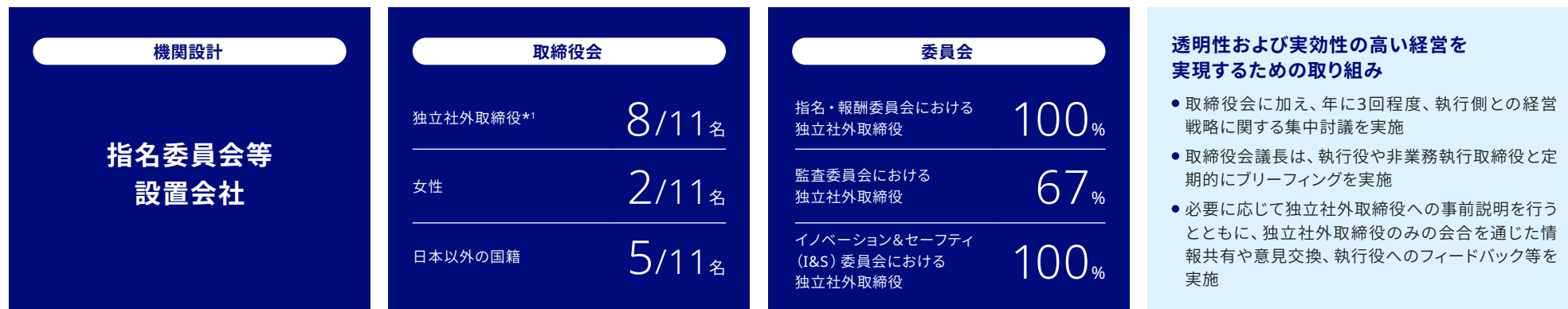
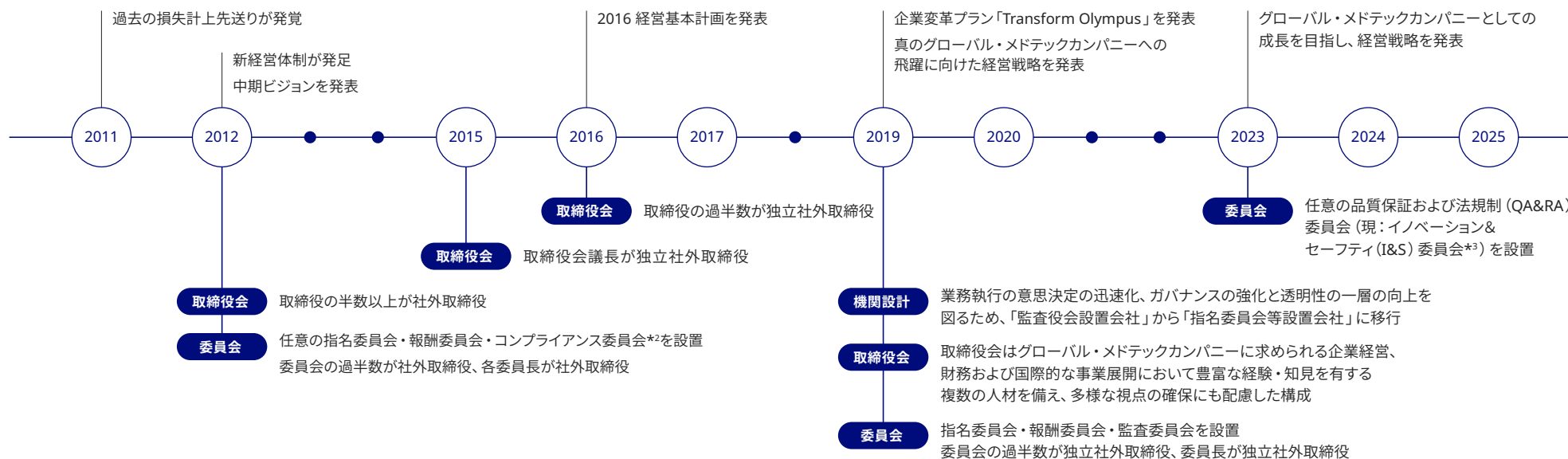


コーポレートガバナンス

オリンパスのコーポレートガバナンスの特徴



コーポレートガバナンスの強化の歩み



*1 社外取締役の全員が独立社外取締役

*2 コンプライアンス委員会は2020年7月まで設置

*3 品質保証および法規制(QA&RA)委員会の役割も引き継ぐ新たな委員会として、2025年4月にイノベーション&セーフティ(I&S)委員会を設置

基本的な考え方

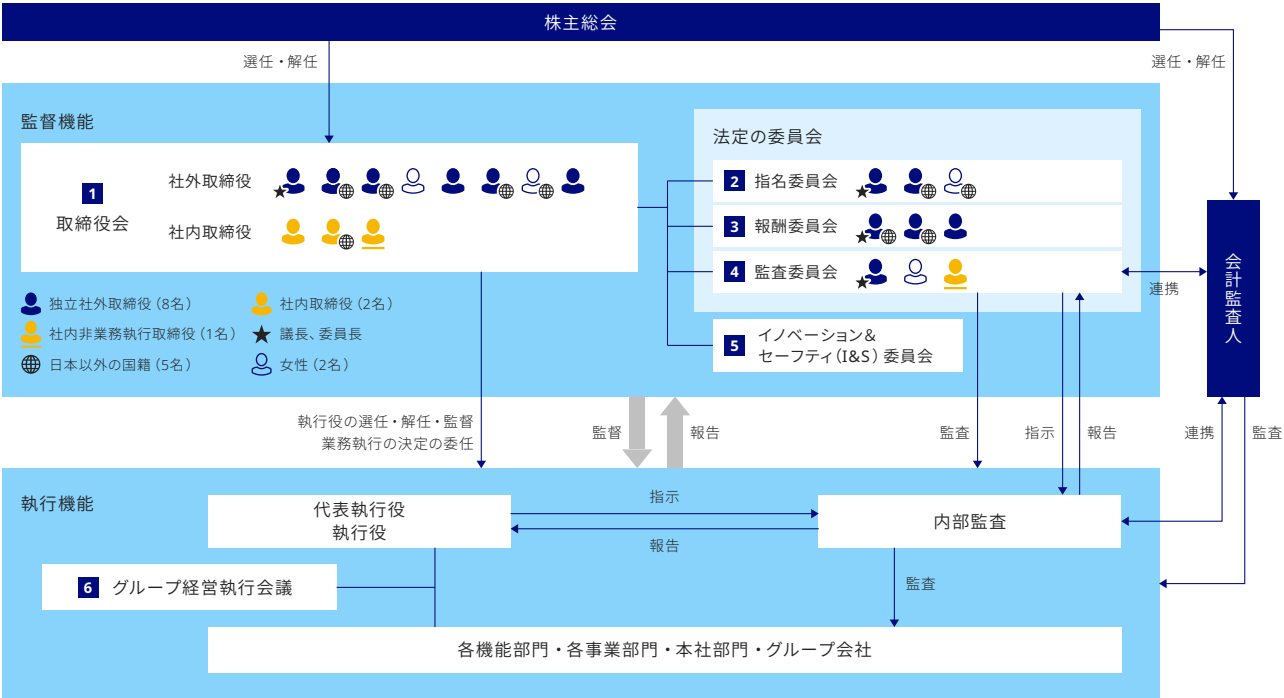
当社は、経営理念に掲げている「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」をすべての活動の基本思想とし、株主をはじめとしたステークホルダーのために、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。

当社は、基本的にコーポレートガバナンス・コードの原則を実施し、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、実効性の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に関する基本方針](#)

[コーポレートガバナンス報告書](#)

コーポレートガバナンス体制図（2025年6月26日現在）



1	取締役会	経営の基本方針等の重要事項に関する決定ならびに取締役および執行役の職務の執行について監督を行う
2	指名委員会	取締役および執行役の人事に係る事項を審議するほか、株主総会に提出する取締役の選任に関する議案の内容を決定する
3	報酬委員会	取締役および執行役の報酬に係る方針や個人別の報酬を決定する
4	監査委員会	取締役および執行役の職務執行の監査ならびに監査報告の作成を行うほか、株主総会に提出する会計監査人の選任等に関する議案の内容を決定する
5	イノベーション&セーフティ(I&S)委員会	当社グループにおけるイノベーションを支える技術開発活動や品質保証および患者さんの安全に係る活動について監督および助言を行う
6	グループ経営執行会議	オリンパスグループ全体の業務執行における重要事項を審議するほか、各事業・機能の施策の進捗について報告・共有することで各執行役の管掌範囲の状況を相互に確認する

新任社外取締役メッセージ



石野 博

社外取締役（報酬委員会委員）

私は総合商社において長年にわたり自動車メーカーの海外展開を推進し、その後は大手塗料メーカーにおいてグローバル経営に携わってきました。オリンパスは消化器内視鏡分野において世界的に強固なポジションを築き、成長ポテンシャルが非常に高い企業だと考えています。今後、ロボティクスやAIなどの最新の技術を積極的に取り込むことで、さらに医療の発展に貢献できるのではないかと期待しています。一方で、中国やインド等の多くの新興国の企業は、常にグローバル企業の手法を学び、研究開発、製造、購買などのあらゆる面においてベストプラクティスを追求することで、急速な成長を遂げています。同様に、オリンパスにおいても、世界をリードするグローバル・メドテックカンパニーを目指し、さまざまな変革を推進する上で、先進的なグローバル企業から学ぶ点は多いと感じています。私自身、これまでグローバル化の推進や従業員のマインドセット改革等に取り組んできました。今回、外部から迎え入れた新たなCEOのもとで経営が行われることは、今までのやり方にとらわれず、新たな取り組みに挑戦できるという点で、企業文化の変革において大きな意義があると確信しています。私も取締役の一人として、当社の事業活動に対する監督機能を果たすとともに、これまでの知見や経験を活かして、オリンパスの企業価値の向上に貢献してまいります。

取締役の主なスキル

氏名	独立性	共通スキル	専門スキル					
		国際ビジネス	経営全般	ヘルスケア業界	品質保証	法務・リスク管理	財務・会計	ESG
岩崎 真人	○	●	●	●				●
デイビッド・ロバート・ヘイル	○	●	●	●			●	
ジミー・シー・ピースリー	○	●	●	●	●			
市川 佐知子	○	●				●	●	●
観 恒平	○	●				●	●	●
ゲイリー・ジョン・ブルーデン	○	●	●	●	●			
ルアン・マリー・ペンディ	○	●		●	●			
石野 博	○	●	●					
竹内 康雄		●	●	●			●	●
ボブ・ホワイト		●	●	●				
大久保 俊彦		●		●				

(注) 上記のスキルについては、候補者の有するすべてのスキルを表すものではありません。「共通スキル」は、原則として取締役に対して共通して求める経験・知見であり、「専門スキル」は、各取締役が特に強みとする経験・知見です

取締役および執行役の選任プロセス、CEOの後継者の育成とその決定

取締役および執行役の選任プロセス

取締役の選任については、指名委員会で外部コンサルタントも活用し、取締役会の構成を勘案の上、候補者を選定します。面接等を行った上で、取締役としてふさわしい経験・知見等を備えているかを審議し、株主総会に提出する取締役の選任に関する議案の内容を決定します。執行役の選任については、指名委員会で候補者を選定の上、執行役としてふさわしい経験・知見等を備えているかを審議し選任案を策定した後、取締役会が執行役の選任を決定します。

CEOの後継者の育成とその決定

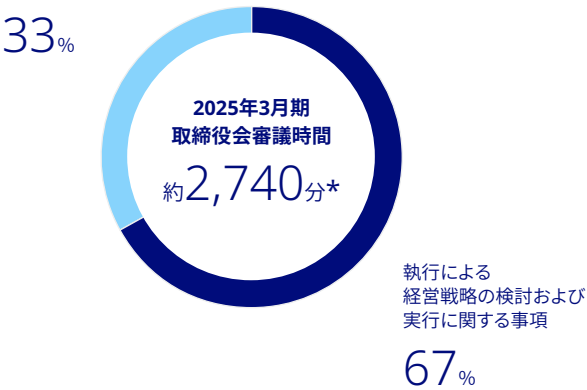
指名委員会は、CEOの後継者計画を審議し、定期的に見直しを行います。後継者の決定は、指名委員会で候補者がCEOにふさわしい資質を有するか審議を行い、取締役会に意見の陳述および助言を行い、取締役会で決定します。

取締役会の運営状況（2025年3月期）

取締役会は、執行との協働により、オリンパスの企業価値向上に貢献することができるよう、(i) 執行との建設的な議論を通じて、経営環境や経営課題に対する認識と洞察を深め、(ii) 戦略的かつ大局的な観点から、経営上の意思決定と執行に対する監督を実効的に行い、(iii) オリンパスが真のグローバル・メドテックカンパニーとして成長し、世界の患者さんにイノベティブな価値を創造し、幅広いステークホルダーに貢献するための施策推進を支えることを、果たすべき責務とし、実効的にモニタリング機能を発揮できるよう取り組んでいます。

取締役会によるモニタリングの内容構成

その他当社の
コーポレートガバナンスに
関する事項



* 上記の時間には、戦略に関する集中討議等の時間も含まれます

分類	モニタリングの対象であるトピックス	主な取り組み
執行による経営戦略の検討および実行に関する事項に対するモニタリング	- 経営戦略 - 事業計画および業績見通し - 各事業における状況報告 - イノベーション&セーフティ (I&S) 委員会の新設 - ESG戦略遂行の状況報告 等	- 次期経営戦略策定に関する、執行との戦略討議会を半期ごとに実施 - 経営戦略および最新の事業環境に基づく年度事業計画の承認 - 月次の財務実績報告および3ヶ月に1回以上の執行状況報告（各事業報告を含む）を受け、課題の認識および助言の提供 - イノベーションを支える技術開発活動や品質保証および患者さんの安全に係る活動について監督および助言を行うイノベーション&セーフティ (I&S) 委員会の新設
その他当社のコーポレートガバナンスに関する事項に対するモニタリング	- 内部統制システム基本方針 - 監査委員会監査計画および活動状況 - 指名委員会および報酬委員会における審議事項 - 次期執行体制（CEO候補の選定を含む） - リーガル・ガバナンス・リスク・コンプライアンスおよび品質管理の取り組み状況報告 - 取締役会実効性評価（取締役会運営の効率性向上のための取り組みの検討を含む） - 実質株主およびIR活動の報告 等	- 次期CEOに最もふさわしい候補者を選定し、推薦するために、指名委員会の下にアドバイザリーサーチコミッティーを設置し、円滑かつ効果的に新CEOを任命 - 執行から提案された取締役会運営の効率性向上に向けた取り組みへの助言の提供と承認

社外取締役の取り組み

社外取締役だけが参加する定例の会議として、毎回の取締役会終了後に「エグゼクティブ・セッション」、四半期ごとに「社外取締役意見交換会」を開催しており、各会議において、社外取締役が認識の共有化を図るとともに経営課題を抽出し、その内容を取締役会議長が執行にフィードバックしています。

各委員会の活動状況（2025年3月期）

名称	主な活動状況
指名委員会	- 取締役会の構成案を検討するにあたり、当社の取締役に求められる経験・知見のマトリックスを更新しました。 - 取締役候補者の決定については、外部コンサルタントも活用し、当社の取締役会の構成を勘案の上、選任基準に照らし審議・面接を行いました。 - CEO候補について、外部コンサルタントも活用し、社外取締役および経営陣の意見も勘案の上、CEOに最もふさわしい候補の選定の検討を行いました。 - 執行役の選任案については、年間を通じた評価・選定プロセスを経て、適格性等の審議を行い決定しました。 - 執行役の後継者計画については、当社の業務執行において期待される役割等に照らして、望ましい経験・知見を有しているか、審議を行いました。
報酬委員会	- 取締役および執行役の報酬等の内容の決定を行いました。 - 詳細については、有価証券報告書（「(4) 役員の報酬等 ①2025年3月期の報酬等 e.報酬委員会の活動状況」🔗）で公表していますのでご参照ください。
監査委員会	詳細については、有価証券報告書（「(3) 監査の状況 ①監査委員会監査の状況 b.監査委員会の活動状況について」🔗）で公表していますのでご参照ください。
品質保証および法規制（QA&RA）委員会*	- 以下の事項について検討、議論および審議し、必要に応じて取締役に報告しました。 - 品質管理システムの改善とグローバルな規制基準を満たすための主要指標に関するオリンパス全体の計画と進捗状況の監督と助言 - 法規制に関するコミュニケーション、戦略、今後の会議の検討と助言 - 研究開発、サプライチェーン機能への改善された品質プロセスと手順の組み込みの監督 - 品質と法規制への取り組みに関して、全社のリソースの割り当てについての推奨事項を経営陣に助言

* 2025年4月より当該委員会の役割も引き継ぐイノベーション&セーフティ(IIS)委員会になりました

取締役のサポート体制

当社は取締役に對して、その役割および責務が実効的に果たせるように積極的な情報の提供に努めており、取締役会の開催にあたって事前に資料を配信するとともに、必要に応じて議案の事前説明の機会を設け、取締役会における議論の活性化を図っています。また、社外取締役の職務執行ならびに取締役会、指名委員会および報酬委員会の実効的かつ活発な活動を支援するための専任組織として、取締役会事務局を設置しています。さらに、監査委員会の職務を補助するために、執行からの独立性を確保した監査委員会事務局を設置しています。

また、当社は取締役に對するトレーニングとして、当社の事業場、工場等主要拠点の見学、説明会および製品供覧会や技術成果発表会等の事業勉強会を実施し、当社についての知識の習得を支援しています。また、新任取締役と執行役のミーティングを行うなど、執行の考えや課題認識に対する理解を促進し、当社取締役としての役割および責務に対する理解を深めるための支援を行っています。さらに、取締役の業務を行うにあたって必要な知識を学ぶための費用を負担する等の支援を行うこととしています。

取締役会の実効性評価

当社は、実効性あるコーポレートガバナンスを実現することを目指し、取締役会で毎年、取締役会全体の
実効性を評価し、その結果の概要を公表しています。今回の取締役会評価（2025年2月～6月に実施）
の概要は以下の通りです。

対象者	2024年度（2024年6月～2025年6月）の取締役10名
評価プロセス	● 取締役全員に対して個別のアンケートを実施 ● 取締役全員でのディスカッションを実施 ● 前取締役会議長、新取締役会議長、取締役会事務局で、課題や論点を整理 ● 外部コンサルタントの報告書を踏まえ、取締役会にて取締役会評価の総括を実施 （注）客観的かつ専門的な知見を活用するため、外部コンサルタントを選任し、アンケートの設問設計・結果分析、ディスカッ ションにおけるファシリテーションを委嘱しました
アンケートの内容	元CEOの退任を踏まえ取締役会が取り組むべき事項、取締役・CEOのサクセッションの実 効性、取締役会・委員会の実効性、取締役会運営等の改善 等

取締役会の実効性評価 

2024年度の取り組み

取締役会および取締役会事務局は以下の点に取り組みました。

取締役全員の対面での参集による、 経営戦略や重要経営課題の議論	● 取締役全員で対面での取締役会を開催 ● 対面で戦略を討議する会議を実施
経営戦略のうち 「成長のためのイノベーション」に 対する取締役会の助言・ 監督機能の強化に向けた検討	イノベーションを支える技術開発活動や品質保証および患者さんの安全 に係る活動について監督および助言を行うイノベーション&セーフ ティ(I&S) 委員会の新設
取締役会の運営面での 継続的な改善および各委員会の 体制・運営の合理化	年間スケジュールと開催方法、議事録の作成方法や会議資料の共有方 法等の合理化に関して、進展があった

CEOのサクセッションの実施

CEOに最もふさわしい候補者を選定し、推薦するために、指名委員会
の下にアドバイザリー サーチ コミッティーを設置し、円滑かつ効果的に
新CEOを任命

2025年度の取り組み

今回の取締役会評価を受け、さらなる実効性の向上に向けて主に以下の点に取り組みます。

CEOのサクセッション	平時・有事のCEOサクセッションプランの実効的な運用に努める
取締役会・委員会の実効性	取締役会の構成、指名・報酬・監査の3委員会の構成、取締役会と3委 員会の連携に関してさらなる改善と方法論を検討
取締役会運営等の改善	さまざまなバックグラウンドを有した取締役の共通認識を醸成するた めの施策に関して、要否・時期・方法論を検討
新経営体制に対する監督機能の強化	新取締役会議長のリーダーシップのもと、取締役会の重要な職責とし て、新CEOのもとでの経営体制に対し、戦略的かつ大局的な見地から の支援と実効的かつ客観的な監督に努める

役員報酬

役員報酬の基本方針

当社の役員報酬は、役員に「企業価値の最大化を図りさまざまなステークホルダーの期待に応える」という意識を強く持たせ、その責務にふさわしい報酬とすることを基本方針としています。

また、優秀な人材の確保・保持を可能とする競争力のある報酬水準とするべく、客観的な市場データ、経済環境、業界動向、役員の居住地および社内状況等を勘案した上で、役割責任に鑑みた妥当な報酬水準を設定しています。市場データについては、報酬委員会が役員報酬の市場における競争力を適切に判断するためにグローバル・メドテックカンパニーの報酬水準を活用しています。報酬委員会は、独立報酬コンサルタントのPay Governance LLC社から、競争力ある報酬レベルとプラクティスを理解するための市場データとガイダンスの提供を受けて活用しました。また、取締役および執行役の報酬に関するすべての重要な事項に関して同社からアドバイスを受けました。

2025年3月期の役員報酬

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	業績連動 金銭報酬	非金銭報酬	
取締役	社内	742	522	191	29	4
	社外	248	203	—	45	11
執行役		2,605	1,013	665	927	14

(注) 1. 基本報酬は2025年3月期に支払った金額、短期インセンティブ報酬である業績連動金銭報酬および長期インセンティブ報酬である非金銭報酬(事後交付型譲渡制限付株式報酬(RSU) ならびに業績連動型株式報酬(PSU))は2025年3月期に費用計上すべき金額を記載しています

2. 執行役は上記の14名のほかに、取締役を兼務する執行役が2名います。その2名の報酬等は社内取締役としての報酬等に含めて記載しています。取締役を兼務する執行役2名には2024年10月28日付で辞任により退任した1名を含んでいます。また、14名の執行役には2022年3月31日および2024年3月31日に退任した4名ならびに2024年10月1日に就任した2名を含んでいます

3. 当社は、執行役を兼務しない取締役に対して業績連動報酬(業績連動金銭報酬および業績連動型株式報酬(PSU))を支給していません

4. 上記の表には2023年6月27日開催の2023年3月期定時株主総会終結の時をもって退任した社内取締役1名および社外取締役1名ならびに2024年6月26日開催の2024年3月期定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役3名を含んでいます

5. 社外取締役1名から報酬辞退の申し出があり、報酬委員会として支給しないことを決定したため、上記社外取締役の員数には含めていません

報酬の構成要素		支給方法	変動幅	内容
BS Base Salary 基本報酬	STI Short-Term Incentive Compensation 短期インセンティブ報酬	現金	固定	担当職務と責任に応じて月例で支給する
			0-200%	財務目標および非財務目標の達成度に基づき0〜200%で支給する
LTI Long-Term Incentive Compensation 長期インセンティブ報酬	RSU Restricted Stock Unit 事後交付型譲渡制限付株式報酬	株式	株価により変動	総報酬のうちの一定額に相当する権利(ユニット)を付与し、設定した期間満了後に株式を支給する(1ユニット=1株)
	PSU Performance Share Unit 業績連動型株式報酬		0-200% 株価により変動	総報酬のうちの一定額に相当する権利(ユニット)を付与し、3年後に設定した目標に対する達成度に応じて0〜200%で権利(ユニット)を確定させて、株式を支給する(1ユニット=1株)

取締役の報酬体系

経営を監督する立場にあることから、取締役報酬は固定報酬として基本報酬（BS）を支給します。さらに取締役と投資家の利害の共有を図るために、非業績連動型の株式報酬を支給しています。非業績連動の株式報酬は事後交付型譲渡制限付株式報酬（RSU）で構成し、日本居住者は退任時に制限を解除します。日本非居住者の制限解除は、各地域における株式報酬の一般的な方法に準じて個別に設定します。



(注) 1. 上記の図は日本出身の取締役について種類別報酬割合を図示したものです。日本以外の出身者については、RSU支給額は日本出身者と同水準ですが、報酬総額に違いがあるため種類別報酬割合が異なります
 2. 執行役を兼務する者について、日本出身者に対しては、取締役としての管理監督機能に対する基本報酬は執行役報酬とは別に支給します。日本以外の出身者に対しては、取締役としての管理監督機能に対する基本報酬は執行役報酬に含めて支給します。また、執行役を兼務する者は執行役報酬にRSUが設定されているため、取締役報酬としてのRSUは支給しません

執行役の報酬体系

経営戦略を達成し企業価値を創造するためには、有能な経営人材を確保し、その能力を十分に発揮してもらう報酬制度が必須と考えており、以下の考え方にに基づき、報酬制度を設計しています。

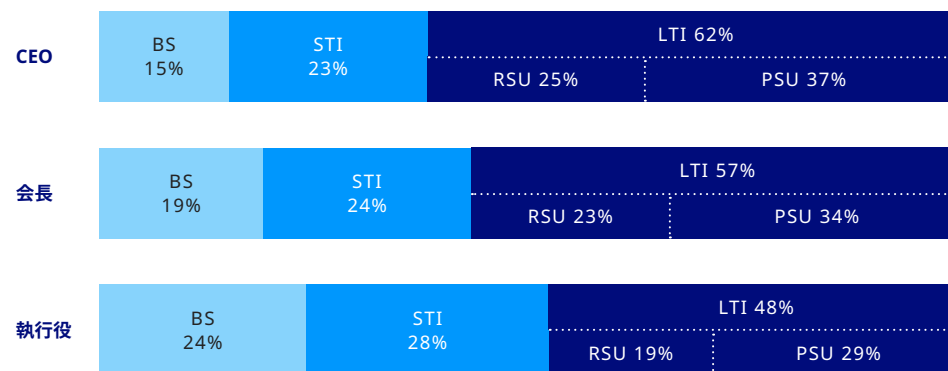
- ① グローバル・メドテックカンパニーに対抗しうる、より強力なインセンティブプログラムとする
- ② 経営戦略と整合性のあるインセンティブプログラムとする
- ③ 長期インセンティブ報酬（LTI）を活用し、価値創造を重視したプログラムとする
- ④ グローバル・メドテックカンパニーへの発展のステージを考慮した報酬水準とする：グローバル水準および出身労働市場水準のハイブリッド型
- ⑤ クローバックや株式保有ガイドラインの設定により、インセンティブに対する健全な管理を確保する
- ⑥ チャレンジングかつアチーブナブルな目標設定により、執行役のモチベーションを向上させる

グローバル経営に責任を持つ執行役の報酬は、グローバル共通の制度とすることが望ましいですが、国・地域の市場による役員報酬水準に違いがあるため、例えば日本市場のみの報酬水準で有能な人材を引き付け、維持することは困難です。

そのためすべての執行役の報酬は報酬ミックス・比率については同様の構成としますが、報酬水準については、各執行役により異なり、出身国における市場の水準を参照して決定します。なお、経営層の無謀な投資や不正会計処理、重大なコンプライアンス違反等の抑止力とすることを目的に、クローバック条項を設定しています。また株主と経営層の利害の共有を図る目的で、株式保有ガイドラインを設定しています。

執行役の報酬の特徴

- ✓ 中長期的な企業価値および株主価値を向上するための経営戦略の達成に重点を置き、業績連動報酬、特に長期インセンティブ報酬（LTI）の比率を高めた構成
- ✓ 執行役が当社の長期的な業績目標を達成することへの貢献に報いるという狙いを推進し、かつ株式保有を促すため、LTIの構成は、RSU=40%、PSU=60%に設定



(注) 3. 上記の図は執行の役割に対する報酬の種類別報酬割合です。取締役を兼務する者の監督の役割に対する報酬は含んでいません
 4. 日本以外の出身者には、個人別に従前の報酬契約との調整を図るための一時金やセバランス・ペイ、その他に住宅手当や年金等が設定されています（上記の図の比率には含めていません）

執行役の報酬（短期インセンティブ報酬）

執行役全員に共通の単年度の財務指標および品質目標ならびに執行役個人目標を設定し、達成度に応じて0%～200%で支給する業績連動金銭報酬です。

FY2025（実績）

評価指標	ウエイト	目標値	実績値	支給率	支給率
売上高*1	25%	10,090億円	9,905億円	81.4%	会長：112.5% 執行役：平均108.3%
営業利益率*1	25%	19.6%（19.1～20.1%）	18.9%	96.0%	
品質目標	30%	不適合の是正およびマネジメントレビュー体制実現の進捗、Elevateワークストリーム成果物の達成	目標を上回る水準	150.0%	
執行役個人目標*2	20%	執行役が2025年3月期に達成しなければならない具体的な結果を執行役個人目標とし、 ① 全社品質変革プログラム ② 長期的サステナビリティ ③ 短期改善課題 ④ 執行役別予算 の4つに関わる目標を設定	達成率 70.5%～113.8%	平均94.6%	

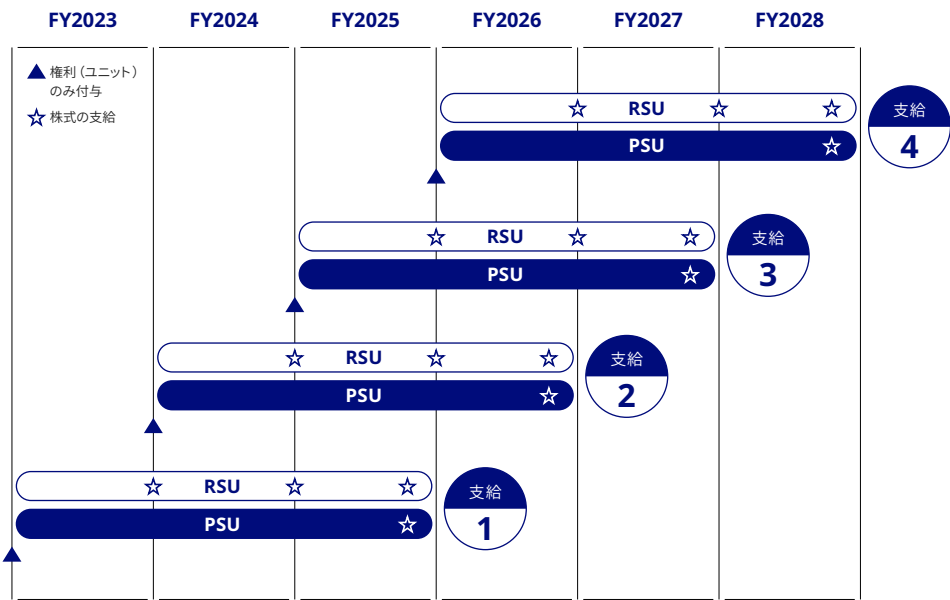
FY2026

評価指標	ウエイト	指標の設定理由	目標値
売上高*1	25%	成長を評価するため	9,990億円*3
営業利益率*1	25%	成長と効率を評価するため	17.5%*3
品質目標	30%	長期的、戦略的な取り組みを各年度内で着実に実施することが重要であるため	● 品質保証および法規制（QA&RA）の組織体制・製造プロセス・品質マネジメントシステム・クオリティカルチャーに存在すると考えられる根本原因（脆弱性）の改善に対する短期的な主要な取り組みの目標 ● 報酬委員会は社外取締役で構成されたイノベーション&セーフティー（I&S）委員会と連携し、不適合の是正と品質システム改善のための多岐に及ぶ実施項目の完了に基づき、報酬評価の目標値や達成率の妥当性を判断
執行役個人目標*2	20%	当社のコアバリュー、特にその一つである「実行実現」の趣意である「結果に対する責任を持ち、やり遂げる」を執行役自らが模範となって推進することを明示的に示すため	● 執行役が2026年3月期に達成しなければならない具体的な結果を執行役個人目標とする

*1 売上高は為替調整として当期の業績予想に使用した為替レートを適用し、営業利益率はその他の収益・費用を差し引いた調整後の営業利益から算出しています
*2 CEOおよび会長については執行役個人目標は設けず、売上高が35%、営業利益率が25%、品質目標が40%の構成とします
*3 支給率100%の目標値

執行役の報酬（長期インセンティブ報酬）

2021年3月期以降、事後交付型譲渡制限付株式報酬（RSU）と業績連動型株式報酬（PSU）を採用しています。RSUは1年経過ごとに1/3ずつ権利確定し、株式を支給します。PSUは3年後に設定した目標に対する達成度に応じて0～200%で権利（ユニット）を確定させて、株式を支給します。



*1 営業利益率は、その他の収益、その他の費用を差し引いた調整後の実績

*2 営業利益率の各年度の100%支給目標値および結果は以下の通りです

	目標値	結果
FY2023	21.4%	20.0%
FY2024	18.9%～20.9%	16.2%
FY2025	19.1%～20.1%	18.9%

*3 DJSIの各年度の結果は以下の通りです

FY2023=World、FY2024=World、FY2025=World

*4 “医療機器を事業ポートフォリオに持つ製造業”もしくは“GICSコードのHealth Careに分類されるメーカー”から、以下の日欧米の20社をピアグループとして設定し、評価します

Abbott Laboratories, GE Healthcare Technologies, Medtronic plc, Koninklijke Philips N.V., Danaher Corporation, Takeda Pharmaceutical, Becton, Dickinson and Company, Siemens Healthineers AG, Stryker Corporation, Baxter International Inc., Boston Scientific Corporation, Zimmer Biomet Holdings, Inc., Terumo Corporation, Agilent Technologies, Inc., HOYA Corporation, Smith & Nephew plc, Edwards Lifesciences Corporation, Intuitive Surgical, Inc., STERIS plc, Sysmex Corporation

業績連動型株式報酬（PSU）

FY2023～FY2025（実績）

評価指標	ウェイト	目標（100%支給）	結果	支給率	支給率
営業利益率*1	20%	各年度の100%支給目標値を設定	*2	32.0%	
相対TSR	60%	50ile (Peer group)	35.3ile	70.6%	88.8%
ESG	20%	DJSI-index	*3	200.0%	

FY2024～FY2026		FY2025～FY2027		FY2026～FY2028	
評価指標	ウェイト	評価指標	ウェイト	評価指標	ウェイト
EPS成長率	20%	相対TSR*4	60%	相対TSR*4	60%
相対TSR	40%	品質目標	20%	品質目標	30%
品質目標	30%	ESG	20%	ESG	10%
ESG	10%				

POINT

ESGの評価指標として、DJSIのIndexに加え、当社におけるESGの重点領域とマテリアリティに鑑み、内部指標として2つの重点領域における評価指標を設定

項目	指標	ウェイト	FY2028の達成目標値	中期目標（参考）
医療機会の幅広い提供およびアウトカムの向上	（内部指標） 対象の途上国・地域における医療公平性を実現するHCPTトレーニングプログラムの提供（大腸がん領域）	3.5%	51～53 （プログラム数）	+20%の継続成長
社会と協調し脱炭素および循環型社会実現への貢献の領域	（内部指標） 自社事業所からのCO ₂ 排出量（Scope1 & 2）削減	3.5%	－82%～－84% （FY2020対比削減）	2030年までに実質ゼロ
DJSI	DJSI Indexへの選定	3%	World	World 維持