

Chapter

06

持続的な成長を支える基盤を どのように強化するのか？

サステナビリティマネジメント	50
サプライチェーンマネジメント	51
社会貢献活動	52
環境保全の取り組み	53
気候変動への対応	54
取締役座談会	55
役員一覧	58
コーポレート・ガバナンス	59
コンプライアンス・リスクマネジメント	65



サステナビリティマネジメント

サステナビリティ基本方針

スズケングループは「健康創造」の事業領域において、社会課題の解決と社会コストの低減に貢献する新しい価値を創造し続けることをパーパスとしています。価値創造の実現には、バリューチェーンに関わる多様なステークホルダーとの協働が不可欠であり、信頼関係を育みながら事業活動を推進していくことが重要だと考えています。このような認識のもと、事業活動を通じてリスクの低減と新たな事業機会の創出を図り、持続的な成長と企業価値の向上につなげていきます。

サステナビリティ経営の推進

当社グループは、サステナビリティ課題への対応を重要な経営課題の一つと認識しています。パーパスの実現に向け、事業活動を通じて社会課題の解決に取り組むとともに、持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値の向上の両立を目指しています。

事業を取り巻く環境変化やステークホルダーとの対話による要請を踏まえ、当社グループにとって重要な課題（マテリアリティ）を特定し、経営戦略と一体となった取り組みを推進しています。

また、中期経営計画における事業戦略とマテリアリティを一体的に捉え、財務・非財務双方の指標に基づき、グループ一体でのサステナビリティ活動の展開を加速させるとともに、事業活動の推進力の向上を図っていきます。

サステナビリティ推進体制

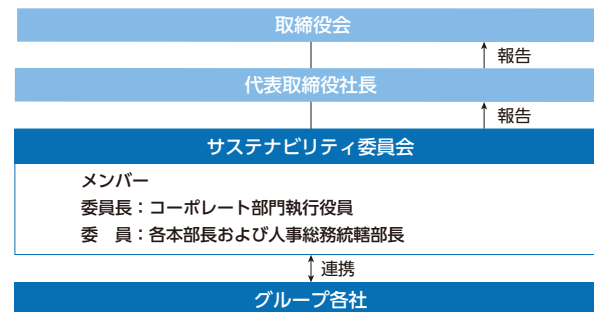
当社グループでは、サステナビリティに関するリスクおよび機会への対応を経営上の重要課題と位置付け、グループ一体での推進体制として、社長直轄のサステナビリティ委員会を設置しています。

同委員会は、コーポレート部門の執行役員を委員長とし、各本部長および人事総務統轄部長により構成され、原則年1回以上開催しています。

委員会では、当社グループにおけるサステナビリティに関する重要課題について、事業活動に与える影響および対応状況の評価を行うとともに、KPIおよび数値目標の進捗状況をモニタリングしています。また、特定したマテリアリティに関する取り組みについては、外部環境の変化やステークホルダーとの対話を踏まえ、定期的な見直しを行っています。

同委員会での議論内容は定期的に取り締役に報告され、取締役会は、サステナビリティに関するリスクおよび機会への対応状況について監督を行っています。

サステナビリティ推進体制



ステークホルダーエンゲージメント

社会課題の解決に貢献する新たな価値を創出し、持続的な成長を目指すためには、バリューチェーンにおけるさまざまなステークホルダーとの協働が不可欠であると考え、コミュニケーションの充実を図っています。いただいたご意見などは、当社グループのサステナビリティ活動の推進に積極的に活用していきます。

方針や具体的な取り組みについては、「マルチステークホルダー方針」および統合報告書、ホームページに掲載しています。

[マルチステークホルダー方針](#)



[サステナビリティの取り組み](#)



2025年度のサステナビリティ委員会の開催状況

開催回数	3回
主な議論内容	- サステナビリティ経営における課題共有 - マテリアリティに関する KPI と数値目標・取り組みの進捗確認 - グループにおけるサステナビリティ活動の共有 - サステナビリティ情報開示への対応

サプライチェーンマネジメント

サプライチェーンマネジメントに関する考え方

スズケングループは、医療・健康分野を支える企業グループとして、事業活動を通じて安心・安全かつ安定的な医薬品流通を実現するとともに、サプライチェーン全体の持続可能性向上に取り組んでいます。

当社グループは、サプライチェーンを構成する取引先との連携・共存共栄を重視しており、2024年3月には「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。取引先との公正かつ透明性の高い関係構築を進めることで、相互の成長と価値創造につながるパートナーシップの強化に努めています。また、製薬企業から医療機関、患者さままでをつなぐ独自の「医療流通プラットフォーム」にデジタル技術を融合し、需給調整による医薬品の偏在防止や廃棄ロスの削減に取り組むとともに、物流の効率化や環境負荷の低減にも貢献しています。さらに、医薬品の適正流通（GDP）ガイドラインに準拠した品質管理や、全国BCPネットワークの構築による災害時対応などを通じて、医薬品の安定供給体制の強化を進めています。

近年、サプライチェーンを取り巻く環境・社会課題はますます多様化しており、人権尊重、環境負荷低減、コンプライアンスの徹底などが企業に求められています。当社グループは、こうした課題を重要な経営課題として認識し、取引先との対話や協働を通じてリスクの低減と価値創造の両立を目指しています。

今後はサプライチェーンにおける人権・労働慣行・コンプライアンスなどの社会課題や環境課題に関するリスクの把握と対応を進めるとともに、取引先との対話や協働を通じて、持続可能で責任あるサプライチェーンの構築を目指します。

パートナーシップ構築宣言



サプライチェーンマネジメント(環境)

当社グループは、医薬品流通を担う企業として、気候変動や資源循環、生物多様性の保全などの環境課題への対応を重要な経営課題と認識しています。医薬品の安定供給と環境負荷低減の両立を目指し、サプライチェーン全体の効率化に取り組んでいます。

医薬品流通においては、省エネルギー車両への切り替えや事業所におけるエネルギー使用量の削減に加え、顧客ニーズに応じた最適な配送体制の構築、在庫適正化の提案による頻回配送・緊急配送の削減など、輸配送の効率化を推進しています。また、新幹線や航空機などを活用したモーダルシフトにも取り組み、物流に伴う環境負荷の低減を進めています。

加えて、生物多様性への影響を考慮し、サプライチェーンにおける医薬品廃棄ロスの削減に取り組んでいます。

今後もTCFD提言に沿った情報開示の充実を図るとともに、気候変動や自然資本に関するリスクと機会を踏まえた取り組みを推進していきます。

サプライチェーンマネジメント(社会)

当社グループは、医療機関、保険薬局、医薬品メーカーさま、医療・介護従事者、さらには患者さまや家族、地域住民、地域社会、従業員など、さまざまなステークホルダーとともに価値を創造し、社会的価値と経済的価値の向上に取り組んでいます。

人権尊重の考え方

当社グループは、人権尊重を事業活動の基盤と位置付けています。企業倫理綱領において、安全で安心できる職場

環境および働きがいのある職場環境の実現を掲げるとともに、「スズケングループ人権方針」を策定し、すべての従業員に適用しています。また、ビジネスパートナーや関係者に対しても本方針への理解と尊重を働きかけています。併せて、社内規程の整備やホットラインの設置など、人権侵害の未然防止や早期発見に向けた体制整備を進めています。今後は、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを通じて、人権への負の影響の特定・防止・軽減を進め、人権尊重の実効性向上を図っていきます。

スズケングループ人権方針



医療・介護アクセス向上と地域社会への貢献

当社グループは、保険薬局や介護事業を通じて得られる患者さまや地域住民の声を起点に、新たなサービスの創出に取り組んでいます。また、デジタルプラットフォームを活用し、メーカーや医療・介護従事者の情報をつなぐことで、地域医療・介護課題の解決に貢献するサービスの開発を進めています。さらに、医薬品流通の最適化による社会コストの低減や、デジタル技術を活用した医療・介護従事者の業務負荷軽減、患者さまとその家族の利便性向上に取り組んでいます。

加えて、自治体との連携による地域社会と協働した取り組みを進めています。

社会貢献活動

基本的な考え方

スズケングループのお得意さまは、医療機関、保険薬局、医薬品メーカーさま、医療・介護に従事される方々、患者さま、さらには地域社会にまで広がっています。これまで企業活動を通じて築き上げてきたお得意さまとの信頼関係を生かし、「地域貢献」「自然・文化保全」「次世代育成」の3分野を中心に、ステークホルダーの皆さまと協働し、社会貢献活動に取り組んでいきます。

地域貢献

地域社会と協働した健康推進への取り組み

地域住民が安心して暮らせるまちづくりへの貢献として、各地のグループの薬局や介護事業所では、地域住民の皆さまの健康相談や、利用者や家族、地域の皆さまと一緒に楽しめる季節行事などを開催しています。また、ケアテック流通事業を展開するメディケアコラボでは、自治体と連携したeスポーツ体験などの取り組みを進めています。



サンキグループ「健康すまいるフェスタ」の様子

地域の高齢者の見守りや健康づくりへの支援

グループ卸各社では、地域の高齢者の見守りや健康づくりに関する連携協定を地方自治体と締結しています。関係各所と協働した支援活動を通じて、暮らしやすい地域社会の実現に取り組んでいます。

World Diabetes Day（世界糖尿病デー）への取り組み

国連が定めた11月14日の世界糖尿病デーの趣旨に賛同し、糖尿病の予防・治療・療養を喚起する啓発活動に取り組んでいます。毎年11月には、三和化学研究所とグループ卸各社では、シンボルである「ブルーサークル」のピンバッジを付けるなどの活動をしています。

自然・文化保全

地域活性化や文化保全への貢献

岐阜県郡上市白鳥町に古くから伝わる「白鳥おどり」の振興と地域活性化に貢献するため、スズケングループ保養所にて、「白鳥おどり in コーजू高鷲」を2015年から毎年開催しています。また、芸術文化振興を通じて、身体の健康だけでなく、人々の心の健康にもお役に立ちたいという思いから、各界の第一人者を講師に招き、社会の在り方、人間の生き方を考える「スズケン市民講座」を、2001年より株



地域住民の皆さんと「白鳥おどり」の輪踊り（2026年）

式会社NHK文化センターと共催しています。2025年度は41講座開催しました。

これらの活動は、企業が取り組む優れた文化振興活動として、公益社団法人企業メセナ協議会が認定する「This is MECENAT 2026」に選ばれました。

次世代育成

医療系学生への支援

医療機器・材料製造事業を展開するケンツメディコでは、国際医学生連盟に協賛し、自社製聴診器の歴史や正しい使い方を紹介する特設サイトやパンフレットを制作し、医療系学生の育成に貢献しています。

認知症サポーター養成講座の取り組み

グループの介護事業各社では、地域住民や企業、学校などからの要請を受け、当社の講師・アドバイザー資格保有者による「認知症サポーター養成講座」を開催しています。

スポーツファーマシスト[※]によるアスリート支援

保険薬局事業を展開するユニスマイルでは、「ユニスマイル・アスリート・サポートチーム(UAST)」を発足し、ドーピングに関する相談対応やアンチ・ドーピング啓発活動を通じてアスリートとスポーツに関わるすべての方々を支援しています。

[※]スポーツファーマシスト：アスリートに対し、薬の正しい使い方の指導や、薬に関する教育・啓発活動を行う薬剤師

地域社会への貢献



環境保全の取り組み

基本的な考え方

スズケングループは、21世紀の最も重要な課題の一つは地球環境保全であると認識しています。「地球の健康とすべての人々の健康で笑顔あふれる豊かな生活に貢献するベストパートナー」を目指すという環境方針の下、事業活動と一体的な環境保全活動を推進し、持続可能な社会の実現に貢献します。

また、当社グループでは医薬品の廃棄ロスや残薬といった、社会コストを最小限に抑えることも重要な経営テーマと位置付けています。

環境マネジメント体制

当社グループでは、環境方針の下、PDCAサイクルを回し、社員一人一人の環境意識を深めるとともに、企業活動の改善を進めることで、省資源・省エネルギー化を継続的・計画的に推進していきます。

持続可能な社会の実現に向け、サステナビリティ委員会にて、CO₂排出量の削減をはじめとする環境保全や社会コストの低減といった重要課題への取り組み、事業活動における気候変動などによるリスクの管理を行います。

CO₂排出量削減の取り組み

スマートロジスティクスの推進

医薬品卸売事業においては、スマートロジスティクスの取り組みを通じて、医薬品の安定供給とCO₂排出量削減の両立に取り組んでいます。共同物流・共同配送も視野に入れた顧客ニーズに基づく最適な配送体制の構築や、在庫管理の提案による頻回配送・急配回数の削減などの配送の効率化に加え、医薬品の流通在庫のリアルタイムでの可視化・最適化に向けた取り組みを進めています。

モーダルシフトへの取り組み

スペシャリティ医薬品流通受託事業を展開するエス・ディ・コラボでは、メーカー物流において培ってきた全国輸配送網と、高品質な物流コーディネートによる経験や実績を基に、モーダルシフトを進めています。

従来のトラック輸送からJRコンテナを活用した鉄道による貨物輸送への切り替えにより、CO₂排出量の削減などの環境負荷低減に貢献していきます。輸送においては、パナソニック株式会社と共同開発した医薬品定温輸送ボックス「VIXELL」を発展させ、新たに貨物輸送用にパレット型やコンテナ型を開発することで、厳格な温度管理の下でのスペシャリティ医薬品の輸送を可能にします。

また、新幹線を活用した鉄道便や、空港便、船便における、災害時や緊急薬輸送時にも対応できる新たな医薬品輸送網の構築など、さらなる環境負荷軽減と社会コストの低減に貢献しています。

再生可能エネルギー導入や省エネ設備への切り替え

営業・配送車両のハイブリッドカーや軽車両への切り替えを進め、2026年3月末現在で87.7%の切り替えを完了しています。また、EV車の導入や事業所・物流センターでの太陽光パネルの追加設置や、LED照明、高効率空調機など省エネ設備・機器への切り替えを推進しています。

2025年には首都圏物流センターで使用する電力のグリーン電力への切り替えや、複合機の省エネタイプへの切り替えを進め、CO₂排出量を削減しています。



宮城物流センターに追加した太陽光パネル



配送用EV車

生物多様性

生物多様性への考え方

当社グループは次世代に健康で豊かな生活を送ることができ、環境を残すことを重要な課題と認識し、生物多様性に影響を与える環境リスクの低減に努め、生物多様性の維持・保全に貢献しています。特に、サプライチェーンにおける製造過程、輸送時や保管・管理における医薬品の廃棄は生態系に影響を及ぼす可能性があると考えています。

増加するスペシャリティ医薬品流通においては、サプライチェーン全体でトータル・トレーサビリティを実現することで、流通品質の向上と医薬品廃棄ロスの削減に貢献しています。

気候変動への対応

TCFD提言への対応

ガバナンス

気候変動に関するガバナンスは、サステナビリティマネジメントのガバナンス体制に組み込まれています。「地球の健康とすべての人々の健康で笑顔あふれる豊かな生活に貢献するベストパートナー」を目指すという環境方針の下、持続可能な社会の実現に向け、事業活動における気候変動要因のリスク管理を行います。

戦略

当社グループは、事業活動に与える影響について、政府間パネル(IPCC)、国際エネルギー機関(IEA)および各中央銀行・金融監督当局のネットワーク(NGFS)が公表する複数のシナリオを基に、想定される気候変動リスクおよび機会について、

財務的影響を定性・定量的に評価・分析を行っています。

なお、シナリオ分析にあたっては、パリ協定の長期目標を踏まえた産業革命前からの気温上昇を「2℃未満」に抑制するシナリオと、CO₂排出量削減への取り組みが不十分な「4℃」シナリオの2つを想定しています。

(1) 想定するシナリオ

2℃未満	- 気候変動対応に対する事業運営コストの増加 - エネルギーコストの高騰 - 環境意識の高まりによる新たな事業機会の発生 - 環境負荷への対応企業への市場からの評価
4℃	- 自然災害の多発、激甚化に伴う事業機会の喪失 - 企業活動、消費活動に対する締め付けの強化 - エネルギーコストの高騰 - 社員への健康リスクの発生および対応コストの増加 - 環境負荷への対応ができない企業への市場からの淘汰

(2) リスク・機会の概要、財務への影響

分類			概要	財務への影響	
				2℃未満	4℃
リスク	移行リスク	法規制	炭素税や新たな税制導入によるコスト増大	小	小
		技術・市場	再生可能エネルギーへの転換に伴うコスト増大	中	小
			低炭素技術製品への転換に伴うコスト増大	中	小
			地政学リスクによる燃料価格の高騰によるコスト増大	小	小
	評判	気候変動対策不足によるステークホルダーからの信用失墜	小	小	
	物理的リスク	急性	自然災害の多発、激甚化による対応コスト増大	小	小
		慢性	感染症、熱中症の増加による社員の健康リスク増加および事業機会の喪失	小	小
			平均気温の上昇、気象パターンの変化による対応コスト増大	小	小
機会	資源効率化	流通プロセス改善によるCO ₂ 排出量の削減	小	小	
	製品・サービス	市場の環境意識の高まりによる新たなサービスの提供機会発生	小	小	
		感染症、熱中症の増加による市場からのワクチン・治療薬等のニーズ増大	小	中	
	強靱性（レジリエンス）	気候変動に貢献することによるステークホルダーからの評価獲得	小	小	

リスク管理

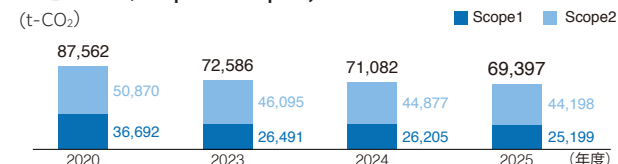
当社グループにおける気候変動による影響については、サステナビリティ推進体制に基づき、サステナビリティ委員会において協議を行うとともに、案件の重要性に応じて、その検討内容を取締役会へ報告しています。

また、「安心・安全かつ安定的な医薬品流通」という社会インフラとしての機能を維持することを、リスク管理における重要な課題と位置付けています。トータル・トレーサビリティの確保やグローバル基準に基づく流通品質の向上に取り組むとともに、自然災害等の発生時には、メーカー物流と卸物流が連携した東名阪を基盤とする全国BCPネットワークを構築しています。これらの取り組みを通じて、地域をはじめとするステークホルダーとの連携・協働を強化し、サプライチェーン全体の最適化および効率化を推進しています。

指標と目標

当社グループは、2050年のカーボンニュートラル宣言に賛同し、CO₂排出量削減目標についてグループ全体で「Scope1+Scope2を2030年度40%削減(2020年度比)」という目標を掲げております。また、Scope3に対する取り組みも重要であると考えており、サプライチェーン全体でCO₂排出量の削減に向けた取り組みを進めてまいります。

CO₂排出量(Scope1+Scope2)



対象会社：スズケン、サンキ、アスティス、翔薬、スズケン沖縄薬品、ナカノ薬品、スズケン岩手、エス・ディ・ロジ、三和化学研究所、ユニスマイル、中央運輸、サンキ・ウエルビー、エスケアメイト、ケンツメディコ、エスマイル

取締役座談会

攻めと守りのガバナンスによって、グループ全体の企業価値向上を目指します。

富田 麻子
取締役
(監査等委員)



中垣 英明
社外取締役
(監査等委員)



小笠原 剛
社外取締役
(監査等委員)



清水 綾子
社外取締役
(監査等委員会委員長)



近藤 敏通
社外取締役
(監査等委員)



求められる役割と実効性向上の取り組み

富田：まず、取締役会および皆さまご自身について、それぞれどのような役割を期待されているとお考えでしょうか。私の場合は常勤監査等委員として、社内情報の的確な収集と執行側との密なコミュニケーションを大切にしつつ、内部監査や人事など牽制部門で培った知識と人脈を生かすことが担うべき役割だと認識しています。

近藤：私は公認会計士・税理士として、企業会計・財務・税務の観点から意見を述べるのが役割だと考えています。昨年度を振り返ると、印象に残った議題が三つあります。一つは、社員によるコンプライアンスに関する申し出・自己申告の結果報告です。何でも相談できる環境づくりを重視する、当社らしい取り組みだと感じました。二つ目は、会計・財務に関する重要案件です。リスクを適切に見極めながら、慎重かつ堅実な意思決定を行う姿勢に、当社の健全な経営文化を感じました。三つ目はmedimoの株式取得です。事前説明の機会が設けられ、疑問点や懸念事項について十分な議論を行ったうえで決議に至るなど、意思決定

プロセスの透明性と丁寧さが印象に残っています。今後のデジタルビジネス展開において重要な案件であることを理解できました。

中垣：これまでの勤務経験を生かし、社内とは異なる視点から当社グループが医療提供体制や地域社会の中で果たすべき役割を意識しながら発言することで貢献したいと考えています。私も昨年度で特に印象に残ったのは、medimoの買収に関する議論でした。一連の説明とやり取りを通じて、この事業にかける執行部の強い決意が感じられました。医薬品卸売業が担う役割に加え、デジタル分野も活用しながら、より幅広く国民の健康や医療提供体制に貢献しようとする方向性を示す案件として、大変意義深いものだったと感じています。

清水：私は、監査等委員会の委員長として適切な意思決定プロセスが確保されるよう監督するとともに、持続的成長の鍵となる人的資本経営の観点から、多様な人材が活躍できる環境づくりや、多様な視点を経営に取り入れるための提言を行う役割があると考えています。印象に残った施策は、医薬業界のDX化やスマートロジスティクスへの積極的

な取り組みです。そのための投資や組織改編など、従来の卸売業を超えた新たな挑戦が進められており、大きな変化を実感しました。

小笠原：私自身、銀行時代にリスク・コンプライアンス担当役員を長く務めてきた経験から、スズケングループ全体のリスク管理や危機管理体制について助言できればと考えています。社外取締役として「守り」のガバナンスを徹底し、経営陣の健全なリスクテイクを後押しすることで、持続的な企業価値向上に貢献することが私の役割です。昨年度は、ある投資案件について、その意義や将来性だけでなく、リスクの所在やその低減策についても事前に説明を受け、取締役会で議論を深めることができました。こうした丁寧なプロセスの積み重ねによって審議の質が向上し、より実効性の高い意思決定につながっていると感じています。

富田：私も、審議の質は着実に高まってきていると感じています。今後も、社外取締役の皆さまが十分な情報を得たうえで議論できる環境づくりなど、取締役会の実効性をさらに高める工夫が大切だと考えています。

小笠原：事前説明の充実や社外取締役への情報提供も、この数年で格段に良くなっています。今後、医薬品卸売事業に加えDXや新たな成長事業への取り組みが進むなかでは、取締役会で議論すべきテーマや論点も変化していきます。そうした環境変化を踏まえながら、付議事項や議論のあり方についても継続的に見直し、取締役会をさらに高度化していくことが重要だと思います。

清水：実効性向上には、事前説明に加え、業界の慣習や用語への習熟も欠かせません。個々の議案についても、内容だけでなく会社にとってどのような意味を持つのか、また期待される効果だけでなくリスクや留意点、その対応策についても併せて共有いただけると、より深い議論につながると思います。

中垣：執行役員の皆さんの考えに触れる機会がさらに増えるとよいと思います。執行側が何を課題と捉え、どのような背景で判断しているのかを理解できれば、取締役会の議論もより深まるはずです。特に医療や健康を取り巻く環境が大きく変化するなかでは、現場の実情や問題意識を共有することが、より良い意思決定につながると考えています。

Ⅱ 新中期経営計画の目標達成に向けて

富田：当社はいま、「健康創造事業体」の実現に向け、事業ポートフォリオの転換期にあります。社会や患者さまのお役に立ちたいという高い使命感を受け継ぎながら、それをいかに新たな事業や収益に結び付け、企業価値の向上につなげるかが、新中期経営計画の課題だと考えています。その意味でも、「健康創造事業体」を実現するために必要な人材や組織のあり方は、取締役会でも議論していきたいテー

マです。

小笠原：前中期経営計画期間は、厳しい環境下においても皆さんが一丸となって攻めと守りの両面から対応され、業績の向上や株主還元の実績につなげられたことを評価しています。新中期経営計画の策定にあたっては、役員懇談会などで社長自ら丁寧に説明いただき、社外取締役としても十分納得感を持って議論に参加することができました。今後は、計画で掲げた施策や投資が期待どおりの成果につながっているかを継続的にモニタリングしながら、企業価値向上を後押ししていきたいと思います。

近藤：目標達成に向けて重視しているのは、従来のマージン・ビジネスにフィー・ビジネスを加えること、とりわけデジタルビジネス事業の展開です。会計・財務の観点からも、収益構造を多様化し、成長性の高い事業を育成していくことは企業価値向上につながる重要な取り組みであり、その進展に大きな期待を寄せています。

富田：デジタル関連事業では、コラボポータルなどを通じて新たにつながった医療・介護従事者との接点を、どのように新たな価値創出や収益につなげていくのが重要になります。また、その成果をより具体的な形で社内外に示していく必要があります。人材の確保・育成と合わせ、AI技術をどう活用するかも今後の課題になります。

中垣：そうですね。中期経営計画の期間中の成果に加え、その先に向けた道筋をどれだけ明確に示せるかが重要だと考えています。将来の目指す姿を共有しながら、社会的役割を果たし続けるための基盤を着実に築いていくことが大切だと思います。

清水：経営計画会議に参加した際に、会社を取り巻く状況や目指す方向性が、グループ会社を含めた役員・幹部社員へしっかりと共有されていることを実感しました。こうした

場を通じてグループ全体のベクトルを合わせていくことは非常に重要です。計画は対外的に示すだけでなく、その目的や意義が社内に浸透し、従業員が納得感を持って行動につなげることが目標達成には欠かせないと思います。

Ⅲ スズケングループが持つ強みとは

富田：当社グループの強みはどこにあるとお考えでしょうか。私は何といたっても「人」だと感じています。人事に長く携わるなかで、社会のため、お得意さまや患者さまのお役に立ちたいという気持ちと、そこから自然に生まれる多くの社員の熱意と行動には、いつも驚かされてきました。

近藤：外から見て抱いていたイメージは、内側に入ってから大きく変わりました。コンプライアンス意識が高く、内部統制も細部まで行き届いており、健全な経営基盤を備えた企業だと感じています。また、全国規模の物流ネットワークや自動化の進んだ物流基盤に加え、医薬品・医療機器の製造、保険薬局や介護施設の運営、さらにはデジタルビジネスへと事業領域を広げている点は、当社グループの大きな強みだと感じています。

小笠原：「One Team」で一丸となって歩んでいることが大きな強みだと思います。医薬品卸売事業から「健康創造事業体」への転換を掲げ、ロジスティクスやデジタルをはじめとした新たな取り組みを、経営陣の強いリーダーシップの下で進めています。今後は人的資本の面で、医薬、物流、システム・DXなどの各領域における専門性の向上が当社グループの競争力強化につながると考えています。生成AIの活用が広がるなか、その成果物を見極める知識や専門性は、役員を問わず必要になってくると思います。

清水：役員からも従業員からも、自社への深い愛着を感じます。担っている社会的役割や、グループに属していることへの誇りが、社員を一つにまとめています。一方で、従来の卸の枠を超えて成長するには、同質的な集団では、どうしても見落としや気づきの漏れが生じます。さまざまな経験や価値観を持つ人材が互いに刺激し合い、力を合わせることが、これからの発展の鍵になると思います。

中垣：医薬品卸業を中心に、幅広く医療介護分野で全国および地域の健康維持や発展に寄与していることが当社グループの大きな強みだと考えています。そのうえで、DXやAIの活用にあたっては、誰一人取り残すことなく、全体のレベルアップを図ることが重要です。また、医薬品卸売業は医療提供体制を支える重要な役割を担っていますが、その価値が広く認識される機会は決して多くありません。さまざまな機会を通じて役割を発信し、社員の誇りや活力につなげていくことも大切だと考えています。

ガバナンス向上の課題と 当社グループへの期待

富田：ガバナンスは、グループ全体の企業価値向上とリスク最小化を実現し、「One Team」で「健康創造事業体」を目指すうえで欠かせない基盤です。コンプライアンスやリスクの管理と混同されがちですが、それだけではありません。グループ全体で戦略や価値観を共有し、一体となって実行していくための土台でもあります。統一方針が浸透し、透明性が保たれる自律的なガバナンス体制の構築を目指していきたいと考えています。

小笠原：監査等委員会にはグループ各社のさまざまな情

報が可視化され、状況を把握できる体制が整ってきました。各社におけるリスク管理の取り組みも進展しており、グループガバナンスは着実に強化されていると感じています。今後は、顕在化した事象への対応にとどまらず、その背景や根本原因まで掘り下げながら、リスクを未然に防ぐ仕組みづくりを進めていくことが会社を守り、ガバナンスの強化につながります。また、医薬品卸やロジスティクス、さらにはDXなど、当社グループが担う役割は社会的意義が高いものばかりです。そうした価値を社外へ積極的に発信することで、ステークホルダーからの理解を深めるとともに、社員の誇りや将来を担う人材の獲得にもつなげていくことを期待しています。

近藤：各社の社長や監査役の方々と面談する中で、それぞれの会社においてガバナンス体制が着実に整っていることを実感しています。国内はもちろん、中国や韓国を含め、それぞれ異なる歴史や文化を持つ会社が集まっていますが、同じ志を持ちながら事業を進めているこの土台の確かさを大切にしながら、グループガバナンスをさらに発展させていくことを期待しています。

清水：当社はいま、新たなステージに立っていると感じます。大きな変革を進める時期だからこそ、内容の適法性・妥当性はもちろん、どのような議論や検討を経て結論に至ったのかという意思決定プロセスの適正性が重要になります。当社が大切にしてきた企業文化を守りながら、社員の皆さんが一丸となって新たなステージで活躍していくことを期待しています。

中垣：社長をはじめとする経営幹部が抱く課題意識やその解決に向けた具体的な取り組みを、タイムリーかつ正確に社員へ伝えていくことが重要だと考えています。当社を取り巻く環境は大きく変化していますが、これからも国民の

健康創造によりいっそう貢献できる企業グループへと発展していくことを期待するとともに、私たちもその一端を担えるよう努めていきたいと思っています。

富田：皆さまからお話いただいたように、スズケングループには長年培ってきた強みや企業文化があります。一方で、「健康創造事業体」の実現に向けては新たな挑戦も欠かせません。取締役会としても、リスクに適切に向き合いながら挑戦を後押しする攻めと守りの両面からガバナンスの実効性を高め、グループ全体の企業価値向上に貢献していきたいと考えています。

新任取締役メッセージ



社会のインフラを
支える使命を胸に、
新たな挑戦に貢献します

社外取締役
大野 智彦

これまで電力供給事業や電気設備工事業に携わってきました。電力も医薬品も供給が止まれば人々の生活や生産活動が成り立たなくなる、社会のインフラを支える事業である点が共通しています。東日本大震災の際、スズケングループが被災地への医薬品供給に尽力したエピソードに触れ、社会的使命の大きさを改めて感じました。

スズケングループには、お得意さまとの信頼関係に支えられた強い現場力と、失敗を恐れず先駆者として果敢に挑戦を続けてきた歴史、企業風土があります。少子化によって需要も担い手も減少していくなか、ベテランから若手への円滑な継承を進め、健康に関わる新しいビジネスで成果を上げていくために、これまでの経験を生かして、スズケングループの新たな挑戦に貢献したいと考えています。

役員一覧

取締役

						
名前	浅野 茂	宮田 浩美	田中 博文	高橋 智恵	中垣 英明	大野 智彦
役職	代表取締役社長執行役員	取締役会長執行役員	取締役専務執行役員	取締役上席執行役員	社外取締役	社外取締役
在任期間 ^{※1}	11 年	14 年	4 年	6 年	2 年	新規
所有株式数	35千株	46千株	20千株	13千株	—	—
取締役会出席状況（2025年度）	17/17 回	17/17 回	17/17 回	17/17 回	17/17 回	—

監査等委員

				
名前	富田 麻子	小笠原 剛	近藤 敏通	清水 綾子
役職	取締役（監査等委員）	社外取締役（監査等委員）	社外取締役（監査等委員）	社外取締役（監査等委員）
在任期間 ^{※1}	1 年	5 年	3 年	2 年
所有株式数	7千株	—	—	—
取締役会出席状況（2025年度）	14/14 回 ^{※2}	17/17 回	17/17 回	17/17 回

※1 在任期間は、2025年度終了時点までの当社役員（取締役、監査等委員である取締役）としての累計在任期間を記載しています。

※2 富田麻子は、2025年6月25日開催の第79期定時株主総会において選任されたため、同日以降に開催された取締役会における出席状況を記載しております。

氏名	取締役 / 監査等委員	社内 / 社外	男性 / 女性	企業経営	営業・マーケティング	ロジスティクス・SCM	財務・会計	法務・リスク管理・コンプライアンス	事業開発	行政経験	他企業経営経験 ※国際経験含む
浅野 茂	取締役	社内	男性	★		★	★		★		
宮田 浩美	取締役	社内	男性	★	★	★			★		
田中 博文	取締役	社内	男性		★	★					
高橋 智恵	取締役	社内	女性					★	★		
中垣 英明	取締役	社外	男性							★	
大野 智彦	取締役	社外	男性		★						★
富田 麻子	監査等委員	社内	女性					★			
小笠原 剛	監査等委員	社外	男性				★	★			★
近藤 敏通	監査等委員	社外	男性				★				
清水 綾子	監査等委員	社外	女性					★			

（注）各取締役に特に期待する分野を最大4つ記載しており、記載していない分野の知見を持たないことを表すものではありません。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

スズケングループは、コーポレート・ガバナンスの強化を重要なテーマと位置付け、「マネジメント体制の強化」「リスク管理体制の強化」「ディスクロージャーおよびアカウンタビリティの充実」を基軸とした取り組みにより、当社グループに対するステークホルダーからの信頼を高め、継続的かつ健全な発展を図っていきます。

コーポレート・ガバナンス体制

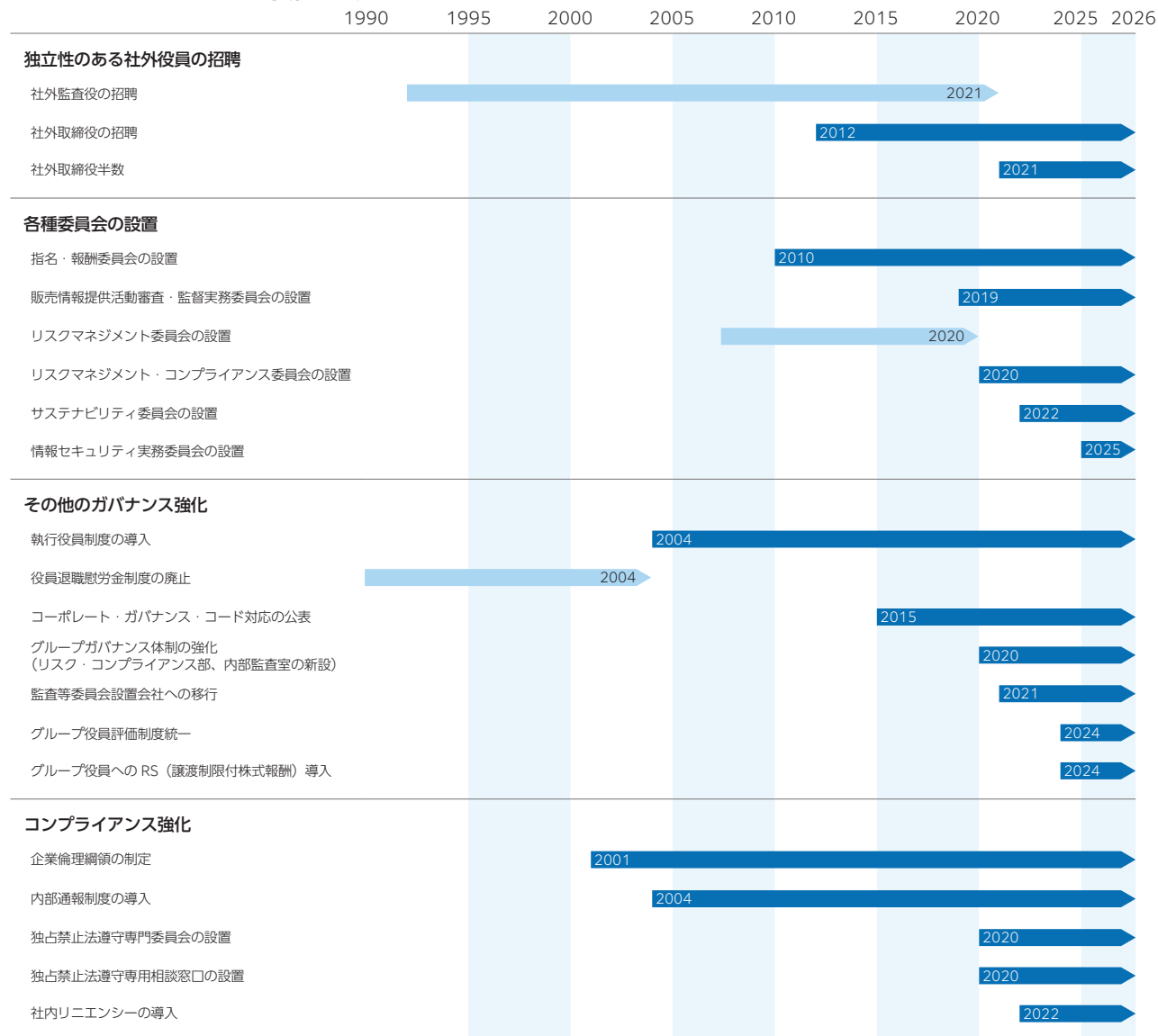
マネジメント体制の強化

スズケンは、経営監督機能と意思決定機能を取締役が担い、業務執行機能を執行役員が担う体制としています。これまでに役員退職慰労金制度の廃止、取締役の定員枠の縮小を行い、業績や貢献度に連動した役員報酬制度を導入しています。また、取締役会の監督・牽制機能の強化を図り、いっそうのコーポレート・ガバナンスの充実を目指すことを目的として、2021年6月に監査等委員会設置会社に移行しました。

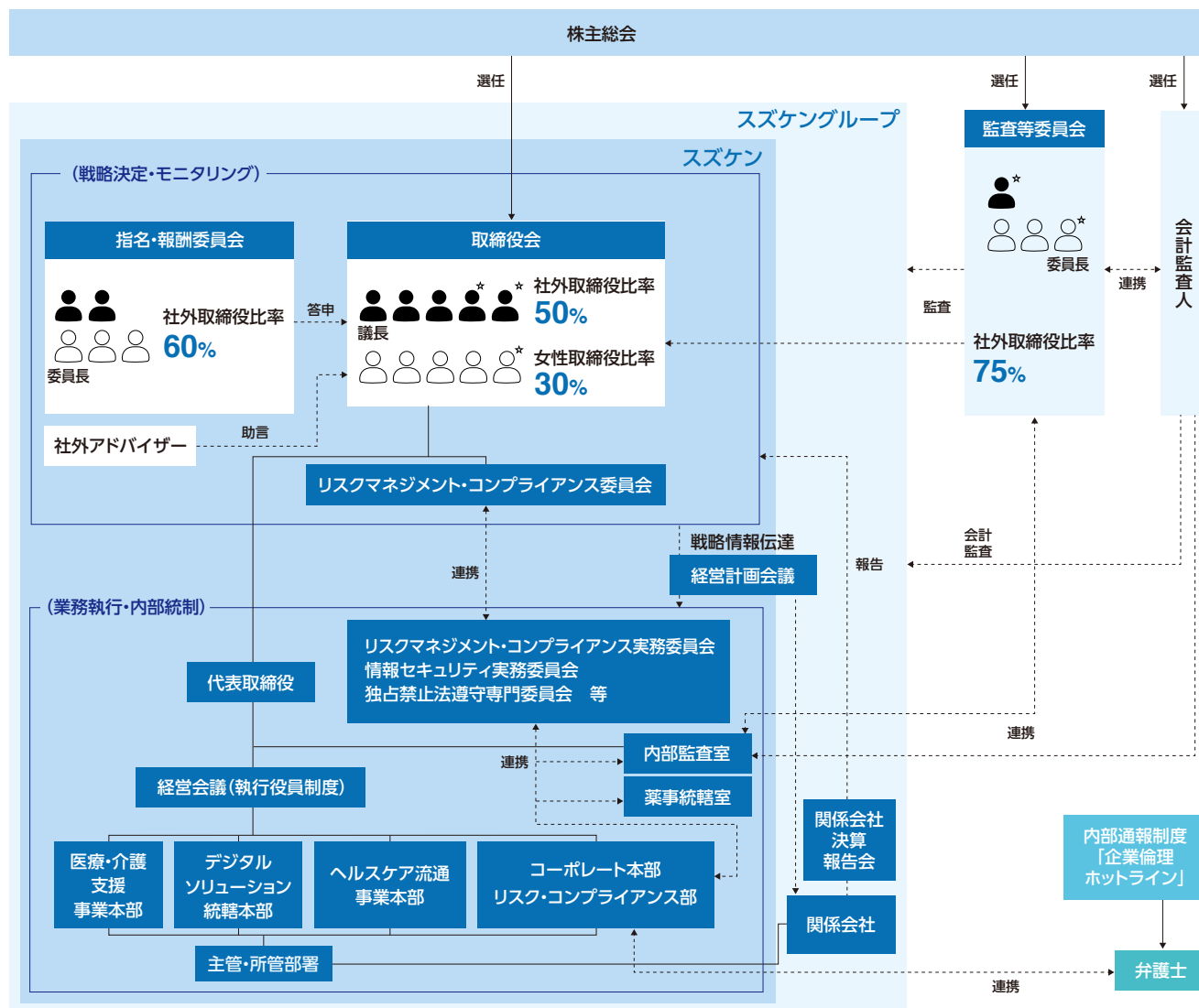
当社子会社の管理体制に関しては、「当社からの取締役もしくは監査役の派遣」「関係会社管理規程に準拠した当社への報告・決裁承認体制」「当社の監査等委員会、内部監査室および会計監査人による子会社各社の定期監査の実施」などにより、子会社の役員および従業員の職務執行状況の監督・監査を行っています。また、子会社各社の特質などを踏まえ、透明な内部統制システムの整備・指導をしています。

また、グループガバナンスの強化に向けて、執行部門や監査部門が各々の役割を果たし、綿密に連携する体制を構築し、グループ一体による経営を実践します。

コーポレート・ガバナンス強化の変遷



● 社内 ○ 社外 ☆ 女性



取締役会メンバーは、性別・年齢などにかかわらず、当社の事業に対し豊富な知識・経験を持つ取締役や高度な専門知識・見識を有した社外取締役により、多様性と適正規模を両立させる形で構成され、多面的に意思決定および監督・監視を行っています。

専門性と経験 (スキル項目)	選定理由
企業経営	中長期的な成長戦略の策定・実行、実効性の監督において幅広い知識や経験が必要
営業・マーケティング	お客様さまの課題解決に向けて、最適な製品・サービスの開発・提供をするために必要
ロジスティクス・SCM	医薬品流通を支える社会インフラとしての機能を進化させ、デジタルを活用した流通の最適化のために必要
財務・会計	財務戦略の策定と実行、資本効率の向上への幅広い知識・経験が必要
法務・リスク管理・コンプライアンス	法令遵守はもとより、自然災害や事業などの多様なリスクを適切にマネジメントし、グループ基盤を強化するために必要
事業開発	健康創造事業体の早期実現に向けて、新しい利益を獲得できる新規事業の創出が必要
行政経験	医療と健康に関わる事業展開において、医療関連法規や行政の動向に関する幅広い知識や経験が必要
他企業経営経験 (国際経験含む)	幅広い事業展開において、実際の企業経営の経験による多面的な知識・経験が必要

コーポレート・ガバナンス

各会議体の活動内容

取締役会	概要 取締役会は、法令、定款および「取締役会規程」並びにその他社内規程に基づき、重要事項を審議・決定するとともに、取締役および執行役員の職務執行の状況を監督します。 取締役会では法令により定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役および執行役員からの報告を通じ、職務執行の的確性・効率性等を相互に監督・監視しております。 取締役会での意思決定の妥当性および職務執行の適法性・適正性の確保につきましては、監査等委員が常時取締役会に出席、意見表明を行い、多面的に監督・監視を行います。	2025年度の開催状況 人数・役員構成 ・議長：代表取締役社長 ・10名(社内取締役5名、社外取締役5名) 開催回数・出席率 ・17回 ・出席率：社内取締役100%、社外取締役100% 主な内容 ・予算、投資計画、決算に関する事項 ・株主総会に関する事項 ・人事、組織に関する事項 ・資本政策、各種投資案件、契約の締結などに関する事項
監査等委員会	概要 監査等委員会は、原則として月1回、その他必要に応じて開催します。各監査等委員は監査等委員会の定めた監査等委員会監査基準、年度の監査方針・監査計画に基づき、取締役会およびその他重要な会議に出席するほか、取締役、執行役員および内部監査部門などからの職務の執行状況の聴取、重要な決裁書類などの閲覧により、本社、主要な事業所および子会社において、業務および財産の状況、法令などの遵守体制、リスク管理体制などの内部統制システムが適切に構築され運用されているかについて監査を行い、必要に応じて子会社から報告を受けます。	2025年度の開催状況 人数・委員構成 ・委員長：社外取締役 ・4名(社内取締役1名、社外取締役3名) 開催回数・出席率 ・14回 ・出席率：社内取締役100%、社外取締役100%
指名・報酬委員会	概要 取締役、執行役員、参事および理事の指名・報酬に関しては、取締役会にて選任された代表取締役1名、社内取締役1名、社外取締役3名の計5名で構成される「指名・報酬委員会」を設置し、審議しています。委員の過半数は社外取締役で構成されており、その透明性・客観性を確保しています。	2025年度の開催状況 人数・委員構成 ・委員長：社外取締役 ・5名(代表取締役1名、社内取締役1名、社外取締役3名) 開催回数・出席率 ・2回 ・出席率：社内取締役100%、社外取締役100%

内部監査

内部監査は、社長直轄の内部監査室が担当し、内部監査規程に基づき、当社の事業所および子会社を対象として、コンプライアンスの徹底、リスクコントロールを重点に、内部統制が的確に機能しているかを監査しています。

内部監査室は、年度ごとに監査計画を立案し、社長から承認を受けた「監査計画」に基づき、実地監査と書面監査を併用して監査を実施します。監査終了後は社長に「監査報告書」を提出し、改善が必要な場合は被監査部署に対し「改善指示書」にて改善指示を行い、改善計画の作成とその実施状況を「監査改善状況報告書」にて報告させています。

コーポレート・ガバナンス

取締役の指名・選任

取締役候補者の指名に関しては、社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬委員会を設置することで、その透明性・客観性を確保しています。取締役（監査等委員である取締役を除く）候補者の指名にあたっては、指名・報酬委員会にて候補者のアセスメントを実施したうえで審議し、取締役会にて決議しています。また、監査等委員である取締役候補者の指名にあたっては、監査等委員会の同意または監査等委員会の請求の下、指名・報酬委員会にて審議し、取締役会にて決議しています。なお解任に関しては、「役員関係内規」にて、その方針と手続を定めています。

役員報酬の内容

取締役の報酬の決定については、透明性、公正性、達成意欲を基本方針とし、指名・報酬委員会にて審議のうえ、取締役会にて決議しています。取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬体系は、「固定報酬」と「業績連動報酬」の2区分を設け、報酬の比率は、業績連動報酬を高く設定し、業績結果を反映しています。固定報酬のみで構成する社外取締役を除く全取締役で同一の報酬体系とし、「業績連動報酬」は短期インセンティブとして、業績目標によって決定する「個別業績評価報酬」と、連結経常利益に一定率を乗じて決定する「経常利益連動報酬」、中長期インセンティブとして「譲渡制限付株式報酬」を設定しています。なお監査等委員である取締役については、固定報酬としています。業績連動報酬の指標である業績目標については、「全社業績」と「担当部門業績」の2分野の目標を設定し、上位役位ほど「全

社業績」のウエイトを高めた評価を実施しています。「全社業績」の目標については、中期経営計画の実現にもっとも効果的に寄与する項目を指名・報酬委員会で審議し、取締役会で決議しています。2025年度の「全社業績」の目標には、医療用医薬品の連結マーケットシェア、連結売上高、連結

経常利益率の3項目を定め、連結業績予想を基準とした評価を実施しています。「担当部門業績」については、部門ごとの役割・責任に応じた業績指標を設定しています。2025年度の実績の取締役の報酬等の総額は下表のとおりです。

役員報酬体系

報酬項目			支給目的	支給対象者	支給内容	変動有無
固定報酬	基礎報酬	代表権報酬	代表取締役としての役割・責任に対し支給	代表取締役	一律額	定額
		取締役報酬	取締役としての経営監督・意思決定役割に対し支給	全取締役	一律額	定額
		執行役員報酬	業務執行の役割に対し支給	執行役員を兼務する取締役	役位別金額	定額
業績連動報酬	単年度業績連動報酬	個別業績評価報酬	業務執行の結果およびプロセスに対し支給	執行役員を兼務する取締役	役位別金額	変動（個別業績評価結果）
		経常利益連動報酬	全社業績責任に対し支給	執行役員を兼務する取締役	役位別一定割合	変動（連結経常利益額）
	譲渡制限付株式報酬		会社の持続的な成長に向けたインセンティブとして支給	執行役員を兼務する取締役	一律割合	金銭報酬の一定割合

※社外取締役の「取締役報酬」は個別の額としています。

取締役の報酬等

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 (名)
		基本報酬 (基礎報酬)	業績連動報酬等 (単年度業績連動報酬)	非金銭報酬等 (譲渡制限付株式報酬)	
取締役 (監査等委員を除く) (うち社外取締役)	314 (22)	137 (22)	138 (一)	38 (一)	6 (2)
取締役 監査等委員 (うち社外取締役)	69 (33)	69 (33)	— (一)	— (一)	5 (3)
合計 (うち社外役員)	383 (55)	206 (55)	138 (一)	38 (一)	11 (5)

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

2026年3月期の当社取締役会の実効性評価の結果は、以下のとおりです。

概要

当社取締役会は、指名・報酬委員会、経営会議、経営計画会議、関係会社決算報告会などの会議体（以下「連携会議体」といいます）との有機的連携を通じて、グループ全体のガバナンスを機能させています。

よって、当社では、「ガバナンス全体概要図（p.60）」で関係性が示されるこれら会議体と取締役会が有機的に連携しているか確認する中で、当社取締役会の実効性評価を実施します。

評価の主体および対象

当社取締役会の実効性評価は、中立性および独立性を担保するため、独立社外取締役5名が主体となり、経営管理部を事務局として実施します。なお、当社取締役会の実効性評価は、取締役会自体の活動のみならず、連携会議体の活動についてもモニタリングの対象として実施します。

事業年度を通じて連携会議体に独立社外取締役が可能な限り出席し、出席できなかった独立社外取締役に対して、議案資料・議事録の確認または出席した社外取締役からの情報共有を図るなどし、これら連携会議体との有機的連携の確認を踏まえ、当社取締役会が実効的に機能しているか、グループ全体でガバナンスが機能しているかのモニタリングを実施します。

評価の取りまとめ

事業年度終了後、独立社外取締役は、各自がモニタリングした内容を報告して協議し、当該事業年度における当社取締役会の実効性評価の結果を取りまとめます。なお、当該取りまとめの結果は、取締役会に協議事項として提出され、業務を執行する取

締役との認識共有などが図られます。

このようにして取りまとめられた評価の結果は、取締役会および経営会議に提出され、これをすべての取締役および執行役員が共有し確認します。

取締役会の実効性評価における重点確認項目と評価結果

2026年3月期の重点確認項目

① 現行中期経営計画の達成状況の確認

② 次期中期経営計画の策定状況の確認

③ グループ全体のガバナンス体制の状況の確認

④ グループ全体の法令遵守体制の状況の継続的確認

2026年3月期の評価結果

1

当社取締役会は、社内取締役5名および社外取締役5名より構成され、対面を基本とし、WEB会議方式による執行役員の同席などにより活発かつ多様な意見を交換し、適正に運営されている。

2

連携会議体では、対面を基本とし、WEB会議方式の併用などにより活発かつ多様な意見を交換し、当社取締役会からの諮問事項の決定およびグループ全体におけるPDCAサイクルの確認等が適切に行われている。

3

当社取締役会は、グループ全体において独占禁止法遵守体制を再構築し、再発防止に努めているものと認められる。引き続き、継続的に確認を行う。

4

当社取締役会は、グループ全体における法令遵守体制の整備状況を継続的に確認しているものと認められる。さらなる法令遵守体制の整備に向けて、引き続き継続的に確認を行う。

5

当社取締役会は、取締役会の効率的運用、連携会議体の構成および経営会議の充実等により、ガバナンス体制を効果的に整備しているものと認められる。

6

当社取締役会は、中期経営計画「For your next heartbeat ～未来に向けた鼓動を創ろう～」を遂行し、第3の創業に向けた新事業の立上げなどを着実に進めているものと認められる。

7

当社取締役会は、経営会議等との連携により、グループによる中長期の戦略の実行を適切にモニタリングしているものと認められる。

2027年3月期の重点確認項目

① 新中期経営計画の進捗状況の確認

② グループ全体のガバナンス体制の状況の確認

③ グループ全体の法令遵守体制の状況の確認

コーポレート・ガバナンス

取締役に対するトレーニングの方針

当社は、新任取締役にはリスクやコンプライアンスに関する研修を行っています。また、その役割と責務を適切に果たすために必要な社外研修やe-ラーニングによる社内研修などを、適宜実施するものとしています。

社外取締役のサポート体制

社外取締役それぞれの職務執行の実効性をより高めるため、以下のサポート体制を整えています。

- ①取締役会決議事項にかかる情報の提供に関しては、事前に資料を配布、必要に応じ主管部署からの事前説明を実施
- ②当社の社内コミュニケーションシステムを通じて、取締役、執行役員、参事、理事および従業員と同様の情報入手できる環境を整備
- ③適宜社内の重要会議への出席を要請

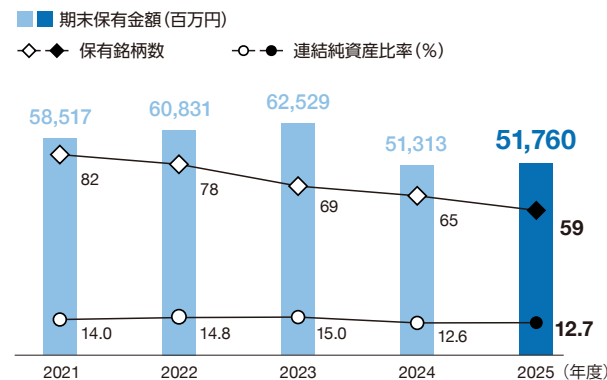
政策保有株式

当社は、取引・協業関係の構築・維持・強化のための手段の一つとして、企業価値向上につながる企業の株式を政策保有株式の対象とすることを基本方針としており、取締役会が個別の政策保有株式について保有の適否を検証しています。企業価値向上が期待できないと判断した企業の株式については、時期などを考慮し売却しています。

政策保有株式の縮減方針は、当社は、2021年5月に初めて縮減方針を策定・開示し、以降継続して縮減に取り組んでまいりました。

前中期経営計画においては「2026年3月期末までに連結純資産額の10%以下」とする方針を掲げるなか、2026年3月期には6銘柄（製薬企業等）、約140億円の縮減を実施しており、引き続き取り組んでまいります。また、政策保有株式にかかる議決権の行使については、当社の中長期的な企業価値向上に資するものか否か、また当該企業の株主共同の利益に資するものか否かなどを議案ごとに総合的に判断しています。

政策保有株式縮減の推移



IRに関するコミュニケーション

当社は、IR担当役員を選任するとともに、コーポレートコミュニケーション部・経営企画部・経営管理部をIR担当部署としています。決算発表の早期化およびIR情報の充実を図るとともに、開示規則に基づくディスクロージャーのみならず、自主的で積極的なタイムリー・ディスクロージャーにより、透明性の向上に努めています。

2025年度の主なコミュニケーション活動

- ・国内外の機関投資家との対話：37社（のべ65回）
- ・アナリスト・機関投資家向け説明会：2回
- ・個人投資家向け説明会：2007年より実施（名証IRエキスポへの出展）
- ・海外投資家向け説明会：証券会社主催の機関投資家向けコンファレンスへの参加
- ・IR情報のホームページ掲載 (<https://www.suzuken.co.jp/ir/>)

社内へのフィードバック

対話を通じて投資家からいただいたご意見は、随時経営陣に報告を行うとともに、案件に即して取締役会にて協議等を実施し、経営戦略やガバナンスに生かしています。また、社員向けIR説明会を実施するなど、対話の機会を増やしています。

対話の主なテーマや株主の関心事項

- ・決算概要
- ・中期経営計画の進捗
- ・株主還元
- ・事業別の成長戦略 等

コンプライアンス・リスクマネジメント

基本的な考え方

スズケングループは、「コンプライアンスは行動の最上位にある」を掲げ、従業員一人一人のコンプライアンス意識の醸成や継続的な向上に努めています。すべての従業員が、法令遵守はもとより、ステークホルダーの期待や要望に応える行動を実践することで、「事業の発展と社会の利益との調和」を図っています。また、会社の資産を保全することがすべてのステークホルダーの期待に応えることであると考え、実効性のあるリスク管理体制の構築・整備・運用に努めています。

固たるものにするため、組織横断的かつ包括的にリスク管理を行う「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」を取締役会の下部機構として設置しております。

リスクマネジメント・コンプライアンス委員会の下部機構には、リスク管理を効果的、効率的に行うための「セグメント実務委員会」および「リスクマネジメント・コンプライアンス実務委員会」、グループ全体の販売情報提供活動の審査・監督機能をより有効的に行うための「販売情報提供活動審査・監督実務委員会」、独占禁止法に特化したリスク管理およびコンプライアンス推進施策を実施するための「独占禁止法遵守専門委員会」を設置。2025年度には、グループ全体の情報セキュリティの実効性を高めるため「情報セ

キュリティ実務委員会」を設置し、継続的にモニタリングしております。これらの委員会に加え、内部通報制度「企業倫理ホットライン」も運用することで、当社および子会社の取締役、執行役員、参事、理事および従業員の職務執行の健全性を保持しております。

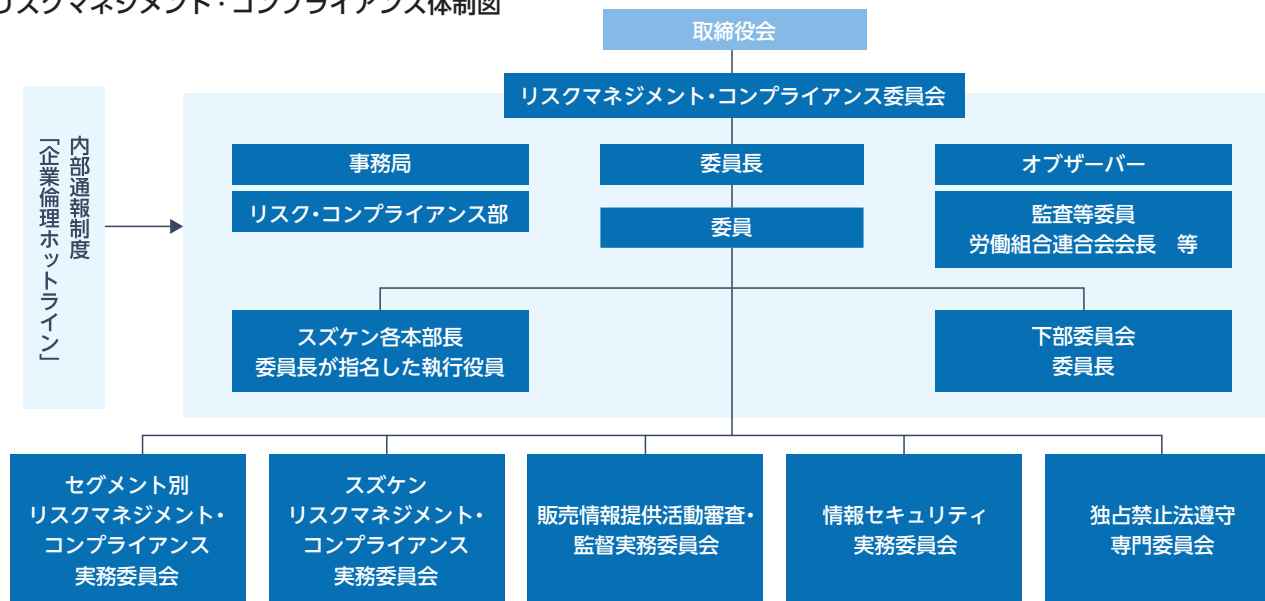
なお、当期はリスクマネジメント・コンプライアンス委員会を4回開催、リスクマネジメント・コンプライアンス実務委員会を12回開催、セグメント実務委員会を4回開催、販売情報提供活動審査・監督実務委員会を4回開催、情報セキュリティ実務委員会を5回開催、独占禁止法遵守専門委員会を4回開催し、リスクの分析・評価およびリスク対策の推進を行っております。

コンプライアンス・リスクマネジメント体制

当社グループは、コンプライアンス・リスクマネジメントを企業活動の基盤とし、グループ一体経営を実践しております。コンプライアンスについては、持続的な成長と企業価値の向上を目指し、執行部門であるリスク・コンプライアンス部や監督部門である内部監査室が各々の役割を果たし、綿密に連携する3ライン・ディフェンスの体制を構築しております。重要な経営資源である情報の保全についても、リスク・コンプライアンス部を中心として厳格な情報管理体制を構築しております。リスクマネジメントについては、当社グループ全体の実効性のあるリスク管理の推進のため、グループを取り巻く諸リスクを組織的・体系的・自律的に管理・対応する体制の強化に努めております。

コンプライアンス・リスクマネジメント体制をさらに確

リスクマネジメント・コンプライアンス体制図



コンプライアンス・リスクマネジメント

企業倫理綱領の制定

当社では、「スズケン企業倫理綱領」および「企業倫理綱領細則」を制定し、従業員一人一人が主体的かつ自主的に実践すべき基本となる行動規範を明らかにしています。

スズケン企業倫理綱領



コンプライアンス研修の実施と従業員の宣誓

コンプライアンス浸透に向けた活動として、毎年度、当社および子会社の役員・執行役員・参事・理事・従業員を対象に、e-ラーニングなどによるコンプライアンス研修を行っています。研修後、「コンプライアンスが行動の最上位にあることを常に意識し、違反にあたる行為は一切しない」と一人一人が宣誓しています。マテリアリティのKPIに「コンプライアンス研修受講率100%必須」を掲げ、2025年度もこの目標を達成しました。また、コンプライアンスに関する職場ワークショップも実施しています。

独占禁止法遵守に向けた取り組み

当社は、公正かつ自由な競争を阻害する行為を認めず、独占禁止法をはじめとする競争関連法令の遵守を徹底しています。価格協定や入札談合等の反競争的行為を禁止し、公正な事業活動の実践に努めています。

当社における独立行政法人地域医療機能推進機構（JCHO）および、当社の子会社である翔葉における独立行政

法人国立病院機構（NHO）の入札に関する独占禁止法違反事案を厳粛かつ真摯に受け止め、グループ全体で再発防止に取り組んでいます。

再発防止策として、同業他社との接触ルールを整備し、不適切な情報交換を禁止するとともに、接触時には事前確認・事後報告を行う体制を構築しています。また、独占禁止法遵守に関する専用相談窓口を設置し、従業員が速やかに相談・通報できる環境を整備しています。さらに、従業員および役員向けにコンプライアンス研修やe-ラーニングを継続的に実施し、法令遵守意識の向上と違反の未然防止に努めています。

再発防止策等の取り組み

①コンプライアンス遵守の徹底

- ・同業他社との接触ルールの厳格化
- ・独占禁止法の正しい理解の徹底
- ・自己宣誓書の取得

②コンプライアンス遵守の徹底に向けた組織変更

- ・「リスク・コンプライアンス部」「内部監査室」の設置
- ・「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」の設置
- ・「独占禁止法遵守専門委員会」の設置

③独占禁止法遵守専用相談窓口の設置

④社内リニエンシーの導入

⑤独占禁止法遵守等のコンプライアンス研修の実施

内部通報制度の導入

スズケングループでは、法令などを誠実に遵守する体制を補完するものとして、内部通報制度「企業倫理ホットライン」を設置しています。法令・定款違反行為、その他当社グループのブランドを傷つける行為が行われた、または行われようとしていることを従業員などが知ったときは「企業倫理ホットライン」へ通報することを義務付けています。2025年度の内部通報件数は139件となり、日常的な職場でのコミュニケーションの行き違いなどを含めた「ハラスメント」に関する相談が過半を占めています。当制度を運用することで、早期にリスクを察知し、速やかに是正措置を講じています。

なお、当制度の運用においては、匿名での通報を受け付け、通報者および調査協力者に関する情報の保護、通報等を行ったことによる不利益な取り扱いを受けることなどの禁止等をルールと定め、相談しやすい環境を整備しています。

内部通報件数の推移

2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
117 件	115 件	122 件	139 件

コンプライアンス・リスクマネジメント

腐敗防止への取り組み

企業倫理綱領細則において、「公平・公正かつ透明な取引と対等な関係づくり」と「関連法規の遵守」を行動規範として定め、贈収賄・不正行為防止に取り組んでいます。また、役員・執行役員・参事・理事・従業員へのコンプライアンス浸透に向けたコンプライアンス研修を行うとともに、海外における贈収賄防止法に関する学習を定期的に行っています。

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方・体制

当社は、「企業は社会の公器であること」の認識および「高い倫理観」の上に立ち、積極的に社会的責任を果たしていくとともに、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体には毅然とした態度で臨みます。重要な行動指針である「企業倫理綱領」と「企業倫理綱領細則」にて、反社会的勢力・団体からの不当・不法な要求などに対する姿勢と具体的対策を明文化し、すべての役員、執行役員、参事、理事および従業員に企業倫理綱領ハンドブックを配布し、周知徹底に努めています。

また、外部専門機関などとの緊密な連携体制を整え、子会社のリスク管理責任者を含め、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会にて、外部専門機関などから入手した反社会的勢力に関する情報を共有し、注意喚起を図ります。

反社会的勢力が取引先や株主となり、不当・不正な要求をする被害を未然に防ぐよう、適正な企業調査の実施と外部専門機関などからの素早い情報収集に努めます。

情報セキュリティの強化

当社グループでは、情報資産の適切な保護と情報セキュリティリスクへの対応を目的に「情報セキュリティポリシー」を策定し、定期的な見直しを行っています。また、情報システムおよびネットワークの運用・管理に関するルールを整備するとともに、継続的な教育を通じて従業員の情報セキュリティ意識の向上を図り、グループ全体のセキュリティレベル向上に取り組んでいます。

情報セキュリティ体制は、リスク・コンプライアンス部を中心に、取締役会、情報セキュリティ責任者、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会等で構成しています。情報資産を誤用や不正利用から保護するとともに、万一の被害を最小限に抑えるため、サイバーセキュリティを含む情報セキュリティ対策の強化を推進しています。

その一環として、2025年4月1日に取締役会の下部機構である「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」傘下の実務委員会として、「情報セキュリティ実務委員会」を設置しました。委員は各本部の企画部門長が務めており、グループ会社の事業特性を踏まえた情報セキュリティ施策の推進と統制強化を担っています。

また、同委員会では、グループ全体の情報セキュリティ基本方針および管理基準の策定・周知、情報セキュリティに関する課題の抽出と対策の検討、各種施策の実施状況の把握・モニタリングを行い、グループ横断でのセキュリティ水準の向上を推進しています。

主な情報セキュリティ対策

- 情報へのアクセス権限の管理
- 情報資産の定期的な棚卸
- セキュリティパッチの定期的な適用
- 会社貸与のパソコンおよびモバイル端末への生体認証（顔認証）の導入によるログイン制御
- 外部アプリケーション導入時の事前セキュリティ審査
- ランサムウェア対策を含むエンドポイントセキュリティ強化（パソコンおよびサーバー端末にEDR（Endpoint Detection and Response）を導入）
- 情報セキュリティインシデントや不審メール受信時の報告体制の整備

これらの取り組みにより、2025年度の重大な情報セキュリティインシデント発生件数は0件でした。