



2024年1月31日

各 位

会 社 名 オルパヘルスケアホールディングス株式会社
代表者名 代表取締役社長 前島 洋平
(コード：2689、東証スタンダード市場)
問合せ先 常務取締役管理本部長 村田 宣治
(TEL. 086-236-1115)

「ESGに関する基本的な考え方」の更新のお知らせ

当社は、2024年1月31日開催の取締役会において、当社グループの事業活動におけるESG（環境・社会・ガバナンス）に関する基本的な考え方に関して、別紙のとおり決議しましたので、お知らせします。

記

1. 制定の理由

当社は中期経営計画において次の100年に向けた基盤づくりを掲げており、「現業強化・生産性向上」「SDGs推進・ESG経営」「新規事業探索・育成」「DXの推進」をそのポイントとして挙げています。このうち、「SDGs推進・ESG経営」を進めていくにあたり基本的な考え方をとりまとめ、2022年11月14日に別紙のとおり明文化いたしました。また、併せてESGに関するそれぞれの取り組みの状況に関しても情報開示を行っており、この度取組状況についての情報の更新を行いました。

当社は企業理念である社員憲章において、「ステークホルダー（顧客、取引先、社員、地域社会、株主）の皆様へ、誠実かつ継続的に価値を提供し、持続可能な経営を追求する」と謳っております。この精神を忘れることなく、このたび明文化した「ESGに関する基本的な考え方」も踏まえながら、引き続き企業価値向上に向けた取り組みを進めてまいります。

2. 更新日： 2024年1月31日

3. 内 容： 次頁以降参照

以 上

ESGに関する基本的な考え方

当社は企業理念である社員憲章において、「ステークホルダー（顧客、取引先、社員、地域社会、株主）の皆様へ、誠実かつ継続的に価値を提供し、持続可能な経営を追求する」と謳っており、これに基づき、ESG経営の基本的な考え方を次のように定めています。

E（環境）

環境問題への取り組みは、社会や企業が持続可能な社会活動を行っていくうえで必要不可欠であると認識しています。

当社グループは企業理念として定めた社員憲章を踏まえて、環境関連法令等の遵守はもとより、様々なステークホルダーの方とともに環境負荷の低減と環境保全に配慮し、持続可能な社会の実現を目指してまいります。

S（社会）

医療・介護をサポートするヘルスケア企業として、地域の医療・介護を止めないことが社会への一番の貢献であると考えています。また、社員憲章で「ダイバーシティを重視し、多様な意見や価値観、働き方を認め合う」「メンバーが心身ともに健康で、貢献意欲を持つことのできる環境を整備する」と定めているとおり、人材ならびに働き方の多様性を目指すとともに、社員が健康でいきいきと働き続けられるよう、働き方改革を進めています。

G（ガバナンス）

株式会社は株主から資本を委託され、事業活動を通じて利益を生み、企業価値を高め、株主利益の増大をはかることを期待されています。よって、株主の負託に応えることが株式会社の基本的使命であり、そのためには、広く公益にかない、社員、顧客、取引先、地域住民に対する責任を果たすことが必須だと考えています。

当社は、継続的かつ広範なご支持を頂ける企業として、経営の透明性、効率性、健全性を確保し、外部からの監査や提言を積極的に受け入れる努力を続け、そのための仕組みも整えてきました。

引き続き株主の期待に沿うべく、当社グループの中心に位置する持株会社として、人材、教育、資金、技術、情報システムなどのインフラをグループ各社に提供し、

1. 法令遵守
2. 社会的支持の獲得
3. 経営の効率化と収益力の向上
4. グループとしての総合力の発揮

について実現を図ってまいります。

● 環境のために

■ エネルギー使用量を把握し、環境負荷の低減に取り組んでいます

事業活動を通じてエネルギーを利用し、その結果として CO₂ を排出しています。環境負荷低減及び環境保全を効果的に進めるため、当社グループの活動による温室効果ガス排出量等を定期的に把握しています。

対象会社：オルバヘルスケアホールディングス(株)、(株)カワニシ、サンセイ医機(株)、日光医科器械(株)、(株)カワニシパークメド、(株)ホスネット・ジャパン、(株)ライフケア

◆ 温室効果ガス排出量 (単位：t-CO₂)

		2022年6月期	2023年6月期
スコープ1	ガソリン	2,478	2,506
	軽油	224	219
スコープ2	電力	1,133	1,242

※CO₂の排出量の算定にあたっては、地球温暖化対策推進法に基づく排出係数を用いています。

◆ エネルギー使用量

	2022年6月期	2023年6月期
ガソリン (kℓ)	1,068	1,080
軽油 (kℓ)	87	85
電力使用量 (千 kWh)	2,452	2,481

■ LED 照明の活用

自社所有の事務所及び倉庫の照明設備に、環境にやさしい LED 照明を導入しています。これにより、従来の蛍光灯や水銀照明と比較して電力消費量の削減が図れ、環境負荷の低減につながっています。

■ コピー用紙の削減への取り組み

電子決裁システムの導入や、会議等での配布資料のペーパーレス化を進め、コピー用紙の使用量削減に努めています。

■ 出張の削減

当社グループは 2012 年から、グループ会社の各拠点にテレビ会議システムやWEB会議システムを導入し、会議等による出張の削減に取り組んでおり、交通機関の利用にともなう環境負荷の低減に努めています。

● 社会のために

■医療機器の安定供給のために

当社グループは医療機器や介護用品の安定供給のために、適正在庫の確保、医療機器の使用期限管理、適正温度管理、生物由来製品の譲受譲渡記録の管理といった品質管理に努めています。

■自然災害・パンデミックへの対応

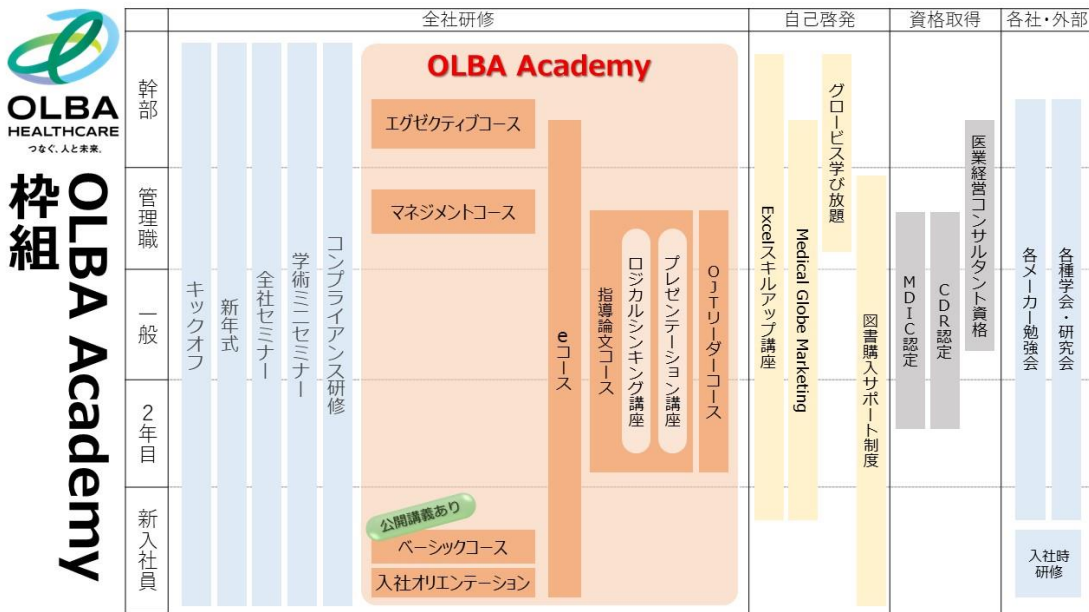
当社グループは「ビジネスを通じて、医学・医療・介護の発展に貢献し、国民の健康長寿に寄与する」というパーパスのもと、地域医療の一端を担うヘルスケアグループとしての責任を果たしていきたいと考えています。当社グループでは医療・介護を止めないという使命を果たすべく、BCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）を整備しています。

- ・ 自然災害に強いデータセンター活用
- ・ 当社グループ各社における BCP 整備と定期的な BCP 演習の実施
- ・ 当社グループにおける災害対策に関する情報の共有のため対策委員会の定期的な開催
- ・ 万が一に備えた各社災害対策備蓄品の準備
- ・ 自家発電設備の設置（一部施設）
- ・ 緊急通行車両等の事前届出制度の利用（一部自治体）
- ・ 災害時緊急払出可能な診療用材料の備蓄保管協力（一部自治体）
- ・ 安否確認システムの導入と訓練の実施 など

● 社員のために

■ 自律的な学びの促進

当社では、キャリアに合わせた「OLBA Academy」をはじめ、自発的かつ主体的な成長意志を持つ社員が学ぶことができる研修を実施しています。



主な研修などは、以下の通りです。

▽OLBA Academy ベーシックコース

主に新入社員を対象とし、社会人としての基礎力、グループの歴史や文化、医療・介護と医療機器・介護機器等の基本的な知識を習得します。約10カ月間にわたる研修を通して継続的に学習する習慣を身につける場であるとともに、今後、どの分野を、どう勉強すればよいか、学習の手掛かりもつかむ場でもあります。

▽OLBA Academy 指導論文コース

若手社員が先輩に指導を受けながら、約1年間かけて論文を書き上げ発表します。臨床現場や社内の課題を発見し、その解決について論述することで、論理的思考力やプレゼンテーション力が身につきます。

▽OLBA Academy マネジメントコース

初級管理職を対象に開催しています。当社グループのマネジメント道場として、グループの歴史や文化を深く学ぶとともに、PDCAや部下との向き合い方・会計・労務管理・経営戦略など、管理職として必要なノウハウの習得を目的としています。

▽OLBA Academy エグゼクティブコース

経営陣や上級管理職を対象に、ガバナンスコード、ESG 経営、DX、ハラスメント、経営計画の策定、アカウンティング・ファイナンスなど、会社経営において欠かすことのできない基本スキルや知識を学ぶとともに、コンプライアンス意識が高く、変化に対応できる経営人材を育成しています。

▽OLBA Academy e コース

法令、社内ルール、一般教養、IT スキル、医療機器など、業務に必要な知識を効率よく学ぶために、自身の都合のよい時間に受講できる e-learning システムを取り入れています。学習コンテンツはその多くが自社制作となっており、作成する社員のスキルアップにも一役買っています。

▽自己啓発制度

書籍の購入費用を補助する「図書購入サポート制度」や Excel スキルを学ぶ「Excel スキルアップ講座」など、社員の自発的な学びをサポートしています。

▽社内の勉強会、各種学会参加

医療機器・介護機器メーカーの新商品発売時には、社内で勉強会を開催し、関連する知識をアップデートします。また、各地で行われる学会に参加し、疾病や治療方法、最新機器などの情報を入手しています。

■多様な社員の活躍

当社グループは「ダイバーシティを重視し、多様な意見や価値観、働き方を認め合う」組織をめざすことを社員憲章に謳っています。入社、昇進、管理職への登用に当たっての制限はなく、さまざまな属性・特性・価値観を持った人たちが、それぞれの力を精一杯発揮できる環境を整備しています。

例えば、役職・年齢・性別などに関係なくフラットに意見交換できる組織風土づくりをめざし、社長から新入社員まで全員が「〇〇さん」と呼び合う「“さん”づけ」運動をグループ全体で行っています。

◆当社グループ（当社及び国内連結子会社）全体の状況

- ・取締役の構成（各年7月1日現在）

	2020年	2021年	2022年	2023年
男性	23名	22名	23名	24名
女性	2名	2名	3名	3名

- ・社員・契約社員に占める女性の割合（各年7月1日現在）

2020年	2021年	2022年	2023年
38.9%	40.3%	40.9%	42.0%

- ・管理職に占める女性の割合

当社グループでは、管理職に占める女性労働者の割合はわずかずつではあるものの着実に増加しており、今後も引き続き女性が活躍できるための環境整備を進めていきます。

2020年6月期	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期
5.9%	6.4%	7.1%	7.0%

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したものです。

- ・男性労働者の育児休業取得率

当社グループでは、「産休育休ガイドブック」の作成・配布、e-learningの実施、男性の育休事例の社内報での紹介などによって、従業員への産後パパ育休制度の周知徹底を図るとともに、育休を利用しやすい環境の整備に努めており、育休取得率は増加傾向にあります。

2020年6月期	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期
0.0%	0.0%	5.3%	12.8%

※「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。

- ・労働者の男女の賃金差異（2023年6月期）

当社グループでは、労働基準法第4条に基づき、同一の職群であれば男女同一の賃金制度を適用しており、人事評価においても男女共通の基準を設けています。したがって、男女の賃金差異は管理職における女性比率の低さによるものと分析しています。今後は、女性リーダーの育成と管理職への登用を推進していきます。

	全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
労働者の男女の賃金の差異(%)	52.0	61.4	71.8

- (注) 1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成 27 年法律第 64 号)の規定に基づき算出したものです。
- 2 男女の賃金差異は、男性を 100%としたときの女性の平均賃金の水準を表したものです。

◆ 連結子会社の状況

2023 年 6 月期							
名称	管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注) 1	男性労働者の育児休業取得率 (%) (注) 2, 4			労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1, 3		
		全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者	全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
(株)カワニシ	9.4	14.3	14.3	-	50.2	55.3	65.8
サンセイ医機(株)	0.0	0.0	0.0	-	51.1	59.3	60.9
日光医科器械(株)	0.0	20.0	20.0	-	69.7	72.7	59.9
(株)ホスネット・ジャパン	7.1	-	-	-	54.6	84.1	92.4
(株)ライフケア	20.0	22.2	22.2	-	68.9	70.3	71.1

※オルバヘルスケアホールディングス株式会社は、女性活躍推進法または育児・介護休業法により、当事業年度における管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率および労働者の男女の賃金の差異の公表を行わなければならない会社に該当しないため、記載していません。

- (注) 1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成 27 年法律第 64 号)の規定に基づき算出したものです。
- (注) 2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成 3 年法律第 76 号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成 3 年労働省令第 25 号)第 71 条の 4 第 1 号における育児休業等の取得割合を算出したものです。
- (注) 3 男女の賃金差異は、男性を 100%としたときの女性の平均賃金の水準を表したものです。
- (注) 4 当該年度に出生実績がない場合、男性労働者の育児休業取得率は「-」で示しています。

◆女性活躍推進法に基づく行動計画

株式会社カワニシ

(https://www.kawanishi-md.co.jp/kw/assets/files/top/active_participation.pdf)

サンセイ医機株式会社

(https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/planfile/202110221515553550585_1.pdf)

株式会社ホスネット・ジャパン

(https://www.hosnet-21.co.jp/pdf/katsuyaku_2022.pdf?20220704)

◆障がい者雇用（各年7月1日現在、グループ合計）

障がい者法定雇用率の順守をグループ各社の目標としており、誰もが働きやすい職場に向けた環境整備を促進しています。

	2022年	2023年
障がい者雇用人数	33.0人	33.5人
障がい者雇用率	2.20%	2.16%

■労働時間の把握と業務改善

社員の労働時間は当社のコンプライアンス委員会でモニタリングするとともに、グループ各社においても担当役員が把握し、関連法規を遵守すべく過重労働防止の対策が取られています。社内文書の簡素化運動を実施したり、一部グループ会社では業務改革推進担当を設置したりするなど、継続的な業務改善にも努めています。

■柔軟な働き方

社員憲章に定めた、「ダイバーシティを重視し、多様な意見や価値観、働き方を認め合う」を実現するため、多様な価値観・才能・ライフスタイルを持った人材が、それぞれの持つ力を最大限に発揮するための組織づくりを進めています。具体的な取り組みは以下の通りです。

- ・フレックスタイム制
- ・シフト制、時差出勤
- ・在宅勤務制度
- ・副業促進

■OLBA-DXによる業務効率化

当社グループのDXを実現するための専任組織として、2021年に「DX推進室」を設置しました。クラウドサービスなど新たなデジタル技術を活用し、営業プロセスの効率化、バックオフィス業務の効率化を進めています。そして、効率化によって捻出されたリソースを新たな価値を創造するために再投資します。特に人的資源については、付加価値の高い業務に専念できる働き方の実現を目指しています。

■健康経営

当社グループは、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に2020年から4年連続で認定されています。この認定制度は、経済産業省が主導する健康経営を推進する取り組みで、特に優良な「健康経営」を実践している法人を顕彰する制度です。

当社グループでは健康経営の推進のため、さまざまな取り組みを行っています。

▽禁煙・卒煙の取り組み

2019年から「就業時間中禁煙」とし、社員の禁煙・卒煙を推奨しています。残業時間も含めて業務中は完全禁煙、会社敷地内も全面禁煙とし、社員の健康保持・増進を図ると同時に、効率的な働き方の実現もめざしています。

また、家族や周囲の方々の受動喫煙被害を防ぐことを目的として「禁煙サポート制度」も設けています。禁煙外来を受診して禁煙パッチ・ガムや禁煙アプリを利用する場合や、ドラッグストアで市販の禁煙パッチ・ガムを購入する際に、その費用の一部を補助し、禁煙をめざす社員を後押ししています。

◆当社グループの喫煙率（各年7月1日現在）

2020年	2021年	2022年	2023年
25.8%	23.0%	22.3%	22.8%

▽部活動のサポート制度

運動を通じて社内コミュニケーションを活性化すること、社員が心身ともにリフレッシュすること、定期的な早帰りを促進すること、などを目的として、クラブ・サークル活動への補助制度を設けています。現在、フットサル、サッカー、野球のチームが定期的に活動しています。

▽その他の取り組み

上記のほか、インフルエンザワクチンの接種費用補助、社内の自動販売機への「特定保健用食品（トクホ）」の設置、健康に関するセミナーや研修の実施など、さまざまな取り組みを行っています。

● 地域のために

■ 地域社会への貢献

当社グループは地域に根差した社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。今後も地域のみならずとともに歩み、地域の発展・活性化につながる未来を見据え、持続可能な経営を追求していきます。

▽ファジアーノ岡山クラブスポンサー

ファジアーノ岡山は、2006年に誕生した岡山県初のプロサッカークラブで、2009年にはプロリーグである「J2」への加盟を果たされました。「子どもたちに夢を！」というクラブ理念のもと、「最高の選手と子どもたちが仲間になる」「家庭と地域と学校の三者が協働できる社会作りに貢献する」「岡山の誇りとなる存在になる」ことをめざして活動されています。当社グループは、2012年よりスポンサーをつとめています。

▽岡山リベッツチームスポンサー

岡山リベッツは、2018年4月に設立された男子卓球チームで、同年10月より全国リーグ「Tリーグ」に参戦されています。「卓球を通じて岡山の健康に貢献する」という同チームのビジョンに共感し、当社グループは2018年からスポンサーをつとめています。

▽岡山テックプランター パートナー企業

岡山テックプランターとは、岡山発の技術をベースとした新規事業の創出とベンチャーの育成・支援によって、大学・研究機関等から生まれた研究成果を元に世の中の課題解決をめざすプログラムです。地域でベンチャービジネスがうまれるしくみを支援し、地域経済の振興に貢献したい、との思いから、当社グループはパートナー企業として参画しています。

▽大原美術館オフィシャルパートナー

大原美術館は、岡山県倉敷市出身の事業家・大原孫三郎が昭和5年に設立した日本で最初の西洋美術中心の私立美術館です。現在は、子どもたちの創造力を養う教育プログラムの提供、アーティストの制作支援活動、貴重な文化財を守る修復活動などを通じ、21世紀に生きて躍動する美術館として多彩な活動を展開されています。こうした活動を支援するため、当社グループはオフィシャルパートナーをつとめています。

▽寺岡記念育英会

寺岡記念育英会は、岡山県内での医学研究者や医療技術者の活動を研究助成・海外留学助成を通じて支援することで、医療の発展と最先端技術の普及に寄与するよう努めています。当社は当財団の活動を支援しています。

● コーポレート・ガバナンス

■ コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

当社は、継続的かつ広範なご支持を頂ける企業として、経営の透明性、効率性、健全性を確保し、外部からの監査や提言を積極的に受け入れる努力を続け、そのための仕組みも整えてまいりました。

引き続き株主の期待に沿うべく、グループ会社群の中心に位置する持株会社として、人材、教育、資金、技術、情報システムなどのインフラをグループ各社に提供し、

- (1) 法令遵守、
- (2) 社会的支持の獲得、
- (3) 経営の効率化と収益力の向上、
- (4) グループとしての総合力の発揮

に努めていきます。

■ コーポレート・ガバナンス体制の概要

取締役会は取締役7名で構成されており、このうち3名が社外取締役です。社外取締役に、関連会社、主要な取引先の出身者等でなく当社グループの事業環境に識見を持つ方を選任いただいています。社外取締役は、独立した立場から取締役会に出席するほか、主に経営監督、コーポレート・ガバナンス並びにコンプライアンスの見地から意見を述べるなど、取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言・意見の表明を行っています。また、社外取締役3名全員を独立役員として指定しています。

なお、取締役の経営責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応する経営体制を構築することを目的に、取締役の任期を1年としています。

監査役会は、監査役3名で構成され、その全員が社外監査役です。また、社外監査役のうち2名を独立役員として指定しています。

■内部統制システムに関する基本方針

会社法施行に伴い、2006年5月11日の取締役会にて内部統制システムに関する基本方針を決定（2015年4月30日に一部変更）しています。

■重要関連法規の遵守

当社グループは、「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律（以下「医薬品医療機器等法」）、介護保険法をはじめとして、関連法規に基づく許可等を得て事業を継続しています。このような、医療・介護に携わる許認可を得て業務を行っていくうえで、当社は社員憲章を定め、高い倫理観を持って事業活動を推進することを役員・社員に求めており、重要関連法規の遵守は重要な課題として認識しています。高い倫理観の醸成や重要関連法規の周知徹底を図るため、当社グループの全役職員を対象に定期的にコンプライアンス研修を実施しています。

■医療機関等との透明性に関する指針

日本医療機器産業連合会は、「倫理綱領」、「企業行動憲章」、「医療機器業プロモーションコード」を定めており、医療機器業公正取引協議会は、「医療機器業公正競争規約」を定めています。こうした業界団体の精神に従い、当社グループは、事業活動における医療機関等との関係の透明性及び信頼性を確保しています。当社グループの事業活動が高い倫理性を担保した上で行われており、医学・医療の発展に寄与していることについて、広く理解を得ることを目的として、本指針に基づき、当社グループが医療機関等に対して行った資金提供に関する情報を公開します。

■国家公務員等との接遇に関する方針

当社グループでは、「国家公務員（みなし公務員・地方公務員を含む）との接遇に関する規程」を定め、当社グループの役員及び社員による贈賄及び腐敗防止に努めています。

■外国公務員等との接遇に関する方針

当社グループでは、「外国公務員等の接遇に関する規程」を定め、当社グループの役員及び社員による外国公務員等に対する贈賄及び腐敗防止に努めています。

■内部通報制度の設置

当社グループでは、公益通報者保護法にもとづきコンプライアンスに関する相談窓口を下記のとおり設置しています。窓口の運用にあたっては通報者等が通報したことを理由に不利益な扱いを行うことを禁止しています。

▽社内窓口（グループ会社ごと）

グループ会社ごとに相談窓口を設けています。

▽社内窓口（グループ会社共通）

所属する会社へ相談しづらい内容は、グループ共通の相談窓口にご相談することができます。

▽社外窓口

弁護士事務所に社外窓口を設置することで、会社と利害関係なく問題解決できる体制を整えています。

▽社外相談窓口（セクハラ・パワハラ専用）

コンプライアンスの問題のなかでも、特にセクシュアルハラスメントとパワーハラスメントに関する相談は、デリケートな内容が含まれることがあるため、専用の相談窓口を社外に設けています。

■ リスク情報

当社グループの事業の状況、経理の状況等に関する事項のうち、投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のあるリスクには、以下のようなものがあります。

なお、文中の将来に関する事項は、有価証券報告書提出日（2023/09/29）現在において当社グループが判断したものです。

詳細につきましては、当社ホームページのIR資料室 [有価証券報告書] の【事業等のリスク】をご覧ください。

- (1) 償還価格制度について
- (2) 事業を継続するための法規制について
 - ① 医療機器販売に係る届出及び許可について
 - ② 医療機器製造販売に係る許可について
 - ③ 医薬品の販売に係る法的規制について
 - ④ 毒物及び劇物取締法について
 - ⑤ 特定・一般建設業に係る法的規制について
 - ⑥ 福祉用具販売事業に係る介護保険法について
 - ⑦ 福祉用具貸与事業に係る介護保険法について
- (3) 商品に関する法規制について
 - ① 医療機器及び医薬品の使用期限に係る法的規制について
 - ② 生物由来製品の販売に係る法的規制について
 - ③ 商品の回収、販売の停止等について
- (4) 医療機器業における景品類の提供の制限に関する公正競争規約について
- (5) 個人情報の管理について
- (6) 情報セキュリティについて
- (7) 企業再編、企業買収、合併等について
- (8) 固定資産の減損について
- (9) 自然災害、感染症の拡大について