

企業文化の醸成

当社の目指す企業文化

健やかな組織文化 

健やかな組織文化は、「私たちの存在意義」である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」のために、従業員の力を最大限に引き出す企業文化を創造するというオリンパスのビジョンそのものです。コアバリューを体現し、それに沿った行動をとることが、健やかな組織文化の醸成の土台となります。さらに、「学びと成長」、「オーセンティック・リーダーシップ」、「インクルージョン」、「賞賛・奨励」、「活気ある職場」の5つの要素を通して、あるべき企業文化を目指します。

企業文化を醸成し、「私たちの存在意義」を実現するためには、“people-centric”（お客様や患者さんのことと同様に、従業員一人ひとりのことを第一に考える）の視点に立ち、世界中のお客様や患者さんに、より良いサービスや価値を提供できる組織運営を実践していくことが、何よりも重要と考えています。



当社の考える人的資本経営 

患者さんの安全と品質の意識

患者さんやお客様に対する責任を認識し、グローバル・メドテックカンパニーとして貢献していくためには、すべての従業員の日々の行動に、患者さんの安全と品質への意識を深く根付かせる必要があります。この取り組みは、患者さんの安全を既存のカルチャーの枠組み・人事プロセス・システムに組み込み、すべての従業員が自身の業務における患者さんの安全と品質の重要性を理解し、その意識が経営戦略にどのように寄与しているか認識できるよう支援します。

グローバルサイトエンゲージメント

2026年3月期から、ミドルマネジメントや各拠点リーダーシップとの連携を深めることを目的としてサイトエンゲージメントを実施しています。まず修理および物流の拠点からスタートしています。各セッションでは、品質の意識についてディスカッションし、過去1年間の患者さんの安全と品質に関する取り組みを振り返るとともに、ベストプラクティスを共有していきます。これらのセッションは、参加者にとって実践的で魅力的であり、さらに業務に直結する内容となるよう工夫されています。



Quality Mindset eラーニング

2026年3月期後半にはQuality Mindset eラーニングを開始予定です。この取り組みにより、患者さんの安全と品質への意識をさらに高め、従業員一人ひとりの日々の業務に深く根付かせることで、持続的な効果を実現していきます。

患者さんの安全と品質のワークショップ

世界各地のすべての部門において、マネージャーが自部門に対して、患者さんの安全と品質のワークショップを開催しました。このワークショップを通じて、患者さんの安全と品質が「私たちの存在意義」の実現に向けていかに重要であるか、そして私たち一人ひとりがその意識をどのように日々の業務に取り入れていくかについて理解を深めました。



グローバルカルチャーネットワーク

2024年にグローバルカルチャーネットワークを立ち上げました。このネットワークは、オリンパスのカルチャーに関わる取り組みを推進する役割を担っています。このネットワークには、地域や部門を超えて約240名の従業員が参加しており、コアバリューを体現し、オリンパスにおけるカルチャー変革の推進に情熱を注いでいます。



従業員エンゲージメント向上への取り組み

2021年に実施した「コアバリューサーベイ」の結果を踏まえ、施策を展開し、進捗を管理しています。全社的には、執行役による現場訪問や、意思決定プロセスの最適化、従業員のワーク・ライフ・バランスのフォローアップ、働き方改革のグローバルガイドラインの策定と実行などの取り組みを行ってまいりました。

2022年11月には、コアバリューサーベイ・チェックイン（中間調査）を実施し、組織の現状を確認するとともに企業文化と従業員エクスペリエンスを向上させるための活動を強化しました。

働き方改革のグローバルガイドラインなど、いくつかの全社的な取り組みの継続・強化に加え、研究開発部門・製造部門における重点的な取り組みも実施しています。今後の取り組みとして、従来のアンケート調査にとどまらない、包括的で全社的なエンploy・リスニングプログラムの確立に取り組んでいます。



2021	コアバリューサーベイ ● フォローアップ施策：それぞれの地域でサーベイから抽出した課題を改善するためのアクションを実行
2022	コアバリューサーベイ・チェックイン（中間調査） ● 米国食品医薬品局（FDA）から警告書を受領 ● 品質保証・法規制対応のプロジェクト「Elevate」を開始
2024	コアバリュー改定 ● 新たなコアバリューを浸透させる取り組みを実施



エンploy・リスニングプログラム

- 従業員が積極的に発言することを支援し、そのフィードバックを有意義な行動につなげることを目指す

エンploy・リスニングプログラム

従業員のエンゲージメント向上に向けて、コアバリューサーベイをはじめとして、多角的に従業員の声を拾いあげる「エンploy・リスニング」の体系づくりに取り組んでいます。従業員からのフィードバックを積極的に収集し、集まった声を従業員エクスペリエンスの観点から分析して、効果的な施策につなげていきます。

これらの取り組みを通して、従業員にとってオリンパスがより働きやすい会社となるよう、すべての従業員が役職や職場に関係なく、自分の意見を自由に発言することができる環境づくりを目指していきます。

コアバリュー浸透に向けた取り組み

オリンパスおよびビジネス環境が急速に変化する中、オリンパスは2024年2月に「私たちのコアバリュー」を改定し、会社としての優先事項やお客様および患者さんの変化するニーズにより適合するものとなりました。この改定以降、従業員へのコアバリュー浸透に向けて、グローバルCEOアワードにおけるCore Values Awardカテゴリーの新設、MyPerformance（グローバル人事評価制度）へのコアバリューの組み込み、トップマネジメントからのメッセージや社内ニュースでの言及、そしてオリエンテーションやトレーニングでの深掘りなど、さまざまな活動を実施しています。コアバリューは、「私たちの存在意義」を実現するための全従業員の日々の行動指針となるものです。

Our Purpose

私たちの存在意義

Making people's lives healthier, safer and more fulfilling 世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現

Our Core Values

 PATIENT FOCUS 患者さん第一	 INTEGRITY 誠実	 INNOVATION イノベーション	 IMPACT 実行実現	 EMPATHY 共感
---	---	---	--	---

学びと成長

人材開発



オリンパスは、従業員一人ひとりがプロフェッショナルとして、また個人としてのスキルを向上させるために、お互いに学び合うことに重点を置いています。従業員の成長が、組織全体の成長を促します。

個人およびプロフェッショナルとしての成長：

従業員やリーダーに、自分のペースで進められ、個別ニーズに合ったコースを選択できる能力開発プログラム（例：LinkedInラーニング）、プロジェクト・マネジメント、プレゼンテーション、意思決定、フィードバックなどのビジネススキルに関連したファシリテーションコースやeラーニング、異文化理解ワークショップ、キャリアワークショップなどを提供しています。

部門別／職種別スキル—選択した分野の専門性の構築：

営業担当者向け製品・営業トレーニング、製造および修理拠点担当者向けトレーニング、マーケティング・アカデミーなど、さまざまな研修を行っています。

人材開発



19.8 時間

2025年3月期における
従業員1人当たりの
平均トレーニング時間*1



80,997 円

2025年3月期における
従業員1人当たりの
平均トレーニング費用*1

*1 オリンパス株式会社が対象

オーセンティック・リーダーシップ

グローバル・リーダーシップ・コンピテンシー・モデル

オリンパスグループは、グローバルな変革の取り組みを支援するため、リーダーにとって最も重要なマインドセットと行動を表すコンピテンシーを定めた「グローバル・リーダーシップ・コンピテンシー・モデル」を2019年に導入しました。まずはシニアマネジメント層のタレント&サクセッションマネジメントに適用し、2021年以降はすべてのマネージャーに拡大適用しています。また、このモデルは採用、タレント&サクセッションマネジメント、人材育成・キャリア開発にも適用しています。グローバル・リーダーシップ・コンピテンシー・モデルは当社グループのグローバル・リーダーシップ人材開発の基礎となるものです。

Global 360フィードバック

すべてのリーダーを対象にGlobal 360フィードバックを実施しています。直属の部下、同僚などからフィードバックを受けることで、リーダーが自分の強みと伸ばすべき領域に関する洞察を得て、そのプロセスから能力開発目標を導き出すことを目的としています。リーダーはリーダーシッププログラムでリーダーシップ・コンピテンシーを開発・拡大する機会があります。2022年の導入以降、延べ約1,300人のリーダーがこのフィードバックに参加して、オリンパスのリーダーとしての役割において貴重な洞察を得ています。

**GLOBAL
LEADERSHIP**
Competency Model



1,300人

Global 360フィードバックに
参加したリーダーの人数*2

*2 2025年3月31日時点

インクルージョン

インクルージョン

ステートメント(インクルージョンビジョン)

オリンパスグループでは、インクルージョンが自然と日常業務の一部になり、すべての人が能力を発揮できる環境の実現を目指しています。私たちは、すべての人が背景、アイデンティティ、経験にかかわらず尊重され、誰もが適切な機会を得て、能力を最大限に引き出され、ベストなパフォーマンスを発揮することができる環境を育むことに取り組んでいます。



Inclusion

コミットメント

オリンパスグループでは、すべての従業員がありのままに受け入れられ、誰もが適切な機会を得ることができる、インクルーシブな文化や適切なシステムの構築に取り組んでいます。インクルージョンを推進する戦略の一環として、私たちは職場をより公平*1で支援的なものにするための取り組みを導く3つのコミットメントを定めています。



平等*2な機会の
提供



啓発活動と
アドボカシー



家庭や生活との
両立支援

*1 人それぞれの状況やニーズの違いを認識し、最終的に平等な成果を得られるよう、必要な支援や配慮を行うこと

*2 すべての人に対して同じリソースや機会を提供すること

グローバルにおけるインクルージョン推進体制

オリンパスはグローバルなガバナンス体制の中核として、「インクルージョン担当役員(チーフオフィサーオブインクルージョン(COI))」という役職を新たに設けました。この役職は、組織全体でのインクルージョン推進において、経営レベルのリーダーシップと説明責任を担うものです。



楊 文蕾
チーフオフィサーオブ
インクルージョン(COI)

賞賛・奨励

グローバルCEOアワード

グローバルCEOアワードは、組織全体の優れたプロジェクトやチームを称える、オリンパスにおける最も権威ある表彰制度です。毎年、各地域・部門からシニアマネジメントによって推薦が行われます。多様なチーム構成とインクルーシブな特性を持つプロジェクトがアワードを受賞しており、さまざまなバックグラウンドを持つ才能にスポットライトを当てています。

2025年3月期から経営戦略とコアバリューに基づいた4つのカテゴリーが導入されました。この新しいアワードのカテゴリーを通じて、受賞プロジェクトが会社全体のロールモデルとしての認知度と評価をさらに高めています。グローバルCEOアワードの締めくくりとして、全従業員が参加可能なグローバルオンラインセレモニーも開催しています。



活気ある職場



対面のコミュニケーションとリモートワークを組み合わせたハイブリッドな働き方の推進、最適なオフィス環境の構築、新しい働き方に基づいた規則やルールの整備を進めています。

TOPIC

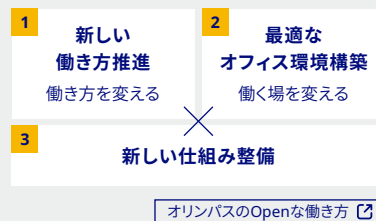
コラボレーションの強化を図る「O³プロジェクト」と「Gemba Visit」

2021年に行われたコアバリューサーベイの結果を受け、コラボレーションの強化に取り組んできました。その中で「O³（オーキューブ）プロジェクト」と「Gemba Visit」の取り組みをご紹介します。

O³(オーキューブ) プロジェクト

グローバルで競争力のある効率的な企業経営を目指し、オフィスありきの仕事のスタイルから、業務の目的や内容に応じて適切なスタイルや場所を、各自がもしくはチームが選び取っていくスタイルへの变革を目指す日本地域の重要プロジェクトです。

新しい働き方の基本的な考え方



1 新しい働き方推進

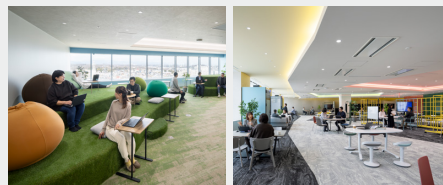
- 出社とリモートを組み合わせたハイブリッドワーク推進
- 業務目的に応じて自律的に働く環境を選択するABW（Activity-based Working）の実践

2 最適なオフィス環境構築

- 2024年4月より八王子事業場石川をグローバル本社として機能集約し、本社機能、事業、研究開発が一体となってグローバルメドテックカンパニーとしての基盤を整備
- 機能集約に伴い、グローバル本社では、出社する目的に応じた機能・職種ごとに最適なオフィス設備・レイアウトの再編を実施

3 新しい仕組み整備

- 背景、経験、ライフスタイルにかかわらず、専門性を発揮して成果を上げる人材、自律した人材にフェアに報いるために人事制度、就業規則の改定を進めている



グローバル本社の様子

Gemba Visit

執行役が営業・研究開発・製造・オフィス（新拠点を含む）などの「現場」に出向き、日々現場で働く皆さんの業務や思い、課題意識を理解することでお互いの距離を縮めることを目的とした施策です。

FY2023～FY2025の実績



FY2025のラウンドテーブルのアンケート結果



(注) 参加者に行った任意のアンケート結果を集計しています。各質問に対して10点満点で評価をしています

ラウンドテーブルの参加者からの主なコメント



- 執行役や他部門の皆さんと率直な意見交換を行うことができ、相互理解が深まりました。非常に有意義で生産的な時間でした。
- 同じ回に参加していた他部門の方も、同じような課題意識を持っていることが分かり、解決策について参加者同士で前向きな話をすることができました。
- 会社をよりよくしていこうという思いを参加者同士で共有することができ、会社に対するエンゲージメントや自身のモチベーションアップにつながりました。