

**OLYMPUS®**

Your Vision, Our Future

# Social IN

オリンパスCSRレポート2017

人々の健康と幸せな生活の実現に向けて

## 人々の健康と幸せな生活の実現に向けて

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。

◎ オリンパスグループ経営理念

# Social IN

INtegrity  
社会に誠実

INnovation  
価値の創造

INvolvement  
社会との融合

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。

オリンパスグループは、1994年以來「Social IN (ソーシャル・イン)」を経営理念としています。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。Social INは「社会の価値を会社の中に取り入れる (Social Value in the Company)」という意味の造語です。

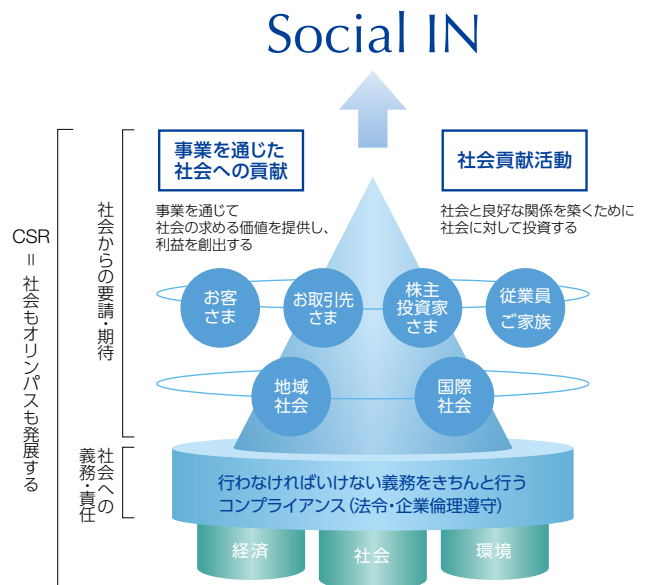
## CSRへの取り組み

オリンパスグループのCSR活動は、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。

お客さまやお取引先さま、株主・投資家の皆さま、従業員やそのご家族、さらには地域社会※や国際社会※といったステークホルダー（企業活動を行ううえで関わる人や組織）との対話を通じ、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」に貢献できると考えています。

※ 地域社会、国際社会には市民の皆さま、NGO/NPOの皆さま、政府・行政機関・国際機関などを含みます

◎ オリンパスグループのCSR概念図



## 編集にあたって

「オリンパスCSRレポート2017」は、オリンパスグループのCSRにおける基本方針・マネジメント体制と各CSR側面に関する2016年度の活動実績をステークホルダーの皆さまに報告するものです。本レポートは、CSRレポートの国際的標準である「GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン(第4.0版)」の標準開示項目の情報を記載しており、「ガバナンス」および「社会側面」「環境側面」の3つのパートで構成しています。

### 参考にしたガイドライン

- GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン(第4.0版)  
ただし、「包括」「中核」の準拠オプションの全要求事項は満たしていません。
- 環境省「環境報告ガイドライン2012年版」  
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。

## 報告対象範囲

### 報告対象組織

オリンパスグループは、オリンパス(株)および子会社(107社)関連会社(2社)で構成されています(2017年3月31日時点)。本レポートにおける報告対象組織は、原則として以下の通りです(事象に応じて報告対象組織が変わる場合は個別に表記)。

- ガバナンス: オリンパスグループ
- 社会側面: オリンパス(株)、オリンパスメディカルシステムズ(株)
- 環境側面: オリンパスグループの国内および海外の法人(ただし、小規模法人を除く)

注記) 開示対象範囲を拡大し、過去の環境パフォーマンスデータも含めて見直しているため、過去の開示情報から数値が変更されている場合があります。

### 報告対象期間 [2016年4月1日～2017年3月31日]

一部の情報については上記期間外の情報も含んでいます。

## 外部保証

外部保証範囲: CO<sub>2</sub>排出量およびエネルギー使用量  
「Scope1」「Scope2」および「Scope3: カテゴリー4 輸送、配送(上流)」  
外部保証機関: ロイドレジスターオリティアシアランス(LRQA)

### ■ 報告書発行時期

[年1回(和文版・英文版)]

### ● 和文版: 2017年8月31日

(前回発行: 2016年8月31日 次回発行予定: 2018年8月)

### ● 英文版: 2017年9月29日

(前回発行: 2016年9月30日 次回発行予定: 2018年9月)

### ■ 情報開示・発信メディア

オリンパスグループでは、ステークホルダーの皆さまに、当社グループへの理解を深めていただくために、情報開示・発信の強化に努めています。主な情報開示・コミュニケーションツールは以下の通りです。

### ● 総合的な企業情報開示・発信メディア

**WEB** <https://www.olympus.co.jp/>

- オリンパスグループWebサイト

### ● 財務情報開示メディア

**WEB** <https://www.olympus.co.jp/jp/ir/>

- 決算関連資料
- 中期経営計画
- 適時開示情報
- 有価証券報告書
- アニュアルレポート など

### ● 非財務情報開示メディア

**WEB** <https://www.olympus.co.jp/jp/csr/>

- CSR活動Webサイト

**WEB** <https://www.olympus.co.jp/jp/csr/download/>

- CSRレポートなど

### 免責事項

本レポートには、オリンパスグループの過去と現在の事実だけでなく、発行日時点における計画や見通し、経営計画・経営方針に基づいた将来予測が含まれています。この将来予測は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸与件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。読者の皆さまには、以上をご了解いただきますようお願い申し上げます。

## Contents

オリンパスグループの経営理念とCSR	1
編集にあたって・目次	2
トップメッセージ	3
特集① 新興国における医師育成支援	5
特集② オリンパスの人材育成と活用	11
<b>■ オリンパスの概要</b>	
オリンパスの概要	13
事業概要・参入市場	14
ステークホルダーとのコミュニケーション	17
<b>■ ガバナンス</b>	
コーポレートガバナンス	18
コンプライアンス	20
CSRマネジメント	25

### ■ 社会側面

雇用／労使関係	29
労働安全衛生	31
研修・教育	36
多様性と機会均等	39
人権	41
公正な事業慣行	43
製品責任	49
社会貢献活動	54

### ■ 環境側面

環境マネジメント	56
環境パフォーマンス	60
GRIガイドライン対照表	69
温室効果ガス排出量に対する第三者保証書	79

トップメッセージ

経営理念「Social IN」のもと、  
社会とともに持続可能な  
成長を目指します



代表取締役社長執行役員

笹宏行



## オリンパスの経営理念と経営ビジョン

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く”という意味の「Social IN」を経営理念としています。また、経営ビジョンに“世界の人々の健康・安心と心の豊かさの実現を通して社会に貢献する”を掲げています。

## ステークホルダーとともに持続可能な成長を目指す

オリンパスは「医療」「科学」「映像」事業で得た技術や知見を活かした企業市民活動を通じて、社会に貢献しています。たとえばアジアの新興国では、経済成長とともに高度医療の需要が増している、当社はこれを担える医師の育成活動をサポートしています。この活動には日本と新興国双方の医療従事者など、さまざまなステークホルダーのご協力が必要ですが、オリンパスは医療事業で培ってきた信頼関係を活かし取り組んでいます。

また持続可能な成長のためには、従業員の成長も必要です。当社では2016年度に「業務改革プロジェクト」を始動し、業務効率の向上や働き方改革を進めています。特に日本においては“ワークライフ・インテグレーション(WLI)”をキーワードに従業員の仕事と生活両面の充実をサポートする取り組みを開始し、従業員が仕事と生活の両面で成長することが会社の競争力向上につながるという相乗効果を目指しています。

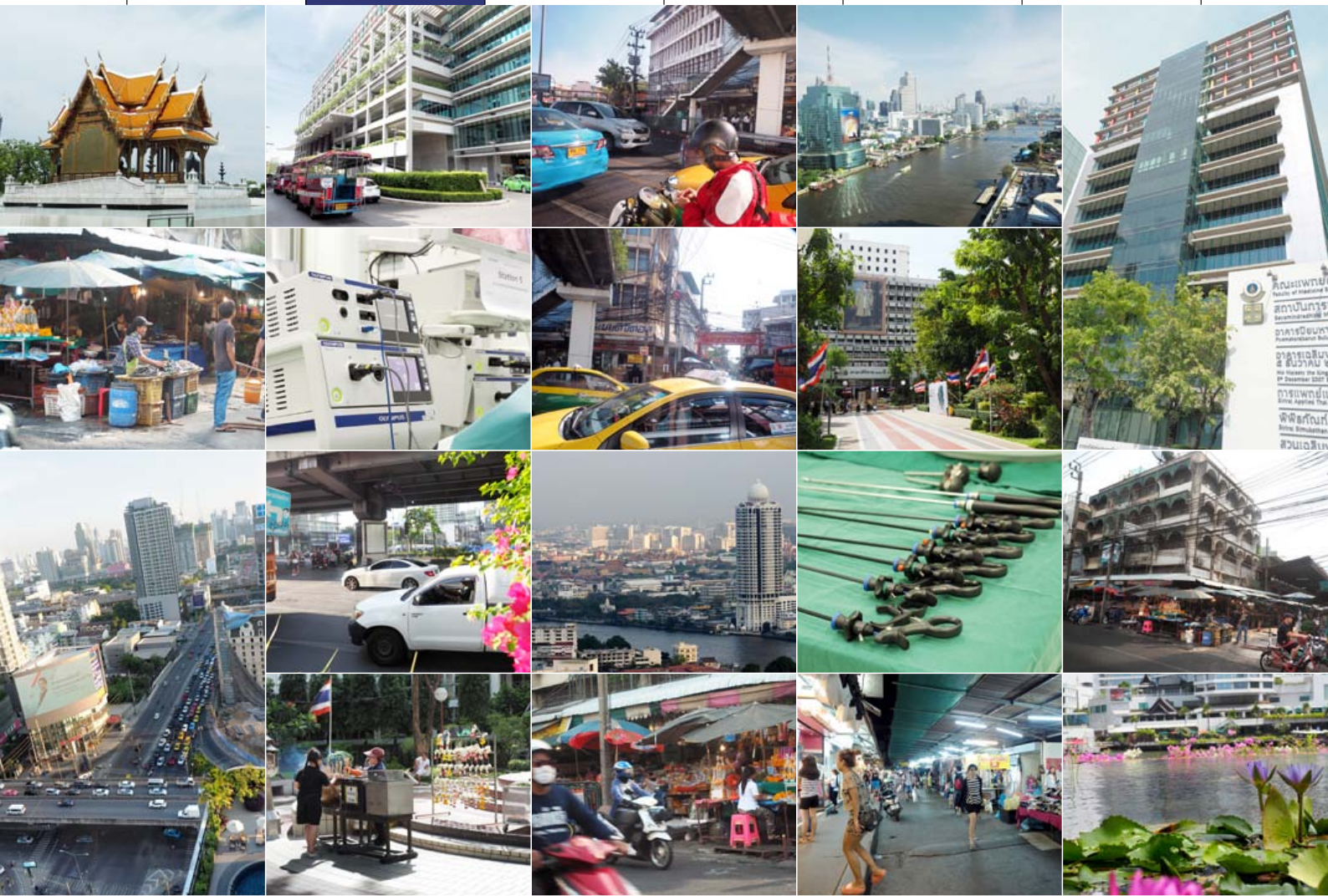
私は、こうした活動が、経営理念の実現に向けた原動力になると確信しています。

## 社会の持続可能な発展に向けた取り組み

オリンパスはグローバル企業として、社会の持続可能な発展(サステナビリティ)に向けた取り組みを継続して行っています。社会的責任の国際標準規格ISO26000に掲げられている環境やガバナンスなど各種の取り組みについて真摯に取り組んでいるほか、2004年より国連グローバル・コンパクトに参画し、人権、労働、腐敗防止などの10原則に沿った取り組みを継続的に進めています。また、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に基づき、ガバナンス体制のさらなる強化に取り組んでいます。

さらに、真のグローバル企業としてふさわしいコンプライアンスの仕組み構築へ向けた取り組みを進めています。

オリンパスは、すべてのステークホルダーの期待に高い次元で応えるとともに、よ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てまいります。



特集

1

# 新興国における 医師育成支援



急激な経済成長により、がんや糖尿病をはじめとした生活習慣病が増加しているアジアの新興国。

オリンパスは、日本の国際協力機関や学会とともに、

オリンパスだからこそできる企業市民活動として、「内視鏡外科手術の医師育成支援」を行っています。

内視鏡外科手術は開腹手術に比べ体の負担が少なく、治療期間の短縮が期待できる高度医療の一つです。

この手術ができる医師が増えることで、多くの患者さんのQOL(Quality of Life)向上が期待されています。

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、

現地の健康水準の向上に寄与しようというこの取り組みは、

国連が提唱する持続可能な未来に向け世界を変えるための17の目標「SDGs」における

「目標3:あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する」にも通じる活動です。

本特集では、2015年度から約2年にわたり

タイで行われた活動を中心に、関わった人々の思いを通して、

オリンパスの企業市民活動および国際協力の形を紹介します。





## CSRトップメッセージ

医療事業を通じた知見により、  
新興国の医療向上に貢献する

オリンパスは1950年に世界初の胃カメラを実用化して以来60年以上にわたって、内視鏡をはじめとした医療事業を続けています。内視鏡は誕生時からこれまで、医師や医療従事者のご意見をもとに開発・改良を重ねてきており、オリンパスが長く蓄積してきた世界各地のニーズや医療事情などの知見には、幅広く深いものがあると考えています。

当社は企業市民活動方針に「グローバル企業の責任として国際社会の課題解決に貢献する」「事業を通じて社会的課題の解決に貢献する」「自社の技術やノウハウを通じて次世代人材の育成に貢献する」という3点を掲げています。新興国における医師育成の取り組みは、この方針に基づくもので、医療事業で得た知見を活かしたオリンパスならではの

の企業市民活動であると考えています。

この取り組みは、学会や医師の先生方および、国際協力機構（JICA）や国立国際医療研究センター（NCGM）などの日本の国際協力機関、オリンパスの「学・官・産」が三位一体となっていくものです。この協力関係をサポートできるのも当社の特長です。

当社は、新興国においても内視鏡外科手術を行える医師が増え、増加するがんなどの治療が患者さんの負担が少ない形で行われるようになり、人々の健康と幸せな生活の実現に貢献できることを願っています。



北村 正仁

オリンパス株式会社  
執行役員 CSR本部長

## VOICE

## 日本の国際協力機関の声

## オリンパスの強みを活かした、新興国への展開と課題解決に期待しています

先端医療や予防・低侵襲医療、人材育成の仕組み、公的医療保険制度など、日本で培われた技術・制度の海外展開は、新興国の医療水準向上という社会課題解決のためにも、日本の成長戦略のためにも有効と考えています。

国際協力機構（JICA）は、日本の政府開発援助（ODA）を一元的に行う実施機関ですが、なかでも民間連携事業部では、日本の民間企業と連携して新興国に対する日本の技術・制度の海外展開を支援しています。連携事業を選定する際は3点を重視しています。第一に新興国側にニーズがあること、第二に日本の成長戦略につながるビジネスであること、第三にビジネスとして継続が可能であることです。JICAがオリンパスと連携して進めているタイやインドネシアでの内視鏡普及事業は、がんなどの生活習慣病の広がりを踏まえた現地のニーズがあり、オリンパスの製品に強みがあり、またオリンパスが両国に供給やメンテナンス・修理体制を整えているということが上記3点に合致していました。JICAは、この事業を通じて現地の医師の間で製品および安全使用についての理解が深まり、日本の医療機器の普及につながることで、さらには患者のQOL（Quality of Life）向上と入院日数の削減などによる医療経済の効率化に貢献することを期待しています。

また、今回の連携事業では、現地医学会への啓発・教育などが盛り込まれている点で、製品普及の確度を高めるだけでなく、企業価値



馬場 隆

独立行政法人 国際協力機構（JICA）  
民間連携事業部 連携推進課 課長

を高めることにもつながると考えます。すなわち、現地の医療水準全体の底上げにつながるような取り組みを行うこと自体が、ESG経営が求められる昨今、株主や社員、取引先、顧客など、幅広いステークホルダーの方々にも「懐の深い取り組み」として認識され、オリンパスに対する理解や評価にもつながり、ひいてはビジネスにも好循環をもたらす可能性があります。その意味で、新興国とオリンパス双方にとってWin-Winの関係が深まるよう、さらなる取り組みが続くことを期待しています。

※ 肩書き・役職等はインタビュー当時のものです

# タイにおける取り組み

## 内視鏡外科手術が、タイで増え続けるがん患者の新しい治療手段に



内視鏡外科手術の実技指導の様子



経済が急速に発展するタイでは、65歳以上の人口が全人口約6700万人の10%を占め、2030年には完全な高齢社会になるといわれています。一方、タイの死亡原因でがんは17%と2番目に多く、なかでも大腸がんは高齢化と食の欧米化などにより先進国と同様に増加しています\*1。大腸がんは早期発見・早期治療で95%以上が完治するとされており\*2、先進国では早期治療の方法として内視鏡外科手術（イラスト参照）が普及しています。内視鏡外科手術は、従来の開腹手術に比べ患者さんにかかる身体的負担が小さいことから患者さんのQOL（Quality of Life）の向上および、入院期間の短縮といった医療経済への貢献が期待できます。しかし、タイを含む新興国では、この手術方法の普及が遅れています。

このような医療事情を背景に、オリンパスが独立行政

法人国際協力機構（JICA）から委託を受けて2015年度から実施しているのが、大腸がんに対する内視鏡外科手術の医師育成プログラムです。このプログラムでは、日本内視鏡外科学会から推薦された日本人医師が講師を務め、タイのマヒドン大学附属シリラート病院とチュラロンコン大学病院の協力のもと、2年間でタイの初級医師約100名および現地で指導者となりえる医師6名の育成を実施しました。

\*1 出典：世界保健機関（WHO）2012/2014

\*2 出典：公益財団法人がん研究振興財団「がんの統計'13」（2013年）

委託元 ----- 独立行政法人 国際協力機構（JICA）

協力 ----- 日本：大分大学医学部

タイ：マヒドン大学附属シリラート病院／チュラロンコン大学病院

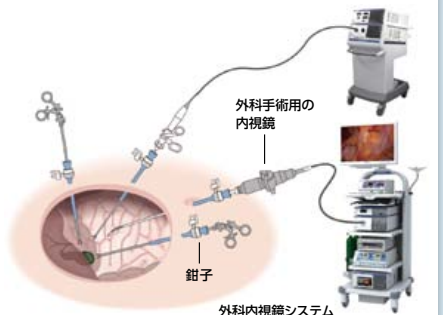
実施期間 ----- 2015年6月～2017年5月（2年）

### ◎ 新興国医師育成支援における日本の産官学連携



### ◎ 内視鏡外科手術の例

内視鏡外科手術とは、お腹に開けた数カ所の穴から外科手術用の内視鏡や鉗子などを挿入し、お腹の中を映し出したモニターを見ながら行う手術のことです。開腹手術に比べ、傷口も小さく、入院期間の短縮や早期の社会復帰を実現するなど、様々なメリットがあります。





## 新興国の医師育成には「学・官・産」の協力が不可欠です

私はJICA主催の内視鏡外科手術医師育成プログラムの講師として、2年間でタイの医師約100名に対し研修を行い、現地で指導者となりえる6名の医師を育成しました。新興国において医師育成を成功させるためには、受講する医師や国の医療事情に合わせたプログラムの質、指導する医師の質、プログラムを実施するための環境とサポート体制の3つが重要です。これらは「学・官・産」の協働によって実現したと思います。プログラムについては講義と実技指導を行うなかで、受講する医師の経験やスキルを見ながら内容を進化させていきました。指導医の質は、日本内視鏡外科学会の認定医およびタイの学会が選ぶ医師たちが担当することで高いレベルを実現しました。また、医師が医療技術を学ぶには多額の費用が障壁となりますが、このプログラムではJICAを通して日本からのサポートを受けました。さらに、医療技術を学ぶためには場所や機材のサポートも必要ですが、これをタイのシリラート病院とチュロンコン大学病院、オリンパスが支援してくれました。特に実技トレーニングにおいては、その国の手術現場の事情を熟知し現地医師とのコミュニケーションに長けた現地スタッフと、日本の指導医をサポートし現地スタッフと連携できる日本のスタッフが必要です。これをJICAの委託を受けたオリンパスが担当したので、非常に助かりました。

国と国をつなぐ大きなプロジェクトですが、強くやりがいを感じています。今回育成した医師が経験を積み、今後は彼らが育成する側に回り、タイには内視鏡外科手術ができる医師が増えていくでしょう。そして、患者さんは負担の少ない手術を受けられる機会が増えるようになる。とてもよい取り組みだと感じています。



猪股 雅史

大分大学 医学部  
消化器・小児外科学講座 教授

### VOICE

#### タイの講師・受講生の声



私はこれまでに日本に留学して内視鏡外科手術を学んだほか、JICAの本トレーニングにも数回参加し、基本的な知識から高度な技術、テクニックまで多くを学ぶことができました。そして今回初めて講師としてこのトレーニングに参加できたことを光栄に思っています。これからは日本の先生方から学んだ、患者さんの体の負担が少ない内視鏡外科手術の普及に貢献したいと思います。そしてこの手技が今後グローバルスタンダードになっていくことを期待します。

**Pawit Sutharat, MD**

Department of Surgery, Faculty of Medicine, Chiangmai University  
Assistant Professor



私は本トレーニングコースに5回参加しました。内視鏡外科手術における大腸外科分野では、日本は間違いなく世界トップクラスです。プログラムは基本知識や手術器具の使い方の講義からハンズオントレーニングまで網羅され、非常に有用だと思います。臨床現場で生じた疑問について、答えをこのトレーニングコースで見つけることができました。

**Teeranut Boonpittanapong, MD**

Faculty of Medicine, Prince of Songkla University,  
Department of Surgery Assistant Professor in Colorectal Surgery



本トレーニングコースは、実技の前に解剖学やテクニックについて講義で詳しく学ぶことができ、非常に興味深いものでした。このコースに過去2回参加するなかで、自身のスキルが向上したと感じています。次回は、私が手術現場で担当した症例を講義のなかで発表して、講師や他の受講者とディスカッションしてみたいと思います。

**Ekkarin Supatrakul, MD**

Department of Surgery, Faculty of Medicine, Chiangmai University

## 医師育成支援活動を支えるオリンパスのスタッフたち

### 日本とタイの連携で患者さんのQOL向上に貢献します

私は日本で内視鏡の営業を経験した後、Olympus (Thailand) Co., Ltd.の医療営業統括を7年間経験しました。タイのスタッフは、明るく真面目で医療の仕事に誇りを持って働いています。日本の医師がタイの医師に医療技術を正確に伝えるには、言葉や医療現場における習慣の違いを理解し合うことが重要ですが、これをタイのスタッフが適切にサポートし、医師から絶大な信頼をいただいております。

オリンパスは長年にわたり「安心・安全」な内視鏡医療の普及に努めており、そのDNAは、海外現地スタッフにも引き継がれていると実感します。内視鏡医療を日本の「学・官・産」の力で伝え、新興国の医療向上に貢献し深く関わられることは、オリンパスならではのチャレンジであり強みです。この強みを活かして、タイ以外の新興国でも医療向上や患者さんのQOL向上に貢献できるよう、現地スタッフとともにチャレンジし続けたいと思います。



**山田 貴陽**

Head of GIF Business,  
Asia Pacific Medical Sales  
Division,  
Olympus Corporation of Asia  
Pacific Limited

### タイの医療発展に貢献できることを誇りに思います

2004年にOlympus (Thailand) Co., Ltd.に入社以来、一貫して医療事業に携わってきました。現在の私の仕事は、医療従事者に対するトレーニング、ワークショップ、イベントの企画・運営を通じて、オリンパス製品の適切な使用を広めることです。オリンパスの製品は、世界中の医療従事者の方々と協業しながら、最先端の技術によって開発されています。しかし、正しく使っていただくためにはトレーニングが欠かせません。トレーニングの運営を通じて、タイの若手医師の技術向上に貢献できることは、非常にエキサイティングです。タイでは内視鏡外科手術を行える医師が不足していることから、依然として開腹手術が一般的ですが、このトレーニングによって内視鏡外科手術が普及すれば、タイの人々のQOL向上が期待できます。トレーニングに使用する機材の準備など、日本の先生方のご要望すべてにお応えするのは簡単な仕事ではありませんが、講師と受講生の双方に満足いただけるよう、情熱を持ってきめ細かなサポートをするよう常に心掛けています。



**Patcharee Boonmee**

Medical Affairs Manager  
Olympus (Thailand) Co., Ltd.

### この活動が新興国の医療水準向上につながることを願っています

経済学を専攻していた学生時代にアジアの新興国を訪れ、先進国との経済格差を目の当たりにしました。そこで新興国の社会経済開発に携わることができる会社で働きたいと思い、オリンパスに入社しました。医療事業の海外営業や企画管理などの業務を経験した後、2015年にタイとインドネシアにおける国際貢献の担当となりました。この支援業務には、日本と現地双方の関係者とのコミュニケーションと、現地で臨機応変に動ける判断力が必要です。海外では思うように仕事が進まないことが往々にしてありますが、現地や日本の先生方の熱意に触れると、前進する意欲がわきます。また、当社の現地スタッフの高いモチベーションにも日々刺激を受けており、活気あふれる新興国での仕事に醍醐味を感じます。この2年間の活動が新興国の医療水準と現地の人々のQOL向上につながることを願うとともに、尊敬する経済学者の言葉「cool head, but warm heart」を胸に、今後も業務に取り組みます。



**宮本 大輔**

オリンパス株式会社  
CSR推進部 国際貢献グループ

## Column

## 新興国各国における取り組み

## インドネシア

世界第4位・約2億5500万人<sup>※1</sup>の人口を持ち、継続的な経済成長を維持しているインドネシアでは、医療サービスへのニーズが高まっています。インドネシアの死亡原因でがんは13%と2番目に多く、なかでも泌尿器系のがん(前立腺がん、膀胱がん、腎がん)は男性死亡原因の第2位<sup>※2</sup>であり、罹患率も周辺諸国より高い病気となっています。

このようなインドネシアの医療事情を背景に、オリンパスは、独立行政法人国際協力機構(JICA)の委託を受け、日本泌尿器内視鏡学会とインドネシア泌尿器学会の協力のもと、泌尿器系のがんを対象とした内視鏡外科手術の医師育成プログラムを実施しました。この活動をきっかけとして、患者のQOL(Quality of Life)の向上および、入院期間の短縮などが期待できる内視鏡外科手術が普及し、医療環境改善に貢献できることを期待しています。

※1 出典:インドネシア政府統計(2015年)

※2 出典:世界保健機構(WHO) 2012/2014

委託元 —— 独立行政法人 国際協力機構(JICA)

協力学会 —— 一般社団法人 日本泌尿器内視鏡学会/インドネシア泌尿器学会

協力病院 —— Cipto Mangkusumo National General Hospital(ジャカルタ)

実施期間 —— 2015年11月~2017年10月(2年)



## ベトナム

経済成長にともなう生活習慣の変化により、ベトナムの疾病構造は寄生虫や細菌などによる感染症から、がんや心筋梗塞などに代表される非感染症へと変わりつつあります。ベトナムの死亡原因でがんは18%と2番目に多く、がんのなかでも胃がんによる死亡者数は14%で3番目に多い状況にあります<sup>※3</sup>。

このようなベトナムの医療事情を背景に、オリンパスは、国立研究開発法人 国立国際医療研究センター(NCGM)の委託を受け、日本内視鏡外科学会とベトナム内視鏡外科学会の協力のもと、胃がんに対する内視鏡外科手術の医師育成プログラムを実施しました。この活動をきっかけとして、入院期間の短縮および投与薬剤の削減などが期待できる内視鏡外科手術が普及し、医療環境改善に貢献できることを期待しています。

※3 出典:世界保健機構(WHO) 2012/2014

委託元 —— 国立研究開発法人 国立国際医療研究センター(NCGM)

協力学会 —— 一般社団法人 日本内視鏡外科学会/ベトナム内視鏡外科学会

協力病院 —— Viet Duc University Hospital(ハノイ)/University Medical Center(ホーチミン)

実施期間 —— 2016年8月~2016年12月(5カ月)

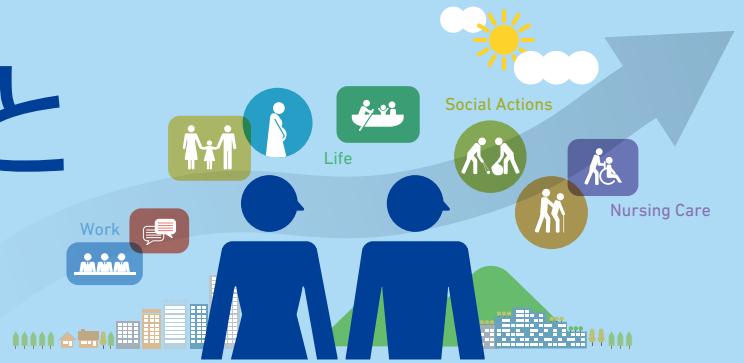




特集

2

# オリンパスの 人材育成と 活用



オリンパスは、従業員をかけがえのない財産であると  
考え、その限りない可能性を發揮する機会と能力を向上  
させる機会を提供するため、従業員一人ひとりの多様性、  
人格、個性、人権を尊重し、能力に応じた雇用、能力開発、  
昇進の機会を公平に提供することに努めています。国連  
が提唱するSDGsの目標8\*目標5\*なども参考にし、

個人が多様な社会経験を通じて  
成長を続け、魅力ある個人として  
事業に参画してもらうためにさま  
ざまな施策を推進しています。



\*目標 8 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用  
と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する  
\*目標 5 ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う

## 仕事と生活双方の充実と相乗効果を目指して ～ワークライフ・インテグレーション(WLI)～



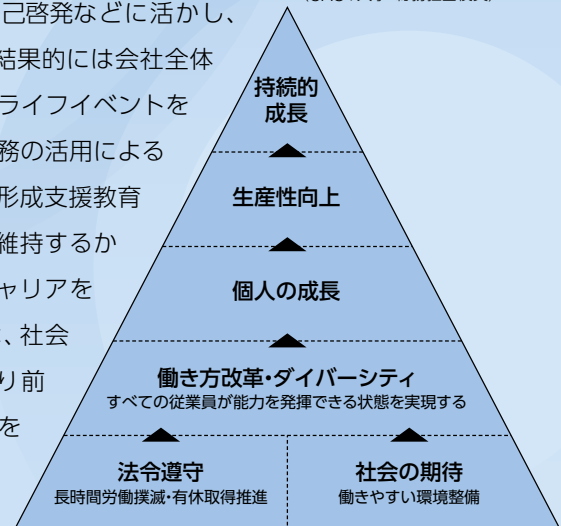
オリンパスは国内において「ワークライフ・インテ  
グレーション(WLI)」をキーワードに、人材育成と活用  
におけるさまざまな施策を進めています。よく使われて  
いる「ワークライフ・バランス」という言葉が仕事と生活の  
時間的なバランスを取ることを目指すのに対し、WLIは  
仕事と生活それぞれの充実につながる相乗効果を目指  
しています。たとえば、業務効率化によって同じ成果が  
より短い時間で得られるようになれば、個人は労働時間  
の削減効果を家庭や地域活動、自己啓発などに活かし、



平田 貴一

オリンパス株式会社  
チーフアドミニスト  
レイティブオフィサー  
(CAO、人事・総務担当役員)

学ぶことで、個人の成長につなげることができます。個人の成長は、結果的には会社全体  
の競争力につながるという相乗効果が期待できます。また、個人のライフイベントを  
意識したキャリア支援もWLIの重要な施策です。これは主に、在宅勤務の活用による  
キャリア継続支援や、出産などのライフイベントを意識したキャリア形成支援教育  
の充実などです。育児や介護に差し掛かった際にかにキャリアを維持するか  
だけでなく、ライフイベントをあらかじめ想定して、それに向けてキャリアを  
加速させる計画的なキャリア形成を支援しています。オリンパスは、社会  
的規範の遵守、適正な社会への貢献など、当たり前のことを当たり前  
のこととして行いながら、多様な人材が互いに理解・尊重し、思いを  
一つにして、それぞれの能力を發揮しながら会社の発展に貢献  
できる、活気あふれる職場づくりを目指していきます。





## 働き方改革の推進

オリンパスでは、経営・事業基盤の強化や体質改善に向けた業務改革推進のために、業務改革プロジェクトを2016年7月に開始しました。推進専任部署として設立された業務改革本部と人事部が協働し、ワークスタイルおよび意識改革を通じて、組織の生産性と従業員のモチ

ベーション向上を図ることを目的に、働き方改革を推進しています。この取り組みでは、働きやすい環境を実現していく「行動変革」と、職場の生産性改善や個人の仕事のやり方を変える「意識改革」の両輪で展開しています。

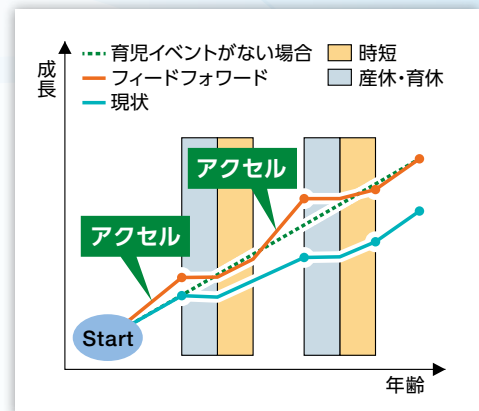
### ◎ 働き方改革の期待効果



## ダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進の取り組みとして、オリンパスはまず女性にフォーカスし、2016年度に女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しました。主な取り組みは、在宅勤務制度の対象者の拡大、女性の計画的育成を主眼とする管理職向けワークライフ・インテグレーション (WLI) 研修の実施、女性管理職の登用を促進するために管理職候補者の育成研修の実施、そして、ダイバーシティ推進体制を強化する専任組織「ダイバーシティ推進グループ」の設立などです。また、ライフイベントをあらかじめ想定し、早めに経験や機会を与えるフィードフォワードの考え方により、女性のキャリア形成を支援しています。

### ◎ フィードフォワードの考え方



## グローバル人材の育成

海外売上高が全体の約80%を占めるオリンパスでは、2016年度の海外駐在員の数が増え、若手のうちから海外での活躍機会に恵まれています。2016年4月に設置された教育統括部では国内従業員のキャリア開発にかかわる戦略の立案と体系的なプログラムを企画し、2017年4月には国内の全社研修体系を刷新するなかで、国際的に活躍できるグローバル人材の育成強化にも取り組んでいます。新研修体系では、全従業員向けの階層別

研修と、職種や業務別の機能研修とに分け、それらを有機的に連携させることで語学力だけでなく基本的なビジネススキルと専門性を兼ね備えた人材を、より効果的に育成しようとしています。今後は海外からの人材を日本に積極的に受け入れることも視野に入れ、グループ全体での最適な人材活用を目指して、人材育成への投資を継続していきます。

# オリンパスの概要

## 会社概要

商 号：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

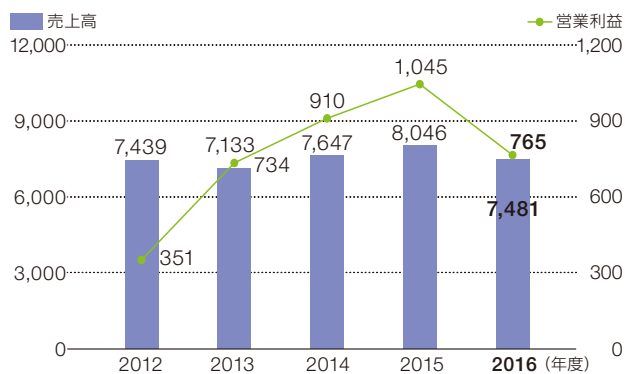
資本金：124,520百万円(2017年3月31日現在)

連結従業員数：34,687人(2017年3月31日現在)

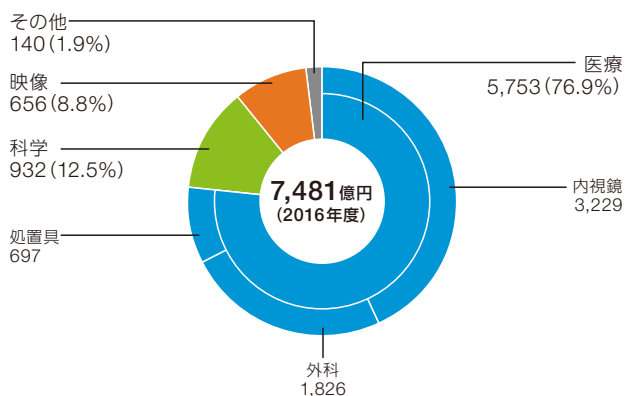
企業情報：<https://www.olympus.co.jp/company/profile/top.html>

## 業績ハイライト

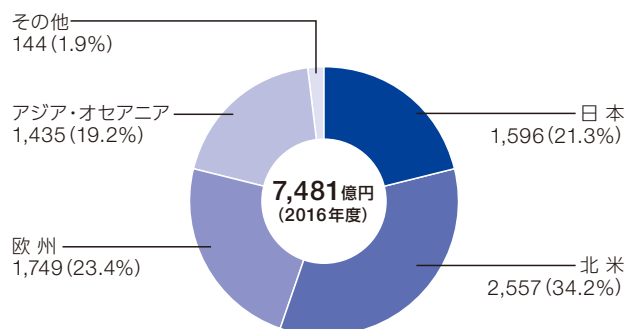
◎ 売上高／営業利益推移(連結) (単位:億円)



◎ 事業別売上高構成比(連結) (単位:億円)



◎ 地域別売上高構成比(連結) (単位:億円)



## 事業展開先エリア

オリンパスグループは、1919年の設立以来、グローバルなビジネスを展開しています。

具体的な拠点／グループ会社名および概要は、以下のwebページに記載しています。

<https://www.olympus.co.jp/company/base/>

## 事業概要・参入市場

オリンパスグループは「医療事業」「科学事業」「映像事業」の3つの事業を通じて、社会に新しい価値を創造・提供しています。

### 医療事業

#### 事業概要

医療の現場では、病気の早期発見と患者さんの負担の少ない低侵襲治療のニーズが高まっています。オリンパスは内視鏡のリーディングカンパニーとして、誠実な見識と先見力をもって世界の人々の心と体を思いやる医療環境の実現を目指し貢献し続けます。

#### 社会的な責任・期待

##### 医療の発展

医療従事者の意見を聞きながら医療機器の研究開発を進め提供することにより、医療の発展に貢献します。

##### 患者さんのQOLの向上

病気の早期診断や低侵襲治療に用いる医療機器の提供を通じて、患者さんの治療時および治療後の生活の質 (Quality of Life: QOL) の向上に貢献します。

##### 医療コストの削減

早期診断や低侵襲治療は、入院期間や治療期間の短縮を可能にします。オリンパスは内視鏡を中心とした医療機器の提供により、医療コストの削減に貢献します。

#### 参入市場

##### 消化器科呼吸器科事業

消化器内視鏡／呼吸器内視鏡／超音波内視鏡／内視鏡洗浄消毒装置／内視鏡処置具／カプセル内視鏡システム／内視鏡部門情報システム

##### 外科事業

外科手術用内視鏡システム／外科手術用内視鏡／手術用エネルギーデバイス／超音波凝固切開装置／高周波焼灼電源装置

##### 泌尿器科婦人科事業

膀胱・腎盂尿管内視鏡／子宮内視鏡／レゼクトスコープ／尿路結石治療用デバイス

##### 耳鼻咽喉科事業

耳鼻咽喉内視鏡／副鼻腔手術用デブリッダー／バイポーラ電源装置

##### 医療サービス事業

自社製品の一般修理／単年・複数年での修理サービス契約の販売



内視鏡ビデオスコープシステム



手術用エネルギーデバイス



レゼクトスコープ



副鼻腔手術用デブリッダー

## 科学事業

### 事業概要

医療・生命科学・産業分野における研究開発、生産現場における品質向上、そして航空機や大型プラントなどの検査による社会インフラの保守点検など、世界の人々の安全・安心・健康に貢献する製品を提供しています。

### 社会的な責任・期待

#### 生命科学研究の発展

生物顕微鏡やバイオイメーjingシステムの提供を通じて、iPS細胞研究、脳の機能や病気の解明をはじめとした、新たな医療につながる生命科学の基礎研究を支援します。

#### 暮らしの安全

航空機の機体やエンジン、道路や橋梁・高架、発電設備、化学プラント、パイプライン、上下水道などの社会インフラやライフラインの保守点検に役立つ機器の提供を通じて、人々の暮らしの安全に貢献します。

#### 産業の発展

機械部品や電子部品、素材などの研究や品質管理に役立つ工業用検査機器の提供を通じて、産業の効率化、発展に貢献します。

### 参入市場

#### 生物顕微鏡分野

正立顕微鏡・偏光顕微鏡／倒立顕微鏡／共焦点レーザー顕微鏡／ボックス型蛍光撮像装置／実体顕微鏡／マクロ蛍光顕微鏡／顕微鏡用カメラ／イメージングソフトウェア／バイオイメーjingシステム／バーチャルスライド

#### 工業用顕微鏡分野

金属顕微鏡／半導体検査顕微鏡／液晶基板検査顕微鏡／レーザー顕微鏡／測定顕微鏡／デジタルマイクروسコープ／周辺機器

#### 非破壊検査機器分野

工業用ビデオスコープ／工業用ファイバースコープ／工業用硬性鏡／周辺機器／超音波探傷器／渦流探傷器／フェイズドアレイ探傷器／蛍光X線分析装置



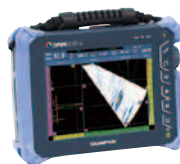
生物顕微鏡



工業用顕微鏡



工業用ビデオスコープ



超音波探傷器



ハンドヘルド蛍光X線分析計



## 映像事業

### 事業概要

ミラーレス+電子ビューファインダー内蔵という新しいスタイルを確立したデジタル一眼カメラOM-Dシリーズ、上質感と先進性のある小型・軽量のデジタル一眼PENシリーズやタフシリーズなど、従来のデジタルカメラの常識を破り、新しい可能性を切り開く製品を提供しています。

### 社会的な責任・期待

#### 心豊かな生活の実現

高画質、高機能、高機動性を備えたミラーレス一眼カメラ、高い光学性能で高画質を提供する交換レンズ、防じん・防滴・耐衝撃性を備えたコンパクトデジタルカメラ、あらゆる録音環境で高音質録音を実現するICレコーダーなどにより「幅広い撮影領域において撮影する楽しみ、表現する喜び」と「音声・音楽を録音し、声と生き、音と遊ぶ喜び」を提供し、心豊かな生活に貢献します。

#### バリアフリーの実現

音声ガイド機能を搭載したICレコーダーの提供、不慣れな方にも扱いやすい直感的に使いこなせる合理的デザイン、視覚の個人差に配慮したカラーユニバーサルデザインに準拠したICレコーダーやデジタルカメラの提供を通じて、使いやすさを追求します。

### 参入市場

#### デジタルカメラ分野

デジタル一眼カメラ／デジタル一眼カメラ用交換レンズ／コンパクトデジタルカメラ／デジタルカメラ関連製品

#### その他

ICレコーダー、リニアPCMレコーダー、双眼鏡 など



デジタル一眼カメラ OM-D E-M1 Mark II



コンパクトデジタルカメラ TG-5



リニアPCMレコーダー LS-P2

# ステークホルダーとのコミュニケーション

オリンパスでは、経営理念「Social IN」の実現に向け、社会の声を経営に取り入れ、社会と価値観を共有するため、日常の活動の中で、ステークホルダーの声を伺っています。

また、有識者との対話も進めながら、中長期的なCSR課題の抽出に取り組んでいます。

## ステークホルダーの皆さまとの主なコミュニケーション

### お客さま

医療・科学・映像の3事業において、お客さまとの対話を通じて、多様な要求から潜在ニーズまでを正しく理解し、製品・サービスをスピーディーに提案・提供することに努めています。

各事業で国内外にお客さま専用のコールセンターを設置しお客さまの課題解決のサポートなどを行うほか、セミナーの開催などお客さまと接する機会の拡大にも取り組んでいます。

### 株主・投資家さま

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ています。決算発表にあたっては、決算説明会の開催や決算資料の公開とともに、Webサイトを活用して決算説明会のプレゼンテーション資料および、質疑応答を含めた決算説明会の動画も配信しています。

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

### お取引先さま

各事業に関わる国内の主要なサプライヤーさまに対して、毎年1回、「調達方針説明会」を開催し、オリンパスグループの経営戦略や調達方針の共有を図っています。

また、コンプライアンスに関する通報や相談をいただく窓口「コンプライアンスヘルプライン」は、サプライヤーさまもご利用いただけます。

### 従業員・家族

職場の意見や課題を吸い上げるとともに、経営層の考えや思いを従業員に直接伝える重要な機会として、従業員と役員が対話を交わすタウンミーティングを積極的に開催しています。

また、継続的な企業風土の検証と改善を目的として、従業員を対象とした意識調査を実施し、その結果から従業員と家族にも参加いただける全社イベントを実施するなどの取り組みにつなげています。

### 地域社会

事業場近隣のコミュニティー、学校、企業など幅広いステークホルダーにオリンパスの活動を知っていただくため、各種の地域活動に積極的に参画しています。また、事業場の特性に応じて、会社見学や職業体験学習の受け入れ、学校への講師派遣、地域行事への参加や協力なども実施しています。

### 国際社会・市民社会

2012年よりニッポンCSRコンソーシアム「人権デューディリジェンスワークショップ」に参画し、NGO・NPOとも協力して、人権課題の検討を行っています。また、さまざまなNGO・NPO・学生団体、国際機関、政府機関・行政などと協働して、ミレニアム開発目標 (MDGs) 達成への協力を行ったほか、各種の社会貢献活動を実施しています。

# コーポレートガバナンス

## 基本的な考え方・方針

### 基本的な考え方

オリンパスは、生活者として社会と融合し、社会と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するという考え方を「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。

当社は、この基本思想のもと、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体制を整備し、運用するとともに、継続的な改善を図ります。

### コーポレートガバナンスに関する基本方針

オリンパスは、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」を策定しています。

本方針は、株主に対する受託者責任および顧客・従業員・地域社会などのステークホルダーに対する責任、および、上記の当社の経営理念を踏まえ、実効性あるコーポレートガバナンスの実現を目指して策定するものであり、その内容は当社取締役会が承認しています。

コーポレートガバナンスに関する基本方針

[https://www.olympus.co.jp/company/governance/pdf/basic\\_policy\\_for\\_corporate\\_governance\\_jp.pdf](https://www.olympus.co.jp/company/governance/pdf/basic_policy_for_corporate_governance_jp.pdf)

## 推進体制

### 企業統治の体制

取締役会は11名の取締役で構成し、半数以上の6名が独立社外取締役です。オリンパスは取締役会を原則として毎月1回開催することにより、経営執行の責任者である社長から提案される経営上重要な事項について承認と業務執行の適切な監督を実施することとしています。取締役会の議長は業務執行を行わない取締役が務めます。

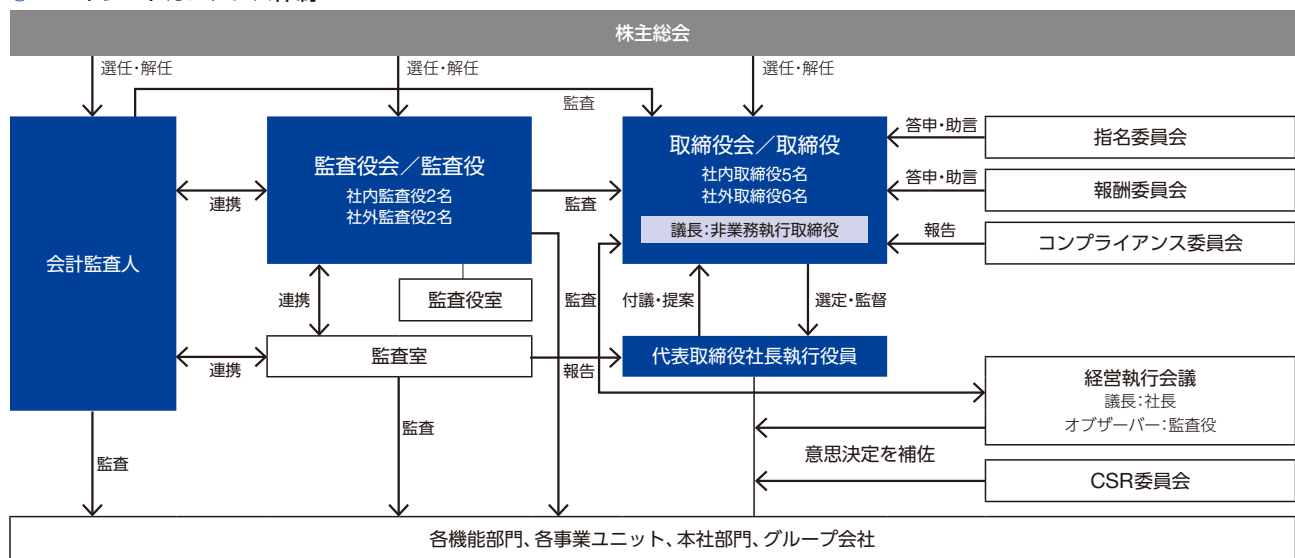
社外取締役6名には、取締役会において独立的な立場から意思決定や監督を行うにあたり、各取締役が有する専門知識を当社の経営に活かすことを期待しています。なお、取締役会からは、経営執行会議もしくは社長の段階で決定した事項についても報告を要請しており、情報伝達およびモニタリング面での機能強化を図り、経営の健全性が確保される仕組みを構築しています。

さらに、執行役員制により、取締役会の経営意思決定および業務執行状況の監督機能と、執行役員の業務執行機能を分離するとともに、合わせて社長などの在任期間、取締役・執行役員の上限年齢を制定することにより、役員の大長期在任による不正を防止する体制を整備しました。

◎ ガバナンス体制一覧 (2017年6月28日時点)

形態	監査役会設置会社
執行役員制度の採用	有
取締役の人数	11名
うち、社外取締役の人数	6名
取締役の任期	1年
監査役の人数	4名
うち、社外監査役の人数	2名
独立役員の人数	8名
報酬決定における社外取締役の関与	有
取締役会の開催回数 (2016年度)	23回
業績連動報酬制度	有

◎ コーポレートガバナンス体制



コーポレートガバナンスの詳細は、「One Olympus Report 2017」(統合版アニュアルレポート2017)をご覧ください。  
<http://www.olympus.co.jp/ir/data/annualreport/2017/>



# コンプライアンス

## 基本的な考え方・方針

### オリンパスグループ企業行動憲章

オリンパスは、日々の事業活動に経営理念「Social IN」の思想を活かし、社会的責任を果たしていくために、2004年9月にグループ全員の行動の拠り所となる「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」を制定しました。企業行動憲章・行動規範は、オリンパスのCSRに関する姿勢を包括的に宣言したもので、これに基づきCSR関連の各種方針を策定しています。

2011年に有価証券報告書虚偽記載に関わる一連の問題が発覚したことを踏まえ、2012年6月には、コンプライアンス意識の徹底を図るために、職場の代表者による討議や、海外を含むグループ企業の従業員からの意見も

反映して、企業行動憲章・行動規範を改定しました。改定にあたっては、ISO26000、国連グローバル・コンパクト、OECD多国籍企業行動指針2011など、国際的なガイドラインで求められる社会的責任の原則も反映しました。

オリンパスでは、従業員向けの各種資料をはじめ、新人研修、昇格時研修、階層別研修、eラーニングなどを通じて、企業行動憲章・行動規範の周知を図っています。

### ◎ 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」と思っただけの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となみを尊重し、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日改訂

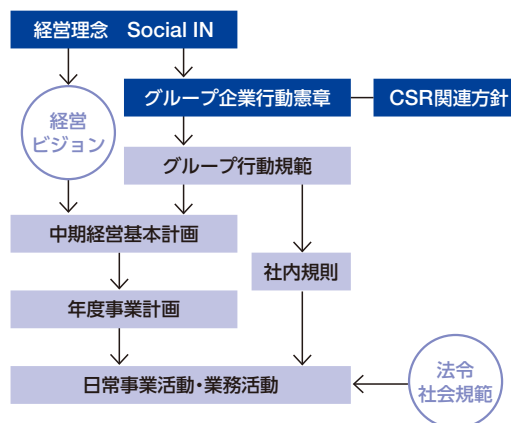
オリンパスグループ行動規範 <https://www.olympus.co.jp/csr/effort/principle.html>

◎ 企業行動憲章と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関連方針
INtegrity 社会に誠実	①高い倫理観	情報開示方針 情報セキュリティ方針 リスクマネジメントおよび 危機対応方針 調達方針 個人情報保護方針 人権と労働に関する方針
	②人権尊重	
INnovation 価値の創造	③革新的価値の提供	品質方針 個人情報保護方針 人権と労働に関する方針
	④活力ある職場環境	
INvolvement 社会との融合	⑤環境との調和	環境方針 企業市民活動方針 慈善寄付・助成方針
	⑥社会への貢献	

CSR関連方針 <https://www.olympus.co.jp/csr/effort/activity/>

◎ 経営理念と日常活動の関係



推進体制

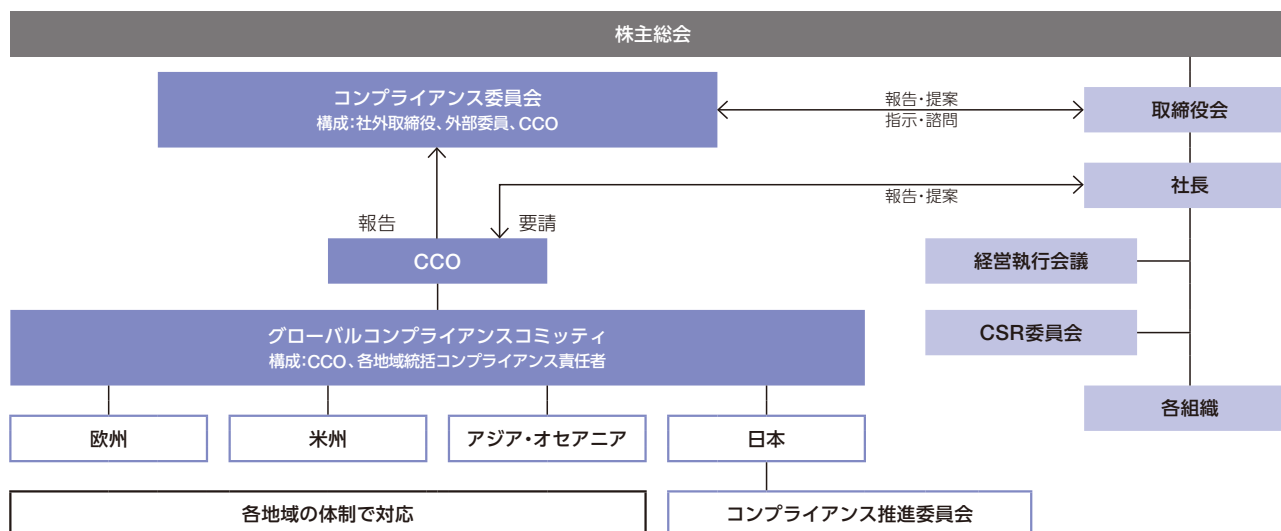
コンプライアンス推進体制

オリンパスは、コンプライアンスに関わる責任を明確にすべく、グローバルの統括責任者としてチーフコンプライアンスオフィサー (CCO) を任命しています (2016年度は副CCOも任命)。

また、社外取締役とCCO、および外部委員 (2016年度は社外弁護士) で構成される「コンプライアンス委員会」を取締役会の諮問機関として設置し、委員長は社外取締役から互選することとしています。原則として四半期ごとに開催する同委員会は、コンプライアンス体制の監督および改善の役割を担っており、コンプライアンスに関わる事項について取締役会へ報告し、コンプライアンス違反の未然防止と、そのための体制整備を行っています。

さらに、コンプライアンス上の方針や施策のグローバル展開と、統括地域の状況や課題の把握、必要な正措置を講じることを目的に、CCOと各リージョナルコンプライアンスオフィサー (地域統括コンプライアンス責任者: RCO) で構成される「グローバルコンプライアンスコミッティ (GCC)」を設置し、原則として四半期ごとに開催しています。同コミッティで指示・確認された方針や施策は、各RCOの下各地域へ展開しています。また、コミッティや各RCOにおいて把握されたオリンパスグループ全体のコンプライアンスの状況や課題は、CCOからコンプライアンス委員会へ定期的に報告し、必要に応じて取締役会へも上程しています。

◎ コンプライアンス推進体制



## 制度・仕組み

### 内部通報制度

オリンパスは、各国の法令などに基づいて地域統括会社ごとに内部通報制度を設け、コンプライアンスの遵守に努めています。国内の内部通報制度としては、公益通報者保護法に沿って「コンプライアンスヘルプライン」を設置し、社内通報受付窓口と外部弁護士による社外通報受付窓口の2つの窓口を運用しています。社外通報受付窓口は、通報者の承諾を得ない限り、通報者個人を特定する情報を社内通報受付窓口の担当者にも開示しないなど、一層の秘匿性を確保しています。なお、下請法や不正競争防止法の観点から、役員や従業員だけでなく、国内オリンパスグループと直接取引のあるサプライヤーからの通報も受け付けています。

また、欧州、米州の地域統括会社では社内・社外に、アジア・オセアニアの地域統括会社では社外に通報受付窓口（ホットライン）を設置しており、米州の社内窓口は弁護士資格を持つ社員が担当しています。

これら国内外の窓口地域をまたがる通報案件が寄せられた場合は、各リージョナルコンプライアンスオフィサー（RCO）が連携して対応することとしています。

### ■ 利用しやすい環境の整備

国内においては、運用規程類を適宜見直して制度を充実させるとともに、eラーニングやコンプライアンスハンドブック、社内イントラ掲示板などを通じて周知を図り、コンプライアンスヘルプラインを利用しやすい環境の整備を進めています。また、サプライヤーに対しても期初に開催する「購買取引先説明会」でコンプライアンスヘルプラインの利用方法などを説明しています。

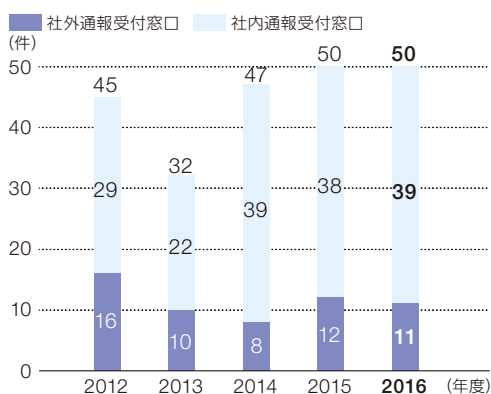
海外においても、各RCOの責任のもと、内部通報制度の充実と周知を図って、利用の促進に努めています。

### ■ 社内通報受付窓口担当者の育成

内部通報制度の充実や信頼性の向上を目指して、国内では社内通報受付窓口担当者の計画的な育成に取り組んでいます。

社内において前任担当者が後任を指導するだけでなく、経営倫理士資格（NPO法人日本経営倫理士協会認定）の取得や社外専門機関による研修の受講を通じて、計画的かつ継続的に担当者の対応力向上を図っています。

### ◎ 国内内部通報件数



## コンプライアンスに関する「セルフアセスメント(自己評価)」

オリンパスは、毎年10月のコンプライアンス月間に、国内外の連結対象会社77社と地域統括会社4社を対象にコンプライアンス推進体制の整備・運用状況に関するセルフアセスメント(自己評価)を実施しています。評価は、各社のコンプライアンス推進委員が13項目に回答する形式で行っています。評価結果は、「グローバルコンプライアンスコミッティ(GCC)」や「コンプライアンス推進委員会」を通じて各社にフィードバックされ、コンプライアンス活動の改善や強化に役立てられています。なお、国内については、すべての会社を対象としてモニタリングも実施しています。

2016年度のセルフアセスメント回答率は100%でした。評価結果の分析から、すべての対象会社において、コンプライアンス体制の整備・運用が図られていることが分かりました。

## コンプライアンス教育

オリンパスは、コンプライアンス意識の醸成と、重要法令や社内規則など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。国内では、コンプライアンス推進部署がさまざまな対象者に最適なツールを用いて教育を実施しているほか、重要法令を主管する部署が該当法令の特性に沿って受講対象者や実施方法を決定したうえで、教育を実施しています。海外においても、国内での教育活動内容に準じて、各地域統括会社単位で計画的かつ体系的にコンプライアンス教育を行っています。

### ◎ 主なコンプライアンス教育

区分	対象者	方法	内容
全般	執行役員	集合研修	外部講師が経営上のコンプライアンスリスクなどについて講義 修了後に全対象者が誓約書に署名
	全社員	eラーニング、集合研修	コンプライアンス全般
	国内全社員	経営理念や企業行動憲章の解説、Q&A集をまとめたコンプライアンスハンドブックの配布	
重要法令教育	全社員	集合研修、eラーニング	対応強化が必要な重要法令類に関する教育 業務運営において重要法令と関わりの深い部署や担当者には、 より詳しい教育プログラムを用意
階層別教育	各階層	集合研修	管理者教育、昇格者教育、新入社員教育時に必須となる教育を実施
経営陣のメッセージ配信	全社員	イントラネット	社長、役員、CCOによるメッセージ配信 CCOはコンプライアンス月間(10月)に配信
経営陣との対話	管理職層、従業員	タウンミーティング	タウンミーティングの際にグループの経営トップがコンプライア ンスの重要性を説明 関係会社や現地法人を含めて継続的に開催

## ◎ 特に対応強化を図る重要法令類

制定区分	法令名称など
国内法令／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(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 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 Act2010(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

## コンプライアンス意識アンケート

オリンパスは、コンプライアンスに関する意識の確認と課題の抽出を目的に、毎年10月のコンプライアンス月間に合わせてグループ社員を対象としたアンケート調査を実施しています。アンケートの内容は、グローバル共通に定めた10項目で、調査結果は各地域統括会社のコンプライアンス部門の活動に反映するとともに、経営層にも報告しています。国内では社内のeラーニングシステムを活用して意識調査を行っています。2016年度は12,878名を対象に実施し、回答率は98.9%(2015年度の回答率:99.4%)でした。回答を分析した結果、コンプライアンスに対する職場や社員の意識は確実に高まっているものの、各個人の実際の行動にまでは落とし込めていない状況もうかがえることから、コンプライアンス教育の一層の拡充を進めていきます。

## 法令遵守の状況

### 当社旧監査役に対する損害賠償請求訴訟の和解について(2016年5月、2016年11月)

当社は、当社の旧監査役5名に対して損害賠償請求訴訟を提起していましたが、2016年5月12日に一部の被告4名、2016年11月28日に残りの1名の旧監査役との間で和解が成立し、当該訴訟はすべて終結いたしました。

### 海外の機関投資家等からの当社に対する損害賠償請求訴訟の和解について(2016年12月)

当社は、当社が過去の損失計上先送り問題に関して有価証券報告書等に虚偽記載を行ったことにより損害を受けたとして海外の機関投資家等(合計72社)から東京地方裁判所に損害賠償請求訴訟の提起を受けておりましたが、2016年12月26日に裁判上の和解が成立しました。

最新の状況については、オリンパスグループWebサイトにおける適時開示情報をご参照ください。

適時開示情報

<https://www.olympus.co.jp/ir/data/announcement/2017.html>



# CSRマネジメント

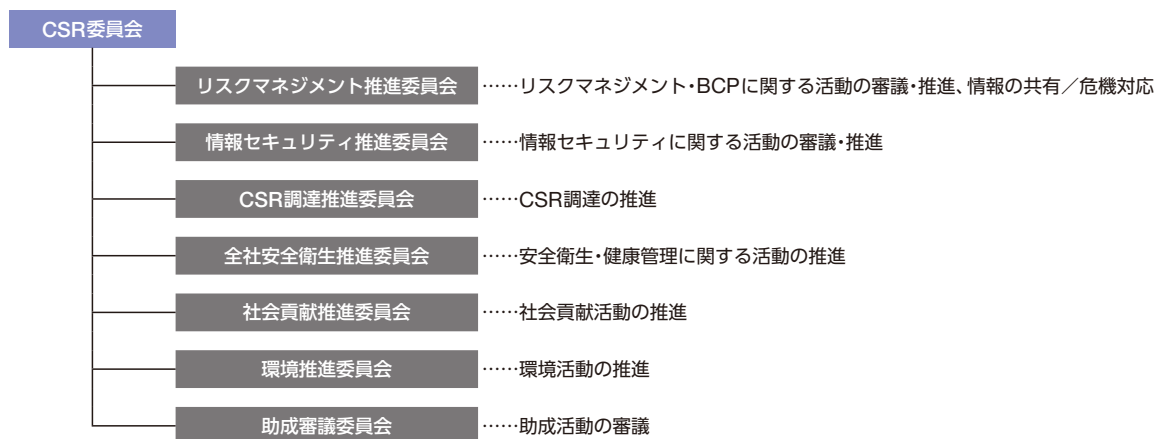
## CSR推進体制とリスクマネジメント

### CSR推進体制

オリンパスは、CSRを強化して経営理念である「Social IN」を実現するために、2010年度から「CSR委員会」を設置するとともに、その傘下にCSRに関わる個別活動の計画・推進を担う複数の推進委員会を設けています。

年2回以上開催するCSR委員会は、CSR本部長が委員長を務め、各機能部門の担当者が委員として参加しています。オリンパスでは、同委員会がCSR責任者である社長の意思決定を補佐し、決定事項の管理・推進を通じて、グループにおけるCSRの浸透と定着を図っています。

#### ◎ CSR委員会と各推進委員会(2016年度)



### リスクマネジメント体制

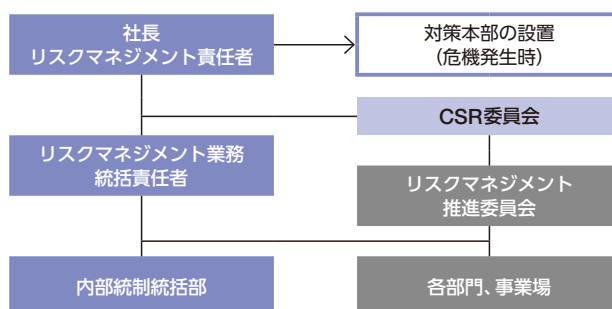
オリンパスは、「リスクマネジメントおよび危機対応方針」「リスクマネジメントおよび危機対応規程」に基づき、グローバルなリスクマネジメント体制を構築し、リスクの予防と低減に取り組んでいます。

具体的には、CSR委員会の推進機能の一つとして、「リスクマネジメント推進委員会」を設置し、リスクアセスメントに基づくリスク低減活動を各部門・事業場で推進するとともに、その状況を経営層が定期的にモニタリングしています。また、当社グループに重大な影響をもたらす

危機が発生した時は、情報を速やかに社長および経営層に集約し、対策本部を立ち上げて適切に対応しています。2016年に発生した熊本地震の際には、対策室を設置し、グループとしての被害の最小化に努めました。

また年間活動としては、大規模地震リスク、マイナンバー関連リスクについて、「リスクマネジメント推進委員会」のもとに、ワーキンググループを組織して低減活動を実施しました。大規模地震リスクに対する具体的な取り組みとしては、南海トラフ巨大地震を想定した、現地対策本部、事業場対策本部、中央対策本部の連携訓練として、本部設置から二次災害の防止措置、状況報告までの初動対応全般について訓練を行いました。この訓練では4月に発生した熊本地震での対応課題を改善した対応策検証も含まれています。さらに、海外で大規模テロが発生した際の安全管理体制の整備や連携体制の強化訓練を実施しました。

#### ◎ リスクマネジメント体制(2017年4月現在)



## 調達活動(サプライチェーン)におけるCSR

### 調達に関する基本方針

オリンパスグループでは、「医療事業」「科学事業」「映像事業」の3事業における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。

オリンパスは、2005年に経営理念「Social IN」に基づいて「オリンパスグループ調達方針」を定め、Webサイトや研修を通じて調達における基本姿勢を社内外に示すとともに、法令・社会規範遵守の強化に取り組んでいます。また、サプライヤーさまに対して、人権尊重や反社会的勢力排除などの法令・社会規範の遵守、汚職・賄賂などの禁止、公平・公正な取引の推進、環境への配慮などを盛り込んだ「サプライヤーさまへのお願い」を定めています。

この2つの指針を調達活動の両輪として、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。

### オリンパスグループ調達方針

#### 1. 法令・社会規範の遵守

オリンパスは、法令・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)を遵守し、健全で公正な企業活動を行います。オリンパス商品の生産に必要な資材・役務等のサプライヤーさまにも、法令や社会規範の遵守を要請します。

#### 2. グリーン調達および環境への配慮

オリンパスは、オリンパス環境方針にそってグリーン調達基準を定め、環境に配慮した資材調達活動を行うにあたって、持続的発展が可能な社会と健全な環境の実現を図ります。

#### 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

オリンパスは、サプライヤーさま選定にあたり、法令や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。

#### 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。

### 制度・仕組み

#### ■ サプライヤーさまとの取り組み

#### ● 経営戦略や調達方針の共有

各事業に関わる国内の主要なサプライヤーさまに対して、毎年1回、「調達方針説明会」を開催し、オリンパスグループの経営戦略や調達方針の共有を図っています。

2016年度は、505社、819名にご参加いただき、紛争鉱物問題、人権問題などサプライヤーさまに周知すべきコンプライアンス事項について説明し、協力を依頼しました。

● 企業調査と改善活動

継続的に取引のある国内外の主要なサプライヤーさまを対象に、毎年1回、Webシステムを活用して企業調査を実施しています。調査は、経営情報やCSRへの取り組み、納期など121項目(うちCSR関連は24項目)について行っています。

2016年度は、海外のサプライヤーさまを含む約1,000社を対象に実施し、約95%から回答がありました。改善要請が必要と判断したサプライヤーさまには現場での個別面談で対策を討議するなど、インシデントを未然に防ぐための自主的な改善活動を促しています。また、社内的には関連する専門部署との協業によるリスク評価の検討を進めています。

◎ サプライヤーさまとの取り組みにおける企業調査の主な評価項目

評価項目	内容
経営情報	会社情報 財政状況
CSR	法令・社会規範遵守 人権保護(児童労働、強制労働、不当な低賃金労働) 労働者の権利保護(労働基準、労働安全衛生) 環境保護(CO <sub>2</sub> 、廃棄物排出量、水使用量、環境関連化学物質)
BCP	事業継続戦略 製造拠点情報 緊急災害時窓口情報 サプライチェーンの確認 従業員の安否確認
環境・品質	ISO9000・ISO14000の取得 購買・工程管理(5M: 材料、工法、計測法、設備、人)変更情報、 不適合処置)
納期	生産計画 進捗・物流管理
情報保護	個人・機密情報 知的財産 PCセキュリティ

● 「紛争鉱物問題」への対応

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株式会社がJEITA(一般社団法人電子情報技術産業協会)の「責任ある鉱物調達検討会」に参加しています。また、「調達方針説明会」で紛争鉱物問題を取り上げるなどサプライヤーさまと協力してサプライチェーンの透明性を確保し、人権侵害に加担することのない部品・材料の調達を進めていきます。

\* 紛争鉱物

アフリカの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)。内戦が続いているコンゴ民主共和国では、武装勢力がこれらの鉱物を活動の資金源とし、深刻な人権侵害(児童労働、性的暴力など)や環境破壊を引き起こしています。米国・欧州ではこれら4つの鉱物を紛争鉱物と定め、武装勢力の資金源を断つための活動を積極的に進めています。また、経済協力開発機構(OECD)による「紛争鉱物デューディリジェンス・ガイドランス」の発行など、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。

■ 下請法遵守のための教育

下請法を重要法令の一つと位置づけ、法令遵守を進めています。2016年度は、国内グループ会社を含む全社員を対象にeラーニングを実施しました。

今後も継続的に教育の内容や方法を見直し、下請法遵守のプロセスを強化していきます。

■ 内部通報制度の利用範囲拡大

2012年6月より、サプライヤーさまもオリンパスの通報受付窓口「コンプライアンスヘルプライン」を利用できるようにしています。Webサイトのご案内と合わせ、「調達方針説明会」などを通じて積極的な活用を働きかけています。

## 外部イニシアティブへのコミットメント

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原則の考えを企業行動憲章や各種方針に反映し、実践に向けた取り組みを行っています。

また、2009年からは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」にも賛同し署名しています。



## CSR経営に関する外部評価(2016年度)

### FTSE4Good Global Index Series

オリンパスは、世界の優良企業を選定した社会的責任投資指数「FTSE4Good (フィッチ・フォー・グッド) Global Index Series」に選定されています。



### FTSE Blossom Japan Index

オリンパスは、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計された「FTSE Blossom Japan Index」に選定されています。



### MS-SRI

オリンパスは、「MS-SRI (モーニングスター社会的責任投資株価指数)」に選定されています。

## 労働慣行とディーセントワーク

## 雇用／労使関係

## 基本的な考え方・方針

## 基本的な考え方

オリンパスは、「オリンパスグループ人権と労働に関する方針」(p41参照)の一つに「公平な機会の提供」を掲げ、「従業員はオリンパスにとってかけがえのない財産であると考え、その限りない可能性を発揮する機会と能力を向上させる機会を提供するため、従業員一人ひとりの多様性、人格、個性、人権を尊重し、能力に応じた雇用、能力開発、昇進の機会を公平に提供します」と明記し、その実践に努めています。

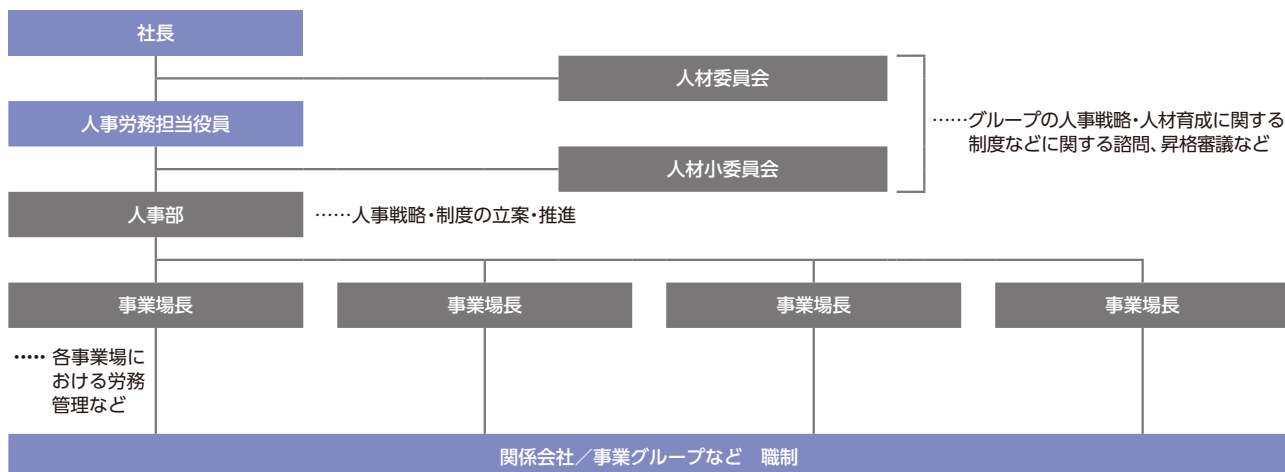
なお、雇用にあたっては、長期雇用を前提とし、職能資格給制度に基づき、長期にわたって職能の伸長を目指す人事制度を採用しています。

## 推進体制

## 雇用・労務管理体制

オリンパスグループの人材戦略、人材育成および労務管理など人事労務に関しては、社長を最高責任者とし、人事労務担当役員が統括しています。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。

## ◎ 人事労務問題に関する責任体制



## 制度・仕組み

## 障がい者雇用

オリンパスは、積極的に障がい者の雇用を推進しています。2009年4月には、特例子会社<sup>※</sup>オリンパスサポートメイト(株)を設立。障がい特性や業務に即した雇用環境、雇用条件を実現し、継続的な雇用に努めています。

※ 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

国内では、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。

## 福利厚生制度

国内では、医療・育児介護・自己啓発などに関わる従業員の費用負担を軽減する福利厚生メニューを用意しています。特に、訪問介護・訪問入浴・ベビーシッター・託児所・語学学習については、重点施策と位置づけ、より手厚い支援を行うなど補助が必要な従業員や自己啓発意欲のある従業員を支援しています。

## 労使協議

オリンパスの経営陣は、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、中央、各事業場にて、定期的に労使協議の機会を設けて労働条件の改善や企業風土改革について討議しています。

2016年度は、労使協議において「海外勤務者の処遇改善」などについて議論し、規程を改定しました。

2017年4月1日現在、労働組合には管理職以外の従業員5,708名が加入しており、加入者率75%です。

## 業務変更を実施する際の最低通知期間

オリンパスは、人事異動などを実施する場合、従業員の生活に影響をおよぼす可能性を踏まえ、原則として通知後1カ月の準備期間をおくことを労働協約に定めています。

## ◎ 雇用関連データ

	2016年度	内訳				
		性別	男性		女性	
従業員数 <sup>※1</sup> (人)	7,059		6,047		1,012	
		年代別	~ 20代	30代	40代	50代~
			866	2,279	2,195	1,719
新規雇用者数(人)	523	性別	406		117	
		年代別	~ 20代	30代	40代	50代~
			329	166	25	3
離職者数 <sup>※2</sup> (人)	189	性別	147		42	
		年代別	~ 20代	30代	40代	50代~
			23	43	21	102
出産・育児休暇後の復職率(%)	100	性別	100		100	
			100		92.7	
出産・育児休暇後の定着率(%)	93.4	性別	100		92.7	
			100		92.7	
障がい者雇用率 <sup>※3</sup> (%)	2.04					

オリンパス(株)・オリンパスメディカルシステムズ(株)の2社合計

※1 2017年3月31日時点の正社員+契約社員

※2 定年退職者92人を含む

※3 2017年3月末時点。国内グループ全体:オリンパス、オリンパスメディカルシステムズ、オリンパスメディカルサイエンス販売、オリンパスソフトウェアテクノロジー、長野オリンパス、オリンパスサポートメイト

## 労働慣行とディーセントワーク

# 労働安全衛生

### 労働安全衛生

#### 基本的な考え方・方針

オリンパスは、労働災害を防止し、健康的で活力ある職場環境を維持していくために、「オリンパスグループ行動規範」において「安全衛生の確保」を明記するとともに、「全社安全衛生 基本方針」を定めています。

オリンパスグループ行動規範

<https://www.olympus.co.jp/csr/effort/principle.html>

#### 全社安全衛生 基本方針

1. 社員の心身の健康をサポートし、安心して働くことのできる職場づくりを推進する。
2. 労働安全衛生法、その他関連規則を遵守し、会社としての従業員の健康管理及び安全配慮義務を果たす。
3. 労働災害防止に向けた、職場における危険防止活動の実行を推進、サポートする。

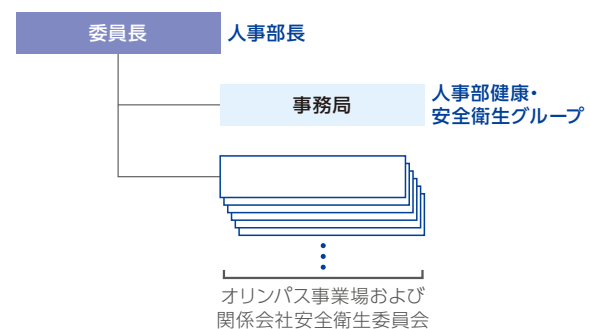
#### 安全衛生推進体制

「全社安全衛生 基本方針」を遂行していくために、国内では人事部長を委員長とする「全社安全衛生推進委員会」を設置しています。委員会を構成するメンバーは、本社の各事業場、関係会社に設置された安全衛生委員会と労働組合の代表者、および各拠点の専属産業医です。

全社安全衛生推進委員会では、各拠点の安全衛生・健康管理全般の活動を把握するとともに、労働災害の原因・対策、再発防止策を共有し、その改善策の指針や関連する法改正情報を全拠点に提示することで、グループ全体の活動のレベルアップを図っています。

海外では、各国の法令規則遵守を基本として活動を進めています。

#### ◎ 全社安全衛生推進委員会

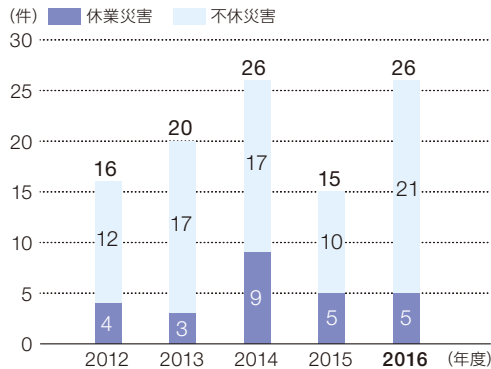


#### 安全衛生推進活動

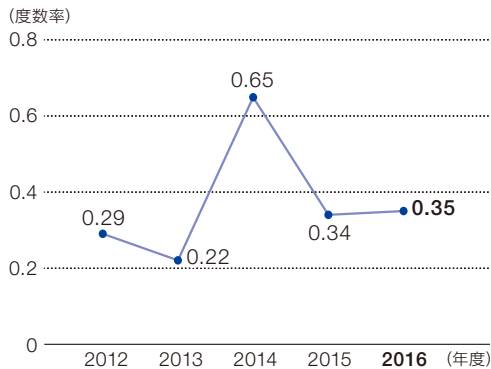
オリンパスは、「全社安全衛生 基本方針」に基づき、毎年、年初に労働安全衛生、健康管理に関する「活動方針」を定め、PDCAサイクルを活用した活動を推進しています。

労働災害の撲滅は永続的なテーマとして取り組みを進めており、2016年度の労働災害件数は26件となりました。今後も労働災害を確実に減らしていくためにさまざまな施策を推進していく予定です。2017年度は、安全衛生を推進する組織体制の強化を図ります。50人未満の組織からも安全衛生推進委員を任命し、全社安全衛生推進委員会に参画することで、グループ全体の推進体制の強化を図っていきます。また、化学物質の管理体制においても、昨年度に引き続き各拠点でのリスクアセスメントと教育活動の強化を図っていきます。

◎ 業務災害件数(休業/不欠)



◎ 労働災害度数率



※国内オリンパスグループが対象  
 派遣社員を含む労働者数(平均合計) × 1,920…①  
 業務災害(休業) ÷ ① × 1,000,000 = 度数率

◎ 死亡災害件数

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
死亡災害件数	0	0	0	0	0

健康管理

基本的な考え方・方針

産業保健としての健康管理活動に加え、健康保険組合と協力して、従業員の健康増進活動を支援しています。2015年度には「ココロとカラダ いきいきプロジェクト」を開始し、(1)生活習慣病の予防、(2)がんの早期発見、(3)ココロの健康障害の防止を重点に活動を推進しています。

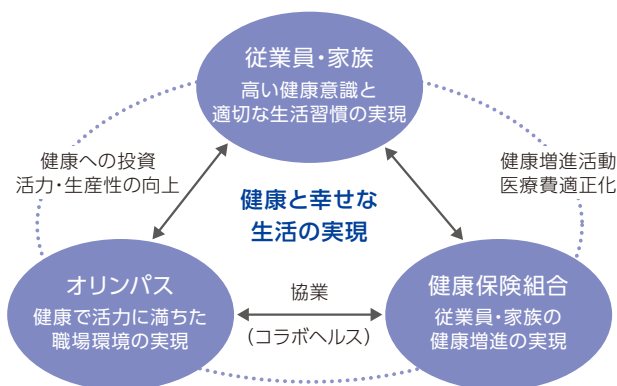
■ 活動の基本方針

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。

■ 重点活動

- (1)生活習慣病の予防
- (2)がんの早期発見
- (3)ココロの健康障害の防止

◎ 健康と幸せな生活の実現



## 2016年度の活動例

従業員の健康管理への意識醸成と活動支援を目的に、健康保険組合主導で、ポータルサイト「ウェルスポートナビ」を導入し、個々人の健康管理活動の促進を図っています。

健康キャンペーンを積極的に展開し、ウォーキング、年末年始の体重管理、禁煙、歯磨きなどのキャンペーンを実施しました。

### ■ 健康経営優良法人2017～ホワイト500～の認定

オリンパスは、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが優良な法人として、「健康経営優良法人2017～ホワイト500～」に認定されました。

「健康経営優良法人～ホワイト500～」とは、経済産業省と日本健康会議が共同で運営する制度で、健康保険組合等と連携して優良な健康経営を実践している大規模法人を顕彰する制度です。

オリンパスでは、グループ経営理念である「Social IN」の目指すべき姿として、「人々の健康と幸せな生活の実現」を掲げ、従業員が健康でいきいきと働く環境を整えることを重視して取り組んでいます。産業保健活動の体制を整備し、各種健診、生活習慣病予防、内視鏡検査をはじめとしたがん検診の受診率向上、メンタルヘルス対応の充実など、働きやすい環境づくりに努めています。

オリンパスは、今後とも健康保険組合と協力して、従業員とその家族が健康でいきいきと働ける環境づくりを継続し、グループ従業員の健康増進活動に積極的に取り組むとともに、事業活動を通じたお客さまの健康づくりによる社会への貢献に取り組んでまいります。



### 健康管理の支援体制

事業所の規模に応じて、専属産業医、保健師、看護師を配置し、健康管理体制の整備・強化を図っています。

また、健康保険組合では、がん検診の実施、生活習慣病予防、個人の健康増進活動を積極的に支援しています。

#### ◎ 医療職の人数と役割

	本事業場	本社支店・営業所	関係会社・販売会社	役割
統括産業医	○	○	○	●就労判定・面談 ●過重労働、メンタル対応 ●契約産業医フォロー
専属産業医 7名	○	○	○	
保健師・看護師 25名	○ (12名)	○ (4名)	○ (9名)	●事後措置 ●特定保健指導 ●健康支援セミナー
カウンセラー 精神科医 (契約:3名)	○	—	○ 本社事業場内勤務者	●産業医、医療職との連携
契約産業医 9名	—	○(一部)	○(基幹工場)	●専属産業医、医療職との連携



## ■ 健康診断、健康相談

健康保険組合と協力し、定期的な健康診断のメニューの充実を図っています。オプション検診では内視鏡検査も導入済みです。

また、生活習慣病改善に向けた「運動セミナー」や「禁煙セミナー」などのイベント、メンタルヘルスを含む健康相談などを実施しています。

海外に出向している駐在員にも定期的な健康診断を義務づけ、本人だけではなく、家族の健康管理もフォローします。担当の産業医、保健師・看護師を配置し、赴任時、帰国時の面談の実施、日常的な健康相談にも対応しています。また、産業医による現地訪問も定期的に行い、駐在員の健康管理活動の充実を図っています。

## ■ がん検診

健康診断では、内視鏡などを用いた「がん検診」を充実させ、がんの早期発見を支援しています。

- 「がん検診」の費用は健康保険組合がほぼ全額を負担(肺がん検診と脳ドックのみ半額自己負担)
- 35歳以上の従業員は、胃部内視鏡および大腸内視鏡検査によるがん検診が可能
- 婦人科(乳がん、子宮がん)検診は年齢制限なく受診可能
- 30歳以上の被扶養者も従業員と同様に受診可能

## ◎ がん検診制度

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

※受診勧奨:対象年齢から一定年(項目により異なる)未受診者に対して実施(コール・リコール)

■メンタルヘルス

以下の4つのケアを組み合わせ、予防措置から不調者対応、復職までを支援しています。

- eラーニングなどを活用したメンタル教育の実施(セルフケア)
- 産業保健スタッフによる相談対応と日常的なケア(ラインケア、スタッフケア)
- 外部の心理カウンセラーによる相談対応、セミナーの開催(外部専門家によるケア)

法定ストレスチェックは、2015年度後半から準備を開始し、2016年10月に国内グループ一斉に実施しました。受検率は95%、結果による面談、個別フォローも適切に対応、完了しました。今後もメンタル施策の一部として、効果的な活用を検討していきます。

◎労働安全衛生の取り組み

重点テーマ	重点取り組み	
	2016年度	次年度の目標
労災防止活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労災発生時の責任区分の明確化</li> <li>● 重大労災およびそれに準ずる労災発生時の経営への報告と再発防止の水平展開</li> <li>● 危険予知訓練、リスクアセスメントの原点に立ち戻った活動</li> <li>● 災害発生時の再発防止措置の徹底</li> <li>● 災害防止に向けた啓発活動の促進</li> <li>● 転倒災害防止に向けた職場環境の点検と啓発活動の促進(厚生労働省「STOP! 転倒災害プロジェクト」の推進)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 重大労災およびそれに準ずる労災発生時の経営への報告と再発防止の水平展開</li> <li>● 危険予知訓練、リスクアセスメントの充実</li> <li>● 災害発生時の再発防止措置の徹底</li> <li>● 災害防止に向けた重点項目の設定と対策検討～改善策の展開</li> <li>● 転倒災害防止に向けた職場環境の点検と啓発活動の促進(厚生労働省「STOP! 転倒災害プロジェクト」の推進)</li> <li>● 熱中症防止に向けた職場環境の点検と啓発活動の促進(厚生労働省「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」の推進)</li> </ul>
法令遵守の徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 化学物質のリスクアセスメント対応</li> <li>● 厚生労働省通達などによる新規改正事項への対応</li> <li>● 安全衛生に関するマネジメントシステムの整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 厚生労働省通達などによる新規改正事項への対応</li> <li>● 化学物質管理に関する管理体制の再構築(環境関連、輸出入貿易関連、安全衛生関連)</li> </ul>
健康管理対策の推進	<p>健康管理活動の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康診断(定期・特殊・特定業務など)と事後措置対応の徹底</li> <li>● 過重労働対象者の把握・医師による面談実施の徹底(管理職含む)</li> <li>● 健康管理活動の強化に向けた従業員啓蒙活動の推進</li> <li>● 健康管理・メンタルヘルス施策の標準化</li> </ul>	<p>健康管理活動の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康診断(定期・特殊・特定業務など)と事後措置対応の徹底</li> <li>● 過重労働対象者の把握・医師による面談実施の徹底(管理職含む)</li> <li>● 健康保険組合と協力した全社的健康管理施策の立案と展開</li> <li>● 重症化予防対策の検討、がん対策の推進</li> </ul>
メンタル対策の推進	<p>メンタルヘルス対策の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● メンタルヘルスストレスチェック制度の導入</li> <li>● メンタル教育の拡充(階層別の教育などの検討など)</li> </ul>	<p>メンタルヘルス対策の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● メンタルヘルスストレスチェック制度の定着と活用</li> <li>● メンタル教育の拡充(階層別教育、若年層支援など)</li> </ul>
海外健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 産業医の現地視察とセミナー実施</li> <li>● 駐在員の健康診断結果の把握とフォロー体制の構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 産業医の現地視察とセミナー実施</li> <li>● 駐在員の健康診断結果確認及びそのフォロー、日常的な健康ケアの強化</li> </ul>

## 労働慣行とディーセントワーク

## 研修・教育

## 基本的な考え方・方針

## 人事制度の基本的な考え方

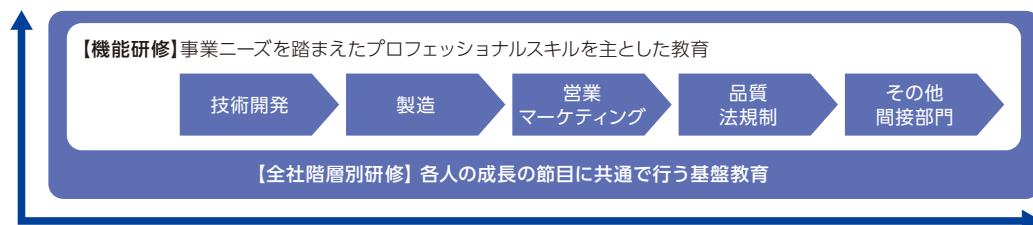
オリンパスは、最も重要な経営資源は「人」であると考え、個を尊重するとともに、経営環境の変化にスピーディーかつシステムティックに適応できる組織を目指しています。そのためには、一人ひとりが豊かな社会性を備えた自立性ある職業人として自らを変革し、社会の変化に対応できるようになることが大切です。

また、こうした従業員の持つ意欲と活力を信頼し、その個性と能力によって達成した成果を正当に評価し、適正に処遇することも重要です。そこで、人事制度においては、個々の従業員に求められる成果や能力を能力開発ガイドラインとして定めるとともに、目標管理・評価制度(MBO-S)を導入して従業員の能力開発を支援しています。

## 推進体制

## 研修・教育推進体制

オリンパスは、2016年4月、国内グループ従業員の研修、キャリア開発に関わる戦略の立案から体系的なプログラムの企画・実施までを統括する「教育統括部」を設置しました。教育統括部では1年をかけて「研修体系」を刷新するなかで、全社共通で行う基盤教育としての「全社階層別研修」と、それを前提にして機能主体で実施するプロフェッショナルスキル研修や個別の状況に沿った研修プログラムを含む「機能研修」に分け、その内容と推進体制を明確化しました。そのうえで「全社階層別研修」については、中長期視点で効果的な研修が実現・実践できるようにすることを旨とし、今後5年をかけて、体系的で一貫性のある新規プログラムを順次企画し、既存の研修から移行していくこととしました。



## 制度・仕組み

## 目標管理・評価制度「MBO-S」※

オリンパスは、従業員が主体的に業務や能力開発のテーマを考え、目標に向かって成長していけるよう、独自の目標管理・評価制度「MBO-S」を活用しています。従業員は、半期ごとに上司と面談し、定量的・定性的な目標の達成度を確認するとともに、次の半期の目標を立てていきます。

こうした面談を繰り返しながら能力向上を図ることで、一時的な業績向上だけでなく、従業員個人と会社が中長期的な成長を目指し続けることができます。

※ MBO-S

「Management by objectives and self-control」の略称。対象者は海外を含むオリンパス(株)の正社員で非管理職の約6,000名。

### 能力開発制度「オリンパスカレッジ」

オリンパスは、これまで能力開発制度として「オリンパスカレッジ」と呼ぶ、「マネジメント関連研修」「ビジネス関連研修」「テクニカル関連研修」「グローバル関連研修」などで構成された年間250以上の講座を実施してきました。2016年度には、これらを、中長期視点での効果的な研修の実践を目指す「新研修体系」のコンセプトのもとに、「全社階層別研修」と「機能研修」に再構築しました。「全社階層別研修」は、全社共通で行う基盤教育との位置付けから、新卒入社時より順に必須研修として実施していきます。一方「機能研修」では、プロフェッショナルスキル開発にフォーカスした機能部門別の研修プログラムに加え、各個人の要望や状況に応じて選択受講可能な研修プログラムも実施しています。そして従来「オリンパスカレッジ」とは別管理で実施されていたeラーニングについても統合的な運用ができるように準備を進めており、社内研修の効果・効率のさらなる向上と、それによる能力開発の強化に取り組んでいます。

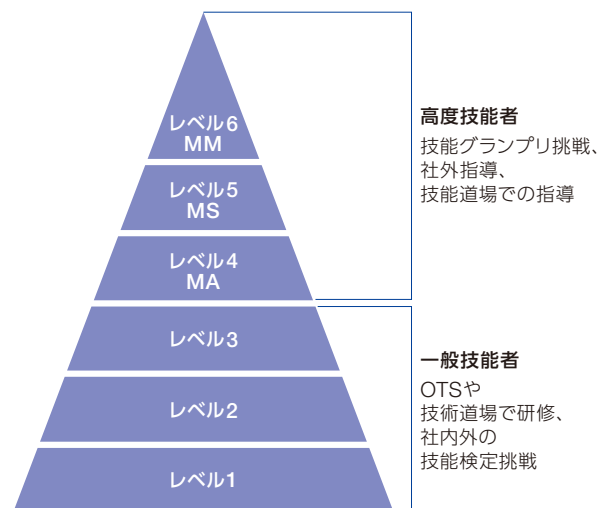
#### ◎ 新研修体系の全体像

全社階層別研修			機能研修
資格別	役割別	年齢別	
経営職層研修	新任部長研修	定年前研修	プロフェッショナルスキル養成研修
	既存グループリーダー研修	50代研修	
中堅研修 イノベーションマインド リーダーシップ・ファシリテーション など	新任グループリーダー研修	40代研修	
	既存チームリーダー研修		
若手研修	新任チームリーダー研修		
	プロ意識の確立 (5年目)	フレッシュマンリーダー研修	
	組織貢献／課題解決の実践 (4年目)		
	実践コミュニケーション／課題解決の応用 (3年目)		
	役割意識／課題解決の基本 (2年目)		
仕事・組織活動の基本 (1年目)			
	文章力・語学力 (内定者)		

### ものづくり人材育成制度

オリンパスでは、製造現場の技能者を付加価値を生み出す重要な源泉と考えており、その技能レベルを6段階に区分し計画的に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までを一般技能者とし、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。

#### ◎ オリンパスの高度技能者育成制度の技能レベル





## 海外におけるものづくり人材の育成

オリンパスは、海外の製造拠点における人材育成を積極的に推進しています。たとえばデジタルカメラや顕微鏡製品を製造している中国の深圳工場では、レンズ研磨とレンズコーティングの工程で、日本の国家検定を参考に社内技能検定制度を導入しています。また、深圳工場とベトナム工場では、接着とはんだ付けの作業をするための資格認定制度として、日本の作業認定制度を導入しています。これらの取り組みにあたっては、日本の第一人者が現地に赴き、指導と認定試験を実施しています。

## 労働慣行とディーセントワーク 多様性と機会均等

### 基本的な考え方・方針

#### 基本方針

オリンパスは、グローバル化する事業において新たな価値を創造し続けるためには、多様な能力とバックボーン、ライフスタイルを持つ人材に活躍の機会を提供し続けることが重要と考え、「オリンパスグループ行動規範」において人材の「多様性を尊重」することを明記しています。オリンパスは、この行動規範に基づき、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などに関する差別を行いません。

オリンパスグループ行動規範

<https://www.olympus.co.jp/csr/effort/principle.html>

### 推進体制

#### 多様な人材の活躍に向けた推進体制

オリンパスは、多様な人材の活躍を支える制度、施策を適切に立案・運用していくために、人事部門が中心となって従業員や労働組合との対話の場を設けています。2017年は推進体制を強化するために、専任組織として「ダイバーシティ推進グループ」を設立しました。

### 制度・仕組み

#### 人材の多様性

採用および昇格・昇給において、性別による差別はなく、高い専門能力とモラルを兼ね備えた人材を積極的に活用しています。2017年4月末現在、29名の女性管理職が活躍しており、管理職候補の女性従業員も146名に上るなど、年々女性の比率が高まっています。

また、国籍に関わらず、優れた人材を適材適所で積極的に活用しています。

#### ワークライフ・インテグレーション

オリンパスは、育児や介護などの事情を持った従業員がその能力を存分に発揮し、積極的にキャリアを継続できるよう、2011年から国内グループ会社を対象にワークライフ・インテグレーション活動を推進しています。これは、仕事と生活の両立を実現するワークライフ・バランスの施策を発展させ、仕事と生活の相乗効果をもたらすことを目標としており、(1)ダイバーシティの推進、(2)次世代育成支援、(3)労働生産性向上、(4)健康増進、の4つのテーマでさまざまな施策、制度を導入しています。

2016年4月には、在宅勤務制度をより多くの従業員が活用できるよう、適用対象を裁量労働制職場からそれ以外の職場にまで拡大し、就業規則・労働協約を改定しました。2017年には、さらに適用対象資格を拡大し、制度利用対象者は2017年4月現在、約1,000名となりました。

また、2015年から、職制向けのワークライフ・インテグレーション研修を継続的に開催しており、多様な人材を活かすマネジメントについての理解浸透に取り組んできています。

さらに、2016年に仕事と育児・介護の両立に関する冊子を作成し、オリンパス正社員を対象に配布を行うことで、より一層の理解促進に努めました。

ワークライフ・インテグレーションの推進

<https://www.olympus.co.jp/csr/effort/support.html>

## 次世代法に基づく行動計画

オリンパスは、次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づいて、一般事業主行動計画を策定しています。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画  
<https://www.olympus.co.jp/csr/effort/actionplan.html>

## くるみんマークを取得

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、申請を行うことによって「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。

オリンパスは、2016年3月、「くるみん認定企業」として厚生労働大臣から認定されました。



## 女性活躍推進法に基づく行動計画

オリンパスは、2015年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づいて、一般事業主行動計画を策定しています。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画  
<https://www.olympus.co.jp/csr/effort/woman.html>

# 人権

## 基本的な考え方・方針

### 基本方針

オリンパスは、国連の世界人権宣言やグローバル・コンパクトへの支持を表明しています。また、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、「オリンパスグループ企業行動憲章」「オリンパスグループ行動規範」(p20参照)に「人権尊重」を明記するとともに、「オリンパスグループ人権と労働に関する方針」を定め、人間尊重の経営に努めています。また、ビジネスパートナーにも人権擁護を求めています。

### オリンパスグループ人権と労働に関する方針

オリンパスグループは、すべての企業活動の基本理念である「Social IN」および企業行動憲章に基づき、1948年に国際連合によって採択された世界人権宣言、及び、国際連合によるグローバル・コンパクトの人権・労働に関する原則など人権についての国際規範を支持し、人間尊重の経営を行うことを約束します。また、オリンパスのビジネスパートナーにも人権擁護を期待します。

#### 1. 公平な機会の提供

オリンパスは、従業員はオリンパスにとってかけがえのない財産であると考え、その限らない可能性を発揮する機会と能力を向上させる機会を提供するため、従業員一人ひとりの多様性、人格、個性、人権を尊重し、能力に応じた雇用、能力開発、昇進の機会を公平に提供します。

#### 2. 安全で働きやすい職場環境の確保

オリンパスは、心身ともに健康的で安全かつ衛生的な職場づくりに努め、一人ひとりが生き活きと働くことのできる環境を提供します。

#### 3. 人権の尊重

オリンパスは、その影響の及ぶ範囲で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重し、人権侵害に加担しないことを約束します。

#### 4. 労働者の権利の尊重

オリンパスは、各国法律及び慣習に従って労働組合を結成する労働者の権利、団体交渉を行う権利を尊重します。

#### 5. 強制労働の排除

オリンパスは、その製品又はサービスを提供するにあたりいかなる種類の強制労働も用いないことを約束します。

#### 6. 児童労働の排除

オリンパスは、各国の最低年齢法と要求を遵守し、児童労働を用いないことを約束します。

#### 7. 差別の排除

オリンパスは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などの理由による差別をしないことを約束します。

## 制度・仕組み

### サプライヤーさまとの取り組み

オリンパスは、サプライヤーさまに対して、人権尊重や反社会的勢力排除などの法令・社会規範の遵守、汚職・賄賂などの禁止、公平・公正な取引の推進、環境への配慮などを盛り込んだ「サプライヤーさまへのお願い」を定め、国内外の主要なサプライヤーさまを対象に、毎年1回、Webシステムを活用して企業調査を実施し、調査結果をインシデント回避に向けた改善活動に結び付けています(p27参照)。

サプライヤーさまへのお願い

[http://www.olympus.co.jp/jp/common/pdf/procurement\\_request.pdf](http://www.olympus.co.jp/jp/common/pdf/procurement_request.pdf)



## 人権デューディリジェンス

オリンパスは、自社における人権問題への取り組みを検証し、さらに強化していくために、2012年から特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会が主催するマルチステークホルダー・エンゲージメントプログラム「人権デューディリジェンスワークショップ」に参加し、業界ごとに重要となる課題の把握に努めています。2014年には、同委員会と国連「人権と多国籍企業およびその他の企業の問題」に関するワーキンググループが主催する「2014CSRリスクマネジメントに関する国際会議」を協賛し、「ビジネスと人権」に関して討議しました。2016年度は、2015年度に引き続き「人権デューディリジェンスワークショップ」に参加し、製造業における重要な人権課題をバリューチェーンに沿って抽出しました。

経済人コー円卓会議日本委員会 報告書・関連資料

[http://www.crt-japan.jp/project-overview/stakeholder\\_engagement/report\\_doc/](http://www.crt-japan.jp/project-overview/stakeholder_engagement/report_doc/)

## ハラスメントの防止

オリンパスグループ行動規範において、人格を傷つけるハラスメント全般の行為を行わないことを宣言し、就業規則にセクシュアルハラスメント等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、ハラスメント全般の防止と発生時の早期かつ的確な解決に向け、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を禁止することなど、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。

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。

# 公正な事業慣行

## 制度・仕組み

### 贈収賄の防止

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

また、オリンパスグループでは贈収賄防止に関する指針を制定し、以下の「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」とともに、2015年4月より当社Webサイトで公開しています。

オリンパスグループにおける贈収賄防止に関する指針  
<https://www.olympus.co.jp/csr/effort/anti-bribery.html>

### 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「企業行動憲章」に則り、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。

### 反社会的勢力の排除

オリンパスは、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要求には、法律に則して毅然と対応します。2012年7月には、当社および国内グループ会社を対象に「反社会的勢力排除規程」を制定し、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。

また、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。

### インサイダー取引の防止

オリンパスは、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。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おります。

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。

2016年度は、インサイダー情報に触れる機会の多い本社部門の従業員を対象に、東京証券取引所から講師を招いて

年2回研修を開催したほか、新入社員研修でもインサイダー取引防止に関する研修を実施しました。

## 適正な貿易

オリンパスは、国際的な平和と安全を維持するため、国内外の安全保障貿易関連法令や相手国の関係法令を遵守し、輸出入を行っています。経済産業省の指定するコンプライアンスプログラムに準拠した輸出管理体制を構築し、2007年からAEO<sup>※</sup>事業者として承認され、輸出管理に優れた企業として優遇措置を受けています。この体制を維持・強化するため、外部講師による役員研修をはじめ、輸出入業務に携わる機会の多い従業員に対する専門研修、日本国内のほぼすべての役員および従業員を対象とした基礎的な内容のeラーニングを実施しています。2016年度には、国内の安全保障輸出管理の組織、業務、ITシステムを刷新、専門組織による審査をすべての輸出案件に対して行えるようにし、これまで人手に頼っていたやり方を抜本的に改め、ヒューマンエラーの発生する余地を大きく減らすことができました。

また、緊迫する国際情勢を背景とする規制強化や域外適用法令に対応し適正な貿易を維持するため、地域統括会社との連携を強め、規制や製品・技術に関わる情報を共有し、グローバルな体制の整備を進めています。こうした取り組みの一環として、2016年度は、適正な貿易を維持するためのグループ共通ルール（オリンパスグループ安全保障輸出管理指針）を制定するとともに、欧州、米州、アジア・オセアニアの各地域統括会社との連携に基づく貿易管理面の中期的課題を設定し、協力しながら課題の解決に取り組んでいます。

一方、適正な貿易という観点では、輸入品に対する適正な納税も会社としての重要な責務です。そのため、海外から調達する製品・部品に対して、納税額の基礎となる輸入申告価格を原則として発注前に貿易管理部が確認することとしました。従来は各部門で実施していた輸入申告価格の確認を専門知識のある貿易管理部で一元的に行うことで、不適切な価格での輸入申告や修正申告の未然防止に取り組んでいます。

※ AEO (Authorized Economic Operator) 制度

国際物流におけるセキュリティ確保と円滑化の両立を図り、貨物のセキュリティ管理と法令遵守の体制が整備された事業者に対し、税関手続の緩和・簡素化策が適用される制度。日本では税関により認定される。

### ◎ 適正な貿易の維持に向けた教育の実施状況（国内・2016年度）

対象者	目的・内容	受講者数
役員	輸出管理の重要性とリスクの理解を促すために外部講師が輸出管理の概要を説明	21名
輸出入業務に携わる機会の多い従業員 (海外営業部門、調達部門、技術開発部門などが中心)	重要な関連法令の概要や規制内容、実務上の注意点、社内外違反事例の解説。技術開発部門の従業員に対しては輸出時に経済産業省の許可が必要なものを判断する該非判定の実際や、試作品を輸入する際の注意事項を中心に説明	輸出入教育 268名
日本国内勤務のほぼ全ての役員および 従業員（関係会社を含む）	輸出入管理の基礎知識（eラーニング）	10,051名

## 医療事業における情報開示

### ■ 倫理委員会

内視鏡をはじめ医療機器を開発・生産するオリンパスは、2015年4月に施行された「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に対応するため、医学系研究の実施にあたっては「倫理委員会」を開催し、倫理、科学、信頼性、利益相反などの観点からその妥当性を審査しています。倫理委員会を構成する委員を研究に直接関与しない社内外の有識者とする事で、同委員会の独立性を確保しています。審査の対象は、当社および国内グループ会社が実施する、倫理指針が適用されるすべての医学系研究で、倫理委員会の規約、名簿、議事録要旨を国立研究開発法人日本医療研究開発機構 (AMED) の「研究倫理審査委員会報告システム」へ登録することにより公開しています。

### ■ 透明性ガイドライン

近年の医療技術の発展により、医療機器は多くの患者さんの診断や治療に使用され、国民の健康、福祉に大きく貢献する存在となっています。

一方で、新しい技術開発や製品の市場導入、市販後の適正使用等に向けた取り組みには、医療機関、医療関係者等との連携が不可欠です。発生した費用の支払いについては、関連法規、オリンパスグループの企業行動憲章や規程類、医療機器業の規約等を遵守することはもとより、その透明性を高める対応も欠かせません。

オリンパスでは、以下に掲げる「オリンパスと医療機関等との透明性に関する指針」を定め、この指針に基づいて、医療機関や医療関係者等への支払費用の情報を公開することで、透明性の確保と向上に努めています。

## オリンパスと医療機関等との透明性に関する指針

### 1. 基本的考え方

オリンパスグループは、「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意識し、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。又、自ら定めた「オリンパスグループ企業行動憲章」において、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、日本医療機器産業連合会 (JFMDA) の会員会社として、当連合会が定める「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」に基づき、本指針を定めるとともに、医療機関等への支払費用の情報を公開いたします。

### 2. 適用範囲

#### ■ オリンパス

日本医療機器産業連合会とその加盟団体の会員企業であるオリンパス株式会社及びオリンパスグループ国内関係会社

#### ■ 医療機関等

学会、大学医学部 (付属病院)、病院及び診療所、技師会、研究所、研究会、その他医療とその研究開発治験を行う施設及び医療に従事する者

### 3. 公開方法

当社ホームページにて、前年度分の関連情報を公開します。

### 4. 公開時期

各年度における医療機関等への支払費用の情報を、当該年度の決算発表後に公開します。

### 5. 公開対象

当社が公開対象とする医療機関等への支払費用の範囲は、「研究費開発費等」「学術研究助成費」「原稿執筆料等」「情報提供関連費」「その他の費用」とします。

「公開対象」の詳細は、日本医療機器産業連合会 (JFMDA) のWebサイトをご覧ください。

JFMDA「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」

<http://www.jfmda.gr.jp/promotioncode/text/>



## 情報開示の充実

オリンパスは、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、「情報開示方針」に沿って、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ています。

2016年度は、企業Webサイトのアクセシビリティの改善を目的としてリニューアルを行いました。具体的にはレスポンシブデザインを採用することで、パソコンだけでなく、スマートフォンやタブレット端末でも画面サイズが自動で最適化されるようになり、快適に閲覧できるようになりました。また、高齢者や障がい者などにも分かりやすく、利用しやすいデザインやサイト設計を心がけ、情報格差の軽減にも取り組みました。

## 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、生活者として社会と融合し、社会と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するという考え方を「Social IN(ソーシャル・イン)」と呼び、すべての企業活動の基本思想としています。この思想に基づき、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。

### 1. 情報開示の基準

オリンパスは、情報開示にあたり、法令や当社の株式を上場している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や、ステークホルダーの皆さまに有用と考えられる情報を、社内開示基準に基づき積極的に情報を開示します。

### 2. 情報開示の方法

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、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、この情報は速やか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、適時開示情報伝達システム(TDnet)、当社ホームページ、説明会、印刷物など、最適な方法によって開示します。

### 3. 情報開示上の配慮

オリンパスは、情報開示にあたり、個人情報保護に配慮するとともに、関係者の権利を侵害しないように配慮します。上記の方針に基づき、開示手続き等に関する社内規程を定め、この方針に沿った情報開示を実行します。

#### (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。

## 情報セキュリティ

オリンパスグループは、情報の適正な取り扱いと保護は社会的責務であるとの認識の下、2011年3月に「オリンパスグループ情報セキュリティ方針」を制定し、情報セキュリティの確保に取り組んでいます。

具体的には、CSR委員会の傘下に「情報セキュリティ推進委員会」を設置し、そこで確認した活動計画を国内全社に展開するとともに、海外においては、欧州、米州、アジア・オセアニアの各地域統括会社に情報セキュリティマネジメントの責任者と管理者を置き、地域の事情に合わせた活動を展開しています。

また、従業員教育も継続的に実施しています。近年は、サイバー攻撃のリスクが高まっていることから、国内では全従業員を対象に標的型攻撃メールへの対応訓練を実施しています。また、社内外のインシデント事例を学ぶeラーニングや、メールマガジン配信などの教育・啓発活動に注力しています。eラーニングについて、2016年度は年2回実施し、いずれも受講率は100%でした。

### オリンパスグループ情報セキュリティ方針

オリンパスグループ(以下、「オリンパス」という)は、すべての企業活動の基本である「Social IN」および行動憲章に基づき、オリンパスが取り扱う全ての情報および情報システム(以下、「情報資産」という)を重要な経営資源の一つと認識し、これを適切に保護、管理し、積極的に活用します。また、これらの活動は継続的に見直し、改善に努めます。

#### 1. 法令遵守

それぞれの国・地域において、情報セキュリティに関連する法令、指針、契約上の義務を遵守します。

#### 2. 情報の管理・保護

事業活動において、情報資産を適切に管理・保護します。また、悪影響をもたらす不適切な情報資産の利用や、情報資産の価値を損なうような行為(改ざん、破壊、漏洩、悪用等)を防止するための対策を講じます。

#### 3. 体制の整備

情報資産の適切な管理・保護を確実に実施するために、体制を整備し、責任を明確にします。

#### 4. 規程の整備

情報セキュリティの確保に向けて取り組むべき事項を明らかにし、社内規程として整備します。また、これらの社内規程やプロセス及び管理策を継続的に見直します。

#### 5. 教育

情報資産を取り扱うすべての関係者に対して情報セキュリティに関する意識向上を図ると共に、情報セキュリティに関する必要な教育及び訓練を実施します。

#### 6. 緊急時の対応

情報セキュリティに関する事故の予防に努めるとともに、万一事故が発生した場合は速やかに対応を行うとともに、必要な再発防止策を講じます。

## 個人情報保護

### ■ 基本的な考え方・方針

オリンパスは、お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまの個人情報を適切に保護し、適正な取り扱いを行うために、「オリンパスグループ行動規範」において「情報の保護」に関する方針を明記しています。また、国内では、「オリンパスグループ個人情報保護方針」を定め、その遵守に努めています。

### 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（以下、「オリンパス」という。）は、ネットワーク社会における個人情報の重要性を深く認識し、個人情報を適正に取り扱いその保護の徹底を図ることは社会的責務と考え、以下の取り組みを実施します。

このオリンパス個人情報保護方針は日本国内のオリンパスグループに適用されます。（別途方針を設けている会社は除きます。）

#### 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オリンパス以外の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、改ざんおよび漏洩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。

### ■ 体制

また、国内については、「統括個人情報保護管理者」を設置し、国内オリンパスグループ全体の個人情報保護活動の推進の指揮、監督を行っています。

### ■ 個人情報保護の取り組み

さらに国内において個人情報データベースを作成する場合には、事前に各部署の管理者の承認を得るシステムを取り入れるほか、個人情報管理台帳を活用し、その精度の向上を図っています。また、個人情報の管理実態を把握するため、定期的に台帳を点検しています。お客さまからご提供いただいた個人情報の開示、訂正または削除などの請求については、所定の窓口にて受け付けています。

# 製品責任

## 品質保証

### 基本的な考え方・方針

オリンパスは、経営理念・オリンパスグループ企業行動憲章に基づき「オリンパスグループ品質方針」を制定しています。

### オリンパスグループ品質方針

オリンパスグループは、すべての企業活動の基本思想である「Social IN」に基づき、お客さまの声に耳を傾け、真に求める価値は何かを常に探求し、お客さまに高品質な製品・サービスを提供し続けます。

1. 常にお客さまの視点に立ち、行動します。
2. お客さまの要望に耳を傾けるとともに、真のニーズを追求し、社会に有用で高品質な製品・サービスを提供します。
3. 関連する法令、社会的規範および自社基準を遵守し、お客さまに安全、安心を提供します。
4. 品質保証体制を構築し、全てのプロセスで業務の質を追求し継続的に改善することで、お客さまの信頼と満足を向上します。
5. 製品・サービスの品質、安全性に関して、お客さまに迅速かつ適切に情報を開示します。

当社グループの企業活動の基本思想である「Social IN」に基づき、お客さまの声に耳を傾け、真に求める価値は何かを常に探求し、お客さまに高品質な製品・サービスを提供し続けるための指針としています。

2016年度は中期経営計画の初年度として、品質マネジメントシステムの整備を進め、グローバル企業に相応しい品質・製品法規制対応体制構築に向けた取り組みを進めてまいりました。2017年度は中期経営計画の2年目として、「コンプライアンス体制の強化」と「事業拡大への貢献のためのグローバル品質・製品法規制対応体制の強化」に取り組み、各事業における製品の品質向上および法規制遵守を進めてまいります。

### ■ 品質マネジメントシステム

オリンパスグループでは、事業部門およびグループ会社において、国際的な品質管理の規格であるISO9001認証もしくはISO13485認証の取得を推進しています。また、各国法規制に対応した品質マネジメントシステムの構築を行い、市場の品質状況の把握や製品品質の維持・向上、およびお客さま満足の向上を推進し、グローバルな事業展開をしています。

### ■ 品質改善活動

医療、科学、映像の事業部門は、品質マネジメントシステムに基づいた活動をグローバルに進めており、お客さまからのお問合せや品質に関する情報の収集・分析結果を、品質改善活動に活用しております。

また、オリンパスグループは、ISO9001やISO13485、各国の規制に対応した品質マネジメントシステムに関するセミナーやeラーニングを活用した教育などにより人材育成にも取り組んでいます。加えて、外部コンサルタントによる品質マネジメントシステムのレビューを実施し改善に取り組んでいます。

### ■ 製品の使いやすさの向上および安全使用

オリンパスグループではリスクマネジメントを実施し、お客さまに製品を安全かつ有効にお使いいただくための情報を、各国法規制に基づき、取扱説明書や製品への表示を介して提供しています。また、医療機器分野の製品を安全にお使いいただくために、医療従事者の皆さまに向けた内視鏡関連の教育やトレーニングの場として、自社トレーニングセンターを東京、ドイツ、中国（上海、北京、広州）、タイに設置しています。特に、2016年7月から稼動したタイのトレーニングセンターは東南アジア全域の医療従事者の皆さまを対象とし、医療基盤強化に貢献していきます。

## 開発段階で行う品質評価の例

製品の品質を確保するために、ものづくりの源流である開発段階の品質評価に力を入れています。社内にある試験評価センター（第三者認定機関による品質システム監査を受けた試験を行う組織）では、開発段階で行う品質評価の一部として、校正、EMC、製品安全試験、ユーザビリティ評価、機械・環境試験、材料分析などを実施しています。

### ■ 校正

測定機器の精度を維持し、各部が正しく機能していることを保証するために、校正を行います。測定機器の精度は環境により日々変化しています。その変化による誤差を把握し、正しく測定するため、オリンパスではILAC-MRA<sup>\*1</sup>認定を取得して、測定機器の校正を行っています。

### ■ EMC (電磁環境両立性)

EMCとは、電気・電子機器が、他の製品に対して許容できないような電磁波ノイズを与えず、かつ、電磁波ノイズを受けても誤動作しない能力のことです。近年、EMCの重要性が認識され、さまざまな国がEMCの規格化、法制化を進めています。そのため、社内に10m法電波暗室<sup>\*2</sup>、放射電磁界イミュニティ試験室<sup>\*3</sup>を設置し、試験を行っています。

### ■ 製品安全試験

特に医療機器においては各種安全性試験を適切に行うことが重要です。オリンパスは自社で持つ第三者認定試験所の機能も使いながら適合性評価(IEC60601-1準拠)など適切な安全試験を行っています。

### ■ 機械・環境試験

お客さまの使用環境や保管、輸送環境などさまざまな状況を想定し、製品強度、製品寿命などを評価します。製品が性能を保つこと、十分な強度、寿命を保持することを確認するために、振動試験、落下試験、温湿度などの環境試験を行います。

### ■ 材料分析

部品や材料の評価だけでなく、市場導入後に発生した不具合に対しても各種分析装置を用いて解析を行っています。これらの解析結果をもとに不具合原因を特定・除去し、再発防止を図ります。

※1 ILAC-MRA (International Laboratory Accreditation Cooperation – Mutual Recognition Agreement)  
国際試験所認定協力機構 – 相互承認協定

※2 10m法電波暗室  
オリンパスの10m法電波暗室は世界でも有数の性能を誇り、電磁波ノイズ試験に関するNVLAP (米国標準技術研究所が管理する試験所認定プログラム)の試験所認定を受けています。

※3 放射電磁界イミュニティ試験室  
電気・電子機器を電磁波に曝し、その機器が誤動作をしないかを確認する試験室です。無線通信機器の普及により、試験周波数の拡張、試験レベルの強化が行われています。オリンパスの試験室は、「周波数範囲:80MHz-6GHz、最大試験レベル:30V/m」の試験が可能です。



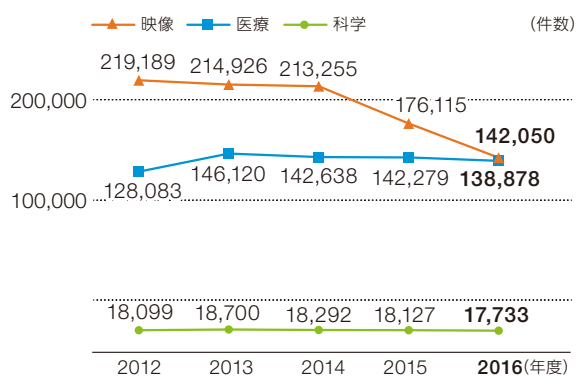
### 販売時・販売後のサービス品質の向上(お問い合わせ対応・修理対応)

製品分野や地域ごとに国内外のお客さまのお問い合わせ、修理への対応体制を構築しています。お問い合わせ先は、アフターサービス全般に関するWebサイト「お客さまサポート」でご案内しています。また、安全・消費者保護に関する重要な情報は、Webサイト「お客さまへの重要なお知らせ」でご案内しています。

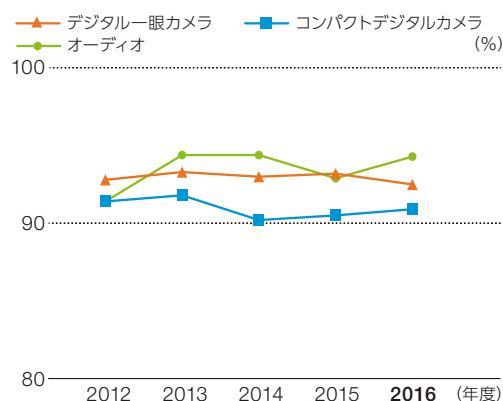
修理体制についても、地域・製品に応じた修理体制を整備しています。

各事業分野のお客さま対応の活動内容、修理体制と取り組みの概要は以下の通りです。

◎ お客さまからのお問い合わせ件数(国内)



◎ 映像分野の修理お預かり期間達成率(国内)



◎ 事業ごとのお客さま対応の活動

事業区分	活動内容
医療事業	<p>【日本】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 安心・安全な医療環境を実現するサービス体制                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・医療に携わるスペシャリストに対して情報を提供する専用のコールセンター、「医療カスタマーインフォメーションセンター」を設置</li> <li>・医療機器の取り扱い方法やトラブルシュートなどにお答えする専門対応チームを配置</li> <li>・コールセンターと各地域の営業/サービス担当者や契約販売店さまとが相互に連携して対応する即応体制を展開</li> <li>・内視鏡医療に関わるさまざまな情報をリアルタイムに提供する医療従事者向け専用サイト「メディカルタウン」を運営</li> </ul> </li> </ul> <p>【海外】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 主要都市にコールセンターを設置                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・米国、中国、欧州の主要都市に設置したコールセンターが、地域に適したきめ細かな対応を実施</li> </ul> </li> </ul>
科学事業	<p>【日本】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● お客さま相談センターによるお客さま満足度の向上活動                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・「お客さま相談センター」において、科学分野の全製品を対象にお客さまの課題解決をサポート</li> </ul> </li> <li>● お客さまの声を各部門にフィードバックし、お客さまに最適なソリューションを提供</li> <li>● 定期的なお客さま満足度調査を通じて応対品質を向上</li> <li>● 販売店さまを支援する「ヘルプデスク」を設置</li> <li>● 技術指導                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・顕微鏡の正しい使い方や効果的な使い方を習得いただくため、顕微鏡セミナー「オリンパス顕微鏡教室」を開催。お客さまのご要望に応じて出張講習も実施</li> </ul> </li> </ul> <p>【米国】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● TACによるお客さま対応                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・現地法人に所属する TAC (Technical Assistance Specialist: 顕微鏡の専門技術者) が、お客さまからの電話相談に対応</li> </ul> </li> <li>● 技術指導                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・世界的に著名なウッズホール海洋生物学研究所やコールドスプリングハーバー研究所で開催される顕微鏡研修コースをスポンサーとしてサポート</li> </ul> </li> </ul> <p>【欧州】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● オリンパスアカデミーの活動                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門スタッフで構成するオリンパスアカデミーが、各国の子会社・代理店に対して、製品・アプリケーション教育を実施。上記教育を受けた各国の子会社・代理店では、お客さま向けに各種の製品セミナーやアプリケーションセミナーを実施</li> </ul> </li> </ul>
映像事業	<p>【日本】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 土・日・祝日も含めてお問い合わせ要員を配置                     <ul style="list-style-type: none"> <li>※ システムメンテナンス日・年末年始を除く</li> </ul> </li> <li>● 電話・メールによる製品別のお問い合わせ体制を拡充</li> <li>● コールセンターでの対応を強化                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・応対者のコミュニケーション能力や製品知識の向上、外部機関による覆面調査やメールアンケート調査などを通じて電話応対品質を強化</li> <li>・2015年8月からコールセンターの回線をナビダイヤルに変更</li> </ul> </li> <li>● WebサイトでQ &amp; Aなどの情報を公開</li> <li>● グローバルな対応実績を統括、管理</li> </ul> <p>【海外】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 主要都市にコールセンターを設置                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・米国、欧州、中国などの主要地域に設置した集中コールセンターが、管轄地域に適したきめ細かな対応を実施</li> </ul> </li> </ul>

◎ 事業ごとの修理体制と取り組み

事業区分	活動内容
医療事業	<p>内視鏡の「中断時間」「休止時間」の短縮化を推進                      「医療サービスオペレーションセンター白河」「医療サービスオペレーションセンター長野」では、内視鏡の故障発生時の迅速な修理、トラブル発生時の機器の「中断時間」「休止時間」であるダウンタイムの最短化のため、修理品と貸し出し備品を一元管理</p> <p>内視鏡の修理体制                      【重修理】 ※オーバーホールを必要とする修理                      日本：医療サービスオペレーションセンター白河、医療サービスオペレーションセンター長野で実施                      海外：アメリカ、ドイツ、フランス、チェコ、イギリス、中国、インドなどの修理拠点で実施                      【軽度の修理・周辺機器の修理】                      全世界約200拠点の修理ネットワークで対応</p>
科学事業	<p>世界各地のサービス拠点で同一レベルの修理サービスを提供                      国内外の製造拠点、販売子会社、契約代理店で以下のサービスを提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・顕微鏡：預かり修理、出張修理サービス、機能点検、精度校正、保守契約、納品設置</li> <li>・工業用内視鏡：預かり修理、機能点検、保守契約</li> <li>・非破壊検査機器：預かり修理、出張修理サービス、機能点検、精度校正</li> <li>・X線分析装置：預かり修理、機能点検</li> </ul> <p>お預かり修理サービス                      運搬可能な製品や大がかりな修理が必要となる場合は、製品をお預かりして生産ラインと同等の環境で修理。お預かり期間は、お引き取りから1カ月以内を目標に設定</p> <p>出張修理サービス                      据付型製品は、専門のテクニカルスタッフによる出張修理・校正・点検などを実施</p> <p>保守契約                      製品に応じた複数の保守契約をご用意</p>
映像事業	<p>さまざまなサービスと制度で修理の利便性を強化                      国内では、八王子修理センター、オリンパスプラザ東京、オリンパスプラザ大阪、札幌サービスステーション、福岡サービスステーションで、以下のサービスを提供</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① Web・電話ピックアップサービス</li> <li>② オンライン修理申し込み/お見積もり                      インターネットで修理の申し込みや修理料金・進行状況を確認できるサービス</li> <li>③ 修理クイックサービス                      (対象：ミラーレス一眼カメラ本体と交換レンズ)                      修理お預かり期間の短縮のためのサービス</li> <li>④ カメラクリーニングサービス                      (対象：当社デジタルカメラと交換レンズ)                      予約制にて当社カメラの簡易点検と外観清掃を実施するサービス。オリンパスプラザ(東京・大阪)やサービスステーション(札幌・福岡)での実施に加えて、新製品イベントの中でカメラクリーニングを無料で実施。</li> <li>⑤ デジタルカメラメンテナンス講座                      お客さま自身でお持ちのデジタルカメラや交換レンズのクリーニングを実施いただく体験型のセミナーをオリンパスプラザ(東京・大阪)やサービスステーション(札幌・福岡)で実施。</li> <li>⑥ オリンパスオーナーズケアプラス(OOC+)                      カメラの診断・点検やカスタマイズ(外観部品の色の変更など)、レンズ貸出などを提供するサービスです。また、フラッグシップのE-M1 MarkII購入者向けに定期的なメンテナンスを行う「メンテナンスパッケージ」を発売と同時に開始。</li> </ol> <p>海外各地で修理に対応                      海外では、アメリカ、ポルトガル、チェコ、ロシア、オーストラリア、中国、韓国、香港、シンガポール、タイ、マレーシアなどの修理拠点で管轄地域に適した修理サービスを実施</p> <p>修理お預かり期間達成率の向上                      お客さま満足度を測るため「修理お預かり期間達成率」をサービス指標として設定して達成率を毎年確認</p>

# 社会貢献活動

## 基本的な考え方・方針

### オリンパスグループの社会貢献に関する方針

オリンパスは、技術や人員などの経営資源を活用し、事業以外でも社会に貢献していきたいと考えています。従来からあった「社会貢献方針」を見直し、2016年9月に「慈善寄付・助成方針」と「企業市民活動方針」という2つのグローバル方針を制定しました。「慈善寄付・助成方針」では、金品による寄付をさまざまな形で行う“活動”とは別の規定としてグローバル方針を定め、寄付プロセスの透明性を強化しました。一方、社会貢献の“活動”は「企業市民活動方針」の中で規定し、オリンパスが注力すべき領域として、「医療・健康」「文化・芸術」「地球環境」「科学・技術」の4つをあげています。

### 慈善寄付・助成方針

オリンパスグループ（以下、「オリンパス」という）は、すべての企業活動の基本思想である「Social IN」に基づき、事業を通じて社会に新たな価値を創造することに加え、社会からより高い信頼を得ることを目指します。慈善寄付・助成を通じ、社会の一員として社会的課題の解決に向けた使命と責任を果たします。

#### 1.重点とする領域と活動

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

##### (1)慈善寄付

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

##### (2)助成

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

#### 2.法規制・社会規範の遵守

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

#### 3.規程・体制の整備

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

#### 4.情報公開

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

## 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、すべての企業活動の基本思想である「Social IN」に基づき、事業を通じて社会に新たな価値を創造することに加え、社会と良好な関係を築き、社会とオリンパスが互いにかつ持続的に発展することを目指し、企業市民活動を通じて社会に貢献します。

事業活動を通じて獲得した技術、知見などを社会的課題の解決に活用し、オリンパスらしい企業市民活動を実施していきます。

### 1.重点とする領域と活動

「医療・健康」、「文化・芸術」、「地球環境」、「科学・技術」の領域を中心に企業市民活動を実施します。重点領域における課題解決に貢献するため、以下の3つに該当する活動を中心に取り組みます。

- (1)グローバル企業の責任として国際社会の課題解決に寄与する活動
- (2)オリンパスが関連する事業を通じた社会的課題の解決、およびそれらに資する活動
- (3)オリンパスの技術やノウハウを通じた次世代の社会を担う人材の育成、教育支援、および啓発活動

また、重点領域や重点とする活動に加え、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にも取り組みます。

### 2.社会規範の遵守

地域の文化や慣習を尊重するとともに、コンプライアンスを徹底し、社会の発展および健全な関係構築に努めます。

### 3.規程・体制の整備

すべての役員および従業員の社会貢献に関する意識向上を図ると共に、企業市民活動を促進するための規程・体制を整備し、施策の充実を図ります。

### 4.情報公開

企業市民活動の実施においては、社会の要請を取り入れるとともに、ステークホルダーとの積極的なコミュニケーションを図り、活動の継続および改善に努めます。また、その取り組みを広く社外に公開します。

世界各地でのオリンパスの企業市民活動の詳細については、「オリンパスの企業市民活動」をご覧ください。

[https://www.olympus.co.jp/csr/activities/global\\_activities/](https://www.olympus.co.jp/csr/activities/global_activities/)





# 環境マネジメント

## 基本的な考え方・方針

### オリンパスグループ環境方針

オリンパスは、環境問題に対する基本的な考え方を明示し、具体的な活動につなげるために、「オリンパスグループ環境憲章」を1992年8月に制定しました。そして2015年5月には、本業を通じた社会課題の解決を強化していくことを目的に、「環境と経済の両立」に関わる内容を追加し、「オリンパスグループ環境方針」として改訂しました。

オリンパスでは、製品ライフサイクル全体における環境負荷低減を重要課題と位置づけており、製品、事業場、物流の改善活動に積極的に取り組んでいます。

### オリンパスグループ環境方針

オリンパスグループは、すべての企業活動の基本理念である「Social IN」に基づき、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環境との調和と、経済を両立した取り組みを通じて、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。

#### 1. 全員参加

従業員一人ひとりが環境活動に対する理解を深め、地域特性を考慮した環境活動に全員参加で取り組みます。

#### 2. 環境経営の推進

グローバルでの体制と仕組みを維持し、環境活動を継続的に改善します。

#### 3. 法規制・社会規範の遵守

環境に関する法令、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ます。

#### 4. 環境負荷の低減

汚染の予防、持続的な資源の利用、気候変動の緩和と適応、生物多様性の保護といった環境課題の解決に向けて、製品・サービス、事業活動を通じて環境負荷を削減します。

#### 5. 環境と調和した技術の開発

環境保全に資する技術を開発し、その成果をものづくりのプロセスや製品・サービスに活かしていきます。

#### 6. 環境コミュニケーションの重視

環境活動の社内外への情報発信を積極的に進め、ステークホルダーとの相互理解に努めます。

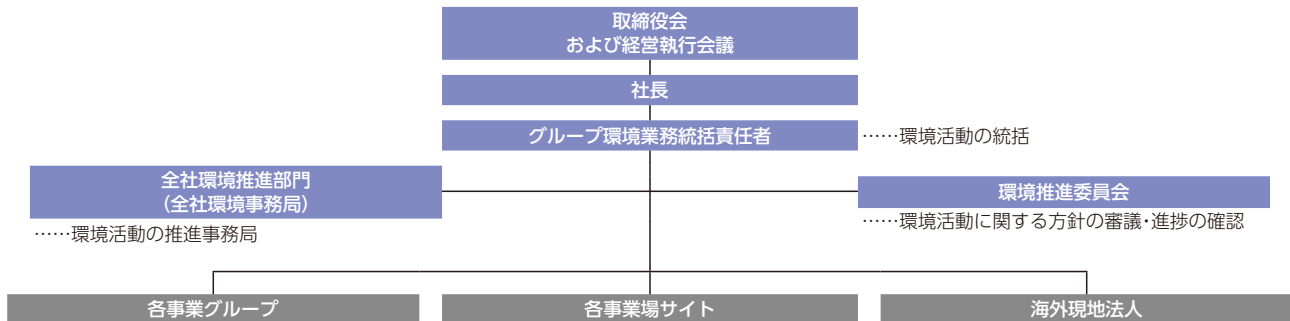
## 体制と活動

### 環境経営の推進体制

オリンパスでは、事業部門やグループ会社ごとに環境管理部門を設け、全社環境推進部門がグループ全体の環境経営を推進しています。環境活動の進捗は、取締役会および経営執行会議でレビューし、環境目標の達成に取り組んでいます。グローバルで環境関連データおよび文書を管理する情報基盤を整備し、2014年度から運用しています。

また、国内外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。2016年度は、オリンパスロジテックス(株)とOlympus Vietnam Co., Ltd.が、ISO14001における2015年改正規格への移行対応の認証を取得しました。

◎ 環境推進体制



※対象範囲は国内外連結対象会社

◎ ISO14001認証取得事業場一覧

事業場	認証取得年月
長野事業場(辰野) <sup>※1</sup>	1998年2月
日の出工場	1998年7月
会津オリンパス(株)	1998年10月
白河オリンパス(株)	1998年10月
青森オリンパス(株)	1998年11月
Olympus (Shenzhen) Industrial Ltd.	1999年9月
技術開発センター(八王子)	2000年3月
Olympus Winter & Ibe GmbH	2001年5月
KeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd.	2002年3月
オリンパスロジテックス(株)	2003年11月

事業場	認証取得年月
オリンパスメディカルサイエンス販売(株)	2004年3月
Olympus (GuangZhou) Industrial Co., Ltd.	2004年10月
Olympus America Inc., National Service Center	2005年12月
Olympus Scientific Solutions Americas Corp.	2010年7月
Olympus Scientific Solutions Technologies Inc.	2010年7月
Olympus NDT Canada Inc.	2010年7月
Olympus Trading (Shanghai) Limited	2012年2月
Olympus Vietnam Co., Ltd.	2013年4月
長野事業場(伊那) <sup>※2</sup>	2014年5月

※1 旧辰野事業場は2013年4月より長野事業場として認証を取得しています。

※2 旧伊那事業場は1997年に認証を取得。辰野事業場への統合、修理機能への変更を受け、2014年に再認証を取得しました。

◎ 2016年度 主な環境活動実績

重点テーマ	目標	施策	2016年度の実績・成果	次年度目標
環境経営の推進	環境ガバナンス体制の強化	● 改正ISO14001への対応	● オリンパスロジテックスとベトナム工場が、ISO14001:2015の認証を取得 ● 改正ISO対応の内部監査リーダー及び監査員の研修実施(210名)	ISO14001:2015に沿った環境マネジメントシステムの運用開始
	環境法規制対応の徹底	● 関連する規程類の改善 ● 関係者への環境法規制教育の実施	● グローバル公害防止管理規程の制定 ● 製品および事業場の関連規程の維持 ● 公害防止、化学物質管理、廃棄物管理の教育実施(日本国内、41名)	製品および事業場系の環境法規制対応プロセスの継続的改善
製品ライフサイクルにおける環境の取り組み	製品における取り組み	● 各製品特性に応じたエコプロダクツの創出(定量目標なし)	● 全事業分野での新規エコプロダクツ創出(新規16件、累計572件)	事業特性に応じた環境配慮製品の継続的創出
	事業場における取り組み	● エネルギー原単位:2020年度目標7.73%以上改善(対2012年度)	● エネルギー原単位:9%改善 ● 東北3工場新築建物の環境配慮対策実施(会津、青森、白河)	製造改善、省エネ、自然エネルギー導入など地域特性に応じたエネルギー原単位改善活動の実施
	環境貢献活動	● 「水の循環 - 森・川・海の保護 -」のテーマに沿った貢献活動の実施	● グローバル各拠点での貢献活動 ● 未来に残したい海プロジェクト活動の実施	● グローバル各拠点での河川清掃や地域緑化活動などの実施 ● サンゴ植樹、ネイチャースクール(4回)の継続実施

## 制度・仕組み

### 環境リスクマネジメント

製品に含有される化学物質や、生産拠点の排水、土壌・地下水汚染に関する法規制違反は、操業停止や原状回復費用の発生、企業評価の低下など、オリンパスの経営に影響を与える重要な環境リスクです。そのため、法規制対応のための規程類の整備・改訂、環境推進者への教育、現地運用のモニタリング・改善を実施し、環境リスクの低減に取り組んでいます。2016年度に発生した環境法令違反に対しては、応急処置を速やかに進めるとともに、再発防止として社内ルール徹底のための教育などを実施しました。

#### ■ 製品の化学物質管理

オリンパスが設計・開発する製品は、各国の化学物質規制を踏まえて維持している「オリンパスグループ製品における化学物質管理規定」に従って、製品に環境関連物質が含まれていないことを確認しています。また、法規制が改正された場合は、追加調査を実施しています。

オリンパスグループ製品における化学物質管理規定

<http://www.olympus.co.jp/csr/involvement/management/chemical/>

#### ■ 排水の管理

排水量を削減するため、水の使用量削減や循環利用に取り組んでいます。また、各事業場において、排水設備の管理者を設置するとともに、各地域の法規制よりも厳しい自主基準を設け、定期的に水質を測定することで、水質の維持を徹底しています。

#### ■ 土壌・地下水汚染の防止

事業場の再開発などに際して、自主的に土壌・地下水を調査しています。また、行政への報告や協議に基づいた対策も行っています。

### ◎ 環境法規制の遵守状況(2016年度)<sup>※</sup>

会社・事業所名	内容	対応
オリンパス株式会社	下水排水の油脂類(ノルマルヘキサン抽出物質)が一時的に基準値超過	油分除去設備の清掃頻度を増やす対応をとり、継続的に監視
Gyrus ACMI, Inc.	下水排水のpH(水素イオン濃度)が一時的に基準値超過	当該排水は外部排出せず、産業廃棄物処理するよう変更完了
Olympus America Inc.	廃棄薬品の取扱不備	廃棄薬品の引き取りルール整備と関係者への教育・訓練の実施完了

※比較的軽微なものを除く

### ◎ 土壌・地下水の調査

調査対象	調査結果・対策
長野県岡谷市の所有地	2014年度に一部土壌に指定基準値を超える物質が見つかり、法律に則して清浄土への入れ替えを実施済み

### 生物多様性保全

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

オリンパスは、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などを通じて、生物多様性の保全に取り組んでいます。

## 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国内外の主要なサプライヤーさまを対象に毎年1回実施している企業調査において、ISO14001認証の取得状況や、CO<sub>2</sub>削減、廃棄物削減、化学物質対策の状況などを確認し、サプライヤーさまとともに環境活動レベルの向上を図っています。

オリンパスグループグリーン調達基準

<https://www.olympus.co.jp/csr/effort/involvement.html>

## 環境教育・意識啓発

オリンパスは、「オリンパスグループ環境方針」に基づき全員参加の環境活動を進めていくために、「グローバル環境フォトコンテスト」など環境月間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。

また、環境法規制対応やISO14001内部監査など、担当機能に応じた教育を国内外の各事業場で実施しています。

グローバル環境フォトコンテスト

<https://www.olympus.co.jp/csr/effort/education/2016.html>

### ◎ 主な環境教育の実施状況(国内・2016年度)

対象者	目的・内容	受講者数
環境管理責任者	事業場に対する環境法規制の改訂内容 および対応・運用方針の周知	11名
事業場環境事務局	公害防止、化学物質管理、廃棄物管理の運用手順の理解	12名
公害防止実務者	公害防止対応における業務上の注意点の理解	29名
環境監査リーダー	内部監査のスキルアップ研修 (監査指摘や改善提案のポイント理解、監査ロールプレイなど)	22名
環境監査員	ISO14001:2015に基づく監査研修 (ISO14001改正内容の理解、監査体験など)	188名

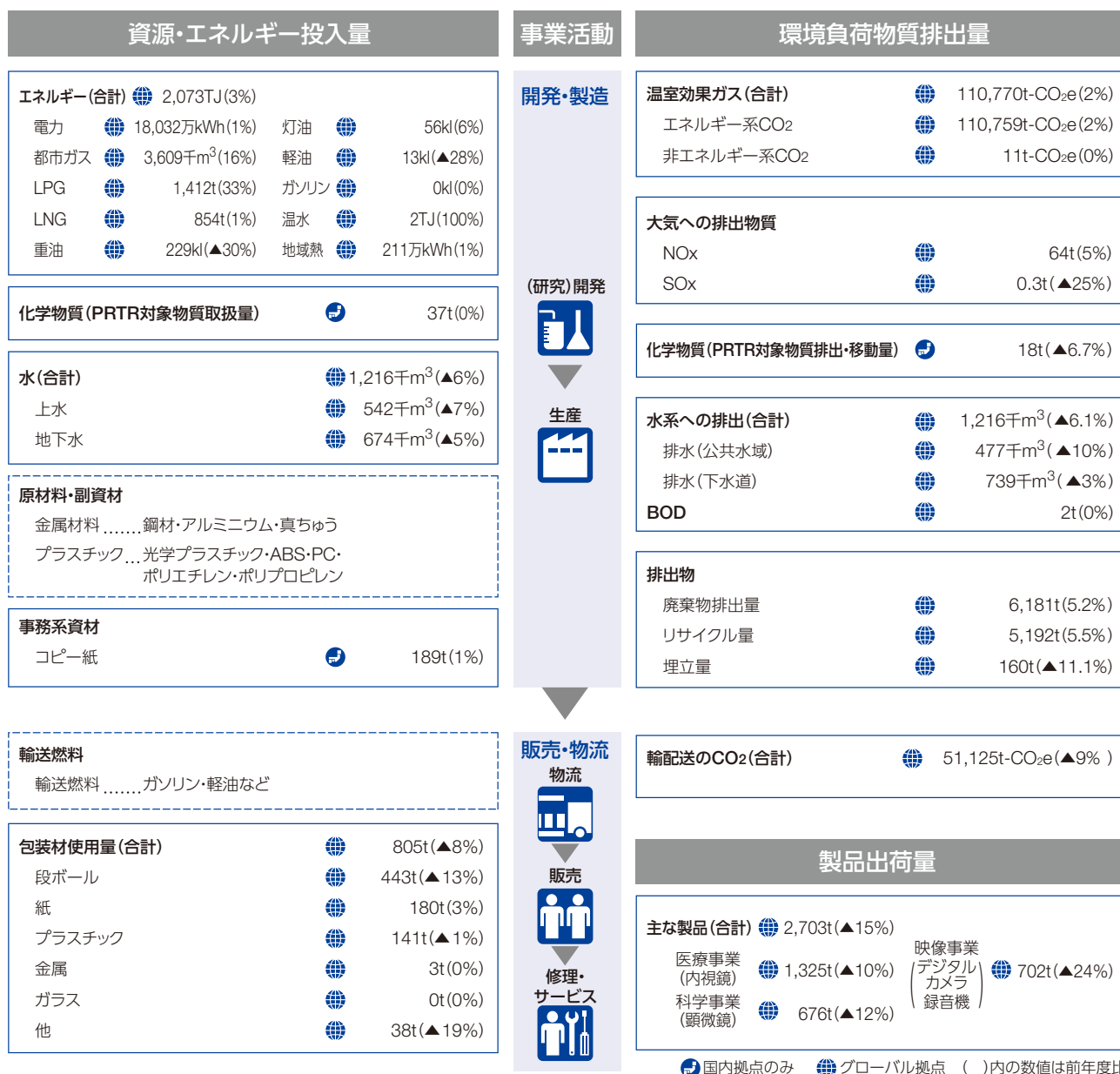
# 環境パフォーマンス

## 基本的な考え方

オリンパスは、事業活動にともな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環境課題と認識し、省エネやCO<sub>2</sub>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への対応などの対策を継続的に実施しています。

一方、環境リスクを事業機会として捉え、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や環境課題の解決に貢献する製品の開発・販売にも積極的に取り組んでいます。

## マテリアルバランス



国内拠点のみ グローバル拠点 ( )内の数値は前年度比



■ エネルギー／大気排出

◎ 組織内(スコープ1、2)の実績

2016年度実績	主な施策	2017年度目標
エネルギー原単位: <b>9%</b> 改善 (対2012年度)  GHG排出量: <b>3.9%</b> 削減 (対2012年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 製造改善活動の継続実施</li> <li>● 新規建物建築時の環境配慮対策</li> <li>● LED照明への切り替え</li> <li>● 消灯、空調温度調整など日常的な省エネ活動の継続実施</li> <li>● 再生可能エネルギーの活用</li> </ul>	エネルギー原単位: <b>5%</b> 以上改善 (対2012年度)

オリンパスは、エネルギー原単位を2020年度までに対2012年度比で7.73%以上改善する目標を設定し、エネルギー削減活動のなかでCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。目標に従って、2016年度は、国内外の事業場で省スペース化やリードタイム削減などの継続的な製造改善活動、LED照明への切り替え、老朽化した空調設備や給湯設備の更新などを実施しました。会津オリンパスでは、建物新設時に太陽光発電システムや縦型蓄熱槽を導入しました。



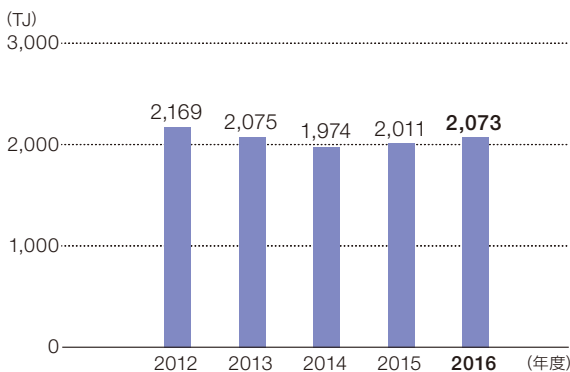
会津オリンパス

◎ 組織外(スコープ3[カテゴリー4 輸送、配送(上流)])の実績

2016年度実績	主な施策
GHG排出量: <b>9%</b> 削減 (対2012年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 梱包サイズや強度の改善による積載効率の向上</li> <li>● 包装・梱包方法の改善による輸送重量の削減</li> <li>● 物流ルートの改善によるリードタイムと輸送距離の短縮</li> <li>● リターナブルコンテナ活用による包装資材の廃止</li> </ul>

オリンパスは、各事業場において物流に関わるCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。国際間輸送における飛行機から船舶へのモーダルシフトを継続的に進めるとともに、2016年度は、イギリスから中国地域へ販売する製品の輸送ルートを、日本を経由せずイギリスから上海への直送ルートに切り替えました。

◎ 組織内のエネルギー消費量

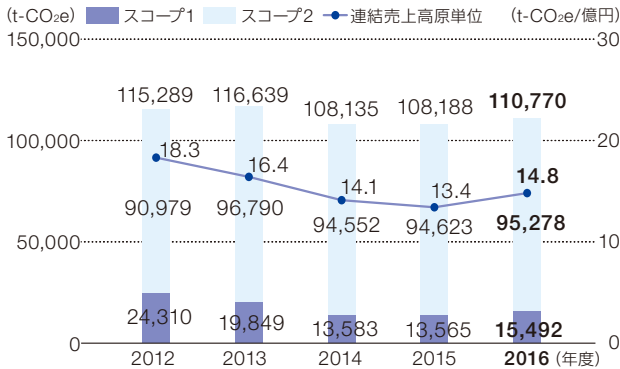


※ 対象範囲: オリンパスグループの国内および海外の法人。ただし、小規模法人を除く  
「エネルギーの使用の合理化等に関する法律施行規則」に基づく換算係数を使用

◎ 組織内のエネルギー消費量の内訳

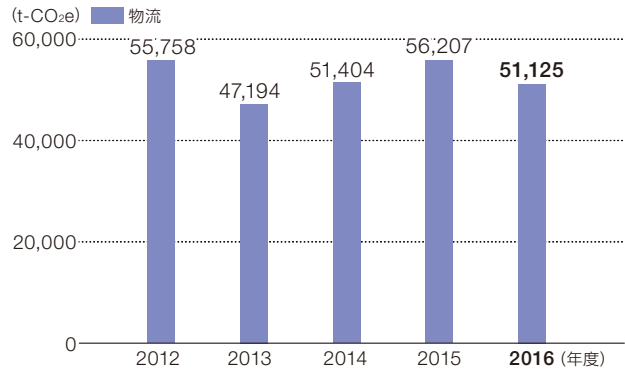
	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	
直接	都市ガス	154	160	150	141	163
	LPG	34	38	43	54	72
	LNG	51	55	48	46	47
	重油	15	12	11	13	9
	灯油	2	1	1	2	2
	軽油	158	86	4	1	0
	ガソリン	0	0	0	0	0
小計	414	352	257	257	293	
間接	電力	1,746	1,715	1,709	1,745	1,770
	温水	1	1	1	2	2
	地域熱	8	7	7	7	8
合計	2,169	2,075	1,974	2,011	2,073	

◎ GHG排出量／原単位(スコープ1、2)



※ 対象範囲: オリンパスグループの国内および海外の法人。ただし、小規模法人を除く  
 ※ GHGプロトコルによる以下の区分で報告しています  
 スコープ1: 直接化石燃料の使用により発生する温室効果ガス排出量  
 スコープ2: 電気の購入など二次利用による温室効果ガス排出量

◎ GHG排出量(スコープ3[カテゴリー 4 輸送、配送(上流)])



CO<sub>2</sub>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。2016年度については2015年度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、各年度の国別のものの換算係数を使用しています。2015年度以降については2014年度の換算係数を使用しています。

● 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CO<sub>2</sub>eへ換算する係数

2015年以降: IPCCの第四次報告書の100年GWPを使用しています。

2014年以前: IPCCの第二次報告書の100年GWPを使用しています。

連結売上高原単位

全社CO<sub>2</sub>排出量 (t-CO<sub>2</sub>e) / 連結売上高 (億円)

◎ サプライチェーン全体のGHG排出量

カテゴリー	排出量 (千t-CO <sub>2</sub> e)		算出方法 (仮定条件)	
	2015年度	2016年度		
スコープ1	14	15		
スコープ2	95	95		
スコープ3	1 購入した製品・サービス	74	82	主要製品の原材料および部品に原単位を乗じて算出
	2 資本財	134	199	設備投資額に原単位を乗じて算出
	3 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー活動	10	11	購入した電力と燃料に原単位を乗じて算出
	4 輸送、配送(上流)	56	51	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)
	5 事業場から出る廃棄物	7	7	事業場廃棄物の排出量に原単位を乗じて算出
	6 出張	19	21	出張旅費に原単位を乗じて算出
	7 雇用者の通勤	13	14	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
	8 リース資産(上流)	7	11	社用車およびリース車のガソリン消費量に原単位を乗じて算出
	9 輸送、配送(下流)	-	-	代理店や販売店から顧客への輸送が該当するが、影響は小さいため算定対象とはしない
	10 販売した製品の加工	-	-	本カテゴリーの集計は困難であり、影響が小さいため算定対象とはしない
	11 販売した製品の使用	58	57	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
	12 販売した製品の廃棄	4	3	製品の廃棄重量に廃棄素材の原単位を乗じて算出
	13 リース資産(下流)	-	-	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	-	-	オリンパスのビジネス範囲にないため、算定対象としない
	15 投資	10	10	投資先におけるスコープ1、2排出量に投資比率を乗じて算出

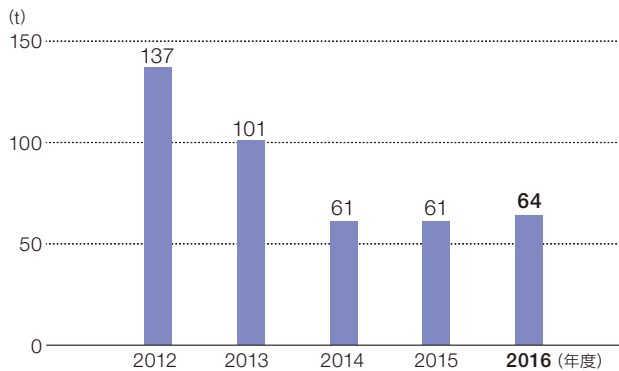
スコープ1: 自社で所有・支配する施設からの直接排出量 (例: 都市ガスや重油の使用にともなう排出量)

スコープ2: 自社が所有・支配する施設で消費するエネルギーの製造時からの排出量

スコープ3: スコープ1、スコープ2を除く、その他の間接的な排出量

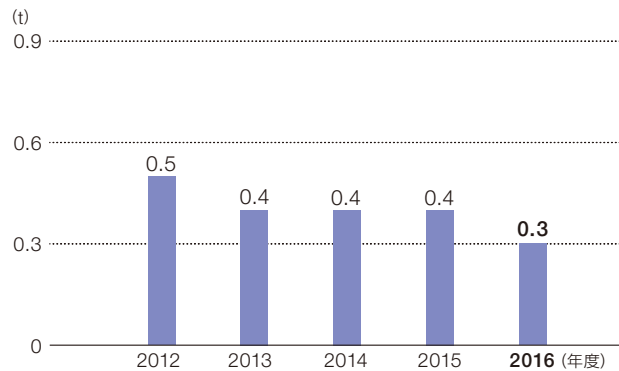
※ スコープ1、2の全量およびスコープ3のうちウエイトが高く実測値に近いカテゴリー 4「輸送、配送(上流)」について第三者保証を取得しています。

◎ NOx排出量



※ 対象範囲: オリンパスグループの国内および海外の法人。ただし、小規模法人を除く

◎ SOx排出量



※ 対象範囲: オリンパスグループの国内および海外の法人。ただし、小規模法人を除く

■ 水/廃棄物

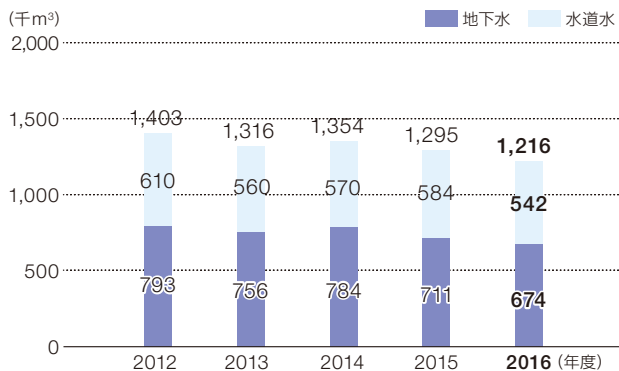
◎ 水使用量/排水量の実績

2016年度実績	主な施策
水使用量: <b>6.1%</b> 削減 (対2015年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 水使用工程の改善</li> <li>● 設備点検での漏水対策などの実施</li> </ul>

オリンパスは、主に部品洗浄の生産工程や社員食堂などで水を使用しています。使用量の多い事業場では個別に目標を設定し、水使用量・排出量の削減を進めています。2016年度は、オリンパス長野事業場で埋設配管の漏水点検と改修により水使用口スを低減しました。また、会津オリンパスで流水洗浄工程における洗浄時間短縮や流量制御の実施等により水使用量を削減しました。

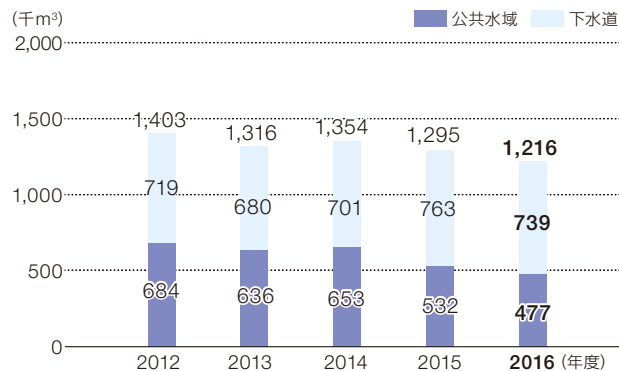
オリンパスでは、各地域の法規制よりも厳しい基準を設け、事業場における排水の水質管理を徹底しています。

◎ 水使用量



※ 対象範囲: オリンパスグループの国内および海外の法人(一部の北米生産拠点および小規模法人を除く)

◎ 排水量



※ 対象範囲: オリンパスグループの国内および海外の法人(一部の北米生産拠点および小規模法人を除く)

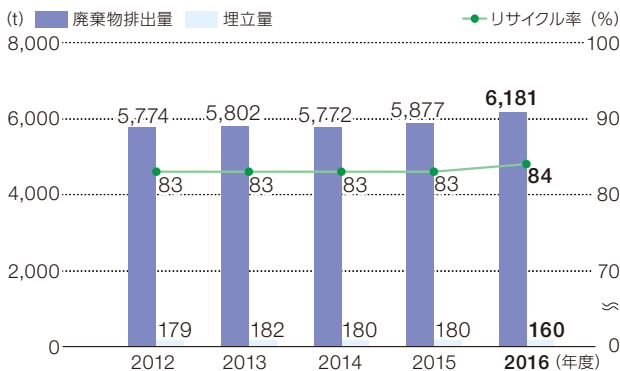
◎ 廃棄物量の実績

2016年度実績	主な施策
廃棄物排出量: <b>5.2%</b> 増加 (対2015年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 歩留まり改善</li> <li>● 有機溶剤の再生利用</li> <li>● 分別の徹底によるリサイクル化の推進</li> </ul>

オリンパスは、各事業場において廃棄物の発生量および埋立処分量の削減を進めています。

2016年度は、拠点間での生産ラインの移管にともなう梱包材等の使用により廃棄物排出量が増加しましたが、製造工程改善による加工ロス削減を進めました。また、白河事業場では、使用済みの廃溶剤を蒸留処理し、再利用しました。KeyMed (Medical & Industrial Equipment)Ltd.は、廃棄物の徹底した分別により、焼却する廃棄物を極力減量化し、リサイクルを推進しました。

◎ 廃棄物排出量・埋立量／リサイクル率



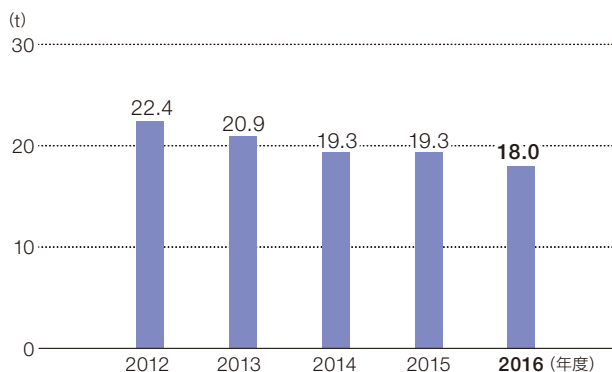
※対象範囲：オリンパスグループの国内および海外の法人（一部の北米生産拠点および小規模法人を除く）

◎ 化学物質の安全管理

2016年度実績	主な施策
PRTR法第一種指定化学物質排出・移動量: <b>6.7%</b> 削減(対2015年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 材料開発を通じた PRTR法対象物質の他の物質への代替</li> <li>● PRTR法対象物質の取扱量削減</li> </ul>

オリンパスグループの各事業場は個別に目標を設定し、PRTR法対象物質の削減を進めており、会津オリンパスでは医療用内視鏡の部品であるライトガイドの鉛フリー化を実施し、鉛取扱量を削減しました。

◎ PRTR法第一種指定化学物質排出・移動量



※対象範囲：日本国内の全製造・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	CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> e)	水使用量 (千m <sup>3</sup> )	廃棄物 排出量 (t)	リサイ クル量 (t)	
日本	オリンパス株式会社	技術開発センター 石川	東京都八王子市	9,222	103	382	382
		技術開発センター 宇津木	東京都八王子市	1,760	18	70	70
		長野事業場 辰野	長野県上伊那郡辰野町	17,345	350	503	498
		長野事業場 伊那	長野県伊那市	1,783	16	89	82
	オリンパスメディカルシステムズ株式会社	日の出工場	東京都西多摩郡日の出町	1,452	7	45	45
	会津オリンパス株式会社		福島県会津若松市	13,870	219	486	453
	青森オリンパス株式会社		青森県黒石市	4,052	31	193	193
	オリンパステルモバイオマテリアル株式会社	三島工場	静岡県駿東郡長泉町	1,537	6	14	10
白河オリンパス株式会社		福島県西白河郡西郷村	4,059	38	395	332	
アジア	Olympus (Shenzhen) Industrial Ltd.		中国 広東省	27,599	169	592	537
	Olympus (GuangZhou) Industrial Co., Ltd		中国 広東省	1,024	7	88	85
	Olympus Vietnam Co., Ltd.		ベトナム ドンナイ省	6,997	142	776	444
欧州	Olympus Winter & Ibe GmbH		ドイツ ハンブルク市	1,229	15	311	297
	KeyMed (Medical & Industrial Equipment) Ltd.		イギリス エセックス州	871	23	431	409
	Algram Group Ltd.		イギリス デヴォン州	49	3	83	17
米州	Gyrus ACMI, Inc.		アメリカ マサチューセッツ州	5,626	17	348	116
	Olympus Scientific Solutions Americas Corp.		アメリカ マサチューセッツ州	2,020	-	-	-
	Olympus America Inc.	National Service Center	アメリカ カリフォルニア州	1,155	11	154	154

※オリンパスグループの国内・海外の生産拠点



## 製品の環境配慮

### 製品のライフサイクルアセスメント

オリンパスグループでは、安全で環境に配慮した製品と生産技術の開発に努めています。2003年には製品の環境配慮に関する自社基準である「エコプロダクツ運用規定」を制定し、この基準を満たす製品を「オリンパスエコプロダクツ」として認定しています。

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

### 環境に配慮した製品事例

オリンパスグループでは、各事業分野における製品について、環境への配慮に努めています。

## 医療事業

### VISERA ELITE II ビデオシステムセンター OLYMPUS OTV-S300/(外科手術用内視鏡システムの一部)

#### <製品特長>

1. IR(赤外光)観察に対応
2. 製品の小型・軽量化で、医師と医療スタッフの負担軽減をサポート

#### <環境に配慮した点>

製品のコンパクト設計により、従来同等製品と比べて質量、体積を約30%削減



## 科学事業

### システム顕微鏡「BX53M/BXFM」

#### <製品特長>

1. 観察方法の切り替えや絞りの調整を容易にするユニットを追加し、さらなる使いやすさを追求
2. 豊富なユニットによる高い拡張性を備え、さまざまな用途に対応

#### <環境に配慮した点>

LED光源を採用し、光源の長寿命化を図るとともに、消費電力を削減



## 映像事業

### ミラーレス一眼カメラ OLYMPUS OM-D E-M1 Mark II

#### <製品特長>

1. 一瞬を切り取り高速連写とAF性能、AF/AE追従で最高18コマ/秒の連続撮影を実現
2. 防塵・防滴・耐低温 (-10℃) 設計ながら小型・軽量、高い機動性と信頼性を両立



### ICレコーダー Voice-Trek VN-541PC

#### <製品特長>

1. 録りたい瞬間を逃さない「ワンタッチダイレクト録音」
2. 細かい設定をレコーダーが自動で行う「おまかせ録音設定」



#### <環境に配慮した点> (両製品共通)

- 使用済小型電子機器等の再資源化の促進に関する法律 (小型家電リサイクル法)<sup>\*1</sup>および一般社団法人カメラ映像機器工業会が制定したガイドライン<sup>\*2</sup>に基づき、電池を本体に組み込まず、取り出しが容易な二次電池および開閉式電池室蓋を採用することにより、電池のリサイクルを促進
- 使用時および待機時の消費電力を削減

※1 詳しくは下記Webサイトをご覧ください。

<http://www.env.go.jp/recycle/recycling/raremetals/law.html>

※2 詳しくは下記Webサイトをご覧ください。

[http://www.cipa.jp/env/documents/j/assessmentguide\\_20160419.pdf](http://www.cipa.jp/env/documents/j/assessmentguide_20160419.pdf)

## 環境課題の解決に貢献する製品

オリンパスの製品は、リサイクルの現場、エネルギー利用効率の向上を目指す自動車や飛行機の開発の現場などでも使用され、環境課題の解決に貢献しています。

### 蛍光X線分析計 Vanta

有害物質分析や資源リサイクルに貢献

#### <製品特長>

1. 対象物に含まれる成分(元素)の種類や含有量を非破壊で測定
2. 小型・軽量で対象物をその場で簡単に測定
3. 防塵・防水性能規格「IP65」<sup>\*3</sup>を実現
4. 製造現場の品質検査やリサイクル原料の選別、有害金属の調査などに使用

※3 国際電気標準会議が定める防塵・防水の国際規格。十の位が防塵等級、一の位が防水等級を表す。



## 工業用ビデオスコープ IPLEX NX

CO<sub>2</sub>排出の少ない社会の実現に貢献

### <製品特長>

1. 装置内部の検査・診断に使用
2. わずかな欠陥もシャープかつクリアな画像で再現
3. 風力発電や低燃費を競う自動車や飛行機のエンジン検査に利用



## 小型充電式電池および容器・包装材のリサイクル

日本では資源有効利用促進法にもとづき、一般社団法人JBRCに加盟して小型充電式電池の回収・リサイクルの推進に協力しています。製品を収納している個装箱や包装材については、法令にもとづき、容器・包装材の分別収集を促進するための容器・包装材への識別表示を行い、また容器包装リサイクル法にもとづいて、公益財団法人日本容器包装リサイクル協会に加盟してリサイクルの推進に協力しています。合わせて、容器・包装材の使用量の削減に努め、資源の有効利用の促進を図っています。

## 環境会計

### ◎ 環境コスト

(百万円)

環境保全コスト分類	2014年度		2015年度		2016年度		
	投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額	
事業エリア内コスト	70	1,302	278	778	328	588	
内訳	公害防止コスト	36	1,100	30	565	38	397
	地球環境保全コスト	34	31	247	35	290	35
	資源循環コスト	0	171	1	178	0	156
上流コスト	1	97	1	86	1	70	
下流コスト	0	8	0	8	0	5	
管理活動コスト	0	386	0	366	10	379	
研究開発コスト	0	95	0	96	0	34	
社会活動コスト	0	3	0	6	0	1	
環境損傷対応コスト	0	0	0	0	0	0	
合計	72	1,891	279	1,340	339	1,077	

### ◎ 環境効果

環境保全の物量効果の内容	2014年度	2015年度	2016年度
事業エリア内効果			
CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> e)	51,485	51,319	55,718
廃棄物排出量 (t)	2,521	2,370	2,535
水使用量 (万m <sup>3</sup> )	87	90	82
化学物質排出・移動量 (t)	19	19	18

(百万円)

環境保全の経済効果の内容	前年度比増減高
収入効果	
リサイクルによる有価物売却収入	0
費用効果	
エネルギー費用	▲148
水使用量費用	1
廃棄物処理委託費用	15

対象年月日:2014年4月1日～2017年3月31日

対象範囲:日本国内の本社機能、製造会社、物流会社

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。

# GRIガイドライン対照表

本レポートの報告内容と「GRIガイドライン(第4.0版)」との対応関係を示しています。

国連グローバル・コンパクト(GC)参加企業としてGC原則、ならびにISO26000も併記しています。

## ◎ 一般標準開示項目

指標 * 中核指標	該当項目	該当ページ	GC原則	ISO26000
-----------	------	-------	------	----------

### 戦略および分析

G4-1*	a. 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明を記載する。	トップメッセージ	3-4		4.7 6.2
G4-2	a. 主要な影響、リスクと機会について説明する。	トップメッセージ 特集1 リスクマネジメント体制	3-4 5-10 25		7.4.2

### 組織のプロフィール

G4-3*	a. 組織の名称を報告する。	会社概要	13												
G4-4*	a. 主要なブランド、製品およびサービスを報告する。	事業概要・参入市場	14-16												
G4-5*	a. 組織の本社の所在地を報告する。	会社概要	13												
G4-6*	a. 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称を報告する。	事業展開エリア	13												
G4-7*	a. 組織の所有形態や法人格の形態を報告する。	会社概要	13												
G4-8*	a. 参入市場(地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む)を報告する。	事業概要・参入市場	14-16												
G4-9*	a. 組織の規模(次の項目を含む)を報告する。 ・総従業員数 ・総事業所数 ・純売上高(民間組織について)、純収入(公的組織について) ・株主資本および負債の内訳を示した総資本(民間組織について) ・提供する製品、サービスの量	会社概要	13		6.3.10 6.4.1-6.4.2 6.4.3 6.4.4 6.4.5 6.8.5 7.8 5.2										
		業績ハイライト	13												
G4-10*	a. 雇用契約別および男女別の総従業員数を報告する。 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数を報告する。 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力を報告する。 d. 地域別、男女別の総労働力を報告する。 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者(請負業者の従業員とその派遣労働者を含む)以外の者であるか否かを報告する。 f. 雇用者数の著しい変動(例えば観光業や農業における雇用の季節変動)があれば報告する。	雇用関連データ	30	6											
						G4-11*	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率を報告する。	労使協議	30	3					
						G4-12*	a. 組織のサプライチェーンを記述する。	—							
						G4-13*	a. 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更が発生した場合はその事実を報告する。例えば、 ・所在地または事業所の変更(施設の開設や閉鎖、拡張を含む) ・株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化(民間組織の場合) ・サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化(選択や終了を含む)	該当なし							

### 外部イニシアティブへのコミットメント

G4-14*	a. 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方について報告する。	CSR推進体制 リスクマネジメント体制 外部イニシアティブへのコミットメント	25 25 28		
G4-15*	a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものを一覧表示する。	外部イニシアティブへのコミットメント	28		
G4-16*	a. (企業団体など)団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格を一覧表示する。 ・ガバナンス組織において役職を有しているもの ・プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・会員資格を戦略的なものとして捉えているもの	—			

指標 * 中核指標	該当項目	該当ページ	GC原則	ISO26000
-----------	------	-------	------	----------

特定されたマテリアルな側面とバウンダリー

G4-17*	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体を一覧表示する。 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか報告する。	報告対象組織	2	
G4-18*	a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセスを説明する。 b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したかを説明する。	—		
G4-19*	a. 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面を一覧表示する。	—		
G4-20*	a. 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 ・当該側面が組織内でマテリアルであるか否かを報告する ・当該側面が、組織内のすべての事業体 (G4-17による) にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらかを選択して報告する - G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧 - G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 ・組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項があれば報告する	—		5.2 7.3.2 7.3.3 7.3.4
G4-21*	各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 ・当該側面が組織外でマテリアルであるか否かを報告する ・当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素を特定する。 また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地を記述する ・組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項があれば報告する	—		
G4-22*	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由を報告する。	—		
G4-23*	a. スcopeおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更を報告する。	報告対象組織	2	

ステークホルダー・エンゲージメント

G4-24*	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧を提示する	ステークホルダーの皆さまとの主なコミュニケーション	17	
G4-25*	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準を報告する	—		
G4-26*	a. ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法 (種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など) を報告する、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かを示す。	ステークホルダーの皆さまとの主なコミュニケーション	17	5.3
G4-27*	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか (報告を行って対応したものを含む) を報告する。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループを報告する。	ステークホルダーの皆さまとの主なコミュニケーション	17	

報告書のプロフィール

G4-28*	a. 提供情報の報告期間 (会計年度、暦年など)	報告対象期間	2	
G4-29*	a. 最新の発行済報告書の日付 (該当する場合)	報告書発行時期	2	7.5.3
G4-30*	a. 報告サイクル (年次、隔年など)	報告書発行時期	2	7.6.2
G4-31*	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口を提示する	お問い合わせ先	裏表紙	

GRI内容索引

G4-32*	a. 組織が選択した「準拠」のオプションを報告する。 b. 選択したオプションのGRI内容索引を報告する (以下の表を参照)。 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報を報告する。(GRIでは外部保証の利用を推奨しているが、これは本ガイドラインに「準拠」するための要求事項ではない)。	本対照表		
--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	--	--

保証

G4-33*	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行を報告する。 b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準を報告する。 c. 組織と保証の提供者の関係を報告する。 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否かを報告する。	温室効果ガス排出量に対する第三者保証書	79-80	
--------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	-------	--



指標 * 中核指標		該当項目	該当ページ	GC原則	ISO26000
<b>ガバナンス</b>					
<b>ガバナンスの構造と構成</b>					
G4-34*	a. 組織のガバナンス構造(最高ガバナンス組織の委員会を含む)を報告する。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定する。	企業統治の体制 (アニュアルレポート)	18		
G4-35	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセスを報告する。	CSR推進体制	25		
G4-36	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否かを報告する。	CSR推進体制	25		
G4-37	a. ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセスを報告する。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて記述する。	—			
G4-38	a. 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成を、次の項目別に報告する。 ・執行権の有無 ・独立性 ・ガバナンス組織における任期 ・構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 ・ジェンダー ・発言権の低いグループのメンバー ・経済、環境、社会影響に関する能力 ・ステークホルダーの代表	企業統治の体制 (アニュアルレポート)	18		6.2 7.4.3 7.7.5
G4-39	a. 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否かを報告する(兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由も報告する)。	企業統治の体制 (アニュアルレポート)	18		
G4-40	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセスを報告する。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告する。 ・多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ステークホルダー(株主を含む)が関与しているか、どのように関与しているか	企業統治の体制 (アニュアルレポート)	18		
G4-41	a. 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセスを報告する。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか報告する。 ・役員会メンバーの相互就任 ・サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い ・支配株主の存在 ・関連当事者の情報	ガバナンス報告書			
<b>目的、価値、戦略の設定における最高ガバナンス組織の役割</b>					
G4-42	a. 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員役割を報告する。	企業統治の体制 CSR推進体制	18 25		6.2 7.4.3 7.7.5
<b>最高ガバナンス組織の能力およびパフォーマンスの評価</b>					
G4-43	a. 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策を報告する。	—			6.2 7.4.3 7.7.5
G4-44	a. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセスを報告する。当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度を報告する。また当該評価が自己評価であるか否かを報告する。 b. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置を報告する。この報告では少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載する。	—			
<b>リスク・マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割</b>					
G4-45	a. 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割を報告する。この報告には、デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含める。 b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否かを報告する。	企業統治の体制 リスクマネジメント体制	18 25		6.2 7.4.3 7.7.5
G4-46	a. 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割を報告する。	企業統治の体制 リスクマネジメント体制	18 25		
G4-47	a. 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度を報告する。	CSR推進体制	25		
<b>サステナビリティ報告における最高ガバナンス組織の役割</b>					
G4-48	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職を報告する。	—			6.2 7.4.3 7.7.5

指標 * 中核指標		該当項目	該当ページ	GC原則	ISO26000
経済、環境、社会パフォーマンスの評価における最高ガバナンス組織の役割					
G4-49	a. 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセスを報告する。	企業統治の体制 CSR推進体制	18 25		6.2 7.4.3 7.7.5
G4-50	a. 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段を報告する。	—			
報酬とインセンティブ					
G4-51	a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告する。 ・固定報酬と変動報酬 — パフォーマンス連動報酬 — 株式連動報酬 — 賞与 — 後配株式、権利確定株式 ・契約金、採用時インセンティブの支払い ・契約終了手当 ・クローバック ・退職給付(最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む) b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているかを報告する。	(アニュアルレポート)			6.2 7.4.3 7.7.5
G4-52	a. 報酬の決定プロセスを報告する。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否かを報告する。報酬コンサルタントと組織の間にこの他の関係がある場合には、報告する。	(アニュアルレポート)			
G4-53	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているかを報告する。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述する	—			
G4-54	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値(最高給与受給者を除く)に対する比率を報告する。	—			
G4-55	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値(最高給与受給者を除く)の増加率に対する比率を報告する。	—			
倫理と誠実性					
G4-56*	a. 組織の価値、理念および行動基準・規範(行動規範、倫理規定など)を記述する。	オリンパスグループの経営理念とCSR オリンパスグループ企業行動憲章	1 20	10	4.4 6.6.3
G4-57	a. 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度(電話相談窓口)を報告する。	コンプライアンス推進体制	21	10	
G4-58	a. 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度(ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど)を報告する。	内部通報制度	22	10	

◎ 特定標準開示項目

指標 * 中核指標		該当項目	該当ページ	GC原則	ISO26000
G4-DMA	a. 側面がマテリアルである理由を報告する。当該側面をマテリアルと判断する要因となる影響を報告する。	雇用・労務管理体制	29		6 7.3.1 7.4.3 7.7.3 7.7.5
	b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法を報告する。	安全衛生推進体制	31		
	c. マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告する。 ・マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ・マネジメント手法の評価結果 ・マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	健康管理の支援体制	33		
		研修・教育推進体制	36		
		多様な人材の活躍に向けた推進体制	39		
		制度・仕組み(人権)	41		
制度・仕組み(公正な事業慣行)	43				
環境経営の推進体制	56				

経済

経済パフォーマンス

G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	決算短信(平成29年3月期)			6.8.1- 6.8.2、 6.8.3、 6.8.7、 6.8.9
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	—		10	6.5.5
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	—			6.8.7
G4-EC4	政府から受けた財務援助	—			

地域での存在感

G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率(男女別)	—		6	
G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	—		6	

間接的な経済影響

G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	—			
G4-EC8	著しい間接的な経済影響(影響の程度を含む)	—			

調達慣行

G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	—			
--------	---------------------------	---	--	--	--

環境

原材料

G4-EN1	使用原材料の重量または量	マテリアルバランス	60	7、8	6.5.4
G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	—		8	

エネルギー

G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	エネルギー/大気排出	61	7、8	6.5.4
G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	エネルギー/大気排出	61	8	6.5.4
G4-EN5	エネルギー原単位	エネルギー/大気排出	61	8	6.5.4
G4-EN6	エネルギー消費の削減量	エネルギー/大気排出	61	8、9	6.5.4 6.5.5
G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	—		8、9	6.5.4 6.5.5

水

G4-EN8	水源別の総取水量	水/廃棄物	63	7、8	
G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	—		8	6.5.4
G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	—		8	

生物多様性

G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—		8	6.5.6
G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述	—			
G4-EN13	保護または復元されている生息地	—			
G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。これらを絶滅危険性のレベルで分類する	—			

大気への排出

G4-EN15	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	エネルギー/大気排出	61	7、8	6.5.5
G4-EN16	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	エネルギー/大気排出	61		
G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出(スコープ3)	エネルギー/大気排出	61		
G4-EN18	温室効果ガス(GHG)排出原単位	エネルギー/大気排出	61	8	
G4-EN19	温室効果ガス(GHG)排出量の削減量	エネルギー/大気排出	61	8、9	

指標 * 中核指標		該当項目	該当ページ	GC原則	ISO26000
G4-EN20	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	—		7、8	6.5.3 6.5.5
G4-EN21	NOX、SOX、およびその他の重大な大気排出	エネルギー/大気排出	61-63		6.5.3
<b>排水および廃棄物</b>					
G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	水/廃棄物	63	8	6.5.3 6.5.4
G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	水/廃棄物	63		6.5.3
G4-EN24	重大な漏出の総件数および漏出量	環境リスクマネジメント	57-58		
G4-EN25	バーゼル条約2付属文書I、II、III、VIIに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率	—			
G4-EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値	—			6.5.3 6.5.4 6.5.6
<b>製品およびサービス</b>					
G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	製品の環境配慮	66	7、8、 9	6.5.3、 6.5.4、 6.5.5、6.7.5
G4-EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率(区分別)	—		8	6.5.3、 6.5.4、 6.7.5
<b>コンプライアンス</b>					
G4-EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	環境リスクマネジメント	57-58	8	4.6
<b>輸送・移動</b>					
G4-EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	エネルギー/大気排出	61-62	8	6.5.4 6.6.6
<b>環境全般</b>					
G4-EN31	環境保護目的の総支出と総投資(種類別)	環境会計	68	7、8、 9	6.5.1-6.5.2
<b>サプライヤーの環境評価</b>					
G4-EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	—		8	6.3.5 6.6.6 7.3.1
G4-EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響(現実的、潜在的なもの)、および行った措置	企業調査と改善活動 サプライヤーさまとの取り組み グリーン調達	27 41 59		
<b>環境に関する苦情処理制度</b>					
G4-EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	環境リスクマネジメント	57-58	8	6.3.6
<b>社会</b>					
<b>労働慣行とディーセント・ワーク</b>					
<b>雇用</b>					
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率(年齢、性別、地域による内訳)	雇用関連データ	30	6	6.4.3
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付(主要事業拠点ごと)	—			6.4.4 6.8.7
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率(男女別)	雇用関連データ	30	6	6.4.4
<b>労使関係</b>					
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間(労働協約で定めているか否かも含む)	業務変更を実施する際の最低通知期間	30	3	6.4.3 6.4.5
<b>労働安全衛生</b>					
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	労使協議	30		6.4.6
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数(地域別、男女別)	安全衛生推進活動	31-32		6.4.6 6.8.8
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	—			
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	—			6.4.6
<b>研修および教育</b>					
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間(男女別、従業員区分別)	—		6	6.4.7
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	制度・仕組み(研修・教育)	36		6.4.7 6.8.5

指標 * 中核指標		該当項目	該当ページ	GC原則	ISO26000
G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率(男女別、従業員区分別)	—		6	6.4.7
<b>多様性と機会均等</b>					
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳(性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別)	雇用関連データ 人材の多様性	30 39	6	6.2.3、 6.3.7、 6.3.10、 6.4.3
<b>男女同一報酬</b>					
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比(従業員区分別、主要事業拠点別)	—		6	6.3.7、 6.3.10、 6.4.3、6.4.4
<b>サプライヤーの労働慣行評価</b>					
G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	—			6.3.5
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響(現実のもの、潜在的なもの)と実施した措置	企業調査と改善活動	27 41		6.4.3 6.6.6 7.3.1
<b>労働慣行に関する苦情処理</b>					
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	—			6.3.6
<b>人権</b>					
<b>投資</b>					
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	—		2	6.3.3 6.3.5 6.6.6
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間(研修を受けた従業員の比率を含む)	—		1	6.3.5
<b>非差別</b>					
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	—		6	6.3.6、 6.3.7、 6.3.10、 6.4.3
<b>結社の自由と団体交渉</b>					
G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	サプライヤーさまとの 取り組み 人権デューディリジェンス	41 42	3	6.3.3、 6.3.4、 6.3.5、 6.3.8、 6.3.10、 6.4.5、 6.6.6
<b>児童労働</b>					
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	企業調査と改善活動 サプライヤーさまとの 取り組み 人権デューディリジェンス	27 41 42	5	6.3.3、 6.3.4、 6.3.5、 6.3.7、 6.3.10、 6.6.6、 6.8.4
<b>強制労働</b>					
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	企業調査と改善活動 サプライヤーさまとの 取り組み 人権デューディリジェンス	27 41 42	4	6.3.3、 6.3.4、 6.3.5、 6.3.10、 6.6.6
<b>保安慣行</b>					
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	—		1	6.3.4、 6.3.5、 6.6.6
<b>先住民の権利</b>					
G4-HR8	先住民の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	—		1	6.3.4、 6.3.6、 6.3.7、 6.3.8、 6.6.7、6.8.3
<b>人権評価</b>					
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	—		1	6.3.3、 6.3.4、 6.3.5
<b>サプライヤーの人権評価</b>					



指標 * 中核指標		該当項目	該当ページ	GC原則	ISO26000
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	—		2	6.3.3、 6.3.4、 6.3.5、6.6.6
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	企業調査と改善活動 サプライヤーさまとの 取り組み	27 41		
<b>人権に関する苦情処理制度</b>					
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	—		1	6.3.6
<b>社会</b>					
<b>地域コミュニティ</b>					
G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比	—		1	6.3.9、 6.5.1- 6.5.2、 6.5.3、6.8
G4-SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	—			6.3.9、6.5.3 6.8
<b>腐敗防止</b>					
G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	—			6.6.1-6.6.2 6.6.3
G4-SO4	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	コンプライアンス教育 贈収賄の防止	23 43	10	6.6.1- 6.6.2、 6.6.3、6.6.6
G4-SO5	確定した腐敗事例、および実施した措置	法令遵守の状況	24		6.6.1-6.6.2 6.6.3
<b>公共政策</b>					
G4-SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	—		10	6.6.1-6.6.2 6.6.4
<b>反競争的行為</b>					
G4-SO7	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	—			6.6.1-6.6.2 6.6.5 6.6.7
<b>コンプライアンス</b>					
G4-SO8	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	法令遵守の状況	24		4.6
<b>サプライヤーの社会への影響評価</b>					
G4-SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	—			6.3.5、 6.6.1- 6.6.2、 7.3.1 6.6.6、 6.8.1- 6.8.2、
G4-SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なも 7.3.1の）および実施した措置	企業調査と改善活動	27		
<b>社会への影響に関する苦情処理制度</b>					
G4-SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	—			6.3.6 6.6.1-6.6.2 6.8.1-6.8.2
<b>製品責任</b>					
<b>顧客の安全衛生</b>					
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	—			6.7.1- 6.7.2、 6.7.4、 6.7.5、6.8.8
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	—			4.6、6.7.1- 6.7.2、 6.7.4、 6.7.5、 6.8.8
<b>製品およびサービスのラベリング</b>					
G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	—			6.7.1- 6.7.2、 6.7.3、 6.7.4、 6.7.5、6.7.9

指標 * 中核指標		該当項目	該当ページ	GC原則	ISO26000
G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別)	—			4.6、6.7.1-6.7.2、6.7.3、6.7.4、6.7.5、6.7.9
G4-PR5	顧客満足度調査の結果	—			6.7.1-6.7.2 6.7.6
<b>マーケティング・コミュニケーション</b>					
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	—			—
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション(広告、プロモーション、スポンサー活動を含む)に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別)	—			4.6 6.7.1-6.7.2 6.7.3
<b>顧客プライバシー</b>					
G4-PR8	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実証された不服申立の総件数	—			6.7.1-6.7.2 6.7.7
<b>コンプライアンス</b>					
G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	—			4.6 6.7.1-6.7.2 6.7.6

### ◎ GC(グローバル・コンパクト)の10原則

<b>人 権</b> 原則1. 企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。 原則2. 人権侵害に加担しない。	<b>環 境</b> 原則7. 環境問題の予防的なアプローチを支持する。 原則8. 環境に関して一層の責任を担うためのイニシアティブをとる。 原則9. 環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。
<b>労 働</b> 原則3. 組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。 原則4. あらゆる形態の強制労働を排除する。 原則5. 児童労働を実効的に廃止する。 原則6. 雇用と職業に関する差別を撤廃する。	<b>腐敗防止</b> 原則10. 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。

### ◎ ISO26000 社会的責任の中核主題と課題

中核主題	課題	
組織統治	6.2 組織統治	
人権	6.3.3 デューデリジェンス	
	6.3.4 人権に関する危機的状況	
	6.3.5 加担の回避	
	6.3.6 苦情解決	
	6.3.7 差別及び社会的弱者	
	6.3.8 市民的及び政治的権利	
	6.3.9 経済的、社会的及び文化的権利	
	6.3.10 労働における基本的原則及び権利	
労働慣行	6.4.3 雇用及び雇用関係	
	6.4.4 労働条件及び社会的保護	
	6.4.5 社会対話	
	6.4.6 労働における安全衛生	
	6.4.7 職場における人材育成及び訓練	
	環境	6.5.3 汚染の予防
		6.5.4 持続可能な資源の使用
6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応		
6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復		

中核主題	課題	
公正な事業慣行	6.6.3 汚職防止	
	6.6.4 責任ある政治的関与	
	6.6.5 公正な競争	
	6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進	
	6.6.7 財産権の尊重	
	消費者課題	6.7.3 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報及び、契約慣行
		6.7.4 消費者の安全衛生の保護
6.7.5 持続可能な消費		
6.7.6 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決		
6.7.7 消費者データ保護及びプライバシー		
6.7.8 必要不可欠なサービスへのアクセス		
6.7.9 教育及び意識向上		
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展		6.8.3 コミュニティへの参画
		6.8.4 教育及び文化
	6.8.5 雇用創出及び技能開発	
	6.8.6 技術の開発及び技術へのアクセス	
	6.8.7 富及び所得の創出	
	6.8.8 健康	
	6.8.9 社会的投資	

# 温室効果ガス排出量に対する第三者保証書

◎ 温室効果ガス排出量に対する第三者保証書(1/2)



## 保証声明書

2016 年度温室効果ガス排出量インベントリ  
オリンパス株式会社

### 保証業務の条件

この保証声明書は、オリンパス株式会社に対して作成されたものである。

ロイドレジスタークオリティアシュアランスリミテッド(LRQA)は、オリンパス株式会社（以下、組織という）より、2016 年度（2016 年 4 月 1 日～2017 年 3 月 31 日）の温室効果ガス（GHG）インベントリ（以下、報告書という）の保証業務を委嘱された。

報告書は、組織とその日本及び海外の連結会社の、直接的な GHG の排出量（スコープ 1）<sup>1</sup>、エネルギー起源の間接的な GHG の排出量（スコープ 2）及びその他の間接的な GHG の排出量（スコープ 3）カテゴリ 4<sup>2</sup>に係わるものである。

注 1：スコープの定義は、The Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard による。

注 2：スコープ 3 排出量のカテゴリは、The Greenhouse Gas Protocol の A Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard の規定による。

### 管理責任

組織は、報告書の作成と開示されたデータ及び情報管理の効果的な内部統制の維持に対して責任を有する。また、LRQA の責任は、組織との契約に従い、報告書の保証業務を実施することである。

報告書は、最終的に組織に承認され、引き続き組織の責任の下にある。

### 保証手続

LRQA の検証は、ISO14064-1 を参照し組織が自ら定めた報告手順に従って算定され、報告書に明記された GHG 排出量データについて、限定的保証を提供するために、「ISO14064-3:2006 温室効果ガスに関する主張の妥当性確認及び検証のための仕様並びに手引」に従って実施された。

結論を得るために、保証業務はサンプリング手法を用いて、次の事項を含んで実施された。

- GHG 排出量インベントリ作成に至る全てのプロセスを含む GHG 排出量のデータ、情報及び記録の管理システム文書のレビュー
- GHG 排出量データと記録の管理に係わる担当者へのインタビュー
- GHG 管理システムと内部のデータ検証の効果的な実施に対する審査
- 青森オリンパス株式会社及び、白河オリンパス株式会社のサイトツアー実施と GHG 排出量データ及び記録の管理に係わるプロセスのレビュー
- 下の表 1 に要約された、主にエネルギー使用の活動データを含む、集計された 2016 年度の GHG 排出実績データ及び記録の検証

### 保証水準と重要性

この保証声明書で表明された検証意見は、限定的保証水準及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

### 検証意見

上記の保証手続において、下の表 2 に要約された報告書の直接的な GHG の合計排出量、エネルギー起源の間接的な GHG の排出量、輸送、配送（上流）に関するその他の間接的な GHG の排出量が重要な点で正しくないことを示す事実はなかった。また報告書が、ISO14064-1 を参照し組織が自ら定めた報告手順に従って作成されていないことを示す事実は認められなかった。

◎ 温室効果ガス排出量に対する第三者保証書 (2/2)



**LRQA 推奨事項**

組織が以下について取組むことを推奨する。

- ・ 引き続き正確性及び網羅性の向上に努めること。
- ・ 各拠点の排出源の最新の情報を維持すること。

日付: 2017年6月26日

安本 潤

主任検証者

ロイドレジスタークオリティアシュアランスリミテッド

神奈川県横浜市西区みなとみらい2-3-1 クイーンズタワーA 10F

LRQA Reference: YKA4005278

表 1. エネルギー消費量の要約

エネルギー源		消費量(TJ)
直接的な エネルギー消費	都市ガス	163
	LPG	72
	LNG	47
	重油	9
	灯油	2
	軽油	0
	ガソリン	0
間接的な エネルギー消費	電力	1,770
	温水	2
	地域熱	8

表 2. オリンプス株式会社の 2016 年度 GHG 排出量インベントリの要約

スコープ	トン CO <sub>2</sub> e
直接的な GHG の排出量 (スコープ 1)	15,492
エネルギー起源の間接的な GHG の排出量 (スコープ 2)	95,278
その他の間接的な GHG の排出量 (スコープ 3) カテゴリ 4	51,125

This Assurance Statement is subject to the provisions of this legal section:

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Ltd. (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this Legal Section as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.

Due to inherent limitations in any internal control, it is possible that fraud, error, or non-compliance with laws and regulations may occur and not be detected. Further, the verification was not designed to detect all weakness or errors in internal controls so far as they relate to the requirements set out above as the verification has not been performed continuously throughout the period and the verification carried out on the relevant internal controls were on a test basis. Any projection of the evaluation of control to future periods is subject to the risk that the processes may become inadequate because of changes in conditions, or that the degree of compliance with them may deteriorate.

The English version of this Assurance Statement is the only valid version. Lloyd's Register assumes no responsibility for versions translated into other languages.

In the case of any conflict between the English and Japanese versions of this legal section, the English version shall prevail.



見やすく読みまちがえにくい  
ユニバーサルデザインフォントを  
採用しています。

**OLYMPUS**<sup>®</sup>

---

**オリンパス株式会社** お問い合わせ先

---

CSR本部 CSR企画管理部

住所：〒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Webサイト <http://www.olympus.co.jp/jp/csr/>