

基本的な考え方

当社は、生活者として社会と融合し、社会と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、株主をはじめとしたステークホルダーのために、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指すことを経営理念としています。

加えて、当社は2012年の新経営体制発足以降、コーポレート・ガバナンス体制の強化を最重要の経営課題の一つに位置づけ、積極的に取り組んでおり、2015年3月に制定されたコーポレート

ガバナンス・コードについても、その趣旨に賛同し、コードのすべての原則を遵守・実施しています。これらの取り組みを通じて、株主に対する受託者責任および顧客、従業員、地域社会等のステークホルダーに対する責任、ならびに先述の当社の経営理念を踏まえ、実効性あるコーポレート・ガバナンスの実現を図っていきます。



コーポレートガバナンス・コード対応の詳細：

<http://www.olympus.co.jp/jp/ir/governance/policy/index.jsp>

企業統治の体制

企業統治に関する基本方針

当社では、取締役の半数以上を独立社外取締役とすることで取締役会の監督機能を高めるとともに、取締役会の議長は業務執行を行わない取締役が務めることで業務執行と監督が明確に分離された体制を構築しています。また、任意の指名委員会および報酬委員会を設置し、いずれも過半数を独立社外取締役で構成し、独立社外取締役が委員長を務めています。

取締役の選任にあたっては、取締役会全体において、経験、知識、能力等における多様性に配慮するとともに、自らの義務と責任を全うするために取締役会に対して十分な時間を確保するように定めています。

体制の概要

取締役会は11名の取締役で構成し、過半数の6名が社外取締役です。当社は取締役会を原則として毎月1回開催することにより、経営執行の責任者である社長から提案される経営上重要な事項について承認と業務執行の適切な監督を実施することとしています。取締役の任期は1年とし、成果を毎年評価することでその責任の明確化を図っています。社外取締役6名には、取締役会において独立的な立場から意思決定や監督を行うにあたり、各取締役が有する専門知識を当社の経営に活かすことを期待しています。なお、取締役会からは、経営執行会議もしくは社長の段階で決定した事項についても報告を要請しており、情報伝達およびモニタリング面での機能強化を図り、経営の健全性が確保される仕組みを構築しています。

さらに、執行役員制により、取締役会の経営意思決定および業務執行状況の監督機能と、執行役員の業務執行機能を分離するとともに、あわせて社長等の在任期間、取締役・執行役員

の上限年齢を制定することにより、役員の大長期在任による不正を防止する体制を整備しました。また、当社は、重要事項についての審議を通じて、社長による意思決定を補佐するため、経営執行会議を原則として毎月3回開催することとしています。経営執行会議は社長および各機能部門等の長で構成することに加え、監査役等がオブザーバーとして参加することにより、執行部門への監督機能の強化を図っています。

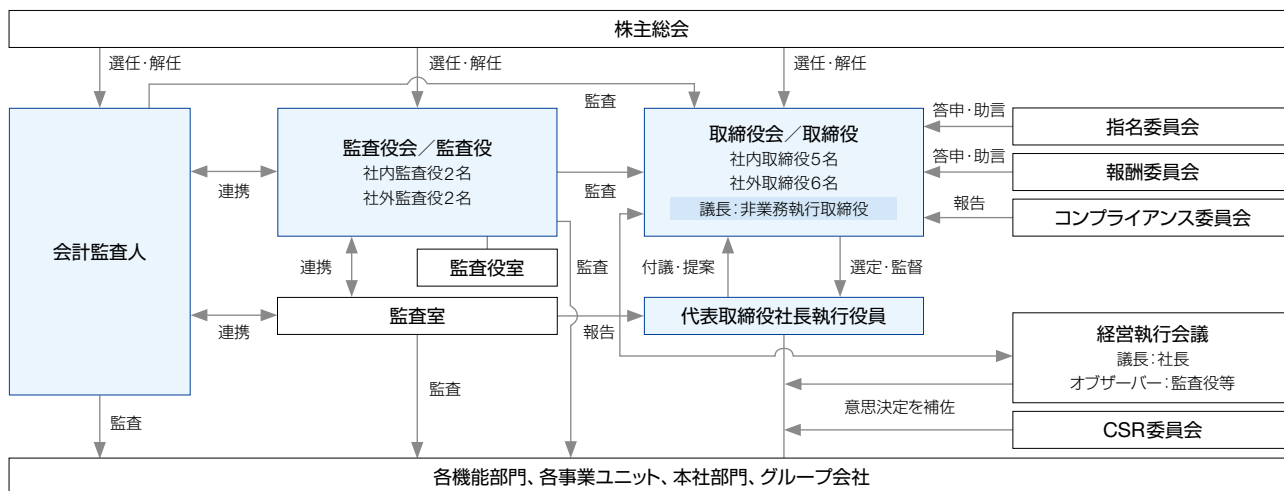
任意の委員会の設置

当社は監査役会設置会社の組織形態を採りつつ、任意の委員会として指名委員会および報酬委員会を設置することで指名委員会等設置会社型のガバナンス体制も取り入れる等、積極的に統治機能の充実を図っています。また、コンプライアンス体制を監督し改善するための組織として、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ています。

ガバナンス体制一覧 (2016年6月28日現在)

形態	監査役会設置会社
執行役員制度の採用	有
取締役の人数	11名
うち、社外取締役の人数	6名
取締役の任期	1年
監査役の数	4名
うち、社外監査役の数	2名
独立役員の数	8名
報酬決定における社外取締役の関与	有
取締役会の当期開催回数	23回
業績連動報酬制度	有

コーポレート・ガバナンス体制図



各委員会の構成

氏名	役位	指名委員会 (3名)	報酬委員会*1 (3名)	コンプライアンス委員会*2 (5名)
笹 宏行	代表取締役社長	○	○	
蛭田 史郎	社外取締役 (取締役会議長)	○ (委員長)		
藤田 純孝	社外取締役		○	
鶴瀬 恵子	社外取締役			○
片山 隆之	社外取締役		○	
神永 晋	社外取締役			○ (委員長)
木川 理二郎	社外取締役	○		

*1 第一回開催の報酬委員会にて委員長を互選。

*2 コンプライアンス委員会は、上記2名に加え、チーフコンプライアンスオフィサーおよび外部委員等によって構成されています。

社外取締役および社外監査役

当社は、取締役11名のうち過半数の6名を社外取締役とすることで、客観的な視点と豊富な経験や知識を経営に反映し、コーポレート・ガバナンス体制を強化しています。さらに監査役4名のうち2名を社外監査役とし、経営監視の客観性と公正性を高めています。

社外取締役および社外監査役は、取締役会において監査室

による内部監査に関する報告を受けるほか、社外監査役は監査役会において監査室および会計監査人それぞれから報告等を受けることに加え、監査室および会計監査人と一堂に会して意見交換を行う等の連携を図っています。なお、全社外取締役6名および全社外監査役2名の合計8名を独立役員として指定しています。

社外取締役	選任の理由	取締役会出席状況 (23回開催)
蛭田 史郎*	旭化成株式会社での経営者としての豊富な経験と幅広い知識を当社の経営に反映するため	23回/23回
藤田 純孝*	伊藤忠商事株式会社での経営者としての豊富な経験と幅広い知識を当社の経営に反映するため	22回/23回
鶴瀬 恵子*	公正取引委員会での豊富な経験と幅広い知識を当社の経営に反映するため	23回/23回
片山 隆之*	帝人株式会社での経営者としての豊富な経験と幅広い知識を当社の経営に反映するため	2017年3月期より現職
神永 晋*	住友精密工業株式会社での経営者としての豊富な経験と幅広い知識を当社の経営に反映するため	2017年3月期より現職
木川 理二郎*	日立建機株式会社での経営者としての豊富な経験と幅広い知識を当社の経営に反映するため	2017年3月期より現職

社外監査役	選任の理由	取締役会および監査役会の出席状況	
		取締役会 (23回開催)	監査役会 (30回開催)
名取 勝也*	サン・マイクロシステムズ株式会社、株式会社ファーストリテイリングおよび日本アイ・ピー・エム株式会社での経営者および弁護士としての豊富な経験と幅広い知識を当社経営の監査に反映するため	22回/23回	29回/30回
岩崎 淳*	公認会計士としての豊富な経験と幅広い知識を当社経営の監査に反映するため		2017年3月期より現職

*は独立役員です。

取締役会評価

当社は、コーポレート・ガバナンスの実効性を高め、企業価値向上に資することを目的として、取締役会で取締役会全体の実効性に関する分析および評価を第三者の視点も含めて毎年実施し、その結果の概要を公表しています。

 **取締役会の実効性評価：**
<http://www.olympus.co.jp/jp/ir/governance/board/index.jsp>

評価の方法

取締役会および各委員会（指名委員会・報酬委員会・コンプライアンス委員会）の実効性や投資家および株主との関係等に関する質問票をすべての取締役および監査役に配布し、回答を得

ました。その回答内容、および外部コンサルタントの意見を踏まえ、当社取締役会は取締役会の実効性に関する分析および評価を行いました。

2016年3月期における分析および評価

大項目	分析および評価	前期からの主な変化*
1. 取締役会の機能の発揮について	経営戦略の方向性、重要な案件の意思決定、執行に対する客観的な監督という取締役会の主要な機能の発揮については、当期から評価項目に追加しました。その結果、十分に機能を発揮しており、取締役会の実効性が確保されているという評価結果となりました。	(今回新たに追加)
2. 取締役会の構成および運営状況について	適切な規模・構成であり、オープンで活発な議論がなされていると評価され、前期と比較して評価が改善される結果となりました。一方で、「社外取締役は過半数とすることがより適当」「取締役会に上程される議題を絞り込む必要がある」等の意見もありました。 なお、取締役会の構成については、2016年6月28日開催の第148期定時株主総会で決議された取締役の選任において、社外取締役が過半数を占める構成となっています。	評価が改善
3. 重要な委員会について	指名、報酬、コンプライアンスの各委員会は、全般的に高く評価されており、適切な運営がされているという評価結果となりました。	前期に引き続き高評価
4. 社外取締役に対する支援体制について	前期に引き続き高評価であり、社外取締役が議論をする上で必要な研修・教育や情報の提供が十分になされているという評価結果となりました。	前期に引き続き高評価
5. 監査役の役割に対する期待について	前期に引き続き高評価であり、監査役が存在が取締役会の実効性確保に貢献しているという評価結果となりました。	前期に引き続き高評価
6. 投資家・株主との関係について	資本市場（投資家・株主等）へ当社の長期的競争優位性が伝えられており、資本市場のフィードバックも取締役会になされていると評価され、前期から評価が改善しました。	評価が改善

* 前期の分析および評価の詳細についてはアニュアルレポート2015 P53をご覧ください。

2015年3月期の課題に対する改善状況

課題	2015年3月期における分析および評価	改善状況
取締役会における中長期の経営課題に関する議論の充実	リスク対応やコーポレート・ガバナンス体制の改善およびコンプライアンス問題への対応等の当社の置かれた状況から緊急を要する重要課題に議論が集中している傾向があると認識しました。	当社取締役会は、事業における中長期的な競争状況や市場動向を踏まえた重要課題についての議論を充実させることに取り組んでまいりました。その結果、当期の評価では「中長期的な競争状況・市場の動向」「中長期的な経営方針・戦略」「中長期的なゴールの策定と達成状況の確認」といった問題に対して十分な議論が行われたという結果が出ています。
資本市場の当社への評価に関する取締役会へのフィードバックの充実	投資家および株主との関係においては、当社の長期的な競合状況やコーポレート・ガバナンスの改善状況等を資本市場に伝える努力を行っているものの、その結果である投資家および株主の当社に対する評価について、体系的かつ全体感を伴った形での取締役会へのフィードバックが不足していると認識しました。	当社は取締役会に対し、投資家および株主の当社に対する評価について、体系的かつ全体感を伴った形でのフィードバックを定期的実施する体制を整えました。その結果、当期の評価では「取締役会での十分な情報提供がされている」という結果が出ています。

監査役と監査役会の機能強化

当社は、監査役制度を採用しており、4名の監査役のうち2名を社外監査役とし、経営への監督機能の強化を図っています。また、監査役室を設置し、監査役の職務を補助すべき専任の使用人を配置しています。監査役会は取締役会と同じく原則として毎月1回開催することとしています。

監査役は監査役会規程および監査役監査基準に基づき、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の定期的な意見交換を実施し、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、会計監査人より、年度監査計画、四半期ごとの決算に関する事項および期末監査報告等について定期的な説明を受けるとともに、必要に応じて意見交換を実施することとしています。

役員報酬

役員報酬については、「企業価値の最大化を図り株主期待に応える」という意識を強く持たせ、その責務にふさわしい処遇とすることを、基本方針としています。取締役会は、同方針に基づき、短期

および中長期の業績と連動する報酬の割合を適切に設定することを重視し、報酬委員会の意見陳述および助言を経て、役員報酬を決定しています。

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(人)
		基本報酬	賞与	ストック・オプション	
取締役(社外取締役除く)	368	249	67	53	7
監査役(社外監査役除く)	56	56	—	—	2
社外役員	96	96	—	—	10

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針の内容および決定方法

取締役(社外取締役を除く)の報酬等は、月例報酬、賞与、株式報酬型ストック・オプションにより構成されています。月例報酬は役位ごとの基準額をベースに会社への貢献度等に応じて決定され、賞与は当該期の連結営業利益額および親会社株主に帰属する当期純利益額に基づき総支給額が決定される仕組みをとっています。また、株式報酬型ストック・オプションは中長期的な業績向上と企業価値向上への貢献意欲や士気を一層高めることを目的とし、当該取締役の月例報酬、賞与とは別枠の報酬として新株予約権を割り当てる仕組みです。なお、社外取締役については月例報酬のみを支給しており、賞与および株式報酬型ストック・オプションは対象としていません。また、監査役の報酬等は、監査役の協議により定めた月例報酬のみを支給しており、賞与および株式報酬型ストック・オプションは対象としていません。

利益連動報酬の算定方法

具体的には、下記方法に基づき算定の上、支給額を確定し支払います。

1 総支給額

$$\begin{aligned} \text{総支給額} = & \\ & \{(2017年3月期連結営業利益-300億円) \times 0.069\% \\ & + (2017年3月期の親会社株主に帰属する当期純利益 \\ & - 100億円) \times 0.0418\% \} \\ & \times (\text{対象となる取締役の役位ポイントの総和} \div 92) \\ & (1万円単位四捨五入) \end{aligned}$$

2 個別支給額

$$\begin{aligned} \text{個別支給額} = & \\ & \text{総支給額} \div \text{対象となる取締役の役位ポイントの総和} \\ & \times \text{役位ポイント} \\ & (1万円単位四捨五入) \end{aligned}$$

役位ごとのポイント

取締役会長	取締役 社長執行役員	取締役 副社長執行役員	取締役 専務執行役員	取締役 常務執行役員	取締役 執行役員
24	28	20	16	12	9

内部統制

当社および子会社の取締役ならびにその使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

■ コンプライアンス委員会

コンプライアンス体制を監督し改善するための組織として、社外取締役を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置しています。

■ CSR委員会

社長をCSR責任者とし、担当役員を委員長とするCSR委員会を設置し、オリンパスグループにおけるCSR活動の取り組み内容、目標設定および評価等を行うため定期的に開催します。

■ 監査室

社長直轄の監査室を設置し、監査室は内部監査規程に基づき、業務全般に関し法令、定款および社規則の遵守状況、職務執行の手続きおよび内容の妥当性等につき、当社および国内子会社の内部監査を実施します。

当社および子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 1 当社は、取締役会および経営執行会議等の会議体における慎重な審議ならびに決裁手続きの適正な運用により、オリンパスグループの事業リスクの管理を行います。
- 2 当社は、品質、製品安全、輸出管理、情報セキュリティ、安全衛生、環境、災害等のリスクに関して、それぞれ所管する部署を定め、社規則や標準を制定し、オリンパスグループとして予防的リスクマネジメントに取り組むとともに、教育・指導を行うことにより管理します。

内部統制強化のための統括部門の設置

2016年4月より、当社はさらなる内部統制の強化を目指し、従来の「リスク統括」、「情報セキュリティ統括」の機能に加え、「規程統括」の機能を包含した「内部統制統括部」を設置しました。「規程統括」の機能においては現経営体制にフィットさせ、内部統制を強化するために刷新した「新規体系」に基づく社内ルールの整備の推進、「リスク統括」の機能においては、恒常的に実施している「予防的リスクマネジメント」、「危機マネジメント」の強化・推進の他に、昨年より運用が開始されたマイナンバー制度に対して、当社グループで統一化した対応を推進する「マイナンバー導入推進ワーキンググループ」や近年リスクが高まっている

- 3 当社は、CSR委員会においてリスクマネジメントに関する計画および施策の報告ならびに審議を行い、オリンパスグループのリスクマネジメント体制の確立、維持を図ります。また、リスクマネジメントおよび危機対応規程に従い、当社および子会社担当部門においてリスクの把握、予防に取り組むとともに、有事の際、速やかに対処できる体制としています。震災、火災および事故等の災害ならびに企業倫理違反等の重大なリスクが発生した場合、担当部門は、社長をはじめとする経営執行会議メンバーおよび関係者に緊急報告を行い、社長が対策を決定します。

当社および子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

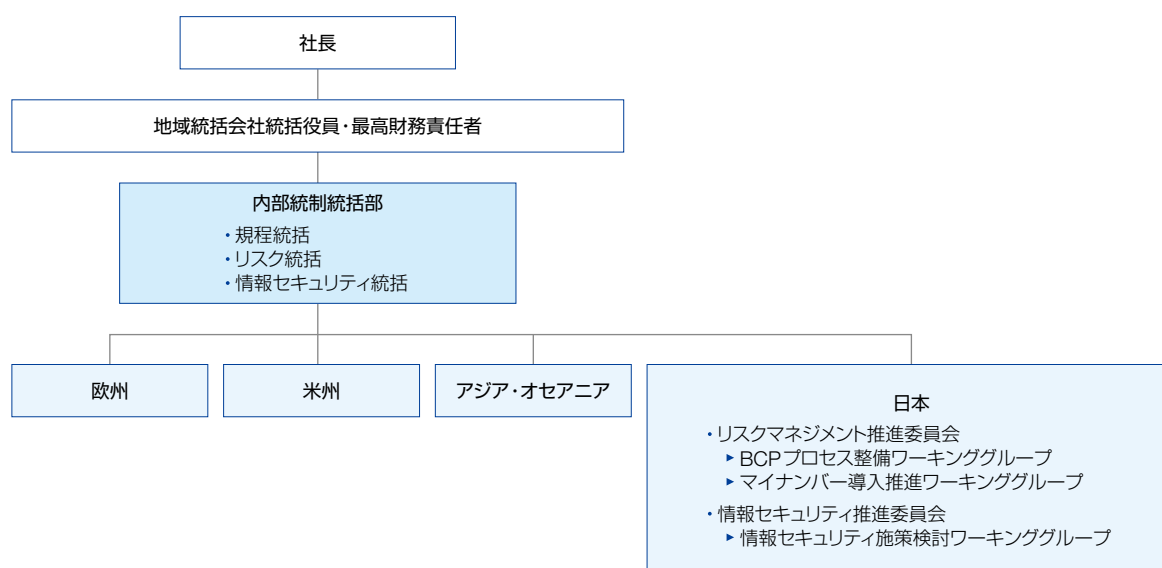
- 1 取締役会は、オリンパスグループの経営目標を定めた中長期の経営基本計画およびその実行計画である年度事業計画について承認します。また、取締役会は年度事業計画の進捗評価のために業績等につき毎月報告を受けます。
- 2 取締役会は、代表取締役およびその他の業務執行取締役の職務の分担を決定するほか、執行役員の職務の分担について承認します。また、その職務の執行状況について報告を受けます。
- 3 取締役会は、決裁規程や組織規程等の社規則により、経営組織および職務分掌ならびに各職位の責任と権限について承認します。また、主要な経営組織から職務の執行状況について報告を受けます。
- 4 当社は、子会社の取締役の職務が効率的に行われるように、グループファイナンス規程を定め、日本、米州、欧州、アジアの地域ごとにキャッシュマネジメントシステムを導入しています。

巨大地震への備えを強化する「BCPプロセス整備ワーキンググループ」を設置し、確実な備えの対応を行っています。

また「情報セキュリティ統括」の機能においては「機密情報、個人情報に代表される重要な情報を確実に守り、重大なインシデントを発生させない」というコンセプトのもと、外部からの攻撃（ウイルスメールやネットワークアタック）の対策や情報機器対策、ソーシャルメディアの利用教育等を実施しています。

これらの基本対策・活動は日本地域においては委員会活動を通じて取り組み、海外各地域においても、基本規則に基づき、情報を共有しながら、同様の展開を行っています。

内部統制強化のための体制



情報開示に関する考え方

当社は、法令に基づく適切な開示のほか、意思決定の透明性・公平性の確保と、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現するため、ホームページやアニュアルレポート、株主通信、任意での適時開示等、さまざまな形で主体的な情報発信を行っています。その際、取締役会はすべての情報開示において利用者にとって分かりやすく、価値の高い記載となることを心がけており、また当社の外国人株主比率の高さに配慮して情報開示の大半を英語化する等の対応を実施しています。

株主・ステークホルダーとの対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、社長や財務担当役員が中心となって積極的に株主との対話を実施するとともに、IR部門がこれを補佐して社内における情報交換や株主から得た意見を経営陣幹部にフィードバックする体制を整備しています。

また、株主の権利を確保するために、招集通知の早期発送や情報の充実、英訳版も含めたホームページへの掲載等、外国人株主を含めたすべての株主に対して平等に情報を提供し、権利行使のための十分な情報と検討期間が確保できるよう配慮しています。

IR活動状況

2016年3月期におけるIR活動状況は以下の通りです。

活動	回数	内容
機関投資家・アナリスト向け説明会	4回	決算実績、業績見通しを中心に四半期ごとの決算説明会を開催
IR DAY	1回	社長、CFOおよび各事業責任者による中期経営計画説明会を開催
施設見学会・勉強会	3回	工場・修理センター・トレーニングセンター等における見学会・勉強会を実施
海外機関投資家向け説明会	4回	四半期ごとの決算発表日当日に海外の機関投資家と電話会議によるミーティングを実施
海外ロードショー	3回	社長およびCFOが海外の機関投資家を直接訪問し、ミーティングを実施
各証券会社主催のカンファレンス(海外含む)	11回	国内外で開催される証券会社主催のカンファレンスに参加し、ミーティングを実施
個人投資家向け説明会・IRイベント	17回	証券会社支店等において個人投資家向け説明会を開催
機関投資家・アナリストとの個別ミーティング	715回	社長、CFOおよびIR部門で対応したミーティング件数(海外ロードショー、カンファレンスでの実施件数含む)

コンプライアンス

コンプライアンスの推進

オリンパスグループは、いかなる場面においても、コンプライアンス上の懸念を看過しない組織を整えるとともに、その状況を把握し、さらなる強化に努めています。また、医療事業という人命に関わる製品を提供する企業の責務として、常に高い

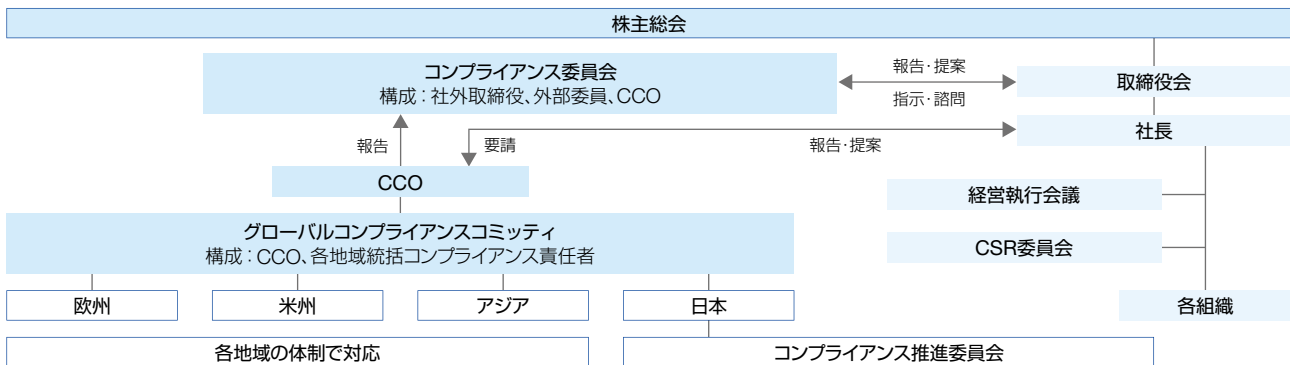
レベルでの製品安全、品質およびサービス等を保持し、世界各国の法規制を遵守すべく当社独自の規程の整備を行い、周知徹底や教育を実施しています。

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にすべく、グローバル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) を任命しています。取締役会の諮問機関として、社外取締役、外部委員およびCCOで構成されたコンプライアンス委員会を設置し、また、グローバルでコンプライアンスに関わる

方針や施策の展開、統括地域の状況や課題の把握、必要な正措置の実施を目的に、各地域統括のコンプライアンス責任者で構成されたグローバルコンプライアンスコミッティを組織しています。これらを原則四半期ごとに開催し、連携することで、コンプライアンスの強化に努めています。

コンプライアンス推進体制図

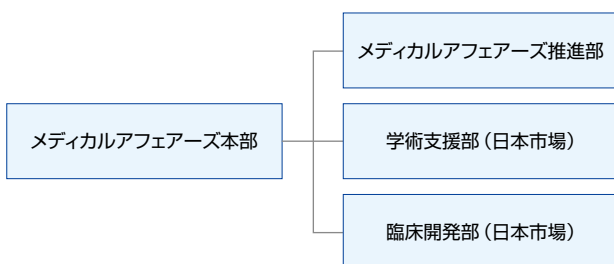


さらなるコンプライアンスの強化に向けて、メディカルアフェアーズ本部を新設

医療業界では世界的にコンプライアンスへの要求が高まる中、企業活動において不正を行わないだけでなく、不正を防ぐ仕組みが求められるようになってきました。また、医療の発展により革新性が薄れつつある中、客観データに準拠した医療エビデンス (Evidence Based Medicine) による医学的価値の証明が重視されるようになってきました。さらに、医療費抑制のプレッシャーから医療経済性の訴求もますます重要となっています。

オリンパスは、こうしたビジネス環境の変化を背景に、自社医療製品・サービスに関わる価値の創出活動および提供活動を適正に行うための戦略を立案・推進する「メディカルアフェアーズ (MA) 本部」を2015年11月に新設しました。MA機能はグローバル展開する必要があり、既に設置している北米以外の地域では新規組織として立ち上げ、さらなるコンプライアンス体制の強化と価値創出機能の強化に向けた取り組みを推進していきます。

国内本社における MA 組織の概要



- コンプライアンス機能：「MA インテリジェンス」「グローバルガバナンス」
- 価値創出機能のグローバル統括：「HQ」
- MA本部全体のオペレーション
- 価値創出機能：「学術支援 (学会・イベント等)」「医療トレーニング」「各地域の MA 業務」
- 価値創出機能：「臨床開発支援 (治験、Study)」「医療経済分析」「保険申請サポート」

チーフコンプライアンスオフィサーからのメッセージ



キャロライン・ウエストは、2016年1月に米州統括会社 (Olympus Corporation of the Americas (OCA)) のコンプライアンス責任者としてオリンパスに加わり、2016年4月にグループ全体のコンプライアンスを統括するチーフコンプライアンスオフィサー (CCO) に就任しました。当社グループについて、幅広い技術や革新的な製品に好印象を持つと同時に、すべての事業活動において「社会に誠実 (INtegrity)」であることを追求する姿勢にも感銘を受けたといいます。

チーフコンプライアンスオフィサー (CCO)

Caroline West

キャロライン・ウエスト

Q ご自身のバックグラウンドとオリンパスでの役割についてお聞かせください。

私はペンシルバニア州で弁護士としてキャリアをスタートさせました。その後、製薬/バイオテック関連企業 (最初は Rhone-Poulenc Rorer/Aventis社、次にShire社) のコンプライアンスプログラムの作成と指導に19年間携わってきました。今年1月にOCAに入ってから、組織のコンプライアンス体制の監督と、コンプライアンス部門の指揮を任せられ、4月には、当社のCCOにも就任し

ました。当社のグローバルなコンプライアンスプログラムおよびコンプライアンス慣行を継続的に強化することを目的として、日本ならびに各地域のコンプライアンス部門のスタッフを先導しています。私が今回、CCOに就任したことは、グループ全体のグローバル化や全社組織の最適化、人材の多様性を強く推進する取り組みの一環でもあり、大変光栄なことだと感じています。

Q 現状のオリンパスのコンプライアンスにおける認識と課題をお聞かせください。

2011年の会計不祥事、ならびに米国司法省との和解が最近成立した米国反キックバック法等の問題を受け、当社はコンプライアンスをより一層重視し、前CCOのもと、改善を推し進め、確固たる基盤の構築に努めてきました。

今後、さまざまなステークホルダーの信頼を取り戻し、関係改善に尽力していくことが私の使命です。そのためには、社会に誠実であることをグループ全体に浸透・維持させ、常に正しい

方法で正しいことを行うことを、企業文化として根付かせなければならないと考えています。医療事業を主たる事業とする当社は、非常に高い水準でコーポレート・ガバナンス基準とコンプライアンス基準を遵守し、すべての業務を行っていくことが求められる一方、そのことを理解し、これらの基準を満たしていくだけの用意もできていると考えています。

Q 中長期的に目指す姿・目標について教えてください。

グローバルにビジネスを行う場合、ある地域でコンプライアンス上の問題が発生すると、他の地域にも直ちに悪影響が及ぶ恐れがあります。また、地域が異なれば、問題や法律、文化、コンプライアンスリスクのレベルが異なることも事実です。

私の第一の目標は、文化的な違いを理解・尊重しつつ、当社グループ全体が一貫して遵守できる共通のコンプライアンス基準を設けることです。各地域のコンプライアンスチームと協力して基準を確立し、「社会に誠実」な企業を目指すという経営理念の浸透に努めます。第二の目標は、コンプライアンス部門を各事業のパートナーにすることです。私たちは、コンプライ

アンスをオリンパスならではの形で日常業務の一部として浸透させ、当社にとって欠くことのできないものの一つにする必要があります。そのために、コンプライアンス部門は、従業員のコンプライアンス意識を高めるための各種研修を継続的に実施し、特定の状況においては必要なサポートやガイダンスを提供していきます。事業部門との強力なパートナーシップにより、問題が起こった後ではなく、問題が起こる前に協力して解決できるようになることこそが、コンプライアンスの真の目的だと考えており、そうした環境の整備にも尽力していきます。