

【ESG 経営に関わる当社実績および目標について】

標題の件、当社グループが取り組む ESG 経営について、これまでの実績および今後の目標について、お知らせいたします。

1. 当社および当社グループ概要

| | |
|-------|--|
| 会社名 | ヤマシタヘルスケアホールディングス株式会社 |
| 本社所在地 | 福岡市博多区下川端町2番1号 博多座・西銀ビル10階 |
| 資本金 | 4億9,402万5,000円 |
| 事業内容 | 医療機器および関連商材の販売を主とするグループ事業会社の経営管理、及びそれに付帯する業務 |
| 代表者 | 代表取締役 執行役員 社長 山下尚登 |
| 上場市場 | 東京証券取引所 スタンダード市場 |
| 証券コード | 9265 |
| 決算期 | 5月 |

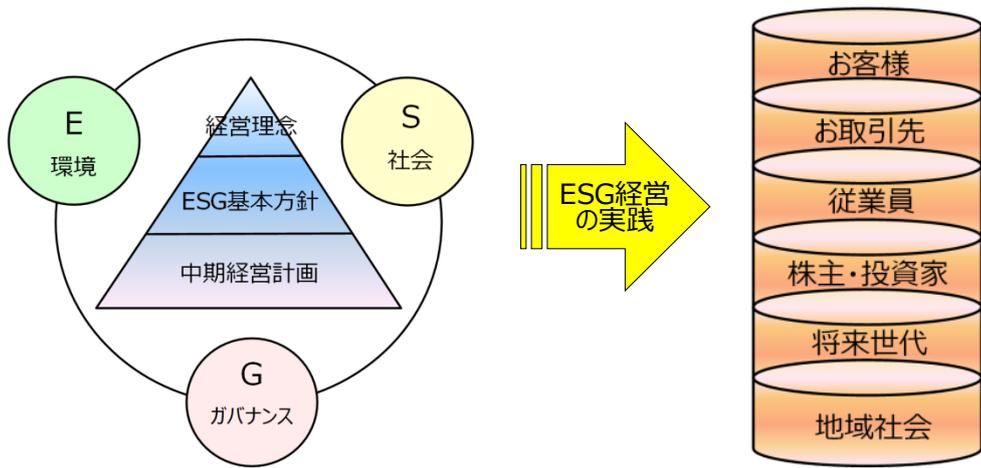
※ヤマシタヘルスケアホールディングス・グループは、事業会社7社から構成されます。



2. ESG 経営に向けた当社の考え

当社グループの経営理念「地域のヘルスケアに貢献する」は、SDGs が目指す「誰ひとり取り残さない社会の実現」と強く結びついており、掲げる ESG 基本方針をもって、経営の推進やステークホルダーに対する情報開示を行っております。

当社グループは ESG 経営と SDGs の融合を図り、「サステナブルでよりよい社会」の実現を目指しております。ヘルスケア領域において、短期的・中長期的両方の視点で社会課題の解決に取り組むことにより、当社グループの更なる成長を目指すとともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



当社取り組みの概念

全てのステークホルダーのために

ESG 基本方針

〔 Environment : 環境に対する方針 〕

『私たちは、環境保全もまた人類共通の重要課題と認識します。当社グループの事業活動において、省エネルギーに資する設備の導入やエネルギー効率を高める運用改善などを推進し、CO2 排出抑制と省エネルギーに貢献し、自然環境への配慮と負荷の低減に努めます。』

〔 Social : 社会に対する方針 〕

『私たちは、地域、社会の期待に応える幅広いヘルスケアサービスの提供によって、地域の発展を支えています。また、価値創造に貢献できる高い専門性を持つ人材育成、多様性のある人材活用を通じ、全てのステークホルダーと協働することで、社会が抱える課題解決に取り組めます。』

〔 Governance : ガバナンスに対する方針 〕

『私たちは、関連法規をはじめ、コンプライアンス遵守に努め、社会の規範となる高度な倫理性に根ざした事業活動に努めます。また、経営の透明性を高めることにより、企業価値を更に向上させていきます。』

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



3. マテリアリティ（重要課題）の特定について

当社グループは、企業価値向上と持続的な社会への貢献のために、優先的に取り組むべきマテリアリティを次のプロセスを踏まえて特定いたしました。

Step1 マテリアリティ項目候補の抽出

TCFD 等の国際的なガイドライン、ESG 評価機関の評価項目などを参照し、社会課題を広範囲にリストアップし、当社グループの属する業態、事業の特性等から関連性のある課題を整理し、マテリアリティの候補を抽出いたしました。

Step2 当社およびステークホルダー視点での整理

Step1 で抽出・整理した項目を基に、当社グループ及びステークホルダー視点での重要度を評価いたしました。

Step3 当社によるマテリアリティの特定

抽出・整理した社会課題について、当社会議体での議論を通じ、当社グループの経営戦略との関連性を評価し、優先的に取り組むべき重要課題を特定いたしました。

| 当社グループ 4 つのマテリアリティ | マテリアリティに対する補足 |
|--------------------------|--|
| ① 事業創造を通じて社会課題を解決 | 私達は「地域のヘルスケアに貢献する」という経営理念のもと、先端技術の活用をはじめ、新規事業の展開を通じて様々な社会課題の解決に向けて取り組みます。そして全ての人が生き生きと働く社会の実現を図ります。 |
| ② 地球環境への責任と対応 | 持続可能な社会実現のため、地球環境の保全は社会の一員として果たすべき課題です。当社グループの事業活動を通して排出される温室効果ガスを削減していくとともに、気候変動や地球環境への対策を推進しながら、持続可能な社会の実現に貢献します。 |
| ③ 価値あることを正しく遂行するガバナンスの強化 | ガバナンス強化もまた当社グループ経営の重要課題の一つです。コンプライアンス及び FCPA 腐敗防止対策の徹底を行い、透明かつ健全な経営を行います。また、経営の意思決定のスピードと質を上げるための、強固なコーポレート・ガバナンス体制を構築し、実効性を担保します。 |
| ④ 経営戦略と一体となった人材育成 | 「人材」は当社グループにとって最も重要な資本であり、より高い事業成長を続けていくための競争力の源泉となります。多様な人材の採用、また採用後の教育、タレントマネジメントを通じて、能力を最大限に発揮する人材を育成します。 |

4. ESG 基本方針を踏まえた当社の取り組み

当社グループの ESG 経営に関する方針とマテリアリティを踏まえた 2022 年度の取り組み実績、そして今後の設定目標をご紹介します。

〔 Environment : 環境に対する方針 〕

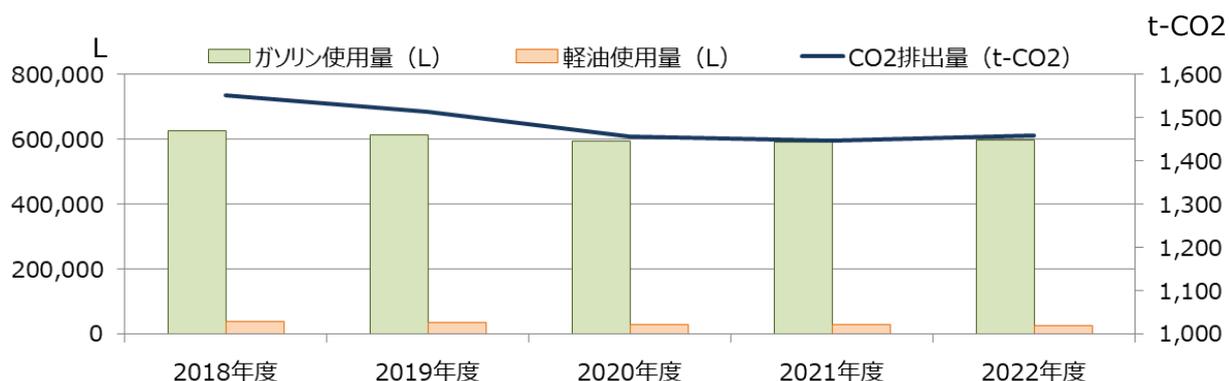
当社グループは環境に対する方針で「CO2 排出抑制」、そして「省エネルギー」を掲げ、地球温暖化の抑制や CO2 排出量の削減に重点を置くなど、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。当社グループでは、「ガソリン・軽油の使用量削減」「電力使用量の削減」「省エネルギー車両への切り替え」によって CO2 排出量前年比減を重点目標に設定し、2050 年のゼロカーボンシティに貢献できるよう、引き続き取り組んでまいります。

▶ ガソリン・軽油の年間使用量及び CO2 排出量推移

ガソリン使用量は前年比増となりました。これは、新型コロナウイルス感染症の感染リスクに落ち着きが見られ、対面での営業活動が増加したためと推察されます。引き続き、営業車両をハイブリット車等に置き換える等の取り組みを実行し、前年比 CO2 排出量減を達成できるよう努めます。

| 年度 (4~3月) | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| ガソリン使用量 (L) | 627,554 | 613,441 | 595,661 | 591,793 | 598,977 |
| 軽油使用量 (L) | 36,238 | 34,664 | 27,853 | 27,468 | 26,313 |
| CO2排出量 (t-CO2) | 1,552 | 1,515 | 1,456 | 1,446 | 1,460 |

注：CO2 排出量は、環境省「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」に基づき算出。



▶年間電力使用量及び CO2 排出量推移 ※1

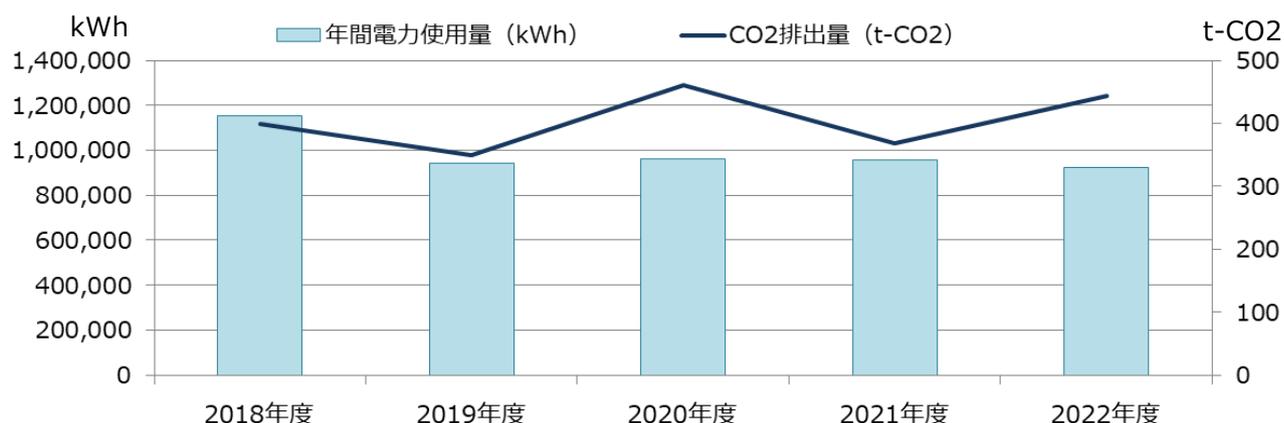
各センターにおける年間電力使用量は、こまめな消灯、業務見直しによる効率化などによって前年比減となりました。しかしながら、CO2 排出量は前年比増加となりました。これは電力会社による CO2 排出係数の増加によるところが大きいものと思われませんが、引き続き電力使用量の削減に努めてまいります。2023 年度もまた、CO2 排出量前年比減を目標といたします。

| 年度 (4~3月) | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|----------------|-----------|---------|----------|----------|----------|
| CO2排出係数 ※2 | 0.000347 | 0.00037 | 0.000479 | 0.000385 | 0.000479 |
| 年間電力使用量 (kWh) | 1,152,430 | 944,132 | 961,527 | 957,554 | 925,251 |
| CO2排出量 (t-CO2) | 400 | 349 | 461 | 369 | 443 |

注：環境省「算定・報告・公表制度における算定方法一覧」、九州電力発表 CO2 排出係数に基づき算出。

※1:年間電力使用量は、鳥栖物流センター・鳥栖 SPD センター（以上佐賀県）・福岡 SPD センター・長崎物流センターの合計。なお福岡 SPD センターは 2013 年度設立、長崎物流センターは 2016 年度設立、ともに設立時から LED 照明。鳥栖物流センター・鳥栖 SPD センター(佐賀県)は 2019 年に LED 照明に切り替え。

※2:CO2 排出係数 (t-CO2/kWh) は九州電力発表による。



この他、ハイブリッド車両への切り替え等の情報については、当社サイトをご覧ください。

<https://www.yhchd.co.jp/efforts/approach.html>

〔 Social : 社会に対する方針 〕

当社グループは、社会に対する方針で「価値創造に貢献できる高い専門性を持つ人材育成」「多様性のある人材活用」を掲げ、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。国内外において、健康や福祉、人権・貧困、都市と暮らし、ジェンダー平等や教育などさまざまな社会課題が顕在化しており、ヘルスケア領域を主軸に社会インフラを担っているという事業特性上、この課題は取り組まなければならないことであり、果たすべき役割も大きいものと考えます。当社グループでは人事ポリシーを制定し、経営戦略と一体になった人事を実践し、未来を切り開く持続成長可能な人材の育成を行っています。

また、女性活躍推進法における一般事業主行動計画（2020年～2025年）では、**新卒採用における女性社員の比率を25%超とすると目標を設定**しております。

これらを踏まえ、当社グループは**2024年5月期を最終年度とする中期経営計画**にある、**女性や若年層、定年を迎えるシニア世代もが活躍できるダイバーシティ環境の実現に係る制度を構築し、多くの従業員が活躍できる場を創出**します。

➤ダイバーシティ&インクルージョン推進

当社では、持続的な成長と企業価値向上のために、多様な価値観を尊重することが重要と考え、様々な人材が活躍できる職場環境を整備しています。女性が職業生活で希望に応じて能力を発揮し、活躍できる環境の整備に努め、広く活躍の機会を提供していきます。

| 当社年度（6～5月） | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|----------------------|--------|--------|--------|
| 全従業員に占める女性の割合 | 48.2% | 48.3% | 47.9% |
| 全従業員数 | 933 | 952 | 952 |
| うち女性 | 450 | 460 | 456 |

| 当社年度（6～5月） | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------------------------|--------|--------|--------|
| 新卒採用に占める女性社員の割合 | 16.7% | 25.0% | 30.0% |
| 新卒採用者数 | 12 | 24 | 10 |
| うち女性 | 2 | 6 | 3 |

| 当社年度（6～5月） | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------------------------|--------|--------|--------|
| 全管理職に占める女性社員の割合 | 6.4% | 6.1% | 6.1% |
| 管理職数 | 110 | 114 | 114 |
| うち女性 | 7 | 7 | 7 |

この他取り組みについては、当社サイトをご覧ください。

<https://www.yhchd.co.jp/efforts/approach.html>

