

ESG説明会

～企業価値向上に向けて～

2020年3月24日

本日の内容

1. 企業理念とサステナビリティ
2. コーポレートガバナンス
3. 中長期環境ビジョンと環境マネジメント
4. 社会価値の創出

企業理念

病気と苦痛に対する人間の闘いのために

Dedicated to Man's Fight against Disease and Pain

めざす姿

熱き挑戦者たちであれ

いままでにない革新的な医薬品を届けるという強い意志を持ち、個々の力を結集して、全力で挑戦することが、私たちに託された使命です。そして私たち小野は、患者さんご家族、医療担当者と共に、病気や苦痛と闘う、誰よりも熱き挑戦者であり続けます。

行動原則

小野は、世界を変えるチームとなる

私たちが成し遂げようとしているのは、誰もが到達していない挑戦なのだから、最先端の英知と連携して、志をひとつに、心をひとつに、チームの力を結集していく。

小野は、壁にぶつかった時ほど奮い立つ

前例のない挑戦なら、壁に直面するなど、当然のこと。苦しい時ほど、創意工夫とあくなき挑戦を繰り返し、立ちほだかる壁を乗り越える。

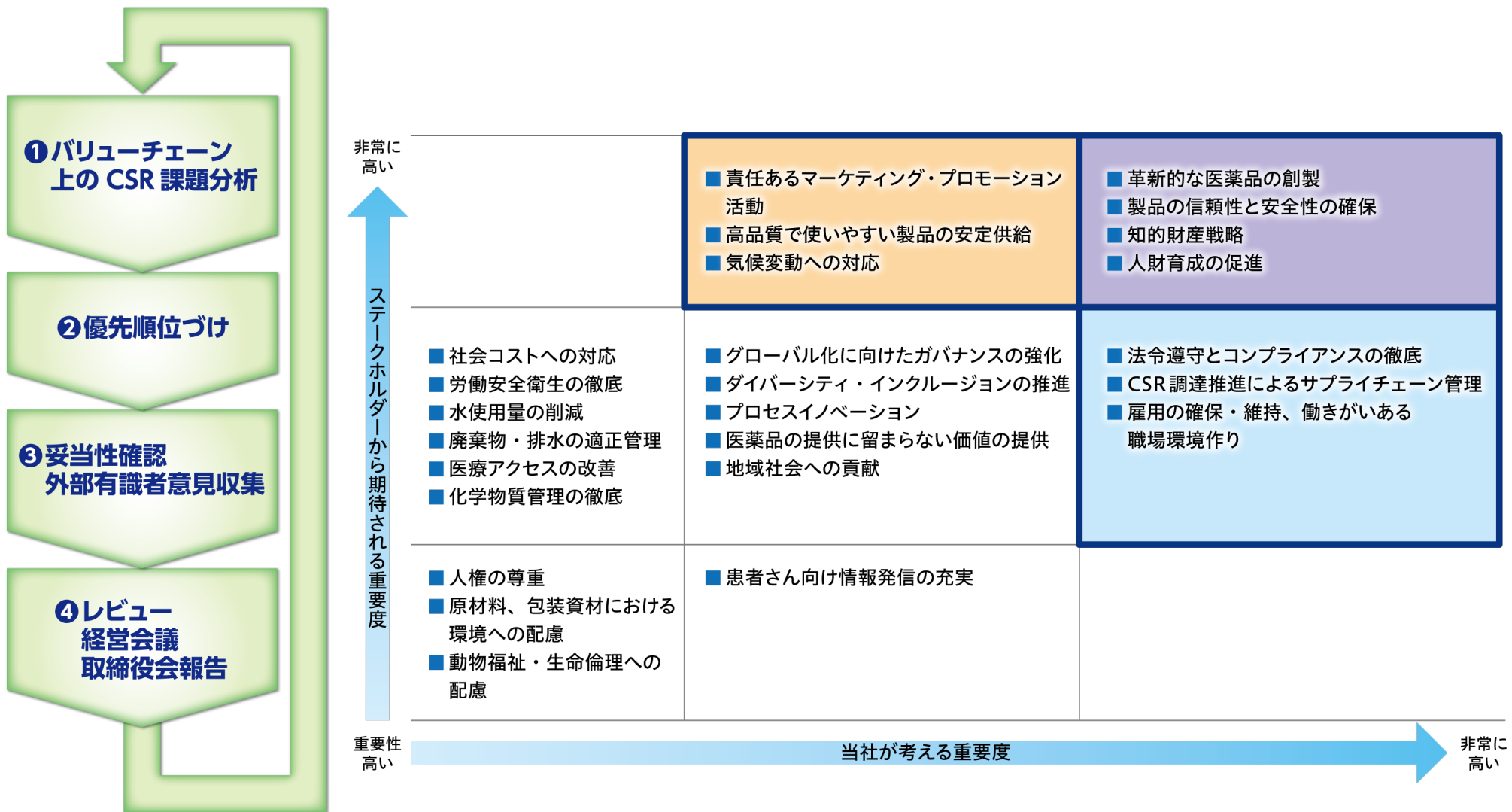
小野は、矜持を胸に行動する

忘れてはならないことがある。それは、医薬品に携わるものとしての誇りを持つこと。そして、世界の人々が待つ、希望の担い手となること。

当社が持続的に成長するために



マテリアリティの特定





























マテリアリティマップ重要項目抜粋

- 責任あるマーケティング・プロモーション活動
- 高品質で使いやすい製品の安定供給
- 気候変動への対応

- 革新的な医薬品の創製
- 製品の信頼性と安全性の確保
- 知的財産戦略
- 人材育成の促進

- 法令遵守とコンプライアンスの徹底
- CSR調達推進によるサプライチェーン管理
- 雇用の確保・維持、働きがいある職場環境作り

重要度の高いマテリアリティとSDGsの達成

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

当社にとって優先度の高いSDGs



ESG外部評価

外部評価	2017年度	2018年度	2019年度
CDP	気候変動:Aマイナス、 水:B	気候変動:A、 水:B	気候変動A、 水:Aマイナス
FTSE	非採用 2.8点	採用 3.2/5点	採用 3.4点/5点
MSCI	非採用 スコア:BBB	非採用 スコア:BBB	採用 スコア:A
DJSI	未回答:16点/100点	未回答:19/100点	回答:60/100点
東洋経済CSR ランキング	254位/1413社	180位/1501社	121位/1593社 成長率全体4位
日経 スマートワーク	—	星3.5 ★★★★☆	星4.0 ★★★★☆
日経 SDGs経営	—	—	星4.5 ★★★★★
健康経営度調査	上位60~70% 回答1239社中	ホワイト500取得	健康経営銘柄取得 ホワイト500取得

ESG関連表彰



第一回ESGファイナンス・アワード銅賞受賞

令和元年度
地球温暖化防止活動
環境大臣表彰

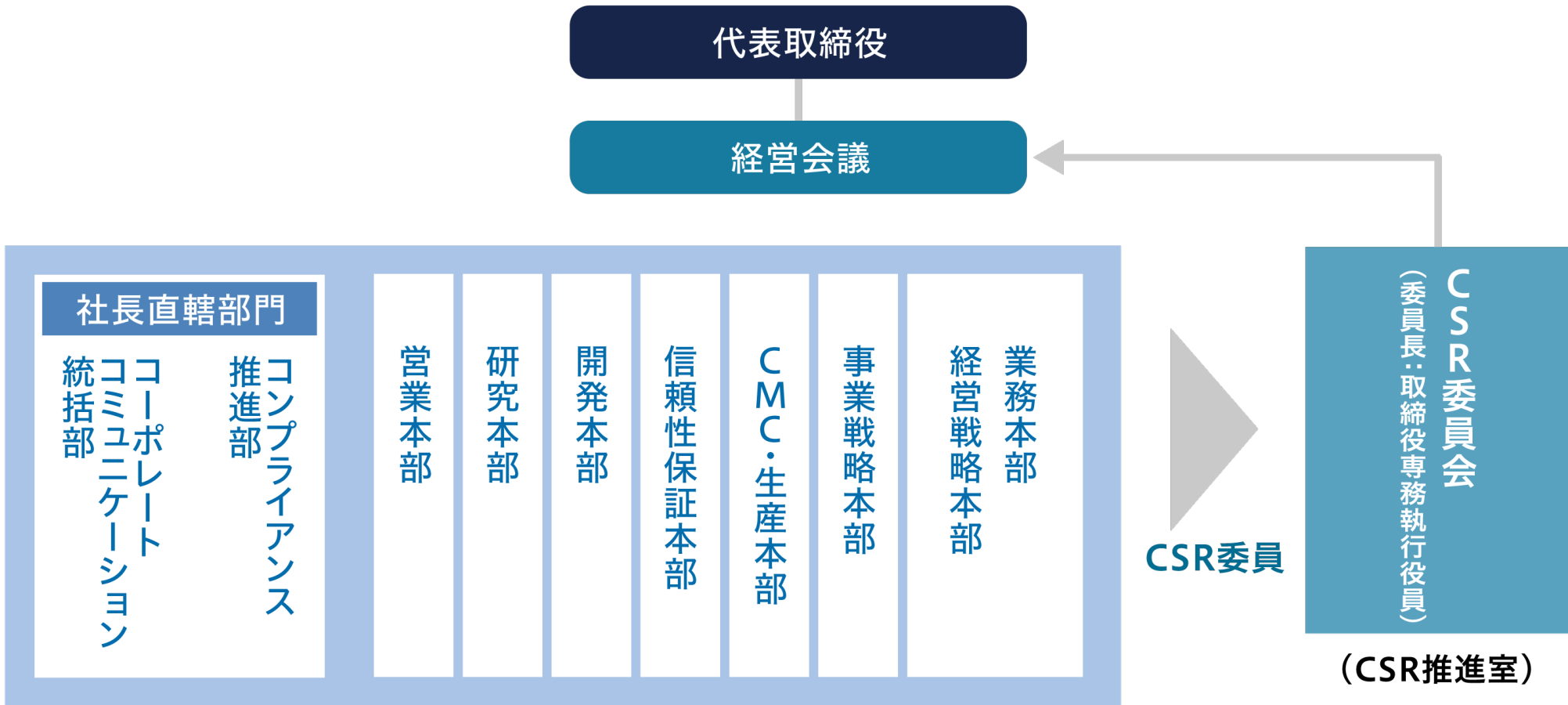


令和元年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰受賞



2018年度おおさかストップ温暖化優秀賞

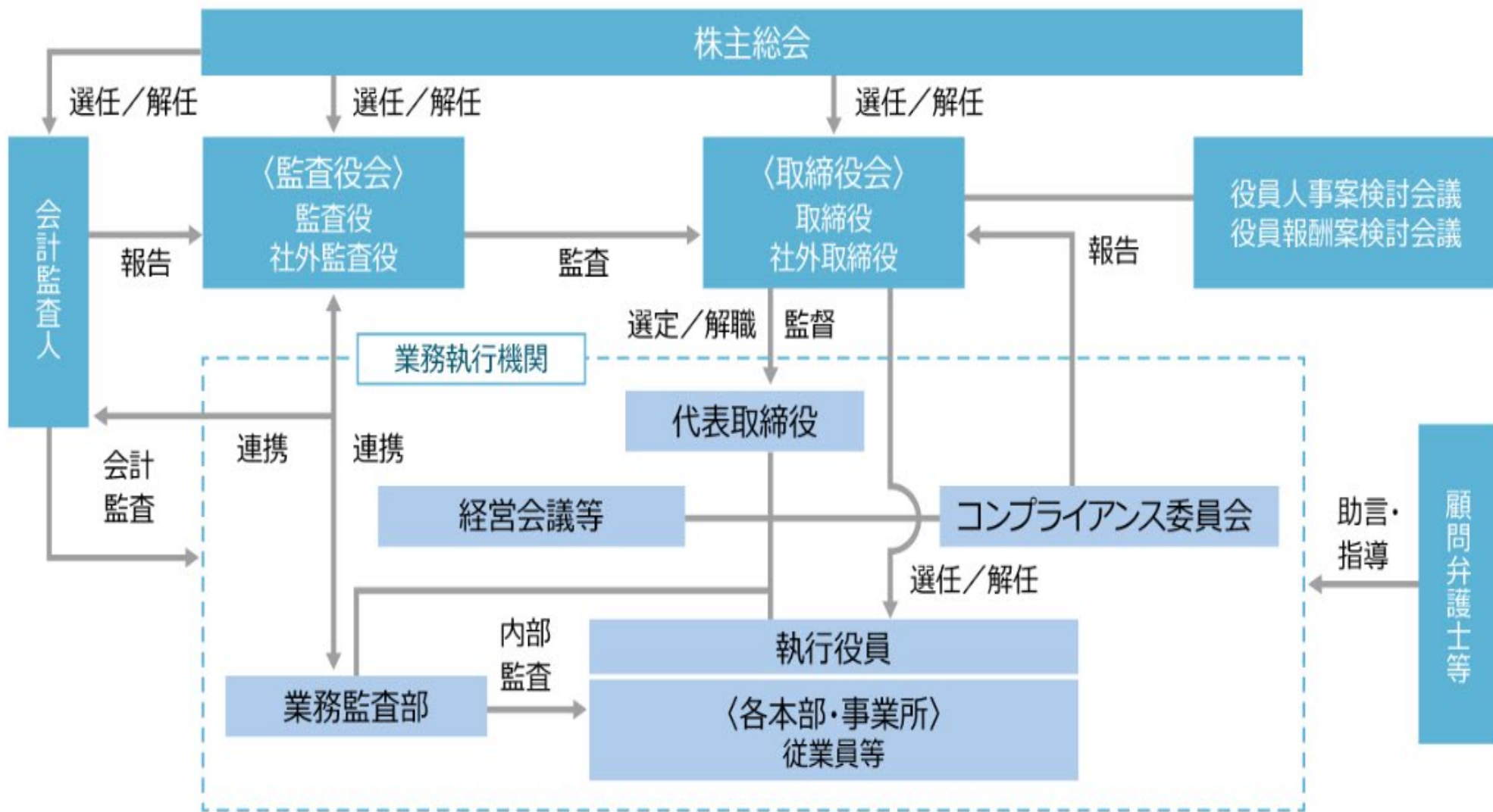
CSR活動の推進体制



本日の内容


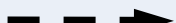
1. 企業理念とサステナビリティ
- 2. コーポレートガバナンス**
3. 中長期環境ビジョンと環境マネジメント
4. 社会価値の創出

G:コーポレートガバナンス体制



監査役（会）設置型

G:ガバナンス強化の取り組み

	2011	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
企業理念	「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」 								
	●ミッション体系策定								
経営の監督と執行の分離	●執行役員制度導入 (経営の監督と執行の分離, 役割の明確化)				●執行役員への権限委譲の拡大 (付議基準見直し)				
	●報告事項の拡充 								
取締役総数	11名→8名	8名→9名		9名→7名			7名→8名		
社外取締役		2名					3名		
社外監査役	2名 (弁護士, 公認会計士)			●女性監査役 1名就任					
役員報酬 役員人事	<ul style="list-style-type: none"> ●役員人事案検討会議の設置 ●役員報酬案検討会議の設置 ●ストックオプション制度の導入 								
取締役会 実効性評価	●取締役会実効性評価 (毎年実施)								

G:社外取締役

構成等

取締役会の監督機能の強化，経営の透明性，業務執行の的確性の維持・向上を図る観点で，取締役8名中3名を社外取締役としている。



加登 豊
同志社大学大学院
ビジネス研究科教授

専門領域（管理会計・原価計算）にとどまらず，経営学全般の視点で当社の経営を監督。
後進やMBA指導等の人財育成経験も豊富。



栗原 潤
キヤノングローバル戦略研究所
研究主幹

政治経済，企業戦略等を専門とする研究者として，国際的な視点から当社の経営を監督。
ガバナンスやリスク対策に関する知見も豊富。



野村 雅男
岩谷産業株式会社
相談役

上場企業の社長経験者として，組織運営を主導し，数多くの複雑な経営判断を重ねてきた経験に基づき，当社の経営を監督。

G:役員人事案／役員報酬案検討会議

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。

	社内取締役		独立社外取締役		
	相良 暁	佐野 敬	加登 豊	栗原 潤	野村雅男
役員人事案検討会議	議長	○	○	○	○
役員報酬案検討会議	議長	—	○	○	○

役員人事案検討会議	役員報酬案検討会議
<ul style="list-style-type: none">●執行役員，取締役，監査役の候補者選考●後継者計画についても議論	<ul style="list-style-type: none">●固定報酬，業績連動報酬に係る評価及び報酬額の審議●健全な成長を促す報酬制度として機能するよう監督

G:取締役報酬

取締役（社外取締役を除く）

固定報酬
（約7割）

経営者報酬データベースも参考にしながら、
会社の事業規模や役職等を勘案して設定

+

業績連動報酬
（約3割）

- ・ 賞与
- ・ 株式報酬型
ストックオプション

持続的な成長を実現するための健全な
インセンティブ⇒ **成果を総合的に評価**

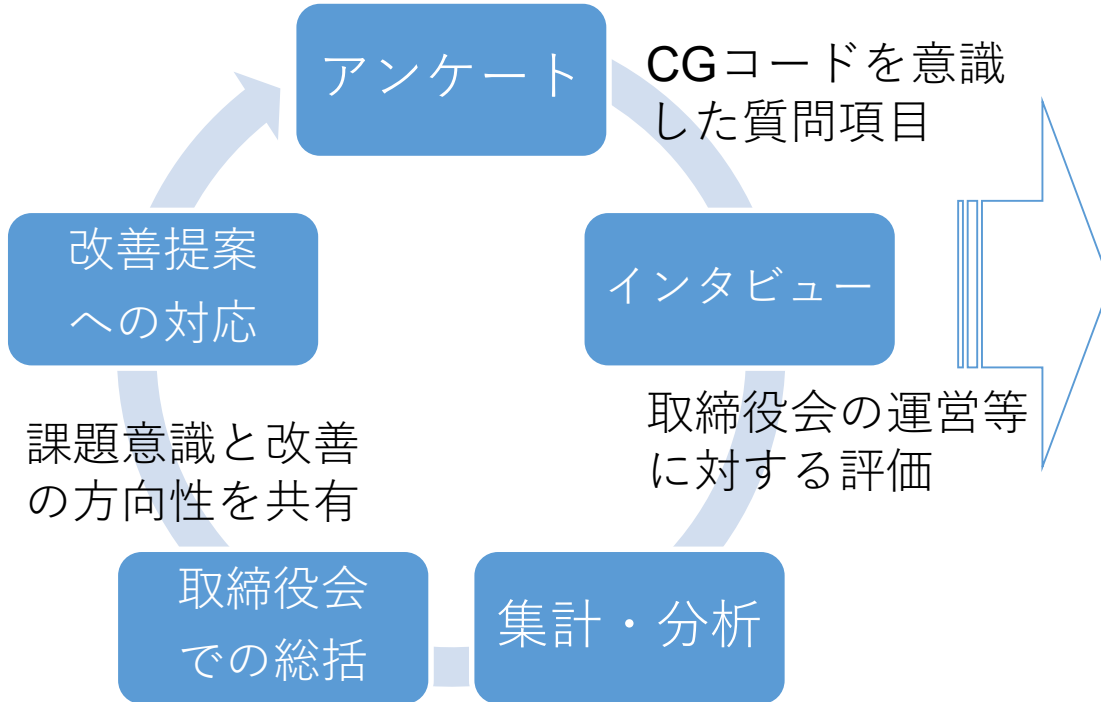
・ **業績指標**（売上，営業利益等）

・ **定性的指標**（中期的経営課題との紐づけ）

・ **外部要因等**

G:取締役会の実効性評価

毎年取締役および監査役全員による取締役会実効性評価を実施
質問票とインタビューによる自己評価を行い、取締役会の改善に活用



モニタリング・モデルを志向したガバナンス変革に寄与

- 取締役会の構成
⇒ 経営経験者の招聘
- 取締役会の決議事項
⇒ 執行サイドへの権限委譲
- 取締役会の監督機能
⇒ 報告事項の拡充

G:政策保有株式

資本効率の更なる向上やコーポレート・ガバナンス・コードを巡る環境の変化に鑑み、2018年11月から3年間かけて、2018年3月末（111銘柄、1,671億円）に対して、約30%相当の政策保有株式を縮減する

	2018年3月末	2019年9月末	縮減率
保有銘柄数	111 銘柄	84 銘柄	- 24.3 %
貸借対象表上計上額	1,671 億円	1,461 億円	- 12.6 %
2018年3月末時価ベース	1,671 億円	1,472 億円	- 11.9 %

G:全社的リスクマネジメント

経営会議
リスクマネジメント最高責任者(社長)
リスクマネジメント統括責任者(取締役専務執行役員)

提案・報告

決定・承認

全社リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント室
(委員会事務局)

リスクマネージャー
(各本部長が指名、委員会委員・
部門会議の事務局)

部門リスクマネジメント推進会議

リスクマネジメント部門責任者
(各本部長)

リスクオーナー
(各部長)

リスクオーナー
(各部長)

リスクマネジメント
実施担当者

リスクマネジメント
実施担当者

リスクマネジメント
実施担当者

リスクマネジメント
実施担当者

従業員等

従業員等

従業員等

従業員等

- ◆ 部門の対応策実施の状況を確認・モニタリング
- ◆ 今後必要な追加対応策の検討
- ◆ 新たなリスクの抽出
- ◆ 重大リスク対応計画を策定し、経営会議に提案
- ◆ 重大リスク対応結果を経営会議に報告

G:今後の課題

取締役会の規模・構成

- ・ 適正な規模と多様性の両立
- ⇒ 女性取締役の選任， 社外取締役の比率

社外取締役の役割

- ・ ガバナンス上の役割拡大
- ⇒ 役員人事・報酬決定プロセスにおける更なる関与

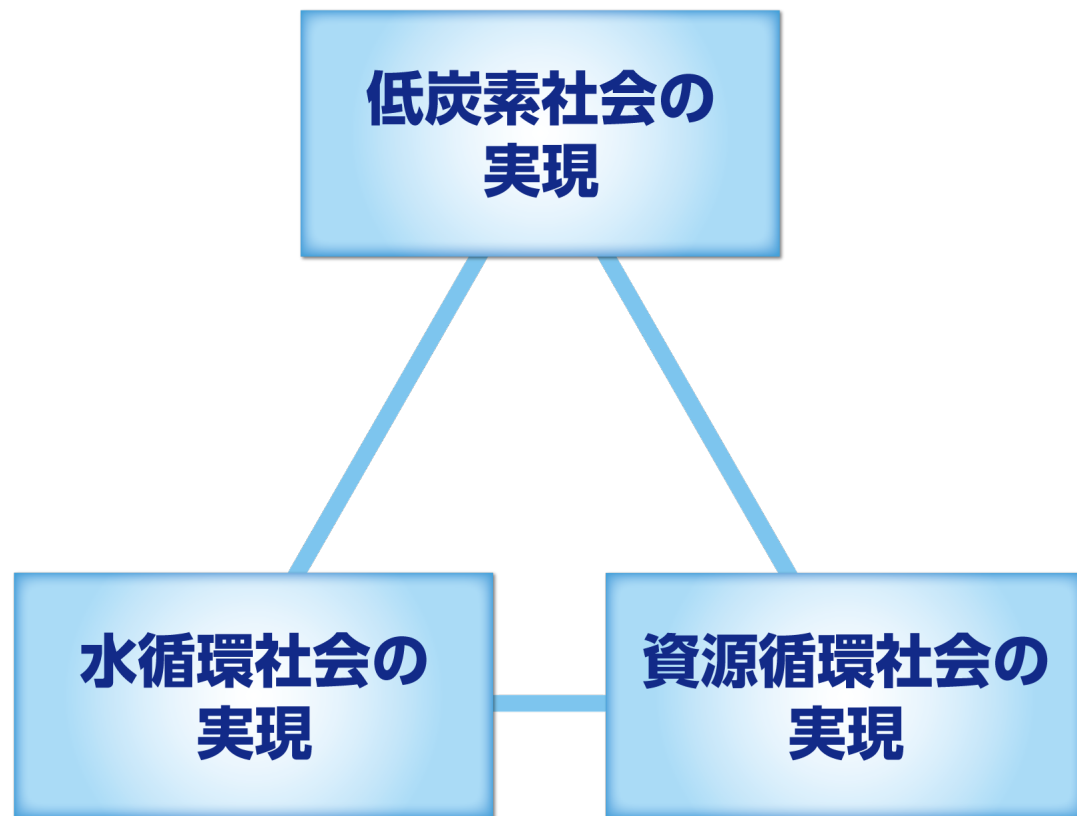
報酬制度

- ・ 業績連動報酬の比率
- ⇒ 株主・投資家との目線合わせの必要性

本日の内容

1. 企業理念とサステナビリティ
2. コーポレートガバナンス
- 3. 中長期環境ビジョンと環境マネジメント**
4. 社会価値の創出

E:環境ビジョン（2019年6月策定）



E:環境推進体制

環境マネジメントの推進体制



ISO14001に準拠した環境マネジメントシステムの構築（生産事業所）

■ ISO14001認証取得状況

生産事業所名	初回登録
フジヤマ工場	2002年11月
城東工場	2004年2月
生産事業所のISO14001取得率	100%

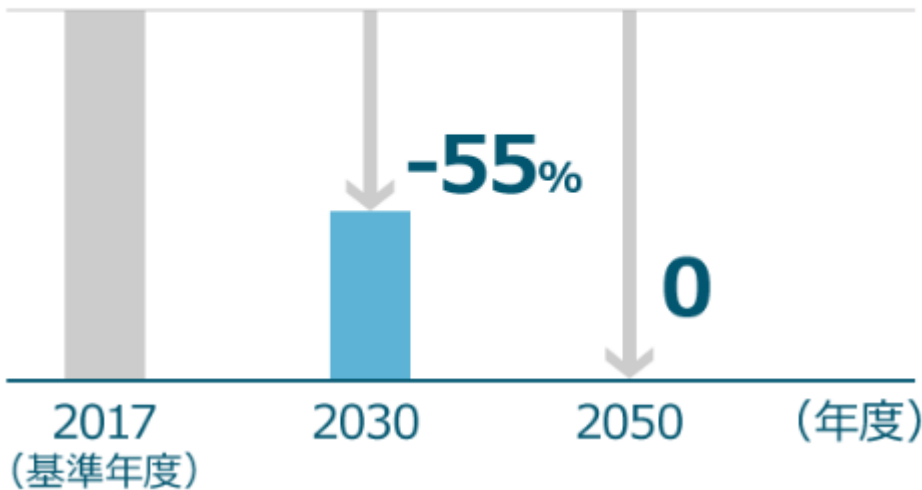
※稼働している生産事業所においては、ISO14001を100%取得しています

E:環境目標 (SBT承認)

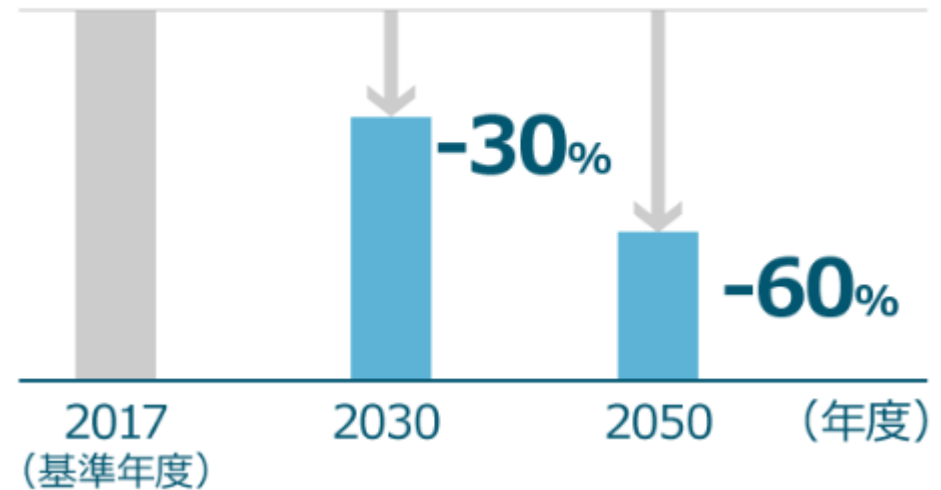


- Science Based Targets initiative (SBTi) から科学的根拠に基づいた温室効果ガス削減目標として、2019年6月に承認。
- 当社目標は、最も高い目標「1.5°C未満」に分類。

2030-2050 自社排出



取引先

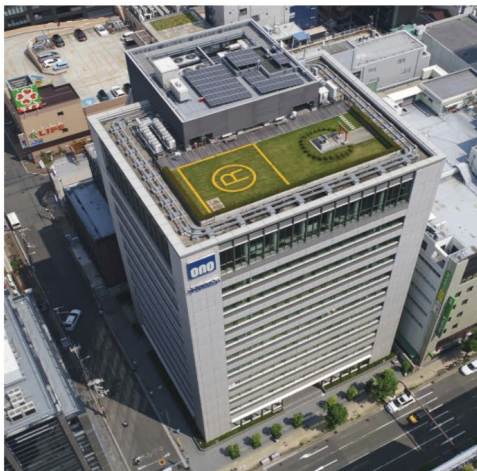


※詳細は、「Science Based Targets initiative (SBTi)」(英語)のホームページ (<https://sciencebasedtargets.org/>) をご参照ください。

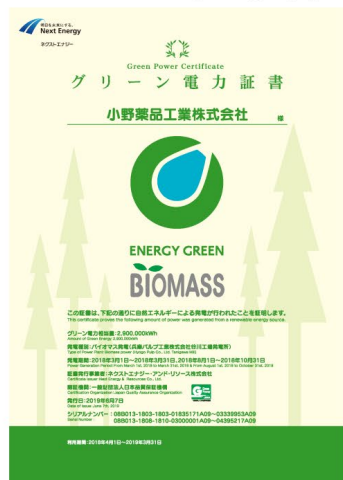
E:排出量削減活動

◆再生可能エネルギーの導入

太陽光発電の導入(本社ビル)



グリーン電力証書



◆電気需要平準化(日中使用電力のピークシフト)

山口工場 NAS 電池システム



- 夜間の蓄熱システム
- CGS (コージェネレーションシステム)

◆空調用温水製造方法の変更

(空冷チラーから蒸気ボイラーへの切換え)



研究所ガス炊きボイラー

E:製品の環境負担削減

項目	目標
廃棄物	・ 事業活動において、環境負荷低減を推進する

製品の包装に対する取り組みを強化

- ・ プラスチックを含めた包装材使用量の削減
- ・ 認証取得紙の使用
- ・ 使用インクの変更

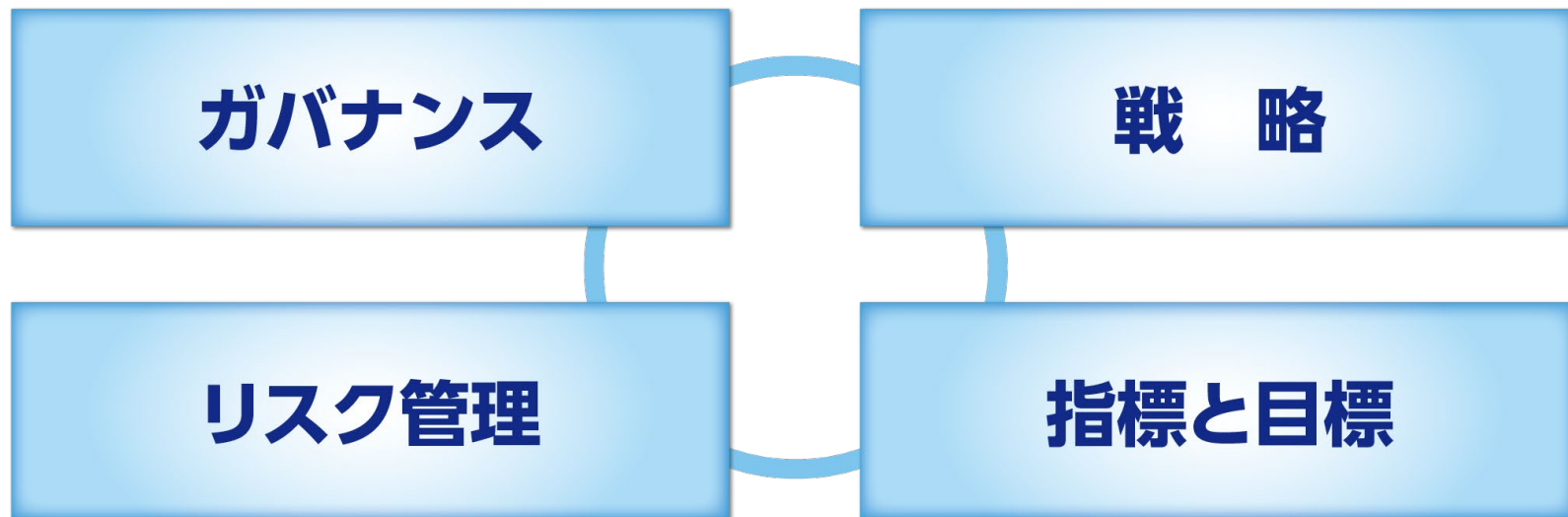
◆プラスチック削減に向けた取り組み(2020年4~5月)



※廃棄物削減と輸送時の効率化による温室効果ガス削減の観点から、個装箱の大きさも大幅に縮小(体積比-48%)

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)への対応

- ・当社は2019年10月に賛同を表明。
- ・今後、TCFDが提言する下記4つへの対応を強化。



本日の内容

1. 企業理念とサステナビリティ
2. コーポレートガバナンス
3. 中長期環境ビジョンと環境マネジメント
- 4. 社会価値の創出**

S:医療アクセスに関する取り組み

希少疾患

製品名	適応症	対応状況
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	承認済
ビラフトビカプセル	BRAF 遺伝子変異を有する根治切除不能な悪性黒色腫	承認済
チラブルチニブ(一般名)	中枢神経系原発リンパ腫	開発中
	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	開発中

小児適応

製品名	適応症	対応状況
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

S:医療アクセスに関する取り組み

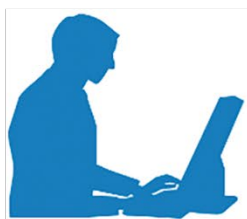
公益社団法人グローバルヘルス技術振興 (GHIT) 基金 : 2018 年参画

GHIT

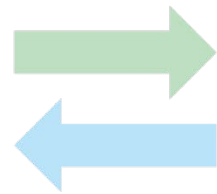
Fund

Global Health Innovative Technology Fund

ONO SWITCHプロジェクト : 2018年度開始



働き方改革推進



100%還元
福利厚生
自己啓発

小野薬品



時間外手当
支払い減少

社会に還元



国内、低所得国の
健康・医療改善に使用

取り組み内容 (重要なマーケットであるアジアを中心に活動)

カンボジア : 医療従事者支援および教育

ブータン : ブータンで1年間に使用される B 型肝炎ワクチンと DPT ワクチン寄付

S:人財育成（全階層向け研修）

職位		階層別研修	手上げ研修	自己啓発	その他
管理職	マネージャー	マネージャー研修	手上げ研修	通信教育・オンライン英会話・資格試験補助	ダイバーシティマネジメント
	マネージャー相当職	マネージャー昇格者研修 基幹社員昇格者研修			
一般社員	プレマネージャー	一般社員最上位等級昇格者研修			
	中堅社員	入社5年次研修			
		入社3年次研修			
	新入社員	新入社員フォローアップ研修 新入社員導入研修			
					キャリアプランニング研修 患者目線の意識向上プログラム（医療機関研修他） ミッションステートメント理解・浸透ワークショップ

S:人財育成（次期経営者育成研修）

職位		次期経営者育成研修	
管理職	役員	選 抜 型 研 修	グ ロ ー バ ル 研 修
	マネージャー		
	マネージャー相当職		
一般社員	プレマネージャー	グ ロ ー バ ル 研 修	グ ロ ー バ ル 研 修
	中堅社員		
	新入社員		

【選抜型研修】

実施目的：経営者層としての自覚、自律を醸成

主要研修カリキュラム（役員向け）

※他流試合（他社役員クラスとの交流）を含む経営議論が中心

- 将来ビジョン
- 経営観
- 意思決定力 等

主要研修カリキュラム（マネージャー向け）

※マネージャーの職位に応じたカリキュラムを設定

- 経営の全体像理解
- 構想力
- リーダーの在り方
- 社会的意義/使命感 等

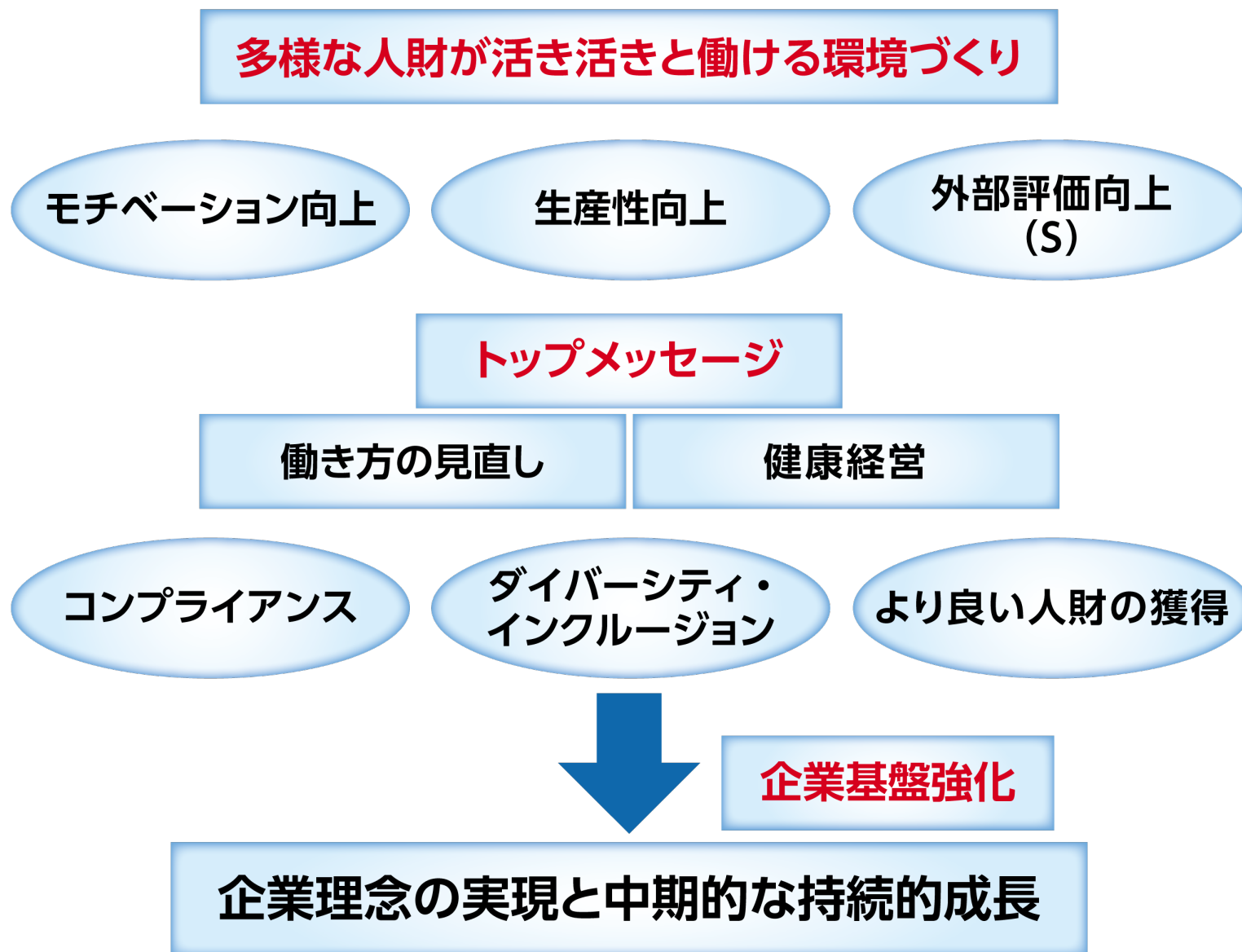
【グローバル研修】

実施目的：グローバルで活躍でき、リーダーシップを発揮できる人財の育成

主要研修カリキュラム

- 環境適応力、リーダーシップ、グローバルビジネススキル等

S:働き方見直しと健康経営の目的



S:働き方の見直しの考え方（2015年度～）

当社の活動
イメージ図

次の100年へと続く会社の実現

働き方の見直し

業務の効率化

オーバーシティの認識・削減
仕事の可視化
権限委譲
組織強化
能力向上

魅力的な 労働環境作り

制度・福利厚生の充実
オフィス環境改善
健康経営への取り組み
成果の還元（社員・社会へ）

CSR活動
社内外への取り組み発信
活動推進・浸透体制の強化
（評価制度の構築等）

個人と会社の成長



モチベーションアップ
より良い人材の確保

生産性の向上

戦略の
効果
最大
化

製品価値
最大化

R&Dの
変革

欧米
自販への
挑戦

企業基盤
の強化

企業理念の実現

取り組みの変遷（アクション）

2015年

- 社長宣言
- ノー残業デー
- 社員向け情報提供冊子配布

2016年

- 年休取得促進
- 会議の見える化・削減
- 業務の棚卸、優先度チェック
- 重複業務防止ツール作成
- 情報共有
- プレゼン講習会
- 外部セミナーへの参加
- タイムマネジメント、リーダーシップ研修

2017年

- 社長宣言
- 年休取得促進（目標設定）
- 目的の浸透
- 担当者の役割設定
- 全社共通効率化のテーマ設定
 - ・オーバークオリティの認識削減
 - ・権限委譲
 - ・連携強化

2018年

- 社長宣言
- 全社員の役割設定
- 全社共通効率化のテーマ変更
 - ・連携強化→能力向上

2019年

- 表彰制度導入（課・室単位）
- 全社共通効率化のテーマ変更
 - ・オーバークオリティの削減
 - ・仕事の可視化
 - ・仕組みづくり

Works Report 2015

なぜ、早く帰れない人のための時短生活開始マニュアル

「なぜ、自分は早く帰れないのか」考えてみたことはありますか？

「残業の原因」診断シート

項目	はい	いいえ
1 作業の優先順位を定めていない、前の日の仕事が残ってしまっている	はい	いいえ
2 作業の優先順位を1日に確認するが、自分ができることから順番に進んでいくばかり	はい	いいえ
3 アウトプットが量で測れるために、納期は決められているはず	はい	いいえ
4 業務をこなすには、依頼や承認など、無駄な作業が多い	はい	いいえ
5 周りの人が、仕事を終わらせるまでに時間がかかる	はい	いいえ
6 一環から半環まで、上流/下流関係から依頼を受けて作業を行うことが多い	はい	いいえ
7 「自分にしかできない仕事」が多いと思う	はい	いいえ
8 自分に頼る作業は、すべて自分でやり終える	はい	いいえ
9 自分が得意な作業は、先に終わらせている	はい	いいえ
10 得意な作業をすることで、職場の一体感が生まれない（＝埋まる）と思う	はい	いいえ

診断結果は次ページへ



取り組みの変遷（制度）

2015年

- 育児支援制度 小冊子作成
- 育児休業期間の拡大
- 退職者再雇用制度の拡大
- 休業中のフォロー（PC貸出）
- 積立休暇 使用事由拡大（育児介護）
- 育児休業復職時リエンション 新設
- 託児所・ハビビシッター補助 新設

2016年

- 嘱託再雇用制度
- フレックスタイム制度
- 妊娠検査日休暇 拡大
- 在宅勤務制度 導入

2017年

- がん就労支援
- 積立休暇 使用事由拡大
- 男性の育児参加促進
- 育児参加奨励休暇 新設
- 在宅勤務制度 本格導入
- 時差出勤 一部導入
- 健康経営への取り組み開始
- オフィス環境改善
- メンタルダウン 復職者サポート
- 一斉年休

2018年

- 福利厚生倶楽部加入
- 病児保育補助
- 保育所入所活動サポート
- 自己学習補助 拡大
- 社会への還元（寄付）
- プレママプレパパガイダンス
- ONOSWITCHプロジェクト

2019年

- フレックスタイム制度 拡大
- 「育児時間・育児による短時間勤務制度」マニュアル掲載
- 時間単位年休 導入
- プラチナくるみん取得



福利厚生倶楽部とは

当社がご用意した多数の福利厚生メニューの中から、皆さまが必要とするものを自由に選択してご利用いただく制度です。

映画/エンタメ	レジャー	ショッピング	住まい/引越
フィットネス	資格・語学	出会い/結婚	子育て/教育

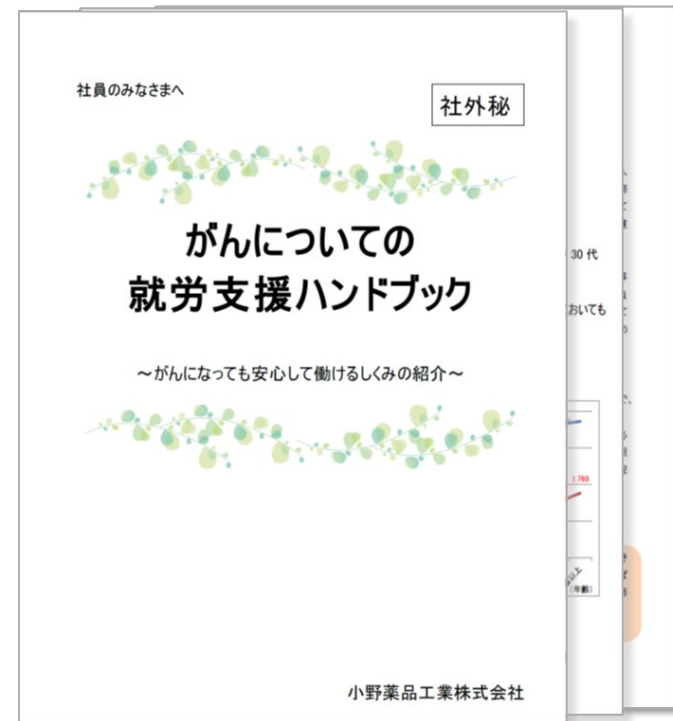
がん就労支援（2017年～）

治療と就労を両立できる環境を用意したい

各種制度の新設・拡大

- 休職期間の延長
- 傷病見舞金支給
- 積立休暇（失効年休）の使用可
- 復職・就労支援プラン作成
（人事・上司・主治医・産業医）
- リハビリ出勤
- 短縮勤務
- 休憩時間と場所の確保
- 在宅勤務
- 周囲（上司・同僚・部下）への理解・配慮の促進
- ハンドブックの作成・配信

ハンドブックの配信



成果の還元（2018年～）

頑張りの結果を実感してほしい

福利厚生倶楽部への
加入家族も利用可
その他、福利厚生充実

家族・社員
へ

～福利厚生充実～



→ご家族にも喜んでほしい
(プライベートのサポート)

一般社員（ワーキンググループ）
で検討した案のもと決定

残業時間減少

減額想定額すべてを還元

自己啓発の内容と
補助金額の拡充

社員へ

～教育～



→成長に役立ててほしい

ONO SWITCH⁷プロジェクト
参加（別途会社から拠出）

社会へ

～寄付～



→社会に貢献したい

ONO SWITCHプロジェクト (2018年～)

SWITCH: **S**ave the **W**orld by our work style **I**mprovement and **C**hange
(私たちの働き方の改善と改革を通して世界を救う)

減額想定額の一定割合
別途会社から拠出



削減した時間外手当に一定比率を乗じた金額を、
医療に関するNPOやNGOに寄付する取り組み

- ✓ 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意味も込めています

～2018年寄付先～ 計774万円を寄付



～2019年寄付先～ 計951万円を寄付



健康経営の推進（2018年4月～）

基本方針

1. 会社・労働組合・産業保健スタッフ・健康保険組合で構成された「ヘルスアップ委員会」により、社員と家族の健康保持・増進の取り組みを推進します。 ← 組織体制（全社運営）
2. 社員は、自身とその家族の健康管理に積極的に取り組みます。 ← 自己管理（セルフケア）

主な取り組み

- ① 受動喫煙対策を踏まえ、敷地内全面禁煙を目指します。 ← 受動喫煙防止
〔2019年4月より、敷地内全面禁煙を実施します。〕
- ② 会社と健康保険組合が疾病予防、早期発見・早期治療から復職までを積極的にサポートします。 ← 身体
〔人間ドック（35歳以上）、要治療対象者への受診勧奨、特定保健指導を全対象者に実施します。〕
- ③ メンタル不調の未然防止、早期発見・早期対応から復職支援および再発防止までの対策を推進します。 ← 心
〔セルフケア研修、ラインケア研修、産業保健スタッフによる個別面談、ストレスチェックの組織分析結果に基づく職場改善を推進します。〕
- ④ 社員自らが健康保持・増進に取り組む環境を整備します。 ← 自己管理（セルフケア）
〔健診結果が閲覧できるポータルサイト、ウォーキング・キャンペーン、禁煙サポートなどを提供します。〕

健康経営推進のための体制

会社・労働組合・健保・保健師が一体となって取り組む

社長

方針・施策の指示、進捗報告

ヘルスアップ委員会(施策立案・実行・検証)

責任者 取締役専務執行役員

構成

人事部※

総務部

CSR 推進室

人財採用課

広報部

労働組合

保健師※

健保組合※

※事務局

施策連携

安全衛生委員会・衛生委員会

各事業所

各部門

労働組合

健保組合

ヘルスアップ宣言発信（2018年4月）

当社の目指す姿（社長メッセージ）

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、革新的な医薬品の創製を通じて、社会に貢献していきたいと考えています。
企業理念の実現に向けて挑戦を続けていくためには、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大切です。

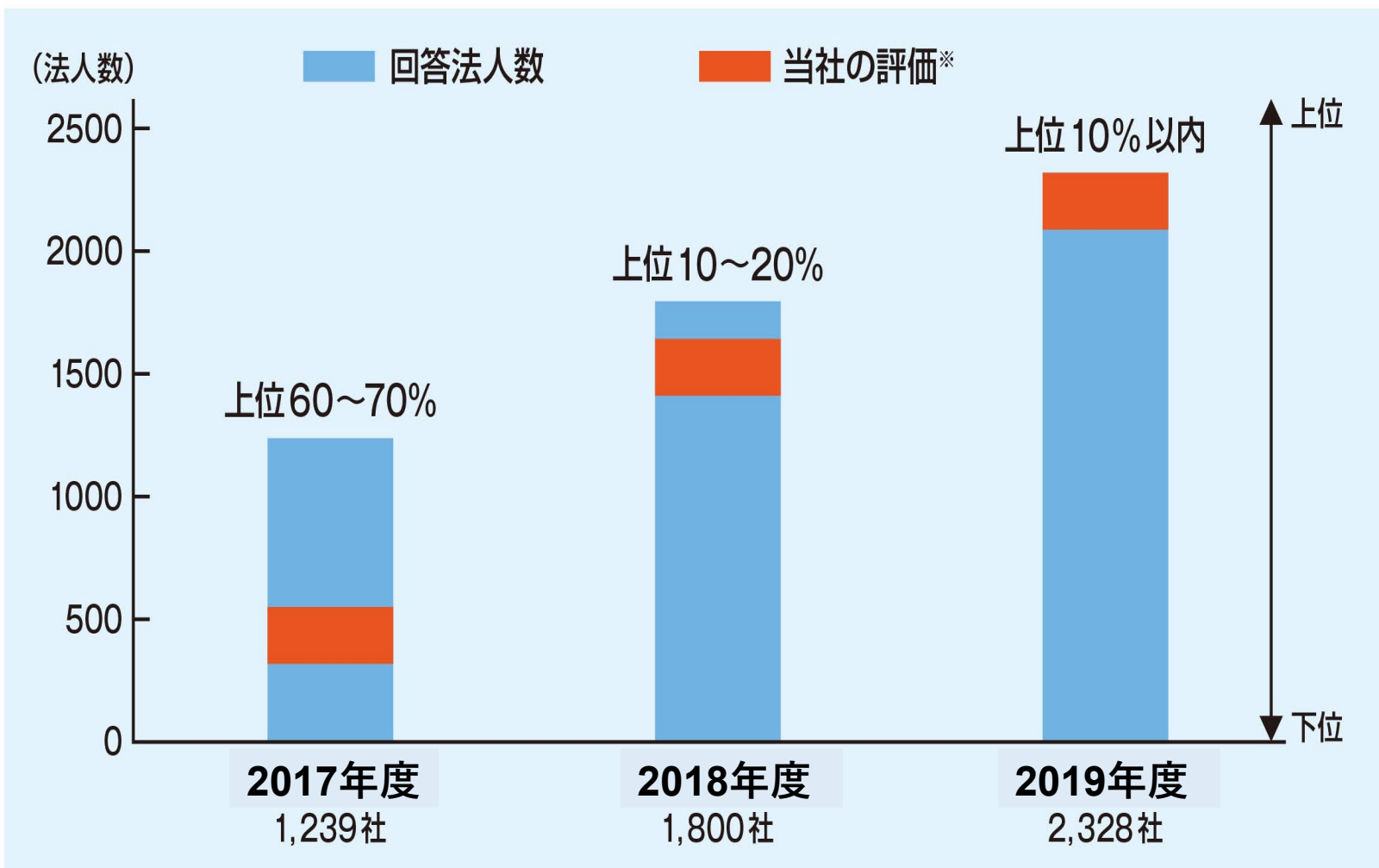
私たちは、**社員、会社、労働組合、産業保健スタッフ、健康保険組合が一体となって、社員とその家族の健康保持・増進に積極的に取り組んでいくことを宣言します。**

2018年4月

小野薬品工業株式会社
代表取締役社長 相良 暁

健康経営度調査結果の推移

●「健康経営度調査」による当社の評価結果の推移



※回答のあった全法人を上位から10%刻みの区分で評価

人財にかかわる外部からの評価



2020年健康経営銘柄



健康経営優良法人 ～ホワイト500～に2年連続選出



「プラチナくるみん」
高水準の子育てサポート取組企業として認定

S:サプライチェーンの強化

調達のQCDに加えて、CSR面でもサプライチェーンを強化する必要がある



- ✓取引先にとっても、当社にとっても効率的に情報収集
- ✓信頼性の高い情報

S: サプライチェーンの強化

The logo for ecovadis, featuring the word "ecovadis" in a lowercase, sans-serif font. The letter "o" is green, and the letter "v" is dark grey.

評価項目

- ① 環境
- ② 労働と人権
- ③ 倫理
- ④ 持続可能な調達

ecovadis の評価結果が社内基準を下回った取引先と、是正措置協議

本年度の結果

購買金額の80%をカバーする範囲の取引先（重要取引先）に対して調査。全取引先において、社内基準を下回る企業はなく、CSRリスクが高い重要取引先はなかった。

S:医療と健康（主要な取り組み）

糖尿病



すこやかカラダ大作戦

東日本大震災被災地復興支援 活動

スポーツを楽しみ、食生活を含めた生活習慣を見直し、被災地における社会課題である小児肥満を解決するプロジェクト。福島、宮城、岩手の3県で毎年実施。

2015年～

認知症



ふれあいつながる作品展

WEBに掲載されている1000点の作品の中から、1次審査通過の150作品をパネルにし、ミッドタウンで計3日間開催。

2013年～



認知症出張特別授業

高校生・中学生に対する出張特別授業の開催。認知症SM、藤田保健医大 武地先生による講義。

2014年～

がん



リレー・フォー・ライフへの参加

【がん患者は24時間闘っている】をコンセプトに24時間チームで交代しながら歩くがんチャリティイベント

2014年～

ESG取り組みの考え方

■ **当社ビジョンの設定と発信**

■ **具体的な目標・ゴールを設定**

■ **情報収集・分析による課題抽出と対応**

■ **社内外の連携**

ONO 小野薬品工業株式会社

Dedicated to Man's Fight against Disease and Pain