共創未来

SUSTAINABILITY BOOK

東邦ホールディングス株式会社

2026

＜目次＞

サステナビリティ推進委員会 委員長メッセージ …… 3

サステナビリティ経営 …… 4
重要課題 …… 5

環境への取り組み …… 7
社会への取り組み …… 10
ガバナンス …… 16

データ …… 19

＜サステナビリティブックについて＞

東邦ホールディングスグループは、当社グループのサステナビリティに関わる取り組みをステークホルダーの皆さまに理解・支持していただくことを目的に、サステナビリティに関連した活動や実績をまとめたサステナビリティブックを作成しています。

■報告対象組織
東邦ホールディングス株式会社および連結子会社（非連結子会社の一部を含む）を対象

■報告対象期間
2025年4月1日～2026年3月31日
※ただし一部2026年4月1日以降の情報を含みます

＜会社概要＞

■会社名　東邦ホールディングス株式会社
（TOHO HOLDINGS CO.,LTD.）

■本店所在地　〒155-8655　東京都世田谷区代沢四丁目43番11号

■本社　〒104-0028　東京都中央区八重洲二丁目2番1号
東京ミッドタウン八重洲　八重洲セントラルタワー9階

■設立　昭和23（1948）年9月

■資本金　106億49百万円

■株式　東京証券取引所　プライム市場（証券コード：8129）

■代表者　代表取締役 社長執行役員CEO　枝廣　弘巳

■従業員数　7,675名（2026年3月末）

公式サイト
https://www.tohohd.co.jp

サステナビリティサイト
https://www.tohohd.co.jp/sustainability/

サステナビリティ推進委員会 委員長メッセージ

東邦ホールディングス株式会社
取締役 専務執行役員COO
馬田　明

全ては健康を願う人々のために、
社会から必要とされる企業を目指して
サステナビリティ経営を推進しています

当社グループは、医療インフラを支える企業として、健康を願う人々、顧客、取引先、地域社会、株主、社員など全てのステークホルダーから必要とされ、継続して支持される企業集団を目指しサステナビリティ経営を推進しております。

事業活動を通して社会的課題の解決に向けた着実な取り組みを続けることで、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指してまいります。

サステナビリティ経営

＜サステナビリティ方針＞

わたしたちは、医療・健康・介護分野に携わる企業集団として、事業を通じた社会課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

＜サステナビリティ推進体制＞

当社グループはサステナビリティに係る対応を経営上の重要課題と認識し、サステナビリティ推進委員会を設置しています。サステナビリティ推進委員会は、営業・物流・薬事・管理部門のメンバーで構成され、気候変動に係る事項を含むマテリアリティ（重要課題）の特定や環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）、DX等への対応を含むサステナビリティ戦略について審議し、取締役会に答申しています。

○「サステナビリティ推進委員会」における2025年度の主な協議内容

実施時期	協議・検討内容
2025年5月	・気候変動に関する取り組み（GHG排出削減、SSBJ対応） ・環境方針の策定 ・男性の育児休暇取得に関する取り組みおよび目標の検討
2025年10月	・気候変動に関する取り組み（GHG排出削減、太陽光発電設備導入） ・特定プロセスに沿ったマテリアリティの見直し ・DE&I宣言の策定 ・調達方針の改定

重要課題

私たちは、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、社会課題を洗い出し、その課題解決のためにステークホルダーから要望・期待されていることを把握した上で、当社グループが取り組むべき課題を抽出しています。今後もマテリアリティ特定プロセスに沿って、適宜見直しを図っていきます。

マテリアリティ	選定理由	目指す姿	KPI
コプライアンスの徹底およびガバナンス体制の強化	企業の社会的責任を果たすためには、コンプライアンスの徹底が必須である。また、持続性のある企業として企業価値を高めるには、その基盤となるガバナンス体制の整備・充実と、予期せぬ事態に対応できるリスク管理体制の強化が重要であるため	役職員一人ひとりが高いコンプライアンス意識や倫理観を持って行動する企業文化を醸成し、社会からゆるぎない信頼を得られる組織を目指す	・コンプライアンス研修受講率　100% ・重大なコンプライアンス違反件数　0件 ・リスクマネジメント体制の強化
適正な品質管理と安定供給体制の確立による信頼ある医薬品サプライチェーンの構築	サプライチェーンにおける川上から川下まで高い品質を保持し、平時・有事を問わず医薬品を安心・安全に供給することが最重要の社会的使命であるため	医薬品の安定供給という社会的使命を果たすべく、たゆまぬ創意工夫を重ね、高度な品質管理体制と革新的な物流機能を構築することで医療提供体制の維持に貢献し、社会から必要とされる企業であり続ける	・全物流センターにおけるISO認証の継続、新設センターでの認証 ・GDP関連の社内研修受講率100%達成 ・サプライチェーンの最適化と情報提供サービスの拡充 ・BCPの強化（年1回以上の全社災害訓練の実施）
地域医療の課題解決	少子高齢化や医療環境の変化により従来の医療提供体制の維持が困難になっており、この課題に対し各地域の特性やニーズを把握したうえで、医療・介護を効率的に機能させることが重要であるため	地域の実情や課題を見極め、当社グループが有する物流体制や顧客支援システムを最大限に活用し、それぞれの地域特性に合わせた地域ヘルスケアデザインを実現する	・薬局におけるイベントの増加 ・かかりつけ薬剤師・薬局の推進 （2026年度：かかりつけ薬剤師 認定人数850人） （地域医療連携薬局の認定取得の推進） ・在宅医療の推進（2028年度：在宅実施率 80%） ・行政、自治体との連携 ・ラストワンマイルの拡大

重要課題

マテリアリティ	選定理由	目指す姿	KPI
いきいきと活躍できる職場環境の整備と未来を創る人財の育成	社員は会社の財産、すなわち人財である。企業の持続的な成長のためには、社員一人ひとりの人権を尊重し、誰もが安心して働ける環境を整えるとともに、個々の能力を最大限に発揮できる人財を育成することが不可欠であるため	多様な人財が集まり自由な発想で挑戦できる場の提供、差別やハラスメントのない職場環境および社員が常に成長し続け、様々な課題に積極的に挑む企業文化を確立する	・女性管理職比率の向上 （東邦HD 2028年度:25%、2030年度:30%、 東邦薬品 2028年度:7.5%、2030年度:10%） ・男性育休取得率や日数の向上 （2028年度:男性育休取得率 100%） ・研修テーマの拡充 ・社内エンゲージメントの向上 ・有給休暇取得率の向上（2028年度:60%） ・時間外労働の削減
環境負荷の低減と循環型社会の実現	当社グループの事業活動が地球環境に与える影響を深く認識し、活動のあらゆる側面において環境との調和を図り、環境負荷の低減や環境保全活動、資源の有効利用に積極的に取り組むことが重要であるため	役職員一人ひとりの環境意識の向上およびサプライチェーン全体での環境負荷の低減と資源の有効活用により、持続可能な社会の実現に貢献する	・温室効果ガス排出量削減 （短期（2030年度）:60%削減、中期（2040年度）:75%削減、 長期（2050年度）:ネットゼロ（対2019年度比）） ・再生可能エネルギー電力利用率（2030年度:80%） ・配送効率化の推進 （2030年度:営業車両の走行距離3割削減（2024年度比）） ・廃棄物削減をはじめとした3R（Reduce・Reuse・Recycle）の推進 ・環境研修の実施

ENVIRONMENT
環境

環境への取り組み

当社グループは環境保全に努めながら、事業活動を展開しています。

＜環境方針＞

東邦ホールディングスは、医薬品の安定供給という社会的使命を果たすとともに、事業活動が地球環境および生物多様性に与える影響を深く認識しています。私たちは、活動のあらゆる側面において環境との調和を図り、環境負荷の低減や環境保全活動に積極的に取り組んでまいります。これらの取り組みを通じて、持続可能な社会の実現に貢献するため、定期的な目標の見直しと継続的な改善に努めます。

環境方針の詳細はウェブサイトをご覧ください。

＜脱炭素化の推進＞

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

当社グループは、気候変動への取り組みを重要課題の一つと位置付け、サステナビリティ推進委員会を中心に気候変動に関するリスクと機会の特定、当社グループに与える影響、および具体的な対応策等を検討しています。また、必要なデータの収集と分析を進めており、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）が提言する情報開示フレームワークに沿った開示を進めています。

指標	目標	2019年度（基準）	2025年度実績
温室効果ガス排出量（Scope1・2）	・短期（2030年度）：60%削減 ・中期（2040年度）：75%削減 ・長期（2050年度）：ネットゼロ	40,886 t-CO2e	19,887t-CO2e（51.4%削減）

TCFDに関わる取り組みについての詳細はウェブサイトをご覧ください。

○再生可能エネルギー電力への切り替え

当社グループの電力使用量の半分近くは物流センターでの電力使用になります。2023年度より物流センターの電力プランを再生可能エネルギー電力に順次切り替え、温室効果ガス排出の削減に取り組んでいます。

2024年度電力使用量　36,886千kWh　うち再生可能エネルギー　15,045千kWh（割合　40.8%）
2025年度電力使用量　36,816千kWh　うち再生可能エネルギー　21,463千kWh（割合　58.3%）

○環境配慮車両への切り替え

医薬品の配送に車両は欠かすことができません。現在主に使用しているガソリン車両を、電気自動車（EV）をはじめとする環境配慮車両へ順次切り替え・設置を進めています。

○計画配送

当社グループでは物流システムおよび薬局本部システム「ミザル」との連携による計画配送を進めています。配送回数の適正化により、車両から排出されるCO2を含む排気ガスの削減につながります。

○太陽光パネルの設置

当社グループでは創エネの取り組みも進めており、2024年度は山梨および神奈川の事業所に太陽光パネルを設置するなど、設置先を順次拡大しています。

○ドライアイスフリー

シスメックス（株）と提携し、サステナビリティ・環境配慮の観点から、高度な冷凍輸送が必要となる生化学検査用の精度管理試料の供給において、輸送回数の低減、輸送資材のリユースおよび輸送工程全体のドライアイスフリーを実現する体制を確立し、2022年9月より運用を開始しています。これまでに8.1t-CO_2を削減しています。

＜生物多様性および廃棄物の削減＞

当社グループのコア事業である医薬品卸売事業は、医薬品の流通・販売を主な業務としており、原材料の採取や生産を直接伴わないため、自然環境への負荷や、生物多様性に悪影響を及ぼす化学物質の使用・廃棄物排出のリスクは限定的と考えています。しかし、医薬品卸売事業には医薬品の輸送に伴う燃料使用やエネルギー消費など、間接的に生物多様性へ影響を与える活動が含まれており、私たちの事業がどのように自然環境に依存し、影響を与えているのかを正確に把握することが重要だと認識しています。加えて、生産や物流過程を含むサプライチェーン全体で持続可能な資源調達を行い、サプライヤーとの連携や環境に配慮した意思決定を強化する必要があります。こうした背景から、当社グループは生物多様性の保全と再生および廃棄物の削減を重要課題の一つとして位置付け、取り組みを推進しています。

○医薬品製造販売事業における廃棄物の削減

製造販売事業者は、医薬品の品質、有効性および安全性に関する問題が生じた場合、保健衛生上の危害の発生や拡大を防止するため、市場に流通している製品を回収し確実に廃棄する必要があります。このような事態を極力回避するために、医薬品の製造販売を行う共創未来ファーマでは、GMP（医薬品の製造管理及び品質管理の基準）の遵守を大命題としています。また、グループの医薬品卸売事業や調剤薬局事業と連携して市場の需要を正確に予測し、過剰生産を防ぐことで廃棄品の発生を最小限に抑える取り組みを行っています。また、製造過程において、化学物質の漏えいによる環境汚染を防止するため、漏えい時の対応訓練を定期的に実施しています。

○環境マネジメントシステム：ISO14001：2015の取得

共創未来ファーマの工場では、省エネルギーや廃棄物削減の活動を継続的に改善していくため、環境マネジメントシステムの国際基準規格「ISO14001：2015」の認証を取得しています。

○パッケージの工夫

共創未来ファーマでは、包装箱を廃棄しやすい（廃棄時に手で容易につぶしやすい）デザインに変更したことで、包装箱廃棄時のかさを減らす工夫をしています。

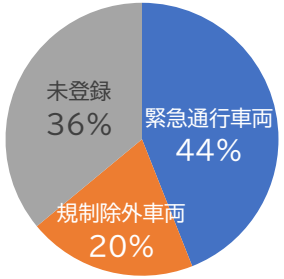
SOCIAL
社会

3 すべての人に健康と福祉を
5 ジェンダー平等を実現しよう
8 働きがいも経済成長も
9 産業と技術革新の基盤をつくろう
10 人や国の不平等をなくそう
11 住み続けられるまちづくりを
12 つくる責任つかう責任
16 平和と公正をすべての人に
17 パートナーシップで目標を達成しよう

社会への取り組み

＜医薬品の安定供給・BCP対応＞

○コンピュータシステムの完全二重化によるバックアップ
不測の事態に備え、東京と大阪の2拠点にあるホストコンピュータを常に同期させ、一方が被災してもバックアップできる体制を構築しています。
また、営業所や物流センターのコンピュータを遠隔でサポートできるようにするなど、着実にBCP（事業継続計画）を進めてきました。さらに、倉庫内管理システムの二重化、コールセンター間の連携、無停電装置の設置や定期的な災害訓練の実施等により、災害時にも医薬品を安定供給できる体制を整えています。



緊急通行車両
1,730台を登録
（26年8月時点）

ヘリポートの設置

災害時用のバイク

○首都圏災害への対応
物流センター「TBCダイナベース」は、環状7号線の内側に位置し、基幹的広域防災拠点「有明の丘」も近いことから、首都直下型地震等の災害時においても迅速かつ円滑な医薬品供給が可能です。建物だけでなく、併設するランプウェイ（傾斜路）にも免震構造を採用、また、大型の自家発電装置（5,000kVA）を備え、有事の際にも72時間フル稼働可能となっています。センター内の物流サーバー、設備制御、通信設備などには無停電装置を装着し、自家発電切り替え時に発生する瞬電にも対処しています。

＜品質・安全・効率性の向上＞

○品質管理
東邦薬品の物流本部において、「ISO9001:2015」（製品及びサービスにおける品質マネジメントシステムに関する国際規格）の認証を取得し、品質管理を行っています（認証範囲： TBCダイナベース、TBC広島、TBC埼玉、TBC阪神、TBC九州、TBC札幌）。また、物流センターおよび全事業所においてはGDP（Good Distribution Practices）ガイドラインに準拠した物流体制を確立すべく取り組んでいます。

捕虫器

防鳥ネット

温度監視

ドックシェルター

○温度管理
温度帯に応じた最適な物流温度管理体制を構築しています。厳密な温度管理が要求されるスペシャリティ医薬品については、定温搬送装置「サルム」を活用し、物流センターから搬送した後、病院やクリニックでそのまま保管しておくことができます。

○薬局における医療安全・品質管理
監査システムの導入など、機械を使用した監査体制を構築しています。また、薬物療法を適切かつ安全に進め、人的ミスを限りなくゼロに近づけるために、事故寸前の、ヒヤッとしたり、ハッとした体験を報告・共有しています。これらの事例を分析し、解決策を講じることで、事故の原因そのものを減らし、医療安全の向上に活かしています。

＜医療アクセス課題の解決＞

〇ユニバーサルメディカルアクセスの実現
医療・介護者のスキルの多寡や患者さまの住む場所に関わらず、全ての患者さまが質の高い医療を受けられる「ユニバーサルメディカルアクセス※」の実現に向けて、国立研究開発法人産業技術総合研究所（産総研）と連携研究ラボを設立し、共同研究を開始しています。

※ユニバーサルメディカルアクセス
医療・介護者のスキルの多寡に関わらず、誰もが不安なく質の高い医療・介護を提供できる仕組み。また、住む場所に関わらず、災害・緊急時でも、必要十分な医療・介護にアクセスできる、究極の医療アクセシビリティを指します。

〇顧客支援システムの活用による医療DXの推進
当社グループでは、患者さまや医療機関が抱える課題の解決や収益性向上に貢献する顧客支援システムを、30年以上前から自社開発しており、環境変化に合わせた様々な提案を行っています。病院・薬局検索から、薬の受け取り・服薬フォローにいたるすべてのステージで患者さまを支援しており、医療機関検索サイト「病院なび」やオンライン診療・服薬指導システム「KAITOS」などは場所を選ばず患者さまがご利用できるため、患者さまの医療アクセスにも貢献しています。

医療機関検索
医療相談サービス
病院なび

初診受付・診療予約
LXMATEHeLios
初診受付サービス

オンライン診療・
服薬指導システム
カイトス
KAITOS

＜人的資本の価値最大化＞

東邦ホールディングスは、事業環境の大きな変化の中で持続的な成長を実現するため、「人」を最も重要な資本と位置づけ、『人的資本の価値最大化』を経営の最優先事項の一つに掲げています。経営戦略と連動した「人財ポートフォリオの構築」と変革を支える「新たな企業風土の確立」を実現し、多様な人財が活き活きと働き、新たな価値を創造し続ける組織を目指します。

〇人財育成方針

自律型人財の育成	人事制度改革や組織開発、風土改革を通じて社員の挑戦意欲を引き出し、個人の成長と組織の進化を加速させる「自律型人財」の育成に取り組んでいます。
価値創造組織への進化	部門や役割を超えた共創と現場起点の気づきを重視し、多様な知見を掛け合わせることで社会の期待に応える新たな価値を生み出す組織を目指します。
人的資本経営の基盤	タレントマネジメントシステムによるデータ可視化やサクセッションプラン、対話型マネジメントへの変革、DE&I推進、年1回のエンゲージメントサーベイなどを通じて基盤強化を進めます。

〇社内環境整備方針
当社グループは社員一人ひとりが心身ともに健康で、安心してその能力を最大限に発揮できるよう、以下の取り組みを行うことで職場環境の整備を推進しています。
・柔軟な働き方とDX推進
・心理的安全性の醸成とDE＆I
・健康経営と安全な職場づくり
・教育機会の提供

＜ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン＞

○性別、国籍、年齢等を問わない幅広い人財活用

当社グループでは、性別、国籍、年齢等を問わない幅広い人財活用と、社員の個性や能力、チームワークを尊重することで、自由闊達な企業風土を醸成しており、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等で制限は設けず、多様性の確保に取り組んでいます。

＜東邦ホールディングスにおける実績＞

女性従業員の割合	49.4%
管理職に占める女性の割合	21.2%
取締役に占める女性の割合※	33.3%
執行役員に占める女性の割合※	16.7%
新入社員に占める女性の割合	55.0%

※ 単体

○DE＆I宣言

社員一人ひとりが主体性を発揮できるカルチャーを醸成するための目指すべき姿として、DE＆I宣言を策定しています。

DE&I宣言の詳細はウェブサイトをご覧ください。

○多様性確保に向けた社内環境整備方針

・社員が心身ともに健康でやりがいを持って働ける職場環境の構築
・女性が働きやすい環境整備、定年後の再雇用、障がい者雇用の推進、研修制度の充実
・全従業員が多様性について正しい知識を持ち、理解を深め、状況に応じて適切な対応ができるよう、各種研修や社内報・ポスター等を通じた啓発・情報提供の実施

企業内保育園「みらい保育園」

○障がい者雇用の推進

2023年4月から障がい者法定雇用率が2.5%に引き上げられました。東邦ホールディングスにおける障がい者雇用率は2025年度で2.79%となっています。

＜健康経営＞

医療・健康・介護分野に携わる企業として、社員一人ひとりが自身の健康と向き合えるような環境を整備しています。

＜健康経営宣言＞

当社グループは「全ては健康を願う人々のために」とのグループスローガンを掲げています。患者さまの満足度を高めるべく顧客価値を創造し、生活者の健康の増進と快適な生活の実現に貢献するためには、「社員自身の健康」が何よりも重要と考えています。健康であることは、社員自身および家族にとっての幸せな生活を送るための礎であり、会社が健全に成長するための経営基盤となります。
経営者と従業員が一丸となって健康の維持・増進に向けた健康経営の取り組みを積極的に推進することで、心身共に健康でやりがいを持って働ける職場環境を構築してまいります。

○「健康経営優良法人2026」に認定

経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度「健康経営優良法人2026」※に認定されました。
大規模法人部門：東邦ホールディングス、東邦薬品、セイエル、九州東邦
中小規模法人部門：幸燿、共創未来ファーマ、ネグジット総研

※ 経済産業省が制度設計を行い、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を日本健康会議が認定する制度。

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

＜人権の尊重＞

東邦ホールディングスは「全ては健康を願う人々のために」をグループ・スローガンに掲げ、医薬品の安定供給という社会的使命を果たすことで持続的な成長と企業価値向上をめざしております。すべての人が生まれながらにして持つ基本的権利である人権の尊重は、企業として果たすべき重要な社会的責任であると認識し、東邦ホールディングスグループの人権方針を策定しました。

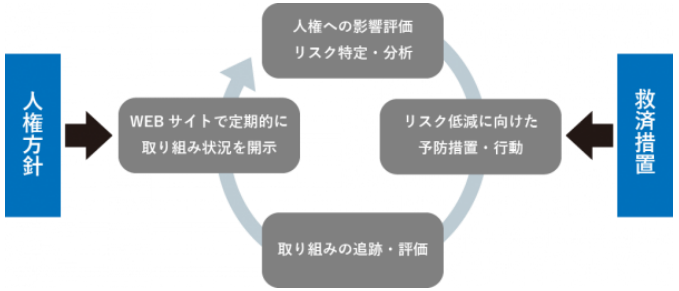
1.適用範囲
本方針は当社グループのすべての従業員と役員に適用されます。また、ビジネスパートナーやその他関係者に対しても本方針を理解・支持いただくことを期待するとともに、本方針が尊重されるよう働きかけていきます。

2. 国際規範への対応
当社グループは国際的な基本的人権尊重の原則を定めた「世界人権宣言」を含む国際人権章典および、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を支持・尊重します。また、本方針は国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき策定しています。
国際的に認められた人権と事業活動を行う各国・地域の法令との間で矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求していきます。

3. 当社が特に重要と考える人権課題
当社グループは自社グループの事業活動において、重点的に取り組むべき人権課題を下記の通り特定し、適切な手続きを通じて対処していきます。

・Diversity & Inclusion：差別の禁止、ハラスメントの防止、表現の自由、ジェンダー平等
・労働：適正な賃金・労働時間、強制労働・児童労働の禁止、労働安全衛生の確保、結社の自由・団体交渉権の尊重
・プライバシーと知的財産：プライバシーの尊重・個人情報保護、知的財産権保護、セキュリティの確保
・事業とのかかわり：賄賂・腐敗の防止、医療アクセスの確保、サプライチェーン上の人権保護

4. 人権デュー・ディリジェンスの実施
当社グループは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、人権への負の影響を防止、軽減、対処するために、人権デュー・ディリジェンスを実施します。



5. 救済
当社グループが人権に対する負の影響を引き起こした、または直接的、間接的にかかわらずこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

6. 教育
当社グループは、すべての従業員と役員が人権に対する理解を深め、諸課題に対応できるよう、適切な教育を実施します。

7. 対話
当社グループは、自社の事業活動が人権におよぼす影響について理解し適切に対応できるよう、ステークホルダーと対話し信頼関係の構築に努めます。

8. 情報開示
当社グループは、人権に関する取り組み状況について、ウェブサイトや各種報告書などで開示します。

＜社会との共生＞

○自治体との見守り協定、どこシル伝言板

187の自治体と地域見守り協定を結んでいるほか、390市区町村※にて「どこシル伝言板」を導入いただいています。「どこシル伝言板」は認知症高齢者や障がい等をお持ちの方とそのご家族が地域で安心して暮らせるために開発した保護情報共有サービスです。あらかじめ利用登録された方が行方不明になった際、発見者が衣類や持ち物に貼付されたQRコードをスマートフォンなどで読み取ると、ご家族や自治体等の関係者に自動で保護をお知らせするメールが送信されます。

※2026年3月時点

＜どこシル伝言板＞（特許番号：第6944237号）

※QRコードは㈱デンソーウェーブの登録商標です。

○ゆび募金

当社では、1996年から認定NPO法人「ジャパン・カイドネス協会」が運営する募金型飲料自販機を導入しています。募金型自販機で飲料を買うと、購入金額のなかから1円と飲料メーカーから1円の合計2円が社会福祉団体などに寄付される仕組みです。平成8年5月、医薬品卸売企業としての第一号機が社内に設置されました。それから着実に導入実績を重ねています。自販機の購入ボタンを指で押して購入するところから、このシステムは「ゆび募金」と呼ばれています。2011年3月11日に発生した東日本大震災被災者救援を、ゆび募金を通し当社は継続的に行っています。

○健康フェア

調剤薬局では、「薬をもらうだけの場所」から「日頃の体調管理や予防のために気軽に立ち寄れる場所」へのイメージ刷新に取り組んでいます。健診の機会が少ない方や「病院を受診するほどではない」と感じている方へ向けて、血圧・血管年齢・栄養状態などの“健康状態の見える化”を促進するため、地域密着型の「健康フェア」を薬局内・介護支援センター・地域包括支援センター・保健センター・公民館・商店街などで開催しています。15年以上継続しているこの取り組みを通じ、「地域の中に、自分の健康を見守ってくれる身近な味方がいる」という安心感の醸成に努めています。

認知症カフェ
（共創未来　古河南薬局）

アロマのワークショップ
（くるみ薬局）

健康相談会
（地域の公民館）

○舞台芸術の普及プログラムなどを支援

世田谷パブリックシアターが企画する舞台芸術普及プログラムを支援しています。世田谷パブリックシアターは、舞台芸術を多くの人に親しんで欲しいとの趣旨で様々な事業を展開しています。次世代をになう若い人たちへの助成プログラム「未来の舞台人を創る」は、自らが演じることに興味を持っている中学・高校演劇部の皆さんに、世田谷パブリックシアターが主催する公演を特別料金で鑑賞してもらうものです。その他にも毎年10月に行なわれる世田谷アートタウンフェスティバルへの支援や世田谷新聞への協賛など、地域への支援を行っています。

撮影：細野晋司

GOVERNANCE

ガバナンス

ガバナンス

〇重要関連法規の遵守
法令遵守は事業活動の基礎をなしています。当社グループは、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（以下「医薬品医療機器等法」）、薬剤師法、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下「独占禁止法」）、不当景品類及び不当表示防止法（以下「景品表示法」）などの重要な法令はもとより、事業活動に関連する全ての法令を遵守し、法と倫理に基づいた活動のみならず、常にみずからの行動を謙虚に振り返り、公正・透明で社会の信頼を第一とした事業活動を行っています。

〇腐敗防止への取り組み
当社では、役員および従業員（社員・キャリアスタッフ・嘱託・特別嘱託・出向者・契約社員、パートおよびアルバイト）に適用される「贈賄および腐敗行為防止規程」を定めています。役職員、公務員または医療関係者に適用される贈賄および腐敗防止に関連する法令や医療用医薬品卸売業公正競争規約等の業界コードに基づき、助成金、寄付、政治献金その他の資金提供を行う行為の禁止や、金銭、贈答品、役務、娯楽、飲食等の便益の提供に関する規制を設けるなど、贈賄および腐敗行為の防止に取り組んでいます。

〇全従業員へのコンプライアンス研修の義務化
当社グループでは、グループ従業員一人一人のコンプライアンス意識の向上を図ることを目的として、役員および従業員（正社員、キャリアスタッフ、嘱託、特別嘱託、出向者、契約社員、パートおよびアルバイト）にグループコンプライアンス研修を実施しています。研修体系を随時見直しているほか、「コンプラかわら版」を月に2回発行するなど、知識の理解を一層促進し、共感を生む研修に進化させています。
研修テーマは、独占禁止法、医療用医薬品卸売業公正競争規約、薬事関連法規、販売情報提供活動、内部通報制度、情報セキュリティ、人権問題、贈収賄等腐敗防止など多岐にわたります。

〇内部通報制度の設置
従業員（社員・契約社員・パートタイム社員・アルバイト社員・派遣労働者・退職者）だけでなく業務委託先の従業員も利用可能な法令違反行為に関する相談窓口を設置しています。通報者が利用しやすいように電話やメールの他、イントラネット上に「東邦ホットライン」を設けるとともに、社外にも通報窓口を設けています。法令や社内規程の違反行為、ハラスメントなどの人権侵害行為に関する通報や相談を広く受け付け、不正行為の未然防止、早期発見、是正を目指す体制を整えています。また、匿名での利用を可能にすることで、報復を恐れずに誰もが安心して窓口を利用できる環境の構築に努めています。さらに、通報者や相談者を特定しようとする行為や、通報・相談を理由とした不利益な取り扱いを禁止することを社内規程に明記しています。

社内窓口
匿名で直接通報できる「東邦ホットライン」を設置し、通報者のプライバシーを守りつつ通報のしやすさを向上させています。さらに、休日や夜間もメールでの通報を受け付けています。

社外窓口
弁護士事務所を窓口として設置し、通報者に対する公平性と匿名性を確保しています。

○東邦ホールディングスグループ調達方針

1. 位置づけ
東邦ホールディングスグループ（以下「当社グループ」といいます。）は、「医療と健康の未来をともに創るパートナーとして、世界の人々になくてはならない価値を届け続ける」というビジョンに基づき、医療・健康・介護分野に携わる企業集団として、事業を通じた社会課題の解決に取り組み、健康を願う人々、顧客の皆様、お取引先、地域社会、株主の皆様、社員など、全てのステークホルダーから必要とされ、継続して支持される企業集団をめざし、サステナビリティ経営を推進しています。
この実現には、事業継続の根幹となるサプライチェーン全体で取り組むことが必須であると考えています。
この方針は、当社グループが、事業におけるサプライチェーンに関わるお取引先の皆様との深い信頼関係に基づき、責任ある調達活動を実現し、持続可能な社会の実現に貢献していくための根幹をなすものです。

2. 適用
この方針は、当社グループのすべての調達活動に適用されます。

3. 共存共栄のために
当社グループは、調達活動においてお取引先の皆様と深い信頼関係に基づき、良きパートナーとして、ともに発展、共存共栄していけるように、常に対等かつ誠実なコミュニケーションに努めます。
サプライチェーン全体が強靭で健康な状態であり続けるために、不断の関係強化に取り組んでいきます。
災害やパンデミックなどの有事においても医薬品等の安定供給継続を社会的使命とし、サプライチェーン全体での事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を確立し、運用していきます。

4. 法令順守・適正な取引
当社グループは、すべての調達活動において、社会規範はもとより、事業を展開する地域、国家に適用される調達活動に関係する法令、具体的には、公正かつ自由な競争を促進する法令（独占禁止法、取適法など）や、贈収賄・不正取引を防止する法令を遵守します。また、国際的な基本的人権尊重の原則を定めた「世界人権宣言」を含む国際人権章典、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、国連グローバル・コンパクトが掲げる「人権・労働・環境・腐敗防止」に関わる10原則、及び社会が求める国際規範を支持、尊重します。
当社グループは、調達活動を公正かつ透明な手続きによって行い、特定の個人・組織の利益につながる不公平かつ不公正な取引はしません。
当社グループは、調達活動において、常に客観性と透明性を心掛け、優位な立場・権限を利用した利益（金銭、物品、接待、便益など）の要求はしません。

5. お取引先の選定
当社グループは、お取引の可能性がある皆様に対して、お取引につながる機会を公平かつ広く確保します。
お取引先の選定にあたっては、以下の点を考慮し、適正なプロセスにより行います。
① 品質、納期、価格、経営の安定性、実績、各種リスクに対する対応など、さまざまな要素を総合的に勘案
② 当社グループのグループ調達ポリシーに賛同いただくとともに、サプライチェーンにおけるパートナーとしてともに遵守いただけること
③ 当社グループとのお取引の上流にある調達先にも前号と同等の水準を遵守いただけること

6.人権・労働環境への配慮
当社グループは、当社グループが掲げる「東邦ホールディングスグループ人権方針」に則り、調達活動においても人権を尊重します。
当社グループは、適正な賃金・労働時間、強制労働・児童労働の禁止、労働安全衛生の確保に努めるとともに、サプライチェーン全体において人権保護に取り組みます。

7.環境への配慮
当社グループは、お取引先の皆様とともに、サプライチェーン全体において環境負荷低減のための活動を推進します。
具体的には、計画配送・共同配送の推進などを通じ、エネルギー消費及び温室効果ガス排出削減の取り組みを進めるほか事業活動に伴う廃棄物削減に努め、気候変動、循環経済、及び生態系への配慮に基づいた調達活動を推進します。

8.情報管理
当社グループは、調達活動を通じて知り得た秘密情報及び個人情報を責任をもって厳重に管理・保護します。また、これらの情報は、調達活動においてお取引先とお約束した目的以外には使用せず、お取引先の承諾なしに第三者に対して漏洩・開示しません。
さらに、サプライチェーン全体に対するサイバー攻撃などの脅威から情報を守り、事業継続を確実なものとするため、お取引先の皆様とともに適切な情報セキュリティ対策の構築および継続的な強化に努めます。

9.管理体制
当社グループの調達活動のうち、購買活動に関してマネジメントを行う「購買管理室」を設置し、グループ全体の購買活動を管理する体制を構築しています。

10.教育研修と改善活動
当社グループは、本方針、関係法令や各種ルールについて、調達活動の担当者のみならず、当社グループで働く役職員が理解・認識するように、必要な教育研修を実施していきます。
責任ある調達活動につなげるべく調達活動を定期的に評価し、お取引先の皆様との不断の協力を通じ継続的に改善していきます。

11.情報開示
当社グループは、調達活動に関する取り組み状況について、ウェブサイトや各種報告書などで適宜開示していきます。

○パートナーシップ構築宣言

当社は、「東邦ホールディングスグループ調達方針」に則り、お取引先の皆様と一層の連携を深め、共存共栄の関係をもとにしたサプライチェーン全体の新たなパートナーシップを構築してまいります。

パートナーシップ構築宣言の詳細はウェブサイトをご覧ください。

データ

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	対象
人事関連				
従業員数(有価証券報告書記載)(人)*1	7,572	7,609	7,675	連結
全従業員数(人)	10,039	10,158	10,121	連結
男性	5,263	5,248	5,120	連結
女性	4,776	4,910	5,001	連結
女性従業員比率(%)	47.6	48.3	49.4	連結
女性管理職比率(%)	20.9	21.2	21.2	連結
新卒採用人数(人)	77	71	100	連結
男性	36	25	45	連結
女性	41	46	55	連結
新卒採用者に占める女性比率(%)	53.2	64.8	55.0	連結
中途採用人数(人)*2	395	440	922	連結
男性	98	121	199	連結
女性	297	319	723	連結
平均勤続年数(年)	19.5	19.3	19.2	東邦HD/東邦薬品
男性	22.6	22.4	22.4	東邦HD/東邦薬品
女性	12.9	13. 1	12.9	東邦HD/東邦薬品
平均年収(円)	6,143,484	6,281,611	6,786,795	東邦HD
月平均時間外労働(時間)	11時間4分	10時間41分	9時間38分	東邦HD/東邦薬品
有給休暇取得日数(日)	10.7	10.6	11.1	東邦HD/東邦薬品
有給休暇取得率(%)	45.4	45.6	48.2	東邦HD/東邦薬品
育児短時間勤務利用者数(人)	179	152	214	連結
男性	1	1	2	連結
女性	178	151	212	連結
介護休業制度および介護休暇制度利用者数(人)	12	14	17	連結
障がい者雇用率(%)	3.16	3.52	2.79	東邦HD

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	対象
環境関連				
温室効果ガス排出量(t-CO_2e)				
Scope1	13,915	13,420	12,814	東邦HD 東邦薬品 セイエル 幸燿 九州東邦 東邦システムサービス
Scope2 マーケットベース	14,825	9,118	7,073	
Scope2 ロケーションベース	16,001	15,589	15,537	
Scope3	2,106,013	1,992,206	1,520,156	
カテゴリ1(購入した製品・サービス)	2,086,402	1,964,191	1,488,437	
カテゴリ2(資本財)	10,803	16,041	19,692	
カテゴリ3(Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動)	4,538	4,486	4,389	
カテゴリ4(上流の輸送、配送)	354	432	406	
カテゴリ5(事業から出る廃棄物)	18	20	68	
カテゴリ6(出張)	495	498	390	
カテゴリ7(従業員の通勤)	2,771	5,830	6,008	
カテゴリ13(下流のリース資産)	632	708	766	
Scope1+2における温室効果ガス排出量削減率(基準年2019年度比)(%)	29.7	44.9	51.4	

	2024年7月	2025年7月	2026年7月	対象
ガバナンス関連				
社外取締役比率(%)	33.3	55.5	55.5	東邦HD
女性取締役比率(%)	22.2	33.3	33.3	東邦HD

*1 有価証券報告書記載の従業員数は嘱託(含むキャリアスタッフ)を含めた就業人員であり、臨時雇用者を除外しています。
*2 中途採用人数は2023年度より開示しています。