

サステナビリティ

# オリンパスのマテリアリティ

オリンパスは世界をリードする事業を通じて、グローバル規模で企業の社会的責任を果たしていきます。私たちは100年以上にわたり、革新的な製品・サービスを通じて、世界の人々の健康と安心、心の豊かさを実現し、社会にとって意義のある価値を提供してきました。特に、患者さんの苦痛軽減やQOL向上、医学・科学の分野における経済的価値の創出といったソリューションを提供することで、世界の医療に貢献してきました。私たちはESG(環境・社会・ガバナンス)の観点を取り入れた取り組みを積極的に行うことで、持続可能な社会のために貢献できると考えています。そして、このような活動によって、当社もまた企業価値を向上させ、持続可能な成長を実現していきます。



執行役員  
チーフストラテジーオフィサー  
(経営戦略統括役員  
兼ESG担当役員)

小林 哲男

## ESGエンゲージメント

オリンパスは、経営戦略、ステークホルダーのご意見、ESG評価機関によるベンチマークなどを反映し、グループ経営執行会議および取締役会に諮る等のプロセスを経て、6つのESG領域および5つの重要課題(マテリアリティ)を特定しました。5つのマテリアリティは、事業を通じた社会課題の解決に貢献することを明文化し、相互に補い合って強化される関係にあります。当社が競争力あるグローバル・メドテックカンパニーへと成長し、サステナブルな社会の実現に貢献するために、ESGを重要な課題と捉えています。

マテリアリティは社会・事業変化によって可変のものであり、今後も必要に応じて見直しを行います。

### 6つのESG領域に注力

- |                |         |
|----------------|---------|
| 1. コーポレートガバナンス | 4. 環境   |
| 2. 経済的持続性      | 5. 人的資源 |
| 3. 製品の持続可能性    | 6. 社会   |

### オリンパスの重要課題(マテリアリティ)

- 医療機会の幅広い提供およびアウトカムの向上
- コンプライアンスおよび製品の品質安全性への注力
- 責任あるサプライチェーンの推進
- ダイバーシティ・インクルージョンの推進
- 社会と協調した脱炭素・循環型社会実現への貢献

## ESGの推進体制

ESGの推進においては、2021年4月にESG担当役員を新設し、中長期事業計画の中でKPIを設定する仕組みを構築する等、その強化を図っています。ESG担当役員はESGを包括的に推進するとともに進捗状況をモニタリングし、グループ経営執行会議および取締役会に報告し、議論しています。

また、2021年3月期より執行役の報酬について、長期インセンティブ報酬の業績連動型株式報酬のうち、10%が外部ESG評価機関の評価結果と連動するようになりました。2022年3月期にはその比率を20%に引き上げ、取り組みの強化を図っています。

## オリンパスの重要課題(マテリアリティ)の特定プロセス



### STEP 04

- ESG項目の抽出
- ESGで強化する取り組みを特定
- 社会・事業変化に併せて適宜見直しを実施

## 医療機会の幅広い提供およびアウトカムの向上

### 01 マテリアリティ

オリンパスは、世界中の人々に病気の早期発見と治療のための医療情報と教育機会を提供するよう努めています。経験豊富な臨床医でもあるチーフメディカルオフィサーの下、医療分野の質の高い臨床的・科学的知見を生かし、医療機器安全等への取り組みを行っています。

### 医療機会の幅広い提供

オリンパスは、医師や外科医をはじめとする医療従事者を対象とした実践的な研修を、各地で積極的に実施しています。また、がん啓発活動を含むソーシャルキャンペーンを通じて、世界中の多くの地域社会に向けて疾患に対する早期発見を促すための啓発活動を支援しています。こうした支援活動は、地域の医学会や医療従事者との強いつながりと、継続的かつ広範な教育支援によって実現しています。

### 患者さんのアウトカムの向上

近年、米国を中心に、「価値に基づく医療(バリューベースヘルスケア)」の考え方が普及しています。患者さんのアウトカムに着目し、価値に基づく医療を実現することは、患者さん、医療機関、国や社会に大きなベネフィットをもたらします。また、最適な資源配分が行われることにより、増大する医療費の抑制にもつながると考えられています。オリンパスは、製品の安全性と有効性に関する客観的なエビデンスの提供や、アンメットニーズを特定し、それに応える製品を生み出すことにより、患者さんのアウトカムの向上に貢献していきます。

### 2021年3月期の主な取り組み

- 医療従事者向け包括的トレーニングプラットフォーム「オリンパスコンティニューム」を導入
- 世界各国でがん啓発活動を実施
- 厚生労働省の「令和2年度日露医療協力推進事業:内視鏡分野の協力」の実施団体に採択<sup>\*1</sup>され、ロシア政府が2019年から5カ年で推進しているがん対策プロジェクト「オンコロジープログラム<sup>\*2</sup>」に協力するために、大腸がんに対する消化器内視鏡診断や内視鏡外科手術の技普及を支援

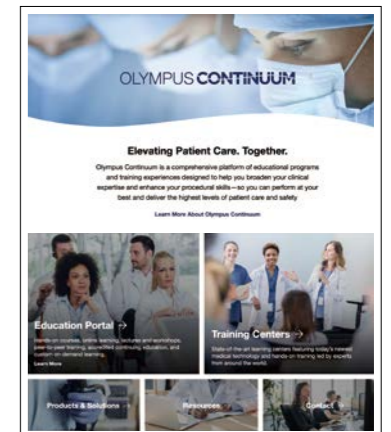
\*1 2020年6月に採択。  
\*2 ロシア政府による医療改革を目的とした国家プロジェクト「ヘルスケア」の中核となるがん対策プロジェクト。がんの早期発見率63%以上、5年生存率60%以上、死亡率17.3%以下等を数値目標として掲げ、プロビン記念ロシアがん研究センター、グルツェン記念モスクワがん研究所を傘下に持つロシア国立放射線医学研究センターの院長が推進者となっている。現在ロシアのがん罹患率第2位は大腸がんである。

## COLUMN

### 医療従事者向け包括的トレーニングプラットフォーム「オリンパスコンティニューム」を導入

オリンパスは、2021年2月にグローバルの医療従事者を対象とした医療製品・手技に関する包括的トレーニングプラットフォーム「Olympus Continuum<sup>®</sup>」を立ち上げました。これまでも、当社は集合型の実地トレーニングを中心に、各地域で医療従事者向けに、消化器内科、消化器外科、呼吸器科、泌尿器科、婦人科、耳鼻咽喉科、脳神経外科の7つの診療科に対応したトレーニングを実施してきました。このたび、5か国語に対応したポータルサイトを公開し、オンラインと集合型のトレーニングを融合するとともに、事前学習と事後のフォローアップトレーニングまで一貫した医療従事者のスキルに合わせたトレーニングの提供を目指します。

[www.olympuscontinuum.com](http://www.olympuscontinuum.com)



画面イメージ

## コンプライアンスおよび製品の品質安全性への注力

オリンパスは、強固なコンプライアンスプログラムに取り組み、バリューチェーン全体にわたる製品の安全性・品質の水準を厳格に維持することに注力しています。そのため、当社は厳格な社内規則を採用し、事業を展開する各地域の法規制当局に確実に準拠するように努めています。

### コンプライアンス

オリンパスグループでは、誠実で法令を遵守する企業風土の醸成に努めています。2019年9月には「オリンパスグローバル行動規範」を制定しており、当社ホームページに18か国語で公開されています。チーフコンプライアンスオフィサー（CCO）の指示の下、コンプライアンス機能はグローバルで連携し、ビジネス活動が法的要件を満たし会社のポリシーや規定に沿っているかどうかを継続的に評価しています。CCOは、CEOと監査委員会に定期的に、また必要に応じて追加の報告を行います。また、CCOおよびリージョナルコンプライアンスオフィサー（RCO）で構成されるグローバルコンプライアンスリーダーシップチーム（GCLT）を設置し、コンプライアンスに関する方針・施策をグローバルに展開し、地域の状況や課題を把握し、必要な正措置を実施しています。GCLTは四半期ごとに、また必要に応じ追加の開催を行っています。GCLTにおいて指示および確認された方針・施策は、各RCOによって各地域に適用されます。さらに、CCOおよび各RCOによって特定されたオリンパスグループ全体のコンプライアンス状況および問題は、CCOによって定期的に監査委員会に報告され、必要に応じて取締役会で議論されます。

### 製品の品質・安全への取り組み

オリンパスグループは、経営理念に基づき、「オリンパスグループクオリティ・ポリシー」を制定しています。オリンパスグループのすべてのメンバーに対して、クオリティ・ポリシーの行動基準を日常業務に浸透させる施策に継続して取り組み、安全・品質を重視するマインドを醸成しています。現在、チーフクオリティオフィサー（CQO）および各国の品質法規制機能のメンバーを中心に、グローバルプロセスの見直し、改善活動を行っています。その活動の一つとして、オリンパスグループの事業部門およびグループ会社では、国際的な品質管理の規格であるISO9001認証あるいはISO13485認証の取得および維持を推進していま

す。また、2020年3月期に改訂したグローバルマネジメントツールに基づき、執行役および品質法規制機能のトップであるCQOへの定期報告を行い、全社課題の明確化を行っています。さらに、各品質マネジメントシステムの状況を客観的な視点で監視することを目的としたグループ内部品質監査を実施し、各組織の状況を把握、改善を促進しています。

2021年3月期の主な取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 特に対応強化を図る重要法令類をはじめ、大きな影響を与える法規制への違反に対する罰金および罰金以外の制裁措置はなし</li> <li>• グローバル通報窓口「オリンパス・インテグリティ・ライン」等を通じた通報250件（処理が完了した通報のうち42.8%が審査を経て、その是正処置が立証）</li> <li>• QARA機能強化に向けて、要員の強化やグローバルプロセスの見直しを実施。「QARA（品質保証・法規制対応）トランスフォーメーション」として、Transform Olympusの重点分野に追加</li> <li>• 従業員への教育を定期的実施</li> </ul>	
<p>コンプライアンスヘルプライン関連の集合研修・eラーニング</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 実施回数: 1回</li> <li>• 受講者数: 13,493名</li> </ul>
<p>重要法令教育の集合研修・eラーニング</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 実施回数: 1回</li> <li>• 受講者数: 12,383名（医療関連業務従業員）</li> </ul>

## 責任あるサプライチェーンの推進

オリンパスは、責任ある強固なサプライチェーンマネジメント（SCM）を確立することで、組織全体で持続可能な価値創造を促進します。当社のサプライチェーンシステムと基準に基づき、環境および人権を含む社会問題に取り組んでいます。

### 調達

オリンパスグループでは事業継続と持続可能な価値創造を見据えて、サプライチェーンマネジメント（SCM）の強化を図っています。健全で公正な取引と持続可能な社会発展に貢献するESGの取り組みを目指して2021年6月に調達方針に替わるサプライチェーン方針を制定しました。また、調達活動における環境配慮の基本的な考え方としては「オリンパスグループグリーン調達基準」を制定しています。Webサイトや研修を通じてサプライチェーンにおける基本姿勢を社内外に示すとともに、法令・社会規範遵守の強化に取り組んでいます。また、サプライヤーさまに対して、人権尊重や反社会的勢力排除などの法令・社会規範の遵守、汚職・賄賂などの禁止、公平・公正な取引の推進、環境への配慮などに、より具体的な行動指針を設けた「サプライヤーさまへのお願い」を定め、新規サプライヤーさま選定にあたっては、社会規範の遵守、環境への配慮などの対応状況を選定基準の一つとしています。これらの指針を基に、サプライヤーさまとの公平、公正かつ透明な取引に基づく良好な関係の構築と関係強化に取り組んでいます。

### 人権

オリンパスは、国連の世界人権宣言・労働における基本的原則および権利に関するILO宣言・国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下、国連指導原則）やグローバル・コンパクト10原則などの国際的な人権に関する規範への支持を表明しています。また、これら国際的なイニシアティブを企業行動として実践していくために「オリンパスグローバル行動規範」に「人権尊重」を明記するとともに、国連指導原則にのっとった人権デューデリジェンスの実施を明記した「人権方針」を定め、人権尊重の経営に努めています。また、オリンパスと共に事業活動を推進するサードパーティや顧客の皆さまにも人権擁護を求めています。

### 調達における企業調査と改善活動

日本の調達拠点では、継続的に取引のある世界各国の主要なサプライヤーさまを対象に、毎年1回、Webシステムを活用して企業調査アンケートを実施しています。調査は、経営情報やCSRへの取り組み、BCPなど121項目（うちCSR関連は24項目）について行っています。アンケート結果から、例えば法令・社会規範遵守や環境保護などの管理体制が十分でなく、改善が必要と判断したサプライヤーさまには現地監査を実施し、オリンパスの「サプライヤーさまへのお願い」に沿った活動を要請するとともに、必要に応じインシデントを未然に防ぐための自主的な改善活動を促しています。また、社内では関連する専門部署との協業によるリスク評価の検討を進めています。

#### サプライヤーさまとの取り組みにおける企業調査の主な評価項目

経営情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 会社情報、財政状況</li> </ul>
CSR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 法令・社会規範遵守</li> <li>• 人権保護</li> <li>• 労働者の権利保護</li> <li>• 環境保護</li> <li>• 個人・機密情報保護、知的財産保護</li> </ul>
BCP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 事業継続戦略、製造拠点情報、緊急災害時窓口情報、サプライチェーンの確認、従業員の安否確認</li> </ul>
環境・品質	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO14001、ISO9001、ISO13485などの認証取得状況</li> <li>• 購買・工程管理変更情報、不適合処置</li> </ul>
納期・コスト	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 生産計画、進捗・物流管理、コストダウン活動</li> </ul>
システム	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PCセキュリティ</li> </ul>

2021年3月期の主な取り組み
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 世界各国の主要なサプライヤーさまを対象に、Webシステムを活用した企業調査アンケートを実施（826社中、約87%から回答）</li> <li>• 人権を含むサステナビリティ領域においてグローバルで企業への支援活動を推進する団体であるBSRの会員企業となり、国連指導原則に準拠したグローバルでの人権デューデリジェンスの活動をさらに強化</li> </ul>

## ダイバーシティ・インクルージョンの推進

オリンパスは、組織全体のダイバーシティとインクルージョンを促進することで、より魅力的で競争力のある革新的な事業展開を実現していけると考えています。そのため、性別、障がい、国籍、人種に関係なく、多様な人材にやりがいのある仕事を提供し、専門的かつ持続的に成長することを目指しています。

### グローバル人事制度の実現

オリンパスグループは、グローバルレベルでの適所適材配置を可能とするグローバル人事制度の導入を進めています。当社グループ社員の成長への意欲を促進させる人事制度を整備し、国籍・年齢・性別を問わず、それぞれが持つ能力を会社の発展に最大限活かすことができる企業風土の醸成を進めています。日本では管理職の人事評価制度を職務給型に変更したことにより、職務の大きさと成果に応じて処遇を決定し、年齢や国籍にとらわれない人材登用を進めています。また、2020年4月には、グローバルシニアマネジメントの目標設定および評価基準を共通化し、業績責任を明確にし、グローバル共通KPIの達成に向けて戦略目標を掲げ、組織の変革に取り組んでいます。2021年7月時点で、グローバルシニアマネジメントの約37%を日本以外の国籍の方が占めており、経営陣のダイバーシティも進めています。

### 女性の活躍推進

オリンパスグループの女性役職者の割合は約11%と多くの女性が活躍しています。また、国内においても、2021年4月末時点で、75名の女性管理職が活躍しており、管理職候補の女性従業員も252名に上るなど、年々比率が高まっています。ライフイベントとキャリア形成を両立するための福利制度を設定するだけでなく、仕事と育児・介護の両立の理解促進のための冊子の作成・配布を行い、各部門におけるワークショップも実施するなど、制度の利用も積極的に促しています。ライフイベントをあらかじめ

#### 女性の活躍推進に向けた取り組み

- 管理職向けワークライフ・インテグレーション研修
- 女性管理職の登用を促進するための管理職候補者の育成研修
- 女性社員の育成を目的としたメンター制度
- 復職後の早期業務立ち上げ等を目的とした育児休業復帰後研修
- 育児休業中の従業員にネットワークを作る場の提供

め想定し、早めに経験や機会を与えるという考え方により、女性のキャリア形成を支援しています。

### 多様な人材の活躍を目指して

当社は、積極的に障がい者(身体、精神、知的)の雇用を推進しています。採用後は一般事務職をはじめ、製造技術職やIT開発職などの技術系職種も含め幅広い分野で活躍しています。性的少数者の理解と支援の促進に関しては、専用相談窓口の設置、理解促進セミナー、LGBTウィークの開催(eラーニングや映像上映会を通じた従業員の理解促進)、有志によるLGBT ALLYの立ち上げといった多様な活動を推進しました。

#### 2021年3月期の主な取り組み

- 不妊治療、がん治療、難病等の治療との両立のための特別休暇制度の導入
- コアタイム短縮、在宅勤務の対象を全正社員に拡大(出社と在宅勤務を組み合わせたハイブリットな働き方の推進)
- コミュニケーションツールとしてMicrosoft 365を導入し、新型コロナウイルス感染症が拡大する中でも在宅勤務へのスムーズな移行を実現
- 八王子事業所に託児所を開設
- 年次有給休暇、看護休暇・介護休暇の時間単位取得制度の導入
- LGBTQに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標2020」において「ブロンズ」認定を取得
- 2021年3月8日の「国際女性デー」にちなみ、社内イベントを開催(CAOと人事執行役員のタウンホールミーティング開催、社外有識者講演や社内ロールモデル講演を複数実施)

詳しくはWEBをご覧ください

雇用: <https://www.olympus.co.jp/csr/social/employment/>  
 多様性と機会均等: <https://www.olympus.co.jp/csr/social/diversity/>  
 米州におけるD&I: <https://www.olympus.co.jp/csr/social/americas/>  
 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画: <https://www.olympus.co.jp/csr/social/woman.html>  
 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画: <https://www.olympus.co.jp/csr/social/actionplan.html>  
 ワークライフ・インテグレーションの推進: <https://www.olympus.co.jp/recruit/newgraduates/work-life-integration/>

## 社会と協調した脱炭素・循環型社会実現への貢献

オリンパスは、2030年までにオリンパスグループの事業所が排出するCO<sub>2</sub>排出量を実質ゼロにするカーボンニュートラル目標を設定しました。今後、カーボンニュートラルの達成に向けて、製造改善活動や省エネ施策を引き続き推進するとともに、2030年までに自社の事業所における全消費電力\*1を再生可能エネルギー由来に段階的に切り替え、CO<sub>2</sub>削減の取り組みを加速させます。

\*1 一部、販売拠点などの賃貸物件は除く

### 気候変動への対応

オリンパスは、2021年5月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)へ賛同を表明しました。今後はTCFDの提言に基づき、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4項目について情報開示を推進していきます。



ガバナンス	オリンパスグループでは、製品開発、調達、製造、物流、販売、修理といったバリューチェーン全体を通じた環境負荷の低減に取り組んでいます。気候変動対応を含む環境活動の最高責任者であるCEOおよびCAOの下、EHS(環境・健康・安全衛生)機能を管轄する人事・総務担当役員が、グループ全体の環境活動を統括しています。EHS機能は、温室効果ガス使用量の削減目標を含む環境行動計画を策定し、グループ全体の環境行動計画の進捗状況をモニタリングし、継続的な改善を進めています。最高責任者(CEOおよびCAO)は、必要に応じて環境活動の進捗状況の報告を受け、必要な改善指示を行います。取締役会は気候変動の対応状況について年1回以上の報告を受け、取り組み状況を監督しています。また、気候変動対応を含むESGへの取り組みに対する経営層のコミットメントを強化するため、執行役の報酬について、長期インセンティブ報酬の業績連動型株式報酬のうち20%がESG評価機関の評価結果と連動しています。
戦略	オリンパスグループは、シナリオ分析の手法を用いて、短期、中期および長期の時間軸ごとに気候変動関連のリスクと機会を特定しています。シナリオ分析では、IEA(国際エネルギー機関)が提示している「2℃シナリオ(産業革命前からの世界の平均気温上昇を2℃未満とするシナリオ)」および「4℃シナリオ(産業革命前からの世界の平均気温上昇を4℃と想定するシナリオ)」に沿って気候変動の事業活動への影響を分析しています。短期的(1~5年)には、自然災害発生による操業停止・サプライチェーン断絶を、中長期的(10~20年)には、炭素税の導入やCO <sub>2</sub> 削減規制の強化による事業コスト増加を主な課題としています。
リスク管理	オリンパスグループは、気候変動を含む環境に関連するリスクについて、当社の事業に影響を及ぼすすべてのリスクを網羅したグループ全体のリスク管理の枠組みの中でリスクの特定、評価および管理を行っています。
指標と目標	オリンパスグループは、2030年までに自社事業所からのCO <sub>2</sub> 排出量(Scope 1、2*)を実質ゼロにすること、2030年までに自社の事業所で使用する電力を100%再生可能エネルギー由来とすることの2つの目標を2021年に策定しました。今後は2030年までの目標達成に向け、世界各国の拠点での継続的な製造改善活動や省エネの推進と、再生可能エネルギーの導入を進めます。また、製品ライフサイクル全体での温室効果ガスを削減するために、環境配慮型製品の開発、グリーン調達の推進や物流効率改善等に継続的に取り組みます。

\*2 Scope 1: 敷地内における燃料の使用による直接的な温室効果ガス排出、Scope 2: 敷地内で利用する電気・熱の使用により発生する間接的な温室効果ガス排出

#### 目標と実績

	実績		目標	
	FY2021	FY2022	FY2022	FY2030
CO <sub>2</sub> 排出量	2018年3月比 25.4%削減	2018年3月比 21%削減	2018年3月比 21%削減	自社事業所からの CO <sub>2</sub> 排出量を 実質ゼロにする
再生可能 エネルギー比率	12.7%	前期比向上	前期比向上	100%

詳しくはWEBをご覧ください

環境: <https://www.olympus.co.jp/csr/environment/>