



小野薬品工業株式会社

ESG 説明会

2023 年 3 月 28 日

[登壇者]

4 名

代表取締役 取締役社長 相良 暁 (以下、相良)

取締役 専務執行役員 経営戦略本部長

辻中 聡浩 (以下、辻中)

常務執行役員 コーポレートコミュニケーション統括部長

谷 幸雄 (以下、谷)

広報部長

井村 竜太 (以下、井村)

登壇

井村：本日はお忙しい中、小野薬品株式会社 2023 年 ESG 説明会にご参加くださいます、誠にありがとうございます。

| 本日の内容

1. サステナブル経営について
2. コーポレートガバナンス
3. コンプライアンス体制強化のための取り組み
4. 人的資本の拡充
5. 地球環境の保護
6. 医療アクセスの改善への取り組み

最初に社長の相良より、サステナブル経営とコーポレートガバナンスについてご説明いたします。続きまして、経営戦略本部長の辻中より、コンプライアンス体制強化のための取り組みと人的資本の拡充についてご説明いたします。最後に、コーポレートコミュニケーション統括部長の谷より、地球環境の保護と医療アクセスの改善への取り組みについて説明いたします。

それではまず、社長の相良より、サステナブル経営とコーポレートガバナンスについてご説明します。

サステナブル経営方針



創業から300余年、私たちは社会とともに歩んできました。「病気で苦しむ人を救いたい」という想いを
実現するため、不可能とされていた革新的な新薬を次々と創出してきました。
私たちはこれからも、企業理念の実践を通じて人々の健康に貢献するとともに、責任ある事業活動を通
じて、持続可能な社会の実現に挑戦し続けます。

人々の健康への貢献

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

次世代への豊かな地球環境の保持

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

いきいきと活躍できる社会の実現

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

透明性の高い強固な経営の確立

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

マテリアリティ

相良：早速ですが、まずサステナブル経営方針についてお話をしたいと思います。

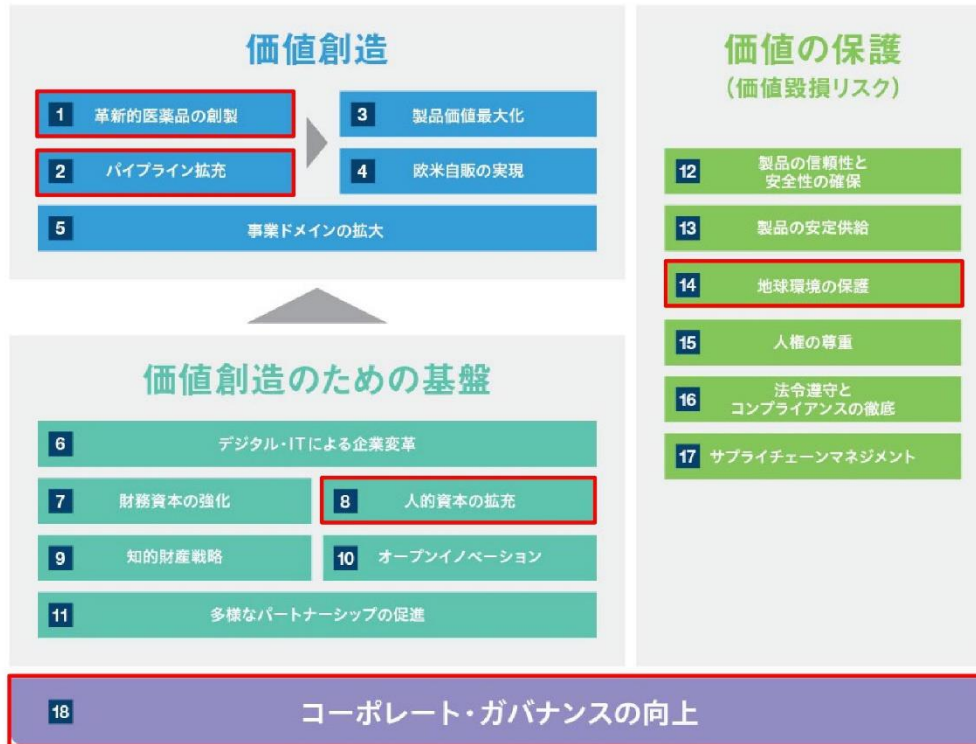
小野薬品はアンメットニーズを克服する新薬の開発をメインに、製薬企業として事業をしてきたわけですが、例えば10、20年前においては、このような経営方針というのは大きく打ち出さず、できる範囲で進めておりました。

このように経営方針を本業と並べて進めていこうとなったのは、オプジーボの開発の成功、2014年の発売、それから創業300周年となった2017年。このタイミングで世の中に対しても、社会に対しても、応分の負担をやっていける会社になっていかないと考えまして、そのあたりからESG等にも力を入れ始めたというのが経緯です。

アンメットニーズに対する新薬の開発、これと本業のそういう課題と、環境等々に関わるESGとかSDGsとか、そういう活動というのは同じ方向であり、本業もESGも、両方ともしっかりやっ
ていこうと。本業とESGを切り分けることなく、人類にとって長期的に課題になってくる問題を解決していこうと、そういう会社でありたいと取り組んでおります。

今申し上げたところが小野薬品のサステナブル経営に関する基本的な考え方ということです。

新マテリアリティ（経営課題との統合）



昨年、新たなマテリアリティを定めて、経営課題として取り組んでいます。

昨年ご説明した通り、ESG、SDGs に焦点を当てたマテリアリティを掲げておりましたが、1 年前に再特定した新たなマテリアリティは、我々の本業と ESG を含めて新たに策定したものです。

本業と ESG を切り分けることなく、我々は経営をしていく意思に基づいて、1 年前に新しいマテリアリティを策定したということになります。

本日は、その中で赤で囲っている 1、2、8、14、それから 18、この五つのテーマ、課題について、ご説明したいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

重要課題のマネジメント

重要課題への設定理由	革新的医薬品の創製は、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念の実践であり、当社が社会へ提供する中心的な価値です。この価値を持続的に生み出すためには最新の科学的な知見と最先端の技術を利用した創薬研究が重要であり、創薬研究における競争力の強化が当社の成長につながります。
中長期の目指す姿	トップサイエンティストと協働して世界を変える新薬創りを加速する。
指標	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規臨床移行品目数
主な取り組み	<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

マテリアリティ 1、革新的医薬品の創製です。

当然ながら、私どもの本線の仕事です。企業理念にも掲げ、ミッションステートメントにも記しておりますように、アンメットメディカルニーズの解決にチャレンジしていくということになっています。

主な方法は、オープンイノベーションによる創薬、これがほぼ全体を表現していると言ってもいいと思っています。

自分たちだけでできることは極めて限定的で、その世界で仕事をするということだけでは、我々が目指しているところへ到達することはできません。当然ながら非常に高い水準のアカデミア、あるいは製薬ベンチャー企業等々とのコラボが大前提になってきます。

しかもそれは世界的にトップの水準であること、それから経営層、トップマネジメントがそれに対してサポータティブであること、そして実際に取り組む人たちは一生懸命汗をかいて、進めていく、そして最近では新たなデジタルあるいはAI等々の活用も加えて、革新的医薬品の創製に取り組んでいるところです。

重要課題のマネジメント

重要課題への設定理由	パイプラインは当社が持続的に成長するための源泉です。患者さんへ革新的医薬品を提供し続けるために、パイプラインの拡充を進めます。
中長期の目指す姿	新薬候補化合物のPoC※確立のスピードと精度が向上するとともに、ライセンス活動によりパイプラインが拡充している。 ※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
指標	<ul style="list-style-type: none"> ● 臨床開発段階の品目数 ● 新規導入品目数
主な取り組み	<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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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

マテリアリティ 2、パイプラインの拡充です。

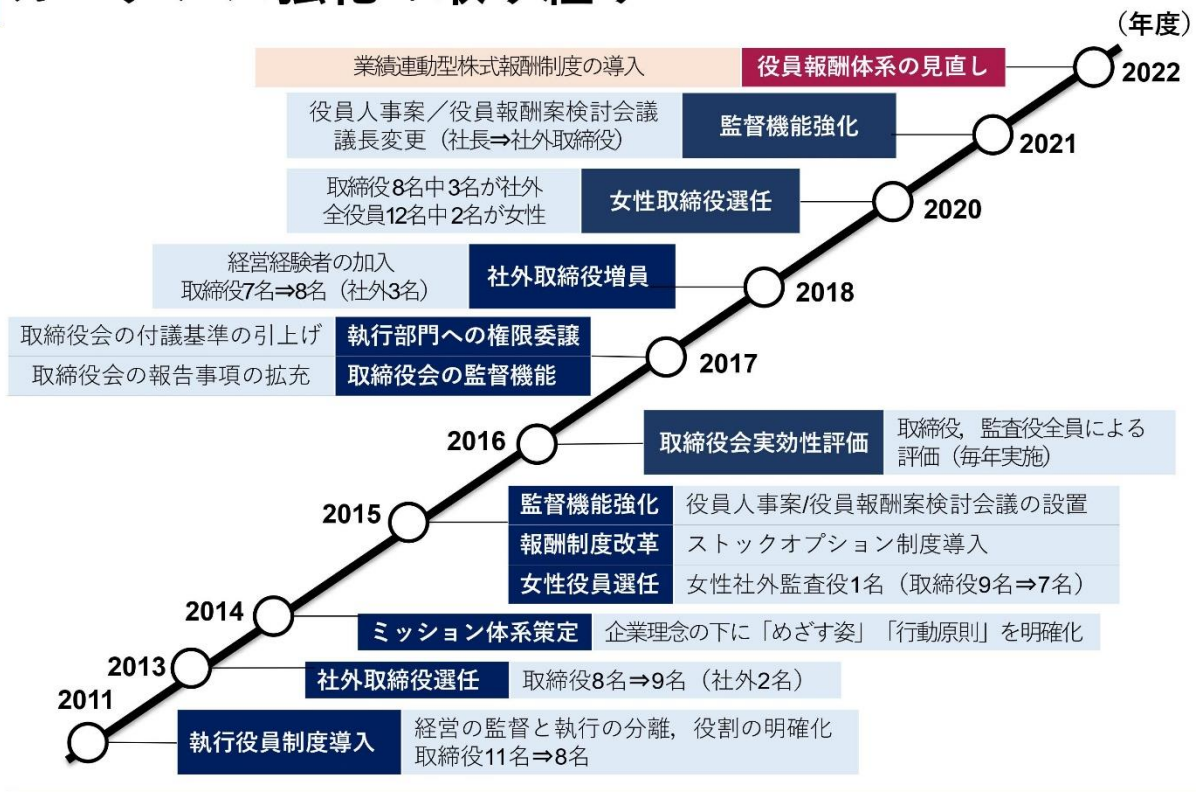
製薬企業が長期的に、継続的に新薬を出しながら、そして成長していく、社会に貢献していくために、どの会社もパイプラインの拡充を目指しています。

これは自分たちの研究所とパートナーのコラボによってイノベーションを実現していくというのが基本になりますけれども、それだけでは当然足りませんので、新たに導入をしていく化合物、あるいは技術、それから既に製品となった医薬品、こういうのを加えていって、状況によっては会社ごと、バイオベンチャーなんかは取り込んで進めていくことを必要としております。

ご承知のように、現在アメリカ、ヨーロッパで、10品目に近い新薬のP1あるいは一部P2を展開しておりますし、新たにそこに本年度もいくつかの化合物を加えていくという予定になっております。

以上、革新的医薬品の創製とパイプラインの拡充についてお話し申し上げました。

ガバナンス強化の取り組み



続きまして、コーポレートガバナンスについてお話しします。

このスライドは1年前にもご紹介したのですが、赤い括弧でお示ししてありますように、役員報酬体系の見直しをいろんな面から行いました。本日はご紹介するのは、業績連動型株式報酬制度の中に、このESGへの取り組みという項目を加えたということです。

いくつかの会社がこのような取り組みを既にされておりますけれども、小野薬品も2022年度より取り入れたところです。

社外取締役

構成等

取締役会の監督機能の強化、経営の透明性、業務執行の的確性の維持・向上を図る観点で、取締役8名中3名を社外取締役としている。



野村雅男
岩谷産業株式会社
顧問
2018年6月就任

上場企業の社長として、組織運営を主導し、数多くの複雑な経営判断を重ねてきた経験に基づき、当社の経営を監督。
※役員人事案検討会議・
役員報酬案検討会議 議長



奥野明子
甲南大学
経営学部教授
2020年6月就任

女性の労働や人事評価制度等を専門領域とする経営学者の視点で当社の経営を監督。



長樂周作
パナソニックホールディングス株式会社
特別顧問
2021年6月就任

上場企業の社長、取締役会議長として、企業経営やガバナンスを主導した経験に基づき、当社の経営を監督。

現在、社外取締役が3名おります。

社内の取締役が5名ですので、社外の取締役を30%以上という要請がありますが、そこは満たしております。もっと高いハードルを求められ、50%以上が必要というところがございますけれども、現在は30%を超えておるところでございます。女性の取締役は1名となっております。

社外取締役の機能発揮のための環境整備

社外取締役が期待される役割・機能を果たせるよう環境を整備

意見交換：重要な業務執行案件等につき、取締役会上程前に意見交換を実施
研修会、拠点視察：製薬事業の理解深耕のため、研修会、拠点視察を実施
従業員との対話：社風・企業文化の理解深耕のため、従業員対話会を開催
監査役（会）連携会合：非業務執行役員間での情報共有、意見交換を実施

2022年度実績（ご参考）
意見交換（5回）
研修会（3回）
拠点視察（水無瀬・筑波研究所、山口工場）
従業員対話会（水無瀬研究所）
監査役会との連携（1回+往査連携2回）
その他情報提供（随時）
・業界紙情報、アナリストレポート等
・中計全社集会、人財育成プログラム等



水無瀬研究所視察（対話会; 2022年7月）

社外取締役が、十分にそれぞれお持ちであるキャリア、能力等々を小野薬品の経営に発揮していただくために、通常の活動に加えて、新たに社内のいろんな部門と意見交換を実施したり、対話をしたり、研修会、勉強会、監査役との連携会合を行ったりと、かなり積極的に実施しております。

この1年に、拠点の視察も含めると10回以上の、こういうイベントを実施しているところです。

役員人事案／役員報酬案検討会議

ガバナンス上重要な役員人事、役員報酬について、独立性の高い社外取締役を主要なメンバーとする会議体で議論し、経営の透明性・客観性を確保

	独立社外取締役			社内取締役	
					
	野村雅男	奥野明子	長榮周作	相良 暁	辻中聡浩
役員人事案検討会議	議長	○	○	○	○
役員報酬案検討会議	議長	○	○	○	—

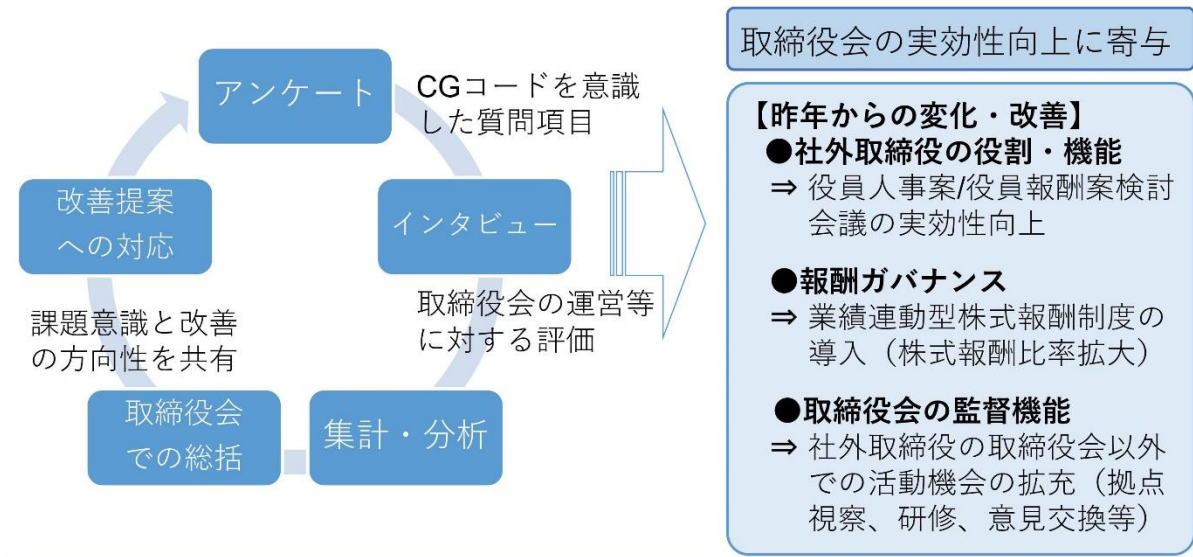
役員人事案検討会議	役員報酬案検討会議
<ul style="list-style-type: none"> ● 執行役員、取締役、監査役の候補者選考 ● 後継者計画についての議論 	<ul style="list-style-type: none"> ● 固定報酬、業績連動報酬に係る評価および報酬額の審議 ● 健全な成長を促す報酬制度として機能するよう監督 <p>⇒ 2022年度: 報酬制度改訂について審議</p>

役員人事案および役員報酬案の検討会議を設置しています。

そのメンバーをわかりやすくお示ししております。議長は社外取締役である野村取締役が担当しています。

取締役会の実効性評価

毎年取締役および監査役全員による取締役会実効性評価を実施
質問票とインタビューによる自己評価を行い、取締役会の改善に活用



小野薬品工業株式会社 13/46

取締役会の実効性の評価については、毎年行っております。現在取締役および監査役全員に、社内の事務局が実施しております。アンケートおよびインタビューを内部で実施、ですから自己評価ということになります。

外部からの評価も受けるべきであるという考え方も当然あります。これまで内部でやってきた理由ですけれども、外部のインタビューを拝見していますと、通りいっぺんの項目のアンケート用紙があって、それに取締役、監査役が記入して、一定の方式で評価するというやり方なんですけれども、それよりは社内で実際にインタビューも交えて深掘りして、実効性を評価していくことがいいのではないかとということで、ここ何年間か社内でやってきました。

しかしながら、独りよがりであるというリスクも当然ありますので、今回は外部の評価もやっていただきながら、実効性の評価を進めていきたいと思っております。以上です。

井村：引き続きまして、経営戦略本部長の辻中より、コンプライアンス体制強化のための取り組み、それと人的資本の拡充についてご説明いたします。

| コンプライアンス体制強化のための取り組み

- ① 寄付金関連の取り扱いルールの変更
- ② コンプライアンス体制強化への取り組み
- ③ 三重大事件を風化させない為の取り組み
- ④ 社員研修への取り組み
- ⑤ 通報窓口制度に関して

辻中：本日のコンプライアンス体制強化のための取り組みにつきましては、このような流れで進めさせていただきます。

①学会・一般寄付・賛助会費審査委員会の運用

運用の変更

【あるべき姿】医学薬学の発展への社会貢献を維持しつつ、
①独立した部署が寄付支出を判断、②現場社員が寄付に関わらない、③公正性、透明性を確保

- 2021年10月より学会寄付、一般寄付、賛助会費の支出決定に関する運用フローを見直し、寄付等の案件を総務部に集約し、審査委員会にて最終決定する運用とした。
- 2022年4月からは、より一層の公平性・独立性を確保するために、学会寄付・一般寄付の申請受付をWebの専用サイトでの公募へ変更し、趣意書等の書類の受け取りにおいて、現場担当社員が医療関係者と関わる事がなくなった。
- 支出にあたっては、社員が医療関係者と関わることを極力排除し、客観的な基準に基づき公正性・独立性をより高めた運用を行っている。
- 具体的には営業部門、開発研究部門等は関与せず、総務部門、コンプライアンス部門、法務部門に加えて、外部識者（弁護士）も参加して、審議および決定している。

運用フロー



対象となる寄附金：一般寄付、学会寄付、患者団体寄付、賛助会費

※ 審査内容については、社内外問わず開示しない

審査委員会の概要

委員長	法務部長
委員	総務部長、コンプライアンス推進部長等
外部有識者	中央総合法律事務所 北川健太郎弁護士 ^{注)}
オブザーバー	業務監査部長等

(事務局：総務部)

注) 元大阪地方検察庁検事正

	審査件数		支援件数	率
	累計	月平均		
合計	707	64.3	402	56.9%
一般寄付	89	8.1	52	58.4%
学会寄付	401	36.5	147	36.7%
賛助会費	217	19.7	203	93.5%

月1回開催し、審査記録を残す

活動実績：2021年10月～2022年8月 計11回開催

まずお示ししておりますのは、学会・一般寄付・賛助会費等々への審査委員会の運用というスライドです。

我々は、既に発表していますが、奨学寄付金につきましては一切取りやめております。また、大学等への寄附講座への寄附につきましても、2021年度下期以降、新たなものは一切行いません。最後に残ったのは、2023年に残り2件、これをもって終了する旨を発表しております。

また、2023年1月31日に、「小野薬品がん・免疫・神経研究財団」を新たに設立いたしまして、アカデミアに対しての貢献は、この財団を通じて果たしていきたいと発表しております。

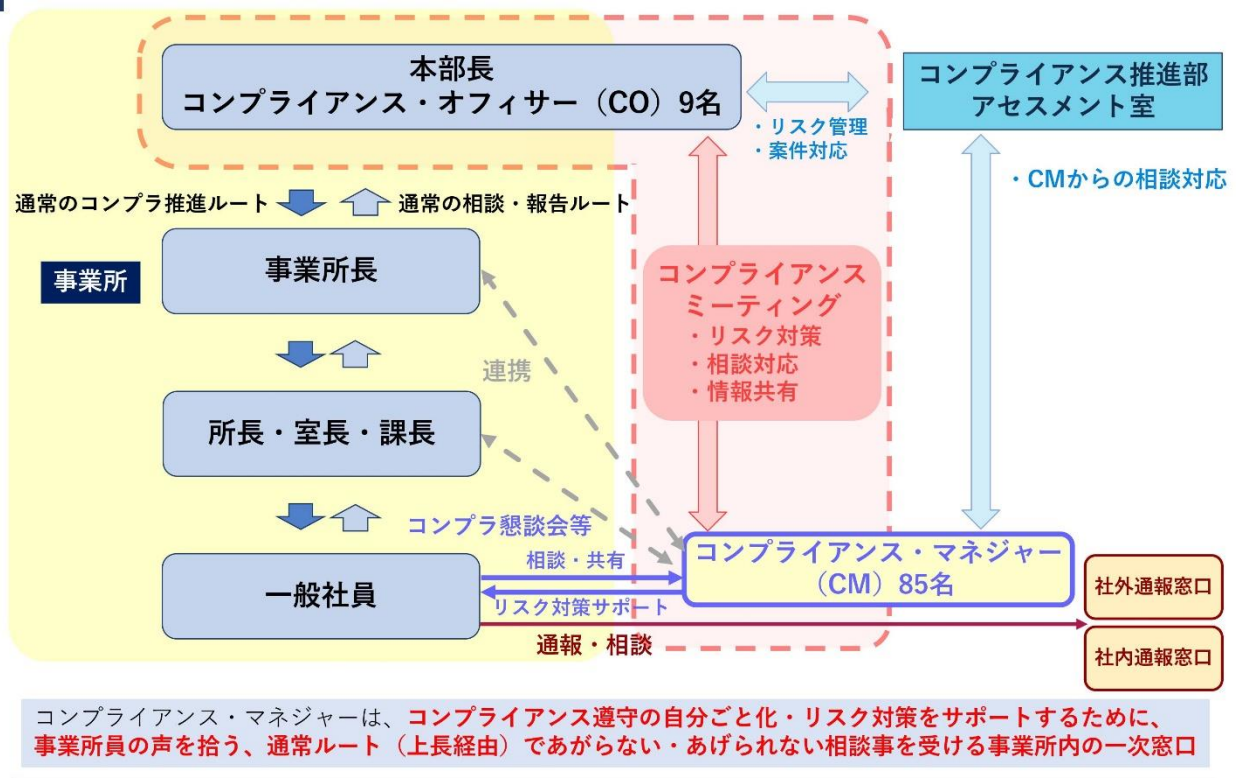
これで寄付関係は全部クリアになったのかということ、そうではなく、まだまだ製薬会社が医療関係者との間でお金に関する取り扱いがあります。その一つが学会への寄付、そして周年事業等に対する一般寄付、あと賛助会費等々、まだまだ医療関係者との間で社員がお金に関わる機会がございました。これも排除すべきと思っております。

つきましては、法務部長を委員長といたします寄付審査委員会をまず作りました。法務部長、総務部長、コンプライアンス推進部長、そして外部の弁護士、そしてオブザーバーとして業務監査部長

を入れました。この審査委員会でもって全ての寄付を扱う。そして申し込みにつきましては、社内のホームページからそれぞれの医療関係者の皆様に直接アクセスいただいて、申し込んでいただき、誰がどんな寄付申請をしたか、そしてその審査結果はどうなったか、それを扱えるのは、この寄付審査委員会メンバーのみ。

言い換えますと、社員が医療関係者の皆様とお金に関するやり取りを一切、取り扱う機会を一切排除する、そんな仕組みでもって運営することで、二度と大きな過ちを犯すことがないような運営を取り入れております。

②コンプライアンス体制強化への取り組み



2021年に贈収賄で社員2名が逮捕されるといった不幸な出来事がございました。このようなことを二度と起こしてはいけないといった観点から、コンプライアンス体制を根本的に見直しました。

まずは社外取締役への報告体制を強化すべく、このコンプライアンス体制強化の取り組みを定期的に取り締役に報告しております。2022年は1月、3月、4月、8月、4回報告いたしております。その上で、以下のような取り組みを実施しております。

まずは各部門の本部長や部門長 9 名を、コンプライアンス・オフィサーに任命しました。そして、一般の会社で言いますと部の単位で、大体 85 ほどあるんですけれども、そこに各職場単位に 85 名のコンプライアンス・マネージャーを任命しました。そして所帯の大きな営業部門につきましては、それをさらにサポートする 158 名のアシスタントを任命しました。

これによって何をするのかというと、職場懇談会をまめにやっていくということです。この職場懇談会を実施する意図は、発生したコンプライアンス違反を正すということだけではなくて、このまま放置すると、コンプライアンス違反に発展しかねない言動や行動を、些細な言動、行動のうちに抽出して、それを運営に反映して、未然防止に資する取り組みを徹底してやっていきたい、そんな思いでやっております。

2021 年 10 月以降、これまで 183 回の職場懇談会を実施いたしまして、些細な内容も含めまして、605 件の相談事項を収集しました。この中に 48 件ほどは、直上長との間でハラスメントの疑いを孕むようなものもあれば、職場環境に関するものも含まれておりまして、通常のレポートラインではなかなか収集できなかったような声も着実に収集でき、そうしたことをそれぞれのファクションの運営に反映させ、未然防止に資する取り組みが、徐々にではありますが、定着してまいりました。

③三重大事件を風化させない為の取り組み

三重大学事件を題材とした研修～二度と同じ過ちを犯さないために～

★研修の目的について、社長からのメッセージ

【研修講師（上席パートナー、コンプライアンス推進部）より】

1. 三重大事件の概要
2. 三重大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

【チェアマンの司会によるディスカッション】

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

研修実施状況

- ◆ 2022年1月～2月
全社 グループ別研修実施（事業所単位） 63グループ（3,248名）
※当日司会：事業所長にチェアマンとして一任
研修講師：栗田上席P/佐野上席P/コンプライアンス推進部
 - ◆ 2022年3月8日、23日
上記日程での欠席者 2グループ（12名）
65グループ 3,260名
 - ◆ 2022年6月28日
休職明けの社員 1グループ（10名）
66グループ 3,270名
- ※他休職明け社員は、10-12月強化月間でカバーしていく予定

こちらは、三重大学の事件を風化させないための取り組みについてのスライドです。

我々は、この事件の後、社外の方からいろいろとご指摘を受けましたのは、この事件を経営幹部の中だけに留めてはいけません、この顛末を全社員に知らしめて、このことを絶対風化させないような取り組みが必要ですよ、といった多数のご指導をいただきました。早速この課題に取り組みました。

内容につきましては、社長の相良のビデオメッセージに始まりまして、研修講師といたしましては、元取締役副社長の栗田と元専務の佐野、両名が担い、三重大学事件の概要、そして三重大学事件が我々小野薬品に与えた影響、業界から受けた処分、一時的に数々の医療機関と取引が滞ったこと、訪問自粛を求められたこと、全て社員に公開しました。

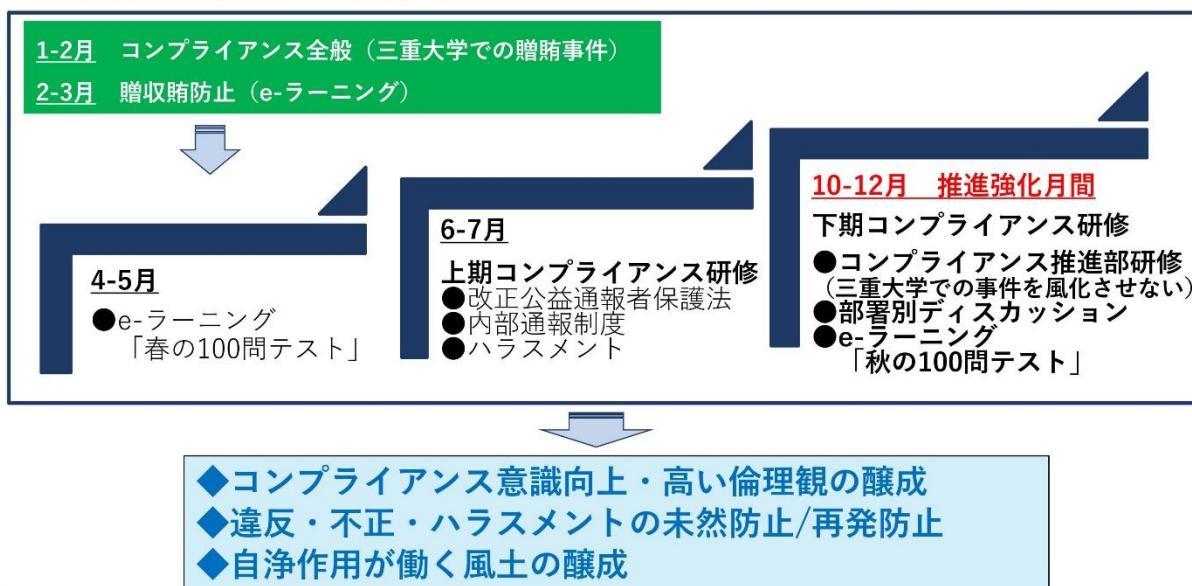
その上で、我々企業に求められていることとは何か、法令遵守の課題などをしっかり議論しまして、各職場のリーダーがチェアマンになり、この問題を自部門の課題として外挿した時にどのような取り組みが必要か、そんなことを社員にディスカッションしてもらい、所感をまとめる、そんな研修を実施しました。それを2022年の1月から3月にかけて全社員に実施しました。

その間休んでいた社員につきましては、補講という形で、全社員に至るまで、一生懸命取り組みました。

④コンプライアンス研修の充実と強化

目標：「社員1人ひとりが、コンプライアンスを自分ごととして捉え、行動できる企業を目指す」

▶ 全社コンプライアンス研修の流れ



こちらにお示ししておりますのは、我々会社のコンプライアンス研修の実態です。

年3回、4-5月、6-7月、10-12月、約半年間かけて、年3回に分けて、コンプライアンス研修を常に実施しているところです。

特に赤でハイライトしている10-12月の研修におきましては、先ほどご紹介した三重大学が題材の研修を毎回実施いたしまして、この内容を絶対風化させない、そんな覚悟で取り組んでいるところです。

⑤改訂_内部通報規定のポイントと通報相談状況

【内部通報規程のポイント】

- 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 調査はコンプライアンス推進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

【通報相談の件数】 件数は増加し、顕名通報も増えてきている（従来：10%→22上：30%）

	内訳	2019年度	2020年度	2021年度	上期	下期	2022年上期	顕名
通報件数	差別・ハラスメント関連	22	15	29	7	22	12	6
	人事・労務管理関連	2	1	2	0	2	2	1
	その他	44	6	29	8	21	11	1
	合計	68	22	60	15	45	25	8
コンプライアンス違反件数	差別・ハラスメント関連	3	1	0	0	0	0	0
	人事・労務管理関連	0	0	1	0	1	0	0
	贈収賄	0	1	1	1	0	0	0
	その他	6	0	9	2	7	6	4
	合計	9	2	11	3	8	7	4

※その他：就業規則/社内規則違反、販売情報提供活動GL違反など
 ※コンプライアンス違反件数：懲戒処分となったもの

これがコンプライアンス関係の最後のスライドです。我々は内部通報規定を、この機会に大きく見直しました。

公益通報者保護法が改定されるタイミングとも重なっていたんですけども、この当時、外部の弁護士の方等から「小野薬品には、他社と同様に内部通報制度はあると思いますが本当に機能していますか」とご指摘いただきました。「ほとんどの内部通報制度は、通報者の内部通報があっても、それが匿名であった場合においては、その内容に偏りがあったり、不十分であったりして、なかなかその後の調査に反映できないということが大半です」「本当に内部通報制度を機能させたいのであるならば、実名、顕名での通報を原則とすべきですよ」とのことでした。

このご提案をいただいた時は、本当にこんなことをやって機能するのか、作った後でなかなか受け入れられないのではないかといった懸念もございました。

しかし、「本当にやる気があるのであるならば、この会社の内部通報制度であるならば、ちゃんと自分の守秘義務が担保されて、安心して通報できる、何でも相談できる、そんな通報制度にしていく覚悟を持ってやっていくべきではないですか」と、そんな言葉をいただきまして、意を決して、この制度を取り入れました。

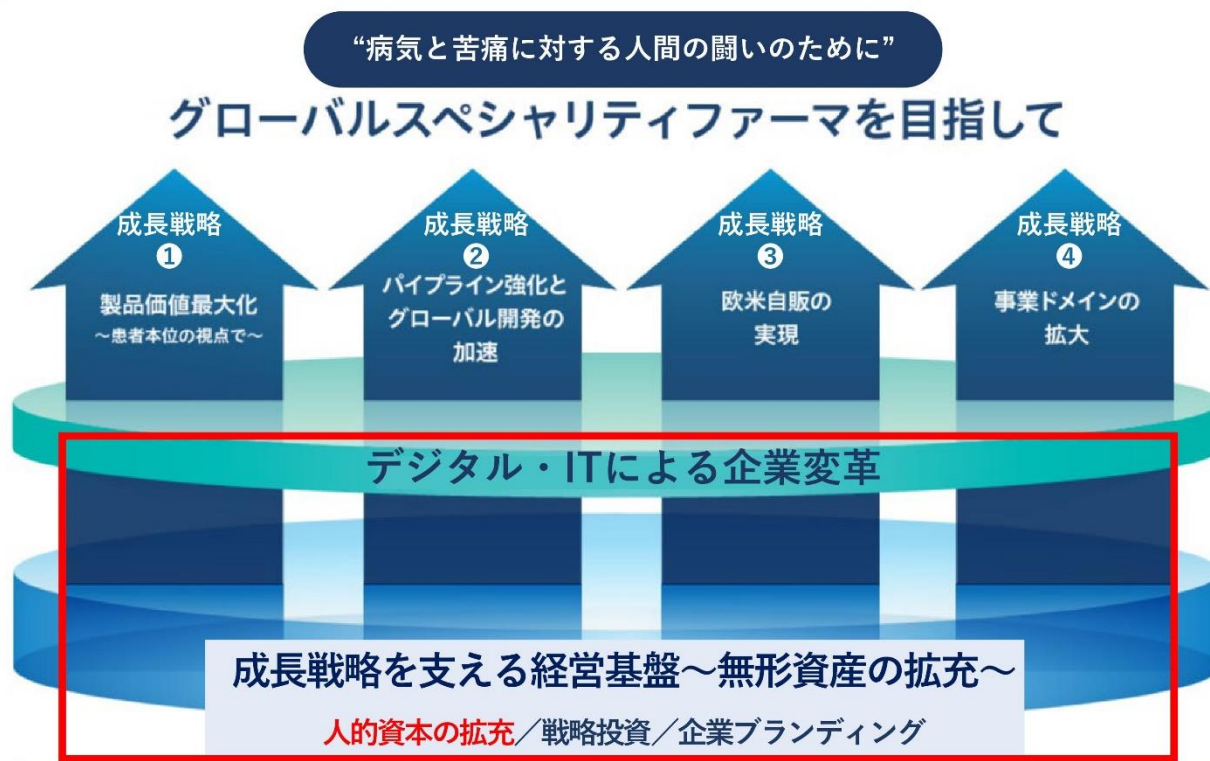
内容といたしましては、実名での通報を原則とします。匿名も可とします。調査はコンプライアンス推進部が中心となって必ず行います。聞き取りに応じない場合や、虚偽を述べた者については処分を科す場合もあります。守秘義務に関わる内容については、具体的な内容まで守り切ります。通報者を探索するような行為は厳に禁止しています。

実際に、2021年の秋以降、この制度を取り入れた時は、当初は匿名での通報ばかりでした。また一部に、残念なことですけれども、通報者を探索するような行為が見受けられました。そのような行為につきましては、速やかに調査し、明らかになった場合は、その者を処罰して、その内容も公表いたしました。

そんなことを繰り返す中で、徐々に浸透してきて、今年度上期、4月～9月の上期、25件ほど、些細な内容も含めて通報がございまして、そのうち8件が実名での投書でした。

徐々にではありますが、当初難しいと思われた社内通報制度も機能してきました。引き続きこうしたことも含めまして、適切にコンプライアンス強化に取り組んでいきたいと思っております。

4つの成長戦略と経営基盤



小野薬品工業株式会社 22/46

引き続きまして、人的資本の拡充につきましてご説明します。

我々、コーポレートレポート等で、四つの成長戦略、そしてそれをデジタル・ITによる企業変革、それをさらに下支えする成長戦略を支える経営基盤として、無形資産の拡充を掲げております。そのうちの一つに「人的支援の拡充」を掲げております。

経営基盤強化



成長戦略を支える経営基盤～無形資産投資の拡充～

◆ 人的資本の拡充

- 部門横断人財育成
(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)
- 専門人財育成
(各成長戦略を踏まえた人財)
- 組織風土の醸成
(ダイバーシティ (DE&I)、多様な働き方の実現)
- エンゲージメント向上

◆ デジタル・IT

◆ 戦略投資

◆ 企業ブランディング

000 小野薬品工業株式会社 23/46

そして人的資本の拡充につきましては、その開示の方向性はまだ検討中です。よって、まだ検討途中のものを今日ご紹介することになりますが、主には四つの内容で構成したいと思っています。

一つは、部門横断的な人財の育成です。次世代経営人財や、グローバル人財、デジタル人財、イノベーション人財、こうした人財を育てていきたいと思っています。

加えてもう一つ、四つの成長戦略を機能させていくための必要な専門人財、こうした人財も育てていきたいと思っています。

そしてこれらの人財育成をさらに加速させるためには、それに適った企業風土をさらに醸成していく必要があると思っています。

我々の企業風土において足りていない部分として、ダイバーシティのさらなる促進、多様な働き方の実現等々があると思っています。これらにさらに効率的かつ意欲的に、時には情熱的に取り組んでいくために、エンゲージメントの向上に資する取り組みを構築しまして、こうしたところに、小野らしさを付加して、人的資本を表現して、皆様の前に開示していきたいと思っております。

次世代経営人財育成研修・グローバル人財育成研修

次世代経営人財	目的	次世代の経営候補者の育成			
	対象	将来の役員を担える人財		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	若手社員対象 選抜研修 30歳前後	35歳前後の有望な人財を対象とした選抜研修	若手管理社員を対象とした選抜研修	上級管理社員職候補者を対象した選抜研修
	期間	8か月	1年間	2年間	4年間

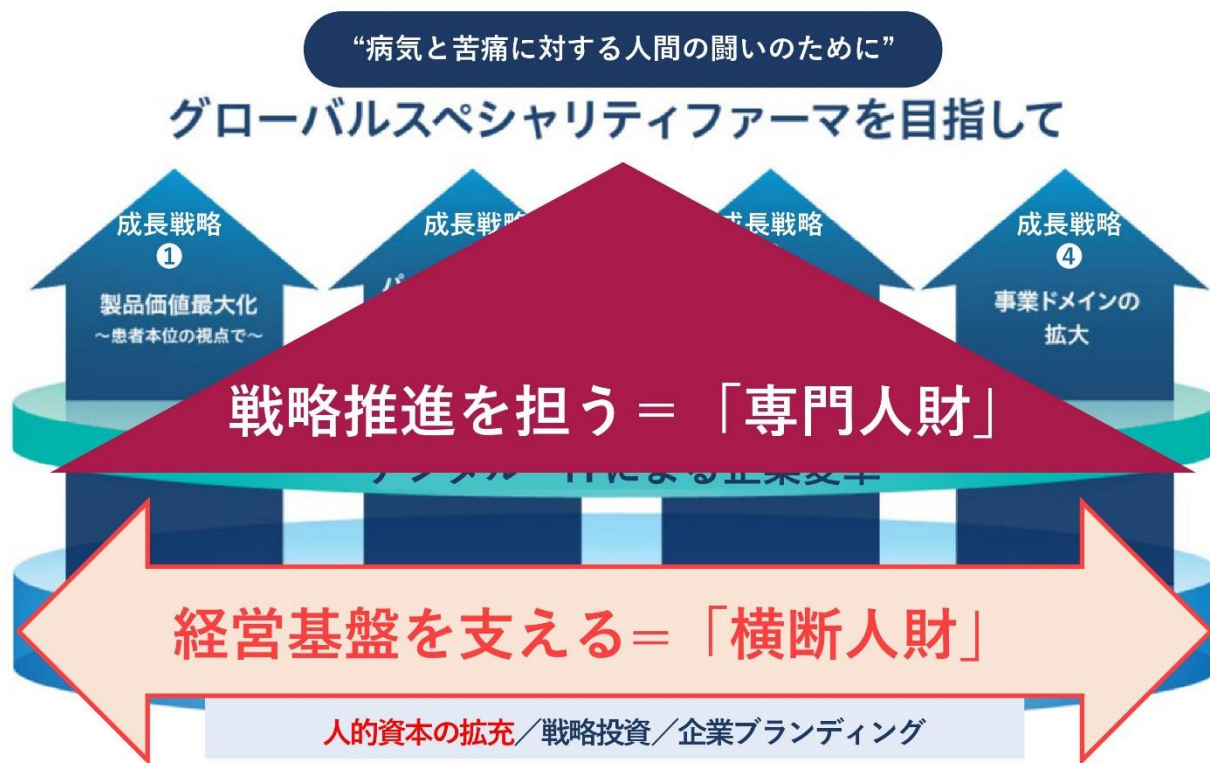
グローバル人財	GSIP : Global Skill Improvement Program		1年間
	<p>GSIPは、国内外を問わず如何なる現場においても、チームの中でリーダーシップを発揮し、周囲と適切に連携しながら、会社全体に影響を及ぼすような人財の育成を目指したプログラム（※語学力の向上が主たる目的の研修ではない）</p> <p>異文化コミュニケーション 異なる価値観・文化的背景でも信頼関係を構築できる力</p>		

例えば、経営人財の育成でしたら、四つの世代に分けて人財育成を続けてやっていきたいと思っています。

全て選抜研修、選抜制であり、入替制の研修制度を想定しています。まずは30歳前後の若手の方、そして管理職一步手前の35歳前後の方、そしていよいよ部長クラスが見えてきた若手管理職を対象とした40歳代の方、そして最後には役員候補人財として、そうした上級管理職を以前一度やった時は、4年間にわたって1,000日プログラムと称して、この研修プログラムを実施しました。

大体若手で年20人、5年で100人、次の世代が年20人、5年で100人、次の世代のところが20人、5年で100人、ほぼ入替制でやっていきますので、常に250人ぐらいの次の世代の候補生がプールできている、そんな状態を作りたいと思っています。

4つの成長戦略と経営基盤



小野薬品工業株式会社 25/46

加えて、四つの成長戦略を推進できる専門人財の育成、これについては、各ファンクションに、我々のこの成長戦略を実現するためにはどんな機能が必要で、どんな人材が必要か、一度想像して可視化してみようということで、全部門で700名ぐらいの育成人財候補を今想定しております。今後5年間、その8割から9割を3年以内に育成するといったプランで、今後投資もしながら、専門人財を育成していきたいと考えております。

経営基盤強化



成長戦略を支える経営基盤～無形資産投資の拡充～

◆ 人的資本の拡充

- 部門横断人財育成
(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)
- 専門人財育成
(各成長戦略を踏まえた人財)
- 組織風土の醸成
(ダイバーシティ (DE&I)、多様な働き方の実現)
- エンゲージメント向上

◆ デジタル・IT

◆ 戦略投資

◆ 企業ブランディング

続いて、そのためのさらなる組織風土の醸成です。

女性活躍推進

計画期間：2021年4月1日～2023年3月31日※2年間

①女性管理職比率、管理職候補層の女性比率が低い

目標：管理職候補層の女性割合15%以上にする

2022年12月1日時点：15.5%

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

目標：男性の育児関連休暇制度取得率75%以上にする

2022年12月末時点：75.6%

 小野薬品工業株式会社 27/46

ダイバーシティ、その代表的なものが女性活躍の推進だと思っております。当社、この点では大変遅れておりました。

まずはこの2年間、管理職一步手前の係長クラス、そうした女性社員を育成したい。この階層の社員に占める女性の割合が、15%以上になることを目標に取り組んできました。ようやく達成することができました。

女性活躍推進における当社の取り組み

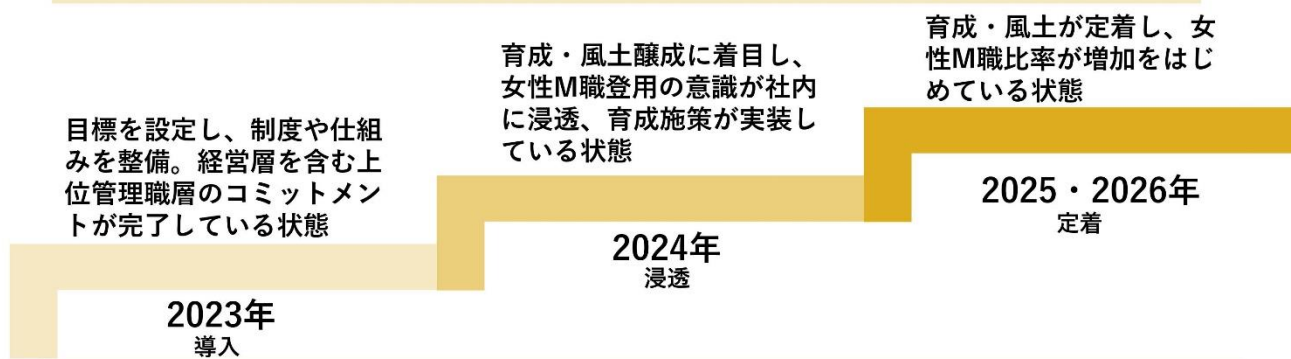
個の価値観を大切に作る風土を醸成し、多様な意見が受け入れられる組織を目指す

▶ 外部環境、内部環境を踏まえ当社KPIを設定

KPI（2031年時点）：**女性管理職比率20%以上**

KPI（2026年時点）：**女性管理職比率10%以上**

女性管理職比率の上昇とともに企業風土の変化が実感できる4年間へ



小野薬品工業株式会社 28/46

今度は2031年に女性管理職を全体の20%以上にする。そして2026年には10%以上にするんだといった、具体的な目標を掲げて取り組んでいきたいと思っております。

もちろん数字だけではないと思っています。当社の今女性社員の育成状況を見ますと、入社時は一定程度を占めています。そして入社して10年間ぐらいまでは、プラス評価、上位25%のところに入られる人数の構成比って、男性と女性でほとんど差はありません。

しかしながら、その次の10年で差がついてきております。要は、ライフイベントが発生する時期にそうした差がついてきておりますので、新たな施策を投入して、この課題を解決しながら、この女性管理職比率10%、20%という目標に向かって取り組んでいきたいと思っております。

Post-コロナの働き方

(2023年5月以降在宅勤務の運用)

“一体感の醸成と多様な働き方”を同時に実現するため、

原則：「部門別設定」

定期的に振り返り・見直しを実施し、最適な働き方を目指す

- ・ 原則、2回/月以上、チーム（室や課）のメンバー全員が出社して会議等を行うことによる対面のコミュニケーション機会を設定すること
- ・ 原則、オンラインコミュニケーション時のカメラON（任意出席者等を除く）
- ・ 原則、在宅勤務時のビジネスカジュアル（襟付きの服、など）

妊娠／育児／介護等の事由のある者は原則：「回数制限なし」

続いて、多様な働き方といった観点から、ご紹介します。

どこの会社もコロナ禍でリモートワークが進んだものと思っております。Post-コロナのリモートワークのあり方についても、我々、今後しっかりと定義していかねばと思っております。

リモートワークにおいて効率性を高めることと同時に、チームビルディングを実現したい、この二つの外形的には相反するような成果をしっかりと達成していくというのが我々の目標です。

小野薬品の取り組みとしましては、やはり一様にリモートワークを取り入れても、できるところとできないところがあります。工場勤務や、研究部門、デジタル関係、営業など、部門によってその関わり方は違って来るかなということが想定されます。

よって、チームビルディングに資するフェイス・トゥ・フェイスのミーティングを月2回以上行うこと、これはマストとします。その上で、それ以外のルールについては部門別に設定して、効率性とチームビルディング、この両方を達成していくような運営にチャレンジしようと、そんなことを取り決めて、これから実行していきたいと思っております。今後の運営につきましては、その実効性を評価しながら、さらに検討を進めていきたいと思っております。

個の多様性の開発プログラム① 公募制度の拡充

社員のキャリア形成促進、人財交流による活性化・競争力向上を目的に、各部署より求人を募り、応募者とのマッチングによる異動を実現する

2022年度 拡大	応募条件	①入社歴3年以上 ※現組織での所属年数は問わない
	求人枠	撤廃（求人枠なし）

	2020年度	2021年度	2022年度
求人部署数	13部署	14部署	34部署
該当応募者数（応募者数）	48名（100名）	37名（79名）	134名
マッチング者	8名	6名	25名

- ・ 応募条件の緩和、求人枠の撤廃
⇒キャリア実現のチャンスが拡大
- ・ 求人部署紹介スライドの提示
⇒業務内容の理解による挑戦の後押し
⇒異動後のミスマッチ軽減効果

社員のキャリア形成・自律的なチャレンジを促進する制度へ進化

次は「個の多様性の開発プログラム」と称して、公募制度の拡充を掲げております。

どうしても入社以来、営業、研究、開発などでずっと育ちますと、確立された価値観で部門最適になりがちですので、できる限り、部門をまたぐような人事にもチャレンジしていきたいと思っています。その一つとして、「思い切って手を挙げて、公募制で、他部門の仕事にチャレンジしてみよう」と、どんどん普及啓発してきました。

2022年度は、34の部署で募集があり、134名が手を挙げ、マッチングの結果、25名が新たな部署でチャレンジしています。このプログラムにつきましては今後もさらに拡充していきたいと思っています。

個の多様性の開発プログラム②（公募制度の拡充） 社内チャレンジジョブ制度の導入

2022年
4月～
試験導入

- ・ 別分野の仕事にチャレンジしたいけれど、適性が心配。。。。
- ・ 今すぐ異動までは考えていないが、他部門を知ることでもっと視野を広げたい。
- ・ あの部署の仕事を知りたい！他部門の方ともっと交流を深めたい！
- ・ 色々な視点からの意見がほしいが、すぐには人は増やせない（受け入れ側）

⇒ **80%は現在の部署の業務、残りの20%で別の部署を兼務**



【応募者】	87名
【制度利用者】	20名



小野薬品工業株式会社 31/46

ユニークな制度としては、個の多様性を開発するプログラムの二つ目、チャレンジジョブ制度があります。

1週間5日、実労働を5日としますと、そのうち1日、20%分だけ他部署での働きにチャレンジするというものです。「公募制で手を挙げるのは躊躇するけれども、他の部署でどんな仕事があるか、自分に合った仕事があるのかもしれない」と思う社員に手を挙げてチャレンジしてもらおうと、まずは営業部門のMRを対象に試行しました。

87名が手を挙げて、20名が実際にチャレンジしました。想定以上に新たな人財発掘に繋がっており、現在、効果を検証中です。できればこれを全部門に広げて、多様な人財発掘、また個の多様性の開発に繋げていければと思っております。

経営基盤強化



成長戦略を支える経営基盤～無形資産投資の拡充～

◆ 人的資本の拡充

- 部門横断人財育成
(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)
- 専門人財育成
(各成長戦略を踏まえた人財)
- 組織風土の醸成
(ダイバーシティ (DE&I)、多様な働き方の実現)
- エンゲージメント向上

◆ デジタル・IT

◆ 戦略投資

◆ 企業ブランディング

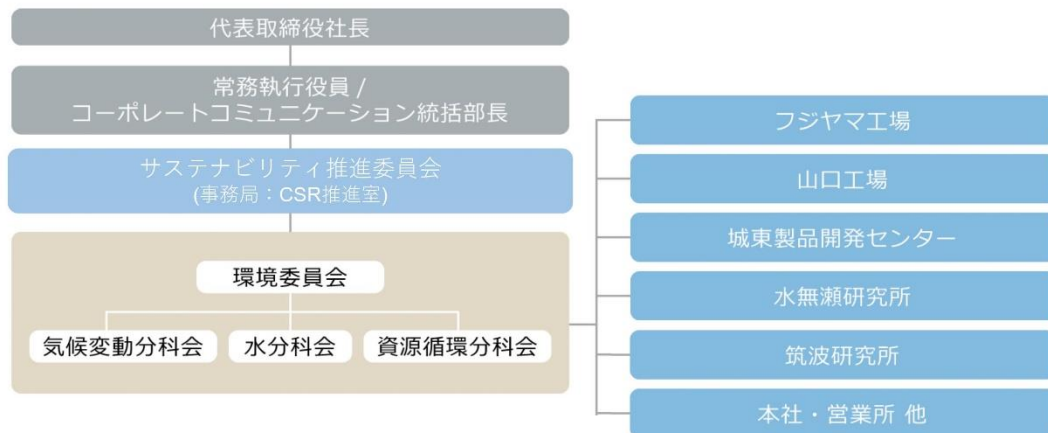
小野薬品工業株式会社 32/46

最後のスライドは、エンゲージメントの向上です。

これについては、まだ具体的な内容を申し上げるところまでできておりませんが、既存の表彰制度の拡充や、ただ今取り組んでいる人事制度改定、この中で社員のやる気を喚起するような仕組みを導入して、社員のエンゲージメント向上を図っていく。一体パッケージとして、新人的資本の拡充として、皆様の前で近い将来、言語化してお示ししたいと思っております。以上です。

井村：引き続きまして、コーポレートコミュニケーション統括部長の谷より、地球環境の保護と医療アクセスの改善への取り組みについてご説明します。

環境推進体制



■ ISO14001に準拠した環境マネジメントシステム（生産事業所）

生産事業所名	取得状況
フジヤマ工場	取得
山口工場	取得

谷：地球環境の保護と医療アクセスの改善への取り組みについてご説明をさせていただきます。

まず地球環境の保護については、このような環境推進体制を敷いております。代表取締役社長をトップとして全社推進体制を構築し、進めております。

環境ビジョン（2019年策定）

事業活動が環境から恩恵を受けて成り立っていることを認識し、持続可能で豊かな社会を実現するため、当社は環境ビジョン「Environment Challenging Ono Vision（ECO VISION 2050）」を掲げ、2050年の未来を見据えて環境課題の解決に挑戦しています。

■ Environment Challenging Ono Vision（ECO VISION 2050）



■3つの重点項目

中長期目標および年度目標を設定し推進

脱炭素社会の実現

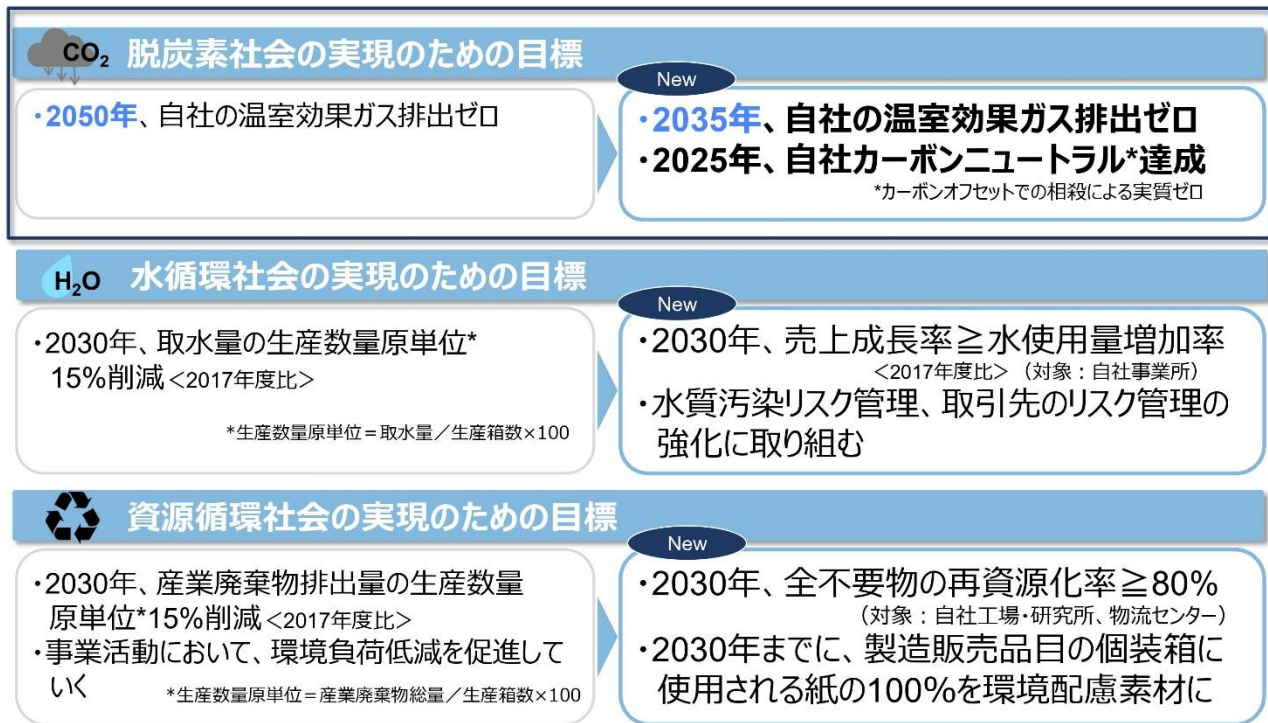
水循環社会の実現

資源循環社会の実現

当社は2019年に、2050年の未来を見据えて、中長期環境ビジョン「ECO VISION 2050」を策定しております。脱炭素社会の実現、水循環社会の実現、そして資源循環社会の実現を重点項目として、中長期目標および年度目標を設定し推進しておりました。

ただ、その取り組みをさらに加速させるという目的で、この中長期目標の見直しを行い、昨日リリースをさせていただきましたが、新たな中長期環境目標を設定しました。本日はその新たな中長期環境目標について簡単にご説明します。

新・中長期環境目標



こちらが新たな中長期環境目標です。

脱炭素社会実現に向けた目標につきましては、自社、Scope1、Scope2 になりますが、こちらの温室効果ガス排出量ゼロの達成年度を、当初の計画では 2050 年としておりましたけれども、これを 2035 年度に前倒ししました。また、その前提として、2025 年度に自社カーボンニュートラル達成を目標に加えました。

水循環社会の実現のための目標につきましても見直しを行っております。これまでは単純に水資源使用量に着目して、生産数量原単位の取水量を 2030 年度に、2017 年度比で 15%削減するという目標を掲げて取り組んでおりましたが、今回の見直した目標は、まず水使用量の増加率を売上成長率以下にするとということ、そして水質汚染リスク管理、取引先のリスク管理の強化に取り組んでいきます。

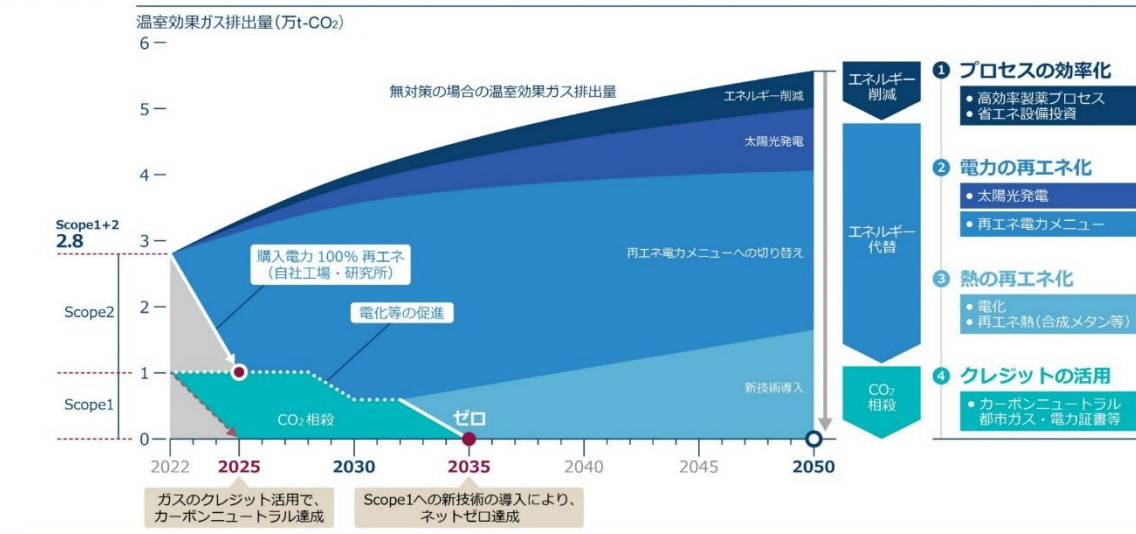
資源循環社会の実現のための目標につきましても見直ししました。新たな目標は、2030 年に全不要物の再資源化率を 80%以上にする。対象は自社工場、そして研究所、物流センターになります。また、2030 年までに製造販売品目の個装箱に使用される紙の 100%を環境配慮素材に変えていきたい考えております。

脱炭素社会の実現（更新）

- ・当社の中長期的な温室効果ガス排出量削減目標（自社排出）は、SBTiから科学的根拠に基づいた目標として承認されています。
- ・脱炭素社会に向けた取り組みをさらに加速させるため、スコープ1+2目標を2050年から**2035年ゼロ**に前倒しました。
- ・再生可能なエネルギーの利用を一層高めて参ります（RE100*へは2020年加盟）。

◆温室効果ガス排出（Scope1+2）ゼロに向けたロードマップ

* 事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目指す国際イニシアティブ



こちらは脱炭素社会実現に向けたロードマップをお示ししております。

これまでの計画では、省エネ設備投資などプロセスの効率化によるエネルギーの削減、そして太陽光発電の導入、再エネ電力メニューへの切り替え、そして、今はありませんが、新たな技術の導入によって、Scope1、Scope2の温室効果ガス排出ゼロを目指しておりました。

今回の目標の見直しにより、再エネ電力メニューへの切り替えによる自社工場、研究所等の購入電力を2025年に100%再エネにするとともに、ガスについては、カーボンニュートラル都市ガス等、クレジットも活用していきたいと考えております。

温室効果ガス削減施策の優先度



具体的な温室効果ガス削減施策の優先度になります。

優先度の高いのは回避、いわゆるエネルギーを使わない仕組みづくり。そして省エネルギー活動推進による削減、そして代替、再生可能エネルギー設備導入等によって、こちらは太陽光発電の導入が一つの方策となります。最後に、クレジットの活用による相殺となります。

現在、太陽光発電、新たな目標では、太陽光発電設置場所の設備費やフジヤマ工場の電化設備等で約 52 億円の投資を、2030 年までに行っていきたいと考えております。

気候変動関連財務情報の開示（リスク）TCFD

TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

- 2019年10月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言への賛同を表明
- TCFD[※]が提言する「ガバナンス」「戦略」「リスク・機会の管理」「指標と目標」への対応を開示
- リスクの全社的リスクマネジメントへの統合、および年度更新を推進

■ 気候変動に関するリスクおよび財務・事業上の影響

要因	バリューチェーン	リスクと影響	財務影響 [※]	管理手法
1.5℃をめざす社会	自社	炭素税の負担増 気候変動に関する規制が強化され、温室効果ガス排出量への炭素税負担が増加する可能性がある	19億円	緩和 ● 1.5℃目標に沿った温室効果ガス排出量削減目標（スコープ1+2）の達成 ● 達成のための省エネルギー、再生可能エネルギー投資計画の実施
	調達先	調達価格への炭素税の転嫁 気候変動に関する規制が強化され、調達先の温室効果ガス排出量にかかる炭素税負担が増加し、当社調達価格へ転嫁されコストが上昇する可能性がある	6億円	緩和 ● 温室効果ガス排出量削減目標（スコープ3）の達成 ● 達成のためのサプライヤーへのエンゲージメントの強化
4℃上昇した場合	自社、製造委託先、サプライヤー	洪水リスク（急性） 急性的な台風等の被害（洪水）リスクが大きくなり、製造設備毀損による操業の中断や貯蔵設備の毀損により収益の低下を招く可能性がある	20億円	適応 ● 主要拠点への非常用発電機導入および定期メンテナンスの実施 ● 全社のリスクマネジメント（ERM）への気候リスクの統合 ● 取引先との協力体制の確保（製品保管先、取引先の防水対策の検討など。認識した洪水リスク箇所の高所保管は2022年中に対応予定。） ● 複数供給先の確保 ● 取引先選定プロセスにおける気候変動による洪水の影響を勘案
		水不足リスク（慢性） 十分な在庫を確保しているため、長期的な水資源枯渇により、水の使用制限による操業の中断が発生し、収益の低下を招くリスクは現時点ではない	0円	適応 ● 機会損失を起こさない適正在庫の確保 ● 取引先との協力体制の確保

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

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

こちら、コーポレートレポートにもお示ししておりますけれども、気候変動関連財務情報の開示ということで、リスクと機会を開示しております。

こちらは分析により抽出した四つのリスクを示しております。脱炭素負担増のリスクとしては19億円、そして調達価格への炭素税の転換としては6億円、洪水リスクとして20億円の財務影響を見込んでおります。

気候変動関連財務情報の開示（機会）



- 2019年10月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言への賛同を表明
- TCFD[※]が提言する「ガバナンス」「戦略」「リスク・機会の管理」「指標と目標」への対応を開示
- リスクの全社的リスクマネジメントへの統合、および年度更新を推進

気候変動に関する機会および財務・事業上の影響

要因	バリューチェーン	機会と影響		財務影響 ^{※1}	管理手法	
1.5°Cをめざす社会	資源の効率性による機会	自社	高効率製薬プロセス	グリーン・サステナブル・ケミストリー ^{※2} を考慮したプロセス設計や連続生産などの高効率製薬プロセス技術の導入により、エネルギーや原材料コストの削減などの機会となり得る	23億円	<ul style="list-style-type: none"> ● 資源効率に関する指標の設定 ● 体制の整備
4°C上昇した場合	事業による機会	顧客	予防・治療製品	温暖化により疾病動向が変化した際に、それらに対する既存医薬品（メラノーマ治療薬等）の需要が高まる、または新薬を開発販売することで収益に好影響を及ぼす可能性がある	5億円	<ul style="list-style-type: none"> ● 既存医薬品の効能追加 ● 新規化合物ライブラリーの充実 ● オープンイノベーションの活用等
1.5°Cをめざす社会	評判による機会	投資家、顧客、採用市場	企業価値向上	当社の気候変動への取り組みが顧客からの信頼獲得、従業員の定着、人材採用での評価向上、ESG投資家からの評価向上等の企業価値創出に寄与することが想定される	（企業価値創出として寄与）	<ul style="list-style-type: none"> ● 実施した活動結果の適正な外部公表

※1 財務影響：1.5°Cもしくは4°Cにおける2020～2030年の最大値（資源の効率性による機会は累計値）。

※2 グリーン・サステナブル・ケミストリー：持続可能な社会を実現するため化学物質のライフサイクル全体において環境負荷を低減しようとするコンセプト。

•TCFDに関する詳細は、「TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」（英語）の<https://www.fsb-tcfid.org/>をご参照ください。

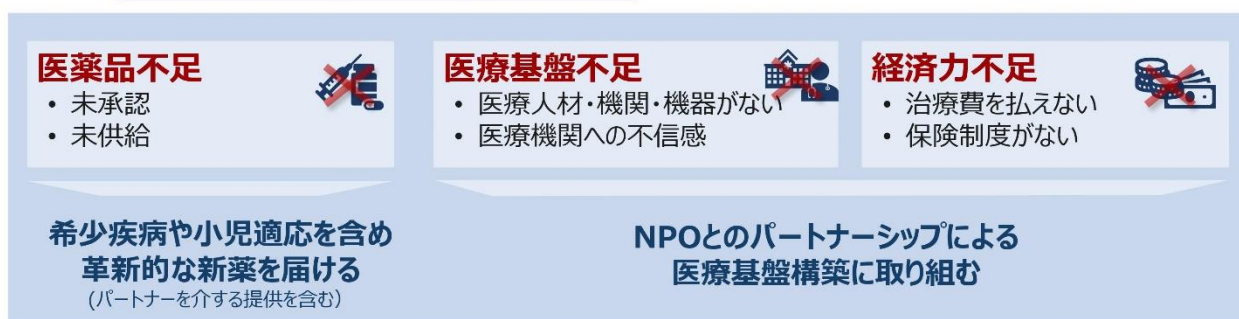
一方で、機会として、資源効率に関する指標の設定や体制の整備により 23 億円、既存医薬品の効能追加、新規化合物のライブラリーの充実などによる事業機会の拡大により 5 億円なども見込んでおります。

なお、この製品構成の変化に伴う影響額の変更は、リスク分析により毎年見直しを行っております。

医療アクセスの改善への取り組み



マテリアリティ課題 <人権の尊重>
 ✓ 人権リスクマネジメント
 ✓ 医療アクセスの改善



ここからは医療アクセスの改善への取り組みについてご説明します。

当社は医療アクセスの改善もマテリアリティの一つ、人権の尊重として捉えて、取り組んでおります。

医療アクセスの改善の取り組みとしては、医薬品不足という課題に対して、希少疾病や小児適応を含めた革新的な新薬を届けていくということがまず一つあります。

また、医療基盤不足、経済力不足という課題に対しましては、NPOとのパートナーシップによる医療基盤構築の取り組みを進めているところです。

医療アクセスの改善への取り組み

医薬品不足



医療基盤不足



経済力不足



◆ 希少疾患・小児疾患の承認取得

	適応取得した希少疾患	適応取得した小児疾患
オプジーボ®	悪性黒色腫、軟骨肉腫、悪性胸膜中皮腫、原発不明癌	再発又は難治性の古典的軟骨肉腫
カイプロリス®	再発又は難治性の多発性骨髄腫	—
デムサー®	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	褐色細胞腫のカテコールアミン分泌過剰状態の改善
ビラフトビ®	BRAF ^{V600} 遺伝子変異陽性の悪性黒色腫	—
メクトビ®	NRAS又はBRAF ^{V600} 遺伝子変異陽性の悪性黒色腫	—
ペレキシブル®	中枢神経系原発性軟骨肉腫、原発性マカrogロリン血症及びリンパ形質細胞リンパ腫	—
オノアクト®	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	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）
オレンシア®	—	多関節に活動性を有する若年性特発性関節炎

小野薬品工業株式会社 43/46

医療アクセスの改善の取り組みです。こちら各品目についての、適応取得した希少疾病・小児疾患の例を示しております。

今年度は、オノアクトで小児での心機能低下例における頻脈性不整脈の適応を取得しております。

医療アクセスの改善への取り組み

医薬品不足



医療基盤不足



経済力不足



◆ NPOとのパートナーシップによる医療基盤構築

ONO Bridge Project

医療インフラの未成熟な地域が、自らの力で課題を克服できるように、寄付だけでなく、社員一丸となって中長期的に医療アクセス改善に貢献する

<2022年～2026年>



カンボジア

パートナー：ジャパンハート

小児患者の医療アクセス改善プログラム

- カンボジア人の熟練医療者の育成
- 高度医療に必要な医療機器の設営
- 地域の無料巡回診療活動



ミャンマー

パートナー：ピープルズ・ホープ・ジャパン

妊産婦医療アクセス改善プログラム

- 母子保健改善のための人材育成と地域保健活動

施策追加を予定



2018年～2021年

ONO SWITCH プロジェクト

- ・働き方改革で得られた原資を寄付にスイッチ
- ・カンボジア、ミャンマー、バングラデシュ、ブータン等の医療アクセス改善を支援

医療アクセスの改善の取り組みの中での医療基盤不足、経済力不足に対する取り組みにつきましては、ONO Bridge Project というプロジェクトとして、現在、NPO 法人とともに取り組みを進めております。

具体的には、ジャパンハートさんと、カンボジアにおける熟練医療者の育成、高度医療に必要な医療機器の設営、地域の無料巡回診療活動など、小児患者の医療アクセス改善プログラムに取り組んでおります。

また、ピープルズ・ホープ・ジャパンさんとは、ミャンマーの妊産婦医療アクセス改善プログラムに協力して、母子保健改善のための人材育成と地域保護活動に取り組んでおります。

ESG外部評価

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
DJSI	Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA	—	—	World Index Industry Mover	World Index Bronze Class	World Index
	気候変動	A	A	A	A	A
	水	B	A-	A-	A	A
FTSE	 FTSE4Good	採用	採用	採用	採用	採用
	 FTSE Blossom Japan  FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	3.2	3.4	4.1	4.2	4.3/5.0
MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数		非採用 BBB	採用 A	採用 A	採用 A	採用 AA
日経ネットワーク経営 SDGs経営		★3.5 —	★4.0 ★4.5	★4.0 ★4.0	★4.0 ★4.0	★4.0 ★4.0
健康経営度調査		ホワイト500取得	健康経営銘柄 ホワイト500取得	ホワイト500取得 (上位1~50位)	ホワイト500取得 (上位1~50位)	ホワイト500取得 (上位1~50位)

こういった取り組みによって、現在、ESG 関連の外部評価では高い評価をいただいております。

こちら最後になりますけれども、2018 年度以降、ESG に関する外部評価は徐々に高まってきておりまして、2022 年度は、CDP において気候変動に対する対策が評価され、気候変動において 5 年連続の A リストに選定をいただいております。

また、水においても 2 年連続で A リストに選定されております。

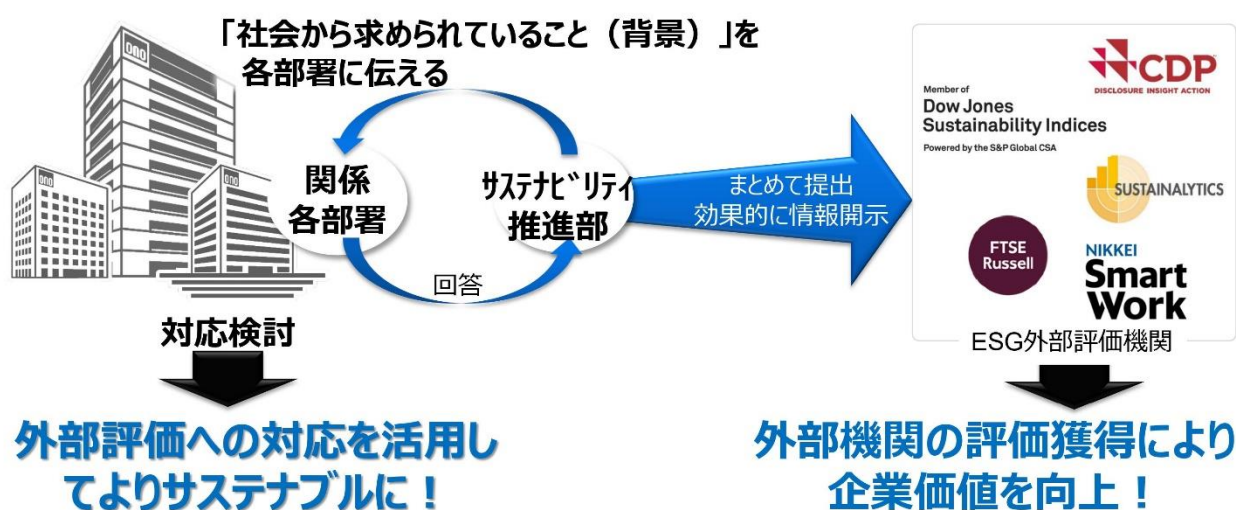
この気候変動と水のダブル A 取得の製薬企業は世界で 4 社のみであり、高い評価をいただいていると考えております。

また世界の代表的な ESG 投資指標である DJSI においては、DJSI World Index および DJSI Asia/Pacific Index の構成銘柄に 3 年連続で選定されております。こちらも医薬品ドメインとしては世界 6 位という位置付けになります。

ESG外部評価結果の活用

ESG外部評価機関に聞かれること

≡ サステナブル経営企業として、検討・実施されているべきこと
年々、求められるサステナビリティの水準が向上



小野薬品工業株式会社 46/46

ESG の外部評価につきましては、高い評価を得ることも当然重要ですが、当社といたしましては、ESG の外部評価の、いわゆるどういったポイント进行评估しているのかを見ております。

そのポイントは、言い換えれば、社会から求められていることと捉えておりますし、その背景とともに、関係各部署と共有、協働して、その課題に取り組むことが最終的に企業価値向上に繋がられるものと考えております。

今後も外部の声に真摯に耳を傾けて、持続可能な社会、そして企業の実現に挑戦していきたいと考えております。

質疑応答

井村：それでは、ここからは皆様からのご質問を受けたいと思います。

質問者 1：詳細なご説明ありがとうございました。それから資料も充実していて、特にコンプライアンス体制の強化のところ、取り組みがよく理解できました。

人的資本のところ、専門人財の育成とか、いくつかの取り組み、詳細にご説明いただいたんですけども、これ中心となるのが社内の人財のような気がするんです。外部人財の登用というものを、どう考えておられるのでしょうか。

もうひとつ、人権のところ、医療アクセスを人権に入れてらっしゃるところがユニークだなと思ったんですけども、その中で、NGO とのパートナーに関して、他の会社さん等でいろいろ聞いていますと、パートナーの選択と、それからプロジェクトの進捗状況の管理が難しいというお話を聞いているんです。このあたりどのようなご工夫をされているのか教えてください。

辻中：まず外部人財の登用からご回答申し上げます。社内の人財を育成したいという意図はございますけれども、必要な人財を可視化して、社内で間に合わなければ、外からもどんどん取っていくということを含めておりますので、社内に閉じたプランではありません。

質問者 1：わかりました。じゃあ外部から採用して、同じようなシステムの中で育成されていくということよろしいでしょうか。

辻中：はい、この両面でいきたいなと思っています。

質問者 1：社内外の区別はないですよ、ということですね。

辻中：はい、おっしゃる通りです。

質問者 1：わかりました。ありがとうございます。

谷：医療アクセスの改善についてお答えさせていただきます。

私ども、この NPO 法人との関係というのは、過去、2020 年ぐらいから始めております。その中で、当時は ONO SWITCH プロジェクトで、こういった NPO 法人との取り組みを行ってまいりました。今回取り上げましたジャパンハートさん、ピープルズ・ホープ・ジャパンさん以外にも、世界の子どもにワクチンを日本委員会、これはブータンの支援になりますけれども、こういったいくつかの NPO 法人さんとお付き合いしていただく中で、2022 年度、どうしていくか議論をさせていた

だいたいで、これまでの取り組み活動を評価して、この二つの NPO 法人さんと協力しながら取り組んでいくこととさせていただきます。

管理につきましては、私ども社内イントラサイトには掲載していますが、こういった NPO 法人さんからのメッセージもいただいて、実際に現地でどういう活動が行われているか確認をさせていただいているというのが現状です。

できればコロナ禍が落ち着き、機会があれば、我々自身がカンボジアに出向いて、そういった状況をしっかり把握したいと思っております。

ミャンマーにつきましては、今政情不安がございますので、我々が行けるという環境にはなかなかないと思いますけれども、現地で行き先の方のビデオメッセージ等いただきながら、確認をさせていただいているという状況です。

質問者 1：よくわかりました。また取り組み、フィードバックしていただければと思います。どうもありがとうございました。

井村：次の方、よろしく願いいたします。

質問者 2：中長期環境目標の更新についてです。従来目標に対しての進捗状況というのは、どのように分析されているのかということと、今回更新された理由、背景というのがどこにあるのかということを教えていただければと思います。世の中の要求度が上がっているから、それに合わせて更新したのか、あるいは従来のお取り組みの進捗が良かったからなのか、また技術革新が進んできたことによって、今後の達成の目指せるものの水準が上がってきたということなのか。現状とその更新の背景について教えていただければと思います。

相良：いくつかポイントがあります。まず、世の中の要請、環境が大きく変わってきたというのがあります。

もう一つは、我々、2019 年に中長期環境目標を発表させていただきました。当時は、我々の取り組みは先駆的で、ある意味、挑戦的な取り組みとして高い評価をいただいております、会社としても、業界の環境リーディングカンパニーを目指して取り組みを進めてまいりましたが、以降、各社計画が発表され、その計画内容を見ますと、取り組みをより早い段階、例えば 2035 年、場合によっては 2030 年をターゲットとした計画を立てられていると、そういった周りの環境も含めて、今回当社としては、再度この計画を見直したいということです。

これまでも計画通りには進んでおりますが、2050 年までを目標にしておりましたので、段階的に取り組んでいくというところで進めておりました。

ただ、2050年から2035年に前倒しするという事は、投資も必要であり、そこもコンセンサスを得ながら進めていきたいと考えております。

質問者2：ありがとうございます。以上です。

井村：お時間が迫ってまいりましたので、次で最後の質問とさせていただきます。次の方、よろしくをお願いします。

質問者3：ESGとずれてしまうかもしれないんですけど、御社は歴史的に、今更ながらですが、オープンイノベーションで、京都大学というのがあったと思うんですけども、それに続く様々な取り組みをされておられます。特に直近アメリカのスタートアップとか、あるいはUCシステムと提携という、アメリカに具体的にそういうのを求めに行く活動をされていると思います。

まだそんなに時間経っていませんけれども、足元バイオ関係がアメリカでいろいろ干上がっているという部分もございまして、この辺のアセットというか、シーズがある、ない。あるいは価格が上がる、下がる。そういったもので何かアップデートというか、直近の動きを含めて、オープンイノベーションで次なる鉱脈があるのか、ないのか。その辺について何かコメントできれば教えてください。

相良：新たな鉱脈があると思っていますが、いろんな外部要因、環境要因があるけれども、我々は、我々が見ている視界の中で、これがいけるというところでいっています。

そのポイントは何かと言うと、先ほども少し言いましたけれども、世界最高水準のパートナーであるかということと、会社としてサポートを続けられるかという観点、このあたりが大きなポイントになり、結果、現在の提携に繋がっているということです。

質問者3：はい、ありがとうございます。

井村：ありがとうございます。以上で本日のESG説明会を終了させていただきます。本日はご参加いただきまして、誠にありがとうございました。