

サステナビリティ

# オリンパスのマテリアリティ

私たちはESGに関するさまざまな取り組みを積極的に行い、持続可能な社会の実現により一層貢献してまいります。具体的かつ透明性の高いESGの取り組みを加速するため、2023年3月期からESGチームをESG担当役員の下に配置し、全社的な取り組みのモニタリングと推進に注力しています。また、中長期的に解決すべき具体的な社会課題の特定とその進捗を測るKPIの開示を検討しています。今後は、KPIの進捗を適切に把握・分析するためのガバナンス体制の構築も重要だと認識しています。その構築により、各事業・機能部門や各地域と密接に連携し、社員全員が「私たちの存在意義」を体現できるように取り組み、社会的責任を果たしてまいります。



取締役 執行役 CAO(最高管理責任者)兼 CSO(経営戦略統括役員)兼 ESGオフィサー(ESG担当役員)

シュテファン・カウフマン

## 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



## 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

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。

### 医療水準の向上

オリンパスグループは、対象となる疾患の治療レベルを上げることで、患者さんのQOL(Quality of Life:生活の質)向上を目指しています。当社では、医学的・科学的な知見を駆使して臨床的に適切かつ経済的に価値がある安全な製品とソリューションを世界中に提供できるよう支援するグローバル組織として、メディカル&サイエンティフィックアフェアーズ(MSA)を設置しています。この組織は、下記の3つの重要な役割を担い、医療水準の向上に取り組んでいます。

1. 医療分野における専門性を強化し、患者さんを中心とした、より安全、効果的、革新的な医療機器の開発支援
2. 医療従事者が迅速にオリンパス製品に関する専門知識を習得し、患者さんの安全を確保しながら優れた臨床結果を得るための教育プログラムおよびトレーニングの開発・実施
3. 世界中のエビデンスを活用し、患者さんの臨床成果を向上させること、および社会的な経済価値を提供すること

### 医療従事者向けのグローバルなトレーニングに注力

当社は、製品の安全・適正な使用を普及させるため、専門家に講師を依頼し、医療従事者向けトレーニングを開催しています。2021年は医療製品・手技の包括的なプログラムを提供する教育基盤として、トレーニングプラットフォーム「オリンパスコンティニウム(Olympus Continuum)」を立ち上げました。「オリンパスコンティニウム」は従来からの集合型(実地)トレーニングに加え、オンラインの特性を活かし事前学習から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ています。5カ国語対応のポータルサイトを公開し、LMS(ラーニングマネジメントシステム)\*1、オンデマンドライブラリ\*2などのWebトレーニングツールを拡充しています。

2022年3月期は、コロナ禍にもかかわらずグローバルで計1,285回(前期比+34%)のトレーニングを提供し、各事業領域における医療製品の安全・適正な使用の普及に努めました。

\*1 ハンズオントレーニングや講義の申し込みから受講まで、一連の流れをオンラインで実現するシステム(導入状況は地域によって異なります)  
\*2 医療従事者向け動画や手技冊子などを中心に、幅広く多彩な学習コンテンツを掲載するためのシステム

詳しくはWEBをご覧ください | オリンパスコンティニウム: <https://continuum.olympusprofed.com/>

### 2022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ウム」のコンテンツ拡充
- 世界各国でがん啓発活動を実施
- 助成金プログラムを通じて、オリンパス製品が活用される疾患や治療に関する第三者の活動を支援。2022年3月期は、335以上の団体が50カ国以上でプログラムを実施するための助成を実施し、製品提供を除く助成金の総額は約640万ドルとなりました。



「オリンパスコンティニウム」トレーニング開催回数



助成金プログラムを通じて、当社が活動を支援した団体数

## COLUMN

### 中国農村部におけるがんの早期診断・早期治療プロジェクト(2005年～)

中国では、国家衛生健康委員会が主導する大規模な国家プロジェクトとして、他地域と比べ、医療資源、研修機会が相対的に不足している中国農村部における医師の育成・技術向上、および医療機関・医師・患者さんへの早期診断・早期治療に関する啓もう活動等が行われています。オリンパスは、学術交流を通じた技術の普及活動、日本の熟練した医師が中国を訪れて講演やデモンストレーションをする際や、中国の医師が日本の臨床現場で技術を習得する際のサポート活動等、長年にわたって本プロジェクトの支援を行っています。

2021年はコロナ禍にもかかわらず、年間13回のプロジェクト活動(トレーニング活動)を実施し、オンサイト・オンライン合わせて合計約44,000名の農村部医師が参加しました。また、オンラインで多様なトレーニング機会を提供するスマートフォン用の「早期診断治療アプリ」の活用も進め、2022年3月末時点の登録者数は約18,000名に至りました。

農村部におけるがんの早期診断・早期治療プロジェクトに関するドクターの視点(統合レポート2021): [https://www.olympus.co.jp/ir/data/integratedreport/pdf/integrated\\_report\\_2021j\\_A3.pdf#page=22](https://www.olympus.co.jp/ir/data/integratedreport/pdf/integrated_report_2021j_A3.pdf#page=22)

サステナビリティ

# 2

マテリアリティ

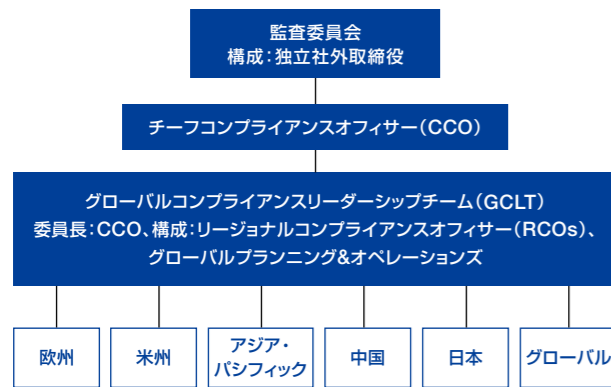
## コンプライアンスおよび製品の品質安全性への注力

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に確実に適合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年に制定された「オリンパスグローバル行動規範」は、創業100年以上の歴史で培われた「イノベーション」「社会貢献」「誠実さ」を基本に据え、誠実な事業活動を行うために経営層および従業員に期待される行動基準を説明した指針です。当社のグローバルコンプライアンス部門は、そのグローバル行動規範および会社方針の周知徹底を図り、懸念が生じた場合には通報を可能にするなどの対応をとっています。チーフコンプライアンスオフィサー(CCO)の指示のもと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と監査委員会へ定期的に、また必要に応じて追加の報告を行います。

### コンプライアンス推進体制図(2022年4月現在)

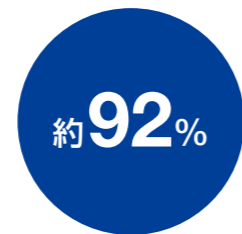


### 製品の品質・安全への取り組み

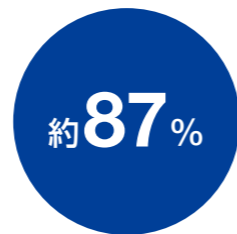
オリンパスグループは、患者さんの安全を第一に考え、製品の品質を担保するため、チーフクオリティオフィサー(CQO)のもとでQARA(品質保証・法規制対応)組織を強化してきました。QA部門では、コンプライアンスを遵守し、患者さんの安全を確保するため、グローバル全地域で統一した是正処置(Field Corrective Action:FCA)プロセス、是正・予防処置

(Corrective and Preventive Action:CAPA)プロセスを新規導入し、デジタルソリューションをグローバルに展開しました。RA部門は、製品の効率的、効果的な発売を支え、法規制の遵守を維持することに重点を置いています。各地域のQARA部門や工場のレポートラインを合理化し、開発などのほかの機能とQARA部門との協業がより効率よく進められるよう、組織改革を進めています。オリンパスグループ全従業員に対して、安全・品質を重視するマインドを醸成するため、「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取り組みは継続的に行っています。

2022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および制裁措置はなし</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347件(処理が完了した通報のうち55.8%が審査を経て、その是正処置が立証)</li> <li>FCAプロセス、CAPAプロセスの新規導入により、これまでのプロセスで必要とされていた文書を全社で約87%削減</li> <li>従業員への教育を定期的実施</li> </ul>	
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施回数: 1回</li> <li>受講者数: 13,527名 (受講率約92%)</li> </ul>
重要法令教育の集合研修・eラーニング	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施回数: 7回</li> <li>受講者数: 延べ81,204名</li> </ul>



国内オリンパスグループの従業員を対象としたコンプライアンスヘルプライン関連教育の受講率



プロセス効率化による全社での文書削減率

# 3

マテリアリティ

## 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課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、SCMの強化を図っています。当社は、「グローバル基準: オリンパスがサードパーティに期待すること」を定めて公開し、オリンパスの事業活動に協力するすべてのサードパーティに対する基本的な要請事項を明らかにするとともに、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、環境への配慮などを盛り込んだ「サプライヤーさまへのお願い」を定めています。また、国内拠点において取引を行っている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を実施し、調査結果をインシデント回避に向けた改善活動に結び付けています。これまでインシデントの発生事例はありませんが、現地監査により法令・社会規範順守や人権保護などに問題が発見され、オリンパスからの改善要請が受け入れられないお取引先さまに対しては取引停止の措置をとる場合もあります。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」を制定しました。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。

### 「紛争鉱物問題」への対応

オリンパスグループは、紛争鉱物問題に関する国際的な取り組みに賛同し、オリンパスグループを代表してオリンパスが一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)の「責任ある鉱物調達検討会」に参加しています。また、「調達方針説明会」で紛争鉱物問題を取り上げるなどサプライヤーさまと協力してサプライチェーンの透明性を確保し、人権侵害に加担することのない部品・材料の調達を進めていきます。

### 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。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るとともに、従業員一人ひとりへの人権に関する理解促進も図っています。2022年3月期には国内オリンパスグループを対象として人権や国連指導原則の基礎的な情報を中心に構成したオンライン教育を実施し、2023年3月期には海外のオリンパスグループでも地域ごとに同様の内容を実施しています。

2022年3月期の主な取り組み
<ul style="list-style-type: none"> <li>国内拠点において取引を行っている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(774社*1中、約86%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のサポートを受けて、オリンパスグループ全体を対象とした人権影響評価に着手</li> <li>国内オリンパスグループを対象として人権や国連指導原則の基礎的な情報を中心に構成したオンライン教育を実施(受講率約97%)</li> </ul>

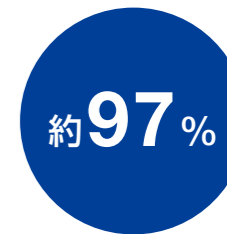
\*1 映像事業の譲渡に伴い、映像関連の取引先を対象から除外したため、前年のサプライヤー数826社より減少しています



Webシステムを活用した企業調査アンケートの実施\*2



「サプライヤーさまへのお願い」配布件数\*3



国内オリンパスグループの従業員を対象としたオンライン人権教育の受講率

\*2 国内拠点において取引を行っているサプライヤーさまが対象  
\*3 国内拠点において取引を行っている主要な直接材のサプライヤーさまが対象



サステナビリティ

# 4

マテリアリティ

## ダイバーシティ・インクルージョンの推進

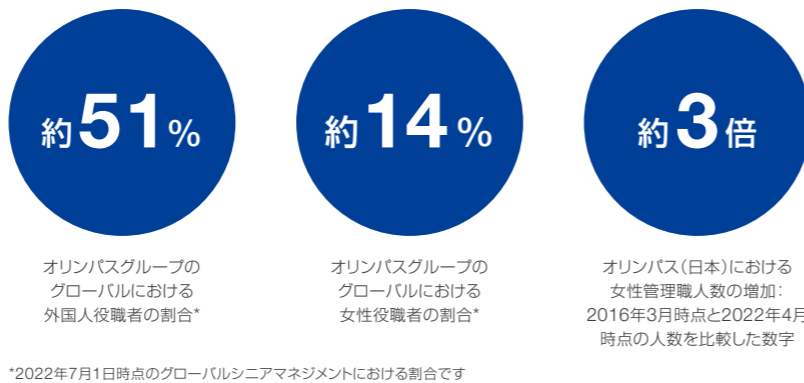
オリンパスは、組織全体のダイバーシティとインクルージョンを促進することで、より魅力的で競争力のある革新的な事業展開を実現していけると考えています。そのため、性別、障がい、国籍、人種に関係なく、多様な人材にやりがいのある仕事を提供し、専門的かつ持続的に成長することを目指しています。

### グローバル人事制度の適用拡大

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。グループ共通の基準を用いて、各従業員の成果に報いる人事制度を整備し、国籍・年齢・性別を問わず、多様な人材が活躍できる企業風土の醸成に向けて取り組んでいます。日本では、入社年次や年齢ではなく、職務の大きさや成果に応じて処遇を決定する職務給型の人事制度の適用を2023年4月より全従業員に拡大する予定です。従業員一人ひとりの能力を最大限に発揮できるように、公平かつ適切な形で雇用、能力開発、昇進の機会を提供するよう努めています。また、経営陣についても、能力や適性に基づき、グローバルタレントの積極的な登用を進めた結果、2022年7月時点で、グローバルシニアマネジメントの約51%を日本以外の国籍の方が占めています。企業変革プラン「Transform Olympus」開始直後(2019年3月1日時点:約11%)と比較すると、大幅に組織の多様化が進んでいます。

### 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14%と多くの女性が活躍しています。国内においては、2022年4月末時点で、85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は241名に上ります。2022年3月期には、女性管理職候補者を対象とした育成研修とメンタリングを組み合わせて実施しました。女性管理職の登用を促進するため、対象者のスキル向上に加え、管理職としてのマインド醸成を図りました。また、仕事と育児・介護の両立や、柔軟な働き方をサポートする制度(在宅勤務制度、リエントリー制度、年次有給休暇・看護休暇・介護休暇の時間単位取得制度等)の導入および適用拡大を実施しており、積極的な制度利用も促進しています。



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/>  
 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/diversity/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/diversity/actionplan.html>

# 5

マテリアリティ

## 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

オリンパスグループは、気候変動が地球環境を脅かす重大な課題であるとともに、オリンパスグループの事業活動に影響を及ぼす重大な課題であるとの認識のもと、2021年5月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース: Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)の提言に賛同することを表明しました。TCFDのフレームワークに沿い、「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。

#### 2022年3月期の主な取り組み

- 日本の主要な開発・製造拠点(10拠点)における使用電力を100%再生可能エネルギー由来の電力に転換(2022年4月)
- 新規エコプロダクツを創出(新規1件、累計665件)
- 「オリンパス環境デー」の取り組みの中で、グループ従業員を対象とした「環境eラーニング」や環境啓発イベントを実施

<b>ガバナンス</b>	<p>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。</p> <p>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。</p>
<b>戦略</b>	<p>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: RCP2.6、IEA B2DS(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: RCP8.5(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。</p>
<b>リスク管理</b>	<p>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。</p>
<b>指標と目標</b>	<p>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 &amp; Scope 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つの目標を設定しています。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。</p>

\*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
	FY2020	FY2021	FY2022	FY2031
<b>CO<sub>2</sub>排出量</b>	2018年3月比 9.9%削減	2018年3月比 23.3%削減	2018年3月比 25.9%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
<b>再生可能エネルギー比率</b>	11.4%	12.2%	18.9%	100%

詳しくはWEBをご覧ください 環境: <https://www.olympus.co.jp/csr/environment/>