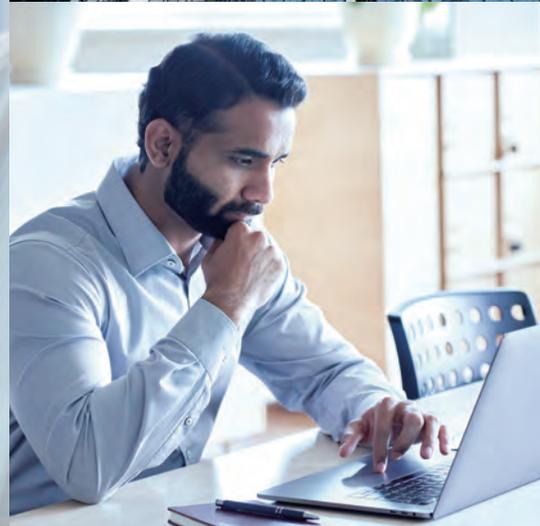

Sustainability Report 2024

サステナビリティレポート



CONTENTS

経営理念	2
編集方針	4
マネジメントメッセージ	6
サステナビリティに対する考え方・推進体制	7
ESG戦略	11

【マテリアリティ

フォーカスエリア1

医療機会の幅広い提供およびアウトカムの向上	19
消化器内視鏡の出張検査の支援を通じて インドの医療水準向上に貢献	23

フォーカスエリア4

健やかな組織文化	26
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)を新設	30

フォーカスエリア5

社会と協調した脱炭素・循環型社会実現への貢献	33
会津オリンパスが実践する 温室効果ガス排出量削減への長期的取り組み	37

【ESG方針類・取り組み

環境

環境方針・戦略	40
環境安全衛生ポリシー	49
環境負荷低減の取り組み	50
環境コミュニケーション	62
オリンパスグループグリーン調達基準	63
製品における環境関連物質管理基準	64
地球温暖化対策計画書	65
「環境」データ	66

社会

患者さんのために	70
お客さま対応	72
医療水準の向上	75
臨床試験データの透明性に関するポリシー	77
新興国における医師育成支援	79
医療業界団体への参加	80
製品責任	81
オリンパスグローバルクオリティ・ポリシー	83
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	84
日本におけるDEI推進	88
次世代育成支援対策推進法および 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	94
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	95

雇用	97
人材開発	99
労使関係	103
Openな新しい働き方	105
労働安全衛生	108
健康管理・健康増進	113
人権	124
人権方針	126
調達	128
オリンパスグループにおけるサプライチェーン方針	130
企業市民活動方針	131
がん啓発活動	133
日本	134
アメリカ	135
EMEA(ヨーロッパ、中東)	136
中国	137
オーストラリア・ニュージーランド	138
韓国	139
慈善寄付の取り組み	140
「社会」データ	141

ガバナンス

経営理念体系	143
コーポレートガバナンス	144
ステークホルダーとのコミュニケーション	145
情報開示方針	147
コンプライアンス	148
オリンパスグローバル行動規範	151
腐敗防止	152
オリンパスグループにおける贈収賄防止に関する指針	154
オリンパスグローバルサードパーティコード	157
内部通報制度について	158
租税	159
医療機関等への資金提供等	162
倫理委員会	163
リスクマネジメント	164
リスクマネジメントおよび危機対応方針	168
情報・プロダクト・サイバーセキュリティ	169
情報・プロダクト・サイバーセキュリティ方針	171
個人情報の取り扱いについて	173
「ガバナンス」データ	180
外部イニシアティブへの参画	181
社外評価	182
第三者保証書	184
GRI内容索引	190

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 CORE VALUES



医療の発展に貢献し、すべてのステークホルダーから品質とイノベーションで評価される企業へと成長し続けること、それが私たちオリンパスの誇りです。

私たちは「何を成すか」だけでなく、「いかにして成すか」にもこだわります。

患者さん第一 Patient Focus

私たちは、いかなるときも患者さんを最優先に考えて行動します。患者さん第一を旨とし、患者さんやお客さま、医療のあり方について理解を深め、解決策を創出します。

イノベーション Innovation

先入観にとらわれない発想や向上心を常に持ちながら、新しいことに果敢に挑戦し続けます。患者さんの生活を向上させるイノベーションの実現。私たちは、物事をより良くするために、新しい方法を追求します。

実行実現 Impact

社会に価値を提供し続けるためには、主体性を持ち、組織や地域を超えて連携することが欠かせません。実行実現。私たちは、結果に対する責任を持ち、やり遂げます。

共感 Empathy

連携は、すべての人に敬意を持ち、多様な視点を取り入れることで実現します。共感を持つこと。私たちは、お互いを思いやり、協力し合います。

誠実 Integrity

そして、卓越性と高い品質を実現し、さらに失敗から学び続けることで、信頼と信用を獲得します。いかなるときも誠実に行動できるよう、私たちは正しい行動を取ります。

私たちはこのようにして、世界の人々の健康と安心、心の豊かさを実現し続けます。

サステナビリティレポート2024について

「サステナビリティレポート2024」は、2024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のサステナビリティの取り組みについて報告しています。

報告対象範囲が異なるパートは、個別に記載しています。

報告期間

最新の年次更新：2024年3月期（FY2024）：2023年4月1日～2024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：2024年8月20日発行（日本語、英語）

前回の年次更新：2023年8月21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
温室効果ガス排出量（「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1～7、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、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

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
- ▼ Sustainable Olympus : Our Purpose 私たちの存在意義
- ▼ Sustainable Society : 持続可能な開発目標 (SDGs) への貢献
- ▼ サステナビリティ・ガバナンス体制

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

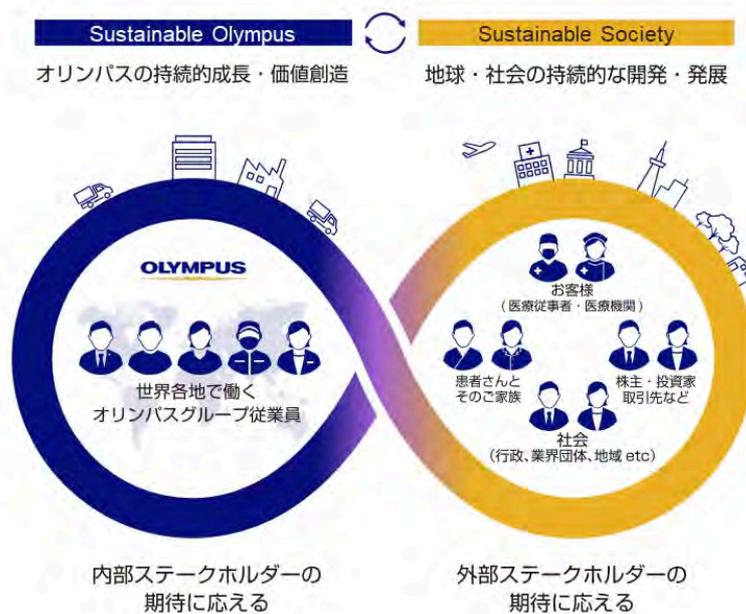
「Sustainable Olympus」と「Sustainable Society」の両立を目指して

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。

地球・社会の持続的な開発・発展に貢献するためには、お客様や、患者さんとそのご家族、お取引先様、株主・投資家の皆様、従業員、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対話し、そこからオリンパスへの要請・期待を適切に捉えることが重要だと考えています。

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。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



オリンパスの「ステークホルダー・リレーション」を現す上記のデザインは、∞（無限）をモチーフにしています。ステークホルダーとの協同を通じて、オリンパスと地球・社会の持続的な発展に無限に寄与していく思いが込められています。

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



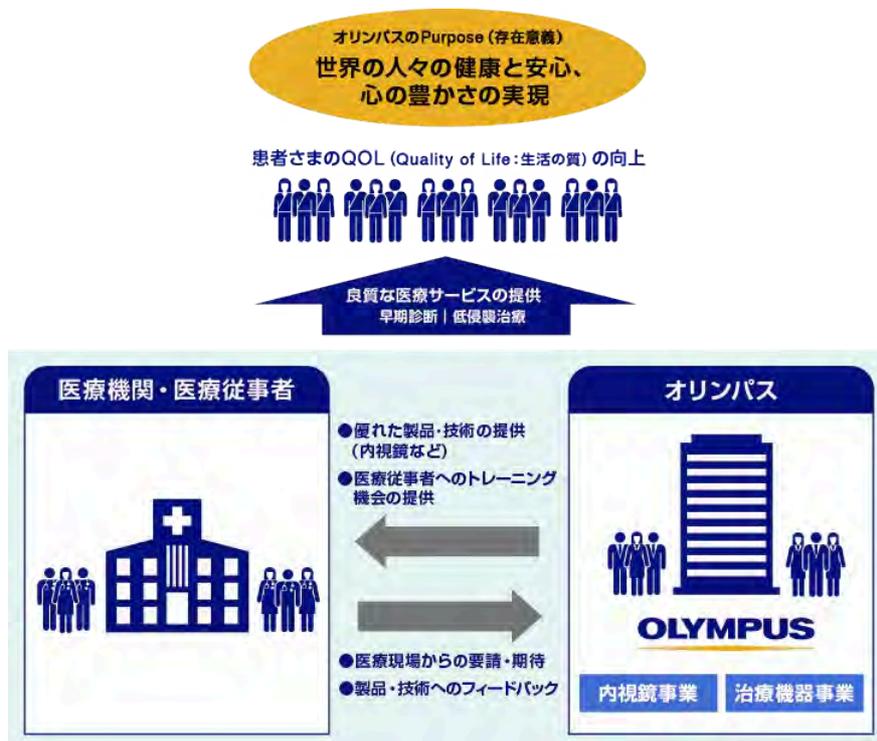
Sustainable Olympus: Our Purpose 私たちの存在意義

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「胃がんを早期に見発見・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



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の深い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。

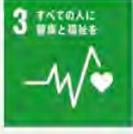
* SDGs (Sustainable Development Goals) : 2030年までに持続可能な世界を実現するために、国連によって定められた国際社会共通の目標。

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	<ul style="list-style-type: none"> ① 米食品医薬品局(FDA)に対するコミットメントを進行し、各国規制当局との信頼関係を構築 ② 健全な組織文化とESGを推進
成長のためのイノベーション	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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、2023年3月期に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。

* 2020年3月期に4つのマテリアリティを特定して以降、2022年3月期に「社会と協調した脱炭素・循環型社会実現への貢献」を加え、5つのマテリアリティとして見直しを行いました。2023年3月期の見直しにおいては、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

T トッププライオリティ (8項目)
 H ハイプライオリティ (9項目)

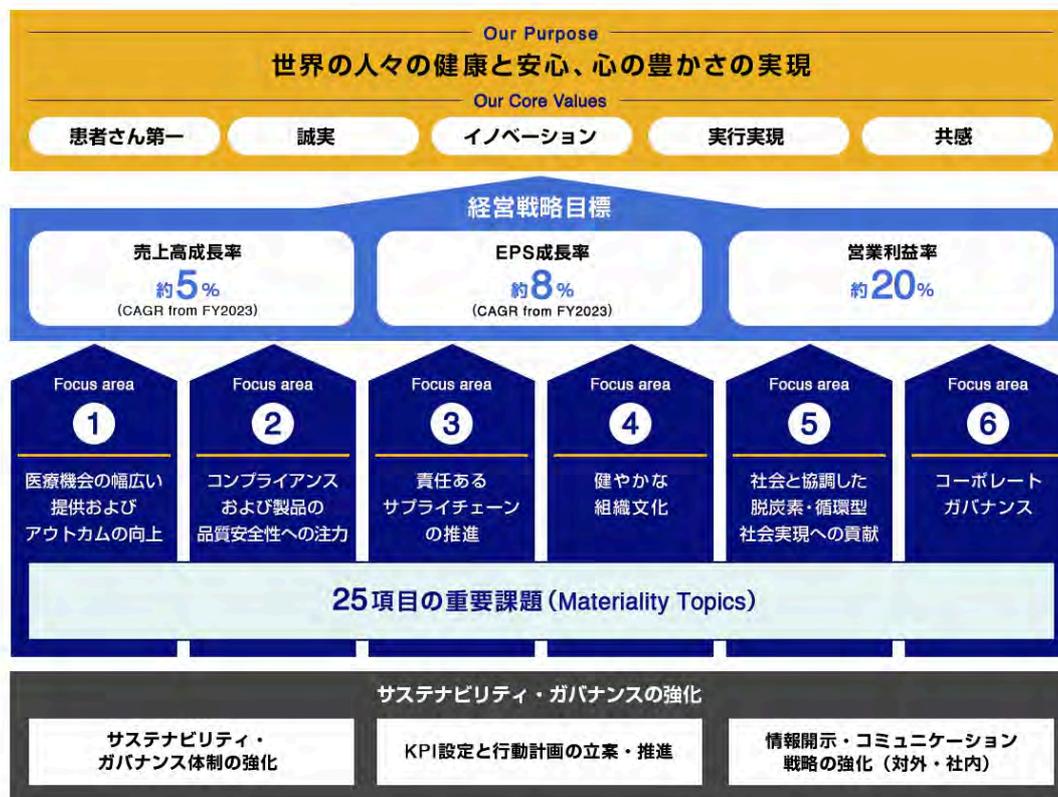
ステークホルダーへの重要度 High Mid Low	High	<ul style="list-style-type: none"> H 事業活動倫理とコンプライアンスの徹底遵守 H サプライチェーン管理上における人権尊重へのコミットメント T Scope 1,2 での脱炭素への取組 T Scope 3 での脱炭素への取組 H 水資源と廃棄物の適切な管理 H 気候変動リスクへの対応 T コーポレートガバナンスと情報開示の透明性確保 	<ul style="list-style-type: none"> T 医療アクセス及び医療公平性改善への貢献 H より良い医療効果を実現するイノベーションへの取組 T 製品、サービス、ソリューションの品質と安全性の確保 T サプライチェーンのリスク軽減と耐性の確保 H 労働安全衛生の確保と人権尊重への取組 H 従業員の能力開発とエンゲージメントの向上 T ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン T 循環型社会実現へ貢献する製品ライフサイクル管理
	Mid	<ul style="list-style-type: none"> ● 倫理性・誠実性に基づいたマーケティング活動 ● 環境関連の情報開示の透明性確保 ● 多様なステークホルダーとの対話 	<ul style="list-style-type: none"> H 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 H 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
	Low	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業市民活動及び慈善活動 ● 税の透明性 	<ul style="list-style-type: none"> ● 製造技術改善に向けたイノベーションへの取組
	Low	Mid	High

当社事業への影響度

「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



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。

フォーカスエリア1

医療機会の幅広い提供およびアウトカムの向上



◆ フォーカスエリアのコンセプト／目指す姿

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。



◆ 重要課題／中期目標・KPI／実績

重要課題(マテリアリティトピックス)	中期目標・KPI	2024年3月期実績
トッププライオリティ ◆ 医療アクセスおよび医療公平性改善への貢献	対象の新興国・地域におけるCRC*関連のトレーニング開催数: +20%	20件実施

重要課題(マテリアリティピックス)	中期目標・KPI	2024年3月期実績
<ul style="list-style-type: none"> 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 	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：+20%	58件実施
ハイプライオリティ <ul style="list-style-type: none"> 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 	-	-
その他 <ul style="list-style-type: none"> 企業市民活動および慈善活動 	-	-

* CRC: Colorectal cancer

◇ 活動リンク

- マテリアリティストーリー
- インパクトアクションストーリー

フォーカスエリア2



◇ フォーカスエリアのコンセプト/目指す姿

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。



◇ 重要課題/中期目標・KPI/実績

重要課題(マテリアリティピックス)	中期目標・KPI	2024年3月期実績
トッププライオリティ <ul style="list-style-type: none"> 製品、サービス、ソリューションの品質と安全性の確保 	適時適切なESG情報開示 (SASB基準*に沿った開示)	適切に開示を実施。詳細は下記をご確認ください ✓ 製品の品質安全性に関するSASB基準に沿った情報開示
ハイプライオリティ <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> リスク管理・危機管理の強化とリスク認識を意識した企業文化の醸成 倫理性・誠実性に基づいたマーケティング活動 製造技術改善に向けたイノベーションへの取り組み 税の透明性 	-	-

製品の品質安全性に関するSASB基準に沿った情報開示



SASB コード	会計メトリクス	当社開示情報
SASB:HC-MS-250a.1	リコール件数、総リコール数	各国規制当局のウェブサイト上に適切に開示 例) 米国FDA：Medical Device Recalls (fda.gov)
SASB:HC-MS-250a.2	FDAのMedWatch安全性アラート（医薬品）データベースに掲載されている製品のリスト	米国FDAの要求事項に基づき適切に開示 MedWatch: The FDA Safety Information and Adverse Event Reporting Program FDA
SASB:HC-MS-250a.3	FDAの医療機器不具合	米国FDAの要求事項に基づき適切に開示 MAUDE - Manufacturer and User Facility Device Experience (fda.gov)
SASB:HC-MS-250a.4	現行GMP (current Good Manufacturing Practices)違反に対して実施されたFDAによる強制措置の件数（種類別）	以下のウェブサイトにて適切に開示 https://datadashboard.fda.gov/ora/cd/inspections.htm

フォーカスエリア3

責任あるサプライチェーンの推進



◆ フォーカスエリアのコンセプト／目指す姿

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、サプライヤーとともに、環境や人権などの社会課題にも取り組んでいきます。



◆ 重要課題／中期目標・KPI／実績

重要課題(マテリアリティピックス)	中期目標・KPI	2024年3月期実績
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	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	大手リスクソリューションプロバイダーを活用して、サプライチェーンの可視化をグローバルに進め、リアルタイムでリスクを監視、特定する仕組みを導入。 BCPの整備やESGへの対応の評価もリスク管理の対象とするこの取組みを進め、厳しくなっている各種法令・規制・規準等の遵守とサプライチェーンのレジリエンスを一層強化していく。
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	-	-

健やかな組織文化



◆ フォーカスエリアのコンセプト／目指す姿

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。



◆ 重要課題／中期目標・KPI／実績

重要課題(マテリアリティピックス)	中期目標・KPI	2024年3月期実績
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	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： 30% [2028年3月期]	25.4%
	日本 [*] における男性社員の育児休業等取得率： 100% [2026年3月期]	88.0%
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り組み	-	-

* オリンパス株式会社が対象

◆ 活動リンク

- > マテリアリティストーリー
- > インパクトアクションストーリー

社会と協調した脱炭素・循環型社会実現への貢献



◆ フォーカスエリアのコンセプト／目指す姿

気候変動は地球環境を脅かす重大な課題であるとともに、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。



◆ 重要課題／中期目標・KPI／実績

重要課題(マテリアリティピックス)	中期目標・KPI	2024年3月期実績
トッププライオリティ <ul style="list-style-type: none"> ◆ Scope1,2カテゴリでの脱炭素への取り組み ◆ Scope3カテゴリでの脱炭素への取り組み ◆ 循環型社会実現へ貢献する製品ライフサイクル管理 	ネットゼロ ：2040年3月期までにScope1,2,3の温室効果ガス排出量を実質ゼロに	温室効果ガス排出量(Scope1,2,3)：830,202t-CO ₂ e (対2020年3月期比 +18%) 売上拡大に伴う、部材調達増加により基準年比で排出量が増加。大部分を占めるサプライヤー先での排出削減に向け、サプライヤーに温室効果ガス排出量の把握およびSBTに沿った目標設定の依頼を開始。また、直送化や船舶利用など物流時の排出削減の継続的な取り組みを実施。
	カーボンニュートラル ：2031年3月期までに自社事業所からの温室効果ガス排出量(Scope1,2)を実質ゼロに	温室効果ガス排出量(Scope1,2)：42,380t-CO ₂ e (対2020年3月期比 -51%) 製造改善や設備老朽更新を通じた省エネ取り組みとともに、再生可能エネルギー由来の電力利用の拡大により、基準年に対して大幅に削減。
ハイプライオリティ <ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 環境関連の情報開示の透明性確保 	-	-

◆ 活動リンク

- ▶ マテリアリティストーリー
- ▶ インパクトアクションストーリー

フォーカスエリア6



◆ フォーカスエリアのコンセプト／目指す姿

当社は長年にわたりステークホルダーの皆さま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。



◆ 重要課題／中期目標・KPI／実績

重要課題(マテリアリティピックス)	中期目標・KPI	2024年3月期実績
トッププライオリティ <ul style="list-style-type: none"> ◆ コーポレートガバナンスと情報開示の透明性確保 	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	「リスクマネジメント及び危機対応方針」及び関連規程に基づきリスクマネジメントを実施。その活動結果をグループ経営執行会議及び取締役会へ報告
その他 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 	-	-

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・健康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。

医療機会の幅広い提供およびアウトカムの向上



私たちが見据える未来

世界の人々が内視鏡診断・医療を
享受できる世界の実現へ。

がん罹患患者数は世界的に増加する傾向にあります。しかし、早期に適切な診断、治療を受けることができれば、がんを治せる可能性が高まります。オリンパスグループは、患者さんの安全を最優先に考え、がんの早期発見、診断、低侵襲治療に貢献する内視鏡やその関連治療機器（内視鏡機器）を開発・提供しています。また、医療機関が内視鏡機器を使って患者さんに診断・治療を施すためには、医療従事者に対し、内視鏡機器を安全にご使用いただくためのトレーニングが欠かせません。そのため、医療従事者を対象に、内視鏡機器の使用方法や手技、メンテナンス方法に関するトレーニングプログラムを提供し、内視鏡機器を安全に扱うことができる体制の整備をサポートしています。

さらに、当社グループは医学会や地域行政とともに、がん治療における早期発見の重要性を伝える啓発活動にも積極的に取り組むことで、世界の人々が内視鏡医療を享受できる世界の実現を目指しています。

重要課題（Materiality Topics）

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・技術工場機会への提供
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

Why

なぜそれに取り組むのか



How

どのように取り組むのか



What

具体的に何をするのか



がんの早期発見、早期治療に貢献する。

オリンパスの視点1 がん罹患患者数

世界的に増加傾向にあるがん罹患患者数

近年、がん罹患患者数は世界的に増加する傾向にあります。

大腸がんや胃がんにおいては2040年までに年平均成長率1.7%もの推移で発症数が増加すると予想されています。



* EU5：英国、フランス、イタリア、ドイツ、スペイン

出典：Epi Database、Cerner Enviza。2022年6月にアクセス

(参考) Integrated Report 2023 Page 42-45 https://www.olympus.co.jp/ir/data/integratedreport/pdf/integrated_report_2023j_A4.pdf?231130a.pdf

オリンパスの視点2 医療提供環境

国・地域による医療体制・水準の差異

人口10万人あたりの内視鏡医の数は、日本が28.2人であるのに対して、インドは0.7人^{※1}にとどまっています。がん患者の生存率は先進国より低く、大腸がん患者の5年生存率は、日本では約70%^{※2}ですが、インドでは約30%^{※3}となっています。

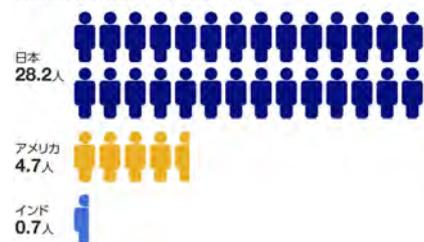
このように国や地域により医療体制や医療水準に大きな差異が生まれている現実があります。

※1 一般公表データより当社作成

※2 国立研究開発法人国立がん研究センター 院内がん登録生存率集計 がん情報サービス https://ganjoho.jp/public/qa_links/report/hosp_c/hosp_c_reg_surv/index.html (参照2023年3月16日)

※3 World Health Organization. (n.d.). GCO - SURVCAN. Retrieved from International Agency for Research on Cancer: <https://gco.iarc.fr/survival/survcn/dataviz/table?survival=5&populations=0&cancers=90>

人口10万人あたりの内視鏡医の数



オリンパスの視点3 市民の認知

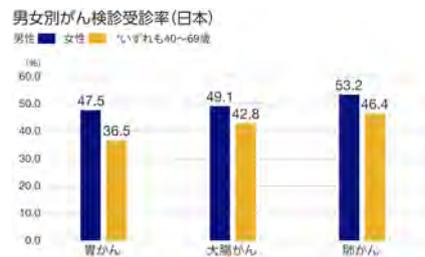
早期発見、早期治療の重要性に対する認知の拡大

がんは進行するほど治療の選択肢が少なくなり、治療後の生存率も下がる傾向にあります。そのため、がんの早期発見、早期治療が大切とされ、さまざまな国・地域でがん検診を促す取り組みが進められています。

日本では、厚生労働省ががん検診の受診率を60%とする目標値を定めています。しかし、2022年に実施された国民生活基礎調査によると、40～69歳男性のがん検診受診率は、胃がん 47.5%、大腸がん 49.1%、肺がん 53.2%で目標値に達しておらず、女性はさらに低い結果が示されています[※]。

こうした現状から、がんの早期発見、早期治療には、定期検診・健診の実施を含めた医療提供環境の拡充を図るとともに、市民レベルでその重要性を理解してもらうことが肝要と考えています。

※ 2022年国民生活基礎調査（厚生労働省） <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa22/index.html>



How どのように取り組むのか

医療従事者・医学会や地域行政・コミュニティと協働で課題に取り組む。

アプローチ1 人材育成

医療従事者へ内視鏡のトレーニング機会を提供

世界各国・地域の医療従事者に内視鏡を安心してご使用いただくために、オリンパスグループでは、世界17カ所に内視鏡に関するトレーニングセンターを設置しています。実際の手術室や内視鏡室を模した施設を有し、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。

また、医学会と連携した教育・トレーニングも複数提供するなど、医療従事者が内視鏡を安全に扱うことができる体制の構築を支援しています。

<関連するMateriality Topics> 医療アクセス及び医療公平性改善への貢献

アプローチ2 技術革新

医療機関とともに患者さんの安全を第一に考えた

先進的な医療機器・技術の開発を推進

オリンパスグループの主力製品である内視鏡。1949年に東京大学のある医師から「患者の胃の中を映して見るカメラをつくってほしい」という要望を受け開発が始まりました。医師とオリンパスの技術開発陣の協力で数々の難問をクリアし、(1) 危険がない、(2) 患者さんに負担を与えない、(3) 胃内壁すべてを短時間に撮影できる、(4) 鮮明な映像で診断できる、という理想を追い求めて、完成度を高め広く普及しました。

このものづくりに対する考え方は現在にも継承され、多くの内視鏡医のニーズを聞きながら、内視鏡医とともに医療機器の技術開発を進めています。

昨今では、AIを活用して病変候補を検出し、医師の診断をサポートするソフトウェアや、シングルユース内視鏡、インテリジェント内視鏡エコシステムなども開発しています。

<関連するMateriality Topics> より良い医療効果を実現するイノベーションへの取組

アプローチ3 市民の認知

医学会や地域行政と連携し、がん検診の啓発活動を支援

オリンパスグループでは、医学会や地域行政と協働で市民にがんの早期発見、早期治療の重要性を伝える啓発活動を各国・地域で推進しています。日本では、地方自治体と連携してがん検診の啓発活動をサポート。ほかにも、世界各国・地域で医学会やNPO法人と連携して、がん検診の啓発活動を支援しています。

また、自社Webサイトにおいても、がんの解説、検診の重要性、検査方法などについて情報を発信しています。

<関連するMateriality Topics> 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

What 具体的に何をするのか

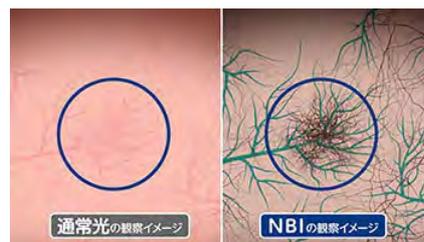
活動事例1 がんの早期発見、早期治療に貢献するNBI(狭帯域光観察)を開発

技術革新によるがんの早期発見、早期治療への貢献——その代表的な事例の一つが、オリンパスが開発した「NBI (Narrow Band Imaging: 狭帯域光観察)」です。

当社が1950年に開発した胃カメラは、早期胃がんの診断学を大きく発展させました。その後の研究の積み重ねによって、消化器内の粘膜表面の微妙な色の変化から、早期の病変を発見できることがわかってきました。当社は、消化管内に照射する光を工夫することにより病変部を浮かび上がらせる技術を開発しました。

胃や大腸の表面を観察する内視鏡検査は、通常の光では、早期の極めて微少な病変は見つけにくい場合があります。NBIは、がんによる病変の近くには多くの血管が集まりやすくなることに着目し、青と緑の2つの波長の光を照射して、粘膜表面の毛細血管と深部の血管を浮かび上がらせる技術であり、通常光では見えにくい血管のパターンを高いコントラストで観察することができます。

当社は、このNBI技術を搭載した内視鏡システムを世界各国・地域の医療機関などに提供。がんの早期発見に貢献してきました。



見えにくかった血管のパターンを高いコントラストで観察

- ・茶色に見える部分：粘膜表面の血管
- ・青く見える部分：深部の血管

活動事例2 消化器内視鏡の出張検査の支援を通じてインドの医療水準向上に貢献

急激な経済発展と人口増加が進むインドでは、がんの検診・治療のインフラや専門医が不足しており、とくに農村部に住む人々は、体に不調があっても検査を受けることが難しい現状があります。オリンパスはその課題解決の一端を担うべく、病院と協業して、内視鏡検査装置を車に乗せて村々を巡る、出張検査プログラムを推進しています。

詳しくはこちら：
▶ [インパクトアクションストーリー](#)



関連リンク

- ▶ [医療・健康分野における社会貢献](#)
- ▶ [新興国における医師育成支援](#)
- ▶ [NBI、経鼻内視鏡](#)

消化器内視鏡の出張検査の支援を通じて インドの医療水準向上に貢献

2024年4月

フォーカスエリア 1：医療機会の幅広い提供およびアウトカムの向上



世界最多の人口14億人を有する大国インド。急激に経済発展が進むなかで、がんの検診や治療のインフラが圧倒的に不足している現状があります。その課題解決の一端を担おうと始まったのが、オリンパスの内視鏡検査装置を車に乗せて小さな村々を巡る、出張検査プログラムです。そこで見えた確かな成果、そして今後目指す壮大な展開について、インドにおける医療事業責任者が語ります。



Manish Kumar

Olympus Medical Systems India 医療事業責任者

2010年に消化器内科呼吸器内科領域のプロダクトマネージャーとしてオリンパスに入社。その後、マーケティングマネージャー、営業責任者を経て、2020年から現職。

Q. インドにおけるがんの検診や治療の状況について教えてください。

A. 施設、専門医ともに不足していて、がんが進行してからの検査になるケースも多いです。

人口10万人あたりの内視鏡医の数は、日本が28.2人で、アメリカが4.7人です。それに対して、インドはたった0.7人^{*1}。この数字が、インドにおけるがん治療の状況を物語っているかもしれません。

インドでは、口腔がん、食道がん、胃がんに罹患してしまう方が多く、がん罹患患者数の約35%を占めています。また人口の増加と経済発展による生活の変化などで、今後がんの罹患数は増えることが予想されます。一般的に、がん治療は、定期的な検診による早期の発見と治療が重要といわれています。それにも関わらず、インドではがん検診を行う施設が少なく、検査や治療を行う専門医の数も不足しています。

したがって農村部に住む人々は、検査を受けるのに片道7-8時間もの移動が必要なことも珍しくありません。そもそも、検査の存在自体が、あまり認知されていません。そうした背景から、何か体に不調があってもアーユルヴェーダなどの民間療法のみで様子を見てしまい、症状が悪化してようやく検査を受けるパターンが多いのです。

その様な状況もあり、検査でがんと診断される患者の60-80%は、すでにごがんが進行した状態にあります。がん患者の生存率も先進国より低く、例えば食道がん患者の5年生存率は、日本が47.8%^{*2}であるのに対し、インドでは約10.8%^{*3}にとどまります。

その様な中でオリンパスは、現地の学会や病院と連携し、内視鏡機器のトレーニング機会の提供などを通して内視鏡医の育成を支援しています。ただ、1人の医師が内視鏡専門医となるには、10年以上の年数が必要です。そこで当社が、よりダイレクトな解決策の一つとして3年前から取り組み始めたのが、内視鏡検査を出張で行うプロジェクトです。

*1 一般公表データよりオリンパス作成

*2 国立研究開発法人国立がん研究センター 院内がん登録生存率集計 がん情報サービス <https://hbcr-survival.ganjocho.jp/graph?year=2014-2015&elapsed=5&type=c10#h-title>
(参照2024年3月15日)

*3 World Health Organization. (n.d.). GCO - Observed survival (%), 5-year, cases diagnosed 2008-2012: <https://gco.iarc.fr/survival/survcan/dataviz/table?survival=5&populations=0&cancers=60>



Q. 内視鏡の出張検査プログラムとは、どのような内容なのでしょうか？

A. オリンパスの内視鏡検査装置を車に積み、100km離れた村々へ医師たちが訪れます。

プログラムは、アクセスの問題などから検査がなかなか叶わない方々に内視鏡検査を行いたいと思う病院、あるいは、かねてからオリンパスがこうした社会課題の解決について意見交換をしてきた医療機関との協業で行います。病院はその装置を載せるバン（車）と通信機材、検査に携わる人員などを提供し、オリンパスが内視鏡検査装置を提供する形です。

すでに始まっている活動の一つが、ハイデラバードの大手医療機関、Asian Institute of Gastroenterology (AIG) との取り組みです。こちらでは月に1~2回、拠点となる病院から100kmほど離れたところにある村々を回り、内視鏡検査を行っています。出張先では、内視鏡検査だけでなく基本的な血液検査も行っています。それらの検査データは衛星通信を使って当日中にハイデラバードのAIG本院へ送られ、診断されます。そして翌日、診断に基づいて、現地に出張している医師が治療薬を処方する流れです。

プログラムのなかで驚いたのが、検査を受けた人の60%に、胃潰瘍、静脈瘤、悪性腫瘍など、何らかの病状が見つかったことです。事前検査でスクリーニングを経た患者さんに対して内視鏡検査を行ったことが一番の理由だと思われませんが、それにしてもあまりに高い数字です。

別の地域でプログラムを実施した病院、Galaxy Hospital（マハーラーシュトラ州ナンデッド）からは、「内視鏡バンを使えば、人々が内視鏡検査や合理的な医療という概念すら知らないような場所にも行くことができ、必要な患者さんに検査を提供することができます。私たちは今年、このバンで9,000キロ以上を走り、多くの命を救いました。また検査だけでなく、内視鏡検査の重要性について、地域の開業医の先生方への教育活動も実施しています。内視鏡検査に対する意識啓発という点で、この取り組みは今後何年にもわたって大きなインパクトを与えることになるかと確信しています。」との声をいただきました。



出張内視鏡検査の車



内視鏡検査の様子

Q. この取り組みを、今後どう発展させていきたいですか。

A. 今後2年で少なくとも20の病院と協業を目指します。

現在は、南部と中部の計4つの病院を拠点に、出張検査プログラムを展開しており、これまで2,000件以上の内視鏡検査が実施されました。過去2~3年にわたる活動から、こうしたインフラによって人々が迅速に検査を受けられるようになり、病院は患者を特定して早期にがんを発見できるようになることが明確になりました。

ただ、月に数回の出張では、訪れる回数や診られる人数にはどうしても限りがあります。このようなプログラムをきっかけに、出張地域の診療所が内視鏡検査を開始するモチベーションになったり、協業病院が出張先に、内視鏡検査ができる新しい診療所を設けるきっかけとなることも期待しています。私たちは、今後2年間で少なくとも20の病院との新たな協業を目指しています。実現に向けて、このソリューションに携わる専門組織も2023年4月に組織化しました。すでに北部の3つの医療機関と新たに連携し、準備を進めています。

プログラムを拡大するにあたっては、協業する病院側やドクターのリソース問題などの課題もあります。彼らとしっかりコミュニケーションを図り、そうした課題にも向き合いながら、活動の目的に賛同してくれる仲間を増やしていきたいです。さらに出張検査を通して得た経験やデータ、ノウハウを生かしながら、将来的には、インドにおける国家レベルの検査プログラムの立ち上げにも、ぜひ貢献していきたいです。

こちらもおすすめ



▶ 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）を新設

フォーカスエリア4：健やかな組織文化

2024年3月



▶ 会津オリンパスが実践する温室効果ガス排出量削減への長期的取り組み

フォーカスエリア5：社会と協調した脱炭素・循環型社会実現への貢献

2024年3月

▶ ストーリー一覧へ

健やかな組織文化



私たちが見据える未来

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の実現へ。

オリンパスグループは、「真のグローバル・メドテックカンパニー」への成長を目指して2019年から推進してきた企業変革プランの中で「組織風土の変革」に注力してきました。

さらに、2024年3月からスタートした新たな経営戦略においては「健やかな組織文化」をESG戦略のフォーカスエリアの1つに設定。ESG戦略にダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン、従業員の能力開発とエンゲージメント向上、労働安全衛生の確保と人権の尊重を掲げています。

重要課題 (Materiality Topics) ^

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

Why

なぜそれに取り組むのか



How

どのように取り組むのか



What

具体的に何をするのか



Why なぜそれに取り組むのか

一人ひとりがベストな状態でパフォーマンスを発揮する

オリンパスでは、企業変革の一環として健やかな組織文化の実現を目指し、会社のニーズと従業員の日々の経験の両方に目を向け、総合的な企業文化の向上に取り組んでいます。持続的な成長を果たす上で土台となる、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の醸成に向け、さまざまな活動をグローバルで実行しています。

会社のニーズと従業員の日々の経験の2つの要素がバランスよく満たされたとき、私たちはパフォーマンスを最大限に発揮できる健やかな組織文化となると考えています。私たちの目標は、インパクトのあるフレームワークと職場環境を構築し、有意義な従業員体験を実現することです。

Purpose-driven

- ◆ オリンパスの全従業員が「私たちのコアバリュー」を体現しながら、「私たちの存在意義」の実現に貢献する
- ◆ 全従業員が世界中のお客様や患者さんに、より良いサービスや価値を提供しながら、企業としての業績も確実に向上させる

People-centric

- ◆ 会社は、お客様や患者さんのことと同様に、従業員一人ひとりのことを第一に考える
- ◆ 会社は従業員一人ひとりの可能性も最大限に引き出しながら、成長の機会と帰属意識を高めることができる環境を提供する

Healthy Organization

健やかな組織文化

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

Purpose-driven

- オリンパスの全従業員が「私たちのコアバリュー」を体現しながら、「私たちの存在意義」の実現に貢献する
- 全従業員が世界中のお客様や患者さんに、より良いサービスや価値を提供しながら、企業としての業績も確実に向上させる



People-centric

- 会社は、お客様や患者さんのことと同様に、従業員一人ひとりのことを第一に考える
- 会社は従業員一人ひとりの可能性を最大限に引き出しながら、成長の機会と帰属意識を高めることができる環境を提供する

How どのように取り組むのか

健やかな組織文化を実現するための3つのアプローチ

アプローチ1 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)

DEIの推進

オリンパスでは、グローバルにおけるDEI戦略を2023年4月より推進しています。ESG戦略においても、DEIの推進を重要課題の一つとして掲げ、グローバルでの女性活躍の推進に関する目標値などを設定しました。特に日本については注力すべき地域として個別の目標を定め、取り組みを進めています。また、2023年6月には、CDO（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）を新設し、グローバルにおけるDEI戦略の取り組みを推進しています。

<関連するMateriality Topics>ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進



アプローチ2 従業員の能力開発とエンゲージメント向上

プロフェッショナル人材の育成と能力開発・研修、エンゲージメントの向上

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」であると考え、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だと考えています。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おり、グローバルで活躍できる人材育成のためのリーダーシップや実行力強化に向けた各種研修の実施など、多角的な取り組みを行っています。

あわせて、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。



<関連するMateriality Topics> 従業員の能力開発とエンゲージメントの向上

アプローチ3 労働安全衛生の確保と人権の尊重

安全で衛生的・健康的な職場環境の確保と人権尊重の経営

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」ことを定めています。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1つと位置づけ、推進体制の整備や具体的な取り組みを積極的に進めています。

また、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やグローバル・コンパクト10原則など、人権に関する国際的な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、「人権方針」を定め、人権尊重の経営に努めています。



<関連するMateriality Topics> 労働安全衛生の確保と人権の尊重への取組

What 具体的に何をするのか

活動事例1 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) を新設

オリンパスでは、2023年6月にCDOを新設し、執行役員の楊文蕾（やん うえんれい）が就任いたしました。グローバルにおけるDEI戦略の取り組みを推進しています。

詳しくはこちら：
▶ インパクトアクションストーリー



関連リンク

- ＞ 人的資本と健やかな組織文化
- ＞ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- ＞ 人材開発
- ＞ 労働安全衛生
- ＞ 人権

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)を新設

2024年3月

フォーカスエリア 4： 健やかな組織文化



CDOの楊文蕾が具体的な取り組みや今後の展開をご説明します。

楊文蕾(やん うえんれい)

オリンパス株式会社
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

Q. CDOのミッションや役割についてお聞かせください。

2023年5月に発表した経営戦略に基づき、私はCDOに就任しました。この新しい役割において、今年の優先事項の重要な取り組みや施策を統括し、グローバルDEIチームと連携して推進しています。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。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、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。私たちは各地域と緊密に連携することで、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み続けています。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。DEIが自然と日常業務の一部となって初めて、すべての従業員が自分らしくいられて、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できると信じています。多様な背景を持つ従業員たちは、お客さまの多様なニーズや期待をより深く理解し、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、私たちの存在意義の実現につながります。



Q. DEI戦略の具体的な取り組みについてお聞かせください。

DEIグローバル戦略を策定するために、私たちは外部環境、政府からの要請、他社の動き、そしてDEIに関する当社の現状と従業員のニーズについて広範囲な調査を実施しました。そして、各地域で進行中の優先事項への取り組みに加えて、グローバルでは4つの主要テーマをグローバルの戦略的な重点領域と位置付けました。

ジェンダーとライフプライオリティ

インクルーシブな環境

その後、各地域や事業でこれらのテーマに関する数多くのパイロットプログラムを開始しました。具体的な取り組みをいくつかご紹介します。

日本では、政府のガイドラインに先駆けて、男性の育児休業への支援を積極的に進めています。同時に、休業中に残りのチームに適切なリソースを提供し、業務負担を軽減して生産性を向上させる体制を強化しています。また、退職者が休職期間に備えるために必要な情報を整理したガイドブックを作成しました。(4月24日発行予定)

また、ピアラーニングのパイロットプログラムでは、異なる地域の66名の従業員が参加し、言語や文化、キャリアの壁を取り払い、さらなるコラボレーションにつながりました。参加者からは好評を得ており、このプログラムの拡大を進めています。

リーダーシップ研修も順調に進んでいます。グローバル、地域、主要機能のリーダー数百名が、DEIの理解を深め、バイアスを排除し、心理的に安全な環境を醸成するための包括的な研修を受講しています。研修後は学んだことを定着させるための事後活動も実施しています。

さらに、DEIの意識向上を目的に、毎週1つずつDEIのコンセプトをAからZまでグローバル従業員に共有する「ABCs of DEIキャンペーン」を開催し、従業員に自主学習のリソースを提供しています。

これらの施策は、戦略を策定後の数か月間の断片的な進捗にすぎません。近い将来、さらに進化した進捗のご報告ができることを楽しみにしています。



「ABCs of DEI」 ALLYSHIP

Q.「健やかな組織文化」の実現に向けた中期的な取り組みについてお聞かせください。

私は1992年にオリンパスに入社し、中国、香港、日本でのグローバルセールス、マーケティングを中心にさまざまな役職に就き、2019年にオリンパス（中国）有限公司董事長、2023年に日本統括役員に任命されました。

さまざまな役職を経験する中で、各地域・事業の多くの皆さんと仕事をしてきました。100年以上の歴史を持ち、多くの従業員が働くオリンパスにおいて、DEIという文化を醸成することは簡単なことではないかもしれません。

まずは、基盤となる環境を構築するために、啓発活動や早急に対応が必要なニーズに対応するための試験的な取り組みなどに焦点を当てています。そして、長期的には社内プロセスやシステムをDEIの視点から見直し、通常の研修プログラムにDEIに関する学習を組み込み、特にすべてのリーダーが日々の行動でロールモデルになる心構えを持てるように継続的に啓発活動に取り組みます。また、同時にグローバルと各地域で自発的に活動する従業員リソースグループのようなボトムアップの活動を支援・奨励していきます。

長期的な段階的アプローチに沿って、マインドセットを醸成すると同時にシステム・仕組みを改善することで変革を推進していきます。

Q. 最後に、ステークホルダーへのメッセージをお願いします。

オリンパスでは、誰もがベストなパフォーマンスを発揮できるような組織風土をつくることで、「私たちの存在意義」を実現することに尽力します。私たちは、DEIが日常業務の一部となって初めてこれを達成できると確信しています。

DEIを実現する取り組みを加速することにより、健やかな組織文化を醸成し、オリンパスの持続的な成長と地域社会への貢献につなげていきます。

DEIに関するKPI

- 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。
- 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。
- 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。

関連リンク

こちらもおすすめ



消化器内視鏡の出張検査の支援を通じてインドの医療水準向上に貢献

フォーカスエリア 1：医療機会の幅広い提供およびアウトカムの向上

2024年4月



会津オリンパスが実践する温室効果ガス排出量削減への長期的取り組み

フォーカスエリア 5：社会と協調した脱炭素・循環型社会実現への貢献

2024年3月

ストーリー一覧へ

社会と協調した脱炭素・循環型社会実現への貢献



私たちが見据える未来

お客さま、サプライヤーさまと協働し、
2040年にサプライチェーンを含めた温室効果ガス
「ネットゼロ」を目指す

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」において、豊かな地球環境や自然の営みは欠かせないものの一つだと考えています。グローバルに事業を展開する企業グループとして、喫緊の社会課題である気候変動ならびに循環経済への取り組みを重要課題ととらえ、「社会と協調した脱炭素・循環型社会実現への貢献」をESG戦略のフォーカスエリアの一つに設定しました。自社内はもとより、サプライチェーン全体を対象に、お客さまやサプライヤーさまとともに環境保全に取り組み、脱炭素・循環型の持続可能な社会の実現を目指しています。

重要課題 (Materiality Topics) ^

トッププライオリティ

- Scope 1,2での脱炭素への取組
- Scope 3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

Why

なぜそれに取り組むのか



How

どのように取り組むのか



What

具体的に何をするのか



オリンパスの視点1 深刻化する環境問題

脱炭素型で循環型の経済活動へのシフトが急務

オリンパスグループは、1992年に「オリンパス環境憲章（現「環境安全衛生ポリシー」）」を定め、企業市民として、環境問題の解決に向けて積極的な取り組みを行うという考え方を明らかにしました。以来、事業場における省エネ・省資源活動や環境配慮型製品の開発、サプライヤーさまと連携したグリーン調達などを実施し、製品ライフサイクルにおける環境負荷を低減してきました。

しかし、世界全体を見ると、大量生産・大量消費のワンウェイ型の経済活動は気候変動による自然災害の増加や天然資源の枯渇、不適正な廃棄による海洋プラスチックの蓄積といったさまざまな問題を深刻化させています。これらは地球環境全体を脅かすとともに、当社の事業活動にも影響を及ぼす重大な課題であり、早急に脱炭素型で循環型の経済活動へとシフトしなければなりません。オリンパスグループは、グローバルメドテックカンパニーとして、国際社会が掲げる目標をより早く達成することに挑戦し続けることが必要と考えています。



▶ 環境安全衛生ポリシー

オリンパスの視点2 医療機関におけるグリーン化

医療現場における脱炭素・循環型社会実現の必要性

オリンパスグループのお客さまである医療機関にとっても、脱炭素・循環型社会への取り組みの重要性は年々高まっています。世界の温室効果ガス排出量のうち、ヘルスケア業界からの排出は4.4%以上と言われています[※]。また患者さんの安全・衛生の観点からシングルユース（使い捨て）の医療機器やパッケージが多く、それにとまなう大量の廃棄物も業界の課題となっています。

医療機関においても環境負荷の低減が必須となるなかで、オリンパスグループも「患者さんの安全性と環境性の両立」という難題にともに取り組むことで、持続可能な医療サービスの提供に貢献できると考えています。

※ HCWH・ARUP「HEALTH CARE'S CLIMATE FOOTPRINT」

How どのように取り組むのか

お客さま、サプライヤーさまと協働し、より豊かな地球環境の実現に向けて効果的な施策を実行する

アプローチ1 自社の事業活動における温室効果ガス削減

たゆまぬ製造改善活動と再生可能エネルギーへの切り替えによって 自社事業所のカーボンニュートラル化へ

オリンパスグループは脱炭素社会の実現に向けて、「2030年までに自社事業所からの温室効果ガス排出量（Scope1,2^{※1}）のカーボンニュートラル^{※2}を達成する」という目標を策定しました。この目標にむけて、これまで継続的に実施してきた製造改善活動や省エネ施策、社用車のエコカーへの更新などを引き続き推進するとともに、自社の事業所における電力を再生可能エネルギー由来のものに段階的に切り替え、温室効果ガス排出量削減を加速させます。



※1 Scope1：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

Scope2：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

※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。

アプローチ2 サプライチェーン全体における温室効果ガス削減

お取引先さまとともにサプライチェーン全体の温室効果ガス排出をネットゼロに

オリンパスグループの事業活動とサプライチェーンを含めた全体の温室効果ガス排出量（Scope 1,2,3）のうち、約90%が自社拠点以外のサプライチェーン（Scope3^{※1}）における排出であり、中でも特に、購入した製品・サービス、資本財、輸送・配送が大きな割合を占めています。2023年に策定した「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^{※2}とする」という目標の達成に向けて、お取引先さまとの連携をいっそう強化していきます。オリンパスグループでは、これまでもサプライヤーさまへのお願いの一部として環境への配慮を共に進めてきました。それに加えて、サプライヤーさまに温室効果ガス排出量の把握とパリ協定の1.5°C目標に沿った削減目標の設定、削減活動への協力依頼を実施しました。また、製品の輸送・配送にあたっては、積載効率の向上や製品の直送化、温室効果ガス排出量の少ない輸送モードの選択などを推進しています。

※1 Scope3：その他の間接的な温室効果ガス排出（Scope1,2を除く）

※2 ネットゼロ：最新の気候科学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。

<関連するMateriality Topics> Scope3での脱炭素への取組



飛行機から船舶への輸送モードの変更（モーダルシフト）によって、製品輸送時の温室効果ガス排出量を削減

アプローチ3 製品環境負荷の低減

製品ごとの環境負荷の特徴をふまえて、環境に配慮した設計を推進

オリンパスグループは、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。またこのアセスメントの結果をふまえて、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、一定基準を満たした製品を「オリンパスエコプロダクツ」として認定しています。

容器・包装材については、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。さらに、シングルユースの製品の回収・リサイクルについても、法規制や安全性を考慮した仕組みづくりの検討を始めています。



<関連するMateriality Topics> 循環型社会実現へ貢献する製品ライフサイクル管理

> 製品のライフサイクルアセスメント

What 具体的に何をするのか

活動事例1 会津オリンパスが実践する事業場の温室効果ガス削減活動

オリンパスグループで医療用内視鏡の開発・生産、サービス技術支援を担う会津オリンパスは、2009年の新社屋の建て替えの際に挙げた従業員の声をきっかけに、温室効果ガス削減の取り組みを積極的に進めています。地中で温度を一定に調整した空気を利用する空調システムや、太陽光発電パネルなどの

設備を導入するとともに、従業員一人ひとりの環境活動への理解浸透を図ることで、草の根レベルの温室効果ガス削減活動にも注力しています。

詳しくはこちら：
インパクトアクションストーリー



関連リンク

- ＞ 環境方針・戦略
- ＞ 環境負荷低減の取り組み
- ＞ オリンパス、SBTiからネットゼロ目標の認定を取得

会津オリンパスが実践する温室効果ガス排出量削減への長期的取り組み

2024年3月

フォーカスエリア 5： 社会と協調した脱炭素・循環型社会実現への貢献



オリンパスグループは、自社事業所からの温室効果ガス排出量を2030年までに実質ゼロにするカーボンニュートラルの目標を掲げ、世界各地の拠点で使用電力の再生可能エネルギーへの切り替えなどを加速させています。今回は、グループの中でも先進的に温室効果ガス排出削減に取り組んでいる会津オリンパスの活動についてご紹介します。



渡部 雅子

会津オリンパス株式会社 人事総務部 EHSグループ

2007年度入社。採用、社員教育、ダイバーシティ推進、CSRなどを担当し、2023年4月に新設されたEHS（環境・安全・衛生）グループのアソシエイトマネージャーに就任。

設備投資と日々の地道な活動の両輪で温室効果ガス排出量を削減

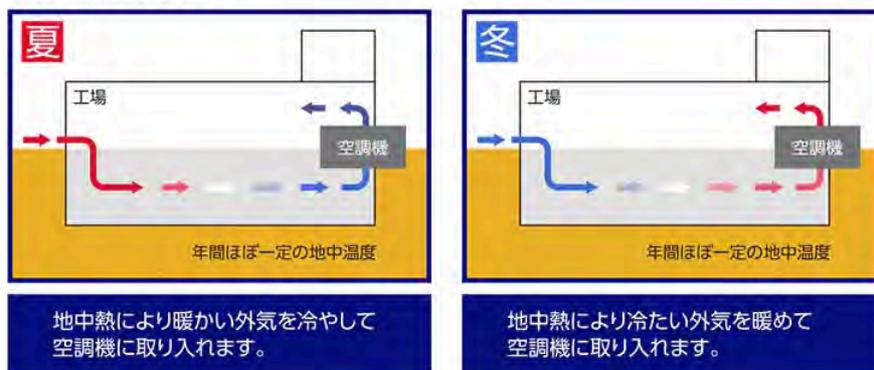
Q. 会津オリンパスでのこれまでの温室効果ガス削減の取り組みと、そのきっかけを教えてください。

A. 社屋の建て替えの際に挙げた従業員の声をきっかけに、温室効果ガス削減に注力し始めました。

会津オリンパスは、1998年にISO14001の認証を取得し、現在までさまざまな環境配慮の取り組みを継続しています。温室効果ガス削減は新社屋建設時に、従業員の声を受けて、取り組みを強化しました。

会津オリンパス全体の電力消費量の4割は、製造現場で稼働する冷暖房をはじめとした空調です。そのため、安定している地中温度を空調に利用する「クールヒートトレンチ」を導入し、空調システムの効率化を図りました。当時の最新設備です。クールヒートトレンチによる温室効果ガス排出量の削減効果は年間16t、杉の木約1,163本に相当します。また、夜間電力を使ってエネルギーを蓄え、就業時間内の空調に利用する「冷水蓄熱塔」も導入することで地域の電力需要の平準化に寄与しています。

さらにこれと同時に、消費するエネルギーの自給を目指し、600枚の太陽光発電パネルを導入しました。2016年に増設し、現在は約1,600枚のパネルが設置されています。太陽光発電による温室効果ガス排出量の削減効果は年間123t、杉の木約8,800本分に相当します。



Q. 環境負荷の低い新社屋となったのですね。それ以外に取り組んでいることはありますか。

A. 従業員の協力を得ながら、地道に温室効果ガス削減活動を進めています。

温室効果ガス削減を目的に、2009年にバス通勤を導入しています。各個人の事情を考慮した上で、全従業員の2割にあたる330名が、マイカー通勤ではなく、環境負荷の低いバス通勤をしています。また、会津オリンパスのバス通勤を利用した自動配車システム導入の試行にも協力しています。会津地域内で同様のシステムが導入されつつあり、地域貢献にも繋がっています。ほかにも、昼休みの消灯や、離席時のディスプレイの電源Off徹底など、日々の生活の中で自然に温室効果ガス削減活動に取り組んでいます。

環境の取り組みを従業員に身近に感じてもらうことが活動の促進につながる

Q. 組織全体で温室効果ガス削減に取り組んでいくために、大切なことは何だと考えていますか。

A. 従業員一人ひとりの環境意識向上が大切です。

世間一般的によく目にするテーマではありますが、従業員一人ひとりの環境意識向上が大切です。自分達の行動がどう結果につながるのか、その理解浸透を図らなければ活動の促進には繋がりません。そのため、会津オリンパスでは、社内で定期的に省エネ情報を配信したり、使用期限が過ぎた防災備蓄品の水を植物の水やりに利用して、そのペットボトル容器でプランターを作成し、希望する従業員に配布する取り組みも始めました。ちなみにプランターセットの中の堆肥は食堂の残飯から作られたものを利用しています。これら一連の情報や取り組みを食堂のサイネージで紹介しながら活動を展開していきました。準備したプランターはその日のうちに全て持ち帰られ、想像以上の反響でした。まずは、環境の取り組みを従業員に身近に感じてもらうことが重要だと考えています。

また一方で、EHS（環境・衛生・安全）担当として中長期的な視点で必要性を判断し、関係者と相談しながら設備投資による環境改善も図っています。

Q. さらなる温室効果ガス排出量の削減にむけて、会津オリンパスとして今後の計画・展望はありますか。

A. 地域やグループの他拠点と連携し、取り組みを加速させたいです。

会津オリンパスで使用する都市ガス、LPガスを2024年4月にカーボンニュートラルガスへ切り替え予定です。これにより、会津オリンパスが排出する温室効果ガスの95%をカーボンニュートラル化します。合わせて、蛍光灯の利用がまだ残っている建物があるため、順次LEDの照明器具へ更新を進めています。

ほかにも、より低炭素なエネルギー源の活用や、電気自動車の充電設備導入など新たな取り組みも検討しています。当社は会津地域で果たす役割が大きい企業でもあるので、市や県と連携して、取り組みを加速させたいですし、オリンパスグループとしても共通の課題解決に向けて他の拠点と協力して新たに取り組もうとしているテーマもあります。まだまだやりたいこと、やれることが尽きないテーマだと思っています。



こちらもおすすめ



▶ 消化器内視鏡の出張検査の支援を通じてインドの医療水準向上に貢献

フォーカスエリア 1：医療機会の幅広い提供およびアウトカムの向上

2024年4月



▶ 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）を新設

フォーカスエリア 4：健やかな組織文化

2024年3月

▶ ストーリー一覧へ

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
- ▼ リスク認識
- ▼ 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CHRO(Chief Human Resources Officer)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。CHROの指示のもとEHS統括部門がグループ全体の「環境安全衛生ポリシー」を策定するとともに、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、事業場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(2024年8月現在)

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	グローバル本社	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	
	八王子事業場 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	日の出工場	1998年7月	○	
	長野オリンパス株式会社		2011年10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	○	
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	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		○	
	Olympus Medical Products Portugal, Unipessoal LDA	2024年4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に影響を与える人間活動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、2031年3月期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、2031年3月期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（Scope 1、2、3^{※1}）を2040年3月期までにネットゼロ^{※3}とする目標を策定し発表しました。そして10月にはSBTiよりオリパスグループのネットゼロ目標がバリ協定で定められている「1.5°C目標」の水準と整合したものであるとの認定を取得しました。

オリパスグループでは2031年3月期までにカーボンニュートラルを達成するため、グループ一丸となり製造プロセス改善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るなど、温室効果ガス排出量削減に向け取り組みを加速させています。

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温室効果ガス排出量についての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み持続可能なビジネスの実現を目指しています。

※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クレジ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

2024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	2025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"> ISO14001認証維持 	<ul style="list-style-type: none"> グローバルの主要製造法人にて認証維持（欧州、米州、豪州拠点） 日本7法人およびアジア3法人に対するISO14001のマルチサイト認証を維持 日本6拠点およびアジア1拠点に対する環境統括機能内部監査を実施 	ISO14001認証の取得拠点拡大 内部環境監査・ISO14001認証審査における指摘事項への確実な対応
	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"> 拠点再編、新棟竣工に伴う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"> 日本の東京拠点再編、長野新棟に対する環境法規制対応の順守確認を実施 米州、欧州、亜州の製造拠点において公害防止・廃棄物管理・化学物質管理などの専門教育を実施 製品および事業場の関連規程の維持 	グローバル製造拠点の順守プロセス体制・判断基準の点検 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
環境負荷の低減	カーボンニュートラル	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（電力）：100%（2031年3月期）	<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た改善活動の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量：51%削減（対2020年3月期） 再生可能エネルギー導入率：78% 	温室効果ガス排出量：60%削減（対2020年3月期） 再生可能エネルギー導入率：85%
		当社サプライヤーの80%が科学的根拠に基づく温室効果ガス削減目標を設定（購入した製品やサービス、資本財、上流の輸送・流通の排出量ベース）（2028年3月期）	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーへのCO2目標設定と削減依頼 	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーごとのCO2インパクトの分析・評価を実施 日本の主要サプライヤー25社に対しCO2削減目標の設定協力依頼を実施 	サプライヤーへのCO2削減目標の設定協力依頼とCO2削減取組の支援
	資源循環	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 廃棄物リサイクル率：85% 水使用効率改善（対2023年3月期）	<ul style="list-style-type: none"> 製品環境配慮対策の再構築 	<ul style="list-style-type: none"> 製品環境配慮の重点項目設定および対応計画策定 包装材のエコ設計、取説の電子化の取組推進 廃棄物リサイクル率：84% 	製品環境配慮対応計画に沿った取組推進 廃棄物リサイクル率：86% 水使用効率改善（対2023年3月期）

重点テーマ	目標	施策	実績・成果	2025年3月期目標
			◆ 水使用効率改善：2.8% 改善	

環境法規制の順守状況

オリンパスグループでは、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。

2024年3月期は、重大な法規制違反や環境に重大な影響を与える事故の発生はなく、罰金・課徴金の発生および金銭的制裁以外の制裁措置は受けていません。

◆ 2025年3月期発生 of 環境法規制違反・事故等(更新:2024年8月30日)

▶ [環境データ集](#)

リスク認識

気候変動対応

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)

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の下、EHS(環境・健康・安全衛生)機能を管轄するCHRO(Chief Human Resources Officer)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CHRO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)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10%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「1.5°C:RCP1.9(NZE)(産業革命前からの世界の平均気温上昇を1.5°C未満とするシナリオ)」および「4°C:RCP8.5(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、気候変動への対応不足や不十分な開示によるステークホルダーからの評価・評判の低下を、中長期的(5~20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。

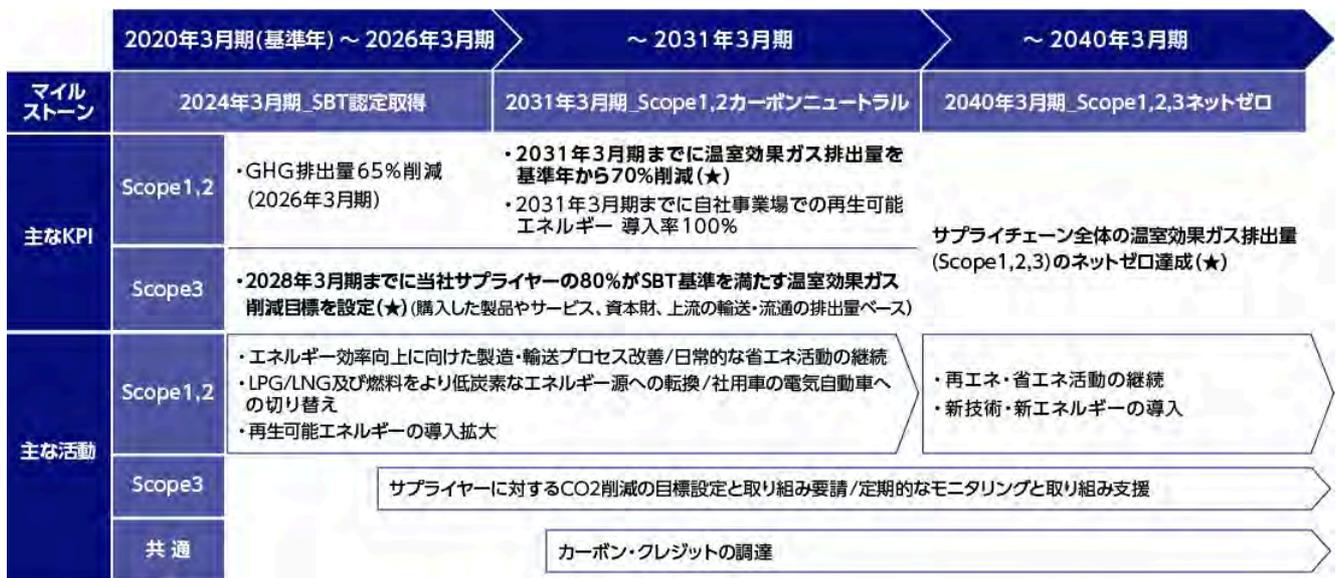
気候変動のリスクは、オリンパスグループの戦略・財務計画に影響を与えますが、影響度合いは比較的小さいと推定しています。物理的リスクとしては、自然災害の自社工場操業への影響についても台風や物理的なリスクが低い場所にあることを確認しており、有事の際にも事業活動が継続できるよう各拠点で事業継続計画を作成しています。サプライチェーンの面でも、昨今世界規模で台風や洪水が発生し、資材調達や製品供給の面での影響が予想されるため、代替サプライヤーによる生産確保などの体制構築を進めています。また、移行リスクとしては、炭素税導入等による操業コスト増加が将来的に見込まれますが、事業コスト全体で見ると工場でのエネルギー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、当社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	リスク・機会の項目		社会の変化／事業への影響	影響度	時間軸	主な取り組み
1.5°C	移行リスク	政策と法律	既存製品・事業活動・情報開示に関する規制・義務化が拡大	中	短期	<ul style="list-style-type: none"> 製品、包装材などにおける環境配慮設計の推進 CO2削減に向けた省エネルギー対策の実施と再生可能エネルギーなどの低炭素エネルギーの導入 環境問題に対する取り組み強化と情報開示の充実
			炭素税／排出権取引の拡大※	小	中期	
		技術変化	製造方法や素材の低炭素化に乗り遅れた場合の販売機会の減少	小	長期	<ul style="list-style-type: none"> 製品、包装材などにおける環境配慮設計の推進
		市場変化	事業活動に要する燃料などのエネルギー、原材料、物流コストの増加	小	中期	<ul style="list-style-type: none"> 製造プロセス、物流効率の改善 CO2削減に向けた省エネルギー対策の実施と再生可能エネルギーなどの低炭素エネルギーの導入 環境問題に対する取り組み強化と情報開示の充実
		評判	環境問題への対応不足によるステークホルダーからの評価・評判の低下	中	短期	
	機会	資源の効率性	製品や包装の見直しにより、原材料コストや廃棄物量が低下	小	中期	<ul style="list-style-type: none"> 製品、包装材などにおける環境配慮設計の推進 水や廃棄物の適正管理の実施 CO2削減に向けた省エネルギー対策の実施と再生可能エネルギーなどの低炭素エネルギーの導入
		エネルギー源	省エネ化によるコスト削減や低炭素エネルギーの活用拡大によりステークホルダーからの評価・評判の向上	小	短期	
		製品／サービス	環境配慮型製品の開発による市場競争力の向上	小	長期	<ul style="list-style-type: none"> 製品、包装材などにおける環境配慮設計の推進 製品ライフサイクルの資源循環性向上（製品回収・再資源化）への取り組み検討 環境問題に対する取り組み内容の充実化と積極的な情報開示 CO2削減に向けた省エネルギー対策の実施と再生可能エネルギーなどの低炭素エネルギーの導入
		市場	製品の環境配慮推進によるステークホルダーからの評価・評判の向上	中	短期	
		レジリエンス	気候変動に対する適応力を確保した事業拡大	小	中期	
4°C	物理的リスク	急性	自然災害の激甚化によるサプライチェーンの断絶	中	短期	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーとの協体制の確保（BCPの実効性を高める教育・訓練の継続的实施） 製品とサービスの供給を維持するための最善対策の推進 浸水対策としての浸水可能性箇所の特特定と緊急時対応の訓練実施 環境・安全衛生リスク診断の対象拠点拡大
		慢性	平均気温の上昇による空調コストの増加、従業員の体調変化による労働生産性の低下	小	中期	

※ IEA（「World Energy Outlook 2023」）の2030年の炭素税価格をもとに算定した対策を講じない場合の財務影響の推定額：約9億円／年
時間軸：短期（1年～5年）、中期（5年～10年）、長期（10年～20年）
影響度：財務的影響額、オペレーション、ステークホルダー、法令順守の観点から3段階で評価

ネットゼロに向けたロードマップ



- ◆ ネットゼロに向けたロードマップは、科学的進歩や規制などを考慮し定期的にアップデートしていく予定です。
- ◆ ★：SBTの認定対象

◇ 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指示します。

- ▶ リスクマネジメント
- ▶ 事業等のリスク

◇ 指標と目標

オリンパスグループは、サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量（Scope 1、2、3）を2040年3月期までにネットゼロとする目標を策定し、2023年10月にはSBTi（The Science Based Targets initiative）より、ネットゼロ目標および短期目標において1.5°C目標の水準と整合したものであるとの認定を取得しています。

SBTiに認定された目標

ネットゼロ目標	2040年3月期までにサプライチェーン全体で温室効果ガス排出量（Scope 1、2、3）のネットゼロ達成
短期目標	2031年3月期までに温室効果ガス排出量（Scope 1、2）を2020年度基準年から70%削減
	2028年3月期までに当社サプライヤーの80%が科学的根拠に基づく温室効果ガス削減目標を設定（購入した製品やサービス、資本財、上流の輸送・流通の排出量ベース）

2024年3月期の取組実績は、Scope 1、2では基準年度比（対2020年3月期）で約51%削減、Scope 3では約3割のサプライヤー（取引金額ベース）が科学的根拠に基づく温室効果ガス削減目標の設定を完了しています。

今後は温室効果ガス削減目標の達成に向けて、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さらなる切替・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温室効果ガス排出量についての自主削減目標、脱炭素活動への支援に継続的に取り組みます。

- ▶ 長期目標と施策

自然資本の保全

地球環境や私たちの生活の豊かさに生物多様性は欠かせないという考えから、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、生物多様性保全の取り組みを進めてきました。近年、生物多様性を包含する陸、海、淡水、大気といった自然資本の劣化が、環境・社会・経済活動に多大な影響を及ぼす可能性があることが指摘されています。そのため、TNFD^{※1}やSBTs for Nature^{※2}といった国際的なイニシアティブのもとで、事業活動が自然資本に依存する、あるいは自然資本に影響を与えるリスク・機会を特定し、重要なものを管理することの重要性が増しています。こうした動きを踏まえ、オリンパスグループでは、自然資本の保全と事業活動の両立を高いレベルで実現していくために、TNFDが推奨している自然資本（陸、海、淡水、大気）に関するリスクや機会を適切に評価・開示するための分析手法である、「Locate（発見）」「Evaluate（診断）」「Assess（評価）」「Prepare（準備）」の4つのステップからなるLEAPアプローチでの検討を開始しました。世界自然保護基金（WWF）のBiodiversity Risk Filter^{※3}による事業活動と自然資本の関係に関する初期段階の調査結果、および従来から用いている水リスク評価手法である世界資源研究所（WRI）のAqueduct Water Risk Atlas^{※4}を用いた評価結果を以下に記します。

※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）

※3 世界自然保護基金（WWF）による森林破壊、汚染、農業のための土地利用変化など、生物多様性損失に関する情報に基づく、地域ごとの生物多様性評価ツール

※4 世界資源研究所（WRI）による水リスク評価ツール

＞ 各地域での環境保全活動

◇ Biodiversity Risk Filterによる生物多様性評価

主要な開発・生産拠点についてBiodiversity Risk Filterによる生物多様性のスクリーニング評価を実施しました。物理的リスクおよび評判リスクにおいて「Very High」のレベルに該当する拠点がなく確認しています。また「High」に該当する主な拠点は、日本地域および中国における複数の製造拠点です。

Biodiversity Risk Filterによる評価結果と主要拠点数

		評判リスク				
		VL	L	M	H	VH
物理的 リスク	VL	0	0	0	0	0
	L	0	0	1	0	0
	M	0	7	8	1	0
	H	0	0	8	1	0
	VH	0	0	0	0	0

VL:Very Low, L:Low, M:Middle, H:High, VH:Very High

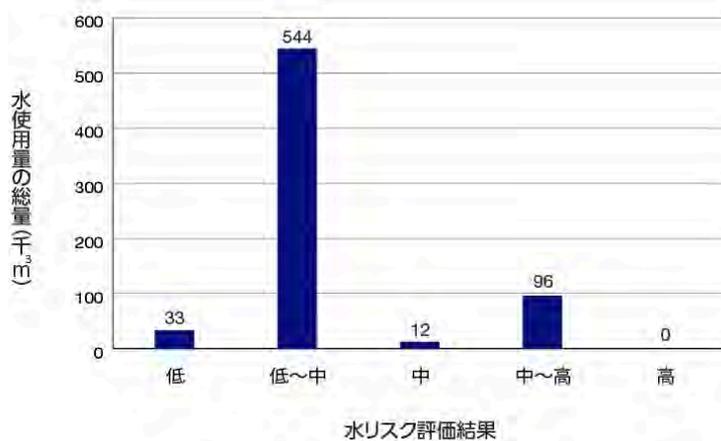
◇ Aqueduct Water Risk Atlasによる水リスク評価結果

主要な開発・生産拠点についてAqueduct Water Risk Atlasによる水リスク評価を実施し、グループ内において水リスクが著しく高い拠点がなく確認しています。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による流域の水リスク評価結果と主要拠点数

全般的な リスク	Low	Low- medium	Medium	Medium- high	High
拠点数	5	17	2	2	0

Aqueductによる流域の水リスク評価結果ごとの水使用量の総量



今回の初期調査を踏まえながら、詳細調査やそれに基づく評価を行い、自然資本に対するリスク・機会に対応する活動を進めています。

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、以下の取組状況を確認し、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。

- ◆ 環境マネジメントシステムの構築やISO14001認証の取得
- ◆ 法令・社会規範の順守
- ◆ 環境負荷の把握、目標設定、削減取組（温室効果ガス排出量（Scope 1、2、3）、水使用量、廃棄物排出量）
- ◆ 化学物質対策
- ◆ 製品の環境配慮対策
- ◆ 生物多様性保全

▶ [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。2024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、水使用量や廃棄物の削減などの資源循環の取り組み、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、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な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（2024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	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） <ul style="list-style-type: none"> ◆ 日本：受講者151名 ◆ 米州：受講者23名 ◆ 中国：受講者31名
	全従業員	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）

区分	対象者	主な教育内容
		<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） 社員向け一般環境教育 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 日本（製造・販売の各拠点で実施）：受講者3,858名 ◆ アジア（製造拠点で実施）：受講者881名
専門教育	環境管理責任者・環境事務局担当者	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） <ul style="list-style-type: none"> ◆ 日本：受講者5名 ◆ アジア：受講者2名
	対象従業員	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） <ul style="list-style-type: none"> ◆ 日本：受講者1,146名 ◆ 米州、欧州、アジア：製造拠点において実施

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）

環境負荷低減の取り組み

▼ エネルギー/大気排出 ▼ 水/排出物 ▼ プロダクトステewardシップ

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

マテリアルバランス(2024年3月期)



(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

2024年3月期目標	2024年3月実績	主な施策	2025年3月期目標
温室効果ガス排出量：55%削減 (対2020年3月期)	温室効果ガス排出量：51%削減 (対2020年3月期)	<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：60%削減 (対2020年3月期)
再生可能エネルギー導入率：75%	再生可能エネルギー導入率：78%		再生可能エネルギー導入率：85%
			(2026年3月期： 温室効果ガス排出量：65%削減 (対2020年3月期) 再生可能エネルギー導入率：90%)

オリンパスグループは、「2031年3月期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（Scope 1、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の整備などの取り組みを推進しています。

2024年3月期は、世界各国の拠点で継続的な製造改善活動、省エネ施策、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。これらの取り組みにより、2024年3月期の実績では、温室効果ガス排出量は2020年3月期比で51%削減（前年度46%）、総電力量当たりの再生可能エネルギー使用率は78%（前年度72%）と大きく向上することができました。

主な取り組みとしては、日本国内の各製造拠点で、エアリーク測定器によってエアリーク箇所の特定と対策を進めエネルギーロスを削減するなど省エネを推進しました。また、会津オリンパスでは、内部では発見しにくい省エネ施策を掘り起こすために外部専門家による省エネ診断を受診しました。

再生可能エネルギー導入拡大では、各国の普及状況や経済性を考慮し導入検討を進めており、日本のオリンパステルモバイオマテリアル^{※1}の三島工場と米州のOlympus Surgical Technologies America (Gyrus ACMI, Inc.) のRedmondの拠点、欧州のOlympus Medical Products Czech spol s.r.o.において使用する電力を100%再生可能エネルギー由来の電力に転換しました。

また、オリンパスグループでは事業所の新設・建替時にも環境に配慮した建物の建築を行っており、日本で新たに建築した長野事業場の建物において、100%再生可能エネルギー由来の電力を導入するとともに、空調機器の電化や太陽光発電システムの導入、電力モニターの導入・運用管理による省エネ化、クリーンルームにおける複数センサーの導入による省エネ運転化を行いました。また、欧州で2023年に建築した医療修理拠点のOlympus Medical Products Portugal, Unipessoal LDAの建物でも、新たに太陽光発電システムを導入し利用を開始しています。

事業場で使用するガスの脱炭素化の取り組みも進めており、八王子事業場では2021年4月から、白河事業場では2023年10月からカーボンニュートラルガス^{※2}を導入しています。（カーボンニュートラルガスへの切り替えにより約1,600tのCO2削減に貢献）

2031年3月期までにカーボンニュートラルを達成するために、2025年3月期は、Olympus Vietnam Co., Ltd. (OVNC) での太陽光発電システムの導入や、Olympus Corporation of the Americas (OCA) のCenter ValleyとBreinigsvilleの拠点およびOlympus Surgical Technologies America (Gyrus ACMI, Inc.) のWestboroughの拠点における使用電力の再生可能エネルギー由来電力への転換、日本国内の製造拠点でのカーボンニュートラルガスの導入拡大など、環境に配慮したエネルギーを選択することで、温室効果ガス排出量削減に貢献していきます。

※1 オリンパステルモバイオマテリアル株式会社を含む整形外科事業は2024年7月12日をもってポラリス・キャピタル・グループへ譲渡されました。

※2 カーボンニュートラルガス：利用する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

環境に配慮した設計の長野事業場新棟





写真中央は屋根に設置した太陽光パネル（総発電容量180kW）

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)

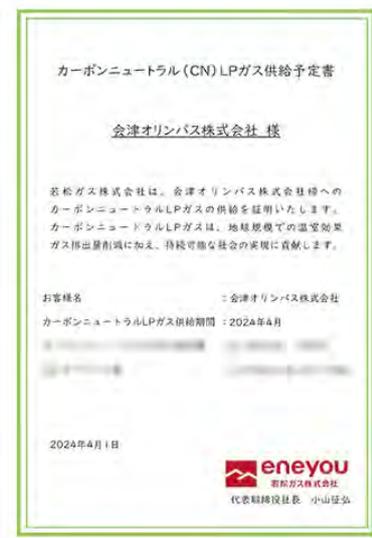


Olympus Surgical Technologies America :
Redmond (Gyrus ACMI, Inc.) (米国)



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

カーボンニュートラルLNG供給証明書・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。また、取引を行っているサプライヤーに対して、環境への配慮項目として温室効果ガスの排出量削減を実行するための自主目標を設定し継続的削減に取り組んでいただくようお願いするとともに、毎年1回、Webシステムを活用した企業調査を通じて、温室効果ガスの把握・目標設定・削減取組の状況を調査しています。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「CDP2021サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」および「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) においては、グラフに示す通り Scope 3の温室効果ガス排出量が9割以上を占めています。その中でも特に購入した製品・サービス (カテゴリ1)、資本財 (カテゴリ2)、輸送・配送 (カテゴリ4) の上流側の温室効果ガス排出量の割合が非常に大きい状態です。

そのため、オリパスグループでは長期目標である2040年ネットゼロ目標達成に向けて、Scope 3単独の短期目標として「2028年3月期までに当社サプライヤーの80%が科学的根拠に基づく温室効果ガス削減目標を設定 (購入した製品やサービス、資本財、輸送・流通の排出量ベース)」を定め活動を推進しています。

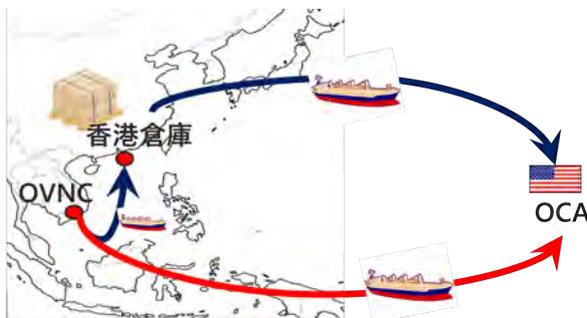
2024年3月期は、購入した製品・サービス (カテゴリ1)、資本財 (カテゴリ2)、輸送・配送 (カテゴリ4) への取り組みとして、当社と取引のあるサプライヤーごとのCO₂インパクトの分析・評価を実施するとともに以下の取り組みを進めており、当社サプライヤーの約3割が科学的根拠に基づく温室効果ガス削減目標の設定を完了もしくはコミットメントしています。

◇ 購入した製品・サービス (カテゴリ1)

日本の重点サプライヤー25社に対して説明会を実施し、ネットゼロ実現に向けて、温室効果ガス排出量の把握とパリ協定の1.5°C目標に沿った環境目標の設定を依頼し、排出量削減に向けて取り組みを推進いただくように協力依頼を実施しました。取り組みにあたっては、サプライヤーの希望に応じて個別の面談を実施し、温室効果ガスの把握方法や目標の設定方法の勉強会を開催しました。

◆ 輸送・配送(カテゴリ4)

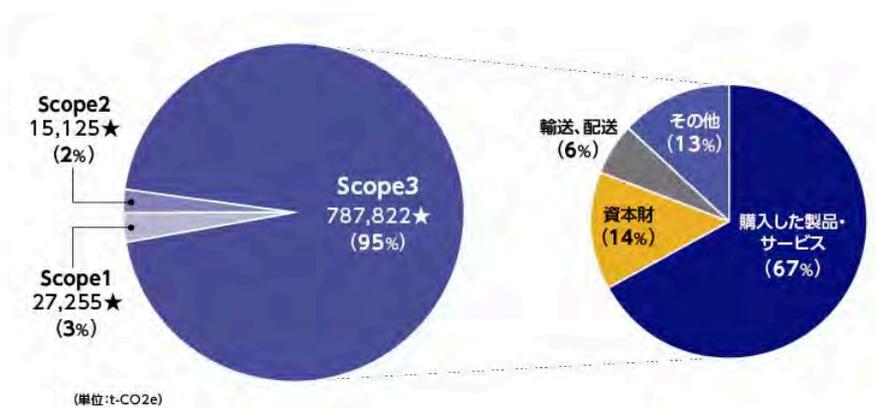
国際間物流のフォワーダーから温室効果ガス排出量データを直接入手することで、データ精度の向上に取り組んでいます。また、Olympus Vietnam Co., Ltd. (OVNC) からOlympus Corporation of the Americas (OCA) に出荷していたものを、香港倉庫経由を廃止し直送化することで輸送距離の短縮化を図るとともに、香港倉庫からOlympus Europa SE & Co. KG (OEKGOE) 向けをはじめとした主要な輸送ルートにおいて、飛行機から船舶へのモーダルシフトを積極的に進めることでCO2の削減につなげています。



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、サプライヤーとの協働による自主削減目標の設定、脱炭素活動の支援に取り組み、温室効果ガス排出量の削減を推進していきます。

※ 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 (Scope3)



★ 第三者検証における保証対象指標

> 環境データ集

水/排出物

水使用量/排水量の実績

2024年3月期目標	2024年3月期実績	主な施策	2025年3月期目標
水使用効率：2023年3月期比改善	水使用効率：2.8%改善 (対2023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 (2026年3月期： 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、水使用効率の目標を設定して使用量の多い拠点での水使用量・排出量の削減取組を推進しています。

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。これら取り組みにより2024年3月期の実績では、水使用効率を2023年3月期比で2.8%改善することができました。

主な取り組みとしては、日本の拠点では、会津オリンパスでは製造工程の洗浄流量の改善により水使用量を削減しました。また、青森オリンパスでは節水型トイレへの変更により生活用水の使用量を削減しました。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。

地域社会との連携では、米州のOlympus Surgical Technologies America (Gyrus ACMI, Inc.)において、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順守してきた取り組みが評価され「Silver Award※」を受賞しました。

また、全従業員を対象とした意識啓発プログラムにおいて、水資源の保全の重要性と節水取組の啓発を行っています。

2025年3月期も引き続き水使用効率を2023年3月期比で改善することを目標に、設備・製造工程の改善、2次利用による節水取組を進めていきます。

※ Silver Award：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の「Silver Award」の基準をクリアした企業に贈られる賞

> 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

廃棄物排出量の実績

2024年3月期目標	2024年3月期実績	主な施策	2025年3月期目標
廃棄物リサイクル率：85%以上	廃棄物リサイクル率：84%	<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 	リサイクル率：86%以上 (2026年3月期： 廃棄物リサイクル率：87%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。2024年3月期の実績では、廃棄物リサイクル率は84%となり前年度比で横ばいとなりました。

主な取り組みとしては、日本の拠点では、日の出工場における固定資産の金属くずの有価物化、会津オリンパスにおける作業服のリサイクル化を推進しました。米州のOlympus Surgical Technologies America Inc.では、Bartlettの拠点でPPE廃棄物（医療現場などでの個人用防護具）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。San Joseの拠点では梱包緩衝材の再利用、Redmondの拠点では廃棄物のたい肥化を進めました。Olympus Vietnam Co., Ltd. (OVNC) では適切な廃棄物処理業者の検討や廃棄方法の見直しにより廃棄物処理の適正化を行いました。有害廃棄物への対応として、有害性の低い材料への代替やリサイクル化を推進しており、2024年3月期は活動量が大幅に増加しましたが、排出量は2023年3月期とほぼ横ばいに押さえ込んでいます。

オリンパスグループでは、発生する廃棄物のうち、自社での再利用が困難な廃棄物については、専門の処理業者に委託し、適正に処理・処分しています。なお、日本においては廃棄物処理業者による不法投棄や不適切な処理を未然に防ぐために、新規契約時または3年に1回の頻度で産業廃棄物委託業者に対する現地視察を実施し、委託した廃棄物が適切に処理・処分されていることを確認しています。

引き続き、2025年3月期の廃棄物リサイクル率86%以上の達成に向けて新たなリサイクル方法の探索やさらなる廃棄物発生量の抑制施策を進めていきます。

※ 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(医療現場などでの個人用防護具)のリサイクル化



廃棄物の分別とたい肥化の推進



廃棄物排出量・埋立量

> [環境データ集](#)

有害廃棄物排出量

> [環境データ集](#)

廃棄物排出量・埋立量



★ 第三者検証における保証対象指標

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：1%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 ◆ 排ガス処理装置の設置 ◆ 化学物質のリスクアセスメントと代替化

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。化学物質を使用する職場では、新規化学物質導入前の環境影響評価や化学物質リスクアセスメントを通じて、より安全性の高い化学物質への代替やリスク低減対策を行っています。

PRTR法第一種指定化学物質排出・移動量

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
PRTR 法第一種指定化学物質排出・移動量 (t)	17	13	12	10	10

※ 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

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
揮発性有機化合物 (VOC) 排出量 (t)	67	39	41	45	47

※ 対象範囲：日本の全製造・開発拠点

プロダクト stewardship

プロダクト stewardship とは、ライフサイクル（開発、原材料調達、製造、輸送、使用、修理、廃棄・リサイクル）のすべての段階で、製品やパッケージングの品質、安全性を確保し、人・環境への影響リスクを最小限に抑える取り組みです。

オリンパスグループでは、製品開発において患者さんと地球に優しい持続可能な医療のために、製品・包装材の環境配慮設計（エコ設計）を追求しています。2004年3月期に製品・包装材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（オリンパスエコプロダクツ）の開発を促進してきました。しかし、気候変動や資源枯渇といった環境問題が一層深刻化する中で、現行の取り組みでは不十分であると考えまし

た。また、グローバル・メドテック業界におけるリーダーシップを維持する上では“Product Sustainability”を向上する取り組みの加速が重要課題の1つであると認識しました。そこで、2023年5月公表の新たな経営戦略の中のESG（環境、社会、ガバナンス）の分野において、“プロダクトステewardシップを通じた循環経済の実現”を掲げ、開発機能内に専門の推進組織を設置するとともに、以下の重点7分野についての取り組みを推進しています。



2024年3月期は、主に「製品のエコ設計」「パッケージングのエコ設計」「取扱説明書の電子化」の分野において、以下に取り組みました。

製品のエコ設計

製品のエコ設計を具体的に実施するためのガイドライン制定の準備を進めており、2025年3月期中の発効を予定しています。

パッケージングのエコ設計

パッケージングのエコ設計では、外装ラベリングの簡素化と包装材の見直しを検討しています。これにより外装ラベリングで使用されるインク量の削減や使用後のリサイクル性を向上させることが期待できます。包装材の見直しでは、製品の安全輸送を考慮しながら環境負荷が低いリサイクル材の使用を検討し、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。

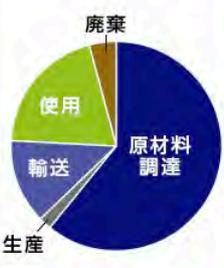
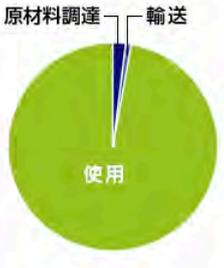
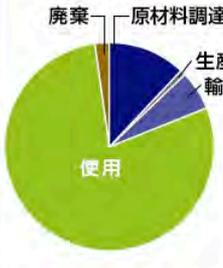
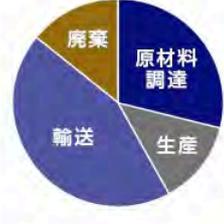
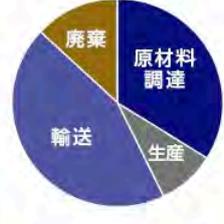
取扱説明書の電子化

各地域の法規制に準じた上で、取扱説明書に使用されている紙の削減を図るための取扱説明書の電子化を検討しています。製品の安全性を優先させながら、ユーザビリティを向上させつつ、紙資源の節約、輸送時に発生するCO2の削減を目指します。

既存製品のライフサイクルアセスメント(環境配慮性評価(CFP))

オリンパスグループでは、製品開発の段階で、調達から製造、輸送、使用、廃棄に及ぶ製品ライフサイクルの各段階での環境影響評価により、製品カテゴリーごとの環境配慮ポイントを特定して、環境配慮対策を進めています。

2024年3月期は、オリンパスにおける主要製品5機種に対し、製品ライフサイクル全体における温室効果ガス（GHG）排出量（カーボンフットプリント：CFP）を定量的に評価するケーススタディーを実施しました。製品カテゴリーによって影響段階やその大きさが異なり、今後の環境配慮設計をより有効に行うための多くの知見を得ることができました。

ビデオシステムセンター <CV-1500>	上部消化管汎用 ビデオスコープ <GIF-1100>	内視鏡洗浄消毒装置 <OER-6>	ディスポーザブル 回転クリップ装置 <HX-202>	サンダービート フロントドライブグリップ <TB-0545FC>
				
				
1,073kgCO2e	2,138kgCO2e	11,258kgCO2e	1.3kgCO2e	9.4kgCO2e

※ 当該CFPはISOで定める考え方に沿って算定していますが、算定範囲や使用する原単位の違いによって結果が異なるため、他社同等品との数値の比較はできません。

また、最新機種であるEVIS X1のCV-1500（ビデオシステムセンター）は、EVIS EXERAIIIのCV-190（ビデオシステムセンター）とCLV-190（高輝度光源装置）の機能を1台に統合したものです。その結果、ビデオシステムセンターと高輝度光源装置を個別に利用する場合に比べ、温室効果ガス排出量の大幅な削減に貢献しているという算定結果となりました。



2025年3月期には、CFP算定対象製品を拡大し、温室効果ガス削減のための重要要素の絞り込みを進めるとともに、設計開発プロセスに織り込むなど継続的に取り組みを推進していきます。

HPRC (Healthcare Plastic Recycling Council) への参画

オリンパスグループでは、2024年4月にHPRC（米国ヘルスケア・プラスチック・リサイクル協議会）に加盟しました。HPRCに参加することで、オリンパスはバリューチェーンの他のメンバーと提携し、顧客と関わりながら、業界の技術的知識を得ることを期待しています。例えば、ヘルスケアプラスチックのリサイクルの可能性や技術的な課題についての理解を深め、プラスチックが使用されている製品やパッケージングのリサイクルに関する可能性を世界規模でモデル化することなどが挙げられます。ヘルスケアプラスチックのリサイクルは、Scope 1、2、3のCO2排出量を削減し、医療機器の循環性を向上させるという私たちのESG目標に合致しています。

※ Healthcare Plastic（ヘルスケアプラスチック）は、医療分野で使用されるプラスチック材料のことを指します。医療プラスチックは、さまざまな医療機器や器具、医薬品パッケージ、医療用具などの製造に使用されています。

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きます。

＜ 企業市民活動ニュースルーム 環境

都条例

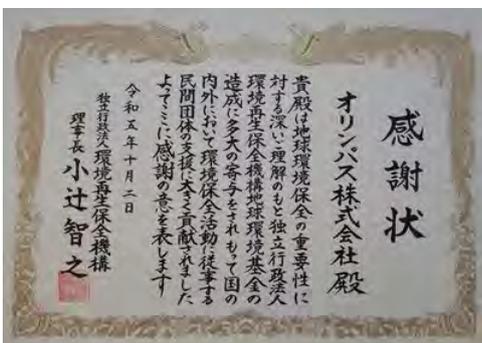
東京都の地球温暖化対策制度に基づき、グローバル本社（東京都八王子市石川町2951）の地球温暖化対策計画書を公開します。

＜ 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、「World Environment Day」に合わせて、過去40年以上にわたり従業員の環境意識啓発活動を実施しています。2024年3月期は、グローバルで環境eラーニングを実施したほか、各地域・各拠点で廃棄物削減やリサイクル促進の活動、植樹や森林保全に関するイベント、近隣地域の清掃活動などを実施しました。

これらとともに、日本地域の各拠点では、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。2024年3月期は会社からのマッチングギフトを含めて総額302,966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。また、この度、日本地域グループ会社としてのこれまでの寄付金合計が一定額に達したことに加え、長年にわたり活動を継続してきたことが評価され、独立行政法人環境再生保全機構より感謝状をいただきました。



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

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.18 (2024年4月)

- > [日本語版 \(PDF形式: 730.9KB\)](#) 
- > [英語版 \(PDF形式: 586.6KB\)](#) 

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、グローバル本社（東京都八王子市石川町2951）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2023（PDF形式: 278.2KB）
- ＞ 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）

「環境」データ

2024年8月30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	2024年3月期	前期比(%)
エネルギー使用量 [合計] (MWh)	269,397 ★	-1
電力 (MWh)	29,638 ★	-21
都市ガス (千m ³)	5,110 ★	-4
LPG (t)	1,442 ★	-1
LNG (t)	0 ★	0
重油 (kL)	186 ★	-7
灯油 (kL)	★	0
軽油 (kL)	967 ★	-5
ガソリン (kL)	3,881 ★	-3
温水 (GJ)	1,492 ★	-1
蒸気 (GJ)	7,081 ★	0
地域熱 (MWh)	2,280 ★	0
グリーン電力 (MWh)	100,829 ★	8
太陽光 [自社設置] (MWh)	934 ★	51
太陽熱 [自社設置] (GJ)	32 ★	9
化学物質 [PRTR対象物質取扱量] (t) ※日本の拠点のみ	23	-26
水使用量 [合計] (千m ³)	721 ★	3
水道水	338 ★	5
地下水	383 ★	2
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		
コピー・事務用紙使用量 (t)	149	4
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)	865	-4
紙	200	7
段ボール	474	-8
プラスチック	171	-5
金属	0	0
ガラス	0	0
他	20	-11

★：第三者検証における保証対象指標

OUTPUT

	2024年3月期	前期比(%)
温室効果ガス排出量 [合計] (t-CO ₂ e)	42,380 ★	-8
エネルギー系CO ₂	42,380 ★	-8
非エネルギー系CO ₂	0.2 ★	0
大気への排出物質 (t)		
NOx	23	-12
Sox	0.2	-33
化学物質 [PRTR対象物質排出・移動量] (t) ※日本の拠点のみ	10	1
水系への排出量 [合計] (千m ³)	721	3
排水[公共水域]	240	-1
排水[下水道]	481	5
BOD (t)	1.9	18
廃棄物排出量 [合計] (t)	5,315 ★	0
リサイクル量	4,467 ★	1
その他の廃棄物量	848 ★	-3
輸送のCO ₂ [合計] (t-CO ₂ e)	43,345 ★	-14
製品出荷量 [合計] (t)		
医療製品	29,197	6

★：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

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
消費量(MWh)	276,853	270,637	275,739	273,312	269,397 ★

★：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

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
再生可能エネルギー(MWh)	26,721	26,968	29,881	94,345	101,879 ★

★：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

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	
直接(MWh)	都市ガス	50,354	63,546	67,257	66,728	64,145 ★
	LPG	19,051	21,280	20,749	20,501	20,062 ★
	LNG	173	173	22	-	- ★
	重油	2,252	2,234	2,181	2,167	2,014 ★
	灯油	163	163	368	326	324 ★
	軽油	14,363	11,526	11,206	10,660	10,212 ★
	ガソリン	43,978	37,331	42,623	38,272	36,009 ★
	小計(MWh)	130,334	136,253	144,406	138,654	132,766 ★
間接(MWh)	電力	117,098	104,665	98,309	37,462	29,638 ★
	温水	701	797	864	571	493 ★
	蒸気	-	-	-	-	2,341 ★
	地域熱	2,000	1,954	2,280	2,280	2,280 ★
	グリーン電力	26,006	26,267	29,228	93,619	100,829 ★
	太陽光[自社設置]	533	518	526	620	934 ★
	太陽熱[自社設置]	182	183	127	106	116 ★
	小計(MWh)	146,520	134,384	131,334	134,658	136,631 ★
合計(MWh)	276,854	270,637	275,740	273,312	269,397 ★	

★：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)

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
Scope 1 (t-CO ₂ e)	27,893	28,427	30,185	28,835	27,255 ★
Scope 2 (t-CO ₂ e)	57,973	48,254	45,651	17,154	15,125 ★
Scope 1+2 (t-CO ₂ e)	85,866	76,681	75,836	45,989	42,380 ★
連結売上高原単位 (t-CO ₂ e/億円)	13.2	12.1	10.1	5.2	4.5

★：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

CO₂換算係数の出典元

・電力
 日本：地球温暖化対策の推進に関する法律にて国が毎年度公表する係数で、各年度の電力会社別の調整後係数を利用しています。2024年3月期については2023年3月期の換算係数を使用しています。
 海外：IEA(International Energy Agency)が公表する係数で、各年度の国別の換算係数を使用しています。2022年3月期以降については、2023editionの2021年値を使用しています。
 ただし、米国・カナダでは、EPA(United States Environmental Protection Agency)およびUNFCCC(United Nations Framework Convention on Climate Change)が公表する州別の換算係数を用いて算定しています。
 ※購入する再生可能エネルギーおよび自社設置の太陽光パネル等からの電力については換算係数をゼロとしています。

・燃料
 日本/海外：地球温暖化対策の推進に関する法律の係数を使用しています。

温室効果ガスをCO₂eへ換算する係数

IPCCの第四次報告書の100年GWPを使用しています。

連結売上高原単位
 全社CO₂排出量(t-CO₂e)/連結売上高(億円)

サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量

カテゴリ		2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
Scope 1 (t-CO ₂ e)		27,893	28,427	30,185	28,835	27,255 ★
Scope 2 (t-CO ₂ e)	マーケットベース	57,973	48,254	45,651	17,154	15,125 ★
	ロケーションベース	64,130	54,941	52,804	54,339	55,175 ★
小計 (t-CO ₂ e)	Scope 1+2[マーケットベース]	85,866	76,681	75,836	45,989	42,380 ★
	Scope 1+2[ロケーションベース]	92,023	83,368	82,989	83,174	82,430 ★
Scope 3 (t-CO ₂ e)		619,474	650,069	666,959	781,660	787,822 ★
合計 (t-CO ₂ e)	Scope 1+2[マーケットベース]+3	705,340	726,750	742,795	827,649	830,202 ★
	Scope 1+2[ロケーションベース]+3	711,497	733,437	749,948	864,834	870,252 ★

Scope 3	算定方法(仮定条件)	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024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	393,385	386,641	459,989	532,611	528,598 ★
2 資本財 (t-CO ₂ e)	設備投資額に原単位を乗じて算出	92,137	161,951	93,134	110,253	108,721 ★
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	16,175	16,419	15,669	15,727	15,755 ★
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)	40,413	30,559	38,713	50,543	43,345 ★
5 事業から出る廃棄物 (t-CO ₂ e)	事業場廃棄物の排出量に原単位を乗じて算出	3,593	3,029	2,918	3,416	3,415 ★
6 出張 (t-CO ₂ e)	出張旅費に原単位を乗じて算出	26,761	3,962	4,789	11,733	28,410 ★
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	10,745	11,888	11,714	11,966	12,230 ★
8 リース資産 [上流] (t-CO ₂ e)	リース資産の排出量はScope 1,2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、影響が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	18,498	18,522	19,715	23,243	23,613 ★
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	17,767	17,098	20,318	22,168	23,735 ★
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)	本カテゴリの排出量は非常に少なく、影響が小さ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

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
NOx排出量 (t)	46	46	44	26	23

※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

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
Sox排出量 (t)	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2

※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

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
地下水 (千m ³)	381	390	375	376	383 ★
水道水 (千m ³)	340	277	290	322	338 ★
合計 (千m ³)	721	667	665	698	721 ★
連結売上高水効率(億円/千m ³)	9.0	9.5	11.3	12.6	13.0

★：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

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
公共水域 (千m ³)	203	256	244	242	240
下水道 (千m ³)	518	411	421	456	481
合計 (千m ³)	721	667	665	698	721

※対象範囲：オリンパスグループ（小規模法人を除く）

廃棄物排出量・埋立量

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
廃棄物排出量 (合計) (t)	5,587	4,726	4,537	5,310	5,315 ★
リサイクル量 (t)	4,555	4,031	3,860	4,440	4,467 ★
その他の廃棄物量 (t)	1,032	695	677	870	848 ★
埋立量 (t)	268	149	134	148	184 ★
リサイクル率 (%)	82	85	85	84	84

★：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

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
有害廃棄物排出量(合計) (t)	234	210	188	205	222 ★
リサイクル量 (t)	205	183	163	161	159 ★
その他の廃棄物量 (t)	29	27	25	44	63 ★

★：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

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
化学物質 [PRTR物質] (t)	17	13	12	10	10

※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

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
揮発性有機化合物 (VOC) 排出量 (t)	67	39	41	45	47

※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		排出物量 (t)	リサイクル量 (t)		
			(t-CO ₂ e)	水使用量 (千m ³)				
日本	オリンパス	グローバル本社	東京都八王子市	2024年3月期	572	69	246	246
			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	
		八王子事業場 技術開発センター 宇津木※1	東京都八王子市	2024年3月期	429	21	495	495
			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	
		長野事業場 辰野※2	長野県上伊那郡 辰野町	2024年3月期	1,352	74	137	137
			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		
	長野事業場 伊那※2	長野県伊那市	2024年3月期	359	15	79	77	
		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		
相模原物流セン ター※3	神奈川県 相模原市	2024年3月期	790	—	443	443		
	2023年3月期	713	—	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			
オリンパスメディカル システムズ	日の出工場	東京都西多摩郡 日の出町	2024年3月期	32	5	52	52	
		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		
会津オリンパス	福島県 会津若松市	2024年3月期	4,148	233	447	413		
		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		
青森オリンパス	青森県黒石市	2024年3月期	1,159	34	269	269		
		2023年3月期	1,195	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		
白河オリンパス	福島県西白河郡 西郷村	2024年3月期	1,377	44	403	363		
		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		
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	2024年3月期	366	7	13	10		
		2023年3月期	1,166	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		
米州	Olympus Corporation of the Americas	アメリカ ペンシルベニア州	2024年3月期	10,656	13	413	395	
		2023年3月期	11,340	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		
	Olympus Surgical Technologies America	アメリカ マサチューセッツ州	2024年3月期	1,249	35	859	525	
		2023年3月期	2,282	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		
欧州・中東	Olympus Winter & Ibe GmbH	ドイツ ハンブルク市	2024年3月期	2,405	25	297	293	
		2023年3月期	2,855	24	290	288		
		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		
	Olympus Medical Products Czech spol s.r.o.	チェコ オロモウツ州	2024年3月期	249	2	16	0	
		2023年3月期	554	2	16	0		
		2022年3月期	582	2	18	0		
		2021年3月期	599	1	15	0		
		2020年3月期	648	1	18	0		
	KeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd.	イギリス エセックス州	2024年3月期	2,033	17	312	234	
		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		
	Algram Group Ltd.	イギリス デヴォン州	2024年3月期	33	1	94	79	
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			
アジア・オセアニア	Olympus (GuangZhou) Industrial Co., Ltd.	中国 広東省 (広州)	2024年3月期	358	3	12	0	
		2023年3月期	147	2	10	0		
		2022年3月期	68	1	15	14		
		2021年3月期	68	1	15	15		
		2020年3月期	70	1	22	21		
	Olympus Trading (Shanghai) Limited	中国 上海市	2024年3月期	708	2	9	0	
		2023年3月期	723	2	13	9		
		2022年3月期	467	1	16	5		
		2021年3月期	286	1	20	7		
		2020年3月期	244	1	10	5		
ベトナム	2024年3月期	6,840	94	498	360			
	2023年3月期	6,999	86	558	397			

	Olympus Vietnam Co.,Ltd.	ドンナイ省	2022年3月期	6,273	56	448	307
			2021年3月期	9,594	56	382	210
			2020年3月期	13,276	73	523	202
	Olympus Australia Pty Ltd	オーストラリア ビクトリア州	2024年3月期	309	1	35	19
			2023年3月期	308	1	47	24
			2022年3月期	273	1	54	22
2021年3月期			282	1	45	18	
			2020年3月期	328	2	61	32

※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ス株式会社

※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

オリンパステルモバイオマテリアル株式会社を含む整形外科事業は2024年7月12日をもってボラリス・キャピタル・グループへ譲渡されました

環境保全コスト

環境保全コスト分類	2020年3月期		2021年3月期		2022年3月期		2023年3月期		2024年3月期	
	投資額	費用額								
事業エリア内コスト (百万円)	292	376	244	368	80	356	371	340	306	1,520
公害防止コスト	22	184	22	219	32	214	13	140	9	238
地球環境保全コスト	240	40	213	37	47	12	358	66	281	1,156
資源循環コスト	30	152	9	112	1	130	0	134	16	126
上流コスト (百万円)	0	130	0	217	0	101	0	20	0	9
下流コスト (百万円)	0	1	0	1	0	5	0	6	0	5
管理活動コスト (百万円)	0	333	4	270	10	225	0	186	0	187
研究開発コスト (百万円)	0	2	0	2	0	3	0	2	0	3
社会活動コスト (百万円)	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
環境損傷対応コスト (百万円)	0	0	0	0	0	0	5	0	9	2
合計 (百万円)	292	843	248	858	90	690	376	554	315	1,727

対象年月日：2019年4月1日～2024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	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024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)	42,591	39,698	41,202	11,053	10,583
廃棄物排出量 (t)	2,566	2,374	2,506	2,731	2,582
水使用量 (千m ³)	509	497	483	489	503
化学物質排出・移動量 (t)	17	13	12	10	10

環境保全の経済効果の内容		対前年度増減額				
		2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
収入効果 (百万円)	リサイクルによる有価売却収入	1	0	10	-4	-4
費用効果 (百万円)	エネルギー費用	-21	-174	192	595	-59
	水使用量費用	0	-7	0	0	1
	廃棄物処理委託費用	2	1	11	31	-16

対象年月日：2019年4月1日～2024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

環境法規制の順守状況

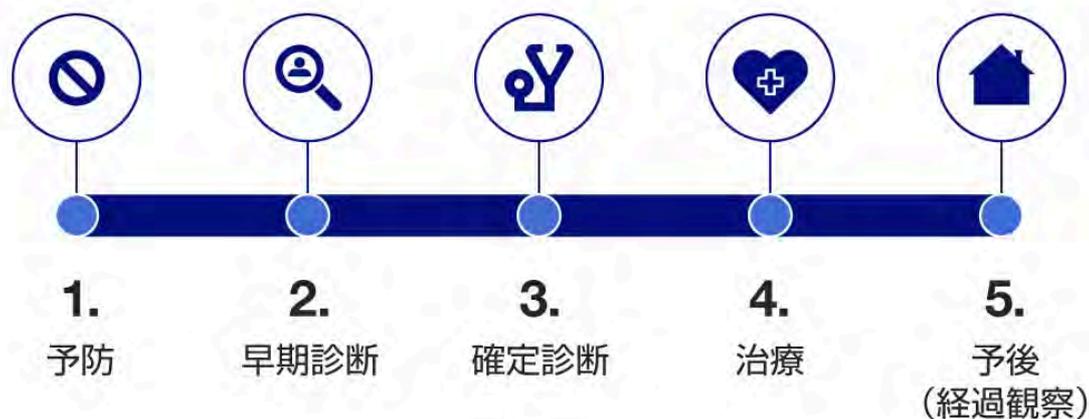
	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
重大な環境法規制違反・事故の件数	0	0	0	2	0
罰金・課徴金の総額 (百万円)	0	0	0	0	0
金銭的制裁以外の制裁措置の件数	0	0	0	0	0

2025年3月期発生の環境法規制違反・事故

会社名	内容	対応
オリンパス株式会社	排水において一時的にpH基準を超過	原因となる排水を、pH調整処理設備を経た後に排水するよう運用変更を完了

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

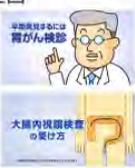
患者さんのケア・パスウェイ向上の取り組み（日本における胃がん・大腸がんの事例）

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」「早期診断」「確定診断」「治療」に関する情報提供の取り組みとして、医師監修のもとで情報を発信するWebサイトの運営（下図1）、地方自治体との「がん対策協定」締結による資料提供を通じたがん検診受診勧奨の実施（下図2）、次世代教育支援、NPO法人との連携による啓発活動（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）。

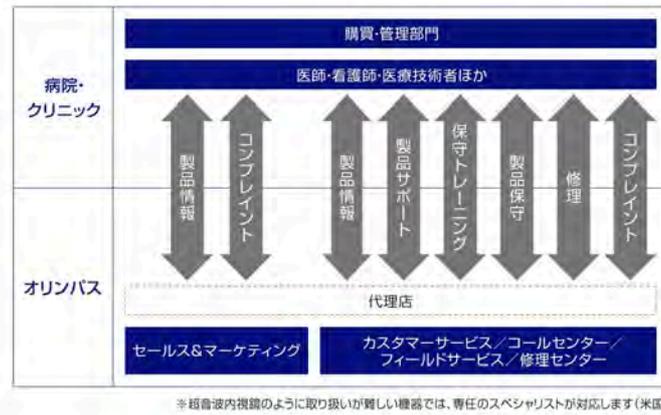
			予防 	早期診断 	確定診断 	治療 	経過観察 	
1	<p>Webサイトを通じた情報提供</p> <p><small>内視鏡(胃・大腸) 健康(胃がん)</small> おなかの健康 <small>ドットコム</small></p> <p>医師監修の下、おなかの病気やがん検診、内視鏡による検査・治療に関する情報サイト</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●「おなかの健康ドットコム」運営 ・消化器疾患の説明 ・がん検診啓発 ・内視鏡による検査・治療の説明 ・啓発動画の公開 		○*	○*	○*	○*	
2	<p>「がん対策協定」を締結した地方自治体との取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地方自治体とのがん対策協定の締結 ・地方自治体へのリーフレット提供を通じた、胃がん・大腸がん検診受診の勧奨 		○*	○*	○*		
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法人ブ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) 	 		○	○	○	○
		<ul style="list-style-type: none"> ・AIを活用した内視鏡診断支援ソフトウェア 			○	○		
		<ul style="list-style-type: none"> ・低侵襲手術が可能な各種処置具 					○	
		<ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>OLYMPUS CONTINUUM</p>			○	○	○	
	<p>学会や医療機関との協業</p>				○	○		
5	<p>医療従事者向け会員制サイト MEDICAL TOWN</p> <p>オンライン上で提供する医療従事者のみならず向け会員制サイト</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) 			○	○	○	

○*: 情報提供を行い間接的に貢献

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。



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。

改善を実施した主な施策

EMEA（欧州・中東・アフリカ）：

- ◆ EMEA主要地域以外での調査回答率の改善

米州：

- ◆ 商業的なクレームの処理プロセスの再構築

日本：

- ◆ フィールドサービスおよびCIC（カスタマー・インフォメーション・センター）教育プログラムの強化

APAC（アジア太平洋地域）：

- ◆ 新たに2か国で同様の調査手法を用いたモニタリングをスタート（シンガポール・香港）
- ◆ 顧客満足度モニターのAPACにおける管理モデルの確立

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なため、製品販売後もさまざまなサポートを体系的に行っています。



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



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ウム（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ウム」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。

2024年3月期は各事業領域（グローバル）において、合計2,105回（前年比+9%）のトレーニングを提供しました。

◇「オリンパスコンティニウム」トレーニング実績

開催回数（前年比）
2,105回（+9%）

▶ [オリンパスコンティニウム](#) ■

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。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。2024年3月期は、60か国以上の480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6.9百万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」にの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どれも、「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が、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あってはなりません。

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。

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、世界の人々の健康と安心に貢献しています。

なかでも、アジアやアフリカの新興国では、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新興国に普及させることで、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。これまでベトナムやケニアなど多くの国々で活動を行いました。



経済成長が著しいベトナムでは、がんの患者さんが年々増加しています。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が増加する一方で、その検査に必要な知識や技術を有する医師や医療スタッフの不足が深刻な課題となっています。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回実施しました。研修では、オンラインによる講義に加え、ベトナムの複数の都市や日本にて座学や手技実習を実施するなど、精力的に取り組みました。また、医師の研修にとどまらず、日本の学会や医療従事者が持つ知見を活かして、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[※]の有用性に関する実証事業を実施しました。

ケニアでも同様に、産官学連携による現地医師の研修事業に取り組んでいます。日本の医療機関と協力して開催したケニアでの研修では、実際の内視鏡機材を使用して、日本人医師が現地の医師向けに基本的な操作方法から高度な診断技術まで丁寧な指導を行いました。また、ケニア人医師を日本へ招へいし、約1ヵ月間、集中したトレーニング環境を提供。さらに、オンラインでの遠隔カンファレンスを実施するなど、様々な方法で医師育成支援に取り組みました。

これらの活動は、今後アジアやアフリカの新興国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。私たちはこれからも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きます。

※ 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



ケニアでの研修前オープニングセレモニー



ケニアで開催した研修の様子

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	FY2024
(一社) Medical Excellence JAPAN	¥1,500,000	¥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	US\$596,119
Medical Alley Association	US\$7,500	US\$8,000	US\$8,400	US\$0	US\$12,705
Medtech Europe	119,533 €	122,000 €	122,271 €	140,012 €	150,549 €
The Asia Pacific Medical Technology Association (APACMed)	US\$50,000	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	¥1,116,000
日本医用光学機器工業会	¥3,575,550	¥3,650,350	¥3,519,450	¥3,519,450	¥3,341,800
(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	¥1,450,000
(一社) 日本医療機器工業会	¥444,000	¥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	¥410,000
(一社) 日本医療機器産業連合会	¥300,000	¥300,000	¥300,000	¥300,000	¥300,000
MassMEDIC - The Heart of HealthTech	—	—	—	US\$10,500	US\$10,500
Manufacturer's Alliance					US\$695
Pennsylvania Chamber of Commerce					US\$15,000
(一社) 米国医療機器・IVD工業会				¥4,000,000	¥4,000,000

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、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

オリンパスおよび日本地域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。

オリンパスおよび日本地域グループ会社は「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。

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。

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5月に策定・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おり、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、従業員、お客さま、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、最適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



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日付けでチーフ 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。



▶ 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) を新設

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のある人々を指します。

具体的な取り組み

上述の4つのテーマに沿って、組織全体の管理職を対象にした研修を含む取り組みを各地域で積極的に行っています。当初は各地域特有のニーズにフォーカスを当てていましたが、今では国内外の従業員をサポートする多数の取り組みを行うために、物理的な場所に関わらず適応できる公平なプログラムを計画しています。

多様な人材に対応したタレントマネジメント：複数の部署で人材研修プログラムを試みています。例えばR&Dでは、キーとなる3つの分野に注力しています。1) メンタリング、スポンサーシップ、ソーシャル・ネットワーキングのプログラムを通して、管理職以外の女性の潜在能力を引き出す。2) インクルーシブな環境をつくり出すためにリーダーを育成する。3) 女性管理職向けの研修を行い、ネットワークを構築する。

従業員が育児休職を取得した場合の空きポストのフォロー：育児休職で欠員が出た場合に、仕事の配分を効率化するためのガイダンスを日本で提供しています。チーム内で追加のサポートが必要な場合は、外部リソースを補充するプログラムを利用することもできます。

ライフイベント支援：各地域で、従業員の重要なライフイベントをより手厚くサポートするための方針があります。日本では、子育てと仕事上の目標の両立をサポートする包括的なガイドブックを提供しています。また、中国では在宅勤務が利用できる日数を増やし、アメリカでは子供の養子縁組に関する経済的支援の追加や育児休職の有給日数を増やしました。

ピアラーニング・プログラム：このプログラムでは、3か月間、従業員が別地域の従業員とペアを組みます。勤務時間中、隔週で1時間、ペアの従業員とミーティングを行うことで、文化理解と社内ネットワークの向上を図ります。参加者はサポートされた環境で、知識を共有し語学スキルを向上させるほか、職務、文化的な話題、関心を持つ事柄などについて深く考えることができます。

国際的な職務における人材のダイバーシティ：採用プロセスの改良を通じ、さまざまな能力の人材プールに幅広くアクセスし、また社内での応募の機会を増やすことで、国際的な職務における地域的・文化的ダイバーシティを高めるプログラムを企画しています。

短期交換プログラム："Let's go"プログラムでは、参加者が別地域の同じ部署で最大2か月半を過ごすことで、自らの将来性を高め、経験を深め、仕事上のネットワークを広げる貴重な機会を得て、地域間の協力関係を強化します。参加者は元の職場に戻ったあとチーム内で知識を共有し、国際的なプロジェクトで主要な役割を担い、海外拠点との仲介役として機能します。これによって生産性が上がり、地域間の横のつながりが広がります。この取り組みによって、グローバルなコラボレーション、DEI、キャリア開発、従業員エンゲージメントに対するオリンパスのコミットメントがダイレクトに強化されます。

リーダー向けDEIトレーニング：オリンパスのグローバルな研修では、心理的安全性、無意識下にある先入観の認識とその緩和、DEIの基本的規則の日常的な業務への導入に重きをおくことで、DEIの本質的なコンピテンシーを管理職に与えます。このプログラムは、細かい文化的なニュアンスや地域特有のルールに沿う形で、地域によってカスタマイズされているため、あらゆる参加者にとって関連があり、また応用可能であることが保証されます。対象者を定めたこのアプローチは、基本的な知識を身につけるだけでなく、管理職が自分のチーム内にインクルーシブな環境を積極的に作り出すことを可能にします。

この研修のセッションに対しては、とてもポジティブなフィードバックが寄せられており、80%以上の参加者が学んだ知識を自らの仕事に活かしていると答えています。2023年3月にこの育成プログラムが開始されてから、会社全体の34%にあたる、国内外合計で約1,600人の管理職が参加しました。2025年3月期中に、会社全体の50%にあたる約2,500人の管理職がプログラムに参加する見込みです。

グローバル採用プロセスにDEI観点を導入：当社は、無意識の偏見などの分野にフォーカスを当て、採用担当者向けトレーニングを行い、人材獲得プロセスを改良しています。さらに、候補者プールのダイバーシティを高め、採用時の公平性を促す目的で、募集要項とその詳細が普遍的に公平であることを保証する最新ツールを検討しています。

これらの取り組みのほかに、オリンパスでは定期的に国際規模のイベントを企画しています。2024年の国際女性デーでは、女性の国際的な地位向上のためにオンライン、対面、ハイブリッドで9つのイベントが開催されました。これらのイベントでは女性のインクルージョンなど、幅広いテーマが扱われ、各地域におけるDEIの取り組みの紹介、女性の健康をテーマにした医師の講演、オリンパスCDOの楊文雷とテルモ株式会社のCHRO(チーフヒューマンリソースオフィサー)とのパネルディスカッションなどが行われました。

オリンパスは今後も、俊敏かつ持続可能な方法で、国内外のさまざまな従業員のグループのニーズを満たし、全員の能力を最大限に引き出します。

各地域におけるDEIの取り組み

グローバルなDEIの取り組みに加えて、各地域で特性やニーズに合わせた取り組みを実施しています。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、エクイティ&インクルージョン](#)
- ・ [EMEAにおけるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン](#)

目標・実績データ

DEIに関するKPI

2024年度の戦略を始めるにあたり、以下のKPIを策定しました。これらの目標は、DEIの取り組みが目指すところではなく、私たちがどのような組織を目指すのかをダイレクトに反映しています。

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

- ・ グローバルにおける女性管理職比率：25.4%（2024年3月1日時点、前年の22.7%から増加）
- ・ オリンパス株式会社の女性管理職比率：9.1%（2024年3月1日時点、前年の7.2%から増加）
- ・ オリンパス株式会社における男性育児休業等取得率：88.0%（2023年4月1日から2024年3月31日まで、前年の70.2%から増加）

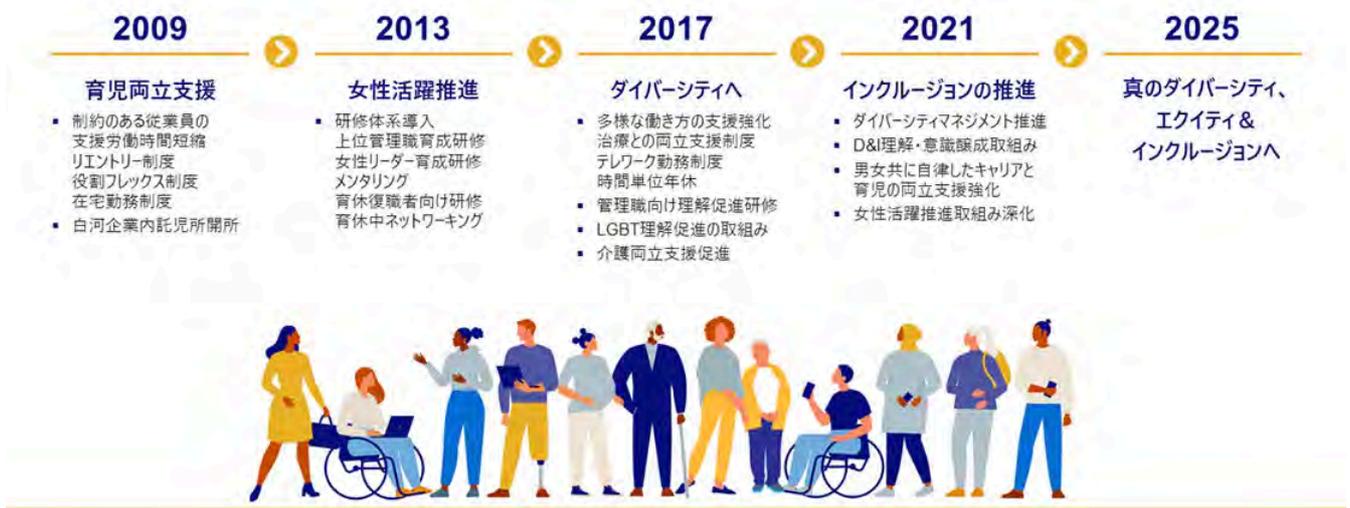
※ オリンパス株式会社における実績の詳細は以下のページをご確認ください。

[> 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

▶ 次世代育成支援対策推進法および女性活躍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

	妊娠中	出産	6ヶ月	1歳	2歳	3歳	小学校 1年生	4年生	6年生	
女性	労働時間短縮	→								
	保健指導・健康診査を受けるための必要な時間	→								
	医師又は助産師の指導に基づく措置	→								
	特別休暇(産前6週産後8週)	→								
共通	育児時間	→								
	出生時育児休	→								
	育児休職(2回に分割して取得可)	→								
	ベビーシッター補助券	→								
	労働時間短縮	→								
	時間外労働免除	→								
	時間外労働の制限、深夜業の免除	→								
	子の看護休暇	→								
	役割フレックス	→								
	テレワーク勤務制度(在宅勤務)	→								
男性	特別休暇 (妻の出産前後3日間)	→								
	ファイナンシャルサポート	→								

取り組み

- ▼ インクルーシブな文化の醸成
- ▼ 女性活躍推進
- ▼ 男性の育児休業等取得促進
- ▼ 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、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イベントを継続して開催しています。2024年3月期は、外部有識者による管理職向け講演や体験型のイベント、介護セミナーや育児に関するトークセッションなどを実施し、延べ約2,300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、受講前は認識・理解が進んでいなかった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。

さらに、管理職がDEIへの理解を深め、グローバルで共通言語化することを目的にワークショップを開催し、日本からはピープルマネージを行う約230名が参加しました。



体験型イベントの様子



女性活躍推進

オリンパスと日本地域グループ会社は、採用および昇格・昇給において、性別による差別なくすべ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

オリンパスでは2024年3月現在、114名の女性管理職が活躍しており、管理職の女性比率は9%を超えています。

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、白河事業場・グローバル本社（八王子石川）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、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を行っています。

さらに、2024年3月期は他社と合同で越境ワークショップを開催しました。業種の異なる会社とのネットワーク構築、各社のロールモデルとの対話、自身のリーダーシップについて考えるキャリアワークにより、キャリアに対する意識変容を目指しています。

また、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。2024年3月期は2回開催し延べ45人が参加。うち1回は、テルモ株式会社と合同で女性役員によるパネルディスカッションを開催しました。



女性管理職ネットワーキングイベント



グローバル本社（八王子石川）にある企業内託児所「オリンパスキッズガーデン」

男性の育児休業等取得促進

オリンパスと日本地域グループ会社は、以前から男女がともに育児とキャリアを両立することを支援しています。

2024年3月期からは、特に男性の育児休業等取得をESG戦略における重点領域の一つとして目標を設定し取り組んでいます。2024年3月期は、育児休業取得者を部下に持ったことのある管理職の経験を共有する動画コンテンツを社内に公開しました。また、2024年4月からは、育児休業取得者と上司が対話するための子育て両立支援ガイドブック、育児休業に伴う業務見直し・外部リソース活用施策、出生時育児休職ファイナンシャルサポートの施策を提供しています。

社外評価

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。

オリンパスおよび日本地域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、オリンパスマーケティングが2020年、会津オリンパスが2022年に、青森オリンパスが2024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。

さらに、会津オリンパスが2023年、青森オリンパスが2024年に、「えるぼし3段階目」として認定されました。



PRIDE指標2023

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への理解促進のための社内イントラネットの設置や、有志によるALLY活動を実施しています。

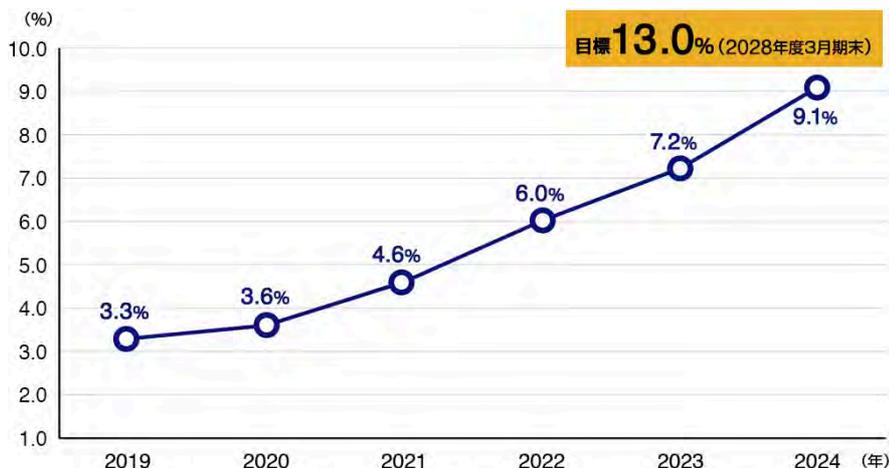
これらの活動の結果、日本でのLGBTQに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標2023」の「シルバー」認定を取得しました。



目標・実績データ(オリンパス株式会社)

【女性】

管理職の女性比率推移



(注) 管理職の女性比率推移は、2023年3月期までは出向者を出向元の従業員として集計しています。2024年3月期からは出向者を出向先の従業員として集計しています。

	2022年4月	2023年3月	2024年3月
役員の女性比率	8.8%	9.1%	16.1%
係長の女性比率	14.0%	15.4%	13.9%
従業員の女性比率	20.1%	20.6%	19.5%

	2022年4月	2023年3月	2024年3月
新卒採用における女性比率 ^{※1}	25.9%	27.9%	34.6%
中途採用における女性比率	25.3%	24.7%	25.6% ^{※2}
男性継続就業年数	14.10年	16.02年 ^{※3}	14.1年
女性継続就業年数	10.90年	13.01年 ^{※3}	10.5年

(注) 係長、従業員の女性比率は、2023年3月期までは出向者を出向元の従業員として集計しています。2024年3月期からは出向者を出向先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。

※1 新卒における女性比率は、正社員で集計しています。

※2 2024年3月期から中途採用における女性比率は正社員で集計しています。

※3 2023年3月期の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	2024年3月
役員の外国籍比率	32.4%	33.3%	43.0%
障がい者雇用率 [※]	2.8%	2.8%	2.9%

※ 特例グループ8社

【育児関連】

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
育児休業取得率（男性） ^{※1※2}	41.3%	70.2%	88.0% ※目標100%（2026年3月期）
育児休業取得率（女性）	100%	94% ^{※3}	100%
育児休業取得期間（男性）	41.1日	26.5日	53.9日
育児休業取得期間（女性）	367.4日	354.1日	354.1日
出産後の在籍率（女性）	100%	98%	100%

(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月期以降：当社への出向受入、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月期から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	2024年3月期
年次有給休暇平均取得日数	13日	12日	14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	10.5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	対象者のうち79%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月期以降：当社への出向受入、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。

次世代育成支援対策推進法および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。

1. 計画期間

2024年4月1日～2029年3月31日

2. 数値目標

- ①2028年3月期末までに、女性管理職比率を13%にする。
- ②2026年3月期末までに、男性育児休業等取得率を100%にする。

3. 取り組み内容と実施時期

①女性管理職比率向上に向けた取り組み（2024年4月～）

- ◆ 女性管理職候補者の可視化
- ◆ 女性管理職候補者に対するマインド醸成
- ◆ 女性管理職層のキャリア採用強化

②男性育児休業取得率向上に向けた取り組み（2024年4月～）

- ◆ 従業員と管理職向けの情報提供
- ◆ 従業員に対する休職中および復職後の支援
- ◆ 休職者の代替方法の提供

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。

オリンパスは、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DEI）が企業文化として根付いている環境の醸成のほか、イノベーションの推進、すべての従業員が尊重され、公平に扱われ、高い帰属意識をもって活躍できる職場づくりを目指しています。私たちは、教育、支援、インクルーシブの実践を通じて、障壁をなくし、どのような人の声にも注意深く耳を傾け、互いの違いを称えるよう努めています。DEIを取り入れることで、世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現に必要な創造性と機知を引き出すことができると考えています。

DEIをグローバルに推進するにあたり、私たちは（1）ジェンダーとライフプライオリティ（2）国籍・文化（3）キャリア・経験（4）インクルーシブな環境の4つの主要テーマを戦略的な重点領域と位置づけています。これらのグローバルなテーマは、すべての取り組みの中核をなしています。

米州では、（1）多様な従業員、（2）インクルーシブでエンゲージメントが高い従業員、（3）サステナビリティとアカウンタビリティの3つの分野に重点を置くことで、戦略的な重点領域に対するDEIの取り組みを進めています。



多様な従業員
多様でパフォーマンスが高い従業員を育成する



インクルーシブでエンゲージメントが高い従業員
すべての従業員が活躍できる協力的な職場環境を醸成する



サステナビリティとアカウンタビリティ
DEIを企業文化に組み込み、健やかな組織文化を醸成する

Employee Resource Groups (ERGs)

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

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 CORE VALUES



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。ERGs（従業員リソースグループ：共通の特性、経験、または関心を共有する従業員が集まるグループのこと）の活動はすべて、私たちのコアバリューである「PATIENT FOCUS（患者さん第一）」、「INTEGRITY（誠実）」、「INNOVATION（イノベーション）」、「IMPACT（実行実現）」、「EMPATHY（共感）」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。

Employee Resource Groups (ERGs) の活動



Women's



Veterans



enABLE+



Asian



African American



Intercultural



LGBTQ+



Interfaith



Emerging Professionals



Hispanic-Latino

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月に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行いました。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しました。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しています。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し、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

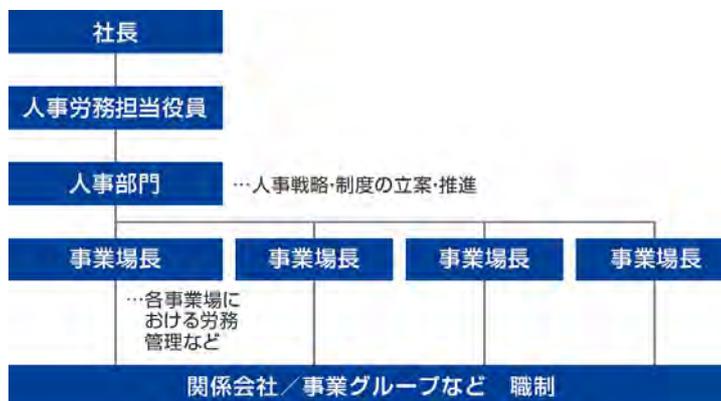
推進体制

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

2024年3月期の採用

オリンパスは2024年3月期、前年を上回る322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84%となっています。また、女性の採用比率実績は前年比約1.1ポイント増の27%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。2024年3月末時点で、特例企業グループ8社の雇用率は2.85%であり、法定雇用率2.5%を上回る水準を維持しています。

※ 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。2024年3月期は、124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。

人材開発

- ▼ 人材開発の基本的な考え方
- ▼ 能力開発体系
- ▼ リーダーシップ開発
- ▼ グローバル人事評価制度の概要
- ▼ マネージャーと従業員の対話
- ▼ 経営戦略に関連付けた個人の目標設定

人材開発の基本的な考え方

オリンパスグループは、従業員を現在、そして長期的な成功の鍵と考えています。私たちは、従業員一人ひとりを尊重し、誠実と共感をもって接することで、「私たちの存在意義」を達成し、患者さんの安全を第一に考え、事業戦略を実現し、グローバルで変化の激しい環境の中で成功できる組織を目指しています。そのためには、従業員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、共通の目標に貢献するための専門的かつ個人的なスキルを身につける必要があります。

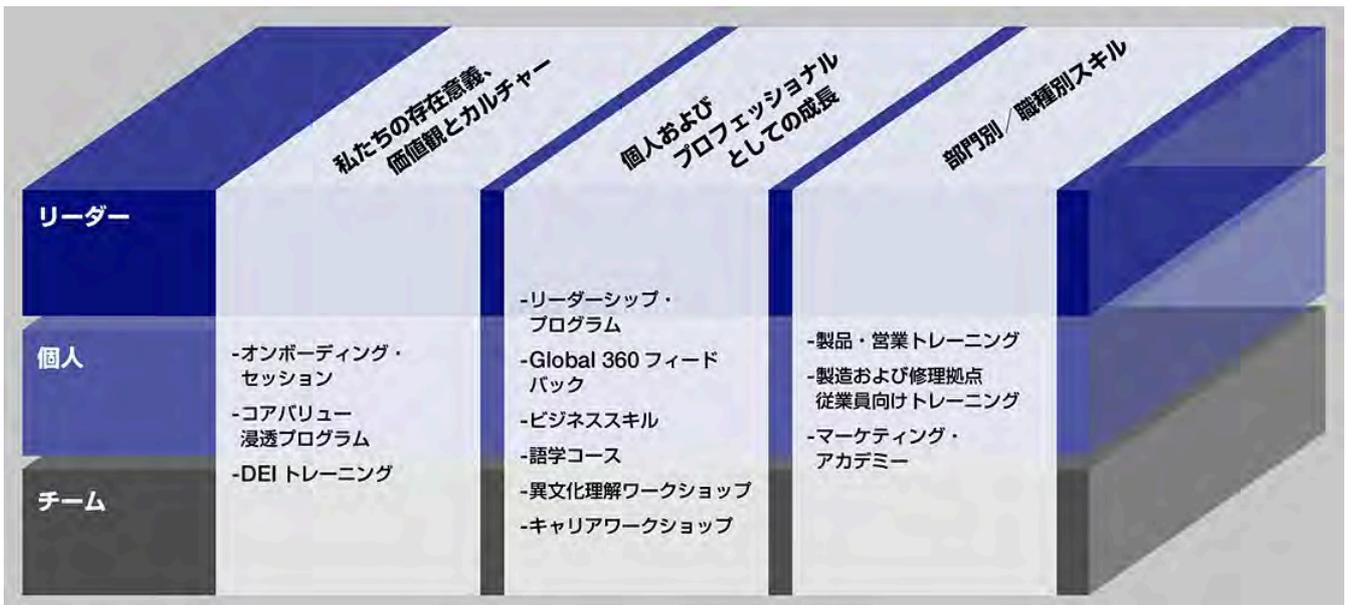
当社の人材開発の目標は、すべての従業員が成長し、適切な能力を身につけ、「私たちのコアバリュー」を体現できるような文化を創造することです。市場、技術、社会の変化は、私たちの働き方や必要とされるスキルに大きな影響を与えます。そのため、オリンパスグループでは、従業員の自発的かつ継続的な学びを奨励しています。従業員の成長につながる集合研修を提供し、同僚やリーダーから学びを得ることを推奨します。また、成長を後押しするような仕事や職務を割り当てます。

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、定期的な従業員エンゲージメント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。

これらに加えて、2024年3月期にはLinkedInラーニングの提供を全世界の約2万人の従業員に拡大しました。オンライン学習プラットフォームが初めて従業員に導入された中国地域では、当初の目標を上回るアカウント有効化率を達成することができました。

また従業員の効果的な学習を支援するために、各分野の社内専門家によって厳選されたLinkedInラーニングのコースと社内コンテンツを組み合わせたラーニングパスを提供しています。これにより業務で実践できるスキルを社内の業務体系・プロセスを理解しながら身につけることができます。これらラーニングパスで扱われるトピックには、ビジネス英語、対人コミュニケーション、プロジェクト・マネジメント、チェンジマネジメント、リーダーシップ開発などがあります。LinkedInラーニングの豊富なコンテンツとこれらのラーニングパス提供を組み合わせることで、従来の集合研修の一部を置き換えることができました。日本では、英会話研修をLinkedInラーニングに置き換えることで、従業員がいつでもどこでも好きな時に語学力を高めることができる環境を整えることができました。

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。

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。また、2024年2月のコアバリュー改訂に伴い、GLCMを刷新しました。刷新後のGLCMはコアバリューとの整合性を高め、戦略的優先事項をさらに反映させています。GLCMは当社におけるリーダーシップ指針となる基盤であり、刷新後のモデルは、メドテック・カンパニーとしての私たちのよりよい未来とその実行実現のために必要不可欠となるリーダーシップ要素を広くカバーしています。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。2023年3月期は約500人のリーダーが参加、導入後 延べ 約1,000人のリーダーがこのフィードバックに参加しています。

また、リーダー向けDEIトレーニングも実施しています。このトレーニングはDEIの理解を深め、心理的安全性の必要性、アンコンシャスバイアスの認識と緩和にフォーカスしています。各地域の文化やルールに沿ってカスタマイズしており、リーダーはDEIについての基本的な知識を身につけるだけでなく、リーダー自身がチーム内にインクルーシブな環境を積極的につくり出すことを可能にします。

参加者からはポジティブなフィードバックが寄せられており、参加者の80%以上が学んだ知識を自らの仕事に活かしていると回答しています。2023年3月にこのトレーニングを開始後、グローバルのリーダーの34%にあたる約1,600人がこのトレーニングに参加しました。2024年度中に50%にあたる約2,500人がトレーニングに参加する見込みです。

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。

2025年3月期、リーダーシップ・コンピテンシーにフォーカスした初のグローバルリーダーシッププログラムをオンラインで開始予定です。リーダーは自分の強みと伸ばすべき領域に基づいて、コンピテンシーをさらに開発・拡大する機会を得ることができます。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。

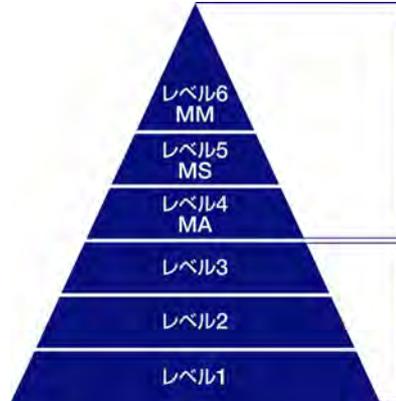
- ・地域別メンタリング・スキーム
- ・新任リーダープログラム
- ・特定のスキルにフォーカスしたコース (例：チェンジマネジメント、コーチング、採用など)

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。



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

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。

グローバル人事評価制度の概要

オリンパスは、2023年5月にグローバル人事評価制度と目標管理システムを導入しました。これにより、グローバルで統一したパフォーマンス管理が可能となり、システムを通して、グローバルで一貫したタレントマネジメントとサクセッションの実現を図っています。

世界有数のグローバルメドテックカンパニーになるというオリンパスのビジョンと意欲の実現には、健全なパフォーマンス文化をはぐくむことが大きな鍵となります。オリンパスは、人材管理、人材確保および人材の長期定着について統一したアプローチをとっています。

本制度により、従業員一人ひとりがキャリアの将来像を思い描けるように支援し、能力開発、人事評価とそのフィードバックを、スキルや個人の目標、そして事業の成功に寄与する日々の業務に紐づけています。またこの仕組みは、公平性と一貫性に重点を置いており、誰もが透明性の高い方法に基づいた評価を受けることができるよう設計されています。

また、人材育成・管理のプロセスと足並みを揃えて連携し、適所適材の人材配置が適切なタイミングで行われるようにします。オリンパスは、人材への投資が成功のカギであり、成果目標達成のために極めて重要であることを認識しています。



マネージャーと従業員の対話

本制度は、会計年度毎に対応しています。成果目標の設定と合意の段階では、従業員とマネージャーが目標について話し合い、合意します。各会計年度開始から約半年後に、従業員とそのマネージャーは、パフォーマンスの成果目標が予定通りかどうか、進捗状況を確認します。年度末の評価は、4月から6月にかけて、一連のレビューについての話し合いのセッションが設けられます。

マネージャーと従業員は、年間を通して定期的にパフォーマンスに関する対話を行い、状況を把握できるようにします。パフォーマンス、能力開発、フィードバックに関する対話を日常化し、目標が計画通りに進んでいない場合にサポートを提供できるようにしています。



経営戦略に関連付けた個人の目標設定

従業員は、経営戦略で掲げられた3つの基本的な指針（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）に関連付けて、各々の成果目標を設定し、その達成度に応じて人事評価が行われます。なかでも、患者さんの安全と法規制の遵守は当社にとって最優先事項であるため、2024年3月期においては、全従業員が品質を追求するためのグローバル共通の目標を設定しています。

日々の職務遂行において、関連するすべての適用法、規制、業界標準、および業務を管理するすべてのポリシーと手順を理解・遵守することに加え、潜在的な安全上のリスク、危険、またはコンプライアンス違反の事例を特定して報告すること、関連するイニシアチブに積極的に参加することが、機能や役割に関係なく、従業員一人ひとりに求められます。

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



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

全従業員に対するエンゲージメント調査(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、従業員エンゲージメント調査（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、執行役による現場訪問、意思決定プロセスの最適化、従業員のワーク・ライフ・バランスの現状の可視化とそのフォローアップ、グローバルワーキングガイドラインの強化・最適化などの取り組みを行っています。

ワークライフバランス向上のためのグローバルガイドライン

1. 週末にメールを送らない
2. 小休憩を取るため、会議を25分または50分に制限
3. グローバル会議の推奨スケジュールは、日本時間の午後8時から午後10時の間、火曜日から木曜日
4. 金曜16時以降は会議禁止
5. 月に1回はグローバル会議を行わない期間を設定
6. 会議の24時間前までにアジェンダとドラフト段階の資料を事前送付



執行役による現場訪問

執行役が製造・開発・営業・オフィスなどの「現場」に出向き、日々現場で働く皆さんの業務や思い、課題意識を理解することでお互いの距離を縮めることを目的としたグローバル施策



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、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の実現に向けた制度改定、企業風土改革などについて討議しています。2024年3月期は、労使協議において、経営施策や組織文化醸成、新しく導入した職務型人事制度の適正運用・定着のための取り組みについて、継続して状況の共有および議論を実施しました。

また、労働災害の防止と健康で安全な職場を労使一体となって実現するため、従業員が50名以上在籍するすべての拠点で安全衛生委員会を開催し、協議しています。

2024年3月現在、労働組合には管理職を除く全従業員（正社員）4,571名が加入しています。管理職を含めた全従業員（正社員）に対する加入者率は68%です。

Openな新しい働き方

O³(オーキューブ)の背景にある理念

当社では、経営理念である「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」を実現するために「健やかな組織文化」の醸成を目指しています。

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」と私たちは定義しています。この実現に向け、Purpose-drivenの観点から「コラボレーション」、People-centricの観点から「ワーク・ライフ・バランス」を軸とした日本地域の重要プロジェクトとして現在当社で推進しているのがO³プロジェクトです

O³というプロジェクト名には、多様な「O」を幾重にも重ね、私たちの未来をつくり、進化させていきたいという思いが込められています。

O³の狙い

Openな新しい働き方により、部門間のサイロを無くすことでコラボレーションを加速、エンゲージメントと生産性をさらに向上させて、革新的な価値をステークホルダーに提供することを目指します。

オリンパスが目指す働き方

Open!

互いに心をひらき 未来に視野をひらき
オリンパスの新しい可能性をひらいてゆく

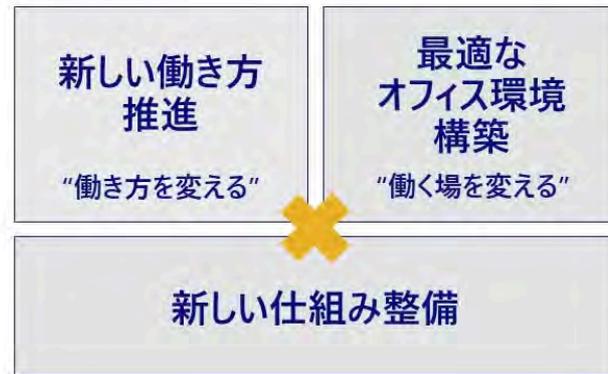


- ◆ Openな新しい働き方により、部門間のサイロ化を無くすことでコラボレーションを加速
- ◆ エンゲージメントと生産性をさらに向上させて、革新的な価値をステークホルダーに提供することを目指す

「Openな新しい働き方」の軸となる基本的な考え方として、以下の3つの考えがあります。

まず、対面での密なコミュニケーションとリモートワークを組み合わせたハイブリッドな働き方を推進していくこと。そのために対面でのコミュニケーションを促し、また偶発的な共創も含めて、コアバリューにもとづく活動が体現される最適なオフィス環境を構築すること。そして、新しい働き方で合わなくなってきた 出社前提の時代の規則やルールを整備し直すことです。これらを三位一体で実行することで当社組織風土改革を推進しております。

新しい働き方の基本的な考え方



新しい働き方推進

出社と在宅勤務を組み合わせた働き方を推奨し、対面と、オンラインによるコミュニケーション、双方の利点を組み合わせるハイブリッドな働き方の推進

オフィス環境推進

出社する目的（実機による検討や、コミュニケーション等）に応じた、機能・職種ごとに最適なオフィス設備・レイアウトの再編

新しい仕組み整備

Human Resources（就業規則やルールなど）関連する各部署との連携

具体的な取り組み

新しい働き方推進

当社では出社とリモートを組み合わせたハイブリットワークを推進しています。ABW（Activity Based Working）を軸に、業務内容によってどこで働くのが最適なのか、社員が自律的に判断し働く場所を決めるものです。組織と個人の生産性を最大化し、WLBの実現とエンゲージメント向上を目指します。また、ABW浸透のためのワークショップの実施を全組織で必須としており、対面でのコミュニケーションの効果や成果も含めてチームメンバーで働き方について対話し、チーム毎にアグリーメントを策定する機会を設けております。

ABW（Activity Based Working）



◆ 業務内容によってどこが最適なのか？ 自律的に判断していくマインドへ進化

八王子の事業場	在宅勤務	シェアオフィス	サテライトオフィス
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 開発業務（実験等） ◆ 組織を超えたコミュニケーション ◆ 組織を超えたコミュニケーション（横断プロジェクトなど） ◆ 大人数での対面ミーティング ◆ 対面ミーティング ◆ グループワーク ◆ ソロワーク ◆ 来客対応 ◆ 対面イベント etc… 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ソロワーク ◆ オンラインミーティング 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ソロワーク ◆ オンラインミーティング 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 対面ミーティング ◆ グループワーク ◆ ソロワーク ◆ 来客対応

最適なオフィス環境

これまで本社機能は新宿、ビジネス機能は八王子に分かれており、サイロ化の一因ともなっていました。2024年4月より八王子事業場石川をグローバル本社として機能集約し、本社機能と事業が一体となってグローバルメドテックカンパニーを目指す基盤を整えました。

八王子石川のグローバル本社は、日本発のグローバル企業に相応しく従業員が誇りをもって働くことができる場、O³プロジェクトを象徴する働く場所になります。

機能集約に伴い、グローバル本社では、出社する目的（実機による検討や、コミュニケーション等）に応じた機能・職種ごとに最適なオフィス設備・レイアウトの再編を行いました。オープンな開発環境を設定することで社員間のコミュニケーションを促進させ、セレンディピティを誘起するような工夫も施しています。この新たなキャンパスがサイロを壊し、個人と組織の生産性・創造性を向上させ、画期的なイノベーションを生む場になると信じています。現在も計画的にオフィス再編が進行中です。



新しい仕組み整備

社歴、年齢、国籍、ライフスタイル等に関わらず、専門性を発揮して成果を挙げる人材、自律した人材にフェアに報いるために人事制度、就業規則の改定を進めています。等級・報酬・評価制度の観点では、全階層ヘジョブ型人事制度を導入し、評価制度・評価基準をグローバル統一しました。世界中でオリンピック社員が実力を発揮し、成長の機会を手に入れる環境を整えます。

働き方の観点では、原則であるハイブリッドな働き方の考えは変えずに、より柔軟な働き方を実現するための選択肢を増やしていきます。育児や介護との両立を支えるための、オフィスや自宅以外の場所から勤務するモバイル勤務や、遠方地からの勤務など、多様なライフスタイルを持つ従業員が全力で働ける支援を行います。

労働安全衛生

- ▼ 基本的な考え方・方針
- ▼ グローバルな安全衛生活動体制
- ▼ 労働災害の発生状況
- ▼ 従業員教育
- ▼ 各地域の活動

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定めています。この行動規範を行動に移す上の方針を示す「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。

- ▶ [オリンパスグローバル行動規範](#)
- ▶ [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が安全衛生最高責任者を務めています。「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）活動指針を定め、より安全かつ健康な職場づくりを目指して、グローバル各拠点で法令・ルールの確実な順守と安全衛生リスク低減のための活動を実施しています。



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、労働安全衛生管理システムの構築、維持、継続的な改善に取り組んでいます。一部法人・拠点では労働安全衛生マネジメントシステムの外部認証を取得しています。

事業場	認証	取得年
青森オリンパス	JISHA方式適格OSHMS※1	2009年
会津オリンパス	JISHA方式適格OSHMS※1	2011年
Olympus Trading (Shanghai) Limited	安全生産標準化企業認定	2015年
白河オリンパス	ISO 45001	2020年

事業場	認証	取得年
KeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd.	ISO 45001	2020年
Olympus Iberia S.A.U.	ISO 45001	2021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

労働災害の発生状況

2024年3月期は重大災害0件、休業災害度数率は前年度以下の0.63とすることを目標とし、グローバルの各拠点で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安全衛生活動を推進しました。結果として、労働災害死者数は従業員・コントラクターを含めて0件を維持しました。また、休業災害度数率は0.60となり、前年度比で12%削減したとともに、目標である0.63についても達成しました。典型災害である転倒、切創などに対する対策を強化したことで、これら災害が減少したことが要因です。

2025年3月期は、労働災害死者数ゼロの維持、休業災害度数率は0.58を目標とし、継続的な安全衛生対策に取り組みます。

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2024年3月期目標
労働災害死者数※2	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0) ★	0 (0)
休業災害件数	38	28	31	31	26★	-
休業災害（1日以上）度数率※3（LTIFR）	0.66	0.52	0.66	0.68	0.60★	0.63

▶ 地域別データ（ESGデータ集）

★ 第三者検証における保証対象指標

※2 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

※3 休業災害度数率：100万労働時間あたりの休業災害件数を示す

従業員教育

オリンパスグループは安全衛生活動への理解を深めるため、さまざまな安全衛生教育を実施しています。職場や業務における安全衛生の基礎的な知識や安全衛生を確保するための行動に対する基礎教育をはじめ、安全衛生マネジメントシステムを運用する上で必要なリスクアセスメント教育、職種に応じた特別教育なども行っています。

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。

◆ 転倒災害予防の啓発

業務上災害のなかでも多くを占める転倒災害に対して、各拠点における安全衛生委員会や社内報やポスターを用い、床面の整理、ながら歩きの抑制、冬季の凍結した道路での滑り防止対策など、注意事項の啓発を繰り返し実施しています。

◆ 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月期内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。

米州地域の取り組み

◆ 環境安全衛生教育の実施 (Olympus Corporation of the Americas 米国)

米州全域の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。2024年3月期には、労働安全衛生上の内容や、化学物質の安全性などの規制上のトピック、環境マネジメントシステム教育に加えて、自動車の安全運転に関する内容を追加し、業務上災害・通勤途上災害の低減に努めています。



◆ 安全委員会の開催 (Olympus Surgical Technologies America 米国)

安全委員会を毎月開催し、直近の事故に対する対策や、将来の事故の発生リスクを軽減するための施策を議論しています。また、委員会のメンバーによる安全の観点での現場巡視を行い、必要な場合には速やかな改善対策を実施しています。

◆ 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)

一人ひとりの意識向上のために、時節に応じた安全衛生に関する話題を毎月メール配信し、拠点内でのデジタルサイネージにも掲載しています。これまでに職場でのストレスコントロール、電気製品の取り扱い上の注意、緊急時にとるべき行動などを周知しました。

欧州地域の取り組み

◆ 手指の切創災害対策 (Olympus Surgical Technologies Europe | Olympus Winter & Ibe GmbH ドイツ)

業務上災害のなかでも多くを占める手指の切創事故に対して、刃物を取り扱う職場での作業内容に応じて、手袋・指サック・指テープなどの保護具を使い分け、切創事故の削減に取り組んでいます。



◆ リスクアセスメントの教育 (KeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd. 英国)

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ポータルサイトに、新たにリスクアセスメントコースを新設し、現場のリスクアセスメント担当者の理解を深めるコンテンツを拡充しました。分かりやすい動画やイラストを活用したコンテンツにより、受講者が直感的に内容をとらえられるよう工夫しました。

◆ 火災避難訓練

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

火災発生時の緊急対応チームの編成、一般従業員の避難を目的とした火災避難訓練を実施しました。食堂の厨房からの火災発生を想定し、火災報知器の鳴動後に各自が避難経路や安全標識を確認し、介助が必要なメンバーをサポートしながら避難集合場所へ移動する一連の動きを確認しました。



中国地域の取り組み

◆ ラベル自動貼付機の設備安全対策実施

(Olympus Trading (Shanghai) Limited 上海)

リスクアセスメントよりリスクが高いと特定された、ラベル自動貼付機への挟まれ・巻き込まれを防止するため、防護柵の設置、ならびに設備エリアへの作業関係者以外の立ち入りを防ぐためのゲート設置といったリスク低減策を実行しました。

◆ 危険化学品と危険廃棄物倉庫の改善

(Olympus Trading (Shanghai) Limited 広州)

危険化学品に起因するリスク対策として、保管倉庫の管理や作業体制の再確認、危険廃棄物の区分に応じた管理や危険廃棄物に関わる表示の改善を行いました。また、危険化学品の漏洩・火災に対する応急訓練についても半年ごとの実施を継続しています。

◆ 交通安全教育

(Olympus Trading (Shanghai) Limited 広州)

春節の連休に先立ち、従業員全員に向けて、交通安全のための行動を再度見直すための動画を社内SNS上で共有しました。また、ビデオ学習後にはテストを実施し、全員の交通安全行動の理解定着を図りました。



アジア・オセアニア地域の取り組み

◆ 労働安全パトロールと労働安全衛生月間

(Olympus Vietnam Co., Ltd. ベトナム)

安全意識の向上を目的として、6月の労働安全衛生月間期間に「労働安全衛生カイゼンコンテスト」を実施しました。多くの安全性改善のためのアイデアが提案され、特に優れたアイデアを提案した従業員17名を表彰しました。また、職場の安全をより高めるために、毎月リスクアセスメントチームが作業エリアの巡視を行っています。巡視のなかで発見したリスク箇所に対しては、すみやかに改善対策を講じました。

◆ 労働安全月間の取り組み

(Olympus Australia Pty Ltd. オーストラリア)

オーストラリアにおける全国労働安全月間の取り組みとして、2023年10月の各週に、社内SNS・ビデオ・ウェビナーを活用して、オフィスや在宅でのデスクワークや重量物の運搬作業における人間工学上の注意点を啓発しました。

◆ リスクアセスメントの実施

(Olympus Korea Co., Ltd. 韓国)

上半期に、各職場における有害・危険要因の特定と、傷害や疾病の可能性と重大性を推定するリスクアセスメントを行い、結果に基づくリスク低減対策を実施しました。また、下半期には外部専門家に加わっていただき、より実効性の高いリスクアセスメントを実現しました。

◆ 転倒リスク低減のための倉庫床張り替え
(Olympus Hong Kong and China Limited 香港)

倉庫エリアの老朽化した床タイルの損傷による従業員の転倒災害のリスクを低減するため、倉庫全体の床を丈夫で幅の広いものに張り替えました。

◆ Reporting Saves Lives活動
(Olympus Singapore Pte. Ltd. シンガポール)

職場の安全をより高めるために、従業員が職場で発見した危険性があると思われる場所について、事業所内の安全啓発ポスターのQRコードから、安全管理者に簡単に報告できるプラットフォームを設置しました。



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。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、健康増進推進体制を整備し、地域特性に応じたさまざまな取り組みを積極的に進めています。

重点施策

1. 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。
2. 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。

健康増進の取り組み

「健康診断やケア」「健康習慣づくり」「メンタルヘルス」の3つの健康カテゴリーを取り組みの基本とし、グローバルの各拠点で連携し、健康増進活動を実施しています。グローバル共通の重点テーマとして「がん啓発・検診」を設定し、従業員のがんに対する知識や検診受診率の向上に向け、活動を強化しています。

オリンパスグループのがん啓発活動についてはこちらにも掲載しています。

[▶ がん啓発活動](#)

Category	Contents
健康診断やケア	健康診断
	がんへの知識向上・検診
	感染症対策のワクチン接種
健康習慣づくり	運動促進 — ウォーキング等
	健康診断な食事の促進
	良質な休息の推進
メンタルヘルス	従業員のセルフケア教育
	管理職等へのラインケア教育
	メンタルヘルスの相談窓口(外部カウンセリング機関等)

健康診断やケア

各地域にて生活習慣病をはじめとした病気の予防、早期発見・早期治療を目的に健康診断を実施しています。また、感染症予防対策として、インフルエンザ等のワクチン接種の機会を提供しています。

各地域の活動例

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

内視鏡検査推進活動

従業員の内視鏡検査率向上を目的に、全従業員に内視鏡検査方針内容や病院情報を含む情報を配信しました。

◆ Olympus Corporation of the America (米国)、Olympus Surgical Technologies America (米国)、Olympus Europa SE & Co. KG (ドイツ)、Olympus Australia Pty Ltd (オーストラリア)、Olympus Belgium S.A./N.V. (ベルギー)、Olympus Estonia OÜ (北欧)

インフルエンザワクチン接種

各地域にて、インフルエンザ予防接種の実施や費用負担を行い、感染症予防に努めています。



健康習慣づくり

健康の促進を目的に、運動や食事などの健康習慣づくりの啓発イベントやキャンペーン、健康的な食生活の推奨等、さまざまな活動を実施しています。

各地域の活動例

◆ Olympus Corporation of the America 米国

BeWellプログラム (ウェルネス活動)

BeWellプログラムは、身体的、精神的、環境的、経済的、社会的な分野における従業員の総合的な幸福をサポートするために、さまざまなウェルネス活動を提供しています。

ウォーキングチャレンジ

男性向けのがん啓発の一環として、健康的な生活習慣と健康を促進するため、全従業員を対象としたバーチャルフェアでのウォーキングを実施し、93名が参加しました。

女性の健康セミナー

全年齢の女性を対象とした一般的な症状および更年期のあらゆる段階を通じた骨盤の健康についてウェビナーを開催し、20名が参加しました。

◆ Olympus Surgical Technologies America 米国

American Heart Month イベント

アメリカ人の死因第1位である心臓病の啓発月間に合わせ、全従業員を対象に、心臓病に関連する意識向上のための情報を配信しました。

◆ Olympus Corporation of Asia Pacific Limited、Olympus Hong Kong and China Limited 香港

テニス大会

健康習慣の促進を目的に、ゲーム機を用いたテニス大会を開催し45名が参加しました。本イベントを通じて、運動での健康増進だけでなく、従業員間の協調や交流を促進することにもつながりました。



健康講話 (ワーク&ヘルスライフ)

従業員の健康に対する意識向上を目的に、労働省産業保健局から講師を招き、ワーク&ヘルシーライフスタイル、ハッピーワークプレイス (Happy Workplace) についてのセミナーを開催し、33名が参加しました。健康的な食事から毎日のストレッチ運動の実践まで、職場で健康的なライフスタイルを実現する方法や、最適な職場づくりのためのコミュニケーションの重要性について学び、日常生活に活かしています。

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

サイクリング活動

従業員の健康増進を目的に、労働組合主催で北京近郊でのクロスカントリーサイクリング活動を実施し、35名が参加しました。



バドミントン大会

北京の従業員80人がバドミントンの予選選考会に参加し、選出された8人の会社代表選手がバドミントン大会で他社の代表選手と試合を行いました。



健康講話（こどもの健康）

6月の「こどもの日」に合わせ、漢方小児科医を講師に招き、子どもの成長と発達、マッサージなどについてオンラインと現地講義のハイブリッドでイベントを開催し、50名が参加しました。

◆ Olympus (GuangZhou) Industrial Co., Ltd. 上海

野外運動活動

従業員の健康増進の推進を目的として、従業員全員を参加対象とした野外体験型のチーム対抗スポーツ活動を実施しました。



健康講話（生活習慣病・がん予防）

政府の安全健康教育の担当者による「病気を予防し、健康を大切にする」をテーマとした安全健康知識講座を実施し、102名が参加しました。健康の重要性について理解を深め、健康行動の促進および緊急対応時のスキルを高めることを目的とし、緊急対応、高血圧、循環器疾患、痛風などの疾患に加え、がんの予防や実例を交えた内容でした。

◆ Olympus Singapore Pte. Ltd. シンガポール

ウォークラングループ活動

健康的な生活習慣を維持する目的で、毎月第1水曜日にウォーク・ラン・グループ活動を実施し、健康とウェルネスだけでなく同僚とのつながりにも役立っています。



◆ Olympus Australia Pty Ltd オーストラリア

トライアスロンイベント

2023年4-5月に身体の健康に関する活動の一環として、チームや個人としてスイム・ラン・自転車のトータル実施時間を競った3週間に及ぶ“Try-athlon“というイベントを開催し、従業員47人が参加しました。

March Try Something New Challenge

「フィジカル」キャンペーンの一環として、3月にトライ・サムシング・ニュー・チャレンジを実施しました。瞑想やゲームや、新しいスキルを身につけるなど、忘れられない1日を過ごすために役立つチャレンジを実施するイベントとなっており、メンタルヘルスにも効果があります。

メンタルヘルス

従業員の心の健康をより良好なものとするために、セルフケア・ラインケアなどのセミナー開催や、さまざまなメンタルヘルスに関するイベントや啓発、相談窓口周知の活動を行っています。

各地域の活動例

◆ Olympus Corporation of the America (米国)

メンタルヘルス・アウェアネス・トレーニングの実施

メンタルヘルス・アウェアネス・トレーニングは、一般的な兆候や行動上の問題の症状など、メンタルヘルスの課題に対する認識を高めることを目的としています。リーダーを対象としたメンタルヘルス啓発トレーニングコース、行動臨床医が指導するコースを開催しました。

◆ Olympus Surgical Technologies Europe (ドイツ)

メンタルウェルビーイングポッドキャスト活動

メンタルウェルビーイングポッドキャストではさまざまなメンタルヘルスに関する情報を提供するだけでなく、誰もが自分自身を大切に、健康を管理するためのヒントを提供しています。

◆ Olympus UK & Ireland (イギリス)

メンタルヘルス啓発週間の開催

2023年5月に1週間、職場のメンタルヘルスとウェルビーイングを推進するイベントを開催しました。今回のテーマは「不安」とし、従業員に新しいスキルや趣味を取り入れることで不安の症状の緩和に役立ててもらうことを目的に、1週間を通してさまざまなイベントを実施しました。

月曜 - ビラティス、火曜 - 絵画、水曜 - 手作りお菓子の販売、木曜 - ソマティックムーブメント、金曜 - マクラメ

◆ Olympus Corporation of Asia Pacific Limited、Olympus Hong Kong and China Limited (香港)

EAP (従業員支援プログラム) 推進活動

2023年9月より全従業員が24時間365日無料の専用サポートを受けられるEAPを開始し、EAPの理解・利用促進を目的に、ポスター掲示やメール等を活用し、推進強化を図っています。



◆ Olympus Singapore Pte. Ltd. (シンガポール)

ニュースレター配信

毎月ニュースレターにて、健康やウェルネスに関連するさまざまなヒントや提案などのトピックを配信しています。

◆ Olympus Australia Pty Ltd (オーストラリア)

メンタルヘルス予防イベントの開催

ポジティブなメンタルヘルスを促進するために、グループワークやマインドフルなアクティビティ・瞑想のイベントを開催しました。

◆ Olympus Medical Systems India Private Limited (インド)

メンタルヘルス予防イベントの開催

従業員の心身の健康増進を目的として、オンラインで医師による質問プログラムを実施し、約120名の従業員がこのプログラムに参加しました。

日本における健康管理・健康増進活動

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、健康管理運営の標準化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、アブセンティーズム（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。四半期ごとにグループ会社全体の活動レビューを実施し、課題のフィードバック、情報共通を通じて個々の取り組みのレベルアップを図っています。年度末には年間を通じた活動評価を行い、課題を明確にした上で、次年度の活動計画への反映を確実に実行しています。また四半期ごとの活動進捗・実績は経営層に報告し、経営からの指示を踏まえて、健康経営施策を検討・展開しています。



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ゼ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健康診断・事後措置、がん検診、②良い生活習慣づくり、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。

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	

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も大切です。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、感触の有無、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週間4日以下の飲酒	

こころの健康づくり

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ました。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、休職者の復職支援等、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

オリンパスグループは、2018年4月に「オリンパス健康宣言」を制定し、健康保険組合との協力により、従業員および家族の健康の維持・増進をしっかりと支援していくことを経営として明確にしました。健康支援の推進体制を見直し・強化し、オリンパスグループの健康課題を明確にしながら、職場環境や働き方の変化に応じた各種健康施策、生活習慣改善対策を積極的に展開してきました。また、各施策の効果検証に加え、健康経営全体の評価指標を設定し、積極的にオリンパスグループ企業サイト上で公開しています。

今回、これらが評価され、2017年から8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。

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」に認定されました。



オリンパス



オリンパスマーケティング
会津オリンパス

- ▶ [オリンパス株式会社が「健康経営優良法人2024～ホワイト500～」に認定](#)
- ▶ [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](#)

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4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、2024年は関係会社のオリンパスマーケティングも「スポーツエールカンパニー」に認定されています。



- ▶ [オリンパス、スポーツ庁「スポーツエールカンパニー2024」に認定](#)

具体的な取り組み

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（2024年3月期 胃部内視鏡70.6%、大腸内視鏡63.2%）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

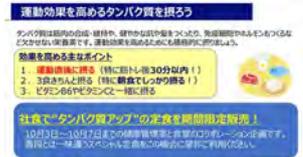
※ 受診勧奨：対象年齢から一定期間未受診の人（受診推奨年を経過しても未受診）に対して実施

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。

2024年3月期の活動例

運動	運動指導士による個別指導	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 体組計測定会および結果に基づいた運動指導士による個別指導の実施 ◆ 八王子事業場：10/16-10/20 延べ186名の参加 ◆ 長野事業場：開催期間 10/25-10/26 延べ85名の参加
	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 ◆ 各回約2,900名の従業員が参加（国内グループ会社全体）

			
睡眠	セミナー	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 全社オンラインセミナーの開催「スタンフォード式最高の睡眠セミナー」(12月) ◆ ライブでの参加者 270名 (オンデマンド視聴900回) 	
食事	社員食堂とのコラボ・セミナー等	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 各社員食堂にてヘルシーメニューを提供 ◆ 管理栄養士によるセミナー、個別指導など 	
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：2024年3月末の喫煙率は15.6% (前年比0.3%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	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 健康保険組合にてウェルサポートナビを導入し、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	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 各健康増進テーマについて定期的に配信 ◆ 2024年3月期配信回数12回 (国内グループ会社全体) 	

こころの健康づくり

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。

2024年3月期の活動

セルフケア	1) メンタル教育 <ul style="list-style-type: none"> ・全社員向けセルフケアeラーニングのセミナーの実施 ・マインドフルネスオンラインセミナーの実施 ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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) ・全職制向けメンタルヘルスのセミナー (動画視聴) の実施 ・階層別新任職制向けメンタルヘルスのセミナーの実施

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 3) 職場状況チェック ・職場管理者に対して、メンタルを含めた職場管理上の懸念事項を把握するためのアンケート（年2回）を実施し、その結果に応じて必要な対策を実施
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月からは、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。2024年3月期は、2022年、2023年に引き続き、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。（テーマ「更年期障害と仕事の両立」）

- ◆ 参加者：92名、オンデマンド配信視聴回数：40回
- ◆ 評価：参加・視聴者の92%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2024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。

2024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

活動実績

カテゴリー	内容		実績			
			単位	2023年3月期	2024年3月期	
アブセンティーズム※1			日 / (人・年)	0.99	1.05	
プレゼンティーズム※2			%	7.7	7.4	
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	3.4	3.4	
定期健康診断・事後措置 がん検診	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	%	16.1	16.1
			血中脂質	%	28.3	28.4
			血糖	%	6.8	6.9
	事後措置面談対象者率		%	19.5	22.0	
	事後措置面談実施率		%	99.5	99.6	
	がん検診	胃部	%	86.3	85.5	
		大腸	%	82.1	82.5	
		乳がん	%	83.5	82.9	
		子宮がん	%	78.8	78.0	
こころの健康づくり	ストレスチェック	ストレスチェック受検率	%	91.8	91.6	
		高ストレス者率	%	14.8	15.3	
		面談希望者に対する面談率	%	100	100	
従業員当たりの医療費の前年比			%	+6.6	+5.1	

※1 年次の業務外傷病欠勤利用日数の全従業員平均

※2 東大1項目プレゼンティーズム（0～100%）を用いた調査のうち、69%以下と自己評価した割合

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ました。その結果を踏まえて、2023年3月期は、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。また、各国での法規制動向を鑑み、医療機器を製造する日本地域拠点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。これらの取り組みを踏まえ、2024年3月期は下記の取り組みを行いました。

2023年3月期に策定した、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仕組みの運用を開始しました。強制労働、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項目について、オリンパスグループの各国の主な法人の対応状況を調査しました。その結果、調査した各項目は、各国の適用法令に従い、適切に管理されていることが確認されました。また、新興技術、AIの人事領域への利用に関しては、各国において適用法令が策定途上であるが、オリンパスグループの各国法人においては、今後着目すべき課題であるとの認識に至りました。今回の調査を踏まえ、今後も調査項目や実施プロセスを見直し、改善を行いながら定期的実施していくことで、PDCAを定着させ、法令順守にとどまらず取り組みを深化させていきます。

また、2023年3月期に日本拠点の製造拠点1か所に対して行った人権影響評価を通じて、オリンパスグループが参照すべき人権に関する基準を定める必要性を認識しました。そこで、オリンパスグローバル行動規範および人権方針に従い、オリンパスグループ人権ガイドライン（仮称）の策定に着手しました。このガイドラインには、人権課題8項目（労働時間、賃金と報酬、ハラスメント・暴力、非差別・機会均等、結社の自由・団体交渉権、児童・若年労働、強制労働、労働安全衛生）と苦情処理・救済について、オリンパスグループ共通で適用する具体的な要件を記しています。このガイドラインは、今後、人権課題の管理状況の把握や評価を行う際にも活用していきます。

人権に関する啓発に関しては、2023年3月期に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ラーニング等を用いてグローバルで実施しました。日本国内では、8,998名（受講率：94%）が受講しました。今後も、定期的に啓発活動を行い、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、DEIステートメントのなかで、「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。」と表明しており、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。

オリンパスおよび日本地域グループ会社では、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月期からは日本地域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](#)
- ▶ [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 \(英文のみ\)](#) 

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」と「共感」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。

* 「患者さん 第一」「誠実」「イノベーション」「実行実現」「共感」

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](#)

▶ [オリンパスグローバルサードパーティコード](#)

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、その方々に関係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。

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。ESG（環境・社会・ガバナンス）の取り組みと歩調を合わせて、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。この制定によって、健全で公正な取引を促し、社会の持続可能な発展に寄与することを目指しています。

そうしたコミットメントを強化するため、オリンパスの調達活動における環境配慮についてまとめた「オリンパスグループグリーン調達基準」を制定しました。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意欲的に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。

2023年には、従前の「サプライヤーさまへのお願い」に替わる「オリンパスグローバルサードパーティコード」を導入しました。これは、オリンパスが期待する基本的な価値観、原則、行動基準について詳しく述べたもので、サプライヤーさまを含むサードパーティに対して適用される国内外の統一指針です。サードパーティコードでは、人権尊重や反社会的勢力の排除、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、法令・社会規範の順守を重視しています。新規サプライヤーさま選定にあたっては、選定基準の一つとして社会規範の順守状況や環境問題への取り組みを厳正に審査しています。

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。

▶ [オリンパスグローバルサードパーティコード](#)

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、世界各国のサプライヤーさまと「オリンパスグローバルサードパーティコード」を文書で共有し、法令・社会規範・環境への配慮を遵守するよう求めています。

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：「オリンパスグローバルサードパーティコード」の遵守の要請や、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. サプライヤーさまの環境マネジメント： 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、科学的根拠に基づくCO2排出削減目標（Science-Based Targets[※]）の設定要請。

※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

2023年3月期まで、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、Webシステムを活用した企業調査アンケートを毎年実施してきました。

2024年3月期には、リスクソリューションの大手プロバイダーと共同で、これまでのアンケート調査に替えてISO準拠のBCP評価とESGアセスメントの2つを新たに策定し、2024年3月期末までに、世界各国のおよそ1,100のサプライヤーさまを対象に、オンラインによるBCP評価を開始しました。また、2025年度3月初頭には、同じサプライヤーさまを対象に、ESGアセスメントを実施します。

2025年3月期後半には、調査結果を分析し、リスク緩和に関する評価を基にリスクの高いサプライヤーさまを特定していきます。

「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、タングステン、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、下請法遵守に関連するさまざまな取り組みを行っています。

2024年3月期では、サプライヤーの皆様とのより良い関係を構築していくため「パートナーシップ構築宣言」を実施しています。

下請法遵守の取り組みとしては、全社下請法推進委員会が主となって、オリンパスおよび国内グループ会社の全従業員を対象に下請法のeラーニングを実施しており、受講率は95%となっています。

また、各機能部門を対象に、それぞれの業務内容に応じた下請法の専門教育を実施し、調達部門からは214名、開発部門からは2,661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。

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。

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。

※ 「慈善寄付・助成方針」は本方針に統合されました

1. 重点とする領域と活動

企業市民活動（慈善寄付や助成を含む）は、以下の領域を重点とし、グローバル及び地域社会に対して実施されます：「医療・健康」、「科学・技術」、「地球環境」、「文化・芸術」。また、これらの重点領域に加え、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組みます。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。

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あります。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. 慈善寄付及び助成

当社は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) 慈善寄付

人道的支援のための慈善的取り組み及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、金銭及び、又は金銭に準ずるもの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

「医療・健康」、「科学・技術」に関する教育及び研究活動を行う独立した組織に対して、金銭及び、又は金銭に準ずるものによる支援を行います。

(3) 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及び業界ガイドラインを確実に遵守します。

(4) 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及び運営体制を定め、慈善寄付・助成を実行します。

4. 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。

5. 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。

オリンパスグループのグローバルながん啓発活動

オリンパスグループは、胃がん・大腸がんの検診・早期発見・治療の分野で主要製品を提供する世界をリードするメドテックカンパニーとしての社会的責任を負っています。「人々の健康と幸せな生活の実現」のためには、革新的な製品を提供するだけでは十分ではありません。

オリンパスグループは、将来がん患者になり得る一般市民の方々やNPOなどのパートナーに対し、効果的で影響力のあるがん啓発活動をグローバルに展開することで、関連する社会的課題に取り組んでいます。また、従業員を対象とした社内啓発活動も行っています。

オリンパスグループのがんに対する啓発活動は、地域社会や従業員のがん予防・早期発見に関する意識や知識の向上を目的として、医療分野における社会変革に積極的に貢献していきます。

さらに、がんに関する啓発活動だけでなく、治療中の患者さんやそのご家族の心を癒すウェルネス活動にも力を入れています。

▶ 日本

▶ 米州

▶ 欧州

▶ 中国

▶ オーストラリア・ニュージーランド

▶ 韓国

行政やNPOと連携した胃がん・大腸がん検診受診率向上の啓発活動

オリンパスグループは、がんの早期発見・早期治療により、がんで命を落とす人を減らすために、胃がん検診や大腸がん検診の受診率向上を支援しています。がんについての正しい知識を多くの国民が得ることで、がんの早期発見・早期治療のために定期的ながん検診を受け、がんの疑いがある人には精密検査を受けてもらうことを目指しています。日本では、公的な医療機関が市民のためながん検診を行っています。行政が市民向けながん検診の案内を送付する際には、オリンパスグループが作成した内視鏡検査説明小冊子を同封しています。大腸がん検診の啓発のために、オリンパスグループはNPO法人プレイブサークル運営委員会の活動を支援し、大腸がん啓発キャンペーンに協賛しています。また、一般の方のがん検診や精密検査の受診状況を把握するために、日本全国で意識調査を行っています。さらに、健康応援サイト「おなかの健康ドットコム」を活用して、がんの早期発見・早期治療の重要性に対する啓発を図っています。オリンパスグループは意識調査の分析結果を公開することで、がん対策に携わる方々にとって有益な取り組みを行っています。



大腸トンネル



内視鏡ハンズオン

米州全域で大腸がん啓発活動を推進

Olympus Corporation of the Americas (OCA) では、3月の「全米大腸がん啓発月間」をはじめ、年間を通じて、大腸がんやオリンパスグループの予防・発見・治療への取り組みについて、社内外で啓発活動を行っています。大腸がんに対するオリンパスグループの果たすべき役割を従業員に理解してもらうとともに、早期発見の重要性や推奨する受診年齢を一般の方々に知ってもらうことを目的として、予防法や受診、救命処置についての教育を行っています。また、主要なパートナーシップを通じて、大腸がんの医療現場に関わる組織を支援し、十分なサービスを受けられない地域へのアクセスを提供しています。当社の目標は、大腸がんによる死者数の減少、大腸がん検診に関する一般の方々の認識の向上、この活動を支援するための従業員の取り組みの啓発という3つから成り立っています。



ドレスインブルー



大腸トンネル

大腸がん予防活動を支援

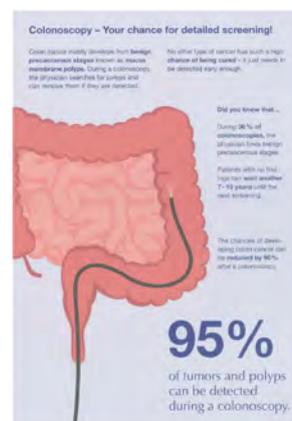
EMEA地域で、オリンパスグループは大腸がん予防の啓発活動を支援しています。

これにより、従業員に検診や早期発見に関する情報や知識の重要性を認識し、関心を持ってもらうことを目的としています。OEKG (Olympus Europe SE & Co.KG) では、従業員向けの教育コミュニケーションや活動を定期的実施するとともに、外部から基調講演を行ってもらう専門家を招いて情報提供を行い、従業員が積極的に予防対策に取り組むことができるよう働き掛けています。また、検便キャンペーンの一環として、従業員に直接予防策を紹介しています。

このような活動を通じて、将来がん患者になり得る一般市民の方々や社会に最大限の恩恵をもたらすことを目指しています。そのため、がんに苦しむ若い患者さんにとって意義のある効果的な貢献をするために、非営利団体と協力して支援を行っています。



従業員向けリーフレット



従業員向けリーフレット

中国におけるがん啓発プロジェクト「胃のケア月間」

このプロジェクトの目的は、消化器系がん検診に対する国民の意識を高め、中国における内視鏡検査の受診率を向上させることです。

2010年からスタートした「胃のケア月間」キャンペーンは、毎年11月から1月にかけて実施されています。消化器系がんの予防と治療に関する知識を一般の方々に広め、内視鏡検査に対する恐れを軽減するため、さまざまな活動を行ってきました。活動内容は、講演会（オンラインおよびオフライン）、ロードショー、メディアプロモーション、各種資料などです。

これらの活動は、早期がん検診の重要性を理解してもらい、実際に内視鏡検査を受けてもらうため、人々に知識と情報を提供することを目的としています。

私たちが対象としているのは、社内と社外、つまり従業員と一般市民に分けられます。社内外で適切な成果を得るために、異なるアプローチを採用しています。



導入イベント



教育用ビデオ

さまざまながん啓発活動

OAZ (Olympus Australia Pty Ltd.およびOlympus New Zealand Limited) は、がんに関する啓発活動をさまざまな形で行っています。OAZは、非営利団体を含むNGOとの提携により、4つの重要な取り組みを実施しています。

1つ目の取り組みは、一般の方々に教育の機会を提供することです。2つ目の取り組みは、地域での意識を高めることです。3つ目は、NGOのキャンペーンを支援するために、資金や機材を提供することです。最後に、Australian and New Zealand Gastroenterology International Training Association (ANZGITA) を支援することで、新興国に専門的な教育の機会を提供することです。

これらの活動に参加することで、OAZは3つの大きな成果が得られることを期待しています。

1. がんに対する認知度の向上
2. 地域社会との交流の促進
3. 新興国での患者の医療の改善

これらの成果は、将来的により大きな地域社会への影響力のある貢献に、自然とつながっていくと考えています。



子ども向けテレビ番組より



モーニングティー

がん患者に寄り添う「Going-on」キャンペーンを展開

早期がん検診と治療技術の開発により、がん生存率が向上（国内がん生存率70.4%）しているにもかかわらず、私たちの社会はがん患者・生存者を受け入れていません。OKR（Olympus Korea Co.Ltd.）は、がん患者の社会復帰を支援する「Going-on」キャンペーンを展開しています。このキャンペーン名には、がんと診断されても美しい生活が続くという意味が込められています。

「Going-on」キャンペーンには、がんを克服した方々をサポートするためのいくつかのプログラムがあります。

例えば、「Going-on Studio」は、がん患者を対象とした映像コンテンツ研修プログラムで、映像の企画・撮影・編集のスキルを学ぶ機会を提供しています。

「OLYM#コンサート」は、がんを克服した方とその家族が文化や芸術を楽しむ機会を提供することで、精神的な安定と生活の質の向上を図ることを目的とした特別なコンサートです。

「Going-on」キャンペーンは、「Going-on Talk」、「Going-on Harmony」、「Going-on Diary」、社員参加型の「Going-on Walk」など、多くのプログラムで構成されています。

「Going-on」キャンペーンの目的は、意義のあるCSR活動を通じて、がんを克服した方々の心の健康と生活の質を向上させることにあります。これからも時間を掛けて、がんと診断された方をさらにサポートするための追加プログラムの実施を検討していきます。



Going-on Studio



「Going-on Studio」 YouTube

慈善寄付の取り組み

オリンパスは、慈善寄付への取り組みを通じ、社会の一員として社会的課題の解決に貢献してまいります。

緊急災害支援、人道的・慈善的活動や企業の社会的責任に基づく地域社会への貢献活動のほか、メドテックカンパニーの使命としてのがん啓発活動や各種医療支援活動などに関する慈善寄付にも取り組み、社会に貢献してまいります。

◆ 慈善寄付の実績（金銭による支援）

年度	件数	合計※
2024年3月期	613	223,203,267円

※ グローバルでの寄付金の総額。当該期の期中平均為替レートを使用

◆ 慈善寄付の主な実績

2023年02月17日 > トルコ・シリア大地震による被災地・被災者への支援について

2024年01月10日 > 令和6年能登半島地震による被災地・被災者への支援について

「社会」データ

2024年9月27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
 ※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
 ※★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](#)

従業員関連データ

従業員数*1	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
グローバル（名）	35,174	31,653	31,557	32,805	28,838

*1 2024年3月期第1四半期より一部地域で要員数の基準が変更になったことに伴い、2023年3月期について数値を遡及して修正しています。

オリンパス（名）		2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
正社員	計	8,550	4,775	3,478	2,727	3,037
	男性	7,755	4,232	2,995	2,319	2,834
	女性	6,550	3,473	2,359	1,727	2,001
	～20代	965	390	229	147	175
	30代	1,878	800	480	372	474
	40代	1,953	1,025	680	509	612
	50代～	1,754	1,258	970	699	740
	～20代	300	132	86	65	87
	30代	443	254	219	221	263
	40代	370	272	229	212	301
50代～	92	101	102	94	182	
正社員以外	計	795	543	483	408	239
	男性	471	252	234	189	209
	女性	324	291	249	219	30
	～20代	5	38	35	28	1
	30代	27	58	55	50	2
	40代	32	73	76	57	1
	50代～	407	83	68	54	206
	～20代	20	31	26	23	1
	30代	89	58	49	41	2
	40代	123	107	94	84	5
50代～	92	95	80	71	22	

日本地域グループ会社（名）*2		2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
正社員	計	6,333	8,792	9,379	10,192	8,668
	男性	4,417	6,808	6,854	7,839	7,362
	女性	2,902	4,866	4,910	5,765	5,347
	～20代	835	1,169	1,128	1,129	986
	30代	891	1,455	1,502	1,681	1,672
	40代	679	1,264	1,325	1,625	1,530
	50代～	497	978	955	1,330	1,159
	～20代	1515	1,942	1,944	2,074	2,015
	30代	632	729	734	706	633
	40代	455	632	620	632	642
50代～	317	435	435	518	510	
正社員以外	計	1,916	1,984	2,525	2,353	1,306
	男性	612	1,176	1,394	1,226	464
	女性	1,304	808	1,131	1,127	842
	～20代	206	229	284	166	56
	30代	181	339	500	397	138
	40代	97	289	324	307	71
	50代～	128	319	286	356	199
	～20代	232	146	181	126	77
	30代	441	280	410	401	302
	40代	416	266	383	409	313
50代～	215	116	157	191	150	

*2 日本地域の連結子会社（2024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、ティームデックス、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の9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）
 オリンパステルモバイオマテリアル株式会社を含む整形外科事業は2024年7月12日をもってボラリス・キャピタルグループへ譲渡されました

外国籍社員数	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
オリンパス（名）	55	35	40	53	58
男性	32	17	24	33	35
女性	23	18	16	20	23
日本地域グループ会社（名）	16	17	35	35	31
男性	6	10	22	22	19
女性	10	7	13	13	12
役員比率（％）	-	-	-	-	43.0
上位管理職比率（％）	-	-	-	-	21.0

各項目における女性比率	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
グローバル（％）	-	-	-	-	38.4
従業員全体	-	-	-	-	25.4
管理職	-	-	-	-	22.0
係長職	-	-	-	-	16.1
役員層	-	-	-	-	20.5
売上創出部門の管理職	-	-	-	-	17.5
STEM関連部門	-	-	-	-	19.5
オリンパス（％） ³	-	-	-	-	9.1
従業員全体	3.6	4.6	6.0	7.2	9.1
管理職	-	-	-	-	13.9
係長職	-	-	-	-	33.6
日本地域グループ会社（％）	-	-	-	-	8.9
従業員全体	-	-	-	-	8.9
管理職	-	-	-	-	-

*3 2024年3月期はオリンパスおよびオリンパスメディカルシステムズに所属する従業員。

障がい者*4	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
オリンパス特例グループ8社	2.33	2.63	2.58	2.78	2.85
雇用率（％）	262	293	274	263	266
雇用数（名）	-	-	-	-	-

*4 特例8社（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）

高齢者再雇用数*5	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
オリンパス（名）	381	289	157	166	320
日本地域グループ会社（名）	124	165	-	178	126

*5 定年後雇用者数

労働組合*6	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
オリンパス	-	-	-	4,636	4,571
組合員数（名）	-	-	-	69	68
加入率（％）	-	-	-	-	-

*6 労働組合には管理職を除く全従業員（正社員）が加入しています。

月平均時間外労働時間*7	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
オリンパス（時間）	11.78	6.58	7.90	8.53	10.52
日本地域グループ会社（時間）	10.08	5.99	5.67	9.50	12.17

*7 2023年3月期までは年間平均時間外労働時間から算出しているため、計算方法が異なります。

年次有給休暇平均取得日数【年度】*8	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
オリンパス	11.9	11.4	12.4	13.6	14.3
取得率（％）	-	-	-	-	72.9
日本地域グループ会社	11.4	10.4	11.0	12.7	13.3
取得率（％）	-	-	-	-	68.9

*8 2024年3月期はオリンパスおよびオリンパスメディカルシステムズに所属する従業員。

育児休業等取得率*9	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
オリンパス（％）	-	-	41.3	70.2	88.0
男性	-	-	100.0	94.0	100.0
女性	-	-	-	-	79.2
日本地域グループ会社（％）	-	-	-	-	98.0
男性	-	-	-	-	-
女性	-	-	-	-	-

*9 2024年3月期はオリンパスおよびオリンパスメディカルシステムズに所属する従業員。

在宅勤務制度利用者*10	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
オリンパス	828	4,775	3,478	2,727	5,280
利用者数	272	6,007	6,974	8,433	4,396
日本地域グループ会社	-	-	-	-	-

*10 2024年3月期はオリンパスおよびオリンパスメディカルシステムズに所属する従業員。2023年3月期以前は各年度の定義によります。

採用	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
採用数（名）	332	93	241	243	322
計	-	-	-	-	34
新卒：男性	-	-	-	-	18
新卒：女性	-	-	-	-	201
キャリア採用：男性	-	-	-	-	69
キャリア採用：女性	-	-	-	-	-
採用した労働者に占める女性比率（％）	-	-	-	-	27.0

採用における競争倍率 (倍)	男性	-	-	-	-	32.7
	女性	-	-	-	-	33.3
日本地域グループ会社	採用数 (名)	499	460	281	158	139

採用社員定着率*11	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
オリンパス (%)	91.0	87.0	82.5	79.3	89.5
男性	93.0	88.5	89.3	78.8	89.3
女性	87.0	82.4	69.2	80.6	89.8
日本地域グループ会社 (%)	78.6	89.3	88.8	81.5	80.9
男性	85.0	90.9	91.0	83.0	89.1
女性	71.0	87.5	86.5	80.6	71.3

*11 2024年3月期のデータは、2021年4月～2024年3月入社者（新卒、中途含む）のうち、2024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*12	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
オリンパス (%)	96.0	95.6	91.6	84.4	92.9
日本地域グループ会社 (%)	93.2	90.8	93.0	87.1	86.8

*12 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	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
オリンパス (名)	274	628	1,389	237	373
自主離職総数	140	275	230	105	199
男性	-	-	-	-	142
女性	-	-	-	-	57
日本地域グループ会社 (名)	176	294	417	388	275
自主離職総数	127	223	260	257	188
男性	-	-	-	-	115
女性	-	-	-	-	73

平均勤続年数	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
オリンパス (年)	14.17	14.41	14.32	13.85	13.88
日本地域グループ会社 (年)	-	-	-	-	10.12

人的資本の投下資本利益率 (ROI) *13	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
売上高(a) (百万円)	797,411	730,544	868,867	881,923	936,210
営業費用(b) (百万円)	405,023	357,032	405,399	420,547	473,231
従業員関連費用(c)*11 (百万円)	223,277	213,793	227,191	230,325	264,627
人的資本の投下資本利益率(a-(b-c))/(c)	2.8	2.7	3.0	3.0	2.7

*13 給与・賞与・諸手当

能力開発研修	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
一人あたり研修時間 (時間)	-	-	-	-	15.5
一人あたり研修費用 (円)	-	-	-	-	103,437

労働安全衛生

集計範囲は下記の通りです。

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：地域連結会社Olympus Corporation of the Americasと主要関係会社

欧州：地域連結会社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月期までのデータには、2023年4月3日付で譲渡した科学事業分の数値が含まれています

労働災害死亡者数 (名) ※14

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
グローバル	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)★
日本	0 (0)	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)★

★：第三者検証における保証対象指標

※14 表中の左側の数値は直接雇用従業員の死亡者数、括弧内の数字はコントラクター（派遣従業員）の死亡者数を示す

休業災害件数 (件) ※15

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
グローバル	38	28	31	31	26★
日本	4	2	2	6	3★
米州	20	4	12	2	8★
欧州	6	16	13	18	14★
アジア・オセアニア	8	6	4	5	1★

★：第三者検証における保証対象指標

※15 直接雇用従業員が対象

直接雇用従業員の休業災害 (1日以上) 度数率※16 [LTIFR]

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
グローバル	0.66	0.52	0.66	0.68	0.60★
日本	0.13	0.08	0.09	0.29	0.15★
米州	1.93	0.39	1.13	0.21	0.86★
欧州	1.07	2.04	1.73	2.39	2.04★
アジア・オセアニア	0.77	0.62	0.72	0.62	0.13★

★：第三者検証における保証対象指標

※16 休業災害度数率：100万労働時間あたりの休業災害件数を示す

コントラクターの休業災害 (1日以上) 度数率※17 [LTIFR]

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
日本	0.39	0.00	0.83	0.44	0.76

※17 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の派遣従業員が対象

休業災害度数率：100万労働時間あたりの休業災害件数を示す

業務上疾病度数率※18 [OIFR]

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
日本	0	0	0	0	0

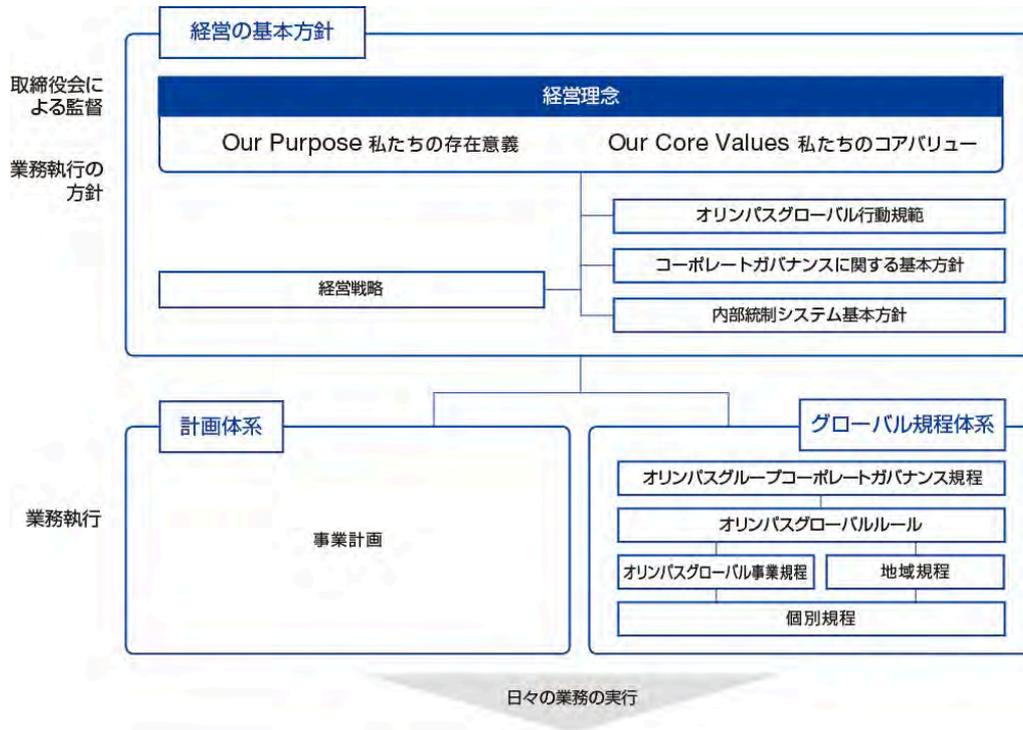
※18 直接雇用従業員が対象

業務上疾病度数率：100万労働時間あたりの休業を伴う業務上疾病件数を示す

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

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: 349.9KB) 
- ＞ [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: 349.9KB）

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（2024年6月26日更新）（PDF形式: 2.2MB）

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ください。

＞ 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ください。

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、世界各国のサプライヤーさまと「オリンパスグローバルサードパーティコード」を文書で共有し、法令・社会規範・環境への配慮を遵守するよう求めています。

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：「オリンパスグローバルサードパーティコード」の遵守の要請や、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. サプライヤーさまの環境マネジメント：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、科学的根拠に基づくCO2排出削減目標（Science-Based Targets[※]）の設定要請。

※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>

＞ オリンパスグローバルサードパーティコード

＞ 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、従業員エンゲージメント調査（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。

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、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の実現に向けた制度改定、企業風土改革など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。オリンパスおよび日本地域グループ会社では、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。

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。

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。

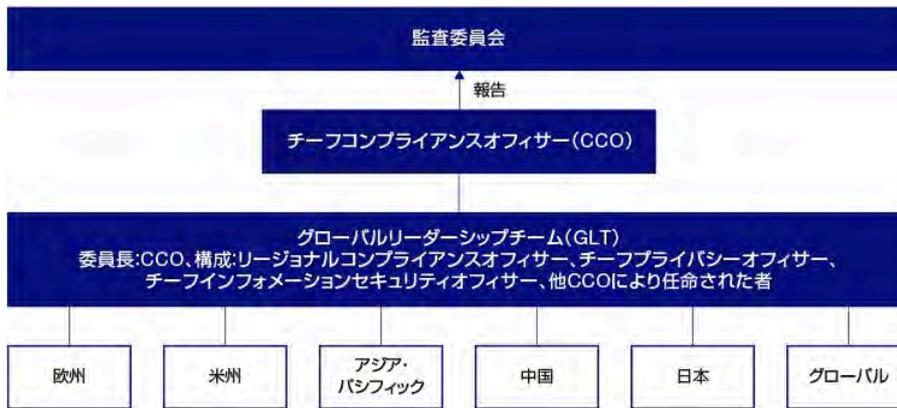
推進体制

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、これらのサブファン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（2024年4月現在）



取り組み

法令遵守の状況

2024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。2024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。

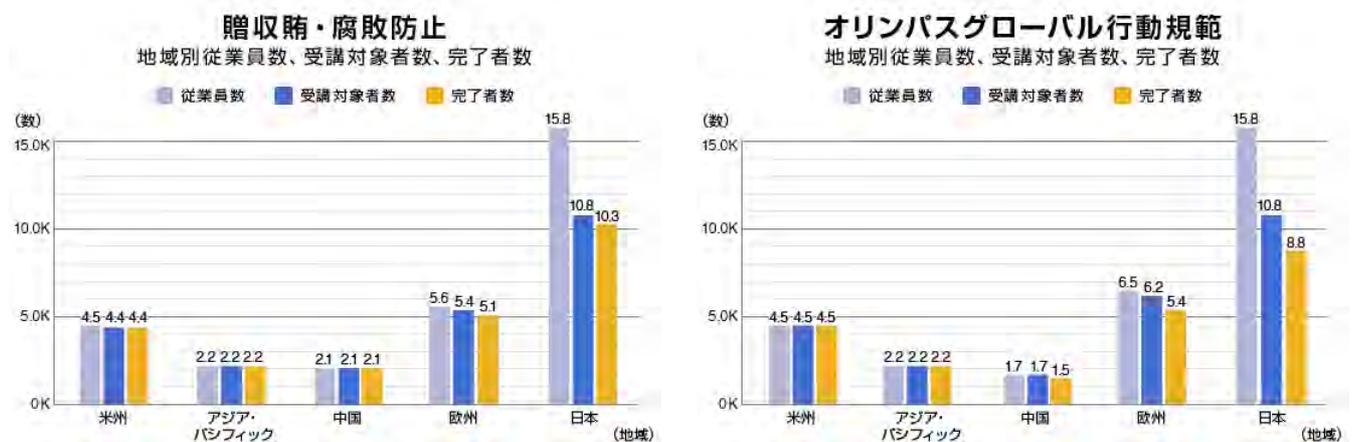
▶ 内部通報制度について

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。2024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673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。2024年3月期は、処理が完了した通報のうち64%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。2024年3月期の取り組みは以下の通りです。



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: 9.3MB) 
- ＞ 英語 (PDF形式: 9.0MB) 
- ＞ 中国語 (簡体) (PDF形式: 9.5MB) 
- ＞ 中国語 (繁体) (PDF形式: 9.3MB) 
- ＞ 韓国語 (PDF形式: 9.2MB) 
- ＞ イタリア語 (PDF形式: 9.0MB) 
- ＞ スペイン語 (ヨーロッパ) (PDF形式: 9.0MB) 
- ＞ スペイン語 (メキシコ) (PDF形式: 9.0MB) 
- ＞ タイ語 (PDF形式: 9.1MB) 
- ＞ チェコ語 (PDF形式: 9.0MB) 
- ＞ ドイツ語 (PDF形式: 9.1MB) 
- ＞ フランス語 (カナダ) (PDF形式: 9.1MB) 
- ＞ フランス語 (ヨーロッパ) (PDF形式: 9.0MB) 
- ＞ ベトナム語 (PDF形式: 9.1MB) 
- ＞ ポーランド語 (PDF形式: 9.1MB) 
- ＞ ポルトガル語 (ブラジル) (PDF形式: 9.0MB) 
- ＞ ポルトガル語 (ヨーロッパ) (PDF形式: 9.0MB) 
- ＞ ロシア語 (PDF形式: 9.2MB) 

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（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: 9.3MB）](#)

▶ [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しています。

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どう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。2024年3月期はインサイダー取引防止に関して、オリンパスおよび日本地域グループ会社の全従業員を対象としてeラーニングを実施しました。2024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。

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をお願い

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 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、高い倫理観と責任を持って行動します。

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り組んでおります。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に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

オリンパスグローバルサードパーティコード

オリンパスグローバルサードパーティコード（旧タイトル「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」、以下サードパーティコード）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：オリンパスが所有、管理、雇用、またはオリンパスの役員として行動していない会社、組織、または個人で、オリンパスと、またはオリンパスに代わって商品またはサービスを提供する、または事業活動に従事する契約を結んでいる、または契約することを意図している会社、組織、または個人。

サードパーティコードは以下に掲載しております。

- ＞ 日本語（PDF形式: 5.2MB）
- ＞ 英語（PDF形式: 5.0MB）
- ＞ 中国語（簡体）（PDF形式: 5.2MB）
- ＞ 中国語（繁体）（PDF形式: 5.2MB）
- ＞ 韓国語（PDF形式: 5.1MB）
- ＞ アラビア語（PDF形式: 5.1MB）
- ＞ イタリア語（PDF形式: 5.0MB）
- ＞ スペイン語（ヨーロッパ）（PDF形式: 5.0MB）
- ＞ スペイン語（メキシコ）（PDF形式: 5.1MB）
- ＞ チェコ語（PDF形式: 5.0MB）
- ＞ ドイツ語（PDF形式: 5.1MB）
- ＞ フランス語（カナダ）（PDF形式: 5.1MB）
- ＞ フランス語（ヨーロッパ）（PDF形式: 5.1MB）
- ＞ ベトナム語（PDF形式: 5.1MB）
- ＞ ポーランド語（PDF形式: 5.1MB）
- ＞ ポルトガル語（ブラジル）（PDF形式: 5.1MB）
- ＞ ポルトガル語（ヨーロッパ）（PDF形式: 5.1MB）
- ＞ ロシア語（PDF形式: 5.1MB）

内部通報制度について

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 : a.miyano@kurenai.waseda.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
「宮野絢子 弁護士」宛

コンプライアンスヘルプライン社内窓口 (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 : JP-Compliance-Helpline@olympus.com

郵送 : 〒192-8507 東京都八王子市石川町2951
オリンパス株式会社
コンプライアンス「コンプライアンスヘルプライン」宛

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。

国別報告書

国別報告書の概要

経済協力開発機構(OECD)は、2017年にBEPS行動計画として国別報告書(CbCR)を策定及び導入し、すべての大規模多国籍企業は税務当局に国別報告書を提出することが義務付けられています。OECDのガイダンスに基づき、CbCRは財務データを国別に集計して作成されます。したがって、単一の事業体、ビジネス、または投資について個別の数値を表すとは限らないことにご留意ください。

オリンパスグループ税務方針に記載のとおり、オリンパスはBEPS行動計画を支持しています。このCbCRでは、当社グループが財務情報を報告し、納税実体を有する国および地域別のCbCRデータを開示しています。

当社は、各国及び各地域における当社グループの状況と事業目的の詳細を提供しています。

グループ連結決算報告のデータをデータソースとしています。本データは国際財務報告基準(IFRS)に基づいており、通貨は日本円で表示されています。CbCRは、外部の監査、報告書、意見の対象ではありません。

定義

収入金額

収入金額は、売上高、その他の収益、金融収益の合計です。収入金額には、関係会社および第三者からの収入が含まれています。ただし、関係会社から受け取った配当金は除きます。

税引前当期利益(損失)の額

オリンパスグループの事業活動により当会計年度に生じた税引前利益です。ただし、関係会社から受け取った配当金は除きます。

納付税額

納付税額は当会計年度に納付した法人所得税です。ただし、関係会社から受け取った配当金に対する源泉徴収税は除きます。税金の納付は後払いまたは前払いで行われることが多いため、過去年度または将来年度に関連した納税額が含まれる場合があります。

発生税額

発生税額は当会計年度の活動に関するものであり、OECDのガイダンスに従い繰延税金や、関係会社から受け取った配当金に対する源泉徴収税は含まれていません。

利益剰余金の額

利益剰余金は留保された利益を示しています。

従業員の数

従業員の数、当該会計年度末における従業員の数を示しています。

[> CbCR Report FYE2023 \(PDF形式: 216.0KB\)](#) 

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 ■

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）

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

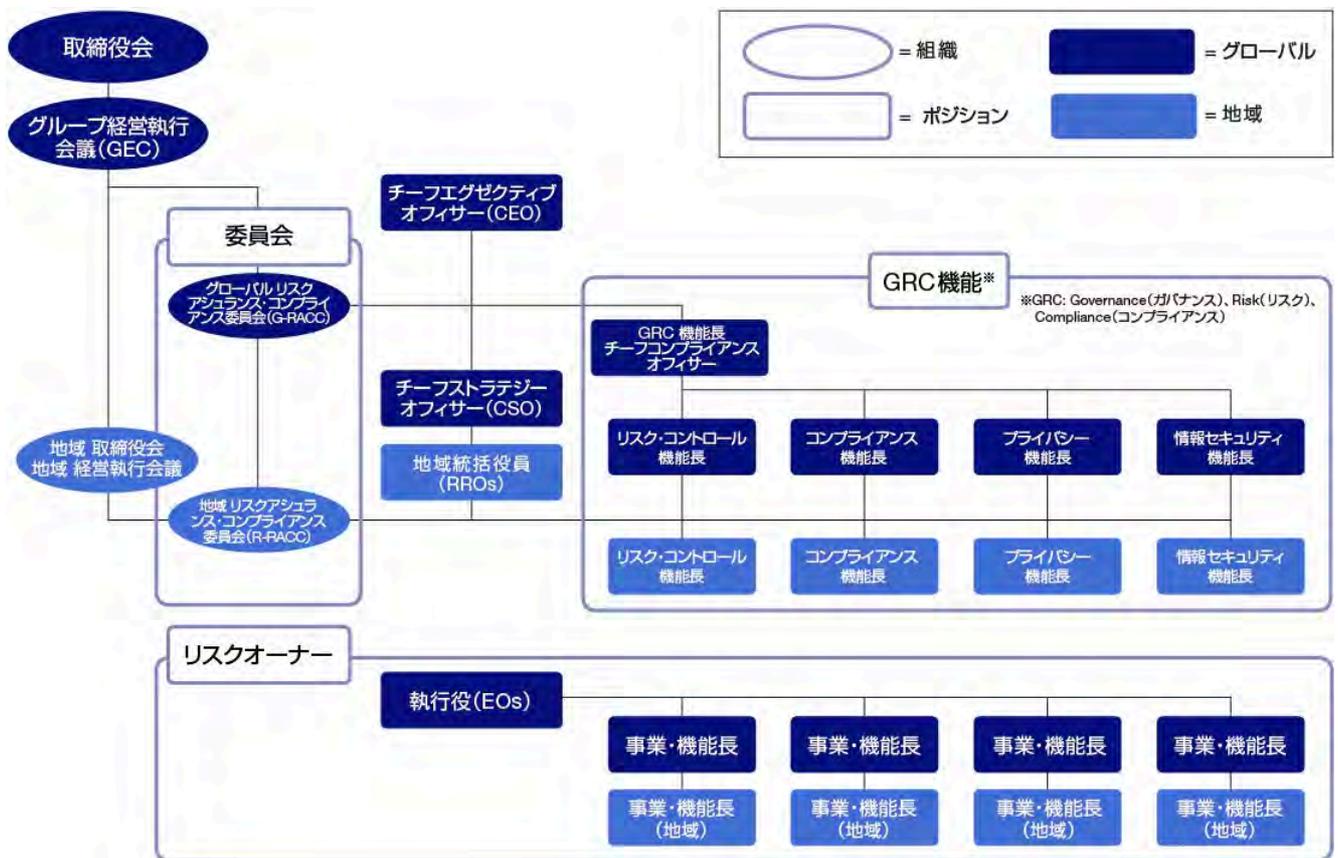
▶ [リスクマネジメントおよび危機対応方針](#)

推進体制

組織構成(2024年3月期)

当社は、グローバル及び地域レベルの新しい委員会組織として、グローバルリスクアシュアランス・コンプライアンス委員会（G-RACC）と地域リスクアシュアランス・コンプライアンス委員会（R-RACC。G-RACCとの総称がRACCs）を設立しました。G-RACCはグループ経営執行会議（GEC）のメンバーで構成され、RACCsには各地域の取締役会のメンバーが含まれます。企業リスクに対処し、適用される方針、法律、規制を遵守するための体制を確立、運用、管理することが、RACCsの目的です。勧告、指導、重要リスクについては、GEC、取締役会、監査委員会に定期的に報告され、継続的なモニタリングが行われます。

またオリンパスは、リスクオーナーとして、グローバル事業・機能長と地域事業・機能長のほか、各事業・機能でリスク管理を担うリスクコーディネーターを選出し、共同で任命しました。各リスクオーナーは、自身が管轄するリスク領域において、必要な対策（組織体制、プロセスの整備、重点施策など）を講じる責任を負います。この体制は、グループの内部統制規程で定められているスリーラインモデルの考え方に基づいています。内部監査機能は、年次監査計画に基づき、リスクオーナー（第一ライン）とガバナンス・リスク・コンプライアンス（GRC）機能（第二ライン）に対し定期的な監査を行います。



エンタープライズ・リスクマネジメントの手法

リスクカテゴリー

当社は、5つのリスクカテゴリー（1.戦略（外部環境変化を含む）、2.オペレーション&製品、3.ファイナンス、4.ガバナンス、5.IT&デジタル）、及びそれらを具体化したサブカテゴリーからなるエンタープライズ・リスクマネジメント手法とアプローチを確立しています。

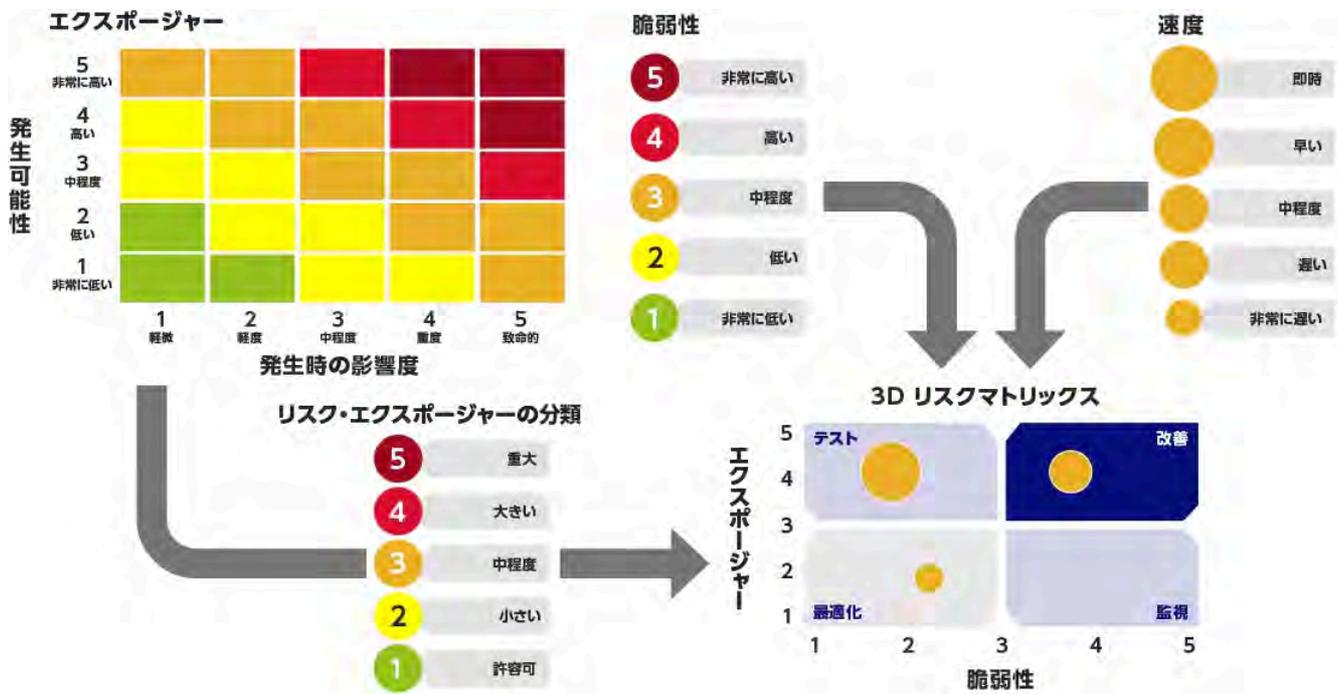
リスクカテゴリー	戦略 (外部環境変化を含む)	オペレーション & 製品	ファイナンス	ガバナンス	IT & デジタル
サブカテゴリー	<ul style="list-style-type: none"> ● 不可抗力 ● 計画・資源配分 ● 事業開発・投資 ● コミュニケーション・ステークホルダーマネジメント ● マーケットダイナミクス 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研究開発 ● 製造・修理 ● エンド・ツー・エンド・サプライチェーン ● 販売・マーケティング・サービス ● 品質 ● 資産 ● 人的資源 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資本構造 ● 会計・報告 ● 流動性・信用 ● 収益サイクル ● 税務 	<ul style="list-style-type: none"> ● カルチャー ● 規則 ● 法務 ● コンプライアンス ● データプライバシー ● コーポレートガバナンス 	<ul style="list-style-type: none"> ● ITセキュリティ・サイバー ● ITアプリケーション ● ITガバナンス ● ITインフラ・サービス ● デジタル

リスク評価手法

当社の事業目的の達成や企業戦略に影響を及ぼしうる個々のリスクを評価し、明示するために、オリンパスは次の3つのリスク評価基準（1.エクスポージャー、2.脆弱性、3.速度）を用いています。

- ◆ エクスポージャーとは、発生可能性と発生時の影響度によって決定されます。発生可能性は、リスクが顕在化する確率を、発生時の影響度は、リスクが顕在化した場合の結果の程度を示します。可能性と影響度のレベルは、定量的（財務的数値に基づく）または定性的基準として評価されます。
- ◆ 脆弱性とは、リスクの発生時に、組織がそのリスクに対応する準備がどの程度できているかを示します。
- ◆ 速度は、リスクの発生後、オリンパスがどれくらいの速さでリスクの影響を受けるかを示します。

これら3つの基準に基づき、当社は積極的にリスクを特定、軽減し、監視しており、対応策を定期的に見直し、有効性を検証しています。また、リスクを可視化して管理するため、エクスポージャー、脆弱性、速度を組み合わせるリスク評価結果を4つの象限に分け、当該リスクにどのように対処すべきかについて示す、3Dリスクマトリックスと呼ばれる手法を用いています。さらに、データベース及びダッシュボードをベースにした最新のITアプリケーションの導入によって、十分な情報に基づくリスクベースの意思決定を行うための支援を行っています。



エンタープライズ・リスクマネジメント・プロセス

リスクマネジメント

当社グループのエンタープライズ・リスクマネジメント・プロセスの主な構成要素は以下の通りです。

- リスクアセスメント：リスクを特定、分析、評価します。
- 対応策：リスクを低減し、リスクマネジメント活動を実行、調整します。
- リスクモニタリング：リスクモニタリングプロセスを設計、実施し、リスク対応活動の有効性を評価します。
- リスク報告：リスク及びその低減策を集約、評価し、関連するステークホルダーに定期的に報告します。リスク報告は、リスクマネジメントの年次計画の一部として立案、社内へ展開されます。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GEC、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ます。

エンタープライズ・リスクマネジメント・プロセスでは、3ラインモデルの考え方に沿って、リスクコントロール機能と各事業・機能が緊密に連携しています。グローバルな基準に即したエンタープライズ・リスクマネジメント・プロセスを、オリンパスはグローバル及び地域レベルで開発、実行しています。リスクコントロール機能は、エンタープライズ・リスクマネジメント手法及び運用ガイダンスを提供、維持、開発する責任を負っており、当社は新しい組織体制と手法について社内への浸透を進めています。また、リスクオーナー、リスクコーディネーター、その他の第二ライン機能向けの研修や講習会を通じて、事業運営レベルでリスクカルチャーを醸成し続けています。





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。

BCM/BCP

事業継続マネジメント（BCM）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、BCMに関する社内規定や手順を策定するなど、常にBCMの改善に取り組んでいます。さらに、BCM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。

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。

基本的な考え方

オリンパスグループでは、情報・プロダクト・サイバーセキュリティ（以下、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、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マネジメントを実行しています。さらに、網羅的かつ調和のとれた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、様々な種類や機密密度に応じてデータを保護・管理し安全に利活用する

情報セキュリティのガバナンス

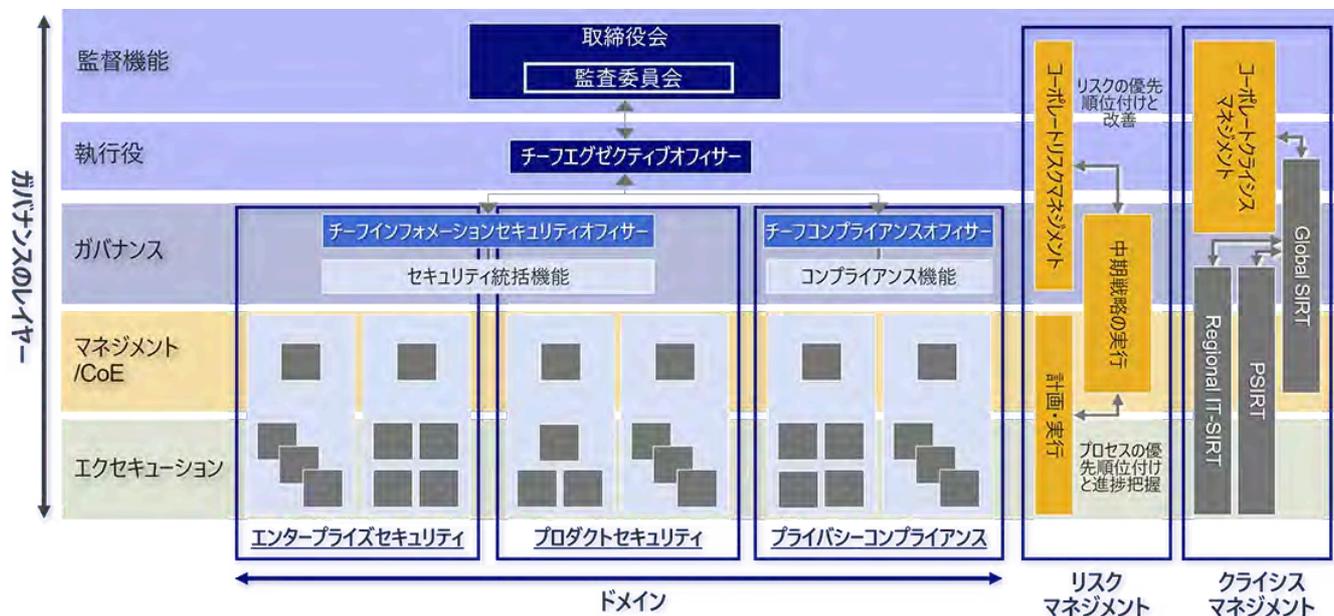
当社は、経営全般に関するコーポレートガバナンス体制に則し、最高経営責任者（CEO）をトップとした執行機能と、その執行機能に対する監督機能である取締役会（BoD）による情報セキュリティガバナンス体制を構築しています。執行機能としては、CEOがBoDや社外ステークホルダーに対し、情報セキュリティに関する説明責任を担っています。また、その実行責任はCEOの管掌下にあるチーフインフォメーションセキュリティオフィサー（CISO）およびその専任組織が担っており、情報セキュリティに関するグループ全体のリスク管理と戦略の策定・実行を統括しています。監督機能としては、経営全般に関するコーポレートガバナンスの一環として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クゼキューションレイヤーの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	2022年3月期	2023年3月期	2024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	4	4	2

関連情報

- ▶ 情報・プロダクト・サイバーセキュリティ方針
- ▶ 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。

情報・プロダクト・サイバーセキュリティ方針

第1条 目的

オリンパスは、世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現のため、医療サービスに不可欠な製品とサービスの提供に全力を尽くします。その実現のために、オリンパスは、製品・サービスのライフサイクルを通じたサイバーレジリエンシーと企業システムをはじめとする事業運営のサイバーレジリエンシーを強化します。

「情報・プロダクト・サイバーセキュリティ方針」（以下、「本方針」）は、オリンパス株式会社および連結子会社（以下、「オリンパス」という）が、これらを実行するための原則を明確にします。

第2条 適用範囲

本方針は、オリンパスの情報・プロダクト・サイバーセキュリティを対象とします。本方針は、オリンパスのすべての製品、サービス、情報セキュリティに関連するすべてのインフォメーションアセット、およびオリンパスのシステムやデータへのアクセスを許可されたすべてのユーザー（従業員、請負業者、下請業者、その他の第三者を含むが、これらに限定されない）に適用されます。

第3条 用語の定義

用語	定義
1 サイバーレジリエンシー	サイバー資源を有するシステムに対する悪条件、ストレス、攻撃、または侵害を予測し、それに耐え、回復し、適応する能力
2 インフォメーションアセット	オリンパスにとって価値のあるシステム、プログラム、データ、その他の知識 例：プロセス、企業秘密、開発・製造に使用するデータ、顧客情報、個人情報など、オリンパスが事業活動において作成した、または事業活動に関わる第三者から受領した情報

第4条 経営の情報・プロダクト・サイバーセキュリティリスク認識とリーダーシップ

オリンパスは、情報・プロダクト・サイバーセキュリティリスクを、当社の事業、および当社の製品とサービスが関与している医療サービスに深刻な影響を与え得る重要なリスクの一つとして位置づけます。

第5条 情報・プロダクト・サイバーセキュリティリスクの管理体制

オリンパスは、企業戦略に基づき、当社グループ内における他機能のリスク管理体制等と整合された、情報・プロダクト・サイバーセキュリティリスク管理体制を構築します。

オリンパスは、業界のベストプラクティスに従い、情報・プロダクト・サイバーセキュリティのレベルを継続的に改善します。

第6条 情報・プロダクト・サイバーセキュリティマネジメント

オリンパスは、情報・プロダクト・サイバーセキュリティリスクアセスメントを実施し、特定されたセキュリティリスクの低減計画の立案・実施状況のモニタリング・計画・改善するための管理プロセスを整備し、実行します。

すべての従業員は、オリンパスグループのインフォメーションアセットを守るため、情報・プロダクト・サイバーセキュリティに関する知識を身につけ、適切に行動します。

第7条 サプライチェーンセキュリティ

オリンパスは、医療サービスが止まることのないよう、サプライチェーンにおける情報・プロダクト・サイバーセキュリティリスクを明確にし、サプライチェーンパートナーと協力してセキュリティリスクマネジメントを実行します。

第8条 インシデントに備えた体制と対応

オリンパスは、当社の製品とサービスにおける脆弱性を予防的に検知するための体制と管理プロセスを整備します。

オリンパスは、当社の製品とサービスに脆弱性が発見された場合の適時適切な是正策・緩和策の提供と情報開示を行う管理体制を整備します。

オリンパスは、インシデント発生に備えた緊急対応体制を整備します。

オリンパスは、迅速な業務復旧を行うための復旧計画および対応プロセスを策定し、演習によってその有効性の確認と見直しを行います。

第9条 医療業界とのコミュニケーション

オリンパスは、サイバー脅威に対する抵抗力を強化するために、お客様である医療機関やビジネスパートナー、また業界団体や官公庁と協調して、積極的な情報開示・共有および訓練を実施します。

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 2024年10月28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的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	〒192-8507 東京都八王子市石川町2951	竹内 康雄

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	〒192-8507 東京都八王子市石川町2951	小林 功
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	蒲山 智昭
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	細井 浩明
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	森下 誠司
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 ◆ 株主と会社の間の中でも、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 ◆ 採用業務管理

取得の対象	利用目的
(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) 患者さんの個人情報	<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

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）

(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、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	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。 > 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） 
ご請求いただく際の必要書類	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） 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	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。 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。） 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	〒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
注意事項	◆ 配達記録が確認できる書留等の方法で、ご郵送願います。

- ◆ オリンパス各社に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"> ◆ 患者さんに関する情報（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すまたは、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"> ◆ 患者さん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"> ◆ 患者さん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すまたは、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にご提供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
2024年7月12日	事業譲渡に伴い、個人情報取扱事業者および株式会社日本アルトマーク共同利用元からオリンパステルモバイオマテリアル株式会社を削除しました。
2024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。◆ 他ページと表現を統一しました。
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。

「ガバナンス」データ

2024年8月20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

取締役会の構成（各事業年度末日時点）

	単位	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
取締役	名	15	12	11	12	13
	うち、社外	10	9	8	9	10
	うち、社内	5	3	3	3	3
	うち、女性	0	0	1	1	2
	うち、日本以外の国籍	3	3	3	4	5

※オリンパスは2019年6月に指名委員会等設置会社に移行しました。

役員の報酬（総額）

	単位	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
取締役	社内	454 ^{※1}	717 ^{※2}	919	1094	1772 ^{※3}
	社外	124	149 ^{※4}	138 ^{※5}	192 ^{※6}	277 ^{※7}
監査役	社内	14	-	-	-	-
	社外	7	-	-	-	-
執行役 ^{※8}	百万円	140 ^{※8}	431 ^{※8}	666 ^{※8}	1122 ^{※8}	2373 ^{※8}

※オリンパスは2019年6月に指名委員会等設置会社に移行しました。

※1 2019年6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 2023年6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1名を含んでいます。

※4 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外取締役1名を含んでいます。

※5 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。

※6 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。

※7 2023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1名を含んでいます。

※8 対象の執行役の員数は、2020年3月期、2021年3月期および2022年3月期が3名、2023年3月期が4名、2024年3月期が8名です。

全ての事業年度において、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。

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)

オリンパスは2021年4月に、G20金融安定理事会が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に設置した「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[※]）」に賛同を表明しています。



※ TCFDとは、G20の要請を受け金融安定理事会（FSB）により、気候関連の情報開示および金融機関の対応をどのように行うかを検討するために設立されたタスクフォースのこと。

SBTi^{※1} (The Science Based Targets initiative)

オリンパスの温室効果ガス削減目標は、2023年10月にSBTi^{※1}（The Science Based Targets initiative）から、パリ協定で定められている「1.5°C目標」の水準と整合したものであるとして認定されました。本目標には、以下が含まれます。



- ◆ 2040年3月期までにサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量（Scope 1、2、3）をネットゼロとする
- ◆ 2031年3月期までに温室効果ガス排出量（Scope 1、2）を70%削減する

※1 WWF、CDP、世界資源研究所（WRI）、国連グローバル・コンパクトによる共同イニシアティブです。企業に対し、気候変動による世界の平均気温の上昇を産業革命前と比べ1.5度に抑えるという目標に向けて、科学的知見と整合した削減目標を設定することを推進しています。

※2 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（Scope 1、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）で均衡させることです。

HPRC (Healthcare Plastic Recycling Council)

オリンパスは2024年4月に米国ヘルスケア・プラスチック・リサイクル協議会（HPRC）に加盟しました。ヘルスケア・プラスチック・リサイクル協議会は、ヘルスケアプラスチック[※]のリサイクルを推進するために、バリューチェーンに含まれるメンバー（医療従事者、メーカー、リサイクル業者など）を集めた業界の共同イニシアティブです。



※ 医療分野で使用されるプラスチック材料のことを指します。ヘルスケアプラスチックは、さまざまな医療機器や器具、医薬品パッケージ、医療用具などの製造に使用されています。

ESGに関する外部評価 ※2024年8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3年連続)
 - ▶ オリンパス、「Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World)」に3年連続で選定
- ◆ Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index (2019年から5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「B」、水セキュリティの調査にて「C」の評価を獲得（オリンパス/2023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「CDP2021サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」および「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）
- ◆ 「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8年連続、オリンパスマーケティング/2021年、会津オリンパス/2020年）
- ◆ 「健康経営優良法人」に認定（会津オリンパス/2021年から4年連続、オリンパスマーケティング/2020年、2022～2024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 バイオマテリアル/2021年）
 - ※ オリンパステルモバイオマテリアル株式会社を含む整形外科事業は2024年7月12日をもってポラリス・キャピタル・グループへ譲渡されました。
- ◆ 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、社内イントラネットを設置するとともに、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2023」において「シルバー」認定を取得しました。





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(2024年3月期)”(期間：2023年4月1日～2024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(2024年3月期)”(期間：2023年4月1日～2024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9社、海外子会社18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(2024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(2024年3月期)”(期間：2023年4月1日～2024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(2024年3月期)”(期間：2023年4月1日～2024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「JIS Q 14064-3:2023 (ISO14064-3:2019) 温室効果ガスに関する声明書の検証及び妥当性確認のための仕様及び手引」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、会津オリンパス株式会社及び Olympus Vietnam Co., Ltd.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、認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

2024年7月12日



独立した第三者保証報告書 別紙

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)	29,638	MWh
都市ガス	5,110	千m3
LPG	1,442	ton
LNG	0	ton
重油	186	kL
灯油	32	kL
軽油	967	kL
ガソリン	3,881	kL
温水	1,492	GJ
蒸気	7,081	GJ
地域熱	2,280	MWh
グリーン電力	100,829	MWh
太陽光[自社設置]	934	MWh
太陽熱[自社設置]	416	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	64,145	MWh
	LPG	20,062	MWh
	LNG	0	MWh
	重油	2,014	MWh
	灯油	324	MWh
	軽油	10,212	MWh
	ガソリン	36,009	MWh
	小計	132,766	MWh
間接	電力	29,638	MWh
	温水	493	MWh
	蒸気	2,341	MWh
	地域熱	2,280	MWh
	グリーン電力	100,829	MWh
	太陽光[自社設置]	934	MWh
	太陽熱[自社設置]	116	MWh
	小計	136,631	MWh
合計	269,397	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	101,879	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)	42,380	t-CO2e
非エネルギー系CO2	0	t-CO2e
合計	42,380	t-CO2e

表5 CO2排出量(Scope 1、2)

項目		数量	単位
Scope1		27,255	t-CO2e
Scope2	マーケットベース	15,125	t-CO2e
	ロケーションベース	55,175	t-CO2e
小計	Scope1+2(マーケットベース)	42,380	t-CO2e
	Scope1+2(ロケーションベース)	82,430	t-CO2e
Scope3		787,822	t-CO2e
合計	Scope1+2(マーケットベース)+3	830,202	t-CO2e
	Scope1+2(ロケーションベース)+3	870,252	t-CO2e

表6 CO2排出量(Scope3)

項目		数量	単位
カテゴリー1	購入した製品・サービス	528,598	t-CO2e
カテゴリー2	資本財	108,721	t-CO2e
カテゴリー3	Scope1,2に含まれない 燃料及びエネルギー関連活動	15,755	t-CO2e
カテゴリー4	輸送、配送(上流)	43,345	t-CO2e
カテゴリー5	事業から出る廃棄物	3,415	t-CO2e
カテゴリー6	出張	28,410	t-CO2e
カテゴリー7	雇用者の通勤	12,230	t-CO2e
カテゴリー11	販売した製品の使用	23,613	t-CO2e
カテゴリー12	販売した製品の廃棄	23,735	t-CO2e

表7 廃棄物排出量・埋立量

項目		数量	単位
廃棄物 排出量	合計	5,315	ton
	リサイクル量	4,467	ton
	その他の廃棄物量	848	ton
埋立量		184	ton

表8 有害廃棄物排出量

項目		数量	単位
有害廃棄物 排出量	合計	222	ton
	リサイクル量	159	ton
	その他の廃棄物量	63	ton

表9 水使用量

項目	数量	単位
合計	721	千m ³
水道水	338	千m ³
地下水	383	千m ³

【社会データ】

〈労働安全衛生〉

表10 休業災害件数

国・地域	数量	単位
日本	3	件
米州	8	件
欧州	14	件
アジア・オセアニア	1	件
合計	26	件

表11 労働災害死亡者数

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12 休業災害(1日以上)度数率[LTIFR]

国・地域	数量
日本	0.15
米州	0.86
欧州	2.04
アジア・オセアニア	0.13
合計	0.60

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 [2023年4月1日から2024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"> ＞ 2024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: 2.1MB) 
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 ＞ 2024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) (PDF形式: 2.2MB) 
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) (PDF形式: 2.2MB)  ＞ サステナビリティに対する考え方・推進体制 ＞ ESG戦略 ＞ 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 ▶ 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) (PDF形式: 2.2MB)  ▶ 株主総会 ▶ コーポレートガバナンス基本方針 (PDF形式: 203.5KB) (PDF形式: 349.9KB)  ▶ 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) (PDF形式: 2.2MB) 
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) (PDF形式: 2.2MB) 
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) (PDF形式: 2.2MB)  ▶ 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) (PDF形式: 2.2MB) 
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"> ▶ オリンパスグループの経営理念 ▶ オリン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・プロダクト・サイバーセキュリティ
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	▶ 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	▶ ESG戦略
3-2	マテリアルな項目のリスト	▶ ESG戦略
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	▶ 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	▶ 2024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	▶ 有価証券報告書
201-4	政府から受けた資金援助	▶ 有価証券報告書
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	▶ 租税
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスク管理	▶ 租税

207-3	利害関係者の関与と税に関する懸念の管理	> 租税
207-4	国別レポート	> 租税
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	> 環境負荷低減の取り組み > ESGデータ集
301-2	使用したりサイクル材料	> 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	> 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	> 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	> 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	> 環境方針・戦略 > 環境負荷低減の取り組み
303-3	取水	> 環境方針・戦略 > 環境負荷低減の取り組み
303-4	排水	> 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）	> 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）	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境負荷低減の取り組み
306-3	発生した廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	—
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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 労働安全衛生
403-3	労働衛生サービス	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 労働安全衛生
403-6	労働者の健康増進	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ESGデータ集
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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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"> ▶ 有価証券報告書 ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 有価証券報告書
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	—
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	> オリンパス グローバルサードパーティコード (PDF形式: 5.2MB) 
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・プロダクト・サイバーセキュリティ