



事業戦略を支える 基盤・人材をどのように 強化するのか？

Chapter 05

DX 基盤	44
ロジスティクス基盤	45
人的資本	46

DX基盤

スズケングループはDXを経営の軸に位置付け、DXを通じて顧客や社会のニーズを基にビジネスモデルを変革し、組織や業務プロセス、企業文化や組織風土の変革に挑戦しています。

DX戦略で目指す姿

「見える・つなぐ・変える」 ヘルスケアデータプラットフォーマー

医療・介護現場や物流のデータを可視化し、デジタルサービスを通じて人・情報・サービスをつなぎ医薬品流通の高度化や地域医療課題の解決、新たな価値創出を実現します

提供価値

医薬品流通の高度化
地域医療・介護連携

デジタルヘルスケアの推進
社会コストの低減

DX戦略

見える

デジタルサービスの普及・拡大を進め、医療・介護現場や物流で発生するさまざまなデータを収集・分析し、これまで把握できなかった顧客ニーズや社会課題を可視化

デジタルサービスの普及・拡大

コラボポータル

medimo

MCS

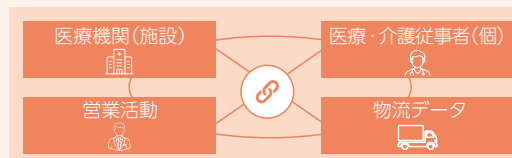
コラボID連携
デジタルサービス



つなぐ

デジタルサービスや共通ID基盤を活用し、医療機関、製薬企業、医療・介護従事者をつなぐことで、円滑な情報連携を実現

グループ情報統合基盤の構築



変える

蓄積したデータの分析・活用を通じて新たな情報ビジネスを創出するとともに、医療流通の高度化や社会課題の解決につなげる

データ分析・活用(情報ビジネス)

ID利用

データ販売

デジタル
サービス販売



DX戦略を支える土台

セキュリティ

医療・介護分野で安心してデータを利活用できる環境を整備

<主な取り組み>

- HAIP※1・AIHOBS※2との協業による安全な生成AI利用環境の整備
- 「医療・ヘルスケア分野における生成AI利用ガイドライン第2版」の啓発
- お得意さまセキュリティ対策支援

生成AI技術

生成AIを活用し、顧客価値創出と生産性向上を推進

<主な取り組み>

- medimoの音声AI技術の活用
- CoE組織による生成AI機能開発・展開

DX・AX人材

デジタル技術を活用した業務変革や価値創造を提案・推進できる人材の育成

<主な取り組み>

- DX・AXリスクリング
- DXアンバサダー認定制度
- 役員向けDX・生成AI研修

※1 HAIP:医療AIプラットフォーム技術研究組合

※2 AIHOBS:HAIPが研究成果の社会実装を目的として2025年4月に設立した事業会社

ロジスティクス基盤

社会インフラとしての物流基盤

スズケングループは、全国輸配送ネットワークや物流センターなどのロジスティクスアセットを活用し、医薬品の安定供給を支える社会インフラとしての役割を担っています。メーカー物流と卸物流を融合した「医療流通プラットフォーム」の高度化を通じて、流通品質の向上、安定供給の強化、社会コストの低減に取り組んでいます。

高品質かつ安定した医薬品流通機能

全国に広がる物流ネットワークと高度な品質管理体制を基盤に、高品質かつ安定した医薬品流通を実現しています。トレーサビリティシステムによる流通状況の可視化を通じて、平時から有事まで切れ目のない安定供給を支えています。

独自の「医療流通プラットフォーム」による グローバル基準の品質管理

2005年に医薬品卸として初めてメーカー物流の受託を開始し、メーカー物流と卸物流を一貫して担う独自の「医療流通プラットフォーム」を構築しました。メーカー物流で培った品質管理ノウハウを卸物流へ展開し、高い流通品質と強固な供給体制の実現に取り組んでいます。また、全国のメーカー物流・卸物流拠点においてGDP対応を推進するとともに、ISO9001:2015の取得や全社統一システムの活用、社内資格制度「GDPスペシャリスト」の運用を通じ、人とシステムを融合した品質管理体制を構築しています。

社内認定制度「GDPスペシャリスト」を全国配置

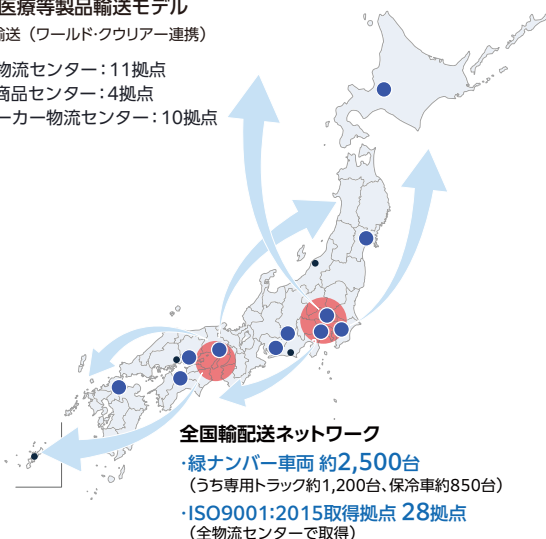
- GDP初級スペシャリスト600名
- 「品質マネジメント監査員」の外部資格者173名

品質奨励賞「TQM実践賞」を受賞

- エス・ディ・ロジが2025年度日本品質奨励賞「TQM実践賞」を受賞

再生医療等製品輸送モデル 海外輸送（ワールド・クウリアー連携）

- 卸物流センター：11拠点
- 卸商品センター：4拠点
- メーカー物流センター：10拠点



GDPに準拠した品質・輸送管理

- 物流センターヘドックシェルター、荷受用保冷庫を設置
- 室温保管庫ヘワイヤレス温度ロガーを設置、24時間(365日)遠隔監視システム導入
- 輸送時はリアルタイム無線ロガーを配備し、温度管理品には医薬品定温輸送ボックス「VIXELL」を採用（パレットやコンテナ型も対応）



施設開口部と車両の隙間からの外気侵入を防ぐ
ドックシェルター



VIXELL

有事にも医療を支える全国BCP体制

東名阪を基盤とした物流ネットワークに加え、複数の物流センターによるバックアップ体制を構築し、災害時においても医薬品の安定供給を継続できる仕組みを整備しています。2024年4月には防災設備を完備した首都圏物流センターを稼働し、全国BCP基盤の強化を推進しています。また、飛行機や新幹線、船舶を活用した輸送網の整備にも取り組んでいます。

主なBCP対策

全国の輸配送ネットワーク	メーカー物流と卸物流の連携による全国ネットワークを持ち、災害時に運送事業者間連携による他社所有権の製品の輸送が可能
基幹システムの二重化	非常時に名古屋本社から北海道のサーバーへ通信を切替
自家発電設備の設置	72時間連続稼働の設備：卸物流7拠点（左記以外の物流拠点にも自家発電設備・小型発電機を設置）
免震装置の導入	卸物流拠点：名南・首都圏 物流拠点：東日本・西日本・六甲・筑波
輸送用燃料の備蓄	全国5拠点に東日本エリアの共同配送を約1週間まかなえる燃料を備蓄
衛星電話・優先電話の設置	衛星電話：全営業部・全物流センター 優先電話：全支店
安否確認システムの導入	グループ会社の全社員の安否をリモートで確認
自治体との災害協定	災害時の医薬品等の供給における協定を締結
緊急配送設備	千葉・名南・阪神の各卸物流センターと高知支店の4カ所にヘリポートを設置。自衛隊との離着陸訓練も実施
GDP基準の新たな輸送網の構築	災害時や緊急搬送の輸送時に高品質に安定供給を行うため、飛行機や新幹線、船舶輸送を利用できる体制を構築

人的資本

人材戦略

「健康創造事業体」の実現に向け、スズケングループは人材を最も重要な経営資本と位置付けています。多様な専門性を持つ人材が「One Team」でつながり、人材育成と組織文化改革を通じて、新たな顧客価値と社会価値の創出を目指します。

担当役員メッセージ

医療を取り巻く環境が大きな転換期を迎える中、当社グループが持続的に成長していくためには、従来の枠組みにとらわれることなく、新たな価値を創造し続けることが不可欠です。その原動力となるのは「人材」です。私たちは、専門性を磨くことに加え、デジタルやデータを活用しながら、多様な知見や経験を掛け合わせて挑戦できる人材の育成を進めています。

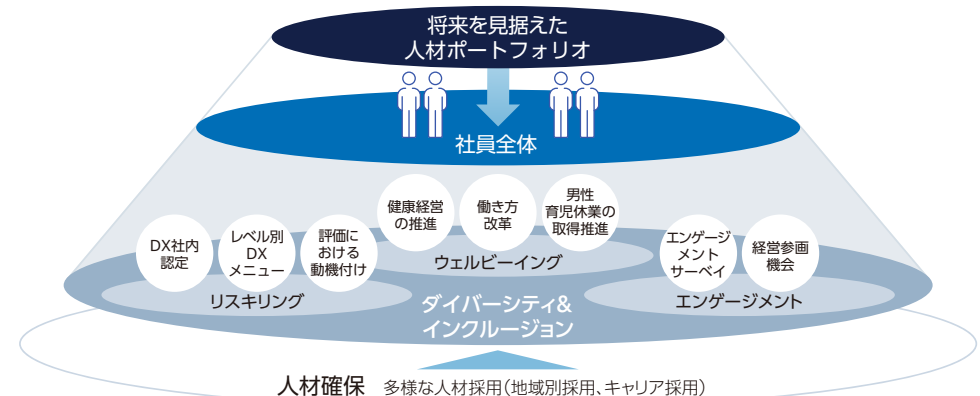
DX人材の育成やリスキリング、組織や事業の垣根を越えた「One Team」の文化醸成を通じて、人材と組織の成長を促しています。今後も、人材への投資と組織文化の変革により、一人一人の可能性を最大限に引き出し、顧客価値と社会価値の創出につなげることで、持続的な成長と企業価値の向上を実現していきます。



執行役員
人事総務統轄部長

加藤 太津也

人材戦略の全体像



人材戦略における課題と主な施策・指標

テーマ	インプット(課題)	アクション(主な施策)	主な指標・実績(2025年度)	目標	アウトカム
人材確保	事業成長を支える人材の確保・定着	- 地域特性を踏まえた採用活動 - キャリア採用の強化 - 多様な働き方への対応	—	安定的な採用基盤の構築	持続的成長を支える人材ポートフォリオの実現
リスキリング	健康創造事業体への変革を担う人材の育成(DX・AX人材・次世代リーダー)	- DX / AXリスキリングプログラム - DXアンバサダー制度 - 次世代リーダー育成 - サクセッションプラン - 自己学習・自己実現支援 - グループ内人材交流・選抜研修	- 情報セキュリティマネジメント取得者数：1,153名 - DX検定(600点以上)：1,046名	DX・AX推進と次世代経営を担う人材の育成 - G検定合格：2028年度までに500名 - 生成AIパスポート合格：2028年度までに2,000名	事業変革と持続的成長を支える人材基盤の確立
エンゲージメント	全員経営意識の浸透と挑戦する組織風土の醸成	- グループ提案制度「チエノワ」 - 従業員意識・満足度調査 - グループコミュニケーション活性化	グループ提案制度提案数：1,715件	挑戦と提案が生まれる企業文化の醸成	現場発の改善・価値創造の実現
ウェルビーイング	安心・安全で働きやすい職場環境の整備	- 健康経営の推進 - 労働時間の適正化 - 有給休暇の取得促進 - 安全衛生活動	- 健康経営優良法人選定会社数：11社 - 月平均時間外労働：8.6時間 - 有給休暇取得率：64.9%	心身ともに健康で働きやすい職場の実現 - 有給休暇取得率向上 - 適正な労働時間管理	社員の健康増進と働きがい向上
ダイバーシティ & インクルージョン	多様な人材の能力発揮、活躍機会の拡大	- 女性活躍推進 - 次世代支援制度 - 男性育児休業の取得推進 - 障害者雇用推進 - アクティブキャリア制度	- 女性管理職比率：15.2% - 男性育児休業取得率：100% - 障害者雇用率：2.59%	多様な人材が活躍できる職場環境の実現 - 女性管理職比率：2030年度までに20%以上 - 男性育児休業取得率：毎年100%	多様な人材が能力を発揮する組織の実現

健康創造事業体の
実現による
社会課題の解決への
貢献

人的資本

リスキリング

自律型人材の育成

持続的な成長を支える人的資本強化に向けて、主体的に学び、考え、行動する「自律型人材」の育成を基本方針としています。多様な学習機会や育成プログラムを整備し、学んだ知識を実践につなげる成長機会を提供しています。また、経営戦略や事業環境の変化に応じて育成施策の有効性を検証し、人材ポートフォリオとのギャップを踏まえながら、育成内容を継続的に見直しています。研修やe-ラーニングの参加者も年々増加しており、自律的に学ぶ風土の醸成につながっています。

若手	中堅	職位者
グループ合同実施 チャレンジ：成長につなげる グループ提案制度「チエノワ」 DXアンバサダー研修 レポート提出による選抜研修		
エッセンシャル・階層別：基礎の徹底 新入社員教育 新入社員フォローアップ研修 新人MS研修 若年層基礎知識習得課題 新入社員レジリエンス研修 3年目社員研修 5年目社員研修		エッセンシャル・マネジメント：マネジメント力強化 新任支店長研修 新任営業部長研修 営業部長セッション 新任職位者研修 インストラクター研修 選抜統括課長研修 マネジメント研修 支店長研修
AX・DX：デジタルリテラシー向上 AX・DXリスキリングプログラム（初級・中級・上級）		
自己啓発：自己実現・自己学習支援 e-ラーニング、通信教育、推奨資格取得支援		
OJT：各組織での教育：新入社員経験プロセス強化		
評価：目標設定、進捗確認、フィードバック		

DX・AX人材の育成

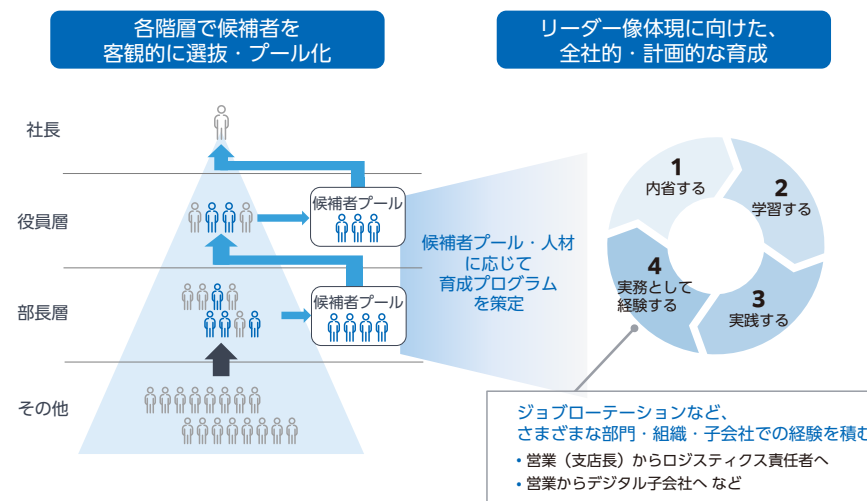
前中期経営計画で推進してきたDX人材育成を基盤に、生成AIを活用した業務変革や価値創出を担うAX人材の育成を進めています。研修やe-ラーニングを通じて生成AIに関する知識や活用事例の習得を支援するとともに、各職場に推進担当者を配置し、業務での活用促進を図っています。

指標および目標

G検定	2028年度までに500名
生成AIパスポート	2028年度までに2,000名

次世代リーダーの育成

次世代リーダーの育成およびサクセッションを重要な経営課題と位置付け、事業や組織の枠を超えたジョブローテーションを通じ、幅広い視点と経営感覚を養うとともに、多様な専門性を結集できる人材の育成を進めています。こうした経験の積み重ねを通じて、グループ横断で価値創出を牽引するリーダーを育成し、「健康創造事業体」の実現につなげていきます。



エンゲージメント

従業員エンゲージメントの向上

当社グループでは、スズケングループ労働組合連合会の組合員（約1万人）を対象とした意識・満足度調査を実施しています。本調査を通じて、労使が一体となり、仕事や職場に対する意識の動向および満足度を定期的に把握・分析しています。

調査結果については、経営幹部や各組織の責任者と共有し、組織運営や制度設計、職場風土の改善に活用するとともに、今後の人材育成に生かしています。これらの取り組みを通じて、働きやすく、働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。

人的資本

エンゲージメント

グループ提案制度「チエノワ」による挑戦文化の醸成

スズケングループでは、2022年4月にグループ提案制度「チエノワ」を導入し、業務改善から新規事業まで、グループ社員一人一人のアイデアを経営や事業活動につなげる取り組みを推進しています。スズケングループが大切にしてきた「全員経営」の考え方のもと、累計提案件数は1万件を超え、これまでに約50件の実現につながりました。また、アイデアコンテストやグループ横断のディスカッションを通じて知恵を共有し、挑戦を後押しする企業文化と「One Team」の意識醸成を進めています。

主な提案実現の事例

- 無添加・低刺激性石けん「スズケン・ピュアー・ソープ」の泡タイプ
- 「コラボポータル」のお得意さま提案チラシの全社展開
- 営業支援システムの改修・機能追加
- 帳票の自動出力の廃止



スズケンピュアー・ソープ泡タイプ

社員の挑戦を後押しする取り組み

- コラボポータル新機能開発、医療機器製造事業における製品改良に向けたアイデアコンテスト
- グループ社員が互いに学び知恵を共有する場
(実施したテーマ) 統合報告書を読む会・社内IR・グローバル事業の展開

グループ各社にも広がるチエノワ施策

- 株式会社アスティス
部門横断で提案から実現につなげる独自の会議体「ONE TEAM会議」を推進
- 株式会社スズケン沖縄薬品
部署や職種の枠を超えて業務改善策を検討し実現する「チャンプルー会議」を実施。他の事業所にも展開
- 株式会社エス・ディ・ロジ
全社員を対象に2021年度より現場発の工夫やアイデアによる業務効率化、品質向上に向けた取り組みを表彰



アスティス「ONE TEAM会議」



スズケン沖縄薬品「チャンプルー会議」



エス・ディ・ロジ「社内改善表彰制度」

ウェルビーイング

当社グループでは、従業員と家族の心身の健康の維持・増進のため、「健康経営宣言」を掲げ、健康経営を推進しています。健康管理の専門組織として保健師が常駐する「健康相談室」を設置し、関連部署や産業医、健康保険組合と連携する体制を構築しています。また、従業員のメンタルヘルスの維持・向上にも注力しており、ストレスチェックの実施に加え、オンライン健康相談サービス「HELPO」を導入し、24時間365日、医療専門スタッフへの相談ができる体制を整備しています。加えて、管理職を対象としたマネジメント研修を通じて、理解促進と職場環境の改善に取り組んでいます。この結果、スズケンおよびグループ各社、スズケン健康保険組合が健康経営優良法人に選定されています。



大規模法人部門：スズケン、サンキ、アスティス、翔葉、三和化学研究所



中小規模法人部門：エス・ディ・ロジ、スズケン健康保険組合、スズケン岩手、スズケンビジネスアソシエ、スズケン沖縄薬品、ナカノ薬品

ダイバーシティ & インクルージョン

■ **女性活躍推進**：女性社員の採用拡大に加え、管理職や新規プロジェクトへの登用を積極的に進めています。また、結婚・出産・育児などのライフイベントと仕事の両立を支援するため、各種休暇制度や柔軟な勤務制度の整備を進めています。

■ **障害者雇用**：特例子会社であるスズケンジョイナスを通じ、障害のある方の積極採用と、特性に応じた職務開発を推進しています。2025年6月時点の障害者雇用率は2.59%と、法定雇用率を上回っています。

■ **シニア雇用**：社員が70歳まで活躍できる環境を整備し、専門性や豊富な経験・人脈を有する人材が継続的に能力を発揮できる機会を提供しています。



エス・ディ・ロジが取得している「えるぼし」(3段階目)



エス・ディ・ロジが取得している「プラチナくるみん」



スズケンが取得している「あいち女性輝きカンパニー」