

ESG 基本方針を踏まえた当社取り組み実績・目標について

ヤマシタヘルスケアホールディングス・グループは、持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値向上の両立を目指し、マテリアリティ（重要課題）に基づいた ESG 経営を推進しております。

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 2025 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「CO2 排出抑制」および「省エネルギー化」を重点方針とし、地球温暖化防止に向けた気候変動対策を進めています。2050 年カーボンニュートラルの達成に向け、**直接的・間接的排出量の削減に向けた施策を推進**しています。

1. SCOPE 1（直接排出量：ガソリン・軽油）の状況

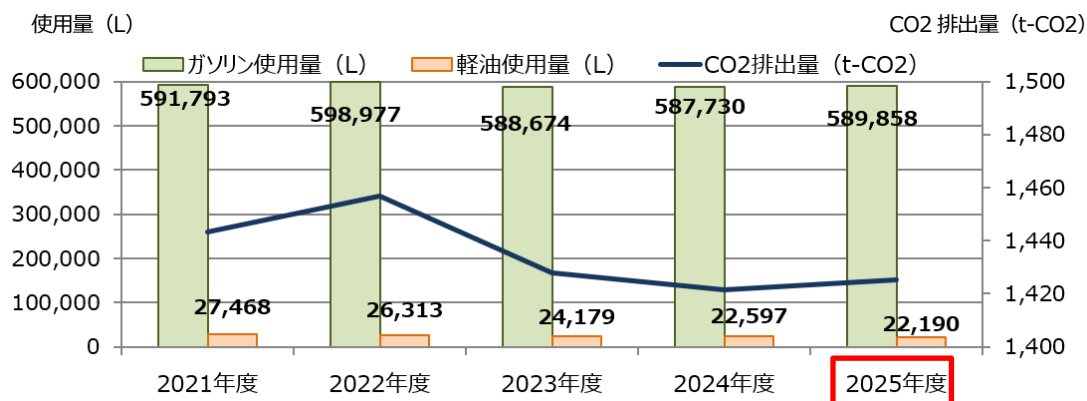
営業車両のハイブリッド車（HV）への移行や、急発進・急加速の抑制、長時間のアイドリング防止といったエコドライブ啓発を継続的に実施しています。

- ▶ **2025 年度実績：** 営業車両台数の増加および夏季のエアコン使用等により、**ガソリン使用量は前年比 0.4%増**となりました。
- ▶ **2026 年度目標：** 引き続き **HV・EV 車への順次切り替えを進めるとともに**、ルート最適化等を通じた**燃料使用量抑制**を図り、**前年比 CO2 排出量減を目標**とします。

【ガソリン・軽油年間使用量および CO2 排出量推移】

年度（6～5月）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
ガソリン使用量（L）	591,793	598,977	588,674	587,730	589,858
軽油使用量（L）	27,468	26,313	24,179	22,597	22,190
CO2排出量（t-CO2）	1,443	1,457	1,428	1,421	1,425

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）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総保有台数	497	506	508	512	519
うち省エネルギー車両	71	82	87	104	115
省エネルギー車両割合%	14.3%	16.2%	17.1%	20.3%	22.2%

2. SCOPE 2（間接排出量：電力）の状況

物流・SPD センターにおいて、**全館 LED 照明への切り替え、業務フローの効率化、作業環境改善（スポットクーラーの局所活用）**等による省エネ活動を推進しています。

- ▶ **2025 年度実績：** 各種省エネ施策により電力使用量（kWh）は前年比減を達成いたしました。一方、電力会社における排出係数の上昇に伴い、CO2 排出量は前年比微増となりました。
- ▶ **2026 年度目標：** 従業員の安全衛生や熱中症対策を徹底しつつ、環境負荷低減施策を進め、**2026 年度も Scope 2 排出量の削減（前年同期比減）を目標**とします。

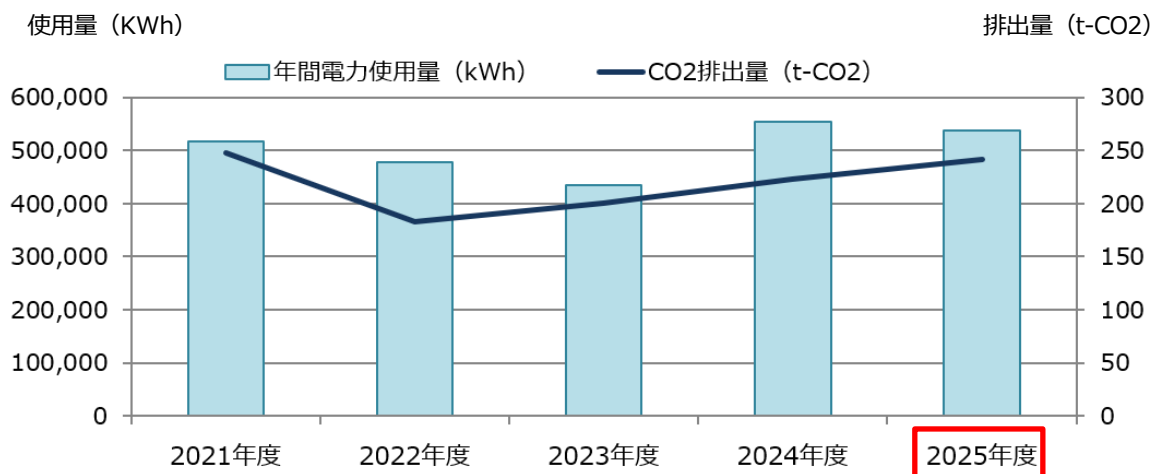
年度（4～3月）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
CO2排出係数	0.00048	0.000382	0.000462	0.00040	0.000449
年間電力使用量（kWh）	516,619	478,088	434,564	553,804	538,603
CO2排出量（t-CO2）	247	183	201	223	242

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。

※ 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。

※ CO2 排出係数（t-CO2/kWh）は九州電力発表による。



〔 Social : 社会に対する方針 〕

ヘルスケア領域の社会インフラを支える企業グループとして、当社は「**高度な専門性を持つ人材の育成**」と「**多様な人材が活躍できる職場環境の整備**」を重要課題（マテリアリティ）に位置付けています。2027 年 5 月期を最終年度とする中期経営計画に基づき、**人的資本への積極的な投資を実施**してまいります。

1. ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社グループでは、女性活躍推進法に基づく行動計画（2025 年～2030 年）等を定め、**性別を問わず多様な価値観と能力を発揮できる環境整備に取り組んでいます**。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。

指標項目	2030 年に向けた継続目標
全従業員に占める女性割合	持続的な割合向上を推進
新卒採用に占める女性割合	30%以上維持（一般事業主行動計画）
全管理職に占める女性割合	前年同期比増
男性育児休業取得率	取得率 100%および質の向上

〔全従業員に占める女性の割合〕

当社年度（6～5月）	2023年度	2024年度	2025年度
全従業員に占める女性の割合	45.6%	46.7%	47.2%
全従業員数	997	1001	1,010
うち女性	455	467	477

〔新卒採用に占める女性社員の割合〕

当社年度（6～5月）	2023年度	2024年度	2025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）	2023年度	2024年度	2025年度
全管理職に占める女性社員の割合	6.1%	5.1%	5.5%
管理職数	114	118	128
うち女性	7	6	7

〔男性育児休暇取得の割合〕

当社年度（6～5月）	2023年度	2024年度	2025年度
男性労働者の育児休業取得率	18.2%	53.3%	50.0%

2. 役員・従業員向けコンプライアンス教育の実績

当社グループは、コンプライアンスを実践するにあたって基本方針を制定し、また役員および従業員の判断基準となる『グループ行動規範』を設けています。経営トップをはじめとする全取締役は、コンプライアンス経営の推進に取り組み、この倫理観・価値観をグループ全体で共有し、実践するものとしています。なお、全グループ社員の**倫理観・遵法意識の向上を目的**に、定期的な教育・研修プログラムを実施しています。

▶2025 年度 実施実績

- * 役員向け継続研修（コーポレートガバナンス・リスク管理）
- * SNS リスク対応研修 / 取引適正化（取適法）理解研修
- * インサイダー取引防止研修 / FCPA（海外腐敗行為防止法）トレーニング

▶2026 年度 実施予定

- * グループ行動規範の全社周知と定着化
- * ビジネスと人権（人権尊重・理解促進）研修
- * コンプライアンス全般および役員向け継続研修 等を実施します。

3. ガバナンス体制の強化

- * **取締役会の実効性評価**にもとづく取締役会運営
- * **社外取締役の積極的活用** 等を実施しています。

以上