

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。](#)

医療アクセスの向上

医療アクセス向上のための活動方針

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、医療アクセスの向上を目指しています。

「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、欧米やアジアをはじめとして、世界中の患者さんに新薬を提供できるように取り組みを強化しています。

「医療基盤の強化」では、NPO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。

推進監督体制

当社は医療アクセスの向上を、マテリアリティ「社会的信頼の向上」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社会貢献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

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、「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。

希少疾患・小児疾患のための医薬品開発

希少疾患や小児疾患のための医薬品開発は、医療アクセスの向上にとって非常に重要と考え、以下のように取り組んでいます。

希少疾患に対する取り組み

(日本国内の状況 2025年4月1日現在)

製品名	適応症*	希少疾病用医薬品指定日	開発状況
オプジーコロナ点滴静注	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
	治癒切除不能な進行・再発の高頻度マイクロサテライト不安定性（MSI-High）を有する結腸・直腸癌	2024.9.20	申請中
デムサーダカプセル	褐色細胞腫におけるカテコールアミン分泌過剰状態の改善並びにそれに伴う諸症状の改善	2015.05.25	承認済
カイプロリス点滴静注用	再発又は難治性の多発性骨髄腫	2015.08.20	承認済
オノアクト点滴静注用	生命に危険のある下記の不整脈で難治性かつ緊急を要する場合：心室細動、血行動態不安定な心室頻拍	2016.08.24	承認済
メクタビ錠	NRAS又はBRAF ^{V600} 遺伝子変異陽性の悪性黒色腫	2013.12.4	承認済
ビラフトビカブセル	BRAF ^{V600} 遺伝子変異陽性の悪性黒色腫	2013.12.4	承認済
	BRAF遺伝子変異を有する治癒切除不能な進行・再発の結腸・直腸癌	2024.6.19	申請中
ペレキシブル錠	中枢神経系原発リンパ腫	2019.08.20	承認済
	原発性マクログロブリン血症及びリンパ形質細胞リンパ腫	2019.11.19	承認済

* 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

(日本国内の状況 2025年4月1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（シスプラチニン等）投与に伴う消化器症状（悪心、嘔吐）（遅発期を含む）	承認済
プロイメント点滴静注用	抗悪性腫瘍剤（シスプラチニン等）投与に伴う消化器症状（悪心、嘔吐）（遅発期を含む）	承認済
オレンシア点滴静注用	多関節に活動性を有する若年性特発性関節炎	承認済
デムサーダカプセル	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
オプジーコロナ点滴静注	再発又は難治性の古典的ホジキンリンパ腫	承認済
	ラブドイド腫瘍	フェーズ2
オノアクト点滴静注用	心機能低下例における頻脈性不整脈（上室頻拍、心房細動、心房粗動）	承認済

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タリーライセンスの供与など）についても継続的に検討します。

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

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

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

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

患者支援プログラム

当社は、患者さんが必要な治療を受けられるよう、革新的な医薬品の創出とともに様々な支援を提供することを目指しています。患者支援プログラムは、治療に関する情報提供や経済的支援を通じて、患者さんとそのご家族をサポートすることを目的としています。当社の米国子会社であるデサイフェラ社では米国の患者さんを対象に、「Deciphera Access Point™」を通じて、患者さん一人ひとりが抱える固有の状況を理解し、専任のケースマネージャーが、保険の理解から経済的な問題、治療の開始から継続まで、様々な課題解決をサポートしています。

* 患者支援プログラム：Deciphera Access Point™ (<https://www.decipheraaccesspoint.com/>)

医療基盤の強化 ～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、NPO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[こちら](#)）。本プロジェクトで支援した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、NPO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
医療アクセスギヤ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、NPOと協働し、以下の2つのプログラムを実施しています。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

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



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）

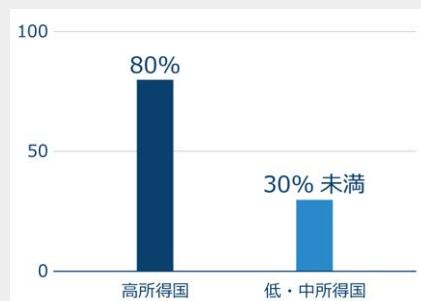
病床数
94床（大人: 39床/ 小児: 55床）

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床しかいません*。
- 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負いきれません*。
- 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的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います。

* 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および周辺の農村地区

<支援期間>

2022年～2027年

<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る。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る。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、同院では経験できない。
- 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る。
- 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る。そのため、現地技師の育成が進んでいない。

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）にて、小児患者への高度な医療を学ぶための研修を行う（5ヶ月間）。
 - カンボジアにある他の医療施設での研修により、臨床経験の幅を広げる。
 - 国際がん学会への参加など、最新の知見を得る機会を作る。
- 看護師の育成：
 - カンボジアにある他の医療施設での研修により、術後管理を中心とした高度医療の臨床研修を行う。
 - 国際がん学会への参加など、最新の知見を得る機会を作る。
- 現地の放射線技師の採用：現地の放射線技師を採用する。

目標

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

2. 農村部の医療アクセスの改善

課題

- 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るが、提供できる医療が限られるため、患者さんは日常的に公立の医療施設を利用することはまれである。また、近隣に医療設備の整う病院がないため、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ない。

対策

- ジャパンハートこども医療センターから離れた農村地区の核となる公立の医療施設で無償出張診療を実施する。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）を数日間派遣し、診療活動および手術などを実施する。診療や手術などを通じて患者さんへ疾患啓発を行うとともに、現地スタッフと協力して医療を実施することで医療従事者の育成や、医療への信頼に繋げる。

目標

- 無償出張診療：年8回実施、現地での診療および手術件数：50件（2024年4月～プログラム終了まで）

* 2024年3月までは、農村地域における月1回の無償巡回診療の実施を目標としていたが、2024年4月より、手術を含む無償出張診療に活動を一部変更したため、以上のように目標が修正となっている。

3. 高度医療設備の拡充

課題

- ジャパンハートこども医療センターは、小児患者に高度医療を提供できるカンボジア国内では限られた施設であるものの、先進国と比較すると医療設備が十分ではない。
- 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うといった課題がある。

対策

- X線透視設備の導入

目標

- X線透視機器を購入し、X線透視室を整備する。

<進捗>

取り組み	目標 (2022年度～2026年度)	2022年度 (～2023年3月)	2023年度 (2023年4月～2024年3 月)	2024年度 (2024年4月～2025年3 月)	状況
熟練の医療従事者の育成	● 医師の育成				
	来日研修：1名	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	—	—	Completed
	カンボジア他院での研修：2名	—	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	医師2名がカンボジアの医療機関にて研修を実施	Completed
	国際がん学会への参加：5名	医師1名が、シンガポールの学会へ参加	医師2名が、シンガポールの学会へ参加	医師2名が、日本で開催された国際小児がんの学会へ参加	Completed
	● 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	看護師2名が、シンガポールの学会へ参加	看護師1名が、シンガポールの学会へ参加	—	on schedule
	● 放射線技師の採用：1名	放射線技師の採用活動を開始	放射線技師の採用活動継続中	放射線技師の採用活動継続中	—
	● 無償巡回診療 ・月1回（～2024年3月）	無償の巡回診療を3回実施し、143人に無償診療を提供。	無償の巡回診療を7回実施し、522人に無償診療を提供	—	Completed
	● 無償出張診療・手術 ・年8回の派遣実施、手術件数：50件の実施（2024年4月～プログラム終了まで）	—	—	2つの農村地区（クロッチャムマー・チャムカルー）へ出張診療を計5回実施し、317名の診療と85件の手術を実施	on schedule
高度医療設備の拡充	● X線透視室を導入	X線透視設備の導入に向け、手術室の工事が完了	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が整い、2024年1月より稼働	適応となる患者にて稼働	Completed

<各年度の活動詳細>

▣ 2023年度活動報告（2.69MB）

▣ 2022年度活動報告（542KB）

2024年度の活動

1. 熟練の医療従事者の育成

- 医師・看護師の育成：

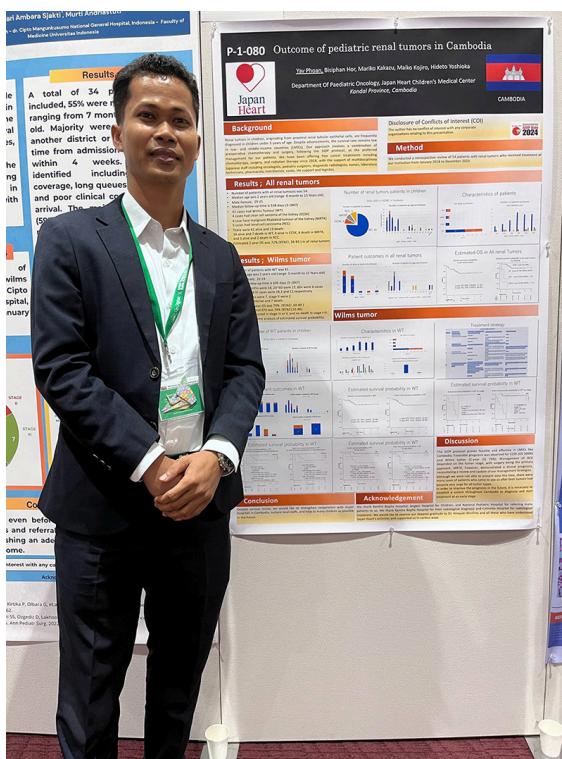
- 医師の国内研修：

カンボジア人医師2名がカンボジア国内の医療機関（アンコール小児病院）にて臨床研修を実施しました。臨床研修の内容は小児救急救命処置に関するトレーニングプログラムが行われ、小児特有の状況に対応するための知識や技術習得につながりました。



- 医師の国際がん学会への参加：

日本（横浜）で開催された国際小児がん学会アジア大会（SIOP Asia）へ、ジャパンハートの現地医師2名が参加しました。学会にて症例発表を行うとともに、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

- 2024年度はジャパンハート子ども医療センターから2時間ほど離れたクロッчуマー地区とチャムカルー地区の農村部にある2施設の病院に計5回医療スタッフを派遣し、無償の診療（317名）および手術（85件）を提供しました。診療を通して患者さんへの疾患啓発を行うことで、悪化を予防するとともに、手術適応となる患者さんには現地スタッフと協力して手術を実施し、これまで手術が難しかった患者さんを救うことに繋がっています。また、現地スタッフとの協力により医療活動を行うことで医療従事者育成にも貢献し、患者さんや地域の方々からの医療への信頼も少しづつ得られています。



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2025年度も多くの患者さんに役立てられています。





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）

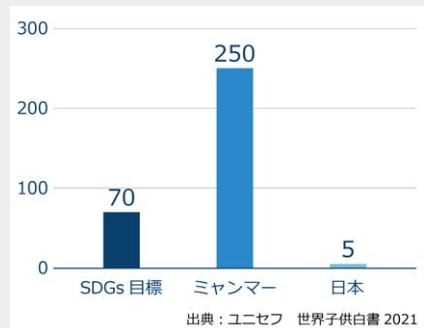
対応するSDGs

- 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。

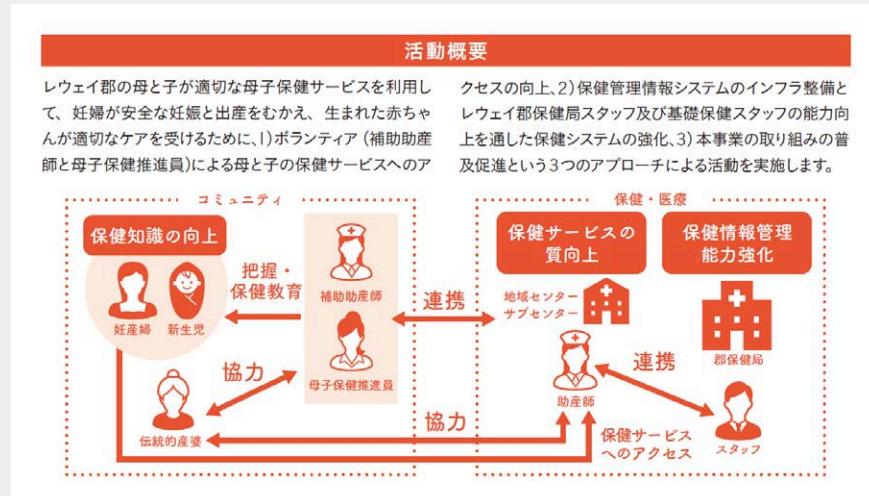
ミャンマーの医療アクセス課題とPHJの活動

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）



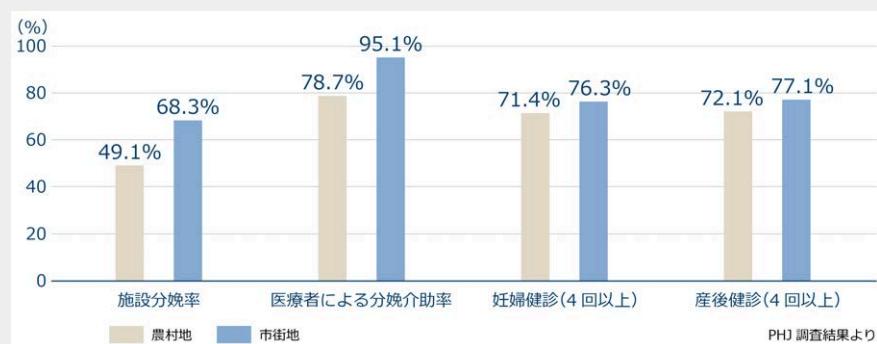
PHJはこの課題に対し、2014年から約6年間ネピドー特別行政区タッコン郡で取り組み、農村地での母子保健サービスの利用を促進する成果を上げています。PHJはここで得られた効果的なモデルを、2020年からネピドー特別行政区レウェイ郡に展開しています（当社はこの活動の一部を支援してきました）。



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：ネピドー特別行政区レウェイ郡

<支援期間>

第一期活動期間：2023年1月～2024年12月

第二期活動期間：2025年1月～2026年12月

<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る。
- 保健サービスへのアクセス困難：農村地では、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充分で、母子保健サービスの利用状況に市街地との顕著な格差が存在する。

<第一期>

対策

- 母子保健推進員*の育成：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を支援する。

* 母子保健推進員とは、保健省が定める2日間の研修を受講後、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。

目標

- 母子保健推進員を新たに育成：2024年12月までに600人

- 育成した母子保健推進員への再研修：2024年12月までに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、妊婦5人にに対して1人の割合で対象地域の全ての村（178村）に配置する計画

<進捗>

取り組み	目標 (2022年度～2024年度)	2022年度 (2023年1月～3月)	2023年度 (2023年4月～2024年3月)	2024年度 (2024年4月～12月)	状況
母子保健推進員の育成	● 母子保健推進員を新たに600人育成 <ul style="list-style-type: none">● 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	育成対象となる401人の候補者を選定 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	母子保健推進員を新たに425人育成 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	母子保健推進員を新たに140人育成	Completed
	● 育成した母子保健推進員300人への再研修を実施	—	再研修について、レウェイ郡保健局と準備・調整	育成した母子保健推進員360人への再研修実施	Completed
	● 活動のモニタリングおよび指導を毎年実施	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	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	郡内の農村部にて助産師と母子保健推進員が合計392回の保健教育を実施 郡内の補助助産師36人にスキルモニタリング、38人に再研修を実施	Completed

<各年度の活動詳細>

▣ 2023年度活動報告（1.65MB）

▣ 2022年度活動報告（460KB）

2024年度の活動

2024年度は140人の母子保健推進員を育成し、育成研修を修了した母子保健推進員は助産師や補助助産師と連携しながら、郡内の農村部にて妊婦・産後の女性の家庭訪問（1回以上/月）や健診の受診促進や感染症予防の啓発、子どもの予防接種サポートなどの活動の他、合計392回の保健教育を実施しました。

また、これまで育成した母子保健推進員のうち360人に対し、知識と技術の再習得を目的として、適切な保健知識の再確認、保健教育・家庭訪問の実施方法などの再研修を行っています。

さらに、助産師が絶対的に不足している中、地域の母子保健（妊婦健診、産後検診、出産介助等）で大きな役割を果たす補助助産師（レウェイ郡：全45人）に対しても、知識・スキル向上を目的としたスキル・モニタリング（36人）と再研修（38人）を実施し、地域の母子保健を担う保健人材全体の育成を行いました。



妊産婦の保健教育



補助助産師のスキルモニタリング

<第二期>（2025年1月～）

1. 妊産婦と新生児の保健サービスへのアクセス向上

対策

- 母子保健推進員の能力向上支援のための再研修を行うとともに、母子保健推進員による保健教育や妊産婦の家庭訪問、医療施設での啓発活動などを実施する

目標

- 母子保健推進員の再研修：2026年度までに450人
- 保健教育・啓発活動：2026年度までに1,000回

2. 地域の保健システム強化

対策

- 技術支援としてレウェイ郡保健局でのモニタリング評価会議の実施や、郡保健局の保健スタッフへの技術学習の実施を支援する。
- 地域医療関係者会議を定期的に実施し、郡保健局、医療従事者、コミュニティの連携を促進させ、地域全体で妊産婦や新生児のケアが実施される環境の構築を目指す。

目標

- レウェイ郡保健局でのモニタリング評価会議、技術学習：2026年度までにモニタリング評価会議2回、技術学習18回
- 地域医療関係者会議：2026年度までに農村地の40医療施設にて8回ずつ

<進捗>

取り組み	目標 (2025年度～2026年度)	2025年度 (2025年1月～12月)	2026年度 (2026年1月～12月)	状況
妊産婦と新生児の保健サービスへのアクセス向上	● 育成した母子保健推進員の再研修：450人	—	—	on schedule
	● 母子保健推進員による保健教育や妊産婦家庭訪問、医療施設での啓発活動：1000回	—	—	on schedule
地域の保健システム強化	● レウェイ郡保健局でのモニタリング評価会議：2回、技術学習：18回	—	—	on schedule
	● 地域医療者連携会議：40の医療施設にて8回ずつ	—	—	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

人権に関する基本方針

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。

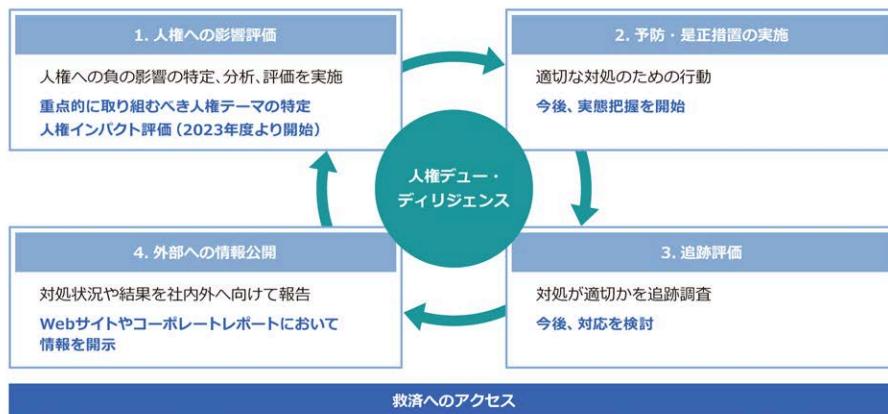
› 調達活動基本ポリシー

▣ 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

人権デュー・ディリジェンスの推進体制

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

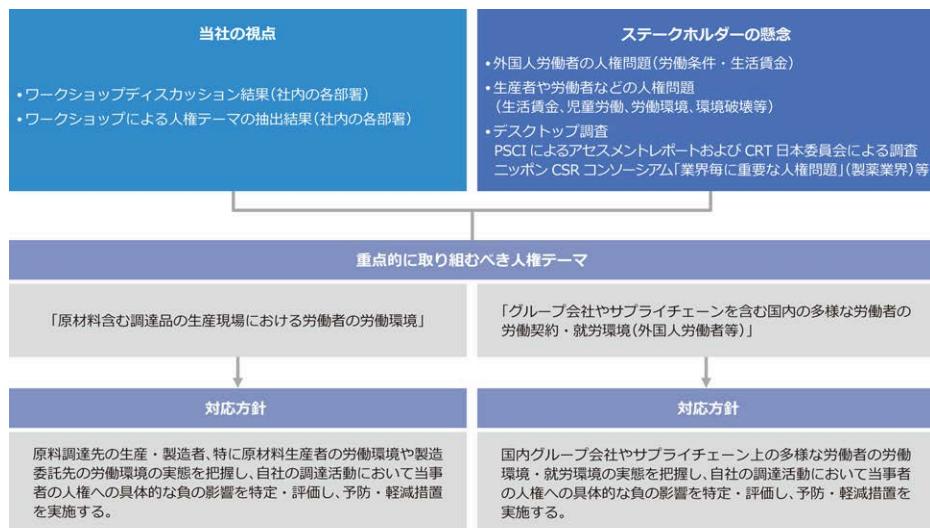
2022年度、当社は経済人コード会議日本委員会（以下、CRT日本委員会）の協力を得て当社グループおよびバリューチェーンを対象に、人権への潜在的リスクの影響評価（人権リスクアセスメント）を実施し、今後重点的に取り組んでいく人権テーマを特定しました。特定にあたり、まず、デスクトップ調査*を実施し、バリューチェーン全体での当社の事業活動と関わりのある潜在的な人権リスクを抽出しました。

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。



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ある包装関連の取引先に焦点をあて、調査を実施しました。今後は、包装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。

人権テーマ	2022年度	2023年度	2024年度	今後の取り組み
【グループ会社やサプライチェーンを含む国内の多様な労働者の労働契約・就労環境(外国人労働者等)】 確認業種(包装)	-	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。うち1社において、雇用状況および技能実習生の人権尊重の状況を確認するため、CRT日本委員会の協力を得て技能実習生の管理・監督者にインタビューを実施した。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が確認できた。	包装に関する直接材の中から複数の取引先に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。うち1社において、雇用状況および技能実習生の人権尊重の状況を確認するため、CRT日本委員会の協力を得て技能実習生6名にインタビューを実施した。その結果、技能実習生に対する人権尊重の観点で大きな懸念事項はないことが確認できた。	人権テーマに沿って、負の影響が発生していないか、取引先と協力しながら確認を継続する。

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ができる仕組みを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。

強制労働確認時の対応	2022年度	2023年度	2024年度	今後の取り組み
原材料を含む調達品の生産現場における労働者の労働環境	代理店を通じて調査を実施。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、すべ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。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。	注視を継続。	注視を継続。	注視を継続し、今後、懸念が生じた場合には代替を含め再検討。

・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。

2024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3,500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（2024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。

救済へのアクセスおよび違反行為への対応・是正措置

・通報制度

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、通報窓口を社内外に設置しています。24時間受付可能な社外窓口

「ONOグループ コンプライアンスホットライン」は、当社グループの全ての役員、従業員のみならず、社外の方も複数言語で利用可能で、また社内窓口として、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ができる体制を整備しています。

・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従業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。

通報制度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」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り組みを推進し、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、部門横断的に経営基盤を支える「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



自己成長を通じて実現する未来

- 挑戦と価値創造
- 粘り強さと実行力
- 協業と組織貢献
- リーダーシップ
- 公正さと誠実さ

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	進捗：(～2024年度)
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	200人
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	194人
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り組みを行っています。詳細は こちら をご覧ください。	700人以上	872人
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	108人

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の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	進捗：(～2024年度)
製品価値最大化	患者本位の視点でニーズを顕在化し、解決策を提案、実行できる人財	700人規模	353人
パイプラインの強化	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		
グローバル事業の拡大と加速	グローバルで活躍できる多様な人財を束ねて事業を推進できる人財		
事業ドメインの拡大	ニーズを捉え、経済合理性のある解決策を社会実装できる人財		

これらの採用・育成に加え、本部ごとで必要な専門的スキルを習得するための研修を別途実施しています。

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。2024年度の正社員一人当たりの年間研修時間は63.1時間、費用は14.1万円でした。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。

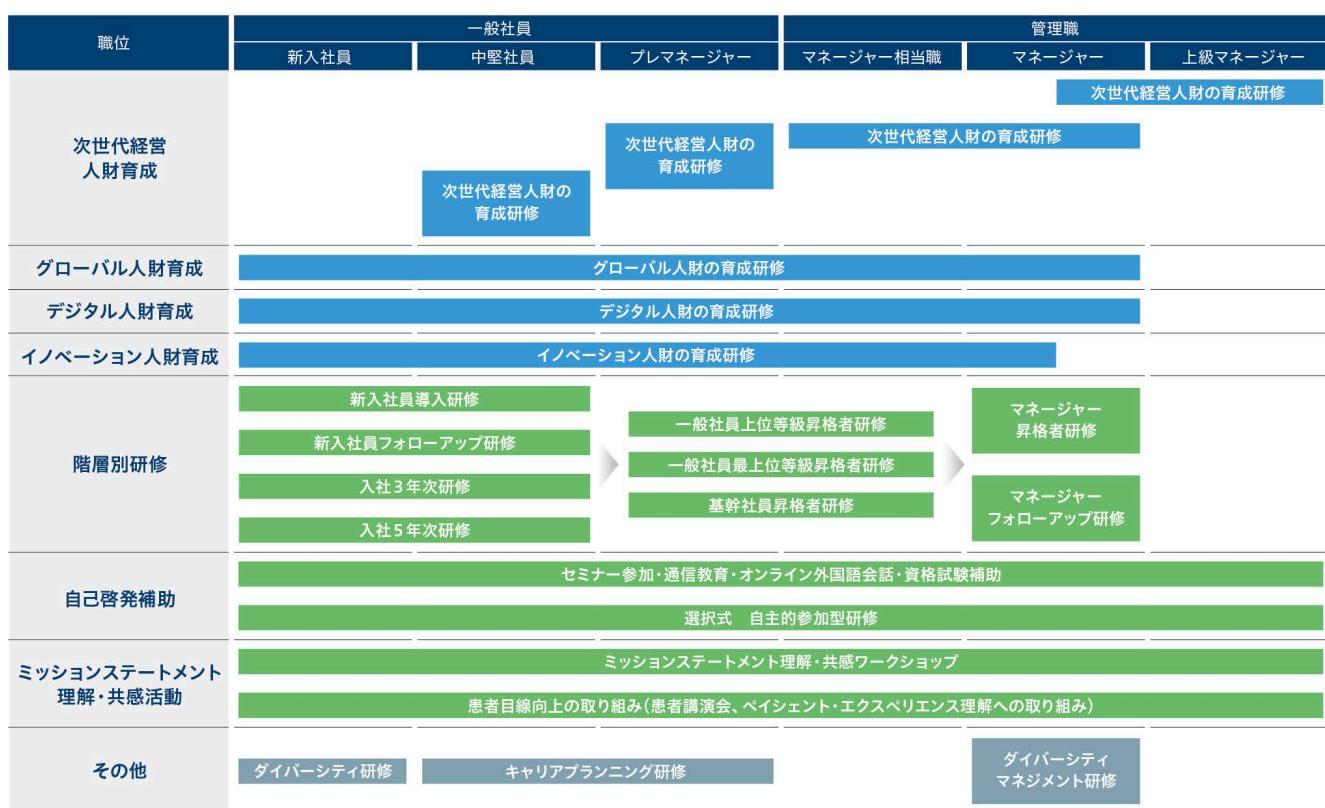
研修の成果を測定する指標としては、階層別必須研修後の平均行動変容率を設定し、より質の高い研修を提供することで社員の能力底上げと自律的なキャリア形成を図り目標達成を目指します。

指標と目標

指標	2024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

* 4つの昇格者研修、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



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）を取り入れています。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。次世代経営人財については、全本部長が同じ目標で議論できる会議体を通じて、人財要件や育成方針、候補人財の選出、研修内容等について議論・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 マネージャー
期間	10か月	14か月	2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	2024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	24	43
プレマネージャー層/LIP LIP:Leadership Improvement Program	25	102
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

「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。

2024年度の受講者25名を含め、2024年度末までにGSIPを受講した社員（1期～7期）は194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13名だったのに対し、受講後は131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50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

AI等をはじめとする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）およびITスキルを持つ人財の育成に積極的に取り組んでいます。本育成活動は「DX理解」「DX参加」「DX牽引」の3つのカテゴリーに分けて実施しています。まず、全社員が「DX理解」人財となることを目指し、デジタルテクノロジーの概要やビジネス変革の重要性の理解を促進する研修を実施しています。次に、日常のビジネスにDXを取り入れることに挑戦できる「DX参加」人財を、全社で500名ほど育成することを目指し、計画を前倒しで進めています。さらに、デジタルテクノロジー、ビジネス変革にそれぞれ精通した「DX牽引」人財を100名ずつ（計200名）育成しており、こちらも当初計画を上回る進捗となっています。

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	2024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數目標値
DX理解	3,340名	3,340名	全社員
DX参加	309名	764名	500名
DX牽引テクノロジー	63名	94名	100名
DX牽引ビジネス	76名	154名	100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>

「Innovation Cafe」では、社員が新たな視点や発想に出会い、自身の可能性を広げることを目的としたセミナーやワークショップを開催しています。2024年度は、ビジネスやヘルスケアの最新トレンド、人を中心と考える医療のあり方などをテーマに、計7つのプログラムを実施し、412名が参加しました。

今後も、医薬品に限らず、あらゆる形で患者さんや社会の未解決の“痛み”に対して、「私たちにできることは何か」を考えるきっかけを提供していきます。

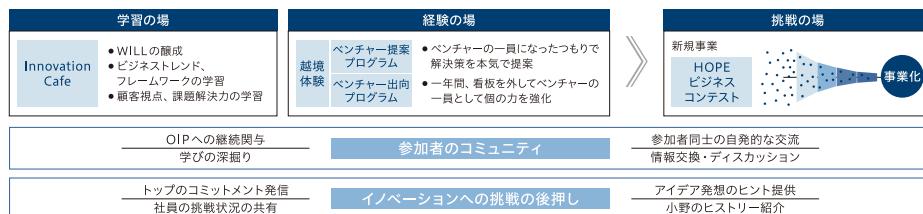
<経験の場：V2V、outsight>

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名程の枠でベンチャー企業に1年間出向しています。2024年度の4名を含め、これまでに計18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。2024年度の20名を含め、これまでに計44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はなく、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～2022年度に採択された3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。2023年度に採択された2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	2024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 累積エントリー人數目標値
Innovation Cafe (セミナー、ワークショップ)	412名	1,407名	1,000名
HOPE (事業創出プログラム)	エントリー数 うち書類選考通過者	32名 10名	226名 41名
V2V (ペンチャヤ出向プログラム)	4名	18名	
outsight (ペンチャヤ提案プログラム)	20名	44名	計180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、現場に配属後、新入社員が活躍するために必要な共通の知識、スキル、マインドを習得す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ヶ月後に、社会人1年目の出来事の棚卸をして自分自身を省み、2年目に向けて気持ちを新たにするための新入社員フォローアップ研修を実施しています。また、フォローアップ研修と同時期に外部のEAP (従業員支援プログラム) 面談を体験する機会を設け、新入社員の心身の健康維持に努めています。

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指し、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」から一步進んだ「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。

基幹社員への昇格者研修では、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とを重ね合わせる機会です。組織としての一体感醸成や社員のエンゲージメント向上にも寄与するため、当社の最も重要な施策の一つとして位置付けています。

ミッションステートメント理解・共感ワークショップ

ミッションステートメントへの共感とそれに基づく行動の実践を促すことを目指したワークショップです。本ワークショップでは、当社の300年を超える歴史についての理解を深めるとともに、ミッションステートメントの策定経緯やその背景にある当社の挑戦の歴史を経営トップが自ら語ったり、マネージャーが自身のチャレンジ経験を部下に語ったりすることで、社員への共感を促し、自発的な実践につなげています。

› [ミッションステートメントについては、こちらをご覧ください](#)

ペイシェント・エクスペリエンス理解への取り組み

製薬企業の社員は医療スタッフの一員であるとの自覚を持つとともに、患者さん目線を持つことが重要です。そこで、様々な場面での患者さんにとっての経験価値（ペイシェント・エクスペリエンス）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しいただきます。患者さんの生の声を聞くことで、患者さんの気持ちに共感することができ、日々の業務において患者さん視点での行動につながると考えています。2024年度には、患者さんの声に耳を傾ける会として、肺がんと胃がんの患者さん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養える研修や、他者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、より活かすためのマネジメント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。また、2024年度には、部長級の管理職を対象に、アンコンシャスバイアスを理解し実践する方法について研修を実施しました。

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、以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（キャリアコーチングにつながる研修）を企画しました。2024年度は、全社員を対象にしたe-ラーニングと、手上げ式の全社員およびマネージャー職を対象にした研修を実施しました。また階層別では、新入社員、入社5年次社員、20年次社員、30年次社員に対して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（2024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）	94名
デジタル人財育成研修	3,788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	67名
新入社員フォローアップ研修	66名
入社3年次研修	65名
入社5年次研修	57名
一般社員最上位等級昇格者研修	68名
基幹社員昇格者研修	55名
マネージャー昇格者研修	91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)	853名
選択式 自主的参加型研修	1,931名
キャリアプランニング研修（eラーニング含む）	181名
ミッションステートメント理解・共感ワークショップ	97名
患者目線向上の取り組み（ペイシェント・エクスペリエンス理解・患者講演会）	2,382名

人財の採用

当社では、ミッションステートメントの実現および継続した事業の成長のために、多様な人財が集まる組織を目指しています。私たちは、人種、国籍、民族、性別、性的指向・性自認、性表現、年齢、肌の色、宗教、信条・思想、障がいの有無などに基づく差別をせず、選考を行います。

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、企業説明会やインターンシップ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。

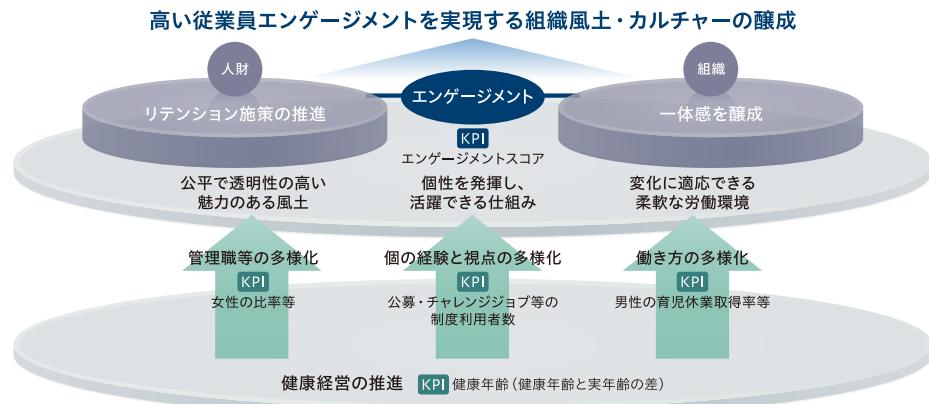
詳細は[採用ページ](#)をご覧ください。



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、これからキャリアを考えるきっかけに役立てていただきたいと考えています。

人的資本の拡充（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が一緒に働くことで新たな気づき、アイデアが生まれます。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、2025年度より昇格における条件であった滞留年数を撤廃することで、年齢や社歴に関係なく実力のある人財の早期抜擢を可能とともに、育児休業などがキャリア形成の阻害要因にならないようにしています。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22%、160名（2024年度）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7.4%（2024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。女性管理職比率を2026年度までに10%、2031年度までに20%という女性管理職比率目標の達成に向けて、2024年度より、女性社員を対象とした研修（女性管理職候補に向けた成長のきっかけを作ることを目的とし、上司と一緒にストレッチャーサインメントに取り組むとともに、社外講師からのコーチングを受ける研修）やメンター制度（本部長や統括部長等が女性社員のメンターとなり、女性管理職候補の視座を上げ、管理職へチャレンジすることを後押しする取り組み）を実施しています。他にも、部長級の管理職を対象に、アンコンシャスバイアスをコントロールし、マネジメントに活かす方法を学ぶ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。

* 2024年度よりマネジメント職およびスペシャリスト職を管理職として公表しています

目標	取り組み計画	各年度の結果
2026年度までに管理職に占める女性比率を10%以上にする	1. ライフイベントや多様な働き方に対応できる制度や労働環境を整備する 2. 女性の中核人財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 2024年度：7.4%

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として、2023年6月から「副業（兼業）」を可能としています。
- 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。2024年度は191名の社員が応募し、48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、部門を超えて人財交流を深めたいといった社員のニーズから、現在の部署に籍を置きながら、所定労働時間の20%を使って別の部署での業務にチャレンジし、社員のスキルアップやキャリア支援を行っていくことを目的に社内チャレンジジョブ制度を導入しています。2024年度は62名の社員が応募し、31名方が他部署と兼務することで、経験と視点の多様化を進めています。

・副業（兼業）

当社では、社員が副業を通じて、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、多様な背景をもった社員のキャリア維持、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を創出することを目的として、副業を可能としています。

また、60歳以降の定年再雇用者（定年嘱託社員）に対しても、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、副業を可能としています。

2024年度は、67名の社員が副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](#)（「人財育成のための教育研修」の「イノベーション人財の育成」）をご覧ください。

・HOPE

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

働き方の多様化

「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。2024年度は、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）、ドレスコードをオフィスカジュアルに改定しました。また、毎週金曜日にオフィスカジュアルよりさらにカジュアルな服装（ジーンズ等）での勤務を認める「カジュアルフライデー」を導入し、より柔軟で働きやすい環境整備を推進し、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ができます。企業が取り組むべき課題の一つであると考えています。「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。育児休業が取得しやすい組織風土を醸成するため、産休・育休制度の概要や仕事と育児の両立支援制度についてまとめた動画を社内ポータルサイトに掲載、復職時の不安軽減やスムーズな仕事復帰を支援するための育児休業復職時オリエンテーションを実施しています。また、男性社員の育児休業取得の普及および啓蒙のため、男性の育児休業の現状や育児休業を取得した男性社員の体験談を紹介する「ONO パパ育休 SUPPORT BOOK」を社内ポータルサイトに掲載しています。このような仕事と育児の両立支援や職場環境作り等が評価され、基準適合一般企業として子育てサポート企業として厚生労働大臣より認定を受け、特例認定マーク（プラチナくるみん）を取得しています。



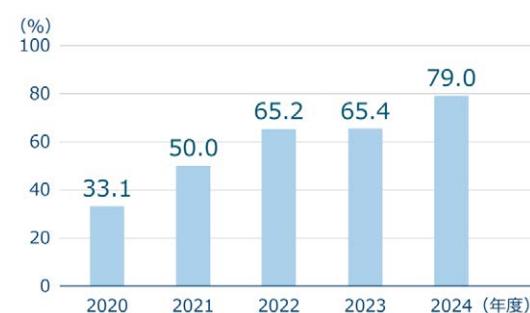
当社のダイバーシティ イメージキャラクター
メディラビさん



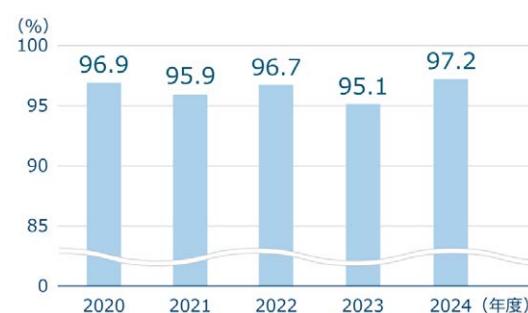
育児と仕事を両立する社内制度の紹介冊子に登場。
ダイバーシティ向上の取り組みを推進しています。

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	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：79% 男性平均取得日数：58.9日 女性社員の定着率：97.2%

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、在宅勤務制度を導入しています。

・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

妊娠婦および出産後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・骨髓ドナー休暇

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髓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とも、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とも、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ると、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。

・福利厚生俱楽部の利用

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手厚くサポートしています。

・GLTD制度

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

・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ることができる『選択型福利厚生制度』を導入しています。

※メニュー一覧

カテゴリー	メニュー
育児・介護	子育て支援
	介護補助
健康支援	オプション検診補助
	スポーツ施設利用補助
自己啓発支援	自己啓発施設・サービス補助
	学会費・資格維持費用補助
生活支援	住宅ローン補助
	賃貸住宅補助
	不妊治療補助
余暇支援	旅行補助
	エンタメ・レジャー施設利用補助

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げていきます。このように働きがいのある職場を提供することで、持続可能な社会に貢献していきたいと考えています。現在、40名を超える従業員が生き生きと活躍しています。



LGBTQ+に関する取り組み

当社では、DE&I推進の一環として、性的指向・性自認（SOGI）、性表現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く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、外部講師や当事者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、2024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2024」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。



work with Pride



グローバル人事制度の導入

多様な人財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、待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財の活躍や育成、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により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

小野薬品グループ共通の報酬の考え方、ならびに各社の報酬制度設計の軸を定義する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、優秀人財の獲得、リテンションに寄与します。

賃金に関する取り組み

労働基準法はじめ賃金に関する各法律を遵守し、従業員に賃金を支払っています。社員の生活を守り、安心して働きやすい職場づくり推進しております。

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。2025年3月末現在の組合員数は小野薬品労働組合1948名、化学一般小野薬品労働組合11名です。両組合とも会社との関係は良好です。

人的資本の拡充（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、社会に貢献していくと考えています。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 晓

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7年連続で選定されました。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、2024年度の人間ドック受診率は99.9%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。2025年5月現在の契約施設数は222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。

	2024年度のがん検診率*1	目標
胃がん検診	96.2%	100%
肺がん検診	99.5%	100%
大腸がん検診	93.9%	100%
乳がん検診	89.9%	100%
子宮頸がん検診*2	70.0%	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（子宫頸がん検診は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勧めています。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出向者に対する生活習慣プログラム（保健指導）の提供も実施しています。

	特定保健指導の実施率	治療継続率*
2024年度	76.6%	21.4%

* 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、2024年度の傷病による休業者率は1.6%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。

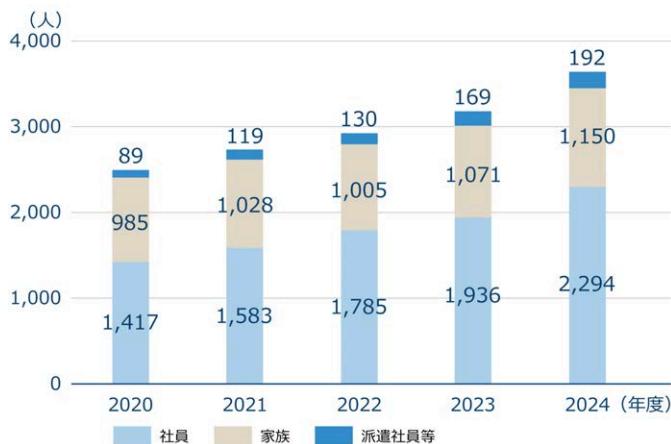
メンタルヘルス対策

- 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います。また、産業医とも連携し、休職後に安心して復職できるよう支援しています。
- 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社員の割合は目標100%に対し、2023年度は98.3%、2024年度は98.2%となっています。また事後には、自組織結果を振り返り、組織開発のためのアクションプランを立案する職場改善研修を行っています。さらに、専属カウンセラーによる拠点巡回を実施し、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、2024年度の高ストレス者の割合は5.0%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でき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環境を提供しています。

受動喫煙対策・健康増進

- 2019年4月から敷地内全面禁煙とし、勤務時間中（昼休み含む）の敷地内外の喫煙を禁止しています。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、禁煙補助剤の提供などを通じ、社員の健康増進を支援しています。喫煙率は、2023年度の11.7%に対し、2024年度は11.1%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。
- 健康増進や職場のコミュニケーション活性化を目的として、全社でウォーキングキャンペーンを実施しています。このイベントは、全社員に加えて家族、派遣社員、業務委託者も対象とし、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。加えて、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（米等）を贈呈（合計で米約6トン〔600万円分相当〕を配布）することで、歩くことの習慣づけにつながる活動として、日本国内で年々浸透しています。2023年度からは、日本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広げています。開催にあたり、各グループ会社のリーダーによる自身の健康づくりや社員に向けたメッセージ発信、社内SNS上で社員同士が意見交流できる場の設定などのイベント活性化の仕掛け作りと共に、2024年度は参加者数や歩数に応じて「国際対がん連合」（UICC）に一定額を寄付する社会貢献の要素を取り入れました。その結果、過去最高の295チーム、3,636名が参加し、目標として掲げていた60%以上の参加率を達成しました。2025年度も昨年に続き、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。

ウォーキングキャンペーン参加人数



- 当社は、安全衛生委員会や衛生委員会と協力し、健康イベントを実施しています。主要事業所を中心に、体組成や血管年齢、骨密度の測定会、運動セミナー、ウォーキングイベントを開催し、筋力の維持や骨粗しょう症の予防、肩こりや腰痛、眼精疲労の改善を通じて労働生産性の向上を目指しています。2024年には、50人未満の小規模事業所にも活動を広げたこともあり、年間を通じて延べ1,199名がイベントに参加しました。引き続き、社員同士のコミュニケーションを活性化し、健康増進を支援する活動を推進します。

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。2024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76%、セルフケアを心掛けている社員の割合は86%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めることで、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。健康診断の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PDCAを意識した効果的な取組みを企画推進しています。2024年には睡眠改善を切り口としたMiddleAgeの健康づくり参加型セミナーを実施しました。また、そのセミナーの中で、日々健康づくりに積極的な社員の取組みを「職場のいきいきさん」として取り上げ紹介することで、主体的な健康づくりに繋がるような仕掛けづくりも行っています。

*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。

2023年度：64,962円（回答率78.7%）、2024年度：55,119円（回答率79.1%）

2025年度目標：50,000円（2024年度比90%）

*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。

2023年度：1.33日、2024年度：1.52日、2025年度目標：1.00日以下

外部からの評価

当社は、2025年3月に経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2025～ホワイト500～」（大規模法人部門）に7年連続で認定されました。この制度は、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから評価を受けることができる環境を整備することを目的に創設されたものです。

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。

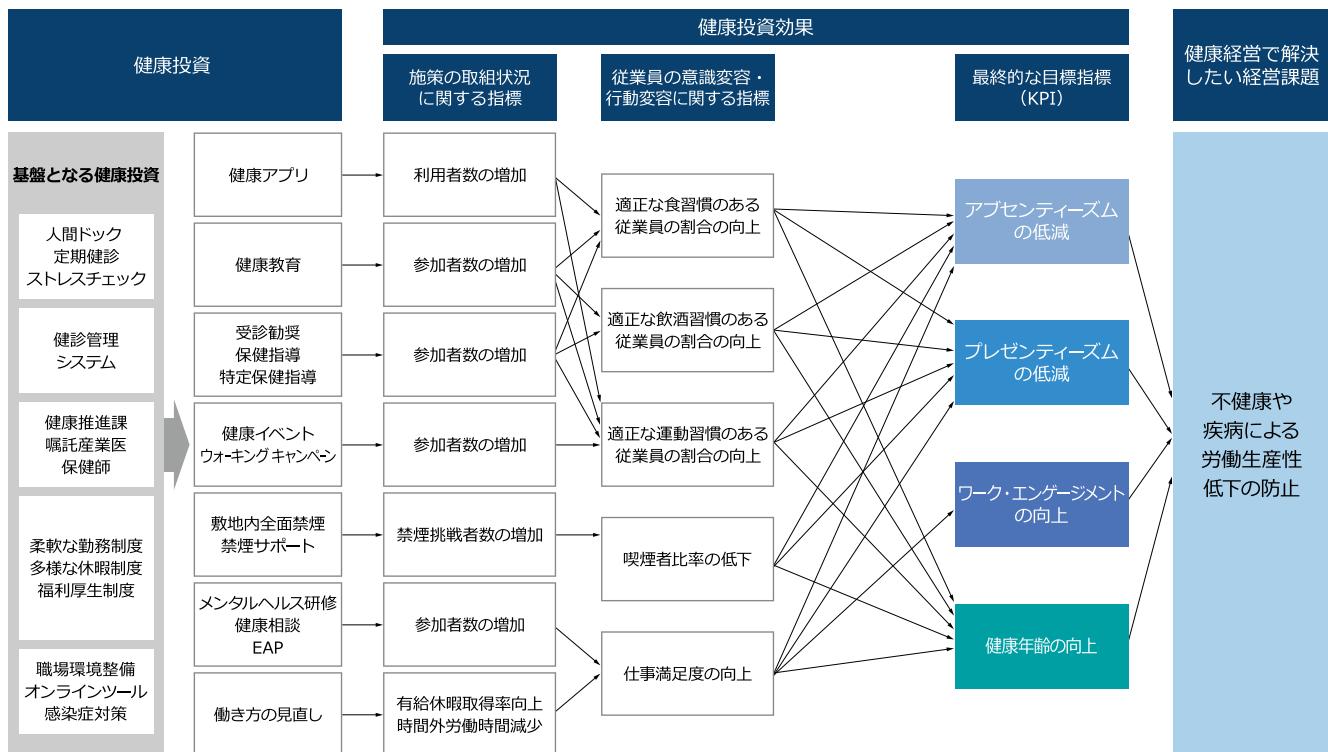
› [外部からの評価](#)



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、N P O 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、「社会的信頼の向上」をマテリアリティの一つとして取り上げています。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、さら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。この取り組みを推進するため、代表取締役 副社長執行役員を責任者とし、社会的信頼の向上に向けた活動を進めています。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等にて報告・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きます。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。「調達活動基本ポリシー」および「コード」につきましては社会や地球環境の変化に応じて適宜改定しています。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](#)
- › [!\[\]\(6dabe2e8109bd9ab28a7c007c273fdb1_img.jpg\) 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（333KB）](#)

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の重要性を鑑み、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。新たに契約を締結する際は、契約前に、腐敗認識指数（CPI）に基づき国別リスクを確認しています。

また、当社は医療用医薬品を扱う製薬企業として、研究開発・製造などサイエンティフィックな活動のほか、医薬品の物流・情報提供といった専門的な活動が多いという特徴があります。このため、企業倫理や人権の尊重、情報管理といった一般的に遵守すべき項目だけでなく、創薬研究・臨床開発・医薬品製造・医薬品物流に関わる各ステージにおける安全衛生管理や地域環境への影響など、医薬品事業や商品特有のリスクについて、バリューチェーン全体にわたってマネジメントすることが重要と考えています。そこで、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においては、取引金額および業種セクターごとに第三者データを基にしたサステナビリティリスクを評価することで重要取引先を選定し、直接取引先および二次取引先に対する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や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、同意書の取得や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を提供しています。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、自社のサステナビリティパフォーマンスを評価することができます。

EcoVadisの結果を共有いただいた取引先には、スコアに応じてEcoVadis社が提供しているe-ラーニングなどの教育資材を紹介し、再受審を依頼しています。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、サステナビリティパフォーマンス改善に対する支援を行っています。

その他の選択肢として当社のコードやグローバル製薬企業で構成される非営利団体PSCIの原則に準拠し、「マネジメントシステム」、「労働安全衛生」、「人権」、「環境」、「倫理」、「情報セキュリティ」、「持続可能な資材調達」などに関連する設問を設定した自社SAQを活用しております。

	活動対象			
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
同意書		• 取引金額上位80%以上の内の重要取引先	• 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	• 取引金額上位99%以上の内の重要取引先 • 新規取引先 • 創薬提携先 • 直接材の二次取引先
リスクアセスメント	• 直接材の重要な取引先	• 取引金額上位80%以上の内の重要な取引先	• 取引金額上位98%以上の内の重要な取引先 • 新規取引先 • 創薬提携先	• 取引金額上位99%以上の内の重要な取引先 • 新規取引先 • 創薬提携先 • 直接材の二次取引先

* 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

2024年度までに重要な取引先426社（取引金額の77%）を選定し、活動を推進しました。また、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・製剤について、売上金額上位の製品の二次取引先を活動対象として取り組みを開始しました。結果、内333社から同意書を回収し、238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3社に対し現地監査を実施しました。是正措置計画の必要性がないことを確認するとともに取引先のさらなるサステナビリティパフォーマンス改善・向上に対しての依頼を行い、同意いただいております。

	2021年度～2024年度進捗 (2025年3月末時点)
同意書取得対象企業数	426社
同意書提出企業数	333社
リスクアセスメント対象企業数	259社
リスクアセスメント評価参加企業数	238社
現地監査を実施した企業数	3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

2023年度、サステナブル調達の重要性や当社の考え方の浸透を目的に全社員を対象としてサステナブル調達の理解浸透に向けたe-ラーニングを実施しました。本e-ラーニングは、全社員がいつでも閲覧できるように社内イントラサイトに掲載しています。

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。

› [!\[\]\(c386b6be28f29f50a8089f4302e31f17_img.jpg\) 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。