

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・デジタル & IT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。

- ＞ 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

デジタル・IT

当社のデジタル・IT戦略についてご案内しています。

- ＞ デジタル・IT

医療アクセス改善の取り組み

基本的な考え方

医療の発展が目覚ましい現代においても、有効な治療法が存在しない疾患が多くあります。

また、低所得国および低所得国などでは、医療インフラの未整備や貧困などが原因で、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」、「医療基盤の強化」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、今後も希少疾病医薬品の創出を含め医療アクセスの改善に取り組んでいきます。また、新薬を世界中の患者さんに提供できるよう、アジア地域に加え米欧においても提供できるよう取り組みを強化しています。

また、低所得国の医療基盤強化に向けてNGO等とのパートナーシップにより、医療人材育成や医療環境整備などに中長期的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

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。

また、上記の国々において当社特許化合物の熱帯病（NTDs）などの疾患への応用可能性（既存の特許プールの利用や後発品メーカーへのボランティアライセンスの供与など）についても継続的に検討します。

当社は、感染症の蔓延など、公衆衛生上の国家緊急事態的な状況に陥った場合、選択肢の一つとして強制実施権が許諾されることに理解を示します。また、TRIPS協定（The Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights）31条の2に従い、医薬品製造能力が不十分または無い国への医薬品輸出のために強制実施権が許諾されることがあることも認識しており、個々の事案に応じ柔軟かつ適切な特許権の実施許諾を検討します。なお、医薬品アクセスの改善には、強制実施許諾だけでは根本解決にはいたらず、経済格差の是正、医療従事者の育成、医療制度、医療インフラおよび医薬品供給体制の整備など、総合的な取り組みが必要と考えます。

^{*1} https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/ohrlls/ldc_teigi.html

^{*2} <https://data.worldbank.org/income-level/low-income>

^{*3} <https://data.worldbank.org/income-level/lower-middle-income>

推進監督体制

当社は医療アクセスの改善を、マテリアリティ「人権の尊重」に含まれるテーマとして定め、取締役会および経営会議において目標と進捗を管理しています（[こちら](#)）。また、実行面においては、サステナビリティ戦略会議のマネジメントの下、各部門の委員で構成されるサステナビリティ推進委員会が中心となり推進しています。

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非常に重要です。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。

(2023年7月31日現在)

製品名	適応症*	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
	悪性中皮腫（悪性胸膜中皮腫を除く）	2023.2.22	申請中
	根治切除不能な進行・再発の上皮系皮膚悪性腫瘍	2023.5.23	申請中
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
ベレキシブル錠	中枢神経系原発リンパ腫	2019.08.20	承認済
	原発性マクログロブリン血症及びリンパ形質細胞リンパ腫	2019.11.19	承認済

* 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必要があります。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。

(2023年7月31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）	承認済

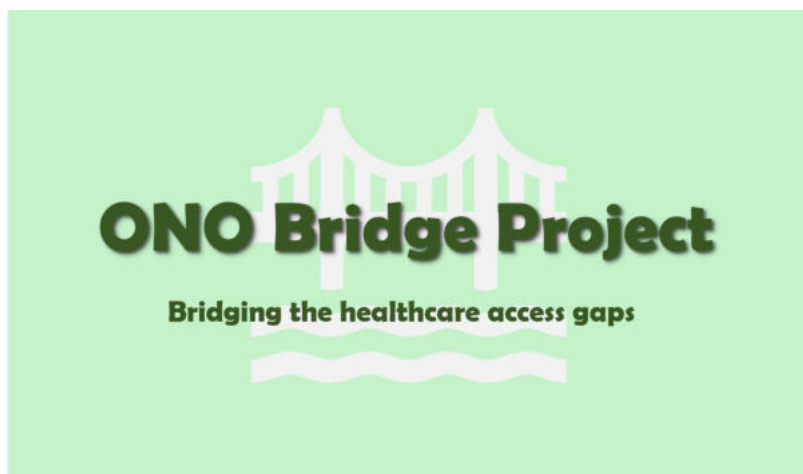
医療環境整備のための取り組み ～キャパシティビルディング～

世界には、未だ医療インフラが未成熟な国や地域が存在し、必要な医療にアクセスできない方々が数多く残されています。当社は、これらの地域の医療基盤強化（ローカルキャパシティビルディング：現地の力で持続的に医療を届けられる医療基盤の構築）のために、NGOへの支援に取り組んでいます。

2018年度から2021年度に実施した「ONO SWITCH プロジェクト」では、カンボジア、ミャンマー、バングラデシュ、ブータンでの、現地医療人材の育成、現地市民への疾患啓発、不足する医療設備や物資の援助等を行ってきました（詳しくはページ下部の「ONO SWITCH プロジェクト（2018年度～2021年度）」をご覧ください）。本プロジェクトで支援したNGO・NPOの活動によって医療基盤強化に向けた着実な成果が得られました。

本プロジェクトでの学びを踏まえて、2022年度より新たな医療アクセス改善プロジェクト「ONO Bridge Project」を開始しました。

新たなプロジェクトを通して、NGOの施策に必要な資金面の支援だけでなく、医療アクセス課題の社会的認知度向上や、従業員のボランティア活動への参加、当社のノウハウを活かした協業施策等を実施していきます。同時に、プロジェクトへの当社の非財務資本のインプットを増やすことにより、社会インパクトの最大化を図るとともに、当社の人的資本等の強化につなげていきます。例えば、従業員の医療アクセス課題解決に対する理解・共感・挑戦意欲を向上させ、それに伴うミッションステートメントの浸透、エンゲージメント向上を目指していきます。また、本プロジェクトを通して、広く世界の患者さんや医療課題を理解する機会とすることで、当社の成長戦略の後押しとなることを目指していきます。



プロジェクト名に込めた思い

医療と患者さんの架け橋（Bridge）となる

患者さんの希望が未来へとつながるように
医療を必要とする人々と 医療を届けたい人がつながり
医療アクセスギャップを越えていくことを目指します

本プロジェクトでは、まず、連携するNGOと共に以下の2つのプログラムを開始しました。プログラムを通して、施策に必要な資金面の支援だけでなく、医療アクセス課題の社会的認知度向上や、当社のノウハウを活かした協業施策等を実施していきます。



パートナー

特定非営利活動法人
ピープルズ・ホープ・ジャパン
(以下、PHJ)

> <https://www.ph-japan.org>



対応するSDGs

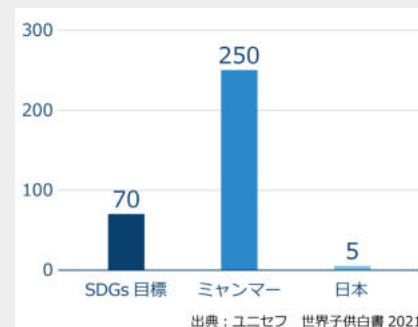
3.1 2030年までに、世界の妊産婦の死亡率を出生10万人当たり70人未満に削減する。

ミャンマーの医療アクセス課題とPHJの活動

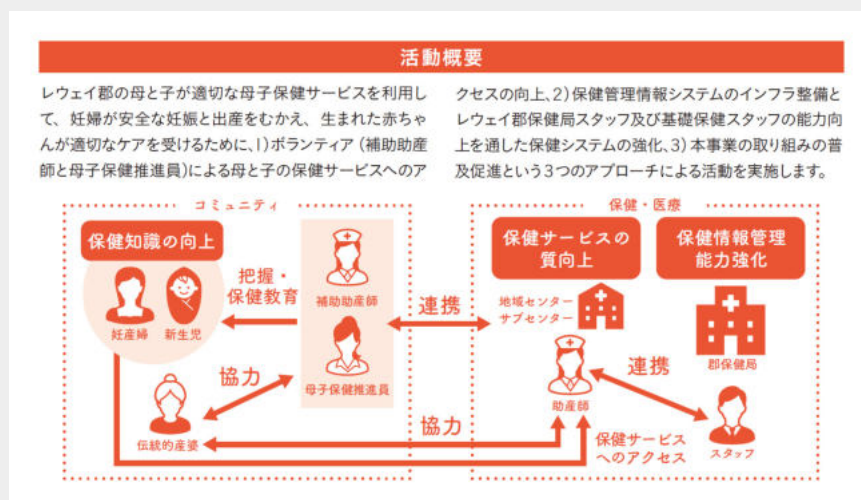
ミャンマーの妊産婦死亡率は250人/10万人といわれ（UNICEF 世界子供白書2019より）、「SDGs 3.1：2030年までに世界の妊産婦の死亡率を70人/10万人未満に削減する」の目標と比較し大きなギャップがあります。その原因のひとつは、医療従事者の介助によらない出産です。さらに、その要因として、医療者の不足、医療機関の適切な設備不足や物理的なアクセスの壁、伝統的な自宅出産の風習、地域住民の出産に伴うリスクの理解不足等があります。

また、この課題は農村地域でより顕著で、ミャンマー国内でも医療アクセスの格差があります。

妊産婦の死亡率（出生100,000人対）



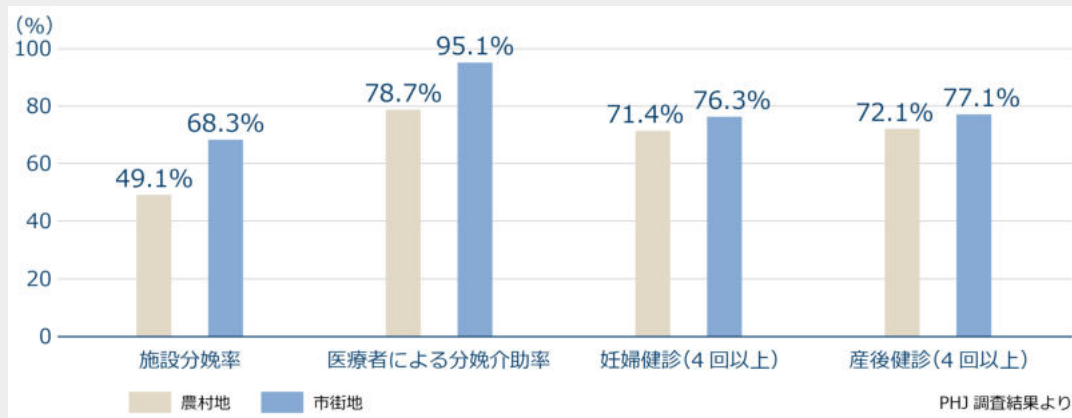
PHJはこの課題に対し、2014年から約6年間ネピドー特別行政区タコン郡で取り組み、農村地での母子保健サービスの利用を促進する成果を上げています。PHJはここで得られた効果的なモデルを、2020年からネピドー特別行政区レウェイ郡に展開しています（当社はこの活動の一部を支援してきました）。



引用：PHJ 2022年度 アニュアルレポートより抜粋

PHJは活動を通じて、特に農村地でサービス利用率の低い4つの指標（妊婦健診受診率、医療者介助分娩率、施設分娩率、産後健診受診率）の向上を目指しています。

事業対象地域の母子保健サービス利用率（プログラム開始前）



当社が支援するプログラム

<対象地域>

対象地域：ネビドー特別行政区レウェイ郡

<支援期間>

2022年度～2024年度

<課題・対策・目標>

課題

- 地域住民の出産リスクに対する知識不足：妊娠高血圧や産後出血など、出産に伴うリスクの適切な知識が不足しており、妊娠期や出産時の危険兆候の発見の遅れや受診判断の遅れにつながっています。
- 保健サービスへのアクセス困難：母子保健サービスの利用状況は市街地と農村地で顕著な格差があります。地域住民と助産師など保健サービスとのネットワークが不十分です。

対策

「母子保健推進員」の育成と支援

- 「母子保健推進員」とは、保健省が定める2日間の研修を終了後、助産師の監督・指導の下で、保健教育や妊産婦の家庭訪問などを行い、地域住民と保健サービスをつなぐ橋渡し役を担うボランティアです。研修後、助産師及び補助助産師と協力しながら、各自の村で妊婦・産後の女性と5歳未満の子どもの情報収集、妊産婦の家庭訪問、助産師による予防接種のサポート、報告書の作成等行います。
- 本プログラムでは、母子保健推進員の育成、活動のモニタリング及び指導、半年後の再研修を行います。

目標

- 母子保健推進員を新たに育成：2024年度までに600人
- 育成した母子保健推進員への再研修：2024年度までに300人

母子保健推進員は、1年間のおおよその出産数を基にして、妊婦5人に対して1人の割合で全ての村に配置します。本プログラムで計600人を新たに育成することで、対象地域の全ての村（178村）に母子保健推進員を配置する計画です。

<プログラムの進捗>

プログラム目標	2022年度	状況
新たな母子保健推進員の育成 目標：2024年度までに600人	● 121人を育成 ● 次の育成対象となる401人の候補者を新たに選定 ● 母子保健推進員を養成する現地医療従事者55人に養成者研修を実施	on schedule
母子保健推進員の再研修 目標：2024年度までに300人	—	—
活動のモニタリング及び指導 目標：毎年実施	—	—

2022年度の活動状況

2022年度は121人（27村）の母子保健推進員を育成し、前プロジェクトのONO SWITCH プロジェクトから累計して181人を育成しました。

また、母子保健推進員は、PHJが選定するのではなく、助産師、補助助産師、村の代表者等が中心となり、村の人から信頼される「この人に推進員さんになってもらいたい」という女性を選定し、PHJは選定された女性一人ひとりと個別に会って、推進員の役割や具体的な活動内容を説明し、本人の同意を確認します。2022年度は98村で401人の候補者を選定しました。

母子保健推進員の研修は2日間かけて、PHJスタッフとレウエイ郡保健局が協働で実施します。将来PHJの支援が終了しても、現地の力で持続的に母子保健推進員を育成し続けられるよう、2022年度は医療従事者に対して、母子保健推進員養成者研修を実施し、農村地域の45ヶ所の保健施設で働く医療従事者計55人が受講しました。



母子保健推進員の候補者選定



母子保健推進員候補者への説明

カンボジア 高度小児医療へのアクセス改善プログラム



パートナー

特定非営利活動法人
ジャパンハート
(以下、JH)

> <https://www.japanheart.org>



対応するSDGs

3.4

2030年までに、非感染性疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて3分の1減少させ、精神保健及び福祉を促進する。

3.8

全ての人々に対する財政リスクからの保護、質の高い基礎的な保健サービスへのアクセス及び安全で効果的かつ質が高く安価な必須医薬品とワクチンへのアクセスを含む、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）を達成する。

3.c

開発途上国、特に後発開発途上国及び小島嶼開発途上国において保健財政及び保健人材の採用、能力開発・訓練及び定着を大幅に拡大させる。

カンボジアの医療アクセス課題と、ジャパンハートの活動



名称

Japan Heart Children's Medical Center
(JHCMC)

設立年

2016: JHCMC設立
2018: JHCMC増築（小児がん病床数増加）

スタッフ数

116名（2022年8月現在）

病床数

94床（大人: 39床/ 小児: 55床）

診療科

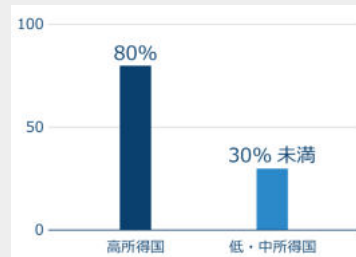
内科、小児科、産婦人科、小児血液腫瘍科、
小児外科

診療実績

診療: 成人16,569件、小児3,274件
入院: 成人837件、小児255件
手術: 成人844件、小児219件
※2022年度

世界保健機構（WHO）は、高所得国では小児がん患者の80%が寛解を迎える一方、低・中所得国では寛解する患者は30%に満たないと指摘しています。また、アジア圏（東南アジア・南アジア・南中央アジアを含む地域）においては、小児がん患者の半数近い約49%が診断を受けていないと見積もられています*。

小児がん患者の寛解率



カンボジアにおいても、高度医療にアクセスできない小児患者さんが多く残されます。

その主な原因には、高度医療を提供できる医療機関や医療従事者の不足があります。特にカンボジアは過去の虐殺や内戦などの歴史の影響によって、次世代の医療者を育成する熟練の医療者が不足し、将来も医療アクセス課題が残ってしまう可能性があります。その他にも、地域住民の経済力、受診習慣、医療への信頼の不足が、医療アクセスの障壁となっています。

ジャパンハートは、カンボジアカンダール州ポンネルー地区にジャパンハートこども医療センターを独自で開院し、小児がんなどの患者さんに無償で高度医療を提供しています。また、その活動を通じて現地の医療従事者の育成を行っています。さらに、同院はポンネルー地区の地域医療体制の構築に取り組むとともに、地区内での無償巡回診療を行っています。

- 日本では2014年時点で人口1,000人あたり2.3人の医師がいますが、カンボジアでは2014年時点で人口1,000人あたり医師は0.2人しかいません。人口1,000人あたりの一般病床数は、2016年に日本では13.1床あったのに対し、カンボジアでは0.9床しかありません*。
- 例えば、ジャパンハートこども医療センターでは、現在、ひとりの小児がん患者の治療におよそ80～100万円がかかっています。同国の平均年収は1,625ドル（約22万円。2021年、世界銀行調べ）であり、標準的な小児がんの治療は同国の一般的な家庭ではとても賄いきれません*。
- カンボジアで小児がん専門の診療科を持つ医療機関は少なく、特に小児固形がんの治療を専門に行える医療機関は非常に限られるため、カンボジア全土よりジャパンハートこども医療センターに小児固形がんの患者が集まってきております。

* ジャパンハート「[世界の小児がんの現状](#)」より。

当社が支援するプログラム

<対象地域>

対象地域：カンボジアカンダール州ポンネルー地区

本プログラムでは、「ジャパンハートこども医療センター」の活動を支援します。

<支援期間>

2022年度～2026年度

<課題・対策・目標>

1. 熟練の医療従事者の育成

課題

- ジャパンハートこども医療センターの現地医療者が、日本人のサポートなく診療を行い、現地の医療者によって次の医療者を育成できるようになるためには、より高度で幅広い知識と経験を積む必要があります。同院はカンボジア国内でも限られた高度医療を経験できる施設であるものの、同院のみでは臨床経験が限られます。また、先進国の医療設備や環境の中で行われる高度医療は、同院では経験できません。
- 同院の現地看護師は、高度な看護ケア（例えば術後人工呼吸器管理下の患者さんケア等）を行う知識と技術が不足しています。
- 同院には、現地の放射線技師がおらず日本人技師が診療にあたっています。そのため、現地技師の育成も進んでいません。

対策

- 医師の育成：
 - ― 日本の医療機関（独立行政法人国立病院機構 岡山医療センター）での来日研修で小児患者への高度な医療を学ぶための研修を行う（5カ月間）。
 - ― カンボジアにある他の医療施設での研修により、臨床経験の幅を広げる。
 - ― 国際がん学会へ参加など、最新の知見を得る機会を作る。
- 看護師の育成：
 - ― カンボジアにある他の医療施設での研修により、術後管理を中心とした高度医療の臨床研修を行う。
 - ― 国際がん学会への参加など、最新の知見を得る機会を作る。
- 現地の放射線技師の採用：現地の放射線技師を採用する。

目標

- 医師の育成：
 - ― 来日研修：1名
 - ― カンボジア他院での研修：2名
 - ― 国際がん学会への参加：5名
- 看護師の育成：
 - ― カンボジア他院での研修：5名
 - ― 国際がん学会への参加：5名
- 放射線技師の採用：1名

2. 農村部の医療アクセスの改善

課題

- カンダール州ボンネルー地区とその周辺地域の農村部にもヘルスセンターという保健所のような役割を担う公立の医療施設がありますが、提供できる医療に限られるため、患者さんは日常的に公立の医療施設を利用していません。また、医療設備の整った病院は、車で1時間以上もかかる場所にあり、地域住民には定期的に病院に通う習慣が浸透しておらず、医療への信頼も十分ではありません。

対策

- ジャパンハートこども医療センターから、カンダール州ボンネルー地区とその周辺にある農村部への無償の巡回診療を実施する。成人及び小児を問わず、内科疾患を中心に、継続的に必要な医療を提供する。

目標

- 無償巡回診療：月1回実施（2023年1月から、プログラム期間中に51回実施予定）

3. 高度医療設備の拡充

課題

- ジャパンハートこども医療センターは、小児患者に高度医療を提供できるカンボジア国内では限られた施設であるものの、先進国と比較すると医療設備が十分ではありません。
- X線透視設備がないために、内科系疾患（腸重積等）の診断ができない場合や、本来X線透視室が必要な手術をレントゲン設備で代替するため患者さん負担が大きくなってしまったといった課題があります。

対策

- X線透視設備の導入をする。

目標

- X線透視機器を購入し、X線透視室を整備する。

当社が支援するプログラム

		2022年度	状況
1. 熟練の医療従事者の育成	医師の来日研修	1名が研修を完了	on schedule
	医師のカンボジア他院での研修	—	—
	看護師のカンボジア他院での研修	—	—
	国際がん学会への参加	医師1名、 看護師2名が参加	on schedule
	放射線技師の採用	採用活動を開始	—
2. 農村部の医療アクセスの改善	無償巡回診療	3回実施 143名に無償診療を提供	on schedule
3. 高度医療設備の拡充	X線透視室の整備	設備発注を完了 オペ室改修工事完了	on schedule

2022年度の進捗

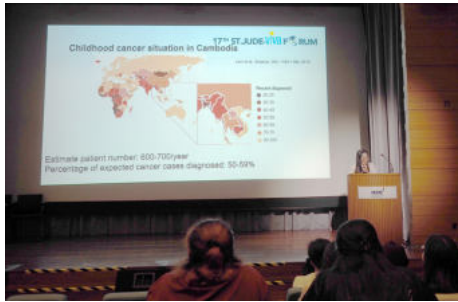
1. 熟練の医療従事者の育成

- 医師・看護師の育成：
 - 医師の来日研修：
 - カンボジア人医師一名が日本の医療機関で5か月間の臨床研修を実施しました。当医師は、小児外科医としてジャパンハート子ども医療センターの開業時から勤務しており、今後のカンボジアにおけるジャパンハートの医療活動のけん引役として期待しているスタッフです。
 - 日本での臨床研修では、小児がんに限らず幅広い症例経験を得ました。研修後には、以前に比べてよりリーダーシップをもって小児外科患者や小児がん患者のマネジメント、治療方針の決定を行えるようになりました。今後は当院の日本人医師の指導の下、執刀医としての手術経験を重ねていきます。



一 医師、看護師の国際がん学会への参加：

- シンガポールで開催されたSt. Jude-VIVA Forum in Pediatric Oncologyへ、ジャパンハートの現地医師1名と看護師2名が参加しました。このフォーラムは、アジアの小児腫瘍専門医が集まり、先進国と発展途上国の間のギャップを埋めるために、ノウハウの共有やネットワーキングを行う場となっています。Nursing Symposiumではジャパンハートの看護師も活動の発表を行いました。自らの活動を自らの言葉で発信し、多くの医療者との交流を通じて、多くの学びと刺激の機会になりました。



- 放射線技師の採用：現地人技師の採用活動を開始しました。カンボジアではSNSで採用情報を調べることが主流のため、SNSを活用した採用活動をメインに、教育機関への声掛けも行っています。カンボジアでは放射線技師を育成する教育機関が限られ、人材も少ないため、採用は容易ではありませんが、次年度も様々な方法で引き続き採用活動を進めていきます。

2. 農村部の医療アクセスの改善

- 無償巡回診療：ポンネルー地区とその周辺にある地域で（ジャパンハートこども医療センターから車で3時間ほどの地域など）、3回の巡回診療を実施し、143名の地域住民に無償診療を提供しました。診療に来られた患者さんの多くは生活習慣に由来する症状が認められ、糖尿病、高血圧、胃腸炎などの診断や治療薬の処方を行い、地域の医療機関への継続的な受診を促しました。また、子どもの栄養管理に関する知識が不足し、通常よりも体の小さな子どもも認められ、保護者への栄養指導も実施しています。



3. 高度医療設備の拡充

- 新たに外科手術用X線撮影装置（Cアーム）を設置するために、2022年度に手術室の拡充工事を実施しました。X線が室外に漏れださないよう、壁に鉛シートを貼り、ドアも特別なものを設置しました。2023年度にX線撮影装置を導入予定です。



ONO SWITCH プロジェクト（2018年度～2021年度）

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年度～2021年度まで、ONO SWITCH プロジェクトに取り組みました。本取り組みは、働き方改革の推進により削減した時間外手当に応じた金額を医療に係る以下のNPO・NGOに寄付する取り組みで、働き方改革の推進および世界の医療と健康に貢献し、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念の具現化をより一層推進することを目的としています。

～プロジェクト名称とコンセプト～

Save the World by our work style ImprovementT 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。

各年度の実績は以下よりご確認ください。

 2018年度（323KB）

 2019年度（345KB）

 2020年度（391KB）

 2021年度（416KB）

人的資本の拡充（人財の育成）

当社は、企業理念「病氣と苦痛に対する人間の闘いのために」の実現とグローバルスペシャリティファーマを目指すというvisionの達成に向けて4つの成長戦略を定め、事業活動に取り組んでいます。これらの戦略を遂行し、企業の永続的な発展を支えるのは「人財」であり、人的資本の拡充を重要な経営課題の一つとして取組みを推進しています。

企業理念の実現とvisionの達成に向けた成長戦略と人財戦略



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とvisionの達成に向けて戦略を実行する人財が不可欠です。このため、すべての成長戦略に共通し、部門横断的に経営基盤を支える「横断人財」や各成長戦略を推進するためのスキルと専門性を持つ「専門人財」といった多様な人財が連携して組織/プロジェクトのメンバーを牽引することで、持続的な成長につながるよう人的資本の拡充を進めています。

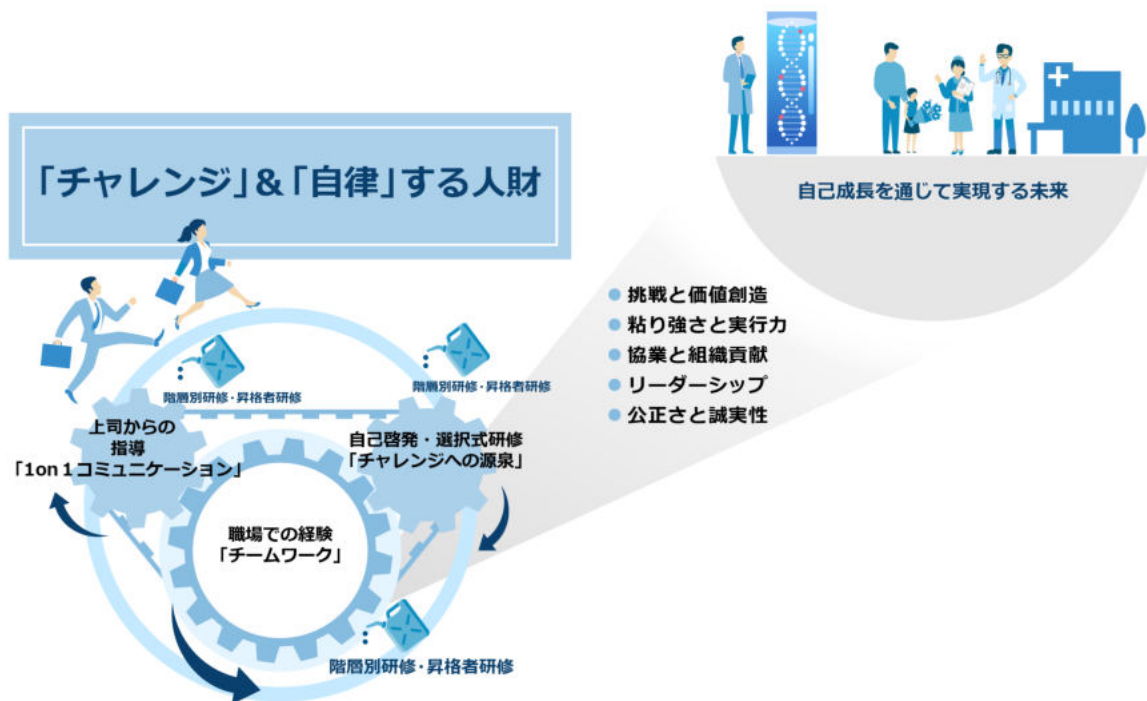
求める人財の育成

当社の求める人財は「チャレンジ」&「自律」する人財であり、人々の生命に深くかかわる医薬品に携わる製薬企業の一員として高い倫理観と強い責任感、使命感を持つとともに、グローバルスペシャリティファーマへの飛躍のための源泉となる人財の育成を目指しています。

求める人財像

「チャレンジ」&「自律」する人財

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



部門横断的に経営基盤を支える「横断人財」の育成

経営基盤を支える横断人財として「次世代経営人財」、「グローバル人財」、「デジタル人財」、「イノベーション人財」それぞれの採用・育成を進めています。

	採用・育成の進め方	指標と目標： 2026年度までのプール数
次世代経営人財	将来の経営幹部となりうる候補人財を一般社員、中堅社員、マネージャー層、上級マネージャー層の4つの階層に分けて、研修や計画的なタフアサインメントなどを通じて育成しています。	250人以上
グローバル人財	グローバルビジネスを遂行するのに必要な語学力、国際的な視野、異文化コミュニケーションといったスキルを身に着けるための育成研修（Global Skill Improvement Program：GSIP）や計画的な海外派遣などを通じて育成を行っています。	300人以上
デジタル人財	デジタル・IT部門以外のビジネスサイド（研究、開発、営業部門他）において、既存ビジネスのDX推進を通じてデジタルリテラシーの高い人財を育成する取組みを行っています。	500人以上
イノベーション人財	当社独自の取り組みである（Ono Innovation Platform：OIP）を2021年度よりスタートさせ、学習・経験・挑戦の場の3つの分野で構成するプログラムを提供し、育成を行っています。	180人以上

成長戦略を推進する「専門人財」の育成

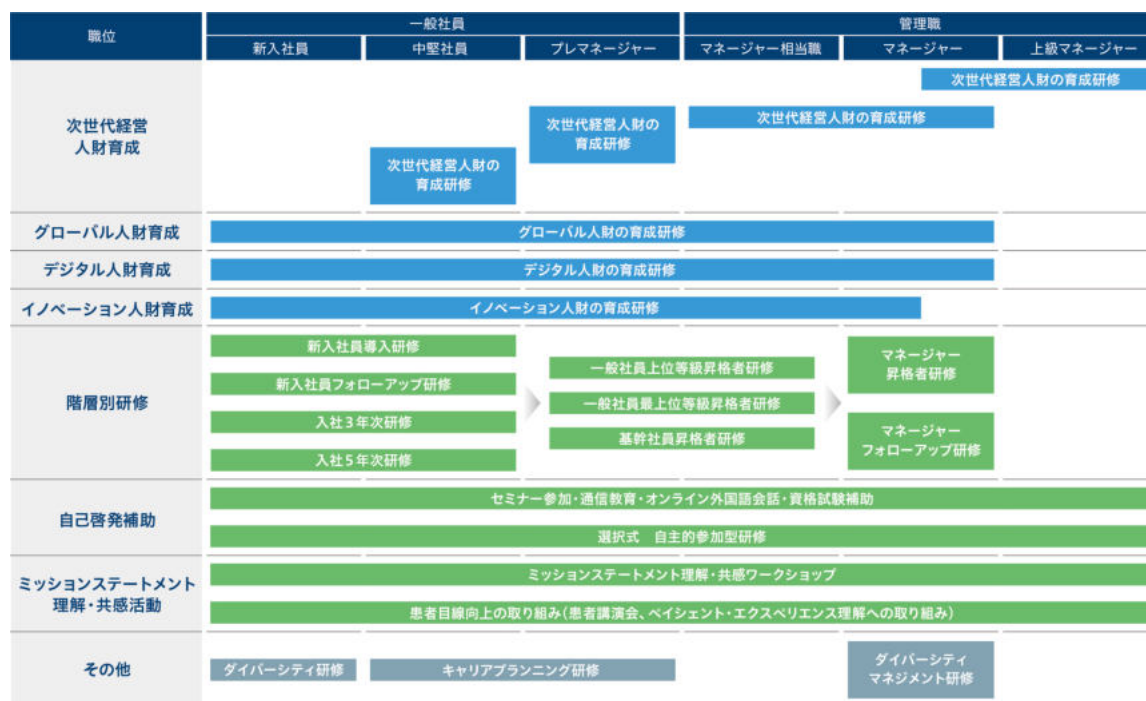
戦略ごとに必要な人財要件・スキルを下表の通り定義し、採用・育成を進めています。

戦略	人財要件・スキル	指標と目標： 2026年度までの採用・育成数
製品価値最大化	患者本位の視点でニーズを顕在化し、解決策が提案、実行できる人財	700人規模
パイプライン強化とグローバル開発の加速	グローバルでオープンイノベーション、ライセンス導入、臨床開発を推進しマネジメントできる人財	
欧米自販の実現	グローバルで活躍できる多様な人財を束ねて事業を推進できる人財	
事業ドメインの拡大	ニーズを捉え、経済合理性のある解決策を社会実装できる人財	

これらの採用・育成に加え、本部ごとで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、2022年度の一人当たりの年間研修時間は54.8時間、費用は12.2万円でした。

また、製薬企業の社員としてわきまえるべき薬害教育、安全性情報の収集および個人情報の取り扱い、贈収賄防止等、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。

人財育成のための教育研修



各研修の詳細については以下をご覧ください。

次世代経営人財育成研修（選抜研修）

事業の継続的発展のために必要となる次世代経営人財の育成を目的に、成長戦略を遂行できる候補者を各組織から選抜し、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を設定しており、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、管理職前の30代の社員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を行います。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目指した研修を行うとともに、業界を超えた他社経営幹部とのディスカッション中心の意見交換会（他流試合）への参加も取り入れています。いずれの階層でも、次世代ビジネスリーダーとして必要な29の要件（企業理念を踏まえた社会価値創造、将来洞察、戦略立案など）を設定し、それに沿った経営マインド・経営スキルの体系的な習得および全社的な経営視点の醸成を行う研修を行っています。

選抜人財は、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でポジションを決定しています。

次世代経営人財育成研修の受講人数と目標値

対象社員層	2022年度受講人数	2016年度からの累積受講人数	指標と目標： 2026年度までの累積受講人数目標値
中堅社員	20	56	117名
マネージャー層	20	56	116名
上級マネージャー層	0	41	十分数を確保済み

グローバル人財育成研修

当社の今後の成長に必要なグローバル人財を育成するための研修を行っています。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に、スキルギャップを特定したうえで、それに応じた語学プログラムやグローバルスキル向上プログラム（GSIP）を通じ環境適応力、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年間かけて習得するプログラムを提供しています。2021年度のGSIP参加者は21名でしたが、BISAテスト*での700点以上達成人数は、参加前は1名であったのに対し、参加後は19名になりました。

その後、グローバル人財とし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、適切なポジションに配置しています。

GSIP 2022年度参加人数	2015年度からの累積参加人数	指標と目標： 2026年度までの累積参加人数目標値
25名	171名	300名

GSIP 2021年度参加人数	
21名	
BISAテスト*（700点以上達成人数）	
受講前	受講後
1名	19名

* BISAテスト：Business Interaction Simulation and Assessmentの略。GLOBUS社の英語能力テスト。700点以上が海外赴任可能なレベルとされる。

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に、英語の苦手意識の克服から海外ビジネスへ適応できるレベルへの到達を目標に研修を行っています。

受講者の状況に応じて、1週間の国内合宿型英会話研修、3カ月の海外留学型語学研修、週1回の講師派遣型英語研修（2年間）の3つプログラムを設けています。

研修種別	2022年度参加者数	2013年度からの累積参加人数
講師派遣型英語研修（2年間）	61名	590名
海外留学型語学研修	1名	11名
国内合宿型英会話研修	0名	54名

デジタル人財育成研修

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スキル人財の育成に積極的に取り組んでいます。DX人財の定義を、DX理解、DX参加、DX牽引に分けそれぞれで求めるレベルに到達できるようにカリキュラムを組み、最終的にはDXプロジェクトを企画・管理・遂行できるようになることを目指しています。

DX人財の区分	2022年度参加者数	2022年度からの累積参加人数	指標と目標： 2026年度までの累積参加人数目標値
DX理解*1	367名	367名	全社員
DX参加*2	269名	269名	500名
DX牽引*3	40名	40名	100名

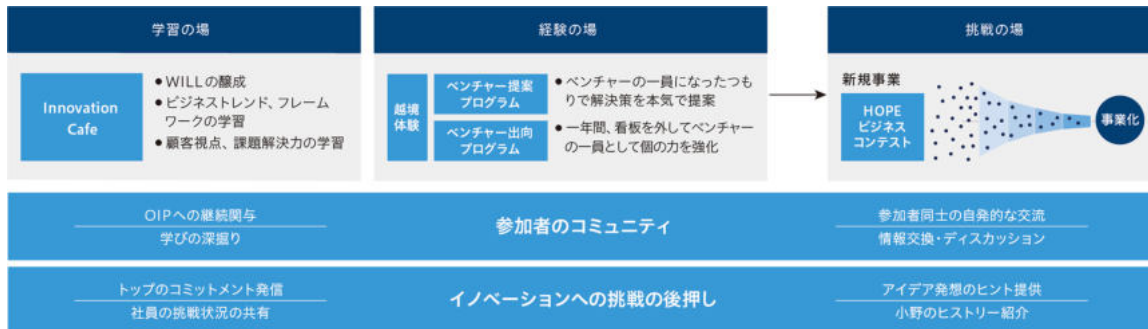
*1 DX理解：デジタルテクノロジーの概要とビジネス変革の重要性を理解している

*2 DX参加：DXを理解し、DXプロジェクトに参加した際に重要な役割を果たせる

*3 DX牽引：デジタルテクノロジーを理解・実績でき、ビジネス変革のための課題領域を設定し、プロジェクトを遂行できる

イノベーション人財育成研修

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財の育成に最も注力しています。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2021年6月に立ち上げました。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られる「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、イノベーション人財を育成しています。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財が育つ組織風土作りを進めています。



<学習の場>

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」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。2022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11のプログラムを開催し、延べ1,499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。

<経験の場>

ベンチャー企業への出向プログラム「V2V」は、イノベーションを創出できる人財の育成には修羅場を乗り越えることによる圧倒的な当事者意識や行動力、レジリエンスの獲得が重要であるとの考えに基づいたプログラムです。年間5名程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事業とは異なる事業領域のベンチャー企業で経験を積み、帰任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。

また、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「outsight」に2022年度から参加しています。参加者が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。また、社外での研鑽を通じて、実践で課題解決力を磨き、挑戦心・胆力を養うことを目指しています。

<挑戦の場>

新規事業への挑戦を行うビジネスコンテスト「HOPE」のテーマ選考過程では、参加者はアイデアを審査されるだけでなく、新規事業開発に必要なスキルやマインドを獲得するための支援を受けることができます。コンテスト参加者はHOPEを通じて自己実現の機会が得られるとともに、変革をリードする力が身につくことが期待されます。2021年度のコンテストは2022年6月に最終審査が実施され、最終的に3件が採択されました。2022年度は85名から101テーマの提案があり、3件が採択されました。

プログラム	2022年度エントリー人数	2021年度からの累積エントリー人数	指標と億票： 2026年度までの累積エントリー人数目標値
Innovation Cafe（セミナー、ワークショップ）	1499名	2814名	1000名
V2V（ベンチャー出向プログラム）	4名	9名	計180名
HOPE（事業創出プログラム）	85名	168名	
outsight（ベンチャー提案プログラム）	15名	15名	

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や会社内外のルールについて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に同行し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になることを目的に、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、配属後においても入念なバックアップ体制で臨んでおり、業界トップクラスの合格率を維持しています。

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、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。加えて、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。

指標と目標：

研修後行動変容率	階層別必須研修の平均値：85%以上を維持
----------	----------------------

自己啓発補助

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。マーケティングや会計、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経営シミュレーションゲームなどを用いて学習し、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。

ミッションステートメント理解・共感活動

「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目指しています。これらの活動は患者さんの真のニーズの理解を深める活動であり、会社の存在意義と社員のやりがいとを重ね合わせる機会です。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・共感ワークショップ

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目指したワークショップです。本ワークショップでは、当社の300年を超える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。

＞ [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](#)

ペイシェント・エクスペリエンス理解への取り組み

製薬企業の社員は医療スタッフの一員であるとの自覚を持つとともに、患者さん目線を持つことが重要です。そこで、様々な場面での患者さんにとっての経験価値（ペイシェント・エクスペリエンス、以下、PX）の理解を通して、患者さん目線を身に付けることを目的に、本PX研究会*と連携し、基礎知識の映像教材や研修の提供をしています。

* 患者中心の医療サービス提供の普及と振興に関する活動を行い、医療の質向上に寄与することを目的とした日本初の団体

患者講演会

医療用医薬品の研究・開発・製造・販売を担う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。患者講演会では、病気が見つかった時の気持ちの整理や症状などのお話から、日々の生活の質への影響、また薬の効果や副作用、そして病気と向き合いながらどのように日々過ごしているかをお話しいただきます。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、日々の業務において患者さん視点での行動につながると考えています。2022年度には、小児がんの患者さんとそのご家族のお話、患者さんを一番近くで見守る看護師さんのお話を伺いました。また、当社社員であるがんサバイバーより自身の闘病体験について紹介いただきました。

その他の研修

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新任の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、外部のキャリアコンサルタントとの1on1面談を企画しました。2022年度は、キャリアについて悩むことの多い時期である入社3年次と5年次の社員に対して実施しました。

各研修の参加者（2022年度）

名称	延べ人数
選抜研修（次世代経営人財育成研修・グローバル人財育成研修）	129名
デジタル人財育成研修	676名
イノベーション人財育成研修	1,063名
英語研修	128名
新入社員導入研修 新入社員フォローアップ研修	68名
入社3年次研修 入社5年次研修	156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	218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)	649名
選択式 自主的参加型研修	1,263名
キャリアプランニング研修（eラーニング含む）	35名
ミッションステートメント理解・共感ワークショップ	287名
患者目線向上の取り組み（ペイシエント・エクスペリエンス理解・患者講演会）	4,966名

将来人財への取り組み（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。

従業員エンゲージメントの向上を目指した取り組み

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、人財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エンゲージメント調査を実施しています。2022年度は調査対象を海外子会社に拡大するため質問項目の大幅な見直しを行いました。2022年度の結果は[こちら](#)をご覧ください。

エンゲージメント調査の結果は、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。

人的資本の拡充（DE&I）

事業の継続的な成長を実現するためには、人財の採用・育成・確保（リテンション）が重要であり、「異なる多様な価値観を尊重しながら、社員が安心して働き、活躍している」状態を実現することが必要です。このため、社員一人ひとりが個性を発揮できる仕組みや公平で透明性の高い魅力ある企業風土、変化に適応できる柔軟な労働環境など、ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン（DE&I）の推進に取り組んでいます。当社はDE&I推進テーマとして、「異なり」×「一体感」を掲げています。異なるバックグラウンドや考え方を持つ人財が一緒に働くことで新たな気づき、アイデアが生まれます。それら多様性を受け入れる企業風土を醸成することで一体感のある企業となり、外部からも魅力があり、かつ当社で長く活躍したいと思う人財のあふれる組織づくりを目指しています。

若手・キャリア入社・女性社員の活躍推進

当社では若手社員・キャリア入社の社員・女性社員が管理職として活躍できるよう多様化を進めています。2022年に30代前半の若手社員の管理職への早期抜擢を可能とする制度改定を実施しました。また管理職のキャリア採用も積極的に実施しており、現在では管理職の16%、100名近くの方が活躍しています。

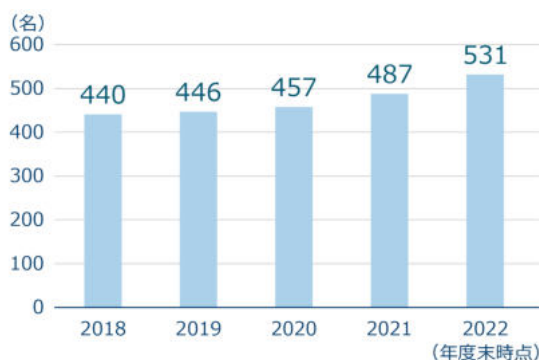
女性社員の活躍については、女性管理職比率が4.1%（2022年度）にとどまっております。当社の課題の一つとなっています。まずは女性管理職の候補者を増やすため、女性活躍推進法に基づき、2021年4月～2年間で「係長級の女性比率15%」を目標に掲げ、達成しました。今後は2026年度までに女性管理職比率10%、2031年度までに20%の達成を目指します。目標達成に向けて、ジェンダーに関わらず公平に人財を採用・育成・確保できる仕組み・環境を整備していきます。

キャリア採用推進への取り組み

当社が求める技術や知識、経験を持つ人財を即戦力として採用するキャリア採用にも注力しています。2014年度以降、事業環境の変化に鑑み、MRや研究開発職、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すすめています。なお、2022年度のキャリア入社の社員は約60名でした。

2023年7月には、「デジタル、イノベーション等の領域で高度なスキルを持つ専門人財」の獲得に向け、独自の人事制度等を持つ戦略子会社として株式会社 OPhrsを設立いたしました。成長戦略の推進に資する専門性の高い人財の採用にも積極的に取り組んでまいります。

キャリア採用在籍従業員数



育児・両立支援と目標（女性活躍推進法）

「女性活躍推進法」に基づく2023～2026年度の行動計画の概要（目標／取り組み）

目標	取り組み計画	各年度の結果
管理職に占める女性比率を10%以上にする	1. ライフイベントや多様な働き方に対応できる制度や労働環境を整備する 2. 女性の中核人材や管理職への登用に関する企業文化の醸成に寄与する施策（方針決定、管理職への研修等）を立案・実行する 3. 次期女性管理職の育成に資する施策を立案・実行する	—
男性の育児休業または時短勤務の少なくともどちらかの取得率を80%以上にする	1. 男性が育児参画しやすい企業文化の醸成に寄与する施策（育児参加を希望する社員や管理職等に対する育児休業および時短勤務に関する制度や情報の周知など）を立案・実行する 2. 仕事と育児の両立に関する制度や仕組みを立案・実行する	—

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、2019年11月には特例認定マーク（プラチナくるみん）を取得しました。

2017年4月以降、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を整備しています。具体的には、妊娠・育休開始から復職までのサポートを目的としたガイダンス（プレママ・プレパパガイダンス）や、復職時の不安軽減、スムーズな仕事復帰の支援を目的とした育児休業復職時オリエンテーションを実施するとともに、社員やその上司を対象とした育児休業復職後のフォローアップセミナー（育児休業復職後から始める両立支援セミナー）を実施し、仕事と育児の両立を支援しています。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、認定を取得しています。

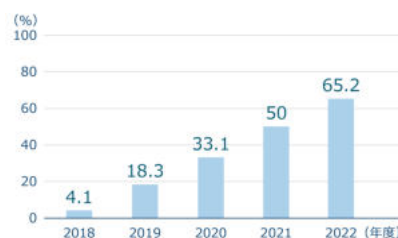


当社のダイバーシティ イメージキャラクター
メディラビさん

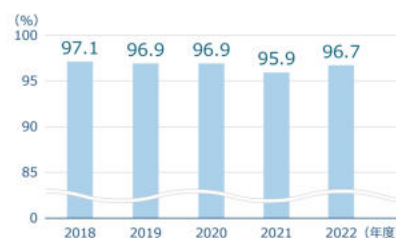
育児と仕事を両立する社内制度の紹介冊子に登場。
ダイバーシティ向上の取り組みを推進しています。



男性育児休業取得率



女性社員の定着率*



* 定着率 = 100 - (各年度の離職率)

当社では、引き続き男性の育児参画を促進するため、「男性の育児休業または時短勤務の少なくともどちらかの取得率を80%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きます。

多様な経験・視点の獲得

個々が多様な経験や視点を獲得できるよう、「社内公募制度」や「社内チャレンジジョブ制度」を設けています。

また、社内の業務で得られない新たな知識・経験を獲得することを目的に、2023年4月から「副業・兼業」を可能としました。

社内外を問わず多様な経験と視点を獲得することで、さらなる生産性の向上、革新的なイノベーション創出の実現を目指します。

【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、さらなる組織の活性化を図るために、社内公募制度を活用してきました。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、25名の社員が他部署に異動を行い、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で視野を広げたい、成長したい、部門を超えて人財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ています。2022年度は、部署を限定しての試験運用として、20名の社員が本制度による兼務を実施しました。

• 副業・兼業

2023年6月より副業を可能とする制度改定を実施しました。さまざまな分野において当社の業務では得られない新たな知識・経験を獲得することにより、社員の成長や当社内におけるキャリアアップの実現、および多様な背景をもった社員のキャリア維持の実現を目指します。併せて、組織としての多様性が高まること、社外で得た知識・経験を業務に活かすことによる生産性の向上、革新的なイノベーションの創出、当社のさらなる成長の実現を目指します。

また、定年嘱託社員を対象に、より柔軟な働き方を実現すると共に退職後のセカンドキャリア形成を支援することを目的に、2023年4月より兼業を可能といたしました。

• ベンチャー出向プログラム

社内ではできない経験を積める機会づくりとして、ベンチャー企業への出向プログラム「V2V (Voyage to Venture)」を導入しています。詳細につきましては[こちら](#)（「人財育成のための教育研修」の「イノベーション人財の育成」）をご覧ください。

• HOPE

社員が学習・経験したことを実践に結びつける自発的な挑戦の場として、新規事業創生に向けた社内ビジネスコンテスト「HOPE」を開催しています。詳細につきましては[こちら](#)（「人財育成のための教育研修」の「イノベーション人財の育成」）をご覧ください。

働き方改革・その他DE&Iの取り組み

当社は、人財採用育成に資する働き方改革として、社員が安心して働ける職場づくりを進めるとともに、社員のチャレンジを推進できる制度（多様な経験・視点の獲得に記載）の導入を進めています。また、社員の一人ひとりが生き生きと働くことで成長し、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に取り組んでいます。

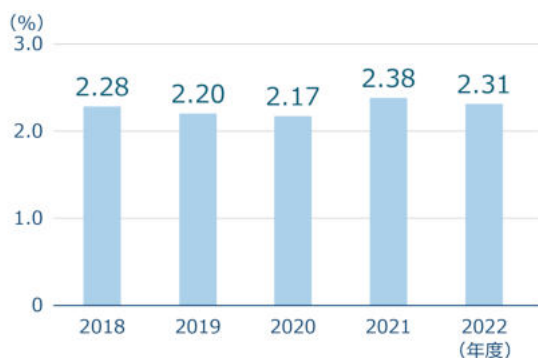
支援制度や福利厚生などにつきましては「働きやすい職場づくり・安全衛生」に詳しく掲載しておりますので[そちら](#)をご覧ください。

障がい者活躍推進への取り組み

当社では、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、障がいのある方により多くの働く機会を提供するために、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。

同年10月には、特例子会社として認定され、まずは印刷事業から手掛けており、今後はより多様な業務で障がいのある社員が能力を十分に発揮し、活躍できる場として広げていきます。このように働きがいのある職場を提供することで、持続可能な社会に貢献していきたいと考えています。2023年7月現在、33名の従業員が生き生きと活躍しています。

障がい者雇用率



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*を導入しており、聴覚障がい者が所属している部署で活用されています。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づくりに取り組んでいます。



* 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。

LGBTQ+の取り組み

当社では、DE&I推進の一環として、性的指向や性自認（SOGI）といった多様性を尊重し、当事者である社員が心理的安全性を確保し働ける職場づくりに取り組んでいます。

当事者がLGBTQ+に関して、匿名による相談も可能とする外部相談窓口を設置し、さらに、従業員が正しい知識に基づいた対応ができるように、e-ラーニングを全社員に実施しました。

今後もセミナーや管理職向け研修においてSOGIに関する理解を促進するとともに、当事者が働きやすい職場を作るための取り組みを進めてまいります。

人権の尊重

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。

人権の尊重

人権に対する考え方

小野薬品グループは国内外を問わず、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。また、「国際人権章典」、「労働における基本的原則および権利に関するILO（International Labour Organization）宣言」、「賃金や労働時間など労働者の人権に関する諸条約」、「OECD多国籍企業の行動指針」、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」などの人権に関わる国際行動規範、国連グローバル・コンパクトの10原則を支持・尊重しています。

2020年7月に国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をもとに、「小野薬品グループ人権グローバルポリシー」を定めました。小野薬品グループ全体として、ステークホルダーに対する人権尊重の責任を果たすため、当グループのすべての役員及び従業員に「小野薬品グループ人権グローバルポリシー」を適用するとともに、小野薬品グループの事業、製品、サービスに関するすべての取引先企業関係者に対しても、本方針を遵守するよう働きかけていきます。なお、本ポリシーは、2023年3月の取締役会で承認を得て改定し、開示しています。

> [小野薬品グループ 人権グローバルポリシー](#)

また、従業員による人権尊重は企業活動の基本であると考え、全従業員が日々の業務活動の中で指針とすべき「ONO グループ コード・オブ・コンダクト」においても人権の尊重を掲げています。

> [ONOグループ コード・オブ・コンダクト](#)

さらに、グローバルな事業活動を展開する上で、サプライチェーン全体での強制労働、児童労働などの世界的な人権問題に関し、「調達活動基本方針」の改訂および取引先企業にご協力いただきたい事項をまとめた「小野薬品 ビジネスパートナーのためのサステナブル調達コード」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](#)

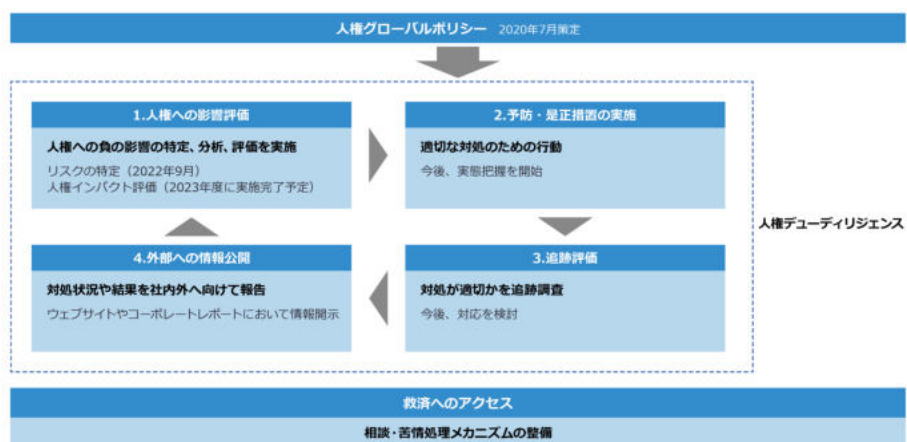
 [小野薬品 ビジネスパートナーのためのサステナブル調達コード \(336KB\)](#)

人権デュー・ディリジェンス

当社は、自らの事業活動において、またサプライチェーンにおいて、直接または間接的に人権への負の影響を及ぼす可能性があることを認識しています。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・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施するとともに、その進捗ならびに結果について外部に開示していきます。

2022年度の取り組み

2022年度、当社は経済人コー円卓会議日本委員会（以下、CRT日本委員会）の協力を得て当社グループおよびサプライチェーンを対象に、人権への潜在的リスクの影響評価（人権リスクアセスメント）を実施し、今後重点的に取り組んでいく人権テーマを特定しました。今後、顕在化したリスクの影響評価（人権インパクトアセスメント）を実施する予定です。



人権への影響評価

・人権リスクアセスメントとリスク特定

まず、デスクトップ調査*を実施し、サプライチェーンを含む当社の事業活動と関わりのある潜在的な人権リスクを抽出しました。

さらに潜在的な人権リスクの高いテーマ・領域を洗い出し、当社のリスクを特定するための人権デュー・ディリジェンスワークショップを開催しました。人権デュー・ディリジェンスワークショップは関連部署から計25名が参加し、2日間にわたって実施しました。

ワークショップでは社会からの要請や変化を考察した上で、当社の事業に影響を与える可能性があるライツホルダーおよびバリューチェーン全体で懸念される潜在的な人権課題の特定を行いました。

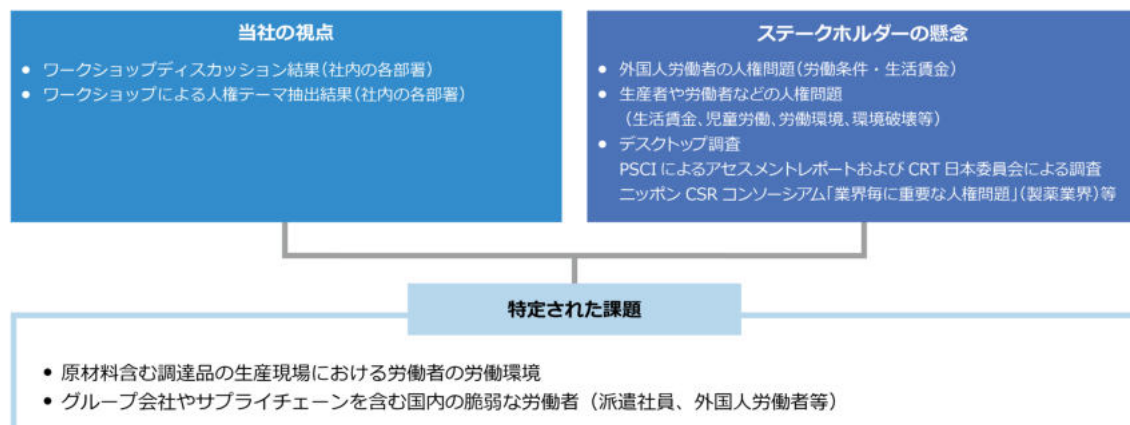
対象としたバリューチェーン：研究開発 - 調達 - 製造 - 物流 - 販売 - 消費 - 廃棄

影響が懸念されるライツホルダー：サプライチェーンの労働者、ビジネスパートナーの労働者、自社の従業員、地域コミュニティ（サプライチェーン含む）

懸念されるリスク			
医療へのアクセス	医薬品へのアクセス	医薬品の安全性・健康被害	医薬品の適切な情報提供
開発時のリスク	薬剤流通	廃棄物処理	環境・気候変動に関する人権問題
労働安全衛生	サプライチェーン上の人権問題	コンプライアンス	テクノロジー・AIに関する人権問題
プライバシーの権利	人種・年齢・性別	宗教・文化・言語	差別
各種ハラスメント	ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題	外国人労働者の権利	先住民・地域住民への影響
同一労働同一賃金	児童労働	強制労働	過剰・不当な労働時間

* PSCI（Pharmaceutical Supply Chain Initiative）によるアセスメントレポートおよびCRT日本委員会による調査、ニッポンCSRコンソーシアム「業界ごとに重要な人権問題」（製薬業界）等

デスクトップ調査、人権デュー・ディリジェンスワークショップを通じて懸念された潜在的な人権課題についてアセスメントを行った結果、詳細なリスクが把握できていない課題が認められました。今後、以下の2つの課題に対しグループ会社および取引先と協働しながら実態把握を進めてまいります。さらに、予防・是正措置を実施するとともに、緊急性の高い人権課題や、新たな人権課題をいち早く認識することのできる仕組みの構築も進めてまいります。



「原材料含む調達品の生産現場における労働者の労働環境」

原料調達先の生産・製造者、特に原材料生産者の労働環境や製造委託先の労働環境の実態を把握し、自社の調達活動において当事者の人権への具体的な負の影響を特定・評価し、予防・軽減措置の実行に取り組んでまいります。

「グループ会社やサプライチェーンを含む国内の脆弱な労働者(派遣社員、外国人労働者等)」

国内グループ会社やサプライチェーン上の脆弱な労働者の実態を把握し、自社の調達活動において当事者の人権への具体的な負の影響を特定・評価し、予防・軽減措置の実行に取り組んでまいります。

予防・是正措置の実施

・人権に関する緊急事案対応

当社では緊急性の高い人権課題にいち早く対応することのできる仕組みをC R T日本委員会と連携して構築しています。

【マレーシアでのゴム手袋製造工場での強制労働問題】

2022年、米キンバリー・クラーク社と豪アンセル社の2社はサプライヤーであるマレーシアのゴム手袋製造会社ブライトウェイ社での強制労働の実態を認識しながらも利益を得ているとしてワシントンの法律擁護団体International Rights Advocates (IRA) より訴訟を起こされました。

CRT日本委員会よりその報告を受け、当社はキンバリー・クラーク社が販売するブライトウェイ社製のゴム手袋購入実績があったため、代理店を通じて調査を行いました。その結果、調査時点（9月15日）においてキンバリー・クラーク社はブライトウェイ社との取引を停止し取り扱いを行っていないこと、さらに、全ての生産委託先に対して定期的に第三者機関監査を実施していることを確認しました。当グループとしてはキンバリー・クラーク社の製品を引き続き利用しながら、訴訟の進捗や対応を見守り、今後さらなる懸念が生じた場合には代替を含め再検討することを決定しました。

・教育

当社ではあらゆるハラスメントを防止するためにコンプライアンス体制を強化し、毎年研修を行うなど働きやすい職場環境づくりに向けて取り組んでいます。コンプライアンス体制・研修の詳細につきましては[こちら](#)をご覧ください。

また、小野薬品グループ人権グローバルポリシーの改定にあたり、全社員を対象とした研修の前段階として、2022年度は業務監査部、法務部、経営企画部、サステナビリティ推進部、調達購買部、コンプライアンス推進部および人事部の担当者を対象に、「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する研修を実施しました。

救済へのアクセス

・内部通報・相談体制

当社では、ハラスメントなど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しています。

内部通報・相談体制の詳細につきましては、[こちら](#)をご覧ください。

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

当社では、優秀な人財の採用・確保に資する働き方改革を進め、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。業務効率化としてDX推進、ITを活用したシステムの改善、魅力的な労働環境づくりとしてコアタイムを撤廃したスーパー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。2022年度はコロナ禍において、New Normalな働き方が一定程度定着したことに伴って働き方に改善が見られ、一人当たりの平均月間残業時間は15.9時間、有給休暇取得率は66.0%となりました。今後も柔軟な働き方、業務効率化、年休取得をさらに推進し、2023年度は一人当たりの平均月間残業時間を13時間以下、有給休暇取得率は70%以上を目指し、採用競争力の強化・優秀な人財確保につなげていきます。

【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、全社にコアタイムを撤廃したスーパーフレックスタイム制度を導入しています。また、2021年度より、一部の職種を除き、夏季休暇を7~9月の間の任意の日に取得できるようにし、休暇取得の柔軟性を高めています。

• 在宅勤務

「一体感の醸成」と「多様な働き方」を同時に実現するため、職種に応じて最大のパフォーマンスが発揮できる仕組みとして、在宅勤務の上限回数等を「部門別設定」とした在宅勤務制度を導入しています。また、従業員同士のコミュニケーションを重要視し、全社的な運用として、原則、月2回以上はチーム全員で対面によるコミュニケーションの機会を設定しています。

* 育児・介護等の事由がある場合には回数制限を除外しております。

• 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5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対応ができるようにしています。

• 選択定年制

定年は60歳となっていますが、一定条件のもと、55歳到達時に退職を希望する場合、生活設計支援を目的で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。

【労働関連法令の基準を上回る制度】

- **育児休業**

法定の休業期間は、原則子どもが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**

法定の育児短時間勤務の利用可能期間は、子どもが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。

また、予定より早く育児休業から復職したい方への支援として、育児休業の終了予定日の繰上げ（前倒し復職）を原則認めています。

- **介護休業**

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**

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、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、介護休暇**

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。なお、取得日数は、1年間につき、対象家族が1人であれば5日、2人以上であれば10日の休暇（無給）を1日もしくは半日、または時間単位で取得することができます。

【多様な休暇制度／補助金制度】

社員・家族の冠婚葬祭、転勤に伴う転居や天災地変のような不可抗力の事故等で出勤不能となった場合以外にも、有給の特別休暇が使用できる制度を設けています。

- **積立休暇**

失効した年次有給休暇を一定の条件で積み立て、私傷病、家族の看護、不妊治療、定期健康診断の二次検査等の事由で使用することができる制度で、子どもの急な病気などにも有給で対応しています。

- **育児参加奨励休暇**

子どもが1歳に達するまでの間、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、幅広く利用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日を上限として本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。

● 子育てみらいコンシェルジュ（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、保育所マッチングサービスや各種相談サービス・コンテンツの提供など外部機関による情報提供サービスを利用できます。

● 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37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、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ています。

賃金への取り組み

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

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財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、人財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。

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＞

安全衛生のリスク管理活動は、「法令遵守」による顕在リスクの管理と、「法令を超える事項」である潜在リスクについて、労働安全のリスク管理を実施しています。

法令遵守については、法的要求事項を整理したものについて、工場・研究所・オフィス等の拠点ごとに、対応状況について丁寧に精査を行っています。また、サステナビリティ部門が各拠点を訪問して調査する「EHS自己点検」を実施し、法令に基づく運用の適切性や、対応漏れの確認などを実施し、不備は是正を行うことで、労働安全衛生法令に関する確実な遵守に向けて改善を続けています。

法令を超える事項、例えば当社が製造する医薬品は作業環境基準値などが国により定められていませんが、取り扱う従業員は業務を通じて薬として作用が得られる以上の量を曝露する可能性があるなど、潜在的なリスクになります。このような、工場や研究所で取り扱う化学物質に曝露されるリスクについては、リスクアセスメントや曝露測定を実施して、リスクに応じた適切な対策を実施しています。また、日常業務に潜むけがや事故につながるリスクについても、リスクアセスメントを実施して課題を抽出し、中リスク以上は改善必須として取り組んでいます。これらの取り組みについては、各拠点の安全衛生委員会及び半期に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。安全衛生委員会ではそのほか、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・清掃の点検などの観点で実施した安全衛生パトロールで抽出された課題への改善を議論するなどしています。

衛生委員会を設置している本社などの事業所においては、職場環境測定結果を踏まえ、毎月開催の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、営業社員の安全向上にも取り組んでいます。この機能は社員の安全だけでなく、交通事故や違反の減少、エコドライブによる燃費向上でCO₂排出量の減少にも資するものとして取り入れています。

なお、2022年度におきましては休業災害発生件数：1件、休業災害度数率：0.16となっております。過去のデータを含めました詳細につきましては[こちら](#)をご覧ください

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。2023年3月末現在の組合員数は小野薬品労働組合1885名、化学一般小野薬品労働組合13名です。両組合とも会社との関係は良好です。

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

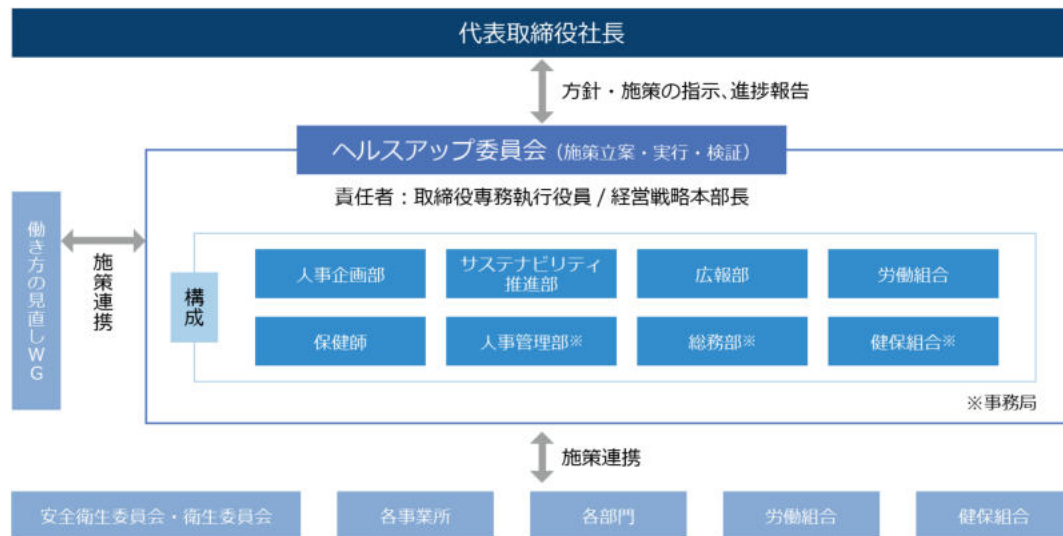
基本方針

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、2022年度の人間ドック受診率は99.9%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。2023年4月現在の契約施設数は226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	96.1%	100%
肺がん検診	99.9%	100%
大腸がん検診	93.3%	100%
乳がん検診	89.0%	100%
子宮頸がん検診*	38.9%	70%

* 子宮頸がん検診は2年に1度定期的に受診することが推奨されています。

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信勧奨や保険指導を実施したり、生活習慣病リスクが高い社員や家族人に対する特定保健指導への参加を勧めています。

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目標100%に対し、2021年度が98.7%、2022年度が98.3%となっています。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。なお、2022年度の高ストレス者の割合は4.4%でした。
- 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。
- こころと身体の健康について、無料で利用できる外部健康相談窓口を設け、社員だけでなくその家族が、面談に加え、電話やメールにて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、喫煙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、2021年度の15.5%に対し、2022年度は14.2%と改善しており、2023年度は13.0%以下を目指しています。
- 毎年社内でウォーキングキャンペーンを実施しています。全社員に加えてその家族、派遣社員・業務委託者も対象としており、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を渡しており、2022年度は合計で米約5トン（500万円分相当）を配りました。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2021年度が47%、2022年度が52%となっており、2023年度は60%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。2022年度に実施した社内アンケートの結果、当社の健康推進活動に対して満足している社員の割合は67%、セルフケアを心掛けている社員の割合は85%となっています。代表取締役社長の健康づくりに対するメッセージや、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「自分事化」をより一層進め、活動の質を向上させていきます。
- 社員が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確認できるサイトを、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、健康に関する情報を充実させています。
- 毎年実施する健康経営の効果検証に関するアンケートを活用して、社員1人あたりのプレゼンティーズム^{*1}、アブセンティーズム^{*2}改善に繋がる効果的な取組みを企画推進しています。

^{*1} QQmethodを測定方法として用い、社員1人あたりの月あたり損失額を算出。何らかの健康問題がある場合「仕事に一番響を及ぼしている健康問題は何か」、「30日間で何日間その症状があったか」などを質問し、症状のない時に比べどの程度の仕事質量になるかを把握した上で、症状がある際のパフォーマンス低減割合に平均時給を掛け、1か月1人あたりの損失金額を算出。

2021年度：56,396円(回答率81.8%)、2022年度：61,987円(回答率83.2%)

2023年度目標：31,460円(2019年度[コロナ禍前]比95%)

^{*2} 傷病欠勤及び傷病休職制度利用日数の全従業員平均を算出。

2021年度：1.03日、2022年度：1.62日、2023年度目標：1.00日以下

健康経営の取り組み

当社は、2023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2023 ～ホワイト 500～」(大規模法人部門)に5年連続で認定されました。また、3年連続、回答企業(3,169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。加えて、2023年度より人的資本の拡充に向けた取り組みの一つとして、社員の健康年齢[®]と実年齢との差をKPI項目として掲げ、社員の健康に対する意識向上を図っています。2022年度は-1.8歳であった社員の健康年齢と実年齢との差を2026年度に-3.0歳にするという目標を掲げ、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。

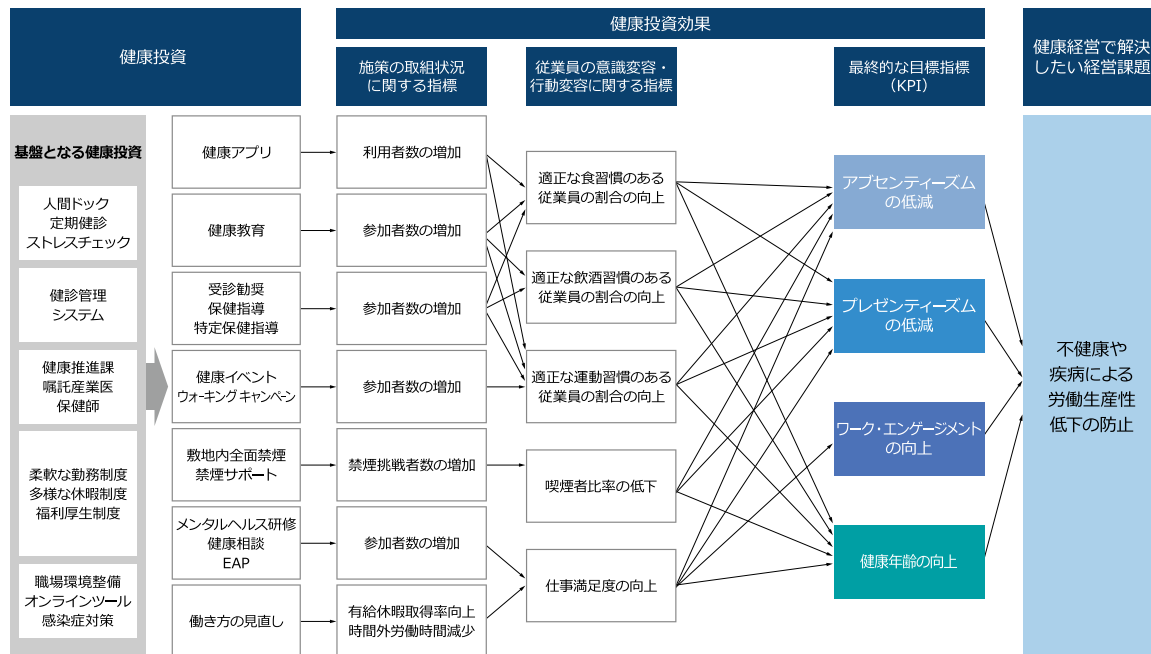


＜ [外部からの評価](#) ＞

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

* 「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

* 「健康年齢®」は、株式会社JMDCの登録商標です。

サプライチェーンマネジメント

サステナブル調達に対する考え方

技術革新やグローバル化など社会構造が変化するなか、事業活動の継続にはサプライチェーンの重要性が増しています。このような環境のもと、人権侵害や労働環境など顕在化してきた社会課題に対応し、持続可能な社会の実現に貢献するには、自社の活動はもとより、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。

当社は、事業継続におけるサプライチェーンの重要性を再認識し、2021年度に「サプライチェーンマネジメント」をマテリアリティに再特定しました。取締役 専務執行役員を責任者とし、取り組みを推進しています。なお、経営層での検討・意思決定が必要な重要事項についてはサステナビリティ戦略会議にて報告・検討されています。

これまで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。更なる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取り組みを推進し、取引企業様と社会課題の解決を目指します。

調達活動に関わるすべての従業員には、公平で公正で透明性が高い調達活動を行うために、「調達活動基本方針」を順守することを求めています。取引先企業様には、ご協力いただきたい事項をまとめた「小野薬品 ビジネスパートナーのためのサステナブル調達コード」を策定し、協力の依頼と連携強化を図っています。

社内への浸透

各本部のサステナブル調達活動を推進する担当者に対しては、タスクフォース会議において、サステナブル調達の重要性や当社の考え方の浸透を行っています。また、全社員のサステナブル調達の理解浸透に向けて、e-ラーニングの準備を進めております。

＞ [調達活動基本方針](#)

＞ [📎 小野薬品 ビジネスパートナーのためのサステナブル調達コード \(335KB\)](#)

取引先企業様との取り組み

当社は、これまで生産部門の取引先を中心に、説明会にて、当社のサステナブル調達に関する考え方を共有し、リスクアセスメントと是正というステップのサイクルをまわしてきました。リスクアセスメントにはEcoVadis社のサステナビリティ評価システム（以下、EcoVadis）を活用し、サステナビリティ高リスクに該当する企業はなかったものの、評価受審取引先の数社に対し、サステナビリティに関する取り組み、是正措置計画の状況を確認させていただく機会を設け、今回のEcoVadisの評価において、これらの取引先の取り組み状況が強化されたことを確認してきました。

外部環境の変化やサステナブル調達の重要性を鑑み、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、業種によるサステナビリティリスク（コンプライアンスや倫理などのガバナンス、人権や労働安全などの社会、環境など）、代替先の有無、生産国などの情報をもとに、リスク分析を行うとともに、2022年度より「サステナブル調達」をマテリアリティに再特定し、活動を強化しております。

同意書取得やリスクアセスメントの実施、リスクが発見された場合は是正対応などの当社のサステナブル調達の活動にご協力いただける取引先と将来は契約していくことを視野に入れ、2022年度は活動対象先の拡大を推進する社内体制の構築や基準策定等をすすめました。また、「小野薬品 ビジネスパートナーのためのサステナブル調達コード」の改訂・同意書の作成を行い、2021年度に行ったリスク分析の結果と当事業への影響度から優先順位をつけ、取引先への説明会等を行い、同意書取得を開始しました。22年度は対象先180社のうち132社から同意書を回収しました（2023年3月末時点）。

2023年度は、管理体系構築に向け、同意書取得企業へのリスクアセスメントの実施と同意書取得先の拡大をすすめます。リスクアセスメントの対象は、当事業への影響度と第三者データを基にした業種のサステナビリティリスクを考慮して選定しております。

主な活動（抜粋）

2021年度	2022年度	2023年度以降の予定
- リスク分析 - リスクアセスメント（Ecovadis）継続	- サステナブル調達コードの改定 - 同意書取得開始 - 社内推進体制整備 - リスクアセスメント（Ecovadis）継続	- 同意書取得先の拡大 - リスクアセスメント実施先の拡大 - 社内推進体制の確立

2022年度進捗（2023年3月末時点）

	2022年度
対象企業数	180社
同意書提出企業数	132社
リスクアセスメント（EcoVadis）評価参加企業数	59社

2022年度のリスクアセスメント結果においては、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。

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](#)もご覧ください。

パートナーシップ構築宣言

当社は、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し「パートナーシップ構築宣言」を公表いたしました。サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築を目指します。詳細は下記をご確認ください。

＞  [小野薬品のパートナーシップ構築宣言（227KB）](#)

ご参考：「[パートナーシップ構築宣言](#)」ポータルサイト

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、腐敗認識指数（CPI）に基づき国別リスクを確認するなど、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。

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。