HYUGA PRIMARY CARE

サステナビリティ・レポート　2022

HYUGA PRIMARY CARE株式会社
7133　東証グロース市場
2023年2月

01 サステナビリティ取組方針
02 環境面の施策
03 社会面の施策
04 ガバナンス面の施策
Topic / Appendix

会社概要/ビジョン

COMPANY
会社概要

社　　名	HYUGA PRIMARY CARE株式会社 （HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd.）
代 表 者	代表取締役社長 / 薬剤師　黒木 哲史（くろぎ てつじ）
設　　立	2007年11月
本社所在地	福岡県春日市春日原北町二丁目2番1号
役員構成	代表取締役社長　黒木　哲史 取締役　城尾　浩平 取締役　山﨑　武夫 取締役　大西　智明 取締役(社外)　小川　真二郎 常勤監査役　松井　節夫 監査役(社外)　武井　孝太 監査役(社外)　熊本　宣晴
事業内容	在宅訪問薬局事業（きらり薬局） きらりプライム事業 ケアプラン事業 タイサポ事業 ICT事業

VISION
ビジョン

在宅医療介護時代に対応した
地域包括ケアの運営・仕組みを提供するプラットフォーマー
在宅医療/地域包括ケアの重要なインフラ構築を目指す

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

沿革

沿革と事業展開

（売上高イメージ）

「Pharmacy」から「PRIMARY CARE」へ

「薬局」から「地域包括ケアシステムのプラットフォーマー」へ

在宅訪問薬局事業
ケアプラン事業
きらりプライム事業
タイサポ事業
ICT事業
高齢者施設
運営事業

Hyuga Pharmacy株式会社設立
エムスリーグループと資本業務提携
社名変更
全国初保険診療内でオンライン服薬指導 実施

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

ビジネスフロー/地域包括ケアシステムの総合プラットフォーム

事業展開・ビジネスフロー

事業系統図

在宅訪問薬局事業
在宅訪問型薬局「きらり薬局」

- 調剤・医薬品販売 → 患者
- 薬剤料・調剤技術料等 ← 患者
- 処方せん・医薬品仕入 ← 医療機関/卸業者

ケアプラン事業
居宅サービス計画の作成 /
福祉用具のレンタル・販売

- 調剤報酬・介護報酬請求 → 国民健康保険 介護保険
- 調剤報酬・介護報酬支払 ← 国民健康保険 介護保険
- ケアプラン → 利用者
- 利用料 ← 利用者

きらりプライム事業
中小薬局事業者向け在宅訪問薬局運営ノウハウの提供

- 運営ノウハウ・営業支援 → 調剤薬局
- 利用料・使用料・手数料 ← 調剤薬局

タイサポ事業
介護施設に病院からの退院患者紹介サービスを提供

- 施設紹介 → 利用者 介護施設
- （施設から）紹介料 ← 利用者 介護施設

ICT事業
介護職員の人手不足を解消するICT機器

- 機器販売 → 介護施設
- 機器代金 ← 介護施設
- 機器仕入 ← 協力会社

地域包括ケアシステムのプラットフォームとして
患者・顧客にワンストップサービスを提供

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

トップメッセージ

当社は2007年の設立以来、『患者さん（利用者さん）が24時間365日、自宅で「安心」して療養できる社会インフラを創る。』という企業理念の実現を目指して、在宅訪問薬局事業を中心とし、医療・介護両分野において患者様・利用者様をトータルサポートするサービスを提供してまいりました。

2025年には超高齢化社会を迎える日本では、社会保障制度の維持が危ぶまれています。このような状況の中で、持続可能な社会保障制度への貢献として、当社は「在宅医療」「地域包括ケアシステム」という医療・介護インフラのプラットフォーマーとなることを目指した事業活動・取り組みを進めております。
これらの事業活動の一例として2023年1月より新たに高齢者施設運営事業を開始したほか、積極的なICT活用も実施し、持続可能な医療・介護現場づくりにも取り組んでおります。

また、サステナビリティ推進への取り組みとしては、マテリアリティの特定を行い、具体的な取り組み・KPIを設定しました。これら取り組み・KPIの状況をサステナビリティ委員会でモニタリングすることで、施策の着実な実行を目指します。

当社は東証グロース上場企業として、「住み慣れた家・地域で安心して暮らし続けたい」という誰もが抱く願いを実現できる社会を創るべく、社会課題の解決と企業価値向上の両立を追求し、ステークホルダーの皆様からの期待に応えてまいります。
今後とも当社へのご理解とより一層のご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

HYUGA PRIMARY CARE株式会社
代表取締役社長
黒木 哲史

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

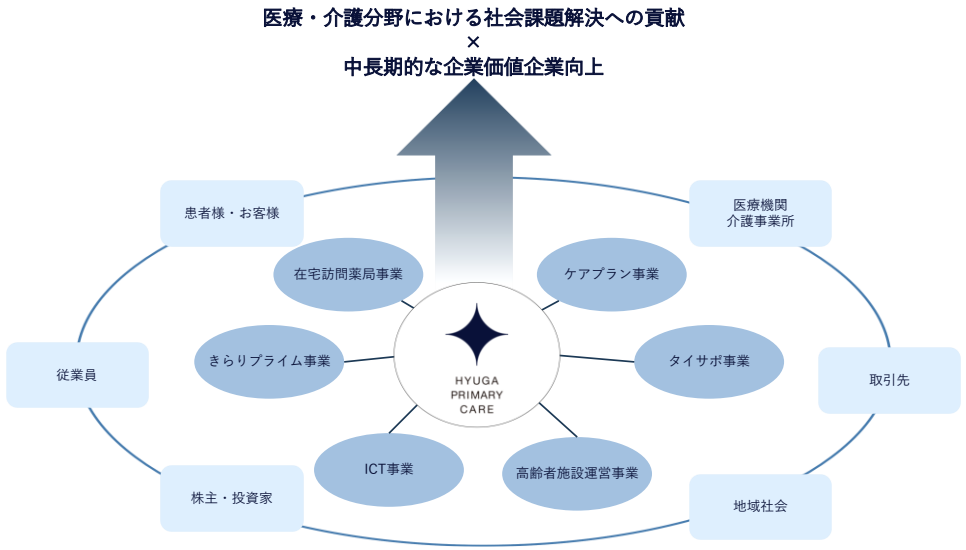
ESG経営方針の全体像（１）中長期ビジョンとSDGsへの考え方

中長期ビジョン

当社は、「患者さんが24時間365日、自宅で安心して療養できる社会インフラを創る。」という企業理念を掲げ、「地域包括ケアシステムのプラットフォーマーとなる」ことを目標に、在宅医療・介護分野で事業展開してまいりました。

今後も事業活動を通じて、医療・介護分野における社会課題解決に積極的に貢献することで、サステナビリティの推進と企業価値向上の両立を目指します。

【ビジョンイメージ図】



SDGsへの考え方

当社は、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標：SDGs」の達成に向けて、事業を通じた社会課題の解決を目指しています。
特に当社事業と親和性が高いと考えるのは、次の5つのゴールです。これらのゴールに対して積極的な取り組みを進め、SDGsの達成に貢献してまいります。

～すべての人に健康と福祉を～
- ◆ 地域包括ケアシステム実装への貢献、医療・介護両分野の架け橋となることで、誰もが医療サービスにアクセスできる環境づくりに貢献する
- ◆ 在宅医療の普及・薬局機能強化・医療ネットワークの構築・オンライン医療促進を通じて、地域医療の充実に貢献する

～働きがいも経済成長も～
- ◆ 会社を支える従業員の成長を促進・サポートする
- ◆ 多様な働き方の実現と、働き方にあった活躍場所を提供する

～住み続けられるまちづくりを～
- ◆ 地域医療の充実・地域包括ケアシステムの実装による、誰もが医療サービスにアクセスできる地域づくりに貢献する
- ◆ レジリエンス強化による、災害時にも安定的に医療サービスを提供できる体制構築に貢献する

～つくる責任つかう責任～
- ◆ 提供する医薬品の品質・安全性の確保、および適切な管理を徹底する
- ◆ 医薬品をはじめとした廃棄物の削減、資源利用効率化を推進する

～パートナーシップで目標を達成しよう～
- ◆ 地域医療の充実・在宅医療の普及に向けて、医療機関・介護事業所とのネットワーク構築に貢献する
- ◆ 医薬品の適正使用推進への取り組み実施による、社会保障政策維持に貢献する

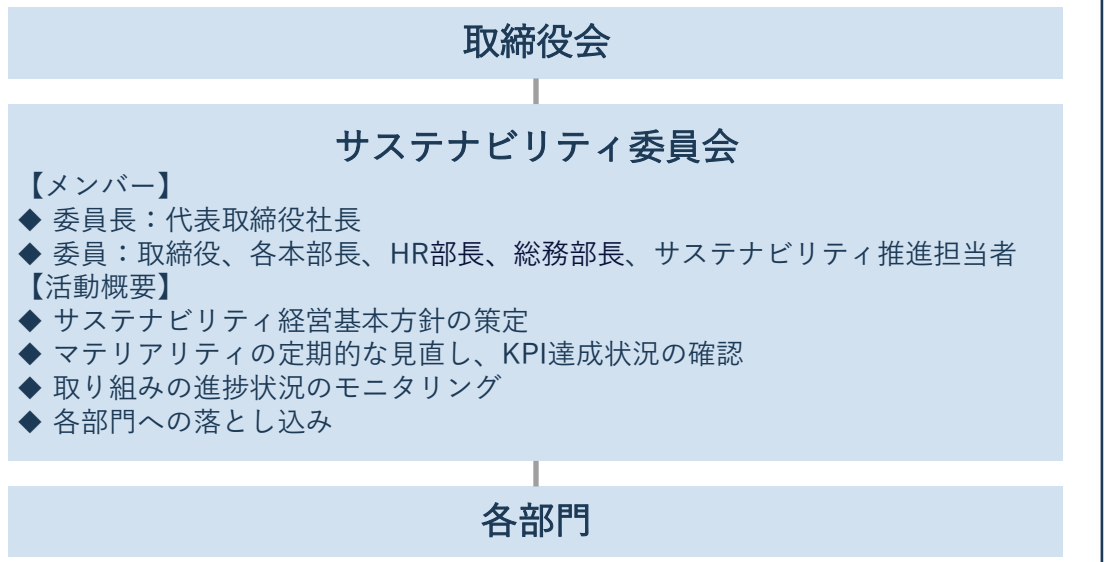
© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

ESG経営方針の全体像（２）ESG経営体制およびKPI・進捗管理方針

サステナビリティ推進体制

当社は、サステナビリティ推進が中長期的な企業価値向上に資すると考え、施策を全社横断的に実施するため、「サステナビリティ委員会」を設置いたします。
委員会では、基本方針の策定や、各施策進捗状況のモニタリングを実施し、サステナビリティ推進への取り組みが着実に実行される体制を構築します。

サステナビリティ推進体制図（案）



KPI・進捗管理方針

■ KPIの設定
当社において設定したマテリアリティのうち、特に最優先で取り組むべき領域に指定された7つのマテリアリティに関しては、個々にKPIを設定し、施策の着実な実行を目指します。

■ 各施策の進捗管理
各部門における、施策の進捗・達成状況は、サステナビリティ委員会で管理・評価してまいります。
また、進捗・達成状況は必要に応じて取締役会に報告され、監査される体制といたします。

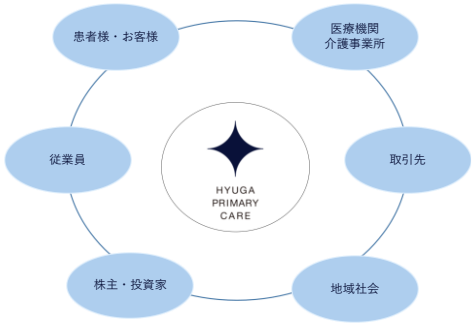
■ ESG目標の現場への浸透
施策・KPIの内容に基づいて、サステナビリティ委員会が各部門の担当範囲を設定し、適宜連携をとりながら現場主体で施策への取り組みを進めます。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

自社のステークホルダー・エンゲージメント

基本的な考え方・方針

「地域包括ケアシステムのプラットフォーマーとなる」ことを目指す私たちは、患者様・医療機関・従業員をはじめとした様々なステークホルダーと関わりあいながら、事業活動を行っています。
積極的に対話機会を設け、ステークホルダーの期待・要請に応えることで、社会からの信頼を得られるように努めてまいります。



ステークホルダー・エンゲージメントの取組

ステークホルダー	主な責任	具体的取組・対話機会
患者様・利用者様	■ 品質・安全性の確保された医薬品の供給 ■ 必要な時に、いつでも誰でも適切な医療サービスを受けられる体制づくり	■ 店頭・ホームページにおける情報提供 ■ お問い合わせ窓口での対応 ■ 薬局各店舗での適切な調剤・高品質な医療サービスの提供 ■ 地域医療機関との連携強化
医療機関・介護事業所	■ 医療提供体制充実に向けた医療機関連携 ■ 医療・介護両分野の連携強化サポート	■ タイサポ事業・きらりプライム事業を通じた、医療機関・介護施設連携の促進
従業員	■ 多様な人材が安心して、やりがいをもって働ける職場環境づくり ■ 従業員の成長を促進・サポートする仕組みづくり	■ 定期的な面談実施 ■ 月次パルスサーベイの実施 ■ 積極的な学会参加へのサポート ■ 資格取得支援制度
取引先	■ 公正・公平な取引実施 ■ 品質管理の行き届いたサプライチェーンの構築	■ 調達・購買活動における法令遵守 ■ サプライチェーンマネジメントの強化
株主・投資家	■ 中長期的な企業価値の向上 ■ 透明性の高い、適時・適切な情報開示	■ 株主総会・決算説明会の実施 ■ IR資料・ホームページを通じた情報提供
地域社会	■ 誰もが適切な医療サービスにアクセスできる環境づくり ■ 地域住民に対する健康教育・健康サポート活動	■ 地域医療機関のネットワーク構築 ■ 地域住民に向けた、健康相談会・血圧測定会の実施 ■ 一般講演活動・執筆活動 ■ 大学・看護学校への出講

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

HYUGA PRIMARY CARE のマテリアリティ

当社は経営理念・経営方針に基づき、5つの重点課題グループからなる23のマテリアリティ（重要課題）を特定しています。
これらのマテリアリティの中でも特に重要度が高いと考えるものに対しては、具体的な取り組みとKPIを設定し、事業活動を通じた持続可能な社会実現への貢献と企業価値向上両面への取り組みを進めてまいります。

重点課題グループ		マテリアリティ
I	**地域包括ケアシステムの プラットフォーマーとしての地域医療の充実・発展への貢献**	1. かかりつけ薬局・薬剤師としての地域医療への貢献 2. がん緩和をはじめとする地域医療対応の充実による、薬局機能強化 3. DX・ITツール活用によるオンライン医療推進 4. 地域コミュニティに向けた健康教育、医療・介護情報の提供 5. 医薬品の適正使用推進による、社会保障への貢献 6. 在宅医療の普及を通じた、医療と介護の両分野の架け橋・地域包括ケアシステムの実装 7. きらりプライム事業によって構築したネットワークを活用した地域医療充実への貢献
II	**社会インフラとしての安全安心な医薬品提供**	8. 提供する医薬品の品質・安全性の確保、及び適切な管理 9. 災害・パンデミックへのレジリエンス強化による、薬局の安定的かつ持続的な運営の実現 10. サプライチェーンマネジメント強化による、調達の安定性の確保
III	**環境保護・負荷低減への対応**	11. 医薬品をはじめとした廃棄物の削減と、資源利用の効率化 12. エネルギー利用の効率化と再生エネルギー利用によるCO2削減
IV	**多様な人材の育成・活躍と医療・介護現場の活性化支援**	13. 多様な働き方の実現による、ワークライフバランス推進 14. 働き方にあった活躍の場所の提供や労働時間管理 15. 従業員の健康と働きがいを増進する、職場環境の確立 16. 人権尊重とダイバーシティ促進 （高齢者雇用の促進 / 女性活躍の推進 / LGBTQの理解促進支援） 17. 会社の成長を支える人材の確保 18. 成長を促進する人事制度整備 19. DX推進による人材の有効活用
V	**ガバナンス強化**	20. コーポレートガバナンスの持続的な強化 21. 透明性の高い情報開示 22. 情報セキュリティの強化 23. コンプライアンスの遵守

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティの洗い出し・抽出	STEP1 社会課題の把握・基礎項目の洗い出し	■ 当社事業に関連する一般的な社会課題・外部事例などを参考に、当社が中長期的に取り組むべき基礎的なマテリアリティをリストアップしました。
	STEP2 独自項目検討	■ 当社の企業理念に照らし合わせて、STEP1で挙がった項目以外で、事業活動を通じて積極的に取り組むべきマテリアリティを検討・リストアップしました。
	STEP3 SDGs17との関連検討	■ 各マテリアリティとSDGs17の目標との紐づけを実施し、拡充すべきマテリアリティの有無を検討しました。
重要課題決定・重要度評価	STEP4 課題の重要度評価・重要課題の設定	■ STEP1～3で洗い出したマテリアリティを、「自社における重要度」「ステークホルダーへの影響度」の2軸に沿ってマッピングし、重要度を評価しました。 ■ 重要度の評価結果に基づいて、当社が特に注力すべきマテリアリティを決定しました。
KPI設定	STEP5 取り組み・KPIの設定	■ STEP4の結果に基づいて、注力すべきマテリアリティに対して、具体的な取り組み事項とKPIを設定しました。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

マテリアリティマッピング

現時点で優先度は高くないが
将来的な課題として認識すべき領域

社会からの要請・期待などを把握
しながら取り組む領域（施策具体化）

最優先で取り組むべき領域（施策具体化・KPI設定）

大 ↑ ステークホルダー＊に対する影響度 ↓ 小

- ⑩サプライチェーンマネジメント強化による調達の安定性の確保
- ⑫エネルギー利用の効率化・再生エネルギー利用によるCO2削減
- ⑯人権尊重とダイバーシティ促進
- ④地域コミュニティに向けた健康教育、医療・介護情報の提供
- ⑪廃棄物の削減と資源利用の効率化
- ⑭働き方にあった活躍場所の提供や労働時間管理
- ⑲DX推進による人材の有効活用
- ⑤医薬品の適正使用推進による社会保障への貢献
- ⑬多様な働き方の実現による、ワークライフバランス実現
- ㉒情報セキュリティの強化
- ③DX・ITツール活用による、オンライン医療促進
- ⑳コーポレートガバナンスの持続的な強化
- ㉑透明性の高い情報開示
- ㉓コンプライアンスの遵守
- ⑧提供する医薬品の品質・安全性の確保、及び適切な管理
- ⑰会社の成長を支える人材の確保
- ⑱成長を促進する人事制度整備
- ⑮従業員の健康と働きがいを増進する、職場環境の確立
- ⑨レジリエンス強化による、薬局の安定的かつ持続的な運営の実現
- ⑦きらりプライム事業ネットワークを活用した地域医療充実への貢献
- ②がん緩和をはじめとする・地域医療対応の充実による薬局機能強化
- ①かかりつけ薬局・薬剤師としての地域医療への貢献
- ⑥在宅医療の普及を通じた、医療と介護の両分野の架け橋・地域包括ケアシステムの実装

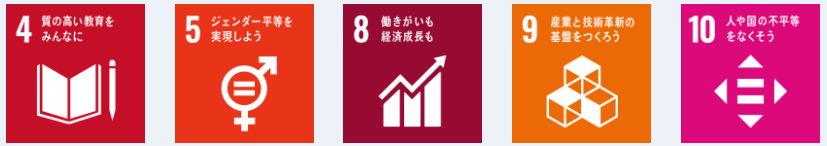
- 地域包括ケアシステムのプラットフォーマーとしての地域医療の充実・発展への貢献
- 社会インフラとしての安全安心な医薬品提供
- 環境保護・負荷低減への対応
- 多様な人材の育成・活躍と、医療・介護現場の活性化支援
- ガバナンス強化

＊ステークホルダー：利用者、介護施設・病院、従業員、株主・投資家、地域社会、取引先を想定

小 ← 自社における重要度 → 大

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

重点課題グループとSDGs17の目標への貢献

重点課題グループ		SDGs 17の目標
I	地域包括ケアシステムの プラットフォーマーとしての地域医療の充実・発展への貢献	
II	社会インフラとしての安全安心な医薬品提供	
III	環境保護・負荷低減への対応	
IV	多様な人材の育成・活躍と医療・介護現場の活性化支援	
V	ガバナンス強化	

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

マテリアリティとSDGs17の目標への貢献

	マテリアリティ	貧困をなくそう	飢餓をゼロに	すべての人に健康と福祉を	質の高い教育をみんなに	ジェンダー平等を実現しよう	安全な水とトイレを世界中に	エネルギーをみんなにそしてクリーンに	働きがいも経済成長も	産業と技術革新の基盤をつくろう	人や国の不平等をなくそう	住み続けられるまちづくりを	つくる責任つかう責任	気候変動に具体的な対策を	海の豊かさを守ろう	陸の豊かさを守ろう	平和と公正をすべての人に	パートナーシップで目標を達成しよう
1	かかりつけ薬局・薬剤師としての地域医療への貢献			○								○						
2	がん緩和をはじめとする地域医療対応の充実による、薬局機能強化			○								○						
3	DX・ITツール活用によるオンライン医療推進			○						○		○						○
4	地域コミュニティに向けた健康教育、医療・介護の提供			○	○							○						○
5	医療の適正使用推進による、社会保障への貢献												○					○
6	在宅医療の普及を通じた、医療と介護の両分野の架け橋・地域包括ケアシステムの実装			○						○		○						○
7	きらりプライム事業によって構築したネットワークを活用した地域医療充実への貢献			○								○						○
8	提供する医薬品の品質・安全性の確保、及び適切な管理												○					
9	災害・パンデミックのレジリエンス強化による、調達の安定性の確保											○		○				○
10	サプライチェーンマネジメント強化による、調達の安定性の確保									○			○					○
11	医薬品をはじめとした廃棄物の削減と、資源利用の効率化												○					
12	エネルギー利用の効率化と再生エネルギー利用によるCO2削減							○										
13	多様な働き方の実現による、ワークライフバランス推進					○					○							
14	働き方にあった活躍の場所の提供や労働時間管理								○		○							
15	従業員の健康と働きがいを増進する職場環境の確立								○									
16	人権尊重とダイバーシティ促進					○			○		○							
17	会社の成長を支える人材の確保				○				○									
18	成長を促進する人事制度整備				○				○									
19	DX推進による人材の有効活用								○	○	○							
20	コーポレートガバナンスの持続的な強化																○	
21	透明性の高い情報化開示																○	
22	情報セキュリティの強化																○	
23	コンプライアンスの遵守																○	

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

マテリアリティに対する取り組みとKPI

マテリアリティ		取り組み	KPI		2022年3月期実績	2026年3月期目標
1	かかりつけ薬局・薬剤師としての地域医療への貢献	地域住民の相談窓口となり、服薬アドヒアランス向上・在宅医療支援のために、薬や介護をはじめとした、健康に関する幅広い知識を備えた人材を確保するとともに、きめ細やかなサポートを実施できる体制を構築する。	かかりつけ薬剤師数		75名	110名(＋35名)
			地域連携薬局認定数		27店舗	35店舗(＋8店舗)
			地域支援体制加算認定数		28店舗	35店舗(＋7店舗)
2	がん緩和をはじめとする、地域医療対応の充実による薬局機能強化	がん緩和をはじめとした、高度医療・専門医療に対応できる人材を備え、医療機関・介護事業所との連携を強化する。	緩和薬物療法認定薬剤師数		3名	6名(＋3名)
			地域連携薬局認定数		27店舗	35店舗(＋8店舗)
			地域支援体制加算認定数		28店舗	35店舗(＋7店舗)
6	在宅医療の普及を通じた、医療と介護の両分野の架け橋・地域包括ケアシステムの実装	在宅訪問薬局・ケアプラン・タイサポ・高齢者施設運営事業を強化し、それぞれの利用者様にとって最適な医療サービスへのアクセスを支援する。	複数事業（タイサポ除く）利用者数		301名	800名(＋499名)
			各事業利用者数 ※高齢者施設KPIは検討中	薬局：	7,282名	11,700名(＋4,418名)
				ケアプラン：	546名	1,200名(＋654名)
				タイサポ：	323名	350名(＋27名)
7	きらりプライム事業ネットワークを活用した地域医療充実への貢献	きらりプライム加盟店ネットワークを拡大するとともに、連携機能（在庫・ナレッジの共有/人材シェアリング）を強化する。	きらりプライム加盟店数		1,103店舗	3,500店舗(＋2,397店舗)
			加盟店カバーエリア数		39都道府県	47都道府県(＋8都道府県)
9	レジリエンス強化による、薬局の安定的かつ持続的な運営実現	災害に関する従業員の教育・訓練を徹底し、緊急時対応方針の現場浸透に取り組む。	検討中		ー	ー
15	従業員の健康と働きがいを増進する職場環境の確立	24時間365日のサービス提供と業務負荷軽減を両立した人員配置のさらなる充実・時間管理の徹底・有給休暇取得推進を行う。また、パルサーベイ・相談窓口設置によるメンタルヘルスサポートにも取り組む。	有給休暇取得率		71.10%	75.00%(＋3.90%)
			平均勤続年数（パート除く）		3年4か月	3年4か月(±0) ※事業拡大に伴い新規入社者増加見込
17	会社の成長を支える人材の確保	学校（大学・専門学校）訪問、説明会開催・リファラル採用による強化採用力強化とともに、入社後1ヶ月・半年での面談実施による入社後フォローの強化による定着率の向上に取り組む。	純増人数		23名	80名(＋57名)
18	成長を促進する人事制度整備	個人のキャリアプラン実現の支援、プロフェッショナル人材の育成のため、職種転換制度の整備、資格取得支援制度等の能力開発支援制度の強化浸透に取り組む。	資格取得者数		0名	10名(＋10名)
			学会参加実績数		4回（延べ回数）	10回(＋6回)

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

マテリアリティに対する取り組み

マテリアリティ		取り組み
3	DX・ITツール活用による、オンライン医療促進	オンライン服薬指導・”Primary Care Robot”をはじめとした業務支援システムを普及を促進する。
5	医薬品の適正使用推進による、社会保障への貢献	トレーシングレポート（服薬情報提供書）の積極的に活用し、医薬品の適正服用をサポートする。また、薬物治療効果を確保しながら、個々の患者様の状態に合わせてジェネリック医薬品を有効活用することで、持続可能な社会保障制度へ貢献する。
8	提供する医薬品の品質・安全性の確保、及び適切な管理	調剤過誤を防止する調剤システム・教育システム・環境整備を強化するとともに、在庫管理システムを活用することで医薬品の品質管理をより厳格化する。
11	廃棄物の削減と資源利用の効率化	きらり薬局各店舗において在庫管理システムを改良・刷新することで、在庫発注管理の精緻化、デッドストック削減に取り組む。
13	多様な働き方の実現による、ワークライフバランス実現	多種多様な働き方に対応した勤務体系・環境を整備する。
14	働き方にあった活躍場所の提供や労働時間管理	多種多様な人材を最適配置するとともに、適切な労働時間管理を行い、働きやすい職場環境をつくる。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

HYUGA PRIMARY CAREにおける重要なリスク・機会の特定

	項目	リスク	機会
環境	温室効果ガス規制の強化	■ 炭素税、エネルギー高騰等によるコスト増加	■ 投資家からのESG投資の呼び込み ■ 企業の環境対応の増加によるICT事業の需要増加
環境	自然災害の頻発化・激甚化	■ 被災による営業停止 ■ 各種施設・設備の損害	■ 薬剤・医療資材の需要増加
環境	パンデミックの発生	■ 従業員の感染等による営業停止 ■ 高齢者施設内でのクラスター発生	■ 薬剤・医療資材の需要増加 ■ オンライン診療・服薬指導の普及による顧客数の増加
社会	人材の不足	■ 薬剤師不足、緩和薬物療法認定薬剤師の減少 ■ 介護スタッフの人材不足	■ 機械化、ICTソリューション等による業務効率化 ■ 従業員の処遇向上
社会	医薬品の供給不安	■ 24時間365日サービス提供体制が不安定化 ■ かかりつけ患者様からの不信	■ ロジスティクス強化によるサービス提供エリアの拡大
社会（品質過誤）	調剤過誤	■ 医薬品による副作用や相互作用等の重大事故 ■ 社会的信頼等のレピュテーション毀損	―
社会（品質過誤）	介護トラブルの発生	■ トラブルによる訴訟の発生 ■ 社会的信頼等のレピュテーション毀損	―
社会（制度改定）	医療に関する制度改定	■ 調剤報酬改定による調剤報酬点数の引き下げ ■ 薬価基準の改定による薬価の引き下げ	■ 薬価引き下げによる薬剤需要の増加
社会（制度改定）	介護に関する制度改定	■ 介護保険制度の改定への対応 ■ 介護報酬改定による介護報酬の引き下げ	―
ガバナンス	個人情報に関する取扱	■ サイバー攻撃等による個人情報の流出	―
ガバナンス	コンプライアンスへの社会的要請	■ 社会的信頼等のレピュテーション毀損	■ 積極的なコンプライアンス遵守・人権対応による企業イメージの向上

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

01 サステナビリティ取組方針

02 環境面の施策

03 社会面の施策

04 ガバナンス面の施策

Topic / Appendix

脱炭素社会の推進

エネルギー使用量

今後の方針

当社では今後きらり薬局店舗数や高齢者施設数を増加させる方針を掲げており、それに伴って電力・燃料使用量の増加が見込まれます。
一方で再生可能エネルギー活用の継続やレジ袋の素材変更等を行うことで環境負荷低減にも積極的に取り組んでいきます。

2022年3月期の実績

電力使用量
405.5千kWh

燃料使用量
52.8kl

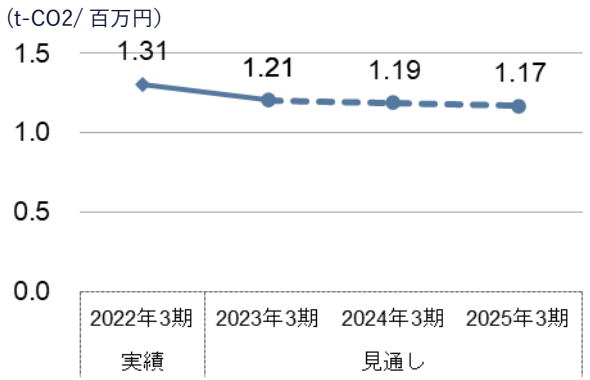
GHG排出量

2022年3月期における実績

CO_2排出量		排出量(t-CO_2)
Scope1		122.7
Scope2		160.3
Scope3	3-1	6,716.9
	3-2	300.2
	3-5	26.9
	3-6	46.7
	3-7	188.0
合計		7,561.6

売上高原単位目標[1]

2022/3月期	2025/3月期
1.31	1.17



具体的な取り組み

再生可能エネルギーへの転換

2022年4月21日より当社本社・訪問調剤薬局事業の店舗にて利用している電力を再生可能エネルギー由来電力に転換しました。この取り組みにより年間約160.3t-CO_2の削減ができる見込みです。また高齢者施設運営事業の施設にて太陽光発電設備を設置し電力を自給しています。
今後も再生可能エネルギー由来電力の活用を継続し、環境負荷を低減していきます。

レジ袋の素材変更

当社の訪問調剤薬局事業の全店舗で使用しているレジ袋の仕様を変更しました。新しいレジ袋は、再生可能な植物等に由来するバイオマスを 25%使用することにより、石油の使用量を減らし、限りあるエネルギー資源を有効利用するとともに、CO2排出量削減も実現します。

1. 2022/3月期は実績値、2021/3月期・2023/3月期のは2022/3月期の実績をもとに推計 / 高齢者施設運営事業は含めない

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

廃棄物の削減／循環型社会への取組み

医薬品廃棄物の削減

廃棄物削減の方針

当社は循環型社会の実現に向けて、事業活動内で発生する廃棄物の削減に取り組んでまいります。
廃棄物の大半を占める、きらり薬局各店舗で発生する医薬品廃棄物の削減に関しては、現在も積極的な取り組みを進めております。今後は取り組み内容を発展させ、さらなる医薬品廃棄物の削減を目指します。

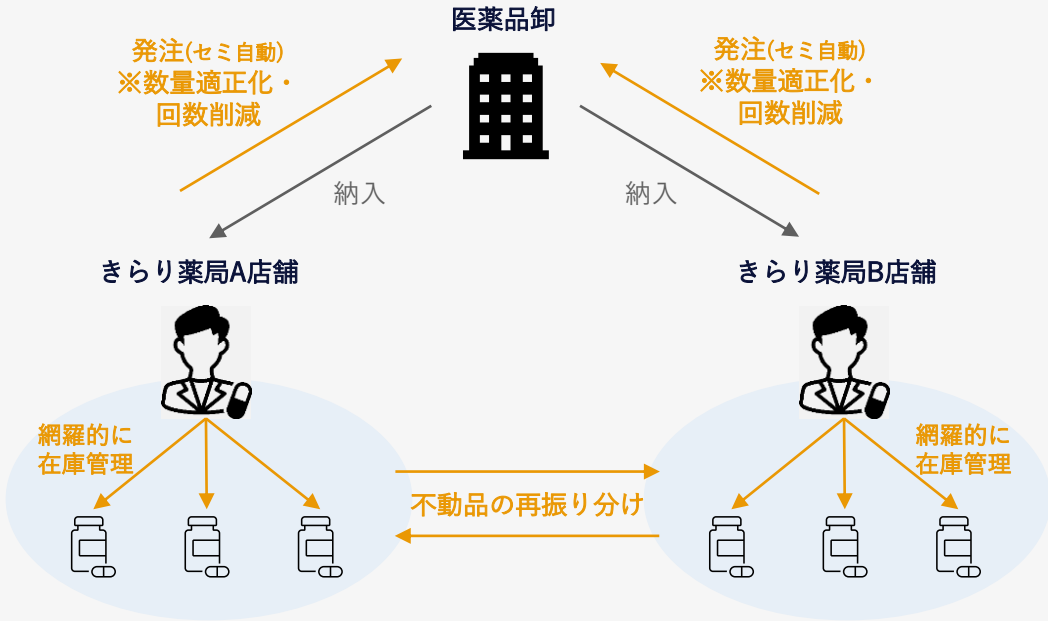
廃棄物削減の取り組み：在庫管理システムの導入・活用

当社では廃棄物削減への取り組みとして、きらり薬局各店舗に在庫管理システムを導入しております。
薬局における、医薬品在庫発注管理の特徴をふまえたシステムを導入し、システム活用のための社員教育を進めることで、在庫管理を精緻化し、廃棄物を削減します。

■ 医薬品在庫管理の特徴
薬局では、在庫不足を理由に患者様が求める調剤を拒否することはできません。そのため需要の少ない品目も含め、多品目の医薬品を在庫しておくことが必要となります。その結果、他業種よりもデッドストック（不動在庫）が多く発生しやすくなります。

■ 在庫管理システムの機能
- 在庫発注管理のセミ自動化
システム導入により、多品目の在庫状態を網羅的に管理することが可能になるほか、需要予測が精緻化されることで、発注数量の適正化・発注回数の削減が可能になります。
- デッドストック削減
各店舗で滞留している不動品を、その不動品を必要としている他店舗に再振り分けすることで期限切れによる廃棄を削減します。

【イメージ図】



© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

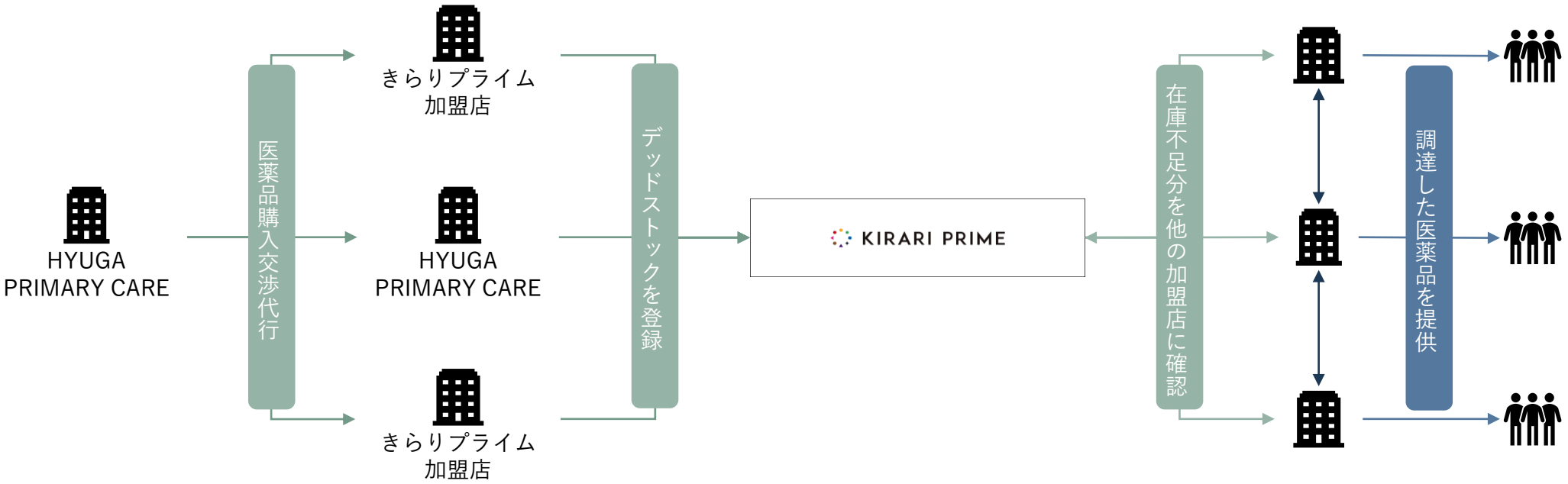
廃棄物の削減 / きらりプライム加盟店間の構想

加盟店間の在庫共通化

取組の方針・目的

当社のきらりプライム事業では加盟店に医薬品購入交渉代行、デッドストックの活用のサービスを提供しています。今後、きらり薬局ときらりプライムの各加盟店が持つデッドストック情報を共有し、在庫不足分を他店舗から調達できる体制を構想しています。
今後構想の実現に向けて、きらりプライム加盟店との関係性を強化していくとともに更なる在庫リスクの低減と残薬廃棄の削減に貢献していきます。

今後の構想イメージ図[1]



（注）1. 緑色はオンライン上でのデータの動き、青色は医薬品等のモノの動きを表しています。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

01 サステナビリティ取組方針

02 環境面の施策

03 社会面の施策

04 ガバナンス面の施策

Topic / Appendix

事業継続計画

基本的な考え方・方針

本計画は当社が、自然災害、感染症拡大など事業が中断する事態に陥った場合でも、従業員の安全を守り、経営理念に基づき「患者様、利用者様が24時間365日自宅で安心して療養できる社会インフラを創る」という社会的使命を果たせるよう事業継続計画（以下、「BCP」という）を策定する。

組織と役割

対策本部	■ BCP発動時において、事業継続に必要な各種の経営判断、復旧に必要とされる経営資源の割り当て、各種利害関係者との調整、資金調達、各種業務の復旧など事業活動全体の管理を行う。
対策本部長	■ 事業継続における最高責任を有し、事業継続に必要な判断を行う。 ■ 本部長は社長とする。
社外対応責任者	■ 在宅医療介護本部本部長は社外の利害関係者（取引先、顧客など）に関する対応を行う。事業本部に属する、各部門長がそれを補佐する。
社内対応責任者	■ 管理本部本部長は社内の経営資源（人、モノ、金、情報）に関する対応を行い、管理本部に属する、各部門長がそれを補佐する。
業務継続責任者	■ 企画本部本部長は、事業継続に必要となる予算の管理を行う。

きらりプライム事業

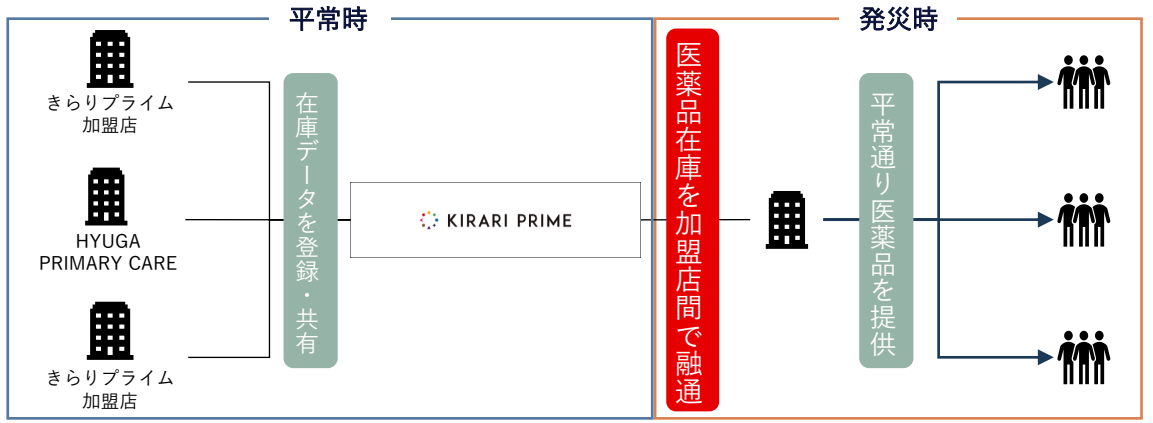
災害発生時在庫リスク体制

当社では自然災害や感染症拡大等の発災時でも訪問調剤薬局や薬剤師の役割を果たすために医薬品及び医療サービスの提供を継続する体制を整えています。
また今後、発災時のサービス継続に重要な医薬品在庫リスクを低減させるために、当社きらりプライム事業の加盟店との医薬品在庫共有体制を構想しています。

災害発生時の具体的対応

医薬品配送	■ 自動車での移動が困難な場合、当社が確保している自転車やバイク等で医薬品を配送します。
避難生活支援	■ 避難先、仮設住宅にて継続的に患者様・利用者様のモニタリングを実施し、生活不活発病の予防や口腔ケア等のサービスを再開します。
生活再建支援	■ 本格的な生活再建が行われていくうえで、当社は患者様・利用者様の健康管理の問題解決やこころのケアを行います。

今後の構想イメージ図



（注）1. 登録している在庫はデッドストックの医薬品・薬剤

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

事業継続計画

危機管理マニュアルの策定

計画の基本方針

災害発生時には次の方針に基づき業務を継続する。

1. 自分の命も含めて人命の保護を最優先する。
   利用者、職員の生命や生活を保護、維持するための業務を最優先業務とする。
2. 安全確保を図り、業務資源の復旧状況に応じて、順次、早期に再開を目指す。
3. 平常時から利用者ごとの災害時の課題に向けた対策を行っておき、災害発生時には優先順位の高い人から安否確認を行うなど必要な支援を行っていく。
4. 余力のある場合には近隣住民や事業所への協力に当たる。

具体的内容[1]

災害訓練・研修	■ 全従業員を対象に災害訓練・研修を実施する。
災害時ケア マネジメント作成	■ 平常時からの利用者の災害対策に向けたシートを作成する。 ■ 担当ケアマネージャーが作成する。
地域への移動 手段・電源確保	■ 自動車での移動が困難な場合が想定されるため、自動車やバイク等の移動手段を確保する。 ■ 車両シガーソケットからの電源確保を可能とする。
連絡体制の確立	■ 利用者や家族、職員間、関係機関との連絡体制を確立する。

災害訓練・研修

従業員への教育・訓練

区分	実施項目	内容・目標
研修	災害について （一般的知識） 事業継続計画の研修	■ 想定される災害知識の習得 ■ 家庭での防災対策 ■ 計画の理解、シートの作成に向けた研修、連絡方法の周知
研修演習	災害時ケア マネジメントの研修	■ 利用者一覧表や優先順位の高い利用者の情報共有 ■ 職員間の連絡方法の訓練
訓練	災害時机上訓練	■ 発災時の模擬訓練。 ■ 多職種連携・災害時ネットワーク構築の強化。
訓練	消防が実施する 研修会に参加	■ 消火器や消火栓を使った訓練を行う。
訓練	救命緊急訓練	■ 応急処置（救急救命法・AED操作）について学ぶ。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

（注）1. 危機管理マニュアルの内容は一部抜粋しております。

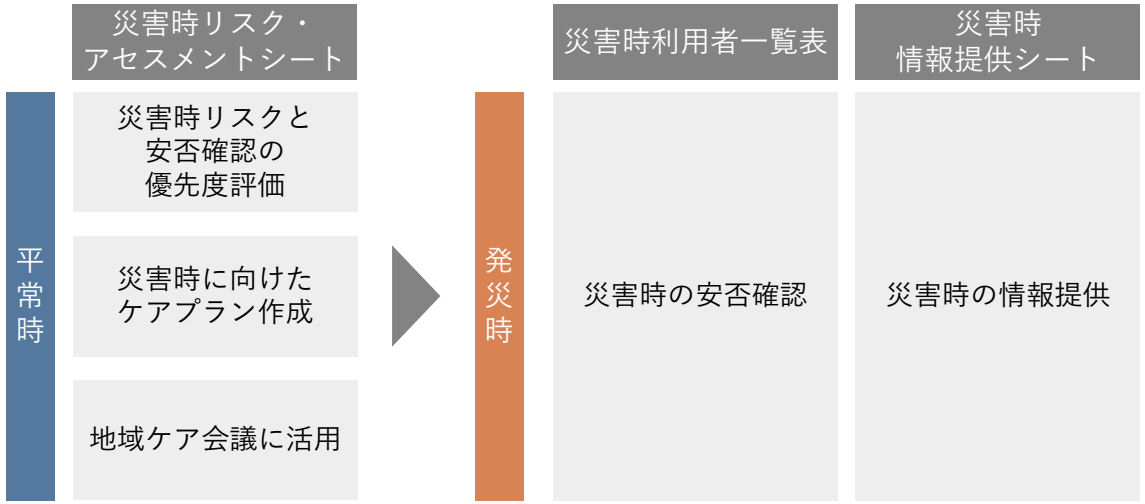
事業継続計画

災害時ケアマネジメント

平常時より利用者の災害対策に向けたシートを作成（災害ケアマネジメント）する。
各事業所は下記について取組（見直し）を行っていく。

1. 事業者の管理者は、職員に対し担当する利用者の状態や必要に応じ、災害時リスク・アセスメントシート（課題・対応策整理票）の作成し、災害時の課題や対策をケアプランに位置付けて、本人を含めた関係者との話し合いを行い、情報を共有させる。
2. 事業者の管理者は、事業所ごとに災害時利用者一覧表（安否確認優先順位）を整備しや必要に応じ急変時及び災害時台帳、その他の活用できるシート（非常持ち出し品チェックリストや安心カード）を整備し、定期的に見直しを行っていく。

各種資料の活用イメージ



各種資料の概要・目的

資料名	目的
災害時リスク アセスメントシート （課題・対応策整理票）	■ 災害時の課題を個々に整理し、医療連携や住居対策、避難支援等を検討しケアプランに反映する。 ■ 安否確認の優先順位について判断する。
災害時利用者一覧表 （安否確認優先順位）	■ 優先的に非難が必要となる利用者や安否確認を優先する ■ 利用者の情報を共有し、発災時の混乱を最小限にする。
急変時及び災害時台帳	■ 急変時及び災害時に関係機関や避難等への発災時の情報提供として活用する。 ■ 事業所と本人宅に保管しておく。
安心カード	■ 急変時及び災害時に関係機関への連絡先確認として活用する。 ■ 事業所と本人宅に保管しておく。
非常用持ち出し品 チェックリスト	■ 利用者が避難する際に持参した方がよいと思われる非常用の持ち出し品チェックリスト。 ■ 事業所と本人宅に保管しておく。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

DX化による業務効率化・社会課題解決

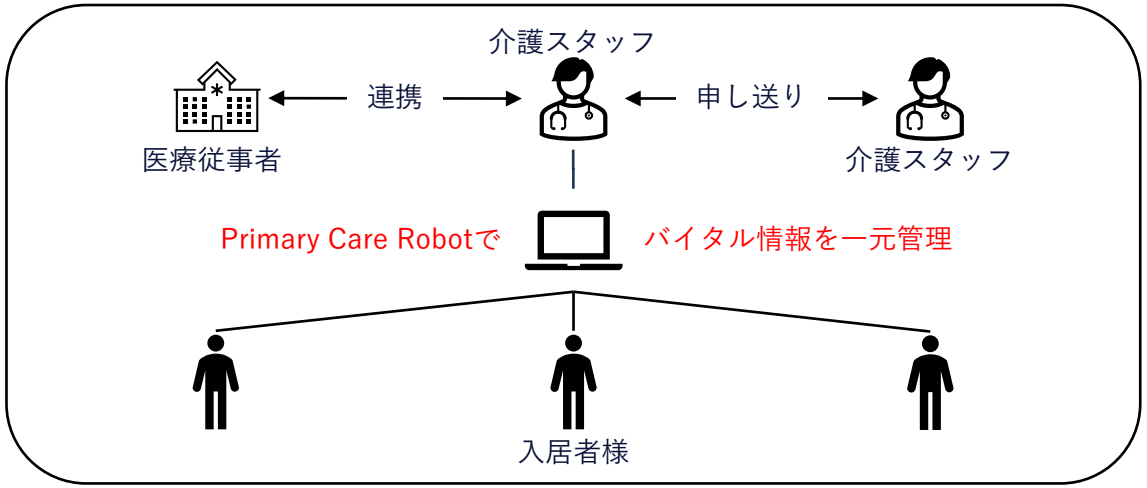
デジタル・トランスフォーメーションの推進

医療・介護のDX化の意義

医療介護業界は、一般的に労働集約型産業であり、高齢化が進み労働人口が縮小する中で効率的な事業運営が求められています。当社は介護事業者とのかかわりの中で得られた人材不足に起因する事業運営上の課題を解決するために、新たにICT事業を開始し、当社が培ってきたネットワークを生かし、業界の課題解決に貢献します。

Primary Care Robot

介護施設の入居者様にバイタルバンドを装着することでバイタル情報を15分間隔で自動測定できる「業務支援システム」です。定期的に実施している検針業務を見直し、介護スタッフの負担を低減することが可能です。



DX推進の効果

異常値の早期発見

バイタルの異常値を検知してアラート通知を行うので
体調不良の状態目の変化についての早期発見をサポートします。

感染リスク対策（非接触計測）

バイタルバンドによる自動計測のため対面機会を減らすことが
可能となり感染拡大予防の対策になります。

生産性の向上

定型業務をDX化し、利用者様に介護サービスを過不足なく提供する時間を担保
しいては介護業務自体の質の向上にもつながります。

介護業務のオペレーション改善

バイタル情報や在室、外出の情報を一元管理することで、
スタッフ間での申し送りや医療従事者との連携もスムーズになります。

労務負担の低減

現場で働く介護スタッフの労務負担を大幅に軽減し、
貴重なマンパワーを効果的かつ効率よく配置できます。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

DX化による業務効率化・社会課題解決

デジタル・トランスフォーメーションの推進

国家戦略特区を活用した遠隔服薬指導実施

福岡市・福岡100（人生100年時代の健康社会モデルをつくる100のアクション）

福岡100 人生100年時代の健寿社会モデルをつくる100のアクション

News Release
福岡特区プロジェクト T297

令和元年１２月２５日
総務企画局企画調整部
保健福祉局健康医療部地域医療課

福岡市政担当記者各位

全国初！ 国家戦略特区を活用した 都市部での遠隔服薬指導がスタートします！

国家戦略特区では，オンラインで服薬指導を行う「遠隔服薬指導」について，これまでの交通不便地に加え，都市部においても実施が認められました。

このたび，１２月１８日（水）に開催された中央社会保険医療協議会（主催：厚生労働省）において，都市部における遠隔服薬指導に係る調剤報酬が決定されたことを受け，**全国初となる都市部での遠隔服薬指導がスタートします。**

つきましては，ぜひ，取材いただきますようお願いいたします。

（出所）福岡市「都市部での遠隔服薬指導がスタートします！」

オンライン服薬指導

概要

今まで在宅訪問服薬指導を受けることが困難だった地域の方にも、
24時間365日在宅訪問薬局のサービスを提供できるようになる先進的な取り組み

これまでの流れ

2018年7月	全国初となる保険診療内でのオンライン服薬指導を国家戦略特区で当社が実施した
2022年4月	高齢者施設におけるオンライン服薬指導が解禁 当社としても積極的に取り組む方針である

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

地域社会への貢献

利用者・近隣・地域社会への貢献

地域医療/介護の体制作り

当社は、医療・介護事業者等を地域内で繋ぎ、在宅患者を中心として連携されたネットワークの中で、安心して住み慣れた環境で過ごすことができる体制をプライマリーケアのプラットフォーム企業として定義し、患者および利用者のニーズに応えながら、社会的課題の解決に貢献してまいります。

このような考えのもと、在宅患者をサポートしようとする中小薬局事業者への支援としてきらりプライム事業を展開し、当社だけではできないより多くの在宅患者に直接、間接を問わず包括的なケアができる体制を構築しています。

KIRARI PRIMEが提供するサービス

店舗運営	支援情報システム	患者獲得	収益力強化
	医薬品購入交渉代行		介護施設連携
患者対応	在宅協力薬局制度		医療機関連携
	オンコール体制支援	人材育成	薬剤師キャリア支援会社
	臨時処方派遣		対人業務スキル
			介護ナレッジ

きらりプライム事業による地域医療/介護体制の支援

特徴

当事業は、全国で1500店舗以上の加盟店舗ネットワークを持ち、地域薬局様が多く参加し手を取り合うことで、大手同様のスケールメリットを活用し調達・再分配を実現しています。
今後加盟店を増加させることで急増する在宅患者に対応するだけでなく、中小事業者の薬価改定や政府の施策への対応等の経営課題にともに取り組みます。

在宅訪問のノウハウ共有

当社が創業から培ったノウハウを外部サービスとし、在宅訪問を行っている又は行おうとする事業者にソリューションを提供しています。
基本サービスとして、きらり薬局の店舗見学会（座談会）や在宅ノウハウ勉強会（Webでも開催）、薬剤師による問い合わせサポート、施設営業同行を提供し、事業者の様々なお悩みを解決しています。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

地域社会への貢献

利用者・近隣・地域社会への貢献

きらりプライム事業による地域医療/介護体制の支援

医薬品購入交渉代行/デッドストック活用

在宅訪問はあらゆる患者様（利用者様）に対応するため、全方位的に薬剤を用意する必要があり在庫管理が難しい特徴があります。
そこできらり薬局をはじめ、加盟店ネットワークを利用した医薬品のコスト削減を効率的に行うサービスを提供しています。

提供サービス

①医薬品購入交渉代行

各卸との煩雑な価格交渉を当社で代行し自社単体での薬価交渉を行うことで、加盟店様の価格交渉負担の軽減・収益向上に貢献します。
また当社が仕入業務を担うことで加盟店では現場業務の負荷を軽減することができるため、薬剤師の働きやすさにも繋がっています。

②デッドストック活用

加盟店・きらり薬局間、加盟店間で利用のない在庫を消化させるサービスです。
不要な医薬品を登録いただき、マッチングさせることで薬剤廃棄ロスを効率的に削減します。

人材シェアリング（オンコール体制の支援）

地域支援体制加算の要件である「24時間365日体制」を構築するための人員確保が困難である場合に当社の薬剤師が加盟店薬局の営業時間及び休日夜間に、医療機関及び介護施設等からくる緊急連絡に対応するオンコール補助を行う支援をしています。

提供サービス

①オンコール待機対応
希望するお時間に当社の薬剤師が夜間・休日のオンコール対応を代行します。

②臨時処方専任薬剤師派遣
当社サポート薬局より薬剤師を派遣し、訪問指導を実施します。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

地域社会への貢献

社会に向けた発信①　学会・研修会発表、執筆実績（2019年～2022年）

学会・研修会（開催地）	開催時期	筆頭発表者・執筆者	タイトル・概要
情報誌「アルフレッサ・ファーマシーニュース」	2019年7月～12月	原 敦子	全6回連載執筆「遠隔服薬指導の実際について」
第52回日本薬剤師会学術大会（山口県）	2019年10月	原田 真一	ポスター発表「複数のレスキューを処方された患者への薬袋を活用した正しい服用方法の啓発」
		宮原 公子	ポスター発表「メール利用にて他職種連携を図り外来から在宅緩和ケアへと関わった症例」
		八田 詩子	ポスター発表「在宅患者を対象とした薬剤師の処方提案による減量および中止の実態調査」
第24回福島県薬剤師学術大会（福島県）	2019年10月	黒木 哲史	セミナー講演「遠隔服薬指導の有用性と今後」
第11回九州山口薬学会 ファーマシーシューティカルケアシンポジウム（大分県）	2020年2月	原 敦子	ICT（情報通信技術）とAI（人工知能）時代における薬剤師業務の現状と展望セッション演題 「実践から考える遠隔服薬指導～メリット・デメリットから見る今後の展望について～」
服薬ケア研究会第10回大会（東京都）	2020年9月	黒木 哲史	講演「オンライン服薬指導の有用性と課題」
		原 敦子	口頭発表「ターミナルケアにおける保険調剤薬局の対応体制構築の必要性」
第24回日本遠隔医療学会学術大会 第25回国際遠隔医療学会（群馬県）	2021年2月	原 敦子	オンライン服薬指導分科会セッション演題 「在宅患者へのオンライン服薬指導」
福岡県薬剤師会主催 第6回薬剤師のための緩和ケア研修会	2021年3月	原 敦子	講演「在宅緩和ケア～保険薬局薬剤師の立場から～」
第48回熊本県薬剤師会学術大会	2022年1月	黒木 哲史	講演「オンライン服薬指導について」
情報誌「アルフレッサ・ファーマシーニュース」	2021年4月～2022年3月	黒木 哲史 / 原 敦子	全12回連載執筆 「はじめよう！訪問調剤～薬局薬剤師の在宅活動～」

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

地域社会への貢献

社会に向けた発信②　学会・研修会発表、執筆実績（2022年）

学会・研修会（開催地）	開催時期	筆頭発表者・執筆者	タイトル・概要
第15回日本緩和医療薬学会年会（熊本県）	2022年5月	児玉 知子	ポスター発表 「在宅患者における初回に処方される医療用麻薬の種類と数量に関する調査 」
新 デキる薬剤師をつくる現場の教科書 ～知らないと困る”179の常識”を学んで即戦力に！～ ※調剤と情報2022年7月号増刊	2022年7月	原 敦子	コラム記事執筆
第55回日本薬剤師会学術大会（宮城県）	2022年10月	児玉 知子	ポスター発表 「当薬局における在宅緩和ケアへの関わり」

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

地域社会への貢献

利用者・近隣・地域社会への貢献

その他地域医療/介護支援

タイサポ事業

2019年より開始した本事業では、医療ソーシャルワーカーに介護施設の情報を提供するオンラインプラットフォーム「タイサポ」を運営しています。

当社では在宅訪問薬局事業とケアプラン事業において、日常的に医療ソーシャルワーカーや介護施設と情報共有を行っていることから双方のニーズに精通しています。
その知見を活かして、入居施設が決まるまでの利用者様の不安解消や医療ソーシャルワーカーの負担軽減に貢献しています。

これまでの実績

紹介施設数	368施設
入居実績	324件

新型コロナワクチン協力

昨今の新型コロナウイルス感染症という災害下において、きらり薬局各店舗にて抗原検査を実施し、また抗原調査キットやマスク、消毒液等の医療資材の販売も行っており、地域の皆様の感染予防活動にも貢献しています。

地方活性化に向けた取組

高齢者施設運営事業における取組

当社が2023年1月より開始した高齢者施設運営事業の第1棟である「プライマリケアホームひゅうが春日ちくし台」では、食事に使用する米などをJAと協力し、福岡県産の食材を積極的に使用する地産地消の取り組みを行っています。
今後も取組を続け、地方活性化に貢献していきます。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

高齢者施設運営事業への参入と地域包括ケアシステムへの貢献

事業方針

当社はより患者様・利用者様が住み慣れた地域で生活を送っていただけるよう、その地域を守っていきたい思いで様々な事業を運営して参りました。

今回、更なる地域包括ケアシステム確立のため新規に高齢者施設運営事業を2023年1月より開始しました。

第1棟目となる「プライマリケアホームひゅうが春日ちくし台」は、定員数102名の大型高齢者施設であり、入居者様に定期巡回・随時対応型訪問介護看護サービスを提供いたします。

協力医療機関や当社が展開する在宅訪問薬局事業等の連携により24時間365日医療・看護・介護対応が可能になり入居者様のQOL向上に貢献します。

事業における具体的取り組み

事業の効率性・生産性

これまで高齢者施設業界では30～50床の小中型施設を中心に発展してきました。しかし多くの施設が設置されてくる中で土地の確保や介護・看護職の確保が困難になっています。
プライマリケアホームひゅうが春日ちくし台では、定員数102床の大型施設として多くの入居者様にサービスを提供し、介護・看護現場に適切な人員数を配置することで従業員負担を低減する効率的なサービス提供体制を構築しています。

医療連携・在宅訪問薬局事業との親和性

プライマリケアホームひゅうが春日ちくし台では、24時間・在宅訪問対応の医師、きらり薬局と施設スタッフが連携し、入居者様に対して円滑なサービス提供を行います。

診察日に合わせて介護・看護スタッフと医師の間で、入居者様の体調や処方薬の変更等の情報を共有することで提供サービスの意図をすべての関係者が把握できます。また入居者様へ処方薬の説明等も円滑になり適切なサービスが提供できます。

医療・介護・看護・薬局の連携体制が整っていることでサービス提供の効率化、質の向上に繋がり、当社事業間で親和性を発揮していると言えます。

「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」サービス

通常訪問介護サービスの提供には、「1日2回以上提供する場合、原則として次のサービスまでに2時間以上の間隔を空けなければならない」という規定があります。

一方でプライマリケアホームひゅうが春日ちくし台が提供する定期巡回サービスは、巡回頻度に制約がないため緊急時対応含め必要なタイミングで過不足なくサービス提供が可能です。

ICT活用

プライマリケアホームひゅうが春日ちくし台では、定期巡回サービスに加えてICT活用による入居者様の健康状態を把握します。
就寝時の呼吸数や心拍数を計測し、睡眠や呼吸の状態を把握することで、服薬する薬剤の検討や心疾患のある入居者様の管理を行います。また健康データを医師へ提示し適切な診療をサポートします。

ICT事業を展開する当社が率先して介護・看護現場のICT導入を推進することで業界全体のITリテラシー向上、ICT活用推進、ICT技術の発展に貢献していきます。

(1) 当社介護施設「プライマリケアホームひゅうが」における募集要項においての目標値

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

高齢者施設運営事業への参入と地域包括ケアシステムへの貢献

入居者が抱える社会課題の解決

課題解決への考え方

当社の高齢者施設運営事業は、真に助けを必要とし困っている人こそケアを受けられる、優しいサービスづくりを目指しています。
事業を通じて、「介護難民・医療難民を出さない社会の実現」というビジョンを目指し、課題解決へ取り組んでいきます。

具体的取組

費用負担の軽減	■ 料金設定の方針 当事業では、介護度の高い人ほど安価に利用できる費用体系になっています。これは、介護度の高い人ほど、見えない費用負担が多いと考えるからです。 価格帯も、年金収入の範囲内で支払うことのできる水準を想定して設定し、サービスを必要とする誰もが利用できる仕組みづくりを行っています。 ■ 初期費用を抑えた仕組み 敷金（12万円）*のみとすることで、高額な初期費用を賄えずサービス利用を諦めることがありません。 ■ ホテルコスト 介護度の高い人ほど安価になる設定にして、住み慣れた施設で末長く生活を送れる体系にしています。
医療連携への不安払拭	■ 医師・医療機関との連携 24時間対応・在宅訪問医療の可能な医師と連携し、オフライン・オンライン診療を上手く使い分けながら、迅速な対応が可能な体制を構築します。 ■ 薬剤師との連携 在宅訪問薬局事業の強みを生かし、24時間365日、きめ細かな服薬サポートを受けられる体制を構築します。

＊2023年1月時点での設定

職員が抱える課題の解決

課題解決への考え方

高齢者施設運営事業では、職員が安心して長期間働くことができ、適正な処遇を得られる職場づくりを目指しています。
多様な働き方の実現・IT活用による業務効率化・給与水準向上への取り組みを進めることで、職員が抱える課題を解決していきます。

具体的取組

人材確保	■ 採用 面接の際に、事業方針や業務の具体的な説明を実施し、安心して入社してもらえる・選ばれる採用活動を心がけています。 ■ 柔軟な働き方 介護職ではサービスの質・現場業務効率性の両面を鑑みて、正社員とパートタイマーの双方をバランスよく採用・配置し、柔軟性のある仕組みづくりを行っています。
労働負荷軽減	■ 人員配置 業務ラインを検討する際に、現場業務量から逆算して必要最適人員数を割り出すことで、重い労働負担や長時間労働が発生しにくい職場づくりを行っています。 ■ 業務効率化 現場でのITツール活用や、施設大型化による人員・機能の集約等を行い、業務効率化と業務負荷低減に取り組んでいます。
処遇改善	■ 給与水準向上への取り組み 当事業で定額料金形態を採用することで、利用者様のサービス利用回数によることなく、安定的な収益を確保し、職員の処遇改善に役立てています。 また介護職員処遇改善加算を取得し、さらなる介護職員の処遇改善に取り組んでいます。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

人材投資・育成

人事方針

人事方針

企業理念である「患者さん（利用者さん）が24時間365日、自宅で「安心」して療養できる社会インフラを創る。」の実現に向けて、従業員一人一人が能動的に動き成長することが重要です。
今後人事方針を明文化し、従業員への浸透に向けて取り組み予定としています。

行動指針

01. 自分を信じる自分には無限の可能性がある。
02. 人を大切にし、好意と誠意を持つ。
03. 約束を必ず守る。
04. チームワークを発揮する。
05. 目標に向かって自分をコントロールする。
06. 自社のサービスとその周辺の知識について圧倒的な専門家になる。
07. 常識にとらわれず日々革新する。変化を楽しむ。
08. 1日1日を人生最後の日として生きる。必ずその日はやってくる。

人材育成体系

初任者研修

当社では、入社した薬剤師全員に対して薬局実務を学びつつ、能動的に活動・判断する習慣を定着させるために初任者研修を実施しています。
当社の特徴として中途採用者が多く、薬剤師経験やスキルが個々人で異なるため、研修期間に幅を持たせる等の工夫をしています。

薬局長研修

当社では、店舗マネジメントを担う薬局長に対して、店舗運営・管理スキルの向上を目指し薬局長研修を実施しています。
毎月、薬局長が店舗スタッフと協働して月報を作成し、社内で共有・意見交換を行っています。また事業本部の目標を細分化した目標を各店舗に設定し、適切で効率的な店舗運営を目指しています。

社内勉強会の開催

社内で会計勉強会や考え方研修を開催し、薬局業務だけではなくビジネス面の知識も身に付ける機会を創出しています。

従業員の意識啓発

資格取得支援

当社では、薬剤師であっても介護の知識が必須と考え、ケアマネージャーの資格取得に関する費用を会社が負担しています。今後は薬局事務が介護職員初任者研修を取得する場合も会社負担にする方向で検討しているなど、専門領域を増やす機会創出に力を入れていきます。

緩和薬物療法認定取得支援

当社では、がん患者様が在宅でも緩和ケアを受けられるように、薬剤師の緩和薬物療法認定取得を支援しています。
学会や勉強会の参加費用を全額負担し、認定取得に必要な症例報告や学会発表に際して社内資格保有者がサポートするなど、資格保有者の増加に向けて環境を整備しています。

採用活動

インターンシップ・採用イベント

当社では、採用イベントの参加等の活動を通じて会社の成長を支える人材の確保に力を入れています。またインターンシップを実施することで、学生が自分自身の将来を考える機会を提供するとともに、入社後のミスマッチ・早期離職を防ぎ、人材の定着と育成につなげています。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

労働安全衛生

労働安全衛生への取組

24時間365日のサービス提供に対して

きらり薬局では訪問患者様に24時間365日サービスを提供しています。店舗のドミナント展開を活用して全国を5エリアに分割し、各エリアに1人ずつ人員を配置する体制を築いています。この体制により、緊急時でも1時間程度で薬剤を提供することができるとともに、従業員への夜間・早朝勤務の負担を低減しています。
今後もドミナント展開を継続し、きらりプライム加盟店との連携体制を構築することで地域包括ケアの一翼を担っていきます。

今後の取組

	現状	今後の取組
夜間・早朝体制	全国5エリアに1人ずつ人員を配置し対応しています。	きらりプライム加盟店と連携し、人材配置体制を構築することで24時間対応できる患者様を増加させていく予定です。 また従業員への夜間・早朝勤務の負担をより低減することにもつながります。
薬剤の提供	在宅訪問支援情報システム「ファムケア」を活用し、患者様の情報を確認。 社内共有の在庫管理システムを用い、きらり薬局各店舗から薬剤を調達し提供しています。	株式会社ファルモと提携・共同開発しデッドストックのシステムを構築することで、きらりプライム加盟店間のデッドストック医薬品の在庫情報共有を行います。また、近隣の薬局との災害時の情報共有も実現してまいります。

社労士診断認証制度について

当社は全国社会保険労務士会連合会の社労士診断認証制度において、「職場環境改善宣言企業」「経営労務診断適合企業」「経営労務診断実施企業」の認証を受けています。
従業員の多様性を認めること、すなわち「理解すること」は、当社の理念を達成することにも繋がり、従業員が活躍できる環境づくりを今後も進めてまいります。

有給休暇の取得促進

きらり薬局では、店舗エリアごとにシフトを作成することで従業員が有給休暇を取得しやすい職場環境を整備しています。また管理職が有給取得状況を毎月確認し、取得が遅れている従業員への声掛けを行うなどワークライフバランスの向上に取り組んでいます。

時間外労働削減への取組

日々業務改善を行い時間外労働の削減に取り組んでいます。またPCログの記録を活用して、残業時間が月30時間を超過した時点で本人と上司にアラートが発信されるシステムを導入し、過剰な時間外労働を防止しています。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

ダイバーシティ＆インクルージョン

自由度の高い働き方の実現

選べる４つの勤務スタイル

きらり薬局では全従業員に対して4つの勤務スタイルを用意しており、年齢・性別に関係なく、その方の意向に合わせて選択できます。実際に約3分の1の従業員がS1以外の働き方を選択しており、「正社員として働く＝残業してバリバリ働く」という固定観念から脱却し、自由度の高い働き方を実現しています。
さらに多様性を促進するため、キャリアアップに関しても働き方に関係なく公平に評価できる制度作りを進めています。

勤務スタイルの概要

S1 エスワン	フルタイム勤務で残業もでき、最も年収が高くなる働き方
WB ワークバランス	週40時間勤務で、残業のないフルタイム勤務のような働き方
FF ファミリーフレンドリー	週30時間勤務で、残業のないフルタイム勤務のような働き方
PT パートタイマー	好きな時間帯で勤務できる完全時給制の働き方

充実した福利厚生

店舗異動希望制度

「新しい環境で心機一転頑張りたい」、「今と違う環境で仕事がしたい」などの理由で勤務店舗の異動希望が申請できる制度です。

育児休暇取得の促進

当社では女性だけでなく、男性の育休取得も促進しています。2022年3月末時点で6名の男性従業員が育休を取得しており、半年間の育休を取得した実績もあります。
自分が働きやすい環境を選べる風土があり、男性も積極的に育休を取得しています。

【社員コメント】
「2021年、第三子が生まれた後に育児休暇を取得しました。3人の子供たちと過ごす時間は大変有意義で、妻も職場復帰の準備を進めることが出来ました。普段より支えてくれる家族に改めて感謝したいと思いました。
育休取得について上司も快く応援してくれ、部長職・薬局長職に就く男性社員も同時期に取得していました。社内で男性の育休取得が当たり前になってきているのは喜ばしいことだと思います。」

ビジネスサポート本部長：岩見庸之

女性の働き方支援

きらりミルククラブ

0歳～2歳児がいる女性従業員への支援制度として保育費用を互助しています。認可保育園であれば1名につき1万円を、無認可保育園であれば1名につき1.5万円を支給しています。
（ただし、週15時間～30時間未満の勤務時間の方は半額を支給）

子の看護休暇

小学校就学前の児童を養育する従業員を対象とした制度。急な発熱や体調不良などで、感度や通院の付き添いが必要な場合に取得できます。

バースデー休暇制度

週20時間以上勤務している従業員を対象に、年に一回自身の誕生日以外でも自由に取得可能な休暇制度。勤務期間の縛りはなく、有給休暇が発生していない時点から利用可能です。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

01 サステナビリティ取組方針

02 環境面の施策

03 社会面の施策

04 ガバナンス面の施策

Topic / Appendix

コーポレートガバナンス

方針・考え方

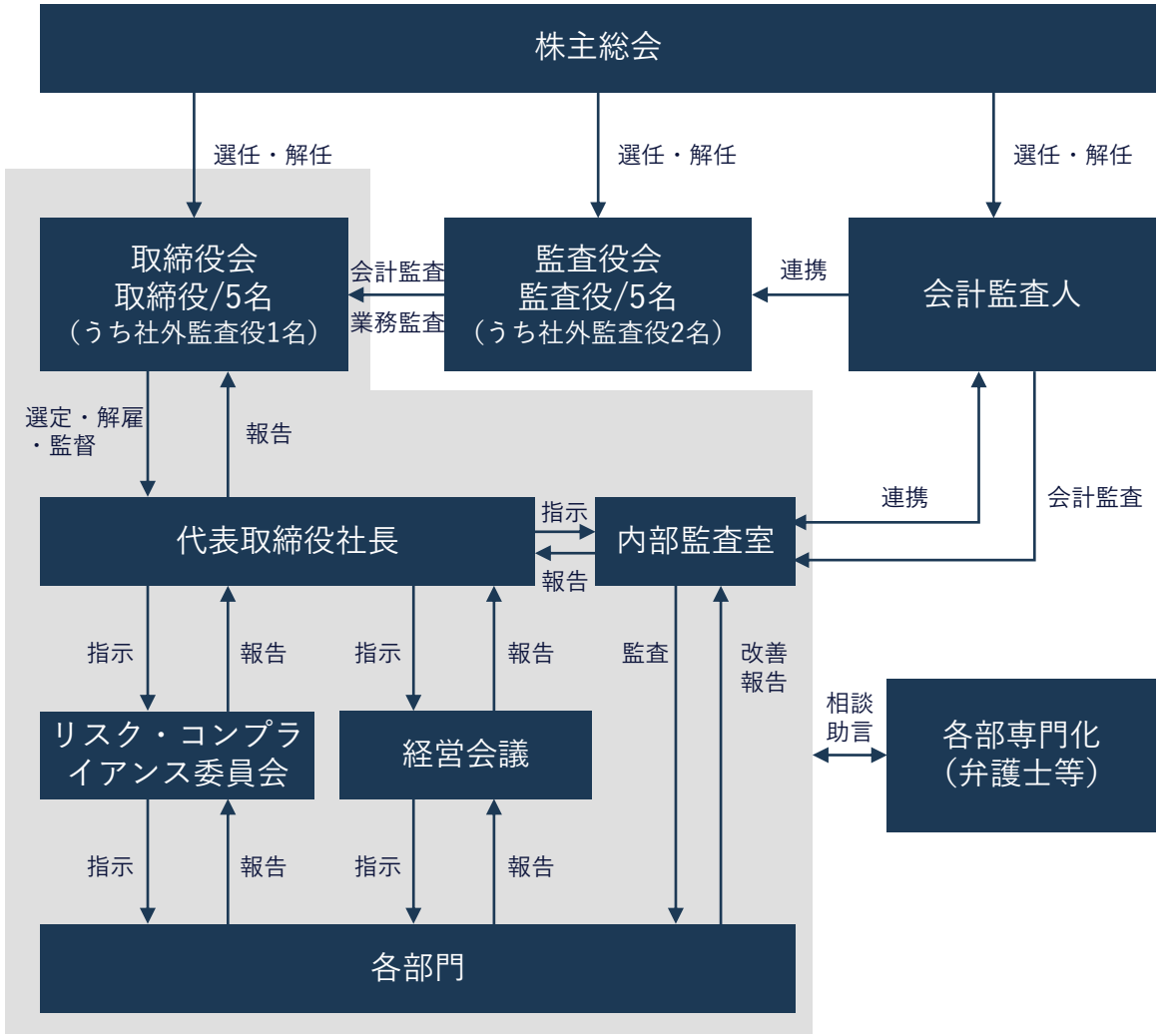
基本的な考え方

当社は、企業価値を継続的に高めていくために、透明かつ公正な経営組織の確立、経営の重要事項に対する意思決定の迅速化、業務執行の監督機能強化を通じ、企業の健全性と経営の効率性を追求することでコーポレートガバナンスに必要な体制を構築し充実を図っております。

体制

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには
コーポレート・ガバナンスの強化が重要であると考えており、業務執行に対し、取締役会による監督と監査役による適法性監査の二重のチェック機能を持つ監査役会設置会社の体制を選択しております。
　具体的には、監査役会設置会社の体制のもと、独立した外部の視点からチェック体制の強化を図るため、監査役3名のうち2名が社外監査役となっております。また、日常的に業務を監査する役割として内部監査室を置き、これらの各機関の相互連携によって経営の健全性・効率性を確保することが可能となると判断し、この体制を採用しております。

体制図



© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

コーポレートガバナンス

取締役会

当社取締役会の概要

当社の取締役会は、取締役５名（うち社外取締役１名）で構成され、取締役会規程に基づき、会社の事業運営に関する重要事項、法令で定められた事項に関する意思決定を行っております。原則として、毎月１回の取締役会の開催に加え、必要に応じて臨時取締役会をその都度開催しております。また、取締役会には全ての監査役が出席し、取締役の業務執行の状況を監視できる体制となっております。社外取締役は他業界からも招聘し、より広い視野にもとづいた経営意思決定と社外からの経営監視を可能とする体制づくりを推進しております。

社外取締役の選任理由

小川真二郎氏は、企業経営者としての経験と医療介護分野における幅広い知識・見識を有しております。これらの経験と知見を当社の企業価値向上に活かし、かつ、独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性、相当性を確保するための助言・提言が期待でき、当社のコーポレート・ガバナンス強化に資する人材であると判断したことから、社外取締役として選任しております。
また、同氏は、東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主との間で利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

取締役会の構成

定款上の取締役員数	取締役員数
9名	5名
定款上の取締役の任期	**社外取締役員数**
2年	1名
取締役の議長	**社外取締役のうち独立役員数**
社長	1名

社外取締役と会社の関係

氏名	属性	会社との関係										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
小川 真二郎	他の会社の出身者											

※ 会社との関係についての選択項目
※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、過去に該当している場合は「△」
※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、過去に該当している場合は「▲」
a.上場会社又はその子会社の業務執行者
b.上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c.上場会社の兄弟会社の業務執行者
d.上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e.上場会社の主要な取引先またはその業務執行者
f.上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g.上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h.上場会社の取引先（d,e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i.社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j.上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k.その他

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

コーポレートガバナンス

監査役会

当社監査役会の概要

常勤監査役１名と非常勤監査役２名で構成されており、監査役３名の内２名が社外監査役となっております。ガバナンスのあり方とその運営状況を監視し、取締役の職務の執行を含む日常的活動の監査を行っております。非常勤監査役の２名は、それぞれの職業倫理の観点より経営監視を実施しております。常勤監査役は、監査役監査計画及び基準に基づき、株主総会や取締役会のほか、経営会議等の重要な会議に出席し、必要に応じて意見陳述を行う等、常に取締役の業務執行を監視できる体制となっております。また、取締役の法令・規程等の遵守状況の把握や、各拠点への往査、監査法人や内部監査室との意見交換や情報交換を行う等連携を密にし、監査機能の向上を図っております。

監査役会の構成

定款上の監査役員数	監査役員数
5名	3名

社外監査役員数	社外監査役のうち独立役員数
2名	2名

内部統制システム

内部監査室

当社は、内部統制部門の中核となる内部監査室を設置しており、専任者２名と補助者６名で構成されております。内部監査室は、代表取締役直轄の組織として、内部監査計画書に基づき独立した観点から内部監査を実施することで、適正な業務推進が図られているか監査しております。
監査役、内部監査室、会計監査人の三者は、監査計画の立案及び監査結果の報告等において緊密に連絡をとり、監査機能の充実に努めております。

経営会議

経営会議は、迅速かつ効率的な業務運営を行うことを目的とし、取締役、監査役、各部門の部長及び室長で構成され、原則月１回の経営会議を開催し、経営全般に関する事項や取締役会へ付議すべき事項等を協議しております。

会計監査人

当社は、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結し、適切な監査が実施されているとともに、会計上の課題について適時協議を行い、適切な会計処理に努めております。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

コーポレートガバナンス

内部統制システム

役員の報酬額又はその算定方法の決定に関する方針

当社は役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針を定めており、取締役の報酬については、株主総会で決議された総額の範囲内で固定報酬額を支給しております。
当社の役員の報酬等に関する株主総会の決議年月日は2014年10月31日であり、取締役の報酬総額を100百万円、監査役の報酬総額を30百万円と決議しております。

取締役/監査役報酬

当社の各取締役の報酬額は、株主総会決議にて決議された報酬限度額の範囲内において、「役員報酬決定基準書（内規）」基づき、基本報酬を取締役の協議により決定しております。
各監査役の報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、常勤、非常勤、業務分担の状況を考慮して、監査役会の協議により決定しております。

取締役報酬開示

当社では、報酬の総額が1億円を超える取締役はいないため、個別報酬の開示は行っておりません。

インセンティブ

当社は、業績向上に対する意欲や士気を高め、企業価値の増大を通じて株主の皆様の利益向上を実現させることを目的としてストックオプションを付与しております。
当社の取締役、従業員並びに外部協力者に対して業績向上に対する意欲や士気を高め、企業価値の増大を通じて株主の皆様の利益向上を実現させることを目的としてストックオプションを付与しております。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

コーポレートガバナンス

その他方針・取組

女性管理職・中途採用者の登用

当社は、性別や年齢、国籍、経歴等に関わらず、キャリアを形成できるよう様々な取り組みや制度を積極的に整備しています。
当社の課題の一つは役員・管理職の女性比率を高めることであり、2022年に当社で初めての女性取締役を選任しました。今後もより一層取組みを進めてまいります。

社外取締役（社外監査役）のサポート体制

社外取締役及び社外監査役へのサポートは総務部が取締役会の事務局として関係部門と連携して適切な対応を図っております。
なお、監査役の職務の補助については、必要に応じて内部監査室が適宜対応するほか、監査役より専従スタッフ配置の求めがあるときは監査役と協議の上、適切に対応します。

2030年に向けた目標

2022年3月期		2030年目標
女性役員数		女性役員目標数
0名	→	3名
女性管理職数		女性管理職目標数
1名		10名

財務諸表等の適正性を確保するための取組

当社は、財務諸表等の適正性を確保するため、監査法人等専門的な情報を有する団体等が主催するセミナーへ参加しております。
会計基準等の内容を適切に把握し、会計基準等の変更について的確に対応することができる体制を整備しております。

独立役員

当社は独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

1. 女性役員・管理職比率は30％を目標に設定

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

コーポレートガバナンス

取締役会

当社取締役/監査役のスキルマトリクス

	黒木哲史	城尾浩平	山崎武夫	大西智明	小川真二郎	松井節夫	武井孝太	熊本宣晴
	代表取締役社長	取締役/ 医療介護連携事業本部長	取締役	取締役	取締役[1]	常勤監査役	監査役[2]	監査役[2]
企業経営経験	○	○	○	○	○			○
業界知識	○	○	○		○	○		○
会計・ファイナンス				○				
IT・DX			○					
規制・コンプライアンス						○	○	○
営業・販売	○				○			

1. 取締役　小川真二郎は、社外取締役であります。
2. 監査役　武井孝太、熊本宣晴は、社外監査役であります。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

リスクマネジメント

方針・考え方

基本的な考え方

当社は、「患者さん（利用者さん）が24時間365日、自宅で『安心』して療養できる社会インフラを創る」を経営理念に、株主、取引先、社員等、すべてのステークホルダーから信頼される企業であり続けるため、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の重要な経営課題と位置付けており、会社法第362条第4項第6号及び会社法施行規則第100条に基づき、取締役会決議により、「内部統制システムの整備に関する基本方針」を定め、業務の適正性を確保するための体制の整備・運用をしております。

リスクマネジメント体制

取締役及び使用人が法令や社会的規範を遵守し、事業活動を遂行するための行動規範として、「リスク・コンプライアンス管理規程」を定め、法令遵守の徹底を図っております。また法令及び定款等の遵守体制の確立、維持、向上のための活動を推進する「リスク・コンプライアンス委員会」を設置しております。
リスク・コンプライアンス委員会は、全社的なリスクを統括的に管理し、想定されるリスクの特定、評価を行い、対策を講じるリスク及び対応部署を決定し、組織的対応を推進します。

主なリスク

当社の主要なリスク[1]

①	個人情報の保護
②	新型コロナウイルス感染症拡大による影響について
③	固定資産の減損について
④	事業展開について
⑤	損害賠償リスクについて
⑥	薬価基準の改定および調剤報酬改定について
⑦	仕入価格の暫定処理について

リスク発生時の対応策

緊急事態が発生した場合は、事業継続計画書に基づき、対策本部を設置し、迅速かつ適切な対応を行い、損害の拡大を防止する体制を整備いたします。

(1)　当社事業に対しての影響度の大きさに基づいて順に記載（一部抜粋）

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

リスクマネジメント

情報管理の徹底

個人情報の保護に関して

当社では、在宅訪問薬局事業、ケアプラン事業、タイサポ事業、高齢者施設運営事業において業務の特性上、患者様・利用者様の病歴及び薬歴等の個人情報を取り扱っております。個人情報の保護に関しては「個人情報の保護に関する法律」により企業が本人に同意を得ずに個人情報を第三者に提供した場合には、行政処分が課され、場合によっては刑事罰の適用を受けることもあります。また、調剤薬局において個人情報を扱う当社の従業員の多くが薬剤師であり、薬剤師には刑法第134条第１項（秘密漏示）にて重い守秘義務が課せられております。
当社は、個人情報について厳重な管理を行うとともに、個人情報等の保護に関する社内規程の整備、JAPHIC（ジャフィック）マーク認証制度におけるJAPHICマーク及びJAPHICマークメディカル認証取得等の情報漏洩を防止するための対策を講じております。しかしながら、万一、外部からの不正アクセスや社内管理上のミス等により個人情報の漏洩があった場合には、多額の賠償金の支払いや行政処分、それらに伴う既存顧客の信用及び社会的信用の低下等により当社の業績等に影響を及ぼす可能性があります。

JAPHICマーク認証制度

「個人情報の保護に関する法律」及び「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン」に準拠して、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備、運用している事業者を審査し、JAPHICマークの使用を認める制度です。法人又は事業部署についてはJAPHICマーク、医療・介護・福祉関係の事業を営む法人・店舗施設等についてはJAPHICマークメディカルを認証しております。

情報の保存及び管理の体制

当社では、取締役の職務執行に係る文書、その他重要な情報は、法令及び当社の「文書管理規程」、「情報セキュリティ規程」等に基づき、文書又は電子媒体に記録し、保存及び廃棄します。
また文書、情報の管理責任部署は、社内規程の定めるところとし、取締役及び監査役は、これらの情報、文書を常時閲覧できます。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

コンプライアンス

体制

コンプライアンス教育

取締役及び使用人に対して継続的なコンプライアンス教育を実施するほか、社内イントラネットへ規程やマニュアル等を掲示し、遵守すべき法令及び定款等の周知徹底、コンプライアンス体制の整備、充実を図っております。

内部通報制度

内部通報制度を整備し、取締役及び使用人が報告、相談できる内部通報窓口を社内に設置し、法令違反及び不正行為等を早期に把握、改善し、再発防止に取り組みます。

反社会的勢力への対応

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、「経営の基本方針」及び「従業者の行動規範」、更には「反社会的勢力排除規程」において「基本方針」を定めており、健全な会社経営のため反社会的勢力とは決して関わりを持たず、また不当な要求には断固としてこれを拒絶することを宣言しております。社内体制としては、コンプライアンス及びリスク管理に係る会議体としてリスク・コンプライアンス委員会を設置し、反社会的勢力に対する業務を所管する部署は総務部とし、不当要求等に対する対応部署への速やかな通報や相談など実務上の業務マニュアルとして「反社会的勢力対応マニュアル」及び「反社会的勢力調査マニュアル」を整備しています。また、各取引先との契約においては、反社会的勢力排除条項を設けるなど、その徹底を図っております。
外部組織との連携に関しては、当社における不当要求防止責任者を選任して所轄の警察署に届出を行い、警察とも連携できる体制を構築しております。また、既存取引先についても一定期間（原則１年毎）に一度、調査・確認を実施しております。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

01 サステナビリティ取組方針

02 環境面の施策

03 社会面の施策

04 ガバナンス面の施策

Topic / Appendix

環境に関するデータ

CO2排出量

Scope	カテゴリー	カテゴリー詳細	単位	2021FY排出量
Scope1			t-CO_2	122.7
Scope2			t-CO_2	160.3
Scope3	カテゴリー1	購入した製品・サービス	t-CO_2	6716.9
	カテゴリー2	資本財	t-CO_2	300.2
	カテゴリー3	Scope1・2に含まれない燃料及びエネルギー	t-CO_2	該当なし
	カテゴリー4	輸送・配送（上流）	t-CO_2	該当なし
	カテゴリー5	事業から出る廃棄物	t-CO_2	16.2
	カテゴリー6	出張	t-CO_2	46.7
	カテゴリー7	雇用者の通勤	t-CO_2	188.0
	カテゴリー8	リース資産（上流）	t-CO_2	該当なし
	カテゴリー9	輸送・配送（下流）	t-CO_2	該当なし
	カテゴリー10	販売した製品の加工	t-CO_2	該当なし
	カテゴリー11	販売した製品の使用	t-CO_2	該当なし
	カテゴリー12	販売した製品の廃棄	t-CO_2	該当なし
	カテゴリー13	リース資産（下流）	t-CO_2	該当なし
	カテゴリー14	フランチャイズ	t-CO_2	該当なし
	カテゴリー14	投資	t-CO_2	該当なし

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

社会に関するデータ

雇用従業員の状況

項目	単位	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
従業員数[1]	名	385	408	431
男性	名	106	120	129
（構成比）	%	28%	29%	30%
女性	名	279	288	302
（構成比）	%	72%	71%	70%
薬剤師数[1]	名	179	177	179
男性	名	74	74	74
女性	名	105	103	105
女性社員比率	%	72	71	70
外国籍正規社員比率	%	0.0	0.2	0.2
障がい者雇用比率	%	0.5	1.0	0.9
管理職[2]	名	58	67	76
男性	名	47	53	63
女性	名	11	14	13
（女性比率）	%	19	21	17

労働安全衛生の状況

項目		単位	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
新規採用数		名	7	6	4
男性		名	3	2	1
女性		名	4	4	3
中途採用数		名	140	96	98
離職率[3]		%	21.2	16.8	18.9
	薬剤師	%	16.5	15.9	13.3
平均年間給与[4]		千円	3,772	4,087	4,278
	薬剤師	千円	4,928	5,256	5,437
平均年齢[5]		歳	36歳7ヶ月	36歳2ヶ月	36歳5ヶ月
平均勤続年数[5]		年	2年8ヶ月	3年0ヶ月	3年4ヶ月
平均月間残業時間[6]		時間	28時間7分	15時間31分	20時間20分
定年退職者数		名	0	0	0
再雇用率		%	100	100	100

1.各年3.31時点集計、対象は正社員
2.管理職はサブマネージャー・薬局長/マネージャー・エリア長/本部長/部長・室長
3.期間離職者/期初(4.1時点)在籍者 で算出
4.パート社員・期間中求職者は除く　年度中入社者は全体平均月給×12ヶ月で算出
5.3月末時点
6.パート社員除く「算定が必要な期間中の毎月の所定外労働時間の合計」÷「期間中の毎月の労働者数の合計」で算出

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

社会に関するデータ

労働安全衛生の状況

項目	単位	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
平均有給休暇取得日数[1]	日	9.9	11.5	10.8
有給休暇取得率[2]	%	65.0	67.7	71.1
産前産後休暇を取得した従業員数	名	16	15	19
育児休業を取得した従業員数	名	22	33	30
育児休業取得率（女性）[3]	%	100	100	100
育児休業取得率（男性）[4]	%	0	0	24
育児休業から復職した従業員数	名	5	12	19
育児休業後の復職率[5]	%	100	92	95
健康診断受診率	%	95.6	94.6	96.9

1.(算定期間中の毎月の有休取得日数の合計/算定期間中の毎月の対象労働者の合計)×12 で算出
2.(全従業員の有給取得日数計/全従業員の有給付与日数計)×100 で算出
3.育児休業開始/該当年度の出産者 で算出
4.育児休業開始/該当年度前1年間の配偶者が出産した者の数 で算出
5.(算定期間中復帰者数/（復帰者数+算定期間中復帰予定者の退職者数）)×100 で算出

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

ガバナンスに関するデータ

取締役会の状況

項目	単位	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
取締役会開催回数	回	16	13	18
取締役人数	名	2	4	4
独立社外取締役人数	名	1	1	1
取締役平均出席率	%	100%	100%	100%
取締役平均在任期間	年	7.9	5.5	6.5

相談窓口の通報・相談状況

項目	単位	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
相談窓口の通報・相談	件	0	0	0
通報	件	0	0	0
相談	件	0	0	0

法規制違反・制裁措置

項目	単位	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
汚職贈収賄に関する摘発	回	0	0	0
独占禁止・反競争的行為による摘発	回	0	0	0
行動規範による摘発	回	0	0	0
その他コンプライアンスによる摘発	回	0	0	0

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

本資料の取り扱いについて

本資料は、情報提供のみを目的とし当社が作成したものです。

本資料に含まれる将来予想に関する記述は、当社の判断及び仮定並びに当社が現在利用可能な情報に基づくものです。

将来予想に関する記述には、当社の事業計画、市場規模、競合状況、業界に関する情報及び成長余力等が含まれます。

そのため、これらの将来予想に関する記述は、様々なリスクや不確定要素に左右され、実際の業績は将来に関する記述に明示または黙示された予想とは大幅に異なる場合があります。

本資料には、当社の競争環境や一般的な社会構造の変化に関する情報等の当社以外に関する情報が含まれています。

当社は、これらの情報の正確性、合理性及び適切性等についてこれを保証するものではありません。

© HYUGA PRIMARY CARE Co.,Ltd. 2023

サステナビリティ・レポート　2022

HYUGA PRIMARY CARE株式会社

2023年2月