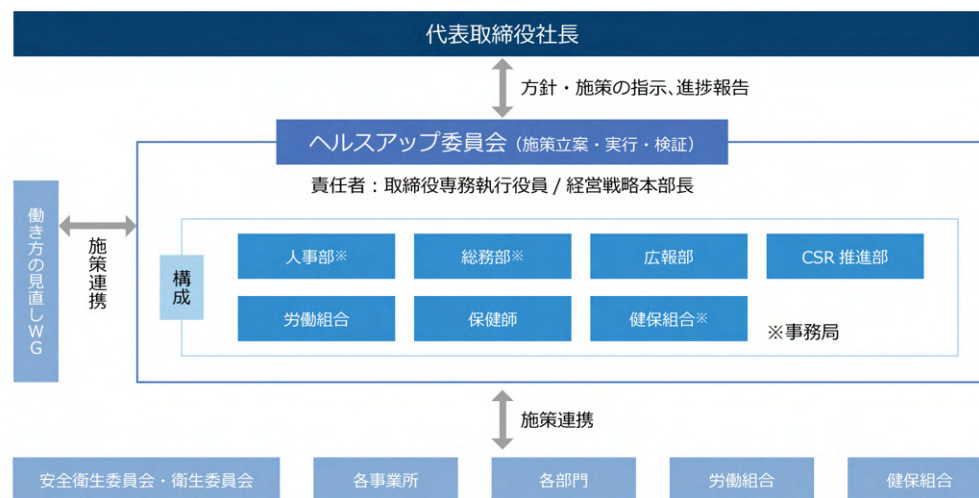
基本方針

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、2021年度の人間ドック受診率は99.8%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。2022年4月現在の契約施設数は223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	96.5%	100%
肺がん検診	100%	100%
大腸がん検診	93.2%	100%
乳がん検診	92.5%	100%
子宮頸がん検診	52.3%	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。

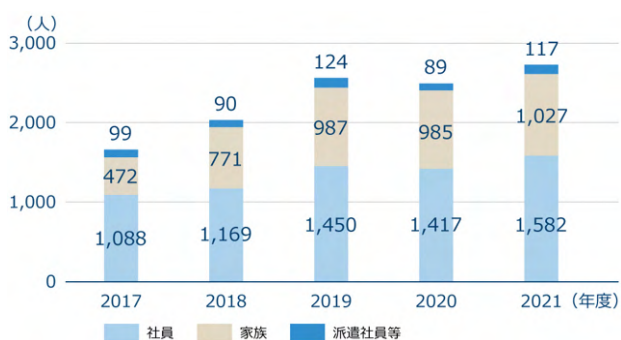
メンタルヘルス対策

- 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、2020年度が99.5%、2021年度が98.7%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、2020年度の17.0%に対し、2021年度は15.5%と改善しており、2022年度は15.0%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2020年度が42%、2021年度が47%となっており、2022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

- 2021年10月に健康情報の発信・共有、健康づくりコンテンツを集約した健康経営ポータルサイトを開設しました。代表取締役社長の健康づくりのインタビュー記事や、健康関連のコンテンツを集約して掲載することで、セルフケアの「自分ゴト化」を進めています。
- 従来より開設していた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サイトも、健康経営ポータルサイトと連携させています。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、2022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 2022 ～ホワイト 500～」(大規模法人部門)に4年連続で認定されました。また、2年連続、回答企業(2021年度:2,869社)の中の上位50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。

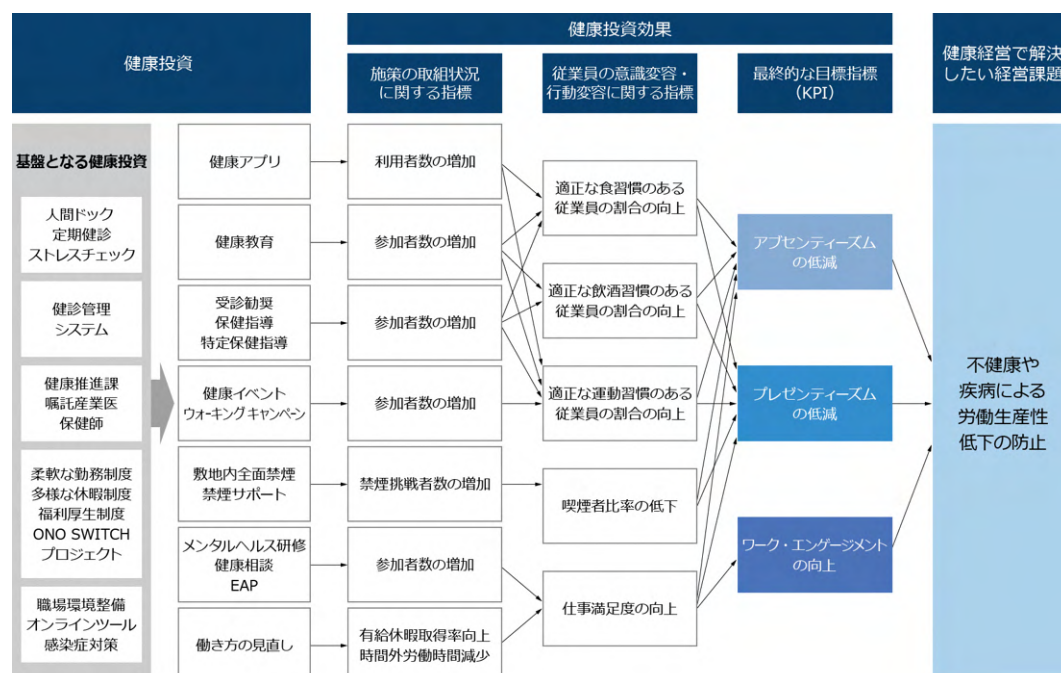
＜ [外部からの評価](#) ＞



戦略マップ (健康経営戦略の見える化)

健康経営を効果的・効率的に行うにあたっては、解決したい重要課題や評価指標(KPI)を明確にし、重要課題の解消に向けた取り組みまでの流れをストーリーとして見える化しています。

健康経営の戦略マップ



社会的価値: 取引先や地域社会に対する健康経営の普及

企業価値: 株式時価総額の増加

健康資源: 人的健康資源、環境健康資源

サプライチェーンマネジメント

サプライチェーンマネジメントに対する考え方

技術革新やグローバル化など社会構造が変化するなか、取引企業様などとの協働なくして事業活動を持続することは難しく、サプライチェーンマネジメントの重要性が増しています。また、持続可能な社会の実現に貢献するためには、自社だけで活動を展開するのではなく、サプライチェーンにおけるすべての取引先企業様とともに、人権・労働環境や自然環境などに関するマネジメント体制を整備し取り組みを強化していくことが重要です。

当社では、医薬品の品質確保や安定供給のために、取引先企業様と健全なネットワークを構築してきました。このネットワークを保持し、連携強化をはかりながら、人権・労働環境や自然環境などに関するマネジメント体制や取り組みを発展させ、当社と取引企業様の企業価値の向上をめざします。

調達活動に関わるすべての従業員が「調達活動基本方針」を順守するとともに、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、協力を依頼するとともに連携強化を図っています。

＜ [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サステナビリティに関する取り組み状況を客観的および継続的に把握するため、EcoVadis社のサステナビリティ評価システム（以下、EcoVadis）を活用しています。EcoVadisの活用により、取引先のサステナビリティ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、適切な是正措置を提案することができます。

EcoVadisの評価受審を依頼する取引先企業様には、当社のサステナビリティ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、2021年度の評価においては、前年度までと同様、サステナビリティ高リスクに該当する企業はありませんでした。また、2020年度にEcoVadisを受審いただいた取引先企業様のうちの数社に対して、サステナビリティ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させていただく機会を設けました。また、2021年度の評価においては、これらの企業様の取り組みが強化されたことを確認しています。

今後さらに、サプライチェーンマネジメントの取り組みを強化していきます。2021年度は、当社のサプライチェーン上のサステナビリティ関連リスクを把握、整理するために、調達金額、業種、代替先の有無、生産国などの情報をもとに、リスク分析を行いました。このリスク分析結果と当社事業への影響度を基に優先順位をつけ、取引企業様と協働した取り組みを展開する予定です。

主なサプライヤーの業種

研究・開発	● 研究および前臨床の業務委託 ● 臨床サービス ● 試薬・実験機器 ● 試験機器および設備管理
生産・物流	● 原薬製造委託 ● 製造委託 ● 原材料調達 ● 包装資材・器具 ● 包装工程受託業者 ● 製造工程設備および管理 ● 精製水設備および管理 ● 流通・保管設備
医療情報提供	● 資材 ● コンベンション関連 ● コールセンター ● 市販後調査 ● 市場調査
専門サービス	● コンサルティング ● 人材派遣 ● メディア（広告）
デジタル	● ソフトウェア ● ハードウェア ● デジタルサービス
その他	● 電力 ● ガス ● 通信 ● 建物の設備管理 ● 事務用品

サプライチェーンマネジメントについては、[小野薬品工業のサステナビリティの考え方](#)をご覧ください。

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。

環境グローバルポリシー・2050年環境ビジョン

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°C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」に基づいた中長期環境ビジョン（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めます。
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”に取り組めます。
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。

中長期環境ビジョン

当社は持続可能な社会の実現のため、2050年に向けた中長期環境ビジョン「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考えます。

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。

目標（中長期目標と年度目標）と結果

「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、資源循環についての具体的な中長期目標を2019年に設定するとともに、年度目標を毎年設定しています。

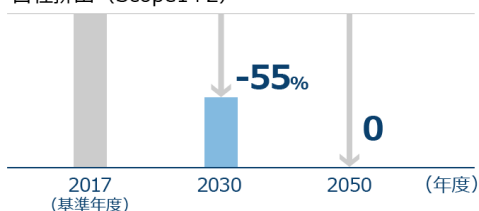
脱炭素社会の実現

中長期目標と年度目標

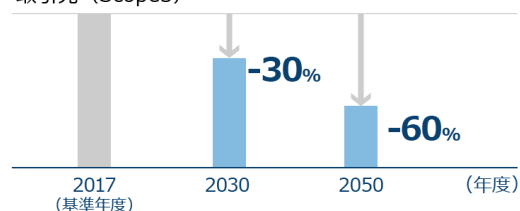
当社の中長期的な温室効果ガス削減目標は、SBTiから最も意欲的な目標「1.5°C目標」に分類されています。詳細は、[こちら](#)をご参照ください。エネルギーについては、RE100（2020年6月加盟）に沿い、再生可能なエネルギーの利用を高めて参ります。

2030-2050

自社排出（Scope1+2）



取引先（Scope3）



ECO VISION 2050達成のロードマップ(温室効果ガス)

	中長期目標		2021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 16.8% 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%	16.8% 以上

目標に対する結果（進捗状況）

目標	2021年度の結果
1. 温室効果ガス排出量（スコープ1+2）（マーケットベース※1）を2030年度に55%削減、2050年度にゼロにする＜2017年度比＞【ECO VISION 2050】 ※1 各電力事業者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	1. 温室効果ガス排出量（スコープ1+2）は、2017年度比20.9%削減 温室効果ガス排出量（スコープ1+2）にはボランタリークレジットによるCO ₂ オフセット量（カーボンニュートラル都市ガス購入分）は含まれていません。ボランタリークレジットによるCO ₂ オフセット量（カーボンニュートラル都市ガス購入分）を含めるとスコープ1+2温室効果ガス排出量は2017年度比22.9%削減（2021年度：23.0千t-CO ₂ ）となります。
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＞【ECO VISION 2050】	2. 温室効果ガス排出量（スコープ3）は、2017年度比33.7%削減（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2021年度CSRレポートが公開されていないため2020年度結果です。）
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	3. 全消費電力に占める再生可能エネルギー利用率は、17.0%

* 【ECO VISION 2050】を付した項目は、中長期環境ビジョン「ECO VISION 2050」の実現に向けて設定した具体的な中長期目標です。

水循環社会の実現

中長期目標と年度目標

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＞

目標に対する結果（進捗状況）

目標	2021年度の結果
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＞【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25.6%増加
2. 水資源使用量（取水量）を前年度（2020年度：245.6千m ³ ）以下とする ＜年度目標＞	2. 水資源使用量（取水量）は、2020年度比26.2千m ³ 削減（2021年度：219.4千m ³ ）

* 【ECO VISION 2050】を付した項目は、中長期環境ビジョン「ECO VISION 2050」の実現に向けて設定した具体的な中長期目標です。

資源循環社会の実現

中長期目標と年度目標

1. 産業廃棄物の最終埋立処分率を毎年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. 事業活動において、環境負荷低減を促進していく。
4. 産業廃棄物の排出量を前年度以下とする＜年度目標＞

目標に対する結果（進捗状況）

目標	2021年度の結果
1. 産業廃棄物の最終埋立処分率を毎年1%以下とする【ECO VISION 2050】 * 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	1. 産業廃棄物の最終埋立処分率は0.04%となり、ゼロエミッションを引き続き達成
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＞【ECO VISION 2050】	2. 産業廃棄物の排出量は、生産数量原単位で2017年度比20.3%増加
3. 事業活動において、環境負荷低減を促進していく【ECO VISION 2050】	3. 製品包装などにおいて、材質変更や包装形態の変更を通して、環境負荷を低減（詳細は、「 医薬品に対する取り組み 」をご確認ください。）
4. 産業廃棄物の排出量を前年度（2020年度：502.7t）以下とする＜年度目標＞	4. 産業廃棄物の排出量は2020年度比23.6t減少（2021年度：479.1t）

* 【ECO VISION 2050】を付した項目は、中長期環境ビジョン「ECO VISION 2050」の実現に向けて設定した具体的な中長期目標です。

TCFD提言に基づく情報開示

当社は、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は企業に気候変動がもたらす財務的影響の把握、開示を促すために、金融安定理事会（FSB）によって設立された組織であり、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・戦略・リスクと機会・指標と目標

ガバナンス

当社は、代表取締役社長を環境経営の最高責任者とし、その直下に環境担当執行役員を選任し、気候変動を含む環境課題解決に取り組んでいます。環境担当執行役員は環境委員会の委員長を務め、当社のCSR活動の重要課題・案件を審議・決定・経営層へ報告するCSR委員会の委員長も兼任しているほか、代表取締役社長が議長を務める経営会議のメンバーでもあります。環境委員会では、四半期に1回以上の頻度で気候変動問題について検討し、その活動結果は半年に1回以上の頻度でCSR委員会や経営会議において、報告・議論されています。CSR委員会や経営会議での報告・議論の結果は、年1回以上、取締役会にて報告し、全取締役にも共有し監督されています。なお、取締役報酬制度は、中長期的な企業価値向上を目指した当社の取り組みを一層促すとともに、業績目標やESG評価等に対する意識を高めることを目的に見直され、ESGに関する外部評価等も指標として含まれています。

2019年度に環境担当執行役員を責任者とするTCFD検討ワーキンググループを立ち上げ、気候変動におけるリスクと機会の特定ならびに財務的影響を評価するとともに、対応について検討しました。グループのメンバーには、責任者の環境担当執行役員のほか、関連主要部署責任者（財務責任者、経営企画責任者）やリスクマネジメント室の責任者も加え、経営戦略の一環として気候関連課題に取り組んでいます。特定されたリスクおよび機会の財務的影響は、毎年、同グループにおいて見直しをかけています。さらに、特定されたリスクに対する緩和策、適応策、ならびに機会推進のために施策について環境委員会において討議されます。環境委員会における討議内容は、前述の環境マネジメント体制を通して、代表取締役社長により監督されています。



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、TCFD検討ワーキンググループが中心となり、1.5°Cシナリオおよび4°Cシナリオを用いて、短期（～3年）、中期（3～10年）、長期（10～30年）の視点で分析、評価を行っています。2021年度は、2020年度に引き続き、製品構成や仕入れ先の変更等を勘案し、物理的リスク※1について影響額を見直すとともに、認識したリスクへの対応状況を確認しました。さらに、海外の製品在庫および治験薬在庫に気候変動の高リスクがないことを確認しました。なお、移行リスク※2の影響額については、算定時の前提条件に変更がないため見直しは行いませんでした。分析の結果は（上述の「ガバナンス」記載の）各種委員会に報告され、どちらのシナリオにおいても当社にとって財務上重大となるリスクにはならないことが確認され、管理状況をチェックしています（分析結果は下表の「気候変動に関するリスク／機会および財務・事業上の影響」を参照ください）。今後も国際社会の動向を継続して注視するとともに、財務的影響の比較的大きいリスク・機会の影響を把握していきます。

※1 物理的リスク：脱炭素政策が不透明で、気候変動によってもたらされる災害などによる急性あるいは慢性的な被害

※2 移行リスク：脱炭素政策が世界中で強化され、例えば気候変動政策および規制や、技術開発、市場動向、市場における評価などの変化によってもたらされるリスク

< 気候変動に関するリスクおよび財務・事業上の影響 >

当社シナリオを想定した場合の当社への影響は下記です。

要因		バリューチェーン	リスクと影響		影響を受ける期間	財務影響	管理手法
1.5°C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炭素価格が上昇し、かつ、高成長を達成しエネルギー使用量等が増加した場合、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	中長期	19億円	緩和 - 将来の炭素価格上昇への影響を軽減するための、1.5°C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炭素価格が上昇し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、かつ、増税分が当社調達価格へ転嫁された場合、コストが上昇する可能性がある	中長期	6億円	緩和 - 将来の炭素価格上昇への影響を軽減するための、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°C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原材料や製品の貯蔵設備の毀損または浸水により収益の低下を招く可能性がある	短～長期	20億円	適応 - 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の実施 - ERM（全社的リスクマネジメント、Enterprise Risk Management）への気候リスクの統合 - 取引先との協力体制の確保（製品保管先、取引先の防水対策の検討等。認識した洪水リスク箇所の高所移管は2022年中に対応予定。） - 複数供給先の確保 - 取引先選定プロセスにおける気候変動による洪水の影響を勘案
			水不足リスク(慢性)	充分な在庫を確保しているため、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、収益の低下を招くリスクは現時点ではない。	中長期	0億円	適応 - 機会損失を起こさない適正在庫の確保 - 取引先との協力体制の確保

* 財務影響は1.5°Cもしくは4°Cにおける2020～2030年の最大値。（規制によるリスクは累計値。）

緩和 気候変動の原因となる温室効果ガスの排出削減対策、**適応** 既に生じている（あるいは、将来予測される）気候変動による影響による被害の防止・軽減対策

短期：～3年、中期：3～10年、長期：10～30年

< 気候変動に関する機会および財務・事業上の影響 >

要因		バリューチェーン	機会と影響		影響を受ける期間	財務影響	管理手法
1.5°C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	グリーン・サステナブル・ケミストリー※3を考慮したプロセス設計や連続生産等の高効率製薬プロセス技術の導入により、エネルギーや原材料コストの削減等の機会と成り得る ※3 グリーン・サステナブル・ケミストリー: 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	中長期	23億円	- 資源効率に関する指標の設定 - 体制の整備
4°C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（メラノーマ治療薬等）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	中長期	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 - オープンイノベーションの活用等
1.5°C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、人材採用での評価向上、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	短～長期	(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

* 財務影響は1.5°Cもしくは4°C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。）

< 分析手法 >

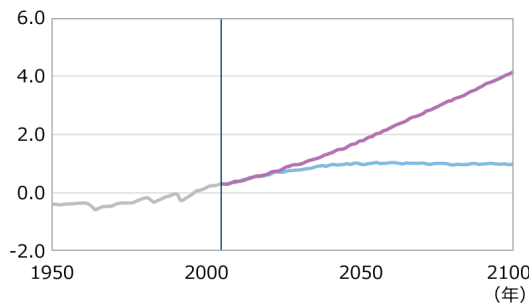
気候変動シナリオの選択

TCFD検討ワーキンググループにて、脱炭素社会に向かう1.5℃シナリオと温暖化が進む4℃シナリオを選択、分析、評価を行いました。

* 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（RCP: 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」等を用いました。

【気候変動シナリオの考え方】

世界平均地上気温変化
(℃)



4℃シナリオ (脱炭素政策が不透明)

RCP8.5シナリオ、
国際エネルギー機関による
「公表政策シナリオ」等

想定主要イベント

- ▶ 生産拠点・物流センター等
への洪水・水不足被害（物
理的リスク）
- ▶ 医薬品の需要増（機会）

1.5℃シナリオ (脱炭素政策が強化)

国際エネルギー機関による
「持続可能な開発シナリオ」等

想定主要イベント

- ▶ より厳しい政策（温室効果
ガス排出への炭素税等）に
よる光熱費・調達価格等の
増加（移行リスク）

（「気候変動 2013自然科学的根拠 政策決定者向け要約」（IPCC、2013）のP.19 世界平均地上気温変化をもとに当社作成）

< 選択したシナリオによる社会の変化と当社の状況 >

シナリオ	主要シナリオ名	社会の変化	当社の状況
4℃（脱炭素政策が不透明）	RCP8.5シナリオ、公表政策シナリオ等	- 異常気象の深刻化・増加等（洪水・水不足） - 温暖化による疾病動向の変化による該当疾病治療薬への需要の高まり	- 国内外取引先との継続した協力体制の確保 - 既存医薬品（メラノーマ治療薬等）への需要増への対応および新薬の開発販売
1.5℃（脱炭素政策が強化）	持続可能な開発シナリオ、日本独自の外部データ等	- 排出規制の強化により炭素価格が上昇 - 高効率技術へのインセンティブの強化 - 投資家のESG投資額が増加	- 高成長を達成しエネルギー使用量等が増加 - 炭素税増税分が調達価格へ転嫁 - 高効率製薬の機運の高まり

< 参考にした気候変動シナリオ一覧 >

網羅的にシナリオを参考にし、想定外を無くすために可能な限り温度帯が異なるシナリオを自社シナリオの元として利用しています。



名称・特徴	IEA WEO (World Energy Outlook)	詳細	自社に利用した主な観点
RCP 8.5	CPS (Current Policies Scenario)	Pessimistic scenario (SSP3 RCP8.5)(Aqueduct Water Risk Atlasツール)	本シナリオは、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)による「代表的濃度経路(RCP: Representative Concentration Pathways)」の1つで2100年に約4°Cの気温上昇が予測されるシナリオ。国際的に広く使用されており、かつ、物理的な影響が最も大きく最も極端な状況を想定できるため、4°Cの複数シナリオの1つとして利用。
RCP 6.0	公表政策シナリオ (STEPS: Stated Policies Scenario)	STEPSシナリオ (国際エネルギー機関、IEA: International Energy Agency)	本シナリオは、RCPの1つであり、4°Cシナリオとして各国政府公表の政策より2040年のエネルギーの方向性を分析するために利用。
RCP 4.5	-	-	-
RCP 3.4	-	-	-
RCP 2.6	持続可能な開発シナリオ (SDS: Sustainable Development Scenario)	先進国の炭素価格: 2030年に\$100/t-CO ₂ 、IEA SDSシナリオ)	本シナリオは「世界エネルギー展望 World Energy Outlook」(WEO)で参照されているシナリオの一つ。WEOは、IEAの主力出版物であり、世界のエネルギー予測と分析の最も信頼できる情報源として広く認識されている。気温の上昇を「2°C未満、(可能であれば)1.5°Cに抑える努力をする」というパリ協定と一致した道筋を示したものであり、かつ当社「1.5°C目標」と整合しているため、1.5°Cシナリオとして利用。
RCP 1.9	-	-	(自社シナリオの検証中)
その他	日本独自の外部データ	国土交通省ハザードマップ、治水経済調査マニュアル	当社主要拠点が位置している国内のシナリオとして利用。

* 出典: 「TCFDを活用した経営戦略立案のススメ〜気候関連リスク・機会を織り込むシナリオ分析実践ガイド〜 ver.3」(環境省、2022年、P.2-25)を参考に当社作成

分析の範囲

- 分析の範囲は国内の自社工場、および国内外の製造委託先、サプライヤー、投資家、顧客、人財採用等を含み、期間は2020～2030年度を、分野は当社主力事業である医薬品製造業を検討対象としました。

リスク・機会の管理

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、環境委員会において進捗を管理しています。

特定したリスクについては、[全社リスクマネジメント委員会](#)にてリスクの緩和・適応のための対策を検討の上、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、生産事業所や研究所などの責任者がその実行にあたり、気候変動に伴う洪水リスクを含め総合的にリスクを管理し、その進捗状況は環境委員会に共有されます。

なお、特定したリスク・機会の財務的影響額は、毎年、TCFDワーキンググループにおいて見直しをかけています。さらに、特定されたリスクに対する緩和策、適応策、ならびに機会推進のための施策について環境委員会において討議されます。環境委員会における討議内容は、（上述の「ガバナンス」記載の）環境マネジメント体制を通して、代表取締役社長により監督されています。

＞ [取り組み体制はこちら](#)

指標と目標

気候変動にともなうリスクの最小化と機会の最大化を目指し、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策定し、施策やコストの検討などを行っています（詳細は[こちら](#)）。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）^{※4}」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°C目標」に分類されています。中長期目標の達成に向けて、毎年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（2020年度目標は2017年度比12.6%以上削減）。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定しています。

また、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「災害／気候変動リスク」として取り上げ、BCP（[事業継続計画](#)）に基づき、適正な製品在庫の確保等の対策を実施しています。今後も、取引先との協力体制の構築や複数供給先の確保、取引先選定プロセスにおける気候変動による洪水・水不足の影響の勘案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、温室効果ガス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）。

※4 SBTi：科学的根拠に基づくパリ協定に則った温室効果ガス削減目標の設定を企業等に促す国際的イニシアチブ

ステークホルダーとの対話

TCFD提言に基づく適切な情報開示のためには、社外ステークホルダーのTCFD開示に関するご関心事や課題を理解することが重要です。この一環として、当社は、TCFD 提言に賛同する企業や金融機関などが、企業の効果的な情報開示や適切な取組について議論する場である「TCFD コンソーシアム」に参加しています。さらに、2021年度は2019年度から継続して実施している機関投資家向けの「ESG説明会」を3月に実施し、ご意見やご質問をいただきました。これらの当社のTCFD提言対応の取り組みは、[環境省「民間企業の気候変動適応ガイド－気候リスクに備え、勝ち残るために－（改訂版、令和4年3月）」](#)において、先進事例として掲載されました。このようなステークホルダーとの対話や行政との連携によりTCFD開示への理解を深めることにより、社会全体の気候変動対応促進にも寄与できると考えています。



環境省「民間企業の気候変動適応ガイド－気候リスクに備え、勝ち残るために－（改訂版、令和4年3月）」

脱炭素社会の実現

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。

進捗

目標と進捗は[こちら](#)をご確認ください。

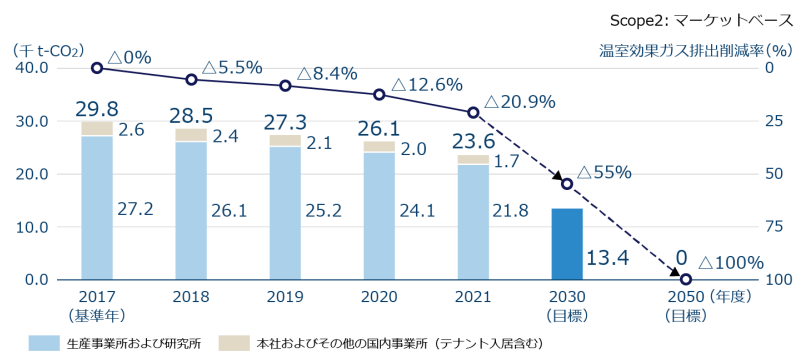
中長期環境ビジョンにもとづく温室効果ガス排出量削減目標に対する2021年度の進捗結果は、スコープ1+2（マーケットベース^{※1}）で2017年度比16.8%以上削減の目標に対し、20.9%削減（2017年度：29.8千t-CO₂、2021年度：23.6千t-CO₂）となり、スコープ3で2017年度比6.9%以上削減の目標に対し、33.7%削減（2017年度：75.1千t-CO₂、2020年度：49.8千t-CO₂）となりました。なお、スコープ3排出量の一部（カテゴリー1および9）については、算定時点で当社の主要取引先・医薬品卸データが公表されていないため前年度の排出量で算定しています。スコープ1+2温室効果ガス排出量にはボランタリークレジットによるCO₂オフセット量（カーボンニュートラル都市ガス購入分）は含まれていません。ボランタリークレジットによるCO₂オフセット量（カーボンニュートラル都市ガス購入分）を含めるとスコープ1+2温室効果ガス排出量は2017年度比22.9%削減（2021年度：23.0千t-CO₂）となります。

再生可能なエネルギーの利用については、RE100^{※2}（2020年6月加盟）に沿い、2021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16.8%以上）を達成し、17.0%となりました。

※1 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定した温室効果ガス排出量

※2 RE100：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チブ

温室効果ガス排出量（Scope1+2）



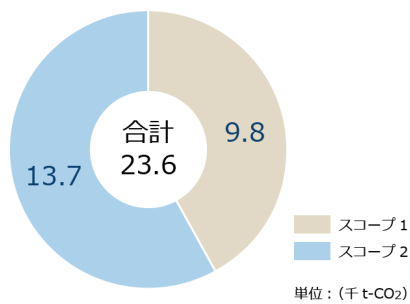
* 温室効果ガス排出量のデータ集計サイト：フジヤマ工場/山口工場(2018年度より追加)/城東製品開発センター/水無瀬研究所/福井研究所/筑波研究所/本社/各支社・営業所等

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。

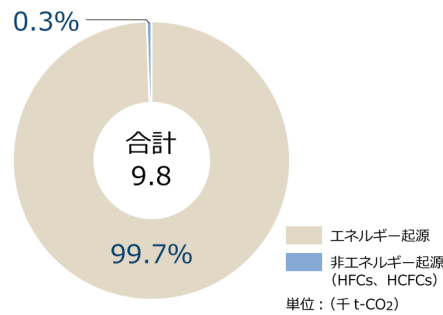
温室効果ガス排出量＝購入電力量×電力会社公表の調整後排出係数＋Σ（燃料使用量×単位発熱量×炭素排出係数×44/12）＋Σ（フロン類漏洩量×地球温暖化係数）

グリーン電力証書のグリーン電力相当量、J-クレジット制度の認証再生可能エネルギー相当量、及び非化石証書割当量を控除しています。

温室効果ガス排出量 スコープ別内訳
(マーケットベース)

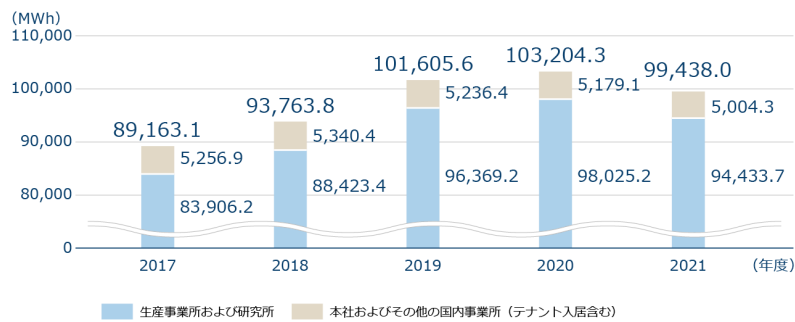


スコープ1のGHG種類別内訳



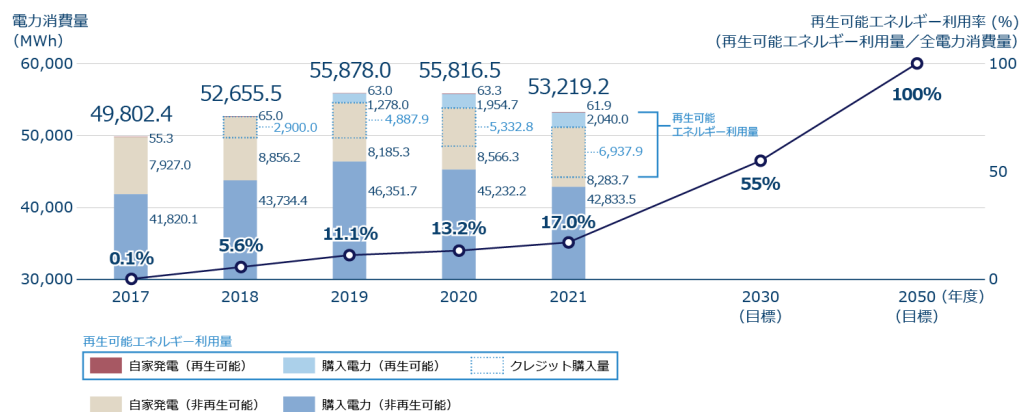
* スコープ1+2温室効果ガス排出量にはボランタリークレジットによるCO₂オフセット量(カーボンニュートラル都市ガス購入分)は含まれていません。ボランタリークレジットによるCO₂オフセット量(カーボンニュートラル都市ガス購入分)を含めるとスコープ1+2温室効果ガス排出量は23.0千t-CO₂となります。

エネルギー使用量



* エネルギー使用量のデータ集計サイト: フジヤマ工場/山口工場(2018年度より追加)/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

電力消費量と再生可能エネルギー利用率



取り組み

温室効果ガス排出量削減ロードマップの策定 TCFDリスク

- 「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

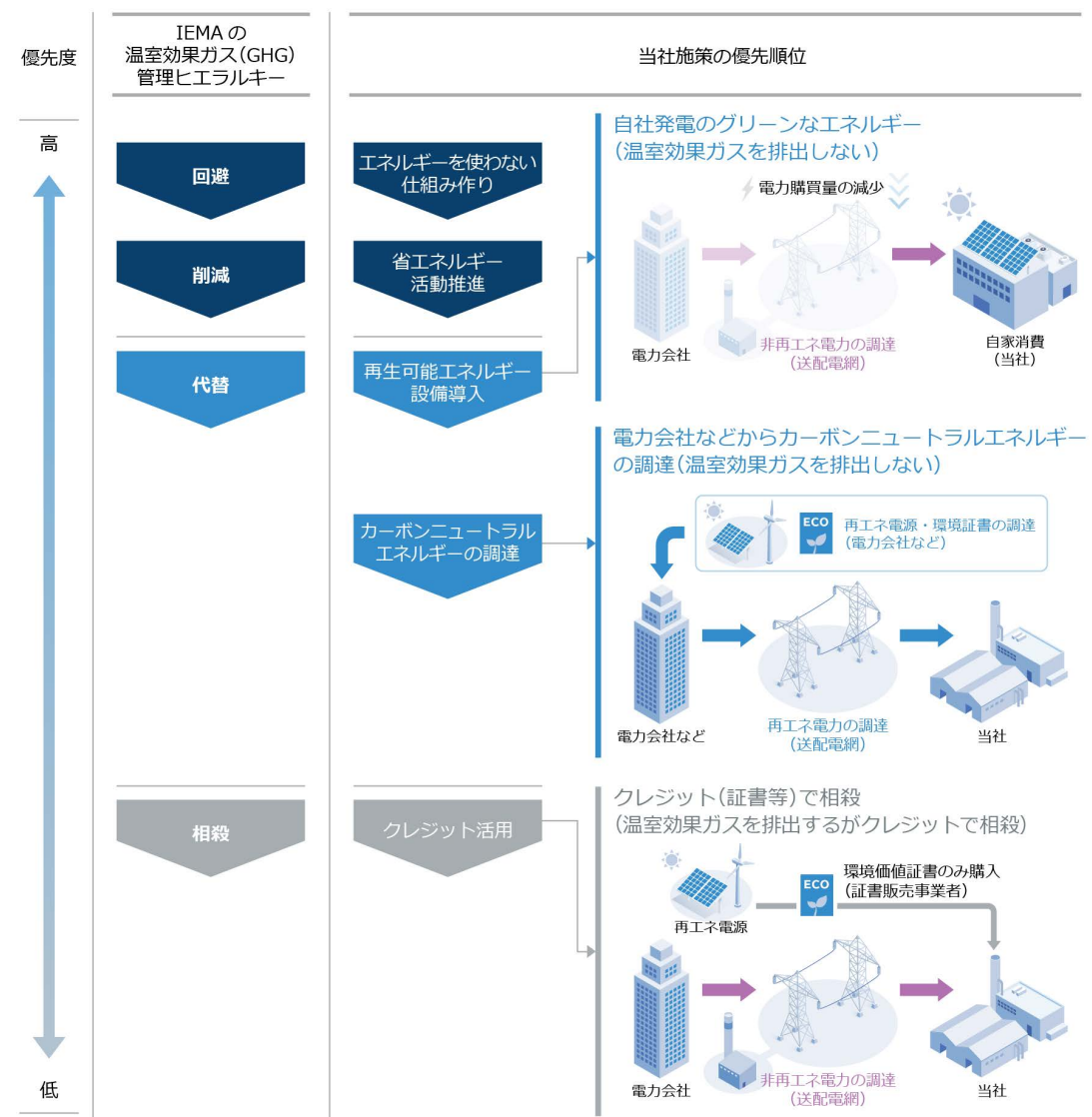
当社は中長期的な温室効果ガス削減目標を達成するため、「令和元年度SBT達成に向けたCO₂削減計画策定支援モデル事業」（環境省主催）に参加し、専門家の調査・助言に基づき、将来の新技术などを取り入れた実現性の高い温室効果ガス排出量削減ロードマップを策定しました。

- 温室効果ガス排出量削減方針の議論

2020年度に、昨今のエネルギー市場動向、コスト、排出係数変動予測などをふまえ、温室効果ガス排出量削減方針を改めました。IEMAの温室効果ガス（GHG）管理ヒエラルキーを参考に、「クレジット活用」に対して「カーボンニュートラルエネルギーの調達」の優先度を高め、施策の優先順位を「省エネルギー活動の推進」「再生可能エネルギー設備の導入」「カーボンニュートラルエネルギーの調達」「クレジット活用」としました。

IEMAのGHG管理ヒエラルキーの出典：Institute of Environmental Management and Assessment (IEMA) Greenhouse Gas

* Management Hierarchy, first published in 2009 (updated 2020), www.iema.net



当社の温室効果ガス排出量削減施策の優先度

(出典：ENECHANGE株式会社資料を参考に当社作成)

グリーンサステナブルケミストリーへの取り組み **TCFD機会**

研究開発段階から、より環境に配慮した医薬品原薬の製造工程開発に取り組むために、グリーンサステナブルケミストリー（「Green Sustainable Chemistry」以下、GSC）の考えを取り入れています。GSCは原料の選択から製造、廃棄までの全工程において、環境への負荷をできる限り低減しようとするコンセプトであり、製薬業界においても2000年代中頃より徐々にその考えが広まり始めています。当社におきましてもGSCの考えを取り入れるため、2018年より事業所内で専門の作業部会を発足し、原薬製造効率の評価指標としてPMI（Process Mass Intensity）^{※3}を活用しながら、研究開発段階から廃棄物量の最小化や環境負荷低減を意識した医薬品原薬の製造工程開発に取り組んでいます。なお、本取り組みは、TCFD分析により気候変動に関する機会の一つとしても位置付けています。

※3 PMIは、原薬製造に要した原料・資材の総重量を製造した原薬の重量で除して算出。

連続生産方式^{※4}導入への取り組み **TCFD機会**

当社では、生産工程の一つの「湿式造粒」をバッチ方式から連続方式に変更することに取り組んでいます。これにより、開発に必要な原料を重量として約13%削減^{※5}できる見込みです。今後はさらに連続生産の適用範囲を拡大していくことで、さらなるエネルギー削減や原料削減を図っていきます。なお、本取り組みは、TCFD分析により気候変動に関する機会の一つとしても位置付けています。

※4 「連続生産方式」とは、原料を連続的に製造工程に投入し、出来上がった製品を連続的に取り出す生産方法であり、コンパクトな装置を連結して自動化しているため、医薬品製造で主流の「バッチ生産」に比べて省エネルギー化・生産と資源の効率化が見込まれます。

※5 生産工程の一つである「湿式造粒」を連続方式にすることによる原料削減効果を一般的なバッチ方式の装置と比較した数値です。

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ならびにピークカットを実施
- 大容量蓄電システム（NAS電池システム）を利用した瞬時電圧低下時の生産ラインの保護ならびに日中使用電力のピークシフトを実施



大容量蓄電システム（山口工場）

デマンドレスポンスへの参加

2020年度～、デマンドレスポンスに参加しています。デマンドレスポンスは、電力需給逼迫時に電力会社からの要請（デマンド）に応じて需要家が節電（レスポンス）した際に、節電した分のインセンティブ（報奨金）が付与されます。

フロン管理

「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律」（略称「フロン排出抑制法」）にもとづき、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・報告などを実施しています。2021年度のフロン類算定漏洩量は0.03t-CO₂で低い水準で推移しています。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地球温暖化係数冷媒を使用した機器の導入を進めます。

省エネルギー設備の導入

- 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ャラーへ更新
- 待機電力が極めて低い超高効率型アモルファス変圧器の導入
- 低風量型（プッシュ・プル型）超高速VAV（可変風量）式局所排気装置の導入
- 高清浄度エリアを限定できる無菌アイソレータシステムの導入

運用改善

- 高温排水から熱回収を行い温熱源として使用
- 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ャラー（水無瀬研究所）



低風量型（プッシュ・プル型）超高速VAV（可変風量）式局所排気装置（操作パネル上で排気ファン出力の見える化）（水無瀬研究所）

環境配慮オフィス設計

- 米国の新オフィス計画に際しては、LEED^{※6}のGold認証を取得しているビルを選定しました。国内では、東京自社ビルがCASBEE^{※7}のSクラスを取得しています。今後も環境に配慮したオフィス設計を進めていきます。

※6 LEED（リード）：米国グリーンビルディング協会（USGBC:US Green Building Council）が開発および運用を行っている建物と敷地利用についての環境性能評価システム。省エネと環境に配慮した建物・敷地利用を先導するシステムで、Leadership in Energy and Environmental Designと名付けられた。頭文字をとり、LEEDという名称で呼ばれている。

※7 CASBEE（キャスピー）（建築環境総合性能評価システム）：建築物の環境性能で評価し格付けする手法。省エネルギーや環境負荷の少ない資機材の使用といった環境配慮はもとより、室内の快適性や景観への配慮なども含めた建物の品質を総合的に評価するシステム。Sクラスは、5段階の内、最高レベルの評価である。

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)

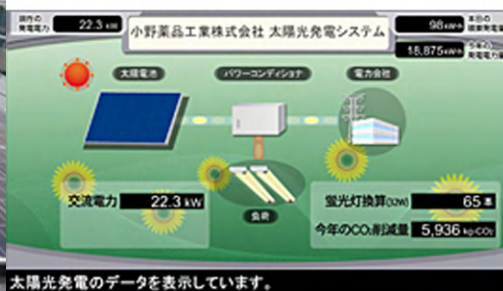
代替

再生可能エネルギー設備の導入

- 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）



太陽光発電パネル（水無瀬研究所）

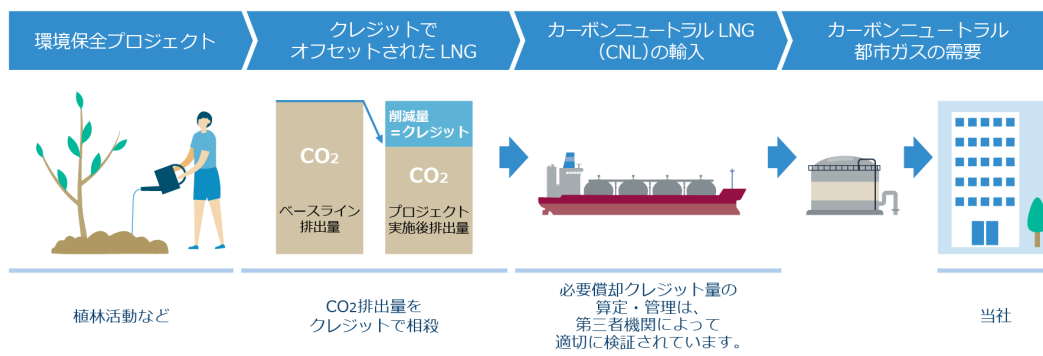


太陽光発電電量集計システム（水無瀬研究所）

代替

カーボンニュートラルエネルギーの調達

- 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～）、山口工場への拡大（2022年度～）
- カーボンニュートラル都市ガスの導入：筑波研究所（2021年度～）、城東製品開発センター（2021年度～）
カーボンニュートラル都市ガスは、天然ガスの採掘から燃焼に至るまでの工程で発生する温室効果ガスを、CO₂クレジットで相殺（カーボン・オフセット）し、燃焼しても地球規模ではCO₂が発生しないとみなす液化天然ガス（カーボンニュートラルLNG）を原料とする都市ガスです。クレジットは、国際的にも信頼性の高い機関から発行され、地域や生態系に重大な悪影響を及ぼさない（森林プロジェクトの場合プロジェクトにより伐採や森林破壊が回避される）などの導入先の調達要件・品質基準等が満たされたプロジェクトで構成されています。



（出典：東光電気工事株式会社資料を参考に当社作成）

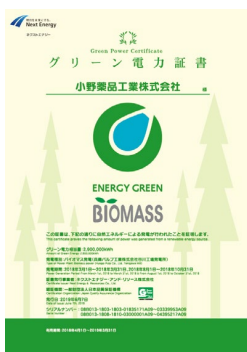


カーボンニュートラル都市ガス
供給証明書



クレジット活用

- グリーン電力証書（2018年度～）、J-クレジット（2019年度～）および非化石証書（2021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。



グリーン電力証書

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^{※8}を導入し、脱炭素投資の優先順位の引き上げに活用しています。

※8 カーボンプライシング：活動を脱炭素化の方向へ促進するために、設備から排出される温室効果ガス排出量に価格付けをし、経営の意思決定に反映すること

気候変動関連の取り組みに対する外部評価 TCFD機会

- 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4年連続選出（2018～2021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
- 水無瀬研究所が令和2年度おおさかストップ温暖化賞の大阪府知事賞を受賞
- 大阪府下の事業所が令和3年度おおさか気候変動対策賞を受賞
- 『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7年連続最高ランクであるSランクの評価取得（2015～2021年度）
- 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

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](#)

再生可能エネルギー導入拡大に向けた対外活動 TCFD機会

当社は、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/建設的な対話を行うことを基本姿勢としています。特に、温室効果ガス排出量の削減を加速するためには、他企業と連携して再生可能エネルギー導入拡大を行政へ働きかけることが重要です。2021年3月、RE100がJCLP*の協力の下、日本政府に向けて送付した再生可能エネルギー導入拡大を求める書簡に、当社も国内外の企業52社とともに賛同しました（日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP*）[2021年3月ニュース](#)）。このような企業間連携により、再生可能エネルギーコストが下がり、再生可能エネルギーの入手方法の拡大につながることができれば、企業が再生可能エネルギーを利用しやすくなり、社会全体の温室効果ガス排出量の削減の促進にも寄与できると考えています。

* JCLPはRE100の公式地域パートナーとして、日本企業の参加と活動を支援。

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） TCFDリスク

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定しています。サプライチェーンにおける取引先企業様と共に、自然環境や人権・労働環境などのCSRに関するマネジメント体制や取り組みの強化進めています（詳細は[こちら](#)）。

カテゴリー		2020年度排出量 (千t-CO ₂)	2021年度排出量 (千t-CO ₂)	算定方法	備考
カテゴリ1	購入した製品・サービス	12.7	-	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定。	本カテゴリは、医薬品、中間製品、研究用試薬の製造に使用される医薬品有効成分を含むため、事業活動との関連性が非常に高い。 ・対象は生産事業所および研究所 ・2021年度の排出量については、算定時点で、当社の主要取引先のデータが公表されていないため、算定していない。
カテゴリ2	資本財	25.8	26.4	固定資産として扱われる資本財（設備の増強・維持投資）の内、土地を除いた価格に係数を乗じて算定	固定資産として扱われる資本財に基づいて計算。本計算で使用される固定資産は、事業活動に不可欠である。
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	2.7	2.4	非再エネ由来の購入電力量に排出係数を乗じて算定	-
カテゴリ4	輸送、配送（上流）	0.1	0.1	当社自社生産事業所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定	-
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	0.3	0.3	排出した廃棄物の種類別の重量値に排出係数を乗じて算定	-
カテゴリ6	出張	0.4	0.5	出張交通費支給額に排出係数を乗じて算定	対象は、飛行機及び新幹線の利用
カテゴリ7	雇用者の通勤	0.4	0.7	通勤交通費支給額に排出係数を乗じて算定	-
カテゴリ8	リース資産（上流）	2.0	2.1	リース車両で使用した燃料消費量に排出係数を乗じて算定	-
カテゴリ9	輸送、配送（下流）	5.0	-	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定	医薬品の流通を管理し、安定的な供給を確保するために、輸送・流通は重要な事業活動である。 2021年度の排出量については、算定時点で、当社の主要医薬品卸のデータが公表されていないため、算定していない。
カテゴリ10	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
カテゴリ11	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
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	0.2	0.1	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定	-
カテゴリ13	リース資産（下流）	0.3	0.3	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定	-
カテゴリ14	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
カテゴリ15	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		49.8	-	-	2021年度の排出量については、算定時点で、当社の主要取引先・医薬品卸のデータが公表されていないため、算定していない。

* 算定方法の排出係数は、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（2020年度はver.3.1、2021年度はver.3.2）」に記載の値

水循環社会の実現

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。

水に関するリスクと機会の分析と評価

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。2021年度末時点で当社の主要事業所は水ストレスが「非常に高い(Extremely high risk)」に分類される地域での操業を行っておらず、事業に必要な良質な淡水の利用が可能な地域での操業を行っており、事業活動への影響を受けていません*。なお、当社は、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2019年度および2020年度は「Aマイナス」、2021年度は最高評価である「A」へと評価が向上しています。

*工場及び研究所での取水量は全事業所の9割を占めており（2021年度）、それぞれの水ストレス分類は次の通りです。
低～中（Low-medium）：山口工場、水無瀬研究所、福井研究所、城東製品開発センター、中～高（Medium to high）：フジヤマ工場、筑波研究所。また、当社グループの韓国小野薬品工業株式会社（韓国）の所在地は、水ストレスが「高い（High）」に分類されていますが、水使用量が比較的多い工場や研究施設ではなく、臨床開発および販売を主要事業としており、水使用は事業所における生活水が中心です。

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	長期	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](#)からご確認ください（CDPのIDが必要です）。

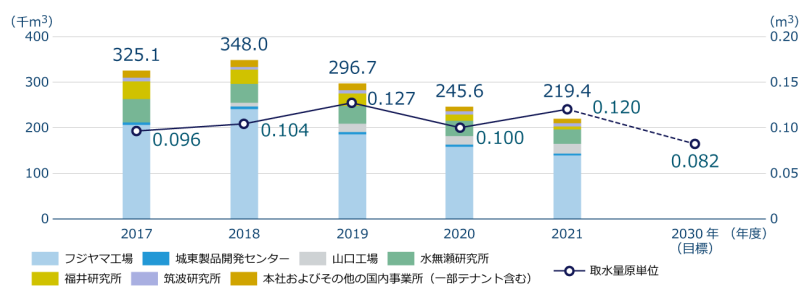
進捗

環境ビジョンにおける水循環社会の実現に向けた中期目標「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）」の達成に向けて「取水量を前年度以下とする」との年度目標を定め、事業活動に伴う水使用量削減に取り組んでいます。2021年度の取水量は219.4千m³で、2020年度比で10.7%（26.2千m³）削減でき、年度目標を達成しました。

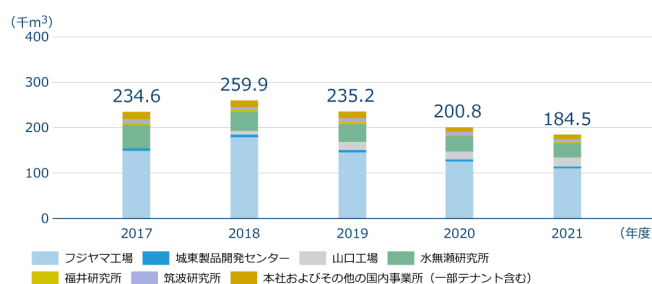
水使用量削減のための具体的な取り組みとしては、工場での密閉性の高い扉の導入による防虫用流水トラップの停止、熱排水タンクの設定温度調整による冷却水の削減、製薬用水のタンク滅菌作業の最適化、研究所での空冷チラー・全熱交換器への水噴霧停止や水噴霧作動設定温度の変更などの実施が挙げられます。また、事業所の増改築時や設備更新時には、節水型衛生器具を採用しています。

なお、2021年度の生産数量原単位は2017年度比で25.6%増加となりました。この主な要因は、原単位の分母である生産箱数の減少によるものです（主力製品において、基準年度の2017年度にはなかった大容量規格が2018年度から追加され、同じ製造量であっても生産箱数が見かけ上少なく計算されるため、原単位の分母である生産箱数が大きく減少しました）。

取水量（水資源使用量）と取水量原単位



排水量



施設別の取水量および排水量(単位：千m³)

施設名	流域河川	排水先	2017年度		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度	
			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	205.6	148.6	240.2	178.4	185.0	145.1	157.8	125.0	138.7	110.2
城東製品開発センター	淀川	下水道	5.5	5.5	6.0	6.0	5.1	5.1	4.6	4.6	3.9	3.9
山口工場	榎野川	河川	-	-	8.2	8.2	18.1	18.1	18.6	17.7	21.6	20.0
水無瀬研究所	淀川	下水道	51.3	51.3	41.2	41.2	39.1	39.1	33.7	33.7	31.5	31.5
福井研究所	九頭竜川	下水道	38.7	5.2	31.3	5.0	27.3	5.7	13.7	2.6	6.6	1.9
筑波研究所	霞ヶ浦	下水道	8.1	8.1	6.0	6.0	7.1	7.1	7.2	7.2	7.0	7.0
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※1	下水道	15.9	15.9	15.1	15.1	15.0	15.0	10.0	10.0	10.0	10.0
合計			325.1	234.6	348.0	259.9	296.7	235.2	245.6	200.8	219.4	184.5

※1 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

世界的な経済成長や人口増加に伴う大量生産と大量消費が繰り返される現代社会において、処理しきれなくなった廃棄物による自然環境汚染と生態系への被害が問題になる一方で、限りある資源の枯渇が起こることも予想されています。地球環境を守りながら事業活動を持続していくために、当社では「資源循環社会の実現」を中長期環境ビジョンの重点項目の一つと設定し、環境委員会の下部組織である資源循環分科会が中心となり、全社での取り組みを進めています。

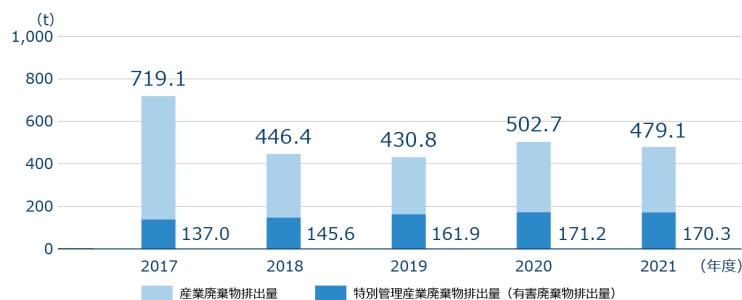
進捗

目標と進捗は[こちら](#)をご確認ください。

2021年度の産業廃棄物の最終埋立処分率は0.04%であり、ゼロエミッション^{※1}を継続して達成しました。一方で、産業廃棄物排出量については、総量で前年度比23.6t減少したものの、生産数量原単位は2017年度比で20.3%増加でした。排出量が減少した主な要因は、フジヤマ工場の廃プラスチックの有価物化および高活性製剤の製造量の減少によるものです。生産数量原単位が増加した主な要因は、主力製品の規格変更（高容量品の追加）により分母の生産箱数が減少したことなどによります。生産数量原単位の目標については、設定時の社内状況や社会の環境変化を考慮し、再資源化率を指標とした目標に変更すべく検討を進めています。

※1 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、最終埋立処分率(最終埋立処分量/産業廃棄物発生量×100)を1.0%以下とすること。

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）

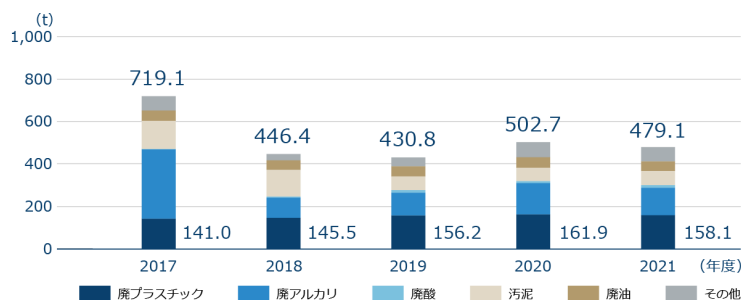


* データ集計サイト：フジヤマ工場/城東製品開発センター/山口工場（2018年度より追加）/水無瀬研究所/福井研究所/筑波研究所/物流センター（2021年度より追加）

* 自社拠点ではないが、当社がマニフェストを発行している物流センターのデータについても、2021年度より追加しました。

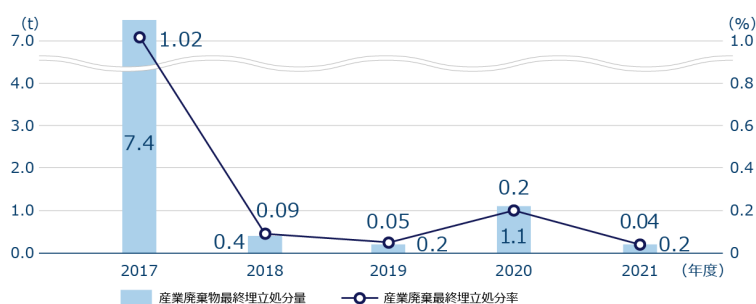
* 特別管理産業廃棄物（有害廃棄物排出量）：廃棄物処理法で規定された「爆発性、毒性、感染性その他の健康又は生活環境に係る被害を生ずるおそれがある性状を有する廃棄物」のこと。

産業廃棄物排出量（品目別）



* データ集計サイト：フジヤマ工場/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/物流センター（2021年度より追加）

産業廃棄物最終埋立処分量及び最終埋立処分率



* 産業廃棄物最終埋立処分量及び最終埋立処分率のデータ集計サイト：フジヤマ工場/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/物流センター（2021年度より追加）

* 2017年度の産業廃棄物最終埋立処分量は、城東製品開発センターの改修工事に伴う排出量（5.8t）を含めて算出。

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	2020年度	2021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	0.223	0.237	0.167

* 2017年度の産業廃棄物排出量のうち、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。

取り組み

「4R（refuse・reduce・reuse・recycle）の推進」と「環境負荷低減素材の選択」を基本方針として活動を推進しています。排出量削減に向けて廃棄物発生工程の調査や分析、減容化設備導入の検討や評価などを行うとともに、リユースやリサイクルなど資源を循環させるための活動の推進、また全社において、環境負荷が低い素材への切り替えを進めています。

具体的には、書類の電子化による紙資料の削減など、全社で廃棄物発生抑制に努めるとともに、研究所と生産事業所では不要になった紙くず・金属くずなどを有価物として売却、研究所では買い替えや老朽化などで不要となった**実験機器の売却など**を行っています。さらに2021年度から使用後のプラスチックについても有価物としての取引を開始しました。また、研究所、生産事業所から発生する産業廃棄物（特別管理産業廃棄物含む）については、埋立処分せずにリサイクルを行っている最終処分先を中間処理後残差の処理委託先として選択しています。今後も様々な取り組みを推進し、資源循環社会の実現に向けて取り組んでいきます。

適正処理

廃棄物関連担当者による会議を毎月実施し、4Rの推進に向けた施策および適正処理について議論し、実施に向けた検討や効果の検証などを行っています。

また、廃棄物の適正処理を実施するべく、優良事業者として認定を受けている委託業者との契約を優先して行うことを方針とし、中間処理委託業者の現地視察を毎年実施し、適正処理がなされていることを確認しています。なお、最終処分場については、3年に一度確認を行っています。引き続き、廃棄物の適正処理を徹底します。

社内研修

工場や研究所毎に開催している委員会や実務担当および参加希望者を対象とした研修、社内報など、様々な方法で、身近な4Rの紹介や推進、廃棄物の適正処理や分別廃棄などに関する社内啓蒙活動を行っています。参加者が自身の業務で実践できるテーマを設定したり、関係法規にも触れたりすることで、社員の意識醸成をはかっています。

医薬品に対する取り組み

製剤開発・生産工程

製剤開発においては、コンピュータによるシミュレーション技術を製剤開発に活用も実施しています。このステップを踏むことで、実験回数が減り、原材料（廃棄物）の削減につながっていくことが期待されます。

また、一部の製品においては、生産工程の一つの「湿式造粒」をバッチ方式から連続生産方式に変更することに取り組んでいます。連続生産方式には、需要量の変化への柔軟な対応、製造装置の小型化による省スペース化など様々なメリットがあり、製剤開発時に必要な原料の削減なども期待されます。なお、開発中の製品において、製剤開発時に必要な原料を重量として約13%削減できる見込みと試算しております。今後は、連続生産の適用範囲を拡大していくことで、さらなる原料削減やエネルギー削減を図っていきます。

製品の有効期間の延長

製品毎に長期間の品質評価データを取得し、有効期間を延ばすことに取り組んでいます。製品の有効期間が延長することで、使用期限切れによる製品の廃棄リスクが低減されることが期待されます。

製品包装

製品包装においても、環境負荷の低減を推進し、省資源化につながる材質変更や包装形態の変更、環境負荷低減素材の採用を行っています。また、廃棄の際に、リサイクルを促す材質表示や包装形態への切り替えも行っています。

プラスチック使用量削減につながる取り組みでは、2019年度より進めてきた注射剤の中仕切り素材をプラスチックから紙素材へ切り替えた製品が2020年度より流通開始しました。また、医療機関への製品包装に関するアンケートも参考に、新製品のPTPシートの結束方法を袋型（透明ピロー）ではなくバンドを採用することで、プラスチック使用量を低減削減しています。

さらに、個装箱に使用する紙素材をFSC®認証紙へ変更するとともに、使用インクを植物油インクの採用も進めています。環境負荷低減素材の選択をさらに推進するため、医薬品に直接触れる一次包装についても、品質の検証を実施しています。

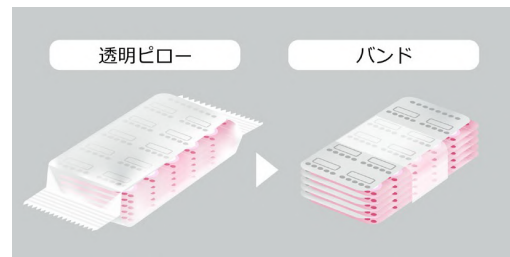
主な内容	取り組み
プラスチックから紙素材への切り替え	一部製品の包装資材変更。2020年度より流通開始
PTPシートの結束方法の見直し変更(バンドの採用)	2021年度に1品目が流通開始（2022年3月末時点で合計8品目）
個装箱のFSC®認証紙への切り替え	2021年度に7品目が流通開始（2022年3月末時点で合計15品目）
植物油インクの採用	2021年度に2品目が流通開始（2022年3月末時点で合計6品目）

プラスチック使用量削減につながる取り組み

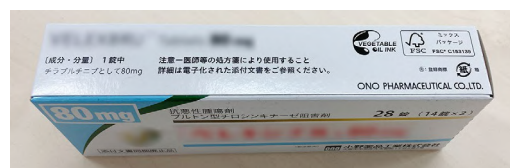
注射剤包装箱のプラスチック使用量を削減

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〉

個装箱のFSC®認証紙への切り替え及び植物油インクの採用



責任ある森林管理
のマーク

また、日本では、容器包装廃棄物についてリサイクルを促進するために、製品の販売者が販売した製品の容器包装廃棄物のリサイクル量を負担する「容器包装リサイクル法」が施行されています。「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。

2021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	147.0	36.6
紙	175.6	1.3
ガラス（無色）	0.0	0.0
ガラス（茶色）	0.2	0.0
再商品化委託料金：1,958千円		

その他の取り組み

紙製ファイルの導入

2020年1月より、紙製のファイルの運用を開始しています。プラスチック製ファイルの一部を紙製のファイルに切り替えることで、プラスチック使用量の削減につながっています。



コピー用紙の使用や文房具の購入

当社はペーパレス化を進めており、コピー用紙の使用量が減少しています。2017年10月にグローバルでクラウドストレージ"box"を導入したことにより、ペーパレス化の促進とともに、ファイルの保存・共有に費やす労力の削減、セキュリティの強化につながっています。また、購買については、購買システムに掲載される製品が、グリーン購入法に適合した製品かどうかを分かりやすく表示し、1人1人が環境への意識をもつよう、社内啓発を進めています。

資源循環関連の取り組みへの表彰

- 本社での廃棄物減量化の取り組みが評価され、令和三年大阪市長表彰を受賞
- 令和二年度3R推進功労者等表彰において、「リデュース・リユース・リサイクル推進協議会会長賞」を受賞

生物多様性保全

当社は、地球環境に恩恵を受け事業活動を行っていることを認識し、持続可能で豊かな社会の実現のために、生物多様性に影響を与える環境リスクの低減に努めるとともに、生物多様性保全活動を推進しています。

取り組み

生物多様性保全に対する考え方

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行っています。これら医薬品の研究・開発・調達・生産・流通・販売・使用・廃棄にわたるすべての段階において、生態系に及ぼす影響を認識するとともに、生物多様性保全に配慮した活動を行います。また、国立公園や保護区などの地域や国際自然保護連合（IUCN）の絶滅危惧種レッドリストの「深刻な危機」および「危機」カテゴリーに分類された生物が生息する地域での操業は行いません。

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。

行動指針

- 当社の事業活動が生物多様性に与える影響を認識し、生物多様性保全に配慮した活動を行います。
- 生物多様性に関する条約、ならびに各国各地域の法令やルールを遵守します。
- 遺伝子組換え生物や病原体等の使用にあたっては、関連法規制を遵守し、適正な利用および管理を行います。
- 社内外のステークホルダーとコミュニケーションを促進し、生物多様性保全の推進に努めます。
- 社内意識を向上させ、全社員参加のもと生物多様性保全活動を推進します。

主な取り組み

工場排水の環境影響評価

主力工場であるフジヤマ工場から河川に排出する排水については、全排水毒性試験（WET試験、ミジンコ、藻類、魚類の生物応答を利用した毒性試験）を実施し、当社の工場排水による環境への負荷を総合的に評価します。また、生産事業所および研究所の排水については、関連法規制より厳しい自主基準を設けて管理しています。

新医薬品開発における環境影響評価

医薬品の適正使用による排泄および医薬品の廃棄を介して環境中に排出された医薬品有効成分およびその代謝物は、それらの生理作用、物理化学的および生物学的な性状に起因して、生態系に影響を及ぼす可能性があります。当社では承認申請を目指す新規医薬品については、承認を目指す各国のガイドラインに基づいてそれらの影響を適切に評価しています。

自然保護活動

富士山5合目清掃

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。なお、2020年度、2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、本活動は中止となりました。



離宮の水保存会

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。なお、2020年度、2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、本活動は中止となりました。

水のふしぎ探検隊への協賛

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。なお、2020年度、2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、本活動は中止となりました。

＞ 自然保護活動については、[あらゆる生命の存続に資する環境保全](#)をご覧ください。

環境リスク低減

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。

環境への化学物質の排出抑制

当社では人の健康や生態系に有害な影響を及ぼす恐れのある化学物質について、化学物質排出把握管理促進法のPRTR制度に基づき適正な管理を行っています。2021年度、国に報告したPRTR法第一種指定化学物質の取扱量（年間取扱量が1t以上の物質）は、11.6tでした。また、同年度の大気および公共水域／土壌への排出量は、それぞれ0.3tおよびゼロ（排出量なし）となり、引き続き低い水準を維持しています。詳細は[ESGデータ集](#)をご参照ください。報告品目以外の化学物質につきましても、関連法規制を遵守し、適正に化学物質管理を行っています。引き続き適正な化学物質管理により、環境中への排出抑制に取り組んでいきます。

目標に対する結果

目標	2021年度の結果
PRTR法第一種指定化学物質の環境への排出量抑制	届出化学物質の大気中への排出量は0.3tおよび公共水域／土壌への排出量はゼロ（排出量なし）となり、低い水準を維持

ポリ塩化ビフェニル（PCB）含有廃棄物の取り扱い

PCB含有廃棄物については、「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」を遵守し、適正に処分を行ってまいります。2021年度、水無瀬研究所で使用している古い年式の変圧器2台に対してPCBの分析を実施した結果、低濃度PCB廃棄物に該当することが判明しました。2台の変圧器については、大阪府へ「ポリ塩化ビフェニル廃棄物等の保管及び処分状況等届出書」を提出し、上記法律に定められた2027年3月31日までの処理期限内に、低濃度PCB廃棄物の処分許可を有している処理業者に委託し、適正に処分する予定です。

PCB廃棄物	種類	分類	台数
高濃度PCB廃棄物 (PCB濃度：0.5%超)	コンデンサなど	使用中	0
		保管	0
低濃度PCB廃棄物 (PCB濃度：0.5%以下)	変圧器など	使用中	2
		保管	0

放射性同位元素等の管理

放射性同位元素等の管理については、「放射性同位元素等の規制に関する法律」に基づき適正に行っており、その結果を放射線管理状況報告書として原子力規制委員会に毎年度報告しています。

遺伝子組換え生物・病原体等

創薬研究および生産活動において使用する遺伝子組換え生物および病原体等については、「遺伝子組換え生物等の使用等の規制による生物の多様性の確保に関する法律（カルタヘナ法）」および「感染症の予防および感染症の患者に対する医療に関する法律（感染症法）」などの関連法令に基づいて定められた社内規程を遵守することによって、環境中への拡散や漏洩を未然に防止しています。また、これらの研究試料の適切な利用を推進するため、社内安全委員会が実験従事者の教育訓練や実験申請の審査を継続して実施しています。

大気汚染・水質汚濁防止

生産事業所および研究所では、大気汚染防止法、水質汚濁防止法、化学物質排出把握管理促進法など関連法規を遵守し、さらに各自自治体と公害防止協定を結び、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、ボイラーやコー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。

各事業所内でPDCAサイクルを回し、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。

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。また、水質汚濁や土壌汚染につながる事故・緊急事態に備え、毎年訓練を実施しています。万が一、有害物質を含んだ排水が排水系統に流れてしまった場合に備え、廃水を貯留するための貯留槽を設置するとともに、特に危険性が高い系統については専用の回収タンクを設け、排水系統からの切り離しを行っています。

目標に対する結果

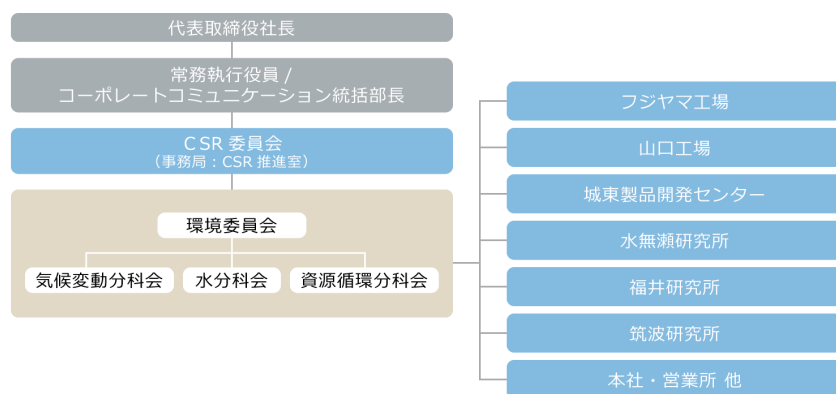
目標	2021年度の結果
排出基準の遵守を徹底し、引き続き環境事故や地域社会からの苦情ゼロに向けて取り組みを継続	大気汚染・水質汚濁ともすべての分析結果において排出基準に適合、地域社会からの苦情ゼロ

環境マネジメント

環境マネジメントの推進

当社は、代表取締役社長を環境経営の責任者とする環境マネジメント体制を構築しています。代表取締役社長の下では、環境担当執行役員として常務執行役員/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。特に、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、環境委員会の下に設置した分科会（気候変動分科会、水分科会、資源循環分科会）において、環境負荷低減に向けた取り組みを検討し、拠点別年度目標としてブレイクダウンし対応を実施しています。さらに、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、加えて、生産事業所では、ISO14001認証を継続的に取得し、環境負荷軽減に向けて取り組んでいます。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可能性のある作業を担当する従業員に、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。

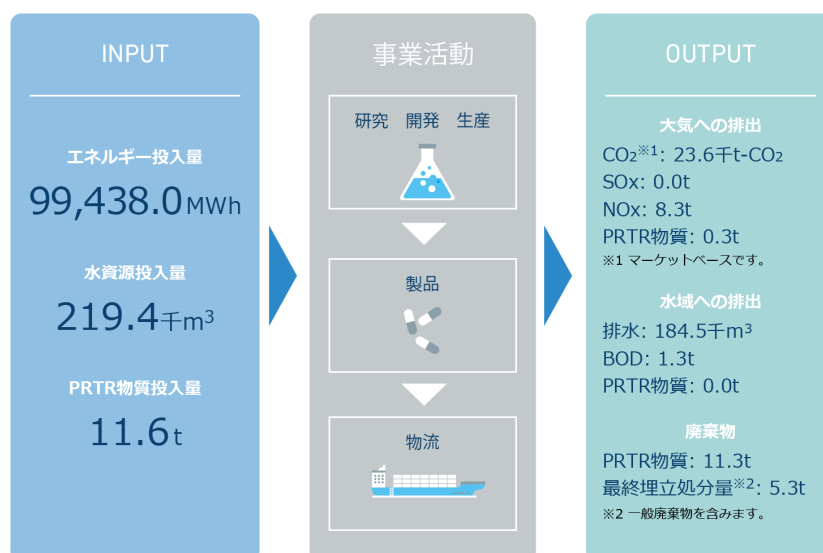


ISO14001認証取得状況（2022年1月末時点）

事業所名	
フジヤマ工場	認証取得継続中
山口工場	認証取得（2021年12月）
生産事業所のISO14001取得範囲	100%

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（2021年度）。



環境に関するイニシアチブ

SBTイニシアチブ (Science Based Targets initiative)

当社の中長期的な温室効果ガス削減目標は、2019年6月、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承認されました。SBTiは、国際的イニシアチブである「Science Based Targets initiative (SBTi)」です。なお、当社目標（スコープ1+2）は、最も意欲的な「1.5°C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)

当社は、2019年10月、TCFDに賛同を表明しました。TCFDは、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)」です。



> 詳細は、「[TCFD](#)」（英語）のホームページをご参照ください。

TCFDコンソーシアム

当社は、2019年、「TCFDコンソーシアム」に参加しました。「TCFDコンソーシアム」は、TCFDによる提言（以下「TCFD 提言」という。）に賛同する事業会社及び金融機関等による対話を通じて、TCFD 提言に基づく効率的で効果的な開示を促進し、その情報が適切に評価され資金供給が促されるような「環境と成長の好循環」に貢献していくことを目的として設立されたコンソーシアムです。



＞ 詳細は、「TCFDコンソーシアム」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

当社は、2019年10月、「ウォータープロジェクト」に参加しました。「ウォータープロジェクト」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。



＞ 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%)

当社は、2020年6月、「RE100」に加盟しました。「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チブであり、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。



＞ 詳細は、「RE100」(英語)のホームページをご参照ください。

カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンス

当社は、2021年8月、筑波研究所へのカーボンニュートラル都市ガス（CN都市ガス※）導入を機に、「カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンス」に加盟しました。本アライアンスは、持続可能な社会の実現に向け、カーボンニュートラルLNG（以下CNL）を調達・供給する東京ガス株式会社と購入する企業・法人が一丸となり、CNLの普及拡大とその利用価値向上の実現を目的として設立された協力体制です。



※ CN都市ガス：天然ガスの採掘から燃焼に至るまでの工程で発生する温室効果ガスをCO₂クレジットで相殺（カーボン・オフセット）し、燃焼させても地球規模ではCO₂が発生しないとみなす液化天然ガス（カーボンニュートラルLNG）を原料とする都市ガス

＞ 詳細は、「カーボンニュートラルLNG」のホームページをご参照ください。

GXリーグ

当社は、2022年4月、経済産業省が公表した「GX（グリーントランスフォーメーション）リーグ基本構想」に賛同しました。GXリーグは2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えてGXへの挑戦を行い、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指し、企業が二酸化炭素（CO₂）の排出量を売買する新たな取引市場の創設に向け官・学と共に協働する場です。



＞ 詳細は、「GXリーグ」のホームページをご参照ください。

環境会計

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。2021年度の結果は下記のとおりです。

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	
	2020年度	2021年度	2020年度	2021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）	196,051	96,578	8,325	11,606
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）	624,210	640,751	457,788	441,042
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）	111,382	132,626	0	0
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）	7,704	11,889	—	—
5：研究開発コスト	0	0	—	—
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）	9,444	9,383	520	0
合計	948,792	891,229	466,633	452,648

環境保全効果

環境パフォーマンス指標		環境負荷量		対前年度増減量
		2020年度	2021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	0.0
	NOx排出量（t）	8.1	8.3	0.2
	水使用量（千m ³ ）	245.6	219.4	-26.2
	BOD負荷量（t）	1.2	1.3	0.1
	CO ₂ 排出量（千t-CO ₂ ）	26.1	23.6	-2.5
	エネルギー使用量（MWh）	103,204.3	99,438.0	-3,766.3
	産業廃棄物排出量（t）	502.7	479.1	-23.6
	廃棄物最終埋立処分量（t）	5.9	5.3	-0.6

環境保全に伴う経済効果

(単位：千円)

効果の内容	経済効果	
	2020年度	2021年度
1：省エネ活動に伴う費用削減	3,079	6,813
2：リサイクル活動に伴う廃棄物費用削減	4,687	0
3：リサイクルによる回収品売却	1,762	7,143
年度計	9,528	13,957

社会貢献活動

社会貢献に対する考え方

当社は、持続可能な社会の実現に貢献するために、「小野薬品社会貢献グローバルポリシー」のもと、さまざまな社会貢献活動を行っています。また、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て、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中所得国など

低所得国：<http://data.worldbank.org/income-level/low-income>

低中所得国：<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。

取り組み一覧

	関連する SDGs	取り組み
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 ・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 ・そらぶちキッズキャンプへのサポート ・韓国小野薬品の取り組み ・台湾小野薬品の取り組み ・献血の実施
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 ・韓国小野薬品の取り組み ・台湾小野薬品の取り組み
子どもたちの健康につながる教育	 	・すこやかラダ大作戦 ・理科の出張授業（薬のヒミツ・マナブ） ・高等学校でのがん教育に対する取り組み ・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 中之島」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 ・公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金（GHIT Fund）への参画

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、2021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、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、2022年度の対象者として、2021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

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

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、2021年度はリウマチ、がん、糖尿病などの領域を中心に5回Webで実施し、約700名の方が参加されました。

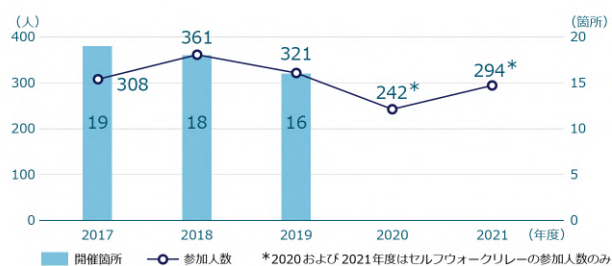
提供コンテンツとアプリ	取り組み内容
「患者さんご家族の皆さまへ」	身近な病気の具体的な症状や治療、普段心がけることを解説するサイトを運営
「ONO ONCOLOGY（一般・患者さん向け情報）」	監修医の協力を得て、がん領域の疾患や治療、がん免疫の概念を学ぶことができるサイトを運営 2020年度は、科学的根拠に基づいた適切な情報提供を行うことで、コロナ禍でのがん患者さんの治療や生活のサポートを行うことを目的に「がんと新型コロナウイルス～感染拡大下における留意点～」のページを新たに追加
「笑顔とところであつなぐる認知症医療」（2022年3月末にサイト閉鎖）	治療や介護に携わる方たちとともに認知症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（2021年6月末に提供・運用を終了）	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
「ふくサポ®」（副作用管理支援デジタルツール）	免疫チェックポイント阻害薬で治療を受けている患者さんの体調管理を通して、副作用（特に免疫関連有害事象）の早期発見・早期治療の手助けとなる支援ツールの無償提供

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、がんとうき合い、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。

2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、大半のエリアでリレー・フォー・ライフの開催が中止となりました。毎年このイベントを心待ちにしているがんサバイバーや参加者の方々の想いを繋ぎ、がん患者さんとそのご家族への支援を継続するために、例年のリレー・フォー・ライフに代わってセルフウォークリレーが開催されました。

セルフウォークリレーはスマートフォンにアプリを登録し、各自が感染対策を講じながら歩き、その合計歩数が『がん相談ホットライン』の運営支援(65,000歩につき1件分)に繋がるという、誰でも参加できるチャリティイベントです。2021年度は当社主催の「小野薬品セルフウォークリレー」を立ち上げ、当社からも全国294名の社員が参加し、合計歩数は38,285,505歩（がん相談ホットライン：589件分）になりました。



そらぶちキッズキャンプへのサポート

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](#)」（北海道滝川市）の賛助会員として継続的にサポートしています。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により、キャンプ運営を縮小せざるを得なかった中での新しい企画「スノーギフト」へのサポートを行いました。スノーギフトはキャンプ場の雪を箱に詰めて、雪の降らない地域の病院などに届けて雪遊びをしていただくという企画ですが、病院内でのスムーズな荷物の受け渡しができなかったケースがありました。そこで、日頃から病院に訪問・活動している当社MRが荷物を受け取り、医療機関の担当者へ直接「雪」を届ける「雪運びボランティア」としてのサポートを行いました。

2021年度は2022年1月～3月にかけて、当社のMRが6つの医療機関において担当者にスノーギフトを手渡しで届け、雪に触れる機会のない入院中の子どもたちに雪遊びの楽しさをプレゼントすることができました。後日、雪遊びをした子どもたちや保護者、医療スタッフから喜びの声が届けられ、参加した社員からは、「楽しみ（雪）を届ける」お手伝いできてよかったとの感想が寄せられました。



現地法人での取り組み

台湾小野薬品（OPTW）では、新型コロナウイルス感染症拡大のため、患者さんと一緒に行う活動ができませんでしたが、継続的に患者さんに貢献したいとの思いから、「Secret Santa」と題し、病気と闘う子どもたちに向けて、子どもたちの発育や教育に役立つクリスマスプレゼントと手作りのメッセージカードを贈りました。また、2020年度に引き続き、台湾癌症基金会への寄付も行いました。（同日に行ったビーチのクリーン活動は[こちら](#)をご確認ください。）



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。2020年度、2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大により実施拠点は減少しましたが、十分な感染対策を行い、活動を実施しています。

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・廃棄にわたるすべての段階において、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おり、当社は「[経団連生物多様性宣言・行動指針](#)」にも賛同しています。

また、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。

各事業所における取り組み

フジヤマ工場では、地域環境に配慮した活動として、富士宮市各自治会の清掃活動「ごみ一掃作戦」および「富士宮市清掃運動」で使用するゴミ袋を提供しました。また、2022年3月に工場敷地の外周の清掃を行いました。

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計画していた城東製品開発センターおよび隣接小学校の外周や公園等の清掃活動について、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から2020年度、2021年度の実施を見送りました。また、自衛消防力と災害対応力の強化を目的に開催された東成自衛消防協議会の自衛消防技術指導会（2021年度）は、コロナ禍を考慮し、消防署での開催を見送り、事業所内、少人数で実施しました。消火器操作と救急救命法について東成消防署の指導の下、実際の災害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したが、2020年度に引き続き2021年度も、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、いずれも中止となり、参加することができませんでした。

福井研究所では、研究所の外周付近に捨てられているゴミ回収等の定期的な清掃の実施、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で当社自衛消防隊が消火訓練に参加しています。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。なお、2020年度に引き続き2021年度も、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、自衛消防操法大会が中止となりました。

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。



フジヤマ工場における取り組み



エコキャップ活動

本社および水無瀬研究所、筑波研究所、城東製品開発センターでは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、提供したキャップはNPO法人エコキャップ推進協会を通じて、医療支援や障がい者支援、子ども食堂の支援、および環境問題への啓発活動等、様々な社会貢献活動にあてられています。



ペットボトルキャップ専用のゴミ箱

事業所ごとの回収量	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
本社	66.0kg (28,380個)	47.0kg (20,210個)	77.3kg (33,250個)	48.0kg (20,640個)	54.0Kg (23,220個)
水無瀬研究所	25.0kg (10,750個)	62.5kg (26,875個)	54.0kg (23,220個)	36.0kg (15,480個)	36.0Kg (15,480個)
筑波研究所	—	5.5kg (2,365個)	3.0kg (1,290個)	4.0kg (1,720個)	—
城東製品開発センター	—	—	—	—	6.13kg (3,300個)

「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。2020年度、2021年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、本活動は中止となりました。



現地法人での取り組み

韓国小野薬品（OPKR）および台湾小野薬品（OPTW）では、毎年、12月11日の創立記念日前後に社員が自発的に参加する社会貢献活動を実施しています。

OPKRでは、2021年度はESG(環境・社会・ガバナンス)に焦点を当てて身近な自然環境を守ろうという趣旨で、ソウル特別市西大門区にある安山でトレッキングをしながらクリーンアップ活動を実施しました。クリーンアップトレッキングは、環境保全への貢献に、新型コロナウイルス感染症の影響で活動や生活に制限を受けている従業員の健康増進対策を兼ねて企画しており、有意義な時間となりました。

また、クリーンアップ活動を実施した後、小児がんNGO「ハンビット愛の後援会」を訪問しました。新型コロナウイルスの影響のためボランティア活動は自粛し、寄付で小児がん患児とご家族に想いを届けました。寄付は「ハンビット愛ハウス」において必要な物資の購入に使われます。



OPTWでは、2021年度はビーチクリーン活動を実施しました。台湾は日本と同じく島国であり、水質汚染や海洋ごみは社会問題の1つとなっています。クリーン活動を通じて、ペットボトルや空き缶だけでなく、金属片や発泡スチロールなどのごみが想像以上に廃棄されていることを知りました。今後も、SDGsや社会課題を意識しながら、従業員が参加できるCSR活動を推進していきます。



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を支援するための教育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年度以降、新型コロナウイルス感染症の影響により延期していましたが、残念ながら岩手県宮古市での開催は実施することができず、中止となりました。

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	岩手県宮古市（新型コロナウイルス感染症の影響により延期）	—
2020年度	岩手県宮古市（新型コロナウイルス感染症の影響により再延期）	—
2021年度	岩手県宮古市（新型コロナウイルス感染症の影響により中止）	—

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る



第3回 パラ競技体験（ブラインドサッカー）



第4回 スペースボール体験

理科の出張授業（薬のヒミツ・マナブ）

理科学習や実験・薬への興味関心を高めることと、キャリア教育の目的を兼ねて、当社の研究員が講師となり、6年生を対象に薬をテーマとした出張授業を行っています。本活動は、水無瀬研究所の近くにある島本町立第三小学校においては2015年度から、城東製品開発センターに隣接している宝栄小学校においては2019年度から実施しています。2021年度も、コロナ禍ではありましたが、小学校からの強い要望に応えるために、様々な部署が集まって対策を練り、実施当日はきめ細かい対策（マスク・フェイスシールドの着用、ソーシャルディスタンスの確保、授業前後の健康チェック、CO₂測定機による換気確認、授業毎の手指および備品の消毒、スタッフ数制限など）を行いました。実施後の児童へのアンケートによると、薬や実験への興味が高まり、キャリアを考えるきっかけになっていたようです。また、当社スタッフにとっても、児童の反応を直に感じることで研究者としての初心を振り返る機会や、地域社会とのつながりを感じる貴重な時間となりました。

年度ごとの参加人数	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
児童	59名	72名	141名	81名	135名
研究サポートスタッフ	9名	12名	25名	9名	17名
事務局スタッフ	7名	10名	22名	6名	9名

出張授業実施後に、児童と先生、当社スタッフにアンケートを取り、次年度以降のプログラムの見直しなどに活用しています。



宝栄小学校での実施



島本町立第三小学校での実施

高等学校でのがん教育に対する取り組み

2022年4月から、高等学校において「がん教育」が本格的にスタートするにあたり、がん専門医や行政担当者、教育関係者が集まっていたいただき、がん教育を推進するための課題抽出を目的に「がん教育大阪サミット」を開催しました。子どもたちががんの正しい知識を身につけ、健康と命の大切さを学ぶ「がん教育」を推進するために、抽出された課題の中で当社が対応すべき課題は何かを、関係者と調整をとりながら2022年度以降に対応をすすめていきます。

＞ サミットの詳細は[朝日デジタル](#)をご確認ください。

歯ブラシの寄贈

水無瀬研究所が大阪府三島郡島本町の小学校・幼稚園・保育所（計17施設）へは2014年度から、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（株）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。本活動は歯の寿命を延ばすことで健康の保持増進に寄与することを目的に「歯と口の健康週間（6月4～10日）」にあわせて実施しており、2021年度は歯ブラシセット3,874セット、歯ブラシ380本を寄贈しました。良き企業市民として、地域と企業が共に発展することを大切に、今後も活動を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主催の「こころの劇場」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。「こころの劇場」は新型コロナウイルス感染症の影響により2020年度は活動を休止していましたが、2021年度は動画配信という新たな形で活動を再開しました。



2021年度「はじまりの樹の神話～こそあどの森の物語～」
撮影：樋口隆宏

「こども本の森 中之島」への寄付

当社は2018年より「こども本の森 中之島」への寄付を実施しています。「こども本の森 中之島」は、子どもたちに多様な本を手にとることで無限の創造力や好奇心を育んでもらうために、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。2020年度に3つのNPOに寄付を行い、各NPOにおいて2021年度の活動に活かされています。



＞ 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。

ESGデータ集

★の付した2021年度のデータに関しては、「サステナビリティデータ2022(PDF版)」にお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。詳細は、[こちら](#)をご参照ください。

ガバナンスデータ

コーポレート・ガバナンス

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
取締役会の構成	取締役	単体	人	7	8	8	8
	うち社外取締役	単体	人	2	3	3	3
	うち女性取締役	単体	人	0	0	0	1
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	336	360	368	384
	代表取締役 取締役社長	単体	百万円	-	114	116	126
監査役報酬	監査役合計	単体	百万円	76	77	78	83
取締役会		単体	回	13	13	13	13
監査役会		単体	回	13	14	14	19
取締役会出席率（取締役）		単体	%	100	100	100	98.6
取締役会出席率（監査役）		単体	%	-	100	92.3※1	100

※1 2020年3月27日付で病気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

コンプライアンス

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
コンプライアンス研修受講比率	単体	%	-	100	100	100	100
通報件数	差別・ハラスメント関連	単体	件	-	-	22	15
	人事・労務管理関連	単体	件	-	-	2	1
	その他	単体	件	-	-	44	6
	合計	単体	件	-	44	68	22
コンプライアンス違反件数（懲戒処分事例）	差別・ハラスメント関連	単体	件	-	-	3	1
	人事・労務管理関連	単体	件	-	-	0	0
	贈収賄	単体	件	0	0	0	1
	その他	単体	件	-	-	6	0
	合計	単体	件	-	5	9	2
法令違反に対してかかったコスト	単体	百万円	-	-	-	0	0
ファシリテーションペイメント件数	単体	件	0	0	0	0	0

社会データ

研究開発

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
研究開発費	単体	百万円	68,821	70,008	66,497	62,384	75,879
対売上高研究開発費比率	単体	%	26.3	24.3	22.7	20.2	21.0

成長機会の提供

項目		対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
一人当たりの年間研修時間		連結	時間	-	-	-	-	50.8
		単体	時間	-	35.5	30.7	34.1	53.8
研修区分による分類	汎用的な能力開発	連結	時間	-	-	39,189	69,080	63,161
			人数	-	-	16,194	16,867	23,013
	専門的な能力開発	連結	時間	-	-	57,226	43,214	84,870
			人数	-	-	11,012	13,072	23,414
	法令遵守・コンプライアンス関連研修	連結	時間	-	-	6,885	3,816	36,179
			人数	-	-	13,999	33,503	38,276
	汎用的な能力開発	単体	時間	-	-	-	-	60,479
			人数	-	-	-	-	22,568
	専門的な能力開発	単体	時間	-	-	-	-	82,325
			人数	-	-	-	-	21,720
	法令遵守・コンプライアンス関連研修	単体	時間	-	-	-	-	34,811
			人数	-	-	-	-	37,412

* 研修の詳細については、「[人財の育成](#)」をご覧ください。

従業員情報

項目		対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員（全体）		単体	人	3,199	3,284	3,287	3,319	3,354
従業員（男性）		単体	人	2,649	2,682	2,676	2,688	2,696
従業員（女性）		単体	人	570	602	611	631	658
			%	17.8	18.3	18.6	19.0	19.6
契約社員比率		単体	%	0.3	0.1	0.1	0.1	0.1
派遣社員比率		単体	%	8.8	8.9	8.0	8.8	9.3
平均年齢（全体）		単体	歳	41.4	41.8	41.9	42.7	43.0
平均年齢（男性）		単体	歳	42.1	42.6	42.7	43.7	44.1
平均年齢（女性）		単体	歳	37.9	38	37.9	38.5	38.7
従業員年齢別比率	（30歳未満）	単体	%	-	-	-	13.3	14.0
	（30～50歳未満）	単体	%	-	-	-	61.7	60.0
	（50歳以上）	単体	%	-	-	-	25.0	26.0
平均勤続年数（全体）		単体	年	15.3	15.5	16	16.3	16.5
平均勤続年数（男性）		単体	年	16	16.3	16.8	17.2	17.5
平均勤続年数（女性）		単体	年	11.8	12	12.4	12.5	12.4
平均年間給与		単体	万円	906	917	928	937	947
団体交渉権保有率		単体	%	-	-	97.3	95.7	96.0
労働組合加入比率		単体	%	66.8	65.1	60.8	62.2	58.6

ダイバーシティ & インクルージョン

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
障がい者雇用率	単体	%	2.24	2.28	2.2	2.17	2.38
マネージャー女性比率	単体	%	3.9	4.0	4.6	4.6	5.2

採用

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
新規採用人数	全体	単体 人	166	161	88	105	131
	新卒採用人数	単体 人	98	87	71	73	82
	キャリア採用人数	単体 人	68	74	17	32	49
新卒採用者の男女比率（男性）	単体	%	66	51	66	60	60
新卒採用者の男女比率（女性）	単体	%	34	49	34	40	40

エンゲージメント

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エンゲージメントスコア※2（全体）	単体	%	-	66	-	79	-
エンゲージメントスコア（男性）	単体	%	-	68	-	80	-
エンゲージメントスコア（女性）	単体	%	-	57	-	74	-

※2 エンゲージメントに関する指標・算定方法は、その都度、見直しをはかっています。

離職率・定着率

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
入社 3年後定着率（全体）	単体	%	97.8	97.8	93.9	96.6	91.5
入社 3年後定着率（男性）	単体	%	98.4	96.1	95.4	97.7	93.6
入社 3年後定着率（女性）	単体	%	96.9	100.0	90.9	95.3	87.5
フルタイム従業員の離職率 （自己都合退職率）	単体	%	1.3	1.5	1.6	1.2	1.7
フルタイム従業員の離職率 （定年退職率、その他）	単体	%	0.7	0.6	0.2	1.1	1.7
フルタイム従業員の離職率 （合計）	単体	%	2.0	2.1	1.8	2.3	3.4

職場環境

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
時間外労働時間	単体	時間/月	15.4	14.9	13.6	15.3	16.3
有給休暇取得率	単体	%	56.8	56	65	57.5	62.5

安全衛生

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	★2021年度
労働災害	休業災害発生件数	単体 （社員）	1	1	0	3	0
		単体 （派遣）※4	-	-	1	0	0
	休業災害度数率※3	単体 （社員）	0.16	0.15	0	0.47	0
		単体 （派遣）※4	-	-	2.09	0	0
	労働災害による死亡者数	単体 （社員）	0	0	0	0	0
		単体 （派遣）※4	0	0	0	0	0

※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 休業災害発生件数・休業災害度数率の派遣社員のデータは2019年度より開示対象

疾病予防・早期発見・早期治療サポート

項目		対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
人間ドック受診率		単体	%	99.1	99.4	99.7	99.5	99.8
がん検診受診率	胃がん検診	単体	%	97.2	97.3	97.7	95.3	96.5
	肺がん検診	単体	%	99.3	99.7	99.9	99.9	100.0
	大腸がん検診	単体	%	93.9	93.6	95.8	94.7	93.2
	乳がん検診	単体	%	90	88.3	86.7	89.3	92.5
	子宮頸がん検診	単体	%	43.4	42.3	47.3	46.6	52.3
喫煙率		単体	%	-	-	18.2	17.0	15.5
健康年齢と実年齢の差の平均		単体	歳	-	-	-1.5	-1.4	-1.8

メンタルヘルス対策・健康増進

項目		対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
ストレスチェックを受けた従業員の割合		単体	%	95.1	99.4	99.8	99.5	98.7
ウォーキングキャンペーン参加人数	社員	単体	人	1,088	1,169	1,450	1,417	1,582
	家族	単体	人	472	771	987	985	1,027
	派遣社員等	単体	人	99	90	124	89	117
ウォーキングキャンペーン全社員参加率		単体	%	34	35	44	42	47

環境データ

温室効果ガス排出量

環境データの対象範囲は単体です。
四捨五入の関係で合計と内訳の計は必ずしも一致しません。

項目			対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	★2021年度
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	千t-CO ₂	27.2	26.1	25.2	24.1	21.8
			本社およびその他の国内事業所（テナント入居含む）	千t-CO ₂	2.6	2.4	2.1	2.0	1.7
			合計	千t-CO ₂	29.8	28.5	27.3	26.1	23.6
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 （GHG種類別内訳）	エネルギー起源	全事業所	千t-CO ₂	8.5	9.0	9.7	10.0	9.8
		非エネルギー起源（HFCs、HCFCs）			0.2	0.5	0.4	0.1	0.03
		合計			8.7	9.5	10.1	10.1	9.8
	スコープ2		全事業所	千t-CO ₂	21.1	19.1	17.1	15.9	13.7
ボランタリークレジットによるCO ₂ オフセット量（カーボンニュートラル都市ガス購入分）			城東製品開発センター、筑波研究所	千t-CO ₂	-	-	-	-	0.6
オフセット後の温室効果ガス排出量			全事業所	千t-CO ₂	-	-	-	-	23.0

データ集計サイト：フジヤマ工場/山口工場(2018年度より追加)/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

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×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、J-クレジット制度の認証再生可能エネルギー相当量、及び非化石証書割当量を控除しています。

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）

Category		算定方法	備考	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	★2021年度
Cat1	購入した製品・サービス	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定。	・本カテゴリは、医薬品、中間製品、研究用試薬の製造に使用される医薬品有効成分を含むため、事業活動との関連性が非常に高い。 ・対象は生産事業所および研究所 ・2021年度の排出量については、算定時点で、当社の主要取引先のデータが公表されていないため、算定していない。	全事業所	千t-CO ₂	8.5	8.1	11.5	12.7	-
Cat2	資本財	固定資産として扱われる資本財（設備の増強・維持投資）の内、土地を除いた価格に排出係数を乗じて算定	固定資産として扱われる資本財に基づいて計算。本計算で使用する固定資産は、事業活動に不可欠である		千t-CO ₂	52.6	60.4	26.9	25.8	26.4
Cat3	Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	非再エネ由来の購入電力量に排出係数を乗じて算定	-		千t-CO ₂	1.5	1.5	2.8	2.7	2.4
Cat4	輸送、配送（上流）	当社自社生産事業所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定	-		千t-CO ₂	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Cat5	事業から出る廃棄物	排出した廃棄物の種類別の重量値に排出係数を乗じて算定	-		千t-CO ₂	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
Cat6	出張	出張交通費支給額に排出係数を乗じて算定	対象は、飛行機及び新幹線の利用		千t-CO ₂	2.5	2.3	4.0	0.4	0.5
Cat7	雇用者の通勤	通勤交通費支給額に排出係数を乗じて算定	2021年度より車通勤含む		千t-CO ₂	0.4	0.4	0.5	0.4	0.7
Cat8	リース資産（上流）	リース車で使用した燃料消費量に排出係数を乗じて算定	-		千t-CO ₂	3.5	3.3	2.9	2.0	2.1
Cat9	輸送、配送（下流）	当社の主要医薬品卸のCSRレポート記載のCO2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定	・医薬品の流通を管理し、安定的な供給を確保するために、輸送・流通は重要な事業活動である。 ・2021年度の排出量については、算定時点で、当社の主要医薬品卸のデータが公表されていないため、算定していない。		千t-CO ₂	5.3	5.3	4.9	5.0	-
Cat10	販売した製品の加工	-	当社は完成品のみを販売している		千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	関連していない
Cat11	販売した製品の使用	-	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			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	関連していない
Cat12	販売した製品の廃棄	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定	-		千t-CO ₂	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1
Cat13	リース資産（下流）	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定	-		千t-CO ₂	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
Cat14	フランチャイズ	-	当社はフランチャイズ店を運営していない	千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	関連していない	
Cat15	投資	-	多量の温室効果ガス排出を伴う投資を行っていない。	千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	関連していない	
合計					千t-CO ₂	75.1	82.2	54.4	49.8	-

* 算定方法の排出係数は、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（2017年度はver.2.4、2018年度はver.2.6、2019年度はver.3.0、2020年度はver.3.1、2021年度はver.3.2）」に記載の値
スコープ3のカテゴリ1と9および合計は、算定時点では当社の主要取引先および医薬品卸の2021年度CSRレポートが公開されていないため2021年度は算定しておりません。
スコープ3のカテゴリ2のみ対象範囲は連結です。

エネルギー使用量

項目			対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エネルギー使用量			生産事業所、研究所	MWh	83,906.2	88,423.4	96,369.2	98,025.2	★94,433.7
			本社およびその他の国内事業所（テナント入居含む）	MWh	5,256.9	5,340.4	5,236.4	5,179.1	★5,004.3
			合計	MWh	89,163.1	93,763.8	101,605.6	103,204.3	★99,438.0
全電力消費量に占める再生可能エネルギー利用率	電力消費量	自家発電（再生可能）（太陽光発電）	全事業所	MWh	55.3	65.0	63.0	63.3	61.9
		購入電力（再生可能）（非化石由来）		MWh	-	-	1,278.0	1,954.7	2,040.0
		自家発電（非再生可能）		MWh	7,927.0	8,856.2	8,185.3	8,566.3	8,283.7
		購入電力（非再生可能）		MWh	41,820.1	43,734.4	46,351.7	45,232.2	42,833.5
		合計（全電力消費量）		MWh	49,802.4	52,655.5	55,878.0	55,816.5	53,219.2
	クレジット購入量	太陽光発電		MWh	-	-	2,427.0	4,946.6	3,937.9
		バイオマス発電		MWh	-	2,900.0	2,460.9	386.2	3,000.0
	再生可能エネルギー利用量※5			MWh	55.3	2,965.0	6,228.9	7,350.7	★9,039.9
	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）			%	0.1	5.6	11.1	13.2	★17.0

データ集計サイト：フジヤマ工場/山口工場（2018年度より追加）/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

※5 再生可能エネルギー利用量=自家発電（再生可能）+購入電力（再生可能）+クレジット購入量

施設別の取水量および排水量(単位：千m³)

施設名	流域河川	排水先	2017年度		2018年度		2019年度		2020年度		★2021年度	
			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	205.6	148.6	240.2	178.4	185.0	145.1	157.8	125.0	138.7	110.2
城東製品開発センター	淀川	下水道	5.5	5.5	6.0	6.0	5.1	5.1	4.6	4.6	3.9	3.9
山口工場	樫野川	河川	-	-	8.2	8.2	18.1	18.1	18.6	17.7	21.6	20.0
水無瀬研究所	淀川	下水道	51.3	51.3	41.2	41.2	39.1	39.1	33.7	33.7	31.5	31.5
福井研究所	九頭竜川	下水道	38.7	5.2	31.3	5.0	27.3	5.7	13.7	2.6	6.6	1.9
筑波研究所	霞ヶ浦	下水道	8.1	8.1	6.0	6.0	7.1	7.1	7.2	7.2	7.0	7.0
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※6	下水道	15.9	15.9	15.1	15.1	15.0	15.0	10.0	10.0	10.0	10.0
合計			325.1	234.6	348.0	259.9	296.7	235.2	245.6	200.8	219.4	184.5

データ集計サイト：フジヤマ工場/山口工場（2018年度より追加）/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

※6 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

水使用量削減の取り組み（再利用水比率）

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
再利用水比率	生産事業所、研究所	%	5.9	4.8	5.5	2.0	1.6

廃棄物管理、製品の容器包装の再資源化

項目		対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
産業廃棄物	排出量	生産事業所、研究所等	t	719.1	446.4	430.8	502.7	★479.1
	特別管理産業廃棄物（有害廃棄物排出量）排出量※7	生産事業所、研究所等	t	137.0	145.6	161.9	171.2	★170.3
	最終埋立処分量	生産事業所、研究所等	t	7.4	0.4	0.2	1.1	★0.2
	最終埋立処分率	生産事業所、研究所等	%	1.0	0.1	0.1	0.2	★0.04
最終埋立処分量（一般廃棄物を含む）		生産事業所、研究所	t	18.0	9.4	6.7	5.9	5.3
容器包装使用量	プラスチック	生産事業所	t	164.7	171.7	162.8	161.5	147.0
	紙	生産事業所	t	192.0	202.7	200.9	198.1	175.6
	ガラス（無色）	生産事業所	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	ガラス（茶色）	生産事業所	t	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2
再商品化義務量	プラスチック	生産事業所	t	34.7	35.5	31.2	35.1	36.6
	紙	生産事業所	t	1.6	1.6	1.5	1.4	1.3
	ガラス（無色）	生産事業所	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	ガラス（茶色）	生産事業所	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
再商品化委託料金		生産事業所	千円	1,723.0	1,650.0	1,546.0	1,814.0	1,958.0

データ集計サイト：フジヤマ工場/山口工場（2018年度より追加）/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/物流センター（2021年度より追加）

2017年度の産業廃棄物最終埋立処分量は、城東製品開発センターの改修工事に伴う排出量（5.8t）を含めて算出。

※7 特別管理産業廃棄物（有害廃棄物排出）：廃棄物処理法で規定された「爆発性、毒性、感染性その他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」のこと。

大気汚染・水質汚濁防止

項目		対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
大気への排出	SOx	生産事業所、研究所	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	NOx	生産事業所、研究所	t	7.8	8.4	8.1	8.1	8.3
	煤塵	生産事業所、研究所	t	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
	PRTR物質	生産事業所、研究所	t	0.2	0.2	0.1	0.4	0.3
水域への排出	排水量	生産事業所、研究所	千m³	218.7	244.8	220.2	190.8	★174.5
	BOD	生産事業所、研究所	t	2.2	1.3	1.3	1.2	1.3
	PRTR物質	生産事業所、研究所	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

化学物質管理（PRTR物質）

項目		対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
届出事業所取扱量	アセトニトリル	生産事業所、 研究所	t	9.0	7.2	8.5	10.4	9.3
	ノルマルヘキサン	生産事業所、 研究所	t	3.0	2.8	3.0	2.6	2.3
	合計	生産事業所、 研究所	t	12.0	10.0	11.5	13.0	11.6
	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	0.4	0.2	0.1	0.3	0.3
	ノルマルヘキサン	生産事業所、 研究所	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	合計	生産事業所、 研究所	t	0.4	0.2	0.1	0.3	0.3
	ダイオキシン類	生産事業所、 研究所	mg-TEQ	-	-	-	-	-
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	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	ノルマルヘキサン	生産事業所、 研究所	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	合計	生産事業所、 研究所	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	ダイオキシン類	生産事業所、 研究所	mg-TEQ	-	-	-	-	-
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	8.8	6.9	8.4	10.1	8.9
	ノルマルヘキサン	生産事業所、 研究所	t	3.0	2.8	3.0	2.6	2.3
	合計	生産事業所、 研究所	t	11.8	9.8	11.3	12.7	11.3
	ダイオキシン類	生産事業所、 研究所	mg-TEQ	0.0	-	-	-	-
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	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	ノルマルヘキサン	生産事業所、 研究所	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	合計	生産事業所、 研究所	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	ダイオキシン類	生産事業所、 研究所	mg-TEQ	-	-	-	-	-
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	9.0	7.2	8.5	10.4	9.3
	ノルマルヘキサン	生産事業所、 研究所	t	3.0	2.8	3.0	2.6	2.3
	合計	生産事業所、 研究所	t	12.0	10.0	11.5	13.0	11.6
	ダイオキシン類	生産事業所、 研究所	mg-TEQ	-	-	-	-	-

化学物質管理（PCB）

項目		対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
城東製品開発センター	使用中または保管	生産事業所、研究所	台	552	552	0	0	0
水無瀬研究所	使用中または保管	生産事業所、研究所	台	0	0	0	0	2

城東製品開発センターでは、2019年度に処理施設である日本環境安全事業(株)に552台搬入し、適切に処分を行いました。同センターにおいて、2020年度に新たにコンデンサ1台が見つかりましたが、2020年度中に適切に処分しました。水無瀬研究所では、2021年度に使用中の変圧器2台が該当することが判明し、大阪府へポリ塩化ビフェニル廃棄物等の保管及び処分状況届出書を提出しました。

環境マネジメント

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
ISO14001認証取得事業所の取得状況	生産事業所	サイト	100%	100%	100%	100%	100%

生産事業所のISO14001取得範囲です。

環境に関する違反

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
法的義務/規制違反の件数	全事業所	件数	0	0	0	0	0
上記に関連する罰金額/罰金額	全事業所	百万円	0	0	0	0	0
年度末に発生した環境負債	全事業所	百万円	0	0	0	0	0

違反の対象は罰金1万USドル以上です。

上記には、大気・土壌汚染、騒音、振動、水質に関する違反を含みます。

社会貢献活動データ

医学発展のための取り組み

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
早石修記念賞	－	人	1	1	1	1	1
研究助成対象者	－	人	12	12	12	12	12
研究奨励助成対象者（満40歳以下）	－	人	16	16	16	16	16
早石修記念海外留学助成の対象者	－	人	8	8	8	8	8

外部からの評価

環境・社会・企業統治に対する外部評価

Dow Jones Sustainability Indices(DJSI)

当社は2020年及び2021年にDJSI World Index及びDJSI Asia Pacific Indexに採用されました。

DJSIは米国の S&P Dow Jones 社とスイスの RobecoSAM 社が共同開発したサステナビリティ株式指数で、企業の経済・環境・社会の3つの側面から企業活動を分析し、構成銘柄が選定されます。各業界で上位10%に入った企業がDJSI World Indexに選定されます。

Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**
Powered by the S&P Global CSA

FTSE4Good Index Series

当社は、2018年から連続してFTSE4Good Index Seriesに採用されています。FTSE4Good Index Seriesは、ロンドン証券取引所グループの一企業であるFTSE Russellが開発した指数です。各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンスの対応に優れた企業が選定されます。



FTSE4Good

FTSE Blossom Japan Index

当社は、2018年から連続してFTSE Blossom Japan Indexに採用されています。FTSE Blossom Japan Indexは、ロンドン証券取引所グループの一企業であるFTSE Russellが開発した指数です。各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンスの対応に優れた日本企業が選定されます。



**FTSE Blossom
Japan**

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

当社は2022年に、新しく設定されたFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexに採用されました。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexは、ロンドン証券取引所グループの一企業であるFTSE Russellが開発した指数です。各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンスの対応に優れた日本企業が選定されます。なお、本インデックスは、セクター・ニュートラルとなるよう設計されており、また、低炭素経済への移行を促進するため、特に温室効果ガス排出量の多い企業については、TPI経営品質スコアにより改善の取り組みが評価される企業のみを組み入れています。



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

当社は、2019年から連続して、米国MSCI社が開発したMSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数に選定されています。

本指数は、MSCIジャパンIMIトップ700指数構成銘柄の中から、環境、社会、ガバナンス評価に優れた日本企業が選定されます。

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、本件お知らせにおける本投資法人によるMSCI社のロゴ・商標・サービスマーク並びにインデックス名の使用は、MSCI社及びその関係会社による小野薬品工業株式会社へのスポンサーシップ、宣伝、販売促進を企図するものではありません。MSCI指数はMSCI社に独占権があり、MSCI社及びMSCI指数及びそのロゴは、MSCI社及びその関連会社の商標・サービスマークです。

2022 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

CDP【気候変動】【水セキュリティ】

国際環境非営利団体であるCDPより、気候変動と水セキュリティに対する取り組みや積極的な情報開示などが評価され、CDP2021【気候変動】および【水セキュリティ】の2分野において、最高評価であるAリストに選定されました。気候変動におきましては、4年連続のAリスト選定、水セキュリティにおきましては、初めてのAリスト選定となります。



CDP【サプライヤー・エンゲージメント評価】

当社は、国際環境非営利団体であるCDPより、サプライヤー・エンゲージメント評価において、2019年度から3年連続、最高評価である「リーダー・ボード」に選定されました。

サプライヤー・エンゲージメント評価は、気候変動問題に対する企業のサプライチェーンへの働きかけを評価するものです。



「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」

当社は、2018年より「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています。

本指数は、TOPIXの構成銘柄を対象とし、時価総額をベースに、環境情報の開示状況と炭素効率性の水準（売上高当たり炭素排出量）によって、構成銘柄のウェイトが決定されます。



健康経営優良法人に認定

当社は、2022年、「健康経営優良法人2022～ホワイト500～」(大規模法人部門)に4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り組み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

当社は第5回日経スマートワーク経営調査（2021年11月）において、4星に認定されました。

本調査は2017年から日本経済新聞社が実施している調査で、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5,4,5,4,3,5,3の5段階で評価されます。



日経SDGs経営

当社は、第3回日経SDGs経営調査（2021年11月）において、4星に認定されました。

本調査は2019年から日本経済新聞社が実施している調査で、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5,4,5,4,3,5,3の5段階で評価されます。



SUSTAINA ESG AWARDS

当社は、2021年にSUSTAINA ESG AWARDSの「総合部門」において、上位51～100位に与えられるブロンズクラスを受賞いたしました。

SUSTAINA ESG AWARDSは、サステナ株式会社が創設した、ESG（環境・社会・ガバナンス）に積極的に取り組んでいる国内企業を表彰する制度です。独自のAIシステムによるESGスコアに財務スコアを加えて、総合スコアの上位100社が「ESG経営先進企業」として選定されます。



第三者保証

サステナビリティ情報

当社は、「サステナビリティデータ2022(PDF版)」で開示する  の付された2021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。

【環境】

- 温室効果ガス排出量
- エネルギー使用量
- 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および9は前年度データを保証プロセスの中で確認）
- 取水量
- 排水量（排水先含む）
- 産業廃棄物排出量および特別管理産業廃棄物排出量（有害廃棄物排出量）
- 産業廃棄物の最終埋立処分量および最終埋立処分率

【社会】

- 休業災害発生件数
- 休業災害度数率
- 労働災害による死亡者数

なお、「独立した第三者保証報告書」は、「サステナビリティデータ2022(PDF版)」p.4に掲載しています。

 [サステナビリティデータ2022](#)

Appendix

- 前マテリアリティの目標と進捗
- ONO SWITCH プロジェクト –2018～2020年度の計画と実績–
- サステナビリティデータ2022
- 国・地域別の税務に関する報告

前マテリアリティの目標と進捗

2019 年度の計画・KPI	2019 年度の進捗結果	2020 年度の計画・KPI	2020 年度の進捗結果	2021 年度の計画・KPI	2021 年度の進捗結果
革新的な医薬品の創製					
中長期目標：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所要期間を短縮する。	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。	✓ オープンイノベーションの新たな仕組みとして Ono Venture Investment を設立	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。 KPI ✓ 承認取得数、臨床移行数、前臨床移行数、導入品獲得数	✓ 承認取得数 日本：7 品、韓国：9 品、台湾：5 品 ✓ 臨床移行数：0 ✓ 導入品獲得数：0 開発品の主な進捗状況については、決算短信（決算補足資料）に詳述しておりますのでそちらをご参照ください。
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。		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。	開発品の主な進捗状況については、決算短信（決算補足資料）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					
中長期目標：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。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					
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、社内各部署への説明会、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ことが発生していない	✓ 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 29 回実施 ✓ 他者の知財を侵害するようなことが発生していない	①知的財産の価値最大化を図るために、社内各部署への説明会、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 ✓ 当社の知的財産が十分に活用されている。また、その価値に損失が発生していない ②全ての製品および開発化合物について、ライフサイクルマネジメントの観点から、知的財産戦略の分析、企画、推進体制を強化する。 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、外部の情報収集を継続するとともに、グローバル展開を考慮した課題抽出を行い、中長期戦略を策定する。 KPI ✓ 医療アクセス改善を目的とした中長期戦略の策定	① ✓ 知的財産活用のため、関連部門への啓発及びディスカッションを 28 回実施 ✓ 複数の製品/化合物において、用途特許や製剤特許の拡充を推進 ② ✓ 開発化合物について特許戦略を踏まえた開発計画を策定し、進行 ✓ 知財担当部署を強化し、IP ランドスケープの活用を開始 ③ ✓ マテリアリティの更新時に、医療アクセス改善をマテリアリティ「人権の尊重」に包含されるテーマに設定。希少疾患や小児に対する適応取得を継続的に推進すること、途上国ニーズへの特許化合物の有効活用法を継続検討していくことを確認。
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	✓ 全プロジェクトについて知的財産の視点からライフサイクルマネジメント戦略を検討、策定		

2019 年度の 計画・KPI	2019 年度の 進捗結果	2020 年度の 計画・KPI	2020 年度の 進捗結果	2021 年度の 計画・KPI	2021 年度の 進捗結果
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 「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	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	関係機関や業界事例を調査し、当社の取り得る施策を整理した		
製品の信頼性と安全性の確保 中長期目標：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 規制当局への規定期間以内の報告の遵守率が 99.9%以上である	規制当局への規定期間以内の報告の遵守率 100%	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 - 規制当局への規定期間以内の報告の遵守率が 99.9%以上である 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。	① - 規制当局への規定期間以内の報告の遵守率 99.9%以上 ② - 製品回収ゼロ - 品質苦情発生率 0.01%以下

2019 年度の計画・KPI	2019 年度の進捗結果	2020 年度の計画・KPI	2020 年度の進捗結果	2021 年度の計画・KPI	2021 年度の進捗結果
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	✓ 製品回収ゼロ ✓ 品質苦情発生率 0.01%以下 ✓ 品質管理業務研修を年 4 回、安全管理業務研修を年約 30 回、計画に従って実施	③GXP（GVP、GQP、GPSP）の法令遵守体制の強化を目指し、関連部門での研修や注意喚起を行う KPI ✓ 安全管理業務研修：全社員に加え、安全管理業務実施部門については別プログラムで GVP・GPSP 教育、RMP を中心とする製品教育も実施 ✓ 品質管理業務研修：CMC・生産本部、品質保証部を対象に実施	③ ✓ 安全管理業務研修及び品質管理業務研修を年間計画にそって実施
人財育成の推進					
中長期目標：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	✓ 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 47%	①ミッションステートメント浸透促進活動（継続） KPI ✓ ミッションステートメントをしっかりと意識して、行動している従業員割合 65%以上 ✓ 海外現地法人従業員（駐在員以外）のミッションステートメント浸透度合い 40%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 85%以上	① ✓ ミッションステートメントをしっかりと意識して、行動している従業員割合 82% ✓ 海外現地法人従業員（駐在員以外）のミッションステートメント浸透度合い 86%（韓国小野薬品工業株式会社を対象に実施） ② ✓ 研修実施後の上長評価による行動変容割合 83.3%
②新入社員から管理職までを 7 つの階層の各々に求められる行動特性に沿った人財を育成するため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 新入社員から管理職までを 7 つの階層の各々に求められる行動特性に沿った人財を育成するため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	✓ 研修実施後の上長評価による行動変容割合 79%	③社員へ提供する自己学習と社会学習の双方の機会を拡充する。 KPI ✓ 自己啓発プログラムの受講者数割合 40%以上	③ ✓ 自己啓発プログラムの受講者数割合 42.7%

2019 年度の 計画・KPI	2019 年度の 進捗結果	2020 年度の 計画・KPI	2020 年度の 進捗結果	2021 年度の 計画・KPI	2021 年度の 進捗結果
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：27.6%（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	✓ 自己啓発プログラムの受講者数割合 32%	④次世代経営人財の育成の仕組み強化とプール人財の拡充を行う。 KPI ✓ 次世代経営人財を新たに 40 名育成 ✓ グローバル人財 20 名育成 （2024 年度末までのグローバル人財プール目標人数：200 名。これまでに 121 名育成。） ⑤自律的なキャリア形成についての社員の理解向上 KPI ✓ 従業員のキャリア概念についての理解度 50% ✓ キャリア形成に関する e ラーニングの受講率 85%以上	④ ✓ 次世代経営人財を新たに 40 名育成 ✓ グローバル人財育成 24 名育成 ⑤ ✓ 従業員のキャリア概念についての理解度 57.3% ✓ キャリア形成に関する e ラーニングの受講率 85.1 %
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	✓ グローバル対応アセスメントにて受講者の 83%が海外赴任可能なレベルに到達 ✓ 次世代幹部候補育成プログラム実施後の行動変容割合：二階層で実施し、それぞれ 69%、52%	⑥中核的なイノベーション人財の発掘 KPI ✓ 発掘プログラムへの参加人数：60 名以上 ✓ ベンチャー出向実施 ⑦デジタルトランスフォーメーション人財の育成 KPI ✓ IT パスポート取得人数 35 名	⑥ ✓ 発掘プログラムへの参加人数 69 名 ✓ ベンチャー出向 5 名 ⑦ ✓ IT パスポート取得人数 40 名

2019 年度の 計画・KPI	2019 年度の 進捗結果	2020 年度の 計画・KPI	2020 年度の 進捗結果	2021 年度の 計画・KPI	2021 年度の 進捗結果
雇用の確保・維持、働きがいのある職場環境作り 中長期目標：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、多様な人財が働きがいを持って活躍できる職場環境作りを行う。 KPI ✓ プラチナくるみんの取得、年次有給休暇取得率向上	✓ プ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、多様な人財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）	✓ 年次有給休暇取得率 58.8% ✓ 育休からの復職率 100% ✓ 離職率 2.3% ✓ 平均時間外勤務時間 15.3 時間	①人事諸制度の構築や運営を通じてダイバーシティを推進し、多様な人財が活躍できる職場環境作りを行う。 KPI ✓ 係長級に占める女性比率 14.0% ✓ 男性の育児関連休暇制度取得率 72.5% ✓ えるぼし取得 ✓ 育休からの復職率 100% ✓ 主任級以上を対象とした次期経営者育成研修参加者に占める女性割合 30%以上 ②人事諸制度の構築や運営を通じてワークライフバランスの向上に取り組み、社員が健康で活き活きと能力を発揮し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 70.0% ✓ 平均時間外勤務時間 13.0 時間 / 月 ✓ 低離職率（3%以下）の維持 ③健康経営の浸透および取り組みを推進する。 KPI ✓ 健康経営銘柄への再選定 ✓ プレゼンティーイズム改善による労働生産性の向上（損失額の削減） 社員 1 人あたり 1 ヶ月の損失額： 2021 年度目標 31,460 円（2019 年度比 5%削減） ✓ 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－2.0 歳（35 歳以上_平均） ✓ 喫煙率の改善 2021 年度目標 16.0%	① ✓ 係長級に占める女性比率 14.0% ✓ 男性の育児関連休暇制度取得率 79.0 % ✓ えるぼし未取得 ✓ 育休からの復職率 100% ✓ 主任級以上を対象とした次期経営者育成研修参加者に占める女性割合 25 % ② ✓ 年次有給休暇取得率 62.5% ✓ 平均時間外勤務時間 16.3 時間 / 月 ✓ 離職率 3.4 % ③ ✓ 健康経営銘柄未選定（上位 50 位（2%）以内かつ医薬品業界トップの総合評価） ✓ プレゼンティーイズム改善：社員 1 人あたり 1 ヶ月の損失額 56,396 円 ✓ 健康年齢と実年齢の差 －1.8 歳 ✓ 喫煙率 15.5%
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 ✓ ストレスチェック受検率 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% ✓ ストレスチェック受検率 99.8%	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 ✓ プレゼンティーイズム改善による労働生産性の向上 社員 1 人あたり 1 ヶ月の損失額： 2019 年度（33,120 円） 2020 年度目標：5%削減	✓ 健康経営銘柄未選定（上位 5%以内） ✓ プレゼンティーイズム改善：社員 1 人あたり 1 ヶ月の損失額 65%増 ✓ 健康年齢と実年齢の差 －1.4 歳 ✓ 喫煙率 17.0% ✓ 休業災害度数率 0.47		

2019 年度の 計画・KPI	2019 年度の 進捗結果	2020 年度の 計画・KPI	2020 年度の 進捗結果	2021 年度の 計画・KPI	2021 年度の 進捗結果
		減 (31,460 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 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)			
		✓ 「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)	✓ 「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 68%		

2019 年度の 計画・KPI	2019 年度の 進捗結果	2020 年度の 計画・KPI	2020 年度の 進捗結果	2021 年度の 計画・KPI	2021 年度の 進捗結果
法令遵守とコンプライアンスの徹底 中長期目標：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%	100%達成（全社員の受講完了）	重大なコンプライアンス違反*の発生件数 0 件を目標として以下の取り組みを行う。 *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）	重大なコンプライアンス違反 1 件 * 2021 年 2 月に贈賄の疑いで起訴された事案が 1 件（同年 6 月に有罪判決）	重大なコンプライアンス違反*の発生件数 0 件を目標として以下の取り組みを行う。 KPI ✓ 重大なコンプライアンス違反件数 0 件 *売上や利益に大きな影響を与えるもの及び大きな社会的インパクトを与えるもの。 1. ① 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 ② コンプライアンス研修（e-ラーニング 年 2 回） ③ 新入社員研修及び新入社員フォローアップ研修 ④ コンプライアンス・ハラスメント意識調査の実施 ⑤ ④の結果を踏まえた各本部へのフィードバックと研修 ⑥ 営業本部を対象とした「規約・コード・ガイドライン」研修（年 2 回） ⑦ 上記の研修を対象社員に 100%実施し、各研修実施後に理解度確認テストを実施し、アセスメントを行う。 ⑧ メールマガジン（小野コンプライアンス通信）の配信（毎月） 2. 当社グループ海外現地法人のコンプライアンス管理を強化する。全社リスクマネジメントと連動し以下の活動を行う。 ✓ コンプライアンス研修の実施 事業計画に応じた重要なコンプライアンステーマから研修を強化する。 ✓ グローバルコンプライアンス管理体制の強化。 グローバル展開を踏まえた今後 3 年のロードマップを策定する	✓ 重大なコンプライアンス違反件数 0 件 1. ✓ ①～⑧の施策を計画通り実施 ✓ 2020 年度に認められた重大なコンプライアンス違反の事案を踏まえ、コンプライアンス部門より全社員を対象とした研修を部署毎に実施。また、贈収賄防止 e-ラーニング研修を全社員対象に実施 2. ✓ 各現地法人の事業計画に応じた重要なコンプライアンステーマの研修を実施 ✓ 体制強化のため海外連携部署を設置した。現地法人の人員強化を推進（コンプライアンスの専門人財の採用等）。 ✓ グローバル展開を踏まえたロードマップを策定
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	4 回開催	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 KPI ✓ 研修受講率（100%）	✓ 研修受講率 100%		
	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	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	✓ コンプライアンス委員会を計画通り 4 回開催		

2019 年度の 計画・KPI	2019 年度の 進捗結果	2020 年度の 計画・KPI	2020 年度の 進捗結果	2021 年度の 計画・KPI	2021 年度の 進捗結果
責任あるマーケティング・プロモーション活動					
中長期目標：“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*の発生件数 0 件を目標として以下の取り組みを行う。 *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	重大なコンプライアンス違反 1 件 * 2021 年 2 月に贈賄の疑いで起訴された事案が 1 件（同年 6 月に有罪判決）。「法令遵守とコンプライアンスの徹底」に記載の事案と同じ	重大なコンプライアンス違反*の発生件数 0 件を目標として以下の取り組みを行う。 *売上や利益に大きな影響を与えるもの及び大きな社会的インパクトを与えるもの KPI ✓ 重大なコンプライアンス違反件数 0 件 ①ガバナンス体制強化：営業活動における社内ルールの再整備を行い、法令遵守と共に再徹底する。 また、不適切な活動が未然に防がれる報告体制（上長・通報）を構築し、これらを目的とした全営業社員向けの社内研修を定期実施する。 ②販売情報提供活動ガイドライン（講演会）： ・ 自社主催講演会におけるスライド事前確認を確実に 行い、ガイドラインから逸脱した情報提供を防止する。 KPI ✓ スライド事前確認実施率 100% ・ 自社主催講演会開催時において安全性と有効性の バランスの取れた情報提供体制を確実に 行う。 KPI ✓ 全ての自社主催講演会において安全性情報を提供	✓ 重大なコンプライアンス違反件数 0 件 ① ・ 社内ルールと運用手順を再整備した。また、不適切な活動を未然に防ぐ報告体制として、マネジメント会議の定期開催（1 回/月）、セルフチェックシートを用いた違反事例、インシデントを共有・相談できる報告体制を構築 ・ 全営業社員向けの社内研修と社内テストを定期実施 ② ✓ 自社主催講演会におけるスライド事前確認実施率 99.7% ✓ 自社主催講演会において安全性情報を提供できた割合 99.6%
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%）	①販売情報提供活動ガイドライン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	✓ 研修年 6 回実施		

2019 年度の 計画・KPI	2019 年度の 進捗結果	2020 年度の 計画・KPI	2020 年度の 進捗結果	2021 年度の 計画・KPI	2021 年度の 進捗結果
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	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%	✓ 講演会スライド事前確認実施率 99%	③販売情報提供活動ガイドライン（面談）：医療関係者との面談時に、適切な情報提供が行われる体制を構築する。 KPI ✓ 不適切な情報提供実施 MR 0 名 ④ガイドライン遵守のアセスメント：MR の日常活動において、以下が適切に行われているか定期的にアセスメントを行い、不適切事例は原因を明確にし、対応策を報告することで再発防止する。（講演会時のスライド事前確認、安全性情報提供、面談時の情報提供活動） KPI ✓ 営業所長責任の下、MR 活動のアセスメントが定期的に行われ、原因明確化と対応策を講じる運営が継続される体制を構築。	③ ✓ 不適切な情報提供を実施した MR が 3 名認められ、個別に指導を実施 ④ ✓ MR 活動のアセスメントと対応が定期的に行われる体制を構築
		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	✓ アセスメントを 1 回/月の頻度で行い、課題抽出・対策を実施		

2019 年度の 計画・KPI	2019 年度の 進捗結果	2020 年度の 計画・KPI	2020 年度の 進捗結果	2021 年度の 計画・KPI	2021 年度の 進捗結果
気候変動への対応 中長期目標：2030 年までに CO2 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 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）	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	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 年度比 12.6%削減（スコープ 1+2）	✓ 2017 年度比 12.6%削減（スコープ 1+2）	① 温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みの強化 KPI ✓ 2017 年度比 16.8%削減（スコープ 1+2） ②再生可能エネルギー利用率の向上（再生可能エネルギー利用量／全電力消費量） KPI ✓ 16.8%以上 ③特定フロン使用機器全廃に向けた取り組み KPI ✓ ロードマップ作成	① ✓ 2017 年度比 20.9%削減（スコープ 1+2） ② ✓ 17.0% ③ ✓ 特定フロン機器を特定し、2024 年度までの全廃計画を策定
		②再生可能エネルギーの利用率向上 KPI ✓ 12.6%以上	✓ 13.2%		
		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	✓ 2020 年 6 月に加盟		

2019 年度の 計画・KPI	2019 年度の 進捗結果	2020 年度の 計画・KPI	2020 年度の 進捗結果	2021 年度の 計画・KPI	2021 年度の 進捗結果
製品の安定供給 中長期目標：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 新たな医療ニーズを把握し、製品設計に展開する					
「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。	✓ 医療現場調査回数 72 回 ✓ 7 製品で改良を実施	1. 「医療現場からの要望（医療ニーズ）や環境社会の要望（社会ニーズ）」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 100 回以上 ✓ 新たに設計する包装資材について、5 製品以上で改良を行う。 ✓ 環境に配慮した包装資材の採用をさらに進める ・製品個装箱への FSC®認証紙の採用：5 品目追加（現在 8 品目に採用） ・バイオマスプラスチックの採用：開発品 4 プロジェクトで検討	1. ✓ 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 86 回 ✓ 5 製品で改良を実施 ✓ 製品個装箱への FSC®認証紙の採用 7 品目追加 ✓ バイオマスプラスチックの採用：開発品 4 プロジェクトで具体的に検討中（安定性試験等を実施） 2. ✓ 製品別の適正在庫月数を確保
		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	✓ 製品特性に応じた適正在庫量を再設定、確保した	2. 製品を安定的に市場に提供する。 全製品を対象とした BCP 時の安定供給計画の立案： ①製品の優先度（重要度、カテゴリーⅠ～Ⅴ）の方針確立 ②サプライチェーンの可視化 ③重要製品のパートナー会社及び供給者の BCP に関するポリシーの確認 ④製品毎のリスク低減策（製造拠点複数化、安全在庫の確保、調達・製造リードタイムの短縮等）の実行 ⑤危機対応・事業継続マニュアルの更新 KPI ✓ 製品別の適正在庫月数を確保する	

2019 年度の 計画・KPI	2019 年度の 進捗結果	2020 年度の 計画・KPI	2020 年度の 進捗結果	2021 年度の 計画・KPI	2021 年度の 進捗結果
コーポレートガバナンスの向上 中長期目標：会社の持続的な成長を実現するための実効的なガバナンス体制の構築					
—	—	—	—	①取締役会の機能向上によるガバナンスの強化 ・ステークホルダーとの対話や取締役会実効性評価を通じた取締役会の機能向上への取り組みの継続 ②持続的な成長を支えるガバナンス体制の構築 ・リスクマネジメントに係る諸施策について、取締役会による継続的なモニタリング	① ✓ ESG 説明会および IR/SR 活動等を通じてガバナンスに関する状況説明、対話の機会を設定 ✓ 取締役会実効性評価を通じた取締役会の機能向上の進展（中長期的な経営課題に関する議論の充実、役員人事・報酬に係る会議の議長を社外取締役に変更、ストックオプション導入以降の報酬制度見直しに着手等） ② ✓ 取締役会においてリスクマネジメントに関する報告を継続的に実施
CSR 調達推進によるサプライチェーン管理 中長期目標：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	✓ EcoVadis 社の CSR 評価システムにて、総合スコア平均が 3.3 点上昇	①サプライチェーンマネジメント上の CSR 管理体制を強化する ・サプライチェーン全体の CSR リスク分析実施 ・CSR 調達方針とガイドラインの見直し ・社員の意識向上のための研修実施 KPI ✓ 社員研修後の理解度調査	① ✓ サプライチェーン全体の CSR リスク分析実施 ✓ CSR 調達方針とガイドラインの見直しは進行中 ✓ 社員研修実施は未達 ② ✓ EcoVadis 社のサステナビリティ評価にて、対象企業 2 社のスコアが 8 点上昇
		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	✓ 前年比スコア上昇なし：5 社	② 当社基準を満たさなかった企業先を継続してフォローし改善を確認する KPI ✓ 個々の対象企業の総合スコア	

ONO SWITCH プロジェクト 2018年度計画と結果

パートナー（当社が支援する活動地域）	2018 年度計画	2018 年度結果
難病の子ども支援全国ネットワーク (日本)	難病への理解促進のためのシンポジウム開催	1. 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。 2. 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。
世界の子どもにワクチンを日本委員会 (ブータン)	ブータンの一年分の 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 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 (カンボジア)	医療従事者教育支援毎年 1 名 医療教育受講者数 100 名	1. 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。 2. 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、ボンネルー病院スタ 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。

ONO SWITCH プロジェクト 2019年度計画と結果

パートナー（当社が支援する活動地域）	2019 年度計画	2019 年度結果
世界の子どもにワクチンを日本委員会 （ブータン）	1. DPT ワクチンと B 型肝炎ワクチンを支援 2. ワクチン保冷庫を支援 KPI：ワクチンと保冷庫の供給数	1. DPT ワクチン 50,000 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） 2. ワクチン保冷庫を 5 台提供しました。
ジャパンハート※ （カンボジア）	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（自動血球分析装置）の導入 2. 医療者教育支援 ・医療者を目指す学生教育支援 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. 医療者を目指す学生教育支援 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。
Future Code （バングラデシュ）	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。
ピープルズ・ホープ・ジャパン （ミャンマー）	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。

※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 年度にジャパンハートこども医療センターで 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 年度にジャパンハートこども医療センター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：ジャパンハートこども医療センター医療スタッフ 33 人、公立ボンネルー病院スタッフ 1 人

・ジャパンハートこども医療センター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：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

ONO SWITCH プロジェクト 2020年度計画と結果

パートナー（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 (ブータン)	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 KPI:ワクチンと保冷库の供給数	・DPT ワクチン：50,000 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) ・ワクチン保冷库を 5 台提供し、現在も使用されています。
ジャパンハート (カンボジア)	新設した CBC 測定器^{※1}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、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。 ※1 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 KPI：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	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。 ・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。 (2021 年 3 月 31 日時点)
	医療者を目指す学生教育支援 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 年生の 1 学期を修了しました。 ・オンライン中心の授業に出席 ・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。

パートナー（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 (カンボジア)	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。	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。 ・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。 ・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。
Future Code (バングラデシュ)	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%は貧困層を対象とする 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。 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：衛生教育への参加者数 50 人(実施回数は年最低 1 回)	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。 ・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 ・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 ・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

パートナー（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 （ミャンマー）	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 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。	助産師及び補助助産師へのスキル・モニタリング 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。 助産師及び補助助産師への研修 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。 *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。

サステナビリティデータ2022

社会

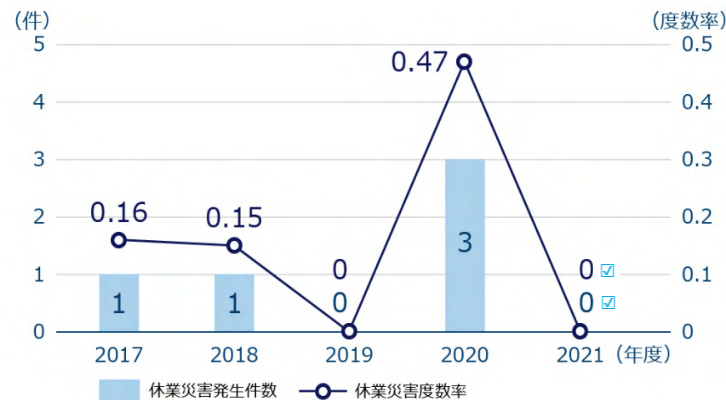
労働災害発生状況

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
休業災害発生件数	単体 (社員)	件	1	1	0	3	0
	単体 (派遣社員) ※2	件	-	-	1	0	0
休業災害度数率※1	単体 (社員)	-	0.16	0.15	0	0.47	0
	単体 (派遣社員) ※2	-	-	-	2.09	0	0
労働災害による死者数	単体 (社員)	人	0	0	0	0	0
	単体 (派遣社員) ※2	人	0	0	0	0	0

※1 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

※2 休業災害発生件数・休業災害度数率の派遣社員のデータは2019年度より開示対象

休業災害発生件数および休業災害度数率



集計範囲：単体の社員

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

環境

環境データの対象範囲は単体です。

温室効果ガス排出量

四捨五入の関係で合計と内訳の計は必ずしも一致しません。

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
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	千t-CO ₂	27.2	26.1	25.2	24.1	21.8
	本社およびその他の国内事業所（テナント入居含む）	千t-CO ₂	2.6	2.4	2.1	2.0	1.7
	合計	千t-CO ₂	29.8	28.5	27.3	26.1	23.6
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 (GHG種類別内訳)	エネルギー起源	8.5	9.0	9.7	10.0	9.8
		非エネルギー起源 (HFCs, HCFCs)	0.2	0.5	0.4	0.1	0.03
		合計	8.7	9.5	10.1	10.1	9.8
	スコープ2	全事業所	21.1	19.1	17.1	15.9	13.7
ボランタリークレジットによるCO ₂ オフセット量 (カーボンニュートラル都市ガス購入分)	筑波研究所、城東製品開発センター	千t-CO ₂	-	-	-	-	0.6
オフセット後の温室効果ガス排出量	全事業所	千t-CO ₂	-	-	-	-	23.0

データ集計サイト：フジヤマ工場/山口工場(2018年度より追加)/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

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 × 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、J-クレジット制度の認証再生可能エネルギー相当量、及び非化石証書割当量を控除しています。

サステナビリティデータ2022

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		算定方法 ^{※3}	備考	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	☒ 2021年度
カテゴリ1	購入した製品・サービス	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。その他の関連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定。	・本カテゴリは、医薬品、中間製品、研究用試薬の製造に使用される医薬品有効成分を含むため、事業活動との関連性が非常に高い。 ・対象は生産事業所および研究所 ・2021年度の排出量については、算定時点で、当社の主要取引先のデータが公表されていないため、算定していない。	全事業所	千t-CO ₂	8.5	8.1	11.5	12.7	-
カテゴリ2	資本財	固定資産として扱われる資本財（設備の増強・維持投資）の内、土地を除いた価格に排出係数を乗じて算定	固定資産として扱われる資本財に基づいて計算。本計算で採用される固定資産は、事業活動に不可欠である		千t-CO ₂	52.6	60.4	26.9	25.8	26.4
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	非再生エネルギー由来の購入電力量に排出係数を乗じて算定	-		千t-CO ₂	1.5	1.5	2.8	2.7	2.4
カテゴリ4	輸送、配送（上流）	当社自社生産事業所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定	-		千t-CO ₂	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	排出した廃棄物の種類別の重量値に排出係数を乗じて算定	-		千t-CO ₂	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
カテゴリ6	出張	出張交通費支給額に排出係数を乗じて算定	対象は、飛行機及び新幹線の利用		千t-CO ₂	2.5	2.3	4.0	0.4	0.5
カテゴリ7	雇用者の通勤	通勤交通費支給額に排出係数を乗じて算定 ^{※4}	-		千t-CO ₂	0.4	0.4	0.5	0.4	0.7
カテゴリ8	リース資産（上流）	リース車で使用した燃料消費量に排出係数を乗じて算定	-		千t-CO ₂	3.5	3.3	2.9	2.0	2.1
カテゴリ9	輸送、配送（下流）	当社の主要医薬品卸のCSRレポート記載のCO2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定	・医薬品の流通を管理し、安定的な供給を確保するために、輸送・流通は重要な事業活動である。 ・2021年度の排出量については、算定時点で、当社の主要医薬品卸のデータが公表されていないため、算定していない。		千t-CO ₂	5.3	5.3	4.9	5.0	-
カテゴリ10	販売した製品の加工	-	当社は完成品のみを販売している		千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	関連していない
カテゴリ11	販売した製品の使用	-	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			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	関連していない
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	販売した製品の容積と包装の材料別重量に、排出係数を乗じて算定	-		千t-CO ₂	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1
カテゴリ13	リース資産（下流）	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定	-		千t-CO ₂	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
カテゴリ14	フランチャイズ	-	当社はフランチャイズ店を運営していない		千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	関連していない
カテゴリ15	投資	-	多量の温室効果ガス排出を伴う投資を行っていない		千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	関連していない
合計					千t-CO ₂	75.1	82.2	54.4	49.8	-

※3 算定方法の排出係数は、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（2017年度はver.2.4、2018年度はver.2.6、2019年度はver.3.0、2020年度はver.3.1、2021年度はver.3.2）」に記載の値

※4 2021年度より、新たに車通勤分も含めています。
スコープ3のカテゴリ1と9および合計は、算定時点では当社の主要取引先および医薬品卸の2021年度CSRレポートが公開されていないため2021年度は算定しておりません。
スコープ3のカテゴリ2のみ対象範囲は連結です。

サステナビリティデータ2022

エネルギー使用量

項目			対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エネルギー使用量			生産事業所、研究所	MWh	83,906.2	88,423.4	96,369.2	98,025.2	☒ 94,433.7
			本社およびその他の国内事業所 （テナント入居含む）	MWh	5,256.9	5,340.4	5,236.4	5,179.1	☒ 5,004.3
			合計	MWh	89,163.1	93,763.8	101,605.6	103,204.3	☒ 99,438.0
全電力消費量に占める 再生可能エネルギー利用率	電力消費量	自家発電（再生可能） （太陽光発電）	全事業所	MWh	55.3	65.0	63.0	63.3	61.9
		購入電力（再生可能） （非化石由来）		MWh	－	－	1,278.0	1,954.7	2,040.0
		自家発電（非再生可能）		MWh	7,927.0	8,856.2	8,185.3	8,566.3	8,283.7
		購入電力（非再生可能）		MWh	41,820.1	43,734.4	46,351.7	45,232.2	42,833.5
		合計（全電力消費量）		MWh	49,802.4	52,655.5	55,878.0	55,816.5	53,219.2
	クレジット 購入量	太陽光発電		MWh	－	－	2,427.0	4,946.6	3,937.9
		バイオマス発電		MWh	－	2,900.0	2,460.9	386.2	3,000.0
	再生可能エネルギー利用量 ^{※5}			MWh	55.3	2,965.0	6,228.9	7,350.7	☒ 9,039.9
	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）			%	0.1	5.6	11.1	13.2	☒ 17.0

データ集計サイト：フジヤマ工場/山口工場（2018年度より追加）/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

※5 再生可能エネルギー利用量=自家発電（再生可能）+購入電力（再生可能）+クレジット購入量

施設別取水および排水量(単位：千m3)

施設名	流域/河川	排水先	2017年度		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度	
			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	205.6	148.6	240.2	178.4	185.0	145.1	157.8	125.0	138.7	110.2
山口工場	樺野川	河川	—	—	8.2	8.2	18.1	18.1	18.6	17.7	21.6	20.0
城東製品開発センター	淀川	下水道	5.5	5.5	6.0	6.0	5.1	5.1	4.6	4.6	3.9	3.9
水無瀬研究所	淀川	下水道	51.3	51.3	41.2	41.2	39.1	39.1	33.7	33.7	31.5	31.5
福井研究所	九頭竜川	下水道	38.7	5.2	31.3	5.0	27.3	5.7	13.7	2.6	6.6	1.9
筑波研究所	霞ヶ浦	下水道	8.1	8.1	6.0	6.0	7.1	7.1	7.2	7.2	7.0	7.0
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※6	下水道	15.9	15.9	15.1	15.1	15.0	15.0	10.0	10.0	10.0	10.0
total			325.1	234.6	348.0	259.9	296.7	235.2	245.6	200.8	219.4	184.5

データ集計サイト：フジヤマ工場/山口工場（2018年度より追加）/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

※6 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

廃棄物管理

項目		対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
産業廃棄物	排出量	生産事業所、研究所等	t	719.1	446.4	430.8	502.7	479.1
	特別管理産業廃棄物排出量（有害廃棄物排出量）※7	生産事業所、研究所等	t	137.0	145.6	161.9	171.2	170.3
	最終埋立処分量	生産事業所、研究所等	t	7.4	0.4	0.2	1.1	0.2
	最終埋立処分率	生産事業所、研究所等	%	1.0	0.1	0.1	0.2	0.04

データ集計サイト：フジヤマ工場/山口工場（2018年度より追加）/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/物流センター（2021年度より追加）

2017年度の産業廃棄物最終埋立処分量は、城東製品開発センターの改修工事に伴う排出量（5.8t）を含めて算出。

※7 特別管理産業廃棄物（有害廃棄物排出）：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。

独立した第三者保証報告書

2022 年 7 月 22 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 杉山 雅彦 

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「サステナビリティデータ 2022（PDF 版）」（以下「報告書」という。）に記載されている ☒ の付された 2021 年度のサステナビリティデータ（以下「サステナビリティデータ」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（サステナビリティデータに注記されている。）に準拠してサステナビリティデータ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、サステナビリティデータ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、サステナビリティデータが、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

2020 年度 国別の税務に関する報告

	日本	米国	英国	韓国	台湾	調整額	合計
売上収益 (億円)	3,087	9	13	28	35	△80	3,093
税引前当期利益 (億円)	1,009	0	1	2	2	△6	1,009
納税額 (億円)	338	0	0	1	1	－	341
法人所得税 (億円)	254	0	0	1	0	△1	254
従業員数 (名)	3,462	32	35	40	38	－	3,607

上記報告数値は、上記の国に所在する当社グループの会社の数値に基づいて作成されています。

現時点で最新の情報です（2022 年 3 月時点）。

