

2025年3月期進捗結果

種類	属性	マテリアリティ	アクション	2024年3月期進捗結果	2025年3月期進捗結果
事業活動	S	①患者QOLの向上	患者QOLの向上に資する製品・サービスの開発・商品調達力の強化 ①開発・調達力の強化 ②セミナー・教育研修プログラム	・ロコモティブシンドローム（運動器症候群）のQOL向上に貢献する製品の導入 人工関節分野2件 ・整形外科医師向けのエディケーションプログラム6件実施	・ロコモティブシンドローム（運動器症候群）のQOL向上に貢献する製品の導入 人工関節分野3件 ・整形外科医師向けのエディケーションプログラム2件実施
	E	②環境負荷の低減	気候変動イニシアティブへの対応（GHG排出量の低減と開示） ①GHG排出量の算定と開示 ②環境負荷低減活動 ③気候変動イニシアティブへの対応	・GHG排出量削減（Scope1+Scope2） 実績：1,743t CO ₂ （基準年2020年3月期比▲11.5%、前年比▲18.3%） ・GHG排出量削減（Scope3） 実績：22,240t CO ₂ （前年比▲20.7） ・再生可能エネルギー導入28%（連結） ・国内廃棄物 実績：54.9（t）（2023年3月期 70.7（t）、前期比▲19.9%） ・CDP2023調査結果 「B-」マネジメントレベル獲得	・GHG排出量削減（Scope1+Scope2） 実績：1,555t CO ₂ （基準年2020年3月期比▲21%、前年比▲10%） ・GHG排出量削減（Scope3） 実績：22,050t CO ₂ （前年比▲8%） ・再生可能エネルギー導入28%（連結） ・国内廃棄物 実績：58.0（t）（2024年3月期 54.9（t）、前期比+5%） ・CDP2024調査結果 気候変動調査結果「B」 水セキュリティ調査結果「B-」
事業基盤	S	③人権尊重への取り組み	国際的な規範に基づく人権への対応 ①人権に関する教育・研修 ②人権デューデリジェンスの実施	・人権教育の実施 管理職向けハラスメント研修の実施 ・人権デューデリジェンスの実施 人権デューデリジェンス・プロセス構築 社内向け人権デューデリジェンスアンケートの作成	・人権教育の実施 コンプライアンス研修 （上司編～ハラスメントについて） ・社内向け人権デューデリジェンス結果 重篤な事案：0件
		④多様な人材の活躍推進 （CMS：キャリアマネジメントシステム）	ダイバーシティ&インクルージョン ①各種制度の開示・人材開発データ ②属性を問わず全従業員が活躍できる環境づくり	・管理職に占める女性労働者の割合：10.7% ・男女別の育児休業取得率：男性 28.6%、女性 100% ・社内環境整備方針に基づいて、人的資本委員会にて、以下の取り組みを開始。 2024年3月期：健康経営（人的資本委員会 3回実施） 働き方に関する制度の活用率：92.1% （注）全社員（営業職除く）に占める制度（時間単位休暇、フレックスタイム勤務、在宅勤務、コンバインドワーク） ・管理職に占める中途採用者の割合：66.7% ・外国籍労働者の割合：1.3% ・Myボイスの自由コメントの件数：214件 ・Myキャリア更新率：100%	・管理職に占める女性労働者の割合：11.5% ・男女別の育児休業取得率：男性 16.7%女性 100% ・社内環境整備方針に基づいて、人的資本委員会にて、以下の取り組みを実施した。 人的資本委員会2回実施 1.健康経営 1-1.自分らしい働き方、生き方の推進 他社社社の働き方制度のテーマ情報収集（外部環境調査） 1-2.心身の健康推進 社内喫煙の現状把握 （喫煙者：81名 回答：254名 回答者喫煙率31.8%） タコ口の危険性のチラシ配布 全社喫煙調査アンケートの実施。 （禁煙希望者 52名/81名 喫煙者の3人に2人が禁煙希望） 環境整備：本社分煙ポスター掲示 ・働き方に関する制度の活用率：92% （注）全社員（営業職除く）に占める制度（時間単位休暇、フレックスタイム勤務、在宅勤務、コンバインドワーク） ・管理職に占める中途採用者の割合：67.9% ・外国籍労働者数の割合：1.3% Myボイスの自由コメントの件数：115件 （Myボイスの『職場環境』『組織』『休暇』の項目でスコアが向上し、それらへの要望や不満に関する自由コメントが半減した。） ・Myキャリア更新率：100%
	人材開発の取り組み ①人材開発に向けた各種施策の実行	・人材の多様性の確保を含む人材育成方針に基づいて、人的資本委員会にて、以下の取り組みを開始。 エンゲージメントの向上 後継者育成（タレントマネジメント） 人的資本委員会 3回実施	・人材の多様性の確保を含む人材育成方針に基づいて、人的資本委員会にて、以下の取り組みを開始。 1.タレントマネジメント 1-1. 部門長以上の後継者育成 主要ポジションの職務記述書作成（要件の明確化） 主要ポジションの後継者育成計画（推進準備） 1-2. グローバル人材の育成 グローバル人材候補者選定 グローバル人材候補者と社内希望者に対しTOEIC受検実施。 1-3.障害者雇用推進 社内の環境づくりと依頼業務の情報収集のため、社内セミナーを実施。 2.エンゲージメント強化 2-1.CMS(キャリア・マネジメント・システム) CMSの周知活動：ダイバーシティ・マネジメント通信にて当社のCMSの紹介 全社員向けセルフ・キャリアドックの実施 ・Myキャリア・Myボイス実施		
G	⑤医療ニーズへの高品質対応	安心で安全な医療機器の安定供給 ①品質マネジメントの取り組み ②気候変動物流遅延リスク対策	・ISO13485維持審査指摘事項3件（マイナー指摘事項） ・気候変動物流遅延リスク対策 BCP対策、及び気候変動による物流遅延対策として、新たな物流拠点の大阪サテライトを新設 気候変動災害等による物流遅延リスクの軽減に繋がっている。	ISO13485維持審査指摘事項 0件 ①気候変動物流遅延リスク対策 BCP対策、及び気候変動による物流遅延対策として、サテライト物流拠点の活用推進 ②配送遅延頻発エリア（中国・四国エリア）の配送遅延が大幅に減少した。	
G	⑥コーポレート・ガバナンスの推進	①コーポレート・ガバナンス・コード遵守 ②内部監査（J-SOX）	・「後継者計画の文書化」においては[Explain]【補充原則4-1-3】 ・内部監査（J-SOX） ・内部統制報告書	・「経営計画が目標未達に終わった場合の原因分析等」は[Explain]【補充原則4-1②】 ・「後継者計画の文書化」においては[Explain]【補充原則4-1③】 ・内部統制報告書開示	
		①リスクリストの管理とアセスメントの実施	・リスクリストとの管理とアセスメントの実施 リスク管理委員会2回実施 リスクリストのアップデート リスクに対する対応策の実施	・リスクリストとの管理とアセスメントの実施 リスク管理委員会2回実施 リスクリストのアップデート リスクに対する対応策の実施	
G	①コンプライアンス違反防止への取り組み	・コンプライアンス違反防止への取り組み コンプライアンス委員会 3回実施 新入社員向けコンプライアンス研修実施 役員向け研修実施（令和5年度 経営トップセミナー/3月） 規約インストラクター研修2回実施 -（第25回 公正競争規約説明会/10月） -（第14回 企業倫理周知講習会/2月） 公取協通知（FAQ）等の随時共有	・コンプライアンス委員会 4回実施 新入社員研修の実施 ・規約インストラクター研修（第26回 公正競争規約説明会/10月） ・規約インストラクター研修（第15回 企業倫理周知講習会/2月） ・役員向け研修（令和6年度 経営トップセミナー/3月） ・公取協通知（FAQ）等の随時共有		