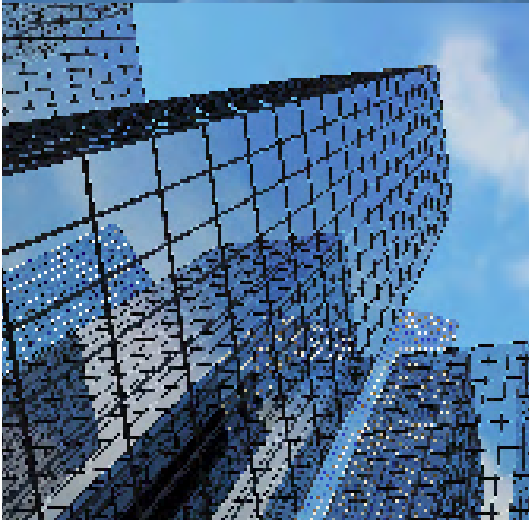

Sustainability Report 2023

サステナビリティレポート



CONTENTS

経営理念	2
編集方針	3
マネジメントメッセージ	5
サステナビリティに対する考え方・推進体制	6
ESG戦略	10
外部イニシアティブへの参画	15
社外評価	16

環境

環境方針・戦略	18
環境負荷低減の取り組み	25
環境コミュニケーション	33
「環境」データ	34

社会

人権	40
製品責任	42
患者さんのために	44
医療水準の向上	46
お客さま対応	49
調達	52
雇用	54
労使関係	56
人材開発	57
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	60
日本におけるDEI推進	63
米州におけるダイバーシティ、エクイティ &インクルージョン	68
労働安全衛生	70
健康管理・健康増進	77
新興国における医師育成支援	88
医療業界団体への参加	89
「社会」データ	90

ガバナンス

経営理念体系	95
コーポレートガバナンス	96
ステークホルダーとのコミュニケーション	97
コンプライアンス	99
腐敗防止	102

情報セキュリティ	104
リスクマネジメント	106
「ガバナンス」データ	108

方針類—環境

環境安全衛生ポリシー	109
製品における環境関連物質管理基準	110
地球温暖化対策計画書	111
オリンパスグループグリーン調達基準	112

方針類—社会

人権方針	113
オリンパスグローバル クオリティ・ポリシー	115
オリンパスグループにおけるサプライチェーン方針	116
サプライヤーさまへのお願い	117
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	119
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画	121
企業市民活動方針	123
慈善寄付・助成方針	125

方針類—ガバナンス

コーポレートガバナンスに関する基本方針	126
オリンパスグローバル行動規範	132
内部通報制度について	133
グローバル基準： オリンパスがサードパーティに期待すること	134
オリンパスグループ税務方針	135
オリンパスグループにおける贈収賄防止に関する指針	137
情報開示方針	140
倫理委員会	141
医療機関等への資金提供等	142
情報セキュリティ方針	143
内部統制システム	144
リスクマネジメントおよび危機対応方針	145
個人情報の取り扱いについて	146

第三者保証書(環境・社会データ)	153
------------------	-----

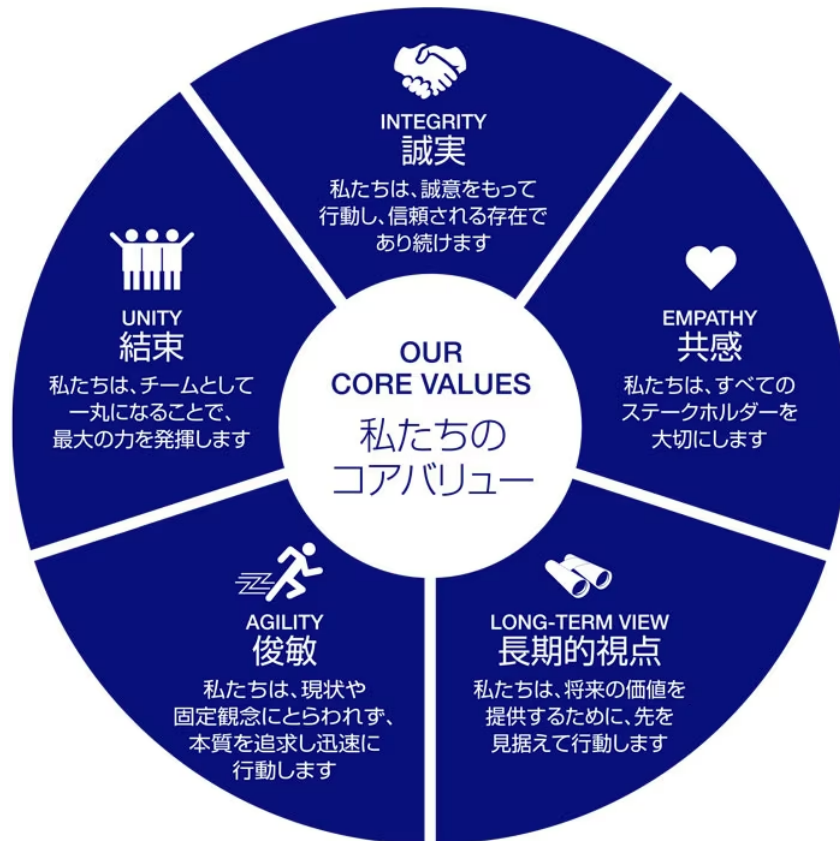
GRI内容索引	159
---------	-----

経営理念

私たちの活動のすべては、「Our Purpose 私たちの存在意義」と「Our Core Values 私たちのコアバリュー」から構成される経営理念に基づいています。

OUR PURPOSE 私たちの存在意義

Making people's lives healthier, safer and more fulfilling
世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現



Our Purpose 私たちの存在意義

Making people's lives healthier, safer and more fulfilling

世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現

最先端の医療の研究に貢献する。人々の安全を守り、安心して暮らせる社会を支える。事業活動を通じて世界の人々、社会の根源的な要請に応え、広く社会に貢献する。これこそがオリンパスが存在する理由です。

Our Core Values 私たちのコアバリュー

Integrity, Empathy, Long-term View, Agility, and Unity

誠実、共感、長期的視点、俊敏、結束

オリンパスで働くすべての従業員が同じ価値観を共有し、日々の業務に取り組むことで、「Our Purpose 私たちの存在意義」を全うします。

サステナビリティレポート2023について

「サステナビリティレポート2023」は、2023年9月時点のサステナビリティページの情報をまとめてPDF化したものです。

オリンパスグループのサステナビリティ報告は、サステナビリティページにて行っています。

サステナビリティページでは、8月の年次更新のほか、随時更新を行うことでタイムリーな情報開示を実施します。

「サステナビリティレポート」および過去のサステナビリティ報告は「サステナビリティライブラリー」でご覧いただけます。

▶ サステナビリティページ

▶ サステナビリティライブラリー／サステナビリティレポート

報告対象範囲

オリンパスグループを基本とし、それ以外の場合は個別に記載しています。

本文中での記載は下記の対象範囲を示しています。

- ◆ オリンパスグループ…オリンパス(株)+子会社（グローバル）※
- ◆ オリンパス…オリンパス(株)
- ◆ 国内グループ会社…日本の主要な子会社
- ◆ 海外グループ会社…海外の主要な子会社

※当社の非継続事業である科学事業を承継した株式会社エビデントの一部情報は報告対象外です

報告期間

最新の年次更新：2023年3月期（FY2023）：2022年4月1日～2023年3月31日

一部の情報については上記期間外も含んでいます。

報告サイクル、前回発行した報告書の日付

最新の年次更新：2023年8月21日発行（日本語、英語）

前回の年次更新：2022年7月25日発行（日本語、英語）

参考にしたガイドライン

- ◆ GRI サステナビリティ・レポートニング・スタンダード（参照）
- ◆ 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- ◆ 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

報告要素の選定にあたっては、「ISO26000」「国連グローバル・コンパクトの10原則」も参考にしています。

外部保証

環境データ

- ◆ 外部保証範囲

CO2排出量（「Scope1」「Scope2（ロケーション基準およびマーケット基準）」「Scope3：カテゴリー 17、11、12」）、エネルギー使用量、水使用量、廃棄物量

- ◆ 外部保証機関

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社

労働安全衛生データ

- ◆ 外部保証範囲

休業災害件数、休業災害（1日以上）度数率LTIFR、労働災害死亡者数

- ◆ 外部保証機関

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社

お問い合わせ先

▶ [サステナビリティに関するお問い合わせ](#)

マネジメントメッセージ

オリンパスは100年以上にわたり、革新的な製品・サービスを提供し続けることで、世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現に取り組んできました。特に、医療分野においては、1950年に世界で初めてガストロカメラを実用化して以来、医療従事者の皆さまと歩みを進め、創造的な技術によって病気の予防や診断、治療に貢献しています。今後は患者さんの視点に立ちケア・パスウェイ（予防から回復）全体を俯瞰し、診断および低侵襲治療において、より良い医療の実現、医療に関する社会全体の負担軽減、さらには世界の人々の健康や患者さんのQOL（Quality of life）向上に貢献し続けてまいります。



私たちは、持続的な成長を実現する次なるステージに向けて、4月に刷新した経営体制の下、今まで以上に結束力と俊敏性を発揮することで、ESG（環境・社会・ガバナンス）の重要課題（マテリアリティ）への取り組みを強化してまいります。「Our Purpose」のもと、今後もオリンパスにしか提供できない付加価値の高いイノベーションを創造し、従業員を含むすべてのステークホルダーにかかる課題の解決を図ることで、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

取締役 代表執行役 会長兼ESGオフィサー（ESG担当役員）

竹内 康雄

取締役 代表執行役 社長兼 CEO（最高経営責任者）

シュテファン・カウフマン

サステナビリティに対する考え方・推進体制

サステナビリティの基本的な考え方

Our Purpose 私たちの存在意義の実践こそがサステナビリティの根幹

「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」——これがOur Purpose 私たちの存在意義です。

最先端医療の研究に貢献する。人々の安全を守り、安心して暮らせる社会を支える。事業活動を通じて世界の人々、社会の根源的な要請に応え、広く社会に貢献する。オリンパスのサステナビリティの根幹は、このOur Purposeの実践そのものです。

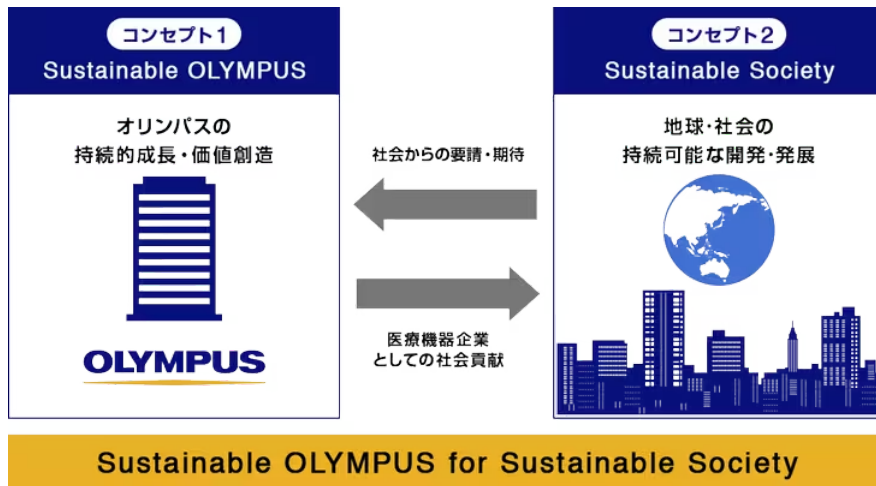
> 経営理念

「Sustainable OLYMPUS」と「Sustainable Society」の両立を目指して

オリンパスは、「社会に向けて新しい価値を創造する」という創業の精神を受け継ぎ事業活動を展開してきました。この創業の精神をベースに、Our Purpose 私たちの存在意義の実践を通じて、地球・社会の持続的な開発・発展に貢献することで、オリンパス自身も持続的な成長や価値創造が実現できると考えています。事業活動によって生み出した利益を、経営の指針に沿って新たな価値創造のために再投資し、さらなる利益を創出するというサイクルを構築することで持続可能な成長を目指しています。

企業を取り巻く環境が日々変化し、さらに社会も大きく変化しています。社外からの要請を適切に捉え、医療機器企業としてさまざまな社会課題解決に取り組み、ステークホルダーの期待に応えていくことは、サステナビリティの取り組みにおける大きな目標のひとつです。

サステナビリティの基本コンセプト



ステークホルダーへ価値を提供し続けるための利益創出と投資のサイクル



Sustainable OLYMPUS: Our Purpose 私たちの存在意義

医師・医療機関との価値共創によって患者さんのQOL向上に貢献

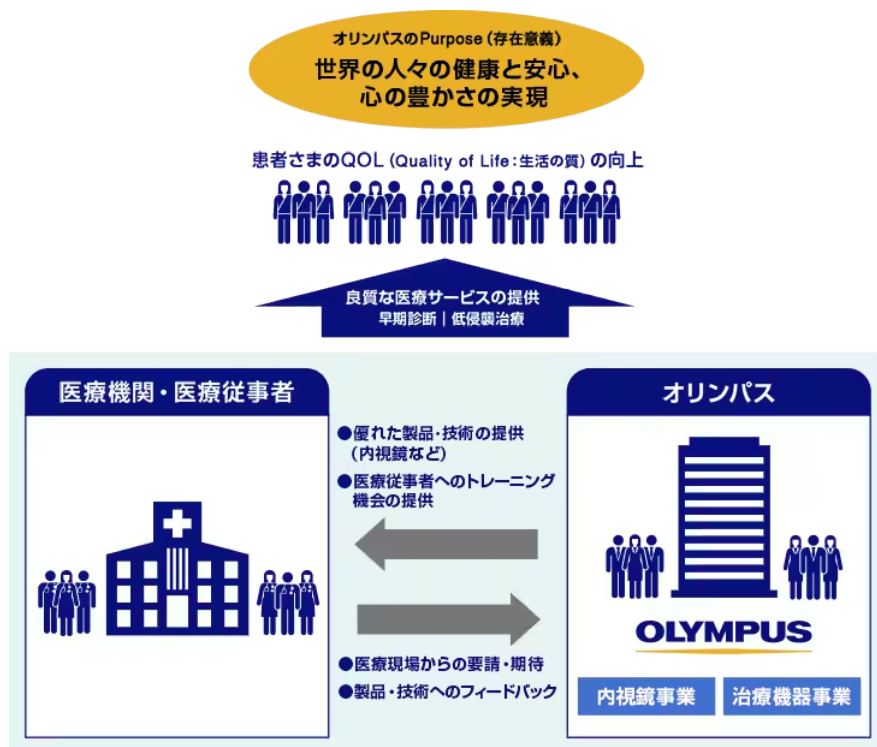
オリンパスの医療事業は、医師の「胃がんを早期に発見・診断して、胃がんによる死亡率を低下させたい」という思いに応える、世界初の実用的な胃カメラの開発から始まりました。それから現在に至るまで、オリンパスは医師との二人三脚で、内視鏡をはじめとする医療機器の開発に取り組んでいます。優れた製品・技術の提供や、それを安全・適正に使用するための医療従事者へのトレーニングは、疾患の「早期診断」や、患者さんの負担を少なくする「低侵襲治療」につながり、患者さんのQOL（Quality of Life：生活の質）向上に貢献しています。

オリンパスは、これからも医療従事者との協働を通じて医療機器のイノベーションに挑戦し、医療アウトカム（医療効果）と医療アクセス（医療効果の高い医療技術の普及）の向上を目指します。

＞ 創業の精神

＞ オリンパスの事業

オリンパスの基本的な事業構造

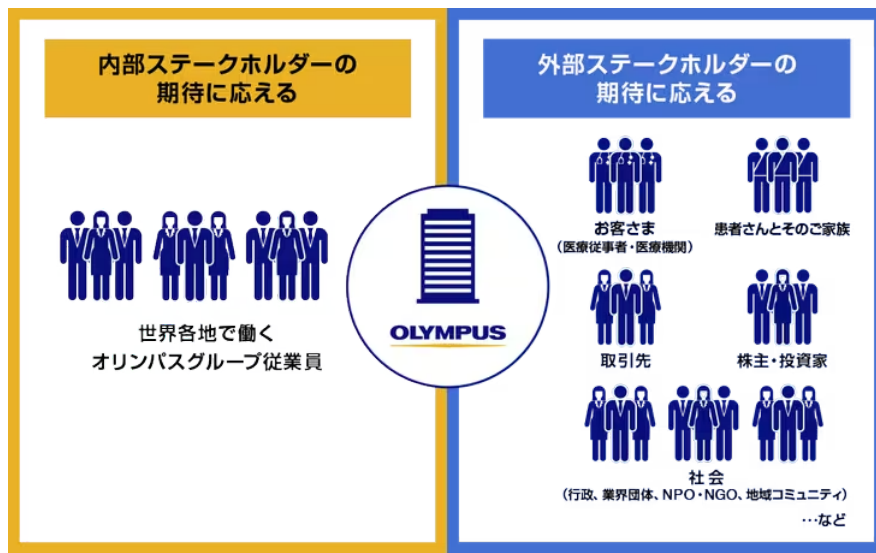


「対話」と「行動」を重視し、ステークホルダーとの信頼関係を維持・強化

オリンパスは、経営理念のもと、社会からの要請・期待に応え、その義務・責任を果たしながらすべての事業活動を推進しています。お客様やお取引先様、株主・投資家の皆様、従業員やその家族、さらには地域社会、国際社会といったステークホルダーとの対話を通じ、責任を果たすことで、初めてオリンパスという企業の存続が認められると考えています。

オリンパスは医療機器企業の使命として、これからも事業活動を通じて世界の人々や社会の根源的な要請に応えるとともに、従業員一人ひとりがベストな状態でパフォーマンスを発揮できる企業文化を醸成していきます。そして、持続的に成長し、さらなる社会の発展に貢献していきます。

オリンパスのステークホルダーリレーション



Sustainable Society: 持続可能な開発目標 (SDGs) への貢献

事業活動とSDGsとの関連性を紐解き、貢献すべき目標を設定

オリンパスは、事業活動を通じて世界が抱える環境・社会課題の解決に取り組み、SDGs*が目指す持続可能な社会の実現に貢献していきます。そのために、自社の事業活動とSDGsとの関連性を紐解き、自社の事業活動と関わりが深い13の目標を特定しました。

なかでも、事業を通じて、最も貢献度の高いSDGsは目標3「すべての人に健康と福祉を」であり、グローバル・メドテックカンパニーとして「健康」を中心に、複数の社会課題の解決に貢献していきます。

* SDGs (Sustainable Development Goals) : 2030年までに持続可能な世界を実現するために、国連によって定められた国際社会共通の目標。

オリンパスとSDGsとの関連性



「3. すべての人に健康と福祉を」への貢献

オリンパスは、特に「3. すべての人に健康と福祉を」の達成に貢献します

目標3の貢献に関連する主なマテリアリティ

- 医療アクセス及び医療公平性改善への貢献
 - 医療公平性改善への貢献
 - 医療従事者へのトレーニング機会・技術向上機会の提供
 - 高度医療製品へのアクセス性向上に向けた取り組み
- より良い医療効果を実現するイノベーションへの取り組み
- 早期発見・早期治療の重要性に対する認知度向上への取り組み
- 健やかな組織文化

目標3以外のSDGsに関連するマテリアリティについては下記をご覧ください。

> ESG戦略

サステナビリティ・ガバナンス体制

経営とサステナビリティの結びつきを強化

オリンパスは2021年よりESG担当役員を設置し、中長期事業計画の中でもESG関連のKPIを設定するなど、サステナビリティ経営を推進してきました。また、2021年3月期より、執行役の長期インセンティブ報酬である業績連動型株式報酬のうち、10%について外部ESG評価機関の評価結果と連動することとしました。

ESG委員会を設置し、サステナビリティ戦略推進体制を強化

ESGへの取り組みを強化するため、2023年3月期にグループレベルでサステナビリティ戦略推進体制を再検討し、2023年4月に新たなサステナビリティ・ガバナンス体制を構築しました。新しいガバナンス体制では、ESG担当役員をオーナーとし、各事業・各機能部門の責任者などをメンバーとする「ESG委員会」を設置しました。ESG委員会は、サステナビリティ戦略の遂行、マテリアリティに関する重要施策の審議、目標に対する進捗のモニタリングなどを実施しています。さらに、ESG委員会の傘下に環境や人権などテーマ別のワーキンググループを設け、機能横断的に取り組む必要のある施策の検討や情報共有を行っています。

ESG担当役員はグループ経営執行会議と取締役会に対して、サステナビリティ戦略の実施状況や活動の成果・課題などを報告します。経営執行会議と取締役会の指示・助言のもと、適切にサステナビリティ戦略を実行しています。

サステナビリティ・ガバナンス体制



経営戦略

グローバル・メドテックカンパニーとしての成長へ
 これまでの変革の「その先」を見据えた新経営戦略を策定

オリンパスは、2019年に企業変革プラン「Transform Olympus」と経営戦略を発表し、その後3年間で事業構造、組織・オペレーティングモデル、従業員の意識や企業文化などあらゆる面で大きく変化を果たしました。その結果、2019年3月期^{*}に9.2%だった調整後営業利益率は、2023年3月期には20.0%と大きく改善しました。

この変革を基礎に、グローバル・メドテックカンパニーとしてさらなる成長を実現するため、2023年5月に新たな経営戦略を発表しました。今後は、「Shift to Grow」という新たなステージにおいて、オリンパスが価値を最も発揮できる疾患領域に注力し、医療水準の向上に貢献する新たな製品・技術の開拓・開発に投資することで、成長軌道をより確かなものとしていくことを目指しています。また、患者さんの安全を第一に掲げ、QA/RA（品質保証および法規制対応）に注力し、長期的な戦略に沿った高品質な製品・サービスを提供し、事業の持続的成長と企業価値向上に努め、ステークホルダーの信頼を高めていきます。

^{*} 科学事業／映像事業の調整後営業利益を含む



新経営戦略におけるESGの位置づけ

新経営戦略では「患者さんの安全と持続可能性」「成長のためのイノベーション」「生産性の向上」という3つを優先事項として掲げています。誠実で透明性のある企業であり続けるために、規制当局やステークホルダーと協力して、強固で持続的な組織の構築に努め、ヘルスケア業界およびESGを主導する企業になるべく、Our Purpose 私たちの存在意義である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさ」の実現に貢献していくことを目指していきます。

ESGの推進は、優先事項における重要な取組項目の一つとして位置づけており、これまで以上にESG戦略と経営戦略・事業戦略・機能戦略との親和性・一貫性を強化していきます。

基本的な指針

患者さんの安全と持続可能性	① 米食品医薬品局 (FDA) に対するコミットメントを遂行し、各国規制当局との信頼関係を構築
	② 健やかな組織文化とESGを推進
成長のためのイノベーション	③ オリンパスブランドの強化、顧客体験価値向上
	④ 戦略的なイノベーション・買収を通じた事業の成長
生産性の向上	⑤ 患者さんの安全と製品の品質を重視したパフォーマンスの高い組織を構築
	⑥ 効率的で無駄のない経営

> 経営戦略

> 価値創造モデル (PDF形式: 665.5KB)

オリンパスのマテリアリティ

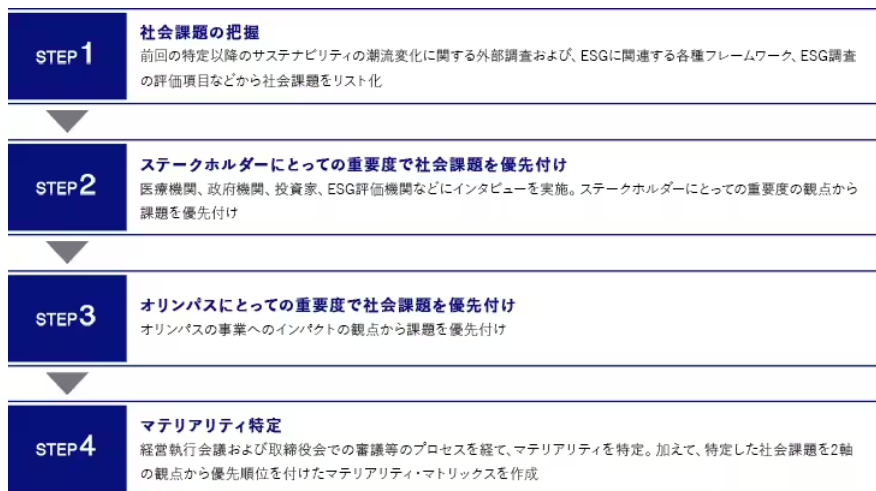
「6つの重要領域 (Focus Area)」と「25項目の重要課題 (Materiality Topics)」の分析・特定プロセス

新経営戦略の策定と連動して、ESG戦略の見直しと調整を行いました。マテリアリティの見直しにおいては、新たにステークホルダーの皆様のご意見をお聞きし、また社会の期待値・要求事項やメドテック業界における動向、サステナビリティの観点でのリスクと機会の分析などを踏まえ、「6つの重要領域 (Focus Area)」と、その下に「25項目の重要課題 (Materiality Topics)」を特定しました*。

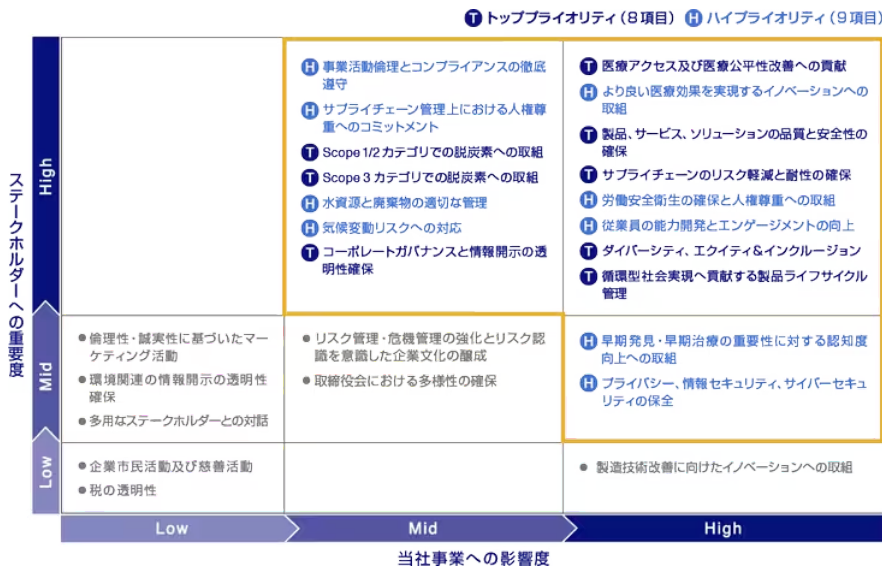
この「25項目の重要課題 (Materiality Topics)」を特定するプロセスの中で、「ステークホルダーにとっての重要性」と「オリンパスの事業へのインパクト (オリンパスにとっての重要度)」の2つの軸を用いてマッピングを行い、「トッププライオリティ」「ハイプライオリティ」「その他」の3段階に優先順位付けをしています。

特に重要度の高いトッププライオリティに位置づけたマテリアリティ項目についてはKPIを設定しており、達成に向けた進捗を管理していきます。また、ESG委員会や取締役会等において、進捗状況や新たな取り組みについて議論していきます。

* 従来の「6つのESG領域」と「5つの重要課題 (マテリアリティ)」を、「6つの重要領域 (Focus Area)」に再編しました。



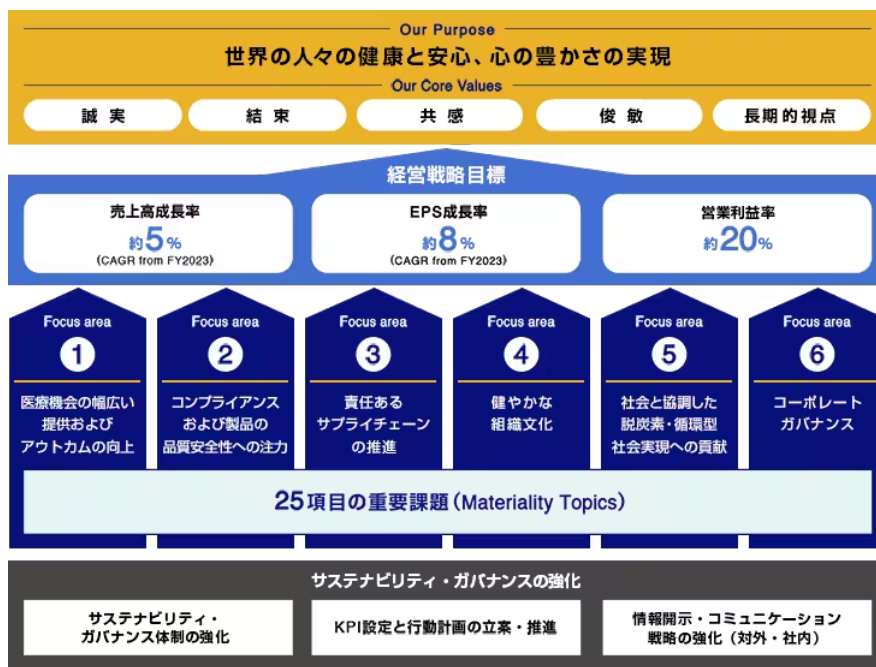
マテリアリティ・マトリックス



「6つの重要領域 (Focus Area)」と「25項目の重要課題 (Materiality Topics)」

「6つの重要領域 (Focus Area)」および「25項目の重要課題 (Materiality Topics)」は、オリンパスの経営・事業活動と一体のものであり、これらに関わる活動を通じて広く社会課題の解決に貢献していきます。

ESG Strategy Structure



6つの重要領域 (Focus Area)

フォーカスエリア	フォーカスエリアのコンセプト/フォーカスする理由
1 医療機会の幅広い提供およびアウトカムの向上	医療事業は、当社が最も強みを発揮できる社会貢献の領域と認識しています。より高い医療成果につながるイノベティブな製品の提供、医療従事者へのトレーニング機会の提供などを通じて社会への貢献を目指します。
2 コンプライアンスおよび製品の品質安全性への注力	医療機器を提供する企業として、最優先するべきは「患者さんの安全」です。腐敗防止などのコンプライアンス遵守および、製品の品質安全性確保のための各国法規制に確実に適合するように努めています。
3 責任あるサプライチェーンの推進	医療機器の安定的な提供は、社会における医療の安定的供給に不可欠です。製品の安定的提供の責任を果たすと同時に、サプライヤーと共に、環境や人権などの社会課題にも取り組んでいきます。
4 健やかな組織文化	当社が目指す健やかな組織文化とは「私たちの存在意義を実現するため、従業員一人ひとりがベストな状態でパフォーマンスを発揮できる文化」と定義し、その実現に向けたさまざまな施策に取り組んでいます。
5 社会と協調した脱炭素・循環型社会実現への貢献	気候変動は地球環境を脅かす重大な課題であると共に、当社の事業活動にも影響をおよぼす課題であると認識しています。今後、カーボンニュートラルの達成に向けて、各種取り組みを推進していきます。
6 コーポレートガバナンス	当社は長年にわたるステークホルダーの皆様から信頼される企業であり続けるために、コーポレートガバナンスの強化に注力してきました。当社がサステナブルであるために極めて重要な課題と認識し、今後も継続して強化に努めます。

フォーカスエリアごとの各マテリアリティの一覧

トッププライオリティに位置づけたマテリアリティ項目については、それぞれKPIを設定し、達成に向けた進捗を管理しています。

6つの重要領域 (Focus Area) / 25項目の重要課題 (Materiality Topics) / 3つの優先順位カテゴリ

1 医療機会の幅広い提供およびアウトカムの向上



トッププライオリティ

- ・医療アクセス及び医療公平性改善への貢献
 - ・医療公平性改善への貢献
 - ・医療従事者へのトレーニング機会・技術向上機会の提供
 - ・高度医療製品へのアクセス性向上に向けた取組

ハイプライオリティ

- ・より良い医療効果を実現するイノベーションへの取組
- ・早期発見・早期治療の重要性に対する認知度向上への取組

その他

- ・企業市民活動及び慈善活動

KPI +20% 対象の途上国・地域におけるCRC*関連のトレーニング開催数

+20% 医療従事者を対象としたCRC*関連のオンライン/ハイブリッド型トレーニング開催数

* CRC: Colorectal cancer (大腸がん)

2 コンプライアンスおよび製品の品質安全性への注力



トッププライオリティ

- ・製品、サービス、ソリューションの品質と安全性の確保

ハイプライオリティ

- ・事業活動倫理とコンプライアンスの徹底遵守
- ・プライバシー、情報セキュリティ、サイバーセキュリティの保全

その他

- ・税の透明性
- ・倫理性・誠実性に基づいたマーケティング活動
- ・リスク管理・危機管理の強化とリスク認識を意図した企業文化の醸成
- ・製造技術改善に向けたイノベーションへの取組

KPI 適時適切なESG情報開示 (SASB基準に沿った開示)

3 責任あるサプライチェーンの推進



トッププライオリティ

- ・サプライチェーンのリスク軽減と耐性の確保

ハイプライオリティ

- ・サプライチェーン管理上における人権尊重へのコミットメント

その他

KPI 年次評価/モニタリング: サプライチェーンにおけるリスク評価・モニタリングの実施

4 健やかな組織文化



トッププライオリティ

- ・ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの推進

ハイプライオリティ

- ・従業員の能力開発とエンゲージメントの向上
- ・労働安全衛生の確保と人権尊重への取組

その他

KPI 30% グローバルなマネジメントポジションにおける女性の割合。FY28までに実現

100% 日本*における男性社員の育児休暇取得率。FY26までに実現

* オリジナル株式会社対象

5 社会と協調した脱炭素・循環型社会実現への貢献



トッププライオリティ

- ・Scope 1/2カテゴリでの脱炭素への取組
- ・Scope 3カテゴリでの脱炭素への取組
- ・循環型社会実現へ貢献する製品ライフサイクル管理

ハイプライオリティ

- ・水資源と廃棄物の適切な管理
- ・気候変動リスクへの対応

その他

- ・環境関連の情報開示の透明性確保

KPI ネットゼロ: 2040年までにScope 1/2/3の温室効果ガス排出量を実質ゼロに

カーボンニュートラル: 2030年までに自社事業所からのCO₂排出量 (Scope 1/2) を実質ゼロに

6 コーポレートガバナンス



トッププライオリティ

- ・コーポレートガバナンスと情報開示の透明性確保

ハイプライオリティ

その他

- ・多様なステークホルダーとの対話
- ・取締役会における多様性の確保

KPI エンタープライズリスクマネジメント: 一貫性・継続性を確保したグローバルでの実施

医療事業を通じた社会への貢献

オリンパスの医療事業を通じた社会への貢献事例を紹介しています。

＞ 医療分野における社会貢献

内視鏡による早期診断や低侵襲治療を可能とする技術開発や医師育成支援など、オリンパスの医療分野における活動をまとめています。

＞ 医療水準の向上

医療従事者向け教育支援など医療水準の向上に向けたオリンパスの取り組みを紹介しています。

＞ 患者さんのために

患者さんのケア・パスウェイ（予防から回復）向上のための取り組みを紹介しています。

＞ 数字で知るオリンパス

オリンパスの特徴をさまざまなデータで紹介しています。

＞ グローバルヘルスケアデータ（PDF形式: 696.5KB）

がんをはじめとする疾患の発症数など、ヘルスケアに関するデータをまとめて公開しています。

外部イニシアティブへのコミットメント

国連グローバル・コンパクト

オリンパスは2004年10月、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」10原則に賛同し、参加を表明しました。グローバル・コンパクト（GC）は、各企業が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会のよき一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。オリンパスは、このGC10原則の考えをオリンパスグローバル行動規範および各種方針に反映し、実践に向けた取り組みを行っています。また、GCの気候変動に関するイニシアティブのメンバーとして「Caring for Climate」に賛同し署名しています。さらにグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンにおいては「腐敗防止強化のための東京原則」への賛同を表明しているほか、テーマ別の分科会活動にも参加しています。



気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

気候関連のリスクと機会についての情報開示を促すため、金融安定理事会が「気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures、以下、TCFD)」を設置しました。2017年6月に公表されたTCFD提言（最終報告書）に基づき、オリンパスは2021年4月に賛同表明しています。



ESGに関する外部評価 ※2022年12月時点

ESGインデックスへの採用状況

- ◆ Dow Jones Sustainability World Index (2021年から2年連続)
- ◆ Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index (2019年から4年連続)
- ◆ FTSE4Good Index Series
- ◆ FTSE Blossom Japan Index
- ◆ FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**
Powered by the S&P Global CSA



FTSE4Good



FTSE Blossom
Japan



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

ESGに関する評価

- ◆ 持続可能な経済を実現させる活動を行う国際NGOのCDPによる気候変動の調査にて「A-」、水セキュリティの調査にて「B」の評価を獲得（オリンパス/2022年）
- ◆ CDPより、企業が気候変動課題に対してどのように効果的にサプライヤーと協働して取り組んでいるかを評価する「サプライヤー・エンゲージメント評価（SER）」において最高評価である「CDP2022サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定（オリンパス/2021年から2年連続）
- ◆ 「健康経営優良法人~ホワイト500~」に認定（オリンパス/2017年から7年連続、オリンパスマーケティング/2021年）
- ◆ 「健康経営優良法人」に認定（会津オリンパス/2021年から3年連続、オリンパスマーケティング/2020年、2022~2023年）
- ◆ 仕事と育児の両立支援の取り組みに優れ、継続的な取り組みを促進する企業として厚生労働省により「プラチナくるみん」に認定（オリンパス/2022年、オリンパス テルモ パイオマテリアル/2021年）
- ◆ 仕事と育児の両立支援の取り組みに優れた企業として厚生労働省により「くるみん」に認定（オリンパスマーケティング/2020年、会津オリンパス/2022年）
- ◆ 女性の活躍推進に関する取り組みに優れた企業として厚生労働大臣により「えるぼし」に認定（オリンパス/2019年/「えるぼし3段階目」）
- ◆ オリンパスでは、性的少数者に対する理解の促進とその支援を目的に、日本国内に専用相談窓口を設置しています。また、LGBTQへの理解促進のためのeラーニングや有志によるALLY活動を実施しています。これらの活動の結果、日本でのLGBTQに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標2022」において「シルバー」認定を取得しました。





環境方針・戦略

- 基本的な考え方・方針
- 推進体制
- 仕組み・取り組み
- 環境教育・意識啓発

基本的な考え方・方針

オリンパスグループの環境への取り組みは、経営理念、「オリンパスグローバル行動規範」、および2021年4月に策定した「環境安全衛生ポリシー」※のもと実施しています。「オリンパスグローバル行動規範」では環境に対する考え方や必要な行動が示されており、これを明確化したものが「環境安全衛生ポリシー」です。

※ 1992年8月に策定した「オリンパスグループ環境憲章」をはじめとして、2015年5月に環境と経済の両立に関わる内容を追加すべく「オリンパスグループ環境方針」への改訂を行い、その後、2021年4月に、「オリンパスグループ環境方針」に安全衛生・健康の方針を組み入れ、これらを包括的にマネジメントすることを目的とした「環境安全衛生ポリシー」を策定

▶ 環境安全衛生ポリシー

推進体制

オリンパスグループでは、CEOおよびCHRO(Chief Human Resources Officer)が環境最高責任者を務め、EHS(環境・健康・安全衛生)を含む、人事・総務機能を統括するHuman Resources Headがグループ全体の環境業務の統括責任者を務めています。Human Resources Headにより策定された「環境安全衛生ポリシー」のもと、EHS統括部門が環境施策の立案・推進、エネルギー削減目標の進捗度や施策の実施状況などのグループ全体の環境活動状況のモニタリングを行っています。

オリンパスグループは、事業部門やグループ会社ごとに環境管理部門を設け、EHS統括部門がグループ全体の環境経営を推進しています。EHS統括部門は、環境経営の推進に不可欠なグローバル各拠点の環境に関する取り組みや法令順守状況および環境関連データを効率的に収集しグループ内で共有する情報基盤を整備し、2015年3月期から運用しています。

世界各国の主要な生産拠点および物流・販売子会社ではISO14001の認証を取得し、監査などを通じて環境マネジメントシステムを継続的に改善しています。2021年3月期には、オリンパスグループの環境ガバナンスの強化および環境管理の効率化のために、EHS統括部門を含む日本およびアジア地域の2法人を対象としたISO14001のマルチサイト認証※を取得しました。

※ 複数の工場や事業所を一つのまとまった組織として認証を受ける方式

環境推進体制



ISO14001認証取得事業場一覧(2023年8月現在)

事業場	事業場	認証取得年月	マルチサイト認証	サイト単独認証
日本	オリンパス株式会社 技術開発センター(石川)	2000年3月	○	

事業場		認証取得年月	マルチサイト認証	サイト単独認証	
	技術開発センター（宇津木）	2000年3月	○		
	長野事業場（辰野）	1998年2月	○		
	長野事業場（伊那）	2014年5月	○		
	白河事業場	1998年10月	○		
	オリンパスメディカルシステムズ株式会社	技術開発センター（石川）	2000年3月	○	
		技術開発センター（宇津木）	2000年3月	○	
		日の出工場	1998年7月	○	
	長野オリンパス株式会社	1998年2月	○		
	会津オリンパス株式会社	1998年10月	○		
	白河オリンパス株式会社	1998年10月	○		
青森オリンパス株式会社	1998年11月	○			
オリンパステルモバイオマテリアル株式会社	三島工場・研究開発センター	2020年8月	○		
米州	Olympus Surgical Technologies America National Service Center West	2005年12月		○	
	Olympus Corporation of the Americas ◆ Center Valley Pennsylvania Regional Headquarters ◆ Breinigsville Pennsylvania Distribution Center	2019年9月		○	
	Olympus Surgical Technologies America ◆ Bartlett Tennessee Manufacturing Facility ◆ Brooklyn Park Minnesota Manufacturing Facility ◆ Redmond Washington Manufacturing Facility	2019年9月		○	
欧州・中東	Olympus Winter & Ibe GmbH ◆ Hamburg Manufacturing Facility ◆ Teltow (Berlin) Manufacturing Facility	2001年5月		○	
	KeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd. ◆ Southend-on-Sea Manufacturing Facility ◆ Bolton Manufacturing Facility	2002年3月		○	
	Algram Group Ltd.	2007年1月		○	
	Olympus Iberia S.A.U.	2018年9月		○	
アジア・パシフィック	Olympus Trading (Shanghai) Co., Ltd. GuangZhou Branch	2004年10月	○		
	Olympus Trading (Shanghai) Limited	2012年2月	○		
	Olympus Vietnam Co.,Ltd.	2013年4月	○		
	Olympus Australia Pty Ltd	2017年8月		○	
	Olympus New Zealand Limited	2017年8月		○	

仕組み・取り組み

長期目標と施策

オリンパスグループは、昨今の環境汚染や環境への過剰な負荷がもたらす気候変動、その他の生態系への影響は喫緊の社会課題であると強く認識しています。2021年5月に新たに「社会と協調した脱炭素・循環型社会実現への貢献」を重要課題（マテリアリティ）に追加するとともに、2030年までに自社事業所からの温室効果ガス排出量（Scope 1、2^{※1}）に関してカーボンニュートラル^{※2}を達成すること、2030年までに自社の事業所で使用する電力を100%再生可能エネルギー由来とするという野心的な目標を策定しました。

また、2023年5月にサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量（Scope1,2,3^{※1}）を2040年までにネットゼロ^{※3}とする目標を策定し発表しました。

今後、カーボンニュートラルの達成に向けて、製造改善活動や省エネ施策を引き続き推進するとともに、2030年までに自社の事業所における全消費電力^{※4}を再生可能エネルギー由来に段階的に切り替え、温室効果ガス排出量削減の取り組みを加速させます。また、サプライチェーン全体の環境負荷削減の重要性も認識しており、環境配慮型製品の開発、物流効率改善、サプライヤーさまとの協働による自主削減目標の設定や脱炭素活動への支援に継続的に取り組めます。

※1 Scope 1：敷地内における燃料の使用による直接的な温室効果ガス排出

Scope 2：敷地内で利用する電気・熱の使用により発生する間接的な温室効果ガス排出

Scope 3：その他の間接的な温室効果ガス排出（Scope1、Scope2を除く）

※2 カーボンニュートラル：自社事業所からの温室効果ガス排出量(Scope1,2)を削減し、残存する温室効果ガス排出量に相当する量をカーボンオフセットで相殺し全体としてゼロとすること。

※3 ネットゼロ：最新の気候科学（1.5°Cシナリオ）に沿って温室効果ガス排出量(Scope1,2,3)を可能な限り削減(90%以上)し、残存する温室効果ガス排出量(10%未満)に相当する量を炭素吸収・除去由来クレジット(植林やCO2回収・貯留など)で均衡させること。

※4 一部、販売拠点などの賃借物件は除く

2023年3月期 主な環境活動実績

重点テーマ		目標	施策	実績・成果	2024年3月期目標
環境経営の推進	環境ガバナンス体制の強化	環境マネジメントシステムの有効性向上と運用の効率化	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量削減に向けた長期環境目標の策定 ISO14001認証維持 	<ul style="list-style-type: none"> 2040年ネットゼロ目標の設定(Scope1,2,3) Globalの主要製造法人にて認証維持(欧州、米州、豪州拠点) 日本10拠点およびアジア3拠点に対するISO14001のマルチサイト認証を維持 日本8拠点およびアジア2拠点に対する環境統括機能内部監査を実施 	サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量削減に向けた計画策定と対策の推進
	環境リスク低減活動	環境法規制対応プロセスの継続的改善	<ul style="list-style-type: none"> 法規制対応状況の監視強化 環境関連法規制教育の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 日本各拠点の廃棄物管理プロセスの点検と運用改善 米州 Olympus Surgical Technologies America での廃棄物・化学物質管理教育を実施(138名) 製品および事業場の関連規程の維持 	環境・安全衛生リスク診断の対象拠点拡大 製品および事業場系の環境法規制対応プロセスの継続的改善
製品ライフサイクルにおける環境の取り組み	製品における取り組み	オリンパスエコプロダクツの創出	<ul style="list-style-type: none"> 事業特性に応じた環境配慮製品の継続的な創出 	<ul style="list-style-type: none"> 新規エコプロダクツ創出[※](新規3件、累計668件) ※ 過去事業(映像・科学事業等)の創出実績を含む	製品ライフサイクルにおける資源循環性向上に向けた環境配慮設計の仕組整備
	事業場における取り組み	温室効果ガス排出量：カーボンニュートラル達成(2031年3月期)再生可能エネルギー導入	<ul style="list-style-type: none"> 製造改善、省エネ、省資源、燃料転換、自然エネルギー導入など地域特性に応じ 	温室効果ガス排出量：45.7%削減(対2020年3月期)再生可能エネルギー導入	温室効果ガス排出量：55%削減(対2020年3月期)再生可能エネルギー導入

重点テーマ	目標	施策	実績・成果	2024年3月期目標
	率：100% (2031年3月期) 排出物量原単位：前年比1%改善 水使用量原単位：前年比1%改善	た改善活動の継続実施	率：71.9% 排出物量原単位：0.8%改善 水使用量原単位：8.6%改善	率：75% 排出物リサイクル率：85% 水使用効率改善（対2023年3月期）

環境法規制の順守状況（2023年3月期）

オリンパスは、環境法規制対応のための規定類の整備と維持、環境管理責任者や推進者への教育、現地運用状態のモニタリングや改善を継続的に実施しています。

2023年3月期は、環境法規制の違反や環境に関する事故が各1件発生しましたが、適切な対応を実施完了しています。また、訴訟・罰金・料金の発生はありません。

会社名	内容	対応
オリンパス株式会社	廃液処理水の漏洩	排水管設備の補強完了（強度の高い素材に変更）
オリンパス株式会社	排水において一時的にフッ酸排水基準を超過	フッ酸排水は外部排出せず、産業廃棄物処理するよう運用変更を完了

気候変動対応

オリンパスグループは、気候変動が地球環境を脅かす重大な課題であるとともに、オリンパスグループの事業活動に影響を及ぼす重大な課題であるとの認識の下、経営戦略における重要課題（マテリアリティ）である「社会と協調した脱炭素・循環型社会実現への貢献」への対応の一環として、2021年5月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース：Task Force on Climate-Related Financial Disclosures）の提言に賛同することを表明しました。TCFDのフレームワークに沿って、オリンパスグループにおける気候変動問題への取り組みを開示します。

◆ ガバナンス

オリンパスグループでは、製品開発、調達、製造、物流、販売、修理といったバリューチェーン全体を通じた環境負荷の低減に取り組んでいます。気候変動対応を含む環境活動の最高責任者であるCEOおよびCHRO（Chief Human Resources Officer）の下、EHS（環境・健康・安全衛生）機能を管轄するHuman Resources Headが、オリンパスグループ全体の環境活動を統括しています。また、オリンパスグループのESG（環境・社会・ガバナンス）推進のため、ESG担当役員が設置され、中長期事業計画のもとで温室効果ガスの削減を含むESG分野の目標が策定されています。

EHS統括部門はHuman Resources Headにより策定された「環境安全衛生ポリシー」のもと、オリンパス中長期事業計画におけるESG分野の目標に則りオリンパスグループ全体の環境行動計画を策定し、その進捗状況をモニタリングし、継続的な改善を進めています。最高責任者（CEOおよびCHRO）は、必要に応じて環境活動の進捗状況の報告を受け、必要な改善指示を行います。取締役会は気候変動の対応状況について適宜報告を受け、取り組み状況をモニタリングしています。また、気候変動対応を含むESGへの取り組みに対する経営層のコミットメントを強化するため、執行役の報酬について、長期インセンティブ報酬の業績連動型株式報酬のうち20%がESG評価機関の評価結果と連動しています。

▶ 環境安全衛生ポリシー

◆ 戦略

オリンパスグループは、シナリオ分析の手法を用いて、短期、中期および長期の時間軸ごとに気候変動関連のリスクと機会を特定しています。シナリオ分析では、IEA（国際エネルギー機関）が提示している「2°Cシナリオ：RCP2.6、IEA B2DS（産業革命前からの世界の平均気温上昇を2°C未満とするシナリオ）」および「4°Cシナリオ：RCP8.5、IEA CPS（産業革命前からの世界の平均気温上昇を4°Cと想定するシナリオ）」に沿って気候変動の事業活動への影響を分析しています。短期的（1～5年）には、自然災害発生による操業停止・サプライチェーン断絶を、中長期的（10～20年）には、炭素税の導入や温室効果ガス削減規制の強化による事業コスト増加を主な課題としています。

気候変動のリスクはオリンパスグループの戦略・財務計画に影響を与えますが、影響度合いは限定的であると認識しています。例えば、物理的リスクとしては、自然災害の自社工場操業への影響について台風や物理的なリスクが低い場所にあることを確認しており、有事の際にも事業活動が継続できるよう各拠点で事業継続計画を作成しています。サプライチェーンの面でも、昨今世界規模で台風や洪水が発生し、オリンパスグループでも販売拠点の一時休業等の影響がありましたが、影響は限定的でした。また、移行リスクとしては、炭素税導入等による操業コスト増加が将来的に見込まれますが、事業コスト全体でみると工場でのエネルギーコストは小さいため影響は限定的であると考えます。

また、気候変動関連の機会については、温室効果ガス削減に寄与する製品へのニーズの高まりを機会ととらえて省エネルギー等に配慮した環境配慮型製品の開発を継続していきます。ただし、オリンパスグループの製品は製品自体が小型で使用によるエネルギー消費量が少ないこと、気候変動による製品・サービス需要への影響が小さいことから、事業活動に大きな影響を及ぼすほどの機会ではないと認識しています。

シナリオ分析の結果については、オリンパスグループのESG戦略に反映し、各担当機能で対策を具体化して推進しています。

	環境変化	リスク	機会	対策
2°Cシナリオ	低炭素社会への移行に伴う規制強化	<p><移行リスク></p> <ul style="list-style-type: none"> 炭素税・排出権取引や各国の温室効果ガス削減規制の強化による調達・操業コストの増加※、製品に対する温室効果ガス削減規制の強化への対応不足による市場競争力の低下 	<ul style="list-style-type: none"> 省エネルギーによる事業コストの削減 環境配慮型製品の開発による市場競争力の向上 ステークホルダーからの評価向上 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー効率改善 再生可能エネルギー導入拡大 サプライヤーの多様化 サプライヤーとの協働による温室効果ガス排出量の自主削減目標の設定や脱炭素活動への支援 製品・サービスの設計開発段階での環境配慮設計
4°Cシナリオ	気温上昇・異常気象の発生増加	<p><物理リスク></p> <ul style="list-style-type: none"> 台風や洪水等の自然災害規模の拡大による操業停止およびサプライチェーンの断絶（サプライヤーからの納品停止、物流拠点及び販売・修理サービス拠点の休業による顧客への納品停止等） 		

※ IEA(2020)「World Energy Outlook2020」の炭素税価格をもとに算定した財務影響の推定額：約6億円/年

◇ リスク管理

オリンパスグループは、経営戦略や事業計画の策定段階において、オリンパスグループの事業に影響を及ぼす可能性があるリスクを抽出し、事業運営への影響度が高いリスクを特定・評価しています。その中には気候変動などをはじめとする環境に関連する規制や技術などの移行リスク、自然災害による物理的リスクの内容も含まれます。

リスクとして特定されたものは、各組織においてリスクが顕在化した場合の影響度および発生可能性をもとにリスク評価と優先順位付けを行い、その結果を踏まえて単年および複数年の事業計画を策定してリスクを管理します。環境法規制に関するリスクについては、品質管理機能が製品関連の環境法規制の動向を、各法人の環境統括部門が事業所関連の環境法規制の動向をモニタリングし、順守状況を定期的に評価して必要な対策を講じています。

また、特に事業運営への影響度の大きなリスクについては、組織のリスクマネジメント状況を定期的にモニタリングし、その結果をグループ経営執行会議および取締役会へ報告します。CEOは、リスクマネジメント状況のモニタリング結果の報告を受けて、活動の有効性が不足している場合は活動計画の見直しを行います。

◇ 指標と目標

オリンパスグループは、2030年までに自社事業所からの温室効果ガス排出量（Scope 1 & Scope 2）に関してカーボンニュートラルを達成すること、2030年までに自社の事業所で使用する電力を100%再生可能エネルギー由来とすることの目標を設定しています。また、脱炭素社会の実現に広く貢献するためには、自社からの温室効果ガス排出量に加えて、サプライチェーン上の温室効果ガス排出量までを含めた取り組みが必要であると考え、2023年5月にサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量（Scope1,2,3）を2040年までにネットゼロとする目標を策定し発表しました。本目標は、パリ協定で努力目標とされる高水準の1.5°C目標に沿ったものです。

2023年3月期における実績は、温室効果ガス排出量を対2020年3月期比で45.7%削減、再生可能エネルギー由来の電力導入率71.9%を達成しました。今後は2030年までの目標達成に向け、世界各国の拠点での製造改善活動や再生可能エネルギーの導入とともに、環境配慮型製品の開発や物流効率改善、サプライヤーさまとの協働による自主削減目標の設定、脱炭素活動への支援に継続的に取り組めます。

▶ 長期目標と施策

▶ 実績

水リスク対応

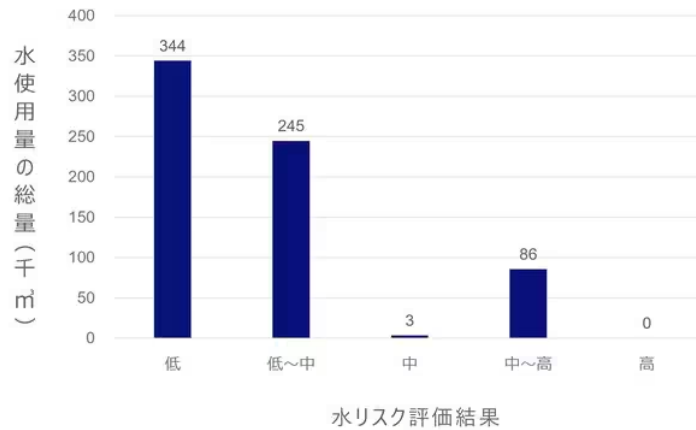
世界的に関心の高い水リスクについては、主要な開発・生産拠点に対して世界資源研究所（WRI）のAqueduct Water Risk Atlasや世界自然保護基金（WWF）のWater Risk Filterなどの水リスク評価ツールを使用し、流域の水リスクや自社操業への影響度の評価を行い、グループ内において水リスクが著

しく高い拠点がないことを確認しています。また当社の事業活動に与える影響は小さいものの、水が豊富な場所への事業拠点の設置、事業活動における水使用量の削減、排水設備の管理者の配置ならびに定期的な排水測定などを実施しています。

◆ Aqueduct Water Risk Atlasによる流域の水リスク評価結果と主要拠点数

低	低～中	中	中～高	高
10	13	2	1	0

◆ Aqueduct Water Risk Atlas による流域の水リスク評価結果ごとの水使用量の総量



生物多様性保全

生物多様性の損失は、地球環境や私たちの暮らしに深刻な影響をもたらすと懸念されています。

オリンパスグループは、各事業場における水使用・排水の管理、緑地の維持管理をはじめ、事業場周辺での清掃活動や森林保全活動、植樹活動などを通じて、生物多様性の保全に取り組んでいます。

現在、TNFD^{※1}やSBTs for Nature^{※2}など、生物多様性を包含する陸、海、淡水、大気という自然資本の保全を目的とした国際的なイニシアティブが検討されており、今後、世界的に普及していくことが予想されます。オリンパスグループは、そのような動きに沿った対応として自然資本に対するリスク・機会の検討を進めていきます。

※1 企業活動に対する自然資本及び生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組を構築する国際的な組織（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）（出展：環境省）

※2 バリューチェーン上の水・生物多様性・土地・海洋が相互に関連するシステムに関して、企業等が地球の限界内で、社会の持続可能性目標に沿って行動できるようにする、利用可能な最善の科学に基づく、測定可能で行動可能な期限付きの目標（Science Based Targets for Nature）（出展：環境省）

▶ 各地域での環境保全活動

グリーン調達

オリンパスは、2001年に「オリンパスグループグリーン調達基準」を発行しました。グリーン調達基準は、Webサイトにも掲載し、すべてのサプライヤーさまにオリンパスグループの環境活動に対する考え方を説明しています。

また、継続的に取引のある世界各国の主要なサプライヤーさまを対象に毎年1回実施している企業調査において、ISO14001認証の取得状況や、温室効果ガス排出量削減、水使用量削減、廃棄物削減、化学物質対策の状況などを確認し、サプライヤーさまとともに環境活動レベルの向上を図っています。

▶ オリンパスグループグリーン調達基準

環境教育・意識啓発

オリンパスグループは、「環境安全衛生ポリシー」に基づき全員参加の環境活動を進めていくために、従業員一人一人の環境意識の向上が重要であると認識し、グローバルなグループ統一イベントである「オリンパス環境デー」の取り組みなどを通じて環境意識の啓発に取り組んでいます。2023年3月期は、「オリンパス環境デー」の取り組みの中で、グループ従業員を対象とした「環境eラーニング」を実施し、気候変動をはじめとする主要な環境問題や長期

目標であるカーボンニュートラルの実現に向けた取り組み、グループ全体の環境活動状況などをグループ内に周知しました。このほか、新型コロナウイルスの感染拡大防止を実施しながら、主要な拠点で地域特性に応じた環境啓発イベントを実施しました。

また、拠点の状況に応じた拠点独自の環境eラーニングや、環境法規制対応やISO14001内部監査など、環境マネジメントシステムの改善や効果的な運用に必要となる専門的な各種教育を世界各国の各事業場で実施しています。

主な環境教育の実施状況(2023年3月期)

区分	対象者	主な教育内容
基礎教育	新入・転入社員	<p>新入・転入社員の雇入れ時の環境基礎教育（環境問題と企業の責務およびオリンパスの環境取り組みに関する理解）</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 日本：受講者136名 ◆ 米州：受講者50名 ◆ 中国：受講者31名
	全従業員	<p>世界環境デーに合わせた環境eラーニング（環境保全に対する社会的要請やオリンパスの環境取り組みに関する理解）</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 日本：受講者11,505名（米州・欧州・アジアには環境eラーニングテキストを配布し各地域で活用） <p>社員向け一般環境教育</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 日本（製造・販売の各拠点で実施）：受講者4278名
専門教育	環境管理責任者・環境事務局担当者	<p>環境管理責任者・環境事務局の責任および役割の理解（環境法規制順守や有効なEMS構築に向けたポイントなど）</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 日本：受講者4名
	対象従業員	<p>環境業務担当者向け環境専門教育（公害防止、廃棄物管理、化学物質管理などの知識技能の向上）</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 日本：受講者1108名 ◆ 米州、欧州、アジア：製造拠点において実施

環境負荷低減の取り組み

- ▼ エネルギー/大気排出
- ▼ 水/排出物
- ▼ 製品のライフサイクルアセスメント
- ▼ 環境に配慮した製品事例

基本的な考え方

オリンパスグループは、事業活動に伴って発生する環境負荷を正確に把握し、環境負荷や環境リスクの大きさを考慮しながら、さまざまな環境への取り組みを進めています。また、気候変動を事業活動に影響を与える重大な課題と認識し、省エネや温室効果ガス排出量削減規制の情報把握、サプライヤーさまの多様化による突発的な洪水被害への対応などの対策を継続的に実施しています。一方、気候変動や水リスクの問題解決につながる環境に配慮した製品の開発・販売にも積極的に取り組んでいます。

取り組み

※ 各年度の数値は医療事業分のみ（譲渡した映像事業および科学事業分を含まない）としています。

マテリアルバランス(2023年3月期)

資源・エネルギー投入量		事業活動	環境負荷物質排出量	
エネルギー（合計） 271,527 MWh (-0.2%)★		開発・製造 （研究）開発 生産 販売・物流 物流 販売	温室効果ガス（合計） 46,341t-CO ₂ e (-39%)★	
電力	37,515MWh (-62%)★		エネルギー系CO ₂	46,338t-CO ₂ e (-39%)★
都市ガス	5,322千m ³ (-1%)★		非エネルギー系CO ₂	3t-CO ₂ e (93%)★
LPG	1,360t (-2%)★		大気への排出物質	
LNG	0t (-100%)★		NOx	26t (-41%)
重油	200kL (-1%)★		SOx	0.3t (-1%)
灯油	32kL (-11%)★		化学物質（PRTR対象物質排出・移動量） 10.6t (-10%) ※日本の拠点のみ	
軽油	814kL (-6%)★		水系への排出（合計） 707千m ³ (7%)	
化学物質（PRTR対象物質取扱量） 31t (-13%) ※日本の拠点のみ			排水（公共水域）	242千m ³ (-1%)
水（合計） 707千m ³ (7%)★			排水（下水道）	465千m ³ (12%)
上水	336千m ³ (17%)★	BOD (t)	0.8t (14%)	
地下水	371千m ³ (0%)★	排出物（合計） 5,311t (17%)★		
原材料・副資材 ※日本の拠点のみ		リサイクル量	4,362t (13%)★	
金属材料：	鋼材・アルミニウム・真ちゅう	その他の廃棄物量	949t (40%)★	
プラスチック：	光学プラスチック・ABS・PC・ポリエチレン・ポリプロピレン	埋立量	220t (137%)★	
事務系資材		有害廃棄物排出量	207t (10%)★	
コピー用紙	143t (-12%)	輸配送のCO₂（合計） 50,543t-CO ₂ e (31%)		
輸送燃料				
輸送燃料：	ガソリン・軽油など			
包装材使用量（合計） 905t(9%)				

資源・エネルギー投入量		事業活動	環境負荷物質排出量			
段ボール	514t (12%)	▼ 修理・サービス	製品出荷量			
紙	188t (6%)		<table border="1"> <tr> <td>主な製品 (合計)</td> <td>27,302t (9%)</td> </tr> </table>		主な製品 (合計)	27,302t (9%)
主な製品 (合計)	27,302t (9%)					
プラスチック	180t (5%)					
金属	0t (0%)					
ガラス	0t (0%)					
他	23t (-12%)					

(注) () 内のパーセンテージは前期と比較しての増減
★ 第三者検証における保証対象指標

エネルギー/大気排出

組織内 (Scope1、2) の実績

2023年3月期目標	2023年3月実績	主な施策	2024年3月期目標
温室効果ガス排出量：カーボンニュートラル達成 (2031年3月期) 再生可能エネルギー導入率：100% (2031年3月期)	温室効果ガス排出量：45.7%削減 (対2020年3月期) 再生可能エネルギー導入率：71.9%	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 製造改善活動の継続実施 ◆ 省エネ型設備の導入 ◆ 消灯、空調温度調整など日常的な省エネ活動の継続実施 ◆ エコカーの導入 ◆ 再生可能エネルギーの活用 	温室効果ガス排出量：55%削減 (対2020年3月期) 再生可能エネルギー導入率：75%

オリンパスグループは、2021年5月に「2030年までにオリンパスグループの事業所からの温室効果ガス排出量 (Scope1、2) に関してカーボンニュートラルを達成する」目標を設定し、製造改善活動や省エネ施策を引き続き推進するとともに、自社の事業所における再生可能エネルギー導入を推進するなど温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。また、エネルギー使用の多い拠点では専門家の設置や省エネ推進体制を整備し取り組みを推進しています。2023年3月期は、世界各国の拠点で継続的な製造改善活動の実施、省エネ施策の推進、社用車のエコカーへの更新、再生可能エネルギーの導入などを実施しました。青森オリンパスではエアコンへの静電気除去シートの導入による運転効率改善やエア流量計設置によるエアリーク箇所の特定と対策を進めることでエネルギーロス削減に取り組みました。欧州のKeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd.では、営業活動に利用する社用車の一部を電気自動車に切り替えました。

また日本では、2022年4月に、主要な開発・製造拠点 (10拠点) における使用電力を100%再生可能エネルギー由来の電力に転換し、オリンパステルモバイオマテリアルでは、2023年2月にPPA (Power Purchase Agreement) 契約による太陽光発電設備を導入し運用を開始するとともに、2023年4月から使用する電力を100%再生可能エネルギー由来の電力に転換しました。米州ではOlympus Surgical Technologies America (Gyrus ACMI, Inc.) のRedmondの拠点で2023年4月より使用電力の100%を再生可能エネルギー由来の電力に切り替えました。

オリンパスでは事業所の新設・建替時にも環境に配慮した建物の建築を行っており、欧州で新たに建築した医療修理拠点のOlympus Medical Products Portugal, Unipessoal LDA の建物において、省エネ型の照明・空調設備等の設置や100%再生可能エネルギー由来の電力の導入を行いました。

再生可能エネルギー導入拡大については各国の普及状況や経済性などを考慮し導入検討を進めており、総電力量当たりの再生可能エネルギー使用率は71.9% (前年度：23.3%) と大幅に向上しました。

また、オリンパスでは新たな温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みの一環として「カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンス」に参画し、八王子事業場においてカーボンニュートラルLNG^{※1}を使用しています。

※1 カーボンニュートラルLNG：天然ガスの発掘から燃焼に至るまでの工程で発生するCO2を、環境保全プロジェクト等により創出されたCO2クレジットで相殺したもの

▶ [カーボンニュートラルLNG](#) ■

オリンパステルモバイオマテリアル太陽光発電設備



グリーン電力証書類



Olympus Europa SE & Co. KG
(ドイツ)



KeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd.
(英国)



Algram Group Ltd. (英国)



Olympus Medical Products Portugal, Unipessoal
LDA (ポルトガル)



Olympus Surgical Technologies America :
Redmond (Gyrus ACMI, Inc.) (米国)

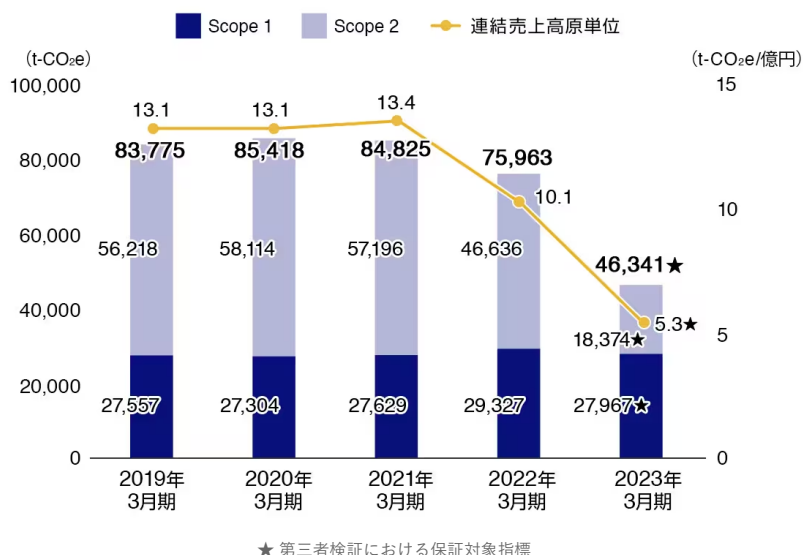


Olympus Surgical Technologies America : Bartlett
(Gyrus ACMI, Inc.) (米国)

カーボンニュートラルLNG (ロゴマーク)



温室効果ガス排出量/原単位 (Scope 1, 2)



組織外 (Scope 3) の実績

オリンパスグループでは、サプライチェーン全体における温室効果ガス排出量をカテゴリごとに把握・算定するとともに、グリーン調達や物流効率改善、環境配慮型製品の開発など、サプライチェーン全体の温室効果ガス削減の取り組みを進めています。これらの取り組みが評価され、国際的な非営利団体CDP※より、「サプライヤー・エンゲージメント評価 (SER)」において最高評価である「CDP2022サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に2年連続で選定されました。

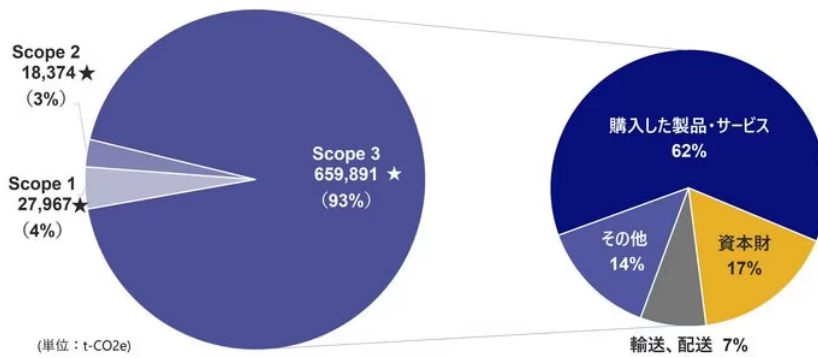
オリンパスグループのサプライチェーン全体における温室効果ガス排出量 (Scope 1,2,3) のうち、約9割がScope 3の温室効果ガス排出量であり、自社事業所からの温室効果ガス排出量 (Scope 1, 2) に比べても非常に多くを占めています。その中でも特に購入した製品・サービス (カテゴリ1) と資本財 (カテゴリ2)、輸送・配送 (カテゴリ4) の温室効果ガス排出量の割合が大きい状態です。

2023年3月期は、購入した製品・サービス (カテゴリ1) への取り組みとして、当社と取引のあるサプライヤー様ごとのCO₂インパクトの分析・評価を実施するとともに、日本のサプライヤー様においてはカーボンニュートラルに向けた環境目標の設定 (パリ協定の1.5°C目標に沿った目標) と温室効果ガス排出量の削減取り組みへの協力依頼を実施しました。今後も継続的にサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量の把握と管理に努めるとともに、サプライヤーさまとの協働による自主削減目標の設定、脱炭素活動への支援に取り組み、温室効果ガス排出量の削減に努めていきます。

※ CDP : 2000年に発足した英国で設立された国際的な非営利団体。世界主要企業の環境活動に関する情報を収集・分析・評価し、これらの結果を機関投資家向けに開示しています。



温室効果ガス排出量 (Scope 3)



★ 第三者検証における保証対象指標

カテゴリー4 輸送、配送の実績

2023年3月期実績	主な施策
温室効果ガス排出量：25.1%増加（対2020年3月期）	<ul style="list-style-type: none"> 梱包サイズや強度の改善による積載効率の向上 包装・梱包方法の改善による輸送重量の削減 物流ルートの改善によるリードタイムと輸送距離の短縮

オリンパスグループは、各拠点において物流に関わる温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。主な取り組みとして積載効率向上のため製品形状に応じた輸送コンテナの積載方法の最適化、輸送効率向上のため物流拠点の集約化や輸送経由地を見直し直送化するなど継続的に改善を進めています。2023年3月期は、売上増加に伴う製品輸配送量の増大のため温室効果ガス排出量が増加していますが、日本の国内輸送で利用している航空便や貸切チャーター便の一部をJITBOXチャーター便[※]に切り替えるなど、輸送時に発生する温室効果ガス排出量の削減に取り組みました。

※ JITBOXチャーター便：荷物をロールボックスパレット単位で依頼し、他社荷物と積合せ輸送することで高積載率にて輸送できるサービス

▶ 環境データ集

水/排出物

水使用量/排水量の実績

2023年3月期目標	2023年3月期実績	主な施策	2024年3月期目標
水使用量原単位：前年比1%改善	水使用量原単位：8.6%改善 (対2022年3月期)	<ul style="list-style-type: none"> 水使用工程の改善 設備点検での漏水対策などの実施 水の2次利用実施 	水使用効率：2023年3月期比改善

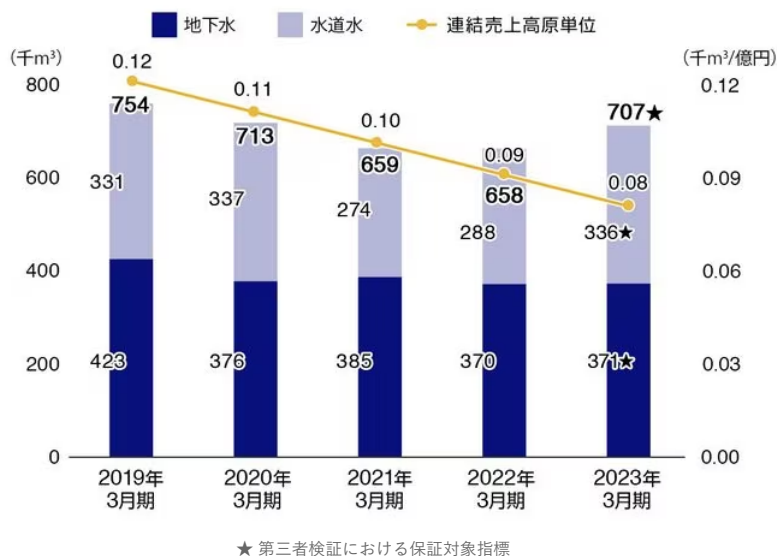
オリンパスグループは、主に生産工程における部品洗浄や冷却水、社員食堂などで水を使用しています。各拠点では地域の法規制よりも厳しい基準を設けて拠点における排水の水質管理を徹底するとともに、使用量の多い拠点では個別に目標を設定して水使用量・排出量の削減を進めています。また、各拠点では地域社会と連携を図り水資源の保全にも積極的に取り組んでいます。

2023年3月期の取り組みとしては、オリンパスグループの各拠点の水リスクを把握するため、水リスク評価ツール（Water Risk Filter、Aqueduct等）や防災マップ、各拠点の水使用量をもとに評価を実施しました。日本の拠点では、オリンパスの長野事業場で純水精製時の排水を回収し製造工程での二次利用による有効活用、オリンパスの白河事業場で製造工程における表面処理後の流温水洗浄時間を短縮することで水使用量削減、会津オリンパスで塗装工程における洗浄作業を小ロット処理からバッチ処理へ変更および別工程における節水型シャワー洗浄機の導入により洗浄水使用量の削減を実施しています。欧州のKeyMed（Medical & Industrial Equipment）Ltd.では、塗装工程で使用した水を浄化して再利用しています。

水資源の保全については、長野事業場では、地域の漁業協同組合の承諾のもと、河川に放流する事業場排水による生態系への影響を最小限に抑えるために、排水に対する常時モニタリングを行うとともに、水処理施設の定期点検を実施し厳格な排水管理を実施しています。また、長野県辰野町や門前山林組合と"森林の里親協定書"を締結し、地域の水源である森林の整備等を実施し、地域の水資源の保全に取り組んでいます。米州のOlympus Surgical Technologies America（Gyrus ACMI, Inc.）では、昨年に引き続きワシントン州キング郡が求める工業排水管理プログラムを長年にわたり順守してきた取り組みが評価され「Gold Award」[※]を受賞しました。欧州のOlympus Medical Products Portugal, Unipessoal LDAでは、工業排水の水処理システムを導入し、すべての処理水を庭の散水として再利用し、水資源の有効活用に取り組んでいます。

> Commitment-to-Compliance Award ■■

水使用量



水使用量

> 環境データ集

排水量

> 環境データ集

排出物量の実績

2023年3月期目標	2023年3月期実績	主な施策	2024年3月期目標
排出物量原単位：前年比1%改善	排出物量原単位：0.8%改善 (対2022年3月期)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 歩留まり改善 ◆ 分別の徹底によるリサイクル化の推進 ◆ 包装材のリユース化推進 ◆ 廃棄物の有価物化 	排出物リサイクル率：85%以上

オリンパスグループは、製造工程改善による加工ロス削減、発生した廃棄物の分別徹底による廃棄物発生量の抑制および有価物化・リサイクルの推進など資源の有効利用に取り組んでいます。

2023年3月期は、働き方改革に伴う在宅勤務の定着によりデジタル化が進み、開発拠点やオフィスでは紙の使用量が大幅に減少しました。日本の拠点では、商品の無外装化による段ボール使用量の削減、リターンブルコンテナの利用や緩衝材の再利用の拡大による廃棄物削減に取り組んでいます。また、オリンパスメディカルシステムズの日の工場では、生産設備などの廃棄時に有価物化を推進し、東京・八王子拠点の建物の改修に伴って生じた余剰什器備品をNPO法人へ寄贈することで資源の有効利用に取り組んでいます。米州のOlympus Surgical Technologies America Inc.では、リサイクル向上に向けた社内教育を実施し従業員の意識啓発を図るとともに、Bartlettの拠点でPPE廃棄物（医療現場等での個人用防護具）のリサイクルを推進しています。また、新たなリサイクル方法の探索やリユース・リサイクル市場の開拓と拡大を目的に、「Tennessee Recycling Coalition[※]」に加入・参加し、さらなる廃棄物量の削減に向け検討を進めています。欧州のOlympus Surgical Technologies Europeではペーパータオルのリサイクル推進による廃棄物量の削減に取り組んでいます。

2023年3月期の有害廃棄物排出量は、世界各国の拠点での生産増加や欧州での新修理拠点の稼働開始に伴う生産・修理工程での洗浄剤等の使用量増加により、2022年3月期比で10%増加しましたが、各拠点で安全な化学物質への代替化や廃棄物の適正管理を進めています。

※ Tennessee Recycling Coalition：米国テネシー州でのリサイクルと資源管理の促進を目的とした非営利団体

PPE廃棄物(医療現場等での個人用防護具)のリサイクル化



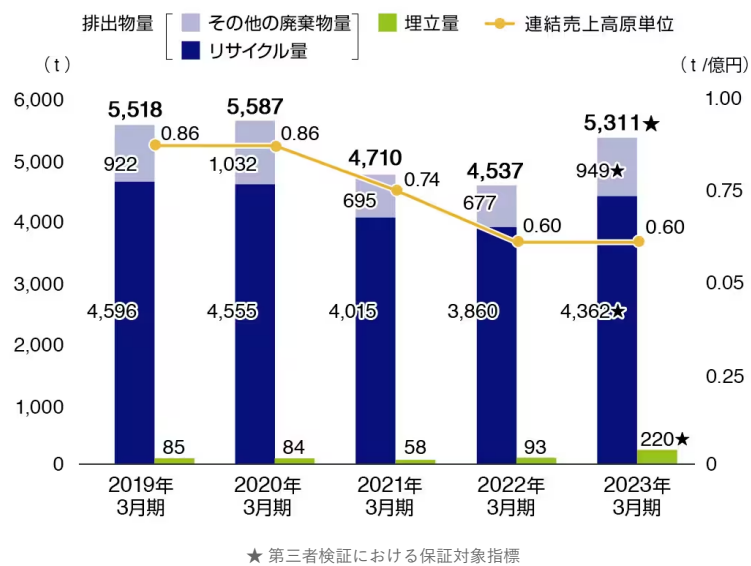
排出物量・埋立量

> 環境データ集

有害廃棄物排出量

> 環境データ集

排出物量・埋立量



化学物質の安全管理

2023年3月期実績	主な施策
PRTR法第一種指定化学物質排出・移動量：36.5%削減 (対2020年3月期)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 材料開発を通じたPRTR法対象物質の他の物質への代替 ◆ PRTR法対象物質の取扱量削減

オリンパスグループは、化学物質の使用による人や環境への影響を最小化するために、PRTR法対象物質、揮発性有機化合物(VOC)などの化学物質の適正管理と排出量削減に取り組んでいます。

PRTR法第一種指定化学物質排出・移動量

	FY2019	FY2020	FY2021	FY2022	FY2023
PRTR 法第一種指定化学物質排出・移動量 (t)	15.9	16.7	12.9	11.8	10.6

※ 対象範囲：日本の全製造・開発拠点

揮発性有機化合物(VOC)排出量

	FY2019	FY2020	FY2021	FY2022	FY2023
揮発性有機化合物 (VOC) 排出量 (t)	65.9	67.3	39.0	41.1	44.7

※ 対象範囲：日本の全製造・開発拠点

製品のライフサイクルアセスメント

オリンパスグループでは、安全で環境に配慮した製品と生産技術の開発に努めています。2004年3月期には製品の環境配慮に関する自社基準である「エコプロダクツ運用規定」を制定し、この基準を満たす製品を「オリンパスエコプロダクツ」として認定しています。

また、製品開発の段階で、調達から製造、物流、使用、廃棄におよぶ製品ライフサイクルの各段階での環境影響を評価するライフサイクルアセスメントを実施しています。製品ごとに異なる環境配慮のポイントを明らかにし、環境配慮基準の項目として定めています。

容器・包装材については、その使用量の削減に努め、資源の有効利用の促進を図っています。

環境に配慮した製品事例

2023年3月期に創出した「オリンパスエコプロダクツ」を紹介します。

- ◆ 内視鏡用超音波観測装置「EU-ME3」

<製品特長>

1. 超音波画像の画質を向上し、より確実な診断・治療をサポート
2. 組織の情報を定量的に数値化する「シアウェーブ計測」を搭載し、より信頼度の高い診断に寄与
3. ユーザーニーズに応じた機能追加、キーボードへのタッチパネル・トラックパッドの採用により、ユーザビリティの向上を実現

<環境に配慮した点>

- ◆ 従来機種と比較し標準消費電力量を約10%削減



EVIS EUS 内視鏡用超音波観測装置 OLYMPUS EU-ME3

取り組み

オリンパスグループは、環境情報の発信やステークホルダーとの円滑なコミュニケーションを図り、地域社会での従業員などによる環境保全活動に対する理解促進に努めています。

環境保全活動

オリンパスグループでは、各拠点における周辺地域の清掃活動や植樹活動、リサイクル促進の活動など、地域に密着した環境保全活動を継続的に行っています。

▶ [企業市民活動ニュースルーム](#) 環境

都条例

東京都の地球温暖化対策制度に基づき、技術開発センター石川の地球温暖化対策計画書を公開します。

▶ [地球温暖化対策計画書](#)

オリンパス環境デー

毎年6月5日は、国連が定めた「World Environment Day」です。オリンパスでは、毎年6月を「オリンパス環境月間」として、過去40年以上にわたり環境意識の啓発活動を実施してきました。2023年3月期は、社会との協調をより意識した「オリンパス環境デー」を開催し、従業員の環境意識向上を目的に、グローバルでの環境eラーニングの実施や、各地域・各拠点における廃棄物・食品ロスの削減やリサイクル促進に関するイベントの開催、近隣の清掃活動などを実施しました。

またこれまで国内拠点では、不要となった本やCD/DVD等を回収して得た外部業者からの買取金額を、NGO・NPOの環境保全活動に役立てる活動を継続的に実施しています。2023年3月期は会社からのマッチングギフトを含めて総額95,998円を、独立行政法人環境再生機構が運営する地球環境基金に寄付しました。



「環境」データ

2023年8月21日更新

※各年度の数値は、定義の見直し等により、過去の開示情報から変更されている場合があります
 ※各年度の数値は医療事業分のみ（譲渡した映像事業および科学事業分を含まない）としています
 ※★印のデータについては、SOCOTEC Certification Japanによる第三者保証を受けています
[>環境・社会データに関する第三者保証書](#)

マテリアルバランス

INPUT

資源・エネルギー投入量	2023年3月期	前期比(%)
エネルギー [合計] (MWh)	271,527 ★	-0.2
電力 (MWh)	37,515 ★	-62
都市ガス (千m ³)	5,322 ★	-1
LPG (t)	1,360 ★	-2
LNG (t)	0 ★	-100
重油 (kL)	200 ★	-1
灯油 (kL)	32 ★	-11
軽油 (kL)	814 ★	-6
ガソリン (kL)	3,956 ★	-10
温水 (GJ)	1,512 ★	-34
地域熱 (MWh)	2,280 ★	0
グリーン電力 (MWh)	95,488 ★	227
太陽光 [自社設置] (MWh)	620 ★	18
太陽熱 [自社設置] (GJ)	382 ★	-16
化学物質 [PRTR対象物質取扱量] (t) ※日本の拠点のみ	31	-13
水 [合計] (千m ³)	707 ★	7
水道水	336 ★	17
地下水	371 ★	0
原材料・副資材		
金属材料：鋼材・アルミニウム・真ちゅう		
プラスチック：光学プラスチック・ABS・PC・		
ポリエチレン・ポリプロピレン		
事務系資材 (t)		
コピー用紙	143	-12
輸送燃料		
輸送燃料：ガソリン・軽油など		
包装材使用量 [合計] (t)		
紙	188	6
段ボール	514	12
プラスチック	180	5
金属	0	0
ガラス	0	0
他	23	-12

★：第三者検証における保証対象指標

OUTPUT

	2022年3月期	前期比(%)
温室効果ガス [合計] (t-CO ₂ e)	46,341 ★	-39
エネルギー系CO ₂	46,338 ★	-39
非エネルギー系CO ₂	3 ★	93
大気への排出物質 (t)		
NOx	26	-41
Sox	0.3	-1
化学物質 [PRTR対象物質排出・移動量] (t) ※日本の拠点のみ	10.6	-10
水系への排出 [合計] (千m ³)	707	7
排水[公共水域]	242	-1
排水[下水道]	465	12
BOD (t)	0.8	14
排出物 [合計] (t)	5,311 ★	17
リサイクル量	4,362 ★	13
その他の廃棄物量	949 ★	40
埋立量	220 ★	137
有害廃棄物排出	207 ★	10
輸配送のCO ₂ [合計] (t-CO ₂ e)	50,543 ★	31
製品出荷量 [合計] (t)		
医療事業 [内視鏡]	27,302	9

★：第三者検証における保証対象指標

組織内のエネルギー消費量

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
消費量(MWh)	267,365	274,474	281,070	272,121	271,527 ★

★：第三者検証における保証対象指標 ※対象範囲：オリンパスグループ（小規模法人を除く）「エネルギーの使用の合理化等に関する法律施行規則」にもとづく換算係数を使用

再生可能エネルギー使用量

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
再生可能エネルギー(MWh)	17,285	26,670	26,917	29,830	96,214 ★

★：第三者検証における保証対象指標 ※対象範囲：オリンパスグループ（小規模法人を除く） ※再生可能エネルギーにはグリーン電力・太陽光（自社内）・太陽熱（自社内）を含む

組織内のエネルギー消費量の内訳

		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
直接(MWh)	都市ガス	49,571	50,354	63,546	67,257	66,728 ★
	LPG	18,477	19,051	20,299	19,489	19,187 ★
	LNG	173	173	173	22	0 ★
	重油	2,183	2,252	2,234	2,181	2,167 ★
	灯油	114	163	163	368	326 ★
	軽油	12,384	12,224	9,387	9,067	8,521 ★
	ガソリン	45,805	43,723	37,078	42,368	38,018 ★
	小計(MWh)	128,707	127,940	132,880	140,752	134,947 ★
間接(MWh)	電力	118,781	117,163	118,522	98,395	37,515 ★
	温水	597	701	797	864	571 ★
	地域熱	1,995	2,000	1,954	2,280	2,280 ★
	グリーン電力	16,576	25,955	26,216	29,177	95,488 ★
	太陽光[自社設置]	536	533	518	526	620 ★
	太陽熱[自社設置]	173	182	183	127	106 ★
	小計(MWh)	138,658	146,534	148,190	131,369	136,580 ★
	合計(MWh)	267,365	274,474	281,070	272,121	271,527 ★

★：第三者検証における保証対象指標 ※対象範囲：オリンパスグループ（小規模法人を除く）「エネルギーの使用の合理化等に関する法律施行規則」にもとづく換算係数を使用

温室効果ガス排出量 / 原単位 (Scope 1、2)

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
Scope 1 (t-CO ₂ e)	27,557	27,304	27,629	29,327	27,967 ★
Scope 2 (t-CO ₂ e)	56,218	58,114	57,196	46,636	18,374 ★
Scope 1+2 (t-CO ₂ e)	83,775	85,418	84,825	75,963	46,341 ★
連結売上高原単位 (t-CO ₂ e/億円)	13.1	13.1	13.4	10.1	5.3 ★

★：第三者検証における保証対象指標 ※対象範囲：オリンパスグループ（小規模法人を除く）

※Scope 1：敷地内における燃料の使用による直接的な温室効果ガス排出 Scope 2：敷地内で利用する電気・熱の使用により発生する間接的な温室効果ガス排出

温室効果ガス排出量 (Scope 3※カテゴリー4)

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
輸送、配送 (t-CO ₂ e)	45,203	40,413	30,559	38,713	50,543 ★

★：第三者検証における保証対象指標 ※Scope3：その他の間接的な温室効果ガス排出 (Scope1、Scope2を除く)

サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量

カテゴリー		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
Scope 1 (t-CO ₂ e)		27,557	27,304	27,629	29,327	27,967 ★
Scope 2 (t-CO ₂ e)	マーケットベース	56,218	58,114	57,196	46,636	18,374 ★
	ロケーションベース	60,287	64,235	63,727	52,874	54,553 ★
小計 (t-CO ₂ e)	Scope 1+2[マーケットベース]	83,775	85,418	84,825	75,963	46,341 ★
	Scope 1+2[ロケーションベース]	87,844	91,539	91,356	82,201	82,520 ★
Scope 3 (t-CO ₂ e)		640,445	621,882	652,328	669,545	659,891 ★
合計 (t-CO ₂ e)	Scope 1+2[マーケットベース]+3	724,220	707,300	737,153	745,508	706,232 ★
	Scope 1+2[ロケーションベース]+3	728,289	713,421	743,684	751,746	742,411 ★

Scope 3	算定方法(仮定条件)	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
1 購入した製品・サービス (t-CO ₂ e)	主要製品の原材料および部品に原単位を乗じて算出	413,218	393,385	386,641	459,989	407,989 ★
2 資本財 (t-CO ₂ e)	設備投資額に原単位を乗じて算出	79,515	92,137	161,951	93,134	110,253 ★
3 Scope 1、2に含まれない燃料およびエネルギー活動 (t-CO ₂ e)	購入した電力と燃料に原単位を乗じて算出	15,700	16,175	16,419	15,669	15,727 ★
4 輸送、配送 [上流] (t-CO ₂ e)	主要製品の輸送トンキロに原単位を乗じて算出 (納入物流を含む)	45,203	40,413	30,559	38,713	50,543 ★
5 事業場から出る廃棄物 (t-CO ₂ e)	事業場廃棄物の排出量に原単位を乗じて算出	4,031	4,082	3,441	3,315	3,880 ★
6 出張 (t-CO ₂ e)	出張旅費に原単位を乗じて算出	32,846	26,761	3,962	4,789	11,733 ★
7 雇用者の通勤 (t-CO ₂ e)	地域別に標準的な通勤モデルを設定し、地域の雇用者数と原単位により算出	10,720	10,745	11,888	11,714	11,966 ★
8 リース資産 [上流] (t-CO ₂ e)	リース資産の排出量はScope1,2に含めているため算出対象とはしない	-	-	-	-	-
9 輸送、配送 [下流] (t-CO ₂ e)	代理店や販売店から顧客への輸送が該当するが、影響は小さいため算出対象とはしない	-	-	-	-	-
10 販売した製品の加工 (t-CO ₂ e)	本カテゴリーの集計は困難であり、影響が小さいため算出対象とはしない	-	-	-	-	-
11 販売した製品の使用 (t-CO ₂ e)	販売製品の生涯期間の電力消費量などに原単位を乗じて算出	19,611	18,498	18,522	19,715	23,243 ★
12 販売した製品の廃棄 (t-CO ₂ e)	製品の廃棄重量に廃棄素材の原単位を乗じて算出	19,601	19,686	18,945	22,507	24,557 ★
13 リース資産 [下流] (t-CO ₂ e)	一部製品のリースはあるが、販売した製品の使用に含めて算出	-	-	-	-	-
14 フランチャイズ (t-CO ₂ e)	オリンパスグループのビジネス範囲にないため算出対象とはしない	-	-	-	-	-
15 投資 (t-CO ₂ e)	オリンパスグループは投資事業者ではないため算出対象とはしない	-	-	-	-	-

★：第三者検証における保証対象指標

NOx排出量

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
NOx排出量 (t)	46	46	50	44	26

※対象範囲：オリンパスグループ（小規模法人を除く）

Sox排出量

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
Sox排出量 (t)	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3

※対象範囲：オリンパスグループ（小規模法人を除く）

水使用量

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
地下水 (千m ³)	423	376	385	370	371 ★
水道水 (千m ³)	331	337	274	288	336 ★
合計 (千m ³)	754	713	659	658	707 ★
連結売上高原単位(千m ³ /億円)	0.12	0.11	0.1	0.09	0.08

★：第三者検証における保証対象指標 ※対象範囲：オリンパスグループ（小規模法人を除く）

排水量

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
公共水域 (千m ³)	261	203	256	244	242
下水道 (千m ³)	493	510	403	414	465
合計 (千m ³)	754	713	659	658	707

※対象範囲：オリンパスグループ（小規模法人を除く）

排出物量・埋立量

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
排出物量 (t)	5,518	5,587	4,710	4,537	5,311 ★
リサイクル量 (t)	4,596	4,555	4,015	3,860	4,362 ★
その他の廃棄物量 (t)	922	1,032	695	677	949 ★
埋立量 (t)	85	84	58	93	220 ★
連結売上高原単位(t/億円)	0.86	0.86	0.74	0.60	0.60

★：第三者検証における保証対象指標 ※対象範囲：オリンパスグループ（小規模法人を除く）

有害廃棄物排出量

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
有害廃棄物排出量 (t)	242	234	210	188	207 ★

★：第三者検証における保証対象指標 ※対象範囲：オリンパスグループ（小規模法人を除く）

PRTR法第一種指定化学物質排出・移動量

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
化学物質 [PRTR物質] (t)	15.9	16.7	12.9	11.8	10.6

※対象範囲：日本の全製造・開発拠点

揮発性有機化合物(VOC)排出量

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
揮発性有機化合物 (VOC) 排出量 (t)	65.9	67.3	39.0	41.1	44.7

※対象範囲：日本の全製造・開発拠点

オリンパスグループサイトデータ

会社・事業所名	所在地		温室効果ガス排出量 (t-CO ₂ e)	水使用量 (千m ³)	排出物量 (t)	リサイクル量 (t)
日本	技術開発センター 石川※1	2023年3月期	649	73	359	359
		2022年3月期	8,028	68	246	246
		2021年3月期	7,821	74	255	255
		2020年3月期	8,620	106	398	398
		2019年3月期	8,876	99	385	385
	技術開発センター 宇津木※1	2023年3月期	454	19	434	434
		2022年3月期	2,661	20	417	417
		2021年3月期	2,644	22	335	335
		2020年3月期	2,878	28	287	287
		2019年3月期	3,110	28	264	264
	長野事業場 辰野※2	2023年3月期	1,346	62	220	220
		2022年3月期	3,721	73	166	165
		2021年3月期	3,561	76	140	139
		2020年3月期	3,690	75	163	162
		2019年3月期	4,035	67	151	149
	長野事業場 伊那※2	2023年3月期	340	15	86	83
		2022年3月期	1,871	16	79	77
		2021年3月期	1,840	16	82	78
		2020年3月期	1,993	16	91	83
		2019年3月期	2,028	18	89	81
東京事業場 相模原※3	2023年3月期	700	-	410	410	
	2022年3月期	632	-	393	393	
	2021年3月期	682	-	393	393	
	2020年3月期	620	-	393	393	
	2019年3月期	636	-	360	360	
オリンパスメディカル システムズ	2023年3月期	38	5	56	56	
	2022年3月期	1,185	6	46	46	
	2021年3月期	1,120	5	49	49	
	2020年3月期	1,282	6	47	47	
	2019年3月期	1,339	6	63	63	

	会津オリンパス	福島県 会津若松市	2023年3月期	3,788	234	433	402
			2022年3月期	13,665	220	444	413
			2021年3月期	12,851	228	452	420
			2020年3月期	13,779	192	487	450
			2019年3月期	13,891	254	466	431
	青森オリンパス	青森県黒石市	2023年3月期	1,198	34	289	289
			2022年3月期	4,194	33	279	279
			2021年3月期	4,013	29	245	242
			2020年3月期	4,421	37	265	265
			2019年3月期	4,321	38	265	265
	白河オリンパス	福島県西白河郡 西郷村	2023年3月期	1,363	40	431	379
			2022年3月期	3,918	41	421	357
			2021年3月期	3,821	41	409	335
			2020年3月期	3,905	41	414	337
			2019年3月期	3,736	38	394	333
	オリンパステルモバイオマテリアル※4	静岡県駿東郡 長泉町	2023年3月期	1,301	7	12	7
2022年3月期			1,329	7	15	10	
2021年3月期			1,344	7	15	9	
2020年3月期			1,405	8	11	8	
2019年3月期			1,435	7	10	7	
米州	Olympus Corporation of the Americas	アメリカ ペンシルベニア州	2023年3月期	11,397	9	484	396
			2022年3月期	12,203	5	314	290
			2021年3月期	10,126	1	314	314
			2020年3月期	12,607	16	490	490
			2019年3月期	13,348	17	594	588
	Olympus Surgical Technologies America	アメリカ マサチューセッツ州	2023年3月期	2,309	34	622	376
			2022年3月期	2,094	35	538	328
			2021年3月期	3,666	35	683	469
			2020年3月期	5,133	33	892	533
			2019年3月期	6,388	28	795	482
欧州・中東	Olympus Winter & Ibe GmbH	ドイツ ハンブルク市	2023年3月期	2,855	24	290	209
			2022年3月期	2,838	23	249	249
			2021年3月期	2,440	15	319	319
			2020年3月期	1,142	15	345	345
			2019年3月期	587	15	318	318
	Olympus Medical Products Czech spol s.r.o.	チェコ オロモウツ州	2023年3月期	624	2	16	0
			2022年3月期	695	2	18	0
			2021年3月期	720	1	15	0
			2020年3月期	648	1	18	0
			2019年3月期	735	1	15	0
	KeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd.	イギリス エセックス州	2023年3月期	2,238	18	298	235
			2022年3月期	2,138	18	218	159
			2021年3月期	2,341	25	324	273
			2020年3月期	904	24	384	303
			2019年3月期	859	27	374	328
	Algram Group Ltd.	イギリス デヴォン州	2023年3月期	65	2	53	28
2022年3月期			62	2	53	28	
2021年3月期			65	2	106	74	
2020年3月期			64	2	107	75	
2019年3月期			42	2	107	75	
アジア・オセアニア	Olympus (GuangZhou) Industrial Co., Ltd.	中国 広東省 (広州)	2023年3月期	148	2	10	0
			2022年3月期	69	1	15	14
			2021年3月期	68	1	15	15
			2020年3月期	70	1	22	21
			2019年3月期	66	1	21	20
	Olympus Trading (Shanghai) Limited	中国 上海市	2023年3月期	729	2	13	9
			2022年3月期	471	1	16	5
			2021年3月期	286	1	20	7
			2020年3月期	244	1	10	5
			2019年3月期	214	1	12	8
	Olympus Vietnam Co.,Ltd.	バトナム ドンナイ省	2023年3月期	7,514	86	558	397
			2022年3月期	6,716	56	448	307
			2021年3月期	18,066	56	382	210
			2020年3月期	13,276	73	523	202
			2019年3月期	8,950	68	496	245
	Olympus Australia Pty Ltd	オーストラリア ビクトリア州	2023年3月期	322	1	47	24
2022年3月期			286	1	54	22	
2021年3月期			282	1	45	18	
2020年3月期			328	2	61	32	
2019年3月期			330	2	70	35	

※1 オリンパスメディカルシステムズ株式会社を含む ※2 長野オリンパス株式会社を含む ※3 2022年3月期以前はオリンパスロジテック株式会社
※4 オリンパステルモバイオマテリアル株式会社は三島工場と研究開発センターの合算値

環境保全コスト

環境保全コスト分類	2019年3月期		2020年3月期		2021年3月期		2022年3月期		2023年3月期	
	投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト (百万円)	104	236	292	376	244	368	80	356	371	340
公害防止コスト	31	113	22	184	22	219	32	214	13	140
地球環境保全コスト	73	3	240	40	213	37	47	12	358	66
資源循環コスト	0	120	30	152	9	112	1	130	0	134
上流コスト (百万円)	0	85	0	130	0	217	0	101	0	20
下流コスト (百万円)	0	5	0	1	0	1	0	5	0	6
管理活動コスト (百万円)	0	345	0	333	4	270	10	225	0	186
研究開発コスト (百万円)	0	3	0	2	0	2	0	3	0	2
社会活動コスト (百万円)	0	6	0	1	0	0	0	0	0	0
環境損傷対応コスト (百万円)	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
合計 (百万円)	104	680	292	843	248	858	90	690	376	554

対象年月日：2018年4月1日～2023年3月31日 対象範囲：日本の本社機能、生産拠点、物流拠点

備考：1) 「環境会計ガイドライン2005年」を参考にし、集計しています 2) 環境保全を明確に分離できないコストと減価償却費は、無理に按分計算は行わず、その全額を計上していません

環境保全効果

環境保全の物量効果の内容		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
事業エリア内効果	温室効果ガス排出量 (t-CO ₂ e)	42,771	41,973	39,015	40,571	10,477
	廃棄物排出量 (t)	2,087	2,163	1,982	2,113	2,320
	水使用量 (千m ³)	555	509	498	484	489
	化学物質排出・移動量 (t)	15.9	16.7	12.9	11.8	10.6

環境保全の経済効果の内容		対前年度増減額				
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
収入効果 (百万円)	リサイクルによる有価物売却収入	-6	1	0	10	-4
費用効果 (百万円)	エネルギー費用	164	-20	-177	195	588
	水使用量費用	6	0	-7	0	0
	廃棄物処理委託費用	8	1	-3	10	30

対象年月日：2018年4月1日～2023年3月31日 対象範囲：日本の本社機能、生産拠点、物流拠点

備考：1) 「環境会計ガイドライン2005年」を参考にし、集計しています 2) 環境保全を明確に分離できないコストと減価償却費は、無理に按分計算は行わず、その全額を計上していません

基本的な考え方・方針

オリンパスは、国連の世界人権宣言・労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言・国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下、国連指導原則）やグローバル・コンパクト10原則などの国際的な人権に関する規範への支持を表明しています。これら国際的なイニシアティブを企業行動として実践していくために、「オリンパスグローバル行動規範」に「人権尊重」を明記するとともに、国連指導原則にのっとった人権デューデリジェンスの実施を明記した「人権方針」を定め、人権尊重の経営に努めています。また、オリンパスとともに事業活動を推進するサードパーティや顧客の皆さまにも人権尊重を求めています。

▶ [人権方針](#)

取り組み

人権デューデリジェンス

2021年3月期からオリンパスは、人権を含むサステナビリティ領域において、グローバルで企業への支援活動を推進する団体であるBSRの会員企業となり、国連指導原則に準拠したグローバルでの人権デューデリジェンスの活動に取り組んでいます。2022年3月期にオリンパスグループ全体を対象とした人権影響評価を実施し、その結果を踏まえて、2023年3月期には次の取り組みを進めました。

まず、オリンパスグループにおける人権課題の管理状況を把握するための仕組みを策定しました。これは、強制労働の排除を含む雇用の自由選択、児童労働、労働時間、人道的待遇、差別・ハラスメントの排除、結社の自由、AIなど新興技術の利用といった12項目に対して、各社での管理状況や取り組み内容を確認し、継続的な改善を行うことを意図したものです。2024年3月期はこの仕組みに基づいて、オリンパスグループ各社の現状を調査する計画です。

また、各国での法規制動向を鑑み、医療機器を製造する国内拠点1か所に対して、BSRの協力を得て、人権影響評価を実施しました。この人権影響評価を通して、日本国内法に対しては順守されていることを確認しました。一方で、ILOや国際的な業界団体の基準と照らし合わせると、会社として人権を尊重する責任を有する労働者の範囲について、ギャップがあることがわかりました。日本の国内法の制約も踏まえながら、今後の対応を検討します。

さらに、人権方針に則り、2023年3月期はサプライチェーンにおける人権尊重の責任と各国法制度の概要を紹介するeラーニングをグローバルで展開し、オリンパスグループのみならずサプライチェーン上のお取引先さまの人権尊重について学習しました。日本国内では、8,998名（受講率：94%）が受講しました。今後も、定期的な啓発活動を行い、従業員の人権に関する意識向上に取り組んでいきます。

ハラスメントの防止とダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進

「オリンパスグローバル行動規範」において、「私たちのコアバリュー」を日々の行為を通じて目に見える形にしたものが「私たちの行動様式」であり、その「行動規範」では、「互いを尊重する行動」を最も重視しています。オリンパスグループでは、年齢、性別、人種、性的指向、性自認、社会経済的地位、民族、障がいの有無、能力、国籍・文化、言語、宗教、意見、政治的な立場、経験、経歴など、個人的な特徴によるハラスメント（嫌がらせ）や差別的言動を容認していません。就業規則にはセクシュアルハラスメントなどのハラスメント行為の禁止について明記することで、ハラスメントの防止に努めています。

また、オリンパスグループではハラスメント全般の防止と発生時の早期かつ確な解決に向け、海外各地域も含めて体制を整えて適切に対応しています。

オリンパスおよび国内グループ会社では、各事業場・関係会社に「ハラスメント相談窓口」を設置しています。相談窓口担当者には、相談者や被害者のプライバシー保護、内容の秘匿性の確保、相談による不利益な処遇の禁止など、担当者として必要なスキルやノウハウに関する研修を実施し、相談時に適切な対応が行えるように徹底しています。

2019年3月期からは国内グループ会社の全従業員を対象に「ハラスメント防止ガイドブック」を配布しています。この冊子には「性的少数者（LGBTQなど）」の項目も新たに追加し、時代に合わせて拡大してきたハラスメントの対象（パワーハラスメント、マタニティ、パタニティ、LGBTQを含むセクシャルハラスメントなど）について意識し、社内の相談対応マニュアルも対象の拡大に関する改訂を行っています。2020年6月にパワハラ防止法が施行され、パワーハラスメントの防止が企業に義務付けられたことを踏まえて、法律の改正内容とパワーハラスメントとは何かを理解し、発生を未然に防止することを目的としたeラーニングによる従業員教育を実施しています。

また、ハラスメントのない職場環境を実現するために、職場内でのマネジメントを担う立場である管理職に対して、ハラスメント防止研修を継続的に開催し、より一層の理解浸透に努めています。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DEI）の推進については、オリンパスは、従業員の年齢、性別、人種、性的指向、性自認、社会経済的地位、民族、障がいの有無、能力、国籍・文化、言語、宗教、意見、政治的な立場、経験、経歴などの違いを尊重します。

- ▶ [ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン](#)
- ▶ [オリンパス、「Chief Diversity, Equity and Inclusion Officer」新設のお知らせ](#)

サプライヤーさまとの取り組み

サプライヤーさまとの取り組みについては、以下のページにて、詳細を紹介しています。

- ▶ [調達：社会：サステナビリティ：オリンパス \(olympus.co.jp\)](#)

英国現代奴隷法への対応

オリンパスグループでは、英国で施行された2015年現代奴隷法第54条第1項に基づき、英国のグループ会社Olympus KeyMedがステートメントを公開しています。

- ▶ [Olympus UK and Ireland: Modern Slavery Statement \(英文のみ\)](#) 

製品責任

▼ 品質保証 ▼ 品質マネジメント体制 ▼ 情報の適切な開示 ▼ 製品の有効性・安全性評価における生命倫理の尊重

基本的な考え方・方針

オリンパスグループは、製品・サービスの品質および安全性を高め、お客さまに満足していただける製品・サービスの提供を行っています。

品質保証

オリンパスグループは、経営理念に基づき、「オリンパスグローバルクオリティ・ポリシー」を制定しています。オリンパスグループのすべてのメンバーに対して、クオリティ・ポリシーの行動基準を日常業務に浸透させる施策に継続して取り組み、安全・品質を重視するマインドを醸成しています。

▶ [オリンパスグローバルクオリティ・ポリシー](#)

推進体制

品質マネジメント体制

オリンパスグループは、チーフクオリティオフィサーおよび各国の品質法規制機能部門メンバーを中心に、グローバルプロセスの見直し、改善活動を行っています。その活動の一つとして、オリンパスグループの事業部門およびグループ会社では、国際的な品質管理の規格であるISO13485認証などの取得および維持を推進しています。また、2020年3月期に改訂したグローバルマネジメントルールに基づき、執行役および品質法規制機能のトップであるチーフクオリティオフィサーへ定期報告を行い、全社課題の明確化を行っています。さらに、各品質マネジメントシステムの状況を客観的な視点で監視することを目的としたグループ内部品質監査を実施し、各組織の状況把握と改善を促進しています。

取り組み

安全・品質を重視するマインドの醸成

オリンパスグループは、オリンパスグループすべての従業員がお客さま、患者さんの安全・安心を第一に考えて行動するマインドを持つことが重要であると認識しています。そのため、お客さま、患者さんの安全・安心を重視する組織風土を醸成する活動を、継続して実施しています。その活動の一つとして、品質月間や各種セミナー・eラーニングなどを実施し、日々の業務がお客さま・患者さんの安心・安全につながっていることを改めて認識する機会を積極的に設けています。

情報の適切な開示

事例1)

オリンパスグループは、オリンパスグループ製品の環境関連物質に関する法律の遵守と環境負荷低減を図るため、各国の環境関連物質の取り扱いや法規制の動向等の情報収集を行い、オリンパスグループ製品に含有される環境関連物質の基準として「製品における環境関連物質管理基準」を定めています。この基準はWebサイトにて公開しています。

事例2)

オリンパスでは、医療従事者向けの会員制サイト「オリンパス医療ウェブサイト メディカルタウン」で、内視鏡関連製品や内視鏡検査・手技などの専門的な情報を提供しています。また、製品の回収（改修）や注意喚起といった「医療安全情報」は、より透明性を高めるため会員以外のお客さまにも開示しています。

- ▶ [製品における環境関連物質管理基準](#)
- ▶ [日本国内の医療従事者向け会員制サイト](#) [オリンパス医療ウェブサイト メディカルタウン](#) ■
- ▶ [日本の医療安全情報](#) ■
- ▶ [米国の重要な顧客向け情報](#) ■

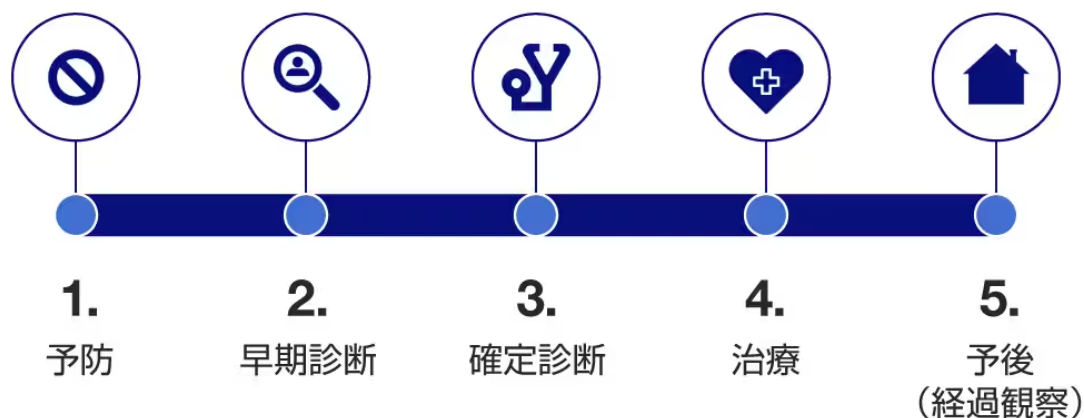
製品の有効性・安全性評価における生命倫理の尊重

オリンパスおよび国内グループ会社は医療機器開発、製品の有効性・安全性評価および製品適正使用の普及のため、実験動物を使用する場合があります。その場合には動物の生命を尊重しつつ、科学的観点と動物愛護の観点から適正に動物実験を実施するよう努めています。

オリンパスおよび国内グループ会社は「動物の愛護及び管理に関する法律」「厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針」等の関連法規および指針に従い、社内規程を策定しています。これらの社内規程に基づき、動物実験倫理委員会を設置し、グループ各社が実施するすべての動物実験について3Rの原則（Replacement〈代替法の利用〉、Reduction〈動物利用数の削減〉、Refinement〈苦痛の軽減〉）に基づいた実験計画が立てられているかを厳正に審査しています。また、使用する実験動物については動物福祉に配慮し、倫理的かつ人道的に取り扱うこととしています。さらに動物実験が適正に実施されていることを確認するために定期的な自己点検を行っており、これらの取り組みについて一般財団法人日本医薬情報センターによる認証を取得しています。

基本的な考え方

オリンパスグループは、経営理念である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」のため、患者さんのケア・パスウェイ（予防から回復）に焦点をあてた活動を行っています。患者さんのケア・パスウェイを重視しながら、疾患の包括的な理解と管理を通じてケア・パスウェイを強化するためのソリューションを生み出し、手順を最適化する方法を模索し、患者さんの生活の質（QOL）の向上を目指します。



取り組み

患者さんのケア・パスウェイ向上の取り組み（日本における大腸がんの事例）

患者さんのケア・パスウェイの強化に包括的に取り組むことで、患者さんのQOLの向上を目指しています。

ケア・パスウェイにおける「予防」の取り組みとして、早期発見・早期治療が大切ながん治療において、検診・検査・治療に関するさまざまな情報を医師監修のもとで発信するWebサイトの運営（下図1）、地方自治体との「がん対策協定」の締結による資材提供を通じた、市民への検診受診勧奨の実施（下図2）、次世代教育、寄付・助成、NPOとの連携による検診の大切さを啓発する活動（下図3）などを実施しています。そして「早期診断（早期発見）」「確定診断」「治療」の取り組みとして、医療機関に内視鏡システムや内視鏡診断を支援する技術、患者さんの負担を減らす低侵襲手術を可能とする各種処置具を提供しています。（下図4）

また、必要な検査がスムーズに行えるよう、医療従事者向けサイトでの製品・機器のメンテナンス情報発信なども行っています（下図5）。

			予防	早期診断	確定診断	治療	経過観察
1	<p>Webサイトを通じた情報提供</p>  <p>医師監督の下、おなかの病気やがん検診、内視鏡による検査・治療に関する情報サイト</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「おなかの健康ドットコム」運営 消化器疾患の説明 がん検診啓発 内視鏡による検査・治療の説明 啓発動画の公開 	○				
2	<p>「がん対策協定」を締結した地方自治体との取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> 地方自治体とのがん対策協定の締結 地方自治体への大腸がん検診の受診勧奨用リーフレットの提供を通じた大腸がん検診の勧奨 	○				
3	<p>次世代教育支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> 中高生向け体の中を見て治す「内視鏡の授業」(がん教育の補講) 	○				
	<p>寄付・助成</p>	<ul style="list-style-type: none"> 寄付活動・助成金 	○	○	○	○	
	<p>NPO法人との連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> NPO 法人プレイブサークル運営委員会協賛(大腸がん検診啓発活動支援) 	○				
4	<p>製品や技術開発や機器の販売</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 内視鏡システム スコープ(拡大内視鏡など) 観察技術(NBI, TXI, EDOF, RDI など) AIを活用した内視鏡診断支援ソフトウェア 低侵襲手術が可能な各種処置具 各種販売プログラム 		○	○	○	○
	<p>医療従事者へのトレーニング</p>	<ul style="list-style-type: none"> 製品・手技の包括的なプログラムを提供する教育基盤 OLYMPUS CONTINUUM 		○	○	○	
	<p>学会や医療機関との協業</p>				○	○	
	<p>医療従事者向け会員制サイト MEDICAL TOWN</p>  <p>オリンパスが運営する医療従事者のみならず、医療関係者向けの会員制サイト</p> <p>最新医療機器の自社の検査・手術に役立つ情報を提供しています。さらに、機器の点検・メンテナンスの点検、ご自身の設備が最新であるかどうかを確認することができます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 製品情報の提供 メンテナンス情報の提供 機器メンテナンストレーニング フィールドスタッフによる保守 各種問合せ対応 修理対応(代替機貸出しなど) 		○	○	○	
			予防	早期診断	確定診断	治療	経過観察

基本的な考え方

オリンパスグループは、対象となる疾患の治療レベルを向上させることにより、患者さんのQOL（Quality of Life：生活の質）向上を目指しています。オリンパスグループにはそのための専門組織「メディカル&サイエンティフィックアフェアーズ（MSA）」があり、医学的・科学的な知見を駆使して、臨床的に適切かつ経済的に価値がある安全で効果的な製品とソリューションを世界中に提供することにより、患者さん、医療従事者、関連コミュニティに貢献しています。

この専門組織は、3つの重要な役割を担っています。

1. オリンパスグループの医療の専門性を強化し、安全で効果的な患者さんを中心としたソリューションを推進するための革新的な医療機器のイノベーションの開発
2. 医療従事者が迅速にオリンパス製品に関する専門知識を習得し、患者さんの安全を確保しながら優れた臨床結果を得るための教育プログラムおよびトレーニングの開発・実施
3. 世界中のエビデンスを活用し、患者さんの臨床成果を向上させること、および社会的な経済価値を提供すること

取り組み

医療従事者向けのグローバルなトレーニングに注力

この推進を担う専門組織「プロフェッショナルアフェアーズ（PA）」は、医療従事者が最高のパフォーマンスを発揮し、患者さんに安全とケアを提供できるよう、臨床知識や症例技術向上のための、専門的で洗練された教育プログラムとトレーニングを包括的に提供しています。

オリンパスのトレーニングプラットフォーム「オリンパスコンティニューム（OLYMPUS CONTINUUM）」は、医療従事者の支えとなるよう、有意義なトレーニング機会を継続的に提供していくことを目指しています。

医療従事者の労働環境は多様化しており、トレーニングに対する要求は、従来のスキルベースの学習から大きく変化しています。そのため「オリンパスコンティニューム」では、一連の学習と、患者さんの実際のケアを結び付けていきます。デジタルコンテンツを使った自己学習、対面でのトレーニング、トレーニング後のコラボレーションなどのブレンド型トレーニングを最大限に活用し、医療従事者のあらゆるキャリアステージをサポートすることで、患者さんのQOLの向上につながることを期待しています。

2023年3月期は各事業領域（グローバル）において、合計1,930回（前年同期比+50%）のトレーニングを提供しました。

◆「オリンパスコンティニューム」トレーニング実績

開催回数（前年同期比）
1,930回（150%）

▶ オリンパスコンティニューム ■

助成の取り組み

オリンパスグループは、患者さんのQOLの向上を目的として、オリンパス製品が使用される疾患や治療に関連する第三者の活動を、助成金プログラムを通じて支援しています。この助成では、医療従事者に向けては、治療や処置などの手技向上のための実地研修や、医療における公平性を向上させるプログラムなどを支援しています。患者さんに向けては、検診受診啓発プログラム、医療知識の向上のためのプログラム、支援を必要としている方への取り組みな

を支援しています。研究助成はオリンパス製品に関連する研究を支援するもので、その数を厳選して行っています。2023年3月期は、40か国以上の390以上の団体へ助成を実施し、製品提供を除く助成金の総額は約5.7百万ドルとなっています。

臨床試験データの透明性に関するポリシー

私たちは、質の高い医療技術をお届けすることを通じて、人々の生活をよりよくするお手伝いをするのが、オリンパスのミッションであると考えます。質の高い医療技術とは、医療従事者の皆さまが患者さんに、より進歩したケアを提供できるようにする技術です。患者さん一人ひとりに最適な治療を見いだせるようにするためには、臨床試験データの透明性と情報の公表が必要です。

オリンパスは、この「臨床試験データの透明性に関するポリシー（Clinical Data Transparency Policy）」を、当社の社会的責任と位置づけ、当社が経営理念として掲げる「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」にとっての不可欠な要件の一つと考えています。

従うべき原則

臨床試験情報登録と結果の報告

オリンパスは、国際的に認められたガイドラインや関連する法令・規則に従って、臨床試験をclinicaltrials.govその他の治験情報登録ウェブサイトに登録し、試験に関する情報や結果を当該サイトに適切に開示します。

適時の公表

医学研究成果の適時の公表は、エビデンスに基づく意思決定に役立ちます。そのため、オリンパスは、研究の結果の如何にかかわらず、学会や査読のある学術誌を通じた適時の公表に力を入れています。

適用範囲

オリンパスは、医学研究の公表に関して、極めて高い倫理的・科学的基準にコミットしています。オリンパスがスポンサーを務める臨床研究結果の正確でバランスのとれた適時の公表に努めることで、公共衛生の進歩に寄与します。こうした医学研究には、臨床介入研究（clinical interventional studies）、観察研究（observational studies）、リアルワールド研究（real-world studies）などがあります。

公表運営委員会

オリンパスのスポンサーによる臨床研究はいずれも、「公表運営委員会（Publication Steering Committees）」の監督下に置かれ、委員会のサポートのもと、「臨床試験データの透明性に関するポリシー」を適用します。委員会メンバーは、「International Committee of Medical Journal Editors: ICMJE」や「Good Publication Practice（GPP）Guidelines」といった国際的な指針や基準にしたがって、研究結果が合理的なスケジュール内に公表できるようにします。

著者資格

著者資格（authorship）は、当該研究に貢献した適格な研究者全員を対象として、透明性が高くバランスのとれた方法によって決定するため、ICMJEガイドラインに定められた4つの基準に従います。これらの要件は、医学研究の開始に先立ち、参加する研究機関あるいは研究者個々とオリンパスが取り交わした書面による契約に明記します。

著者は4つの基準のすべてを満たしていなければならないと、また、4つの基準を満たす者は誰であれ、オリンパスとの関係の如何にかかわらず、著者として論文に名前が明記されます。また、これらの基準にもとづき著者の資格があると見做されるオリンパスの社員については、著者として記載されたうえで、オリンパスへの所属を開示します。

著者として誰を含めるかについての最終決定は、責任研究者（lead principal investigator）、その他の研究者、およびオリンパスを含む、研究に関与したすべての当事者による実際の活動内容を踏まえて行います。

投稿論文の全著者は論文の編集権限（editorial control）を保有し、投稿前の最終版の承認によって、当該論文に対する一切の責任を引き受けます。

著者資格の決定の際には、直接・間接、明示的・暗示的を問わず、いかなる状況においても、著者にオリンパス製品の購買・処方・照会・販売・斡旋、もしくはそうした手配をおこなうよう圧力をかけたり、仕向けたりすることはありません。また、著者資格の決定が、こうした過去の行為に対する見返りと

してなされることはありません。著者資格は、提供されたサービスに対する見返りや贈与ではありません。

オリンパスは、いずれの著者に対しても、執筆や編集作業の報酬の支払いは行いません。ただし、著者が負担した相応の実費（プレゼンテーションのための旅費や雑誌掲載手数料など）についてのみ支払いの対象とし、適用法の定めるところにより、その旨開示するものとします。また、著者は自身の研究結果の客観性を損なわせたり、専門家としての判断に影響を与えたりするととられかねない金銭的・非金銭的な利益相反について開示するものとします。

商業人員（営業やマーケティング関係者）は、論文の計画・作成・レビューにはいっさい関与しないものとします。

謝辞

本ポリシーに基づき著者の資格があるとは認められないものの、研究での分析作業や論文の草稿作成を補佐した者（プロのメディカルライター、研究員、科学顧問、オリンパスの従業員を含む）については、別途、それぞれの貢献度に応じて、「謝辞」の欄に名前を明記します。その際、貢献の内容についても言及するよう努めます（たとえば、「科学顧問としての役割を果たした」、「研究提案を批判的にレビューした」、「データの収集を担当した」、「被験者の提供やケアを担当した」、「原稿の執筆または技術的内容の編集に参加した」など）。

データアクセス

オリンパスは、社外の著者が臨床試験データへのアクセスを要求した場合、ICMJEにもとづいて、著者としての役割や義務を果たすのに必要（臨床試験結果の解釈など）と見なされる場合に限り、患者さんを匿名化したうえで、すべての社外の著者に対し、かかるデータへのアクセス権を付与します。ただし、いかなるデータアクセス活動においても、患者さんの個人データの保護が最も重要と考え、徹底します。

私たちは、臨床研究に従事される皆さまが医療の進歩にもたらす大きな貢献を非常に重視しています。そこでオリンパスでは、当社が保有する臨床試験データを、研究者の皆さまに、相互に合意可能な方法と形式によって提供していく考えです。

多施設共同研究（multi-center study）における個々の施設の研究結果の発表出版や、そうした発表出版のタイミングについては、当該施設とオリンパスとのあいだで書面による合意を取り交わします。研究結果の報告においては、それぞれの研究の種類に合った報告ガイドラインに沿って実施します。例えば、無作為化比較試験の報告の際には「臨床試験報告に関する統合基準」（Consolidated Standards of Reporting Trials: CONSORT）に従うものとします。

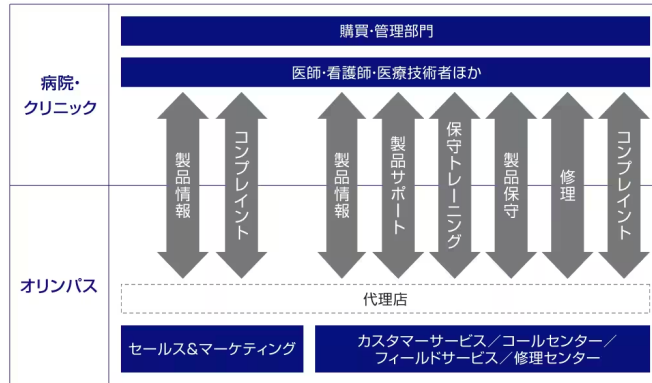
わかりやすい言葉で書かれた治験結果の要約

オリンパスのスポンサーによる臨床試験に参加頂いた治験ボランティアの皆さまは、わかりやすい言葉で書かれた治験結果の要約を閲覧いただけます。

お客さま対応

基本的な考え方

オリンパスグループは、「人々の健康と安心」に貢献するため、お客さまである医療従事者によりよい製品・サービスを提供するさまざまな取り組みを行っています。製品の販売から、使用中のサポート、修理など一連のお客さま対応を的確に行うための体制をグローバルで整備し、日々の業務に取り組んでいます。



※超音波内視鏡のように取り扱いが難しい機器では、専任のスペシャリストが対応します(米国)

取り組み

お客さまとの信頼関係構築

オリンパスグループは、よりよい製品・サービスを提供し人々の健康と安心に貢献するためには医療従事者との信頼関係が必要と考え、欧州・米州・日本・豪州の各地域で、販売やアフターサービスなど、お客さまとのさまざまな接点において、その活動への満足度をモニターしています。モニター結果をもとに課題の明確化と優先順位付けを行い、事業への影響度を定量化し、担当各部署へフィードバックして活動品質の向上を図っています。この取り組みを継続的に行うことで、お客さまとの信頼関係をより深めていきたいと考えています。

2023年にはシンガポール・香港地域においても同様の調査手法を用いたモニターをスタートさせており、順次対応地域を拡大していく予定です。

改善を実施した主な施策

欧州：

- ◆ お客さまとのコミュニケーションを改善するためにWebサイトを改修（フランス）（耳鼻咽喉科分野）
- ◆ イタリア、ポーランド、チェコなどで、カスタマーサポート、修理サービス、修理プロセスに関するアフターサービス関連の改善

米州：

- ◆ 請求書の発行プロセスの見直し

日本：

- ◆ コールセンターでの電話対応者のスキルチェック体制の構築
- ◆ 内視鏡の操作方法に関わるビデオトレーニングコンテンツをWeb上で公開

オーストラリア・ニュージーランド：

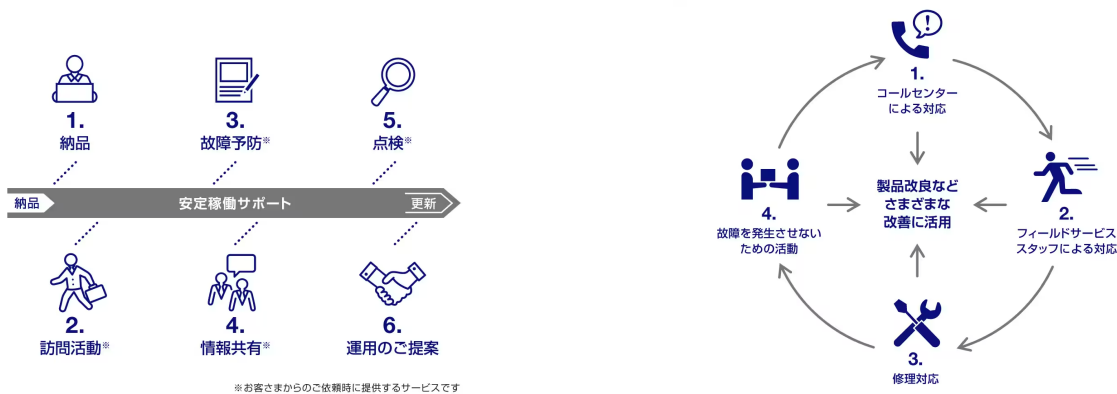
- ◆ 修理期間短縮のため見積もりプロセスの改善

販売活動におけるコンプライアンス遵守

オリンパスグループは、販売活動における法令を遵守し、誠実さをもってビジネスを遂行するため「オリンパスグループ行動規範」のもと、製品やサービスの安全性の担保、差別やハラスメント根絶、ビジネスにおける倫理的行動の遵守、個人情報をはじめとする情報資産の保護などのコンプライアンス教育を徹底して実施しています。

製品販売後の活動

オリンパスグループの主力製品である内視鏡は体内に挿入されるものであり、医療従事者による確実な診療のため、複雑かつ特殊な構造を持つ精密機器です。使用前の点検、使用後の適切なプロセス（洗浄・消毒および／または滅菌）、定期的なメンテナンスなどが必要のため、製品販売後にもさまざまなサポートを体系的に行っています。



※お客さまからのご依頼時に提供するサービスです

1. 機器の設置、動作確認、取扱方法の説明
2. 定期的な訪問を通じ最適なサポートを提供※
3. 故障発生を予防するための提案※
4. 製品の使用前の確認や保守に関する情報の提供※
5. サービススタッフによる機器点検※
6. 機器の使用状況に合わせた運用計画のご提案

※ お客さまからのご依頼時に提供するサービスです

1. コールセンターによる対応
コールセンターでは各地域に適した体制で、お問い合わせにきめ細かくお応えします。Webサイトからのお問い合わせにも対応しています。日本、中国、米国のコールセンターでは、機器の取り扱いやトラブルシュートの専門チームを配置し、実際に使用している機器を使いながらトラブルシュートに対応します。
2. フィールドサービススタッフによる対応
フィールドサービススタッフが駆けつけ、機器点検やトラブル発生時の早期復旧に向けた対応を行います。
3. 修理対応
グローバル各地域に修理体制を構築しています。また、主要地域に集中修理センターを設置し、重度の故障にも迅速で安定した修理対応を実現します。医療提供体制への支障を最小限にするため、修理対応時の代替機手配※も実施します。米国においては修理状況を確認できるようにポータルサイトを準備しました。欧州においても現在同様のポータルサイトを試験的に導入しており、将来的には他の地域にも拡大していく予定です。
※ 製品によっては、すぐに代替機を確保できない場合もあります
4. 故障を発生させないための活動
機器を壊さないための使い方やお客さまの要望に沿ったトレーニング※を実施。
※ 保守契約をいただいているお客さまには、故障発生状況や故障内容から再発防止のための故障予防教育を実施

修理拠点

オリンパスグループの各修理拠点は、お客さまからの修理依頼に迅速に対応できるよう、また災害などの緊急事態発生にも備え、相互にバックアップできる体制となっています。

オリンパスグループの医療機器修理拠点



Apr 2022
Medical Repair Division

基本的な考え方・方針

オリンパスグループでは事業継続と持続可能な価値創造を見据えて、サプライチェーンマネジメント（SCM）の強化を図っています。健全で公正な取引と持続可能な社会発展に貢献するESG（環境・社会・ガバナンス）の取り組みを目指して2021年6月に調達方針に替わるサプライチェーン方針を制定しました。また、調達活動における環境配慮の基本的な考え方としては「オリンパスグループグリーン調達基準」を制定しています。Webサイトや研修を通じてサプライチェーンにおける基本姿勢を社内外に示すとともに、法令・社会規範順守の強化に取り組んでいます。また、サプライヤーさまに対して、人権尊重や反社会的勢力排除などの法令・社会規範の順守、汚職・賄賂などの禁止、公平・公正な取引の推進、環境への配慮などに、より具体的な行動指針を設けた「サプライヤーさまへのお願い」を定め、新規サプライヤーさま選定にあたっては、社会規範の順守、環境への配慮などの対応状況を選定基準の一つとしています。

これらの指針を基に、サプライヤーさまとの公平、公正かつ透明な取引に基づく良好な関係の構築と関係強化に取り組んでいます。

制度・仕組み・取り組み

経営戦略やサプライチェーン方針の共有

オリンパスは、「サプライヤーさまへのお願い」や「グリーン調達基準」を制定して日本のサプライヤーさまとの共有を図り、法令・社会規範・環境への配慮の順守をお願いしています。また、日本の調達拠点では、「持続可能な開発目標」（SDGs）関連課題に対するサプライヤーさまの認識を高めることを目的として、毎年1回、Webシステムを活用して、CSRに関する30項目からなるサプライヤーアンケート調査を実施しています。

オリンパスのグローバル調達におけるESG戦略は、責任あるサプライチェーンを推進するうえでの重点領域として、次の三つの重要課題を柱にかかげています。

1. 多層サプライチェーンのリスクモニタリングソリューションの導入展開による、サプライチェーンリスクの軽減やサプライチェーンレジリエンスの向上。
2. サプライチェーンマネジメント（SCM）における社会的（人権）コミットメントの強化：「グローバルサプライヤー行動規範」の策定・発信や、サプライチェーンにおけるESGリスクのモニタリングなど。
3. サプライヤーの環境マネジメント：オリンパスは、サプライヤーさまの事業活動から排出されるCO₂排出量の把握に着手するとともに、サプライヤーさまに対しても、科学的根拠に基づく目標(Science-Based Targets[※])を設定するよう要請してまいります。

※Science Based Targets に関する情報は、以下のウェブサイトをご参照ください。

▶ <https://sciencebasedtargets.org>

企業調査と改善活動

日本の調達拠点では、継続的に取引のある世界各国の主要なサプライヤーさまを対象に、毎年1回、Webシステムを活用して企業調査アンケートを実施しています。調査は、経営情報やサステナビリティへの取り組み、BCPなど123項目（うちサステナビリティ関連は24項目）について行っています。2023年3月期には、気候変動に関する6項目（温室効果ガス排出量実績を含む）を追加しました。

2023年3月期は、海外のサプライヤーさまを含む667社を対象に実施し、約86%の企業から回答がありました。アンケート結果から、例えば法令・社会規範順守や環境保護などの管理体制が十分でなく、改善が必要と判断したサプライヤーさまには現地監査を実施し、オリンパスの「**サプライヤー様へのお願い**」に沿った活動を要請するとともに、必要に応じインシデントを未然に防ぐための自主的な改善活動を促しています。また、社内では関連する専門部署との協業によるリスク評価の検討を進めています。

サプライヤーさまとの取り組みにおける企業調査の主な評価項目

評価項目	内容
------	----

経営情報	会社情報、財政状況
サステナビリティ	法令・社会規範順守 人権保護（児童労働、強制労働、不当な低賃金労働） 労働者の権利保護（労働基準、労働安全衛生） 環境保護（CO ₂ 、廃棄物排出量、水使用量、環境関連化学物質） 個人・機密情報保護、知的財産保護
BCP	事業継続戦略、製造拠点情報、緊急災害時窓口情報、サプライチェーンの確認、従業員の安否確認
環境・品質	ISO 14001、ISO 9001、ISO 13485などの認証取得状況 購買・工程管理（5M：材料、工法、計測法、設備、人）変更情報、不適合処置
納期・コスト	生産計画、進捗・物流管理、コストダウン活動
システム	PCセキュリティ

「紛争鉱物問題」への対応

内戦が続いているアフリカのコンゴ民主共和国では、武装勢力がコンゴ民主共和国およびその周辺国で採掘される鉱物（タンタル、錫、タンゲステン、金）を資金源に活動し、長きにわたって深刻な人権侵害（児童労働、性的暴力等）や環境破壊を引き起こしており、このことは国際的にも大きな問題となっています。米国ではこうした武装勢力の資金源を断つため、2010年7月に金融規制改革法を制定し、これら4つの鉱物を紛争鉱物と定め、紛争鉱物を使用している米国上場企業に対して米国証券取引委員会への報告を義務付けました。また、経済協力開発機構（OECD）による「紛争鉱物デューデリジェンス ガイダンス」の発行等、国際機関、政府、NGO、業界団体による問題解決に向けた取り組みも進んでいます。

オリンパスグループは、紛争鉱物問題に関する国際的な取り組みに賛同し、オリンパスグループを代表してオリンパスが一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「責任ある鉱物調達検討会」に参加しています。また、「調達方針説明会」で紛争鉱物問題を取り上げるなどサプライヤーさまと協力してサプライチェーンの透明性を確保し、人権侵害に加担することのない部品・材料の調達を進めていきます。

下請法順守のための取り組み

オリンパスは下請法を最重要法令の一つと位置づけ、下請法に関連するさまざまな取り組みを行っています。2023年3月期のオリンパスおよび国内グループ会社の全従業員を対象とした下請法eラーニングでは、受講率97%となっています。また、2020年3月期に全社下請法推進委員会を発足し、オリンパスグループ内の遵法体制強化を進めており、その施策として社内講習会などを行っています。2023年3月期には、各機能部門を対象に、それぞれの業務内容に応じた専門講習会を実施、調達部門からは178名、製造部門からは1,401名、開発部門からは2,703名が受講し、下請法に関する理解を深めました。今後も継続的に全社にて、教育を実施し下請法順守を徹底してまいります。

基本的な考え方・方針

オリンパスグループは、全員が順守すべき行動を定めた「オリンパスグループ行動規範」において、「互いを尊重する行動」を掲げています。この中で、性別、年齢、国籍、民族、肌の色、政治観、性的指向、宗教的信条、社会的背景、障害の有無など、個人的な特徴によるハラスメントや差別を容認しないことを明示しており、具体的に必要な行動として、「人、見解、働き方の多様性を尊重する」「就職希望者や従業員を一切差別しない」を掲げて、その実践に努めています。これらの基本的な行動を徹底した上で、従業員一人一人の限りない可能性の発揮を促進するために、公平かつ適切な形で雇用、能力開発、昇進の機会を提供するよう努めています。

また、2019年4月からスタートした企業変革プラン「Transform Olympus」では、経営理念である「Our Purpose 私たちの存在意義」と「Our Core Values 私たちのコアバリュー」の下に結束した人々がグローバルで活躍し、一人一人がより高い目標に挑戦し成長していくことを支える基盤として、グローバル人事制度の導入を進めています。これにより国籍や性別等を問わない適所適材による人材配置、多様な人材の活躍を促進していきます。特に日本地域においては、オリンパスを中心にいわゆる「ジョブ型」と呼ばれる、職務主義の人事制度を全従業員に拡大する予定です。入社年次や年齢などが処遇に影響する旧来型の「メンバーシップ型」と呼ばれる人事制度よりも、個々人の担当職務の責任の大きさに応じてより直接的な処遇を実現することができます。また、グループ・グローバルとして世界共通の評価制度を導入予定で、会社として公平に実績を評価し、成果に報いることができます。これら人事処遇制度の改革は、従業員にとっても、専門性を追求した自身のキャリアを描くための近道になると考えています。

▶ 人権方針

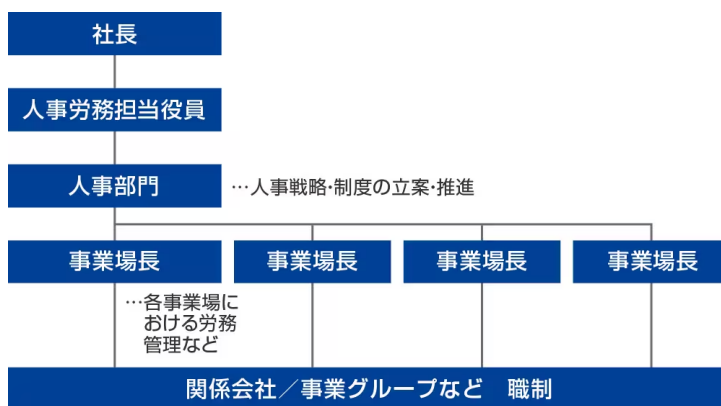
推進体制

オリンパスグループの人事労務を含む人材戦略に関しては、社長を最高責任者とし、人事労務担当役員が統括し、本社HR部門が中心となりグループ全体の人材戦略を推進しています。

雇用労働に関連する各国法規制等の対応については、グループ人材戦略に基づき、グループ各社・部門で推進することで多様な人材を生かし、最適な事業運営を遂行できるよう努めています。

オリンパスおよび国内グループ会社では、関係会社や事業グループが同一事業場に存在することもあるため、事業場ごとに事業場長を置き、人事労務関連方針・施策の徹底を図っています。

人材戦略推進体制(オリンパスおよび国内グループ会社)



取り組み

2023年3月期の採用

オリンパスは2023年3月期、前年とほぼ同数となる243名（正社員のみ）を採用しました。そのうち、中途採用者は全体の約72%となっています。また、女性の採用比率実績は前年比約6.0ポイント減の25.9%となっています。

障がい者雇用

オリンパスは、積極的に障がい者（身体、精神、知的）の雇用を推進しています。採用後は一般事務職をはじめ、製造技術職やIT開発職などの技術系職種も含め幅広い分野で活躍しています。2009年4月に特例子会社※であるオリンパスサポートメイトを創立、主に知的障がい者を雇用し、障がい特性に即した業務プロセスの構築や活躍を支援する指導員の配置など雇用環境を整備し、継続的な雇用に努めています。また、青森オリンパス、会津オリンパス、長野オリンパス、白河オリンパスなどにオリンパスサポートメイトの清掃事業グループを設置し、地域の障がい者の働きがいの場づくりに貢献しています。そして、障がい者の可能性を企業の力につなげています。2023年3月末時点、特例企業グループ8社の雇用率は2.78%で法定雇用率2.3%を上回る水準を維持しています。オリンパステルモバイオマテリアルでは、パラリンピックを目指すパラアスリートを雇用し競技活動を応援するとともに、共生社会の実現に向けた体験授業など社会貢献活動も積極的に支援しています。

▶ [オリンパス テルモ バイオマテリアル「障がい者雇用への取り組み」](#) ■

※ 特例子会社：障がい者の雇用に特別な配慮をし、日本の「障害者の雇用の促進等に関する法律」第44条の規定により、厚生労働大臣の認可を受けて、親会社の一事業所と見なされる子会社のこと。

高齢者雇用

オリンパスでは、60歳の定年退職後も就業を希望する従業員について、65歳まで継続雇用する制度を設けています。2023年3月期は、107名が新たに適用対象となり、希望する従業員の100%が継続雇用となりました。

基本的な考え方

オリンパスグループは、社会によりよい価値を提供するために従業員一人一人の権利が守られることも重要であると考え、人権の見地や各国の労働関連法などを踏まえ適切な措置を実施しています。

オリンパスグループ共通の「人権方針」では、尊重すべき労働者の権利を定めた「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を支持し、これに基づいて会社全体の統括管理と日々の事業活動を行うことを宣言しています。

[> 人権方針](#)

取り組み

全従業員に対する意識調査(グローバル)

従業員の声に耳を傾け、よりよい企業文化や職場環境を実現するために、従業員調査（コアバリューサーベイ）を実施しています。その結果を経営層および各地域のマネジメントに共有し、さまざまな組織単位で施策を展開しています。2021年の8～9月には、3年ぶりにコアバリューサーベイを実施しました。43の国と地域、18の言語で実施され、回答率は86%でした。コアバリューを理解していると回答した従業員の割合は78%、エンゲージメントに関して肯定的に回答した従業員の割合は67%と、前回のサーベイより改善が見られました。また、42の項目のうち、39の項目で前回のサーベイより改善が見られ、当社の企業文化の向上に向けた取り組みは着実に進捗していると考えています。

また、オリンパスグループとして目指す企業文化を「健やかな組織文化」として定義し、その実現に向けて、全社共通課題や地域別課題へ取り組むと同時に、各職場で取り組むことができる「健やかな組織文化実践ツール」の提供と活用促進を行っています。特にコラボレーション、権限委譲、チャレンジできる風土、ワーク・ライフ・バランスの向上に関する取り組みを進めています。

労使協議(日本)

オリンパスの経営層は、オリンパス労働組合と年に2回の中央労使協議会をはじめ、各事業場においても定期的に労使協議の機会を設け、労働条件の改善やより柔軟な働き方への見直しなど、企業風土改革について討議しています。

2023年3月期は、労使協議において、経営施策や組織文化醸成についての議論を継続して行うことを確認しました。なお、継続的な労使協議を行い、職務型人事制度導入のための労働協約・就業規則改定が完了しました。

2023年4月1日現在、労働組合には管理職を除く全従業員（正社員）4,636名が加入しており、加入者率は69%です。

人材開発の基本的な考え方

オリンパスグループは、長期的視点における最も重要な経営資源は「人」と考え、誠実・共感をもって従業員一人ひとりを尊重するとともに、経営環境の変化に対してはグローバル・グループ一体となって結束し俊敏に対応できる組織づくりを図っています。そのためには、一人ひとりがグループ共通の理念や価値観を深く理解し、グローバルで活躍するためのスキル、そして高い専門性を有し、リーダーシップを発揮していくことが必要です。また、こうした従業員の持つ意欲と活力を信頼し、その個性と能力が最大限活かされるよう適所に適材を配置することも重要です。

当社の人材開発の目標は、すべての従業員が成長し、適切な能力を身につけ、「私たちのコアバリュー」を体現できるような文化を創造することです。市場、技術、社会の変化は、私たちの働き方や必要とされるスキルに大きな影響を与えます。そのため、オリンパスグループでは、従業員の自発的かつ継続的な学びを奨励しています。従業員の成長につながる集合研修を提供し、同僚やリーダーから学びを得ることを推奨します。また、成長を後押しするような仕事や職務を割り当てます。



また、リーダーシップのクオリティは、事業の成功と企業文化の変革の両方を実現する重要な要素となるものです。オリンパスが導入しているグローバル・リーダーシップ・コンピテンシー・モデルは、グローバル共通でリーダーシップ開発、タレント&サクセッション（後継者育成）マネジメント、採用、リーダーの人事評価に適用されています。

オリンパスグループは、従業員が世界中のどこで働いているかに関わらず、一貫した能力開発を行えることを目指しています。また、新しいグローバル人事評価制度を導入することにより、従業員へ「私たちのコアバリュー」の重要性をさらに強調し、業務に対するフィードバックと従業員の学びを促進します。従業員は、個人個人の能力開発計画を立てることが奨励されています。さらに、従業員の能力開発の成果は、定期的な従業員調査によって評価されています。

能力開発体系

オリンパスグループは、リーダー、個人、チームを対象に、グローバルおよび各地域で幅広い能力開発の機会を提供しています。



重点領域は、下記のとおりです。

私たちの存在意義、価値観とカルチャー — 患者さんの安全と品質をすべての行動の中心に置く：グローバルおよび各地域でのオンボーディングセッション、従業員が「私たちのコアバリュー」の重要性を再認識し、取り組みを深めるためのコアバリューウィーク、患者さんと医療従事者がストーリーを共有するレクチャーなどを実施しています。

個人およびプロフェッショナルとしての成長 — 業務および個人レベルにおいて成功するためのスキルとマインドセットの構築：リーダーシップ・コンピテンシーに重点を置いたリーダーシップ・プログラム、リーダー向けのGlobal360フィードバック、プロジェクト・マネジメント、プレゼンテーション、意思決定、フィードバックなどのビジネススキルに関連したファシリテーションコースやeラーニング、語学コース、異文化理解ワークショップ、キャリアワークショップなどを実施しています。2020年から2023年にかけては、グローバル共通実力強化研修を提供し、合計約6,600名のリーダーと従業員が参加しました。

部門別／職種別スキル — 選択した分野の専門性の構築

営業担当者向け製品・営業トレーニング、製造および修理拠点担当者向けトレーニング、マーケティング・アカデミーなど、さまざまな研修を行っています。

これらに加えて、20,000を超えるコースから選択が可能なLinkedInラーニングを提供しています。すでに全世界で約8,000名の従業員が利用可能であり、一年以内に20,000名まで拡大する予定です。

リーダーシップ開発

オリンパスグループは、グローバルな変革の取り組みを支援するため、リーダーにとって最も重要なマインドセットと行動を表すコンピテンシーを定めた「グローバル・リーダーシップ・コンピテンシー・モデル (Global Leadership Competency Model: GLCM)」を2019年に導入しました。まずはシニアマネジメント層のタレント&サクセッションマネジメントに適用し、2021年以降はすべてのマネージャーに拡大適用しています。また、このモデルは採用、タレント&サクセッションマネジメント、人材育成・キャリア開発にも適用しており、2023年4月からはグローバル人事評価制度にも適用しています。GLCMは当社グループのグローバル・リーダーシップ人材開発の基礎となるものです。

2022年5月より、すべてのリーダーを対象にGlobal360フィードバックを実施しています。直属の部下、同僚およびマネージャーからフィードバックを受けることで、リーダーが自分の強みと伸ばすべき領域に関する洞察を得て、そのプロセスから能力開発目標を導き出すことを目的としています。導入後、すでに500名を超えるリーダーがこのフィードバックに参加しています。

2022年度は、シニアリーダーを対象にマスタークラスを6回開催し、合計で約850名が参加しました。外部有識者による講演会では、イノベーション、戦略的マインドセット、人材開発などのリーダーシップ・コンピテンシーにフォーカスしました。

タレント&サクセッションマネジメントについては、パフォーマンス・ポテンシャル (9box) で人材の可視化を行い、それぞれの従業員に合った能力開発につなげるとともに、ハイポテンシャル人材を特定し、サクセッションパイプラインの強化および戦略的・計画的な育成・アサインメントを実施しています。

2023年からは、講師によるGLCMモジュール・プログラムをオンラインで開始します。マネージャーは経営戦略や個人の能力開発計画に基づき、自らのスキル構築に役立つ特定のリーダーシップ・コンピテンシーに関するモジュールを選択できます。このグローバルで統一されたプログラムによって、オリンパスのリーダーたちは、リーダーシップに関する全地域共通の言語とスキルを身につけることができます。

地域別には例えば、以下のようなリーダーシップ開発の取り組みを実施しています。

- ・地域別メンタリング・スキーム
- ・新任リーダープログラム
- ・特定のスキルにフォーカスしたコース (例：チェンジマネジメント、コーチング、採用など)

日本での研修・教育例

オリンパスおよびオリンパスマーケティング株式会社では、学習管理システム「オリンパスカレッジ・プラス」などを用いたeラーニングをはじめ、集型研修による専門スキルトレーニングやコンプライアンス教育など、かねてから年間数百タイトルに上る学習プログラムと機会を従業員に提供してきました。昨今、オンライン環境がより発展を遂げている状況に合わせ、さらに効果的・効率的な能力開発の仕組みづくりに取り組んでいます。具体的には、集型研修のオンライン化による移動コストの削減、社内スタジオの新設、既存プログラムの動画化・オンデマンド化による利用率向上、さらにこれらを組み合わせた反転学習による学習効果向上などを実現しています。また人事関連システムのグローバル統一化に合わせ、さらなるコンテンツの拡充や学習効果、利用率の向上に取り組んでいます。

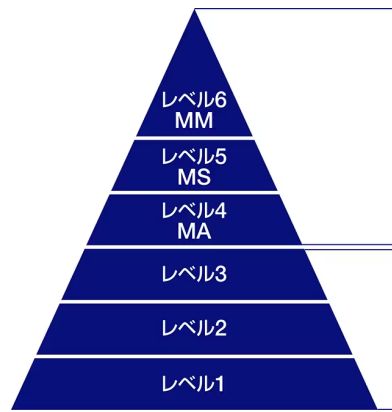
◇ ものづくり人材育成制度

オリンパスグループは、製造現場の技能者は付加価値を生み出す重要な源泉と考えています。

日本の製造拠点では、機能研修プログラムの一つとして「ものづくり人材育成制度」を設け、業務で必要となる技能レベルを6段階に区分し、計画的なレベルアップを図っています。レベル1の新入社員からレベル3までを一般技能者、レベル4以上は高い技術技能を持つ「高度技能者」として認定します。レベル4を「Manufacturing Advisor (MA)」、レベル5を「Manufacturing Supervisor (MS)」、そして最高位のレベル6を「Manufacturing Master (MM)」と称しています。新入社員からMMに至るまで、レベルに応じた育成を計画的に行っています。2023年4月1日時点の高度技能者数は計105名です。

また、上位レベル認定を目指す従業員のためのトレーニングプログラムの実施や、上位認定者から助言を受けられるためこれらによって組織力強化はもちろん、個人のモチベーション向上にも繋がっています。

さらに、医療関連製品の製造を担うOlympus Vietnam Co., Ltd.では、接着やろう付けなど、日本の製造拠点と同じ資格認定制度なども取り入れて、グローバルな製造体制の構築に資するよう研修・教育制度の充実に努めています。



高度技能者育成制度の技能レベル（日本の製造拠点）

高度技能者
技能グランプリ挑戦、
社外指導、
技能道場での指導

一般技能者
OTSや
技能道場で研修、
社内外の
技能検定挑戦

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

- ▼ 基本的な考え方
- ▼ グローバルにおけるDEIの推進体制
- ▼ グローバルにおけるDEIの重点領域および取り組み
- ▼ 各地域におけるDEIの取り組み
- ▼ 目標・実績データ

基本的な考え方

オリンパスグループは、グローバルにおけるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DEI）戦略を2023年度に策定・公表しました。

オリンパスグループでは、私たちの存在意義である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」にあたって、DEIは欠かすことのできない重要な戦略と考えています。私たちは、DEIに取り組むことで、組織のケイパビリティと持続可能性を高め、私たちの存在意義を余すことなく実現し、お客さまやステークホルダーから選ばれる存在であり続けます。

▶ [オリンパス、「Chief Diversity, Equity and Inclusion Officer」新設のお知らせ](#)

ステートメント(オリンパスのDEIビジョン)

オリンパスでは、多様な視点と背景を持つ人を大切にすることを一つのコアバリューにしています。オリンパスは、従業員の年齢、性別、人種、性的指向、性自認、社会経済的地位、民族、障がいの有無、能力、国籍・文化、言語、宗教、意見、政治的な立場、経験、経歴などの違いを尊重します。オリンパスは、従業員の誰もがありのまま受け入れられて、誰もが適切な機会を得ることができる、インクルーシブな文化や適切なシステムの構築に取り組んでいます。そして、その範囲は従業員だけでなく、地域社会にも及んでいます。

ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンは等しく重要であると考え、DEIが自然と日常業務の一部となって初めて、人々が自分らしくいられ、能力を最大限に引き出され、ベストなパフォーマンスを発揮することができるのです。

多様な背景を持つ従業員たちは、このような環境の中で、お客さまの多様なニーズや期待をより深く理解し、互いに意見を出し合い、共に解決策を考え、新たな価値を創造できるようになります。そして、それは最終的に、私たちの存在意義である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」につながります。

オリンパスにおけるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの定義



Diversity

ダイバーシティとは、年齢、性別、人種、性的指向、性自認、社会経済的地位、民族、障がいの有無、国籍・文化、言語、宗教、意見、政治的な立場、経験、経歴上の違いの有無にかかわらず、すべての人が尊重されることを指します。



Equity

エクイティとは、会社からもたらされる成長の機会が、従業員一人ひとりの違いによって左右されないことを指します。

オリンパスは、誰もがベストなパフォーマンスを発揮できるように、それぞれに適切な機会を提供します。



Inclusion

インクルージョンとは、従業員がありのまま受け入れられ、安心して自由に意見を述べられる状態を指します。

オリンパスがDEIに取り組む理由

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンは私達の存在意義を実現するにあたって、欠かすことのできない重要な戦略です。

オリンパスがDEIに取り組む理由は以下の通りです。

- ・ 従業員体験を改善し、誰もすべての人がありのままの自分であることができ、それが組織で受け入れられる
- ・ 意思決定の質を改善し、イノベーションを促進し、お客さまや患者さまにさらなる価値をもたらす製品やサービスを提供する
- ・ 創造性を育み、プロセスを合理化し、生産性を高める機会を増やす

私たちは、DEIの活動を通じて組織のケイパビリティと持続可能性を高め、私たちの存在意義を余すことなく実現し、お客さまやステークホルダーから確実に選ばれる存在であり続けます。



グローバルにおけるDEIの推進体制

オリンパスでは、DEIを推進していくにあたり2023年6月1日付でチーフ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン オフィサー (CDO) のポストを新たに設け、日本地域統括役員の楊文蕾が就任しました。今後は、日本統括役員を継続しながら、CDOとして、オリンパスのグローバルDEI戦略に関する取り組みを加速してまいります。

世界をリードするメドテックカンパニーとして、オリンパスには常に最新のトレンドを把握し、ステークホルダーの期待に応えるために適切な施策を執り行っていく責務があります。この新しいポジションの創設により、オリンパスのDEI施策におけるグローバルガバナンス体制の確保にも寄与します。楊の経験豊富なリーダーシップが、私たちの組織をDEIの目標に向けて推進することを確信しています。



グローバルにおけるDEIの重点領域、および取り組み

4つの重点領域

DEIに取り組むにあたって、まず4つの主要テーマをグローバルにおける戦略的な重点領域と位置づけています※1。

1. ジェンダーとライフプライオリティ：女性、およびライフイベントによって時間的な制約を抱えるすべての「ケアテイカー」※2をサポート
2. 国籍・文化：多様性を高め、あらゆる国籍・文化、言語を持つ人々に機会へのアクセスを公平に提供
3. キャリア・経験：幅広い経験を増やし、チームや組織の視野を広げる
4. インクルーシブな環境：心理的安全性を確保し、誰もが自分らしくいられて、安心して発言でき、積極的に協力し合えるような環境を構築

※1 DEIの取り組みにおいて、オリンパスはダイバーシティの他の柱である年齢、人種、性的指向、性自認、社会経済的地位、民族、障がいの有無、能力、国籍・文化、言語、宗教、意見、政治的な立場などについても、すべて等しく重視しています。各地域の事情や特性を考慮した上で、その地域で推進すべき柱について、引き続きそれぞれのダイバーシティを高め、エクイティを強化していきます。

※2 ケアテイカーとは、仕事をしながら、子供や両親、家族などの世話をする必要がある人々を指します。

具体的な取り組み

上記の4つの主要テーマに沿って、マネージャー向けのグローバル共通DEIトレーニングや、従業員にグローバルポジションに応募する機会、言語学習の機会などを先駆けて提供しています。今後、新たな施策も徐々に導入し、少しずつグローバルに展開していく予定です。

このほか、オリンパスでは様々なグローバルイベントを開催しています。2023年3月8日の国際女性デーには、日本、米州地域、欧州地域、中国、APAC地域から約400名の社員が一斉にオンライン参加しました。

今後も4つの戦略的な重点領域に関する様々な取り組みを予定しています。

各地域におけるDEIの取り組み

グローバルにおけるDEIの取り組みに加えて、各地域におけるそれぞれの課題やニーズに合わせた活動も実施しています。詳細は以下をご覧ください。

- ・ [日本におけるDEI推進](#)
- ・ [米州におけるダイバーシティ&インクルージョン](#)

目標・実績データ

DEIに関するKPI

DEIの取り組みの進捗を把握するため、以下のKPIを2023年度に策定しました。

1. 2028年3月期末までに、グローバルにおける女性管理職比率30%を目指す。また、オリンパス株式会社の女性管理職比率を13%に倍増させる。
2. 2026年3月期末までにオリンパス株式会社の男性育児休業等取得率100%を目指す。
3. オリンパスグループにおける国籍・文化のダイバーシティを高めるとともに、従業員エンゲージメントスコアのさらなる改善を図る。

現在の状況（2023年3月1日時点）

- ・ グローバルにおける女性管理職比率：22.7%
- ・ オリンパス株式会社の女性管理職比率：7.2%
- ・ オリンパス株式会社における男性育児休業等取得率：70.2%

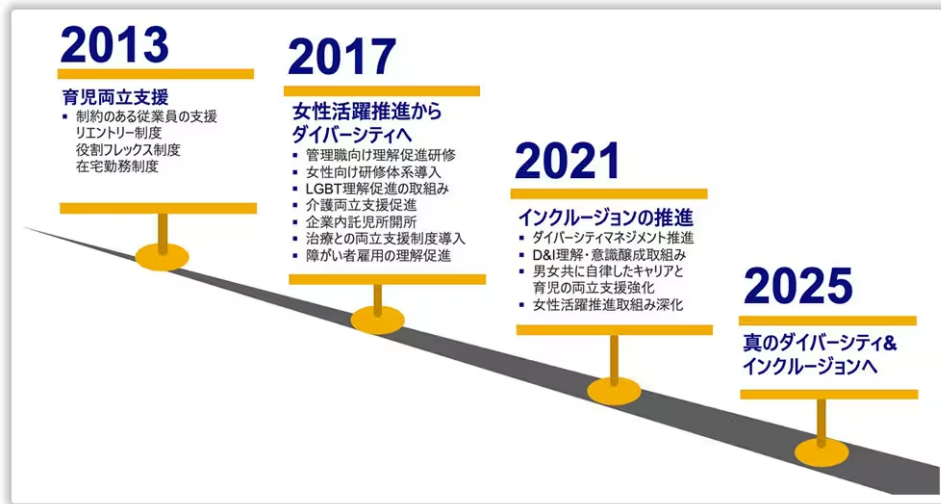
※ オリンパス株式会社における実績の詳細は以下のページをご確認ください。

▶ [日本におけるDEI推進](#)

日本におけるDEI推進

- ▼ 日本のDEIの取り組み変遷
- ▼ 制度・仕組み
- ▼ 取り組み
- ▼ 目標・実績データ

日本のDEIの取り組み変遷



行動計画

- ▶ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
- ▶ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

制度・仕組み

多様な働き方の推進

オリンパスは、私たちの存在意義を実現するため、従業員一人ひとりがベストな状態でパフォーマンスを発揮できる健やかな組織文化を目指し、多様な働き方を推進しています。

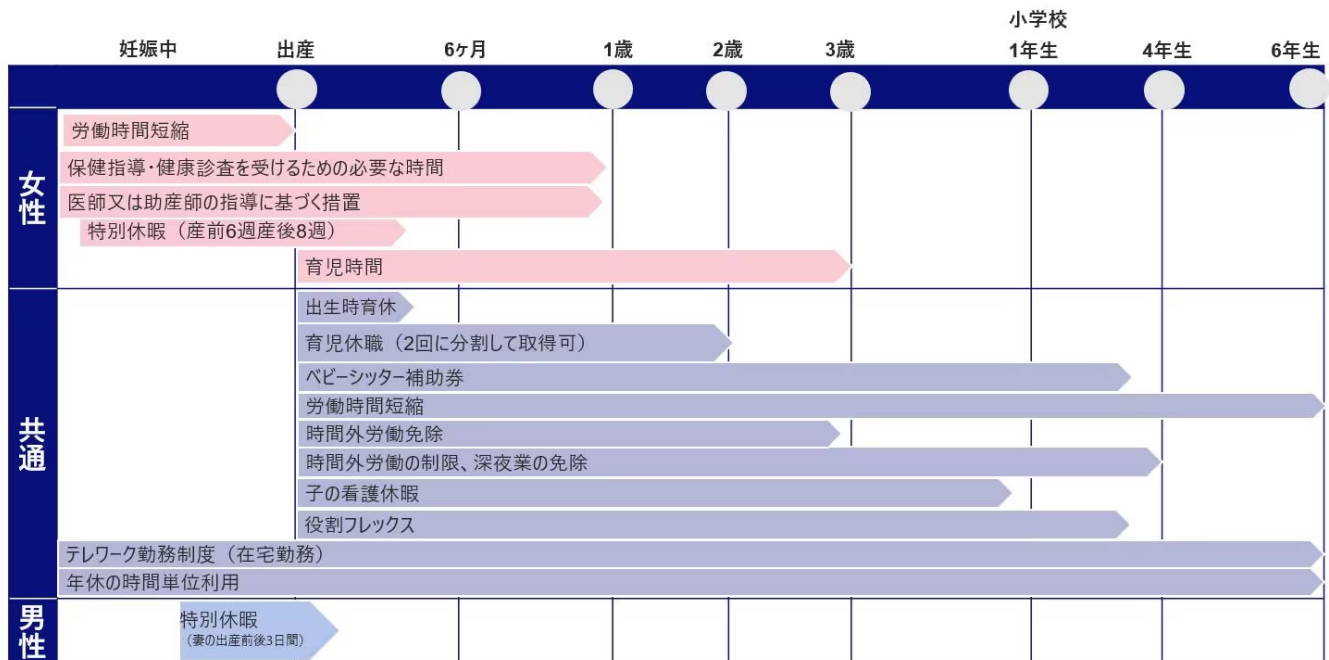
特にテレワーク勤務に関しては、2021年4月より従来の在宅勤務制度から対象者・上限日数・就労場所を大きく見直し、柔軟な働き方ができるようにしています。また年次有給休暇の時間単位取得やサテライトオフィス導入など、時間や場所にとらわれず柔軟な働き方が実現できる環境を強化しました。このような取り組みにより、生産性向上や従業員のワークライフバランスの実現、自律的な職場風土の醸成を目指しています。

また、主体性を重視する職場風土の醸成や効率の向上および心身のリフレッシュ促進を目的として、コアタイム^{※1}に就業していれば出社時間と退社時間を自由に決められるフレックスタイム勤務制を導入^{※2}しています。会社のニーズと、従業員の日々の経験のバランスが満たされるような取り組みを推進しています。

※1 コアタイムは2020年6月より11:15～13:30となっています

※2 通常勤務が望ましいと思われる業務に携わる方は対象外となる場合があります

育児関連制度一覧



取り組み

- ▼ インクルーシブな文化の醸成
- ▼ 女性活躍推進
- ▼ 女性活躍推進研修体系
- ▼ 社外評価

インクルーシブな文化の醸成

オリンパスグループは、あらゆる多様性を尊重することに加え、互いを受け入れるOpenな組織風土づくりや、一人一人が固有の課題をお互いに理解し、乗り越えていけるような支援にも取り組んでいます。

2023年3月期からは、DEIを「自分ごと」として捉えるきっかけの提供による全社的な意識向上を目指し、DEIイベントを実施しました。外部有識者講演や体験型のイベント、属性ごとのセミナーなどを実施し、延べ約1,000名が参加しました。

また、DEIイベントの期間中には、関係会社を含む全従業員向けにeラーニングを配信。オリンパスでは受講率が93%となりました。これを通じて、受講前から知識を保有していた5割の従業員への継続した意識啓発と、4割の従業員の知識習得のきっかけとすることができました。



体験型イベントの様子



女性活躍推進

オリンパスと国内グループ会社は、採用および昇格・昇給において、性別による差別がなく全ての人材が能力発揮できるよう高い専門能力を持つ人材を積極的に採用・登用し、活躍の機会を提供しています。

▶ 雇用：社会：サステナビリティ：オリンパス (olympus.co.jp)

オリンパスでは2023年3月現在、105名の女性管理職が活躍しており、管理職の女性比率は7%を超えています。管理職候補でもある係長の女性比率も15.4%、従業員の女性比率も20.6%であり、いずれも前期の比率を上回っています。

プライベートとキャリア形成を両立するために、子供を養育する従業員に対して法定を上回る期間の労働時間短縮をはじめとする各種制度を導入し、白河・八王子事業場には企業内託児所「オリンパスキッズガーデン」を設置しています。

研修体系は次世代リーダーの育成、キャリア支援、風土醸成を目的として設計し、継続的に実施しています。女性次期管理職候補者のスキル強化を目的とする女性リーダー向け研修およびメンターとの対話を通じ自律的にキャリアを考えてもらうメンター制度、育児休業中の従業員がネットワークを作る場の提供による仕事とキャリアの両立支援、復職後の早期業務立ち上げなどを支援する育児休職復職者研修、管理職が多様な人材のマネジメントについて学ぶ理解促進研修を行っています。

さらに、女性管理職のネットワーキングイベントも実施しています。2023年3月期は外部有識者や女性執行役員による講演などを実施し、延べ40名が参加しました。



女性管理職ネットワーキングイベントの様子（CHRO/RROも出席）



管理職向け理解促進研修の様子



八王子事業場内にある企業内託児所「オリンパスキッズガーデン」

女性活躍推進研修体系



社外評価

プラチナくるみん

次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づき、行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し一定の基準を満たした企業は、申請によって「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

オリンパスおよび国内グループ会社は従来より次世代法に基づく行動計画を策定し、取り組みを重ねてきました。その結果、オリンパスは2022年、高い水準の取り組みを行っている企業を評価しつつ、継続的な取り組みを促進する「プラチナくるみん認定」を取得しました。

さらに、オリンパステルモバイオマテリアルが2021年、「プラチナくるみん認定企業」として認定されています。また、オリンパスマーケティングが2020年、会津オリンパスが2022年に、それぞれ「くるみん認定企業」として認定されました。



えるぼし

女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業として、厚生労働大臣の認定（えるぼし）を受けることができます。

オリンパスは、2019年に「えるぼし3段階目」として厚生労働大臣から認定されました。



PRIDE指標2022

オリンパスでは性的少数者の理解と支援の促進に関し、日本国内に向けた専用相談窓口を設置しています。

またLGBTQ理解促進のためのeラーニングや有志によるALLY活動を実施しています。

これらの活動の結果、日本でのLGBTQに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標2022」の「シルバー」認定を取得しました。

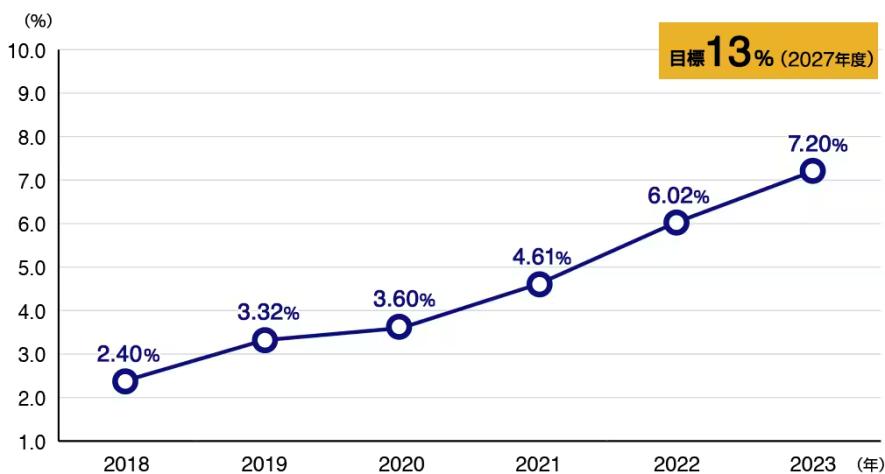


目標・実績データ

【女性】

	2022年4月	2023年3月	2023年4月
役員の女性比率	8.8%	9.1%	9.1%

管理職の女性比率推移



	2022年4月	2023年3月
係長の女性比率	14.0%	15.4%
従業員の女性比率	20.1%	20.6%
新卒採用における女性比率※	25.9%	27.9%

	2022年4月	2023年3月
中途採用における女性比率	25.3%	24.7%
男性継続就業年数 [※]	14.10年	16.02年
女性継続就業年数 [※]	10.90年	13.01年

(注) 出向者の扱いは、出向者を出向元の従業員として集計しています。

(注) 2023年より集計対象範囲を正社員から直接雇用従業員へ広げており、集計期間を4月から3月に変更しています。

※ 新卒採用における女性比率、男女継続就業年数は正社員で集計しています。

【外国籍・その他】

	2022年4月	2023年3月
役員の外国籍比率	32.4%	33.3%
障がい者雇用率 [※]	2.8%	2.8%

※ 特例グループ8社

【育児関連】

	2022年3月期	2023年3月期
育児休業取得率（男性） ^{※1※2}	41.3%	70.2% ※目標100%（2026年3月期）
育児休業取得率（女性）	100%	94% ^{※3}
育児休業取得期間（男性）	41.1日	26.5日
育児休業取得期間（女性）	367.4日	354.1日
育児休業からの復職率（女性）	100%	98%

(注) 出向者の扱いは、2022年3月期：出向者を出向元の従業員として集計しています。2023年3月期：当社への出向受け入れ、関係会社への出向者を除き集計しています。

※1 育児休業取得率（男性）の出向者の扱いは、2023年3月期：出向者は出向先の従業員として集計しています。

※2 育児休業取得率（男性）には、妻の出産にあわせ最大3日の特別休暇（有給）を取得できる制度を含みます。

※3 対象年度の出産者の育児休業取得率は100%ですが、出産者の「産後休暇」が期間内に含まれるため94%となります。

【働き方】

	2022年3月期	2023年3月期
年次有給休暇平均取得日数	13日	12日
一か月あたりの法定時間外労働時間の平均	7.0時間	8.6時間
在宅勤務利用実績 [※]	対象者のうち65%が 月に1日以上利用	対象者のうち70%が 月に1日以上利用

(注) 出向者の扱いは、2022年3月期：出向者を出向元の従業員として集計しています。2023年3月期：当社への出向受け入れ、関係会社への出向者を除き集計しています。

(注) 2023年3月期より集計対象範囲を正社員から直接雇用従業員へ広げています。

※ 在宅勤務利用実績の出向者の扱いは、出向者を出向元の従業員として集計しています。

米州におけるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人種のるつぼである米州では、多種多様な人々が混在して社会を形成しています。オリンパスグループの米州地域における従業員構成も、多様性（ダイバーシティ）に富んでおり、従業員一人ひとりの人格、個性、文化、宗教、国籍、人権をお互いに尊重し合うことによって、新たな価値創造のための取り組みをしています。

米州地域統括会社のOlympus Corporation of the Americas (OCA) は、傘下の17拠点を対象に、OCA公認のColleague Affinity Networks (CANs)と称されるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI) のネットワークを2018年に立ち上げました。現在、DEIのネットワークは10グループあり、すべてのCANsには経営層がオーナーとして配置され、DEIの活動を後押ししています。

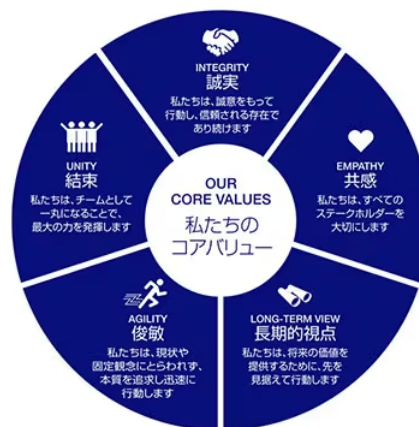
DEIというと、とかくマイノリティ（社会的少数集団）のマイナス面や脆弱性にばかり目が行きがちですが、その背景にある文化や特性を包括的に捉えることで大きな気づきや思わぬ発見が生まれ、オリンパスグループの経営理念の実現に貢献しています。

Colleague Affinity Networks (CANs)

1. Women's
2. Veterans
3. Inter Abilities
4. Asian
5. African American
6. Intercultural (San Jose)
7. LGBTQ
8. Interfaith
9. Emerging Professionals
10. Hispanic-Latino

オリンパスグループの経営理念

私たちの存在意義
世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現



オリンパスグループの経営理念は、「私たちの存在意義」と「私たちのコアバリュー」で構成されています。CANsの活動はすべて、私たちのコアバリューである「Integrity / 誠実」「Empathy / 共感」「Long-Term View / 長期的視点」「Agility / 俊敏」「Unity / 結束」の実践です。お互いを理解し、尊重し合い、コミュニケーションの範囲が広がることで、新たなシナジーも生まれ始めています。個人では気づかなかった資質を見出され、適材適所が促進されるなど、人的資源の活性化につながっています。

Colleague Affinity Group (CAN) の活動



Black History Month & Habitat for Humanity



Asian Heritage Month



Emerging Professionals Mentor Interns



Memorial Day & Veteran's Day Education



基本的な考え方・方針

オリンパスグループは、「オリンパスグローバル行動規範」において、職場の安全衛生と従業員の健康についての考え方と、そのために必要な行動を以下のように定めています。

▶ [オリンパスグローバル行動規範](#)

安全で衛生的な職場環境

オリンパスにとって職場の安全衛生は最優先事項です。私たちは、職場での事故や職業病を防ぐための事前措置を講じています。人間工学に基づいた、働きやすい環境の提供に努め、健康とウェルネスの促進を図っています。

◆ 必要な行動

- ◆ 自分と他者の安全を念頭に、正しい判断を下し、行動する。
- ◆ 安全上の懸念や、業務上の傷害や疾病の発生状況を報告する。
- ◆ 暴力行為を決して軽視せず、他者からの暴力的な脅迫やその兆候を報告する。
- ◆ 該当する安全衛生規制を順守する。

この行動規範を行動に移す上での方針を示す「環境安全衛生ポリシー」を策定し、安全で健康的に働くことのできる職場環境の整備に努めています。

▶ [環境安全衛生ポリシー](#)

推進体制・取り組み

グローバルな安全衛生活動体制

オリンパスグループでは、CEOおよびCHRO(Chief Human Resources Officer)が安全衛生最高責任者を務め、EHS（環境・健康・安全衛生）を含む、人事・総務機能を統括するHuman Resources Headがグループ全体の安全衛生業務の統括責任者を務めています。Human Resources Headにより策定された「環境安全衛生ポリシー」のもと、EHS統括部門が年度ごとのEHS（環境・健康・安全衛生）活動方針を定め、グローバル各拠点で活動を推進しています。グローバルの各拠点においては、法令・ルールの確実な順守と安全衛生リスクの低減を目的とし、安全衛生管理の仕組み整備、リスクアセスメント、リスク低減活動、従業員に対する教育・訓練、内部監査や職場巡視、外部専門家によるリスク診断などの取り組みを推進しています。

2023年3月期は重大災害0件と、休業災害発生率を前年度以下（0.67）を目標としてグローバルの各拠点で安全衛生活動を推進しました。これら活動の結果として、重大災害は0件で、休業災害発生率も前年度以下（0.63）となり、目標を達成しました。



外部認証取得状況一覧(労働安全衛生マネジメントシステム)

オリンパスは、労働安全衛生の管理システムを構築・維持し、継続的に改善するとともに、顧客やステークホルダーからの信頼性向上のために、労働安全衛生マネジメントシステムの認証取得の取り組みを進めています。

事業場	認証	取得年
会津オリンパス	JISHA方式適格OSHMS※1	2011年
白河オリンパス	ISO 45001	2020年
青森オリンパス	JISHA方式適格OSHMS※1	2009年
KeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd.	ISO 45001	2020年
Olympus Iberia S.A.U.	ISO 45001	2021年
Olympus Trading (Shanghai) Limited	安全生産標準化企業認定	2015年

※1 中央労働災害防止協会が実施しているJISHA方式適格OSHMS基準に適合している事業場を評価認証機関が認証する制度

労働災害データ

労働災害データの集計範囲は下記拠点です。

日本：オリンパス株式会社および日本の全ての連結グループ会社

米州：地域統括会社Olympus Corporation of the Americasと主要関係会社

欧州：2022年3月期までは地域統括会社Olympus Europa SE & Co. KGと主要関係会社（販売子会社を除く）

2022年3月期までは地域統括会社Olympus Europa SE & Co. KGと主要関係会社（販売子会社を除く）

アジア・オセアニア：2022年3月期までは主要製造拠点

2023年3月期以降は主要製造拠点および中国販売子会社を含む

2022年3月期以前は科学事業のデータを含む

休業災害件数

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
日本	6	4	2	2	6★
米州	37	20	4	12	2★

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
欧州	11	6	16	14	19★
アジア・オセアニア	14	8	6	4	5★
合計	68	38	28	32	32★

★ 第三者検証における保証対象指標

休業災害(1日以上)度数率^{※2}(LTIFR)

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
日本	0.20	0.13	0.08	0.08	0.29★
米州	3.27	1.93	0.39	1.13	0.21★
欧州	1.97	1.07	2.04	1.86	1.54★
アジア・オセアニア	1.34	0.77	0.62	0.72	0.62★
全体	1.17	0.66	0.52	0.67	0.63★
全産業(日本) ^{※3}	1.83	1.80	1.95	2.09	2.06
製造業(日本) ^{※3}	1.20	1.20	1.21	1.31	1.20

★ 第三者検証における保証対象指標

※2 休業災害度数率 = 休業災害件数 ÷ (期末従業員数 × 労働時間) × 1,000,000

※3 厚生労働省 労働災害動向調査より

業務上疾病度数率^{※4}(OIFR)

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
日本	0.07	0.07	0	0	0

※4 業務上疾病度数率 = 休業を伴う業務上疾病件数^{※5} ÷ (期末従業員数 × 労働時間) × 1,000,000

※5 業務上災害のうち、厚生労働省職業病リスト(労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)別表第一の二)に該当するもの

労働災害死亡者数^{※6}

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
日本	0 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0★ (0)
米州	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0★ (0)
欧州	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0★ (0)
アジア・オセアニア	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0★ (0)
合計	0 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0★ (0)

★ 第三者検証における保証対象指標

※6 数値は直接雇用者を示し、カッコ内はコントラクター(派遣労働者)を示す

従業員教育

オリンパスグループは従業員の安全衛生に対する意識を高めるために、さまざまな安全衛生教育を実施しています。

区分	対象者	主な教育内容
基礎教育	新入社員	新入社員の雇入れ時の安全衛生基礎教育（安全衛生関連法規制、社内管理体制・ルールなど） <ul style="list-style-type: none">◆ 日本：2022年4月実施（受講者 52名）◆ 中国：入社後1週間以内に実施◆ アジア：2022年7月製造拠点において実施（受講者661名）
	対象従業員	安全衛生基礎教育（安全衛生関連法規制、リスク低減対策など） <ul style="list-style-type: none">◆ 米州：2022年7月-8月実施（受講者4,225名）◆ 欧州：2022年10月-12月職制向け実施◆ 日本：2023年3月期実施（受講者累計3,861名）
専門教育	対象従業員	安全道場を通じた危険体感教育（現場で起こり得る危険の疑似体験） <ul style="list-style-type: none">◆ 日本：製造拠点において実施 安全漫画による業務上災害低減の教育 <ul style="list-style-type: none">◆ 日本：製造拠点において実施（受講者：4,071名） 毒物及び劇物取締法順守の教育 <ul style="list-style-type: none">◆ 日本：製造機能の化学物質管理者および職制向け実施（受講者：1,333名）◆ 日本：毒物劇物取扱責任者および化学物質販売部門の管理者向け実施（受講者：66名）
		ロックダウン後の職業健康・操業再開安全生産講習 <ul style="list-style-type: none">◆ 中国：2022年6月実施（受講者：約300名）
	安全衛生推進者	リスクアセッサの力量向上教育（リスクアセスメント手法など） <ul style="list-style-type: none">◆ アジア：製造拠点において実施（受講者：24名）
	内部監査員	安全衛生マネジメントシステム内部監査員の力量向上教育 <ul style="list-style-type: none">◆ 欧州：製造拠点において実施◆ 日本：製造拠点において実施

各地域の活動

日本地域の取り組み

◆ 安全衛生マネジメントと事故水平展開の強化

日本地域では、「労働安全衛生マネジメント規程」に基づいて、各拠点における安全衛生委員会の推進責任者で構成する「全社安全衛生推進委員会」を設置し、安全衛生活動計画の達成に向けた活動を推進しています。安全衛生管理の仕組みの構築と改善、リスクアセスメントに基づくリスク管理、従業員への教育・訓練と意識啓発などの定例的な取り組みに加え、安全衛生上の重大事故が発生した場合には、類似の事故が再発しないよう、臨時委員会を開催して国内グループ全社への水平展開を実施しています。

また、従業員数50名以上の全ての国内拠点において、産業医と衛生管理者による法定の職場巡視を実施し、巡視のなかで安全衛生上のリスクが発見された場合には、各拠点においてすみやかに改善を実施しています。

◆ 製造工程における片刃カミソリの手持ち作業廃止に向けた取り組み

（会津オリンパス、青森オリンパス）

製造工程における刃物の使用をより安全に行うため、安全衛生管理部門と製造部門が連携し、片刃カミソリからカッターナイフなど持ち手のある刃物への変更や治具の作成による片刃カミソリの手持ち作業廃止に向けた取り組みを実施しました。その結果、会津オリンパスでは2022年3月期に片刃カミソリの手持ち作業を100%廃止することができ、以降は片刃カミソリによる労働災害ゼロ件を維持しています。

◆ 安全漫画による啓発

(会津オリンパス、白河オリンパス)

類似災害の防止と安全衛生管理への全員参加の風土醸成を狙いとして、会津オリンパスと白河オリンパスで過去に発生した労災事例をもとに安全漫画を作成し、国内製造拠点の全従業員に公開し分かりやすく教育を行いました。



◆ 交通安全の取り組み

自動車通勤が中心となる地方拠点や、営業・サービス部門において使用する社用車について、交通事故を未然に防ぐためオリンパスではさまざまな取り組みを実施しています。

長野事業場、白河事業場、青森オリンパスでは、冬季にスタッドレスタイヤへの履き替えチェックを行い、確実な履き替えを促す取り組みを実施しています。また、各県の交通安全協会が主催するセーフティラリーに毎年参加し、交通安全の意識向上につなげています。

営業・サービス部門においては、テレマティクスを活用し、運転者の交通ルール遵守やマナー向上に取り組んでいます。



米州の取り組み

◆ 環境安全衛生教育の実施

(Olympus Corporation of the Americas 米国)

Olympus Corporation of the Americasでは、全従業員を対象とした環境安全衛生基礎教育をオンラインで毎年実施しています。2022年3月期は、化学物質の安全性などの規制上のトピックや、環境マネジメントシステム教育に加え、人間工学や重量物の安全な運搬に関する内容を含め、強化しています。2022年3月期より受講者の対象を米国国内だけでなく米州全域に対象を拡大し、2023年3月期には4,225名が受講しました。

◆ 安全衛生の啓発レター／デジタルサイネージでの周知

(Olympus Surgical Technologies America 米国)

Olympus Surgical Technologies Americaでは、防カビ対策・害虫対策・刃物取り扱い上の注意事項など、安全衛生を実現するうえで欠かせないトピックを毎月のメールでの配信やデジタルサイネージによって、全従業員向けに周知を行っています。

欧州の取り組み

◆ 労働安全衛生委員会の開催

(Olympus Europa SE & Co. KG ドイツ)

Olympus Europa SE & Co. KGでは、各職場から安全管理者を集めて年に4回労働安全衛生委員会を開催し、リスクアセスメントの実施、オペレーション管理の統合、新型コロナウイルス感染症対策や在宅勤務についての協議を行っています。

◆ 欧州全域の子会社におけるリスク低減活動の確認

(Olympus Europa SE & Co. KG ドイツ)

Olympus Europa SE & Co. KGでは、欧州全域を網羅している販売子会社から安全衛生に関する情報を集め、リスクアセスメントが行われているかどうか、重大な休業災害が発生していないかを確認し、労働災害の削減に努めています。

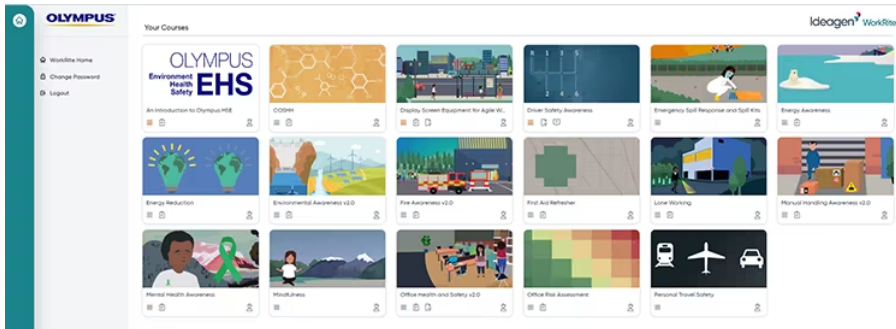
◇ ISO45001認証維持と安全衛生教育ポータルの新設

(KeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd. 英国)

KeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd.は、2021年1月に全拠点において取得したISO45001の認証を維持し、マネジメントシステムの運用を通じて、業務上の事故・災害を低減する活動を行っています。

2023年3月期には安全衛生・健康・環境の教育コンテンツを統合したオンライン教育のポータルサイトを新たに開設しました。分かりやすい動画やイラストを活用した教育コンテンツにより、受講者が直感的に内容をとらえられるよう工夫がされ、全従業員の安全衛生や健康・環境に対する理解が進んでいます。

また、社内の従業員教育に加えて、地元の高校生を招いて、施設の見学、危険予知演習、ISO45001の概要説明を通じて、職場における健康と安全管理方法を理解するための受入れ教育を実施しました。



中国の取り組み

◇ 安全生産標準化企業認定の更新・監査・報告

(Olympus Trading (Shanghai) Limited 上海)

Olympus Trading (Shanghai) Limitedでは、上海市应急管理局の要求である企業安全生産標準化の基本規格に基づき、安全生産・職業健康・職場環境評価を含む安全生産管理体制を構築しています。「安全第一、予防第一、総管理」を目標として、安全生産についての方針や目標の設定、委員会の設置、緊急時対応マニュアルの作成、緊急時対応訓練を実施しています。2023年3月期には、医療サービスオペレーションセンターの移転に伴い、安全生産標準化企業認定証書を更新しました。今後も定期的に安全生産に関するリスクや事例の分析を実施するとともに、多様なトレーニングで社員の安全生産意識の向上を図っていきます。

◇ リスク低減活動と教育・緊急訓練

(Olympus (GuangZhou) Industrial Co., Ltd. 広州)

四半期ごとに生産安全監査や消防安全監査を実施し、対処が必要な箇所について順次は正措置を行うことで生産工程や消防設備のリスクの最小化に努めています。また、エチレンオキサイドガス (EOG) 漏れの訓練やオートクレーブ設備での蒸気火傷に対する応急措置の訓練、救急スキルの講習会など、関係者向けに緊急時の対応訓練を行うことで、緊急事態が発生しても速やかに適切に対処できるような体制をとっています。

2023年3月期には、集塵機を防音素材でとり囲んで、運転時に発生するノイズの軽減措置を実施することで、従業員の健康と作業環境に配慮する取り組みを行いました。さらに、通勤途上災害の発生リスクを低減するため、地元の警察官を招いて交通安全教育を実施し、警察官から交通事故の実例を紹介いただきながら、従業員の交通安全意識の向上を図りました。

アジア・オセアニアの取り組み

◇ 労働安全衛生の月次パトロールと外部機関による設備点検

(Olympus Vietnam Co., Ltd. ベトナム)

Olympus Vietnam Co., Ltd.では毎月リスクアセスメントチームを編成して作業エリアのパトロールを行っています。パトロールのなかでリスクや不適合を見つけた場合にはすみやかに是正措置を講じています。また、2022年3月期には、5月を労働安全衛生月間として、「労働安全衛生カイゼンコンテスト」を実施し、安全性向上のための優れたアイデアを提案した従業員16名を表彰しました。さらに外部機関による作業環境測定を実施して、従業員の健康に配慮した、より安全で健康的な作業環境を実現するように努めています。

◆ 安全運転ポリシーの改定

(Olympus Australia Pty Ltd. オーストラリア)

Olympus Australia Pty Ltd.では、フィールドスタッフ向けに安全運転の社内ルールを策定しています。2023年3月度には安全運転ポリシーを改訂し、長距離運転で携帯電話の通信圏外を移動している場合のリスクを軽減するために衛星電話を携行すること、出張計画と出張前後のチェックリストにより上長とのコミュニケーションを必須とすることを定めました。

基本的な考え方・方針

背景

オリンパスグループは、グローバル行動規範の中で、「安全で衛生的な職場環境を最優先とし、職場での事故や職業病を防ぐための事前措置を講じ、働きやすい環境づくり、健康とウェルネスの促進を図る」と定めています。この方針のもと、従業員の健康増進は会社の持続的成長を支える重要な要素の一つと位置づけ、推進体制の構築・整備、具体的な取り組みを積極的に進めています。

目指す姿

オリンパスグループは、健康管理・健康増進の取り組みを通じ、次の姿を実現したいと考えています。

1. 従業員ひとりひとりがより健康でいきいきと働くことができる職場環境の維持。
2. 従業員のよりよい健康状態が経営の安定化やパフォーマンス向上に貢献している

重点施策

目指す姿を実現するために取り組むべき重点施策は、大きく以下の2点としています。

1. 従業員が心身ともに良好な状態でパフォーマンスを発揮できるよう一人ひとりの健康意識と健康行動の向上を促進すること。
2. 健やかな組織文化を醸成し、従業員が心身ともに良好な状態でパフォーマンスを発揮できる職場環境の醸成。

日本における取り組み

取り組みの経緯

2008年にオリンパス株式会社人事部門に従業員の健康活動を推進・統括する部署を設置し、健康保険組合と連携しながら、国内グループ会社の一元管理を始めました。以後、産業保健体制、健康管理運営ルールや健康管理システムの構築・整備を進め、こうした取り組みの成果を基盤として、活動を推進しています。

オリンパス健康宣言

オリンパスグループは、グローバル行動規範の中で「安全で衛生的な職場環境を最優先とし、職場での事故や職業病を防ぐための事前措置を講じ、働きやすい環境づくり・健康とウェルネスの促進を図る」と定めています。この推進に向けて、日本では「オリンパス健康宣言」を制定し、国内グループ会社も含めて、従業員とその家族の健康維持・増進を支援しています。

健康宣言の制定に合わせた重点取り組みとして、受動喫煙対策を進めるとともに、生活習慣の改善指導や、がん早期発見のためのがん検診の受診勧奨と費用補助、ココロの健康障害の防止などを通じ健康維持・増進を進めています。

これらの活動によって、私たちは心身ともに健康で活力に満ちた組織風土づくりを推進し、一人ひとりの「健康と幸せな生活の実現」を目指します。

オリンパス健康宣言

～「人々の健康と幸せな生活の実現」のために～

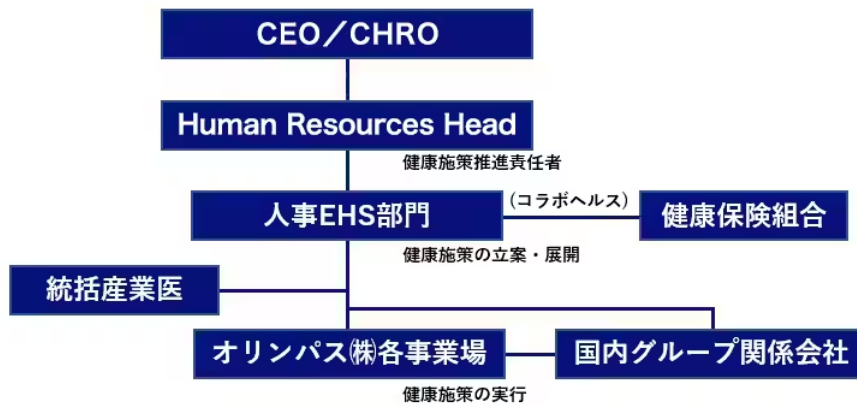
オリンパスグループの経営理念では「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現を通して社会に貢献する」と謳っています。この活動を支えるのは健康で活力あふれる社員とその家族であると考えます。

会社は社員と家族の健康を第一に考え、以下の取り組みを進めていきます。

1. 会社は、社員の健康を重要な経営課題と考え、安全と健康を最優先する組織文化の醸成を図っていきます。
2. 会社は、社員が心身ともに健康でいきいきと働く職場環境を整えていきます。
3. 会社は、健康保険組合と協力し、社員と家族一人ひとりの健康づくりを支援していきます。

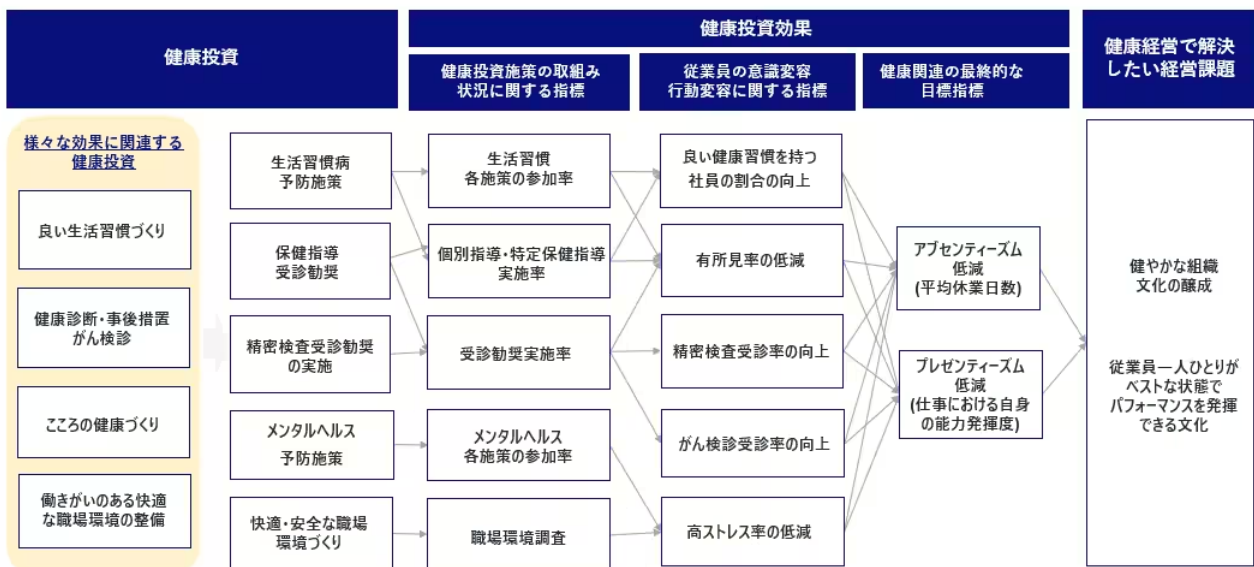
推進体制

年度ごとの活動計画に基づき、人事EHS部門が主体となって、健康保険組合や産業保健スタッフ、産業医などの関係部門と連携し、オリンパスの国内グループ会社全体での活動を推進しています。



健康経営戦略マップ

従業員の健康管理・健康増進に関わる取り組みと経営課題との繋がりを明確にした健康経営戦略マップを作成し、アブゼンティーズム（平均休業日数）とプレゼンティーズム（仕事における自身の能力発揮度）を健康経営の指標として、従業員の健康増進に向けた取り組みを積極的に進めています。



健康管理・健康増進活動の目標と重点施策

健康経営戦略マップに基づき、目標指標としているアブセンティーズムとプレゼンティーズムを改善していくために、①良い生活習慣づくり ②健康診断・事後措置、がん検診 ③こころの健康づくりを重点施策として、各種取り組みを積極的に進めています。

良い生活習慣づくり

生活習慣病を予防し、心身共に健康な状態を維持するには、良い生活習慣づくりがとて大切でです。オリンパスの国内グループ会社では、5つの良い生活習慣を設定し、それぞれの指標改善を進めています。

指標		目標値	
全体	5つの良い生活習慣の平均保有数	前年に対して改善	
5つの良い生活習慣	運動		1日30分以上の運動を週2回以上かつ1年以上の実施
	休息		寝つきの良さ、規則正しい睡眠、睡眠時間、日中の眠気
	食事		毎日の朝食、間食の有無、栄養バランス、摂取カロリー
	禁煙		1日当たりの喫煙状況（電子・加熱含む）
	飲酒	1日4日以下の飲酒	

定期健康診断・事後措置、がん検診

健康診断の受診、健診結果の把握・改善は、健康管理上、基本的な取り組みとなります。定期健康診断の有所見者率、がん検診の受診率を指標として、改善に向けた取り組みを継続的に進めています。

指標		目標値
定期健康診断の有所見率	①血圧、②血中脂質、③血糖	前年に対して改善
がん検診受診率	①胃部、②大腸、③乳がん、④子宮がん	

ココロの健康づくり

生活環境や仕事環境が大きく変化する中、メンタルヘルスは益々重要な要素となってきています。ストレスチェックによる高ストレス者の割合を指標として、予防措置から不調者対応、退職者の復職支援等、幅広い改善施策を展開しています。

指標	目標値
高ストレス者の割合	前年に対して改善

外部評価

健康経営度調査および健康経営優良法人ホワイト500の認定

2023年度の健康経営度調査では、精密機器の業種内でトップレベルのスコアを取得するなど、活動が高く評価され、7年連続で「健康経営優良法人～ホワイト500」に認定されました。

今回は特に、推進体制や健康経営戦略マップなどを公開したことや、重点施策に対して評価指標を設定し、レビュー活動を強化したことが「経営理念・方針」や「評価・改善」の項目のスコア向上につながりました。

同時に、関連会社のオリンパスマーケティング、会津オリンパスも「健康経営優良法人」に認定されています。



- ▶ 経済産業省 健康経営優良法人認定制度 ■
- ▶ 健康経営度調査結果（精密機器、その他製品） ■

スポーツエールカンパニー認定

従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進・支援に積極的に取り組んでいる企業として、スポーツ庁による「スポーツエールカンパニー」に3年連続で認定されました。特に、コロナ禍による運動不足の解消に取り組むなど、従業員の健康に配慮した取り組みが評価されました。また、2023年は関係会社のオリンパスマーケティング、オリンパステルモバイオマテリアルも「スポーツエールカンパニー」に認定されています。



- ▶ 2023年3月1日 オリンパス、スポーツ庁「スポーツエールカンパニー2023」に認定

具体的な取り組み

良い生活習慣づくり

生活習慣病の予防、改善のためには、良い生活習慣を身につけることが大切です。各拠点の医療職が中心となって、従業員の主体的な行動を支援するため、さまざまな活動を実施しています。

2023年3月期の活動例

運動	動画オンライン	<ul style="list-style-type: none"> ・運動セミナーを1～3月の間で、16回（座学含）実施し、約1,500名の従業員が参加 ・参加者の83%が運動をするきっかけづくりにつながったと回答（アンケート結果より） （国内グループ会社全体） 	
	ウォーキングキャンペーン	<ul style="list-style-type: none"> ・年間4回、期間1か月間程度で実施 ・約2,500名の従業員が参加（国内グループ会社全体） 	
食事	社員食堂とのコラボ	<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂にて、シーズン毎のイベントに合わせたヘルシーメニューを提供 ・骨強度や血管年齢の測定なども併せて実施 （八王子事業所：3回/年、白河事業所：毎日、長野事業所：3回/年） 	
喫煙	禁煙	<ul style="list-style-type: none"> ・全拠点において2021年3月末に敷地内の全面禁煙を完了 ・喫煙者に対して産業保健スタッフが卒煙に向けた支援を実施 ・健康保険組合が禁煙治療の全額費用補助の提供 	

		・結果：2023年3月末の喫煙率は15.9%（前年比0.5%ダウン） （国内グループ会社全体）
情報発信・教育	健康ポータルサイト	・健康保険組合にてウェルスポーツナビを導入し、一人ひとりの健康管理を促進 （国内グループ会社全体）
	ニュースレターの配信	・各健康増進テーマについて定期的に配信、2023年3月期配信回数11回 （国内グループ会社全体）

定期健康診断・事後措置、がん検診

定期健康診断・事後措置

各拠点に常駐している産業医、医療職を中心に定期健康診断、事後措置にもとづく面談、フォローをきめ細かく実施しています。有所見者および精密検査の受診が必要となる従業員への受診勧奨などの働きかけも強化しています。

がん検診

オリンパスでは、がんの早期発見・早期治療に向けて自社製品である内視鏡検査を健康診断のメニューに組み込むとともに、受診勧奨も積極的に実施し、高い受診率（2023年3月期 胃部内視鏡72.7%、大腸内視鏡62.5%）を維持しています。

検診費用は一部を除き被扶養者含めて健康保険組合が全額を補助し、婦人科健診も全年齢を対象とするなど、充実したサポートを提供しています。

また、従業員向けに定期的にeラーニングやセミナーなどを開催し、がんに対する知識向上、検診受診率向上を促進しています。

がん検診メニュー

検査項目	対象	健保費用補助	受診勧奨※年
胃がん（内視鏡）	35歳以上	全額	2年に1回
胃がん （ペプシノゲン検査）	35歳以上	全額	胃内視鏡を受診しない年
大腸がん（内視鏡）	35歳以上	全額	3年に1回（40歳以上）
大腸がん （便潜血検査）	35歳以上	全額	大腸内視鏡を受診しない年
乳がん・子宮がん	全年齢女性	全額	2年に1回
前立腺がん （PSAマーカー）	50歳以上男性	全額	2年に1回
腹部超音波検査	40歳以上	全額	2年に1回
肺がん （肺ヘリカルCT）	40歳以上	半額（上限5,000円税込み）	個人の判断で受診

※ 受診勧奨：対象年齢から一定年未受診の人（受診推奨年を経過しても未受診）に対して実施

ココロの健康づくり

オリンパスでは、メンタルヘルスも重点課題の一つとして、さまざまな角度から施策を展開しています。また、昨今の生活・働き方の急激な変化を受けて、内容の充実を図っています。

ストレスチェックは、オリンパス株式会社および国内グループ会社を対象に一斉に実施しています。受検率も例年90%以上で推移しており、高ストレス者への適切な面談実施に加えて、個別相談・フォロー活動なども強化しています。

2023年3月期の活動

セルフケア	1) メンタル教育 ・全社員向けセルフケアeラーニングのセミナーの実施 ・医療職による新入社員向けセルフケアセミナーの実施
ラインケア	1) 職制教育・支援 ・階層別の職制向けメンタルヘルスのセミナーの実施（オンライン・対面）
事業場内産業保健スタッフによるケア	1) 相談窓口・復職支援 ・各拠点に常駐している産業医、医療職が従業員、職制からの相談に応じている。相談内容に従い、適切な対応を実施 2) 新入社員との面談 ・新入社員、中間採用者の教育と状況把握を目的に全員に個別面談を実施
事業場外資源によるケア	1) 外部心理カウンセラー等 ・個別のケースごとに外部の心理カウンセラーによる個別カウンセリングを実施 ・外部カウンセラーによる教育セミナー等の実施 2) 外部の相談窓口の設定 ・外部の健康相談窓口を設置

治療と仕事の両立支援

健康管理・増進の各取り組みを通じて、病気予防と重症化予防に力を入れていますが、同時に病気療養者に対しては、治療と仕事の両立支援の観点で、積極的な支援対策を進め、従業員が安心して仕事に従事できる環境を整備しています。具体的には、各拠点に常駐する産業医・看護職が、療養を必要とする従業員に対して、有給休暇やフレックス制度、在宅勤務制度などを活用した、療養から復職までの具体的な支援計画を作成しています。2020年4月から、さらに従業員をサポートする取り組みとして、厚生労働省が支援を推奨する疾病に対して、特別休暇を付与する制度の運用を開始しました。

女性特有の健康支援

女性特有の健康課題に対してのサポート活動を推進しています。2023年3月期は、2022年3月期に引き続き「婦人科悪性腫瘍・更年期障害について」というテーマで、外部講師（医師）によるオンラインセミナーを開催しました。

- ◆ 参加者：180名、オンデマンド配信視聴回数：1,700回
- ◆ 評価：参加・視聴者の99%がセミナーの内容に満足と回答

引き続き、女性の健康課題に焦点を当てた取り組みを積極的に展開していきます。

海外駐在員の健康支援

海外拠点に勤務している日本人駐在員は2023年3月期末時点で約150名います。

海外駐在員の健康支援として、担当の産業医、保健師・看護師を配置し、赴任時、帰国時の面談に加え、日常的な健康相談にも対応しています。この取り組みは駐在員本人だけではなく、その家族の健康支援も含んでいます。

駐在員は赴任時や帰国時に行う法定の健康診断以外に、日本に一時帰国した際にも健康診断（人間ドック項目）を受けることができ、健康診断の確実な受診と、結果に基づく事後措置対応の充実を図っています。

また産業医が海外法人に定期的に訪問し、現地での生活環境、仕事環境を把握し、健康支援策の向上に努めています。

感染症に対する取り組み

感染症対策については、一般的な予防措置だけではなく、自社でガイドラインを作成し、業務上の必要性に応じて、適切な対応を実施しています。

2023年3月期の活動例

- ◆ 業務上、医療施設に訪問する従業員に対して、B型肝炎の抗原抗体検査および予防接種の実施
- ◆ 感染予防教育の実施
- ◆ 海外赴任者及びその家族、海外出張者向けの予防接種のガイドライン作成と予防接種の実施
- ◆ インフルエンザ予防接種費用の一部補助
- ◆ コロナ職域ワクチン接種の実施（2022、2023年3月期にオリンパス国内全事業場にて委託会社、派遣社員含め、1回目・2回目・3回目・4回目 合計にて、延べ26,755名の職域接種を実施）

その他 協力会社に対する支援活動

当社の従業員および家族だけではなく、協力会社に対する健康支援についても実施しています。

2023年3月期の活動例

- ◆ 職域ワクチン接種の共同実施
- ◆ 販売代理店向け総会にて健康経営セミナー開催（統括産業医が実施）

活動実績

項目	各テーマと実績						
			2022年3月期	2023年3月期	活動目標		
5つの良い生活習慣づくり	5つの良い生活習慣の平均保有数（個）		3.5	3.4	前年対して改善		
健診&事後措置 がん検診	テーマ	項目	単位	2022年3月期	2023年3月期		
	定期健康診断&事後措置	健診受診率（長欠者除く）		%	100	100	
		健診の有所見率	血圧		%	15.4	16.1
			血中脂質		%	28.5	28
			血糖		%	6.8	6.9
		事後措置面談対象者率		%	15.8	19.5	
		事後措置面談実施率		%	99.1	99.5	
	がん検診	胃部		%	82.9	83.2	
		大腸		%	80.4	80.7	
		乳がん		%	74.4	74.5	
		子宮がん		%	69.2	69.3	
	こころの健康づくり	高ストレス者の割合	ストレスチェック受検率		%	90.9	91.8
			高ストレス者率		%	15	14.8
面談希望者に対する面談率				%	100	100	
アブセンティーズム※1			日/（人・年）	0.99	0.99		
プレゼンティーズム※2			%	-	7.7		
従業員当たりの医療費の前年比			%	-2.3%	-		

※ 1. 年次の業務外傷病欠勤利用日数の全従業員平均

海外の取り組み

北米

Olympus Corporation of the America 米国

◇ OCA Be Well Program

BeWellプログラムは、身体的、感情的、環境的、経済的、社会的な領域で、従業員の全体的な幸福をサポートするためのさまざまなリソースとウェルネス活動を提供します。毎週「Wellness Wednesday」というバーチャルクラスを開催しており、メンタルヘルスと幸福感、栄養、ワーク・ライフ・バランス、フィットネスに焦点をあてています。2023年3月期は、外部の専門機関と連携しながら、56のウェルネスクラスを推進し、30以上の対面式ウェルネス教育セッションの実施や毎月ウェルネスニュースレター発行し、毎月オンラインとオンデマンドで1,000人以上の従業員とその家族を対象にした講座を推進しました。さらに、大腸がん啓発月間、肺がん啓発月間、健康チャレンジ（ステップとウォーク）を実施し、従業員の関心を集めました。



◇ Mental Health Awareness Training

一般的なメンタルヘルスの兆候や症状を含むメンタルヘルスの認識向上を目的としたトレーニングコースを開始しました。2023年3月期は、Diversity & Inclusion担当と共同で、メンタルヘルス対応窓口メンバーを対象とした「認定医によるメンタルヘルスセミナー」を実施し、9名の従業員が参加。また管理職を対象としたメンタルヘルス研修に85名の従業員が参加しました。

◇ Know Your Number Challenge

全従業員を対象にBMI、血圧、コレステロール値、血糖値について学ぶイベント「Know Your Number Challenge」を実施しました。

欧州

Olympus Europa SE & Co. KG ドイツ

◇ First Aid Training

社内にFirst-Aider（応急処置対応者）が74名、またトレーニングを受けた現場スタッフが24名います。2023年3月期は合計9回のFirstAidトレーニング（社内）を行い、応急処置対応に賛同する多くの従業員が参加しました。

◇ Healthy Living

健康キャンペーンとしてフィットネススタジオ運営会社と共同で、ホームオフィスやオフィスの人間工学、健康的な栄養摂取をテーマにしたオンラインセミナーを実施しました。

Olympus UK & Ireland イギリス

◆ Chiropractic event

カイロプラクティッククリニックのカイロプラクターによるスクリーニングを行い、28名の従業員が参加しました。

◆ Mental Health First Aider Training

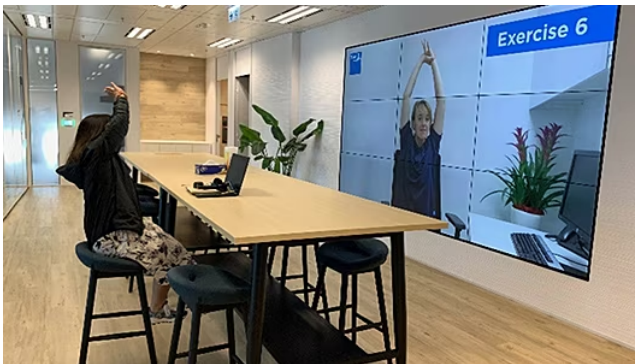
メンタルヘルス対処方法についてのツールや技術を習得するためのトレーニングを実施し、受講者は社内相談役として活躍しています。

中国・香港

Olympus Corporation of Asia Pacific Limited 香港

◆ 2022 Work-Life Balance Week

仕事とプライベート生活のバランスを取り、健康意識を高めることを目的とした「ワーク・ライフ・バランス・ウィーク」というイベントを開催し、食生活、運動、セルフケア、前向きな仕事習慣など、さまざまなテーマを設定し、楽しみながら協力し合えるよう、日替わりのアクティビティを実施しました。



Olympus (Beijing, Shanghai) Sales & Service Co., Ltd. 北京・上海

◆ Lectures on Mental Health

ストレス発散方法やマインドセットについてメンタルヘルスセミナーを開催し65名の従業員が参加しました。

◆ Lecture on Protecting Teeth Health

歯科医による健康を守るためのセミナーを開催、および従業員への歯科検診を実施し60名の従業員が参加しました。

Olympus (GuangZhou) Industrial Co., Ltd. 上海

◆ 健康月間活動の実施

健康月間として、従業員全員が健康意識を高め健康習慣を身につけるため、アプリに1か月間目標歩数を設定し79人（69%）の従業員が達成しました。

アジア・オセアニア

Olympus Singapore Pte. Ltd. シンガポール

◆ First Aid Training

緊急時の救護を行うための訓練とその管理を行うことを目的に、従業員が赤十字社主催の救急救命講習に参加し、包帯の巻き方、骨折の固定方法、効果的な心肺蘇生法など、必要な知識と技術を取得しました。

Olympus Korea Co., Ltd. 韓国

◆ Going-on Walk

がんに対する意識向上や参加者の健康増進、環境浄化活動を目的に、がんサバイバーと従業員と一緒に歩きゴミ拾いをする活動「Going-on Walk」を毎年行っています。2023年は67人のがんサバイバー、従業員とその家族が参加しました。



Olympus (Thailand) Co., Ltd. タイ

◆ Improve Annual Health Check Up

健康診断プログラムを拡大し、2022年は胃内視鏡検査(35歳以上)と大腸内視鏡検査(45歳以上)を提供しています。また、内視鏡検査を促進するためアンバサダーを設定し、検査の必要性などを積極的に共有しています。

Olympus Australia Pty Ltd ออสเตรเลีย

◆ The Run for the Kids

メルボルンで開催されるコミュニティイベント「ラン・フォー・ザ・キッズ」に14年連続で参加し、従業員の運動を奨励し、健康的な習慣を促進しています。



新興国における医師育成支援

オリンパスの内視鏡は、世界各国で診断治療に使われ、世界中の人々の健康と安心に貢献しています。

なかでも、アジアの新興国では、近年の急激な経済成長に伴う食生活の欧米化などの理由により、がんなどの病気（非感染性疾患）が増加しており、その対策が急務となっています。オリンパスは、日本の優れた医療技術やサービスを普及させることで、現地の医療水準の向上に寄与できると考え、日本の政府機関や関連学会とともに、産官学連携による医師育成支援などの国際協力活動に取り組んでいます。

近年では、内視鏡医が不足するベトナムにおいて活動を行いました。経済成長が著しいベトナムでは、年々がんの患者さんが増加しています。胃がんや大腸がんの早期発見や治療に欠かせない内視鏡検査の需要増加が見込まれている一方で、その検査に必要な知識や技術を有する医師の数は不足しています。そこで当社は、産官学の連携のもと、日本人医師による現地医師向けの研修事業を複数実施。ベトナムの医療事情に合わせた診療ガイドラインの作成支援や、最新のAI技術を搭載した内視鏡診断支援システム[※]の現地での有用性に関する検証も行いました。

これらの活動は、今後ベトナムのがん対策における課題解決と医療の発展に寄与できると考えています。このような取り組みは、タイやインドなどでも展開しており、新興国を含む世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現に貢献しています。

※内視鏡検査において病変が映っているかをAIが推測することで、医師の診断を補助する内視鏡画像診断支援のソフトウェア



ベトナム・ホーチミンで開催した研修の様子



日本での研修終了後、修了証書を授与

医療発展への貢献
医療業界団体への参加

オリンパスは、グローバル・メドテックカンパニーとして、各国・各地域の医療業界団体に参加し、医療産業の発展に貢献しています。会費は、会社の規模や事業規模に応じて団体ごとに定められています。

団体名称	会費納入額			
	FY2020	FY2021	FY2022	FY2023
(一社) Medical Excellence JAPAN	¥1,500,000	¥1,500,000	¥1,500,000	¥1,500,000
Advanced Medical Technology Association (AdvaMed)	US\$591,440	US\$590,262	US\$595,603	US\$596,770
Medical Alley Association	US\$7,500	US\$8,000	US\$8,400	US\$0
Medtech Europe	119,533 €	122,000 €	122,271 €	140,012 €
The Asia Pacific Medical Technology Association (APACMed)	US\$50,000	US\$50,000	US\$50,000	US\$50,000
(一社) 電子情報技術産業協会 (JEITA)	¥8,004,960	¥9,694,300	¥8,160,000	¥9,792,000
日本医用光学機器工業会	¥3,575,550	¥3,650,350	¥3,519,450	¥3,519,450
(一社)日本医療機器テクノロジー協会	¥1,200,000	¥1,700,000	¥1,700,000	¥1,450,000
(一社)日本医療機器工業会	¥444,000	¥444,000	¥444,000	¥444,000
(公財)医療機器センター附属 医療機器産業研究所	¥400,000	¥410,000	¥410,000	¥410,000
(一社)日本医療機器産業連合会	¥300,000	¥300,000	¥300,000	¥300,000
MassMEDIC - The Heart of HealthTech	—	—	—	US\$10,500

「社会」データ

2023年9月29日更新

※各年度の数値は、定義の見直し等により、過去の開示情報から変更されている場合があります
 ※2021年3月期までのデータには、2021年1月1日付けで譲渡した映像事業分の数値が含まれています
 ※★印のデータについては、第三者保証を受けています

[>環境・社会データに関する第三者保証書](#)

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

※2023年3月期までのデータには、2023年4月3日付けで譲渡した科学事業分の数値が含まれています

従業員数(名)

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
グローバル	35,124	35,174	31,653	31,557	32,844
オリンパス	9,242	8,550	4,775	3,478	2,727
正社員	8,459	7,755	4,232	2,995	2,319
男性	7,248	6,550	3,473	2,359	1,727
~20代	969	965	390	229	147
30代	2,066	1,878	800	480	372
40代	2,302	1,953	1,025	680	509
50代~	1,911	1,754	1,258	970	699
女性	1,211	1,205	759	636	592
~20代	302	300	132	86	65
30代	472	443	254	219	221
40代	359	370	272	229	212
50代~	78	92	101	102	94
正社員以外	783	795	543	483	408
男性	454	471	252	234	189
~20代	9	5	38	35	28
30代	29	27	58	55	50
40代	37	32	73	76	57
50代~	379	407	83	68	54
女性	329	324	291	249	219
~20代	22	20	31	26	23
30代	99	89	58	49	41
40代	129	123	107	94	84
50代~	79	92	95	80	71
国内グループ会社 ^{※1}	6,156	6,333	8,792	9,379	10,192
正社員	4,257	4,417	6,808	6,854	7,839
男性	2,840	2,902	4,866	4,910	5,765
~20代	833	835	1,169	1,128	1,129
30代	889	891	1,455	1,502	1,681
40代	663	679	1,264	1,325	1,625
50代~	455	497	978	955	1,330
女性	1,417	1,515	1,942	1,944	2,074
~20代	612	632	729	734	706
30代	426	455	632	620	632
40代	275	317	435	435	518
50代~	104	111	146	155	218

正社員以外	1,899	1,916	1,984	2,525	2,353
男性	579	612	1,176	1,394	1,226
～20代	205	206	229	284	166
30代	176	181	339	500	397
40代	86	97	289	324	307
50代～	112	128	319	286	356
女性	1,320	1,304	808	1,131	1,127
～20代	247	232	146	181	126
30代	453	441	280	410	401
40代	419	416	266	383	409
50代～	201	215	116	157	191

※1 国内の連結子会社（2023年3月期はオリンパスメディカルシステムズ、オリンパスマーケティング、長野オリンパス、会津オリンパス、青森オリンパス、白河オリンパス、ティーメディクス、オリンパスデジタルシステムデザイン、オリンパステルモバイオマテリアル、オリンパスサポートメイト、エビデント、エビデント長野の12社：他年度の社数および社名は各年度のレポートを参照ください）

外国籍社員数（名）

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
オリンパス	52	55	35	40	53
男性	30	32	17	24	33
女性	22	23	18	16	20
国内グループ会社	20	16	17	35	35
男性	14	6	10	22	22
女性	6	10	7	13	13

障がい者雇用率（%）※2

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
日本	2.3	2.33	2.63	2.58	2.78

※2 特例8社（2023年度3月期はオリンパス、オリンパスメディカルシステムズ、オリンパスマーケティング、長野オリンパス、会津オリンパス、青森オリンパス、白河オリンパス、オリンパスサポートメイト：他年度の社数および社名は各年度のレポートを参照ください）

障がい者雇用数（名）※3

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
オリンパス	118	95	106	274	263
国内グループ会社	-	167	187	-	-

※3 2022年3月期より、特例グループでの障がい者雇用者数を記載

高齢者再雇用数（名）※4

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
オリンパス	100	381	289	157	166
国内グループ会社	87	124	165	-	178

※4 定年後雇用者数

育児休職取得者数（名）

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
オリンパス	156	146	124	109	43
男性	13	21	29	28	9
女性	143	125	95	81	34
国内グループ会社	163	162	237	325	214
男性	2	9	35	62	83
女性	161	132	202	263	131

在宅勤務制度利用者数（名）※5 ※6

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
オリンパス	162	828	4,775	3,478	2,727
男性	17	432	3,725	2,593	1,916
女性	145	396	1,050	885	811
国内グループ会社	102	272	6,007	6,974	8,483
男性	52	182	4,537	5,077	6,362
女性	50	90	1,470	1,897	2,121

※5 個人ベース(延べ人数ではありません)

※6 2021年3月期および2022年3月期は、コロナウイルス感染症の感染拡大予防策として出社制限等も実施しており、在宅勤務を臨時的に運用・活用した事例を多数含んでいます

平均残業時間【年度】（時間）

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
オリンパス	185.3	141.4	78.9	94.8	102.4
国内グループ会社	215.2	121	71.9	68.0	114.0

年次有給休暇平均取得日数【年度】

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
オリンパス	12.9	11.9	11.4	12.4	13.6
国内グループ会社	11.2	11.4	10.4	11	12.7

管理職

※2023年3月期までのデータには、2023年4月3日付けで譲渡した科学事業分の数値が含まれています

管理職人数（名）

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
オリンパス	1,998	1,707	1,089	898	732
男性	1,929	1,653	1,033	836	656
女性	49	54	56	62	76
国内グループ会社	278	260	595	696	1,084
男性	276	258	581	676	1,040
女性	2	2	14	20	44

女性管理職の割合(%)

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
日本 ^{※7}	3.3	3.6	4.6	6.0	7.2

※7 2023年3月期は3月1日時点のオリンパス株式会社の管理職。2022年3月期以前は各年度の定義によります

採用

※2023年3月期までのデータには、2023年4月3日付けで譲渡した科学事業分の数値が含まれています

採用数（名）

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
オリンパス	369	332	93	241	243
国内グループ会社	603	499	460	281	158

新規雇用^{※8}の割合 (%)

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
オリンパス	7	4.6	1.1	4.2	9.3
男性 ~30代	10	6.8	1.6	10.5	8.7
40代~	3	1.5	0.4	1.5	9.8
女性 ~30代	13	11.3	2.5	6.6	10.2
40代~	9	14.3	2.1	1.8	8.4
国内グループ会社	9.8	7.9	5.2	3.4	2.9
男性 ~30代	11.9	12.5	7.3	5.2	3.3
40代~	6.6	1.9	0.4	0.6	0.8
女性 ~30代	11.3	20.1	9.4	5.3	3.5
40代~	6.9	10.3	5.1	1.4	1.9

※8 正社員新卒・中間採用、直接雇用の非正規社員採用

定着率・離職者数

※2023年3月期までのデータには、2023年4月3日付けで譲渡した科学事業分の数値が含まれています

採用社員定着率^{※9} (%)

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
オリンパス	95	91	87.0	82.5	79.3
男性	97	93	88.5	89.3	78.8
女性	88	87	82.4	69.2	80.6
国内グループ会社	84.5	78.6	89.3	88.8	81.5
男性	87.3	85	90.9	91.0	83.0
女性	81.3	71	87.5	86.5	80.6

※9 2023年3月期のデータは、2020年4月~2021年3月入社者(新卒、中途含む)のうち、2023年3月末時点で在籍している従業員(正社員・無期雇用の非正規社員)の割合

新卒入社者の定着率^{※10} (%)

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
オリンパス	95.6	96	95.6	91.6	84.4
国内グループ会社	-	93.2	90.8	93.0	87.1

※10 2023年3月期のデータは、2020年4月入社の新卒社員数のうち、2023年3月末時点での在籍者数の割合

離職者数 [年度] (名)

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
オリンパス	413	274	628	1,389	237
自主離職総数	123	140	275	230	105
男性 ~30代	148	64	41	48	30
40代~	89	53	203	135	57
女性 ~30代	118	17	6	15	13
40代~	58	6	25	32	5
国内グループ会社	290	176	294	417	388
自主離職総数	-	127	223	260	257
男性 ~30代	93	60	84	111	141
40代~	41	15	75	54	46
女性 ~30代	101	46	44	71	56
40代~	55	6	20	24	14

平均勤続年数 (年)

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
オリンパス	14.08	14.17	14.41	14.32	13.85

人的資本の投下資本利益率 (ROI)

		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
グローバル	売上高(a) (百万円)	-	797,411	730,544	868,867	881,923
	営業費用(b) (百万円)	-	405,023	357,032	405,399	420,547
	従業員関連費用(c) ^{※11} (百万円)	-	223,277	213,793	227,191	230,325
	人的資本の投下資本利益率(a-(b-c))/(c)	-	2.8	2.7	3.0	3.0

※11 給与・賞与・諸手当

労働安全衛生

※2022年3月期までのデータには、2023年4月3日付けで譲渡した科学事業分の数値が含まれています

休業災害件数 (件)

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
グローバル	-	38	28	31	32★
日本	6	4	2	2	6★
米州	-	20	4	12	2★
欧州	-	6	16	13	19★
アジア・オセアニア	-	8	6	4	5★

★：第三者検証における保証対象指標

休業災害 (1日以上) 度数率^{※12} [LTIFR]

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
グローバル	-	-	0.52	0.66	0.63★
日本	0.2	0.13	0.08	0.09	0.29★
米州	-	1.93	0.39	1.13	0.21★
欧州	-	1.07	2.04	1.73	1.54★
アジア・オセアニア	-	0.77	0.62	0.72	0.62★
全産業 (日本) ^{※13}	1.83	1.80	1.95	2.09	2.06
製造業 (日本) ^{※13}	1.20	1.20	1.21	1.31	1.20

★：第三者検証における保証対象指標

※12 休業災害度数率 = 休業災害件数 ÷ (期中平均従業員数 × 労働時間) × 1,000,000 ※13 厚生労働省 労働災害動向調査より

業務上疾病度数率^{※14} ^{※15} [OIFR]

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
日本	0.07	0	0	0	0

※14 業務上疾病度数率 = 休業を伴う業務上疾病件数 ÷ (期中平均従業員数 × 労働時間) × 1,000,000

※15 業務上疾病：業務上災害のうち、厚生労働省職業病リスト (労働基準法施行規則 (昭和二十二年厚生省令第二十三号) 別表第一の二) に該当するもの

労働災害死亡者数 (名) ^{※16}

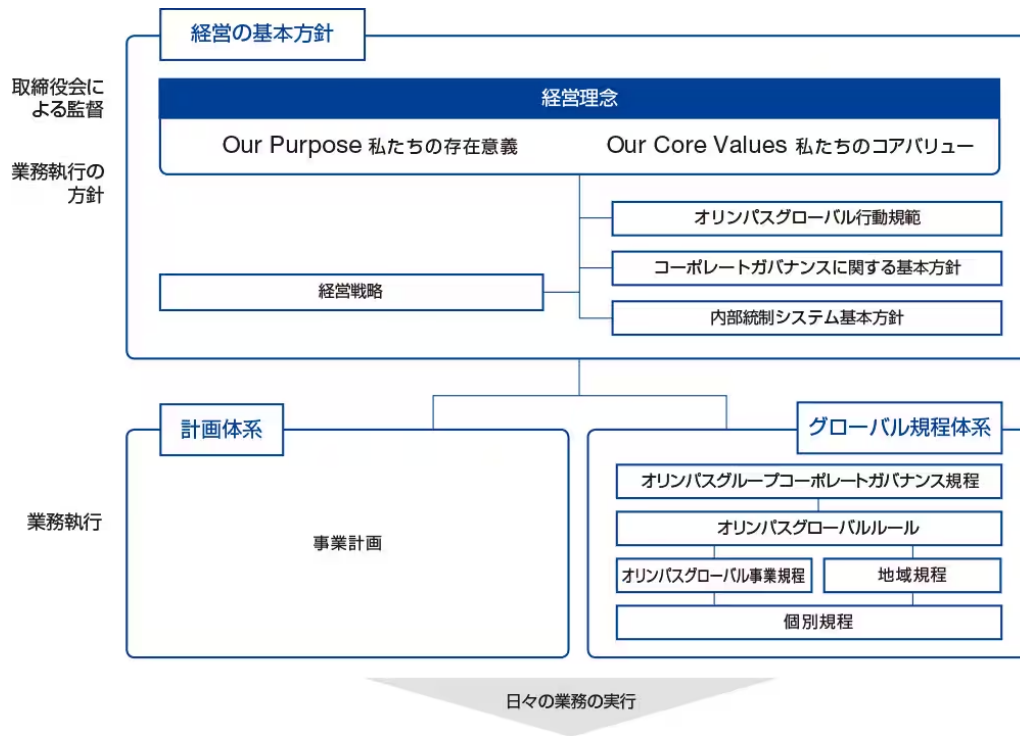
	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
グローバル	0 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0★ (0)
日本	-	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0★ (0)
米州	-	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0★ (0)
欧州	-	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0★ (0)
アジア・オセアニア	-	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0★ (0)

★：第三者検証における保証対象指標


※16 カッコ内はコントラクター(派遣労働者)を示す

経営理念体系

オリンパスグループは「経営理念体系」として、経営理念を頂点とする「経営の基本方針」を定め、さらに業務執行の具体的な指針類を「計画体系」および「グローバル規程体系」の2つのフレームに整理しています。



関連リンク

- ＞ [経営理念](#)
- ＞ [経営戦略](#)
- ＞ [オリンパスグローバル行動規範](#)
- ＞ [コーポレートガバナンスに関する基本方針](#) (PDF形式: 203.5KB) 
- ＞ [内部統制システムの基本方針](#)

コーポレートガバナンス

＞ コーポレートガバナンスに関する基本方針（PDF形式: 203.5KB）

当社は、コーポレートガバナンス・コードの原則を踏まえた「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を策定しており、その内容は当社取締役会で承認しております。

＞ コーポレートガバナンス報告書（2023年9月19日更新）（PDF形式: 1.3MB）

当社は、当社のコーポレートガバナンス状況を取りまとめた「コーポレートガバナンス報告書」を東京証券取引所に提出しております。

＞ コーポレートガバナンス体制

取締役会の構成や、社外取締役の役割など、業務執行を適切に監督し、経営の健全性を確保するための企業統治の体制をご案内します。

＞ 取締役会

社外取締役の選任の理由や、経営への監督機能強化を目的とした取り組み、取締役会の実効性評価の結果概要等をご覧いただけます。

＞ 内部統制システム

当社および子会社の業務の有効性と効率性ならびに、財務報告の適正性と信頼性を確保するための内部統制の体制についてご覧いただけます。

＞ オリンパスグループ税務方針

税務課題に関してオリンパス関係者が実施すべき行動原則をグループ税務方針としてご案内します。

基本的な考え方・方針

オリンパスグループは、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、すべてのステークホルダーの期待に高い次元で応えるとともに、良き企業市民として行動し、社会とともに持続可能な成長を目指します。また、グローバル企業として国際社会課題に取り組むため、国連グローバル・コンパクト（GC）に参画し、毎年GCへサステナビリティ活動の実績を報告しています。

取り組み

お客さま

オリンパスグループは、「人々の健康と安心」に貢献するため、お客さまである医療従事者によりよい製品・サービスを提供するさまざまな取り組みを行っています。製品の販売から、使用中のサポート、修理など一連のお客さま対応を的確に行うための体制をグローバルで整備し、日々の業務に取り組んでいます。

▶ お客様対応

株主・投資家さま

金融商品取引法第27条の36の規定（いわゆるフェア・ディスクロージャー・ルール）を順守し、オリンパスグループの「情報開示方針」に沿って、経営方針、財務状況、事業活動状況、非財務関連の企業情報を公正、適時適切かつ積極的に開示しています。また、代表執行役、担当役員および事業部門長等が中長期の経営戦略や事業戦略を投資家等に直接説明するイベント等も開催しています。

▶ 投資家情報

サプライヤーさま

オリンパスは、「サプライヤーさまへのお願い」や「グリーン調達基準」を制定して日本のサプライヤーさまとの共有を図り、法令・社会規範・環境への配慮の順守をお願いしています。また、日本の調達拠点では、「持続可能な開発目標」（SDGs）関連課題に対するサプライヤーさまの認識を高めることを目的として、毎年1回、Webシステムを活用し、CSRに関する30項目からなるサプライヤーアンケート調査を実施しています。オリンパスのグローバル調達におけるESG戦略は、責任あるサプライチェーンを推進するうえでの重点領域として、次の三つの重要課題を柱にかかげています。

1. 多層サプライチェーンのリスクモニタリングソリューションの導入展開による、サプライチェーンリスクの軽減やサプライチェーンレジリエンスの向上。
2. サプライチェーンマネジメント（SCM）における社会的（人権）コミットメントの強化：「グローバルサプライヤー行動規範」の策定・発信や、サプライチェーンにおけるESGリスクのモニタリングなど。
3. サプライヤーの環境マネジメント：オリンパスは、サプライヤーさまの事業活動から排出されるCO2排出量の把握に着手するとともに、サプライヤーさまに対しても、科学的根拠に基づく目標（Science-Based Targets※）を設定するよう要請してまいります。

※Science Based Targets に関する情報は、以下のウェブサイトをご参照ください。

<https://sciencebasedtargets.org>

▶ 調達

▶ コンプライアンス

従業員

従業員の声に耳を傾け、よりよい企業文化や職場環境を実現するために、従業員調査（コアパリュースurvey）を実施しています。その結果を経営層および各地域のマネジメントに共有し、さまざまな組織単位で施策を展開しています。

またオリンパスの経営層は、オリンパス労働組合と年に2回の中央労使協議会をはじめ、各事業場においても定期的に労使協議の機会を設け、労働条件の改善やより柔軟な働き方への見直しなど、企業風土改革について討議しています。

[> 労使関係](#)

地域社会

オリンパスは企業市民活動方針に基づき、世界各地の事業場近隣のコミュニティ、行政、学校、NPOなど幅広いステークホルダーと連携し、地域社会の社会課題解決に貢献する活動を行っています。地域行政やNPOと連携した環境保全活動、地域行事への参加や協力などを実施しています。

[> 企業市民活動](#)

行政・自治体

オリンパスは行政や自治体と連携をしたさまざまな社会貢献活動を行っています。日本では複数の都道府県や政令指定都市と「がん対策協定」を締結し、保健行政が住民へ対策型胃がん検診や大腸がん精密検査の案内を送付する際にオリンパスが作成した内視鏡検査説明小冊子を同封することで個別受診勧奨の支援を行っています。オリンパスおよび国内グループ会社では、教育行政や小学校、中学校、高等学校等と連携し、内視鏡の歴史や技術を伝える授業を実施しています。

基本的な考え方・方針

重要なのは一人ひとりの行動

「オリンパスグローバル行動規範」

私たちオリンパスグループにおける一人ひとりの行動は、私たちが奉仕する人々にとって重要なことであり、私たちの仕事の取り組み方もステークホルダーにとって重要なことです。経営層と従業員が経営理念である「Our Purpose 私たちの存在意義」と「Our Core Values 私たちのコアバリュー」を実践するため、オリンパスグループ企業行動憲章・行動規範に代わって新たに「オリンパスグローバル行動規範」を制定、2019年に施行し、18カ国語で公開しています。

▶ [オリンパスグローバル行動規範](#)

誠意を持った行動

「オリンパスグローバル行動規範」の概要

「オリンパスグローバル行動規範」は、創業100年の歴史で培われた「イノベーション」「社会貢献」「誠実さ」を基本に据えています。経営層および従業員に期待される行動基準を説明し、誠実な事業活動を行うための指針としています。

「オリンパスグローバル行動規範」は、オリンパスがESG（環境・社会・ガバナンス）についての持続可能性に対する姿勢を包括的に宣言したものであり、これに基づいてESGに関するさまざまな方針を策定しています。

私たちの活動は「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」という私たちの存在意義に基づいています。私たちは誠実に業務を遂行することを約束し、関連するすべての法律および規制を厳格に順守します。「オリンパスグローバル行動規範」は、オリンパスの方針の基盤であり、経営層および従業員が読み、理解し、順守しなければならないものです。グローバルな企業活動において、グローバル行動規範に則って行動することを心掛けています。

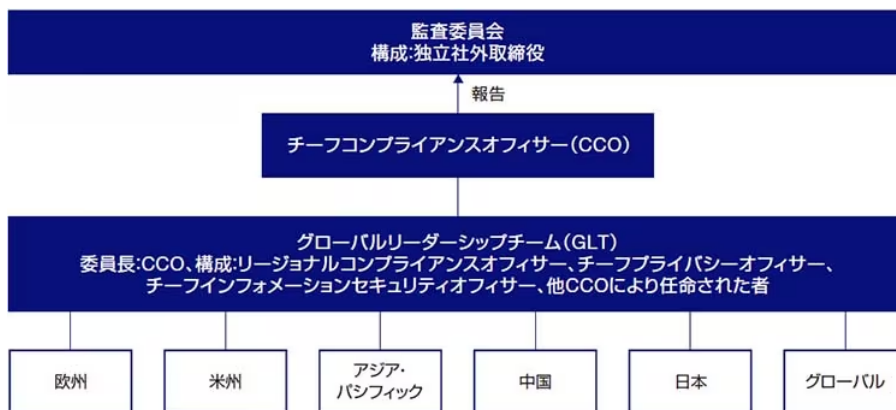
推進体制

コンプライアンス推進体制

オリンパスのグローバルコンプライアンス部門は、「オリンパスグローバル行動規範」および会社方針の周知徹底を図るため、経営層および従業員に対し、お客さまやビジネスパートナーを公正に扱い、懸念が生じた場合には通報を可能にするなどの対応をとっています。

オリンパスグループは、すべての関係において、最高水準のビジネスインテグリティに従うビジネス文化の醸成に努めています。CEOは、オリンパスグループの事業活動において適用される法令を遵守する責任を負い、オリンパスグループ内のコンプライアンスマネジメントシステムの責任者であるグローバルチーフコンプライアンスオフィサー（CCO）を任命しています。取締役会および監査委員会は、CCOからコンプライアンス活動に関する報告を定期的な受けるとともに、必要に応じてCCOと協議しています。CCOは、各地域のチーフコンプライアンスオフィサー、チーフプライバシーオフィサー、およびチーフコンプライアンスオフィサーが指名する者で構成されるグローバルリーダーシップチーム（GLT）の議長を務めています。CCOは、GLTのメンバーとともに、地域のビジネスセンターにおいて関連する内部規則が遵守され、CCOが監督するマネジメントシステムの要件に従い、ベストプラクティスを反映したコンプライアンス活動が実施されていることを確認します。2023年度は、CCOが組織設計を主導し、リスク&コントロールズ、コンプライアンス、プライバシー、情報セキュリティの各機能を統合し、オリンパスのガバナンス、リスク&コンプライアンス（GRC）機能をより統合した新しい組織としました。2023年4月1日付のGRC機能強化および組織設計により、これらのサブセクション間の連携を強化し、オリンパスのリスクマネジメントをさらに強化します。

コンプライアンス推進体制図（2023年4月現在）



取り組み

法令遵守の状況

2022年3月期は、以下に示す特に対応強化を図る重要法令類をはじめ、大きな影響を与える法規制への違反に対する罰金および罰金以外の制裁措置は受けていません。

特に対応強化を図る重要法令類

制定区分	法令名称など
日本の法令/ガイドライン	不正競争防止法など賄賂防止関連法令 国家公務員倫理法・倫理規程 公正競争規約 医療機器業界における医療機関等との透明性ガイドライン (一般社団法人日本医療機器産業連合会作成) 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(独占禁止法) 下請代金支払遅延等防止法(下請法) 労働基準法・労働安全衛生法など労働関連法令 インサイダー取引関連法令 個人情報保護法・マイナンバー法 反社会的勢力対策に関わる法令・指針類
海外法令/国際条約類	Foreign Corrupt Practices Act(海外腐敗行為防止法 米国) U.K. Bribery Act 2010(贈収賄防止法 英国) Anti-Kickback Statute(反キックバック法 米国) 国際商取引における外国公務員に対する贈賄の防止に関する条約(OECD) 腐敗防止に関する国際連合条約 その他、不正競争防止に関わる法令類 Physician Payment Sunshine Provision(サンシャイン法 米国) 独占禁止に関わる法令類 反社会的勢力対策に関わる法令類

制度・仕組み

インテグリティ・ライン(グローバル通報窓口)

オリンパスは、誠実な企業文化を重視し、すべての従業員が質問や懸念を表明できる安全でオープンな職場を提供しています。オリンパスは、懸念事項の報告を希望するすべてのオリンパス社員、ビジネスパートナー、およびその他の第三者が利用できるグローバルな報告システム「オリンパス・インテグリティ・ライン」を提供しています。

このシステムは、オリンパスから独立した第三者によって管理されています。報告者は、24時間365日いつでも利用でき、電話でもオンラインでもアクセスを受け付けており、懸念事項を確実に把握するため翻訳者を配置しています。コンプライアンス部門は、部門横断的なチームを組織して会合を定期的に行き、チームメンバーの協力のもと報告システムとプロセスの有効性を継続的に改善しています。2023年度は、ポリシー違反に対する追跡調査の強化、利

益相反の地域別報告の統合、グローバル内部調査委員会の設置、社内調査プロセスの枠組みを整理した「オリンパス内部調査ポリシー」のグローバル展開などを行い、懸念があれば場所や部署にかかわらず同じ高い基準で確実に調査・処理すべく改善を図りました。

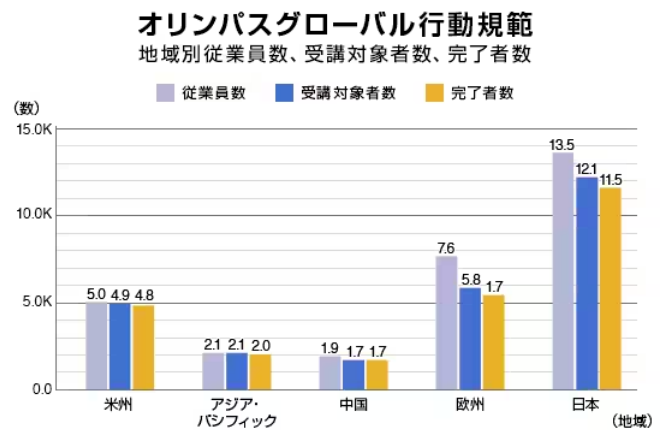
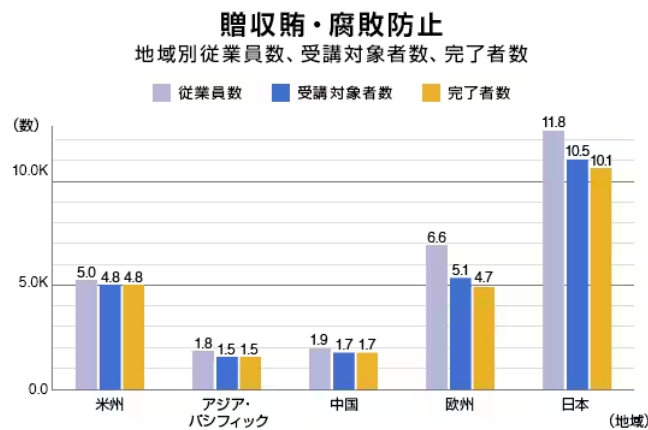
▶ [内部通報制度について](#)

インテグリティ・ラインの利用促進のための環境整備

グローバルチーフコンプライアンスオフィサー（CCO）とリージョナルコンプライアンスオフィサー（RCO）の指示のもと、グローバルコンプライアンス機能は「オリンパスグローバル行動規範」についての一貫したメッセージ、関連するeラーニングやのコミュニケーションなどを通じて、このシステムの周知を図っています。2023年3月期に、オリンパスにはインテグリティ・ラインなどを通じて809件の通報がありました。オリンパスは、すべての懸念の報告を真摯に受け止めています。適切な審査の結果、不正行為が立証された場合、オリンパスは、ポリシーやプロセスの修正、個人/グループへの研修・教育制度の強化、個人への警告、深刻な場合には解雇を含む是正措置を、現地の規制に従って実施します。2023年3月期は、処理が完了した通報のうち82.1%が審査を経て、その是正処置が立証されました。

コンプライアンス教育

グローバルコンプライアンス部門では、コンプライアンス意識の啓発および重要法令や社内規程の理解促進と遵守徹底を目的に、コンプライアンス教育の充実を図っています。2023年度の取り組みは以下の通りです。



制度・仕組み

贈収賄の防止

オリンパスグループは、公務員および政府関係機関役員職員（国際機関を含む）を含めたすべてのお取引先さまに対し、贈収賄を疑われる行為を行いません。重要法令類に基づき社内規程を定め、その教育を徹底するとともに、社外との取引や社内の稟議決裁におけるルールを厳格化し、かつプロセス管理を行うことで、賄賂と見なされる可能性のある行為の未然防止に努めています。

オリンパスグループでは「オリンパスグループグローバル行動規範」で贈収賄防止に関する重要な指針を定め、Webサイトで公開しています。

▶ [オリンパスグループグローバル行動規範（PDF形式: 2.4MB）](#) 

▶ [オリンパスグループにおける贈収賄防止に関する指針](#)

反社会的勢力の排除

オリンパスグループは、暴力団など社会の秩序を脅かす反社会的勢力とは関わりを持たず、これらの活動を助長する行為は行いません。

反社会的勢力からの不当な要求には、法律に則して毅然と対応します。2012年7月には、オリンパスグループを対象に「反社会的勢力排除規程」を制定しています。

オリンパスおよび国内グループ会社では原則、すべての新規お取引先さま（販売先、サプライヤー、共同研究先など）と反社会的勢力の排除に関する条項を盛り込んだ契約書または覚書を締結しています。同規程の制定前から取引のあるお取引先さまとも、契約更新時などに同様の覚書を結ぶようになっています。

また、海外グループ会社では「反社会的勢力排除規程」に基づき、反社会的勢力と関わりを持たないようにお取引先さまの確認を行っています。

インサイダー取引の防止

オリンパスグループは、証券市場の公正性および健全性の確保、株主や投資家の方々の信頼確保のために、インサイダー取引の防止に努めています。2022年8月に「内部情報管理規程」を制定し、オリンパスグループ内における内部情報の集約、内部情報に該当するか否かの判定ならびに内部情報の管理の方法および組織体制について必要な基本的事項を定めています。また、業務上知り得た未公開情報を利用して株式売買を行わないことなどを2012年6月に制定した「インサイダー取引防止規程」およびその細則に明記し、従業員に対して継続的に教育を行っています。

また、役員・従業員が自社株式を売買する際は、自社株式売買届出書を提出するなどの自社株式売買ルールを定め、徹底を図っています。2023年3月期はインサイダー取引防止に関して、オリンパスおよび国内グループ会社の全従業員を対象としてeラーニングを実施するとともに、インサイダー情報に触れる機会が多いオリンパス本社部門の従業員を対象に、東京証券取引所から講師を招いて研修を1回開催しました。2023年3月期もインサイダー取引事例は発生していません。

国際貿易および経済制裁

商品、サービス、投資の国境を越えた移動は、多岐にわたる貿易関連法規の対象となります。オリンパスの医療機器・サービス・技術の国境を越えた販売、出荷、供給には、オリンパスが事業活動をおこなっている国々のさまざまな貿易関連法令が適用されます。また、各国政府は、特定の国や個人、事業体に対して経済制裁を発動しています。さらに、当社の直接的な事業活動との関連においてだけでなく、当社が商品や技術、サービスを販売・提供している代理店や販売代理人、販売店の皆さまについても、こうした法令を遵守徹底していただく必要があります。というのも、これらのお取引先さまは、オリンパスが提供したアイテムを、さまざまなレベルの公共および民間調達チェーンを通じて、さまざまなお客さまやエンドユーザーの皆さま向けに輸出する場合があるからです。制裁とは、特定の国や地域、政府、団体、事業体、個人との取引、または、輸出入管理下にある物品やサービスの取引に適用される規制上の制限のことをいいます。万一、オリンパスまたはオリンパスの事業活動に関与するサードパーティが、こうした輸出入管理規制や経済制裁に関する適用法令に違反した場合、オリンパス（および当該サードパーティ）は、民事または刑事訴訟を含め、様々な責任を負うおそれがあります。

当社の事業活動においては、その場所を問わず、世界各国で適用されるすべての貿易関連法規制を遵守することがオリンパスの方針です。こうした規制の内容や程度はさまざまですが（一部またはすべての取引の禁止、輸出入の制限、特定の物品やサービスの管理、金融業務の制限など）、オリンパスグループのすべての従業員、お客さま、ベンダーおよび請負業者の皆さまは、こうした各種法規制についてしっかりとした認識をもち、これらを遵守徹底するこ

とが重要になります。こうした体制を維持するため、オリンパスは、経済制裁の対象となる商取引にともなう直接的・間接的リスクを特定することを目的として、あるプログラムを運営しています。このプログラムでは、とくに次の三つの事項――すなわち (i) オリンパスグループのお客さまや、お客さまのお客さま、最終消費者にいたるすべてのお客さま、サプライチェーン、中間業者（金融機関を含む）、およびすべてのお取引先さま、(ii) オリンパスグループが提供する製品やサービス（こうした製品やサービスが他の商品やサービスにどこでどのように組み込まれるかを含む）、ならびに (iii) オリンパスの地理的位置、さらには、当社のお客さま、お客さまのお客さま、最終消費者にいたるすべてのお客さま、サプライチェーン、中間業者（金融機関を含む）、およびすべてのお取引先さまの地理的位置――に対する潜在的脅威や、これらがかかえる潜在的脆弱性を特定・明確化することをねらいとしています。

基本的な考え方

オリンパスグループでは、情報セキュリティリスクは、当社の事業に直接影響を与えるだけでなく、お客さまである医療機関、さらには医療そのものに深刻な影響を与える重要なリスクであると認識しています。加えて、適切な情報セキュリティリスクの管理とインシデント対応は、当社の持続的成長や製品およびサービスの競争優位性を維持し高める観点でも重要性が増しています。一方、情報セキュリティリスクへの対策については、情報セキュリティに関する高度な専門性を有する部署だけではなく、それ以外の関係各機能・部門も含めた全社レベルでの対応を行うと共に、お客さまである医療機関やビジネスパートナー、業界団体や官公庁等と積極的にコミュニケーションを取り連携していくことが重要であると考えています。

当社では2019年に発表した経営戦略のもと、持続的に成長できる企業文化・企業体質への変革を目指し、企業変革プラン「Transform Olympus」を実行しています。この中で、各機能のグローバル化やプロセスの共通化、リスクマネジメントの一元化等を進めています。情報セキュリティおよびプライバシーコンプライアンスにおいても、コーポレートリスクマネジメントの観点からグローバル・グループ全体で統一した基準でリスクを可視化し、関連する各機能のリスク低減活動を網羅的かつ調和のとれたものとするため、2022年3月期に新たなセキュリティおよびプライバシーコンプライアンス戦略を策定しました。この戦略には、全社的な変革に対応する新たなガバナンスモデルの構築と複数年にわたる戦略ロードマップが含まれます。当社は新たなガバナンスモデルと戦略の実行を通じて、特に下記の実現に注力しています。

- ◆ 当社の一般的なITシステムのみならず、製品やサービス、それらの開発環境や製造環境においてもサイバー攻撃への耐性を高める
- ◆ 製品やサービスを安定供給するため、サプライチェーンを含む製品ライフサイクル全体にわたり、製品セキュリティを継続的に保証する
- ◆ 各国・地域の最新動向や法規制に基づき更にプライバシー保護を強化すると共に、様々な種類や機密度に応じてデータを保護・管理し安全に活用する

情報セキュリティのガバナンス

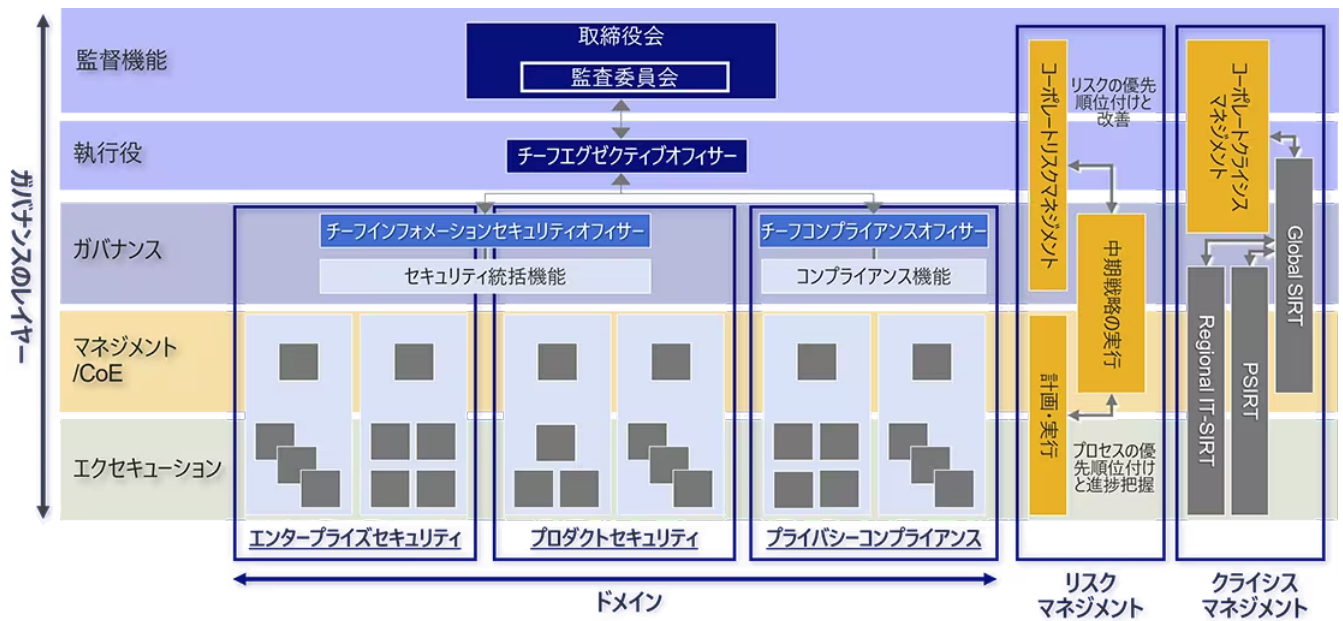
当社は、経営全般に関するコーポレートガバナンス体制に則し、最高経営責任者（CEO）をトップとした執行機能と、その執行機能に対する監督機能である取締役会（BoD）による情報セキュリティガバナンス体制を構築しています。執行機能としては、CEOがBoDや社外ステークホルダーに対し、情報セキュリティに関する説明責任を担っています。また、その実行責任はCEOの管掌下にあるチーフインフォメーションセキュリティオフィサー（CISO）およびその専任組織が担っており、情報セキュリティに関するグループ全体のリスク管理と戦略の策定・実行を統括しています。監督機能としては、経営全般に関するコーポレートガバナンスの一環としてBoDが最終的な監督責任を担うとともに、その中でも特に監査委員会が執行役などに対する職務執行監査の一環として監督責任を担っています。執行機能であるCEOおよびCISOは、BoDにオリンパスグループ全体の情報セキュリティの状況を定期的に報告しており、環境の変化があった場合も随時報告することとしています。また、監査委員会に対しては、より頻度を高めて定期的な報告を行っています。

より詳しい執行体制としては、グループ全体での情報セキュリティ戦略の策定と実行を統括するガバナンスレイヤー、策定された戦略に基づき各機能・部門内での計画を立案し実行を統括するマネジメント/CoEレイヤー、各機能・部門内で実行を担うエグゼクティブレイヤーの3階層ごとに必要となるセキュリティ機能を定め、全社的に効果的・効率的な体制強化を進めます。

また一般的なITシステムやデータガバナンスを含む情報セキュリティ（エンタープライズセキュリティ）、当社製品・サービスに対する情報セキュリティ（プロダクトセキュリティ）それぞれのドメインごとに最適化したセキュリティ体制の構築を進めています。なお、個人情報保護に係る重要法令や社内規程の理解促進と遵守徹底（プライバシーコンプライアンス）は、チーフコンプライアンスオフィサー（CCO）のもと体制の強化を推進しています。（コンプライアンスについては[こちらのページ](#)に記載されています）

リスク管理については、CISOとその専任組織が、社外におけるサイバー攻撃の動向や業界におけるベストプラクティスなど様々な外的要因を考慮してグループ全体を対象としたリスク評価を行い、そのリスク評価を踏まえた上で、当社のビジネス戦略や顧客からの要求、法規制の動向などを考慮して中期戦略を策定します。そして各機能・部門が策定された戦略に基づいてリスク低減策を実行することにより、グループ全体で統一された基準に基づくバランスの取れたリスク低減が行われます。

サイバー攻撃を受けた際等の危機管理体制については、迅速な対応、グループ全体や関係各機関との連携、経営陣による意思決定の3つが重要であるため、インシデントの迅速な抑え込みや復旧を担う各地域のIT-SIRTやPSIRTに加えて、地域間や各機能・部門間の連携および関係各機関との調整を行い経営層の意思決定をサポートするGlobal SIRT体制の構築に取り組んでいます。



情報セキュリティの侵害または違反の件数^{※1}

過去3年間のグローバルのインシデントおよび違反の件数は表のとおりです。2022年3月期にはEMEA（ヨーロッパ、中東、アフリカ）における一部地域および米州（米国、カナダ、ラテンアメリカ）地域のITシステムが不正アクセスの対象となりました。影響を受けた地域でインシデントレスポンスを実行するとともに、当該インシデントの解析結果に基づき、各種セキュリティの強化を行っています。EMEA地域における不正アクセスでは当社のデータの損失、不正使用ならびに漏洩の痕跡は確認されませんでした。米州地域においては一部のデータが流出した可能性があり、影響を受けた可能性のある方々に対して通知を行いました。

項目	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
情報セキュリティの侵害またはその他のサイバーセキュリティインシデントの総数	0	4	4

関連情報

- ▶ 情報セキュリティ方針
- ▶ オリンパスグループ個人情報保護方針
- ▶ 経営情報：事業等のリスク
- ▶ 参考情報：サイバー攻撃を想定したシミュレーション訓練への参加（医療機器サイバーセキュリティ協議会、2021年5月19日）■

※1 表の数値はGRI 418-1 (2016) の開示基準に基づき記載しています。インシデントの影響調査やモニタリングの継続等により確定した数値の開示が困難な場合は「-」で表します。

リスクマネジメント

基本的な考え方・方針

オリンパスグループは、経営理念、経営戦略等を含めた「経営の基本方針」を実現するためのリスクマネジメントの取り組みを実施しています。具体的には、「リスクマネジメントおよび危機対応方針」および関連規定に基づき積極的かつ適切なリスクテイクによる企業の持続的成長や価値創出に繋げる“攻め”と、不正や事故の防止という“守り”の両方の視点で、リスクマネジメントを行っています。

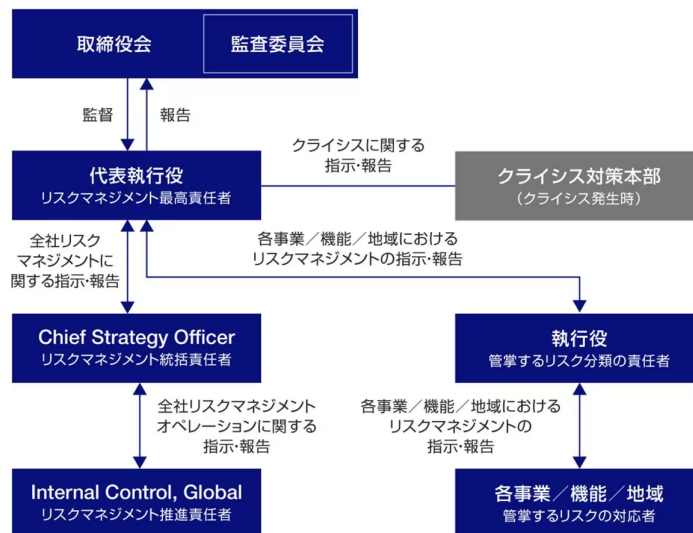
また、予期せぬインシデントが発生した際にも企業価値への影響を最小限にとどめるために、危機管理プロセスを整備しています。

リスクマネジメントおよび危機対応方針

▶ リスクマネジメントおよび危機対応方針

推進体制

リスクマネジメント体制(2023年3月期)



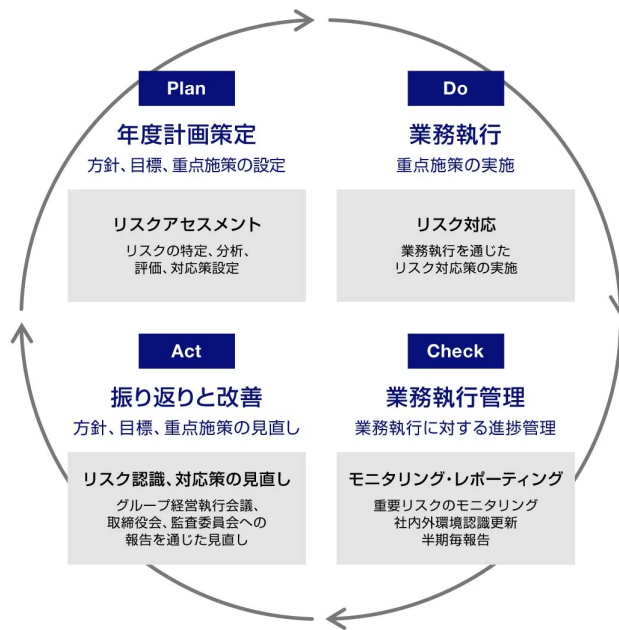
リスクマネジメント体制においては、グローバルなリスクマネジメント体制を構築し、経営戦略ほか当社の事業目標の達成に影響を与えうるリスクの分類を定義し、各リスク分類を管掌する執行役を明確にしています(リスクアシュアランスの確立)。各執行役は管掌するリスク分類に付随するリスクを許容範囲に収めるために必要な各種活動(組織体制の整備、プロセスの整備、重点施策の策定・実行など)を遂行します。

2023年4月よりGRC(ガバナンス、リスク、コンプライアンス)に関する4つの機能(リスク&コントロール、コンプライアンス、プライバシー、情報セキュリティ)を統括する新組織を発足しました。機能間の連携を高めることで、執行機能におけるリスクマネジメント体制をさらに強化します。

仕組み・取り組み

リスクマネジメント

リスクマネジメントのプロセスをリスクアセスメント(リスクの特定、分析、評価およびリスク対応策の設定)、リスク対応策の実行、モニタリングおよびレポート、改善のPDCAサイクルで運用しています。リスクアセスメントは、年度計画策定プロセスに連動させ、全社共通の評価基準を用いてリスクを評価し、全社のリスクを可視化、一元管理しています。また、グループの重要リスクについてはその対応状況を定期的にグループ経営執行会議、取締役会および監査委員会へ報告し、継続的にモニタリングしています。



危機管理

オリンパスグループでは、経営に影響を及ぼす可能性のあるインシデントは、速やかに社長他経営陣に報告し、責任者が関連部署と連携して適切に対応しています。また、有事の発生を想定した年次訓練を通じて、その対応プロセスの確認と修正を継続しており、大規模な自然災害などが発生した際の被害を最小限に抑えるよう努めています。

BCP（事業継続計画）においては、バリューチェーンをより強く意識した実践的な計画の構築を目指しています。これを支えるために、「BCP/BCM整備ガイドライン」を策定するなど、常にBCPの改善に取り組んでいます。さらに、BCPの実効性を高める教育・訓練も継続的に実施しています。

これからも、従業員をはじめ、医療従事者や患者の皆さま、そしてコミュニティの健康と安全を最優先に考え、製品とサービスの供給を維持するために、最善の対策を講じ続けます。

「ガバナンス」データ

2023年8月21日更新

※詳細については各期の有価証券報告書および統合レポートをご覧ください

[>有価証券報告書](#)

[>統合レポート](#)

コーポレートガバナンス

取締役の構成

	単位	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
取締役（名）	名	11	15	12	11	12
うち、社外	名	6	10	9	8	9
うち、社内	名	5	5	3	3	3
うち、女性	名	0	0	0	1	1
うち、日本以外の国籍	名	0	3	3	3	4
監査役	名	4	0	0	0	0

※オリンパスは2019年6月より指名委員会等設置会社に移行しました。2018年3月期および2019年3月期の取締役の構成には監査役を含めています。

役員の報酬

	単位	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
取締役（社外取締役除く）	百万円／名	377	454※1	717※2	919	1094
監査役（社外監査役除く）	百万円／名	56	14	0	0	0
社外役員	百万円／名	110※3	131	149	138※4	192※5
執行役	百万円／名	0	140	431	666※6	1122※7

※オリンパスは2019年6月より指名委員会等設置会社に移行しました。2019年3月期の取締役の構成には監査役を含めています。

※1 2019年6月の定時株主総会終結のときを持って退任した社内取締役3名を含んでいます。

※2 2020年7月の定時株主総会終結のときをもって退任した社内取締役2名を含んでいます。

※3 2018年6月の定時株主総会終結のときをもって退任した社外役員1名を含んでいます。

※4 2021年6月の定時株主総会終結のときをもって退任した社外取締役2名を含んでいます。

※5 2022年6月の定時株主総会終結のときをもって退任した社外取締役2名を含んでいます。

※6 取締役を兼務する執行役2名の報酬は取締役としての報酬に含めて記載しています。

※7 取締役を兼務する執行役2名の報酬は取締役としての報酬に含めて記載しています。

環境安全衛生ポリシー

オリンパスグループは、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ています。当社はこの基本思想のもと、人々の安全・健康とそれを支える自然のいとなみを尊重し、製品・サービス、あらゆる事業活動において、働く人の安全と健康の確保ならびに環境と調和する取り組みを通じて、持続的発展が可能な社会の実現に貢献します。

1.環境安全衛生活動の継続的改善

グローバルでの体制と仕組みの維持を図り、環境安全衛生活動の進捗状況を定期的にモニタリングし、環境安全衛生のパフォーマンスを継続的に改善します。

2.法規制・社会規範の遵守

環境安全衛生に関する法令、ステークホルダーとの合意事項や自主基準を確実に遵守し、労働災害や汚染の予防に取り組みます。

3.環境負荷の低減

気候変動の緩和と適応、水資源の保全、持続的な資源利用、生物多様性の保護といった環境課題の解決に向け、研究開発から設計、調達、生産、物流、販売・修理までのすべての事業活動を通じて環境負荷削減に取り組みます。

4.安全と健康の確保

安全衛生に関するリスクアセスメントに基づき、危険要因の除去・低減措置を講じることを通じて、安全で衛生的な職場環境を確保します。

5.コミュニケーションの重視

環境安全衛生活動の情報発信における透明性と信頼性を確保し、ステークホルダーとの相互理解に努め、互いに協力して環境安全衛生に関する課題解決に向けた活動を推進します。

[> 環境安全衛生ポリシー（解説）（PDF形式: 167.2KB）](#)

製品における環境関連物質管理基準

オリンパスグループは、各国の化学物質法規制を踏まえて制定した「製品における環境関連物質管理基準」に基づき、設計開発や購買段階で調査を行い、製品に環境関連物質が含まれないよう管理しています。

製品における環境関連物質管理基準 Ver.17(2023年4月)

＞ [日本語版](#) (PDF形式: 1.3MB) 

＞ [英語版](#) (PDF形式: 978.3KB) 

地球温暖化対策計画書




東京都の地球温暖化対策制度に基づき、技術開発センター石川の地球温暖化対策計画書を公開いたします。

- ▶ 地球温暖化対策計画書2022 (PDF形式: 279.7KB) 
- ▶ 地球温暖化対策計画書2021 (PDF形式: 286.4KB) 
- ▶ 地球温暖化対策計画書2020 (PDF形式: 313.1KB) 
- ▶ 地球温暖化対策計画書2019 (PDF形式: 293.0KB) 
- ▶ 地球温暖化対策計画書2018 (PDF形式: 219.3KB) 

オリンパスグループ グリーン調達基準



グリーン調達基準 Ver.6.0

- > 日本語版 (PDF形式: 176.2KB) 
- > 英語版 (PDF形式: 143.2KB) 
- > 中国語版 (PDF形式: 216.6KB) 
- > オリンパスグループ製品における化学物質管理

人権方針

オリンパスグループ（以降はオリンパスと称します）では、私たちの存在意義を「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」と決めました。これを実現するために、オリンパスは全ての活動においてこの存在意義を浸透させるよう力を尽くします。このコミットメントは、オリンパスの従業員全員のものとするとともに、私たちとともに事業活動を行う人々、私たちが使用するサービスや製品の提供者及びサプライヤーといったサードパーティや、オリンパスの製品やサービスを使用する顧客やユーザーにも受け入れていただくようお願いをしています。そしてこのコミットメントを常に意識するとともに、私たちの取り組みについて透明性を確保することが必要であると考えます。

社会の発展と変化に伴い人権や社会規範に関する人々の理解や価値観も絶えず変化するため、オリンパスはそれらの変化を理解し、社会の要請に私たちの活動を適応させていきます。オリンパスは、事業活動とそれ以外の取り組みを通じて世界中の人々の幸せを継続してサポートするとともに、サプライチェーンを含む私たちの活動において生じる人権へのリスクや影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を明らかにすることに継続的に取り組み、社会の基準や規範の変化に適切に対処していきます。

人権尊重に関するオリンパスのコミットメント

オリンパスは、「世界の人々の健康と安全、心の豊かさの実現」に導く5つのコアバリュー^{*}を定めており、これらはオリンパス全体で共有され実践されています。これらのうち、「誠実」（私たちは、誠意をもって行動し、信頼される存在であり続けます）と「共感」（私たちは、すべてのステークホルダーを大切にします）は、人権の尊重に関し会社として責任を果たす上で重要なコアバリューであると考えます。これらのコアバリューをオリンパスの全ての役員と従業員が共有し実践することが、オリンパスに関与する全ての人々の人権を尊重する環境の醸成につながるものと考えます。

* 「誠実」「共感」「長期的視点」「俊敏」「結束」

オリンパスは、全ての人権を尊重するとともに、以下に掲げる人権に関する国際的な規範を支持し、これらを確実に尊重してオリンパス全体の統括管理と日々の事業活動を行うことを約束します。

- ◆ 世界人権宣言
- ◆ 市民的及び政治的権利に関する国際規約
- ◆ 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約
- ◆ 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言
- ◆ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、「国連指導原則」）
- ◆ グローバルコンパクト（10原則）
- ◆ OECD（経済協力開発機構）多国籍企業行動指針

オリンパスは、人権への悪影響を惹起または助長することを積極的に防ぐとともに、そのような悪影響が発生した場合には周知を行うことを約束します。またオリンパスは、私たちの業務や事業活動と直接関係して生じる人権への悪影響を特定し、予防し、軽減するよう努力します。

オリンパスは、国連指導原則に従って、人権デューデリジェンスのシステムを構築し、私たちの事業活動が人権に与える潜在的な影響を継続して特定しモニタリングを行うためのプロセスを確立するとともに、特定された課題について適切に開示します。

オリンパスは、人権に関する取り組みを継続的に更新するとともに、デューデリジェンスとモニタリングを通じて弛まず改善を進めていくことを約束します。

グローバルに事業を展開する企業として、またオリンパスのグローバル行動規範に明示されているように、オリンパスは事業活動を行う全ての国と地域の人権に関わる法令や規制を遵守します。また、特定の国や地域の規範と国際的な規範に矛盾があり後者の方が優れている場合や、特定の国や地域の法令・規制よりも国際的な規範の方が厳格な内容である場合には、オリンパスは国際的な規範を尊重します。

適用範囲

本方針はオリンパスの全ての役員、従業員に適用されます。

オリンパスと取引関係のあるサードパーティにも本方針に即した取り組みを行うことを期待します。そのために、オリンパスはサードパーティが本方針を理解し同意すること、そして本方針の更なる改善に協力することを求めます。

人権に対する負の影響の評価、防止と軽減措置

オリンパスは全ての事業活動における人権に対する潜在的な影響を定期的に評価し、懸念のある領域を特定し、それらを防止または軽減するための措置を取るよう努めます。オリンパスは、国連指導原則に示されている人権デューデリジェンスの手順に準拠した計画を策定し、実行します。

救済、是正、予防

オリンパスは、人権に関わる各種の基準が適切に守られていないと認められる場合、国連指導原則に従って、影響を受けた人々に対して適切な救済措置を講じるとともに、その問題の原因を特定し、効果的な改善策を講じます。

▶ [内部通報制度について](#)

人権尊重の意識啓発と実践

人権尊重の意識と行動を強化していくために、オリンパスは役員・従業員全員の意識の啓発と正しい行動の奨励に継続的に取り組みます。「私たちの存在意義」、「私たちのコアバリュー」からなるオリンパスの経営理念は、人権尊重を正しく理解し、実践するための基本であると考えます。

持続的な学習が人権尊重を正しく実践していく上で重要な役割を持つとの認識に立ち、オリンパスは従業員とサードパーティに対して定期的に教育の機会を提供するとともに、意見交換を行う機会を設けます。このような取り組みにより、全ての関係者がオリンパスの期待を確実に理解するようになると考えます。

▶ [オリンパスグローバル行動規範](#)

▶ [グローバル基準：オリンパスがサードパーティに期待すること](#)

ステークホルダーとの対話

オリンパスは、グローバルな人権リスクに関する外部有識者、影響を被る可能性を有する方々、その方々に関するステークホルダーや代表窓口を務める団体の方々など多様な関係者と定期的に有意義な協議を行うように務めます。これらの活動を通じて、オリンパスは権利者の懸念を理解するとともに最新の動向や課題を認識し、オリンパスの事業活動やサードパーティに影響を及ぼしうる新たなリスクをいち早く予見して対処していきます。

情報開示

オリンパスは、自社ウェブサイトなどの媒体を通じて、人権リスク低減に向けた活動の進捗を定期的に示します。

オリンパスグローバル クオリティ・ポリシー

オリンパスは、すべての製品とサービスにおいて、患者さんの安全、品質、法規制遵守、顧客体験をより一層高められるように努めます。

オリンパスグループにおけるサプライチェーン方針

オリンパスグループ（以下「オリンパス」という）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ています。当社はこの基本思想のもと、ESG（環境・社会・ガバナンス）の取り組みを通じて持続可能な社会発展に貢献してゆきます。また、事業活動に必要な資材・役務等の調達にあたり、次の通り取り組みます。

1. 法令・倫理・社会規範の遵守

オリンパスは、法令・倫理・社会規範（児童労働・強制労働の禁止などの人権尊重、腐敗の防止をはじめとする世界各国の法律・基準・条約など）の遵守と労働環境や安全衛生への配慮を行い、健全で公正な企業活動を行います。オリンパスの事業活動に必要な資材・役務等のサプライヤーさまにも、法令や倫理・社会規範の遵守と労働環境や安全衛生への配慮を要請します。

2. 環境に配慮した事業活動の推進

オリンパスは、気候変動など、様々な環境問題の重要性を認識し、「環境方針」や「オリンパスグリーン調達基準」を定め、事業活動を行うにあたって、環境に配慮した持続的発展が可能な人間社会と健全な環境の実現を図ります。サプライヤーさまにも、環境への配慮を要請します。

3. 公平かつ公正な取引の推進

オリンパスは、内外のサプライヤー（候補）さまに対し広く門戸を開き、定められた方針や手順にしたがって公平かつ公正な取引を行います。

4. サプライヤーさまの選定方針とマネジメントシステム

オリンパスは、サプライヤーさま選定にあたり、法令・倫理・社会規範を遵守した経営、環境への配慮、品質や安全性の確保と安定供給、安定した経営基盤、優れた技術力、適正な情報保護、他者の知的財産の尊重、指定納期の遵守、適正な価格等を総合的に判断して選定します。また、サプライヤーさまに対しては法令や倫理・社会規範を遵守することの重要性を正しく理解いただき、その取り組みについても経営実績、品質、価格、サービス等の評価基準に加えて、定期的に評価いたします。

5. サプライヤーさまとのパートナー関係強化

オリンパスは、サプライヤーさまとの相互理解に基づく信頼関係を構築し、これを維持することに努めます。


6. 私的利益受領の禁止

オリンパスでは、従業員がサプライヤーさまから不適切な個人的利益供与（接待、贈答を含む。）を受けることは一切禁止します。

サプライヤーさまへのお願い

オリンパスは、生産活動をする上で、世界各国のサプライヤーさまから資材や役務の調達を行っています。すべてのサプライヤーさまに以下の事項を実施されますようお願いいたします。

1. 法令・社会規範の遵守

オリンパスは、お客さまに喜んでいただける商品をお届けするだけでなく、世界各国の法令や社会規範（強制労働の禁止、児童労働の禁止、非合理的な理由に基づく差別の禁止、腐敗の防止、適正な賃金、労働時間、安全で衛生的な職場環境の維持確保をはじめとする法律・基準・条約等）を遵守し、健全な企業活動を行い、法令や社会規範に反する行為には加担しません。サプライヤーさまへも以下（[サプライヤーさまへのお願い](#)（PDF形式: 303.1KB））に示すようにサプライヤーさまが事業活動を行っている国・地域の法令・社会規範の遵守と適切な管理をお願いいたします。

2. 安全衛生

職場（機械設備、施設含む）の安全・衛生の確保、労働災害・疾病の把握、緊急時の対応の体制・仕組の構築、従業員の健康管理を適切に行うようお願いいたします。

3. 公平かつ公正な取引の推進

オリンパスは、相互理解に基づく信頼関係を築き合えるサプライヤーさまに対して、門戸を開いています。また、定められた方針や手順によって公正な調達業務を行います。サプライヤーさまにも、オリンパスの方針や手順に従っていただきますようお願いいたします。

4. 品質と安全性・納期・適正価格の確保と安定供給

サプライヤーさまには、オリンパスの求める仕様・品質を満足する製品、部品・原材料等を、納期の遵守と適正な価格で、提供をお願いいたします。

5. 環境への配慮

オリンパスは、地球環境の保全を最重要経営課題の一つとして掲げ、環境に配慮した商品をお届けすることで持続可能な社会に貢献していきます。オリンパスの商品をつくり上げている製品、部品・原材料等は、サプライヤーさまでの調達活動・生産工程等の源流における管理が必要だと考えています。地球環境に優しい商品作りにご協力いただくため、生物多様性を含めた環境活動の推進をお願いいたします。

6. 情報セキュリティ確保と適正な情報保護

サプライヤーさまは、オリンパスの秘密情報あるいはオリンパスがお預かりしている他者の秘密情報に接する場合があります。オリンパスとの取引に関連して接する情報が権限のない者や部外者に漏洩しないように管理を徹底していただきますようお願いいたします。また、コンピューターウイルス対策を実施し、自社および他社に被害を与えないように管理することをお願いいたします。

7. 社会貢献の推進

サプライヤーさまには、社会と共に持続的に発展し、国際社会・地域社会の発展に貢献することが求められます。本来の業務や技術等を活用した社会貢献や、施設や人材等を活用した非金銭的な社会貢献、金銭的寄付による社会貢献等、積極的な社会貢献に取り組むようお願いいたします。

8. 自社およびサプライヤーへのCSR活動の推進

サプライヤーさまには、CSRの重要性を十分理解いただき、自社内およびそれぞれのサプライヤーさまへのCSR活動の推進をお願いいたします。

▶ [サプライヤーさまへのお願い](#)

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

オリンパスグループは、多様な人材の活躍がこれからの持続的な成長を遂げるために不可欠と考え、仕事と生活の両立を目指すワークライフ・インテグレーション（WLI）に取り組んでいます。

オリンパス株式会社ではWLIを推進する上で、女性の活躍推進を重要課題と位置づけ、次のとおり行動計画を策定しています。

1. 計画期間

2019年4月1日～2024年3月31日

2. 現状認識

- ◆ 管理職に占める女性従業員比率は、2018年度末時点で2.4%であり、正社員に占める女性従業員比率（約14%）と比べて低位である。
- ◆ 2019年度新卒採用者に占める女性比率は、約23.5%である。
- ◆ 女性管理職強化のためにマネジメント力強化研修やメンター制度を整備するとともに、管理職候補層へのリーダー研修やメンター制度を実施している。
- ◆ 女性管理職数が少ないために活躍する女性と接する機会に乏しく、女性従業員がロールモデルの認知やキャリアパスを意識しにくい。
- ◆ プロフェッショナル・専門人材の育成と登用が不十分である。
- ◆ 両立支援制度の充実のために、2017年度に在宅勤務制度の対象者を育児限定から、介護・看護者まで拡大したほか、2017年度から事業場単位での更なる対象者の拡大トライアルを実施している。
- ◆ 育児休職した女性従業員のスムーズな復職を目的として、育児休職中に会社情報を閲覧できる手段の提供や復職時キャリアデザイン研修を実施している。
- ◆ 上司へのWLI意識を啓発しているものの、両立支援制度活用への理解や意識はまだ不十分である。
- ◆ 営業職は仕事と生活の両立が難しいに関わらず、女性従業員を定着させるための仕組みを構築できていない。

3. 取組み方針

現状認識をベースにして、プロフェッショナル・専門人材及びマネジメント人材の育成と登用について、以下の取組み方針を基に強化する。

- ◆ 女性管理職候補者への計画的な育成を強化する。
- ◆ 仕事と生活の両立を実現する環境を強化する。
- ◆ 女性の採用を強化する。

4. 目標、および取組内容と実施時期

目標1：2024年度期初時点での女性管理職数を、2019年度比倍増させる。

（取組内容と実施時期）

2019年4月～

- ◆ 管理職育成プログラム（男女不問）を実施する
- ◆ 管理者への、メンバー育成に関して教育する
- ◆ 女性管理職をロールモデルとするメンター制度を実施する
- ◆ キャリアパスを意識した、昇格時の階層別研修を実施する

目標2：仕事と生活の両立を実現する環境を強化する。

(取組内容と実施時期)

2019年4月～

- ◆ 仕事と治療（不妊治療・乳がん）が両立できる制度を制定する
- ◆ 託児所の開設や育休者向け復職前子連れ説明会などで、スムーズな復職を支援する
- ◆ 家事代行企業との提携により、復職後の就業を支援する
- ◆ 従業員全員が在宅勤務制度を利用できる環境や時間単位年休の制度導入により、WLI実現を図る
- ◆ WLIの実現に向け、研修の改善や冊子をリニューアルすることで、意識の変革を推進する
- ◆ 育児休職中の資格取得を支援するため、資金を補助する
- ◆ 半育休制度の導入により、育児休職中から働ける門戸を用意する

目標3：2024年4月入社の新卒採用数に占める女性比率を25%以上にする。

(取組内容と実施時期)

2019年4月～

- ◆ 女性従業員に関する情報を積極的に公開、またリクルーターとして積極活用し、応募増につなげる
- ◆ （女性在学生比率が低く、かつ当社の採用数が多い）理工学部女子に特化した採用活動を展開する
- ◆ 営業職への地域限定社員制度等を導入する

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

オリンパスグループは、仕事と生活がプラスに作用しあい、全体として「充実した人生」となることを目指す、「ワークライフ・インテグレーション（WLI）」を推進します。

また、社会の持続的発展への貢献を使命とする企業として、次世代を担う子ども達を大切に、健やかに育てる「次世代育成」の観点も重視していきます。

この考え方の下、オリンパス株式会社では社員一人ひとりが、仕事と育児を両立することができ、かつ、能力を十分に発揮できる環境整備に向けて、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間

2021年4月1日～2024年3月31日までの3年間

2. 内容

(1) 育児を担う従業員等の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度整備

目標1：両立支援施策の拡充と理解促進により、男女ともに個人のライフプランに応じた制度の利用を推進する。

<対策>

- ◆ テレワーク勤務規定の新設

労働組合と連携し、勤務地以外の会社が認めた場所において、情報通信機器等を利用した勤務を導入する。（2021年度～）

- ◆ 時間単位休暇制度導入

従業員の柔軟な働き方と自律を推進するために、年休を1時間単位で取得する制度を実現する（2021年度～）

- ◆ 夏季休暇選択制の導入

従業員個人のライフプランに応じ、柔軟な働き方と自律を推進する。（2021年度～）

- ◆ 復職者・育児休職者支援制度の導入検討

育児両立者のキャリア形成を支援するために、復職後の家事育児をサポートする施策や休職中のキャリア継続が可能な環境の提供を検討する。（2021年度～）

- ◆ 働き方の多様性に合致した人事評価制度の導入

育児、介護含む働き方の多様性、時間や場所の制約から活躍の幅が限られていた従業員の活躍の機会を広げることを目指し、労働組合と調整しながら、現在職務等級群に適用されている職務給人事評価制度の対象者拡大を検討する。（2022年度～）

(2) 働き方の見直しに資する多様な環境構築・風土醸成の促進

目標2：ワークライフ・インテグレーション推進の一環として、働き方の見直しにつながる施策を実施する。

<対策>

- ◆ 管理職に対する情報提供・研修の実施

WLIの理解促進と、育児や介護と仕事の両立支援のための適切な職場マネジメントに関する管理職向け研修を継続実施する。（2021年度～）

- ◆ 男性の育児参加促進

男性が自発的に育児参加できる環境や風土の醸成と情報の提供を行う。（2021年度～）

- ◆ 育児サポートのための保育所の利用

他企業が主導している保育所（企業主導型保育所）との契約拡充を検討する。（2021年度～）

2018年9月に開所した白河事業場内託児所に加えて、2020年6月に開所した八王子事業場内託児所を従業員が有効活用できるように情報提供し、両立支援を行う。(2021年度～)

以上

企業市民活動方針

オリンパスグループ（以下、「オリンパス」という）は、「経営理念」と「オリンパスグローバル行動規範」に基づいて企業活動を行っています。オリンパスは、長期的視点に立ち、世界をリードするメドテックカンパニーとして相応しい企業市民活動を通して、私たちの「存在意義」である「世界の人人々の健康と安心、心の豊かさの実現」を目指します。オリンパスは、自発的にグローバルおよび地域社会に対する活動を行い、社会とステークホルダーに対する責任を果たしていきます。



1. 重点とする3つの領域

オリンパスは、グローバル・メドテックカンパニーとして「医療・健康」の領域、および100年にわたるモノづくりの精神の根幹である科学技術の発展や環境の持続可能性に貢献するため、「科学・技術」「環境」の領域を合わせた3つの領域で、グローバルおよび地域社会に対して企業市民活動を展開します。

- 「医療・健康」：医療事業の知見を活用した活動
- 「科学・技術」：科学事業の知見を活用した活動
- 「環境」：将来世代が豊かな自然環境を享受するための活動

また、上記の重点領域に加え、貧困や飢餓の低減などの人道的な慈善活動や、大規模災害発生時の緊急支援活動、地域貢献活動にも取り組みます。

2. 活動の考え方

(1) 各地域の文化・慣習を尊重

グローバル企業として国際的な社会課題への取り組みを行うことに加えて、各地域の文化・慣習を尊重した取り組みを行います。各国の拠点や関係会社においても、地域のニーズに応じた自発的な活動を文化・慣習に則った活動を展開します。

(2) 実りあるパートナーシップ

社会課題の解決に向けてスピードや効率を上げて応えるために、対象領域に相応しいNGOやNPO、行政、国際機関等のパートナーと連携します。そこで得た知見・経験・ノウハウ・改善点を次の活動に活かし、私たちの持続的成長につなげます。

(3)次世代の育成

私たちが100年を超える企業活動を通じて培った知見やノウハウを活かし、次世代への教育支援や啓発活動などを通して、社会の持続的成長を支える人材の育成に貢献します。

(4)従業員が自発的に参加できる機会の提供

従業員一人ひとりが、ボランティア活動などで社会と接点を持つことは、社会貢献のみならず本人の視野の拡大や感度の向上に繋がる良い成長の機会になります。オリンパスは従業員が自発的に社会参加できる機会を数多く提供できるよう、支援していきます。

3.情報開示

社会とステークホルダーへの責任を果たすために、実施した企業市民活動について適切な方法で積極的かつ、迅速に情報を開示します。

4.継続的な改善

企業市民活動の運営や、その成果を通じて、社会とステークホルダーから得られたレスポンスを今後の活動に反映させ、継続的な改善に努めます。

慈善寄付・助成方針

オリンパスグループは、すべての企業活動の基本思想である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」に基づき、事業を通じて社会に新たな価値を創造することに加え、社会からより高い信頼を得ることを目指します。慈善寄付・助成を通じ、社会の一員として社会的課題の解決に向けた使命と責任を果たします。

1. 重点とする領域と活動

「医療・健康」、「地球環境」、「科学・技術」の領域を中心に慈善寄付・助成を行います。また、実施に際しては、社会的に公正で、かつ倫理規範を満たすよう配慮します。

1. 慈善寄付

人道的支援のための慈善的取り組みおよび企業の社会的責任に基づく地域社会への貢献活動として、金品による寄付を行います。災害支援の際の寄付も慈善寄付の一部と位置付けます。

2. 助成

公益を目的とする団体による「医療・健康」、「地球環境」、「科学・技術」の各分野における教育および研究活動やプログラムに対して、金品による寄付を行います。

2. 法規制・社会規範の遵守

オリンパスは、慈善寄付・助成に関する国内外の法令および業界ガイドラインを確実に遵守します。

3. 規程・体制の整備

オリンパスの商業活動と明確に分離し、透明性を確保するためのガイドラインおよび運営体制を定め、慈善寄付・助成を実行します。

4. 情報公開

国内外の法令および業界ガイドラインに従い、慈善寄付・助成の実行結果を確実に記録し、適時・適切な情報の開示に努めます。また、情報公開や積極的なコミュニケーションを通じてステークホルダーとの相互理解に努めます。

コーポレートガバナンスに関する基本方針

当社の経営理念

当社は、「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すべての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す。

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

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、ならびに上記の当社の経営理念を踏まえ、実効性あるコーポレートガバナンスの実現をめざし、当方針を策定する。

1. 株主の権利、平等性の確保

- ①当社は、株主の権利を尊重し、また、株主の実質的な平等性を確保する。
- ②当社は、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行う。
- ③当社は、中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証のうえ当社グループの中長期的な企業価値向上に資すると判断した上場株式を保有する。毎年、取締役会で個別の政策保有株式について、保有目的、保有に伴う便益、リスク等を総合的に勘案の上、保有の適否を検証し、保有に適さないと判断した株式については順次縮減する。政策保有株式について、株主としての権利を行使すべく、すべての議案に対して議決権を行使することとし、政策保有先の中長期的な企業価値向上の観点から当該企業の経営状況を勘案し、議案ごとの賛否を適切に判断する。
- ④当社およびその子会社が関連当事者間取引を行う場合は、「職務権限規程」および関連する規程に基づき、各社の取締役会の承認を要することとし、さらに地域統括会社の承認を得るとともに当社へ報告する。

2. 株主以外のステークホルダーとの協働

当社は、経営理念である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」のもと、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの適切な協働に努める。

ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践する。具体的には、グループ全員の行動の拠り所として「経営理念」、「オリンパスグローバル行動規範」を策定し、当社グループに属するすべての役員および従業員に、広く浸透させる。

当社は、組織全体のダイバーシティとインクルージョンを促進し、性別、障がい、国籍、人種に関わらず、適切なポジションに適切な人材を登用して多様な人材に活躍の場を提供することで、専門的かつ持続的な成長を図る。

コンプライアンスの統括責任者としてチーフコンプライアンスオフィサー（CCO）を任命する。また、すべてのステークホルダーに対し、多言語で 24 時間対応可能なグローバル通報受付窓口を設置するとともに、各地域においても必要に応じ適切な内部通報制度を構築する。CCO は運用状況を定期的に監査委員会へ報告するとともに、必要に応じて取締役会に報告する。

3. 情報開示の充実および透明性の確保

当社は、経営理念である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」をすべての企業活動の基本思想とし、すべてのステークホルダーから正しい理解と信頼を得るために、経営方針、財務状況、事業活動状況、サステナビリティなどの企業情報を公正、適時適切かつ積極的に開示する。

4. サステナビリティを巡る取組みについての基本的な考え方

当社は、経営理念に基づき、責任ある企業活動を通じたサステナブルな社会の実現に貢献するために、経営戦略において注力すべき ESG 領域と重要課題（マテリアリティ）を特定するなどし、積極的に取り組むものとする。

5. 取締役会等の責務

① 取締役会の役割

取締役会は、経営の基本方針や内部統制システムに係る事項その他の重要事項を決定し、取締役および執行役の職務の執行を監督する。

② 取締役の資質

当社の取締役は、高い倫理観を有し、かつ、中長期的な企業価値を創造するために必要な経験、知識、能力を有し、自らの義務と責任を全うするために、取締役会に対して十分な時間を割く。

③ 取締役会の多様性

当社は、取締役会の構成については、国際性、ジェンダー、職歴、年齢を含む多様性および経験、知識、能力等に配慮する。

④ 取締役会の規模

当社グループの規模および事業の内容から、定款に定める 15 名以内で取締役会の機能を効果的かつ効率的に発揮できる適切な員数を維持する。

⑤ 独立社外取締役

取締役会の監督機能を高める観点から、取締役の半数以上を独立社外取締役とする。独立性基準は指名委員会で定める。

⑥ 取締役会の議長

取締役会の監督機能を確保するため、取締役会の議長は独立社外取締役が務める。

⑦ 指名、報酬および監査に関する委員会

取締役会は、指名委員会、報酬委員会および監査委員会を設置する。

指名委員会

- ・指名委員会は、取締役および執行役の人事に係る事項を審議し、株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定する。
- ・指名委員会は、取締役会が取締役の中から選定した 3 名以上の委員で構成し、その過半数を独立社外取締役とする。また、委員長は独立社外取締役とする。

報酬委員会

- ・報酬委員会は、取締役および執行役の報酬に係る事項等を審議し、個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を定め、その方針にしたがい、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容を定める。
- ・報酬委員会は、取締役会が取締役の中から選定した 3 名以上の委員で構成し、その過半数を独立社外取締役とする。また、委員長は独立社外取締役とする。

監査委員会

- ・監査委員会は、次に掲げる職務を行う。
 - 1) 執行役および取締役の職務の執行の監査および監査報告の作成
 - 2) 会計監査人の選任および解任ならびに不再任に関する議案の内容の決定
 - 3) その他法令および定款に定められた職務およびその他監査委員会が必要と認めた事項
- ・監査委員会は、取締役会が取締役の中から選定した 3 名以上の委員で構成し、その過半数を独立社外取締役とする。また、委員長は独立社外取締役とする。かつ少なくとも 1 名は、財務、会計業務に関する豊富な知識を有する者とする。

⑧ 取締役の選任プロセス

指名委員会が取締役候補者を選任基準に照らして審議、面接して、株主総会に提出する取締役の選任・解任に関する議案の内容を決定する。

⑨ CEOの後継者の育成とその決定

指名委員会は、CEOの後継者計画を定期的に審議する。

後継者の決定は、指名委員会で候補者がCEOに相応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、取締役会が後継者を決定する。

⑩ 報酬制度

役員報酬（取締役および執行役の報酬）については、「企業価値の最大化を図り様々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処遇とすることを、基本方針とする。報酬委員会は、同方針に基づき、短期および中長期の業績と連動する報酬の割合を適切に設定することを重視し、役員報酬を決定する。

⑪ 取締役会の運営

取締役会の議題、時間および開催頻度は、重要事項の決定および業務執行の監督のために、必要かつ十分な議論が可能ないように設定する。また、取締役会において建設的な議論・意見交換ができるように、取締役会の付議および報告議案について、取締役会出席者の事前準備に要する期間に配慮して、事前に資料を送付する。また、取締役会の開催スケジュールや予想される審議事項については予め決定する。

⑫ 社外取締役だけの会合

当社は、社外取締役だけが参加する会議として、毎回の取締役会終了後に「エグゼクティブ・セッション」、四半期毎に「社外取締役意見交換会」を開催する。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、その内容を執行にフィードバックする。

⑬ 取締役会評価

毎年、取締役会の実効性について、第三者の視点も含めた分析および評価を行い、課題を抽出し、必要に応じ改善を図ることで、取締役会の実効性を向上させ、ひいては当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る。なお、その評価結果については概要を公表する。

⑭ 情報入手と支援体制

- ・当社は取締役に対して、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る。
- ・当社の社外取締役は、必要があるときまたは適切と考えるときにはいつでも、社内取締役、

執行役および従業員に対して説明もしくは報告を求め、または社内資料の提出を求めることができる。

- ・当社は社外取締役に対して、議案の事前説明を行うほか、必要に応じて経営戦略に関する討議の場等の機会を設け、取締役会における議論の活性化を図る。
- ・当社は、指名委員会、報酬委員会および監査委員会ならびに各委員がその職務を適切に遂行することができるよう、適切な人員等を付与された事務局を各委員会に設置する。

⑮ 取締役のトレーニング

取締役は、その役割や責務を果たすために、知識の習得や更新等の研鑽に努める。また、当社は新任の社外取締役に対して、当社の事業所、工場見学や事業の勉強会等当社に関する知識を習得するために様々なプログラムを提供する。

6. 株主との対話

当社は持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主との建設的な対話を促進するための体制整備および取組みに関する方針を取締役会で定め、公表する。

株主との建設的な対話を促進するための体制整備および取組みに関する方針

1) 基本方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、CEO および CFO が中心となって株主との建設的な対話を積極的に実施する。IR 機能がこれを補佐して社内における情報交換や株主から得た意見の経営陣幹部へのフィードバック等の体制を整備する。

2) CEO および CFO による対話の方針

株主との対話全般については、CEO および CFO が中心となって建設的な対話の実現に向け、対応する。具体的には、株主との個別の面談に加え、四半期決算ごとに説明会、スモールミーティング、海外投資家との電話会議を実施するほか、定期的な国内および海外ロードショーの実施、証券会社主催のカンファレンスへの参加等、株主との直接の対話の機会を積極的に設けることとする。

3) IR 機能による IR 活動の方針

IR 活動を専門に担当する IR 機能を設置し、株主との対話の充実に向けて積極的な IR 活動を実施する。具体的には、株主の依頼に応じて随時個別の面談を実施するほか、個人投資家向け説明会や施設見学会といった IR イベントを定期的実施する。また、ホームページ、統合レポート、株主通信、株主総会招集ご通知等を通じて株主に対して積極的な情報提供を行う。

4) IR 機能による社内情報交換体制整備の方針

IR 機能は、経営企画、内部統制、財務、経理、法務機能等と日常的に適宜情報交換を行い、必要に応じてプロジェクトチームを組むなどして、有機的な連携体制を取る。また、機関投資家を中心とする株主との対話から得た株主の意見および懸念については、必要に応じて、IR 機能からグループ経営執行会議や取締役会において報告し、その内容について議論する。

5) 株主との対話におけるインサイダー情報管理の方針

インサイダー情報については、「インサイダー取引防止規程」に従い厳重な管理を行う。株主との対話に際しては、担当者に対して IR 機能から改めて注意喚起を行うことで、インサイダー情報の漏洩を未然に防止する。

7. 本方針の改廃

本方針の改廃は取締役会決議によって行う。

以上

制定	2015年6月26日
改定	2016年6月28日
改定	2017年6月19日
改定	2018年5月31日
改定	2018年6月26日
改定	2019年6月25日
改定	2020年7月30日
改定	2021年11月5日

オリンパスグローバル行動規範

「重要なのは一人ひとりの行動」

重要なのは、一人ひとりの行動であり、ビジネスにおいて、どのような行動をとるかということです。オリンパスは、このような行動の積み重ねにより、ステークホルダーの皆さまに信頼される企業でありたいと考えています。グローバル行動規範は、当社が誠実であり続けるためのゆるぎない決意と情熱、そして、卓越した業務水準について記しています。この行動規範はオリンパスの経営理念である「私たちの存在意義」と「私たちのコアバリュー」を実践するために作成されました。この行動規範のもと、当社は各地域の方針や手順に従いながら、倫理的且つ責任ある事業活動を行います。

グローバル行動規範

行動規範はここから複数の言語ファイルにアクセスできます。

- 日本語 (PDF形式: 2.4MB) 
- 英語 (PDF形式: 2.2MB) 
- 中国語 (簡体) (PDF形式: 2.5MB) 
- 中国語 (繁体) (PDF形式: 2.4MB) 
- 韓国語 (PDF形式: 2.2MB) 
- イタリア語 (PDF形式: 2.1MB) 
- スペイン語 (ヨーロッパ) (PDF形式: 2.1MB) 
- スペイン語 (メキシコ) (PDF形式: 2.1MB) 
- タイ語 (PDF形式: 2.2MB) 
- チェコ語 (PDF形式: 2.1MB) 
- ドイツ語 (PDF形式: 2.1MB) 
- フランス語 (カナダ) (PDF形式: 2.1MB) 
- フランス語 (ヨーロッパ) (PDF形式: 2.1MB) 
- ベトナム語 (PDF形式: 2.2MB) 
- ポーランド語 (PDF形式: 2.1MB) 
- ポルトガル語 (ブラジル) (PDF形式: 2.1MB) 
- ポルトガル語 (ヨーロッパ) (PDF形式: 2.0MB) 
- ロシア語 (PDF形式: 2.1MB) 

内部通報制度のご案内

オリンパスグループは、事業展開する各分野における法令・業界ガイドラインの遵守、ならびに高い倫理基準に基づく行動の実践を宣言しています。2019年4月には、既存の内部通報受付窓口“コンプライアンスヘルプライン”に加え、新たにグローバル通報受付窓口“インテグリティ・ライン”を開設しました。不適切な活動や疑問を感じる行動を見聞きしたときには、いずれかの窓口をご活用下さい。

グローバル通報受付窓口(Integrity Line)

“インテグリティ・ライン”は社外の専門会社により運営されています。

この窓口は従業員ならびに取引先の方々を利用対象とし、秘匿性が確保されています。

法律で認められない国を除き、匿名での通報も可能です。

さらに、ウェブ通報および電話通報時に発信元が検索できない特殊な技術を採用しています。

受付時間 : 24時間/日 365日/年

ウェブ通報 : <http://olympus.ethicspoint.com> (多言語対応) ■

電話 : フリーダイヤル 0120-929-973 (自動音声後、日本語は1、英語・他言語は2を選択)
*上記日本国内ダイヤルの他にも主要各国のダイヤル選択可能。詳しくはオリンパスの海外ホームページで検索して下さい。

コンプライアンスヘルプライン社外窓口 (外部弁護士受任)

受付時間 : 法律事務所営業日 9:30-17:30

Eメール : yohamabe@ybb.ne.jp

電話 : 03-5272-8156 (代表番号)

Fax : 03-5272-8163

郵送 : 〒169-0051 新宿区西早稲田1-1-7
(弁) 早稲田大学リーガルクリニック
「浜辺陽一郎 弁護士」宛

コンプライアンスヘルプライン社内窓口 (グループコンプライアンス)

受付時間 : オリンパス本社営業日 8:45-17:30

Eメール : compliance-helpline@ot.olympus.co.jp











Notes メール : ComplianceHelpline

グローバル基準： オリンパスがサードパーティに期待すること

本グローバル基準は、サードパーティがオリンパスグループのために事業活動を行う際に、オリンパスが期待する基本的な価値観、原則、行動基準について、ガイダンスを与えることを目的としています。私たちは、サードパーティをビジネスのパートナーと考え、我々の従業員や管理者に求めるのと同様に、高い水準の誠実さを求めます。

サードパーティ：サードパーティとは、オリンパスグループ会社とともに、またはオリンパスの代わりに、商品やサービスを提供する、または事業活動を行うという契約を結んだ、または契約を予定している、オリンパスグループ会社が所有、管理、雇用していない、外部の企業、組織、個人のすべてを指します。

グローバル基準は以下に掲載しております。

- ▶ 日本語 (PDF形式: 7.5MB) 
- ▶ 英語 (PDF形式: 4.8MB) 
- ▶ 中国語 (簡体) (PDF形式: 3.9MB) 
- ▶ 中国語 (繁体) (PDF形式: 7.5MB) 
- ▶ 韓国語 (PDF形式: 7.4MB) 
- ▶ アラビア語 (PDF形式: 7.4MB) 
- ▶ イタリア語 (PDF形式: 3.8MB) 
- ▶ スペイン語 (ヨーロッパ) (PDF形式: 7.3MB) 
- ▶ スペイン語 (メキシコ) (PDF形式: 7.3MB) 
- ▶ タイ語 (PDF形式: 3.9MB) 
- ▶ チェコ語 (PDF形式: 7.4MB) 
- ▶ ドイツ語 (PDF形式: 5.1MB) 
- ▶ フランス語 (カナダ) (PDF形式: 3.8MB) 
- ▶ フランス語 (ヨーロッパ) (PDF形式: 3.8MB) 
- ▶ ベトナム語 (PDF形式: 7.4MB) 
- ▶ ポーランド語 (PDF形式: 7.3MB) 
- ▶ ポルトガル語 (ブラジル) (PDF形式: 21.5MB) 
- ▶ ポルトガル語 (ヨーロッパ) (PDF形式: 7.4MB) 
- ▶ ロシア語 (PDF形式: 7.4MB) 

オリンパスグループ税務方針

前文

オリンパスグループ（以下「オリンパス」という）「経営理念」と「グローバル行動規範」は、オリンパスが事業遂行上適用すべき法令と倫理原則を定め、税務当局を含む全てのステークホルダーとの関係を明確にしております。経営理念である「Our Core Values」には「共感」と「誠実」が含まれ、「Our Core Values」を経営の根幹に据え、オリンパスは、誠実さを保ちながら患者様、顧客、医療関係者、行政、地域社会の皆さまからの信頼を確保し、共感を構築致します。

グループ税務方針

グループ税務方針は、税務課題に関してオリンパス関係者が実施すべき行動原則を明記しております。本方針詳細は以下の通りです。

1. 法令、規定および規則への遵守

オリンパスは経営理念「Our Core Values」の1つである「誠実」およびグローバル行動規範に則り、事業、取引の実施地域に関わらず、適用すべき税務に関する法令、規定、規則、報告および開示要請事項を遵守します。また、税務部門は各事業部門と連携し、必要に応じ外部の専門的助言を受け、コンプライアンス確保のために必要な助言・指導を行います。オリンパス税務部門は、必要に応じ外部の専門アドバイザーによるサポートを受け、必要な知識と人材を活用して定期的なモニタリングと検証による裏付けを行い、税務に関する管理責任を全うします。

2. グループ戦略との整合性

税務上の意思決定は、オリンパスの事業戦略に合致し、かつ事業戦略を補完することを前提にしています。重要な経営上の意思決定は、税務上の影響を考慮の上で行い、グループ税務部門は事業部門と意思決定プロセスにおいて連携し、意思決定の一貫性を確保します。

3. ガバナンス、保証、税務リスク管理

オリンパスの税務に関する責任と説明責任は、税務責任分掌にて定義され、意思決定は、取締役会での承認を含め、グループ職務権限にて設定された適切なレベルで実施しております。

税務リスク検証にあたっては、合理的根拠に基づいた結論を導くため、専門家検証と判断を参照します。オリンパスは、税務リスクに対して保守的なアプローチを採用しており、可能な限り税務リスクを軽減するよう、努めております。税法の適用または解釈に不確実性がある場合には、意思決定を支援するため、事実、リスクおよび結論を記載した書面による助言を第三者の専門家より入手します。

また、税務上の対応又は意思決定のリスクを検証するにあたり、以下の各事項を検討します。

- ◆ 取締役の善管注意義務または法令上の義務
- ◆ オリンパスの法令遵守および行動規範
- ◆ オリンパス経営理念に規定されている、利害関係者との関わり方の指針「共感」への遵守状況
- ◆ 税制上の恩典適用時のオリンパスの財務数値への貢献影響と罰則リスク等の潜在的財務コストとの比較
- ◆ 税務当局との見解不一致による二重課税（同じ所得に対し複数国で課税されること）発生等の影響および税務当局との関係への影響

グループ税務方針の要件を充足していることを保証するため、グループ税務部門はリスクマネジメントプロセスおよびシステムを実施しております。これには、コンプライアンスおよびリスク監視システム、並びにグループ全体の税務コンプライアンス活動の内部監査が含まれます。

4. 税務当局との関係

オリンパスは、事業展開する各地域の税務当局に対し、透明性の高い情報開示を実施します。税法の適用または解釈に不確実性が存在する場合、事前に情報を自主的に開示し、協議の上で確実性を確保します。また、税務当局及び他の関連機関への対応は、協議事項について早期の合意形成を図り、確実性を

担保するため、協動的、丁寧かつ迅速に実施します。

5. タックスプランニング

オリンパスは、地域社会への貢献の一部と認識し、事業展開している国または地域にて適正な納税を実施します。また、オリンパスは、租税回避を目的とした低税率国または租税回避地への利益移転、経済合理性を伴わない組織再編等、過度若しくは作為的なタックスプランニングを実施しません。

オリンパスは、OECD移転価格ガイドラインおよび国際的な租税回避行為防止のためのフレームワークとなるBEPS (Base Erosion and Profit Shifting) 行動計画を支持し、独立企業間原則を遵守したグループ間取引価格（移転価格）を適用します。特に、オリンパスは、経済的価値を形成した国または地域に適正に利益を配分し、かつ事業実態に即した納税が不可欠であるとの指針を遵守します。

6. 優遇税制と税額控除

オリンパスは、いずれの地域においても、それぞれの税法に従い算定された税額を納税すべきと認識しております。しかし、税額算定が明確に定義されていない場合や、代替的算定方法が異なる税額を算定する場合があります。この場合、オリンパスは、適用可能な税額控除制度および優遇税制を適用し、最適な算定方法を決定の上、税負担の最適化を図ります。

オリンパスグループにおける贈収賄防止に関する指針

オリンパスグループにおける贈収賄防止に関する指針へのご理解とご協力のお願い

私たちオリンパスグループは、いかなる場面においてもコンプライアンス精神を尊び、法令、社会規範、および社内規則に反する行為を容認しないことを、全ての経営陣および社員一人ひとりに徹底しています。オリンパスは、いかなる地域で事業を行う場合も、高い倫理観を持ち、全ての業務において、誠実かつ倫理的な方法で事業を行うことを確約しております。

グローバルでの法令適用や社会倫理観が厳しくなっている贈収賄および公正競争関連においても、当社では厳格な方針を採り、防止のための有効な仕組みを構築し運用を行っております。

この度、当社の贈収賄防止に対する基本的な考え方をあらためてお知らせし、お取引先さまにご理解いただきたい事項をまとめた指針を制定いたしました。コンプライアンスの徹底は当社の努力だけで成るものではなく、お取引先さまのご理解とご協力が不可欠であるとの考えであります。

お取引先さまにはこの指針をご確認いただき、ご協力をいただけますようお願い申し上げます。

オリンパス株式会社
チーフコンプライアンスオフィサー
エヴァー ガーディアン アイゼンローア

オリンパスグループの贈収賄における考え方

I. 本指針の背景

オリンパスグループ（以下「オリンパス」）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ています。

オリンパスはこの基本思想のもと、法令遵守はもとより、高い倫理観と責任持って行動します。

オリンパスは事業活動を行う各国・各地域の全ての適用法令や規則を遵守し、健全な商習慣と社会通念に沿った公正な事業活動を行い、不公正な利益を得るための贈収賄を許しません。公務員を含む全てのお取引先さまに対し、贈収賄と見なされる行為は行いません。

オリンパスは国連が提唱する「グローバル・コンパクト」10原則に署名しており、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応のみならず、腐敗の防止の実践に向けた取り組みを行います。

II. 本指針の目的

本指針は当社の贈収賄防止に関する考え方をまとめたものです。

お取引先さまには、日本国内外の贈収賄防止規制の要求をふまえたオリンパスの考え方をご理解いただいた上で、贈収賄防止はもとより贈収賄との誤解を招く行為を防止いただくことを目的とし、本指針に沿った事業活動を遂行されますようお願いいたします。

なお、日本国内外の贈収賄禁止規制とは、以下の日本国内外の贈収賄防止に関連する法令、条約、省令、規制等をいいます。米国・英国等の海外法令は域外適用されることから、グローバルに事業展開を行っている多くの日本企業がその適用対象となります。

1. 日本：不正競争防止法（第18条）
2. 米国：海外腐敗行為防止法（Foreign Corrupt Practices Act, "FCPA"）
3. 英国：2010年贈収賄法（UK Bribery Act 2010）
4. その他国際商取引における外国公務員に対する贈収賄の防止に関する条約に基づきまたは関連する同様の法

III. オリンパスの贈収賄防止に対する考え方

当社は、贈収賄防止のための法令や規制を遵守するため、グループ会社に適用する規定を設け、厳格に運用をしています。

1. 贈賄防止

◆ 1.1 公務員等への賄賂とみなされる行為の禁止

不当な利益を得るために、公務の遂行および決定に影響を与える目的で、公務員およびそれに準じる者（以下、「公務員」という）に対し金品その他の不正な利益の供与、收受、それらの約束、要求、申込またはそれらの承認を行いません。

◆ 1.2 公務員以外への贈賄の禁止

不当な利益を得るために、收受者の職務の遂行および決定に影響を与える目的で、金品その他の不正な利益の供与、收受、それらの約束、要求、申込またはそれらの承認を行いません。

2. 収賄防止

当社の経営や事業判断または職務執行に不適切な影響を与えることを目的に提供される金品その他の不正な利益の供与、收受、それらの約束、要求、申込またはそれらの承認を行いません。

用語の定義

「贈収賄」とは、不当な利益を得るために、收受者の職務の執行または決定に影響を与え、またはその他の不当な行為を行わせる目的で、金品その他の不正な利益の供与、收受、それらの約束、要求、申込またはそれらの承認を行う行為を指します。

「公務員」には、国内の公務員、外国公務員、国際公共機関、政党、それらの職員、公職の候補者その他公務員とみなされる可能性のある者を指します。またそれらの肉親（配偶者、子供、扶養家族等）も含まれます。

「金品その他の不正な利益」には、現金、現金と同等のもの、贈答品、サービス、雇用、ローン、旅費、飲食・スポーツ観戦等の接待、政治献金、慈善寄付、補助金、日当、スポンサー、謝礼等、その名目を問わず收受者にとって利益になるもの全てが含まれ、少額であっても規制の対象になります。

オリンパスグループからお取引先さまへのお願い

当社は贈収賄防止に厳格な姿勢で取組んでおります。お取引先さまにおかれましては上記「オリンパスの贈収賄防止に対する考え方」をご理解のうえ、同様に第三者とお取引いただきますようお願いいたします。また、その趣旨を徹底するため、当社との契約を遂行するにあたって第三者と契約する場合は、下記の各措置をお取引先さまにて実施くださいますよう、お願いいたします。

1. 第三者への事前調査の実施

お取引先さまと第三者との契約に際しては、当該第三者を通じた賄賂の授受やその他関連行為が行われる可能性を排除するために、事前調査をお願いします。

2. 贈収賄禁止条項の契約書等への規定

第三者と締結する契約には、反贈収賄の表明、記録の管理、監査権、契約の解除条項等を定めた贈収賄防止条項を含むようお願いいたします。

3. 社内教育の実施

全役員および社員に対し贈収賄防止に関する理解を促し、どのような場面でも賄賂の授受を疑われることがないよう教育の実施をお願いします。違反した個人の刑事責任・民事責任のみならず、会社間の契約の解除を含めた処分が課される可能性があることも周知されますようお願いいたします。

4. モニタリングと監査の実施

第三者において贈収賄を防止するための対応策の実施進捗や、関連する社内規定の遵守状況をモニタリングし、その有効性、適正性を検証するための監査を定期的を実施することをお願いします。

5. 記録管理の徹底

当社との契約の遂行に関連する全ての取引におきまして、正確かつ適切な会計帳簿または財務記録等に記録し、管理されるようお願いいたします。

制定2015年4月1日

情報開示方針

オリンパスグループ（以下「オリンパス」という）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」をすべての企業活動の基本思想としています。当社はこの基本思想のもと、すべてのステークホルダーから正しい理解と信頼を得るために、経営方針、財務状況、事業活動状況、非財務関連の企業情報を公正、適時適切かつ積極的に開示します。

1. 情報開示の基準

オリンパスは、情報開示にあたり、法令や金融商品取引所の規則を遵守し、法令・規則によって開示を求められる情報を開示します。また、法令・規則に開示の定めのない情報についても、オリンパスの企業価値に大きな影響を与える情報を、金融商品取引法第27条の36の規定（いわゆるフェア・ディスクロージャー・ルール）および社内開示基準に基づき積極的に開示します。

2. 情報開示の方法

オリンパスは、東京証券取引所の適時開示規則によって開示の定めのある情報については、原則として同証券取引所が提供する適時開示情報伝達システム（TDnet）を通じて開示します。その後、その情報は直ちに当社ホームページ上に掲載します。また、法令・規則に開示の定めのない情報については、プレスリリースやホームページ等を通じて開示します。

3. 未公表の重要情報の取り扱い

オリンパスは、未公表の重要情報のうち、オリンパスの企業価値の評価に大きな影響を与える情報が、特定の第三者にのみ開示された場合には、直ちに開示します。

4. 沈黙期間（クワイエット・ピリオド）

オリンパスは、決算情報の漏洩防止のため、決算終了日から決算発表日までを「沈黙期間」としています。この期間は、原則として決算に関連するコメントや質問への回答を控えています。ただし、沈黙期間中に適時開示に該当する事実が発生した場合や実績値が業績予想と大きく異なることが見込まれ公表が必要な場合は、適時開示規則に則って開示します。

適用範囲

このオリンパス情報開示方針はオリンパスグループ全社に適用されます。





倫理委員会

オリンパスは「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」に則り、有識者からなる倫理委員会を開催し、倫理的および科学的観点から研究実施の妥当性を審査しています。また、委員会の透明性を高めるため、倫理委員会規約、倫理委員会委員名簿、及び第58回以降の議事録要旨を、厚生労働省の「研究倫理審査委員会報告システム」にて公開しています。

＞ [研究倫理審査委員会報告システム](#) ■

議事録要旨

- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第57回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第56回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第55回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第54回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第53回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第52回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第51回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第50回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第49回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第48回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第47回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第46回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第45回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第44回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第43回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第42回）](#)
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第41回）](#)

- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第31回-第40回）](#)（PDF形式: 159.1KB） 
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第21回-第30回）](#)（PDF形式: 162.6KB） 
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第11回-第20回）](#)（PDF形式: 197.0KB） 
- ＞ [倫理委員会議事録要旨（第1回-第10回）](#)（PDF形式: 253.2KB） 

医療機関等への資金提供等

オリンパスグループは、法令遵守はもとより、高い倫理観を持ち、全ての経営陣および社員一人ひとりが「何が正しいか」を考え、責任ある行動をとることを誓います。そして、いかなる場面においても、コンプライアンス精神を徹底し、法令、社会規範、および社内規則に反する行為を容認しません。医療機関等との関係においても、この倫理観に従い、公正で適正な判断のもとで企業活動を行っていることを広く社会にご理解いただくために、各地域の指針に基づく活動を行っています。

日本

- ▶ 透明性ガイドライン指針
- ▶ 医療機関・医療関係者等への資金提供等の情報はこちら ■
- ▶ その他、透明性ガイドラインに関するお問い合わせはこちら

米州

- ▶ 医療機関・医療関係者等への資金提供等の情報はこちら ■

情報セキュリティ方針

オリンパスグループ（以下、「オリンパス」という）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ています。当社はこの基本思想のもと、オリンパスが取り扱う全ての情報及び情報システム（以下、「情報資産」という）を適切に保護、管理し、積極的に活用します。製品およびサービス上の顧客情報も我々の管理対象とし、適切な管理・保護に努めます。また、これらの活動は継続的に見直し、改善に努めます。

1.法令遵守

それぞれの国・地域において、情報セキュリティに関連する法令、指針、契約上の義務を順守します。

2.情報の管理・保護

事業活動において、情報資産（社内及び顧客）を適切に管理・保護します。また、悪影響をもたらす不適切な情報資産の利用（情報関連法規制違反等）や、情報資産の価値を損なうような行為（改ざん、破壊、漏洩、悪用等）を防止するための対策を講じます。

3.体制の整備

オリンパスのビジネスに関わる情報セキュリティの適切な管理・保護を確実に実施するために、CISO（チーフインフォメーションセキュリティオフィサー）を設置した体制を整備し、責任を明確にします。

CISOが指揮するオリンパスの各地域や機能(製品、IT、データ保護等)を包括するグローバルガバナンス体制の下、情報セキュリティの管理・確保に取り組み、ステークホルダーへの説明責任を果たします。

4.規程の整備

情報セキュリティの確保に向けて取り組むべき事項を明らかにし、社内規程として整備します。また、これらの社内規程やプロセス及び管理策を継続的に見直します。

5.教育

全ての関係者に対して情報セキュリティに関する意識向上を図ると共に、情報セキュリティに関する必要な教育及び訓練を実施します。

6.緊急時の対応

情報セキュリティに関する事故の予防に努めるとともに、万一事故が発生した場合は速やかに対応を行うとともに、必要な再発防止策を講じます。対応にあたっては、専門機関との情報共有や顧客に向けた必要な情報開示等、事故による影響拡大を速やかに止める対策を実施いたします。

内部統制システムの基本方針

当社の内部統制システムの基本方針は以下のとおりです。

> 2023年3月24日改定 (PDF形式: 192.4KB) 

リスクマネジメントおよび危機対応方針

オリンパスグループは、「経営の基本方針」の実現のため、グローバルなリスクマネジメント活動を通じて、企業経営における目的達成に影響を与えるリスクを特定および評価し、万が一リスクが顕在化した際には、迅速かつ適切な対応によって損害を最小限にとどめるとともに、速やかな事業の復旧に努めます。

1.基本目的

基本目的は次の通りとする。

- ◆ お客様、地域住民、役員、従業員及びその家族の安全の確保
- ◆ 経営資源の保全及び事業の継続
- ◆ 経営の質及び企業価値の向上
- ◆ 製品およびサービスの安定的、継続的な供給

2.行動指針

- ◆ リスクを全社統一的に管理し、社会の要請や動向を十分に配慮した対応をすることにより、ステークホルダーからの信頼に応えます。
- ◆ リスクマネジメントを日常の事業活動に組み込み、グローバルに展開します。
- ◆ グローバルでのリスクマネジメント活動を通じ、組織及び人員へのリスクマネジメントの意識の浸透と、リスク対応能力の継続的向上を図ります。
- ◆ 緊急事態発生時には、人命の安全を第一に、速やかに責任ある対応を行います。
- ◆ 有事の際、事業の中断・阻害が発生した場合は、「医療の現場を止めない」という基本思想のもと迅速な事業の復旧を図ります。

3.体制の整備

リスク低減活動及び緊急事態発生時に適切な管理・対処を確実に実施するために、グローバルでのリスクマネジメント体制及び危機対応体制を整備し、責任を明確にします。

4.規程の整備

リスク低減活動及び緊急事態発生時の確実な対応実施のため、取り組むべき事項を明らかにし、社内規程やマニュアルとして整備します。

5.運用の確立

本方針の基本目的達成のため、行動指針に沿い、組織及び人員が活動できるよう、必要な教育訓練及びモニタリングを実施しながら整備状況を確認し、改善策を検討することにより、有効性を高める施策を講じます。

個人情報の取り扱いについて

オリンパス[※]では、個人情報の重要性を深く認識し、その保護の徹底を図ることは社会的責務と考え、以下の「[オリンパスグループ個人情報保護方針](#)」に則り、個人情報を適正に取り扱います。

※ 本「個人情報の取り扱いについて」における「オリンパス」は、オリンパスグループの[個人情報取扱事業者](#)を指します。

制定日 2013年12月20日

更新日 2023年10月2日

オリンパスグループ個人情報保護方針



オリンパスグループ個人情報保護方針

1. 社内体制の整備

オリンパスは、個人情報保護のための社内体制を整備し、個人情報を適切に取り扱うことをオリンパスの全ての役員および従業員に教育し周知徹底します。また、個人情報保護のための運営が確に行われていることを確認するために定期的な監査を実施します。

2. 情報の適正な取り扱い

オリンパスは、個人情報の収集に際して、本人に利用目的を明示し、適切な範囲内で収集します。また、利用目的の範囲内で個人情報を取り扱い、本人から開示、訂正、削除、利用停止の請求を受けた場合には、合理的な範囲で速やかに対応します。

さらに、特定個人情報については、法律で定められた利用目的の範囲内でのみ、取り扱います。

3. 第三者への開示と提供の制限

オリンパスは、保有する個人情報を、本人の同意に基づく場合や法令で定める場合などを除き、第三者に対して開示、提供いたしません。また、保有する特定個人情報については、本人の同意に関わらず、法令で定める場合などを除き第三者に対して開示、提供いたしません。なお、個人情報に係る業務を委託する場合には、委託先に対し、個人情報の適正な管理を義務付ける契約を結び、監督、指導を行います。

4. 正確性と安全性の確保

オリンパスは、保有する個人情報を、正確かつ最新の状態に保つよう努めるとともに、不正アクセス、個人情報の紛失、破壊、改ざんおよび漏えいなどのリスクに対して、適切なセキュリティ対策を講じます。

5. 法令遵守および継続的改善

オリンパスは、個人情報の保護に関する法令および規範を遵守するとともに、上記事項における取り組みを適宜見直し、継続的な改善に努めます。

個人情報の保護に関する法律に基づく公表事項

オリンパスは、個人情報の保護に関する法律に基づき、以下の事項について公表いたします。

1. 個人情報取扱事業者



1. 個人情報取扱事業者

個人情報取扱事業者	住所	代表者
オリンパス株式会社	〒163-0914 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス	シュテファン・カウフマン

個人情報取扱事業者	住所	代表者
オリンパスメディカルシステムズ株式会社	〒192-8507 東京都八王子市石川町2951	櫻井 友尚
オリンパスマーケティング株式会社	〒163-0914 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス	安藤 幸二
長野オリンパス株式会社	〒399-0495 長野県上伊那郡辰野町大字伊那富6666番地	本田 達也
会津オリンパス株式会社	〒965-8520 福島県会津若松市飯寺北3-1-1	松岡 賢二
青森オリンパス株式会社	〒036-0357 青森県黒石市追子野木2-248-1	蒲山 智昭
白河オリンパス株式会社	〒961-8061 福島県西白河郡西郷村大字小田倉字狼山3-1	片桐 賢一
ティーメディクス株式会社	〒163-0914 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス	藤井 啓祐
オリンパステルモバイオマテリアル株式会社	〒151-0073 東京都渋谷区笹塚1-50-1 Daiwa笹塚タワー	石川 学
オリンパスサポートメイト株式会社	〒192-8507 東京都八王子市石川町2951	龍田 久美

2. 個人情報の利用目的

2. 個人情報の利用目的

オリンパスが取得する個人情報の利用目的は以下の通りです。

ご本人さまへの通知や利用約款等の承認の方法により、別途利用目的等を個別に示させていただいた場合には、その個別の利用目的等の内容が以下の記載に優先いたします。

なお、下記に掲載した利用目的以外でも、その他法令の定めにより認められた場合は利用することがあります。

取得の対象	利用目的
(1) お客さまおよび医療従事者の方の個人情報	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 製品、サービスに関する発送、手配、情報の提供 ◆ 製品の販売、修理、および点検、アフターサービスの提供、お問い合わせの管理 ◆ オリンパスが主催、共催、後援、あるいは出展する、セミナー、学会、展示会、イベント、コンテスト、キャンペーン、トレーニング等のご案内および運営 ◆ 製品の企画、研究、開発、マーケティング・オリンパスが管理する施設への入退管理、履歴管理 ◆ お客さまとの商談や打ち合わせの実施、および連絡など ◆ 各種お問い合わせ、資料請求等への対応、およびその記録 ◆ 各種お支払に関する手続き ◆ 法令などに基づく調査、記録、ならびに官公庁への届け出、報告等
(2) お取引先および法人のお取引先に所属する個人の方の個人情報	<ul style="list-style-type: none"> ◆ お取引先との商談、打ち合わせの実施、情報提供、および連絡等 ◆ お取引先から委託された業務の遂行 ◆ オリンパスとお取引先間の請求、業務管理 ◆ オリンパスが管理する施設への入退管理、履歴管理 ◆ オリンパスが提供した教育の履歴管理 ◆ 法令などに基づく調査、記録、ならびに官公庁への届け出、報告等
(3) 株主さまの個人情報	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 会社法に基づく権利の行使・義務の履行のため ◆ 株主としての地位に対し、発行会社から各種便宜を供与するため ◆ 株主と会社の間でも、社団の構成員と社団という観点から双方の関係を円滑にするための各種方策を実施するため ◆ 各種法令に基づく所定の基準による株主のデータを作成する等、株主管理のため
(4) 採用応募者（インターンシップを含む）の個人情報	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 採用応募者への選考、採用に関する情報／可否その他の連絡 ◆ 採用活動に関連する業務の遂行

取得の対象	利用目的
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 採用業務管理
(5) 役員および従業員（その家族・親族・退職者を含む）の個人情報	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 業務上の連絡および諸手続 ◆ 健康保険組合、企業年金基金、労働組合との連絡、およびオリンパス各社間での連絡 ◆ 法令などに基づく調査、記録、ならびに官公庁への届け出、報告 ◆ 人事や労務管理業務の遂行 ◆ その他社内規定に基づく業務の遂行
(6) 患者さまの個人情報	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 法令などに基づく調査、記録、ならびに官公庁への届け出、報告等

3. 個人情報の第三者への提供



3. 個人情報の第三者への提供


オリンパスは、次のいずれかの場合を除き、ご提供いただきました個人情報を第三者に提供いたしません。

- ◆ ご本人さま等の同意がある場合
- ◆ 利用目的の達成に必要な範囲内において個人情報の取り扱いを委託する場合
- ◆ 合併その他の事由によって事業の承継が行われる場合
- ◆ 「4.個人情報の共同利用」に規定する者との間で共同して利用する場合
- ◆ 人の生命、身体または財産等の重大な利益を保護するために緊急を要する場合等、個人情報の保護に関する法令および規範における第三者提供の例外に基づく場合
- ◆ その他法令に基づく場合

業務委託先の監督

個人情報に係る業務を委託する場合には、委託先に対して個人情報の適正な管理を義務付ける契約を結び、監督、指導を行います。

個人情報の外国提供

当社が取得した個人情報は、欧州・米国・中国等の外国に所在するオリンパス各社や、委託先において取り扱われる可能性があります。その場合、ご本人さまの居住国とは異なる当該外国の個人情報保護制度が適用されます。外国における個人情報保護制度については、[個人情報保護委員会の外部ウェブサイト](#)  をご参照ください。当社が個人情報を外国に所在するオリンパス各社や委託先に移転する場合、個人情報保護法および当該外国における個人情報保護制度に準じ、個人情報を保護するための適切な措置を講じます。

4. 個人情報の共同利用



4. 個人情報の共同利用

(1) オリンパス

オリンパスは、オリンパス各社が取得した個人情報を各社内で共同して利用することがあります。

(a) 共同利用する個人情報の項目

氏名、連絡先に関する情報（会社名、部署名、役職名、住所、電話番号、FAX番号、eメールアドレス、製品購入履歴、お問い合わせやご要望の履歴）等

※ この他の項目について共同利用する場合には、別途ご本人さまに通知もしくは公表させていただきます。

(b) 共同利用の範囲

オリンパス各社

(c) 利用目的

ご本人さまへのサービス提供をするために、通知もしくは公表している利用目的を達成するため

(d) 共同利用責任者

(2) 健康保険組合、企業年金基金、労働組合

(a) 共同利用する個人情報の項目

上記共同利用する者がそれぞれ保有する従業員、退職者およびその家族の人事情報（社員番号、氏名、性別、生年月日、入社日付、所属、雇用形態、労使協議に必要な人事処遇データ等）、その他共同利用の目的を達成するために必要なデータ

(b) 共同利用の範囲

健康保険組合、企業年金基金、労働組合

(c) 共同利用の目的

- ◆ 共同利用者間での従業員、退職者、およびその家族の適切な管理を行うため
- ◆ 本人に対し共同利用者が各種連絡、通知、催事の案内等を行うため
- ◆ 本人の賃金、労働諸条件に関する、共同利用者と労使協定（交渉）における基礎的なデータとするため
- ◆ 災害時およびオリンパスまたは本人自らの非常時において、共同利用者と協力し円滑かつ適切な対応を図るため
- ◆ 共同利用者が主宰する福利厚生事業の実務を行うため

(d) 共同利用責任者

オリンパス株式会社（代表者および住所は「1.個人情報取扱事業者」をご参照ください）

(3) 株式会社日本アルトマーク

オリンパス株式会社、オリンパスマーケティング株式会社、オリンパステルモバイオマテリアル株式会社、ティーメディクス株式会社においては、株式会社日本アルトマーク社から日本全国の医療従事者・医療施設の基本的な情報を内容とするデータベースの「メディカルデータベース（MDB）」を特定の医療関連企業と共同して利用いたしております。

利用目的等の詳細については、株式会社日本アルトマーク社のウェブサイトをご確認願います。

▶ [株式会社日本アルトマーク](#) ■

5. 個人情報の安全管理措置

5. 個人情報の安全管理措置

基本方針の策定

- ◆ 個人情報の適切な取扱いの確保のため、「社内体制の整備」、「情報の適正な取り扱い」、「第三者への開示と提供の制限」、「正確性と安全性の確保」、「法令遵守および継続的改善」に関する基本方針を策定しています。

個人情報の取り扱いに係る規律の整備

- ◆ 個人情報の取得、利用、保存、提供、削除・廃棄等の段階における取扱方法や、責任者・管理者及びその任務等について定めた、社内規程を策定しています。

組織的安全管理措置

- ◆ 個人情報の取り扱いに関する責任者、管理者等を設置し、役割と責任を明確にしています。
- ◆ 漏えい等事案が発生またはその兆候を把握した場合に適切かつ迅速に対応するための体制を整備しています。
- ◆ 個人情報の取り扱い状況を確認するための台帳を整備しています。
- ◆ 個人情報の取り扱い状況について、定期的に点検しています。

人的安全管理措置

- ◆ 個人情報保護における安全管理措置について、役員及び従業員に定期的な教育をしています。
- ◆ 個人情報の取扱いに関する定期的な周知や、啓発のための社内イベント・キャンペーン活動を実施しています。

- ◆ 個人情報の秘密保持に関する事項を、社内規程等に定めています。

物理的安全管理措置

- ◆ 個人情報を取り扱う区域において、従業員の適切な入退室管理を実施しています。
- ◆ 個人情報を持ち運ぶ際は、漏えい等の防止のため、暗号化、パスワード保護等を行っています。
- ◆ 個人情報を含む文書や電子媒体を廃棄する場合は、復元できない手段にて行っています。
- ◆ 警備員を配置し、適切な警備を行っています。

技術的安全管理措置

- ◆ アクセス制限を実施することにより、担当者及び取り扱う個人情報の範囲を限定しています。
- ◆ 個人情報を取り扱う情報システムを外部からの不正アクセスまたは不正ソフトウェアから保護する仕組みを導入しています。

委託先に対する安全管理の取り組み

- ◆ オリンパスの管理する個人情報を取り扱う、委託先の選定に関する社内規程を定めています。
- ◆ 委託先との間で、当社基準に沿った個人情報の取り扱いに関する条項を含んだ契約または覚書を締結しています。

6. 個人情報の開示等の請求等の手続き



6. 個人情報の開示等の請求等の手続き

オリンパスでは、オリンパスが保有する個人情報について、情報主体であるご本人さままたはその代理人からの開示等の請求等^{※1}をお受けいたします。

なお、開示等請求等の手続き（所定の書類の送付）は、ウェブサイト経由で登録いただきましたお客さま等につきましては、登録いただきましたサイト内でも問い合わせ受付をさせていただいている場合がありますので、該当サイトをご覧くださいませようお願い申し上げます。

※1 開示等の請求等とは、個人情報の開示・訂正・追加・削除・利用停止・消去・第三者への提供の停止の請求、若しくは利用目的の通知の求め、若しくは第三者提供記録の開示の請求を示します。

請求書フォーム	<p>以下からダウンロードした上で必要事項をご記入ください。</p> <p>▶ 開示等の請求書（※利用目的の通知の求めおよび開示請求のみ手数料が必要です）（PDF形式: 128.6KB）</p>
ご請求いただく際の必要書類	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開示等の請求書 2. 請求者が本人であることを確認させていただくための書類（下記①または②が必要です。） <ol style="list-style-type: none"> ① 運転免許証または旅券の写し いずれか1通 ② 健康保険証または年金手帳の写し+住民票の写し 各1通 3. 手数料（利用目的の通知の求めおよび開示請求の場合のみ）1社につき1,600円（定額小為替）
代理人によるご請求の場合の必要書類	<p>代理人によるご請求の場合、上記1～3の書類に加え以下の書類もご提出ください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 委任による代理人の場合 請求者が本人から委任を受けたことを確認させていただくための書類（下記①と②の両方が必要です。） <ol style="list-style-type: none"> ① 委任状（本人の実印が捺印されているもの） 1通 ② 本人の印鑑証明書 1通 2. 法定代理人の場合 法定代理権を証明する書類 1通
開示等の請求等の送付先	<p>〒163-0914 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス オリンパス株式会社 HR HRISオペレーションズ サイトオペレーション&プランニング 個人情報 お問い合わせ窓口 宛</p>
注意事項	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 配達記録が確認できる書留等の方法で、ご郵送願います。

- ◆ オリンパス各社で必要な手続きを経たのち、ご回答書を書留または電子メールにて送付いたします。請求書到着後、3週間以内にご回答書を送付いたします。調査に3週間以上要する場合には、その旨をご連絡いたします。
- ◆ 利用目的の通知の求めおよび開示請求の場合にのみ請求書に定額小為替1,600円分を同封してください。（請求1社につき 1,600円）
- ◆ 手数料のお支払いは定額小為替のみの受け付けとさせていただきます。
- ◆ 法令の定めによりご請求にお応えできない場合、ご請求いただいた個人情報を保有していなかった場合にはその旨の回答書をメール送付または郵送いたします。（手数料は返還いたしませんのでご了承ください。）
- ◆ ご提出いただいた書類に不備がある場合は、お問い合わせ窓口からご連絡させていただきますが、1ヶ月以内に訂正や書類追加などのご対応をいただけない場合、ご請求はなかったものとさせていただきます。
- ◆ 開示等請求等に際してご提出いただいた個人情報につきましては、開示等請求等に係る業務に必要な範囲でのみ利用いたします。なお、提出いただいた書類は返却いたしません。

7. 匿名加工情報の提供について

7. 匿名加工情報の提供について

オリンパスは、個人情報の保護に関する法令、その他関連法令およびガイドラインに則り、義務を遵守した上で、社会の皆様の健康増進・健康寿命の延伸を目指すために、匿名加工情報を継続的に利活用します。

匿名加工情報の提供

提供する個人に関する情報の項目	提供先への提供方法	提供を行う匿名加工情報取扱事業者
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 患者さまに関する情報（年齢、性別） ◆ 手術に関する情報（病名、術式、手術時間、術中の出血量など。ただし特定の個人を識別することができる病名や術式は含まれません。） ◆ 手術を行う医師に関する情報（経験年数、認定医の有無など。ただし、氏名や施設名は含まれません。） ◆ 手術のために撮影された内視鏡外科手術の映像情報及びこれらに関する情報 	パスワードにより保護された電子ファイルを外部記憶媒体で手渡しまたは、高度なセキュリティで保護されたクラウドサービスを利用して、提供します。	オリンパス株式会社、オリンパスメディカルシステムズ株式会社
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 患者さまに関する内視鏡画像、臓器名称、病変情報、臓器洗浄有無、過去の治療の有無、病理検査結果 ◆ 医師による病変範囲の目視確認結果 	高度なセキュリティで保護されたセキュアストレージを利用して、提供します。	オリンパスメディカルシステムズ株式会社
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 患者さまに関する内視鏡画像、臓器名称、病変情報、臓器洗浄有無、過去の治療の有無、病理検査結果 ◆ 医師による病変範囲の目視確認結果 	パスワードにより保護された電子ファイルを外部記憶媒体で手渡しまたは、高度なセキュリティで保護されたクラウドサービスを利用して、提供します。	オリンパスメディカルシステムズ株式会社

8. 個人情報の取り扱いに関する問い合わせについて

8. 個人情報の取り扱いに関する問い合わせについて

オリンパス各社の個人情報や匿名加工情報の取り扱いに関するお問い合わせについては、下記までお申し出下さい。

privacy@olympus.com

※ お問い合わせに伴いご提示いただいた個人情報につきましては、お問い合わせの対応に必要な範囲でのみ利用いたします。

9. その他

9. その他

オリンパス各社の事業、サービス等では、別途個人情報の取り扱いについて定めている場合があります。

オリンパスでは法令その他の規範の変更等に対応するため、オリンパスグループ個人情報保護方針、「個人情報の保護に関する法律」に基づく公表事項、開示などの手続きについて、予告なく変更する場合があります。

10. 更新履歴



10. 更新履歴

更新日	更新の概要
2023年10月2日	合併に伴い、個人情報取扱事業者からオリンパスデジタルシステムデザイン株式会社を削除しました。
2023年4月1日	<ul style="list-style-type: none">◆ 各個人情報取扱事業者の代表者変更に伴い、代表名を見直しました。◆ 第三者提供において、当社が同意を得ずに提供する場合の条件を個人情報保護法の内容に沿って見直しました。また、外国提供における対応、委託先に対する安全管理の取り組みを追加しました。◆ 安全管理措置において当社が実施している内容を追加しました。◆ 匿名加工情報の項目に新たな提供について追加しました。◆ 問い合わせ窓口を電子メールに一本化しました。◆ 各項目の体裁をわかりやすく見直しました。◆ 採用ページにて公表していた採用応募者の個人情報の取扱いを、本ページに統合しました。◆ 新たに更新履歴を設け、2022年4月1日付の更新より記載しました。
2022年4月1日	個人情報保護法改正に伴い、各個人情報取扱事業者、住所、代表者の一覧、当社の実施する安全管理措置を新たに公表しました。

独立した第三者保証報告書

オリンパス株式会社

取締役 代表執行役 社長兼 CEO(最高経営責任者) シュテファン・カウフマン 殿

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社(以下、「SOCOTEC」という。)は、オリンパス株式会社(以下、「会社」という。)からの委託に基づき、会社が作成した主題情報(“GHG 排出量・エネルギー使用量・水使用量・廃棄物量・社会データ算定報告書(2023年3月期)”(期間：2022年4月1日～2023年3月31日))がすべての重要な点において規準に適合しているかについて限定的保証業務を実施した。

1 主題情報と規準

保証対象となる主題情報は、“GHG 排出量・エネルギー使用量・水使用量・廃棄物量・社会データ算定報告書(2023年3月期)”(期間：2022年4月1日～2023年3月31日)に記載された会社と会社の連結会社(日本国内子会社10社、海外子会社19社)における日本及び海外の運営及び活動を対象範囲とする、“環境データ及び社会データ(別紙)に関する報告”である。

主題情報を作成する規準は“GHG 排出量・エネルギー使用量・水使用量・廃棄物量・社会データ算定規定(2023年3月期)”である。

2 経営者の責任

“GHG 排出量・エネルギー使用量・水使用量・廃棄物量・社会データ算定報告書(2023年3月期)”(期間：2022年4月1日～2023年3月31日)は、会社の経営者によって作成された。

会社の経営者は、そこで行われている主張、陳述及び主張の完全性(限定的保証を提供するために従事してきた主張を含む)、報告書内の全てのデータ及び情報の収集、定量化及び提示ならびに適用した規準、分析及び公表に責任がある。

会社の経営者は、報告プロセスをサポートし、故意または過失によるものであるかどうかにかかわらず、“GHG 排出量・エネルギー使用量・水使用量・廃棄物量・社会データ算定報告書(2023年3月期)”(期間：2022年4月1日～2023年3月31日)に重大な虚偽記載がないことを保証するように設計された適切な記録及び内部統制を維持する責任がある。

3 保証会社の責任

SOCOTEC の責任は、主題情報がすべての重要な点において規準に準拠して作成されているかどうかについて、限定的保証の結論を表明することにある。

SOCOTEC は、SOCOTEC の定める検証手順及び「ISO14064-3 温室効果ガスに関する主張の妥当性確認及び検証のための仕様並びに手引」並びに国際監査・保証基準審議会(IAASB)の国際保証業務基準(ISAE)3000(改訂)「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」に準拠し、限定的保証業務を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務で実施する手続と比べて、その種類、時期、範囲において限定されている。その結果、SOCOTEC が行った限定的保証業務は、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。

SOCOTEC が実施した手続は、不正又は誤謬を問わず重要な虚偽表示のリスクの評価をはじめとして、職業的専門家としての判断に基づいている。SOCOTEC の結論は、会社の内部統制に対して保証を提供するものではない。

SOCOTEC は、限定的保証における結論の表明の基礎となる証拠を入手したと判断している。

4 保証手続

SOCOTEC が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、以下を含んでいるがそれらに限定されない。

- 会社が主題情報に関連して作成した方針や手続の評価
- 上記方針手続を理解するための会社担当者への質問
- 対象プロジェクトが適格性要件を満たしているかの確認
- 試算による根拠資料との照合、再計算
- 重要な仮定や他のデータに関する根拠資料の入手、照合
- 算定体制と手順の確認、データの収集及び記録管理の実施状況を確認するため、会社の本社事務所、八王子事業場技術開発センター石川及び白河事業場を視察した。

5 独立性と品質管理、力量の声明

SOCOTEC は、「ISO17021 適合性評価-マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項」の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。又「ISO14065 温室効果ガス-認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項」に従ってマネジメントシステムを確立している。これらは国際監査・保証基準審議会による国際品質管理基準 1 と国際会計士倫理基準審議会による職業会計士の倫理規定における要求を満たすものであり、倫理規則、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の遵守に関する文書化した方針と手続を含む包括的な品質管理システムを維持している。

SOCOTECグループは、検査、試験、検証業務における総合的な第三者機関であり、世界の国々で品質、環境、労働及び情報セキュリティにかかわるマネジメントシステム認証業務やトレーニングサービスを実施しており、環境、社会情報のパフォーマンスデータ及びサステナビリティ報告書保証業務を行っている。SOCOTECは、本保証業務を依頼した組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。

本保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する力量基準に基づき構成されていることを保証する。

6 報告書の利用

限定的保証業務におけるSOCOTECの責任は、合意した条件に基づいて、会社の経営者にのみ負うものである。従って、目的にかかわらずそれ以外のいかなる個人や組織に関しても責任を負わない。

7 結論

SOCOTECが実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が規準に準拠して作成、開示されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社
執行役員社長 二場 誠吾



Seigo Futaba

2023年7月21日

環境データ及び社会データ

【環境データ】

表1 資源・エネルギー投入量

項目	数量	単位
電力（グリーン電力を除く購入電力量）	37,515	MWh
都市ガス	5,322	千 m ³
LPG	1,360	ton
LNG	0	ton
重油	200	kL
灯油	32	kL
軽油	814	kL
ガソリン	3,956	kL
温水	1,512	GJ
地域熱	2,280	MWh
グリーン電力	95,488	MWh
太陽光[自社設置]	620	MWh
太陽熱[自社設置]	382	GJ

表 2 組織内のエネルギー消費量の内訳

項目		数量	単位
直接	都市ガス	66,728	MWh
	LPG	19,187	MWh
	LNG	0	MWh
	重油	2,167	MWh
	灯油	326	MWh
	軽油	8,521	MWh
	ガソリン	38,018	MWh
	小計	134,947	MWh
間接	電力 (グリーン電力を除く購入電力量)	37,515	MWh
	温水	571	MWh
	地域熱	2,280	MWh
	グリーン電力	95,488	MWh
	太陽光[自社設置]	620	MWh
	太陽熱[自社設置]	106	MWh
	小計	136,580	MWh
合計	271,527	MWh	

表 3 再生可能エネルギー使用量

項目	数量	単位
再生可能エネルギー	96,214	MWh

表 4 温室効果ガス

項目	数量	単位
エネルギー系 CO2 (マーケットベース)	46,338	t-CO2e
非エネルギー系 CO2	3	t-CO2e
合計	46,341	t-CO2e

表5 CO2 排出量 (Scope 1、2)

項目		数量	単位
Scope1		27,967	t-CO2e
Scope2	マーケットベース	18,374	t-CO2e
	ロケーションベース	54,553	t-CO2e
小計	Scope1+2(マーケットベース)	46,341	t-CO2e
	Scope1+2(ロケーションベース)	82,520	t-CO2e
Scope3		659,891	t-CO2e
合計	Scope1+2(マーケットベース)+3	706,232	t-CO2e
	Scope1+2(ロケーションベース)+3	742,411	t-CO2e

表6 CO2 排出量 (Scope3)

カテゴリー	数量	単位
1. 購入した製品・サービス	407,989	t-CO2e
2. 資本財	110,253	t-CO2e
3. Scope1、2 に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動	15,727	t-CO2e
4. 輸送、配送[上流]	50,543	t-CO2e
5. 事業から出る廃棄物	3,880	t-CO2e
6. 出張	11,733	t-CO2e
7. 雇用者の通勤	11,966	t-CO2e
11. 販売した製品の使用	23,243	t-CO2e
12. 販売した製品の廃棄	24,557	t-CO2e

表7 廃棄物排出物量・埋立量

項目	数量	単位
廃棄物排出量 (合計)	5,311	ton
リサイクル量	4,362	ton
その他の廃棄物量	949	ton
埋立量	220	ton
有害廃棄物排出量	207	ton

表 8 水使用量

項目	数量	単位
水使用量合計	707	千m ³
水道水	336	千m ³
地下水	371	千m ³

【社会データ】

<労働安全衛生>

表 9 休業災害件数（件）

国・地域	数量	単位
日本	6	件
米州	2	件
欧州	19	件
アジア・オセアニア	5	件
合計	32	件

表 10 労働災害死亡者数（名）

国・地域	数量	単位
日本	0	名
米州	0	名
欧州	0	名
アジア・オセアニア	0	名
合計	0	名

表 11 休業災害（1日以上）度数率 [LTIFR]

国・地域	数量
日本	0.29
米州	0.21
欧州	1.54
アジア・オセアニア	0.62
合計	0.63

GRI内容索引

利用に関する声明	オリンパスグループは、「GRIスタンダード」を参照し、当該期間 [2022年4月1日から2023年3月31日] について、本GRI内容索引に記載した情報を報告します。 一部の情報については上記期間外も含んでいます。
利用したGRI	GRI1：基礎2021

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 2：一般開示2021		
1.組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 会社概要 ▶ 拠点/グループ会社一覧
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2023年3月期決算情報 ▶ 編集方針 ▶ 拠点/グループ会社一覧
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 編集方針
2-4	情報の修正・訂正記述	該当なし
2-5	外部保証	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 第三者保証書 (PDF形式: 1.9MB) ▶ 社外評価
2.活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	<ul style="list-style-type: none"> ▶ オリンパスの事業 ▶ 会社概要 ▶ 拠点/グループ会社一覧 ▶ 2023年3月期決算情報 ▶ ESGデータ集 ▶ 調達
2-7	従業員	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ESGデータ集
2-8	従業員以外の労働者	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ESGデータ集
3.ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレートガバナンス体制 ▶ コーポレートガバナンス報告書 (PDF形式: 1.3MB)
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役会 ▶ コーポレートガバナンスに関する基本方針
2-11	最高ガバナンス機関の議長	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレートガバナンス体制 ▶ 取締役会
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレートガバナンス報告書 (PDF形式: 1.3MB) ▶ サステナビリティに対する考え方・推進体制 ▶ 環境方針・戦略 ▶ リスクマネジメント ▶ 取締役会 > 取締役会の実効性評価
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	<ul style="list-style-type: none"> ▶ サステナビリティに対する考え方・推進体制 ▶ コーポレートガバナンス体制

		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 役員一覧
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	<ul style="list-style-type: none"> ▶ サステナビリティに対する考え方・推進体制
2-15	利益相反	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレートガバナンス報告書 (PDF形式: 1.3MB) ▶ 株主総会 ▶ コーポレートガバナンス基本方針 (PDF形式: 203.5KB) ▶ 有価証券報告書
2-16	重大な懸念事項の伝達	<ul style="list-style-type: none"> ▶ リスクマネジメント ▶ コーポレートガバナンス体制
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレートガバナンス報告書 (PDF形式: 1.3MB)
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレートガバナンス報告書 (PDF形式: 1.3MB)
2-19	報酬方針	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレートガバナンス報告書 (PDF形式: 1.3MB) ▶ サステナビリティに対する考え方・推進体制 ▶ 環境方針・戦略
2-20	報酬の決定プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレートガバナンス報告書 (PDF形式: 1.3MB)
2-21	年間報酬総額の比率	—
4.戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	<ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメントメッセージ
2-23	方針声明	<ul style="list-style-type: none"> ▶ オリパスグループの経営理念 ▶ オリパスグループグローバル行動規範 ▶ 環境方針・戦略 ▶ 人権方針 ▶ 人権 ▶ リスクマネジメント
2-24	方針声明の実践	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレートガバナンス体制 ▶ サステナビリティに対する考え方・推進体制 ▶ コンプライアンス ▶ 人権 ▶ 調達
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コンプライアンス ▶ 内部通報制度について
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コンプライアンス ▶ 内部通報制度について
2-27	法規制遵守	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境方針・戦略 ▶ コンプライアンス ▶ 情報セキュリティ
2-28	会員資格を持つ団体	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 医療業界団体への参加
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ステークホルダーとのコミュニケーション
2-30	労働協約	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 労使関係
GRI 3：マテリアルな項目 2021		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ESG戦略 ▶ 編集方針
3-2	マテリアルな項目のリスト	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ESG戦略

3-3	マテリアルな項目のマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ESG戦略 ▶ 医療水準の向上 ▶ コンプライアンス ▶ オリンパスグローバルクオリティ・ポリシー ▶ オリンパスグループ調達方針 ▶ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ▶ 環境方針・戦略 ▶ コーポレートガバナンス
200 経済		
経済パフォーマンス		
GRI 201： 経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	▶ 2023年3月期決算情報
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	▶ 環境方針・戦略
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	▶ 2023年3月期有価証券報告書 (PDF形式: 5.7MB)
201-4	政府から受けた資金援助	▶ 2023年3月期有価証券報告書 (PDF形式: 5.7MB)
地域経済での存在感		
GRI 202： 地域経済での存在感 2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
間接的な経済的インパクト		
GRI 203： 間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	—
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—
調達慣行		
GRI 204： 調達慣行 2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
腐敗防止		
GRI 205： 腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	▶ 腐敗防止
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—
反競争的行為		
GRI 206： 反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	▶ コンプライアンス
207 税		
GRI 207： 税 2019		
207-1	税へのアプローチ	▶ オリンパスグループ税務方針
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスク管理	▶ オリンパスグループ税務方針
207-3	利害関係者の関与と税に関する懸念の管理	▶ オリンパスグループ税務方針
207-4	国別レポート	—
300 環境		
原材料		
GRI 301： 原材料 2016		

301-1	使用原材料の重量または体積	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境負荷低減の取り組み ▶ ESGデータ集
301-2	使用したリサイクル材料	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境負荷低減の取り組み ▶ ESGデータ集
301-3	再生利用された製品と梱包材	—
エネルギー		
GRI 302： エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境負荷低減の取り組み ▶ ESGデータ集
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	—
302-4	エネルギー消費量の削減	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境負荷低減の取り組み ▶ ESGデータ集
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—
水		
GRI 303： 水と廃水2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境方針・戦略 ▶ 環境負荷低減の取り組み
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境方針・戦略 ▶ 環境負荷低減の取り組み
303-3	取水	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境方針・戦略 ▶ 環境負荷低減の取り組み
303-4	排水	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境負荷低減の取り組み ▶ ESGデータ集
303-5	水消費	—
生物多様性		
GRI 304： 生物多様性 2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—
304-3	生息地の保護・復元	—
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
大気への排出		
GRI 305： 大気への排出 2016		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境負荷低減の取り組み ▶ ESGデータ集
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境負荷低減の取り組み ▶ ESGデータ集
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	▶ ESGデータ集
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境負荷低減の取り組み ▶ ESGデータ集

305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	> 環境負荷低減の取り組み
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	> 環境負荷低減の取り組み > ESGデータ集
排水および廃棄物		
GRI 306： 排水および廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	—
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	> 環境負荷低減の取り組み
306-3	発生した廃棄物	> ESGデータ集
306-4	処分されなかった廃棄物	—
306-5	処分された廃棄物	—
環境コンプライアンス		
GRI 307： 環境コンプライアンス 2016		
307-1	環境法規制の違反環境	> 環境方針・戦略
サプライヤーの環境面のアセスメント		
GRI 308： サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	> 調達
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	> 調達 > 環境方針・戦略
400 社会		
雇用		
GRI 401： 雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	> ESGデータ集
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	> ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン > ESGデータ集
労使関係		
GRI 402： 労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
労働安全衛生		
GRI 403： 労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	> 労働安全衛生
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	> 労働安全衛生
403-3	労働衛生サービス	> 健康管理・健康増進
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	—
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	> 労働安全衛生
403-6	労働者の健康増進	> 健康管理・健康増進
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	> 労働安全衛生
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	> 労働安全衛生

403-9	労働関連の傷害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 労働安全衛生 ▶ ESGデータ集
403-10	労働関連の疾病・体調不良	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 労働安全衛生 ▶ ESGデータ集
研修と教育		
GRI 404： 研修と教育 2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	—
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	▶ 人材開発
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
ダイバーシティと機会均等		
GRI 405： ダイバーシティと機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2023年3月期有価証券報告書（PDF形式: 5.7MB） ▶ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ▶ ESGデータ集
405-2	基本給と報酬総額の男女比	▶ 2023年3月期有価証券報告書（PDF形式: 5.7MB）
非差別		
GRI 406： 非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	—
結社の自由と団体交渉		
GRI 407： 結社の自由と団体交渉 2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 調達 ▶ 人権
児童労働		
GRI 408： 児童労働 2016		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 調達 ▶ 人権
強制労働		
GRI 409： 強制労働 2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 調達 ▶ 人権
GRI 410： 保安慣行 2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
先住民族の権利		
GRI 411： 先住民族の権利 2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
人権アセスメント		
GRI 412： 人権アセスメント 2016		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	▶ 人権
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	▶ 人権
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
地域コミュニティ		
GRI 413： 地域コミュニティ 2016		

413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	—
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	—
サプライヤーの社会面のアセスメント		
GRI 414： サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	> グローバル基準： オリンパスがサードパーティに期待すること
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	> 調達
公共政策		
GRI 415： 公共政策 201		
415-1	政治献金	—
顧客の安全衛生		
GRI 416： 顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	> 製品責任
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
マーケティングとラベリング		
GRI 417： マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—
顧客プライバシー		
GRI 418： 顧客プライバシー 2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	> 情報セキュリティ
社会経済面のコンプライアンス		
GRI 419： 社会経済面のコンプライアンス 2016		
419-1	社会経済分野の法規制違反	> コンプライアンス