

総合メディカルグループ サステナビリティレポート

SUSTAINABILITY REPORT 2026

We are dedicated to supporting high-quality healthcare
and contributing to a better society.

総合メディカルグループは、医療と生活を「面」でつなぎ、
一人ひとりに途切れないケアを届けることで、
地域医療の持続性を実現します。

実現のための3つの柱

1 「面」で支える次世代地域医療

施設単位で考える医療から、地域単位・人生単位で支える医療へと転換します。当社グループの多様な機能を有機的につなぎ、「面」で地域全体を支えることで、誰もが安心して暮らせる地域社会を目指します。

2 伴走型支援で実現する「持続可能な医療体制」

環境が大きく変化する中、これまで以上に一人ひとりに最適化された医療が求められています。医療機関の課題解決を共に担うとともに、患者さんを生涯にわたって支える伴走型支援へと進化し、質の高い医療で健やかな暮らしを永く守ります。

3 自律と挑戦で築く、よりよい社会へのコミットメント

社員一人ひとりがリーダーシップを発揮し、自律的に考え行動する組織へ転換します。本業を通じた社会課題の解決に取り組み、社会価値を創出し続けることで、次世代へと引き継がれるよりよい社会づくりに貢献します。

目指す姿、実現を支える理念体系

総合メディカルグループは、社会環境の変化を踏まえ、パーパスを起点にサステナビリティビジョンを定めています。医療を取り巻く課題が高度化・複雑化する中で、当社グループは事業活動そのものを通じて社会価値を創出し、その価値をESGの観点で高めながら、持続的な企業価値の向上につなげています。

社会ニーズ・環境変化

少子高齢化の進展、医療・介護人材の不足、地域医療の格差拡大
医療機関の経営環境悪化、環境・社会課題の高度化

パーパス

「わたしたちは、よい医療を支え、よりよい社会づくりに貢献します」

サステナビリティビジョン

地域医療の持続性を支える企業であること

社会価値

地域医療の持続性の実現

事業

- ・医療機関向けサービス
- ・患者さんを含む地域の人々に対するサービス
- ・医療従事者向けサービスなど

信頼・安心

ESG

- ・医療の持続性と地域共創 (S)
- ・人財と組織カルチャー (S)
- ・環境適応 (E)
- ・ガバナンス (G)

持続的な企業価値の向上

【企業理念】

バリュー（わたしたちの価値観）

わたしたちの誓い

- ・わたしたちは、この一度しかない、かけがえのない人生を価値高く生きます。
- ・常に正しい考え方を求め、感謝の心を持ち、勤勉、謙虚、正直、質素、素直で誠実な、自立した人間になります。
- ・わたしたちの仕事が社会の発展、そして多くの人々の生活の向上に貢献することを確認し、責任を持ち、効率のよい仕事をを行います。
- ・よいことはすぐやります、悪いことはすぐやめます。

社 是

わたしたちは、よい医療を支え、よりよい社会づくりに貢献します。

社 訓

- 一、すべての人々にとってかけがえのない、価値ある企業になります。
- 二、取引先のよきパートナーとして、その信頼に応えます。
- 三、社員の豊かな人生を願い、社員とともに成長します。
- 四、個々の社員の人格、能力、見識を高め、企業人として社会人として、責任を果たせる人間づくりをします。

Contents

目次

企業プロフィール

- 03 目次／編集方針
- 04 沿革／価値創造のあゆみ

ESG経営について

- 05 トップメッセージ
- 09 価値提供の基盤／総合メディカルグループの事業全体像
- 10 価値提供の基盤／医業支援事業領域
- 11 価値提供の基盤／ヘルスケア事業領域
- 12 価値提供の基盤／医療モール事業領域
- 13 ステークホルダー／ステークホルダーとの関わり合い
- 14 マテリアリティ
- 15 ESG管掌役員メッセージ

編集方針

総合メディカルグループは、「事業活動そのものが社会価値の創出となり、持続的な企業価値の向上につながる」という考え方のもと、持続可能な地域医療の構築を目指しています。本レポートは、ステークホルダーの皆さまに当社グループのESG経営の方向性と具体的な取り組みをお伝えし、対話を深めることを目的に発行しています。

本レポートの前半では、代表取締役社長およびESG管掌役員が、地域医療の再設計に向けたビジョンと、その核となる「伴走型支援」への思いを語っています。また、企業理念体系、創業からの価値創造の歩み、3つの主要事業領域（医業支援・ヘルスケア・医療モール）の全体像など、持続的な成長を支えるビジネスモデルについて説明しています。後半の「サステナビリティストーリー1～5（マテリアリティへの取り組み）」は、当社グループが特定した5つの重要課題を軸に構成しています。国際的な開示基準であるGRIスタンダードを参照し、非財務KPIの進捗状況や現場起点の具体的な取り組み、地域社会との共創事例および詳細な非財務データ（環境・社会・ガバナンス）を網羅的に開示しています。患者さん、医療機関、地域社会、お取引先、そして社員をはじめとするすべてのステークホルダーの皆さまとの「対話と共創」は、当社グループがなくてはならない存在であり続けるための原点です。当社グループは、今後も透明性の高い情報を開示することで、皆さまとともに持続可能な社会の実現へ向けて歩んでまいります。

サステナビリティストーリー

- 19 サステナビリティストーリー1
マテリアリティへの取り組み／地域包括ケアシステムの推進
- 26 サステナビリティストーリー2
マテリアリティへの取り組み／持続可能な医療提供体制の実現
- 29 サステナビリティストーリー3
マテリアリティへの取り組み／社会
- 38 サステナビリティストーリー4
マテリアリティへの取り組み／ガバナンス
- 42 サステナビリティストーリー5
マテリアリティへの取り組み／環境

共創

- 44 地域社会との関わり合い／共創事例などの紹介

データ集

- 48 非財務情報
- 50 GRIスタンダード対照表
- 56 会社概要／イニシアチブ

発行年月	2026年7月	発行頻度	年1回
報告対象期間	2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日） ※一部対象期間外の情報も掲載しています。		
報告対象組織	総合メディカルグループ株式会社 （総合メディカル株式会社およびそのグループ会社12社）		
本文中の主語表記	総合メディカルグループ株式会社に関わる事項は「総合メディカルグループ株式会社」「当社」、グループ全体に関わる事項は「総合メディカルグループ」「当社グループ」、総合メディカル株式会社に关わる事項は「総合メディカル株式会社」「総合メディカル」と表記し、これらに該当しない場合は個別に主体を明示		
参照したガイドライン	Global Reporting Initiative「GRIスタンダード」		

価値創造の歩み

創業期(1978年～)

医業経営支援の黎明

社会ニーズ

高度経済成長を経た医療機関の整備が進展。医師が診療に専念できる環境整備や、近代的な経営管理手法への需要が増加。

当社グループの対応

1978年 社員7名、福岡市で創業。

1979年 医療機器のリースを軸とした医業経営コンサルティングを開始。医師の信頼に応えるパートナーを目指し、医療機関の経営にまで踏み込んだサポートを実施。



福岡天神センタービル



テレビレンタル事業

成長期(1987年～)

医薬分業と医業継承への対応

社会ニーズ

医薬分業の政策的推進。地方における深刻な医師不足や後継者不在による「医療の継続性」に対する課題の表面化。

当社グループの対応

1987年 快適な院内環境の実現を図るためレンタル事業開始。

1988年 医師からの相談がきっかけとなり「そうごう薬局」1号店開設。

1992年 初めての第三者医業継承を成功させた。創業から多くの開業支援を手がけてきたことが、新たな事業を生み出すことになった。



第1号店のそうごう薬局 桜台店
(福岡県 筑紫野市)



総合メディカル初の第三者医業
継承冊子



「D to D」開始



医療モール第1号
おゆみ野クリニックモール(千葉市)

拡大期(2000年～)

インフラとしての全国展開

社会ニーズ

少子高齢化の進行に伴う、全国規模での質の高い医療・介護体制の要望。医療モールの開発や専門性の高い薬剤師への需要が増加。

当社グループの対応

2000年 東証二部上場。

2001年 東証一部指定を機に、ネットワークを全国へ拡大。医業継承・医療連携・医師転職支援システム「D to D」を開始。地域医療の継続と活性化を通じて社会に貢献する仕組みを構築。

2005年 医療モール第1号開設。医療・介護など「地域包括ケアシステム」の拠点となる医療モールづくりを開始。

変革期(2018年～現在)

次世代ヘルスケアへの挑戦

社会ニーズ

人口減少社会における地域医療構想の推進。DX(デジタルトランスフォーメーション)による効率化と、未病・予防から介護までをシームレスにつなぐ「包括的ケア」の不可欠化。

当社グループの対応

医業支援事業領域の多角化

2018年 病院内の売店・コンビニエンスストアの企業を子会社化。

2019年 医療・介護の人材アウトソーシングの企業を子会社化。

2023年 リネンサービスの企業を子会社化。

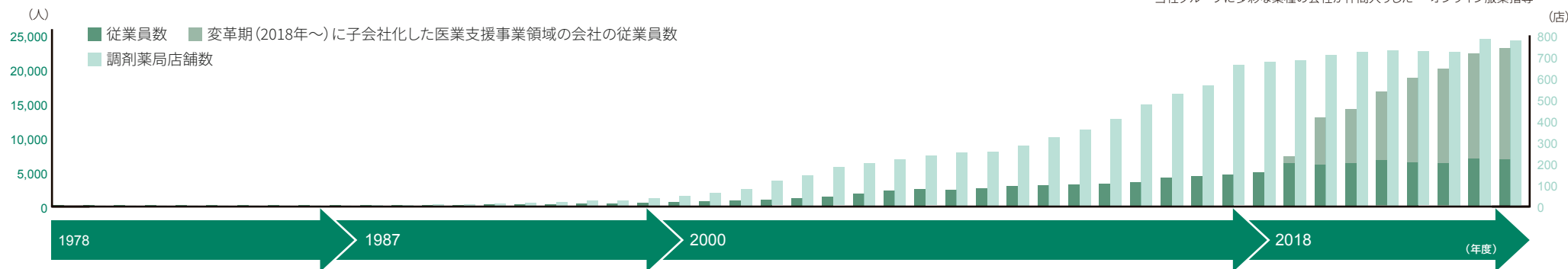
2023年 MBOによる非上場化を経て、経営スピードを加速。

また、LINEミニアプリ「タヨリス」やオンライン服薬指導を通じ、患者さんとの接点を強化。デジタル活用による、いつでも安心な医療環境の構築を推進。



当社グループに多彩な業種の会社が仲間入りした

オンライン服薬指導





代表取締役社長

多田 荘一郎

ESG経営のもと、 点と点をつなぎ「面」で支えることで、 次世代の地域医療を再設計していきます。

はじめに

当社グループはこれまで、医療機関の経営支援や薬局運営といった個々の機能(点)を通じて地域医療を支えてきました。しかし今後は、それぞれの機能を個別に最適化するだけでは、地域全体としての持続可能性を支えられません。

今後求められるのは、点と点をつなぎ、線へ、さらに「面」として地域医療を支える体制への転換です。

創業以来、医療を取り巻くさまざまな課題解決に取り組んできましたが、社会課題が大きく変化している現在、これまでの延長線上に答えはなく、すでに地域医療そのものを再設計するフェーズに入っていると認識しています。

その中であって、当社グループは、これまで培ってきた強みをさらに磨き、患者さんや医療従事者をはじめとしたすべてのステークホルダーに寄り添う存在として、持続可能な地域医療を支える新たな基盤づくりに挑戦していきます。

従来の成功体験の延長では未来はない。施設単位で考える医療から地域単位・人生単位で支える医療へ

日本の医療はこれまで、人口増加や需要拡大を前提に、施設を増やし、人を増やし、必要なモノを安定的に供給することで支えられてきました。いわば、量を拡大することで医療提供体制を維持してきたのです。

しかし、いま私たちが直面しているのは、その前提条件が大きく変わった社会です。病院の過半数が赤字に陥り、総労働力は長期的に低下し、人材確保は年々難しさを増しています。医療資源も、かつてのように「必要なら増やせばよい」という状況ではありません。医薬品の供給制約が常態化する中で、供給力があっても、それを十分に生かし切れない場面が増えています。

少子高齢化の進展により、医療や介護の需要は拡大し続ける一方で、それを支える労働力は確実に減少していきます。2040年には団塊ジュニア世代が高齢期を迎え、需要と供給のアンバランスはピークに達すると見込まれています。いわゆる「2040年問題」は、従来の成功体験の延長では対応できない転換点を示しています。

医療提供体制はよく「ヒト、モノ、ハコ」のマッチングだといわれますが、これからはそれぞれを個別に確保するだけでは立ち行かなくなります。病院、診療所、薬局、在宅医療が、それぞれの単位で最適化されていても、それだけでは地域全体としての持続可能性は担保できません。

いま求められているのは、増やせば回る「量の拡大」から、限られた資源を最適化する「質の経営」への転換です。施設単位で考える医療から、地域単位、そして人生という一本の線に沿って「面」で支える医療への転換です。拡張型の発想から脱却し、地域全体を一つのシステムとして捉え直すことが不可欠です。

5つの重点テーマを通じて、 次世代地域医療モデルを構築する

当社グループは、地域医療の再設計を具体化するために、5つの重点テーマを掲げています。

1つ目は、入院から退院後までを見据えた「院内外LTVの向上」です。患者さん一人ひとりに寄り添い、継続的なケア体制を構築して

いきます。

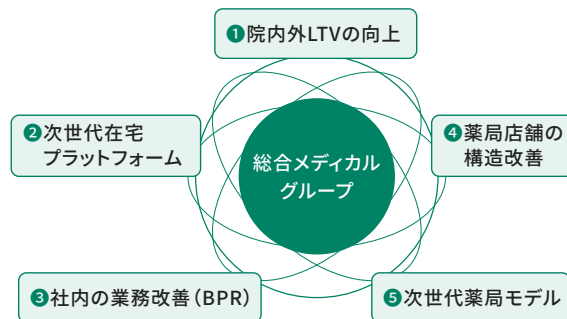
2つ目は、「次世代在宅プラットフォーム」の構築です。多職種連携やデジタル活用を通じて、持続性と効率性を両立した在宅医療体制を目指します。

3つ目は、「社内の業務改善（BPR）」です。業務そのものを見直し、生産性向上と提供価値向上を同時に実現していきます。

4つ目は、「薬局店舗の構造改善」です。患者さんや医療従事者双方にとって、より使いやすく、地域連携を進めやすい薬局づくりを推進します。

そして5つ目が、「次世代薬局モデル」の構築です。薬を提供するだけでなく、地域住民の健康や生活を支える拠点として、薬局の役割そのものを進化させていきます。

これらの重点テーマは独立した施策ではありません。当社グループが培ってきた医療機関支援、薬局運営、人材支援、在宅支援などの多様な機能をつなぎ、地域全体を「面」で支える次世代地域医療モデルの実現につながっています。



患者さん、医療機関、地域社会から認められ、求められ、頼られる存在になることで、実現したい医療・社会を創造します



自分たちの提供価値を見直し、 一人ひとりに最適化された医療を提供していく

これからの地域医療において求められるのは、これまでのような画一的なサービスではなく、一人ひとりに最適化された医療の提供です。時代の変化を前提に、自分たちの提供価値そのものを「質の経営」の観点から見直す段階に入っています。

患者さんの視点に立てば、医療はその場ごとに完結するものではありません。入院、退院、外来、薬局、在宅医療といった一連の流れの中で、切れ目なく支えられる「医療と生活の連続性」こそが、本来の地域医療の姿です。個々の医療機関がそれぞれ質の高い医療を提供していても、つながりが弱ければ、患者さんにとっては分断された医療になってしまいます。

また、患者さんのニーズも従来以上に多様化しています。迅速な対応を求める方もいれば、丁寧な服薬指導や継続的な支援を必要

とする方もいます。画一的なサービスではなく、その人に最適化された医療やヘルスケアを提供する視点が不可欠です。高齢独居世帯の増加や認知機能の低下などにより、自力で医療機関に来られない人が増える中で、医師、薬剤師、看護師、ケアマネジャー、管理栄養士など、多職種が連携し、テクノロジーと真心を融合させながら患者さんの生活そのものを支える「伴走型支援」の体制も求められています。

医療は施設ごとに提供するものから、地域全体で患者さんを支えるものへと変わっていきます。この転換を実現することこそが、当社グループが考える、地域医療の再設計の本質です。

ESG経営は本業そのもの。本業を通じて社会課題を解決し、社会価値と経済価値を同時に創出する

当社グループの祖業は、医療機関への支援です。医療機関がよい医療を実現するためには当然、医療行為だけでなく、経営や環境整備も欠かせない要素。そうした考えのもとで、医療機関の経営支援を行い、医療モールを整備し、薬局を展開するなど、医療提供体制を支える機能を広げてきました。医療機器・設備のリース、人材派遣、病院内の売店や食堂の運営といった周辺機能も含め、地域医療を支える基盤を一つずつ築いてきたのが当社グループの歩みです。

当社グループにとって、ESG経営やサステナビリティ経営は、決して新しい取り組みではありません。これまで取り組んできたこと、そして今後挑んでいくことそのものが、地域医療の持続可能性、ひいては社会の持続可能性に直結しています。

私たちが描いているのは、本業を通じて社会課題を解決し、その結果として社会価値と経済価値を同時に創出し、最終的に企業価値の向上へとつなげていくストーリーです。ESGはその成果

を測る指標であり、目的ではありません。サステナビリティ経営の推進は、地域医療の持続性を支えるという社会的な役割と、当社グループの成長を高い次元で両立させるための重要な経営テーマです。

現在、赤字経営の医療機関が増加するなど、地域医療を取り巻く環境は厳しさを増しており、診療報酬の改定だけで持続可能な医療提供体制を構築・維持することは困難です。現場のオペレーションや業務プロセスそのものを共に再設計する「伴走型支援」が不可欠です。

例えば、経営・管理業務を引き受けることで医師を診療に専念させる「経営の切り離し」や、患者さんの動線を意識した病院や薬局のレイアウト設計もその一つです。当社グループには一級建築士も在籍しており、移転・統合を含めた医療機関の最適化にも取り組んでいます。こうした現場起点の改善の積み重ねこそが、当社グループにとってのESGの実践であり、企業価値の向上につながっていくと確信しています。

点をつなぎ、「面」で地域医療を支える 新たな価値の創出へ向けた業務の再設計

当社グループは単一の事業を広げてきたのではなく、地域医療に必要な機能の一つずつ担いながら成長してきました。そして今、その多様な強みを統合し、次の価値創出へとつなげていく局面に入ったと捉えています。

今後求められるのは、多数の患者さんを同じ形で支える医療ではなく、一人の患者さんに今まで以上に深く寄り添う、一人ひとりに最適化された医療です。開業支援においても、開業をゴールとするのではなく、その後の経営や運営までを長期的に支える「伴走型支援」へと進化させる必要があります。医療機関に対して、これまでのように人材を補うだけではなく、業務プロセスその

ものを見直していくことが不可欠です。深刻な人手不足が進む中で真に必要なのは、不足した労働力を補完することではなく、業務そのものを再設計することです。

薬局においても同様です。これまで重視されてきたのは、効率的に薬を提供することでしたが、今後はデジタル技術の活用やプロセスの見直しを通じて、対人業務へのリソース転換を図るなど、より高度な価値提供が求められます。また、自社だけで完結するのではなく、地域の薬局全体の質を上げていく視点も重要です。

その中で、当社グループは、人手不足やDX対応に課題を抱える薬局に対して、薬局運営の中で長年培ってきた運営ノウハウや仕組みを外部にも展開し、プラットフォームの共有やパートナーシップの強化を通じて、地域全体の医療の質を高めていきます。医療機関向け支援、医療従事者向け支援、地域住民向けサービスといった多様な機能を有機的に結びつけることで、地域医療全体を一つのシステム（面）として支えていきます。

こうした取り組みを継続していくことで、単なる「点」としての機能提供にとどまるのではなく、点と点をつなぎ、線へ、さらに「面」として地域医療を支える企業へ進化していきます。

一人ひとりがリーダーシップを発揮し、 ボトムアップで変化を生み出す組織へ

地域医療の再設計を進めるうえで、最も重要な資源は人材です。時代の変化に伴い、求められる人材像も大きく変わってきました。量の拡大が求められた時期は、同じ価値観を共有し、同じ方向へ素早く進むことが強みでしたが、先行きが不透明で答えが一つではない現在においては、多様な専門性や立場を持つ関係者と協働しながら、状況に応じて自ら判断し、挑戦していく力が求められます。



これからの時代に重要になるのは、一部の管理職だけでなく、すべての従業員が発揮するリーダーシップです。一人ひとりが自らの意思で考え、判断し、行動することができる組織でなければなりません。これまでの成功体験を尊重しながらも、時代の要請に応じて自らを進化させていく。そのような「自律型の人材」を育てていくことが、変革期にある当社グループにとって重要なテーマとなっています。

私自身、経営者としてすべての答えを持っているわけではありません。だからこそ、現場を含めたグループ社員全員が考え、悩み、挑戦する中で、それぞれが成長していく組織でありたいと考えています。

立場を超えて率直に議論できる環境と、挑戦を後押しする仕組みを整えることで、一人ひとりがリーダーシップを発揮し、ボトムアップで変化を生み出す組織へ進化させていきます。現場から生まれる変革こそが、次世代の地域医療を実現する真の原動力になると、私は信じています。

現場の事実に基づいて経営判断を行い、 現場の意思決定の質を高める

こうした変革を力強く進めるためには、経営のあり方や組織運営の仕組みそのものを見直す必要があります。これまでのように、経営陣が方針を示し、現場が実行するという一方向の関係だけでは、変化の激しい時代に「質の経営」を実現することはできません。

地域によって医療提供体制の課題は異なり、必要な対応、優先順位も変わります。本社で見えている景色と、現場で見えている景色が異なることも少なくありません。だからこそ、現場で起きている「事実」に基づいて経営判断を行うことが重要です。

例えば、駐車場が狭くて患者さんの不満につながっている、あるいはレイアウトの制約で調剤効率が上がらないといった切実な課題は、現場の声を起点にしなければ見えてきません。こうした最前線の声を拾い上げ、組織としての意思決定につなげていくことが必要です。

そのため、私はできる限り現場に足を運び、全国の拠点でラウンドテーブルを行い、幅広い声を拾うための対話を重ねてきました。重要なのは、その声を単なる「要望」として受け止めるのではなく、組織として次の行動、つまり仕組みのアップデートに変えていくことです。

現場起点で変革を進めるとは、単に現場の声を尊重することにとどまらず、現場の事実をもとに経営の仕組みそのものを再設計していくことです。現場と経営が一体となることで、意思決定の質は高まり、次世代モデル構築へのスピードも加速していくと確信しています。

機会を提供して挑戦を「文化」にする。 現場起点の変革を加速させるための組織構造改革

当社グループは、「従業員エンゲージメントの向上とDE&Iの推進」を重要なマテリアリティの一つに掲げています。多様な価値観や個性を持つすべての社員が尊重され、公平な機会のもとで能力を最大限発揮できる、安全で健全な職場づくりを進めています。

また、「わたしたちの誓い」として、感謝の心を持ち、素直で誠実な自立した人間になることを掲げています。多様な個性が輝き、一人ひとりが自律的に挑戦を誇りに思える組織にしていこうとこそが、当社グループの持続的な成長を支える揺るぎない基盤です。

こうした考えのもと、現場起点の変革をより加速するため、2025年に組織の構造改革を行いました。執行役員の人数を見直し、管理職を公募制にすることで、自ら手を挙げる人に機会を提供し、主体的に挑戦する文化への転換を図ることが狙いです。また、フラットな組織として、立場に関係なく率直に議論できる環境をつくるために、社長室や役員室を廃止し、役員の応接室を会議室へ転換しました。従来のインプット中心の経営会議を廃し、戦略、挑戦、オペレーション、そしてこれらを包括する取締役会という目的ごとに再編し、迅速な意思決定と実行につながる仕組みへと再構築を行っています。

これらは現場起点の変革を促すための大きな決断ですが、この組織再編は、必ず成果につながるものだと考えています。立場を超えて議論できる環境と、意思決定を確実に実行へとつなげる仕組み。この両輪を整えることで、現場起点の変革を加速させていきます。

社会の期待に応え続けることで “なくてはならない存在”へ

私は、会社とは、独立した存在ではなく、一人ひとりの社員の集

合体であると考えています。役職の違いは役割と責任の違いに過ぎず、地域医療の未来に対する責任は、社員一人ひとりがそれぞれの立場で担うものです。だからこそ、自分たちの仕事を、社会との接点として捉え直し、本業を通じて社会課題の解決に向き合い続けることが、企業としての存在価値を形づくりま。

当社グループはこれからも、患者さんに求められ、医療従事者に頼られる存在であり続けたいと考えています。社会の期待に応え続けることは、企業として持続的に成長していくための大前提です。自らの強みを生かし、テクノロジーと真心を融合させながら「伴走型支援」という新たな挑戦を重ねていく。その歩みそのものが、当社グループならではのエクイティストーリーになります。

地域医療の持続可能性とは、患者さんが必要なときに必要な医療を受けられること、医療従事者が無理なく働き続けられること、そしてその仕組みが次の世代にも引き継がれていくことです。

私たちは、次世代地域医療モデルの構築に本業として向き合い続けることで、社会にとって“なくてはならない存在”であり続けます。



総合メディカルグループの事業全体像

施設単位の「点」の支援から、地域・人生単位の「面」の支援へ



医業支援事業領域

総合メディカルグループは、経営コンサルティングをベースに、医療機関が抱えるあらゆる課題に寄り添い、確かなノウハウと総合力で、医療の未来をつなぎ、支え続けます。

目の前の患者さんのために、自分の持てるすべてをつくす。医師が誇りと使命感を持って「よい医療」に専念できる環境をつくること。それが総合メディカルグループの使命です。少子高齢化、医療技術の高度化、診療報酬改定などの外部環境変化に対応し、人材不足、業務の非効率性、コスト管理など複雑に絡み合う諸問題に丁寧な対話を通じて向き合い、その背後に隠された「真の課題」を解明し、明確な解決策をご提案できるのが私たちの強みです。継続的なフォローアップ体制により、地域特性や個別事情に寄り添ったきめ細やかな支援を提供いたします。

医療機関向け「安定と成長の支援」

経営コンサルティング、運営、建替え、人材・設備投資、アウトソーシングなど経営の安定と成長を支援します。



医療従事者向け「キャリア形成支援」

医師の転職・開業・継承、医療 (コメディカル) ・介護従事者の転職を支えます。

医師向け支援

DtoDシステムは、勤務医・開業医・病院をつなぐ連携システムです。地域での医療活動をお手伝いします。

開業支援

新規開業・継承開業・医療モール
サステナビリティストーリー1・2参照 (P19-20、P26-27)

病院・診療所の事業譲渡・譲受支援

医業継承 サステナビリティストーリー2参照 (P26-27)

転職支援

常勤・非常勤・アルバイト

医師のための転職・開業支援サイト「DtoDコンシェルジュ」

<https://www.dtd.ne.jp/>

全国9,000件以上の医療機関と11万人超のドクターのネットワークを生かし、先生の思い描く「よい医療」と理想の働き方をトータルサポートします。



DtoDコンシェルジュ (医師向け)



サイトはこちら

医療 (コメディカル) ・介護従事者向け支援

これまでの経験やお持ちの資格を生かして活躍したい方や、新たにこの分野にチャレンジしていきたい方に向けて、さまざまな職種をご紹介します。

成果報酬型医療介護求人サイト「かる・ける」

<https://karu-keru.com/>

全国の医療介護分野での就職はもちろん、転職・復職にも活用いただける求人・情報を掲載。



かる・ける (医療・介護従事者向け)



サイトはこちら

ヘルスケア事業領域

そうごう薬局グループでは、「医薬連携」をキーワードに、地域に根ざした「かかりつけ薬局」を全国で794店舗展開しています。また、「みんなの健康ステーション」として地域の皆さまに向けて「健康支援」や「患者さんサービス」を積極的に展開しています。

そうごう薬局グループサイト
https://www.sogo-pharmacy.jp/

サイトは
こちら



質の高いかかりつけ薬局を目指した「薬剤師の専門性」向上の取り組み

かかりつけ薬剤師

病気やお薬、健康、介護に関することなど気軽に
ご相談いただける薬剤師です。

在宅訪問

薬剤師が患者さんのご自宅や高齢者施設を訪問し、
地域の在宅医療をサポートします。

サステナビリティストーリー1参照 (P21-22)

専門医療機関連携薬局

「がんの専門性を有する薬剤師」が在籍し、外来がん
治療を行う患者さんに対して、病院や地域医療施設
と密に連携しながら専門的に支援します。

サステナビリティストーリー1参照 (P23)

トレーシングレポート

服薬情報など「患者さんの声」を含めた情報を医師
にフィードバックし、医療機関と連携することで、
チーム医療の一員としてケアの質の向上を図ってい
ます。顔の見える関係づくりを重視し、必要に応じて
医療機関への「定期訪問」も実施しています。

がんの専門性を有する薬剤師

外来でがん治療を行い患者さんやそのご家族に対し
て、専門的な知識や技能を以てトータルサポートでき
ることを学会から認定された薬剤師です。専門医療
機関連携薬局などの第一線で活躍しています。

社内認定専門薬剤師制度

総合メディカルでは2007年に『専門薬剤師認定制
度』をスタート。がん・在宅・糖尿病などの分野を設
け、多様化する医療ニーズに対応するため、質の高い
医療を提供できる人材づくりを進めています。

ファーマシーフォーラム

「薬剤師自らが研究し、発表する場」として、全国の薬剤師・
事務スタッフなど薬局関係者が集まる学術大会「ファ
ーマシーフォーラム」を、1998年から毎年開催しています。

学術論文・学会発表

当社グループで開催している「ファーマシーフォーラム」
での発表の中で、優秀演題を選ばし、毎年、日本薬剤師
会学術大会、日本薬局学会学術総会、日本臨床腫瘍薬
学会学術大会等で発表しています。

地域医療の新たな体制づくりに向けた「健康支援」「患者さんサービス」の取り組み

健康サポート薬局

お薬や病気のことでなく、健康保持・増進を積極
的に支援する薬局です。

地域連携薬局

地域の病院、クリニックや他の薬局と連携し、通院
から入院、退院、自宅（施設）での療養まで、スム
ーズな薬物療法をつなぐ役割をもつ薬局です。

サステナビリティストーリー1参照 (P25)

デジタル技術の活用

デジタル技術を活用してお客さまとのコミュニケー
ションを高め、いつでも安心して医療を受けられる
環境づくりを進めています。2026年2月より、生活者
の皆さまにとって、より日常的なインフラであるLINE
ミニアプリ「タヨリス」の活用を開始しました。

オンライン服薬指導

LINEミニアプリ「タヨリス」よりスマートフォン・パソ
コンなどのビデオ通話機能を使って、ご自宅や職場に
いながらお薬の説明を受けたり、外出することなくお
薬を受け取ることができるサービスです。

プライベートブランド商品「SOGO SMILE」

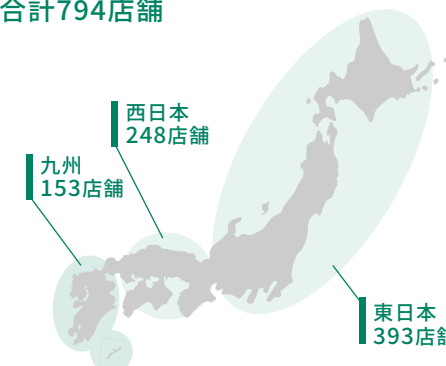
そうごう薬局で独自に開発したオリジナルの商品です。
「そうごう薬局e-shop」で販売しております。



健康応援リーフレット「おくすりのてがみ」

「おくすりのてがみ」は、総合メディカルグループが運
営する薬局店舗にて配布中の健康応援リーフレット
です。「お薬手帳」や「かかりつけ薬局」「ジェネリック
医薬品」など、患者さんのお役に立つお薬に関する情
報を定期的に発信しています。

全国展開するそうごう薬局グループ 合計794店舗



(2026年3月1日現在)



医療モール事業領域

地域の人々が住み慣れた町で安心して暮らし続けられるよう、当社グループは医療モールの開発・運営を通じて、地域包括ケアシステムの基盤づくりに貢献しています。医療・介護・健康・予防・生活支援など、世代をつなぐ地域のコミュニケーション拠点として持続可能なまちづくりを支えています。

サステナビリティストーリー1参照 (P19-20)



メディカルモール

そこらひよし
SOCOLA日吉

(2020年5月開設 横浜市港北区)

大規模複合開発「プラウドシティ日吉」内の商業棟の中にある医療モール。3つの診療科のクリニックと歯科、薬局からなり、開業以来、生活に寄り添い地域住民の健康をサポート。

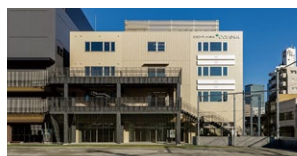


そうごうメディカルモール

せたがやせんかわ
世田谷仙川

(2023年6月開設 東京都世田谷区)

緑豊かな「世田谷キッズガーデン」内にあり、敷地内には高齢者向け住宅やマンション、学生寮も併設。3つの診療科のクリニックと薬局が、地域住民の生活に密着した医療サービスを提供。



そうごうメディカルモール

たすけあほんじん
+care本陣

(2023年3月開設 名古屋市中村区)

名古屋市中村区役所等複合庁舎移転事業で選出された4階建て医療モール。1階にコミュニティラウンジと薬局、2～4階に医療機関が入り、医療を通じた地域発展をコンセプトとしている。



メディカルヒルズ香里ヶ丘

こうりがおか
(2014年9月開設 大阪府枚方市)

老朽化した団地の建替えにともない地域の再生を目指した医療モール。高齢化が進む地域へ、慢性疾患を中心とした3つの診療科のクリニックと薬局、高齢者住宅を誘致。2018年には至近に病院の移転も加わり、地域の頼れる医療拠点へ発展。



つきぐまメディカルモール

(2012年5月開設 福岡県福岡市)

福岡市から用地譲渡を受け、行政の意向を踏まえたまちづくりとして開設。地域に求められる4つの診療科目のクリニックと、連携を重視した介護施設を備えるなど地域住民の幅広い要望に対応。

社会インフラとして、医療・介護・生活支援等の複合施設の中核を担う医療モール開発のポイント

1. 高い志と優れたスキルを持つ専門医の集結と連携

「地域の家族に寄り添う医療」を志す、優れた専門スキルを持つ医師たちが集結。それぞれの専門性を存分に発揮し、地域の方々が安心して通える質の高い医療空間を提供します。

2. ワンストップで多様な医療ニーズに対応

モール内には内科、小児科、整形外科、眼科など、地域に不可欠な診療科目を誘致します。
利便性の向上: 糖尿病の合併症管理や、親子での同日受診など、1箇所複数の目的を効率よく果たせます。
負担の軽減: 病院をはしごする移動の手間が省け、特に高齢者の身体的・精神的な負担を大幅に減らせます。
システムの効率化: 1つの診察券で複数の診療科を受診できるなど、患者さんにとって使い勝手のよい環境が整えられます。

3. 「地域包括ケアシステム」の創造と拠点化

地域には子育て世帯から高齢者まで多様な暮らしがあり、抱える課題もさまざまです。これらはクリニック単体では解決できません。そのため医療モールは単なる医療機関の集合体にとどまらず、薬局、福祉施設、保育所、フィットネス等と密接に連携。地域の健康と生活を多角的に支える「地域包括ケアシステムの拠点」として機能します。

4. 地域中核病院とのスムーズな連携システム

モール内での完結にとどまらず、中核病院や大学病院との広範な医療ネットワークを構築します。診察の結果、高度な検査や治療が必要と判断された際は、信頼関係のある病院へ速やかに紹介。患者さんが常に最適な医療を受けられる体制を整えます。

5. 「そうごう薬局」を通じた地域情報の集約・発信

地域密着型の薬局は、住民の悩みや服薬状況を直接把握できる強みがあります。併設の「そうごう薬局」は、単なる調剤にとどまらず、クリニック間の情報共有を促すコンサルタントとして機能。さらに、健康づくりの情報発信基地やコミュニティの核として、地域の健康づくりを牽引します。

ステークホルダーとの関わり合い

総合メディカルグループは、患者さん・医療従事者をはじめとする多様なステークホルダーとの関わりを通じて、地域医療の持続性を支えています。それぞれのステークホルダーの期待や課題に向き合い、対話を重ねながら価値を共創していくことが、当社グループの持続的な成長と社会価値の創出につながると考えています。

ステークホルダーとの関係図



ステークホルダー	当社グループの役割	コミュニケーション方法・機会
患者さん	日々の対話や取り組みを通じて患者さんの声に真摯に耳を傾け、安全で質の高いサービスを提供します。	●全国展開する「そうご薬局グループ」での質の高いサービスの提供 ●健康応援リーフレット「おくすりのてがみ」 ●かかりつけ薬剤師からかかりつけ患者さんへの手紙 ●健康イベント ●LINEミニアプリ「タヨリス」 ●お客さま相談窓口
お客さま (医療機関)	医療機関の経営課題解決や質の高い医療の提供を多角的に支援し、ともに地域医療の発展に貢献します。	●経営支援(運営・建替え・人材・設備投資・アウトソーシング) ●医薬連携(トレーシングレポート) ●セミナー ●個別相談会 ●お問い合わせ窓口
お客さま (医師など医療従事者)	お客さまのニーズに真摯に耳を傾け、理想の働き方をトータルサポートします。	●セミナー ●個別相談会 ●会員向けポータルサイト等を通じた情報発信 ●ユーザー相談窓口
医療・介護関係者	他職種の方との密なコミュニケーションと連携を通じ、チーム医療を推進し、地域医療の持続性を支えます。	●在宅医療時の連携 ●医療連携チームへの参画 ●定期的な情報交換
地域社会	事業活動や社会貢献活動を通じて、持続可能な地域医療の構築に貢献し、よりよい社会づくりに貢献しています。	●地域住民に対する健康サポート、健康イベント、内覧会(医療モール) ●地域包括ケアシステムへの参画 ●地域連携薬局、専門医療機関連携薬局、健康サポート薬局の全国での拡大 ●社会貢献活動
株主・投資家	企業価値向上のため、透明性の高い情報開示と建設的な対話を図り、信頼と期待に応えます。	●適切な情報開示 ●株主総会
お取引先	「総合メディカルグループ 調達方針」にのっとり、志とともにするサプライヤーとサステナブルで責任あるサプライチェーンの強化に取り組んでいます。	●日々の営業 ●商談活動を通じた情報交換 ●共同セミナー・イベント ●商品勉強会
行政機関	地域医療制度に貢献するため、行政機関とのエンゲージメントを継続していきます。	●自治体との連携 ●厚生労働省への出向 ●各種調査・アンケート
業界団体、アカデミアなど	業界団体と協働し、社会と業界の持続的発展に貢献しています。	●学会・学術論文発表 ●業界団体を通じた活動
社員	最大の資産は「人」であるとの認識のもと、当社グループは社訓の一つとして「社員の豊かな人生を願い、社員とともに成長すること」を掲げており、多様性を持つすべての社員がイキイキと働きがいを持ち続けることができる環境づくりを行っています。	●社長および経営層メッセージの発信 ●タウンホールミーティング ●社内ポータルサイト ●社内報 ●人材育成プログラム(各種研修等) ●エンゲージメントサーベイ ●自己申告/社員アンケート/健康経営アンケート ●社内表彰 ●コンプライアンス・ホットライン(内部通報制度) ●健康相談窓口

マテリアリティ

総合メディカルグループは、社会環境の変化やステークホルダーの期待を踏まえ、持続的な価値創造に向けて優先的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を特定しています。マテリアリティの特定にあたっては、網羅的に抽出したESG課題に対し、社内外の視点から重要性評価を行い、経営層での議論を経て整理しています。また、特定したマテリアリティについては非財務KPIを設定し、進捗を定量的に把握・管理することで、着実な取り組みの推進と企業価値の向上につなげていきます。

マテリアリティの特定

1 ユニバース（課題一覧）の構築

- マテリアリティの候補（ユニバース、課題一覧）を作成
- SASBやGRIをはじめとする各種国際基準や、同業他社の開示内容等を体系的に整理

2 重要度評価

自社視点

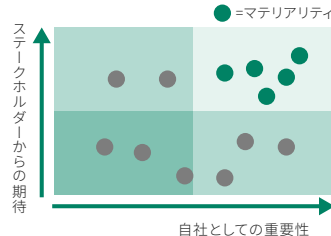
- 課題一覧を基にした社内アンケートやワークショップを実施
- 機会／リスクの観点で何が重要となるか評価

ステークホルダー視点

- 社外ステークホルダー向けのアンケートを通じて、幅広い主体の意見を把握

3 マテリアリティ特定

- 自社視点・ステークホルダー視点での重要度を2軸にとり、「マテリアリティマップ」として取りまとめ



4 取締役会 承認

2025年11月、取締役会にてマテリアリティと非財務KPIについて承認

マテリアリティと非財務KPI

マテリアリティ名称と関連するSDGs	マテリアリティ概要	非財務KPI	2031年3月期の目標値
地域包括ケアシステムの推進 	各地域の実情に合わせた医療・介護・生活支援などのサービス提供を通じた地域医療発展への貢献	在宅医療（含む介護施設）の件数 [件数]	500,000件
		医療モールの組成数 [件数]	2027年3月期～2031年3月期で、社内基準をクリアした質の高い医療モールの組成25件
		薬局件数（専門医療機関連携薬局件数/地域連携薬局件数） [件数]	専門医療機関連携薬局：15件 地域連携薬局：50%の店舗で認定
持続可能な医療提供体制の実現 	社会変化に対応した持続可能な医療体制の構築、維持	医業継承の件数 [件数]	50件
従業員エンゲージメントの向上とDE&Iの推進 	人権の尊重および多様な人財が活躍する包括的な企業文化、雇用慣行、昇進慣行の醸成	エンゲージメントスコア [点数]	前年度比の指数向上
		障がい者雇用率 [%] *	法定雇用率以上 （法定雇用率：2024年4月以降 2.5% 2026年7月以降 2.7%）
コーポレート・ガバナンスの強化 	ステークホルダーの立場を考慮した透明・公正な企業経営体制の確立および企業倫理や法令等遵守によるコンプライアンスの徹底	グループ社内ホットラインの相談数のうち解決された割合 [%]	100%
環境負荷の軽減 	事業活動による環境への影響を考慮した温室効果ガス排出削減、医療廃棄物の削減などの取り組み	温室効果ガス排出量削減率 [%]	検討中
		医薬品の廃棄率 [%]	0.08%

※障がい者雇用率のみ総合メディカル単体の数値



取締役
三浦 未恵

ESG経営を軸に事業変革を実行し、 地域医療の再設計を具体化していきます。

はじめに

地域医療に貢献する幅広い事業を展開する当社グループにおいて、ESG経営は成長戦略そのものです。私たちが日々の事業活動を通じて生み出している価値は、そのまま社会インフラとしての医療を支える役割を担っており、社会課題の解決と企業としての成長は一体であると捉えています。

医療を取り巻く環境が厳しさを増す中で、誰もが必要な医療を受けられる体制を維持・進化させていくためには、事業と現場のあり方を不断に見直し、変革を一つひとつ積み上げていくことが不可欠です。私たちは、その実行を通じて、地域医療の再設計を着実に具現化し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

成長戦略を推進するためのESG経営を軸に、 事業の変革と成長を一体で推進する

当社グループが現在進めているのは、社会課題の変化に合わせて事業の役割そのものを組み替えていくことです。医療機関支援、薬局運営、医療モールの展開、在宅医療といった各機能を個別最適で捉えるのではなく、有機的につなぎ直すことで、地域医療の提供価値を高めていきます。ESG経営は、そうした変革を成長戦略として推進していくための軸です。

ESGに関わる取り組みは、コストではなく企業価値向上に向けた投資です。社会課題の解決に本気で向き合い、その中で事業を進化させていくことが、企業価値の向上につながると考えています。つまり、ESG経営と成長戦略は、別のものではなく、一体で推進すべきテーマなのです。

今回、当社グループとして初のサステナビリティレポートを発行したのも、これまで実践してきたことを社会やステークホルダーの皆さまにより分かりやすく示すための成長戦略の一つです。

社是や理念に込めた価値観、日々の事業運営において指標とし

てきたKPI、現場で積み上げてきた改善活動などが、ESGの視点でどのような意味を持ち、どのように社会と接続しているのかを示すことが、本レポートの役割です。

地域医療の課題に対して、当社グループが果たすべき役割を再定義し、具体的な成果として示していきます。

入院から退院後まで患者さん起点で接点をつなぎ 医療提供を再構築する

当社グループの強みは、あらゆる事業の流れの中で、患者さんと多くの接点を持っていることにあります。約800店舗の薬局運営に加え、医療機関の開業支援・経営支援、人材派遣、病院内の売店や食堂の運営、病院のリネンサービスの提供などを通じて、入院時から継続的に患者さんと接点があるという強みを、今後はより一体的な価値として発揮していきます。

いわゆる「ペイシェントジャーニー」において、患者さんは入院、退院、外来、在宅、予防・再発防止といった一連の流れをたどりま。当社グループはその各段階で複数の接点を持っていますが、



重要なのは、各段階の接点を個別に最適化するのではなく、それらをつないで「医療と生活の連続性」を確保することです。接点を連携させることで、患者さんの利便性と医療の質を同時に高めることが、地域医療を再設計していく上での重要な基盤になります。今後は、退院後の生活支援を強化していく計画です。退院後の患者さんの生活に必要なものは、疾患や手術内容、生活環境によって大きく異なります。だからこそ、退院後を見据えた支援をあらかじめ設計し、患者さんごとに最適形で提供していくことが重要です。

在宅医療の取り組みも、この延長線上にあります。在宅医療は社会的意義が高い一方で、現状では医療従事者の移動時間が長く、効率化を進めづらい課題があります。しかし、当社グループが入院時や退院時から患者さんと医師とつながっている強みを生かせば、社会的意義と事業性の両立が可能になると考えています。

質の高い医療サービスを提供できる薬局を再定義し、地域医療の価値創出の起点にする

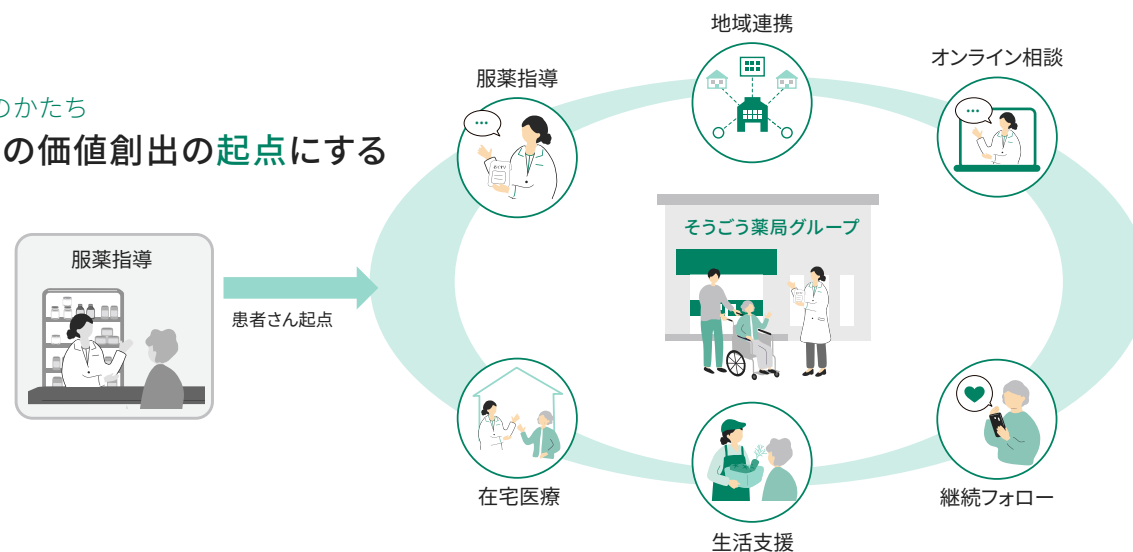
これまでの薬局は、処方箋に基づいて正確かつ効率的に薬を提供することが主な役割でした。しかし今後は、その役割そのものを見直していく必要があります。

患者さんのニーズが多様化し、医療提供体制の維持が難しくなる中で、薬局には単なる調剤機能にとどまらず、地域医療の中で価値を創出する役割が求められています。当社グループでは、薬局を患者さんとの接点の起点と捉え、服薬指導にとどまらず、在宅医療や生活支援、継続的なフォローまで含めた「伴走型支援」へとサービスを拡張していきます。具体的には、退院後の患者さんに対して、配食サービスや住環境の整備、再発防止に向けた生活支援などを組み合わせ、生活全体を支える仕組みを構築していきます。

また、DXの活用によって薬局同士をつなぎ、専門性を共有する仕組みづくり（地域医療オンライン応援モデル）を進めています。がんや循環器といった領域では専門薬剤師の数が限られており、提供できるサービスに差が生じがちですが、リモートでの服薬指導などを通じて専門性を横断的に活用することで、どの薬局でもより質の高い医療サービスを提供できる体制を整えていきます。これは、約3,000人の薬剤師と多数の薬局事務職を抱える当社グループだからこそ実現できる取り組みです。

薬局はただ「薬を渡す場」ではなく、患者さんの生活に寄り添い、地域医療を支える機能へと進化していきます。「これまでの薬局」を転換し、患者さん起点で「新たな価値」を生み出す拠点として再定義していきます。

新しい薬局のかたち 地域医療の価値創出の起点にする



従来の伴走型支援を進化させて、 医療機関の持続可能性を支える企業へ深化する

医療支援事業の領域でも、当社グループの役割は大きく変わろうとしています。当社グループはこれまで、医療機関の開業支援や人材派遣などを通じて、個別の課題に対する支援を行ってきました。しかし今後は、その役割をさらに進化させていきます。人手不足やコスト増が深刻化する中で求められているのは、単に人材を補うことではなく、業務そのものを見直し、効率化と高度化を同時に実現する「質の経営」への転換です。

そのため、当社グループでは、開業後の経営支援や採用、オペレーション設計、患者動線の最適化まで踏み込んだ「伴走型支援」を強化していきます。医療モールの運営や診療所支援においても、立ち上げにとどまらず、継続的に経営を支える仕組みへと進化させていきます。

病院においても同様です。人材派遣などの個別機能の提供にとどまらず、調剤、リネンサプライ、院内サービスなどを含めた業務全体を対象とし、医療BPO (Business Process Outsourcing) として一括で支援していくことを見据えています。現場の業務を肩代わりするだけでなく、業務プロセスそのものを再設計し、省人化と効率化を実現することで、限られた人員でも持続可能な運営モデルを構築していきます。

こうした取り組みを通じて蓄積された業務改革の知見は、病院や診療所だけでなく、パートナー薬局や地域医療ネットワーク全体にも展開していきます。病院経営は人手不足とコスト増に直面しており、現場の努力だけでは解決が難しい課題が増えています。

個別最適にとどまらず、地域全体の医療の質を底上げしていくことが当社グループの役割と捉え、個別支援から、プロセス支援、そして「経営の切り離し」を含む経営支援へ。「伴走型支援」を進化させることで、医療の持続可能性そのものを支えています。

人材は最大の成長ドライバー 人と組織を変えて新たな事業と価値を創出する

これらの事業を進めていく上で、最大のドライバーは人材です。現在求められているのは、社員一人ひとりが主体的に考え、行動し、自らのキャリアと仕事を自らの意思で切り拓いていくことができる人材です。

そのため、この1年で人事制度や組織運営を大きく見直し、執行役員やシニアマネージャーの公募などを実施しました。資格や年次だけではなく、どのような価値を生み、どのような挑戦をしたかで評価される組織へと変革しています。単なる制度変更にとどまらず、一人ひとりが自発的、自律的に動くことができる「現場起点の変革」を支える風土を醸成していきます。また、こうした現場の主体性を支える基盤として、コンプライアンスの徹底やリスク管理体制の強化など、コーポレート・ガバナンスの高度化にも継続的に取り組んでいます。

さらに、ESG経営についても、特定の部門が取り組むのではなく、全員が担い手となる体制を重視しています。ESG推進グループを設置していますが、その役割は推進というよりも、むしろ全社に浸透させるためのハブです。部門任せにせず、組織全体で取り組む仕組みを整えています。

さらに、新しい価値を生み出していくためには、挑戦を後押しする環境が不可欠です。変化や失敗を恐れない心理的安全性を高めるとともに、経営陣と社員が対話を重ねながら、組織の風土そのものを変えていきます。

そして、今後はそれに加えて、社内から新たな事業や価値を自律的に生み出せる組織へと進化させていきます。

ESGを中期経営計画の中に組み込みKPIを進化させ、 質で企業価値を測れる経営を推進していく

当社グループのマテリアリティは、「社会課題としての重要性」と「当社グループの強み」の掛け算で設定しています。一般的なESG課題を網羅するのではなく、社内外へのアンケートやワークショップ、ステークホルダーの視点も深く取り入れ、「地域包括ケアシステムの推進」、「持続可能な医療提供体制の実現」、「従業員エンゲージメントの向上とDE&Iの推進」、「コーポレート・ガバナンスの強化」、「環境負荷の軽減」という5つを重要課題として定義しました。これらの課題は、私たちの社是やパーパスを達成するための具体的なアクションそのものです。

また、これらは単なる方針ではなく、中期経営計画の中に組み込み、具体的な非財務KPIとして運用しています。医療モールの組



成数や専門医療機関連携薬局の件数、エンゲージメントスコアなどを指標とし、ESG推進グループを中心に四半期ごとに進捗をモニタリングし、その結果を取締役会で共有することで、PDCAを回す仕組みを構築しています。

こうした取り組みによって、ESGを「計画」にとどめず、「実行・評価」の経営プロセスに組み込んでいることが当社グループの特徴です。その上で、今後は「質の経営」への転換に合わせ、KPI自体も進化させていきます。従来のように量を積み上げるだけでは、地域医療にどのような価値を生み出したのかは見えてきません。例えば継承支援であれば、「何件継承したか」ではなく「継承後に地域医療にどれだけ貢献できているか」、在宅医療なら「訪問件数」ではなく、「患者さんが望む医療を受けられているか」といった、質を捉える指標へと転換していきます。社会価値と事業性の両立を図るためには、何を成果とするのかという物差しそのものを変える必要があります。インパクト会計の導入や、Yモデルを活用したESG施策と企業価値創出の関係性の可視化に向けた検討を進めながら、当社グループの取り組みが創出する社会価値および経済的価値を定量的に測定・開示し、持続的な企業価値向上への貢献を明らかにしてまいります。

地域医療の再設計に沿ってポートフォリオ全体を見直し、社会価値と収益性を創出する

当社グループの進化において、事業ポートフォリオの転換も不可欠です。現状は、薬局事業の比率が大きく、制度改革の影響を受けやすい構造にあります。このままでは、長期的な成長に限界があることも認識しています。一方で、薬局市場自体には依然として成長余地があり、当社グループにとって今後も重要な事業で

あることに変わりはありません。その上で、今後は、現在進めている地域医療の再設計という方向性に沿って、ポートフォリオ全体を見直していく計画です。

具体的には、質の高い「医療モール」の開発や、DXを活用した地域連携ネットワークの構築など、地域医療のインフラとなる領域を強化していきます。これらは社会価値を生み出すと同時に、当社グループにとっても安定的な収益基盤となると考えています。

また、診療報酬制度についても、受け身で捉えるのではなく、主体的に向き合っていきます。報酬体系が変わると、業界全体として「下げること」への拒否反応が出やすい傾向にありますが、それでは未来は拓けません。

重要なのは、本来あるべき地域医療の姿に照らし合わせ、「何を評価すべきか」「どこに資源を配分すべきか」を自らの考えとして発信していく姿勢、たとえ自社にとって短期的な痛みがあっても、地域医療として正しい方向であれば提言していく姿勢を貫くことです。その姿勢こそが、ESG経営を掲げる企業としての一貫性であり、当社グループの競争力にもつながると考えています。

事業活動が生み出す「社会価値」を評価につなげ企業価値向上を実現する

当社グループは、地域医療を支える会社であり、地域医療を再設計する会社です。人材不足や医療機関の収益構造の変化が進む中で、従来の延長線上では持続可能性は担保できません。薬局の役割転換、在宅医療の高度化、入院から退院後までをつなぐ「医療と生活の連続性」の確保、医療機関やパートナー薬局への「伴走型支援」、そして組織そのものの変革。これらを一体で進めていくことで、地域医療の持続可能性を実現していきます。

ESG経営を担当する役員としての私の最大のミッションは、現場

の事業活動が生み出す「社会価値」をステークホルダーからの評価へとつなげ、最終的に企業価値の向上や持続的成長に昇華させることです。この一連のストーリーを回すことは、当社グループの経営戦略の中核でもあります。

その実現に向けては、自社だけで完結するのではなく、医療機関、パートナー薬局、多職種と連携し、テクノロジーと真心を融合させながら、地域ごとに最適な医療の形をつくっていく必要があります。

当社グループは、自らの成長だけを追求するのではなく、地域全体の医療の質を高める存在であり続けます。現場で培ってきた知見を広く共有し、連携を広げながら、地域医療の持続可能性を支える存在として、これからもその責任を果たし続けてまいります。



マテリアリティへの取り組み／地域包括ケアシステムの推進

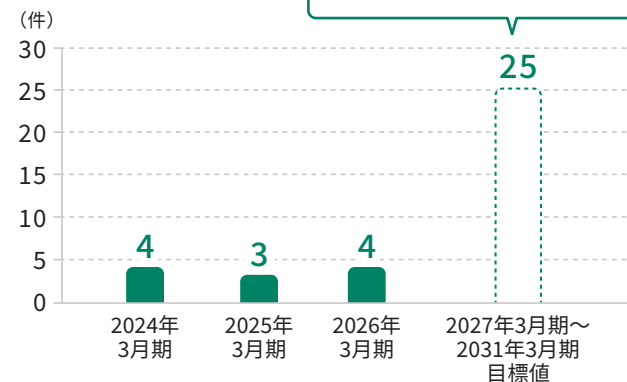
医療モール

医療モールは、患者さんにとって利便性向上だけでなく、医師同士の連携による医療の効率化や、多職種との連携を生かした在宅医療の提供にも貢献します。

当社グループは、継続して医療モールの開発を進めており、社内基準をクリアした質の高い医療モールを今期4件、新たに組成しました。

今後も医療・介護など「地域包括ケアシステム」の拠点となる医療モールづくりを積極的に推進します。

■医療モールの組成数
(非財務KPI)



※各モールにおける医療区画4科目以上など社内基準を満たす医療モールの組成数

たすけあ ほんじん

事例.1 そうごうメディカルモール+care本陣(名古屋市中村区)

2026年、区役所に隣接する医療モールに新たなクリニックが複数開設

1964年に建築された区役所の老朽化に伴い、名古屋市中村区内の4施設(区役所、土木事務所、保健センター、市税事務所)を地下鉄本陣駅近くの小学校跡地に集約した「中村区役所等複合庁舎」の敷地内に隣接する医療モールです。

名古屋市の公共事業である複合庁舎移転事業における民間医療施設事業者として当社グループが選出され、2023年に開設しました。

1階に地域に開放するカフェ併設のコミュニティラウンジと調剤薬局、2～4階に医療機関で構成される4階建ての医療モールで、泌尿器科、腎臓内科、呼吸器内科、皮膚科／婦人科が入居しており、2026年2月に新たに小児科、5月に消化器外科／肛門科が開設しました。

当モールは、医療の面で地域の発展に貢献することをコンセプトとしており、行政および地域住民から期待を寄せられています。



マテリアリティへの取り組み／地域包括ケアシステムの推進

事例.2 そうごうメディカルモールなんば南(大阪市浪速区)

2025年5月開設。地域の特性に合わせ多言語にも対応。

2025年5月、地下鉄御堂筋線・四つ橋線「大国町駅」近くに開設された本モールは、地域包括ケアシステムの一翼を担う医療拠点です。この地域の特徴である幅広い年齢層や、外国人居住者・観光客など多様なニーズに応えるため、多言語対応やプライマリケアを提供し、必要に応じて適切な専門医療機関へと連携しています。また、薬局での健康イベントの開催など「予防」にも注力し、誰もが住み慣れた地域で安心して暮らせるまちづくりに貢献しています。

開設にあたっては、土地活用をご検討されていた所有者さまから、医療モールの社会的意義や当地域における必要性に加え、健康セミナーの定期開催、さらには当社グループの障がい者スポーツ支援活動に深い共感を得て、実現に至りました。施設内には、近隣で不足していた内科・心療内科・皮膚科・整形外科の4つのクリニックと調剤薬局が入居しています。

モール内の内科クリニックでは、海外経験豊富な医師が内科・外科を問わず幅広く診療するプライマリケアに力を入れており、地域の皆さまの安心な生活を支えるとともに、適切な専門治療へとつないでいます。さらに、トラベル外来として海外渡航前のワクチン接種を行うほか、訪日旅行中の体調不良や定期薬不足の相談にも多言語で対応しています。「そうごう薬局」においても、英語版・中国語版の問診票を常備し、翻訳アプリを活用したスムーズな対応と服薬指導を積極的に行っています。

多言語対応や予防で安心を届ける薬局

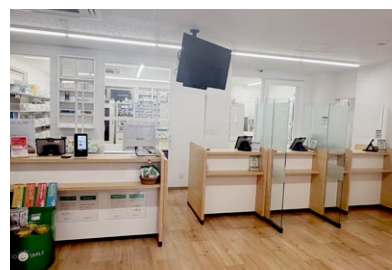
そうごう薬局 大国町店では、多様な患者さんが安心してできるよう、多言語対応や健康イベントを通じた「予防」に注力しています。

医療モール内の医師と定期的な面談により密に連携し、さまざまな文化に溢れるこの地で、誰もが安心して笑顔で過ごせるまちづくりに薬局から貢献します。

そうごう薬局
大国町店 薬局長
中西 伸介



そうごう薬局 大国町店(大阪市浪速区)



そうごうメディカルモールなんば南(大阪市浪速区)

地域のニーズに応える医療拠点

外国人や幅広い年齢層が多いエリアの特徴を捉え、地域に不足する科目を揃えた医療モールで、開設以来、多くの患者さんにご利用いただいています。今後も地域の方々、医療機関、そして当社グループにとって「なくてはならない浪速区を代表する存在」を目指し、より一層邁進します。

関西営業部
畑山 大地



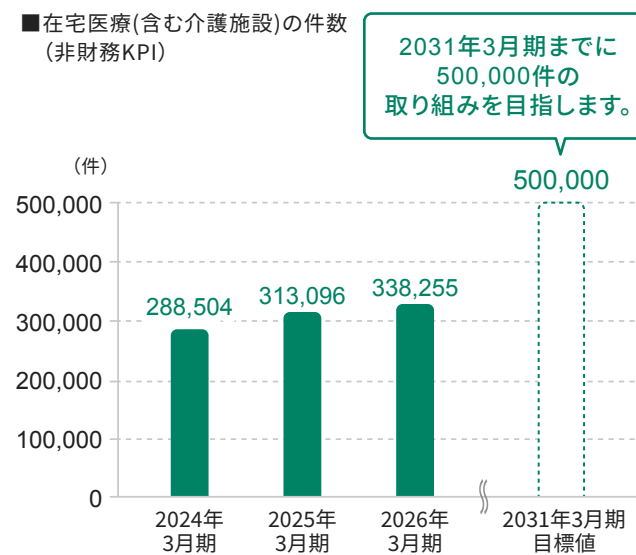
マテリアリティへの取り組み／地域包括ケアシステムの推進

在宅医療（薬剤師による在宅訪問）

当社グループの薬局店舗は、薬剤師が患者さんのご自宅や高齢者施設を訪問し、地域の在宅医療を支える薬局づくりを目指しています。

チーム医療の一員として、地域医療を支えるさまざまな職種の方々と連携し、地域医療に積極的に取り組んでいます。

■在宅医療(含む介護施設)の件数
(非財務KPI)



そうごう薬局グループは、このようなお悩みにお応えしています

- 薬局にひとりで薬をもらいに行けない。
- 薬の飲み方がよく分からなくなり、いつの間にか薬が余ってしまう。
- 処方された薬が飲みづらい。服薬の介助に手間がかかる。
- 市販の風邪薬や健康食品と処方された薬との組み合わせが不安。
- 薬代の負担をできるだけ減らしたい。

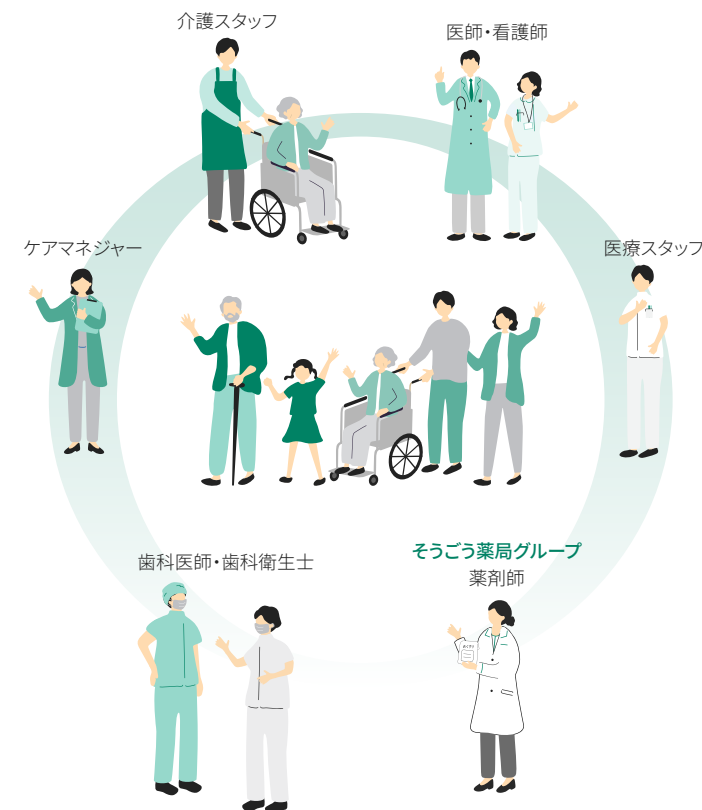
※薬剤師の訪問サービス料は、介護保険の利用限度額には含まれません。

そうごう薬局グループのサポート内容

- 処方箋に基づいて調剤したお薬をご自宅や施設までお届け。
- 飲み残しの確認や飲み方に合わせたお薬の管理方法をご提案。
- お薬の効果や副作用について、詳しく分かりやすくご説明。
- 高カロリー輸液の混合調製等、無菌調剤にも対応。
- ご希望の患者さんには、ジェネリック医薬品をご用意。
- お薬や食品（健康食品）との組み合わせを確認し、ご説明。
- 患者さんの状態に適した形状のお薬をご提供。
(粒・粉・ゼリーなど)

多職種連携

そうごう薬局グループは、地域医療を支えるさまざまな職種の方々と連携を図り、よりよい医療・介護環境づくりをサポートしています。



マテリアリティへの取り組み／地域包括ケアシステムの推進

在宅医療（薬剤師による在宅訪問）

在宅調剤センターの開設推進

当社グループでは、在宅医療に特化した店舗である「在宅調剤センター」の開設を推進しています。

本センターの開設により、従来の薬局店舗における外来業務と在宅業務を分離し、設備の強化による業務効率化を図ります。また、近隣店舗の在宅業務を集約することで、地域における高度な在宅医療ニーズへの対応力を強化し、より多くの患者さんへ良質な医療サービスを提供できる体制を構築します。あわせて、専門性を発揮しやすい就業環境を整えることで、社員の働き方改革とQOL向上にも貢献していきます。



そうご薬局 在宅調剤センター青砥店（東京都葛飾区）

そうご薬局 在宅調剤センター青砥店の取り組み

当薬局は、月約550枚の処方箋を応需する在宅専門薬局です。多職種と連携し、患者さんと直接向き合うことを重視しています。在宅医療では、安心して生活するための支援を考えることや看取りに立ち会う覚悟が必要です。そのために、慢性期には「安心・安全・継続」を、緩和・小児医療では「寄り添い、想像、覚悟」を大切にしています。具体的な事例として、がん終末期の患者さんを看取った後、「在宅で本当に良かったのか」と悩むご家族に「ご自宅で過ごせて喜んでいましたよ」とお伝えした際、深く安堵された事例も少なくありません。最期に立ち会うだけでなく、ご家族に「やり切った」と思ってもらえることも、大切なゴールです。

今後もスタッフ全員で患者さんを温かく支えるとともに、学会発表等を通じて在宅医療の魅力を広く発信し、共に取り組む仲間を増やすことを目指します。

TOPICS — トピックス —

そうご薬局 在宅調剤センター青砥店の取り組みの発表

●シンポジウムでの発表

第18回日本薬局学会学術総会（2024年11月）

「がん領域における薬剤師に期待されること～外来がん薬物治療から終末期在宅まで～」

「終末期の患者に寄り添う中で感じること～薬局薬剤師の立場から～」

●論文掲載

医療薬学（2025年51巻1号）

「保険薬局における医療用麻薬注射剤の無菌調剤に関する実態調査」

人財育成：在宅関連研修

当社グループでは、今後も増加すると考えられる在宅ニーズに対応するために、関係部署が座学や実務的な実習など、さまざまな研修を実施しています。

【研修の一例】

基礎編

- ・専門薬剤師が教える薬物治療のポイント（在宅分野）
- ・在宅訪問初心者のための問題解決入門～療養支援における5領域の考え方とトラブルシューティング

応用編

- ・無菌調剤研修

無菌調剤に必要な知識・技術について、講座を通じて、在宅医療を担う薬剤師としての実践値を高めていくことを目的としています。手技の基本、保険調剤のルール、配合変化の考え方などについて学んでいきます。



院外処方箋により保険調剤が可能な注射薬の基礎、中心静脈栄養・麻薬注射薬の処方監査について講義



実際の注射薬や医療材料を使用して、注射薬無菌調剤についての実技指導を行う

マテリアリティへの取り組み／地域包括ケアシステムの推進

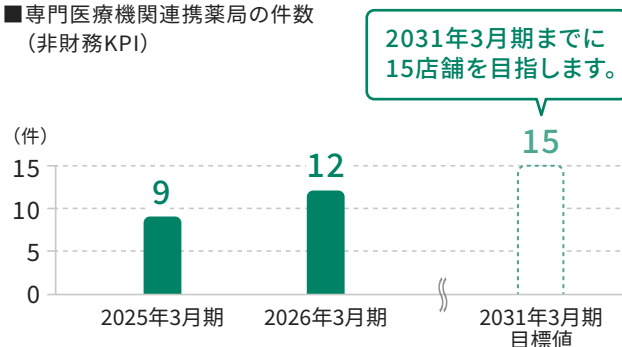
専門医療機関連携薬局

がんの専門性を有する薬剤師が在籍し、外来がん治療を行う患者さんに対して、病院や地域の医療施設と密に連携しながら専門的な支援ができる薬局として、都道府県から認定されている薬局です。

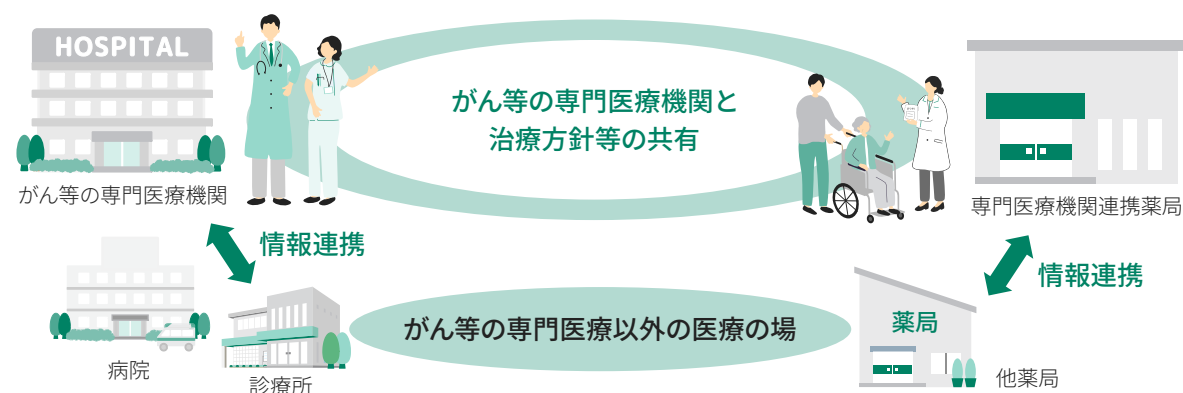
2021年8月より設けられた認定薬局制度です。

【主な要件】

- 関係機関との情報共有（専門医療機関との治療方針等の共有、患者さんが利用する地域連携薬局等との服薬情報の共有等）
- 学会認定等の専門性が高い薬剤師の配置
〈専門性の認定を行う団体〉
- ・日本医療薬学会（地域薬学ケア専門薬剤師（がん））
- ・日本臨床腫瘍薬学会（外来がん治療専門薬剤師）

■専門医療機関連携薬局の件数
（非財務KPI）

※認定要件に応需先要因が入るため現状15店舗が上限



【2026年3月期に認定を取得した事例】

そうごう薬局 二日市店 (福岡県筑紫野市) 2026年3月取得

近隣にがん拠点病院がない条件のなか、地域の医療機関や患者さんへ外来がん治療専門薬剤師の存在を知ってもらう地道な活動を続け、「がん対話カフェ」の開催や栄養補助食品の試食会など、患者さんに寄り添う支援を実践したことで、がん患者さんの来局数も大きく増加しています。さらに、専門薬剤師不在の他店舗の患者さんに対する遠隔フォローアップや、施設への在宅業務も推進しており、地域に根差した先進的な取り組みを展開しています。



「がん対話カフェ」の様子



そうごう薬局 二日市店 (福岡県筑紫野市)

マテリアリティへの取り組み／地域包括ケアシステムの推進

地域におけるがん医療の専門性向上

がん医療が外来・地域中心へと移行するなか、患者さんが住み慣れた地域で安心して生活できるよう、薬局薬剤師の役割はかつてないほど重要になっています。

当社グループは全国約800店舗のネットワークを生かし、「疾患別専門薬剤師制度」を導入してがん・糖尿病などのエキスパートの育成を推進しています。

2026年3月末時点で、外来がん治療専門薬剤師16名、外来がん治療認定薬剤師3名が在籍しており、医療機関と密に連携しながら、患者さんとそのご家族に対する専門的なトータルサポートを実施しています。

人財育成：「薬剤師活躍支援プログラム(がん分野)」

2021年より開始した当プログラムでは、がん分野に関する初学者支援、オンラインでの症例検討会実施支援、外来がん治療専門薬剤師資格取得支援、資格取得後の更なる活躍支援などを盛り込み、がん患者さんに対応する薬剤師を包括的に支援しています。

資格取得はもちろんのこと、プログラム受講者が学会発表や講演会で発表を行うなど、活躍の場を広げています。

医療と生活をシームレスにつなぐ、地域医療のパートナーとして

当社グループは、がん医療で培った高度な専門性を生かし、予防から治療、その後の生活維持まで、患者さんの日常を途切れることなく支え続けることを目指しています。専門薬剤師による介入や対話重視の支援は、あらゆる疾患や健康課題に向き合う当社グループのスタンダードです。今後も全国のネットワークと専門知識を融合し、患者さんご家族が住み慣れた地域で自分らしく歩むための最良のパートナーとして伴走します。

TOPICS — トピックス —

第15回日本臨床腫瘍薬学会学術大会(JASPO2026)に参画(2026年3月)

総合メディカル執行役員の下川友香理が大会長を務め、「薬局と病院の連携」の枠を超え、患者さんの人生をシームレスに支え続けるための新たな地域医療のあり方を提唱しました。

●「真の連携」に向けた提言とモデル構築

急性期から外来、終末期に至るまで、専門性が途切れることなくつながる「真の連携」の重要性を強調し、埼玉県や千葉県柏市での実践事例を交え、地域の実情に即した持続可能な「薬業連携」モデルをシンポジウムで発信しました。

●患者さんの「本音」に寄り添う対話支援

当社グループが2013年から取り組む「がん対話カフェ」について発表。薬剤師が単なる薬の提供者にとどまらず、不安や生活に深く寄り添うパートナーとして機能する重要性を伝えました。



そうご薬局 天神中央店で毎月開催の「がん対話カフェ」は2026年3月で100回を超えた

●臨床知見の蓄積と研究への昇華

若手薬剤師による臨床研究を推進し、現場での気づきを研究成果へ。フルキンチニブの副作用調査やオンライン資格確認を活用した情報連携など、実践に即した成果を多数報告しました。

●専門性を生かした個別化ケアの実践

外来がん治療専門薬剤師による電話フォローアップによる他薬局利用者への支援や、異なる専門性を持つ薬剤師が連携して対応した事例など、高度な専門性を地域医療に還元する具体的な成果を多数報告しました。

マテリアリティへの取り組み／地域包括ケアシステムの推進

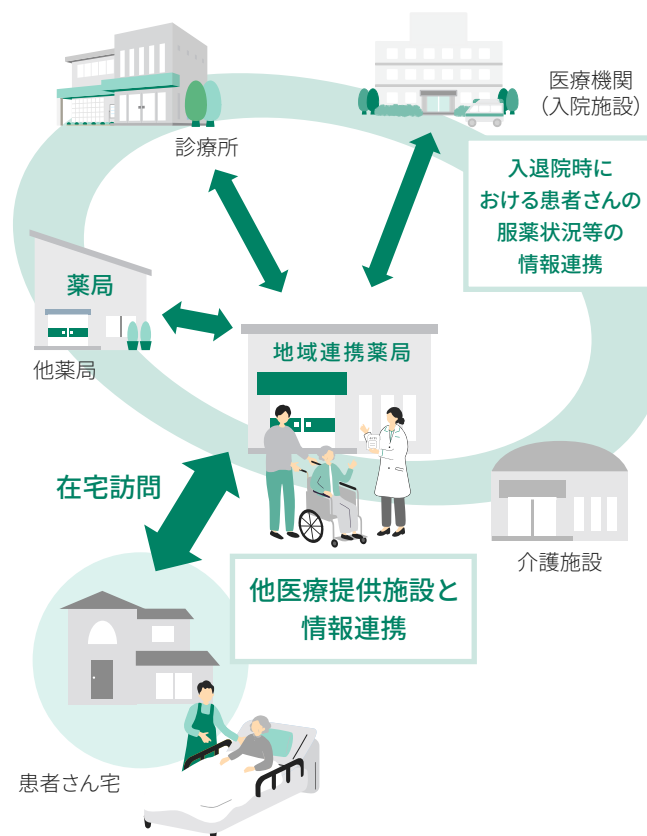
地域連携薬局

地域連携薬局は、地域の病院、クリニックや他の薬局と適切に連携し、通院から入院、退院、自宅（施設）での療養まで、スムーズな薬物療法をつなぐ役割をもつ薬局で、2021年8月より設けられた制度により認定されます。

また必要に応じて、ご自宅への訪問も行い地域の中で皆さまの安心・安全な薬物治療をサポートします。

【主要要件】

- 関係機関との情報共有（入院時の持参薬情報の医療機関への提供、退院時カンファレンスへの参加等）
- 夜間・休日の対応を含めた地域の調剤応需体制の構築・参画
- 地域包括ケアに関する研修を受けた薬剤師の配置
- 在宅医療への対応（麻薬調剤の対応等）



【取り組み事例】

- 在宅医療における、地域ケア会議などの地域連携イベントへの参加
- 退院時カンファレンスへの参加
当社グループの薬剤師も参加し、チーム医療の一員として患者さんの自宅療養を支援
- 「医薬連携」トレーシングレポートの提出（年間約57万件）
服薬情報など「患者さんの声」を含めた情報を医師にフィードバックし、医療機関と連携。顔の見える関係づくりを重視し、必要に応じて医療機関への「定期訪問」も実施



マテリアリティへの取り組み／持続可能な医療提供体制の実現

医業継承(医療機関の継承支援)

現在、開業医全体の約4人に1人が70歳以上※¹と高齢化が進むなか、年間約7,000件もの診療所が廃止・休止※²しており、その多くは後継者不在であると言われています。その反面、近年の競争激化による開業地不足で、診療所の新規開業は困難な状況にあります。

当社グループが取り組む医業継承支援では、地域医療の継続を支援することを目的として、後継者のいない医療機関(病院・診療所)に、第三者の開業希望医や、経営拡大を考えている医療機関の経営者をご紹介します。

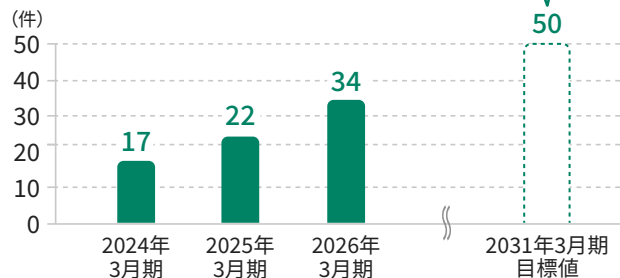
医業継承のコーディネーターとして両者のニーズを結びつけ、万全のサポートで、医師の世代交代を支援し廃業を防ぐことで、地域医療の継続と活性化を支援しています。

【出典】

※1 厚生労働省「令和6(2024)年 医師・歯科医師・薬剤師統計の概況」

※2 厚生労働省「令和6(2024)年 医療施設(動態)調査・病院報告の概況」

■ 医業継承の件数(非財務KPI)



第2回日本サービス大賞「地方創生大臣賞」を受賞

当社グループは2018年6月28日、公益財団法人 日本生産性本部「サービス産業生産性協議会」主催の第2回「日本サービス大賞」において、DtoD (Doctor to Doctor) による地域医療継続のための「第三者医業継承支援事業」が評価され、「地方創生大臣賞」を受賞しました。



持続可能な地域医療を支える「医業継承」の価値

●医療資源の最適活用と早期の医業着手

既存の施設や設備を次世代へ引き継ぐことは、社会全体の医療資源の最適活用と環境負荷の低減につながります。医師は早期に安定した体制を整え、地域医療への貢献に専念することが可能です。

●空白期間のないシームレスな診療継続

新設時に生じる長期の準備期間や物理的ハードルを解消し、前院長の志を途切れることなく引き継ぎます。地域における医療提供の空白を回避し、迅速な医業の具現化を支援します。

●地域に築かれた「信頼の資産」のバトンタッチ

地域に築かれた信頼関係やスタッフの知見は「無形の財産」です。これらを継承することで、患者さんの受診継続や雇用の維持を実現し、質の高いかかりつけ医機能を将来へ担保します。

医業継承がもたらす患者さんへの価値＝地域の安心

●継続性

診療情報の円滑な引き継ぎによる、一貫した医療の提供

●確実性

地域医療インフラの維持による、セーフティネットの確保

●信頼性

熟練したスタッフの継続雇用による、心理的な安心感の維持

マテリアリティへの取り組み／持続可能な医療提供体制の実現

医業継承(医療機関の継承支援)

事例.1 想いをつなぎ、地域医療の空白をつくらない「再継承」の実現(2025年5月 兵庫県明石市)

当社グループが10年前に継承を支援したクリニックにて、理事長の早期リタイアに伴う「再継承」を支援しました。本事例の意義は、単なる経営権の譲渡ではなく、地域に根差した外来・訪問診療の機能を途絶えさせることなく、次世代の医師へとバトンをつないだ点にあります。

当初、譲渡条件の調整は困難を極めましたが、当社グループの全国ネットワークを生かし、地域医療への強い熱意を持つ医師とのマッチングを実現。前理事長が築いた患者さんやスタッフとの信頼関係を維持したまま、円滑な世代交代を支援しました。

一度継承したクリニックを再び次世代へつなぐこのモデルは、地域医療の質を落とさず永続させる「持続可能な医療インフラ」の新しい形を示しています。

事例.2 地域医療の灯を絶やさない使命感が生んだ、志のバトンタッチ(2025年10月 福岡県八女市)

福岡県八女市で地域医療を支えてきたクリニックの第三者継承を支援しました。本事例は、院長ご自身の病気療養を機に「地域の医療を絶やさず、スタッフの雇用を守りたい」という切実な想いから始まったものです。

当社グループは、地域医療への貢献を志す医師とのマッチングを実現。院長の病状が進行する困難な状況下においても、代診医の協力を得て診療体制を維持し、二人三脚でバトンをつなぐ準備を進めました。最終的に、院長は譲受けされる医師への円滑な継承を見届けた後、その生涯を閉じられました。

一人の医師の崇高な使命感を、当社グループのネットワークと伴走支援によって次世代へとつなぐ、地域の安心を永続させた極めて意義深い事例です。

地域医療を守るために

継承のご相談をいただいたエリアは開業希望医が多い地域ではないため、容易ではありませんでした。しかし、前院長の地域医療や患者さんへの想いに何としてもお応えするため、関係者一丸となって取り組んだことで無事に継承を実現できた案件です。

九州営業部
井上 周平



TOPICS — トピックス —

地域医療の継続に向けた「第三者医業継承セミナー」を開催

地域医療の継続を支援する取り組みの一環として2026年3月、東京都医師会との共催で「第三者医業継承セミナー」を開催いたしました(2026年3月期計2回開催)。当日は、医院の譲渡を検討する医師28組(参加率87.5%)が来場し、満足度が9割を超える非常に高い評価をいただきました。第一部での具体的な継承手順の解説に加え、第二部では実際に譲渡を経験された医師の体験談を共有するなど、より実践的な支援を行っています。

昨年同会と共催したセミナーの参加者からは、すでに3組の継承支援が成約に至り、今回も新たに3組からの具体的なご相談を受けています。今後も医師会との強固な連携のもと、大切な地域の医療インフラを次世代へとつなぐ支援を拡大していきます。



マテリアリティへの取り組み／持続可能な医療提供体制の実現

医療機関における「利便性」と「付加価値」の向上を支援 株式会社文教

当社グループの株式会社文教は、全国約200店舗の院内コンビニ・売店・レストラン・カフェ等の運営を通じ、温かな「おもてなし」と元気になる空間を提供しています。

人手不足や社会環境の変化に対応し、培ってきたノウハウと病院規模に合わせた最適なパッケージ提案により、病院のアメニティ(快適性)と付加価値向上を支援。患者さん、ご家族、医療従事者の皆さまが安心して過ごせる環境づくりを推進し、持続可能な医療環境の実現に貢献しています。



株式会社文教のホームページ
<https://bunkyo-smg.co.jp/>



サイトは
こちら

事例.1 病院内売店の一部無人営業化 「デジタルストア」の導入による利便性向上

2025年8月より、人手不足の解消と夜間・早朝の利便性向上を目指し、無人営業化ソリューション「デジタルストア」を導入しました。

●ハイブリッド運用の実現

有人と無人を時間帯で切り替え、人的リソースを抑えつつ深夜・早朝のニーズに対応。

●非対面・キャッシュレス

LINE連携による入店認証とセルフ決済により、感染症対策と安全な無人運営を両立。

●導入実績

国立病院機構 東京医療センター内の書店および真木病院内のコンビニの2店舗から運用開始。



ブックセンター 東京医療センター店
(東京都目黒区)



ヤマザキ Y ショップ 真木病院店
(群馬県高崎市)

事例.2 ローソン移動販売「走るコンビニ」の開始 売店空白地を解消し、療養・勤務環境をサポート

2025年12月より、売店のない「売店空白地」の解消を目的に、ローソンの移動販売車両による巡回を開始しました。

●専門性の高い品揃え

一般食品に加え、おむつや入院用寝間着など、グループの強みを生かした医療・衛生用品も提供。

●効率的な巡回体制

北九州総合病院を拠点に、周辺の売店がない病院(北九州病院グループ等)6病院を定期的に巡回。実店舗の固定費を抑えつつ、効率的にサービスを提供。

●QOLの向上

単なる物販だけでなく、会話を通じたニーズ把握や、患者さんの「買い物の楽しみ」を創出する場として機能。



移動販売の様子(福岡県北九州市)

マテリアリティへの取り組み／社会

人権の尊重

人権方針

当社グループは、「よい医療を支え、よりよい社会づくりへの貢献」を社是として掲げており、医療のさまざまな社会的課題の解決に取り組むことで、よい医療を未来へつないでいく役割を担っています。わたしたちは社是の実現に向けて、社員・お客さま・株主など当社グループに関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重することが、企業活動の根幹として不可欠であると認識し、2025年に「総合メディカルグループ 人権方針」を制定しました。また、「総合メディカルグループ 倫理行動指針」(→P39)でも、あらゆる差別や虐待、モラルハラスメントを絶対に行わず、決して許さないことを定めています。

人権デュー・ディリジェンス

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」を認識し、サプライチェーンを含むすべての事業活動における人権に対する負の影響を特定、評価し、それを防止または低減するためにデュー・ディリジェンスの実施に取り組んでいます。

人権に関する教育・研修

人権に関する教育を実施しており、2026年3月期は、主に当社グループの役員、社員および各社で受け入れている派遣社員を対象に、ハラスメントや個人情報(不当な差別や偏見などの不利益を被らないよう特に配慮すべき「要配慮個人情報」を含む)をテーマに研修を実施しました。

総合メディカルグループ 人権方針(抜粋)

1. 基本方針

当社グループは、「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国際労働機関(ILO)宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、これらに表明されている人権尊重が重要な社会的責任であることを認識し、国際規範を遵守した人権尊重を推進します。

2. 適用範囲

本方針は、当社グループのすべての役員・社員等に対し適用されます。また、総合メディカルグループのお取引先をはじめとするビジネスパートナーに対して、本方針の支持と実践を期待します。

3. 人権デュー・ディリジェンス

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」を認識し、サプライチェーンを含むすべての事業活動における人権に対する負の影響を特定、評価し、それを防止または低減するためにデュー・ディリジェンスを実施します。

4. 教育

当社グループは、本方針がすべての役員・社員等に浸透するよう、適切な教育と研修を継続的に実施します。

5. 是正と救済

当社グループは、わたしたちの事業活動が人権に対する負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じてその是正に取り組みます。また、人権への負の影響を受けた個人および地域社会が利用できる相談窓口などの実効的な救済システムを構築し、適切な対話と手続きのもと、その救済に取り組めます。

6. ステークホルダーとの対話や協議

当社グループは、人権尊重の取り組みの向上と改善に向け関連するステークホルダーとの対話や協議を行います。

7. 事業活動に関わる主な人権課題

当社グループは、事業活動に関わる主な人権課題として以下を認識しています。

Web サイト

総合メディカルグループ 人権方針

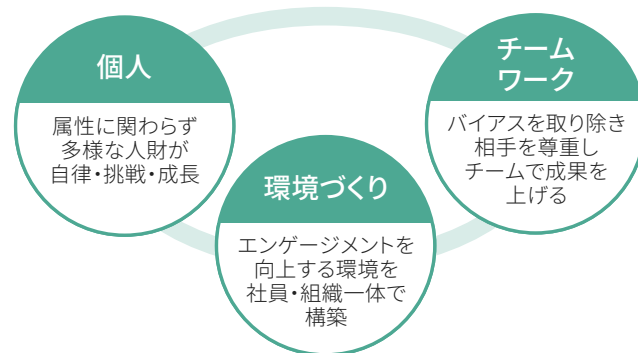
<https://www.sogo-medical.co.jp/ja/sustainability/policy.html>

マテリアリティへの取り組み／社会

従業員エンゲージメントの向上とDE&Iの推進

ダイバーシティの推進方針

当社グループは、多様性を持つすべての社員が当社グループでイキイキと働きがいを持ち続けることができる環境づくりを支援します。さらに、「よい医療」の実現を期待しているお客さまや患者さん、地域の皆さまも、年齢・性別・価値観などの多様性を持っています。お客さま、患者さんのニーズに的確にお応えするために、社員一人ひとりが相手の「らしさ」を理解し、多角的で柔軟な考え方を持つことが大切です。当社グループで働くすべての社員がダイバーシティの当事者であることを認識し、ダイバーシティの推進に取り組みます。



【重点施策】

1. 多様な人財一人ひとりの能力発揮を支える働き方・意識の土台づくり
2. 性別、障がい等の属性や役職に対する固定観念・先入観（バイアス）の解消

ダイバーシティに関する教育・研修

2025年3月期より、当社グループのダイバーシティ推進計画について理解を深めるとともに、多様性の1つである「LGBTQ」について基礎知識を学び、すべての社員が当社グループでイキイキと働きがいを持ち続けられる職場環境の創出を目的に、eラーニング形式で研修を行い、理解度チェックも実施しています。

女性活躍推進

女性社員が8割を超える当社グループにとって、女性活躍の推進は会社の成長にも大きくつながります。これまでに女性リーダー研修の実施のほか、2024年度3月期からは、管理職を目指す女性社員のマインドセットを目的としたキャリア・サクセス・プログラムを開始。外部セミナーを通じて、社内外のネットワークを構築し仲間を増やすとともに、メンター制度によるメンタリング支援やキャリア伴走によるサポートを実施しています。その他、職種転換制度や勤務時間に関する柔軟な制度、育児・介護との両立支援等を行っています。

「えるぼし」認定で3段階目に認定

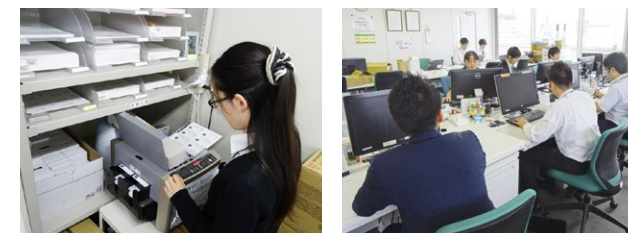
総合メディカル株式会社は2018年に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づく認定（通称：「えるぼし」認定）で3段階目に認定されました。



障がい者雇用の推進

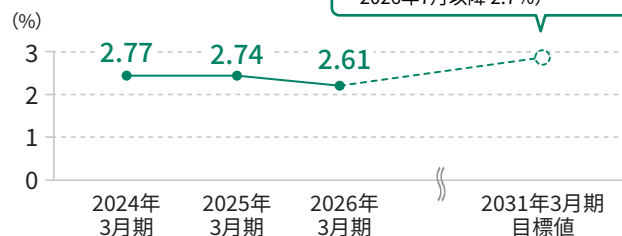
当社グループは、「すべての人々にとってかけがえのない、価値ある企業になる」という考え方のもと、社員一人ひとりが強みや能力を発揮できる職場環境を目指して、障がい者雇用に取り組んでいます。総合メディカル株式会社に専門部署として業務支援グループを設置し、グループ間の連携を取り、積極的な障がい者雇用を行っています。

さまざまな障がいがある社員が職務を遂行できるようにするための実施対策として、身体障がいがある方向けに段差解消、スロープ、広い通路の整備を実施、精神・発達障がい特性に配慮し、パーテーション席の配置や耳栓の使用、また、企業在籍型ジョブコーチを配置し、個別の定着支援と業務サポートを行っています。障がいがある新入社員向けには「状況確認表（日報）」を活用し、体調の早期把握と適切な対応に努めています。さらに、柔軟な雇用形態や勤務時間の運用により、継続的な勤務を支援しています。



マテリアリティへの取り組み／社会

■障がい者雇用率(非財務KPI)
(対象範囲:総合メディカル株式会社)



■障がい者雇用定着率

障がい者雇用において定着率の維持(特に就職後1～3年目の離職防止)が社会的な課題となるなか、総合メディカル株式会社は2026年3月期の実績で1年目97.3%、3年目でも86.4%と、極めて高い定着率を維持しています。今後も一人ひとりが安心して長く働ける環境づくりに努めます。

「福岡県障害者応援まごころ企業」に認定

総合メディカル株式会社は、福岡県内の障がい者就労施設等から製品やサービスを積極的に購入し、かつ障害者雇用推進法に基づく法定雇用率を達成している企業について、福岡県が認定する「福岡県障害者応援まごころ企業」に、2015年から認定されました。また、2023年には、障がい者を積極的に雇用し、かつ、障がい者の雇用促進および職業の安定に貢献したとして、障害者雇用優良事業等表彰機構理事長努力賞を受賞しました。



シニア活躍推進

定年退職後も継続就業を希望する社員の再雇用を行っています。環境整備を進めるとともに、2019年3月期より、50歳～59歳となる正社員および契約社員を対象に、この年代のキャリアプラン(ライフプラン)を支援する目的の研修を実施しています。

LGBTQへの取り組み

当社グループでは、「人種・国籍・信条・性別・年齢・社会的身分・出身地・疾病・障がい・性的指向などによる差別を行わないこと」を「総合メディカルグループ 倫理行動指針」(→P39)において定めています。これまでLGBTQへの理解を深める教育研修や、期間限定で「LGBTQ外部相談窓口」の設置を行ってきました。今後も社員一人ひとりがそれぞれの個性を十分に発揮し、活躍できる環境・仕組みづくりを検討していきます。

多様な働き方を支援する制度

育児や介護などさまざまなライフイベントを経験しながら仕事に取り組んでいる社員が多数いるなかで、仕事と家庭を両立しながら活躍・成長を目指すよう「多様な働き方」を認め、それを支援しています。これまでに、社員がフレキシブルな働き方ができる職場・組織の整備として「短時間勤務制度」などを導入してきましたが、今後もさらなる制度の拡充を図り、このような働き方の改革を積極的に推進します。

【多様な働き方を支援する各種制度の一例】

●両立支援

法定を上回る育児・介護諸制度の導入、サポート休暇の適用拡大、男性の育児休業取得促進、団体長期障害所得補償保険(GLTD)の導入、がん通院休暇の導入

●働き方・休み方の継続的な改善

年次有給休暇の取得促進(7～9月を取得促進月間に設定)

●柔軟な働き方の支援

年次有給休暇の時間単位での取得、時差出勤等の既存制度の利用促進、テレワーク制度の導入

マテリアリティへの取り組み／社会

主な認定・登録

●「プラチナくるみんプラス」

総合メディカル株式会社は、不妊治療と仕事との両立をしやすい職場環境整備に取り組む企業として、2022年10月31日に九州内の企業で初めて「プラチナくるみんプラス」の認定を受けました。「プラチナくるみんプラス」は、2022年4月1日から、不妊治療と仕事との両立をしやすい職場環境整備に取り組む企業に対して開始した新たな認定制度です。仕事と子育ての両立支援の制度導入や利用が進み、高い水準の取り組みを行っている企業を認定する「プラチナくるみん」の認定基準を満たしたうえで、「プラチナくるみんプラス」の認定基準をすべて満たすことで取得できるものです。



●「福岡県子育て応援宣言企業」

総合メディカル株式会社は、福岡県内の企業・事業所のトップが従業員の仕事と子育ての両立を支援する取り組みを自主的に宣言し、それを県が登録する「福岡県子育て応援宣言企業」に2011年に登録されました。



●「トモニ」

総合メディカル株式会社は、仕事と介護を両立しやすい職場環境の取り組みへの関心と認知度を高め、介護離職を防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進を行っています。



●「福岡県介護応援宣言企業」

総合メディカル株式会社は、福岡県内の企業・事業所のトップが従業員の仕事と介護の両立を支援する取り組みを自主的に宣言し、それを県が登録する「福岡県介護応援宣言企業」に2017年に登録されました。



各種サーベイの実施

日々の業務に取り組む社員の心身の状態および職場環境や仕事に対するモチベーション等を把握することを目的に、毎年、各種サーベイを実施しています。各種サーベイの結果は職場環境の改善や組織運営の活性化および人事施策に反映しています。

- (1) オンボーディングチェック：職場順応の確認と支援
- (2) ストレスチェック：メンタルヘルス不調発生の一次予防
- (3) 自己申告・社員アンケート・健康経営アンケート：社員と組織の状態把握（従業員満足度含む）、キャリア志向の把握、多様性・健康経営の評価
- (4) エンゲージメントサーベイ：組織の活性化に向けたエンゲージメントの現状把握と展開

(1)は、総合メディカル株式会社の新入社員を対象に実施。その他は当社グループ社員を対象に実施。

人事評価

総合メディカル株式会社は、社員一人ひとりの貢献度を多面的に評価し、納得感のある評価や報酬につなげることを目的とした

人事評価を行っており、単に「成果」だけでなく、成果に至る「行動」や、周囲に与えた「影響度」（アワード）を評価指標として加え、主体性を持ったキャリアを支援する環境づくりを推進しています。社員一人ひとりに合った働き方に対応できる体制の整備のほか、社員エンゲージメントを高めるために、定期的に人事考課における面談を実施しています。

表彰制度

当社グループは、新しい企業価値を自ら体現し、周囲に好影響を与える社員にスポットライトを当てるべく、これまでの表彰制度を全面的に刷新し、新たな表彰制度「SOGO AWARD」を2026年2月に創設しました。本アワードは、単なる業績評価にとどまらず、私たちのビジョンを体現する「ロールモデル」を可視化し、全社的な称賛文化を醸成することを目的としています。

●年間MVP表彰

定量的な実績に基づき、会社業績に貢献した個人を選出。

●オフィシャル表彰

結果に加えそのプロセスや行動が周囲の模範となる事案について、各本部からの推薦に基づき選出。

●ピア表彰

「仲間・同僚（ピア:Peer）」からの視点で、組織への貢献やリーダーシップを称える事案を社員からの連名推薦に基づき選出。



マテリアリティへの取り組み／社会

社内公募制度

従業員が自身のキャリアを主体的に切り拓き、新しい組織でリーダーシップを発揮する機会となるよう、垂直的異動（昇進を伴う異動）や横断的異動（職種や部署を超えた異動）を促進する公募を適時行っています。

TOPICS — トピックス —

主体的なキャリア形成を支援する社内イベント「JOB Fair 2025」を初開催

当社グループは、全社員を対象に他部門の役割や事業の魅力をオンラインで直接知る社内イベント「JOB Fair 2025」を開催しました。日々の業務では見えにくい各本部やグループ会社の仕事内容への理解を深めることで、仕事への興味の幅を広げ、グループ内で主体的にキャリアを描くきっかけづくりの場を提供しています。

退職者登録制度（アルムナイ）

当社グループでは、アルムナイを“当社グループを卒業した仲間”と定義づけ、良好な関係を継続するために「退職者登録制度」を設けています。学びの機会の提供や、商品購入時の割引適用など、当制度を通じて、アルムナイに価値を提供し、当社グループの企業理念である“一度しかない、かけがえのない人生を価値高く生きる”の実現を支援しています。

総合メディカル株式会社は、2024年、アルムナイ研究所による「ジャパン・アルムナイ・アワード 2024」の「イノベーション創出部門」において、最優秀賞を受賞しました。



マテリアリティへの取り組み／社会

健康経営の推進

当社グループは「社員の健康は企業の誇りであり財産である」という考え方のもと、社員一人ひとりの健康と社員がいきいきと活躍できる安全で健康な職場づくりを推進しています。「成長を支える組織づくり」には健康経営の取り組みが重要と捉え、健康経営推進部署として健康応援グループを設置し各種施策の企画・運営推進に取り組んでいます。

健康経営優良法人認定の取得

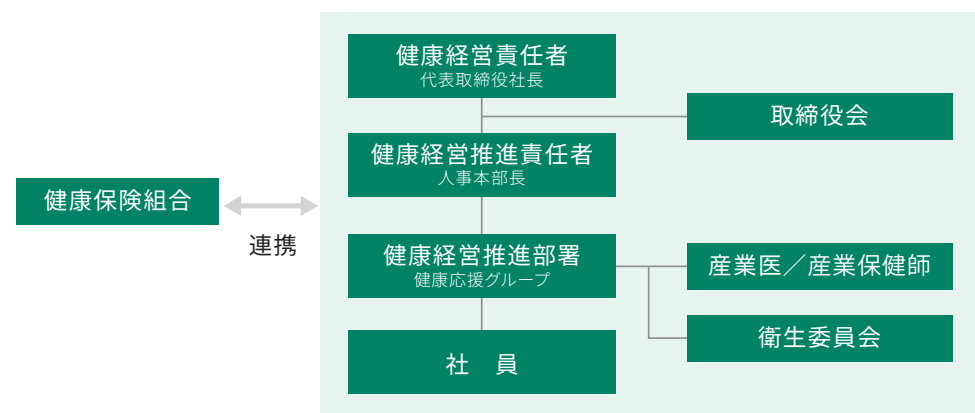
特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する「健康経営優良法人認定制度」において、総合メディカル株式会社は「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」の認定*を受けました。

*2019年から8年連続の認定



健康経営推進体制

代表取締役社長が最高責任者、人事本部長が推進責任者であり、産業保健スタッフを含む健康経営推進部署メンバーが中心となって、産業医や衛生委員会、健康保険組合と連携し、健康課題の解決に向けて取り組んでいます。



（総合メディカル株式会社）

主な取り組み（総合メディカル株式会社）

●労働安全衛生

関係法令等に基づき、社員の安全および健康の確保や快適な職場環境の形成を促進することを目的に、衛生委員会を設置しています。

●専門知見の社内還流

当社グループ独自の医療専門人材が持つ豊富な知見やナレッジを、社内へ広く還元・共有する取り組みを推進していきます。社内への積極的な情報発信や各種啓発活動を通じて、社員一人ひとりの健康への関心を高め、自発的な生活習慣の改善や未病・予防対策につなげていくことを目指しています。

●メンタルヘルス対策

社員が不調を感じた際に、いつでも気軽に相談できる窓口を社内と社外それぞれに設置し、不調の未然防止や早期対応に努めています。

●復職支援の標準化

万が一、心身の不調により休職に至った社員に対しては、産業保健スタッフが中心となり、休職から復職、その後の定着までを一貫して支える「復職プログラム」を構築・運用しています。個人の経験に頼らない均一で手厚いサポートプロセスを適用することで、現場管理職の負担を軽減するとともに、社員が安心して早期に復職し、職場でいきいきと再活躍できる環境づくりを徹底しています。

●特定保健指導の効率化

健康診断後の有所見者に対する早期介入を強化するため、専門ベンダーとのデータ連携による案内から面談までのプロセス自動化を進めていきます。タイムラグのないスムーズな受診勧奨を実現することで、社員の重症化を未然に防ぐとともに、これまで以上に社員一人ひとりに寄り

次のページへ続く ▶

マテリアリティへの取り組み／社会

添った手厚い健康相談や個別フォローが受けられる体制を整えていきます。

●生活習慣病対策

社員の疾病の早期発見・治療を目的に、定期健康診断を必ず受診するよう就業時間内の受診を認め、受診勧奨を行っています。また、全社員の健康診断結果を産業医が確認し、産業保健師と連携して二次検査や受診の勧奨等必要な措置を行っています。

特定保健指導については、該当者へ積極的に勧奨を行い、本社では健診医療機関の保健師による特定保健指導を社内で勤務時間内に実施しています。

●がん対策

社員の健康課題としてがん対策は重要であり、がんの早期発見・早期治療を目的に各種がん検診の実施に関して啓発を行っています。乳がん・子宮頸がん検診、前立腺がん検診については、年齢に応じ費用補助を行っています。

●女性の健康課題対策

女性社員比率が高い当社グループは、女性特有の健康課題への対策が重要と捉え、乳がん・子宮頸がん検診の勧奨と費用補助（30歳以上を対象に全額補助）の施策を推進しています。

●禁煙支援・受動喫煙対策

就業時間内（就業規則に定める休憩時間および所定労働時間外休憩時間を除く）の喫煙を禁止するとともに、タバコによる健康被害を防止するため社員に対し禁煙の勧奨を行っています。

●感染症対策

季節性インフルエンザの予防接種については、全社員を対象に費用を全額補助しており、本社では集団接種を実施しています。

●働き方・休み方の改善

働き方・休み方の改善と連動させ、心身の健康を保てる労働環境づくりを行っています。

有給休暇取得促進

- 長時間労働者の医師面接指導の義務
- 治療と仕事の両立等の柔軟な働き方を支援する制度づくり
- 不妊治療の相談窓口の設置 等

評価指標（総合メディカル株式会社）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	目標値 (2030年3月期)
定期健康診断受診率 ^{※1}	100.0%	100.0%	100.0%	100%受診を維持
特定保健指導実施率	21.2%	23.4%	15.4%	30%以上
胃がん検査受診率(35歳以上) ^{※2}	77.0%	75.9%	69.9%	75%以上
大腸がん検査受診率(35歳以上) ^{※2}	90.2%	89.9%	84.9%	85%以上
乳がん検査受診率(30歳以上) ^{※2}	63.1%	62.4%	57.8%	60%以上
子宮頸がん検査受診率(30歳以上) ^{※2}	55.3%	55.4%	51.9%	60%以上
前立腺がん検査受診率(50歳以上) ^{※2}	39.9%	39.2%	48.3%	60%以上
ストレスチェック受検率	97.4%	97.8%	98.4%	95%以上を維持
喫煙率 ^{※3}	9.9%	9.4%	9.2%	8%以下
健康を実感する社員割合(主観的健康観) ^{※3}	75.4%	75.4%	76.3%	80%以上

※1 育児休業・傷病等により期間を通じてやむを得ず受診できなかった社員は対象人数から除外して計算

※2 東京薬業健保の胃がん検査、大腸がん検査、乳がん検査、子宮頸がん検査、前立腺がん検査。期間を通じて休業している社員も含めて計算

※3 社内調査による集計

2026年3月期の実績は、2026年10月頃算定されるため未掲載

マテリアリティへの取り組み／社会

人財育成

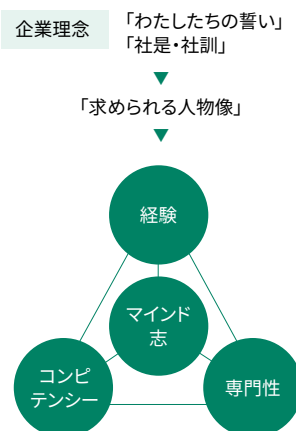
基本方針

人を育てることは、当社グループの最大の使命の一つであり「社員の豊かな人生を願い、社員とともに成長します」の理念のもと、「人財基盤の強化」を重点施策に掲げております。

「よい医療」の実現に向け、経営理念に基づき「求められる人財像」を職種・等級ごとに定義し、研修や各種制度の運用を通じて、社員の成長実感を持った事業成長を目指します。

当社グループでは「求められる人財像」を職種・等級ごとに定義し、さらに、求められる人財像に近づくための育成施策として、「4つの育成視点」を持って教育体系を構築しています。

この育成視点をベースに、「仕事を任せて、人を育てる」という基本概念のもと、職場でのOJT、集合研修、昇格審査、自己啓発機会、ローテーションを組み合わせた統合的な学習教育によって、社員一人ひとりの成長とキャリア実現を支援しています。



人財育成プログラム

「4つの育成視点」に基づき、さまざまなプログラムを展開しています。

選択型研修を多く取り入れ、また、階層や等級とも関連づけることで、スキルアップとキャリアアップを連動させ、社員のモチベーション維持とキャリア形成を促しています。

基礎教育

リーダーシップ
開発専門人財の
育成経営人財の
育成学び直し・
リスキリング

労使関係

社員一人ひとりまたはその代表者との誠実な対話

「総合メディカルグループ 人権方針」(→P29)において定めたとおり、当社グループは、社員一人ひとりまたはその代表者との誠実な対話により、健全な労使関係を構築しており、法令が要求する労使協定の締結や就業規則の意見聴取といった労使間協議に従業員代表と行っています。

また当社グループでは、代表取締役社長と従業員が直接・双方向で対話する機会を積極的に設けています。2025年度は、社長の多田が全国の拠点や現場を視察し、直接対話する「タウンホールミーティング」を実施しました。これらの対話は、多様なバックグラウンドを有する社員の考え方などを経営が把握し、相互にコミュニケーションを深める貴重な機会となっています。社員からは「会社のビジョンや、社長の仕事に対する考えなどを具体的に聞くことができ、共感できた」など好意的な反応を得ています。



マテリアリティへの取り組み／社会

サプライヤーとの関わり

総合メディカルグループ倫理行動指針や人権方針を踏まえ、2025年に「総合メディカルグループ 調達方針」および「総合メディカルグループ サプライヤー行動規範」を制定しました。今後当社グループやお取引先に対し周知を進め、ともにサステナビリティ活動を推進していきます。

調達方針

当社グループは「よい医療を支え、よりよい社会づくりへの貢献」を社是として掲げており、事業活動を行ううえで、志をともにするお取引先は重要なパートナーです。

社訓の一つである「取引先のよきパートナーとして、その信頼に応えます」という言葉を実践し、サプライチェーンのすべてのステークホルダーとの連携と共存共栄を追求することで、より強固なパートナーシップを築いていきます。これにより、お取引先との信頼関係をさらに深め、持続可能な環境・社会の実現に貢献します。

基本方針

- (1) よりよいパートナーシップに向けた「パートナーシップ構築宣言」の実践
- (2) 関連する法令の遵守を基本とした調達業務の遂行
- (3) 品質・安全性の確保・向上
- (4) 人権尊重と労働安全衛生の適切な管理
- (5) お取引先の機密情報の守秘、知的財産権の適正な管理・保護
- (6) 地球環境の保護と負荷低減等、環境に配慮した調達業務の遂行
- (7) 公正・公平で透明性の高い取引の実施
- (8) 反社会的勢力の排除

Web サイト**総合メディカルグループ 調達方針**<https://www.sogo-medical.co.jp/ja/sustainability/policy.html>**Web サイト****総合メディカルグループ株式会社 パートナーシップ構築宣言**<https://www.biz-partnership.jp/declaration/90728-19-00-fukuoka.pdf>

サプライヤー行動規範

「総合メディカルグループ 調達方針」に基づき、サプライヤーの皆さまに遵守いただきたい項目を定めています。当社グループは、本行動規範の項目に取り組むサプライヤーからの調達を推進します。

【サプライヤーへの主な要請項目】

1. 法令等の遵守

2. 公正な事業活動と腐敗の防止

- (1) 公正な競争、(2) 腐敗防止、(3) 反社会的勢力の排除、(4) 情報セキュリティ、知的財産・機密情報・個人情報の保護、(5) 情報公開

3. 人権の尊重

- (1) 差別・ハラスメントの禁止、(2) 強制労働の禁止、(3) 児童労働の禁止、(4) 結社の自由・団体交渉権、(5) 過剰労働時間の削減、(6) 最低賃金以上の賃金の支払い、(7) 労働安全衛生の整備

4. 環境保全

Web サイト**総合メディカルグループ サプライヤー行動規範**<https://www.sogo-medical.co.jp/ja/sustainability/policy.html>

資材調達に関する教育・研修

調達に関わる部署の社員を対象として、社会および環境問題やサプライチェーンにおける悪影響のリスクに関する知識を強化することを目的に、2026年3月期よりeラーニング形式での職場研修を開始しました。[テーマ「誠実な活動 取引先の選定基準 ～サプライチェーンにおける社会的、環境的問題～」]

当社グループでは、2031年3月期の達成目標として「調達関連部署に所属する部員の90%にサプライチェーンに関する環境および労働と人権についての研修を実施」と定めています。

これに対し2026年3月期の実績は、100%を達成しました。

今後も定期的な研修の実施など、教育の拡充を通じて、社員一人ひとりの意識向上を図るとともに、サプライチェーン全体における社会的・環境的リスクの低減と持続可能な調達の実現に努めていきます。

今後の計画

当社グループの主要な医薬品卸の企業に対し、2027年3月期より調達リスクの可視化等を目的に、誓約書の締結やESGに関する質問票を送付します。対象範囲は順次拡大を検討していきます。

マテリアリティへの取り組み／ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの基本方針

当社グループは、企業活動を通じて「よい医療を支え、よりよい社会づくりに貢献する」ことを使命として掲げています。これからも当社グループが医療業界の社会的課題の解決に取り組み、医療と社会のサステナビリティに貢献する存在であり続けるためには、グループ経営の要となるコーポレート・ガバナンスの充実およびコンプライアンスの強化が極めて重要であると考えています。

これらを実現する体制として、当社グループは持株会社体制のもと、監査等委員会設置会社としてのガバナンス体制を構築しています。急速に変化する経営環境に対して、取締役会の監督機能の強化とスピード感のある意思決定を両立させることで、すべてのステークホルダーの期待に応え、中長期的な企業価値の向上と持続可能な経営基盤の強化に努めています。

そのほか、法令等遵守体制の強化はもちろんのこと、経営理念である「わたしたちの誓い」「社是・社訓」と、社会の信頼に応えるための判断基準として制定した「総合メディカルグループ行動規準」を、経営陣はもとよりグループ全社員に広く浸透させ、企業としての社会的責任を果たすとともに、企業価値の向上に努めています。

企業統治の体制

取締役会【原則1回/月、必要に応じて適宜開催】

取締役会は、企業経営に関する重要事項や法令および定款に定められた事項の意思決定をするとともに、取締役および執行役員の業務執行の状況を監督しています。

監査等委員会【原則1回/月、必要に応じて適宜開催】

監査等委員会は、企業経営の健全性確保、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、独立した客観的な立場から取締役の業務執行の適法性や妥当性に関する監督・監査を行っています。監査にあたっては、会計監査人、内部監査部署等と連携し内部統制システムを利用した組織的監査を行うことにより、実効性・効率性を高めています。

リスク・コンプライアンス委員会

【原則4回/年、必要に応じて適宜開催】

不正・不都合防止および法令等遵守のための施策策定、実施状況の確認およびグループのリスク管理推進のための方針・計画の策定と有効性評価を目的に実施しています。

内部統制システム

基本方針

当社グループは、企業の社会的責任を果たし、業務の適正を確保するために「内部統制システム構築の基本方針」を定めています。当方針は、法令等遵守、リスク管理および業務の効率化を推進し、グループ全体で健全な経営体制を維持することを目的としています。

1.法令等遵守体制

当社グループの取締役および使用人の職務執行が法令・定款等に適合することを確保するための体制

2.情報保存管理体制

当社グループ取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

3.損失危険管理体制

グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

4.効率性確保体制

グループの取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

5.企業集団内部統制

当社およびグループ会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

6.監査等委員会の監査等の実効性を確保するための体制

監査等委員会の監査等が実効的に行われることを確保するための体制

7.財務報告の信頼性を確保するための体制

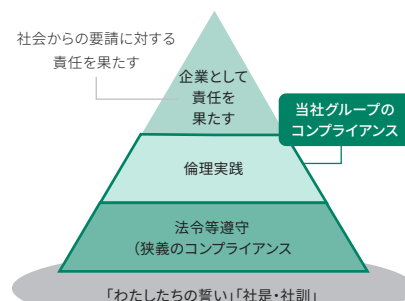
関与する部署の責任と役割を明確化し、人財の確保やITの活用を通じて財務報告の信頼性を確保するための体制

マテリアリティへの取り組み／ガバナンス

コンプライアンス

コンプライアンスへの取り組み・姿勢

当社グループにおけるコンプライアンスとは、法令や社内規程の遵守（法令等遵守）にとどまらず、高い企業倫理や社会規範に則って行動し、社会の期待に積極的に応えていくことであると捉えています。単に法律の条文を守るだけでなく、その背景にある社会的な要請や倫理的責任を深く理解し、誠実に実践することが当社グループのコンプライアンスの原点です。「すべての人々にとってかけがえのない、価値ある企業」であり続けるために、社会の変化を敏感に感じ取り、いま何が求められているのかを一人ひとりが自発的に考え、行動につなげています。



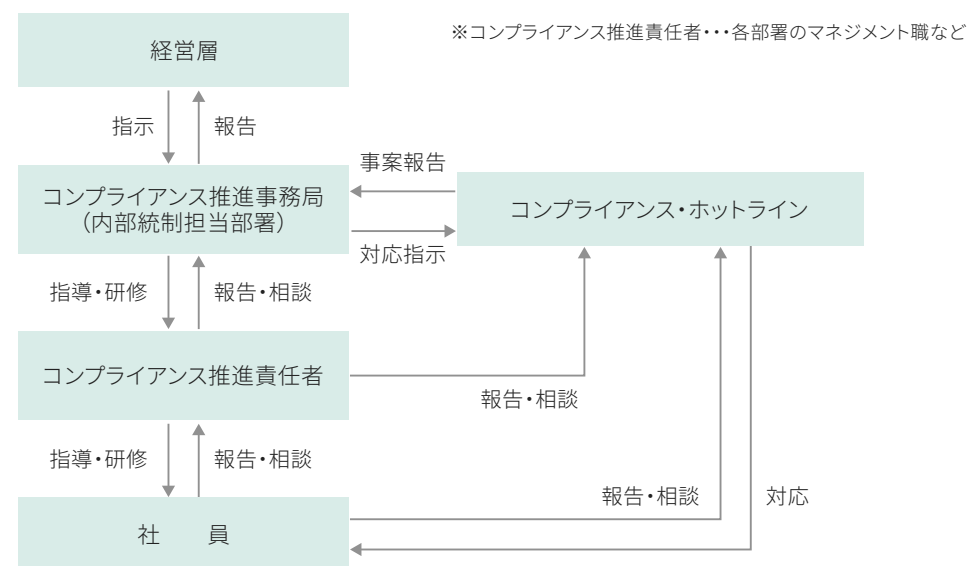
倫理行動指針

倫理行動指針は、当社グループで働くすべての役員・社員等が、とるべき行動の指針を定めたものです。「よい医療を支え、よりよい社会づくりへの貢献」という社是のもと、法令等遵守は当然のこと、企業人として社会人として高い倫理観をもった企業活動を実践することで、社会の信頼に応えるとともに、一人ひとりの社員が成長することを目指します。

総合メディカルグループ 倫理行動指針 (抜粋)

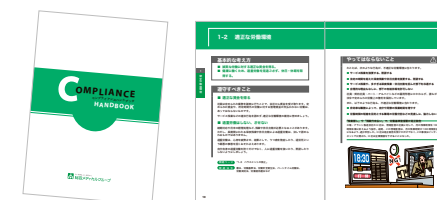
1. 法令および社内規程・ルールの遵守
2. 適用範囲
3. 健全な職場環境
4. 誠実な企業活動
5. 会社資産の保全
6. 社会・地球環境とのかかわり

推進体制



コンプライアンスハンドブック

コンプライアンス遵守のための行動について、ポイントを絞り具体例を用いて解説。イラストや図表を使用し社員への理解を促進しています。



Web サイト 総合メディカルグループ 倫理行動指針

<https://www.sogo-medical.co.jp/ja/sustainability/policy.html>

マテリアリティへの取り組み／ガバナンス

内部通報制度「コンプライアンス・ホットライン」

当社グループは、社会から広く信頼され、共感を得られる企業であり続けるため、また「正しいことが言える、正しい考え方が根づく」よりよい組織風土づくりのため、公益通報者保護法の趣旨に則った内部通報制度を運用しています。

コンプライアンス上の問題を早期に発見・解決できるよう、社員が気軽に相談・通報できる窓口として「コンプライアンス・ホットライン」を社内外に設置しています。法令や行動規準への違反、ハラスメント、その他不祥事の疑いがある場合は、速やかに相談・通報を行うようeラーニング研修等を通じて全社に周知徹底しています。

なお、通報者が不利益な処遇を受けることがないよう、法令および社内規程に基づき、秘密厳守と通報者保護を徹底しています。

■グループ社内ホットラインの相談数のうち
解決された割合（非財務KPI）



相談・通報窓口

利用対象者	当社グループ全社員、退職後1年以内の社員
相談方法	電話、メール、郵便
社内窓口	担当部門の担当者
社外窓口	外部の法律事務所の弁護士

コンプライアンスに関する教育・研修

当社グループは、役員、社員の意識を高め、継続的にコンプライアンス体制を強化していくために、毎年eラーニング形式での職場研修を実施しています。2026年3月期は、主に当社グループの役員、社員および各社で受け入れている派遣社員を対象に「コンプライアンス（ビジネス倫理）」、「薬局店舗運営における禁止事項」、「ハラスメント」をテーマに研修を実施しました。

腐敗行為の防止

腐敗防止方針

当社グループは、「よい医療を支え、よりよい社会づくりへの貢献」を社是として掲げ「総合メディカルグループ 倫理行動指針」（→P39）で示してある通り、良識と倫理観を持った企業活動を進めています。企業における腐敗行為は健全な経済成長を阻害し、持続可能な社会に悪影響を及ぼすとの認識のもと、以下の方針を定め、公正で透明性の高い企業活動を遂行します。

総合メディカルグループ 腐敗防止方針（抜粋）

1. 基本方針

総合メディカルグループは、いかなる時においても直接・間接を問わず、腐敗行為^(※)に関与することを許容しません。

^(※) 本方針における「腐敗行為」とは、権限を濫用して不正な利益を得るあらゆる行為を指し、贈収賄、利益相反、過剰な接待・贈答品の授受、リベートやキックバックの不正收受等の横領行為、談合や癒着等の不正競争、強要、詐欺、資金洗浄（マネー・ロンダリング）、不正会計等を含みます。

2. 関係法令等の遵守

事業において適用されるすべての腐敗行為防止に関する法令等を理解し、遵守します。

3. 適用範囲

4. 体制の整備および教育・対応

Web サイト

総合メディカルグループ 腐敗防止方針

<https://www.sogo-medical.co.jp/ja/sustainability/policy.html>

腐敗防止に関する規程・ルール

●インサイダー取引防止規程 ●反社会的勢力への対応規程 ●接待・贈答取扱規程

腐敗防止に関する実績は、非財務情報のガバナンスの項目参照（→P49）

マテリアリティへの取り組み／ガバナンス

情報セキュリティ

情報セキュリティ方針

当社グループは、医療機関や患者さんをはじめとするさまざまなステークホルダーの重要な情報資産を取り扱っています。これらの情報資産をサイバー攻撃や情報漏えいなどのリスクから守ることを重大な社会的責務と捉え、「情報セキュリティ方針」を定めてその実行と推進に努めています。

情報セキュリティ方針に定める項目(抜粋)

1. 基本方針
2. 法令・規範の遵守
3. 安全管理体制の確立
4. 事故時の対応と再発防止
5. 教育・研修の実施
6. 継続的改善の実施

Web サイト

総合メディカルグループ 情報セキュリティ方針
<https://www.sogo-medical.co.jp/ja/security.html>

個人情報の取り扱い

当社グループは、質の高い医療サービスの提供を通じてよりよい社会づくりに貢献することを目指しています。事業活動においてお客さまからお預かりする大切な個人情報、ならびに個人番号(マイナンバー)および特定個人情報について、適切に保護し安全に取り扱うことは企業としての当然の義務です。

当社グループは「個人情報保護方針」に基づき、安全管理措置の確実な実行と継続的な改善に努め、ステークホルダーから心から信頼される企業を目指します。

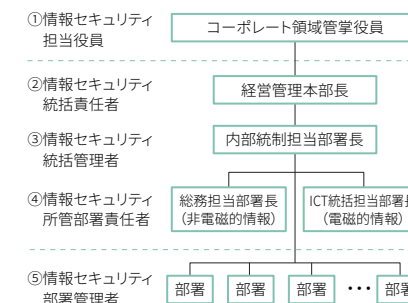
Web サイト

総合メディカルグループ 個人情報保護方針
<https://www.sogo-medical.co.jp/ja/privacy.html>

管理体制

当社グループは「情報セキュリティ管理規程」を策定し、情報資産の適切な活用・保全・運用に関し、役員および社員が遵守すべき基本的事項を定めています。本規程に基づき、全社的な情報セキュリティ管理を徹底することで、ガバナンスおよび経営管理の質的向上を図っています。

情報セキュリティに関する管理体制



情報セキュリティに関する教育・研修

当社グループは、情報セキュリティインシデントの未然防止とマネジメント体制の強化に向け、役員・社員への定期的な教育・研修を実施しています。

2026年3月期は、役員、社員、および派遣社員を対象に、「個人情報の保護」をテーマとしたeラーニング研修を実施しました。また、2024年3月期より毎年、当社グループ社員を対象に「標的型攻撃メール対策訓練」を行っており、今後も継続的な実施を通じて組織全体の対応力向上を図ってまいります。

情報資産に関する規程・ルール

- 情報セキュリティ方針
- 情報セキュリティ管理規程
- 個人情報保護規程
- 情報システム開発・運用管理規程
- 特定個人情報(マイナンバー)取扱規程
- ソーシャルメディアポリシー
- ヘルスケアアプリ及びデジタルプラットフォームに関する運用管理規程
- 個人情報保護方針
- 文書管理規程
- 知的財産管理規程

マテリアリティへの取り組み／環境

環境方針

当社グループは、2025年11月に環境方針を制定しました。同方針は、当社グループが実施すべき環境負荷の軽減に関する基本方針と、行動指針を明示したものです。同方針のもと、当社グループは、すべてのステークホルダーとともに、環境に配慮した事業活動を推進します。

総合メディカルグループ 環境方針

1. 基本方針

総合メディカルグループは、環境負荷の軽減と保全の重要性を認識し、事業活動を通じて環境に対する積極的な姿勢を維持し、生物多様性の保全、温室効果ガス排出の抑制、廃棄物や排水の削減、省資源・リサイクル、汚染の予防などに努めます。そのなかで、事業活動に関わる主な環境課題として以下を認識しています。

(1) 気候変動への対応

- 薬局店舗や事業所において省エネルギー活動の推進と、気候変動の原因となる温室効果ガス排出量削減に取り組めます。

(2) 循環型社会構築への対応

- お客さまへ環境に配慮した安全・安心な商品・サービスの提供に努めます。
- 持続可能な消費を推進するため、3R

(リデュース：発生抑制、リユース：再使用、リサイクル：再生利用)の考えのもと、廃棄物の削減と資源の有効活用を推進します。

2. 法規制や協定の遵守

事業活動を行う各国、各地域における環境関連の法規制・協定および自主管理基準を遵守します。

3. 適用範囲

本方針は、総合メディカルグループのすべての役員・社員等に対し適用されます。また、総合メディカルグループに関係するステークホルダーに対して、本方針の支持と実践を期待します。

4. 教育

環境に配慮した取り組みを推進するための教育を継続的に行い、総合メディカルグループにおける環境課題に関する理解の促進および意識の醸成を図ります。

環境負荷軽減の取り組み

電子薬歴のクラウド化

そうごう薬局グループの全店舗において、薬剤師の業務効率化を高め、患者さん一人ひとりに寄り添った服薬指導やサービスの質の向上を目的に、クラウド型電子薬歴を2020年度より導入しています。これにより、電力消費の削減だけでなく、物理サーバーの削減による「電子廃棄物」の抑制、紙資源の削減へとつながっています。



薬局電灯のLED化

当社グループでは、CO₂排出量を削減するため、薬局店舗の電灯LED化を実施しています。2026年3月末時点で348店舗でLED化しています。



薬局でのリサイクル製品の使用

廃棄物の再利用やリサイクルのため、社外パートナーシップにより特定のリサイクル会社と回収プログラムを確立しており、リサイクル製品の使用により廃プラスチック(CO₂排出量)を削減することで、循環型社会の構築に貢献しています。



医薬品卸配送回数削減(物流における排出量削減)

当社グループでは、2022年9月より、医薬品卸売業者と連携して、医薬品発注ルールを定め全店舗で取り組んでいます。これらの実施により、価格交渉力の向上、配送によるCO₂排出量の削減はもちろんのこと、当社グループ・医薬品卸売業者双方の労働環境改善(負担軽減・効率化)につながり、サプライチェーンにおいてより強固な信頼関係を構築しています。



主なルール

- 当社グループ都合の土曜日配送の撲滅
- 1日1回配送の徹底(頻回配送の是正)
- 月初一括発注の是正(大量発注の原則禁止、納品量平準化)
- パッケージ納品の活用促進
- 返品の適正化

Webサイト

総合メディカルグループ 環境方針

<https://www.sogo-medical.co.jp/ja/sustainability/policy.html>

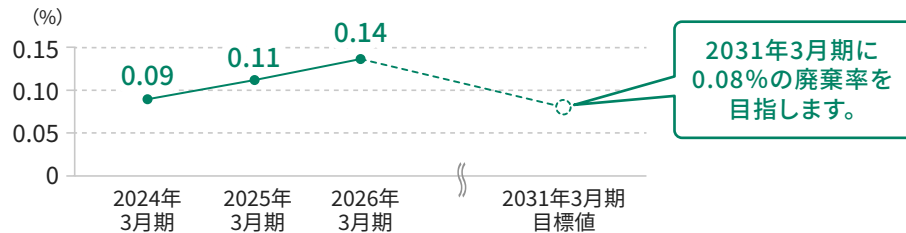
マテリアリティへの取り組み／環境

廃棄物の適正管理

廃棄医薬品の削減

当社グループでは、調剤薬局集中管理システムを導入しており、その後、システムの機能改修により「デッドストック」や「期限切れ切迫薬品」の店舗間移動の新機能を追加し、在庫管理の改善を行いました。新機能の導入により、廃棄医薬品の削減に貢献しています。

■ 医薬品廃棄率 (非財務KPI)



社員教育

2026年3月期より社員に対して、環境に対する各自の役割を知らせるための意識向上教育を実施しています。

- 省エネ・温室効果ガス排出量削減について
- 資材の再利用やリサイクル、廃棄物の適正管理について



社員向け環境啓発ポスター

環境に優しいサービスと持続可能な消費の促進

医薬連携による残薬調整と患者さんの健康・安全サポート(トレーシングレポートの活用)

当社グループでは、「医薬連携」をキーワードに、グループの全ての調剤薬局でトレーシングレポートの作成・運用を行っています。薬剤師が患者さんから得た服薬状況や体調の変化を医師にフィードバックし、より質の高い薬物治療をサポートする仕組みです。レポートの活用を通じて、副作用・相互作用の防止や残薬調整といった適切な服薬管理を行い、患者さんの健康と安全を最優先に確保しています。さらに、医師との連携のもとで医薬品の適正使用を推進することは、結果として医薬品の廃棄ロス削減(環境負荷低減)にも大きく貢献しています。2026年3月期は、約57万件のトレーシングレポートを作成し、地域医療の安全性向上と環境配慮を同時に実現しています。



医薬連携の様子

残薬解消に向けた取り組み

未使用または期限切れの医薬品の受け取りを薬局店舗で行っています。医療費削減はもちろん、不適切な廃棄や環境への配慮も目的としています。薬剤師より目的の説明を行い店頭で収集するとともに、意識向上としてポスター掲示も行っています。



薬剤師が説明している様子

環境配慮型レジ袋の導入、マイバッグ利用促進

当社グループでは、環境基準に適合したレジ袋(バイオマス配合)を導入しています。また、マイバッグ利用促進ポスターを各店舗に掲示し、手提げ袋(レジ袋・紙袋)を有料提供することをお知らせするとともに、利用者に対してマイバッグなどの利用をお願いしています。



マイバッグ利用促進ポスター

地域社会との関わり合い／共創事例などの紹介

事例.1 循環器病の発症予防、再発防止における薬局・薬剤師の貢献

日本において循環器病（脳卒中や心血管疾患）はがんに次いで死因の第2位であり、生活習慣の欧米化と高齢化により患者数も増加しています。また地域における循環器病の発症予防、再発防止においては、医療機関での治療に加え、日常生活での継続的な健康管理と多職種の連携による支援が必要不可欠です。当社グループは、地域住民の最も身近な相談窓口として、服薬管理だけでなく生活習慣のアドバイスや体調変化への対応を通じ、地域の皆さまが安心して暮らせる社会づくりに貢献しています。

当社グループの取り組み

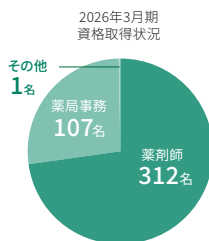
1 循環器病アドバイザー、循環器病エキスパートアドバイザー認定取得の推進

日本循環器協会が認定する、「循環器病アドバイザー」、「循環器病エキスパートアドバイザー」の資格取得に積極的に取り組んでいます。

●循環器病アドバイザー

店舗での健康相談や、地域での健康イベントを通じ、疾患啓発や予防啓発、セルフメディケーションの推進に取り組んでいます。

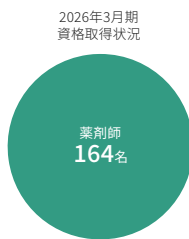
合計 **420名**



●循環器病エキスパートアドバイザー

主に生活習慣病や循環器病で治療中の患者さんを対象に、重症化や再入院の予防を目的としたフォローアップを行います。アドヒアランスの維持やセルフチェックの啓発、必要に応じた受診勧奨などを実施しています。

合計 **164名**



2 ファーマシーフォーラムでのシンポジウム開催

「ファーマシーフォーラム2025」の特別シンポジウムにて、循環器病分野の課題と当社グループの取り組みについてディスカッションを行いました。シンポジウムでは、循環器病アドバイザーの活動紹介に加え、PHRを活用した患者フォローアップや学術団体と連携した啓発活動など、当社グループの先進的な取り組みが共有されました。総合討論では、日本循環器協会の理事も務める社長の多田が登壇し、循環器分野における当社グループ薬局への期待を語りました。



3 健康ハートの日「血圧測ろうぜ」キャンペーンへの参画

2026年3月期は、全国の薬局・ドラッグストア11,423店舗でキャンペーンが実施されました。当社グループからは572店舗が参画。うち、80店舗で関連するイベントを開催しました。

●「血圧測ろうぜ」キャンペーンについて

毎年8月10日は「健康ハートの日」として、日本循環器協会、日本心臓財団、日本循環器学会、日本AED財団では、心臓病や循環器病の予防啓発を推進しています。本キャンペーンは、薬局・ドラッグストアを拠点に、血圧130mmHg以上の方への注意喚起と測定の習慣化を啓発し、地域住民が気軽に血圧を測るきっかけづくりを目指す取り組みです。



血圧を測る様子



循環器病疾患・予防に関する講義

4 健康イベントの開催

循環器病アドバイザーによる地域住民向けの講演会と測定器を用いた健康チェックを開催しました（福岡中央ブロック）。

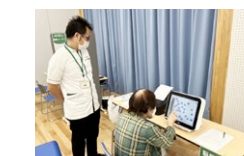
●循環器病アドバイザーによる講演会

循環器病の定義解説のほか、心不全の発症や増悪の予防には、生活習慣病を放置しないことが重要で、特に減塩の必要性や、具体的な塩分制限の方法を説明しました。

●測定器を用いた健康チェック、健康相談会

講演会のほか、体組成や骨密度等の測定や薬剤師による健康相談会などを実施し、来場者の包括的な健康管理を支援しました。

測定器：PASESA（血圧）、InBody（体水分量・筋肉量など）、骨ウェーブ（骨健康度）、脳年齢計ATMT／薬剤師による健康相談会



脳年齢測定



薬剤師による健康相談

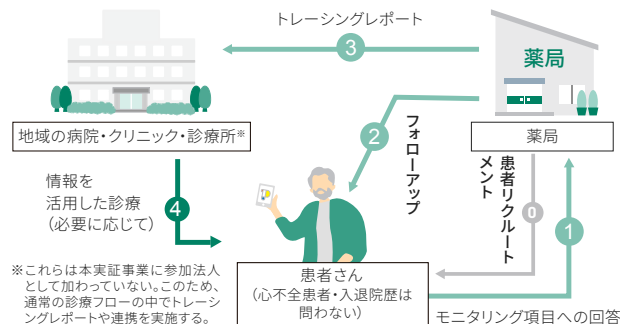
地域社会との関わり合い／共創事例などの紹介

事例.2 病院・薬局間連携と患者フォローアップにより、心不全患者の再入院抑制へ貢献

当社グループは、経済産業省の「令和6年度PHR※（パーソナル・ヘルス・レコード）利活用実証調査事業」において、株式会社カケハシが取り組む「心不全患者の再入院予防プロジェクト」に参画しました。本事業では、カケハシ社が提供する患者フォローシステム「Pocket Musubi」を活用。倉敷中央病院と「そうごう薬局」6店舗を含む地域薬局が連携し、スマートフォンを通じて患者さんの症状を毎週モニタリングしました。

収集したデータに基づき、アラート検知時には病院と薬局が即座に情報を共有し、迅速なフォローアップを実施。その結果、病院・薬局間の情報連携数は従来の8倍に増加し、患者さんの再入院抑制に寄与する可能性が示唆されました。今後も外部パートナーとの連携を深め、PHRの利活用を通じて、持続可能な医療提供体制の構築に貢献していきます。

※PHR(Personal Health Record)とは、生涯にわたる個人の健康・医療に関する情報をデジタルで管理・活用する仕組み。本人の意志のもとPHRを活用することで、一人ひとりの健康増進につながります。



事例.3 熊本大学と医療人財育成で包括連携協定を締結

国立大学法人熊本大学と当社グループは、2026年2月、日本の医療が直面する構造的課題の解決に向け、医療人財の育成・役割再定義を中核とした包括的連携協定を締結しました。

本協定は、病院完結型から地域・在宅まで切れ目のない医療提供体制への転換が求められる中で、「人財のアップデート」こそが最大のボトルネックであるという共通認識のもと、大学の高度医療・研究の知見と、地域医療の現場を熟知した企業の実装力を融合し、現場で機能する医療モデルを構築することを目的としています。

この取り組みの一環として、2025年11月よりトライアルで研修生を派遣するなど、実践的な連携をスタートさせました。

本協定を通じて、病院と地域、医療と在宅が有機的につながり、患者さんが安心して療養の場を移行できる社会の実現を目指します。また、医療人財一人ひとりが地域の中核として活躍できる、持続可能な医療提供体制の構築に貢献していきます。



写真左より、熊本大学学長：小川久雄、総合メディカルグループ代表取締役社長：多田荘一郎

事例.4 専門学校との健康啓発イベントの開催

グループ会社のみよの台薬局株式会社は、2026年1月、専門学校東京ビジネス・アカデミーとの産学連携による第2回健康イベントを原宿で開催しました。

本イベントは、薬局を「総合的に健康相談ができる場所」として認知を広めることを目的としており、会場では体組成や血管年齢などの無料測定、管理栄養士による栄養相談に加え、「こども薬剤師体験」を実施しました。

学生の企画力やSNSでの拡散により、前回は大幅に上回る約400名が来場し、若年層から家族連れまで幅広い世代へ健康意識を啓発しました。

イベント後、参加者が実際に薬局を訪れるなど確かなつながりが生まれています。今後も未病・予防から在宅医療まで、地域から選ばれ続ける薬局づくりを推進していきます。



本物の分包機を使い薬を一包化したり服薬指導も体験

地域社会との関わり合い／共創事例などの紹介

事例.5 FANCLとの連携による「健康アドバイザー」の養成

当社グループは、地域住民の健康増進を支援する「健康サポート機能」の強化を目的に、RCS職（薬局事務職）を対象とした「健康アドバイザー養成研修」を、2025年6月より株式会社ファンケルの社内教育機関「ファンケル大学」と連携して開始しました。これまでに16名の「健康アドバイザー」が誕生し、各店舗での活動を開始しています。

本取り組みは、薬局を「病気になった時だけでなく、健康な時も頼れる場所」へと進化させるためのものです。専門知識とコンサルティングスキルを兼ね備えた人財を育成することで、一人ひとりに寄り添った予防・未病支援を提供し、持続可能な健康支援基盤の確立を目指しています。今後も取り組みを継続し、地域の方々のウェルビーイング向上に貢献する健康アドバイザーの養成に注力していきます。



- 全国約800店舗のインフラネットワーク
- 医療領域におけるブランド信頼性

×

FANCL

- 実績のある商品開発力
- 科学的根拠に基づく健康知見
- 優れた研修プログラム（ファンケル大学）



研修の様子

事例.6 「体調不良（熱中症）と思ったら薬局へ」の啓発活動への参画

当社グループは、日本保険薬局協会（NPhA）が推進する熱中症予防啓発活動に毎年参加しています（2025年は6月16日～9月30日で実施）。

暑さの厳しい夏季期間、全国のそうごう薬局を一時的な休息所として開放し、ステッカーやポスターを通じて地域住民の方々へ注意を呼びかけています。日頃より、脱水症のリスクがある患者さんに対し、体調や服用薬を確認した上で水分摂取を促すなどの対応をしていますが、本活動を通じて啓発をさらに強化しています。地域の皆さまが安心して外出できる環境づくりと、専門知見を生かした熱中症予防の支援に努めていきます。



啓発ポスター

事例.7 小児がん治療支援「LIVE EMPOWER CHILDREN」への協賛

当社グループは、小児がん基金「Empower Children」が主催するチャリティプロジェクトに2023年より継続して協賛しています。

2025年11月には特別協賛として、アーティストと協働した参加型アート企画『LECコドモアート展』を開催。「アートで支援を体験に変える」をテーマに、誰もが日常の中で取り組める新しい支援の形を提案しました。

当社グループは、「外来がん治療専門薬剤師」の育成や「専門医療機関連携薬局」の認定取得など、がん治療の最前線で患者さんを支える取り組みに注力しています。地域医療を担う薬局として、闘病中の子どもたちとそのご家族を応援するとともに、社会全体で支える輪を広げていくことを目指しています。

地域社会との関わり合い／共創事例などの紹介

事例.8 医療機関開催の「エピペン[®]教室」への協力 子どもたちの自立と安全な生活を支援

グループ会社の株式会社文教は、2025年7月、東京都立小児総合医療センターで開催された「小学生のためのエピペン教室」に協力しました。この教室は、食物アレルギーの緊急時に使用する自己注射薬「エピペン」を携帯する児童を対象としたものです。文教は、院内に模擬店舗を出店し、子どもたちが実際に商品を手にとって「食品表示」や「アレルギー表示」を確認する購入体験をサポート。夏休みを前に、保護者から離れて過ごす時間が増える子どもたちが、自ら誤食を防ぎ、安全に生活するための知識を学ぶ機会を提供しました。今後も医療機関と連携し、患者さんの自立支援や安全な療養環境づくりに貢献していきます。

※エピペン：ハチ毒などの虫刺されや食物アレルギー、薬物などによるアナフィラキシー反応の緊急時に使用される自己注射薬です。アナフィラキシーの症状を緩和し、医療機関への搬送までの間、症状の悪化を防ぐことを目的としています。



商品の原材料表示を確認



選んだ商品を購入する様子

事例.9 災害時の薬剤師による支援活動

当社グループは、災害時における地域の医療継続を支えるための支援活動を行っています。2024年1月に発生した「令和6年能登半島地震」では、当社グループの薬剤師が日本保険薬局協会（NPhA）の支援薬剤師として被災地で活動を行いました。学校内の仮設薬局での調剤業務をはじめ、各避難所への巡回による健康相談、衛生管理の実施など、医師や医療チームと連携した活動に従事しました。今後も被災地のニーズに寄り添い、薬剤師の専門性を生かした迅速な支援体制の構築に努めていきます。



仮設薬局で避難者のお話をきく様子

事例.10 スポーツ支援活動

当社グループは2005年より、障がい者スポーツの支援を継続しており、2022年からはパラサイクリングの杉浦佳子選手を支援しています。杉浦佳子選手は、薬剤師・スポーツファーマシストの資格を持つパラサイクリング選手で、東京2020パラリンピックで金メダル2冠を達成後、2022年5月に総合メディカルに入社しました。パリ2024パラリンピックでは、東京大会に続く2大会連続の金メダルを獲得。自身の持つ日本人最年長金メダル獲得記録を更新し、2025年には日本記録認定協会より「日本人最年長パラリンピック金メダリスト」として公式認定されました。今後も挑戦し続けるアスリートへの支援を通じ、共生社会の実現に貢献していきます。



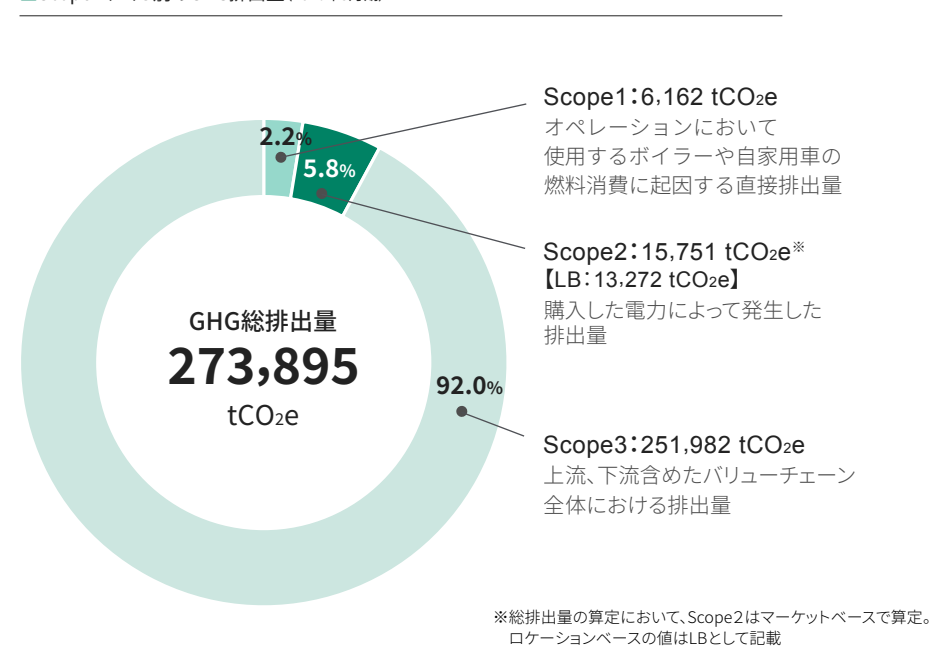
杉浦佳子選手

非財務情報

環境 Environment

		単位	対象範囲	2025年3月期	2026年3月期
GHG排出量	Scope1	tCO ₂ e	SMG (連結)	5,760	6,162
	Scope2 (マーケットベース)	tCO ₂ e	SMG (連結)	13,614	15,751
	Scope2 (ロケーションベース)	tCO ₂ e	SMG (連結)	11,471	13,272
	Scope3	tCO ₂ e	SMG (連結)	204,272	251,982
	カテゴリ1	購入した製品・サービス	tCO ₂ e	187,744	226,472
	カテゴリ2	資本財	tCO ₂ e	3,431	12,030
	カテゴリ3	Scope 1、2 に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	tCO ₂ e	2,392	2,758
	カテゴリ4	輸送・配送 (上流)	tCO ₂ e	1,411	1,789
	カテゴリ5	事業から出る廃棄物	tCO ₂ e	526	529
	カテゴリ6	出張	tCO ₂ e	1,508	1,523
	カテゴリ7	雇用者の通勤	tCO ₂ e	1,853	1,796
	カテゴリ8	リース資産 (上流)	tCO ₂ e	916	1,082
	カテゴリ9	輸送・配送 (下流)	tCO ₂ e	該当なし	該当なし
	カテゴリ10	販売した製品の加工	tCO ₂ e	該当なし	該当なし
	カテゴリ11	販売した製品の使用	tCO ₂ e	該当なし	該当なし
	カテゴリ12	販売した製品の廃棄	tCO ₂ e	該当なし	該当なし
	カテゴリ13	リース資産 (下流)	tCO ₂ e	4,492	4,004
	カテゴリ14	フランチャイズ	tCO ₂ e	該当なし	該当なし
	カテゴリ15	投資	tCO ₂ e	該当なし	該当なし

■ Scope1、2、3別のGHG排出量 (2026年3月期)



【報告対象範囲凡例】SMG (連結) : 総合メディカルグループ (連結)、SMG (単体) : 総合メディカルグループ株式会社、SMC : 総合メディカル株式会社、LMC : 株式会社ルフト・メディカルケア

非財務情報

社会 Social

各年3月1日時点

		単位	対象範囲	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
社員数		人	SMG (連結)	20,503	22,204	22,995
	男性	人	SMG (連結)	3,342	3,556	3,555
	女性	人	SMG (連結)	17,161	18,648	19,440
女性社員比率		%	SMG (連結)	83.7	84.0	84.5
正社員数		人	SMG (連結)	8,714	9,986	10,654
非正規社員数		人	SMG (連結)	11,789	12,218	12,341
取締役役に占める女性比率		%	SMG (単体)	7.7	7.7	18.2
女性管理職比率		%	SMG (連結)	8.38 *	8.81	9.06
障がい者雇用率		%	SMC	2.77	2.74	2.61
薬剤師数		人	SMG (連結)	2,807	3,189	3,164
新卒採用数		人	SMC	248	327	244
中途採用数		人	SMC	252	180	180
育児休業取得率						
	男性	%	SMC	59.7	79.1	88.1
	女性	%	SMC	100	100	100
年次有給休暇取得率		%	SMC	66.9	66.6	71.0

※ 総合メディカル、ルフト・メディカルケア、文教の女性管理職比率

人財育成・教育

	単位	対象範囲	2025年3月期	2026年3月期
定期的な人事評価および面談を受けている社員の割合	%	SMC	89.5	97.8
スキル関連 (知識・スキル開発・専門教育等) の教育を受けた社員の割合	%	SMC、LMC	37.9	38.6

	単位	対象範囲	2026年3月期
社員1人当たりの平均教育・研修時間	時間	SMC	18.8
社員1人当たりの平均教育・研修費用	円	SMC	17,989

ガバナンス Governance

	単位	対象範囲	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
コンプライアンスホットライン (内部通報) への相談・通報件数	件	SMG (連結)	43	40	38
コンプライアンス・ホットラインのうちハラスメントの件数*	件	SMG (連結)	17	20	17
確認された腐敗行為の件数	件	SMG (連結)	0	0	0
当社グループに起因する情報セキュリティの侵害またはその他のサイバーセキュリティインシデント	件	SMG (連結)	0	0	0

※疑義案件も含む

	単位	対象範囲*	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
ハラスメント関連研修 受講率	%	SMG (連結)	100	100	94.3
ハラスメント関連研修 受講人数	人	SMG (連結)	6,019	6,197	6,162
倫理関連 (腐敗行為・コンプライアンス) 研修 受講率	%	SMG (連結)	100	100	98.1
倫理関連 (腐敗行為・コンプライアンス) 研修 受講人数	人	SMG (連結)	6,019	6,299	6,500
情報セキュリティ関連研修 受講率	%	SMG (連結)	100	100	98.1
情報セキュリティ関連研修 受講人数	人	SMG (連結)	5,996	6,121	6,500

※総合メディカルグループの役員、社員およびグループ各社で就業している派遣社員。

(株)文教は本社・支店勤務の正社員、東京リネンサービス(株)は本社勤務の正社員(期間中の中途入社社員も対象)。

【報告対象範囲凡例】 SMG (連結): 総合メディカルグループ (連結)、SMG (単体): 総合メディカルグループ株式会社、SMC: 総合メディカル株式会社、LMC: 株式会社ルフト・メディカルケア

GRI スタンダード対照表

GRI 1:基礎

当社グループはGRIスタンダード (GRI1:基礎2021) を参照し、2025年4月1日から2026年3月31日までの期間について、本GRI内容索引に記載した情報を報告します。

GRI 2:一般開示事項 2021

項目	ページ	記載箇所
1. 組織と報告実務		
2-1 組織の詳細	P56	会社概要／社名、所在地、事業内容、従業員数、拠点数
2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	P3、P48-49、P56	編集方針・報告対象組織・報告対象範囲凡例・会社概要
2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	P3、裏表紙	編集方針／報告期間、発行年月、問い合わせ窓口
2-4 情報の修正・訂正記述	—	該当なし(非上場企業であるため)
2-5 外部保証	—	該当なし(非上場企業であるため)
2. 活動と労働者		
2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	P4、P9-12、P56	価値創造の歩み・事業全体像・各事業領域・会社概要
2-7 従業員	P49、P56	データ集(社員数)・会社概要(従業員数)
2-8 従業員以外の労働者	P49	データ集／報告対象範囲凡例、派遣社員等の注記
3. ガバナンス		
2-9 ガバナンス構造と構成	P38	コーポレート・ガバナンス／企業統治の体制、内部統制システム
2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	—	該当なし(非上場企業であるため)
2-11 最高ガバナンス機関の議長	P38	コーポレート・ガバナンス／企業統治の体制
2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	P15-18、P38	ESG管掌役員メッセージ・ガバナンス体制
2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	P15-18、P38	ESG推進体制・内部統制システム
2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	P15-18	ESG管掌役員メッセージ
2-15 利益相反	P39-40	コンプライアンス／腐敗防止方針、倫理行動指針
2-16 重要な懸念事項の伝達	P40	コンプライアンス・ホットライン(相談、通報件数)
2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	P38	コーポレート・ガバナンス／企業統治の体制

項目	ページ	記載箇所
2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	—	該当なし(非上場企業であるため)
2-19 報酬方針	—	該当なし(非上場企業であるため)
2-20 報酬の決定プロセス	—	該当なし(非上場企業であるため)
2-21 年間総報酬額の比率	—	該当なし(非上場企業であるため)
4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	P1、P5-8、P15-18	コアメッセージ・トップメッセージ・ESG管掌役員メッセージ
2-23 方針声明	P2、P29-30、P37-43	理念体系・人権方針・ダイバーシティの推進方針 調達方針／サプライヤー行動規範・倫理行動指針・腐敗防止指針・情報セキュリティ方針／個人情報保護方針・環境方針
2-24 方針声明の実践	P30-P43	人権・サプライヤー・ガバナンス・環境の各取り組み
2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	P29、P40	人権方針(是正と救済)・内部通報制度
2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	P13、P34-35、P40	ステークホルダーとの関わり合い・メンタルヘルス対策・不妊治療相談、コンプライアンス・ホットライン
2-27 法規制遵守	P49	データ集／ガバナンス
2-28 会員資格を持つ団体	P13	ステークホルダーとの関わり合い
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	P13	ステークホルダーとの関わり合い
2-30 労働協約	P36	労使関係

GRI 3:マテリアルな項目 2021

項目	ページ	記載箇所
3-1 マテリアルな項目の特定プロセス	P14	マテリアリティ特定プロセス
3-2 マテリアルな項目のリスト	P14	マテリアリティ一覧
3-3 マテリアルな項目のマネジメント	P14、P19-43	マテリアリティ一覧・各マテリアリティへの取り組み

GRI スタンドード対照表

【経済】

経済パフォーマンス 2016

項目	ページ	記載箇所
201-1 創出、分配した直接的経済価値	—	—
201-2 気候変動に起因してもたらされる財務上の影響、その他のリスクと機会	P42、P48	環境方針・GHG排出量
201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—	—
201-4 政府から受けた資金援助	—	—

地域経済でのプレゼンス 2016

項目	ページ	記載箇所
202-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	—	—
202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—	—

間接的な経済的インパクト 2016

項目	ページ	記載箇所
203-1 インフラ投資および支援サービス	P9-12、 P19-28、 P44-47	事業全体像・医業支援事業領域・ヘルスケア事業領域・医療モール、地域包括ケア、医業継承、在宅医療、共創事例
203-2 著しい間接的な経済的インパクト	P4、P9-28、 P44-47	価値創造の歩み・事業全体像・サステナビリティストーリー・共創事例

調達慣行 2016

項目	ページ	記載箇所
204-1 地元サプライヤーへの支出の割合	—	—

腐敗防止 2016

項目	ページ	記載箇所
205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	P40	腐敗防止方針・コンプライアンス
205-2 腐敗防止に関する方針や手順に関するコミュニケーションと研修	P40、P49	腐敗防止方針・コンプライアンス研修・倫理関連研修受講率
205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	P39-41、P49	コンプライアンス推進体制・腐敗防止方針・データ集／確認された腐敗行為の件数

反競争的行為 2016

項目	ページ	記載箇所
206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	P39-41	コンプライアンス推進体制・腐敗防止方針

税金 2019

項目	ページ	記載箇所
207-1 税務へのアプローチ	—	—
207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—	—
207-3 税務に関するステークホルダーエンゲージメントと懸念への対処	—	—
207-4 国別の報告	—	—

GRI スタンダード対照表

【環境】

原材料 2016

項目	ページ	記載箇所
301-1 使用原材料の重量または体積	—	該当なし
301-2 使用したリサイクル材料	—	該当なし
301-3 再生利用された製品と梱包材	—	該当なし

エネルギー 2016

項目	ページ	記載箇所
302-1 組織内のエネルギー消費量	P42、P48	環境方針・GHG排出量
302-2 組織外のエネルギー消費量	P48	GHG排出量／Scope3
302-3 エネルギー原単位	—	—
302-4 エネルギー消費量の削減	P42-P43	環境負荷軽減の取り組み（電子薬歴のクラウド化、薬局電灯のLED化、医薬品卸配送回数削減、社員教育）
302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	P42-P43	電子薬歴のクラウド化、環境に優しいサービス・配送回数削減

水と廃水 2018

項目	ページ	記載箇所
303-1 共有資源としての水の相互作用	P42	環境方針／排水削減、省資源に関する方針
303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	P42	環境方針／排水削減に関する方針
303-3 取水	—	—
303-4 排水	—	—
303-5 水消費	—	—

生物多様性 2016

項目	ページ	記載箇所
304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点	—	該当なし
304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	P42	環境方針／生物多様性の保全
304-3 生息地の保護・復元	—	該当なし
304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—	該当なし

大気への排出 2016

項目	ページ	記載箇所
305-1 直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	P48	データ集／GHG排出量 Scope1
305-2 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	P48	データ集／GHG排出量 Scope2
305-3 その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	P48	データ集／GHG排出量 Scope3
305-4 温室効果ガス (GHG) 排出原単位	—	—
305-5 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	P42-P43、P48	環境負荷軽減の取り組み・GHG排出量
305-6 オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	—	—
305-7 窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	—	—

排水および廃棄物 2020

項目	ページ	記載箇所
306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	P43	廃棄物の適正管理・廃棄医薬品の削減
306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	P43	廃棄物の適正管理・医薬連携による残薬調整・在庫管理改善
306-3 発生した廃棄物	P43	廃棄医薬品の削減／医薬品廃棄率

GRI スタンダード対照表

項目	ページ	記載箇所
306-4 処分されなかった廃棄物	—	—
306-5 処分された廃棄物	—	—

環境コンプライアンス2016

項目	ページ	記載箇所
307-1 環境法規制の違反	—	—

サプライヤーの環境面のアセスメント 2016

項目	ページ	記載箇所
308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー	P37	調達方針・サプライヤー行動規範(環境保全)
308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	P37	サプライヤー行動規範(環境保全)

【社会】

雇用 2016

項目	ページ	記載箇所
401-1 従業員の新規雇用の総数と離職	P49	データ集／新卒採用数、中途採用数
401-2 正社員に標準支給し、非正規社員には支給しない手当	P31-32	多様な働き方を支援する制度・育児／介護等 両立支援制度
401-3 育児休暇	P31-32、P49	多様な働き方を支援する制度・データ集／育児 休業取得率(男女別)

労使関係 2016

項目	ページ	記載箇所
402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	—	—

労働安全衛生 2016

項目	ページ	記載箇所
403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	P34	健康経営推進体制・衛生委員会
403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	P34-35	健康課題対策・長時間労働者対応
403-3 労働衛生サービス	P34-35	健康経営の推進／産業医・産業保健師・健康相談
403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	P34-35	健康経営推進体制・衛生委員会
403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	P34-35	健康経営の推進
403-6 労働者の健康増進	P34-35	健康経営の推進
403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の 影響の防止と緩和	P34-35	健康経営の推進・働き方改善・休み方の改善・ 健康課題対策
403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	P34-35	健康経営推進体制
403-9 労働関連の傷害	—	—
403-10 労働関連の疾病・体調不良	P34-35	健康経営関連指標・ストレスチェック受検率

GRI スタンダード対照表

研修と教育 2016

項目	ページ	記載箇所
404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	P49	データ集／研修関連データ(社員一人当たりの平均教育研修時間)
404-2 従業員のスキル向上および移行支援プログラム	P30-33、P36-37	表彰制度・社内公募制度・JOB Fair・退職者登録制度・人財育成プログラム
404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	P49	データ集／人事評価実施率

ダイバーシティと機会均等 2016

項目	ページ	記載箇所
405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	P30-33、P49	DE&I推進・女性活躍・障がい者雇用・データ集(取締役女性比率)
405-2 基本給と報酬総額の男女比	—	—

非差別 2016

項目	ページ	記載箇所
406-1 差別事例と実施した救済措置	P29-31、P49	人権方針・差別禁止／LGBTQ等の取り組み、データ集(通報件数)

結社の自由と団体交渉 2016

項目	ページ	記載箇所
407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	P29、P36-37	人権方針・労使関係・サプライヤー行動規範(結社の自由・団体交渉権)

児童労働 2016

項目	ページ	記載箇所
408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	P29、P37	人権方針・サプライヤー行動規範(児童労働の禁止)

強制労働 2016

項目	ページ	記載箇所
409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	P29、P37	人権方針・サプライヤー行動規範(強制労働の禁止)

保安慣行 2016

項目	ページ	記載箇所
410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—	該当なし

先住民族の権利

項目	ページ	記載箇所
411-1 先住民族の権利を侵害した事例	—	該当なし

人権アセスメント 2016

項目	ページ	記載箇所
412-1 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	P29	人権方針・人権デュー・ディリジェンス
412-2 人権方針や手順に関する従業員研修	P29	人権方針・人権に関する教育研修
412-3 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	P37	調達方針・サプライヤー行動規範

GRI スタンダード対照表

地域コミュニティ 2016

項目	ページ	記載箇所
413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	P13、P19-28、P44-47	ステークホルダーとの関わり合い・地域包括ケア・地域社会との関わり合い/共創事例などの紹介
413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所	—	—

サプライヤーの社会面のアセスメント 2016

項目	ページ	記載箇所
414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	P37	調達方針・サプライヤー行動規範
414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	P37	サプライヤー行動規範

公共政策 2016

項目	ページ	記載箇所
415-1 政治献金	—	—

顧客の安全衛生 2016

項目	ページ	記載箇所
416-1 製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	P11、P21-25、P41	薬局サービス・在宅医療・情報セキュリティ・健康支援体制
416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—	—

マーケティングとラベリング 2016

項目	ページ	記載箇所
417-1 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	P11、P43、P47	PB商品「SOGO SMILE」、医薬品の適正使用／トレーシングレポート、食品表示体験
417-2 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—	—
417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—	—

顧客プライバシー

項目	ページ	記載箇所
418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	P41、P49	情報セキュリティ・個人情報保護・データ集（情報セキュリティインシデント）

社会経済面のコンプライアンス 2016

項目	ページ	記載箇所
419-1 社会経済分野の法規制の違反	P39-40、P49	コンプライアンス、データ集（腐敗行為）

会社概要

(2026年3月1日現在)

当社グループは、1978年6月創業の総合メディカル株式会社を中核とし、2023年12月に現在のホールディングス体制（総合メディカルグループ株式会社）へと移行しました。

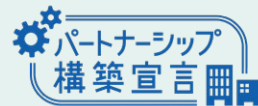
会社名	総合メディカルグループ株式会社 (SOGO MEDICAL GROUP CO., LTD.)
本社所在地	〔東京〕 東京都千代田区大手町1-7-2 東京サンケイビル28階 〔福岡〕 福岡県福岡市中央区大名2-9-23 プリオ福岡ビル
創立	2023年12月20日
資本金	1億円
代表者	代表取締役社長 多田 莊一郎 代表取締役副社長 三木田 慎也
従業員数(連結)	22,995名(うち薬剤師 3,164名)
拠点数(連結)	1,076(営業拠点96、調剤薬局794、院内売店・コンビニ120、 院内レストラン・カフェ59、リネン工場5、リネン配送センター2)

【イニシアチブへの参画】

パートナーシップ構築宣言

当社グループでは、総合メディカルグループ株式会社、総合メディカル株式会社が宣言しています。

パートナーシップ構築宣言は、日本経済団体連合会・会長、日本商工会議所・会頭、日本労働組合総連合会・会長および関係大臣（内閣府・経済産業省・厚生労働省・農林水産省・国土交通省）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設されました。サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを企業が宣言するものです。



総合メディカルグループ株式会社

総合メディカル株式会社

(医業経営コンサルティング、医療モールの開発・運営、医療機関への医師の紹介、医師の転職・開業支援、医業継承支援、保険調剤、一般薬・介護用品の販売、医療機器などのリース・販売、入院患者向けテレビのレンタルなど)

・株式会社文教 (病院内の売店・コンビニエンスストアなど)

・株式会社ルフト・メディカルケア (人材サービス)

・東京リネンサービス株式会社 (医療機関・介護施設向けリネンサービスなど)

・株式会社ソム・テック (医療・介護施設の企画・設計・施工)

・株式会社エス・エム・イー (医薬品等の卸売販売)

【調剤薬局】

- ・株式会社あおば調剤薬局
- ・みよの台薬局株式会社
- ・株式会社クラクシー
- ・有限会社ケイエムメディカル
- ・有限会社よつば薬局
- ・株式会社ライフアート
- ・株式会社ピーエイシー

グループの創業からの沿革につきましては、P.4価値創造の歩み(沿革)をご覧ください。



[サステナビリティレポートに関するお問い合わせ窓口]

総合メディカル株式会社

コーポレートブランディング&マーケティング部 ESG推進グループ

[address] esg@sogo-medical.co.jp

2026年7月発行