

環境保全

メディパルグループは、流通を担う企業として、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。

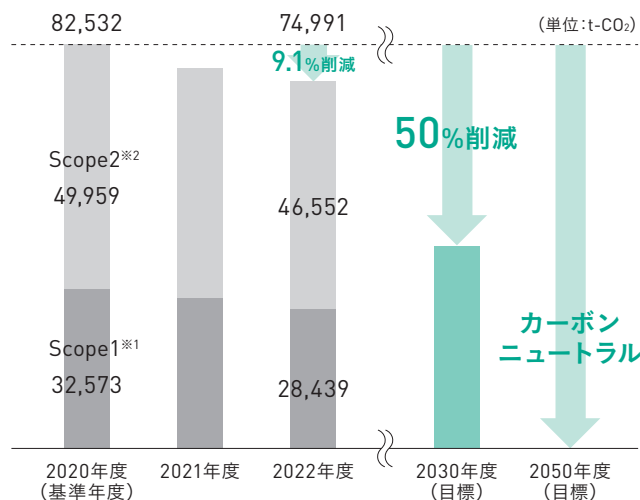
温室効果ガス排出量削減目標として2030年度までに2020年度比で50%削減、2050年度までにカーボンニュートラルを掲げ、環境負荷の低減に取り組んでいます。

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。

温室効果ガス排出量



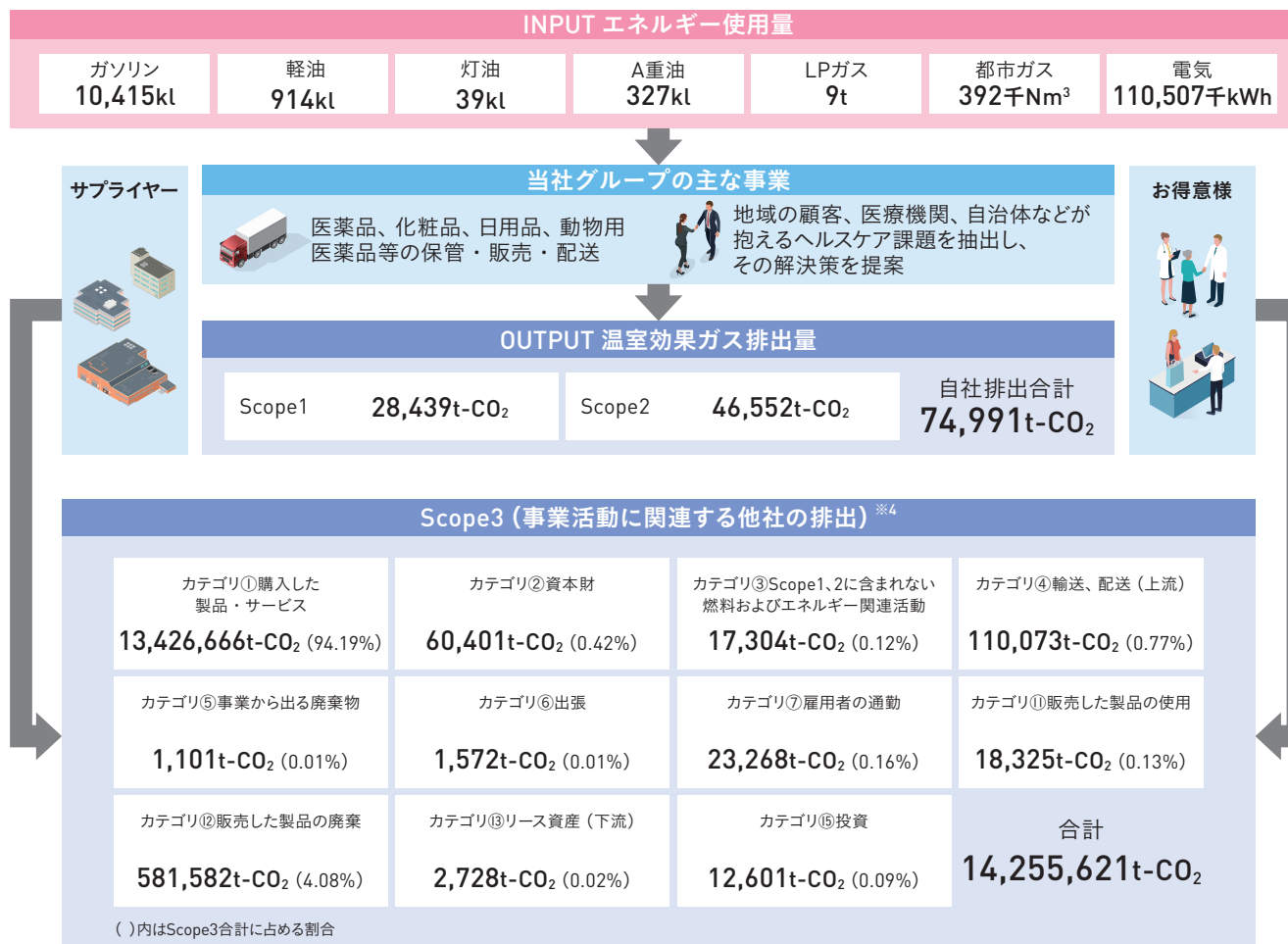
※1 自社の燃料使用に伴う排出
※2 自社の電力使用に伴う排出

社有車の温室効果ガス排出量の推移

	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期
給油量 (kl)	14,354	13,659	13,080	12,296	11,329
温室効果ガス排出量 (t-CO ₂)	33,627	31,973	30,624	28,803	26,543
車両台数 (台) ^{※3}	8,848	8,498	8,231	8,045	8,621
車両1台当たり排出量 (t-CO ₂)	3.80	3.76	3.72	3.58	3.07

※3 3月末現在

サプライチェーンにおける環境負荷全体像 (2023年3月期)



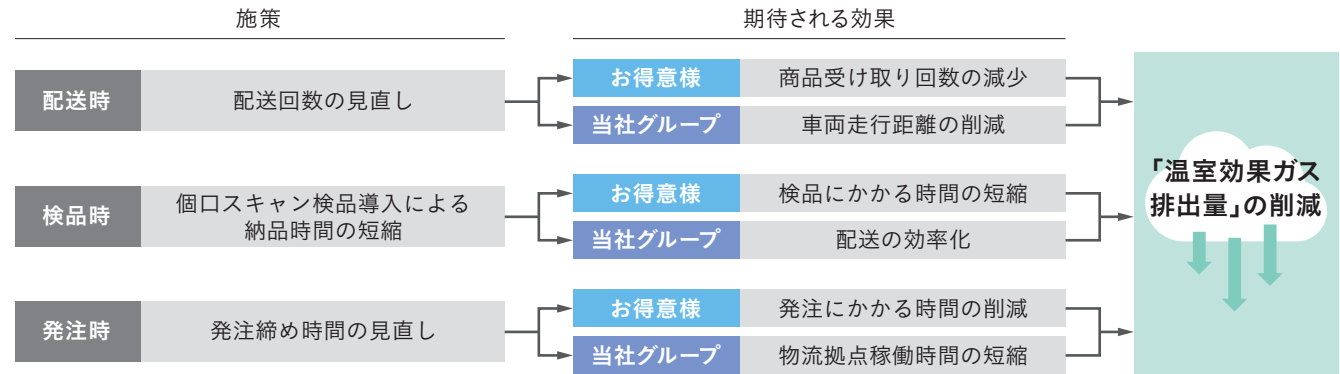
※4 Scope3の対象会社は(株)メディパルホールディングス、(株)メディセオ、(株)エハルス、(株)アトル、(株)MMコーポレーション、(株)PALTAC、MPアグロ(株)、メディバルフーズ(株)です。

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、温室効果ガス排出量を削減しています。本取組みにより、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。

流通最適化による温室効果ガス排出量削減の流れ



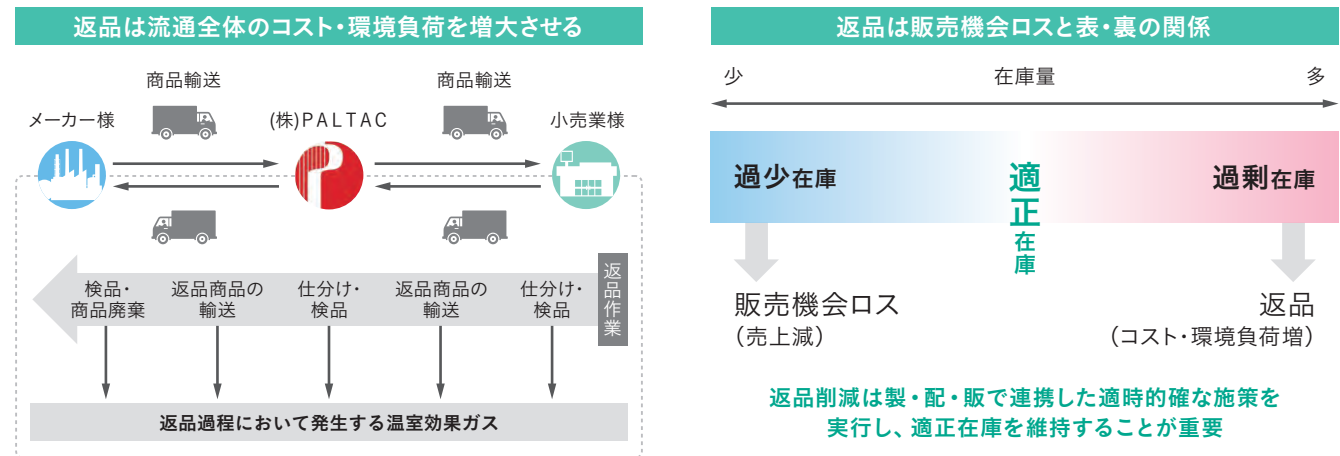
- ✓お得意様と当社グループ双方の課題解決に向けたサプライチェーン全体最適化のご提案
- ✓導入企業・店舗数の拡大により、効率化と施策効果も加速

返品削減

(株)PALTACでは、持続可能な流通サイクルの構築に向けて、お取引先様と協働で返品削減に取り組んでいます。

化粧品・日用品、一般用医薬品卸売業界の商慣習において発生する返品は、仕分けや配送などの追加コストだけでなく、温室効果ガス排出や商品廃棄といった環境負荷も増加させます。返品は、日本の四季や生活者ニーズの変化に応じた商品をいち早く店頭で展開する過程で発生し、販売機会ロスと表・裏の関係にあります。生活者ニーズを満たす売場をつくりつつ（販売機会ロスを発生させない）、返品を削減するためには、流通全体の連携による適正在庫の維持が欠かせません。

(株)PALTACは、各店舗の販売や在庫状況、季節品であれば気温に応じた販売指数の変化、商品の改廃情報などを小売業様・メーカー様と早期に連携し、過剰在庫を発生させないよう店舗間移動や発注止めなどの施策を適時的確に実行することで返品削減に取り組んでいます。



モーダルシフト

(株)メディセオ、日本石油輸送(株)、日本貨物鉄道(株)、日本フレートライナー(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。

埼玉ALC～東北ALC間に加え、2023年2月より埼玉ALC～西日本物流センターにおいても鉄道コンテナ輸送を開始しました。これらの取り組みにより、従来の輸送と比べ温室効果ガス排出量が約77%、年間換算で約352t-CO₂の削減に寄与します。

※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。

本取り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」
- 令和3年度(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」
- 第24回物流環境大賞「特別賞」

環境配慮型電力の使用

阪神ALC(2023年9月竣工)では屋上に太陽光パネルを設置し、再生可能エネルギーを利用した自家発電を行っています。発電された電力は施設内で使用することで、同ALCで消費する一部の電力を賄います。また、当社グループの25施設において、環境配慮型電力に切り替え、自社の電力使用に伴う温室効果ガス排出量(Scope2)の削減に取り組んでいます。



モーダルシフト概要図



電気自動車の導入

当社グループでは、各拠点において充電設備などのインフラ整備を進め、電気自動車の導入を進めています。従来の燃料を使用する車両から切り替えることで、自社の燃料使用に伴う温室効果ガス排出量(Scope1)の削減に取り組んでいます。



TCFD提言に基づく情報開示

メディパルグループの事業は、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）^{*1}提言に賛同しました。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 TCFD：気候変動によるリスクおよび機会の財務的影響を把握し、開示することを推奨しているタスクフォース

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。

 詳細はP.30

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^{*2}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。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、エン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2031年3月期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。

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

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。

指標と目標

気候変動への取組みを評価するための指標として温室効果ガス排出量（Scope1・2）を用い、当社グループ全体で中長期的な削減目標を掲げています。

詳細はP.33

今後の取組み

気候変動に伴うリスクと機会の対応策として以下の取組みを予定しています。

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
- 太陽光パネルなど再生可能エネルギーを利用した自家発電設備の導入
- 節電などエネルギー効率化の取組み強化
- 車両台数や配送回数の削減
- 営業車両、配送車両の電気自動車への切り替え
- 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
- 従業員の環境保全意識向上施策の実施

リスクと機会

区分	内容	影響度 [※]		取組み状況
		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	中	小	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量削減目標の設定 電気自動車・環境配慮型電力への切り替えなどによる自社排出量の削減
	市場 エネルギー価格の変化	小	小	<ul style="list-style-type: none"> 太陽光パネルの設置
	評判 ステークホルダーからの懸念の増加	中	小	<ul style="list-style-type: none"> お得意様との協働による流通最適化への取組み 情報開示の充実に向けた分析
物理的リスク	慢性 洪水・気象パターンの変化	小	小	<ul style="list-style-type: none"> 将来のリスクを踏まえた適正な設備投資計画の検討 トレーサビリティの完全化に向けた取組み 影響額の定量分析に向けた検討
	急性 異常気象の激甚化（台風・洪水など）	小	小	<ul style="list-style-type: none"> 物流センターの相互連携機能の構築 防災訓練の実施
機会	販売機会の増加	小	小	<ul style="list-style-type: none"> 市場動向を踏まえた商品・サービス開発などの検討
	相対的競争力の上昇	小	小	<ul style="list-style-type: none"> モーダルシフトなどによるサプライチェーン全体の排出量削減への取組み 流通最適化によるローコスト物流網へのシフト BCPの策定による事業継続性の確保

※ 影響度については、3段階で定性的に表示しています。

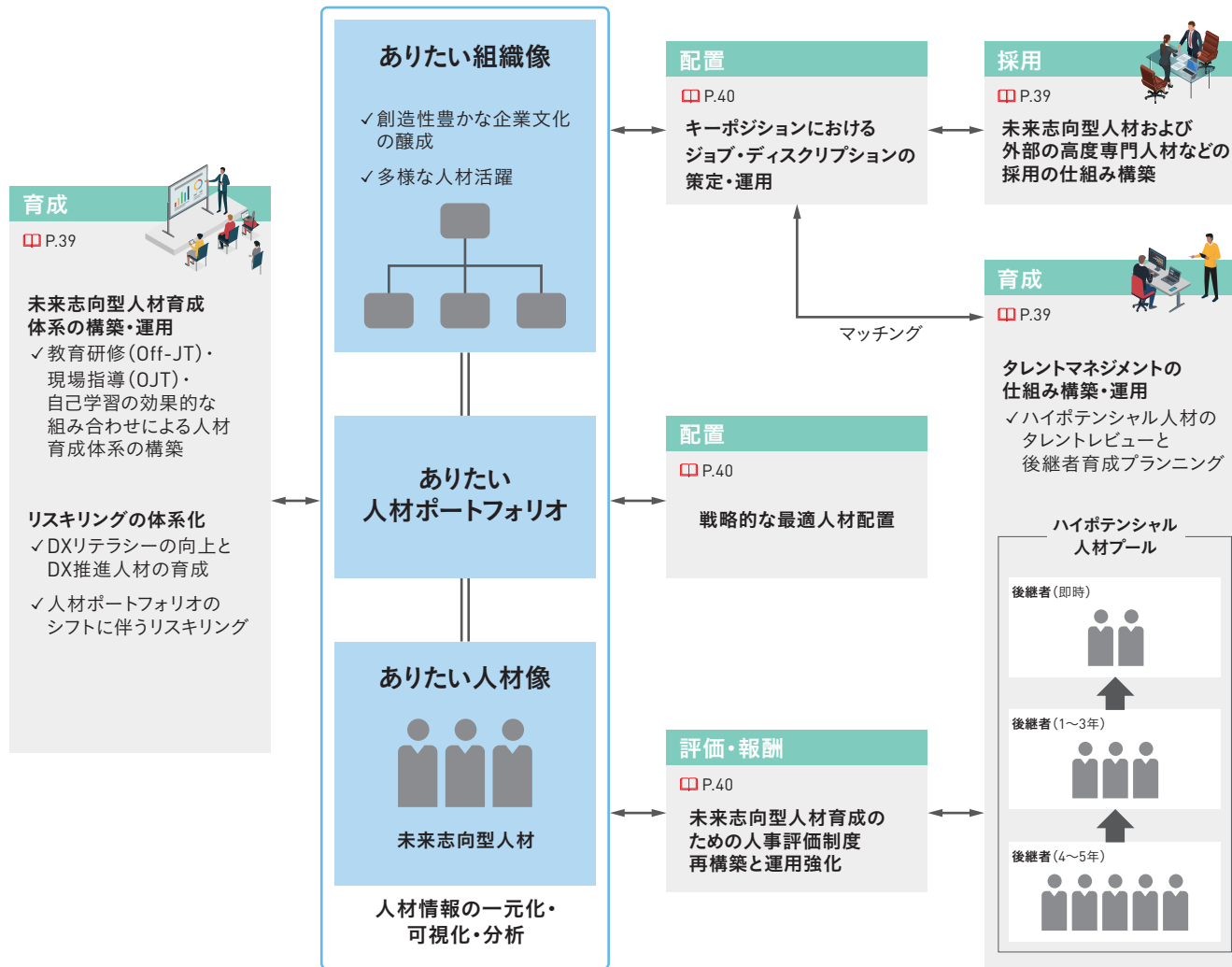
大：事業戦略への影響または財務的影響が大きいことが想定される

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

人材マネジメント

メディパルグループでは、人材は競争優位や企業価値・社会価値を創造する源泉という考え方のもと、2027メディパル中期ビジョンの成長戦略の実現のための人材戦略と位置づけています。本中期ビジョンにおいても、人材に積極的に投資することによって、当社グループ全体としての持続的な企業価値向上をめざしていきます。



組織文化・風土の醸成

エンゲージメントの向上
✓ 職場風土調査の活用

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

働きやすい職場環境づくり

健康管理

人権保護の取組み

人材情報の一元化・可視化・分析

当社グループでは、人材マネジメントのさらなる推進のため、2023年4月にタレントマネジメントシステムを導入しました。システムを活用し、社員一人ひとりの詳細な業務経験や資格情報、業務経験から得られたスキルや本人のキャリアプランなどを一元化・可視化・分析することで、適所適材の人材配置が可能となると考えています。あわせて、人員数や適材の充足状況を確認し、事業戦略と連動した人材ポートフォリオの構築の実現をめざします。

未来志向型人材

○共通の価値観

当社グループの人材は「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) 要件として以下の6つを定めています。

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"> メディア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 (組織課題への取り組み)	<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。

採用

採用活動については、「量」から「質」への転換が不可欠です。当社グループの未来志向型人材要件による採用へとシフトしていきます。とりわけ、当社グループの成長戦略をダイナミックに遂行できる高度専門人材については、リファラル採用[※]をはじめ外部人材獲得の仕組みを構築し、外部人材を積極的に採用していく方針です。

※社員が自身の関係やネットワークを通じて採用候補者を推薦し、採用するプロセス

育成

○未来志向型人材育成体系の構築・運用

グループ共通の未来志向型人材の育成体系の整備を進めています。現在、グループ各社が取り組む人材育成課題と人材育成体系の現状を評価、分析しており、今後は教育研修 (Off-JT)・現場指導 (OJT)・自己学習の効果的な組み合わせによるグループ共通の人材育成体系を構築していきます。具体的には管理職を対象にリーダーシップ&マネジメント力強化研修、人材育成につなげるための人事評価制度研修や部下と上司のコミュニケーションの量と質を高め社員の自己成長を図るための1on1の推進などに取り組んでいく予定です。加えて、社員が自律的に学びスキルの向上とキャリアパスを発展させるためのプラットフォームの開発、DX人材の育成をはじめとした人材ポートフォリオのシフトに伴うリスキリングの実施、ダイバーシティ&インクルージョンの推進についても注力していきます。これらの取組みの結果は、職場風土調査の結果をもとに評価分析し、社員の声を反映した最適な施策となるように取り組んでいきます。

○タレントマネジメントの仕組み構築・運用

グループ共通の未来志向型人材の育成体系の整備と並行して、当社グループのタレントマネジメントの仕組みの構築も急務です。社員一人ひとりに合わせた育成・キャリア開発を推進していき、より多くの活躍機会を提供することでエンゲージメント向上や離職防止につなげていきます。

経営人材・重要ポストなどのキーポジションについては、後継者育成プランによる戦略的育成を図ります。タレントレビューを踏まえ、数年をかけて計画的・戦略的・持続的に後継者を育成することで、成長戦略実現の原動力としていきます。

◎高度な専門性を有する人材の育成

お客様やメーカー、そして患者さんをつなぐ「医療のコーディネーター」として、課題解決の提案ができるよう、高い倫理観と高度な専門知識を備えた人材を育成し、持続的な成長を支えています。

専門知識を有する人材の一例

(単位：名)

資格名	2023年3月末現在
MR認定資格*	2,510
DMR*認定資格*	446
薬剤師 (管理薬剤師を含む)	472
獣医師	7
危険物保安監督者	49

※在籍累計合格者数

◎AR*の位置づけ

医療用医薬品等卸売事業では、2009年からMR*（医薬情報担当者）認定試験への挑戦を支援する、独自の教育プログラムを実施しています。ARの特長は、MS*としての機動性とMRとしての専門性を兼ね備えていることです。

AR	
MSの機動性 <ul style="list-style-type: none"> ・医療機関との信頼関係 ・医師と日常的に面談 ・全国の医療機関とのネットワーク 	MRの専門性 <ul style="list-style-type: none"> ・医薬品、疾病に関する情報や知識 ・医師との強固なネットワーク

配置

2027メディパル中期ビジョンの「5つの成長戦略」を遂行する中で、事業ポートフォリオのシフトに伴う「人材ポートフォリオのシフト」の実現が課題になっています。

本中期ビジョン達成のために、「社内のどこに（部門・役職・ポジション）」「どのような人材が（職種・スキル・能力・適性・性格タイプ）」「どのくらい（人数）」いるべきか（目標）/いるか（現状）を事業ごとに分析・設計し、最適な人材配置を実現する必要があります。そのために、人材データベース構築を通じてグループ全社員のスキル・経験やキャリア意向の現状把握や可視化を推進していきます。

人材ポートフォリオのシフトにあたっては、単に「量」のシフトではなく「質」についても考慮が必要です。特に、ありたい組織を実現するために必要なキーポジションについては、ジョブ・ディスクリプションを明確化し、その後継者候補の育成プランを作成したうえで、戦略的に取り組むことが重要になってきます。成長戦略遂行に求められる要件とのマッチングをする中で、最適化を図っていきます。

一方で、高度な専門性を有する人材については、データベースを活用し、グループ内の人材発掘・最適配置に力を入れていく予定です。この点については、スピード感も必要であることから、外部からの高度専門人材採用も考慮しながら進めることとなります。最終的には、グループ内の全体最適を踏まえ、グループ横断的な人事異動や人材交流を推進する仕組みづくりに着手するとともに、それらの前提となる、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成への支援体制の整備も図っていきます。

評価・報酬

未来志向型人材を育成し、適切な評価・処遇を行うための評価・報酬制度の再構築について、グループ各社からアサインされたメンバーによるプロジェクトを立ち上げ、検討を進めています。このプロジェクトにおいては、各社間で異なっている評価・報酬制度の現状分析・課題把握を行い、各社の競争優位を保持しつつ、グループシナジーを生み出すために、何を共通化し、何を各社ごとに設計・運用していくかなどを検討課題としています。方向性・コンセプトとしては、制度設計・運用を可能な限りグループ共通化することでスムーズな人材ポートフォリオのシフトにつなげること、コンペテンシーの評価軸を未来志向型人材から要件定義したものに変更することで未来志向型人材の育成につなげること、目標管理とコンペテンシーを連動させて組織の目標達成および社員一人ひとりの目標達成とコンペテンシー開発を促すことができるよう、評価制度の運用を強化することを軸として、今後も検討を積み重ねていきます。

*用語説明は、P.72の用語集をご参照ください。

エンゲージメントの向上

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、定期的に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。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

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「元気と、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。障がい者雇用率は当社グループ平均で2.54%（2023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まいります。

○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組みを推進しています。

●ウィメンズコーディネーター

女性診療科領域の疾病に特化し、医薬品や診断・治療に関する情報を総合的に医療機関へ提供する営業担当者をウィメンズコーディネーターとして任命しています。ウィメンズコーディネーターは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。

●「えるぼし認定」の3つ星を取得

厚生労働大臣から女性活躍推進の優良企業として評価され、「えるぼし認定」の3つ星を取得しました。

対象会社：(株)メディセオ、(株)アトル



メディパルグループにおける女性の割合

	2021年 3月末現在	2022年 3月末現在	2023年 3月末現在
女性従業員の割合	32.0%	32.6%	35.3%
女性管理職の割合	7.0%	7.3%	7.9%

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)エパルス、(株)アトル、(株)MMコーポレーション、(株)メディスケット[※]、(株)PALTAC、MPアグロ(株)、MP五協フード&ケミカル(株)[※]、メディパルフーズ(株)

※2023年3月末現在より実績に含んでいます

TOPICS

女性活躍推進：パネルディスカッションの開催

「国際女性デー」である2023年3月8日、「メディパルグループの女性活躍を考える」をテーマにしたパネルディスカッションを社内で開催しました。当日は、ウェビナー形式により本社会場やリモート参加を含め、約400人が視聴しました。社員がファシリテーターを務め、社外取締役・社外監査役3名を含む5名のパネリストの皆さんの体験談なども交えながら、女性活躍の在り方とはなにか、それらを阻む要因と乗り越えるためのポイントについて活発な意見交換が行われました。

当社グループでは、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、中でも女性活躍推進の取組みに力を注いでいます。本ディスカッションを通じて、これまでの慣習にとらわれず、女性従業員にさまざまな機会を提供し、育成体制を整えていくことの重要性を再確認しました。



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。

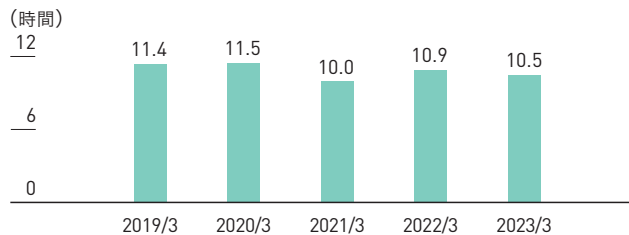
○働き方改革の推進

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。

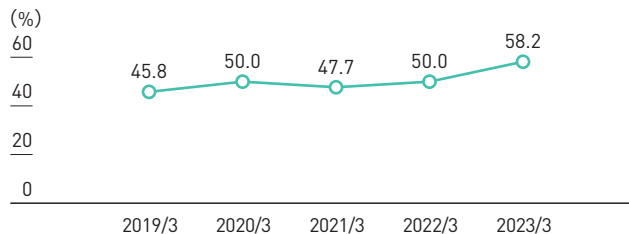
●制度改革

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)メディバ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)メディスケット[®]、(株)PALTAC、MPアグロ(株)、MP五協フード&ケミカル(株)[®]、メディバルフーズ(株)

※2023年3月期より実績に含んでいます

○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、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。これらの取組みにより、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。

○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。

男性従業員の育児休業取得率は当社グループで20.1%（2023年3月期）となっており、今後も制度の周知や啓発を継続的に行うことで、多様な働き方への理解促進と男性従業員の育児休業取得推進に向けて積極的に取り組んでいきます。

また、(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。

TOPICS

本社移転プロジェクト：働き方改革の実践



株式会社メディバルホールディングス
執行役員 管理本部 総務部長
本社移転プロジェクト事務局

平賀 久夫

当社と(株)メディセオは、八重洲地区再開発のため、2023年2月に本社を中央区京橋に移転しました。プロジェクトが挙げた移転先の選定条件は、有事での本社機能の「事業継続」が一番で、他には「快適性」「利便性」「創造性」「一体感」などでした。ワンフロアの現本社では、フリーアドレスやWeb会議用個室ブースの導入など、在宅勤務を含めた柔軟な働き方に対応しながら、組織の壁を超えた連携が図れる工夫も施しました。カフェエリアでは、偶然の出会いから交流も生まれています。また、業務効率向上とスペースの有効活用を目的にペーパーレス化を進め、紙の使用枚数は前年比で30%以上の削減を実現しています。今後もさらなるコミュニケーションの活性化と業務効率化を図り、働き方改革の実践に取り組んでまいります。

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^{※1}の設置を行っています。

※1 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

○「健康経営優良法人2023」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において「健康経営優良法人2023」に認定されました。



対象会社：
《大規模法人部門》
(株)メディパルホールディングス、(株)メディセオ、
(株)アトル、(株)MMコーポレーション、
MPアグロ(株)、メディパルフーズ(株)



《中小規模法人部門》
(株)メディパル保険サービス

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・心身の障がいなどに基づく差別、ハラスメントの根絶に取り組んでいます。今後は、定期的に実施する職場風土調査の結果を人権保護の観点からも分析することにより、リスクを特定し、差別・ハラスメントなどの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。

TOPICS

Shift P服薬支援制度で女性従業員の健康をサポート



Shift P服薬支援制度事務局

当社は、(株)エムティーアイと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）」^{※2}の活動に2019年より取り組んでいます。Shift P服薬支援制度では、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っています。

制度導入後の変化としては、利用者の「月経によるプレゼンティーズム（月経に伴う不調がない時に発揮できる仕事の出来を100%とした時のパフォーマンススコア）」が56.9%から64.4%となり7.5ptの改善、「月経による生活影響度（横になって休息したい、一日中寝込むほど生活に支障がある）」が68.1%から18.2%となり大幅な改善につながりました。また、この取組みを通して、職場や家庭において、身近にいる女性が月経に関する悩みを抱えていないか思いやる従業員も増えたと感じています。

これからも従業員の健康リテラシーを上げていくとともに、だれもが心身ともに健康的に働くことの重要性を従業員一人ひとりに感じてもらえるよう努めていきます。

※2 Shift P（シフトピー）：当社と(株)エムティーアイが取り組むピルの服薬支援プロジェクトの名称。月経困難症などに伴う体調不良で悩んでいる女性のために、「Pill（ピル）」におけるイメージを変え、「Period cramps（生理痛）」や、「PMS（月経前症候群）」、「PMDD（月経前不快気分障害）」などのさまざまな「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る。

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り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。

○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。



○「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。

○「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り組み「一人一花運動」に参加しています。



TOPICS

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

役員一覧

(2023年6月27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 (株)PALTAC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)相談役
兼 (株)ダイセル社外取締役
兼 東京センチュリー(株)社外取締役
兼 公益財団法人がん研究会理事長

13. 常勤監査役
平澤 利夫

(株)メディセオ監査役
(株)エバルス監査役

16. 社外監査役
佐貫 葉子

NS綜合法律事務所所長
サンケン電気(株)社外取締役

17. 社外監査役
市野 初芳

総務省自治大学校税務専門課程
非常勤講師
青山学院大学大学院
国際マネジメント研究科教授
税理士法人カノン 所属税理士

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
兼 日医工(株)社外取締役会長

5. 取締役
三村 浩一

事業戦略担当
兼 (株)メディセオ取締役
兼 MP五協フード&ケミカル(株)取締役
兼 MPアグロ(株)取締役

8. 取締役
吉田 拓也

(株)PALTAC代表取締役社長

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

14. 常勤監査役
橋田 一夫

(株)アステック監査役
メディパルファーズ(株)監査役

3. 専務取締役
依田 俊英

IR担当
兼 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

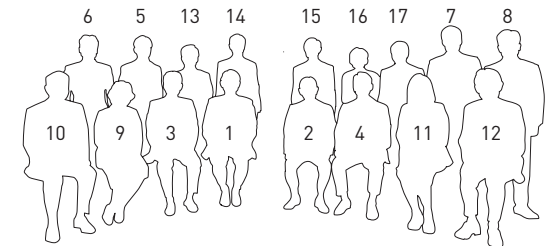
加々美法律事務所 弁護士
兼 相鉄ホールディングス(株)
社外取締役
兼 信越化学工業(株)社外監査役

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

15. 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

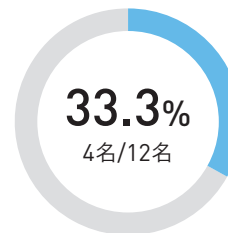


コーポレート・ガバナンス

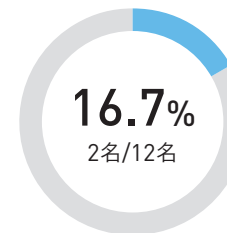
基本的な考え方

メディパルグループは、経営の透明性と健全性を確保しながら、企業価値を最大限に高めていくことを重視した取り組みを行っています。また、当社は質の高い情報開示を行うことこそがステークホルダーに対する責任を果たすことであり、経営の透明性と健全性の向上に資するものと考え、適時適切な情報開示に積極的に取り組んでいます。

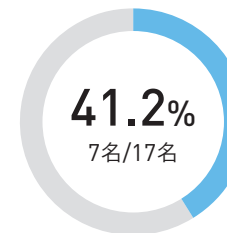
独立社外取締役比率



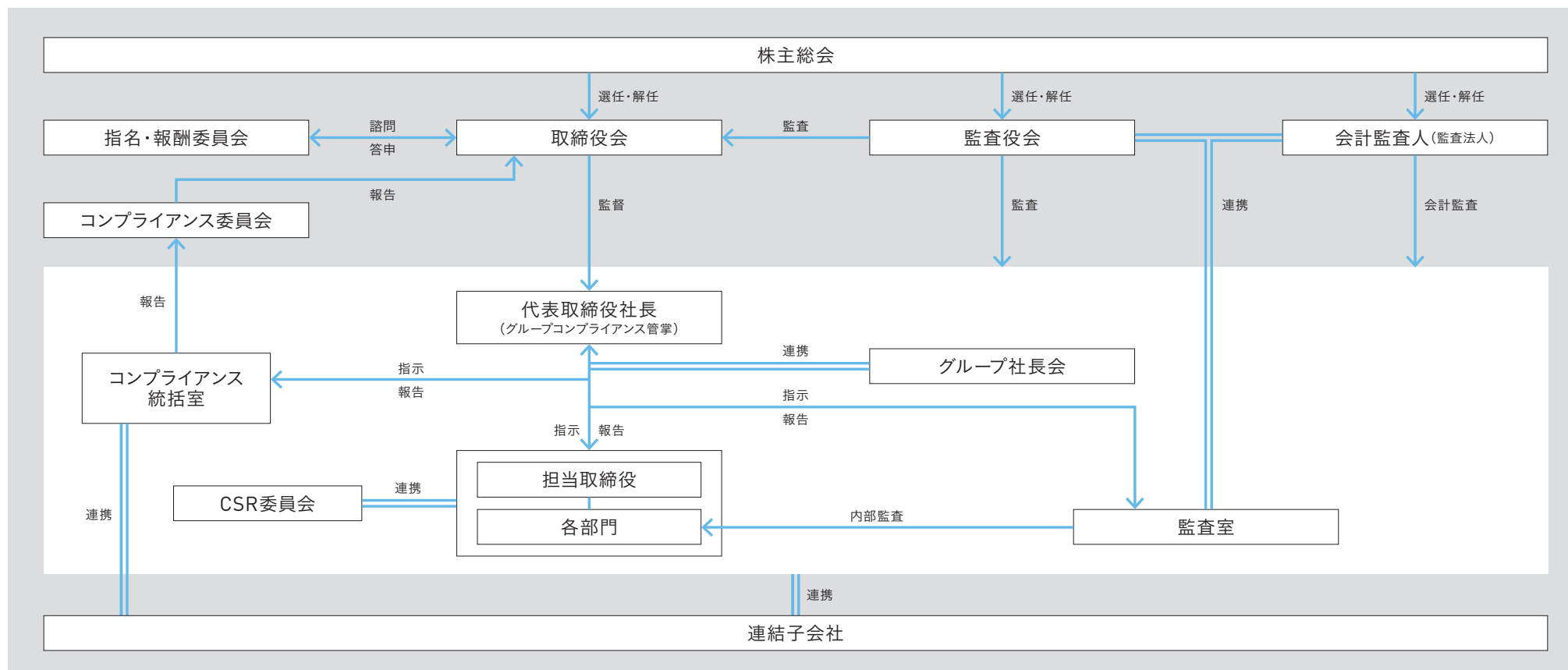
女性取締役比率



独立役員比率



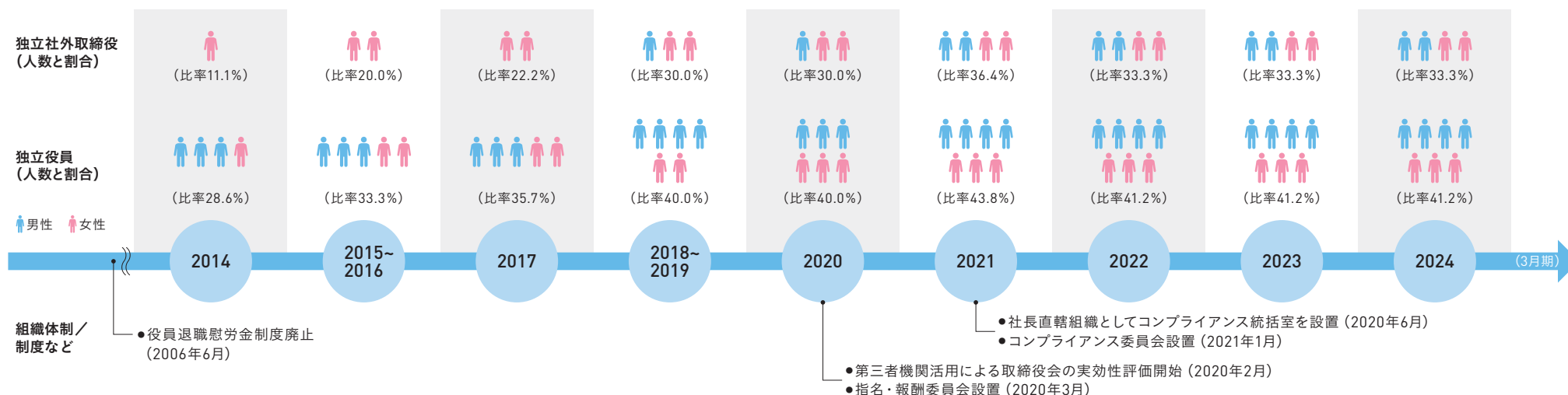
コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレート・ガバナンス体制の概要

機関	取締役会	監査役会	指名・報酬委員会
目的・役割	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設置	取締役会、グループ社長会に出席し、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実施することを目的とする	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設置
構成	取締役12名（うち4名社外取締役）で構成（男性10名・女性2名）	監査役5名（うち3名社外監査役）を選任（男性4名・女性1名）	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。委員の過半数を社外取締役とし、委員長は社外取締役とする。監査役および委員長の指名する者も、オブザーバーとして出席可能
開催頻度・実績	2023年3月期開催実績 15回	2023年3月期開催実績 13回	2023年3月期開催実績 指名委員会 6回 報酬委員会 2回
社外役員出席率	社外取締役：95.0% 社外監査役：97.8%	97.4%	指名委員会：95.8% 報酬委員会：100%
主な検討事項	<ul style="list-style-type: none"> 決算、配当、予算などの定例的な事項 中期ビジョン、サステナビリティ、各種投資案件、自己株式消却などの重要事項 	<ul style="list-style-type: none"> 監査報告の作成、常勤監査役の選定および解職、監査の方針・業務および財産の状況の調査の方法その他監査役の職務の執行に関する事項の決定 会計監査人の選解任または不再任に関する事項や、会計監査人の報酬等に対する同意等、監査役会の決議による事項 	指名委員会：コンプライアンス強化策（役員行動規範の制定など）、2023年6月定時株主総会の取締役候補者など 報酬委員会：2023年6月支給の役員賞与など

コーポレート・ガバナンス体制の変遷／取組み強化の推移



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。

(1) 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。

(2) 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。

社外取締役の活用

当社では、社外取締役の選任にあたっては、会社法上の要件に加え、豊富な経験、高い見識、高度な専門性などを重視しており、社外取締役による多様な視点での質疑、意見により、取締役会の議論が活性化し、適切な意思決定がなされることで、コーポレート・ガバナンスの充実に繋がっていると考えています。当社では、独立社外取締役の比率は3分の1以上とし

ており、取締役12名中、4名が社外取締役であり、いずれも独立社外取締役です。当社の属する業種・規模・事業特性・機関設計・会社を取り巻く環境等を総合的に勘案すると、十分な人数の独立社外取締役を選任していると考えています。また、当社では、監査役5名中、3名が社外監査役であり、いずれも独立社外監査役であり、独立社外取締役、独立社外監査役による取締役会の監視・監督体制により、透明性の高い経営を行っています。

社外取締役／監査役をサポート体制

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の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い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。

スキルマトリックスおよび指名・報酬委員会の構成

■委員長 □委員

氏名	専門性・経験 ^{※1}									指名委員会 メンバー	報酬委員会 メンバー	保有する 当社株式の数 (千株) ^{※2}
	経営経験	営業 マーケティング	医学 薬学 公益	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	●	●								□		173
取締役副社長 長福 恭弘	●	●										51
専務取締役 依田 俊英	●			●				●			□	12
常務取締役 左近 祐史	●	●			●				●	□	□	22
取締役 三村 浩一	●							●	●			1
取締役 渡辺 紳二郎	●					●						33
取締役 今川 国明	●	●										10
取締役 吉田 拓也		●		●								1
社外取締役 加々美 光子					●				●	□	□	0
社外取締役 浅野 敏雄	●		●							■	■	6
社外取締役 昌子 久仁子	●		●					●	●	□	□	—
社外取締役 岩本 洋				●		●				□	□	—
常勤監査役 平澤 利夫				●								26
常勤監査役 橋田 一夫				●								10
社外監査役 豊田 友康	●		●									1
社外監査役 佐真 葉子					●				●			5
社外監査役 市野 初芳				●					●			—

※1 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。

※2 千株未満を切り捨てて表示しています。また、役員持株会にて保有する株式の数は含んでいません。



詳細は招集通知をご参照ください。

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7459/ir_material/207402/00.pdf

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。

○ 2023年3月期に実施した分析・評価の結果と対応状況

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。

○ 対応状況

対応状況

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

このうち、2023年3月期の主な取組みは、以下のとおりです。

(3) 取締役会の議論

2022年10月に公表した「2027メディパル中期ビジョンChange the 卸 Forever～たゆまぬ変革を～」、メディパルグループサステナビリティ方針「未来へつなごう『元気と、かがやき』」の策定過程において、社外取締役・社外監査役を交えて、中長期的な経営の方向性や戦略について意見交換を重ねました。また、2023年5月に公表した「資本政策に関する基本方針」の検討過程においても、社外取締役・社外監査役を交えて、意見交換を重ねました。

(5) 役員への支援体制

社外取締役・社外監査役を対象に、当社グループの事業に対する理解を深める目的で、子会社(株)PALTACのRDC埼玉の見学会を実施し、最先端のAI技術とロボティクス(ロボット工場)を駆使した次世代型物流センターを実感していただきました。

(6) 投資家との対話

機関投資家とのディスカッション内容等を取締役に共有し、社外取締役・社外監査役を交えて、適宜、意見交換を行っています。

今後も引き続き、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。

役員報酬

当社は、各役員が経営理念を実現し、企業価値向上と持続的成長に資するよう、その役割と職責にふさわしい報酬水準・体系とすることを基本方針としています。役員報酬は、基本報酬と賞与により構成し、報酬額は、世間水準、財務状況、従業員給与とのバランスなどを考慮して決定しています。なお、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に資す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。

1. 金銭報酬の額またはその算定方法の決定に関する方針

金銭報酬（業績連動報酬等および非金銭報酬等のいずれでもないもの）は、月額固定の「基本報酬」とし、役位に応じて支給する。

2. 業績連動報酬等に係る業績指標の内容およびその額または数の算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬等は、「賞与」として毎年一定の時期に支給する金銭報酬とし、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）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する。

3. 非金銭報酬等の内容およびその額もしくは数またはその算定方法の決定に関する方針

非金銭報酬等は、現時点では導入していないものの、従前より、中長期的な業績に連動したインセンティブとして、企業価値の向上に連動する「株式報酬」を導入する方向で検討を進めており、指名・報酬委員会においても議論を重ねていくこととする。

4. 報酬等の種類ごとの構成割合の決定に関する方針

業務執行取締役の報酬は、月額固定の「基本報酬」、短期業績連動報酬の「賞与」により構成し、その構成割合は、役位によって若干異なるものの、「賞与」の割合が概ね25%となることを基本とする。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」のみとする。

5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方法

個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき、代表取締役社長に一任するものとする。ただし、代表取締役社長は、個人別の報酬額の原案について、指名・報酬委員会に諮問し、その答申を得るものとする。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るものとする。また、監査役および委員長の指名する者も、オブザーバーとして出席可能とする。

(2023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 ^{※2} の員数 (名)
		固定報酬 ^{※1}	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)	264	202	62	—	—	9
監査役 (社外監査役を除く)	48	48	—	—	—	2
社外取締役	57	57	—	—	—	4
社外監査役	32	32	—	—	—	3

※1 固定報酬には、2022年6月24日開催の第113回定時株主総会終結の時をもって任期満了により退任した取締役1名を含んでいます。

※2 報酬等の総額が1億円以上である役員はいません。

政策投資株式の考え方

当社グループでは、株式保有リスクの抑制や資本効率性の観点から、その残高を削減することを基本方針としています。政策投資株式については、主たる事業の社会的意義、取引関係強化による収益への貢献度等の観点から、その保有意義・経済合理性を定期的に検証し、保有の妥当性が認められない場合には、取引先企業に十分にご理解をいただけるよう努めたいと、売却を進めます。なお、保有の妥当性が認められる場合にも、その残高削減の基本方針に則し、市場環境や経営・財務戦略等を考慮し、売却することがあります。

2023年3月期には138億円の政策投資株式を売却したことを主な要因として、2023年3月末時点の残高は純資産の14.1%、967億円（前期末から8.7%減）となりました。

2027年3月末をめどに、保有残高を純資産の10%以下、かつ、500億円以下まで削減する方針です。なお、当社グループでは、すべての政策投資株式について、その保有意義および経済合理性を定期的に検証・確認しています。当該検証・確認とは、主たる事業の社会的意義や取引関係強化による収益への貢献度に加え、取引先の成長性や資本コストを意識した現時点あるいは将来の採算性・収益性等を踏まえ、当社グループの企業価値の維持・向上に資するものであるかを総合的に判断することを指します。

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)PAL TACは東京証券取引所プライム市場に上場している子会社です。当社が、上場子会社を有する意義および上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策等は、次のとおりです。

1. 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りつつ、「医療と健康、美」を事業フィールドとして、当社とともに、将来の成長戦略を模索していきたいと考えています。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」を取り扱う当社と「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、事業フィールドを拡大していきたいと考えています。

2. 当社は、同社の独立性を尊重し、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、同社の事業戦略等については、同社が主体性をもって適切に行っています。

3. 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、親会社として適正なグループガバナンスを確保するため、同社に取締役を派遣しています。ただし、同社では、すべての独立社外取締役および独立社外監査役で構成する独立委員会を設置し、少数株主の利益保護に努めています。

株主・投資家との責任ある対話

○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、2023年6月27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、2023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。2023年6月27日に開催した株主総会では、議決権行使された株主数は3,609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3,505名）となり、議決権行使率は87.7%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11月には、IR担当役員・IR担当者が英国に赴き、海外投資家との対話を実施しました。

2023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	2022年5月、11月 (年2回)	社長、IR担当役員
海外投資家との対話	2022年11月	IR担当役員、 IR担当者

2023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	73社（国内：47社／海外：26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。

2023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。

社外取締役座談会



社外取締役
岩本 洋

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
浅野 敏雄

取締役会の実効性を高め、 事業ポートフォリオの 変革を進める メディパルグループを支える

メディパルホールディングスのガバナンス体制、取締役会の実効性、そして今後の当社グループの企業価値向上について、社外取締役に語っていただきました。

当社のガバナンス体制について

岩本：ガバナンスで重要なことは、まずは取締役会が高い実効性を持ち、議論が尽くされること、そしてその結果を執行側がしっかりと受け止め、次の段階に正しく進めることだと思います。その意味では、当社は、社内および社外の取締役が活発に意見を交わす、実効性の高い取締役会であると捉えています。実効性の高さは、議長である渡辺社長のリーダーシップに負うところも大きく、執行側への橋渡しが十分になされていると理解しています。

昌子：取締役会での議論において、社内外の取締役だけではなく、社内外の監査役の方々も積極的に発言されている点を私は高く評価しており、より健全で強固なガバナンスに向かっていることを実感しています。課題として感じているのはグループガバナンスです。持株会社である当社の社外取締役として、グループ会社に対してガバナンスをどう効かせていくべきかといった点を、今後はもっと突き詰めて考えていきたいと思っています。この点が個人的には道半ばといった評価です。

浅野：当社のガバナンスは健全だと考えています。過去に起こしたコンプライアンスにかかる不祥事については、二度と起こさ



ないということを宣言し、真摯に取り組んでいることが、その証です。ガバナンスの面で重要なことは、起こしてしまった不祥事に対して取締役会としてしっかり対応をすることだと思います。さらに重要なことは、未来に向けて、誠実な企業文化を根づかせること、過ちを起こしてしまった事実を風化させないための取組みを継続していくことです。当社グループは、こうした取組みを逃げずに着実に進めていると思います。

加々美：当社のガバナンスシステムは確実に強化されていると思います。過去からの流れを追うと、2017年には、取締役会での議論をより充実させることを目的として、重要議案の事前説明会が始まりました。これによって、社外監査役も含め、取締役会での議論が非常に活発化したと思います。また、2020年には、取締役会の諮問機関としてコンプライアンス委員会が設置され、グループコンプライアンスの推進と継続的モニタリングが行われています。同時に、監査室とコンプライアンス統括室の担当者が各現場を訪れ、取組み状況の確認や従業員のコンプライアンス意識の向上に努めています。

今後は、持株会社である当社が、グループ全体としてのコンプライアンス、ガバナンスを一層強固なものとするのが重要だと考えています。

取締役会の実効性について

岩本：コンプライアンス、ガバナンスの強化に加えて、リスク管理についてもしっかり議論していくことが重要であると捉えています。持株会社である当社が管理すべき重要なリスクはたくさんあります。今後は、スコープを定めて、バランスよく議論を進めていくことも考慮すべきです。持株会社の取締役会として、グループ全体の中長期的な成長戦略についての議論に軸足を移していくことも必要です。海外事業や新規事業などの進捗状況や課題についても網羅的に把握し、監督すべきです。

取締役会の運営に関しては、活発な議論がなされていることの裏返しで、どうしても時間が超過してしまう点は課題かもしれません。

浅野：執行に関わる議案を少なくしようという試みはこれまでも進めてきたのですが、会社法で定められている部分もあり、議案数をこれ以上減らすことは現実的には難しいかもしれません。とはいえ、運用面での工夫の余地はあるように思います。例えば、中期ビジョンの進捗状況など、深い議論が必要な案件については、あらかじめ時間を設定し、議論を優先させるべきかもしれません。報告事項でも決議事項でもない、ディスカッション事項を定めて時間を確保するということです。

昌子：議論の時間を確保することは非常に重要です。中長期的なビジョンなどは、深い議論に基づき、必要な時間をとり作成



していくべきと考えています。その意味では、去年は「ありたい姿」や「2027メディパル中期ビジョン」の作成にあたり、十分な議論を尽くすべきであり、生煮えの状態で見切り発車すべきでないという意見があり、開示の時期を春から秋に先送りにすることとなりました。その結果、深い議論のプロセスを踏んだうえで的確な中期ビジョンが作成でき、非常に良かったと思っています。

2027メディパル中期ビジョンの実現に向けて

加々美：中期ビジョンで掲げる成長戦略の推進をより確実にするため、取締役会として戦略上重点となる新規事業や出資先・パートナーとの共同事業をモニタリングし、その進捗を定期的に評価することが重要と考えます。また、大規模な投資の際には、その投資がグループ全体の収益にどのようなインパクトをもたらすのか、どのような課題があるのかを確認し決定後もその経過を適宜追っていくことが大切です。取締役会において、



こうした投資案件などの進捗を社外取締役としてどう監視していくのかという点は、重要な課題と考えています。

浅野：中期ビジョンの1年目が経過したので、執行側が中期ビジョンの進捗をどう捉え、どこが課題であると認識しているのかを議論・共有する必要があります。このことをぜひ、取締役会のアジェンダにさせていただきたいと思っています。執行側は非常に意欲的に中期ビジョン達成に向けて取り組んでいるので、その成果を見極めたいところです。

昌子：新規事業への取組みについては、年2回、その進捗と評価について議論をすることになっています。進捗の分析については、科学的に、定量的にモニタリングを行っていくべきです。さまざまな変化が起きている中で、PDCAを回していくことも含め、経営を科学的に捉えていくことが、これまで以上に重要になってきます。

岩本：中期ビジョンにおけるキーワードの一つに「事業ポート

フォリオのシフト」があります。新規事業の進捗をモニタリングしていくことは、事業ポートフォリオの変革をどう進めていくべきかという議論につながります。今推進している戦略、事業ポートフォリオのシフトが正しく進捗しているのかについて取締役会として適切に判断するためには、事業グループごとの資本コストを認識したうえで、定量的に可視化して進めていく必要があります。

企業価値の向上に向けて

加々美：当社グループは今まさに事業の変革に向けて動き出しています。その変革が、正しい道筋を辿って進むようそして社外の方々から高い評価を得られるように、社内の慣習や風土から離れた立場にある私たち社外取締役も適切な助言をしていく必要があると感じています。一方で、コンプライアンスの問題は終わりのない問題です。今がゴールではなく、常に心がけていく必要があります。このことを忘れず、社外取締役としての責任を果たしていく考えです。

昌子：当社グループが世の中から尊敬され、持続可能な社会に貢献できる会社となることをめざすことが必要だと考えています。すべてのステークホルダーの皆様を意識して、だれの目から見ても、存在価値のある良い会社をめざしてほしいと思います。私は社外取締役として、そのためのサポートを全力で行っていきます。

岩本：株主や投資家の期待に応えるべく経営を監視することは、社外取締役としての重要な役割です。そのために、執行側



の方々との適正な関係を保ちながら、執行の進捗や課題についての正しい情報を提供してもらい、さまざまなステークホルダーの利益を考えながら、戦略や経営の妥当性を判断していきます。そのことが結果的に長期的にみた企業価値の向上につながると考えています。「この国で、薬を届けるという使命。」、これこそが当社の使命です。この使命を全うするための「医療と健康、美」という事業フィールドの設定であり、新規事業、海外事業の拡大だと理解しています。このことを胸に刻み、社外取締役としての責任を全うしていきたいと思っています。

浅野：当社は事業ポートフォリオの変革に取り組み、「たゆまぬ変革」を続けることで、強靱な企業グループへと変わっていきます。私たち社外取締役も掲げている目標の達成に向けた努力はもちろん惜しみません。株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様には、当社が持つ魅力や本質の部分をよく見ていただき、当社の持続的成長、社会課題への取組みに大いに期待していただきたいと思っています。

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、当社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。

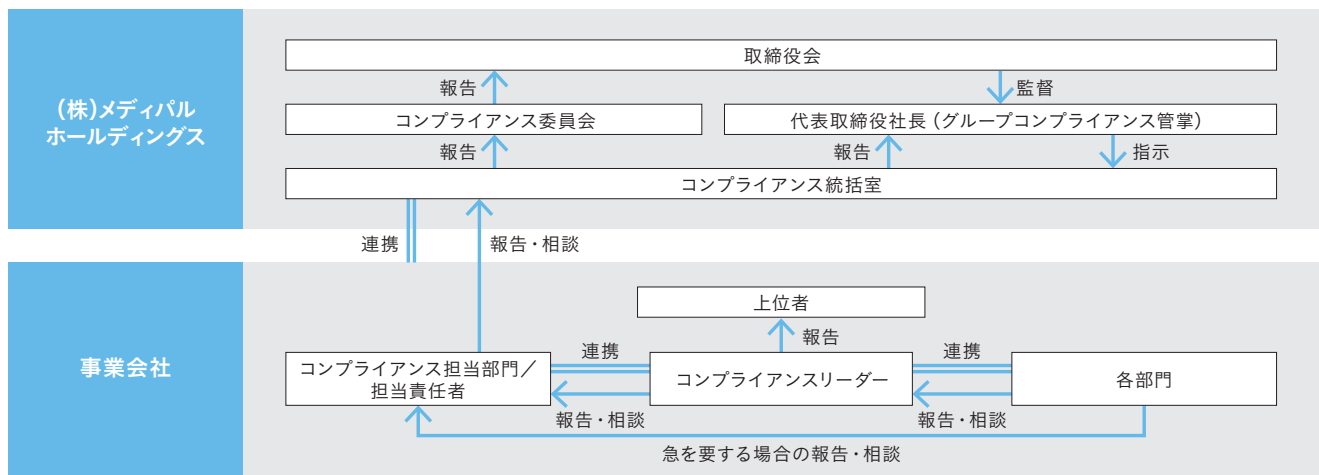
加えて、当社グループのコンプライアンスを継続的にモニタリングしていくことを目的として、当社コンプライアンス委員会を

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。

医療用医薬品等卸売事業を営むグループ各社の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を目的に、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、四半期ごとに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、運用状況は定期的（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、当社グループでは、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。この姿勢をグループ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。また、会議開催の際は出席者全員が企業活動指針を唱和することによって、社員一人ひとりが正しい競争の実行に取り組んでいます。

企業活動指針

遵法精神に則り、
正しい競争をすることは、
全従業員の質的水準を上げ、
企業に変革を起こし、
お客様の喜びにつながり、
さらなる企業価値向上となる。

独占禁止法違反防止への取り組み

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。また、各社にコンプライアンス担当者を設置し、制定した規程・ルールに沿った指導を行うことができる体制を構築しました。

○ 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・入札を行う際には、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ルールに基づき対応しています。

○ 同業他社との接触・業界活動ルールの策定

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。また、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。

贈賄行為防止への取組み

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。

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
eラーニングによる複数回の独占禁止法研修のほか、FCPA研修や情報セキュリティ研修を実施しています。また、人権尊重の観点から当社グループ全社の役員に対し、ハラスメント研修を集合形式で実施しました。
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。

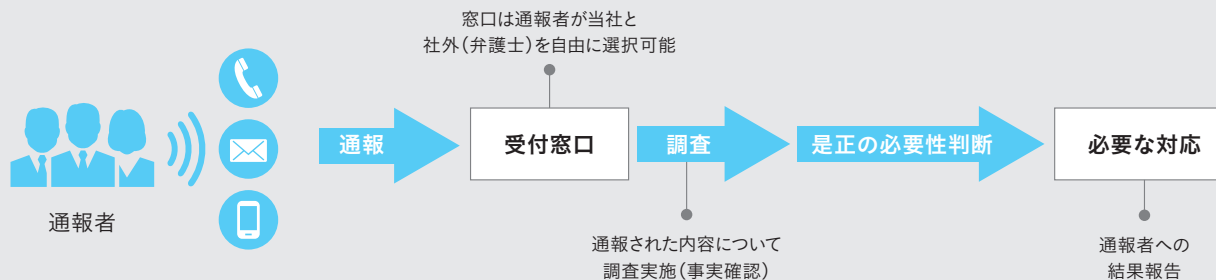
内部通報制度

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・法令違反また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

本人のプライバシーは厳格に守られます。通報者に不利益が発生することはありません。



品質管理

基本的な考え方

メディパ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、GDP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、医薬品等の完全性を保持するための品質マニュアルや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。

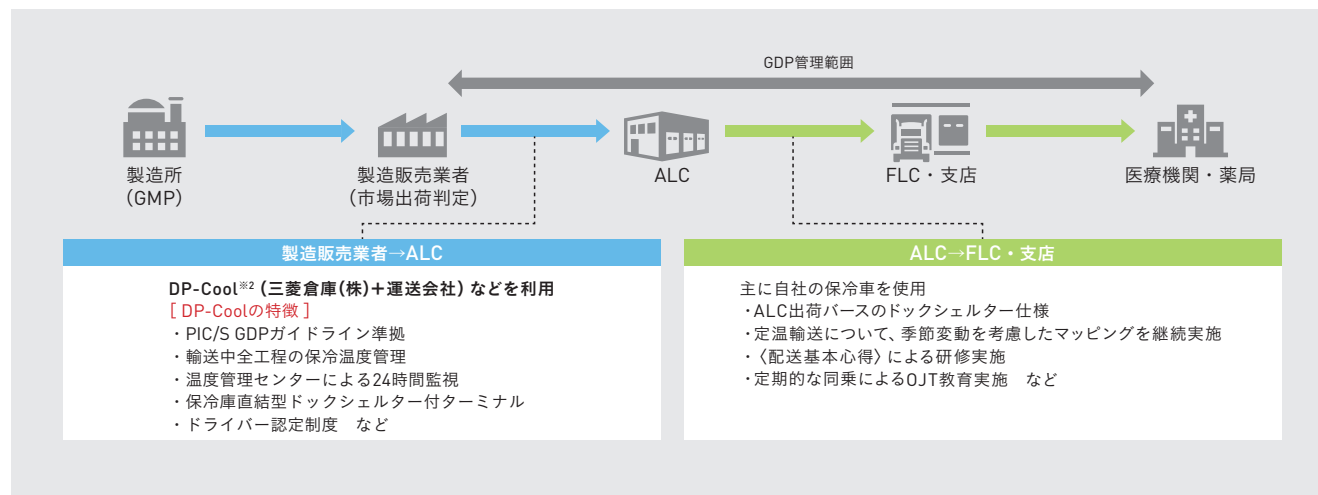
日本版GDPガイドラインへの対応

医療用医薬品の卸売事業会社4社^{※1}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

パイクボックス筋注」、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。

※1 (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



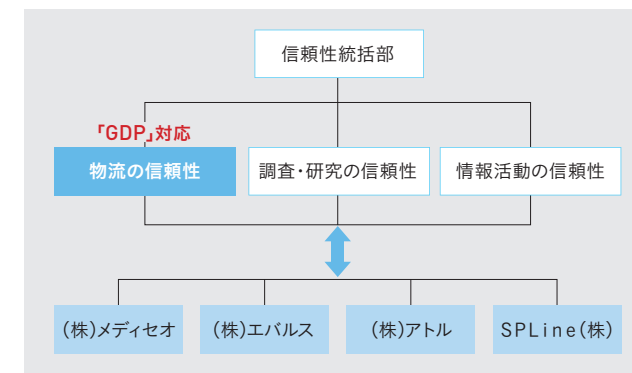
※2 DP-Cool：PIC/S GDPガイドライン準拠の医薬品保冷輸送サービス

信頼性統括部の組織と役割

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多く増えており、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社における物流の品質管理状況を統括しながら、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。

信頼性統括部の組織と役割



2023年3月末現在

*用語説明は、P.72の用語集をご参照ください。

リスク管理

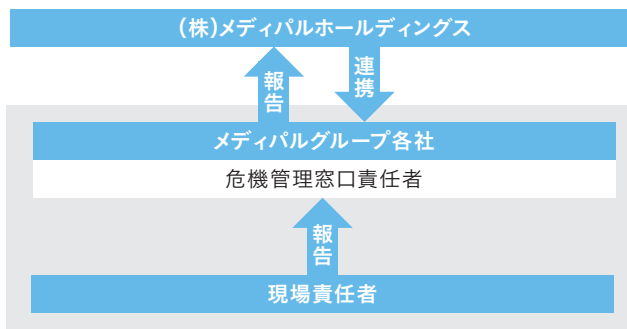
基本的な考え方

メディパルグループは、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

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されています。

報告すべき項目
<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスに関わるリスク 法令違反 情報流出 内部不正 など 自然災害に関わるリスク その他のリスク（業務活動に重大な影響のある事象）



○ 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2023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、感染症 気候変動 労働力の確保 投資 法令違反
--	--

○ 主なリスクの対応事例

	災害について
概要	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。
対応策	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。

	交通事故について
概要	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、重大な交通事故が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。
対応策	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。
	労働力の確保について
概要	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。
対応策	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。

BCP(事業継続計画)

基本的な考え方

メディパルグループは、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、メディパ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。

感染症発生・流行時には、「災害対策マニュアル（感染症編）」に基づき、災害対策本部事務局を立ち上げ、WHO（世界保健機構）や日本政府等からの感染症の情報を収集します。国内感染発生後、感染拡大の可能性が想定される場合には、メディパルグループ災害対策本部長が事務局長からの報告をもとに、災害対策本部の設置の有無を決定します。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みます。

医療用医薬品等卸売事業における 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、他の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。

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。



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。



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。



情報管理

基本的な考え方

メディパルグループでは、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、ランサムウェアやサプライチェーン攻撃など、サイバーセキュリティへの脅威も増大していることからシステム等のハード面の対策に加えて、情報を取り扱う社員への教育が重要と考え、ハード、ソフトの両面でさまざまな対策を実践し、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）を頂点に、情報管理委員会を設置し、サイバーセキュリティの対応強化などについて検討しました。また、各社・各部署にも管理者・担当者置き、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、情報管理に対する注意喚起を行い、セキュリティ意識の向上を図る目的として、eラーニングによる年2回の情報セキュリティ研修を実施しています。また、情報取り扱いの注意点を唱和する「情報管理の誓い」の定期的な実施および社内ネットワークでの情報管理の啓発を行っています。さらに情報セキュリティに関する情報収集強化およびリスク分析に取り組み、必要に応じて社員全員に標的型メール等に対する注意喚起を行い、各職場に情報セキュリティについて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・データ暗号化等、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等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。これらが破られてデータが盗まれようとした場合は、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。

