



OLYMPUS®

Your Vision, Our Future

Social IN

オリンパスCSRレポート2012

人々の健康と幸せな生活の実現に向けて

編集方針

オリンパスは、2011年に発覚した損失計上先送り、有価証券報告書虚偽記載にかかる一連の問題を真摯に受け止め、ステークホルダーの皆さまから再び信頼いただける会社となるため、グループ一丸となって、再発防止と企業再生に取り組んでいます。問題発覚からの経緯や初期の取り組みについては、2012年8月に「オリンパスCSRレポート2012特別版 信頼回復に向けた100日間の記録」（以下“CSRレポート2012特別版”）を発行し、お伝えしてきました。

オリンパスCSRレポート2012(本PDF)では、オリンパスグループのCSRの考え方と2011年度のCSR活動実績に加え、CSRレポート2012特別版発行以降の企業再生に向けた最新の取り組みも掲載しました。

また、読者の皆さまの関心に応じて使い分けていただくよう、その概要を掲載したCSRレポート2012ダイジェストもあわせて発行しました。

今後も、CSRレポートやウェブサイトなどを通じて、引き続き取り組みの報告をしていきます。

本レポートに限らず、お伝えした内容について、ご意見やご問合せなどがございましたら、ぜひお聞かせください。

ご意見
ご問合せ先

オリンパス株式会社
グループコンプライアンス本部 CSR推進部
TEL:03-6901-9299
E-mail:csr_info@ot.olympus.co.jp

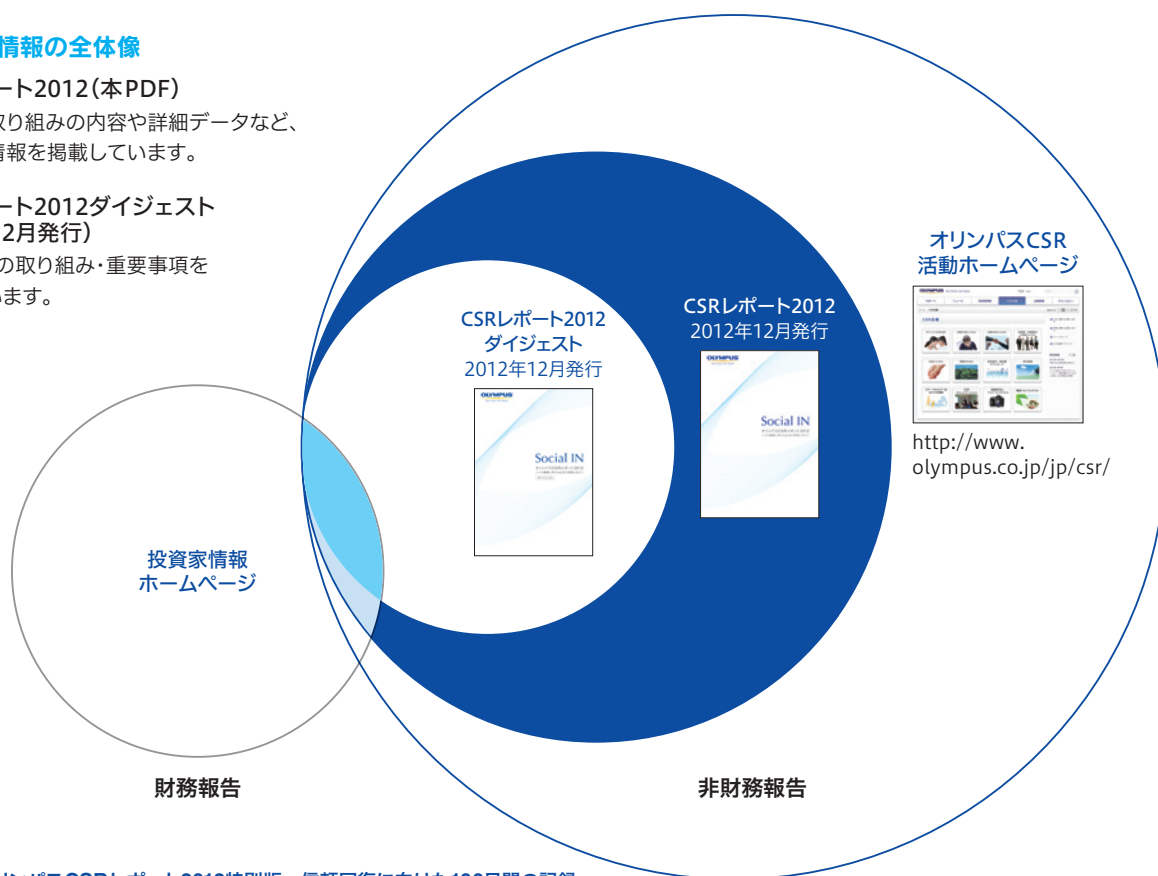
CSR・環境情報の全体像

● CSRレポート2012(本PDF)

具体的な取り組みの内容や詳細データなど、網羅的な情報を掲載しています。

● CSRレポート2012ダイジェスト(2012年12月発行)

2011年度の取り組み・重要事項を抜粋しています。



▶WEB オリンパスCSRレポート2012特別版 信頼回復に向けた100日間の記録
http://www.olympus.co.jp/jp/csr/confidence/pdf/report_2012.pdf

▶WEB オリンパスCSRレポート2012ダイジェスト
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/access/download/2012/>

参考としたガイドライン

- GRI「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン 第3.1版」
- 環境省「環境報告ガイドライン2007年版」
- 「環境会計ガイドライン2005年版」

報告対象期間

2011年4月1日～2012年3月31日

※ただし、一連の事件からの企業再生に向けた取り組み（「オリンパスのCSR」を含む）、および特記すべき事項については、2012年11月分までを対象としています。

発行時期

2012年12月

（前年度：2011年10月、次年度：2013年10月予定）

報告対象組織

オリンパス(株)および2012年3月31日時点における連結対象子会社・関係会社
ただし、社会性報告は原則としてオリンパス(株)、オリンパスメディカルシステムズ(株)、オリンパスイメージング(株)の3社とし、それ以外は事象に応じて個別記載しています。

環境性報告は、オリンパス(株)、オリンパスメディカルシステムズ(株)、オリンパスイメージング(株)、および国内・海外主要生産系子会社を対象としています。

おことわり

本レポートは発行日時点において入手可能な情報にもとづいて作成しています。最新の状況については、適時開示情報をご参照ください。

本レポートには、一部CSRレポート2012特別版と重複する内容が含まれます。

企業概要

オリンパスグループ概要

最新状況および詳細については、「企業情報」「投資家情報」をご参照ください。

»WEB 企業情報

<http://www.olympus.co.jp/jp/corc/>

»WEB 投資家情報

<http://www.olympus.co.jp/jp/corc/ir/>

オリンパス株式会社

設立年月日 1919年(大正8年)10月12日

本社事務所 〒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(2012年3月31日現在)

事業領域紹介

医療事業

医療用内視鏡、外科内視鏡、
内視鏡処置具などの製造・販売

内視鏡ビデオスコープシステム
EVIS LUCERA ELITE



ライフ・産業事業

生物顕微鏡、工業用顕微鏡、工業用内視鏡、
非破壊検査機器などの製造・販売



生物顕微鏡 BX3シリーズ

映像事業

デジタルカメラ、録音機の製造・販売



デジタル一眼カメラ
OLYMPUS OM-D E-M5

情報通信事業※

携帯電話などモバイル端末の販売

その他事業

システム開発、生体材料の製造販売、その他

※情報通信事業は2012年9月28日に日本産業パートナーズ株式会社に譲渡いたしました。

目次

トップインタビュー	3
-----------	---

一連の問題について	7
-----------	---

新しいオリンパスの創生に向けて	9
-----------------	---

オリンパスのCSR

経営理念・企業行動憲章	11
-------------	----

CSR マネジメント	14
------------	----

コンプライアンスの推進	17
-------------	----

特別記事 東日本大震災をうけての オリンパスの対応	21
------------------------------	----

オリンパスグループと ステークホルダーへのかかわり	25
------------------------------	----

お客さまとともに	27
----------	----

お取引先さまとともに	35
------------	----

従業員・従業員のご家族とともに	38
-----------------	----

社会とともに	43
--------	----

環境のために	48
--------	----

各地域での活動

日本	63
----	----

海外	65
----	----

ステークホルダーコミュニケーション	67
-------------------	----

ガイドライン対象表	74
-----------	----

財務ハイライト	78
---------	----

トップインタビュー



ものづくりの原点に立ち返るとともに、
透明性の高いガバナンス体制を構築し、
信頼回復と企業価値向上に一致団結して取り組みます。

オリンパスは新たなコーポレートガバナンス体制のもと、「原点回帰」「One Olympus」「利益ある成長」を経営方針とする中期ビジョンを策定し、ステークホルダーからの信頼回復と企業価値向上をめざして、スタートを切りました。一連の問題を克服し信頼を回復していくうえでオリンパスに求められている取り組みは何か、社長の笹宏行と会長の木本泰行が語ります。

信頼回復に向けた3つの経営方針

——新体制が発足してすぐに、新しいオリンパス創生に向け中期ビジョンが発表されました。その内容と背景についてお聞かせください。

笹：新体制がスタートしてすぐ、中期ビジョンという形で5年間にわたる再生計画を策定し、経営方針として「原点回帰」「One Olympus」「利益ある成長」の3つを掲げました。それにもとづいて4つの重点施策（基本戦略）を推進しているところです。

もともと当社は国産の顕微鏡をつくり、その顕微鏡を通して国民の健康に資するという思いで創業した会社です。世界で初めて胃カメラ、防水型のファイバースコープを世に送り出し、最近でもNBI^{*1}と呼ばれる微細な診断をするための光学技術を開発しました。ハーフサイズカメラ^{*2}も世界初。オリンパスはこうし

た独創力を持った「ものづくり」の会社であるその原点に立ち返し、再出発しようということで、まず「原点回帰」を掲げました。

「One Olympus」は、全員が一致団結してこの危機を乗り切ろうという意味で打ち出したものです。そのためには中期ビジョンを皆が共有し、それぞれの持ち場で、自分たちがやっていることが中期ビジョンのなかで何に役立っているのか、何をめざしているのか、意識してもらわないといけません。

不祥事をおこした旧経営陣にはガバナンスの課題があったうえ、さらに原点を忘れて本来強みとするべきものづくり以外にも投資をかけて、無理な規模の拡大を求めてしまいました。まずは強みのある分野できちんと利益を出すことをめざすため、「利益ある成長」を3つ目に挙げました。利益を出さなければ社会にも貢献できませんから。

そのうえでいくつかの施策を打ってきました。一つは、事業ポートフォリオの再構築です。事業の整理を行い、事業ドメイン、すなわち自分たちがどこで戦うのかを明確にしました。

木本:現場で「もの」をつくっている人たちは、世のため、お客さまのためにプラスになるものを全力でつくろうと考え、仕事をしています。そういったものづくりへの強い使命感や倫理観はとても高い会社です。その一方で、取締役会、あるいは社内のガバナンスの仕組みや運用が必ずしも整っておらず、バランスがとれていなかった。社内の「閉鎖性」にもかなり問題がありました。現場の従業員と話をする、「我々は仕事を一生懸命やっているのに、なぜこんなことが起こったんでしょう」と皆言います。会社が大きくなるなかで、会社全体や他部署の仕事について考えたりす



ることが少なくなっているのではないかと。この改善には、できるだけ情報を公開し、いろいろな人がアクセスできる状況をつくること、一番有効な方法です。

笹:自由にもものが言える職場環境作りは最重要課題です。まだ手探り状態ですが、時間がかかってもう一つひとつ地道に解決していくしかありません。

木本:経営のガバナンスについては、今回新しい取締役会をつくり、その過半数を社外取締役に構成しました。参画意識の強いメンバーを集めることができたと思います。かわされる議論の活発度において、いまや日本有数の取締役会ができたのではないのでしょうか。ガバナンスの骨組みはできあがり、また着実に機能している状況にあると思います。今後は具体的な仕組みをつくり、実際に回していかなければなりません。多少時間がかかるかもしれませんが、意識改革も含め少しずつ進んでいくのではないかと考えています。

—— オリンパスは優れた技術力を持つものづくりの会社ですし、従業員のモラルも高いと聞いています。

笹:「One Olympus」、皆が一丸となれば、この困難を乗り越えられると思います。経営理念、中期ビジョンを皆が共有できるよう、事あるごとに思いを伝えるようにしています。繰り返しメッセージを出していますが、どう受け取られているかわからないと、次に打つ手をたてられません。工場、開発と販売では考え方

が違いますし、国内や海外の拠点でもまた違う。そこで、タウンミーティングを少人数で行い、現場の一人ひとりの考えを直接聞き取るようにしています。

※1 NBI(Narrow Band Imaging 狭帯域光観察): 血液中のヘモグロビンが吸収しやすい特殊な光を照射し、粘膜内の毛細血管の集まりやそのパターンなどを鮮明に表示する観察方法。通常光による観察では見えにくかったがんなどの早期病変の観察において有用性が期待されている。

※2 ハーフサイズカメラ: 35mm (135)フィルムを使うカメラのうち、フィルムのフォーマットがフルサイズ (36mm×24mm) の半分 (18mm×24mm) になっているものをさす。撮影枚数が2倍となるため、フィルムが高価だった時代に人気を博した。

Social INは経営の原点

—— オリンパスは、Social INという経営理念を掲げ、CSR＝企業の社会的責任にも積極的に取り組んできた印象があります。

笹:“Social IN”は製品や事業を通して、INtegrity＝社会に誠実であること、INnovation＝革新的価値の創造、INvolvement＝社会との融合、社会への貢献を実現していく、という思想です。わかりやすく言い換えれば、ものづくりを通じて社会に必要とされ、従業員やその家族が誇りに思う会社をめざすということです。

—— 笹社長自身、ものづくりにずっと携わって来られました。

笹:私はもともと、人の健康や病気の治療に貢献したいという気持ちでこの会社に入り、医療機器の開発にずっと携わってきました。自分の思いに合致する仕事がありましたので、開発者として作るものに対しても強い思い入れがありました。内視鏡は開発者自身が使うことができないので、お医者さんと二人三脚、試作品を持って行き、いろいろ話を聞いて、また直してという繰り返しです。それが世の中に出ていって、実際に患者さんに使われ、「こんなことができるようになったよ」とか、「こんなふう役に立つんだよ」と言われたときの喜びは格別のものがありました。

ものづくりを通じて人や社会に貢献する喜びを感じるところに、ものづくりの原点があります。社会に貢献するような製品を生み出すためには、社会に踏み込んでいかなければならず、そこで価値を共有化するからこそ、次の製品に展開できる。その結果として、社会がリターンという形で利益をくださる。このサイクルをちゃんと回すことこそ、ものづくりの基本です。目の先の利益にとらわれてはいけません。

—— 国連の提唱するグローバル・コンパクトにも早くから参加されていますね。

笹:グローバル・コンパクトには2004年から参画して

います。国内における活動組織であるグローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークは、今回の事件を受けて休会していますが、グローバル・コンパクトの活動そのものは続けていきます。“Social IN”の考えや、企業行動憲章を実践することがグローバル・コンパクトの10原則や、社会的な責任につながっていくと考えます。そのためにも、これらをしっかりと社内に浸透させることが大切だと思っています。

—— 余裕の範囲で文化活動に協賛するとか、地域のお祭りに参加するとか、本業外のことをやるのがCSRだという誤解もありますが、CSRというのは本業に組み込まれるものというのが国際的な認識になっています。“Social IN”はその意味でCSR本来の考え方を的確に表現した言葉だと思います。

木本：オリンパスでは経営理念もグローバルで一つだという、グループ経営の考え方を取っています。これは国内だけでなく海外の人たちも同じ気持ちになってもらわないといけないという考えからです。遠回りのようですが、結果として近道になるのではないのでしょうか。

当社に今一番必要なのは、社長なり私が現場に行って、現場の従業員と同じ目線で同じレベルで話をする、この積み重ねだと思うのです。今まで現場とトップの距離がありすぎた、それをどう縮めるか。すぐには目に見える結果は出ないかもしれないけれど、続けることだと思います。海外も含めてあちこちへ行きますが、すごく喜んでもらえますね。本社のチェアマンに直接自分がやっていることをプレゼンテーションするというのは、皆をハッピーにさせる。そういうことをどれだけやるかでしょう。もちろんそれですぐにうまくいくという話ではないので、続けることが大切だと思っています。

—— そのためにもトップが熱意を持って、メッセージを徹底させることが重要になるのでしょうか。

木本：もちろん従業員は皆トップを見えていますから、トップの語る言葉が大事だと考えています。しかし現場を回ってみて実感するのは、メッセージというのは

簡単には伝わらないということ。短い言葉で、同じことを繰り返し言い続ける必要があるのじゃないかな。以前社長を務めていた会社でも、同じことを6年間、言い続けました。

強みを活かし合う提携

—— ソニー株式会社との業務提携を発表されましたね。

笹：資本調達を検討するなかで、業務上もメリットがある良いパートナーに巡り会えたということです。技術的にオーバーラップするところが少ないし、我々に必要な技術をたくさん持っておられる。具体的には医療と映像の分野、ライフサイエンスでも提携の話が出ています。ただ、トップが決めたことに、“やらされ感”を現場に持たれないよう、「お互いに協力するとこんなにいいことがあるじゃないか。それを実現するために、皆で協力してやろう」という気持ちになってもらうことが大切ですね。



木本：当社は自社であらゆることができるというのが誇りですが、当社で作れないものもいっぱいある。そこはバランスですが、他の企業と組んだほうがよりレベルの高いことができ、ウィングが広げられる部分も当然あるわけです。ソニー株式会社とある分野で一緒に仕事をするのは、たいへんいい機会のはず。当社に高い技術があるなら、それを堂々とオープンにしたいと思う。前向きにとらえるべき話だと思います。

笹：文化の違う会社同士が一緒にやることについて心配する声もありますが、だからこそお互いに学ぶところはたくさんあると思うのです。これは、一つのチャンスです。もちろん、譲れるところと譲れないところがあるでしょう。それをどうやってお互いに理解し合うか



オリンパス株式会社 取締役会長

木本 泰行

1949年大阪府出身。1971年株式会社住友銀行(現株式会社三井住友銀行)入行。1998年同行取締役、1999年同行執行役員、2002年同行常務執行役員。2004年同行常務取締役兼常務執行役員。2005年同行専務取締役兼専務執行役員。2006年株式会社日本総合研究所代表取締役社長兼最高執行役員。2012年4月同社特別顧問。2012年4月当社取締役会長。



オリンパス株式会社 代表取締役社長執行役員

笹 宏行

1955年東京都出身。1982年入社。2001年4月当社内視鏡事業企画部長、2005年4月オリンパスメディカルシステムズ株式会社第1開発本部長。2007年4月同社マーケティング本部長、6月当社執行役員・オリンパスメディカルシステムズ株式会社取締役。2012年3月当社社長付兼情報通信事業グループプレジデント付。2012年4月当社代表取締役社長執行役員。

が鍵になります。

木本：2つの会社と一緒に何かやるとなれば、双方が全く違うことを考えるはずですよ。それが化学反応を起こして次のステップに進めば、お互い財産になると思います。うまくいかないこともあるでしょうが、やる前からそれを心配ばかりしていたらチャンスは生かせません。

中期ビジョンの達成に向けて

笹：「中期ビジョン」が達成できるかどうか、あとは「人の心」だと思います。仕組みも変え、新しい試みも始めて、いろいろな改革も進めていますが、やはり形だけではなく、そこに魂が、心が入らないといけません。「中期ビジョン」に示した「原点回帰」「One Olympus」「利益ある成長」を、しっかり一つひとつこなしていけば必ず再生できる、そう心に固く信じて推進すること。それにより、ステークホルダーの方々への還元もできるのではないかと考えています。しかしそれは一人ではできない。一緒に背負ってくれる人たちが

増えなくてははいけません。そのためにはリーダーシップ教育も必要だと考えています。

木本：会社には、志とか夢とか、そういうものが必要だと思います。たとえば消化器系の内視鏡の分野では、当社が考えたことをグローバルスタンダードにすることができるのです。夢もあると同時に責任もある、すごい財産なのです。

チャレンジする目標はものすごく大きいし、単純に技術的なスタンダードを作るだけではないわけです。製品をお使いいただくドクターのこと、患者さんのこと、幅広いステークホルダーすべてに関わること、それを自分たちで考えられる立場にあるのです。そういう意味では、すごく夢のある会社であり、それに向かってチャレンジするチャンスをもっている会社です。しかし、その前に再建を果たさなければならない。でもそれはその夢を実現するためだと思うのです。そんなことができるチャンスがある会社なんて、めったにない。やりがいもあるはずです。当然困難は伴いますが、その実現に向けて邁進していきます。

コンプライアンスコミットメント

経営陣は、このたびの不祥事により、ステークホルダーの皆さまからの信頼を大きく損ない、社会の皆さまへ多大なご迷惑をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。

この反省を踏まえ、経営理念である「Social IN」のもと、改めて経営陣が以下のコミットメントを行います。

オリンパス経営陣は、
いかなる時も法令および社会規範に従い、ステークホルダーの皆さまからの信頼の回復と、
企業価値の向上に努めてまいります。

社会とともに持続的に発展するため、経営陣自らが法令および社会規範の重みを再認識し、オリンパスグループとして守るべき原則を共有し、正しいことを考え実行できる社風を醸成します。

これに反するような事態が発生したときには、原因究明、再発防止に努め、責任を明確にします。

そのために、さまざまなステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを深め、透明性の高い意思決定を行い、社会に新たな価値を提案するようこびを実感できる組織に変革していきます。

そして、技術、品質、サービスで、社会に価値を提供するという原点に立ち返り、オリンパスグループ社員が一丸となって、人々の健康と幸せな生活の実現に貢献していくことを約束します。

代表取締役社長執行役員 笹 宏行

一連の問題について

過去の損失計上の先送りと損失解消スキーム

バブル経済崩壊以降、オリンパスは金融資産の運用により多額の含み損を生じ、1990年代後半にはその額は1,000億円近くに達していました。金融資産の時価会計制度導入に伴って、含み損が表面化することを避けるため、オリンパスは2000年3月期までに含み損を抱える金融資産を複数のファンド(受け皿ファンド)に帳簿価額で譲渡することで連結貸借対照表から切り離し、損失計上を先送りしました。

2007年以降、①受け皿ファンドから(株)アルティス、NEWS CHEF(株)、(株)ヒューマラボの国内子会社3社を高額で買収する方法、②ジャイラス・グループPLCの買収に際してアドバイザーに手数料などを支払う方法で、総額1,350億円の資金を供給し、受け皿ファンドを解消するとともに、国内3社およびジャイラスの「のれん代」として資産計上し、損失の解消を図りました。

問題の発覚と第三者委員会の設置

2011年10月14日付けでオリンパスの取締役会は、過去の取引の不透明性を指摘したマイケル・ウッドフォード氏を、代表取締役・社長執行役員から解職しました。しかし、国内3社の買収およびその後の減損処理の妥当性とジャイラス買収におけるアドバイザーへの支払などへの疑問が報道されたことから、実態解明を求めるステークホルダーの皆さまからの声を受け、2011年11月1日にオリンパスと利害関係を有しない弁護士、公認会計士をメンバーとする第三者委員会を設置し、過去の買収案件に関して不正または不適切な行為や、妥当性を欠く経営判断があったか否かについて調査を依頼しました。その調査過程において、損失計上の先送りや当該買収案件が上記含み損の解消に利用されていた事実が判明し、改めて第三者委員会に対し、個々の損失計上の先送りに関わる事実関係についても調査を依頼しました。

【時価会計制度】

資産と負債を毎期末の時価で評価し、財務諸表に反映させる会計制度。日本では従来金融商品について取得価額(帳簿価額)で評価していたが、2000年4月以後(一部の金融商品は2001年4月以後開始する事業年度から)開始する事業年度から適用が開始された。

【損失分離の概要】

①当社の預金などを担保に銀行から受け皿ファンドに融資させる、あるいは②当社が設立した事業投資ファンドから受け皿ファンドに資金を供給する、などの方法により資金を供給し、損失を抱えた金融商品などを簿価で購入させた。

【損失解消の概要】

国内子会社3社の買収資金として約720億円、ジャイラス買収に伴う手数料として約630億円、計1,350億円を受け皿ファンドに支出した。

【第三者委員会の構成】

委員長: 甲斐中 辰夫

(弁護士・
元最高裁判所判事、
元東京高等検察庁検事長)

委員: 中込 秀樹

(弁護士・
元名古屋高等裁判所長官)

委員: 有田 知徳

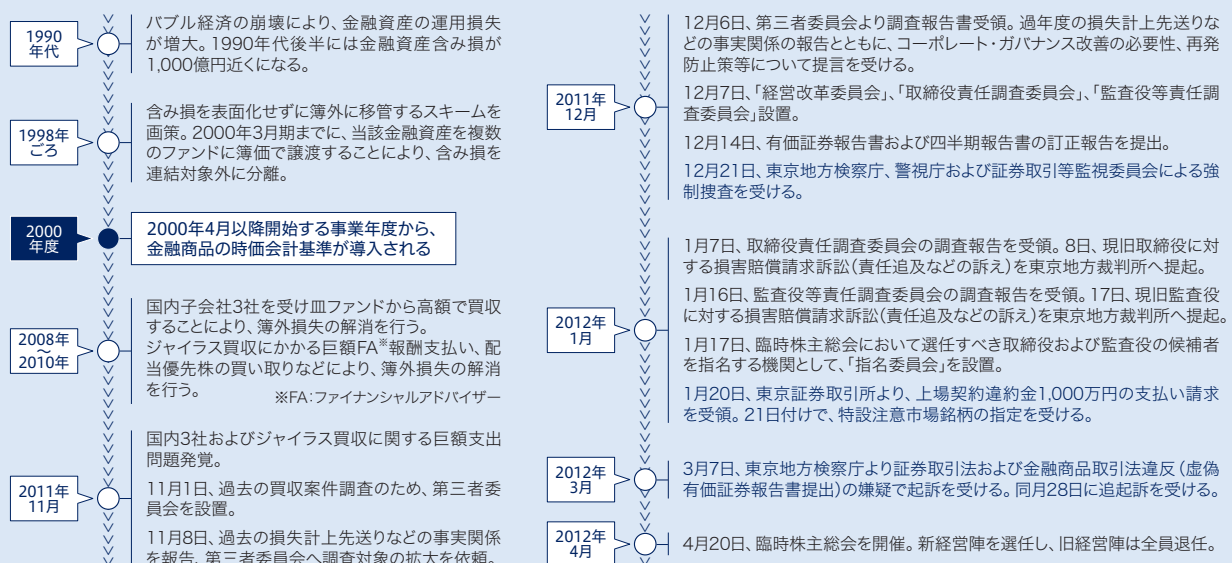
(弁護士・
元福岡高等検察庁検事長)

委員: 須藤 修(弁護士)

委員: 片山 英二(弁護士)

委員: 滝口 勝昭(公認会計士)

< 一連の問題の経過 >



第三者委員会の調査報告

オリンパスは、第三者委員会の調査に全面的に協力し、情報提供を行うなど、真相の究明に努めてきました。2011年12月6日付けで受領した第三者委員会調査報告書のなかでは、損失計上の先送りやその処理などの事実判明とともに、以下のご指摘をいただきました。

■反社会的勢力との関係

損失処理の実行過程においては、反社会的勢力の関与は認められず、また個人による着服も認められませんでした。

■コーポレートガバナンス改善の必要性

取締役会はコーポレートガバナンスの中核として果たすべき監督責任を果たしておらず、また監査役会も調査・検討がずさんであったとして、改善を強く求められました。

■本件事案の発生原因および再発防止策

ワンマン体制のもと意見を自由に言えない企業風土や役員の意識に問題があったこと、さらに会社法上の各機関が役割を果たしていなかったことから、役員の交代、コーポレートガバナンスのあり方の徹底的な見直し、経営監視の強化などの再発防止策を提言いただきました。

第三者委員会の調査報告を受けての対応

責任調査委員会の設置と調査結果に基づく対応

オリンパスは、2011年12月7日、取締役責任調査委員会および監査役等責任調査委員会を設置し、一連の問題に関する現旧取締役、監査役、執行役員および会計監査人の法的責任の有無について調査を依頼しました。

両委員会の報告にもとづき、法的責任があるとされた取締役19名に対して2012年1月8日に36億1,000万円を上限とする損害賠償請求訴訟を提起しました。また、法的責任があるとされた監査役5名に対して10億円を上限とする損害賠償請求訴訟を提起しました。

マイケル・ウッドフォード氏 (以下「ウッドフォード氏」との 和解について

オリンパスによるウッドフォード氏の当社代表取締役・社長執行役員の役職の解職などが、英国の1996年雇用権利法に違反する不正な解職にあたるとともに、同氏に対して不正な損害をもたらす行為であるなどとして、ウッドフォード氏より英国労働裁判所において労働審判が申し立てられました。ウッドフォード氏は本件労働審判の申し立てを取り下げ、オリンパスはウッドフォード氏に和解金として金1,000万英ポンド(約12億4,500万円)を支払うことで、2012年5月29日付けで和解の合意に至りました。本件和解合意により、ウッドフォード氏の解職などに伴う当社との間の一連の紛争が終結しました。

WEB 第三者委員会など 調査委員会報告

以下のページから第三者委員会などの報告書をご覧になれます。

<http://www.olympus.co.jp/jp/info/2011b/if111206corpj.cfm>

【取締役責任調査 委員会の構成】

委員長:手塚 一男
(弁護士・
東京第二弁護士会副会長)

委員:松井 秀樹(弁護士)

委員:三森 仁(弁護士)

【監査役等責任調査 委員会の構成】

委員長:渡邊 顕(弁護士)

委員:土岐 敦司(弁護士)

委員:大和 陽一郎
(弁護士・
元大阪高等裁判所総括判事)

金融商品取引法違反について

当社は、3月6日付けで証券取引等監視委員会より証券取引法および金融商品取引法違反(虚偽有価証券報告書提出)の嫌疑で東京地方検察庁に告発され、3月7日付けで同庁検察官から告発の内容と同様の主旨の公訴事実で起訴されました。さらに、4月13日付けで、証券取引等監視委員会より、内閣

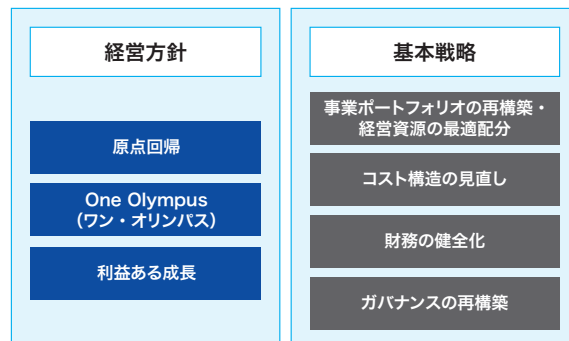
総理大臣および金融庁長官に対して、課徴金納付命令の勧告がなされ、7月11日付けで、金融庁より課徴金納付命令の決定を受けました。当社は、この決定および納付告知書に従い、課徴金191,819,994円を国庫へ納付しました。

新しいオリンパスの創生に向けて

新しいオリンパス創生に向けた中期ビジョン

オリンパスは2013年3月期を初年度とした5カ年の新中期ビジョンを策定しました。

中期ビジョンは「原点回帰」をスローガンとし、オリンパス創業の原点に立ち返り再出発することで、ステークホルダーの皆さまからの信頼を回復し、オリンパスの再生と、新たな企業価値の創造をめざします。



経営方針と基本戦略

新経営体制における経営方針を「**原点回帰**」、「**One Olympus (ワン・オリンパス)**」、「**利益ある成長**」の3方針としました。過去の不祥事を反省し、「原点回帰」をすべての戦略遂行、行動の基本とし、「One Olympus (ワン・オリンパス)」をかかげて世界中の社員が価値

観・目標を共有して一丸となることで、「利益ある成長」をめざします。

また、経営方針にもとづき、オリンパス再生と新たな企業価値創造を実現するため、以下の基本戦略を実行します。

経営方針

1 原点回帰

オリンパス創業の原点に立ち返り、将来を見据え再出発することで、ステークホルダーからの信頼を回復し、オリンパスの再生と、新たな企業価値創造を目指します。

(オリンパス創業の原点とは)

- 製品・ソリューションを通して社会の発展に貢献するという使命感
- 世界初、世界一流の製品づくりに挑戦
- 顧客原点、顧客ニーズへのこだわり

2 One Olympus (ワン・オリンパス)

世界中の社員が価値観・目標を共有して一丸となり、英知を結集し、チームワークを発揮しながら、価値創造の最大化を図ります。

3 利益ある成長

事業ドメインを「医療」「ライフ・産業」「映像」と再定義したうえで、これまでの過度な売上偏重から脱却すると共に、コスト構造を徹底的に見直し、効率性を追求しながら利益ある成長を図ります。

基本戦略

1 事業ポートフォリオの再構築・経営資源の最適配分

事業ドメインを「医療」「ライフ・産業」「映像」と位置づけ、「医療」事業を中心に戦略的に経営資源を投下します。非事業ドメインは、事業、子会社ごとに最適な事業価値向上策を再検討します。

2 コスト構造の見直し

全社的な収益力を向上させるため、「要員の最適化」、「製造拠点再編と調達力強化による原価低減」、「全社的な販管費削減活動の加速」を強力に推し進めます。

3 財務の健全化

各事業戦略の確実な実行により安定した事業収益を確保し、株主資本の積み増しを図ります。自己資本比率を早期に改善し、経営の安定化を実現します。

4 ガバナンスの再構築

新たなコーポレートガバナンスの仕組みに基づき、経営の執行と監督を明確に分離した経営を推進します。同時に、過去の損失計上先送りのような不祥事を二度と起こすことのないよう、高い倫理観の醸成とコンプライアンスに対する意識改革、コンプライアンス推進体制強化に努め、全社一丸となりガバナンスの再構築に取り組みます。

再発防止に向けた方策

第三者委員会の調査報告書で指摘された問題点、再発防止に向けた提言を踏まえ、今回のような問題を二度と起こさないために、以下の再発防止策を進めてまいります。

① コーポレートガバナンス体制の強化

- ・執行と監督の明確な分離
- ・執行機関に対する監督機能の権限・機能強化
- ・社外取締役および監査役の選定の公平性確保およびその役割・機能の拡大
- ・積極的な情報開示

② 内部統制システムの整備

- ・社内けん制体制の整備
- ・事業投資案件、子会社・関係会社の適切な管理
- ・不正防止に向けた人事面での改善
- ・内部監査の拡充

③ コンプライアンス体制の見直し

- ・経営陣のコンプライアンスに対する意識改革および説明責任の明確化
- ・コンプライアンスの推進をいっそう強化する体制の整備
- ・コンプライアンス意識の醸成・徹底
- ・内部通報制度の拡充

特設注意市場銘柄の指定解除に向けた取り組み

オリンパスは、2012年1月21日付けで、東京証券取引所より特設注意市場銘柄に指定されました。

今後は年に一度、内部管理体制の状況などについて記載した内部管理体制確認書を同取引所に提出することになります。この内部管理体制確認書にもとづき、同取引所から内部管理体制などに問題があると

認められない場合には、本指定が解除されることになります。

当社では、1年間での本指定解除をめざして社内プロジェクトチームを発足させました。コーポレートガバナンスの徹底強化に向け、100人を超えるプロジェクトで抜本的な改革を推進しています。

■ 内部体制整備スケジュール



経営理念・企業行動憲章

オリンパスグループは生活者として社会と融合し、価値観を共有しながら、事業を通して新しい価値を提案し、人々の健康と幸せな生活を実現していきます。

経営理念とコーポレートスローガン

オリンパスグループは、1994年以来「Social IN (ソーシャル・イン)」を経営理念としています。これは、「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」ことを意味しています。さらに、オリンパスが社会や

お客さまに約束する言葉として、2003年に世界共通のコーポレートスローガン「Your Vision, Our Future」を策定しました。「Your Vision, Our Future」には、これからも社会とともに生き、社会とともに夢を実現していくという、私たちの決意が込められています。

オリンパスグループ経営理念

オリンパスグループは、生活者として社会と融合し、価値観を共有しながら、事業を通して新しい価値を提案し、人々の健康と幸せな生活を実現していきます。この考え方をSocial IN (ソーシャル・イン)と呼び、すべての活動の基本思想としています。Social INは「社会の価値を会社の中に取り入れる (Social Value in the Company)」という意味の造語です。

▶WEB コーポレートスローガン Your Vision, Our Future
<http://www.olympus.co.jp/jp/corc/profile/#vision>

■ オリンパスグループ経営理念

Social IN

INtegrity
社会に誠実

INnovation
価値の創造

INvolvement
社会との融合

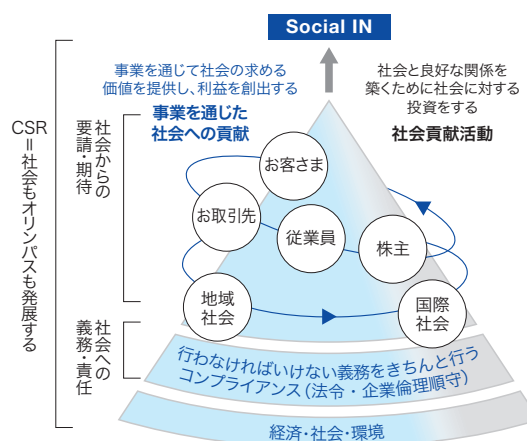
企業と社会の関係を
3つの「IN」で確立することを目指します

CSRへの取り組み

オリンパスグループのCSR活動とは、社会からの要請・期待に応え、その義務・責任を果たすことです。「Social IN」という言葉をつくる以前から、オリンパスは、さまざまな形で社会に貢献してきました。しかし、私たちはそれだけでよいとは思っていません。事業環境や社会の価値観、オリンパスで働く人も変わっていきます。

そのなかで、従業員とご家族、お客さまやお取引先さま、株主さま、さらには地域や社会といったステークホルダー (Stakeholder: 企業活動を行ううえでかかわる人や組織) に対しての責任を果たすことによって初めて、オリンパスという企業の存続が認められ、「人々の健康と幸せな生活の実現」に貢献できます。

■ オリンパスグループのCSR概念図



オリンパスグループ企業行動憲章・行動規範

このたびの不祥事を反省し、再発防止に向けたコンプライアンス意識醸成の一環として、オリンパスグループ経営理念、オリンパスグループ企業行動憲章、オリンパスグループ行動規範の見直しを実施しました。

経営理念「Social IN」の基本思想に変更はありませんが、企業行動憲章との一貫性を踏まえ、「Social IN」の3つのINを再定義しました。

企業行動憲章については、役員から従業員までオリンパスグループ全員の行動の拠り所とすることを最重要視し、OECD多国籍企業行動指針2011、ISO26000（社会的責任に関する手引）、国連グローバル・コンパクト10の原則、日本経団連 企業行動憲章2010年改訂版など、最新の国際的なガイドラインで求められる社会的責任の原則を反映しました。

実際の見直し作業は、国内オリンパスグループのなかから職場の核となる従業員30名からなるタスクチームメンバーが一堂に会し、2日間の合宿討議と半日間の集中討議によって素案を作り上げ、欧州、米州、アジアのグ

ループ企業従業員からの意見も反映し、原案を作成しました。さらに企業倫理の社外有識者や法律の専門家などにも意見をうかがい、経営執行会議審議を経て、取締役会で制定し、2012年6月20日に採択しました。

行動規範についても、企業行動憲章との整合性を図るとともに、最新の国際的なガイドラインで求められる社会的責任の原則を反映して、一人ひとりの日々の行動指針として分かりやすく構成しています。



企業行動憲章策定タスクチームによるグループ討議



▶WEB **オリンパスグループ行動規範**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/philosophy/csrcorporate/policy.cfm>

■ オリンパスグループ企業行動憲章

オリンパスは、「Social IN」という経営理念のもと、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も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。オリンパスは、法令遵守はもとより、高い倫理観をもち、全ての経営陣および社員一人ひとりが「何が正しいか」を考え、責任ある行動をとることができるように、ここに企業行動憲章を改定し、グローバルな企業活動において遵守することを誓います。

< INtegrity > 社会に誠実

1. 高い倫理観

私たちオリンパスグループは、いかなる場面においても、コンプライアンス精神を徹底し、法令、社会規範、および社内規則に反する行為を容認しません。コンプライアンス上の懸念を看過しない組織環境を整え、全ての関係者に対しそのコンプライアンス教育を行います。また、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決し、関係遮断を徹底いたします。

2. 人権尊重

私たちオリンパスグループは、国際的に認められた人権を尊重し、あらゆる企業活動において、人種、信条、性別、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教または障がいの有無等の理由による差別や、強制労働、児童労働を排除します。

< INnovation > 価値の創造

3. 革新的価値の提供

私たちオリンパスグループは、「人々の健康と幸せな生活」を実現するため、革新的な価値を提供し続けます。このために、お客さまから「心から使いたい」と思っていたただける真に求める価値は何かを常に探求し、お客さま情報の保護に十分配慮して、社会にとって有用で、安全かつ高品質な製品やサービスを提供します。

4. 活力ある職場環境

私たちオリンパスグループは、社員の安全と健康に配慮するとともに、個性や多様性を尊重し個人の成長を促す職場風土を提供し、社員一人ひとりが、知識の習得や技術の向上に努め、社会の求める革新的な価値を提供します。そのために、経営の透明性を高め、不利益な情報も含めて隠さず共有し、自由闊達な職場環境を目指します。

< INvolvement > 社会との融合

5. 環境との調和

私たちオリンパスグループは、人々の安全・健康とそれを支える自然の恵みを尊重し、環境に調和する技術の開発と製品ライフサイクルすべての事業活動を通して、持続的発展が可能な社会と健全な環境の実現に貢献します。

6. 社会への貢献

私たちオリンパスグループは、自らの判断・行動がステークホルダーや社会に与える影響に注意を払い、お客さま、お取引先、株主、社員、地域住民をはじめとしたステークホルダーの意見を積極的に聞く姿勢を持ち、その声に真摯に対応します。また、企業活動を行う国や地域の文化や慣習を尊重し、地域社会と協調して、その発展と向上に貢献します。

2012年6月20日採択

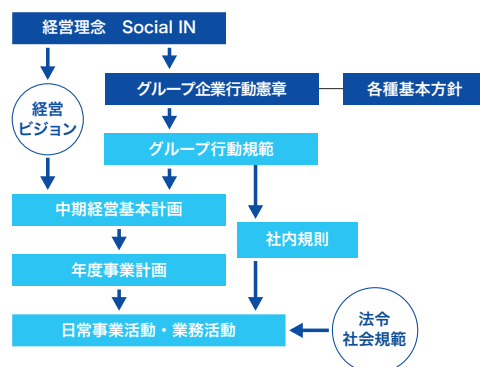
CSR関連理念と方針一覧

企業行動憲章の項目における施策を展開するにあたり、次のようにCSR関係の各種の基本方針・憲章・理念・方針を策定し、グループ内に徹底しています。

■ CSR関連方針とのつながり

オリンパスグループ企業行動憲章		CSR関連の基本方針・憲章・理念
INtegrity 社会に誠実	① 高い倫理感	情報開示方針 情報セキュリティ方針 資材調達方針 個人情報保護方針 人事基本方針
	② 人権尊重	
INnovation 価値の創造	③ 革新的価値の提供	品質理念 個人情報保護方針 人事基本方針
	④ 活力ある職場環境	
INvolvement 社会との融合	⑤ 環境との調和	環境憲章 社会貢献方針
	⑥ 社会への貢献	

■ 経営理念と日常活動の関係



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」10原則に賛同し、参加を表明しました。

グローバル・コンパクト (GC) は、各企業が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会のよき一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。GC参加企業は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わるGC10原則の支持と実践ならびに、国連がめざすミレニアム開発目標への取り組みなど、企業トップ自らのコミットメントのもと、その実現に向けた努力の継続が求められます。

オリンパスは、このGC10の原則の考えをオリンパスグループ企業行動憲章・行動規範に反映させ、実践に向けた取り組みを行います。

»WEB 国連グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク
<http://www.ungcn.org/>

■ 国連グローバル・コンパクト10の原則

人 権	原則 1. 企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。 原則 2. 人権侵害に加担しない。
労 働	原則 3. 組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。 原則 4. あらゆる形態の強制労働を排除する。 原則 5. 児童労働を実効的に廃止する。 原則 6. 雇用と職業に関する差別を撤廃する。
環 境	原則 7. 環境問題の予防的なアプローチを支持する。 原則 8. 環境に関して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。 原則 9. 環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。
腐敗防止	原則 10. 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。



CSRマネジメント

オリンパスの経営理念「Social IN」の実現とCSRをさらに推進するため、コーポレートガバナンス体制の見直し、CSR委員会の設置、リスクマネジメント体制の整備などを進めてきました。不祥事を二度と起こすことのないよう、コーポレートガバナンス体制の強化を図っています。
(本項目には、2012年3月31日以降に実施したコーポレートガバナンス体制の見直し、強化策を含みます)

コーポレートガバナンス体制

オリンパスは執行役員制により、執行役員の業務執行機能と、取締役による経営意思決定や業務執行状況の監督機能を分離し、ガバナンス体制を確立しています。そのうえで、一連の不祥事の反省を踏まえ、より明確な分離と、監督機能の強化を図りました。

取締役会は、取締役11名の過半数にあたる6名を独立性の高い社外取締役で構成し、原則として毎月1回開催することにより、経営戦略などの経営上重要な事項についての迅速な意思決定を行うとともに、執行役員による業務遂行を適切に監督します。取締役会議長は、会長（社長以外の者）が務めます。社外取締役の指名に際しては独立性、客観性を重視し、取締役会での意思決定や監督にあたり、各取締役は有する専門知識を当社の経営に活かしていきます。また社長、役付執行役員の在任期間（社

長：原則6年）と年齢に上限を制定しました。

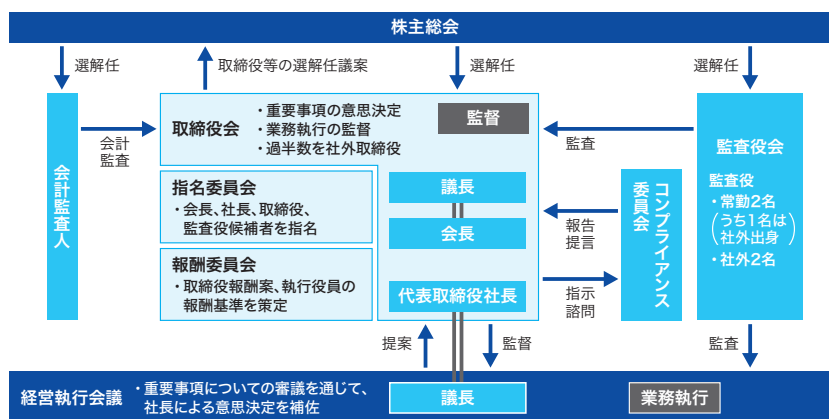
さらに、過半数を社外取締役で構成する独立委員会（指名委員会、報酬委員会）を任意設置し、会長、社長、取締役および監査役の候補者指名のほか、取締役や執行役員の報酬基準を策定します。

役員一覧

取締役会長 (取締役会 議長)	……木本 泰行	社外取締役	……後藤 卓也
代表取締役社長 執行役員	……笹 宏行	社外取締役	……蛭田 史郎
取締役	……藤塚 英明	社外取締役	……藤田 純孝
取締役	……竹内 康雄	社外取締役	……西川 元啓
取締役	……林 繁雄	社外取締役	……今井 光
		社外取締役	……藤井 清孝

※社外取締役6名は、東京証券取引所有価証券上場規程に定める独立役員です。

■ コーポレートガバナンス体制図(抜粋)



監査役と監査役会の機能強化

監査の公平性確保を目的に、社外監査役2名に加え、常勤監査役2名のうち1名は社外から招聘しました。さらに、監査役室を設置し、監査役の職務を補助する専任者を配置しています。

監査役会は取締役会と同じく、原則として毎月1回開催されます。監査役は、取締役会をはじめとする重要な会議に出席するほか、取締役や執行役員と定期的に意見交換します。特に代表取締役とは原則年4回の意見交換を実

施することとしています。さらに、会計監査人との連携、情報交換も行っています。

監査役一覧

常勤監査役	……斎藤 隆	社外監査役	……名古屋 信夫
常勤監査役	……清水 昌 (社外出身)	社外監査役	……名取 勝也

※社外監査役2名は、東京証券取引所有価証券上場規程に定める独立役員です。

内部統制システムの整備

オリンパスでは、各機能において、内部統制システムの整備を進めています。

- 本社部門の位置づけを明確化するとともに、決裁規定、稟議・経営執行会議付議ルールの見直しと運用の徹底を行い、社内けん制体制の整備を図りました。
- 関係会社や事業投資を統括的に管理する仕組みを整備し、各関係会社の運営・責任主体の明確化を図りました。さらにルールにもとづき定期的なモニタリングを実施します。

- 不正を防止するため、購買部門や経理・財務部門などにおいて、職務分離を明確にし、従業員が同じ職務を長期にわたって担当することがないように、定期的な人事ローテーションをルール化しました。
- 内部監査部門の体制の強化と手続きの見直しを行い、今年度は約180の子会社の監査を実施しました。また、監査役や外部会計監査人とも情報の共有を通じ、連携を図っています。

CSR委員会の設置

経営理念である「Social IN」の実現をめざし、全社のCSRをさらに強化するため、CSR委員会を設置しています。

CSR委員長である社長の意思決定を補佐し、決定事項に対するPDCA (Plan, Do, Check, Action) サイクルの推進・管理を通じて、オリンパスグループにおけるCSRの浸透と定着を図ります。

また、CSR委員会の傘下には各種の推進委員会を設け、CSR委員会と連携しつつ、それぞれの機能に即した全社施策の検討や計画化、推進に取り組めます。

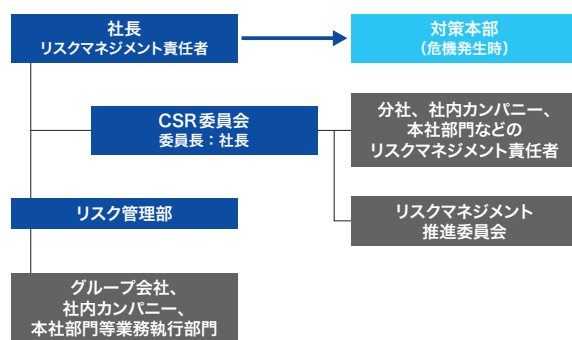
■ CSR委員会と各推進委員会



リスクマネジメント体制

企業活動の広がりや、社会の変化により、予期せぬ危機に遭遇する可能性が増加しています。そのため、オリンパスでは、社長を委員長とするCSR委員会の1つの機能として、リスクマネジメントに取り組み、平時におけるリスク低減と危機の未然防止に努めるとともに、重大危機発生時に適切に対応する体制を整えています。

■ リスクマネジメント体制



情報の保護

オリンパスは、情報セキュリティ確保のため、情報セキュリティ方針を制定するとともに、全社を横断する情報セキュリティ推進委員会を設置し、人的・物理的・組織的ならびに技術的な観点から、情報セキュリティ施策を展開しています。具体的には、ICカードシステムによる入退館管理やウイルス対策ソフトの自動更新、ファイアウォールなどを通じた外部侵入者に対する防御、社内サーバーやPCへのウイルス侵入の検疫、スパムメール対策などの防御対策を講じています。

また、従業員の情報セキュリティに関する理解を深めることを目的として、情報セキュリティに関する各種社内規程や、教育資料、事例集などを掲載した「情報セキュリティナビ」を社内イントラネットに公開するとともに、役員およ

び全従業員を対象にe-ラーニングによる教育を実施しています。さらに、情報セキュリティ意識を向上させるために、「情報セキュリティ月間」や年末年始の注意喚起などを通じて、教育・啓発活動を積極的に行っています。

ステークホルダーの皆さまの個人情報については、個人情報保護方針にもとづき、適正な方法でお取り扱いしています。

»WEB **情報セキュリティ方針**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/soundcorpo/protection/security.cfm>

»WEB **個人情報保護方針**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/soundcorpo/protection/privacy.cfm>

情報開示

オリンパスは、株主やお客さまをはじめすべてのステークホルダーから正しい理解と信頼を得るために、経営方針、財務状況、事業活動状況、CSR活動などの企業情報を公正、適時適切かつ積極的に開示します。

»WEB **情報開示**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/soundcorpo/informationpolicy/>

① 情報開示の基準

オリンパスは、情報開示にあたり、法令や当社の株式を上場している金融商品取引所の規則を遵守し、法令・規則によって開示を求められる情報を開示します。また、法令・規則に開示の定めのない情報についても、オリンパスの企業価値に大きな影響を与える情報や、ステークホルダーの皆さまに有用と考えられる情報を、社内開示基準に基づき積極的に情報を開示します。

② 情報開示の方法

東京証券取引所の適時開示規則によって開示の定めのある情報については、同証券取引所が提供する適時開示情報

伝達システム（TDnet）を通じて開示します。その後、この情報は速やかに当社ホームページ上に掲載します。また、法令・規則に開示の定めのない情報については、適時開示情報伝達システム（TDnet）、当社ホームページ、説明会、印刷物など、最適な方法によって開示します。

③ 情報開示上の配慮

オリンパスは、情報開示にあたり、個人情報保護に配慮するとともに、関係者の権利を侵害しないように配慮します。上記の方針に基づき、開示手続き等に関する社内規程を定め、この方針に沿った情報開示を実行します。

倫理委員会

オリンパスでは、顕微鏡、外科用内視鏡などの従来からある事業をベースに、さらなる領域の拡大・創生をめざして、再生医療・ゲノム事業に参入しています。これらの事業実施にあたり倫理的観点を審査するために、有識者の方々からなる倫理委員会を開催しています。

また委員会の透明性を高めるため、倫理委員会規約、倫理委員名簿、倫理委員会議事録要旨を公開しています。

»WEB **倫理委員会（議事録を要旨を含む）**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/soundcorpo/irb/>

»WEB **倫理委員会規約**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/soundcorpo/irb/rules/>

»WEB **倫理委員会名簿**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/soundcorpo/irb/member/>

コンプライアンスの推進

オリンパスは同じ過ちをくり返すことのないよう、コンプライアンス推進体制の強化と、コンプライアンスが根づいた企業風土の醸成に取り組んでいます。

(本項目には、2012年3月31日以降に実施したコンプライアンス推進策を含みます)

コンプライアンス推進体制

オリンパスは、コンプライアンスに関わる責任を明確化すべく、新たにその統括責任者としてチーフコンプライアンスオフィサー (CCO) を2012年4月に任命しました。また、グローバルでのコンプライアンスの取り組みを強化するため、取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、第1回を2012年6月7日に開催し、その後は、原則として年4回開催しています。

コンプライアンスに関わる方針や施策のグローバル展開と統括地域の状況や課題の把握を目的に、海外を含む各地域統括のコンプライアンス責任者によるグローバルコンプライアンスミーティングを2012年5月10日に開催しました。その後は原則として四半期ごとに継続して開催します。そこで指示された方針や施策は各地域の体制にに応じて展開され、国内についてはコンプライアンス推進委員会がその役割を担っています。このミーティングや推進委員会で出されたオリンパスグループ全体のコンプライアンスの状況や課題は、CCOより定期的にコンプライアンス委員会へ報告されます。

コンプライアンス委員会委員

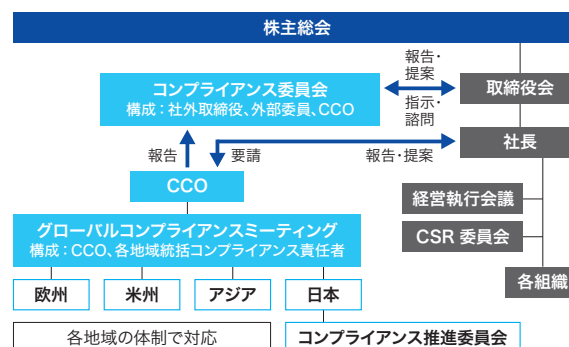
委員長…西川 元啓(社外取締役)
 委 員…藤井 清孝(社外取締役)
 委 員…浜辺 陽一郎(外部委員・弁護士)
 委 員…北村 正仁(CCO)



第1回グローバルコンプライアンスミーティング。2012年5月10日 東京にて開催。欧州、米州、アジア、日本のコンプライアンス責任者が一堂に会した。



■ コンプライアンス推進体制



■ コンプライアンス委員会開催実績(2012年4月～11月)

開催日	主要議題
2012年6月7日	・コンプライアンス委員会の委員長、委員長代理の選任 ・コンプライアンスの取り組み状況および今後の取り組み計画
2012年9月10日	・第2回グローバルコンプライアンス委員会報告 ・コンプライアンスの取り組み状況および今後の取り組み計画

■ グローバルコンプライアンスミーティング開催実績(2012年4月～11月)

開催日・場所	主要議題
2012年5月10日 東京	・グローバルコンプライアンスポリシー ・グローバルコンプライアンスマネジメントルール
2012年7月30・31日 ペンシルベニア(米)	・各地域の内部通報制度運営状況 ・コンプライアンス浸透活動について
2012年9月26日 (臨時開催) 東京	・グローバル販売店管理ルール ・コンプライアンス強化月間行事について
2012年11月27日 ハンブルグ(独)	・お取引先さまに対するコンプライアンスマネジメント

内部通報制度

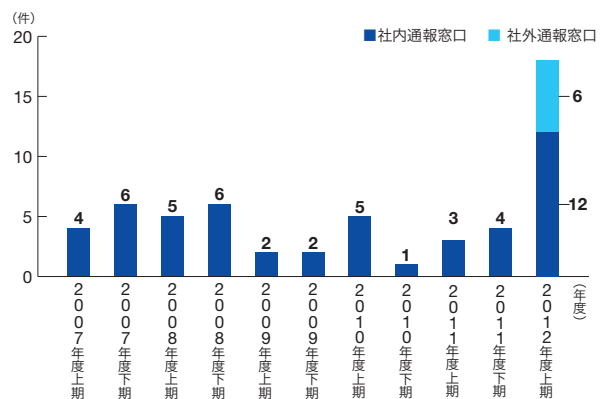
国内の内部通報制度「コンプライアンスヘルプライン」では、従来までの社内通報受付窓口に加え、外部弁護士による社外通報受付窓口を開設し、2012年5月18日より運用を開始しました。社外通報受付窓口では、通報者の承諾を得ない限り、通報者個人を特定する情報は、社内窓口の担当者へも開示しないなど、これまで以上に秘匿性が担保されています。また、通報事案のフォローアップ（事後の状況確認）や通報努力義務の社規則への明示など、一層の充実を図るとともに、認知度や活用度の向上にも取り組みました。その結果、国内の通報件数は、2011年度以前の平均値に対して5倍以上に増加しています。これからもコンプライアンスの強化に向け、さらに制度拡充を図るとともに、今以上に安心して利用でき、役立つものとなるよう取り組んでいきます。

さらに利用対象者を、国内オリンパスグループと直接取り引きされているサプライヤーさまにも拡大し、不祥事の未然防止に努めています。

なお、社内窓口担当者については、「経営倫理士」（NPO法人日本経営倫理士協会認定）の取得や社外研究会への参加、社外の専門講師を招いての勉強会など、その育成にも計画的に取り組んでいます。

▶WEB サプライヤーさま向けコンプライアンスヘルプラインのご案内
<http://www.olympus.co.jp/jp/corc/procurement/supply.cfm>

■ ヘルプライン通報・相談件数の推移



上期:4月1日～9月30日、下期10月1日～翌年3月31日

※ 上記件数には法律相談を含みます



国内役員、従業員に配布されたコンプライアンスカード

当社従業員による訴訟について

当社従業員が上司の行為を社内通報窓口に通報したことを理由に不当な配置転換を受けたとして、配置転換先で働く義務のないことの確認などを求めた訴訟の上告審において、最高裁判所は2012年6月28日付で当社の上告を棄却しました。これにより、請求を棄却した一審東京地方裁判所の判決を変更し、逆転勝訴とした二

審東京高等裁判所の判決が確定し、一連の訴訟が終結しました。

会社としては裁判所による司法判断を厳粛に受け止め、今後の取り組みに活かしてまいります。

※本件については、判決が確定したことから掲載に至りました。

■ 国内コンプライアンス教育実績(2012年4月～11月)

実施時期	対象	概要
4月～随時	全従業員	イントラネット通じた社長メッセージ
4月	管理職	社長説示 CCOによるコンプライアンス体制説明
	ヘルプライン窓口担当者	ヘルプライン窓口担当者勉強会
	職場代表者	職場代表者とCCOとのミーティング
4月～順次	関係部門従業員	貿易関連教育(部署ごとに勉強会)
5月	全従業員	メンタルヘルス関連e-ラーニング
	コンプライアンス推進委員	CCO説示
5月～随時	関係部署	部署ごとに不正取引防止関連勉強会
6月	全社員	環境関連(化学物質規制)e-ラーニング
		下請代金支払遅延等防止法e-ラーニング
	管理職	社長説示
7月	全社員	コンプライアンスe-ラーニング
		情報セキュリティ/個人情報保護e-ラーニング
	経営層	社外有識者による講演会 講師: 関東学院大学経済学部経営学科教授 小山巖也先生 テーマ: 企業不祥事とコンプライアンス
7月～随時	管理職・従業員	社長・CCOによるタウンミーティング
8月	全社員	AEO(特定輸出申告)制度e-ラーニング
		反社排除/インサイダー取引防止/印章・署名管理e-ラーニング
9月	全社員	独占禁止法 e-ラーニング
	新入社員	経営理念・企業行動憲章教育(集合研修)
10月	経営層	社外有識者による講演会 講師: 青山学院大学法務研究科(法科大学院)教授 浜辺陽一郎先生 テーマ: 役員の法的義務の具体的内容 - 求められる内部統制、さらにCSRの時代に
11月	全社員	インサイダー取引防止e-ラーニング
	管理職	部長向けコンプライアンスワークショップ
	昇格者	経営理念・企業行動憲章教育(集合研修)

特別記事

東日本大震災をうけてのオリンパスの対応

2011年3月11日に発生した東日本大震災で被害を受けられた皆さまと被災他の一刻も早い復旧を心よりお祈り申し上げます。

オリンパスは震災発生以降、医療にかかわる企業として、被災医療機器の保守サービスと医療機器の早期の供給再起を最優先に、取り組みました。

また、義援金の寄付、製品寄贈などに加え、従業員を対象にボランティアを募り、被災での復興支援活動を実施しました。

災害復旧活動と事業継続体制の強化への取り組み

オリンパスグループにおける災害復旧活動

2011.03.11 14時46分 震災発生、初動対応

地震発生後、速やかに中央対策本部（本部長：社長）と、その配下に各機能および現地対策本部を立ち上げ、「従業員の安全・健康確保」「被害拡大防止と事業継続」「情報集約と発信」を基本に活動を開始しました。また、安否確認システムや個別対応で、東北・関東地区の全従業員の安否を確認しました。

東京地区では、約600人の帰宅困難者へ備蓄していた非常食と飲料水を配布しました。

2011.03.14～ さまざまな事態に適宜対応

被害が甚大であった白河事業場では、週明けの3月14日より建物検査を開始し、関係会社や修理・サービス部門への部品供給を3月16日より再開しました。また、被災地域への物流ルートを確認しました。さらに東北地区の製造・営業拠点においては、従業員の安全確保と生活再建を支援し、停電対応として勤務形態の柔軟化を実施しました。

2011.04.11～ 全面操業再開へ

白河事業場では、4月4日に修理部門を再開、4月5日より生産ラインを順次操業し、4月11日に全面稼働しました。一方、計画停電の影響もあり、サプライヤーさまからの部品の供給が滞り、事業継続の大きな課題となりました。この対策として、部品の外部委託から社内生産への切り替え、同等品への変更、設計変更による納入困難品の使用回避などを行いました。その結果4月末には、本格生産の目処を立てることができました。

2011.05.13～ 災害復旧から事業継続へ

本格生産の目処も立ったことから、中央対策本部から各部門へ震災対応を引き継ぎましたが、その後も部品供給の遅れにより生産への影響は残りました。製造拠点では、生産計画を挽回すべく、夏季休暇を変更し稼働するなどの対応を行いました。また、今回の震災では、事業継続に向け、新たな課題が明確になりました。今後も従業員の安全・健康確保を大前提に、BCPの強化を図っていきます。

オリンパスグループにおける 主な被災状況

今回の震災では、製造・修理部門が停止し、お客さまにご迷惑をおかけしました。オリンパスでは随時状況を開示しつつ影響を最小限に留めました。今後もお客さま対応に最善を尽くしてまいります。

人的被害

今回の震災では、従業員の人的被害は、福島県の白河事業場、会津オリンパス、青森県の青森オリンパス、全国営業拠点を含め、軽症者1人のみで重篤な被害はありませんでしたが、従業員のご家族で犠牲になられた方がおられます。ご冥福をお祈り申し上げます。

施設被害

仙台地区の営業所の建物の一部が損壊しましたが、お客さまからのお問い合わせなどの対応は継続しました。また、ITX[※]傘下の携帯電話ショップ7店舗が被災し、閉鎖しました。製造拠点では、特に白河事業場の被害が大きく、建物、水道・ガス・電気などのインフラに被害が出ました。しかし、日頃の災害対策の効果もあり、転倒した製造設備は1台のみに留まりました。

※ ITXグループは、2012年9月28日に日本産業パートナーズ株式会社に譲渡いたしました



白河事業場の駐車場の液状化



白河事業場の天井板落下

事業継続体制の強化

BCP (Business Continuity Plan 事業継続計画) の見直し変更

数年にわたって取り組んできたBCPの効果もあり、建物や設備の被災を最小限に抑えることができました。一方、震災被害の復旧対応のなかで、サプライヤーさまからの部品の供給途絶による影響などの課題が明らかになりました。今回の震災を契機に、被災後に早期の復旧が図れるよう、事業継続計画の見直しを実施しています。BCPの基本方針(①生命の安全を最優先する、②社会的責任を果たす、③企業業績・株主価値を重視する)は変更せず、対策本部体制の役割・責任を明確にし、各機能の強化を図っています。

また、模擬災害を想定したシミュレーション訓練や、休日・夜間の災害発生を想定した対策本部参集訓練などを計画し、今後もBCP取り組みの強化を図っていきます。

機能	見直し内容(抜粋)
共通	BCP観点で、社屋に対する耐震基準ガイドラインを設けました。加えて、新規、既存にかかわらず、建物の天井落下対策を含む安全対策を実施していきます。
調達	被災によるサプライヤーさまからの供給停止想定を追加し、部品などを複数社から購買する施策や戦略的に備蓄を行うなど、調達部門での対応を新たに実施しました。
製造	従来より実施してきた生産設備の転倒防止対策の有効性が確認されましたが、さらなる強化に向け、取り組みを継続していきます。
物流	商品保管設備における落下防止対策の見直しと対策を行い、耐震対策を完了しています。

防災体制の強化

震災での対応から得られた経験をもとに、各事業場で必要な備蓄品の内容や数量を洗い出し、災害時の備蓄基準の見直しを行いました。これに沿って災害対策用備蓄品を再配備しています。

また、BCP観点での社屋の耐震基準ガイドラインの設定にともない、各拠点の耐震診断を行い、その結果に応じて耐震補強の計画化などの対応を進めています。

安否確認システムは、災害時の有効性が確認されましたが、さらに確実に活用、実施ができるよう、今後も防災避難訓練などを通じて継続的に活用方法の徹底を行っていきます。

VOICE

お客さまサービスを止めない仕組みづくり

東日本大震災では幸いにも従業員の重篤な被害はなく、施設や設備の被害も最小限に留めることができました。これまで取り組んできたBCPの有効性が確認されたところもありますが、物流や購買品の供給、営業・サービス拠点への支援などに改善をすべき点があることがわかりました。当社の施設内での整備や体制強化に留まらず、お取引先さまとの信頼関係強化による安定的な供給体制の構築、さらには営業やサービス拠点の安全確保や業務継続の確保により、サービスが途切れることなく提供できる仕組みを確立したいと考えています。BCPのさらなる整備を通じて、社会の一員としての皆さまからの要請やご期待に応えられる会社を目指します。



中央対策本部
事務局長(当時)
リスク管理部長
小林 哲夫

電力需要への対応

2011年夏季には、東日本大震災による電力不足対策として、東北電力および東京電力管内において、政府より電気事業法27条による電力使用制限令が発令されました。

国内オリンパスグループでは、共通の施策として空調使用の抑制や設定温度の見直し、照明の間引きや不要照明の消灯、夏季休暇の大型化による電力ピーク時期

の回避、クールビズ(夏季軽装)の前倒し実施と期間延長、PCや複合機の省電力・節電設定の徹底、エレベーターの間引き運転、飲料の自動販売機や給湯器・給茶機の稼働台数削減などに取り組みました。さらに個別の追加施策として、各拠点の実情に合わせた取り組みを実施しました。

▶WEB 国内拠点の取り組み
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/social/domestic/>

東日本大震災からの復興に向けたグループ会社の取り組み

医療現場への支援活動

東日本大震災では、多くの医療機関も被災し、患者さまへの診療にも大きな影響がでました。

医療機器、ライフ・産業機器の販売、修理サービス、お客さまサポートを担当する

オリンパス メディカルサイエンス販売株式会社(OMSJ)では、被災施設の一日も早い診療再開に向けて取り組みました。

2011.03.11 震災発生

東日本大震災により、岩手、宮城、福島の前3県では、OMSJの支店、営業所も被災し、また従業員家屋も被災して一部に居住不可となる従業員も出ました。従業員、ご家族の安否確認、安全確保を最優先に、被災状況の確認、情報収集に努めました。

2011.03.14～ 顧客対応の開始

被災地では電気、水道、都市ガスなどのライフラインの寸断に加え、食料不足、ガソリン枯渇も発生し、事業活動や従業員の生活にも大きな影響が発生しました。

お客さまへの対応は電話対応が主体となりましたが、営業車ごとのガソリン残量を把握し、より残量の多い車にガソリンを補給して緊急ユーザ対応に使用するなどの工夫を行い、安全最優先で医療施設への訪問を徐々に開始しました。

2011.03.22～ 全施設への訪問開始

道路の復旧が進むとともに、ガソリン不足も徐々に解消してきたことから、東北サービスGフィールドサービス員10名に、関東地区からの応援フィールドサービス員8名も加えた18名体制で、1,200を超える被災地域のすべてのお客さまへの訪問を開始しました。

宮城県、福島県(警戒区域内の施設を除く)は4月末までに、岩手県も5月12日までに訪問を完了し、被災状況の確認と内視鏡機器の点検を実施しました。



浸水した医療機関と内視鏡機器

医療事業以外での対応

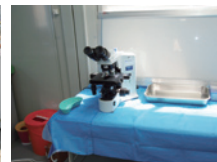
デジタルカメラ、フィルムカメラ、ICレコーダおよびその他のパーソナル製品で修理可能なものは、特別修理対応を行いました。ライフサイエンス分野では、機器が大きく、また特に精密な調整が必要な共焦点レーザー走査型顕微鏡について、東北地区の購入施設を訪問し、無償点検を実施しました。

施設訪問結果と被災施設に対する対応

訪問結果:内視鏡システム全損25施設
内視鏡システム浸水16施設
内視鏡システム故障1施設(全損、浸水を除く)
(建物全壊23施設、建物浸水38施設)

内視鏡のない医療圏を作らないことを目標に、代替品の無償貸し出し、特別価格での修理を実施しました。また緊急対応として、通常は修理を行わない海水に浸かった内視鏡について、現品を確認して修理可能と判断したもののみ、再修理不可の条件で無償特別修理を実施しました。

このほか、仮設診療所で診療を再開した志津川病院への顕微鏡機器の貸し出しなども実施しました。



仮設診療所に貸し出した顕微鏡

震災時におけるお客さま対応体制の確立

今回の被災施設の状況調査および機器点検活動を通じて、「災害発生後、1カ月以内に対象の御施設の訪問を完了する」というお客さま対応指針と、実行のための対応体制の検討を行い、お客さま訪問計画立案から点検・支援体制を含むマニュアルを策定しました。

VOICE

応援対応で学んだこと

私は東日本大震災を、当時の赴任地である横浜で経験しました。私自身はケガはありませんでしたが、テレビに映し出された被災地の姿に衝撃を覚えました。「少しでも被災地の役に立ちたい」との思いから、フィールドサービスとして盛岡営業所に応援に入りました。震災の影響で内視鏡が潰れてしまった施設、天井から水漏れしているにも関わらず検査を行っている施設などを目の当たりにし、言葉が出ませんでした。しかし、訪問施設の皆さまから「わざわざ関東から、ありがとう」「点検に来てくれて嬉しいよ」などのお言葉をいただき、「サービスマンとしてやれる事がある」と実感することができました。まだ避難先や仮設住宅で生活されている方がいます。不自由な状況のなか、患者さまのために医療へ取り組む先生方がいらっしゃると思います。その方々のためにもできる事に全力で取り組んでいきたいと思っています。



オリンパスメディカルサイエンス販売株式会社 サービス部 大阪サービスグループ 高杉 阿国利

従業員ボランティアによる復興支援活動

東日本大震災の復興支援として、従業員による被災地でのボランティア活動を行いました。

2011年5月16日から6月17日、および9月26日から10月28日の10週間にわたり、月曜日出発、金曜日帰着の4泊5日の日程で、ボランティア活動を希望する従業員、延べ約200名を被災地へ派遣しました。「RQ市民災害救援センター」※1の協力のもと、宮城県石巻市および気仙沼市において、民家や農地での漂着物の撤去や清掃、津波で破壊されたビニールハウスの片付け、「水仙ロード復活プロジェクト」※2への協力などを行いました。一般ボランティアが少なくなるゴールデンウィーク後や学校などの夏休み後に、組織的に活動することができるボランティアを定期的に派遣することで、被災地の方々に喜んでいただきました。

ボランティア派遣にあたっては、ボランティア活動の機会と場の提供、特別休暇(有給)の付与に加え、交通手段、宿泊、食事、防塵マスクやセーフティンソールなどの安全装備を会社から提供するほか、被災者との接し方や安全に活動するための注意点を学ぶオリエンテーションの開催、産業医による事前健康確認と事後フォローアップ、活動後の心身のリセットのための振り返り・共有機会の設定など、被災者への配慮と従業員の心身の安全・健康にも注意を払いました。



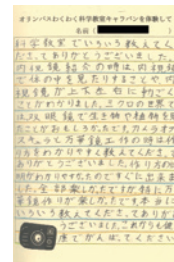
瓦礫撤去



ボランティア活動により復活した水仙ロード



わくわく科学教室



生徒さんからの手紙

また、6月14日、15日には石巻市の避難所とボランティアセンターで小中学生約80人を対象に、また11月6日から10日までは福島第一原発事故による警戒区域から多くの児童、生徒が集団避難している福島県会津地方の小中学生約900名を対象に、従業員ボランティアによる「わくわく科学教室」※3を開催しました。オリンパスが得意とする「光」や「レンズ」をテーマとする体験型イベント「カメラオブスキュラ(レンズの働きを学ぶ実験工作)」「光の万華鏡(光の分光・回折を利用した万華鏡作り)」「内視鏡の説明と操作体験」「ミクロの世界(顕微鏡観察)」などを通し、科学のおもしろさに触れる機会を提供しました。

※1 RQ市民災害救援センター

▶WEB <http://www.rq-center.net/>

※2 水仙ロード復活プロジェクト

「水仙ロード」は気仙沼市本吉町小泉地区にある約1.5キロの道路。地域の振興会が水仙を植え、「水仙まつり」を開催するなど、地域交流の場・シンボルとして定着していたが、津波に襲われて壊滅的な被害を受けた。地域住民からの「水仙ロードが復活して、以前のように地域が集結することができたら」という声を受け、再び水仙の花を咲かせることにより、地域再生の後押しをするプロジェクト。

※3 わくわく科学教室

▶WEB <http://www.olympus.co.jp/jp/event/wakuwaku/>

▶WEB その他の支援

<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/social/contribution/disaster/>

TOPICS

I Tie☆会いたい-「親子の日」東日本被災地応援プロジェクトを支援

東日本大震災の復興支援として、義援金の寄付、ボランティア派遣に加え、復興支援に取り組むNPOなどへの支援を行いました。

「アルバムが流されてしまった家族に、悲劇に向きあって再出発を期する親子に、友だちや家族と離れて暮らす子どもたちに…。写真のチカラを被災地の若者たちと共有し、明日に進む一助になってほしい」との想いから、ブルース・オズボーン氏、広川泰士氏をはじめとする写真家が震災を経験した中高生にフォトワークショップを行う「I Tie☆会いたい-「親子の日」東日本被災地応援プロジェクト」の活動に協賛し、高性能デジタルカメラOLYMPUS XZ-1を30台寄贈しました。また復興支援活動に取り組む、国際協力NGOピースポート、特定非営利活動法

人オックスファム・ジャパン、RQ市民災害救援センターなどに、デジタルカメラ、ICレコーダー、中古ノートPCの寄贈、テントの貸し出しなども行いました。



▶WEB I Tie☆会いたい-「親子の日」東日本被災地応援プロジェクト

<http://i-tie.jp/>

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な生活の実現のために、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、社会とともに歩み、成長することをめざしています。

オリンパスはお取引先さまとの連携により、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ています。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、お取引先さまとのパートナー関係強化などを図っていきます。

P35-37

»WEB お取引先さまとともに
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/procurement/>

株主 投資家



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もつ人々に必要とされる存在として、常に社会の求める価値を提供し続けます。

この達成に向け、コーポレートガバナンス体制の強化、コンプライアンスの推進に取り組んでいます。

P11-20

»WEB オリンパスのCSR
<http://www.olympus.co.jp/csr/olycsr/>

お取引先 さま



オリンパス

研究・開発



生産



環境



オリンパスは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社会と健全な環境の実現をめざしています。その環境理念のもとに、環境配慮型製品の創出ならびに事業活動を通じた製品ライフサイクルでの環境負荷削減をグローバルに展開しています。

P48-62

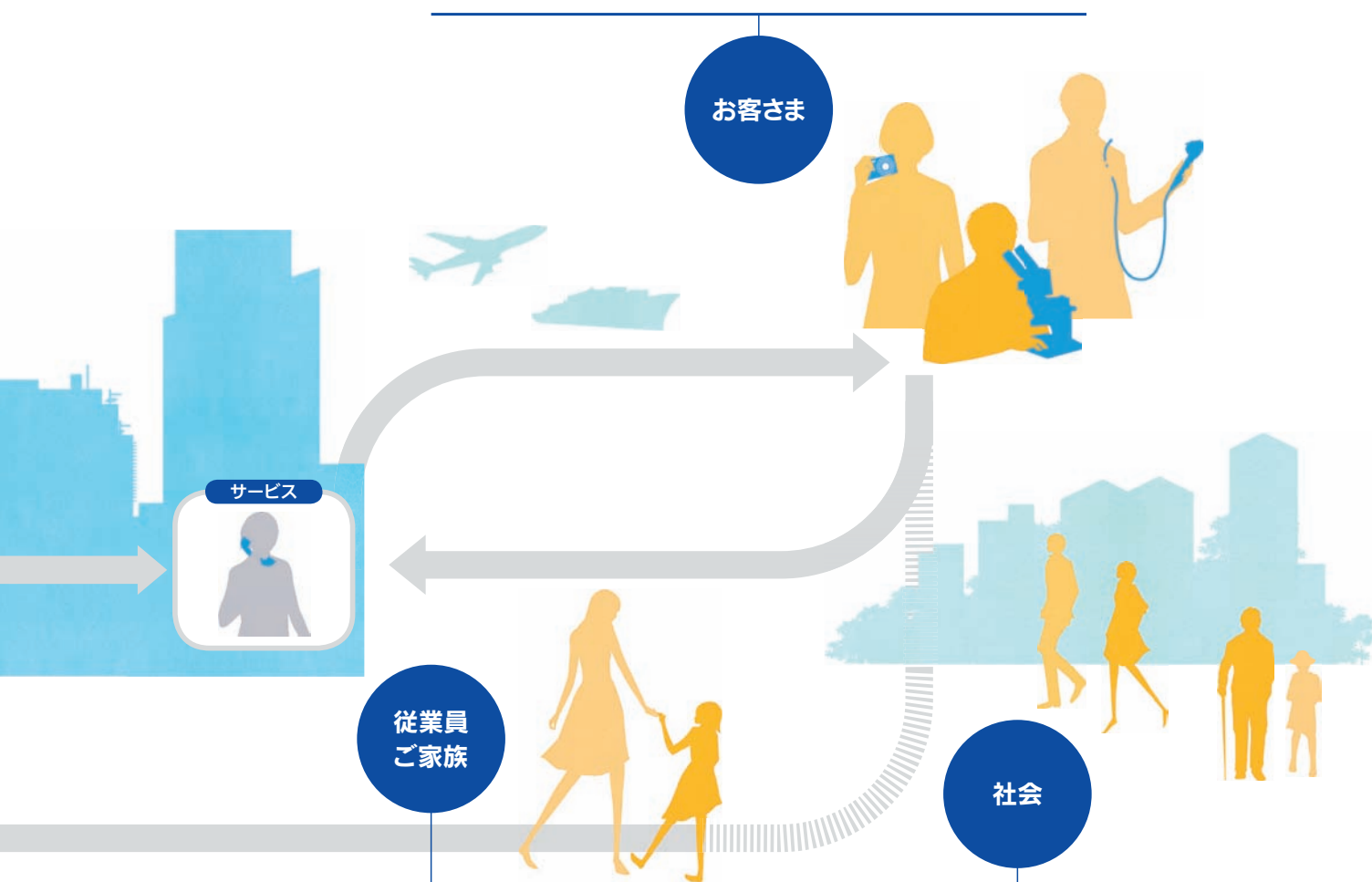
»WEB 環境のために
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/environment/>

「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を構築し、CS (Customer Satisfaction: 顧客満足) 教育の充実を図っています。

P27-34

»WEB お客さまとともに

<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/customer/>



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と企業の成長を高い次元で両立する働き方を実現し、従業員にとって「働きやすい会社」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、地域の特性に合わせて各現地法人で施策を展開しています。

P38-42

»WEB 従業員・従業員のご家族とともに

<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/workplace/>

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ています。今後も、自社の技術や人材を活かし、持続可能な社会の発展をめざします。

P43-47、P63-66

»WEB 社会とともに

<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/social/>

お客さまとともに

品質保証体制

オリンパスの活動は、製品やサービスという形でお客さまのお役に立ち、ご満足いただいて初めて価値を生みます。お客さまから安心と信頼が得られる製品とサービスの提供をめざし、グループ全体で品質保証活動に取り組んでいます。

品質理念

オリンパスでは、「品質理念」の実現に向けて、社員全員が「お客さまの視点」でのモノづくりやサービスを常に心がけ品質保証活動に取り組んでいます。

品質理念

1. 世界一流のトータルクオリティの実現
2. 最高品質の商品とサービスの提供

行動指針

- (1) 全ての行動基準は顧客原点にある。
- (2) 全てのパートナーとWin-Winの関係を築く。
- (3) 決めたことは守り、常に緊張感をもって行動する。

品質に関する組織体制

お客さまに安心してお使いいただくため、各事業分野に合った品質保証体制を構築し、開発から生産、販売、修理・サービスの各機能の活動の質を高め、品質確保に努めています。

各事業を横断する全社品質保証部門を設け、各事業分野の品質マネジメント活動が正しく実行されているかを評価し、この結果を社長に報告する体制を構築しています。

トップ診断

1995年から品質の継続的向上をめざし、社長・担当役員が現場を回り、グループの品質理念の浸透、方針や標準の徹底、マネジメントシステムが機能しているかを定期的に診断しています。2008年からは、環境・労働安全衛生の観点も加え、実施しています。

診断の結果、改善が必要な点に対しては、是正を指示し、活動のレベルアップにつなげています。この取り組みは国内だけでなく、海外拠点を含めてグローバルに実施しています。

■ 2011年度 トップ診断実施結果

日程	事業分野	場所
2011年9月	医療事業グループ	Olympus Surgical Technologies Europe (OSTE) (ドイツ、チェコ)
2011年12月	研究開発センター	オリンパステルモバイオマテリアル(株) (日本・三島)
2012年2月	映像事業グループ	技術開発センター石川(日本・東京)

■ 2011年度 実績概要

重点施策	目標	実績	今後
VOC (Voice of Customer) 経営の実践によるサービス革新	● お客さまの生の声を組織として活用するための体制づくりと運用	● 主要事業分野でお客さまの声 (VOC) を活かしたマネジメント体制の運用	● VOCが商品企画・開発段階へと確実にフィードバックされ、効果的に活用される仕組みの充実と改善を継続 ● ユーザビリティ・安全を考慮した製品開発を強化し、顧客満足を向上

お客さまとともに

VOC(Voice of Customer)活動の推進： お客さま起点の製品、サービスの創造

オリンパスでは、実際に製品をお使いいただいたお客さまからのご要望やご意見、マーケティング調査から得られた情報をもとに、お客さまの声を製品づくりに活かすことを心がけています。

お客さまを大切にする風土の醸成

～CS(顧客満足)に関する社内教育～

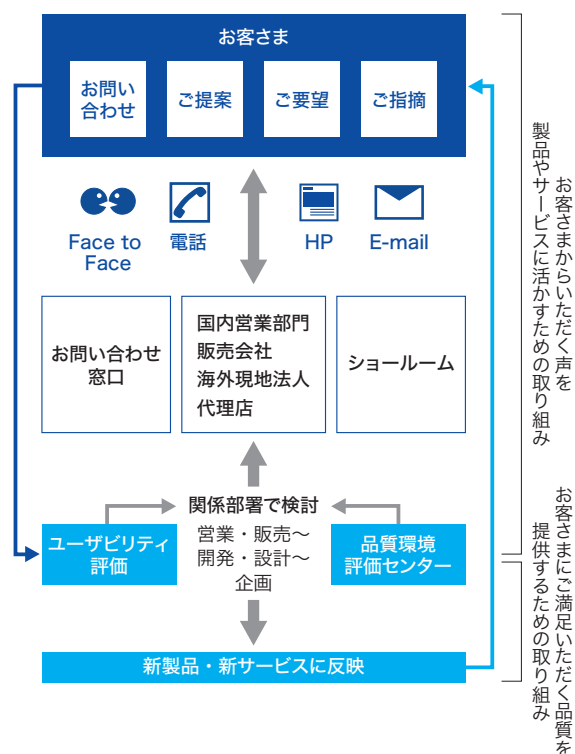
オリンパスでは従業員一人ひとりに顧客原点の考え方を醸成していくことが重要と考え、入社後3年から5年の若手従業員を対象とした「顧客満足実践の基礎講座」を開催しています。

お客さまの声(VOC)を反映したモノづくり

事業体ごとの特徴に合わせた方法でVOC経営を展開しています。

また事業体ごとの活動事例の情報交換の場を設定し、お互いの良い取り組みを参考にし、活動の向上を図っています。

■お客さまの声を反映したモノづくり

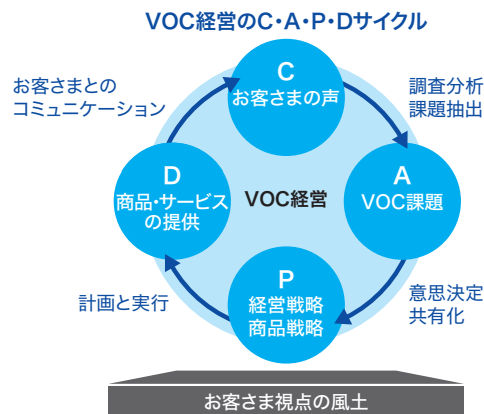


映像事業でのVOC活動、VOCシャワー活動

オリンパスイメージング(株)が販売している製品やサービスに対するお客さまの声(お問い合わせ、ご要望、ご不満、お褒めなど)は、カスタマーサポートセンター、修理センターなどのお問い合わせ顧客窓口を通じて、毎月約3万件が寄せられています。

このなかにお客さまのニーズと当社の製品・サービスのギャップを発見することができます。このギャップを解消し、お客さま起点の製品・サービスを創造するC(Check)・A(Action)・P(Plan)・D(Do)サイクルの確立と実践がVOC活動の狙いです。

■VOC活動の狙い



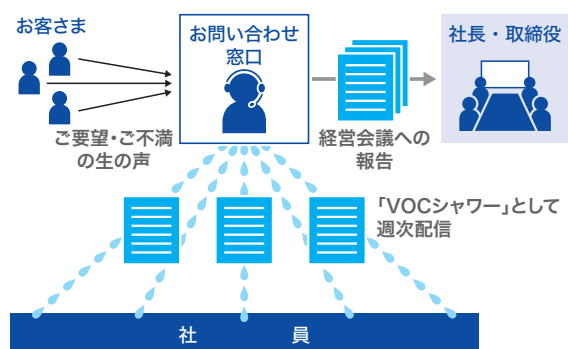
お客さまとともに

VOC(Voice of Customer)活動の推進：お客さま起点の製品、サービスの創造

オリンパスイメージング(株)では、お客さまのご不満やご要望の生の声を「VOCシャワー」として新聞形式にまとめ、社長、取締役を含めた社員全員が閲覧できるようにしています。

この活動を通じて、お客さまがオリンパスの製品またはサービスに何を思い、何を感じ、そして何を期待されているかを社員一人ひとりが受け止め、新製品の開発につなげています。

■ VOCシャワー活動



**2011年度の
VOCシャワー活動実績**
対象期間：2011年7月22日～
2012年3月30日

発行頻度：毎週金曜日
対象者：社長、取締役を含めた社員全員
VOC(お客さまの声)の取り上げ件数：989
社員の閲覧回数(累積)：17,200

VOC反映事例

「グリップを好みの色に変更したい」

オリンパスペン E-P2を発売した際、グリップは固定になっていましたが、グリップの色を変更したいというお客さまからのご要望を多くいただき、後継機種であるE-P3では、耐久性を確認のうえ、グリップの色、形状が変更可能な構造に改良しました。



オリンパスペン E-P2(ブラック/シルバー/ホワイト)



オリンパスペン E-P3(グリップ無し/標準タイプ(同梱)/大型グリップ(オプション))



グリップ

大型グリップ

また、すでにE-P1、E-P2をご購入いただいたお客さまに継続してご利用いただくため、サービスステーションなどにお送りいただくことでグリップとボディカラーの変更ができるようにしました(有料)。



【着せ替え前】
フロント・リアカバー(シルバー)、グリップ(ブラウン)



【着せ替え後】
フロント・リアカバー(ブラック)、グリップ(ブラック)

»WEB PEN着せ替えサービス
<http://fotopus.com/event/kisekae/>

お客さまとともに

開発時の取り組み：製品評価

オリンパスでは、各種国際認証に対応した品質チェック体制を整えています。お客さまに安心してお使いいただける体制を構築し、継続的に改善を図っています。

製品の安全・安心使用のための 開発段階での品質評価

オリンパスでは常に「お客さまの視点」でのものづくりやサービスを心がけています。特に製品の品質を確保するために、ものづくりの源流段階である開発時の品質評価に力を入れています。EMC試験・安全試験、ユーザビリティ評価、環境試験、材料分析などを実施しています。

校正

校正は「測定機器の精度を正しく維持すること」を目的とし、「測定機器の各部が正しく機能していること」を保証するために行います。測定機器の精度は環境により日々変化しています。その変化による誤差を把握し、正しい測定を行うため、JCSS（計量法認定事業者）として、測定機器の認定校正を行っています。



測定の様子(三次元測定機)

EMC(電磁環境両立性)、安全試験

EMCとは、電気・電子機器が、他の製品に対して許容できないような電磁波ノイズを与えず、かつ、電磁波ノイズを受けても誤動作しない能力のことです。最近では、EMCの重要性が認識され、欧米などの主要国のみならず、さまざまな国がEMC規制を法制化してきています。

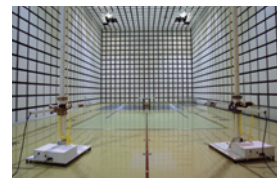
2004年に建設した10m法電波暗室は、世界でも有数の性能を誇り、電磁波ノイズ試験に関するNVLAP（米国標準技術研究所）の試験所認定を受けています。

また、国際的な試験所認定規格「ISO/IEC 17025:2005」※¹にもとづき、公益財団法人日本適合性認定協会（JAB）から医用電気機器分野の安全試験所として国内初の認定を取得しILAC※²-MRA※³指定試験所として、医療機器の適合性評価（IEC60601-1 準拠）を行っています。

※¹ ISO/IEC17025:2005 「試験所及び校正機関の能力に関する一般要求事項」

※² ILAC:国際試験所認定協力機構

※³ MRA:相互認定協会



EMC試験を行う10m法電波暗室

ユーザビリティ評価

先端技術を駆使した多機能製品は操作が複雑になり、使用する方によっては使い勝手の悪い製品になることがあります。より多くの方に快適にお使いいただける製品やサービスを提供するために、社内外のモニターによる使い勝手の確認を行っています。お客さまが真に求める価値を探索し、「安心・安全」で「使いやすい」製品やサービスの実現をめざしています。

安心・安全にお使いいただくために

医療機器の開発現場では、開発プロセスの初期段階からお客さまに参加いただき、意見や評価を活かした製品開発を行っています。また、定められた規格(IEC60601-1-6^{※1}、IEC62366:2007^{※2})にもとづき、旧製品との使用方法の継続性の確認、ユーザビリティの検証および妥当性の確認などを行いながら、安全かつ直感的な操作の実現をめざしています。

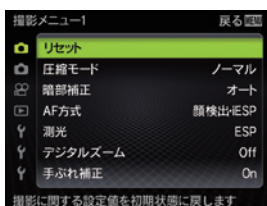
※1 IEC60601-1-6 医用電気機器-第1-6部：基礎安全及び基本性能に関する一般要求事項-副通則：ユーザビリティ

※2 IEC62366:2007 医療機器-医療機器へのユーザビリティエンジニアリングの適用

ユーザビリティ改善事例

コンパクトデジタルカメラ「操作画面の表示」

機能を充実させると、操作画面の情報量が増えてしまい、文字が読み難くなってしまう場合があります。そこでオリンパスでは、高精細な液晶画面の採用とともに、フォントの大きさ、情報量、画面デザインなどを見直し、最適な組み合わせを2012年春に発売されたコンパクトデジタルカメラに反映しています。



改善後の操作画面

機械、環境試験

機械試験では、製品の使用環境や保管状況における品質への影響や、梱包輸送時、搬入時などの振動や落下の影響を確認し、製品の強度、製品寿命の評価などを行っています。また、環境試験では、お客さまの使用環境を考え、さまざまな環境を想定した評価を行っています。



梱包落下試験の様子

材料分析

製品の開発段階での部品・材料の分析評価だけでなく、市場導入後に発生した不具合なども各種分析装置を用いて解析を行っています。これらの解析結果をもとに不具合原因を除去し、再発防止を図ります。

また、国際的な試験所認定規格「ISO/IEC 17025:2005」にもとづき、公益財団法人日本適合性認定協会から2011年9月に樹脂中の有害物に関する化学試験の国際試験所認定を取得しています。

今後も、より確実な評価体制を構築し、製品の安全確保に向けて努力していきます。



材料分析室

お客さまとともに

お客さま対応体制

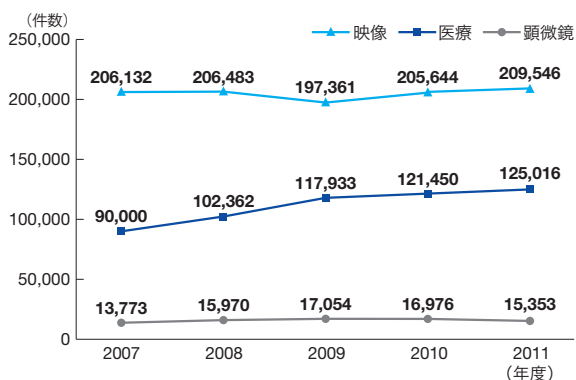
お客さまにご満足いただくために、お問い合わせに素早く適切に対応し、万一故障したときは速やかに修理できる体制を構築し、継続的に改善を図っています。

お問い合わせに速やかに対応するために

オリンパスでは、各製品の特性に応じてお客さまをサポートする体制を構築しています。

常に「お客さまの視点」に立ち、製品分野ごとに現地法人や販売代理店と協力し、グローバルなお問い合わせ・修理体制の充実を図っています。また、ホームページを通じて、地域・製品分野ごとに、問い合わせ先が分かるようにしています。

■ お客さまからのお問い合わせ件数



お客さまからの感謝の声

オリンパスの対応に対して、お客さまより多くの感謝の声をいただいております。

<事例>

- ・付属品について問い合わせたところ、扱っていない商品にもかかわらず、他社商品も調査し連絡先を紹介してもらい大変助かりました。
- ・不具合が再発した時、電話すると担当以外の方でも前に起きた不具合を把握されているので大変心強いです。
- ・中学校の先生より…実習用の顕微鏡の取り扱い方法についてのご質問への対応に関して、「子どもたちに理科を好きになってもらいたい」という理科教員のささやかな願いに対して、大変ご面倒な質問にも分かりやすく教えていただきました。懇切丁寧な対応をしていただき誠に有難うございます。
- ・個人のお客さまより…旧型の顕微鏡の取り扱い方法についてのご質問への対応に関して、「生産を随分前に終了したものでありながら、この度は面倒なことだけをお願いすることになりましたが、大変お世話になりました。説明書がなければただのガラクタとなってしまうところでした。この顕微鏡は頂きものですが、顕微鏡を使って学習することの面白さだけでなく、人のご好意から頂戴したものは古くても使えるなら大事に使うということを子どもたちに教えることができます。また、この度のオリンパスさんのような期待を超えた対応は、子どもたちの手本となることでしょう。」

製品分野ごとのお客さま対応体制

製品分野	お客さま対応体制
医療分野	医療機器ならではの安全・安心を提供できるサービスを整備 お客さまに安心して、安全に使用していただけるよう、製品の取り扱い方法の説明や不具合対策など技術的なお問い合わせにお答えしています。 さらに、医療機器の洗浄・消毒の問題や高周波装置、ファイリング、ITの専門技術に対応する専門チームも配置し、お客さまのさまざまなお問い合わせに対応しています。 また、お客さまの課題を、臨床現場で解決できるように必要に応じてフィールドサービスマンを迅速に派遣するなど、即応体制の強化を図っています。 なお、コールセンターは、土曜も営業しています。 (9:00~15:00)
顕微鏡分野	お客さま相談センターにおけるお客さま満足度の向上活動 お客さまの声に注意深く耳を傾け、少数の見逃しがちな意見でも開発、製造、営業の各部門にフィードバックするなど、お客さまの期待に応えられるような取り組みを実施しています。 メールでのお問い合わせの一元管理 電話だけでなく、メールでのお問い合わせにも相談センターにて一元管理し、お客さまの疑問に対してスムーズかつ、より早い解決を図っています。あらゆるお客さまとの接点を活用し、お客さまの満足が得られる活動にも取り組んでいきます。 テクノラボにおける顕微鏡セミナーの開催 電話でのお問い合わせ時、あるいはホームページを通じて、お客さま向けの顕微鏡セミナー「オリンパス顕微鏡教室」をご案内しています。2011年度は、新たに3コースを加え、多くのお客さまに顕微鏡のおもしろさや効果的な使い方を修得していただきたいと考えています。 また、大学、専門学校の生物学、臨床検査学の講座において、学生向けの出前講習も行っており、こちらも好評をいただいています。 セミナー詳細はこちら http://www.olympus.co.jp/jp/showroom/technolab/tokyo/plan.cfm
映像分野	時間に応じたお問い合わせ要員の配置 お客さまからのご要望にお応えするため、土・日・祝日も平日の営業時間と同じにして、システムメンテナンス日、年末年始以外は毎日お問い合わせに対応できるようにしています。 お客さま対応の向上 お客さまにご満足いただくため ・電話応対者のコミュニケーション能力、製品知識の向上を図っています。 ・デジタル一眼カメラなど、専門的なお問い合わせに応えるべく、製品別のお問い合わせができるようにしています。 ・外部機関による覆面調査などを行い、お客さまにご満足いただける対応ができているかを確認し、お客さま満足度の向上に役立てています。

お客さまとともに

修理体制

オリンパスでは、安心して製品をご使用いただくために、ウェブサイトを通じて、製品・サービスに関する「お客さまへの重要なお知らせ」を公開しています。

修理の時間と費用の最小化をめざし、地域・製品に応じた修理体制を整備しています。

▶WEB お客さまへの重要なお知らせ
<http://www.olympus.co.jp/jp/info/qinfo.cfm>

▶WEB お客さまサポート
<http://www.olympus.co.jp/jp/support/index3.cfm>

医療分野

日本では、内視鏡の修理を2005年12月から医療サービスオペレーションセンター白河(以下SORC白河)で集中的に行っています。海外では、内視鏡の重修理※1は、アメリカ、ドイツ、フランス、チェコ、イギリス、中国、インドで実施しています。また、内視鏡の比較的簡単な修理、周辺機器の修理に関しては、全世界200拠点に修理ネットワークがあります。

SORC白河では、故障発生時の迅速な修理、トラブル発生時のダウンタイム※2の最短化のため、修理品と貸し出し備品を一元管理しています。

また、より早く不具合箇所を特定するため、お客さまと同様のシステム機器を用いた故障再現を行う「お客さま環境再現室」を設けています。さらに、お客さま向けの施設見学や、トレーニング設備を用いて故障予防を含めた機器の取り扱い講習も開催し、「お客さま第一」のサービスを強化しています。



SORC白河(福島県)

※1 重修理:故障した製品を分解し、検査、修理をすること。

※2 ダウンタイム:「中断時間」「休止時間」の意味。何らかの理由で、お客さまから求められる要望にかなう正常なサービスの提供ができなくなっている時間のこと。

顕微鏡分野

顕微鏡お預かり修理サービス

運搬が比較的容易な小型機器の修理や、大がかりな修理あるいは分解しての点検や修理が必要な場合には、機器をお預かりして、修理サービスを行っています。



修理センター(長野県)

▶WEB お預かり修理サービス
<http://www.olympus.co.jp/jp/support/ind-micro/service/detail/leave.cfm>

修理お預かり期間の短縮

お客さまにご満足いただけるよう、修理お預かり期間の短縮に取り組んでいます。

大がかりな修理や分解が必要な製品も、受付から1カ月以内のご希望の修理完了日にお渡しできるよう、取り組みを実施しています。今後もお預かり期間のさらなる短縮に向けての取り組みやアフターサービスの充実を図り、お客さま満足度の向上を図っていきます。

顕微鏡出張修理サービス※3

東京、大阪を拠点に、顕微鏡専門のテクニカルスタッフによる出張保守点検、校正、修理、移設などを行っています。

※3 会員登録(CS-Net会員登録)をしていただくことで、会員専用Webページからお問い合わせ、サービスのご依頼が可能です。

▶WEB 生物用顕微鏡会員向けサービス
<http://www.olympus.co.jp/jp/support/bio-micro/service/member/index.cfm>

▶WEB 工業用顕微鏡会員向けサービス
<http://www.olympus.co.jp/jp/support/ind-micro/service/member/index.cfm>

工業用内視鏡分野

ビデオスコープ (IPLEXシリーズなど) やファイバースコープなどの修理は、それぞれ生産工場に併設された修理センターでお預かりして修理します。

生産ラインと同等の環境で修理することにより、修理品でも生産品と同等の品質をご提供できるよう努めています。

納期の面でも、販売店での引き取りから修理を3週間以内に完了できるよう、生産ラインと同等の作業効率と部品調達を実現しています。

また、お客さまのライフサイクルコストの最適化をサポートするため、IPLEXシリーズでは修理費用を低減できる「IPLEX修理特約」を用意しています。

今後も、お客さまによりいっそうご満足いただくために、修理の品質・コスト・納期のさらなる向上に取り組んでいきます。

▶WEB 修理サービスのご案内
<http://www.olympus-ims.com/ja/service-and-support/service-centers/>

映像分野

デジタルカメラやICレコーダーの修理は、国内では八王子の修理センターや全国4カ所にあるサービスステーションで行っています。ヨーロッパでは、ポルトガル、チェコ、ロシアで集中修理を行っています。

修理利便性の強化

販売店経由やサービスステーション経由での修理のほかに、お客さまの修理品を引き取りに伺う「電話ピックアップサービス」やインターネット上から修理のお申し込みや修理料金をご確認いただける「オンライン修理申込み／お見積り」を実施しています。修理料金をより分かりやすくするために、2010年12月に「コンパクトデジタルカメラの一律修理料金制[※]」を導入、2012年3月に「OLYMPUS PENシリーズ 概算修理料金表」をホームページに掲載しました。

※ 一律修理料金制：技術料と部品代（消耗品およびアクセサリ代金を除く）を含めた一律の金額で修理を実施するサービス。

▶WEB 修理サービスのご案内
<http://www.olympus.co.jp/jp/support/cs/digital/service/>

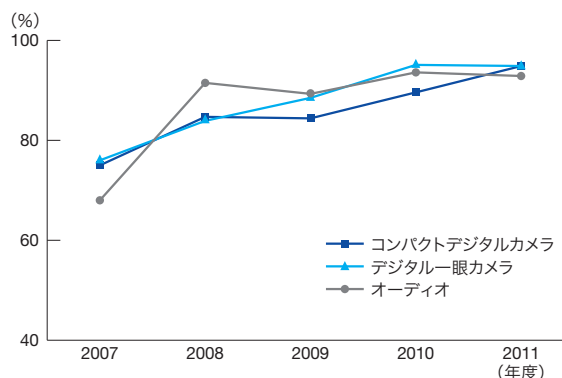
修理お預かり期間達成率の向上

お客さま満足度を量るため「修理お預かり期間達成率」をサービス指標として設定し、繁忙期対応方法の見直しを行うなど、継続して達成率の向上に努めています。

修理お預かり期間の短縮に向け、マイクロ一眼カメラ本体および交換レンズを対象に「修理クイックサービス」を2010年7月に導入しました。

ピックアップサービスやオンライン修理申込み／お見積りでは、お客さまの修理待ちのご不安を軽減するため、修理の進行状況をインターネットや携帯電話でもご確認いただけます。

■ 修理お預かり期間達成率



また、災害救助法が適用となった市町村を対象に、被災によるオリンパス製品（パーソナル製品）の修理特別対応をご案内しています。

お取引先さまとともに

CSR調達の実現に向けた取り組みの継続

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、お取引先さまとのパートナー関係強化を図っていきます。

オリンパスグループ調達方針

オリンパスグループ調達方針

オリンパスグループ調達方針は、グループ全体の経営理念である「Social IN」にもとづき、定められています。2010年度はこの調達方針をより詳細に社会的、環境的項目に区分し、共存共栄のパートナーであるサプライヤーさまとともに社会的責任を果たしていくことを目的として「サプライヤーさまへのお願い」と「グリーン調達基準」を改訂しました。2011年度より調達活動に展開しています。

オリンパスはサプライヤーさまのお取引において、「サプライヤーさまへのお願い」と「グリーン調達基準」に示す考え方、めざす姿をサプライヤーさまと共有することにより、初めて相互の信頼にもとづく持続可能な調達活動を推進できると考えています。オリンパスの調達活動においては、品質・価格・納期・技術・

経営などに加え、法令・社会規範の遵守、人権の尊重、労働環境の改善、環境保全などの社会的、環境的要素も重視し、持続可能な社会の発展に向けたCSR調達活動を推進していきます。

オリンパスグループ調達方針(抜粋)

1. 法令・社会規範の遵守
2. グリーン調達および環境への配慮
3. 公平かつ公正な取引の推進
4. サプライヤーさまの選定方針
5. サプライヤーさまとのパートナー関係強化
6. 私的利益受領の禁止

▶WEB **オリンパスグループ調達方針**
<http://www.olympus.co.jp/jp/corc/procurement/procurement.cfm>

■ 2011年度実績概要

重点施策	目標	実績	今後
法令・社会規範遵守の徹底	●各種法令、社会規範をタイムリーに自社の規程に盛り込み、周知	●全国での暴力団排除条例の制定を受け、調達方針、「サプライヤーさまへのお願い」の見直しを開始 ●サプライヤーさまの通報窓口設置の検討を開始	●調達方針、「サプライヤーさまへのお願い」を改訂、周知 ●サプライヤーさまの通報窓口を設置、運用 ●下請法の社内教育を強化
国内のサプライヤーさまを対象に「CSR取り組み状況自己評価アンケート」を実施	●国内からの回答率：85%以上	●国内からの回答率：92%	●国内に加え、順次海外のサプライヤーさまを対象に「CSR取り組み状況自己評価アンケート」を展開
サプライヤーさまでのCSRの取り組みを強化	●主要サプライヤーさまを中心に、CSR調達についての理解を深めていただき、取り組みを推進	●サプライヤーさまへの購買方針説明会にて、CSR推進を啓発	●サプライヤーさまへのCSR推進の啓発を継続
CSR調達のモニタリング	●サプライヤーさまのCSR取り組み状況の現場確認を開始	●国内外のサプライヤーさまの現場でCSRの遵守状況を確認	●現場確認の範囲を継続、深化させ、サプライヤーさまと協働で社会・環境項目について改善を推進

CSR調達活動

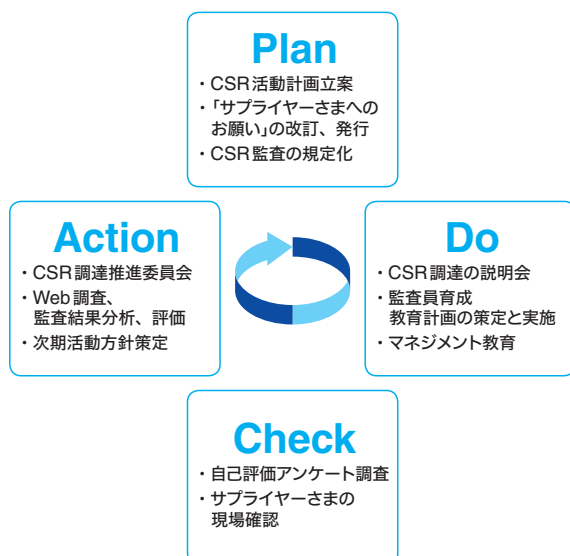
CSR調達に関する取り組み

CSR調達の実現のためには、自社の調達方針や社会的、環境的項目を盛り込んだ「サプライヤーさまへのお願い」を遵守いただくだけでなく、周知(共有)活動、さらには実施状況を現場で確認し、改善に繋げていくことが求められています。

オリンパスでは2010年度に初めてサプライヤーさまへのCSR調達についての説明会を開催し、サプライヤーさまの協力のもと、法令遵守を中心とした人権、労働、安全・衛生、環境などの領域での現場確認を開始しました。2011年度もこの活動を継続し、サプライヤーさまへの説明会の開催と現場確認を実施しました。

また、CSR推進部門、品質環境推進部門、調達部門で構成するCSR調達推進委員会を2010年に発足させ、定期的に活動を行い、オリンパスグループとしてのCSR調達推進における活動方針の策定、活動のレビューなどを行っています。これによりCSR調達の取り組み水準を向上させるための「PDCA」を確立し、サプライチェーン全体での活動として取り組んでいます。

■ CSR調達のPDCA



QCD向上に向けた評価の見直し

オリンパスではサプライヤーさまの評価においてQCD(品質・価格・納期)のほか、CSRやBCP(事業継続計画)を加えるなどして定期的に評価を行っています。2011年度はCSRやBCPの仕組みの整備状況を含む包括的な評価の仕組みを2012年度までに作り上げるため、これまでウェブサイトを通じて毎年実施してきたサプライヤーさまへの自己評価アンケート調査の結果を活用し、見直しを開始しました。

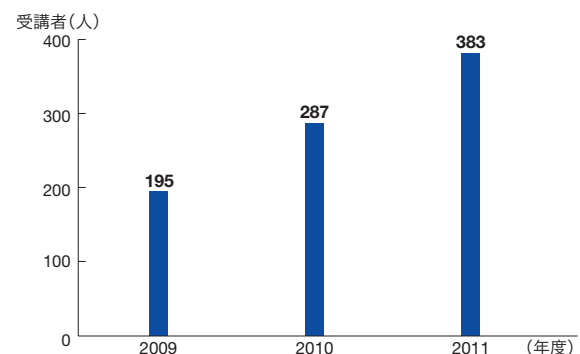
2008年度の大幅な改訂で、より包括的になった自己評価アンケート調査は、サプライヤーさまの取り組み状況を確認する仕組みとして国内ではほぼ定着しました(2011年度の回収率:92%)。今後は海外を含めたすべてのサプライヤーさまを対象とした調査とするため、2012年度以降の活動を進めていきます。

コンプライアンス活動の推進

法令や社会規範の遵守はすべての企業活動の基本です。購買活動でも、サプライチェーンに関連するすべての契約で、反社会的勢力との取引や不公正な取引を禁止しています。

また、下請代金支払遅延防止法(下請法)を購買活動での重点法令と位置づけ、下請法のeラーニングの対象者を毎年拡大し、調達にかかわるすべての従業員に展開し、さらなる取り組みの徹底を図っています。

■ 下請法eラーニング受講者人数



サプライヤーさまへのお願い

オリンパスは、生産活動をするうえで多くの国や地域の企業から資材や役務の調達を行っています。すべてのサプライヤーさまに以下の事項を実施していただくよう、お願いしています。

サプライヤーさまへのお願い(抜粋)

1. 法令・社会規範の遵守
2. 安全衛生
3. 公平かつ公正な取引の推進
4. 品質と安全性・納期・適正価格の確保と安定供給
5. 環境への配慮
6. 情報セキュリティ確保と適正な情報保護
7. 社会貢献の推進
8. 自社およびサプライヤーへのCSR活動の推進

サプライヤーさまからの通報受付窓口の設置

オリンパスの役員や従業員が、「サプライヤーさまへのお願い」に反する行為をしていた場合、または反する可能性があると感じた場合、およびそれらの疑問や相談がある場合に、サプライヤーさまが通報するための「コンプライアンス・ヘルプライン」を開設しました。社内、社外の2つの通報窓口を設け、注意点を確認のうえ、サプライヤーさまのご都合に応じて、それぞれの通報受付窓口が利用できます。

利用される際の注意点

- ・ご通報・相談の対象は、国内のオリンパスグループ各社の役員、従業員等に関する行為です。
- ・原則として各通報受付窓口には、ご自身の所属会社・部門・氏名を明示下さい。
- ・匿名で受け付けた場合には、適切な調査ができないことがあり、その際にご回答・報告いたしません。
- ・通報受付窓口では利用者ご本人の承諾を得ない限り、個人を特定する情報は開示いたしません。
- ・さらに社外通報受付窓口では、社内通報受付窓口に対しても、上述の個人情報は開示いたしません。
- ・ただし、正当な理由が認められる場合(例えば、調査結果から悪意に基づく通報であったことが判明した場合や他人の誹謗中傷、脅迫、恐喝など不正の目的で通報・相談が行われた場合など)には、必要な範囲においてご利用者の氏名等を開示することがあります。
- ・社外通報受付窓口をご利用の際は、「社外通報窓口のご利用について」を必ずご確認ならびにご了解いただきますようお願いいたします。

»WEB サプライヤーさまへのお願い
<http://www.olympus.co.jp/jp/corc/procurement/supply.cfm>

従業員・従業員のご家族とともに



人権を尊重し、働きがいのある職場環境をつくる

人権を尊重し、魅力ある仕事を通じて個人と企業の成長を両立する働き方を実現し、従業員にとって「働きやすい会社」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、地域の特性に合わせて各現地法人で施策を展開しています。

人事基本方針とグローバル・コンパクト

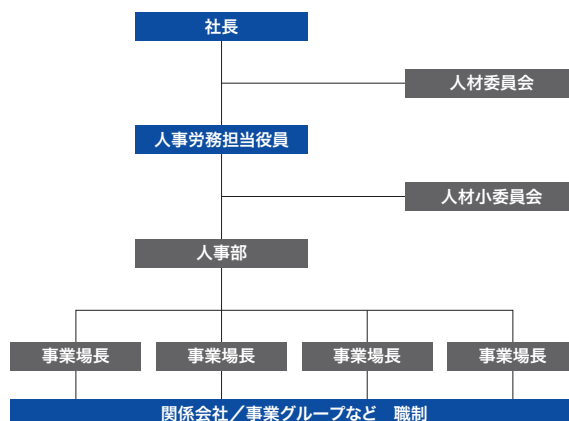
人権尊重の姿勢を明確に示す

オリンパスは経営理念「Social IN」にもとづく人事の考え方として「活力ある人と組織」をめざし、「個人の人権を尊重し、多様な価値観や個性を大切にすることで、一人ひとりが能力を発揮し自己実現を果たせる職場づくり」に積極的に取り組んできました。2004年10月からは、人権や労働に関する普遍的な原則を支持し実践を求める国連グローバル・コンパクトに参加しています。また、2005年3月、オリンパス人事基本方針を定め、人権尊重をグループ内に徹底させています。さらに、2005年12月にオリンパスグループ調達方針を公表し、そのなかでお取引先さまにも人権尊重に関してご協力をお願いしています。

▶WEB **オリンパス人事基本方針**
<http://www.olympus.co.jp/csr/workplace/policy/policy.cfm>

▶WEB **オリンパスグループ調達方針**
<http://www.olympus.co.jp/corc/procurement/procurement.cfm>

■ 人事労務問題に関する責任体制



※ 人事労務に関しては、社長を最高責任者とし、人事労務担当役員が統括しています。関係会社や事業グループが同一事業場に存在することもあるため、事業場ごとに事業場長を置き、人事労務関連方針・施策の徹底を図っています。

■ 2011年度実績概要

重点施策	目標	実績	今後
従業員の成長促進	2011年4月導入の新人事制度の管理職層への理解・浸透 - 従業員の育成指針である「能力開発ガイドライン」に示した「グローバルコミュニケーション力」の強化	- 国内・海外各拠点にて管理職を対象とした新制度説明会を実施し、約1200名が出席 - 従業員の英語力向上のため、社内英語検定(TOEIC)の実施回数を増やし、前年の3倍以上の約4,000名が受験。あわせて学習教材の配布や学習法セミナーを開催	2011年に導入した新人事制度の運用状況を検証するための指標の策定 - 英語教育施策を継続することで、より多くの従業員に英語学習の機会を提供し、従業員全体のレベル向上を促進
ダイバーシティの推進(働きやすい就業環境として)	従業員の多様性が十分に発揮される、働きやすい就業環境を整備	人材育成を含む各種の人事関連課題の共有と解決に向けて、日本・欧州・米州・アジア太平洋地域の人事部門責任者が相互に情報交換を行うワーキンググループを発足	- ワーキンググループの定期開催により、グローバルでの人材育成を推進 - 障がい者雇用率の向上に向け、職域の拡大と環境整備を推進 - 子育て中の従業員に能力発揮と成長の機会を提供するため「働き方の選択肢」を拡充
健康増進	健康増進施策「ココロとからだ健やかプラン」を通じて、従業員および家族(被扶養者)の健康づくりを支援	- 家族も含めた、特定健診・特定保険指導の強化、および大腸がん検診・婦人科健診・ウォーキングキャンペーンなどを促進 - 従業員を対象として、食生活改善・運動促進・メンタルヘルス関連セミナーなどを通じて、健康増進に向けた情報提供を実施	- 健康診断結果データなどの健康関連統計を活用し、疾病予防と重症化防止を促進 - ココロの健康に向けた従業員および管理者への教育の充実 - 新しい健診データ管理システムによる、健康関連ポータルサイトの構築と健康関連情報の提供

評価・処遇制度

挑戦と成長を促す MBO-S (目標管理・評価制度)

オリンパスの人事制度は、「業績結果だけでなく、一人ひとりの成長も会社の成果である」という考え方から、自主的な挑戦と成長を重視しています。

主要制度のひとつである「MBO-S」(目標管理・評価制度)は、この考え方にもとづき、上位方針を踏まえ従業員一人ひとりが主体的に業務や能力開発のテーマを考え、上司とともに業務目標として計画、実行する制度です。

運用においては、本人の意欲を引き出すとともに、目標の達成を支援するため、上司と部下のコミュニケーションの充実を大切にしています。半年に一回行われる面談において、部下は自分が思い描く夢や挑戦を上司に伝え、上司は部下への期待を伝えます。

公正で納得性のある処遇

「MBO-S」の業務達成度合いや、仕事を通じた能力発揮の度合いを基準に、個人の活動内容に応じて給与・賞与に反映します。また、会社業績は従業員の貢献があってこそ達成されるという考え方のもと、賞与原資の総枠は会社業績に連動する仕組みを採用しています。

チャレンジシステム

企業内での人材公募・求職

1990年に「求人型社内公募制度」を、2001年に「求職型社内公募制度」を導入しました。求人型社内公募は職場側から求める人材を募集する制度です。一方、求職型社内公募は従業員側から上司の許可を得て1年間社内ですら求職活動を行い、自己実現のための職種を自ら求める制度です。この2つの制度を総称して「チャレンジシステム」と呼んでいます。新たな仕事に自らチャレンジする機会を提供することにより、自立したキャリアプランニングを促進するとともに、意欲と熱意に溢れる人材を発掘・活用して組織の活性化を図るねらいがあります。毎年、多くの従業員がチャレンジシステムを利用してキャリアプランを実現しています。

能力開発制度

従業員の能力開発

●オリンパスカレッジ

グローバルな価値創造企業を実現するもっとも重要な力は「人」にあると認識し、個を尊重するとともに、経営環境の変化にスピーディに対応できるプロフェッショナルな人材を育成することをコンセプトに、社内教育制度として「オリンパスカレッジ」を設置しています。

「企業価値」は「個人の価値の総和」であると考え、「学びの場」を積極的に利用できるよう、基礎となる知識の修得、具体的な成果に結び付ける実践コースを数多く提供しています。

オリンパスカレッジは、主に「マネジメント関連研修」「ビジネス関連研修」「テクニカル関連研修」「グローバル関連研修」で構成され年間250講座以上のなかから、自分に必要な分野の講座を受講することができます。

これらの講座は本人が上司と希望について相談し、申し込むのが基本となっていますが、講座によっては上司から本人に受講を促すこともあります。

●高度技能者育成制度

技能者の技術・技能力の計画的レベルアップと継承を図るため、高度技能者育成制度を設けています。個々人のレベルは技能レベル評価表にもとづいて評価され、資格要件を満たすと高度技能者として特別称号が与えられ、褒賞金が支払われます。2012年4月現在、113名の認定者が働いています。

安全と健康

労働安全・衛生管理

●全社安全衛生・モラル推進委員会

オリンパスでは、職場の安全と健康に配慮し、従業員一人ひとりが安心して働くことができる職場づくりを推進しています。具体的には各事業場の安全衛生委員会を中心に、安全衛生リスクアセスメント・定期パトロール・交通安全指導など、作業環境の危険ゼロ・衛生環境向上をめざした取り組みを行っています。また、関係会社も含めた「全社安全衛生・モラル推進委員会」を設置し、各社の取り組みや発生した災害の原因・対策を共有し再発防止に努め、オリンパスグループ全体の安全衛生活動を促進しています。

■ 労働災害件数

(件)

項目	業務災害(休業)	業務災害(不欠)	計
2007年度	6	15	21
2008年度	5	20	25
2009年度	2	17	19
2010年度	5	11	16
2011年度	9	9	18

●健康相談・メンタルヘルス

従業員のココロとカラダの健康管理に向けて、専属産業医・保健師・看護師により、定期健診実施後の保健指導、過重労働による健康障害防止のための健診・面談に加え、個別の健康相談を受け付けています。また、外部機関に委託し健康や介護などについての電話相談もできるようにしています。メンタルヘルスについては社内カウンセリング、外部の医療機関と提携してのカウンセリングなど、従業員が相談しやすい体制を整えるとともに、セルフケアおよびラインケア(管理者による従業員に対するケア)に向けた教育研修を行うことにより、職場復帰支援体制も整備しています。

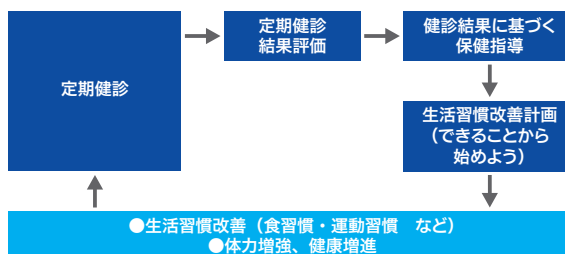
健康増進活動の展開

健康増進活動

●家族の皆さんの健康とともに

働きがいをもって豊かな人生を送るためには、従業員と家族の皆さんの健康が大切です。「健康」は本人の自己管理が基本ですが、オリンパスでは会社と健康保険組合が協力し、健康診断メニューの充実、生活習慣改善やメンタルヘルス相談の環境を整え、安心して豊かな人生を送るための健康づくりを支援しています。

■ 生活習慣改善による健康づくりサイクル



●ココロとカラダを健やかに

オリンパスでは、定期健診のメニューに加え、胃がん・大腸がん・肺がん・乳がん・子宮がん・前立腺がんなどの「がん検診」や脳ドック・歯科検診を行い、カラダの健康確認に向けた健診受診率向上を促進しています。また、35歳より胃部内視鏡や大腸内視鏡検査が選択できるほか、乳がん、子宮がん検診は年齢制限を設けないなどの特徴があります。さらに、「がん検診」の費用については健康保険組合がほぼ全額を負担し、被扶養者も一部負担のみで受診が可能となっています。

ココロの健康については社内の相談窓口に加え、全国各地に無料相談窓口を設け、家族の方も相談できる環境を整えています。

●大腸がん撲滅キャンペーンの展開

大腸がん撲滅に向け、便潜血検査に加え大腸内視鏡検診の受診促進を2007年度から開始しています。2008年度からは40歳以上、さらに2009年度からは35歳以上の希望者全員へ対象を広げ、2011年度は約1,400名が受診し、早期発見に貢献しています。

従業員・従業員のご家族とともに

人権を尊重し、働きがいのある職場環境をつくる

健康保険組合による被扶養者健診制度

オリンパスは従業員の家族の健康増進を目的として、35歳以上の被扶養者を対象とした「被扶養者健診制度」も実施しています。被扶養者は費用の一部を負担することで健康診断を受けることができます。特定健診・特定保健指導を含めて、健康保険組合の委託機関と契約済みの全国約1,200の健診機関で受診できる体制を整えています。

生活習慣改善を支援する各種施策

従業員の生活習慣改善を支援する施策として健康保険組合と協力し、「特定保健指導」「ウォーキングキャンペーン」「運動セミナー」「禁煙セミナー」「食習慣改善セミナー」「健康セミナー」などのイベントを行っています。

いきいきと働ける環境づくり

オリンパスでは、従業員が家庭や社会でもいきいきと生活できるよう、従業員や労働組合との話し合いを通じて、さまざまな休暇制度や福利厚生制度を設けてきました。そのうち、国内における主なものは以下のとおりです。

福利厚生カフェテリアプラン

従業員ニーズの多様化に対応するため、毎年付与されるポイントの範囲内で、福利厚生メニューのなかから、目的に応じて利用しキャッシュバックされる制度です。「健康で働きやすい環境づくり」と「能力開発を支援する」をコンセプトとして、医療費補助・育児介護支援・生活支援・余暇補助・自己啓発支援などのメニューを用意しています。特に、訪問介護・訪問入浴・ベビーシッター・託児所・語学学習については、重点施策と位置づけてポイント単価を倍に設定し、補助が必要な人や自己啓発意欲のある人を強く支援しています。

リフレッシュプランとPLPセミナー

永年勤続している従業員に、「自分を見つめ直し、気持ちを新たに仕事に取り組めるようリフレッシュしてほしい」という趣旨で設けられた制度です。永年勤続を支えていただいたご家族への慰労の趣旨ももたせています。勤続7年と20年を一つの節目として、有給休暇の付与とボーナスが支給されます。さらに、55歳時のPLP（ペンションライフプラン）セミナーは、観光地のホテルにゆっくりと夫婦泊まりがけで参加し、資金・生きがい・健康の3つの視点から定年後の生活について学びます。

勤続7年	休暇:5日 ボーナス5.5万円
勤続20年	休暇:10日 ボーナス33万円
55歳時	休暇:5日 PLPセミナー参加

年次有給休暇

イントラネット上で申請・取得の管理をし、業務の負荷を調整しながら計画し、取得促進を図っています。

年次付与日数 (フルタイム勤務の場合)	初年度から20日付与(4～6月入社) 未消化分は翌年まで繰り越し可
クリエイティブホリデー	年次有給休暇の5日間連続取得を奨励 (通常の連休に続けて取得可)
失効年休積み立て制度 (私傷病特別休暇)	50日まで積み立て、本人の療養および家族の介護に使用可能(有給)

ボランティア休職

青年海外協力隊などのボランティア活動に参加するための支援制度です。職場復帰が保証されています。

内容	国際機関、国、地方公共団体、社会福祉法人等が主催する社会貢献活動に参加
期間	1か月以上2年以内
取得実績	2011年度 1人 1995年度からの累計 4人

育児・介護支援制度

オリンパスでは、法定を上回る独自の育児労働時間短縮制度(小学1年4月末まで2時間、小学4年4月末まで1時間の労働時間短縮が可能)を設けています。

また、妊娠時に利用可能な、当社独自の労働時間短縮制度も設けています。

育児関連	休職	子が満2歳になるまで1年以内(特別な理由がある場合、さらに半年延長可) 2011年度取得実績:39人
	労働時間短縮	子が小学1年の4月末日まで:2時間 子が小学4年の4月末日まで:1時間
	所定外労働免除	子が3歳に達するまで
	時間外労働・深夜業免除	子が小学4年の4月末日まで
	看護休暇	子が小学校に就学する年の3月末日まで、 子の人数に応じて以下の日数を付与(有給) 子が1人の場合:年5日 子が2人以上の場合:年10日
介護関連	休職	被介護者1人1症例につき1年まで 2011年度取得実績:0人
	労働時間短縮	被介護者1人1症例につき、介護休職と通算し1年まで
	時間外労働・深夜業免除	法定どおり
	介護休暇	要介護状態の対象家族の人数に応じて以下の日数を付与(有給) 1人の場合:年5日 2人以上の場合:年10日
妊娠時	労働時間短縮	1時間

職場マネジメントの充実

管理職は、任用時に研修にて、適切な労務管理をしながら、従業員一人ひとりの能力を最大限に発揮し、組織としてのパワーを高めるための指針やノウハウを学びます。カリキュラムには労働法に則った時間管理のあり方や安全配慮義務、メンタルヘルスへの配慮など、労務管理上の基本的なルールが盛り込まれています。

セクシュアルハラスメント相談窓口の設置

セクシュアルハラスメントについては、相談窓口を設け、相談担当者は、本人の了解なしでは上司などに報告をしないなど、秘密保持に配慮し解決を図っています。また、セクシュアルハラスメントガイドブックを制作し、社内のイントラネットに掲示するなど、注意喚起をしています。

多様性と機会

男女の機会均等

オリンパスでは、12名の女性管理職(課長相当職以上)が活躍しています。また、新卒採用、中間採用および昇格・昇給においても、性別による差別はいっさいなく、高い専門能力とモラルを兼ね備えた人材を積極的に活用しています。

グローバルな人材活用

従来よりグローバルでの人材活用を進めており、今後も国籍にかかわらず、優れた人材を適材適所で積極的に活用していく方針です。2012年6月現在、オリンパスメディカルシステム(株)2名、オリンパスイメージング(株)1名の外国籍役員が登用されています。

障がい者の雇用

オリンパスでは、障がいをもっている方が働きやすい職場、働きたい職場の実現に向けて取り組んでいます。2009年4月には、オリンパスサポートメイト(株)(特例子会社[※])を設立し、障がい特性や業務に即した雇用環境、雇用条件を実現しました。今後もさらなる障がい者雇用の拡大に向けて、積極的な採用活動や職場環境の整備など具体的な展開を進めていきます。障がい者雇用率は、特定子会社グループを適用している7社合計で1.82%となりました(2012年3月時点)。

[※] 特例子会社：障がい者の雇用に特別な配慮をし、日本の「障がい者の雇用の促進等に関する法律」第44条の規定により、一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の認可を受けて、親会社の一事業所と見なされる子会社のこと。

定年後再雇用

日本国内のオリンパスは、60歳定年制を採用しています。2006年4月の高齢者雇用安定法の改正にあわせて、定年再雇用制度を導入しました。2011年度は53名の定年退職者が再雇用となり、これまで培った技術・技能を活かし、継続して活躍しています。また、定年前には「キャリアデザイン65」と題した、50代から60代のキャリア設計を支援する研修を実施し、長期的な視点に立った人生設計とキャリア開発を応援しています。

社会とともに

自社の技術や人材を活かし、地域・国際社会と調和をめざす

事業活動によって得られた技術や人員などの経営資源を積極的に活用し、事業活動以外のさまざまな場面で人々の暮らしに貢献していきます。

社会貢献方針

経営資源が活かせる分野で貢献

オリンパスは、技術や人員などの経営資源を活用し、事業以外でも社会に貢献していきたいと考えています。2005年3月に「社会貢献方針」を制定し、社会貢献活動でオリンパスがフォーカスすべき領域として、「医療・健康」「文化・芸術」「地球環境」「自然科学」の4つをあげています。また、社員一人ひとりが一市民として主体的にボランティア活動を実践できるよう努めます。

社会貢献方針(抜粋)

- ・事業を通じて得られた技術や人員などの経営資源を、事業活動以外の領域においても積極的に活用し、地域社会から地球環境に至るまで、さまざまな場面で人々の暮らしに貢献していきます。
- ・このオリンパス社会貢献方針はオリンパスグループ全社に適用されます。
- ・役員および従業員一人ひとりがオリンパスグループの一員であることに誇りを持ち、一市民として主体的にボランティア活動を実践できるよう、制度の構築と風土の醸成に努めます。
- ・オリンパスは、「医療・健康」「文化・芸術」「地球環境」「自然科学」の4つの領域を中心に社会貢献活動に取り組みます。

医療・健康

行政と連携し、大腸がん検診の啓発活動を展開

オリンパスは、大腸がんで亡くなる人が減ることを願い、40歳以上の検診対象世代に対して大腸がん検診受診を呼びかけるため、2007年2月に「ブレイブサークル大腸がん撲滅キャンペーン」を立ち上げました。2009年7月に活動推進団体であるブレイブサークル運営委員会が特定非営利活動法人(NPO法人)化され、オリンパスを含む多くの企業・団体が参加する社会活動へと発展しました。2011年度は30都道府県や政令指定都市などと共催して「大腸がんクイズラリー」、「大腸トンネル探検隊」などの展示イベントやウォーキング大会、市民フォーラムを実施しました。また、国の大腸がん検診無料クーポン事業を支援するため、全国729市区町村と連携して検診対象者へ啓発冊子を計313万部配布しました。オリンパスは、NPO法人ブレイブサークル運営委員会の正会員として、またオフィシャルサポーターとして、活動を積極的に支援しています。



大腸トンネル探検隊



Tokyo健康ウォーク内トークイベント



ラブ&ブレイブ京都ウォーク

»WEB **BRAVE CIRCLE**
<http://www.bravecircle.net/>

社会とともに

自社の技術や人材を活かし、地域・国際社会と融合をめざす

公益財団法人内視鏡医学研究振興財団

公益財団法人内視鏡医学研究振興財団は、内視鏡医学に関する研究を奨励、助成し、医学振興への貢献と人類の福祉向上に寄与することを目的とした財団です。1982年に主にオリンパスからの寄付金をもとに設立されました。2011年度は42件の研究助成を行いました。オリンパスは毎年寄付を行い、財団の活動を支援しています。

»WEB 公益財団法人内視鏡医学研究振興財団
<http://www.endo-jfe.or.jp/>

バイオ・イメージングラボ

オリンパスは2005年より公益財団法人がん研究会と共同で「オリンパス バイオ・イメージングラボ」を運営しています。当ラボでは、がん克服へ向けて公益財団法人がん研究会の研究者とオリンパス社員が自社製の機器を用いて研究に取り組んでいます。



バイオ・イメージングラボ

文化・芸術

MDGs達成に向けた巡回写真展

「Picture This : We Can End Poverty」

オリンパスは、2002年に行われた史上最大級の撮影イベント「A DAY IN THE LIFE OF AFRICA」のプレミアムスポンサーとして活動して以降、貧困と飢餓の撲滅など国際社会が達成すべき目標を掲げた「ミレニアム開発目標 (MDGs)」の普及に向け、継続的に国内外で写真のチカラを活かした啓発活動を行っています。2009年、2010年には、国連開発計画 (UNDP)、AFP財団 (フランス通信が設立した財団) とともに、MDGsをテーマとした写真コンテストを開催しました。2010年のコンテストは、『世界を写そう：私たちは貧困を終わらせる (Picture This : We Can End Poverty)』をタイトルとして掲げ、世界各国から3,400点以上の応募がありました。受賞式典は、ニューヨークの国連本部で2010年9月の国連ミレニアム・サミットに合わせて開催され、各国代表団へMDGsの達成に向けて努力する人々の姿を訴えました。日本では、国際協力機構 (JICA)・国際協力NGOセンター (JANIC) などのMDGs支援団体の協力のもと、東

京、神戸、大阪、札幌、横浜、名古屋などを巡回し各地で写真展を開催しました。2011年6月には外務省、UNDPらが主催した外交行事MDGsフォローアップ会合へも出展しました。また、これらの作品は国際交流NGOピースボートが主催する船旅で二度にわたって世界一周し、船上のほか、シンガポールやバルセロナなど世界各地の寄港地で展示されました。

オリンパスは国際社会の一員として、写真のチカラを通じてMDGsの達成に向けた人々の地道な努力のもつ意味を伝え、引き続き啓発活動を続けていきます。

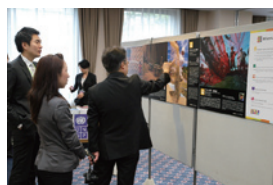
»WEB A DAY IN THE LIFE OF AFRICA
<http://www.olympus.co.jp/jp/event/DITLA/>

»WEB 世界を写そう：私たちは貧困を終わらせる (Picture This: We Can End Poverty)
<http://www.olympus.co.jp/jp/event/picturethis2010/>

»WEB 動画 Picture for the future ((株)日本国際放送製作)
<http://www.olympus.co.jp/jp/event/picturethis2010/movie/>



「ミレニアム開発目標」MDGsロゴ
 提供：(特活)ほっとけない世界のまじしさ



MDGsフォローアップ会合内での写真展(東京)



寄港地での写真展(出港地：横浜)

社会とともに

自社の技術や人材を活かし、地域・国際社会と融合をめざす

親子の日

7月第4日曜日を「親子の日」※とし、「すべての親子がしっかりと向き合い、語ろう日にしよう」という写真家ブルース・オズボーン氏の提案に感銘を受け、オリンパスは、「親子の日」普及推進委員会の初めての協賛企業になり、2004年から「親子の日」の普及推進活動を応援しています。「親子の日」に関連するイベントには、オリンパス従業員がボランティアとして参加するなど、積極的な関わりを続けています。公式イベントのひとつである「親子の日スーパーフォトセッション」では100組の親子の撮影が行われ、9月、10月に東京と大阪のオリンパスギャラリーでその写真展を開催しました。また、「親子の日写真コンテスト」「親子の日エッセイコンテスト」「親子大賞」（公募により、大竹しのぶ・IMALUさん親子に決定）にも協力をしています。少子化・DV問題が社会で問われているいま、「写真のチカラで親子の絆を強め、心をいっそう豊かなものに」という思いを込めて、オリンパスは活動を応援しています。

※日本記念日協会の認定（2005年）を受けています。

▶WEB **親子の日—Oyako Day**
<http://www.oyako.org/enter.html>



親子の日ポスター



National GEO Graphic Singaporeにて行われた写真展。オリンパス・イメージングシンガポールが全面支援。学生の皆さんは「浴衣」で出迎え



会場の風景（写真提供：NPI）

日本写真芸術専門学校 （海外フォトフィールドワーク）からのコメント

海外フォトフィールドワーク・コースの第一期生が2006年、アジアの約10カ国を半年かけほぼ一周する撮影実習に出発して以来、学生が旅の様子をブログで発信するためのデジタルカメラの提供、そして彼らが撮りためた写真を海外の方々にも見ていただくため、訪問国の一つである韓国やシンガポールでの写真展開催など、国内外のオリンパスグループには毎年一方ならぬ協力をいただけてきました。特に、海外での写真展開催は学生にとってももちろん初めての経験であり、会場選定を含め準備段階から現地オリンパスの皆さまには大変にお世話になっています。おかげさまで写真展開期中は多くの地元の方にご来場いただき、大変貴重で有意義な時間を過ごさせていただいています。将来、写真文化の担い手として広く社会で活躍することを望む学生たちにとって、このような貴重な経験は、いままで遠くに感じていた世界を身近なものとして捉え、視覚表現の持つ可能性を肌で感じるための大きな後押しになっています。これはオリンパスの写真教育を通じた映像文化の発展へのご理解とご協力があって実現したものであり、現地オリンパスのスタッフの方々をはじめオリンパスの皆さまの温かいサポートには心より感謝申し上げます。

▶WEB **海外フォトフィールドワーク**
<http://www.npi.ac.jp/pfw/>

海外フォトフィールドワーク

オリンパスは世界に通用するドキュメンタリーフォトグラファーの育成に協力しています。世界的な写真家セバスチャン・サルガド氏を名誉顧問に迎え、日本写真芸術専門学校（NPI）で始まった世界的にも類を見ない「フォトフィールドワーク」を応援しています。2011年には6期生が6か月間連続で、アジア全域での撮影取材旅行に挑戦しました。オリンパスは、この先駆的な試みに共感し、海外から学生たちが旅の様子をリアルタイムに発信するブログに全面的に協力しました。また、取材旅行の途中のシンガポールでは、学生と現地のオリンパス・イメージング・シンガポール（株）社員が協力し、現地写真展を開催しました。



コースマップ

社会とともに

自社の技術や人材を活かし、地域・国際社会と融合をめざす

TOPICS

オリンパスホール八王子にて、小中学生向けクラシックコンサートを特別協賛

オリンパスは、JR八王子駅南口に2011年4月オープンした八王子市民会館のネーミングライツ(命名権)を取得し、「オリンパスホール八王子」として地域の文化・芸術の振興に貢献しています。2012年2月、小中学生にも身近にクラシック音楽に親しんでいただくことを目的として、「オリンパスプレゼンツ 青島広志のおもしろクラシックコンサート」を特別協賛しました。

本コンサートは、青島広志氏(東京芸術大学・都留文科大講師、「ゆかいなコンサート」(NHK)初代総監督、「世界一受けたい授業」(日本テレビ)や「題名のない音楽会」(テレビ朝日)で人気)の指揮と"おもしろトーク"、ロイヤルメトロポリタン管弦楽団の本格的な演奏やサキタハジメ氏によるミュージカル・ソウ(のこぎり音楽)演奏などで、クラシックコンサートを初めて鑑賞する小中学生でも楽しめるように組み立てられています。今回は、八王子市内に通学する小学生 約200名をゲスト出演者として招待し、青島氏の指揮のもと、ロイヤルメトロポリタン管弦楽団の演奏をバックに合唱をしていただきました。

オリンパスはこれからも文化・芸術の振興と地域の活性化に貢献していきます。



▶WEB **オリンパスホール八王子公式サイト**
<http://www.olympus.hall-info.jp/>

青森オリンパス(株)では、白神山地で第二次世界大戦後にスギの植林政策として伐採されたブナの原生林復旧のため、2007年からNPO「白神山地を守る会」の指導のもと、生態系を崩さないよう、原生林に落ちている種から育てた苗木を植樹しています。

●河川の保護

オリンパスグループの国内外の拠点では、定期的に事業場周辺の道路や公園・河川など、地域での清掃活動を定期的実施しています。

●海の保護

地球上の水の約97%を占める海の自然を知り、環境保全に貢献する必要があると考え、2011年度から、NPO法人OWSと共同して、「未来に残したい海プロジェクト」を開始しました。

「未来に残したい海プロジェクト」

2011年11月に、社員の家族や一般の小・中学生を対象に、未来に残したい海について考える「海辺のカメラ教室」と「クラフト教室」を開催しました。従業員もボランティアとして参加しました。

「海辺のカメラ教室」では、「防水」「防塵」「耐衝撃」に優れた、コンパクトデジタルカメラTOUGHシリーズを活用し、三浦半島(神奈川県)の生き物や自然を撮影・観察し、あわせて清掃活動を実施しました。後日、都内のスタジオで開催した「クラフト教室」では、その際に収集した漂着物を使って、「海辺のカメラ教室」で撮影した写真用のフォトフレームを作成しました。また、海を中心に撮影しているプロカメラマンの撮影した写真を通して、より海についても知る機会を提供しました。



「未来に残したい海プロジェクト」の「海辺のカメラ教室」「クラフト教室」の模様

地球環境

地域での環境ボランティア活動

—森林・河川・海における水の循環—

持続的発展が可能な社会の実現に貢献するため、従来から各拠点で、地域の特性に応じ、従業員や家族が参加した環境ボランティア活動を展開しています。

オリンパスは自然や人を含めた、多くの生き物に欠かせない水が不可欠であると考え、社内外で日常の環境意識を高めるため、地域特性に応じた環境ボランティア活動「森林・河川・海における水の循環」を進めています。定期的にテーマに沿ったプログラムを各拠点で継続的に展開していきます。

●森林の保護

Olympus Optical Technology Philippines, Inc. (OPI) では、2005年にマングローブでの植樹を開始しました。2007年からは熱帯雨林やサンゴ礁の保全などを目的とした政府の活動に賛同し、植樹を継続しています。

社会とともに

自社の技術や人材を活かし、地域・国際社会と融合をめざす

オリンパス／WWF カレンダーの提供

オリンパスは、1986年以来、大自然の素晴らしさを表現し、自然保護の重要性を訴えるオリンパス／WWF カレンダーを制作し、WWF※¹ ジャパンに寄贈しています。その販売収益はすべて温暖化防止活動をはじめとしたWWFジャパンの自然保護活動に活かされています。

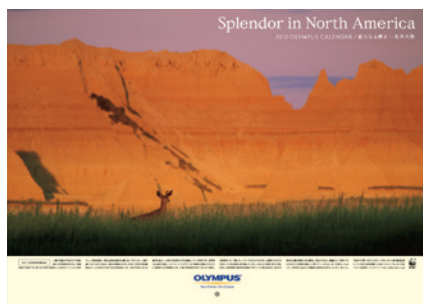
27年目となる2012年版には動物写真家の岩合光昭氏が、多様な環境風土が存在する北米大陸の大自然と、そこに生息する動物の姿を、デジタル一眼レフカメラ「OLYMPUS E-SYSTEM」で撮影した写真が収められています。

カレンダーは環境面に配慮し、PVC（ポリ塩化ビニール）製の壁掛けフォルダーを使用しない無公害タイプで、適切に管理された森林からの資源を利用したFSC用紙※²を使用しました。また、色覚の個人差を問わず、多くの方が認識しやすいように、カラーユニバーサルデザイン（CUD）認証※³も取得しています。

※¹ WWF (World Wild Fund for Nature：世界自然保護基金)。500万人を超える人々の支援を受けて約100カ国で活動する世界最大級の自然保護団体。絶滅のおそれのある野生生物の保護を目的として、1961年に設立された。現在では、地球温暖化や有害化学物質による汚染などの環境問題にも取り組んでいる。また、木材や水産資源など持続可能な天然資源の利用を進めるなど、人と自然が共存できる社会の実現をめざしている。

※² FSC用紙：国際的な森林認証制度の一つであるFSC (Forest Stewardship Council：森林管理協議会の略)の基準にもとづいて生産され認証を取得した用紙。

※³ カラーユニバーサルデザイン（CUD）認証：色覚の個人差を問わずできるだけ多くの方に見やすいようカラーユニバーサルデザインに配慮して作られていると、NPO法人カラーユニバーサルデザイン機構（CUDO）によって認定される製品や施設に対してのみ発行される第三者認証。



2012年版オリンパス／WWFカレンダー

自然科学

わくわく科学教室

「子どもたちに科学の面白さを伝えたい」という願いのもと、わくわくプロジェクトという従業員を中心にしたボランティアによる科学体験教室を行っています。地域の小中学生を主な対象とし、オリンパスの得意分野である「光」のはたらきや不思議などを体験してもらい、子どもたちだけでなくスタッフ自身もわくわくしながら活動しています。オリンパスは実験資材の提供や製品の貸し出しなどで活動をサポートしています。2011年度は小・中学校のイベントや、クラブ活動の支援、小・中学校での授業など合計9回を開催しました。



わくわく科学教室

▶WEB わくわく科学教室

<http://www.olympus.co.jp/jp/event/wakuwaku/>

自然科学観察コンクール

自然科学観察コンクール（通称：シゼコン）＜主催：毎日新聞社 自然科学観察研究会＞は、小・中学生の夏休みの自由研究、科学・理科部の科学研究の発表の場として定着し、第52回となる2011年には全国の926校から17,598点応募がありました。オリンパスは子どもたちの自分で疑問を見つけ、自分で調べる「科学する心」を育むためにはこうしたコンクールが必要と考え、1960年の第1回から半世紀以上にわたってコンクールに協賛しています。自由研究のテーマ選びや進め方をまとめたホームページの作成、ポスター・応募要領の制作、審査、表彰式など、コンクールの運営にも積極的に参画しています。これからも「身近な不思議に挑戦する子どもたちの科学する心」を応援していきます。



第53回募集ポスター

▶WEB シゼコン公式ホームページ

<http://www.shizecon.net/>

環境のために



環境方針・経営

オリンパスでは環境先進企業をめざし、長期的な目標を設定しています。グローバルに環境マネジメントシステムを展開して、環境負荷を効果的・効率的に削減していきます。

オリンパスグループ環境憲章

企業市民として、環境問題に対する基本的な考え方を明示し具体的な活動につなげるために、オリンパスグループ環境憲章を1992年8月に制定(2005年10月に改訂)しました。

環境基本計画

オリンパスは、中長期的な環境活動の基本となる環境基本計画を、中期経営基本計画の一つとして策定しています。

人々の健康と幸せな生活の実現をめざす企業として、温室効果ガスの排出抑制をはじめとする、製品ライフサイクル全体における環境負荷低減を重要課題と位置づけ、製品ならびに事業場の環境改善活動に積極的に取り組んでいます。また、本計画の実績は四半期ごとに経営執行会議でレビューし、達成に向けた継続的改善を進めています。

これらの実現に向けて、ものづくり全体を決める「製品開発・設計」プロセスやそれを支える技術開発を中心に、すべてのプロセスで環境配慮を進め、業界トップ水準の製品・サービスの提供を実現します。

■ オリンパスグループ環境憲章

近年、環境問題は将来の地域社会的な問題から、世界的地球規模の環境破壊の問題に拡大してきた。

地球温暖化、オゾン層破壊や酸性雨など、どれをとっても人類や自然の生態系に、重大な影響をもたらすものである。いまや地球はとりかえしのつかない状態におちいるうとしている。

このような環境問題を解決して、健康で人間性のある生活をいとなめるようし、そして自然を大切に、未来の地球を守らなければならない。

これらは、人々の協力と意志と実行によってのみ果たしうるものである。

ここにオリンパスは、企業市民として、環境問題に対する考え方を明らかにし、行動を起こすことを目的に、環境保全の理念と行動指針を定める。

環境理念

オリンパスグループは人々の安全・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に貢献します。

環境行動指針

すべての事業活動において、環境保全を優先し、組織的にまた一人ひとりが、熱意を持って取り組みます。

1. 技術開発

安全で環境に配慮した製品、サービスや生産技術の開発を行います。またその成果を社会に公開し、提供します。

2. 規範作成と評価

先進的な自主基準・規範を整備し、開発・生産・販売などの各段階において環境への総合的評価を行い、継続的な改善を図ります。

3. 資源の保護と汚染の予防

省資源・省エネルギー活動を徹底するとともに、廃棄物の発生抑制・再資源化などの資源有効利用活動を推進し、環境負荷の低減と汚染の予防に努めます。

4. 法令順守と社会活動

環境関連の法令を順守するとともに、行政の環境施策に協力し、地域・国際社会の環境保全活動に主体的に参画します。

5. 啓発と全員参加

環境保全について、広報・啓発活動を行い、一人ひとりが理解を深め、家庭・職場・社会において自主的に環境保全活動に取り組みます。

6. 推進体制

環境担当役員のもとに、環境保全推進の責任を明確にし、組織を整備して、内外の変化に適切に対応します。

環境経営の推進体制

オリンパスは環境マネジメントシステムをグローバル環境経営推進の重要なツールと位置づけています。1997年にオリンパス伊那事業場がISO14001 認証を取得して以来、国内の全生産拠点および主要な物流・販売法人、海外の主要生産拠点にてISO14001 認証を取得してきました。

また、2004年にはオリンパスグループ全体の環境マネジメントシステムの運用を推進する機能である全社環境推進機能に対するISO14001 認証を取得しました。本推進機能にて、事業部門や事業場、海外現地法人の環境管理組織に社長環境方針を展開し、グループ全体の環境マネジメントシステムの着実な運用を推進しています。

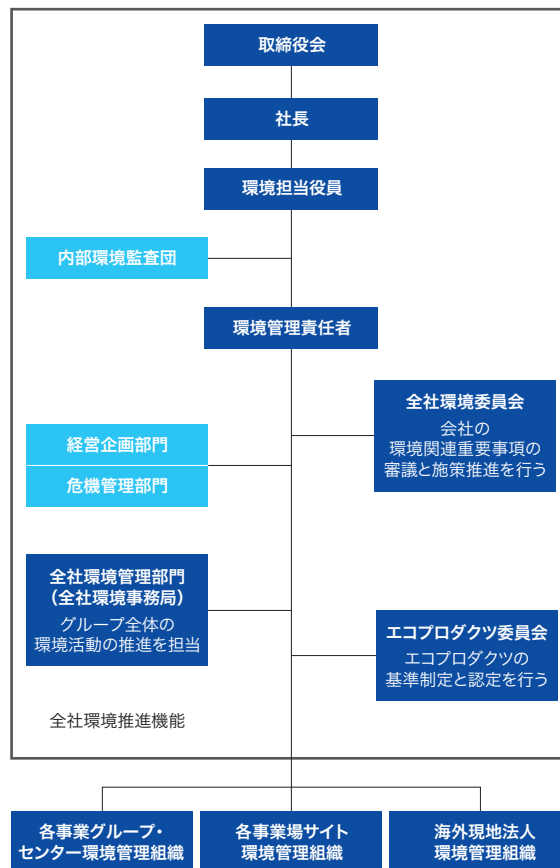
環境法規制の順守状況

2011年度、環境関連の訴訟・罰金・科料はありませんでした。

2011年10月に辰野事業場で、建物外壁の洗浄作業による排水により、排水基準値を一時的に超過し、地元自治体にも相談して対応しました。行政からの罰則はありませんでしたが、洗浄作業ならびに作業教育を手順化して再発防止を図りました。

また、幡ヶ谷での建物建設工事に伴う騒音・振動に対する苦情が34件ありました。近隣住民の方にご説明したうえで、作業方法を変更するなど騒音・振動を抑制するよう対策を図りました。

■ 環境推進体制



■ 2011年度 実績概要

重点施策	目標	実績	今後
環境マネジメント体制の強化	● 環境リスクへの対応体制強化 ● 生物多様性保全の推進	● トップマネジメントによる、日本国内外の工場での品質診断・労務診断とあわせた環境診断を実施 ● 事業活動の生物多様性への影響について、第三者評価を実施	● グローバルでの環境マネジメント体制の構築 ● 生物多様性保全への取り組みガイドラインを策定
環境に配慮した製品・サービス提供	● オリンパスエコプロダクツの創出拡大	● 全製品分野でオリンパススーパーエコプロダクツを創出 ● 69製品（累計418製品）のオリンパスエコプロダクツを創出し、製品総売上高の52%を達成	● 全製品分野でオリンパススーパーエコプロダクツのさらなる創出
事業活動の環境負荷削減	● 製造でのCO₂排出量 2014年度までに-20%（2007年度比） ● 廃棄物排出量 2014年度までに-20%（2007年度比）	● 製造でのCO₂排出量2007年度比 -18% ● 廃棄物排出量2007年度比 -20%	● 運用の効率化と製造技術開発を通じた、製造時の環境負荷の低減
環境コミュニケーションの充実	● ステークホルダーへの環境活動情報の提供 ● 環境貢献活動の活性化	● 社会環境報告やホームページで情報を発信 ● 「森林・河川・海における水の循環」をテーマに「海」の活動を開始	● 継続的な環境情報の発信 ● テーマにもとづく環境貢献活動の拡大

オリンパスグループのISO14001 認証取得状況

2005年度末までに国内外の開発・製造拠点主要事業場で認証を取得し、2010年度末時点での認証取得は、以下の通りです。

■ ISO14001 認証取得事業場一覧

事業場	所在地	認証取得年月
伊那事業場	長野県伊那市	1997年2月
辰野事業場／ (株)岡谷オリンパス	長野県上伊那郡辰野町	1998年2月
日の出工場	東京都西多摩郡日の出町	1998年7月
会津オリンパス(株)	福島県会津若松市	1998年10月
白河オリンパス(株)	福島県西白河郡西郷村	1998年10月
青森オリンパス(株)	青森県黒石市	1998年11月
Olympus (Shenzhen) Industrial Ltd.	中国・深セン市	1999年9月
技術開発センター(八王子)	東京都八王子市	2000年3月
Olympus Surgical Technologies Europe (Olympus Winter & Ibe GmbH)	ドイツ・ハンブルグ市	2001年5月
KeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd.	イギリス・サウスエンドオンシー市	2002年3月
オリンパスロジテックス(株)	神奈川県川崎市	2003年11月
オリンパス(株) 全社環境推進機能	東京都新宿区西新宿2 東京都八王子市	2004年1月
オリンパスメディカルサイエンス販売(株)	東京都新宿区西新宿3	2004年10月
Olympus (GuangZhou) Industrial Co., Ltd.	中国・広州市番禺(パンユウ)	2004年10月
Olympus Optical Technology Philippines, Inc.	フィリピン・セブ	2005年5月
Olympus America Inc., National Service Center	アメリカ・カリフォルニア州サンホセ	2005年12月
Olympus NDT Inc.	アメリカ・マサチューセッツ州ウォルサムなど6カ所	2010年9月

認証取得事業場(全生産開発拠点14サイト中)14サイト
認証取得済み事業場従業員数:20,788人(2012年3月時点)

グリーン購入

業務で使用する事務用品・OA機器・自動車などの購入の際には、環境に配慮した商品を優先して購入するグリーン購入を推進しています。

また、ドライバー一人ひとりの心がけとして、温室効果ガス排出抑制への取り組みであるエコドライブ※を推奨し、各事業場の駐車場などではアイドリングストップを呼びかけています。

※エコドライブ：一般的に、自動車の排出ガスを減らすために、アイドリングストップや急発進・無駄に加減速しないアクセルワークなどを実践し運転することを意味します。燃費向上、事故防止、大気汚染防止に貢献する環境活動の一つとされています。

■ 2011年度国内エコカー導入実績(2012年3月31日現在)

事業場	全保有台数	エコカー※ 台数	エコカー率 (%)
オリンパス(株)本社および 全国40支店営業所	334	329	99
オリンパス(株)技術開発センター 八王子および日の出工場	12	8	67
オリンパス(株)辰野事業場および (株)岡谷オリンパスおよび オリンパスオプトテクノロジー (株)本社	20	14	70
オリンパス(株)伊那事業場	10	2	20
オリンパス(株)白河事業場	8	7	88
青森オリンパス(株)	5	4	80
会津オリンパス(株)	5	3	60
オリンパステルモバイオマテリアル(株)	20	20	100
オリンパスメディカルサイエンス販売(株)	546	511	94
オリンパスロジテックス(株)	8	7	88
計	968	905	93

※ オリンパスでは国土交通省の平成17年排出ガス基準50%低減の低排出ガス認定車、電気自動車、ハイブリッド自動車、天然ガス自動車、メタノール自動車の5種類をエコカーとしています。

環境のために

環境方針・経営

事業活動の環境影響

オリンパスでは、資源の投入から製品の生産・物流、廃棄物の排出・リサイクルなどの製品ライフサイクル全体での環境負荷の把握に努め、その削減に取り組んでいます。

2011年度は洗浄溶剤の代替による非エネルギー

系CO₂削減、重油から都市ガス、液化石油ガス(LPG)、液化天然ガス(LNG)への転換によるエネルギー系CO₂を削減しました。また、水供給設備の制御改善や節水活動を通じて、地下水ならびに排水量を削減しました。



■ 国内生産事業場のみ
 ■ グローバルの生産拠点
 ()内の数値は前年度比

環境会計

オリンパスでは、環境保全のために投じたコストとその保全効果、および経済効果を可能な限り定量的に把握しています。それにより、グループ内での効果的・効率的な環境活動事例の発見・共有化を進め、環

境マネジメントを推進しています。2011年度は厳しい経営環境により、設備投資は抑制しましたが、環境配慮型製品の研究・開発ならびに節電を中心とした生産現場での地道な環境負荷削減活動を継続しました。

■ 環境コスト

金額単位:百万円

環境保全コスト分類		2009年度		2010年度		2011年度	
		投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト		121	515	73	538	73	677
内訳	公害防止コスト	21	143	22	126	20	133
	地球環境保全コスト	100	180	48	208	53	349
	資源循環コスト	0	191	2	204	0	195
上流コスト		1	97	1	181	1	91
下流コスト		0	13	0	12	0	8
管理活動コスト		0	272	0	331	1	407
研究開発コスト		29	671	30	669	1	1,059
社会活動コスト		0	2	0	2	0	1
環境損傷対応コスト		0	0	0	8	0	11
合計		151	1,570	104	1,741	77	2,254

■ 環境効果

環境保全の物量効果の内容		2009年度	2010年度	2011年度	前年度比 増減高	前年比の 増減率
事業エリア内 効果	CO ₂ 排出量(単位:t-CO ₂)	100,417	95,265	90,973	-4,292	-5%
	廃棄物排出量(単位:t)	4,305	3,589	3,770	181	5%
	水使用量(単位:万m ³)	181	166	167	1	1%
	化学物質排出・移動量(単位:t)	16.6	21.6	21.2	-19.9	-2%

金額単位:百万円

環境保全の経済効果の内容		前年度比 増減高
収入効果	リサイクルによる有価物売却収入	1
	エネルギー費用	163
費用効果	埋立廃棄物処理委託費用	2
	水使用料	-3

対象年月日: 2011年4月1日～2012年3月31日

対象範囲: 社会環境報告書の日本・中国の主要範囲に加えて、本社・日本の物流系子会社

備考:

- 1) 「環境会計ガイドライン2005年」を参考にし、集計しています。
- 2) 環境保全を明確に分離できないコストと減価償却費は、無理に按分計算は行わず、その全額を計上しておりません。
- 3) 当該期間の設備投資額＝総額37,961百万円、研究開発費＝総額61,356百万円
- 4) データを精査した結果、過去の実績数値が異なっている項目があります。

環境のために

製品での環境取り組み

多くの環境に調和した製品を提供するため、事業や製品の特徴を考え、環境配慮設計基準として、独自にオリンパスエコプロダクツ基準を設けています。

オリンパスエコプロダクツ

環境に配慮した製品の割合が増えるほど、原材料の加工や製品の組み立て、運搬における環境負荷が減っていきます。加えて、製品の使用や廃棄時の環境への影響も小さくなります。

オリンパスは2003年に「エコプロダクツ運用規定」を制定し、オリンパス独自の基準による環境に配慮した製品を「オリンパスエコプロダクツ」として認定しています。製品のライフサイクル全体での環境負荷を削減するという観点から、国際規格であるISO14021に定めるタイプII環境ラベル表示を参考に設定しています。基準の対象範囲を「製品本体」「包装材」のみならず「製造工程」「物流工程」にまで拡大し、「環境保全・

安全性」「省エネルギー」「省資源」「情報公開」の4つの項目に配慮をしています。

2010年度から従来のエコプロダクツの基準を超える環境配慮設計基準を追加し、環境負荷削減がより顕著な製品を「スーパーエコプロダクツ」として認定しています。2011年度は69製品(累計418製品)の「オリンパスエコプロダクツ」を創出し、そのうち13製品が「スーパーエコプロダクツ」となりました。「オリンパスエコプロダクツ」の売上高は製品総売上高の52%を占めています。

今後も製造、販売する製品一つひとつの環境影響をさらに小さくし、より多くの環境に調和した製品を提供していきます。

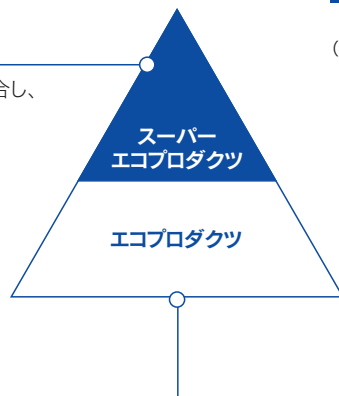
■ エコプロダクツ体系

スーパーエコプロダクツ基準

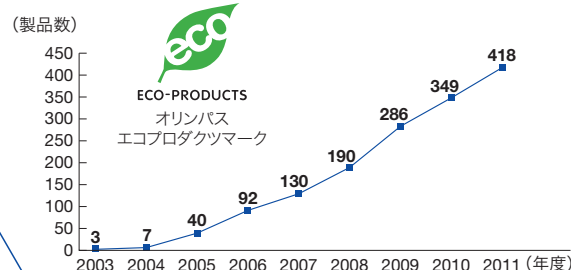
オリンパスエコプロダクツ基準に適合し、かつ下記項目のいずれかに適合

1. CO₂削減率50%以上※¹
(基準となる従来製品比※³)
2. 質量削減率30%以上※²
(基準となる従来製品比※³)
3. 革新的な環境配慮技術の搭載
4. 環境関連の外部表彰受賞

エコプロダクツ基準



■ オリンパスエコプロダクツ累積製品数



	製品	生産	包装	物流
安全性・環境保全	● 化学物質の管理・削減 ● 関連法規制への対応			—
省エネルギー	● 消費電力の削減		—	● 輸送効率の向上
省資源(3R)	● 省資源化 ● 長寿命化 ● リサイクル可能素材、リサイクル素材の使用 ● 解体容易設計 ● リサイクル設計	● 省資源化	● 省資源化 ● リサイクル可能素材、リサイクル素材の使用 ● リサイクル設計	● 再生可能な輸送容器の使用
環境情報開示	● LCA、廃棄情報、エネルギー消費情報の開示 ● オリンパスエコプロダクツマークの使用			

※¹ LCAによる算出値

※² 個装質量(製品本体、付属品、包装材を合わせた質量)

※³ 原則として2007年度製品

WEB スーパーエコプロダクツ認定製品一覧
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/environment/products/eco-products/listsuper.cfm>

WEB エコプロダクツ認定製品一覧
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/environment/products/eco-products/list.cfm>

製品の環境影響の特徴

製品が環境に与える影響には製品ごとに特徴があり、その特徴に応じた取り組みが環境負荷削減に大きく貢献します。

オリンパス製品のライフサイクルアセスメント

環境に配慮した製品を創出するには、製品が及ぼす環境影響の特徴を知ることが重要です。

オリンパス製品を見ると、部品から自社で製造する割合が高い医療用/工業用内視鏡、顕微鏡などと、お取引先さまで製造した部品を組み立てる割合が高いカメラやICレコーダーなどでは、環境影響の要因に違いがあります。これらの環境影響の特徴を踏まえた取り組みが環境負荷削減に大変効果的です。

オリンパスでは、製品ごとの環境影響を把握するためにオリンパス・ライフサイクルアセスメント(OLCA)を実施しています。

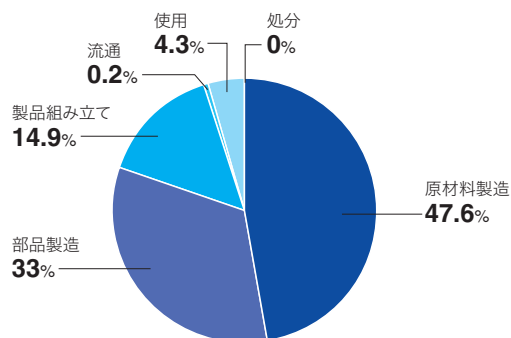
ライフサイクル全体における地球温暖化への影響をCO₂で換算してみると、工業用内視鏡では、部品、製品の製造・組み立てにおける排出割合が大部分を占めるため、部品製造段階の環境負荷削減を狙った設計段階での取り組みを進めています。

一方、デジタルカメラでは、航空機による輸送から船舶による輸送へと切り替えることで排出量全体を削減したうえ、従来約50%を占めていた流通段階での排出割合も約30%から40%まで低下しました。

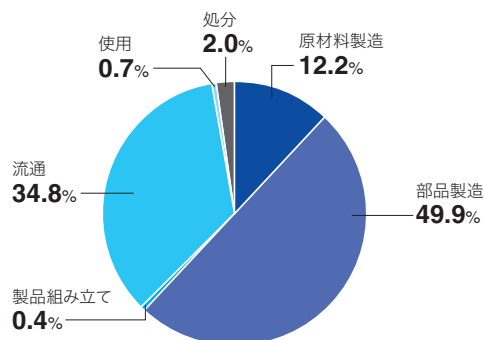
■ オリンパス・ライフサイクルアセスメント(OLCA)の概念図



■ 工業用内視鏡「IPLEX MXII」のLCA



■ コンパクトデジタルカメラ「SZ-14」のLCA



環境のために

製品での環境取り組み

グリーン調達

グリーン調達の取り組み

すべてのサプライヤーさま（部品などの調達先）に対し、オリンパスの「環境憲章」「環境理念」「環境行動指針」など、環境に対するオリンパスの考え方をお伝えし、「環境関連調査」や「環境管理体制アンケート」の実施などを通じて、サプライヤーさまと協力して環境取り組みの向上を図っています。

■ オリンパスグループ グリーン調達基準（日本語・英語・中国語）



▶WEB オリンパスグループ グリーン調達基準
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/environment/products/green-procurement/>

製品の化学物質管理

近年、世界規模で人々の健康および環境に影響を与える化学物質の削減や管理に関する規制が強化されています。

オリンパスでは、2003年に「製品における環境関連物質管理規定」を制定し、欧州のRoHS規制、REACH規則、CLP規則や日本の化学物質把握管理促進法（化管法）および化学物質審査規制法（化審法）などの各国

化学物質法規制や社会動向を踏まえて化学物質の管理レベルを区分し、そのレベルに応じた厳格な管理を実施しています。

また、社内に「環境法規制連絡会」を発足し、各種環境法規制の情報共有と施策検討を行っています。

▶WEB オリンパスグループ製品における環境関連物質管理規定
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/environment/products/green-procurement/>

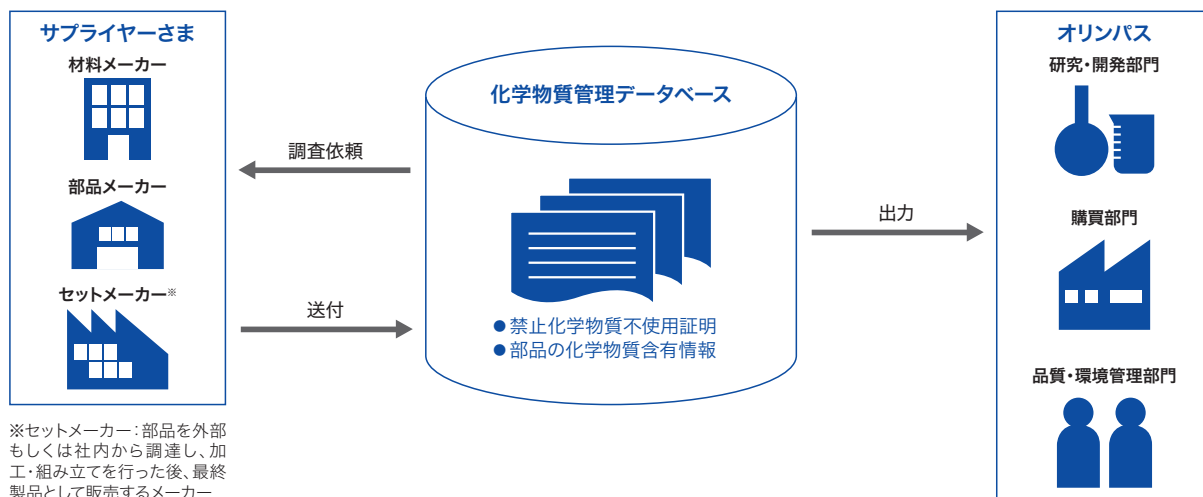
化学物質調査

オリンパスは、グリーン調達調査共通化協議会（JGPSSI）※¹に参加し、アーティクルマネジメント推進協議会（JAMP）※²の仕組みに即して、自社製品に使用する材料や部品に含まれる環境関連物質の調査を実施しています。サプライヤーさまに対しては、材料や部品に含まれる環境関連物質の分析と情報提供をお願いしています。また、必要に応じて社内でも環境関連物質の分析を行っています。収集された調達品における環境関連物質情報はデータベースに登録し、関係する設計開発者や購買担当者が内容を検証しています。この検証により、材料や部品、サプライヤーさまの選定・変更を行い、製品に含有される化学物質の専用データベースを用いて、製品に環境関連物質が含まれないように管理しています。

※¹ グリーン調達調査共通化協議会（JGPSSI：Japan Green Procurement Survey Standardization Initiative）。多くの国内主要メーカーが参加し、グリーン調達調査の共通化を目的として設立された組織。

※² アーティクルマネジメント推進協議会（JAMP：Joint Article Management Promotion-consortium）。国際的な化学物質管理に対応するため、アーティクルが含有する化学物質などの情報を適切に管理し、サプライチェーンの中で円滑に開示・伝達するためのしくみを推進する組織。

■ 化学物質管理データベースの概要



環境のために

製造での取り組み

エネルギー、水、鉱物、生物など多様な資源を持続的に活用していく循環型社会の実現をめざしています。

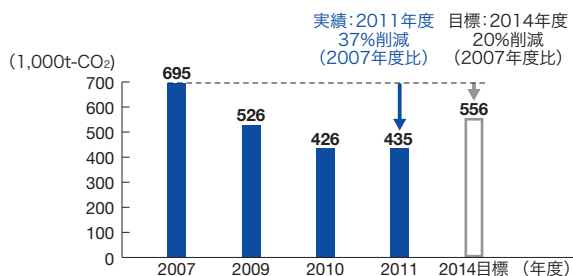
地球温暖化防止対策 2011年度の活動実績

長期目標

事業活動においてエネルギーや代替フロン類を使用し、温室効果ガスを排出しています。オリンパスでは、深刻化している地球温暖化に対し、温室効果ガスの排出抑制を重要課題と位置づけ、製品ライフサイクル全体におけるCO₂排出総量を2020年度までに2007年度実績から50%削減する長期目標を2009年度に設定しました。この目標にもとづき、2010年度から2014年度の中期経営基本計画のなかで、2014年度までに20%削減（2007年度比）をめざし、事業活動を展開してきました。

世界的な不況にともなう減産の影響はあったものの、物流段階でのCO₂排出量削減が計画以上に進み、2011年度は37%削減（2007年度比）を達成し、2014年度の目標を大きく上回りました。そこで、新たな目標を2012年度に設定し直し、今後も継続して環境負荷削減に取り組んでいきます。

■ 製品ライフサイクルCO₂排出量の推移



気候変動に対する対応

オリンパスでは、現状の気候変動に加え、今後、想定される極端な天候や気象パターンの変化（暴風雨、洪水、干ばつ、気温変化）が事業にもたらす影響についても、法規制を含め、評価しています。

●物理的変動・コスト変動への対応

異常気象やそれに伴う災害、インフラへの被害などによって、生産部材の納入や製品の販売に遅れが発生する可能性があります。本リスクの軽減のため、輸送網の多様化を進めています。

また、地球温暖化対策によるエネルギー価格の上昇により、事業場の運営コストの増加が見込まれるため、省エネ対策の強化などの対策を進めています。

その一方で、異常気象に起因した水道管などのインフラ設備損傷の可能性が増えることにより、非破壊検査装置などのオリンパス製品・サービスの提供機会が増加すると考えています。

●地球温暖化関連法規制への対応

日本では、エネルギーの使用の合理化に関する法律（省エネ法）の改正に伴い、エネルギー管理体制や設備管理基準を整備し、対応しています。

また、東京都の環境確保条例にもとづく「温室効果ガス排出総量削減義務と排出量取引制度」が2010年4月から開始され、削減義務への違反時には罰金が発生します。技術開発センター石川ならびに宇津木では、2010年度から2014年度の5年間でCO₂排出総量を基準排出量比で8%削減する義務が課せられました。事業所内のCO₂削減を効率的に推進するため、各部門より委員を選出して、CO₂削減推進委員会を発足し、排出量削減計画を立てるなど具体的な対策を始めています。

今のところ、新棟建設の際に各種対策を実施したこともあり、排出権の購入なく対応できると推定しています。

環境のために

製造での取り組み

2011年度の活動実績

製造CO₂排出量 97,652t 2007年度比-18%

2014年度目標：2007年度比-20%

2011年度に事業場から排出したCO₂排出量は97,652tとなり、2007年度比で18%、2009年度比で3%減少しました。不況の影響による減産もある一方、日常的な省エネ活動や自然エネルギーの導入などの対策を実施しています。

2011年3月11日に発生した東日本大震災（東北地方太平洋沖地震）により、東京電力と東北電力管内の多くの発電所が甚大な被害を受けました。ピーク時の供給不足に対応するため、政府から電気事業法にもとづき、大口需要家に対し、7月1日から9月9日までの平日昼間の使用最大電力が2010年の同じ期間・時間帯の使用最大電力から15%減らした値に制限されました。青森オリンパス（株）・会津オリンパス（株）は医療機器製造業として、電力使用制限令の緩和の対象となりましたが、各拠点で節電努力を続け、2010年同時期と比較し、東北電力管轄内で17%、東京電力管轄で29%の削減につながりました。

また、2011年度は、各地の節電努力に加え、白河事業場や会津オリンパスでは重油からCO₂排出量の少ない液化天然ガス（LNG）へ燃料転換を行い、メタルハライドランプから蛍光灯へ照明設備を切り替えました。さらに、国内外で太陽光パネルの導入やグリーン電力の購入などの自然エネルギーを積極的に活用しています。

洗浄剤や半導体製造のエッチングなどの用途で使用するHFC・PFC・SF₆といった非エネルギー系の温室効果ガスの代替技術の開発など、ものづくりにおける環境改善活動も加速しています。2011年3月に伊那事業場のレンズ洗浄工程で溶剤として使用するHFCを全廃し、前年度比で99%削減しました。

今後もエネルギー消費の大部分を占める電力については、電力モニタによるロスの見える化や、省エネルギー・省資源型の製造技術の開発など、ものづくりにおける環境改善活動を推進しています。

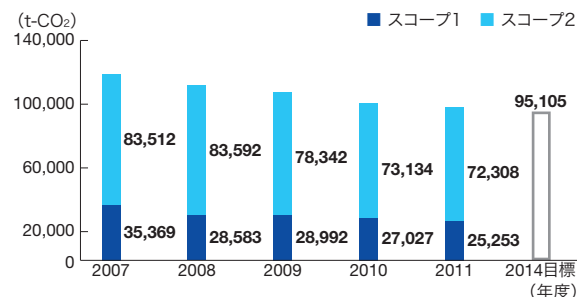
▶WEB 国内拠点での取り組み
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/social/domestic/>

■エネルギー消費量

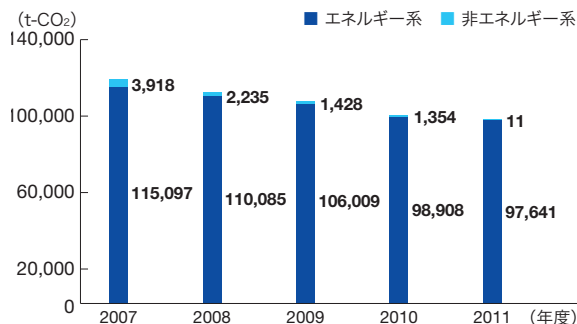
（単位：TJ）

		2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
直接	都市ガス	56	62	92	104	106
	LPG	26	33	23	33	33
	LNG	15	55	44	47	49
	重油	138	82	50	54	50
	灯油	9	10	11	1	1
	軽油	226	202	205	176	171
	小計	469	445	425	415	410
間接	電気	1,508	1,526	1,467	1,424	1,399
合計		1,988	1,935	1,898	1,845	1,813

■製造拠点のCO₂排出量の推移



■エネルギー系・非エネルギー系CO₂の推移



※ 全製造拠点のみの推移を記載。

※ GHGプロトコルによる以下の区分で報告しています。
 スコープ1：直接化石燃料の使用により発生する温室効果ガス排出量。
 スコープ2：電気の購入など二次利用による温室効果ガス排出量。

※ 温室効果ガス換算係数の出典は以下のとおりです。
 日本：電力以外は温室効果ガス排出量算定報告制度にもとづく換算係数を使用しています。電力は電気事業連合会公表の各年度の全電源の換算係数を用い、2010年度については2009年度の換算係数を用いています。
 海外：GHGプロトコル換算係数より算出（<http://www.ghgprotocol.org>）しています。

※ 非エネルギー系ガスのCO₂への換算には、地球温暖化対策の推進に関する法律施行令の数値を使用しています。

※ エネルギー系CO₂：エネルギー（GHGプロトコルのスコープ1・2）の使用により発生する温室効果ガス排出量

省資源/再資源化

2011年度の活動実績

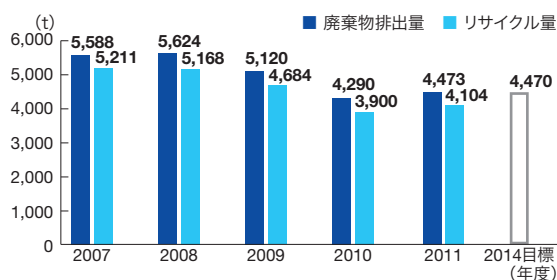
廃棄物排出量 4,473t 2007年度比-20%

2014年度目標:廃棄物排出量2007年度比-20%

2011年度の廃棄物排出量は4,473tでした。一部拠点にて廃液や金属類の廃棄が増加したため、前年度比で4%増加となりましたが、2007年度比では20%削減しました。今後も、廃棄物の埋立削減やリサイクル率向上はもとより、加工ロス削減とともに、製品設計段階から廃材を少なくする設計を行うなど、「資源生産性の高いものづくり」を進めていきます。

また、オリンパスでは保管しているPCBを使用した電気機器(トランスやコンデンサなど)について、2004年度にすべての事業場で処理の早期申し込み登録を完了しています。指定処理拠点での処理が開始され次第、適正な処理を行っていきます。

■ 廃棄物排出量の推移



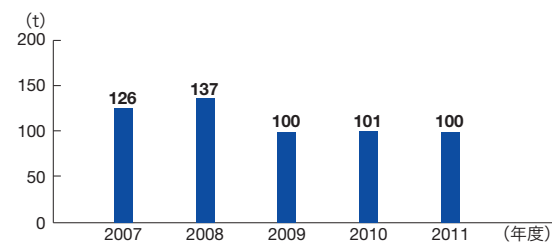
※ 2014年目標は廃棄物排出量を設定しています。

※ オリンパスでは、各拠点の廃棄物を自国内で処分し、バーゼル条約での有害指定の有無を問わず、廃棄物の国際輸送をしていません。

● コピー紙総使用量の推移

コピー紙の使用量は100tでした。生産部門でのIT化による文書電子化の推進や、会議時のプロジェクター使用の徹底などに加え、オフィス部門の紙使用量削減も積極的に進めていきます。

■ コピー紙総使用量の推移



※ 対象:社会環境報告の日本国内の主要対象範囲。

水資源の保全

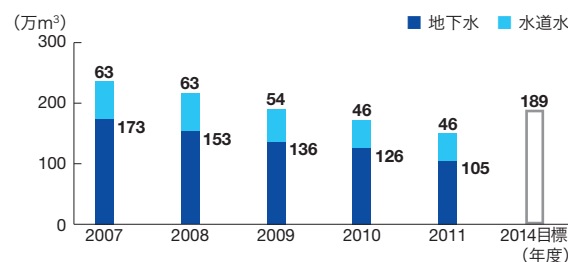
2011年度の活動実績

水の使用量 151万m³ 2007年度比-36%

2014年度目標:2007年度比-20%

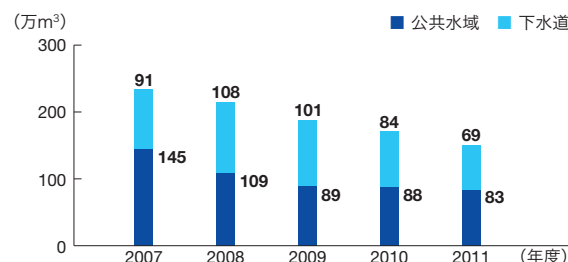
部品洗浄での使用など事業活動を進めるうえで、水は欠かすことのできない資源です。また、生物多様性保全の観点からも、水資源の保全は重要と位置づけています。そのため、水資源削減を目標に掲げ、水使用を削減する製造方法の開発、設備点検を通じた漏水対策を進めています。また、排水処理設備の維持・管理、排水水質の管理など、環境影響の最小化にも努めています。2011年度は会津オリンパス(株)が水使用設備の見直しにより、使用量を削減しました。また、Olympus (Shenzhen) Industrial Ltdでは、2010-2011年の「節水型先進企業」とシンセン市より表彰されました。

■ 水使用量の推移

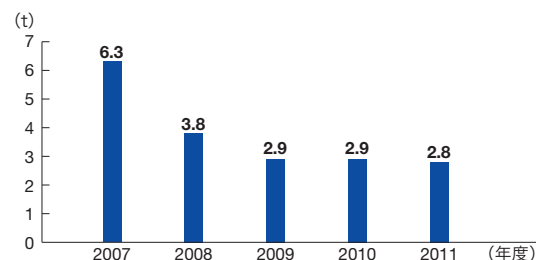


※ 2014年目標は水の総使用量を設定しています。

■ 排水量の推移



■ BODの推移



化学物質の安全・管理

オリンパスでは、生産工程で使用する化学物質の排出・移動量を把握し、環境リスクの低減に努めています。

化学物質の安全・管理に対する考え方

オリンパスでは、生産工程で使用する化学物質を管理するために、世界各地の化学物質規制の動向をもとに「生産時に使用する環境関連物質管理規定」を定めています。オリンパスはこの社内規定により、化学物質を「全廃物質」「全廃予定物質」「使用制限物質」「適正管理物質」に区分して使用状況を管理し、環境への排出削減ならびに適正管理により環境リスクの低減に努めています。

▶WEB 生産時に使用する環境関連物質管理規定
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/environment/manufacturing/chemical/basis2.cfm>

2011年度の活動実績

PRTR対象物質 排出・移動量21.2t 前年度比-2%※

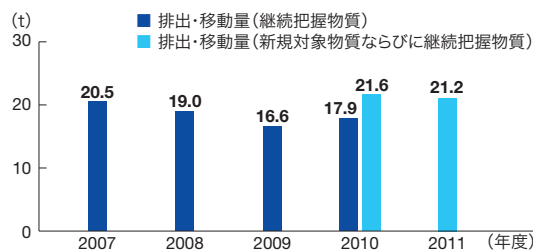
2014年度目標：2007年度比-20%※

※ 2010年度実績および目標対象は、PRTR制度改正にともなう新規追加物質と改正により除外された物質は除いています。

オリンパスでは、PRTR制度※にもとづく物質を「適正管理物質」として、取扱量、排出・移動量の調査を2000年度より行っています。各事業場にて年間取扱量が10kgを超えるPRTR対象物質を管理し、排出・移動量の削減を進めています。2011年度のPRTR対象物質の総取扱量は45.6t、排出・移動量は21.2t(前年比2%削減)となりました。

※ PRTR制度(Pollutant Release and Transfer Register)：人の健康や生態系に有害なおそれのある化学物質について、事業所からの環境(大気、水、土壌)への排出量および廃棄物などの事業所外への移動量を、事業者が自ら把握し国へ届け出るとともに、国は届出データを集計し、公表する制度です。日本では2001年に施行された化学物質排出把握管理促進法により定められており、2008年の改正により2010年度からPRTR制度の対象となる第1種指定把握対象物質は462物質となりました。

化学物質(PRTR対象物質)の排出・移動量推移



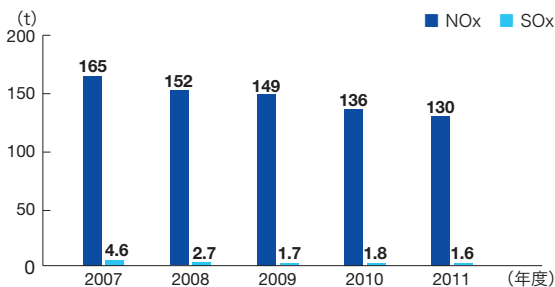
※ 継続把握物質とは、2009年度以前から把握対象となっていた物質です。2014年度目標は継続把握物質を対象に設定しています。
 ※ 新規対象物質とは、PRTR制度の改訂により2010年度から対象となった物質です。

大気汚染の防止

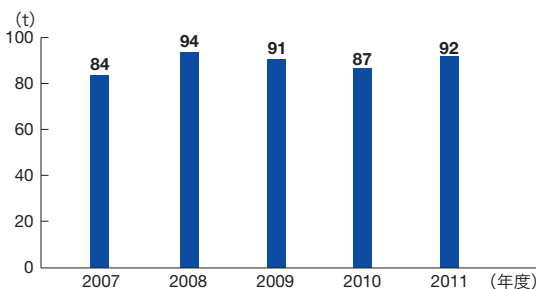
窒素酸化物(NOx)・硫黄酸化物(SOx)の削減のために、法基準より厳しい自主基準にもとづいて、窒素酸化物の発生源となるボイラ設備を管理しています。具体的には、施設点検や燃焼管理を日常的に行うとともに、年2回以上の排気の測定などによって、設備の維持管理および改善に取り組んでいます。また、SOxについては、さらに発生源となる重油の燃料転換を進めています。

揮発性有機化合物(VOC)についても、法基準より厳しい自主基準で、処理設備の維持管理および改善に努めています。

NOx、SOxの排出量推移



揮発性有機化合物(VOC)の排出量推移



環境のために

物流での取り組み

製品や製造だけではなく、包装・物流段階での環境負荷も最小化するため、より環境に配慮した包装・物流体系の構築を進めています。

輸送におけるCO₂排出量の削減

オリンパスでは製品・包装の軽量化による輸送重量の削減に取り組むとともに、輸送効率の向上やCO₂排出量の少ない輸送手段に変換するモーダルシフトの拡大を通じて、物流によるCO₂排出量の削減を進めています。

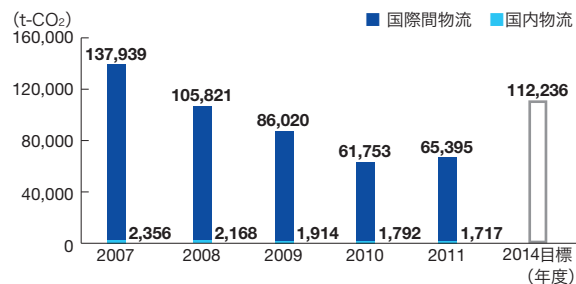
2011年度の活動実績

物流CO₂排出量 67,112t 2007年度比-53%

2014年度目標:2007年度比-20%

2011年度の物流によるCO₂排出量は67,112tとなりました。販売台数増加に伴う輸送量の増加やタイムリーな輸送のために船舶率を下げたため、前年度比で6%増加しました。

■ 物流CO₂排出量の推移



物流CO₂の集計ノウハウを国土交通省へ提供

オリンパスは、物流にかかるCO₂を算出する先進的な企業として、国土交通省の「物流から生じるCO₂排出量のディスクロージャーの今後のあり方に関する調査研究」のアドバイザーを2010年度から務めています。

オリンパスによる国際間物流におけるCO₂排出量集計のノウハウは、簡易的かつ統一的な手法として、2011年5月に発表された国土交通省の国土交通政策研究所の「国際物流に伴うCO₂排出量簡易算定ツール」に活かされました。

今後も、事業を通じた環境負荷削減とともに、環境活動の成果を公開していきます。

包装改善の取り組み

オリンパスメディカルシステムズ(株)では、内視鏡のキャリングケースの材質を、プラスチック樹脂製からダンボール製の箱に切り替えました。これにより、再利用しやすい紙材料によるリサイクル性の向上とともに、埋立処理されるプラスチック廃棄物を削減しました。



プラスチック製のキャリングケース (改善前)



段ボール製のキャリングケース (改善後)

物流改善の取り組み

オリンパスの物流子会社・オリンパスロジテックス(株)では、東京センターと辰野事業場・伊那事業場とを結ぶ定期便が、増発している点に着目し、増便理由が段積みできない荷物形態にあることが分かりました。

これを解消するため当社定期便に合った通い函「ワコボン」を2011年度に採用しました。2012年度から運用を開始し、国内の物流負荷の削減により貢献していきます。



段積ができない荷物の例(改善前)



段積を可能にした通い函「ワコボン」(改善後)

環境のために

生物多様性の保全

生物多様性の損失は、すべての生物に深刻な影響をもたらすことが懸念されています。オリンパスは生物多様性の保全にも取り組んでいます。

生物多様性保全

オリンパスは、事業活動を継続するうえで「水資源」「気候の調節」など生物多様性から恩恵を受けており、生物多様性の保全は重要な課題と認識しています。

2011年度は、事業活動が及ぼす生物多様性への影響について第三者専門機関とともに、詳細評価を実施しました。本評価より特に影響が大きいとされた「事業場の操業が生物多様性に与える影響」の改善を図るため、生物多様性保全として何に取り組むかを明確にしたガイドラインを策定し、継続的な取り組みを進めていきます。

事業場での生物多様性に関わる取り組み

辰野事業場をモデルケースに、第三者専門機関の協力のもと、事業場の敷地内および周辺地域の生物多様性フィールド調査を行い、動植物の生息状況や操業による影響度を評価しました。事業場操業における重点課題として明確になった、「水の利用・管理」「農薬などの有害物質の使用抑制」「土地利用・管理（緑地拡大）」「地域社会と連携した環境貢献活動」について、取り組みを進めていきます。



辰野事業場における生物多様性フィールド調査

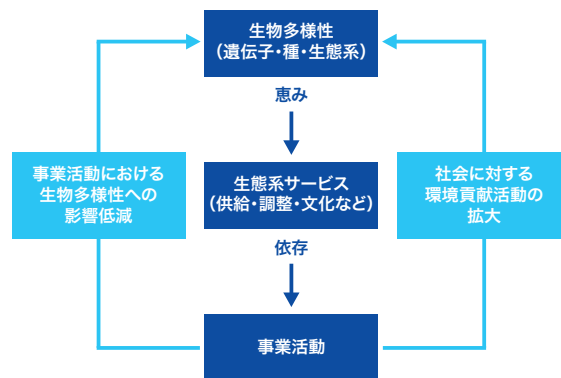


製品での生物多様性に関わる取り組み

発光画像をCCDで撮影する新しい顕微鏡の開発にあわせ、明るく発光する試薬を研究・開発する際、より強く光る特徴のあるマレーシアのホタルに注目しました。

海外の生物資源を利用するにあたり、ABS原則（Access and Benefit Sharing：遺伝資源の採取・利用と利益配分）に配慮しました。現地に生産開発拠点・技術者を擁する生物資源探索企業の株式会社ニムラ・ジェネティック・ソリューションズの仲介によって、研究費や共同取得した知的財産権などの利益をマレーシアに還元し、生物資源保有国との公正な利益配分に配慮した研究・開発を進めました。

■ 生物多様性の保全活動



■ 事業活動と生態系サービスのかかわり

	事業活動とかかわりの深い生態系サービス	主なかかわり場面
供給	木材および木質繊維	コピー紙の使用
	淡水	事業場の洗浄工程での水利用
	遺伝資源	ホタルの発光物質を応用した発光顕微鏡の開発
調節	大気質の調節	事業場活動による化学物質の排出
	気候の調節	事業場活動による温室効果ガスの排出
	水の浄化/廃物処理	廃棄物の埋め立て
	水循環	事業場活動による水使用
文化	倫理的価値 (景観/生物の存在そのもの)	カメラ撮影、顕微鏡観察

環境のために

環境コミュニケーション

環境活動を積極的に推進する人の育成をめざし、全社員を対象に環境教育や啓発を行っています。

環境教育・啓発

社内の環境教育や啓発を推進することで、環境への価値観を共有し、全社員が参加した環境負荷の削減活動につながっています。また、社会貢献としての環境活動も、積極的に推進しています。(詳細はP46-47参照)

■ 全社環境教育

国内外の全社員を対象として、担当業務や事業形態によって、役割・目的に合った環境教育を実施しています。また、事業場ごとに目標を設け、環境および労働安全衛生の専門家を計画的に育成しています。

■ 全社環境推進部門が実施している環境教育

講座名	年間開催数	参加人数
ISO14001内部監査員研修	5	68
内部監査員ステップアップ研修	1	20

※ 日本国内オリンパスグループのみを対象としています。

環境月間の取り組み

2011年6月に国内外のオリンパスグループ会社を対象に「Smile for the Earth」をテーマとして、第36回環境月間を開催しました。

特に今年はオリンパスグループ全体で環境活動を展開し、グローバル全社員を対象としたイベントにより一体感を醸成することを目的としました。

■ 主な環境月間行事

行事
グローバル環境写真コンテスト 「豊かないのち」「自然の恵み」をテーマとした写真コンテストをグローバルで行い、環境意識の啓発を行いました。また、優秀作品の写真展を行いました。
国内全従業員向け環境基礎教育(eラーニング) 社会からの環境ニーズや、オリンパスの環境理念にもとづく活動事例を学び、各従業員の業務での環境取り組みに対する役割を改めて認識しました。(PCを利用できない従業員には資料配布により対応)
環境講演会 各部門の環境推進責任者を対象に、「生物多様性」をテーマに講演会を行い、今後の方向性や最新情報について共通理解を得ました。
環境省「ライトダウンキャンペーン」 広告のネオンの消灯と合わせて、各事業場施設の看板照明を消灯しました。

▶WEB **グローバル環境写真コンテスト**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/environment/communication/photocon/>

環境活動ポイントプログラム ECOLY(エコリー)

全従業員が自由に参加できる環境活動ポイントプログラム ECOLY(エコリー:ECO+OLYMPUS)を2009年度からスタートしました。

CO₂の削減、3R(Reduce、Reuse、Recycle)活動、水資源の節約など環境に関する身近な情報や活動をイントラネット上に掲載し、多くの従業員が気軽に参加できる環境活動ポイントプログラムです。参加した従業員は活動の環境貢献度合いに応じてポイントを獲得し、エコグッズなどと交換できるなど、「楽しくエコする」ことを応援しています。



各地域での活動

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貢献活動を進めています。

このページでは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 日本国内 <http://www.olympus.co.jp/jp/csr/social/domestic/>

▶WEB 海外 <http://www.olympus.co.jp/jp/csr/social/overseas/>

日本

技術開発センター

●障がい者による有機肥料の製造・販売

障がい者雇用の特定制度会社であるオリンパスサポートメイト株式会社では、技術開発センターの社員食堂から排出される生ゴミを原料に有機肥料「エコユーキ」を製造し、袋詰めを行って販売しています。これにより、知的障害者への就労機会の提供と技術開発センターの廃棄物の削減を図っています。

●JR北八王子駅にプランターを寄贈

多くの社員が利用している最寄りのJR北八王子駅に、歩道の違法駐輪防止も兼ねたプランター 25基を寄贈しました。また、プランターの植え替え、水やりなどの手入れはオリンパスサポートメイトのメンバーが担当し、植栽の肥料には「エコユーキ」を使用しています。



JR北八王子駅前に設置したプランター

白河事業場

●環境負荷の低減

空調機の設定温度の見直し、照明の間引きなどとともに、温水ボイラーの燃料を重油から環境負荷の低いLPGに転換しました。

●リサイクルバザー収益金の寄付

従業員によるリサイクルバザーを、15年連続で毎年実施しています。例年、収益金は事業場敷地内への植樹に活用していましたが、2011年度は震災で被災された方々への支援に役立つよう福島県災害対策本部へ寄付しました。

●環境意識の向上

6月の環境月間行事として、事業場周辺の一斉清掃と、従業員を対象としたノーカーデーを実施し、環境意識の向上を図りました。



事業場一斉清掃

東京事業場

●地域交流イベントへの参加

渋谷区に本店をおく企業として、区民の交流行事である「第34回渋谷区くみんの広場 ふるさと渋谷フェスティバル2011」に参加しました。「内視鏡操作体験コーナー」のブースを出展し、先端技術の紹介を行いました。



ふるさと渋谷フェスティバル2011でのオリンパスブース

●障がい者支援活動への協力

渋谷区社会福祉協議会しづやボランティアセンターが主催する「知的障がいのある人との接し方講座」に協力しました。講座受講者と知的障がいのある方を対象に、「デジタルカメラの使い方」の講義を行いました。またデジタル一眼カメラを貸し出し、講座受講者と知的障がいのある方がペアになって行う写真撮影会をサポートしました。参加者全員が写真撮影を楽しみながら、交流を図る機会の提供に役立ちました。

日の出工場

●環境リスク低減の取り組み

環境事故の未然防止と、不測の事態が発生した際の迅速な対応をめざしています。環境影響評価によって抽出した緊急事態について、環境緊急模擬訓練や専門知識を有するスタッフによる監査を定期的実施しています。

青森オリンパス(株)

●世界自然遺産「白神山地」での植樹活動

NPO法人「白神山地を守る会」の指導のもと、白神山地でブナ苗木を植樹しました。これは、従業員による環境保全活動として、2007年より毎年継続しています。植樹終了後、NPO法人「白神山地を守る会」より「白神環境保全貢献大賞」をいただきました。



白神環境保全貢献大賞の授与式

●地域の技術、職業教育を支援

2011年8月に高専生・大学生のインターンシップの受け入れを行いました。また、地元の工業高校への技能指導講師派遣、地元大学の人材育成プログラムへの講師派遣など、次世代を担う技術者、技能者の育成にも貢献しています。

会津オリンパス(株)

●2011年度「福島議定書」事業において製造業部門・最優秀賞を受賞

福島県が主催する、地球温暖化防止を目指した平成23年度「福島議定書」事業において、事業場における燃料転換や空調設定の見直し、照明・PCの節電などによるCO₂削減の取り組みと、エコ通勤キャンペーンや省エネニュースなどによる啓発活動の展開が評価され、製造業部門の最優秀賞を受賞しました。



平成23年度「福島議定書」事業 製造業部門・最優秀賞の表彰状と環境推進担当者

●地域の人材育成に貢献

高校生の工場見学受け入れ、高校生・高専生・大学生のインターンシップの受け入れ、工業高校への技術・技能講師派遣に加え、地区の経営者協会や労働基準協会での事例発表を行うなど、地域の人材育成に積極的に貢献しています。

長野オリンパス(株)

●ノーマイカー通勤に協力

2008年から毎週水曜日に全従業員がノーマイカー通勤を実施しています。また長野県主催の「県下一斉ノーマイカー通勤ウィーク」の際には、ほぼ100%の従業員が参加しました。長野県より、ノーマイカー通勤活動に対して表彰されました。

●地域公園整備に協力

ノーマイカー通勤で削減した燃料代に相当する金額を従業員の植樹募金に追加し、イロハモミジの苗木を購入しました。毎年植樹を行う辰野町荒神山公園に苗木を植樹し、植樹は累計80本になりました。植樹後に自治体の首長に参加いただき、公園内に「オリンパスの杜」の記念プレートを設置しました。また6月には従業員300名が参加し、公園内の除草活動を行いました。



辰野町荒神山公園の「オリンパスの杜」記念プレートの除幕式

●梱包資材の削減

2011年度に伊那事業場の顕微鏡製造ラインなどを辰野事業場に移転しました。移転にあたり、荷物を保護する緩衝材や梱包用ダンボールなどの梱包資材を積極的にリユースし、梱包資材の使用量を削減しました。

(2011年度に長野県内の辰野事業場と伊那事業場の製造機能を統合し、新たな製造会社「長野オリンパス株式会社」を設立しました)

オリンパスメディカルサイエンス販売(株)

●営業拠点での積極的な環境活動

本社、支店、営業所の全国29拠点、周辺地域の清掃活動を月1回以上実施しています。また、電気使用量の前年度比15%削減、社用車へのエコカーの100%導入とエコドライブの推進、産業廃棄物の前年度比30%削減など、環境活動に積極的に取り組んでいます。

Topic

TABLE FOR TWO 活動でゴールドサポーターを受賞

オリンパスでは、開発途上国の飢餓と先進国の生活習慣病の解消に取り組むTABLE FOR TWO活動に参加し、2010年10月よりオリンパスグループ国内事業場の社員食堂および飲料の自動販売機に、寄付金付きのTABLE FOR TWOメニューを導入しました。従業員がTABLE FOR TWOメニューを購入すると、1食につき寄付金20円、飲料は1本につき10円が、特定非営利活動法人TABLE FOR TWO Internationalを通じて、開発途上国の子どもの学校給食に寄付されます。開発途上国では、学校給食1食を20円でまかなうことができます。

オリンパスは、2011年度は728,951円の寄付を行いました。この活動が認められ、ゴールドサポーターとして感謝状をいただきました。



特定非営利活動法人TABLE FOR TWO Internationalからのゴールドサポーター感謝状

海外

ヨーロッパ

Olympus Surgical Technologies Europe (OSTE)

●電力消費と水使用量削減

サーバの導入に伴ない、その電力消費に加え、サーバーームの空調にも電力が必要となります。サーバを仮想化することで、サーバ数を削減し、従来に比べ90%の電力を抑制しました。また、水を循環利用する部品クリーニング装置を新たに導入し、水使用量を大幅に削減しました。



水を循環利用する部品クリーニング装置

●通勤時の環境配慮

環境の日の取り組みとして従業員に公共交通機関の利用を推奨しています。部署単位で、通勤時の公共交通機関の利用に関するコンテストを毎年開催し、優勝者を表彰しています。また、各拠点において自転車通勤を推奨しています。

KeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd.

●社会貢献活動

地域の学校への教育支援活動、国内や国際的な慈善団体への支援を年間を通じて行っています。チェルノブイリの子供たちへの支援、ホスピスやYESS (青少年教育支援サービス) への支援、サウスエンド・ハーフマラソンの後援、恵まれない若者への職業体験支援などを実施しました。



チェルノブイリの子供たちの笑顔が報酬

●環境啓発活動

従業員への環境啓発活動として、エネルギー、水、ゴミ、エコ出張、世界環境の日のイベント紹介などをテーマに、年間を通じて教育を実施しています。

Olympus Europa Holding GmbH (OEH)

●医療貢献活動

ミャンマーにおいて失明を減らすことを目的に活動する国際NGO「Project Vision」を支援しています。2011年12月から4カ月間、ミャンマーの眼科医が不足している地域で、4人のドクターが現地のドクターと協力して無償で眼の診療ならびに手術を実施しました。このプロジェクトは患者の治療とともに、ドクターの教育トレーニングや地域の眼科医療インフラの向上にも貢献し、ミャンマーの眼科医療環境の改善を長期目標としています。

●社員食堂でのグリーン・ランチ

環境月間行事として、社員食堂で「グリーン・ランチ」を開催し、スペシャルメニューを提供しました。また、家庭でできる環境に配慮したレシピや職場での節電のポイントを紹介するカードと生花をテーブルへ飾りました。さらに、食堂の照明をLEDにし、食堂内の液晶モニターに社内の環境写真コンテストの写真を表示しました。



テーブルの環境配慮レシピと花

北米

Olympus Corporation of the Americas (OCA) / Olympus America Inc. (OAI) / Olympus Imaging America Inc. (OIMA)

●子どもたち向け環境教育

2011年度で第5回目となる、従業員の子どもたちの職場訪問の日に、オリンパス製品や事業だけではなく、環境を学べる機会も用意しました。子どもたち125名(8歳から13歳)が、エネルギーや水使用量の削減、紙・プラスチック・ガラス・金属のリユース・リサイクル、地球温暖化対策などに取り組むグリーンチームの活動に参加しました。



環境について学ぶ子どもたち

●地域貢献活動

生活困窮者をサポートするため、OCAの各拠点で地域の食糧銀行に対し継続的に支援を行っています。2011年度は45,000ドル以上の寄付に加え、雑貨や非常食などを寄贈しました。



センター・バレー(ペンシルベニア)での寄付

Olympus America Inc. National Service Center (NSC)

●地域への貢献

NSCでは、従業員がボランティアでバザーへ手料理を持ち寄り、その売上2,000ドルを手料理とともに、Second Harvest Food Bank (貧困者への食糧配給を行う組織)に寄付しました。また、ホームレスの支援団体ミルトンファミリーセンターにベビー用品や衣服、洗面用具を寄付しました。

さらに、ガン撲滅のためのウォーキングキャンペーンへの支援や全米ガン協会への寄付、地域のFamily Giving Tree (低所得層の子どもたちへ学用品などを贈るプログラム)への寄贈などを行いました。



がん撲滅キャンペーンに参加したオリンパスチーム

Olympus Surgical Technologies America (OSTA)

●環境貢献活動

環境啓発活動として、アースデーの歴史と地域の環境活動を全従業員に紹介しました。加えてすべての従業員に対し、少なくとも4つの環境活動に参加する誓約書「グリーン・チーム・チャレンジ」カードへの署名を呼びかけました。

●省エネ活動

メキシコのサルティヨ拠点では、従業員の通勤用バスの運行を開始しました。1日平均85名の従業員が利用し、年間61,200lのガソリンの節約と123.4tのCO₂削減につながりました。また、従業員の遅刻予防の副次効果も得られています。



グリーンチームチャレンジカード

Olympus NDT Inc. (ONDT)

●環境活動の推進

ONDTでは環境負荷削減に積極的に取り組んでいます。断熱材の改善や空調システムの更新、高効率照明と照明センサーの導入、オフィスエリアや製造作業スペースの縮小などにより、事業拡大が続くなか4年連続でCO₂排出量の削減を果たしています。

さらに、ケベック州のClub Développement Durable (持続的な開発クラブ)に参加し、他の企業とともに公共バスの運行スケジュールを提案することで、従業員の公共交通機関の利用を推進しています。

また、積極的なリサイクル活動の結果、ケベック州政府団体Recyc-QuébecレベルⅡのリサイクル企業として認定されました。

Olympus Canada Inc. (OCI)

●環境活動の取り組み

OCIは2011年7月に移転しました。その際に、倉庫の照明をメタルハライド照明から高効率の蛍光灯型照明に切り替え、エネルギー消費量を40%削減しました。駐車場など屋外の照明や企業サインは光センサーにより無駄な電力消費を防いでいます。

オフィスには、雑誌や紙製品、ダンボールなどを入れるリサイクルボックスを設置、食堂にはプラスチックや紙コップ、雑誌やダンボールのリサイクルボックスを設置し、埋立廃棄物の削減に努めています。また、スキャナー機能付きのネットワーク複合機を導入し、紙の使用量の削減に努めています。

アジア

Olympus (Shenzhen) Industrial Ltd. (OSZ)

●廃棄物削減、節水活動で表彰

廃棄物の削減と水使用量の削減に継続的に取り組んでいます。2011年度はシンセン市より、2010年度の「シンセン市減廃活動先進企業」、2010-2011年度の「節水型先進企業」として表彰されました。

●ユニバーシアード準備に協力

2011年にシンセン市で開催されたユニバーシアード大会に向け、6月5日の世界環境の日に約100人の従業員が地域清掃に参加し、町の美化に協力しました。また、その際に収集した約2,500本のペットボトルを大会事務局に寄贈し、グリーンな大会の象徴であるリサイクルペットボトルを用いた開会式ステージの建設に協力しました。



「ユニバーシアードでのステージ建設協力」ペットボトルの収集活動

Olympus (Beijing) Industry & Technology Ltd. [Pan Yu Factory] (OGZ)

●従業員への環境教育

従業員の環境意識向上を目的に、地球温暖化防止に関する国際会議の動向や中国の新エネルギー政策の紹介を行いました。また、事業場の省エネルギー・省資源につながる改善提案を募集しました。

●消防避難訓練

火災発生を想定した避難訓練を実施し、応急処置、救護方法や消火方法について訓練を行いました。

Olympus Optical Technology Philippines, Inc. (OPI)

●植樹活動を継続

自然保護活動として、従業員による植樹活動を2005年より継続的に実施しています。オランゴ島で2011年4月と2012年2月の2回、それぞれ2,000本のマングローブの植樹を行いました。また2011年6月にはセブ島ブサイ山でインドカリン(Narra)の苗木200本の植樹を行いました。



マングローブ植樹活動

オリンパスCSRレポート2012 特別版 「信頼回復に向けた100日間の記録」に対する社外からのコメント

2012年8月に発行した「オリンパスCSRレポート2012 特別版『信頼回復に向けた100日間の記録』」は、問題発覚からの経緯と2012年4月20日の臨時株主総会での新経営陣発足から約100日間のオリンパスの再発防止と企業再生に向けた取り組みをまとめたものです。この冊子によせられた社外の有識者からのコメントをご紹介します。



石田 寛氏 | 関西学院大学大学院経営戦略研究科 准教授／経済人コー円卓会議日本委員会 事務局長

1966年東京都出身。成城大学経済学部卒業。
日本興業銀行で市場ディーリング、企画部門等の勤務を経て2000年10月より経済人コー円卓会議日本委員会で活動。
2006年同会専務理事兼事務局長に就任。関西学院大学大学院准教授を兼ねる。

この巨額損失隠蔽事件後、笹社長新体制のもと、オリンパス社員が一致団結して、「やり切るしかない」と覚悟を決めて、社会からの信頼を再び得るために、邁進している姿には熱い声援を送りたい。しかし、あえて企業倫理の視点から以下のことを苦言したい。

この不祥事は、単に経営者だけの意思決定プロセスの問題で、片付けてもらいたくはない。

グループ・グローバルで働いている社員が他人事ではなく、真剣に向き合って、この問題の根本的な原因はどこにあるのか、とことん突き詰めてもらいたい。

まずは、そもそもオリンパスの存在意義は、何であるのか？という問いかけに世界で働くオリンパスグループ社員が同じ価値観を持つようにしなくてははいけない。

その同じ価値観を持つためには、次のことを肝に銘じてほしい。

① 法令遵守以上の精神で自らの行動を正す

企業視点では、コンプライアンスを含めた教育を行えば、これで充分だと思わないでいただきたい。

② 透明性や説明責任の観点から捉えた意思決定プロセスの開示

経営の意思決定のプロセスについてどこまで情報開示できるのか、ステークホルダーを交えて真剣に向き合ってほしい。改めて、自社の論理だけでは、世間では通用しないことを自覚してもらいたい。

③ 強い会社と良い会社の両輪を動かす

経営コンプライアンスコミットメント、企業行動憲章改定を受けて、今後グループ社員を含めて周知徹底することはもちろんのこと、強い会社以上に良い会社であるために、どうすべきか、きちんとロードマップを示して方向性を明示してもらいたい。



ルイジ・コラントウオーニ氏 | トタル社北東アジア代表 兼
トタル・トレーディング・インターナショナルS.A.東京支社長

1955年生まれ。ナポリ大学(ケミカルエンジニアリング専攻)及び欧州経営大学院INSEAD(フランス)卒業。経営学修士。
アトテック 極東担当ヴァイスプレジデント兼アトテックジャパン株式会社代表取締役、
サートマー代表取締役、トタル社化学部門ファイナンス部副部長を経て、
2009年よりトタル社北東アジア代表兼トタル・トレーディング・インターナショナルS.A.東京支社長。
在日フランス商工会議所理事、フランス政府対外貿易顧問委員会委員。

オリンパス社員の皆さま

この13年間、私は3つの職責を経ながら日本に住み、日本の人々、その能力や価値観に触れ、賞賛と尊敬の念を禁じえないさまざまな機会に恵まれてきました。その経験から、私の考えをぜひ皆さまと共有したいと思います。

近年、オリンパスに起こった事は、皆さまに衝撃を与え、経営陣に対する不信感を生み、会社の将来に対する不透明感や疑念をもたらしました。

しかし、これらはすべて過去の事象であり、今日では、オリンパスの社員一人ひとりが、また全ての経営陣が、「卓越したコーポレートガバナンスを回復し、全世界に模範となるよう実行してゆく」という唯一の目標を共有していると、私は確信しております。

優れたコーポレートガバナンスには**ハード**と**ソフト**

の2つの要素が存在します。前者は即ち、職業倫理を礎とし、明確に定義された行動規範に則った、グループ内の各組織が遵守すべき、グローバルに適用される明確な**規則**であり、後者は良い時にも悪い時にも変わらない、誠実さ(公正さ)と透明性に基づく企業の**価値観**です。

深い洞察力を伴う**謙虚な姿勢**と**人間性**を持ち続けることにより、オリンパスの全社員が困難な時代を切り抜け、株主一人ひとりの信頼を取り戻し、製品の成功を十分に活かしながら、過去からの学びを経て卓越した企業イメージをいかに取り戻せるか、という事例を世界に示すことが可能となるのです。

皆さんがこのビジョンを私と共有し、このビジョンの実現のために努めてくださることを疑いません。

かつて無いほどの強いオリンパスとなることを祈って。



黒田 かをり氏 | 一般財団法人CSOネットワーク 事務局長・理事

民間企業に勤務後、留学を経て、コロンビア大学経営大学院日本経済経営研究所、アジア財団日本に勤務。
その後2004年4月にCSOネットワークに入職。ISO26000の策定に日本代表NGOエキスパートとして関わる。
「新しい公共」推進会議、経済産業省産業構造審議会貿易経済協力分科会経済協力小委員会の委員等を務める。

金融庁は7月6日、オリンパス社の会計監査を担当していた監査法人2社に対して業務改善命令を出した。また6月29日には、内部通報後の配置換えを不当とする裁判があり、原告である同社社員が勝訴した。これらの報道を見ると、一連の損失隠し事件はまだ終わっていないと世間一般は感じているのではないか。

オリンパスの事件は、国際社会にも大きく取り上げられた。同時期に発覚した他企業の不祥事(全く質の異なるものだが)とともに、日本企業全体のコーポレート・ガバナンスへの批判が展開された。直接的な被害を被った同社の株主、社員以外にも、影響の波及は計り知れない。

失った信頼を取り戻すことは容易ではない。企業のなかには、不祥事のあと第三者を入れて徹底的な組織改善を行うが、最悪の時期を過ぎ株価も戻り始める

と、また問題を引き起こすところもある。それを引き起こした組織風土のなかにある「根っこ」の部分(構造的な問題)を取り除かない限り、人事刷新や新体制の導入、制度の改善、強化等を行っても長続きしない。

この報告書に、社員30名が企業行動憲章の見直しを行ったという記載がある。グローバル企業として、海外のグループ企業社員にも積極的に参加してもらい、風通しのよいオープンな企業風土を醸成すべく全力で取り組んでもらいたい。その土壌なくして社会的責任の原則*(説明責任、透明性、倫理的な行動、ステークホルダーの利害の尊重、法の支配の尊重、国際行動規範の尊重、人権の尊重)は根をはらないからである。

※ISO26000の社会的責任の原則



有馬 利男氏 | 国連グローバル・コンパクト ボードメンバー 一般社団法人グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク代表理事

1942年鹿児島県出身。
1967年国際基督教大学教養学部卒業、富士ゼロックス入社。2002年富士ゼロックス代表取締役社長。
2007年社長を退任し相談役に就任。同年国連グローバル・コンパクト ボードメンバーに任命される。
2008年グローバル・コンパクト・ボード・ジャパン議長に就任。2010年からは認定NPO法人ジャパン・プラットフォーム代表理事。

オリンパス社CSRレポート特別版への寄稿

オリンパスCSRレポート『信頼回復に向けた100日間の記録』の発行に際し、ひとこと申し上げます。貴社は、今回の不祥事を真摯に反省し、チーフコンプライアンスオフィサー(CCO)を任命するなど、再起・再生に向けたガバナンス体制の抜本的な再構築を決意されました。この100日間の記録には、その第一歩を踏み出した貴社の実践の姿が描かれることとなります。

健全な企業社会とグローバリゼーションの発展を目指す、国連グローバル・コンパクト(UNGC)に加盟した仲間として、今回の不祥事は誠に残念でしたし、貴社からの休会のお申し出もお受けせざるを得ませんでした。しかし私たちは貴社が戻ってこられることを固く信じております。一連の復帰に向けた取り組みは、

UNGCが掲げる人権、労働、環境、腐敗防止の4分野にかかわる10原則にそったCSR経営の実践に向け、真摯な努力をされるという誓いであると私たちは受け止めます。CSR経営で何と言っても重要なのはトップのリーダーシップですが、併せて、現場の地道な実践がカギとなります。グローバル企業にとっては、世界の新しい潮流や各地域のユニークな要求事項の把握と対応がとりわけ重要です。日本企業160社が参加するグローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークは、このような多くの側面から、復帰された暁には貴社をお手伝いして参りたいと存じます。

新生オリンパス社の新しい歩みを信じ、また大いに期待しております。

オリンパスCSRレポート2012 特別版 「信頼回復に向けた100日間の記録」に対する読者のご意見

2012年8月に発行しました、オリンパスCSRレポート2012特別版「信頼回復に向けた100日間の記録」に対して、読者の皆さまよりご意見をいただきました。



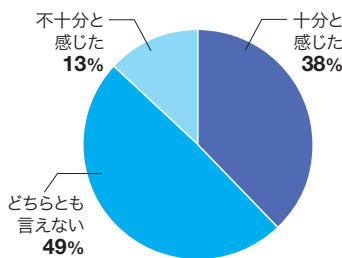
社外のみなさまの声

株式会社ディ・エフ・エフのアンケート募金[※]を活用し、社外の皆さまよりご意見をいただきました。

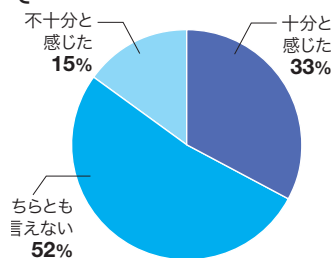
アンケート実施時期:2012年8月21日～ 9月20日／有効回答数:479件

※ アンケート募金:株式会社ディ・エフ・エフの登録者が企業からのアンケートに回答し、回答した登録者に代わり企業から回答者の希望するNPO団体に1回答あたり100円を寄付する仕組み。

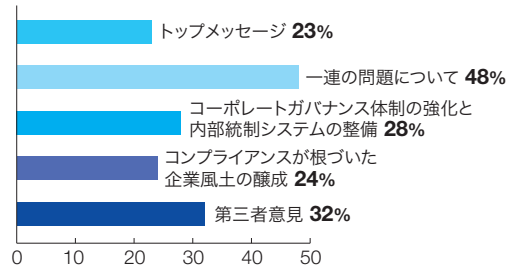
■ 情報開示の範囲、情報量について



■ 再発防止と企業再生に向けた取り組みについて



■ 重要と感じ、印象に残った内容(複数回答可)



主なご意見、ご感想

【取組みが不十分】

- 通常あってはならない不祥事であるにもかかわらず、対処法は通常そのもの。血を出すような努力も感じられず、ファンの信頼を踏みにじる事の意味を知るべきだ。
- コンプライアンスは決められたルールに対する違反が発生した時に如何に厳しく処罰するかが評価の分かれ目であり、厳しいルールそのものには大した意味はない。過去の重大な違反に対してどのような処分で望んだのか全く分からない。
- 上層部に対する倫理・道徳教育が最も大切である。社会正義と品性が社内競争の中でも反映出来る仕組みを構築し、品性第一級の社員でなければ幹部になれない社風・風土を作って欲しい。
- オリンパスと言えば、内視鏡。長年培ってきた信頼を一気に失った。中途半端な反省では、取り返す事が出来ない重大な失点である。
- 社内制度作りはしっかりと出来ている。残るは肝心の運用や社内の雰囲気作りである。
- 腐敗した経営陣の首の挿げ替えや体制改革は当然。大事なのは末端の従業員にまで理念や情熱が浸透するかどうか。従業員は会社が本当に変わったか、そして経営者の態度・行動を良くみている。
- 今回の問題はトップの暴走によるものと理解している。第三者委員会を設置したものの、その力がどこまでトップの行動に関与できるのかが分からない。また、コンプライアンスの徹底というが、社員は今までも社内規約を守って、仕事をしてきたはず。他人(社員)に問題をなすりつけている印象を感じる。

回答いただきました皆さまのご希望に従い、公益財団法人 世界自然保護基金ジャパン(WWFジャパン)、特定非営利活動法人 チャイルドライン支援センター、公益社団法人 アムネスティ・インターナショナル日本、公益社団法人 セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン、特定非営利活動法人 全国女性シェルターネット、公益社団法人 日本フィナンソロピー協会に寄付を行いました。

【新生オリンパスの創生に期待】

- 高い技術力の素晴らしい会社というイメージは、それでも崩れていない。日本の悲しき企業風土を廃し、真に社会の為に追求する企業になって欲しい。代表取締役以下の幹部の責任は特に重大である。変身する好機であり、期待している。
- オリンパスの損失隠しのニュースには大きな衝撃を受けたと同時に、正直「オリンパスに対する不信感」を覚えた。しかし、レポートを拝見し「これからオリンパスは良い方向に向かうのでは…」と実感した。各マスコミの評価や私の周囲の方々の意見を聞く限りでは、まだまだ信頼回復への道のりは遠いと感じざるを得ないが、少なくとも私は再発防止に向けた御社の取り組みを高く評価している。御社のカメラが大好きで、いまでも愛用しております。がんばってください!!
- CCOメッセージにもあるように、『ピンチをチャンスに!』の気概を持って企業の立て直しを図って頂きたい。オリンパスの製品や技術の価値は決して下がってはいないと思うからである。

【継続して改善状況の報告を】

- 一過性の反省・再発防止宣言に留まらず、今後も年・決算期毎にオリンパス内の不祥事防止策とコンプライアンス順守がどの程度遂行されているのか、随時報告してほしい。
- いろいろと書いてあるが、評価できるのは10年後でしょう。

【その他のご意見、ご感想】

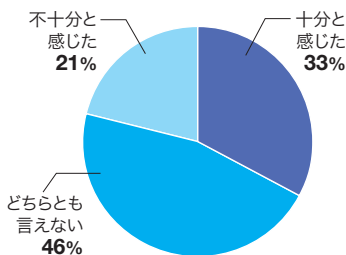
- 経営トップの声しか記載されておらず、これから会社を背負って立つ中堅・若手社員の生の声が全くない。「顔の見える」改革でなければ、規則と体制組織を変えただけの印象に留まってしまふ。体制組織をいくら変えても、運用する人間が変わらないのでは意味がない。
- 企業として、コンプライアンスに反した事への反省が感じられた。対する取り組みにおいても、第三委員会の設置など会社外からの視点を盛り込んだのは評価できる。
- 企監査法人とは友達関係であってはならない。監査法人の意見も詳細に開示してみてもどうか?

オリンパスCSRレポート2012 特別版
「信頼回復に向けた100日間の記録」に対する読者のご意見

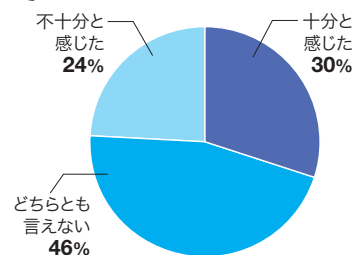
オリンパスグループ社員の声

オリンパスCSRレポート2012特別版「信頼回復に向けた100日間の記録」を、国内オリンパスグループ社員に配布し、任意でアンケートを実施しました。
アンケート実施時期:2012年8月7日～ 8月31日／有効回答数:127件

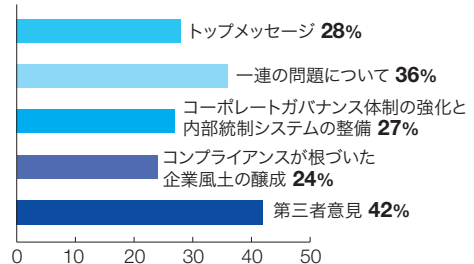
■ 情報開示の範囲、情報量について



■ 再発防止と企業再生に向けた取り組みについて



■ 重要と感じ、印象に残った内容(複数回答可)



主な意見、感想

【継続的な取組が必要】

- まだ器を作った段階、魂を入れる活動にまで至っていないと感じる。
- 形は出来た。今は、全社員が真剣に取り組む時期!
- 現時点ではもちろん最善を尽くしていると思うが、十分かどうかは結果が全て。今後継続的に情報開示することで判断出来るようになる。
- どれだけの従業員が己のこととして捉えているのかわからない。教育をおこなっているが、腹に落ちる教育でなければ意味がない。もっと時間をかけ、継続的な教育が必要だと思う。
- 真に企業風土を変えるには継続的な教育に加え、共通認識を持つ場を日々の業務より優先して持ち続け、社員が自発的な行動に変えることが出来るような地道な取組が必要である。

【取組みが不十分】

- 仕組みは作ったが、具体的な施策が不十分。
- 体制、制度、教育の取り組みなどは理解できたが、企業体質・文化・風土の改革について具体的な施策が不十分。
- 意気込みと、組織・仕組みの策定に関する報告のみで、具体的な取り組みが示されていない。
- 各所からの指摘があったとおり、社内では、他人事の空気がぬぐいきれない。もっと、社員が真摯に受け止める機会があったほうが良いと思う。
- 一般社員の意識改革について、教育以外でどのような取り組みをすべきか、教育だけで十分なのか具体的な検討が必要。

【究明・説明が不十分】

- 過去からもコンプライアンスやガバナンスを担当する組織は存在したにも拘らず、何故機能しなかったのか分析とその反省が不十分。第三者意見でも指摘されている「それを引き起こした企業風土の中にある根っこの部分を取り除かない限り、人事刷新や制度の改善、強化を行っても長続きしない」という言葉が非常に重く、重要だと思う。
- 問題のこれまでの経緯や内部通報に関連する社員との訴訟、ウッドフォード氏との裁判の経緯などの説明は不十分。
- 「再発防止」という観点では、まだまだ不十分と思う。「意見を自由に言えない企業風土」がまだまだ散見されている。
- 日々の会社生活の中で、経営理念「Social IN」や経営方針「One Olympus」を意識する場面があまりにも少ない。言葉が先行し中身が付いて来ない。チームメンバーと討議した際にも「Social IN」や「One Olympus」の大切さも理解しているという意見が多かったが、同時に、日々の会社生活の中では正直意識できていないという意見も多かった。

【その他の意見、感想】

- 情報開示のみではなく、第三者意見などを伺うことができたのは有意義であった。
- 仕組みの変更、従業員への教育他、さまざまな取り組みの結果として、オリンパスがどのように変わったのか、第三者から見てどのように変わったのか、結果がわかるレポートが今後必要と思う。
- 明るく、風通しの良い職場、社風を作り、社員が安心して誇りとプライドを持って働ける会社を作ることが大切。それにより、顧客に信頼され、コンプライアンス遵守も進むと考える。社員一人一人の心が健全・健康であることが、顧客満足度向上、コンプライアンス遵守に最も効果があると思う。
- レポートを読み、改めて会社が置かれている状況を認識し、常に危機意識を持って臨むことが大切と感じた。



｜ステークホルダーダイアログ

信頼回復に向けて、 今、オリンパスに何が求められているのか

オリンパスは不祥事の再発防止と信頼回復に向けて、ガバナンスの再構築、コンプライアンスの強化に取り組んでいます。着実に取り組みを進めるためには、ステークホルダーの皆さまからのご意見を真摯に受け止め、何が今の当社に求められているのかを把握する必要があります。そこで外部の有識者をお招きし、前頁に掲載しましたアンケート結果も踏まえながら、さまざまな観点から提言をいただきました。

北村：新経営陣の発足から約100日間の取り組みは、ひとつの節目ではあるものの、企業再生に向けたスタートラインにようやく立った段階だと、私たちは認識しています。レポートに対して寄せられたアンケートでも、「まだ器を作った段階」「信頼回復への道のりはまだまだ遠い」といったご意見をいただいています。

黒田：従業員からは「コンプライアンスやガバナンスの仕組みや機能がもともと存在したにもかかわらず、なぜ機能しなかったのか」というご意見がありました。なぜ一連の問題が起きてしまったのか、その要因を社内ではどう分析されているのでしょうか。

北村：問題の発生以前でも、取締役会15名のうち、社内のしがらみや利害関係に縛られずに監督できる社外取締役を3名設置する体制を敷いていました。しかし残り12人の役員は執行役員を兼務しており、経営

｜テーマ：不祥事の再発防止、
コンプライアンス強化に向けた取り組みについて

｜開催日時：2012年11月1日
(於：オリンパス株式会社 東京事業場)

｜参加者：

石田 寛 氏 | 関西学院大学大学院経営戦略研究科 准教授／
経済人コー円卓会議日本委員会 事務局長

黒田 かをり 氏 | 一般財団法人CSOネットワーク
事務局長・理事

北村 正 仁 | オリンパス株式会社 執行役員
チーフコンプライアンスオフィサー (CCO)



石田氏、黒田氏の略歴はP67-68をご覧ください。

と監督の機能が十分に分離できていなかったことが、大きな要因のひとつでした。加えて、経営トップの影響力が非常に強く、重要事項はほとんど社長の一存で決まるという状況でした。4月からの新体制ではこうした風土やガバナンスのあり方を見直し、経営執行会議と取締役会を分離しています。

石田：アンケートのなかには「意見を自由に言えない企業風土がまだまだ散見されている」という内容も見られました。この点は、どう受け止めていますか。

**「ステークホルダーからの
厳しい意見を受けて、
どのような製品・サービスを
アウトプットされるのか、
そこに期待したい」**

石田 寛氏

関西学院大学大学院経営戦略研究科 准教授／
経済人コーポラ卓会議日本委員会 事務局長

北村：私自身は、オリンパスにはもともと自由闊達な企業風土が存在していたと認識しています。しかし会社が大きくなる過程で、徐々に官僚的で硬直化した風土に陥ってしまったのだと思います。信頼回復に向けた今回の取り組みでは、透明性と誠実さを兼ね備えた組織風土の構築を誓っており、内部通報制度の拡充など、施策の面でも拡充を図っているところです。

石田：外部弁護士による社外通報窓口も5月に開設されていますが、実際に機能しているのでしょうか。

北村：約4カ月間の運用で11件の通報を受け、そのうち5件が社外通報窓口経由です。ただ、この件数は非常に少ないと認識しています。8月に全従業員へ配布したコンプライアンスカードにも通報窓口を記載しましたが、もっと認知度を高めていく必要があります。

黒田：経営理念・企業行動憲章の見直しを、30名の従業員代表者によって実施されていますが、この点については高く評価しています。

北村：新しいオリンパスを創生していくにあたって、従来からの経営理念・企業行動憲章は形式的なものになっており、見直しが必須でした。見直しに際しては、経営陣だけで一方的に決めるのではなく、従業員の意見をしっかり反映させるために、職場の代表者30名からなるタスクチームメンバーで合宿討議をし、素案を作り上げました。

黒田：新しい理念などを海外各地域にも展開していく考えや、組織への浸透度を作成メンバーによって定期的にモニタリングされるような計画はあるのでしょうか。

北村：本当の意味での浸透はこれからだと思っています。まず、経営理念・企業行動憲章の概要を各職場に掲示したり給与明細に印刷するなど、日々のなかで意識する機会を増やしています。加えて海外の従業員からも、意見を吸い上げています。笹社長や木本会長だけでなく、私自身も海外や国内の拠点に足を運び、タウンミーティングなどを実施しているところです。また、12月にはコンプライアンス強化月間行事を計画しています。全部長を集めて、新しい経営理念・企業行動憲章の再徹底を行い、各職場に戻って、メンバーとのディスカッションを行ってもらいます。さらにモニタリングについては、従業員のコンプライアンス意識調査を定期的に行い、浸透度をチェックしていきます。

石田：企業風土を変えていくというのは、容易なことではありません。制度改正や、新しい施策に込められたメッセージ、あるいは各イベントとのつながりをもっと明確にしていけば、従業員にとって再生の道筋や全体像がより把握しやすくなり、困難を乗り越えていくための大きな原動力になるのではないのでしょうか。

北村：ある程度の仕組みは整備してきたものの、肝心の“魂”が入っているのか、各々がリンクして機能しているのかと聞かれれば、まだ十分なレベルとは言えません。「100日間の記録」のなかで黒田さんからご指摘いただいたように、問題を引き起こした組織風土のなかにある「根っこ」の部分を取り除かない限り、いくら制度の改善を行っても長続きはしません。本当の意味で全従業員に新しい経営理念・企業行動憲章を浸透させ、コンプライアンスを根づかせる、そして社会から信頼される企業にしていけるかどうか、まさに問われていて、これからの私たちの責務だと考えています。

**「新しい施策や制度を
運用していく際には、
従業員の皆さんが無理なく
参加できるような
仕組みを用意しておくべき」**

黒田 かをり氏

一般財団法人CSOネットワーク 事務局長・理事

石田：私も御社のデジタル一眼カメラ「OM-D」やiレコーダーなどを使っていますが、オリンパスには、製品の品質や技術の面では非常に素晴らしいものがあります。今回、ステークホルダーから意見を受けて、御社が「Social IN」の3つの「IN」を通じてどのような製品・サービスをアウトプットされるのか、私はそこに大きな



期待をしています。

北村：これまでのオリンパスは、製品や技術へのプライドを持って仕事をしてきたわけですが、一方で、当社が何のために存在し、社会に対してどのような価値を提供しているのか、また社会に対する責任の大きさなど、本質的なところに目を向ける機会が、あまりにも少なかった。そこで今回の不祥事を機に、グループ全体を網羅する理念や行動規範を徹底して見直したわけです。コンプライアンス強化は企業の再生に不可欠な要素のひとつではありますが、すべてではありません。「なぜ私たちはこの会社で働いているのだろう」というところから、全員がもう一度自問自答して、お客さまへ届ける価値の中身や、社会との関係性について、グループの全従業員が共有していかなければなりません。実は問題の発覚を受けて、第三者委員会と経営改革委員会を設置した際、医療関係者の方々から「オリンパスをつぶさないでくれ。オリンパスの内視鏡がなくなったら大変なことになるんだ」という声がたくさん届きました。本当にありがたい話です。オリンパスはお客さまから必要とされているからこそ存在できていると再認識しましたし、私たちはこのことを、決して忘れてはいけないのです。

「整備してきた組織や仕組みに、次は“魂”を入れていく。社会から真に認められる会社になるため努力を続けます」 北村 正仁

オリンパス株式会社 執行役員
チーフコンプライアンスオフィサー（CCO）
1959年東京都出身。1982年入社。当社産業システムカンパニー 産業情報部長、IT戦略推進室長、IT統括本部長を経て、2012年4月より現職。コーポレートガバナンス統括室長兼務。

黒田：冒頭に出た「自由にものが言える企業風土」の醸成についてですが、これは簡単なことではないので、「30人のタスクチーム」のように、新しい施策や制度を構築・運用していく際に、従業員の皆さんが無理なく参加できるような仕組みを作っていくという方法をと

られてはいかがでしょうか。こうした活動を重ねること、真に風通しのいい風土が形成されていくと思います。「会社が本当に変わった」と従業員が実感し、それが社会に対しても説得力を持つはずで。それともうひとつ、今回の問題で最も影響を受け、傷ついているステークホルダーは、実は従業員の皆さまではないかと感じました。1～2年後をめどに、ぜひ従業員との座談会を実施していただきたいのです。

北村：良い提案をいただき、ありがとうございます。私も現場で働いている従業員との直接の対話を、いっそう増やしていきたいと考えています。また、タスクチームのメンバーに、各職場で法令順守や人権啓発の先導役となって活躍してもらい、彼らが作り上げた経営理念・企業行動憲章が、現場でどう受け止められているのか、各メンバーからヒアリングをしていきます。

石田：私は、オリンパスが本来もっている強さに加え、「Social IN」に込められた基本思想が組織に浸透することで、品質と品格、品性を兼ね備えた新しい製品が、やがて結実するとみています。「強い会社」以上に「良い会社」「公正で誠実な会社」になっていくためのロードマップが示されれば、現場で働く人にもわかりやすく、ステークホルダーからの意見をうまくフィードバックしていけるといった好循環が生まれてくるのではないのでしょうか。

北村：この一年余り、私も会社の品格、品性のことをずっと考えてました。株式会社である以上、私たちは売上や収益を追求しますが、社会の一員という観点から見れば、品格や品性、数字では表せない非財務的な要素が、今後ますます重要になってきます。オリンパスは今回の不祥事をきっかけに、この部分に大きく舵を切って、本当の意味で社会に認められる「強くて良い会社」へ変わっていかなければなりません。全世界で3万人を超える従業員全員の合い言葉として「Social IN」を掲げ、この理念のもと、社会から求められる価値を提供し続けるのだと、胸を張って言える会社にしていきます。本日は貴重な提言をいただき、ありがとうございました。

ステークホルダーダイアログを終えて

今回のダイアログでは、企業再生のスタートラインによりやく立てたオリンパスに対し、石田氏と黒田氏からたいへん示唆に富んだご提言をいただきました。今の当社にとって、短期的なスパンでの最優先課題は、コンプライアンスを全組織に根づかせることです。そして今後は貴重なご提言を活かしながら、経営理念の“Social IN”を企業活動のなかで具現化していきます。

石田氏・黒田氏からのおもな提言

- 新しい制度や施策のねらい、各イベント同士のつながりをもっと明確に
- 施策や制度を運用フェーズでは、社員が無理なく参加できるような仕組みを
- 1～2年後をめどに、ぜひ従業員との座談会を
- 「強い会社」と「良い会社」を目指すロードマップを示せ

オリンパスCSRレポート2012 GRIガイドライン対照表

CCSRレポート2012の作成にあたり、GRI[※]の「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第3.1版」を参照しています。また、下記表では一部ウェブサイト内の関連ページを参照先にしています。また、国連グローバル・コンパクト参加企業としてGC原則も併記しています。

※ GRI: Global Reporting Initiativeの略。
1997年に、企業のサステナビリティ(持続可能性)報告に関する国際的なガイドラインの作成とその普及を目的に設立された国際機関

第3版から第3.1版へ改訂されたことで追加、変更された項目についてはESGコミュニケーション・フォーラム版の翻訳原稿を使用しています。

指標	該当ページ	該当項目	GC原則
----	-------	------	------

1. 戦略および分析

1.1	組織にとっての持続可能性の適合性と、その戦略に関する組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	3-6、	トップインタビュー	
1.2	主要な影響、リスクおよび機会の説明	3-6、 7、 9-10、 11-20	トップインタビュー 一連の問題について 新しいオリンパスの創生に向けて オリンパスのCSR	

2. 組織のプロフィール

2.1	組織の名称	2	会社概要	
2.2	主要なブランド、製品および／またはサービス	2	会社概要	
2.3	主要部署、事業会社、子会社および共同事業などの組織の経営構造	2	会社概要	
2.4	組織の本社の所在地	2	会社概要	
2.5	組織が事業展開している国の数および大規模な事業展開を行っている、あるいは報告書中に掲載されているサステナビリティの課題に特に関連のある国名	1	編集方針	
2.6	所有形態の性質および法的形式	2	会社概要	
2.7	参入市場(地理的内訳、参入セクター、顧客/受益者の種類を含む)	1、 2	編集方針 会社概要	
2.8	以下の項目を含む報告組織の規模 ・従業員数 ・事業(所)数 ・純売上高(民間組織について)あるいは純収入(公的組織について) ・負債および株主資本に区分した総資本(民間組織について) ・提供する製品またはサービスの量	2	会社概要	
2.9	以下の項目を含む、規模、構造または所有形態に関して報告期間中に生じた大幅な変更 ・施設のオープン、閉鎖および拡張などを含む所在地または運営の変更 ・株式資本構造およびその資本形成における維持および変更業務(民間組織の場合)	2	会社概要	
2.10	報告期間中の受賞歴	58、 64	環境のために 製造での取り組み 水資源の保全 各地域での活動 日本 会津オリンパス 2011年度「福島議定書」事業において製造業部門・最優秀賞を受賞	

3. 報告要素

報告書のプロフィール				
3.1	提供する情報の報告期間(会計年度/暦年など)	1	編集方針	
3.2	前回の報告書発行日(該当する場合)	1	編集方針	
3.3	報告サイクル(年次、半年ごとなど)	1	編集方針	
3.4	報告書またはその内容に関する質問の窓口	1	編集方針 裏表紙	
報告書のスコープおよびバウンダリー				
3.5	以下を含め、報告書の内容を確定するためのプロセス ・重要性の判断 ・報告書内のおよびテーマの優先順位付け ・組織が報告書の利用を期待するステークホルダーの特定	1、 25-26	編集方針 オリンパスグループとステークホルダーのかかわり	
3.6	報告書のバウンダリー(国、部署、子会社、リース施設、共同事業、サプライヤー(供給者)など)	1	編集方針	
3.7	報告書のスコープまたはバウンダリーに関する具体的な制限事項を明記する	1	編集方針	
3.8	共同事業、子会社、リース施設、アウトソーシングしている業務および時系列でのおよび／または報告組織間の比較可能性に大幅な影響を与える可能性があるその他の事業体に関する報告の理由	該当なし	—	
3.9	報告書内の指標およびその他の情報を編集するために適用された推計の基となる前提条件および技法を含む、データ測定技法および計算の基盤	52、 53	環境会計 製品での環境取り組み	
3.10	以前の報告書で掲載済みである情報を再度記載することの効果の説明、およびそのような再記述を行う理由(合併/買収、基本となる年/期間、事業の性質、測定方法の変更など)	—	—	
3.11	報告書に適用されているスコープ、バウンダリーまたは測定方法における前回の報告期間からの大幅な変更	該当なし	—	
GRI 内容索引				
3.12	報告書内の標準開示の所在場所を示す表	74-78	GRI ガイドライン対照表	
保証				
3.13	報告書の外部保証添付に関する方針および現在の実務慣行。サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基盤を説明する。また、報告組織と保証の提供者との関係を説明する	—	—	

4. ガバナンス、コミットメントおよび参画

ガバナンス				
4.1	戦略の設定または全組織的監督など、特別な業務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含む統治構造(ガバナンスの構造)	14-16	CSR マネジメント	1-10
4.2	最高統治機関の長が執行役員を兼ねているかどうかを示す(兼ねている場合は、組織の経営におけるその役割と、このような人事になっている理由も示す)	14-16	CSR マネジメント	1-10
4.3	単一の理事会構造を有する組織の場合は、最高統治機関における社外メンバーおよび／または非執行メンバーの人数と性別を明記する	14-16	CSR マネジメント	1-10

	指標	該当 ページ	該当項目	GC原則
4.4	株主および従業員が最高統治機関に対して提案または指示を提供するためのメカニズム	14-16	CSR マネジメント	1-10
4.5	最高統治機関メンバー、上級管理職および執行役についての報酬（退任の取り決めを含む）と組織のパフォーマンス（社会的および環境的パフォーマンスを含む）との関係	—	—	1-10
4.6	最高統治機関が利害相反問題の回避を確保するために実施されているプロセス	14-16	CSR マネジメント	1-10
4.7	最高統治機関およびその委員会メンバーの性別その他多様性を示す指標についての配慮を含む、構成、適性および専門性を決定するためのプロセス	14-16	CSR マネジメント	1-10
4.8	経済的、環境的、社会的パフォーマンス、さらにその実践状況に関して、組織内で開発したミッション（使命）およびバリュー（価値）についての声明、行動規範および原則	14-16	CSR マネジメント	1-10
4.9	組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会および国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む	1-13	経営理念・企業行動憲章	1-10
4.10	最高統治機関のパフォーマンスを、特に経済的、環境的、社会的パフォーマンスという観点で評価するためのプロセス			1-10
外部のイニシアティブへのコミットメント				
4.11	組織が予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうか、およびその方法はどのようなものかについての説明	15、21-22、53、57、	CSR マネジメント 東日本大震災をうけてのオリンパスの対応 グリーン調達 化学物質の安全・管理	7
4.12	外部で開発された、経済的、環境的、社会的憲章、原則あるいは組織が同意または受諾するその他のイニシアティブ	13	オリンパスの CSR 国連グローバル・コンパクト	1-10
4.13	組織が以下の項目に該当するような、（企業団体などの）団体および／または国内外の提言機関における会員資格 ・統治機関内に役職を持っている ・プロジェクトまたは委員会に参加している ・通常の会員資格の義務を越える実質的な資金提供を行っている ・会員資格を戦略的なものとして捉えている	—	—	1-10
ステークホルダー参画				
4.14	組織に参画したステークホルダー・グループのリスト	1、25-26、67-73	編集方針 オリンパスグループとステークホルダーのかかわり ステークホルダーコミュニケーション	
4.15	参画してもらうステークホルダーの特定および選定の基準	25-26、67-73	オリンパスグループとステークホルダーのかかわり ステークホルダーコミュニケーション	
4.16	種類ごとのおよびステークホルダー・グループごとの参画の頻度など、ステークホルダー参画へのアプローチ	18、28-29、37、45、67-73	オリンパスの CSR 内部通報制度 お客さまとともに VOC (Voice of Customer) 活動の推進 お取引先さまとともに サプライヤーさまからの通報受付窓口の設置 従業員・従業員のご家族とともに いきいきと働ける環境づくり セクシュアルハラスメント相談窓口の設置 ステークホルダーコミュニケーション	
4.17	その報告を通じた場合も含め、ステークホルダー参画を通じて浮かび上がった主要なテーマおよび懸案事項と、それらに対して組織がどのように対応したか	18、28-29、61、67-73	オリンパスの CSR 内部通報制度 お客さまとともに VOC (Voice of Customer) 活動の推進 環境のために 物流での取り組み ステークホルダーコミュニケーション	

5. マネジメント・アプローチおよびパフォーマンス指標

経済				
	マネジメント・アプローチの開示	3-6	トップインタビュー	1、4、6、7
経済パフォーマンス指標				
側面：経済的パフォーマンス				
中核 EC1.	収入、事業コスト、従業員の給与、寄付およびその他のコミュニティへの投資、内部留保および資本提供者や政府に対する支払いなど、創出および分配した直接的な経済的価値	—		
中核 EC2.	気候変動による組織の活動に対する財務上の影響およびその他のリスクと機会	48、56	環境方針・経営 製造での取り組み	7
中核 EC3.	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	—	—	
中核 EC4.	政府から受けた相当の財務的支援	—	—	
側面：市場での存在感				
追加 EC5.	主要事業拠点について、現地の最低賃金と比較した性別ごとの標準的新入社員賃金の比率の幅	—	—	1
中核 EC6.	主要事業拠点での地元のサプライヤー（供給者）についての方針、業務慣行および支出の割合	35-37	お取引先さまとともに	
中核 EC7.	現地採用の手順、主要事業拠点で現地のコミュニティから上級管理職となった従業員の割合	42	従業員・従業員のご家族とともに 多様性と機会	6
側面：間接的な経済的影響				
中核 EC8.	商業活動、現物支給、または無料奉仕を通じて、主に公共の利益のために提供されるインフラ投資およびサービスの展開図と影響	43-47	社会とともに	
追加 EC9.	影響の程度など、著しい間接的な経済的影響の把握と記述	—	—	
環境				
	マネジメント・アプローチの開示	48-50	環境方針・経営	7、8、9
環境パフォーマンス指標				
側面：原材料				
中核 EN1.	使用原材料の重量または量	51	環境のために 事業活動の環境影響	8
中核 EN2.	リサイクル由来の使用原材料の割合	—	—	8、9
側面：エネルギー				
中核 EN3.	一次エネルギー源ごとの直接的エネルギー消費量	57	環境のために 製造での取り組み 地球温暖化防止 対策 2011 年度の活動実績	8
中核 EN4.	一次エネルギー源ごとの間接的エネルギー消費量	57	環境のために 製造での取り組み 地球温暖化防止 対策 2011 年度の活動実績	8

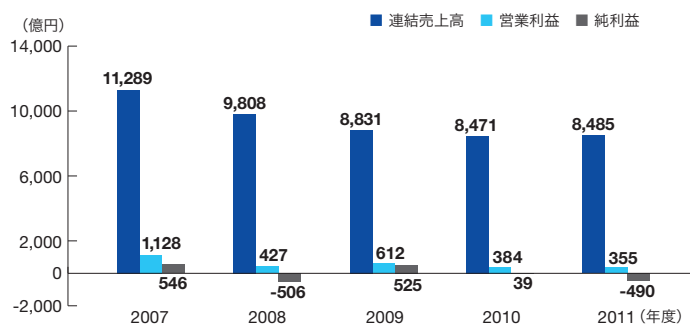
	指標	該当 ページ	該当項目	GC原則
追加 EN5.	省エネルギーおよび効率改善によって節約されたエネルギー量	56-57	環境のために 製造での取り組み 地球温暖化防止 対策 2011 年度の活動実績	8、9
追加 EN6.	エネルギー効率の高いあるいは再生可能エネルギーに基づく製品およびサービスを提供するための 率先取り組み、およびこれらの率先取り組みの成果としてのエネルギー必要量の削減量	56-57	環境のために 製造での取り組み 地球温暖化防止 対策 2011 年度の活動実績	8、9
追加 EN7.	間接的エネルギー消費量削減のための率先取り組みと達成された削減量	57	環境のために 製造での取り組み 地球温暖化防止 対策 2011 年度の活動実績	8、9
側面：水				
中核 EN8.	水源からの総取水量	58	環境のために 製造での取り組み 水資源の保全	8
追加 EN9.	取水によって著しい影響を受ける水源	—	—	8
追加 EN10.	水のリサイクルおよび再利用量が総使用水量に占める割合	51	環境のために 事業活動の環境影響	8、9
側面：生物多様性				
中核 EN11.	保護地域内あるいはそれに隣接した場所および保護地域外で、生物多様性の価値が高い地域に所有、賃借、または管理している土地の所在地および面積	—	—	8
中核 EN12.	保護地域および保護地域外で、生物多様性の価値が高い地域での生物多様性に対する活動、 製品およびサービスの著しい影響の説明	62	環境のために 生物多様性の保全	8
追加 EN13.	保護または復元されている生息地	該当 なし	—	8
追加 EN14.	生物多様性への影響をマネジメントするための戦略、現在の措置および今後の計画	62	環境のために 生物多様性の保全	8
追加 EN15.	事業によって影響を受ける地区内の生息地域に生息する IUCN (国際自然保護連合) のレッドリスト種 (絶滅危惧種) および国の絶滅危惧種リストの数。絶滅危険性のレベルごとに分類する	—	—	8
側面：排出物、廃水および廃棄物				
中核 EN16.	重量で表記する直接および間接的な温室効果ガスの総排出量	51、 52、 56-57	環境のために 事業活動の環境影響 環境のために 環境会計 環境のために 製造での取り組み 地球温暖化防止 対策 2011 年度の活動実績	8
中核 EN17.	重量で表記するその他の関連ある間接的な温室効果ガス排出量	51、 52、 56-57	環境のために 事業活動の環境影響 環境のために 環境会計 環境のために 製造での取り組み 地球温暖化防止 対策 2011 年度の活動実績	8
追加 EN18.	温室効果ガス排出量削減のための率先取り組みと達成された削減量	56-57	環境のために 製造での取り組み 地球温暖化防止 対策 2011 年度の活動実績	7、8、9
中核 EN19.	重量で表記するオゾン層破壊物質の排出量	57	環境のために 製造での取り組み 地球温暖化防止 対策 2011 年度の活動実績	8
中核 EN20.	種類別および重量で表記する NOx、SOx およびその他の著しい影響を及ぼす排気物質	51、 59	環境のために 事業活動の環境影響 環境のために 製造での取り組み 化学物質管理	8
中核 EN21.	水質および放出先ごとの総排水量	58	環境のために 製造での取り組み 水資源の保全	8
中核 EN22.	種類および廃棄方法ごとの廃棄物の総重量	58	環境のために 製造での取り組み 省資源 / 再資源化	8
中核 EN23.	著しい影響を及ぼす漏出の総件数および漏出量	49	環境のために 環境方針・経営 環境法規制の順守状況	8
追加 EN24.	バーゼル条約付属文書 I、II、III および VIII の下で有害とされる廃棄物の輸送、輸入、輸出、 あるいは処理の重量、および国際輸送された廃棄物の割合	該当 なし	—	8
追加 EN25.	報告組織の排水および流出液により著しい影響を受ける水界の場所、それに関連する生息地の 規模、保護状況、および生物多様性の価値を特定する	62	環境のために 生物多様性の保全	8
側面：製品およびサービス				
中核 EN26.	製品およびサービスの環境影響を緩和する率先取り組みと影響削減の程度	53、 54	環境のために 製品での環境取り組み オリンパスエ コプロダクツ 環境のために 製品での環境取り組み 製品の環境 影響の特徴	7、8、9
中核 EN27.	カテゴリー別の再生利用される販売製品およびその梱包材の割合	51	環境のために 事業活動の環境影響	8、9
側面：遵守				
中核 EN28.	環境規制への違反に対する相当な罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	49	環境のために 環境方針・経営 環境法規制の順守状況	8
側面：輸送				
追加 EN29.	組織の業務に使用される製品、その他物品、原材料の輸送および従業員の移動からもたらさ れる著しい環境影響	51	環境のために 事業活動の環境影響	8
側面：総合				
追加 EN30.	種類別の環境保護目的の総支出および投資	52	環境のために 環境会計	7、8、9
社会				
労働慣行とディーセント・ワーク (公正な労働条件)				
	マネジメント・アプローチの開示	14-16、 25-26	CSR マネジメント オリンパスグループとステークホルダーのかかわり	1、3、6
労働慣行とディーセント・ワーク (公正な労働条件) パフォーマンス指標				
側面：雇用				
中核 LA1.	性別ごとの雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力	—	—	
中核 LA2.	新規従業員の総雇用数および雇用率、従業員の総離職数および離職率の年齢、性別および 地域による内訳	—	—	6
追加 LA3.	主要事業拠点についての、主要な業務ごとの派遣社員またはアルバイト従業員には提供され ないが、正社員には提供される福利	38-42	従業員・従業員のご家族とともに	
中核 LA15.	性別ごとの育児休暇後の復職および定着率	—	—	
側面：労使関係				
中核 LA4.	団体交渉協定の対象となる従業員の割合	—	—	1、3
中核 LA5.	労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間	—	—	3

指標		該当 ページ	該当項目	GC原則
側面：労働安全衛生				
追加 LA6.	労働安全衛生プログラムについての監視および助言を行う、公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員割合	40	従業員・従業員のご家族とともに 安全と健康	1
中核 LA7.	地域別および性別ごとの、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死亡者数	—	—	1
中核 LA8.	深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム	40-42	従業員・従業員のご家族とともに 安全と健康 従業員・従業員のご家族とともに 健康増進活動の展開 従業員・従業員のご家族とともに いきいきと働ける環境づくり	1
追加 LA9.	労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ	40-42	従業員・従業員のご家族とともに 安全と健康 従業員・従業員のご家族とともに 健康増進活動の展開 従業員・従業員のご家族とともに いきいきと働ける環境づくり	1
側面：研修および教育				
中核 LA10.	従業員のカテゴリー別および性別ごとの、従業員あたりの年間平均研修時間	—	—	
追加 LA11.	従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム	39	従業員・従業員のご家族とともに 評価・処遇制度 従業員・従業員のご家族とともに 能力開発制度	
追加 LA12.	定期的にパフォーマンスおよびキャリア開発のレビューを受けている性別ごとの従業員の割合	39	従業員・従業員のご家族とともに 評価・処遇制度 従業員・従業員のご家族とともに 能力開発制度	
側面：多様性と機会均等				
中核 LA13.	性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体（経営管理職）の構成およびカテゴリー別の従業員の内訳	42	従業員・従業員のご家族とともに 多様性と機会	1、6
側面：女性・男性の平均報酬				
中核 LA14.	従業員のカテゴリー別および主要事業所別の、基本給与と報酬の男女比	—	—	1、6
人権				
	マネジメント・アプローチの開示	14-16、 25-26、 38-42	CSR マネジメント オリンパスグループとステークホルダーのかかわり 従業員・従業員のご家族とともに	1、2、3、 4、5、6
人権パフォーマンス指標				
側面：投資および調達の慣行				
中核 HR1.	人権への関心に関連する条項を含む、人権条項を含む、あるいは人権についての適正審査を受けた重大な投資協定および契約の割合とその総数	13、 38	オリンパスのCSR 国連グローバル・コンパクト 従業員・従業員のご家族とともに 人事基本方針とグローバル・コンパクト	1、2、3、 4、5、6
中核 HR2.	人権に関する適正審査を受けた主なサプライヤー（供給者）および請負業者およびその他のビジネス・パートナーの割合と取られた措置	36-37	お取引先さまとともに CSR 調達	1、2、3、 4、5、6
追加 HR3.	研修を受けた従業員の割合を含め、業務に関連する人権の側面に関わる方針および手順に関する従業員研修の総時間	19	オリンパスのCSR コンプライアンスの推進 コンプライアンス教育	1、2、3、 4、5、6
側面：無差別				
中核 HR4.	差別事例の総件数と取られた矯正措置	該当 なし		1、2、6
側面：結社の自由				
中核 HR5.	結社の自由および団体交渉の権利行使が侵害されるか、もしくは著しいリスクに曝されるかもしれないと判断された業務および主なサプライヤー（供給者）と、それらの権利を支援するための措置	13、 38	オリンパスのCSR 国連グローバル・コンパクト 従業員・従業員のご家族とともに 人事基本方針とグローバル・コンパクト	1、2、3
側面：児童労働				
中核 HR6.	児童労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務および主なサプライヤー（供給者）と、児童労働の効果的廃絶に貢献するための対策	13、 35-37、 38	オリンパスのCSR 国連グローバル・コンパクト お取引先さまとともに 従業員・従業員のご家族とともに 人事基本方針とグローバル・コンパクト	1、2、5
側面：強制労働				
中核 HR7.	強制労働の事例に関して侵害されるか、もしくは著しいリスクがあると判断された業務および主なサプライヤー（供給者）と、あらゆる形態の強制労働の防止に貢献するための対策	13、 35-37、 38	オリンパスのCSR 国連グローバル・コンパクト お取引先さまとともに 従業員・従業員のご家族とともに 人事基本方針とグローバル・コンパクト	1、2、4
側面：保安慣行				
追加 HR8.	業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合	—	—	1、2
側面：先住民の権利				
追加 HR9.	先住民の権利に関係する違反事例の総件数と取られた措置	—	—	1、2
側面：評価				
中核 HR10.	人権の調査および／もしくは影響の評価を必要とする業務の比率と総数	—	—	
側面：改善				
中核 HR11.	人権に関する苦情申し立ての数および、正式な苦情対応システムを通じて対処・解決された苦情の数	—	—	
社会				
	マネジメント・アプローチの開示	14-16、 17-20、 25-26、 43	オリンパスのCSR CSR マネジメント オリンパスのCSR コンプライアンスの推進 オリンパスグループとステークホルダーのかかわり 社会とともに 社会貢献方針	10
社会パフォーマンス指標				
側面：地域コミュニティ				
中核 SO1.	地域コミュニティとの取り決め、影響評価、開発計画などの履行をとまなう事業（所）の比率	61	生物多様性の保全	
中核 SO9.	地域コミュニティに及ぼす可能性の高い、または実際に及ぼしているネガティブな影響のある事業（所）	—	—	
中核 SO10.	地域コミュニティにネガティブな影響を及ぼす可能性の高い、または実際に及ぼしている事業（所）で実施されている防止策や軽減策	—	—	
側面：不正行為				
中核 SO2.	不正行為に関連するリスクの分析を行った事業単位の割合と総数	7-8	一連の問題について	10

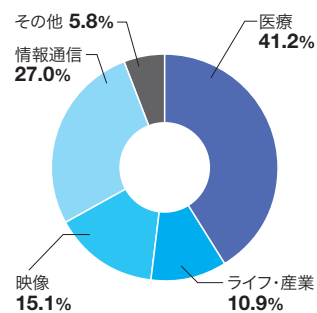
	指標	該当ページ	該当項目	GC原則
中核 SO3.	組織の不正行為対策の方針および手順に関する研修を受けた従業員の割合	17-20	オリンパスのCSR コンプライアンスの推進	10
中核 SO4.	不正行為事例に対応して取られた措置	7-8	一連の問題について	10
側面：公共政策				
中核 SO5.	公共政策の位置づけおよび公共政策立案への参加およびロビー活動	—	—	1-10
追加 SO6.	政党、政治家および関連機関への国別の献金および現物での寄付の総額	—	—	10
側面：反競争的な行動				
追加 SO7.	反競争的な行動、反トラストおよび独占的慣行に関する法的措置の事例の総件数とその結果	—	—	
側面：遵守				
中核 SO8.	法規制の違反に対する相当の罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	7-8	一連の問題について	
製品責任				
	マネジメント・アプローチの開示	27-34	お客さまとともに	1、8
製品責任のパフォーマンス指標				
側面：顧客の安全衛生				
中核 PR1.	製品およびサービスの安全衛生の影響について、改善のために評価が行われているライフサイクルのステージ、ならびにそのような手順の対象となる主要な製品およびサービスのカテゴリーの割合	27-34	お客さまとともに	1
追加 PR2.	製品およびサービスの安全衛生の影響に関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	—	—	1
側面：製品およびサービスのラベリング				
中核 PR3.	各種手順により必要とされている製品およびサービス情報の種類と、このような情報要件の対象となる主要な製品およびサービスの割合	27-34	お客さまとともに	8
追加 PR4.	製品およびサービスの情報、ならびにラベリングに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	—	—	8
追加 PR5.	顧客満足度を測る調査結果を含む、顧客満足に関する実務慣行	28-29	お客さまとともに VOC (Voice of Customer) 活動の推進：お客さま起点の製品、サービスの創造	
側面：マーケティング・コミュニケーション				
中核 PR6.	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する法律、基準および自主規範の遵守のためのプログラム	16	オリンパスのCSR 情報開示	
追加 PR7.	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	—	—	
側面：顧客のプライバシー				
追加 PR8.	顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する正当な根拠のあるクレームの総件数	16	オリンパスのCSR 情報の保護	1
側面：遵守				
中核 PR9.	製品およびサービスの提供、および使用に関する法規の違反に対する相当の罰金の金額	—	—	

財務ハイライト

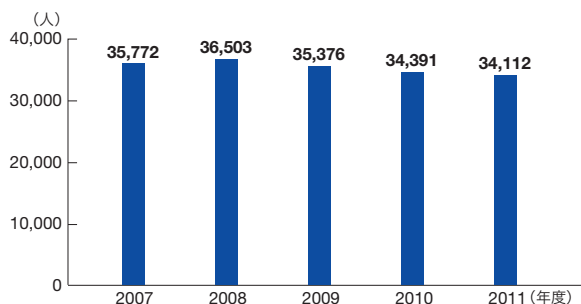
■ 連結売上高・営業利益・純利益推移



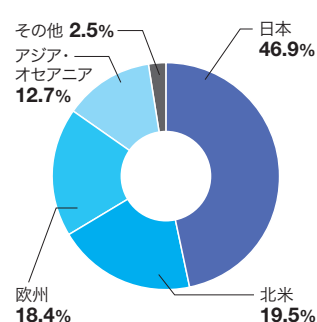
■ 2011年度事業別連結売上高比率



■ 連結従業員数推移



■ 2011年度仕向地別連結売上高比率





オリンパス株式会社 お問い合わせ先

グループコンプライアンス本部 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 E-mail:csr_info@ot.olympus.co.jp

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

発行2012年12月 (X020-12J①1212C)