

ESG 基本方針を踏まえた当社の取り組み

当社グループの ESG 経営に関する方針とマテリアリティを踏まえた 2024 年度の取り組み実績、そして今後の設定目標についてご紹介いたします。

〔 Environment : 環境に対する方針 〕

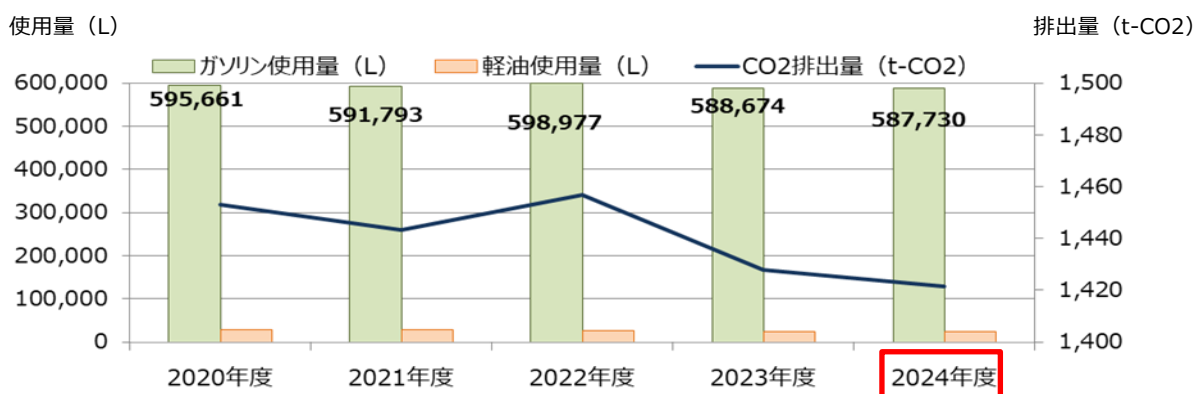
当社グループは環境に対する方針で「CO2 排出抑制」、そして「省エネルギー」を掲げ、地球温暖化の抑制や CO2 排出量の削減に重点を置くなど、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。当社グループでは、「ガソリン・軽油の使用量削減」「電力使用量の削減」「省エネルギー車両への切り替え」によって、直接的・間接的に CO2 排出量前年比減を重点目標に設定し、2050 年のカーボンニュートラルが実現できるよう、引き続き取り組んでまいります。

➤ ガソリン・軽油の年間使用量及び CO2 排出量推移

ガソリン使用量は前年比減となりました。これは、営業車両をガソリン車から省エネルギー車両（ハイブリット車）に置き換えを進めており、また急発進・急加速、長時間のアイドリング運転抑制などの安全運転啓発等によるものと推察します。2025 年 5 月には、当社グループの山下医科器械が五島営業所にて EV 車両を導入しており、これら SCOPE1（直接的排出）に対する取り組みを引き続き実行し、前年比 CO2 排出量減を継続的に達成できるよう努めます。

年度（6～5月）	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ガソリン使用量（L）	595,661	591,793	598,977	588,674	587,730
軽油使用量（L）	27,853	27,468	26,313	24,179	22,597
CO2排出量（t-CO2）	1,453	1,443	1,457	1,428	1,421

注：CO2 排出量は、環境省「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」に基づき算出。



年度（4～3月）	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総保有台数	467	467	479	466	512
うち省エネルギー車両	66	71	82	87	104
省エネルギー車両割合%	14.1%	15.2%	17.1%	18.7%	20.3%

> 年間電力使用量及び CO2 排出量推移 ※1

各センターにおける年間電力使用量は、こまめな消灯、業務見直しによる効率化などによって前年比減に伴い、CO2 排出量もまた前年比減を続けておりました。しかしながら、2024 年度は前年比増に転じており、これは熱中症対策の一環として導入したスポットクーラー使用が要因として挙げられます。熱中症は、労働安全衛生規則で対策を義務付けられており、今後も当社グループの働き方改革と連動し、検討していくべき事案と考えております。

引き続き電力使用量の削減に努め、2025 年度においては、SCOPE2（間接的排出）となる CO2 排出量前年比減を目標といたします。

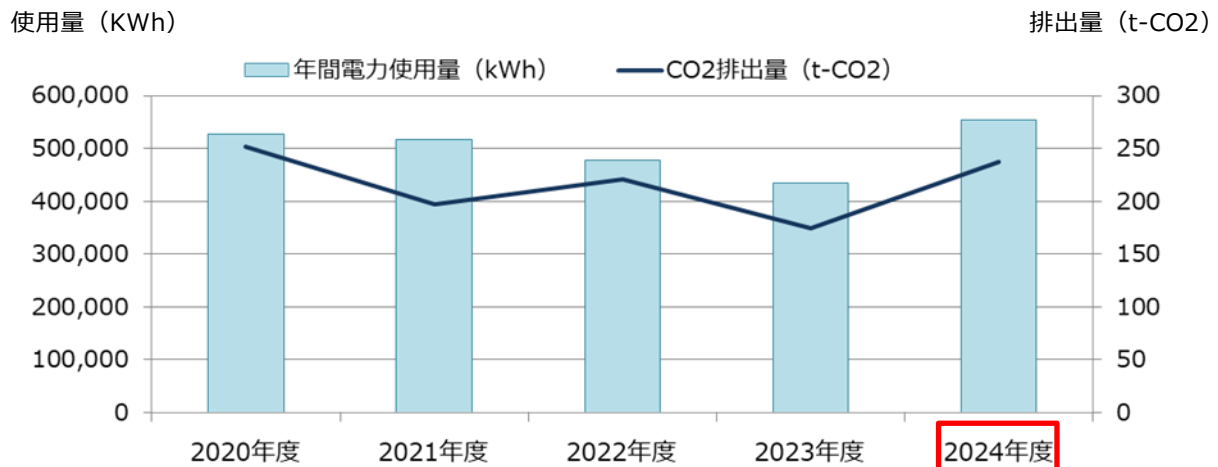
年度（4～3月）	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
CO2排出係数 ※2	0.00048	0.00038	0.00046	0.0004	0.00043
年間電力使用量（kWh）	526,476	516,619	478,088	434,564	553,804
CO2排出量（t-CO2）	252	197	221	175	238

CO2排出量kg = 電力使用量（kWh）×CO2排出係数（kg-CO2/kWh）

注：環境省「算定・報告・公表制度における算定方法一覧」、九州電力発表 CO2 排出係数に基づき算出。

※1 年間電力使用量は、福岡 SPD センター・長崎物流センターの合計。

※2 CO2 排出係数（t-CO2/kWh）は九州電力発表による。（2024 年度のみ全国平均代替値）



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



〔 Social : 社会に対する方針 〕

当社グループは、社会に対する方針で「価値創造に貢献できる高い専門性を持つ人材育成」「多様性のある人材活用」を掲げ、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。国内外において、健康や福祉、人権・貧困、都市と暮らし、ジェンダー平等や教育などさまざまな社会課題が顕在化しており、ヘルスケア領域を主軸に社会インフラを担っているという事業特性上、この課題は取り組まなければならないことであり、果たすべき役割も大きいものと考えます。当社グループでは人事ポリシーを制定し、経営戦略と一体になった人事を実践し、未来を切り開く持続成長可能な人材の育成を行っています。

また、女性活躍推進法における一般事業主行動計画（2025年～2030年）では、**新卒採用における女性社員の比率を30%超とすると目標を設定**しております。

これらを踏まえ、当社グループは2027年5月期を最終年度とする中期経営計画にある、**人的資本を中心とした積極的な成長投資を行い、多くの従業員が活躍できる場を創出**します。

＞ダイバーシティ&インクルージョン推進

当社では、持続的な成長と企業価値向上のために、多様な価値観を尊重することが重要と考え、様々な人材が活躍できる職場環境を整備しています。女性が職業生活で希望に応じて能力を発揮し、活躍できる環境の整備に努め、広く活躍の機会を提供していきます。

〔全従業員に占める女性の割合〕

当社年度（6～5月）	2022年度	2023年度	2024年度
全従業員に占める女性の割合	47.9%	45.6%	46.7%
全従業員数	952	997	1,001
うち女性	456	455	467

〔新卒採用に占める女性社員の割合〕

当社年度（6～5月）	2022年度	2023年度	2024年度
新卒採用に占める女性社員の割合	30.0%	35.0%	44.4%
新卒採用者数	10	20	18
うち女性	3	7	8

〔全管理職に占める女性社員の割合〕

当社年度（6～5月）	2022年度	2023年度	2024年度
全管理職に占める女性社員の割合	6.1%	5.1%	4.7%
管理職数	114	118	129
うち女性	7	6	6

〔男性育児休暇取得の割合〕

当社年度（6～5月）	2022年度	2023年度	2024年度
男性労働者の育児休業取得率	31.8%	18.2%	53.3%

〔 Governance : ガバナンスに対する方針 〕

当社グループは、「コンプライアンス遵守」「高度な倫理性に根ざした事業活動」を重点課題として掲げ、役員および従業員が社会課題に取り組むことができるよう、毎年度定期的に教育研修を行い、理解度向上に取り組むことを目標としています。

尚、2024 年度は階層別研修や職種別研修以外に、「グループ各社役員に向けたコンプライアンス研修」「産業廃棄物取扱いに関する研修」「医療機器業公正競争規約理解研修」「FCPA（海外腐敗行為防止法）トレーニング」を実施し、遵法意識の向上を図りました。

以上