

3

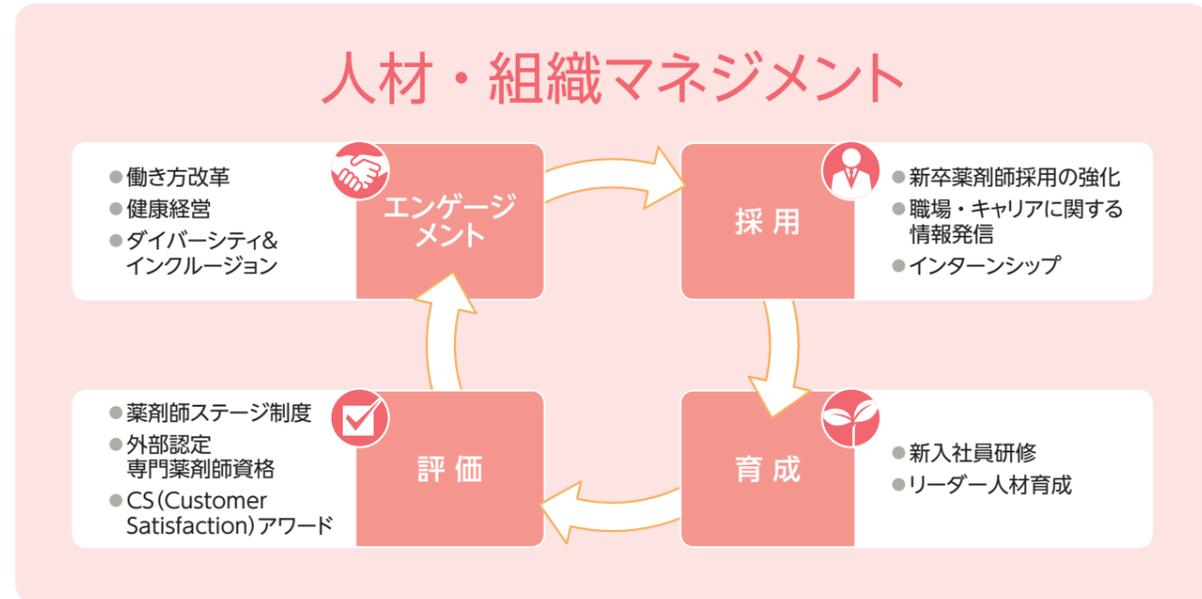
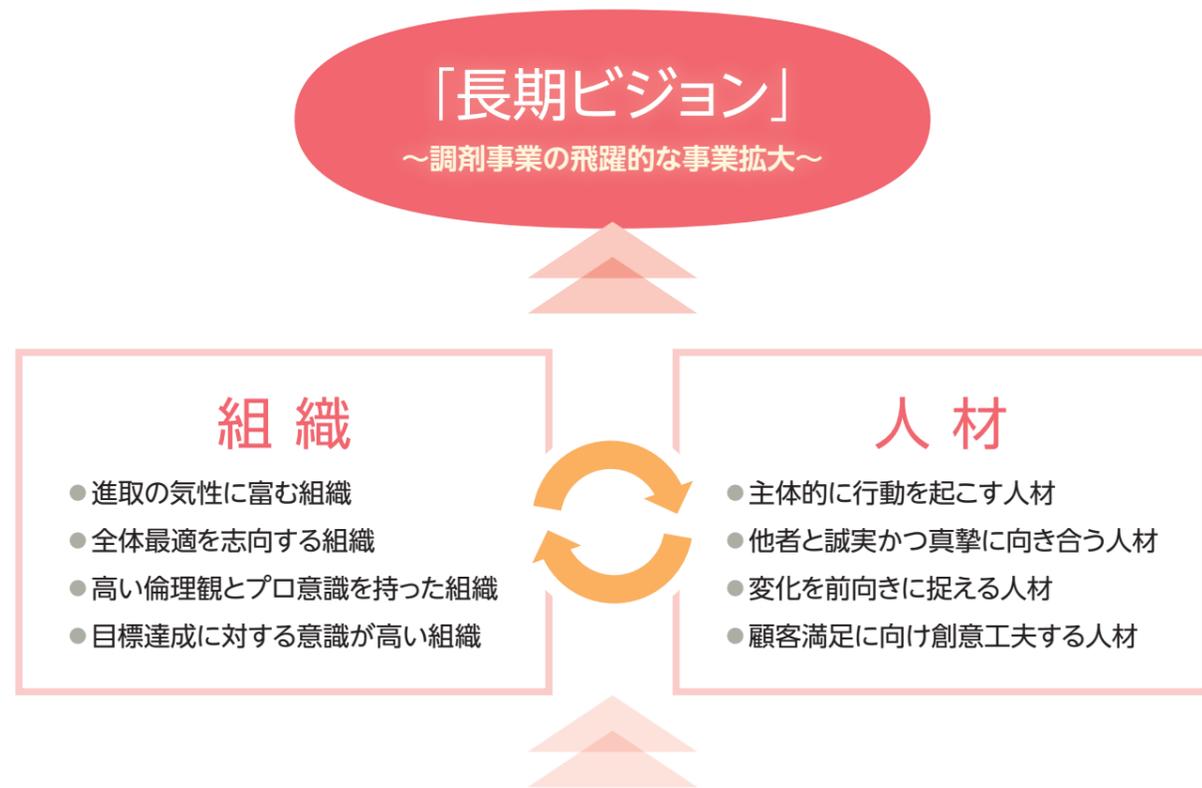
日本調剤を支える基盤

- 51 Human
Environment*
- 59 Social
- 61 Governance
- 67 役員の状況
- 69 社外取締役・監査等委員から見た
日本調剤のコーポレート・ガバナンス

* 環境への取り組みはP44に記載

Human

日本調剤では、会社を支える人(Human)を重要な経営資源と捉え、採用、育成、評価及びエンゲージメントの施策に対し、積極的な投資を行っています。なかでも、2030年の長期ビジョンに掲げる“飛躍的な事業拡大”に向けて、人材の育成と組織力の強化に取り組んでいます。



2030年の長期ビジョンの重要課題の一つである、「調剤事業の飛躍的拡大」を支えるため、人材・組織マネジメントの好循環を実現すべく、各種施策を推進しています。

採用

Recruitment

質の高い薬局サービスの提供と、組織拡大に向けた競争力を高める上で、薬剤師を始めとする人材の確保は非常に重要です。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を図り、法改正や業界再編に伴う外部環境の変化に対応すべく、それぞれの組織に必要な人材の採用に注力しています。

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、かつてなく薬剤師の職務において対人業務が増加しています。業界再編を勝ち抜くために、質の高い人材の確保は成長戦略実現のための最重要課題の一つと捉え、薬剤師の新卒採用活動に注力した結果、過去最高の採用人数を更新、調剤薬局・ドラッグ業界で最も多い薬剤師の採用を実現しました。

調剤薬局・ドラッグストア業界で No.1

398名

(2019年度 薬剤師の採用者数)

※株式会社じほう調べ 主要チェーンの2019年春入社薬剤師数と2020年春目標採用数

職場・キャリアに関する情報発信

各職種の採用サイトを設け、社員インタビューやキャリア関連情報を豊富に掲載。社員の日常に迫ったムービーなどのコンテンツを充実させています。また、LINE公式アカウントにより薬学生に向けた積極的な情報発信を行っています。



インターンシップ

各職種でインターンシップを実施し、職種別に日本調剤での仕事やキャリアを知る機会や社員との交流の場を提供しています。薬学生向けのインターンシップは参加者が年間延べ1,200名を超えています。



真の医薬分業に向けた成長

事業パフォーマンス

日本調剤を支える基盤

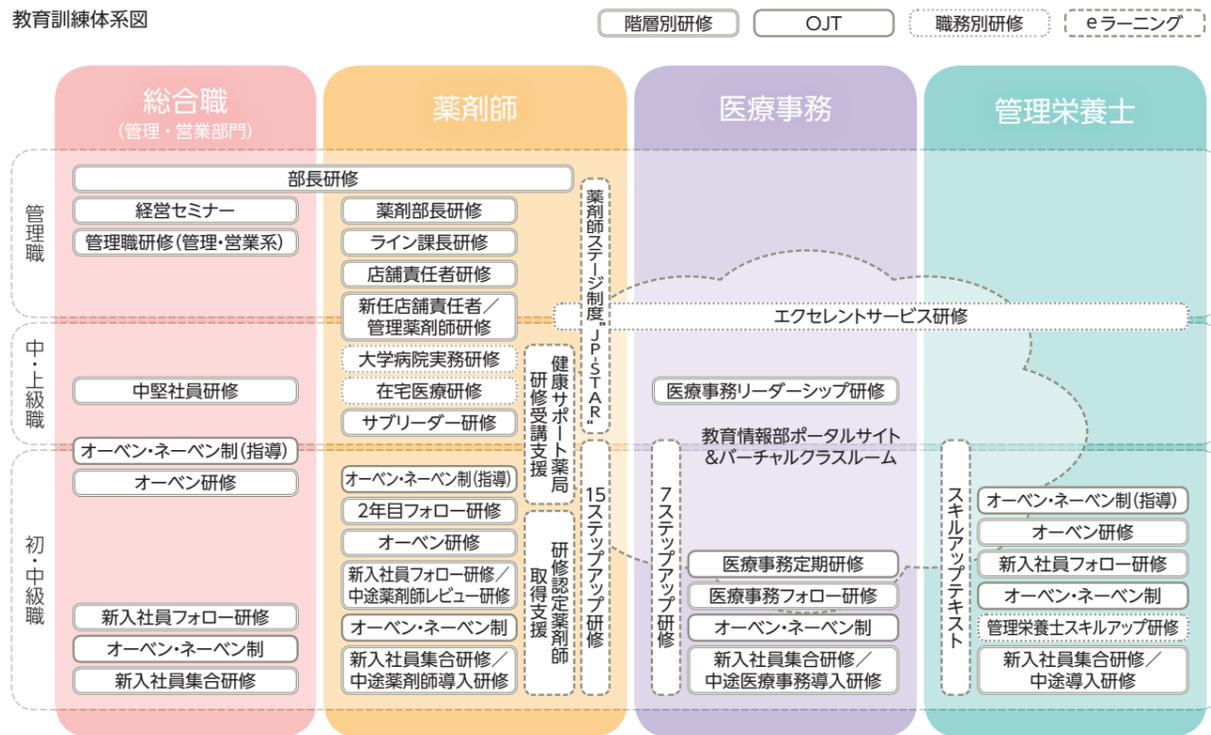
データセクション

育成

Development

日本調剤の人材に対する考え方において職種を問わず根底にあるのは、“医療人”であることです。医療の担い手としての自覚と使命感を持ち、超高齢社会を背景に高まる医療ニーズに応え、医療費抑制という社会的課題の解決に積極的に取り組むことで、患者さま、そのご家族、地域にとって必要とされる存在となり、日本の医療、そして社会に貢献する人材の育成を行っています。職務別・階層別の研修を軸に、テーマ別研修やキャリア形成施策など、従業員一人ひとりが必要とする知識・スキルを学ぶ機会を提供しています。

教育訓練体系図



新入社員研修

日本調剤では、社会人として・医療人としての基礎を定着させるべく、新入社員研修の充実を図っています。ロールプレイやディスカッションを多く取り入れた実践的なプログラムで、各職種で必要とされる知識・スキルの向上を目指します。



リーダー人材育成

店舗マネジメントを担う店舗責任者から次世代経営人材まで、リーダー育成を積極的に行っています。各階層に合わせ、リーダーシップ・財務・経営分析・マーケティングなど、リーダー人材に求められる能力の向上を図ると同時に、社内での人脈づくりも重視しています。



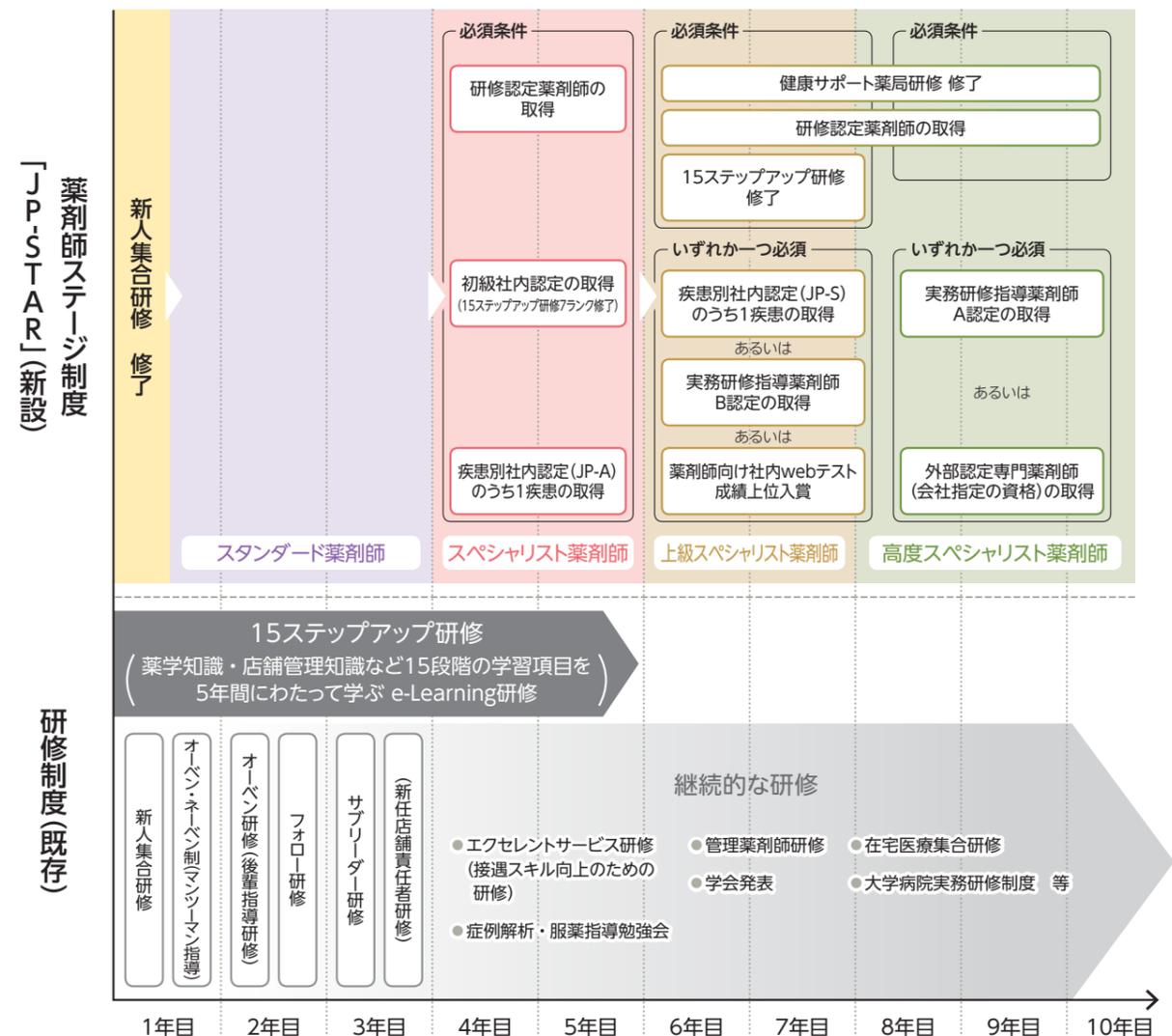
評価

Evaluation

日本調剤では、年2回の評価フィードバック面談の機会を通じて、人材育成・キャリア形成を支援しています。さらに薬剤師業務と薬局機能の変化に伴い、より高度な専門性を持つ薬剤師が求められることを踏まえ、薬剤師の知識・経験に応じてステージを認定し、高度な専門性を評価するほか、接遇・応対の評価ならびに表彰を行っています。

薬剤師ステージ制度

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・引き上げる、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大疾病及び緩和ケア、在宅、認知症における「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。既存の研修制度による育成に加え薬剤師の高度な知識・技能・接遇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。



評価

Evaluation

外部認定専門薬剤師資格

専門性の高い薬剤師の需要増加、及び専門医療機関との連携を見据え、右記7つの外部認定専門薬剤師資格取得者について、専門性を評価し、手当を支給しています。

- ① 外来がん治療認定薬剤師
- ② 腎臓病薬物療法専門(認定)薬剤師
- ③ 栄養サポートチーム専門療法士
- ④ 糖尿病薬物療法認定薬剤師
- ⑤ 緩和薬物療法認定薬剤師
- ⑥ がん専門薬剤師
- ⑦ HIV感染症薬物療法認定薬剤師

CS(Customer Satisfaction)アワード

良質な医療サービス提供のためには、高度な専門性だけでなく、優れた対応、コミュニケーション力が必要であると日本調剤は考えております。患者さま満足度調査などにより、接客に優れた薬局・スタッフを選出、表彰する「JP-CSアワード」や、患者さま対応の実演を審査、表彰する「JP-CSアワードロールプレイ大賞」を実施し、接客・対応の評価・表彰を行っています。個人表彰の授賞者には、おもてなしを学ぶ研修や、ホスピタリティを学ぶ体験など、毎年様々なプログラムを用意し、さらなるスキルアップを目指す機会を提供しています。

Best Pharmacy of Branch (BPB)

接客に優れた薬局を表彰

毎年、アンケートによる患者さま満足度調査を実施することに加え、上長のチェックによる推薦を経て、CS担当者による最終チェックを行うことで、接客に優れた薬局を選出、表彰しています。

Best Staff of Hospitality (BSH)

接客に優れたスタッフを表彰

毎年、アンケートによる患者さま評価の高い薬局スタッフを中心に、店舗管理責任者からの推薦、プラインドによる上長のチェックにより、接客に優れたスタッフを選出、表彰しています。

ロールプレイ大賞 (RP)

対応力に優れたスタッフを表彰

予選約100名、本選約20名が参加する「ロールプレイ大賞」では、患者さま対応の実演を行い審査、表彰します。最優秀賞、薬剤師部門優秀賞、オペレーター部門優秀賞、共感力賞、提案力賞を選出、表彰しています。

エンゲージメント

Engagement

持続可能な医療の担い手として薬剤師・薬局への期待が高まる中、従業員一人ひとりが能力を発揮し、活躍できる環境を整えることは、ますます重要になっています。働き方改革や健康経営、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを通じて、多様な人材や働き方を支援し、エンゲージメントの高い組織を目指しています。

働き方改革

計画有給休暇制度

有給休暇を計画的に取得する制度を導入し、社員の希望に基づいた有給休暇取得を支援し、休暇取得に向けた環境づくりを行っています。

働き方改革委員会

法改正への対応及び職場のさらなる生産性向上を目指し、働き方改革委員会を設置。長時間勤務者へのフォローや安全衛生管理に対応しています。

健康経営

インフルエンザ予防接種補助

2018年度より疾病予防対策の強化として、インフルエンザ予防接種を受けた際の健康保険組合からの補助金給付に加え、会社からも補助金を支給しています。

インフルエンザ予防接種の補助金給付(被保険者)

$$1,500円 \text{ (会社の補助金)} + 1,500円 \text{ (健康保険組合の補助金)} = 3,000円 \text{ (補助金合計)}$$

ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進

薬剤師は従来より女性の割合が高く、日本調剤に勤める薬剤師も、約64%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。女性活躍は、会社の発展に重要な経営課題となっており、男女の区別なく教育機会を提供することで、女性の店舗責任者、管理職の育成を推進しています。



「えるぼし認定」の最高位を取得

女性が働きやすい環境づくりや、男女の区別なく活躍機会を創出する継続的な取り組みの結果、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく優良企業として認定され、「えるぼし認定」*の最高位である3段階目を取得いたしました。



※「えるぼし認定」とは、女性活躍推進法に関する取り組みの行動計画を策定し、策定した旨の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業が厚生労働大臣(労働局長へ委任)の認定を受けるといふものです。認定には、「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5項目において評価され、その項目数に応じて認定段階は3段階に分かれます。日本調剤は、すべての項目において評価を満たしているとして、最高位である3段階目を取得しております。

調剤薬局・ドラッグストア業界として初となる、「Forbes JAPAN WOMEN AWARD」を受賞

意欲ある女性が働きやすい環境づくりを積極的に行っている企業と、自ら道を切り拓き活躍している女性を表彰するアワード「Forbes JAPAN WOMEN AWARD」の企業部門(1,000人以上の部)において、上位10社に選出され、調剤薬局・ドラッグストア業界として初めて、同アワードを受賞しました。



エンゲージメント

Engagement

ダイバーシティ&インクルージョン

両立支援

仕事と家庭の両立を支援する各種制度・施策により、ライフイベントを迎えた従業員が継続して勤務できるようサポートしています。

導入している両立支援施策

認可外保育園との提携

- 日本調剤専用の優先入園枠
- 入園金無料、その他の費用の補助

ベビーシッターサービス提携

- 入会金・年会費無料
- 料金割引サービス

各種補助金給付

- 育児補助金
- 月極保育補助金

育児中の女性社員のためのキャリアデザイン研修

2019年2月に、本社・横浜支店で働く育児中の女性社員を対象に、キャリアデザイン研修を実施しました。本研修では、「育児中」というライフステージをより前向きに捉えられるようになることで、キャリアビジョンの方向性を明確にすることを狙いとしました。また、育児中社員同士のネットワーク構築の機会提供ともなっています。



柔軟なキャリアプラン

社員一人ひとりのライフイベントや生活環境に合わせて、正社員と契約社員・パート社員との間で雇用契約を相互に切り替えができる制度を導入しています。

復職者採用

結婚、出産、育児、介護や配偶者の転勤など、止むを得ない家庭の事情等により退職した従業員が、スムーズに復職できる制度を設けています。

手話による対応・服薬指導

聴覚障がいを持つ薬剤師が、薬局において手話対応を行っています。また、聴覚障がい者に必要な配慮など、薬局対応に必要な手話を学べるe-ラーニングコンテンツが社内に用意されています。

育児休業からの復帰者の社員定着率



育児短時間勤務制度利用者数



育児休暇 取得者数



障がい者雇用促進

日本調剤では約100名の障がいのある従業員が働いています。当社の障がい者雇用率は2.47%(2019年6月1日現在)と、法定雇用率を超える水準となっており、現在は、積極的な雇用を促進すると同時に職域の拡大を行っています。

職域の拡大

薬剤師、医療事務、事務職といった従来の職種に加え、薬剤師訪問サービスの訪問先への移動に際し、ドライバー業務を担当する従業員が、薬剤師による在宅医療をサポートしています。

Women's Voice and Leadership

育休復帰後、子育てしながらキャリアアップ

森さん(店舗責任者・管理薬剤師)



産休・育休を経て職場復帰し、育児短時間勤務制度を利用しながら働いていたときに店舗責任者の話をいただきました。キャリアアップに繋がる良い機会だと感じながらも、当初は子育て中で店舗責任者が務められるのか不安がありました。「帰宅後のことや急な休みの時にはフォローするから」という力強い上司の言葉に背中を押していただきました。新人の頃、私の指導担当が仕事と家庭を両立しながら生き生きと働いている姿を間近に見ていたことや、復職後に子どものために急に休んだり、早退せざるを得ない時、私が気後れしないような雰囲気を作ってくださっていたことも大きかったと思います。

店舗責任者として薬局のマネジメントを担うようになってからは、職員に対してどのように方針を伝え、指示を出し、フィードバックをするかをよく考えるようになりました。試行錯誤しながらもその過程を楽しみ、皆と同じ方向を目指して働けることにやりがいを感じます。

育児と仕事の両立には苦労もありますが、職員や患者さまから必要とされることは、自分のモチベーションアップにも繋がりますし、自信が持てるようになりました。

今後は、育児中や時短勤務であることに関係なく、店舗責任者や管理職になって当たり前と、育児中の職員を含めて従業員全員が自然と思える環境が整ってほしいと思います。私自身が先輩方に勇気を与えていただいたように、後輩たちが仕事と育児の両立で困った時に頼りにしてもらえる存在になりたいです。

profile >>>

2011年入社。北海道、茨城県内の薬局で薬剤師として勤務。二回の産休・育休の後、育児短時間勤務制度を利用しながら2018年から店舗責任者を務める。出産後、小児医療に興味を持ち、小児薬物療法認定薬剤師を取得。「ママ薬剤師」という立場で採用イベントに参加する機会があります。そこで出会った学生たちが、縁があって当社に入社後、どのような道を歩んでいくのか、成長を見届けていきたいです」

多様な経験を活かしてマネジメントを担う

井上さん(課長・エリアマネージャー)



3年半ほど前からエリアマネージャーを務めています。薬剤師として入社後、店舗責任者を経験し、支店教育担当を経て、再び店舗責任者を務めた後にエリアマネージャーに就任とキャリアを歩んできましたが、明確なキャリアビジョンに向かってステップアップしてきたというより、与えられた機会を夢中で追いかけてきての今があると思っています。

エリアマネージャーへの就任が決まった時は私で務まるのか不安がなかった訳ではありませんが、なかなか経験できることではないので、やるからには楽しんでやろうという姿勢で臨みました。主な仕事は担当するエリアの店舗の予算・スタッフ管理等のマネジメントですが、エリア全体で目標を達成したときや、職員に頼りにしてもらえたときにやりがいを感じます。また、職員のやる気や成長を感じられたときは嬉しさもひとしおですね。

私自身は普段あまり性別を意識することはないですが、女性が多い職場なので女性の方が相談しやすいのかなと感じることはあります。とにかく話に耳を傾けて欲しいのか、問題を解決して欲しいのか、同じ女性として相手は何を求めているか察することもあります。

将来は自分の担当エリアから、女性エリアマネージャーを輩出できたら嬉しいですね。エリアマネージャーの仕事が“楽しそう”“やりがいがありそう”と感じてもらえるように、自分自身も楽しんで仕事にあたっていきたいです。

profile >>>

2002年入社。神奈川県内の薬局で薬剤師として勤務。店舗責任者を経験した後、横浜支店教育情報部へ異動して薬剤師を中心とする従業員教育に携わる。再び薬局現場に戻り、店舗責任者を務めた後、エリアマネージャーに就任。「課長に昇格した際、お祝いとしてエリアのみんなから名前入りの梅酒をいただき、感動しました」

Social

地域社会と共に

健康チェックステーション **63** 店舗 (2019年3月末現在)

2017年3月期より日本調剤の薬局内に、「健康チェックステーション」を積極的に開設しています。2019年3月期は27店舗に開設し、設置店舗は全国で63店舗となりました。「健康チェックステーション」では、地域住民の皆さまの未病・予防への取り組みを行っています。各種健康イベントやお薬相談会の開催に加え、主要な店舗には管理栄養士を配置して栄養相談を行うなど、生活面も含めた地域住民の皆さまの健康づくりをお手伝いしています。地域に密着する薬局として、病気になる前の予防や未病の段階から在宅医療に至るまで、これからも幅広く地域住民の皆さまをサポートしていきます。

健康イベント **1,202** 回開催 (2018年4月～2019年3月)

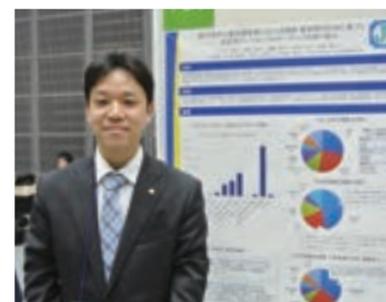
当社では、「健康チェックステーション」を活用しながら地域イベントへの参加など、多数の健康イベントを実施し、開催回数は515回(2018年3月期)から1,202回(2019年3月期)へとこの1年間で大幅に増加しています。

薬局内の「健康チェックステーション」では管理栄養士が常駐している店舗もあり、食事や生活習慣に対する相談にも対応しています。今後も、地域の中で頼られる存在となれるよう活動を継続し、地域住民の皆さまの健康維持や病気予防に貢献してまいります。

薬剤師体験 **40** 名の子どもたちが参加 (2018年7月)

大好評の「子ども薬剤師体験」を今年も実施しました(2018年7月)。このイベントは、薬剤師体験を通して、お薬を安全に飲むことの重要性や、薬剤師がどのように地域住民の健康維持に貢献しているのかをわかりやすく伝える活動として継続しています。

今年は、前期を上回る40名の子どもたちに参加して頂きました。参加した子どもたちは、薬に見立てたお菓子の誘惑に負けそうになりつつも、錠剤・粉薬の一包化や軟膏の混合を体験しました。日本調剤では医療サービスを提供する企業として、今後も地域の皆さまへ、お薬や健康管理に関する情報提供の機会を積極的に設けてまいります。

学会発表 **15** 学会 **61** 演題 (2018年4月～2019年3月)

第56回日本癌治療学会学術集会(2018年10月)にて当社薬剤師が、「保険調剤薬局によるPBPM(Protocol-Based Pharmacotherapy Management)に基づく受診間のテレフォンプォローアップとその成果」を発表しました。

発表の具体的な内容は、当社の外来がん治療認定薬剤師が、外来でがん治療を行う患者さまに対して、手引きに則りテレフォンプォローアップを行った結果、対応する薬剤師に関わらず一定の質を保った副作用の聞き取りにより、重篤度を評価することができたというものです。また抗がん薬による重篤な副作用や、患者さまが在宅で経験し対処に困っている軽微な副作用までを、早期に発見し対処することができたことなどです。

株主・投資家の皆さまと共に

株主総会

2019年6月26日に第39期定時株主総会を開催しました。第39期(2019年3月期)は、薬価及び調剤報酬の改定年度であり、2018年4月に実施された調剤報酬改定は、当社業績に大きな影響がありました。一方で、医薬品製造販売事業は、大型工場の稼働に伴う費用負担を吸収し、期初計画を超えて利益を確保できたことから、今後の成長に向けた手応えを感じる決算期となりました。このような大きな変化の中、成長に向けた人材投資を行うなど、今後の経営方針が示されました。その後、7つの議案が提出され、全ての議案が承認されました。



株主総会のリハーサル風景



決算説明会

2019年5月9日に2019年3月期の決算説明会を開催しました。説明会には、100名を超える機関投資家、金融機関、マスコミ関係者などが参加されました。薬機法改正など制度変更も含めた大きな変化に対応すべく、会社の体質を変えていくなど、経営環境の変化に対する当社の経営戦略について説明しました。また、4月に新設したフォーミュラー事業推進部について触れ、フォーミュラーの普及に積極的に取り組むことで医療費の増加抑制に繋げていくことを説明し、さらに、人材投資についても説明を加え、今後の大きな変化に対する準備を着々と進めている状況にあることなどを説明しました。

投資家向けIR

日本調剤グループでは2018年4月に「2030年に向けた長期ビジョン」を発表しました。当ビジョンでは、医療・医薬品業界における制度改革や政府の施策が矢継ぎ早に実施される中、今後もこれまで以上に多くの施策が早い時間軸で進められていくことを想定しています。当社グループではこれまで中期経営計画(対象期間3年)を策定・公表していましたが、大きな業界再編が想定される医療・医薬品業界の現状を踏まえ、大きな変革を勝ち残った先のグループ像として「2030年に向けた長期ビジョン」を策定・公表することとしました。

当ビジョンの発表以来、国内外の投資家からは長期ビジョンに対する質問が数多く寄せられており、各種IR活動を通じて策定の背景を含めた丁寧な説明を適宜実施しています。2019年3月期ではロンドン、エジンバラ、ニューヨークで海外の機関投資家とのミーティングを実施し、グループ全体の経営戦略や長期ビジョンを中心に説明を行いました。各地のミーティングでは活発な議論が行われ、当社グループへの理解を深めて頂くことができました。また、医薬品製造販売事業に関しては、つくば第二工場稼働に伴う費用負担が大きい中、期初予想を超えて営業利益が上振れしたことから関心度が高く、投資家から多くの質問が寄せられました。

以下の取り組みも随時実施しています

- 個人投資家向け会社説明会
- 機関投資家とのスモールミーティング
- 機関投資家との個別ミーティング(国内・海外)
- 機関投資家との電話会議(国内・海外)
- 機関投資家向けカンファレンス

Governance

コーポレート・ガバナンス

日本調剤は、社会から必要とされる企業を目指し、持続的成長と企業価値向上のためコーポレート・ガバナンスを継続的に強化しています。

コーポレート・ガバナンス^{*}に関する基本的な考え方

1

経営の透明性向上と
経営責任の明確化

2

スピーディーな
意思決定

3

経営監視機能の
強化

経営環境の変化への的確な対応、継続的な企業の健全性確保、企業価値のさらなる向上には、上記の3つが必須であると考えています。さらには、当社グループの事業活動が各種規制に基づいた事業であることから、コーポレート・ガバナンスの充実及びコンプライアンスの強化は極めて重要であると認識しており、この認識のもとで各種対策を実行しています。

また、当社の規模・業容においては、監査等委員会設置会社が、当社における監査・監督機能及びコーポレート・ガバナンスの充実に適していると判断しています。

^{*}コーポレート・ガバナンスとは、会社が、株主をはじめ、顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みです。

コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

内部統制システム	2006年5月 内部統制システム構築に関する基本方針の制定	2016年6月 同基本方針の改定
内部通報制度	2011年3月 内部通報制度「日本調剤ホットライン」の設置	
情報セキュリティ委員会	2012年4月 情報セキュリティ委員会の設置	
企業行動憲章	2014年2月 企業行動憲章の制定	2018年4月 同憲章の改定
倫理行動指針	2014年2月 倫理行動指針の制定	2018年4月 同指針の改定
コンプライアンス推進委員会	2014年2月 コンプライアンス推進委員会の設置	
医療安全委員会	2014年10月 医療安全委員会の設置	
社外取締役	2015年6月 社外取締役の導入	
リスク管理委員会	2016年3月 リスク管理委員会の設置	
監査等委員会設置会社	2016年6月 監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行	
プライバシーマーク	2016年11月 プライバシーマーク付与と事業者認定取得	
事業継続計画(BCP)	2017年5月 事業継続計画(BCP)の制定	

コーポレート・ガバナンスの体制(2019年6月27日現在)

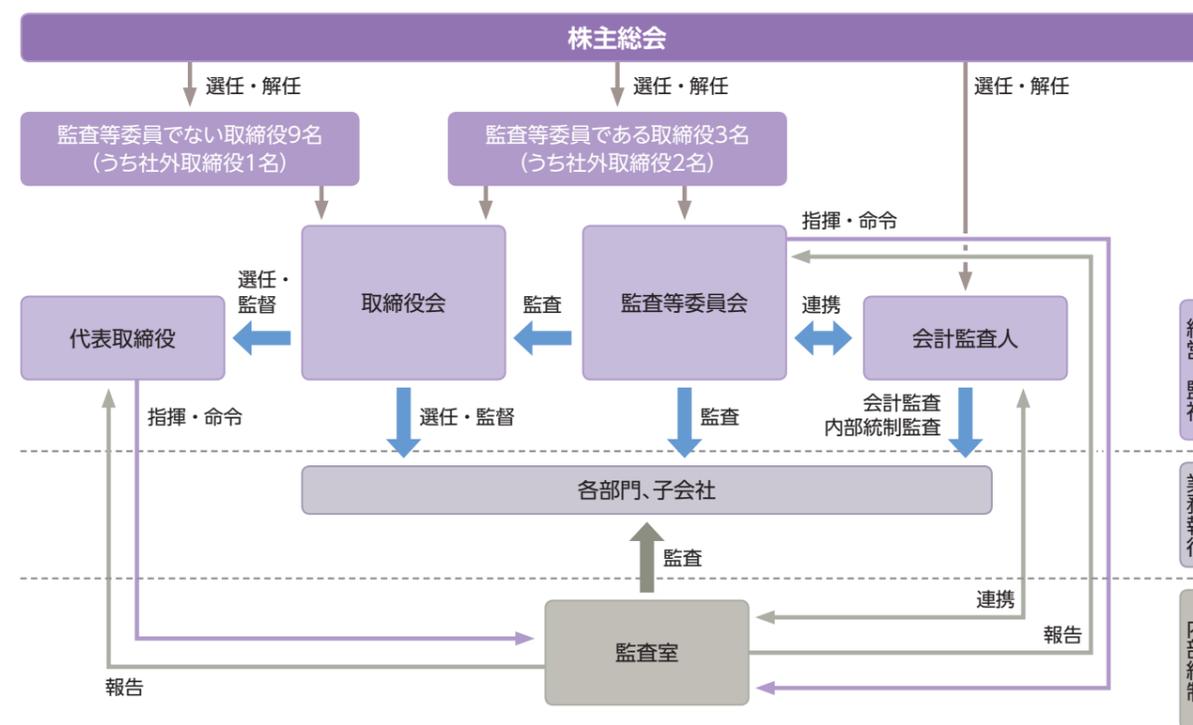
取締役	取締役(9名)
	うち社外取締役・独立役員(1名)
監査等委員会	取締役(3名)
	うち社外取締役・独立役員(2名)

当社は2016年6月28日開催の第36期定時株主総会において、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。また、取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)9名(うち社外取締役1名)及び監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)で構成され、法令等に定める重要事項の決定及び職務執行状況の監督等を行います。

また、社外取締役2名を含む監査等委員である取締役3名は、監査等委員会を構成し、取締役会における議決権行使等を通じて監督機能を果たすと共に、取締役の職務執行の監査及び監査報告書の作成を行います。

会計監査については、会計監査人として有限責任監査法人トーマツを選任し、適正な会計処理及び経営の透明性を確保しております。

コーポレート・ガバナンスの体制図(2019年6月27日現在)



取締役会の運営状況

取締役会の開催	原則毎月1回 必要に応じて随時
開催実績	14回(2018年4月1日~2019年3月31日)
議論内容	<ul style="list-style-type: none"> 出退店・M&A 予算・決算 人事・労務 資金調達 規程整備 組織改編 コーポレート・ガバナンス・コード その他

コーポレート・ガバナンス・コードの実践状況

コーポレート・ガバナンス・コードは、実効的なコーポレート・ガバナンスに資する主要な原則をまとめたもので、当社は、これらの原則を適切に実践することが、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のみならず、顧客・従業員・地域社会等の発展にも寄与すると考えています。

当社では、以下のようにコーポレート・ガバナンス・コードを適切に実践しています。

株主の権利の確保

当社の取締役会は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、毎年、株主総会の終了後に、株主総会における会社提案議案に関する反対票の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行っています。

株主総会における権利行使

当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備(招集通知の早期発送・TNetや自社HPによる電磁的公表・議決権電子行使プラットフォームの利用等)を行っています。

政策保有株式

当社は、取引関係の維持・強化の目的で必要と判断する企業の株式を政策保有株式として保有する場合があります。毎年取締役会において、個別の政策保有株式の保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証しております。本年は、6月の取締役会において、銘柄毎に、株式数・取得価格・簿価・時価を明らかにした上で、上記観点から保有の適否を審議し、保有を継続する意義や合理性が薄れた政策保有株式については、時機を見ながら売却の方針といたしました。また、政策保有株式に係る議決権の行使については、保有目的と合わせて、その投資先の企業価値の向上に資する内容かどうかという観点をもとに議決権を行使する方針とし、この方針に沿った対応を行うことといたしました。

関連当事者間の取引

当社では、当社が役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合において、その取引が会社及び株主共同の利益を害することのないよう、「取締役会規程」において関連当事者間取引を取締役会付議事項とし、取締役会において実際の個別取引に係る承認をし、又は報告の受領を通じて監視を行っています。また、関連当事者間取引に係る取締役会決議にあたっては、法務担当部署によるリーガルチェックを実施しています。

中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定、会社の行動準則の策定・実践

当社では、2014年2月に企業行動憲章・倫理行動指針を策定した後、経団連の企業行動憲章の改定(Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱とする)や法改正等を踏まえ、2018年4月に「企業行動憲章」及び「倫理行動指針」を改定しました。取締役会は、これらの行動規範を尊重する企業文化・企業風土が形成されているかをチェックし、必要に応じて、対応策を協議しています。

社会・環境問題をはじめとする

サステナビリティを巡る課題

当社は、地球の未来のために、持続可能な社会の実現に事業を通じて貢献していくことが、当社グループの企業責任であると位置づけ、さまざまな取組みを進めています。

具体的な取組みとしましては、①ゴミの分別の徹底化、②省エネ法及び温暖化対策推進法に基づく、エネルギー使用合理化のための管理要領を定めた「管理標準」の策定、エネルギーの使用状況の定期報告書の作成、「エネルギー管理統括者」及び「エネルギー管理企画推進者」の選任、③経団連自然保護基金への法人寄付等を行っています。

内部通報

当社では、公益通報者保護法に基づき、「内部通報制度運用規程」を制定し、不正行為に関する指摘・相談を受け付ける窓口である「日本調剤ホットライン」を設置し、「Mission Statement&Compliance CARD」及び毎月コンプライアンス推進委員会が発行する「コンプライアンス便り」で、全社員に通報先を周知しております。



Mission Statement&Compliance CARD

企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

当社は、2011年10月より企業型確定拠出年金制度を導入しております。毎年、従業員に対し、運用機関・運用商品の

選定や資産運用に関する教育機会を提供しているほか、入社時には企業型確定拠出年金制度の説明を行っています。

情報開示の充実

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社グループの企業理念、経営戦略、経営計画は、主に自社HPに開示している他、株主通信、有価証券報告書等の媒体を活用し発信しています。詳細は、本企業レポートをご参照ください。

(2) 取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び監査等委員である取締役の報酬総額の最高限度額について株主総会で決議しています。個別の報酬の額又はその算定方法については、各取締役の各年度における貢献度及び目標達成度等を総合的に考慮して、取締役(監査等委員である取締役を除く。)については取締役会、監査等委員である取締役については監査等委員である取締役の協議によりそれぞれ決定しています。

(3) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)-監査等委員である取締役の選任と指名を行うに当たっての方針と手続

当社では、取締役(監査等委員である取締役を除く。)として株主からの経営の委任に応え、経営に関する豊富な経験と高い識見を有し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の職務と責任を全うできる人材を取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者として選任する方針としています。この方針に基づき、代表取締役が取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の原案を作成して取締役会に提案し、取締役会において取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者を決定しています。

監査等委員である取締役については、経営における監査及び監査等委員会の機能の重要性を理解し、監査等委員の職務と責任を全うできる人材を、監査等委員である取締役候補者として選任する方針としています。この方針に基づき、代表取締役が監査等委員である取締役候補者の原案を作成して、監査等委員会の同意を得て、取締役会に提案し、取締役会において監査等委員である取締役候補者を決定しています。

(4) 取締役個々の選任・指名についての説明

当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び監査等委員である取締役候補者の選任理由について、株主総会招集通知に記載し、自社HPにおいて開示しています。

取締役会の役割・責務

当社は、法令、定款及び取締役会規程に従い、経営方針・戦略、業務執行上の重要な事項を取締役会において判断・決定しています。また、経営陣に委任する事項は、職務権限規程及び業務分掌規程に定めており、その業務執行の状況について取締役会で報告を受け、監督機能の充実に努めています。

さらに、当社は、経営陣の後継者候補の育成が重要と考えており、取締役会の関与の下、外部講師を招聘し、後継者候補を対象とした経営セミナーやコーチングプログラムを実施しております。



経営セミナーにおける次世代人材の育成

独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社は、独立社外取締役については、東京証券取引所の独立性基準に加え、人格・識見に優れ、当社の経営に対して適切な助言・監督ができる者を選定しています。

取締役会の実効性確保のための前提条件

- ①当社の取締役会は、業務執行と経営の監視機能を実効的に果たすため、会社経営・経済環境に精通し高い能力を持つ者、当社事業環境に関する深い知識・経験を有する者、経理・財務・法務・人事に豊富な知見を有する者等から構成され、全体としてのバランス、多様性に配慮しています。また、取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)9名及び監査等委員である取締役3名で構成しています。
- ②当社は取締役の兼任数について、その役割・責務を適切に果たすために合理的な範囲にとどめており、その兼任状況は、株主総会招集通知に記載しています。
- ③当社は、2019年5月から6月にかけて、外部コンサルタントの意見を踏まえ、取締役を対象に、「取締役会の構成と運営」をはじめとする21項目の取締役会の実効性評価にかかるアンケートを実施し、取締役会において取締役会全体の実効性について分析・評価を行いました。その結果の概要は、昨年度と同様、全項目の評価において良好な結論を得ており、取締役会の実効性は確保できていると判断しています。なお、昨年度と比較し、独立社外取締役の活用については一定の改善が確認された一方で、更なる建設的な意見も提示されたことから、今回の評価結果を踏まえ、引き続き取締役会全体の実効性の向上に努めていきます。

取締役のトレーニング

当社は、社内取締役に対しては、役員の責務等について適宜適切な説明を行い、必要に応じて第三者機関による研修やセミナーを受講する機会を提供し、その費用は会社負担としています。また、社外取締役に対しては、当社の事業内容や経営課題等に関する理解を深めることを目的に、当社グループ各社の店舗・工場・事務所等の主要拠点を視察し、経営陣幹部や各部門から事業内容や経営課題等の説明を受ける機会を提供しています。

コーポレート・ガバナンス・コードの実践状況

株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主・投資家の皆さまに当社の経営・財務状況を積極的かつ公平、公正、タイムリーに情報開示し、適正な株価形成を目指し、以下のようなIR活動推進体制を整えています。

(1)株主との対話を主に担当する部署及びこれを統括する役員

当社における株主との対話については、IR担当部門である経営企画部が担い、経営企画部担当役員がこれを統括しています。

(2)関連部署との連携のための方策

当社ではIR担当部門である経営企画部が、総務部、広報部、経理部、財務部、その他の各部門長、子会社役員との情報共有、情報収集に努めており、また、その協力体制を整えています。

(3)個別面談以外の取り組み

当社は、株主総会、決算説明会、事業説明会、工場見学会、当社HPにおける情報開示等の実施により、当社の経営戦略や事業環境に関する理解を深めていただけるよう、活動を実施しています。

(4)経営陣幹部や取締役会に対するフィードバックのための方策

当社では、株主・投資家の皆さまからのご提言などについて、その内容を担当役員等に定期的に報告し、経営陣へフィードバックを行う体制を構築しています。

(5)インサイダー情報の管理に関する方策

当社は、IRにおけるインサイダー取引防止体制として、決算情報について決算期末日の翌日から決算発表日までを沈黙期間としています。また、内部情報管理規程を設け情報管理体制を整えています。



2019年3月期 決算説明会

内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

社外取締役の選任

社外取締役は3名です。当社では、社外取締役が企業統治において果たす機能及び役割については、会社の業務執行に係る決定において外部の客観的な立場から、経営判断の監視を行うことにあると考えています。また、その独立性確保のためには、会社と利害関係が無いことが重要だと認識しています。

なお、社外取締役を選任するための提出会社からの独立性に関する基準を定めており、選任にあたっては、東京証券取引所の独立性基準に加え、人格・識見に優れ、当社の経営に対して適切な助言・監督ができる者を選定しています。

内部監査及び監査等委員会監査の状況

内部監査機関として社内に監査室を設置し、これを社長直属の組織として位置付け、年度ごとの内部監査スケジュールに沿った内部監査を実施し、内部牽制組織の有効性をモニタリングしています。人員は室長1名、室員1名の2名体制ですが、内部監査規程に基づいてさらに人員の必要がある場合は、代表取締役の承認を得て、他部署の者を内部監査に就かせる支援体制が確立しています。

監査等委員会は3名で構成され、うち社外取締役が2名です。定例会議を月1回開催しています。各人はそれぞれ法律、会計監査業務等のプロフェッショナルであり、各人の視点から取締役会の職務遂行について厳正かつ有意義な監視を行っています。

リスク管理体制の整備の状況

当社グループでは、各社で定めているリスク管理規程に基づき、定期的にリスク管理委員会を開催して、個別のリスクを把握・管理し、リスクの現実化を予防する体制を整備しています。また、リスクが現実化した場合は、上位職及びリスク管理委員会が役職員から報告を受け、即座に対処するものとしています。

また、社長直属の監査室が、定期的に各部門のリスク管理の状況を監査し、想定されたリスクに遺漏がないか、リスクの管理方法等が適切かどうかをレビューし、定期的に取締役会に報告を行う体制をとっています。

内部統制システムに関する基本的な考え方

当社では、社内において必要な業務・管理機能を所定の部組織に分割して担わせ、業務規程、権限規程の遵守を徹底することで、権限分離と内部統制を実現する業務運営を図っています。内部統制システム構築の動きとしては、2006年5月26日の取締役会において、内部統制システム構築に関する基本方針の制定について決議(2016年6月28日の取締役会において一部改定)し、会社法に基づき、下記の12項目についての考え方を定めています。

- 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
- 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- 当社グループの取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- 当社グループの取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
- 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
- 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項
- 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性の確保、並びに当該取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
- 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制
- 子会社の取締役・監査役等及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告するための体制
- 監査等委員会へ報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
- 監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用の前払又はその償還の手続、その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
- その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

内部統制システムの整備・運用状況

(1)規程等の整備及びその周知徹底

当社グループにおける業務の適正を確保するために、規程・業務フローチャート・業務マニュアル・Mission Statement & Compliance CARD・事業継続計画(BCP)・災害時ポケットマニュアル等を整備し、社内イントラネットへの掲載・回覧・研修・訓練等を通じて周知徹底を図っています。

(2)リスク管理・コンプライアンス推進

当社では3ヶ月に1度リスク管理委員会(情報セキュリティ委員会・医療安全委員会)及びコンプライアンス推進委員会を開催し、各分野における諸施策の推進及び情報の共有化を図つ

ています。子会社各社も同委員会を定期的に開催しています。また、毎月「コンプライアンス便り」「コンプライアンスメルマガ」を回覧し、年に1度eラーニングで確認テストを実施しています。



各委員会の設置目的・関係部署

コンプライアンス推進委員会

- 設置目的
 - コンプライアンスの徹底と社会的信用の向上を図るため
- 関係部署
 - ・総務部 ・システム第1部、第2部
 - ・薬剤本部(薬剤管理部・教育情報部)
 - ・経理部 ・人事部 ・広報部 ・監査等委員会

リスク管理委員会

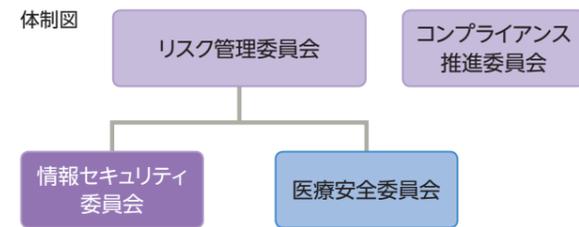
- 設置目的
 - リスクマネジメントの実現のため
- 関係部署
 - ・コンプライアンス推進委員会と同じ

情報セキュリティ委員会

- 設置目的
 - 情報セキュリティ管理体制の確立、浸透、定着のため
- 関係部署
 - ・コンプライアンス推進委員会と同じ

医療安全委員会

- 設置目的
 - 適切な医療安全管理を推進し、安全な医療の提供に資するため
- 関係部署
 - ・薬剤本部(薬剤管理部・教育情報部)
 - ・総務部 ・監査等委員会



役員の状況 (2019年6月27日現在)



代表取締役社長
三津原 庸介

1999年 9月 当社入社
2001年 4月 当社経営企画部長
2005年 1月 日本ジェネリック株式会社取締役
2006年 4月 当社営業推進部長
2006年10月 株式会社メディカルリソース取締役
2007年 6月 当社取締役営業推進部長
2010年 6月 当社取締役退任
2013年 6月 株式会社日本医薬総合研究所取締役
2014年 6月 当社取締役
日本ジェネリック株式会社取締役
2015年 6月 当社常務取締役

2017年 6月 当社専務取締役
2019年 6月 当社代表取締役社長(現任)
株式会社メディカルリソース
代表取締役社長(現任)
日本ジェネリック株式会社
代表取締役社長(現任)
株式会社日本医薬総合研究所
代表取締役社長(現任)
長生堂製薬株式会社
代表取締役会長(現任)



常務取締役
深井 克彦

1994年 5月 当社入社
1995年 4月 当社九州支店薬剤部部長
2006年 6月 当社九州支店長
2008年 3月 当社薬剤本部長
2008年 6月 当社取締役薬剤本部長
2012年 4月 当社取締役薬剤本部長
2012年 6月 当社取締役退任
当社薬剤本部長
2013年 6月 当社取締役薬剤受託部長
2015年 6月 当社常務取締役薬剤受託部長
2019年 1月 当社常務取締役(現任)



常務取締役
笠井 直人

2013年 4月 当社入社
当社営業統括部部長
2013年10月 当社営業推進部長
2015年 6月 当社取締役営業推進部長
2016年 4月 当社取締役営業統括部長
2016年 6月 当社常務取締役営業統括部長
(現任)



取締役
宮田 徳昭

1992年 1月 当社入社
2004年 1月 当社大阪支店営業部部長
2004年 4月 当社大阪支店長兼
大阪支店営業部部長
2007年 4月 当社営業統括部長
2007年 6月 当社取締役営業統括部長
2016年 4月 当社取締役営業推進部長(現任)



取締役
小柳 利幸

1990年 7月 当社入社
2000年 4月 当社東北支店薬剤部部長
2004年12月 当社薬剤本部東日本薬剤統括部長
2009年12月 当社薬剤本部購買部長
2012年 4月 当社薬剤本部長兼薬剤本部購買
部長
2012年 6月 当社取締役薬剤本部長兼薬剤本
部購買部長
2014年 1月 当社取締役薬剤本部長(現任)



取締役
小城 和紀

2008年 5月 当社入社
2009年 4月 当社財務部部長
2015年 4月 当社財務部長
2015年 6月 当社取締役財務部長(現任)
株式会社メディカルリソース取締役
(現任)



取締役
藤本 佳久

2011年 1月 当社入社
当社公共営業部長
2013年10月 当社総務部長
2016年 6月 当社取締役管理本部長兼
総務部長
2019年 4月 当社取締役管理本部長(現任)



取締役
増原 慶壮

2001年 7月 聖マリアンナ医科大学病院
薬剤部長
2006年 2月 川崎市立多摩病院薬剤部長
2007年 4月 昭和薬科大学大学院医療薬学
客員教授
2017年 5月 聖マリアンナ医科大学客員教授
2017年 8月 株式会社日本医薬総合研究所入
社
2017年 8月 株式会社日本医薬総合研究所病
院
コンサルタントグループ部長
2018年 6月 株式会社日本医薬総合研究所
取締役
2019年 4月 当社フォーミュラー事業推進部長
2019年 6月 当社取締役フォーミュラー事業
推進部長(現任)



社外取締役
恩地 祥光

1977年 4月 株式会社ダイエー入社
1994年 4月 同社経営企画本部長
1998年 9月 株式会社アール・イー・
パートナーズ取締役副社長
1999年12月 有限会社オズ・コーポレーション
取締役(代表)(現任)
2000年 3月 株式会社レコフ事務所
(現:株式会社レコフ) 執行役員
2007年 6月 同社取締役兼主席執行役員
2010年 6月 同社代表取締役社長兼CEO
2016年10月 同社代表取締役会長
2016年12月 M&Aキャピタルパートナーズ
株式会社取締役
2018年 3月 東京建物株式会社社外取締役(現任)
2018年 6月 当社社外取締役(現任)



取締役(監査等委員)
畠山 信之

1987年 9月 当社入社
2000年 6月 当社取締役
2006年 6月 当社名古屋支店長
2009年12月 当社横浜支店長
2016年 2月 当社業務監査部長
2018年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)
日本ジェネリック株式会社監査役
(現任)
株式会社メディカルリソース監査役
(現任)
株式会社日本医薬総合研究所
監査役(現任)
長生堂製薬株式会社監査役
(現任)



社外取締役(監査等委員)
ト部 忠史

1983年 4月 弁護士登録(東京弁護士会)
1999年 4月 明哲総合法律事務所パートナー
(現任)
2003年 4月 ジェーピーエヌ債権回収株式会社
社外監査役
2006年 1月 最高裁判所司法研修所
民事弁護教官
2009年 2月 JPNホールディングス株式会社
社外監査役
2011年 6月 株式会社荏原製作所社外監査役
2019年 6月 当社社外取締役(監査等委員)
(現任)



社外取締役(監査等委員)
東蒔 新

1998年 4月 公認会計士登録
2007年 8月 監査法人トーマツ〔現:有限責任
監査法人トーマツ〕パートナー
2013年 7月 公認会計士企業年金基金理事・
運営委員
2014年 7月 トーマツチャレンジド株式会社
取締役
2016年12月 有限責任監査法人トーマツ脱退
2017年 7月 一般社団法人成蹊会監事(現任)
2017年11月 税理士登録
2017年11月 株式会社Kids Smile Project
社外監査役(現任)
2018年 2月 東京税理士会玉川支部監事
2018年 5月 公益財団法人在宅医療助成勇美
記念財団監事(現任)
2018年12月 ジャパン・プライベート・リート投資法人
補欠監督役員(現任)
2019年 6月 当社社外取締役(監査等委員)
(現任)



取締役
監査等委員
畠山 信之

社外取締役
独立役員
恩地 祥光

監査等委員から見た 日本調剤のコーポレート・ガバナンス

取締役 監査等委員 畠山 信之

「当社のコーポレート・ガバナンス体制の実効性について」

日本調剤では、監査等委員会設置会社に移行して3年が経過致しました。また、コーポレート・ガバナンス・コードの適用開始からも3年が経過し、当社では、更なるコーポレート・ガバナンス体制強化への取り組み、経営管理体制の見える化に取り組んでおります。これらの取り組みが後退することのないよう、遵法精神をもって、会社の利益を追求し、部署間で情報を共有し、業界の変革を先取りしつつ企業理念を追求してまいります。

日本調剤の企業理念は、「真の医薬分業」を実現することにより、世界に類を見ない国民皆保険制度を支え、社会にとっても、国民にとっても必要とされる会社になることを目指すもので、コーポレート・ガバナンス体制の実効性強化は、これを下支えするものとして非常に重要なものと捉えております。

当社の監査等委員会は3名で構成され、うち2名が社外取締役であります。社外取締役のうち1名は公認会計士及び税理士として会計等の観点から、1名は弁護士として遵法精神の観点から監査・監督を行っております。監査等委員は、毎月の取締役会に参加し決議するだけでなく、重要な会議を傍聴し、議題や検討内容に問題点がないかを監督しております。また、監査等委員会は、毎月1回以上、年間15回開催(2019年3月期は15回開催)され、業務執行に関し、問題点等がないかを検証し、業務執行取締役等に必要に応じて業務執行の経過や問題点等を聴取しております。

私は常勤監査等委員として、コーポレート・ガバナンスの更なる強化に向け、医療・医薬品業界における長年の経験を活かし、貢献してまいりたいと考えております。

社外取締役から見た 日本調剤のコーポレート・ガバナンス

社外取締役 独立役員 恩地 祥光

コーポレート・ガバナンスの本質は、いかなる状況においても企業理念を貫けるかどうか、またそのような社風を築き上げているかにかかっていると考えます。なぜなら最近競合相手との競争に負けまいとして、また資本市場の厳しい視線を恐れて、せっかく打ち立てた企業理念を曲げて極端な営利主義に走ってしまったり、本来開示すべき事柄を隠したり、偽りの情報を公表したりするというような大変残念な不祥事が多発しているからです。

日本調剤は「真の医薬分業の実現」という崇高な目標を掲げ、国民全体の健康維持増進に寄与するために何を行なうべきかを常に考えている企業だと観察しております。一方で調剤薬局は国の政策的な事柄が業績に大きな影響を及ぼす業界でもあります。薬剤師の確保や教育も経営課題の一つです。言わば「三步進んで二歩下がる」というような中での非常に粘り強い経営が求められます。

その点で日本調剤の取締役会ではグループ各社の月次の経営状況の詳細がつまびらかにされ、数字の原因分析と今後の施策が議論され、法的な観点や計画の蓋然性、業務の妥当性もチェックされます。私はこれまで小売業を核としたダイエーグループとM&A助言会社のレコフで経営に関与してまいりましたが、両社とも企業理念や社会的使命を重視する会社でした。そうした社風がコンプライアンス精神の維持や適正な成長のエンジンとなってきたものです。日本調剤にも同様のものを感じますが、それに加えて「しがらみのない」独立独歩を旨とした清々しいガバナンスが特色のように思います。今後とも日本調剤のコーポレート・ガバナンスの一層の進化に社外取締役として貢献してまいりたいと考えております。