

小野薬品ESG説明会

～企業価値向上に向けて～

2022年3月28日

注意事項

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

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

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

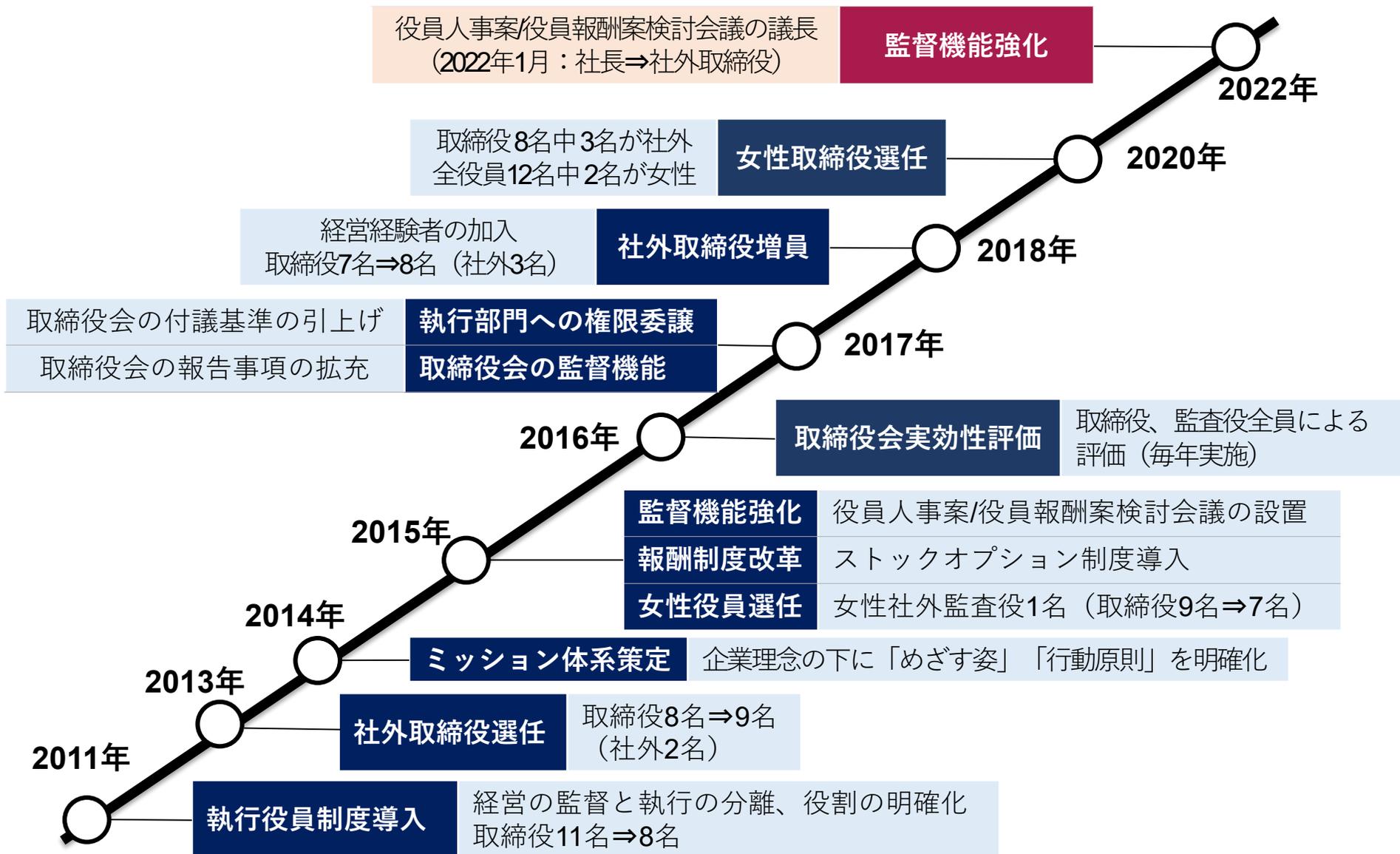
また、この資料には医薬品（開発中のものを含む）に関する情報が含まれていますが、宣伝広告、医学的アドバイスを目的としているものではありません。

本日の内容

1. コーポレートガバナンス
2. 政策保有株式の縮減について
3. マテリアリティの見直しについて
 - ・ 地球環境の保護
 - ・ 人財育成

コーポレートガバナンス

G:ガバナンス強化の取り組み



G:社外取締役

構成等

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



野村雅男

岩谷産業株式会社
相談役

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



奥野明子

甲南大学
経営学部教授

女性の労働や人事評価制度等を専門領域とする経営学者の視点で当社の経営を監督。



長榮周作

パナソニック株式会社
特別顧問

上場企業の社長、取締役会議長として、企業経営やガバナンスを主導した経験に基づき、当社の経営を監督。

G:取締役一覧（スキルマトリックス）

▶取締役・監査役の主なスキル・経験分野

- 対象者 取締役会に出席義務のある取締役および監査役を対象とする
- スキルの認定基準 社内取締役：業務経験、管理職経験 / 社外取締役・監査役：監督・監査、助言を期待する分野

	氏名	主なスキル・経験分野							
		企業経営	財務・会計	法務・ リスク管理	研究・開発	事業戦略・ マーケティング	人事・ 人財開発	ESG・ サステナビリティ	グローバル 経験
取締役	相良 暁	●	●			●		●	
	辻中 聡浩		●			●	●		
	滝野 十一				●	●			●
	小野 功雄					●	●	●	
	出光 清昭				●	●			●
	野村 雅男	●	●	●		●	●	●	
	奥野 明子						●	●	●
	長榮 周作	●			●	●		●	●
監査役	西村 勝義			●		●		●	
	谷坂 裕信			●				●	
	菱山 泰男			●				●	
	田辺 彰子		●					●	

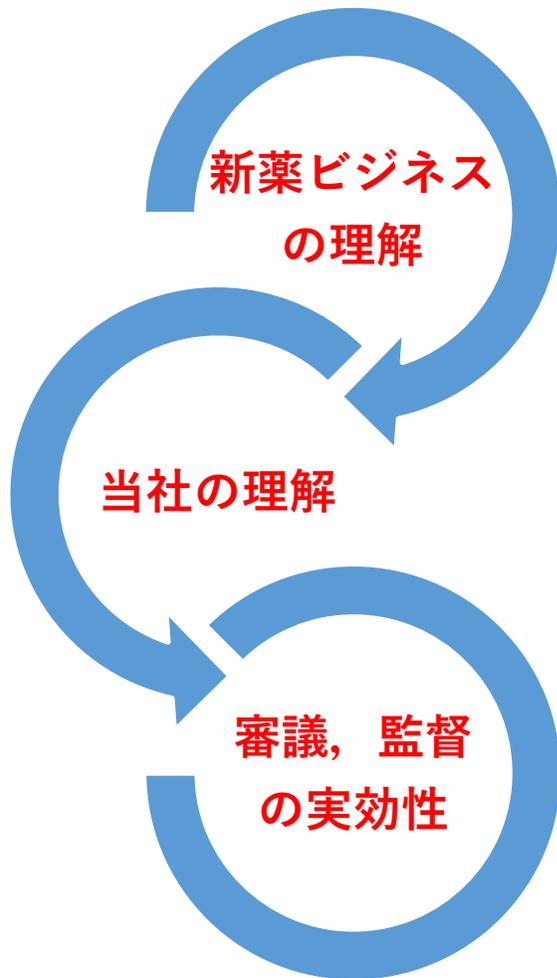
G:役員人事案／役員報酬案検討会議

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

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

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

G:社外取締役への支援体制



製薬事業に関するレクチャーの実施

- ・ 新薬の研究開発活動
- ・ 医療用医薬品市場の動向、薬価制度、商流
- ・ 医薬品事業における知的財産 等

全部門集会への参加, 従業員との対話

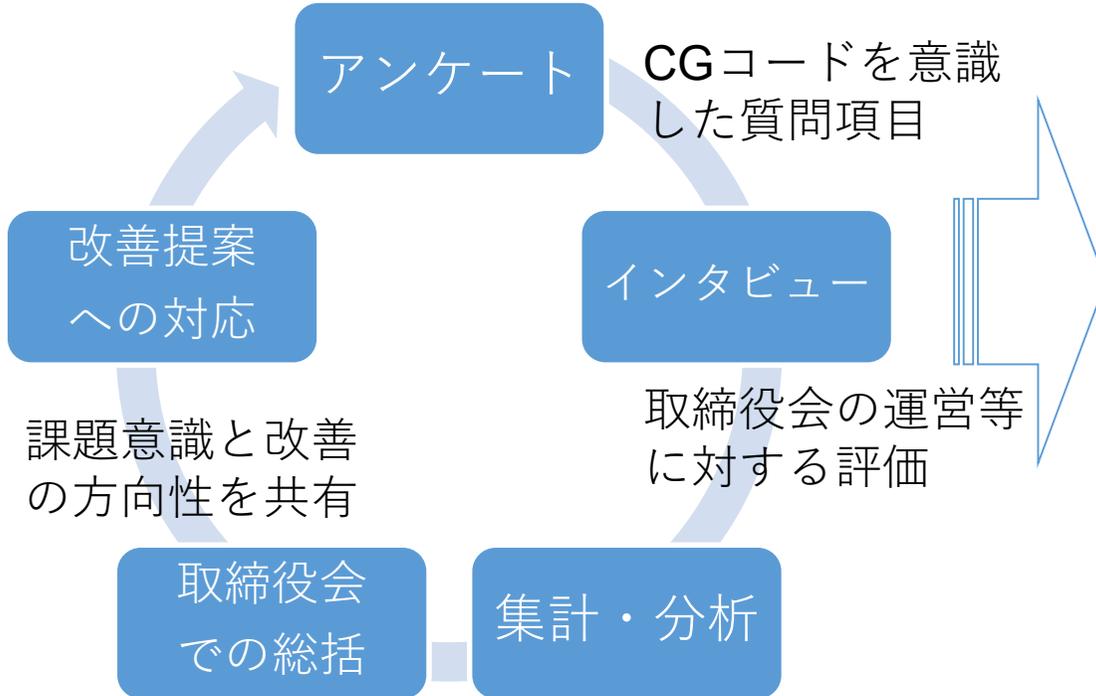
- ・ 社内の全部門集会への参加
- ・ 施設見学および従業員との対話機会の提案、設定
- ・ 監査役会との定期会合、往査への同行

取締役会資料等の情報提供

- ・ 各議題の説明資料の事前提供、事前説明の実施
- ・ 業界紙等の主要記事の提供（毎月）
- ・ アナリストレポートの共有

G:取締役会の実効性評価

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



取締役会の実効性向上に寄与

【昨年からの変化・改善】

●取締役会の構成

⇒ 経営経験者（社外取締役）の増員

●取締役会の監督機能

⇒ 社外役員への情報提供拡充
⇒ 中長期的な経営に関する議論の拡充

●社外取締役の役割・機能

⇒ 役員人事案/役員報酬案検討会議の議長

G:昨年提示した課題への対応状況

取締役会の役割・機能

- ・ グローバル化を見据えた議論の深化
- ⇒ オブジーボクリフを見据えた中長期的な経営課題に関する議論の充実

社外取締役の役割

- ・ ガバナンス上の役割拡大
- ⇒ 役員人事案／役員報酬案検討会議を主導

報酬制度

- ・ 短期/中長期の経営課題に見合ったインセンティブ
- ⇒ 報酬制度見直しに着手

政策保有株式の縮減について

政策保有株式の縮減結果（2018年11月～）

➤ 縮減計画（2018年11月1日公表）

- 今後3年間で、2018年3月末(111銘柄、1,671億円)に対して、約30%相当の政策保有株式を縮減する。

➤ 縮減結果

- ・ 保有銘柄数：40銘柄（36.0%）縮減
- ・ 金額（時価ベース）：503億円(30.1%) 縮減

	2018年3月末	2021年9月末	縮減	縮減率
保有銘柄数	111 銘柄	71 銘柄	40 銘柄	-36.0%
貸借対照表計上額	1,671 億円	1,418 億円	253 億円	-15.1%
2018年3月末 時価ベース	1,671 億円	1,168 億円	503 億円	-30.1%

現在の政策保有株式の縮減計画（2021年10月～）

➤ 次期縮減計画について

- ・ 期間：2021年10月～2025年3月（3年半）
- ・ 縮減計画内容：

2021年9月末(1,418億円)に対して、30%相当の縮減
※2022年3月末までに純資産に占める政策保有株式の割合を20%未滿まで縮減する予定。

	2021年9月末	2025年3月末 見込み	目標	
			縮減額	縮減率
2021年9月末 時価ベース	1,418 億円	993 億円	425 億円	-30.0%

➤ 中長期計画について

純資産に占める政策保有株式の割合（貸借対照表計上額ベース）について、10%未滿を目指します。

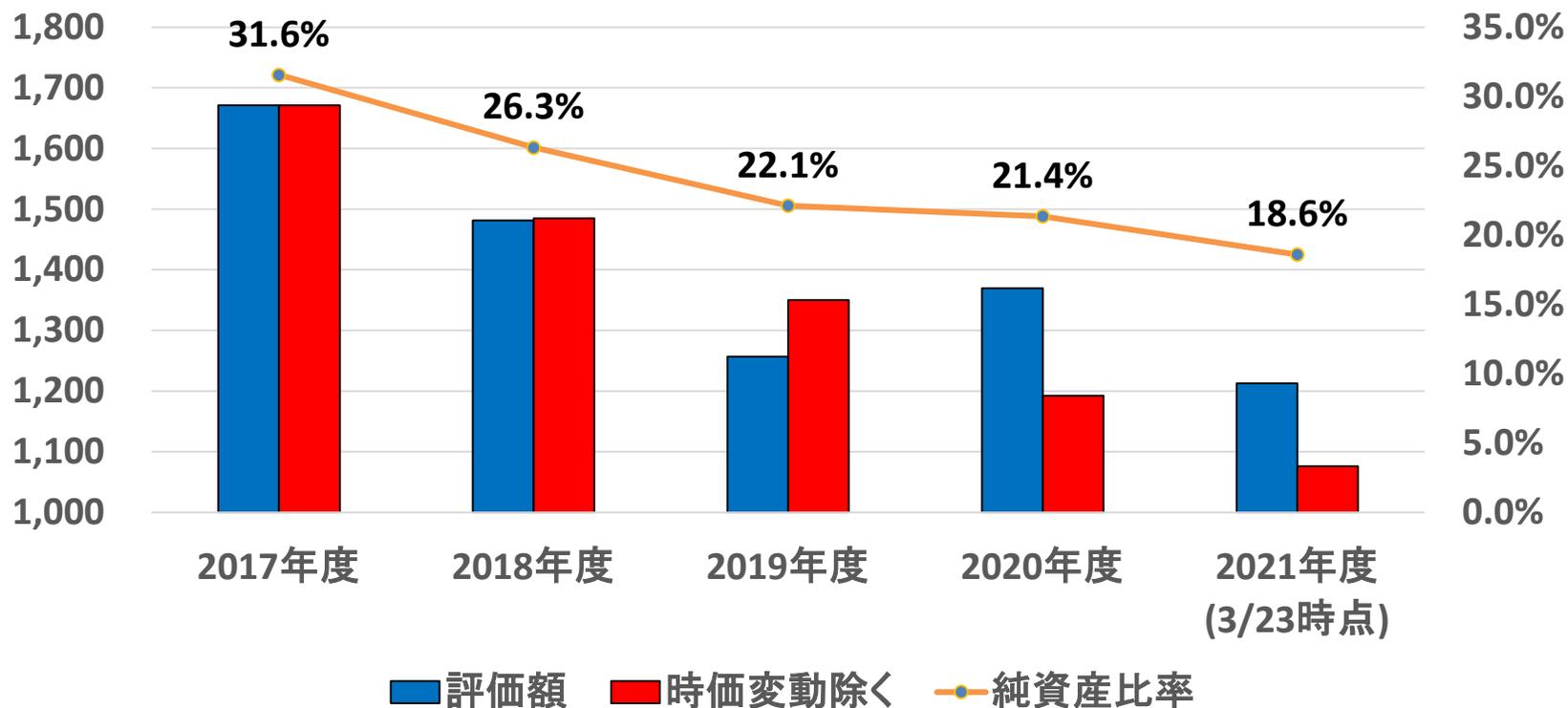
政策保有株式の縮減推移

- 2022年3月末までに純資産に占める政策保有株式の割合を20%未満までに縮減予定
- 2022年3月23日現在の純資産比率は18.6%

➤ 縮減結果

単位：億円

各期末時点の推移



マテリアリティの見直しについて

サステナブル経営方針



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

人々の健康への貢献

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

次世代への豊かな地球環境の保持

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

いきいきと活躍できる社会の実現

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

透明性の高い強固な経営の確立

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

マテリアリティ

新マテリアリティ

CSR課題から 経営課題へ

- これまでマテリアリティを“CSRの重要課題”と位置付けて推進。
- 財務と非財務の経営課題をより統合的に管理していくため、マテリアリティを“経営の重要課題”として再整理した。
- それに先立ち、マテリアリティの上位方針となるサステナブル経営方針を策定した。

⇒ ESG情報開示と対話もより分かりやすく



新マテリアリティ

価値創造

革新的医薬品の創製

製品価値最大化

パイプライン拡充

欧米自販の実現

事業ドメインの拡大

価値創造のための基盤

デジタル・ITによる企業変革

財務資本の強化

人的資本の拡充

知的財産戦略

オープンイノベーション

多様なパートナーシップの促進

価値の保護 (価値毀損リスク)

製品の信頼性と
安全性の確保

製品の安定供給

地球環境の保護

人権の尊重

法令遵守と
コンプライアンスの徹底

サプライチェーンマネジメント

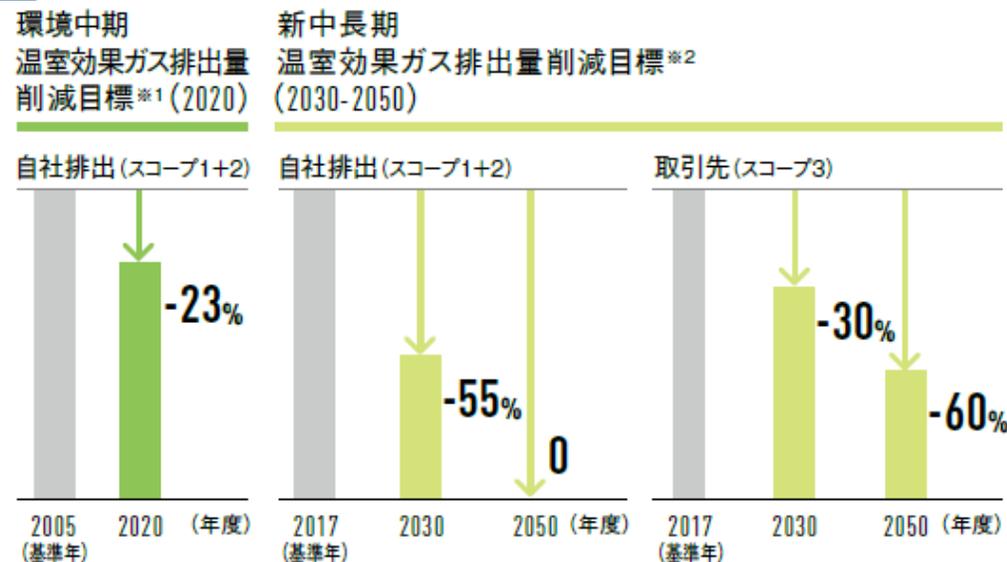
コーポレートガバナンスの向上

地球環境の保護

環境ビジョン（2019年6月策定）



1 温室効果ガス



2

● 水使用量

2030年度に、水資源使用量(取水量)を生産数量原単位で15%削減する。(2017年度比)

3 廃棄物

1. 産業廃棄物の最終処分量を毎年1%以下とする。(※)

※非リサイクル(=埋立・単純焼却)の割合を総量の1%以下とすることを、当社の「ゼロエミッション」の基準と定義しています。

2. 2030年度に、産業廃棄物の排出量を生産数量原単位で15%削減する。(2017年度比)

3. 事業活動において、環境負荷低減を促進していく。

環境推進体制



■ ISO14001に準拠した環境マネジメントシステム（生産事業所）

生産事業所名	取得状況
フジヤマ工場	取得
山口工場	取得（2021年度）

脱炭素社会の実現

RE100
CLIMATE GROUP



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

- 当社の中長期的な温室効果ガス排出量削減目標（自社排出）は、SBTiから最も意欲的な目標「1.5°C目標」に分類されています。
- 事業活動で使用する電力は、RE100※（2020年6月加盟）に沿い、再生可能なエネルギーの利用を高めて参ります。

ECO VISION 2050 達成のロードマップ(温室効果ガス)

	中長期目標		2021年度目標
	2030年(マイルストーン)	2050年(究極のゴール)	
温室効果ガス 排出量 自社排出(スコープ1+2)	2017年度比 55% 削減	0	2017年度比 16.8% 以上削減
再生可能エネルギー 利用率 再生可能エネルギー利用量/ 全電力消費量	55% 以上	100%	16.8% 以上

※ RE100：事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目指す国際イニシアティブ

気候変動関連による財務情報の開示

- 2019年10月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言への賛同を表明
- TCFD が提言する「ガバナンス」「戦略」「リスク・機会の管理」「指標と目標」への対応を開示。
- リスクの全社的リスクマネジメントへの統合、および年度更新を推進。

▶ 気候変動に関するリスク

要因	バリューチェーン	リスクと影響		財務影響 [※]	管理手法
1.5℃をめざす社会	規制によるリスク	自社	炭素税の負担増 気候変動に関する規制が強化され、温室効果ガス排出量への炭素税負担が増加する可能性がある	19億円	緩和 ■ 1.5℃目標に沿った温室効果ガス排出量削減目標（スコープ1+2）の達成 ■ 達成のための省エネルギー、再生可能エネルギー投資計画の実施
		調達先	調達価格への炭素税の転嫁 気候変動に関する規制が強化され、調達先の温室効果ガス排出量にかかる炭素税負担が増加し、当社調達価格へ転嫁されコストが上昇する可能性がある	6億円	緩和 ■ 温室効果ガス排出量削減目標（スコープ3）の達成 ■ 達成のためのサプライヤーへのエンゲージメントの強化
4℃上昇した場合	物理的影響によるリスク	自社、製造委託先、サプライヤー	洪水リスク（急性） 急性的な台風等の被害（洪水）リスクが大きくなり、製造設備毀損による操業の中断や貯蔵設備の毀損により収益の低下を招く可能性がある	34億円	適応 ■ 主要拠点への非常用発電機導入および定期メンテナンスの実施 ■ 全社的リスクマネジメント（ERM）への気候リスクの統合 ■ 取引先との協体制度の確保（製品保管先、取引先の防水対策の検討等） ■ 複数供給先の確保 ■ 取引先選定プロセスにおける気候変動による洪水の影響を勘案
			水不足リスク（慢性） 十分な在庫を確保しているため、長期的な水資源枯渇により、水の使用制限による操業の中断が発生し、収益の低下を招くリスクは現時点ではない	0億円	適応 ■ 機会損失を起こさない適正在庫の確保 ■ 取引先との協体制度の確保

※ 財務影響：1.5℃もしくは4℃における2020～2030年の最大値（規制によるリスクは累計値）。

緩和 気候変動の原因となる温室効果ガスの排出削減対策 **適応** すでに生じている（あるいは、将来予測される）気候変動の影響による被害の防止・軽減対策

▶ 気候変動に関する機会

要因	バリューチェーン	機会と影響		財務影響 ^{※1}	管理手法
1.5℃をめざす社会	資源の効率性による機会	自社	高効率製薬プロセス 高効率製薬プロセス（グリーン・サステナブル・ケミストリー ^{※2} 等）技術の導入により、原材料コストの削減等の機会と成り得る	23億円	■ 資源効率に関する指標の設定 ■ 体制の整備
4℃上昇した場合	事業による機会	顧客	予防・治療製品 温暖化により疾病動向が変化した際に、それらに対する既存医薬品（メラノーマ治療薬等）の需要が高まる、または新薬を開発販売することで収益に好影響を及ぼす可能性がある	5億円	■ 既存医薬品の効能追加 ■ 新規化合物ライブラリーの充実 ■ オープンイノベーションの活用等
1.5℃をめざす社会	評判による機会	投資家、顧客、採用市場	企業価値向上 当社の気候変動への取り組みが顧客からの信頼獲得、従業員の定着、人材採用での評価向上、ESG投資家からの評価向上等の企業価値創出に寄与することが想定される	（企業価値創出として寄与）	■ 実施した活動結果の適正な外部公表

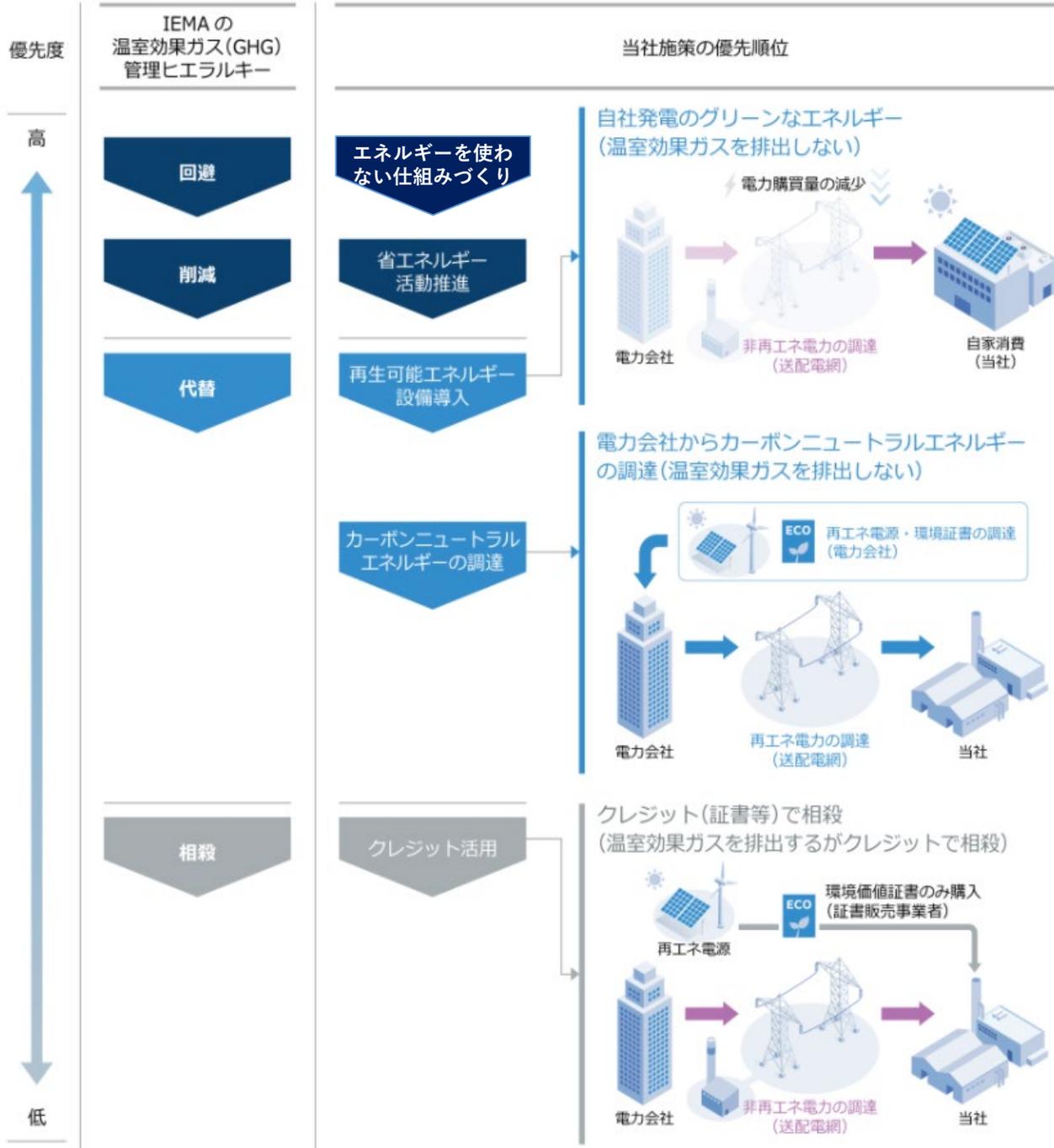
※1 財務影響：1.5℃もしくは4℃における2020～2030年の最大値（規制によるリスクは累計値）。

※2 グリーン・サステナブル・ケミストリー：持続可能な社会を実現するため化学物質のライフサイクル全体において環境負荷を低減しようとするコンセプト。



・TCFDに関する詳細は、「TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」（英語）の <https://www.fsb-tcf.org/> をご参照ください。

削減施策の優先度



当社の温室効果ガス排出量削減施策の優先度
(出典：ENECHANGE株式会社資料を参考に当社作成)

温室効果ガス排出量削減活動

回避

- ◆グリーンサステイナブルケミストリーへの取り組み

環境に配慮した医薬品原薬の製造工程開発



代替

- ◆再生可能エネルギーの導入
太陽光発電の導入(水無瀬研究所)



回避

- ◆電気需要の平準化(日中使用電力のピークシフト)

大容量蓄電システム(山口工場)



- ・夜間の蓄熱システム
- ・コージェネレーションシステム

代替

- ◆カーボンニュートラル都市ガスの導入

Scope1の削減(筑波研究所・城東製品開発センター)



カーボンニュートラルLNG
バイヤーズアライアンス

省エネ

- ◆省エネルギー設備への更新
熱源設備の更新(水無瀬研究所)



モジュールタイプヒートポンプチラー

人的資本の拡充

経営人財育成研修・グローバル人財育成研修

経営人財

目的	将来の次世代経営候補者の育成		
対象	次期リーダーを担える人財	次期事業所長を担える人財	次期本部長・経営層を担える人財
研修	一般社員対象 選抜研修	管理社員対象① 選抜研修	管理社員対象② 選抜研修
期間	1年間	2年間	2年間

グローバル人財

GSIP : Global Skill Improvement Program

1年間

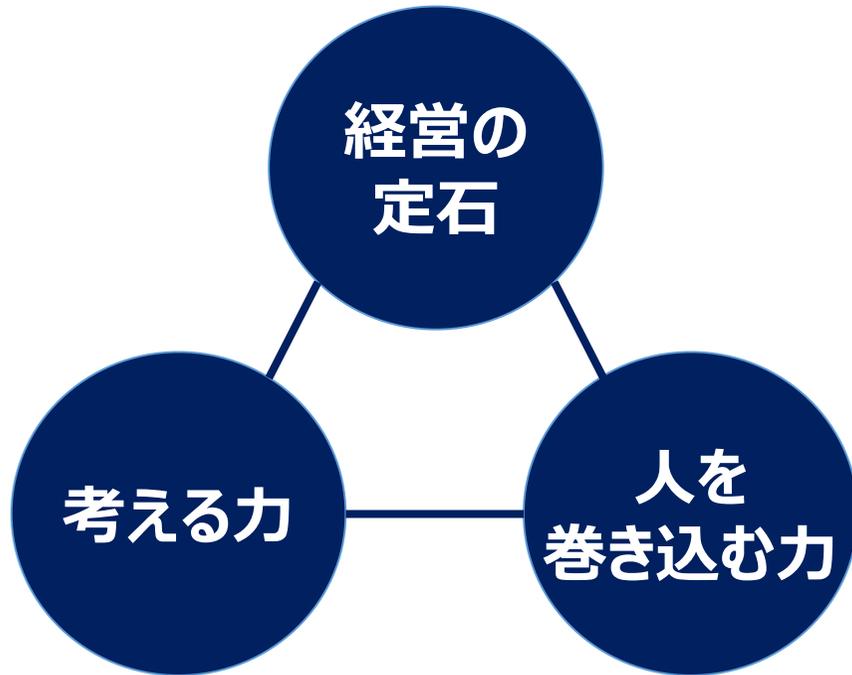
GSIPは、**国内外を問わず**如何なる現場においても、チームの中でリーダーシップを發揮し、周囲と適切に連携しながら、会社全体に影響を及ぼすような人財の育成を目指したプログラム（※語学力の向上が主たる目的の研修ではない）

異文化コミュニケーション

異なる価値観・文化的背景でも信頼関係を構築できる力

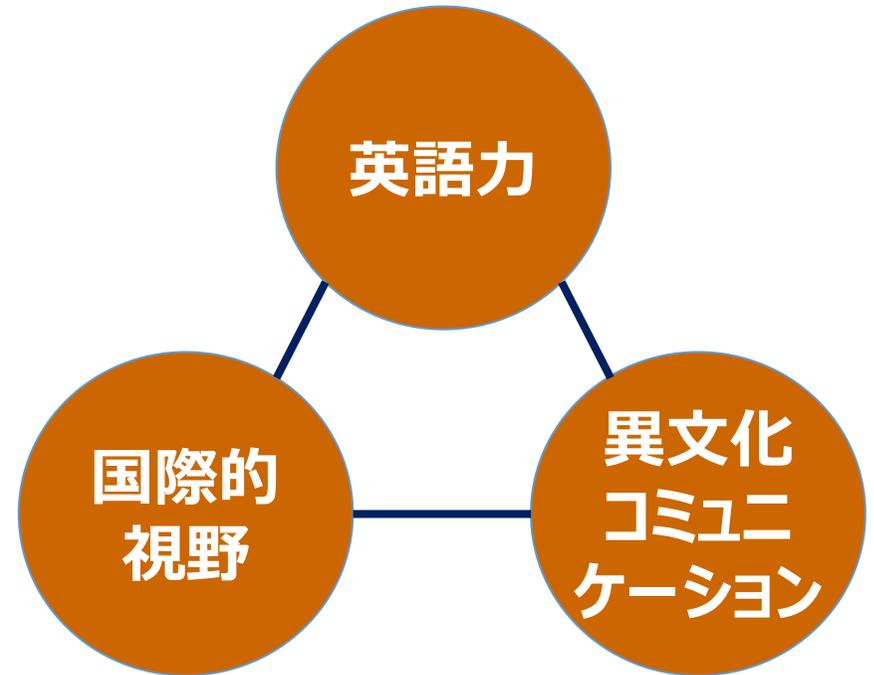
グローバル視点・全社視点で考え行動できる人財

普遍的に必要な3つの能力



経営人財育成研修

世界で通用するために必要な3つの能力



グローバル人財育成研修

戦略的人事異動：部門を超えた育成に資するポジション / 海外赴任、等

公募制度の拡充

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

応募条件	①入社歴3年以上 ②同じ組織で3年以上
求人枠	各本部1名・直轄部署毎に1名

	2019年度	2020年度	2021年度
求人部署数	12部署	13部署	14部署
該当応募者数（応募者数）	49名（114名）	48名（100名）	37名（79名）
マッチング者	6名	8名	6名

公募異動者とその事業所長 全員に対してヒアリングを実施（現場の声）

- ・公募異動者の全員が、「やりがい」や「責任感」をもって業務にあたっている
- ・応募条件が厳しすぎる、求人枠が少なすぎる（狭き門すぎる）
- ・部署の仕事、メンバー構成等を求人票だけでは深くまで理解できない

公募制度の改訂

拡大

- ① 応募条件としての「同じ組織で3年以上」を撤廃
⇒ **社員の8割以上が応募可能**（昨年までは社員の3割程度）
- ② 求人枠としての「各本部1名・直轄部署毎に1名」を撤廃
- ③ 求人部署の紹介スライドの作成

求人票	
募集職種	
募集人数	
募集期間	
募集地域	
募集対象	
募集条件	
募集要項	
募集方法	
募集時期	
募集場所	
募集時期	
募集場所	

求人票
求めるスキル/人財像など



●●部についての質問	
Q1: ●●部のスローガン、部の目指す姿を教えてください！	A1:
Q2: 異動後に自分が働く姿をイメージしたいです。	A2:
Q3: 配属後、業務に慣れるかどうか不安です。	A3:
Q4: ●●部の職場について知りたいです。現在所属しているメンバー（チーム構成や人数等）や、日頃の職場の雰囲気について教えてください！	A4:

求人部署紹介スライド
スローガン/メンバー構成/研修体制/魅力など

●●部の紹介	
① ●●部の魅力をPRしてください！	

社員がチャレンジする機会を拡大

社内チャレンジジョブ制度の導入

2022年
4月～
導入予定

現場からの声（ニーズ）

- ・ 別分野の仕事にチャレンジしたいけれど、適性が心配。。。。
- ・ 今すぐ異動までは考えていないが、他部門を知ることでもっと視野を広げたい。
- ・ あの部署の仕事を知りたい！他部門の方ともっと交流を深めたい！
- ・ 色々な視点からの意見がほしいが、すぐには人は増やせない（受け入れ側）

⇒ **80%は現在の部署の業務、残りの20%で別の部署を兼務**

■イメージ



オンラインが主流になることで、実現可能性アップ！

グローバル経営に資する人財育成プログラム

グローバル経営に資する人財の醸成

経験・体験 \geq 知識・スキル、他

選抜

経営人財
育成

グローバル
人財育成

社内

拡大

公募制度

社内
チャレンジ
ジョブ制度

4月
導入

社外

ONO
Innovation Platform

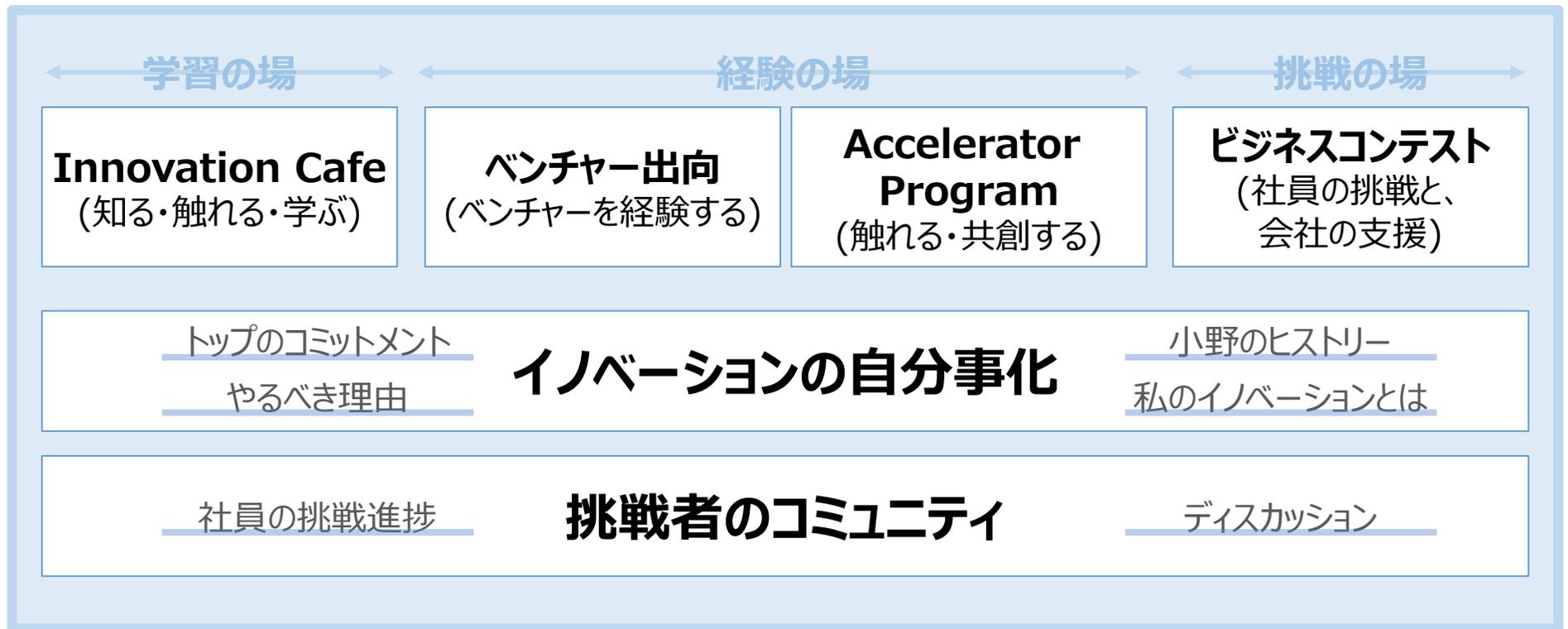
ベンチャー出向
新規事業プロジェクト

チャレンジ

自主的参加型研修 : 約20企画 / 年

自己啓発 会社補助制度あり

Ono Innovation Platform



Ono Innovation Platform

社員一人一人が必ずこれを実現するという強い意志を持ち、
今の「出来ない」を「出来る」に変える仲間との挑戦のコミュニティ

Innovation Cafe

挑戦するための武器を持つ

WILL

2021.6.23 “触れる”



2021/6/23 13:30-16:30 Zoom

ヘルスケア領域の起業家
(元外科医、元薬剤師)による
挑戦の講演・対談を聞く機会

視座

2021.6.7 “知る”



多くのベンチャーの成功と
失敗を見てきたキャピタリストの話、
滝野本部長との対談を聞く機会

2021.11.29 “知る”

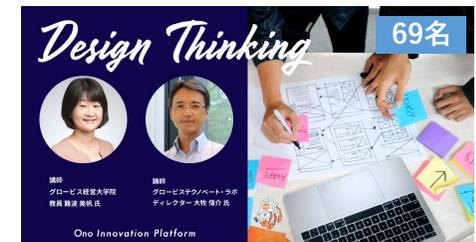


2021/11/29 17:30-18:30 Zoom

「日本のイノベーションの
ジレンマ」著者である関学)
玉田俊平太教授による講演

顧客志向

2021.7~10 “体験する”



Innovation Cafe イノベーションを“体験する”

デザイン思考を学び、顧客
と課題の仮説を立案し検証
するワークショップ (半日
x5回)

2021.9.16 “触れる”



がん患者向けカトラリーを
販売する、関電病院 看護師
発のビジコン挑戦ストーリー
を聞く機会

2022.2.15 “知る”



最新のテクノロジーやデジ
タルヘルスのトレンド分
析・イノベーション探索

2021.9.8 “知る”



社内新規事業に取り組む価
値、挑戦者の持つべきマイン
ド、事業開発の進め方を
聞く機会

2022.3.1,15 HOPE限定



新規事業に必須のインタ
ビュースキル講座：痛みの
ある課題を見つけ出すため
には

ベンチャー出向 (V2V)

挑戦するための武器を持つ

会社の看板を外し
正解のない中で
自ら考えて行動する

- **WILL**を深く掘り下げ、合致するベンチャー企業に出向
- 圧倒的な意思決定量・行動量を経験し、**視座**を高める
- 企業の生死を懸けて、とことん**顧客**に向き合う

営業本部
ONC首都圏営業部

NPO法人 こども食堂センターむすびえ
(こども食堂を通じた貧困・格差の解決)

経営戦略本部
経営企画部

ケイスリー株式会社
(自治体の問題解決)

研究本部
オンコロジー研究C DRA

一般財団 地域・教育魅力化PF
(地方高校への越境を通じた意思作り)

開発本部
クリニカルファーマコロジー部

株式会社Lightblue Technology
(ヒューマンセンシング系AI技術開発)

事業戦略本部
事業開発部

カメラブ株式会社
(カメラ機材、体験のサブスク事業)

ビジネスコンテスト

この挑戦は希望をつくる

HOPE

OIP Challenge Program

挑戦しがいのある環境づくり

HOPE Challenger

83名

社員一人ひとりのWILL
課題意識が起点

一次選考通過

9名

中間審査会
最終審査会

専任で
事業化検討

未来を議論

小野薬品はどんな課題に向き合い
顧客にどんな希望を提供すべきか



相良社長
(最終審査のみ)



辻中経営戦略本部長

心理的安全：企業に所属しながら、ご自身のWILL実現に挑戦できる

OIP参加者の声

視座の高まり

「世の中を変えてみたいと思うようになった」

「誰かのために役立ちたいと考えるきっかけになった」

自分ごと化

「本来の仕事は自分で考えてやるもの、と気づいた」

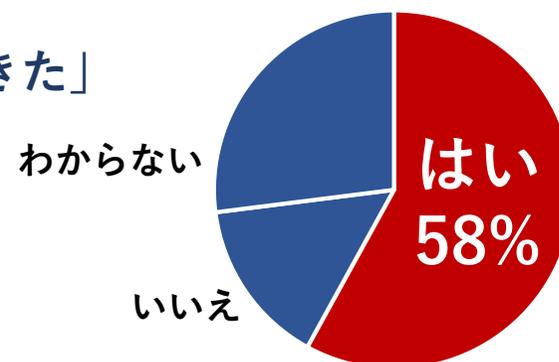
「必死に考え、全て自身で判断するという体験ができた」

仲間からの
刺激

「挑戦の気概を持った人たちから刺激を受けた」

「前向きな人たちとのつながりができた」

Q.業務の変革や改善につながる、
新しい取り組みにチャレンジ
するようになった



(OIP参加者アンケート)

女性活躍推進（2016年4月1日～2021年3月31日）※5年間

目標

①平成 29 年度採用より新卒総合職に占める女性の採用率 40%を目指す

目標
未達

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
女性比率	35.1%	48.8%	33.8%	40.3%	40.2%

②直近 5 年間に入社した新卒総合職の社員について女性の定着率を男性の定着率と比較して 90%以上を目指す

目標
達成

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
定着率の 男女差	95.1%	95.6%	98.9%	96.7%	97.7%

女性活躍推進計画（2021年4月1日～2023年3月31日）

①女性管理職比率、管理職候補層の女性比率が低い



目標：管理職候補層の女性割合15%以上にする

- ・管理職を含め将来のキャリアを具体的イメージできるように、性別を問わずキャリアを考える機会を提供する
- ・次期管理職育成の風土醸成のため、部下のキャリア支援に関する仕組みを提供する

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備



目標：男性の育児関連休暇制度取得率75%以上にする

- ・出産後、上司と本人に育児休業ならびに育児参加奨励休暇の取得を推奨するメールを送信
- ・制度周知の機会を増やす
- ・今ある育児関連両立制度を周知する

女性活躍推進（2021年度結果）

①女性管理職比率、管理職候補層の女性比率が低い

➡ 目標：管理職候補層の女性割合15%以上にする

2022年3月末時点：14%

- 管理職を含め将来のキャリアを具体的イメージできるよう、性別を問わずキャリアを考える機会を提供する
 - ・従業員のキャリア教育を開始
 - ・キャリアに関する映像教材8本を用いたりリリース、自主的参加型の研修の実施（5回）
- 次期管理職育成の風土醸成のため、部下のキャリア支援に関する仕組みを提供する
 - ・上司と部下の間で行う1on1のキャリア面談をパイロット実施（16部署、108名の一般社員を対象）

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

➡ 目標：男性の育児関連休暇制度取得率75%以上にする

2022年3月末時点：79%

- 出産後、上司と本人に育児休業ならびに育児参加奨励休暇の取得を推奨するメールを送信
 - ・2021年7月より本人には推奨メールを送信。また、育児休業取得の意向確認を法改定より先駆け実施
 - ・上長向けには全社トップページにて取得しやすい環境整備の構築を周知徹底
- 制度周知の機会を増やす
 - ・社内報を用いた周知（育児休業制度や、男性の育児休業座談会を掲載）
- 今ある育児関連両立制度を周知する
 - ・2021年より5月と11月に「上司と部下のための育児休業復職後からの両立支援セミナー」を開催

ESG外部評価

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
CDP	気候変動:Aマイナス、水:B	気候変動:A、水:B	気候変動A、水:Aマイナス	気候変動A、水:Aマイナス	気候変動A、水:A
FTSE	非採用 2.8点	採用 3.2/5点	採用 3.4点/5点	採用 4.1点/5点	採用 4.2点/5点
MSCI	非採用 スコア:BBB	非採用 スコア:BBB	採用 スコア:A	採用 スコア:A	採用 スコア:A
DJSI	未回答: 16/100点	未回答: 19/100点	回答: 60/100点	World Index (Industry Mover)	World Index (Bronze Class)
東洋経済CSR ランキング	254位/1413社	180位/1501社	121位/1593社	126位/1614社	107位/1631社
日経 スマートワーク経営	—	星3.5 ★★★★☆	星4.0 ★★★★☆	星4.0 ★★★★☆	星4.0 ★★★★☆
日経 SDGs経営	—	—	星4.5 ★★★★★	星4.0 ★★★★☆	星4.0 ★★★★☆
健康経営度 調査	上位60~70% 回答1239社中	ホワイト500取得	健康経営銘柄取得 ホワイト500取得	ホワイト500取得 (上位1~50位)	ホワイト500取得 (上位1~50位)

ESG関連表彰



本社が
2021年度 おおさか気候変動対策賞 特別賞受賞



2021年にSUSTAINA ESG AWARDの「総合部門」
上位51～100社に与えられるブロンズクラスを受賞

3R

3 R 推進協議会 2020年度
リデュース・リユース・リサイクル推進協議会会長賞

令和元年度
地球温暖化防止活動
環境大臣表彰



令和元年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰受賞

Minister of the Environment
対策活動実践・普及部門

ONO 小野薬品工業株式会社

Dedicated to the Fight against Disease and Pain