

## 特集.02

# 社内に活力を生む 「健康経営」の推進

革新的な医薬品の創製を通じて社会に貢献するためには、すべての社員が心身ともに健康で、その能力を最大限に発揮できる職場であること、また、社員とその家族の生活が充実していることが重要です。当社では、代表取締役社長による健康宣言とともに「ヘルスアップ委員会」を組織し、会社・労働組合・産業保健スタッフ・健保組合が一体となって、体系的に「健康経営」の推進に取り組んでいます。

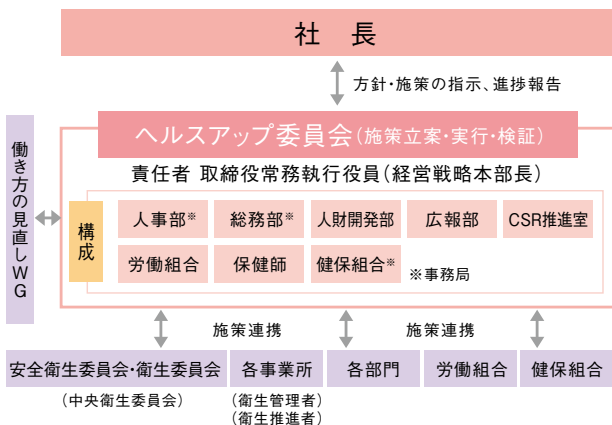
### ヘルスアップ委員会を中心に 組織横断的な運営体制を構築

ヘルスアップ委員会は、社員の健康保持・増進について会社全体を戦略的に運営する組織です。取締役常務執行役員（経営戦略本部長）を委員長として、健康管理業務を担当する人事部や産業保健スタッフに加え、総務部、人財開発部、広報部、CSR推進室、労働組合、健保組合で構成され、組織横断的な運営を行っています。

当社は、主な取り組みテーマとして、「受動喫煙防止」「生活習慣病・がん対策」「メンタルヘルス対策」「セルフケア環境の整備」を挙げており、同委員会の方針に基づいた各施策に対して、主要事業所との連携会議（中央衛生委員会）にて各（安全）衛生委員会に協力を要請したり、職場の衛生管理者・衛生推進者、働き方の見直しワーキンググループと連携を図りながら、より体系的な活動と職場環境の整備を推進しています。

2020年4月からは、健康管理の専任部署として「健康推進課」を設置し、さらにきめ細やかな活動を展開していきます。

#### 運営体制図

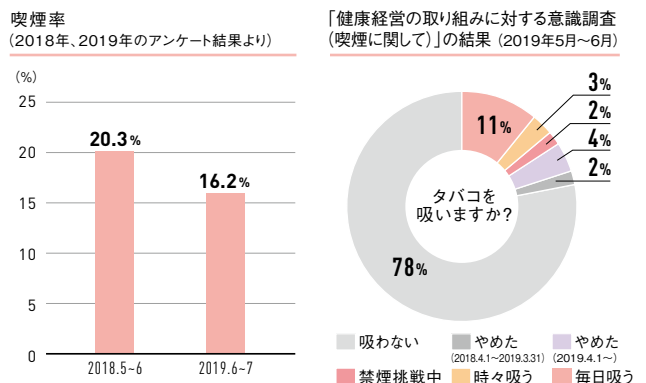


### 効果測定をもとに施策を立案・実行し、 継続的に取り組みをスパイラルアップ

健康経営の運営においては、成果指標による効果測定を重視した活動を行っています。例えば、受動喫煙対策の評価においては、2018年度から開始した啓発活動や環境整備、禁煙サポート、2019年4月から開始した敷地内全面禁煙の結果として、喫煙率の低下や喫煙者にかかる年間医療費総額の減少を確認しています。また、健康経営の取り組みの影響を測定するため、プレゼンティーズム（社員が出勤していても心身不調のために本来の力が十分発揮できない状態）による労働生産性の損失額（2019年度：3.3万円／1人1月あたり）を確認しています。このように、健康経営の取り組みによる効果を検証し、ヘルスアップ委員会で新たな施策を立案・実行するというサイクルを回しています。

その他、働き方改革によって削減された時間外手当の一部を、医療関係のNPO・NGOに寄付を行う「ONO SWITCH プロジェクト」（2018年度：774万円、2019年度：951万円）やCSR調達の推進、大阪府による健康経営への普及活動の展開など、自社だけでなく、取引先や地域社会の健全、健康な環境づくりも意識した活動を行っています。

#### タバコに関する社内調査の結果



## 主な取り組み

### 受動喫煙防止

- 会社の敷地内での喫煙を全面禁止(2019年4月～)
- 社内アンケートの実施、オリジナルポスターの掲示などによる啓発活動
- 禁煙外来受診に対する補助金支給、オンライン禁煙プログラムの提供などにより、禁煙に取り組む社員をサポート



### 生活習慣病・がん対策

- 社員には年1回の健康診断の義務付け(35歳以上の社員は、法定健診に替えて人間ドックを受診)
- 人間ドック受診の契約施設を全国の都道府県に設置
- 各がん検診の受診費用をサポート
- 健康診断後、必要に応じて産業保健スタッフが医療機関への受診勧奨や保健指導、特定保健指導への参加勧奨などを実施

人間ドック受診率

# 99.7%

 (2019年度)

### メンタルヘルス対策

- メンタルヘルスに関する社内研修や、産業保健スタッフによる個別面談を実施
- 全社員を対象としたストレスチェックを年1回実施
- 無料で利用できる外部相談窓口を設け、面談に加え、電話やメールでも専門家に相談できる体制を整備

ストレスチェックを受けた従業員の割合

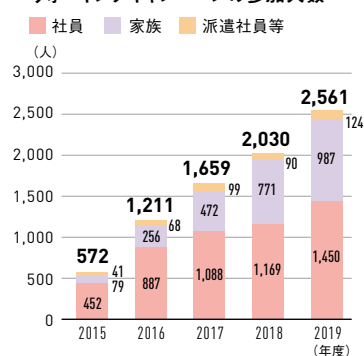
# 99.8%

 (2019年度)

### セルフケア環境の整備

- 人間ドックや定期健康診断の受診結果をいつでも確認できるポータルサイトを運用
- ストレスチェック制度や健康相談窓口などについてまとめた「健康管理サイト」を設置
- 生活習慣改善のための健康アプリを提供
- 健康増進と熊本地震の復興支援のためのウォーキングキャンペーンを毎年実施(2019年度：被災農家より新米4.3トンを購入)
- 主要事業所にて、体組成や血管年齢、骨密度などの測定会を毎年実施
- 健診結果より算出される、健康年齢と実年齢の差を示す、健康年齢通知を配付([35歳以上の平均]2018年度：-1.4歳、2019年度：-1.5歳)

ウォーキングキャンペーンの参加人数



### 「健康経営銘柄2020」に選定

健康経営への取り組みが評価され、2020年3月には、経済産業省と東京証券取引所が共同で、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む上場企業として選定する「健康経営銘柄2020」に初選定されました。また、経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人2020～ホワイト500(大規模法人部門)」にも2年連続で認定されました。



※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

## 人財・人権

### 人財育成のコンセプト

人々の生命に深くかわかる医薬品に携わる製薬企業の一員として高い倫理観と強い責任感、使命感を持つとともに、グローバル研究開発型製薬企業への飛躍のための源泉となる人財の育成をめざしています。

**【 求める人財像 】**

**「チャレンジ」&「自律」する人財**

- 変革の意識を持ち、最後まで諦めない、挑戦意欲を持った人
- チームの中で能力を発揮し、連携を取りながら仕事ができる人
- 自分の仕事に対して強い使命感と誇りを持った人
- 何事にも前向きで、自ら学び、成長できる人
- 高い倫理観と良識を持って行動できる人

### 成長の機会の提供

当社では、さまざまな研修を通じて、成長の機会を提供しています。入社1年目の全部門合同研修、部門別導入研修に加え、若年層には年次別研修を導入するなど、節目ごとに集合研修を行っています。また、国内外を問わずどのような環境下でも活躍できるグローバル人財育成のための研修プログラムや海外現地法人への出向なども実施しています。

管理職については、役割や職務階層ごとに、立場に応じて求められる能力や、組織の成長に必要とされるマネジメント力の向上を

的とした研修を中心に実施しています。研修後には、受講生の直属の上長が研修の効果を評価します。2019年度は、79.3%の上司が「研修後に部下の行動が変わった」と回答しました。さらに求める人財像である自律的な人財を育てるために、自ら選択し参加できる研修を拡充したり、自己啓発推進のために、自己学習に対して補助制度を導入するなど内容を充実させています。

また、MRを中心とした取り組みでは、患者さんや医療スタッフの声を生で聞き、医療現場のニーズを深く知ることを目的として、医療機関での研修や患者会講演会を実施しています。

このように、幅広い学びの場を提供することで、お互いに刺激しながら成長できる機会を提供しています。

### 人権の尊重

当社は、あらゆる事業活動において、すべての人々の人権やお互いの多様な価値観、人格、個性を理解・尊重し、行動します。こうした考えのもと、人種、国籍、民族、性別、年齢、肌の色、宗教、信条・思想などによる差別や嫌がらせなどを禁止しています。

当社は、国連グローバルコンパクト10原則を支持するとともに、「世界人権宣言」やILOの「労働における基本的原則および権利に関する宣言」などの国際規範に準拠した人権尊重の取り組みを行っています。また、人権への負の影響を防止・軽減するため、人権デューデリジェンスに取り組んでいます。2020年6月にはこれらの方針を「小野薬品人権グローバルポリシー」として策定しました。詳しくはホームページをご参照ください。

### 2019年度 全部門共通教育研修概要

職位		ミッションステートメント 浸透活動	次期経営者 育成研修	グローバル 人財育成	階層別研修	自己啓発	その他
管理職	執行役員	ミッションステートメント 理解・浸透ワークショップ 医療機関研修 (患者会講演会・V/R患者体験) 患者目線向上の取り組み	選抜型研修	グローバル人財育成研修 英語研修	マネージャー研修	通信教育・オンライン外国語会話・資格試験補助 選択式 自主的参加型研修	ダイバーシティマネジメント キャリアプランニング研修 コーチング
	マネージャー		選抜型研修		マネージャー昇格者研修		
	マネージャー 相当職		選抜型研修		基幹社員昇格者研修 一般社員最上位等級昇格者研修 一般社員上位等級昇格者研修		
一般社員	プレ マネージャー		選抜型研修	グローバル人財育成研修 英語研修	入社5年次研修 入社3年次研修 新入社員フォローアップ研修 新入社員導入研修		
	中堅社員		選抜型研修				
	新入社員		選抜型研修				

## ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社は、環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業価値を向上させるために、組織を構成するメンバーの属性や価値観、行動特性の多様性を高め、その個性を認めることが重要であると考え、さまざまな取り組みを推進しています。ダイバーシティの意義を理解し、多様な人財のマネジメントに活かせるよう、全マネージャーに対して「ダイバーシティマネジメント研修」を実施しています。また、入社年次別、階層別研修などにも、ダイバーシティ&インクルージョン(多様性、包含・社会的一体性)向上を目的とした内容を組み入れ、理解促進を進めるとともに、企業の枠を超えた勉強会やセミナーにも参加し、多様性向上のためのノウハウや取り組みについての情報共有に努めています。

## 女性活躍推進の取り組み

女性が生き生きと活躍できる体制づくりに注力しており、女性の積極的な採用や、ライフイベントに伴う離職の防止策を進めた結果、女性社員数が着実に増加し、2020年3月時点での女性社員の雇用率は、2013年3月時点と比較して4.3%上昇しました。さらに、管理職研修や年次別、階層別研修等において、ダイバーシティ&インクルージョン向上を目的とした内容を組み入れるなど、女性がより活躍できる環境を整備しています。

また、2015年からは、西日本の企業を中心に約60社が自主的に

活動・運営している「ダイバーシティ西日本勉強会」に参画し、企業の枠を超えて開催されるセミナーへの参加などを通じ、多様性向上のためのノウハウや取り組みについての情報共有に努めています。

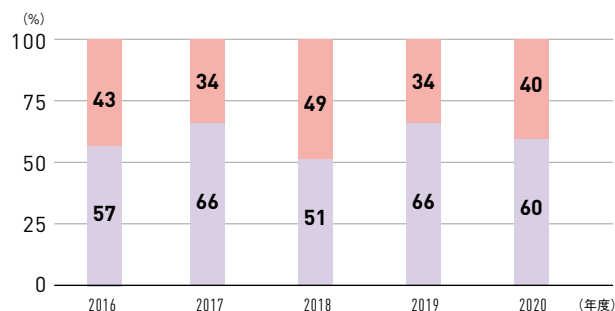
現在、2015年度に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づいて策定した当社の行動計画(2016年4月1日～2021年3月31日までの5年間)に則り、女性雇用者数の増加および女性のキャリア形成を助成する体制の構築を継続して進めています。

## 障がい者活躍推進／ キャリア採用推進の取り組み

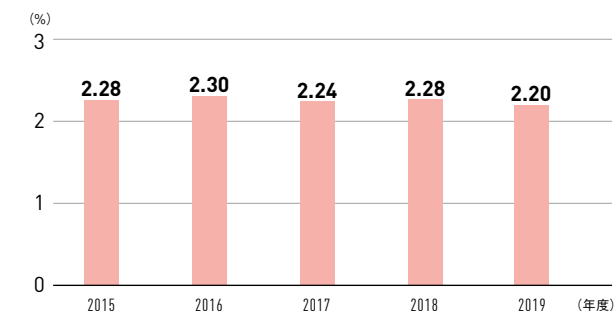
当社では、多様性向上の一環として障がい者雇用も積極的に進めています。2020年3月31日現在の雇用率は2.20%となっており、法定雇用率を上回っています。現在、約50名の従業員がそれぞれの部署で、生き生きと活躍しています。

また、当社が必要とする技術や知識、経験を持つ人財を即戦力として導入するキャリア採用にも力を入れています。特に、事業環境の変化を鑑みて積極的に取り組みはじめた2014年度以降は、MRや開発職、安全性情報管理部署、管理部門など幅広い部門においてキャリア採用は大幅に増加しており、2019年度には、約20名が新たに入社しました。経験や専門性を活かしながら、多くのキャリア採用社員がそれぞれの役割を果たすべく、取り組んでいます。

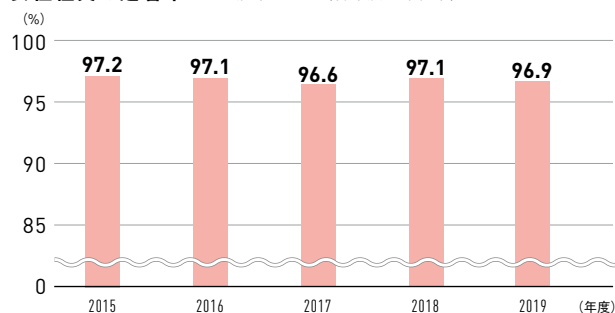
新卒採用者の男女比率



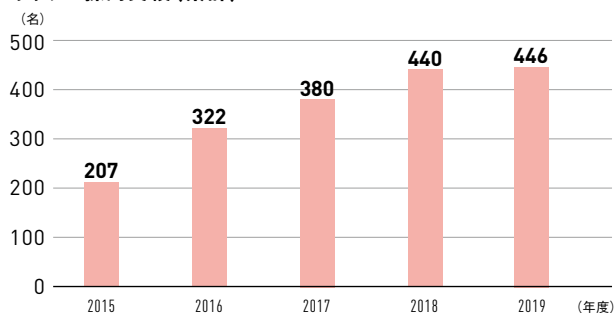
障がい者雇用率



女性社員の定着率 ※定着率=100-(各年度の離職率)



キャリア採用実績(累計)



## 働きやすい職場づくり・安全衛生

当社は、社員が安心して働くことができる職場づくりを推進しています。多様な人材の一人ひとりが生き生きと働き、その能力を最大限に発揮するために、多様な働き方ができる支援制度や職場環境の整備を進め、ワークライフバランスの向上に継続的に取り組んでいます。

### 働き方の見直しの推進

当社の働き方の見直しは、業務効率化と魅力的な労働環境づくりの両立による生産性の向上を目的としています。

全社的な取り組みとするため各部署で推進委員を選任し、意識改革をはじめ、業務の効率化や有給休暇取得促進などの働きかけを進めています。同時に、ITを活用したシステムの改善、フレックスタイム制度や在宅勤務制度の活用により、2019年度では、取り組みを開始する前の2014年度に比べて、残業時間が14.5%減少し、有給休暇取得率が24.7%向上するなど、効果が現れています。

### 子育て支援の取り組み

当社では、社会全体で子育て家庭を支援し、子どもを生き生きと育てやすい環境づくりを進めることは、企業が取り組むべき課題の一つであると捉えています。2005年に国が定めた「次世代育成支援対策推進法」に基づいた行動計画を策定し、これに則って仕事と育児の両立支援に取り組んでいます。

2017年4月以降は、新たな育児支援制度である「育児参加奨励休暇」を導入するとともに、育児休業を取得する男性社員への職場の理解促進のための働きかけとして、子育てが男女共有のライフイベントであることの発信を強めるなど、男性が積極的に育児に参加できる環境の構築も推進しています。

このような仕事と育児の両立支援や職場環境づくり等が評価され、2019年11月に特例認定マーク(プラチナくるみん)を取得しました。



### 働きやすさ向上のためのさまざまな制度

当社では、法令に定める制度はもちろんのこと、働きやすい職場づくりを目的に、さまざまな制度を設けています。社員の声を聴き、実際のニーズに合致した制度の構築や、法定基準の制度においてはその基準を上回る制度を設けるなど、働き方に多くの選択肢が持てるよう、継続的に制度の整備を進めています。また、制度についてまとめたハンドブックを作成し、社内のイントラネットに掲載するなどにより、その内容や活用方法の周知徹底を図っています。

### 支援制度一覧

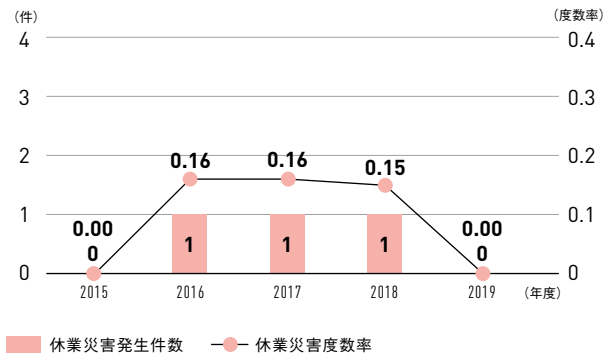
労働関連法令の基準を上回る制度	育児休業制度、育児短時間勤務制度、介護休業制度
法令に定める制度	介護短時間勤務制度、看護休暇制度、介護休暇制度
柔軟な働き方を促進する制度	フレックスタイム制度、在宅勤務制度、時間単位年休
多様な休暇制度／補助金制度(抜粋)	積立休暇、育児参加奨励休暇、母体保護休暇、ボランティア活動支援、託児所・ベビーシッター補助金、病児保育補助金
その他	がん就労支援、営業車の託児所送迎使用、保活コンシェルジュ(保育所入所支援制度)、結婚および配偶者の転勤に伴う勤務先の考慮、退職者再雇用登録制度、嘱託再雇用制度

### 安全衛生への取り組み

安全衛生については、安全衛生委員会を定期的に開催し課題を抽出するとともに、職場環境の改善を継続的に図っています。生産事業所や研究所においては、安全衛生パトロールでの指摘事項を委員会で共有し改善提案を行うなど、周知徹底および適切な対応を図っています。パトロールの点検項目は、火災などへの防火対策と防災設備の点検、機械類の安全な取り扱いの点検、安全作業の充実度の点検、運搬作業の点検、整理・整頓・清掃の点検などで、毎年全事業所の点検を行っています。

衛生委員会を設置している本社などにおいては、職場環境測定結果を踏まえ、衛生委員会において社員の健康を維持するためのさまざまな検討を行っています。また、中央安全衛生委員会を開催し、各事業の安全衛生委員会、衛生委員会での情報共有・意見交換の場を設け、全社一体となって衛生に資する施策等の検討を行っています。

### 休業災害発件数および休業災害度数率



※集計範囲:国内全事業所の社員(2016年以前は営業車両事故は含まない)  
休業災害度数率=(休業災害発件数/延実労働時間数)×1,000,000

## 社会貢献活動

当社は、社会貢献活動を社会の持続的な発展に向けた取り組みと捉え、「小野薬品社会貢献グローバルポリシー」のもと、さまざまな活動を行っています。

▶ 小野薬品社会貢献グローバルポリシー  
<https://ono-csr.disclosure.site/ja/themes/115#982>

### 医学・薬学の発展のための取り組み

いまだ満たされていない医療ニーズにお応えし、医学・薬学の発展に貢献できるよう取り組んでいます。1988年に、当社からの寄付を基金とした公益財団法人小野医学研究財団が設立されました。本財団は、脂質代謝異常の分野に関する研究助成を行うほか、各種事業を通じて、当分野の治療や研究の振興を図り、国民の健康と福祉に貢献することを目的としています。設立以来毎年、研究助成および研究奨励助成を行っており、2019年度には、早石修記念賞1名、研究助成対象者12名、研究奨励助成対象者(満40歳以下)16名が選ばれました。

また、生化学に関わる生命科学全般の研究に意欲的な研究者の海外留学のための公益社団法人日本生化学会の事業「早石修記念海外留学助成」に対し、2017年度から支援を行っており、2020年度の対象者として、2019年10月に8名の研究者の方への支援が採択されました。加えて、ONO Pharma Foundationによる海外研究者への研究助成を通じて研究の振興を図り、イノベーションの土壌づくりに貢献しています。

### 患者さんとそのご家族のための取り組み

患者さんやそのご家族をはじめ、広く人々の健康に資するため、以下のような活動に取り組んでいます。

#### ■ Webを通じた情報発信

- ・「患者さんご家族の皆さまへ」：身近な病気の症状や治療、普段心がけることを解説
- ・「ONO ONCOLOGY」：がん領域の疾患や治療、がん免疫の概念を学べるサイトを運営
- ・「笑顔とこころでつながる認知症医療」：認知症の治療や介護に携わる方たちとともに認知症について考えるサイトを運営
- ・認知症啓発ショートムービー「バアちゃんの世界」公開
- ・生活習慣病の患者さんのサポートを目的としたスマートフォン用アプリの無償提供

#### ■ 疾病関連の市民公開セミナーへの協力

- 「リレー・フォー・ライフ」への参加(2014年度～)：  
がん患者さんやそのご家族を支援し、地域全体でがん向き合い、がん征圧をめざして取り組む活動に参加
- 「ふれあいつながる作品展」の実施：認知症の方が制作された絵画や書道などの作品をWeb上で紹介
- 「そらぶちキッズキャンプ」の賛助会員(2014年度～)：  
難病の子どもの夢につながる医療ケア付キャンプへのサポート

### 子どもたちの健康につながる教育

未来を担う子どもたちの育成の支援につながる活動に継続的に取り組んでいます。

「すこやかカラダ大作戦」の実施 (2014年度～)	トップアスリートや生活習慣病の専門医と連携し、被災地の社会的課題の一つである小児肥満の改善に貢献する東日本大震災復興支援活動
認知症をテーマとした出張授業 (2014年度～)	中学生・高校生を対象に、認知症を身近なことから捉え、正しい知識を持っていただくための専門医を講師とした出張授業
薬をテーマとした理科の出張授業 (水無瀬研究所：2015年度～、 城東工場：2019年度～)	水無瀬研究所所在地町内と城東工場に隣接した小学校の6年生を対象として、理科学習への関心を高めることを目的に、当社の研究員が講師となって実施する出張授業
歯ブラシの寄贈 (水無瀬研究所：2014年度～、 城東工場：2018年度～)	水無瀬研究所所在地町内の小学校や幼稚園・保育所と城東工場に隣接した小学校の子どもたちに6月4日～10日の「歯と口の健康週間」にあわせて歯磨きセットを寄贈
劇団四季/一般財団法人舞台芸術センター主催「こころの劇場」への協賛 (2017年度～)	子どもたちを劇場に招待し、舞台を通じて子どもたちの心に生命の大切さや人を思いやる心などを語りかけることを目的とした取り組み
「こども本の森 中之島」への協賛 (2017年度～)	本や芸術文化を通じて子どもたちに豊かな想像力を養ってもらうための取り組み



すこやかカラダ大作戦



薬をテーマとした理科の出張授業



▶ 社会貢献活動の詳細は、当社のCSR Webサイトで紹介しています。  
<https://ono-csr.disclosure.site/ja/themes/115>

## 医療アクセスの改善に向けた取り組み

医療の発展が目覚ましい現代においても、有効な治療法が存在しない疾患が多くあります。また、低所得国および低中所得国などは、医療インフラの未整備、貧困などが原因で、必要な医療を受けることが困難な方が数多くいます。当社は「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念のもと、「革新的な医薬品の研究開発」、「医療基盤改善」、「外部とのパートナーシップ形成」に取り組むことにより、人々の医療アクセスレベルの改善をめざしています。当社は現在、日本、韓国、台湾において医薬品の自社販売を行っており、日本を含むアジアにおいては、希少疾患医薬品を含め医療アクセス改善に自社で取り組んでいきます。アジア以外の地域においては、パートナー会社を介して医療用医薬品を提供できるよう取り組んでいきます。また、NPOや公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金とのパートナーシップにより、医療教育や医療基盤整備などの中長期的な医療システム強化支援に取り組んでいきます。

▶ 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当社のCSR Webサイトで紹介しています。

<https://ono-csr.disclosure.site/ja/themes/124#907>

### 【 取り組みの方針 】

- いまだ医療ニーズが満たされない疾患、希少疾患や難病への研究開発の推進
- 医療基盤が未成熟な国、地域における、現地の医療教育、医療者育成、医療備品の充実
- 外部とのパートナーシップによる医療システムの強化

### 医薬品創出による取り組み

患者数が少なく治療薬の開発が進みにくい希少疾患について、自社創薬やライセンス活動を通じて、医薬品の開発や提供に取り組んでいます。また、小児患者さんには、小児のために適切に評価された医薬品が用いられるべきであると考え、小児患者さんでの使用への適応拡大に向けて取り組んでいます。

難病を対象とした創薬研究については、産学連携のもと、新たな治療選択肢の提供に向けて取り組んでいます。2018年5月より慶應義塾大学、高知大学、医療基盤・健康・栄養研究所、田辺三菱製

#### 希少疾患に対する取り組み

製品名	適応症	オープン指定日	対応状況
オブジーボ点滴静注	根治切除不能な悪性黒色腫	2013.06.17	承認済
	再発又は難治性の古典的ホジキンリンパ腫	2016.03.16	承認済
	切除不能な進行又は転移性の悪性胸膜中皮腫	2017.12.01	承認済
デムサーカプセル	褐色細胞腫のカテコールアミン分泌過剰状態の改善	2015.05.25	承認済
カイプロリス点滴静注用	再発又は難治性の多発性骨髄腫	2015.08.20	承認済
オノアクト点滴静注用	生命に危険のある不整脈で難治性かつ緊急を要する場合： 心室細動、血行動態不安定な心室頻拍	2016.08.24	承認済
メクトビ錠	BRAF遺伝子変異を有する根治切除不能な悪性黒色腫	2018.03.30	承認済
ピラフトピカプセル	BRAF遺伝子変異を有する根治切除不能な悪性黒色腫	2018.03.30	承認済
ベレキシブル錠	中枢神経系原発リンパ腫	2019.08.20	承認済
	原発性マクログロブリン血症及びリンパ形質細胞リンパ腫	2019.11.19	承認済

#### 小児に対する適応取得の取り組み

製品名	適応症	対応状況
オノドライシロップ	気管支喘息、アレルギー性鼻炎	承認済
イメンドカプセル	抗悪性腫瘍剤(シスプラチン等)投与に伴う消化器症状(悪心、嘔吐)(遅発期を含む)	承認済
プロイメンド点滴静注用	抗悪性腫瘍剤(シスプラチン等)投与に伴う消化器症状(悪心、嘔吐)(遅発期を含む)	承認済
オレンシア点滴静注用	多関節に活動性を有する若年性特発性関節炎	承認済
オノアクト点滴静注用	心機能低下例における頻脈性不整脈	開発中

薬株式会社、第一三共株式会社とともに、免疫炎症性難病を対象とした創薬研究を行うことを目的に、「免疫炎症性難病創薬コンソーシアム」を発足しました。本コンソーシアムから得られる成果が、免疫炎症性難病に対して高い有用性を持つ次世代医薬品の創製につながり、患者さんや医療従事者に新たな治療選択肢を提供することが可能になるものと期待しています。

## 公益社団法人グローバルヘルス 技術振興基金への参画

当社は、公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金（以下、GHIT Fund）に2018年に加盟しました。GHIT Fundは、マラリア、結核、顧みられない熱帯病などの市場性の低い治療薬や、ワクチン、診断薬などの新薬開発に対して投資を行う国際的な非営利組織で、日本政府、ビル&メリнда・ゲイツ財団、ウェルカム・トラスト、国内外の民間企業から資金拠出を受けています。先進国と低中所得国間における健康格差是正をめざすため、GHIT Fundの投資により開発される治療薬、ワクチン、診断薬の価格は、「無利益・無損失（No Gain, No Loss）」の原則に基づき決定されます。これらの取り組みと考え方に共感し、当社は、GHIT Fundへの資金拠出を実施しています。GHIT Fundへの参画を通し、低中所得国の医療アクセス改善に向けたパートナーシップ形成を強化します。

## ONO SWITCH プロジェクト

働き方改革と社会貢献活動をともに推進するための取り組みとして、2018年8月より「ONO SWITCH プロジェクト」を開始しました。本取り組みは、働き方改革により削減した時間外手当に応じた金額を医療に関係するNPO・NGOに寄付する取り組みで、働き方改革の推進および世界の医療と健康に貢献し、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念の具現化をより一層推進することを目的としています。

プロジェクトの名称は、Save the World by our work style Improvement and CHange（私たちの働き方の改善と改革を通して世界を救う）の大文字部分を抜粋して付けました。働き方をスイッチする、働き方改革で得られた原資を寄付にスイッチする、働き方見直しのスイッチを入れるという意味も込めています。

本プロジェクトでは、寄付先とのパートナーシップにより、医療アクセスの改善および医療基盤の改善に取り組んでいます。



寄付の一例：カンボジアにおける一次救命措置トレーニングの様子

ONO SWITCH プロジェクトの寄付先（2019年度） 全社員を対象としたアンケートを基に、以下のNPOに寄付しました。

パートナー	取り組み内容	実施地域
世界の子どもにワクチンを 日本委員会	① ジフテリア・百日咳・破傷風混合ワクチン（5万人分）とB型肝炎ワクチン（8千人分）の支援 ② ワクチンの保冷庫を支援することで、中長期のワクチン供給支援につなげる	ブータン
ジャパンハート	① 医療者をめざす学生教育支援を2018年度から継続的に実施 ② CBC測定器 <sup>*1</sup> （自動血球分析装置）を寄付したことで、デング熱患者等において正確な検査結果が得られるようになった ③ 演習用モデルを利用し、地域住民やスタッフを対象とした心肺蘇生や分娩介助の講習を実施	カンボジア
Future Code <sup>*2</sup>	① 新設病院への新型コロナウイルス検出用のPCR検査機器もしくはX線撮影装置の寄贈 ② 孤児院での検診と手洗いはじめとした衛生教育の提供	バングラデシュ
ピープルズ・ホープ・ジャパン <sup>*2</sup>	① 助産師の研修とスキル・モニタリングへの支援 ② 補助助産師の研修とスキル・モニタリングへの支援	ミャンマー

<sup>\*1</sup> CBC測定器・自動血球分析装置または自動血球計数装置のことで血液中の赤血球、白血球、血小板などを測定する装置 <sup>\*2</sup> 2020年度からの活動計画となります。

▶ ONO SWITCH プロジェクトの詳細は、当社のCSR Webサイトで紹介しています。  
<https://ono-csr.disclosure.site/ja/themes/124#909>