

# ESG説明会

2024年3月26日

## サステナブル経営/マテリアリティ (16:00-16:10)

代表取締役 社長 相良 暁

## コーポレートガバナンス (16:10-16:25)

社外取締役 野村 雅男

## 人的資本の拡充/地球環境の保全・ESG評価 (16:25-16:45)

取締役専務執行役員/経営戦略本部長 兼 サステナビリティ推進部長 辻中 聡浩

## Q&A session (16:45-17:00)

# 注意事項

この資料に記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が現在入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績等は様々な要因により、大きく異なる可能性があります。

以下に、事業展開上のリスク要因となる可能性があると考えられる主な事項を挙げますが、これらに限定されるものではありません。

- ( i ) 新製品開発の失敗
- ( ii ) 医療保険制度の改革による事業環境の変化
- ( iii ) 競合品や後発品の影響により、期待した成果を得られない可能性
- ( iv ) 第三者による知的財産の侵害等
- ( v ) 自然災害や火災などで、生産の停滞・遅延発生による製品供給の滞り
- ( vi ) 市販後の医薬品における新たな副作用の発現
- ( vii ) 為替レートの変動や金利動向

また、この資料には医薬品（開発中のものを含む）に関する情報が含まれていますが、宣伝広告、医学的アドバイスを目的としているものではありません。

# サステナブル経営/マテリアリティ



創業から300余年、私たちは社会とともに歩んできました。「病気で苦しむ人を救いたい」という想いを  
実現するため、不可能とされていた革新的な新薬を次々と創出してきました。  
私たちはこれからも、企業理念の実践を通じて人々の健康に貢献するとともに、責任ある事業活動を通し  
て、持続可能な社会の実現に挑戦し続けます。

## 人々の健康への貢献

- ・ 自社創薬に加えて、世界のトップサイエンティストと協働して医薬品の研究開発に挑戦し、独創的かつ革新的な医薬品を  
安心・安全・適切に患者さんに提供することによって、世界の患者さんやその家族に多くの希望を届けます。
- ・ エビデンスに基づいた次世代ヘルスケア事業によって、人々がより健やかに生活できる社会の実現に貢献します。

### 次世代への豊かな地球環境の保持



環境に対する社会的責任を強く認識し、地球環境にやさしい技術を積極的に取り入れ、取引先やパートナーとともに、次世代に豊かな地球環境を引き継ぐべく活動します。

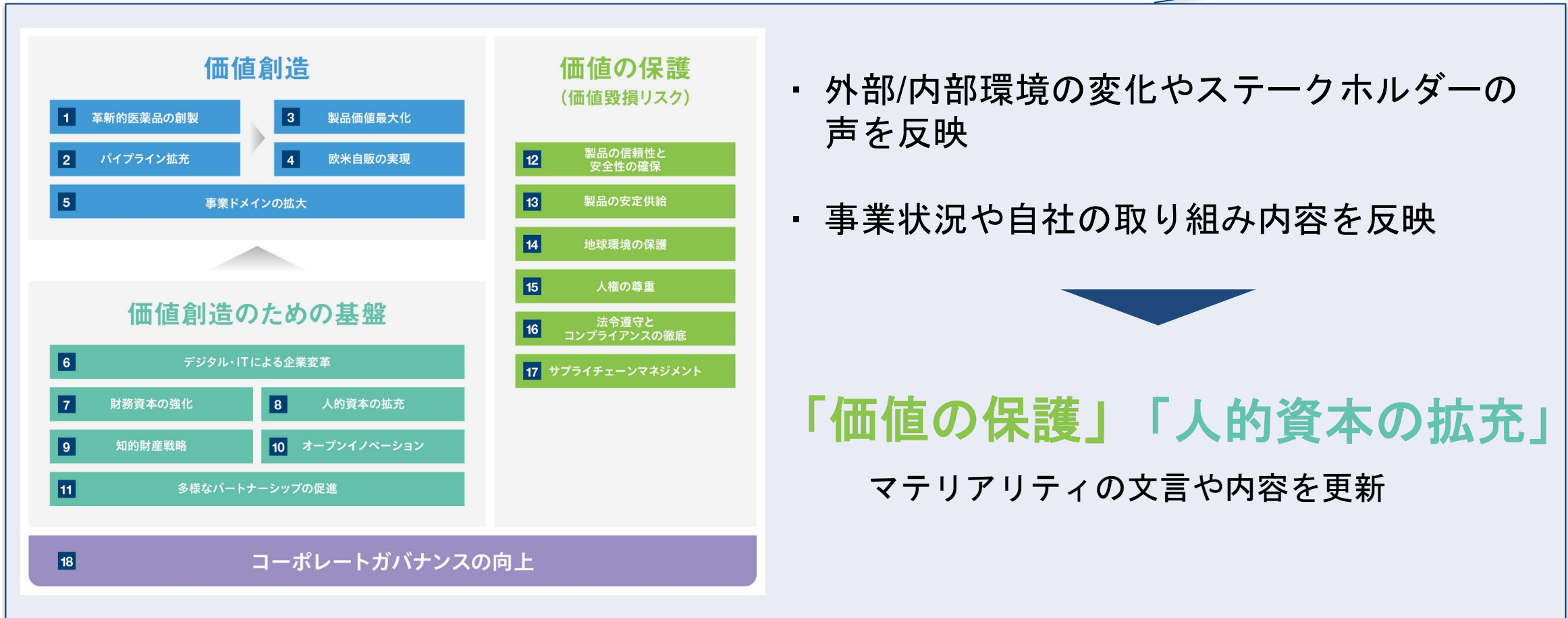
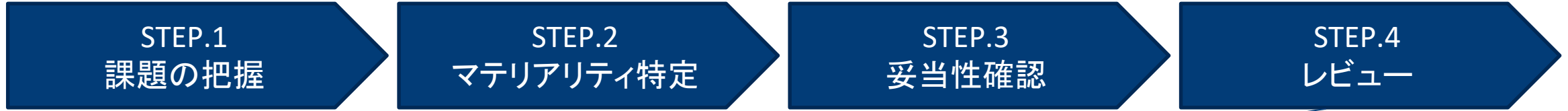
### いきいきと活躍できる社会の実現

私たちは事業活動を通じて、全ての人々の権利と多様性が尊重され、人々がいきいきと活躍できる社会の実現に貢献していきます。

### 透明性の高い強固な経営の確立

コーポレートガバナンスを通じて強固な基盤を構築するとともに、コンプライアンスの強化やリスク管理を通じて、透明性の高い事業活動を行います。

# マテリアリティの更新（一部見直し）



# マテリアリティの一部見直し(内容：一例)

## 12 製品の信頼性と安全性の確保

重要課題への設定理由	医薬品の品質保証と安全性管理は、当社事業を行ううえでの根幹です。仮にこれらに問題が起こった場合には、企業理念に反し患者さんの健康を損ない、当社の社会的価値、存在意義の著しい低下につながる重大なリスクとなります。
中長期の目指す姿	グローバルスペシャリティファーマとして、品質保証および安全管理の業務を適正に行う。
指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルにおける医薬品・治験薬の品質保証と安全性の管理及びそれに関わるデータの信頼性保証体制の構築</li> <li>規制当局査察による重大な指摘ゼロ</li> <li>当社製品回収ゼロ</li> </ul>
主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品の品質および安全性管理体制に関する適切なグローバル体制の構築</li> <li>治験品の安全性シグナル検討のための運用構築</li> <li>米国ONO-4059上市に向けた、米国向け製品の査察対応体制の整備</li> </ul>



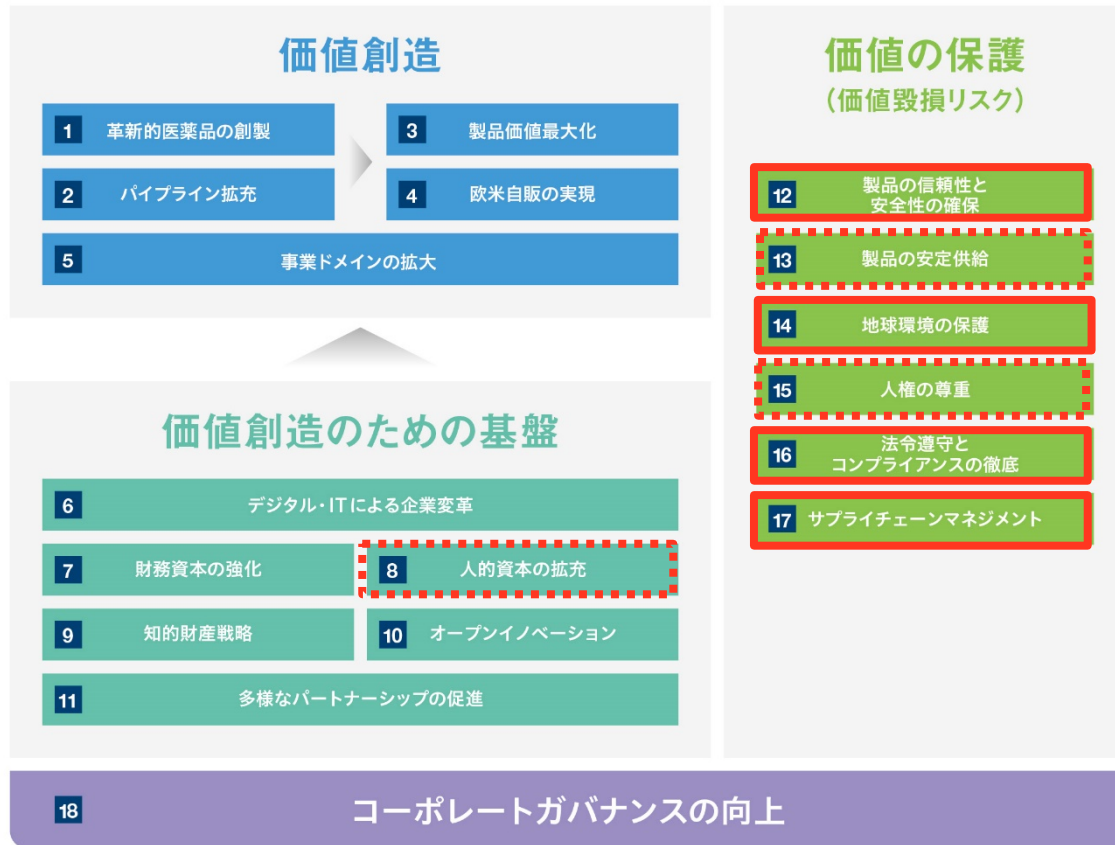
## 12 信頼性と安全性の確保

重要課題への設定理由	医薬品・治験薬の品質保証と安全性の管理およびそれに関わるデータの信頼性保証は、当社事業を行ううえでの根幹です。これらに問題が起こることは、企業理念に反し患者さんや被験者さんの健康を損ない、当社の社会的価値、存在意義の著しい低下につながる重大なリスクとなります。
中長期の目指す姿	グローバルスペシャリティファーマとして、医療従事者および患者さんに当社の医薬品・治験薬を適正かつ安心して使用いただけるよう、 <b>医薬品・治験薬の品質保証と安全性の管理およびそれに関わるデータの信頼性保証が徹底</b> されている
指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルにおける医薬品・治験薬の品質保証と安全性の管理及びそれに関わるデータの信頼性保証体制の構築</li> <li>規制当局査察による重大な指摘ゼロ</li> <li>当社製品回収ゼロ</li> </ul>
主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>医薬品・治験薬の品質保証と安全性の管理及びそれに関わるデータの信頼性保証に関する適切なグローバル体制の構築と適切な運用</li> <li>米国ONO-4059上市に向けた、米国向け製品の査察対応体制の整備</li> </ul>

これまでの自社の取り組みをより反映させた内容に修正

# マテリアリティの更新（一部見直し）

## 現在のマテリアリティ



## マテリアリティのタイトルを一部修正




外部/内部環境の変化やステークホルダーの声を反映した文言に一部修正




# 新マテリアリティ（全体像）



## 重要課題のマネジメント

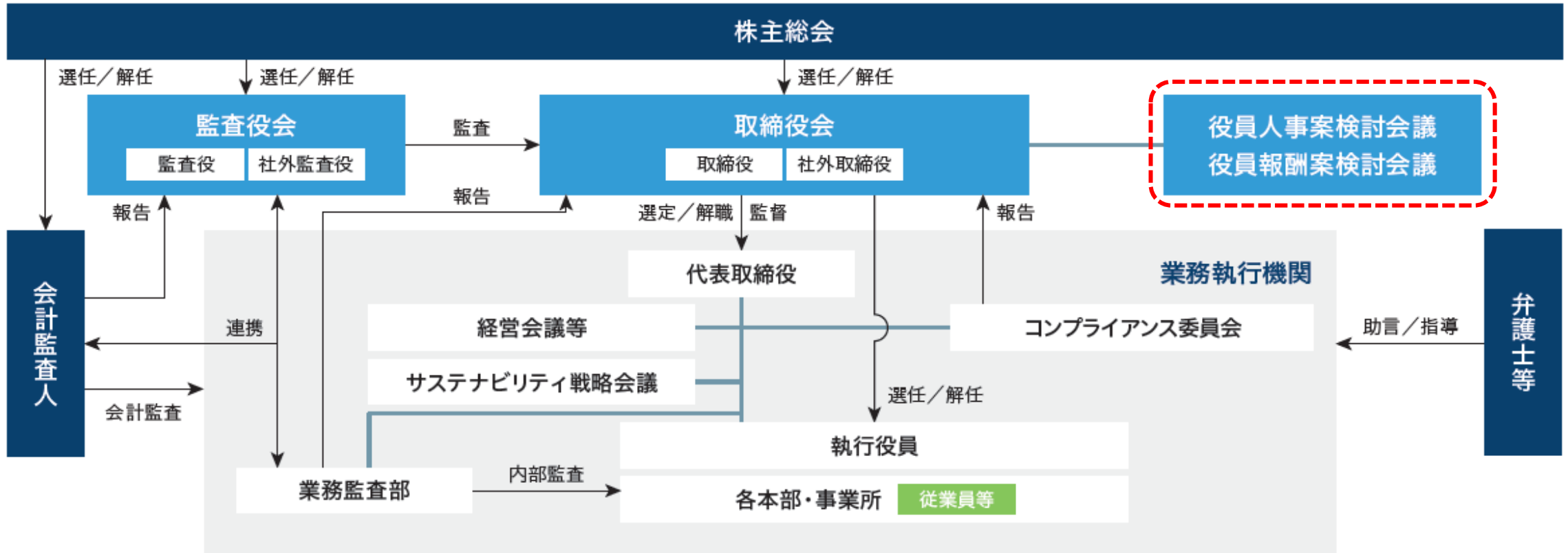
重要課題への設定理由	革新的医薬品の創製は、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念の実践であり、当社が社会へ提供する中心的な価値です。この価値を持続的に生み出すためには最新の科学的な知見と最先端の技術を利用した創薬研究が重要であり、創薬研究における競争力の強化が当社の成長につながります。
中長期の目指す姿	トップサイエンティストと協働して世界を変える新薬づくりを加速する。
指標	新規臨床移行品目数  2件 (ONO-8250、ONO-4538HSC)
主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● オープンイノベーションによる独創的な創薬シーズの探索や新薬候補化合物の創製</li> <li>● 最適モダリティの選択、人工知能(AI)の活用などによる新薬候補化合物創製スピードの向上</li> <li>● AI、インフォマティクスなどの最新テクノロジーや患者由来サンプルを利用したヒト疾患バイオロジーに基づく創薬研究の推進</li> <li>● 作用機序に基づくバイオマーカーを探索し、基礎と臨床の橋渡し研究を推進</li> </ul>

## 重要課題のマネジメント

重要課題への設定理由	パイプラインは当社が持続的に成長するための源泉です。 患者さんへ革新的医薬品を提供し続けるために、パイプラインの拡充を進めます。	
中長期の目指す姿	新薬候補化合物のPoC※確立のスピードと精度が向上するとともに、ライセンス活動によりパイプラインが拡充している。 ※ PoC(Proof of Concept) : PoC試験は、開発の早期段階に行う臨床試験で、創薬段階で想定した安全性および有効性が臨床で発揮されるかを確認する試験	
指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 臨床開発段階の品目数</li> <li>● 新規導入品目数</li> <li>● 欧米での承認取得</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>・24件</li> <li>・1件 (NXI-101)</li> <li>・米国での治験が順調に進捗中</li> </ul>
主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 複数のプロジェクトでのPoCの確立およびグローバルでの臨床試験の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ PoC早期確立のための継続的な体制構築</li> <li>・ トランスレーショナル研究 (TR) およびリバーstransレーショナル研究 (rTR) のさらなる活性化</li> <li>・ 最先端の技術および手法を用いたPoC確立のスピードと精度の向上</li> </ul> </li> <li>● グローバル権利の獲得のためのライセンス活動の強化</li> </ul>	

# コーポレートガバナンス

# コーポレートガバナンス体制図



# 役員一覧

		氏名	地位、担当および重要な兼職
取締役 (7)	社内 (4)	相良 暁	代表取締役社長
		辻中 聡浩	専務執行役員 経営戦略本部長 兼 サステナビリティ推進部長
		滝野 十一	専務執行役員 研究本部長
		出光 清昭	常務執行役員 開発本部長
	社外 (3)	<b>野村 雅男</b>	<b>岩谷産業株式会社 顧問 京阪神ビルディング株式会社社外取締役</b>
		<b>奥野 明子</b>	<b>甲南大学 経営学部教授</b>
		<b>長榮 周作</b>	<b>パナソニックホールディングス株式会社 特別顧問 株式会社日本経済新聞社社外監査役</b>
監査役 (4)	社内 (2)	西村 勝義	常勤監査役
		谷坂 裕信	常勤監査役
	社外 (2)	菱山 泰男	田辺総合法律事務所パートナー弁護士 東京地方裁判所鑑定委員 (借地非訟)
		田辺 彰子	田辺彰子公認会計士事務所代表 尾家産業株式会社社外取締役 御堂筋監査法人社員

# コーポレート・ガバナンスへの取り組み



ガバナンス上重要な役員人事、役員報酬について、独立性の高い社外取締役を主要なメンバーとする会議体で議論し、経営の透明性・客観性を確保

	独立社外取締役			社内取締役	
	野村雅男	奥野明子	長榮周作	相良 暁	辻中聡浩
役員人事案検討会議	<b>議長</b>	○	○	○	○
役員報酬案検討会議	<b>議長</b>	○	○	○	—

取締役社長の報酬に関する検討の際は本人は退席

役員人事案検討会議	役員報酬案検討会議
<ul style="list-style-type: none"> <li>執行役員、取締役、監査役の候補者選考</li> <li>後継者計画についての議論</li> <li><b>社長交代について審議（2023年度）</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>固定報酬、業績連動報酬に係る評価および報酬額の審議</li> <li>健全な成長を促す報酬制度として機能するよう監督</li> <li><b>報酬制度改訂について審議（2022年度）</b></li> </ul>

ガバナンス上重要な役員人事、役員報酬について、独立性の高い社外取締役を主要なメンバーとする会議体で議論し、経営の透明性・客観性を確保

	独立社外取締役			社内取締役
	野村雅男	奥野明子	長榮周作	
役員人事案検討会議	<b>議長</b>	○	○	○
役員報酬案検討会議	<b>議長</b>	○	○	—

**2024年4月1日以降の体制**

**社内取締役の出席者について見直し**

役員報酬案検討会議には、会社提案の説明者として出席

役員人事案検討会議	役員報酬案検討会議
<ul style="list-style-type: none"> <li>執行役員、取締役、監査役の候補者選考</li> <li>後継者計画についての議論</li> <li><b>社長交代について審議（2023年度）</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>固定報酬、業績連動報酬に係る評価および報酬額の審議</li> <li>健全な成長を促す報酬制度として機能するよう監督</li> <li><b>報酬制度改訂について審議（2022年度）</b></li> </ul>



# サクセッションプラン

社外取締役の関与

～2022年	エグゼクティブ研修プログラム等、選抜研修を実施
2023年1月	次期社長後継者の選定に向けて、具体的な議論を開始することを確認
2023年7月	候補者の絞り込み
2023年10月	社外取締役のみで候補者と面談－個別に意見表明～意見集約
2023年11月	面談結果を踏まえ、社外取締役と取締役社長で協議（後継候補者決定）
2023年12月	社長交代時期、次期経営体制について協議
2024年1月	取締役会にて代表取締役の選定を決議、社外公表

**サクセッションプランでは、社外取締役の独立性に配慮した協議・運営を実施**

# 人的資本の拡充／地球環境の保全・ESG評価

# 人的資本の拡充

# マテリアリティ「人的資本の拡充」の一部見直し

## 8 人的資本の拡充

### 目指す姿

グループ全社員のうち約3割の選抜人財に育成プログラムを付与し、人財育成を通じて当社の価値創造を牽引する。特に次世代経営人財、グローバル人財、デジタル人財、イノベーション人財の拡充を重要テーマとしています。

### 指標

- ▶ 将来の経営人財プール数：≧250人
- ▶ グローバル人財プール数：≧300人
- ▶ デジタル人財育成研修プログラム受講者数：≧500人  
うち、DXプロジェクトを企画・管理・遂行できる人財：≧100人
- ▶ 中核的なイノベーション人財：≧150人  
(2026年までの延べ人数)

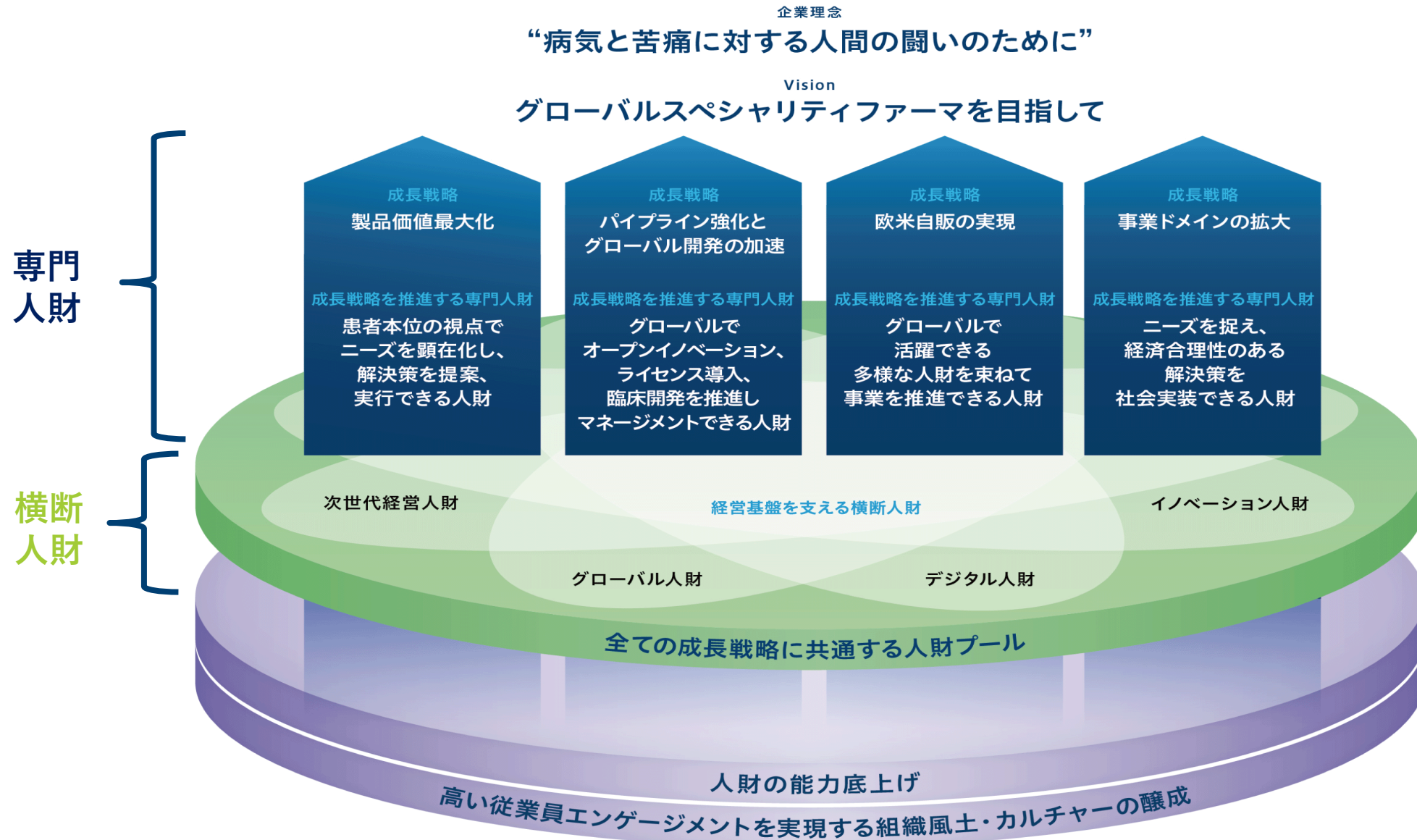


### 目指す姿

企業理念・Visionの実現に向けた人財戦略に基づき、事業の成長に資する人財の採用と育成、そして多様性の向上と一体感の醸成につながる組織風土の実現に向けて取り組みを進めている。人財を惹きつける制度・施策が定着しており、かつ全ての社員が安心・安全に働くことのできる環境が提供されている。

### 指標

- 従来のKPIに以下の項目を追加
- ▶ 成長戦略を推進する専門人財：約700人を自社育成・採用
  - ▶ 研修後行動変容率：階層別必須研修の平均値で85%以上を維持
  - ▶ エンゲージメント指数：グローバルライフサイエンスBM
  - ▶ 女性管理職比率：10%
  - ▶ 男性育児休業または時短勤務のいずれかの取得率：80%
  - ▶ 健康年齢：-3.0歳
- (2026年度末目標)



# 1) 全ての成長戦略に共通する人財プール

- 「全ての成長戦略に共通する人財プール」では、横断・専門人財の状況をフォロー
- 取り組みと進捗については後述

カテゴリ	KPI項目	KPI数値
全ての成長戦略に共通する人財プール	横断人財採用・育成目標	次世代経営人財 ≥250人 グローバル人財 ≥300人 デジタル人財 ≥500人 イノベーション人財 ≥180人
	専門人財採用・育成目標	2026年度までに700名規模を採用・育成
人財の能力底上げ	正社員一人当たり研修時間	連結：54.8時間／年(2022年度) ※実績 単体：55.9時間／年(同上) ※実績
	研修後行動変容率	階層別必須研修の平均値：85%以上を維持
高い従業員エンゲージメントを実現する組織風土・カルチャーの醸成	エンゲージメント指数	グローバルライフサイエンス以上
	女性管理職比率 (DE&I)	4.1%(2022年度)→10%(2026年度)→20%(2031年度)
	男性育児休業取得率 男性育休+時短勤務 (女活法)	65.2% (2022年度) 68.8%(2022年度) → 80%(2026年度)
	健康年齢 (実年齢との差)	▲1.8歳(2022年度)→▲3.0歳(2026年度)

# 1) 経営基盤を支える横断人財の育成①

— 次世代経営人財育成研修・グローバル人財育成研修 —

マテリアリティ 8



次世代経営人財

目的	次世代の経営候補者の育成			
対象	将来の経営を担える人財		次世代事業所長を担える人財	次世代本部長・経営層を担える人財
研修	ILT 30歳前後	LIP 35歳前後	MMD 若手管理職	ETP 上級管理職
期間	8か月	1年間	2年間	4年間

グローバル人財

## GSIP : Global Skill Improvement Program

1年間

GSIPは、**国内外を問わず**如何なる現場においても、チームの中でリーダーシップを発揮し、周囲と適切に連携しながら、会社全体に影響を及ぼすような人財の育成を目指したプログラム

(※語学力の向上が主たる目的の研修ではない)

異文化コミュニケーション : 異なる価値観・文化的背景でも信頼関係を構築できる力

# 1) 経営基盤を支える横断人財の育成②

－デジタル人財育成研修－



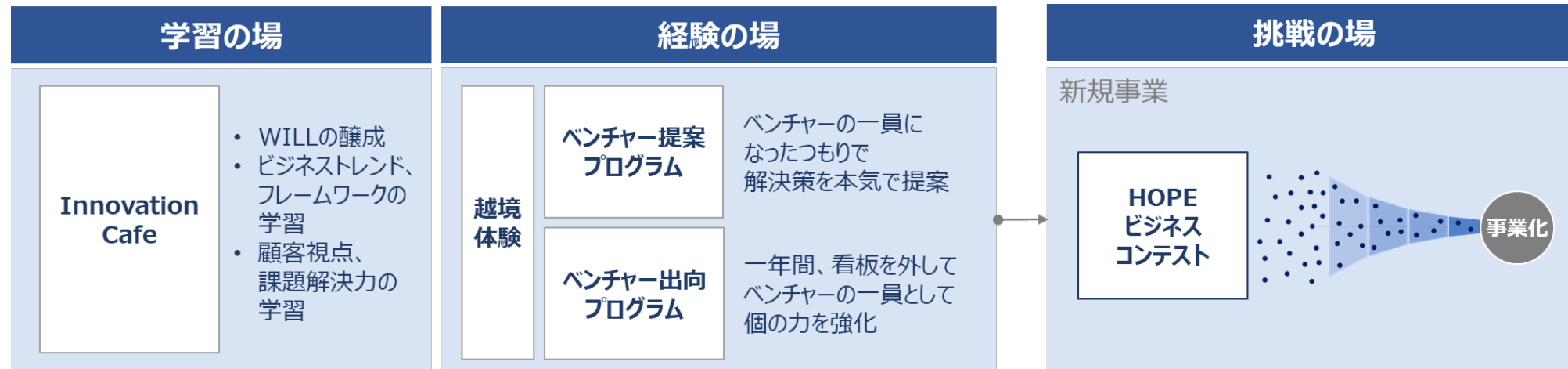
<p>定義</p>	<p><b>DX理解</b> DXを理解できる</p>	<p><b>DX参加</b> 参加したDXプロジェクトで活躍できる</p>	<p><b>DX牽引</b> DXプロジェクトを企画・管理・遂行できる</p>
<p>デジタルテクノロジー人財</p>	<p>デジタルテクノロジーの概要とビジネス変革の重要性を理解している</p>	<p>デジタルテクノロジーとビジネス変革の基礎を理解し、DXプロジェクトに参加した際に重要な役割を果たせる</p>	<p>種々のデジタルテクノロジーを理解し実践できる</p>
<p>ビジネス変革人財</p>			<p>ビジネス変革のための課題領域を設定し、プロジェクトを遂行できる</p>
<p>研修</p>	<p>e-learning</p>	<p>座学＋演習・Project Based Learning</p>	
<p>KPI (2026年)</p>	<p>全社員</p>	<p>計500名</p>	<p>テクノロジー・ビジネス各100名</p>
<p>目指す姿</p>	<p>全社員がデジタルテクノロジーの概要とビジネス変革の重要性を理解しており、その多くがDX参加人材の予備軍となっている</p>	<p>研修を終えた人財が日常的なDX活動で中心的な役割を果たしている</p>	<p>研修を終えた人財が日常的なDXを牽引している</p>



# 1) 経営基盤を支える横断人財の育成③

－イノベーション人財育成 (Ono Innovation Platform)－

- 社員一人ひとりの挑戦を加速させることを目的とした人財育成プログラム
- 社員が自らの成し遂げたいことを発見し、自発的に挑戦できるよう支援している



OIPへの継続関与 学びの深堀り	参加者のコミュニティ	参加者同士の自発的な交流 情報交換・ディスカッション
トップのコミットメント発信 社員の挑戦状況の共有	イノベーションへの挑戦の後押し	アイデア発想のヒント提供 小野のヒストリー紹介

2021年6月スタート これまでに1,300名をこえる社員が参加 (約37%)

# 1) 全ての成長戦略に共通する人財プール

－横断人財の育成状況－

マテリアリティ 8



- ▶ 横断人財については、各種研修等を通じて確実に育成を進めている
- ▶ 今後は新人財管理システムのWorkdayを最大活用し、効率的な管理を進めていく

次世代経営人財 (2022年度)	実績	目標値 (2026年)
選抜研修 (ILT、LIP、MMD、ETP)	148名	250名以上
グローバル人財 (2022年度)	実績	目標値 (2026年)
グローバル人財育成研修	171名	300名
デジタル人財育成 (2022年度)	実績	目標値 (2026年)
DX参加	268名 (54%)	500名
DX牽引	40名 (40%)	100名
イノベーション人財 (~2023年度)	実績	目標値 (2026年)
V2V (ベンチャー出向)	14名	180名
HOPE (事業創出) ※ビジネスコンテスト一次選考通過者	19名	
outsight (ベンチャー提案)	24名	
業務変革プログラム	0名 (設計中)	

# 1) 全ての成長戦略に共通する人財プール

－ 専門人財の採用・育成目標：今後5年間で約700名－

マテリアリティ 8



- 専門人財については、2022年度に人財ニーズの整理を完了（約700名）
- 今年度より人財ニーズに沿って、経験者採用と各部門内での育成をスタート

成長戦略	定義	人数
①製品価値最大化	患者本位の視点でニーズを顕在化し、解決策を提案、実行できる人財	約700名
②パイプライン強化とグローバル開発の加速	グローバルでオープンイノベーション、ライセンス導入、臨床開発を推進しマネージメントできる人財	
③欧米自販の実現	グローバルで活躍できる多様な人財を束ねて事業を推進できる人財	
④事業ドメインの拡大	ニーズを捉え、経済合理性のある解決策を社会実装できる人財	
全成長戦略共通	各成長戦略推進をサポート	



- 必要数に対し、4割強充足（2024年2月末時点）
- 事業の進捗に応じて毎年ローリングを実施

## 2) 人財の能力底上げ

- 「人財の能力底上げ」では、全ての従業員の能力開発に向けた取り組みをフォロー
- 取り組みと進捗については後述

カテゴリ	KPI項目	KPI数値
全ての成長戦略に共通する人財プール	横断人財採用・育成目標	次世代経営人財 ≥250人 グローバル人財 ≥300人 デジタル人財 ≥500人 イノベーション人財 ≥180人
	専門人財採用・育成目標	2026年度までに700名規模を採用・育成
人財の能力底上げ	正社員一人当たり研修時間	連結：54.8時間/年(2022年度) ※実績 単体：55.9時間/年(同上) ※実績
	研修後行動変容率	階層別必須研修の平均値：85%以上を維持
高い従業員エンゲージメントを実現する組織風土・カルチャーの醸成	エンゲージメント指数	グローバルライフサイエンス以上
	女性管理職比率 (DE&I)	4.1%(2022年度)→10%(2026年度)→20%(2031年度)
	男性育児休業取得率 男性育休+時短勤務 (女活法)	65.2% (2022年度) 68.8%(2022年度)→80%(2026年度)
	健康年齢 (実年齢との差)	▲1.8歳(2022年度)→▲3.0歳(2026年度)

## 2) 人財の能力底上げ - 充実した研修ラインナップの構築 -

- 階層別研修、自己啓発補助などとあわせ、全ての従業員を対象にミッションステートメントの浸透を目的としたワークショップを展開
- 下記以外にも評価者研修など人事施策の効果的な運用を実現するための研修を開催

職位	一般社員			管理職		
	新入社員	中堅社員	プレマネージャー	マネージャー相当職	マネージャー	上級マネージャー
次世代経営人財育成		ILT	LIP	MMD		ETP
グローバル人財育成	グローバル人財の育成研修					
デジタル人財育成	デジタル人財の育成研修					
イノベーション人財育成	イノベーション人財の育成研修					
階層別研修	年次研修		G2・G1・P2昇格者研修		マネージャー昇格者研修 フォローアップ研修	
自己啓発補助	自主参加研修・セミナー参加・通信教育・オンライン外国語会話・資格試験補助					
ミッションステートメント理解・共感活動	ミッションステートメント理解・共感ワークショップ 患者目線向上の取組み（患者講演会、ペイシェント・エクスペリエンス理解への取組み）					
その他	ダイバーシティ研修	キャリアプランニング研修			ダイバーシティマネジメント研修	

## 2) 人財の能力底上げ

－ 研修成果等（2022年度速報値） －

- 研修受講後の行動変容率および一人当たり研修時間は目標をクリアもしくは昨年を上回る水準
- 自己啓発補助および自主的参加型研修については、更なる改善余地（利用者増）あり

① 研修受講後の行動変容率（上司による評価） **85.9%**・・・**85%以上維持が目標**

② 一人当たり研修時間

組織単位	一人当たり研修時間（参考2021年度）	一人当たり研修費用
グループ全体	54.8時間（50.8時間）	12.2万円
単体	55.9時間（53.8時間）	12.6万円

< 自己啓発・自己参加型研修については、より適切な周知や働きかけが必要 >

施策項目	利用者数 （延べ人数）	利用者数 （実人数）	上限7万円/人/年	
			利用者一人当たり	全社員一人当たり
自己啓発補助制度	1093名（32%）	692名（20%）	5.5万円	1.1万円

施策項目	参加者数 （延べ人数）	参加者数 （実人数）	参加回数	
			利用者一人当たり	全社員一人当たり
自主的参加型研修	1263名（37%）	774名（23%）	1.6回	0.4回

### 3) 高い従業員エンゲージメントを実現する 組織風土・カルチャーの醸成

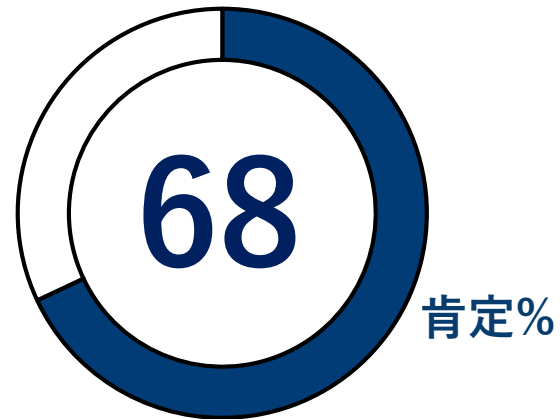
- 「高い従業員エンゲージメントを実現する組織風土・カルチャーの醸成」では、採用・育成した人財に永く安心して活躍いただくための仕組みづくりの進捗をフォロー
- それぞれの取り組みと進捗については後述

カテゴリ	KPI項目	KPI数値
全ての成長戦略に共通する人財プール	横断人財採用・育成目標	次世代経営人財 ≥ 250人 グローバル人財 ≥ 300人 デジタル人財 ≥ 500人 イノベーション人財 ≥ 180人
	専門人財採用・育成目標	2026年度までに700名規模を採用・育成
人財の能力底上げ	正社員一人当たり研修時間	連結：54.8時間/年(2022年度) ※実績 単体：55.9時間/年(同上) ※実績
	研修後行動変容率	階層別必須研修の平均値：85%以上を維持
高い従業員エンゲージメントを実現する組織風土・カルチャーの醸成	エンゲージメント指数	グローバルライフサイエンス以上
	女性管理職比率 (DE & I)	4.1%(2022年度) → 10%(2026年度) → 20%(2031年度)
	男性育児休業取得率 男性育休 + 時短勤務 (女活法)	65.2% (2022年度) 68.8%(2022年度) → 80%(2026年度)
	健康年齢 (実年齢との差)	▲1.8歳(2022年度) → ▲3.0歳(2026年度)

- ▶ 小野薬品グループ全体の従業員エンゲージメント（68）は、  
国内ベンチマーク（58）に比して高水準（グローバルベンチマーク（全産業）（76）はやや下回る）
- ▶ グローバルベンチマーク（ライフサイエンス）（79）を上回るエンゲージメントスコアを目指す

## エンゲージメントスコア（小野薬品グループ）

回答数 3293（回答率 93%）



※ 肯定%：全回答社員数に対して、各設問の5段階スケールの回答結果で（5.”とてもそう思う” 4.”ややそう思う”）の回答社員数の割合

### 肯定%の対ベンチマーク比較

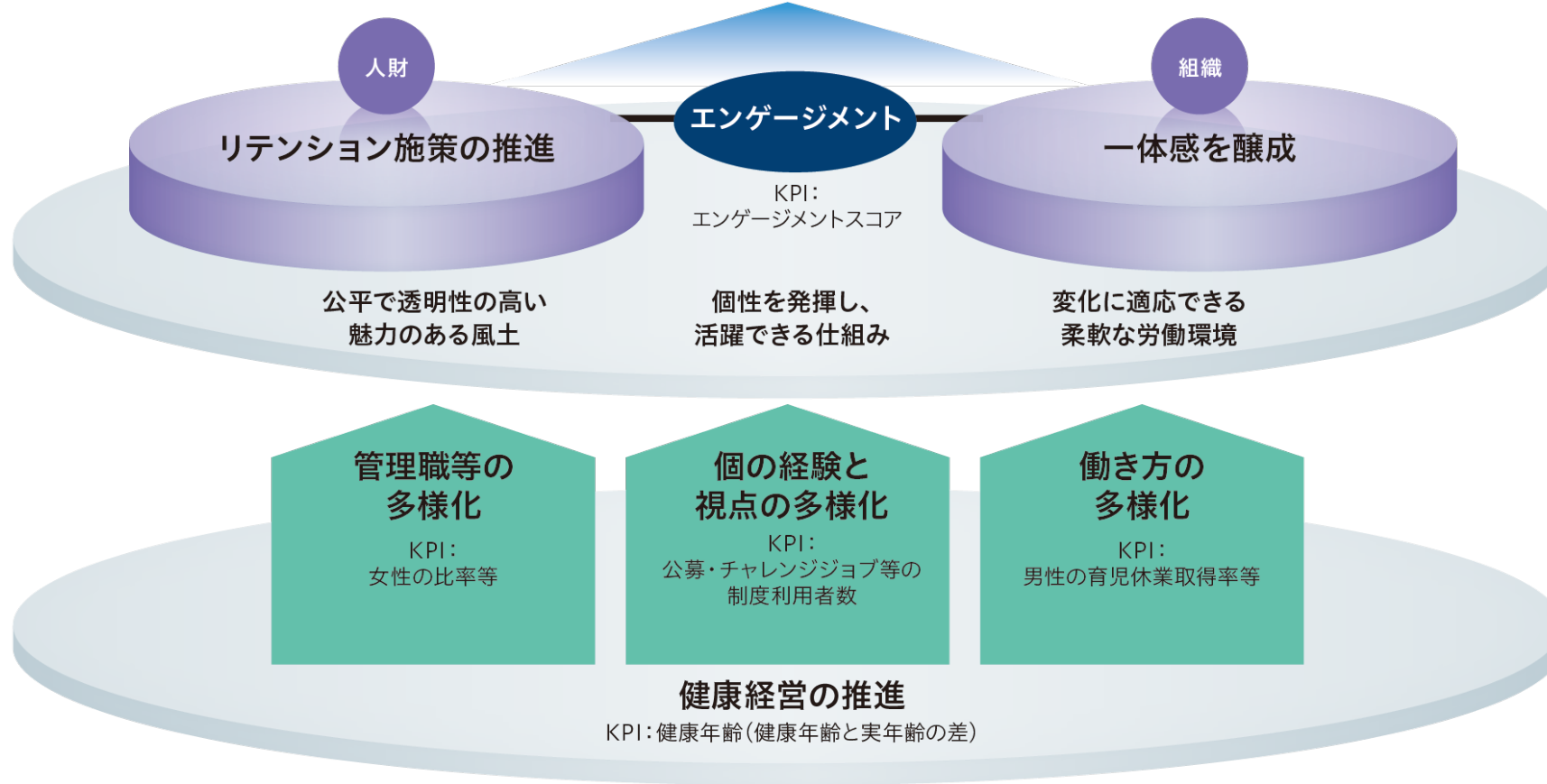
グローバル		日本 (全産業)
全産業	ライフ サイエンス	
76	79	58
-8	-11	+10



### 3) 高い従業員エンゲージメントを実現する 組織風土・カルチャーの醸成

- 人財を引き付ける制度・施策の提供とグループの一体感を高めることでエンゲージメントの向上を目指す（キャリア自律と組織コミットメントのバランスも重視）
- 継続した事業の成長を生み出す人財と組織を支える土台整備（DE&Iと健康経営推進）

#### 高い従業員エンゲージメントを実現する組織風土・カルチャーの醸成



➤ 管理職の多様化においては、女性管理職比率の改善を中心に取り組みを進めている

## 管理職等（属性）

### ■ 性別（生物学的） 2024.01

	社員	管理職比率
男性	80%	94.4%
女性	20%	5.6%
		▼
目標 2026年		10%
2031年		20%

### ■ 雇用形態 2024.01

	社員	管理職比率
プロパー	81%	83%
キャリア	19%	17%
嘱託再雇用	4.6%	(約160名)

## ⇒ 公募制度の拡充

社員のキャリア形成促進、人財交流による活性化・競争力向上を目的に、各部署より求人を募り、応募者とのマッチングによる異動を実現する

2022年度 拡大	応募条件	①入社歴3年以上 ※現組織での所属年数は問わない
	求人枠	撤廃（求人枠なし）

	2019	2020	2021	2022	2023
求人部署数	12部署	13部署	14部署	34部署	49部署
応募者数	114名	100名	79名	134名	191名
合格者数（異動者）	6名	8名	6名	25名	52名

- ・ 応募条件の緩和、求人枠の撤廃  
⇒ キャリア実現のチャンスが拡大
- ・ 求人部署紹介スライドの提示  
⇒ 業務内容の理解による挑戦の後押し  
⇒ 異動後のミスマッチ軽減効果

社員のキャリア形成・自律的なチャレンジを促進する制度へ進化

## ⇒社内チャレンジジョブ制度の導入

- 別分野の仕事にチャレンジしたいけれど、適性が心配……。
- 今すぐ異動までは考えていないが、他部門を知ることでもっと視野を広げたい。
- あの部署の仕事を知りたい！他部門の方ともっと交流を深めたい！

⇒ **80%は現在の部署の業務、残りの20%で別の部署を兼務**



	2022年度 (パイロット導入)	2023年度 (本導入)
【応募者】	87名	108名
【制度利用者】	20名	46名

# 働き方の多様化の実現に向けて

## ①在宅勤務の運用変更 & スーパーフレックス制度導入（2023年5月）

“一体感の醸成と多様な働き方”を同時に実現するため、

### 原則：「部門別設定」

定期的に振り返り・見直しを実施し、最適な働き方を目指す

原則、2回/月以上、チーム（室や課）のメンバー全員が出社して会議等を行うことによる対面のコミュニケーション機会を設定すること

※同時に、コアタイムを撤廃したスーパーフレックス制度を導入

## ② 副業・兼業の導入（2023年6月）

**【対象者】** 全社員

**【目的】** 社員のキャリアアップ・成長、組織の活性化、イノベーションの創出

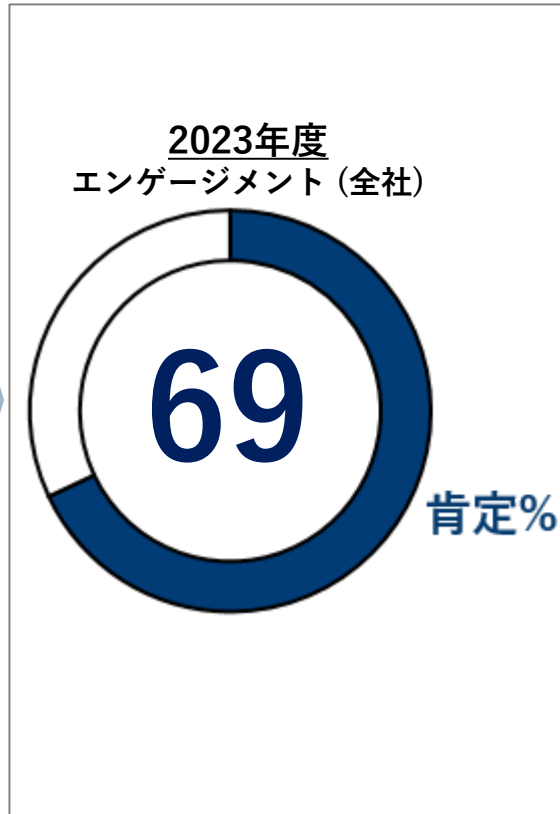
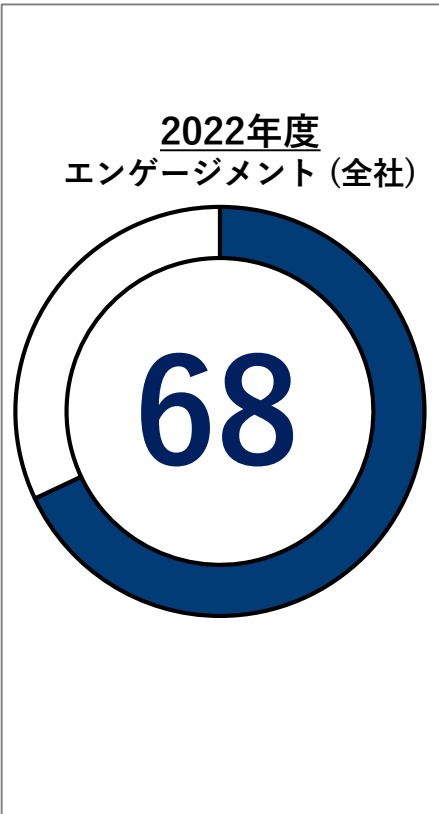
⇒さまざまな分野における外部知見を得ることで社員の成長につなげ、それを本業に還元してもらうことで、これまでにない新しい提案や新規事業の創設が期待できる

**2023年度は40名をこえる社員が申請**



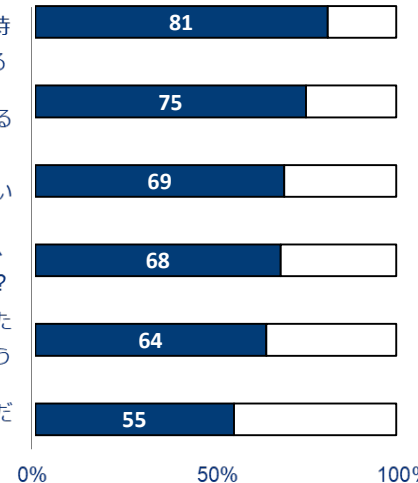
# 従業員エンゲージメントの状況（2023年度）

- グループ全体の従業員エンゲージメントは、国内全産業のベンチマークに比べ、高水準（グローバルBMはやや下回る）
- 前回調査と比較し、肯定的回答率は微増傾向（+1）うち、「出勤するのが楽しみ」が特に向上した（+7）



### 設問別

- 3. 私には、当社を成功させるために、通常期待されること以上の努力をしようという熱意がある
- 5. 私は、当社で働くことに誇りをもっている
- 1. 私の会社はよい職場だ、と他の人にも勧めたい
- 6. 総合的に見て、当社について、現在の程度満足していますか？
- 2. 他社から同等の処遇でオファーを受けたとしても、私は当社に残ることを選ぶと思う
- 4. 私は、出勤するのが楽しみだ

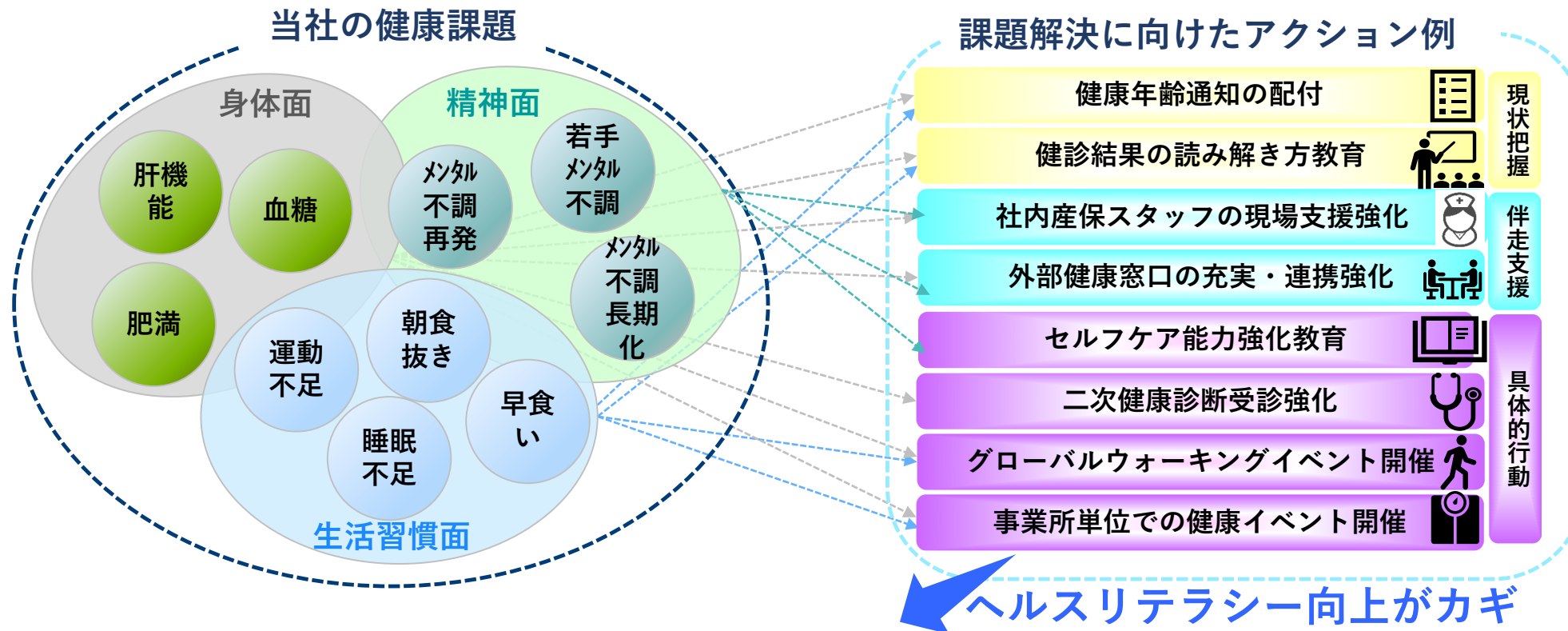
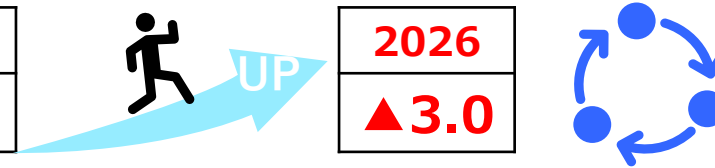


肯定%の対ベンチマーク（BM）比較	2022年度比較		
	グローバルライフサイエンス	日本全産業	
3. 私には、当社を成功させるために、通常期待されること以上の努力をしようという熱意がある	-3	+8	-1
5. 私は、当社で働くことに誇りをもっている	-9	+7	-1
1. 私の会社はよい職場だ、と他の人にも勧めたい	-8	+20	0
6. 総合的に見て、当社について、現在の程度満足していますか？	-8	+13	-2
2. 他社から同等の処遇でオファーを受けたとしても、私は当社に残ることを選ぶと思う	-5	+11	-1
4. 私は、出勤するのが楽しみだ	-17	+12	+7
<b>エンゲージメント全体（6問平均）</b>	<b>-8</b>	<b>+12</b>	<b>+1</b>

※ベンチマークは±5以上の場合、緑/赤字

## 当社のKPI

年度	2018	2019	2020	2021	2022
実年齢と健康年齢の差	▲1.4	▲1.5	▲1.4	▲1.8	▲1.8



「健康経営優良法人～ホワイト500～」の継続認定 目指し、健康経営を推進する  
 「健康経営銘柄」への再選定

# 地球環境の保全・ESG評価



# マテリアリティ「地球環境の保全」の一部見直し

## 14 地球環境の保護

### 主な取り組み

- ▶ 温室効果ガス排出量の削減および全消費電力に占める再生可能エネルギー利用率の向上
- ▶ 水資源使用量の削減
- ▶ 産業廃棄物の最終埋立処分率の低減



## 14 地球環境の保全

### 主な取り組み

#### 脱炭素社会の実現

- 高効率機器の採用および運用改善による消費エネルギーの削減
- 再生可能エネルギー電力の調達促進
- フィジカルPPAによるグリーン電力の調達検討・導入
- カーボンニュートラル都市ガスの導入
- 次世代型太陽電池などの新技術の調達検討・導入

#### 水循環社会の実現

- 流量計設置・分析による削減ターゲットの特定
- 効率的な運用ならびに新施策による水資源使用量の削減
- 自社工場・研究所の排水管理の強化（より厳しい排水基準の設定、全排水毒性試験の実施）
- 後期開発品および上市品の生態毒性試験の実施と結果の公開
- 重要な取引先を対象とした水関連リスク評価体制の構築とエンゲージメントの実施

#### 資源循環社会の実現

- 不要物の再資源化
- プラスチックの材料・ケミカルリサイクル化
- 紙使用量削減
- 分別の周知徹底

**※中長期 環境目標の更新を受けて取り組み内容を見直した**

事業活動が環境から恩恵を受けて成り立っていることを認識し、持続可能で豊かな社会を実現するため、当社は環境ビジョン「ECO VISION 2050」を掲げ、2050年の未来を見据えて環境課題の解決に挑戦しています



**脱炭素社会の実現**

**水循環社会の実現**

**資源循環社会の実現**

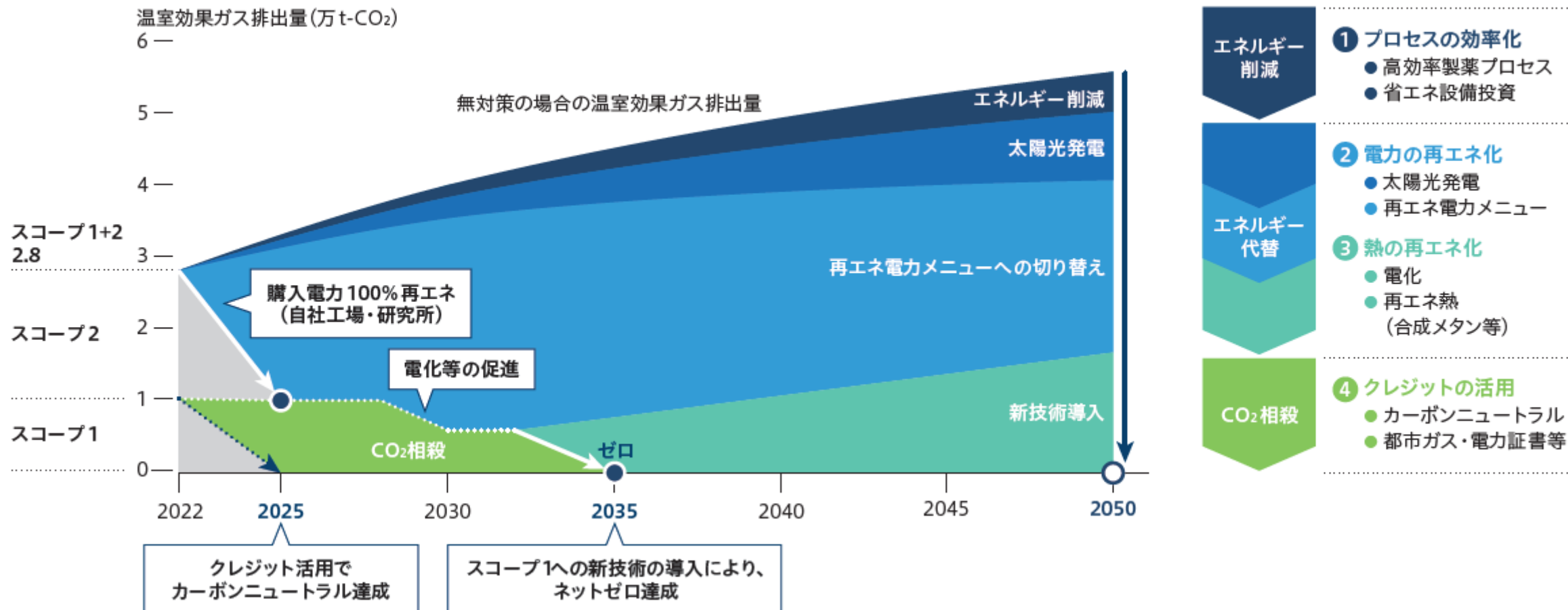
「ECO VISION 2050」の実現に向けて、3つの重点項目を定め、中長期目標を設定するとともに、年度目標を毎年設定し、取り組みを進めています。

## 中長期 環境目標

脱炭素社会の実現	スコープ 1+2		スコープ 3	
	<p><b>2025年</b></p> <p><b>カーボンニュートラル</b> 達成 (ボランタリークレジットを活用した実質ゼロ)</p> <p><b>再生可能エネルギー由来電力比率100%</b> 【対象拠点】自事業所</p>	<p><b>2035年</b></p> <p>温室効果ガス排出量 <b>ゼロ</b></p>	<p><b>2030年</b></p> <p>温室効果ガス排出量 <b>30%削減</b></p>	<p><b>2050年</b></p> <p>温室効果ガス排出量 <b>60%削減</b></p> <p>【基準年】2017年</p>
水循環社会の実現	水不足リスク	水質汚染リスク	サプライチェーンリスク	
	<p><b>2030年</b></p> <p>売上成長率 ≥ 水使用量増加率 【対象拠点】自事業所 【基準年】2017年</p> <p>地域の豊かな水資源の保全につながる施策の推進</p>	<p><b>2025年</b></p> <p>排水の水生生物影響評価100%実施 【対象拠点】自工場・研究所</p> <p><b>2030年</b></p> <p>開発化合物の水生生物影響評価公開 【対象】自社開発品</p> <p>法規制より厳しい管理値での排水管理100%実施 (現運用を維持・改善) 【対象拠点】自工場・研究所</p>	<p><b>2026年</b></p> <p>重要な取引先に対し水関連リスク評価を実施し、包括的なリスク管理を行う</p>	
資源循環社会の実現	産業廃棄物の最終埋立処分率	再資源化率		製品包装の環境負荷低減
	<p><b>1%以下</b> 【対象拠点】自工場・研究所、物流センター</p>	<p><b>2025年</b></p> <p><b>60%以上</b></p>	<p><b>2030年</b></p> <p><b>80%以上</b></p>	<p><b>2030年</b></p> <p><b>100%対応</b></p> <p>FSC®認証紙*を優先し、FSC®認証紙で対応できない素材の場合は、その他の再生紙を採用 【対象】当社製造販売品目の個装箱</p>

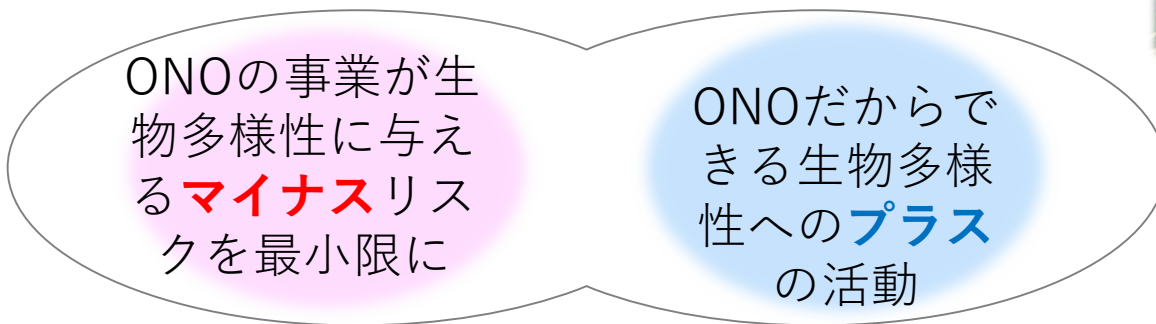
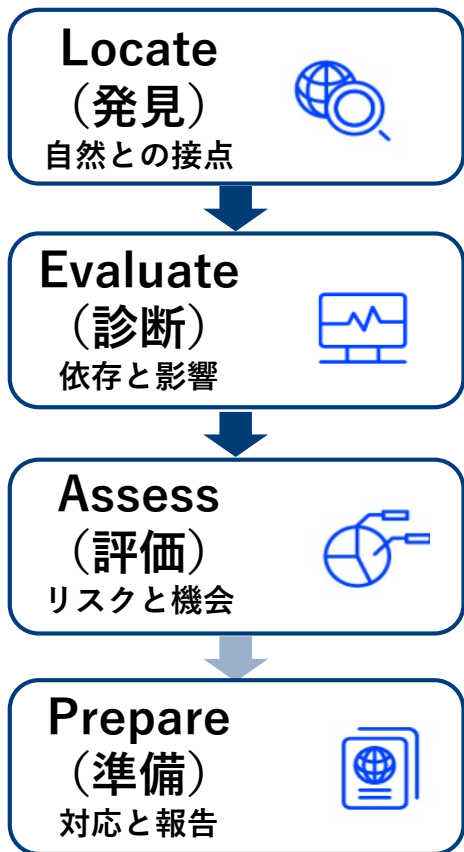
## 脱炭素社会の実現のためのロードマップ

### ■ 全社ロードマップ



## 生物多様性保全への取り組み

LEAPアプローチに沿って、生物多様性に係る当社の経営上のリスクと機会を把握するとともに、小野薬品らしい生物多様性保全活動を実施することで、ビジネスの一部として生物多様性保全に取り組み、自然再興を目指すべく、準備を進めています



- ❑ 生物多様性のための目標策定
- ❑ 従業員参加型の自然保全活動
- ❑ TNFDに沿った情報開示（2024年度より）



山口工場



フジヤマ工場



水無瀬研究所

# ESG外部評価



	評価機関	2021年度	2022年度	2023年度
ESG 全般	DJSI	79/100点 World Index	79/100点 World Index	77/100点 World Index
	FTSE	採用 4.2点/5点	採用 4.3点/5点	採用 4.5点/5点
	MSCI	スコア:A	スコア:AA	採用 スコア:AA
	Sustainalytics	27.7 21位/403社	25.9 25位/458社	—
	東洋経済CSR ランキング	107位 /1631社	102位 /1353社	78位 /1714社
	日経 SDGs経営	星4.0 ★★★★☆	星4.0 ★★★★☆	星4.0 ★★★★☆
環境	CDP	気候変動:A 水:A	気候変動:A 水:A	気候変動:A 水:A
	S&P carbon efficient 指数	採用 十分位数「1」	採用 十分位数「1」	採用 十分位数「1」
社会	日経 スマートワーク経営	星4.0 ★★★★☆	星4.0 ★★★★☆	星4.0 ★★★★☆
	MSCI-WIN	不採用	採用	採用

 **小野薬品工業株式会社**

Dedicated to the Fight against Disease and Pain