

サステナビリティマネジメント

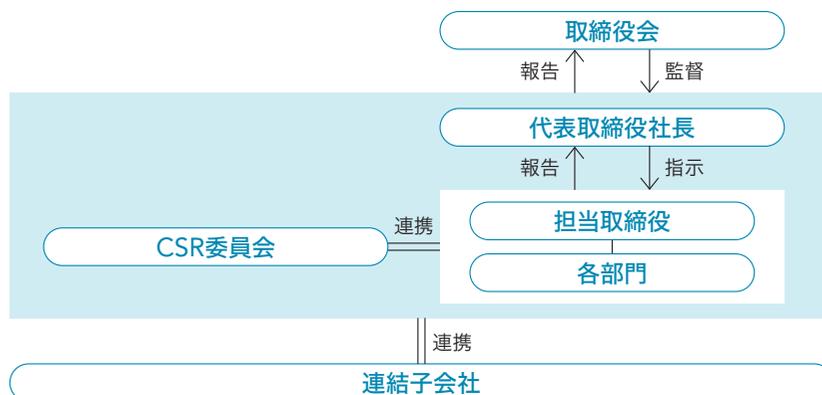
サステナビリティ方針

未来へつなごう「元気と、かがやき」

私たちメディパルグループは、「流通価値の創造を通じて人々の健康と社会の発展に貢献します。」の経営理念のもと、地球環境と社会の課題をさまざまなステークホルダーとともに解決します。この地球で、だれもが今日より元気でかがやける未来のために。私たちは、持続可能な社会の実現と企業価値向上をめざしていきます。

サステナビリティ推進体制

当社グループでは、グループ全体のサステナビリティへの対応方針や施策、中長期におけるサステナビリティ目標などの重要事項について、サステナビリティ経営を推進するCSR委員会で議論しています。審議した内容は担当取締役（CSR委員会委員長）から取締役会に上程し、決議しています。連結子会社は決定されたサステナビリティに関連する方針に基づき、担当部門主導のもと施策を実行し、具体的な内容や進捗をCSR委員会に報告しています。担当取締役はその内容を定期的（年2回程度）に取締役会に報告することで、取締役会の監督が適切に図られる体制を整備しています。



担当取締役メッセージ

新たに特定したマテリアリティに注力し サステナビリティ経営を推進します

株式会社メディパルホールディングス
常務取締役
管理本部長 兼 CSR委員会 委員長
左近 祐史



サステナビリティ推進体制の強化

サステナビリティ経営を推進するために、2021年4月に専門のグループを新設し、サステナビリティを意識した企業活動に取り組んできました。

例を挙げると、当社ではCSR委員会を毎月開催し、今期は主にサステナビリティ方針の策定、中長期目標の設定や当社グループの重要課題（マテリアリティ）の見直しについて活発な議論を行いました。この取り組みにより、サステナビリティに対する意識も格段に上がり、サステナビリティ経営の基盤をつくることができました。

メディパルグループのマテリアリティを特定

私自身、現状の経営課題とマテリアリティの関連性について見直す時期にあると感じていました。そこで、社外役員を含めた役職者を対象にアンケートを実施し、当社グループの重要性（優先順位）評価を行い、CSR委員会などを中心にマテリアリティの見直しに向けて議論を重ねました。

その結果、2022年10月に新たなマテリアリティを特定し、とりわけ「新たな価値創造」や「人材育成」を明文化したことで、新中期ビジョンとのつながりを明確にしました。マテリアリティを重要な要素として位置づけ、事業活動を通じて課題を解決し、持続的な成長を図っていきます。

中長期の目標としては、脱炭素への取り組み、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、健全で透明性の高い企業経営に関する内容を設定しました。脱炭素への取り組みでは、2050年度カーボンニュートラルを目標とし、その実現に向けて2030年度までに2020年度比で温室効果ガス排出量の半減をめざします。ダイバーシティ&インクルージョンの推進では、2030年度までに女性管理職比率20%以上を目標として取り組みます。健全で透明性の高い企業経営では、コンプライアンスに関する研修の拡充や、グループ会社に対応したガバナンス体制の構築に取り組めます。

人的資本こそ持続的な価値創造の源泉

「事業の変革」を打ち出している当社グループにとって、多様性のある人的資本の強化は最重要課題の一つであると認識しています。

課題解決にあたり、女性活躍の「場の創出」が不可欠だと感じています。(株)メディセオでは、女性活躍推進優良企業として「えるぼし認定」の3つ星を取得しました。しかしながら、当社グループ全体の女性管理職割合は7.3%（2022年3月末現在）であり、目標の2030年度に20%以上を達成するためには、ホールディングス主導で抜本的な改革が必要であると考えています。まずは、母数を増やしていくことに加え、女性社員への意識調査をはじめ環境づくりに着手しています。(株)メディセオ、(株)エパルスおよび(株)アトルでは2022年4月にウィメンズコーディネーターという女性営業職を誕生させ、女性診療科領域への学術的な情報提供を中心に活動しています。

また、従業員一人ひとりが明るく、楽しく、前向きに活躍するための登用・育成や人事制度改革などを含めた人材戦略にも注力していきます。ここ数年、キャリア採用も積極的に行っており、事業基盤の強化のみならず、人材開発、新規事業といった専門分野で活躍しています。未来を担う人材を育成するとともに、外部からの招聘にも積極的に取り組んでいます。

コンプライアンス経営の推進

当社グループは、2020年よりコンプライアンスの強化に向け推進体制の整備を図り、経営トップがグループコンプライアンス管掌を担い、率先してコンプライアンス経営を推進しています。

コンプライアンスに関わるリスクは法令違反のみならず、情報漏洩、内部不正などさまざまな局面でリスクが潜在しています。今後、グループガバナンスの観点から、各社に潜むリスクを可視化し、包括的にマネジメントしていくことが重要であると認識し、取り組みを進めていきます。

サステナビリティの重要課題（マテリアリティ）

2022年10月に、当社グループの経営理念に基づく事業活動やSDGsをはじめとした社会課題との関連性を整理し、その解決と当社グループの持続的な成長を両立させるための重要課題（マテリアリティ）として6項目を特定しました。

▶ 重要課題（マテリアリティ）一覧表

	マテリアリティ	関連する SDGs
1	持続可能な「医療と健康、美」の流通 平時・有事を問わず、安全・安心な流通ネットワークを革新的な取組みで構築し、社会的価値と経済的価値を両立しながら成長する。	 
2	新たな価値創造による収益性の向上 先取りの精神をもってさまざまなヒト・モノ・コトをつなぎ、パートナーとの協働で世の中に新たな価値を生み出す。	 
3	未来を担う人材の育成 「ありたい姿」の実現に向けて主体的に行動し、メディカルが描く未来志向型人材を育成する。	
4	ダイバーシティ&インクルージョンの推進 多様な価値観を持った人材が互いに認め合い、だれもが明るく、楽しく、前向きに取り組める創造性豊かな企業文化を醸成する。	 
5	脱炭素への取組み ステークホルダーとともに温室効果ガス排出量削減と環境負荷低減に取り組むことで、地球環境へ配慮した事業を進める。	  
6	健全で透明性の高い企業経営 コンプライアンス・薬事管理・情報セキュリティの徹底とガバナンスの充実をはかり、高い倫理観に根差した企業経営を行う。	

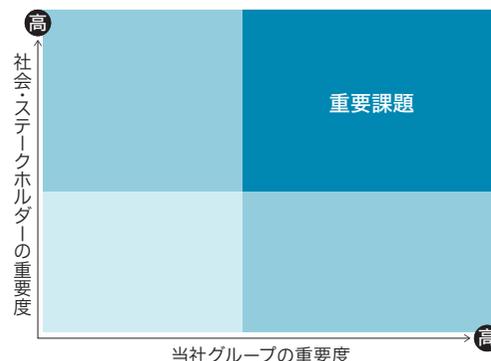
重要課題（マテリアリティ）のうち、脱炭素への取組み、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、健全で透明性の高い企業経営において中長期目標を設定し、グループ各社で取組みを進めていきます。

 <p>脱炭素への取組み</p> <p>温室効果ガス排出量削減目標 (Scope1^{*1}+Scope2^{*2})</p> <p>2030年度 50%削減 (2020年度比) 2050年度 カーボンニュートラル</p> <p>※1 自社の燃料使用に伴う排出 ※2 自社の電力使用に伴う排出</p>	 <p>ダイバーシティ&インクルージョンの推進</p> <p>女性活躍推進目標</p> <p>2030年度 管理職に占める女性割合20%以上</p>	 <p>健全で透明性の高い企業経営</p> <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスに関する研修の拡充 グループ会社に対応したガバナンス体制の構築
--	---	--

マテリアリティ特定プロセス

右図における社会・ステークホルダーの重要度が高く、当社グループの重要度が高い課題について、内容を統合・整理しました。優先順位や妥当性を議論したうえで、当社グループの重要課題（マテリアリティ）として、6項目を特定しました。

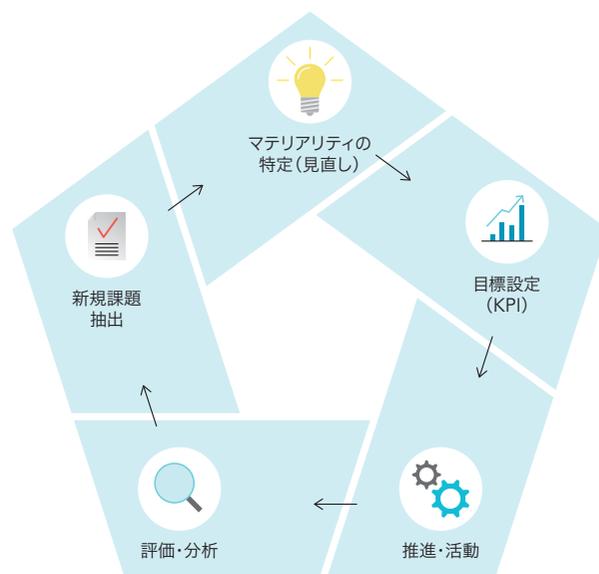
▶ 課題のマッピング



<p>STEP 1 社会課題の抽出</p>	<p>GRIガイドライン、SASB、SDGsなど長期的に取り組むべき視点や業界動向なども踏まえ、網羅的に85項目をリストアップしました。</p>
<p>STEP 2 重要性評価</p>	<p>STEP 1で抽出した社会課題の項目について、CSR委員会委員・社外役員・管理職などにアンケートを実施し、「社会・ステークホルダーの重要度」と「当社グループの重要度」の2軸で評価し、優先順位づけを行いました。</p>
<p>STEP 3 重要課題(マテリアリティ)案を作成</p>	<p>STEP 2で評価した内容や社外役員からの意見をもとに、CSR委員会で課題の優先順位や妥当性を議論し、重要課題（マテリアリティ）案を作成しました。</p>
<p>STEP 4 経営層での議論と決定</p>	<p>CSR委員会で作成した案をもとに、経営層による審議のうえ、取締役会の決議を経て、重要課題（マテリアリティ）を特定しました。</p>

▶ マテリアリティマネジメント

当社グループのマテリアリティマネジメントは、CSR委員会が中心となり、各部門と連携のうえ、推進しています。2022年10月「2027メディパル中期ビジョン」とともに、サステナビリティ方針と重要課題（マテリアリティ）を公表しました。今後、すべての重要課題（マテリアリティ）について目標（KPI）を設定し、その進捗状況を定期的に確認するとともに、社会・事業変化にあわせて、適宜見直しを実施していきます。さらに、KPI、進捗状況の開示やステークホルダーとの対話を通じて、各取組みの強化につなげていきます。



基本的な考え方

メディパルグループは、流通を担う企業として、温室効果ガス排出量削減をはじめとする環境負荷の低減に取り組んでいます。地球環境に配慮した事業活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。

環境宣言

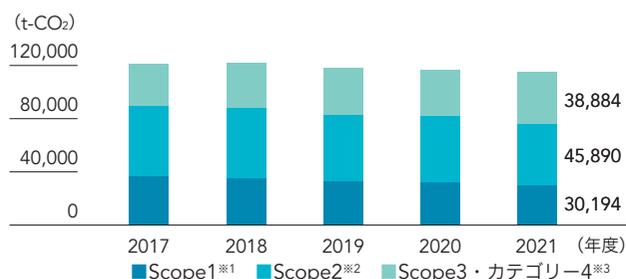
私たちの美しい地球 守る責任・つなぐ使命

美しい地球を次世代に引き継ぐために、ステークホルダーとともに人と環境に配慮した流通モデルを実現します。

実績データ

当社グループではエネルギー使用量を各社で管理し、温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。

▶ 温室効果ガス排出量の推移



▶ 社有車の温室効果ガス排出量の推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
給油量 (kℓ)	14,765	14,224	13,540	12,963	12,175
温室効果ガス排出量 (t-CO ₂)	34,613	33,323	31,627	30,354	28,520
車両台数 (台)	8,961	8,763	8,412	8,147	7,934
車両1台当たり排出量 (t-CO ₂)	3.86	3.80	3.76	3.73	3.59

※CO₂排出量の算定式：給油量 (kℓ) × 単位発熱量 (GJ/kℓ) × 排出係数 (tC/GJ) × 44/12

対象会社：(株)メディパルホールディングス、(株)メディセオ、(株)エハルス、(株)アトル、(株)MMコーポレーション、(株)PALTAC、MPアグロ (株)、メディパルフーズ (株) (Scope3は (株)メディセオ、(株)PALTAC)

※1 自社の燃料使用に伴う排出 ※2 自社の電力使用に伴う排出
※3 自社を除くサプライチェーンによる排出のうち、委託輸送に伴うもの

医薬品流通最適化

医療用医薬品等卸売事業では、チェーン展開をしている調剤薬局やドラッグストアなどのお得意様との協働により、医薬品流通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の在庫量を分析・管理することで両社間の受発注・納品業務を減らし、車両燃料に起因する温室効果ガス排出量を削減しています。本取り組みにより、各社にとって効率的なオペレーション体制を実現し、生産性の向上、働き方改革を進め、地球環境への配慮とともに持続可能な社会の実現に貢献します。

▶ 流通最適化による効率化と温室効果ガス排出量の削減

- お得意様とメディパル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・店舗数は順調に拡大中

〈導入事例〉

- 頻回・不定期配送の見直し
- 個口スキャン検品の導入

配送回数

基本的に**1回**/日 納品
→ 車両燃料に起因する**温室効果ガス排出量80%削減**

検品時間

検品時間**1分**/回
→ **検品時間84%短縮**

環境配慮型商品の開発

(株) PALTACでは、エシカル消費の拡大に向けた新たな取組みとして、資源循環を促進する素材・商品開発などを行う企業様と協働で、廃棄プラスチックを原材料に使用した環境配慮型商品を開発しました。メーカー様が手がける商品に加え、(株) PALTAC自らも商品開発に携わり、積極的に「生活者の皆様が身近に環境貢献を実現できる付加価値の高い商品」の流通拡大に貢献していきます。

使えば使うほど世界のプラごみを減らせるゴミ袋



- (株) TBMと共同開発
- リサイクル素材
 - エコマーク認定取得
 - バージンプラスチックのみでつくられたゴミ袋に代えて、本製品を使用いただくことにより廃プラスチック量を削減

サステナブレラ (つかいすてない傘)



- (株) TBM / (株) サエラと共同開発
- リサイクル素材
 - 石突は安全なフラット設計
 - 風に強く、錆びない「長く使える傘」
 - オールプラスチック設計でリサイクルも可能
 - 骨部分は強化プラスチックを使用 壊れにくい仕様

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。今後は対応エリアを順次拡大する予定です。

※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。

本取組みにおける受賞歴

第22回物流環境大賞「低炭素物流推進賞」
第20回グリーン物流パートナーシップ会議 優良事業者表彰「特別賞」

モーダルシフト概要図 (埼玉ALC～東北ALC間)



TOPIC

電気自動車の導入

当社グループでは、走行時に温室効果ガスを排出しない電気自動車の導入を進めています。拠点から近距離を走行する車両を試験的に切り替えており、インフラ整備も含めた投資を行います。



TCFD提言に基づく情報開示

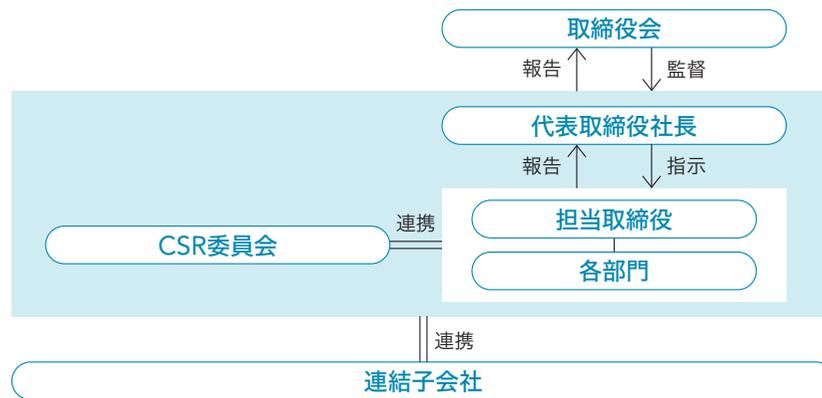
メディパルグループは、「医療と健康、美」の事業フィールドで卸売業を主たる事業としており、人々の生命や健やかな暮らしを支えるのに欠かせない商品をお届けしています。また、当社グループの事業は、自動車などを使用した物流が不可欠であることから、より環境に配慮した流通体制を構築することが重要な課題と捉えています。



こうした中で、当社グループは2022年10月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同しました。TCFDは企業に対して、気候変動がもたらすリスクおよび機会の財務的影響を把握し、開示することを提言しています。今後は外部調査や内部分析を踏まえ、TCFD提言に沿って、より精度を高めた開示に努めるとともに、財務に影響するリスクおよび機会を織り込んだ経営計画をもとに事業を継続し、持続可能な社会の実現に貢献します。

1. ガバナンス

当社グループでは、気候変動対策を重要な経営課題の一つとして位置づけています。グループ全体の気候変動に関わるリスクと機会への対応方針や施策、中長期における温室効果ガス排出量の削減目標などの重要事項について、サステナビリティ経営を推進するCSR委員会で議論しています。審議した内容は担当取締役（CSR委員会 委員長）から取締役会に上程し、決議しています。連結子会社は決定された気候変動対策に関連する方針に基づき、担当部門主導のもと施策を実行し、具体的な内容や進捗をCSR委員会に報告しています。担当取締役はその内容を定期的（年2回程度）に取締役会に報告することで、取締役会の監督が適切に図られる体制を整備しています。



2. 戦略

当社グループでは、国際エネルギー機関（IEA）や、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が公表する複数のシナリオ^{*1}を参照し、今世紀末までの平均気温が産業革命以前と比べて「2°C未満」「4°C」上昇するという異なる2つのシナリオで事業インパクトを評価しました。また、気候関連リスク・機会に対する当社グループ戦略のレジリエンスを評価することを目的として、シナリオ分析を実施しました。

分析の結果、2°C未満シナリオでは、炭素税などの導入に伴うコスト増加や再生可能エネルギーの需要増による調達不足および調達コストの増加などのリスクが高まる一方で、エシカル商材や代替食品、健康食品などの需要拡大が見込まれると想定しています。また、4°Cシナリオでは、防災機能を高めるための設備投資費用の増加や、自然災害による営業・物流拠点などの損害や操業停止、交通麻痺などによる配送遅延、供給網への被害などのリスクが想定されます。しかし、当社グループでは平時から大規模災害などのさまざまなリスクを想定し、1つの物流センターが供給できない状況でも、他の物流センターから

配送を補完するバックアップ体制を整えています。2020年7月に発生した熊本県を中心とする記録的な大雨の際は、被災した地域に社員を派遣して復旧支援活動を実施するとともに、近隣の物流センターよりお客様へ商品を直接配送することで、安定供給を維持しました。そのようなことから、当社グループの気候変動に起因した自然災害による2030年度時点でのリスクの影響は僅少であると考えています。一方、機会においては安定供給を維持する物流基盤の構築や品質管理（GDPガイドライン）に準拠した業務手順の徹底により需要拡大が見込まれると想定しています。

いずれのシナリオにおいても、一定のコスト上昇が見込まれることはリスクとして捉えていますが、当社グループが築き上げてきた高度な物流機能を活かすチャンスでもあると考えています。

現在、気候変動に関する課題解決に貢献するため、「医療と健康、美」の事業フィールドにおいて、お客様と協働した新たな医薬品流通最適化モデルの構築や中間流通機能の強化およびステークホルダーとの連携・協働を通じて、サプライチェーン全体での流通最適化・効率化に取り組んでいます。

なお、財務への影響については今後の検討課題として認識しており、想定される影響を踏まえた対応策の検討をさらに深めていくとともに、シナリオ分析を進めていく予定です。

▶ リスクと機会

区分		内容	影響度 ^{※2}		
			2°C未満	4°C	
移行 リスク	政策・法規制	炭素税・排出量取引制度などの政策導入	● 自社排出分に対する炭素税の課税 ● 排出枠超過分の排出権購入費用の発生 ● メーカーや配送業者に炭素税などの規制が適用され、価格転嫁が進むことによるコストの増加	中	小
	市場	エネルギー価格の変化	● 再生可能エネルギーの需要増に伴う、調達不足および調達コストの増加	小	小
	評判	ステークホルダーからの懸念の増加	● 気候変動対応への取組み遅延による信頼低下（取引縮小、環境負荷を考慮した取引卸の選定に伴う商機の喪失など）	中	小
物理的 リスク	慢性	洪水・気象パターンの変化	● 商品の温度管理機能を高めるための車両関係および空調設備などへの設備投資費用の増加 ● 医療用医薬品など温度管理商品の取り扱いの難易度の上昇 ● 気温上昇による季節商品（冬物）などの需要減少 ● 農作物、水産物、畜産物などの原材料価格の高騰や調達難（仕入原価の上昇）	小	小
	急性	異常気象の激甚化（台風・洪水など）	● 防災機能を高めるための設備投資費用の増加 ● 営業・物流拠点などの損害・操業停止、交通麻痺などによる配送遅延、供給網への被害	小	小
機会	販売機会の増加		● 生活者のエシカル消費ニーズの拡大 ● 代替食品や健康食品の需要拡大 ● 気温上昇による季節商品（夏物）などの需要増加 ● 災害対策商品の需要増加	小	小
	相対的競争力の上昇		● 環境に配慮した流通モデルの構築へのニーズ上昇 ● ローコスト物流網へのニーズ上昇 ● 安定供給を維持する物流基盤へのニーズ上昇（BCP対策・GDPガイドラインに準拠した業務手順の徹底・全国物流センター網など）	小	小

※1 参照した主なシナリオ：IEA WEO 2021（APS、STEPS）、IPCC（RCP2.6、RCP8.5）

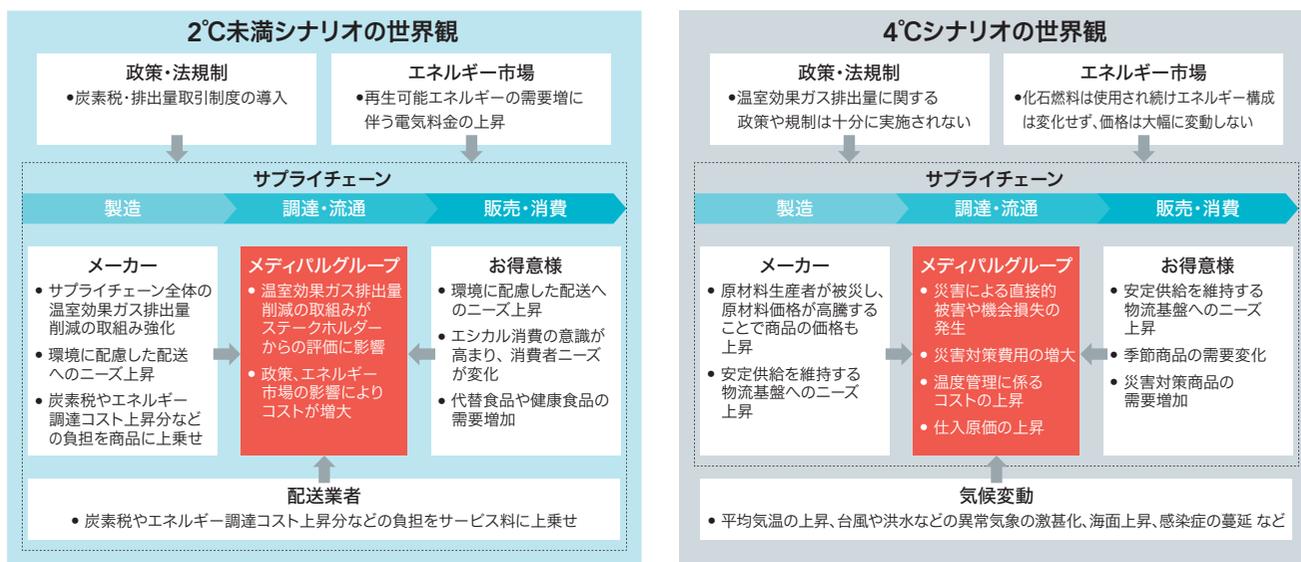
※2 影響度については、3段階で定性的に表示しています。

大：事業戦略への影響または財務的影響が大きいことが想定される

中：事業戦略への影響または財務的影響が中程度と想定される

小：事業戦略への影響または財務的影響が小さいことが想定される

▶ <参考> 各シナリオで想定される世界観



3. リスク管理

当社グループの事業が気候変動によってどのような影響を受けるのかを把握し、そのリスクと機会を特定しています。特定したリスクと機会はCSR委員会で協議を行い、案件に応じて取締役会に報告・提言を行います。

また、医薬品、日用品など、健やかな暮らしに欠かせない商品の流通を担う当社グループは、「止まらない物流」の観点で、物理的リスクへの早期対応を行っています。有事の際でもすぐに供給活動を行うためのBCP（事業継続計画）を策定し、必要とされる商品を確実にお届けするために、さまざまな対策を施しています。

4. 指標と目標

▶ (1) 温室効果ガス排出量削減目標

グループ全体^{※1}でScope1^{※2}+Scope2^{※3}を

2030年度 **50%削減** (2020年度比)

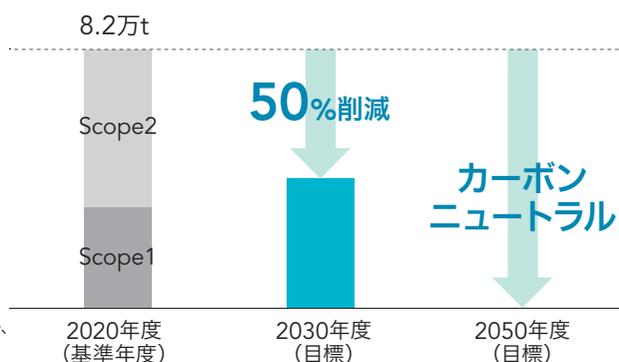
2050年度 **カーボンニュートラル**

という目標を掲げています。

※1 対象会社：(株)メディカルホールディングス、(株)メディセオ、(株)エパルス、(株)アトル、(株)MMコーポレーション、(株)PALTAC、MPアグロ(株)、メディカルフーズ(株)

※2 自社の燃料使用に伴う排出

※3 自社の電力使用に伴う排出



▶ (2) 今後の取組み

当社グループは、「医療と健康、美」の事業フィールドにおいて、既述の気候変動に伴うリスクと機会に対応することが重要であると考えており、今後の対応策として下記の取組みを予定しています。

対応策	取組み
対応策	環境配慮型電力への切り替えなど再生可能エネルギー利用量の拡大
	太陽光パネルの設置など再生可能エネルギーの自家発電設備の導入
	車両台数や配達回数の削減
	営業車両、配達車両の電気自動車やハイブリッド車への切り替え
	ドローンの活用など持続可能な流通の実現に向けたサプライチェーンマネジメントの実施
	異常気象を想定した災害対策マニュアルの見直しおよび災害対策訓練の実施
	気候関連情報開示の充実

気候変動対応に伴う投資として、2030年度までに約70億円を見込んでいます。

人材マネジメント



基本的な考え方

メディパルグループは、「人」が事業の重要な基盤の一つと考えています。人権を尊重し、従業員のキャリアプランに寄り添いながら、人的資本への投資を積極的に進めています。心理的安全性の高い職場の中で、多様な価値観を肯定し、誠実で自由闊達な社風の醸成と創造性に富む人材を育成します。人を中心に事業の変革を促し「医療と健康、美」の事業フィールドにおいて多様な方向へ発展し続ける企業をめざしています。

人材戦略

社内外の環境変化が激しい時代において、企業価値を持続的に向上させるためには、経営戦略のみならず人材戦略も中核的な戦略となります。経営戦略を遂行する人材の重要性を認識し、経営戦略と人材戦略を連動させた取組みを行っていきます。そのため、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーに対して、人材戦略を含め人的資本の可視化を進めています。

当社グループの経営理念を実現し、未来を担う人材像として「未来志向型人材」を定義しました。人材要件を明確にしたうえで、採用、育成、人事制度、評価・報酬などを見直しながら、「未来志向型人材の育成」を積極的に推進し、「創造性豊かな企業文化醸成」および「多様な人材活躍」を促す施策を実践していきます。これらを強力に推進していくために、2022年10月に人材戦略部を設置しました。

▶ 人材要件

● 共通の価値観

当社グループの人は「誠実」「倫理観」「使命感」を共通の価値観として、意思決定の基準とし、大切にしています。

「誠実」常に真心を持って、公正・正直に行動している。

「倫理観」法律、業界ルールはもちろんのこと、世間一般の常識に沿っている。

「使命感」組織や自らのあるべき姿に向かって、責任を持って行動している。

- 当社グループの未来に向けて、事業基盤を強固にし、変革を推進しながら多様な方向へ事業を発展させるための人材（未来志向型人材）要件として、「経営理念を伝える」「豊かな創造性」「本質を見極める」「周囲を巻き込む」「コミュニケーション」「分析・課題抽出・解決」の6つを定めています。

▶ メディパルグループの未来志向型人材



人材像	具体的行動
経営理念を伝える (ビジョンを持って伝える)	<ul style="list-style-type: none"> ● 常に経営理念を実現するための意思決定をする。 ● 自ら明確なビジョンを設定し、情熱を持って周囲の人に語り共感させる。
豊かな創造性 (新たな価値創造)	<ul style="list-style-type: none"> ● 多方面からの情報を収集し、新たな社会価値・顧客価値を創造する。 ● 既存のやり方にとらわれず、過去の延長線上から脱却できる革新的・独創的アイデアを提案する。 ● 物事を外から見る目を持っている。
本質を見極める (自分への問い)	<ul style="list-style-type: none"> ● メディパルグループの存在意義、自らの存在意義を自分に問い続ける。 ● 何のために取り組むのかを自らに問い、手段が目的にならないようにする。 ● 自他の成長のための努力を惜しまない。
周囲を巻き込む (チームワークとネットワーク)	<ul style="list-style-type: none"> ● 自らが所属する組織のみではなく、部門を超えて周囲の協力を引き出しながら一体感を醸成する。 ● 組織目標達成のために、リーダーシップを発揮している人に自ら積極的に協力し、守備範囲以上の仕事をしながら建設的な意見を述べる。 ● 常に自らのアンテナを高くし、情報・人的ネットワークを広げる。
コミュニケーション (高い対話力)	<ul style="list-style-type: none"> ● 他者と信頼を構築しながら話を傾聴し、本音ベースでの対話を実践する。 ● 的確なフィードバックと自由闊達で建設的な意見交換を実践する。タフな会話ができる。 ● 他人の意見を聴くことで、自らの成長につなげる。
分析・課題抽出・解決 (組織課題への取組み)	<ul style="list-style-type: none"> ● 科学的に自らが所属する組織の現状を分析・課題を抽出し、主体的に課題解決に取り組む。 ● できない理由を探すのではなく、どうしたらできるのかを考え、常にスピード感を持って行動に移す。

1 人材育成への取組み

サステナビリティの重要課題（マテリアリティ）として、「未来を担う人材の育成」と「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を明記しています。人材の育成は、各職場におけるOn-the-Job-Training（OJT）を基本とし、職能ステージ、専門性、テーマに沿った豊富な研修を実施しています。また、性別・国籍・経歴などにとらわれず、だれもがかがやきながら元気に活躍できるよう、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

2022年9月、当社グループでは職場風土調査を実施し、その結果を分析し、人材育成の施策立案に役立てています。同調査は、従業員エンゲージメントやワークエンゲージメントに関連する項目を含んでおり、社員と会社の結びつきや仕事に対する意欲を測定し、高めていくことを目的の一つとしています。今後も、毎年同調査を実施しながら人材育成への取組みを検証し、事業成長を支える人材育成を進めていきます。

人材配置

当社グループは、社員一人ひとりとの対話を大切に、個々のキャリアに寄り添うことを基本原則としたジョブローテーションを行っています。また、社内公募による意欲の高い人材が活躍できる機会の創出、当社グループ会社間の人材交流など、組織戦力の最大化を図るための適正な人材配置を実施しています。

研修

創造性に富む人材の育成に向け、新入社員から課長職、部長職などに至るまで階層別にさまざまな研修を実施しています。また、高い専門知識を持った多様な人材を育成するため、職種別研修なども行っています。さらに、「メディパルグループ学習ポータルサイト」でのeラーニングの開講や通信教育の受講支援によって、自己学習の機会を提供しています。

▶ 次世代リーダーの育成

中長期の視点に立ってグループ全体の戦略立案と実行ができる、自由な発想と創造性に富んだ人材を育成することを目的として、外部講師を招いた研修を実施しています。受講者は議論を重ねて新規事業を立案・企画し、最終的に経営陣の前で発表を行います。その案件は正式に採用されるケースもあります。2011年から実施しており、これまでに、106名（2022年3月末現在）が受講しました。

▶ MS*・薬剤師への研修および教育

MSに対しては、医薬品の有効性のみならず、それらを理解するための病態生理や医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律（薬機法）をはじめとする各種関連法規などについて、支店薬剤師を通じた研修および教育を行うとともに、オンライン研修によって個人で学習できる環境を構築しています。また、薬剤師に対しては、定期的に研修会を開催し、専門性の高い学術資料による啓発および情報共有を図っています。

▶ AR*・DMR*研修

MSの医薬品・検査試薬の知識向上と業務への活用をめざし、MR・DMR資格取得に向けた独自の教育プログラムを構築し学習支援を行っています。教育プログラムは、MR・DMR資格取得のための導入教育と、試験合格後にMR・DMRに必要な資質維持・向上のための継続研修から構成されています。継続研修では、適正な医療情報の提供・収集・伝達を確実にできるように、公益財団法人MR認定センターと一般社団法人日本臨床検査薬協会で定められた「基礎・実務知識教育」「技能・実地教育」を個々のキャリアに準じ、生涯教育の一環として実施しています。具体的には「実務知識」として遺伝子、再生医療、がんなどの専門知識の習得、「技能実地」としてマネジメント、プレゼンテーション、コミュニケーションなどのスキルアップ研修を行っています。

*用語説明は、P.82の用語集をご参照ください。

▶ 通信教育

当社グループでは、実務に役立つ学習テーマに基づき、主体的なキャリア形成に向けたスキルアップを図る学習機会

を提供しています。マネジメント、ビジネススキル、財務・会計、IT／パソコン、資格取得支援、外国語習得などのコースを用意しています。

公正な評価・処遇

当社グループでは、会社が期待する行動をとり、成果を上げているかを考課項目として設定し、原則として半期に一度評価を実施しています*。賃金制度は、職務・役割・貢献度をベースとしており、昇格・昇給や賞与に人事考課結果を反映することで、公正な処遇や人材の能力と意欲の最大化をめざしています。

(株)メディセオでは、公正で納得性のある評価の実現に向けて、定期的に考課者研修を実施するとともに、半期ごとに部門単位で考課者会議を開催し、考課者間の判断基準・考課基準の統一を図っています。また、支店長・マネジャーを対象に360度サーベイ（多面評価）を行い、自己の日常の言動を客観的に分析し、結果を活かすことでより効果的なマネジメントの実践に結びつけています。

※グループ会社の一部において、評価内容は雇用形態や職種によって違いがあります。

2 ダイバーシティ&インクルージョン

従業員をはじめ、あらゆる人々の基本的人権を尊重し、一人ひとりが互いを認め合う企業文化を築いていくための取り組みを行っています。異なる個性や能力を最大限発揮することで企業活力向上につなげ、だれもが「元氣と、かがやき」をもって仕事ができる環境づくりを行っています。

ダイバーシティ&インクルージョン宣言

かがやく個性で、未来をつくる

性別・国籍・経歴などにとらわれない多様な価値観を持った人材が意見を出し合い、互いを認め合うことで、自身の成長と会社の発展につなげていきます。

雇用の多様化

当社グループでは、新卒採用、キャリア採用、障がい者雇用、定年再雇用などを通じてさまざまな人材を迎え入れており、従業員一人ひとりが個性と強みを発揮しながら活躍しています。なお、障がい者雇用率は当社グループ平均で2.53%（2022年3月末現在）となっており、今後も積極的な雇用と活躍推進を継続していきます。

女性活躍推進

当社グループでは、女性が活躍できる職場環境づくりに努めています。女性活躍推進目標として、「2030年度 管理職に占める女性の割合20%以上」を掲げ、その実現に向けた取り組みを推進しています。

▶メディパルグループにおける女性の割合

	2020年 3月末	2021年 3月末	2022年 3月末
女性従業員の割合	30.4%	32.0%	32.6%
女性役職者の割合*	8.8%	8.8%	9.4%
役員・執行役員など	5.1%	5.0%	5.8%
管理職	6.8%	7.0%	7.3%

※役職者については、リーダーを含む

▶「えるぼし認定」の3つ星を取得



(株)メディセオでは、短時間勤務制度利用対象者の拡大(法定の3歳未満を上回る小学校6年生修了まで取得可能)や、育児・介護などやむを得ない家庭の事情で退職された社員が、再び(株)メディセオで活躍できる機会を設けるジョブ・リターン制度の導入など、環境整備に積極的に取り組んでいます。これらの取組みが評価され、厚生労働大臣から女性活躍推進の優良企業として「えるぼし認定」の3つ星を取得しました。

女性活躍 ウィメンズコーディネーター

女性診療科領域に特化した情報提供・収集活動を実施

女性のライフステージにおいて、女性特有の疾病(月経困難症、不妊症、子宮頸がん、子宮内膜症、子宮筋腫、更年期障害など)が女性活躍の大きな障壁となっています。当社グループでは、女性診療科領域の疾病に特化し、医薬品や予防・診断・治療などに関する情報を総合的に医療機関に提供する営業担当者「ウィメンズコーディネーター」を2022年4月に新設しました。医療従事者と地域のネットワークをつなぐ地域医療コーディネーターとして、女性診療科領域における医療機関の課題解決、および女性の健康を側面から支援しています。

また、ウィメンズコーディネーターは当社グループ女性社員のライフステージに合わせたキャリア形成にもつながっており、女性社員の活躍の機会を創出しています。

今後も、幼少期から更年期まで、女性の全ライフステージにおける健康を支援する取組みを強化していきます。



3 働きやすい職場環境づくり

当社グループでは、個人のライフスタイルや価値観を大切にしながら働くことができる職場環境をつくるとともに、心身ともに健やかな生活を送るためのサポートを行っています。

働き方改革の推進

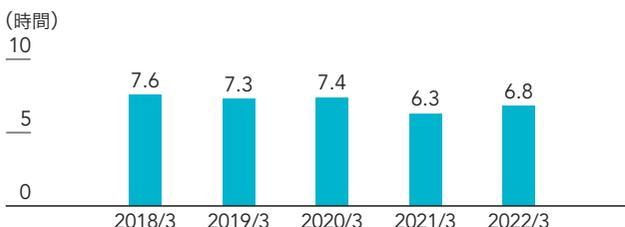
当社グループでは、生産性向上やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

▶制度改革

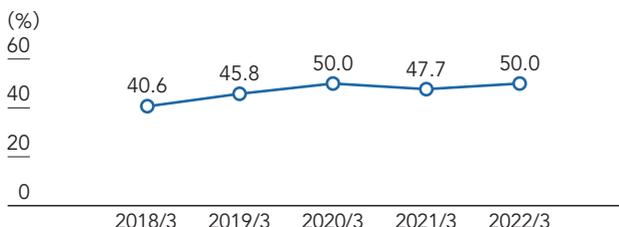
時差勤務・変形労働時間制・在宅勤務などの柔軟な勤務制度の活用と新たな制度の導入により、効率的な働き方

を促進し、時間外労働の削減と有給休暇の取得率向上に取り組んでいます。

▶時間外労働(月平均)の推移



▶有給休暇取得率の推移



対象会社：(株)メディパルホールディングス、(株)メディセオ、(株)エバルス、(株)アトル、(株)MMコーポレーション、(株)PALTAC、MPアグロ(株)、メディパルフーズ(株)

適正な時間管理と時間外労働の削減に向けた取組み

ICカードなどを用いて、始業・終業時刻などの労働時間の客観的な記録管理を行っています。適正な労働時間管理を実現するために従業員に向けた啓発を行うとともに、時間外労働の削減に向けて労使間で協議・検討を行っています。

また、「ノー残業デー」など^{*}を設定し、定時帰宅を推進しています。計画的・効率的に業務を行い、業務の質向上だけでなく、家族と過ごす時間や個人の趣味・学習の時間を十分に確保できるよう取り組んでいます。一斉に退社することで、照明や複合機、エアコンの使用時間を短縮でき、節電にもつながっています。

※対象会社：(株)メディバルホールディングス、(株)メディセオ、(株)エバルス、(株)アトル、(株)MMコーポレーション、(株)PALTAC

仕事と生活の両立

個々のライフステージにおいて、ワーク・ライフ・バランスを実現するために、各種制度（育児・介護休業制度、短時間勤務制度、看護休暇制度など）を導入し、働きやすい環境の整備に努めています。

(株)メディセオでは、「仕事と生活の両立」を支援することを目的に結婚、出産、育児、介護や配偶者の転勤などやむを得ない家庭の事情で退職した社員に対して、再雇用の機会を設ける「ジョブ・リターン制度」を導入しています。

4 健康管理

健康管理

当社グループでは、「医療と健康、美」を支える流通グループとして、心身両面の健康維持に向けた取組みを積極的に推進しています。

▶ 健康診断の充実と受診率の向上

病気を早期発見し、健康を保持・増進するために、定期健康診断を実施し、受診率はほぼ100%を達成しています。また、法定項目に追加して検査項目を充実させるとともに、二次健診の受診を積極的に促しています。

▶ メンタルヘルス対策

心の健康を守ることに注力し、グループ各社において、メンタルヘルス（心の健康）教育や啓発活動の実施、EAPホットライン^{*}の設置を行っています。

※EAP(Employee Assistance Program:従業員援助プログラム)ホットライン: 仕事上あるいは個人における悩みや不安を専門のカウンセラーに幅広く相談できる窓口

▶ マインドフルネス

心と身体の健康づくりの取り組みの一つとして、マインドフルネス（瞑想をベースにした脳と心の休息法）の動画を作成し、従業員の心身の疲労解消、集中力やストレスに対応する力の向上を図っています。



▶ 日本健康マスター検定の受講促進



健康マスター

従業員の健康リテラシーを高め、社会に貢献していく目的で、日本健康マスター検定^{*}のエキスパートコースに挑戦しており、累計合格者数は4,133名

(2022年3月末現在)となりました。

※日本健康マスター検定：一般社団法人日本健康生活推進協会が実施している、最新の健康情報に基づく健康リテラシーを学び、資格を取得できる検定制度

▶ 「健康経営優良法人2022」に認定



経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度の大規模法人部門において「健康経営優良法人2022」に認定されました。

対象会社：(株)メディバルホールディングス、(株)メディセオ、(株)エバルス、(株)アトル、(株)MMコーポレーション、(株)PALTAC、MPアグロ(株)、メディバルフーズ(株)

TOPIC

低用量ピルの服薬を支援するプロジェクト「Shift P」



当社は、(株)エムティーアイと協働で低用量ピルの服薬を支援するプロジェクト「Shift P (シフトピー)」の活動に2019年より取り組んでいます。

本プロジェクトでは、低用量ピルに関する正しい情報発信・疾患啓発・服薬支援を行っています。「Shift P」という名前には“Pill(ピル)”のイメージを変え、“Period cramps(生理痛)”“PMS(月経前症候群)”“PMDD(月経前不快気分障害)”などさまざまな“P”の概念を「悩まないもの」へShiftしたい(変えたい)という思いを込めています。

「Shift P 服薬支援制度[※]」は、「Shift P」の活動の一環として、月経困難症などに悩む当社グループの女性従業員に産婦人科受診の機会を提供し、低用量ピルを安心して服薬できるサポートを行うことで、心身ともに健康的に働ける職場環境をつくるために導入しました。

当社グループは、性の多様性を尊重するとともに、性による身体の仕組みや違いの理解向上に取り組むことで、すべての人が心身ともに健やかな生活を送れる社会の実現をめざしていきます。

※対象会社：(株)メディカルホールディングス、(株)メディセオ、(株)エバルス、(株)アトル、SPLine(株)、(株)MMコーポレーション、(株)アステック、(株)MVC、(株)ファルフィールド、メディエ(株)、(株)メディカル保険サービス、かちどき薬品(株)、MPアグロ(株)、メディカルフーズ(株)、(株)物流二十四、エバルスオーディエス(株)

5 人権保護の取組み

当社グループは、企業活動を行うにあたり、すべての従業員が人間らしく尊厳を持って幸せに生きる権利を保護しています。従業員一人ひとりの人権や働く権利を守り、業務が円滑に遂行できるよう社内規程の整備やホットラインの設置など環境整備に取り組んでいます。また、事業に関わるさまざまなステークホルダーの人権を尊重しています。

当社グループでは、人権への配慮が必要であることを強く認識し、ハラスメント・人間関係ホットラインを設置し、性別・年齢・人種・国籍・信条・宗教・社会的身分・心身の障害などに基づく差別、ハラスメントの根絶に取り組んでいます。今後は、定期的を実施する職場風土調査の結果データを人権保護の観点からも分析し、リスクを特定し未然防止に努めていきます。

ハラスメント防止規程の整備

職場におけるさまざまなハラスメントを防止するため、必要な規程をグループ各社に整備し、だれもが安心して働くことができる体制を整えています。相談者に不利益な扱いを行わないことを明確にするとともに、不適切な事案があった際には、厳正に対処しています。

ハラスメント・人間関係ホットラインの設置

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、ジェンダーハラスメント、人間関係などの職場問題を相談できる窓口を外部に設置しています。相談員は産業カウンセラー、臨床心理士、精神保健福祉士などの資格を有しており、電話とWEB(24時間)で相談を受け付けています。また、匿名での相談も可能となっています。

社会貢献活動



基本的な考え方

メディパルグループは、企業も社会の一員であることを強く認識し、さまざまなステークホルダーから信頼される企業をめざした取組みを行っています。

▶ 希少・難治性疾患の患者さんを支援

よりよい診断や治療による希少・難治性疾患の患者さんの生活の質の向上をめざす活動「Rare Disease Day（世界希少・難治性疾患の日）」を支援しています。また、イベントが開催される毎年2月に、グループ各社の営業担当者などがオフィシャルバッジを着用しています。

▶ 「骨髄ドナー休暇」の制定

骨髄提供に必要な登録、検査、入院および健康診断などを行う時に、特別有給休暇を取得できるようにしています。

▶ もみじの家を支援



医療の一翼を担う企業として、国立研究開発法人国立成育医療研究センターが運営する、重い病気や障がいのある子どもとご家族のための医療型短期入所施設「もみじの家」を支援しています。

▶ 「一人一花運動」で地域貢献



(株)アトルでは、福岡市のありとあらゆる場所での花づくりを通じて、人のつながりや心を豊かにし、まちの魅力や価値を高める、花によるまちづくりをめざす取組み「一人一花運動」に参加しています。

▶ 中学生キャリア学習支援



将来の社会を支える世代である中学生たちを対象に、今後の将来設計・職業選択などに役立てていただくことを目的とした、キャリア学習の受け入れを行いました。

事業内容の紹介や納品体験を通して、当社グループが社会の中でどのような役割を担っているのかを学んでいただきました。

TOPIC

全国医療的ケアライン 主催イベントの支援

重い病気や障がいがあっても安心して暮らせる社会をめざして活動する「全国医療的ケアライン」が主催するイベントを支援しました。イベントでは全国の医療的ケア児者とご家族が一堂に会し、現状の課題や必要な支援を広く発信されました。

医療的ケアについて

医療的ケアとは病院以外の場所でのたんの吸引や経管栄養など、生きていくうえで必要な医療的援助のことです。医療的ケア児者とご家族の負担を減らし、社会全体で支えることを理念とした医療的ケア児及びその家族に対する支援に関する法律（医療的ケア児支援法）が2021年9月に施行されました。



全国医療的ケアライン 全国フォーラム
医療的ケア児支援法施行1年を祝い、私たちの思いを伝えよう

取締役会の役割と構成について [社外取締役の割合 33.3% (4/12名)] [女性取締役の割合 16.7% (2/12名)]

当社の取締役会は取締役12名（うち、社外取締役4名）で構成（男性10名・女性2名）し、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、当社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、当社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、当社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。また、2022年3月期の取締役会開催状況は以下のとおりです。

2022年3月期 取締役会開催状況	開催回数：	13回
	社外取締役出席率：	96%
	社外監査役出席率：	97%

取締役の選任方針

①取締役の選任方針

当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上に資するため、コンプライアンスに誠実かつ率先垂範して取り組み、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する者を取締役として選任することを基本方針としています。

a) 社内取締役

企業経営、ヘルスケア、M&A、ガバナンス、ITなどに関する業務経歴、能力を有し、経営の意思決定および業務執行の監督に携わる者として、当社グループの経営理念の実現にふさわしいリーダーシップ、中長期的視野を持つ者の中から、人格、経験なども総合的に勘案し、候補者となります。

b) 社外取締役

企業経営、ヘルスケア、財務・会計、法務、国際等に関する知見および豊富な経験を有する者の中から、人格、他社役員の兼任状況などを総合的に勘案し、候補者となります。なお、原則として、通算任期は、最長8年もしくは12年（監査役の任期4年×2期もしくは3期）までとし、

現に4社以上の上場会社の役員に任ぜられていないことを要件とします。また、別に定める独立性の要件に該当しない場合でも、高い見識、高度な倫理観を有する者を社外取締役候補者とすることができるものとします。ただし、この場合であっても、独立社外取締役の比率は3分の1以上とします。

②取締役の選任手続き

取締役候補者は、指名・報酬委員会（委員の過半数を社外取締役とし、委員長は社外取締役が務めます）による審議、答申を経て、取締役会で決議のうえ、株主総会に付議することとします。代表取締役および役付取締役の選定についても、指名・報酬委員会による審議、答申を経て、取締役会で選定することとします。

③取締役の解任手続き

取締役が法令または定款に違反する行為を行った場合、または、職務懈怠等により、その機能を十分に発揮していないと認められる場合には、指名・報酬委員会による公正かつ厳格な審議を経たうえで、取締役会にて審議を行います。

取締役会における多様性の確保についての考え方

当社の取締役会は、ダイバーシティに配慮し、かつ知識・経験・能力をバランスよく備えた複数の社外取締役、社外監査役を含めた適切な構成としています。とりわけ、社外取

締役、社外監査役には、元経営者、薬事、会計、法務の専門家など多様な人材が揃っており、実効性が確保されていると考えています。

指名・報酬委員会について

取締役の指名・報酬等については、公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的として、取締役会の諮問機関として、任意の「指名・報酬委員会」を設置しています。指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、次の事項について審議し、取締役会に対して答申を行います。

(1) 指名に関する事項

- ① 取締役の選任・解任の方針
- ② 取締役の選任・解任（株主総会決議事項）に関する事項
- ③ 代表取締役の選定・解職に関する事項
- ④ 役付取締役の選定・解職に関する事項
- ⑤ 後継者計画に関する事項

(2) 報酬に関する事項

- ① 取締役の報酬等に関する方針
- ② 取締役の報酬限度額（株主総会決議事項）に関する事項
- ③ 取締役の個人別の報酬に関する事項

(3) その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

なお、指名・報酬委員会は、取締役会の決議によって選定された3名以上の委員で構成し、委員の過半数を社外取締役とし、委員長は社外取締役が務めます。

2022年3月期は、全3回開催し、その活動状況は、次のとおりです。

1. 指名に関する事項については、(1) 子会社（株）メディセオの役員人事、(2) 2022年6月定時株主総会の取締役候補者案などについて審議し、取締役会に答申しています。
2. 報酬に関する事項については、2022年6月支給の役員賞与などについて審議し、取締役会に答申しています。
3. かねて検討を続けている、(1) 取締役報酬の見直し（報酬総額、評価項目および対象役員の見直し、株式報酬制度の導入ほか）について、今後も継続して議論していくほか、(2) 取締役会の構成、(3) 後継者の育成計画などを含めて、ガバナンスに関して、社外役員との意見交換の機会をさらに拡充していきます。

このほかに、取締役会の実効性のさらなる向上のため、ガバナンスに関して、社外役員との議論の拡充を図ることを目的として、中堅幹部と社外役員との懇談会の開催、ランチオン形式によるフリートークの設定などを試行しています。

▶ 委員会の構成（2022年3月末現在）

指名委員会	浅野 敏雄	(委員長／社外取締役)	報酬委員会	浅野 敏雄	(委員長／社外取締役)
	加々美 光子	(社外取締役)		加々美 光子	(社外取締役)
	昌子 久仁子	(社外取締役)		昌子 久仁子	(社外取締役)
	岩本 洋	(社外取締役)		岩本 洋	(社外取締役)
	渡辺 秀一	(代表取締役社長)		依田 俊英	(専務取締役)
	左近 祐史	(常務取締役)		左近 祐史	(常務取締役)

監査役会の役割と構成について [社外監査役の割合 **60.0%** (3/5名)] [女性監査役の割合 **20.0%** (1/5名)]

当社は監査役制度を採用し、監査役5名（うち、社外監査役3名）を選任（男性4名・女性1名）しています。監査役は上記の会議体に出席し、監査役会で決定した監査役監査基準に基づき、取締役の業務執行の適法性・妥当性について厳正な監査を行うとともに、監査法人と相互に意見交換を図っています。なお、当社グループの監査役は相互に情報交

換を行い、連携を図っています。

また、2022年3月期の監査役会開催状況は以下のとおりです。

2022年3月期 監査役会開催状況	開催回数：	13回
	社外監査役出席率：	100%

▶ 社外取締役の取締役会出席状況

(2022年3月期)

名前	独立役員	出席状況
加々美 光子	○	92% (12回/13回)
浅野 敏雄	○	92% (12回/13回)
昌子 久仁子	○	100% (13回/13回)
岩本 洋	○	100% (10回/10回) ^{※1}
三村 浩一	○	100% (3回/3回) ^{※2}

※1 2021年6月25日の就任以降の開催数

※2 2021年6月25日の業務執行取締役就任までの開催数

▶ 社外監査役の監査役会出席状況

(2022年3月期)

名前	独立役員	出席状況
北川 哲雄	○	100% (13回/13回)
豊田 友康	○	100% (13回/13回)
佐貫 葉子	○	100% (13回/13回)

社外取締役／監査役のサポート体制

社外取締役および社外監査役は、必要に応じて直接またはメール・電話などにより監査室、監査役および監査法人と適宜、相互連携を図っています。また、社外取締役および社外監査役には、取締役会での発言のほか、重要な案件については事前に説明の機会を設けるなどして、忌憚のない意見をいただいています。さらに、子会社の現場をご覧した

だく機会も定期的に設けています。加えて、当社グループの事業について理解を深めていただくための取組みとして、2022年3月期より、新規事業説明会、システム本部発表会（しごと塾）を半期ごとに開催しています。そのほか、社外取締役および社外監査役からご要望があったテーマについては、適宜、説明会や意見交換会を開催しています。

取締役会の実効性評価

当社では、取締役会が適切に機能しているかを定期的に検証し、その結果を踏まえ、課題の改善や強みの深耕などの適切な措置を講じていくというプロセスの継続により、機能向上を図ることを目的として、取締役会の実効性について分析・評価を行っています。

分析・評価 のプロセス

当社取締役会は、第三者機関の協力を得て、各取締役・監査役へ質問票を作成し、その回答結果の分析・評価を行いました。また、第三者機関からの報告に基づき、取締役会で評価結果および今後の対応を確認しました。

分析・評価結果の概要

分析の結果、総じて高評価となっており、取締役会の実効性が確保できていると評価しました。とりわけ、取締役会での自由闊達で建設的な議論や意見交換、外部環境の変化に応じた議論などについては、他社平均よりも高くなっています。

2022年3月期の取組み

さらなる機能向上を図るため、以下の事項に取り組みました。

- (1) あるべき報酬制度をめざして、かねて検討を重ねていますが、「株式報酬」（中長期業績連動報酬）の導入、KPIの見直し・再設定を含めて、継続して検討を続けています。
- (2) 世間的に、マネジメントボードからモニタリングボードへの移行が進む中で、当社にふさわしい執行/監督の在り方について、継続して検討を続けています。
- (3) 2021年5月より、コンプライアンス委員会を開催し、四半期ごとに、コンプライアンス部門、内部監査部門より報告を受け、その活動状況は、取締役会に定期的に報告しています。

上記のほか、社外取締役、社外監査役への事前説明会を活用して、「フリートーク」の機会を設定し、東証プライム市場への移行（7月）、財務政策（9月）についての意見交換を実施しました。

また、取締役会において「決議事項」「報告事項」とは別に、「検討事項」を設け、サステナビリティに関する取組み（11月）、新中期ビジョン骨子案（1月）について議論するなど、後々の取締役会での審議に向けて活用しています。

前回^{※1} 抽出された 課題と 取組み

抽出された課題

今後、さらなる機能向上を図るために必要な取り組むべき課題を以下のとおり認識しました。

- (1) 取締役の報酬制度の見直し
- (2) 取締役会の構成、社内取締役と社外取締役の比率の見直し
- (3) 取締役・監査役と内部監査部門との連携

今後の取組み方針

アンケートの結果を踏まえ、取締役会における論点を次の7点に整理しました。

- (1) 取締役会のモニタリング機能
- (2) 取締役会の構成
- (3) 取締役会の議論
- (4) 取締役会の運営
- (5) 役員への支援体制
- (6) 投資家との対話
- (7) 指名・報酬委員会

今後は、取締役会にて、優先順位の高いテーマを協議、選定し、個別具体的な議論を進めていくこととしています。

今回^{※2} 抽出された 課題と 取組み

分析・評価結果の概要

取締役会の実効性の総評を問うアンケート設問は、全体平均4.0となり、全設問の総平均3.7を上回る結果でした。特に、取締役会における自由闊達な議論の状況を問うアンケートは、全体平均4.4と高く評価されており、自由記載においても「活発に議論されている」と評価する意見が多数確認されました。また、取締役会の運営に関しては、事前説明が有効に機能していると評価する意見が多数出されました。これらの結果を踏まえると、取締役会は概ね実効的に機能しているものと考えられます。

抽出された課題

アンケートの自由記載では、現在の議題が短期的なテーマあるいは個別の業務執行の決議が多いとの指摘が出されており、取締役会として長期的な戦略に関する議論を行うべきとの意見が多数確認されました。

また、取締役会のモニタリングに関しては、持株会社の取締役会としてのモニタリングの在り方、事業会社との関係の整理が必要であるとの指摘がありました。これに関連して、執行と監督の分離の在り方について、多様な意見が確認されました。

※1 2021年5月期の取締役会

※2 2022年8月期の取締役会

役員報酬

当社の取締役の報酬等の総額は、株主総会の決議により定めています。取締役の報酬は、基本報酬と短期インセンティブとしての賞与により構成しています。基本報酬は、取締役会において決定した内規に基づき、役位に応じて支給しています。また、賞与については、業務執行取締役に対して業績を意識した経営を行うよう動機づけるため、各事業年度の業績（連結営業利益率）に応じて、取締役会において支給総額を決定し、これを役位別の基準に基づき配分し

ています。なお、社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみとしています。

報酬の種類別の支給割合は、役位によって若干異なりますが、賞与の割合が概ね25%となることを基本としています。

監査役の報酬は、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみとしています。基本報酬は、常勤・非常勤の別により支給しています。

(2022年3月期)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)				対象となる 役員 ^{※1} の員数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役 (社外取締役を除く)	267	195	71	—	—	8
監査役 (社外監査役を除く)	48	48	—	—	—	2
社外取締役 ^{※2}	57	57	—	—	—	5
社外監査役	32	32	—	—	—	3

※1 報酬等の総額が1億円以上である役員はいません。

※2 取締役三村浩一氏は、2021年6月25日開催の第112回定時株主総会終結の時をもって社外取締役から業務執行取締役へ変更したため、支給額および員数について社外取締役在任期間は社外取締役に含めています。

政策保有株式の考え方

当社グループは、医薬品、化粧品、日用品などの卸売事業における商品の安定供給には、サプライチェーンを構成するさまざまな企業との協力関係が必要と考えています。そのため、事業戦略、取引先との関係を総合的に勘案し、中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合に、政策保有株式として保有しています。

保有の合理性については、個別銘柄ごとに、当社グルー

プ事業の円滑な取引関係維持や業務提携関係の強化を通じた中長期的な企業価値の向上に資するかどうかを検証し、保有の適否を毎年、取締役会で判断します。

2022年3月期は政策保有株式18銘柄、約6億円を売却した結果、保有銘柄は82銘柄となりました。

2027年3月期までに保有残高を純資産の10%以下とする方針です。

株主・投資家との責任のある対話

▶ 株主総会

株主に議決権行使についてご判断いただく時間を十分に提供するため、2022年6月24日開催の定時株主総会においては、法定期日より早く6月1日に招集通知の発送を行いました。また、これに先立ち、当社ウェブサイトにおいて、2022年5月25日に招集通知を早期開示しました。さらに、議決権行使を迅速かつ活発にするため、インターネットによ

る電磁的な議決権行使を2002年6月開催の株主総会より実施しています。2006年より(株)ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームにも参加し、機関投資家が議決権を電磁的な方法により、直接、行使できる環境を整えています。加えて、当社ウェブサイトには招集通知、決議内容の掲載を行うなど、株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に関する施策を実施しています。2022年

6月24日に開催した株主総会では、議決権行使された株主数は3,563名（うち書面とインターネットを通じて議決権行使された株主数3,484名）となり、議決権行使率は86.0%となりました。

▶ 機関投資家との対話

機関投資家との対話については、証券アナリスト・機関投資家向け決算説明会の開催をはじめ、社長やIR担当役員によるトップミーティング、随時開催される証券会社主催のカンファレンスへの参加など、積極的な活動を行っています。投資家からいただいたご意見は、経営陣や関係部署に随時報告を行い、当社グループの経営戦略やガバナンスなどに活かしています。

2022年3月期は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から海外IRを自粛し、また、決算説明会とすべてのIR個別取材はオンラインや電話にて実施しました。

2022年3月期に実施した機関投資家向けIRイベントは以下のとおりです。

IRイベント	実施時期	説明者
決算説明会	2021年5月、11月（年2回）	社長、IR担当役員

2022年3月期に実施した機関投資家とのIR個別取材は以下のとおりです。

年間取材社数	59社（国内：39社／海外20社）
--------	-------------------

※数値は延べ社数

▶ 個人投資家との対話

個人投資家との対話については、毎年、企業説明会を全国主要都市で開催し、企業認知度の向上とブランドの確立をめざしています。また、当社の株主には株主通信を年2回（6月、12月）お送りし、当社の経営理念・事業戦略についてご理解を深めていただくよう努めています。

2022年3月期は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、企業説明会の開催を自粛しました。

グループガバナンス

▶ コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

当社子会社のうち、(株)PALTACは東京証券取引所に上場している子会社です。同社は「化粧品・日用品、一般用医薬品卸売事業」を行っており、当社グループの他の子会社が主に行っている「医療用医薬品等卸売事業」との相乗効果を生むために連携をとっています。当社は「医療と健康、美」を事業フィールドとして、同社とともに、将来の成長戦略を模索していきたくと考えています。

昨今では、顧客であるドラッグストアの調剤事業が拡大しており、「化粧品・日用品、一般用医薬品」を取り扱う同社と「医療用医薬品」を取り扱う(株)メディセオなどの事業会社が連携することで、トータルでユーザーニーズに応えられるようになり、シナジー効果が高まっていると考えています。

当社グループが持続的成長を果たすためにも、同社の保有意義は大きいと考えており、両事業の知見を活かしてサプライチェーンの最適化を進め、人々の生活に欠かせない

商品の流通を一手に担う卸売事業者として、事業を拡大していきたいと考えています。

当社としては、同社の独立性を確保し、独自の資金調達、迅速な意思決定のもと、積極的に事業展開を図ることで企業価値を向上させることがグループ経営の観点からも望ましいと考えており、同社の事業戦略、人事政策などについては、同社が独立して主体的に検討のうえ、決定しています。

また、当社では、少数株主保護および独立した意思決定の確保のため、独立社外取締役比率は3分の1以上となっており、独立社外取締役には当社出身者を選任していません。

当社では、同社株式の過半数を保有し、連結子会社としての位置づけを維持し続けることが両社の企業価値向上に資すると考えており、今後も議決権比率に応じて適切なガバナンスを確保していきます。他方、従来どおり、同社の独立性を保ちつつ、経営の自由度を確保するという考えには、何ら変わりはなく、今後も、同社の意向を尊重しながら、両社で共存共栄の関係を続けていきたいと考えています。

社外取締役インタビュー

議論を尽くし 正しい経営判断につなげていく

社外取締役
岩本 洋

経歴：1981年に(株)第一勧業銀行(現(株)みずほ銀行)入行。エコノミスト、人事業務などを経て、みずほ総合研究所(株)専務執行役員企画管理本部長に就任。豊富なマネジメント経験と幅広い見識を活かし、大局的な見地から当社の経営への監督と助言を行う。



社外取締役としての気構えと ガバナンス体制の在り方

社外取締役に就任してから1年余りが経ちましたが、当社の取締役会のガバナンスは十分に機能していると思っています。当社では議長をはじめ社内の役員の方々が、社外役員が経営に対する最善の助言ができるようにきめ細かな運営を行っていると感じています。事前の説明会のみならず、取締役会の場においても、社外役員の意見に真摯に耳を傾けていただいています。また、疑問点があれば議案の背景や経緯についての説明も付加され、社内の役員の方々がより正しい経営判断をしようと努めている姿勢をひしひしと感じています。こうしたことで、社外役員との情報ギャップを埋め、多面的な意見を踏まえた意思決定が行われていると認識しています。

私自身のキャリアは金融機関での人事業務やエコノミスト、シンクタンクのマネジメントなどです。当社の業界についてはこれまで関わったことはありませんでしたが、初めてだからこそのいろいろな角度から情報を収集し、疑問点などを率直にぶつけながら私なりの切り口で発言しています。また、当社は現在、事業のポートフォリオを再構築する局面にあり、その基盤となる人事制度などを整備するステージにあります。これまでの私のキャリアをもとに貢献できることもあるのではないかと考えています。

また、いわゆるサクセッションプランについては、社内の役員、社外役員ともに問題意識を持っており、議論の途上にあります。一般論で話をしても意味のないテーマですので、まずは取締役会、あるいは任意の指名委員会などの枠組みで、この問題に社外取締役がどのように、またどこまで関わるのか、当社としての在り方を整理する必要があると考えています。

2027メディopal中期ビジョンの審議

新中期ビジョンについては、経営の根幹に関わる大きなテーマであるため、社内の役員と社外役員が一体となってさまざまな議論を行いました。その過程で、当初予定していた発表時期

をターゲットとするにはまだ議論が足りないという共通認識が生まれ、最終的には議長のリーダーシップのもと、発表の延期を意思決定しました。そのプロセスに問題があったとは思っていませんし、むしろ取締役会としての監督機能が十分に発揮された結果であると認識しています。

社外取締役の大きな役割は、中長期的な企業価値向上の観点から経営の監督を行うことです。これは、決して執行側と対峙するというだけではなく、執行側と健全な関係を保ちながら、適切な情報提供を受けることで社外役員も含めしっかりと議論し、最終的に正しい経営判断につなげていくということだと認識しています。当社の場合、他の社外役員も基本的に同じ考え方を共有しているとともに、社長をはじめ社内の役員の方々も考え方は一致していると思っています。

さらなるガバナンス強化に向けて

取締役会の運営という点では、その実効性は確保されていますが、さらに実効性を高めていくために、現在いろいろと取組みを進めています。実務的には付議基準や報告事項の整理を行っていく必要がありますが、持株会社の取締役会として最も重要なミッションは、事業をグルーピングし、どのように資源配分していくかを意思決定することです。「2027メディopal中期ビジョン」のもと、グループとしての事業戦略を推進していくと同時に、そのためのインフラとして、人事戦略、財務戦略、リスク管理などグループ横断的な体制整備を進めていくこともまた重要な課題です。

リスク管理に関しては、コンプライアンス管理の問題などについてグループとして厳格に対応していますが、これに加えて、新規投資案件についてもリスク管理を十分に意識した審議が重要になってきます。取締役会が投資に関する最終判断を行う際に、多面的な角度から検討してリスクを指摘するためにも、形式的でなく、実質的な意味での取締役会構成メンバーの多様性が重要だと思います。そのうえで、絶えず取締役会でリスクに関する共通認識を持ち、中長期的な企業価値向上を図っていくことが大事だと思います。

役員一覧 (2022年7月1日現在)



1. 代表取締役社長
渡辺 秀一
グループコンプライアンス管掌
兼 (株)メディセオ取締役相談役

4. 常務取締役
左近 祐史
管理本部長
兼 CSR委員会委員長
兼 (株)MMコーポレーション取締役
兼 (株)アステック取締役
兼 (株)ファルフィールド取締役
兼 薬樹HD(株)取締役

7. 取締役
今川 国明
(株)メディセオ代表取締役社長

10. 社外取締役
浅野 敏雄
旭化成(株)常任相談役
兼 (株)ダイセル社外取締役
兼 センチュリー(株)社外取締役
兼 公益財団法人がん研究会理事長

2. 取締役副社長
長福 恭弘
医薬事業担当
兼 (株)メディセオ代表取締役会長

5. 取締役
三村 浩一
広報・IR担当
兼 (株)メディセオ取締役

8. 取締役
糟谷 誠一
(株)PALTAC代表取締役社長
兼 COO

11. 社外取締役
昌子 久仁子
(株)ニチレイ社外取締役
兼 DIC(株)社外取締役
兼 神奈川県立保健福祉大学大学院
ヘルスイノベーション研究科教授

3. 専務取締役
依田 俊英
事業開発本部長
兼 JCRファーマ(株)社外取締役
兼 JCR USA, Inc.取締役

6. 取締役
渡辺 紳二郎
システム担当
兼 (株)アトル代表取締役社長

9. 社外取締役
加々美 光子
加々美法律事務所 弁護士
兼 相鉄ホールディングス(株)社外取締役
兼 信越化学工業(株)社外監査役

12. 社外取締役
岩本 洋
中央日本土地建物(株)顧問
兼 森永製菓(株)社外監査役



13. 常勤監査役
平澤 利夫

(株)メディセオ監査役
(株)エリス監査役

16. 社外監査役
豊田 友康

(株)ケイ・エフ・プランニング顧問
ノーベルファーマ(株)監査役

14. 常勤監査役
神田 茂

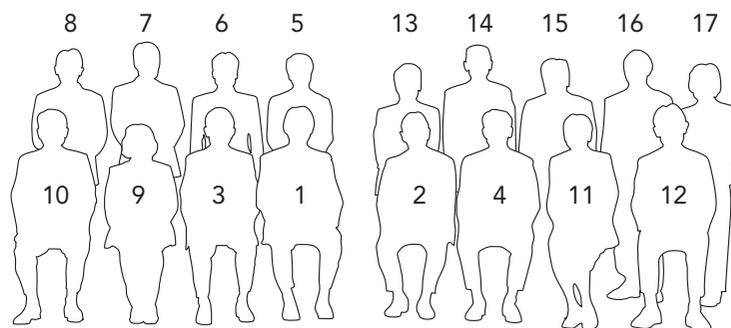
(株)メディセオ監査役
MPアグロ(株)監査役
メディバルフーズ(株)監査役

17. 社外監査役
佐貫 葉子

NS総合法律事務所所長
サンケン電気(株)社外取締役

15. 社外監査役
北川 哲雄

青山学院大学名誉教授
東京都立大学 経営学研究所 特任教授
三菱UFJ信託銀行(株)社外取締役(監査等委員)



スキルマトリックス

氏名	選任理由	スキルマトリックス									
		経営経験	営業マーケティング	医学・薬学・公衆衛生	財務会計・金融M&A	法務ガバナンス	IT DX	人事労務人材開発	グローバル	サステナビリティ	
代表取締役社長 渡辺 秀一	代表取締役社長としてメディバルグループの経営をリードするとともに、取締役会の議長として取締役会を適切に運営し、取締役の業務執行を適切に監督しています。2012年4月に当社の代表取締役社長に就任以来、既存事業の革新と新規事業の創造をさらに強く推し進めています。また、経営トップ自らがグループコンプライアンスの推進を率先してコンプライアンス経営を推進しています。今後も、「医療と健康、美」の流通を支える卸としての可能性を拡大し、社会的課題の解決と当社グループの企業価値向上の両立に資する取締役として適任であると判断しました。	●	●								
取締役副社長 長福 恭弘	メディバルグループの中核事業である医薬事業に関する深い知見を有し、医薬事業担当として業務執行に携わり、当社グループの業績向上に務めるとともに、率先してコンプライアンス経営の推進に取り組んでいます。今後も、一層コンプライアンスの徹底に取り組み、社会から信頼される企業としての確固たる体制を構築していくうえで、当社グループの企業価値向上に資する取締役として適任であると判断しました。	●	●								
専務取締役 依田 俊英	金融業界における医薬品セクターのアナリストとして培った知見を最大限に発揮して、メディバルグループの新規事業の創造を牽引し、着実にその成果を上げています。今後も、既存の枠組みにとらわれない新たなビジネスモデルを構築していくうえで、当社グループの企業価値向上に資する取締役として適任であると判断しました。	●			●				●		
常務取締役 左近 祐史	メディバルグループの業務に精通しており、経営に関する見識と幅広い経験を活かして、管理本部長として、当社グループのガバナンスの確保に努めています。今後も、ESG・SDGsへの取組みなどを通じて、持続可能な経済社会の実現に貢献していくうえで、当社グループの企業価値向上に資する取締役として適任であると判断しました。	●	●			●				●	
取締役 三村 浩一	スリーエム インドネシア代表取締役社長、スリーエム ジャパン(株)の代表取締役社長等を歴任したほか、スリーエム米國本社のグローバルエレクトロニクス事業のビジネス担当役員を務めてきました。今後も、グローバルな経営に関与した豊富な経験と幅広い見識を最大限に発揮して業務執行にあたることで、メディバルグループの企業価値向上に資する取締役として適任であると判断しました。	●							●	●	
取締役 渡辺 紳二郎	システム担当として、メディバルグループのシステムを統括するとともに、子会社の(株)アトルの代表取締役社長として業務執行に携わり、当社グループの業績向上に取り組んでいます。今後も、デジタルヘルスケア分野における新たな価値を提供していくうえで、当社グループの企業価値向上に資する取締役として適任であると判断しました。	●					●				
取締役 今川 国明	子会社の(株)メディセオにおいて営業の支店長を経験後、ソリューション事業の中心的な役割を担い成果を上げてきました。メディバルグループの中核事業である医薬事業に関する深い知見を有しており、(株)メディセオの代表取締役社長として業務執行に携わり、当社グループの業績向上に取り組んでいます。今後は、「Change the 卸」を担う人材の一人として、新しい卸の姿を実現するうえで、当社グループの企業価値向上に資する取締役として適任であると判断しました。	●	●								
取締役 糟谷 誠一	メディバルグループの主要事業である化粧品・日用品、一般用医薬品卸売事業における豊富な経験と、子会社の(株)PALTACの代表取締役社長として業務執行に携わり、当社グループの業績向上に取り組んでいます。今後も、同社が中期経営計画を着実に展開していくことで、当社グループの企業価値向上に資する取締役として適任であると判断しました。	●	●								
社外取締役 加々美 光子	弁護士業務を通じて培われた豊富な経験および企業法務の専門的な知識をもとに、当社の取締役会において、幅広い見地から有益なご意見、適切なご助言をいただいています。また、2019年11月に、当社連結対象の完全子会社である(株)メディセオが、独占禁止法違反の疑いがあるとして、公正取引委員会による立入検査を受けた以降は、社外取締役として、コンプライアンスの徹底に向けて有益なご意見、適切なご助言をいただくなど、その職責を十分に果たしています。加えて、コンプライアンス委員会の委員として、メディバルグループのコンプライアンスを継続的にモニタリングし、遵法精神に則った企業風土を確立していくうえで有益なご意見、適切なご助言をいただいています。さらに、指名・報酬委員会の委員として、コーポレート・ガバナンスの充実のために有益なご意見、適切なご助言をいただいています。なお、同氏は、過去に社外取締役となること以外の方法で会社経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、社外取締役として、その職務を適切に遂行できるものと判断しました。					●				●	
社外取締役 浅野 敏雄	旭化成ファーマ(株)および旭化成(株)の代表取締役社長等を歴任され、会社の経営に関与された豊富な経験と幅広い見識をもとに、当社の取締役会において、客観的、専門的見地から有益なご意見、適切なご助言をいただいています。また、2019年11月に、当社連結対象の完全子会社である(株)メディセオが、独占禁止法違反の疑いがあるとして、公正取引委員会による立入検査を受けた以降は、社外取締役として、コンプライアンスの徹底に向けた実効性のある取組みを行うよう提言するなど、主導的な役割を果たしており、その職責を十分に果たしています。さらに、指名・報酬委員会の委員として、コーポレート・ガバナンスの充実のためにご尽力をいただいています。上記の理由により、社外取締役として、その職務を適切に遂行できるものと判断しました。	●		●							
社外取締役 昌子 久仁子	テルモ(株)の取締役等を歴任されるとともに、同社の薬事部門や臨床開発部門の責任者を担ってこれら、かかる豊富な経験と幅広い見識をもとに、当社の取締役会において、客観的、専門的見地から有益なご意見、適切なご助言をいただいています。また、2019年11月に、当社連結対象の完全子会社である(株)メディセオが、独占禁止法違反の疑いがあるとして、公正取引委員会による立入検査を受けた以降は、社外取締役として、コンプライアンスの徹底に向けて有益なご意見、適切なご助言をいただくなど、その職責を十分に果たしています。加えて、コンプライアンス委員会の委員として、メディバルグループのコンプライアンスを継続的にモニタリングし、遵法精神に則った企業風土を確立していくうえで有益なご意見、適切なご助言をいただいています。さらに、指名・報酬委員会の委員として、コーポレート・ガバナンスの充実のために有益なご意見、適切なご助言をいただいています。上記の理由により、社外取締役として、その職務を適切に遂行できるものと判断しました。	●		●					●	●	
社外取締役 岩本 洋	金融業界にて培った財務業務、人事業務の経験とその後情報・通信業界における豊富なマネジメント経験を有しており、かかる豊富な経験と幅広い見識をもとに、当社の取締役会において、客観的、専門的見地から有益なご意見、適切なご助言をいただいています。さらに、指名・報酬委員会の委員として、コーポレート・ガバナンスの充実のために有益なご意見、適切なご助言をいただいています。上記の理由により、社外取締役として、その職務を適切に遂行できるものと判断しました。					●			●		
常勤監査役 平澤 利夫	当社の財務経理部門に長年在籍し、決算手続きならびに財務諸表の作成等に従事するとともに、財務経理部長を歴任されるなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。かかる豊富な経験と幅広い見識を当社の監査に活かしていただくため、監査役として選任しています。					●					
常勤監査役 神田 茂	子会社の(株)メディセオにおいて、営業管理等の業務に従事し、支社長を歴任されるなど、医薬事業に精通しています。かかる豊富な経験と幅広い見識を当社の監査に活かしていただくため、監査役として選任しています。		●								
社外監査役 北川 哲雄	事業会社の財務経理部門および金融業界での勤務経験、青山学院大学大学院国際マネジメント研究科教授としてファイナンシャル・レポーティング等の科目についての教鞭をとられていたご経験のほか、現在、証券アナリスト試験委員会委員(財務分析担当)も務め、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。かかる豊富な実務経験および専門的知識等を当社の監査に活かしていただくため、社外監査役として選任しています。	●			●				●	●	
社外監査役 豊田 友康	味の素製薬(株)(現 EAFファーマ(株))の代表取締役社長等を歴任されてきました。会社の経営に関与された豊富な経験と幅広い見識を当社の監査に活かしていただくため、社外監査役として選任しています。	●		●							
社外監査役 佐賀 葉子	弁護士実務を通じて培われた豊富な経験および企業法務の専門的な知識をもとに、複数の企業の社外取締役、社外監査役を歴任されています。かかる知見を当社の監査に活かしていただくため、社外監査役として選任しています。					●				●	

※上記スキルマトリックスは、取締役・監査役が有するすべての知見や経験を表すものではありません。

コンプライアンス

基本的な考え方

メディパルグループは、「コンプライアンスの徹底」を経営方針の一つに掲げています。ステークホルダーから信頼され持続的に発展する企業であるためには、従業員一人ひとりが、法令の遵守はもちろんのこと、社会におけるルールやマナーを守り、高い倫理観をもって行動することが重要であると考え、教育や啓発活動を継続して行っています。

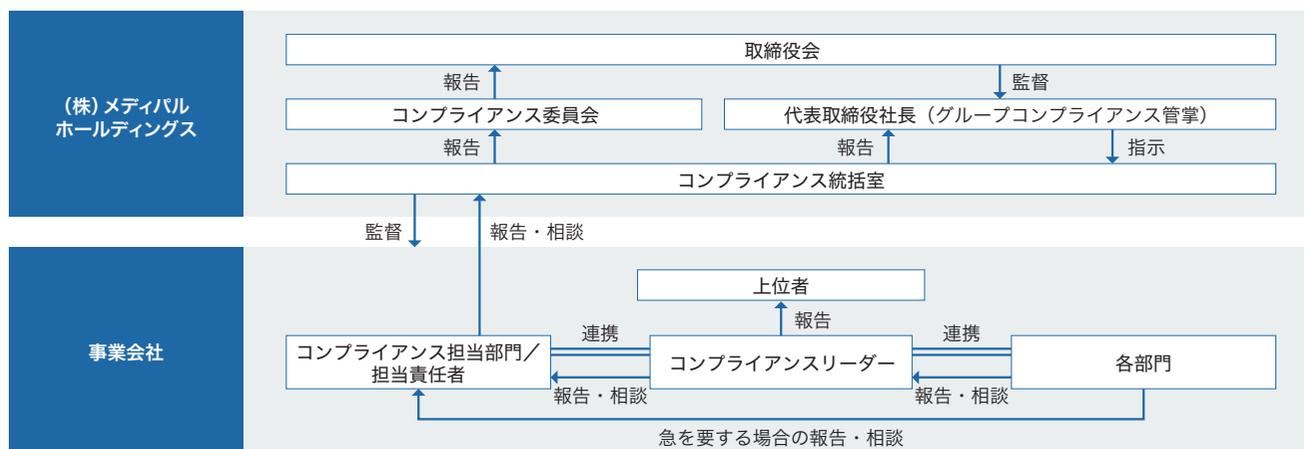
コンプライアンス推進体制

当社グループでは、当社の代表取締役社長がグループコンプライアンス管掌の任にあたることとし、経営トップが自ら率先して、コンプライアンス経営を推進しています。

また、組織的かつ継続的に取り組んでいくため、社長直轄組織として、コンプライアンス統括室を設置し、グループ全体に対するさらなるコンプライアンスの強化を図っています。

加えて、当社グループのコンプライアンスを継続的にモニタリングしていくことを目的として、コンプライアンス委員会を設置しています。同委員会は、取締役会の諮問機関として、グループコンプライアンス管掌を委員長とし、医療用医薬品等卸売事業の営業経験のある業務執行取締役、社外取締役を交えた構成としています。また、オブザーバーとして参加する監査役等からさまざまなアドバイスを得ることで、より実効性の高いモニタリングを行っています。

営業現場においては、コンプライアンスを推進し、その推進状況を監視・監督する責任者として、営業部長をコンプライアンスリーダーに任命し、営業部門の意識を高めています。



さらに、監査・モニタリング体制として、以下を実施しています。

(1) 独占禁止法監査の実施

監査担当部門が独占禁止法違反行為の有無と再発防止の取組み状況を確認することにより、問題点を把握し改善に導くため、独占禁止法監査を実施しています。

(2) 監査結果の報告

監査結果は、取締役会および監査役に報告しています。

(3) 整備状況の報告

当社グループのコンプライアンス体制の整備、運用状況を定期的（四半期ごと）に取締役会に報告しています。

コンプライアンス委員会開催状況	開催回数：4回 [※]
	医療用医薬品等卸売事業の営業経験のある業務執行取締役出席率：100%
	社外取締役出席率：100%

※原則、四半期ごとに開催しています。

企業活動指針の制定

2019年11月に（株）メディセオが公正取引委員会の立入検査を受けたことを機に、メディパルグループでは、経営トップがコンプライアンスを重視する姿勢を明確に示し、遵法精神に則った企業風土を確立していくため、企業活動指針を制定しました。

この姿勢を全社員に浸透させるため、経営トップが各種会議やグループ内広報誌などで継続的にメッセージを発信しています。

コンプライアンス意識向上に向けた取組み

当社グループでは、コンプライアンスの意識向上のために、以下の施策を実施しています。

(1) コンプライアンス研修の実施

全社員向けのeラーニングのほか、コンプライアンスリーダーである営業部長に対して、独占禁止法遵守に特化したディスカッション形式による研修を実施しています。今後、役員向けの研修も定期的を実施していきます。

(2) コンプライアンスの日を制定

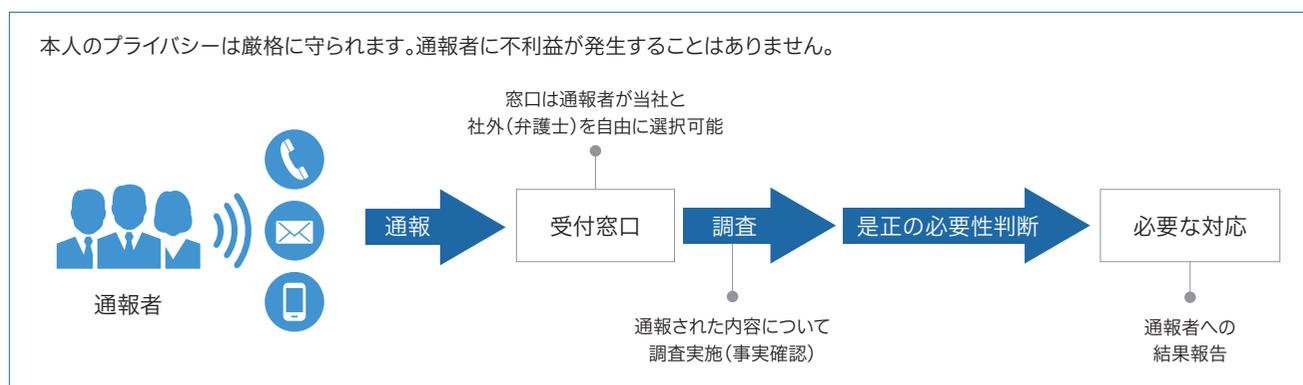
コンプライアンス重視の姿勢を継続するために、11月27日をコンプライアンスの日と定め、全社員を対象に、コンプライアンス強化の取組みによる影響度および社員の意識を確認するアンケートを実施するなど、風化防止に努めています。

内部通報制度

当社グループでは、内部の問題をより早く発見し解決するため、公益通報ホットラインを設置しています。業務に関して、不正・法令違反あるいは反倫理的な行為が発生している、あるいは発生するおそれがある場合に本ホットラインを利用できる旨を社内のイントラネットやポスターなどで周知しています。

通報の受付窓口はグループ内外にそれぞれ設け、電話・メール・FAX・郵送と各種手段で通報可能とし、相談しやすい環境を整えています。また、本ホットラインは、守秘性を担保するために独立した窓口としたうえで、通報者に不利益な扱いを行わないことを社内規程でも明記するなど、適切な体制を整備しています。また、匿名で通報があった場合にも対応しています。

▶ 公益通報ホットラインの対応イメージ



独占禁止法違反防止への取組み

当社グループでは、独占禁止法違反を防ぐために、各種規程・ルールなどの整備を行いました。あわせて、就業規則の改定も実施しています。

▶ 入札談合等防止に関する規程の制定

入札談合やカルテルなどの独占禁止法違反行為を排除するとともに、これらの疑いを招く行為を防止し、また、これらに巻き込まれるリスクを低減することを目的として、入札談合等防止規程を制定しました。

▶ 事業計画・営業目標の見直し

独占禁止法違反にあたる事象を発生させない観点で、事業計画・営業目標はもとより、事業活動そのものの在り方についても、根本的に見直していきます。

▶ 独占禁止法遵守ガイドブックの作成

独占禁止法に関して、営業活動において誤解しやすい事柄や判断に迷う事柄について解説し、独占禁止法違反行為が発生しないようにするためのわかりやすいガイドブックを作成しました。

▶ 見積り・入札に関するルールに基づく対応

見積り・入札を提出する際には、同業他社と接触しない、金額の根拠を明らかにして決裁を得る、受注意欲がない案件には見積りや入札の提出を行わないなど、遵法精神に則り正しい競争をするための社内ルールに基づき対応しています。

▶ 業界活動・他卸との接触ルールの策定

公正取引委員会の立入検査直後から、同業他社と接触するなどの疑惑を招くおそれのある行為は原則禁止としていますが、業界活動については、一定のルール（弁護士等の同席、議事録の保存）のもとでの参加を認めています。

また、やむを得ず、同業他社と接触せざるを得ない場合の決裁手順などを含め、明確なルールを設け活動しています。

▶ 独占禁止法専用の相談窓口（独禁法ホットライン）の活用

公正取引委員会の立入検査直後から、独占禁止法遵守の観点で、各営業現場における判断が困難な事象が発生した場合には、これに迅速に対応するため、公益通報窓口などとは別に、独占禁止法専用の相談窓口（独禁法ホットライン）を設置しています。

腐敗防止への取組み

当社グループでは、正しい事業活動を行うにあたり、公務員などに対する利益供与を一切禁止しており、各社で贈賄行為禁止規程を制定しています。

また、その実効性を確保するため、第三者への寄付行為などの支出については、すべて書面による社内決裁を受けるなどの社内ルールもあわせて制定しています。

さらに、当社グループの主な取引先である医薬品や医療機器のメーカーなどは諸外国に法人を置く会社が多くあるため、当該取引先企業から求められる教育基準を満たすべく、毎年1回、一般社団法人米国医療機器・IVD工業会（AMDD）が実施しているFCPA（米国海外腐敗行為防止法）トレーニングの研修資料を参考文献としたオンライン研修の受講を義務づけるなど、社員教育を実施しています。

基本的な考え方

メディカルグループにおいて、医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律（薬機法）などの薬事関連法規を遵守し、安全・安心に医療用医薬品・医療機器等の流通を担うことが社会的使命です。そのため、医薬品等の入荷から医療機関などへのお届けまで、医薬品等の完全性の保持を目的に品質管理の徹底に努めています。

品質の確保

当社グループは、医薬品・医療機器等の保管および流通上の品質管理について、厚生労働省が定める省令をはじめ、JGSP^{※1}およびJGSP2008に基づき物流関連業務や管理薬剤師業務などの各種マニュアルを作成し、適切な保管体制や流通体制を実践してきました。さらに、PIC/S^{※2} GDPを踏まえて改訂されたJGSP GDP国際整合化対応版や厚生労働省から発出されたGDPガイドライン^{※3}に準拠した、品質マニュアル、SOP（標準業務手順書）の策定、マネジメント体制の整備、GDPLレビュー会議などでの改善提案、教育などを実施しています。

※1 JGSP (Japanese Good Supplying Practice : 医薬品の供給における品質管理と安全管理に関する実践規範) : 保管や出荷、配送にあたって、各段階で温度、湿度、日光の影響などにより品質が損なわれないよう、品質の安全性を守るために一般社団法人日本医薬品卸売業連合会で設けられた業界内の実践規範。JGSPは医療用医薬品に、JGSP2008は一般用医薬品に適用されている。

※2 PIC/S (Pharmaceutical Inspection Convention and Pharmaceutical Inspection Co-operation Scheme : 医薬品査察協定および医薬品査察共同スキーム)

※3 GDPガイドライン (Good Distribution Practice : 医薬品の適正流通) : 流通経路 (仕入・保管・供給) の管理が保証され、医薬品の完全性が保持されるための手法、さらに、偽造医薬品の正規流通経路への流入を防止するための適切な手法を定めたもの。

教育制度

当社グループでは、品質の完全性を保持するためのマニュアルやSOP（標準業務手順書）に関する教育を、商品管理・配送担当者を対象として継続的に行っています。

日本で偽造医薬品が拡大しない理由

偽造医薬品の拡大は世界的に深刻な問題となっているものの、日本では偽造医薬品が市場に紛れ込む余地がありません。その主な理由は、薬機法などの法律の整備と遵守があること、医療用医薬品流通の大部分（約96%）を医薬品卸が担っていることが挙げられます。

卸が存在することで、①流通経路がシンプルになる、②仕入から配送まで自社で対応する、③取引先である製薬企業、医療機関・調剤薬局と常に密接につながっている、という状態を構築しています。

日本で偽造医薬品の拡大を防ぐポイントは、質の高い流通があるかどうかであり、そのための投資が欠かせません。その意味においても、日本の医薬品卸は“安全”と“社会的コスト”を担保する存在だと言えます。

当社グループでは、ロットトレーサビリティ管理を行っており、いつ、どこに、何を、どれだけ販売したのかが把握できる仕組みを取り入れています。製薬企業による商品の自主回収が発生した場合でも、当社グループは製薬企業からの依頼に基づき、当該商品を販売した医療機関などに対し、迅速な情報提供と商品回収を行うことができます。

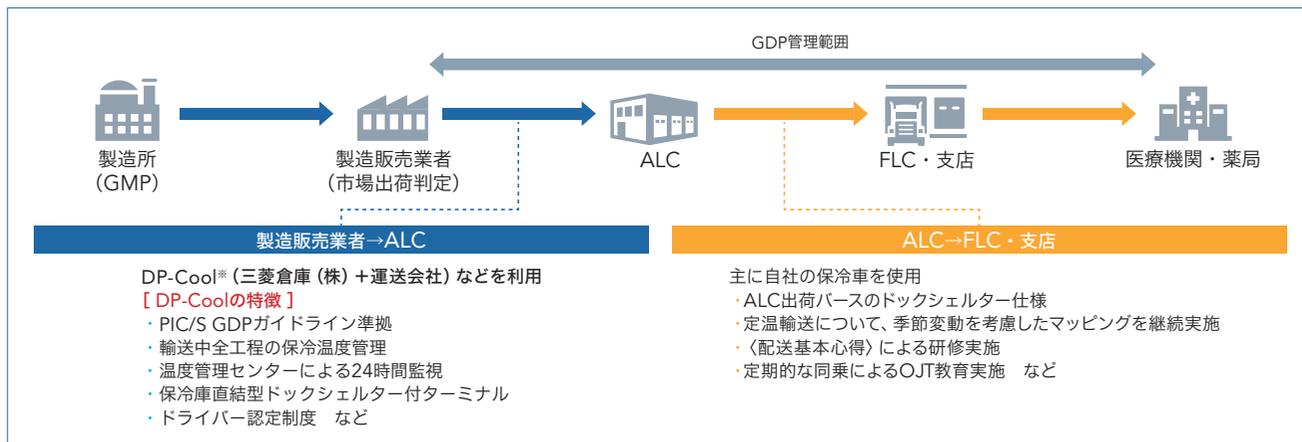
日本版GDPガイドラインへの対応

当社グループの取組み

医療用医薬品の卸売事業会社4社[※]のロジスティクス本部ならびにALCおよびそれに準ずる2拠点（東京中央FLC、西日本物流センター）に対して、品質マニュアルおよびSOPの教育訓練や定期的な品質レビューを実施し、GDP活動の定着と質の向上を図っています。また、2022年より、これまでセンター中心であったGDP活動をFLC・支店にも展開し、(株)エバルスより順次ほかの卸売事業会社へと活動を広げています。新型コロナウイルス感染症拡大という有事に際し、2021年からは-20±5°Cの温度管理が求められるモデルナ・ジャパン（株）製「スパイクバックス筋注」、2022年からは2～8°Cの温度管理が求められる武田薬品工業（株）製「ヌバキソビッド筋注」の流通を担うため、冷凍・冷蔵倉庫および輸送容器の庫内温度分布を計測する温度マッピングなどを実施し、高品質な物流を担保しています。これらの対応を行ったうえ、行政や地域担当卸と連携し、国や自治体などの大規模接種会場や職域接種会場などへの流通を担っています。

※(株)メディセオ、(株)エバルス、(株)アトル、SPLine（株）

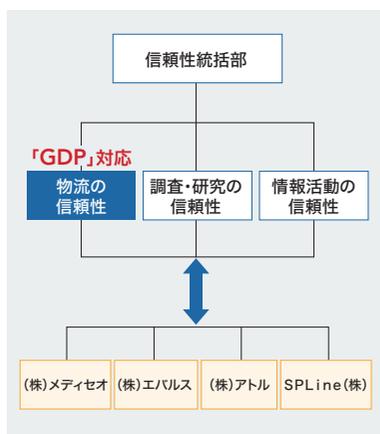
▶ 医薬品のサプライチェーン



※DP-Cool：PIC/S GDPガイドライン準拠の医薬品保冷輸送サービス

信頼性統括部の組織と役割

▶ 信頼性統括部の組織と役割



※2022年3月末現在

近年、開発が進むスペシャリティ医薬品や再生医療等製品は、保管・配送の温度管理などが厳密に設定されているものが増えており、製薬企業による監査においても、GDPガイドラインに加え各製薬企業のグローバル基準に準拠した、より厳格な流通が求められています。

信頼性統括部では、医療用医薬品の卸売事業会社4社を統括しながら、物流拠点のうち、ALCにおけるGDPガイドラインに基づく手法の定着と継続的な物流品質の向上に向けた取組みに加え、全国にあるFLCや支店に対しても同ガイドラインに基づく組織体制の整備や必要な設備投資を行い、同時に商品管理・配送担当者を含めた担い手への教育を積極的に進めています。また、物流品質の信頼性向上を目的に、社内関連部門はもとより、製薬企業、物流企業などとの連携を強化しつつ、医薬品のさらなる適正流通の実現に向けて活動を進めています。

基本的な考え方

メディバルグループは、事業等のリスクにおいて、規則、ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成などを行い、その周知徹底を図っています。なお、反社会的勢力による経営活動への関与については、危機管理担当役員のもと、対応する部門を定め、一元的に管理することにより防止を徹底しています。また、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制報告制度への対応としては、各部門において内部統制の維持・整備機能を担い、さらに、そのモニタリングを実施するための権限を有した監査室を設け、グループ会社の内部監査部門との連携により、損失の危険を早期に発見することに努めています。

▶ リスク管理体制図

リスクが現実化し、重大な影響が予測される場合は、あらかじめ任命された危機管理担当役員が主体的役割を担うこととしています。



事業等のリスク

投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項には、以下のようなものがあります。なお、文中の将来に関する事項は2022年3月末現在において当社グループが判断したものです。

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 医療保険制度 ● 薬価制度 ● 特有の法的規制 ● 医療機関等との取引慣行 ● 製薬企業等との取引慣行 ● 競争環境の変化 ● システムトラブル | <ul style="list-style-type: none"> ● 情報の漏洩 ● 災害、交通事故 ● 気候変動 ● 労働力の確保 ● 投資 ● 法令違反 ● 新型コロナウイルス感染症 |
|--|--|

主なリスクの対応事例

	概要	対応策
災害について	<p>当社グループでは、医薬品、日用品など、健やかな生活に欠かせない商品の流通を担っており、平時・有事を問わず、必要とされる商品を確実にお届けするために、さまざまな対策を施しています。万が一、大規模災害が発生した場合には、事業が停止し、販売機会損失による売上高の減少または復旧費用の発生などにより、業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。</p>	<p>地震・台風などの自然災害やパンデミックなどに備え、危機管理体制や有事の際、迅速に供給活動を行うためのBCP（事業継続計画）を策定しています。</p>
交通事故について	<p>当社グループでは、お客様への営業や商品の配送に多くの車両を用いています。万が一、重大な交通事故を発生させてしまった場合には、社会的信用が低下し、業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。</p>	<p>交通事故を防ぐために、ドライブレコーダーの設置や自動ブレーキを装備した車両の導入などを進めています。また、安全運転月間を定めるほか、警察の指導による講習会を開催するなど、交通事故防止の啓発活動に積極的に取り組んでいます。</p>
労働力の確保について	<p>当社グループが取り扱う医薬品や日用品などを安定的に流通させるためには、質の高い人材の確保、適正な要員配置が必要不可欠です。昨今は、人口減少、少子高齢化などによって、流通分野における労働力の確保は厳しさを増してきています。労働需給がさらに逼迫し、人材を十分に確保できなかった場合には、業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。また、法令や制度の改正、物価変動などにより従業員に関わるコストが大幅に増加した場合には、業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。</p>	<p>物流センターの省力化や配送見直しによる効率化を推進するとともに、働き方改革に取り組み、労働環境の改善と整備に努めています。</p>

BCP(事業継続計画)

基本的な考え方

メディバルグループは、平時はもちろん、震災などの大規模災害やパンデミックが起きた際でも商品の安定供給に支障をきたさないよう、さまざまなリスクを想定し、実効性のあるBCPを策定しており、社会インフラ企業としての役割を果たしていきます。

体制

自然災害発生時の被害想定、事前対策、業務や組織体制などについて、具体的内容を示した「災害対策マニュアル（自然災害編）」に基づき、震度6弱以上の地震発生などの場合には、メディバルグループ災害対策本部長が事務局長からの災害の発生または切迫状況の報告をもとに、災害対策本部の設置の有無を決定します。被災地域のグループ各社の従業員およびその家族の安否や、建屋・システムなどの状況、ライフラインの状況、商品供給体制の状況などの確認を速やかに行うとともに、事業継続に向けたさまざまな対応を本部が中心となって推進します。

また、新型コロナウイルス感染症への対策として、より一層のグループ内連携と迅速な行動を目的に、新型コロナウイルス対策本部を立ち上げました。お客様や従業員の安全を確保しながら、医薬品等の安定供給を継続するべく、政府や各地域の動向にかかる情報を一元的に集約するとともに、さまざまな事態を想定した対策に迅速かつ臨機応変に取り組んでいます。

災害対策

阪神・淡路大震災、東日本大震災および熊本地震での被災経験などから、災害時にも止まらない物流をめざして、さまざまな取組みを重ねています。自然災害とは切り離せないこの国だからこそ、あらゆるシナリオに対し、万全の準備をしています。

建屋の耐震・免震化

震災による商品の落下損壊、物流設備の故障を避けるため、物流センターをはじめ、建屋の耐震・免震化を進めています。



非常用自家発電装置の設置

本社・物流センターなど主要な拠点に非常用自家発電装置を設置しています。



自家給油設備の設置

震災時のガソリン不足の経験を踏まえ、主要な物流センターに自家給油設備を設置しています。



非常時の配送手段の整備

公共交通機関や交通網が寸断された場合に備え、物流センターなどに緊急配送用バイクを配備し、車両の通行が困難な場所に薬を届ける重要な配送手段となっています。



各自治体・自衛隊との協定締結

各自治体や自衛隊と災害時の医薬品供給に関する協定を締結しています。



物流センターの相互連携機能

大規模災害などにより、1つのセンターが供給できない状況でも、他センターから医療用医薬品等の配送を補完するバックアップ体制を整えています。



新型コロナウイルス感染症への対策

「災害対策マニュアル」を応用して新型コロナウイルス感染拡大防止に取り組んでいます。社会機能維持者としての自覚のもと、従業員とその家族の生命を守るとともに、医薬品等の安定供給の維持に尽力しています。

個口スキャン検品（非接触方式）による納品の推進

無線端末で納品箱のラベルをスキャンするだけで検品でき、納品時の人との接触時間を短縮できます。



納品箱の消毒

お客様にお届けする納品箱は消毒を行っています。



車両、設備の消毒

商品入荷口や車両、施設内の手すりなどを消毒しています。



情報管理

基本的な考え方

当社グループは、お客様の個人情報をはじめ、さまざまな情報を保有しています。これらの情報を管理し保全することも当社グループの社会的責任です。また近年、サイバーセキュリティの脅威が増大していることから、システムの強化や情報を取り扱う従業員への教育など、ハードとソフトの両面から対策を実践し、情報管理の徹底を図っています。

方針・体制

情報管理の基準として、当社グループ共通の情報セキュリティ・ポリシーを制定しています。また、情報管理の徹底のために、情報管理最高責任者（代表取締役社長）を頂点とした情報管理委員会を設置するとともに、各社・各部署にも管理者・担当者を置く社内管理体制を構築しています。

教育制度

当社グループでは、情報管理は情報を取り扱う社員一人ひとりの意識が最も重要であると考えています。そのため、セキュリティ意識の向上を目的に、eラーニングなどによる情報管理教育を実施しています。また、情報取り扱いの注意点を唱和する「情報管理の誓い」の実施および社内ネットワークでの注意喚起を行っています。さらに、情報セキュリティに関する情報収集の強化やリスク分析に取り組み、各職場での情報管理への意識づけを徹底しています。

情報保全の取組み

当社グループでは、社内ネットワークに接続するすべての端末に対し、最新のウイルス対策を施すとともに、不正アクセス対策・モバイルパソコンの生体認証・データ暗号化など、情報の保全および漏洩についてのセキュリティ対策を実施しています。また、データアクセス権限管理を徹底し、情報漏洩や改ざん事故などのリスク低減を行っています。

サイバーテロ対策

サイバーテロ対策としては、不審メールの選別、不審サイトのフィルタリング、最新のウイルス対策ソフトの導入、最新ソフトへの更新を実施しています。これらを突破しデータを盗もうとした場合でも、外部セキュリティパートナーの協力のもと24時間体制でのセキュリティ監視による防御やサイバーテロ対策ソフトにより、流出を防ぐことができます。