

Menicon
SUSTAINABILITY REPORT
2023

メニコン サステナビリティレポート 2023



企業スローガン

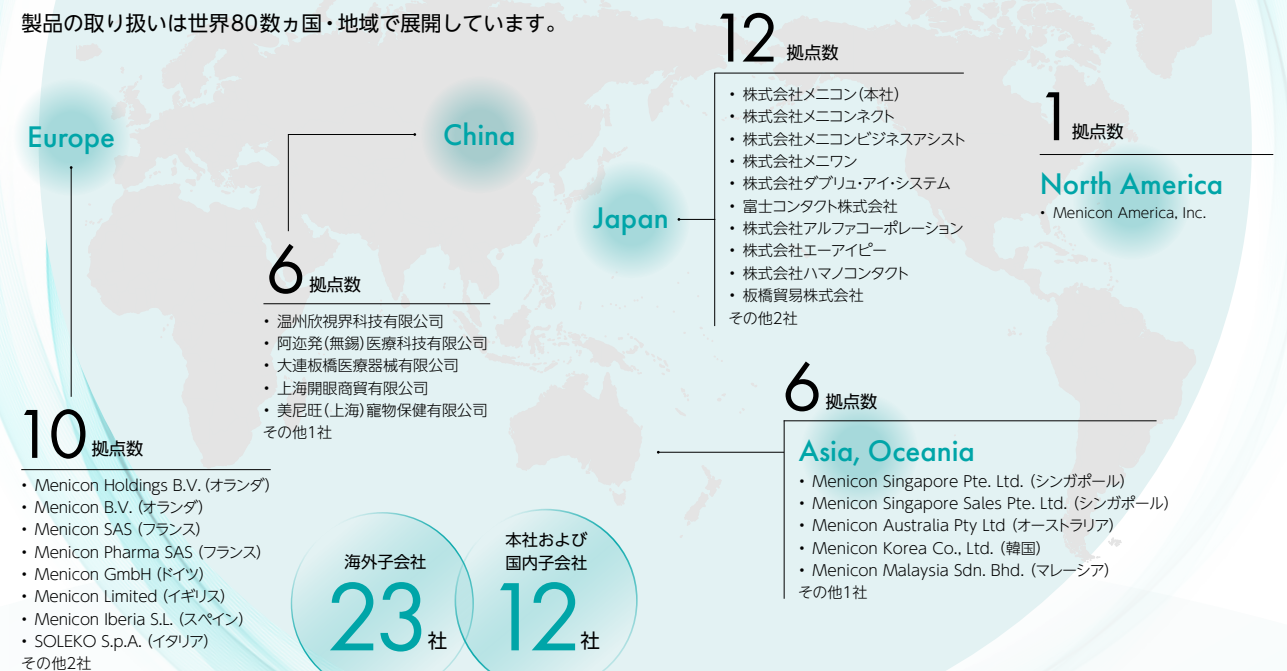
より良い視力の提供を通じて、広く社会に貢献する。

会社概要（2023年3月31日時点）

会社名	株式会社メニコン	資本金	54億8,756万円
本社所在地	〒460-0006 愛知県名古屋市中区葵三丁目21番19号	従業員数	4,056名(連結)、1,637名(単体)
創業	1951年2月	事業所数	研究所・工場：5 ロジスティクスセンター：5 カスタマーセンター：3 研修センター：4 営業オフィス：17 直営販売店：55
設立	1957年7月		
代表者	代表執行役会長 CEO 田中 英成 代表執行役社長 COO 川浦 康嗣 ※ 2023年4月1日現在		

グローバルネットワーク

当社グループは、株式会社メニコンと国内外の子会社34社で構成され、製品の取り扱いには世界80数カ国・地域で展開しています。



編集方針

メニコンは、人・社会・地球環境の調和を図り、社会に役立つ商品とサービスの提供を通じて、持続可能な社会の実現を目指しています。本レポートでは、幅広いステークホルダーの皆様へ、メニコンのサステナビリティに対する考え方や取り組みをお伝えするために、企業としての理念や方針をはじめ、2022年度の主な活動を報告しています。本レポートに掲載していない最新情報や、より詳しい個々の活動情報は、ウェブサイトに掲載しています。

 <https://www.menicon.co.jp/company/csr/>

メニコンの経営・戦略を俯瞰するとともに、中長期的にどのような価値を創出して持続的成長を実現するかについてまとめた統合レポートを発行しています。統合レポートは下記からご覧になれます。

 https://www.menicon.co.jp/company/ir/annual_report.html

対象組織

本レポートでの記述は、以下の基準で区分しています。範囲が異なる場合は個別に記載しています。

- ・当社(単体)：株式会社メニコン
- ・当社グループ(連結)：株式会社メニコン及び国内・海外の子会社
- ・国内グループ：株式会社メニコン及び国内子会社

参考にしたガイドライン

- ・GRI/GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016／2018／2020／2021J
- ・環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」

対象期間

2022年度(2022年4月1日～2023年3月31日)
一部対象期間外の報告を含んでいます。

発行年月

2023年10月(前回発行：2022年10月／次回発行：2024年9月予定)

Contents

01	目次・企業情報・編集方針	11	特集
03	トップメッセージ	13	重要課題
05	サステナビリティ経営	13	● 事業(財務・製造資本)
05	サステナビリティマネジメント	15	● 環境・社会(自然・社会関係資本)
07	メニコンの重要課題	18	● 経営基盤(人的・知的・社会関係資本)
09	バリューチェーンにおけるリスクと機会	26	ガバナンス



代表執行役会長 CEO
田中英成

代表執行役社長 COO
川浦康嗣

事業全体でサステナビリティ活動に取り組み 新たな体制のもと健康で心豊かな社会の実現に貢献します

それぞれの役割を果たすことで、
更なる企業成長を目指します

ー 2023年4月より、代表執行役2名体制へと移行し、
メニコングループにとって新たな船出となりました。
今後の目指す姿をお聞かせください。

田中 私が2000年に社長に就任した当時、海外企業の日本進出などが影響し、当社は業績が厳しい状態にありました。役員の入替えや定額制コンタクトレンズ「メルスプラン」の開発などを通じて、一心不乱に経営の立て直し、更には事業拡大へと尽力してきましたが、社長就任から20年以上が経過し、後継者の育成に取り組む時期にあると考え、今回の決断に至りました。

当社グループの更なる成長には、国内だけでなく海外での事業成長が必要不可欠であり、そこにはサステナビリティの視点も欠かせません。2022年度にはサステナビリティ活動方針と重要課題の見直しを行い、環境や人権など、

国内にとどまらないさまざまな課題があることを再認識しました。そこで、更なる事業拡大を図るためにも、グローバルに幅広い業務経験のある川浦に社長を任せようと考えました。私自身は会長として、当社グループの経営全般の統括に関与してまいります。

川浦 私は入社以降、海外事業を含むさまざまな業務に携わってきました。これらの経験を活かし、中期経営計画の実現に向け、当社グループの事業運営全般を担ってまいります。また、特定された重要課題には、サプライチェーンの強化や人権デューディリジェンスの実施なども含まれており、グローバル戦略を推し進めていく上でも、ひとつひとつ取り組んでいきます。

更に、気候変動の深刻化は世界共通の課題であり、当社としてもCO₂排出量の削減に取り組みます。2023年度より、当社グループ全体でサプライチェーンの上流・下流における温室効果ガス排出量 (Scope3) の算出を開始し、私たちが事業活動を行う中で、温室効果ガスをどのく

らい排出しているのかを把握します。この結果を踏まえ、2023年度から気候変動に関する方針と削減目標を設定するための準備を開始しています。

田中 若手の人材育成にも注力していきます。当社グループの歴史を新入社員に伝えるなど積極的にコミュニケーションを取る機会をつくり、経営理念の更なる浸透を図ることで社内の結束を高めていきたいと考えています。また、従業員がいきいきと働けるよう職場環境の整備にも取り組んでいます。

新社屋の開館を通じ、地域の皆様との コミュニケーションを深めていきます

ー メニコングループの社会的役割について、
それぞれのお考えをお聞かせください。

川浦 持続可能な事業基盤の構築は当社グループの社会的役割のひとつであり、中でも人材育成がその鍵を握ると考えています。若手従業員との面談を通じ、若い世代は多様性という面で幅広いアイデアを持っており、考え方の選択肢もさまざま、我々の世代とはバックグラウンドが異なるのだと改めて思い知らされました。ただ、自分なりに考えて意見を積極的に発言するということが不足していると感じる場面があり、企業側とすれば宝の持ち腐れで非常にもったいない。個性を活かし、成長の機会の場を提供する人材育成を進めることで、新たなイノベーションにもつながる可能性があると考えます。更に、海外事業の拡大に伴い、海外子会社との緊密なコミュニケーションに加え、今後は外国籍の従業員の積極的な経営への参画も重要な課題であると考えています。

田中 私は“地域活性や文化”の面から当社グループの社会的役割を果たしていきたいと考えています。文化には歴史だけでなく、教育や芸能も含まれるという考えのもと、これらを身近に感じていただくため、2023年4月に開館した「メニコン シアター Aoiビル」は、当社のオフィススペースに加え、カフェや劇場などを備えた複合施設としました。併設しているカフェは、地元の方々にも多くご利用いただいてお



り、近隣住民の皆様とより良いコミュニケーションが生まれています。私もカフェを利用することがありますが、実際に皆様が足を運んでくださっている姿を見て、非常に嬉しく思っています。今後は地域の皆様とのコミュニケーションを通じ、従業員の成長にもつながっていくことを期待しています。

また、本社が位置するエリアには「車道商店街」があり、商店街の再活性化を目指した活動に取り組んでいます。新社屋の建設もこの取り組みの一環に当たり、当社の新しいビルが開館し、この場所に多くの人が集まることでビルという“点”から商店街という“面”につながり、いずれは名古屋市の活性化にも貢献できたなら幸いです。地域の皆様とのコミュニティ醸成、地域文化振興の一助となるよう引き続き邁進してまいります。

創業時から変わらぬ理念を継承し続け、 広く社会に貢献します

ー 最後に、ステークホルダーの皆様へメッセージを
お願いします。

川浦 当社グループは、コンタクトレンズやパッケージ、製造工程も含め、プラスチックを使用し、事業活動を行っています。使用しているプラスチックの量は少ないながらも、使用量の削減やパッケージなどへのリサイクルなど、事業全体で地球環境の負荷低減を図ってまいりました。こうした従来からの取り組みに加え、これから取り組んでいく重要課題をより多くのステークホルダーの皆様にご知っていただき、進捗を確認していただけるよう見える化を進めてまいります。

田中 当社は、創業者名誉会長である田中恭一が1951年に日本で初めて角膜コンタクトレンズの開発に成功して以来、創業時から変わらぬ独創的なアイデンティティによる創造と挑戦を繰り返してきました。これは、経営理念とも重なり、社長が代わっても従業員へ代々受け継がれていくものです。引き続き、エンドユーザーのベネフィットを第一に考える「エンドユーザーファースト」を追求し、当社グループが一体となってお客様の健康で心豊かな社会の実現に貢献してまいります。

サステナビリティマネジメント

経営理念

Values …… 価値観

何もないところから、新たな価値を生み出すという、誰もやっていないことに、果敢に挑戦すること。

創造
-Creation-

独創
-Originality-

挑戦
-Challenge-

Mission …… 私たちはどんな企業でありたいか

メニコングループは、コンタクトレンズで培った技術と人で、社会に役立つ商品やサービスを世界に提供し続ける創造型スペシャリスト企業であること。

Vision …… 私たちが実現する夢

単なる夢で終わらせない夢

すべてのステークホルダーから尊敬され愛される企業の頂点、No.1になる。

ステークホルダーに対するMission

エンドユーザー

パイオニアカンパニーとして、優れた技術で見える喜びと生きる喜びの提供により顧客満足度を高め、すべての顧客から永く「**エンドユーザー**」として利用し続けたい企業と思われること。

業界関係者

リーダーカンパニーとして、業界発展への積極的な寄与により外部研究者、得意先や取引先などの協同者満足度を高め、すべての業界関係者から永く「**パートナー**」として関わり続けたい企業と思われること。

社員

人間尊重カンパニーとして、自己実現できる生きがいある就労環境の整備により従業員満足度を高め、すべての従業員から「**ファミリー**」として働き続けたい企業と思われること。

株主

道徳尊重カンパニーとして、遵法精神を貫き、健全な業績により株主満足度を高め、すべての株主から永く「**サポーター**」として応援し続けたい企業と思われること。

社会

地球市民として、すべての生命や環境、すべての文化や歴史に敬意を払い、すべての市民の満足度を高め、すべての尊い命から永遠に「**良き隣人**」と思われ続けたい企業であること。

目指す姿

健康で心豊かな社会の実現

サステナビリティ方針

メニコングループは、社会に役立つ商品やサービスを世界に提供し続けることをMissionとして掲げています。このMissionを長期的に実現するためにも、地球環境や社会との調和が欠かせません。メニコングループは事業を通じて、地球環境や社会の課題に対する新しい価値を創造し、社会の発展に貢献します。

1. 人・社会・地球環境の調和を図り、社会に役立つ商品とサービスの提供を通じて、持続可能な社会の実現を目指します。
2. すべての生命と地球環境に配慮し、これらの保護・保全に向けて積極的に行動します。
3. 各国や地域の文化と歴史に敬意を払い、豊かな生活と社会の発展に貢献します。
4. 社員の個性を尊重し、自己実現できる就労環境の整備により、人財の育成に取り組みます。
5. 国内外の法令をはじめとする社会ルールを遵守し、企業倫理を常に向上させ、持続可能な事業活動を行います。
6. ステークホルダーと広く深くコミュニケーションを行うことにより、社会から愛される企業を目指します。

重要課題

事業(財務・製造資本)	五感を刺激する生活の提供
環境・社会(自然・社会関係資本)	地球環境の負荷低減
	笑顔あふれる社会への貢献
経営基盤(人的・知的・社会関係資本)	100年続く企業基盤づくり

重要課題の詳細

➡ P.07-08

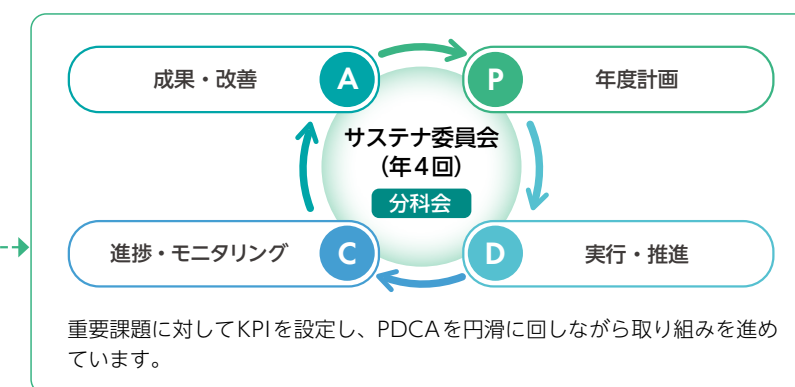
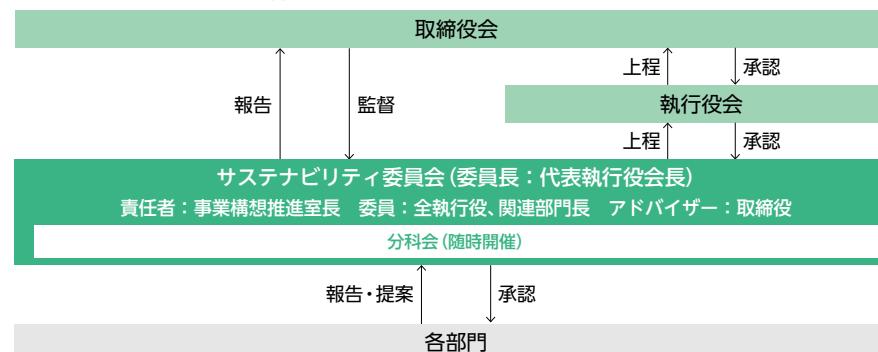
重要課題の取り組み進捗

➡ P.13-28

サステナビリティ推進体制

当社グループのサステナビリティ推進の中心的な機能を有するサステナビリティ委員会は、全執行役及び関連部門長で構成され、定期的な委員会の開催(年4回)を通じて、重要課題の進捗状況や各分科会での検討事項、今後の方向性などを検討し、取締役会に定期的に報告を行っています。2022年度はサステナビリティ方針に基づき、事業・環境・社会、経営基盤の中から4つの重要課題を特定し、取締役会の承認を得て、取り組みをスタートさせました。

サステナビリティ推進体制図



メニコンの重要課題

当社は事業を通じてお客様の快適なライフスタイルとよりよい社会の実現に貢献すべく、2017年度から重要課題を定め取り組んできました。2022年度は、これまでの取り組みをより加速させ、中長期的な企業価値を向上させるべく新たな重要課題を特定しました。

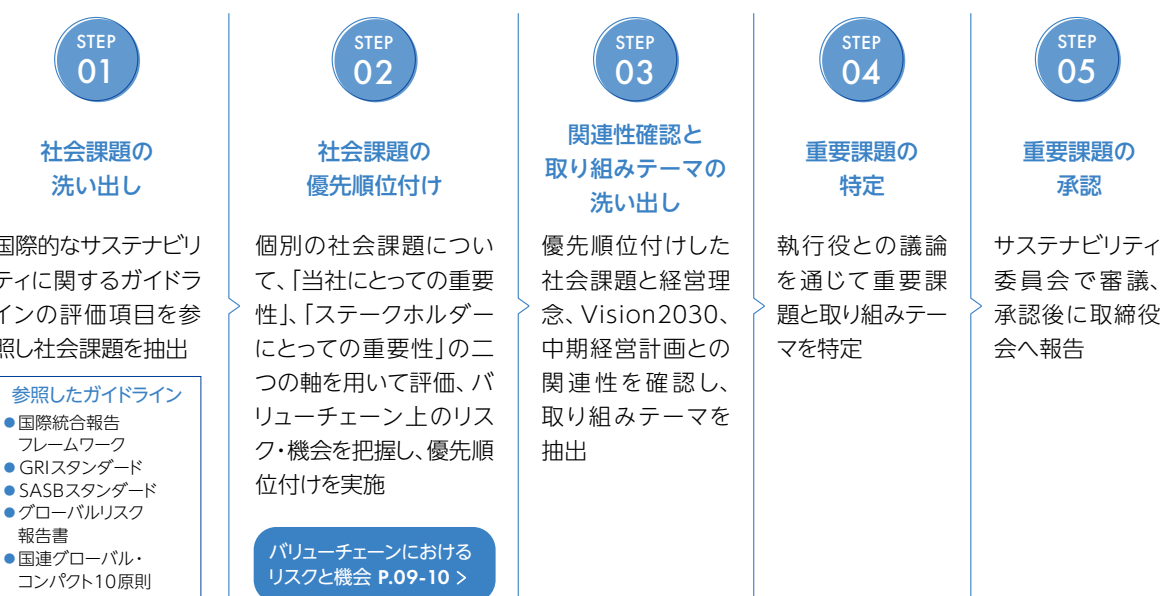
新たな重要課題

2022年度は、サステナビリティ方針に基づき、事業、環境・社会、経営基盤の中から重要課題を特定しました。重要課題にはそれぞれ取り組みテーマを設け、目指す姿である「健康で心豊かな社会の実現」に向け、企業活動を推進しています。

健康で心豊かな社会の実現



重要課題の特定プロセス



重要課題のレビューと推進

2022年度は重要課題を特定した他、重要課題それぞれに取り組みテーマを設定しました。2023年度はKPIを設定する予定です。

重要課題の進捗は、各分科会で議論・検討され、サステナビリティ委員会へ報告されます。報告された内容を確認・検討した結果を取締役に報告し、社会環境の変化、ガイドライン等に照らし合わせ、必要に応じて重要課題を更新していきます。

重要課題の全体像

重要課題	取り組みテーマ	取り組みの進捗	
		● : サステナビリティレポート	● : 統合レポート
事業 (財務・製造資本)	五感を刺激する生活の提供	● P.13-14	安全・安心な製品サービス
	人と動物の共生	● P.21-22	ヘルスケア・ライフケア事業
環境・社会 (自然・社会関係資本)	地球環境の負荷低減	● P.15-16 ● P.35-36	気候変動対応
	原材料の使用効率化と廃棄物の削減	● P.16 ● P.35	持続可能な資源消費
	笑顔あふれる社会への貢献	● P.17	地域コミュニティ参画
経営基盤 (人的・知的・社会関係資本)	顧客の安全・安心・信頼の追求	● P.18	安全・安心な品質管理
	品質管理の徹底		
	人材育成と人材の多様性	● P.21-23	人的資本
	従業員の働きやすい環境の整備と従業員満足度の向上		
	研究開発の基盤・機能強化	● P.19-20	研究開発
	サステナビリティ調達の推進	● P.24	サプライチェーンマネジメント
	人権の尊重	● P.25	人権の尊重
100年続く企業基盤づくり	腐敗防止	● P.27 ● P.30	コンプライアンス
	サイバーセキュリティの取り組み強化	● P.28 ● P.29	リスク管理

バリューチェーンにおけるリスクと機会

当社グループは、コンタクトレンズを中心に世界の多くの皆さまにさまざまな製品・サービスを提供しています。

重要課題の特定にあたり、調達から廃棄・再生までのバリューチェーンにおいて、主な社会課題が当社グループに与える影響をリスクと機会それぞれで把握しました。

		上 流	自 社				下 流
		調 達	研究開発	製 造	販売・情報発信	使 用	廃棄・再生
		安全・快適な商品・サービスの提供に向け、サプライヤーの皆様と健全な関係を築き、高品質かつ環境に配慮した資材などを調達しています。	各分野のスペシャリストが素材から開発を行う基礎研究、新素材の加工・製品化・量産化を行う製品化研究に一貫体制で取り組んでいます。	製造部門が研究部門と密に連携を図りつつ素材に合わせた生産ラインを独自に開発・運用しています。生産は、安心・安全な品質を維持するために、徹底した品質管理体制のもとで行われています。	各販売会社が知識・経験の共有や共同販促を図れる体制、オンラインで接客・購入できる環境を整備しつつ、対面によるきめ細やかな販売体制も維持し、多様なお客様ニーズに対応しています。	高品質な製品をより良い状態で使用できる「メルスプラン」のサービス拡充を図るとともに、正しく安全な使用に向け、使用方法などへの疑問・不安にお応えする各種相談窓口を設置しています。	コンタクトレンズ本体の適切な廃棄、容器の分別の啓発に努める一方で、容器のプラスチック使用量の削減、製造工程で発生したプラスチック廃材のパッケージへの再利用に取り組んでいます。
主 な 社 会 課 題	環 境	気候変動	● 自然災害による工場や店舗などの被災、気温上昇による材料及び製品管理の難化		● CO ₂ 排出削減規制の強化や対応コストの上昇	● 自然災害による国内外拠点の罹災、流通網の不安定化	
			● 自然災害による調達網の不安定化		● 再生設備の導入で電力料金や電力不足の影響を低減		
	資源循環		● 容器や包装材に関わるプラスチックの生産・使用の制限、価格高騰				
			● 原料(再利用を含む)転換、製造工程改善等の技術革新				
				● 水不足による稼働制限、排水規制の厳格化		● ケア用品不要な1DAYコンタクトレンズの市場拡大	
				● 資材の再利用・リサイクル、使用削減によるコスト削減		● 環境対策先進企業としてブランド価値の創出	
	社会	近視人口増加		● コンタクトレンズ装用者に対する十分なコンタクトレンズ供給ができない			
			● 近視予防による新領域の創出、近視進行抑制事業の発展				
	サプライチェーンのグローバル化	● 原産国の労働環境の配慮		● 委託先の労働環境の配慮			
		● サプライヤー管理責任の高度化					
リ ス ク ・ 機 会	人権の尊重	● 取引先との関係強化					
		● 画一的な考えによる社内外での認識違いによる軋轢の発生			● 人権やダイバーシティ対応の遅れによる企業イメージの毀損		
		● グローバル化への対応、多様性を認めた柔軟な制度運用					
	ガバナンス	● 情報漏洩が発生した場合の社会的信用の低下、サイバー攻撃によるシステムへの悪影響					
		● 取引先拡大に伴う不適切な取引の発生					
	コンプライアンスの徹底	● 高度管理医療機器の製造販売業者として徹底した法令遵守による社会的信用の獲得					

重要課題への反映

把握したリスクと機会は、経営理念やVision2030、中期経営計画との関連性を確認し、サステナビリティ方針に基づき、重要課題の特定及び重要課題の取り組みテーマに反映しました。

●		環境・社会に関する重要課題に反映
●		事業に関する重要課題に反映
●		経営基盤に関する重要課題に反映

より創造的なワークスタイルへ

働き方改革プロジェクト
「スマートクリエーション」

2018年4月、当社の経営理念を実践できる職場環境の実現を目指し、従業員のみで構成される「スマートクリエーションプロジェクト」が発足しました。「スマートクリエーション」は、よりスマートでクリエイティブな働き方や業務ヘシフトしていく取り組みの呼称です。

本プロジェクトでは、「楽しく働きがいのある職場、働き続けたい、働いてよかったと思える企業の実現」を最優先に、主にオフィス改革を中心とした改装を各拠点で進め、集大成ともいえる新社屋の建設を完了しました。これまで取り組んだ職場環境づくりとその効果をご紹介します。

2018年4月
プロジェクト始動

総合研究所

改装期間 …………… 2018年11月～2021年12月

課題

- オフィス内は必要最低限の機能のみを備えており、クリエイティブな発想が触発される要素が少ない
- 竣工当時(1995年)の研究内容に対して最適化された実験室のため、最新の研究開発を行うにはベストな環境ではない

中心施策

- オープンなコミュニケーションスペースを多く配置し、偶発的なイノベーション創出を促進
- 実験棟において、機能別研究業務の強化と安全性の向上を図る環境づくり

環境整備による効果

経済産業省が推進する「クリエイティブオフィス」のベースとなっているSECIモデルによって定義された12の知的創造活動について従業員へアンケートを実施。改装前と比較して、いずれも8～49%上昇し、特に「刺激し合う」「アイデアを表に出す」において高い上昇率が見られました。この結果から、総合研究所全体としてのクリエイティビティの向上、ひいては将来的に画期的な商品開発につながると考えています。

改装完了後は、研究所内に新たなプロジェクトチームを立ち上げ、生まれ変わった研究所の活用方法の検討や、研究所を活用した従業員の創造性をどのように高めていけるかなど、さまざまな施策に取り組んでいます。



オープンコーナー「ひだまりスポット」

関工場

改装期間 …………… 1階 2019年4月～5月 2階 2021年8月～10月

課題

- 工場見学者の受け入れ環境(社史、工場史、展示の設備など)が整っていない
- 壁などで囲われて中が見えないため、誰がどんな仕事をしているか分からず閉鎖的

中心施策

- 施設や設備の改装・新設によって快適利用と従業員同士のコミュニケーションの活性化、アイデアの創出を促進
- 工場見学者の受け入れ環境、情報発信できる場を創出

環境整備による効果

改装後の工場内アンケート調査で半数以上が「満足」「やや満足」と回答するなど、工場で働く従業員からポジティブな反応が得られています。実際に「モチベーションアップにつながった」といった好意的な意見が多く、改装の効果が現れてきています。また、暗くて閉鎖的だったホール・オフィスをガラス張りで見え、出入りも自由にする事で従業員の交流や情報共有の場として新しく生まれ変わりました。快適性や効率性を増した各施設・設備の更なる有効利用を促し、引き続き従業員エンゲージメントの一層の向上を図っていきます。



当社の歴史を紹介する1階ホール



オフィスとホールを結ぶ2階ラウンジ

VOICE | 経営理念を実践できる職場環境へ

調達部(プロジェクト発足時は総務部) 岸上 幸介



スマートクリエーションに取り組む以前は、定型業務や移動時間に忙殺され、クリエイティブな企画業務に時間を割くことができないという各拠点共通の課題がありました。これを受け、経営理念を実践でき、よりスマートでクリエイティブな働き方や業務ヘシフトしていく取り組みを進め、働きがいのある職場を実現することで、生産性の向上に注力しました。

実際に、改装によって職場環境が一新されたことで、従業員満足度が上昇した他、「WEB会議などで時間を効率的に使えるようになった」という意見がありました。プロジェクトは2023年3月で終了しましたが、スマートクリエーションの効果が一過性とならないよう、一人ひとりが常に向上意識を持ち、思い切った業務の取捨選択にも取り組んでほしいと考えています。働きやすくなった環境で、経営理念を実践し、楽しく働きがいのある職場、働き続けたい、働いてよかったと思える企業の実現をつくり上げていくことを期待したいです。

2023年4月
本社西館
OPEN

メニコン シアターAoiビル(本社新社屋「西館」)

建設期間 …………… 2021年9月～2023年1月

課題

- 会社は場所や時間が制約された場だという意識が従業員の中に根強く残っている

中心施策

- フロアコンセプトを導入し、業務内容に応じて作業する場を選べるレイアウトを採用
- 先進的な空調システム、遮熱システム、音響システム、照明システムを導入
- 地域住民が利用できる劇場やカフェを併設し、地域コミュニティの活性化に貢献

開館後の効果

オフィスフロアでは、WEB会議などITを駆使して時間や場所にとらわれない働き方を導入しています。今後は、従業員アンケートも活用しながら「働き続けたい、働いてよかった」と思える企業の実現につなげていきます。また、館内に併設する劇場やカフェは、地域のランドマーク的な存在として、皆様から愛される施設となるよう機能性を高めていきます。



1階「みるオンカフェ」



1階シアターロビー「あおいのベンチ」



オフィスフロア

事業（財務・製造資本）

安全・安心にこだわった製品とサービス、五感を満足させる事業ドメインの拡大によって、より豊かで、笑顔あふれる日々の実現に向け、さまざまな境遇やライフステージに適した提案を行い、社会へ貢献します。



五感を刺激する生活の提供

基本的な考え方

ユーザーベネフィットを最優先に考え、利便性と安全性を追求したコンタクトレンズをユーザーに届けるだけでなく、コンタクトレンズで培った技術・ノウハウを活かし、人々の五感を満たす新たなビジネスを行い、豊かな生活の実現を目指します。

重要課題の取り組みテーマ

- 安全・安心にこだわった製品とサービスの開発
- 近視進行抑制に対する取り組みの強化

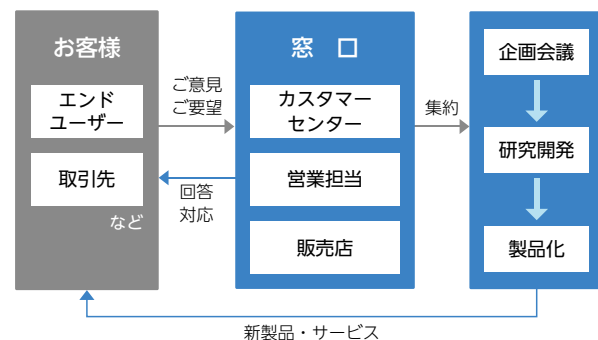
安全・安心な製品サービス

お客さまの声を反映する仕組み

当社グループでは、営業・販売店・カスタマーセンターの3つの窓口からエンドユーザーや取引先の声を集め、ニーズの把握・分析を行い、より安全で高品質な製品開発及びサービス向上に活かす取り組みを実施しています。

近年、カラーコンタクトレンズ市場の拡大により、お客様の年齢層も幅広くなり、「年齢を重ねて見え方が変化しても、カラコンを使用し続けたい」というニーズが高まっています。当社で販売するカラーコンタクトレンズ「2WEEK メニコン Rei」シリーズでは、近視用や乱視用レンズに加え、2023年2月には遠近両用レンズもラインアップに追加しました。今後もお客様一人ひとりのライフスタイルやニーズに応じた商品やサービスの提供を通じて、新しい「みる」の提案をしていきます。

・お客様ニーズ反映フロー



安心・安全に購入していただくために

来店時の眼科受診の徹底および理解促進

コンタクトレンズは高度管理医療機器のため、購入の際に眼科を受診することが重要です。近年は、インターネットや雑貨店などでコンタクトレンズを手軽に購入することができますが、眼科を受診していない場合、目のトラブルが発生する場合があります。特にカラーコンタクトレンズの不適切使用による重篤な眼障害が社会問題化しています。

当社グループ販売店では、購入の際はお客様に眼科を受診していただくことを徹底しています。利便性を高め、来店を促進するため「Menicon Miru」では、電話やオンラインでコンタクトレンズに関する事前相談や都合の良い時間に来店できる来店予約サービスを用意しています。来店時には、眼科受診の重要性への理解促進や正しい知識の普及など、コンタクトレンズを快適に安全に使い続けていただく取り組みを行っています。

メルスプランを通じた目の健康維持

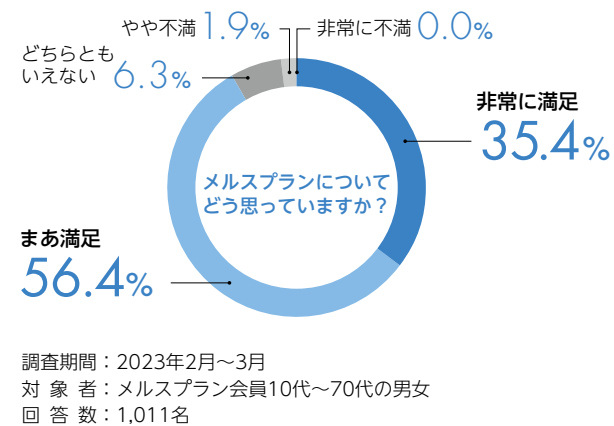
1990年代後半、1枚のコンタクトレンズを長く使うコンベンショナルコンタクトレンズの時代から使い捨てコンタクトレンズの時代へ変化していく中で、使用期間を守らない不適切なレンズ使用をしたユーザーの角膜感染症の報告が相次ぎました。メニコンはお客様の目の健康を第一に考え、レンズの傷や汚れ、もしものトラブルが発生した際に我慢して使い続けなくても新しいコンタクトレンズを使

用できる定額制サービス「メルスプラン」を2001年7月にスタートさせました。サービス開始から20年以上が経ち、安全性のみならず、お客様ニーズも重点に置き、成長期の視力の変化に合わせて適切な度数への切り替え、カラーコンタクトレンズや遠近両用への変更など、お客様のライフスタイルに合わせたコンタクトレンズ選びを可能にしています。

・メルスプランのあゆみ



・メルスプラン顧客満足度調査結果



サプライヤーへの研修

当社では、医療従事者向けに診療に役立つ情報提供やスタッフ育成のサポートを提供する「Menicon Academy」を展開しています。患者様が安心してお越しいただける施設づくりに向け、高度管理医療機器であるコンタクトレンズに関する知識を深める研修や、接遇マナースキル向上のための定期研修や勉強会を開催しています。開催方法は、従来の集合研修に加え、場所や時間にとらわれないオンデマンド配信やオンライン開催も提供しています。

責任あるマーケティング・販売

当社グループは、日本医療機器産業連合会で定める「医療機器業プロモーションコード」「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」「医療機器適正広告ガイド」等に則った販売・マーケティングを行っています。

医療機関等との透明性に関する指針

<https://www.menicon.co.jp/company/info/guidelines/>

一般社団法人 医療機器産業連合会「医療機器業プロモーションコード」他

<https://www.jfmfa.gr.jp/activity/promotioncode>

近視進行抑制の取り組み

近視は進行して強度近視になると、将来的に網膜剥離や緑内障など眼疾患の発症リスクを上昇させる恐れがあると指摘されています。近視人口は全世界的に増加し、大きな社会問題になっています。特に東アジアを中心に増え続け、2050年には世界人口の約半数が近視になると推定*されています。日本では近視発症の低年齢化が問題となっており、2021年度の学校保健統計調査では「裸眼視力1.0未満の者」の割合は小学校で36.87%、中学校で60.66%、高校で70.81%と報告されています（文部科学省2022年11月公表）。

当社グループでは、2018年度から近視進行抑制事業への取り組みを本格的に始動しました。就寝時に装着して角膜の形状を矯正し、手術することなく視力の改善を行うオルソケラトロジーレンズの開発や近視進行抑制システム「Menicon Bloom™」の海外展開などを進めています。今後も近視進行抑制市場のあるべき姿を追求し、当社グループ一丸となってリーディングカンパニーとしての責務を果たしていきます。

* Holden BA et al. Ophthalmology, 2016 May; 123(5): 1036-1042

[統合レポート P.20 >](#)

環境・社会（自然・社会関係資本）

地球環境に配慮した企業活動を通じて、自然資本の保全に向け環境への負荷低減を進めるとともに、地域コミュニティの活性化や芸術・文化・スポーツの振興を行い、誰もが笑顔あふれる社会の実現を目指します。

地球環境の負荷低減

メニコン環境宣言

私たちメニコンは『ずっと輝く瞳に』を願い、地球の未来を見据えて、『人にも動物にも環境にも優しい地球企業でありたい』と思っています。そして、私たちが開発した技術や英知が地球のすべてに恩返しできることを夢見て、グループ全社で挑戦していきます。

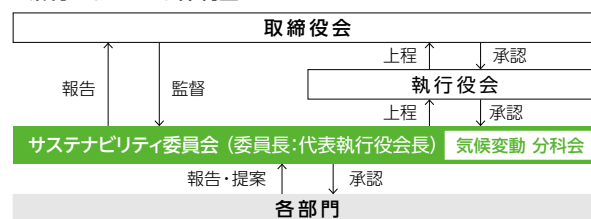
重要課題の取り組みテーマ

- 気候変動への取り組み推進
- 再生可能エネルギーの活用
- 再利用可能資源の有効活用
- 原材料の使用効率化と廃棄物の削減
- 排水、有害物質の適切な管理と汚染防止

環境マネジメント

環境マネジメント体制は、代表執行役会長を委員長とするサステナビリティ委員会が中心となり、環境に関する取り組みを推進し、取締役会に報告しています。重要なリスクや課題については執行役会を経て、取締役会に上程して議論を行い、改善を図っています。

・環境マネジメント体制図



気候変動対応

脱炭素と省エネルギーの推進

当社グループは、気候変動を含むサステナビリティ課題について議論・検討を深める体制を整え、2022年7月にTCFD提言への賛同を表明しました。2022年度はGHG排出量の算出を開始し、2020年度分より当社グループを対象としたScope1,2の算出、2021年度分より当社を対象としたScope3の算出を実施しました。算出結果をもとに2023年度から気候変動に関する方針と削減目標を設定するための準備を開始しています。

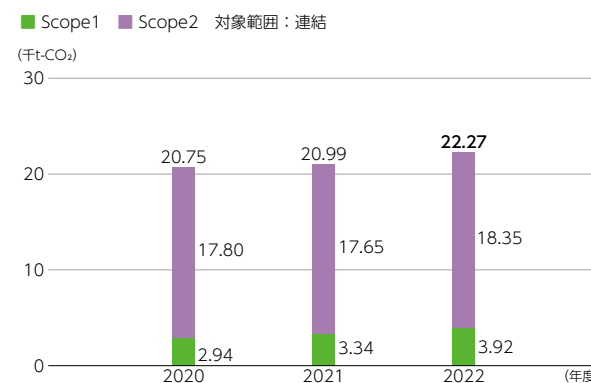
エネルギー消費量は5年度間平均原単位で年1%以上の削減を目標に取り組んでいます。2022年度は、各務原工場の屋根に太陽光パネルの設置を行いました。また、製造ラインなどに省エネタイプの機械を導入することでエネルギー消費の削減に寄与しました。

気候変動に関する取り組み

<https://www.menicon.co.jp/company/csr/tcfcd/>

ESGデータ > エネルギー総使用量

・GHG排出量 (Scope1,2)



・GHG排出量 (Scope3) 対象範囲：単体

	2021年度	2022年度
Scope3 (Scope1,2以外の間接排出)	110.30	103.75
カテゴリ1 購入した製品・サービス	80.69	74.00
カテゴリ2 資本財	17.65	14.66
カテゴリ3 Scope 1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	1.89	1.99
カテゴリ4 輸送、配送（上流）	5.04	6.30
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	0.26	0.22
カテゴリ6 出張	0.49	1.61
カテゴリ7 通勤	0.52	0.54
カテゴリ11 販売した製品の使用	0.92	1.45
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	2.80	2.94

各務原工場における取り組み

各務原工場では、脱炭素社会の実現に向けた取り組みのひとつとして、屋根に太陽光発電設備を設置し、発電した再生可能エネルギー由来の電力を各務原工場内で使用する寄付型のコーポレートPPA（自家発電サポートサービス）を取り入れています。寄付型のコーポレートPPAは、PPA事業者がサービスを導入する企業の持つ土地に太陽光発電システムを設置し、そこで発電した電気を導入企業が買い取って使用できることに加え、SDGs達成に向けた活動を推進するNPO法人などへの寄付を組み込んだ取り組みです。寄付先は導入企業が自由に決定することができ、各務原工場では、当社とともに植林・育樹活動を実施している認定NPO法人環境リレーションズ研究所（Present Tree in 飛騨高山）へ寄付を行っています。

持続可能な資源消費

プラスチックの資源循環の取り組み

関工場と各務原工場では、工場で使用したプラスチックをリサイクル業者を通じ、さまざまなプラスチック製品の原材料として活用しています。シンガポール工場では、使用後のプラスチックの約40%を二次包装パッケージの原材料として再利用しており、1日使い捨てコンタクトレンズ「Magic」の二次包装パッケージは、製造工程で使ったプラスチックを再利用して生産しています。

環境に配慮した製品（環境ビジネスの拡大）

環境・バイオ事業では、コンタクトレンズケア用品の開発過程で発見した新種の菌が産生する酵素や技術をさまざまな環境課題を解決する製品に活用しています。2022年度の環境関連ビジネス売上高は460百万円となり、2017年度比で2.6倍と大きく伸長しています。

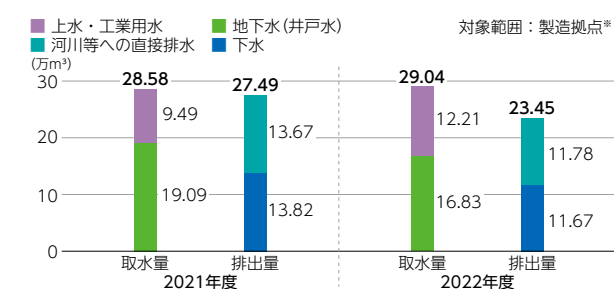
統合レポートP.22 >

水資源の取り組み

コンタクトレンズの製造過程では、多くの水資源を使用しています。コンタクトレンズは高度管理医療機器であるため、製造過程で使った水を再利用することはできず、発生した汚水は行政基準に沿って適正に排水しています。

2015年に設立した各務原工場では、従来と比較し50%の節水が可能な純水製造装置を採用しました。関工場では、ソフトコンタクトレンズの生産過程で排出される水の一部を工場内のトイレの排水として活用しています。

・取水量と排出量



※ (株)メニコン、(株)メニコンエレクトロニクス、(株)アルファコーポレーション、Menicon SAS、Menicon Pharma SAS、Menicon Limited、Menicon Singapore Pte. Ltd.、Menicon B.V.、SOLEKO S.p.A.、温州欣視界科技有限公司(排水のみ)

有害物質の管理

当社は、関工場が位置する関市と、排水先である木曾川の流れる坂祝町と公害防止協定を締結しています。有害物質について、定期的な測定と排出基準を設定しており、2カ月に1回、専門業者による水質測定を実施し、協定に基づく基準を遵守していることを確認しています。

一方、大気への排出については、2014年より重油ボイラーからばいじん設備に該当しないガスボイラーへ切り替えを行ったため、公害防止協定の対象外となっています。

環境・社会（自然・社会関係資本）

笑顔あふれる社会への貢献

方針

- 顧客をはじめとしたステークホルダーに加え、事業活動では直接アプローチできない多くの生活者も含め、誰もが笑顔に満ちた生活が送れることを目指し、広く展開する
- 効果の最大化を目指し、異業種連携（企業、自治体、NPO/NGO、教育機関など）を積極的に進める

重要課題の 取り組みテーマ

- 地域コミュニティの活性化
- 芸術・文化・スポーツの振興

地域コミュニティ参画

当社グループは笑顔あふれる社会への貢献の方針のもと、①芸術・文化②スポーツ③地域コミュニティ④教育の4つを重点領域と定め、社会課題の解決に取り組めます。また、社会課題解決に取り組むことで、従業員の成長（広い視野と高い視座、独創・創造・挑戦、好奇心、思いやり）につなげていきます。

車道商店街の再活性化

本社が位置するエリアには、車道商店街があります。商店街の再活性化を目指し、2022年度は、目の知識や大切さを伝える体験型教育展示「みるパーク」の開催や新社屋の内覧会への地域住民の皆さまを招待しました。また、毎月22日に実施している本社周辺のクリーン活動時には禁煙グッズを配布し、禁煙推進に対する地域連携の強化に取り組みました。



メニコンカップ開催

当社は「眼で戦うスポーツ」といわれるサッカーを通じて「視ることの素晴らしさ」をお届けするため、1995年から「メニコンカップ 日本クラブユースサッカー東西対抗戦 (U-15)」に特別協賛しています。2022年で28年目となる本大会は、新型コ



ロナウイルス感染症の影響を最小限に抑えるため、大会2週間前からスタッフの体温・体調管理など、感染症対策を徹底して行いました。また、接触機会を減らすため、パンフレットのデジタルデータ化やウェブ視聴者の増加促進といった活動を実施しました。

メニコンスーパーコンサートの開催

当社は「視ることの素晴らしさ」を多くの方にお届けするために、ホールの臨場感や指揮者の躍動感などを生で感じ、目で見て楽しんでいただけるよう毎年「メニコンスーパーコンサート」を開催しています。

2022年度は歌劇「あしたの瞳～もうひとつの未来～」*ダイジェスト演奏会を初めて宮崎県にて開催しました。新型コロナウイルス感染症対策を講じ、ご来場のお客様の安心・安全を最優先としました。当公演を初めてご覧いただく方が多いため、共感性の高いステージを目指し、お客様に楽しんでいただきました。

*「あしたの瞳」は2013年に東京、2015年に名古屋で上演した宮川彬良さん初の書き下ろしオペラです。創業者名誉会長田中恭一の半生をモチーフに、「みることはなにか？」という問いかけを通じて、人間の心の根源へ迫り、人生を豊かに生きることのエッセンスを伝えています。



経営基盤（人的・知的・社会関係資本）

当社グループが目指す持続可能な経営の実現には、企業基盤を強固にすることが必要です。顧客の安全・安心・信頼の追求、従業員の働きやすい環境の整備、人材育成、ビジネスパートナーとの関係強化や人権の尊重を通じて、持続可能な企業基盤の実現を目指します。



100年続く企業基盤づくり

安心・安全な品質管理

安全哲学憲章・品質方針

当社グループは、お客様の安全を最優先するため「安全哲学憲章」を掲げています。更に、品質マネジメントシステム（品質MS）の継続的な維持・改善のため、主要な製造工程を担うグループ各社で、その組織や活動に適した品質方針を制定しています。



<https://www.menicon.co.jp/company/philosophy/safety/>

重要課題の 取り組みテーマ

- 顧客の安全・安心・信頼の追求
- 品質管理の徹底

製品の品質管理

品質マネジメントシステム

当社及び主要な製造工程を担う子会社においては、医療機器の品質MSの国際規格であるISO13485/EN ISO13485を取得し、各社が独自に品質保証体制を構築しています。加えて、当社品質保証部門による品質監査を毎年実施し、品質保証体制の監視を徹底しています。品質MSが継続的に適切、妥当、かつ有効であることを確実にするため、年2回、経営層によるマネジメントレビューを開催しています。レビューを通じ、品質監査による品質MS運用状況の評価、お客様からのフィードバックやリスクマネジメントを踏まえた製品の継続的評価、品質MS変更の必要性の評価を行い、品質MSの継続的改善に努めています。また、製品の品質維持・向上のため、定期的に各社の品質保証メンバーが集い、国際品質保証ミーティングを実施しています。

● 認証取得状況

ISO13485は、ISO9001をベースに医療機器固有の要求事項を追加した品質MS規格で、国内3社、海外7社が取得しています。また、欧州での医療機器販売に必要なCEマークを取得、更に米国を含む5カ国を対象とした医療機器市場における規制要求事項に適合している証となるMDSAP認証を取得しており、欧州や米国をはじめ世界各国で製品を販売しています。なお、当社はこれまでの指令(directive)から規則(regulation)への格上げに伴い強化

された欧州医療機器規則 (Medical Device Regulation: MDR) への対応を早期に開始し、2023年3月までにコンタクトレンズ並びにケア用品のMDR認証を取得しました。現在、対象製品のMDRへの切り替えを順次進めています。

● 当社グループのISO13485／EN ISO13485取得状況

国内	株式会社メニコン 本社*1・*2 株式会社メニコンネクト 株式会社アルファコーポレーション
海外	Menicon B.V.*2 (オランダ) Menicon SAS (フランス) Menicon Pharma SAS*2 (フランス) Menicon Limited*2 (イギリス) SOLEKO S.p.A.*2 (イタリア) Menicon Singapore Pte. Ltd (シンガポール) 温州欣視界科技有限公司 (中国)

*1 MDSAP認証取得 *2 CEマーク認証取得

製品安全・品質リスクマネジメント

当社グループで生産している製品は、品質MSや規格に基づく品質・安全性の検査を行っています。

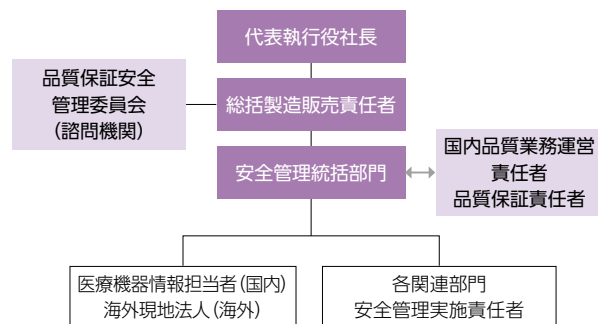
また当社は、原材料、資材等の品質、品質検査、顧客からの苦情など、製品ごとにすべての品質関連情報を評価・分析し、毎年製品安全・品質リスクを見直しています。さらに、重大な健康被害などの事象発生時は、当社品質保証部門が必要に応じて迅速に、リスクの見直し・リスク低減策の関連部門への指示を行い、製品安全・品質の維持・向上の取り組みを確実なものにしています。

経営基盤（人的・知的・社会関係資本）

製品の安全管理体制

当社グループは、お客様が安心して製品を使用できるよう、開発、薬事、営業等必要な部門に安全管理実施責任者を置き、市販後の安全管理業務を実施しています。海外においても、迅速に安全管理情報が伝達される安全管理体制の構築を図っています。

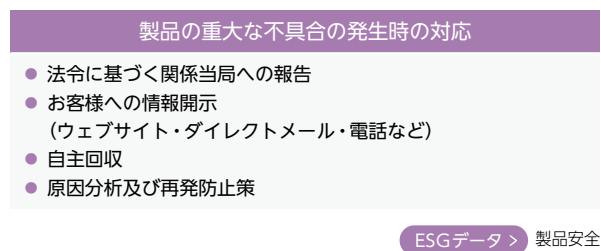
・安全管理体制図(本社)



重大な不具合発生時の対応

製品の重大な不具合の発生時は、品質保証部門を中心に、法令や行政の指示に従い、迅速かつ適正な対策を講じる体制としています。重篤な健康被害が発生した場合には、各国の法令に従い関係当局へ報告しています。

2022年度は子会社である(株)アルファコーポレーションが製造販売責任を有するコンタクトレンズの自主回収を1件行いましたが、当社グループ内で緊密に連携し、迅速に対応を完了させました。



ESGデータ > 製品安全

研究開発体制

当社グループは主に、コンタクトレンズ材料の素材は総合研究所、生産技術はテクノステーション、瞳への安全性と製品の有効性を評価する臨床研究所などでそれぞれ研究開発活動を行っています。当社グループでは、生産技術と製造が密接に連携し、独自の素材と製造方法までの一貫した自社研究開発体制を実現しています。また、各拠点ではさまざまな分野のスペシャリストが集い、戦略的な知的財産の管理を研究開発と一体となって実施しています。

● 基礎研究

コンタクトレンズの材料、光学性、安全性などに関する科学的な理解を深めるため、化学、光学、生物学などの多様な領域にわたる基礎研究を行っています。例えば、臨床研究所を主体とする、レンズと眼の相互作用や眼の健康に関する研究により、快適性や視力補正の向上につながる新たな知見を得ています。基礎研究の成果は、高品質で革新的な製品開発に活かされています。

● 製品化研究

製品化研究では、基礎研究で試作・合成された新素材を、どのように加工し製品化するかを検証します。特に、最大の課題である量産化を実現するため、製造部門と連携して試行錯誤を重ねています。試作されたレンズは、安全性評価を経て、大学病院・医療施設での臨床評価を実施。各評価の結果は素早く研究・製造部門にフィードバックされ、よりよい製品作りに反映されています。

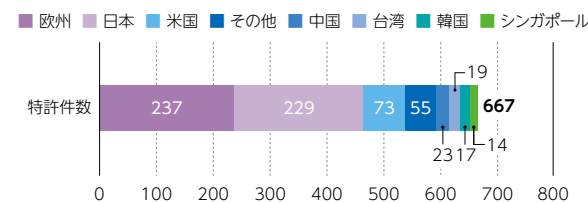
知的財産

特許や商標等の知的財産は、当社グループの事業を遂行する上で重要な経営資源であり、競争力の源泉です。今後も強力な技術・製品を支える知財力及び知財戦略の強化に取り組み、知的財産の積極的な活用を通じて社会課題の解決に貢献し、企業価値を最大化していきます。

知的財産の状況

当社グループは、国際出願をメインとし、日本、欧州、米国、中国へと戦略的に出願を行っています。また、ビジョンケア事業における特許出願が約80%を占め、ヘルスケア・ライフケア事業においても積極的に特許出願を行い、各事業で知財戦略に則ったポートフォリオの構築を図っています。

・特許保有件数の地域別内訳(2023年3月末現在)



知的財産の管理体制

中長期的な視点で当社の事業を支える戦略的な知的財産の確保と、適切な知的財産の維持管理に努めています。また、開発・事業パートナーとの連携により社会貢献度の高い知的財産の創出にも注力しています。

更に、当社グループは製造部門・販売部門を有しており、数多くのノウハウを蓄積しています。これらのノウハウの漏洩がないよう機密情報として扱い厳重に秘匿化を行っています。

他社知的財産権の尊重と侵害行為の排除

当社グループは、他社の知的財産権を尊重し、これらに係る問題は当社製品の競争力を損なう可能性のある重要事項として考えています。そこで、他社知的財産権の調査を入念に実施し、特許侵害の未然防止やライセンス取得・譲渡等の知財戦略を専門部署が立案・実行しています。また、注意すべき知的財産が確認された際は、研究開発部門や事業部門と連携して対応を行い、当社執行役へ取り組み状況を報告し、監督・助言を受けています。

更に、第三者による当社グループ知的財産権への侵害行為に関しては、正当な権利行使を行っています。自社の戦略的製品や技術の模倣を防ぐことで、中長期的かつ安定的に社会課題の解決に貢献できると考えています。

知的財産に関する教育研修

当社グループは、知財戦略を立案・実行する専門部署を有しており、全知的財産担当者は、最適本社内外の教育プログラムを受講しています。知的財産部門の部門歴の浅い担当者は、知的財産の出願、中間処理対応、各国の知的財産制度習得を中心にを行い、更に年間5回ほどの外部講習を受講しています。その後は、全社視点で知財戦略を立案実行できるよう、OJTに加えIPランドスケープ・M&Aにおける知財の役割・ライセンス等に関する各種講習を年間3回ほど受講しています。また、米国や欧州への駐在者派遣(最長2年)・海外講習受講(2週間コース等)の実施や当社と海外特許事務所・パートナー間で直接調整を実施するなど、グローバルで対応可能な知財教育体制を整えています。

研究開発・知的財産

基本的な考え方

当社グループにおける研究開発活動は、①安全を最優先に考えた信頼性の高い製品の開発と、②創造型開発企業として時代を先取りした独創的な製品の開発を基本方針として、取り組んでいます。

重要課題の 取り組みテーマ

- 研究開発の基盤・機能強化

研究開発分野

当社グループは、安全性・快適性を追求するとともに、お客様ニーズに寄り添い、世の中にないユニークなコンタクトレンズを開発し続けてきました。今後も、市場に新た

な価値を提供できる製品を提供するため、以下の研究開発分野に取り組んでいます。

主な研究開発分野	取り組み
コンタクトレンズの性能向上	素材科学、光学技術、製造プロセスなど、多岐にわたる専門知識と技術による快適性、視力矯正効果、生体適合性の改良
より効率的な量産化体制の構築	金型やラインの設計・開発
近視進行抑制	医療機関と協働し、オルソケラトロジーレンズの効果やそのエビデンスの解明
持続可能性に焦点を当てた開発	・環境に優しい素材やケースの開発 ・省エネルギーな製造プロセスの導入

経営基盤（人的・知的・社会関係資本）

人的資本

人材に関する基本的な考え方

新たな価値を生み出すために、一人ひとりが主体的に、そして果敢に挑戦できる企業風土づくりに取り組んでいます。個人がいきいきと自分らしく働ける環境を整備するとともに自己成長を支援する制度を拡充していきます。多様な個性を活かして、人と企業がともに成長し続けられる未来を創造します。

重要課題の 取り組みテーマ

- 人材育成と人材の多様性
- 従業員の働きやすい環境の整備と従業員満足度の向上

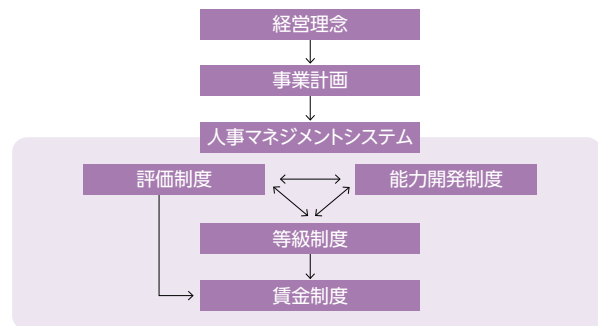
人事マネジメントシステム

人事マネジメントシステムは経営理念をよりどころとした事業計画から展開して運用されています。その狙いは、人事マネジメントシステムが正しく運用されること通じて、従業員一人ひとりの力がいかんなく発揮されるようにすることにあります。これにより当社が大切にする「創造・独創・挑戦」の価値観の浸透に向け、全員が納得して前向きに取り組める状態を生み出していきます。

人事マネジメントシステムの全体像

当社の人事マネジメントシステムは、多様な人材が活躍するため、2012年度に年功序列型の体系から、等級・賃金・評価・能力開発の各制度が連動する仕組みに変更しました。これにより、処遇に安定的な部分を保ちながら、ジョブグレードは職務の価値に伴い大胆に変更することができます。

・全体像



人材戦略

当社グループは、重要課題である「100年続く企業基盤づくり」を実現するには「人」が重要だと考えています。当社グループでは、人材戦略のポイントを「人材育成」「人材確保」「健康経営」としています。

人材育成

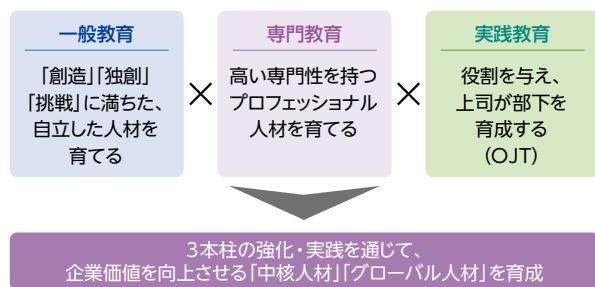
● 能力開発の方針

社員一人ひとりの成長は会社の成長です。能力開発制度を通じて、「創造・独創・挑戦」への取り組みを支援し、その風土を浸透させることで、会社の競争力を高めていくことになります。能力開発制度は「会社の成長」と「社員の成長」を同時に実現するために存在しています。

● 人材育成の3本柱

「一般教育」「専門教育」「実践教育」を人材育成の3本柱と位置付けています。これらの教育を重点的かつ計画的に実施することで、持続的な企業価値向上と企業基盤づくりにつながります。

2022年度の当社の一般教育等における年間総研修時間は12,586時間、当社従業員一人当たりの平均研修時間は8.8時間、研修投資額は57,260円でした。



● 公正な評価

当社は人事マネジメントシステムが正しく運用されることを通じ、社員一人ひとりの力が十分に発揮され、全社員が納得して前向きに取り組める仕組みとしています。webによる人事考課で個々の能力を適正に評価し、翌期の課題や期待も明確にしています。評価結果は上長から本人へ適切にフィードバックされ、今後の成長につなげてい

ます。評価基準・フローは常時従業員に開示し、公正かつ透明性ある評価に努めています。

人材確保

多様な人材の確保

当社グループは、毎年度、事業計画に合わせた採用計画を立案し、すべての職種で国籍や性別を問わない採用を行っています。Vision2030達成に向けては、グローバル人材の確保、モノづくり人材の強化を図っています。2022年度の新卒採用においては、多くの学生に当社グループの技術力・生産力・研究力を知ってもらうため、1DAY職場体験を実施しました。2023年度は、実施日の増加と内容の充実を図り、新卒採用を強化していきます。

多様な人材の活躍

● 女性活躍の推進

女性活躍推進法に則り、当社では女性の個性と能力が十分に発揮できる会社づくりを目指して、2020年4月1日から2024年3月31日までの行動計画を策定し、公表しています。2024年3月31日時点で、女性リーダー（店長・係長含む）比率20.0%以上という目標設定に対し、2023年3月31日時点で11.5%という進捗です。目標を達成するため、年1回実施している女性活躍推進研修及びハラスメント防止教育で、女性従業員がより活躍できる環境づくりを進めるとともに、毎年実施している女性のキャリア相談窓口で、キャリア形成を支援しています。

[ESGデータ](#) > [従業員情報](#) [ダイバーシティ](#)

健康経営

メニコン健康経営宣言

人間尊重カンパニーとして、自己実現できる生きがいある就労環境の整備により従業員満足度を高め、従業員の心と体の健康を考え、すべての従業員から「ファミリー」として働き続けたいと思われる企業を目指します。

● 健康経営優良法人2023認定

従業員の心身の健康やコミュニケーション促進を考えた職場環境の整備を通じ、業務の生産性と満足度の向上に取り組み、健康経営優良法人2023に認定されました。



健康経営の更なる推進

当社は、自己実現できる生きがいある就労環境の整備により従業員満足度を高め、従業員の心と体の健康を考えた取り組みにより、健康に優良な企業を目指しています。また、当社グループ内での取り組みのみならず、社会に対しても積極的に情報を発信し、すべてのステークホルダーの健康増進に貢献するため、次の3項目に注力していきます。

1. 就労環境づくり

従業員の働きやすい就労環境の整備により、業務の生産性と従業員満足度の向上を目指します。

2. 健康増進

定期的に従業員満足度調査やストレスチェック等により、心身の状態を把握し、必要な対策を講じます。

3. 情報公開

グループで培った喫煙等の健康リスクに関する知見を広く社会に発信します。

就労環境づくり

● 環境整備

従業員の心身の健康や従業員間のコミュニケーション促進に配慮し、仕事と生活が調和しやすい職場環境の整備により、業務の生産性と満足度の向上に取り組んでいます。

[特集 P.11](#) >

● ワークライフバランス

すべての従業員にとって働きやすい環境を整えるため、フレックスタイム制度の活用、テレワーク規程の制定、勤務エリア限定制度や一定条件の下で再入社できるキャリアリターン制度などを導入しています。

また、育児・介護休業法にて制定されている基準を上回る育児短時間勤務制度及び看護休暇・介護休暇の取得可能日数の整備、本来無給である育児休業中に連続5日間を上限に有給とする制度「育児サポート期間」を導入しています。制度の周知により男性従業員の育休取得率は上昇傾向にあり、2022年度の国内グループの育児休業取得率は女性100%、男性53.1%でした。

[ESGデータ](#) > [労働慣行](#)

健康増進

● 定期健康診断の実施

当社は全従業員を対象に毎年、定期健康診断を実施しており、受診率は100%を継続しています。健康リスクのある従業員に対しては医療機関への受診勧奨を行っています。

経営基盤（人的・知的・社会関係資本）

また、健康保険組合では、被保険者だけでなく被扶養者に対しても健診費用の補助を行っています。

●メンタルヘルス対策

当社は、全従業員を対象にストレスチェックを毎年実施しています。2022年度の受検率は95.2%、高ストレスが確認された従業員に対しては、医師との個別面談を推奨しており、面談結果は産業医が確認し、職場環境の是正などにつなげています。メンタル疾病により休業した従業員には、「復職支援プログラム」に基づいた復帰支援を行っています。新任の管理者にはメンタルヘルス研修を行い、メンタルヘルスリテラシー向上を図っています。

●相談窓口の設置

当社の従業員を対象とした外部相談窓口を設け、仕事だけではなく、健康や医療をはじめ育児・介護などについて社外のカウンセラーに電話やウェブサイト、面談で相談できる体制を構築しています。

情報公開

喫煙が身体に与える影響は各種報告されていますが、目の病気も例外ではありません。目に携わる企業として、当社は従業員やお客さまをはじめとするすべての関係者の健康維持・増進のため、禁煙運動推進だけでなく、当社が培ってきた健康経営に関する情報を発信していきます。

従業員アンケート調査

当社は、1年に1回、契約社員なども含めた従業員を対象にエンゲージメント調査を実施しています。調査は、仕事に対する前向きな状態を測るワークエンゲージメントと会社に対しての愛着や信頼を測るエンプロイヤーエンゲージメントの2つの観点で行っています。

2022年度 エンゲージメント調査

対象者：当社の正社員、特定職、契約社員、パート社員
調査結果*：ワークエンゲージメント：50.5(50.4)
エンプロイヤーエンゲージメント：49.1(49.0)

※ 数値は偏差値で表現、()内は前年度数値

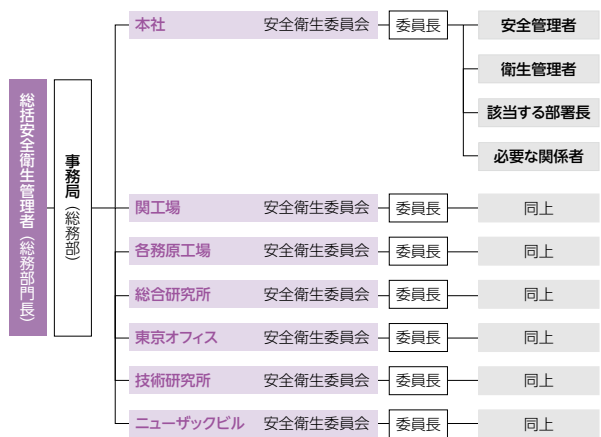
労働安全衛生

●安全衛生マネジメント体制

当社の安全衛生マネジメントは、拠点により安全リスクが異なるため、それぞれに適した方針や目標を各拠点が主体的に設定し、取り組んでいます。各拠点の目標や取り組

みの進捗は、総括安全衛生管理者が確認し、経営層に報告しています。経営層は目標や取り組みが有効に機能しているか監視・モニタリングを行っています。

●安全衛生マネジメント体制



●労働安全の方針と目標、実績

総合研究所

基本方針：安全衛生活動を積極的に推進し、安全で健康的な職場環境を確立する

目標：労働災害ゼロ。安全な職場環境の維持

2022年度実績

休業災害0件・不休災害0件

関工場・各務原工場・技術研究所

基本方針：安全対策の推進を円滑に進め、労働災害の防止や健康障害の発生を未然に防ぐ。

目標：①休業労災の発生0件 ②職業性疾病の発生0件 ③定期健康診断の受診100% ④安全パトロール指示事項の1ヵ月以内の改善実施の完了

2022年度実績

①休業災害0件・不休災害3件 ②職業疾病の発生1件
③定期健康診断の受診100% ④安全パトロールで発見したリスクとなり得る項目を1ヵ月以内に改善し、実施完了しました。

ESGデータ＞労働安全衛生

本社を含むその他拠点では、「職場における従業員の安全と健康の確保とともに、快適な職場環境の形成を促進する」を基本方針に掲げ、2022年度は目標である休業労災の発生0件と定期健康診断受診100%を達成しました。

サプライチェーンマネジメント

サステナビリティ調達方針

社会に役立つ商品やサービスを世界に提供し続けるため、メニコングループはサステナビリティ調達方針を掲げています。取引先の皆様と方針内容を共有し、公正・公平な取引関係を築くとともに、持続可能な社会の実現に貢献します。

<https://www.menicon.co.jp/company/info/purchase/>

重要課題の 取り組みテーマ

●サステナビリティ調達の推進

サステナビリティ調達方針の改定

2023年3月、取締役会で承認の上、サステナビリティ調達方針を改定しました。従来、調達に関する方針は「調達購買部方針」と「CSR調達基準」の2つがありましたが、「サステナビリティ調達方針」に一本化する形で改定しました。今後は、当社グループ各社及び取引先へ周知するとともに、方針内容を具体化した「サステナビリティ調達ガイドライン」を2023年度に策定する予定です。

マネジメント体制

品質マネジメントシステムに則り、調達購買に関する手順書を作成し、これに従い運用管理を実施しています。

取引先に関しては、取引内容を6種類に分類して管理を行っています。新規取引開始時は、必要に応じて品質評価を行い、取引開始の可否を判定しています。継続的に取引を行っている取引先は、調達部が購入部門に取引先への評価を依頼し、調達部が年に1回、継続取引の可否を判定しています。

原材料は、主に国内の商社もしくはメーカーから調達しています。特に、主要原材料についてはフォーキャストを提示し、安定調達に努めています。海外子会社の原材料調達に関しては、各子会社で独自に管理を行い、購入品の納期・品質は、各購入部門が管理しています。

サプライチェーンリスクの管理

品質リスクが高いと想定されるISO未取得の企業と新規取引をする際は、事前に品質チェック体制の構築を義務付け、定期的な内部品質監査・外部監査を実施し、品質確保に努めています。人権・環境リスクが高いと想定される金属ケイ素の取引先については、2022年度にヒアリングを行い、

問題がないことを確認しています。2023年度は、サプライチェーン上の人権・環境リスク管理を行うため、策定予定の「サステナビリティ調達ガイドライン」に基づき、当社グループ各社及び取引先に対してリスク低減を要請すると同時に、主要100社（調達購買金額の95%）を対象に人権・環境リスクのスクリーニングを行う計画です。その結果、高いリスクが予想される取引先については、2024年度以降ヒアリングを実施し、協力して解決策を決定していきます。

調達におけるBCPの強化

安定的にユーザーに製品を届けるために原材料系サプライヤー等との関係を強化しています。原材料調達では、複数のサプライヤーから調達できるようにすることで、有事が起きた際に対応できる準備を進めています。

サプライヤーとの連携

MenioClub

2013年度から主要サプライヤーに参加いただく「MenioClub（メニオクラブ）」を年1回開催しています。当社の執行役をはじめサプライヤー同士で活発に情報交換を行う場として、業界全体の活性化につなげています。2023年度の開催時には、改定した「サステナビリティ調達方針」を周知する予定です。

技術ミーティング

一部の主要原料について、サプライヤーとの相互理解を深めるため、当社の技術部門と取引先との間で技術ミーティングを年間3回程度実施しています。ミーティングでは、当社と商社、メーカーの3社が参加し、これから取引を目指す新規製品の品質などについて協議を行っています。

経営基盤（人的・知的・社会関係資本）

人権の尊重

メニコングループ人権方針

メニコングループは、国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）、労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関の宣言、国連のビジネスと人権に関する指導原則を基に、メニコングループ人権方針を定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。

 <https://www.menicon.co.jp/company/csr/human-rights/>

重要課題の
取り組みテーマ

- 人権の尊重

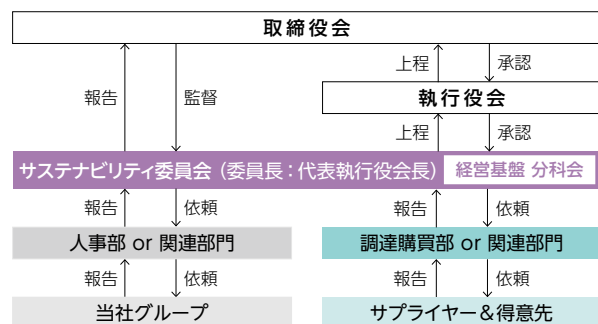
人権方針の策定

2023年1月に「メニコングループ人権方針」を策定し、代表執行役会長を委員長とするサステナビリティ委員会にて承認されました。同方針はウェブサイトで公表しています。2023年3月からは、英訳版も掲載し、ステークホルダーへの周知に努めています。

推進体制

人権尊重の推進は、人事部、調達部、サステナビリティ委員会事務局を中心とした経営基盤分科会が活動推進主体となり、定期的に戦略策定や活動進捗確認を行っています。同分科会がサステナビリティ委員会へ活動の進捗状況を報告し、必要に応じて取締役会に報告しています。また、経営に与える影響の大きい課題は執行役会や取締役会にて承認を得て、課題解決に取り組みます。

・推進体制図



人権啓発の取り組み

当社グループでは、策定された「メニコングループ人権方針」の浸透や人権意識向上のため、コンプライアンス教育内で人権教育の充実を図る予定です。また、当社グループの全従業員に対して、人権方針の理解や人権の重要性を説明する機会を設ける予定です。従業員一人ひとりが人権を身近な問題と捉えられるよう、当社グループ全体で定期的な研修を実施し、自らの行動につなげていくことを目指しています。

・2022年度に実施した人権研修 対象範囲：単体

対象者	テーマ・主な内容	実施回数 (回)	参加率 (%)
全従業員	コンプライアンス教育（ハラスメント）	1	100%
新任管理者	新任管理者研修（ハラスメント）	1	100%
新入社員	新入社員研修（ハラスメント）	1	100%
希望者	キャリアデザイン研修	1	100%

人権デューディリジェンスの取り組み

当社グループは2022年度より人権デューディリジェンスの取り組みを開始しました。手順は①コミットメント②アセスメント③是正・救済④報告・情報開示とし、2022年度はコミットメントとなる人権方針を策定しました。2023年度はアセスメントとして、国内従業員とサプライチェーンの人権リスク調査を実施予定です。以降は、是正・救済として人権リスク調査で発見された課題の低減策を実施し、定期的に情報開示を行っていきます。

[サプライチェーンリスクの管理 P.24 >](#)

ガバナンス

当社は株主、投資家、顧客、従業員などすべてのステークホルダーから尊敬され愛される企業を目指し企業活動を行うことを基本方針のひとつとしています。そして、その実現のためにステークホルダーからの信頼獲得及び公正かつ透明性の高い健全な企業経営を重要課題と位置付け、コーポレートガバナンスの実現に取り組んでいきます。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスに関する基本方針

（序文）当社は、当社が持続的に成長し、当社の長期的な企業価値を向上させ、全てのステークホルダーに貢献するために、最良のコーポレートガバナンスを実現することを目的として、取締役会決議に基づき、本基本方針を制定した。今後、本基本方針を改定した場合には、適時適切にその内容を公表する。

コーポレートガバナンスに関する基本方針（全文）

 <https://www.menicon.co.jp/company/images/ir/governance/governance.pdf>

[統合レポートP.25-26 >](#)

コーポレートガバナンス体制の概要

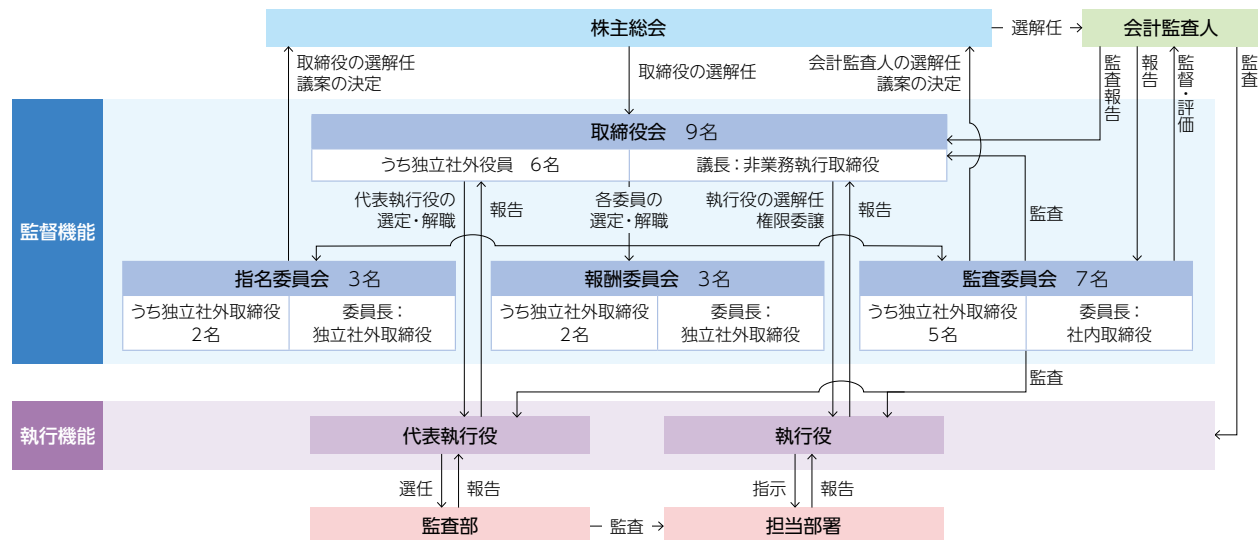
当社は経営・執行体制を取締役9名（うち社外取締役6名）及び執行役6名（兼務取締役1名を含む）で構成しています（2023年6月26日現在）。社外取締役は客観的・大局的に、企業価値の向上という観点から執行役が行う経営の監督並びに助言を行っています。

業務執行及び経営の監督の仕組みは、株主総会において選任された取締役で構成する取締役会が会社の重要な意思決定と執行役などの職務執行の監督を行い、経営を監視し、取締役会により選任された執行役が担当業務ごとに強

化された権限により、迅速で効率的な業務執行を実現しています。

独立性担保のため、各委員会（指名委員会、報酬委員会、監査委員会）の委員は、取締役会により選定され、過半数を社外取締役の構成としています。加えて、指名委員会及び報酬委員会は、当社又は子会社の業務を執行する取締役、監査委員会は、当社又は子会社の執行役、執行役員、使用人又は業務執行役取締役が兼務することができません。

・コーポレートガバナンス体制図（2023年6月26日時点）



ガバナンス

コンプライアンス

コンプライアンス基本方針

当社グループは、国内外の法令をはじめとする社会ルールを遵守し、企業倫理を常に向上させ、持続成長可能な事業活動を行います。その指針として、「コンプライアンス基本方針」を定めています。

 <https://www.menicon.co.jp/company/info/compliance/>

重要課題の 取り組みテーマ

- 腐敗防止

コンプライアンス体制

当社は、2006年4月にCSR活動の推進及び内部統制機能の強化を目的としたCSR委員会（現サステナビリティ委員会）を設置しました。同委員会では、内部統制の整備、グループ経営に影響を与えるリスクの管理、法令遵守及び企業倫理の観点からのコンプライアンス体制の整備を行い、多様なビジネスリスクの低減に努めています。

内部通報制度

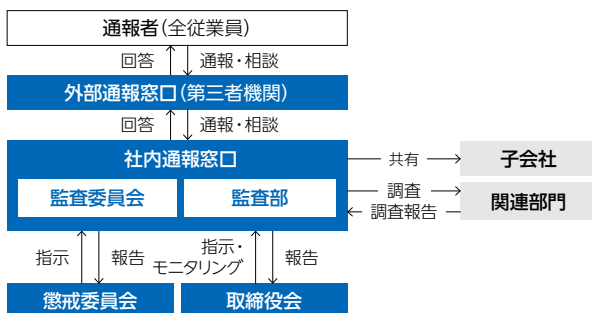
当社は、従業員及び役員による不正行為の未然防止、早期発見と是正を目的に、内部通報制度を導入し、通報窓口「メニコングループ内部通報ホットライン」を社外（専門の第三者機関）に設置しています。通報者の保護のため、匿名の通報を可能にするとともに、通報を理由に通報者が不利益を受けることがないよう社内規程で定めています。

通報に対しては、公正、公平かつ誠実に、また通報者保護と秘密保持に配慮して事実関係の調査などを行っています。調査の結果、不正行為が確認された場合は、就業規則などに従って適切に対処しています。

メニコングループ内部通報ホットライン

- 対象者：当社グループの全従業員（社員、派遣社員、パート、アルバイトなど）
- 受付内容：コンプライアンス基本方針に違反の懸念がある事項（不正、反競争行為、汚職・贈収賄、ハラスメントなど）
- 相談方法：ウェブ（24時間）、電話（月～金/正午～21時、土日祝/9時～17時）、封書
- 言語：日本語、英語、中国語、オランダ語、フランス語、ドイツ語、イタリア語

・当社グループ内部通報ホットライン



・内部通報件数実績 対象範囲：連結

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
報告・相談(件)	25	20	32	29

※ 各年度、経営に大きな影響を与えた報告はありませんでした。

腐敗・贈収賄行為の防止

当社グループは、「コンプライアンス基本方針」に則り、公正で透明性の高い企業活動を行うべく、当社グループ全従業員が公務員及び政府関係機関役職員を含めたすべての取引先に対し、腐敗・贈収賄を疑われる行為の一切を禁止し、透明性の高い関係性構築を図っています。また、就業規則の服務心得、調達購買管理規程の禁止事項や調達購買マニュアルの購買先との不適切な関与の禁止にて、不当な金品の贈与等の利益を受けないことを明記し、腐敗・贈収賄防止に努めています。従業員が利害関係者（取引業者、広告代理店、得意先等）からやむを得ず接待等を受ける（又は受けた場合）は、職制を通じ「利害関係者からの接待等受諾報告書」にて、担当統括本部長・室長・事業部長に報告することを義務付けています。

なお、2022年度、腐敗・贈収賄を疑われる事例は0件で、腐敗・贈収賄により懲戒を受けた従業員や罰則・罰則金はありません。

社内コンプライアンス意識の浸透

当社グループでは、従業員のコンプライアンス意識の向上と法令など違反の防止を目的に、毎年全従業員を対象にした全社コンプライアンス教育を立案し、実行しています。

また、当社と国内子会社向けに独自制作した電子版「コンプライアンスガイド」をイントラネット上に掲示し、海外

子会社に対してはコンプライアンス規程の整備を通して、当社グループのコンプライアンスの維持向上に努めています。

2022年度コンプライアンス教育実績

- 回数：6回
- テーマ：ハラスメント教育、個人情報保護など
- 実施方法：e-ラーニング
- 参加対象者：当社及び国内子会社全従業員
- 受講率：100%

リスク管理

リスク管理の基本的な考え方

メニコングループは、損失などを回避又は低減して会社資産を保全するとともに、ステークホルダーの安全を確保し、事業の安定的な継続を図るべく、リスク管理体制と手順を定め、運用を徹底しています。また、情報漏洩リスクを低減するため、メニコングループ情報セキュリティ方針及び個人情報保護方針を定めています。

メニコングループ情報セキュリティ方針

 <https://www.menicon.co.jp/company/info/security/>

個人情報保護方針

 <https://www.menicon.co.jp/company/hogo/>

重要課題の 取り組みテーマ

- サイバーセキュリティの取り組み強化

リスク管理体制

当社は、リスク管理責任者を代表執行役会長とし、リスク管理の全社的推進とリスク管理に必要な情報の共有化等を図るため、サステナビリティ委員会（旧CSR委員会）を設置しています。また、各分野におけるリスク管理のため、「品質保証安全管理委員会」「PLD委員会」「個人情報保護委員会」「メニコン公正取引管理委員会」を設置しています。

統合レポート P.29・P.33 >

情報セキュリティ

情報セキュリティマネジメント体制

当社グループの情報セキュリティを統括する情報セキュリティ統括組織を設置しています。各子会社には社内の情報セキュリティ対策組織及び管理者を設置し、情報セキュリティ対策の推進を図っています。情報漏洩事故発生時は、同組織が「CSIRT対応手順書」に沿い対応に当たります。

統合レポート P.29 >

個人情報保護の取り組み

個人情報保護方針に基づき、お客様及び当社グループに関わるすべての方からお預かりした個人情報の適切な利用と管理・保護を行っています。また、GDPR（EU一般データ保護規則：General Data Protection Regulation）に対応するとともに、子会社においても当社と同等の個人情報保護水準となる「メニコングループ個人情報保護規程」を整備しています。更に当社グループ販売会社のサービスを安心してご利用いただくために、「プライバシーマーク」の取得、全従業員の定期教育の実施、個人情報のお問い合わせ窓口を当社ウェブサイトに掲載しています。

なお、2022年度は個人情報に関する事故は、0件でした。

個人情報お問い合わせ窓口

 <https://www.menicon.co.jp/company/ask/>

サイバーセキュリティの取り組み

2022年度は全従業員のパソコンにセキュリティ対策機能を強化しました。また、今後も社内で受信されるフィッシングメールや偽装メールの駆除及びメール添付ファイルのセキュリティ向上を目的とした対策を継続的に取り組んでいきます。