

2026年3月期進捗結果

種類	属性	マテリアリティ	アクション	2026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	<ul style="list-style-type: none"> ●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無し、上市に向けた取り組みを推進 ●若手整形外科医師向けのエデュケーションプログラムの開催件数 2件
事業基盤	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	<ul style="list-style-type: none"> ●GHG排出量削減（Scope1+Scope2） 実績：1,444t CO₂（基準年2020年3月期比▲26.7%、前年比▲7.1%） ●GHG排出量削減（Scope3） 実績：19,153t CO₂（前年比▲7%） ●再生可能エネルギー導入33%（連結） ●国内廃棄物 実績：66.0（t）（2025年3月期 58.0（t）、前期比+14.8%） ●CDP2025調査結果 気候変動調査結果「B」 水セキュリティ調査家「B-」
	S	③人権尊重への取組み	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	<ul style="list-style-type: none"> ●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） ●2026年3月期：JMDM従業員向け人権デューデリジェンス結果報告（2025年） ●調査期間：2025年9月1日～2025年9月30日 ●調査対象：国内全従業員（回答率：100%） ●重篤な事案：0件 ●2026年3月期：ODEV従業員向け人権デューデリジェンス結果報告（2025年） ●調査期間：2025年9月1日～2025年10月31日 ●調査対象：国内全従業員（回答率：81%） ●重篤な事案：1件 ※社内規定に則り、速やかに是正措置および再発防止策を講じ、対応を完了済 ●2026年3月期：JMDMサプライヤー向け人権デューデリジェンス結果報告（2025年） ●調査期間：2025年8月1日～2025年8月29日 ●調査対象：サプライヤー2社（日本国内） ●重篤な事案：0件 ●2026年3月期：ODEVサプライヤー向け人権デューデリジェンス結果報告（2025年） ●調査期間：2025年8月1日～2025年10月10日 ●調査対象：サプライヤー8社（米国・欧州・アジア） ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●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0%（0名/6名）、女性100%（3名/3名） ●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 自分らしい働き方、生き方の推進に関する制度のアップデートと創造 1-2心身の健康推進 ●社内喫煙の現状把握 （喫煙者：92名 回答：298名 回答者喫煙率31%） ●タバコ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 59名/92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：89.3% （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率の割合：67.9% ●外国人労働者の割合：1.3% ●Myボイスの自由コメント：156件 （コンプライアンス意識の高まり、組織変更等による環境の変化により「コンプライアンス（行動規範、ハラスメント）」「職場・組織」に関するコメントが増加。） ●Myキャリア更新率：100%
		人材開発の取組み ①人材開発に向けた各種施策の実行	<ul style="list-style-type: none"> ●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、以下の取り組みを実施した。 人的資本委員会2回開催 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）し、採用活動に利用 ●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と上司推薦者に対しTOEIC受検実施。 2026年3月期：受験完了人数：計7人 1-3.障害者雇用推進 ●採用活動として職場実習の実施およびハローワーク主催面接会への参加。 2026年3月期 追加採用した2名が勤務継続中 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（267人） ●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	<p>安心で安全な医療機器の安定供給</p> <p>①品質マネジメントの取組み</p>	ISO13485維持審査指摘事項は0件
		<p>②気候変動物流遅延リスク対策</p>	<p>●気候変動物流遅延リスク対策</p> <p>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向上</p> <p>●配送品質の改善：配送遅延が頻発していた中国・四国エリアにおいて、配送リードタイムの短縮と午前到着率の大幅な向上を実現し、物流レジリエンスの強化に寄与している。</p>
	⑥コーポレート・ガバナンスの推進	<p>①コーポレート・ガバナンス・コード遵守</p> <p>②内部監査（J-SOX）</p>	<p>●「経営計画が目標未達に終わった場合の原因分析等」は「Comply」【補充原則4-1②】</p> <p>●「後継者計画の文書化」においては「Explain」【補充原則4-1③】</p> <p>●「社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題」は「Explain」【補充原則2-3①】</p> <p>2025年のコンプライアンス事案を経営上の重大なサステナビリティ課題と厳粛に受け止め、現在は営業活動に係る統制強化等を含む抜本的な再発防止策を推進しているものの、施策は実施途上であり継続的な検証が必要な段階であるため、今後は事業活動に伴うリスク管理プロセスを高度化し、持続可能な事業運営の確立を目指します。</p> <p>●「取締役会の役割・責務(3)」は「Explain」【補充原則4-3④】</p> <p>2025年のコンプライアンス事案を厳粛に受け止め、特別委員会の調査報告を踏まえた抜本的な再発防止策（内部統制の強化等）を推進しておりますが、現在は施策の実施途上で継続的な検証が必要な段階であるため不実施（Explain）と判断しており、今後は早期のリスク管理プロセスの高度化と持続可能な経営体制の確立を目指します。</p> <p>●内部統制報告書開示</p>
		<p>①リスクリストの管理とアセスメントの実施</p>	<p>●リスクリストとの管理とアセスメントの実施</p> <p>リスク管理委員会2回実施</p> <p>リスクリストのアップデート</p> <p>リスクに対する対応策の実施</p>
		<p>①コンプライアンス違反防止への取組み</p>	<p>●コンプライアンス委員会の実施（8回開催）</p> <p>●再発防止委員会の実施（14回開催）</p> <p>●当社における贈賄事件および贈賄容疑事案について</p> <p>当社から独立した外部の弁護士により構成された特別委員会の設置</p> <p>特別委員会による報道事案ならびに類似事案の調査の実施</p> <p>（3/27 調査報告書公表済）</p> <p>再発防止策の策定（3/27 報告書公表済）</p> <p>●内部通報2件 社内処分対象者39人</p> <p>●コンプライアンス研修の実施</p> <p>新入社員研修の実施</p> <p>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）</p> <p>規約インストラクター研修（第16回 企業倫理周知講習会/2月）</p> <p>役員向け研修（令和7年度 経営トップセミナー/3月）</p> <p>公取協通知（FAQ）等の随時共有</p> <p>●コンプライアンス体制の強化（2027年3月期）</p> <p>法務専任者の採用および事業本部へのコンプライアンス担当者配置による推進体制の強化</p> <p>顧問弁護士との連携強化による初動対応、原因分析、是正措置、再発防止策の実行管理強化</p> <p>研修・周知活動、内部通報対応、重点リスクモニタリングを通じた未然防止型管理体制の強化</p>