

サステナビリティの戦略



森田 貴宏
基本理念 & サステナビリティ グローバルヘッド

当社は、これまでも「天機に参与する」という基本理念に基づき、社会の持続的な発展に貢献するとともに、中長期的な企業価値向上を目指し、事業を通じて患者さんと患者さんを愛する人々の幸せを追求してきました。この姿勢は変わることはありません。

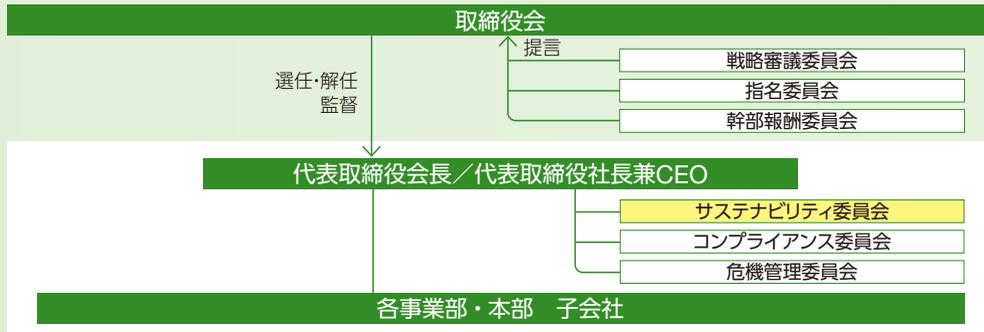
“世界中の一人ひとりが、Best Vision Experienceを通じて、それぞれの最も幸福な人生を実現する世界を創り出したい。”というWORLD VISIONの実現に向け、眼科領域に特化したスペシャリティ・ファーマとして事業に注力することに加え、ジェンダー・国籍などのバランスと視覚障がい者の活躍促進に重点を置いたインクルージョン(→P.38)、製造過程におけるCO₂排出量抑制や水資源の有効活用(→P.42)などESG(環境・社会・ガバナンス)領域の取り組みを大切にしています。

また、人権、労働、環境、腐敗防止などの社会課題へ対応するためには、特定の部門だけでは難しく、部門・地域横断的に全社でグローバルに対応していくことが求められています。

これからますます高度化が予想される開示への期待・要請なども踏まえ、企業として求められる対応を関連部門と連携して適切かつ着実に実行し、透明性を担保することで、社会と当社のサステナビリティに貢献してまいります。

• Social & Environment

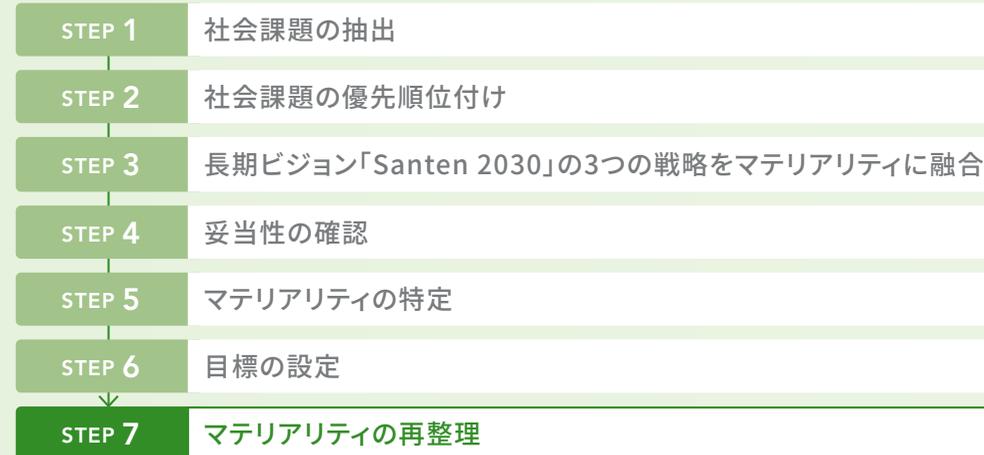
サステナビリティ推進体制



当社では、CEOを委員長とし関連部門の執行役員で構成されるサステナビリティ委員会を設置しています。委員会では、基本理念やサステナビリティ方針、グループの戦略、人権、労働、環境、腐敗防止を含む社会課題などを踏まえ、サステナビリティ推進活動に関するグループ全体の方針・目標を審議し、決定しています。また、サステナビリティに関する具体的な取り組みを推進するとともに、重要事項の審議を行っています。

決定事項などは、各部門の執行幹部を通じて周知徹底を行います。なお、グループ経営戦略にかかわる項目は、経営会議に提案し承認を得ることとし、重要な案件については、取締役会へ上程します。サステナビリティの最高責任者として、執行役員が任命され、全社のサステナビリティ活動を統括しています。

マテリアリティの特定プロセス



2023年3月、マテリアリティ13項目について見直しました。社外有識者とのディスカッションやESG評価機関による評価項目を参考に、自社にとっての重要度^{*1}、社会にとっての重要度についてそれぞれ評価して再整理を行い、取締役会で现阶段での最重要項目を「社会的意義のある製品の市場浸透」と「人材の育成・登用」と特定しました。

*1 リスク・機会とも大(30億円以上)、中(10億円以上30億円未満)、小(10億円未満)の利益に対する影響を想定

社会的意義のある製品の市場浸透

KPI 貢献患者数^{*1}: 延べ5,000万人以上(2025年度)

眼科領域における製品・サービスイノベーションによる未充足ニーズへの対応とコマーシャル・エクセレンス追求による患者さんへの貢献は、成長戦略の要であり、当社の存在意義そのものです。新中期経営計画に基づき、価値ある製品の市場浸透を図っていきます。

リスク

- 以下の取り組みについて、自社が後手に回り競合他社が先行した場合、当該市場での競争力低下によりシェアが獲得できなければ利益損失規模は大きい
 - 疾患の早期発見や診断、治療継続が十分にできていないことによる患者さんへのアプローチ
 - 中長期的には途上国など保健医療体制の未整備などが原因で医療にアクセスできていない患者さんに対する市場浸透活動
- 中国などで自社主力品が集中購買の製品から外れるなど国の政策による市場環境の激変も影響大

機会

- 短期的には、既存市場でのコマーシャル・エクセレンスの活動を強化し、診療プロセスへの価値ある情報提供、さらなる製品浸透と治療
- 中期的には、コマーシャル・エクセレンスの継続的追求に加え、近視や眼瞼下垂などの未充足な疾患領域への製品提供
- 長期的には、さらなる地理的展開および新たな製品などの開発・提供を図り、より多くの患者さんに貢献

対応策

- 既存市場では、緑内障やドライアイなどの慢性疾患の治療継続率の改善に取り組む
- アンメットニーズを解消する新製品の上市、近視や眼瞼下垂など従来取り扱っていなかった疾患についても自由診療領域への展開や販路拡大を目指す
- 未治療患者さんが多い疾患・地域では、受診から治療継続のボトルネック解消により、より多くの患者さんにアクセス

外部へのインパクト

目の疾患や不具合に起因する世界中の人々の社会的・経済的な機会損失を削減し、年間4,107億ドル^{*2}といわれる視力障がいによる経済損失を少しでも削減させる

- 短期的には、既存市場でより多くの患者さんの治療に貢献
- 中長期的には、近視や眼瞼下垂など未充足な疾患領域やこれまで提供できていなかった国や地域の患者さんの治療にも貢献

• Social & Environment



第36回国際眼科学会 [WOC2018] でお寄せいただいた眼科医療に対する思いや期待



*1 JMDCでの当社医療用医薬品における製品ごとの延べ推計患者数および当社出荷データをもとに、炎症・アレルギー、角膜、緑内障、白内障の疾患領域で推算した2019年度延べ貢献患者数は約4,300万人、目標値については、新中期経営計画策定時に修正 *2 出典：The Lancet Global Health Commission on Global Eye Health: vision beyond 2020

人材の育成・登用

KPI

- 2023年度に人材育成プログラムの再構築を完了し、2025年度までに全社員が教育プログラムを受講完了
- 重要ポジションを担うマネジメント層に対し、2025年度までにアセスメントとコーチングを実施
- 2023年度に重要ポジションの後継者の明確化完了、2025年度までに計画的確保・育成・配置の具体的実践
- 2025年度までに日本国内の女性管理職比率20%以上

基本理念や戦略を理解し、世界中の人々の「見る」を通じた幸せな人生の実現を目指す人材こそが当社の最も大切な資産であり、そうした人材の育成・登用が肝要です。生活者・患者さん中心に考え、永続的な企業成長に貢献できる社員をグローバルで育成し、多様性を踏まえながら適時・適所に最適人材を登用できるよう、計画的な育成と登用を進めていきます。

リスク

- 即戦力の外部からの登用だけでなく、社内での育成・リスクリング・登用が戦略的・計画的になされなければ、社員のモチベーションや会社の成長への大きな障害となる
- 人材の戦略的なポートフォリオが必須。適時・適所に最適人材を登用できないことによる事業の失敗は多額の損失につながる恐れがある
- 退職者の増加などによる人的な損失が起これば組織機能不全につながる可能性がある

機会

- 戦略的・体系的な育成体制が整えられれば、エンゲージメントの向上や人材の惹きつけにつながり、大きな利益貢献になるとともに外部からの人材調達コストの低減にも貢献
- 業務生産性が向上することで収益にプラスの影響

対応策

- Santenの基本理念やビジョン、強みを深く理解し、戦略をグローバルに実行する人材の育成
- 戦略の立案や実行、変革に向け、重要ポジションを担うマネジメント層を対象にリーダーシップ能力を向上させる人材マネジメント教育を実施
- 重要ポジションの後継者の明確化と、計画的確保・育成・配置の具体的な実践
- 多様性の活用においては、特に日本国内の女性の管理職登用にに向けた推進

外部へのインパクト

- 人材流動による社会への貢献
- 人材育成により、高い能力を身につけた人材の流動性が高まれば、社会にプラスの影響

• Social & Environment



人的資本

価値創造を促進する組織風土を基盤として、組織力を強化し、持続的な成長を実現していきます。



求める人材像

「Happiness with Vision」を実現するために、

必ず「人」や「人々の幸福」を
中心に考え、行動する人材

「目」に関連する環境変化・
人々のニーズにアンテナを張り、
あらゆる可能性と
Santenの強みを視野にいれ、
戦略を立案し実行する人材

課題解決や目標達成に向け、
他者と協働し、
変革や挑戦をグローバルに
実践できる人材

価値提供の最大化に向け、
自らの成長と
キャリア形成に率先垂範し
努力する自律した人材

• Social & Environment

持続成長の実現のために必要な人材像

基本理念とHappiness with Visionに基づき、眼科専門のヘルスケア企業としての強みを活かし、目の疾患や不具合に起因する社会課題の解決に貢献していくために、求める人材像を定めています。中長期的な成長を実現し、企業価値を高めていく原動力はSantenで働く一人ひとりの「人」として認識しており、戦略推進の実行力となる人材の確保と育成に注力しています。



組織の強みの源泉となる多様性の確保

社内外の環境変化や複雑化する社会課題に迅速に対応するためには、多様な価値観や経験を持つ社員が集まり、互いの意見を尊重しながら議論を重ねていくことが必要です。当社は、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン・ポリシーを定め、視覚障がいのある社員の活躍推進やグローバル人材の確保に向けた人事制度の導入に積極的に取り組んできました。ジェンダー・ダイバーシティについては、グローバルでは一定の水準ではあるものの課題の残る日本に焦点を当て、女性管理職比率の向上を図ります。今後、ロールモデルとなる女性リーダー層をスピーカーとした啓発活動などを実施することを企画しています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンについての詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。



< 戻る

高付加価値で生産性の高い職場環境の構築

多様な人材が活躍できる職場環境は、組織力を発揮するための重要な基盤であると考えています。2021年度に導入された、就業場所や時間を柔軟に選択できる Work from Anywhereの制度は、従業員それぞれが主体的に働き方を考え、個人とチームの生産性を向上させる仕組みとして機能しています。

さらに、健全で良質な組織風土を醸成していくため、定期的なエンゲージメント調査の実施と課題抽出に取り組みます。調査結果をもとに、各部門で改善に向けたPDCAサイクルを回していく仕組みを構築することによって、従業員エンゲージメントの改善だけでなく、個人の成長に伴う成果の最大化と、その集合体である組織能力の向上を図ります。2022年度には、全社的なエンゲージメント調査を実施しました。その結果、複数の国(拠点)で Great Place To Work® から「働きがいのある会社」として認定を受けた一方で、「コミュニケーション」や「連携」については改善の余地があることも確認しており、今後の課題としてその解決に取り組んでいきます。



その一環として、各組織におけるコミュニケーションを活性化するために、マネジメント層とメンバー間の対話機会の創出と拡充を図ります。マネジメント層からのコミュニケーションが適時になされ、事業や組織の目指す方向性の共有化や、個人のキャリアディスカッションなども現場でより活発に行われるよう、マネジメント層の意識醸成にアプローチしていきます。キャリアディスカッションについては、すでに制度に組み込んでおり、上司との面談において、これまでの職業経験から今後のキャリア目標とその達成に必要な機会や能力開発などについて対話をしています。

このような職場環境の改善を継続することによって、心理的安全性が担保された最適な業務環境において、一人ひとりの社員が働きがいを感じながら、生活者・患者さんへの貢献価値を最大化していくことを目指します。



• Social & Environment

従業員の成長と組織風土についての詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。



< 戻る

ブラインドエクスペリエンス

—「見えない」を体験するプログラムを通じた組織能力強化への取り組み

見えない状態で、働くことができますか？

もし今、あなたの目が見えなくなった場合、
今日やらなくてはならない仕事ができますか？

どのようにすれば、
目を閉じて世界を「見る」ことができるのでしょうか？



当社は眼科専門企業として、視覚障がいの有無にかかわらず交じり合い、いきいきと共生する社会の実現を目指しています。それは同時に、誰にとっても働きやすく、生産性の高い職場環境を構築することでもあります。その取り組みの一つが、視覚障がいのある社員とともに働く経験をベースとして考案されたブラインドエクスペリエンス—「見えない」を体験するプログラム—です。

受講者はまず動画を通じて、視覚障がいのある社員が、音声でパソコンやスマートフォンを操作している実際の様子を知り、見えない状態でも円滑に業務が進んでいくことに驚きの声を上げます。さらに、その後のワークショップでは2チームに分かれ、実際のプレゼンテーション資料を制限時間内に音

声のみで相手チームに伝えるという課題に挑戦します。

初めは視覚を使えないという制約に戸惑っていた受講者も、端的かつ明瞭なコミュニケーションを実施するためのポイントをチームで共有する中で、資料や図表に頼らずに表現を工夫していくことの楽しさに気づきます。どのようにすれば、目を閉じて世界が「見える」ようにできるのか、アイデアを出すことの面白さを感じた受講者もいます。そして、最終的には受講者全員が「視覚障がいのある社員にとってわかりやすいものは、障がいの有無にかかわらず、全員にとってわかりやすいものである」ことを実感します。そしてそれは、より効率的なコミュニケーションを実施していくための改善点やデジタルツールの活用アイデアを考えていく契機となります。

「見る」を通じて人々の幸せを実現することを目指しているSantenだからこそ、視覚を中心に据えたこの活動は、生産性向上のためのトレーニングとなるだけでなく、社員一人ひとりが視覚の重要性を再認識し、そこで働くことの意義を再確認する場にもなっています。

このブラインドエクスペリエンス アドバンスドコースはグローバル全体で組織ごとを実施され、2023年4月1日時点での受講者数は3,885名、受講率は91%となりました。このような取り組みを通じて、私たちは従業員のエンゲージメントを高めるとともに、視覚障がいへの理解促進と多様性のあるメンバーと協働していくための対話スキルの向上を図り、グループ全体の組織能力の強化に取り組んでいます。

• Social & Environment



■ ブラインドエクスペリエンス アドバンスドコース (2022年度実施内容の一部を抜粋)

1 「視覚に障がいのある社員
リモートワークの様子」
動画をご覧ください。

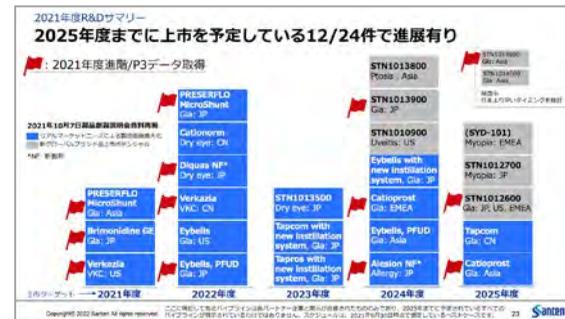


2 決算説明会の資料の一部を、視覚障がいのある同僚に説明してみましよう。また、音声のみでの説明から、どのような内容を想像したかを共有しましょう。

決算説明会資料

ワーク
3分間で
スライドを説明

※本資料は2022年のプログラムにおいて使用した資料であり、最新情報ではございません。開発パイプラインに関する最新情報は(→P.29)をご覧ください。



3 わかりやすく説明するために気をつけたこと、または説明において
気をつけてほしかったこととして、どのような点がありましたか。

4 Santenが目指す理想の世界であるWORLD VISIONを振り返り、
自分たちの仕事が果たす役割とその気づきを共有しましょう。

■ ブラインドエクスペリエンスを受講して



眼科イノベーションセンター
トランスレーショナル製品開発
梶原 悠

視覚障がいのある社員がチームと一緒に働いていくとしたらどのような配慮が必要かを、自分事として考える時間となりました。それは実際の業務において、自身のプレゼンテーションや説明が、言語や文化の違いも含めて多様性のあるメンバー全員にとってわかりやすいものであるかを意識することにもつながっています。



生産本部
工場管理チーム
辻 哲也

部署単位でのプログラムの実施をサポートする立場としては、リモート環境で実施するための準備は少々大変でしたが、それを含めてトレーニングの場となりました。私たちは、製品供給を通じて社会貢献していくことが使命です。だからこそ、このような活動を通じて、視覚障がいの正しい理解と合理的な配慮について考え、無意識の思い込みによる「壁」をなくしていくことも、とても大切だと実感しています。



眼科事業部
販路営業グループ
ソリューションサポート第二営業所
山下 与梨子

「見えない体験」を通じてペイシェント・ジャーニー^{*1}をより意識するようになりました。疾患に対する表面的な知識だけでなく、患者さんの生活や困り事、気持ちを理解することで、ドクターの信頼を得ることにつながり、共感し合え、より深いコミュニケーションができるようになりました。これにより新しい提案も受け入れていただき、喜んでいただいていると実感しています。



デジタル&IT
アジアリージョン
ケニス・リー

ブラインドエクスペリエンスは、目からウロコの体験でした。視覚障がいのある同僚と、ともに会社や社会に大きく貢献していけることに感動しました。デジタルソリューションの設計を通じて公平でインクルーシブな社会をつくるために貢献することができると考えています。次回のプログラムも楽しみにしています！



*1 患者さんが病気を認知してから診断・治療を進めていくプロセスにおいて、患者さんの思いや行動、受けた治療や状態などを、時系列で示したものを指します。

健康経営の取り組み

当社は、働く一人ひとりが健康でイキイキと活躍できるよう、2018年11月に「Santen健康宣言」を制定しました。

働き方改革、メンタルヘルス対策、目の健康および生活習慣改善の4つの健康支援策を実施し、従業員の心身の健康の保持増進に積極的に取り組んでいます。

ここではSanten独自の取り組みとして、日本国内の全従業員を対象にした「眼科検診」を紹介します。

Santenの眼科検診は、従業員の目の健康に対する支援とあわせて、検査を通して患者さんや目の疾患に対する理解を深め自社の製品やサービスに反映し、社会に貢献することを目指し始まった取り組みで、3~4年に1度行っています。自主参加型の検診でありながらも2015、2018年に続いて三回目の実施となる2022年度は、約6割の従業員が受診し、疾患の早期発見や健康意識の向上に寄与しました。

9項目にわたる詳細な「眼科検診」

当社の眼科検診には、視力検査や他覚的屈折検査(レフケラ)、アムスラーチャート検査、ドライアイ検査(BUT検査)、細隙灯顕微鏡検査、精密眼底検査(倒像鏡)が含まれますが、その他特徴的なものが以下の3つの検査です。

精密眼圧検査 (ノンコンタクト)

測定時に検査機器から空気が軽く噴射される非接触型の眼圧計を使い、眼球の圧力(目の硬さ)を測定します。眼圧検査を定期的を受診することは、緑内障や高眼圧症の早期発見に役立ちます。



非接触型の眼圧計を使った眼圧検査の様子

静的視野検査 (ハンフリー)

網膜の光に対する感度を測定し、視野の範囲や欠損部がないかなどを調べます。両目で5分ほどの検査では、片手でブザーを持ち、視野の中に現れる光源を認識したらブザーを押すことを繰り返します。緑内障だけでなく、視神経や頭蓋内の疾患、心因性の視覚障がい、網膜疾患などの診断につながります。



ハンフリー視野検査の様子

Santen 健康宣言

私たちの健康と幸せが、 世界中の人々の「Happiness with Vision」 の実現につながっています

Santenは「天機に参与する」という基本理念の下、目の領域に特化した企業として、世界中の一人ひとりが「見る」に関する最善の体験を通じて、それぞれの最も幸福な人生を実現する世界「Happiness with Vision」を創り出したいと考えています。

この「Happiness with Vision」を実現するために最も重要なことのひとつは、Santenの事業活動を支える従業員一人ひとりが心身ともに健康であり、Well-beingであり、仕事にやりがいを感じ活躍できることです。

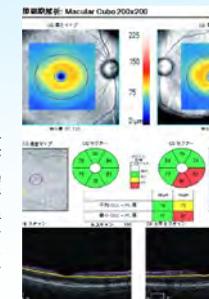
Santenは、従業員の健康が企業の経営基盤と不可分の関係であることを常に認識し、従業員の心身の健康の保持増進に積極的に取り組みます。

また、従業員の健康で充実した職業生活の実現とSantenの継続的成長を従業員とともに目指し、世界中の人々の目の健康に貢献していくことを、ここに宣言します。

眼底三次元画像解析検査

(OCT: Ocular fundus three-dimensional Computerized Tomography)

目の断層撮影ができる装置を使い、網膜の断面を撮影し、網膜や視神経の状態を確認する検査です。緑内障や、加齢に伴う黄斑変性症などの早期発見や正確な診断に役立ちます。



前視野緑内障で要経過観察の患者さんの左目を撮影した例 (画像提供: たき眼科)



< 戻る



早期発見の重要性と検査を通じて見えてくる「目の健康」

当社は目の病気の早期発見・治療により、QOL (Quality of Life: 生活の質) の低下や失明する人をなくしたいという思いのもと、日頃から、各種眼疾患の啓発や治療の支援に取り組んでいます。従業員自身が眼科検診を受けることで、その思いを新たにすることができます。目の重要性を再認識することで、診察・治療の前段階となる疾患啓発・予防という観点からの目の健康についてもより深く考えるようになり、これまで以上に患者さんの視点に立って、

患者さんや眼科医の皆さまに、Santenとしてどのような新たな付加価値を提供できるかを考えながら、日々の業務につなげています。

今後も、目の健康に関する社内教育や眼科検診などを継続的に実施することで、さらなる眼科医療の発展に貢献していきます。

• Social & Environment

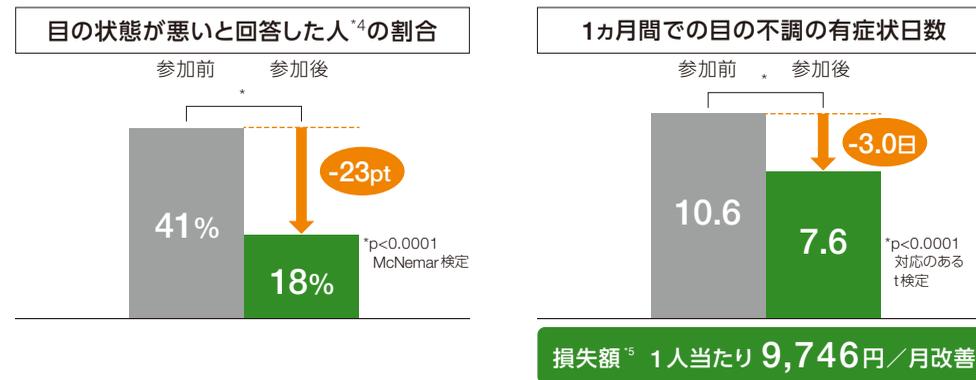
Column 目の健康増進を社外にも積極展開

アイケアプログラムがプレゼンティーズム¹の損失を従業員1人当たり約9,700円/月改善

当社は、健康経営に取り組む企業向けにアイケアプログラム「アイケアチャレンジ! マンスリープログラム」²を提供しています。

2022年6月～7月までの1か月間、コニカミノルタ健康保険組合さまにて眼精疲労解消など、目の健康増進を目的としたアイケアプログラムを実施した結果、プレゼンティーズムの改善が期待できるという調査結果が得られました。

目の不調・プレゼンティーズムによる損失額の改善³



*1 何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態 *2 Santenとコードブック株式会社が共同開発。健康経営に取り組む企業向けに、眼精疲労解消を中心とする1か月間のプログラム。具体的には、①「疲れ目・乾き目対策」や「知っておきたい目の病気」に関する眼科専門医からのレクチャー、②アスレチックトレーナーと理学療法士が監修した眼精疲労や首・肩こりを軽減するエクササイズ、③眼科専門医が監修したセルフチェック「サンテン・オプティナビ[®]」、④セルフケアを習慣化させるフォローアップとしてアイケアのコラムやエクササイズ動画などの1か月間の配信などで構成。これまでに、情報通信、調査・リサーチ、製造業などの大手企業に導入実績あり *3 インターネット調査(当社調べ) *4 プログラム参加前後の目の状態について、0を「非常に悪い」、10を「非常に良い」として0～10の11段階で自己評価し、0～4と回答した人 *5 損失額=3,200円×8時間×有症状日数×パフォーマンスの低下 (QQmethod 改善より算出、3,200円:大企業(製造業)の1人1時間当たりの人件費(令和3年賃金構造基本統計調査より))



地球環境保全

Santenは、地球環境保全は企業としての社会的責務を果たすことであるとともに、持続可能な事業成長の基盤を強化することであると認識しています。その目標である環境ビジョン「Santen Vision for the Earth 2050」のもと、脱炭素社会の実現に向けた「気候変動対策」と、循環型社会の実現に向けた「環境負荷低減」の2分野に重点的に取り組んでいます。

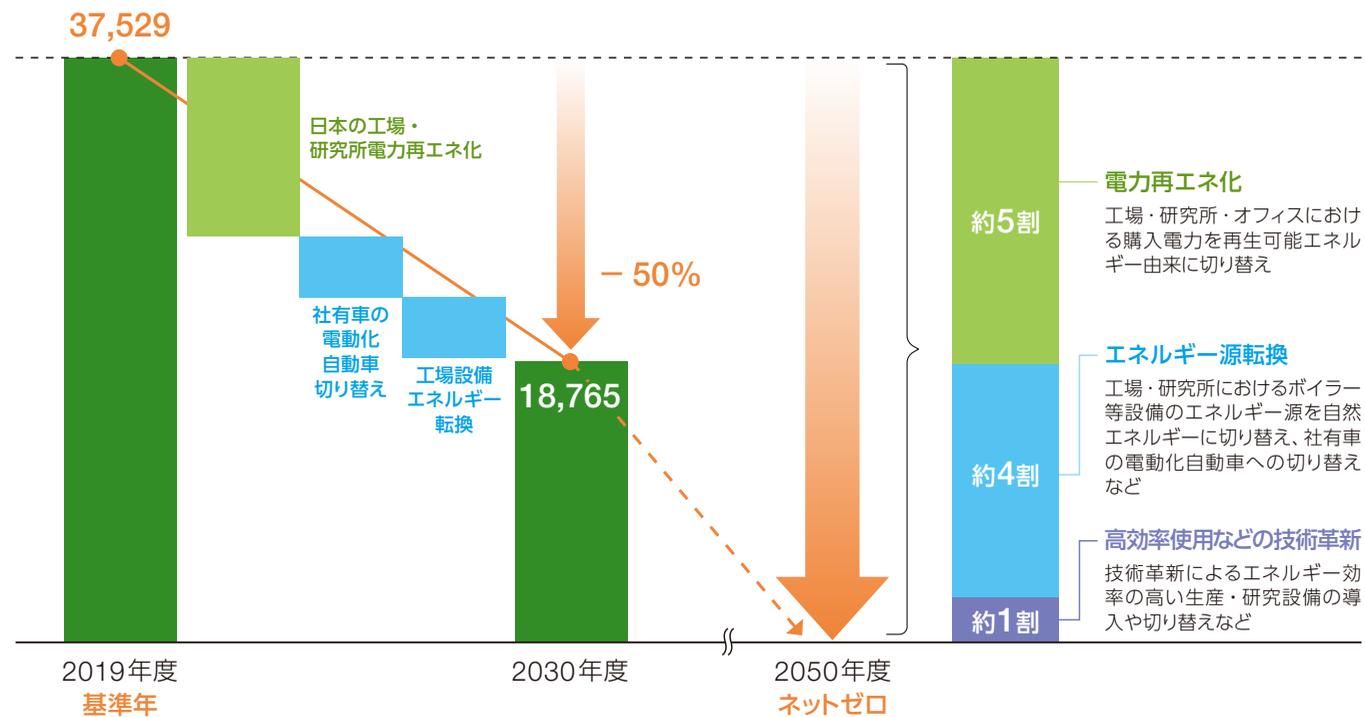
持続可能な社会の実現に向けて

当社は2050年の温室効果ガス排出量ネットゼロの実現を目指しています。2030年度のCO₂排出量削減目標は、科学的根拠に基づき設定し、SBT承認を取得しています。日本国内の工場・研究所の購入電力すべてを再生可能エネルギー由来のものに切り替えたことなどにより、2022年度のCO₂排出量は約2.3万トンと、2021年度と比べ約25%の減少となりました。今後も、再生可能エネルギー由来電力への切り替え拡大やエネルギー源転換、高効率使用などの技術革新などによる具体的なアクションプランの検討を進め、脱炭素社会の実現に着実に取り組んでいきます。

さらに、点眼容器のバイオマスプラスチック化も進めており、2023年3月末までに12品目の置き換えを完了しました。この点眼容器は、患者さん中心の工夫と品質を維持したままバイオマスプラスチック素材を導入し、環境負荷低減へ貢献するという新しい価値を有しています。患者さんだけでなく地球環境にも付加価値のある製品を生み出すことが、Santenの競争力の新たな源泉となっています。

■ 2050年温室効果ガス排出量ネットゼロ実現に向けたロードマップ

スコープ1・2 (トン-CO₂)



気候変動対策についての詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。

• Social & Environment

生産現場における 環境貢献の取り組み

製品供給体制を持続可能なものとして維持していくためには、生産力を向上するだけでなく、その環境負荷を削減していくことも非常に重要と認識しています。

滋賀プロダクトサプライセンターでは、冷水設備について電気とガスの併用化に取り組むとともに、余剰な冷水も活用できるよう通水の見直しを進めました。これにより従来のガス冷凍機稼働を抑制するとともに、故障時のバックアップ体制も構築することができ、CO₂排出量と水使用量の削減を図っています。能登工場においては、冷凍機を設備更新する

際に、よりエネルギー消費効率が高いものを導入し、大幅な省エネと化石燃料から電気へのエネルギー転換を進めました。さらに、水資源の効率的使用のため、ろ過器の排水配管を新たなものへと交換し、排水を再利用できるようにしており、現在は、点眼薬の製造に使用されている冷却用装置の水を再利用する検討も進めています。中国の蘇州工場においては、国の規制に基づき、水をリサイクルする設備が導入されており、すでに90%以上の水を再利用しています。この取り組みを含め、水資源を効率的に使用している企業として、所在する江蘇省からの表彰を受けています。さらに、温室効果ガス排出量および製造コストの削減を目指し、2023年10月からは太陽光発電を導入する予定です。



滋賀プロダクトサプライセンター
空冷チラー



滋賀プロダクトサプライセンター
冷水バックアップ循環ポンプ



エネルギー効率が改善された能登工場の冷凍機

• Social & Environment



< 戻る