

価値創造を支えるガバナンス

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・ガバナンスの体制

2016年6月より、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。）8名（うち社外取締役2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います。

取締役会の運営状況

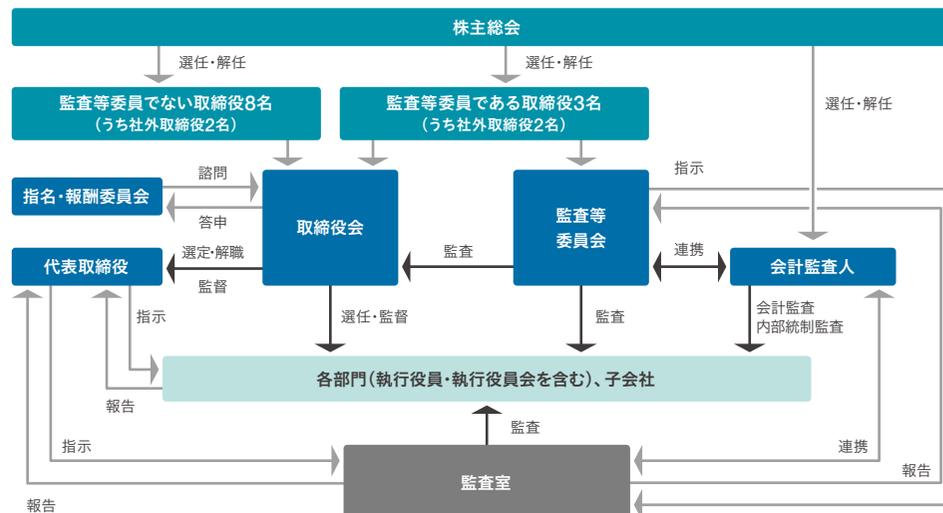
2023年度の活動状況

2023年4月1日から2024年3月31日の期間に、取締役会を計14回開催しました。原則毎月1回開催しておりますが、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出席するなど、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 | 14回（2023年4月1日～2024年3月31日） |
| 2024年3月期の取締役会における重要な議題・決議事項等 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 長期ビジョンの見直しおよび中期経営計画の公表に向けた検討開始の決定 ■ 連結および各事業における決算、財務状況等 ■ 調剤薬局事業における薬局出退店（M&Aを含む）、報酬改定への対応 ■ 人的資本経営の推進および販管費抑制を目的とする本社移転の決定 ■ 次世代調剤システム進捗・予算等 ■ 機関投資家エンゲージメント報告を踏まえた、ガバナンス体制に関する議論 ■ 日本調剤株式会社における新人事制度の導入 ■ サステナビリティ指針・方針改定、TCFD 提言に基づく情報開示 |

コーポレート・ガバナンス体制図（2024年6月25日現在）

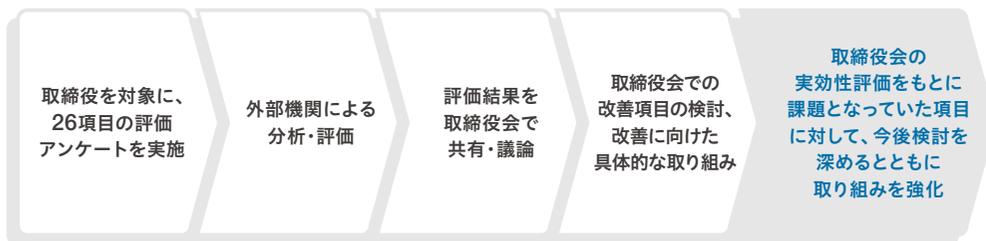


価値創造を支えるガバナンス

取締役会の実効性分析・評価

当社は、取締役会の実効性の向上を図るため、毎年、取締役会全体の実効性を評価することとしています。

取締役会の実効性評価実施プロセス



認識されていた課題への取り組みおよび2024年3月期の実効性評価の結果

2024年5月に実施した実効性評価の結果、2024年3月期の取締役会における実効性は概ね確保されていると認識されていることが確認されました。

2024年3月期には、前年の実効性評価結果を踏まえ、認識された課題に対する取り組みを進めてまいりました。また、2024年9月に公表した新長期ビジョン策定に向けた議論を中心に、取締役会および取締役会以外の場において戦略および業績目標等を含む多角的な観点からの議論・検討を実施してきました。さらに、経営陣や中核人材にも多様な視点や価値観を備えることの重要性に鑑み、女性管理職比率の向上に向けた施策等、行動計画に基づく取り組みを推進してきました。これらの取り組みにより、「中核人材の多様性の確保」、「戦略の多角的な検討」の項目については、引き続き課題と認識されているものの評価は改善傾向にあります。

一方で、「審議時間の確保」「後継者計画」等、一部の項目については継続して対処すべき課題と認識されており、引き続き改善に向けた取り組みを進めていきます。

課題を踏まえた今後の取り組み

01 さらに審議時間の確保と戦略の多角的な検討

経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、経営の機動性を高めるため2022年4月より執行役員制度を導入しております。取締役会と執行役員会の役割分担をより明確化し、「監督と執行の分離」の観点での議題絞り込みを行うとともに、執行側への権限委譲をさらに進めていくことにより、取締役会における中長期的なテーマに関する議論の時間を拡充していきます。

また、取締役会以外の場で、中長期的な戦略や課題に絞った役員議論の機会を拡充しており、審議時間の確保、議論の深化に向けた取り組みを進めています。2024年3月期には、主に新長期ビジョンおよび中期ロードマップの策定に向けた役員ミーティング、役員合宿等を実施したことにより、さらなる審議時間の確保に努めました。

02 経営陣幹部の後継者計画への取り組み

経営陣幹部の後継者計画に係る指名・報酬委員会での議論の在り方や、客観性・透明性のある検討プロセスについて委員会メンバー間で議論していくとともに、指名・報酬委員会から取締役会への情報連携の在り方（範囲・深度のあるべき姿）について取締役会メンバー間での議論を実施していきます。

03 資本コストを意識した経営・事業ポートフォリオ等の検討、グループ目線での議論の充実

資本コストや株価を意識した経営戦略についての議論が不十分であること、またコア事業である調剤薬局事業に関する議論が充実する一方、事業ポートフォリオ戦略等をはじめとするグループ全体に係る議論が不十分であり、グループ本社としての役割に課題があるとの認識が示されています。長期ビジョンの見直しを機に、資本効率性を意識した事業ポートフォリオのあるべき姿および投資戦略等に関する役員議論を進めていますが、今後も役員議論の時間確保に努めるとともに、進捗状況のモニタリングを強化していきます。

価値創造を支えるガバナンス

役員報酬制度

基本方針

- 当社の企業理念の実現を実践する優秀な人材を確保・維持し、持続的な企業価値および株主価値の向上に向けて期待される役割を十分に果たすことへの意欲を引き出すに相応しいものとします。
- 株主をはじめとするステークホルダーに対する説明責任を十分に果たすべく、報酬の内容および決定手続の両面において、合理性、客観性および透明性を備えるものとします。

報酬構成

- 監督機能を担う社外取締役および監査等委員である取締役→基本報酬
業務執行を担う取締役・執行役員→基本報酬、業績連動報酬、株式報酬(株式交付信託)
- 業務執行を担う取締役・執行役員の種類別の報酬の割合については、役位、役割、当社と同程度の事業規模を有する他社の動向等を踏まえて決定します。

基本報酬

取締役・執行役員共通の基本給テーブルで定める金額に、役位、役割に応じた役位手当、役割手当を加算して決定し、毎月一定の時期に支給します。基本給テーブルは取締役・執行役員毎に設定し、毎年の評価や在任年数等に応じて、適宜、見直しを図るものとします。

業績連動報酬

事業年度毎の業績向上に対する貢献意欲を引き出すため、賞与として、以下の方式に基づき算出される金銭を、毎年一定の時期に支給します。

01 取締役：
連結経常利益を基礎とするプロフィット・シェア方式並びに連結売上高・連結営業利益および役員毎の評価を基礎とするターゲット方式

02 執行役員：
連結売上高・連結営業利益および執行役員毎の評価を基礎とするターゲット方式

株式報酬

株主との価値の共有を図り、中長期的な企業価値および株主価値の向上に対する貢献意欲を引き出すため、株式交付信託制度に基づく株式等を退任後の一定の時期に付与します。

報酬内容の決定の手続

すべての取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く)・執行役員の報酬は、委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会の審議・答申を踏まえ、取締役会の決議により決定します。

取締役の報酬等の総額等

| 役員区分 | 報酬等の総額 (百万円) | 報酬等の種類別の総額(百万円) | | | 対象となる 役員の員数 (人) |
|---------------------------|-----------------|-----------------|------|-----------------|-----------------------|
| | | 固定報酬 | 役員賞与 | 株式報酬 (BIP信託) | |
| 取締役 (監査等委員および社外取締役を除く) | 209 | 165 | 31 | 12 | 8 |
| 監査等委員 (社外取締役を除く) | 14 | 14 | - | - | 1 |
| 社外取締役 | 34 | 34 | - | - | 4 |
| 計 | 258 | 213 | 31 | 12 | 13 |

1. 取締役の報酬等の額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。
2. 当社は、株式報酬制度(BIP信託)を導入しております。株式報酬に関しては、役員信託BIP信託に関して、当事業年度中に費用計上した金額を記載しております。

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います。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で議決権を行使する方針としています。

| | 銘柄数 | 非上場株式以外の株式 |
|--------|------------------------|------------|
| 2022年度 | 銘柄数 | 1 |
| | 合計額 [※] (百万円) | 13 |
| 2023年度 | 銘柄数 | 1 |
| | 合計額 [※] (百万円) | 13 |

※ 貸借対照表計上額の合計額。

価値創造を支えるガバナンス

各委員会の状況

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とおりです。



規程等の整備およびその周知徹底

当社グループにおける業務の適正を確保するために、社内規程・業務フローチャート・業務マニュアル、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、各種会議体における発信を通じて周知徹底を図っています。

| | 設置目的 | 関係部署 | 実施状況 |
|---------------|---|--|--|
| 指名・報酬委員会 | 取締役・執行役員等の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレートガバナンス体制の一層の充実を図ります。 | 総務部、人事部 | 2023年度（2023年4月～2024年3月）は3回開催。取締役または執行役員である委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役としています。取締役会の諮問機関として、取締役会の構成、取締役・執行役員を選任理由・個別報酬額の妥当性等を審議し、取締役会に答申しています。 |
| コンプライアンス推進委員会 | 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、推進体制を構築し、適切に運用することにより、コンプライアンスの徹底を図ります。 | リスク管理・コンプライアンス統括室、総務部、システム本部、薬剤本部、経理部、人事部、広報部、監査等委員会 | 原則として3か月に1回開催。コンプライアンス体制の整備・運用状況について、モニタリング・レビューを実施するとともに、全社でのコンプライアンス推進に向けたコンプライアンスプログラムの立案・実行に関する事項を取り上げています。具体的には、関連業法への対応、内部通報制度の整備、従業員のコンプライアンス意識の醸成に向けた教育プログラム等があります。なお、グループ会社各社も同様に開催しています。 |
| リスク管理委員会 | 当社の経営目標の達成や持続可能性に大きな影響を与えるリスクを認識し、リスクへの適切な判断と対応を行うべく、リスクマネジメントの高度化と推進を図ります。 | リスク管理・コンプライアンス統括室、総務部、システム本部、薬剤本部、経理部、人事部、広報部、監査等委員会 | 原則として3か月に1回開催。リスク管理方針に基づき、全社的リスク管理の整備と適切な運用に向けた取り組みを行っています。具体的には、事業の内外環境を踏まえてリスクを抽出・検討し、対策を講じるとともに、定期的にモニタリングを行い、状況に応じた必要な対応を行っています。なお、子会社各社も同様に開催しています。 |
| 情報セキュリティ委員会 | 情報セキュリティに関する施策の実行やポリシーの浸透を含む情報セキュリティマネジメントの推進、全社での情報セキュリティ体制の構築・運営を行います。 | システム本部、薬剤本部、総務部、人事部、リスク管理・コンプライアンス統括室 | 原則として3か月に1回開催。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」や関連する法令・ガイドライン等を踏まえた施策の実行状況、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情報共有を行うとともに、必要な対策について協議を実施しています。 |
| 医療安全委員会 | 適切な医療安全管理を推進し、安全な医療の提供に寄与します。 | 薬剤本部（薬剤管理部・品質管理部）、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 | 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しています。 |
| サステナビリティ委員会 | 当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るとともに、事業活動を通じて持続可能な社会づくりに貢献します。 | グループ経営企画部、総務部、人事部、サステナビリティ統括室、各グループ会社 | 2023年度（2023年4月～2024年3月）は3回開催。特定したマテリアリティ（重要課題）に対する取り組みの進捗の統括と評価、サステナビリティの考えを企業戦略および事業戦略への落とし込み、国際的なガイドラインの遵守、参画の協議などを行い、適宜、取締役会に報告しています。 |

社外取締役 座談会

新しい一歩を踏み出した日本調剤グループ
その現状課題と今後に寄せる期待

日本調剤グループは2024年9月に「長期ビジョン2035」を策定し、「すべての人の『生きる』に向き合う」という理念のもと、今後どのように成長していくのかをステークホルダーの皆さまに示しました。

「長期ビジョン2035」の実現に向けて、日本調剤グループには何が必要なのか。現状から今後への期待、課題となることなど社外取締役4名が意見を交わしました。

写真・左から、野間幹晴氏、原田史緒氏、恩地祥光氏、中野智美氏

突然の社長交代を受けて
前社長の思いを受け継ぎながら進化を

恩地 三津原庸介前社長が体調を理由に急に社長を交代されることになって驚きましたが、2019年6月に社長に就任なさってから5年弱、本当に頑張ってきたと思っています。

野間 そうですね。だからこそ突然の交代については、我々も考えるところがありました。従業員や社内取締役、何より笠井社長は相当に悩まれたと思います。

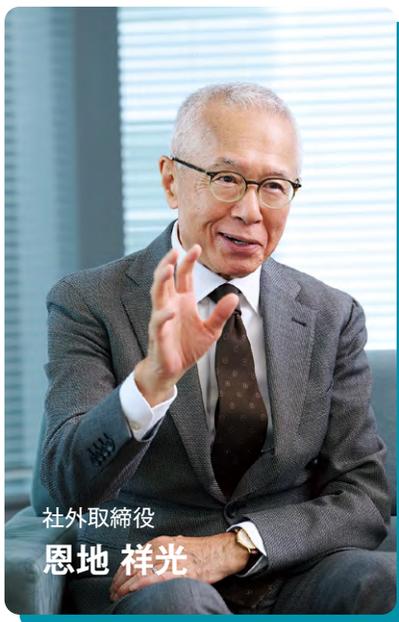
原田 個人的には従業員の皆さんが動揺されるのではないかと心配でしたが、笠井社長から「日本一明るく活力あふれるグループへ」という非常に分かりやすいメッセージを伝えていただいで良かったと思っています。また笠井社長は全国の店舗等を回って、従業員と積極的にコミュニケーションを取っておられます。それもあって社内には目立った動揺はなく、日々の業務が継続されていると感じています。

中野 私は2024年6月に社外取締役に就任したので以前の取締役会との比較はできませんが、とても明るい取締役会だと感じました。真剣な議論も多いですが、その中であって笠井社長の明るさを感じ、今後の日本調剤グループに期待できると思いました。

恩地 自由闊達な意見交換ができる活気のある取締役会になったのは、三津原前社長の功績も大きいです。取締役会だけでなく長期ビジョンの土台づくりなど、とても筋肉質な会社づくりに注力されていました。ただその間に、長生堂製薬株式会社の製造管理上の不備の発覚や倉庫の火事など数々の問題が生じ、大変な労力が必要だったはずですが。そのような中での社長交代になりましたが、笠井社長をはじめ皆さんには三津原前社長が積み上げられてきた事柄をしっかりと承継していただきたいと思っています。

「長期ビジョン2035」について
従業員の意見にも耳を傾け作成された長期ビジョン

中野 「長期ビジョン2035」は、かなりハードルの高いものになっていると感じました。ROEは現時点で4.4%ですが、それを15%に、ROICは4.8%から15%に上げるというもので、現状の推移では難しく、新しいものを取り入れないといけないチャレンジングな内容です。加えて目標に向かって従業員一人ひとりが“自分事”として受け止めて努力しなければ達成は難しい目標を、社内うまく浸透させられるかどうかのポイントになっていると思っています。



社外取締役
恩地 祥光

原田 約1年半かけて長い議論を重ねた上で長期ビジョンは開示に至りましたが、議論の過程で次世代のメンバーを中心に、ディスカッションを繰り返し、その意見を役員にフィードバックするという、ボトムアップの形を取ったことが良かったと思っています。これまでの枠に収まってしまうがちなところを突破するような自由な意見もあり、それを反映させていきましたが、型にはまらない自由な議論があったからこそ「長期ビジョン2035」が完成したと感じています。

野間 時間を要しましたが、その間に経営層と従業員の間で「知的コンバット[※]」などを通して議論が深まりました。確かにROEやROICは高い水準ですが、その議論のプロセスにおいてまさに資本コストや株価への意識が役職員の間で高まりつつあります。企業価値を向上する上で、重要なプロセスだったのではないのでしょうか。

※ 経営学者・野中郁次郎氏が提唱する概念。SECIモデルにおいて、個人が持つ知識を共有のものにしていくために徹底した対話を行うこと。

恩地 長期ビジョンの公開はさまざまなステークホルダーに向けた対外的な面もさることながら、日本調剤グループの従業員に向けたありがたい姿を示すという意味も重要だと私も考えています。そういう意味では検討や決定の過程において、次世代メンバーを含めた議論がなされ、しっかりとプロセスを踏んでこられたということは非常に意義深いことです。

ROICなど経営指標を固めた上で、人的資本経営にもフォーカスしてあります。薬剤師をはじめとした働き手にやりがいを持って働いていただかなければいけない業態である以上、人的資本経営に力点を置かれたということは評価すべき事柄です。

長期ビジョン達成に向けて 人的資産など日本調剤グループのリソースが成長を支える

野間 外部環境、人口動態の変化などを要因に、日本調剤グループが属する医療業界は業界再編が起きることが予測されます。今後の対応は大きな課題です。

日本調剤グループの持つ人的資産やオペレーションの強さ、あるいはジェネリック医薬品の製造販売事業を上手に活用すれば、産業の変革をリードできるだろうと私は捉えています。それら

のリソースをいかに維持・強化していくのかという点に成長のオポチュニティがありますし、面白い未来が待っていると期待しています。

原田 私も人的資産において日本調剤グループには大きな強みがあると感じています。調剤薬局で働く薬剤師の方々のプロフェッショナルとしての意識や専門性の高さがあるので、効率化と人的な能力をいかに組み合わせるかが鍵となるはずですよ。

恩地 調剤薬局事業や医薬品製造販売事業は、政府による医療制度改革への対応や社会保障費抑制への貢献、患者さまに寄り添った医療の実現に向けた取り組みなど、一般的な小売業や製造業とは異なる点が多いことが特徴ですね。一方で医療従事者派遣・紹介事業や情報提供・コンサルティング事業は、同じヘルスケア業界でも性格が異なる事業とも言えます。複数の性格の異なる事業を持つ強みを生かしつつ、各事業のメリットとデメリットのバランスを取りながら業績を伸ばしていく必要があるという点は、他業種にはない課題と言えるでしょう。

中野 そうですね。医療業界はさまざまな法律や規則を遵守する事業運営が求められること、制度の改正などで大きく経営環境が変化するリスクがあるのは業界特有の課題で、機敏に対応していくしかないと思います。一方でシステム投資を行っていますが、システムの活用で蓄積してきた情報を上手に活用して効率化につなげたりすることも必要だと思います。薬剤師が扱える処方箋の量も、システムの活用で作業を効率化すれば増やすことができると思うので、AIやシステムの活用期待したいところです。

日本調剤グループの改善点 長期ビジョンをもとにしたグループ全体の コミュニケーションのさらなる活性化

中野 グループの中で問題が起きた際に、経営陣が考えていることと現場が考えていること、さらには長期ビジョンで考えていることにギャップがあると経営はうまくいかないと思っています。長生堂製薬で起きた製造管理上の不備についても、同社が2013年に日本調剤グループ企業に入ったこともあり、グループの経営陣と長生堂製薬の役職員の方のコミュニケーションが不十分だったという指摘がありました。今後はより経営陣の思いを組織全体に浸透させていくような活動に力を入れることが必要ではないでしょうか。



社外取締役(監査等委員)
原田 史緒

恩地 中野さんのおっしゃる浸透という意味で言うと、先ほどから話が出ていますが、長期ビジョンを検討する過程で、従業員も含めてディスカッションを重ねたことに大きな意義があったと思います。オーナー企業はともすると、トップダウンで物事が決まっていがちです。日本調剤グループはボトムアップの会社にしていこうと、新たなスタートを切ったと理解しているので、そこにはさらに注力していただきたいですね。

笠井社長がおっしゃる「日本一明るく活力あふれるグループへ」については、従業員の方々が笑顔でいる様子を実際に見たいと思っています。今は道半ばという感じがしますが、明るさや笑顔をいかに現場に定着させていくのかということ真剣に考えるべきでしょう。

野間 恩地さんのお話にも同感です。その上で、あえて課題を挙げると二つあると思います。一つ目がサクセッションプラン(後継者計画)の充実です。日本調剤は現場の調剤薬局を中心とした極めてオペレーションが強い会社ですからそこからどう経営人材を成長させるかという課題があるので、日本調剤グループのサステナビリティを高めるためにサクセッションプランは必須でしょう。二つ目は既存事業の深掘りと新規事業の探索という投資の側面の議論と、株主還元をどうするかという投資と株主還元のバランスをいかに取っていくかです。この点についてはより深い議論を求めます。もちろん私たち社外取締役の視点で考えると、少数株主あるいは株主共有の利益を損なわないようにすることも重要な役割です。

原田 サクセッションプランで言えば、社内からの女性管理職や役員への登用をさらに進める努力は継続していくべきだと思います。女性従業員の割合が非常に高いので、多様な働き方を拡大していくことも重要です。能力があっても仕事を続けたくても、子育てなどで離脱してしまう女性たちが、多様な働き方や昇進ルート、教育を受けられる場などを拡充し、本来持っている力を発揮できる環境を整えることです。それは女性に限らず、男性も含めた全従業員にとって働きやすい職場環境でもあり、イノベーションの創出にもつながっていくことですから、ぜひ発展させていただきたいですね。



社外取締役(監査等委員)
中野 智美

今後に期待すること

サステナビリティ経営で、従業員もお客さまも幸せに

恩地 「長期ビジョン2035」を達成するために、従業員が一体となってグループ経営を推し進めていくことはもちろん、人的資本経営に力点を置くことで、従業員の皆さんがやりがいのある幸せな人生を送ることができ、日本調剤で働いて良かったと思えるようなグループとなることを期待します。

野間 投資家や株主はグループの財務価値の成長に期待すると思いますし、経営者もグループの業績に視線を向けがちだと思いますが、「すべての人の『生きる』に向き合う」ことを使命とする店舗や現場で働いている従業員はお客さまの健康や幸せに貢献することを喜び・幸せだと感じているでしょう。それが結果的に財務的なものに反映されるとすべてのステークホルダーが満足します。経営陣には従業員が幸せになれる職場づくりに全力で取り組んでほしいです。

中野 私も野間さんのお話にとっても共感します。従業員にとっては、短期的な会社の業績が日々のモチベーションにつながるわけではないと思います。

そこで重要なのはサステナビリティ経営と考えます。短期的ではなく長期的に会社が成長していく。その中で人的資産や顧客資産といった無形資産の拡大を目指すのがサステナビリティです。日本調剤は「Sustainability Data Book」を公開し、それを上手にSDGsの目標に当てはめながらKPIを作成していますね。従業員も自分たちが社会の役に立っているという感覚があると頑張れると思います。特に今の若い方は自身の成長を重視している傾向があるので、日本調剤グループのサステナビリティへの取り組みが従業員にも浸透していけば、従業員の幸福と会社の成長に向かって進んでいけると感じています。

原田 皆さんが一つの目標に向かって進んでいるのかについては、私も社外取締役としてより進言していきたいと思っています。

野間 2024年度は厳しいスタートとなりました。我々社外取締役が感じている以上に、経営陣や従業員の方々は危機意識をお持ちでしょう。その危機意識の上に開示された長期ビジョンは強い決意にみまがっています。ステークホルダーの皆さまには、ぜひそこにご共感いただき、日本調剤グループの今後に期待していただきたいですね。



社外取締役
野間 幹晴

価値創造を支えるガバナンス

役員一覧 (2024年6月25日現在)



代表取締役会長

三津原 博 みつはら ひろし

日本調剤グループの創業者。日本調剤株式会社の代表取締役社長として、創業の理念である「真の医薬分業の実現」を推し進めるとともに、グループ会社である株式会社メディカルリソース、日本ジェネリック株式会社、株式会社日本医薬総合研究所を設立し、日本調剤グループの発展を牽引。2024年6月より代表取締役会長。

出席状況(回)
(2023年度)

取締役会 —
指名・報酬委員会 —



代表取締役社長 社長執行役員

笠井 直人 かさい なおと

三菱UFJ信託銀行において人事部門マネジャー、戦略企画部門の部長、支店長を歴任。当社において調剤薬局の出店を行う営業部門の統括責任者として、新規出店、M&A、店舗開発の方針を決定し、業務を執行。経営全般、グループ経営企画・DX戦略、営業全般、営業統括・企業情報・開発・広報・サステナビリティ統括を担当。2024年5月より代表取締役社長。

取締役会 14/14
指名・報酬委員会 —



取締役 上席執行役員

小柳 利幸 こやなぎ としゆき

薬剤師。病院での勤務を経て入社。入社後は薬剤部長、統括部長、購買部長等を歴任し、取締役に就任。調剤薬局事業を統括し、薬剤関連業務・システム全般・支店管理を担当。薬局経営の豊富な経験や医療行政への深い知見を持つことから、診療報酬改定など外部環境の変化に対して先手を打つなど調剤薬局事業の拡大に貢献。

取締役会 14/14



取締役 上席執行役員

小城 和紀 おぎ かずのり

メガバンクにて大企業のファイナンスやMBO案件などに携わり、当社に入社後は財務部門を担当。現在は当社取締役として、経理、財務、関係会社を担当。グループ全体の視点から、子会社を含めた経営課題の抽出と解決に向けた経営戦略の策定等に取り組む。2021年10月より長生堂製薬株式会社の代表取締役社長、日本ジェネリック株式会社の取締役を兼務。

取締役会 14/14

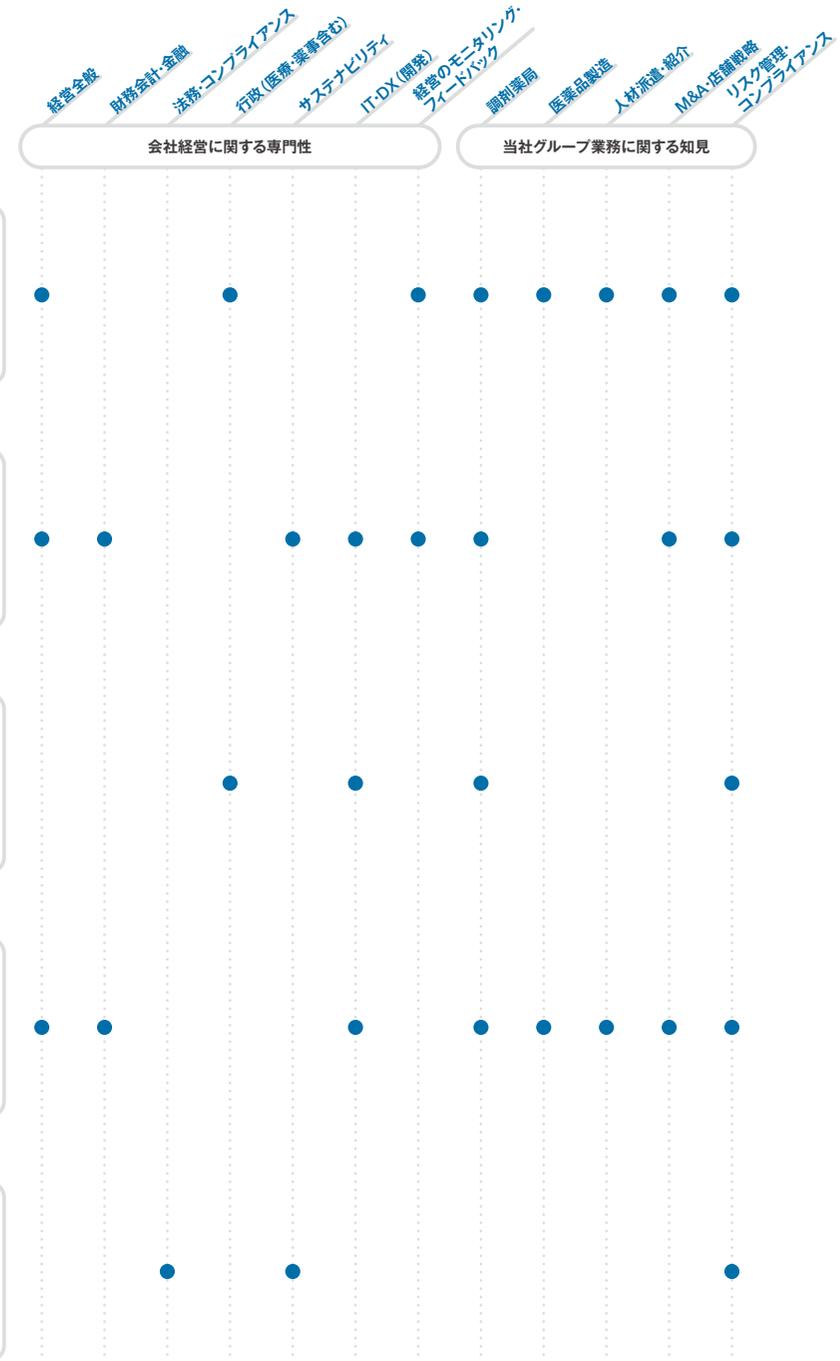


取締役 上席執行役員

藤本 佳久 ふじもと よしひさ

総務・人事・調剤薬局事業における人事採用・保険サービス事業・リスク管理・コンプライアンス、CSO(Chief Information Security Officer)を担当。情報セキュリティ委員会、リスク管理・コンプライアンス推進委員会など会社全体のガバナンスに貢献。

取締役会 14/14





取締役
井上 祐弘 いのうえ まさひろ

三井住友銀行において支店長、エリア支店長を歴任した後、日本ジェネリック株式会社に入社。入社以来、同社経営全般の運営を担い、ジェネリック医薬品の製造販売における幅広い知識と経験を有する。2022年6月より日本ジェネリック株式会社代表取締役社長として医薬品製造販売事業を統括。

取締役会 10/10



社外取締役
恩地 祥光 おんじ よしみつ

社長・会長職経験者。入社前は人材派遣会社の立ち上げや多くのM&Aを手掛け、財務戦略等を担当。経営者として資金調達やM&Aディールを数多く経験したことから、社外取締役として経営のモニタリングやフィードバック等に貢献。

社外 独立

取締役会 14/14

指名・報酬委員会 3/3



社外取締役
野間 幹晴 のま みきはる

一橋大学大学院経営管理研究科教授として財務会計および企業価値評価に関する専門的な学識を有する。企業価値の向上や投資家とのエンゲージメント、ESGや人的資本経営に精通。

社外 独立

取締役会 14/14

指名・報酬委員会 3/3



取締役 常勤監査等委員
畠山 信之 はたけやま のぶゆき

創業初期より、営業部長、支店長、業務監査部長、取締役など広く要職を歴任。調剤薬局事業における店舗開発および調剤薬局の運営に豊富な経験と知見を持つことから、監査等委員として監査業務を行うことに加え、経営へのモニタリングと適切なフィードバックを実施。

取締役会 14/14

監査等委員会 15/15



社外取締役 監査等委員
原田 史緒 はらだ しお

弁護士。司法研修所民事弁護教官として教鞭を執る等法務全般について豊富な経験と高い見識を有する。上場他社の社外取締役を務めるほか、ジェンダーダイバーシティを中心としたサステナビリティ経営にも造詣が深い。

社外 独立

取締役会 14/14

指名・報酬委員会 3/3

監査等委員会 15/15



社外取締役 監査等委員
中野 智美 なかの ともみ

公認会計士・税理士。監査法人で14年間にわたり監査業務に携わり、上場企業・会社法上の大会社・学校法人の法定監査業務に従事するほか、公益法人の理事および監事、地方銀行の監査役、東証プライム上場企業での社外取締役、独立行政法人の監事を経験。

社外 独立

取締役会 —

指名・報酬委員会 —

監査等委員会 —

