

## サステナビリティ

日本調剤グループは、サステナビリティを中長期的な企業価値向上に向けた経営戦略の重要事項と認識しています。2022年度はマテリアリティ(重要課題)に対する取り組み・KPIの策定、TCFD提言への賛同表明およびTCFD提言に沿った情報開示の拡充等、着実に対応を進めてきました。

今後も長期ビジョンの見直しに伴うマテリアリティの見直し、目標・KPI策定、人的資本経営の推進、さらなる情報開示の拡充等、中長期の企業価値向上と社会課題の解決に向けた取り組みを推し進めていきます。

### Sustainability Data Book

サステナビリティ情報をステークホルダーの皆さまに網羅的に開示することを目的に「Sustainability Data Book」を公開しています。サステナビリティ基本方針、推進体制等、サステナビリティマネジメントの詳細につきましてはこちらをご覧ください。



<https://www.nicho.co.jp/corporate/sustainability/databook/>

### 主な開示項目

- TCFD提言に基づく情報開示
- マテリアリティおよび対応する取り組み・KPI
- 取締役のスキル分布
- 倫理行動指針、人権方針、環境方針、調達基本方針・サプライヤー行動規範

### サステナビリティへの取り組み

#### ■ 「FTSE Blossom Japan Index」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」構成銘柄に初選定

気候変動の深刻化、生態系への影響、資源問題など社会課題が多様化する中で、社会を持続的に発展させるサステナビリティへの取り組みを経営の重要課題と捉えています。2021年にグループを横断する「サステナビリティ委員会」を設置し、気候変動課題への対応、人権保護、労働環境整備、腐敗防止への対応、ガバナンス強化など、グループ一体となった経営基盤の強化を図ってきました。これらの対応を進めた結果、ESG(環境・社会・ガバナンス)について優れた対応を行っている日本企業を対象とした指数「FTSE Blossom Japan Index」および「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の両構成銘柄に初めて選定されました。



FTSE Blossom Japan Index



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

#### ■ 国連グローバル・コンパクトへ署名

2023年8月に、CSRに関する国際的なイニシアチブである国連グローバル・コンパクトに署名しました。「グローバル・コンパクト」に参加することは4つの分野(人権、労働、環境、腐敗防止)の10原則に対する企業姿勢を明らかにするものです。近年、企業活動が環境や社会に及ぼす影響と、環境や社会が企業活動に及ぼす影響の両面を考慮し、企業活動を実施していくことが求められています。そのため、当社グループの役職員に本趣旨を周知するとともに、10原則の価値観を企業活動に照らし合わせ改善点を見極め、持続的な企業価値向上に取り組んでいきます。

WE SUPPORT



### サステナビリティ委員会の活動状況(2022年度)

- 活動回数 3回
- 主な議論の内容
  - マテリアリティのKPI設定
  - TCFD提言に沿った情報開示、Scope1,2の算定状況、CO<sub>2</sub>削減目標
  - サステナビリティ評価のギャップ分析
  - 倫理行動指針の改定
  - 人権方針、環境方針、調達基本方針・サプライヤー行動規範の策定
  - 環境リスク、人権リスクへの対応
  - 人的資本経営への対応

# 日本調剤グループのマテリアリティ(重要課題)

2021年度に、持続可能な社会への貢献に求められる21のマテリアリティを特定しました。また、事業活動を通じたサステナビリティへの貢献と経営基盤の強化をより具体的に進めていくために、マテリアリティに対応する取り組み内容とKPIを定めました。今後は、策定した取り組みの実行とKPIの管理を通じて、サステナビリティ経営のさらなる推進を図って

いきます。なお、取り組みとKPIは適宜見直しを行うとともに、検討中のものについては随時情報開示を進めていきます。マテリアリティの特定プロセスおよび取り組み・KPI等の詳細は日本調剤グループサステナビリティサイトをご覧ください。

<https://www.nicho.co.jp/corporate/sustainability/materiality/>

重要課題グループ	マテリアリティ	対応するSDGs
医療のクオリティとアクセシビリティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 薬局機能の強化(高度医療や地域医療への対応)による患者さまの薬物治療効果の向上</li> <li>② 未病・予防など地域の健康をサポートする薬局機能の拡張</li> <li>③ 薬局における医薬品使用の適正化による社会保障への貢献</li> <li>④ 地域の医療・福祉インフラとしての薬局の持続的な運営、災害・パンデミック等への対応</li> <li>⑤ 薬局における医療安全の確保</li> <li>⑥ DXによるオンライン医療推進と新規ビジネス創出</li> <li>⑦ 医療発展に貢献する調査・研究発表</li> </ul>	
医薬品の品質と安定供給	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑧ 高品質で安全性の高い医薬品の研究開発・製造</li> <li>⑨ 医薬品の安定供給</li> </ul>	
医療機関の人的課題の解消	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑩ 良質な医療サービスの提供に向けた人的側面からの支援</li> <li>⑪ 産業医紹介によるメンタルヘルスを含む健康と労働衛生の支援</li> </ul>	
カーボンニュートラル・サーキュラーエコノミーへの寄与	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑫ 薬局と工場をはじめとした廃棄物の削減と資源利用の効率化</li> <li>⑬ エネルギー利用の効率化と再生可能エネルギー利用によるCO<sub>2</sub>削減</li> <li>⑭ 環境・社会配慮と透明性に優れたサプライチェーンの構築</li> </ul>	
多様な人材の育成と活躍	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑮ 会社の成長を支える人材の確保と、従業員の成長を促す人事制度の整備</li> <li>⑯ 人権尊重と女性活躍・ダイバーシティの推進</li> <li>⑰ 従業員の健康と働きがいを増進する職場環境の確立</li> </ul>	
社会的責任を果たすためのガバナンス強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑱ 難病や障害などの医療福祉領域への支援</li> <li>⑲ コーポレート・ガバナンスの持続的な強化と透明性の高い情報開示</li> <li>⑳ コンプライアンスの持続的な強化と腐敗防止</li> <li>㉑ リスクの適正な評価と対応による機会創出</li> </ul>	

## 環境への取り組み

当社グループは、気候変動問題への対応をサステナビリティ経営の重要事項と捉えています。2022年6月には「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」による提言に賛同しました。今後、気候変動への対応、温室効果ガス(GHG)排出量削減に向けた取り組みについて検討し、TCFD提言に基づく適切な情報開示を行います。



2022年度	Scope1	Scope2
	5,454 t-CO <sub>2</sub> e	31,612 t-CO <sub>2</sub> e

### 調剤薬局事業

調剤薬局事業では、環境に配慮した店舗づくりや、エコバッグの推奨、残薬の削減などを通じ、環境負荷の低減に取り組んでおります。店舗をご利用される患者さまの利便性を考慮しながら、環境関連法令の遵守と環境保全に積極的に取り組み、企業活動の全般にわたって資源の有効活用に努めていきます。

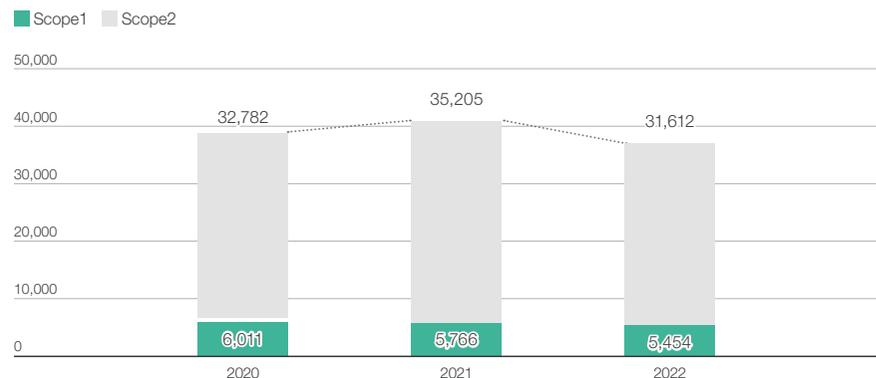
### 医薬品製造販売事業

医薬品製造販売事業では、建物を取得した工場の場合は改修を行い、CO<sub>2</sub>排出量、淡水使用量、電力使用量の少ない最新設備を整備しています。また、新設した工場では建設段階から環境に配慮した工場の設計を実施しています。引き続き、環境負荷低減への投資や取り組みを継続的に行っています。

調剤薬局事業および医薬品製造販売事業における各種取り組みおよび成果(データ)につきましては、当社サステナビリティサイトをご覧ください。

<https://www.nicho.co.jp/corporate/sustainability/esg/environment/>

### CO<sub>2</sub>排出量(Scope1/2)の推移



当社グループの温室効果ガス削減に向けて下記の通り目標を定めています。

- 2030年：調剤薬局事業 1店舗あたりのCO<sub>2</sub>排出量 30%減(2020年度比)  
医薬品製造販売事業 生産錠数1億錠あたりのCO<sub>2</sub>排出量 30%減(2020年度比)
- 2050年：カーボンニュートラルの実現(CO<sub>2</sub>排出量実質ゼロ)

### TOPIC / 薬局店舗のLED化対応を推進

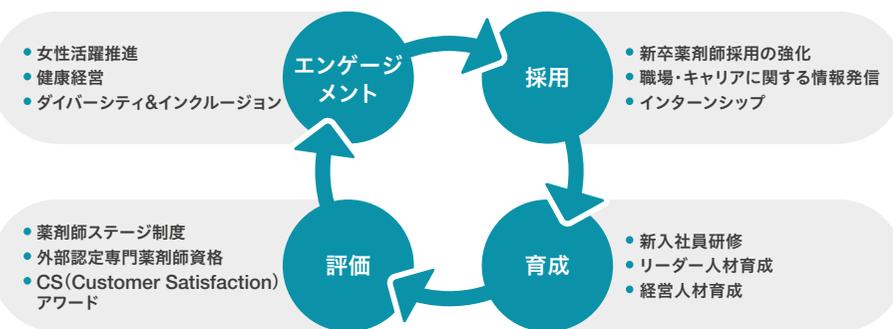
当社では、薬局1店舗あたりにおけるCO<sub>2</sub>排出量を、2020年度比、2030年度までに30%削減する目標を設定しています。この目標の実現に向けてさまざまな検討を重ねた結果、複数ある取り組みの中の一つとして、薬局店舗の電灯のLED化を実施しています。当社では2016年6月以降に新規開局した店舗の電灯は、すべてLED化されていますが、それ以前に出店した約460店舗が未対応となっています。Scope2におけるCO<sub>2</sub>削減のため、年間100店舗前後のLED化を実施するとともに、コストの低減を図っていきます。



# 人材戦略

日本調剤は、会社を支える人材を重要な「資本」と捉え、「多様な人材の育成と活躍」を当社マテリアリティにおける重要課題グループの一つに据えております。採用、育成、評価およびエンゲージメント等の施策の推進と積極的な投資を行い、自律的に学び成長する社員の育成と、それを協調して成し遂げる風土を創出し、従業員価値を高めることで持続的な企業の成長に貢献していきます。

## 人材・組織マネジメント



## 採用

質の高い薬局サービスの提供と、組織拡大に向けた競争戦略を高める上で、薬剤師をはじめとする人材の確保は非常に重要です。法改正や業界再編に伴う外部環境の変化に対応すべく、薬剤師、管理栄養士、医療事務、管理部門の新卒・キャリア採用の体制強化に注力しています。

### ■ 新卒薬剤師採用の強化

かかりつけ薬剤師制度や在宅医療、各専門領域における薬物治療など、対人業務の重要性に注目が集まっています。業界再編の中で勝ち残るために、質の高い人材の確保を成長戦略実現のための最重要課題の一つと捉えて新卒薬剤師採用に取り組んでおります。

マイナビ・日経 2024年卒大学生  
就職企業人気ランキング

2023年度  
335名入社

4部門で調剤・ドラッグストア業界No.1を獲得

2年連続4冠獲得

「医療・福祉・調剤薬局」  
「理系総合」  
「化学・薬学系」  
「理系女子」

第1位

### ■ 管理部門

新たな事業や仕組みをつくるなど、未来に向けた確かな成長戦略を描くために、管理部門の採用も強化しています。人事・事業開発・マーケティング・エンジニアなど各専門分野の優秀な人材確保を目的として新卒採用・キャリア採用の双方で、幅広いチャンネルを駆使した活動を展開しています。

## 育成

主要事業である調剤薬局事業では医療従事者としての使命を果たすべく、患者さま視点と高い専門性を持つ人材の育成に取り組んでいます。加えて、全国に多店舗展開し組織も拡大していることから、組織マネジメントを行う人材の強化と、これを担う次世代人材の育成を継続して行っていくことも重要な経営課題として取り組んでいます。

### ■ 専門性の高い薬剤師の育成

#### ニーズが高まる専門薬剤師の育成強化 ▶ 自社の優位性確保へ

調剤薬局事業では、既に「質の高い薬剤師の採用」が実現していることから、次のステップである「質の高い教育」のフェーズに移行しています。当社では、薬剤師ステージ制度を2018年4月より開始しており、社内認定資格の取得を推奨し、より高度な外部認定資格の取得へとステップアップしていけるよう会社が全面的に支援しています。外部認定資格の取得には、薬局経験だけでなく病院における研修が必須となるため、年間50名以上の薬剤師が病院研修を実施しています。

### ■ リーダー人材の育成

リーダー人材の育成のため、さまざまなプログラムを実施しています。

中堅社員研修 IT研修 評価者研修 タレントマネジメント(次世代リーダー育成)

詳細はリンク ▶ <https://www.nicho.co.jp/corporate/sustainability/esg/human/>

## TOPIC / MBA:三津原ビジネスアカデミー

### 「日本調剤の未来を考えるプロジェクト」の開催

次世代の経営を担う社員の育成を目的に、三津原社長が塾長となり、グループ内のさまざまな部署より選出された9名のメンバーとともに「日本調剤の未来を考えるプロジェクト」第1期を開催しました。

約半年にわたる本プロジェクトでは約週1回の勉強会と合宿を実施し、前半の学習期間においてはグループ内外より講師を招いての講話、共通の読書等を通して、日本調剤グループおよび業界内外への理解を深め課題を把握するとともに、日本調剤グループが創造する未来に向けて意見交換を行いました。

その後の企画段階においては各メンバーによる企画立案から始まり、200以上の企画案から絞り込んだ企画について実現に向けた議論を重ね、最終的には役員に対して5つの提言の発表・意見交換を行いました。提言については今後、実現に向けた具体的な検討を進めていきます。

## 評価

日本調剤では薬剤師の知識・スキル面における専門性を評価・推進する、独自の社内制度「薬剤師ステージ制度“JP-STAR”」を設けています。ステージアップの要件には、国が重点対策を求める5大疾病に加え緩和ケア、在宅医療、認知症を含む8領域における「疾患別社内認定」取得のほか、より上位のステージでは専門性の高い外部認定専門薬剤師の資格取得が必須となっています。薬剤師の高度な知識・技能・態度を評価することにより、さらなるモチベーションの向上と、スキルアップを支援しています。

## エンゲージメント

### ■ サーベイ

中長期的な組織力の向上と社員の成長を目指し、社員のエンゲージメントレベルを定期的に把握しています。エンゲージメントを高めるためにロイヤルティの項目を意識し、理念の浸透、経営層との対話機会の設置、人事制度の見直しなどを進めています。

2022年に実施したエンゲージメントサーベイでは、コロナ禍によるコミュニケーション

機会の不足が課題として見えてきた反面、仕事への貢献意欲の高さ・経営層への信頼度の高さがうかがえる結果となりました。

この結果を受け、上長との定期的な1on1ミーティングを実施し、社員一人ひとりのキャリア開発や目標達成に向けたコミュニケーションの場を意識的に確保しています。本社では部署間での相互理解を深めることを目指し、各部門長によるパネルディスカッションを開催しました。

### ■ グループ理念浸透に向けた取り組み

日本調剤グループは2022年4月に新たなグループ理念を策定しました。当社グループの存在意義や未来につながる行動を定義した理念を、グループの隅々に浸透させることを目的に、トップダウン、ボトムアップを組み合わせた取り組みを行っています。

#### トップマネジメント層からの全社員に向けた発信

- 代表取締役社長から発信される「社長ブログ」でグループ理念に紐づけたメッセージの配信や、各役員との理念に対する考え方を事業に紐づけた「ブランディング通信」をイントラで実施。

#### 理念経営推進に向けた社員コミュニティの運営

- 各現場でのスムーズな理念の定着を目的に若手～中堅社員を対象としたグループ各社・各部署横断のインフルエンサーコミュニティを組成。

#### 社員がグループ理念を意識・自分ごと化する機会の創出

- グループ社内報で社員が理念について自らの言葉で語る企画の定期的な連載
- 各部署からブランドアクティベーターを選任し、理念についての支店内部署毎、間接部門部署毎の職場内意見交換会を実施

### ■ 健康経営の増進

社員の安全と健康は、個人と組織の生産性向上のための重要かつ基礎的な要件であるとともに、社員一人ひとりがいきいきと働くことで、地域に根差した医療の提供や、時代の変化に適応した医療サービスを提供できると考えています。さらに個人と組織の健康的な状態の持続が、グループ理念の実現につながると考え、健康経営への投資を戦略的かつ計画的に実施しています。

あわせて、社員の家族も含めたサポートも大切であり、病気、育児、介護と仕事の両立に關する制度を充実すること、周囲の関わる人々の理解を深めることの両面から環境整備に取り組み、ライフステージに合わせた多様な働き方ができるよう推進していきます。

健康経営推進に向けた取り組み

- 定期健康診断結果における就業基準値の設定とハイリスクアプローチの拡充
- 健康増進・疾病予防を目的とした一次予防施策の充実  
(低体重・高血圧予備軍に該当する全社員に対し医療職面談実施)
- 全事業所において屋外を含む敷地内禁煙の徹底と会社独自の禁煙支援プログラムの展開
- 産業医や保健師、理学療法士などが携わった健康にまつわるオリジナル動画の定期的な配信や朝食・運動等の健康キャンペーンの実施
- 治療と仕事の両立支援強化(東京都・神奈川県から認定)
- 労災防止活動の強化 等

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

■「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」認定

経済産業省が定める「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」を顕彰する制度である「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に、昨年に引き続き2年連続で認定されました。



■ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

キャリア採用

外部から専門性の高い人材を獲得することで、不足するポジションの充足だけでなく、組織全体の専門性の強化、既存社員とは違った新たな価値の創出につなげるため、新卒採用だけでなく、キャリア採用にも注力しています。

新規採用における中途採用比率



管理職における中途入社者割合



女性活躍の推進

薬剤師は従来、女性の割合が高く、日本調剤に勤める薬剤師も約7割が女性です。そのため、女性社員のキャリア支援や管理職向けの意識啓発など、女性活躍推進に対する取り組みを全社で進めています。

行動計画

1 管理職に占める女性比率\*を13%以上とする  
(2022年4月から2025年3月まで)

2023年3月末時点:  
女性管理職比率 **10.8%**  
エリアマネージャー女性比率 17.5%

2 配偶者が出産した男性正社員のうち、育児休業等および当社独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合を40%以上とする。

2023年3月末時点:  
男性育児関連休業取得率 **69.0%**

従業員女性比率 **70.3%**  
※日本調剤のみ

育児短時間勤務制度利用者数 **594人**

育児休業から復職した社員の定着率 **100%**

(2023年3月末時点)

外部からの評価

女性が働きやすい環境づくりや、男女区別のない活躍機会を創出する取り組みを継続してきた結果、右の認定を取得しました。



えるぼし  
女性の活躍推進  
2018年取得  
(日本調剤)



くるみん  
子育てサポート  
2021年取得  
(日本調剤、  
日本ジェネリック)



トモニン  
介護サポート  
2021年取得  
(日本調剤)

障がい者活躍

多様な人材が活躍できるような各種取り組みを推進しています。

日本調剤では134名の障がいのある従業員が働いています。法定雇用率を超えた2.69%(2023年6月現在)を達成し、積極的な雇用を促進すると同時に職域の拡大を図っています。

人材・組織マネジメントへの取り組み詳細 ▶ <https://www.nicho.co.jp/corporate/sustainability/esg/human/>