

小野薬品ESG説明会

～企業価値向上に向けて～

2023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. サステナブル経営について
2. コーポレートガバナンス
3. コンプライアンス体制強化のための取り組み
4. 人的資本の拡充
5. 地球環境の保護
6. 医療アクセスの改善への取り組み

サステナブル経営について

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
じて、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

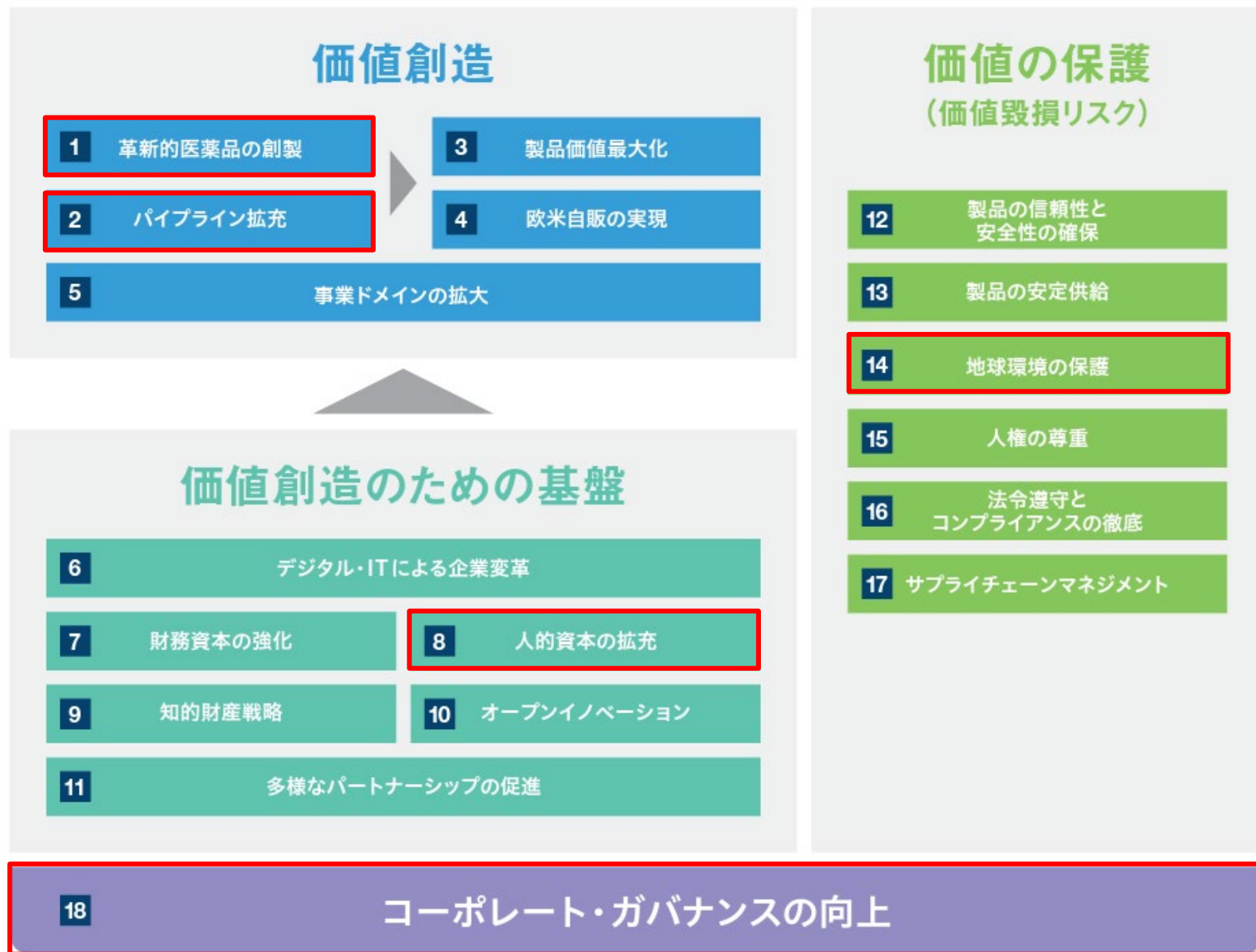
事業活動を通じて、全ての人々の権利と多様性が尊重され、人々がいきいきと活躍できる社会の実現に貢献していきます。

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（経営課題との統合）



革新的医薬品の創製

重要課題のマネジメント

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

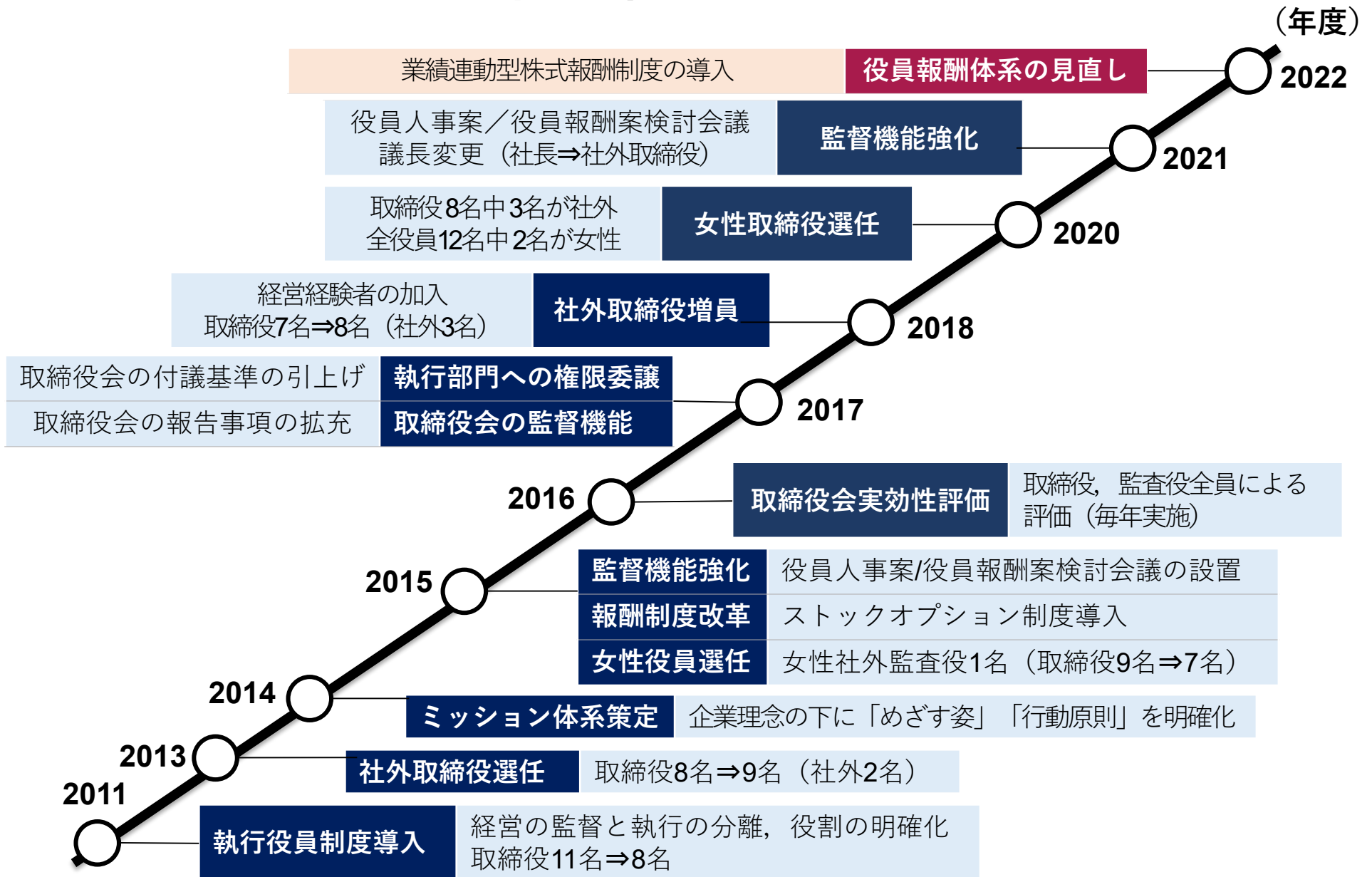
パイプライン拡充

重要課題のマネジメント

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

コーポレートガバナンス

ガバナンス強化の取り組み



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
顧問

2018年6月就任



奥野明子

甲南大学
経営学部教授

2020年6月就任



長榮周作

パナソニックホールディングス株式会社
特別顧問

2021年6月就任

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。

※役員人事案検討会議・
役員報酬案検討会議 議長

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。

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。

社外取締役の機能発揮のための環境整備

社外取締役が期待される役割・機能を果たせるよう環境を整備

意見交換：重要な業務執行案件等につき、取締役会上市程前に意見交換を実施
研修会、拠点視察：製薬事業の理解深耕のため、研修会、拠点視察を実施
従業員との対話：社風・企業文化の理解深耕のため、従業員対話会を開催
監査役（会）連携会合：非業務執行役員間での情報共有、意見交換を実施

2022年度実績（ご参考）

意見交換（5回）

研修会（3回）

拠点視察（水無瀬・筑波研究所、山口工場）

従業員対話会（水無瀬研究所）

監査役会との連携（1回+往査連携2回）

その他情報提供（随時）

- ・ 業界紙情報、アナリストレポート等
- ・ 中計全社集会、人財育成プログラム等



水無瀬研究所視察（対話会; 2022年7月）

役員人事案／役員報酬案検討会議

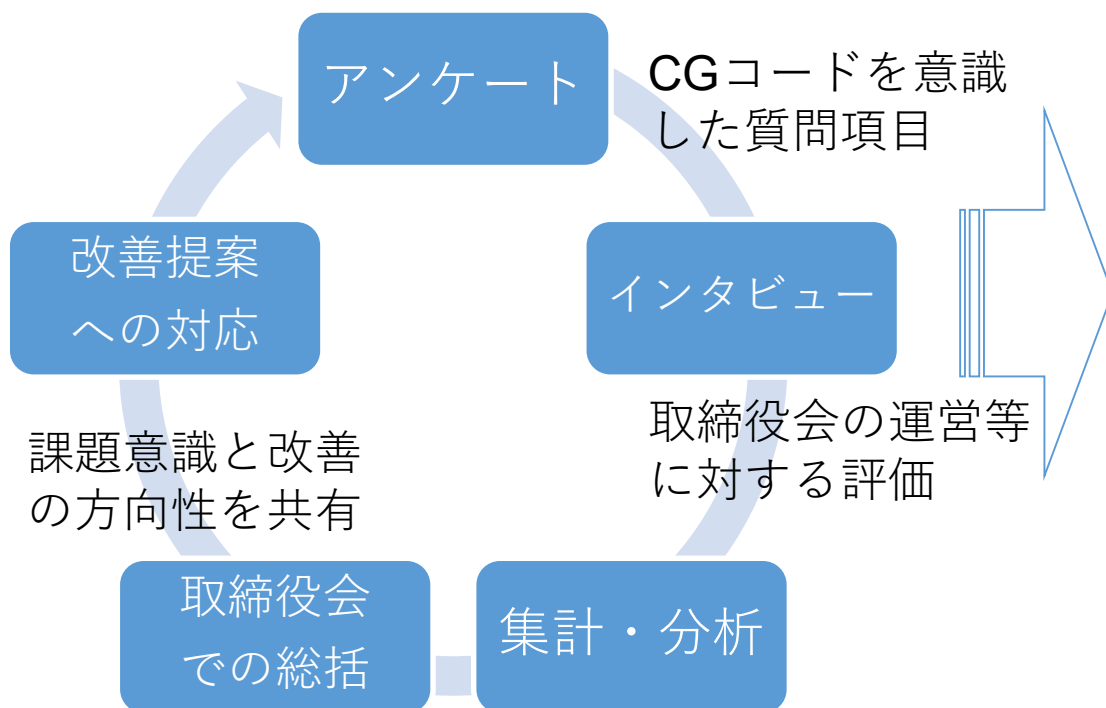
ガバナンス上重要な役員人事、役員報酬について、独立性の高い社外取締役を主要なメンバーとする会議体で議論し、経営の透明性・客観性を確保

	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 <p>⇒ 2022年度: 報酬制度改訂について審議</p>

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】

- **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実効性向上
- **報酬ガバナンス**
⇒ 業績連動型株式報酬制度の導入（株式報酬比率拡大）
- **取締役会の監督機能**
⇒ 社外取締役の取締役会以外での活動機会の拡充（拠点視察、研修、意見交換等）

コンプライアンス体制強化のための取り組み

コンプライアンス体制強化のための取り組み

- ① 寄付金関連の取り扱いルールの変更
- ② コンプライアンス体制強化への取り組み
- ③ 三重大事件を風化させない為の取り組み
- ④ 社員研修への取り組み
- ⑤ 通報窓口制度に関して

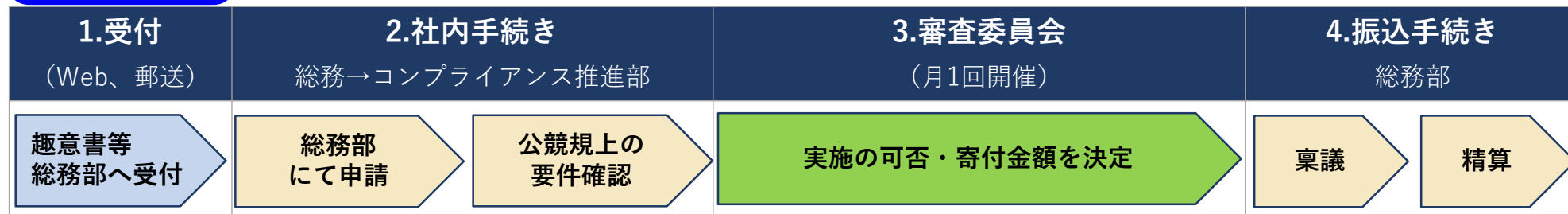
①学会・一般寄付・賛助会費審査委員会の運用

運用の変更

【あるべき姿】医学薬学の発展への社会貢献を維持しつつ、
 ①独立した部署が寄付支出を判断、②現場社員が寄付に関わらない、③公正性、透明性を確保

- 2021年10月より学会寄付、一般寄付、賛助会費の支出決定に関する運用フローを見直し、寄付等の案件を総務部に集約し、審査委員会にて最終決定する運用とした。
- 2022年4月からは、より一層の公平性・独立性を確保するために、学会寄付・一般寄付の申請受付をWebの専用サイトでの公募へ変更し、趣意書等の書類の受け取りにおいて、現場担当社員が医療関係者と関わる事がなくなった。
- 支出にあたっては、社員が医療関係者と関わることを極力排除し、客観的な基準に基づき公正性・独立性をより高めた運用を行っている。
- 具体的には営業部門、開発研究部門等は関与せず、総務部門、コンプライアンス部門、法務部門に加えて、外部識者（弁護士）も参加して、審議および決定している。

運用フロー



対象となる寄附金：一般寄付、学会寄付、患者団体寄付、賛助会費

※ 審査内容については、社内外問わず開示しない

審査委員会の概要

委員長	法務部長
委員	総務部長、コンプライアンス推進部長等
外部有識者	中央総合法律事務所 北川健太郎弁護士注)
オブザーバー	業務監査部長等

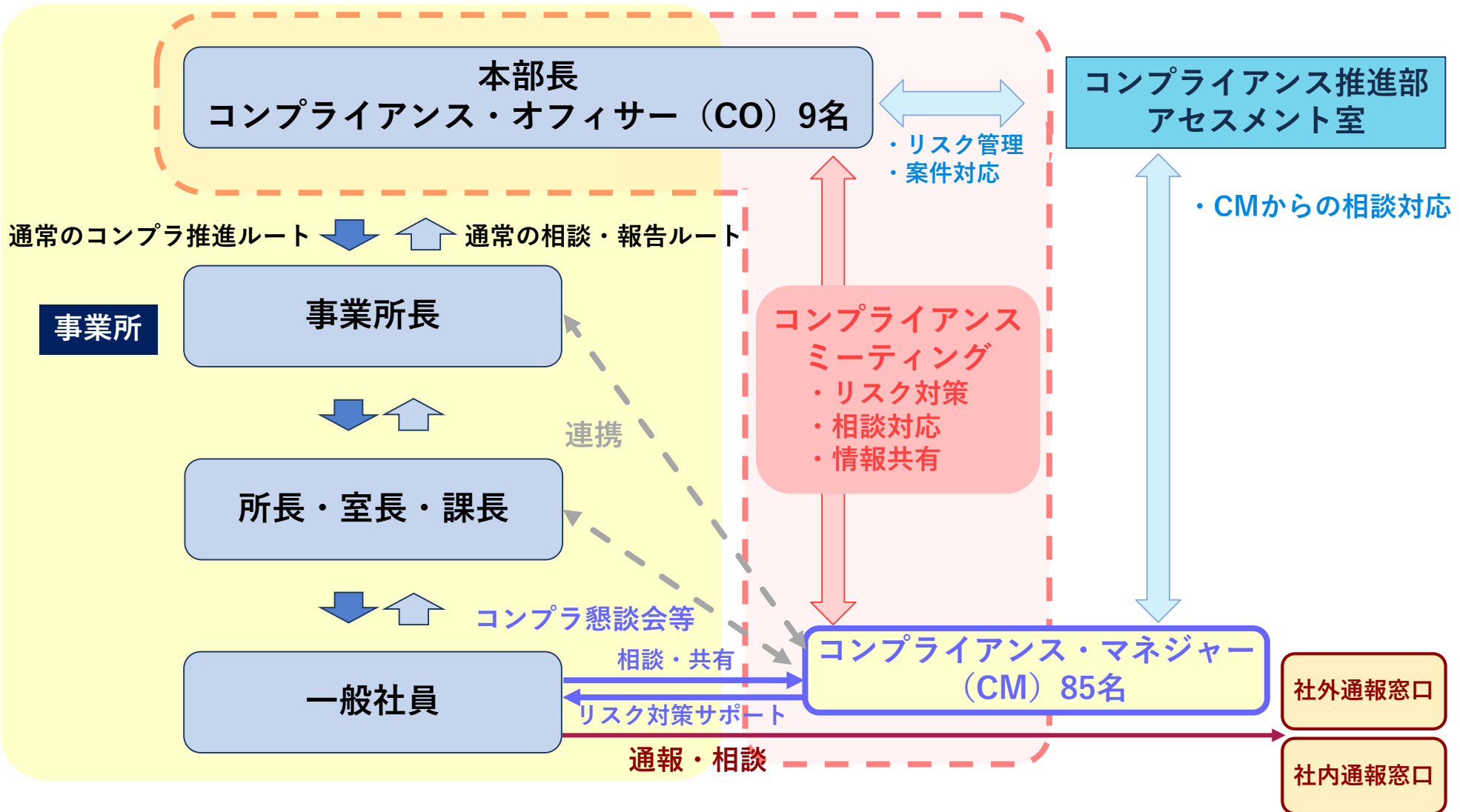
(事務局：総務部)

注) 元大阪地方検察庁検事正

	審査件数		支援件数	率
	累計	月平均		
合計	707	64.3	402	56.9%
一般寄付	89	8.1	52	58.4%
学会寄付	401	36.5	147	36.7%
賛助会費	217	19.7	203	93.5%

月1回開催し、審査記録を残す
 活動実績：2021年10月～2022年8月 計11回開催

②コンプライアンス体制強化への取り組み



コンプライアンス・マネジャーは、**コンプライアンス遵守の自分ごと化・リスク対策をサポートするために、事業所員の声を拾う、通常ルート（上長経由）であがらない・あげられない相談事を受ける事業所内の一次窓口**

③三重大事件を風化させない為の取り組み

三重大学事件を題材とした研修～二度と同じ過ちを犯さないために～

★研修の目的について、社長からのメッセージ

【研修講師（上席パートナー、コンプライアンス推進部）より】

1. 三重大事件の概要
2. 三重大事件が会社に与えた影響
3. 我々、企業に求められていること
4. 法令遵守への課題

【チェアマンの司会によるディスカッション】

5. 今後の取り組み（感想/意見など）

★研修の終わりに、コンプライアンス担当役員からのメッセージ

研修実施状況

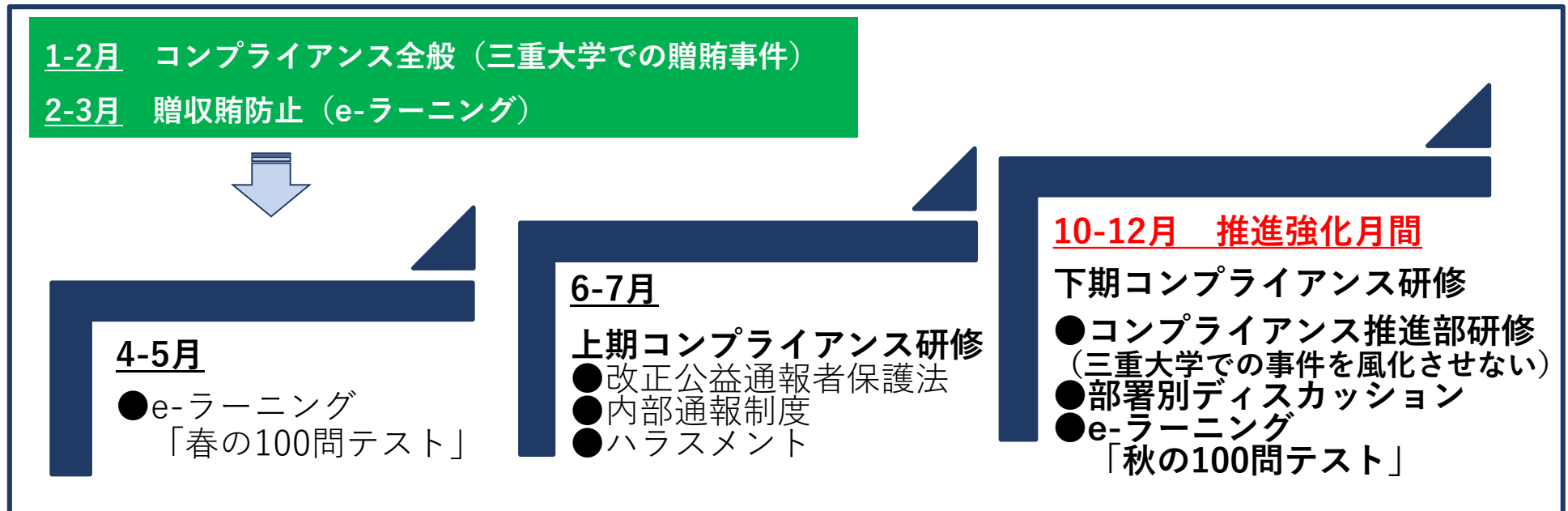
- ◆ 2022年1月～2月
全社 グループ別研修実施（事業所単位） 63グループ（3,248名）
※当日司会：事業所長にチェアマンとして一任
研修講師：栗田上席P/佐野上席P/コンプライアンス推進部
- ◆ 2022年3月8日、23日
上記日程での欠席者 2グループ（12名）
65グループ 3,260名
- ◆ 2022年6月28日
休職明けの社員 1グループ（10名）
66グループ 3,270名

※他休職明け社員は、10-12月強化月間でカバーしていく予定

④コンプライアンス研修の充実と強化

目標：「社員1人ひとりが、コンプライアンスを自分ごととして捉え、行動できる企業を目指す」

▶ 全社コンプライアンス研修の流れ



- ◆コンプライアンス意識向上・高い倫理観の醸成
- ◆違反・不正・ハラスメントの未然防止/再発防止
- ◆自浄作用が働く風土の醸成

⑤改訂_内部通報規定のポイントと通報相談状況

【内部通報規程のポイント】

- ① 顕名（実名）での通報を原則とする（※正当な理由があると判断した場合には、匿名通報も可能）
- ② 調査はコンプライアンス推進部が中心となる
- ③ 調査において虚偽を述べた者や第三者に漏洩した者には就業規則等に従って懲戒処分等を課す場合がある
- ④ 守秘義務に関わる内容について具体的な内容まで規定
- ⑤ 通報者の探索を禁止する内容を具体的に記載

【通報相談の件数】 件数は増加し、顕名通報も増えてきている（従来：10%→22上：30%）

	内訳	2019年度	2020年度	2021年度	上期	下期	2022年上期	顕名
通報件数	差別・ハラスメント関連	22	15	29	7	22	12	6
	人事・労務管理関連	2	1	2	0	2	2	1
	その他	44	6	29	8	21	11	1
	合計	68	22	60	15	45	25	8
コンプライアンス違反件数	差別・ハラスメント関連	3	1	0	0	0	0	0
	人事・労務管理関連	0	0	1	0	1	0	0
	贈収賄	0	1	1	1	0	0	0
	その他	6	0	9	2	7	6	4
	合計	9	2	11	3	8	7	4

※その他：就業規則/社内規則違反、販売情報提供活動GL違反など

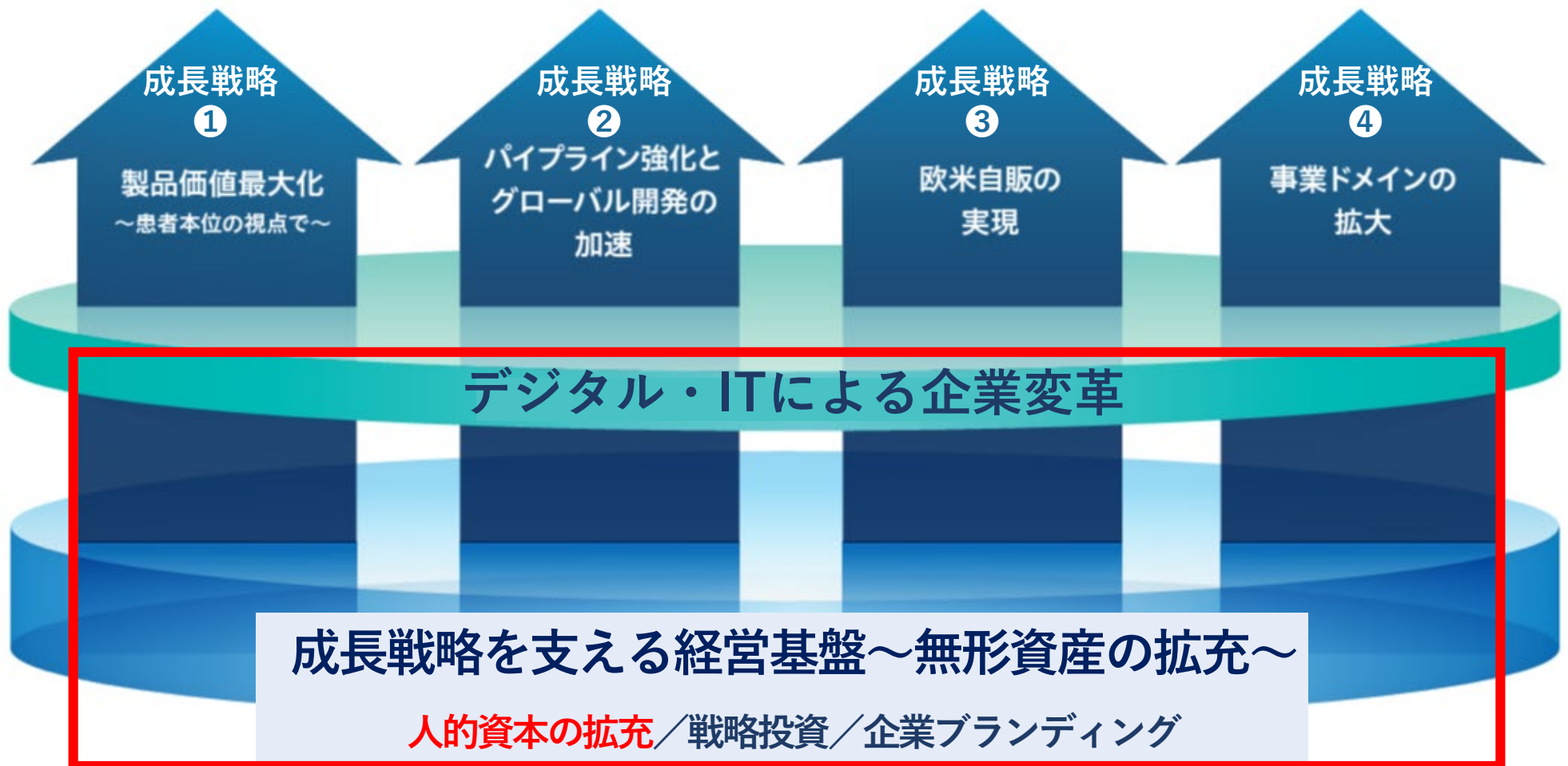
※コンプライアンス違反件数：懲戒処分となったもの

人的資本の拡充

4つの成長戦略と経営基盤

“病気と苦痛に対する人間の闘いのために”

グローバルスペシャリティファーマを目指して





成長戦略を支える経営基盤～無形資産投資の拡充～

◆ 人的資本の拡充

- 部門横断人財育成
(次世代経営人財、グローバル人財、デジタル人財、イノベーション人財)
- 専門人財育成
(各成長戦略を踏まえた人財)
- 組織風土の醸成
(ダイバーシティ (DE&I) 、多様な働き方の実現)
- エンゲージメント向上

◆ デジタル・IT

◆ 戦略投資

◆ 企業ブランディング

次世代経営人財育成研修・グローバル人財育成研修

次世代経営人財

目的	次世代の経営候補者の育成			
対象	将来の役員を担える人財		次世代事業所長を担える人財	次世代本部長・経営層を担える人財
研修	若手社員対象 選抜研修 30歳前後	35歳前後の有望な人財を対象とした選抜研修	若手管理社員を対象とした選抜研修	上級管理社員職候補者を対象した選抜研修
期間	8か月	1年間	2年間	4年間

グローバル人財

GSIP : Global Skill Improvement Program

1年間

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

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

4つの成長戦略と経営基盤

“病気と苦痛に対する人間の闘いのために”

グローバルスペシャリティファーマを目指して

成長戦略

①

製品価値最大化
～患者本位の視点で～

成長戦略

成長戦略

成長戦略

④

事業ドメインの
拡大

戦略推進を担う = 「専門人財」

経営基盤を支える = 「横断人財」

人的資本の拡充 / 戦略投資 / 企業ブランディング



成長戦略を支える経営基盤～無形資産投資の拡充～

◆ 人的資本の拡充

- 部門横断人財育成
(次世代経営人財、グローバル人財、デジタル人財、イノベーション人財)
- 専門人財育成
(各成長戦略を踏まえた人財)
- 組織風土の醸成
(ダイバーシティ (DE&I)、多様な働き方の実現)
- エンゲージメント向上

◆ デジタル・IT

◆ 戦略投資

◆ 企業ブランディング

女性活躍推進

計画期間：2021年4月1日～2023年3月31日※2年間

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12月1日時点：15.5%

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12月末時点：75.6%

女性活躍推進における当社の取り組み

個の価値観を大切にす風土を醸成し、多様な意見が受け入れられる組織を目指す

➤ 外部環境、内部環境を踏まえ当社KPIを設定

KPI（2031年時点）：女性管理職比率20%以上

KPI（2026年時点）：女性管理職比率10%以上

女性管理職比率の上昇とともに企業風土の変化が実感できる4年間へ

目標を設定し、制度や仕組みを整備。経営層を含む上位管理職層のコミットメントが完了している状態

2023年
導入

育成・風土醸成に着目し、女性M職登用の意識が社内に浸透、育成施策が実装している状態

2024年
浸透

育成・風土が定着し、女性M職比率が増加をはじめている状態

2025・2026年
定着

Post-コロナの働き方

(2023年5月以降在宅勤務の運用)

“一体感の醸成と多様な働き方”を同時に実現するため、

原則：「部門別設定」

定期的に振り返り・見直しを実施し、最適な働き方を目指す

- 原則、2回/月以上、チーム（室や課）のメンバー全員が出社して会議等を行うことによる対面のコミュニケーション機会を設定すること
- 原則、オンラインコミュニケーション時のカメラON（任意出席者等を除く）
- 原則、在宅勤務時のビジネスカジュアル（襟付きの服、など）

妊娠／育児／介護等の事由のある者は原則：「回数制限なし」

個の多様性の開発プログラム① 公募制度の拡充

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

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

	2020年度	2021年度	2022年度
求人部署数	13部署	14部署	34部署
該当応募者数（応募者数）	48名（100名）	37名（79名）	134名
マッチング者	8名	6名	25名

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

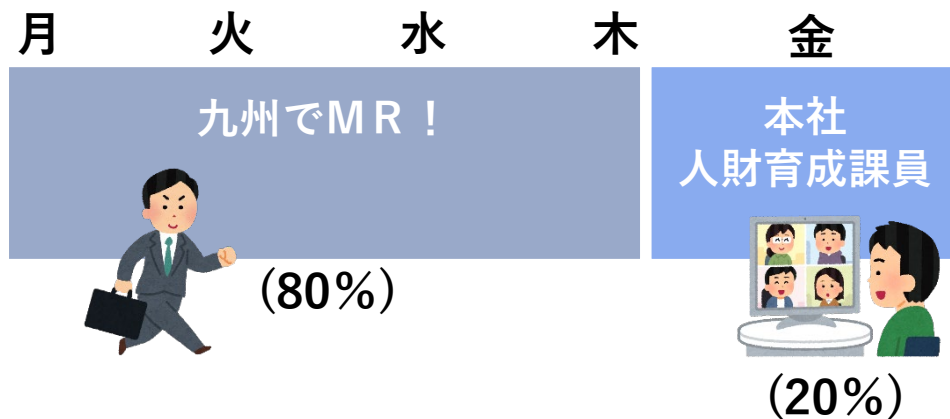
社員のキャリア形成・自律的なチャレンジを促進する制度へ進化

個の多様性の開発プログラム②（公募制度の拡充） 社内チャレンジジョブ制度の導入

2022年
4月～
試験導入

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



【応募者】	87名
【制度利用者】	20名





成長戦略を支える経営基盤～無形資産投資の拡充～

◆ 人的資本の拡充

- 部門横断人財育成
(次世代経営人財、グローバル人財、デジタル人財、イノベーション人財)
- 専門人財育成
(各成長戦略を踏まえた人財)
- 組織風土の醸成
(ダイバーシティ (DE&I) 、多様な働き方の実現)
- エンゲージメント向上

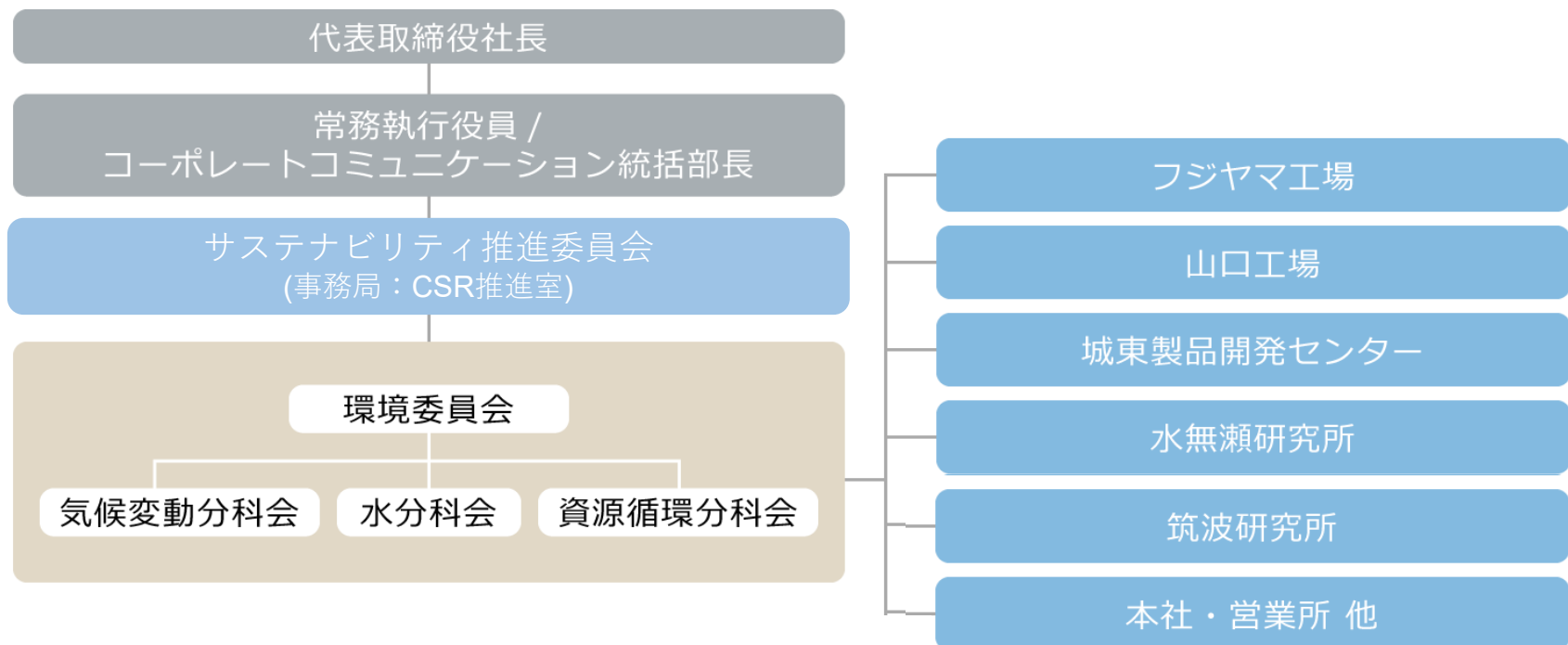
◆ デジタル・IT

◆ 戦略投資

◆ 企業ブランディング

地球環境の保護

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

環境ビジョン（2019年策定）

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

■ Environment Challenging Ono Vision (ECO VISION 2050)



■ 3つの重点項目

中長期目標および年度目標を設定し推進

脱炭素社会の実現

水循環社会の実現

資源循環社会の実現

新・中長期環境目標

CO₂ 脱炭素社会の実現のための目標

• 2050年、自社の温室効果ガス排出ゼロ

New

- 2035年、自社の温室効果ガス排出ゼロ
- 2025年、自社カーボンニュートラル*達成
*カーボンオフセットでの相殺による実質ゼロ

H₂O 水循環社会の実現のための目標

• 2030年、取水量の生産数量原単位*
15%削減 <2017年度比>

*生産数量原単位 = 取水量 / 生産箱数 × 100

New

- 2030年、売上成長率 ≥ 水使用量増加率
<2017年度比> (対象：自社事業所)
- 水質汚染リスク管理、取引先のリスク管理の強化に取り組む

資源循環社会の実現のための目標

• 2030年、産業廃棄物排出量の生産数量
原単位*15%削減 <2017年度比>

• 事業活動において、環境負荷低減を促進して
いく

*生産数量原単位 = 産業廃棄物総量 / 生産箱数 × 100

New

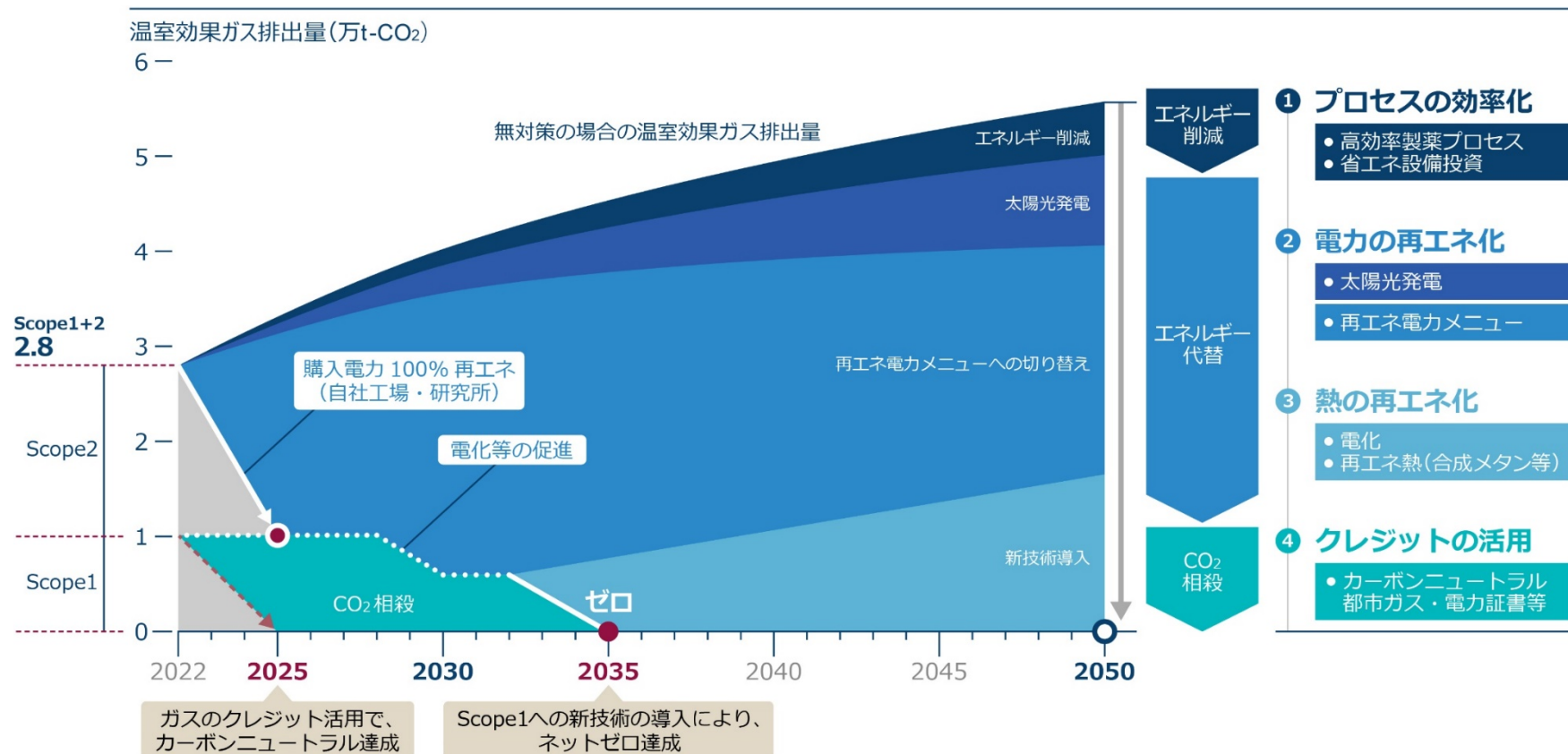
- 2030年、全不要物の再資源化率 ≥ 80%
(対象：自社工場・研究所、物流センター)
- 2030年までに、製造販売品目の個装箱に
使用される紙の100%を環境配慮素材に

脱炭素社会の実現（更新）

- ・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から科学的根拠に基づいた目標として承認されています。
- ・脱炭素社会に向けた取り組みをさらに加速させるため、スコープ1+2目標を2050年から**2035年ゼロ**に前倒しました。
- ・再生可能なエネルギーの利用を一層高めて参ります（RE100*へは2020年加盟）。

* 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

◆温室効果ガス排出（Scope1+2）ゼロに向けたロードマップ



温室効果ガス削減施策の優先度



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)

気候変動関連財務情報の開示（リスク）TCFD

TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

- 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および財務・事業上の影響

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°C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 <ul style="list-style-type: none"> 1.5°C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 <ul style="list-style-type: none"> 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°C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	20億円	適応 <ul style="list-style-type: none"> 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 取引先との協力体制の確保（製品保管先、取引先の防水対策の検討など。認識した洪水リスク箇所の高所保管は2022年中に対応予定。） 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円	適応 <ul style="list-style-type: none"> 機会損失を起こさない適正在庫の確保 取引先との協力体制の確保

※ 財務影響：1.5°Cもしくは4°C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

気候変動関連財務情報の開示（機会）

- 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

気候変動に関する機会および財務・事業上の影響

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°C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	グリーン・サステナブル・ケミストリー※2を考慮したプロセス設計や連続生産などの高効率製薬プロセス技術の導入により、エネルギーや原材料コストの削減などの機会となり得る	23億円	<ul style="list-style-type: none"> ● 資源効率に関する指標の設定 ● 体制の整備
4°C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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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°C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、人財採用での評価向上、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）	<ul style="list-style-type: none"> ● 実施した活動結果の適正な外部公表

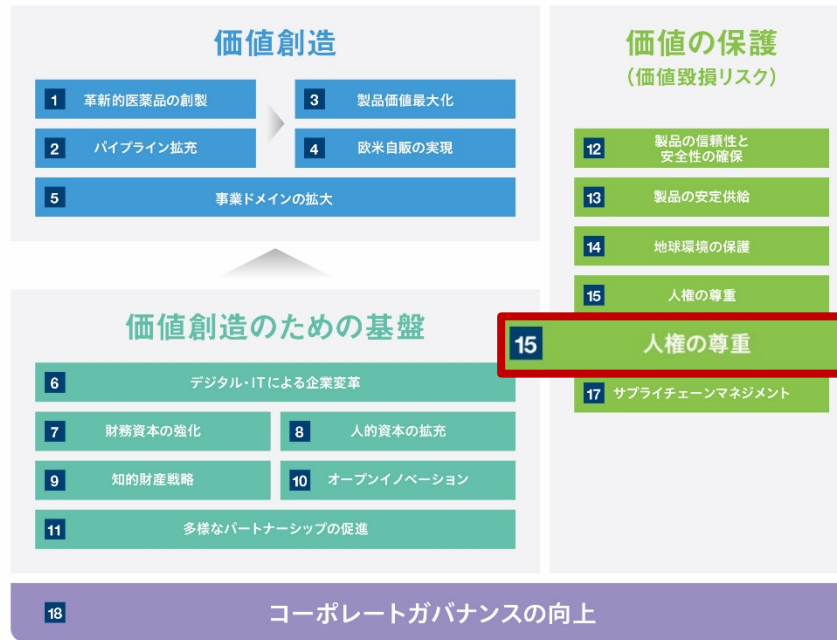
※1 財務影響：1.5°Cもしくは4°Cにおける2020～2030年の最大値（資源の効率性による機会は累計値）。

※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-tcdf.org/>をご参照ください。

医療アクセスの改善への取り組み

医療アクセスの改善への取り組み



マテリアリティ課題 <人権の尊重>
✓ 人権リスクマネジメント
✓ **医療アクセスの改善**

医薬品不足

- 未承認
- 未供給



医療基盤不足

- 医療人材・機関・機器がない
- 医療機関への不信感



経済力不足

- 治療費を払えない
- 保険制度がない



希少疾病や小児適応を含め
革新的な新薬を届ける

(パートナーを介する提供を含む)

NPOとのパートナーシップによる
医療基盤構築に取り組む

医療アクセスの改善への取り組み

医薬品不足









医療基盤不足



経済力不足



◆ 希少疾患・小児疾患の承認取得

	適応取得した希少疾患	適応取得した小児疾患
 オプジーボ®	悪性黒色腫、杉ギキリンパ腫、悪性胸膜中皮腫、原発不明癌	再発又は難治性の古典的杉ギキリンパ腫
 カイプロリス®	再発又は難治性の多発性骨髄腫	—
デムサー®	褐色細胞腫におけるカテコラミン分泌過剰状態の改善並びにそれに伴う諸症状の改善	褐色細胞腫のカテコラミン分泌過剰状態の改善
 ビラフトビ®	BRAF ^{V600} 遺伝子変異陽性の悪性黒色腫	—
 メクトビ®	NRAS又はBRAF ^{V600} 遺伝子変異陽性の悪性黒色腫	—
 ベレキシブル®	中枢神経系原発リンパ腫、原発性マクゲロブリン血症及びリンパ形質細胞リンパ腫	—
オリアクト®	生命に危険のある下記の不整脈で難治性かつ緊急を要する場合： 心室細動、血行動態不安定な心室頻拍	心機能低下例における頻脈性不整脈（上室頻拍、心房細動、心房粗動）
 オレンシア®	—	多関節に活動性を有する若年性特発性関節炎

医療アクセスの改善への取り組み

医薬品不足



医療基盤不足



経済力不足



◆ NPOとのパートナーシップによる医療基盤構築

ONO Bridge Project

医療インフラの未成熟な地域が、自らの力で課題を克服できるように、寄付だけでなく、社員一丸となって中長期的に医療アクセス改善に貢献する

<2022年～2026年>



カンボジア

パートナー：ジャパンハート

小児患者の医療アクセス改善プログラム

- カンボジア人の熟練医療者の育成
- 高度医療に必要な医療機器の設営
- 地域の無料巡回診療活動



ミャンマー

パートナー：ヒープルス・ホープ・ジャパン

妊産婦医療アクセス改善プログラム

- 母子保健改善のための人材育成と地域保健活動







2018年～2021年

ONO SWITCH プロジェクト

- ・働き方改革で得られた原資を寄付にスイッチ
- ・カンボジア、ミャンマー、バングラデシュ、ブータン等の医療アクセス改善を支援

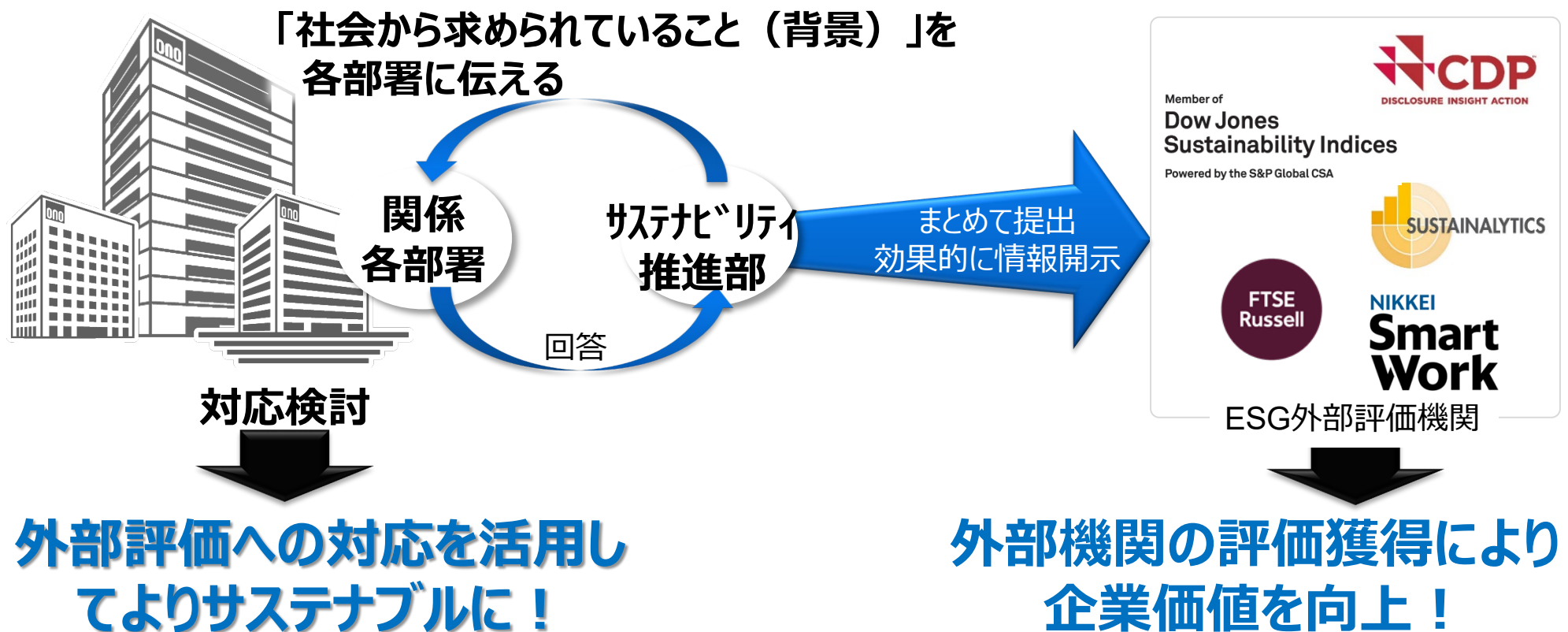
ESG外部評価

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
DJSI	Member of Dow Jones Sustainability Indices <small>Powered by the S&P Global CSA</small>	—	—	World Index Industry Mover	World Index Bronze Class	World Index
	気候変動	A	A	A	A	A
	水	B	A-	A-	A	A
FTSE	 FTSE4Good	採用	採用	採用	採用	採用
	  FTSE Blossom Japan FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	3.2	3.4	4.1	4.2	4.3/5.0
MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数		非採用 BBB	採用 A	採用 A	採用 A	採用 AA
日経スマートワーク経営 SDGs経営		★3.5 —	★4.0 ★4.5	★4.0 ★4.0	★4.0 ★4.0	★4.0 ★4.0
健康経営度調査		ホワイト500取得	健康経営銘柄 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)	ホワイト500取得 (上位1~50位)

ESG外部評価結果の活用

ESG外部評価機関に聞かれること

≡ サステナブル経営企業として、検討・実施されているべきこと
年々、求められるサステナビリティの水準が向上



 **小野薬品工業株式会社**

Dedicated to the Fight against Disease and Pain