

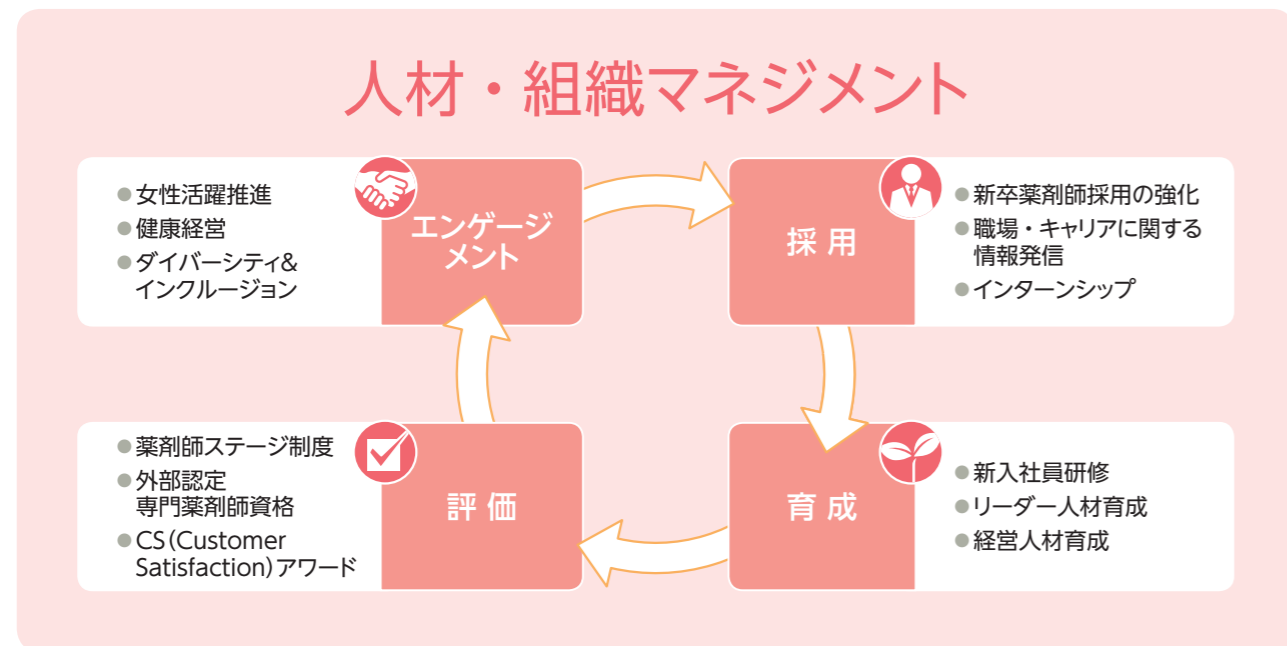
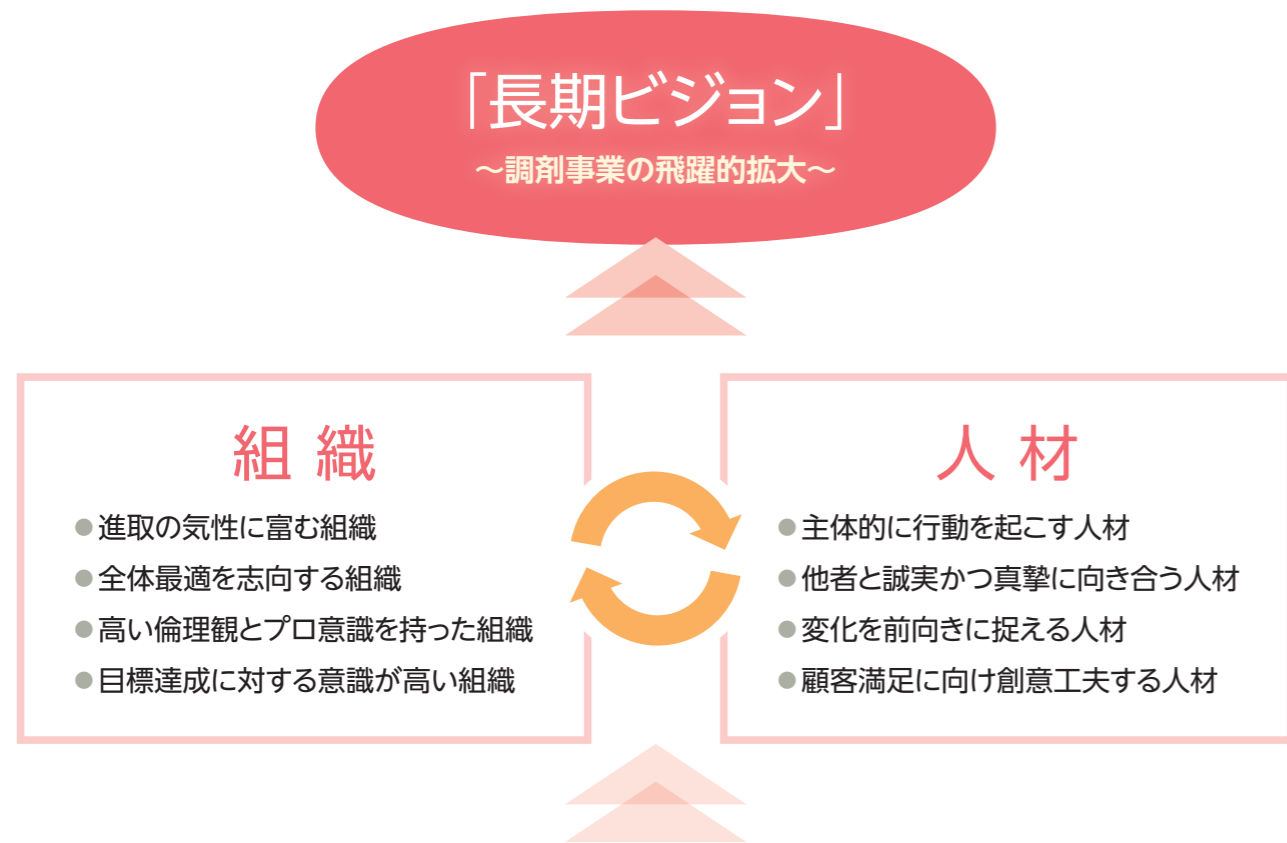
# 3 日本調剤を支える基盤

- 49 Human  
Environment\*
- 59 Social
- 61 Governance  
コーポレート・ガバナンス
- 65 社外取締役・監査等委員からのメッセージ
- 67 役員の状況

※ 環境への取り組みはP42に記載

# Human (人材への投資)

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、評価およ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。中でも、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年に向けた長期ビジョンの重要課題の1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るべく、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、薬剤師の職務においてかつてないほど対人業務が増加しています。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1つと捉えており、採用基準の引き上げを実施したことにより昨年度よりは少なくなったものの毎年400名近い薬剤師の採用を実現しています。また、2021年3月卒業予定の大学生・大学院生を対象にした「マイナビ・日経2021年卒大学生就職企業人気ランキング」において、当社が関連する4項目のうち、3項目で調剤薬局・ドラッグストア業界内でトップとなりました。

3部門で業界No.1を獲得!

マイナビ・日経2021年卒大学生就職企業人気ランキング

・「医療・福祉・調剤薬局」	総合 2位	業界1位
・「理系女子」	総合15位	業界1位
・「理系総合」	総合43位	業界1位

2020年度 薬剤師採用数 377名

※2020年4月8日付の日本経済新聞 第二部より当社にて抜粋

### 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公式アカウントを開設し、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

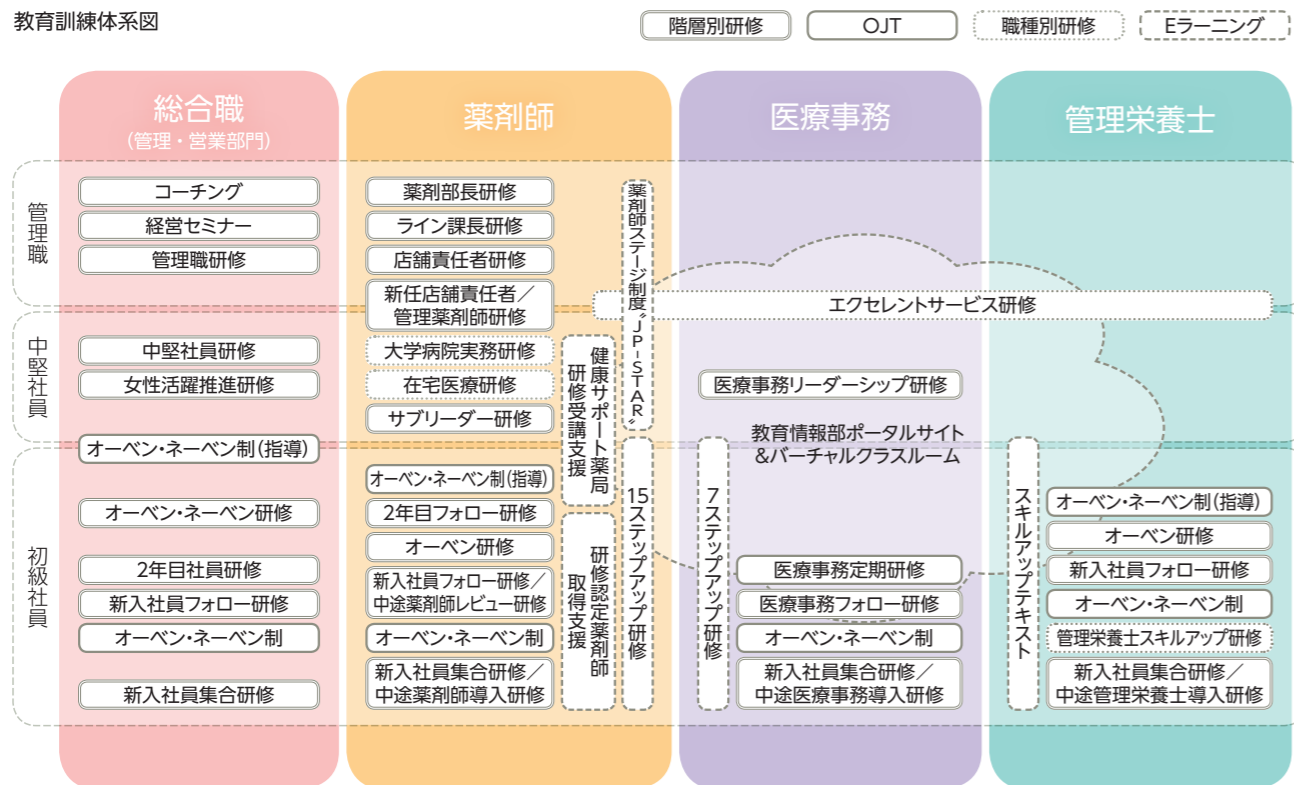
各職種でインターンシップを実施し、日本調剤での仕事やキャリアを知る機会や、社員との交流の場を提供しています。薬学生向けのインターンシップは延べ参加者数が年間約1,500名となりました。



# 育成

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、患者さまとご家族、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

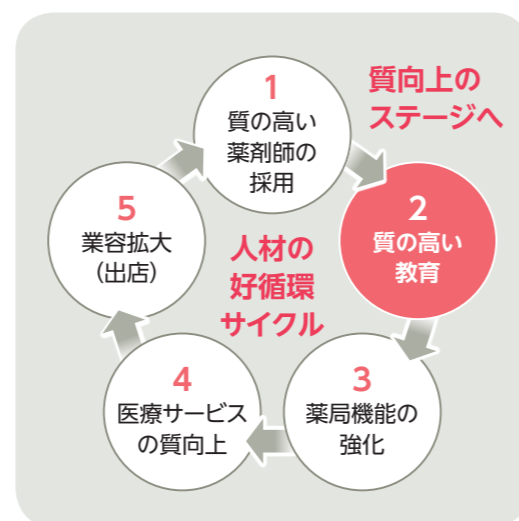


## ニーズが高まる専門薬剤師の育成強化⇒競合他社との差別化へ

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ただ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100名以上の薬剤師に病院研修を実施しています。

### 研修制度

- ① 5年間の15ステップアップ研修、各種研修
- ② 薬剤師ステージ制度(2018年4月～)
- ③ 外部認定資格取得の支援
- ④ 年間100名以上の病院研修



## 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ために、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。



## 新任店舗責任者研修

店舗マネジメントを担う店舗責任者に対して、リーダーとしての役割や部下指導、業績向上を目指すマーケティングまで、グループワークを通して積極的な意見交換を行っています。責任者としての意識、能力の向上を図ると同時に、社内での横のつながりも重視しています。



## メンター制度

3年目社員と他部署の先輩がペアになり定期的にメンタリングを行うプログラムです。2018年からトライアルを実施して、対象を広げながら本格導入に向けて体制を整えています。



## 経営セミナー

外部から著名な講師を招いてアドバイスをいただきながら、チームごとに会社の課題を考えて経営層に具体的な提言を行う次世代リーダー育成プログラムです。課題意識を持ってチーム内で何度も意見交換を繰り返すことで、次世代リーダーへと成長を促します。



## コーチングプログラム

2017年度より選抜された管理職に対して、1on1を推進するため、外部専門機関によるコーチングプログラムを実施しています。成果を共有し、ステークホルダーとのコミュニケーションや部下指導にも役立っています。

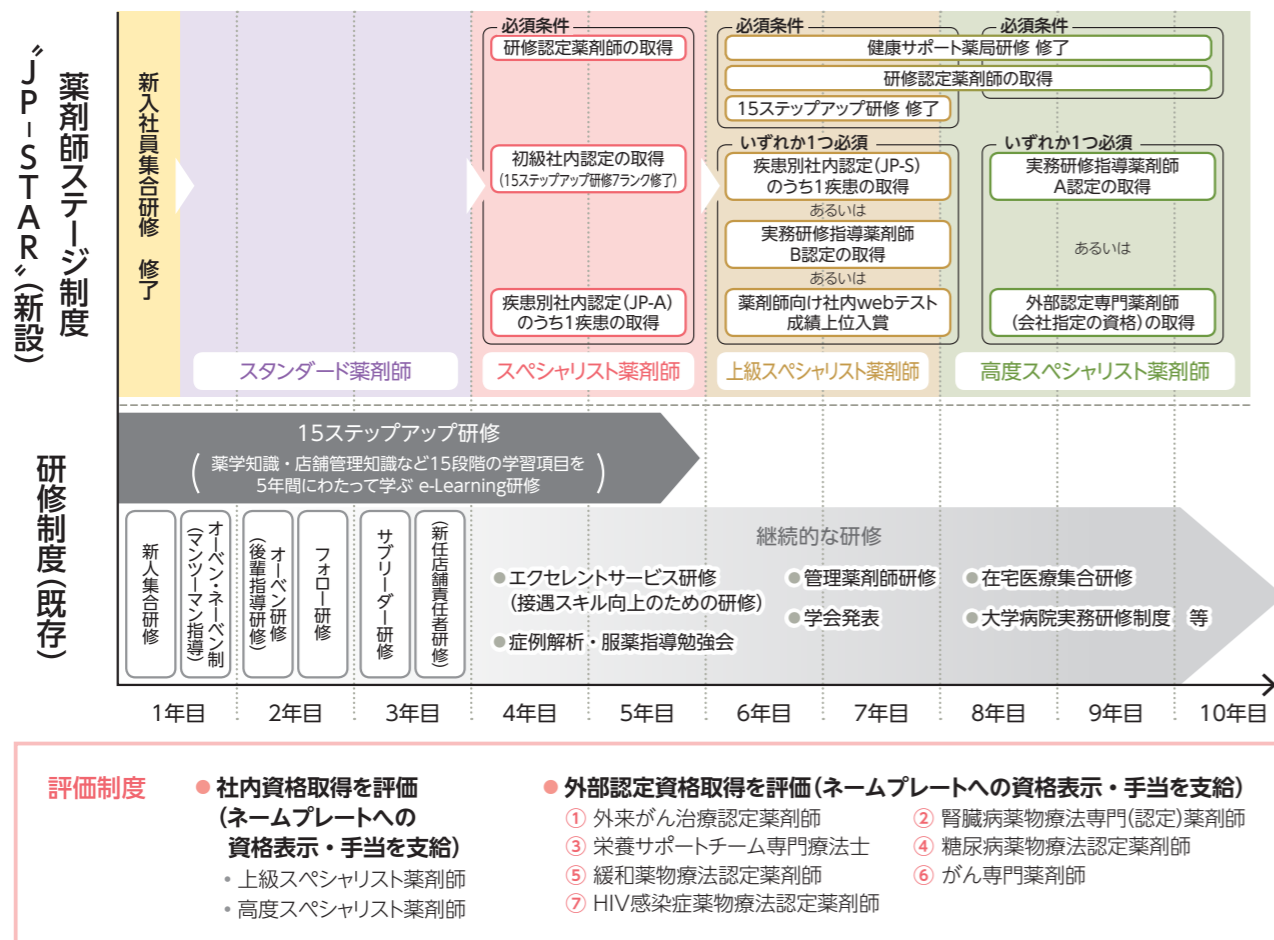


# 評価

Evaluation

## 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・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、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。



## CS (Customer Satisfaction) アワード

良質な薬局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(店舗表彰・個人表彰)」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。個人表彰された方には、おもてなしやホスピタリティを学ぶ体験などのさまざま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。

<p><b>Best Pharmacy of Branch (BPB)</b></p> <p>接客に優れた薬局を表彰</p> <p>毎年、アンケートによる患者さま満足度調査を実施しており、上長による推薦やCS担当者による最終チェックを経て、接客に優れた薬局を選出・表彰しています。</p>	<p><b>Best Staff of Hospitality (BSH)</b></p> <p>接客に優れたスタッフを表彰</p> <p>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。</p>	<p><b>ロールプレイ大賞 (RP)</b></p> <p>応対力に優れたスタッフを表彰</p> <p>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審査。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。</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

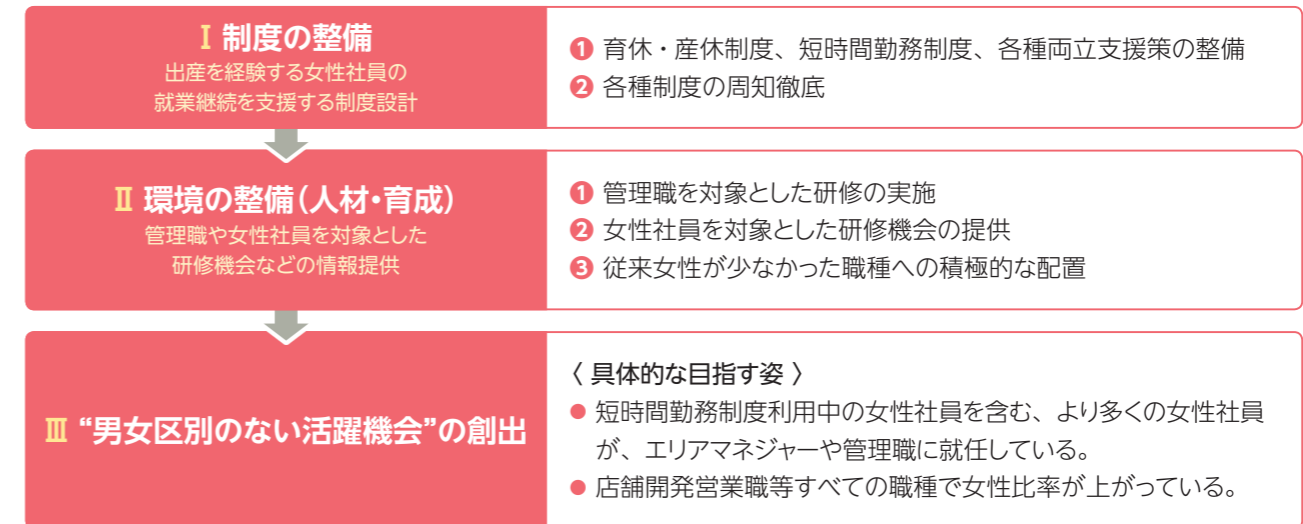
# エンゲージメント

Engagement

## ダイバーシティ&インクルージョン

### 当社の女性活躍推進

〈目標 ~行動計画より〉 エリアマネジャー職および管理部門課長職以上に占める女性の人数を30人以上



### 両立支援～出産・子育てをサポート

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。日本調剤は、「仕事」と「子育て」を両立している社員が多く、互いをフォローし合う雰囲気ができています。

### 1 各種制度

- 産前・産後休暇
- 育児休暇：1年間(子どもが保育園に入園できない場合は最大2歳まで延長可)
- 出産祝い金
- 育児短時間勤務(子どもが小学校に就学するまで、最大1日2時間、30分単位で終業時間を短縮できます)
- 看護休暇制度(子どもが病気になったときの看病や予防接種、健康診断を受けさせるために休暇が取れます)
- 配偶者出産時休暇制度(男性の育児参加を促すため、有給休暇とは別に休暇制度を設けています)

こんなものもあります!

**「マタニティズボン」**

産前の休暇に入るまで、赤ちゃんを守りながら働いているプレママ薬剤師用に、「マタニティズボン」を用意しています。おなかの部分がゴムになっていて締め付けが少ない白衣であるため、快適に仕事ができ、お腹、足の冷えやむくみ対策にも役立っています。

### 2 両立支援サポート

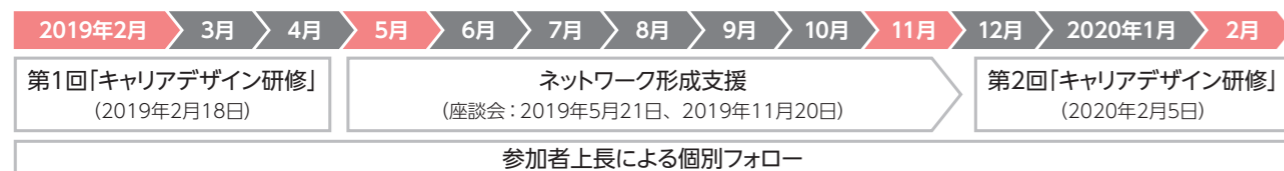
会員制福利厚生サービスにより、毎日の生活や休日に役立つ多彩なメニューを、割安で利用することができます。メニューの中には、月極保育補助金・育児補助金等のサービスもあります。また、ベビーシッターサービス企業との提携、認可外保育園との提携による優先入園枠の確保などもあり、子育てをしながら仕事を両立したい社員を応援するサポート体制の充実を図っております。

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

エンゲージメント

3 育児中の女性社員のための両立支援プロジェクト

2020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行われてきた両立支援プロジェクトの最終回として、第2回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、育児中の女性社員のネットワークを形成することを狙いとしておりました。1年間の取り組みを通して培われたネットワークを生かし、メンバーがそれぞれの部署で存在感を発揮し、ロールモデルとしてさらなる成長を遂げていくことを期待しています。



4 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可能な制度を導入しています。また、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等により退職した従業員が、優先的に復職できる制度を設けています。



女性活躍推進の取り組みの成果

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。

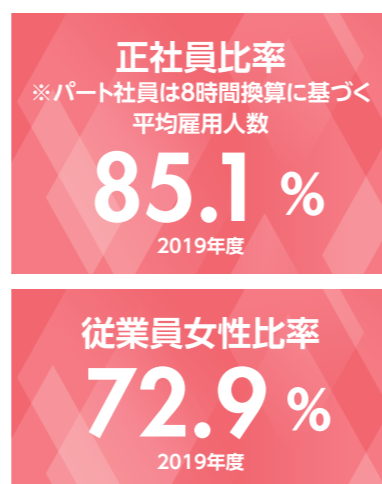
「えるぼし認定」の最高位を取得

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、「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2018年に取得しています。



「えるぼしマーク」(3段階目)

\*「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。日本調剤では、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。



持続可能な医療の担い手として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

計画的有給休暇制度

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

法改正への対応およ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。長時間勤務者のフォローや安全衛生管理に対応しています。

人事ルール等の現場への積極的な周知

時間外勤務削減および有給休暇取得促進への取り組みの強化という観点で、現場における勤怠ルールの徹底などの意識変革を目的に、エリアマネージャーや店舗責任者などを対象に、人事担当者からの説明機会を定期的に設けています。

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)〉



※毎年健康診断受診率100%達成(2014年度以降)

全拠点で禁煙・消毒薬の設置

本支店・薬局を含む全拠点が禁煙となっております。また疾病予防の観点から、全薬局・本支店出入口に消毒薬を設置しています。

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。法定雇用率を超えた2.29%(2020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。

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における移動時のドライバー業務など、職域を広げています。

手話による対応・服薬指導

聴覚障がいのある薬剤師が、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を用意されています。

中途採用(キャリア採用)

当社は新卒採用だけでなく、それぞれの部門に必要な人材のキャリア採用を強化しています。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ています。

**調**剤薬局・薬剤師の存在価値に対する期待が高まっている昨今、薬局企業として日本調剤が提供できる価値とは何かを主体的に考え、行動し、患者さまをはじめとするステークホルダーに対して発信していくことが重要です。当社の方針である“Be Active!”には変化をチャンスと捉えて自ら行動して欲しいという思いが込められています。

# Be Active! ~ INTERVIEW

## 仕事を通じて企業ブランドの構築と人生の豊かさを

大神さん(部長・推進部兼人事部)



これまで、店舗勤務、エリア統括といった立場において、さまざまな方と仕事をさせていただきました。当社は女性社員が多いこともあり、産前産後等の休暇を取得しやすい環境づくりや復職後も働きやすい社員間の関係性づくりなど、さまざまなライフイベントに適應しながらキャリア意識の醸成できる組織づくりに注力してまいりました。

子育て世代の社員が多いことは、人生経験が醸し出す懐の深さから同世代に限らず多くの患者さまからの信頼を得られやすいこと、また、後進の育成に面倒見良く根気よく接することができるなど企業への貢献度は計り知れないと考えています。

企業として「患者さまに選ばれる薬局」づくりを目指すにあたり、社員自身が家族に薦めたい、家族みんなが「日本調剤を応援したい」と思える会社づくりを目指していきたいです。

**profile >>>** 1996年入社。札幌支店管轄の薬局で薬剤師として勤務。2009年本社薬剤本部を経て2010年より九州支店の薬剤部長として人材教育・店舗運営・働き方改革等に従事。現在は本社にて推進部と人事部の部長職を兼任。

### 私の“Be Active!”

Frontier Spirit(フロンティアスピリッツ)を忘れず、未知の領域にチャレンジし続けたいです。日本調剤で勤務していることで周囲からも称賛していただけるような誇りを持つブランド力のある会社になりたいです。

## マネジャー経験を生かし、患者さま第一の薬局づくりを支える

秋元さん(課長・浦舟薬局)



新卒で入社後、目の前の仕事に夢中になって取り組んできましたが、入社11年目のタイミングで、エリアマネジャーの話をいただきました。就任前は不安でしたが、それまでの自分をみていただいた上司からのアサインでもあったため、期待に応えたい気持ちで引き受けました。

エリアマネジャーとして、「スタッフ一人ひとりが目的を持って業務を遂行し薬局というステージで輝ける」ようなマネジメント業務に加え、周囲の医療機関、関連施設との関係性を構築することも重要な役割です。

個々の社員に働きかけることで現場の士気が高まり、結果として患者さまに還元されることは大きなやりがいを感じられました。また、社外の他職種の方と同等の立場で話をするために、業界トピックや薬局現場の十分な理解が求められますが、そういった視点は店舗内ではなかなか意識することがなかったので、自分の成長につながったように思います。

今後も、患者さまにとって、医療機関にとって、また従業員にとっても、日本調剤が選ばれる薬局となるよう、店舗づくりに取り組んでいきたいです。

**profile >>>** 1999年入社。神奈川県内の薬局で薬剤師として勤務。その後、店舗責任者、エリアマネジャーを経験。2度の産休・育休を経て、現在は薬局現場に戻り、患者さまに選ばれる薬局、従業員が輝ける薬局にできるよう日々業務にあたっている。

### 私の“Be Active!”

患者さまやスタッフなど薬局に関わるすべての人々が喜びを感じられるよう常に行動を起こすことを心がけています。そのためには、患者さまにとって最適な対応は何かを考え抜くこと、相手の立場や気持ちを理解し、仕事に率先して取り組むことが大切だと考えています。

## 「店舗の顔」となる医療事務の教育を担う

佐藤さん(係長・薬剤管理部保険課)



家庭と両立しながら長く働き、キャリアを積めるとの思いで入社しました。医療事務の経験を積み、現在は医療事務の教育、業務改善などさまざまな取り組みを行っています。2年にもわたるプロジェクトは、ようやく全店舗へ展開できました。

薬局の医療事務は、患者さまに寄り添える存在であり、来局される理由の1つになり得ると考えています。今後は、薬局スタッフが安心して働ける環境の整備を進め医療事務のキャリアアップの道筋を示していける存在になりたいです。

**profile >>>** 2004年入社。都内の薬局で医療事務として勤務。複数の店舗を経験した後、現部署に配属。医療事務のオペレーション業務やレセプト関連業務の教育・効率化に取り組んでいる。

### 私の“Be Active!”

一人ひとりが生き生きとしてやりがいを持って働き、その結果、患者さまはじめ多くの方の笑顔につながっていくことができると考えています。

## 総合職として、現場社員や患者さまを思って働く

石井さん(主任・営業推進部)



私が入社した当初は総合職に新卒で入社する先輩も少なく、自分のキャリアビジョンが見えていませんでした。システム部門、薬局現場に近い部門、営業部門に異動となり、着実に経験を積んできました。現場に近い部門では患者さまを思い働く姿勢を学び、営業部門では患者さまに喜んでご利用いただける店舗の新規出店に関わることができました。

今後も薬局現場の社員を大切に思い、患者さまのために全力で業務に取り組み、新卒総合職の模範となることができると考えています。

**profile >>>** 新卒総合職として2011年入社。初配属のシステム部では、コーポレートサイトの管理や新規出店店舗へのシステム機器の導入などを担当。その後、購買部、薬剤管理部、MC面担当営業第二部を経て、現部署に至る。

### 私の“Be Active!”

営業部員として土地や物件をゼロから探さなければいけない中で、Be Activeに、自分の足を使って探し回り、1日平均2万歩以上歩いていました。

## 今までのキャリアを生かし、日本調剤に新しい風を

皆川さん(次長・薬剤本部薬剤管理部)



私は入社以来、薬剤管理部で未病・ヘルスケア分野の強化のため、管理栄養士の採用、職域の拡大、認知度向上などを行っています。前職で企画立案、PHRの開発、セミナー講師など健康づくりに携わった経験を地域に開かれた薬局づくりに生かしています。

栄養や食を専門とする管理栄養士は、「地域と薬局をつなぐ」存在になれると思います。入社した管理栄養士一人ひとりが挑戦し続ける姿に私自身励まされており、その取り組みを全国に広げることが私の仕事です。

**profile >>>** 2017年入社。当社入社前は、営業、広報、システム関連等、さまざまな業種で幅広く経験を積み、キャリアの中で今後のヘルスケア業界の必要性を感じ、管理栄養士の資格を取得。当社に入社後は薬剤本部・薬剤管理部にて薬局運営に従事。

### 私の“Be Active!”

管理栄養士という存在を知ってもらい、その能力を発揮できる場所をつくりたい!その思いにつながることをゼロからつくっていくこと。それが仕事における「Be Active」です。好奇心を忘れないこと、他業界の人との交流や海外旅行で多様な価値観に接することも私のBe Active!につながっています。

## 地域社会と共に

### 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、全国の当社薬局における電話等による服薬指導やお薬の配送を実施

新型コロナウイルス感染症が拡大し、医療機関への受診が困難になる中、厚生労働省より2020年4月10日に発出された通知により、薬局における電話やビデオ通話などによる情報通信機器を用いた服薬指導と、お薬の配送が時限的・特例的に可能となる措置がとられました。当社では、FAX等を用いた処方箋の受付、電話等による服薬指導、お薬の配送を実施しました。株式会社MICINのオンライン診療サービス「curon(クロン)」を通じて医療機関と処方箋をFAXで共有できる体制を構築しています。また、一部薬局では、ビデオ通話を通じた服薬指導を実施するため、株式会社メドレーのオンライン診療システム「CLINICS(クリニック)」を導入して対応しています。



### 国が提携する新型コロナウイルス感染症拡大防止策紹介サイトに、当社電子お薬手帳「お薬手帳プラス」の活用事例が紹介されました



経済産業省、農林水産省、消費者庁と公益財団法人流通経済研究所が連携して開設した新型コロナウイルス感染症拡大防止のための取り組み事例を紹介するサイト (<https://distribute-dei-taisaku.jp/>)に、当社の電子お薬手帳「お薬手帳プラス」を活用した迅速なお薬の受け渡しなどの複数の取り組みが、薬局の好事例として紹介されました。当社薬局では、患者さまの薬局内での待ち時間を最小限に抑えるために、「お薬手帳プラス」の「処方箋送信機能」を活用し、事前に処方箋を薬局へ送信していただくことで、迅速にお薬の受け渡しができるよう努めています。その他、下記の取り組みを本社・支店・薬局で行うことで、患者さまの感染予防と、薬局で働く従業員の感染予防にも配慮した体制を整えました。

### 全社での新型コロナウイルス感染症拡大防止の取り組み

当社では、新型コロナウイルス感染症拡大防止に向け、全社で各種取り組みを実施しています。主な取り組み状況は以下の通りです。医療を提供する会社として、社内から感染者を出さないよう取り組みを強化しています。

#### 薬局における感染症予防の主な取り組み

- 自動ドアの押しボタン、服薬指導カウンター、座席など店内で接触が多い箇所を中心に、定時的に消毒を実施し、ソーシャルディスタンスを取り入れた座席配置を実施
- 従業員全員のマスク着用と、毎日の検温や出勤状況をWeb上で登録し、上長が確認を行うシステムを使用
- 受付および服薬指導カウンターに、飛沫飛散防止用のアクリルやビニールの間仕切りを設置

#### 本社、支店などの管理部門における感染症予防の主な取り組み

- 就業日時の変更、在宅勤務やフレックス勤務の実施、複数拠点に分散させた勤務体制
- 社内会議の中止、オンライン会議への移行、歓迎会・懇親会の中止
- 従業員全員のマスク着用、毎日の検温や出勤状況の報告
- お客さまの来社中止、出張の中止、テレビ会議システムの導入、ノートパソコンの確保
- 集合形式の研修から、オンライン研修への変更



## 株主・投資家の皆さまと共に

### 株主総会

2020年6月24日に第40期定時株主総会を開催しました。新型コロナウイルス感染症拡大を考慮し、議決権行使書については、返信用封筒やインターネットのご利用を推奨しました。また当日、ご来場される株主さまには、マスクの着用、アルコール消毒液による手指消毒、会場入り口での検温実施などの感染防止についてご協力いただきました。

当社側の登壇者、運営スタッフは、マスクを着用し、アクリルボードやフェイスシールドも使用するなど細心の注意を行い対応しました。

代表取締役社長の三津原より挨拶があり、スライドによる業績説明が行われました。その後、6つの議案が提出され、全ての議案が承認されました。



### 決算説明会

2020年5月に2020年3月期の決算説明会の開催を予定しておりましたが、新型コロナウイルス感染症拡大により中止となりました。市場との重要な対話として位置付けている決算説明会であることから、決算説明を撮影し、動画配信へ代えさせていただきます。機関投資家、金融機関、マスコミ関係者などの皆さまより事前に質問をお受けし、回答を行った内容も併せて動画配信するなど、市場との対話を意識した決算説明となりました。薬機法の一部改正や調剤報酬改定についての説明から、それに対応する当社の成長戦略を中心に丁寧な説明を行いました。トピックスとして、調剤薬局のICT化や機械化についても説明を行いました。

### 健康チェックステーション 75店舗 (2020年6月末現在)

2016年度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。2020年6月末では、全国で75店舗まで増加しました。「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・予防への各種取り組みを行っています。さまざまな健康イベントやお薬相談会を開催することに加え、主要な店舗では管理栄養士を中心に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のお手伝いをしています。



### 学会発表 24学会 36演題発表

2019年度は、24学会に参加し、36演題を発表しました。新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、2020年2月以降の学会が一部で中止・延期になるなど、学会発表ができない事態もあり、実績は、2019年4月から2020年1月までとなっております。2019年10月に開催された日本遠隔医療学会学術大会では、「電子お薬手帳を活用した国家戦略特区での遠隔服薬指導」について発表を行いました。

2020年9月より、全国でオンライン服薬指導の実施が可能となります。全国の当社の薬局でオンライン服薬指導を実施することで、糖尿病の重症化予防など、各種の取り組みを進めることが可能になります。

# 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<sup>\*</sup>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・ガバナンスの充実およ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・監督機能およびコーポレート・ガバナンスの充実に適していると判断しています。

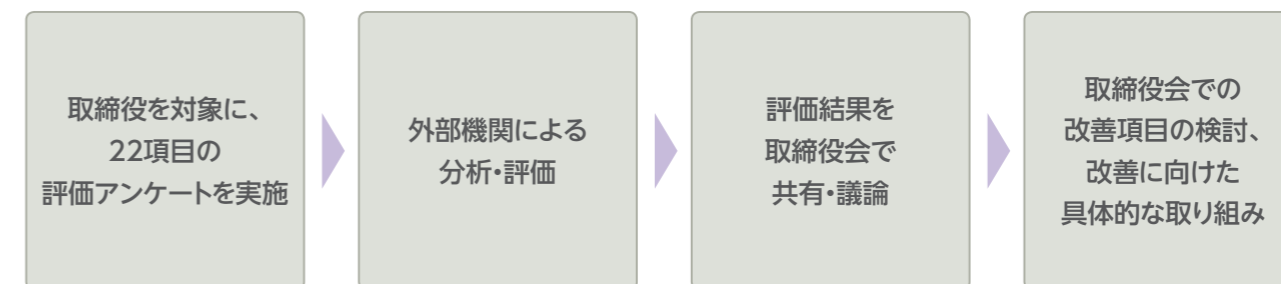
\*コーポレート・ガバナンスとは、会社が、株主をはじめ、顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みです。

### 各施策強化の取り組み

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	2019年6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		
リスク管理・コンプライアンス統括室	2020年4月 リスク管理・コンプライアンス統括室の設置		

## 取締役会の実効性分析・評価

### 取締役会の実効性評価実施プロセス



2019年度においても取締役会の実効性評価を行い、改善に向けた取り組みを実施しました。取締役会では、報告事項の充実、分析内容の共有などについて、議論をより深掘りするために、取締役会の運営時間を十分に確保しました。また、必要に応じて行う役員トレーニングにおいても十分な時間を確保しました。

### 取締役会の実効性評価をもとに課題となっていた項目への取り組み、今後検討を深め取り組みを強化していく課題

#### 課題となっていた項目への取り組み

法務、労務人事、経営、危機管理など、経営陣には必須な多岐にわたる内容を研修課題としています。その中で2019年度は「インサイダー取引規制」や「働き方改革」をテーマとした講義を実施しました。役員以外の社員にも別途研修を実施し会社全体で理解を深め態勢の強化につなげました。

#### 今後検討を深め取り組みを強化していく課題

##### 1 サステナビリティをめぐる課題

社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）をめぐる課題への対応は、重要な経営課題であると認識し、積極的、能動的に取り組み、適切な対応を行ってまいります。持続可能な開発目標を掲げ、「経済」「環境」「社会」のバランスを取りつつ、中長期的な企業価値の向上を果たしていく予定です。

##### 2 コーポレート・ガバナンスをめぐる課題

グループ経営における「攻め」と「守り」のガバナンスの重要性を再認識しており、グループ全体での最適な事業ポートフォリオを構築し、企業グループ価値の向上を実現してまいります。

#### 取締役会における審議の活性化

社外取締役による問題提起を含めた自由闊達で建設的な議論・意見交換ができるように、社外取締役を含む取締役全員に対し、取締役会資料の事前送付、年間の取締役会開催スケジュールの配布等を行っております。



## 取締役会の運営状況

### 2019年度の活動状況

取締役会は、2019年4月1日から2020年3月31日の期間に、計17回行われました。原則毎月1回実施しておりますが、必要に応じて随時行う方針です。日本調剤の役員は、グループ会社の取締役会に同席するなど、グループ一体となった取

締役会を実施しています。また、取締役会とは別に監査等委員会を実施しています。

取締役会終了後、必要に応じて役員トレーニングを実施しています。

氏名	役職	担当および重要な兼職の状況	取締役会の出席状況
三津原 庸介	代表取締役	経営全般	17/17
深井 克彦	常務取締役	医療連携推進・事業開発	17/17
笠井 直人	常務取締役	営業統括・開発・企業情報	17/17
宮田 徳昭	取締役	営業推進部長、営業推進・MC面対営業	17/17
小柳 利幸	取締役	薬剤本部長、薬剤管理・推進・教育情報・ジェネリック推進・購買・在宅医療・ヘルスケア推進・マーケティング・支店管理	17/17
小城 和紀	取締役	財務部長、経理・財務・システム・経営企画	17/17
藤本 佳久	取締役	管理本部長、総務・人事・薬事採用センター・広報・民間医療保険・リスク管理・コンプライアンス統括・CSO	17/17
増原 慶壮	取締役	FINDAT事業部長、FINDAT事業	12/13 *
恩地 祥光	社外取締役	東京建物(株)社外取締役、UNITED FOODS INTERNATIONAL(株)社外監査役	17/17
畠山 信之	取締役 監査等委員		17/17
卜部 忠史	社外取締役 監査等委員	弁護士、明哲総合法律事務所パートナー	13/13 *
東陵 新	社外取締役 監査等委員	公認会計士、税理士、一般社団法人成蹊会監事、公益財団法人在宅医療助成勇美記念財団監事、ジャパン・プライベート・リート投資法人補欠監督役員、SMC(株)社外監査役	13/13 *

\*2019年6月24日に選任

### 取締役会の運営状況と主な審議内容

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	17回 (2019年4月1日~2020年3月31日)
審議内容	出店・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 資産の取得・処分 その他

### 株式の政策保有に関する方針

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を具体的に精査し、保有の適否を検証しております。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ております。

### 2018年度保有株式

	銘柄数	合計額* (百万円)
非上場株式	1	13
非上場株式以外の株式	1	1

### 2019年度保有株式

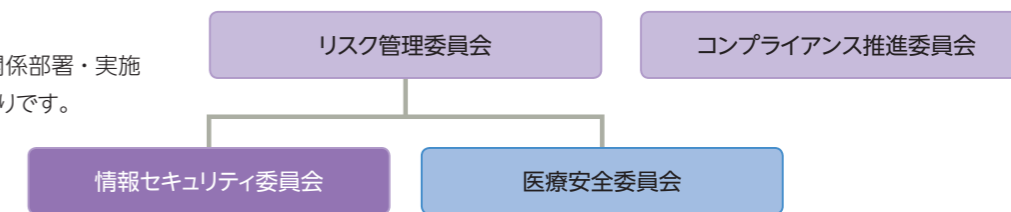
	銘柄数	合計額* (百万円)
非上場株式	1	13
非上場株式以外の株式	-	-

\* 貸借対照表計上額の合計額

## 内部統制システムの整備・運用状況

### 各委員会の体制図

各委員会の設置目的・関係部署・実施状況については下記の通りです。



### 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取り組みに関する基本的事項を定め、体制を構築し、適切に運用することにより、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  
リスク管理・コンプライアンス統括室、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
- 実施状況  
原則として3カ月に1回程度でコンプライアンス推進委員会を開催。コンプライアンスの推進状況や今後の予定、コンプライアンス推進教育、個人情報保護法対応、労務コンプライアンス、内部通報制度等について報告と情報の共有。子会社各社も同様に開催。社内イントラネットに「コンプライアンス教育」を毎月発信し「コンプライアンス便り」と「コンプライアンスメールマガジン」を掲載し、社員のコンプライアンス意識の向上につなげている。

### 情報セキュリティ委員会

- 設置目的  
保有するすべての情報資産の保護に努め、法令その他の規範を遵守することにより、顧客満足と社会的信頼を得られるよう、情報セキュリティ体制を構築するため
- 関係部署  
コンプライアンス推進委員会と同様
- 実施状況  
原則として3カ月に1回情報セキュリティ委員会を開催。当社の情報セキュリティポリシーは厚生労働省が定めた「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」のセキュリティ条件を確保している。各部署の情報管理状況、従業員による故意または過失による情報セキュリティ違反行為の有無、サイバーセキュリティの事例等について報告と情報共有を実施。

### リスク管理・コンプライアンス統括室の設置

当社グループ全体の総合的なリスク管理体制、コンプライアンス推進体制の整備・運用やリスク管理・コンプライアンスに関する教育等を実施するため、リスク管理・コンプライアンス統括室を新設。

### 規程等の整備および周知徹底

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・Mission Statement & Compliance Policy・事業継続計画(BCP)・災害時ポケットマニュアル等を整備し、イントラネットへの掲載・回覧を通じて周知徹底を図っています。

### リスク管理委員会

- 設置目的  
当社グループのリスクマネジメント実現のため
- 関係部署  
コンプライアンス推進委員会と同じ
- 実施状況  
原則として3カ月に1回リスク管理委員会を開催。リスク管理の進捗状況や今後の予定、BCP等について報告と情報の共有。子会社各社も同様に開催。

### 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)、リスク管理・コンプライアンス統括室、総務部、監査等委員会
- 実施状況  
医療安全管理に関わる事象全般について討議。また、過去発生した事案の防止対策や改善策の見直し等を議論。



## 社外取締役・監査等委員からのメッセージ

### ～日本調剤の変化を感じる～

2019年度における取締役会の変化や今後の課題として捉えていることについてお聞かせください。

第一に感じることは非常に**風通し**が良くなったという点です。従来の取締役会ではピンっと張り詰めた良い意味での緊張感が印象として優先されていたように思います。現在が緊張感がないという訳ではなく、それ以上に、出席者全員が自由闊達に議論を交わすことができる空気が醸成されているとの印象が強く感じられる、ということです。

課題としては、グループの最重要経営課題のひとつである医薬品製造販売事業をジェネリック業界のトップグループへと押し上げるための将来ビジョンなど**経営戦略的な事柄**を従来以上に取り上げていく必要があるのではないかと。また、今回の新型コロナウイルス感染症の拡大のような「有事」への対応のスピード感について、今後注視していきたいと考えています。

社外取締役  
恩地 祥光

取締役会の変化として強く感じることは、決議、報告事項のやり取りが、発表者－議長にとどまらず、発表者－取締役－議長に広がり、案件ごとに、“なぜ？”“**考え方を聞きたい**”などの発言が飛び交うようになったことです。特に**社外取締役からの質問**が多く、社内では常識でも、社外から見ると常識にあらずといった様相です。

**会社又は各部署が直面するさまざまなリスク**を把握・識別・抑制するプロセスを構築し、取締役会による監視・監督度合いを高めるべきと考えます。各部署のリスク発生頻度、経営への影響度の整理をさらに進めるとともに、整理した内容を取締役会として十分把握しておくことこそが重要であると強く感じています。また、ESGやSDGsの視点による現状認識とこれらの社会的な要請にどのように応えていくのか、具体的にはどのような取り組みを行うのかなどの検討は、社会的にも重要度が増している取締役会が果たすべき重要な役割のひとつであろうと考えます。

取締役 監査等委員  
島山 信之

現在の取締役会では、社長から**各取締役の意見を聞きたい**との意向が示されており、各取締役の意識に社長の意向が徐々に浸透していく経過も実に鮮やかに見ることができます。マネジメント上の数値的な報告にとどまらず、他社比較などさまざまな視点からの分析や業界・薬事行政の動向を踏まえた事業遂行の方向性が示され、**きめ細やかな検討・判断がなされている**と強く感じます。

充実した経営判断と業務執行を確保するために、より広いステークホルダーを意識したコーポレート・ガバナンス強化が必要です。監査等委員の立場からは、業務監査体制の強化・改善と監査内容の充実をバランス良く実現することが重要であると考えます。また、取締役会においても、**コーポレート・ガバナンスの実効性担保**の見地から、業務監査からの指摘に対する執行現場および業務執行者の対応についての監視が必要であると考えています。

社外取締役 監査等委員  
卜部 忠史

現在の取締役会に感じる点は大きく2点あります。1つは、取締役会の運営・進行に対して社長の**強いリーダーシップ**が発揮されていることです。決議、報告事項について経営者として視点を示され背景の理解や分析、決断理由や方向性について分かりやすく補足されるので安心感を持って取締役会に臨めます。2つ目は、他者の意見に真摯に耳を傾ける姿勢です。必要十分に、取締役会出席者全員に対して発言機会が与えられています。

事業の拡大に伴い、当社に対する**社会からの期待**は多様かつ複雑になっています。**当社が果たすべき責任**とそのためにより足りない部分をしっかりと取締役会で議論・検討することが必要であると考えています。また、私見ではありますが、当社ではコーポレート・ガバナンス強化のためにICTの利用を促進し、ICTとマニュアル業務との整合性を高めることが必要であると認識しています。

社外取締役 監査等委員  
東陵 新

# 役員の状況 (2020年6月24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  
2020年 4月 当社常務取締役(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  
2020年 6月 当社取締役FINDAT事業部長  
(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)  
東 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  
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)  
SMC株式会社社外監査役  
(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  
代表取締役(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)  
2019年12月 UNITED FOODS  
INTERNATIONAL株式会社  
社外監査役(現任)



社外取締役(監査等委員)  
卜部 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 ジュ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)

# コーポレート・ガバナンスの体制

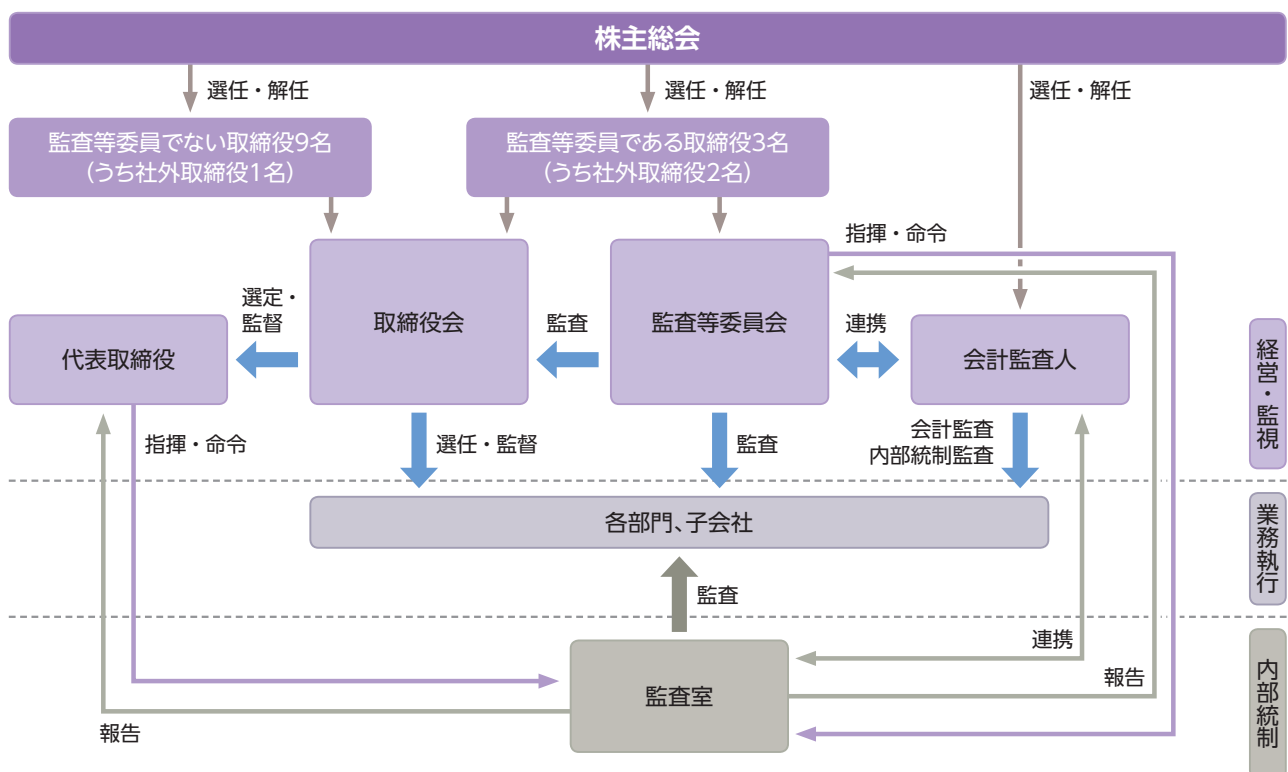
## コーポレート・ガバナンス体制(2020年6月24日現在)

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)およ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およ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ともに、取締役の職務執行の監査およ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、適正な会計処理およ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(2020年6月24日現在)



### 取締役会の責務

取締役会は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値向上を促し、収益力・資本効率の改善を図ることが責務となっています。そのために、次の内容を実施しています。

1. 企業戦略等の進捗状況を的確に管理する
2. 経営陣幹部による適切なリスクテイクを察せる環境整備を行う
3. 独立し客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行う