

第三者保証

Deloitte.

トーマツ.


独立した第三者保証報告書

2014年9月29日

小野薬品工業株式会社

代表取締役社長 相良 暁 殿

株式会社トーマツ 審査評価機構
東京都千代田区丸の内三丁目3番1号

代表取締役社長 **稲永 弘** 

株式会社トーマツ審査評価機構（以下「当社」という。）は、小野薬品工業株式会社（以下「会社」という。）の「CSR 報告書 2014」（以下「報告書」という。）の30頁に記載されている2013年度のエネルギー起源 CO₂ 排出量（スコープ1及び2、以下「CO₂ 排出量情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

(注) スコープは、GHG プロトコル(The Greenhouse Gas Protocol)の定義による。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（保証対象に注記されている。）に準拠して CO₂ 排出量情報を作成する責任を負っている。また、CO₂ 排出量の算定は、必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第1号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、CO₂ 排出量情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析の手続、算定方法と報告方針の適切性及び報告書の基礎となる記録との一致又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積りの基礎となったデータのテスト又は見積りの再実施を含めていない。
- ・データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査を実施した。限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、会社の CO₂ 排出量情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

第三者意見

1. CSRマネジメント体制の整備

小野薬品グループのCSRマネジメント体制は、この1年間で急速に整備が進んだように思います。懸案だったPDCA管理情報の開示が再開され、取り組み面ではチェックプロセスに著しい進化が見られるからです。PDCA管理情報については、CSR報告書への転換に伴って中断されていた環境自主行動計画の目標・実績表が、CSR課題全般をカバーするように再構成されて、今年度から課題別の開示となりました。これによって、各CSR課題のリスク評価や取り組み状況が一層明確に把握できるようになり、CSR報告書の機能は著しく改善されています。また、重要課題の識別や取り組み成果のチェックプロセスにも大幅な改良が施されて、ISO26000、第三者保証、第三者意見による複合的でハイスペックな運用体制が実現しました。これによって、取り組み面の適切性を本格的に適用されたISO26000で点検し、それを第三者意見による評価・勧告で補完・補足する仕組みが確立されています。さらに、そこへ第三者保証が組み込まれたことで、報告書の信頼性も飛躍的に向上しました。

2. 人事・労務施策の成果

小野薬品グループの成長シナリオでは、化合物オリエントによる創薬というビジネスモデルの戦略的な展開に向けて、開発パイプラインの拡充と海外展開の推進が重要な課題になっています。それはまた、戦略達成のインフラとなる人財育成と深く関わるために、人事・労務施策に対するPDCA管理はとりわけきめ細かく行われている印象を受けます。たとえば、増加傾向にある女性採用率や経年的に高い障がい者雇用率のように、この領域の良好な成果指標は、それをよく物語っています。また、連結ベースで集計・開示されている性別従業員数も高く評価したい成果のひとつです。しかし、実態開示の透明性を確保する上で、定量的な目標設定は今後の検討が望まれる事項になっています。定性的な目標だけでは自己評価の適切性を評価することが困難であり、重要な業績評価指標については定量的な目標による実績管理が不可欠だからです。

3. その他の改善事項と課題

環境面では、環境効率性の改善とエネルギー使用量・CO₂排出量の報告バウンダリー拡張が今年度の成果です。ただし、2020年度を達成期限とするエネルギー起源CO₂排出量の削減目標や2015年度を達成期限とする廃棄物最終処分量の削減目標は、実績面での改善にあまり進捗が見られないので、今後さらに取り組み強化を進めていただきたいと思います。

上智大学経済学部教授 上妻 義直



第三者意見を受けて

今年度のCSR報告書の発刊にあたっては、昨年度に引き続き、上智大学経済学部教授の上妻 義直先生に第三者意見をお願いいたしました。貴重なご意見を賜り、心より御礼申し上げます。上妻先生には、今回、PDCA管理情報の開示情報が課題別に示されたこと、また、重要課題の識別や取り組みのチェックプロセスの改良などにより、CSR報告書の機能や信頼性が著しく改善したとの高いご評価をいただきました。これも、前年度の課題を踏まえて、この1年間、グループ全体のCSRマネジメント体制の整備・強化に取り組んできた成果であると、大変嬉しく存じております。一方、今回ご指摘をいただいた、人事労務政策における定量的な目標設定や、2020年度のCO₂排出量目標と現状との乖離への対応につきましては、今後の重要課題として受け止め、改善に努めていきたいと考えています。

当社は、企業理念『病気と苦痛に対する人間の闘いのために』をより一層社内外に浸透させるとともに、社会的責任に関する国際規格ISO26000から落とし込んだ、「CSR方針」に従い、CSRマネジメントのPDCAサイクルを確実に回していくことが、最も重要であると認識しています。

今後も、持続可能な社会・環境の実現に貢献できるよう、社員一丸となってCSR活動の充実を図ってまいります。

取締役 専務執行役員 経営管理本部長 佐野 敬

