

# ESG事例集（卸連版 Ver.2）

---

# IFPW ESGフレームワークについて

## IFPWのESGフレームワークとは？

ESG分野におけるIFPWの役割を決定し、会員や外部のステークホルダーに価値をもたらすことを目標に作られたESG関連の枠組み。フレームワークは外部報告基準にリンクしている。

フレームワークは、環境・社会・ガバナンスの3分野を細分化した全20項目（以下詳細）。

### Environmental

1-1気候変動とエネルギー使用

1-2効率的な輸送と物流

1-3運営と倉庫保管

1-4物理的な気候リスク

2-1廃棄物の管理とリサイクル

2-2梱包設計と輸送資材

2-3規制遵守

### Social

3-1供給の安全性

3-2対象範囲の広さと深さ

3-3手頃な価格と公正な報酬

3-4コミュニティへの関与とパートナーシップ

4-1多様性、平等、包括性

4-2人材の魅力と成長

4-3従業員の健康と安全

### Corporate Governance

5-1役員報酬

5-2管理プロセスと監視

6-1実践規範とガイドライン

6-2データプライバシー

6-3株主および利害関係者の関与

6-4サプライチェーン全体にわたる人権

# IFPW ESGフレームワークについて

## **IFPWが主導する4つの「重点分野」**

1. ESG に関するセクターの整合性をとった立場表明を作成する
2. 協会と会員間のメッセージの調和を図り、ESGに最大限の影響を与える分野を伝える
3. 当該セクターの ESG パフォーマンスデータに対する利害関係者の要求に影響を与え、その要求を調和させるよう努めること
4. 業界における ESG へのさまざまなアプローチについて会員に情報を提供し、啓発すること

## **▼IFPWによる次のステップ**

- ・フレームワークに当てはまる、さらなるケーススタディを追加する
- ・IFPWのウェブサイトを立ち上げ、運用を開始する

◆気候変動への対応（TCFD提言に基づく開示）

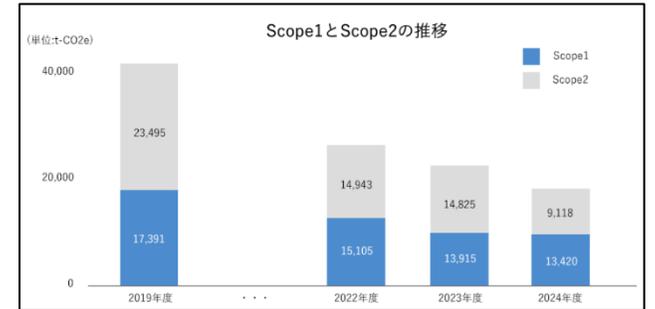
当社グループは、気候変動への取り組みを重要課題の一つと位置付け、サステナビリティ推進委員会を中心に気候変動に関するリスクと機会の特定、当社に与える影響、および具体的な対応策等の検討を進めております。また、必要なデータの収集と分析を進めており、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）が提言する情報開示フレームワーク（気候変動のリスク・機会に関するガバナンス、リスク管理、戦略、指標と目標）に沿った開示を推進しています。

◆指標と目標

当社グループは、温室効果ガスの排出量を指標とし、温室効果ガスの排出量の大きい領域や削減対象を把握し、環境負荷の低減に努めています。社会的環境の変化を踏まえ、自社の排出を対象とするScope1およびScope2については、短中長期的な削減目標を設定しています。また、Scope3に対する取り組みも重要であると認識し、具体的な削減目標を検討しています。

※Scope 1・2・3における排出量の実績の詳細な情報については、[ホームページ](#)に掲載しています。

温室効果ガス排出量の削減目標および実績（Scope1・2）



指標	目標	2019年度（基準）	2024年度（実績）
温室効果ガス排出量 （Scope1・2）	<ul style="list-style-type: none"> <li>短期（2025年度）：40%削減</li> <li>中期（2030年度）：60%削減</li> <li>長期（2050年度）：カーボンネガティブ</li> </ul>	40,886t-CO2e	22,538t-CO2e（44.9%削減）

◆再生可能エネルギー電力プランへの切り替え

当社グループの電力使用量の半分近くは物流センターでの電力使用になります。2023年度より物流センターの電力プランを再生可能エネルギー電力に順次切り替え、温室効果ガス排出の削減に取り組んでいます。

2023年度電力使用量 36,532千kWh うち再生可能エネルギー 2,669千kWh（割合 7.3%）  
 2024年度電力使用量 36,886千kWh うち再生可能エネルギー 15,045千kWh（割合 40.8%）

2024年度の温室効果ガス排出量および2025年度見込み（Scope2）  
 2024年度 排出量 : 9,118t-CO2e（対基準年2019年度比 61.2%減）  
 2025年度 排出量(見込み) : 7,078t-CO2e（対基準年2019年度比 69.9%減）  
 ※上記削減率はScope2のみでの比較

◆マテリアルフローを把握して環境負荷の低減を図ります

事業活動を通してエネルギーや水資源、製品、資材を使い、その結果として温室効果ガスや汚水、廃棄物を排出しています。資源の有効活用や廃棄物の削減を進めるために、マテリアルフローを継続的に把握しています。詳細については、下記のURLにご参照ください。

<https://www.tohohd.co.jp/assets/data/esg2024.pdf>

## 気候変動対応の戦略

バイタルケアエスケー・グループのコアビジネスである医薬品卸売事業に対して気候変動がもたらすリスクと機会の分析は、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）とIEA（国際エネルギー機関）が公表しているシナリオ（1.5℃シナリオ、4℃シナリオ）を用いて実施しています。

物流を事業の核とする当社グループにおいては、気候変動がもたらすリスクが重大なリスクの一つであると捉え、全社的なリスクマネジメント体制に統合することで、経営戦略に反映しています。

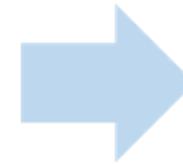
## 指標・目標

当社グループは、世界の平均気温の上昇を産業革命以前に比べて2℃以下に、可能な限り1.5℃に抑える努力をするというパリ協定で示された世界共通の長期目標と、日本政府が掲げる2050年までにGHGの排出を全体としてゼロにする、カーボンニュートラルを達成するという目標に準拠すべく、GHG排出量削減目標を「2030年度30%削減（2021年度比）」と設定し、サステナブルな経営の実現を目指しています。今後、サプライチェーン全体の排出量を把握するため、Scope3の排出量算定を検討しています。当社グループ全拠点におけるScope1・Scope2のGHG排出量の実績は以下の通りです。

## GHG排出量と削減目標

(t-CO2e)

	2022年度	2023年度
企業による直接排出(Scope1+2)	19,688	20,287
Scope1(燃料の仕様に伴う排出)	10,890	10,650
Scope2(電力購入に伴う排出)	8,797	9,637

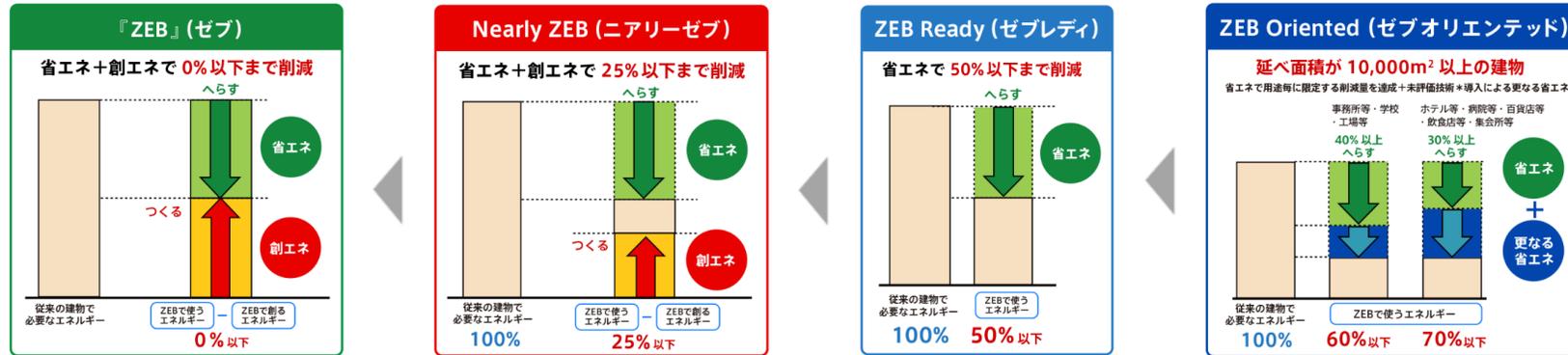


2030年度(目標)	2050年度(目標)
30%削減 (2021年度比)	カーボン ニュートラル (GHG排出量ゼロ)

○ZEB化推進の取組 – Net Zero Energy Building (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)

- ・ フォレストグループではエネルギー消費量の削減、従業員に配慮した快適な室内環境の実現、および災害時における事業継続性の向上を目的に、事業所建屋のZEB化に取り組んでいます。
- ・ 既に「ZEB Ready (ゼブレディ)」 認証を2事業所で取得しており、現在、「ZEB (ゼブ)」 認証取得を目指した中核事業所を建設中です。

(参考) ZEBの定義



※環境省ZEB PORTALより引用

○高効率空調設備への切替による環境負荷低減の取組

- ・ 当社グループでは高効率空調設備の導入（切替）により、化石燃料の使用量やGHG排出量の削減に努めています。

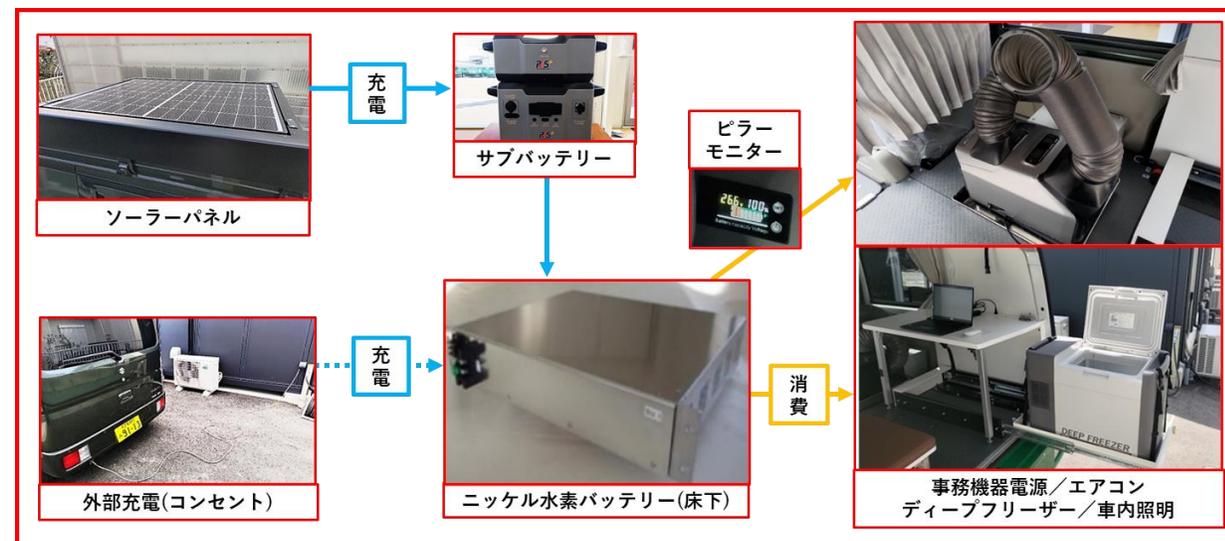
○太陽光発電設備の導入

- ・ 当社グループではGHG濃度の上昇による気候変動リスクの軽減、および化石エネルギーの削減に効果的な太陽光発電設備の導入を進めています。

## 太陽光発電を用いたオフィスカーの開発

直行直帰型の営業活動が増える中で、WEB会議などに対応できるデジタル・ワーク・プレイスとしてオフィスカーを開発致しました。気候変動により猛暑日が増える中、アイドリングストップ状態においても太陽光によって発電された電気を使い、エアコンを使用することが可能な設計となっています。晴天時の太陽光による発電量は1日最大1980Wとなっており、エアコンの他、PCや携帯、ディープフリーザーの電源としても利用可能です。

また蓄電をするバッテリーは廃車となるレントゲン車のニッケル水素バッテリーを再利用しています。



## 災害時における活用

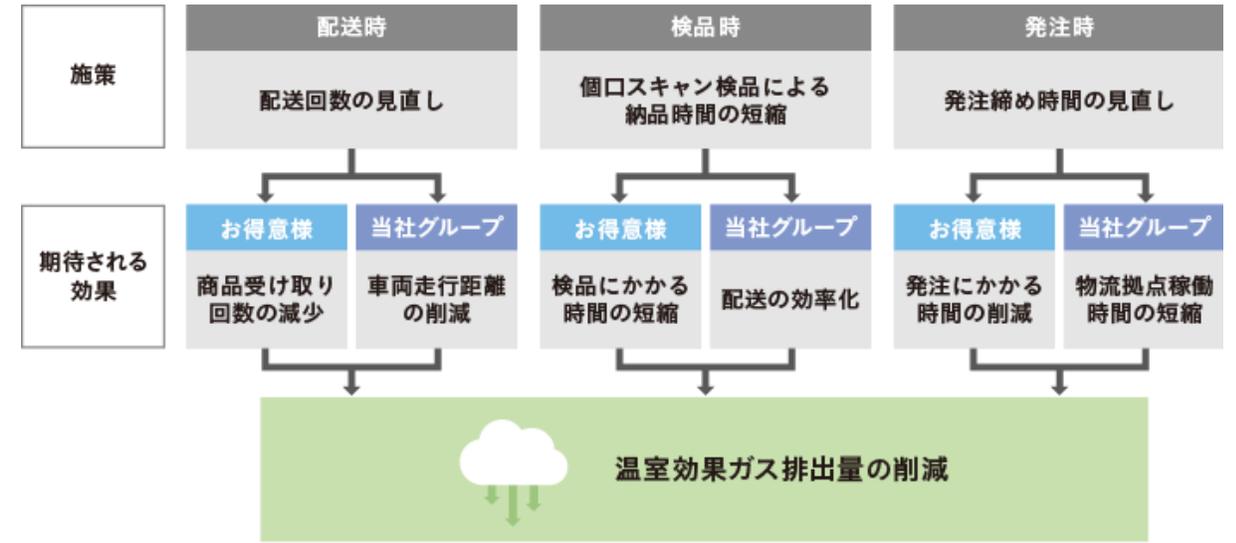
太陽光発電による非常用電源の確保のほか、防災グッズを収納し、災害発生時にも車内で活動が継続できるようにしております。

特に車中泊におけるエコノミー症候群予防のため、椅子を折り畳むことで脚を伸ばして寝ることができる設計としています。



## 医薬品流通最適化

医療用医薬品等卸売事業において、チェーン展開する調剤薬局やドラッグストアなどのお得意様と協働し、医薬品流通の最適化モデルを構築することで、温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。具体的には、店舗ごとに最適な医薬品在庫量を分析・管理するとともに、発注・納品・検品といった業務プロセスの見直しにより、配送負荷の軽減や業務の効率化を図り、流通に伴う温室効果ガス排出量の削減につなげています。



✓お得意様と当社グループ双方の課題解決に向けたサプライチェーン全体最適化のご提案  
 ✓導入企業・店舗数の拡大により、効率化と施策効果も加速

## モーダルシフト

(株)メディセオ、日本貨物鉄道(株)、日本フレートライナー(株)、日本石油輸送(株)の4社共同プロジェクトにおいて、物流センター間の医薬品輸送のモーダルシフト※に取り組んでいます。従来の大型トラックから環境負荷の少ない鉄道コンテナを利用した輸送への切り替えを一部エリアで実施し、輸送における温室効果ガス排出量を削減しています。

※モーダルシフト：トラックなどの自動車で行われている貨物輸送を環境負荷の小さい鉄道や船舶の利用へと転換すること。



・医薬品卸売事業では、省エネ車両への切り替えや、テレマティクスサービスの利用によるエコ運転の推進、省エネ設備・機器の導入などによる電気使用量の削減に取り組んでいます。  
また、顧客ニーズに基づく最適な配送体制の構築や在庫管理の提案による頻回配送・急配回数の削減など、配送の効率化を図ることでCO2排出量の削減に貢献しています。加えて、スマートロジスティクスの取り組みを通じて、医薬品流通のリアルタイムでの可視化を実現するなど、共同物流・共同配送も視野に配送効率を考慮しながら、医薬品の安定供給とCO2排出量削減の両立に取り組んでいきます。

・当社グループは10年以上にわたり、メーカー物流と卸物流を一貫して担うことで、製薬企業から医療機関までの「医療流通プラットフォーム」を構築しています。  
製薬企業のサプライチェーンにおけるアウトソーシングニーズに応えるだけでなく、物流の共同化により、配送の効率化や流通在庫の適正化を図り、社会的コストの低減にも貢献しています。また、物流拠点の集約や複合型物流センターの構築により、さらなるサプライチェーンの集約を進めています。製品移動を最小化することで、業務効率化や流通在庫の適正化を図り、医薬品廃棄ロスの削減にも貢献していきます。

### ■ その他

- ・ 温度管理体制を確立し、品質を確保（冷蔵車の増車）
- ・ 本社非常用発電機の増設に向けての取り組み（停電時の物流センター内温度管理徹底や動線確保）
- ・ ISO9001認証取得
- ・ 物流業務委託先の作業標準化と連携強化
- ・ 共同配送の開始
- ・ 在庫の適正化（庫内ロジスティクス活動の可視化）
- ・ AI配車システム、デジタル検品に加え、デジタルツイン技術を活用した検品システム\*による配送
- ・ 小ピースの得意先配送において、専用の袋で梱包で、効率的な配送を実施

\*庫内作業の自動化、偽造医薬品の簡易判定、医薬品の適正流通

サステナビリティ 重要課題	主な機会・リスク	2025年3月期の主な施策と結果	課題認識	25-27 中期経営計画の主な施策	SDGs との関連
1 地球環境 保全	<p><b>【主な機会】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 環境負荷低減に貢献する商品・サービスの需要拡大を捉えた、新たな市場機会の創出</li> <li>・ 事業効率の向上とレジリエンスの強化</li> <li>・ ESG 評価の向上により、資本コストの低減や優秀な人財の獲得</li> </ul> <p><b>【主なリスク】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 規制への対応の遅れが、ステークホルダーからの信頼失墜と企業価値の毀損を招く</li> </ul>	<p><b>【主な施策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 温室効果ガス、特にCO<sub>2</sub>排出量削減</li> <li>・ 医薬品配送用EV車両の導入</li> <li>・ ビッグデータ・AIを活用した配送業務量予測による燃料使用量の抑制</li> <li>・ 再生可能エネルギーの導入推進（太陽光発電設備の導入など）</li> <li>・ 工場・オフィスでの省エネ型空調設備への更新</li> </ul> <p><b>【主な結果】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ CO<sub>2</sub>排出量削減は2020年度比12.6% 削減を達成</li> <li>・ プラスチック廃棄物削減に貢献する使い捨て注射器のリサイクルプロジェクト「ReMed™」に参画</li> </ul> <p>取り組みは【環境への取り組み】P55～P57を参照</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 温室効果ガス排出量のさらなる削減の取り組み</li> <li>・ 自然資本に関するリスクと機会の特定・評価およびTNFD提言に基づく情報開示への対応</li> <li>・ プラスチック廃棄物の削減の推進</li> <li>・ グループ全体での環境への取り組み推進に向けた、グループ各社および部門の横断的な連携強化</li> </ul>	<p><b>【温室効果ガスの削減】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ バリューチェーンにおけるScope3への取り組みを開始</li> <li>・ 車両台数の削減、EV車両等への切り替え</li> </ul> <p><b>【自然生態系の保全】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ サンゴの保護再生活動</li> <li>・ 地域の美化活動継続実施</li> </ul> <p><b>【廃棄物の削減】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3R（リデュース・リユース・リサイクル）の徹底による廃棄物の削減</li> <li>・ オフィス廃棄物の削減</li> <li>・ 製造時発生廃棄部材等の削減</li> </ul> <p><b>【有害物質・規制物質の管理】</b></p>	

## ◆BEMSを活用して電力使用量を管理しています

物流センターは多くの空調設備と照明器具を有するほか、大型のマテリアルハンドリング機器やロボットなどを使用するため、ほかの事業所に比べて電力使用量が多くなります。そのため、物流センターにBEMS（Building Energy Management System：ビルエネルギー管理システム）を導入し、エネルギー使用量の管理を行っています。



## ◆夜間電力、回生エネルギーを活用しています

TBCダイナベースのロボットは、夜間電力も活用しながら稼働させています。また、ロボットが商品を吸引するヘッド部分は、一定の力が発生した時点で吸引を止める省電力型です。自動倉庫は、コンベアにブレーキがかかると充電される回生エネルギー型で、TBC埼玉とTBC広島でも活用しています。建物は、外壁に断熱パネルを入れ、窓に遮光シートを貼ることで、空調の効果を高めています。

※「[統合報告書2023（P31）](#)」等より抜粋

## ◆営業拠点における太陽光発電装置の設置

2024年度は東邦薬品の山梨営業部（山梨県甲府市）および県西営業所（神奈川県秦野市）に太陽光発電装置を設置しました。



## ◆環境に配慮した営業所

営業所医薬品卸売事業において新設する営業所では、環境負荷低減を意識した設備の導入を積極的に推進しています。

2024年度に新設した県西営業所（神奈川県）では、太陽光発電設備を設置し、BELS（建築物省エネルギー性能表示制度）にて最高の評価である星6を取得しています。



※「[統合報告書2025（P43～44）](#)」より抜粋

## ○医薬品の適正流通（GDP）ガイドラインに準拠した体制整備

- フォレストグループでは、GDPガイドラインに準拠した体制を整備し、温度管理・トレーサビリティ・リスク管理を徹底することで、医療用医薬品の品質と安全性を確保しています。また、標準作業手順書の運用、従業員教育、内部監査を継続的に実施し、法令遵守と信頼性向上に努めています。
- また、機械設備の更新や入れ替え時においても、その影響度を適切に評価することで、高い品質を継続的に維持する体制も確保しております。

## ○品質マネジメントシステムの国際規格認証取得

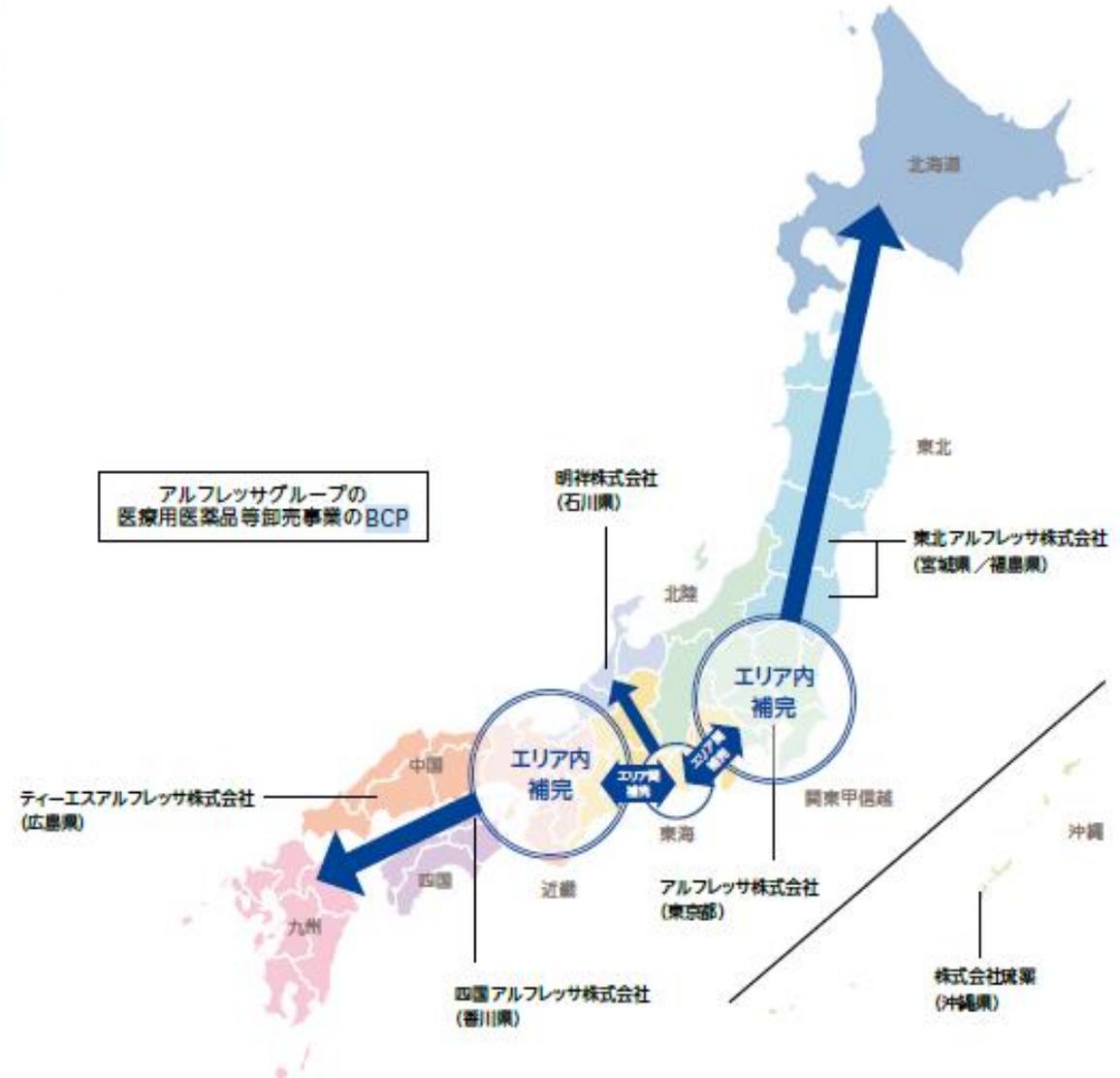
- 品質マネジメントの標準化、顧客・取引先からの信頼獲得、法令・規制対応、およびリスク管理の強化を目的として、医療用医薬品および医療材料等を保管する3物流センターにて、ISO9001を取得いたしました。
- ISO9001は国際的な品質マネジメントシステムの規格であり、物流センターの業務プロセスの標準化、業務品質の維持向上に不可欠です。また、当該物流センターの品質管理体制が国際基準に適合していることを示すことで、お取引先からの信頼向上に繋がるものと考えています。GDPや薬機法などの規制に加え、ISO9001を取得することで、より包括的な品質保証体制を構築し、商品管理や在庫管理等についてもそのプロセスを改善することで、将来的に発生するリスクを未然に回避してまいります。

## ■ 災害やパンデミックが発生した際にも、BCP（事業継続計画）に基づき、迅速かつ適切に対応できる体制を整備

- ・ 私たちが取り扱う生命関連商品である医薬品は、「厳格な品質管理のもと、必要な時に、必要な医薬品を、必要な場所へ」供給することが求められています。このため、全国各地の医療機関等に対して、医薬品等を安定供給できる体制を構築し、平時はもちろんのこと、災害やパンデミックの発生時においてもBCP（事業継続計画）を通じて医薬品の供給を決して止めないことにより、患者様の医薬品アクセスと入手可能性の向上に貢献しています。
- ・ 特定エリアの物流センターや支店が被災しても、他の拠点が補完することで、医薬品供給を継続できる体制を全国規模で整えています。2020年からの新型コロナウイルス感染拡大時には、パンデミックに備えたBCPに基づき、感染予防策や輪番勤務等を実施し、医薬品の安定供給を継続しました。また、「令和6年能登半島地震」では、明祥（株）が「災害対策マニュアル」等に基づき、災害対策本部を設置して情報収集や医薬品配送等の対応を行いました。さらに、被災時でも利用可能なメールシステムを導入し、グループ内で共に働く人々の安否確認手段を確保しています。

## ■ 災害対策

災害関連の規程やマニュアルの更新、環境・備蓄品・設備の点検・確保を行うとともに、災害対策研修会の実施等、グループ共通の取り組みを進めています。さらに、グループ各社別に災害発生時の対応策を検討し、継続的に改良を加えています。



## ■ 災害訓練

毎年、グループ各社では安否確認訓練を実施し、グループ緊急連絡網を通じてアルフレッサホールディングス（株）に結果を報告する訓練を行っています。また毎年9月を防災月間とし、安否確認システムと衛星電話を利用した訓練をグループ全体で実施しています。なお、グループのシステム運用・保守および開発を行うアルフレッサシステム（株）では、共同利用基幹システムのバックアップを整備し、万一データセンターが被災した場合でも、第二データセンターへシステムを切り替える「ディザスターリカバリー\*体制」を確立しています。また毎年2月には、通常稼働している基幹システムの被災を想定し、バックアップシステムへ切り替えの訓練を実施しています。

\* ディザスターリカバリー：被災したコンピュータシステムを速やかにバックアップシステムに切り替えること

## ■ リスクマネジメントの推進・強化

当社グループは2025年3月期にグループ全体リスクの再点検を実施しました。リスク評価を行う外部コンサルティング会社による支援のもと、以下の取り組みを行いました。

- リスク項目の洗い出し
- 「影響度」と「発生可能性」を2軸とするリスクマップの作成
- グループ理念等に基づく優先リスクの選定

その結果、グループ共通の優先リスク項目として、以下の4項目を選定しました。

1. 各種事業関連法令の遵守
2. 地震・風水害・パンデミック
3. 人財に関するリスク
4. 情報セキュリティ・サイバーセキュリティ

加えてグループ各社における固有の事業環境に応じた個別リスク項目も選定しました。これらに対しては、関連するグループ会議や担当部門において、具体的なリスク対策の立案を行っています。

リスク管理に際し、地域毎の「地理的リスク」や事業所毎の「施設・保管品リスク」などと併せて、「気候リスク」への対応は欠くことができず、特に気候変動に起因する災害激甚化や二次災害への対策は喫緊の課題です。想定されるリスクに対して適正なアセスメント（リスクを抽出し、発生可能性と被災の程度を評価し、対策の優先順位を決定し、リスクの除去または低減措置を講じる）を行い、同時に正しい危険認識を構成員に喚起しBCP構築を進めています。

## ■ 想定する主な物理的気候リスク（地震・津波・噴火などの一般自然災害を除く）

### （1）台風・豪雨（洪水や河川氾濫を含む）、暴風・降ひょう等

①社屋施設・設備・車両・記録などの損壊、故障、水没・流失 ②在庫・貯蔵商品の水没・流失、化学反応（爆発・ガス発生等）

### （2）落雷

①社屋施設・設備・機器の損壊（特に電気系統・通信系統） ②火災発生に伴う財物焼損、消火放水損害や化学反応等

### （3）上記に起因する関連災害または二次災害

①構成員の人命喪失、負傷 ②電源喪失、交通インフラ遮断（物流機能停止や通勤不能）、通信インフラ喪失、水道・ガスなどの漏れや供給停止 ③燃料使尽による車両運行不能 ④これら①～③に起因する事業停止等

## ■ 物理的気候リスクへの主な対策（BCPを含む）

### （1）社屋施設・設備・通信インフラなどの強靱化

①社屋施設・設備の修繕補強、避雷器設置 ②機器・設備・在庫・貯蔵品の耐震および落下・転倒・流失防止対策  
③業務用通信ネットワークの複層化（光回線／無線回線の非常時切替）

### （2）電源確保

①非常用自家発電機設置（主要拠点） ②ポータブル発電機配置 ③保冷車配置（保冷機能とモビリティを両立）  
④給電可能なハイブリッド車両配置による給電環境整備

### （3）拠点間での相互機能補完

①本社または近隣事業所による業務・物流補完体制構築 ②災害用車両によるモビリティ確保（燃料備蓄可能な軽油燃料車）

## 止まらない物流で命をつなぐ

株式会社よんやくは、命をつなぐために欠かせない医薬品の物流を担うことに高い使命感を持ち、災害に強い企業を目指して、止まらない物流で命をつなぐため、さまざまな取り組みを行っています。

### 免振構造

本社・物流センターには、89基の免振装置を設置し、地震の被害を最小限にすることで、従業員の命を守り、業務を継続するための対策をしています。



### 自家発電装置

停電対策として、全拠点に非常発電設備を設置し、災害時の停電被害に備えています。更に、備蓄燃料の常備、給油施設との優先給油契約など停電が長期化した際の対策も行っています。



### ミューソレーター

耐震建物の支店と営業所には、わずか3mmの世界一薄い免振装置「ミューソレーター」を設置し、免振化を行っております。棚の転倒や商品の落下による損害を最小限にすることで、大切な人命と医薬品を守り、事業継続を可能にします。



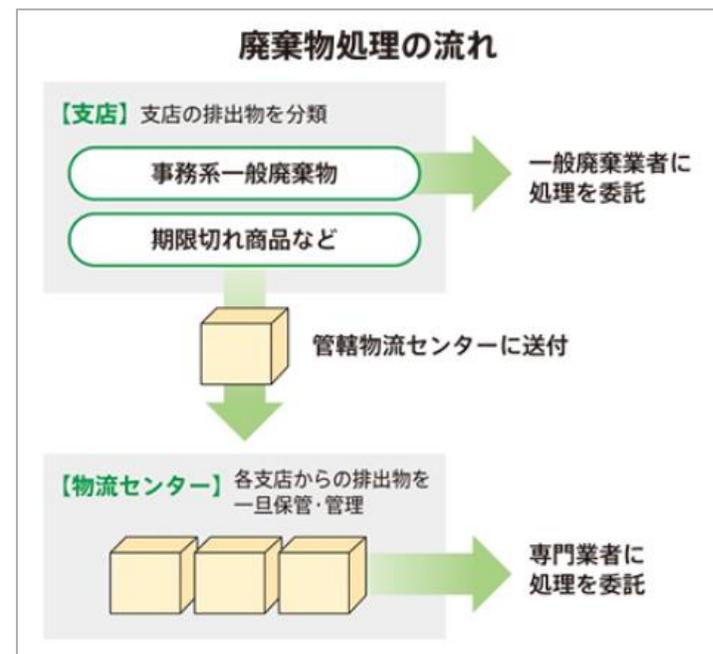
### 物流バックアップ体制

愛媛県と徳島県の全7拠点が人員、物流など全ての資源のフォローを行い、相互にバックアップ体制を整えることで、事業継続ができる体制を整えています。



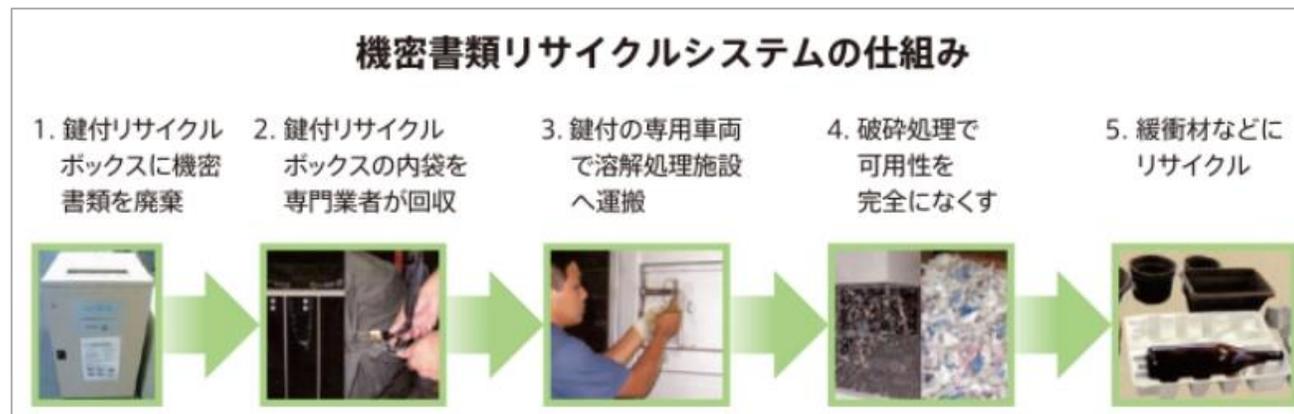
## 廃棄物適正処理マニュアルを制定

メディパルグループでは、循環型社会形成推進基本法をはじめとする関連法の理念に沿い、廃棄物の削減や適正処理を積極的に推進しています。医薬品などを廃棄する場合を中心に、廃棄物の処理手順などについてまとめた廃棄物適正処理マニュアルを作成し、マニュアルに基づいた廃棄物処理を適正に行っています。



## 機密書類リサイクルシステムの導入

再生紙のリサイクルを容易にするためにシュレッダーを削減し、機密書類リサイクルシステム（鍵付リサイクルボックス）の導入を推進しています。リサイクルボックスに投入された不要機密書類は、専門業者によって回収され、緩衝材などに再生されています。



・当社グループでは、2017年から、RFIDとIoT技術搭載の専用保管庫を使用したスペシャリティ医薬品のトレーサビリティシステム「キュービックスシステム」を医療機関・保険薬局向けに展開し、在庫の最適化や廃棄ロス削減など社会的コストの低減に貢献しています。

・医薬品製造を担う株式会社三和化学研究所では、環境保全に向けた目標と行動計画を策定しています。化学物質の排出量の把握やPRTR制度に則った適切な管理に努め、大気汚染物質の排出削減にも取り組んでいます。また省エネ・地球温暖化対策として、高効率なシステムへの順次切り替えやエネルギー使用量の見える化を進め、廃棄物対策として、リサイクル量を増やすことで最終処分率の低下に取り組んでいます。

・物流業務とテクノロジー・情報を融合させることで、医薬品流通における課題解決を目指します。2022年4月からソフトバンク株式会社との協業で流通在庫をリアルタイムに可視化し、流通在庫の最適化や廃棄リスクの低減、配送効率の向上などに挑戦。今後は、ラストワンマイルの流通を含むサプライチェーン全体で医薬品の在庫管理や輸送機能のデジタル化を進め、製薬企業から患者さままでの在庫を可視化することで、市中の需給を調整し、社会コストと環境負荷の低減にも貢献します。

・2023年4月にはお得意さまが発注した商品の納品日・欠品時の代替品をスマートフォン、パソコンで簡単に確認できる「納品予定アプリ・納品予定お知らせサービス」の提供を開始。今後は在庫の見える化の仕組みと既存の発注・物流業務を連携することで、新たな機能追加やコラボポータルとの連動による情報連携も視野に入れていきます。

環境マネジメントシステムに定める「廃棄物排出量／OA用紙使用量の削減」達成に向け、自社内での活動に加え、お得意先の在庫管理システムの構築を通じて、廃棄物の削減に取り組んでいます。

### ■ 自社廃棄物の削減・リサイクル

#### (1) 一般廃棄物の削減

- ① 廃棄物となる物そのものの代替推進（木製パレットをリターナブルプラパレットに、プラ製緩衝材をリサイクル可能な紙緩衝材に 等）
- ② ペーパー資料の削減（電子データ化、両面コピー化、コピー用紙の再利用 等）

#### (2) 廃棄商品の削減

- ① セントラルセンターでの集中管理による医療用医薬品などの適正数量・適正期限管理（期限切れ廃棄処分商品の削減）

#### (3) リサイクル活動の徹底

- ① 梱包用段ボール箱をはじめとする紙資源、缶・ビン・ペットボトルなどの適正分別とリサイクル徹底
- ② 事務用品・機器や修繕工事後廃材などの適正分別とリサイクル徹底（専門業者による回収と再資源化）

### ■ お得意先の廃棄物削減支援

#### (1) 在庫管理システム提案によるお得意先の在庫管理支援

- ① ODSS<sup>®</sup>／打ち出の倉庫<sup>®</sup>によるお得意先在庫の適正化を通じた廃棄物削減支援

## 繰り返し使用できる納品箱の使用

メディパルグループでは、商品輸送において繰り返し使用できるプラスチックのオリコン（折りたたみコンテナ）やトートボックスを使用しています。繰り返し使用することで廃棄物量を減らし、温室効果ガス排出量の削減にもつながっています。（株）メディセオ、（株）エバルス、（株）アトルでは商品をお得意様ごとに注文量にあわせた最適なサイズの納品箱に入れ、再利用可能な梱包用テープでバンディングしてお届けします。



オリコン（折りたたみコンテナ）



トートボックス

## ダンボール圧縮のリサイクル

メディパルグループの主要な物流センター（ALC、RDC）では、毎日大量に発生するダンボール箱を破材機にて圧縮ダンボールにしています。（圧縮から結束、搬出までを自動化しています。）キューブ状に圧縮されたダンボールは古紙業者により回収され、トイレトペーパーなどに再生されています。

**◆環境マネジメントシステム：ISO14001：2015の取得**

共創未来ファーマの工場では、省エネルギーや廃棄物削減の活動を継続的に改善していくため、環境マネジメントシステムの国際基準規格「ISO14001：2015」の認証を取得しています。

**◆品質マネジメントシステム：ISO9001：2015の取得**

東邦薬品の物流本部において、製品及びサービスにおける品質マネジメントシステムに関する国際規格「ISO9001:2015」の認証を取得し、品質管理を行っています（認証範囲：TBCダイナベース、TBC広島、TBC埼玉、TBC阪神、TBC九州、TBC札幌）。

**◆GDP（Good Distribution Practices）ガイドラインに準拠した物流体制の確立**

物流センターおよび全事業所においてはGDP（Good Distribution Practices）ガイドラインに準拠した物流体制を確立すべく取り組んでいます。

TBCダイナベースでは、入出荷口にドックシェルターを完備し、外気の影響を抑え、異物の混入を防止しています。

また、倉庫内の各所に温度ロガーを62台設置して、常に温度監視を実施しているほか、大型保冷库（670坪）内も温度監視を実施し、温度逸脱があれば24時間発報する仕組みが導入されています。

その他防鳥ネット、捕虫器、超音波による防鼠装置、鼠族捕獲器の設置などGDPガイドラインに準拠した品質環境を整備しています。



捕虫器



防鳥ネット



温度監視



ドックシェルター

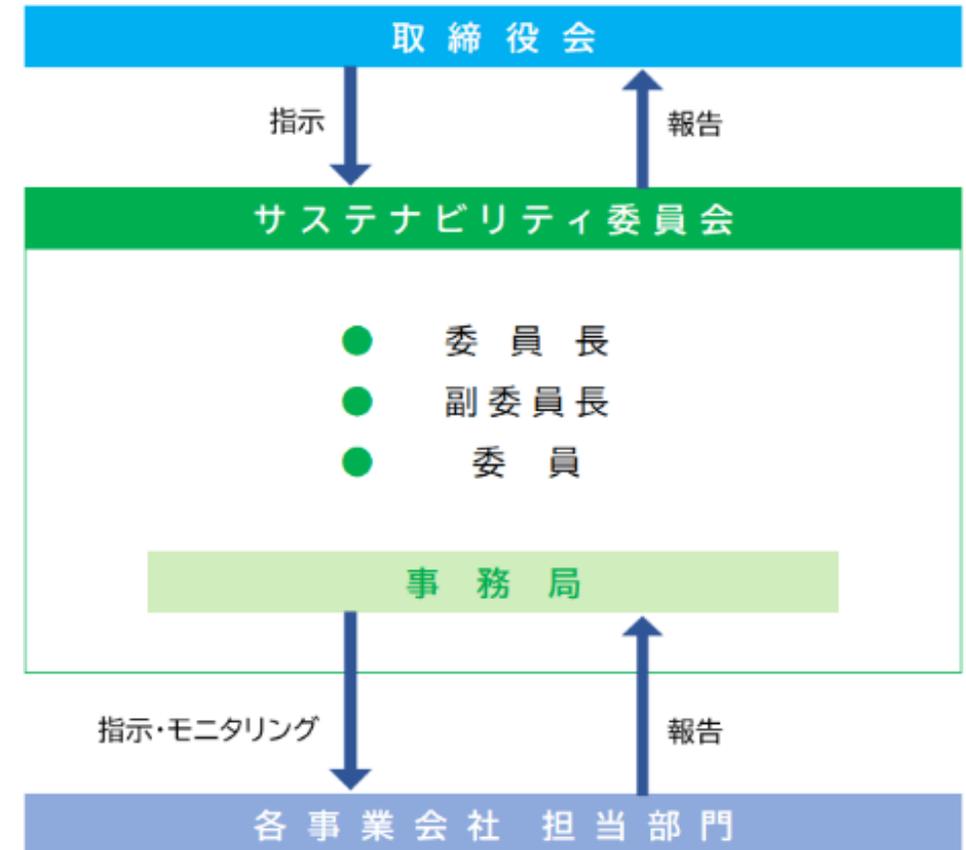
※「サステナビリティブック（P9、11）」、「大規模高機能物流センター「TBCダイナベース」稼働のお知らせ」等より抜粋

バイタルケーエスケー・ホールディングスは、ESGに関連する社会課題に対して具体的な対応策を検討し、サステナビリティ活動を推進していくため、「サステナビリティ委員会」を設置しています。

同委員会は代表取締役副社長を委員長とし、関連する取締役や執行役員、部門長で構成され、持続可能な社会の実現に向けて、グループ間での連携を密にした実効性のある推進体制を確立し活動しています。

サステナビリティ委員会は、社会課題や環境課題、ステークホルダーの皆様からの要請を踏まえ、各種課題の重要性評価をもとに重要課題（マテリアリティ）を特定し施策を策定しています。

そして推進活動の進捗管理を行うとともに、その状況について取締役会に年2回報告、取締役会はこの報告を受けて、サステナビリティ活動の的確な推進に向け、グループ全体のガバナンスを強化し、必要に応じ指示を行っています。



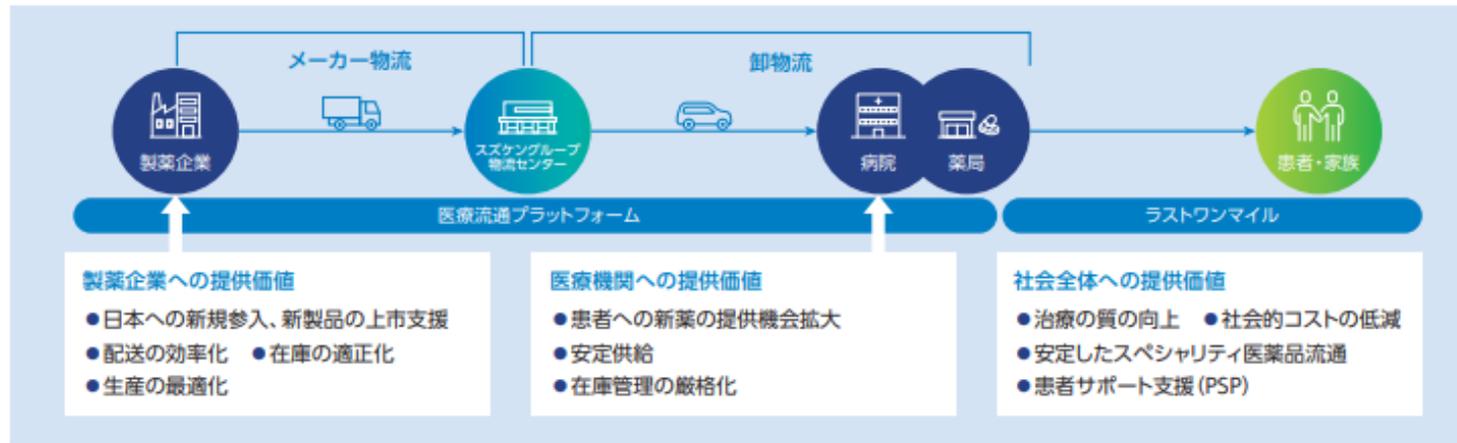
▲サステナビリティ推進体制図

・医薬品卸売事業においては、トレーサビリティシステムにより、すべての医薬品の流通経路を明確化し、厳格な品質管理の下、必要な時に必要な医薬品を確実にお届けするネットワークを構築しています。

・当社グループでは全国の地方自治体からの要請を受け、接種会場・医療機関への新型コロナワクチンの配送を行っています。新型コロナワクチンは厳格な温度管理を要することから、厚生労働省や製薬企業が示す指針に従って、質の高い流通を実践しています。

・メーカー物流と卸物流の連携による、東名阪を基盤とした強靱な物流ネットワークを構築しています。自然災害などの発生時には、この物流ネットワークを活用し、行政や製薬企業と連携して災害拠点病院などの医療機関に必要とされる医薬品を速やかに届けます。

輸送から保管までのトータル・トレーサビリティ管理



強靱な全国BCPネットワーク



・当社グループは現在11のメーカー物流センターと6つの輸配送ターミナルを有しています。このうち9つの物流センターでは、2008年から、GMP※1に準拠した「ISO9001」の認証を取得。その後「2015年版」を取得したことで、グローバル基準となるPIC/S※2GDP※3に準拠し、新たな運用基準となる「医薬品の適正流通（GDP）ガイドライン」にも対応するなど、品質管理の向上に努めてきました。

卸物流においても、メーカー物流で培ったノウハウを移植し、高い流通品質を確保できる全国物流ネットワークを構築しています。

※1 GMP（Good Manufacturing Practice）：医薬品の製造における製造管理と品質管理基準

※2 PIC/S（医薬品査察協定および医薬品査察協同スキーム）：各国政府や査察機関の間のGMPとGDPにおける二つの協力機関の統合呼称

※3 GDP（Good Distribution Practice）：医薬品の輸配送・保管過程における品質管理基準

・薬事関連法令や医薬品情報提供に関して管理・監督を行う社長直轄組織の「薬事統轄室」を設置し、支店などの管理薬剤師を中心に医薬品医療機器等法、販売情報提供活動ガイドラインなどの遵守およびGDPガイドライン対応など品質向上に取り組んでいます。またグループ会社との連携により、コンプライアンス体制強化を図っています。

### ■ デジタルツイン技術を用いた業務効率化

アルフレッサ（株）はデジタルツイン\*1の生成、デジタルツインを活用したソリューションおよび産業用ロボティクス向けソフトウェアの開発と販売等を行うアセントロボティクス（株）と2025年1月に資本業務提携を締結しました。

同社のデジタルツイン技術を活用した新たなアプローチを実現します。具体的には、医薬品識別・検品アプリケーションの開発や、知能ロボティクス\*2を用いた庫内作業の自動化、統合的な医薬品情報の提供による偽造医薬品の簡易判定等を通じて、医薬品の適正流通および業務効率化につなげていきます。

\*1 デジタルツイン：現実世界から収集したデータを基にデジタルな仮想空間上に双子（ツイン）を構築し、様々なシミュレーションを行う技術

\*2 知能ロボティクス：従来の繰り返し作業を行うロボットシステムをさらに発展させた知能を有し、柔軟なロボットオペレーションを可能とする最先端のロボティクスソリューション

### ■ ドローンを活用した医薬品の安定供給への取り組み

ティーエスアルフレッサ（株）は、日本ドローン機構（株）と広島県廿日市市と協力し、「災害時等における無人航空機による活動協力に関する協定書」を2025年1月に締結しました。この協定は操縦資格者の派遣やドローンを用いた訓練、災害情報の収集・提供、孤立地域への物資輸送などを支援するもので、活動を通じて、人口減少や高齢化による労働力不足への対応や、過疎地域の物流網維持といった社会課題の解決を目指します。

また、アルフレッサ（株）は、2025年4月から静岡県川根本町で、（株）エアロネクストおよび（株）NEXT DELIVERY と連携し、ドローンを活用した医薬品の定期配送を開始しました。

「フェーズフリー\*3」の考え方にに基づき、平常時からの運用を通じて、有事にもスムーズに医薬品を供給できる物流体制の構築を目指しています。

\*3 フェーズフリー：平常時と災害時という社会の状態を区別せず、日常生活で利用できる商品やサービスを提供すること

アセントロボティクス（株）のAI技術によるデジタルツインの例  
（現実空間のデータを基にデジタル空間で再現）



現実空間の処方薬箱、PTPシート、錠剤などのデータを集め、それらを基にデジタル空間で繊細に再現する



広島県廿日市内での無人航空機  
実証実験

静岡県川根本町でのドローン定期配送  
開始出発式

### ■ 基盤事業（ステークホルダーが求めるロジスティクス体制構築）

当社グループの基盤事業である医療用医薬品等卸売事業の強化に向け、すべてのステークホルダーに求められるロジスティクス体制の構築を進めていきます。各物流センターでは、GDPガイドラインに準拠した管理体制のもと、自動化・機械化を推進し、生産性および出荷精度等のさらなる品質向上を図ります。また、流通品質強化の一環として、品質マネジメントシステムに関する国際規格ISO9001\*の認証取得をグループ全体で推進しており、アルフレッサ（株）ロジスティクス本部ロジスティクス業務部および3カ所の物流センターをはじめ、その他のグループ会社においても認証を取得しました。当社グループは、引き続きグループ全体でISO9001認証取得を推進し、お客様・お取引先の満足度向上に努めていきます。さらに、デジタル技術を用いた業務効率化やラストワンマイルへの取り組み、環境・社会に配慮した対応も進めていきます。

\* ISO9001：品質マネジメントシステム（QMS）の要件を定めた国際規格であり、製品やサービスの一貫した提供と顧客満足の実現を目的とした仕組み

### ■ 基盤事業+成長事業（全国ネットワークの強化）

成長事業として位置づけているメディカル品（医療機器・診断薬等）の卸売事業においては、自社での取り組みや専門卸売企業との積極的なアライアンスを通じて、全国ネットワークの強化を図ります。医療用医薬品に関しては、グループ全体でのエリア戦略の強化や積極的な拠点投資を行い、低カバー・低シェアエリアへのアプローチを強化します。診断薬においては、MSのエリア配置人数を拡大し、遺伝子検査への注力や物流ネットワークの構築を推進します。医療機器に関しては、医療機器修理責任技術者等の専門資格者の増員を図り、販売・保守管理等のフルパッケージ化を目指します。これらの取り組みにより、製薬企業とのパートナーシップを強化し、検査・診断・治療のすべての領域に貢献します。

サステナビリティ重要課題	主な機会・リスク	2025年3月期の主な施策と結果	課題認識	25-27 中期経営計画の主な施策	SDGsとの関連
2 医薬品・サービス等の安定供給	<b>【主な機会】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>医薬品等の安定供給という社会的要請に応えることが、事業基盤の強化や競争優位性を高める</li> <li>高品質な商品を製造し、安全に医療機関、患者様に安定的に届ける</li> </ul> <b>【主なリスク】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>対応の遅れにより、社会的使命を果たせず、競争力の低下、企業業績の悪化を招く</li> </ul>	<b>【主な施策】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>品質を担保する物流管理体制の構築</li> <li>災害やパンデミックが発生した際にも、BCP（事業継続計画）に基づき、迅速かつ適切に対応できる体制を整備</li> <li>アルフレッサファーマ（株）群馬工場の低分子医薬品および高薬理活性製剤棟の建設</li> <li>トータルサプライチェーンサービス（TSCS）<sup>(a)</sup>における臨床開発、承認申請、およびPMS*<sup>1</sup>の機能強化</li> </ul> <b>【主な結果】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>AI配車システム導入（6拠点、18支店）</li> <li>「ワクチンぷらっと<sup>(a)</sup>」サービス開始（2024年9月）</li> <li>ArkMS（株）の株式取得完了（2024年9月）</li> <li>自動車運送事業者の従業員の健康管理と重症化予防に向けて、（株）MY MEDICAを設立（2024年12月）</li> <li>ISO9001*<sup>2</sup>認定取得を4拠点で新規取得（2025年2月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンの多様化と強靱化</li> <li>サプライチェーン全体のリスク管理体制の強化</li> <li>需要変動に柔軟に対応するための、供給能力の確保</li> <li>医薬品等の品質管理のさらなる向上</li> </ul>	<b>【安心・安全な医薬品等供給体制の維持向上】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>再生医療関連事業の取り組み</li> <li>低分子医薬品および高薬理活性製造棟建設による医薬品の安定供給強化</li> </ul> <b>【在庫・配送管理の高度化】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>新規物流センター棟の建設・稼働</li> <li>GDPガイドライン*<sup>3</sup>に準拠した流通体制の整備、ISO9001認定取得</li> <li>有事に対応した物流体制の強化</li> </ul> <b>【顧客・サプライヤーとの協力体制構築】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>バイオテック<sup>(b)</sup>・ヘルステック<sup>(c)</sup>・メドテック<sup>(d)</sup>の開発供給の取り組み</li> <li>調達ガイドラインによる適正なサプライチェーンの構築</li> </ul> <b>【新製品・サービスの開発・製造】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>希少疾病治療薬の製造・販売</li> <li>新たなソリューション事業の開発</li> </ul>	
	<small>取り組みは【医療用医薬品等卸売事業】P.36～P.39を参照</small>				

## ○事業継続の取組み

- ・ フォレストグループでは、生命関連商品である医療用医薬品・医療機器・医療材料等を供給し続けるという社会的使命を果たすため、BCP(事業継続計画)を策定し、災害時等に対応できる体制を整えています。
- ・ **事業継続計画の策定**
  - ・ アステムは事業継続計画(BCP)を策定し、緊急連絡網の作成と管理、安否確認システムの実施、各拠点の災害リスクの査定と把握、定期的な災害避難訓練等を行っています。これらの活動を通じて、社員の有事に対する意識向上と、対応策の周知徹底に努めています。
- ・ **自家発電装置による電源維持**
  - ・ OWLセンターと霧島LISセンターは震度6強を想定した耐震設計に基づいて建造されており、いずれも72時間の電源維持が可能な自家発電装置や太陽光発電システム等を設置して、被災時の冷蔵冷凍品の品質維持などに努めています。同様に、支店や営業所にも冷蔵庫の非常用電源としての自家発電装置や情報機器を可動させるためのリチウムイオン蓄電池の設置を進めています。
- ・ **商品棚の耐震補強**
  - ・ 耐震性を高めるため、センターや支店、営業所において、商品棚の天繋ぎや床面固定を進めております。震災時の商品落下・破損防止はもちろんのこと、棚の倒壊を防ぎ被害を最小限に抑えます。
  - ・ また、簡易設置可能な免震装置についても導入準備を進めているところです。



### 高機能物流センター ALC

高機能物流センターであるALC (Area Logistics Center) は、メディカルグループが社会インフラの役割を担うための重要な物流基盤です。サプライチェーンの全体最適をめざして、欠品やミスのない確実な納品と、有事の際も止まらない盤石な流通の実現に努めています。ALCは、医療用医薬品等卸売事業における物流拠点です。お得意様に近い場所に設置したセンターで、医薬品・医療機器・臨床検査試薬など20,000品目を超える在庫を有し、お得意様に直接お届けすることで、受注から納品までのリードタイム短縮を実現しています。現在、国内13か所で稼働しており、日本全国をカバーする医療用医薬品の物流プラットフォームが完成しました。



## PFM<sup>®</sup> (Project Finance & Marketing)

### 希少疾病に対する新薬の開発と安定供給 PFM<sup>®</sup>

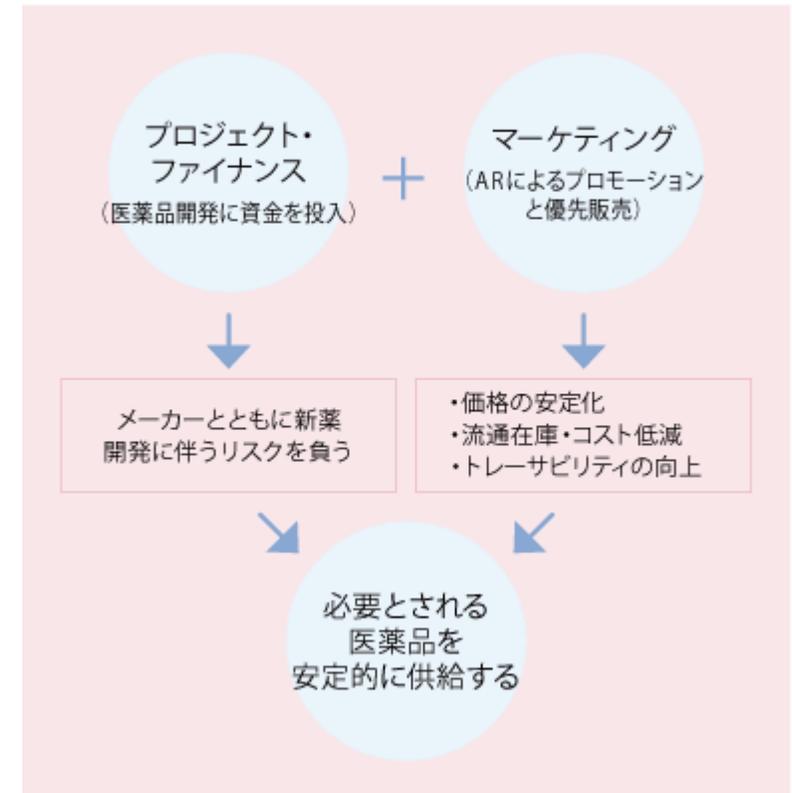
PFM<sup>®</sup>とは、メディパルグループ独自のビジネスモデルで、製薬企業等の新薬開発に当社が投資し、その上市が実現した後は投資に対するリターンを得る（プロジェクト・ファイナンス）とともに、医療機関への販売・流通（マーケティング）を優先的に行う事業です。

PFM<sup>®</sup>により、20品目以上の医薬品が発売されています。2016年2月には、投資先の1つであるJCRファーマ株式会社の「造血幹細胞移植後の急性移植片対宿主病（急性GVHD）」治療薬「テムセル<sup>®</sup>HS注」が、日本初の他家由来の再生医療等製品として販売されました。

この薬剤はマイナス150℃以下の超低温下での保管・管理を要することから、メディパルグループは今後の再生医療分野の医薬品の拡大も見据え、新たな保管設備や配送体制を構築しました。

今後もメディパルグループがもつ物流力や営業ネットワークなどの経営資源を有効に活用し、希少疾病の治療を待つ患者様に薬を安定供給することを目的とした取組みを行っていきます。

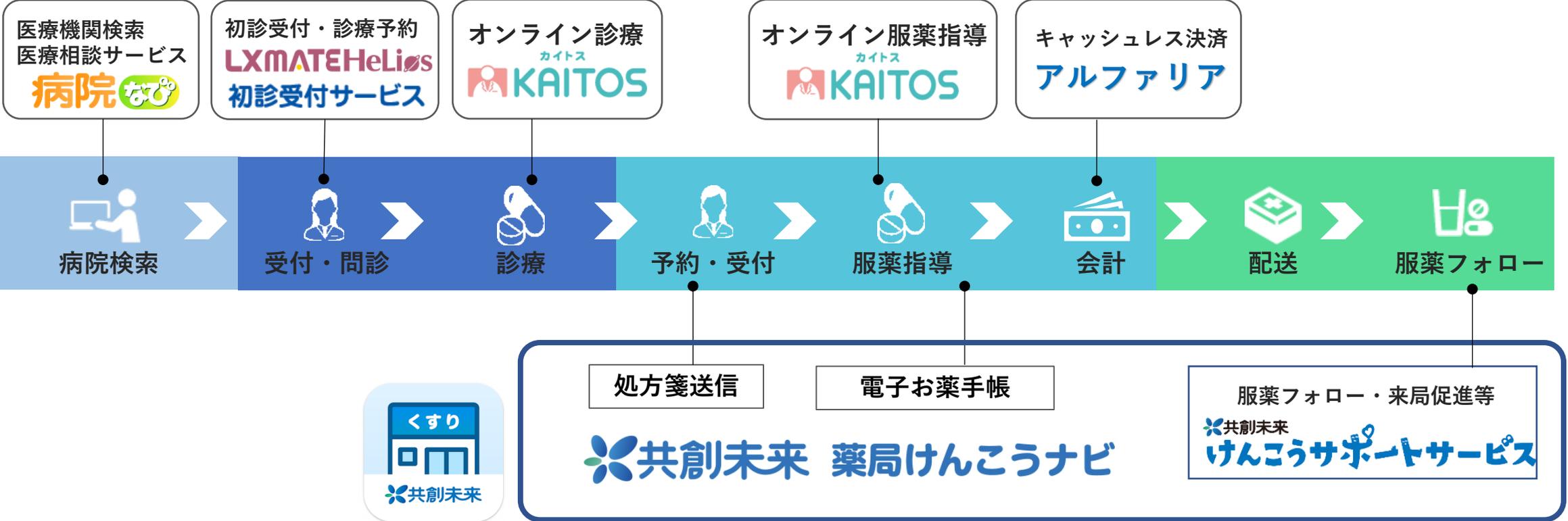
### PFM<sup>®</sup>のしくみ





患者様

病院・薬局検索から、薬の受け取り・服薬フォローに至る全てのステージで患者様を支援



※東邦ホールディングス株式会社 決算説明会資料（2023年11月15日開催）より抜粋

## 指定難病 IBD（炎症性腸疾患）患者さんと薬剤師、薬剤師と主治医を結ぶコミュニケーションサービスの展開

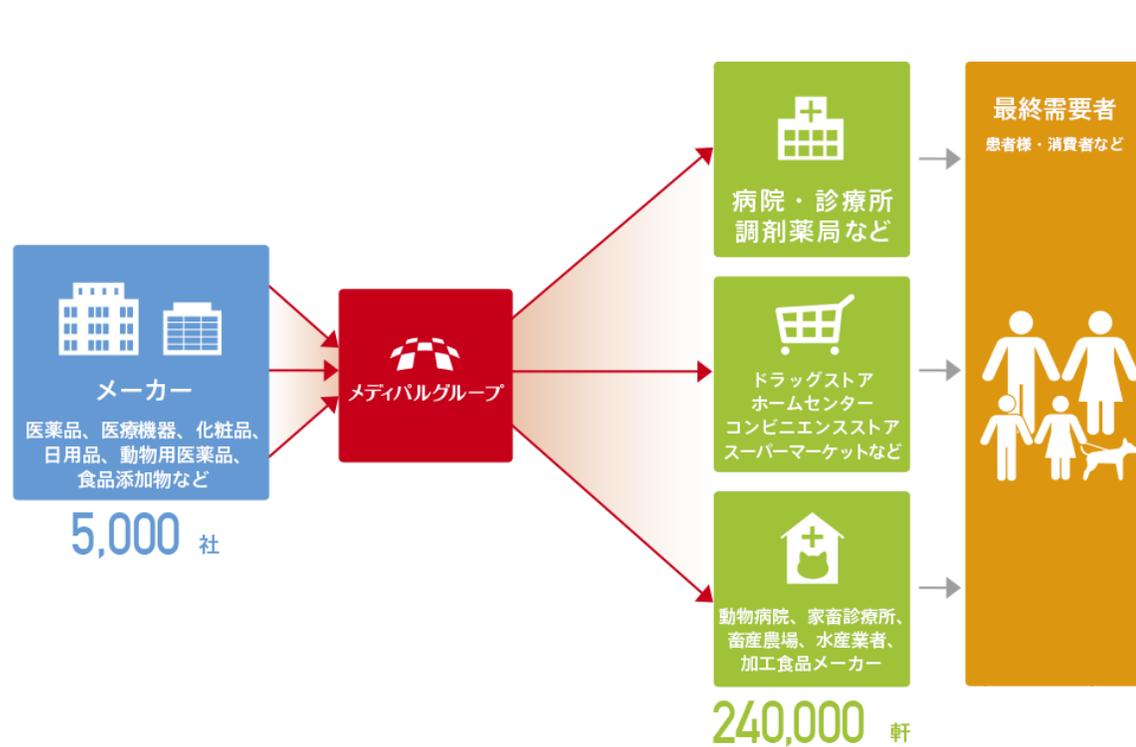
IBD（炎症性腸疾患）は、主に潰瘍性大腸炎とクローン病の総称で、いずれも国の指定難病です。原因不明の難治性の慢性腸炎であり、若年者での発症が多く、急な腹痛や下痢などで日常生活に支障をきたし外科手術を必要とすることもあります。そのため多くの患者さんは長期に継続的な治療を必要とする疾患です。

IBDコミュニケーションサービス「おくすりあうん」は、東北大学病院と(株)バイタルネット（本社：宮城県仙台市）の共同研究として開発され、患者さんと薬剤師、薬剤師と主治医の緊密な連携を強化するサービスを展開することによりIBD診療の社会的課題を解決します。



おくすりあうんWebサイトURL : <https://okusuri-aun.com/>

私たち「卸」は、必要な商品を、必要なときに、必要な量だけ安全にお届けすることが事業の基本であり、いつ、いかなるときも安定的に商品の供給を行うことで、人々の生命と暮らしを支えています。生活者の皆さんへより良い医療が提供できる社会をめざして、医薬品流通を物流イノベーションで精度の向上と業務効率化の両立を図り、新たに創出した時間を活用して、さらなる流通価値の創造を実現しています。



## 贈収賄・不正行為防止への取り組み

企業倫理綱領細則において、「公平・公正かつ透明な取引と対等な関係づくり」および「関連法規の遵守」を行動規範として定め、贈収賄・不正行為防止に取り組んでいます。役員・執行役員・参事・理事・従業員へのコンプライアンス浸透に向けたコンプライアンス研修を行うとともに、海外における贈収賄防止法に関する学習を定期的に行っています。

## ■ 基本的な考え方

アルフレッサグループは、全国に拠点を持つ企業グループとして、地域医療構想の実現を支えるために、地域の健康と医療への貢献にグループ全体で取り組んでいます。各自治体との協力を通じて、地域の課題を把握し、適切な医薬品等の供給や情報提供を行う基盤を築くことで、効率的な医療サービスの実現を目指します。さらに、地域社会のニーズに応える貢献活動を行い、地域社会との共生を図りながら、共に発展することを目指しています。

### 取り組み内容・事例

取り組み内容	主な事例
地域の健康や見守りの支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者・認知症の方々へのサポート活動</li> <li>高齢者見守り協定 188拠点(2025年3月末現在)</li> <li>ヘルプマーク(外見からは分からない支援や配慮を必要とされるの方々)へのサポート活動</li> </ul>
社会福祉への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>車椅子、福祉車両等の寄贈</li> <li>献血への協力の呼びかけ</li> </ul>
自治体との医療に関する協定	<ul style="list-style-type: none"> <li>「災害時における医薬品・衛生用品等の供給に関する協定書」を締結(山口県周南市)</li> <li>「災害支援 コンテナファーマシーの運用等に関する協定」を締結(静岡県藤枝市)</li> <li>「富山市民の健康づくりに関する協定」を締結(富山県富山市)</li> <li>「災害時等における無人航空機による活動協力に関する協定書」を締結(広島県廿日市市)</li> <li>「『若くて元気なまち鯖江市』の実現に向けた健康づくりに関する連携協定」を締結(福井県鯖江市)</li> <li>「ガイドラインに準拠した医薬品ドローン定期配送」を実現(静岡県川根本町)</li> </ul>

 地域社会との関わり  
<https://www.alfresa.com/csr/esg/social/community/>

 医薬品の安定供給に向けて  
<https://www.alfresa.com/csr/esg/social/customer/>

■ 社員の声が製品開発につながった！

「食べるのが楽しみになるような栄養補助食品を作りたい」

～新たな栄養補助食品の開発に向けたティーエスアルフレッサ（株）杉村さんの挑戦～



高齢化が加速する日本において、「食の楽しみ」を維持しながら必要な栄養を摂取することは、多くの高齢者とそのご家族にとって喫緊の課題です。ティーエスアルフレッサ（株）に勤務する、管理栄養士の杉村さんは、病院勤務経験と医療従事者との対話から、「食の楽しみ」を提供する栄養補助食品の潜在的ニーズを強く認識し、アイス形状の栄養補助食品「とけないアイス」を開発しました。「99敗でも1勝すればOK!」という彼女の強い信念と、「ワクワクする仕事をしよう」という上司の言葉に後押しされ、前例のない挑戦を開始しました。その情熱と行動力は、広島県に本社を置く老舗乳製品メーカー、チチヤス（株）との業務提携を実現させ、高齢者の声に応えるアイス形状の栄養補助食品「とけないアイス」を製品化し、2025年7月に販売を開始しました。さらに、広島県の「健康・医療関連産業創出支援事業費補助金」を受け、事業初期の推進力としました。また、その後2年連続で同補助金に採択され、製品の有効性検証と市場ニーズの把握を着実に進めています。この主体的な挑戦は社内でも高く評価され、上司の松村氏も「これからも失敗を恐れずに進んでほしい」と大きな期待を寄せています。彼女の次の挑戦は、認定栄養ケア・ステーションの認定取得です。食事の見える化を通じて栄養指導の促進を図り、「高齢者の食の楽しみ」をさらに拡大していきます。アルフレッサグループの広範なネットワークを活かし、医療と介護を連携させていくことで、地域包括ケアシステムの構築に取り組んでいます。各地域に密着したアルフレッサグループならではのサービスの展開を通じて、地域の健康課題の解決に貢献していきます。

サステナビリティ重要課題	主な機会・リスク	2025年3月期の主な施策と結果	課題認識	25-27 中期経営計画の主な施策	SDGsとの関連
3 地域医療への貢献	<p><b>【主な機会】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域医療の課題解決に貢献することで、新たな事業機会を創出</li> </ul> <p><b>【主なリスク】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域医療への貢献を怠れば、地域の医療インフラの強化が進まず、その結果、地域医療の担い手不足や医療アクセスの格差を助長させる</li> </ul>	<p><b>【主な施策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域包括ケアシステムを支える見守り協定の締結</li> <li>非営利団体(NPO)等への活動支援や社会福祉活動への参加を通じた、地域コミュニティとの連携強化</li> </ul> <p><b>【主な結果】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>愛基金 Wリボンデー<sup>(1)</sup> イベント開催 (2024年9月)</li> <li>富山県富山市と「富山市民の健康づくりに関する協定」を締結 (2025年2月)</li> <li>認知症サポーター6,783人、キャラバンメイト148人 (2025年3月末現在)</li> <li>高齢者見守り協定188拠点 (2025年3月末現在)</li> </ul> <p>取り組みは【ヘルスケア産業発展への貢献】P.54を参照</p>	<p>地域包括ケアシステムを支える地域医療機関との定期的な情報交換による連携強化</p> <p>詳細な調査と分析に基づいて地域の医療ニーズを正確に捉え、具体的なサービス提供につなげる</p> <p>地域住民の健康意識を高める、予防医療・啓発活動の継続的な推進</p> <p>地域社会との信頼関係を構築するための、継続的なコミュニティ活動への参画</p>	<p>【医療機関への医療サービス向上の支援】</p> <p>【医療機関における経営効率化の支援】</p> <p>【医療関係者に役立つ情報提供】</p> <p>【医療へのソリューションの展開】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>プロダクト・サービス<sup>(2)</sup> (ソリューション)による医療への貢献</li> <li>自治体との健康・医療に関する各種協定の締結</li> </ul>	

## 地域貢献活動

北海道に根差した地場卸として、近隣企業や地域の方々と協力して取り組んでいます。これらの活動を通じて、地域住民の方々や私たちのお客様である医療機関や薬局のコミュニティをより活力のある地域にし、より良い未来を創造することを目指しています。

### ◆主な取り組み事例

- ・近隣企業とともに社屋周辺（三二大通他）の定期的な清掃活動
- ・札幌市社会福祉協議会を通じた高齢者住宅除雪ボランティア
- ・各地域イベントへの参加
- ・花いっぱい運動の実施
- ・献血の推進



### 地域貢献活動

株式会社よんやくでは、地域の医療を支える医薬品卸として、地域社会への貢献を経営理念の基本方針に掲げています。医薬品の安定供給はもちろん、地域の健康課題の解決や安心して暮らせる環境づくりに貢献する企業として、地域とともに歩み続けています。

### 自治体との協定締結

各市町村と高齢者の見守り協定や、包括協定の締結など、地域の人々が、安心して住み続けられる街づくりを応援しています。

### 《愛媛県》

- ・大洲市「大洲市高齢者見守りネットワーク（2017.06.28）」
- ・新居浜市「新居浜市高齢者見守りネットワーク事業協定（2020.06.19）」
- ・今治市「今治市と株式会社よんやくとの包括連携協定（2023.01.13）」
- ・伊予市「高齢者等見守り活動に関する協定（2023.06.20）」
- ・東温市「高齢者等見守り活動に関する協定（2023.08.18）」
- ・宇和島市「宇和島市と株式会社よんやくとの連携と協力に関する（2025.10.29）」
- ・西条市「西条市と株式会社よんやくとの包括連携協定（2025.12.18）」

### 《徳島県》

- ・北島町「北島町高齢者等の生活状況の見守りに関する協定（2020.06.19）」
- ・阿南市「高齢者等見守り活動に関する協定（2021.03.26）」
- ・阿波市「阿波市と株式会社よんやくとの包括連携協定（2021.10.13）」
- ・鳴門市「鳴門市高齢者等の見守り活動に関する協定（2022.09.05）」
- ・吉野川市「高齢者等見守り活動に関する協定（2023.11.20）」
- ・神山町「神山町と株式会社よんやくとの包括連携協定（2025.02.17）」
- ・北島町「北島町と株式会社よんやくと株式会社よんくるの三者包括連携協定（2025.03.18）」
- ・松茂町「松茂町と株式会社よんやくとの包括連携協定（2025.10.06）」
- ・板野町「板野町と株式会社よんやくとの包括連携協定（2025.12.16）」

### 水害発生時の地域の避難場所

地域の安全・安心に貢献する取り組みの一環として、浮穴地区防災組織と「水害発生時の避難場所提供に関する覚書」を締結し、当社施設の一部を地域の皆さまに避難場所としてご利用いただける体制を整えています。



### DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の取り組み

社員一人ひとりが主体性を発揮できるカルチャーを醸成するため、DE&I宣言を策定しています。

DE&I宣言はこちらをご参照ください：<https://www.tohohd.co.jp/assets/data/dei.pdf>

### 性別、国籍等を問わない幅広い人材活用により、多様な事業風土を醸成しています

当社グループでは、性別・国籍・年齢等を問わない幅広い人財活用と、社員の個性や能力、チームワークを尊重することで、自由闊達な企業風土を醸成しており、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等で制限は設けておらず、多様性の確保に取り組んでおります。現状、当社における女性従業員の割合は41.5%、管理職に占める割合は16.7%となっております。2025年6月末現在、取締役3名、執行役員2名の女性を登用しております。また、卸売事業子会社の東邦薬品株式会社においても取締役1名、執行役員2名の女性を登用しており、女性従業員の割合は25.0%となっております。調剤薬局事業のファーマクラスター株式会社においても女性役員1名を登用しており、調剤薬局事業における女性従業員の割合は79.5%となっております。

### 多様性確保に向けた社内環境整備方針

顧客価値を創造できる人材を育成するプログラムを整備しております。性別・国籍・年齢等を問わない幅広い人材活用と、社員の個性や能力、チームワークを尊重することで、自由闊達な企業風土を醸成し、今後も持続的な成長による中長期的な企業価値の向上とコーポレートブランドの確立を目指し、人材育成に取り組んでまいります。

- ・社員が心身ともに健康でやりがいを持って働ける職場環境の構築
- ・女性が働きやすい環境整備、定年後の再雇用、障がい者雇用の推進、研修制度の充実
- ・全従業員が多様性について正しい知識を持ち、理解を深め、状況に応じて適切な対応ができるよう、各種研修や社内報・ポスター等を通じた啓発・情報提供の実施

### 目標

管理職に占める女性比率を30%以上にする

## ダイバーシティの推進

・女性社員の積極的な採用、新規プロジェクトへの登用推進など、すべての社員が能力を最大限に発揮できる環境の整備に努めており、当社グループ全体で取締役3名、執行役員に4名の女性が就任しています。また、グループ3社が女性の活躍推進に関する状況や取り組みなどが優良な企業を認定する制度「えるぼし」の認定を受けています。次世代育成支援においては、グループ7社が女性の仕事と子育ての両立を支援・サポートする企業を認定する制度「くるみん」の認定を受けています。

・スズケンでは2013年12月に特例子会社の株式会社スズケンジョイナスを設立。障害のある求職者を積極的に採用し、一人一人の障害の特性を見極め、職務開発に取り組んでいます。社員はスズケンの本社や物流センターなどに勤務し、伝票処理、データ入力などの業務に従事しています。

・グループで働くすべての社員の実力を余すことなく引き出すために、「ビヨンド協議会」を設置します。ビヨンド協議会では、会社の枠を越えて活躍するための制度・ルール作りや均等な教育機会に関する協議、人材評価の基準作り等のテーマを協議します。様々な事業で活躍できるリーダー人材を見出し、育て、場を提供する協議をグループ横断でおこないます。

・取締役会メンバーは、性別・年齢などにかかわらず、当社の事業に対し豊富な知識・経験を持つ取締役や高度な専門知識・見識を有した社外取締役により多様性と適正規模（定款に定める14名以内。内訳：取締役（監査等委員である取締役を除く）9名以内、監査等委員である取締役5名以内）を両立させる形で構成され、多面的に意思決定および監督・監視を行っています。

### 主な実績

	2020年度	2021年度	2022年度
女性従業員数(人)	1,122	1,038	972
女性従業員比率(%)	28.8	30.4	30.1
女性管理職比率(%)	—	9.8	10.1
男女の平均勤続年数の差(年)	11.1	10.6	10.4
新入社員に占める女性の割合(%)	52.4	37.8	38.2
障害者雇用率(%)	2.4	2.6	2.4
年次有給休暇取得率(%)	48.7	52.2	60.6
男性育児休業取得率(%)	—	18.4	31.6

注) 各年度または年度末の実績値を掲載しています。  
女性管理職比率、男性育児休業取得率はサステナビリティ指標の対象会社、障害者雇用率はスズケンとスズケンジョイナス、その他の項目はスズケンの実績です。

## ■ グループ人財戦略の推進

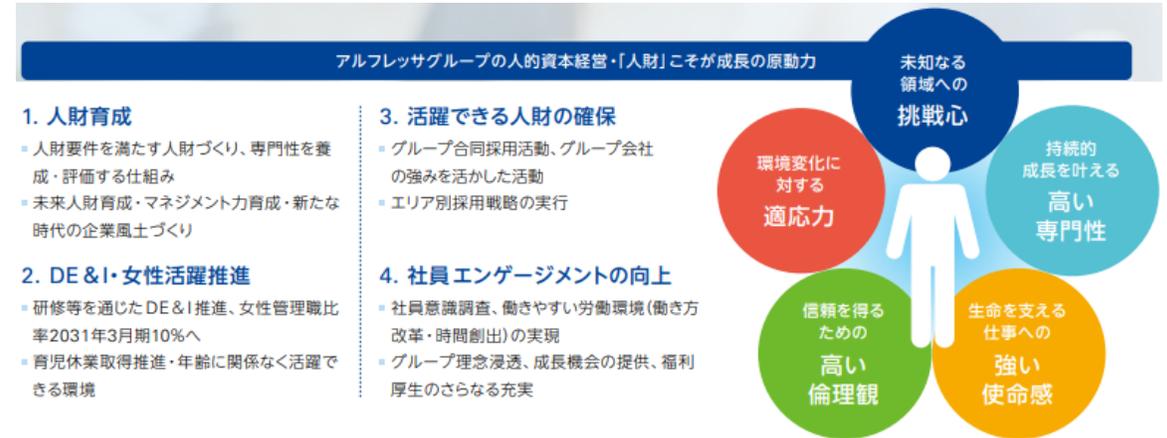
当社グループは、生産年齢人口が減少する中で「人財こそが成長の原動力である」という信念のもと、人財戦略を推進しています。5つの人財要件に基づき、環境変化に対応し中長期ビジョンを実現していく人財を育成するとともに、DE&I推進や働き方改革等によりグループ全体で活躍できる環境を整備しています。また、グループ横断での人財採用やタレントマネジメント等にも取り組み、社員エンゲージメントの向上を図っています。

## ■ 人財育成

求める人財要件として、未知なる領域への「挑戦心」、環境変化に対する「適応力」、信頼を得るための「高い倫理観」、生命を支える仕事への「強い使命感」、持続的成長を叶える「高い専門性」の5つを定め、目標に向かって協働する強い「個」の集団を目指しています。これら5つの求める人財要件を土台とした人財育成施策として、①「未来人財の育成（中長期ビジョンを実現するための『専門力・発想力』を備えた人財の育成）」、②「マネジメント力の育成（『私たちの未来』『なりたい姿』を描き実行力がある人財の育成）」、③「新たな時代への企業風土づくり（『多様で、不確実な時代』に対応できる人財の育成）」の3点に注力しています。専門力と発想力を備えた未来人財を育成するため、従来の研修に加え「コーポレート人財育成研修」や若手管理職向けの公募型研修を実施します。

組織を牽引する役員や管理職のマネジメント力の育成も重要な課題です。役員研修では経営者としての軸を定め意思決定力を強化、上級管理職研修ではありたい姿を実現するために問題解決や戦略策定を実践できる力を養成してきました。今後は女性管理職に特化した研修も実施し、俯瞰的な視座の獲得を支援していきます。

さらに、タレントマネジメントシステムを活用した人財データベースの構築により各社の人的資本を可視化するとともに、挑戦意欲のある人財に関するグループ各社間の人的交流や人財公募の制度化等を進めます。共に働く人々が働きがいを持っていきいきと活躍できる企業風土づくりに努めていきます。



## ■ DE&I・女性活躍推進

当社グループは、多様な人財を積極的に受け入れ、多様な働き方を選択できる環境を整え、多様な才能を大切にすることを「アルフレッサグループ ダイバーシティ方針」として掲げています。この方針のもと、各自の個性や才能を存分に発揮できる職場環境の実現に向けた取り組みをグループを挙げて進めています。多様性についての理解は一定程度浸透してきたため、25-27 中計では公平性と包括性の定着に注力していきます。2026年3月期には、仕事と介護の両立やダイバーシティマネジメントを主題としたダイバーシティフォーラムを開催します。また、グループ各社の自己申告制度において、仕事と家庭の両立に関する設問を追加するとともに、グループで働くすべての社員とその家族が利用できる、介護や育児に係る相談窓口を設置しました。

中でも女性活躍推進は重要なテーマです。2025年3月期のグループ全体の女性管理職比率が6.6%となり、2031年3月期には10%への引き上げを目指しています。その目標に向け、2020年3月期からは、女性社員の「リーダーになれる・なりたい」というマインドの醸成とありたい姿に近づくためのスキル獲得を主眼とした「女性リーダー候補育成研修」を実施しており、本研修の修了者が当社グループの女性管理職の約3割を占めるまでに至っています。

今後も当社グループは、性別を問わずすべての社員がチャレンジでき、個性と能力を発揮できる職場環境の構築に努めていきます。

## ■ 活躍できる人材の確保

新卒採用ではグループシナジーを活かして、採用が難航する地域を中心に仕事体験プログラム等を実施するとともに、新たに加わった事業セグメントの会社等においても多様な専門性の高い人財を獲得すべく、グループ一体となった採用活動を展開しています。25-27 中計ではキャリア人財の採用にも注力するため、採用ブランディングやイベント参画を行い、採用プラットフォームを構築するなど、多角的な人財確保策を積極的に行います。

働きがいのある職場環境を整備することで、優秀な人財が個性と能力を発揮し、継続的に就労できる企業グループを目指します。

女性活躍推進に関するデータ(グループ全体)

	2023.3	2024.3	2025.3
女性活躍推進*2			
女性役員の数*3(名)	7	7	6
管理職に占める女性の割合(%)	4.9	5.6	6.6
正社員に占める女性の割合(%)	32.5	34.7	36.5
新入社員に占める女性の割合(%)	63.7	63.4	63.2
女性社員の平均勤続年数(年)	11.8	11.5	11.8
男性社員の平均勤続年数(年)	18.7	17.9	17.7
女性と男性の社員の平均勤続年数の差異(年)	6.9	6.4	5.9

\*2 「女性役員の数」を除き、数値は正社員

\*3 取締役、監査役、執行役員および一部会社の理事を含む

グループ研修の実績(2025年3月末時点)

研修名と目的	対象者	参加人数	開催実績	研修時間	
取締役・執行役員研修	経営者としての軌の獲得・会社の意思決定力の向上	取締役・執行役員	15名程度	4回	66時間
AEP(Alfresa Group Executive Program)	次期経営者の育成	部長	15名程度	9回	70時間
ASPAC(Alfresa Group Study Program Abroad Course)	グローバルな思考・視点の醸成	支店長・課長～執行役員	15名程度	8回	60時間
ABS(Alfresa Group Business School)	次期経営幹部候補の育成	課長～若手支店長	20名程度	10回	70時間
女性リーダー候補育成研修	次期女性リーダーの育成	主任・係長クラスの女性および上長	40名程度	4回	41時間
女性営業職研修	女性営業職の課題に対する対策・検討	営業職の女性	270名程度	3回	68時間
ダイバーシティフォーラム	多様な人が活躍するための職場のダイバーシティを考える	育児休業取得者、育児休業取得希望者	40名程度	1回	48時間
ダイバーシティ動画研修	グループ全体でダイバーシティ促進	グループ連結対象会社の全役員、全社員	15,500名程度	2回	18時間
チャレンジ3年目セミナー	入社3年目社員の挑戦心を啓発	入社3年目社員	200名程度	8回	48時間
フレッシュメンバーズセミナー	グループ理念の共有など	新入社員	280名程度	17回	48時間
病院担当者研修	病院の変化にマッチした営業スタイルの確立	30代前半の病院担当者	15名程度	11回	54時間
DXリテラシー向上研修	DXの必要性・重要性を理解し、デジタル化に伴う業務変化に対応する	グループ公募	1,300名程度	2回	平均2時間
DXデータ活用塾	「デジタルによる業務変革」を担う人材の育成	データ分析・企画部門	40名程度	3回	12時間

2025年3月期研修費用(1人当たり金額\*) 30,547円

\*1 連結子会社社員対象

### ■ 社員エンゲージメント向上

2022年3月期よりグループ全社員（約15,500名）を対象に、エンゲージメント指標「eNPS<sub>SM</sub>\*4」を用いた社員意識調査を毎年実施しています。当社グループでは本調査を「共に働く人々との対話の機会」として捉えており、仕事や職場環境に関する経験について社員から忌憚のない意見を聴取しています。この調査では「人事関連数値だけでは見えてこない課題」も可視化でき、グループ各社に共有して施策立案・実施につなげています。その結果、社員エンゲージメントが向上し、22-24 中計期間で「eNPS<sub>SM</sub>」スコアがグループ全体で4.9ポイント上昇しました。

グループ共通の改善施策だけではなく、各事業会社が回答データの分析結果に基づいて、職場環境や各種制度の見直し、成長機会の提供による育成、DE&I推進の加速、職場の良好な人間関係の醸成といった自社固有の改善施策を実施します。これらの施策を通じて一層の社員エンゲージメント向上を図り、25-27 中計期間を通じて3.0ポイント以上の「eNPS<sub>SM</sub>」スコア上昇を図ります。

当社グループ全体が「すべての人に、いきいきとした生活を創造しお届けします」というグループ理念を体現し、「働き続けたい会社」、「働き続けられる会社」であり続けることが、生産性向上と持続的な企業価値の創出につながると考えています。当社取締役会によるモニタリングのもと、社員意識調査に基づく各種施策を推進し、共に働く人々がより良い仕事経験を得られる魅力的なグループとなるよう取り組んでいきます。

\*4 eNPS<sub>SM</sub> (employee Net Promotor Score) : 社員エンゲージメント指標

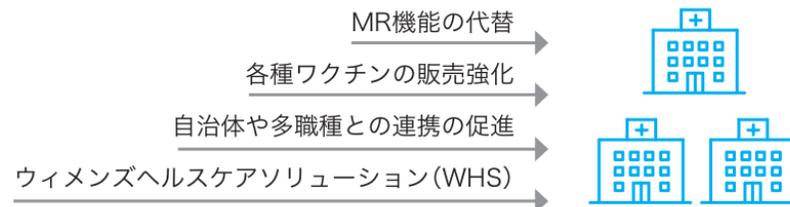
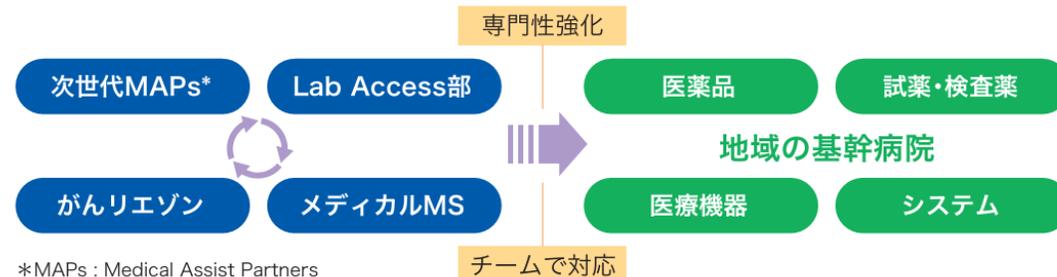
サステナビリティ重要課題	主な機会・リスク	2025年3月期の主な施策と結果	課題認識	25-27 中期経営計画の主な施策	SDGsとの関連
5 人財の活躍推進	<p><b>【主な機会】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人財の活躍とエンゲージメントの向上が、企業価値の向上につながる</li> <li>共に働く人々が個性や才能を存分に発揮できる環境の整備が、企業価値の向上につながる</li> </ul> <p><b>【主なリスク】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>採用難や人材流出・育成不足による業績の悪化</li> </ul>	<p><b>【主な施策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍推進のための研修等の実施</li> <li>多様な人財が活躍するために、仕事と家庭の両立支援に向けた理解促進・職場風土醸成</li> <li>ワーク・ライフ・バランス実現に向けた働き方改革・時間創出</li> <li>共に働く人々との対話の機会として実施した社員意識調査(エンゲージメント調査)と、その回答データの分析結果に基づく施策の立案・実行</li> </ul> <p><b>【主な結果】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職比率6.6%</li> <li>【健康経営優良法人2025】にグループ15社が認定(2024はグループ13社が認定)</li> <li>男性育児休業取得率62.7%(平均取得日数:46.5日)</li> <li>有給休暇取得率71.1%</li> </ul> <p>取り組みは【人財戦略】P50～P52を参照</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会変化に伴う育成・教育体系の更新</li> <li>専門性・スキルの高い人財の不足</li> <li>自律的キャリアビジョンの明確化</li> <li>経験を積み、チャレンジを促す風土</li> <li>さらなる女性活躍推進</li> <li>ミドル・シニア層の働きがい向上</li> <li>グループの強みを活かした人財活用</li> </ul>	<p><b>【多様な人財の育成・活躍】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5つの人財要件を満たす人財の育成</li> <li>活躍できる人財の確保</li> <li>ビジネスの変化に適應できるDX人財の育成</li> <li>タレントマネジメントシステムの活用による最大限の人財活用</li> </ul> <p><b>【社員の健康・働きがいの追求】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>仕事と家庭の両立支援の推進</li> <li>年齢に関係なく活躍できる環境の整備</li> </ul> <p><b>【社員のエンゲージメント向上】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社員が活躍できる環境、情報、機会の提供</li> </ul>	 

### 病院戦略

製薬企業から新しく発売される医薬品は、がん治療薬や希少疾患治療薬など高額なスペシャリティ医薬品が多くなっています。また、それらの医薬品は主に病院で投与されるため、病院市場が成長し続けています。当社グループでは、そのような病院市場でのニーズに応えるため、専門知識を有するMSの育成・教育に注力してきました。専門知識を有するMSがそれぞれの知識を活かしたチーム営業の強化を図っていきます。

### エリアマーケティング戦略

地域卸として、地元の中小病院や診療所とのつながりを大切にし、高い処方元カバー率を構築してきました。また、ヘルスケア・コーディネーターやエリアパートナーとして、自治体や多職種との連携を強化してきました。これらの強みを最大限活用し、減少するMRの機能を代替したり、各種ワクチンや医薬品の販売を強化していきます。また、婦人科領域に特化したウィメンズヘルスケアソリューション(WHS)の拡大にも取り組みます。



参考

#### 病院市場での プレゼンス向上を目指し、 専門人材によるチーム営業強化

これまでの中計で専門性を高める施策を行ってきました。2010年からの第1次中計では医療機器に特化した「メディカルMS」、第3次中計ではがん治療薬の専門性を高めた「がんリエゾン」、第5次中計では地域の基幹病院の医療全般に特化した「MAPs」、そして中計2027では病理検査室へのアプローチ強化のため「Lab Access部」を設立しました。これらの専門性を有するMSがチームとして対応することで新たな価値を創造していきます。

- 次世代MAPs**
  - 地域の基幹病院で行われる医療全般に精通したプロフェッショナル人材
  - 治療の前後で必要となる情報に幅広くアクセスし、チームの販売機会を創出
- がんリエゾン**
  - がん治療薬の取り扱いの拡大に向けて情報提供活動の一層の強化
  - がん治療薬に関する高い専門性を習得し新薬や情報フィーの獲得を目指す

- Lab Access部**
  - 病理検査室へのアプローチ強化のためがん領域に特化した新組織を設立し、営業体制を強化
- メディカルMS**
  - 伸長する医療機器市場を取り込むためMAPsやがんリエゾンとの連携促進
  - 病院で使われる高度な医療機器の取り扱いを拡大し、安定した利益を確保



病院市場におけるさまざまな価値提供により、安定した収益の確保を追求

## 研修体系（よんやくアカデミー）

最新の医薬品情報や流通管理、各種法令など医薬品卸としての専門性を深めることに重点を置き、幅広い分野を体系的に学べるプログラムを提供しています。新入社員からシニア社員まで、段階に応じた研修を通じて、医療の安全・安心を支えるスペシャリストを育成しています。

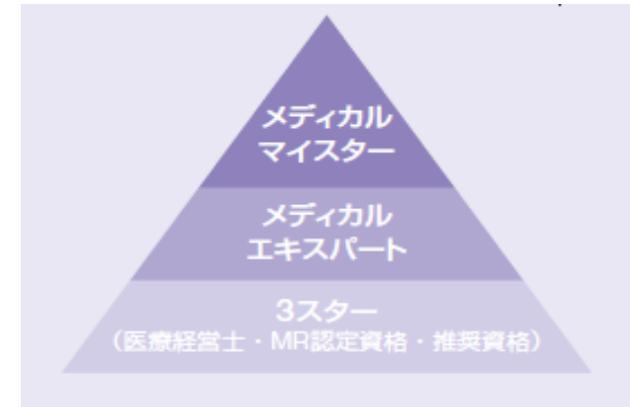


## メディカルマイスター制度

「メディカルマイスター制度」は、疾患や治療薬の専門知識を、より広く、より深く身につけ、医師と領域専門MRを繋ぐことを目的に2023年より開始した社内認定制度です。

3スター（医療経営士・MR認定資格・推奨資格）取得を前提に、特定疾患の研修カリキュラムを修了したMSを疾患ごとにメディカルエキスパートとして認定しています。さらに、複数の認定を受けたMSを「メディカルマイスター」と称しています。

アンメットメディカルニーズに対応し、医療関係者の方々と共に患者さんのQOL向上に貢献できる人材の育成を目指しています。



## 自己啓発制度

### ① 資格取得奨励制度

各種検定や認定、国家資格に至るまで様々な分野における資格取得を応援し、業務に直結する知識や技能を高めることにより、職務遂行能力の底上げを図っています。

### ② 通信教育講座

資格取得や高い専門知識の習得を目的とし、能力開発やリスキリングの機会を提供することで、従業員自らが描くキャリアデザインを促進しています。

## 職場環境整備と従業員エンゲージメント

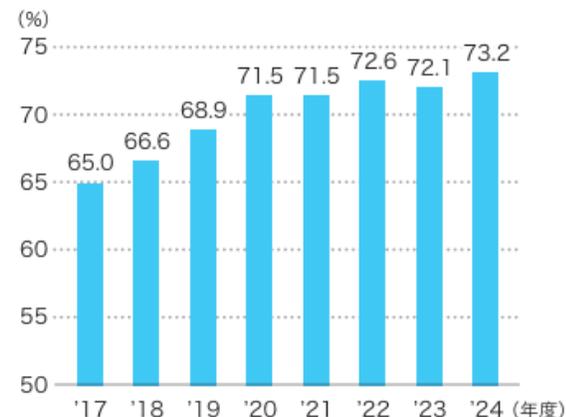
### 健康経営

従業員の健康保持・増進は会社の重要な経営課題の一つです。健康意識を高める取り組みとして、(株)バイタルネットでは健康保険組合とともに毎年3カ月間のウォーキングキャンペーンを実施したり、健康測定機器の体験会を開催するなど生活習慣病などの予防に努めています。また、毎年ストレスチェックを実施しメンタルヘルス対策を講じるとともに女性特有の健康課題に関するセミナーを開催しヘルスケアリテラシーの向上に努めています。さらに本人や周囲の人々の健康のために禁煙を推奨し、非喫煙かつ健康増進に取り組む従業員に「健康増進手当」を支給しており、さらに受動喫煙予防キャンペーンなどの実施により、2020年度以降、非喫煙者率は70%を超えています。このような取り組みの結果、(株)バイタルネットと(株)ケーエスケーは、「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に認定されています。



体験会の様子

■ 非喫煙者率((株)バイタルネット)



### 従業員エンゲージメントの向上

バイタルケーエスケー・グループでは、2023年度よりグループ全従業員の約83%を占める(株)バイタルネット、(株)ケーエスケー、および薬局事業4社でエンゲージメント調査を実施しています。当調査の実施により、各社の従業員が好意的に捉えている部分と、課題に感じている部分が、属性やエリア別に明確になりました。また、経年での比較が可能になったことで、各種施策の効果検証も容易となりました。これらの調査結果は、各社の経営幹部間で迅速に共有し、さらなるエンゲージメントの向上のための具体的な対応策の立案や人事制度改革などに活用しています。そして2025年度からは、新たに調査対象会社を拡大して実施することにしました。当社は、従業員の会社に対する愛着心や思い入れの度合いであるエンゲージメントを一層高めていくことを経営の重要課題の一つと考えています。今後も真摯かつ誠実に従業員と向き合いながら、職場環境の改善と組織力のさらなる向上に努めていきます。



(株)バイタルネットと(株)ケーエスケーは「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に認定

### ○フォレストグループ健康宣言

- ・ 私たちはフォレストグループ健康宣言を発出し、社員の健康増進とワーク・ライフ・バランスを推進していきます。  
(健康宣言)  
「基本理念『人々の健康に関わる<不>の打開』を社会に誓ったわれわれは、社員・家族と会社が一体となって、健康で明るくイキイキとした職場づくりに取り組むことを、ここに宣言します。」

### ○健康経営推進体制の構築

- ・ フォレストグループでは、社員が健康で生き生きと働くことのできる環境を目指し、健康経営責任者のもと健康経営を推進しています。各事業所の衛生委員会では、職場環境の改善や課題の共有を行います。また、各県ごとの担当者が受診から二次検診の受診までをサポートし、病気の早期発見・早期治療につながるよう努めています。

### ○健康経営優良法人認定

- ・ 株式会社フォレストホールディングスと株式会社アステムは、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する『健康経営優良法人2025（大規模法人部門）』に6年連続で認定されました。今後も社員の健康保持・増進につながる取り組みを継続的に行い、さらなる健康経営の発展を目指してまいります。

### ○主な取組

- ・ 社員向け健康セミナー・疾患啓発の開催
- ・ 健康診断の充実と受診率の向上
- ・ 禁煙の促進
- ・ ストレスチェックの実施・メンタルヘルス相談窓口の設置



役員報酬 取締役（監査等委員であるものを除く）の個人別報酬は、指名報酬委員会の審議を経て、取締役会で決定しています。

### 基本的な考え方

- 報酬は、取締役の職務内容、責任の程度、業績貢献等を総合的に勘案し、公正かつ合理的な基準に基づき決定すること。
- 当社の中長期的な企業価値向上の観点から、固定報酬（基本報酬）および業績連動型報酬、株式報酬等を適切に組み合わせること。
- 独立性・透明性・客観性が高く、当社のステークホルダーに対する説明責任を果たすことができる内容であること。

### 報酬水準

- 報酬の水準は、外部調査機関のデータを活用し、時価総額が同規模の企業群や類似業種をピアグループとして、役位ごとの報酬水準の調査・分析を行い、指名報酬委員会において妥当性を検証した上で、取締役会の決議により設定します。
- 当社の経営環境や外部環境の変化等に応じて、適宜見直しを行います。

### 報酬構成

- 取締役（社外取締役を除く）の報酬は、右記の通り、代表給、監督給、執行給の3つに区分します。なお、社外取締役については、その職務に鑑み、固定報酬のみを支払うこととしています。

代表給	代表権を有する者に固定額を金銭で毎月支給します。
監督給	経営監督に対する報酬として固定額を金銭で毎月支給します。
執行給	業務執行に対する報酬として、固定報酬、業績連動報酬の賞与(STI)、株式報酬(LTI)を支給します。また、報酬の構成割合については、固定報酬65～75%：賞与15～20%：株式報酬10～15%となるように設定します。
固定報酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 役位に応じた固定額を金銭で毎月支給</li> </ul>
賞与 (STI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 当事業年度の業績・評価に応じた金銭による業績連動報酬</li> <li>• 指標として営業利益、ROE、従業員エンゲージメントの3項目</li> <li>• 割合は50：25：25とし、役位に応じた基準額の0～200%の金額を評価後（翌年6月）に一括支給</li> </ul>
株式報酬 (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との価値共有を進めることを目的として、役位に応じて譲渡制限付株式 (RS) を支給</li> </ul>

### 報酬の決定方法等

役員報酬については、取締役（監査等委員であるものを除く）と監査等委員である取締役を区別し、それぞれの総枠を取締役（監査等委員であるものを除く）は年額5億円以内（うち社外取締役分は年額50百万円以内）として、監査等委員である取締役は年額1億円以内として、2025年6月27日開催の第77回定時株主総会において決議しています。

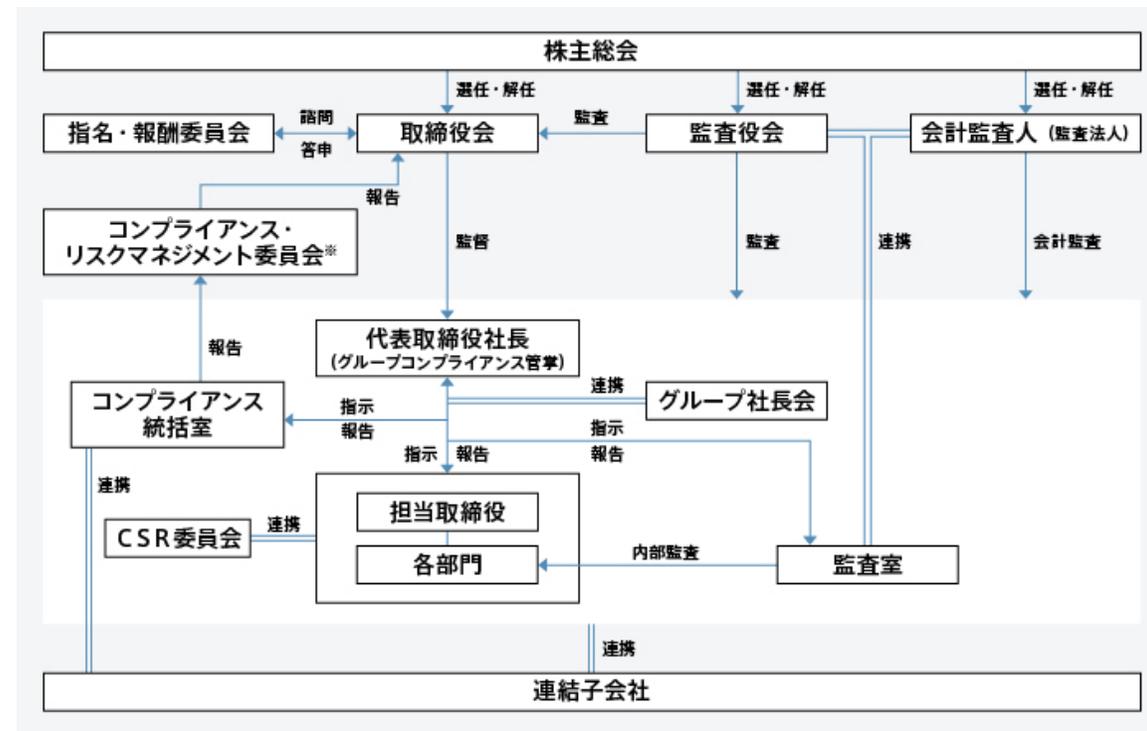
## 役員報酬関連

当社は2016年6月13日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬などにかかる決定方針を決議しています。取締役の報酬の決定については、「取締役・執行役員・参事評価内規」「取締役・執行役員・参事処遇内規」に基づき、全社業績指標と担当部門業績指標を用いた、総合的な業績評価を実施しています。また、客観性・透明性を確保するため、取締役会の諮問機関であり、社外取締役が委員の過半数を占める「指名・報酬委員会」にて審議のうえ、その意見を尊重し、取締役会にて決議しています。報酬体系は、「固定報酬」と「業績連動報酬」の2区分を設けており、取締役最高顧問および社外取締役を除く全取締役で同一としています。報酬の比率は、業績連動報酬を高く設定し、業績結果を反映しています。

## 取締役会の役割と構成について

当社の取締役会は、経営方針や法令で定められた事項、またその他経営に関する重要事項を検討および決定するとともに、業務執行状況の監督機関として、監査役出席のもと原則毎月1回の定時取締役会と、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。なお、当社取締役には主要な連結子会社の代表取締役等が就任しており、情報の共有を図っています。また、当社は経営の意思決定・監督の機能と、業務執行の機能を明確に分離することを目的とした執行役員制度を設けるとともに、メディパルグループのガバナンス体制の整備・向上を図ることを目的として、主要な連結子会社の実務責任者を当社の執行役員に任命し、定期的に情報交換、協議、検討を行うことにより、より一層緊密な体制の構築と一体感をもった運営に努めています。

さらに、メディパルグループの経営活動の円滑な推進を目的とし、諮問事項を検討する会議として、当社代表取締役、取締役ならびに社長の指名する連結子会社の代表取締役等をもって構成する「グループ社長会」を原則として毎月1回開催し、メディパルグループの経営戦略の共有化と課題解決に向けた審議・検討を行っています。



※2025年4月1日付でコンプライアンス委員会から名称変更しました。

・当社グループは2022年4月、グループ一体でサステナビリティ経営を推進していくために、社長直轄の「サステナビリティ委員会」を設置しました。当委員会が中心となってグループ各社と連携することで、グループ全体のサステナビリティ活動を推進します。サステナビリティ委員会は、人事担当の執行役員を委員長とし、管理部門の本部長および各事業本部の本部長やグループ各社を管轄する主管部署長によって構成され、原則年1回以上開催することとしています。

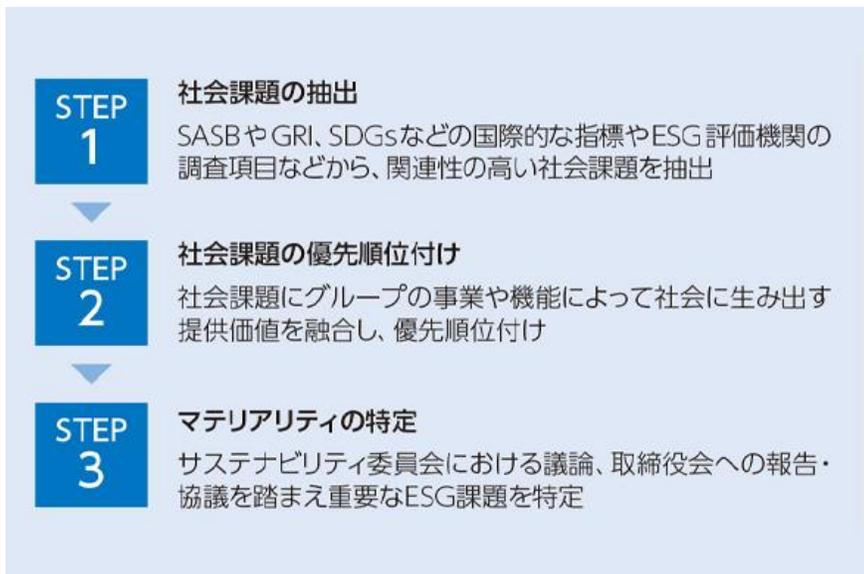
多様な事業を展開する当社グループが対応すべき社会課題や、グループにおけるサステナビリティ活動、ESG重要課題（マテリアリティ）に対応した数値目標について検討し、進捗をモニタリングしています。委員会の協議内容は取締役会に報告しています。

・また、取締役会では、当社グループにおけるサステナビリティ課題について意見交換を行い、グループ全体のサステナビリティ活動の実践を監督しています。



- ・スズケングループは、ESGを新たな価値創造を支える基盤であると考え、その取り組みの強化に努めています。バリューチェーン全体を見渡して事業に関わる情勢の変化や社会動向を踏まえ、「事業機会の拡大」と「経営基盤の強化」の観点からマテリアリティを特定しています。
- ・なお、特定後も、SASBやGRIなどの国際基準、ESG評価機関の評価項目、ステークホルダーの意見などを参考に、定期的に見直すこととしています。
- ・2022年度にはマテリアリティの見直しを実施するとともに、対応するKPIおよび数値目標を設定しました。これらの指標を設定することで取り組みの進捗管理を的確に行うことが可能になります。それによって、グループ一体でのサステナビリティ活動の展開を加速するとともに、事業の推進力へとつなげていきます。
- ・また、新たな価値を創造し続け、持続的に成長していくために、社会の変化に応じて新たな取り組みも推進していきます。

### ESG 重要課題（マテリアリティ）の特定プロセス



### ESG 重要課題における考え方・主な取り組みとSDGs

	ESG重要課題 (マテリアリティ)	スズケングループにおける 主な取り組み	KPIと数値目標・ 2022年度の実績	関連するSDGs	関連する中期経営計画の舟子
E Environment 環境	●環境保全の取り組み 環境関連法令を遵守し、 環境負荷の低減に取り組みます。	●CO <sub>2</sub> 排出量の削減 ●廃棄物の適切な管理・リサイクル ●再生利用の推進	●CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope1+2) 2030年度 2020年度比 <b>40%</b> 削減 (2020年度実績: 87,561 t-CO <sub>2</sub> )	12 13	●緑字 ヘルスケア流通改革 ●赤字 スマートロジスティクス ●黄字 デジタルヘルスケア
	●医療・ヘルスケア分野における 社会コストの低減 事業活動を通じて、地域社会と協働した 社会コスト低減に取り組みます。	●医薬品廃棄物の削減 ●流通在庫の最適化 ●廃棄物の解消 ●製造コストの削減 ●医療従事者や患者・家族の負担軽減	●女性管理職比率 2030年度 <b>20%</b> 以上 (2022年度実績:10.1%)	5 8 9 10 11 17	●緑字 ヘルスケア流通改革 ●赤字 アジア(中国・韓国)事業の再構築 ●赤字 スマートロジスティクス ●黄字 デジタルヘルスケア
S Social 社会	●安心・安全かつ安定的な 医薬品流通 社会インフラとしての使命を果たし、 品質向上と機能拡大に取り組みます。	●トータル・トレーサビリティによる 品質管理 ●グローバル基準の品質管理 ●顧客への対応 ●デジタル技術を活用した顧客支援 サービスの創出	●男性育児休業取得率 2025年度までに <b>100%</b> を目指す (2022年度実績:31.6%)	5 8 9 10 11 17	●緑字 ヘルスケア流通改革 ●赤字 アジア(中国・韓国)事業の再構築 ●赤字 スマートロジスティクス ●黄字 デジタルヘルスケア
	●グループ人材育成 ●多様で柔軟な働き方の実現 グループの重要な資本である人材の育成に注力し、 人材の確保・企業競争力強化に取り組みます。	●ダイバーシティの推進 ●グループ一体での人材育成 ●働き方改革への取り組み ●従業員・家族の健康増進	●地域社会への貢献 地域特性に応じた事業活動を通じて、 地域社会における課題解決に取り組みます。	●地域包括ケアシステムへの取り組み ●グループ協業による地域社会への 取り組み ●社会貢献活動*	●緑字 地域医療介護支援 ●黄字 ヘルスケア製品開発
G Governance ガバナンス	●グループガバナンス ●コンプライアンス ●リスクマネジメント ステークホルダーからの信頼を高め、 継続かつ健全な発展に取り組みます。	●グループガバナンス・コンプライ アンス体制の強化 ●コンプライアンス最上位の意識醸 成	●コンプライアンス研修 受講率 毎年 <b>100%</b> 必須 (2022年度実績:100%)	16	●緑字 戦略の実現に向けた仕組み One Team の推進 事業管理の強化

\* 詳細はスズケンホームページのサステナビリティページをご覧ください。(https://www.suzuken.co.jp/csr/)

### ■ 責任ある調達

当社グループは、グループ理念や「サステナビリティ基本方針」に基づき、サプライチェーン全体におけるサステナビリティへの取り組みを推進しています。2024年4月に「アルフレッサグループ調達方針」を策定し、責任ある調達を実現するための基本的な考え方を明確にするとともに、活動基盤を構築しました。さらに、サプライヤーと協力しながら持続可能な調達を推進するため、2025年4月には「アルフレッサグループ調達ガイドライン」を策定し、「アルフレッサグループ調達方針」を具体的な行動につなげるための指針としてサプライヤーに提供しています。

 アルフレッサグループ調達方針  
<https://www.alfresa.com/csr/esg/social/customer/procurement-policy/>

 アルフレッサグループ調達ガイドライン  
<https://www.alfresa.com/csr/esg/social/customer/procurement-guidelines/>

### ■ 医薬品の責任ある情報提供活動またはマーケティング

当社グループでは、医療用医薬品の販売情報提供活動について、各種規制要件や社内規程を遵守することが重要であると認識しており、厚生労働省が制定した「医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン」（以下、ガイドライン）に基づき、適正な販売情報提供活動を推進しています。医薬品等製造事業を展開するアルフレッサファーマ（株）の管理本部では、厚生労働省のガイドラインおよび日本製薬工業協会が定める「製薬協コード・オブ・プラクティス」に則り、販売情報提供活動の資材等を審査・承認する体制を構築しています。この体制は販売情報提供活動の担当部門から独立しており、法務、薬事、安全性、コンプライアンス等に関する部門で構成しています。販売情報提供活動に使用する資材等は、科学的・客観的な根拠に基づいた正確な情報であるか、関連する規制や社内規程等を遵守しているかについて、厳正な審査、承認を行っています。販売情報提供活動の担当者は、社内審査において適切と認められた資材等に沿って、科学的・客観的な根拠に裏付けられた正確な情報をもとに、販売情報提供活動を行っています。なお、販売情報提供活動の担当者には定期的な教育研修等を実施しています。

### ■ 人権の尊重

「アルフレッサグループ人権方針」に基づき、事業活動において影響を受けるすべての人々の人権を尊重し、人権への負の影響が発生した場合には原因の調査を行い是正措置を講ずるとともに、再発防止策を含む継続的改善に取り組んでいます。また、「アルフレッサグループ調達方針」に沿って、すべてのサプライヤーと連携し人権に配慮した安全で安心な商品の提供に努めています。こうした取り組みは、グループ理念の浸透を図ることを目的としており、その一環としてグループ理念ポスターを障害福祉サービス入所者の皆様に作成していただきました。この取り組みは、障がい者の方々が持つ多様な能力を最大限に活かし、共に働く環境を整えることを目指しています。

 アルフレッサグループ人権方針  
[https://www.alfresa.com/csr/esg/social/human\\_rights/](https://www.alfresa.com/csr/esg/social/human_rights/)

### ■ 人権デュー・ディリジェンスの実施

当社グループは、「人権デュー・ディリジェンス」を推進し、事業活動に関連する人権侵害リスクを特定・評価するプロセスを導入しています。このリスクマップに基づき、2024年に特定したパワーハラスメントやカスタマーハラスメントといった人権リスクに対して、定期的な教育・研修プログラムを実施し、相談窓口を設置して問題を報告できる体制を整備しています。なお、「カスタマーハラスメント」については2025年3月期中に当社およびグループ各社で、対応フローおよび規程を制定し、社員等を守るための取り組みを行いました。

こうした特定リスクへの対応に加え、人権尊重の取り組みをグループ全体で継続的に推進するための体制整備も進めています。また、グループサステナビリティ推進委員会では、年2回、人権に関連するテーマを共有・審議し、活動の進捗を取締役会に報告し、必要に応じて改善策を講じています。また、社内だけでなくサプライチェーンにおける人権問題にも対応するため、苦情処理メカニズムを構築し、人権侵害被害者からの申し立てに基づき、適切な是正策や法的措置を講じています。さらに、グループ各社においても、コンプライアンス研修を通じた啓発活動や人権・ハラスメントに関する相談窓口の設置を通じて、負の影響の防止・軽減・救済に向けて取り組んでいます。

サステナビリティ重要課題	主な機会・リスク	2025年3月期の主な施策と結果	課題認識	25-27 中期経営計画の主な施策	SDGsとの関連
<b>6</b> コンプライアンス	<b>【主な機会】</b> ・コンプライアンスの徹底による、ステークホルダーからの信頼度・企業価値の向上 <b>【主なリスク】</b> ・法令違反や不正行為による、社会的信用の失墜と企業価値の毀損	<b>【主な施策】</b> ・コンプライアンス教育の実施 ・グループコンプライアンス・リスクマネジメント会議の開催 ・各種コンプライアンス関連の社内規程の整備 ・人権デュー・ディリジェンスの実施と、特定リスクに対する対応策の検討 <b>【主な結果】</b> ・社内教育研修をはじめとした全社員へのコンプライアンス意識の浸透 ・コンプライアンス専門部署・専用相談窓口設置等の推進体制の強化 ・コンプライアンス統括室を中心として、グループ横断的な体制の構築と推進 取り組みは【コンプライアンス・リスクマネジメント】P.74～P.77を参照	・全社員のコンプライアンス意識を高める、教育・研修のさらなる質の向上 ・リスク評価と管理プロセスの高度化 ・法令を遵守するための社内規程の整備 ・全社的なコンプライアンス意識の浸透とガバナンス体制の強化 ・リスクを的確に把握し、対応するためのリスク管理体制の強化	<b>【法令遵守】</b> ・法令遵守体制の整備・運用 ・不正行為防止に向けた内部統制の強化 <b>【人権尊重】</b> ・人権デュー・ディリジェンスの継続的な実施と深化 ・ハラスメント防止教育の適切な実施 <b>【社員の行動規範の遵守】</b> ・適切なコンプライアンス教育の実施 <b>【取引先との公正・適正な取引】</b> ・下請法等関連法令の遵守 ・調達ガイドラインによる適正なサプライチェーンの構築	10 16 

## コンプライアンス

### マネジメント体制

当社グループでは、すべての会社でコンプライアンスリーダーを指名し、コンプライアンス推進体制を確立しています。また、コンプライアンス浸透に向けた取り組みとして、グループ全役員・従業員を対象に年3回、動画視聴によるコンプライアンス研修を行っています。この研修により、気づきや学びを促し、職場で自発的にコンプライアンスについて話し合える環境づくりに取り組んでいきます。

### 内部通報制度についての取り組み

当社グループならびに当社グループ役員および従業員についての法令等に違反する行為等に関する内部通報への適切な対応の仕組みを定めることで、法令等違反行為の早期発見と是正を図ります。

### 個人情報保護についての取り組み

個人情報の保護を事業運営上の最重要事項と位置づけ、当社グループで業務に従事するすべての者に個人情報保護の責任を認識させます。また、個人情報保護に関する法令や社内規程等を遵守し、個人情報を正確かつ安全に取り扱うことにより、ステークホルダーの信頼に応えます。

### 腐敗防止への対応

公職選挙法や政治資金規正法などの関係法令を遵守し、政治・行政との癒着というような誤解を招きかねない行動を厳に慎み、健全かつ透明な関係を保ちます。また、医薬品産業のグローバル化に伴い、国内法だけでなく、米国海外腐敗行為防止法（Foreign Corrupt Practices Act）や英国の Bribery Act2010 をはじめとする汚職防止のための法令・ルールの趣旨を理解し、遵守します。

### 反社会的勢力への対応

反社会的勢力や団体に対しては「金を出さない」「利用しない」「恐れない」を基本原則として常に姿勢を正し、「暴力には屈しない」という強固な信念のもとに行動します。また、警察・弁護士等との連携を図り事案の未然防止、早期解決を図ります。

### 内部統制

当社は、会社法および会社法施行規則ならびに金融商品取引法に基づき、基本方針を定めています。基本方針に基づく内部統制システムの整備状況は絶えず評価し、必要な改善措置を講じるほか、この基本方針についても、経営環境の変化等に対応して不断の見直しを行い、一層実効性のある内部統制システムの整備に努めます。

### コンプライアンス 基本方針

- ① 社会（地域）貢献
- ② 公正で適正な取引および安全なサービスの実現
- ③ 適時開示および個人情報保護
- ④ 健全な職場環境の確立
- ⑤ 反社会的勢力との関係断絶

### コンプライアンス綱領（要約）

#### 法規範の遵守と良識ある企業活動

- 国内外の法令の遵守、社会規範の尊重
- 独占禁止法の遵守、適正な販売活動
- 海外腐敗行為防止法（FCPA・BA）や汚職防止のための法令・ルールの遵守
- 人権の尊重と差別の禁止
- 知的財産権の保護
- 個人情報保護

#### 社会と共に

- 企業市民として社会への貢献と社会の発展に寄与する
- 防災・災害対応力強化により人命尊重と危機管理物流など事業継続計画（BCP）の整備
- 政治・行政との健全な関係維持
- 反社会的勢力との関係断絶
- 環境に関する条約・法令の遵守と環境保護の取り組み強化

#### お客様と共に

- 商品の適切な品質管理と安全性の確保
- 医薬品など商品の適切な情報提供の実施と適正使用の推進
- 公正かつ自由な競争を確保した適正な販売活動と適正取引

#### 従業員と共に

- 安全かつ健全な職場環境の構築と維持
- 職場のハラスメント（セクシャル、パワー、ジェンダー等）の防止
- 従業員への教育の充実
- 内部通報制度の充実

#### 株主・投資家との関係

- 適切な情報開示と経営の透明性の確保
- 株主・投資家との建設的な対話
- インサイダー取引の禁止および防止

## プライバシー・ステートメント

株式会社メディopalホールディングスは、医療と健康、美の領域で国内最大の流通事業を展開していく上で、適用される法令、国が定める指針、その他の規範、本プライバシー・ステートメントおよび当社が定める『株式会社メディopalホールディングス個人情報取扱規則』に基づいて、個人を識別または特定できる情報（以下「個人情報」という。）を取扱います。

### 1. 収集・利用

株式会社メディopalホールディングスが個人情報を収集し、また利用する場合には、次のとおり行います。

- (1) 利用目的が明らかな場合を除き、利用目的を明示します。
- (2) 情報提供者本人の同意を得られた場合を除き、収集する個人情報は利用に必要な範囲とします。
- (3) 予め通知または公表した目的以外の用途に利用いたしません。

### 2. 第三者への提供または開示

次の場合を除き、株式会社メディopalホールディングスは保有する個人情報を第三者に提供または開示いたしません。

- (1) 情報提供者本人からご同意をいただいた場合
- (2) 法令等の規定に従い、提供または開示する場合
- (3) 個人情報保護法に基づいて株式会社メディopalホールディングスが定める『株式会社メディopalホールディングス 個人情報取扱規則』の規定または手続に則って提供または開示する場合
- (4) 業務を円滑に進めるために、業務を委託し、またはシステム等の発注などを行う場合に、その委託先等に対し業務に必要な範囲内で個人情報を提供または開示する場合

### 3. 委託先等の管理

2. (4) に基づき、第三者に株式会社メディopalホールディングスが保有する個人情報を提供または開示する場合には、提供または開示を受ける委託先等と機密保持契約を締結するなどの然るべき処置を講じます。

### 4. 安全管理

株式会社メディopalホールディングスは、保有する個人情報への不正アクセス、個人情報が記録された媒体の紛失、破壊、改ざん並びに漏洩等を防止するために、必要で合理的な安全管理策を講じるとともに、問題が発生した場合は適切な是正措置を講じます。

### 5. 情報提供者本人からの要求に対する対応

本プライバシー・ステートメントおよび株式会社メディopalホールディングスが保有する個人情報の照会、修正等については、『個人情報に関するお問い合わせ』窓口までご申請いただければ、『株式会社メディopalホールディングス 個人情報取扱規則』によってすみやかに対応いたします。

### 6. 継続的改善

株式会社メディopalホールディングスは、個人情報保護に関する管理規定及び管理体制を整備し、取締役、監査役、および全ての従業員が徹底して運用するとともに定期的な見直しを行い、個人情報保護の継続的な改善に努めます。

2005（平成17）年 4月1日制定

2009（平成21）年10月1日改定

2025（令和 7）年 7月1日改定

株式会社メディopalホールディングス  
代表取締役社長 渡辺 秀一

<メディopalホールディングスWebサイトに掲載>

## ■ 基本方針

当社は、ディスクロージャーポリシーに則って、透明性・公平性・継続性・適時性・双方向性を確保したタイムリーな情報を公開しています。また、諸法令や適時開示に関する規定等に該当しない情報についても株主・投資家の皆様が当社を理解する一助となると判断した情報は、適切な方法により積極的かつ公平に公開しています。

## ■ 体制

情報公開の一貫性や統一性を確保するため、当社では、情報開示部門（コーポレートコミュニケーション部）を主管する情報取扱責任者を設置し、代表取締役と情報開示部門を情報公開に係る当社の役職員と定めています。情報開示部門は社内の関連部門と連携し、株主・投資家の皆様との建設的な対話に必要な情報を収集します。また、「フェア・ディスクロージャー・ルール」で定める重要情報の公開については、代表取締役、情報取扱責任者、情報開示部門長（コーポレートコミュニケーション部長）等から構成される開示委員会で審議し、必要に応じて取締役会に付議しています。

## ■ 株主や投資家との対話の実施状況等（2025年3月期）

面談や説明会等を通じて株主や投資家等の皆様から幅広くご意見をいただいています。  
いただいたご意見は、引き続き検討し、様々な取り組みに反映していきます。

アナリスト・  
機関投資家  
との個別面談

109回

社長、担当役員、広報IR部門が対応し、主にグロース、GARP、およびバリューの投資スタイルの国内外の投資家（ファンドマネージャー、アナリスト、ESG担当、および議決権行使担当）とオンライン形式も含め面談を行っています。

海外IR

2回

定期的に海外の機関投資家を訪問しています。また、証券会社が主催する海外の機関投資家向けカンファレンスが開催される場合には、積極的に参加しています。



IRに関する活動状況はコーポレートガバナンス報告書も  
ご参照ください。

[https://www.alfresa.com/ir/pdf/co\\_governance\\_jp.pdf](https://www.alfresa.com/ir/pdf/co_governance_jp.pdf)

## ■ 株主や投資家との対話の実施状況等（2025年3月期）

株主や投資家等との対話の主なテーマ、関心事項

主なテーマ	関心事項
業界環境と事業戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療用医薬品等卸売事業を中心とする事業セグメントごとの市場環境と今後の見通し</li> <li>トータルサプライチェーンサービス<sup>(4)</sup>に関する取り組み</li> <li>再生医療 サプライチェーンやヘルステック<sup>(10)</sup>等の新規事業の状況</li> <li>投資計画の進捗状況</li> </ul>
財務資本戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>政策保有株式の縮減状況、見通し</li> <li>資本効率のさらなる改善に向けた財務資本戦略の考え方</li> <li>株主還元の考え方</li> </ul>
コーポレートガバナンスをはじめとするESGの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスを最重要とする企業風土の醸成に向けた取り組みの進捗状況</li> <li>CO<sub>2</sub>排出量削減に向けた取り組み状況</li> <li>取締役会の運営状況</li> <li>人的資本投資やダイバーシティへの取り組み状況</li> </ul>

- コーポレートコミュニケーション部より、随時社長および担当役員に報告
- 経営陣に月次で報告
- 四半期に一度、取締役会に報告 (IR 活動状況全般、株価・出来高、資本コスト等も併せて報告)

### 〈株主や投資家等からのご意見(例)〉

- ROE改善に対する取り組みをさらに強化してほしい
- 成長事業、新規事業の進展を期待する
- 投資で期待される効果について、時間軸も示してもらえると期待感が増す
- 新規事業は時間がかかると思うが、KPIを通じて進捗を管理してほしい
- 人的資本に関する開示のさらなる充実を期待する
- 独占禁止法事案の再発防止策は、是非とも継続して実施してほしい

### 対話やフィードバックを踏まえて取り入れた事項

- 株主・投資家等のご意見を、「25-27 中期経営計画」や各種施策に反映
- 中長期ビジョンの進捗、「22-24 中期経営計画」の成果を決算説明会資料にて記載
- 株主・投資家等の関心事項、要望事項について統合報告書等に反映

### 〈上記の実例〉

ご意見	対応
 大規模な金庫株保有は賛成できない	2025年3月、消却前の発行済株式総数に対する5.7%相当の自己株式を消却
 役員報酬では株式報酬の割合を増やしてほしい	2026年3月期より役員報酬体系の見直しを行い、株式報酬の割合を増やすとともに、株式報酬ではESG外部評価や社員エンゲージメントスコアを考慮
 役員報酬に非財務(ESG)のKPIも導入してほしい	
 専門用語が分かりにくい	Webサイトに用語集を掲載 <a href="https://www.alfresa.com/glossary/">https://www.alfresa.com/glossary/</a>

## ステークホルダーエンゲージメント

バイタルケーエスケー・グループでは、未来価値創造に挑み続けるグループへと進化することで持続的な成長を目指しています。その実現に向けて、サステナビリティ基本方針に沿ってステークホルダーの皆様と対話を行い、価値を共に創造していくことが重要であると考えています。

ステークホルダー	主な活動・対話機会	活動実績例	事業活動への反映
お客様	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業活動</li> <li>Webサイト、ソーシャルメディア</li> <li>展示会、イベント</li> <li>BCP(事業継続計画)の整備</li> </ul>	<b>■BCP(事業継続計画)の整備</b> 大規模地震などの自然災害発生時に、従業員の生命・身体の安全を確保しつつ、医薬品の安定供給に支障をきたさないよう、具体的な被害など結果事象を想定した実効性のあるBCPおよびBCPマニュアルを策定し、非常時においても主たる事業である医薬品卸売業の社会的使命が果たせるよう取り組んでいます。	当社グループでは、サービスに携わるすべての部門が、お客様の課題を理解し、ご満足いただけるサービスを提供することに加えて、丁寧なコミュニケーションによって、お客様との信頼関係を築くことを目指しています。
お取引先様	<ul style="list-style-type: none"> <li>日々の購買慣行におけるお取引先様対応</li> <li>サプライヤー様通報窓口設置</li> <li>仕入先様への説明会やアンケートの実施</li> </ul>	<b>■GDP体制の整備</b> 2023年10月にGDP統括部を新設しました。GDPガイドラインに準拠したグループ統一の品質マニュアルと業務手順書に則って、医薬品卸売事業に携わる全従業員を対象に、継続的に研修を実施することで、適正流通を保ち、安全・安心に医薬品をお届けできるよう取り組んでいます。	当社グループでは、サプライヤーの皆様と公平・公正でオープンな取引を目指しております。お取引先様の声は調達部門だけではなく、関係部門とも共有し、自社だけでなく、サプライチェーン全体で経済的価値、社会的価値の向上を目指しています。
株主・投資家様	<ul style="list-style-type: none"> <li>証券アナリスト・投資家様向け説明会</li> <li>国内外証券アナリスト、投資家様とのミーティング</li> <li>株主総会</li> <li>Webサイト(IR情報・サステナビリティ)</li> </ul>	<b>■株主・投資家様との建設的な対話と価値創造</b> 投資家・アナリストの皆様と年間25件以上の対話を行っております。また、対話で得られた貴重なご意見を社内にフィードバックすることで、さらなる企業価値向上の取り組みにつなげています。	株主・投資家の皆様のご意見を踏まえ、中長期ビジョンを中心とした事業機会の発信強化を実施しています。また、情報開示においては、2024年11月にWebサイトの情報拡充を行いました。
従業員・家族	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部通報制度</li> <li>人事育成制度</li> <li>多様な人材の育成と職場環境の整備</li> </ul>	<b>■「健康経営優良法人」の認定取得</b> 経済産業省が実施する健康経営優良法人認定制度*において、当社グループの(株)バイタルネットと(株)ケーエスケーは大規模法人部門で、(株)アグロジャパンは中小規模法人部門でそれぞれ認定を取得しています。単なる福利厚生にとどまらず、積極的な健康経営に取り組んでいます。 <small>*従業員の健康管理を経営的な視点から戦略的に実践している企業に与えられる認定制度</small>	多様な従業員がそれぞれ自分らしく仕事と生活全体との調和を得られるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進や健康経営を基盤に据え、日々の仕事の中で成長し、能力発揮をしていただくための環境を整えています。
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>SDGs活動</li> <li>社会貢献活動への参画</li> </ul>	<b>■行政・自治体との連携</b> 地域に根差した事業活動を行ってきた当社グループのネットワークと信頼のもとに、行政・自治体と、大地震や豪雨など自然災害時の医薬品・衛生用品・日用品などの支援物資の供給に関する協力協定、新型コロナウイルスの配送業務の受託や市民の健康維持・疾病予防啓発に関する協定などを締結してきました。この協定のもと、自治体とともに地域住民の健やかな生活のサポートに取り組んでいます。	当社は企業市民として地域社会と共生する企業であり続けるためにさまざまなかたちで地域や環境に根差した社会貢献活動を行っています。従業員が社内外の多様な人々と協働しながら地域の社会課題解決に取り組むことで、会社と地域の将来を支える人材の育成と定着にもつながることを期待しています。

#### 調達活動

私たちは、信頼性と透明性を重視した調達活動を通じて、持続可能な未来の実現に向けた取り組みを推進しています。

#### 東邦ホールディングスグループ調達方針

[https://www.tohohd.co.jp/csr/procurement/procurement\\_policy](https://www.tohohd.co.jp/csr/procurement/procurement_policy)

#### パートナーシップ構築宣言

[https://www.tohohd.co.jp/assets/data/tohohd\\_partnership.pdf](https://www.tohohd.co.jp/assets/data/tohohd_partnership.pdf)