

OLYMPUS®

Your Vision, Our Future

Social IN

オリンパスCSRレポート2012
人々の健康と幸せな生活の実現に向けて

ダイジェスト

編集方針

オリンパスは、2011年に発覚した損失計上先送り、有価証券報告書虚偽記載にかかる一連の問題を真摯に受け止め、ステークホルダーの皆さまから再び信頼いただける会社となるため、グループ一丸となって、再発防止と企業再生に取り組んでいます。問題発覚からの経緯や初期の取り組みについては、2012年8月に「オリンパスCSRレポート2012特別版 信頼回復に向けた100日間の記録」（以下“CSRレポート2012特別版”）を発行し、お伝えしてきました。オリンパスCSRレポート2012では、オリンパスグループのCSRの考え方と2011年度のCSR活動実績に加え、CSRレポート2012特別版発行以降の企業再生に向けた最新の取り組みも掲載しました。

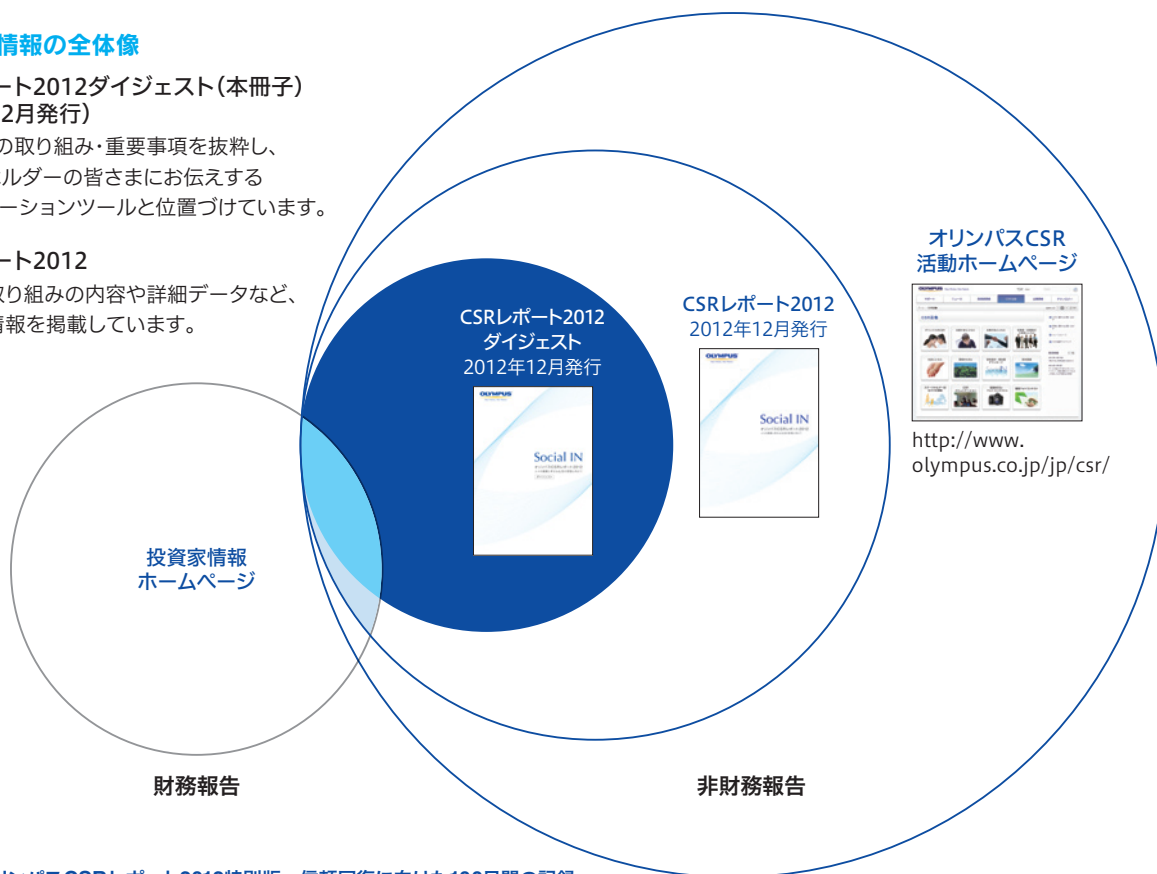
また、読者の皆さまの関心に応じて使い分けていただくよう、その概要を掲載したCSRレポート2012ダイジェスト（本冊子）もあわせて発行しました。今後も、CSRレポートやウェブサイトなどを通じて、引き続き取り組みの報告をしていきます。

本レポートに限らず、お伝えした内容について、ご意見やお問合せなどがございましたら、ぜひお聞かせください。

ご意見 お問合せ先	オリンパス株式会社 グループコンプライアンス本部 CSR推進部 TEL:03-6901-9299 E-mail:csr_info@ot.olympus.co.jp
--------------	--

CSR・環境情報の全体像

- CSRレポート2012ダイジェスト(本冊子)
(2012年12月発行)
2011年度の取り組み・重要事項を抜粋し、ステークホルダーの皆さまにお伝えするコミュニケーションツールと位置づけています。
- CSRレポート2012
具体的な取り組みの内容や詳細データなど、網羅的な情報を掲載しています。



- ▶ WEB [オリンパスCSRレポート2012特別版 信頼回復に向けた100日間の記録](http://www.olympus.co.jp/jp/csr/confidence/pdf/report_2012.pdf)
http://www.olympus.co.jp/jp/csr/confidence/pdf/report_2012.pdf
- ▶ WEB [オリンパスCSRレポート2012](http://www.olympus.co.jp/jp/csr/access/download/full-2012/)
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/access/download/full-2012/>

参考としたガイドライン

- GRI「サステナビリティ・レポートガイドライン 第3.1版」
- 環境省「環境報告ガイドライン2007年版」
- 「環境会計ガイドライン2005年版」

報告対象期間

2011年4月1日～2012年3月31日

※ただし、一連の事件からの企業再生に向けた取り組み（「オリンパスのCSR」を含む）、および特記すべき事項については、2012年11月分までを対象としています。

発行時期（ダイジェスト版）

2012年12月

（前年度：2011年7月、次年度：2013年10月予定）

報告対象組織

オリンパス(株)および2012年3月31日時点における連結対象子会社・関係会社ただし、社会性報告は原則としてオリンパス(株)、オリンパスメディカルシステムズ(株)、オリンパスイメージング(株)の3社とし、それ以外は事象に応じて個別記載しています。

環境性報告は、オリンパス(株)、オリンパスメディカルシステムズ(株)、オリンパスイメージング(株)、および国内・海外主要生産系子会社を対象としています。

おことわり

本レポートは発行日時点において入手可能な情報に基づいて作成しています。最新の状況については、適時開示情報をご参照ください。

本レポートには、一部CSRレポート2012特別版と重複する内容が含まれます。

企業概要／財務ハイライト

オリンパスグループ概要

最新状況および詳細については、「企業情報」「投資家情報」をご参照ください。

▶WEB 企業情報
<http://www.olympus.co.jp/jp/corc/>

▶WEB 投資家情報
<http://www.olympus.co.jp/jp/corc/ir/>

オリンパス株式会社

設立年月日 1919年(大正8年)10月12日

本社事務所 〒163-0914
 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス

事業内容 精密機械器具の製造販売

資本金 48,332百万円(2012年3月31日現在)

事業領域紹介

医療事業

医療用内視鏡、外科内視鏡、内視鏡処置具などの製造・販売

ライフ・産業事業

生物顕微鏡、工業用顕微鏡、工業用内視鏡、非破壊検査機器などの製造・販売

映像事業

デジタルカメラ、録音機の製造・販売

情報通信事業※

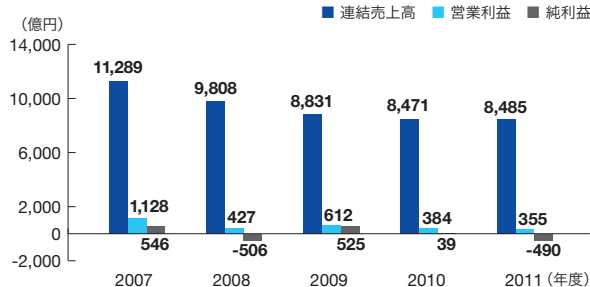
携帯電話などモバイル端末の販売

その他事業

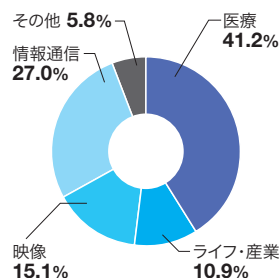
システム開発、生体材料の製造販売、その他

※情報通信事業は2012年9月28日に日本産業パートナーズ株式会社に譲渡いたしました。

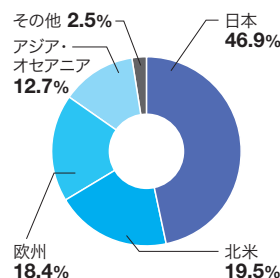
■ 連結売上高・営業利益・純利益推移



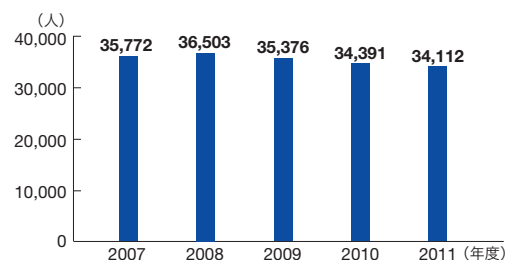
■ 2011年度事業別連結売上高比率



■ 2011年度仕向地別連結売上高比率



■ 連結従業員数推移



内視鏡
 ビデオスコープシステム
 EVIS LUCERA ELITE



生物顕微鏡 BX3シリーズ




デジタル一眼カメラ
 OLYMPUS OM-D E-M5

目次

トップインタビュー	3
新しいオリンパスの創生に向けて	7
オリンパスのCSR	
経営理念・企業行動憲章	8
CSRマネジメント	10
コンプライアンスの推進	12

特別記事 東日本大震災をうけての オリンパスの対応	15
お客さまとともに	19
お取引先さまとともに	20
従業員・従業員のご家族とともに	21
社会とともに	22
環境のために	23
ステークホルダーダイアログ	25

トップインタビュー



ものづくりの原点に立ち返るとともに、
透明性の高いガバナンス体制を構築し、
信頼回復と企業価値向上に一致団結して取り組みます。

オリンパスは新たなコーポレートガバナンス体制のもと、「原点回帰」「One Olympus」「利益ある成長」を経営方針とする中期ビジョンを策定し、ステークホルダーからの信頼回復と企業価値向上をめざして、スタートを切りました。一連の問題を克服し信頼を回復していくうえでオリンパスに求められている取り組みは何か、社長の笹宏行と会長の木本泰行が語ります。

信頼回復に向けた3つの経営方針

——新体制が発足してすぐに、新しいオリンパス創生に向け中期ビジョンが発表されました。その内容と背景についてお聞かせください。

笹：新体制がスタートしてすぐ、中期ビジョンという形で5年間にわたる再生計画を策定し、経営方針として「原点回帰」「One Olympus」「利益ある成長」の3つを掲げました。それにもとづいて4つの重点施策（基本戦略）を推進しているところです。

もともと当社は国産の顕微鏡をつくり、その顕微鏡を通して国民の健康に資するという思いで創業した会社です。世界で初めて胃カメラ、防水型のファイバースコープを世に送り出し、最近でもNBI^{*1}と呼ばれる微細な診断をするための光学技術を開発しました。ハーフサイズカメラ^{*2}も世界初。オリンパスはこうし

た独創力を持った「ものづくり」の会社であるその原点に立ち返り、再出発しようということで、まず「原点回帰」を掲げました。

「One Olympus」は、全員が一致団結してこの危機を乗り切ろうという意味で打ち出したものです。そのためには中期ビジョンを皆が共有し、それぞれの持ち場で、自分たちがやっていることが中期ビジョンのなかで何に役立っているのか、何をめざしているのか、意識してもらわないといけません。

不祥事をおこした旧経営陣にはガバナンスの課題があったうえ、さらに原点を忘れて本来強みとするべきものづくり以外にも投資をかけて、無理な規模の拡大を求めてしまいました。まずは強みのある分野できちんと利益を出すことをめざすため、「利益ある成長」を3つ目に挙げました。利益を出さなければ社会にも貢献できませんから。

そのうえでいくつかの施策を打ってきました。一つは、事業ポートフォリオの再構築です。事業の整理を行い、事業ドメイン、すなわち自分たちがどこで戦うのかを明確にしました。

木本:現場で「もの」をつくっている人たちは、世の中のため、お客さまのためにプラスになるものを全力でつくろうと考え、仕事をしています。そういったものづくりへの強い使命感や倫理観はとても高い会社です。その一方で、取締役会、あるいは社内のガバナンスの仕組みや運用が必ずしも整っておらず、バランスがとれていなかった。社内の「閉鎖性」にもかなり問題がありました。現場の従業員と話をすると、「我々は仕事を一生懸命やっているのに、なぜこんなことが起こったんでしょう」と皆言います。会社が大きくなるなかで、会社全体や他部署の仕事について考えたりす



ることが少なくなっているのではないか。この改善には、できるだけ情報を公開し、いろいろな人がアクセスできる状況をつくるのが、一番有効な方法です。

笹:自由にもものが言える職場環境作りは最重要課題です。まだ手探り状態ですが、時間がかかっても一つひとつ地道に解決していくしかありません。

木本:経営のガバナンスについては、今回新しい取締役会をつくり、その過半数を社外取締役で構成しました。参画意識の強いメンバーを集めることができたと思います。かわされる議論の活発度において、いまや日本有数の取締役会ができたのではないのでしょうか。ガバナンスの骨組みはできあがり、また着実に機能している状況にあると思います。今後は具体的な仕組みをつくり、実際に回していかなければなりません。多少時間がかかるかもしれませんが、意識改革も含め少しずつ進んでいくのではないかと考えています。

—— オリンパスは優れた技術力を持つものづくりの会社ですし、従業員のモラルも高いと聞いています。

笹:「One Olympus」、皆が一丸となれば、この困難を乗り越えられると思います。経営理念、中期ビジョンを皆が共有できるよう、事あるごとに思いを伝えるようにしています。繰り返しメッセージを出していますが、どう受け取られているかわからないと、次に打つ手をたてられません。工場、開発と販売では考え方

が違いますし、国内や海外の拠点でもまた違う。そこで、タウンミーティングを少人数で行い、現場の一人ひとりの考えを直接聞き取るようにしています。

- ※1 NBI(Narrow Band Imaging 狭帯域光観察)：血液中のヘモグロビンが吸収しやすい特殊な光を照射し、粘膜内の毛細血管の集まりやそのパターンなどを鮮明に表示する観察方法。通常光による観察では見えにくかったがんなどの早期病変の観察において有用性が期待されている。
- ※2 ハーフサイズカメラ：35mm (135)フィルムを使うカメラのうち、フィルムのフォーマットがフルサイズ (36mm×24mm)の半分(18mm×24mm)になっているものをさす。撮影枚数が2倍となるため、フィルムが高価だった時代に人気を博した。

Social INは経営の原点

—— オリンパスは、Social INという経営理念を掲げ、CSR = 企業の社会的責任にも積極的に取り組んできた印象があります。

笹:“Social IN”は製品や事業を通して、INtegrity = 社会に誠実であること、INnovation = 革新的価値の創造、INvolvement = 社会との融合、社会への貢献を実現していく、という思想です。わかりやすく言い換えれば、ものづくりを通じて社会に必要とされ、従業員やその家族が誇りに思う会社をめざすということです。

—— 笹社長自身、ものづくりにずっと携わって来られました。

笹:私はもともと、人の健康や病気の治療に貢献したいという気持ちでこの会社に入り、医療機器の開発にずっと携わってきました。自分の思いに合致する仕事ができましたので、開発者として作るものに対しても強い思い入れがありました。内視鏡は開発者自身が使うことができないので、お医者さんと二人三脚、試作品を持って行き、いろいろ話を聞いて、また直してという繰り返しです。それが世の中に出ていって、実際に患者さんに使われ、「こんなことができるようになったよ」とか、「こんなふう役に立つんだよ」と言われたときの喜びは格別のものがありました。

ものづくりを通じて人や社会に貢献する喜びを感じるところに、ものづくりの原点があります。社会に貢献するような製品を生み出すためには、社会に踏み込んでいかなければならず、そこで価値を共有化するからこそ、次の製品に展開できる。その結果として、社会がリターンという形で利益をくださる。このサイクルをちゃんと回すことこそ、ものづくりの基本です。目の利益にとらわれてはいけません。

—— 国連の提唱するグローバル・コンパクトにも早くから参加されていますね。

笹:グローバル・コンパクトには2004年から参画して

います。国内における活動組織であるグローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークは、今回の事件を受けて休会していますが、グローバル・コンパクトの活動そのものは続けていきます。“Social IN”の考えや、企業行動憲章を実践することがグローバル・コンパクトの10原則や、社会的な責任につながっていくと考えます。そのためにも、これらをしっかりと社内に浸透させることが大切だと思っています。

—— 余裕の範囲で文化活動に協賛するとか、地域のお祭りに参加するとか、本業外のことをやるのがCSRだという誤解もありますが、CSRというのは本業に組み込まれるものというのが国際的な認識になっています。“Social IN”はその意味でCSR本来の考え方を的確に表現した言葉だと思います。

木本：オリンパスでは経営理念もグローバルで一つだという、グループ経営の考え方を取っています。これは国内だけでなく海外の人たちも同じ気持ちになってもらわないといけないという考えからです。遠回りのようですが、結果として近道になるのではないのでしょうか。

当社に今一番必要なのは、社長なり私が現場に行って、現場の従業員と同じ目線で同じレベルで話をする、この積み重ねだと思うのです。今まで現場とトップの距離がありすぎた、それをどう縮めるか。すぐには目に見える結果は出ないかもしれないけれど、続けることだと思います。海外も含めてあちこちへ行きますが、すごく喜んでくれますね。本社のチェアマンに直接自分がやっていることをプレゼンテーションするというのは、皆をハッピーにさせる。そういうことをどれだけやるかでしょう。もちろんそれですぐにうまくいくという話ではないので、続けることが大切だと思っています。

—— そのためにもトップが熱意を持って、メッセージを徹底させることが重要になるのでしょうか。

木本：もちろん従業員は皆トップを見ているから、トップの語る言葉が大事だと考えています。しかし現場を回ってみて実感するのは、メッセージというのは

簡単には伝わらないということ。短い言葉で、同じことを繰り返して言い続ける必要があるのでしょうか。以前社長を務めていた会社でも、同じことを6年間、言い続けました。

強みを活かし合う提携

—— ソニー株式会社との業務提携を発表されましたね。

笹：資本調達を検討するなかで、業務上もメリットがある良いパートナーに巡り会えたということです。技術的にオーバーラップするところが少ないし、我々に必要な技術をたくさん持っておられる。具体的には医療と映像の分野、ライフサイエンスでも提携の話が出ています。ただ、トップが決めたことに、“やらされ感”を現場に持たれないよう、「お互いに協力するとこんなにいいことがあるじゃないか。それを実現するために、皆で協力してやろう」という気持ちになってもらうことが大切ですね。



木本：当社は自社であらゆることができるというのが誇りですが、当社で作れないものもいっぱいある。そこはバランスですが、他の企業と組んだほうがよりレベルの高いことができ、ウィングが広げられる部分も当然あるわけです。ソニー株式会社とある分野で一緒に仕事をするのは、たいへんいい機会のはず。当社に高い技術があるなら、それを堂々とオープンにしたいと思う。前向きにとらえるべき話だと思います。

笹：文化の違う会社同士が一緒にやることについて心配する声もありますが、だからこそお互いに学ぶところはたくさんあると思うのです。これは、一つのチャンスです。もちろん、譲れるところと譲れないところがあるでしょう。それをどうやってお互いに理解し合うか



オリンパス株式会社 取締役会長

木本 泰行

1949年大阪府出身。1971年株式会社住友銀行(現株式会社三井住友銀行)入行。1998年同行取締役、1999年同行執行役員、2002年同行常務執行役員。2004年同行常務取締役兼常務執行役員。2005年同行専務取締役兼専務執行役員。2006年株式会社日本総合研究所代表取締役社長兼最高執行役員。2012年4月同社特別顧問。2012年4月当社取締役会長。



オリンパス株式会社 代表取締役社長執行役員

笹 宏行

1955年東京都出身。1982年入社。2001年4月当社内視鏡事業企画部長、2005年4月オリンパスメディカルシステムズ株式会社第1開発本部長。2007年4月同社マーケティング本部長、6月当社執行役員・オリンパスメディカルシステムズ株式会社取締役。2012年3月当社社長付兼情報通信事業グループプレジデント付。2012年4月当社代表取締役社長執行役員。

が鍵になります。

木本：2つの会社が一緒に何かやるとなれば、双方が全く違うことを考えるはずですよ。それが化学反応を起こして次のステップに進めば、お互い財産になると思います。うまくいかないこともあるでしょうが、やる前からそれを心配ばかりしていたらチャンスは生かせません。

中期ビジョンの達成に向けて

笹：「中期ビジョン」が達成できるかどうか、あとは「人の心」だと思います。仕組みも変え、新しい試みも始めて、いろいろな改革も進めていますが、やはり形だけではなく、そこに魂が、心が入らないといけません。「中期ビジョン」に示した「原点回帰」「One Olympus」「利益ある成長」を、しっかり一つひとつこなしていけば必ず再生できる、そう心に固く信じて推進するということ。それにより、ステークホルダーの方々への還元もできるのではないかと考えています。しかしそれは一人ではできない。一緒に背負ってくれる人たちが

増えなくてはなりません。そのためにはリーダーシップ教育も必要だと考えています。

木本：会社には、志とか夢とか、そういうものが必要だと思います。たとえば消化器系の内視鏡の分野では、当社が考えたことをグローバルスタンダードにすることができるのです。夢もあると同時に責任もある、すごい財産なのです。

チャレンジする目標はものすごく大きいし、単純に技術的なスタンダードを作るだけではないわけです。製品をお使いいただくドクターのこと、患者さんのこと、幅広いステークホルダーすべてに関わること、それを自分たちで考えられる立場にあるのです。そういう意味では、すごく夢のある会社であり、それに向かってチャレンジするチャンスをもっている会社です。しかし、その前に再建を果たさなければならない。でもそれはその夢を実現するためだと思うのです。そんなことができるチャンスがある会社なんて、めったにない。やりがいもあるはずですよ。当然困難は伴いますが、その実現に向けて邁進していきます。

コンプライアンスコミットメント

経営陣は、このたびの不祥事により、ステークホルダーの皆さまからの信頼を大きく損ない、社会の皆さまへ多大なご迷惑をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。

この反省を踏まえ、経営理念である「Social IN」のもと、改めて経営陣が以下のコミットメントを行います。

オリンパス経営陣は、
いかなる時も法令および社会規範に従い、ステークホルダーの皆さまからの信頼の回復と、
企業価値の向上に努めてまいります。

社会とともに持続的に発展するため、経営陣自らが法令および社会規範の重みを再認識し、オリンパスグループとして守るべき原則を共有し、正しいことを考え実行できる社風を醸成します。

これに反するような事態が発生したときには、原因究明、再発防止に努め、責任を明確にします。

そのために、さまざまなステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを深め、透明性の高い意思決定を行い、社会に新たな価値を提案するよろこびを実感できる組織に変革していきます。

そして、技術、品質、サービスで、社会に価値を提供するという原点に立ち返り、オリンパスグループ社員が一丸となって、人々の健康と幸せな生活の実現に貢献していくことを約束します。

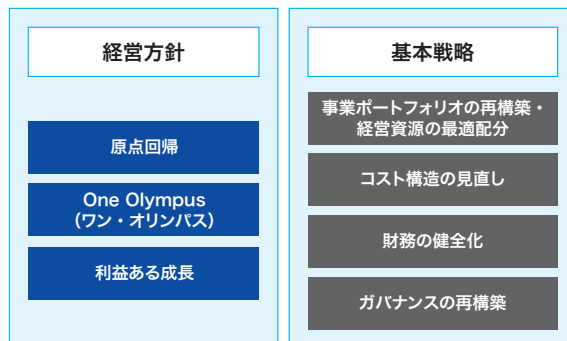
代表取締役社長執行役員 **笹 宏行**

新しいオリンパスの創生に向けて

新しいオリンパス創生に向けた中期ビジョン

オリンパスは2013年3月期を初年度とした5カ年の新中期ビジョンを策定しました。

中期ビジョンは「原点復帰」をスローガンとし、オリンパス創業の原点に立ち返り再出発することで、ステークホルダーの皆さまからの信頼を回復し、オリンパスの再生と、新たな企業価値の創造をめざします。



再発防止に向けた方策

第三者委員会の調査報告書で指摘された問題点、再発防止に向けた提言を踏まえ、今回のような問題を二度と起こさないために、以下の再発防止策を進めてまいります。

① コーポレートガバナンス体制の強化

- ・執行と監督の明確な分離
- ・執行機関に対する監督機能の権限・機能強化
- ・社外取締役および監査役の選定の公平性確保およびその役割・機能の拡大
- ・積極的な情報開示

② 内部統制システムの整備

- ・社内けん制体制の整備
- ・事業投資案件、子会社・関係会社の適切な管理
- ・不正防止に向けた人事面での改善
- ・内部監査の拡充

③ コンプライアンス体制の見直し

- ・経営陣のコンプライアンスに対する意識改革および説明責任の明確化
- ・コンプライアンスの推進をいっそう強化する体制の整備
- ・コンプライアンス意識の醸成・徹底
- ・内部通報制度の拡充

特設注意市場銘柄の指定解除に向けた取り組み

オリンパスは、2012年1月21日付で、東京証券取引所より特設注意市場銘柄に指定されました。

今後は年に一度、内部管理体制の状況などについて記載した内部管理体制確認書を同取引所に提出することになります。この内部管理体制確認書にもとづき、同取引所から内部管理体制などに問題があると

認められない場合には、本指定が解除されることになります。

当社では、1年間での本指定解除をめざして社内プロジェクトチームを発足させました。コーポレートガバナンスの徹底強化に向け、100人を超えるプロジェクトで抜本的な改革を推進しています。

■ 内部体制整備スケジュール



オリンパスのCSR

経営理念・企業行動憲章

オリンパスグループは生活者として社会と融合し、価値観を共有しながら、事業を通して新しい価値を提案し、人々の健康と幸せな生活を実現していきます。

経営理念とコーポレートスローガン

オリンパスグループは、1994年以来「Social IN（ソーシャル・イン）」を経営理念としています。さらに、オリンパスが社会やお客さまに約束する言葉として、2003年に世界共通のコーポレートスローガン「Your Vision, Our Future」を策定しました。「Your Vision, Our Future」には、これからも社会とともに生き、社会とともに夢を実現していくという、私たちの決意が込められています。

オリンパスグループ経営理念

オリンパスグループは、生活者として社会と融合し、価値観を共有しながら、事業を通して新しい価値を提案し、人々の健康と幸せな生活を実現していきます。この考え方をSocial IN（ソーシャル・イン）と呼び、すべての活動の基本思想としています。

▶WEB コーポレートスローガン **Your Vision, Our Future**
<http://www.olympus.co.jp/jp/corc/profile/#vision>

■ オリンパスグループ経営理念

Social IN



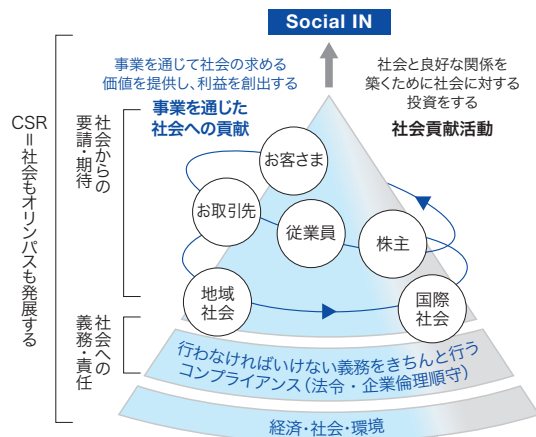
企業と社会の関係を
3つの「IN」で確立することを目指します

CSRへの取り組み

オリンパスグループのCSR活動とは、社会からの要請・期待に応え、その義務・責任を果たすことです。「Social IN」という言葉をつくる以前から、オリンパスは、さまざまな形で社会に貢献してきました。しかし、私たちはそれだけでよいとは考えていません。事業環境や社会の価値観、オリンパスで働く人も変わっていきます。

そのなかで、従業員とご家族、お客さまやお取引先さま、株主さま、さらには地域や社会といったステークホルダー（Stakeholder: 企業活動を行ううえでかかわる人や組織）に対する責任を果たすことによって初めて、オリンパスという企業の存続が認められ、「人々の健康と幸せな生活の実現」に貢献できます。

■ オリンパスグループのCSR概念図



オリンパスグループ企業行動憲章・行動規範

このたびの不祥事を反省し、再発防止に向けたコンプライアンス意識醸成の一環として、オリンパスグループ経営理念、オリンパスグループ企業行動憲章、オリンパスグループ行動規範の見直しを実施しました。

経営理念「Social IN」の基本思想に変更はありませんが、企業行動憲章との一貫性を踏まえ、「SocialIN」の3つのINを再定義しました。

企業行動憲章については、役員から従業員までオリンパ

スグループ全員の行動の拠り所とすることを最重要視し、OECD多国籍企業行動指針2011、ISO26000（社会的責任に関する手引）、国連グローバル・コンパクト10の原則、日本経団連 企業行動憲章2010年改訂版など、最新の国際的なガイドラインで求められる社会的責任の原則を反映しました。

行動規範も、企業行動憲章との整合性を図り、最新の国際的ガイドラインで求められる社会的責任の原則を反映して、一人ひとりの日々の行動指針として分かりやすく構成しています。

■ オリンパスグループ企業行動憲章

オリンパスは、「Social IN」という経営理念のもと、企業も社会の一員であることを強く認識し、世界中の多様な価値観をもつ人々に必要とされる存在として、人々の健康と幸せな生活を実現するために、常に社会の求める価値を提供し続けます。オリンパスは、法令遵守はもとより、高い倫理観をもち、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ができるように、ここに企業行動憲章を改定し、グローバルな企業活動において遵守することを誓います。

< INtegrity > 社会に誠実

1. 高い倫理観

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。コンプライアンス上の懸念を看過しない組織環境を整え、全ての関係者に対しそのコンプライアンス教育を行います。また、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決し、関係遮断を徹底いたします。

2. 人権尊重

私たちオリンパスグループは、国際的に認められた人権を尊重し、あらゆる企業活動において、人種、信条、性別、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教または障がいの有無等の理由による差別や、強制労働、児童労働を排除します。

< INnovation > 価値の創造

3. 革新的価値の提供

私たちオリンパスグループは、「人々の健康と幸せな生活」を実現するため、革新的な価値を提供し続けます。このために、お客さまから「心から使いたい」と思っていたただける真に求める価値は何かを常に探求し、お客さま情報の保護に十分配慮して、社会にとって有用で、安全かつ高品質な製品やサービスを提供します。

4. 活力ある職場環境

私たちオリンパスグループは、社員の安全と健康に配慮するとともに、個性や多様性を尊重し個人の成長を促す職場風土を提供し、社員一人ひとりが、知識の習得や技術の向上に努め、社会の求める革新的な価値を提供します。そのために、経営の透明性を高め、不利益な情報も含めて隠さず共有し、自由闊達な職場環境を目指します。

< INvolvement > 社会との融合

5. 環境との調和

私たちオリンパスグループは、人々の安全・健康とそれを支える自然のいのちを尊重し、環境に調和する技術の開発と製品ライフサイクルすべての事業活動を通して、持続的発展が可能な社会と健全な環境の実現に貢献します。

6. 社会への貢献

私たちオリンパスグループは、自らの判断・行動がステークホルダーや社会に与える影響に注意を払い、お客さま、お取引先、株主、社員、地域住民をはじめとしたステークホルダーの意見を積極的に聞く姿勢を持ち、その声に真摯に対応します。また、企業活動を行う国や地域の文化や慣習を尊重し、地域社会と協調して、その発展と向上に貢献します。

2012年6月20日採択

▶WEB オリンパスグループ行動規範 <http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/philosophy/csrcorporate/policy.cfm>

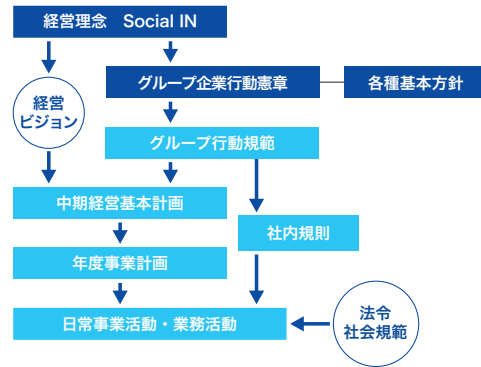
CSR関連理念と方針一覧

企業行動憲章の項目における施策を展開するにあたり、次のようにCSR関係の各種の基本方針・憲章・理念・方針を策定し、グループ内に徹底しています。

■ CSR関連方針とのつながり

オリンパスグループ企業行動憲章	CSR関連の基本方針・憲章・理念
INtegrity 社会に誠実	① 高い倫理感 情報開示方針 情報セキュリティ方針 資材調達方針 個人情報保護方針 人事基本方針
	② 人権尊重
INnovation 価値の創造	③ 革新的価値の提供 品質理念 個人情報保護方針 人事基本方針
	④ 活力ある職場環境
INvolvement 社会との融合	⑤ 環境との調和 環境憲章 社会貢献方針
	⑥ 社会への貢献

■ 経営理念と日常活動の関係



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。GC参加企業は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わるGC10原則の支持と実践ならびに、国連がめざすミレニアム開発目標への取り組みなど、企業トップ自らのコミットメン

トのもと、その実現に向けた努力の継続が求められます。

オリンパスは、このGC10の原則の考えをオリンパスグループ企業行動憲章・行動規範に反映させ、実践に向けた取り組みを行います。

▶WEB 国連グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク <http://www.ungcnj.org/>



CSRマネジメント

オリンパスの経営理念「Social IN」の実現とCSRをさらに推進するため、コーポレートガバナンス体制の見直し、CSR委員会の設置、リスクマネジメント体制の整備などを進めてきました。不祥事を二度と起こすことのないよう、コーポレートガバナンス体制の強化を図っています。
(本項目には、2012年3月31日以降に実施したコーポレートガバナンス体制の見直し、強化策を含みます)

コーポレートガバナンス体制

オリンパスは執行役員制により、執行役員の業務執行機能と、取締役による経営意思決定や業務執行状況の監督機能を分離し、ガバナンス体制を確立しています。そのうえで、一連の不祥事の反省を踏まえ、より明確な分離と、監督機能の強化を図りました。

取締役会は、取締役11名の過半数にあたる6名を独立性の高い社外取締役で構成し、原則として毎月1回開催することにより、経営戦略などの経営上重要な事項についての迅速な意思決定を行うとともに、執行役員による業務遂行を適切に監督します。取締役会議長は、会長(社長以外の者)が務めます。社外取締役の指名に際しては独立性、客観性を重視し、取締役会での意思決定や監督にあたり、各取締役は有する専門知識を当社の経営に活かしていきます。また社長、役付執行役員の在任期間(社長:原則6年)と年齢に上限を制定しました。

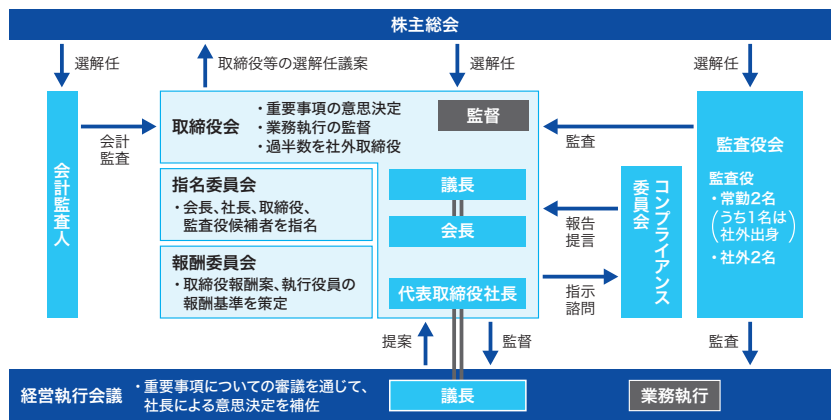
さらに、過半数を社外取締役で構成する独立委員会(指名委員会、報酬委員会)を任意設置し、会長、社長、取締役および監査役の候補者指名のほか、取締役や執行役員の報酬基準を策定します。

役員一覧

取締役会長 (取締役会 議長)	……木本 泰行	社外取締役	……後藤 卓也
代表取締役社長 執行役員	……笹 宏行	社外取締役	……蛭田 史郎
取締役	……藤塚 英明	社外取締役	……藤田 純孝
取締役	……竹内 康雄	社外取締役	……西川 元啓
取締役	……林 繁雄	社外取締役	……今井 光
		社外取締役	……藤井 清孝

※社外取締役6名は、東京証券取引所有価証券上場規程に定める独立役員です。

■ コーポレートガバナンス体制図(抜粋)



監査役と監査役会の機能強化

監査の公平性確保を目的に、社外監査役2名に加え、常勤監査役2名のうち1名は社外から招聘しました。さらに、監査役室を設置し、監査役の職務を補助する専任者を配置しています。

監査役会は取締役会と同じく、原則として毎月1回開催されます。監査役は、取締役会をはじめとする重要な会議に出席するほか、取締役や執行役員と定期的に意見交換します。特に代表取締役とは原則年4回の意見交換を実施することとし

ています。さらに、会計監査人との連携、情報交換も行っています。

監査役一覧

常勤監査役	……斎藤 隆	社外監査役	……名古屋 信夫
常勤監査役	……清水 昌 (社外出身)	社外監査役	……名取 勝也

※社外監査役2名は、東京証券取引所有価証券上場規程に定める独立役員です。

内部統制システムの整備

オリンパスでは、各機能において、内部統制システムの整備を進めています。

- 本社部門の位置づけを明確化するとともに、決裁規定、稟議・経営執行会議付議ルールの見直しと運用の徹底を行い、社内けん制体制の整備を図りました。
- 関係会社や事業投資を統括的に管理する仕組みを整備し、各関係会社の運営・責任主体の明確化を図りました。さらにルールにもとづき定期的なモニタリングを実施します。

- 不正を防止するため、購買部門や経理・財務部門などにおいて、職務分離を明確にし、従業員が同じ職務を長期にわたって担当することがないように、定期的な人事ローテーションをルール化しました。
- 内部監査部門の体制の強化と手続きの見直しを行い、今年度は約180の子会社の監査を実施しました。また、監査役や外部会計監査人とも情報の共有を通じ、連携を図っています。

CSR委員会の設置

経営理念である「Social IN」の実現をめざし、全社のCSRをさらに強化するため、CSR委員会を設置しています。

CSR委員長である社長の意思決定を補佐し、決定事項に対するPDCA (Plan, Do, Check, Action) サイクルの推進・管理を通じて、オリンパスグループにおけるCSRの浸透と定着を図ります。

また、CSR委員会の傘下には各種の推進委員会を設け、CSR委員会と連携しつつ、それぞれの機能に即した全社施策の検討や計画化、推進に取り組めます。

■ CSR委員会と各推進委員会



情報の保護

オリンパスは、情報セキュリティ確保のため、情報セキュリティ方針を制定するとともに、全社を横断する情報セキュリティ推進委員会を設置し、人的・物理的・組織的ならびに技術的な観点から、情報セキュリティ施策を展開しています。具体的には、ICカードシステムによる入退館管理やウイルス対策ソフトの自動更新、ファイアーウォールなどを通じた外部侵入者に対する防御、社内サーバーやPCへのウイルス侵入の検疫、スパムメール対策などの防御対策を講じています。

また、従業員の情報セキュリティに関する理解を深めることを目的として、情報セキュリティに関する各種社内規程や、教育資料、事例集などを掲載した「情報セキュリティナビ」を社内イントラネットに公開するとともに、役員および全従業員を

対象にe-ラーニングによる教育を実施しています。さらに、情報セキュリティ意識を向上させるために、「情報セキュリティ月間」や年末年始の注意喚起などを通じて、教育・啓発活動を積極的に行っています。

ステークホルダーの皆さまの個人情報については、個人情報保護方針にもとづき、適正な方法でお取り扱いしています。

- ▶WEB **情報セキュリティ方針**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/soundcorpo/protection/security.cfm>
- ▶WEB **個人情報保護方針**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/soundcorpo/protection/privacy.cfm>

情報開示

オリンパスは、株主やお客さまをはじめ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、CSR活動などの企業情報を公正、適時適切かつ積極的に開示します。

- ▶WEB **情報開示**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/soundcorpo/informationpolicy/>

倫理委員会

オリンパスでは、顕微鏡、外科用内視鏡などの事業をベースに、領域の拡大・創生をめざし、再生医療・ゲノム事業に参入しています。これらの事業実施にあたり倫理的観点を審査するために、有識者の方々からなる倫理委員会を開催しています。

また委員会の透明性を高めるため、倫理委員会規約、委員名簿、倫理委員会議事録要旨を公開しています。

- ▶WEB **倫理委員会(議事録を要旨を含む)**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/soundcorpo/irb/>
- ▶WEB **倫理委員会規約**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/soundcorpo/irb/rules/>
- ▶WEB **倫理委員会名簿**
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/olycsr/soundcorpo/irb/member/>

内部通報制度

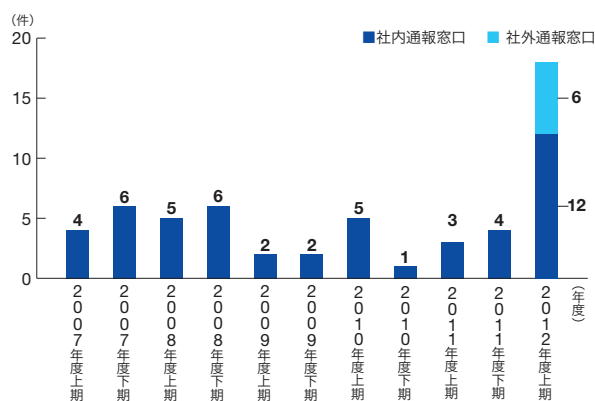
国内の内部通報制度「コンプライアンスヘルプライン」では、従来までの社内通報受付窓口に加え、外部弁護士による社外通報受付窓口を開設し、2012年5月18日より運用を開始しました。社外通報受付窓口では、通報者の承諾を得ない限り、通報者個人を特定する情報は、社内窓口の担当者へも開示しないなど、これまで以上に秘匿性が担保されています。また、通報事案のフォローアップ（事後の状況確認）や通報努力義務の社規則への明示など、一層の充実を図るとともに、認知度や活用度の向上にも取り組みました。その結果、国内の通報件数は、2011年度以前の平均値に対して5倍以上に増加しています。これからもコンプライアンスの強化に向け、さらに制度拡充を図るとともに、今以上に安心して利用でき、役立つものとなるよう取り組んでいきます。

さらに利用対象者を、国内オリンパスグループと直接取り引きされているサプライヤーさまにも拡大し、不祥事の未然防止に努めています。

なお、社内窓口担当者については、「経営倫理士」（NPO法人日本経営倫理士協会認定）の取得や社外研究会への参加、社外の専門講師を招いての勉強会など、その育成にも計画的に取り組んでいます。

▶WEB サプライヤーさま向けコンプライアンスヘルプラインのご案内
<http://www.olympus.co.jp/jp/corc/procurement/supply.cfm>

ヘルプライン通報・相談件数の推移



上期:4月1日～9月30日、下期10月1日～翌年3月31日

※ 上記件数には法律相談を含みます



国内役員、従業員に配布されたコンプライアンスカード

当社従業員による訴訟について

当社従業員が上司の行為を社内通報窓口に通報したことを理由に不当な配置転換を受けたとして、配置転換先で働く義務のないことの確認などを求めた訴訟の上告審において、最高裁判所は2012年6月28日付で当社の上告を棄却しました。これにより、請求を棄却した一審東京地方裁判所

の判決を変更し、逆転勝訴とした二審東京高等裁判所の判決が確定し、一連の訴訟が終結しました。

会社としては裁判所による司法判断を厳粛に受け止め、今後の取り組みに活かしてまいります。

※本件については、判決が確定したことから掲載に至りました。

コンプライアンス教育

二度と不祥事を起こさない、不正を見逃さない企業に生まれ変わるため、コンプライアンス教育のいっそうの充実を図っています。具体的な教育活動は各国、地域毎に企画し実施しています。

主に日本における取り組みを紹介します。

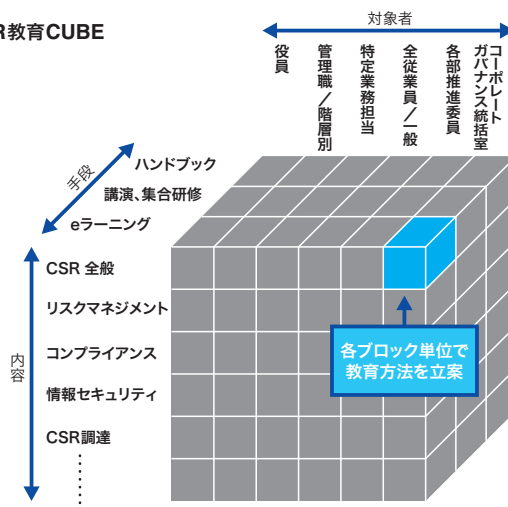
● CSR教育CUBE

オリンパスは、コンプライアンスを含むCSR教育を、内容・手段・対象者の3軸で体系化した「CSR教育CUBE」に則り、CSRガイドブックやコンプライアンスカードの配布、eラーニングや集合研修など、さまざまな研修を行っています。

● 経営陣からのメッセージ配信と対話

社長説示やイントラネットを活用した社長メッセージ、CCOメッセージの配信などを通じて、コンプライアンスの重要性を繰り返し伝えていきます。また、コンプライアンスの徹底と風通しのよい職場づくりのため、社長やCCOによる、管理職層や従業員を対象としたタウンミーティングを、関係会社や海外現地法人を含めて順次開催しています。

● CSR教育CUBE



● 階層別教育

全従業員を対象とした教育に加え、経営層向け教育、管理者向け教育、昇格時教育、新入社員教育など、各階層に応じた研修を計画的に行っています。

● 機能別教育

ヘルプライン窓口担当者、コンプライアンス推進委員など、より高い知識と意識が要求される社内メンバーには、社外有識者による講義受講や社外団体のセミナー受講など、機能に応じた専門教育を実施しています。

また、CSR調達や貿易管理、不正取引防止など、業務関連法令に関する教育を関係部署や担当者に繰り返し実施しています。

● 全従業員向け教育

オリンパスグループ企業行動憲章、オリンパスグループ行動規範を中心としたコンプライアンス全般に関する教育および、具体的な法令や社会規範に関する教育を役員および全従業員を対象に実施しています。

具体的な法令類は特に強化を図る重点法令類を定め、重点法令類から優先的に教育を実施しています。

■ 特に強化を図る重点法令類

制定区分	法令名称等
国内法令/ 社内規則	<ul style="list-style-type: none"> ・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) ・不正競争防止法 ・下請代金支払遅延等防止法(下請法) ・国家公務員倫理法・倫理規定 ・公正競争規約 ・インサイダー取引防止
海外法令	<ul style="list-style-type: none"> ・贈収賄に関わる法令類 ・不正競争防止に関わる法令類 ・反社会的勢力対策に関わる法令類

■ 国内コンプライアンス教育実績(2012年4月～11月)

実施時期	対象	概要
4月～随時	全従業員	イントラネット通じた社長メッセージ
4月	管理職	社長説示 CCOによるコンプライアンス体制説明
	ヘルプライン窓口担当者	ヘルプライン窓口担当者勉強会
	職場代表者	職場代表者とCCOとのミーティング
4月～順次	関係部門従業員	貿易関連教育(部署ごとに勉強会)
5月	全従業員	メンタルヘルス関連e-ラーニング
	コンプライアンス推進委員	CCO説示
5月～随時	関係部署	部署ごとに不正取引防止関連勉強会
6月	全社員	環境関連(化学物質規制)e-ラーニング 下請代金支払遅延等防止法e-ラーニング
	管理職	社長説示
7月	全社員	コンプライアンスe-ラーニング 情報セキュリティ/個人情報保護e-ラーニング
	経営層	社外有識者による講演会 講師: 関東学院大学経済学部経営学科教授 小山巖也先生 テーマ: 企業不祥事とコンプライアンス
7月～随時	管理職・従業員	社長・CCOによるタウンミーティング
8月	全社員	AEO(特定輸出申告)制度e-ラーニング
		反社排除/インサイダー取引防止/印章・署名管理e-ラーニング
9月	全社員	独占禁止法 e-ラーニング
	新入社員	経営理念・企業行動憲章教育(集合研修)
10月	経営層	社外有識者による講演会 講師: 青山学院大学法務研究科(法科大学院)教授 浜辺陽一郎先生 テーマ: 役員の法的義務の具体的内容 - 求められる内部統制、さらにCSRの時代に
11月	全社員	インサイダー取引防止e-ラーニング
	管理職	部長向けコンプライアンスワークショップ
	昇格者	経営理念・企業行動憲章教育(集合研修)

特別記事

東日本大震災をうけてのオリンパスの対応

2011年3月11日に発生した東日本大震災で被害を受けられた皆さまと被災他の一刻も早い復旧を心よりお祈り申し上げます。

オリンパスは震災発生以降、医療にかかわる企業として、被災医療機器の保守サービスと医療機器の早期の供給再起を最優先に、取り組みました。

また、義援金の寄付、製品寄贈などに加え、従業員を対象にボランティアを募り、被災での復興支援活動を実施しました。

災害復旧活動と事業継続体制の強化への取り組み

オリンパスグループにおける災害復旧活動

2011.03.11 14時46分 震災発生、初動対応

地震発生後、速やかに中央対策本部（本部長：社長）と、その配下に各機能および現地対策本部を立ち上げ、「従業員の安全・健康確保」「被害拡大防止と事業継続」「情報集約と発信」を基本に活動を開始しました。また、安否確認システムや個別対応で、東北・関東地区の全従業員の安否を確認しました。

東京地区では、約600人の帰宅困難者へ備蓄していた非常食と飲料水を配布しました。

2011.03.14～ さまざまな事態に適宜対応

被害が甚大であった白河事業場では、週明けの3月14日より建物検査を開始し、関係会社や修理・サービス部門への部品供給を3月16日より再開しました。また、被災地域への物流ルートを確認しました。さらに東北地区の製造・営業拠点においては、従業員の安全確保と生活再建を支援し、停電対応として勤務形態の柔軟化を実施しました。

2011.04.11～ 全面操業再開へ

白河事業場では、4月4日に修理部門を再開、4月5日より生産ラインを順次操業し、4月11日に全面稼働しました。一方、計画停電の影響もあり、サプライヤーさまからの部品の供給が滞り、事業継続の大きな課題となりました。この対策として、部品の外部委託から社内生産への切り替え、同等品への変更、設計変更による納入困難品の使用回避などを行いました。その結果4月末には、本格生産の目処を立てることができました。

2011.05.13～ 災害復旧から事業継続へ

本格生産の目処も立ったことから、中央対策本部から各部門へ震災対応を引き継ぎましたが、その後も部品供給の遅れにより生産への影響は残りました。製造拠点では、生産計画を挽回すべく、夏季休暇を変更し稼働するなどの対応を行いました。また、今回の震災では、事業継続に向け、新たな課題が明確になりました。今後も従業員の安全・健康確保を大前提に、BCPの強化を図っていきます。

オリンパスグループにおける 主な被災状況

今回の震災では、製造・修理部門が停止し、お客さまにご迷惑をおかけしました。

オリンパスでは随時状況を開示しつつ影響を最小限に留めました。今後もお客さま対応に最善を尽くしてまいります。

人的被害

今回の震災では、従業員の人的被害は、福島県の白河事業場、会津オリンパス、青森県の青森オリンパス、全国営業拠点を含め、軽症者1人のみで重篤な被害はありませんでしたが、従業員のご家族で犠牲になられた方がおられます。ご冥福をお祈り申し上げます。

施設被害

仙台地区の営業所の建物の一部が損壊しましたが、お客さまからのお問い合わせなどの対応は継続しました。また、ITX[※]傘下の携帯電話ショップ7店舗が被災し、閉鎖しました。製造拠点では、特に白河事業場の被害が大きく、建物、水道・ガス・電気などのインフラに被害が出ました。しかし、日頃の災害対策の効果もあり、転倒した製造設備は1台のみに留まりました。

※ITXグループは、2012年9月28日に日本産業パートナーズ株式会社に譲渡いたしました



白河事業場の駐車場の液状化



白河事業場の天井板落下

事業継続体制の強化

BCP (Business Continuity Plan 事業継続計画) の見直し変更

数年にわたって取り組んできたBCPの効果もあり、建物や設備の被災を最小限に抑えることができました。一方、震災被害の復旧対応のなかで、サプライヤーさまからの部品の供給途絶による影響などの課題が明らかになりました。今回の震災を契機に、被災後に早期の復旧が図れるよう、事業継続計画の見直しを実施しています。BCPの基本方針(①生命の安全を最優先する、②社会的責任を果たす、③企業業績・株主価値を重視する)は変更せず、対策本部体制の役割・責任を明確にし、各機能の強化を図っています。

また、模擬災害を想定したシミュレーション訓練や、休日・夜間の災害発生を想定した対策本部参集訓練などを計画し、今後もBCP取り組みの強化を図っていきます。

機能	見直し内容(抜粋)
共通	BCP観点で、社屋に対する耐震基準ガイドラインを設けました。加えて、新規、既存にかかわらず、建物の天井落下対策を含む安全対策を実施していきます。
調達	被災によるサプライヤーさまからの供給停止想定を追加し、部品などを複数社から購買する施策や戦略的に備蓄を行うなど、調達部門での対応を新たに実施しました。
製造	従来より実施してきた生産設備の転倒防止対策の有効性が確認されましたが、さらなる強化に向け、取り組みを継続していきます。
物流	商品保管設備における落下防止対策の見直しと対策を行い、耐震対策を完了しています。

防災体制の強化

震災での対応から得られた経験をもとに、各事業場で必要な備蓄品の内容や数量を洗い出し、災害時の備蓄基準の見直しを行いました。これに沿って災害対策用備蓄品を再配備しています。

また、BCP観点での社屋の耐震基準ガイドラインの設定にともない、各拠点の耐震診断を行い、その結果に応じて耐震補強の計画化などの対応を進めています。

安否確認システムは、災害時の有効性が確認されましたが、さらに確実に活用、実施ができるよう、今後も防災避難訓練などを通じて継続的に活用方法の徹底を行っていきます。

VOICE

お客さまサービスを止めない仕組みづくり

東日本大震災では幸いにも従業員の重篤な被害はなく、施設や設備の被害も最小限に留めることができました。これまで取り組んできたBCPの有効性が確認されたところもありますが、物流や購買品の供給、営業・サービス拠点への支援などに改善をすべき点があることがわかりました。当社の施設内での整備や体制強化に留まらず、お取引先さまとの信頼関係強化による安定的な供給体制の構築、さらには営業やサービス拠点の安全確保や業務継続の確保により、サービスが途切れることなく提供できる仕組みを確立したいと考えています。BCPのさらなる整備を通じて、社会の一員としての皆さまからの要請やご期待に応えられる会社を目指します。



中央対策本部
事務局長(当時)
リスク管理部長
小林 哲夫

電力需要への対応

2011年夏季には、東日本大震災による電力不足対策として、東北電力および東京電力管内において、政府より電気事業法27条による電力使用制限令が発令されました。

国内オリンパスグループでは、共通の施策として空調使用の抑制や設定温度の見直し、照明の間引きや不要照明の消灯、夏季休暇の大型化による電力ピーク時期

の回避、クールビズ(夏季軽装)の前倒し実施と期間延長、PCや複合機の省電力・節電設定の徹底、エレベーターの間引き運転、飲料の自動販売機や給湯器・給茶機の稼働台数削減などに取り組みました。さらに個別の追加施策として、各拠点の実情に合わせた取り組みを実施しました。

▶WEB [国内拠点の取り組み](http://www.olympus.co.jp/jp/csr/social/domestic/)
[http://www.olympus.co.jp/jp/csr/social/
domestic/](http://www.olympus.co.jp/jp/csr/social/domestic/)

東日本大震災からの復興に向けたグループ会社の取り組み

医療現場への支援活動

東日本大震災では、多くの医療機関も被災し、患者さまへの診療にも大きな影響ができました。

医療機器、ライフ産業機器の販売、修理サービス、お客さまサポートを担当する

オリンパス メディカルサイエンス販売株式会社(OMSJ)では、被災施設の一日も早い診療再開に向けて取り組みました。

2011.03.11 震災発生

東日本大震災により、岩手、宮城、福島 の3県では、OMSJの支店、営業所も被災し、また従業員家屋も被災して一部に居住不可となる従業員も出ました。従業員、ご家族の安否確認、安全確保を最優先に、被災状況の確認、情報収集に努めました。

2011.03.14～ 顧客対応の開始

被災地では電気、水道、都市ガスなどのライフラインの寸断に加え、食料不足、ガソリン枯渇も発生し、事業活動や従業員の生活にも大きな影響が発生しました。

お客さまへの対応は電話対応が主体となりましたが、営業車ごとのガソリン残量を把握し、より残量の多い車にガソリンを補給して緊急ユーザ対応に使用するなどの工夫を行い、安全最優先で医療施設への訪問を徐々に開始しました。

2011.03.22～ 全施設への訪問開始

道路の復旧が進むとともに、ガソリン不足も徐々に解消してきたことから、東北サービスGフィールドサービス員10名に、関東地区からの応援フィールドサービス員8名も加えた18名体制で、1,200を超える被災地域のすべてのお客さまへの訪問を開始しました。

宮城県、福島県(警戒区域内の施設を除く)は4月末までに、岩手県も5月12日までに訪問を完了し、被災状況の確認と内視鏡機器の点検を実施しました。



浸水した医療機関と内視鏡機器

医療事業以外での対応

デジタルカメラ、フィルムカメラ、ICレコーダおよびその他のパーソナル製品で修理可能なものは、特別修理対応を行いました。ライフサイエンス分野では、機器が大きく、また特に精密な調整が必要な共焦点レーザー走査型顕微鏡について、東北地区の購入施設を訪問し、無償点検を実施しました。

施設訪問結果と被災施設に対する対応

訪問結果:内視鏡システム全損25施設
内視鏡システム浸水16施設
内視鏡システム故障1施設(全損、浸水を除く)
(建物全壊23施設、建物浸水38施設)

内視鏡のない医療圏を作らないことを目標に、代替品の無償貸し出し、特別価格での修理を実施しました。また緊急対応として、通常は修理を行わない海水に浸かった内視鏡について、現品を確認して修理可能と判断したもののみ、再修理不可の条件で無償特別修理を実施しました。

このほか、仮設診療所で診療を再開した志津川病院への顕微鏡機器の貸し出しなども実施しました。



仮設診療所に貸し出した顕微鏡

震災時におけるお客さま対応体制の確立

今回の被災施設の状況調査および機器点検活動を通じて、「災害発生後、1か月以内に対象の御施設の訪問を完了する」というお客さま対応指針と、実行のための対応体制の検討を行い、お客さま訪問計画立案から点検・支援体制を含むマニュアルを策定しました。

VOICE

応援対応で学んだこと

私は東日本大震災を、当時の赴任地である横浜で経験しました。私自身はケガもありませんでしたが、テレビに映し出された被災地の姿に衝撃を覚えました。「少しでも被災地の役に立ちたい」との思いから、フィールドサービスとして盛岡営業所に応援に入りました。震災の影響で内視鏡が潰れてしまった施設、天井から水漏れしているにも関わらず検査を行っている施設などを目の当たりにし、言葉が出ませんでした。しかし、訪問施設の皆さまから「わざわざ関東から、ありがとう」「点検に来てくれて嬉しいよ」などのお言葉をいただき、「サービスマンとしてやれる事がある」と実感することができました。まだ避難先や仮設住宅で生活されている方がいます。不自由な状況のなか、患者さまのために医療へ取り組む先生方がいらっしゃると思います。その方々のためにもできる事に全力で取り組んでいきたいと思っています。



オリンパスメディカルサイエンス販売株式会社 サービス部 大阪サービスグループ 高杉 阿国利

従業員ボランティアによる復興支援活動

東日本大震災の復興支援として、従業員による被災地でのボランティア活動を行いました。

2011年5月16日から6月17日、および9月26日から10月28日の10週間にわたり、月曜日出発、金曜日帰着の4泊5日の日程で、ボランティア活動を希望する従業員、延べ約200名を被災地へ派遣しました。「RQ市民災害救援センター」※1の協力のもと、宮城県石巻市および気仙沼市において、民家や農地での漂着物の撤去や清掃、津波で破壊されたビニールハウスの片付け、「水仙ロード復活プロジェクト」※2への協力などを行いました。一般ボランティアが少なくなるゴールデンウィーク後や学校などの夏休み後に、組織的に活動することができるボランティアを定期的に派遣することで、被災地の方々に喜んでいただきました。

ボランティア派遣にあたっては、ボランティア活動の機会と場の提供、特別休暇(有給)の付与に加え、交通手段、宿泊、食事、防塵マスクやセーフティンソールなどの安全装備を会社から提供するほか、被災者との接し方や安全に活動するための注意点を学ぶオリエンテーションの開催、産業医による事前健康確認と事後フォローアップ、活動後の心身のリセットのための振り返り・共有機会の設定など、被災者への配慮と従業員の心身の安全・健康にも注意を払いました。



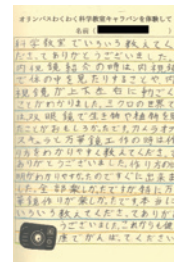
瓦礫撤去



ボランティア活動により復活した水仙ロード



わくわく科学教室



生徒さんからの手紙

また、6月14日、15日には石巻市の避難所とボランティアセンターで小中学生約80人を対象に、また11月6日から10日までは福島第一原発事故による警戒区域から多くの児童、生徒が集団避難している福島県会津地方の小中学生約900名を対象に、従業員ボランティアによる「わくわく科学教室」※3を開催しました。オリンパスが得意とする「光」や「レンズ」をテーマとする体験型イベント「カメラオブスキュラ(レンズの働きを学ぶ実験工作)」「光の万華鏡(光の分光・回折を利用した万華鏡作り)」「内視鏡の説明と操作体験」「ミクロの世界(顕微鏡観察)」などを通し、科学のおもしろさに触れる機会を提供しました。

※1 RQ市民災害救援センター

▶WEB <http://www.rq-center.net/>

※2 水仙ロード復活プロジェクト

「水仙ロード」は気仙沼市本吉町小泉地区にある約1.5キロの道路。地域の振興会が水仙を植え、「水仙まつり」を開催するなど、地域交流の場・シンボルとして定着していたが、津波に襲われて壊滅的な被害を受けた。地域住民からの「水仙ロードが復活して、以前のように地域が集結することができたら」という声を受け、再び水仙の花を咲かせることにより、地域再生の後押しをするプロジェクト。

※3 わくわく科学教室

▶WEB <http://www.olympus.co.jp./jp/event/wakuwaku/>

▶WEB その他の支援

<http://www.olympus.co.jp./jp/csr/social/contribution/disaster/>

TOPICS

I Tie☆会いたい-「親子の日」東日本被災地応援プロジェクトを支援

東日本大震災の復興支援として、義援金の寄付、ボランティア派遣に加え、復興支援に取り組むNPOなどへの支援を行いました。

「アルバムが流されてしまった家族に、悲劇に向きあって再出発を期する親子に、友だちや家族と離れて暮らす子どもたちに…。写真のチカラを被災地の若者たちと共有し、明日に進む一助になってほしい」との想いから、ブルース・オズボーン氏、広川泰士氏をはじめとする写真家が震災を経験した中学生にフォトワークショップを行う「I Tie☆会いたい-「親子の日」東日本被災地応援プロジェクト」の活動に協賛し、高性能デジタルカメラOLYMPUS XZ-1を30台寄贈しました。また復興支援活動に取り組む、国際協力NGOピースポート、特定非営利活動法

人オックスファム・ジャパン、RQ市民災害救援センターなどに、デジタルカメラ、ICレコーダー、中古ノートPCの寄贈、テントの貸し出しなども行いました。



▶WEB [I Tie☆会いたい-「親子の日」東日本被災地応援プロジェクト](http://i-tie.jp/)
<http://i-tie.jp/>

お客さまとともに

オリンパスの活動は、製品やサービスという形でお客さまのお役に立ち、ご満足いただいて初めて価値を生みます。お客さまから安心と信頼が得られる製品とサービスの提供をめざし、グループ全体で品質保証活動に取り組んでいます。

品質理念

品質理念

1. 世界一流のトータルクオリティーの実現
2. 最高品質の商品とサービスの提供

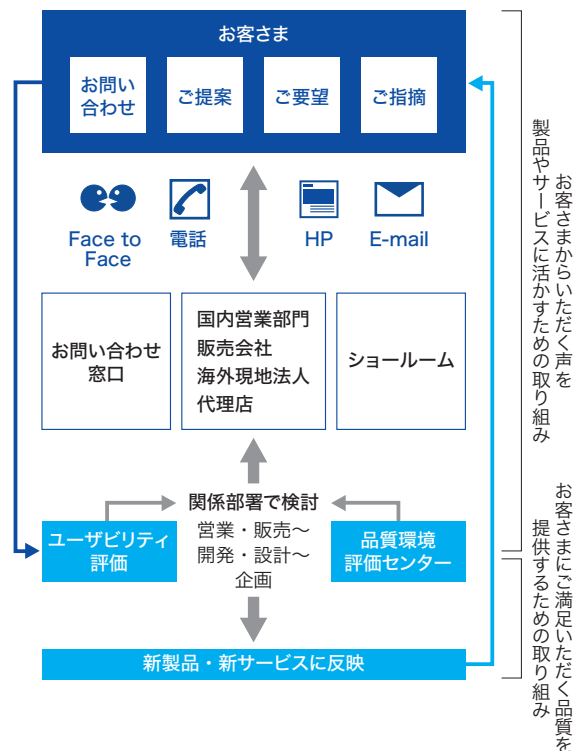
行動指針

- (1) 全ての行動基準は顧客原点にある。
- (2) 全てのパートナーとWin-Winの関係を築く。
- (3) 決めたことは守り、常に緊張感をもって行動する。

お客様の声を反映したモノづくり

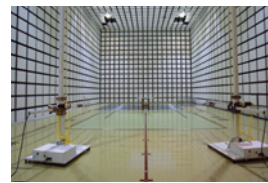
オリンパスでは、製品をお使いいただいたお客さまからのご要望やご意見、マーケティング調査から得られた情報をもとに、お客さまの声を製品づくりに活かしています。

■ お客さまの声を反映したモノづくり



開発時の取り組み

オリンパスでは、各種国際認証に対応した品質チェック体制を整え、製品の品質を正しく評価しています。製品の品質を確保するため、ものづくりの源流段階である開発時の品質評価に力を入れています。製品評価として、社内で EMC (電磁環境両立性)・安全試験、ユーザビリティ評価、環境試験、材料分析などを実施しています。



EMC試験を行う10m法電波暗室

お客さま対応体制

お客さまに満足いただくために、お問い合わせに素早く適切に対応し、万一故障したときには速やかに修理できる体制を構築し、継続的に改善を図っています。また、安心して製品をお使いいただくため、ウェブサイトを通じて「お客さまへの重要なお知らせ」を公開しています。

■ 製品分野ごとのお客さま対応体制

医療分野	お客さまに安心して、安全に使用していただけるよう、製品の取り扱い方法の説明や不具合対策など技術的なお問い合わせにお答えしています。 また、お客さまの課題を、臨床現場で解決できるように必要に応じてフィールドサービスマンを迅速に派遣するなど、即応体制の強化を図っています。
顕微鏡分野	電話やメールでのお問い合わせに関して相談センターにて一元管理し、お客さまの疑問に対してスムーズかつ、より早い解決を図っています。 また、お客さまからのお問い合わせ時や、ホームページを通じて、お客さま向けの顕微鏡セミナー「オリンパス顕微鏡教室」をご案内しています
映像分野	お客さまからのご要望にお応えするため、土・日・祝日も平日の営業時間と同じにして、システムメンテナンス日、年末年始以外は毎日お問い合わせに対応できるようにしています。 また、電話対応者のコミュニケーション能力、製品知識の向上を図るほか、外部機関によるお客さま対応の覆面調査などを行い、お客さま満足度の向上に役立てています。

CSRレポート2012 (フルレポート)およびウェブサイトでは、より詳細な情報を公開しています。あわせてご覧ください。

▶WEB [オリンパスCSRレポート2012\(フルレポート\)](http://www.olympus.co.jp/jp/csr/access/download/full-2012/)

▶WEB [CSR活動>お客さまとともに](http://www.olympus.co.jp/jp/csr/customer/)

お取引先さまとともに

取引の基本として、関連法令の順守、人権や環境への配慮、公正かつオープンな取引の推進、お取引先さまとのパートナー関係強化を図っていきます。

オリンパスグループ調達方針

オリンパスグループ調達方針(抜粋)

1. 法令・社会規範の遵守
2. グリーン調達および環境への配慮
3. 公平かつ公正な取引の推進
4. サプライヤーさまの選定方針
5. サプライヤーさまとのパートナー関係強化
6. 私的利益受領の禁止

CSR調達

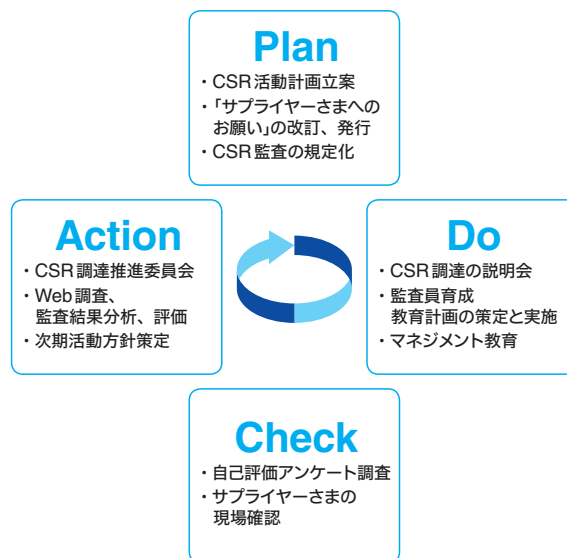
オリンパスでは2010年度に初めてサプライヤーさまへのCSR調達についての説明会を開催し、サプライヤーさまのご協力のもと、法令遵守を中心とした人権、労働、安全・衛生、環境などの領域での現場確認を開始しました。2011年度もこの活動を継続し、サプライヤーさまへの説明会の開催と現場確認を実施しました。

また、定期的にCSR調達推進委員会を開催し、オリンパスグループとしてのCSR調達における活動方針の策定や活動をレビューしています。

サプライヤーさまへのお願い(抜粋)

1. 法令・社会規範の遵守
2. 安全衛生
3. 公平かつ公正な取引の推進
4. 品質と安全性・納期・適正価格の確保と安定供給
5. 環境への配慮
6. 情報セキュリティ確保と適正な情報保護
7. 社会貢献の推進
8. 自社およびサプライヤーへのCSR活動の推進

■ CSR調達のPDCA



コンプライアンス活動の推進

サプライチェーンに関連するすべての契約で、反社会的勢力との取引や不正な取引を禁止しています。また、下請代金支払遅延防止法(下請法)を購買活動での重点法令と位置づけ、教育・徹底を図っています。

サプライヤーさまからの通報受付窓口の設置

オリンパスの役員や従業員が、「サプライヤーさまへのお願い」に反する行為をしていた場合、または反する可能性があると感じた場合などに、サプライヤーさまが通報するための「コンプライアンス・ヘルプライン」を開設しました。社内、社外の2つの通報窓口を設け、サプライヤーさまのご都合に応じて、それぞれの通報受付窓口が利用できます。

CSRレポート2012(フルレポート)およびウェブサイトでは、より詳細な情報を公開しています。あわせてご覧ください。

»WEB [オリンパスCSRレポート2012\(フルレポート\)](http://www.olympus.co.jp/csr/access/download/full-2012/)

»WEB [CSR活動>従業員・従業員のご家族とともに](http://www.olympus.co.jp/csr/procurement/)

従業員・従業員のご家族とともに



人権を尊重し、魅力ある仕事を通じて個人と企業の成長を両立する働き方を実現し、従業員にとって「働きやすい会社」をめざしています。また、安全で働きやすい環境を確保するため、各国の法令を順守し、地域の特性に合わせて各現地法人で施策を展開しています。

人事基本方針

オリンパスは「活力ある人と組織」をめざし、「個人の人権を尊重し、多様な価値観や個性を大切にすることで、一人ひとりが能力を発揮し自己実現を果たせる職場づくり」に積極的に取り組んでいます。2004年10月からは、人権や労働に関する普遍的な原則を支持し実践を求める国連グローバル・コンパクトに参加しています。また、2005年3月にオリンパス人事基本方針を定め、人権尊重をグループ内に徹底させています。

従業員の能力開発

オリンパスの人事制度は、“業績結果だけでなく、一人ひとりの成長も会社の成果である”という考えから、自立的な挑戦と成長を重視しています。

上位方針を踏まえて、従業員一人ひとりが主体的に業務や能力開発のテーマを考え、上司とともに業務目標として計画、実行し、達成度の評価を行う「MBO-S」(目標管理・評価制度)を導入し、成長につなげるとともに、公正で納得性のある処遇にも役立てています。また、社内教育制度「オリンパスカレッジ」や、「高度技能者育成制度」により従業員の能力開発に努めています。

安全衛生と健康増進

オリンパスでは、職場の安全と健康に配慮し、従業員一人ひとりが安心して働くことができる職場づくりを推進しています。

また、会社と健康保険組合が協力し、健康診断メニューの充実、生活習慣改善やメンタルヘルス相談の環境を整え、健康づくりを支援しています。

■ 労働災害件数

(件)

項目	業務災害(休業)	業務災害(不休)	計
2007年度	6	15	21
2008年度	5	20	25
2009年度	2	17	19
2010年度	5	11	16
2011年度	9	9	18

いきいきと働ける環境づくり

オリンパスでは、従業員が家庭や社会でもいきいきと生活できるよう、「福利厚生カフェテリアプラン」、勤続7年目と20年目の「リフレッシュプラン」、55歳時に観光地のホテルに宿泊して定年後の生活について学ぶPLP(ペンションライフプラン)セミナー、ボランティア休職制度、育児・看護支援制度、妊娠時に利用可能な独自の労働時間短縮制度など、さまざまな休暇制度や福利厚生制度を設けています。

■ 育児支援制度

育児関連	休職	子が満2歳になるまで1年以内(特別な理由がある場合、さらに半年延長可) 2011年度取得実績:39人
	労働時間短縮	子が小学1年の4月末日まで:2時間 子が小学4年の4月末日まで:1時間
	所定外労働免除	子が3歳に達するまで
	時間外労働・深夜業免除	子が小学4年の4月末日まで
	看護休暇	子が小学校に就学する年の3月末日まで、子の人数に応じて以下の日数を付与(有給) 子が1人の場合:年5日 子が2人以上の場合:年10日

多様性と機会

オリンパスでは男女の機会均等、多国籍な人材の活用、障がい者雇用にも積極的に取り組んでいます。また、定年再雇用制度を導入し、2011年度は53名の定年退職者に継続して活躍いただいています。

女性管理職数	12名(課長相当職以上)
外国席役員数 (2012年6月現在)	オリンパスメディカルシステム(株) 2名 オリンパスイメージング(株) 1名
障がい者雇用率 (2012年3月時点)	特定子会社グループ適用7社合計 1.82%

CSRレポート2012(フルレポート)およびウェブサイトでは、より詳細な情報を公開しています。あわせてご覧ください。

»WEB [オリンパスCSRレポート2012\(フルレポート\)](http://www.olympus.co.jp/jp/csr/access/download/full-2012/)
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/access/download/full-2012/>

»WEB [CSR活動>従業員・従業員のご家族とともに](http://www.olympus.co.jp/jp/csr/workplace/)
<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/workplace/>

事業活動によって得られた技術や人員などの経営資源を積極的に活用し、事業活動以外のさまざまな場面で人々の暮らしに貢献していきます。

社会貢献方針

社会貢献方針(抜粋)

- ・事業を通じて得られた技術や人員などの経営資源を、事業活動以外の領域においても積極的に活用し、地域社会から地球環境に至るまで、さまざまな場面で人々の暮らしに貢献していきます。
- ・このオリンパス社会貢献方針はオリンパスグループ全社に適用されます。
- ・役員および従業員一人ひとりがオリンパスグループの一員であることに誇りを持ち、一市民として主体的にボランティア活動を実践できるよう、制度の構築と風土の醸成に努めます。
- ・オリンパスは、「医療・健康」「文化・芸術」「地球環境」「自然科学」の4つの領域を中心に社会貢献活動に取り組みます。

医療・健康

オリンパスは、40歳以上の検診対象世代に大腸がん検診受診を呼びかけるため、2007年2月に「ブレイブサークル大腸がん撲滅キャンペーン」を立ち上げました。2009年7月に活動推進団体であるブレイブサークル運営委員会が特定非営利活動法人(NPO法人)化され、多くの企業・団体が参加する社会活動に発展しました。オリンパスは、このNPO法人の正会員として、行政とも連携した大腸がん検診啓発活動を積極的に支援しています。



Tokyo 健康ウォーク内トークイベント

文化芸術

オリンパスは、貧困と飢餓の撲滅など国際社会が達成すべき目標を掲げた「ミレニアム開発目標(MDGs)」の普及に向け、写真のチカラを活かした啓発活動を行っています。

2009年、2010年に国連開発計画(UNDP)、AFP財団とともに、MDGsをテーマとした写真コンテストを開催し、その受賞作品の展示会を世界各地で開催しています。2011年6月には外務省、UNDPらが主催した外交行事MDGsフォローアップ会合へも出席

しました。

また、国際交流NGOピースポートが主催する世界一周航海に、受賞作品のパネルを載せ、世界各地の寄港地でも展示しました。

地球環境

オリンパスは、自然や人を含めた多くの生き物に水が不可欠であると考え、日常の環境意識を高めるため、地域の特性に応じた環境ボランティア活動「森林・河川・海における水の循環」を進めています。一年を通じて、テーマに沿ったプログラムを各拠点で継続的に展開し、2011年度からはNPO法人OWSと共同して、小・中学生を対象に未来に残したい海について考える「未来に残したい海プロジェクト」を開始しました。



「未来に残したい海プロジェクト」の「海辺のカメラ教室」「クラフト教室」の様様

自然科学

「子どもたちに科学の面白さを伝えたい」という願いのもと、「わくわくプロジェクト」という従業員を中心としたボランティアによる科学体験教室を行っています。また、子どもたちの自分で疑問を見つけ、自分で調べる「科学する心」を育てるため、1960年の第1回から半世紀以上にわたって「自然科学観察コンクール」(主催:毎日新聞社 自然科学観察研究会)に協賛しています。



第53回募集ポスター

CSRレポート2012(フルレポート)およびウェブサイトでは、より詳細な情報を公開しています。あわせてご覧ください。

»WEB [オリンパスCSRレポート2012\(フルレポート\)](http://www.olympus.co.jp/jp/csr/access/download/full-2012/)

»WEB [CSR活動>社会とともに](http://www.olympus.co.jp/jp/csr/social/)



オリンパスは自然のいとなみを尊重し、環境に調和する技術の開発と事業活動を通して、持続的発展が可能な社会と健全な環境の実現をめざします。

オリンパスグループ環境憲章

オリンパスグループ環境憲章(抜粋)

環境理念

オリンパスグループは人々の安全・健康とそれを支える自然のいとなみを尊重し、環境に調和する技術の開発と事業活動を通して、持続的発展が可能な人間社会と健全な環境の実現に貢献します。

環境行動指針

すべての事業活動において、環境保全を優先し、組織的にまた一人ひとりが、熱意を持って取り組みます。

1. 技術開発

安全で環境に配慮した製品、サービスや生産技術の開発を行います。またその成果を社会に公開し、提供します。

2. 規範作成と評価

先進的な自主基準・規範を整備し、開発・生産・販売などの各段階において環境への総合的評価を行い、継続的な改善を図ります。

3. 資源の保護と汚染の予防

省資源・省エネルギー活動を徹底するとともに、廃棄物の発生抑制・再資源化などの資源有効利用活動を推進し、環境負荷の低減と汚染の予防に努めます。

4. 法令順守と社会活動

環境関連の法令を順守するとともに、行政の環境施策に協力し、地域・国際社会の環境保全活動に主体的に参画します。

5. 啓発と全員参加

環境保全について、広報・啓発活動を行い、一人ひとりが理解を深め、家庭・職場・社会において自主的に環境保全活動に取り組みます。

6. 推進体制

環境担当役員のもとに、環境保全推進の責任を明確にし、組織を整備して、内外の変化に適切に対応します。

環境法規制の順守状況

2011年度、環境関連の訴訟・罰金・科料はありませんでした。2011年10月に辰野事業場で、建物外壁の洗浄作業による排水により、排水基準値を一時的に超過し、地元自治体にも相談して対応しました。行政からの罰則はありませんでしたが、洗浄作業ならびに作業教育を手順化して再発防止を図りました。

また、幡ヶ谷での建物建設工事に伴う騒音・振動に対する苦情が34件ありました。近隣住民の方にご説明したうえで、作業方法を変更するなど騒音・振動を抑制するよう対策を図りました。

製品での取り組み

環境に配慮した製品を提供するため、事業や製品の特徴を考え、独自に「製品本体」「包装材」「製造工程」「物流工程」の「環境保全・安全性」「省エネルギー」「省資源」「情報公開」の4項目の環境配慮設計基準として、オリンパスエコプロダクツ基準を設けています。2010年度からは従来基準を超えて、環境負荷削減がより顕著な製品を「スーパーエコプロダクツ」として認定しています。2011年度は69製品(累計418製品)の「オリンパスエコプロダクツ」が新たに誕生し、そのうち13製品が「スーパーエコプロダクツ」となりました。「オリンパスエコプロダクツ」の売上高は製品総売上高の52%を占めています。

■ 主な2011年度の「スーパーエコプロダクツ」認定製品



コンパクトデジタルカメラ「SZ-14」(個装質量*:従来製品比約42%削減)



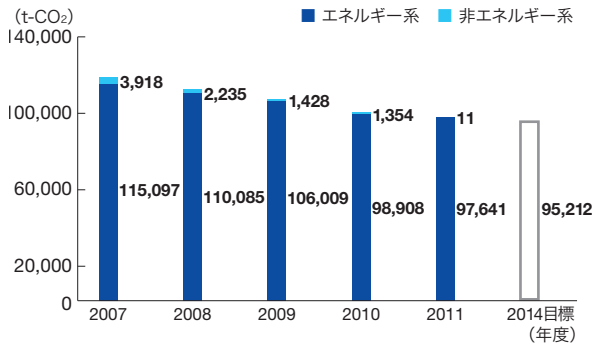
工業用ビデオスコープ(内視鏡)「PLEX UltraLite」
(個装質量*:従来製品比72%削減、CO₂排出量:従来製品比82%削減)

* 個装質量:製品本体、付属品、包装を合わせた質量

製造での取り組み

オリンパスでは、資源の投入から製品の生産・物流、廃棄物の排出・リサイクルなどの製品ライフサイクル全体での環境負荷の把握に努め、その削減に取り組んでいます。

■ エネルギー系・非エネルギー系CO₂の推移



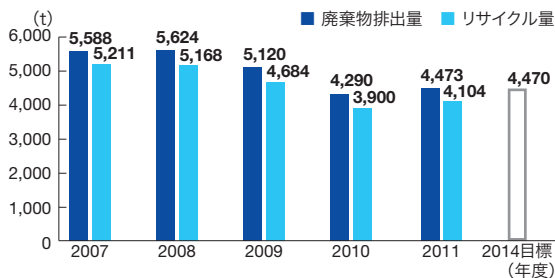
製造CO₂排出量 97,652t 2007年度比-18%

2014年度目標:2007年度比-20%

不況の影響による減産もある一方、日本の電力供給不足対策として政府から発令された電力使用制限令への節電をはじめとする日常的な省エネ活動や自然エネルギーの導入などの対策を実施しています。

また、洗浄剤や半導体製造のエッチングなどの用途で使用するHFC・PFC・SF₆といった非エネルギー系の温室効果ガスの代替技術の開発など、ものづくりにおける環境改善活動の加速を図り、2011年3月に伊那事業場のレンズ洗浄工程で溶剤として使用するHFCを全廃し、前年度比で99%削減しました。

■ 廃棄物排出量の推移

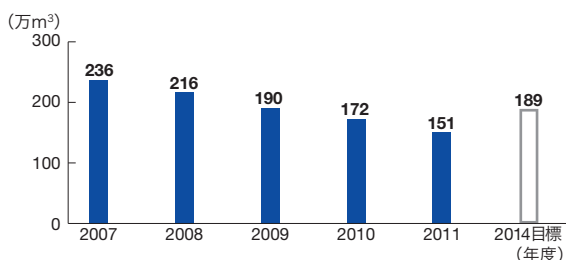


廃棄物排出量 4,473t 2007年度比-20%

2014年度目標:廃棄物排出量2007年度比-20%

廃棄物の埋立削減やリサイクル率向上はもとより、加工ロス削減とともに、製品設計段階から廃材を少なくする設計を行うなど、「資源生産性の高いものづくり」を進めていきます。

■ 水使用量の推移



水の使用量 151万m³ 2007年度比-36%

2014年度目標:2007年度比-20%

部品洗浄での使用など事業活動でも生物多様性の保全の観点からも水は非常に重要な資源と位置づけています。そのため、水使用を削減する製造方法の開発、設備点検を通じた漏水対策を進めています。また、排水処理設備の維持・管理、排水水質の管理など、環境影響の最小化に努めています。

物流での取り組み

物流子会社・オリンパスロジテックス(株)では、東京センターと辰野・伊那事業場間とを結ぶ定期便は段積みできない荷物形態だったことから、増便が多発していました。この解消のため、2011年に定期便に合った通い函を採用しました。2012年度から運用を開始し、国内の物流負荷の削減により貢献していきます。



段積み可能な通い函「ワコボン」

生物多様性の保全

2011年度は、辰野事業場をモデルケースに、第三者専門機関とともに、事業場の敷地内および周辺地域の動植物の生息状況や操業による影響度を評価しました。本評価より特に影響が大きい「事業場の操業が生物多様性に与える影響」の改善を図るため、生物多様性保全ガイドラインを策定し、継続的な取り組みを進めていきます。



辰野事業場における生物多様性フィールド調査

CSRレポート2012(フルレポート)およびウェブサイトでは、より詳細な情報を公開しています。あわせてご覧ください。

»WEB [オリンパスCSRレポート2012\(フルレポート\)](http://www.olympus.co.jp/jp/csr/access/download/full-2012/)

»WEB [CSR活動>環境のために](http://www.olympus.co.jp/jp/csr/environment/)

信頼回復に向けて、 今、オリンパスに何が求められているのか

オリンパスは不祥事の再発防止と信頼回復に向けて、ガバナンスの再構築、コンプライアンスの強化に取り組んでいます。

2012年11月、外部の有識者を当社にお招きし、今のオリンパスに何が求められているのか、さまざまな観点から提言をいただきました。

今回のダイアログでは、まずCSRレポート特別版「信頼回復に向けた100日間の記録」に対して寄せられたアンケート結果などを基に、石田・黒田 両氏から、当社の不祥事再発防止、コンプライアンス強化に向けた取り組みに関する忌憚のないご意見と質問をいただきました。オリンパスCCOの北村からは、巨額な損失計上先送り、有価証券報告書虚偽記載事件の発生要因、社外通報窓口の運用状況など、具体的な数字を示しながら回答しています。

一連の問題が発生した要因のひとつでもある「自由にものを言えない」風土や、硬直化した組織を変えていくことの難しさ、これを打開していくための策についても、意見交換がなされました。

新体制の発足直後から、再生のための制度づくりなどを進めてきたオリンパスCCOの北村が強調したのは、再定義した経営理念「Social IN」・新しい企業行動憲章を全従業員に浸透させ、コンプライアンスを根づかせること。つまり制度や仕組みに“魂”を入れ、本当



テーマ：不祥事の再発防止、
コンプライアンス強化に向けた取り組みについて

開催日時：2012年11月1日(木)
(於：オリンパス株式会社 東京事業場)

参加者：

石田 寛 氏 | 関西学院大学大学院経営戦略研究科 准教授 / 経済人コーポラテッド日本委員会 事務局長

黒田 かをり 氏 | 一般財団法人CSOネットワーク 事務局長・理事

北村 正 仁 | オリンパス株式会社 執行役員
チーフコンプライアンスオフィサー (CCO)

の意味で社会から信頼される企業になれるかどうか、今の私たちに問われていると強く自覚しています。また、従業員への意識調査など、「コンプライアンス強化月間」の取り組みの今後の計画についても言及。石田・黒田 両氏からは、制度の運用や従業員参加の観点で、示唆に富んだ提言をいただきました。

今後取り組みが必要なこと

各種制度の運用状況、コンプライアンス教育のモニタリングを >>> 「コンプライアンス月間の取り組みの推進」
「定期的な意識調査」

新しい経営理念・企業行動憲章は、海外を含む全組織での浸透度を上げよ >>> 「各国の現地法人でタウンミーティング開催」
「各職場でのディスカッションの実施など、意識する機会を増やす」

内部通報制度のさらなる活性化を >>> 「コンプライアンスカードなどの配布だけでなく、認知度をさらに上げ、利用につながる啓発活動も必要」

制度や仕組みに“魂”を入れていく >>> 「経営陣だけでなく、従業員とともに取り組む仕組みや工夫が必要」

オリンパスへの提言

今、オリンパスが社会から問われているのは、再発防止と再生に向けた“本気度”があるのかということ。たとえば、5月に社外の通報受付窓口を開設しているが、その後の活用状況や従業員の満足度などをモニタリングして公開するなど、運用の透明性が求められる。今後は、技術や品質などオリンパスが本来持っている強さに加えて、「Social IN」という新しい経営理念・行動憲章が組織全般に浸透していくことで、品質と品格、品性を兼ね備えた製品・サービスがアウトプットされるという期待がある。「100日間の記録」にも記載したが、「強い会社」以上に「良い会社」になっていくためのロードマップが示されれば、現場で働く従業員



の理解度がさらに上がり、また、ステークホルダーから寄せられる意見を事業にフィードバックするといった好循環も生まれてくるだろう。

石田 寛氏

関西学院大学大学院経営戦略研究科 准教授／経済人コー円卓会議日本委員会 事務局長

1966年東京都出身。成城大学経済学部卒業。日本興業銀行で市場ディーリング、企画部門等の勤務を経て2000年10月より経済人コー円卓会議日本委員会で活動。2006年同会専務理事兼事務局長に就任。関西学院大学大学院准教授を兼ねる。

かつてのオリンパスには、自由闊達な職場環境があったと聞く。事業規模の拡大とともに組織が肥大化・硬直化し、今回のような不祥事が起きたのだろう。自由にものが言える企業風土をふたたび醸成していくのは、容易ではない。そこで、新しい施策や制度を運用していく際に、従業員が無理なく参加できる仕組みを作っていくやり方が有効だと考える。内部通報制度の拡充は、秘匿性の担保はもちろんだが、通報者の保護や、通報する権利が保障された形での運用を徹底してほしい。

経営理念・企業行動憲章の見直しを、従業員から選抜した「30人のタスクチームメンバー」によって実施して



おり、この点は高く評価している。今回最も影響を受け、傷ついているステークホルダーはおそらく、オリンパスの従業員であろう。1～2年後をめどに従業員との座談会を実施し、現場の悩みや課題にも、真摯に耳を傾けてもらいたい。

黒田 かおり氏

一般財団法人CSOネットワーク 事務局長・理事

民間企業に勤務後、留学を経て、コロンビア大学経営大学院日本経済経営研究所、アジア財団日本に勤務。その後2004年4月にCSOネットワークに入職。ISO26000の策定に日本代表NGOエキスパートとして関わる。「新しい公共」推進会議、経済産業省産業構造審議会貿易経済協力分科会経済協力小委員会の委員等を務める。

提言をいただいて 》》

今回のダイアログでは、再生のスタートラインによやく立てたオリンパスに対し、石田氏と黒田氏からたいへん示唆に富んだ提言をいただきました。また、本ダイアログを通じて、従業員というステークホルダーがいかに重要であるかも実感しました。

今の当社にとって、短期的な最優先課題は、コンプライアンスを全組織に根づかせることです。そして長期的には貴重な提言を活かしながら、経営理念の

“Social IN”を企業活動のなかで具現化していきます。

北村 正仁

オリンパス株式会社 執行役員
チーフコンプライアンスオフィサー(CCO)

1959年東京都出身。1982年入社。当社産業システムカンパニー 産業情報部長、IT戦略推進室長、IT統括本部長を経て、2012年4月より現職。コーポレートガバナンス統括室長兼務。



ステークホルダーダイアログの詳細について

ステークホルダーダイアログのより詳しい内容を「オリンパスCSRレポート2012」でご紹介しています。また、上記のほかに、8月に発行したオリンパスCSRレポート特別版『信頼回復に向けた100日間の記録』に対する、社外モニターアンケートの結果、社内アンケートの結果も合わせて掲載しています。ぜひご覧ください。

》》WEB [オリンパスCSRレポート2012](#)

<http://www.olympus.co.jp/jp/csr/access/download/full-2012/>



オリンパス株式会社 お問い合わせ先

グループコンプライアンス本部 CSR推進部

〒163-0914 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス TEL:03-6901-9299 E-mail:csr_info@ot.olympus.co.jp

オリンパスCSR活動ホームページ <http://www.olympus.co.jp/jp/csr/>

発行2012年12月 (X020-12DJ①1212C)