

# サステナビリティマネジメント

Sustainability Management

当社グループは経営理念に基づき、最新最適な医療機器を提供するという事業活動を通じて社会課題の解決に取り組むとともに、ステークホルダーの皆さまの期待に応えていくことで持続的な成長を成し遂げていきます。

## サステナビリティに関する方針

当社グループを取り巻く環境の変化や価値観の多様化に対応するために、取締役や従業員の行動指針として2022年12月に「行動規範」を策定しました。経営理念を実践するためには、当社の一人一人がステークホルダーの皆さまのことを考え、その期待に応えた行動をとる必要があるとの考えによるものです。全てのステークホルダーの皆さまに「日本ライフラインでよかった」と言ってもらえることを目指しています。これは、サステナビリティの取り組みにおいてもとても大切であると考えており、行動規範が当社のサステナビリティの指針となっています。



行動規範

### 日本ライフライン(JLL)でよかった

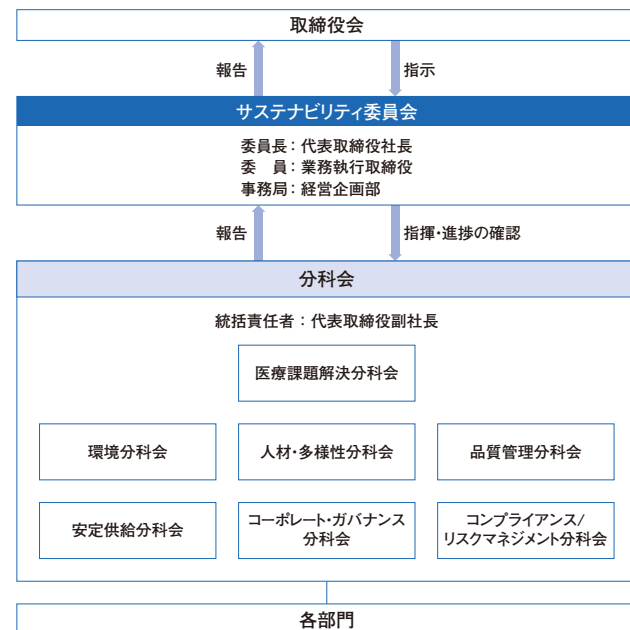
1. 患者様の「JLLの製品に出会えて、よかった」
2. 医療従事者の皆さまの「JLLが来てくれて、よかった」
3. 取引先の皆さまの「JLLと取引できて、よかった」
4. 地域の皆さまの「JLLがいてくれて、よかった」
5. 株主の皆さまの「JLLの株主になって、よかった」
6. 私たち従業員が「JLLで働いて、よかった」

## サステナビリティ推進体制

### サステナビリティ委員会

当社のサステナビリティの取り組みは、代表取締役社長が委員長を務め、業務執行取締役が委員であるサステナビリティ委員会が中心となり、会社全体の活動方針の決定や推進を行っています。委員会の傘下にはマテリアリティごとに7つの分科会が設置され、委員会の指示の下、具体的な活動を行っています。委員会は四半期ごとに各分科会より活動報告を受け、目標達成に向けた進捗状況をモニタリングしています。

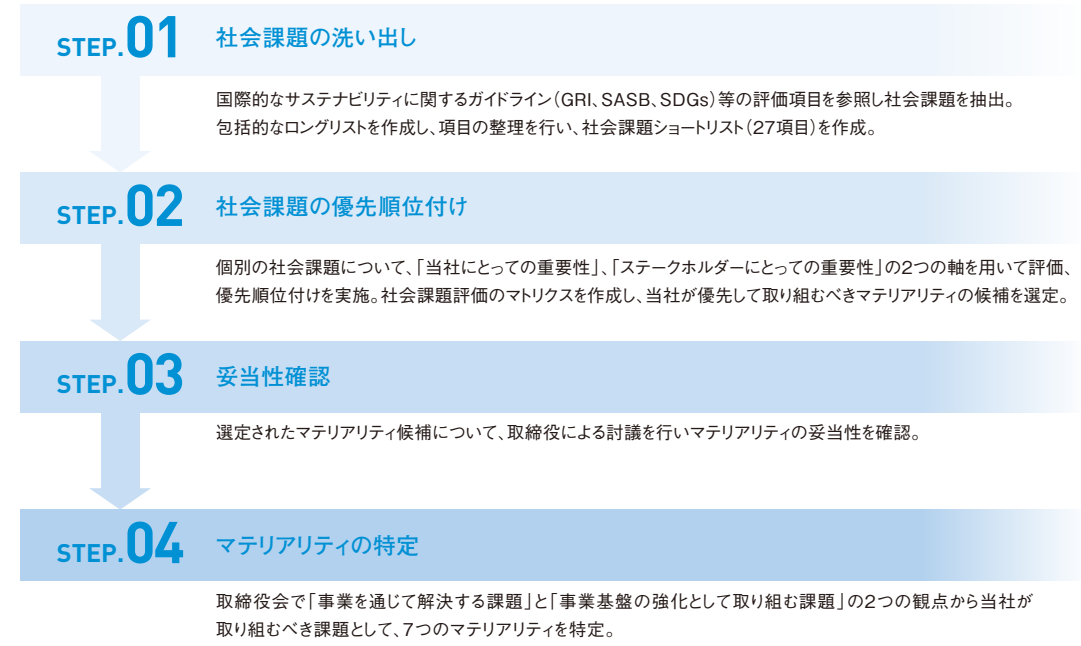
また、取締役会はサステナビリティ委員会から定期的に報告を受け、監督を行うとともに、サステナビリティに関する重要な事項を決定しています。



## マテリアリティの特定

当社は、2021年6月に以下の手順で、7つのマテリアリティ(重要課題)の特定を行いました。今後は、マテリアリティごとに設定したKPIに関する毎年の進捗状況の把握・管理を通じてサステナビリティの取り組みを推進していきます。

### マテリアリティの特定手順



### 特定したマテリアリティ

事業を通じて解決する課題		
領域	マテリアリティ	主要テーマ
Philosophy: 経営理念 健康社会の実現	革新的な医療機器による医療課題の解決	・自社製品の技術力向上 ・臨床的価値の高い医療機器の導入
事業基盤の強化として取り組む課題		
領域	マテリアリティ	主要テーマ
Environment: 環境 地球環境への配慮	環境負荷の低減	・資源の有効活用 ・温室効果ガスの削減 ・廃棄物の削減・適切な処理
Social: 社会 働きがいのある職場の実現 安全・安心な製品の供給	従業員が安心して働ける職場づくり	・働きやすい職場環境の整備 ・多様性の尊重 ・人権の尊重
	人材の育成と活躍機会の提供	・社員の成長支援 ・教育研修の充実
Governance: ガバナンス 責任ある企業としての行動	製品の品質と安定供給	・品質管理体制の維持・強化 ・製品の安定供給
	コーポレート・ガバナンスの強化	・監査・監督機能の強化 ・客観性および透明性のある経営判断・業務執行 ・リスクマネジメント活動の強化
	コンプライアンスの推進	・企業活動における公正性と透明性の確保

# マテリアリティとKPI

Materiality & KPIs

領域		マテリアリティとSDGs	KPI	主な中期目標（2025年3月期）	2023年3月期の主な実績
事業を通じて解決する課題	Philosophy 経営理念	革新的な医療機器による 医療課題の解決  	研究開発費	研究開発費の進捗管理	(単体) 研究開発費 2,316百万円 (前期比 7.3% 増加)
			特許の出願件数	特許出願件数 100件 (2023年3月期~2025年3月期累計)	(単体) 34件
			知財発信の新領域の模索	施策の立案および実施	—
			ユーザーフレンドリーな製品の導入	・医療現場のニーズ把握とそれに応える製品の開発 ・新規性の高い商品の探索	—
事業基盤の強化として取り組む課題	Environment 環境	環境負荷の低減  	環境保全方針の策定と推進体制の整備	・環境推進体制の整備	グループ環境保全方針の策定
			CO <sub>2</sub> 排出量	・2031年3月期 CO <sub>2</sub> 排出量 50%削減 (2021年3月期比) を 念頭に入れた取り組み	(連結) Scope 1,2 排出量 6,612t (前期比 1.6% 減少)
			産業廃棄物のリサイクル率	・産業廃棄物のリサイクル率 90%を達成	(単体) 96%
	Social 社会	従業員が安心して働ける職場づくり  	ワークライフバランス改善に向けた現状把握および施策の検討・実施	・実労働時間のモニタリング・改善	(単体) 一人当たり年間実労働時間の把握 (1941.7h)
			女性管理職比率	・2031年3月期 15%の達成 ・女性の採用比率向上とサポート施策の検討・実施	(単体) 2.6%
			人権リスクの低減に向けた取り組みの強化	・人権に関するリスクアセスメントの実施	人権方針の策定
		人材の育成と活躍機会の提供 	人材方針策定および人材開発推進体制の構築	・人材方針策定および人材開発の推進	推進体制の構築
			従業員満足度の把握および向上	・従業員満足度の向上	・従業員満足度調査の実施 ・結果分析および施策検討
			一人当たり教育研修費	・一人当たり教育研修費を前期比 5% 増加	(単体) 97,142円 (前期比 39.8% 増加)
			製品の品質と安定供給 	グローバルな規制要求事項への対応	・MDSAP <sup>※</sup> の認証取得 ・サーベイランスの評価向上
	自社製品の品質維持・向上	・苦情報告の解析および医師向けアンケートの実施		—	
	生産ライン複線化の推進	・生産ラインの複線化の推進 ・多能工化の推進		・複数品目の複線化作業に着手	
	重要部材・外注加工委託の複線化・内製化	・複線化・内製化カバー率 5% 増加 (2024年3月期比)		—	
	Governance ガバナンス	コーポレート・ガバナンスの強化  	コーポレートガバナンス・コードへの対応	・コーポレートガバナンス・コード改定への対応	・指名・報酬諮問委員会に 社外取締役 1 名を追加選任
			リスクマネジメントの推進	・全社リスクの再評価、対策の決定、 検証および継続的な見直しの実施	・全拠点のBCP 整備 ・全社リスク一覧表の作成
		コンプライアンスの推進 	情報セキュリティ対策の強化	・全社リスクの分析結果に基づく5か年のロードマップ作成と実施	・従業員向け研修の実施 (2回)
コンプライアンス体制の強化			・各種研修の継続的な実施、浸透促進	・従業員向けおよび業務別各種研修の実施	
		内部通報制度の理解向上に向けた取り組みの推進	・公益通報者保護法に準拠した内部通報制度の整備 ・適切な利用を目的とした周知活動の実施	・公益通報者保護法に準拠した内部通報制度の整備 ・従業員向け研修および認知度アンケートの実施	

※ MDSAP: Medical Device Single Audit Program (医療機器単一調査プログラム)  
アメリカ、オーストラリア、ブラジル、カナダ、日本の5か国の規制当局の規制要求事項に対する、製造業者のQMSの適合性および妥当性について、認定された調査機関による1度の調査で確認するプログラム

イントロダクション

価値創造

成長戦略

経営基盤

データ集



# 環境

Environment

地球温暖化や環境汚染をはじめとする深刻な環境問題に対して、地球環境の保全と経済発展を両立できる持続可能な社会の実現に向け、当社グループも事業活動における環境負荷の低減に取り組んでいます。

## 環境負荷の低減

### JLLグループ環境保全方針

当社は地球環境の保全への取り組みを重要な経営課題と捉えており、グループ全体で取り組みを推進するために、2023年2月に「JLLグループ環境保全方針」

を以下の通り策定しました。この方針に基づきグループ全体で環境保全の取り組みを推進することで社会の一員としての責任を果たしていきます。

#### 1. 環境汚染のリスク低減

- ・医療機器の設計、開発、生産、販売、使用および廃棄の全体プロセスで環境負荷に配慮した製品の提供に取り組めます。
- ・全ての事業活動において、使用が禁止されている有害化学物質を使用せず、製品の含有化学物質管理に取り組めます。

#### 2. 環境保全の推進

- ・気候変動への対応のために、再生可能エネルギーの利用、省エネルギーの推進を通じて温室効果ガス排出量の削減に取り組めます。
- ・循環型社会形成のために、限りある資源を効率的に使用し、また再利用することでゼロエミッションに向けて取り組めます。
- ・自然との共生のために、水資源や生物多様性の保全および持続可能性に配慮した調達に取り組めます。

#### 3. 法規制、条例その他社会規範の遵守

- ・全ての事業活動において国内外の環境に関する法規制・条例並びに同意した協定等を遵守します。

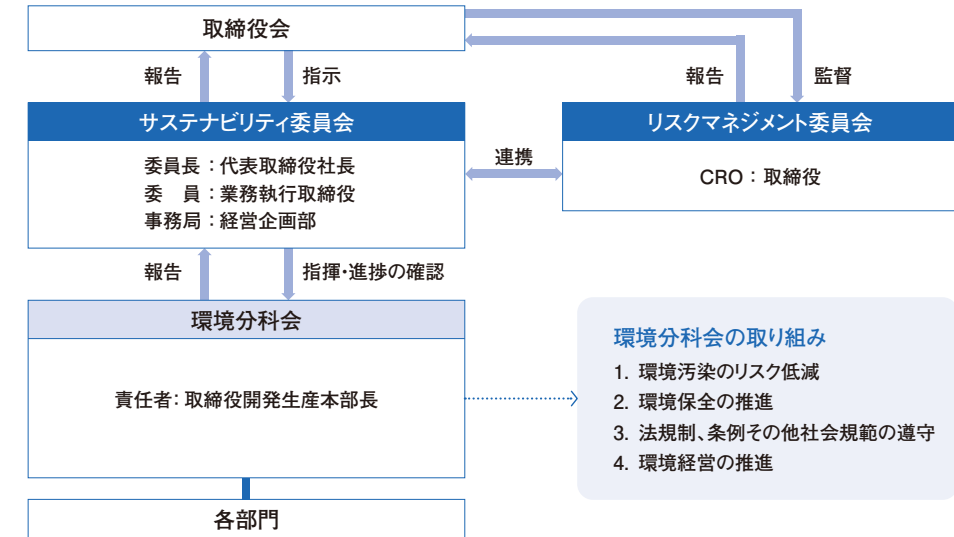
#### 4. 環境経営の推進

- ・環境への取り組みに関して積極的に情報開示を行って説明責任を果たします。

### 推進体制

サステナビリティ委員会の指揮の下、環境分科会が中心となり、環境保全の具体的な取り組みの検討や活動の推進を行っています。環境分科会は、サステナビリティ委員会に対して四半期ごとに活動の進捗

状況やリスク評価・対策等について報告を行い、適宜その指示を受けています。また、気候変動のリスクに関しては、サステナビリティ委員会はリスクマネジメント委員会と情報共有を行う等、連携して対応を行っています。



### 具体的な取り組み

#### 有害物質の管理

環境や人体に悪影響を与える化学物質が製品に含有されることがないように、各国の法規制を踏まえて管理を行っています。

また、小山及び市原の両ファクトリーでは、製品滅菌にEOG(エチレンオキシドガス)を使用しています。EOG滅菌は低温でも滅菌効果が高く医療機器では広く使われていますが、EOGは強い毒性を有するため燃焼処理し、無害化してから排気することで環境負荷の低減を図っています。

#### 再生可能エネルギーの利用

当社では太陽光発電システムを2017年より戸田ファクトリーに、2021年より市原ファクトリーに導入しています。両ファクトリー合計の年間想定発電量は286.2MWhとなり、CO<sub>2</sub>の排出量は126.2t削減されました。他ファクトリーにおいても再生可能エネルギーの利用を促進していきます。

市原ファクトリーの太陽光発電パネル



#### 産業廃棄物のリサイクル

廃棄物のリデュース(抑制)やリユース(再利用)に取り組むとともに、循環型社会の実現に貢献するためにリサイクル(再生利用)にも注力しています。製品の製造工程で生じる廃棄物や滅菌有効期限を超過して使用できなくなった製品等、リサイクルの対象となる廃棄物の範囲を拡大しリサイクル率の向上に努めていきます。

単体	2021/3期	2022/3期	2023/3期
産業廃棄物リサイクル率	90%	92%	96%

#### 水資源の有効活用

当社製品の製造においては上水を使用する工程が多くあるため、各ファクトリーにおいて水使用量の削減に取り組んでいます。特に冷却等のために大量の上水を要する設備においてはチラー(冷却水循環装置)を設置し、一度使用した水を循環させ再利用することで水資源の保全に取り組んでいます。

(単体) 開発生産部門	2021/3期	2022/3期	2023/3期
水資源使用量	12,584m <sup>3</sup>	16,821m <sup>3</sup>	13,184m <sup>3</sup>

## TCFD 提言に基づく情報開示

当社グループは気候変動が事業の継続や持続的な成長に影響を及ぼす重大なリスクや機会になると認識しています。FSB(金融安定理事会)により設置された「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」の提言に基づき、4つの開示項目に沿って、気候変動に関する情報開示を積極的に進めていきます。

### ガバナンス

気候変動に関する取り組みについては、サステナビリティ委員会の指揮の下、環境分科会が中心となり具体的な対応の検討や活動の推進を行っています。環境分科会は、サステナビリティ委員会に対して四半期ごとに活動の進捗状況やリスク評価・対策等について報告を行い、適宜その指示を受けています。また、気候変動のリスクに関して、サステナビリティ委員会はリスクマネジメント委員会と情報共有を行う等、連携して対応を行っています。

### 戦略

気候変動によるリスクと機会の特定にあたり、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)やIEA(国際エネルギー機関)が発表する情報を基に1.5°C/2°Cシナリオ及び4°Cシナリオを設定しました。環境分科会において時間的視点、発生可能性及び影響範囲の観点から当社事業への財務的影響をシナリオ分析し、評価しました。

### ●移行リスク

分類	リスク要因	影響		対応策
		1.5°C/2°C	4°C	
政策・規制	GHG排出の価格付け進行	中	低	・計画的に省エネ活動を推進する ・再生可能エネルギーを活用する
技術	既存製品/サービスの低炭素オプションへの置換	低	低	・環境配慮製品(製造時、使用時の炭素排出が少ない)を開発する ・医療機関の効率化(オペ時間短縮等)に貢献する製品を開発する
市場	消費者行動の変化	高	低	・環境配慮製品(製造時、使用時の炭素排出が少ない)を開発する ・医療機関の効率化(オペ時間短縮等)に貢献する製品を開発する ・気候変動対応要請に対し、積極的な取り組み、情報開示を行う
	原材料コスト高騰	低	低	・サプライチェーンの構成メンバーとの気候変動に関する協働計画を策定する

### ●物理的リスク

分類	リスク要因	影響		対応策
		1.5°C/2°C	4°C	
急性	サイクロンや洪水等の異常気象の重大性と頻度の上昇	中	高	・台風や洪水等の被災に対するBCPプランを策定する ・開発・製造機能の分散化を図る ・原材料調達の複線化や代替案検討を進める
慢性	降雨パターンの変化、気象パターンの極端な変動	低	中	・物流の代替手段や早期復旧プランを検討する ・開発・製造検証プロセスの効率化を推進する

### ●機会

分類	機会要因	影響		対応策
		1.5°C/2°C	4°C	
資源の効率	効率的な輸送手段の利用/効率的な生産・流通プロセス	中	低	・輸送手段の効率化を推進する ・製造プロセスの効率化を推進する ・産業廃棄物のリサイクルを推進する
	再生利用(リサイクリング)の利用	低	低	
製品・サービス	低炭素商品/サービスの開発、拡大 消費者の好みの変化	中	低	・環境配慮製品(製造時、使用時の炭素排出が少ない)を開発する ・医療機関の効率化(オペ時間短縮等)に貢献する製品を開発する
市場	新たな市場へのアクセス	低	低	・新たな疾患を治療する医療機器を開発する
レジリエンス(回復力)	再生可能エネルギープログラムへの参加 省エネ対策の採用 資源の代替/多様化	低	中	・原材料調達の複線化や代替案検討を進める ・物流の代替手段や早期復旧プランを検討する

### リスク管理

気候変動に関するリスクは環境分科会が中心となり、時間的視点、発生可能性及び影響範囲の観点から定期的にリスク評価を見直し、その優先度に応じて対応を行っています。サステナビリティ委員会は四半期ごとに環境分科会から報告を受けることで、リスク管理の状況確認を行っています。サステナビリティ委員会はリスクマネジメント委員会と情報共有を行う等、連携して対応を行っています。

評価軸	概要
時間的視点	当社グループ事業へ影響を及ぼすと想定される期間がどの程度か(長期・中期・短期)
発生可能性	当社グループ事業へ影響を及ぼす可能性がどの程度か(高い・中程度・低い)
影響範囲	当社グループ事業へ影響を及ぼす影響範囲がどの程度か(大規模・中規模・小規模)

### 指標及び目標

マテリアリティの一つである「環境負荷の低減」においてKPIに設定し進捗管理を行っているCO<sub>2</sub>排出量を指標としています。その目標及び過去3年間の実績の推移は下記の通りです。

#### < CO<sub>2</sub> 排出量削減目標 >

2030年CO<sub>2</sub>排出量50%削減(2021年3月期比)  
(連結)Scope1、2排出量\*を対象

\* Scope1、2排出量: 自社の事業を通じて直接的・間接的に排出される温室効果ガス排出量

#### < CO<sub>2</sub> 排出量実績(連結)Scope1、2排出量対象 >

	単位:t-CO <sub>2</sub>		
	2021/3期	2022/3期	2023/3期
CO <sub>2</sub> 排出量実績(連結)Scope1、2排出量対象	6,950	6,720	6,612
基準年度比較	-	▲3.3%	▲4.9%







企業と社会が多様な関係性を有する中、当社は「人的資本」を企業活動を通じて取り組むべき課題とし、従業員がやりがいや働きがいを感じられる職場の実現に取り組むとともに、「製造物責任」をもう一つの課題として位置付け、安心して使っていただける製品の安定的な供給に取り組んでいます。

## 人材の育成と活躍機会の提供

### 人材育成の方針と体系

#### 人材育成の方針

経営理念を実現するために当社が求める人物像は「自ら考え行動できる人」、「嘘のない誠実な人」です。そして、従業員には「新しいことを積極的に学ぶ」、「プロフェッショナルとして自分の見識を高める」、「チームワークを大切に個人主義に走らない」という姿勢を常に持ち成長して欲しいと考えています。このような人材を育成することが、当社の強みを活かした持続的な成長にもつながると考えています。

#### 人材育成の体系

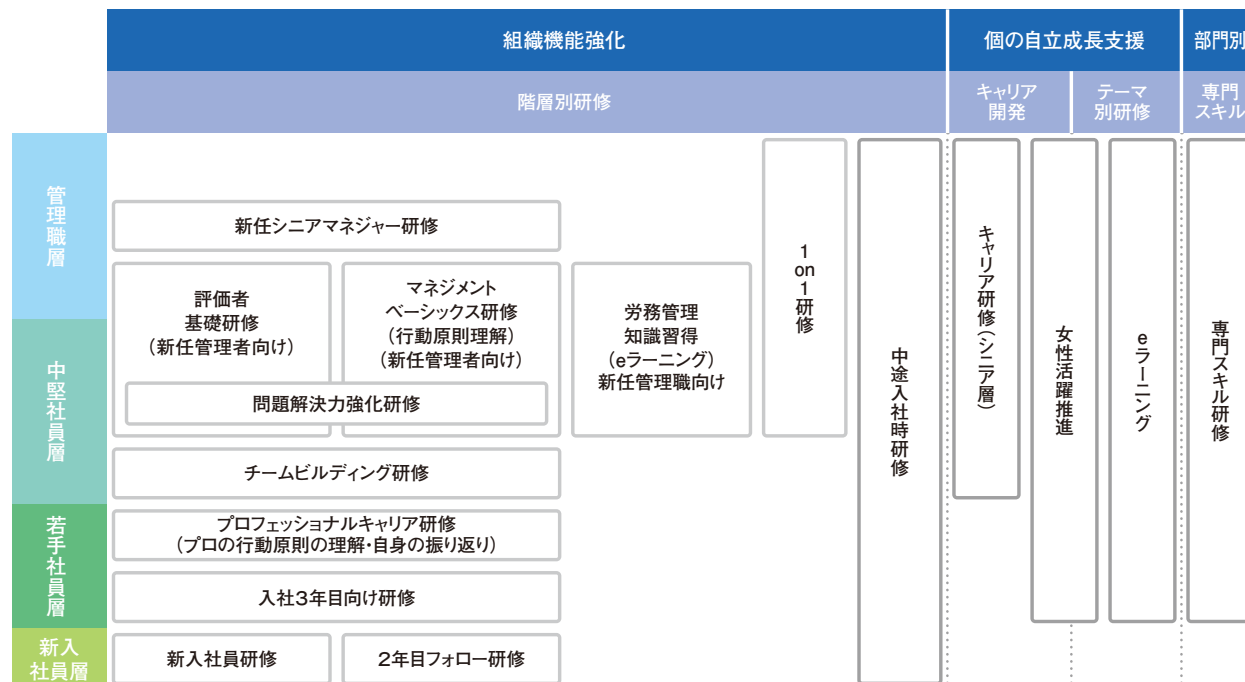
入社後の年次・職位・年齢等に応じて、求められる

能力やスキル、キャリアに関する研修を実施することで、従業員それぞれの成長を図るとともにキャリア形成の支援を行っています。また、各従業員の業務に関連したスキルを身に付ける研修を受講する機会を提供するほか、eラーニングによる自発的な学習も行えます。

新卒社員に対しては、配属後もOJTだけではなく定期的にフォローアップの研修を行うとともに、入社後3年を目安にジョブローテーションを実施し、多様な経験を積むことにより育成を図っています。

また、社内公募制度や自己申告制度を通じて新たな業務に挑戦する機会を提供することで、自律的なキャリア形成の実現に向けた取り組みも行っています。

#### 教育研修体系



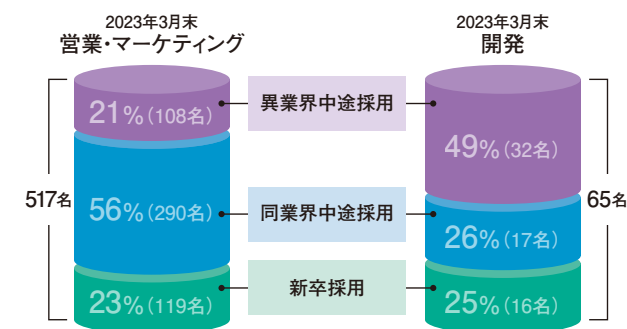
### 具体的な取り組み

#### 採用における多様性の確保

当社では従業員の採用にあたって、新卒採用・同業界からの中途採用・異業界からの中途採用のバランスを意識し、特に異業界の出身者を積極的に採用しています。

医療機器を扱うための専門知識は不可欠ですが、入社後の教育・研修において身に付けることができます。より重要なことは、多様な人材がともに働くことで組織を活性化し、従業員それぞれの成長を促すことであると考えています。

#### 新卒・中途採用の構成比



#### 人材育成への投資

教育研修への投資を通じて継続的な人材育成に取り組むために「一人当たり教育研修費」をKPIとしています。一人当たり教育研修費の前期比5%増を目標として年間の計画を立て、その進捗状況を一元管理しています。状況に応じて期初予定していなかった研修の実施や、ニーズの高い勉強会を追加開催する等柔軟な対応を行うことで、2023年3月期の実績は目標を大きく上回る結果となりました。

#### 一人当たり教育研修費

一人当たり教育研修費/年(単体)		
2021/3期	2022/3期	2023/3期
62,701円	69,495円	97,142円
前期比 5.2%減	前期比 10.8%増	前期比 39.8%増

#### 専門知識の習得支援

当社では高度管理医療機器を取り扱うため、製品の販売や開発を行う従業員は専門知識の習得が必要となります。

その中でも、当社の主要商品である心臓ペースメーカーや植込み除細動器(ICD)等の植込み型の医療機器の販売やマーケティングに携わる従業員は、CDR<sup>\*</sup>認定を取得することが必要です。社内で体系的な教育体制を整備し、受験者のレベルに応じたフォローを行うことで高い取得率を維持しています。2023年6月30日時点で353名(全社員の37%)がCDR認定を取得しており、全国の医療現場で製品の適正使用・安全使用のためのサポートを行っています。

\* CDR: Cardiac Device Representativeの略であり、ペースメーカーや植込み型除細動器(ICD)等について専門的な知識と技術を有して医療機器や医療技術の情報提供を行う専門家。特定非営利活動法人日本不整脈学会が認定を行う。

#### 自社研修センター(天王洲アカデミア)



#### 手術シミュレーターを活用した研修





## 従業員が安心して働ける職場づくり

### 多様性の尊重と職場環境の整備

多様な人材が働きがいを感じ、活躍することができて初めて企業としても新たな価値を生み出すことができると考えています。そのために、あらゆる偏見や差別を排し、従業員が互いに尊重し合える職場の実現に向けて取り組んでいます。また、働き方の多様化も重要な課題であると認識し制度の見直し等を図っています。

### 具体的な取り組み

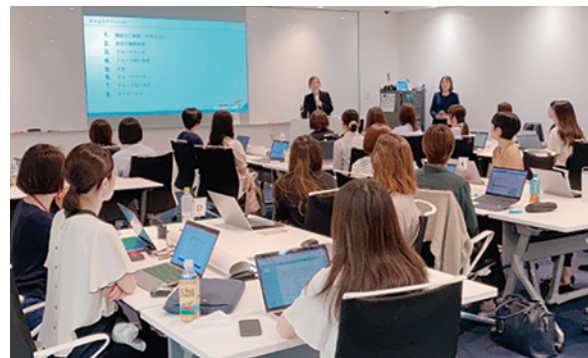
#### 従業員満足度調査の実施

従業員の仕事や職場環境に対する意識を把握するために、2023年3月期より全従業員を対象とする従業員満足度調査を開始しました。仕事・職場・会社それぞれのエンゲージメントに関する設問とともに、仕事や人間関係の負担感についても質問を実施し、90%を超える高い回答率となりました。調査結果を分析し会社として優先度の高い課題を特定し改善に取り組んでいます。この調査を毎年実施することで、継続的に課題改善に取り組むとともに、改善結果の効果測定を行っていきます。

### 女性の活躍推進

当社が多様性の推進に取り組む中で、女性の活躍機会の拡大が課題であると認識しています。従業員に占める女性の割合は25.2%であるのに対して、女性管理職の割合は2.6%と極めて低い水準となっています。これまでも性別を問わないフラットな採用や評価を行ってきましたが、女性のキャリア形成を支援できるよう外部講師による講演会や社内研修・フォーラムを実施しました。2031年3月期には女性管理職の割合を15%とすることを目標として、引き続き女性活躍推進の取り組みに注力していきます。

女性活躍推進フォーラム



### Column ワークライフバランス向上

従業員が仕事と私生活を両立できる環境を提供するためフレックスタイム・リモートワークの導入、有給休暇・育児休暇の取得推進など、制度や施策を拡充しています。また、ストレスチェックや産業医のカウンセリングなどの心の健康を保つ支援も行っています。ワークライフバランスの向上は、多様性の尊重にも重要です。生産性の向上やアイデアの創出を促すための取り組みの一つとして継続していきます。



取締役人事総務統括部長 干場由美子

## 製品の品質と安定供給

### 製品の品質管理

当社は経営理念に基づき品質方針を定め、薬機法（医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律）や関連法規を遵守するとともに、ISO13485（医療機器産業に特化した品質マネジメントシステムに関する国際規格）に適合した品質マネジメントシステムを維持・改善することで、設計・開発・製造・販売・市販後安全管理の一連のプロセスにおいて、製品の品質や安全性の確保に取り組んでいます。なお、ISO13485の認証は、本社及び国内外の全てのファクトリーで取得しています。

また、今後の自社製品の海外展開を視野に入れ、2023年5月にMDSAP (Medical Device Single Audit Program) 認証を取得しました。MDSAPは、一度の審査により加盟各国（米国、オーストラリア、ブラジル、カナダ、日本）の品質マネジメントシステム規制への適合が証明されるものです。

### 製品の安定供給

患者様の生命に関わる医療機器を取り扱う企業として、製品の安定供給は大きな責務であり、そのために様々な施策を講じています。

自社製品の製造においては、製造ラインの複線化に取り組むとともに、海外の自社や協力先の工場への依存度が高いため、新型コロナ禍の経験を踏まえ、非常時には国内の自社工場において全ての製品の代替製造が行える体制の構築を進めています。部材調達においてもサプライヤーのリスクアセスメントを実施し、重要部材やリスクが高い部材については購買先の複線化を行う等の対策を講じています。

また、商品については一定数の在庫を常に保有するとともに、製造や物流の混乱による供給難が見込まれる場合には、可能な範囲で在庫を積み増すことで対応をします。

さらに、大規模な自然災害による事業中断に備え、事業継続計画（BCP）を策定しています。

マレーシア工場



### Column 調達方針

当社グループの商品・資材・役務等の調達にあたり2023年3月に調達方針を策定しました。この方針に基づき、製品の品質向上と安定供給に向けたサプライチェーンマネジメントに取り組んでいきます。

<b>Fair</b>	グローバルでの公平・公正な取引の機会	<b>Compliance</b>	法令・社会規範の遵守
国内外すべてのサプライヤー様に、競争の機会を公正・公平に提供します。		調達活動にあたっては、関係法規を遵守し社会規範に従い健全で公正な活動を行います。	
<b>Advanced</b>	最新技術力・製品安全性の確保	<b>Win-Win</b>	サプライヤー様との信頼関係に基づく共存・共栄
製品の機能・価値を決定付ける最新最適な技術を常に探索し、かつ製品安全性の確保をサプライヤー様との協同関係により目指してまいります。		サプライヤー様との長期的な信頼関係を築くと共に、研鑽、協力のもと、相互の発展を目指してまいります。	



# ガバナンス

Governance

経営環境が大きく変化する中、医療機器を取り扱う企業としての責任を果たし、持続的な成長を成し遂げていくためには、コーポレート・ガバナンスの強化は欠くことができず、特にコンプライアンスの推進は重要であると考え、それぞれをマテリアリティとして設定し取り組んでいます。

## コーポレート・ガバナンスの強化

### 基本的な考え方と体制

#### 基本的な考え方

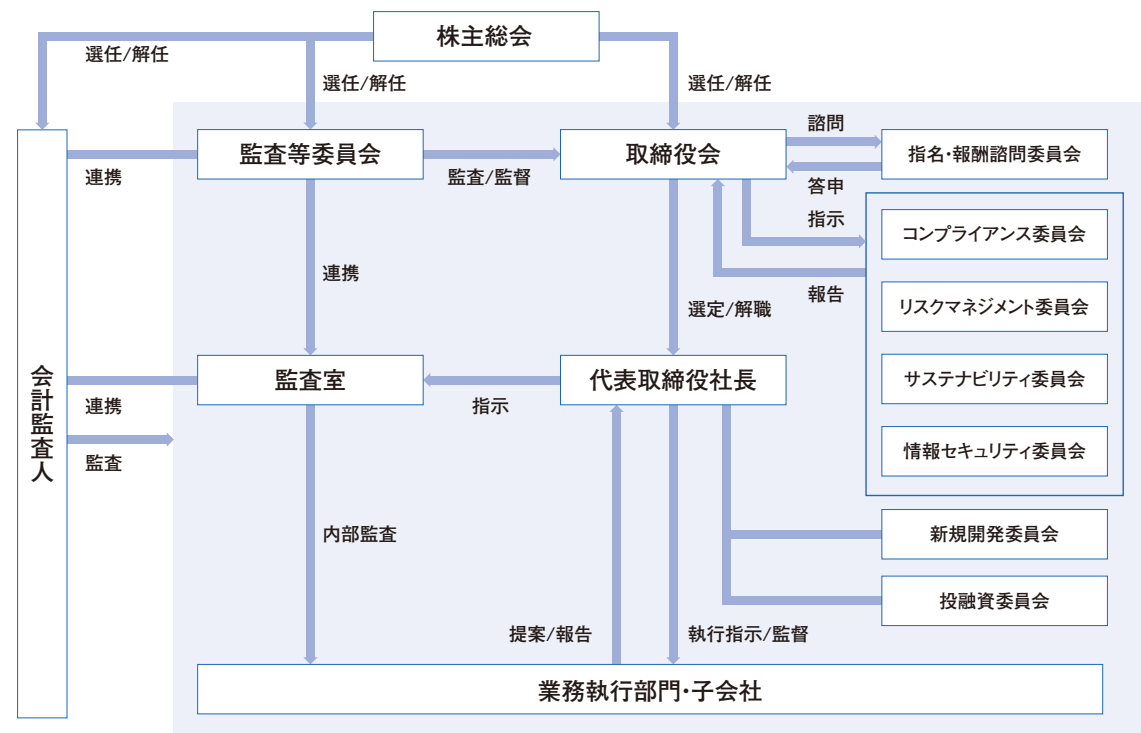
経営理念を実践し、ステークホルダーの皆さまからの期待や要請に応え、持続的な企業価値の向上を目指していくためには、実効性のあるコーポレート・ガバナンスの確立が重要であると認識しています。

当社はマテリアリティの一つである「コーポレート・ガバナンスの強化」を通じて 経営の透明性及び客観性を確保し、経営環境の変化に迅速かつ的確に対応できる実効性のあるコーポレート・ガバナンスを実現していきます。

#### コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査等委員会設置会社を選択しています。監査等委員である社外取締役が取締役会において議決権を行使できるようにすることで、取締役会に対する監督機能の強化を図っています。また、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置するほか、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会、サステナビリティ委員会及び情報セキュリティ委員会を設置し取締役会の指示の下、全社のガバナンス強化のために活動しています。

#### コーポレート・ガバナンス体制



## 取締役会

### 取締役会の構成・運営状況

取締役会は、取締役（監査等委員であるものを除く）11名（うち社外取締役3名）、監査等委員である取締役4名（うち社外取締役3名）の合計15名で構成されています。定時取締役会を原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。また、社外取締役に対して十分な情報提供を行うために、取締役会議案について事前説明会を開催しています。

### 取締役会の審議事項

2023年3月期の取締役会においては、法令、定款及び取締役会規程に基づき、予算、決算、重要な組織・人事、投融資案件、重要な契約、子会社株式の譲渡、サステナビリティに関する重要な事項等を審議し、決定しました。また、月次決算、取締役の職務執行状況、コンプライアンスに関する重要な事項等に加え、投融資委員会やサステナビリティ委員会から報告を受け、議論・意見交換を実施しました。

### 取締役会の実効性評価

取締役会の実効性をさらに高めていくために、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行っています。2023年3月期における取締役会の実効性評価の概要は以下の通りです。

#### 実効性評価のプロセス

全ての取締役に匿名の自己評価アンケートを実施し、外部コンサルタントの分析を踏まえ、取締役会において実効性に関する分析及び評価を行いました。

#### 主な評価項目

1. 取締役会の構成と運営
2. 経営戦略と事業戦略
3. 企業倫理とリスク管理
4. 業績評価と経営陣の評価・報酬
5. 株主等との対話

### 分析・評価結果の概要と今後の課題

取締役会としての役割及び機能を適切に果たしており、実効性を確保しているものと分析・評価しました。昨年度の実効性評価における課題として認識された株主（機関投資家等）との建設的な対話を促進する体制構築の評価が大きく改善したことを確認しました。取締役会の実効性をさらに高めるためには、取締役トレーニングの更なる充実（取締役就任時及びその後の継続的なトレーニング機会の提供）が引き続き課題であることを共有しました。

## 監査等委員会

監査等委員会は、当社事業に精通した常勤監査等委員である取締役1名及び当社からの独立性が高い社外取締役3名で構成されています。定時監査等委員会を原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時監査等委員会を開催しています。監査等委員は取締役会や必要に応じ重要な会議へ出席するほか、代表取締役と定期的に会合をもち、会社が対処すべき課題、監査等委員会による監査の環境整備の状況及び監査上の重要課題等について意見交換し、意思疎通を密に図っています。また、内部監査部門である監査室から随時報告を受け、監査室の監査計画について事前に協議を行うとともに、必要に応じ、両者が連携して監査手続きを実施しています。

## 指名・報酬諮問委員会

指名・報酬諮問委員会は、取締役2名、社外取締役3名（うち1名は監査等委員であるもの）の合計5名で構成されており、委員長は社外取締役が務めています。取締役会の諮問機関として、取締役候補者や取締役の報酬体系等を審議し取締役会に答申するほか、取締役（監査等委員であるものを除く）の個人別報酬の決定等を行います。

## 取締役



代表取締役社長  
**鈴木 啓介**  
 1981年 当社取締役  
 1997年 当社取締役副社長  
 2005年 当社代表取締役社長

出席状況  
 取締役会 12回(100%) **議長** / 指名・報酬諮問委員会 5回(100%)



代表取締役副社長  
**鈴木 厚宏**  
 1984年 当社入社  
 2005年 当社取締役  
 2007年 当社常務取締役  
 2011年 当社専務取締役  
 2013年 当社取締役副社長  
 2015年 当社代表取締役副社長

出席状況  
 取締役会 12回(100%) / 指名・報酬諮問委員会 5回(100%)



常務取締役 管理本部長  
**山田 健二**  
 1998年 当社入社  
 2015年 当社取締役  
 2020年 当社常務取締役

出席状況  
 取締役会 12回(100%)



常務取締役 統括事業本部長  
**村瀬 達也**  
 2009年 当社入社  
 2022年 当社取締役  
 2024年 当社常務取締役

出席状況  
 取締役会 10回(100%) 2022年6月就任以降



取締役 開発生産本部長  
**高宮 徹**  
 2006年 当社入社  
 2017年 当社取締役

出席状況  
 取締役会 12回(100%)



取締役 薬事統括本部長  
**出井 正**  
 2009年 当社入社  
 2017年 当社取締役

出席状況  
 取締役会 12回(100%)



取締役 人事総務統括部長  
**干場 由美子**  
 1992年 当社入社  
 2018年 当社取締役

出席状況  
 取締役会 12回(100%)



取締役 経営管理統括部長  
**江川 毅芳**  
 2018年 当社入社  
 2023年 当社取締役

出席状況  
 2023年6月就任



社外取締役 **独立**  
**佐々木 文裕**  
 2012年 当社社外取締役

出席状況  
 取締役会 12回(100%) / 指名・報酬諮問委員会 5回(100%) **委員長**



社外取締役 **独立**  
**池井 良彰**  
 2017年 当社社外取締役

出席状況  
 取締役会 12回(100%) / 指名・報酬諮問委員会 5回(100%)



社外取締役 **独立**  
**内木 祐介**  
 2021年 当社社外取締役

出席状況  
 取締役会 12回(100%)



取締役(常勤監査等委員)  
**高橋 省悟**  
 1994年 当社入社  
 2011年 当社取締役  
 2013年 当社常務取締役  
 2022年 当社取締役(常勤監査等委員)

出席状況  
 取締役会 12回(100%) / 監査等委員会 11回(100%) 2022年6月就任以降 **委員長**



社外取締役(監査等委員) **独立**  
**中村 勝彦**  
 2012年 当社社外監査役  
 2021年 当社社外取締役(監査等委員)

出席状況  
 取締役会 12回(100%) / 監査等委員会 15回(100%)



社外取締役(監査等委員) **独立**  
**浅利 大造**  
 2014年 当社社外監査役  
 2021年 当社社外取締役(監査等委員)

出席状況  
 取締役会 12回(100%) / 監査等委員会 15回(100%)  
 指名・報酬諮問委員会 5回(100%)



社外取締役(監査等委員) **独立**  
**苅米 裕**  
 2006年 当社社外監査役(2014年退任)  
 2021年 当社社外取締役(監査等委員)

出席状況  
 取締役会 12回(100%) / 監査等委員会 15回(100%)

## スキル・マトリックス

当社の取締役会はその役割・責務を実効的に果たすため、「企業経営」、「事業推進」、「基盤強化」それぞれに経験及び知見を有する人材で構成しています。社外取締役については、経営者としての経験をはじめ、財務・会計や法務・コンプライアンス等の専門知識を有する人材で構成しています。

氏名	役職等	企業経営				事業推進			基盤強化			
		経営経験	医療機器業界知見	営業マーケティング	開発・生産薬事	財務・会計	法務コンプライアンス	人事人材育成	DX・IT			
鈴木 啓介	代表取締役社長	○	○	○								
鈴木 厚宏	代表取締役副社長	○	○	○								
山田 健二	常務取締役					○	○					○
村瀬 達也	常務取締役		○	○								
高宮 徹	取締役		○	○	○							
出井 正	取締役		○		○							
干場 由美子	取締役						○	○				○
江川 毅芳	取締役						○	○				
佐々木 文裕	社外取締役	○					○	○				
池井 良彰	社外取締役	○					○					
内木 祐介	社外取締役	○	○	○								
高橋 省悟	取締役(常勤監査等委員)							○		○		
中村 勝彦	社外取締役(監査等委員)								○			
浅利 大造	社外取締役(監査等委員)						○					
苅米 裕	社外取締役(監査等委員)						○					

※ 1. 上記の一覧表は各取締役が有するスキルを最大3つまで記載しており、全てのスキルを表すものではありません。  
 2. 経営経験とは、中長期にわたる持続的な企業価値の向上に向けた戦略思考のベースとなる経験及び知見を示しています。  
 3. 医療機器業界知見とは、変化のスピードが速い医療機器業界における総合的な意思決定のベースとなる経験及び知見を示しています。  
 4. 営業・マーケティングとは、医療機器業界における競争力のある販売戦略策定のベースとなる経験及び知見を示しています。  
 5. 開発・生産・薬事とは、医療機器業界における競争力のある製品戦略策定のベースとなる経験及び知見を示しています。  
 6. 財務・会計とは、企業活動・事業活動における意思決定のベースとなる経験及び知見を示しています。  
 7. 法務・コンプライアンスとは、企業活動・事業活動における機会獲得・リスクマネジメントのベースとなる経験及び知見を示しています。  
 8. 人事・人材育成とは、企業活動・事業活動における経営資源確保・活用のベースとなる経験及び知見を示しています。  
 9. DX・ITとは、企業活動・事業活動における業務変革のベースとなる経験及び知見を示しています。



## 取締役の選任

取締役候補者は、指名・報酬諮問委員会において以下の選任基準に基づき審議を行った後、同委員会からの答申を受けて取締役会において決定し、株主総会に付議します。なお、監査等委員である取締役の候補者は、事前に監査等委員会の同意を得ます。

### 選任基準

- ・人格、見識に優れるとともに、高い倫理観を有していること
- ・経営全般に対する適切な意思決定を行うことができること
- ・全社的な見地に立ち、客観的に分析、判断する能力を有すること
- ・先見性及び洞察力に優れ、指導力を有すること
- ・監査等委員候補者においては、監査に必要となる知識や経験、専門性を備えていること

また、任期中に予め定めた解任基準に該当することが認められた場合には、指名・報酬諮問委員会において審議を行った後、同委員会からの答申を受けて取締役会において決定し、株主総会での決議による解任に向けた手続きを開始します。

## 後継者計画

最高経営責任者の後継者計画については、指名・報酬諮問委員会において検討を行っています。後継者候補の育成については、代表取締役社長が主体となり、人事異動、経営上重要性の高い課題を与えること等を通じて、知見・経験を蓄積する機会を提供しており、指名・報酬諮問委員会はその過程について確認をしています。また、指名・報酬諮問委員会において年次で、後継者候補について、多面的な評価を実施することにより、育成状況の確認を行います。

## 取締役報酬

取締役の報酬に関する基本方針、報酬構成及び報酬額の決定方法等については、報酬決定プロセスにおける客観性及び透明性を確保するため、指名・報酬諮問委員会において審議の上、同委員会からの答申を踏まえて取締役会において決定します。

### 取締役の報酬に関する基本方針

1. 業績目標を達成するための適切な動機付けとなること
2. 優秀な人材の確保につながる競争力ある報酬水準であること
3. 中長期的な企業価値向上につながるものであること
4. 報酬の決定プロセスは客観性及び透明性の高いものであること

### 報酬構成及び報酬額の決定方法

取締役報酬は、固定報酬、業績連動賞与及び業績連動株式報酬(役員報酬BIP信託)によって構成されています。固定の金銭報酬に加えて、短期業績に連動する金銭報酬としての業績連動賞与と中長期的な企業価値向上のためのインセンティブとして業績連動株式報酬を採用しています。なお、監査等委員である取締役及び社外取締役については、その役割と独立性の観点から固定報酬のみを支給します。

当社は、2023年6月28日開催の第43回定時株主総会の承認を受け、2023年7月より取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)に対する報酬構成及び報酬額の決定方法を一部改定しました。主な改定内容は、株式報酬における株式の交付等の時期を取締役退任時から在任中に変更、取締役が取得する当社株式等の算定方法等の変更、及びクローバック制度の追加です。

### 取締役報酬の内容

	固定報酬	業績連動賞与	業績連動株式報酬 (役員報酬BIP信託)
支給対象者	取締役	取締役(監査等委員であるもの及び社外取締役を除く)	取締役(監査等委員であるもの及び社外取締役を除く)
報酬の算定方法	取締役会からの委任を受けた指名・報酬諮問委員会が、各取締役の役位や職責、業績への貢献度等を踏まえるとともに、外部のデータベースサービスにおける報酬水準をベンチマークとし、総合的に勘案し決定。 監査等委員である取締役の固定報酬は、監査等委員会における協議により決定。	業績連動変数に基づき算定される基本賞与と指名・報酬諮問委員会によって決定される個人別寄与度に基づき算定される分配賞与によって構成。 基本賞与:分配賞与=8:2 基本賞与は、支給対象となる取締役ごとに定められる基本賞与基準額に、各事業年度の期首に開示する一事業年度の連結業績予想の3指標の個別業績達成率(100%達成1.0とする)に基づき算出される業績連動変数を乗じて支給額を算定。	支給対象となる取締役ごとに定められる基準ポイントに、各事業年度の期首に開示する一事業年度の連結業績予想の3指標の業績達成度により設定される業績連動変数を乗じて付与ポイントを計算。 付与ポイントに応じて(1ポイントにつき1株を交付)当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭を交付及び給付する。
業績目標達成度の評価に用いる指標	—	・連結売上高 ・連結営業利益(連結業績予想の100%業績達成時の役員賞与控除後) ・一株当たり当期純利益(EPS)	・連結売上高 ・連結営業利益(連結業績予想の100%業績達成時の役員賞与控除後) ・一株当たり当期純利益(EPS)
支給時期	月例	年1回、事業年度終了後3ヶ月以内	年1回、事業年度終了後

### 取締役の種類別の報酬割合の決定に関する方針

報酬総額に占める業績連動報酬の割合は、対象取締役の平均として、標準的な業績達成度の場合に、概ね固定報酬8に対し、業績連動報酬2としています。また、報酬に占める非金銭報酬の割合は、対象取締役の平均として、金銭報酬9に対し、非金銭報酬1としています。

### 2023年3月期の取締役区分ごとの報酬等の総額

区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額				対象となる 取締役の員数 (人)
		固定報酬 (百万円)	賞与 (百万円)	業績連動報酬 (百万円)	左記のうち、 非金銭報酬等 (百万円)	
取締役 (監査等委員及び社外取締役を除く)	454	382	—	72	42	9
取締役(監査等委員) (社外取締役を除く)	30	30	—	—	—	2
社外取締役	49	49	—	—	—	6

※ 1. 上表には、2022年6月28日開催の第42回定時株主総会終結の時をもって辞任により退任した取締役(監査等委員)1名を含んでいます。  
2. 業績連動賞与につきましては、当事業年度に係る役員賞与引当金繰入額を記載しています。  
3. 業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)として、当事業年度において付与された又は付与が見込まれたポイント数に基づき、株式報酬引当金繰入額42百万円を計上しています。  
4. 上記報酬等の総額のほか、2017年6月28日開催の第37回定時株主総会決議に基づき、役員退職慰労金を退任取締役1名に対して1百万円支給しています。なお、この金額には、過年度の事業報告において開示した役員退職慰労引当金の繰入額1百万円が含まれています。

## リスクマネジメント

### リスクマネジメントの基本的な考え方

当社は、医療機器を取り扱う企業として、患者様や医療従事者に対して安定供給の責任を負っています。その責務を確実に果たし、ひいては持続的な企業価値の向上を実現するため、事業活動に重大な影響を与えるリスクに対して適切な対策を講じることができるようリスク管理体制の整備を推進しています。

### リスクマネジメント体制

「リスク管理規程」に基づきチーフ・リスクマネジメント・オフィサー(CRO)を取締役会において選任し、CROを委員長とするリスクマネジメント委員会を中心に全社的なリスクマネジメントを推進しています。委員会は半期ごとに開催され、リスクの特定・評価・対応方針の決定や対応状況の確認等を行うとともに、サステナビリティ委員会や情報セキュリティ委員会等の関連する委員会とも連携を図ることで実効性のあるリスクマネジメントに取り組んでいます。また、事業活動に重大な影響を及ぼすリスクが発現し、全社的対応を要する場合は、代表取締役社長を本部長とする対策本部を設置し、損失を最小限に抑えるために適切な対応を講じます。

### 事業継続の取り組み

医療機器の供給責任を果たすために、「事業継続基本規程」に基づき事業継続体制の構築を推進しています。大規模自然災害による事業中断からの早期再開を図るための事業継続計画(BCP)を策定し、継続的な整備を行うとともに、実効性を高めるために訓練を実施しています。

## 情報セキュリティ

### 情報セキュリティ対策の基本的な考え方

情報セキュリティ上のリスクは、当社の経営に重大な影響を与えるものであると認識し対策強化に取り組んでいます。システム・対策ツールの導入等による技術的対策やオフィスへの入室管理、機密エリアへの入室制限等による物理的対策だけでなく、従業員それぞれのセキュリティ意識やリテラシーの向上を図ることが大切であると考え、eラーニングによる教育や標的型メール攻撃訓練等を実施し、人的対策にも注力しています。

### 情報セキュリティ管理体制

「情報セキュリティ管理規程」に基づきチーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサー(CISO)を取締役会において選任し、CISOを委員長とする情報セキュリティ委員会を中心に全社的な情報セキュリティ対策を推進しています。委員会は半期ごとに開催され、対応すべき課題の特定や対策の進捗状況・訓練の実施結果の確認等を行っています。また、不正アクセス・マルウェア感染・記憶媒体紛失等の情報セキュリティインシデントが発生した場合は、CSIRT\*が情報セキュリティ委員会の指示の下、必要に応じて外部機関とも連携して対応する体制を整備しています。

\* CSIRT(Computer Security Incident Response Team)  
情報セキュリティの重大な事故に至る可能性がある出来事(インシデント)に備え、情報セキュリティに関する情報収集と対策を行い、インシデント発生時には対策を実行管理する組織

### 個人情報の保護

当社が取り扱う個人情報は「個人情報保護基本規程」に基づき管理、保護しています。さらに、プライバシーマーク\*を取得することで、個人情報を保護する体制や運用が適切な状況に維持されていることを確認しています。

\* 事業者が個人情報の取り扱いを適切に行う体制等を整備していることを評価する制度

## コンプライアンスの推進

### コンプライアンス

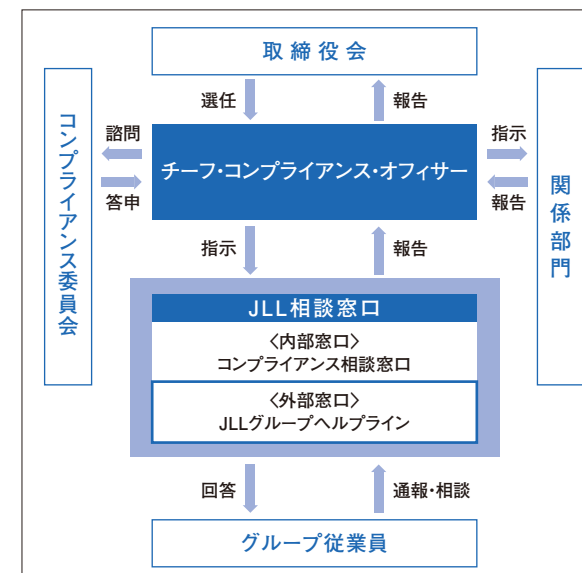
#### コンプライアンスの基本的な考え方

患者様の生命に関わる医療機器を取り扱う企業として、常に信頼される存在であるためには、法令遵守はもとより高い倫理観を持ってコンプライアンスを遵守することが必要であると考えています。そのためには従業員それぞれの行動が重要になることから、全てのステークホルダーの皆さまからの期待に応え、信頼関係を構築できるように「行動規範」の周知を図り、コンプライアンス意識の徹底に努めています。

#### コンプライアンス体制

「コンプライアンス推進規程」に基づきチーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO)を取締役会において選任し、CCOを委員長とするコンプライアンス委員会を中心に全社的なコンプライアンス活動を推進しています。委員会は四半期ごとに開催され、コンプライアンス違反事案、内部通報窓口の運用状況及びコンプライアンス研修の実施状況を共有する等、コンプライアンスの諸問題について討議しています。また、CCOは取締役会において四半期ごとに全社的なコンプライアンスの状況について報告を行い、適宜指示を受けています。

体制図



### 具体的な取り組み

#### グループ人権方針の制定

当社グループの事業活動は多くの人々に支えられていることから、事業活動に関わる全ての人々の人権の尊重が必要であることを強く認識しています。企業として人権尊重の責任を果たすため、2022年12月に「JLLグループ人権方針」を制定しました。当社グループだけでなくサプライチェーンも含めた人権リスクの低減に向けた取り組みを推進しています。

#### コンプライアンス周知に向けた取り組み

企業としてコンプライアンスを遵守していくためには、従業員それぞれがその重要性を理解し実践する必要があります。周知のために様々な取り組みを行っています。代表取締役がオンラインで行動規範について語ったり、様々なテーマに関してオンライン研修やeラーニングを実施しています。また内部通報窓口の周知にも注力しています。

#### 内部通報制度

コンプライアンス違反行為の早期発見・対応、未然防止のために内部通報窓口を設置しています。匿名で通報できる社外の第三者機関と、通報だけでなくコンプライアンスに関して気軽に相談できる社内窓口の2つを設けています。いずれの窓口においても通報者の匿名性やプライバシーに最大限配慮し、通報により不利益を被ることがないように通報者の保護を図り、調査を実施し、必要に応じて是正措置を講じています。

