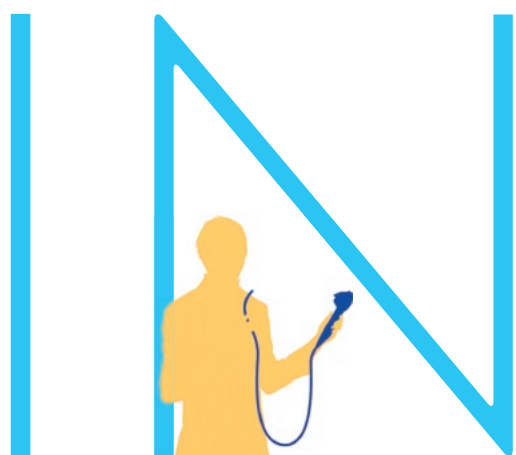


Social



IN



Social Value
IN the Company

2008



はじめに

オリンパスグループは2000年から「環境レポート」を発行し、2005年からガバナンスや社会性についての報告を充実させて、「社会環境報告書」を発行してきました。2008年からはCSR・環境活動ホームページでCSR活動に関する情報を網羅的に報告し、冊子ではホームページのダイジェスト版として、オリンパスグループの企業行動憲章(P3参照)に沿って、2007年度における新たな取り組みや重要な事柄を抜粋して掲載しています。

オリンパスの社会・環境活動報告の詳細は以下のホームページをご参照ください。

WEB [オリンパス CSR・環境活動ホームページ](http://www.olympus.co.jp/corc/csr/) <http://www.olympus.co.jp/corc/csr/>

目次

オリンパス・ビジョン	2
オリンパスグループ 2007年度社会・環境活動ダイジェスト	5
— 特集01 企業活動の方針(社会性報告)	7
— 特集02 人とのかかわり(社会性報告)	9
— 特集03 環境との調和(環境性報告)	11
— 特集04 社会との融合(社会性報告)	13
地域との共存	15
オリンパスグループ 経済・社会・環境活動パフォーマンスデータ概要	17
オリンパスグループ 今後の社会・環境活動目標	18

報告の対象範囲

対象期間：2007年4月1日～2008年3月31日

対象組織：**経済性報告** オリンパス(株)および連結対象子会社・関連会社

社会性報告 オリンパス(株)、オリンパスイメージング(株)、オリンパスメディカルシステムズ(株)

環境性報告 オリンパス(株)、オリンパスイメージング(株)、オリンパスメディカルシステムズ(株)、
オリンパスグループ国内主要生産・物流系子会社、海外主要生産系子会社

※ ITXグループについては現在、オリンパスグループとCSR方針を調整中のため、特別な場合以外は報告の対象としません。

※環境データについては、データを精査した結果、過去の報告書・ホームページの実績数値が異なっている項目があります。

参考にしたガイドライン

- 環境省「環境報告ガイドライン(2007年度版)」
※環境省ガイドライン対照表、グローバルコンパクト対照表は、ホームページに記載しています。
- 環境省「環境会計ガイドライン(2005年度版)」



「価値創造企業」として 人々の健康と幸せな生活を実現する

代表取締役社長 菊川 剛

「Social IN」—「価値創造企業」で あり続けるために

1994年にまとめた「Social IN」という経営理念は、「生活者として社会と融合し、価値観を共有しながら、事業を通して社会に新しい価値を提案し、人々の健康と幸せな生活を実現する」企業としての理想像と、そういう企業になりたいという私たちの思いを表現したものです。オリンパスの製品、ソリューション、ソフトウェア、サービス、そして社会貢献活動のベースには、この「Social IN」の考え方があります。

新しい価値の提案は「企業の価値創造」と言い換えられます。そもそも1919年のオリンパスの創業は、当時は外国製しかなかった高価な顕微鏡を日本で国産化し、医学の発展に貢献したいという思いからでした。顕微鏡は精密技術と光学技術です。その技術が銀塩カメラから現在のデジタルカメラへ、あるいは内視鏡へと継承されています。胃カメラ（内視鏡）を世界で初めて実用化したのは「患者さんの胃の中を写して見るカメラをつくってほしい」という医師の願いを実現するためでした。社会のニーズに応えると同時に、世の中にはない価値を提供しようというフロンティ

ア精神は、現在も脈々と受け継がれていると思います。オリンパスの「価値創造企業」としての原点がそこにあります。

ステークホルダーの皆さまと Win-Win の関係を築く

企業経営の視点からすれば、社会に価値を提供しながら同時に企業価値の最大化を図る必要があります。企業価値には財務的価値、企業体質、あるいは知的資本価値という尺度がありますが、私が重視したいのは企業体質です。「Social IN」という、経営理念をほんとうに社員一人ひとりが理解して、経営理念のもとに日常の業務を役員から一般の社員まで遂行していく。そしてあらゆるステークホルダーの皆さま——ユーザー、株主、取引先、社員や家族そして社会——が、オリンパスのステークホルダーであることに誇りをもっていただける企業になること。そのうえでステークホルダーの皆さまとオリンパスとが強い信頼の絆で結びつき、お互いが Win-Win の関係にならなくてはいけないということです。

もちろん、信頼を得、Win-Win の関係を築くには、理念を形に表す体制や施策が整備されていなければなりません。そのためにすべての役員・社員が守らなければならない企業活動の原則を「オリンパスグループ企業行動憲章」としてまとめ、同時にすべての役員・社員が守らなければならないルール、行動規範を制定しています。

また、国連の提唱する「グローバル・コンパクト」に参加し、その10原則を企業行動憲章・行動規範に取り入れています。グローバル・コンパクトは国際社会への約束であり、その取り組みの進展について毎年報告することになりますから後には引けません。グローバル・コンパクトのメンバーであることは、社員に対しても行動の意識づけになると同時に誇りにもつながっています。こうした経営理念や行動憲章・行動規範は、海外の現地法人にも「オリンパスの背骨」として徹底させています。

常々「企業価値は一人ひとりの社員の価値の総和でもある」と私は考えています。企業価値を最大化するためには、一人ひとりがもっている価値を最大化しなければいけません。そのためにはまず、自分自身がその価値を上げるための努力をしなければなりません。それを組織としてサポートするために、目標管理制度の改革にも取り組んでいます（→特集02）。

事業を通じた社会貢献への取り組み

社会の求める価値を提供していくと同時に、事業関連領域での社会貢献活動にも取り組んでいます。“BRAVE CIRCLE” 大腸がん撲滅キャンペーン（→『オリンパス社会環境報告書2007』）や、写真映像でアフリカの日常を伝えるとともにミレニアム開発目標の啓発に協力している DITLA (A Day in the Life of AFRICA) の活動

オリンパスグループ経営理念



「Social IN」とは「社会の価値観を会社のなかに入れる (Social Value in the Company)」という意味の造語であり、企業と社会との関係を3つの「IN (INvolvement, INsight, INspiration)」で確立しようとする考え方です。

オリンパスグループ企業行動憲章 (抜粋)

オリンパスグループは、「Social IN」という基本思想のもと、企業も社会の一員であることを強く認識し、世界中の多様な価値観を持つ人々に必要とされる存在として、人々の健康と幸せな生活を実現するために、常に社会の求める価値を提供し続けます。そのために、オリンパスグループは、法令順守はもとより、高い倫理観をもってグローバルな企業活動に取り組めます。

- | | |
|---------|-------------|
| 企業活動の方針 | 1. 健全な企業活動 |
| 人との関わり | 2. 顧客原点の行動 |
| 社会との関わり | 3. 人間尊重 |
| | 4. 活力ある職場環境 |
| 社会との関わり | 5. 環境との調和 |
| | 6. 社会との融合 |

WEB <http://www.olympus.co.jp/jp/corc/csr/olycsr/philosophy/csrcorporate.cfm>

(→特集04)などは、そういった活動の一例でしょう。
 40年以上継続している「自然科学観察コンクール」への協賛、オリンパス社員が自発的にボランティアとして続けている「わくわく科学教室」という活動などは、次世代を担う子どもたちへの貢献と考えています。また、「わくわく科学教室」の代表を務める榎田博文は、平成20年度文部科学大臣表彰「科学技術賞」理解増進部門を受賞しました。特に医療分野では事業活動が直接社会貢献に結びつくといえます。内視鏡などの検査技術のトレーニングを世界中で実施するとともに、医療機関のコスト増大につながる内視鏡の故障予防にも取り組んでいます(→特集01)。内視鏡を使い開腹・開胸手術をしない低侵襲治療技術の開発にも力を入れています。患者さんに負担が少なく回復が早いので、入院期間も大幅に短縮でき、生活の質(QOL)の向上、医療費の削減にもつながるものです。将来的には、予防、検査、診断、治療、ケアを一気通貫で行い、トータルに人々の健康に貢献できる企業をめざしたいと思います。

持続可能な社会、健全な環境の実現のために

オリンパスのいとなみは、持続可能な社会、健全な環境の実現にも向けられています。オリンパスグループ全体で環境負荷の削減に取り組んでおり、工場でのエネルギーの削減(→特集03)、環境に配慮したエコプロダク



着用しているのは“BRAVE CIRCLE”大腸がん撲滅キャンペーンのバッジ

ツを創出しています。2009年からスタートする次期中期経営基本計画のなかで、人々の健康と幸せな生活を実現する企業として、オリンパスがより高いレベルで持続可能な社会の実現に貢献するため、地球温暖化問題をはじめとする事業活動の環境への影響を総合的に把握・削減していくよう検討しています。

以上のように、グループ全体で持続可能な社会の実現のために、一人ひとりがオリンパス社員として誇りをもって行動し、会社の仕事だけでなくプライベートにおいても個人として社会的責任を果たすことが、グループ全体のCSRの向上につながり、社会とのWin-Winの関係を築き上げていけるのだと考えています。同時に、私たちは将来の世代に責任があるということを一人ひとりが意識し、行動していきたいと思います。

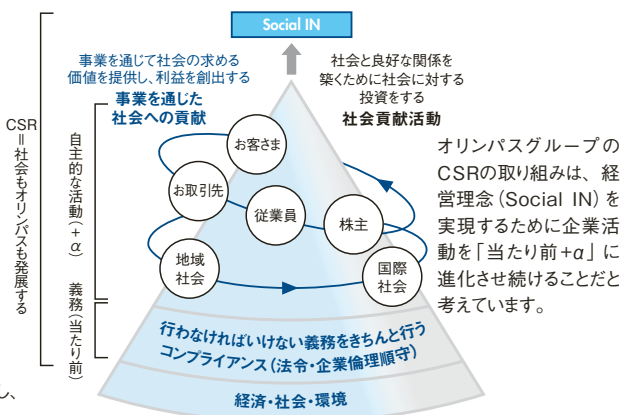
国連グローバル・コンパクト



オリンパスは2004年10月、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」の10原則に賛同し、参加を表明しました。
 国連グローバル・コンパクトの詳細は、国連広報センターのホームページをご覧ください。

WEB <http://www.unic.or.jp/globalcomp/>

オリンパスグループのCSR概念図



人々の健康と幸せな生活の実現に向けて

オリンパスは人々の健康と幸せで豊かな生活に持続的に貢献・寄与し、より付加価値の高い製品・サービス・ソリューションを創造する「価値創造企業」として、事業活動の中ですべてのステークホルダーと Win-Win の関係を築くように、CSR 活動を推進しています。詳細は以下のホームページをご参照ください。

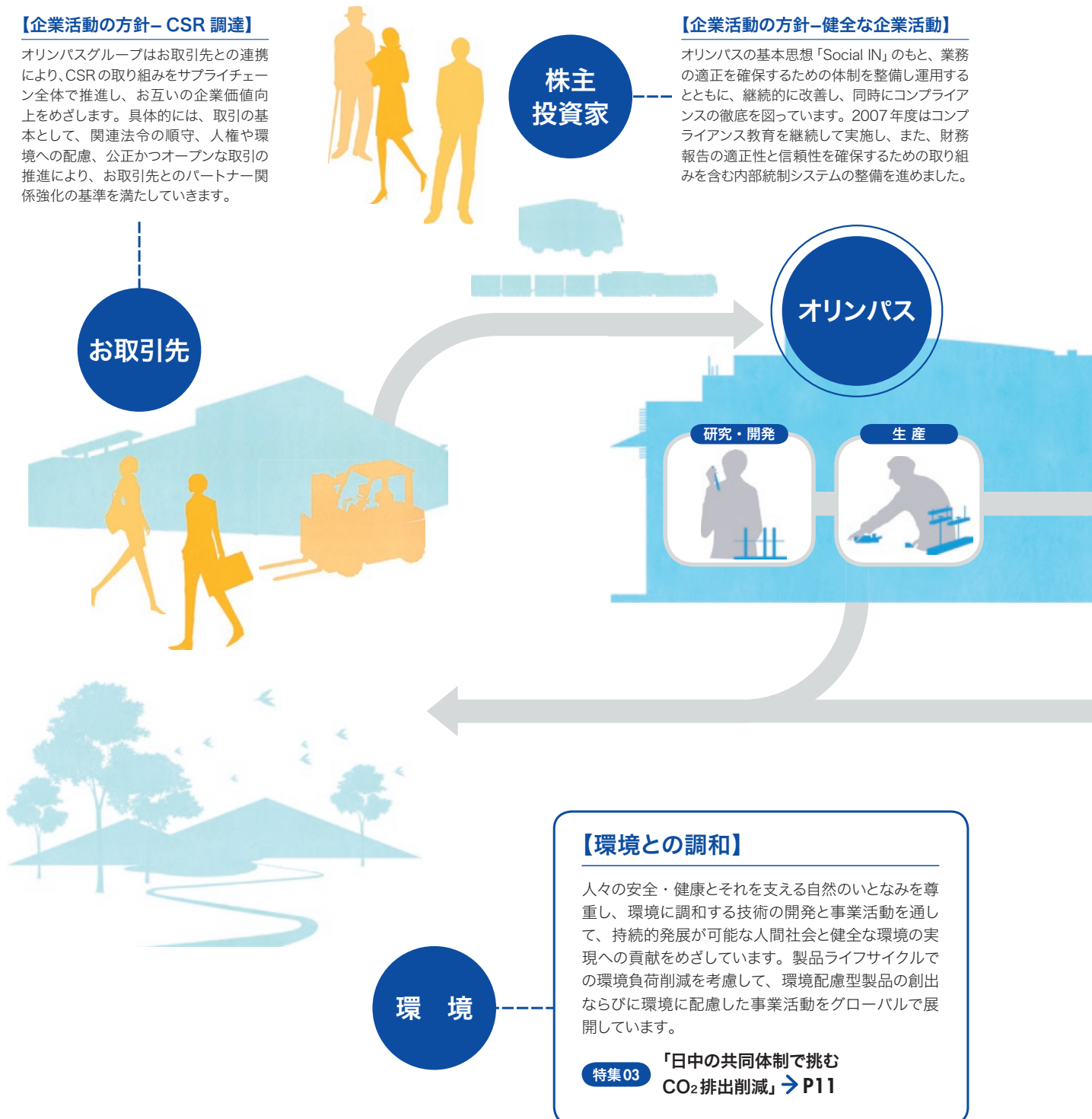
WEB オリンパス CSR・環境活動ホームページ <http://www.olympus.co.jp/corc/csr/>

【企業活動の方針- CSR 調達】

オリンパスグループはお取引先との連携により、CSRの取り組みをサプライチェーン全体で推進し、お互いの企業価値向上をめざします。具体的には、取引の基本として、関連法令の順守、人権や環境への配慮、公正かつオープンな取引の推進により、お取引先とのパートナー関係強化の基準を満たしていきます。

【企業活動の方針-健全な企業活動】

オリンパスの基本思想「Social IN」のもと、業務の適正を確保するための体制を整備し運用するとともに、継続的に改善し、同時にコンプライアンスの徹底を図っています。2007年度はコンプライアンス教育を継続して実施し、また、財務報告の適正性と信頼性を確保するための取り組みを含む内部統制システムの整備を進めました。



【環境との調和】

人々の安全・健康とそれを支える自然のいとなみを尊重し、環境に調和する技術の開発と事業活動を通して、持続的発展が可能な人間社会と健全な環境の実現への貢献をめざしています。製品ライフサイクルでの環境負荷削減を考慮して、環境配慮型製品の創出ならびに環境に配慮した事業活動をグローバルで展開しています。

特集03

「日中の共同体制で挑む
CO₂排出削減」→ P11

【企業活動の方針-顧客原点の行動】

「オリンパスでよかった」とお客さまに思ってもらえるよう、VOC (Voice Of Customer : お客さまの声) を組織として活用する体制の構築や、階層別の CS (Customer Satisfaction : 顧客満足) 教育講座の充実を図っています。

特に2007年度は、VOCの収集と分析体制の改善を進めるとともに、ユニバーサルデザインを含む製品のユーザビリティ向上や、修理サービス向上へ展開しました。

特集01 「内視鏡技師と推進した製品の故障予防」→P7

物流での環境配慮

製品とサービスをお客さまにお届けする物流工程でも、環境負荷が少ない輸送、かつ適正包装にこだわっています。また、輸送効率だけではなく、輸送時の製品への影響と環境への配慮を両立する包装技術も追求しています。

お客さま

サービス

従業員
ご家族

社会

【人とのかかわり】

従業員はオリンパスにとって、かけがえのない財産です。人権を尊重し、魅力ある仕事を通じて個人の成長と企業の成長を高い次元で両立することで、従業員にとって「もっとも働きやすい会社」になることをめざしています。また、安全で働きやすい環境を確保するため、各国の法令を順守し、各現地法人の特性に合わせた施策と取り組みを展開しています。

特集02 「個人の成長と組織の発展をめざす
新たな改革」→P9

【社会との融合】

オリンパスグループの考えや行動を社会の人々に伝え、社会がオリンパスに望むものを知るために、情報公開や双方向のコミュニケーションを積極的に推進しています。また、地球市民として各ステークホルダーとよりよい関係を築くために、「社会にいかに関与するか」を視野に入れて事業を展開し、自社の技術・人材などの経営資源を活かす社会貢献活動を継続していきます。

特集04 「『ミレニアム開発目標』の達成に協力」
→P13

現場に足繁く通い 技師のセンスを磨いてほしい

内視鏡は適切に扱ってれば、小さなトラブルは予防できます。そのためには技師への教育は不可欠です。内視鏡の故障はコストもかかるが、その場で使えなくなることが最大の問題。しかし使う側から見れば、故障予防という言葉はあいまいで、現場でマニュアル通りに細かく処置していたら検査が始まりません。現場の技師が日常の点検の中で異状に気づくセンスをいかに身につけるか、オリンパスさんにはそれをめざし、技師への教育をさらに進めていただきたいと思えます。会員には「サービスエンジニアは現場の生の情報をもっているから、仲良くなりなさい」と伝えています。数多くの現場を回って、いろいろな情報をインプットしてほしい。それが技師のセンスを磨くことにつながります。消化器内視鏡技師会は、故障箇所のデータベース、修理内容とコストについての説明、修理過程の公開を要望してきましたが、それらはすべて実現しました。今後、お客様相談センターに入った情報などもフィードバックいただけると助かりますね。

田村 君英氏
有限責任中間法人日本消化器内視鏡技師会 会長

フィールドサービスエンジニアによる医療機関訪問

内視鏡技師と推進した製品の故障予防

体内を直接観察し、病気の早期発見・早期治療に大きな役割を果たす医療機器が内視鏡です。オリンパスは1950年に世界で初めて胃カメラを実用化して以来、内視鏡のトップメーカーとして、医療の発展、患者さんの生活の質向上に貢献してきました。今、オリンパスのサービス部隊が取り組むのは、内視鏡自身の「故障の早期発見・早期治療」です。

内視鏡は繊細な精密機器

オリンパスの内視鏡は多くの医療機関で使用されています。「患者さんのからだに直接挿入される内視鏡は、非常にデリケートな部位があり、メンテナンスや修理は不可欠です。お客さまである医療従事者に安全・安心にご使用いただくために、また、われわれ自身にとっても、修理は減るほうが望ましいと考えています」

内視鏡のアフターサービスに関わる、オリンパスメディカルシステムズ(株)フィールドサービス企画グループの渡辺二三男はこう語ります。内視鏡の「眼」であるCCDなどの故障になれば、高額な修理となってしまう、医療機関にとっては大きな負担となります。また、故障により内視鏡検査がとまってしまうと患者さんにたいへんご迷惑をかけてしまうからです。しかし、内視鏡の故障のほとんどは未然に防止できます。オリンパスのフィールドサービスエンジニア(以下FSE)と営業が、有限責任中間法人日本消化器内視鏡技師会(以下技師会)との協業で取り組むのが、内視鏡の故障予防＝「故障の早期発見・早期治療」です。

講習会講師の認定制度を導入

内視鏡の操作には高い技術と安全性が求められるため、(社)日本消化器内視鏡学会が「消化器内視鏡技師」(以下技師)認定制度を設けています。

また、オリンパスは、消化器内視鏡技師の全国組織である技師会の依頼のもと、技師や技師資格取得をめざす人向けに、年間40回ほどの講習会やセミナーを全国で開催し、技術の習得をサポートしています。講師はオリンパスの営業やFSEが務めています。全国で同一レベルの講習を行うため、3年前から技師会と協力して講師の認定制度を導入。講習テキストも統一しました。

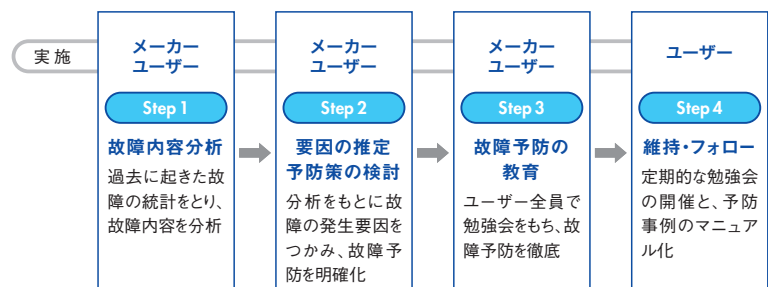
「技師会の要望とオリンパスの考えが一致しました。技師会からの認定を受けることでわれわれ自身のレベルもアップ、モチベーションも高まります。同時にパンフレットや情報誌などを通じた、きめ細かな情報提供も強化しました」(オリンパスメディカルシステムズ(株)内視鏡マーケティンググループ学術チーム課長 小谷田謙二)

双方にとって Win-Win の関係を構築

オリンパスが故障予防のために提唱しているのが、1.故障内容の分析、2.要因の推定と予防策の検討、3.故障予防のための教育、4.維持・フォローという4つのステップ。1～3のステップはオリンパスと医療機関が協働する必要があります。そのためにはFSEが医療機関を訪問し、製品情報の提供とともに、現場での取り扱い方法、保管状況などを見て適切なアドバイスを行うことが不可欠です。2007年からはユーザーへ積極的に訪問する取り組みを開始しました。取り扱い方法などが改善され、修理費で効果が現れてきた医療機関も出てきました。

修理品の納入時に渡す「修理報告説明書」も、今後の故障予防を主眼に改訂。修理実施箇所・交換部品を明確に示すと同時に、故障の推定原因と再発防止のメッセージを付けるようにしています。故障予防の取り組みは、製品開発でのユーザーニーズの発掘にもつながり、オリンパスとユーザー双方にとって Win-Win の関係となっています。

故障予防の取り組み
ステップアップチャート



小さな思いが大きな環になる 新しい人事制度に期待します

今回の「育成の環(わ)プロジェクト」では、組合の立場で意見を集約し、情報発信する形で間接的に関わっています。本音を語っていただけるよう女性従業員だけのミーティングを重ねるなど、一人ひとりの生の声に耳を傾けることを重視しています。

一般的に人事制度には男女の区別はありませんが、職種や職場によっては子どもがいる女性従業員が働きにくかったり、女性のライフプランと会社におけるキャリアプランが一致しなかったりということもありえます。表向きはよい制度に見えても、そこで働いている従業員がよい制度だと思っていなければ意味がありません。

幸いオリンパスには人と人が互いに尊重し合うという風土があります。大きな組織のなかで100%やりたいことをやるのは難しいことですが、できるだけ組織の方向性と個人の思いをつなぎ、自己実現を可能とする土壌があると思っています。この文化を強化すべく、一従業員として、当事者意識をもって関わっていくつもりです。

南波 忍

オリンパス労働組合東京支部執行委員長

オリンパスイメージング(株) 東京事業場の職場風景

個人の成長と組織の発展をめざす新たな改革

オリンパスは2006年に人事戦略を見直し、「マネジメント」「個人」「組織」の観点で将来像を設定しました（下図参照）。その実現に向け、労使が協力し個人と組織の継続的成長をめざす人材マネジメント改革を進めています。「育成の環（わ）プロジェクト」は、オリンパスの人材育成強化に向けた改革の第一歩なのです。

環境変化を踏まえ目標管理制度を見直し

オリンパスでは1998年に資格制度を軸とし大きく人事制度を改定しました。その際、目標管理（MBO*）・評価制度についても新制度へ移行しましたが、10年が経過し、加速度的な事業拡大を背景としてマネジメントを取り巻く環境は大きく変わり、各々の施策において短期の結果を重視する即戦力志向・個別最適志向が強まる傾向にありました。

「2006年に新しい人事戦略を策定したのですが、戦略立案とほぼ同期して、施策としてMBO改革が不可欠だと考えていました。組織のなかでめざす姿を十分に共有できず、目標管理・評価の仕組みが査定システムにとどまっているため、一人ひとりの能力や創造性を最大限に引き出しきれていないと感じていたからです。そこで、志を共有し主体的な成長を促す本来の成果主義を徹底すべく、検討を始めたのです」（人事部企画グループ 課長代理 森賢哉）

* Management by Objective and Self-controlの略。組織目標からブレイクダウンした個人目標を設定し自己管理を徹底することで、組織目標の達成度を高めると同時に、その過程で人材育成を図るマネジメントシステム。

現場の声を幅広く集め、仮説を検証

オリンパスグループでは、組織の上位方針に対して従業員が個人目標を設定し、上司と部下のすり合わせにより整合し決定します。組織目標実現に向け、上司はしっかりと方針の意義を伝え、部下は挑戦的な目標に向かう主体的な

意志をもつことが重要です。そのためには、双方の思いを共有する、綿密なコミュニケーションが欠かせません。人事部では、答えは現場にあると考え、部門職制と従業員である組合にも協力いただいて徹底的に現場の声を聞いたうえで、新制度を見直しました。

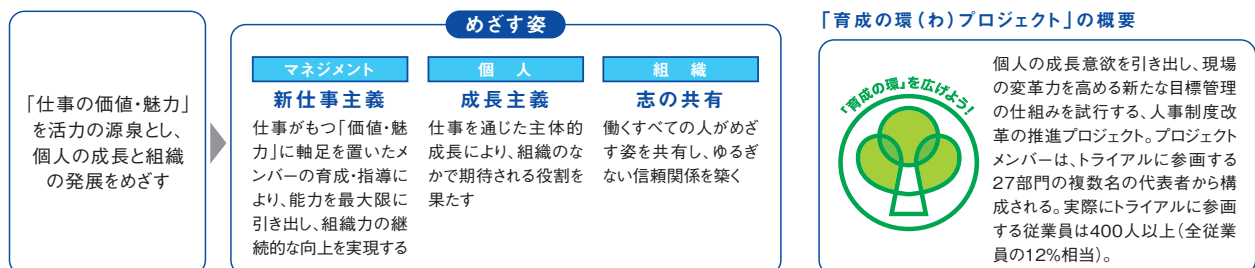
新人事制度の軸は、一人ひとりのコミュニケーションの強化。それは制度改革の過程でも重視され、骨子がまとまりつつあった2007年12月には、組合大会終了後に組合員約100名と人事部で労使懇談会を開催。懇談会では次々に質問や意見が出されました。“職制はプレーイングマネジャーが多く、制度がうまく機能しない”といった課題も出された一方、“制度趣旨を浸透させることは難しいが、自分も当事者意識をもち、一丸となって改革を推進させたい”という声などから、課題はあるがそこに立ち向かっていこうという強い意識を感じました」（森課長代理）

従業員の10%以上が参画するトライアルを実施

2008年3月からは、新MBOのトライアルとして「育成の環（わ）プロジェクト」が始動しました。試行とはいえ全社の10%以上の従業員が参画します。プロジェクト活動のなかで制度のレビューを行い、2009年4月から新制度がスタートします。トライアルでの事例を反映したマネジメント研修も全社規模で実施していく予定です。

この「育成の環」には、2つの意味が込められています。ひとつは、目標管理制度が、PDCAのサイクルで人と組織の育成を図る、“育成のサイクル（環）”であること。もうひとつは、新制度により、人の成長意欲を引き出し支援するという文化をオリンパス全体にさらに広め、“育成のサークル（環）”をつくりたいという願い。すべての人が挑戦を続け成長を喜び合う、そうした風土を根付かせたい、という思いなのです。

人事戦略基本指針





より踏み込んだ戦略立案と積極発信を

グループ全体のCO₂排出量の50%を占める中国で、排出削減への取り組みを開始したことは大いに評価できます。今後は、その排出量をいつまでにどのくらい削減するのか、数値目標（可能であれば総量削減目標）と実現のための戦略を検討し、積極的に外部発信してほしいと思います。温暖化防止に向けてCO₂削減を事業展開の中で喫緊の課題として真剣に位置づけるなら、2050年くらいまでの長期目標とあるべき姿を見据え、現時点で対策すべきことを具体化するという、他をリードする施策を期待します。

また、事業内での努力も重要ですが、日本や欧米のオリンパスグループですでに実践している自然エネルギー活用の可能性を中国でも模索するなど、グローバル企業ならではのより積極的な展開が期待されます。また、今年度からFSC認証紙を本冊子に採用したことも、環境コミュニケーションに対するオリンパスの基本姿勢として、非常に重要な改善といえるでしょう。

河村 由美子氏

(財)世界自然保護基金ジャパン (WWFジャパン) 業務室長

日中関係者によるテレビ電話会議

日中の共同体制で挑む CO₂ 排出削減

地球温暖化の原因といわれる、二酸化炭素（以下 CO₂）。オリンパスグループは、人々の健康と幸せな生活を実現する企業として、地球温暖化防止を重要課題のひとつと位置づけ、省エネルギーによる CO₂ 排出削減に積極的に取り組んでいます。特に、CO₂ 排出量がグループ全体の約50%を占める中国でその解決に力を入れています。

中国工場での生産拡大にともない CO₂ 排出量も増大

中国広東省にあるシンセン工場とパンユウ工場は、デジタルカメラの部品の製造と製品の組み立て、ICレコーダーの製造などを行うオリンパス映像・情報分野の主力工場です。1991年設立のシンセン工場では照明や空調温度の徹底した管理や省エネルギーに配慮した設備メンテナンスなどの対策を進め、2007年にシンセン市から省エネルギー優秀企業として表彰されました。一方、1990年設立のパンユウ工場も、シンセン工場同様省エネルギーに当初から力を入れて地道な対策を行ってききましたが、両工場とも生産が飛躍的に伸び、CO₂ 排出量は大きく増加していったのです。

高いレベルにあったシンセン工場のエネルギー管理

「2006年1月にシンセン・パンユウ両工場を訪問し、工場設備の確認と現場との対話から、高いレベルで省エネルギーに取り組んでおり、現場での対策は限界に近く日本からの情報提供や支援が必要だと実感しました」（オリンパスイメージング(株)環境品質保証部 課長代理 山田満喜男)そこで、シンセン・パンユウ両工場、それらを統括するオリンパスイメージング(株)、グループ全体のCO₂削減を推進するオリンパス(株)環境推進部の3者が共同し、さらなる削減に向け動き始めました。まず2006年11月に3者が中国に集まり、現場の設備の運用状況を確認し、日本の改善事例をもとにCO₂削減活動を開始しましたが、大幅な削減は困難でし

た。さらなる改善のため、2007年7月、日本の外部コンサルタントによるシンセン工場の省エネルギー診断を実施しました。「2日間の現地での診断を円滑に進めるため、日中3者が協力して3カ月にわたって詳細なデータ収集や分析を行い、万全の体制で臨みました」（省エネルギー診断・分析担当、オリンパス(株)環境推進部 課長 藤井幸則）

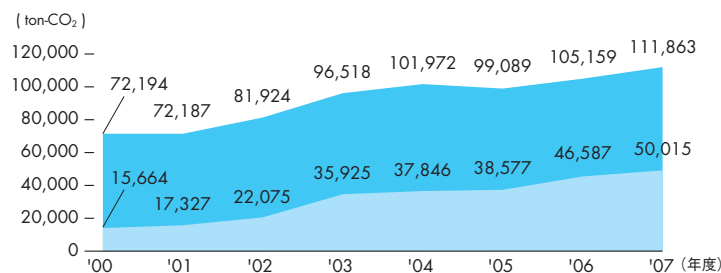
診断の結果、シンセン工場は、社外の専門家から見ても設備運用面では極めて高く管理されていることが分かりました。さらに大幅な改善を行うには、より省エネルギーになる生産条件の探索など、きめ細かい生産工程の改善が必要であることが判明しました。

「設備管理を地道に頑張っていた現場の努力を認めていただいたことはうれしかったです。今後も電力モニターの設置や、生産工程を管理する部門との連携などで新たな取り組みのきっかけをつかみたいと考えています」（両工場環境責任者、Olympus Hong Kong and China Limited 人事総務部長 阿部和也）

日中の連携を強めさらなる CO₂ 削減に努力

また、パンユウ工場は2007年7月から電力モニターを導入し、データ取得を開始しています。日本側からのデータ解析事例や対策などの情報提供で、個別の対策がとれるようになり、10月には削減効果が現れ始めました。「以前は中国の生の情報が日本に届いていませんでした。言葉や文化、制度の壁を越え、日本側と頻りに交流できたことで実情を理解していただき、日本の経験やノウハウを伝えてもらい、グループとして取り組む意識も高まりました」（パンユウ工場環境安全事務局長 Olympus (Guangzhou) Industry Ltd.(Pan Yu Factory) グループ製造管理部部長 杜飛)今後も、オリンパスグループ内の各部門が密接に連携し、地球温暖化防止という難題の解決を図っていきます。

グループ全体と中国2事業場での CO₂ 排出量



日本・欧米のオリンパスグループ生産拠点のCO₂排出量は、新事業場稼動に際しての環境設備の導入や、日常の省エネルギー活動の推進、自然由来エネルギーの購入により、削減を図っています。一方、中国工場での生産が飛躍的に伸び、CO₂排出量がグループ全体の約50%を占め、その解決に取り組んでいます。



人と人をつないでくれた DITLAプロジェクト

後発開発途上国の多くは、アフリカのサブ・サハラ地域に位置し、これらの国々が、ミレニアム開発目標に関して最も後れをとっている国々でもあります。しかも、ここで戦争や飢餓が起こると周辺国にも影響が波及します。こうした国々の発展には政府開発援助 (ODA) だけでなく民間投資も重要ですが、企業も銀行もアフリカにおいてはアジア地域などに比べて後れをとっています。私たち国連開発計画 (UNDP) は世界166カ国における活動を基盤とした、現地の詳細な情報、プロジェクトの経験や知識、リスクを軽減するための知恵をもっており、民間企業にとって力強いパートナーとなるでしょう。DITLAプロジェクトはアフリカと日本をはじめ世界との距離感を縮め、人と人をつなげる役割を果たしてくれました。HIV/エイズの感染はまだ広がっています。このキャンペーンをさらに続けることを期待するとともに、画像や医療機器といったオリンパスの得意分野を活かした今後の貢献にも期待します。

村田 俊一氏
国連開発計画 (UNDP) 駐日代表

DITLA写真展での会場風景

「ミレニアム開発目標」の達成に協力

オリンパスが全面的に支援した『A Day in the Life of AFRICA』プロジェクト。オリンパスではその後、国連開発計画 (UNDP) をはじめとする国連機関の協力も得て、世界各地で写真展を開催。収益を HIV/エイズの啓発に寄付し、アフリカの HIV/エイズ問題の関心を喚起し続けています。

100人の写真家がアフリカのある1日を撮影

2002年2月28日、著名写真家約100人がアフリカ大陸の53カ国に散らばり、撮影した写真を使い写真集をつくるという壮大なプロジェクトが実行されました。『A Day in the Life of AFRICA』(以下 DITLA)と名付けられたこのプロジェクトに、オリンパスは公式スポンサー兼撮影機材サプライヤーとして参加。デジタルカメラやその周辺機材、その場で写真を確認するための小型携帯プリンタなどを提供、世界26カ国から集まる写真家たちへのトレーニングと、24時間のテクニカルサポートも行い、プロジェクトの遂行を全面的に支援しました。

100人の写真家により切り取られた映像の多くは、何気ない日常の1コマであり、アフリカの美しい自然でした。そこには、人々の躍動感と希望に満ちた姿が映し出されています。しかし、その背後には、干ばつや洪水、貧困、感染症、紛争といった問題を抱えています。

DITLAの目的は、アフリカで暮らす人々の日常とともに、HIV/エイズの状況を世界中の人々に伝え、その出版の全収益を HIV/エイズ教育に役立てることにありました。

写真展の収益をミレニアム開発目標 (MDGs) のために寄付

完成した写真集は2002年末、英語、フランス語、ドイツ語版が世界20カ国以上で発売され、大好評を博しています。オリンパスでは「アフリカ年2003」(外務省制定)にちなみ、写真展『A Day in the Life of AFRICA』を、東京都写真

美術館をスタートに世界17カ所で開催。多くの皆さまにご来場いただくとともに、「アフリカの見方が180度変わった」、「マイナス面に隠されていたアフリカの明るい一面、美しさを見ることができた」などの感想をいただいています。

この写真展は、2003年に国連開発計画 (UNDP) の協力により、ニューヨークの国連本部での開催が実現しました。オープニングにはアナン国連事務総長夫人のナーネ・アナン氏やガンバリ国連事務次長兼アフリカ担当事務総長特別顧問などの国連幹部が参加。この席上、オリンパス(株)会長・岸本正壽より、「ミレニアム開発目標 (MDGs)」達成に役立てるためとして、東京での写真展の全収益(写真集の収益寄付とは別)が寄贈されました(肩書きは当時のもの)。

国際機関・国際社会とのパートナーシップを推進

MDGsは、国連ミレニアム宣言とそれ以前に採択されたサミットなどの国際開発目標を統合したものです。貧困と飢餓の撲滅、普遍的初等教育の実践など、国際社会が2015年までに達成すべき8つの目標を掲げています。この中には HIV/エイズをはじめとする感染症の蔓延防止も含まれます。UNDPはオリンパスの寄付をもとに、アフリカのミュージシャンによる HIV/エイズ啓発のための音楽 CD(下記写真)を作成しました。この CD は、2007年12月1日の世界エイズデーに合わせて中国・北京の中国美術館で開かれた DITLA 写真展で配布され、同時に、国連ネットワークを通じ、アフリカ全土のメディアに配布されています。DITLA 写真展は現在も各地で開催を続けています。2008年には横浜で開かれた第4回アフリカ開発会議(TICAD IV)に合わせ、複数の会場で開催し、MDGs 特集コーナーでは、ご来場の方々にその意義を伝えることができました。

オリンパスは国連が推進する「グローバル・コンパクト」に参加する企業として、今後も国際的な課題「MDGs」達成に向けた支援を積極的に進めていきます。

MDGs 啓発のために作成されたロゴ



協力:(特活)ほっとけない世界のまずしさ

ミレニアム開発目標

1. 極度の貧困と飢餓の撲滅
2. 普遍的初等教育の達成
3. ジェンダーの平等の推進と女性の地位向上
4. 幼児死亡率の削減
5. 妊産婦の健康の改善
6. HIV/エイズ、マalaria、その他の疾病の蔓延防止
7. 環境の持続可能性の確保
8. 開発のためのグローバル・パートナーシップの推進



We are the Drums
エイズのない世代へ向けて

地域との共存

オリンパスグループでは、地域ごとに独自の環境取り組みや社会貢献活動を進めています。このページではそれらの活動の抜粋をご紹介します。取り組みの詳細はホームページをご覧ください。

WEB 日本 <http://www.olympus.co.jp/jp/corc/csr/data/2007/domestic.cfm>
海外 <http://www.olympus.co.jp/jp/corc/csr/data/2007/overseas.cfm>

日本

技術開発センター（八王子） 写真1

クリーンサポートチームの発足

障害をもつ方の一般就労を支援するため、クリーンサポートチームを新設しました。2007年度現在、障害をもっている8人と専任の指導者4人で、宇津木事業場の食堂、会議室、廊下などの共用エリアの清掃を行っています。

日の出工場

地道な省エネ取り組みの継続

工場の省エネルギー活動として、設備改善や継続的な省エネパトロールを実施しています。2007年度は蛍光灯の個別消灯や日差し防止にスクリーンを下ろすなど、身近にできる取り組みを推進し、従業員の環境意識向上に努めました。

辰野事業場

ノーカーデーの実施

毎月第2水曜日を「ノーカーデー」と位置づけ、公的交通機関の利用、相乗り通勤を推進しました。毎月2ton-CO₂削減につながり、従業員の意識も高まりました。

伊那事業場

エコプロダクツ製造の推進

エコプロダクツ製品への生産切り替えが順次進み、製造時には含有化学物質管理をはじめ、より高度な製品品質管理が求められるようになってきました。2007年度は購買

部門を中心にISO14001内部監査員研修を受け、調達プロセスにおいてエコプロダクツ基準を維持管理する体制を強化しました。

三島事業場 写真2

献血サポーターへの参加

血液分析機を製造する当事業場は、2007年2月から「献血サポーター」に登録・参加しています。従業員だけではなく、近隣の希望される住民の方にも献血ボランティアにご参加いただいたり、「事業場オープンデー」を開くなど、地域と共存できる事業場をめざしています。静岡県知事より献血活動への貢献が認められ、褒章をいただきました。

東京事業場

ドライレコーダーの設置

2008年3月に本店・全支店の営業車の事故防止、安全運転・省エネルギー運転励行のため、全国に18カ所ある営業拠点の全営業車（約500車両）に前方監視カメラ付ドライレコーダーを設置しました。

青森オリンパス(株) 写真3

白神山地での植樹

世界遺産に登録されている「白神山地」で従業員85人が200本のブナの苗木を植えました。伐採を目的として杉が植えられていた土地を再びブナの森に戻し、貴重な自然を後世に残していく活動です。

会津オリンパス(株)

「環境フェスタinあいづ」に参加

2007年9月に15年連続で会津若松市主催の「環境フェスタinあいづ」に参加し、環境取り組みパネルの展示や食堂から出る残飯から作った肥料の無料配布を行いました。そのほか、2007年度は顕微鏡による環境学習として「ミジンコの観察」を行いました。

白河オリンパス(株)

リサイクルバザーによる植樹の継続

従業員からの無償提供品によるリサイクルバザーを実施し、その収益金で構内へ桜の植樹を行いました。毎年増やした桜も2007年度で20本となりました。

オリンパスロジテックス(株)

蛍光灯のリース化

コスト削減とより適正なりサイクル化を目的に、蛍光灯のリース化を実施しました。結果、従来の購入・リサイクルのコスト比較では年間約30万円の費用削減ができ、廃棄物量としても約150kgの削減につながりました。

ケイエスオリンパス(株)

営業活動での環境負荷削減

営業活動の中での環境負荷削減取り組みとして、オリンパスエコプロダクツだけではなく、自らが製品の環境影響評価を実施し、お客さまにより少ない環境負荷の製品をお使いいただいています。



写真1 技術開発センター(八王子)クリーンサポートチーム



写真2 三島事業場オープンデー



写真3 青森オリンパス(株)白神山地植樹

海外

● ヨーロッパ

Olympus Europa (OE)

クリスマスカードによる 国際NGOへの寄付

2007年のクリスマスに、「プレゼントではなく、寄付をしよう」を合言葉に、会社から送付する各クリスマスカードに50ユーロ・セントの寄付をする仕組みで、国際NGO「国境なき医師団」に対して寄付しました。

KeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd.

自然エネルギーを利用した新社屋

地熱を利用した冷暖房システムや、太陽熱による温水システムなどの設備を導入した新社屋が2007年5月に竣工しました。

Olympus Winter & Ibe GmbH (OWI)

ハンブルク市 環境パートナーシップの維持

新規のエア・コンプレッサーの導入や生産現場での空調の最適化により2005年度以来3年連続でハンブルク市の環境パートナーシップを維持しています。

Olympus Life Science Research Europa GmbH [Irish Branch] (OLREI)

風力発電導入への環境影響調査

すでに100%のグリーン電力化を達成しているOLREIでは、自家発電を進めるため、風力発電の導入を予定しています。現在、音響計測器を用いて建設予定地周辺の野生コウモリのソナーが機能するかをチェックするなど周辺環境への影響調査を実施しています。



写真4 OSZ 廃棄物再利用による工芸品展

● 北米

Olympus America Inc. (OAI)/Olympus Imaging America Inc.

地域コミュニティへの 従業員のボランティア参加を支援

2007年から「目に見えるボランティアプログラム」として従業員270人以上が参加し、地域コミュニティへの奉仕活動に延べ3,500時間参加しました。また、よりボランティアを支援するために地域コミュニティに補助金を寄付しています。

Olympus Canada Inc. [OCI]

従業員親睦がん撲滅 ボウリング大会

前年度に比べ30%以上人員が増加したOCIでは、より活発な社内コミュニケーションを図るために、社員親睦と大腸がん啓発への活動を兼ねた、「大腸がん撲滅ボウリング」を開催するなどのイベントを展開しています。

Olympus Medical Equipment Service America Inc. National Service Center (NSC)

相乗り通勤の奨励と 数値目標設定

温室効果ガス削減のため、相乗り通勤車の駐車場を建物近隣に設置するなど、公共交通機関や相乗り通勤を奨励しました。従業員の相乗り通勤日が通算3,600日と目標(3,100日)を上回りました。

● アジア・その他の地域

Olympus (Guangzhou) Industrial Ltd. [Pan Yu Factory] (OGZ)

安全生産A級企業と表彰

安全知識講座、消防演習、安全状況掲載を展開し、従業員の安全意識と安全防護技能向上に努めています。今年度は広州市より「安全生産A級企業」を受賞しました。

Olympus (Shenzhen) Industrial Ltd. (OSZ) 写真4

社内工芸品展の開催

環境保護をテーマとして、「廃棄物再利用による工芸品展」を社内で開催しました。53品が展覧され、優秀作品に対しては表彰を行いました。

Olympus Optical Technology Philippines, Inc. (OPI)

政府プログラムに参加しての植樹

2007年9月に環境週間を開催し、映画『不都合な真実』の社内鑑賞会を実施。フィリピン政府主催の2,000万本の植樹をめざすグリーン・フィリピン・プログラムにも参加し、セブ島の高速道路周辺に植樹を行い、従業員の環境意識向上を図りました。

Olympus Latin America, Inc. (OLA)

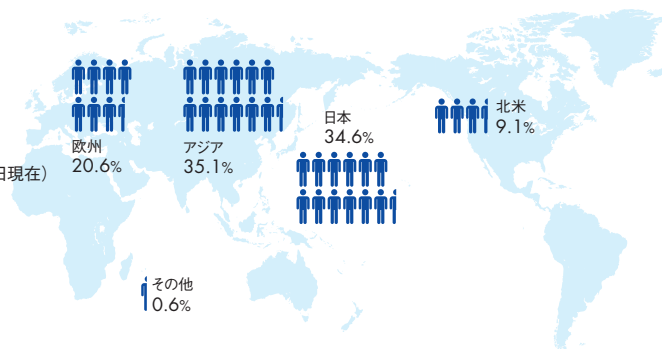
火災の緊急支援として 大学に顕微鏡を寄贈

研究活動の継続を支援するため、火災被害の翌日に緊急援助資金と高級システム偏光顕微鏡BX51をUniversidad Austral (チリ)に寄贈しました。

各地域別 従業員構成

連結従業員数
35,772人
(2008年3月31日現在)

1人 = 1,000人



経済・社会・環境活動パフォーマンスデータ概要

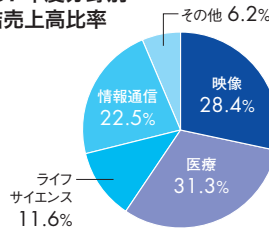
オリンパスグループの事業概要・社会・環境活動の一部を抜粋したデータです。
最新状況および詳細はホームページをご参照ください。

WEB 事業概要の詳細 <http://www.olympus.co.jp/jp/corc/ir/>
社会・環境活動の詳細 <http://www.olympus.co.jp/jp/corc/csr/>

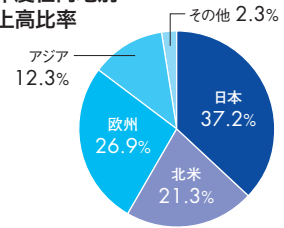
オリンパス事業概要

設立年月日 1919年(大正8年)10月12日
本社所在地 〒163-0914
東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス
事業内容 精密機械器具の製造販売
資本金 48,332百万円

2007年度分野別
連結売上高比率



2007年度仕向地別
連結売上高比率



	単位	2005年度	2006年度	2007年度
経済 WEB				
連結売上高	[百万円]	978,127	1,061,786	1,128,875
営業利益	[百万円]	62,523	98,729	112,623
当期純利益	[百万円]	28,564	47,799	57,969
社会				
連結従業員数	[人]	33,022	32,958	35,772
環境 WEB				
エコプロダクツ				
エコプロダクツ登録件数(累積件数)	[件]	27 (34)	44 (78)	34 (112)
製品出荷量	[ton]	4,309	4,555	5,129
包装材使用量	[ton]	2,554	2,456	2,692
エコファシリティ				
地球温暖化の防止活動				
エネルギー使用量	[TJ]	1,813	1,905	2,030
CO ₂ 排出総量	[ton-CO ₂]	104,658	111,030	114,890
エネルギー系 CO ₂	[ton-CO ₂]	99,089	105,159	111,863
エネルギー系 CO ₂ 売上高原単位(1990年度比)	[%]	69.4	63.5	61.3
非エネルギー系 CO ₂	[ton-CO ₂]	5,569	5,871	3,027
物流系 CO ₂ 総排出量	[ton-CO ₂]	76,259	99,256	109,197
省資源・再資源化				
廃棄物総排出量*1	[ton]	4,758	5,238	5,577
売上高原単位(2000年度比)	[%]	71.6	68.0	65.8
埋立廃棄物量*2	[ton]	448	467	407
再資源化量	[ton]	4,311	4,771	5,170
有価物量	[ton]	1,265	1,637	2,250
化学物質の削減				
PRTR 物質総取扱量	[ton]	27.7	27.0	27.9
水の使用量の削減				
水総使用量	[万m ³]	225	238	253
エコマネジメント・エココミュニケーション				
ISO14001 認証取得事業場従業員数	[人]	23,141	24,074	24,120

*1 廃棄物総排出量は埋立廃棄物量と再資源化物量の合計を意味し、有価物量を含んでいません。

*2 埋立廃棄物量は埋立処理を前提に排出する廃棄物を指します。焼却などの減量化処理を経て、そのうちの一部を埋立処分しています。

今後の社会・環境活動目標

2008年度オリンパスグループは「グループ06中期経営基本計画」に沿って、以下の目標達成に向け、さらなる社会・環境取り組みを進めています。

2008年度以降の目標

企業活動の方針

内部統制システムの強化	<ul style="list-style-type: none">・内部統制システムの継続的な見直し・改善・日本版SOX法に対応した、オリンパス内部統制報告書（2009年6月）の作成
コンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none">・全社員に対するコンプライアンス意識の徹底を継続・各専門機能、役割ごとに実施しているコンプライアンスに関する取り組みの改善に向けた指導・支援
VOC経営の実践によるサービス革新	<ul style="list-style-type: none">・商品の企画から設計、製造、販売、顧客サポートまですべてのプロセスへのVOC（Voice Of Customer：お客様の声）の浸透・グローバルな「お客様の声」の共有化と、顧客視点でのマネジメントシステムの強化
資材調達方針の推進	<ul style="list-style-type: none">・お取引先と相互に尊重し協力しながらCSRを推進

人とかかわり

職場マネジメント力の強化	<ul style="list-style-type: none">・2009年度導入予定の新人事制度を反映したマネジメント研修の全社展開・事業場総務・ライン人事機能の役割を明確にした定常的な職制支援体制の整備
働きやすい就業環境の推進と従業員の健康増進	<ul style="list-style-type: none">・女性の一層の活躍を支援する施策の策定・生活習慣改善に向けた健康施策の展開

環境との調和

エコプロダクツ 卓越した環境配慮商品の創出	<ul style="list-style-type: none">・環境配慮型製品の売上拡大
エコファシリティ 環境効率経営の実現	<ul style="list-style-type: none">・2010年度 エネルギー系CO₂排出量を1990年度比で50%削減（売上高原単位）・2010年度 廃棄物総排出量を2000年度比で50%削減（売上高原単位）
エコマネジメント グローバル環境マネジメントの実践	<ul style="list-style-type: none">・環境関連法規制対応機能と環境リスクマネジメントの強化
エココミュニケーション 環境コミュニケーションの充実	<ul style="list-style-type: none">・環境保全や社会貢献の拡充、環境教育のレベルアップ

社会との融合

社会と良好な関係の構築	<ul style="list-style-type: none">・自社の特色を活かした継続的社会貢献活動の実施
-------------	---



Smile for the Earth

人と地球の環境調和のために。

このロゴマークはオリンパスグループの環境活動のシンボルマークです。オリンパスグループは人と地球がこのような微笑みをし続けていけるよう、人と地球のための活動に取り組んでいます。



みんなで止めよう温暖化

チーム・マイナス6% www.team-6.jp

「チーム・マイナス6%」は地球温暖化の解決のため、日本が「世界に約束した、温室効果ガス排出量6%の削減を実現するための国民的プロジェクト」です。オリンパスグループは目標の実現のため、2005年7月から「チーム・マイナス6%」に参加しています。

OLYMPUS®

オリンパス株式会社

お問い合わせ先

CSR本部 CSR推進部

〒163-0914

東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス

TEL:03-6901-9299 FAX:03-3340-2062

E-mail:csr_info@ot.olympus.co.jp

品質環境本部 品質環境推進部

〒192-8507

東京都八王子市石川町2951

TEL:042-642-5125 FAX:042-642-9017

E-mail:environ@ot.olympus.co.jp

オリンパスCSR・環境活動ホームページ <http://www.olympus.co.jp/jp/corc/csr/>

発行2008年6月(前回発行2007年6月)

発行部数 20,000部

次回発行予定2009年6月

X020-08J①0806T Printed in Japan

この冊子はFSC認証紙を使用しています