

SUSTAINABILITY REPORT 2024

本サステナビリティレポートについて	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	04
環境	
地球環境保全へのコミットメント	12
TCFD提言に基づく情報開示	17
脱炭素社会の実現	22
水循環社会の実現	29
資源循環社会の実現	33
TNFD提言に基づく情報開示	40
生物多様性	49
EHSマネジメント	53
環境会計	56
社会	
革新的な医薬品	57
医療アクセス改善の取り組み	58
人権の尊重	73
人的資本の拡充（人財の育成・採用）	77
高い従業員エンゲージメントを実現する組織風土・カルチャーの醸成	88
健康経営	97
サステナブル調達	102
ガバナンス	
コーポレート・ガバナンス	106
コンプライアンス	111
リスクマネジメント	120
責任あるプロモーション活動	132
ステークホルダーエンゲージメント	
ステークホルダーエンゲージメント	134
株主・投資家との対話	135
行政との連携	136
社会貢献活動	
社会貢献活動	137
医学・薬学の発展のための取り組み	139
患者さんとその家族のための取り組み	140
あらゆる生命の存続に資する環境保全	146
子どもたちの健康につながる教育	148
ESGデータ集	150
外部からの評価	160
第三者保証	163
Appendix	164

目次 / CONTENTS

本サステナビリティレポートについて

編集方針

本サステナビリティレポートは、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、下記のグループ会社の取り組みについても報告しています。

国内グループ会社：小野薬品ヘルスケア株式会社、小野デジタルヘルス投資合同会社、小野薬品ユーディ株式会社、株式会社michiteku

海外グループ会社：ONO PHARMA USA, INC.、ONO PHARMA UK LTD.、ONO PHARM KOREA CO. LTD.、ONO PHARM TAIWAN CO. LTD.、Ono Venture Investment Inc.

報告対象期間

2023年度（2023年4月～2024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

2024年11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2024（PDF版）で開示する  の付された2023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。

連絡先

小野薬品工業 サステナビリティ推進部 CSR推進室

メールアドレス：sustainability_csr_ml@ono-pharma.com

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
滝野 十一

当社は、1717年（享保2年）の創業以来、「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、薬業一筋に邁進してきました。いまだ克服されていない病気や、患者さんの医療満足度が低く医療ニーズの高い疾患領域に挑戦し、真に患者さんのためになる医薬品を創出することにより社会に貢献していきます。

2021年度には、次の100年に向け、新たにサステナブル経営方針を策定しました。本業を通じた「人々の健康への貢献」に加え、「次世代への豊かな地球環境の保全」、「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」の方針のもと、持続可能な社会の実現に挑戦し続けてまいります。また、サステナブル経営方針のもと、マテリアリティを特定し、財務と非財務を統合した経営の推進を図っています。

人々の健康への貢献

世界のトップサイエンティストと協働して革新的な医薬品の研究開発に挑戦し、医薬品を安心・安全・適切に患者さんに提供していきます。また、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全

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、ビジネス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ていきます。

いきいきと活躍できる社会の実現

当社は、あらゆる事業活動において、すべての人々の権利を尊重し、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。さらに、人的資本の拡充を通じて多様性の向上と一体感の醸成を同時に実現できる組織風土の創造を目指し、個の力を結集してイノベーションの創出につなげていきます。


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事業基盤を構築します。法令遵守はもとより、コンプライアンス体制の強化や適切なリスク管理を通じて、透明性の高い事業活動を行うことによりサステナブルな社会の実現に貢献します。

これらの取り組みを通じて当社が目指す社会は、国連において採択されている持続可能な開発目標（SDGs）が目指す社会と一致しています。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。私たち小野薬品は熱き挑戦者として、患者さんを含めた社会との関わりを大切に、持続可能な社会の実現を目指して歩み続けます。

小野薬品工業のサステナビリティ

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の詳細につきましてはこちらをご覧ください（1.04MB）



小野薬品のマテリアリティ

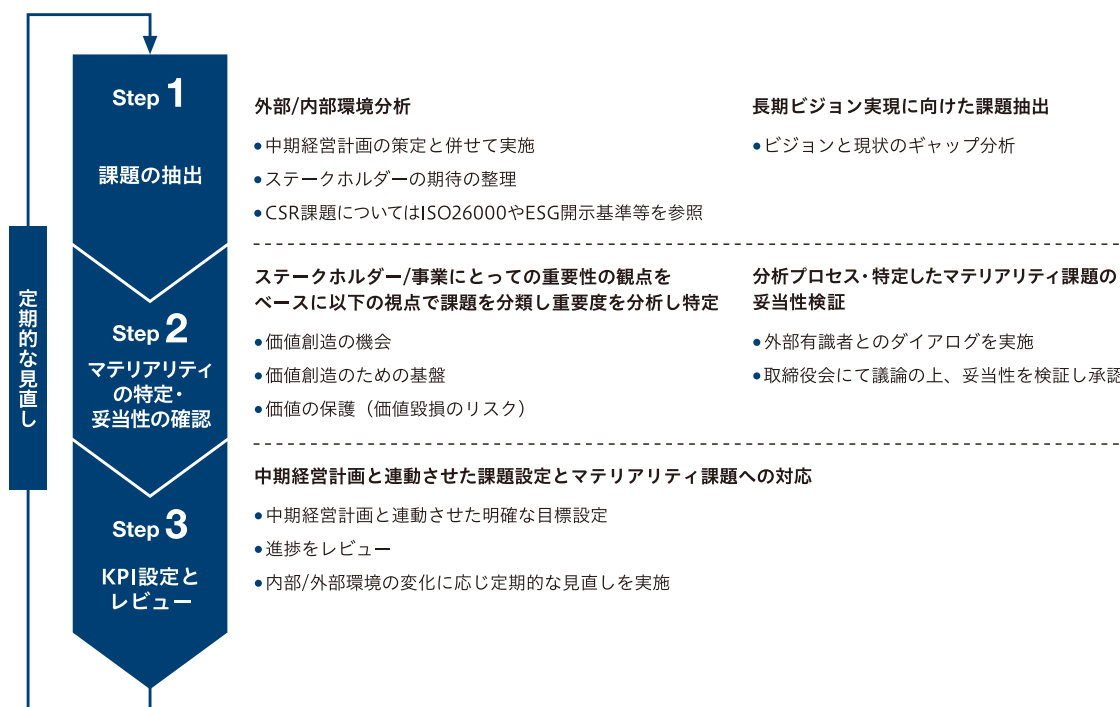


2021年度に新たに策定したサステナブル経営方針の下、財務と非財務の経営課題をより統合的に分析、管理する目的で、2021年度にマテリアリティの位置づけを“CSRの重要課題”から“経営の重要課題”へと変更しました。特定したマテリアリティは中期経営計画の戦略と明確に連動させ、より推進力のあるマネジメント体制に発展させています。また、社外のステークホルダーに当社のサステナビリティに対する取り組みを理解いただく上でも、財務と非財務を統合した情報開示と対話が可能になったと考えています。

さらに、定期的に見直しを行っており、2023年度にはマテリアリティ項目の名称を一部変更しています。

マテリアリティの特定プロセス

2021年度に実施したマテリアリティ分析は以下のプロセスで行い、毎年進捗を確認するとともに更新しています。



検討体制

- 全部門（研究開発、マーケティングセールス、信頼性保証、製造、管理部門等）の部長層で検討の上、経営会議、取締役会で確認・検討
- 2021年6月～2022年3月の期間に、全社横断プロジェクトとして、中期経営計画の事務局（経営企画部）、サステナビリティ推進委員会（旧CSR委員会）事務局が合同で運営

ステークホルダーとの対話

- ステークホルダーの意見は、事業活動の中で各部門が抱えている課題、投資家との対話、ESG評価機関からの評価等から抽出

ステップ1 課題の抽出と整理

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・妥当性確認

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を特定しました*。マテリアリティ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。

* 18個の最重要課題に含まれないその他の重要なCSR課題には、「労働安全衛生の徹底」、「地域社会への貢献」、「動物福祉・生命倫理への配慮」等があります。

2021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

[詳しくはこちら](#)

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。他社も参考にしなく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事です。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ので、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

[詳しくはこちら](#)

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、数が多く内容も多岐にわたります。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」のように大きな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。

ステップ3 KPI設定・レビュー

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、進捗を確認しています。また、全社リスクマネジメント（ERM）で抽出、管理しているリスクと統合的に管理しています（ERMについては[こちら](#)）。

マテリアリティ毎のKPIおよび進捗は中期経営計画と連動し、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ます。また、毎年、外部/内部環境を分析し、マテリアリティ課題と中長期目標に対する進捗をレビューするとともに定期的な見直しを実施しています。2023度は年次見直しに伴い、一部のマテリアリティ項目の名称、内容について変更しました。内部/外部の環境変化やステークホルダーからの要請・期待、さらには全社で取り組んでいる課題をより反映させるという観点から、⑧「人的資本の拡充」および価値の保護にあたる6つのマテリアリティにおいて目指す姿や取り組み内容を見直すと共に、⑫「信頼性と安全性の確保」・⑭「地球環境の保全」・⑯「コンプライアンスの徹底」・⑰「ビジネスパートナーとのサステナビリティマネジメントの実現」のマテリアリティにつきましては項目の名称も一部変更しています。


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、年度毎の進捗は以下をご覧ください。

 マテリアリティ・KPI一覧（285KB）（2023年度）

2021年度までの取り組み

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。

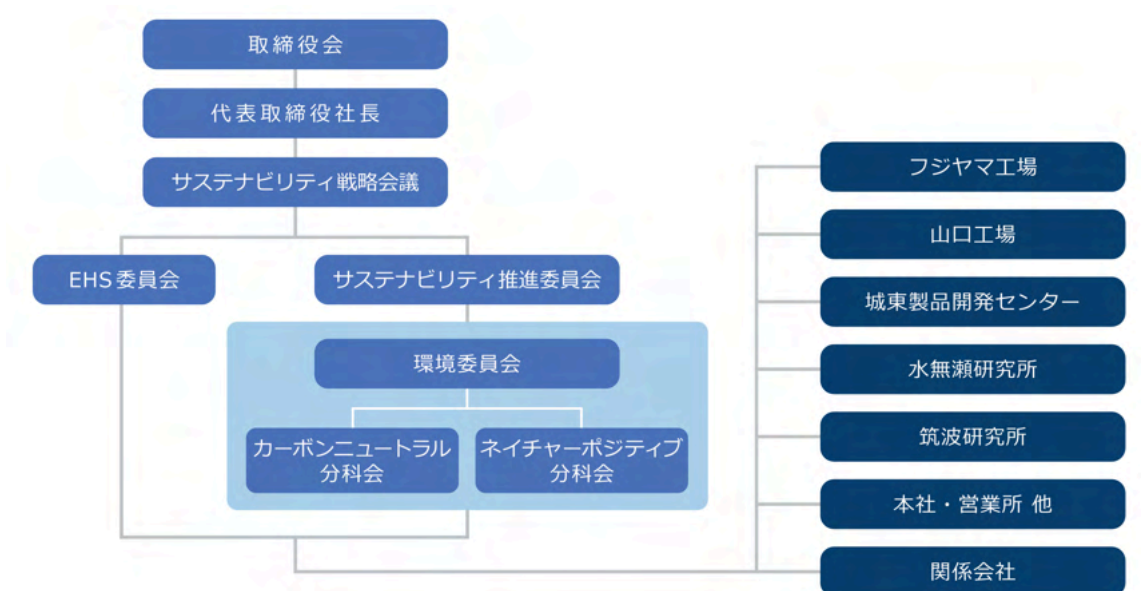
 前マテリアリティの目標と進捗はこちらよりご覧ください（902KB）

サステナビリティ推進体制

当社では、取締役会がサステナブル経営における重要な経営課題（マテリアリティ）を監督しており、サステナビリティ経営の最高責任者として代表取締役社長を、サステナビリティ担当役員として代表取締役 副社長執行役員を任命しています。なお、サステナビリティ担当役員は、環境担当役員を兼務しています。

代表取締役社長のもと、サステナビリティ戦略会議（サステナビリティ担当役員が議長を務め、代表取締役社長、各本部長、監査役、および議長が定める本社事業所長で構成）を設置し、重要事項についての議論・審議を行っています。なお、サステナビリティ戦略会議は、グループコンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会とともに、取締役会との連携を密にするコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

また、サステナビリティ担当役員を委員長とする、幅広い部門の責任者を中心に構成されたサステナビリティ推進委員会では、サステナビリティ活動における重要課題について討議、対応策の策定および進捗管理を行い、その活動状況は定期的に経営層が参加する会議体へ提案・報告されます。さらに、環境や労働安全衛生に関わる課題については、それぞれ環境委員会、EHS委員会において討議、対応策の策定および進捗を管理しています。



国連グローバル・コンパクトへの参加

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

UNGCの10 原則

《人権》

原則 1：人権擁護の支持と尊重

原則 2：人権侵害への非加担

《労働》

原則 3：結社の自由と団体交渉権の承認

原則 4：強制労働の排除

原則 5：児童労働の実効的な廃止

原則 6：雇用と職業の差別撤廃

《環境》

原則 7：環境問題の予防的アプローチ

原則 8：環境に対する責任のイニシアティブ

原則 9：環境にやさしい技術の開発と普及

《腐敗防止》

原則 10：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み



当社は、「UNGCの10原則」に対する取り組み状況を、進捗報告であるCommunication of Progress (CoP) にて、毎年、UNGCに提出しています。

＞ 当社CoP掲載のUNGC WEBサイト（英語）

持続可能な開発目標への取り組み

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



小野薬品が貢献するSDGs

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



目標3「すべての人に健康と福祉を」では、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念のもと、医療用医薬品に特化した研究開発型企業として、事業活動を通じて目標達成に取り組めます。SDGsターゲットで挙げられている「非感染性疾患の死亡率」については、がんや免疫疾患、中枢神経疾患などの重点研究領域を始めとする、いまだに医療ニーズが満たされない疾患に対する独創的で革新的な治療薬を創製することで貢献します。また、低所得国および低所得国における医療アクセスの改善に向けて、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、医療システム強化に中長期的に取り組んでいきます。



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。

優先度 高



最も重要であると評価された「革新的な医薬品の創製」に紐づくSDGs

当社のバリューチェーン上、関連するSDGs

地球環境保全へのコミットメント

異常気象をはじめとする気候変動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組は、国際社会の重要な課題となっています。小野薬品グループは環境に対する企業の社会的責任を認識し、豊かな地球環境を保全するため、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、気候変動などの地球環境課題の解決に取り組み、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、定期的モニタリングを行い、情報開示を行います。
4. 最新の科学技術を積極的に取り入れ、環境負荷の低減を図ります。
5. 自然環境保護や生物多様性保全のため、資源とエネルギーの効率的な使用、水の効率的利用と適切な排水管理、廃棄物の削減、リサイクルの推進、汚染の予防などに取り組みます。
6. 社内外のステークホルダーとのコミュニケーションを促進し、協働して環境にやさしい“ものづくり”に取り組みます。
7. 環境に配慮した取り組みを推進するための教育を通じて、全従業員の意識の醸成を図ります。

中長期環境ビジョン

2019年、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年の未来には、水や食料の不足、新たな疾患の増加、自然災害の基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組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。

中長期環境目標

中長期環境ビジョン「ECO VISION 2050」のもと、「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」に向けた目標を設定し、取組を行ってきました。地球環境課題に対する取組を強化・加速すべく、2023年より更新した中長期環境目標の達成に向け、活動を推進しています。

	スコープ 1+2		スコープ 3	
脱炭素社会の実現	2025年 カーボンニュートラル達成 (ボランタリークレジットを活用した実質ゼロ) 購入電力に占める 再生可能エネルギー電力比率100% 【対象拠点】自社事業所	2035年 温室効果ガス排出量 ゼロ	2030年 温室効果ガス排出量 30%削減	2050年 温室効果ガス排出量 60%削減
	【基準年】2017年			
水循環社会の実現	水不足リスク 2030年 売上成長率≧水使用量増加率 【対象拠点】自社事業所 【基準年】2017年 地域の豊かな水資源の保全に つなげる施策の推進	水質汚染リスク 2025年 排水の水生生物影響評価100%実施 【対象拠点】自社工場・研究所 2030年 開発化合物の水生生物影響評価公開 【対象】自社開発品 法規制より厳しい管理値での排水管理 100%実施 (現運用を維持・改善) 【対象拠点】自社工場・研究所	サプライチェーンリスク 2026年 重要な取引先に対し 水関連リスク評価を実施し、 包括的なリスク管理を行う	
	資源循環社会の実現	産業廃棄物の最終埋立処分率 1%以下 【対象拠点】自社工場・研究所、物流センター	再資源化率 2025年 60%以上 2030年 80%以上 【算定方法】日本製薬団体連合会の算定ルールに準拠 【対象】自社工場・研究所、物流センターから発生する 不要物 (廃棄物、有価物、無償物)	製品包装の環境負荷低減 2030年 100%対応 FSC®認証紙*を優先し、FSC®認証紙で対応 できない素材の場合は、その他の再生紙を採用 【対象】当社製造販売品目の個装箱

* FSC®認証紙とは、FSC (Forest Stewardship Council®森林管理協議会) の規格に基づき認証された紙です。



環境に関する社員教育・啓発活動

地球環境課題を身近に感じ、一人ひとりの行動を促すことを目的に、小野グループの全社員に向けた環境教育・啓発活動に取り組んでいます。

環境負荷の高い部門では、部門ごとに社員教育および啓発活動を実施しています。

フジヤマ工場、山口工場では、それぞれ年に1回、工場の全従業員に環境教育研修を行っています。2023年度は、環境グローバルポリシーと中長期環境目標を周知徹底し、廃棄物の適正管理についての教育研修を実施しました。さらに工場内のマネジメントシステムや工場全体ならびに組織の最小単位ごとに設けている環境目標に対する活動についても教育に含めるなど、工場ごとに工夫を凝らして環境保全の意識向上を図っています。また工場ごとに毎月開催している環境委員会では、法改正および環境マネジメントシステムの変更、各組織で実施した環境活動報告などを確認・協議しており、その内容は、環境委員から工場内の全従業員へ共有される体制を構築しています。さらに、両工場の社員も所属するCMC・生産本部では、省エネルギー法に関するeラーニング(任意受講)を実施し、9割以上の社員が受講しました。また、気候変動や水循環、資源循環、医薬品包装に関する目標や実績、取組状況を共有し、より意識していただくためについてイントラネットや社内SNSを通じて全社員に配信を行っています。配信内容への社員の関心は高く、活動提案も含めて多くの反応が寄せられました。

環境関連のイニシアチブ・業界団体活動

当社は、気候変動を含む自然環境課題の解決に向け、当社の考えや方向性に一致するイニシアチブや業界団体の委員会活動に参画し、業界団体等を通じた行政への働きかけに取り組むなど、環境負荷低減に向けた取組を加速させています。イニシアチブ等への参画にあたっては、当社の事業目的や注力分野、事業活動との整合性を考慮し、業界団体と当社の環境保全に対する考えが大きく矛盾しないことを定期的に精査し、乖離が大きい場合には脱退も検討します。参画している環境関連のイニシアチブは以下の通りです。

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

当社の温室効果ガス削減目標は、2019年6月にSBTiから認定をうけました。

SBTiは、企業が科学的知見と整合した目標 (Science-based target) を設定することを支援・認定しているイニシアチブです。

＞ 詳細は「SBTi」のホームページ (英語) をご覧ください。



気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures ; TCFD)

当社は2019年10月にTCFD提言へ賛同を表明しました。

TCFDは、G20の要請を受け、金融安定理事会により、気候関連の情報開示及び金融機関の対応をどのように行うかを検討するため、設立されました。

＞ 詳細は「TCFD」のホームページ (英語) をご覧ください。



TCFDコンソーシアム

当社は2019年10月に「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 提言に賛同する企業や金融機関等が一体となり取組を推進し、企業の効果的な開示や、開示された状況を金融機関等の適切な投資判断に繋げるための取組について議論する場として設立されました。

＞ 詳細は「TCFDコンソーシアム」のホームページをご覧ください。



ウォータープロジェクト

当社は2019年10月に「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覧ください。



RE100 (Renewable Energy 100%)

当社は2020年6月に「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旨とする国際イニシアチブです。

＞ 詳細は「RE100」 (英語) のホームページをご覧ください。



GXリーグ

当社は2022年4月に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への挑戦を行う企業が、企業群・官・学と協働する場です。

＞ 詳細は「GXリーグ」のホームページをご覧ください。



デコ活

当社は2023年10月に環境省が展開している「デコ活」に賛同し、「デコ活宣言」を行いました。

「デコ活」とは、2050年カーボンニュートラル及び2030年度削減目標の実現に向けて、国民・消費者の行動変容、ライフスタイル変革を強力に後押しするための新しい国民運動です。

＞ 詳細は環境省のホームページをご覧ください。



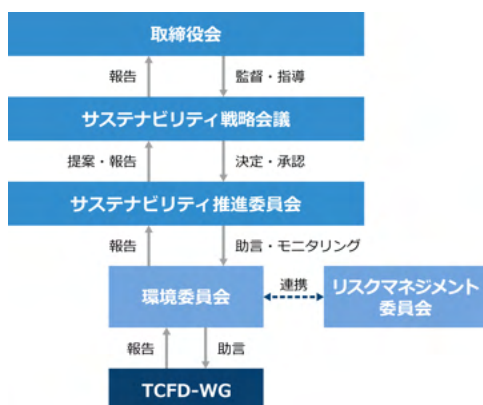
TCFD提言に基づく情報開示

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, Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」提言への賛同を表明しました。TCFD提言に沿って、気候変動に関連するリスクと機会の評価や管理を行い、適切に情報開示を行います。

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、地球環境の保全を重要な経営課題（マテリアリティ）の一つと認識しています。マテリアリティへの対応、中長期環境ビジョンECO VISION2050のもと中長期環境目標の達成に向け、代表取締役社長を環境経営の最高責任者とし、環境担当役員として代表取締役 副社長執行役員を任命しています。



組織・会議体	地球環境保全における役割
取締役会	地球環境保全に関するリスクと機会や取組の進捗状況を四半期に一度環境委員会から報告を受け、業務執行を監理・監督する。
サステナビリティ戦略会議	環境担当役員が議長を務め、代表取締役社長、各本部長、監査役、及び議長が定める本社事業所長出席のもと、地球環境保全の取組を含むサステナビリティ戦略についての重要事項について討議する。年2回開催する。
サステナビリティ推進委員会	各本部の業務部署長等をメンバーとし、環境課題を含む全社のサステナビリティ課題に対する取組について討議し、サステナビリティ戦略会議に提案・報告する。年6回開催する。
環境委員会	工場や研究所など各拠点の環境課題に対する取組を管理・推進する委員会として、年4回開催。検討内容は、サステナビリティ推進委員会および取締役会に報告する。
TCFDワーキンググループ（WG）	社内関連部門の責任者をメンバーとし、サステナビリティ推進部CSR推進室が事務局となり、リスクマネジメント委員会と連携して、気候変動によるリスクと機会の分析・特定を行い、対応策の進捗を管理する。
リスクマネジメント委員会	企業活動全般におけるリスク管理体制を整備・構築し、リスクマネジメントグローバルポリシーに基づき全社的リスク管理活動を推進する。

取締役会は環境目標に対する進捗、TCFDおよびTNFDで行ったリスクと機会の内容について報告を受け、地球環境の保全全般にわたり、監理しています。

戦略

～気候変動関連のリスク・機会の分析・評価～

2019年度にTCFD提言に基づいた気候変動によるリスクと機会の特定、財務影響額の評価、対応についての検討を開始し、毎年、対応状況の確認や対応後の影響額について見直しを行ってきました。2023年度はサステナブル経営方針や見直した中長期環境目標を反映すべく、リスク・機会の分析を含め、再評価を行いました。

気候変動シナリオの選択とシナリオ下における世界観

低炭素社会に向かう1.5°Cシナリオ（RCP2.6, IEA NZE 2050およびIEA SDS）と温暖化が進む4°Cシナリオ（RCP8.5）を選択し、分析、評価を行いました。情報が不足している場合は、IEA STEPSシナリオなども参考にしました。

1.5°C シナリオ	4°C シナリオ
世界中で気候変動対策に関する厳しい法規制が施行され、炭素税の導入が進む。同時に、省エネルギーの推進や再生可能エネルギーに関連した技術革新が進んでいる。企業の法規制対応、気候変動対策に関する投資は増えるが、地球上の温室効果ガス排出量は一定程度に制御されている。 気温上昇が抑えられていることから、温暖化による健康への影響は軽微で、自然災害も現在より大きく増えることはない。投資家をはじめとするステークホルダーは気候変動対策や地球環境保全を重要視している。	気候変動の法規制は現行と変わらず、気温上昇が進む。企業の法規制対応の影響は小さいが、安価で品質の高い自然資本利用が難しくなる。また温暖化に伴う、豪雨・台風・洪水・水不足などの自然災害も頻発・甚大化する。さらに感染症や呼吸器疾患、熱中症などの健康被害も増加する。

リスクと機会の分析範囲

分析範囲は、当社主力事業である医薬品事業における、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とし、自社工場、国内外の製造委託先およびサプライヤーの他、投資家、顧客、社員（人財採用含む）等といった幅広いステークホルダーとしました。

分析期間

短期（～3年）、中期（3～10年）、長期（10～30年）の3期に分類して検討しました。

事業への影響

事業への影響度は、金額と発生可能性を考慮して総合的に大中小で評価しています（大：事業活動の継続に影響、中：事業の一部に影響がある、小：ほとんど影響がない）。

その他

製薬企業にあてはまる、物理リスク（急性・慢性）と移行リスク（政策・法規制、市場、テクノロジー、評判）、機会（資源効率、エネルギー、製品とサービス、市場、レジリエンス）と社内インタビュー結果からリスクと機会の候補リストを作成し、リストから定性評価により当社と関連性が高いものを絞り、その後にリスクと機会の分析を行いました。財務影響額は新中長期環境目標にける自社の温室効果ガス排出ゼロの目標年度である2035年度を想定し、事業の成長に伴い、製造量やエネルギー使用量が増加している前提を置いて算定しました。

参考資料とツール（抜粋）

- World Energy Outlook2023（発行は国際エネルギー機関IEA）、各省庁による公開情報、治水経済調査マニュアル、JPEXや自然エネルギー財団の公開情報など
- Aqueduct Water Risk ATLAS（世界資源研究所（WRI）が公開する、世界各地の水リスクを示したマップ）、国土交通省や各自治体のハザードマップ、A-（国立研究開発法人国立環境研究所が運営する気候変動適応情報プラットフォーム）

< 気候変動関連のリスク >

TCFDのリスク分類		期間	事業への影響		主な対応策
			1.5°C	4°C	
政策・法規制	炭素税導入による税負担の増加	中長	小 (約8億円)	－	<ul style="list-style-type: none"> 省エネルギー施策と再生可能エネルギー調達の実施
	排ガス規制による営業車の使用制限	中	小 (約4億円)	－	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮車（HV車、EV車等）への移行
	気候変動対策費の調達コストへの価格転嫁	中長	小 (炭素税の影響額は約2億円)	－	<ul style="list-style-type: none"> ビジネスパートナーとの協働によるスコープ3排出量の削減
	各国・地域の法規制・排出規制への対応の遅れによる機会損失	中長	中	－	<ul style="list-style-type: none"> 各国の規制動向の把握 規制動向を反映した戦略決定と対応実施
テクノロジー	気候変動対策のための投資コストの増加	短中長	小 (約9億円)	－	<ul style="list-style-type: none"> 運用改善など省エネルギーの推進 環境関連補助金の活用
市場	再生可能エネルギーの需要競争激化による調達難	中	中	－	<ul style="list-style-type: none"> PPA導入など再エネ調達方法の拡大 RE100等のイニシアチブ活動への参加を通じた政策提言
評判	環境目標未達による企業価値低下	短中長	中	－	<ul style="list-style-type: none"> 中長期環境目標達成に向けた施策推進 適切な情報開示
物理リスク(急性)	自然災害（豪雨・洪水・台風など）による操業の一時中断	中長	－	大 (～100億円)	<ul style="list-style-type: none"> BCP対策の徹底（十分な原薬・製品在庫の確保/複数サプライヤー体制の構築） ビジネスパートナー選定プロセスにおける、自然災害リスク確認の継続
物理リスク(慢性)	水不足による生産への影響 水不足のリスクが高い地域に自社工場および主要製品の原薬製造委託先はないため、現時点で操業の中断が起きる可能性は低い。	中長	－	小	<ul style="list-style-type: none"> ビジネスパートナー選定プロセスにおける水不足リスクの確認 十分な原薬・製品在庫の確保
	気温上昇に伴う空調設備等運用コストの増加	中長	－	小	<ul style="list-style-type: none"> 運用改善や設備投資などの省エネルギー施策の推進

シナリオ分析の結果、大規模な事業転換や投資が必要な気候関連リスクは認識されませんでした。但し、自然災害による製造拠点・調達品への影響、各国・地域の法規制などのリスクを継続して分析していくことが重要だと認識しております。特に、4°Cシナリオの物理リスク「自然災害（豪雨・台風・洪水）」については、高品質な医薬品の安定供給に影響を及ぼすリスクになりうると捉えています。引き続き、十分な在庫確保や生産・調達の複数拠点対応などBCP対策を推進いたします。

< 気候変動関連の機会 >

TCFDの機会分類		期間	事業への影響		主な対応策
			1.5°C	4°C	
資源効率性	効率的な電力の利用によるコスト削減	中長	小	小	<ul style="list-style-type: none"> 運用改善や設備投資などの省エネルギー施策の推進 連続生産方式などの高効率生産プロセスを通じた省資源化 グリーン・サステナブル・ケミストリーの概念を考慮した創薬技術の推進 共同輸送など流通プロセスの効率化
市場	省エネルギーおよび再生エネルギーに関する補助金の活用	短中長	小 (~5億円)	-	<ul style="list-style-type: none"> 政策動向の注視と補助金の積極的な活用
自社事業	新たな健康被害に対する新製品・サービスの開発	長	-	大	<ul style="list-style-type: none"> オープンイノベーションの活用
評判	先進的な気候変動対策による企業価値の向上 (他社との差別化や従業員の雇用・定着)	短中長	中	-	<ul style="list-style-type: none"> 積極的な省エネ・再エネ施策の推進と適切な情報開示

気候変動により、感染症や呼吸器疾患、熱中症など健康被害の増大が懸念されます。当社は医療用医薬品（革新的な新薬）の創製により社会に貢献すべく取り組んでおり、当該疾患に対する治療薬が見いだされた場合は、その機会を最大限に活かしていきます。革新的な新薬の提供によって患者さんやそのご家族に貢献するだけでなく、人々が健康で健全に暮らせる社会であるよう、炭素循環社会の実現に向けて取り組みます。

リスク・機会の管理

特定したリスク・機会、およびその対応策、機会推進のための施策の進捗は、環境担当役員を責任者とし、社内各機能の責任者をメンバーとするTCFD-WG、および工場や研究所など各拠点の環境課題を管理・推進する部門横断の環境委員会にて管理しています。管理状況は、上記カバナンスに記載の環境マネジメント体制を通して、取締役会が監理する体制をとっています。また、気候変動関連のリスクは、リスクマネジメント委員会に共有され、事業継続に影響を与えるリスクはリスクマネジメントグローバルポリシーに基づき全社的リスクとして管理しています。

(リスクマネジメントについては[こちら](#)をご覧ください。)

対応策の進捗やその進捗による影響額の変化については、TCFD-WGおよび環境委員会にて毎年見直しを行い、リスク・機会の分析・評価の見直しは、中期経営計画の策定および環境関連の方針や目標の改定・改訂に合わせて数年に一度の単位で実施します。

指標と目標

当社は様々な地球環境課題に対する取組を強化・加速すべく、2023年より見直した目標のもとで活動を推進しています。計画および進捗については、[こちら](#)をご覧ください。

温室効果ガス排出量 (スコープ 1+2)	2025年にカーボンニュートラルを達成する（ボランタリークレジットを活用した実質ゼロ） 2035年にゼロにする
温室効果ガス排出量 (スコープ 3)	2030年に30%削減する 2050年に60%削減する － 基準年：2017年
購入電力に占める再生可能エネルギー比率	2025年に100%とする － 対象：自社事業所

また、当社では「地球環境の保全」をマテリアリティのひとつと位置付け、全社で活動を推進しています。取締役（社外取締役を除く）および執行役員を対象とした業績連動型株式報酬の業績評価指標に「マテリアリティへの取組」および「ESG指数への採用状況」を導入し、環境を含めたサステナビリティ経営を推進しています。

ステークホルダーとの対話

当社は、TCFD提言に基づく適切な情報開示や社会全体の気候変動対応促進に寄与するため、業界団体や行政との連携、ステークホルダーとの対話を重視しています。その一環として、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。

また、地球環境保全の取組を推進する業界団体および各種イニシアチブに参画しています。イニシアチブ等への加盟・脱退、またイニシアチブを通じた政策提言は、当社の方針に合致しているかどうか等について環境委員会で議論したうえで、上記ガバナンスに記載の体制を経て取締役会が監督する体制をとっています。加盟しているRE100においては、政策提言に向けた議論の場にも参加しています。（環境関連のイニシアチブ・業界団体活動については[こちら](#)をご覧ください。）

脱炭素社会の実現

当社は、地球温暖化などの気候変動は人々の健康への大きな脅威ととらえるとともに、当社の事業活動の継続に影響を与える重要課題と認識しています。このため全社横断組織である環境委員会およびそのもとに設置したカーボンニュートラル分科会が中心となり、脱炭素社会の実現に向けた様々な取組を進めています。

気候変動に関するリスク・機会の分析・評価

気候変動に関するリスク・機会については、環境委員会およびTCFDワーキンググループ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・機会を把握し、分析、評価を行っています。詳細は[TCFD提言に基づく情報開示](#)をご参照下さい。

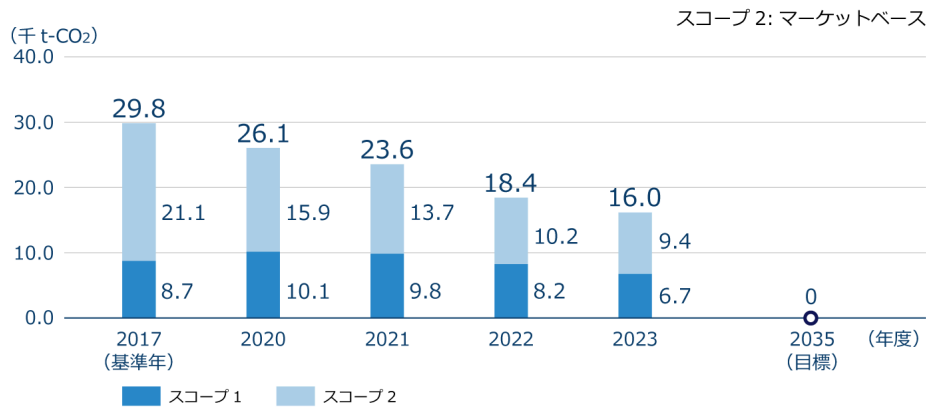
目標と進捗

当社は2023年度に更新した中長期環境目標の達成に向けて、活動を推進しています。

中長期環境目標		2023年度目標と実績
温室効果ガス排出量 (スコープ1+2)	2025年にカーボンニュートラルを達成 (ボランタリークレジットを活用した実質ゼロ) 2035年にゼロ	目標：41%以上削減 (17.6千t-CO ₂) - 基準年：2017年 実績：46.2%削減 (16.0千t-CO ₂)
購入電力に占める再生可能エネルギー比率	2025年に100% - 対象：自社事業所	目標：40%以上 実績：48.5%
温室効果ガス排出量 (スコープ3)	2030年に30%削減 2050年に60%削減 - 基準年：2017年	目標：13.4%以上削減 (65.0千t-CO ₂) - 基準年：2017年 実績：46.7%削減 (40.0千t-CO ₂)

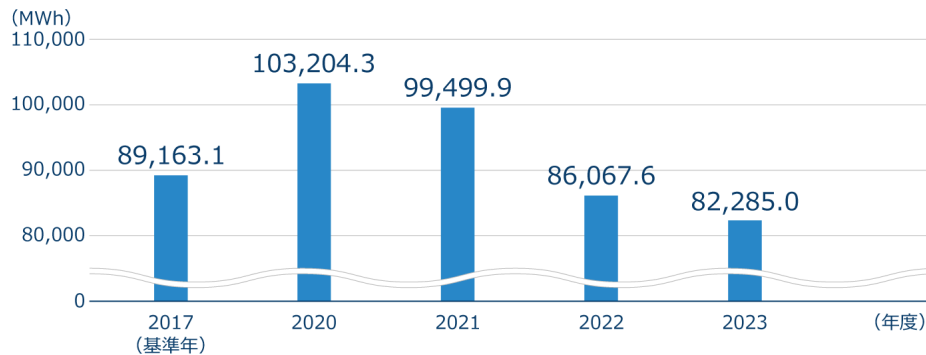
2023年度は、中長期目標の達成に向けて設定している年度目標を全て達成しました。スコープ1+2の温室効果ガス排出量にはボランタリークレジット活用によるCO₂オフセット量（カーボンニュートラル都市ガス購入分）は含めていません。ボランタリークレジットによるCO₂オフセット量を反映すると2023年度のスコープ1+2温室効果ガス排出量は14.4千t-CO₂、2017年度比51.8%削減となります。なお、スコープ3については、カテゴリ1および9の算定に用いる当社主要取引先および医薬品卸のスコープ1+2のデータが算定時点で未公表のため、前年度のデータで算定しています。

温室効果ガス排出量（スコープ1+2）

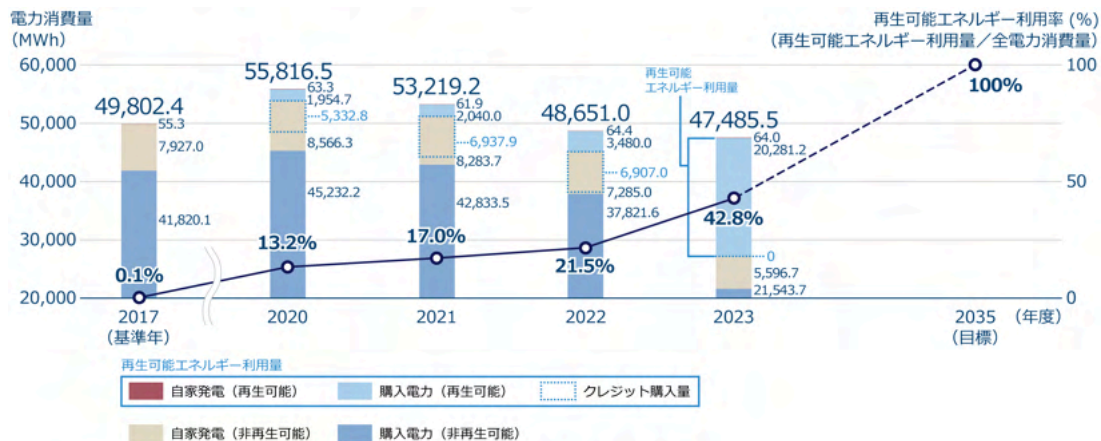


対象拠点：フジヤマ工場/山口工場(2018年度より)/城東製品開発センター/水無瀬研究所//筑波研究所/本社/各支社・営業所等
温室効果ガス排出量は、地球温暖化対策の推進に関する法律に準拠して算定しています。

エネルギー使用量



電力消費量と再生可能エネルギー利用率



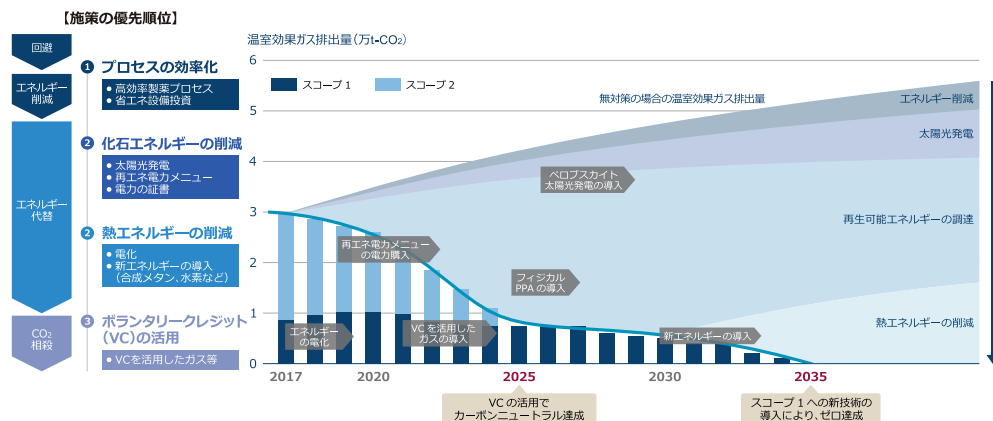
削減方針

当社では、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踏まえた温室効果ガス排出量削減方針を策定しています。施策の優先順位は「回避（エネルギーを使用しない仕組み作り）」「削減（省エネルギー活動の推進）」「代替（再生可能エネルギーへの切り替え等）」「相殺（クレジット活用によるオフセット）」としています。

また、低炭素投資・気候変動対策推進を目的に、社内で独自に二酸化炭素（CO₂）排出量に価格を設定し、投資判断に活用するインターナルカーボンプライシングを導入し、脱炭素社会の実現に向けた投資を推進しています。

スコープ1+2 温室効果ガス排出量削減に対する取組

スコープ1+2 温室効果ガス削減ロードマップ



削減 省エネルギー活動の推進

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運用見直し

当社のエネルギー使用量の大半は空調設備によるものです。製品の品質に影響のない範囲で、空調設備の稼働時間や設定温度の見直しを進めています。

フジヤマ工場では、2022年度より工場内の700か所以上に設置されたエネルギーデータ（電力、熱量、蒸気）収集ポイントを活用し、毎日のエネルギーロスの把握、省エネポテンシャルの抽出を実施しています。データ分析結果および金額ベースでの削減効果を可視化し、従業員と共有することで一人ひとりの意識の向上につながりました。結果として、設備の運用改善等の取組が大幅に進み、2022年度は2021年度比で7.8%削減、2023年度はさらに2.3%のCO₂排出量削減につながっています。このような取組が評価され、フジヤマ工場は2023年度「静岡県地球温暖化防止活動知事褒賞」を受賞しています。

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ラーに更新
- 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
- 入高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



モジュールタイプヒートポンプチラー（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（水無瀬研究所）

デマンドレスポンスの実施

デマンドレスポンスは、『エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律（省エネ法）』の「電気の需要の最適化」として位置づけられます。当社は、2020年度より通常時の節電に加え、電力需給逼迫時に電力会社からの要請（デマンド）に応じて節電や蓄電した電力活用（レスポンス）をすることで、電気需給が最適なバランスになるように努めています。

エネルギーの電化

- 大容量蓄電システム（NAS電池システム）の導入
- ボイラーを電気式に切り替え



大容量蓄電システム（山口工場）

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（フロン排出抑制法）」に基づき、対象設備の把握、簡易点検・定期点検、記録の作成、漏洩量の算定などを実施しています。2023年度のフロン類算定漏洩量は56.2t-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フロン類排出抑制に向けて、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。並行して、オゾン層破壊物質を含む特定フロン使用機器の全廃も進めています。

環境配慮オフィス設計

- 環境に配慮したオフィス設計を進めており、東京ビルはCASBEE[®]（建築環境総合性能評価システム）*1のSクラスを取得しています。米国のオフィスについても、LEED*2のGold認証を取得しているビルを選定しました。また、山口工場の管理厚生棟は省エネ機器を採用した環境に配慮した設計になっています。

*1 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が行われる。評価結果は5段階で示され、Sクラスは、最高段階の評価である。

*2 非営利団体USGBC（US Green Building Council）が開発および運用を行っている建築や都市の環境についての環境性能評価システム。Leadership in Energy and Environmental Designの頭文字をとり、LEEDと呼ばれている。

研究・生産工程での省資源につながる取組

グリーンサステナブルケミストリーの取組

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、研究開発段階から、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とは、「人と環境にやさしく、持続可能な社会の発展を支える化学」と定義されます。当社では、原薬製造効率の評価指標としてPMI（Process Mass Intensity）*を活用し、研究開発段階から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。

* 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。

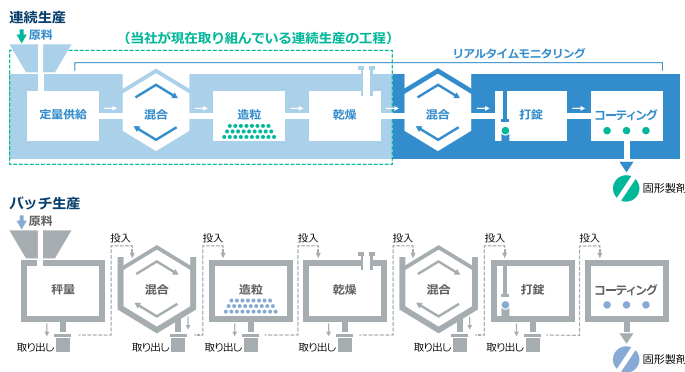
連続生産方式の導入

医薬品製造で主流の「バッチ生産」は、各工程が独立していて、一工程毎に生成物を単離して次の工程に移る、というステップを繰り返して医薬品が製造されます。一方で「連続生産」では、コンパクトな装置を連結して複数の工程を一連化し、一定時間、各行程を管理し続けながら、継続して生産が行われます。このため「連続生産」は省スペース化だけでなく、品質の安定化などのメリットも得られます。当社においても、生産工程の「湿式造粒」をバッチ生産方式から連続生産方式への変更を進めており、開発に必要な原料（重量）をバッチ生産方式と比較し約13%削減*できる見込みです。また、連続生産設備は省スペース化できるが期待されることから、設備稼働に関するエネルギー使用量についても、24.3%削減できる見込みがあると試算しております。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。

* 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。

当社が現在取り組んでいる連続生産の工程

一般的な連続生産とバッチ生産（固形製剤の場合）



当社連続生産設備（フジヤマ工場）

代替

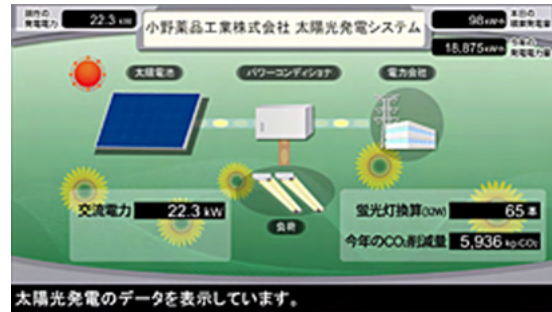
再生可能エネルギーへの切り替え

設備の導入

- 太陽光発電設備の導入：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）

再生可能エネルギーの調達

- 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（2022年度～）、フジヤマ工場（2023年度～）、筑波研究所（2023年度～）
なお、フジヤマ工場、山口工場、筑波研究所では、2023年度から購入電力を100%再生可能エネルギー化しています。
- 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証書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

相殺

ボランティアクレジット活用によるオフセット

- 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～）、山口工場（2023年度～）
カーボンニュートラル都市ガスは、原料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。



カーボンニュートラル都市ガス供給証明書

スコープ3 温室効果ガス排出量に対する取組

スコープ3排出量の削減にはビジネスパートナーとの協働が不可欠です。当社では、サプライチェーン上の取引先企業と共に、自然環境や人権・労働環境などサステナビリティに関する取組を進め、社会課題の解決を目指しています（詳細は[こちら](#)）。また、2023年1月より[医療用医薬品の国内物流における共同輸送](#)を開始しており、輸送の効率化によるCO₂排出削減も目指しています。

＞ スコープ3の温室効果ガス排出量については[ESGデータ集](#)をご覧ください。

気候変動対策関連の外部からの評価・表彰

- 国際環境非営利団体であるCDPが実施している気候変動の評価において、最高評価である「Aリスト」に6年連続選出されました（2018～2023年度）
- 『エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律（省エネ法）』において省エネの取組が進んでいる優良事業者として、資源エネルギー庁より9年連続最高ランクであるSランクの評価を取得しました（2015～2023年度）
- フジヤマ工場が、工場でのエネルギー消費量などの「見える化」を通じて、従業員の省エネ意識向上や設備運用の改善を進めたことが評価され、「静岡県地球温暖化防止活動知事褒賞」を受賞しました（2023年度）
- 第5回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン 環境サステナブル企業部門（主催：環境省）」において、情報開示の充実度が一定の基準を満たしているとして「環境サステナブル企業」に選定されました（2023年度）
- 大阪府下の事業所が「おおさか気候変動対策賞」を受賞しました（2021年度）
- 水無瀬研究所が「おおさかストップ温暖化賞」の大阪府知事賞を受賞しました（2020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」を受賞しました（2019年度）

＞ [「外部からの評価」](#) に一部を紹介しています。

水循環社会の実現

水循環社会の実現に向けた方針

水は人々の生命や健康を維持する上で重要な資源です。当社にとっても革新的な医薬品を創製し、患者さんに安定供給するためには良質な水が不可欠です。当社は、水の効率的な利用、適切な排水管理、およびステークホルダーとのエンゲージメント強化を通じて、地球環境への当社事業の負の影響を最小化し、持続可能な水循環社会の実現に取り組みます。

- 最新技術の積極的な採用や運用改善を通じて、水の効率的な利用を推進します。大幅な生産計画等の増大がない限り、前年度と同程度あるいは前年度以下の水資源使用量を目指します。
- 自社の生産および研究拠点、ならびに重要な取引先に対して水関連リスクを定期的に評価し、リスクが見出された場合、リスク軽減に向けた取り組みを実施するとともに、これらの情報を適切に開示します。
- 自社の事業所からの排水を適切に管理するとともに、取引先にも排水管理の徹底を求めます。
- 社内外のステークホルダーとのコミュニケーションを強化し、水循環社会の実現に努めます。
- 従業員への研修や情報発信を通じて、水循環社会の実現に向けた意識の醸成に務めます。

水に関するリスクの分析と評価

水に関するリスクについては、環境委員会およびその下に設置しているネイチャーポジティブ分科会（旧、水分科会）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。

また、2023年度、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の提言に沿って水関連リスクを再特定し、リスク軽減のための対応策を検討しました。詳細は「[TNFD提言に基づく情報開示](#)」をご覧ください。

主要なリスクと対応

1. 水不足リスク

リスク評価

当社の総取水量の95%以上を占める工場および研究所について、世界資源研究所の水リスク評価ツール（Aquaduct）を用いて水不足の指標である水ストレス（その地域における年間の水利用量を利用可能な年間の水の量で除した値）を評価しました。その結果、水ストレスが「高い(High risk)」または「非常に高い(Extremely high risk)」と判定された工場および研究所はありませんでした。また、工場および研究所が立地する地域における渇水履歴や水源余裕率等について、デスク調査および自治体へのヒアリングを行いました。過去20年以上渇水による取水制限はなく、自治体の水供給量にも十分余裕があることから、自社の工場および研究所においては緊急性の高い水不足リスクはないと評価しました。

自社工場および研究所における水ストレスに関するリスク評価結果 (Aqueduct)

水ストレス	事業所
低～中リスク	山口工場、城東製品開発センター、水無瀬研究所
中～高リスク	フジヤマ工場、筑波研究所
高いまたは非常に高いリスク	該当なし

対応

自社工場および研究所が立地する地域には緊急性の高い水不足リスクはないと評価したものの、水使用量が多い工場および研究所においては、毎年、水使用量削減のための計画を立案し、水の効率的な利用により水使用量の削減に努めています。製薬用水および注射用水設備の効率的な運用やボイラー排水用冷却水の削減に加え、これまで削減施策を実施してこなかった設備の給水配管に超音波流量計を設置し、内訳を把握することで次の削減ターゲットの絞り込みを行っています。また、空調結露水や冷却水の再利用などの効率的な水利用の取り組みも進めています。これらの取り組みにより、2018年度以降、水使用量は毎年連続して前年度以下となっています。さらに、水循環社会の実現に向けて、従業員に節水に関する啓発を行っています。引き続き、従業員を巻き込み水使用の効率化を進めるとともに、地域の豊かな水資源の保全につながる施策を推進していきます。

2. 水質汚染リスク

リスク評価

医薬品の研究、製造の過程等で使用される原材料や中間体、開発品や医薬品の有効成分といった化学物質には、人々の健康や生態系に悪影響を与えるリスクがあります。万が一、当社の事業活動に伴う水質汚染やそれに伴う危害が発生した場合には、地域のステークホルダーに重大な影響を与えるだけでなく、当社事業にも大きな影響を与える可能性があります。

有害性が既知で法規制により管理される物質については、工場および研究所からの排水中の濃度をモニタリングすることでリスクを評価しています。また、開発品や医薬品の合成中間体および有効成分など環境への有害性が未知である化学物質については、水生生物への影響を指標にリスクの評価を進めています。

対応

自社の工場および研究所において、有害化学物質の使用削減に努めます。法規制で管理される物質については、法規制が定める排水中の許容限度を遵守することはもとより、一部の化学物質については自治体との協定により定めた基準値あるいは自主基準値を設定し、法規制よりも厳しい管理値での排水管理を行っています。2024年7月、さらにこの運用を強化するため、有害化学物質については法規制より10倍厳しい自主管理目標値（法規制の許容限度の1/10）を設け、管理を開始しました。また、開発品や医薬品の有効成分など有害性が未知な物質については、コンピューターシミュレーションによる定量的構造活性相関（QSAR）により有害性を予測するとともに、リスク評価体系の構築を進めています。

3. 取引先における水関連リスク

リスク評価

TNFD提言に沿って取引先の事業活動に伴う水への依存および影響を評価しました。医薬品製造に関わる全取引先に対して、Aqueductを用いて水ストレスおよび洪水リスクの評価を実施しました。さらに、当社の事業継続にとって重要な取引先に対しては、環境マネジメントシステムの認証取得状況や過去の重大な環境事故や違反の有無を調査し、排水等の汚染リスクを評価しました。

対応

水関連リスクを軽減させるため、重要な取引先に対して、2026年度までに水関連リスク管理体制の構築を目指していきます。上記のリスク評価で水関連リスクが懸念された取引先に対しては、EcoVadis社のサステナビリティ評価システム等を活用し、事業活動に伴う水関連リスクの詳細を確認していきます。取引先の事業活動において重大な水関連リスクが特定された場合、現地監査により情報を収集し、是正措置を求めます。

＞ 詳細は[サステナブル調達](#)のページをご覧ください。

目標

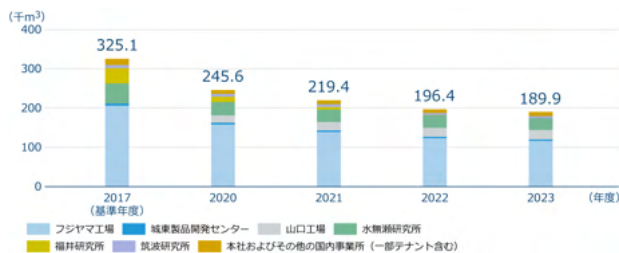
水不足リスク	<p>1) 自社事業所の水使用量増加率を売上成長率以下におさえる</p> <ul style="list-style-type: none"> - 基準年：2017年、目標年：2030年 <p>2) 地域の豊かな水資源の保全につながる施策を推進する</p>
水質汚染リスク	<p>1) 自社工場・研究所の排水の水生生物影響リスク管理を導入する</p> <ul style="list-style-type: none"> - 目標年：2025年、影響評価の実施率100% <p>2) 自社開発品の水生生物への影響を評価し公開する</p> <ul style="list-style-type: none"> - 目標年：2030年 <p>3) 自社工場・研究所について法規制より厳しい管理値で排水管理を行う</p> <ul style="list-style-type: none"> - 現運用を維持・改善：実施率100%
サプライチェーンリスク	<p>重要な取引先に対し水関連リスクを評価し、包括的なリスク管理を行う</p> <ul style="list-style-type: none"> - 目標年：2026年

進捗

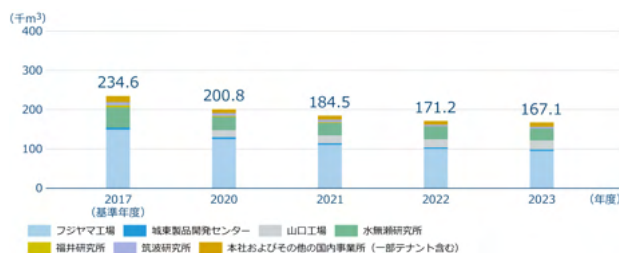
2023年度の取水量は189.9千m³で、2022年度に比べ6.5千m³を削減（削減率：3.3%）しました。また、基準年である2017年度に比べ135.2千m³の削減（削減率：41.6%）となりました。取水量は、2018年以降、毎年連続して前年度以下となっています。

水使用量削減のための具体的な取り組みとしては、超音波式流量計設置による水使用量の見える化、生産事業所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、熱排水タンクの熱回収や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、高効率ボイラーへの更新、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、高温排水熱回収による冷却水の削減、定期的な漏水点検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。

取水量（水資源使用量）



排水量



水使用量および排水量のデータ集計サイト：フジヤマ工場/城東製品開発センター/山口工場（2018年度より追加）/水無瀬研究所/福井研究所（研究拠点の再編のため2022年3月に閉所）/筑波研究所/本社およびその他の国内営業所（2023年度より小野薬品ユーディを追加）

水質汚染リスク管理の取り組み

環境中に放出された医薬品有効成分の生態系に及ぼす影響について社会的な関心が高まりつつあります。当社では医薬品の製造工程において医薬品有効成分等の環境中への放出を防止する取り組みを行っています。詳細は[生物多様性のページ](#)をご覧ください。2022年度から生産の主力であるフジヤマ工場にて、毎年排水の総排水毒性試験（WET試験）を実施しています。2024年度は、WET試験実施の対象を山口工場および筑波研究所にも広げるとともに、2025年度までに工場および研究所の全拠点において毎年WET試験を実施できる体制を整えます。

開発品および医薬品の有効成分については、コンピューターシミュレーションを用いた定量的構造活性相関（QSAR）により環境有害性を予測するとともに、順次、水生生物への影響を評価し、安全データシート（SDS）への情報掲載を進めています。

水質／水量に関する違反件数

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
法的義務/規制違反の件数	全事業所	件数	0	0	0
上記に関連する罰金額	全事業所	百万円	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

外部からの評価

当社は、国際環境非営利団体であるCDPが実施している水セキュリティの評価において、最高評価である「Aリスト」に3年連続選出されました（2021～2023年度）。

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を繰り返してきた現代社会において、廃棄物処理に関連した自然環境汚染や生態系への被害が問題になるとともに、限りある資源が枯渇していくことが懸念されています。当社はこのような状況を踏まえ、事業活動を行う上で、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に設定し、全社で様々な取り組みを推進しています。

目標

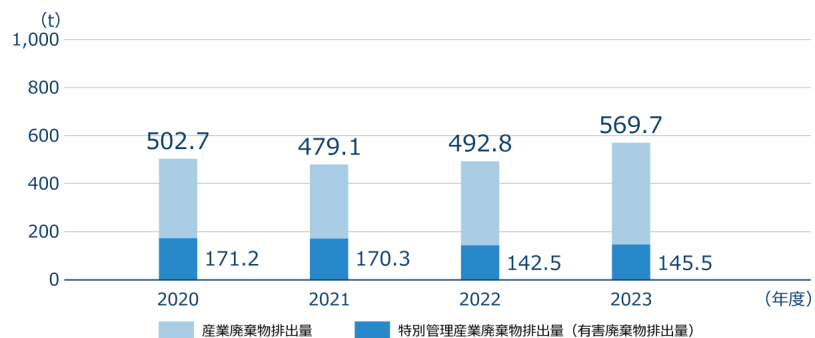
資源循環社会の実現に向けて、2023年度より、以下の目標達成に向け取り組んでいます。

産業廃棄物の最終埋立処分率	毎年1%以下とする - 対象拠点：自社工場・研究所、物流センター
再資源化率	すべての不要物の再資源化率を2025年度に60%以上、2030年度に80%以上にする - 算定方法：日本製薬団体連合会の算定ルールに準拠 - 対象：自社工場・研究所、物流センターから発生する不要物（廃棄物、有価物、無償物等）
製品包装の環境負荷低減	2030年度までに、当社製造販売品目の個装箱に使用される紙の100%を環境配慮素材にする - FSC®認証紙を優先し、FSC®認証紙で対応できない素材の場合は、その他の再生紙を採用する

進捗

産業廃棄物排出量については、2023年度の総量は前年度比76.9t増加しました。増加した主な要因は、山口工場において新製品のカイプロリス試作検証に伴う高活性廃液が発生したことや、販売終了製品に伴う一斉廃棄によるものです。産業廃棄物の最終埋立処分率については、2023年度は0.02%でした。当社では、「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」をゼロエミッションと定義しています。事業活動に伴って排出される産業廃棄物を埋立処分せず、再資源化することにより、2023年度においてもゼロエミッションを継続して達成しています。また、2022年度に、自社工場・研究所、物流センターから発生する不要物（廃棄物、有価物、無償物等）の再資源化率向上の目標を新設しました。拠点ごとの目標に対する課題と取り組みを明確にし、環境データの管理については自己点検を実施しています。2023年度は、産業廃棄物（特別管理産業廃棄物含む）の処理委託先の最適化を積極的に進めたほか、不要になった紙くず・金属くずなどの有価物化、使用後のプラスチックを有価物化などの取り組みを推進し、70.3%と前年度の39.6%から、大きく改善しました。なお、再資源化の算定方法は日本製薬団体連合会の再資源化の考え方に準じており、サーマルリサイクルは再資源化に含めておりません。

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）



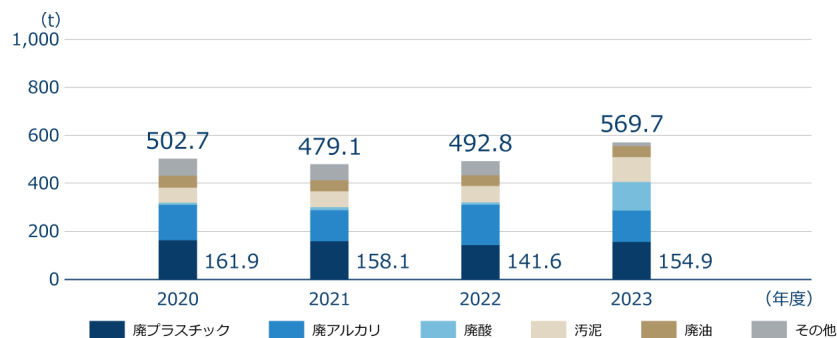
対象拠点：フジヤマ工場/城東製品開発センター/山口工場/水無瀬研究所/福井研究所*1/筑波研究所/物流センター*2

*1 福井研究所(2022年に閉鎖)

*2 2021年度より当社医薬品を保管している物流センター（社外施設）のデータを追加

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」のこと。

産業廃棄物排出量（品目別）

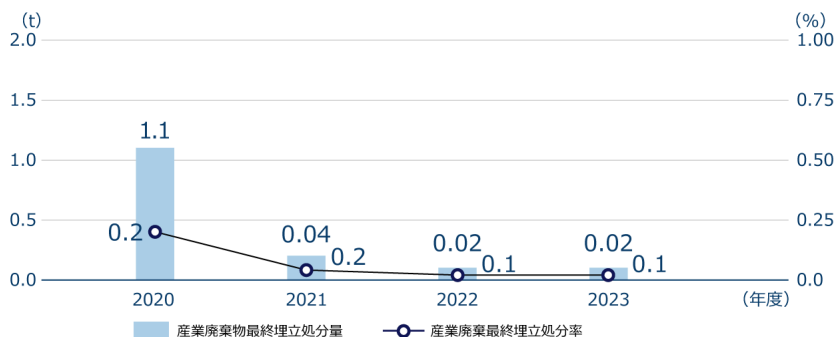


対象拠点：フジヤマ工場/城東製品開発センター/山口工場/水無瀬研究所/福井研究所*1/筑波研究所/物流センター*2

*1 福井研究所(2022年に閉鎖)

*2 2021年度より当社医薬品を保管している物流センター（社外施設）のデータを追加

産業廃棄物最終埋立処分量及び最終埋立処分率

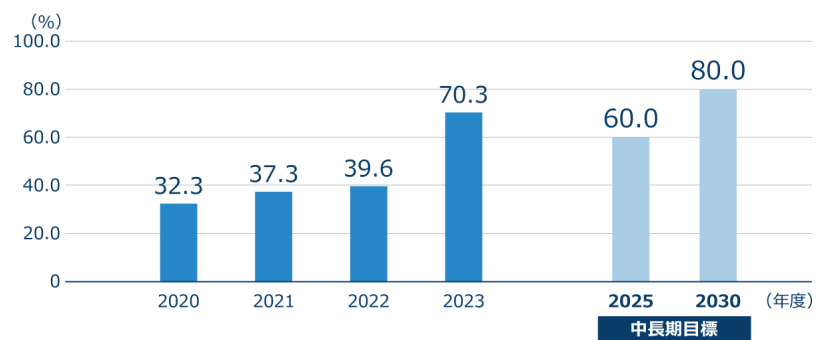


対象拠点：フジヤマ工場/城東製品開発センター/山口工場/水無瀬研究所/福井研究所*1/筑波研究所/物流センター*2

*1 福井研究所(2022年に閉鎖)

*2 2021年度より当社医薬品を保管している物流センター（社外施設）のデータを追加

再資源化率



算定方法：日本製薬団体連合会の算定マニュアルに準拠

対象：産業廃棄物（特別管理産業廃棄物を含む）、事業系一般廃棄物、有価物、無償物対象拠点：フジヤマ工場/城東製品開発センター/山口工場/水無瀬研究所/福井研究所*1/筑波研究所/物流センター*2

*1 福井研究所(2022年に閉鎖)

*2 2021年度より当社医薬品を保管している物流センター（社外施設）のデータを追加

取り組み

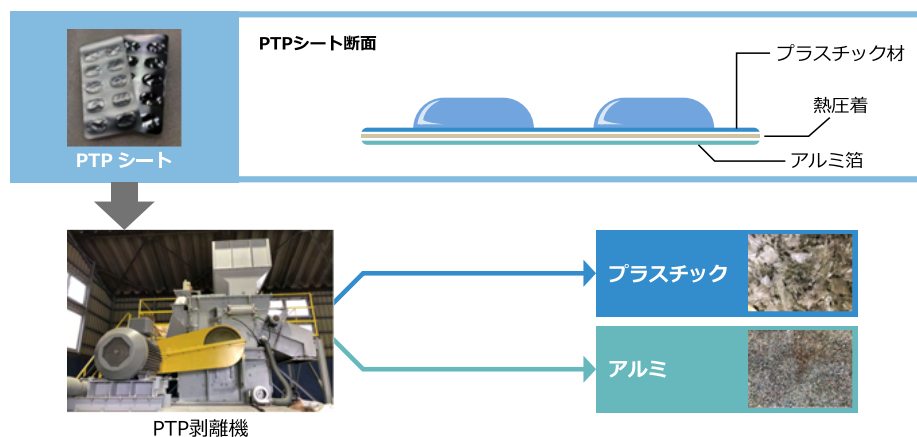
当社では廃棄物管理の実務担当者で環境委員会のもとにネイチャーポジティブ分科会（旧資源循環分科会）を組織し、「4R（refuse・reduce・reuse・recycle）の推進」と「環境負荷低減素材の選択」を基本方針として活動を推進しています。書類の電子化による紙資料の削減など、全社で廃棄物発生抑制に努めるとともに、排出量削減に向けて廃棄物発生工程の調査や分析、減容化設備導入の検討や評価を行っています。また、リユースやリサイクルなど資源を循環させるための活動の推進や環境負荷が低い素材への切り替えを進めています。

（主な取り組み）

refuse	<ul style="list-style-type: none"> グリーン購入法に適合した製品の購入推進
reduce	<ul style="list-style-type: none"> 分別徹底による廃棄物の削減
reuse	<ul style="list-style-type: none"> 買い替えや老朽化などで不要となった実験機器の再利用を目的とした売却 木製パレットの有価物化やチップ化による自社での再利用
recycle	<ul style="list-style-type: none"> 不要になった紙くず・金属くずなどの有価物化 使用後のプラスチックを有価物化 プラスチックの燃料化 食堂から発生する食品廃棄物（厨房ゴミや食べ残し）の飼料化 PTP包装廃材のマテリアルリサイクル
他	<ul style="list-style-type: none"> 産業廃棄物（特別管理産業廃棄物含む）の処理委託先の最適化（再資源化を行う処理委託先の選択）

PTP包装廃材のマテリアルリサイクル（フジヤマ工場）

2023年度より、フジヤマ工場の医薬品の包装過程で出てくるPTP包装廃材のリサイクルを開始しました。医薬品の包材として広く使用されているPTPシートは、プラスチック材とアルミ箔を熱圧着することで形成されるため、分離や分別が難しく、不要となった廃材は従来、焼却でしか処理できなかったためリサイクル率は10%ほどでした。現在は、剥離機によりプラスチックとアルミに分離することで新たな製品の原料として100%のリサイクルが可能となりました。また、焼却処理の必要がなくなり、CO₂排出も削減することができます。



写真素材:オリックス環境株式会社 提供

https://www.orix.co.jp/grp/company/newsroom/newsrelease/221109_ORIXG.html

食品廃棄物のリサイクル（水無瀬研究所）

水無瀬研究所では、食堂から発生する厨房ゴミや食べ残しを焼却処理し、燃えがらを埋立処分していましたが、食品リサイクル法における廃棄物処理法等の特例を利用し、動物の飼料化に切り替えることで、リサイクルが困難な事業系一般廃棄物のリサイクルを実現しています。また、テレワークなど多様な働き方に伴い、出社数が日々変動することから、当日の出社人数を食堂ベンダーに共有することで、フードロスの低減にも努めています。



廃棄物の適正管理

資源循環分科会を毎月実施し、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推進するべく、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としています。中間処理委託業者については、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、5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。

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にも取り組んでいます。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）の削減につながります。

また、一部の製品においては、生産工程の一つ「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います。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の低減につながります。

製品包装

製品包装においては、医療機関への製品包装に関するアンケート結果を参考にし、使いやすさと環境配慮の両面から取り組みを行っています。環境面では、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きます。

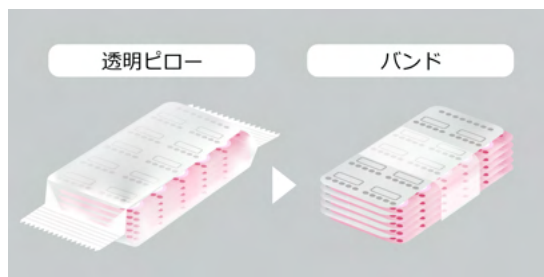
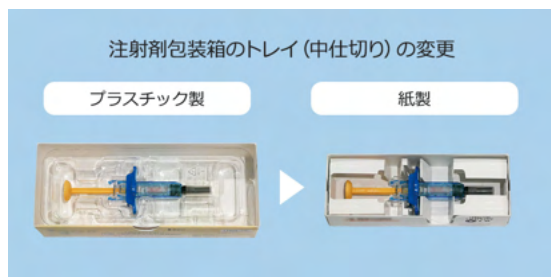
さらに、アンケートを参考に、新製品のPTPシートの結束方法では袋型（透明ピロー）ではなくバンドを採用しました。注射剤包装箱のトレイ（中仕切り）についてはプラスチックから紙素材へ切り替えを行い、プラスチックの使用量削減に加え、体積減少（1箱あたり48%）につながりました。紙の使用量については、2021年8月1日に運用開始された添付文書の電子化により、添付文書を無くすことで年間約44トンの紙が削減できました（当社製造販売品目2022年度工場出荷量ベースで試算）。

個装箱に使用する紙素材についてもFSC®認証紙へ変更するとともに、使用インキについては植物油インキ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。

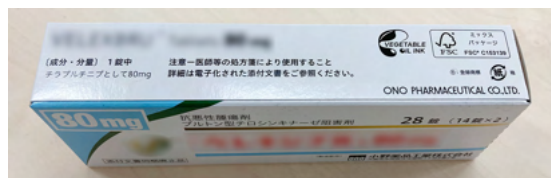
主な内容	取り組み
プラスチックから紙素材への切り替え	一部製品の包装資材変更。2020年度より流通開始
PTPシートの結束方法の見直し変更(バンドの採用)	2024年3月末時点で合計8品目
個装箱のFSC®認証紙への切り替え*	2024年3月末時点で合計31品目
植物油インキの採用	2024年3月末時点で合計11品目

* なお、当社の中長期環境目標の当社製造販売品目の個装箱へのFSC認証紙の採用の進捗率は、2024年3月現在64%となっております。

プラスチック使用量削減につながる取り組み



個装箱のFSC®認証紙への切り替え及び植物油インキの採用



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。

2023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	193.5	56.2
紙	163.8	0.8
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：3,506千円		

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げています。



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、社内で啓発を進めています。

資源循環関連の外部からの評価・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
- 本店での事業系廃棄物の減量推進及び適正処理の取組みが評価され、令和5年度ごみ減量優良建築物大阪市長表彰を受賞

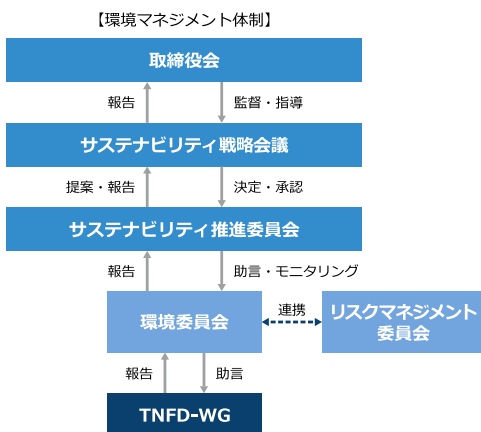
TNFD提言に基づく情報開示

当社は、2024年7月に「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD、Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）」の提言への賛同を表明し、TNFD Adopter*に登録しました。TNFDの最終提言（v1.0）に沿って当社の事業活動における自然への依存と影響の確認を行うとともに、確認結果を踏まえたリスク・機会の特定と対応策を整理し、適切に情報開示を行います。

* TNFD Adopterについては「TNFD」のホームページ（英語）をご覧ください。

TNFD提言に沿った情報開示

ガバナンス



当社は、生物多様性を含む地球環境の保全を重要な経営課題（マテリアリティ）の一つとして認識しています。代表取締役社長を環境経営の最高責任者とし、環境担当役員として代表取締役副社長執行役員を任命し、中長期環境ビジョン「ECO VISION2050」のもと、中長期環境目標の達成に向けて取り組んでいます。

自然への依存と影響の評価、リスク・機会の特定および管理については、TNFDワーキンググループ（TNFD-WG）で検討し、環境担当役員が委員長を務める環境委員会およびサステナビリティ推進委員会、ならびに環境担当役員が議長を務め、経営層が出席するサステナビリティ戦略会議に報告あるいは提案されます。これらの会議体で報告あるいは承認された内容は、四半期に1回以上の頻度で取締役会に報告され、取締役会が監理を行っています。

このように、生物多様性に関する取り組みは、環境担当役員が現場レベルから一貫して統括し、それを取締役会が監理する体制としています。なお、各会議体の役割は、「[TCFD提言に基づく情報開示](#)」のガバナンスをご覧ください。

また、当社は国内外を問わず、あらゆる事業活動において、先住民や地域社会の人々を含むすべてのステークホルダーの人権や多様な価値観、人格、個性を理解・尊重し、行動していくため、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（2023年6月改定）。さらに、当社がステークホルダーに与える人権への負の影響を特定し、その防止および軽減を図るため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しています。人権に関する取り組みを進めていく過程においては、ステークホルダーとの対話と協議を誠実に進めています。

人権に関する取り組みについては[こちら](#)をご覧ください。

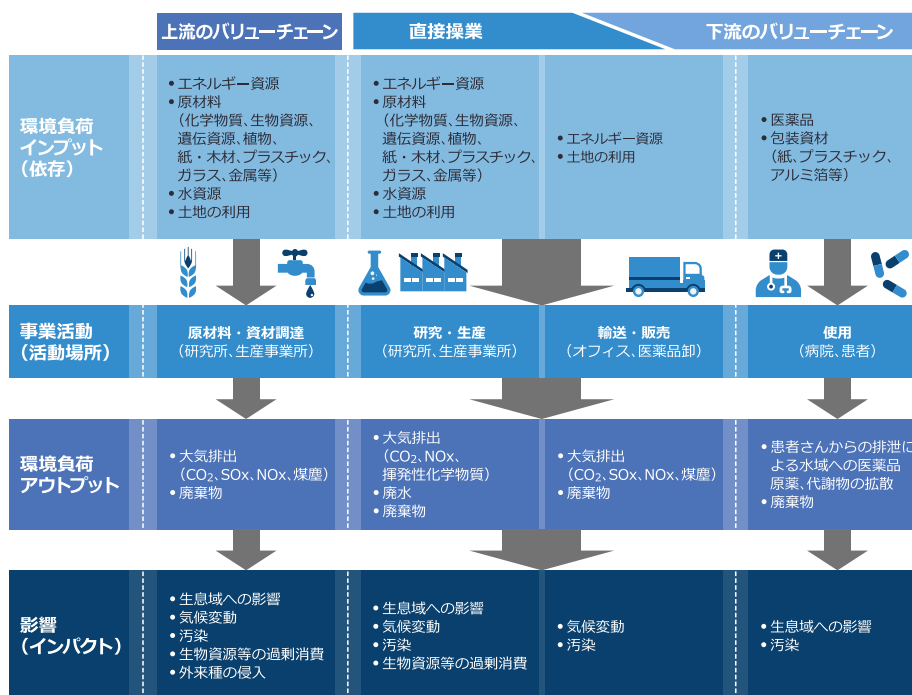
戦略

～生物多様性関連のリスク・機会の分析・評価～

TNFD-WGが中心となり、TNFDが推奨するLEAPアプローチ*に沿って、当社の事業活動における自然への依存と影響を確認し、リスク・機会の特定と対応策を検討しました。

* LEAPアプローチは、自然関連のリスクと機会を体系的に評価するアプローチで、Locate（発見する）、Evaluate（診断する）、Assess（評価する）、Prepare（準備する）の4つのフェーズから構成されています。

まず、当社の事業が生物多様性などの自然資本にどのように依存し、どのような影響を与えているかを把握するため、TNFDの提言や一般社団法人 企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）が開発した「企業と生物多様性の関係性マップ」を参考に、当社の医薬品事業における自然への依存と影響を整理しました。



2023年度は、当社の事業活動における、「原材料・資材調達」（上流のバリューチェーン）、「研究・生産」（直接操業）、「輸送・販売」（下流のバリューチェーン）の各過程について、以下の手順に沿って自然への依存と影響を確認し、確認結果を踏まえたリスク・機会の特定、および対応策を検討しました。

当社の事業活動における自然への依存と影響の確認と確認結果を踏まえたリスク・機会の特定、および対応策の検討

評価手順

次のSTEP 1~4の手順に沿って当社事業活動における自然関連のリスクと機会を特定しました。

STEP 1： ENCORE*を活用した医薬品事業にとって重要度が高い自然への依存と影響の確認

* ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure) は、セクター別の自然資本への依存と影響を評価するツール (<https://encorenature.org/en>)

STEP 2： Aqueduct*¹による水リスク（水ストレスおよび洪水リスク）およびTNFD-IBAT*²による生物多様性リスクの評価

対象：上流のバリューチェーン（163社、181拠点）、直接操業（12グループ、85拠点）、下流のバリューチェーン（60社、110拠点）

リスクありと評価する基準

- 水リスク：水ストレス（ベースライン／2050年（Pessimisticシナリオ、RCP8.5））および洪水リスク（河川／沿岸）のいずれかがHigh以上
- 生物多様性リスク：3以上（種の脅威の軽減と回復に関する指標のレイヤーを5段階に分類）

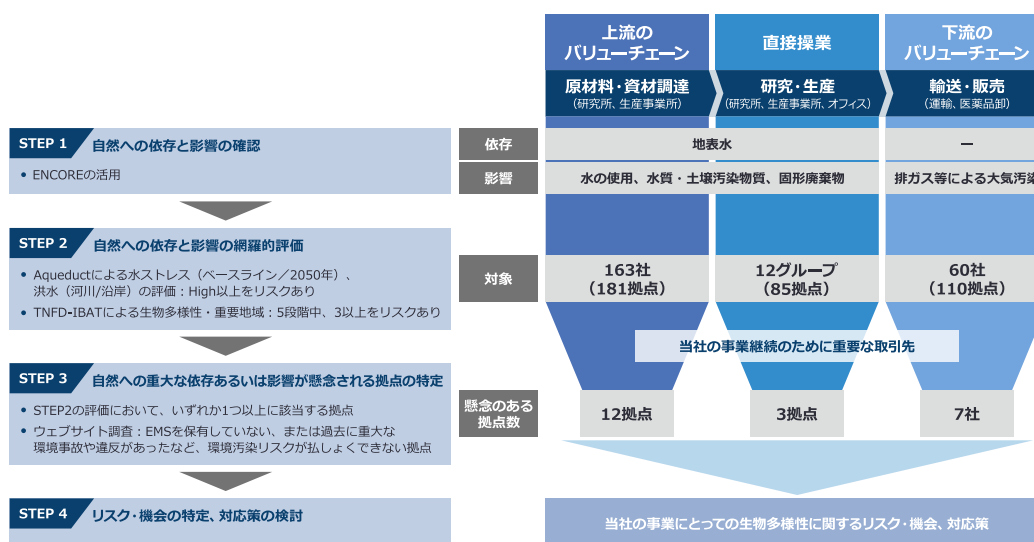
*¹ Aqueductは、事業所の所在地情報（緯度・経度）から世界の水リスクを確認できる世界資源研究所（WRI）が開発した評価ツール (<https://www.wri.org/aqueduct>)

*² TNFD-IBATは、生物多様性リスクを確認できるTNFDとIBAT（Integrated Biodiversity Assessment Tool）アライアンスが連携し公表している評価ツール (<https://tnfd.global/guidance/locate-assessment-tools/>)

STEP 3： 当社の事業継続のために重要な取引先に対して、自然への重大な依存あるいは影響が懸念される拠点*の特定

* STEP 2においてリスクがあると評価された拠点に加え、環境マネジメントシステム（EMS）の取得状況や過去の環境事故および違反の有無のウェブサイト調査から、環境汚染等のリスクが懸念される拠点

STEP 4： リスク・機会の特定および対応策の検討



評価結果

STEP 1～3の評価結果から当社事業において重要、かつ自然への重大な依存あるいは影響が懸念される上流のバリューチェーンおよび直接操業の15拠点と下流のバリューチェーン7社（本社所在地）を優先地域として特定しました。



STEP 1～3の評価手順で特定した当社事業活動において重要、かつ自然への重大な依存あるいは影響が懸念される優先地域

NA：該当する拠点なし

STEP 4では、特定した優先地域について、自然との接点（草原、山林、耕作地、河川の有無などの周辺環境）を再確認するとともに、気候や過去の自然災害の有無を調査し、想定される自然関連のリスクを考察しました。当社の事業活動を踏まえて、自然関連のリスクと機会を網羅的に抽出後、当社事業に及ぼす影響の大きさを指標に優先順位付けを行い、優先して対応すべきと考える自然関連のリスクと機会を特定しました。さらに特定した自然関連のリスクと機会について、リスク軽減および機会実現のための対応策を検討しました。

<生物多様性関連のリスク>

TNFDのリスク分類		リスクの内容	期間*	主な対応策
物理的 リスク	急性	<ul style="list-style-type: none"> 植物由来医薬品添加物の調達コストの増大 自然災害を原因とする汚染（有害物質の漏えい）や遺伝子組換え生物等の拡散による生態系回復コストの発生 	短中長	<ul style="list-style-type: none"> BCP対策の徹底（十分な原薬・製品在庫の確保/複数サプライヤー体制の構築） 化学物質および遺伝子組換え生物等の管理強化 水資源の効率的な利用
	慢性	<ul style="list-style-type: none"> 水不足による生産活動への影響（工場の操業中断、生産コストの増大） 	中長	<ul style="list-style-type: none"> ビジネスパートナー選定プロセスにおける自然災害リスクおよび水不足リスクの確認 等
移行 リスク	政策	<ul style="list-style-type: none"> 各国・地域での規制強化・導入への対応コストの増大 	中長	<ul style="list-style-type: none"> 規制動向を反映した戦略決定と対応実施 温室効果ガス排出量の削減
	市場	<ul style="list-style-type: none"> 生物多様性を配慮した製品に社会全体の関心に移り、対応の遅れによる売上機会の損失 	長	<ul style="list-style-type: none"> 製品包装の環境負荷低減 廃棄物の再資源化率の向上
	技術	<ul style="list-style-type: none"> 化学物質等の排水分析の義務化への対応コストの増大 自然に対する影響を軽減させる新規技術の利用競争激化による事業活動の停滞 	中長	<ul style="list-style-type: none"> 有害物質管理ならびに排水管理の徹底 TNFD提言に沿ったリスクの特定とリスク軽減に向けた取り組み促進
	評判	<ul style="list-style-type: none"> 生物多様性への取り組み不足による企業価値の低下 	中長	<ul style="list-style-type: none"> 中長期環境目標達成に向けた取り組み 等
	責任	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害や事故等による環境汚染の際の賠償責任の発生 	短中長	

* 短期（～3年）、中期（3～10年）、長期（10～30年）

< 生物多様性関連の機会 >

TNFDの機会分類	機会の内容	期間*	主な対応策
資源効率	<ul style="list-style-type: none">効率的な生産活動によるコストや廃棄物等の削減	中長	<ul style="list-style-type: none">連続生産方式などの高効率生産プロセスを通じた省資源化
市場	<ul style="list-style-type: none">生物多様性とヘルスケアを関連づけた新規事業の創出	中長	<ul style="list-style-type: none">グリーン・サステナブル・ケミストリー の概念を考慮した創薬技術の推進
資本フローと資金調達	<ul style="list-style-type: none">ESG指数の構成銘柄への採用やサステナブルファイナンスによる資金調達の可能性	短中長	<ul style="list-style-type: none">生物多様性のための取り組みの推進および情報開示
評判	<ul style="list-style-type: none">先進的な生物多様性への取り組みによる企業価値の向上	短中長	<ul style="list-style-type: none">生物多様性保全活動の推進（ネイチャーポジティブへの貢献）等

* 短期（～3年）、中期（3～10年）、長期（10～30年）

2023年度のリスク・機会の特定では、当社事業の継続に大きな影響を及ぼす項目は特定されませんでした。今後も国際社会の動向を継続して注視するとともに、LEAPアプローチに沿って、当社の事業活動における自然への依存と影響の確認と、確認結果を踏まえたリスク・機会の特定、対応策の検討を定期的実施します。また、下流のバリューチェーン（医薬品の使用）における医療機関および患者さんによる医薬品の使用で発生する自然関連のリスク・機会の特定についても、TNFDや科学に基づく目標ネットワーク（SBTN、Science Based Targets Network）の動向を踏まえながら、検討を進めて参ります。

リスクと影響の管理

特定した自然関連のリスクと機会および対応策は、TNFD-WGおよび環境委員会において管理しており、その管理状況は上記ガバナンスに記載の環境ガバナンス体制を通して、取締役会が監理する体制をとっています。なお、自然関連のリスクと機会は、毎年、TNFD-WGにおいて見直しを行う予定としています。財務および事業継続に大きな影響を及ぼす可能性のある項目が特定された場合、リスクマネジメント委員会に共有し、そのリスクを管理します（リスクマネジメントの詳細については[こちら](#)をご覧ください）。

また、上流のバリューチェーンにおいて、新規契約を行う際には、上記戦略に記載のSTEP1～3の手順に沿って自然関連のリスクの有無を確認するとともに、リスクの軽減に向けたエンゲージメントを実施します。

指標と目標

地球環境課題に対する取り組みを強化・加速すべく、中長期環境目標のもとで活動を推進しています（中長期環境目標の詳細については[こちら](#)をご覧ください）。事業活動における自然へのマイナスの影響を最小化するとともに、社有地の緑地整備や新たな生物多様性保全活動による自然へのプラスの活動を通じて、2030年のネイチャーポジティブの実現に貢献できるよう、取り組みを推進していきます。

また、当社の自然への依存、影響、リスクと機会を評価し、管理するために設定した指標の内、目標を設定できていないものについては、順次、目標を策定し、開示していきます。

< TNFDのグローバル中核開示指標対照表 >

依存と影響に関する指標

指標No.	自然変化の要因	指標	測定指標	2023年度実績	目標	参照先
-	気候変動	温室効果ガス排出量	<ul style="list-style-type: none"> • スコープ1 • スコープ2 • スコープ3 	<ul style="list-style-type: none"> • 6.7千トン • 9.5千トン • 38.6千トン 	<ul style="list-style-type: none"> • スコープ1+2 2035年：温室効果ガス排出量ゼロ • スコープ3 2030年：30%削減 2050年：60%削減 (基準年：2017年) 	<ul style="list-style-type: none"> • 脱炭素社会の実現 • ESGデータ集
C1.0	陸/淡水/海洋利用の変化	総空間フットプリント	<ul style="list-style-type: none"> • 当社が管理する総面積 • 事業活動により荒廃した面積 • 当社の取り組みにより回復/復元した面積 	<ul style="list-style-type: none"> • 0.32 km² • 0 km² • 0 km² 		<ul style="list-style-type: none"> • 2024年3月期有価証券報告書 p.37主要な設備の状況/提出会社
C1.1		陸域/淡水/海洋利用の変化の範囲	<ul style="list-style-type: none"> • 当社が管理する緑地面積 	<ul style="list-style-type: none"> • 0.10 km² 		
C2.0	汚染/汚染除去	土壌に放出された汚染物質（種類別）	<ul style="list-style-type: none"> • 土壌に放出されたREACH規則*高懸念物質の総量 * 欧州の化学物質管理における法規制 • 事故等による土壌汚染発生件数 • 該当する従業員を対象とした定期的な教育訓練の実施 	<ul style="list-style-type: none"> • 0トン • 0件 • 実施済み 	<ul style="list-style-type: none"> • 土壌汚染発生件数：0件 	

指標No.	自然変化の要因	指標	測定指標	2023年度実績	目標	参照先
C2.1	汚染/汚染 除去	廃水の排出	<ul style="list-style-type: none"> 排水量 公共下水・公共水域中に排出されたREACH規則高懸念物質および薬剤耐性を引き起こす物質*を含む排水量 水濁法および下水道法の基準値違反発生件数 医薬品原薬(API)の取り扱いによる水質汚染事故発生件数 該当する従業員を対象とした定期的な教育訓練の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 167.1千m³ 0 m³ <p>* 当社は薬剤耐性の原因となる製品は製造していません</p> <ul style="list-style-type: none"> 0件 0件 実施済み 	<p>水質汚染リスク (研究所・工場)</p> <ul style="list-style-type: none"> 2025年度までに排水の水生生物影響評価(WET試験) 100%実施 2030年度までに上市品および開発化合物(Phase 3)の水生生物影響評価試験の結果公開(自社開発品対象) 法規制より厳しい排水管理の継続 関連法規制の違反発生件数: 0件 <p>サプライチェーンの水質汚染リスク管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 2026年度までに包括的なリスク管理体制を構築し、管理する 	<ul style="list-style-type: none"> 水循環社会の実現 生物多様性
—		有害化学物質の使用	<ul style="list-style-type: none"> 自社製品におけるREACH規則高懸念物質の使用量 PRTR法第一種化学物質取扱量(年間取扱量≧1トン) 	<ul style="list-style-type: none"> 0トン 1.7トン 		

指標No.	自然変化の要因	指標	測定指標	2023年度実績	目標	参照先
C2.2	汚染/汚染除去	廃棄物の発生と処理	<ul style="list-style-type: none"> 産業廃棄物（自社工場/研究所/物流センター）総排出量 特別管理産業廃棄物排出量（有害廃棄物） 最終埋立処分量（処分率） 廃棄物（自社工場/研究所/物流センター）の再資源化率 	<ul style="list-style-type: none"> 569.7トン 145.5トン 0.1トン（0.01%） 70.3% 	<ul style="list-style-type: none"> 通年：産業廃棄物の最終埋立処分率1%以下 再資源化率*：2025年度 ≧60%、2030年度 ≧80% <p>* 算定方法：日本製薬団体連合会の算定マニュアルに準拠（対象：産業廃棄物（特別管理産業廃棄物を含む）、事業系一般廃棄物、有価物、無償物）</p> <ul style="list-style-type: none"> 製品包装の環境負荷低減 2030年度：100%対応（当社製造販売品の個装箱） 	<ul style="list-style-type: none"> 資源循環社会の実現
C2.3		プラスチック汚染	<ul style="list-style-type: none"> 製品包装に使用したプラスチックの総重量 製品包装に使用したリサイクルプラスチックまたはバイオマス由来プラスチックの使用率 	<ul style="list-style-type: none"> 193.5トン 5% 		<ul style="list-style-type: none"> 資源循環社会の実現
C2.4		非GHG大気汚染物質	<ul style="list-style-type: none"> SOx NOx 煤塵 大気中に放出された揮発性有機化合物量 	<ul style="list-style-type: none"> 0.0トン 5.0トン 0.26トン 1.6トン* 		<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ集 <p>* PRTR制度に基づく社内資料</p>

指標No.	自然変化の要因	指標	測定指標	2023年度実績	目標	参照先
C3.0	資源の利用/補充	水不足地域からの取水と消費	<ul style="list-style-type: none"> 水不足地域からの取水量と消費量 水不足地域で操業する重要取引先数 (Aqueductで水ストレスがHigh以上となった取引先：ベースラインと2050年評価) 参考（直接操業） <ul style="list-style-type: none"> 取水量 渇水により取水制限をかせられた日数 	<ul style="list-style-type: none"> 0 m³（該当する自社事業所なし） 4社 <ul style="list-style-type: none"> 189.9千m³ 0日（自社工場/研究所） 	<ul style="list-style-type: none"> 重要取引先に対して、水関連リスクに関する包括的なリスク管理を開始する（2026年度） 	<ul style="list-style-type: none"> 水循環社会の実現
C3.1		陸域・海洋・淡水から調達するリスクの高い天然商品の量	<ul style="list-style-type: none"> 高リスク天然1次産品使用量 	<ul style="list-style-type: none"> 調査中 		
C4.0	侵略的外来種	侵略的外来種の持ち込みへの対策	<ul style="list-style-type: none"> 原材料輸入時に使用する消毒処理済み木材梱包材の使用率 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 100%利用により侵入的外来種を持ち込まない 	
C5.0	自然の状態	生態系の状態	<ul style="list-style-type: none"> 自然保全活動を実施した面積 	<ul style="list-style-type: none"> 0.1 km² 		

生物多様性

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、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、生物多様性の維持・保全に貢献します。また、日本経済団体連合会の「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に賛同し、経団連自然保護基金に寄付を行っています。

「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」ならびに賛同企業・団体につきましては「[こちら](#)」をご覧ください。

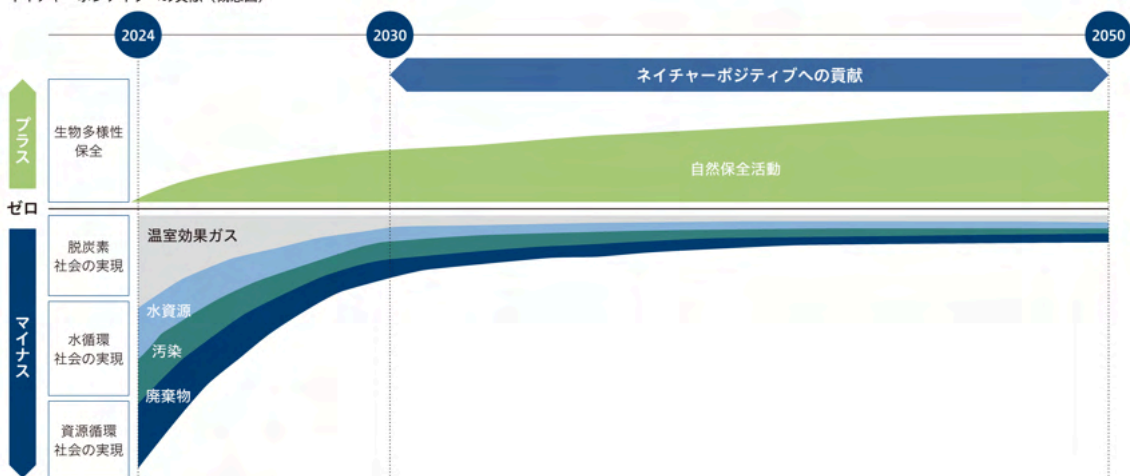
生物多様性に対する考え方

豊かな地球環境（生態系）は、食料や水など私たちの生活に恵みをもたらすだけでなく、気候変動や災害の緩和、感染性病原体や寄生虫などの発生抑制、ならびに精神的・文化的な安定にも寄与しており、私たちの健康生活に極めて重要な役割を果たしています。当社は、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念のもと、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全に努めます。

当社は、事業活動による地球環境への依存と影響を確認し、影響を最小限に留めるため、様々な取り組み（医薬品の環境影響評価、化学物質管理、遺伝子組換え生物および病原体等の管理、大気・水質・土壌の汚染防止など）を推進します。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の生息が報告されている場所での新たな操業は行いません。

2022年12月にカナダ・モントリオールで開かれた生物多様性条約第15回会議（COP15）で採択された「昆明・モントリオール生物多様性枠組み」を支持するとともに、地方自治体やNPO・NGOなどのステークホルダーと協働し、生物多様性の損失を食い止め、2030年のネイチャーポジティブに貢献できるよう、取り組みを進めていきます。2023年度、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の最終提言（v1.0）に沿って当社の事業活動における自然関連のリスクおよび機会を特定しました。気候変動に加えて生物多様性についても適切に情報開示を行います。詳細は、「[TNFD提言に基づく情報開示](#)」のページをご覧ください。

ネイチャーポジティブへの貢献（概念図）



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。
- 生物多様性の保全、生物多様性の構成要素の持続可能な利用、遺伝資源の利用から生ずる利益の公正かつ衡平な配分を目的とする生物多様性に関する条約（CBD）の3原則ならびに日本の生物多様性国家戦略を支持します。また、生物多様性の保全に関する各国・各地域の法令やルールを遵守します。
- 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の生息が報告されている場所での新たな操業は行いません。また、緩和ヒエラルキー（回避、最小化、回復、代償）を適応することで事業における影響を最小化し、2030年のネイチャーボジティブに貢献できるように取り組みを進めていきます。
- 化学物質、遺伝子組換え生物、ならびに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強化し、生物多様性の維持・保全に貢献します。
- 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。

取り組み

医薬品原薬の取り扱いと環境影響評価

医薬品の製造過程、ならびに医薬品の適正使用による排泄や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（人に投与された場合はその代謝物も含む）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。当社の工場では、医薬品原薬の科学的な特性を考慮して失活処理（酸化分解、還元、アルカリ加水分解など）を実施し、環境中へ有効成分の排出を防いでいます。また、動物実験やヒト臨床試験結果から職業暴露限界（OEL）を推定し、カテゴリ-4（OELが $10\mu\text{g}/\text{立方メートル}$ より低い化学物質）以上の医薬品有効成分を「高活性医薬品原薬」と定義し、これらを含む廃水は全て回収し業者に焼却処理を委託しており、環境への放流は行っていません。

医薬品原薬の環境影響評価は各国のガイドラインに基づき適切に対応しています。当社では医薬品承認申請を目指す新規の化学物質および上市済みの医薬品原薬については、コンピューターシミュレーションによる定量的構造活性相関（QSAR）により環境有害性を予測し、安全性データシート（SDS）に結果を記載しています。また、上市済みの医薬品原薬は、順次、水生生物への影響を評価し、SDSにて結果を公開します。

化学物質管理

化学物質の使用量削減に努めます。また、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、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。2023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1トン以上の物質）は、1.7トンであり、大気中の排出量は0.0トンでした（排煙設備に設置した活性炭によりすべて回収）。2023年度からPRTR法第一種指定化学物質から除外されたアセトニトリルを加えても取扱量および大気中の排出量は、それぞれ8.4トンおよび0.3トンと、前年度と同程度の低い水準を維持しています。報告品目以外の化学物質についても、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。

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います。2023年度現在、保管している高濃度および低濃度PCB廃棄物は無く、低濃度PCBを含有する2台の変圧器（使用中）のみ保有しています。使用中の2台の変圧器についても、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・水質・土壌の汚染防止

工場および研究所では、大気汚染防止法、水質汚濁防止法、下水道法、土壌汚染対策法、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。

大気汚染の指標として窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）および煤塵を測定しています。2023年度のNOx排出量は5.0トンと、前年度から低い排出量を維持しています。当社は硫黄分濃度が高い燃料（重油や石炭など）を使用する設備がないことから、SOx排出量は0.0トンと、非常に低い水準を維持しています。また、2023年度の煤塵排出量は0.3トンと、前年度と同程度の排出量でした。

水質汚濁を防止するため、工場および研究所の排水は、関連する法規制の基準に加えて自治体との協定あるいは当社独自の上乗せ基準を設けて管理しています。フジヤマ工場では公共下水道が整備されておらず、事業活動で生じた廃水は、敷地内の処理施設で沈殿処理、活性汚泥処理、pH調製後、消毒処理などを行い、水質を確認した上で河川に放流しています。山口工場では敷地内の処理施設で消毒などの1次処理後、工業団地内の処理施設で2次処理が行われ、河川に放流しています。2023年度の公共河川に放流した排水のBOD（排水の水質を示す指標）は、0.12トンと、前年度比で20%の削減となりました。また、フジヤマ工場から河川に放流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ています。なお、2025年度までに工場および研究所の全拠点でWET試験を実施します。万が一、有害物質を含んだ廃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、特に高活性医薬品原薬を含む廃水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。

BOD（生物化学的酸素要求量）の推移

	放流別	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
BOD	全体	生産事業所、 研究所	トン	1.3	1.2	0.79
	公共下水道			1.1	1.0	0.66
	公共河川			0.22	0.15	0.12

土壌汚染の防止については、有害物質の管理を徹底するとともに、危険物や有害物質を含む試薬について、保管棚内の試薬瓶の転倒防止対策を実施しています。また、排水管の定期的な漏洩点検や地震に強いフレキシブル配管への置き換えを進めています。万が一、土壌汚染を確認した場合は行政と協議を行い、拡散防止、浄化対策などの適切な処置を実施します。

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。

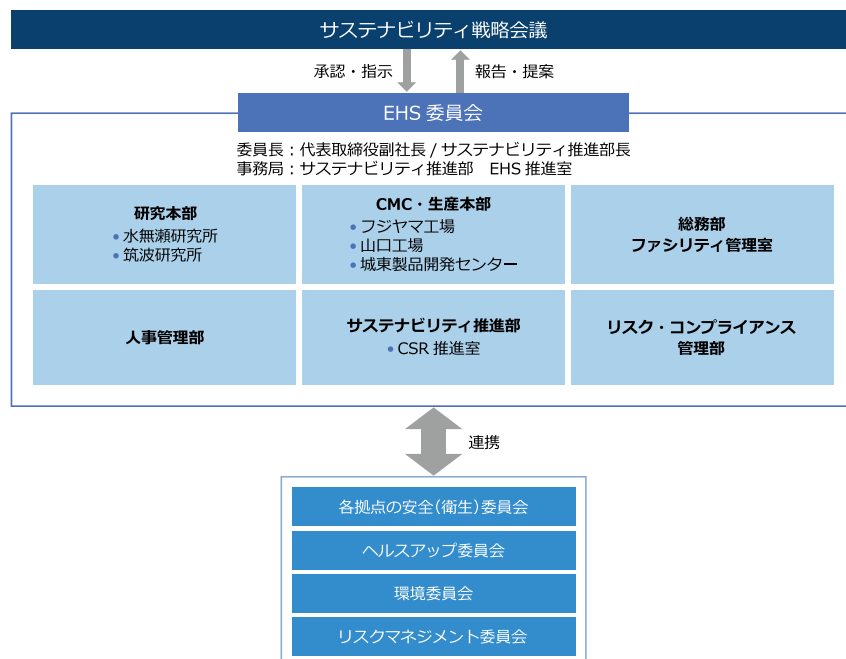
EHSマネジメント

EHS（Environmental Health and Safety）グローバルポリシー

持続的な社会を実現するとともに、当社グループが継続的に成長していくためには、EHS（環境・衛生／健康・安全）に配慮した事業活動をおこなうことが重要であり、当社グループとしてのEHSグローバルポリシーを定めています。

＜ [EHSグローバルポリシー](#) ＞

EHS（Environmental Health and Safety）推進体制



当社では、生産事業所・研究所・本社など主要な事業所のメンバーで構成されたEHS委員会において、法改正の情報共有、リスクアセスメント技術の向上、労災是正内容のベストプラクティスの共有、などを行っています。EHS委員会は、各事業所の安全衛生委員会などと連携しています。また、サステナビリティ推進部によるEHS自己点検（内部監査に相当するもの）を実施し、結果をEHS委員会にて報告するとともに、マネジメントレビューを実施するなど、EHSマネジメントに経営層が関与する体制としています。

EHSマネジメントシステムの構築

当社は環境・労働安全衛生を含むサステナビリティについての目標を設定し、その目標を確実に達成することを目的に、EHS（Environmental Health and Safety）マネジメントシステムの構築を図っています。

当社が構築中のEHSマネジメントシステムは、本社のサステナビリティ部門が全社統一のEHSに関する要求事項をSOP（標準作業手順書）として規定したものです。さらにSOPに基づいて、各部門の運用を規定することで、設定した全社の目標達成のための具体的なアクションを、全社同じレベルで定めたものです。ISO45001（労働安全衛生マネジメントシステム）およびISO14001（環境マネジメントシステム）を参考にし、労働安全衛生、環境、防火防災等の法令遵守および、法令には定められていないが対応が必要な事項について技術的項目を定めるほか、内部監査を行うことでPDCAを回し継続的改善を図れるように計画しています。また、マネジメントレビューを規定することで経営層が確実に関与することを規定に定めています。

当社では、2021年度からEHSマネジメントシステムの構築に着手し、2024年度までに97項目のSOPを作成し、システム完成を目指しています。2023年度までに53項目のSOPを作成しました。

また、SOPの作成と並行して、法令遵守については2021年度から内部監査を、2022年度からはマネジメントレビューを開始しました。

引き続きEHSマネジメントシステムの構築を推進し、従業員の健康と安全を守るとともに、当社の操業地域の環境を維持向上することで、地域社会や社員を含むステークホルダーからも信頼を得られる企業となるよう進めてまいります。

EHSマネジメントシステムの構成



ISO14001認証取得状況

生産事業所名	
フジヤマ工場	取得
山口工場	取得
生産事業所のISO14001取得範囲	100%

安全衛生

安全衛生のリスク管理は、「法令遵守」におけ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対する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講じています。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に取り組んでいます。これらの取組みについては、各拠点の安全衛生委員会および半期に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他、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策などについて議論を行っています。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。

なお、2023年度においては休業災害（休業1日以上）発生件数：0件、休業災害度数率：0となっています。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

緊急事態への対応

大規模地震や気候変動等による自然災害、火災など様々な緊急事態発生時においても、人命の確保及び資産の被害を最小限に留めるための、防災計画などを作成するとともに、「危機対応・事業継続マニュアル」も加味して定期的な訓練を実施しています。

社員教育・訓練

EHS推進には、社員一人ひとりの正しい理解に加え、社員が自らの役割・責任としてEHS推進に参加することが重要であり、定期的にEHS教育（法令解説、EHS管理体制、労災事例紹介、化学物質管理等）を行っています。また、2023年度は、社内の希望者参加型のセミナー（安全データシートの読み方、リスクアセスメントの方法など）を4回開催し、延べ501名（15%）が参加しました。

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。2023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	
	2022年度	2023年度	2022年度	2023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）	115,201	88,302	12,368	38,724
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）	549,242	537,150	294,724	585,324
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）	132,604	116,219	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）	17,962	13,815	—	—
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）	9,931	9,014	0	0
合計	824,941	764,500	307,092	624,048

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
		2022年度	2023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)	4.9	5.0	0.1
	水使用量 (千m ³)	196.4	189.9	-6.5
	BOD負荷量 (t)	1.2	0.8	-0.4
	CO ₂ 排出量 (千t-CO ₂)	18.4	16.0	-2.4
	エネルギー使用量 (MWh)	86,067.6	82,285.0	-3,782.6
	産業廃棄物排出量 (t)	492.8	569.7	76.9
	廃棄物最終埋立処分量 (t)	4.4	3.2	-1.2

環境保全に伴う経済効果

（単位：千円）

効果の内容	経済効果	
	2022年度	2023年度
1：省エネ活動に伴う費用削減	10,203	3,299
2：リサイクル活動に伴う廃棄物費用削減	100	640
3：リサイクルによる回収品売却	6,475	8,701
年度計	16,778	12,640

革新的な医薬品



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、「病気で苦しむ人を救いたい」という想いを実現するため、不可能と思わ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、世界のトップサイエンティストと協働して革新的な医薬品の研究開発に挑戦し、医薬品を安心・安全・適切に患者さんに提供することで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向けて挑戦し続けます。

当社の事業活動の詳細につきましては[こちら](#)をご覧ください。

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、医療アクセスの改善を目指しています。

「革新的な医薬品の研究開発」では、がんをはじめとしたNCDs（非感染性疾患）のうち、いまだ医療ニーズが満たされない疾患や希少疾患のための治療薬の研究開発に積極的に取り組んでいます。また、新薬を世界中の患者さんに提供できるように、既に自社販売を行っている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。

「医療基盤の強化」では、NPO/NGOや公的機関・製薬企業等とのパートナーシップにより、低・中所得国の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、経済的な理由で医薬品への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。

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ならず、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」に含まれるテーマの一つとして定め、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。

革新的な医薬品の研究開発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。

(2024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	承認済
	根治切除不能な進行・再発の上皮系皮膚悪性腫瘍	2023.5.23	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	再発又は難治性の多発性骨髄腫	2015.08.20	承認済
オノアクト点滴静注	生命に危険のある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

小児疾患に対する適応取得の取り組み

小児疾患患者には、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、小児患者の医薬品アクセスの改善を目指し、以下のように小児疾患に対する適応取得に取り組んでいます。

(2024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	抗悪性腫瘍剤（シスプラチン等）投与に伴う消化器症状（悪心、嘔吐）（遅発期を含む）	承認済
オレンシア点滴静注	多関節に活動性を有する若年性特発性関節炎	承認済
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	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

医療環境の強化のための取り組み ～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想い

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>



ミャンマーにおける妊産婦死亡率の課題に対してPHJと協働し、母子保健推進員の育成をはかることで、地域住民の出産リスクへの理解や、地域住民と助産師を繋げる地域の保健サービスネットワークの強化を支援し、妊産婦の母子保健サービスへのアクセス向上を目指します。

活動の詳細については以下をご覧ください

ミャンマー 母子保健改善プログラム（概要と進捗）

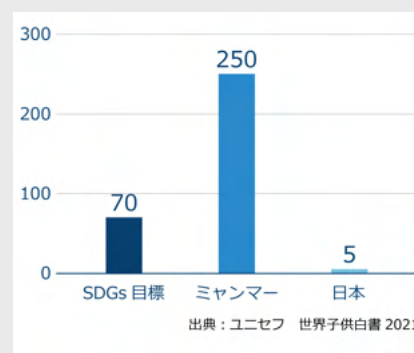
対応するSDGs

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2021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）

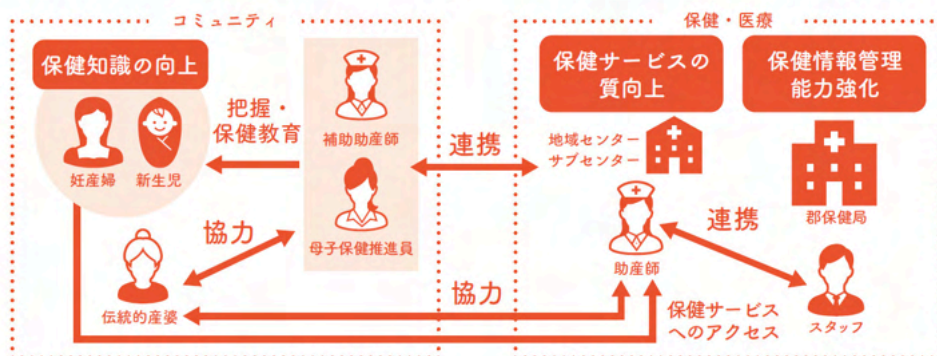


PHJはこの課題に対し、2014年から約6年間ネピドー特別行政区タッコン郡で取り組み、農村地での母子保健サービスの利用を促進する成果を上げています。PHJはここで得られた効果的なモデルを、2020年からネピドー特別行政区レウェイ郡に展開しています（当社はこの活動の一部を支援してきました）。

活動概要

レウエイ郡の母と子が適切な母子保健サービスを利用して、妊婦が安全な妊娠と出産をむかえ、生まれた赤ちゃんが適切なケアを受けるために、1) ボランティア（補助助産師と母子保健推進員）による母と子の保健サービスへのア

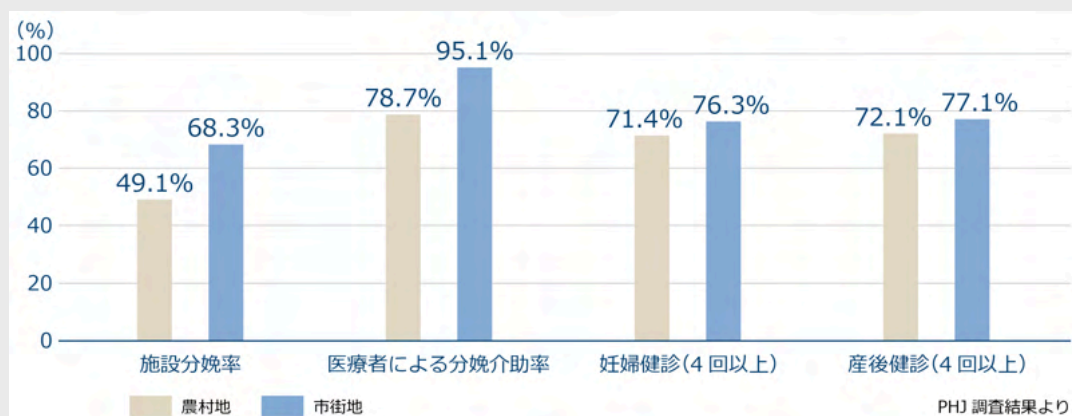
クセスの向上、2) 保健管理情報システムのインフラ整備とレウエイ郡保健局スタッフ及び基礎保健スタッフの能力向上を通じた保健システムの強化、3) 本事業の取り組みの普及促進という3つのアプローチによる活動を実施します。



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」を育成し、活動のモニタリング及び指導、半年後の再研修などの支援を行います。
- 「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。

2023年度の活動状況

2023年度は425人（108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607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、現地の助産師、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。

母子保健推進員育成後は、推進員による活動を開始した村から、助産師、補助助産師、母子保健推進員が参加して開催される地域医療関係者定期会議を実施し、郡内農村部45保健施設の内40施設にて、助産師による保健教育の年間実施計画を策定しました。2023年1月からその実施計画に基づいて村での保健教育が始まり、2023年度は合計477回の保健教育が行われました。



妊産婦の保健教育



母子保健推進員の家庭訪問

<当社が支援するプログラムの進捗状況>

取り組み	目標 (2022年度～2024年度)	2022年度進捗	2023年度進捗	状況
母子保健推進員の育成 ネピドー特別行政区レウエイ郡の各村（農村部）において、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「母子保健推進員」を育成します	<ul style="list-style-type: none"> 母子保健推進員を新たに600人育成 保健省が定める2日間の研修を実施 対象地域のすべての村（178村）に、妊婦5人に1人の割合で母子保健推進員を配置 	<ul style="list-style-type: none"> 母子保健推進員を新たに121人育成 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 	<ul style="list-style-type: none"> 母子保健推進員を新たに425人（108村）育成 育成研修は養成者研修を受講した現地医療従事者が実施 	on schedule
	<ul style="list-style-type: none"> 育成した母子保健推進員300人への再研修を実施 		<ul style="list-style-type: none"> 育成した母子保健推進員を対象にした再研修について、レウエイ郡保健局と準備・調整 	on schedule
	<ul style="list-style-type: none"> 活動のモニタリングおよび指導を毎年実施 	<ul style="list-style-type: none"> 郡内の農村部にて助産師と母子保健推進員が合計150回の保健教育を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 郡内の農村部にて助産師と母子保健推進員が合計477回の保健教育を実施 	on schedule

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>



カンボジアでの医療従事者の人・知識不足や農村部における医療アクセス課題（経済力・インフラ・現地慣習）に対して、ジャパンハートと協働し、プログラムを通じて、医療従事者の育成や患者教育を行っていくとともに医療設備の支援などを実施することで、小児がん患者を含めた地域住民の医療アクセス改善を目指し取り組みます

活動の詳細については以下をご覧ください

カンボジア 高度小児医療へのアクセス改善プログラム（概要と進捗）

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



Photo by Junji Naito

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

131名（2024年3月現在）

病床数

94床（大人: 39床/ 小児: 55床）

診療科

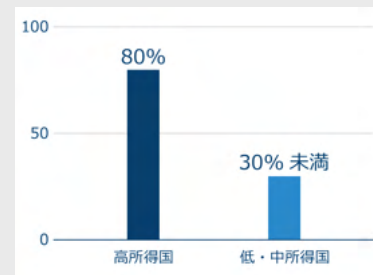
内科、小児科、産婦人科、小児血液腫瘍科、
小児外科

診療実績

診療: 成人20,132件、小児3,859件
入院: 成人947件、小児268件
手術: 成人1,022件、小児275件
※2023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¹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います（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ます。
 - － 国際がん学会へ参加など、最新の知見を得る機会を作ります。
- 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います。
 - － 国際がん学会への参加など、最新の知見を得る機会を作ります。
- 現地の放射線技師の採用：現地の放射線技師を採用します。

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、医療設備の整う病院は、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

- ジャパンハート子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。

* 現地課題を反映し、2024年度4月より無償の「巡回診療」を「巡回手術」に変更致します。

「無償巡回手術」では農村部にある手術手技が不足している公立病院にジャパンハート子ども医療センターのスタッフ（医師・看護師等）を数日間派遣し、従来の診療活動に加え、公立病院が出来ていない手術などを実施します。さらに現地スタッフと協力して医療活動を行うことで医療従事者の育成をはかります。

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）
* 2024年4月より活動を下記の目標に修正
- 無償巡回手術：年8回の派遣実施、手術件数：50件（ともに2024年度～プログラム終了まで）

3. 高度医療設備の拡充

課題

- ジャパンハート子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う課題があります。

対策

- X線透視設備の導入します。

目標

- X線透視機器を購入し、X線透視室を整備します。

2023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：

- 医師の国内研修：

カンボジア人医師一名がカンボジア国内の医療機関で3か月間の臨床研修を実施しました。臨床研修の内容は主に麻酔について実施され、これまで手術の際は、日本より医師が麻酔の為に訪れていたケースがありましたが、当医師による麻酔手技が可能となったことでより多くの手術を行えることになりました。



- 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2名と看護師1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につきましてカンボジアで主流となるSNSを活用した採用活動をメインに教育機関への声掛け等も行っていますが、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、採用が難しい状況です。引き続き様々な方法で採用活動を進めるとともに院内でのスタッフ育成も含めて検討していきます。

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）、7回の巡回診療を実施し、522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。

また、2023年度までの活動をふまえ、2024年度からはより現地課題に沿った内容にするために現在の「無償巡回診療」から「無償巡回手術」へと活動内容を変更することとなりました。無償巡回手術は、農村部にある手術手技を持ち合わせていない公立病院にジャパンハートこども医療センターのスタッフ（医師・看護師等）を数日派遣し、現地スタッフと協力して従来の診療活動に加え、手術提供を行う活動です。現地の患者さんに質の高い医療を提供できるだけでなく、現地医療従事者の育成にも繋がる活動となります。



3. 高度医療設備の拡充

- 2023年度は外科手術用X線撮影装置（Cアーム）を導入し、2022年度に完成したX線対応の手術室に設置しました。そのほか、備品の準備や、研修を実施するなど体制を整え、2024年1月より本格的に稼働を開始しました。これまで設備がないことで手術を行うことが困難だった患者さんへの医療提供が可能となりました。



<当社が支援するプログラムの進捗状況>

取り組み	目標 (2022年度～2026年度)	2022年度進捗	2023年度進捗	状況
熟練の医療従事者の育成 がんを中心とした、診断、手術、術後管理といった高度医療を担える現地の医療従事者の育成を目的とした研修を実施します。	<ul style="list-style-type: none"> ● 医師の育成 			
	<ul style="list-style-type: none"> ● 来日研修：1名 	<ul style="list-style-type: none"> ● 医師1名が、日本の医療機関にて5か月間の臨床研修を実施 	—	on schedule
	<ul style="list-style-type: none"> ● カンボジア他院での研修：2名 	—	<ul style="list-style-type: none"> ● 医師1名がカンボジアの医療機関にて3ヶ月間の麻酔の臨床研修を実施 	on schedule
	<ul style="list-style-type: none"> ● 国際がん学会への参加：5名 	<ul style="list-style-type: none"> ● 医師1名が、シンガポールの学会へ参加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 医師2名が、シンガポールの学会へ参加 	on schedule
	<ul style="list-style-type: none"> ● 看護師の育成 			
	<ul style="list-style-type: none"> ● カンボジア他院での研修：5名 	—	—	—
	<ul style="list-style-type: none"> ● 国際がん学会への参加：5名 	<ul style="list-style-type: none"> ● 看護師2名が、シンガポールの学会へ参加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 看護師1名が、シンガポールの学会へ参加 	on schedule
	<ul style="list-style-type: none"> ● 放射線技師の採用：1名 	<ul style="list-style-type: none"> ● 放射線技師の採用活動を開始 	<ul style="list-style-type: none"> ● 放射線技師の採用活動継続中 	—
農村部への無償巡回診療(～2024年3月) 医療機関への物理的なアクセスが悪く、受診習慣が低いカンダール州ボンネルー地区内の農村地域で、巡回診療を行います。	<ul style="list-style-type: none"> ● 無償巡回診療 ● プログラム期間中(2023年1月～)に51回実施予定(月1回の頻度で実施) ※2024年3月で終了 	<ul style="list-style-type: none"> ● 無償の巡回診療を3回実施し、143人に無償診療を提供。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 無償の巡回診療を7回実施し、522人に無償診療を提供 	on schedule
農村部への無償巡回手術(2024年4月～) 従来の診療活動に加え、手術治療を提供します。手術提供が難しい施設(病院)で現地の医療従事者と協力して実施することで医療従事者の育成にも繋がります。	<ul style="list-style-type: none"> ● 無償巡回手術 ● プログラム期間中(2024年4月～)に年8回の派遣実施、手術件数：50件の実施(～プログラム終了まで) 	—	<ul style="list-style-type: none"> ● 無償の巡回診療活動を見直し、2024年4月より無償の巡回手術活動へ変更 	—
高度医療設備の拡充 ジャパンハートこども医療センターにX線透視室を新たに導入します。	<ul style="list-style-type: none"> ● X線透視室を導入 	<ul style="list-style-type: none"> ● X線透視設備の導入に向け、手術室の工事が完了 	<ul style="list-style-type: none"> ● X線透視機器(Cアーム)の設置および稼働に伴う防護服等の準備も整い、2024年1月より稼働を開始 	on schedule

過去の医療アクセスプロジェクトにつきましては以下をご覧ください

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関係する以下のNPO・NGOに寄付する取り組みで、働き方改革の推進および世界の医療と健康に貢献し、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念の具現化をより一層推進することを目的としています。


～プロジェクト名称とコンセプト～


Save the World by our work style Improvement and CHange


（私たちの働き方の改善と改革を通して世界を救う）


働き方をスイッチする、働き方改革で得られた原資を寄付にスイッチする、働き方見直しのスイッチを入れるという意味も込めています。

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）

Access Acceleratedイニシアチブへの参画

当社は、低所得国・低中所得国における非感染性疾患（Non-Communicable Diseases、以下 NCDs）の予防、治療およびケアの推進を目的としたグローバルパートナーシップである「Access Accelerated」に2023年より参画しています。

Access Acceleratedは、2017年の世界経済フォーラムにおいて立ち上げられた国際的なイニシアチブで、日米欧の10社以上の製薬企業が参画しています。世界銀行グループなどの団体と連携し、低所得国・低中所得国において2030年までにNCDsによる早期死亡件数の3分の1を減少させるという国連の持続可能な開発目標の達成を目指しています。

Access Acceleratedの活動の詳細は、下記ウェブサイトをご覧ください。

<https://accessaccelerated.org/>

人権の尊重

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。小野薬品グループが、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、当ホームページにて開示を行っています。


＜ [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](#) ＞

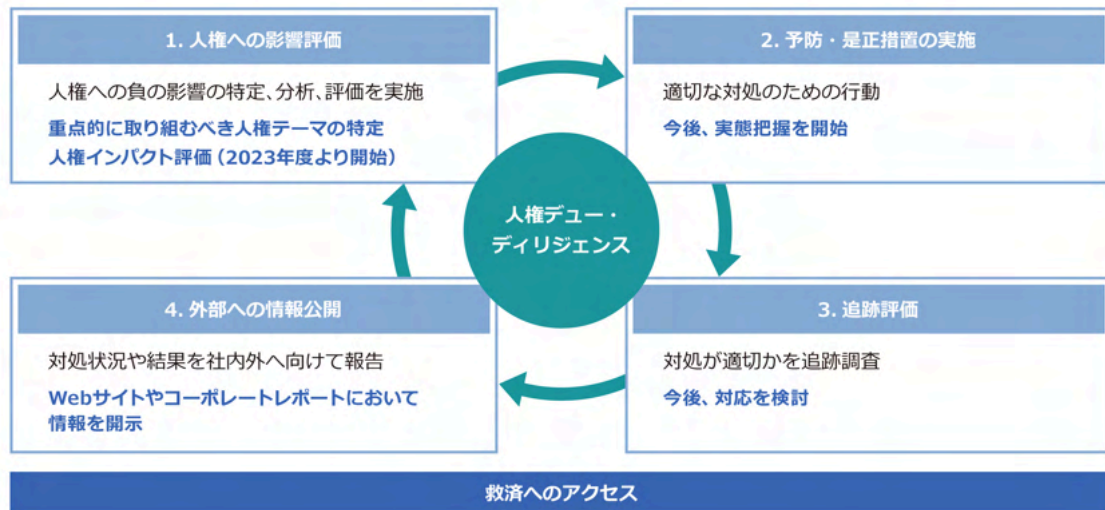
さらに、グローバルな事業活動を展開する上で、サプライチェーン全体での強制労働、児童労働などの世界的な人権問題に関し、「調達活動基本ポリシー」の改訂および取引先企業にご協力いただきたい事項をまとめた「小野薬品 ビジネスパートナーのためのサステナブル調達コード」を策定し、協力を依頼するとともに連携強化を図っています。

＜ [調達活動基本ポリシー](#) ＞

 [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、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、小野薬品グループの事業活動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。



人権への影響評価

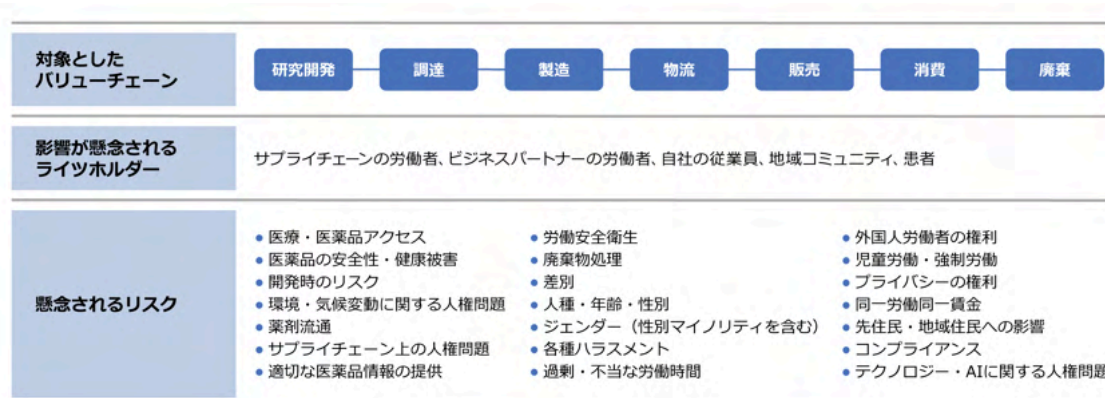
・人権リスクアセスメントとリスク特定

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バリューチェーンを対象に、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。

特定にあたり、まず、デスクトップ調査*を実施し、バリューチェーン全体での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。

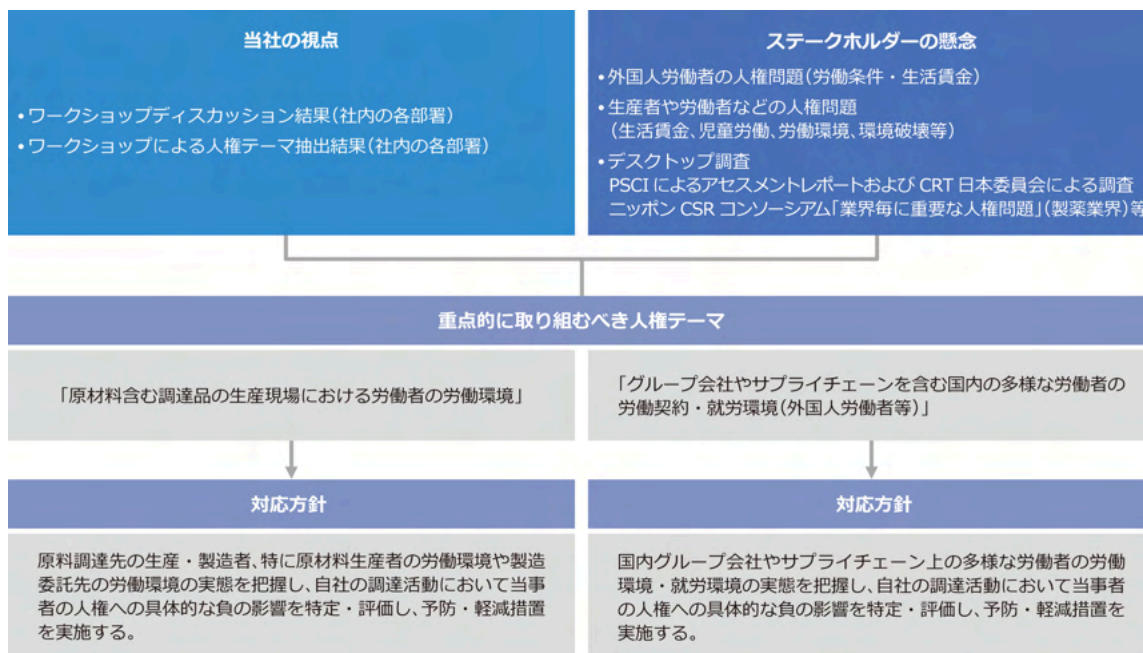
さらに潜在的な人権リスクの高いテーマ・領域を洗い出し、当社のリスクを特定するための人権デュー・ディリジェンスワークショップを開催しました。人権デュー・ディリジェンスワークショップは関連部署から計25名が参加し、2日間にわたって実施しました。

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。



* 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特定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。現在、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います。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、今後起こり得る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。



2023年度は、2022年度に特定されたテーマを踏まえ、まずサプライチェーン上の多様な労働者の労働環境・就労環境に関する状況を確認しました。特に、日本国内において外国人技能実習制度を利用して外国人労働者を雇用している可能性が高い業種の一つである印刷会社を取り上げ、主要調達先の各印刷会社に対して、外国人労働者の実態把握を目的としたアンケート調査を実施しました。うち1社において、雇用状況及び技能実習生の人権尊重の状況を確認するため、技能実習生の管理・監督者にインタビューを実施しました。その結果、技能実習生に対する人権への負の影響は見受けられないことを確認しました。今後は、印刷会社以外の分野でも外国人労働者の実態把握を進めていきます。

サプライチェーンに対する取り組みにつきましては[こちら](#)もご覧ください

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取引を継続し、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。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。

・社員教育

当社では社員一人ひとりが人権について理解を深め正しい知識を身につけるとともに、各種ハラスメントなどに対する人権侵害予防を目的とし、全社員に向けた研修等を実施し、研修等を通して働きやすい職場環境づくりに向け取り組んでいます。

2023年度の研修内容

- 人権に関する国際ルールと、それに基づく当グループの取り組みについて理解を深めることを目的として「ビジネスと人権」をテーマにe-ラーニングを実施しました。(約3,400名が受講)
- ハラスメントについて理解を深め、未然に防ぐことを目的として、「職場における人権尊重」をテーマとしたe-ラーニングを2回(2023年上期1回、下期1回)実施しました。また「パワーハラスメント」「セクシャルハラスメント」「カスタマーハラスメント」をテーマに、事例を元にした部署毎のワークショップ研修を実施しました。新入社員・基幹社員昇格者、新任マネージャーに対しては、「職場のハラスメント」をテーマに、講義型の研修を実施しています。

ハラスメントへの取り組みにつきましては[こちら](#)にも詳細を記載しておりますのでご覧ください。

救済へのアクセス

・内部通報・相談体制

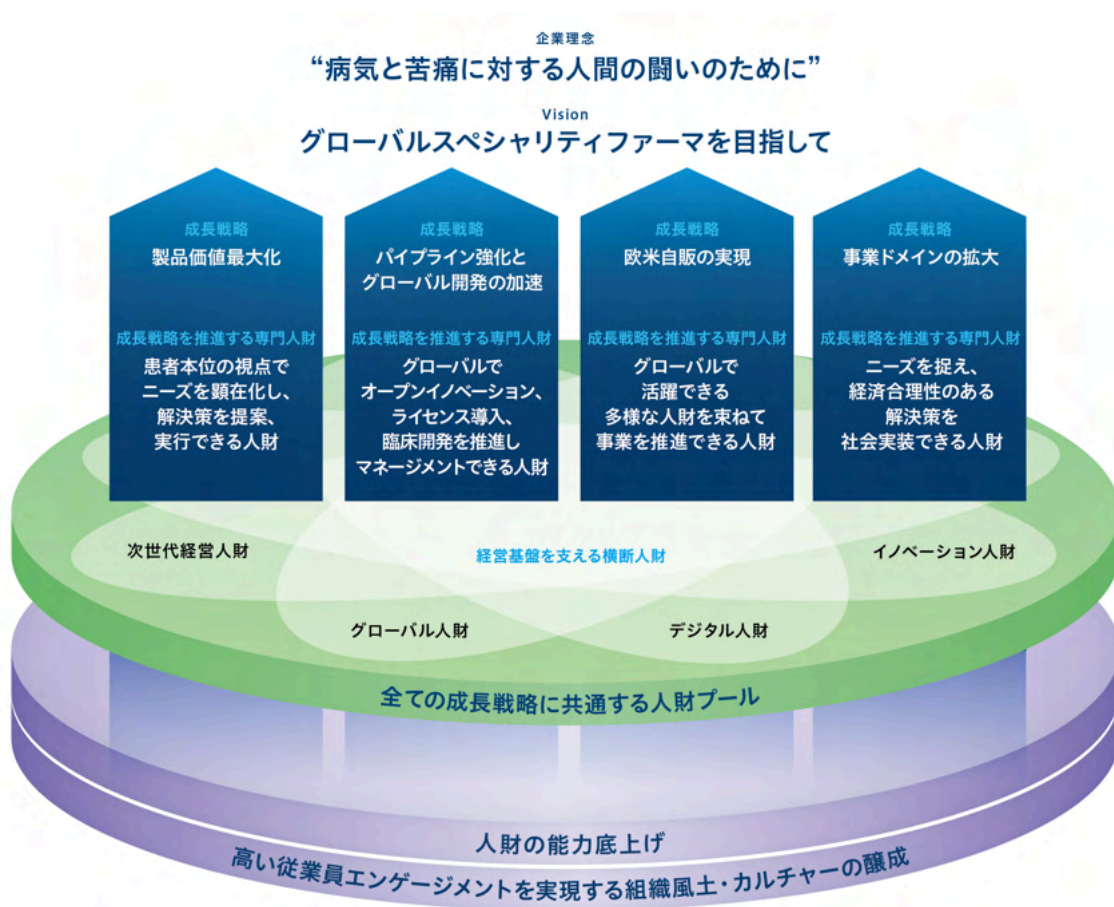
当社では、ハラスメントなどを含むコンプライアンス違反の未然・再発防止、適切な就労環境の確保、違反発生時に迅速な対応・措置を講じて社会的信頼の失墜や損失を最小限にとどめることなどを目的に、24時間受付可能な社外窓口「小野薬品ホットライン」をはじめとする、通報・相談窓口を社内外に設置しています。

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。

人的資本の拡充（人財の育成・採用）

当社は、企業理念「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」およびVision「グローバルスペシャリティファーマを目指して」の実現に向けて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、企業の持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、その進捗については取締役会等にて定期的な報告を行っています。

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



持続的に成長していくためには、当社の企業理念、visionの実現に向けて戦略を実行する人財が不可欠です。このため、全ての成長戦略について、部門横断的に活躍する「横断人財」と、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」の育成および採用を通じて多様な人財が連携し、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。

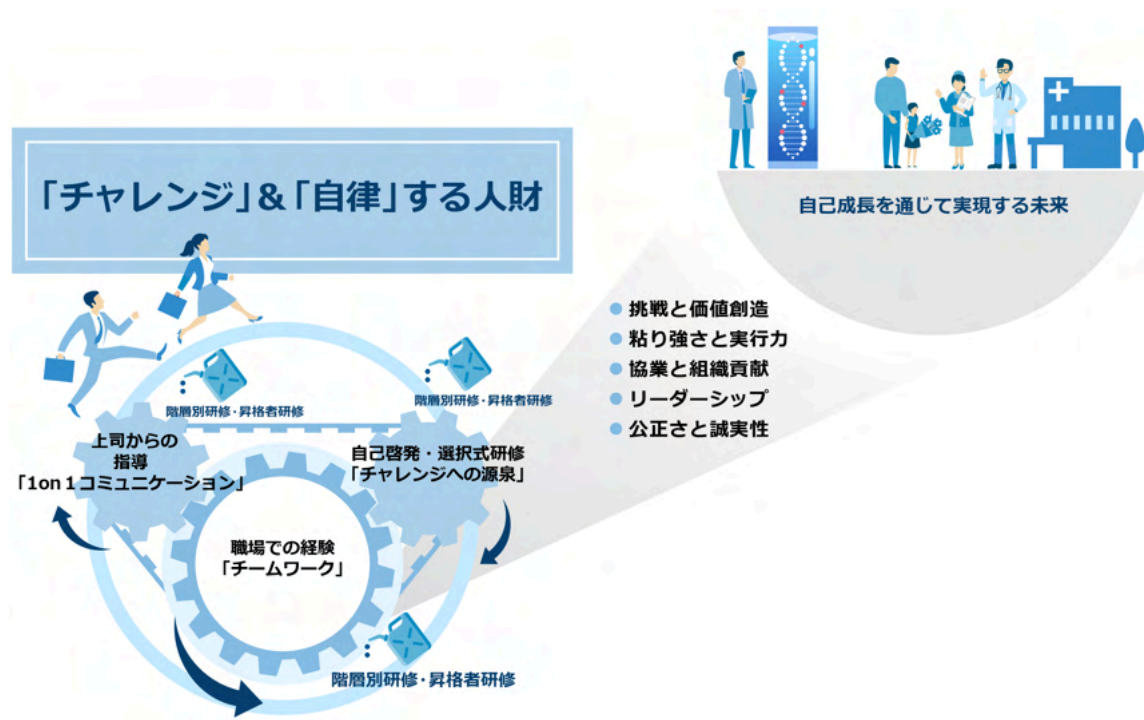
求める人財

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採用・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

横断人財とは、すべての成長戦略において部門横断的に経営基盤を支える人財であり、「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」の4つに分類し、それぞれの育成を進めています。

	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、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。詳細は こちら をご覧ください。	250人以上
グローバル人財	グローバルビジネスの遂行に必要な国際的な視野、異文化コミュニケーション、語学力といったスキルを修得するための育成研修（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。詳細は こちら をご覧ください。	300人以上
デジタル人財	デジタルテクノロジー本部以外のビジネスサイド（研究、開発、営業部門他）も含め、各事業の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。詳細は こちら をご覧ください。	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ています。詳細は こちら をご覧ください。	180人以上

成長戦略を推進する「専門人財」の採用・育成

専門人財とは、4つの成長戦略を推進するため、新たな領域にも果敢に踏み込んでいくスキルと専門性を持つ人財であり、戦略ごとに必要な人財要件・スキルを下表の通り定義して採用・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います。

人財の能力底上げ

成長戦略を推進し、実現する横断人財、専門人財を継続して輩出するためには、全ての社員の能力底上げが重要と考えています。階層別必須研修に加えて、社員の自律的なキャリア形成を支援するために手上げ方式で主体的に参加できる研修を多数提供しています。正社員一人当たりの研修時間は年々増加しており、2023年度の一人当たりの年間研修時間は64.5時間、費用は15.1万円でした。年度ごとの研修の詳細は[こちら](#)をご覧ください。さらにスキル向上や自律的なキャリア形成を支援する研修を充実させ、事業へ貢献する人財育成を継続していきます。

研修の成果を測定する指標としては、階層別必須研修後の平均行動変容率を設定し、より質の高い研修を提供することで社員の能力底上げと自律的なキャリア形成を図り目標達成を目指します。

指標と目標

指標	2023年度の結果	目標
階層別必須研修*後の平均行動変容率（上司による評価）	84%	85%以上を維持

* 昇格者研修、フォローアップ研修、3年次・5年次研修

人財育成のための教育研修

職位	一般社員			管理職		
	新入社員	中堅社員	プレマネージャー	マネージャー相当職	マネージャー	上級マネージャー
次世代経営人財育成		次世代経営人財の育成研修	次世代経営人財の育成研修	次世代経営人財の育成研修		
グローバル人財育成			グローバル人財の育成研修			
デジタル人財育成			デジタル人財の育成研修			
イノベーション人財育成			イノベーション人財の育成研修			
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		一般社員上位等級昇格者研修 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 マネージャーフォローアップ研修	
自己啓発補助			セミナー参加・通信教育・オンライン外国語会話・資格試験補助 選択式 自主的参加型研修			
ミッションステートメント理解・共感活動			ミッションステートメント理解・共感ワークショップ 患者目線向上の取り組み(患者講演会、ベシエント・エクスベリエンス理解への取り組み)			
その他	ダイバーシティ研修		キャリアプランニング研修			ダイバーシティマネジメント研修

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10か月～4年間と異なります。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。

目的 次世代の経営候補者の育成

対象	将来の経営を担える人財		次世代事業所長を担える人財	次世代本部長・経営層を担える人財
研修	ILT 30歳前後	LIP 35歳前後	MMD 若手管理職	ETP 上級管理職
期間	10か月	14か月	2年間	4年間

次世代経営人財育成研修の受講人数

対象社員層/研修	2023年度受講人数	2016年度からの累積受講人数
中堅社員/ILT ILT:Initial Leadership Training	19	19
プレマネージャー層/LIP LIP:Leadership Improvement Program	19	77
マネージャー層/MMD MMD:Middle Manager Development Program	20	53
上級マネージャー層/ETP ETP:Executive Training Program	0	51

グローバル人財育成研修

当社がvisionとして掲げている「グローバルスペシャリティファーマ」を目指すために必要不可欠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活躍し得る人財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）を提供しています。GSIPでは、環境適応力、異文化コミュニケーションのスキル、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年間かけて習得します。GSIP受講者は、グローバルビジネスにおけるコミュニケーションスキルを測定するGLOBUS社のテスト（BISAテスト*）を受験し、GSIPの成果を測定しています。

2023年度受講者25名を含め、2023年度末までにGSIPを受講した社員（1期～6期）は171名でした。このうち、BISAテストで海外赴任が可能なレベルとされている700点以上を満たした社員は、受講前は11名だったのに対し、受講後は113名となりました。GSIPの受講者は、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、海外赴任を含め適切なポジションに配置しています。GSIP受講者のうち、海外赴任に至った社員は49名であり、GSIPは海外赴任社員の育成にも寄与しています。

* BISAテスト：Business Interaction Simulation and Assessmentの略。

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。デジタル人財は「DX理解」、「DX参加」、「DX牽引」の3つのカテゴリで育成しています。理解研修は全社員が受講し、デジタルテクノロジーの概要の理解促進を図っています。次に、日常のビジネスにDXを取り入れることにチャレンジできるDX参加人財を、全社で500人ほど育成すべく取り組み、前倒しで進捗しています。さらに、デジタルテクノロジーとビジネスの両方に精通し、全社のDXを牽引できる人財を200名程度育成することを目指しています。

定義	DX理解 DXを理解できる	DX参加 参加したDXプロジェクトで活躍できる	DX牽引 DXプロジェクトを企画・管理・遂行できる
デジタルテクノロジー人財	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	デジタルテクノロジーとビジネス変革の基礎を理解し、DXプロジェクトに参加した際に重要な役割を果たせる	種々のデジタルテクノロジーを理解し実践できる
ビジネス変革人財			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
研修	e-learning	座学+演習・Project Based Learning	
KPI (2026年)	全社員	計500名	テクノロジー・ビジネス 各100名
目指す姿	全社員が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おり、その多くがDX参加人材の予備軍となっている	研修を終えた人財が日常的なDX活動で中心的な役割を果たしている	研修を終えた人財が日常的なDXを牽引している

DX人財の区分	2023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	1,859名	1,995名	全社員
DX参加	340名	559名	500名
DX牽引	104名	138名	200名

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の参加資格は全社員にあり、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：Innovation Cafe >

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。2023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1,150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。

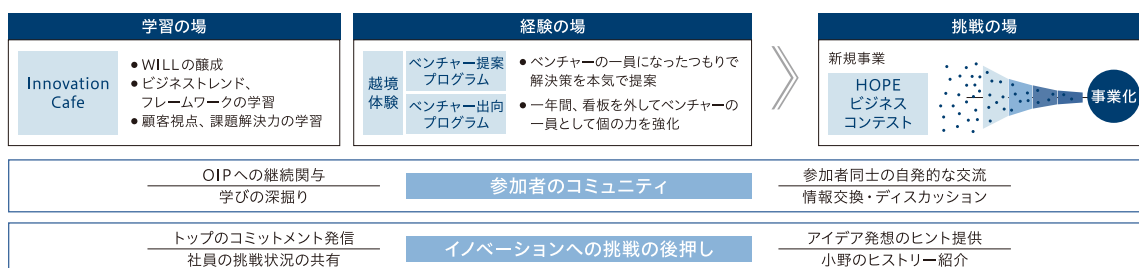
< 経験の場：V2V、outsight >

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あり、年間5名程度の枠でベンチャー企業に1年間出向しています。2023年度の5名を含め、これまでに計14名が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んでおり、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。2023年度の9名を含め、これまでに計36名が参加し、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：HOPE >

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。HOPEでは、イノベーターへと成長していける環境を整え、新規ビジネスの創出につなげるだけでなく、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を目指しています。HOPEで採択されたテーマの提案者は、新規事業を推進する部署に異動し、事業化に向けた検討を行っています。2021年度に採択された2テーマは、市場での受容性を検証する準備を進めています。2022年度に採択された3テーマは、サービス設計を作り込み、事業計画を立案しています。このように、HOPEはイノベーション人財の育成に加え、新規事業の創出に寄与しています。



プログラム		2023年度エントリー 人数	2021年度からの累積エントリ ー人数	指標と目標： 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)		819名	1,290名	1,000名
HOPE (事業創出プログ ラム)	エントリー数	25名	193名	計180名
	うち書類選考通 過者	11名	31名	
V2V (ベンチャー出向プログラム)		5名	14名	
outsight (ベンチャー提案プログラ ム)		9名	36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、社会人としての自覚を身につけることを目的として、2週間かけてミッションステートメントや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について学びます。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実施しています。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効果的な実践や周囲への展開につながる研修内容としています。

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、研修前には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。

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『病気と苦痛に対する人間の闘いのために』を具現化するために、当社で働く社員すべてが共有する指針です。患者さんやその家族がどのような想いで病気と向き合い、日々の生活を送っているかを十分に理解した上で、社員一人ひとりが行動できることを目指しています。これらの活動は患者さんの真のニーズの理解を深める活動であり、会社の存在意義と社員のやりがい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）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、一般社団法人日本ペイシェント・エクスペリエンス研究会*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いただけます。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。2023年度には、ペイシェント・エクスペリエンスの考え方を普及されている医師、言語聴覚士の方にお話を伺いました。

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について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。

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非常に重要と考えています。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、キャリア対話ワークショップ、外部のキャリアコンサルタントとの面談、上司が部下のキャリアを支援するための研修を企画しました。2023年度は、手上げ式で、全社員を対象にした研修と、管理職を対象にした研修をそれぞれ実施しました。階層別についても、新入社員、5年目社員、20年目、30年目社員に対してキャリアに関する研修を実施しました。

製薬企業の社員として必須の教育研修

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、製薬企業の社員として必須の事項については全社員に向けたe-ラーニングを通して教育研修を実施しています。

研修の参加社員数（2023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）	117名
デジタル人財育成研修	2,303名
イノベーション人財育成研修	1,300名
英語研修	120名
新入社員導入研修	71名
新入社員フォローアップ研修	70名
入社3年次研修	74名
入社5年次研修	57名
一般社員最上位等級昇格者研修	83名
基幹社員昇格者研修	55名
マネージャー昇格者研修	66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)	632名
選択式 自主的参加型研修	1,796名
キャリアプランニング研修（eラーニング含む）	329名
ミッションステートメント理解・共感ワークショップ	129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）	5,561名

人財の採用

新卒採用

組織の要員・年齢構成維持を目的に、中期的な要員計画を踏まえ毎年安定した人数の新卒採用を行っています。採用活動では、企業説明会や仕事体験などの直接接点やデジタルツールを用いて当社を理解いただき、多様な人財の確保に努めています。

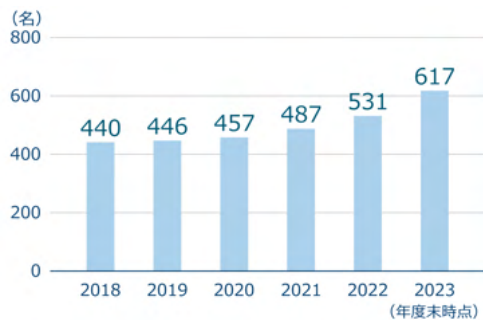
詳細は[採用ページ](#)をご覧ください。

キャリア採用

事業の継続的な成長を実現するために、必要な経験を持つ即戦力として積極的にキャリア採用を行っています。特に、中期経営計画の達成に向けて成長戦略を推進するために、社内にはない知見・ノウハウ等を有している人財、リソースが不足している領域に必要な専門性を持つ人財を中心に採用を実施しています。

詳細は[採用ページ](#)をご覧ください。

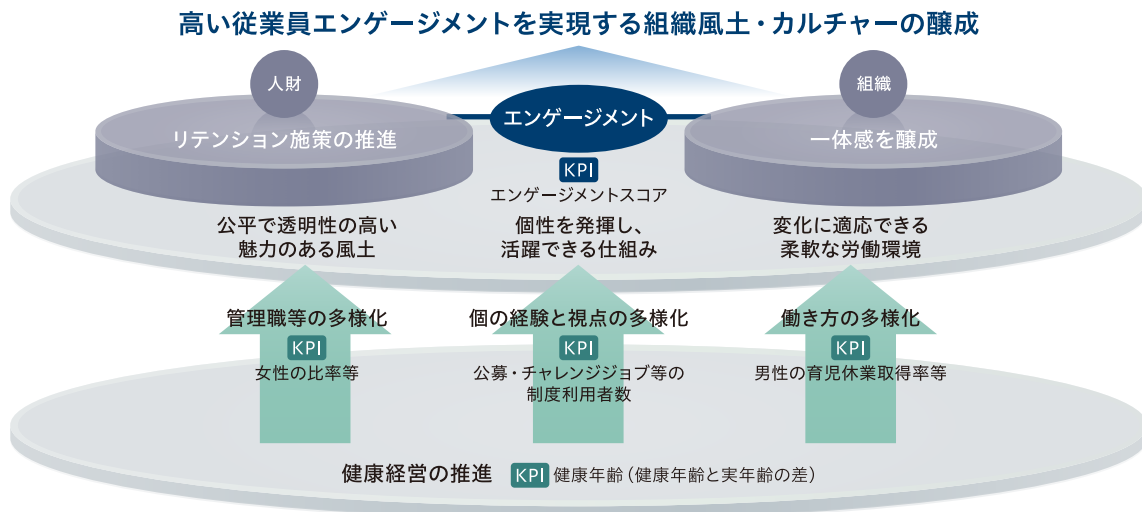
キャリア採用在籍従業員数



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説明に加え、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、製薬企業で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。

高い従業員エンゲージメントを実現する 組織風土・カルチャーの醸成



グローバル展開を加速させる中、今まで以上に社員の置かれている環境はますます多様化しており、全ての社員に最大限の能力を発揮し活躍してもらうにはダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) の推進が重要です。具体的には事業の継続的な成長を実現するために、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整備などを進めています。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と一緒に働くことで新たな気づき、アイデアが生まれます。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。エンゲージメント調査の結果は[こちら](#)をご覧ください。

DE&Iの取り組み (多様な人財の活躍推進)

当社では多様性の向上における取り組みとして、「管理職」「個の経験と視点」「働き方」の三つを中心に多様化を推進しています。

管理職の多様化

管理職の多様化については、特に若手・キャリア入社・女性の3つを柱に多様化を進めています。具体的には、昇格制度において2022年度に一部の等級における年功序列の要素を撤廃することで、若手の管理職への早期抜擢を可能としました。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17%、100名近くのキャリア採用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2022年度から1.7%上昇したとはいえ、5.8% (2023年度)にとどまっており、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、これを達成しました。今後は女性管理職比率を2026年度までに10%、2031年度までに20%達成に向けて取り組んでいきます。2023年度はダイバーシティマネジメントを阻害する要因のひとつであるアンコンシャスバイアスに関する教育を全管理職へ実施しました。特に役員・本部長クラスを対象に、アンコンシャスバイアスをコントロールし、女性管理職育成について考える研修を実施しました。今後も目標達成に向けて、年齢・社歴・性別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。

目標	取り組み計画	各年度の結果
2026年度までに管理職に占める女性比率を10%以上にする	<ol style="list-style-type: none"> 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 	女性管理職比率 2023年度：5.8%

個の経験と視点の多様化

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6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】

● 社内公募制度

当社ではこれまで社員のチャレンジを後押しし、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、社員がチャレンジしやすい風土を醸成しています。2023年度は191名の社員が応募し、これまで5年間で累計96名（内、2023年度52名）の社員が公募により他部署に異動しています。

● 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ています。全社に本導入した2023年度は108名の社員が応募し、46名が他部署の業務にチャレンジし、経験と視点の多様化を進めています。

● 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。副業を通じて、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、社員の成長やキャリアアップを実現するだけでなく、多様な背景をもった社員のキャリア維持を目指します。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とし、2023年4月より兼業を可能といたしました。2023年度は、44名の社員が副業・兼業を利用しています。

● 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](#)（「人材育成のための教育研修」の「イノベーション人材の育成」）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](#)（「人材育成のための教育研修」の「イノベーション人材の育成」）をご覧ください。

働き方の多様化

「管理職の多様化」および「個の経験と視点の多様化」を進める上で、働き方の多様化をはじめ、継続的に働きやすい労働環境へ整備していくことが重要と考えています。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。2023年度は1人当たりの平均月間残業時間は16.2時間、有給休暇取得率は71.3%という結果であり、月間残業時間は前年と同水準、有給休暇取得率は目標としていた70%を達成しました。2024年度は、営業外勤者においてフレックスタイム制度を導入、勤続年数に関わらず年次有給休暇の付与日数を拡大（一律20日）するなど、より柔軟な働き方の実現に向けて推進しています。また、平均月間残業時間は、1人あたり3時間(1日10分)の短縮、有給休暇取得率は70%以上を設定し、メリハリのある働き方を実現することを目指しています。働き方の多様化の取り組みを通じて、魅力ある労働環境を整備し、採用競争力の強化・優秀な人財確保につなげていきます。

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。

現在は「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、取り組みを進めています。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、育児休業を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、社内報やポータルサイト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、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。



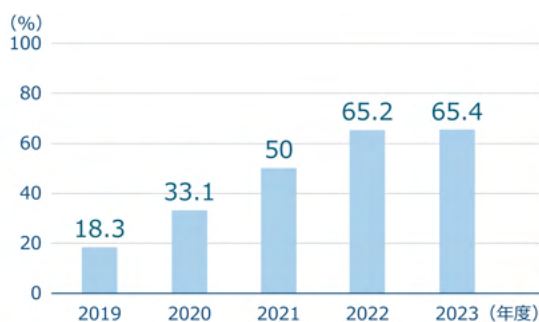
当社のダイバーシティ イメージキャラクター
メディラビさん

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。

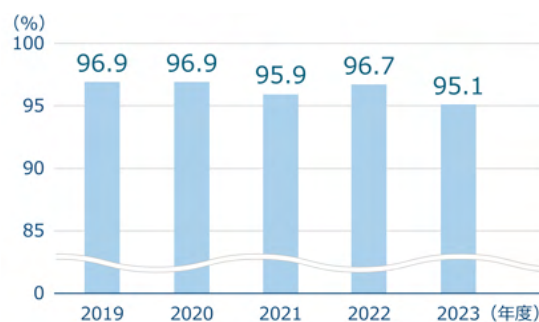


目標	取り組み計画	各年度の結果
2026年度までに男性の育児休業または時短勤務の少なくともどちらかの取得率を80%以上にする	<ol style="list-style-type: none"> 1. 男性が育児参画しやすい企業文化の醸成に寄与する施策（育児参加を希望する社員や管理職等に対する育児休業および時短勤務に関する制度や情報の周知など）を立案・実行する 2. 仕事と育児の両立に関する制度や仕組みを立案・実行する 	男性育休取得率 2023年度：65.4% 男性育休平均取得日数 2023年度：46.2日

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)

【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。

● 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。

● 夏季休日のフレックス取得

夏季休日について、一部の職種を除き、7～9月の間で3日間、任意の日に取得可能とし、夏季休日を柔軟に取得できるようにしています。

● 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行っています。

【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）、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。

● カフェテリアプラン

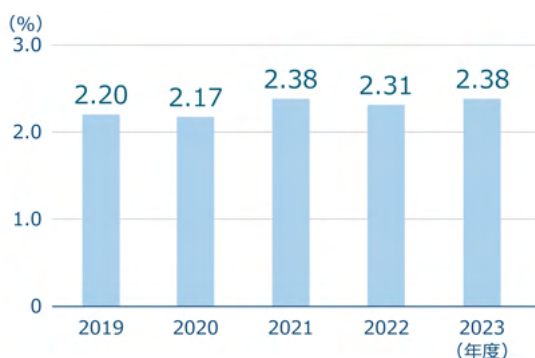
個人のライフスタイルに合わせて、会社が設定したメニューの中から選び補助を受けられる『選択型福利厚生制度』を導入しています。

その他DE&Iの取り組み

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し、同年10月には、特例子会社として認定されました。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がっていきます。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。現在、30名を超える従業員が生き生きと活躍しています。

障がい者雇用率



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、当事者である社員の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。具体的には、当事者が匿名でLGBTQ+に関して相談ができる外部相談窓口の設置や、社員のSOGIに関する理解を促進し、正しい知識に基づいた対応ができるように、全社員向けのe-ラーニング、外部講師を招いたセミナーやマネージャー職向け研修を実施しています。

また、当事者に社内にAlly（アライ：LGBTQ+を理解し、支援している人たち）がいることが可視的に伝わるよう、当社オリジナルのAllyステッカーを作成し、希望する社員に配付しています。

これらの取り組みに対して、2023年度は一般社団法人work with Prideが主催し、企業等の団体におけるLGBTQ+に関する取組みを評価する「PRIDE指標2023」において、「シルバー」を受賞しました。

今後も当事者である社員が働きやすい環境づくりに向けて一つひとつの取り組みを着実に進めて参ります。

PRIDE指標の詳細につきましては[こちら](#)をご覧ください。



グローバル人事制度の導入

多様な人材が共通の価値観をもってグローバルで活躍することを目指して、当社は2023年10月より、グローバル共通の人事制度の運用を開始しました。具体的には、制度の骨格である「等級」「評価」「報酬」のそれぞれの制度の考え方およびプロセスをグローバルで統一することで、タレントマネジメントをはじめとした人事施策や業務プロセスの標準化を目指します。

グローバル人事制度の概要

(1) 等級制度

従業員が個々に担う職務や責任を明確にし、グローバル共通の基準に沿って等級を決定します。これにより、求められる役割や成果、処遇に対する納得感を醸成するとともに、各ポジションに求められる要件を明らかにすることで、従業員のキャリア自律を促します。

(2) 評価制度

グローバル共通のコンピテンシー（従業員に期待する思考・行動様式を明文化したもの）を策定し、併せて評価項目、尺度、プロセスを共通化しました。これにより、国や拠点を越えた人材の活躍や育成、コンピテンシーの発揮を後押しします。また、コンピテンシーには、「公正さと誠実さ」の項目を設け、コンプライアンスの遵守を全社員の人事評価に含め、報酬と紐づけることでコンプライアンス遵守に対する社員の意識向上を図っています。個人の目標は年度初めに上位目標からカスケードダウンし設定します。四半期に一度の期中面談に加え、状況変化に応じて必要なコミュニケーションを取ることで目標を随時更新しています。年度末には総括面談、評価結果フィードバック面談を行い、個人の強みや弱み、今後のキャリア形成などについて話し合います。

(3) 報酬制度

グローバル共通のガイドラインを整備し、成果創出・コンピテンシーを発揮した従業員に報い、かつ、市場競争力のある報酬制度を通じて、従業員のモチベーション向上に寄与します。

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を推進しております。

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。2024年3月末現在の組合員数は小野薬品労働組合1820名、化学一般小野薬品労働組合12名です。両組合とも会社との関係は良好です。

健康経営

人々の健康に貢献する企業として、社員が安心して働くことができる環境を提供することが重要であり、健康経営にも積極的に取り組んでいます。革新的な医薬品の創製を通じて社会に貢献するためには、すべての社員と、その家族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重要です。当社では、独自性が高い指標として、社員の健康年齢と実年齢との差を設定しています。2022年度には同年齢差は-1.8歳でしたが、2026年度に-3.0歳にするという目標を掲げており、ヘルスリテラシー向上を目指し、さまざまな活動を通じて健康経営に取り組んでいます。

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

代表取締役会長 相良 暁

基本方針

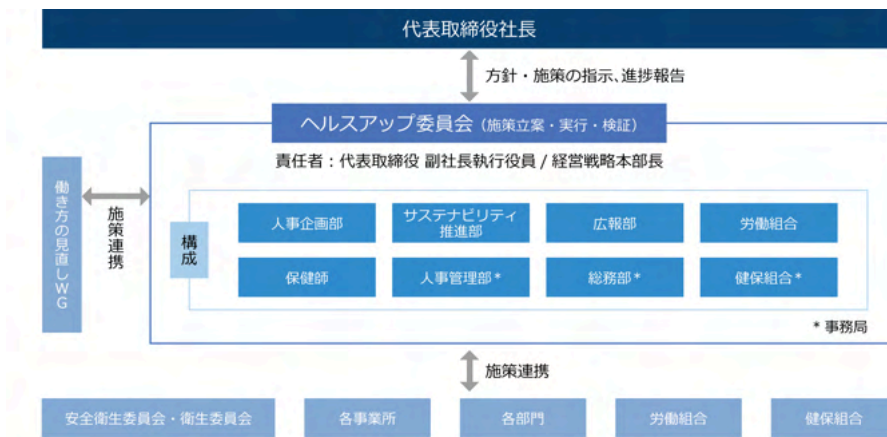
1. 会社・労働組合・産業保健スタッフ・健康保険組合で構成された「ヘルスアップ委員会」により、社員とその家族の健康保持・増進の取り組みを推進します。
2. 社員は、自身とその家族の健康管理に積極的に取り組みます。

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。

こうした活動が評価され、「健康経営優良法人～ホワイト500～」には6年連続で選定されており、「健康経営銘柄2024」にも選定されました。引き続き、健康経営の推進を通じて、人的資本の拡充に取り組んでいきます。

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

- 社員には年に1回の健康診断を義務付けています。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、2023年度の間人ドック受診率は99.7%でした。
- 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。2024年6月現在の契約施設数は219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。
- 若年層に多い子宮頸がんの検診は2年に1度定期的に受診することが推奨されており、当社では35歳未満の女性社員にも、定期健診時に併せて子宮頸がん検診を受診できるようにしています。

	2023年度のがん検診率*1	目標
胃がん検診	96.6%	100%
肺がん検診	99.5%	100%
大腸がん検診	93.5%	100%
乳がん検診	89.6%	100%
子宮頸がん検診*2	48.6%	70%

*1 受診率の算定対象年齢は、厚生労働省の国民生活基礎調査の基準に合わせ、40歳以上（子宮頸がん検診は20歳以上）としています。

*2 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。

- 各種検診の結果、生活習慣病リスクが高いと判断された社員や有所見にもかかわらず再検査や精密検査を受診しない社員に対しては、産業保健スタッフによる受診勧奨や保健指導の実施、特定保健指導への参加を促しています。また、2023年度から、食生活などを含めた生活環境に大きな変化を伴う海外外向者に対する生活習慣プログラム（保健指導）の提供も開始しています。

	特定保健指導の実施率	治療継続率*
2023年度	89.7%	22.1%

* 治療継続率は40歳以上の健診受診者のうち、治療薬服用中の者（高血圧症・脂質異常症・糖尿病）を示しています。

なお、2023年度の傷病による休業者率は1.5%でした。引き続き、社員のヘルスリテラシー向上を目指し、健康増進施策を推進していきます。

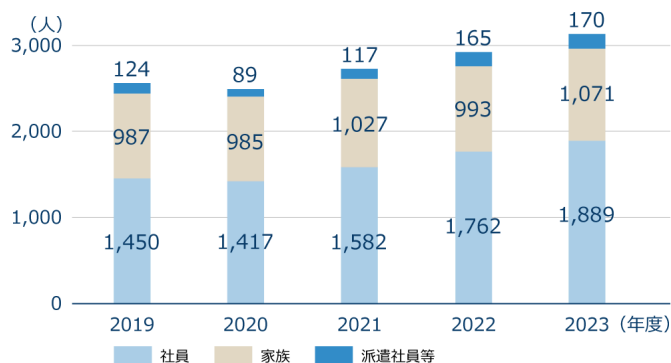
メンタルヘルス対策

- 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、2022年度、2023年度ともに98.3%となっています。また事後には、パルスサーベイを用いた職場改善研修や専属カウンセラーによる拠点巡回を実施しており、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、2023年度の高ストレス者の割合は5.4%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、面談および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、2022年度の14.2%に対し、2023年度は13.6%と改善しており、2026年度に10%以下を目指して活動を推進していきます。
- 毎年、年1回健康増進、職場のコミュニケーション活性化を目的に国内でウォーキングキャンペーンを実施しています。2023年度からは国内のみならず、海外現地法人を含む小野薬品グループ全体を対象にウォーキングキャンペーンを実施し、参加率は55%でした。参加者は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、国内においては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、2023年度は合計で米約5.1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。2024年度は小野薬品グループ全社員の60%以上の参加率を目指しています。
- 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。2023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77%、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。3名の代表取締役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。

2022年度：61,987円（回答率83.2%）、2023年度：64,962円（回答率78.7%）

2024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。

2022年度：1.62日、2023年度：1.33日、2024年度目標：1.00日以下

外部からの評価

当社は、2024年3月に経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「健康経営銘柄2024」に選定されました。この制度は、戦略的に健康経営に取り組む上場企業の中から、特に優れた取り組みを実践している企業を選定する制度です。また「健康経営優良法人2024～ホワイト500～」(大規模法人部門)に6年連続で認定されました。

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年度に-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いきます。

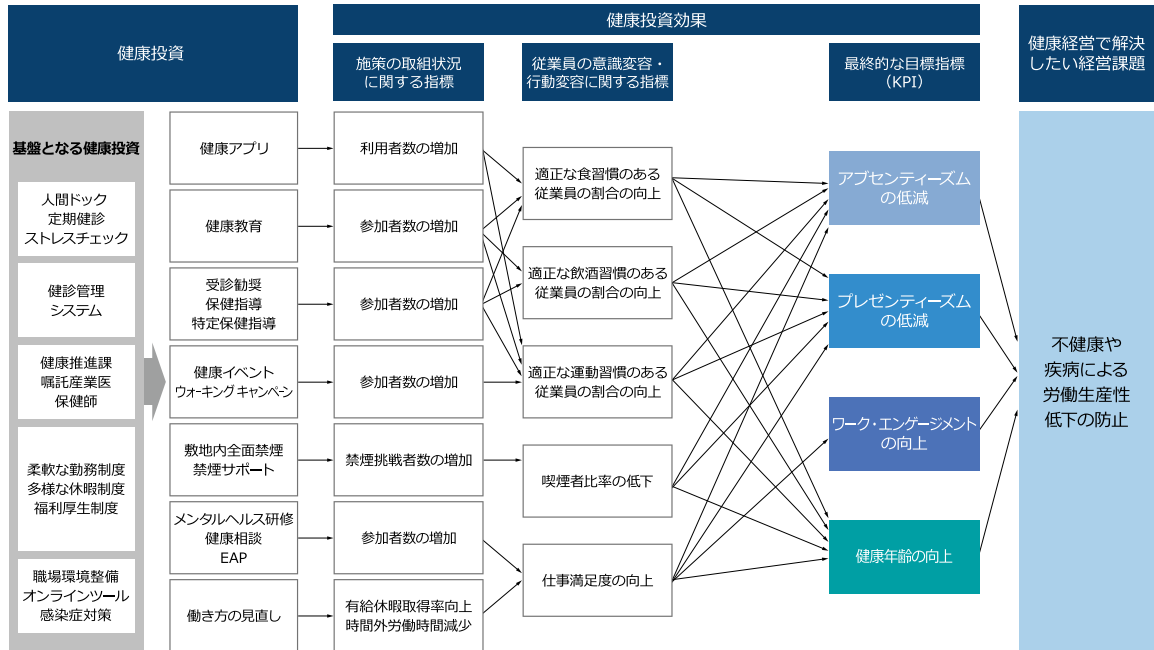
> [外部からの評価](#)



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。

サステナブル調達

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ビジネスパートナー（取引先）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、医薬品の品質確保や安定供給のために取引先とこれまで構築してきた健全なネットワークに加え、更なる連携強化により人権・労働環境や自然環境などサステナビリティに関する取り組みを推進することで、取引先とともに社会課題の解決を目指します。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、「ビジネスパートナーとのサステナビリティマネジメントの実現」をマテリアリティの一つとして取り上げ、代表取締役 副社長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・検討された後、取締役会に報告され、取締役会が監督する体制を取っています。

調達活動に関わるすべての従業員には、公平、公正で透明性が高い調達活動を行うために、「調達活動基本ポリシー」を順守することを求めています。また、取引先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（以下、コード）」を用い、協力の依頼と連携強化を図っています。これらの活動を通じて取引先とともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

＜ [調達活動基本ポリシー](#)

＜  [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）](#)

ビジネスパートナーとのサステナビリティマネジメント

外部環境の変化やサステナブル調達的重要性を鑑み、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優先して契約することを視野に入れ活動を強化しています。現在は、取引金額、当社の医薬品事業にとって重要な取引業種（研究開発・製造・物流など）、第三者データを基にしたサステナビリティリスクが高い業種、代替先の有無という観点で重要取引先を選定し、直接取引先及び二次取引先に対し優先順位をつけて活動を推進しています。

重要取引先に対しては説明会を実施し、当社のサステナブル調達に関する考え方とコードを共有の上、協力依頼と同意書の取得を実施しています。さらに、サプライチェーンにおける潜在的なリスクを特定するため、リスクアセスメントを実施し、状況に応じて現地監査、是正措置の依頼を行うというマネジメント体制を取っています。また、新たな取引先と契約する際にも、サステナビリティリスク等を確認項目に含め、リスクが懸念される業種の企業については、同意書の取得、リスクアセスメントの実施依頼を順次進めています。

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）を第一選択として活用しております。EcoVadisは、業種、企業規模、国に合わせてカスタマイズされた質問票により企業の「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」の4分野を包括的に評価しています。また、同社は評価を受けた取引先が、評価結果を自社のサステナビリティパフォーマンス改善・向上に活用できるよう、詳細なフィードバックを含んだスコアカードや、サステナビリティ管理について学び、改善するためのeラーニングなどの教育資料も提供しています。評価への参加を依頼した取引先は客観性、信頼性、比較可能性の高い評価結果を基に、自社のサプライチェーンサステナビリティを評価することができます。取引先との協業による価値向上を目指す当社にとって、EcoVadis社から提供される本評価システムは、当社と取引先双方にとって最も適したシステムであると考えています。

当社の依頼に応じて、EcoVadisの結果を共有いただいた取引先には、EcoVadisの総合スコアおよびテーマ別スコアに応じて、再調査を依頼することを定めています。スコアが当社の基準に満たない取引先には現地監査を実施し、状況の確認とともに、サステナビリティリスク改善に対する支援を行っています。

また、EcoVadis以外のリスクアセスメントとして、第三者機関によるサステナビリティ評価（PSCIのSAQ、RBAのSAQ等）を受審済みの取引先には、EcoVadisの代替として評価結果の共有をお願いし、サステナビリティの取り組み状況を確認しています。

進捗

	活動対象			
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度以降の予定
同意書		<ul style="list-style-type: none"> 取引金額上位80%以上の内の重要取引先 	<ul style="list-style-type: none"> 取引金額上位98%以上の内の重要取引先 新規取引先 創薬提携先 	<ul style="list-style-type: none"> 取引金額上位98%以上の内の重要取引先 新規取引先 創薬提携先 直接材の二次調達先
リスクアセスメント	<ul style="list-style-type: none"> 直接材の重要取引先 	<ul style="list-style-type: none"> 取引金額上位80%以上の内の重要取引先 	<ul style="list-style-type: none"> 取引金額上位98%以上の内の重要取引先 新規取引先 創薬提携先 	<ul style="list-style-type: none"> 取引金額上位98%以上の内の重要取引先 新規取引先 創薬提携先 直接材の二次調達先

* 2022年度以降は直接材に加えて間接材・外部委託の取引先で活動を展開

2023年度までに取引金額上位98%の取引先から重要取引先を選定し、活動対象を昨年度の180社から410社（取引金額の82%）に拡大しました。結果、内299社から同意書を回収し、139社にリスクアセスメントを実施、回答いただきました。さらにEcoVadisのスコアが当社の基準に満たなかった取引先企業1社に対し現地監査を実施し、是正措置計画の必要性がないことを確認しました。また、地球環境保全の観点から、サステナビリティ関連リスクが高いと考えられる産業廃棄物処理に関して、取引のある中間処理業者42社に対して、業種特有のサステナビリティリスクに関するリスクアセスメントに回答いただきました。2024年度は当社の医薬品事業にとって最も重要な医薬品の製造に欠かせない原薬・製剤の二次取引先に対して活動を進める予定です（2024年3月末時点）。

	2021年度～2023年度進捗 (2024年3月末時点)
同意書取得対象企業数	410社
同意書提出企業数	299社
リスクアセスメント対象企業数	234社
リスクアセスメント評価参加企業数	139社
現地監査を実施した企業数	1社
是正措置を依頼した企業数	0社
(監査結果により取引中止となった企業数)	0社

持続可能な調達に向けた社内教育

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を実施し、サステナブル調達の進捗状況を共有するとともに、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、全社員を対象にサステナブル調達の理解浸透に向けて、e-ラーニングを実施しました。

PSCI（Pharmaceutical Supply Chain Initiative）への加盟

2023年9月、PSCI（製薬業界サプライチェーンイニシアティブ）に加盟いたしました。PSCIは2006年に製薬会社の大手21社が集まり設立された非営利団体です。サプライチェーンを通じて社会・経済・環境の成果を改善するとともに、労働者の労働環境・安全なプロセスと工場設備・経済の発展・地域社会のきれいな環境を保つことを目的としています。サプライヤーにとっては、複数の製薬企業からリスク評価や監査を受けるという重複を避けることができ、また製薬企業にとっては効率的で効果的な監査体制が可能になり、製薬企業とサプライヤーの双方にとってのメリットにつながります。PSCIの掲げる倫理、労働条件、安全衛生、環境保護、マネジメントシステムのサプライチェーン管理のための原則に対する適合を進めることで当社と取引先企業様相互の持続的な企業価値向上を図ってまいります。



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新たに起用する際は、契約前に、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。

コーポレート・ガバナンス

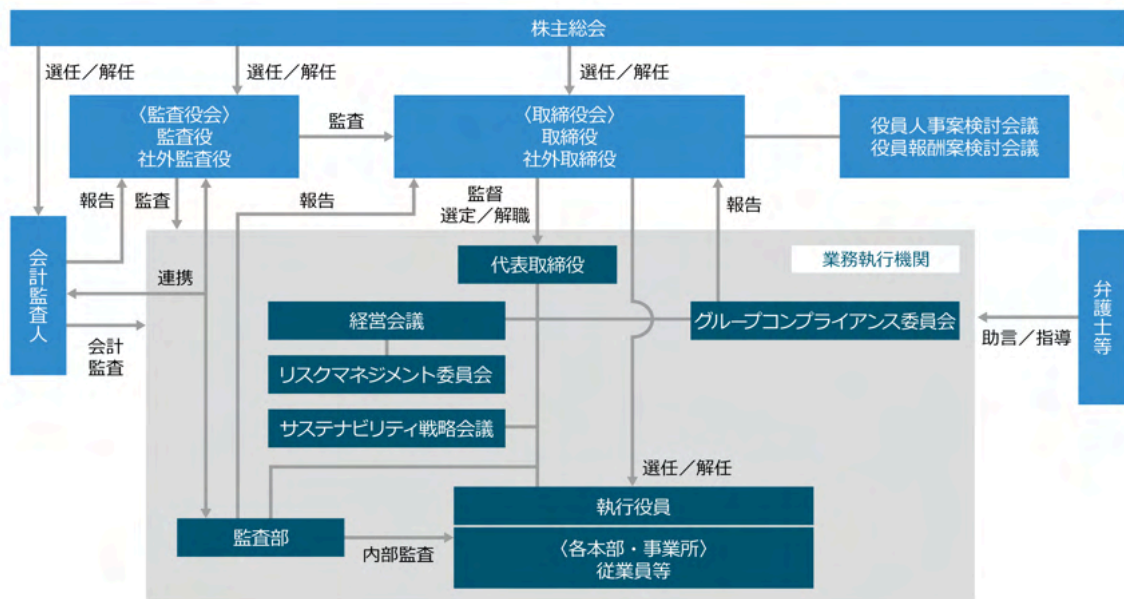
当社は、すべてのステークホルダーの信頼に応え、企業価値の向上を図るために、法令遵守はもとより、経営における透明性を高めコーポレート・ガバナンスを強化することが、重要な課題であると考えています。

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」および構成員の全員を社外取締役とする「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、執行役員制度を採用し、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、代表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、経営の透明性や監督機能の強化を図りつつ、迅速かつ的確な意思決定が行える適正な規模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6名中3名が社外取締役。うち1名は女性取締役）。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（2023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 会長CEO	相良 暁	—	12回/12回	100%
代表取締役 社長COO	滝野 十一	—	12回/12回	100%
代表取締役 副社長執行役員	辻中 聡浩	経営戦略本部長 (兼) ビジネスデザイン部長 (兼) サステナビリティ推進部長	12回/12回	100%
取締役 常務執行役員	出光 清昭	開発本部長 (兼) グローバル開発マネジメントユニット長	7回/12回	58.3%*2
取締役（社外）	野村 雅男	岩谷産業株式会社顧問 京阪神ビルディング株式会社社外取締役	12回/12回	100%
取締役（社外）	奥野 明子	甲南大学経営学部教授	12回/12回	100%
取締役（社外）	長榮 周作	パナソニックホールディングス株式会社特別顧問 株式会社日本経済新聞社社外監査役 株式会社ポピンズ社外取締役	12回/12回	100%

*1 地位、担当または重要な兼職の状況は、2024年4月1日現在のものです。

*2 取締役辻出光清昭氏は、病気療養のため、2023年7月から12月までの間、取締役会に出席することができませんでした。

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（うち、1名は女性監査役）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（監査部）との連携によって組織的かつ効率的な監査を実施しつつ、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（2023年度）

地位*	氏名	担当または重要な兼職の状況*	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	—	12回/12回	100%	15回/15回	100%
常勤監査役	谷坂 裕信	—	12回/12回	100%	15回/15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 ヨシモトホール株式会社社外監査役 東京地方裁判所鑑定委員（借地非訟）	12回/12回	100%	15回/15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	12回/12回	100%	15回/15回	100%

* 地位、担当または重要な兼職の状況は、2024年4月1日現在のものです。

取締役・監査役のスキルマトリックス

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、グローバルスペシャリティファーマの実現を目指し、4つの成長戦略「製品価値最大化」「パイプライン強化とグローバル開発の加速」「欧米自販の実現」「事業ドメインの拡大」を推進するとともに、DXや人材育成などの経営基盤の強化に取り組んでいます。また、事業活動を通じて、人々の健康への貢献と企業価値の向上を目指すとともに、持続可能な社会の実現に向けた挑戦を続けています。このような方針の下、当社では監査役（会）設置型の経営機構において、執行部門への権限移譲の拡大と独立性の高い社外役員による監督・監査機能の強化を図っています。このような背景を踏まえ、当社取締役会全体として必要と考えるスキル項目を設定し、社内取締役には業務経験、管理職経験に基づき、社外取締役と監査役には監督・監査、助言を期待する分野について、それぞれ該当項目を示しています。

地位	氏名	主なスキル・経験分野									
		企業 経営	財務・ 会計	法務・ リスク管理	研究・ 開発	事業戦略・ マーケティング	人事・ 人材開発	ESG・ サステナビリティ	グローバル 経験	DX・ IT	
代表取締役 会長CEO	相良 暁	●	●			●		●			
代表取締役 社長COO	滝野 十一	●			●	●			●		
代表取締役 副社長執行役員	辻中 聡浩	●	●	●		●	●	●			
取締役	野村 雅男	●	●	●		●	●	●		●	
取締役	奥野 明子						●	●	●		
取締役	長榮 周作	●			●	●		●	●	●	
常勤監査役	谷坂 裕信			●				●			
常勤監査役	出光 清昭			●	●	●		●	●		
監査役	菱山 泰男			●				●			
監査役	田辺 彰子		●					●			

スキルの認定基準 社内取締役：業務経験、管理職経験 社外取締役・監査役：監督・監査、助言を期待する分野

スキルマトリックスは、2024年6月20日開催の株主総会、取締役会および監査役会終了後の取締役および監査役を対象に作成したものです。

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名および取締役会長の4名で構成されており、議長は社外取締役が務めています。同検討会議では、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、社長等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。さらに、社外取締役のみで審議すべき案件と議長が判断した場合は、取締役会長は議論に加わらないこととしています。なお、取締役に諮るべき役員人事については、本会議での審議を経て取締役に上程され、決定されています。

2024年4月1日付の社長交代を含む代表取締役の異動について、役員人事案検討会議では2023年1月から本格的な議論を開始しました。取締役会への議案上程まで約1年間にわたって、経営人財の育成状況の確認、中長期的な経営戦略を踏まえて、求める社長像、社長交代後の経営体制のあり方等について議論したうえで、候補者の絞り込み、社外取締役のみでの面談等を実施しました。これらの過程において、社外取締役は独立した客観的な立場で主体的に関与いたしました。

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名で構成されています。同検討会議では、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取締役に上程され、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、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 \(877KB\)](#)

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（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、定期的に取り締役に報告され、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、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、経営会議等の以下の重要な会議は、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。

経営会議

代表取締役社長が議長を務め、代表取締役会長、各部門を担当する執行役員および議長が指名する関連部門の責任者で構成されています。また、常勤監査役がオブザーバーとして参加しています。

取締役会に付議すべき重要な案件を事前に審議するほか、経営に関する重要事項を議論・審議することを目的とし、会社の経営方針・戦略の意思決定および重要情報を共有しています。

サステナビリティ戦略会議

サステナビリティ担当役員である代表取締役副社長執行役員が議長を務め、サステナビリティ経営の責任者である代表取締役社長および各本部長、関連部門の責任者等で構成されています。また、常勤監査役がオブザーバーとして参加しています。

ステークホルダーからの信頼と支援を獲得し、社会の持続的発展に寄与することをめざし、サステナビリティに関する活動の方向性を議論・審議しています。

グループコンプライアンス委員会

コンプライアンス担当（専任）役員である執行役員が委員長を務め、各本部のコンプライアンス推進責任者である各本部長または統括部長、関連部門の責任者で構成されています。また、常勤監査役がオブザーバーとして参加しています。コンプライアンスに関する課題の検討や研修などの企画・推進、子会社からの報告事項等について議論・審議し、コンプライアンス体制の強化を図っています。

リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント統括責任者である代表取締役副社長執行役員が委員長を務め、部門リスクマネジメント統括責任者である各本部長または統括部長で構成されています。また、常勤監査役がオブザーバーとして参加しています。

当社グループにおける全社的リスクマネジメント体制の整備・運営にかかる活動方針や年間活動計画等について議論・審議し、リスクマネジメント体制の強化を図っています。

コンプライアンス

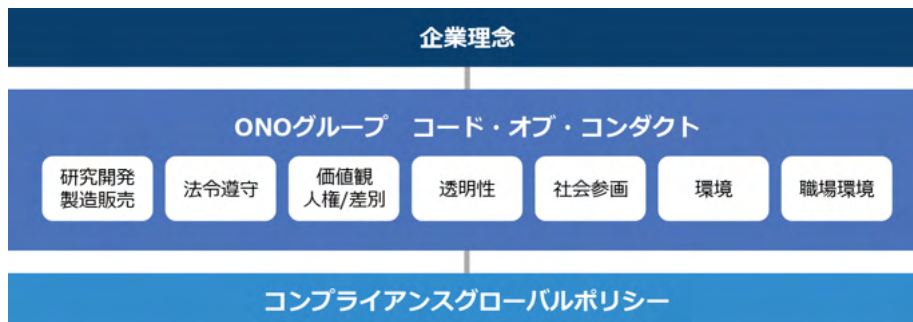
当社は、人々の生命にかかわる医薬品に携わる製薬企業としての責任を自覚し、法令遵守はもとより、高い倫理観に基づき行動すべく、「ONOグループ コード・オブ・コンダクト」を設けています。そして、社員一人ひとりのコンプライアンス教育を徹底するとともに、お取引先の協力のもと、適正な調達活動を進めています。

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、「ONOグループ コード・オブ・コンダクト」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、企業活動において守るべき基本指針として「ONOグループ コード・オブ・コンダクト」、その推進活動の考え方や管理体制を「コンプライアンスグローバルポリシー」として策定しています。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」を策定し推進しています。

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。

また、近年コンプライアンス遵守に対する社会からの要請が高まっています。当社においても従来以上にコンプライアンス遵守への意識を向上させるために、社員一人ひとりがコンプライアンス遵守を自分事として捉える文化を醸成すること、コンプライアンス違反の未然防止を実現することを目的に、全職務等級の人事考課におけるコンピテンシーに「公正さと誠実さ」の項目を設け、社員の意識向上に努めています。



詳細については、以下の「企業理念・ONOグループ コード・オブ・コンダクト」、「コンプライアンスグローバルポリシー」、「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・ONOグループ コード・オブ・コンダクト](#)

[📄 コンプライアンスグローバルポリシー \(887KB\)](#)

[📄 小野薬品コード・オブ・プラクティス \(270KB\)](#)

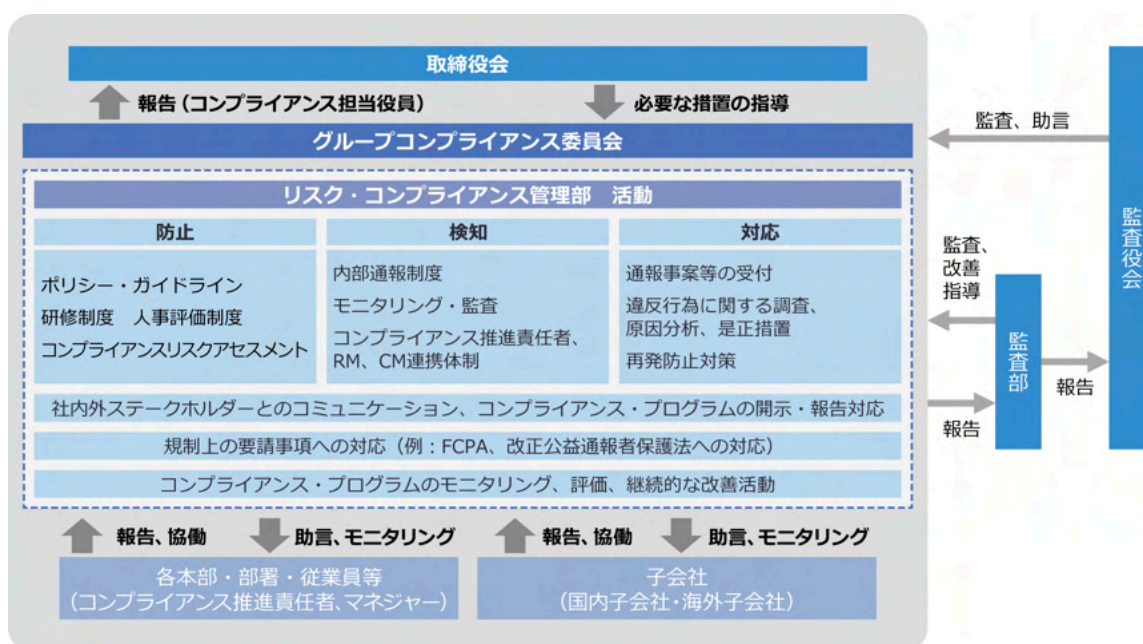
コンプライアンス体制強化のための取り組み

コンプライアンス推進体制

コンプライアンス体制強化のため、執行役員をコンプライアンス担当役員に任命するとともに、グループ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、子会社からの報告事項等についても取り上げ、議論ができる体制としています。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するとともに、全社的リスクマネジメント（ERM）を推進する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の管理も行っています。2020年度の重大なコンプライアンス違反を受けて、2021年10月にはコンプライアンス強化のため、各部門に運営責任者としてコンプライアンス推進責任者、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おいてコンプライアンス・マネジャーを任命し、組織のリスク全般を管理するリスクマネジャーと連携をはかり、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、リスク・コンプライアンス管理部にも情報共有し、コンプライアンス・マネジャーに対してアドバイスを行っています。さらに営業本部には別途コンプライアンス全般を管掌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。

2021年10月以降のコンプライアンス推進体制の詳細については、[2020年度の重大なコンプライアンス違反を受けた直後の対応](#)『〔1〕コンプライアンス体制強化』をご参照ください。

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。

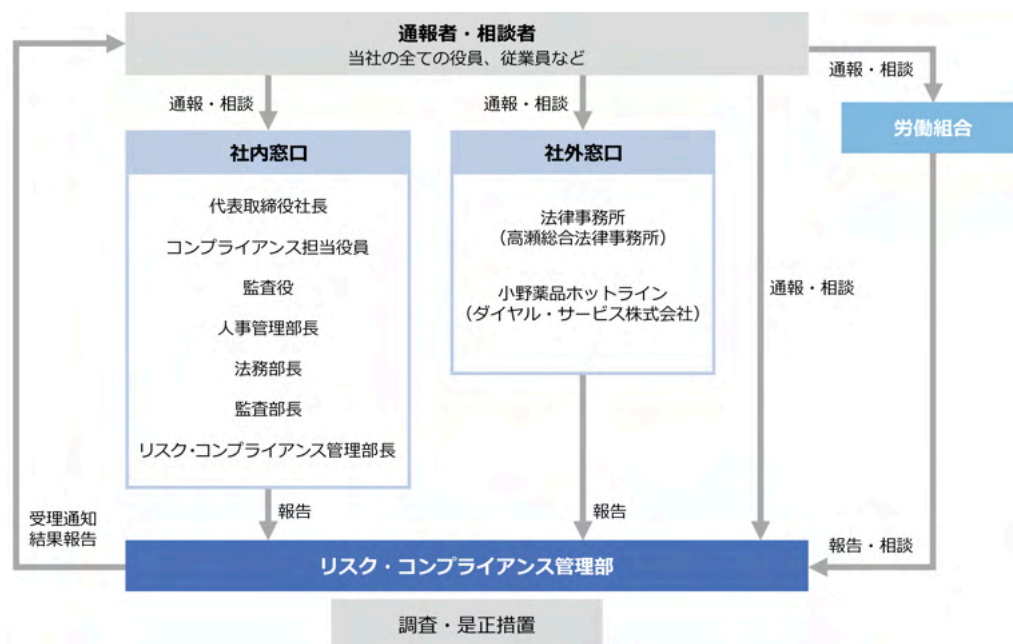


通報・相談体制

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。各種通報・相談窓口は、当社（当社が全額出資する国内グループ会社を含む）の全ての役員、従業員（契約社員、派遣社員、嘱託社員、出向者等を含む）、ならびに退職後1年以内の従業員等（役員を除く）であった者が利用できます。窓口が受領した通報・相談は直ちにリスク・コンプライアンス管理部に報告され、リスク・コンプライアンス管理部が事実確認のための調査を行います。調査の結果、不正行為等の存在が明らかになった場合は、速やかに是正措置、再発防止策その他必要な措置を講ずるとともに、懲戒処分等、厳正に処分しています。これらの進捗は、適宜、通報者に通知するよう努めています。通報・相談窓口を利用するうえで、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、本通報窓口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年度から施行された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ています。また、これらの通報・相談体制について社員への周知を図るため、研修等を実施しています。今後も継続して通報・相談の意義や重要性に加え、通報者・相談者の保護についても啓発していくことで、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きます。

内部通報体制の整備の詳細については、[2020年度の重大なコンプライアンス違反を受けた直後の対応](#)『〔4〕内部通報体制の整備』をご参照ください。

 [内部通報グローバルポリシー \(346KB\)](#)



コンプライアンスリスクの管理

コンプライアンスリスク管理のPDCAサイクルを回すリスク・コンプライアンス管理部は、コンプライアンスリスクの可視化を目的に、小野薬品の全本部や各統括部・その他部署に対して年2回ヒアリングを行っています。このヒアリングでは、当該部署のコンプライアンスリスク管理の責任者であるコンプライアンス推進責任者やリスクマネージャーが抽出するコンプライアンスリスクに加え、ヒアリングの結果から、コンプライアンスリスクの発生頻度や影響度などを評価し、対策についてもリスク・コンプライアンス管理部がコンプライアンス推進責任者やリスクマネージャーと検討を重ね、その進捗をモニタリングしています。

コンプライアンス教育

コンプライアンスに対する意識の維持・向上のためには役員および全社員への研修・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、e-ラーニングを用いたコンプライアンス全般に関する100問のテストを年2回行っています。また、毎年10-12月の3カ月間を当社の「コンプライアンス推進強化月間」として設定し、役員および全社員を対象に、部署別のディスカッションを実施するなど、コンプライアンスの取り組みを強化しています。

2021年度から2023年度は、2020年度に起きた重大なコンプライアンス違反事例を受けて、再発防止を徹底するために、役員および全社員を対象に、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。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。

コンプライアンス研修の詳細については、[2020年度の重大なコンプライアンス違反を受けた直後の対応](#)『(2) 社員教育』をご参照ください。

違反行為への対応・是正措置

発生した違反に対しては、リスク・コンプライアンス管理部が調査を行います。その結果、コンプライアンス違反と認定された案件については、行為者に対し、解雇を含む懲戒処分等を科しています。また、コンプライアンス推進体制の強化や研修による社員の意識向上を徹底するなど、再発防止にも取り組んでいます。違反件数は、[ESGデータ集](#)をご参照ください。

研究開発における倫理的配慮

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、一歩ずつ確実に医薬品の真価を見極めています。また、医薬品においては、安全監視機能が適切に働かなかった結果、過去には多くの薬害が発生しています。患者さんの苦痛や薬害の悲惨さ、企業の責任の大きさを忘れることがないよう、薬害に関する教育を全社員に対して定期的実施しています。

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

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「税務グローバルポリシー」を制定し、経理担当役員の責任のもと、厳正な管理に努めています。詳細については、以下の「税務グローバルポリシー」、「国別報告書」、「事業の内容・関係会社の状況」および「連結財務諸表注記（法人所得税）」をご参照ください。

＜ [税務グローバルポリシー](#) ＞

📄 [国別報告書（要約） 2023年3月期（159KB）](#)

📄 [事業の内容・関係会社の状況 2023年3月期（317KB）](#)

📄 [連結財務諸表注記（法人所得税） 2023年3月期（95KB）](#)

また、「贈収賄防止グローバルポリシー」および「贈収賄防止ポリシー」を制定し、より厳正な運用に努めています。さらに、当社は贈収賄の国際規範であるトランスペアレンシー・インターナショナルの「贈収賄防止のためのビジネス原則」を支持しています。

研究費として公的資金を受ける研究については、国が定めたガイドラインを遵守すべく「公的研究費を受ける研究に関する規程」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「贈収賄防止グローバルポリシー」をご参照ください。

＜ [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](#) ＞

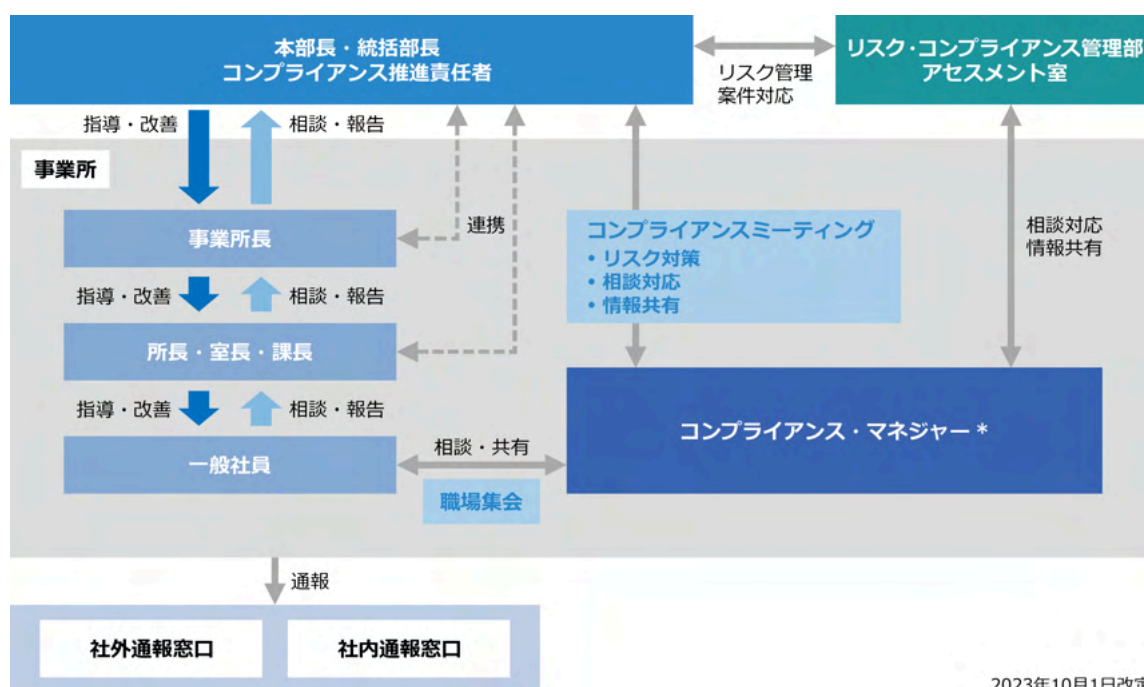
2020年度の重大なコンプライアンス違反を受けた直後の対応

2020年度に起こした不祥事（以下、不祥事）以降、再発防止に向け取り組んできたコンプライアンス強化策の進捗状況は以下の通りです。

〔1〕コンプライアンス体制強化

2021年9月以降、社外取締役による監督体制の強化を具体化すべく、以下に示す社内コンプライアンス体制強化のための取り組みについては、定期的に取り締役会の議題に取り上げ、その進捗状況を報告しています。

- 社内体制強化の一環として、2021年10月、社内コンプライアンスの主管組織であるコンプライアンス推進部（以下、現在の名称であるリスク・コンプライアンス管理部とする）内にアセスメント室を新設しました。コンプライアンス違反の未然防止のための社内啓発および社員からのコンプライアンスに関する疑問や相談事項に関する新たな相談窓口としての機能を担っています。
- 2021年10月に取締役並びに執行役員8名を各本部のコンプライアンス・オフィサー（以下、現在の呼称であるコンプライアンス推進責任者とする）に任命しました。加えて、コンプライアンス違反を未然に防止すべく報告・相談の一次窓口として、85名のコンプライアンス・マネジャーを職場毎に任命しました。また、構成人員の多い営業本部には、コンプライアンス・マネジャーの運営をサポートする158名のコンプライアンス・アシスタントを営業所/室毎に置き、よりきめ細かい報告・相談に対応できるようにしています。
- 縦のレポートラインをコンプライアンス推進責任者が、そしてコンプライアンス・マネジャーの活動支援を旨とする横串運営は、リスク・コンプライアンス管理部アセスメント室が実施しています。これらの体制により、職場毎にコンプライアンス・マネジャーを起点としてコンプライアンスに根差した業務の在り方を常に問い、コンプライアンス違反における未然防止の為に勇気をもって声を挙げ易くすることを狙った運営を行っています。



* コンプライアンス・マネジャーは、通常ルート（上長経由）であがらない・あげられない現場の声を吸い上げる事業所内の一次窓口です。

- 新体制での運営開始（2021年10月）以降、コンプライアンス・マネジャーを中心に計417回の職場懇談会を開催、職場単位でコンプライアンス違反の未然防止に資する取り組みの重要性を社員に啓発するとともに、勇気を持って声を上げた社員が決して不利益を被ることが無い運営を徹底し、これを浸透させつつ、社員の声に耳を傾けて参りました。結果、2024年3月迄の約2年半の期間で、コンプライアンス・マネジャーを通じ上がった相談事項（簡易な質問含む）は1009件あり、このうち通常のレポートラインでは上げられない相談（上長との間でハラスメントを疑うもの、労働環境に関するもの）が98件確認されました。リスク・コンプライアンス管理部アセスメント室も介入し、コンプライアンス推進責任者、コンプライアンス・マネジャーらと対応策を検討し対処したことでコンプライアンス違反に繋がる可能性のあった言動・行動を“芽”の段階で摘むことが出来ており、未然防止に資する取り組みが定着、機能し始めていると捉えています。
- 2021年10月、営業部門のコンプライアンス研修・運営の全般を監督する役割を担うコンプライアンス特命担当（上席パートナー）を任命し、営業本部内で開催されるコンプライアンス関連会議に定期的に参加し、指導やアドバイスを行っております。コンプライアンス特命担当（上席パートナー）は、営業本部長への助言はもとより、必要に応じリスク・コンプライアンス管理部と連携し、営業部門への未然防止意識の啓発・浸透に取り組んでいます。
- コンプライアンス遵守を社内目標として、2020年度に起こした不祥事を絶対に風化させることのないよう、事件の全貌を包み隠さず社員に知らしめることを目的とした研修を継続的に行っています。業界団体からの処分はもとより、一部医療機関からの訪問禁止措置、更には協業企業からのアセスメントや時には監査要請を受けるなど、社会的信用を損なう行動もたらす影響を全社員に理解させることで、社員一人ひとりがコンプライアンス遵守を自分ごととして捉えるべく取り組んでいます。

〔2〕社員教育

(1) 2022年1月～3月に2020年度の不祥事を題材とした全社コンプライアンス研修

テーマ：事件の全容と判決、業界ルール違反、コンプライアンスと企業の社会的責任について
不祥事を教訓とし、二度と同じ過ちを起こさないことを全社員で誓うべく、事件を題材としたコンプライアンス研修を以下の内容で実施

研修概要：経営者メッセージVTR＞講師による講義＞ディスカッション＞アンケート

実施状況：全社員受講済み（3260名：補講12名含む、育児・傷病休暇者、派遣社員を除く）

研修の目的について、社長からのメッセージ
<p>【研修講師】上席パートナー、リスク・コンプライアンス管理部</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 事件の概要 2. 事件が会社に与えた影響 3. 我々、企業に求められていること 4. 法令遵守への課題
<p>【事業所長の司会によるディスカッション】</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. 今後の取り組み（感想/意見など）
研修の終わりに、コンプライアンス担当役員からのメッセージ

(2) 2022年2月～3月 贈収賄防止に向けた取り組みのe-ラーニング研修

テーマ：贈収賄防止

研修概要：音声スライドによる研修受講＋確認テスト、贈収賄防止規程遵守の誓約

実施状況：役員および外部出向者（国内外）、派遣社員含む全従業員で実施（3627名：育児関連・傷病による長期休暇者を除く）

(3) 2022年4月～5月 全社コンプライアンス知識についてのe-ラーニング研修

テーマ：社会人として身につけておくべきコンプライアンス知識の習得

研修概要：クイズ形式（100問）のe-ラーニング

実施状況：全社員受講済み（3298人：育児・傷病休暇者、派遣社員を除く）

(4) 2022年6月 2020年度の不祥事を題材とした全社研修（2021年度実施）補講

テーマ：事件の全容と判決、業界ルール違反、コンプライアンスと企業の社会的責任について

研修概要：リスク・コンプライアンス管理部員を講師とした講義研修

実施状況：育児休暇、傷病休暇からの復帰者（10名）

(5) 2022年6月～7月 2022年度上期全社コンプライアンス研修

テーマ：改正公益通報者保護法並びに社内の内部通報規程（2022年4月制定）、職場のハラスメントに関する理解促進

研修概要：リスク・コンプライアンス管理部員を講師とした講義研修

実施状況：全社員受講済み（3195人：育児・傷病休暇者、国内外在籍出向者、派遣社員を除く）

(6) 2022年10月～12月 《コンプライアンス強化月間》全社コンプライアンス研修

テーマ：社会人として身につけておくべきコンプライアンス知識の習得、2020年度の不祥事を風化させずに引き続き教訓とする

研修概要：リスク・コンプライアンス管理部員による研修～2020年度の不祥事を風化させない～
部署毎のディスカッション研修（選択テーマ：エスカレーション、パワーハラスメント、企業の社会的責任から2つ）
クイズ形式（100問）のe-ラーニング

実施状況：全社員で実施済み（約3215人：育児関連・傷病長期休暇者、派遣社員を除く）

〔3〕奨学寄附金等の取り扱いについて

(1) 奨学寄附金の取り扱い

● 奨学寄附金（一般講座への寄附）の拠出に関しては、まず2021年度の寄附は中止とし、更に、2022年度以降も引き続き行わないことを社内決定し2022年1月の当該年度第3四半期の決算発表時に公表しました。

なお、アカデミアへの貢献の必要性や研究振興の社会的意義を鑑みながら、独立性、公平性を担保し得る新たな貢献方法を引き続き検討した結果、財団（小野薬品がん・免疫・神経研究財団）を設立し、2023年度より研究助成事業を行うことを決定しました。

▶ [「小野薬品がん・免疫・神経研究財団」プレスリリース](#)

● 寄附講座への寄附については、2020年10月以降新たな寄附依頼に対して全てお断りし、それ以前に拠出を約束していた先、および複数年契約のもとに拠出を約束していた先のみへの対応としました。なお、これら寄附に関しても、2023年度中に全ての対応を終了しました。

（2021年度の実施：21件、2022年度の実施：8件、2023年度の実施：2件）

● 2021年度の奨学寄附支出結果については、透明性ガイドラインに則り2022年9月30日に当社Webサイト上で開示しています。

(2) その他の寄附（一般寄附/学会寄附/賛助会員会費など）の取り扱い

● 2021年10月より、全社の寄附や賛助会費の依頼案件を本社総務部門に集約した上で、総務部門・法務部門・コンプライアンス部門と外部有識者（弁護士）で構成される寄附審査委員会において審査する運用に変更いたしました。寄附対象となる団体の活動状況と対応金額の妥当性を審査し、その結果は総務部より直接申請施設に伝えることとしています。

さらに、2022年4月からはこれら寄附金の受付についてもWebでの公募制とすることで、社員（医薬情報担当者に加え、開発部門やメディカルアフェアーズ部門担当者など）が寄附の依頼を受ける、あるいは審査結果を伝達する等の寄附金に関する医療関係者との直接の関わりを排除しています。

〔4〕 内部通報体制の整備

改正公益通報者保護法の施行を見据え、社内の通報制度を見直し、2022年4月に内部通報規程として独立させて制定し、社員に周知致しました。ポイントは以下の通りです。

① 顕名（実名）での通報を原則とする（正当な理由があると判断した場合には、匿名通報も可能）
② 調査はリスク・コンプライアンス管理部が中心となって行う
③ 調査において虚偽を述べた者や第三者に漏洩した者には就業規則等に従って懲戒処分等を課す場合がある
④ 守秘義務に関わる内容について具体的な内容まで規定
⑤ 通報者の探索を禁止する内容を具体的に記載

上記ポイントの周知後、通報相談の件数に加え、顕名通報の割合も徐々に増加しております。

奨学寄附金の取り扱い、コンプライアンス体制強化のための取り組み、社員教育、内部通報体制の整備に関する対応状況は以上の通りです。これらの取り組みを推進することにより、再発防止は勿論、違反の未然防止に努め、患者さんや医療関係者の皆様、ならびに関係者の皆様からの信頼回復に向け、引き続き継続して取り組んでまいります。

リスクマネジメント

当社は、主要なリスクの発生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。全体最適のリスクマネジメントをめざし、「[リスクマネジメントグローバルポリシー](#)」を制定し、全社的リスクマネジメント（ERM：Enterprise Risk Management）を導入しています。

リスクマネジメント

全社的リスクマネジメント（ERM：Enterprise Risk Management）の基本方針

- 安定的な事業継続と事業目標達成のため、社会に対して必要な説明責任を果たしながら、当社および顧客をはじめとする各ステークホルダーの損失を最小化することを目的に全社的リスクマネジメント体制を整備し、推進する。
- 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。
- 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。

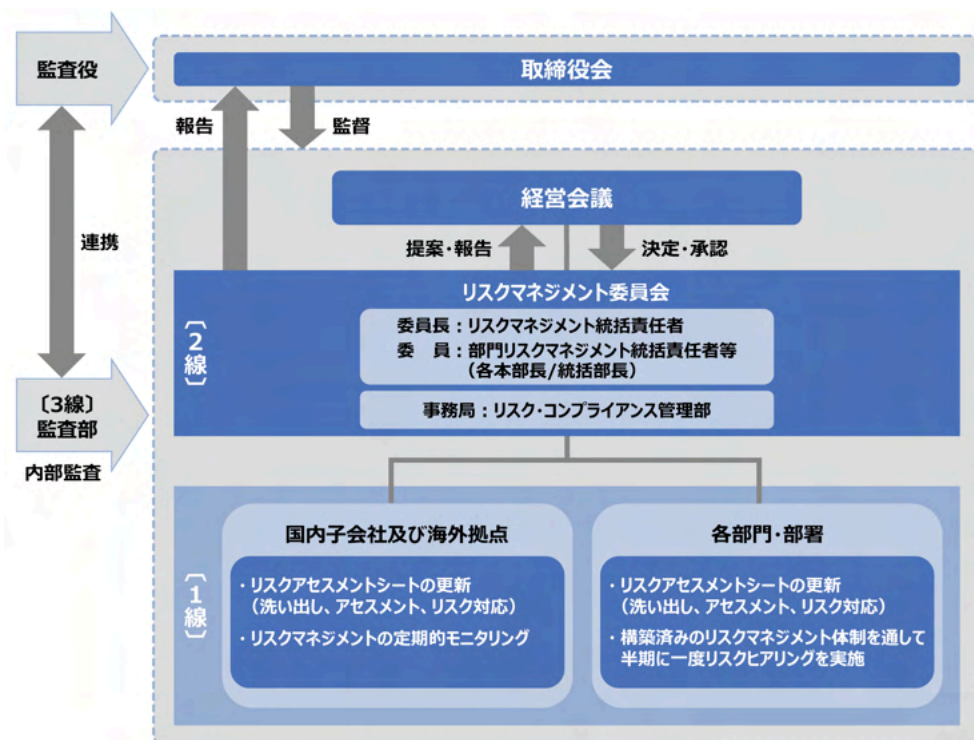
ERMの推進体制

代表取締役社長をERMの最高責任者、代表取締役 副社長執行役員を統括責任者として、全社リスク管理体制を構築し、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。

また、経営会議の下にリスクマネジメント委員会を設置し、リスクマネジメントの主管部署（事務局）であるリスク・コンプライアンス管理部を中心にERMを推進しています。

さらに、監査役会と内部監査部門（監査部）は、ERMの推進状況の監査にあたっています。リスクマネジメント委員会は、全社のリスクアセスメント結果、リスクへの対応状況を定期的に取締役会にも報告し、リスクマネジメントの実効性向上に努めています。

当社のリスクマネジメント体制図



1線：事業推進とリスク管理を実践する役割

2線：1線の活動をモニタリングし牽制する役割

3線：独立した保証を提供する役割

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。

リスクマネジメントプロセスの監査

リスクマネジメントのプロセスについては、監査役監査を毎年実施しています。また、ERM事務局から半期に1回監査役会（社外監査役2名を含む）に、リスク抽出（方法と結果）、リスクの評価（重要度評価）、重要なリスクへの対応と対応結果等ERMの状況を報告しています。さらに内部の業務監査に関しては、ERM事務局が監査部に、各本部から確認したオペレーショナルリスクの管理状況、新規リスクの発生状況について随時共有しており、業務監査の項目選定に反映されています。監査部は、監査の結果を定期的に監査役会へ報告しています。

リスクマネジメント教育

当社のリスクマネジメントに関する教育は、全従業員がリスクマネジメントの重要性を理解し、リスクの未然防止活動の実行性を高められるよう、階層別研修とテーマ別研修を組み合わせ実施しています。階層別研修では、リーダー層を対象に「リスクマネジメントリーダーシップ研修」を実施しています。本研修では、リーダー社員のリスクの抽出力、感度、対応力を高めることを目的とし、以下のような4回シリーズのe-ラーニング研修を実施しています。

リスクマネジメントリーダーシップ研修

Vol.1	リスクマネジメントの基礎知識・考え方
Vol.2	リスクマネジメントをしているのに不祥事が起きる原因
Vol.3	バッドニュースファーストは機能しないのはなぜか
Vol.4	どのようにしてメンバーの潜在リスクを想像する力を上げることができるか

テーマ別研修では、コンプライアンスの基本について社会人として知っておくべき基本的な内容について、e-ラーニングを上期・下期の年2回実施し企業文化の醸成に取り組んでいます。

- 2023年度には、重大インシデントへの対応能力を高めるため、オールハザードに対応できるBCPマニュアルを見直すとともに、危機対応・事業継続チーム運営の定着化、リスクコミュニケーションの強化に取り組みました。

当社グループ会社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。2020年度より、当社のERM体制を国内外の子会社に拡大し、2021年度から「リスクアセスメントシート」を用いた運用を行っています。

リスクマネジメントの年次サイクル

当社は次の4つのプロセスでERMの継続的改善に取り組んでいます。最初に、経営基盤強化に向けたERMの目的と対象リスクおよび全社共通のリスク評価基準など前提条件を明確化します

(Step1)。次に、各部門・部署と半期に1度リスクヒアリングを実施し、潜在リスクの洗い出しや既存リスクの再評価を実施し、対応計画の策定・更新を行います。また、経営層とのインタビューを実施し、全社管理すべき主要なリスクの特定を行います

(Step2)。経営上特に重要なリスクはリスクマネジメント委員会において「主要なリスク」として選定し、重点的に対策を講じています (Step3)。主要なリスクへの対応計画と進捗状況は、リスクマネジメント委員会によって年2回モニタリング等がおこなわれており、取締役会にも報告されています (Step4)。また、主要リスクを管理する責任者として主要リスク毎にリスクオーナーを選定し、リスクマネジメントの推進により企業価値向上に取り組んでいます。

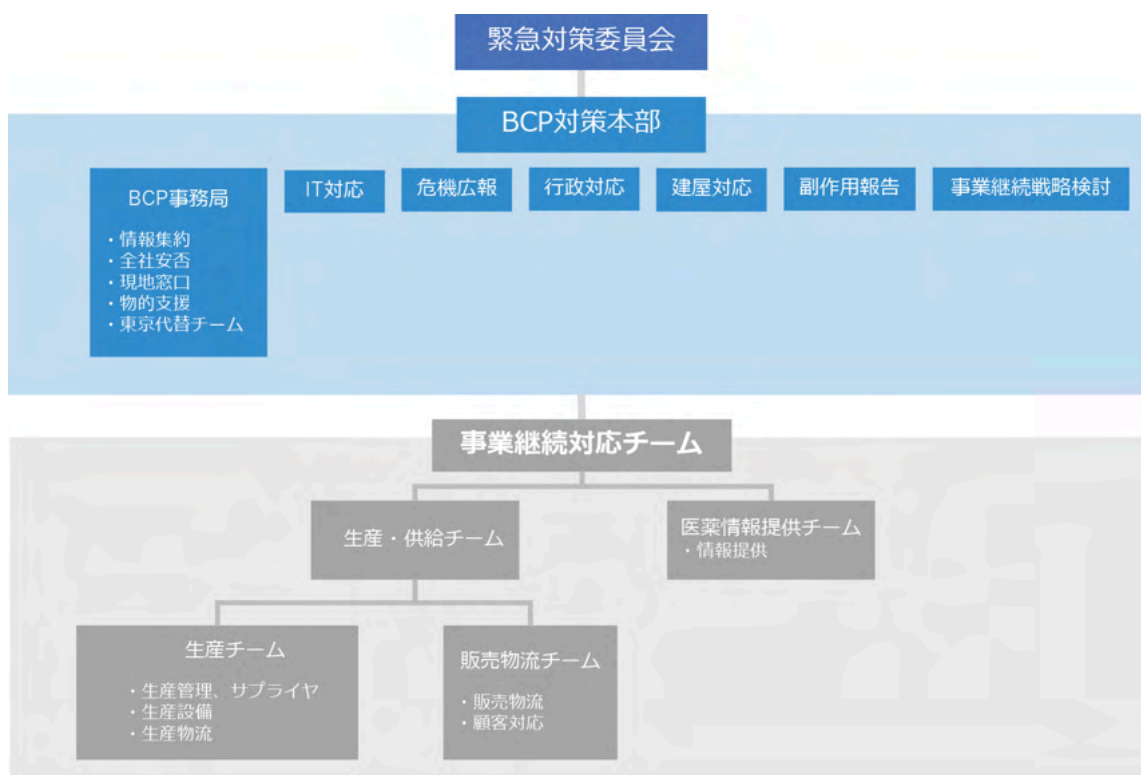


BCP（事業継続計画）

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（代表取締役副社長執行役員）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、対応拠点を大阪本社と東京ビルに分散し、機能を2拠点化しています。

BCM委員会では、中長期的にオールハザードに対応した事業継続計画の立案に取り組み、部門間連携による訓練を実施することで、事業継続対応の実効性向上を図っています。さらに、欧米自販を見据えて、海外子会社を含めたグローバルでの危機対応・事業継続計画の策定を進めています。



主要なリスク

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、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いますが、すべてのリスクを網羅したのではなく、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、2023年度末現在において当社グループが判断したものです。

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等を含めERM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え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。

(1) 新製品の開発について

リスク項目：新製品の開発の失敗

リスク分類：戦略リスク

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) 企業買収について

リスク項目：買収効果等の失敗

リスク分類：戦略リスク

当社グループは、中長期成長戦略である「パイプライン強化とグローバル開発の加速」および「欧米自販の実現」を見据え、医療現場に革新をもたらす新薬の創出に取り組んでいます。企業買収を行うにあたり、対象企業の経営環境や事業環境の変化等、並びに各国の政策変更などの外部環境の変化により、業績に影響を受け、期待されていた買収効果等が実現されない可能性があります。

(3) 市場環境変化への対応について

リスク項目：競合品や後発品との競争激化

リスク分類：戦略リスク

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。

(4) コンプライアンスについて

リスク項目：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

リスク分類：オペレーショナルリスク

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、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、ONOグループ コード・オブ・コンダクトのもとに、コンプライアンスグローバルポリシー等を制定しているほか、グループ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。

(5) 製品の品質管理について

リスク項目：製品不具合・回収の発生

リスク分類：オペレーショナルリスク

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品質の高い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。

(6) 情報セキュリティについて

リスク項目：サイバー攻撃・不正アクセス、社外関係者の個人情報流出

リスク分類：オペレーショナルリスク

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機密性の高い情報や個人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、セキュリティ関連ポリシーやガイドラインの整備、社会環境の変化に合わせた適切な技術対策・サービス利用に加え、インシデント対応体制の構築、国内外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、コンピュータウイルスの感染、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情報の改ざん、悪用、漏えい等が発生した場合には、社会的信用を大きく失うこと等により、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。

(7) 人財の採用・育成・確保（リテンション）について

リスク項目：人財の採用・育成・確保の遅延

リスク分類：戦略リスク

当社グループは、持続的成長のために多様かつ優秀な人財の採用・育成・確保（リテンション）に努めております。多様な人財の一人ひとりがいきいきと働き、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制度や職場環境の整備を進めております。また、働きがいのある魅力的な企業に向けた取り組みを通じて人財の採用・確保を図っており、個々人の成長や能力開発に向けたチャレンジ機会の創出や研修制度の充実を進めています。さらに、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、人財の多様性を高めるとともに、相互に尊重しあう風土の醸成を重要視しています。事業成長をリードするマネジメント層において、年齢・性別・社歴の多様化の観点から、若手、女性、キャリア採用者の登用を進めています。あわせて、エンゲージメント調査を通じて、多様な人財が意欲高く働ける風土醸成を進めています。しかしながら、中長期的に多様かつ優秀な人財が採用・育成・確保できない場合は、事業活動の停滞等が生じ、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。

(8) 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

リスク項目：自然災害・事故等の発生

リスク分類：外部要因リスク

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）を策定しています。また、TCFD提言に基づいて特定した気候変動リスクとその対応策については、ERMと連携を取って管理し、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。さらに、欧米自販を見据えて、海外子会社を含めたグローバルでの危機対応・事業継続計画の策定を進めています。

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

また、大規模感染症の蔓延、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。

(9) サプライチェーン（安定供給）について

リスク項目：サプライチェーンリスク

リスク分類：外部要因リスク

当社グループは「製品および商品の安定供給」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、「(8) 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、生産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、大規模感染症の蔓延、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。

(10) 医療保険制度改革について

リスク項目：医療費抑制策への対応の失敗

リスク分類：外部要因リスク

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。

(11) 特定の製品への依存について

リスク項目：特定製品への依存脱却の失敗

リスク分類：戦略リスク

当社グループの売上収益のうち、「オブジーボ点滴静注」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60%台半ば（2024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。

(12) 新たな副作用について

リスク項目：新たな副作用等の発生

リスク分類：戦略リスク

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や、副作用の頻度が高まる可能性があります。新たに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。

(13) 海外展開について

リスク項目：欧米自販の失敗

リスク分類：戦略リスク

当社グループは、自社で創製した新薬を世界中に提供できる「グローバルスペシャリティ ファーマ」を目指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、現在は欧米での自社販売も視野に入れて、開発・自販体制などの整備・強化にも努めています。グローバルな事業活動を行うにあたり、開発リスクに対して、開発パイプライン拡充により複数の上市品候補を揃えると共に、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は影響を受ける可能性があります。

(14) 知的財産について

リスク項目：第三者の知的財産の侵害

リスク分類：オペレーショナルリスク

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

(15) 訴訟について

リスク項目：(他のリスクに包含)

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。

(16) 他社との連携について

リスク項目：事業提携の失敗

リスク分類：戦略リスク

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

(17) 金融市況の変動について

リスク項目：為替変動、金融資産の価格変動

リスク分類：外部要因リスク

● 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、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。

● 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。

(18) 環境問題への対応について

リスク項目：温暖化対策コスト増、環境汚染事故の発生

リスク分類：外部要因リスク、オペレーショナルリスク

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んでいます。加えて、自然関連財務影響開示タスクフォース（TNFD）提言に基づき、自然関連のリスクの特定とその対応策について検討を開始しました。このように、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全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。医薬品の研究、製造の過程等で使われる化学物質や生物由来試料の中には、人の健康や生態系への負荷が高いものもあり、適切な管理が求められます。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、関連する法規制の遵守はもとより、法規制よりも厳しい自主基準を設け、モニタリングによる適正管理を実施しています。しかしながら今後、環境に関する法規制の改定により、より厳しい要請への対応が課せられた場合には、その対応のためのコストが増加することに加え、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。また万が一、環境に関する法規制の不適合や有害物質による予期せぬ環境汚染、それに伴う危害が顕在化した場合には、社会的信頼を損なうとともに、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。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。

(19) 大規模感染症拡大について

リスク項目：新しいパンデミックの発生

リスク分類：外部要因リスク

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、大規模感染症が蔓延し、製品および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。

(20) 販売権、仕掛研究開発費およびのれんの減損処理について

リスク項目：巨額な減損処理の発生

リスク分類：戦略リスク

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、販売権、仕掛研究開発費およびのれんの減損損失が発生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。

情報セキュリティ管理

基本的な考え方

情報資産は非常に重要な経営資源です。

当社では、情報セキュリティのグローバルポリシーを定め、研究開発等に係るデータや社内外のステークホルダーの個人情報等を含む情報資産を厳重に保護し漏洩を防ぐとともに、それら情報を適切に管理しています。近年のサイバー攻撃やセキュリティ脅威の世界的な高まりを踏まえ、グローバル標準のフレームワークなどをベースにサイバーセキュリティのさらなる強化にも取り組んでいます。

＜ [情報セキュリティグローバルポリシー](#) ＞

情報セキュリティ管理体制

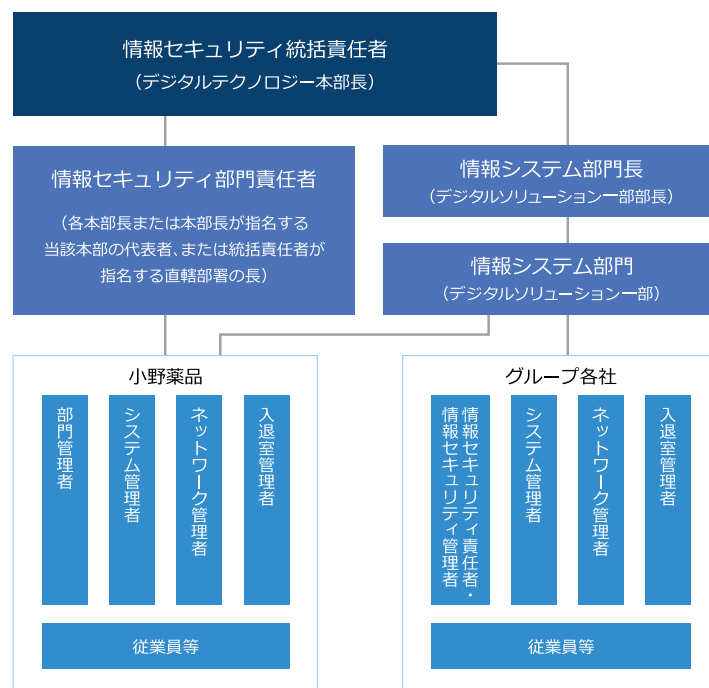
情報セキュリティグローバルポリシーや手順を定め、これらの実効性を確保するために、情報セキュリティに関する管理体制を確立しています。

情報セキュリティ統括責任者であるデジタルテクノロジー本部長は、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、当社を取り巻く環境の変化および関係法令等の動向を踏まえ、関連ポリシー等を作成・改定・運用管理し、当グループに確実に順守させる責任を負います。また、情報セキュリティ統括責任者のもと、情報システム部門長及び情報セキュリティ部門責任者が各本部及びグループ会社*における情報セキュリティの管理を担っています。

なお、情報セキュリティやサイバーセキュリティに関わる取り組みについては、デジタルテクノロジー本部会議やリスクマネジメント委員会を経て、取締役会にて報告・共有されています。

* 当社が100%の議決権を所有する会社

情報セキュリティ管理の組織体制



個人情報保護に対する取り組みについては[こちら](#)を参照ください。

サイバーセキュリティ対策

サイバー攻撃は高度化・複雑化の一途を辿っています。こうした外部環境の変化に対応するため、対策の継続的な見直し・改善を行っています。具体的には、多層防御の実装やグローバルセキュリティ基盤の強化、ポリシーの徹底、定期的な脆弱性診断などを実施しています。

セキュリティインシデントへの対応

セキュリティインシデントの早期解決と被害の最小化を目的として、CSIRT（Computer Security Incident Response Team）を組織しています。脆弱性や脅威情報を収集し、注意喚起を行うなど、グループ全体のセキュリティレベルの維持・向上に努めています。また、定期的にインシデント対応訓練を実施している他、セキュリティ団体やコミュニティへの参画などを通じた情報収集や情報共有にも積極的に取り組んでいます。

セキュリティ教育・啓発

セキュリティインシデントを防止するためには技術的な対策だけでなく、従業員一人ひとりのセキュリティ意識を高めることも重要です。そのため、定期的な情報セキュリティ教育やメール訓練をグローバルに実施しています。また、情報セキュリティに関する情報発信サイトを構築し、情報セキュリティに関する各種ガイドラインやルールをグループ従業員に解説、周知することに努めています。

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、「真の医療パートナーとして患者さんのウェルビーイングに貢献する」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（リスク・コンプライアンス管理部、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るべく、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

リスク・コンプライアンス管理部と営業本部では、1回/2か月の頻度で本社及び各地のコンプライアンス・マネジャーとのコンプライアンスミーティングを開催し、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全員が参加するオンライン会議などを通じて、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、リスク・コンプライアンス管理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、リスク・コンプライアンス管理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リスク・コンプライアンス管理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、プロモーション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。具体的には、毎年、コンプライアンス推進強化月間（3か月間）を設定し、公正なプロモーション活動に関しては、リスク・コンプライアンス管理部が各地の支店・営業所において、年間2回の頻度で本コードの周知・理解促進のための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
リスク・コンプライアンス管理部による研修	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、さらに市販後の安全性情報収集に関する継続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。

ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方

当社のステークホルダーには、患者さんや医療従事者、株主・投資家、社員、取引先、アカデミア・研究機関、地域社会、行政・業界団体、NGO・NPOなどが含まれます。法令遵守や企業統治、透明性の確保はもちろんのこと、当社の持続的な成長には、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。

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。

ステークホルダーに当社の考え方や取り組みをご理解いただき、信頼を得られるよう情報開示および対話に努めます。また、ステークホルダーからの要請や期待を把握したうえで当社の課題に取り組むことで、研究開発型製薬企業として、さまざまな挑戦を続けていきます。

各ステークホルダーとのエンゲージメント

ステークホルダー	価値創造に向けて	主な関係構築/関係強化の機会
患者さんや医療従事者	企業理念のもと、患者さんや医療従事者の皆様からいただくご相談・ご意見に真摯に耳を傾け、丁寧なコミュニケーションを図ることで、皆様の声を新薬の創製や製品の改良、サービスの向上に活かしています。	医薬品の適正使用のための情報収集と情報提供 おくすり相談室に寄せられる「声」の活用 製剤改良のための薬剤師との対話
株主および投資家	適時・適切な情報開示により、株主・投資家の皆様に当社の経営状況や各種取り組み状況を適切にご理解いただけるよう努めています。また、株主・投資家の皆様との建設的な対話により得られたご意見を企業価値の向上に活かしています。	株主総会 決算説明会 理解促進のための対話 R&D説明会、ESG説明会などを通じた情報提供 コーポレート・レポート、サステナビリティ報告、公式ウェブサイトを通じた情報提供
社員	多様な人材が仕事を通じ、成長する環境と積極的に挑戦する組織風土の醸成に取り組んでいます。	成長の機会の提供 安心して働ける職場環境の提供 健康保持および健康増進の推進 挑戦する機会の提供（ビジネスアイデアの募集など） 社内報やイントラネットによる情報提供
取引先	取引先の皆様と、「調達活動基本ポリシー」に則り、法令・法規などを遵守するとともに、取引先の皆様と公正・公平な取引を行います。また、取引先の皆様と連携して持続可能な社会の実現に貢献します。	公正かつ透明性のある調達活動 サステナブル調達
アカデミア・研究機関	知識や技術の共有・意見交換を活発に行ない、ともに医学・薬学の発展に貢献するイノベーションの基盤づくりに取り組みます。	大学などの研究機関・ベンチャーとの共同研究・創薬提携
地域社会	事業活動が地域社会に与える影響を理解し、地域社会の要請に応える事業活動を行ないます。また、企業市民として、地域社会との共生を図ります。	経済発展への貢献 環境保全活動 地域社会貢献活動
行政・業界団体	行政や業界団体とともに、各行政および各業界の持続的発展と社会課題の解決に取り組めます。	情報提供と対話 経団連などの関係団体との協働と情報交換 行政との連携
NGO・NPOなど	NGO・NPOなどとの対話や協働を通じて、社会からの要請を理解し、ともに社会課題の解決に努めます。	医療アクセス改善に対する取り組み 社会貢献活動

株主・投資家との対話

詳しくは[こちら \(IR情報\)](#) をご覧ください。

行政との連携

行政との連携

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（Creating Shared Value：共有価値の創造）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ひと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係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。詳細は2021年11月12日の[プレスリリース](#)をご覧ください。



連携協定締結式の様子（大阪府庁本館「正庁の間」）

小野薬品が提供するラジオ番組内で健康づくりに関するメッセージを発信

当社が提供するラジオ番組で府民の皆さんの健康の保持及び増進を図るため、日々の健康づくり活動に関するメッセージを発信しています。大阪府の受動喫煙対策をはじめ、がん検診や野菜摂取、肝炎ウイルス検査への呼びかけを行っています。



高等学校でのがん教育に対する取り組み

2022年4月より高等学校での「がん教育」が本格的にスタートしました。教育現場で求められている「がん教育」の推進活動を支援するため、大阪対がん協会や大阪府と連携した取り組みを行っています。

詳細は[こちら](#)をご覧ください。



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。現在および将来の事業活動との関連性や自社の経営資源を考慮し、当社が注力すべき重点分野を決めたうえで取り組みを推進しています。

小野薬品社会貢献グローバルポリシー

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

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

上記活動に関する慈善寄付に関しては、透明性をもって実施します。

対象エリアは当社が事業活動を行う地域と医療基盤が未成熟な地域*とします。

* 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、社会貢献に取り組みます。

取り組み一覧

	関連する SDGs	取り組み
<u>医学・薬学の発展のための取り組み</u>	 	<ul style="list-style-type: none"> ・公益財団法人 小野医学研究財団を通じた研究助成 ・ONO Pharma Foundationを通じた研究助成 ・公益財団法人 小野薬品がん・免疫・神経研究財団を通じた研究助成 ・公益社団法人 日本生化学会を通じた研究助成
<u>患者さんとその家族のための取り組み</u>		<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・ラジオ番組『Changeの瞬間～がんサバイバーストーリー』を通じた情報提供 ・リレー・フォー・ライフへの参加 ・スポーツを通じた長期療養児の支援 ・闘病中の子どもたちへのスノーギフト ・がん患者さんのメンタルヘルスケア活動（台湾） ・がん患者さんの支援（米国） ・小児がんの子どもたちとご家族の支援（韓国） ・脳腫瘍患者さんの支援（英国） ・献血の実施
<u>あらゆる生命の存続に資する環境保全</u>	  	<ul style="list-style-type: none"> ・各事業所における取り組み
<u>子どもたちの健康につながる教育</u>	 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・一般財団法人舞台芸術センター／劇団四季主催「こころの劇場」関西公演への協賛
<u>医療環境の整備のための取り組み</u>	 	<ul style="list-style-type: none"> ・ONO Bridge Projectを通じた取り組み

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応え、医学・薬学の発展に寄与する取り組みを行っています。

財団を通じての研究助成

当社は、医学・薬学の発展のため公益財団法人に寄付や研究助成を行っています。

公益財団法人小野医学研究財団

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、2023年度には、早石修記念賞1名、研究助成対象者15名、研究奨励助成対象者（満43歳以下）16名が、それぞれ選ばれました。

＞ 詳細は「公益財団法人小野医学研究財団」のホームページをご覧ください。

ONO Pharma Foundation

本財団は、特定の科学研究分野における創造的なアイデアを持つ科学者の主任研究員（「PI：Principal Investigator」）を支援することを目的としています。研究助成を通じて、患者さんの画期的な治療につながるイノベーションの支援、若手研究者の研究促進等に貢献しています。

＞ 詳細は「ONO Pharma Foundation」のホームページ（英語）をご覧ください。

公益財団法人「小野薬品がん・免疫・神経研究財団」

2022年度に設立した本財団では多くのアンメットメディカルニーズが残るがん・免疫・神経の領域において、画期的な研究成果（Breakthrough）に繋がる最先端の科学・研究者を支援することによって世界の人々の健康に貢献することを目指しています。2023年度の研究助成対象者として、2024年2月にがん・免疫・神経それぞれの領域で各3名、計9名の方が選ばれました。

＞ 詳細は「公益財団法人 小野薬品がん・免疫・神経研究財団」のホームページをご覧ください。

公益社団法人日本生化学会「早石修記念海外留学助成」

生命科学全般に関わる生化学研究に意欲的な研究者の海外留学のための新事業「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います。2024年度の対象者として、2023年10月に5名の研究者の方への支援が採択されています。

＞ 詳細は公益社団法人日本生化学会「早石修記念海外留学助成」のページをご覧ください。

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た疾病関連の市民公開セミナーへの協力・開催も行っています。2023年度はリウマチ、慢性腎臓病などの領域を中心に7回実施し、約500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
「ONO MEDICAL NAVI 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 2023年度はがん患者さんの社会生活に着目し、アピアランスケアや働き盛りの就労支援に関する情報、家族を含めた様々なライフサイクルでの課題と取り組みについての情報を新たに追加
「バアちゃんの世界」	認知症啓発ショートムービーの提供
「ふくサポ®」 (副作用管理支援デジタルツール)	患者さんのセルフケアの向上、副作用の早期発見の手助けとなるふくサポアプリを無償提供 ・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が、日々の体調や副作用を管理アプリに記録することができます。医療機関に連絡した方が良いと考えられる症状がある場合、スマートフォンの画面上でアラートを表示します。また、ご家族の方などと記録内容を共有することも可能です

『Changeの瞬間（がんサバイバーストーリー）』

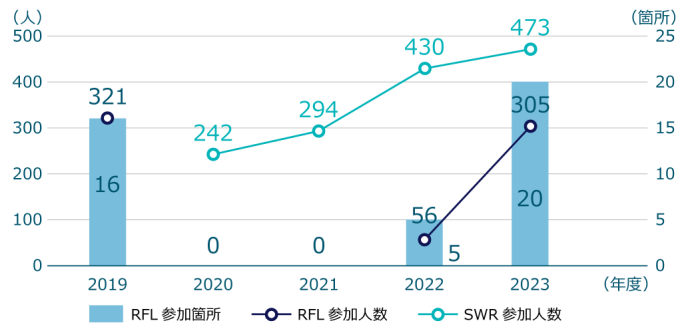
当社は、2020年4月より、がんサバイバーから学ぶ「今」と「未来」について情報発信するラジオ番組『Changeの瞬間（とき）』を提供しています。各方面で活躍されている著名ながんサバイバーをゲストに迎え、がんがわかったときの気持ちや、どんな想いでがん向き合うようになり、どんなきっかけで前向きになれたのかなどを語っていただいています。がん闘う全ての方に希望のボタンをつなぎたいという想いを込め、番組を通して、がん患者さんやがんサバイバーを応援しています。



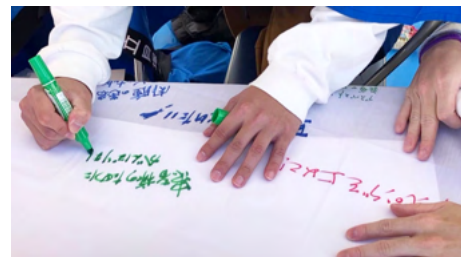
 2023年3月31日新聞広告（3.6MB）

リレー・フォー・ライフ

2014年度から、社会貢献活動の一環としてリレー・フォー・ライフ（RFL）に参加しています。リレー・フォー・ライフは、日本対がん協会とリレー・フォー・ライフの全国実行委員会が実施しているチャリティ活動であり、がんと向き合い、がん征圧を目的として、実施されているものです。当社の研究所や工場、営業所所在地エリアの開催場所を中心に、社員が積極的に参加しています。2020年度から2022年度は新型コロナウイルス感染症の影響により多くのエリアで開催が縮小・中止されましたが、2023年度からは各地での参加を本格化し、全国で305名の社員が参加しました。



2022年度から、リレー・フォー・ライフの会場に設置した当社のブースにおける新たな活動として「メッセージフラッグ」を始めました。参加者の皆さんに当社社員に伝えたい想いを「メッセージフラッグ」に綴っていただくことで、参加者の皆さんとのコミュニケーションにつながっています。今後もリレー・フォー・ライフを通じて、がん患者さんとそのご家族への支援を継続していきます。



また、新型コロナウイルス感染症禍の2020年から開催されている、オンライン参加型のセルフウォークリレー（SWR）にも参加しています。SWRはスマートフォンにアプリを登録し、がん患者さんを想ってウォーキングすることで、その参加費が、がん患者さんやご家族からの不安の声や相談に応じる『がん相談ホットライン』の運営支援に繋がるというチャリティイベントです。2023年度は全国473名の社員が参加しました。

スポーツを通じた長期療養児の支援



数カ月、数年、あるいはそれ以上の療養生活を送る長期療養児が日本全国に約25万人いるとされています。長い入院、辛い治療。そのために同世代と同じ経験ができないまま年齢を重ねていく子どもたちが多くいます。当社は、そんな子どもたちに寄り添い「長期療養を必要とする子どもたちに最高の子ども時代「青春」を実現するTEAMをつくる」活動を進めている認定NPO法人「[Being ALIVE Japan](#)」を支援・協働しています。2023年はBeing ALIVE Japanが開催した長期療養児を対象とした4つのスポーツイベントの開催に協力し、計43名の社員がボランティアとして参加しました。

9月には兵庫県神戸市・しあわせの村で、関西では初めてとなる「TEAMMATESスポーツキャンプ2023 関西」が当社単独支援により開催されました。1泊2日の日程で開催されたスポーツキャンプには9家族が参加され、子どもたちは大学の運動部やプロのアスリートによる手ほどきを受けながらラクロスやラグビー、カーリングなど未体験のスポーツにも取り組みました。当社からは19名のボランティアが参加し、スポーツの補助やご家族のサポートを行いました。また、このスポーツキャンプでは、薬を作る際の工夫を知り、薬に対し興味を持ってもらうことで薬との付き合い方が変わることを期待し、当社の独自企画「くすりのヒミツ・マナブ」も開催しました。白衣姿で実験に望んだ子どもたちは、錠剤を溶かす実験で薬が溶けていく様子を興味深く観察していました。

このスポーツキャンプについては読売新聞および読売新聞オンラインで紹介しています。当該記事は[こちら](#)からご覧いただけます。



闘病中の子どもたちへのスノーギフト

当社は2014年度より、病気とたたかう子どもたちのための夢の医療ケア付キャンプ場を運営する公益財団法人「[そらぶちキッズキャンプ](#)」（北海道滝川市）を賛助会員として継続的に活動をサポートしています。

2021年度からは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くなった中で始まった新しい企画「スノーギフト」へのサポートを行っています。スノーギフトはキャンプ場のさらさらの新雪を箱に詰め、雪の降らない地域の医療機関に入院中の子どもたちに届けて雪遊びを楽しんでもらうという企画です。病院内でのスムーズな荷物の受け渡しができず、箱詰めの雪がとけてしまうケースがあったため、日頃から病院に訪問・活動している当社MR（医薬情報担当者）が宅配業者から荷物を受け取り、医療機関の担当者へ直接「新雪」を届ける「雪運びボランティア」としてのサポートを行っています。

2023年度は2024年1月～2月にかけて、13施設の医療機関において当社のMRが担当者に「そらぶちキッズキャンプ」からの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や手紙が届けられ、参加した社員からは、「楽しさ（雪）を届ける」お手伝いができてよかったとの感想が寄せられました。



がん患者さんのメンタルヘルスケア活動（台湾）

台湾では、がんの心理的側面に焦点を当てた精神腫瘍学が注目され始めており、がん患者さんの心理的、社会的、行動的反応を理解して、治療を提供することが重要だと考えられています。この背景を受け、2023年度は台湾小野薬品が、「患者さんのメンタルヘルスケア」をテーマとした活動に、13名のがん患者さん（講演には45名の患者さんがオンライン参加）を招待しました。

精神腫瘍学の第一人者であるDr.方俊凱の講演を聞いた後に、多肉植物でリースを作る植物アートセラピーを実施しました。植物アートセラピーは、ワイヤーや植物、土など様々な感覚に触れることで感覚神経が刺激されるとともに、作品を作ることで感情を表現することができ、ストレス軽減に有益とされています。午後には、セラピーアニマルと触れ合う活動を実施しました。



がん患者さんの支援（米国）

ONO PHARMA USAでは、がん患者さんやがんサバイバーの方々を支援するため、様々な社会貢献活動に取り組んでいます。米国がん学会は、ボストンを含む米国の主要都市で治療を受けるため、長距離を移動するがん患者さんに宿泊施設を提供するプログラムHope Lodgeを運営しています。2023年度は、ONO PHARMA USA社員が想いを込めて作成したブランケットとメッセージカード、千羽鶴を寄贈しました。

また、血液がん治療の研究を支援するチャリティイベント「[Light The Night](#)」にも参加しました。前日には非 Hodgkin リンパ腫を克服されたサバイバーさんをオフィスに招聘し、社員に向けて、ご自身の診断と治療についてお話しいただき、製薬企業としての使命を強く認識しました。イベント当日は血液がん患者さんの支援やがん治療の発展を願い、ランタンを持ってボストン中心部の公園を歩きました。



小児がんの子どもたちとそのご家族の支援（韓国）

韓国小野薬品では、2023年度に小児がんNGO団体「[ハンビット愛の後援会](#)」を支援しました。韓国においては小児がん治療の主要な病院は都心部に集中しており、治療のために長距離移動を必要とする患者家族には経済的、精神的負担があります。ハンビット愛の後援会が運営する「ハンビット愛ハウス」は、入院、通院の際に小児がんの子どもたちとそのご家族が利用できる滞在施設です。

「患者さんの心のケア」を社会貢献活動のテーマとして、韓国小野薬品の社員が子どもたちやご家族への想いをメッセージやイラストで表現して作成したアクリルムードライトを、寄付金とともにハンビット愛ハウスに寄贈しました。



脳腫瘍患者さんの支援（英国）

寄付の文化が根付いている英国では、様々なイベントを通じて寄付が行われます。2023年度にONO PHARMA UKでは、がんと闘う患者さんを支援するためのチャリティイベントとして、社員が準備したお菓子やケーキをオフィス内で販売するイベント「THE BIG BAKE」を開催しました。その収益金は、脳腫瘍に関する世界最大の研究助成団体であり、脳腫瘍の認知度向上や早期診断を促進する取り組み、脳腫瘍に罹患した患者さんとその家族への情報提供などの支援を行っている団体「The Brain Tumour Charity」に寄付されました。



献血への取り組み

当社では、日本赤十字社の献血活動に積極的に協力しています。2023年度は水無瀬研究所、フジヤマ工場、山口工場および本社において、献血バスによる団体献血を実施しました。また、本社では併せて骨髄ドナー登録受付も実施しました。

あらゆる生命の存続に資する環境保全

当社の事業活動が自然に依存し、自然に影響を与えていることを認識し、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、新薬の研究・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、「[経団連生物多様性宣言・行動指針](#)」に賛同しています。

また、各事業所で、清掃活動や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、定期的に工場敷地の外周を清掃するとともに、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」で使用されるゴミ袋を提供しています。また、生物多様性の保全を目的として、工場敷地内の緑地（36千m²）の整備と、年4回、敷地内に飛来する野鳥の調査を実施しています。



フジヤマ工場での清掃活動



提供ゴミ袋



フジヤマ工場敷地内の緑地

山口工場では、有志を募り、工場周辺で開催された美濃ヶ浜の清掃活動「ビューティ美濃ヶ浜」と榎野川の清掃活動「ふしの川水系クリーンキャンペーン」に参加し、地域環境の美化に協力しました。



美濃ヶ浜清掃活動（5月実施）



榎野川清掃活動（7月実施）



本社および城東製品開発センターでは、毎年、大阪市が主催する市内一斉清掃キャンペーン「大阪マラソン“クリーンUP”作戦」に参加しています。2024年2月の清掃活動では、100名を超える社員が参加して、事業所周辺を清掃し、一般ゴミ、プラスチック類、缶、ペットボトル等、合計20キログラムを超えるごみを集め、分別廃棄しました。



大阪マラソン“クリーンUP”作戦

筑波研究所では、筑波北部工業団地企業連絡協議会に加盟しています。北部工業団地内の美観を保つため、加盟企業による年2回の一斉清掃に参加しています。また、研究所敷地内の緑地（55千m²）の保全も実施しています。



筑波北部工業団地内の清掃活動

水無瀬研究所では、全国名水百選に選ばれている水無瀬神宮境内の「離宮の水」保存会に加盟しています。後世に名水を継承するため、保存会が主催する年2回の一斉清掃に参加し、水汲み場および手水舎周辺を清掃しました。

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。

理科の出張授業（薬のヒミツ・マナブ）

理科の学習や実験、ならびに薬への興味関心を高めることを目的として、小学校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。出張授業では、どんな人が研究に携わっているのかを子どもたちに身近に感じてもらうため、講師および実験サポートスタッフは、全て当社の研究員が担当しています。出張授業は、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。2023年度も、両小学校において出張授業を実施しました。授業実施後、児童からは、新薬が患者さんに届くまでに長い年月がかかることや、薬に様々な工夫が詰まっていることへの驚きのほか、「将来、研究者を目指したい」などの声もあり、出張授業が子どもたちに将来の職業を考えるきっかけになっていることを嬉しく思っています。参加した当社スタッフにとっても、地域社会とのつながりの重要性を再認識するとともに、児童の反応を直に感じることで研究者としての初心を思い出すなど、貴重な体験となっています。

年度ごとの参加人数	2021年度	2022年度	2023年度
児童	135名	123名	137名
講師・実験サポートスタッフ	17名	24名	28名
事務局スタッフ	9名	8名	6名

なお、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実施し、次年度以降のプログラム改善に活用しています。



宝栄小学校での理科の出張授業



島本町立第三小学校での理科の出張授業



高等学校でのがん教育に対する取り組み

文部科学省の学習指導要領改訂により、2022年度から高等学校においても「がん教育」が本格的にスタートしました。当社は、がん治療薬の研究開発、製造、販売を通じて人々の健康への貢献に取り組む製薬企業として、高校生にがんの正しい知識を身につけてもらえるよう、高等学校での「がん教育」に関する取り組みへのサポートを行っています。高等学校での出張授業は2022年度に2校、2023年度に3校で実施しました。

当社のがん教育に関する取り組みについては、[こちら](#)をご覧ください。



歯ブラシの寄贈

子どもたちの適切な口腔衛生習慣の定着促進に貢献するため、歯科用品の研究開発・製造販売業を営む当社子会社(株)ビーブランド・メディコーデンタル社の歯磨きセットおよび歯ブラシの寄贈を実施しています。「歯と口の健康週間(6月4～10日)」にあわせ、2023年度は歯ブラシセット3,629セット、歯ブラシ350本を寄贈しました。地域と企業が共に発展することを大切に、活動を継続していきたいと考えています。

所在地	対象	開始年	当社関連拠点
大阪府三島郡	小学校・幼稚園・保育所(2023年度は17施設)	2014年	水無瀬研究所
大阪市東成区	宝栄小学校	2018年	城東製品開発センター

一般財団法人舞台芸術センターと劇団四季主催の「こころの劇場」への協賛

当社は一般財団法人舞台芸術センターと劇団四季が主催する児童招待公演「こころの劇場」の趣旨に賛同し、関西ブロック公演への協賛を行っています。「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ことを、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)を劇場に無料招待し、演劇の感動を届けるプロジェクトです。新型コロナウイルス感染症の影響により、2021年～2022年は動画配信で実施されましたが、2023年は3年ぶりに劇場での招待公演が再開されました。



2023年『ジョン万次郎の夢』
撮影：阿部章仁

ESGデータ集

サステナビリティに関するデータを掲載しています。なお、過去のデータは毎年発行している[サステナビリティレポート](#)に記載しています。

報告数値の信頼性を確保するため、環境・社会データの一部について、「[サステナビリティデータ2024 \(PDF版\)](#)」において第三者保証を受けています。「サステナビリティデータ2024 (PDF版)」において保証を受けた2023年度データに★マークを付しています。

環境データ

対象拠点：

【単体】フジヤマ工場/山口工場（2018年度～）/城東製品開発センター/水無瀬研究所/筑波研究所/旧福井研究所/本社/各支社・営業所等（廃棄物データのみ2021年度より物流センターを追加）

【グループ会社】ONO PHARMA USA, INC.、ONO PHARMA UK LTD、韓国小野薬品工業(株)、台湾小野薬品工業 股份有限公司、小野薬品ユーディ(株)

表示単位未満の四捨五入により、合計と内訳の形が必ずしも一致しません。（環境データ共通）

スコープ1+2 温室効果ガス排出量（単位：千t-CO₂）

項目		対象範囲	2017年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度★
スコープ1 (GHG種類別)	エネルギー起源	単体	8.5	9.8	8.0	6.6
		グループ会社	-	-	0.0	0.0
	非エネルギー起源 (HFCs、HCFCs)	単体	0.2	0.0	0.2	0.1
		グループ会社	-	-	0.0	0.0
	合計		-	-	8.2	6.7
スコープ2	単体	21.1	13.7	10.2	9.4	
	グループ会社	-	-	0.1	0.2	
	合計	-	-	10.4	9.5	
スコープ1+2 計 (a)	単体	29.8	23.6	18.4	16.0	
	グループ会社	-	-	0.1	0.2	
	合計	-	-	18.6	16.2	
ボランティアクレジットによる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）(b)		単体	-	0.6	0.7	1.7
オフセット後の温室効果ガス排出量 (a-b)	小計 (単体)	-	23.0	17.7	14.4	
	合計	-	-	17.9	14.5	

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。またマーケットベースのデータです。

【国内拠点】地球温暖化対策の推進に関する法律に準拠して算定

【海外拠点】海外拠点の購入電力量に電力会社公表の排出係数もしくはIEAが公表している国別排出係数を乗じて算定

スコープ3 温室効果ガス排出量（単位：千t-CO₂）

カテゴリ		算定方法	対象範囲	2017年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度★	
01	購入した製品・サービス	当社の原材料の主要取引先（原材料の購入金額の80%以上をカバー）のスコープ1+2温室効果ガス排出量に、取引先の売上高に占める当社取引高を乗じて計算。上記以外の原材料の取引先については、主要取引先の取引額に対する温室効果ガス排出量割合を用いて算定。	単体	8.5	13.8	4.8	-	
02	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	連結	52.6	26.4	21.3	18.4	
03	Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	購入電力量（再生可能エネルギー除く）に排出係数を乗じて算定	単体	1.5	3.0*	2.8*	2.9	
04	輸送、配送（上流）	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		0.1	0.1	0.1	0.2	
05	事業から出る廃棄物	廃棄物の重量値に種類別の排出係数を乗じて算定		0.3	0.3	0.3	0.3	
06	出張	飛行機および新幹線による出張交通費支給額に、排出係数を乗じて算定		2.5	0.5	1.3	3.1	
07	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		0.4	0.7	0.7	0.7	
08	リース資産（上流）	リース車の燃料消費量に排出係数を乗じて算定		3.5	2.1	1.9	1.9	
09	輸送、配送（下流）	当社の主要医薬品卸のスコープ1+2温室効果ガス排出量に、主要医薬品卸の売上高に占める当社取引額を乗じて算定		5.3	5.5	7.5	-	
10	販売した製品の加工	対象外		-	-	-	-	
11	販売した製品の使用	対象外		-	-	-	-	
12	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		0.1	0.1	0.2	0.2	
13	リース資産（下流）	対象の建物床面積に用途別の排出係数を乗じて算定		0.3	0.3	0.3	0.3	
14	フランチャイズ	対象外		-	-	-	-	
15	投資	対象外		-	-	-	-	
合計					75.1	52.3	40.4	-

算定方法に記載の排出係数は、環境省「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、2021年度は ver.3.2、2022年度は ver.3.3、2023年度は ver.3.4）」に記載の値を使用

2023年度のカテゴリ1と9および合計は、算定に用いる当社の主要取引先および医薬品卸の2023年度のCO₂排出量が算定時点で公開されていないため算定していません。

* カテゴリ3は、算定方法の精緻化に伴い、過年度（2021年度、2022年度）のデータを修正しています。

エネルギー使用量（単位：MWh）

項目	対象範囲	2017年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度★
エネルギー使用量	単体	89,163.1	99,499.9	86,067.6	82,285.0
	グループ会社	-	-	344.1	381.1
	合計	-	-	86,411.7	82,666.1

全電力消費量と再生可能エネルギー利用率

項目		対象範囲	単位	2017年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度
電力消費量	自家発電 (再生可能) (太陽光発電)	単体	MWh	55.3	61.9	64.4	64.0
		グループ会社		-	-	0.0	0.0
	購入電力 (再生可能)	単体		-	2,040.0	3,480.0	20,281.2
		グループ会社		-	-	0.0	0.0
	自家発電 (非再生可能)	単体		7,927.0	8,283.7	7,285.0	5,596.7
		グループ会社		-	-	0.0	0.0
	購入電力 (非再生可能)	単体		41,820.1	42,833.5	37,821.6	21,543.7
		グループ会社		-	-	343.7	380.7
	単体の全電力消費量				49,802.4	53,219.2	48,651.0
合計（全電力消費量）			-	-	48,994.7	47,866.3	
電力の証書使用量	太陽光発電	単体	MWh	-	3,937.9	0.0	0.0
	バイオマス発電			-	3,000.0	6,907.0	0.0
再生可能エネルギー利用量*		合計	MWh	55.3	9,039.9	10,451.4	20,345.2★
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)	小計 (単体)		%	0.1	17.0	21.5	42.8★
	合計			-	-	21.3	42.5★

* 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）+電力の証書使用量

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 (基準年)		2021年度		2022年度		2023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
フジヤマ工場	富士川	河川	205.6	148.6	138.7	110.2	122.9	100.1	115.8	94.6*1
山口工場	榎野川	河川	-	-	21.6	20.0	22.8	20.9	24.4	22.9
城東製品開発センター	淀川	下水道	5.5	5.5	3.9	3.9	3.4	3.4	3.7	3.7
水無瀬研究所	淀川	下水道	51.3	51.3	31.5	31.5	32.2	32.2	30.1	30.0
筑波研究所	霞ヶ浦	下水道	8.1	8.1	7.0	7.0	4.7	4.7	5.0	5.0
旧福井研究所	九頭竜川	下水道	38.7	5.2	6.6	1.9	0.8	0.2	0.0	0.0
本社およびその他の国内事業所*2	各事業所周辺の流域河川*3	下水道	15.9	15.9	10.0	10.0	9.5	9.5	11.0	11.0
合計			325.1	234.6	219.4	184.5	196.4	171.2	189.9	167.1

*1 2023年度のフジヤマ工場の排水量は、廃水処理後のメーターの設定に誤差が確認されたため、廃水処理前メーター値を、廃水処理前と処理後のメーター値の乖離の比率(直近3年平均)で補正しています。

*2 2023年度より小野薬品ユーディ(株)を追加

*3 主要な流域河川：豊平川、大倉川、荒川、酒匂川、木曾川、琵琶湖、淀川、太田川、吉野川、那珂川

廃棄物管理、製品の容器包装の再資源化

項目		単位	2021年度	2022年度	2023年度
産業廃棄物	排出量	t	479.1	492.8	569.7★
	【排出量の内数】 特別管理産業廃棄物（有害廃棄物 排出量）排出量*	t	170.3	142.5	145.5★
	最終埋立処分量	t	0.2	0.1	0.1★
	最終埋立処分率	%	0.04	0.02	0.02★
最終埋立処分量（一般廃棄物を含む）		t	5.3	4.4	3.3
容器包装使用量	プラスチック	t	147.0	173.4	193.5
	紙	t	175.6	163.4	163.8
	ガラス（無色）	t	0.0	0.0	0.0
	ガラス（茶色）	t	0.2	0.2	0.2
再商品化義務量	プラスチック	t	36.6	52.2	56.2
	紙	t	1.3	0.8	0.8
	ガラス（無色）	t	0.0	0.0	0.0
	ガラス（茶色）	t	0.0	0.0	0.0
再商品化委託料金		千円	1,958	3,049	3,506

データの対象範囲は単体です。

* 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」のこと。

大気汚染・水質汚濁防止

項目		単位	2021年度	2022年度	2023年度
大気への排出	SOx	t	0.0	0.0	0.0
	NOx	t	8.3	4.9	5.0
	煤塵	t	0.3	0.3	0.3
	PRTR物質	t	0.3	0.3	0.0*
水域への排出	排水量	千m ³	174.5	171.2	167.1
	BOD	t	1.3	1.2	0.8
	PRTR物質	t	0.0	0.0	0.0*

データの対象範囲は単体です。

* 2023年度からアセトニトリルがPRTR物質から除外されました。

化学物質管理（PRTR物質）

項目		単位	2021年度	2022年度	2023年度
届出事業所取扱量	アセトニトリル	t	9.3	6.9	-*
	ノルマルヘキサン	t	2.3	1.8	1.7
	合計	t	11.6	8.7	1.7
	ダイオキシン類	mg-TEQ	-	-	-
届出排出量（大気）	アセトニトリル	t	0.3	0.3	-*
	ノルマルヘキサン	t	0.0	0.0	0.0
	合計	t	0.3	0.3	0.0
	ダイオキシン類	mg-TEQ	-	-	-
届出排出量（公共水域）	アセトニトリル	t	0.0	0.0	-*
	ノルマルヘキサン	t	0.0	0.0	0.0
	合計	t	0.0	0.0	0.0
	ダイオキシン類	mg-TEQ	-	-	-
届出移動量（廃棄物含有量）	アセトニトリル	t	8.9	6.6	-*
	ノルマルヘキサン	t	2.3	1.8	1.7
	合計	t	11.3	8.4	1.7
	ダイオキシン類	mg-TEQ	-	-	-
届出移動量（公共下水道）	アセトニトリル	t	0.0	0.0	-*
	ノルマルヘキサン	t	0.0	0.0	0.0
	合計	t	0.0	0.0	0.0
	ダイオキシン類	mg-TEQ	-	-	-
届出排出量・移動量計	アセトニトリル	t	9.3	6.9	-*
	ノルマルヘキサン	t	2.3	1.8	1.7
	合計	t	11.6	8.7	1.7
	ダイオキシン類	mg-TEQ	-	-	-

データの対象範囲は単体です。

* 2023年度からアセトニトリルがPRTR物質から除外されました。

環境マネジメント

項目	単位	2021年度	2022年度	2023年度
生産事業所のISO14001認証の取得率	%	100	100	100

データの対象範囲は単体です。

環境に関する違反

項目	単位	2021年度	2022年度	2023年度
法的義務/規制違反の件数	件数	0	0	0
上記に関連する罰金額/罰金額	百万円	0	0	0
年度末に発生した環境負債	百万円	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。

データの対象範囲は単体です。

社会データ

研究開発

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
研究開発費	単体	百万円	75,879	95,344	112,174
対売上高研究開発費比率	単体	%	21.0	21.3	22.3

成長機会の提供

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	
一人当たりの年間研修時間 および費用	連結	時間	50.8	54.8	64.5	
		万円	-	12.2	15.1	
	単体	時間	53.8	55.9	70.6	
		万円	-	12.6	16.3	
研修区分による分類	汎用的な能力開発	連結	時間	63,161	63,958	133,744
			人数	23,013	19,521	28,342
			万円	-	31,534	48,061
		単体	時間	60,479	62,269	131,450
			人数	22,568	19,228	28,038
			万円	-	30,170	47,288
	専門的な能力開発	連結	時間	84,870	80,435	53,852
			人数	23,414	25,780	68,953
			万円	-	13,245	6,198
		単体	時間	82,325	71,028	53,464
			人数	21,720	24,801	68,096
			万円	-	11,924	5,766
	法令遵守・コンプライアンス関連研修	連結	時間	36,179	53,845	48,121
			人数	38,276	75,669	48,738
			万円	-	769	1,365
単体		時間	34,811	48,171	47,110	
		人数	37,412	73,303	48,325	
		万円	-	529	1,049	

従業員情報

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	
従業員（全体）	単体	人	3,354	3,381	3,437	
従業員（男性）	単体	人	2,696	2,707	2,739	
		%	80.4	80.1	79.7	
従業員（女性）	単体	人	658	674	698	
		%	19.6	19.9	20.3	
契約社員比率	単体	%	0.1	0.3	0.3	
派遣社員比率	単体	%	9.3	9.8	9.9	
平均年齢（全体）	単体	歳	43.0	43.5	43.4	
平均年齢（男性）	単体	歳	44.1	44.6	44.5	
平均年齢（女性）	単体	歳	38.7	39.2	39.0	
従業員年齢別比率	(30歳未満)	単体	%	13.0	11.4	10.0
	(30～50歳)	単体	%	58.2	61.0	60.4
	(50歳超)	単体	%	28.8	27.6	29.6
平均勤続年数（全体）	単体	年	16.5	16.8	16.7	
平均勤続年数（男性）	単体	年	17.5	17.9	17.8	
平均勤続年数（女性）	単体	年	12.4	12.5	12.2	
平均年間給与	単体	万円	947	963	987	
団体交渉権保有率	単体	%	96.0	95.5	95.4	
労働組合加入比率	単体	%	58.6	56.1	53.6	

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	
障がい者雇用率	単体	%	2.38	2.31	2.38	
女性管理職比率*1	単体	%	3.7	4.1	5.8	
女性係長職比率	単体	%	14.0	15.8	17.1	
女性STEM関連職比率*2	単体	%	-	-	22.9	
育児休業取得率（男性）	単体	%	50.0	65.2	65.4	
育児休業取得率（女性）	単体	%	100	97.4	104.3	
男女間賃金差異*3	全労働者	単体	%	-	67.0	67.0
	正規雇用	単体	%	-	66.8	66.6
	有期労働者	単体	%	-	72.7	68.7

*1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出しています。

*2 Science、Technology、Engineering、Mathematicsに関連する職で、ここでは研究開発本部を対象としています。

*3 当社の男女間賃金差異は、「総合職以上の女性の平均年齢は36.1歳で、男性の平均年齢の43.6歳よりも7.5歳若い」こと、「女性社員の総合職比率が83.3%で、男性の98.6%に比べると15.3%低い」ことなどにより、生じております。

採用

項目		対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
新規採用人数*1	全体	単体	人	131	128	176
	新卒採用人数	単体	人	82	68	71
	キャリア採用人数	単体	人	49	60	105
新卒採用者人数	男性	単体	人	49	42	42
	女性	単体	人	33	26	29
キャリア採用人数*1	男性	単体	人	37	44	78
	女性	単体	人	12	16	27
社内異動による管理職補充率*2		単体	%	94.1	94.4	91.9

*1 2023年度から株式会社OPhrsの社員を含む

*2 (新たに管理職に登用された社員数) : A

(管理職内で上位の管理職に昇格した社員数) : B

(管理職として入社した社員数) : C

社内異動による管理職補充率 = (A+B-C) / (A+B)

エンゲージメント

項目		単位	2021年度	2022年度	2023年度	
エンゲージメントスコア	全体	%	-	68	69	
	男性	%	-	69	69	
	女性	%	-	64	67	
エンゲージメントがトップレベルである従業員の割合*		全体	%	-	21	21

エンゲージメント調査は、小野薬品単体および100%子会社の全社員を対象にMercer社と協働で実施しています。

* 5段階評価で最も高いレベルであった従業員の割合を示しています。2023年度の目標値は36%でした。2024年度の目標値も36%です。

離職率・定着率

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
入社3年後定着率(全体)	単体	%	91.5	90.4	89.0
入社3年後定着率(男性)	単体	%	93.6	88.6	87.8
入社3年後定着率(女性)	単体	%	87.5	93.1	90.9
フルタイム従業員の離職率 (自己都合退職率)	単体	%	1.7	1.7	1.7
フルタイム従業員の離職率 (定年退職率、その他)	単体	%	1.7	1.4	1.0
フルタイム従業員の離職率 (合計)	単体	%	3.4	3.1	2.7

職場環境

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
時間外労働時間	単体	時間/月	16.3	15.9	16.2
有給休暇取得率	単体	%	62.5	66.0	71.3

労働災害発生状況

項目		対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度★
労働災害	休業災害発生件数	単体 (社員)	件	0	1	0
		単体 (派遣)	件	0	0	0
	休業災害度数率*	単体 (社員)	-	0	0.16	0
		単体 (派遣)	-	0	0	0
	労働災害による死亡者数	単体 (社員)	人	0	0	0
		単体 (派遣)	人	0	0	0

* 休業災害度数率 = (労働災害による死傷者数 / 延実労働時間数) × 1,000,000

疾病予防・早期発見・早期治療サポート

項目		対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
人間ドック受診率		単体	%	99.8	99.9	99.7
がん検診受診率	胃がん検診	単体	%	96.5	96.1	96.6
	肺がん検診	単体	%	100.0	99.9	99.5
	大腸がん検診	単体	%	93.2	93.3	93.5
	乳がん検診	単体	%	92.5	89.0	89.6
	子宮頸がん検診	単体	%	52.3	47.2	48.6
喫煙率		単体	%	15.5	14.2	13.6
健康年齢と実年齢の差の平均		単体	歳	-1.8	-1.8	-1.8

メンタルヘルス対策・健康増進

項目		対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
ストレスチェックを受けた従業員の割合		単体	%	98.7	98.3	98.3
ウォーキングキャンペーン参加人数	社員	単体	人	1,582	1,762	1,889
	家族	単体	人	1,027	993	1,071
	派遣社員等	単体	人	117	165	170
ウォーキングキャンペーン全社員参加率		単体	%	47	52	55

社会貢献活動

項目		対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
寄付金		単体	百万円	-	-	158
ボランティア休暇取得者 (延べ)		単体	人	-	-	58

政策関連等活動費

項目		対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
政治献金・ロビー活動費		単体	百万円	-	-	5.6
業界団体参加費		単体	百万円	-	-	48
合計		単体	百万円	-	-	54

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	2021年度	2022年度	2023年度
取締役会の構成	取締役	単体	人	8	8	7
	うち社外取締役	単体	人	3	3	3
	うち女性取締役	単体	人	1	1	1
監査役会の構成	監査役	単体	人	4	4	4
	うち社外監査役	単体	人	2	2	2
	うち女性社外監査役	単体	人	1	1	1
取締役会開催回数		単体	回	15	12	12
監査役会開催回数		単体	回	16	15	15
取締役会出席率	取締役	単体	%	100	100	94.0
	監査役	単体	%	100	97.9	100

コンプライアンス

項目		対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
コンプライアンス研修受講比率		単体	%	100	100	100
通報件数	贈収賄	単体	件	0	0	0
	差別・ハラスメント関連	単体	件	29	22	25
	人事・労務管理関連	単体	件	2	6	8
	顧客のプライバシーに関するデータ関連	単体	件	-	0	0
	利益相反関連	単体	件	-	0	0
	マネーロンダリング又はインサイダー取引関連	単体	件	-	0	0
	その他	単体	件	29	22	16
	合計	単体	件	60	50	49
コンプライアンス違反件数（懲戒処分事例）	贈収賄	単体	件	0	0	0
	差別・ハラスメント関連	単体	件	0	4	5
	人事・労務管理関連	単体	件	1	0	0
	顧客のプライバシーに関するデータ関連	単体	件	-	0	0
	利益相反関連	単体	件	-	0	0
	マネーロンダリング又はインサイダー取引関連	単体	件	-	0	0
	その他	単体	件	10	9	1
	合計	単体	件	11	13	6
法令違反に対してかかったコスト		単体	百万円	0	0	0
ファシリテーションペイメント件数		単体	件	0	0	0

外部からの評価

ESG（環境・社会・ガバナンス）に対する外部評価

Dow Jones Sustainability Indices(DJSI)

小野薬品は、2020年から連続してDJSI World Index及びDJSI Asia Pacific Indexの構成銘柄に選定されています。(2023年12月現在)

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

小野薬品は、2018年から連続してFTSE4Good Index Seriesに選定されています。(2024年7月現在)

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。



FTSE Blossom Japan Index

小野薬品は、2018年から連続してFTSE Blossom Japan Indexに選定されています。(2024年7月現在)

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 Sector Relative Index

小野薬品は、2022年から連続してFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexに選定されています。(2024年7月現在)

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。



MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

小野薬品は、米国MSCI社が開発したMSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数に選定されています。(2024年7月現在)

本指数は、MSCI日本株IMI指数を構成する銘柄のうち、業種ごとにESG評価に優れた日本企業により構成された指数で、2024年6月時点で510社が選定されています。

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。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

CDP【気候変動】【水セキュリティ】

小野薬品は、2021年から連続して、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、【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リストに選定されています。



「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」

小野薬品は、2018年から連続して「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。(2024年6月現在)

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、構成銘柄のウエイトが決定されます。



健康経営銘柄、健康経営優良法人 ～ホワイト500～

小野薬品は、2024年3月に「健康経営銘柄2024」に選定されました。今回の選定は、2020年以來4年ぶり2度目となります。この制度は、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に健康経営に取り組む上場企業の中から、特に優れた取り組みを実践している企業を、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する制度です。また、2019年から連続して「健康経営優良法人 ～ホワイト500～」(大規模法人部門)に認定されました。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

小野薬品は、日経スマートワーク経営調査2023において、★4に認定されました。本調査は2017年から日本経済新聞社が全国の上場企業と有力非上場企業を対象に実施しています。「スマートワーク」とは、多様で柔軟な働き方の実現等により人財を最大限活用するとともに、イノベーションを生み、新たな市場を開拓し続ける好循環を作り、生産性向上など組織のパフォーマンスを最大化させることを目指す経営戦略です。「スマートワーク」を実践し、組織のパフォーマンスを高めているかどうか評価されます。偏差値50以上の企業が★5、★4.5、★4、★3.5、★3の5段階で評価されます。



日経SDGs経営

小野薬品は、日経SDGs経営調査2023において、★4に認定されました。

本調査は2019年から日本経済新聞社が全国の上場企業と有力非上場企業を対象として実施しています。企業の「SDGs戦略・経済価値」「社会価値」「環境価値」「ガバナンス」の4つの分野で、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かどうか採点されます。偏差値50以上の企業が★5、★4.5、★4、★3.5、★3の5段階で評価されます。



SUSTAINA ESG AWARDS

小野薬品は、2023年にSUSTAINA ESG AWARDSの「総合部門」において、上位21～50位に与えられるシルバー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。



iSTOXX MUTB Japanプラチナキャリア150インデックス

小野薬品は、三菱UFJ信託銀行株式会社およびスイスのSTOXX社が共同開発したiSTOXX MUTB Japanプラチナキャリア150インデックスに選定されています。

(2024年6月現在)

本指数は、「長期的視点」「自律的な学び」「社会への貢献」の3つの視点から、人的資本への取り組みを積極的かつ継続的に行っている日本企業150社が選定されます。



SOMPOサステナビリティ・インデックス

小野薬品は、2024年にSOMPOサステナビリティ・インデックスに選定されました。


本指数は、SOMPOアセットマネジメント社によりESG評価と株式価値評価（ファンダメンタルバリュー）を組み合わせ独自に作成されたアクティブ・インデックスで、ESGへの取り組みに優れた約300銘柄が選定されます。



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2024(PDF版)」で開示する の付された2023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。

 サステナビリティデータ2024 (2.58MB)

【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2024(PDF版)」 p.5に掲載しています。

Appendix

- マテリアリティ・KPI一覧
- サステナビリティデータ2024
- 国別報告書（要約）2023年3月期
- 事業の内容・関係会社の状況 2023年3月期
- 連結財務諸表注記（法人所得税）2023年3月期

マテリアリティ		中長期の目指す姿	主な取り組み	指標(青字は2023年度実績)	評価
価値創造	1 革新的医薬品の創製	トップサイエンティストと協働して世界を変える新薬づくりを加速する。	<ul style="list-style-type: none"> 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)の活用など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など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 	<ul style="list-style-type: none"> 新規臨床移行品目数:1品目 	△
	2 パイプライン拡充	新薬候補化合物のPOC※1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。	<ul style="list-style-type: none"> 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研究(TR)およびリバーストランスレーショナル研究(rTR)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 	<ul style="list-style-type: none"> 臨床開発段階の品目数:20品目 新規導入品目数:1品目(がん免疫療法抵抗性因子ONCOKINE-1に対する抗体医薬「NX1-101」のライセンス契約) 欧米での承認取得:合計11品目が臨床試験を実施中 	○ ○ ○
	3 製品価値最大化	患者さんとその家族のウェルビーイング※2実現に医療従事者とともに挑み、その結果として新薬が速やかに浸透している。	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> 新たに新薬を届けた患者数:約97万人 主要製品ごとの売上:オブジーボ 1,455億円、フォシーガ761億円 日本・韓国・台湾での承認取得数:日本2承認 	○ ○ ○
	4 欧米自販の実現	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。	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 欧米における自社販売開始:ONO PHARMA USAで開発体制・自社販売体制・基盤強化を目的に約40名の増員(組織人員は約100名) 	○
	5 事業ドメインの拡大	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。	<ul style="list-style-type: none"> 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解決のためのエビデンスに基づいた商品やサービスの開発・商品化(小野薬品ヘルスケア株式会社) ヘルスケア課題の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) 	<ul style="list-style-type: none"> 新たな製品/サービスの提供数:1件 がん(大腸がん・胃がん)患者さん向け、治療生活サポートツール「michiteku(ミチテク)」β版の提供開始※4 	○
価値創造のための基盤	6 デジタル・ITによる企業変革	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。	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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:OASISの稼働 機能横断的なDX推進体制の構築:DX認定取得 DXプロジェクトに参加して活躍できる人材数:559人(2026年度目標:500人以上) DXプロジェクトを企画・管理・遂行できる人材数:138人(2026年度目標:200人以上) 	○ ○ ○ ○ ○
	7 財務資本の強化	「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べく、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リ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・拡充に努める。	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>(2022年度~2026年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 売上収益年平均成長率:1桁台後半:2021年度比売上収益増加率39.1% 営業利益率:25%以上を維持:営業利益率31.8% 	○ ○
	8 人的資本の拡充	グループ全社員のうち約3割の選抜人材に育成プログラムを付与し、人材育成を通じて当社の価値創造を牽引する。特に次世代経営人材、グローバル人材、デジタル人材、イノベーション人材の拡充を重要テーマとする。	<ul style="list-style-type: none"> 次世代経営人材:選抜研修および戦略的人事異動の推進 グローバル人材: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 デジタル人材: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、研修プログラムの実施 イノベーション人材: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、自主的参加型研修、自己啓発学習補助制度等の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 次世代経営人材プール数:200人(2026年度目標:250人以上) グローバル人材プール数:171人(2026年度目標:300人以上) DXプロジェクトに参加して活躍できる人材数:559人(2026年度目標:500人以上) DXプロジェクトを企画・管理・遂行できる人材数:138人(2026年度目標:200人以上) 中核的なイノベーション人材:69人(2026年度目標:180人以上) 	○ ○ ○ ○ ○
	9 知的財産戦略	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る。	<ul style="list-style-type: none"> 革新的医薬品につながる知的財産の創出、維持 上市品およ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※3に有効な特許出願 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) 	<ul style="list-style-type: none"> 製品およ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) 	○ ○
	10 オープンイノベーション	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ともに、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。	<ul style="list-style-type: none"> 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 Ono Venture Investment, Inc.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 	<ul style="list-style-type: none"> 研究提携実施数:国内外で約280件(2024年3月末時点の稼働数) 	○
	11 多様なパートナーシップの促進	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、企業ブランドなどを強化し、事業展開を加速する。	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 導入・導出のライセンス契約企業数:1件 研究・創薬提携実施数:国内外で約280件(2024年3月末時点の稼働数) その他パートナーシップ実績 	○ ○ ○

※1 POC (Proof of Concept): POC試験は、開発の早期段階に行う臨床試験で、創薬段階で想定した安全性および有効性が臨床で発揮されるかを確認する試験

※2 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

※3 Life Cycle Management

※4 michiteku β版は2023年5月にリリース

マテリアリティ	中長期の目指す姿	主な取り組み	指標(青字は2023年度実績)	評価	
レジリエンスを高めるための取り組み	12 信頼性と安全性の確保	グローバルベシヤ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。	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> グローバルな品質保証/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:達成 当社製品回収ゼロ:達成 	○ ○ ○
	13 製品の安定供給	世界の患者さんに当社製品を安定的に供給する。	<ul style="list-style-type: none"> グローバルな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 生産効率やCMO活用等を含む中長期的に安定な生産体制の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 欠品発生ゼロ:達成 	○
	14 地球環境の保全	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全に努める。	<ul style="list-style-type: none"> 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 不要物の再資源化 	<p>「ECO VISION 2050」に紐づく中長期環境目標の達成</p> <ul style="list-style-type: none"> 脱炭素社会の実現:スコープ1+2排出量(2017年度比)を46.2%削減、購入電力に占める再エネ利用率48.5% 水循環社会の実現:水資源使用量(取水量)を前年度比3.3%削減 資源循環社会の実現:不要物の再資源化率70.3% 	○ ○ ○
	15 人権の尊重	<p>人権リスクマネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいたマネジメント体制の構築を目指す。 当社グループ(サプライチェーンを含む)において、いつ人権課題が起きても適切に対処できる適応能力を備えたガバナンス体制を構築し、社会からの信頼の基盤確立を目指す。 <p>医療アクセスの改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 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*1に貢献する(NPO/NGOとの協業で実現)。 	<p>人権リスクマネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> 人権デューデリジェンスの実施 <p>医療アクセスの改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>人権リスクマネジメント (~2026年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 当社グループの人権デューデリジェンスを実施 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 <p>医療アクセスの改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 希少疾患/小児適応の承認取得数:2品 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):ONO Bridge Projectの目標を参照 	○ ○ ○ ○
	16 コンプライアンスの徹底	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。	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 重大なコンプライアンス違反*2 件数:0件 	○
	17 ビジネスパートナーとのサステナビリティマネジメントの実現	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。	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> より強固なリスク管理体制の構築(方針、サステナブル調達コードの制定、体制確立)(~2026年) 高リスク分野の企業に対する包括的評価の実施(~2026年) 	○ ○
コーポレート・ガバナンス	18 コーポレート・ガバナンスの向上	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。	<ul style="list-style-type: none"> 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 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関わる諸施策について、取締役会による継続的なモニタリング 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会実効性評価を通じた運営改善:社外取締役に対する支援拡充、取締役会でのSR活動報告(株主・投資家の意見共有)、アジェンダ設定等のレビュー 	○

*1 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。

*2 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

サステナビリティデータ2024

小野薬品工業株式会社

社会

労働災害発生状況

項目	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度 <input checked="" type="checkbox"/>
休業災害発生件数	単体 (社員)	件	0	1	0
	単体 (派遣社員)	件	0	0	0
休業災害度数率*1	単体 (社員)	-	0	0.16	0
	単体 (派遣社員)	-	0	0	0
労働災害による死亡者数	単体 (社員)	人	0	0	0
	単体 (派遣社員)	人	0	0	0

*1 休業災害度数率 = (労働災害による死傷者数 / 延実労働時間数) × 1,000,000

環境

表示単位未満の四捨五入により、合計と内訳の計が必ずしも一致しません。(環境データ共通)

スコープ1+2 温室効果ガス排出量(単位：千t-CO₂)

項目		2017年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度 <input checked="" type="checkbox"/>	
スコープ1 (GHG種類別)	エネルギー起源	単体	8.5	9.8	8.0	6.6
		グループ会社	-	-	0.0	0.0
	非エネルギー起源 (HFCs、HCFCs)	単体	0.2	0.0	0.2	0.1
		グループ会社	-	-	0.0	0.0
合計		-	-	8.2	6.7	
スコープ2	単体	21.1	13.7	10.2	9.4	
	グループ会社	-	-	0.1	0.2	
	合計	-	-	10.4	9.5	
スコープ1+2 計(a)	単体	29.8	23.6	18.4	16.0	
	グループ会社	-	-	0.1	0.2	
	合計	-	-	18.6	16.2	
ボランティアクレジットによるCO ₂ オフセット量 (カーボンニュートラル都市ガス購入量) (b)		単体	-	0.6	0.7	1.7
オフセット後の温室効果ガス排出量 (a-b)		小計 (単体)	-	23.0	17.7	14.4
		合計	-	-	17.9	14.5

対象拠点：【単体】フジヤマ工場/山口工場(2018年度～)/城東製品開発センター/水無瀬研究所//筑波研究所/旧福井研究所/本社/各支社・営業所等
【グループ会社】ONO PHARMA USA, INC.、ONO PHARMA UK LTD、韓国小野薬品工業(株)、台湾小野薬品工業 股份有限公司、小野薬品ユーディ(株)

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。またマーケットベースのデータです。

【国内拠点】地球温暖化対策の推進に関する法律に準拠して算定

【海外拠点】海外拠点の購入電力量に電力会社公表の排出係数もしくはIEAが公表している国別排出係数を乗じて算定

スコープ3 温室効果ガス排出量（単位：千t-CO₂）

カテゴリ		算定方法・備考	対象範囲	2017年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度 <input checked="" type="checkbox"/>	
01	購入した製品・サービス	当社の原材料の主要取引先（原材料の購入金額の80%以上をカバー）のスコープ1+2温室効果ガス排出量に、取引先の売上高に占める当社取引高を乗じて計算。上記以外の原材料の取引先については、主要取引先の取引額に対する温室効果ガス排出量割合を用いて算定。	単体	8.5	13.8	4.8	-	
02	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	連結	52.6	26.4	21.3	18.4	
03	Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	購入電力量（再生可能エネルギー除く）に排出係数を乗じて算定	単体	1.5	3.0*	2.8*	2.9	
04	輸送、配送（上流）	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		0.1	0.1	0.1	0.2	
05	事業から出る廃棄物	廃棄物の重量値に種類別の排出係数を乗じて算定		0.3	0.3	0.3	0.3	
06	出張	飛行機および新幹線による出張交通費支給額に、排出係数を乗じて算定		2.5	0.5	1.3	3.1	
07	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		0.4	0.7	0.7	0.7	
08	リース資産（上流）	リース車の燃料消費量に排出係数を乗じて算定		3.5	2.1	1.9	1.9	
09	輸送、配送（下流）	当社の主要医薬品卸のスコープ1+2温室効果ガス排出量に、主要医薬品卸の売上高に占める当社取引額を乗じて算定		5.3	5.5	7.5	-	
10	販売した製品の加工	対象外		-	-	-	-	
11	販売した製品の使用	対象外		-	-	-	-	
12	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		0.1	0.1	0.2	0.2	
13	リース資産（下流）	対象の建物床面積に用途別の排出係数を乗じて算定		0.3	0.3	0.3	0.3	
14	フランチャイズ	対象外		-	-	-	-	
15	投資	対象外		-	-	-	-	
計					75.1	52.8	41.1	-

算定方法に記載の排出係数は、環境省「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、2021年度はver.3.2、2022年度はver.3.3、2023年度はver.3.4）」に記載の値を使用

2023年度のカテゴリ1と9および合計は、算定に用いる当社の主要取引先および医薬品卸の2023年度のCO₂排出量が算定時点で公開されていないため算定しておりません。

*カテゴリ3は、算定方法の精緻化に伴い、過年度（2021年度、2022年度）のデータを修正しています。

エネルギー使用量（単位：MWh）

項目	対象範囲	2017年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度 <input checked="" type="checkbox"/>
エネルギー使用量	単体	89,163.1	99,499.9	86,067.6	82,285.0
	グループ会社	-	-	344.1	381.1
	合計	-	-	86,411.7	82,666.1

対象拠点：【単体】フジヤマ工場/山口工場（2018年度～）/城東製品開発センター/水無瀬研究所/筑波研究所/旧福井研究所/本社/各支社・営業所等
 【グループ会社】ONO PHARMA USA, INC.、ONO PHARMA UK LTD、韓国小野薬品工業（株）、台湾小野薬品工業 股份有限公司、
 小野薬品ユーディ（株）

全電力消費量と再生可能エネルギー利用率

項目		対象範囲	単位	2017年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度
電力消費量	自家発電（再生可能） （太陽光発電）	単体	MWh	55.3	61.9	64.4	64.0
		グループ会社		-	-	0.0	0.0
	購入電力（再生可能）	単体		-	2,040.0	3,480.0	20,281.2
		グループ会社		-	-	0.0	0.0
	自家発電（非再生可能）	単体		7,927.0	8,283.7	7,285.0	5,596.7
		グループ会社		-	-	0.0	0.0
	購入電力（非再生可能）	単体		41,820.1	42,833.5	37,821.6	21,543.7
		グループ会社		-	-	343.7	380.7
単体の全電力消費量			49,802.4	53,219.2	48,651.0	47,485.5	
合計（全電力消費量）			-	-	48,994.7	47,866.3	
電力の証書使用量	太陽光発電	単体	MWh	-	3,937.9	0.0	0.0
	バイオマス発電			-	3,000.0	6,907.0	0.0
再生可能エネルギー利用量*		合計	MWh	55.3	9,039.9	10,451.4	20,345.2 <input checked="" type="checkbox"/>
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)		小計（単体）	%	0.1	17.0	21.5	42.8 <input checked="" type="checkbox"/>
		合計		-	-	21.3	42.5 <input checked="" type="checkbox"/>

対象拠点：【単体】フジヤマ工場/山口工場（2018年度～）/城東製品開発センター/水無瀬研究所/筑波研究所/旧福井研究所/本社/各支社・営業所等
 【グループ会社】ONO PHARMA USA, INC.、ONO PHARMA UK LTD、韓国小野薬品工業（株）、台湾小野薬品工業 股份有限公司、
 小野薬品ユーディ（株）

* 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）+電力の証書使用量

施設別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 (基準年)		2021年度		2022年度		2023年度 <input checked="" type="checkbox"/>	
			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	138.7	110.2	122.9	100.1	115.8	94.6*1
山口工場	榎野川	河川	-	-	21.6	20.0	22.8	20.9	24.4	22.9
城東製品開発センター	淀川	下水道	5.5	5.5	3.9	3.9	3.4	3.4	3.7	3.7
水無瀬研究所	淀川	下水道	51.3	51.3	31.5	31.5	32.2	32.2	30.1	30.0
筑波研究所	霞ヶ浦	下水道	8.1	8.1	7.0	7.0	4.7	4.7	5.0	5.0
旧福井研究所	九頭竜川	下水道	38.7	5.2	6.6	1.9	0.8	0.2	0.0	0.0
本社およびその他の国内事業所*2	各事業所周辺の流域河川*3	下水道	15.9	15.9	10.0	10.0	9.5	9.5	11.0	11.0
合計			325.1	234.6	219.4	184.5	196.4	171.2	189.9	167.1

*1 2023年度のフジヤマ工場の排水量は、廃水処理後のメーターの設定に誤差が確認されたため、廃水処理前メーター値を、廃水処理前と処理後のメーター値の乖離の比率(直近3年平均)で補正しています。

*2 2023年度より小野薬品ユーディ(株)を追加

*3 主要な流域河川：豊平川、大倉川、荒川、酒匂川、木曾川、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	2021年度	2022年度	2023年度 <input checked="" type="checkbox"/>
産業廃棄物	排出量	単体	t	479.1	492.8	569.7
	【排出量の内数】 特別管理産業廃棄物排出量 (有害廃棄物排出量)*		t	170.3	142.5	145.5
	最終埋立処分量		t	0.2	0.1	0.1
	最終埋立処分率		%	0.04	0.02	0.02

対象拠点：フジヤマ工場/山口工場/城東製品開発センター/水無瀬研究所/旧福井研究所（～2022年度）/筑波研究所/物流センター

* 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」のこと。

独立した第三者保証報告書

2024年8月9日

小野薬品工業株式会社

代表取締役社長 滝野 十一 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 長谷友春



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 2024 (PDF 版)」(以下「報告書」という。) に記載されている の付された 2023 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マネジメント

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、国際品質マネジメント基準第 1 号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」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、包括的な品質マネジメント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、手続には見積りの基礎となったデータのテスト又は見積り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、事業所の現地調査を実施した。

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

小野薬品工業株式会社
国別報告書（要約）
2023年3月期

（単位：億円、名）

国名	収入金額	税引前当期利益	納付税額	発生税額	従業員数
日本	4,493	1,426	61	418	3,525
米国	63	2	4	3	94
英国	19	2	0	0	45
韓国	52	4	3	3	49
台湾	54	4	0	1	48
合計(注1)	4,681	1,438	69	426	3,761

現時点で最新の情報です（2024年3月時点）。

(注1)上記金額については、日本税務当局へ提出した「国別報告事項」に基づくものであり、連結財務諸表との直接的な関連はありません。

小野薬品工業株式会社
2023年3月期

【事業の内容】

当社および子会社（以下、当社グループ）、並びに当社グループの関連会社においては、医薬品部門に関する事業を行っております。2023年3月31日現在において、子会社は13社、関連会社は1社で構成されております。

医薬品事業における当社および関係会社の位置づけ等は次のとおりであります。

＜ 医薬品事業 ＞

医療用、一般用医薬品等の製造・販売を行っております。このうち医療用医薬品については、従前より研究開発活動に特に注力しており、当企業集団の中で主力分野と位置づけております。

〔関係会社〕

（販売および販売支援等）

韓国小野薬品工業(株)、台湾小野薬品工業股份有限公司

（製造・販売）

小野薬品ヘルスケア(株)、東洋製薬化成(株)、(株)ビーブランド・メディコーデンタル、(株)ナミコス

（医薬品の臨床開発・導出入活動）

オノ・ファーマ・ユーエスエー インク、オノ・ファーマ・ユーカー・リミテッド

（その他）

オノ ベンチャー インベストメント インク

オノ ベンチャー インベストメント ファンド I エルピー

小野デジタルヘルス投資合同会社

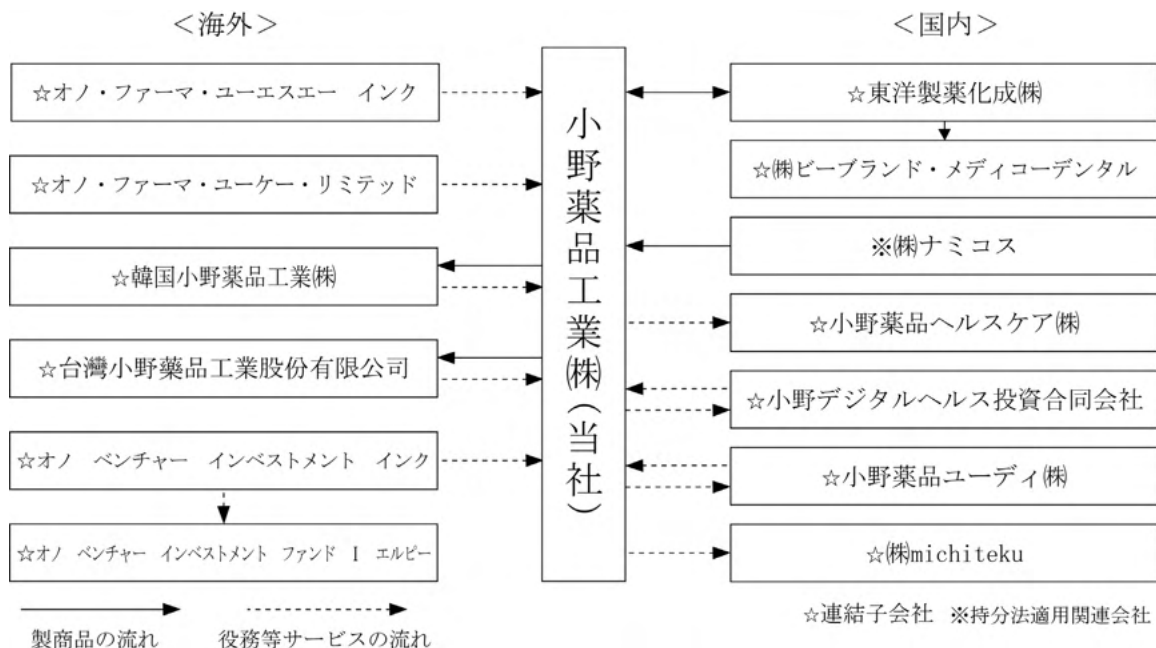
小野薬品ユーディ(株)

(株)michiteku

その他1社

なお、当社グループ並びに当社グループの関連会社の事業は医薬品事業の単一セグメントであるため、セグメント情報の記載を省略しております。

以上述べた事項を事業系統図によって示すと、次のとおりであります。



【関係会社の状況】

2023年3月31日現在

名称	住所	資本金 または出資金	主要な事業 の内容	議決権の 所有割合 (%)	関係内容
(連結子会社) オノ・ファーマ・ ユーエスエー インク (注) 2	米国 マサチューセッツ州	百万米ドル 24	医薬品事業	100.0	医薬品の臨床開発・導出入活動等を行っている。
オノ・ファーマ・ ユーケー・リミテッド	英国ロンドン	千ポンド 50	医薬品事業	100.0	医薬品の臨床開発・導出入活動等を行っている。
韓国小野薬品工業㈱	韓国ソウル特別市	百万ウォン 3,000	医薬品事業	100.0	当社医薬品の販売・販売支援等を行っている。
台湾小野薬品工業 股份有限公司	台湾台北市	百万台湾元 90	医薬品事業	100.0	当社医薬品の販売・販売支援等を行っている。
東洋製薬化成㈱(注) 3	大阪市中央区	百万円 21	医薬品事業	45.5	医薬品の製造販売等を行っている。 役員の兼任…1名
㈱ビーブランド・ メディコーデンタル	大阪市東淀川区	百万円 10	医薬品事業	80.0 (40.0)	医薬品の仕入販売等を行っている。
オノ ベンチャー インベ ストメント インク	米国 カリフォルニア州	百万米ドル 2	医薬品事業	100.0	ベンチャー企業等に対する投資およびファンドの運営を行っている。
オノ ベンチャー インベ ストメント ファンド I エルピー	米国 カリフォルニア州	百万米ドル 32	医薬品事業	100.0 (1.0)	ベンチャー企業等に対する投資を行っている。
小野薬品ヘルスケア㈱	大阪市中央区	百万円 10	医薬品事業	100.0	ヘルスケア関連事業の運営等を行っている。
小野デジタルヘルス投資 合同会社	東京都中央区	百万円 10	医薬品事業	100.0	ベンチャー企業等に対する資金の提供およびその育成を行っている。
小野薬品ユーディ㈱	大阪市中央区	百万円 10	医薬品事業	100.0	印刷業、出版業およびデジタルデザインの製作請負等を行っている。
㈱michiteku	東京都中央区	百万円 10	医薬品事業	100.0	ヘルスケア分野での情報処理・情報提供サービス事業等を行っている。
その他1社					
(持分法適用関連会社) ㈱ナミコス	大阪市中央区	百万円 45	医薬品事業	18.8	医薬品用硬質硝子製品の製造販売等を行っている。

- (注) 1 主要な事業の内容欄には、セグメント情報に記載された名称を記載しております。
 2 特定子会社に該当しております。
 3 東洋製薬化成㈱の持分は100分の50以下ですが、実質的に支配しているため子会社としたものであります。
 4 議決権の所有割合の()内は、間接所有割合で内数であります。
 5 有価証券届出書または有価証券報告書を提出している会社はありません。
 6 売上収益(連結会社相互間の内部売上収益を除く)の連結売上収益に占める割合が10%を超える関係会社はありません。

小野薬品工業株式会社
 連結財務諸表注記（法人所得税）
 2023年3月期

16 法人所得税

(1) 繰延税金

各連結会計年度末における繰延税金資産および繰延税金負債は、次のとおりであります。

(単位：百万円)

	前連結会計年度末 (2022年3月31日)	当連結会計年度末 (2023年3月31日)
繰延税金資産	25,074	35,604
繰延税金負債	1,009	983
純額	24,064	34,622

繰延税金資産および繰延税金負債の発生の主な原因別の内訳および増減は、次のとおりであります。

(前連結会計年度)

(単位：百万円)

	2021年4月1日残高	損益で認識された金額	その他の包括利益で 認識された金額	2022年3月31日残高
(繰延税金資産)				
未払賞与	1,768	18	—	1,785
未払事業税	1,337	△1,081	—	256
委託研究費等	45,068	△10,348	—	34,720
投資有価証券	23	△23	—	—
有形固定資産	2,226	32	—	2,258
無形資産	506	△182	—	324
退職給付に 係る負債	2,884	75	△88	2,871
未払金	2,319	1,152	—	3,471
特許権等 実施料引当金	6,341	△6,341	—	—
その他	6,523	1,017	—	7,540
合計	68,996	△15,682	△88	53,226
(繰延税金負債)				
有形固定資産	△4,372	124	—	△4,248
無形資産	△2,580	1,228	—	△1,352
投資有価証券	△28,854	30	5,262	△23,561
その他	—	—	—	—
合計	△35,806	1,382	5,262	△29,161
純額	33,190	△14,300	5,174	24,064

(当連結会計年度)

(単位：百万円)

	2022年4月1日残高	損益で認識された金額	その他の包括利益で 認識された金額	2023年3月31日残高
(繰延税金資産)				
未払賞与	1,785	46	—	1,832
未払事業税	256	1,912	—	2,168
委託研究費等	34,720	2,210	—	36,930
投資有価証券	—	33	9	41
有形固定資産	2,258	13	—	2,271
無形資産	324	383	—	707
退職給付に 係る負債	2,871	71	50	2,992
未払金	3,471	2,887	—	6,359
その他	7,540	2,190	—	9,731
合計	53,226	9,745	59	63,030
(繰延税金負債)				
有形固定資産	△4,248	77	—	△4,171
無形資産	△1,352	613	—	△739
投資有価証券	△23,561	△25	88	△23,498
その他	—	△1	—	△1
合計	△29,161	665	88	△28,408
純額	24,064	10,410	147	34,622

- (注) 1 繰延税金費用と損益で認識された金額との差額は、在外営業活動体の換算差額等であります。
- 2 日本における前連結会計年度および当連結会計年度の繰延税金資産および繰延税金負債の計算に使用した法定実効税率は、それぞれ30.6%であります。
- 3 繰延税金負債を認識していない子会社の投資に係る将来加算一時差異の金額は、前連結会計年度末5,436百万円、当連結会計年度末7,580百万円であります。これは、当社グループが一時差異の取り崩しの時期をコントロールすることが可能であり、一時差異が予測可能な期間内に解消しないことが確実であるためです。

(2) 法人所得税

法人所得税の内訳は次のとおりであります。

(単位：百万円)

	前連結会計年度 (自 2021年4月1日 至 2022年3月31日)	当連結会計年度 (自 2022年4月1日 至 2023年3月31日)
当期税金費用	10,018	41,020
繰延税金費用	14,323	△10,401
合計	24,340	30,619

- (注) 当社グループにおいては、法人税、住民税および事業税が課されており、これらを基礎として計算した前連結会計年度および当連結会計年度の当期税金費用の適用税率は30.6%であります。ただし、海外子会社についてはその所在地における税率を使用しております。

(3) 適用税率と平均実際負担税率との調整表

適用税率と平均実際負担税率との差異の内訳は次のとおりであります。

	前連結会計年度 (自 2021年4月1日 至 2022年3月31日)	当連結会計年度 (自 2022年4月1日 至 2023年3月31日)
適用税率	30.6%	30.6%
永久に損金算入されない項目	0.2	0.4
受取配当金の益金不算入額	△0.1	△0.1
試験研究費等の税額控除	△7.7	△10.2
その他	0.2	0.6
平均実際負担税率	23.2	21.3

(注) 適用税率と平均実際負担税率の調整に使用した適用税率は当社の法定実効税率であります。

