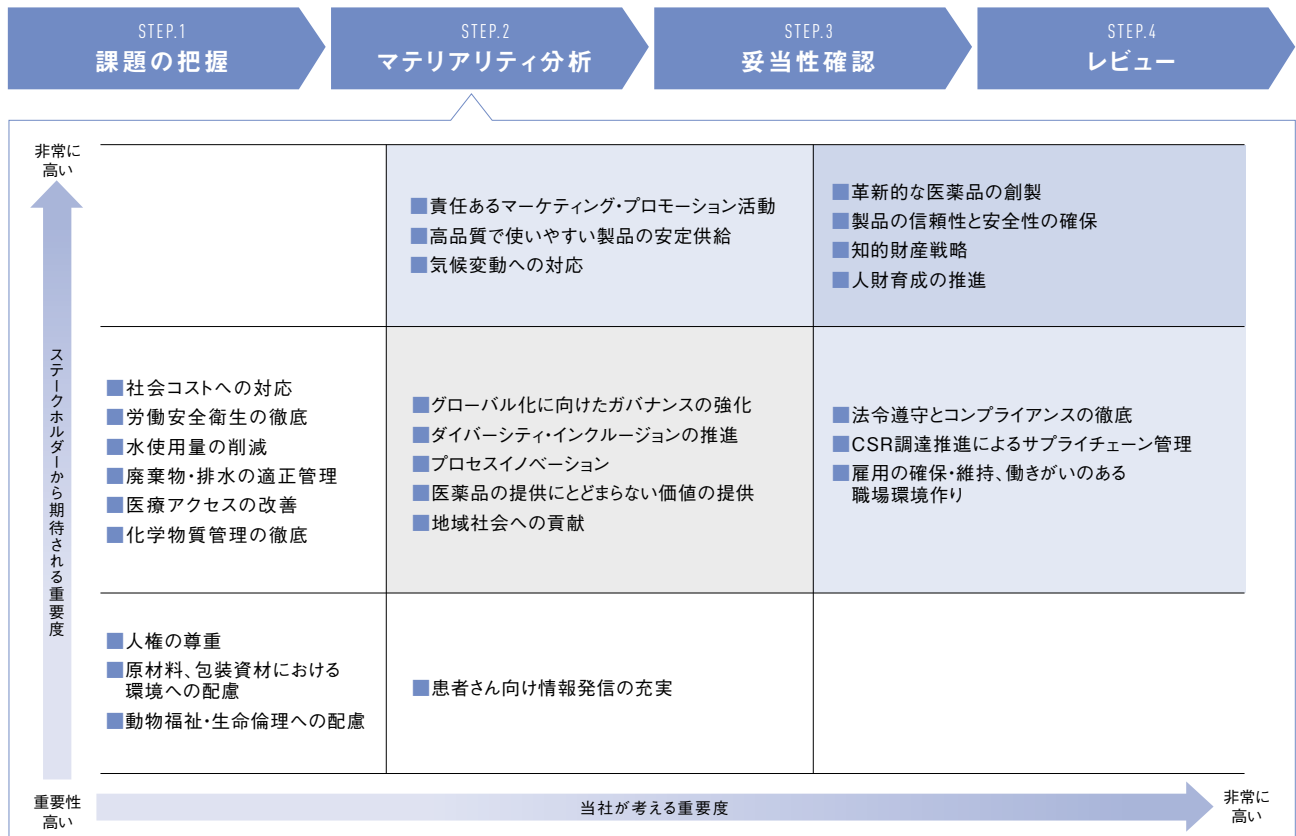


小野薬品のマテリアリティ

当社が優先的に取り組むべきCSR活動テーマを明確にするため、2018年度にマテリアリティ(CSR重要課題)を再特定し、それをもとにCSRの実践に取り組んでいます。

マテリアリティの特定プロセス



▶ マテリアリティ特定プロセスの詳細は、当社のCSR Webサイトで紹介しています。 <https://ono-csr.disclosure.site/ja/themes/123#929>

マテリアリティと関連するSDGs

持続可能な開発目標(SDGs)は2015年に国連サミットで採択された国際社会共通の目標であり、17の項目からなります。各マテリアリティと関連するSDGsは下表の通りです。

各マテリアリティ目標の進捗は、経営会議において毎年報告、管理しています。

マテリアリティ	関連するSDGs
革新的な医薬品の創製	3, 9, 17
知的財産戦略	3, 17
人財育成の推進	4, 5, 9
製品の信頼性と安全性の確保	16
責任あるマーケティング・プロモーション活動	12, 16, 17
高品質で使いやすい製品の安定供給	12, 17
雇用の確保・維持、働きがいのある職場環境作り	4, 5, 8
気候変動への対応	3, 7, 9, 13, 17
CSR調達推進によるサプライチェーン管理	8, 12, 16, 17
法令遵守とコンプライアンスの徹底	16

当社が貢献するSDGs

優先度 高



マテリアリティの目標と進捗

中長期的目標	2019年度の計画・KPI	2019年度の進捗結果	2020年度の目標
革新的な医薬品の創製			
革新的な医薬品の創製を通し、いまだに満たされない医療ニーズに応え、世界中の人々の健康に貢献する	①創薬スピードを上げ、研究開発の各段階の所要期間を短縮する。 ②オープンイノベーションを活用し、がん、免疫疾患、中枢神経疾患およびスペシャリティ領域の重点研究領域を中心に開発パイプラインを拡充する。	研究開発の取り組みおよび進捗状況は、 ・研究開発体制の変革 (P29-32) ・研究開発トピックス (P17-18) ・開発品の主な進捗状況 (P19-20) に詳述しておりますので、そちらをご参照ください。	①創薬スピードを上げ、研究開発の各段階の所要期間を短縮する。 ②オープンイノベーションを活用し、がん、免疫疾患、中枢神経疾患およびスペシャリティ領域の重点研究領域を中心に開発パイプラインを拡充する。 研究開発の取り組みは ・研究開発体制の変革 (P29-32) に詳述しておりますのでそちらをご参照ください。
知的財産戦略			
社内知的財産の掘り起こしに加え、知的財産価値最大化の観点から製品ライフサイクルマネジメントを強化する 医療アクセス改善を目的とした知的財産利用を積極的に検討する	①知的財産の重要性を啓発し、社内知的財産の掘り起こし機会の創出を目的とした、社内各部署との説明会、意見交換会を実施する。 ②製品の価値最大化をめざし、各化合物の具体的なライフサイクルマネジメント戦略を立てる。 ③医療アクセス改善を目的とした知的財産利用の基盤構築のため、外部と情報交換を実施し、機会に備える。	知財担当部署より関連部門への啓発およびディスカッションを10回以上実施 知的財産戦略の観点から開発化合物のライフサイクルマネジメント戦略を更新 世界的な所有権機関と継続的な情報交換を実施 「知的財産権と医療アクセスが困難な国における特許の考え方」を更新し、開示	①他者特許を尊重しつつ、革新的な医薬品を継続的に生み出していくために、社内各部署への説明会、意見交換会で知的財産の重要性を啓発し、新たな知的財産の掘り起こしにつなげる。 KPI ✓年に10回以上実施 ✓他者の知的財産を侵害するようなことが発生していない ②すべての製品と開発化合物について知的財産の視点から製剤改良等の具体的なライフサイクルマネジメントプランを検討・策定する。 ③医療アクセス改善を目的とした知的財産利用の基盤構築のため、外部と情報交換を実施する。 KPI ✓関係機関(世界的な所有権機関等)から情報を収集 ✓医薬品アクセス向上に対するステークホルダーの期待・社社の取り得る施策を整理し、対応方針を定める
人財育成の推進			
よりよい医薬品を患者さんに届けるべく、社員一人ひとりが、担うべき役割やキャリアについて自ら考え、熟き挑戦者たちとして行動し、国内外問わず活躍できる人財を育成する	①ミッションステートメント浸透活動を実施する。 KPI ✓海外4拠点で実施準備、国内はキャリア入社社員全員に対して実施 ②各階層に求められる行動特性に沿った人財を育成するため、新入社員から管理職までの7階層に部門横断的に研修を実施する。 KPI ✓対象者の研修受講率100% ③自ら選択し参加できる研修を拡充するとともに、社員が行う自己啓発への補助内容を拡充し、自律的な人財を育成する。また、社員同士がお互いに刺激しながら成長する風土を醸成する。 KPI ✓自己啓発プログラムの利用率20%以上 ④国内外の激しい環境変化に対応できる人財を育成し、組織を構築する。 KPI ✓語学研修を含めたグローバル人財育成プログラムや次世代幹部候補育成プログラムを実施	・海外4拠点すべてにおいて、浸透活動を実施 ・国内キャリア社員に対する浸透活動：100%実施(54名) ・医療ニーズ理解のための医療機関研修・患者講演会等を実施 ・受講率：100% ・全体の受講者数：603名 利用率割合：27.8% (910名/3,272名) ・グローバル人財育成プログラム受講者数：87名 ・次世代幹部候補育成プログラム受講者数：69名	①ミッションステートメント浸透促進活動を継続する。 KPI ✓ミッションステートメントを自身の行動原則と強く意識している従業員の割合:50%以上 ②各階層に求められる行動特性に沿った人財を育成するため、新入社員から管理職までの7階層に部門横断的に研修を実施し行動変化を促す。 KPI ✓研修実施後の上長評価による行動変容割合:80%以上 ③自ら選択し参加できる研修を拡充するとともに、社員が行う自己啓発への補助内容を拡充し、自律的に行動できる人財を育成する。また、社員同士がお互いに刺激しながら成長する風土を醸成する。 KPI ✓自己啓発プログラムの受講者数割合:33%以上 ④国内外の激しい環境変化に対応できる人財の育成と、組織を構築する。 KPI ✓グローバル人財育成プログラム実施後の、グローバル対応アセスメント(BISAテスト)にて受講者の80%が700点以上(海外赴任が可能なレベル)に到達している ✓次世代幹部候補育成プログラム実施後の上長評価による行動変容割合:80%以上

中長期的目標	2019年度の計画・KPI	2019年度の進捗結果	2020年度の目標
--------	---------------	-------------	-----------

製品の信頼性と安全性の確保

品質管理業務および安全管理業務を適切に推進し、社員一人ひとりに製品の信頼性と安全性の重要性を意識づける	品質管理業務および安全管理業務を適切かつ確実に実行する。		
	<p>①問題の原因特定および原因の排除による再発防止と、起こり得る可能性のある事象を予測した防止活動(CAPA活動)を強化する。</p> <p>KPI ✓ 品質管理業務および安全管理業務の問題の発生件数・再発件数を2018年度比で減少させる</p>	<p>・安全確保業務:改善を要する逸脱の発生率は自社基準の0.01%を下回った(2018年度比も減少)。</p> <p>・品質保証業務:各製造所における品質逸脱発生率はあらかじめ定めた基準値を下回った。製剤改良等の対応を検討する事案が自社基準(0.01%)を上回って認められたが安全性等に影響のない軽微なものであり、対策を講じている。</p>	<p>①安全性確保業務の問題発生率を一定水準以下に抑える。</p> <p>KPI ✓ 規制当局への規程期間以内の報告の順守率が99.9%以上である</p> <p>②品質管理業務の問題の発生割合・再発割合を一定水準以下に抑える。</p> <p>KPI ✓ 製品回収ゼロ</p> <p>✓ 品質苦情発生率を0.01%以下とする</p>
	<p>②社内研修を実施する。</p> <p>KPI ✓ 年に一度以上、受講率100%対象は以下の通り</p> <p>・品質管理業務研修: CMC 生産本部、品質保証部</p> <p>・安全管理業務研修: 全社員に加え、実施部門については別プログラムも実施</p>	対象者全員が社内研修を受講した(受講率100%)	<p>③社内研修を実施する。</p> <p>品質管理業務研修: CMC・生産本部、品質保証部</p> <p>安全管理業務研修: 全社員に加え、実施部門については別プログラムも実施</p>

責任あるマーケティング・プロモーション活動

“医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン”に則った適切な情報提供活動を実施する	①プロモーションには販売情報提供活動監督部門において審査/承認された資料を使用する。	審査/承認された資料の使用率は100%達成	<p>重大なコンプライアンス違反*の発生件数0件を目標として以下の取り組みを行う。 *売上や利益に大きな影響を与えるもの</p> <p>KPI ✓ 重大なコンプライアンス違反件数: 0件</p>
	②自社主催講演会において、ガイドラインに沿った社内規定のもと適切な情報提供を演者に依頼する。	受講率100% (スライド事前確認実施率61%)	<p>①販売情報提供活動ガイドラインに沿った活動を遵守させるため、営業活動に関わる全従業員に対して、社内研修を実施する。</p> <p>KPI ✓ 年4回</p>
	③営業活動に関わる全従業員に対して、社内研修を実施する。	年6回実施	<p>②自社主催講演会においてガイドラインに沿った社内規定のもと適切な情報提供を演者に依頼し、スライド事前確認を行う。</p> <p>KPI ✓ スライド事前確認実施率: 100%</p> <p>③各営業所長が所員の活動への同行時に、以下の活動が適切に行われているかアセスメントを行う。</p> <p>1) 面会時の情報提供活動 2) 自社主催講演会スライドの事前確認</p> <p>不適切であった場合にはその原因を明確にし対応策も考えたいので、本社と以降の対応について報告・協議する。</p> <p>KPI ✓ 1回/月の頻度で実施</p>

高品質で使いやすい製品の安定供給

<p>確実な品質確保が可能な製品設計および安定供給体制を確立する</p>	「医療現場からの要望や医療ニーズを迅速に吸い上げる体制」を積極的に活用し、把握した医療ニーズを製品改良や新製品へ応用する。	<p>・4つの製品において医療現場から得られた医療ニーズを製品デザインの設計に取り入れた。</p> <p>・医療ニーズに関するアドバイスを締結した10施設からの意見収集を行った。</p>	<p>①「医療現場からの要望や医療ニーズ」を製品改良や新製品へ継続的に取り入れる。</p> <p>KPI ✓ 医療ニーズ収集のための担当部署による医療現場調査回数: 24回以上</p> <p>✓ 新たに設計する包装資材について、4製品以上で改良をめざす</p>
<p>新たな医療ニーズを把握し、製品設計に展開する</p>			<p>②製品を安定的に市場に提供する。</p> <p>KPI ✓ 製品特性に応じた適正在庫量を再設定し、確保する</p>

中長期的目標	2019年度の計画・KPI	2019年度の進捗結果	2020年度の目標
雇用の確保・維持、働きがいのある職場環境作り			
全従業員が医薬品産業で働いているという誇りを持ち、さまざまな背景を持った社員が能力を発揮し、活躍することができる職場環境作りを推進することで、雇用の確保・維持につなげる	①人事諸制度の構築や運営等を通じて、ダイバーシティの推進やワークライフバランスの向上に取り組み、多様な人材が働きがいを持って活躍できる職場環境作りを行う。 KPI ✓ プラチナくるみんの取得 ✓ 年次有給休暇取得率向上	・プラチナくるみん取得 ・年次有給休暇率は2018年度：57.5%から2019年度：65.0%へ向上	①人事諸制度の構築や運営等を通じて、ダイバーシティの推進やワークライフバランスの向上に取り組み、多様な人材が働きがいを持って活躍できる職場環境作りを行う。 KPI ✓ 年次有給休暇取得率：70.0% ✓ 育休からの復職率：100% ✓ 低離職率(3%以下)の維持 ✓ 勤務間インターバル等の働き方改革推進による平均時間外勤務時間の短縮(2019年度：13.6時間/月→2020年度：13.0時間/月) ②健康経営の浸透および取り組みを推進する。
	②健康経営の浸透および取り組みを推進する。 KPI ✓ 健康経営優良法人(ホワイト500)認定の継続取得 ✓ 就業時間中禁煙の実施 ✓ 人間ドック受診率95%以上 ✓ ストレスチェック受検率95%以上	・健康経営銘柄2020に初認定、健康経営優良法人(ホワイト500)も継続認定 ・就業時間中の禁煙の実現 ・人間ドック受診率：99.7% ・ストレスチェックを受けた従業員の割合：99.8%	KPI ✓ 健康経営銘柄2年連続獲得 ✓ プレゼンティズム改善による労働生産性の向上[社員1人当たり1カ月の損失額5%削減(2019年度：33,120円→2020年度：31,450円)] ✓ 健康度の改善による健康年齢向上[健康年齢と実年齢の差(35歳以上平均)：-2.0歳(2019年度：-1.5歳)] ✓ 喫煙率の改善(グループ全体)(2019年度：18.2%→2020年度：17.0%) ✓ 低度数率(0.3%)の維持(2019年度：0.15%→2020年度：0.10%) ✓ 「多様性を活かし、働きがいを持って仕事ができている」と実感している社員の割合：50%以上(目標①および②)
気候変動への対応			
2030年までにCO ₂ 排出量55%削減する(2017年度比)	科学的な知見と整合した目標を立て、目標に向けたCO ₂ 排出量削減に取り組む。 KPI ✓ SBTのtarget set承認取得 ✓ 前年度比CO ₂ 排出量4%削減(スコープ1+2)	・SBTのtarget set承認取得 ・前年度比CO ₂ 排出量4%削減(スコープ1+2)達成(2019年度は2017年度比8.4%削減)	①温室効果ガス排出量削減に向けて継続して取り組む。 KPI ✓ 2017年度比12.6%削減(スコープ1+2) ②再生可能エネルギーの利用率向上。 KPI ✓ 利用率：12.6%以上 ③RE100(2050年までに再生可能エネルギー100%化にコミットする国際的イニシアチブ)への参加の表明。
CSR調達推進によるサプライチェーン管理			
CSR活動を調達先とともに推進し、健全で強固な(レジリエント)サプライチェーンを構築する	CSR調達の調査を取引先に対して実施する。 KPI ✓ 購買金額の70%にあたる取引先に対して調査実施	購買金額の86%にあたる取引先に対して調査を実施	①前年度調査対象企業においてCSR調達の取り組みを改善。 KPI ✓ 全調査対象企業の2020年度総合スコア平均が2019年度と比較し上昇 ②当社基準を満たさなかった企業をサポートし、改善につなげる。 KPI ✓ 個々の対象企業の2020年度総合スコアが2019年度と比較し上昇
法令遵守とコンプライアンスの徹底			
組織のコンプライアンス意識向上と監督体制強化を図り、法令・コンプライアンス違反件数をゼロに近づける	①コンプライアンス研修を実施する。 KPI ✓ 全従業員を対象とし、受講率100%	100%達成(全社員の受講完了)	重大なコンプライアンス違反*の発生件数0件を目標として以下の取り組みを行う。 ※売上や利益に大きな影響を与えるもの ①・パワーハラスメント防止対策の義務化を踏まえた全部門リーダー研修の実施 ・コンプライアンス・ハラスメント意識調査を実施し、各部署の対策へ落とし込む ・営業部門研修(規約・ガイドライン・コード) ・e-ラーニング研修(年2回) ・コンプライアンス・メールマガジンの配信 ②経営層が参加するコンプライアンス委員会を四半期ごとに開催し、全社のPDCAサイクルを回す。 KPI ✓ 重大なコンプライアンス違反件数：0件 ✓ 研修受講率:100%
	②経営層が参加するコンプライアンス委員会を通じて、全社のコンプライアンスPDCAサイクルを回す。 KPI ✓ コンプライアンス委員会を年に4回以上開催	4回開催	
	公益社団法人商事法務研究会の内部通報制度認証(自己適合宣言登録制度)の取得	取得	