

# Integrated Report 2025

統合報告書2025

メディカル・データ・ビジョン株式会社

## MDVのビジヨソ

私たちはデータを通して、  
下記の社会の実現を目指します

生活者が、生涯を通じて  
自身の医療・健康情報を  
把握できる社会

それらの情報をもとに、  
自身で医療・健康分野の  
サービスを選択できる社会



## MDVの経営理念



### 私たちの使命

私たちは、医療や健康分野のICT化を推進し、情報の高度活用を図ります。

### 私たちが目指すこと

私たちは、医療や健康分野での革新的な活動を通じ、生活者のメリット創出に貢献します。

### 私たちがお約束すること

医療や健康に関わる全ての皆様に

私たちは、皆様の立場で考え抜き、課題解決を通じてともに発展することを目指します。

ともに働く仲間たちに

私たちは、傍観者ではなく全員が主役です。立場を超えた有益な意見交換を歓迎します。

### 私たちが大切にしたい

## 「正々堂々」

私たちは、いつでも、どこでも、そして誰に対しても「正々堂々」とした企業活動を行います。

# MDVのあゆみ

MDVグループはこれまで、生活者が生涯を通じて自身の医療・健康情報を把握でき、それらの情報をもとに自身で医療・健康分野のサービスを選択できる社会の実現に向け、事業領域・売上・規模を順調に拡大してきました。

**拡大期 2020年～**

個人向けサービス →P.22

**投資期 2012年～**

データ利活用サービス →P.21

**種まき期 2003年～**

データネットワークサービス →P.20

企業  
フ  
ェ  
ー  
ズ

価  
値  
提  
供  
の  
変  
遷

## DPC対象病院\*1との信頼関係を積み重ね、医療ビッグデータの独自構築を実現

- DPC対象病院との信頼関係の構築
- 病院経営に資するシステム提供
- データ二次利用許諾とデータベース構築
- データ利活用の準備

2003 MDV設立

2006 DPC分析ベンチマークシステム「EVE」リリース →P.04



2008 EBM\*2 Providerサービスを開始

2009 病院向け経営支援システム「Medical Code」リリース →P.04



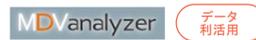
\*1 DPC (Diagnosis Procedure Combination) 制度を取り入れている病院。DPC制度とは、急性期病院における入院時医療の包括支払い制度のこと。

\*2 EBM (Evidence-Based Medicine) : 根拠に基づく医療

## 医療ビッグデータをビジネス活用へとつなげる知識・技術で製薬会社などに貢献

- データ利活用の新たな市場の開拓
- さくらデータバンクの拡大  
(データネットワークからのデータ取得が軌道に乗る)
- 診療データ調査分析の認知・拡販

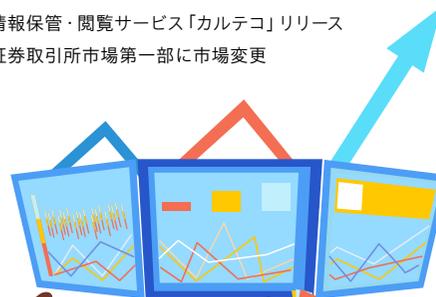
2012 診療データ分析ツール「MDV analyzer」リリース →P.04



2014 東京証券取引所マザーズ市場に株式上市

2015 診療情報保管・閲覧サービス「カルテコ」リリース

2016 東京証券取引所市場第一部に市場変更



## 蓄積したデータ・技術で個人の健康管理サービスも提供

- マーケットが拡大する中での事業成長
- データとデータベースのさらなる強化に着手
- 成長加速のためのM&A
- 生活者への情報還元スキームの検討

2021 病院経営改善アプリケーション「MDV Act」リリース →P.04



クラウド型健診システム「ALPHA・SALUS」リリース →P.04



2022 東京証券取引所プライム市場へ移行

2023 PHR (パーソナルヘルスレコード) システム「カルテコ」リリース →P.04



2024 従業員メンタルヘルス対策ソリューション「カルテコworkwel」リリース



# MDVの製品・サービス

MDVは、医療機関との信頼関係を積み重ねることで独自に構築した診療データベース(さくらデータバンク)を活用し、医療機関・健診・検診センターや製薬・保険会社、生活者・患者向けのサービスを展開しています。



## 1 データネットワークサービス

医療機関・健診・検診センター向け



出来高請求とDPC請求の差額分析、患者数・在院日数・医療資源などの各種指標を疾患別・症例別に分析、かつ他院との比較(ベンチマーク)ができるDPC分析システム。他院との比較ができるベンチマーク機能を活用して自院の傾向や特徴を明らかにすることで、強み・弱みを把握し、病院経営の根幹である診療方針の具体的な検討を可能にします。

<https://www.mdv.co.jp/solution/medical/hospital/eve/>



DPCデータや電子レセプトデータなどの標準フォーマットデータを活用し、病院原価計算や診療単価の向上など、病院経営を多角的に支援します。ユーザ登録は無制限のため、院内での円滑な情報共有、意識改革・改善行動を促進し、経営改善が可能です。

[https://www.mdv.co.jp/solution/medical/hospital/medical\\_code/](https://www.mdv.co.jp/solution/medical/hospital/medical_code/)



病院経営分析に必要な指標を一覧表示できる、既存製品の「EVE」「Medical Code」を用いた分析の入り口となるクラウド型アプリケーション。分析に不慣れな方でも簡単に病院全体(外来のほか、地域包括ケア病棟などの全病床機能)の経営課題・改善点を抽出することができ、手間なく資料にすることが可能です。

<https://portal-ap.mdv.co.jp/app/mdv-act/>



医療機関、健診施設をサービス対象としており、二次検診への受診勧奨から生活改善、早期発見・治療へと受診者を促すトータルパッケージサービスです。受付業務自動化などの業務負担軽減や、PHRサービス「カルテコ」との連携により、健診の事前通知やオプション検査の提案、結果に沿った受診勧奨メールの自動配信が可能となります。

<https://www.mdv.co.jp/solution/medical/hospital/future-checkups/>

## 2 データ利活用サービス

製薬・保険会社向け



国内最大規模の診療データベースをもとに、お客様ご自身で患者数や処方日数、処方量などを容易に分析できるWEB分析ツール。疾患や薬剤だけでなく、手術や検査など実際の診療行為を起点とした多角的な分析も可能です。

<https://www.mdv.co.jp/ebm/service/>



お客様の要望に応じたオーダーメイドのレポートなどを提供するサービス。研究論文のための分析も可能です。

<https://www.mdv.co.jp/ebm/service/#adhoc-service>

## 3 個人向けサービス

生活者・患者向け



「カルテコ」は、自分自身や大切な家族の健康管理ができるサービスです。診療情報の記録機能のほか、アプリ版の「カルテコ」ではスマートフォンで脈拍数、呼吸数、自律神経のバランスといったバイタルの計測が可能です。

「カルテコ」は日常生活の中で、自分自身や家族のわずかな体調の変化を可視化し、日常の健康管理に役立ちます。

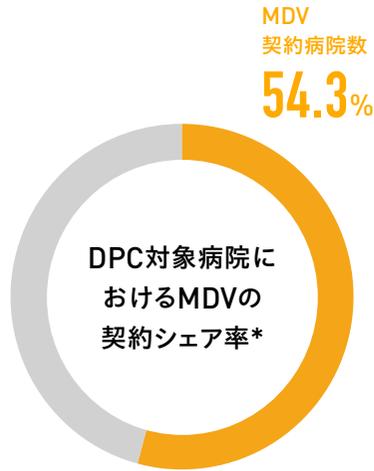
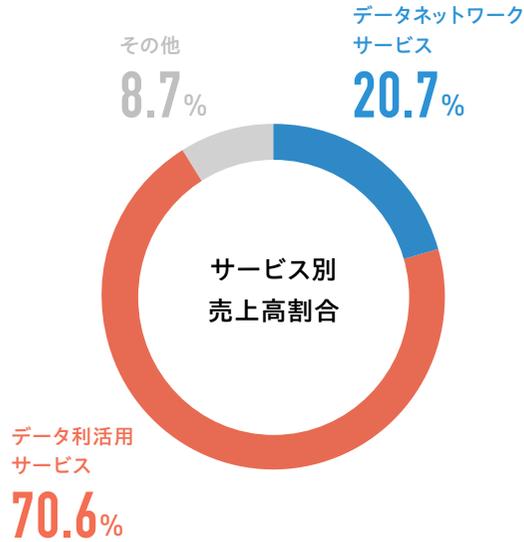
<https://www.mdv.co.jp/solution/personal/karteco/>

アプリは



# At a Glance

## 2024年12月期実績



\* DPC対象病院の数は2024年6月1日時点での厚生労働省公表数値を参照

### 導入実績

契約医療機関数

1,200施設以上

### サポート実績

お問い合わせ数

年間5,659件

ユーザ向け地域勉強会

延べ12,581施設

### データベース

診療データベース

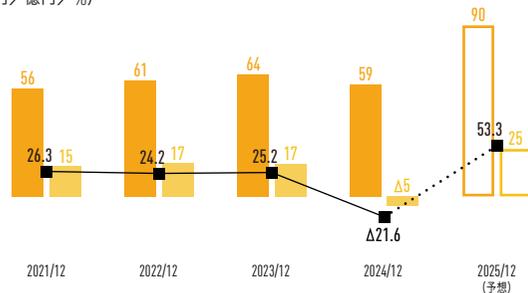
5,029万人

保険者データベース

2,379万人

## 売上高／経常損益／ROEの推移

(億円／億円／%)



### ▶ 2024年12月期 連結業績

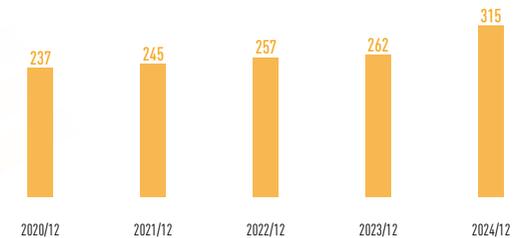
売上高 59億円  
経常損失 △5億円  
ROE △21.6%

### ▶ 2025年12月期 連結業績予想

売上高 90億円  
経常利益 25億円  
ROE 53.3%

## グループ従業員数の推移

(人)



# Contents

## イントロダクシヨン

- 01 MDVのビジヨソ
- 02 MDVの経営理念
- 03 MDVのあゆみ
- 04 MDVの製品・サービス
- 05 At a Glance

## MDVの価値創造

- 07 President's Message
- 10 価値創造プロセス
- 11 マテリアリティ特定プロセス
- 12 マテリアリティー覧
- 13 ビジネスモデル
- 14 人的資本
- 17 知的資本
- 18 社会関係資本

## 成長戦略

- 19 中期経営計画
- 20 事業戦略
  - 20 データネットワークサービス
  - 21 データ利活用サービス
  - 22 個人向けサービス

## 価値創造の基盤

- 23 MDVのサステナビリティ
- 24 気候変動に関する情報開示
- 26 役員一覧
- 27 ガバナンス
- 29 リスク／コンプライアンス／情報セキュリティ

## データセクシヨン

- 30 11カ年財務サマリ
- 31 GRIスタンダード対照表

### 編集方針

本報告書は、株主・投資家の皆様をはじめとするステークホルダーの方々との重要なコミュニケーションツールとして位置づけています。当社のビジネスモデルや目指す姿、価値創造に向けた取り組みについてわかりやすくお伝えすることで、よりよいコミュニケーションを創出し、さらなる価値創造につなげることを目的としています。

※ 金額の表示単位未満は切り捨て、%は四捨五入して表示しています。

### 参考ガイドライン

- ・ GRIスタンダード
- ・ IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
- ・ TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)ガイドライン
- ・ 経済産業省「価値協創ガイダンス2.0」
- ・ 経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会」報告書(人材版伊藤レポート2.0)

### 報告対象組織

メディカル・データ・ビジヨソ株式会社およびグループ会社

### 報告対象期間

2024年1月1日～2024年12月31日(一部、対象期間外の情報も含まます)

### 発行時期

2025年6月

### 将来の見通しに関する注意事項

本報告書に記載されている業績見通しなどの将来に関する記述は、制作時点で入手可能な情報に基づき合理的であると判断したものであり、不確実性を含んでいます。実際の業績は今後さまざまな要因によって、これら見通しとは異なる結果となる可能性があります。ご了承ください。

### その他の情報媒体

- 🔗 ホームページ <https://www.mdv.co.jp/>
- 🔗 IR情報 <https://www.mdv.co.jp/ir/>
- 🔗 サステナビリティ <https://www.mdv.co.jp/sustainability/>

### 情報体系



※ 本報告書に記載の「MDV」はメディカル・データ・ビジヨソを指します。

## President's Message

# 医療ビッグデータの活用を進め、 医療環境と生活者の健康に 貢献していきます

### データ基盤の拡大と人員増強により、 再成長に向けた準備は完了

人手不足やICT化の大幅な遅れによって医療の現場は疲弊し、患者は自身の医療・健康情報を正しく知る機会がなく、不安を抱えている。

これは、畑違いのマルチメディア産業に身を置いていた私が、当社を創業する少し前、医療業界をリサーチする中で抱いた危機感です。何か自分にできることはないかと考える中で、現在のビジネスモデルを着想し、医療機関から医療データを集積し、生活者に還元することで医療の質を高めたいと構想してきました。創業からまもなく、まずは病院や医師の

役に立つサービスを提供して信頼を得ることを目指し、医療機関の経営分析を支援するシステムの提供を始めました。経営分析システムに診療情報を入力してもらうことで、二次利用許諾を得た医療データを、データの発生元である医療機関から直接かつ継続的に集積し続けています。そのようにしてデータを集積してきた当社の「さくらデータバンク」は、創業から20年以上を経て、今や国内最大規模の量・質を誇る医療ビッグデータとなりました。「さくらデータバンク」に集積されたデータを製薬会社や研究機関へ提供することで、創薬や医薬品の改良、病気のマカニズムの解明にも広く貢献しています。

代表取締役社長  
岩崎 博之



現在は2022年11月に策定した中期経営計画(中計)の達成に向け、テーマに掲げたデータ獲得基盤の強化とオープンアライアンス戦略を軸に、「MDV Act」「ALPHA・SALUS」「カルテコ」の3サービス拡販による売上成長と、データ利活用サービスを飛躍的に成長させるための新たな医療・健康情報の収集・蓄積を目指しています。

2024年12月期は売上高5,906百万円、経常損失509百万円と、業績予想の達成には至らず、前期を下回る結果となりました。主な要因は、「ALPHA・SALUS」の不具合の改修と「カルテコ」の機能開発遅延により、売上を伸ばせなかったことによるものです。業績が伸び悩んだことで、ステークホルダーの皆様にはご心配をおかけしましたが、事業の中身は着実に進捗しています。

「ALPHA・SALUS」の不具合の改修は2024年12月期中に完了しており、販売・導入を加速するべく、効率的な導入設置体制を構築中です。「カルテコ」については、ねこの自律神経などを計測する非接触型生体情報取得(センシング)機能のリリースが遅れPR戦略に影響が出たものの、ダウンロード数は目標の78万を大幅に超過して87万以上を記録しました。

業績予想が未達となったもう一つの要因は、人員増強の遅れです。2023年以前は成長に必要な人員の確保ができていなかったため、2024年12月期は採用を強化し、前期の従業員数262名に対して53名を増員するという大幅な人員増強を実施するとともに、人を育て、いち早く戦力化するための体制の整備も進めました。特に収益の柱であるデータ利活用サービスにおいては、人員不足によって2024年12月期は思うように売上を伸ばせませんでした。人員増強と戦力化を進め、今後の成長に向けた営業体制の構築は完了しています。

「MDV Act」「ALPHA・SALUS」「カルテコ」は、どれか一つに集中投資すれば良いというものではなく、それぞれが伸びていくことによって相乗効果が生まれるサービスです。これらが伸びていくことによって、得られるデータの質・量が向上し、さらなるビジネス拡大やサービス開発につながると考えています。そのため当初考えていた「MDV Act」の機能増強、「ALPHA・SALUS」の拡販・導入設置体制の強化、「カルテコ」の広告施策それぞれにしっかりと投資をし、さらなる成長に向けてやるべきことができた1年であったと評価しています。

## 収益基盤とデータ基盤のさらなる拡大を目指して

中計でお示した基本的な戦略に変更はありません。最終年度となる2025年12月期は「MDV Act」「ALPHA・SALUS」の拡販と、「カルテコ」の普及・利用促進、データ利活用サービスの成長によって、新たな収益源の確保と新たなデータ集積の基盤構築を目指します。

「MDV Act」の顧客数は堅調に推移しており、2025年12月期以降は売上も着実に積み上げていける見込みです。従来のデータネットワークサービスの主幹サービス「EVE」では、DPC対象病院が厚生労働省に提出しているDPCデータのフォーマットに沿ったデータだけを集積してきましたが、「MDV Act」はDPCデータ以外のデータも集積する目的で開発しました。「MDV Act」の機能を増やすと、「さくらデータバンク」に集積するデータの種類を増やすことができます。それだけでなく、顧客層もDPC対象病院に限らず、非DPC対象病院にまで広げることが可能です。

「ALPHA・SALUS」は健診センター向けのクラウド型総合健康管理システムとして完全に差別化されたサービスだと考えており、高いシェアを獲得できるポテンシャルがある

と確信しています。クラウド型のシステムは、一般的なオンプレミス型と比較すると顧客の費用負担が軽いため需要がありますが、大手の健診センター向けのクラウドサービスは他にありません。受診する個人にとっても、健診結果を「カルテコ」で簡単に確認できるようになるなど、大きなメリットがあります。また、「ALPHA・SALUS」から「カルテコ」に健診データを連携することにより、「カルテコ」のユーザは34疾患\*について3年以内の発症リスク予測が可能です。この機能にはわれわれが保有する「さくらデータバンク」と、アライアンス先のソニーネットワークコミュニケーションズ株式会社から技術協力を受けた人工知能(AI)を活用しており、当社だからこそ実現できるサービスだと自負しています。

\* 高血圧、糖尿病、脂質異常症、高尿酸血症、閉塞性動脈硬化症(下肢)、脳卒中、虚血性心疾患、心不全、緑内障、白内障、急性ストレス反応、逆流性食道炎、胃十二指腸潰瘍、食道がん、胃がん、COPD(慢性閉塞性肺疾患)、肺がん、脂肪肝、慢性肝炎、肝硬変、肝がん、胆嚢炎、慢性膵炎、膵がん、慢性腎不全、小腸大腸のポリープ、大腸がん、子宮内膜症、子宮がん、乳がん、前立腺肥大、前立腺がん、関節リウマチ、悪性リンパ腫

データ活用サービスについては、人員増強によるオーガニック成長に加え、新たな収益源の確保に向けてコンサルティングサービスを開始しました。コンサルティングサービスは従来のデータ活用サービスよりも顧客への接触面積が増えるため、今後のさらなる提供価値の拡大を期待しています。

### 社会的使命を果たすために 持続的な組織へ進化

社会的使命を果たすためには、持続可能な組織が必要です。私は当社を創業するまでに、数回転職をし、営業、開発から、経理、財務、人事まで一通り経験してきました。そのため、資金さえ集めてしまえば、外部のパートナーの力を借りながら、私一人だけで事業を回せるかもしれません。しかしながら、仮に私一人が事業のすべてを担っている状態で病に倒れてしまったら、日本の医療と生活者の健康に寄与している事業がすべてなくなってしまいます。当社には、事業を持続させる責務があります。そのため、私は事業を持続的に成長させるための組織づくりが重要だと考え、これまで仲間を増やしながらか社の規模を拡大してきました。

現在、当社では従業員数の拡大とMDVらしい文化の醸成に注力しています。2024年12月期から新卒採用中心の採用方針に切り替え、研修・評価制度をアップデートすることで、人を採用して成長させるための仕組みづくりを1年かけて進めてきました。MDVらしさを伝えていけるようなリーダーを一人でも増やすことに注力することで、持続的で強固な組織を目指していきます。

### 日本の医療と生活者の健康への 寄与を高めていく

「カルテコ」の利用促進につながる新機能のリリースを終え、ダウンロード数の推移も軌道に乗った今、当社は医療データを生活者に還元するという創業時からの目標に向けて、改めてスタート地点に立ったと考えています。これまでも当社は、病院から直接データを収集するという他の誰かが思い描いても実現できなかった道を選び、唯一無二の医療データベースを発展させてきました。当社のサービスが日本の生活者全員とつながり、自身の医療・健康情報を正しく活用できる状態を目指し、スピード感を持って「カルテコ」の普及と利用促進に尽力していきます。

さらに、これまで構築してきた「さくらデータバンク」を活用して、今後はAIによるサービスも発展させていきます。人材不足が年々深刻化している医療の現場で強いニーズがあるのは、医師の診断を手助けするAIです。世界には何千もの希少疾患があるとされていますが、現場の医師が、それほど多種多様な疾患を診断することは困難です。このAIサービスが実現すれば、エビデンスのあるデータに基づいて、一般的な疾患はもちろん、症例の少ない希少疾患の診断を補助することも可能になります。AIを医療の現場で使えるようにするためには、信頼性の担保が欠かせないため、診断のプロセスを明らかにする必要があります。それを実現できるのは、データの発生元である病院の信頼を得てエビデンスのあるデータを集積し続けてきたわれわれしかいません。医療現場の労働環境改善に貢献するため、今後数年かけて開発を進めていきます。

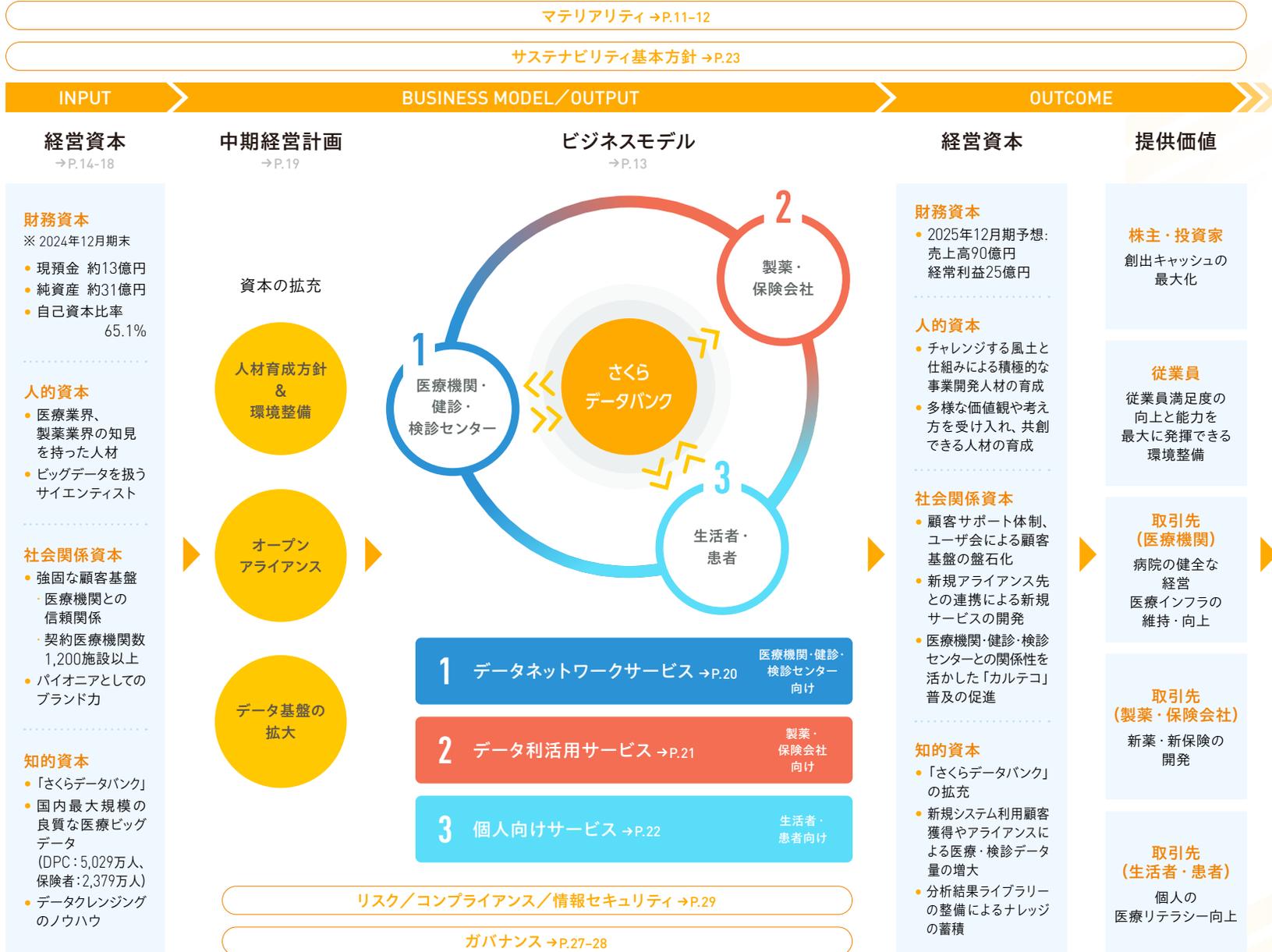
### ステークホルダーの皆様へ

2024年12月期は、経営目標未達に終わり、株価の低迷についても皆様へご心配をおかけしてしまったと反省しています。一方で、2025年12月期の売上を大きく回復させるため、

2024年12月期は事業成長に向けた各サービスへの投資と、人員増強のための基盤づくりを徹底しました。今後も次期中計に向けたさらなる飛躍を見据え、われわれの強みである「さくらデータバンク」を拡大・活用しながら、日本の医療環境への提供価値をさらに拡大するべく尽力していきます。これからのMDVのさらなる成長にご期待ください。



# 価値創造プロセス



**経営理念**

→ P.02

私たちの使命

私たちは、  
医療や健康分野の  
ICT化を推進し、  
情報の高度活用を  
図ります。

私たちが目指すこと

私たちは、  
医療や健康分野での  
革新的な活動を通じ、  
生活者のメリット  
創出に貢献します。

**株主・投資家**  
創出キャッシュの  
最大化

**従業員**  
従業員満足度の  
向上と能力を  
最大に発揮できる  
環境整備

**取引先  
(医療機関)**  
病院の健全な  
経営  
医療インフラの  
維持・向上

**取引先  
(製薬・保険会社)**  
新薬・新保険の  
開発

**取引先  
(生活者・患者)**  
個人の  
医療リテラシー向上

# マテリアリティ特定プロセス

MDVグループは、生活者が医療を選択できる社会を実現するために優先的に対応すべき重要な事項をマテリアリティ(重要課題)として特定しました。各マテリアリティの取り組みを推進し、企業価値向上と持続的成長の実現を目指していきます。



# マテリアリティ一覧

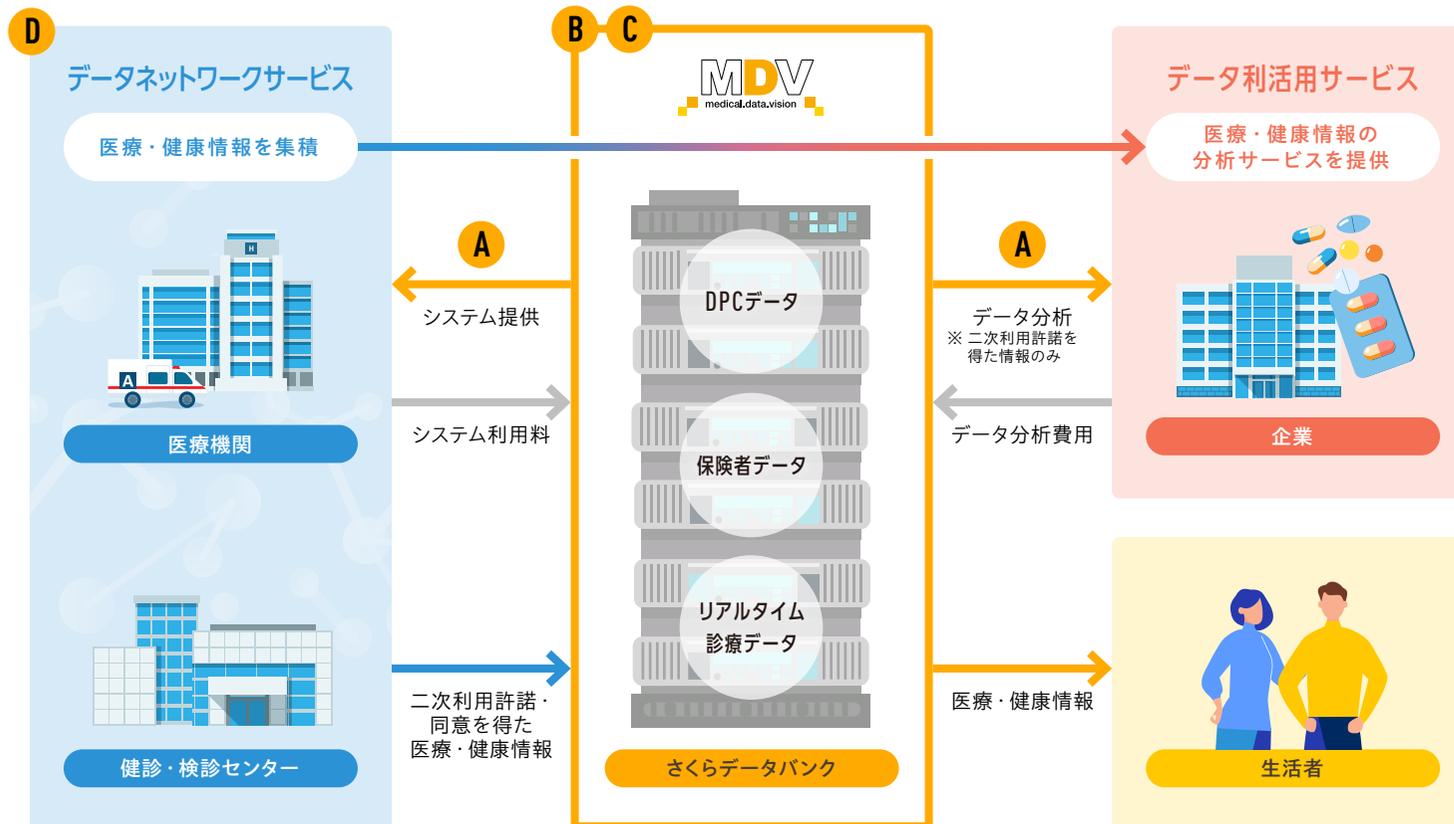
	マテリアリティ	特定理由	関連するSDGs	対象	中期経営計画取り組み方針	
E	脱炭素社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業を通じた省エネルギー、省資源化の推進</li> </ul>	<p>気候変動問題への対応は、生活者の健康維持のために重要な要素の一つであり、MDVグループとしても地球環境に配慮した事業活動が不可欠であると捉えています。気候変動を原因とする健康被害や財務リスクを低減するため、GHG排出量を削減させ、ステークホルダーと協力して持続可能な社会の実現に貢献します。</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療機関・健診・検診センター</li> <li>製薬・保険会社</li> <li>地域社会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>遠隔診療推進による移動に伴うGHG排出量削減</li> <li>電子化による紙の削減</li> </ul>
	生活者が生涯を通じて自身の医療・健康情報を把握でき、それらの情報をもとに自身で医療・健康分野のサービスを選択できる社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活者へアクセス性の高い医療・健康情報の提供</li> <li>生活者が適切な医療を選択するためのリテラシーの向上への貢献</li> </ul>	<p>超高齢社会が進展する中、人々の幸福を追求するために、健康が最も重要な要素であると考えます。自分や家族、周囲の健康のため、個々の医療・健康リテラシーを向上させる支援を、事業を通じて行うことで、健康寿命の延伸に貢献します。</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療機関・健診・検診センター</li> <li>生活者・患者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>クラウド型健診システムの拡販、「カルテコ」への情報連携の推進</li> <li>ヘルスケア領域のB2C投資</li> </ul>
S	信頼できる医療データ基盤の確保・医療の質向上への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療・健康情報のICT化の推進</li> <li>医療現場の生産性向上・業務効率化</li> <li>データ治験による新薬開発の早期化への貢献</li> <li>知的財産の保全と活用</li> </ul>	<p>根拠に基づく医療を推進し、医療の質向上に貢献するため、MDVグループの提供する医療データは常にその品質を担保する必要があります。データをお預けいただく方と活用いただく方の双方に誠実であるために、管理を徹底します。</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>取引先</li> <li>生活者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>クラウドを中核としたデータ基盤の拡大</li> <li>拡大する医療ビッグデータ分析市場における市場シェアの維持</li> <li>データ獲得基盤のさらなる強化</li> </ul>
	創造力・行動力・連携力のある人材によるイノベーション創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材強化につながる職場環境整備</li> <li>積極的にチャレンジする人の育成</li> <li>ダイバーシティ・エクイティ&amp;インクルージョン</li> </ul>	<p>MDVグループにとって「人」こそが価値創造の源泉であり、多様なバックグラウンドを持つ人材による豊かな発想が必要です。すべての従業員と、これから仲間になるすべての人にとって主体的・意欲的に働ける環境を整備し、新たな価値創造に挑戦する文化を醸成します。</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材獲得と人的資本への投資</li> <li>オープンアライアンスによる関連分野への進出</li> </ul>
G	コーポレート・ガバナンス体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>持続的成長に向けたガバナンスの充実・強化</li> <li>ステークホルダーとのエンゲージメント強化</li> <li>情報セキュリティマネジメントの強化</li> </ul>	<p>MDVグループが持続的な成長を続けていくために、すべてのステークホルダーに対し、経営理念の一つである「正々堂々」に基づき、信頼関係の維持・向上に努めます。</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主・投資家</li> <li>従業員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート・ガバナンスの強化</li> <li>情報セキュリティの確保・利用者のプライバシーの保護</li> <li>リスクマネジメントの強化</li> <li>コンプライアンスの徹底</li> </ul>

# ビジネスモデル

MDVグループは、高いセキュリティ環境の下、膨大な医療・健康に関わるデータを蓄積し、それを有効活用することが、医療の質の向上、ひいては医療消費者や生活者へのメリット創出につながると考えています。

データネットワークサービスは、情報の発生源の一つである医療機関に経営分析システムを提供すると同時に、医療機関および患者から二次利用許諾・同意を得た上で医療・健康情報を収集・蓄積するものです。データ利活用サービスは、データネットワークサービスを通じて収集・蓄積した大規模診療データベース(さくらデータバンク)を中心とする

医療・健康情報を活用したサービスであり、主に、製薬会社、研究機関、患者、生活者などに各種分析データ提供などを行っています。MDVグループは、これまでに培った人的資本、知的資本、および社会関係資本を独自の強みとすることで、このユニークなビジネスを構築することができています。



## 人的資本

(MDVの強み)  
→P.14

- A 医療業界・製薬業界の知見を持った人材
- B ビッグデータを扱うサイエンティスト

## 知的資本

(MDVの強み)  
→P.17

- C 「さくらデータバンク」国内最大規模の良質な医療ビッグデータ
- C データクレンジングのノウハウ

## 社会関係資本

(MDVの強み)  
→P.18

- D 強固な顧客基盤と医療機関との信頼関係
- D パイオニアとしてのブランド力

# 人的資本

MDVグループは「人」こそが価値創造の源泉であると考え、これまで人的資本の強みを培ってきました。今後も使命とマテリアリティの実現に向けて人的資本の拡充を図っていきます。

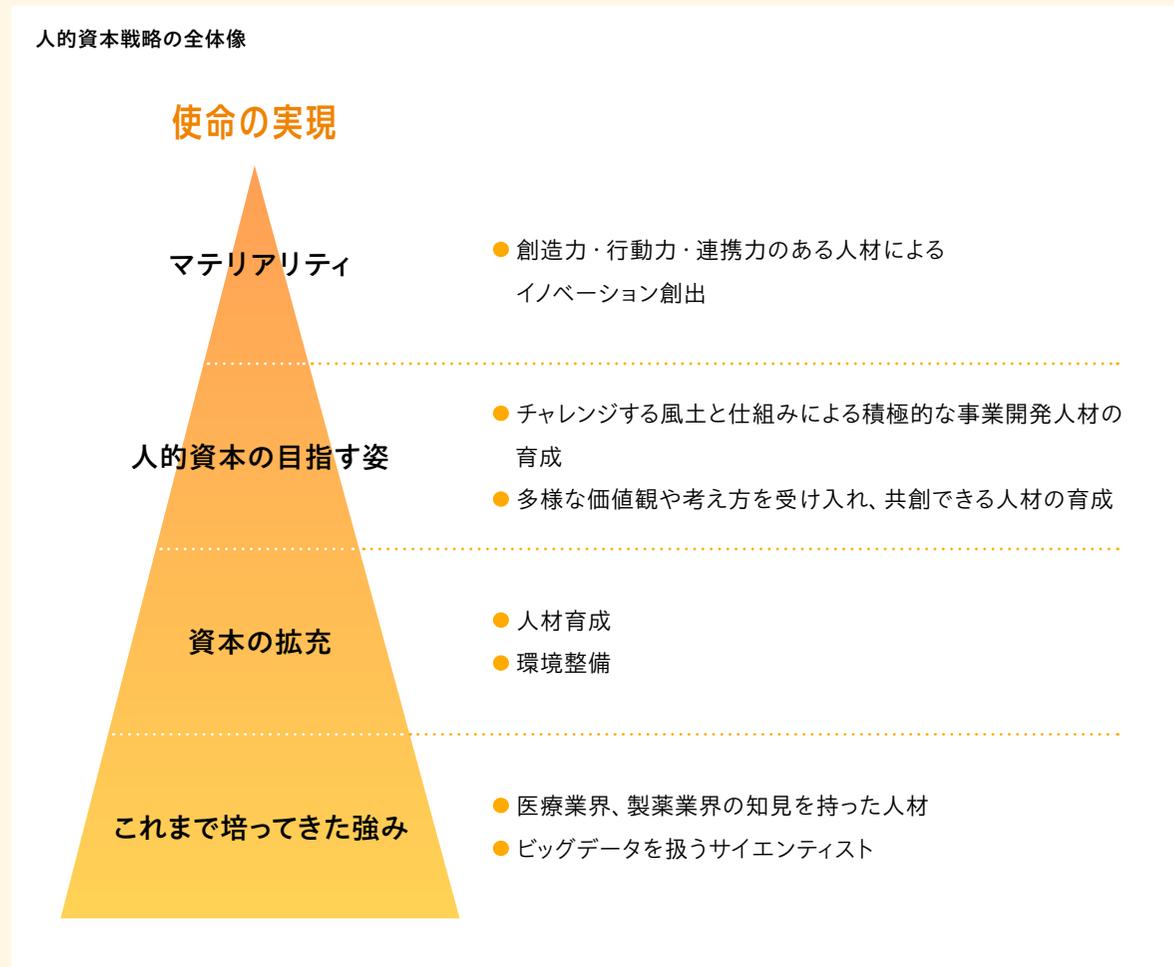
## MDVの強み

### 01 医療業界・製薬業界の知見を持った人材

MDVは、医療機関の経営支援や、業界制度に関する知識を持ち、医療機関向け提案営業の経験を豊富に持った人材を有しています。その知識と経験を活かし、お客様への情報提供やサポートを通じて医療機関との信頼関係を築いてきました。また、お預かりした医療データが製薬会社における適切な薬剤供給体制の構築や新薬の開発につながるよう、製薬業界やデータに関する知識と経験を持った人材が活躍しています。

### 02 ビッグデータを扱うサイエンティスト

医療機関から取得した膨大な医療データを製薬会社やアカデミアなどで活用できる形にする技術がMDVの強みです。数百億行に及ぶデータを、医療機関を横断して分析できるよう標準化するために、効率よく正確に処理する技術を持っています。こうして生成されたデータを実際に活用するフェーズでは、お客様の調査したいことが解明されるように、医療データの知見を持つ人材が適切に調査設計をします。



## 人的資本

### 使命の実現に向けて

#### MDVの事業推進に必要な力 3つのC

#### 01 Creativity

##### 創造力

自ら知識や情報を取りに行き、  
失敗を恐れずに新しい価値を生み出し続ける力

#### 02 Challenge

##### 行動力

主体的かつ積極的に  
スピード感を持ってチャレンジできる力

#### 03 Cooperation

##### 連携力

社外も含め、チームで連携・協力できる力

MDVグループが目指す社会を実現するためには、既存事業の延長線上だけでなく、常に挑戦し、新しい価値を生み出し続ける必要があります。そのため、主体的・積極的に挑戦する人材が活躍できる組織を目指しています。しかし、一人ではできることは限られます。他者・他社に協力を求め、お互いに補い合いながらチームで目的を達成する力が同時に求められます。そのような力を持った人材が高く評価され、また次の挑戦につなげることができるよう、組織の仕組みを整備していきます。

#### ▶ 人材育成方針

MDVの持続的な成長を達成し創業当初からの想いである経営理念を実現するためには、従業員一人ひとりがMDVの文化を理解・実践し、挑戦し続けることが可能な組織・文化を形成することが必要です。そのような文化を形成する従業員を輩出するため、MDVでは人材育成を最重要の経営施策の一つとして位置づけ、「①理念の浸透」「②挑戦を促す環境の整備」「③成長実感に結び

つける」という3つの柱となる考え方のもと、多様な人材が活躍できる組織づくりを目指します。

#### 新卒採用の強化と育成体系の構築

これまで長年、即戦力の中途採用を中心としておりましたが、2024年入社世代より、新卒中心の採用にシフトしました。MDVの理念に共感した人材をキャリアの早い段階から育成し、MDVの求める力「3つのC」を体現する人材を増やしていきます。そのような新卒入社者の割合を増やすことで、既存の従業員にも影響を与え、会社全体の共感を高めていきます。

#### 人事制度改定

人員増強に伴い、従前の人事制度が実態と合わなくなっていたことや、新卒採用重視に舵を切ったことにより人事制度全体を見直し、2025年1月に施行いたしました。マテリアリティに基づき、MDVで働くすべての従業員が主体的・意欲的に働ける環境を整備することを通じて、「3つのC」を強化していきます。

#### ▶ 制度改定のテーマ

- ① 評価と報酬の連動性を高める
- ② 目標設定のルール明確化

従業員一人一人の出した成果に対して報いることができるように設計しました。

#### ▶ 背景

これまで、中途採用メインで各領域のスペシャリストが活躍する組織でした。新卒入社者にとっては、社内における人材の流動性が低いことにより、成長機会の創出が難しいと同時に、企業経営全体を見る力を育成しにくいデメリットがありました。職能等級制度を導入することで、一定のスペシャリスト性を担保しながらも、ローテーションをやすくし、次世代の経営者を育成できる環境を整備しました。

## 人的資本

### ▶ 社内環境整備方針

MDVグループでは「人権に関する基本方針」「人材育成方針」と並び、「社内環境整備方針」を策定しています。すべての従業員が、心身ともに健康で安全な状態を維持でき、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、環境整備と公平な機会提供を進めます。

### 従業員エンゲージメントサーベイの実施

MDVは、個々を活かし働きがいを生み出す組織を目指すには、従業員エンゲージメントが重要であると考えています。組織課題の認識と解決に向けて、2023年12月期に従業員エンゲージメントサーベイを導入しました。2024年12月期の結果では、2023年12月期と同様、階層間の意思疎通の項目や戦略目標への納得感が課題として出ました。

課題に対する取り組みとして、本部ごとに重点的に取り組む課題を抽出するため、本部長を集めた勉強会を行いました。各本部で課題を特定し、それに向けたアクションプランを作成して取り組んでいます。また、全社の取り組みとしては、重点事業において、全従業員向けに事業推進の背景説明と半年毎の進捗報告を行い、質疑応答を通じて納得感の醸成を図っています。



※ 株式会社リンクアンドモチベーションの「モチベーションクラウド」を利用

### DE&Iの推進

MDVのさらなる発展のためには、多様なバックグラウンドを持つ人材による豊かな発想が必要です。多様な人材の活躍を後押しする取り組みの一つとして、ジェンダー・ギャップの縮小を目指し、女性管理職比率の向上と男性の育児休業取得率向上を目標に掲げました。

- ▶ 管理職に占める女性比率を当社の従業員に占める女性従業員比率と同等の30%以上とする
- ▶ 男性の育児休業を推進するため、男性の育児休業取得率を100%とする

計画期間：2023年11月10日～2026年12月31日

MDVの現状を見ると、育児休業から復帰する女性従業員は多いものの、管理職に就く者が少ないという課題があります。管理職としての仕事と、育児を含む本人の生活を両立させるため、働く環境や制度の整備と、本人の希望に合わせたキャリアアップ支援、男女公正な機会の提供、周囲の意識改革を行っていく方針です。詳細はWEBサイトをご参照ください。

### 人的資本

<https://www.mdv.co.jp/sustainability/employee.html>

採用者に占める女性従業員の割合*1		49.1%
男女の平均継続勤務年数	男性	6.0年
	女性	3.9年*2
従業員の各月の平均残業時間数等の労働時間の状況		10.6時間
管理職に占める女性従業員の割合		8.3%
育児休業取得率	男性	75.0%
	女性	100.0%
男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	全従業員	57.4%
	うち正規雇用従業員	57.6%
	うち非正規雇用従業員*3	—

対象期間：2024年1月1日～2024年12月31日

\*1 2024年12月期中に応募のあった人数(新卒・中途を含む)のうち、実際に入社した中での女性の割合。新卒に関しては2025年4月入社予定者

\*2 参考：2024年末在籍女性従業員101名。うち2024年で在籍1年未満の女性従業員41名

\*3 非正規雇用従業員に男性がいないため、記載していません

# 知的資本

## MDVの強み

### 01 「さくらデータバンク」 国内最大規模の 良質な医療ビッグデータ

急性期病院における全世代のデータを医療機関から直接取得しており、投薬情報を製薬会社のマーケティングにご活用いただくだけでなく、薬剤の製造販売後調査においても約半数でMDVのデータをご活用いただいています。また、クリニックでの診療も含む保険者データを保有しているため、医療機関を跨いだ分析を時系列で行えます。国民健康保険、後期高齢者医療制度に加入する方のデータも保有しているため、働く世代だけでなく、幅広い世代のデータを分析できます。

### 02 データクレンジングの ノウハウ

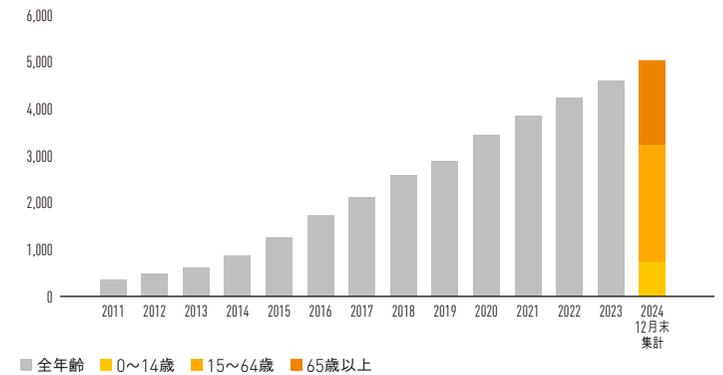
MDVは、提供するデータの品質に自信を持っています。100種類以上のデータチェックのロジックを実装しており、品質の維持・向上に努めています。また、医療機関ごとに付されているコードをMDV独自の標準コードに置き換えることにより、臨床検査の情報も横断的に分析することができます。

## 5,029万人

病院データ実患者数

※ データ期間：2008年4月～2024年10月末  
 ※ データ提供開始時期は病院により異なります。  
 ※ 同一医療機関における患者は複数受診でも1人とカウントされますが、複数のデータ提供医療機関を受診した場合は重複カウントとなります。

病院データ実患者数  
(万人)

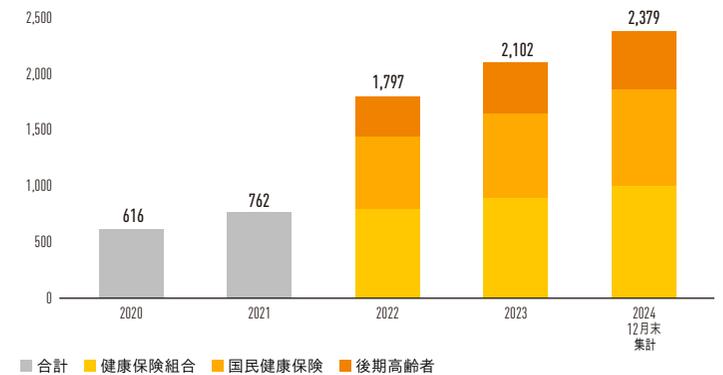


## 2,379万人

保険者データ実患者数

※ データ期間：2012年4月～2024年9月末

保険者データ実患者数  
(万人)



# 社会関係資本

## MDVの強み

### 01 強固な顧客基盤と 医療機関との信頼関係

MDVはDPC対象病院を中心に1,200以上の医療機関にご契約いただいています。製品そのものの活用だけでなく、ユーザ会に入ることへの魅力を感じていただいていることが要因の一つだと捉えています。ユーザ向けに開催する地域勉強会を日本国内すべての地域で実施しており、これまで延べ12,581施設、19,283名\*1の方にご参加いただきました。製品の活用事例から診療報酬改定などの制度に関わるものまで、幅広いテーマでのセミナーも開催しており、多くの方にご満足いただいています。

### 02 パイオニアとしての ブランド力

MDVは、他社に先駆けて医療機関向けの経営分析システムを開発し、医療機関が安心してデータを預けられる文化をつくってきました。結果として、長年のご愛顧をいただいています。その要因の一つは、充実したサポート体制です。年間5,659件\*2のお問い合わせを頂戴し、製品の使い方から医療業界の制度に関わることまで、あらゆるお困り事に誠実にお応えしています。このようにして築いてきた信頼関係がシェアの拡大につながり、ベンチマークデータの質向上、ひいてはお客様の利便性の向上につながっています。

\*1 2024年12月末現在  
\*2 2024年実績(病院訪問などサポート活動全般を含む)

▶ 契約医療機関数  
**1,200**施設以上

▶ 地域勉強会の開催実績

**568**回 **12,581**施設 **19,283**名  
開催数 参加病院数(延べ) 参加者数(延べ)



▶ セミナーの開催実績

**37**回 **9,835**施設 **17,769**名  
開催数 参加病院数(延べ) 参加者数(延べ)



▶ 開催事例 診療報酬改定セミナー(2024年12月期)

**809**施設、**1,664**名

# 中期経営計画

## 2025年に向けたMDVの2つのテーマ

医療データを中核とした  
圧倒的なデータ基盤の拡大

オープンアライアンスによる  
関連分野への進出

## 中期経営計画における3つの戦略

### 1 病院と併設の健診センター向け

- クラウドを中核としたデータ基盤の拡大と市場シェア拡大
- 「MDV Act」の新たな有料機能リリースによる売上拡大、顧客基盤の拡大と新たなデータ集積
- 健診システムの拡販による売上拡大と健診データの集積

### 2 製薬会社やアカデミアなどのデータ利用企業向け

- 営業人員の増強によるオーガニック成長での成長率の維持
- 2026年12月期以降の飛躍的成長のための準備

### 3 生活者とヘルスケア関連を中心とした企業向け

- PHRサービス「カルテコ」を積極的に展開
- 生活者をつながるインフラを構築し、新たな収益基盤の構築と生活者からのデータ集積
- ヘルスケアと親和性のある他業種企業との連携

## 連結業績

	2023年12月期 実績	2024年12月期 実績	2025年12月期 予想
売上高	64億円	59億円	90億円
経常損益	17億円	△5億円	25億円

### 2024年12月期の振り返り

- 将来成長のための人員増強実施
- 「ALPHA・SALUS」の不具合改修と導入体制構築

### 今後

- 「MDV Act」「ALPHA・SALUS」の拡販
- 「カルテコ」の普及と利用促進
- データ利活用サービスの成長

# 事業戦略

## データネットワークサービス

医療機関・健診・検診センター向け



### 機会

- クラウド化による販売先の拡大
- 健診システム販売の全国展開

### 課題

- 提供開始したサービスの伸び悩み
- 販売チャネルの構築

### クラウド型サービスの拡販による売上の拡大と 新たな医療・健康情報の集積

#### 特長

医療情報の発生元である医療機関に経営分析システムを提供し、経営改善や医療の質向上に貢献することで医療機関との信頼関係と顧客基盤を構築、DPC対象病院に対して圧倒的なシェアを獲得しました。また、システム提供と同時に二次利用の許諾または同意を得て、医療データや健診データを集積しています。

オンプレミス<sup>\*1</sup>型サービス<sup>\*2</sup>で圧倒的なシェアを獲得したのち、システムをクラウド型サービス<sup>\*3</sup>に転換。対象顧客の拡大やユーザの利便性向上などを背景に、顧客基盤はさらに拡大を続けています。

<sup>\*1</sup> オンプレミス：自社でサーバを所有・構築・運用する情報システムの形態で、クラウドサービスの利用が広がるまでの一般的なシステムの運用形態  
<sup>\*2</sup> 「EVE」 <sup>\*3</sup> 「MDV Act」

#### 2024年12月期の振り返り

「MDV Act」は、顧客基盤となるクラウドサービス利用病院が1,279施設に拡大しました。新サービスの開発も進み、電子カルテデータなどを活用した「MDV Act Link」を第4四半期にリリースしました。また、今後のターゲット増を見据え、新卒を中心に営業人員を増強しました。

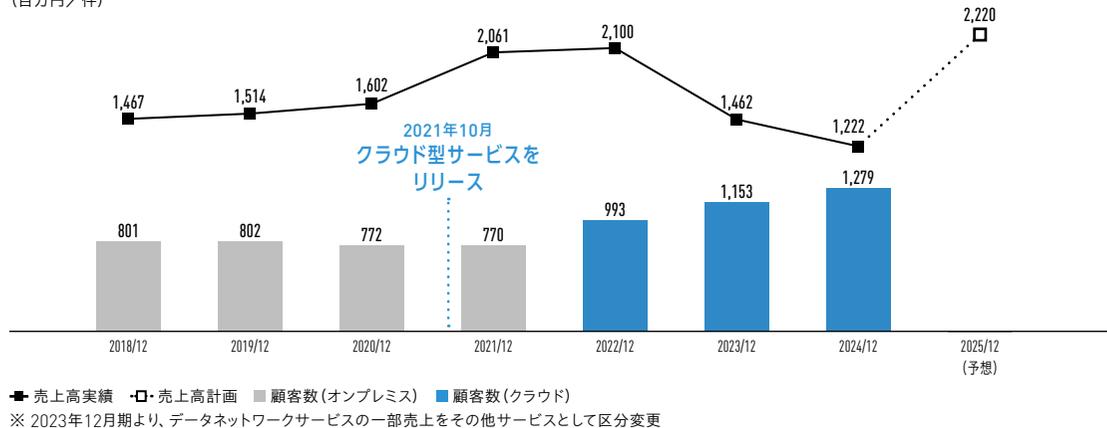
「ALPHA・SALUS」は、システムの不具合が生じていましたが、その改修が完了しました。受注件数の増加と導入設置を効率的に進める体制を構築するために、営業・導入部隊ともに人員を増強しました。

#### 今後に向けて

「MDV Act」は、顧客基盤のさらなる拡大を目指し、DPC対象病院以外の一般病院にターゲットを広げます。また、新規有料機能を追加していき、クロスセルで顧客単価増を目指します。

「ALPHA・SALUS」は、顧客基盤を活用した営業活動を実施し、1,200施設を超える顧客のうち、健診実施病院をターゲットとして早期受注を目指します。また、年間100施設以上の導入設置が可能になるよう、前年までに人員増強した導入部隊のさらなる体制整備を進めます。

データネットワークサービスの売上高と顧客数の推移  
(百万円/件)



事業戦略

# データ利活用サービス

製薬・保険会社向け



## 圧倒的な質と量を誇る大規模診療データベースで MDVの成長を牽引

**特長**

5,000万人超の病院データ実患者数の診療データを保有し、圧倒的なデータ量を誇る国内最大規模の診療データベース「さくらデータバンク」を活用した集計レポートサービスやデータセットサービス、WEBツールサービスを提供しています。DPCデータに精通した知識豊富な

営業人員による提案営業により、製薬企業における需要を開拓し、成長を続けています。さらに、MDVの診療データは医療機関から直接取得しているため、新たな種類の診療データを取得することや、取得した複数種類の診療データを紐づけることも可能です。

**機会**

- 市場拡大、データ利活用メリットの浸透
- データの質向上による事業領域の拡大

**課題**

- 成長スピードの維持・向上
- 営業、データ分析人材の確保と育成速度UP

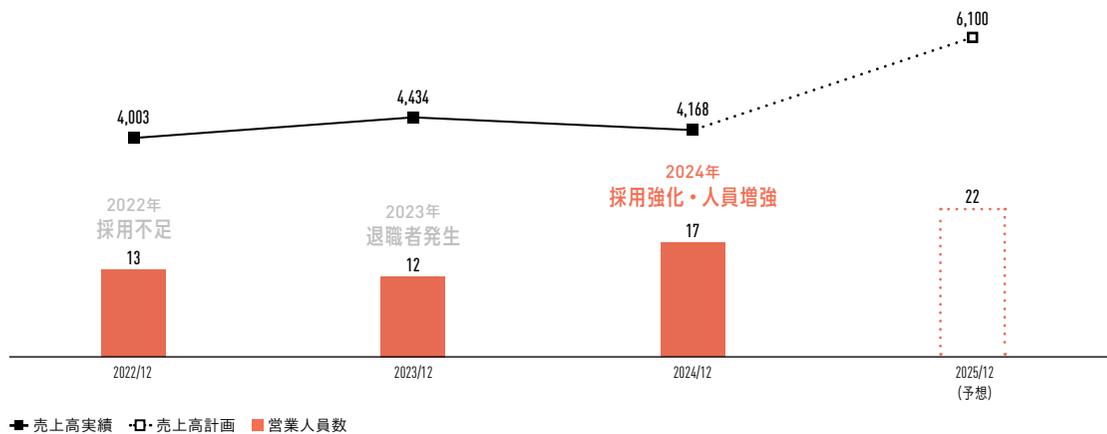
**2024年12月期の振り返り**

営業人員増員の遅れを取り戻すべく、2024年12月期は、新卒および中途の採用を強化し、早期戦力化を進めました。同時に、既存営業人員も強化され、生産性が向上しています。また、アライアンス先、特にTXP Medical株式会社との連携を強化したことで、新たな売上獲得が進みました。さらに、新サービスとして、企業向けコンサルティングサービスを開始しました。

**今後に向けて**

既存サービスにおいては、営業人員の増強と戦力化により、オーガニック成長による売上拡大を見込んでいます。新サービスであるコンサルティングサービスにおいては、データ販売に付加価値をつけ、新たな売上獲得を目指します。その他の売上成長施策としては、年間データ提供サービスの販売強化、製造販売後データベース調査の販売強化、アライアンス先との連携による売上拡大を目指します。

データ利活用サービスの売上高と営業人員数の推移 (百万円/名)



事業戦略

# 個人向けサービス

生活者・患者向け



## 「生活者が医療を選択できる社会」の実現に向けた インフラと環境づくり

特長

「カルテコ」では、スマートフォンで顔の動画を10秒撮るだけで自律神経のバランス、脈拍数、呼吸数が計測できるセンシング技術を搭載しています。それらの数値を把握することで、日々の健康管理が容易になります。

また、センシング機能はペットへの応用も可能で、いぬの場合、お腹や肉球などのピンク色の部位の動画を撮る

ことで、自律神経のバランス、脈拍数、呼吸数が計測できます。加えて、センシング計測結果と気になる症状から、ペットのオンライン診療受診を行うことができるほか、健康診断の結果から疾病リスクの予測やかかる医療費などが疾病ごとにわかります。

### カルテコ

コンセプト

## わたしと大切な家族の 健康管理

- ☑ 自律神経のバランスを計測し、疲労やストレスを見える化
- ☑ 疾病リスクをAIで予測
- ☑ 健診結果や診療記録を確認
- ☑ いぬ・ねこの自律神経のバランスも計測可能
- ☑ 家族間で健康データを共有



機会

- 生活者向け大規模ヘルスケアデータベース不在
- ヘルスケアビジネスの成長余地
- 家族やペットに対する健康への意識の高さ

課題

- PHRサービスのビジネスモデル確立
- アライアンスによる事業スピードUP

2024年12月期の振り返り

PHRシステム「カルテコ」は、ダウンロード数の拡大と活用促進や課金率向上のための機能拡充に注力しました。その結果、87万を超えるダウンロード数を達成しました。加えて、未来予測機能の充実とねこの自律神経を計測するセンシング機能をリリースしました。

また、企業の健康経営を支援する、従業員向けメンタルヘルス対策ソリューション「カルテコworkwell」を10月にリリースし、6社から受注を獲得しました。

今後に向けて

「カルテコ」は、生活者に向けたアプローチを進めるべく、「ALPHA・SALUS」導入施設での普及促進、TVCMやWEB広告をはじめとするPR活動、「カルテコ」と親和性のあるサイトとの連携を進めます。

「カルテコworkwell」は、健康経営優良法人に認定されている約2万社のほか、建設業や倉庫・運送業等の親和性の高い業界、機能連携しているソニービズネットワークス株式会社のクラウド勤怠管理システム「AKASHI」のユーザをターゲットとしてアプローチを進めます。

# MDVのサステナビリティ

## ▶ MDVグループサステナビリティ基本方針

私たちMDVグループは、「医療や健康分野のICT化を推進し、情報の高度活用を図ります」という使命のもと、医療や健康分野における社会課題の解決を経営の最重要事項の一つと捉え、持続的な企業価値向上を目指します。

## サステナビリティの考え方

医療を取り巻く社会課題の一つに、データ活用の遅れが挙げられます。

技術の進歩に伴い、さまざまなデータの活用が私たちの生活の質向上につながっています。しかしながら、我が国における医療データの活用は、他産業や他国と比較して遅れていると言えます。高齢化が進む中、医療データの活用促進は急務であり、私たちはこのような課題に対し、事業活動を通して解決に挑むことが使命であると捉えています。

MDVグループが注力すべき重要課題を特定したうえで、具体的な取り組みと目標を設定し、その実行を通じて持続的な発展を目指していきます。

☑ サステナビリティ <https://www.mdv.co.jp/sustainability/>

## サステナビリティ推進体制

MDVグループは、取締役会の直下に、「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。当委員会は代表取締役社長を委員長とし、取締役、執行役員、リスク・コンプライアンスを統括する部門責任者、常勤監査役等で構成されています。

当委員会は、サステナビリティ推進の専任部署として設置したCSR室を運営事務局として、MDVグループのサステナビリティ推進活動(人的資本活用、環境保護、人権、知的財産保護など)に関する全体計画や戦略・施策などの企画・立案、その進捗状況のモニタリング、達成状況の評価を行い、四半期ごとに取締役会に報告・提言をしています。

サステナビリティ推進体制図



# 気候変動に関する情報開示

MDVグループは、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に沿って、気候変動に関する重要情報を以下のとおり開示します。

## ガバナンス

MDVグループは、2022年7月より取締役会の直下にサステナビリティ推進委員会を設置しています(サステナビリティ推進体制図→P.23)。委員会は四半期に1回開催され、ESG関連の最高責任者である代表取締役社長を委員長とし、取締役、執行役員、リスク・コンプライアンスを統括する部門責任者、常勤監査役等で構成されており、MDVグループのサステナビリティ推進活動に関する全体計画の企画・立案、その進捗状況の監視・評価を行っています。気候変動事項については、「環境への配慮と持続可能な社会の達成に向けた分科会」を委員会の下部組織として設置し、活動方針の策定やモニタリングを実施しています。四半期ごとに取締役会に報告を行い、諮問と監督を組み合わせた仕組みでサステナビリティ推進活動を進めています。

## リスク管理

MDVグループでは、短期的なリスクのみならず、中・長期的な気候変動リスクをサステナビリティ推進委員会にて特定し、評価と予防策、対応方針を決定しています。特に重要であるリスクについては取締役会に報告し、対応策は統制委員会の審議を経て関連する対応組織にて実行します。気候変動リスクは全社的なリスクと同様に、「リスク影響度」と「発生頻度」を軸にそれぞれ5段階で評価し、重要性を4段階に分類することで対処すべきリスクの重要性を決定しています。全社的な

リスク統合については、サステナビリティ推進委員会とリスク・コンプライアンス委員会が定期的に連携することで、統合的な管理体制を構築しています。

## 戦略

MDVグループの事業に与えるリスク・機会に関して気候変動シナリオをもとに分析し、重要リスク・機会として以下の項目を抽出しました。抽出したリスク・機会が

事業に与える影響をシナリオ分析を通して定性・定量評価し、対応策を立案しています。評価に際しては、1.5°CシナリオとしてIEA Net Zero Emissions、4°CシナリオとしてIPCC SSP5-8.5を主に用いました。

2024年12月期有価証券報告書(第22期)P.15-18  
[https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho\\_pdf/S100VG3G/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf)

リスク	分類	ドライバー(要因)	リスク内容	発生時間軸	影響度	想定影響額(百万円)	対応策
	政策・法規制	炭素価格の導入、炭素価格の高騰	自社排出量(Scope1-2)に対してコストが発生	中期	極小	3.4	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギーの積極的な利用拡大と省エネルギーの徹底</li> <li>ペーパーレス化</li> <li>オフィスの省エネ設備の導入</li> </ul>
移行リスク	市場	低炭素化クラウドサービスの拡大	環境配慮型データセンターを活用したシステム提供ができない場合、顧客のScope3排出量の増加に繋がり、サービスの需要が減少	中期	重大	12,245	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンプレミスと比べて低排出なクラウドサービスへの移行促進</li> </ul>
	評判	GHG削減対応、気候関連情報開示不足	投資家からの評価低下、採用コストや金融機関からの資金調達コストが増加 顧客からの評価低下によって収益が低下	中期	小	130	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社ウェブページや有価証券報告書での気候関連対応の情報開示の強化</li> <li>CDPスコアの向上</li> <li>SBT(Science Based Targets)認定の取得</li> </ul>
物理リスク	急性	自然災害の激甚化	台風等の自然災害による自社施設の被災に伴う営業停止 委託先のデータセンターの被災によるシステムの停止	短期～中期	中	635	<ul style="list-style-type: none"> <li>BCP体制の見直しおよび強化</li> <li>リモートワークの推進</li> </ul>
					小	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>クラウドサービスへの移行促進</li> </ul>

時間軸 短期:3年以内、中期:3~10年、長期:10~30年 / 影響度 重大:巨大な損失、大:甚大な損失、中:大きな損失、小:中程度の損失、極小:わずかな損失

## 気候変動に関する情報開示

### 指標と目標

気候関連問題が経営に及ぼす影響を評価・管理するため、2022年12月期よりGHGプロトコルの基準に基づき温室効果ガス排出量 (Scope1・2・3) の算定を実施しています。温室効果ガス排出量の削減目標については、MDVグループを対象に、2030年12月期までに2023年12月期の基準排出量からScope1・2は42%以上、Scope3は25%以上の削減水準と設定しています。本目標は、2025年3月に、国際的イニシアチブである Science Based Targets initiative (SBTi) から「1.5°C水準」のSBTの認定を取得しました。認定を受けた目標は、短期目標 (Near-Term) です。目標の達成に向けて、再生可能エネルギーの導入や、省エネルギーの徹底など各種削減活動を推進します。

2024年12月期におけるScope1・2・3のGHG排出量データは、第三者による保証を受けています。

### 環境への取り組み

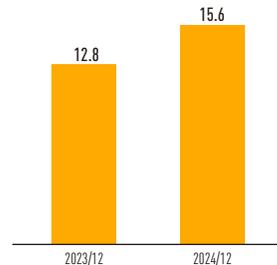
<https://www.mdv.co.jp/sustainability/environment.html>

MDVグループにおける温室効果ガス排出量



■ Scope1 ■ Scope2  
■ Scope3カテゴリ1 ■ Scope3その他

従業員1人当たりCO<sub>2</sub>排出量 (t-CO<sub>2</sub>)



### MDVグループにおける温室効果ガス排出量

Scope	Scope3カテゴリ	2023年12月期排出量 (t-CO <sub>2</sub> e)	2024年12月期排出量 (t-CO <sub>2</sub> e)
Scope1+2		213	197
Scope1		13	13
Scope2		199	184
Scope3	1 購入した製品・サービス	1,895	3,542
	2 資本財	135	280
	3 Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	43	46
	4 輸送、配送 (上流)	158	141
	5 事業から出る廃棄物	24	29
	6 出張	379	374
	7 雇用者の通勤	78	92
	8 リース資産 (上流)	算定対象外	算定対象外
	9 輸送、配送 (下流)	算定対象外	算定対象外
	10 販売した製品の加工	算定対象外	算定対象外
	11 販売した製品の使用	432	216
	12 販売した商品の廃棄	2	0
	13 リース資産 (下流)	算定対象外	算定対象外
	14 フランチャイズ	算定対象外	算定対象外
	15 投資	算定対象外	算定対象外
	16 その他	算定対象外	算定対象外
Scope3合計		3,146	4,724
合計		3,359	4,921

算定対象は以下のとおりとなります。なお、MDVチェックアップ株式会社は休眠会社であるため、本データの対象範囲には含まれていません。  
Scope1,2,3: メディカル・データ・ビジョン株式会社、CADA株式会社、MDVニューコネクト株式会社、株式会社Doctorbook、メディカルドメイン株式会社、株式会社AIRBIOS、株式会社システムピー・アルファ (2024年7月1日付で当社に吸収合併) / 環境省、経済産業省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量の算定に関するガイドライン」に基づき算出しています。上記に記載のないカテゴリーは、排出源が存在しない、もしくはScope1,2に含めて算定しています。 / Scope2排出量に関しては、マーケット基準にて算定しています。 / 環境省 算定・報告・公表制度、環境省ver5.0、一部自社係数を用いて算出しています。Scope3排出量に関する具体的な算定基準については、左記の当社ホームページ「環境への取り組み」にてご確認ください。

# 役員一覧 (2025年3月25日現在)



代表取締役社長  
岩崎 博之

専務取締役  
ユーザサポート本部長  
浅見 修二

取締役  
事業企画本部長 兼 社長室長 兼  
WEBマーケティング室長  
柳澤 卓二

取締役  
営業本部長  
中村 正樹



社外取締役  
香月 壯一

社外取締役  
中村 隆夫

社外取締役(新任)  
加藤 祐子

監査役(常勤)  
高木 政秋

監査役  
松本 保範

監査役  
中川 治

監査役  
濱田 清仁

## スキルマトリクス

氏名	役職	企業経営	法務・リスクマネジメント・コンプライアンス	財務・会計・税務	営業・マーケティング	企画・開発	テクノロジー	業界知識	システムセキュリティ・個人情報保護
岩崎 博之	代表取締役社長	●			●	●			
浅見 修二	専務取締役	●							
柳澤 卓二	取締役	●		●		●			
中村 正樹	取締役				●		●	●	●
香月 壯一	社外取締役	●		●	●				
中村 隆夫	社外取締役	●	●						
加藤 祐子	社外取締役(新任)							●	
高木 政秋	監査役(常勤)			●					●
松本 保範	監査役			●					
中川 治	監査役			●					
濱田 清仁	監査役			●					

※ 取締役会としてのスキルバランスを明確化するため、各取締役が保有するスキルのうち、特に当社において「期待する」スキルに絞って記載しており、保有するすべてのスキル(知識・経験・能力)を表すものではありません。

📄 役員紹介 <https://www.mdv.co.jp/ir/principles/directors.html> 📄 定時株主総会招集通知 [https://www.mdv.co.jp/ir/stock/pdf/mtg\\_250228\\_01.pdf](https://www.mdv.co.jp/ir/stock/pdf/mtg_250228_01.pdf)

# ガバナンス

## コーポレート・ガバナンスに対する考え方

MDVは、企業価値の継続的な向上のため、コーポレート・ガバナンス体制の強化と充実が経営の重要課題であると認識しています。その実現に向け、経営環境の変化に迅速かつ確に対応できる経営体制の整備・運営に努め、同時に企業の健全性および透明性を確保し、株主・顧客をはじめ、取引先、従業員等のすべてのステークホルダーから信頼される企業の実現を目指すことをコーポレート・ガバナンスに関する基本的な方針としています。

## コーポレート・ガバナンス体制

MDVの取締役会は、社外取締役3名を含む取締役7名で構成され、MDVの業務執行に関する重要事項を審議および決定し、業務を執行するとともに、取締役間で相互に職務の執行を監督しています。また、MDVは監査役会設置会社であり、監査役会は、社外監査役3名を含む4名で構成され、取締役の職務執行を厳正に監査するとともに、MDVの会計監査および業務監査を実施しています。

MDVは、3分の1以上を社外取締役で構成する取締役会による業務執行に対する監督の強化、および社外監査役3名を含む4名体制での監査役会による監査の徹底を図っています。また、社外取締役3名および社外監査役3名全員は東京証券取引所の定めに基づく独立役員です。

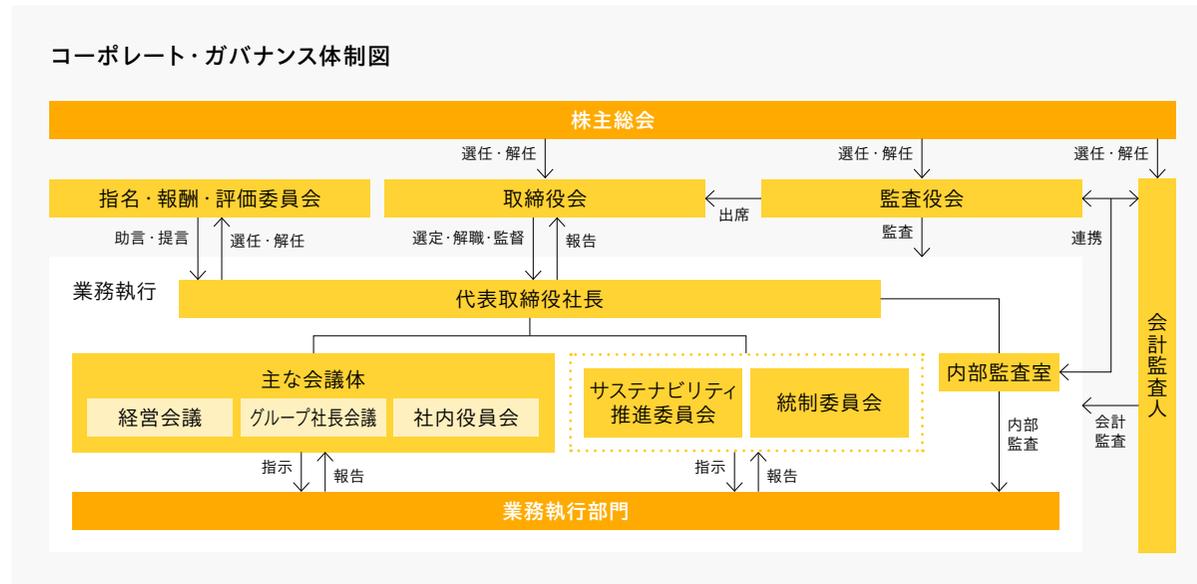
## 取締役会の役割と構成(運営状況)

MDVの取締役会は、各部門における事業分野に精通した業務執行取締役と、医師、企業経営経験者、弁護士などの専門性を持った独立性の高い社外取締役により、多様な職歴や年齢の人材で構成されています。また、取締役個々で取締役会全体としての実効性に関する分析・評価をしたうえで適宜意見交換をすることなどにより、取締役会の機能向上に努めています。取締役7名のうち、3名が独立社外取締役、うち1名が女性です。今後、ジェンダーや国際性の面を含む多様性の確保について、さらに検討を重ねていきます。

## 役員報酬

MDV取締役の報酬額は、株主総会で定められた報酬限度額内において、経済情勢、MDVを取り巻く環境、各取締役の職務の内容を考慮して、取締役会で個別の額を決定しています。各取締役の報酬額は、取締役会決議に基づき授権された代表取締役社長がMDVの定める基準に従い決定しています。当該決定に際しては、独立社外取締役を中心として構成される指名・報酬・評価委員会がその適正性を確認するとともに、適切な助言をしています。監査役の報酬は、株主総会で定められた報酬限度額内において、監査役の協議により決定しています。

☑ コーポレートガバナンス  
<https://www.mdv.co.jp/ir/principles/governance.html>



## ガバナンス

### 取締役会の実効性評価

MDVは毎年度、独立社外取締役を中心として構成される指名・報酬・評価委員会の助言・提言のもと、取締役会全体の実効性について、分析・評価を行うとともに、その結果の概要を開示しています。2024年12月期における評価の結果、各評価の概要は以下のとおりです。

#### 1. 評価方法

2024年12月期の取締役会評価は、客観性を担保し、さらなるガバナンス向上のため、独立した第三者機関を起用して実施しました。

(1) 第三者機関が全取締役および全監査役に対しアンケートを実施。

実施期間：2024年11月

質問概要：①取締役会の構成、②取締役会の運営、③取締役会の議論、④取締役会のモニタリング機能、⑤社外取締役のパフォーマンス、⑥取締役・監査役に対する支援体制、⑦トレーニング、⑧株主（投資家）との対話、⑨自身の取り組み  
(2) 第三者機関より受領した報告書に対し、指名・報酬・評価委員会の助言・提言のもと、取締役会において、分析および自己評価を実施。

### 2. 評価結果の概要

評価の結果、各評価項目において、当社の取締役会は概ね適切に機能しており、取締役会の実効性が確保されていることを確認しました。

2023年12月期評価において課題となっておりました項目のうち、「取締役会の構成（知識・経験・専門性、ジェンダー、国際性、職歴、年齢等の観点での多様性）」、および「取締役会の議論（サステナビリティ(人的資本、知的財産、気候変動問題等の環境対応)）」については、2024年12月期に対応した結果、改善されておりました。

一方、取締役会の実効性をさらに高めていくために取り組むべき課題として意見が出されており、各評価項目における課題および対応は以下のとおりです。

テーマ	2023年12月期の議題	2024年12月期の取り組み
取締役会の議論 (経営戦略・経営計画に関する審議および、進捗状況のフォローアップ)	経営計画・経営戦略、新規事業、M&Aの検討・実行における十分な議論、および自由闊達な意見交換の不足	経営計画・経営戦略、新規事業、M&Aの検討・実行にあたっては、一層の議論の充実を図っていく必要があると認識しております。事前の情報提供の拡充、および審議内容に合わせた柔軟な時間の確保を進めてまいります。
取締役会の議論 (後継者計画に関する審議)	後継者育成に関する議論の不足 (世代交代の準備、若手候補者の育成)	継続的な事業成長の実現のため、後継者計画は最重要課題の一つであると認識しております。後継者計画について、十分な議論を通じた対応を図ってまいります。
トレーニング	役割・責務に対する必要な知識習得等の機会提供の不足	取締役・監査役は、その役割および責務に係る理解を深めるとともに必要な知識の習得および研鑽に努める必要があると認識しております。当社は、取締役・監査役が知識の習得および研鑽を行っていく上で、個々に適合した具体的なトレーニングの機会を提供してまいります。

当社取締役会の実効性に関する自己評価結果(概要) [https://www.mdv.co.jp/ir/principles/pdf/result\\_202412.pdf](https://www.mdv.co.jp/ir/principles/pdf/result_202412.pdf)

# リスク／コンプライアンス／情報セキュリティ

## リスク

事業リスク全般について発生可能性と影響度に基づき評価し、対策を講じています。特に、事業の要となる医療データの保護・取り扱いにおける関連法令の遵守、サイバー攻撃や自然災害下における事業継続、さらには、MDV「企業倫理」に規定されている「行動規範」の遵守に重点を置いています。

実務はリスク・コンプライアンス部が専任部署として対応し、関係部門の責任者をメンバーとするリスク・コンプライアンス委員会で計画・対応状況を確認・評価し、代表取締役社長を委員長とする統制委員会を通じて取締役会に報告します。

## コンプライアンス

MDV「企業倫理」に規定されている「行動規範」に基づく従業員への研修、また、内部通報窓口や相談窓口の設置、ならびに、全従業員との面談を実施し、情報収集、相談対応、事実確認・対応を進めています。

実務はリスク・コンプライアンス部が専任部署として対応し、内容に応じて顧問弁護士や管理部と連携しています。また、対応内容は、リスク・コンプライアンス委員会、統制委員会を通じて取締役会に報告します。

## 情報セキュリティ

個人情報保護法、ならびに、医療データの取り扱いに関する制度(ガイドラインなど)の遵守を中心に、規則・体制の整備、従業員研修、物理的・技術的対策の強化を進め、毎年、内部監査による評価・改善を行うとともに、そのマネジメントシステム全体が適正に構築・運用されていることをISO/IEC 27001認証登録の審査により確認しています。実務はリスク・コンプライアンス部が専任部署として対応し、内容に応じて情報システム部や管理部、また顧問弁護士を含む法務部門と連携しています。また、対応内容は、リスク・コンプライアンス委員会、統制委員会を通じて取締役会に報告します。

📄 情報セキュリティ基本方針

<https://www.mdv.co.jp/security.html>

### KPI項目

年間目標	コンプライアンス違反0件(2024年12月期末達:1件発生)	
	グループ外への情報流出0件(2024年12月期達成)	
年間目標達成のための施策	情報セキュリティ管理レベルの強化	ISO/IEC 27001認証登録の維持ならびに審査における改善指摘事項0件(2024年12月期達成)
	研修	コンプライアンス(2テーマ)ならびに情報セキュリティの研修(eラーニング)による研修を実施し、すべての確認テスト合格者100%(2024年12月期達成)

# 11ヵ年財務サマリー

メディカル・データ・ビジョン(株)および連結子会社\*1  
12月31日に終了した各会計年度

(百万円)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>損益状況</b>											
売上高	1,950	2,413	2,632	3,225	3,577	4,026	4,579	5,672	6,104	6,419	5,906
売上原価	384	516	458	619	797	662	697	1,028	1,074	1,388	1,575
売上総利益	1,565	1,897	2,174	2,606	2,779	3,364	3,882	4,643	5,030	5,031	4,331
販売費及び一般管理費	1,305	1,614	1,743	2,037	2,428	2,554	2,736	3,049	3,271	3,260	4,327
経常損益	248	280	415	565	351	804	1,148	1,592	1,750	1,700	△509
親会社株主に帰属する当期純損益	135	164	178	354	69	554	700	1,087	870	979	△791
研究開発費	20	6	16	6	0	21	113	316	332	68	290
<b>キャッシュ・フロー</b>											
営業活動によるキャッシュ・フロー	206	118	196	486	120	1,202	964	1,082	910	1,616	△877
投資活動によるキャッシュ・フロー	△108	△218	△144	△739	△271	△31	△142	△26	△868	△437	△592
財務活動によるキャッシュ・フロー	1,021	52	139	△7	28	199	△589	△1,030	△979	△225	△399
現金及び現金同等物の期末残高	1,799	1,751	1,959	1,697	1,574	2,944	3,177	3,202	2,264	3,218	1,347
フリー・キャッシュ・フロー	98	△99	51	△253	△151	1,170	821	1,055	42	1,178	△1,470
<b>財政状況</b>											
総資産	2,659	2,918	3,194	3,752	3,865	4,948	5,321	5,534	4,897	6,221	4,749
純資産	2,271	2,489	2,809	3,164	3,278	4,023	4,136	4,205	3,606	4,317	3,154
<b>1株当たり情報(円)</b>											
1株当たり当期純損益	4.51*2	4.42*2	4.67	8.86	1.74	13.85	17.72	27.74	22.77	25.63	△20.73
1株当たり純資産	61.58*2	65.94*2	70.22	79.08	81.91	99.68	104.00	106.69	92.04	111.21	81.71
1株当たり配当額	-	-	-	-	-	-	3.60	5.60	6.00	6.50	6.50
<b>財務指標(%)</b>											
ROA(総資産経常利益率)	12.5	10.0	13.7	16.3	9.2	18.3	22.4	29.3	34.0	30.6	△9.3
ROE(自己資本当期純利益率)	8.0	6.9	6.7	11.9	2.2	15.3	17.3	26.3	24.2	25.2	△21.6
自己資本比率	85.4	85.3	88.0	84.3	84.8	80.6	77.0	75.1	71.8	68.3	65.1
配当性向	-	-	-	-	-	-	20.3	20.1	26.3	25.4	-
<b>非財務指標</b>											
従業員数(人)	141	162	169	212	220	226	237	245	257	262	315
温室効果ガス排出量(Scope1,2)(t-CO <sub>2</sub> )	-	-	-	-	-	-	-	-	-	213	197
温室効果ガス排出量(Scope3)(t-CO <sub>2</sub> )	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,146	4,745

\*1 2015年12月期以前は連結財務諸表を作成していないため、メディカル・データ・ビジョン株式会社単体での数値を記載しています。

\*2 当社は、2014年9月から2018年5月にかけて株式分割を5回行いましたが、当該株式分割が2014年12月期の期首に行われたと仮定して、1株当たり当期純損益金額および1株当たり純資産額を算定しています。

# GRIスタンダード対照表

メディカル・データ・ビジョン株式会社はGRIスタンダード(GRI 1：基礎2021)を参照し、2024年1月1日から2024年12月31日の期間について、本GRI内容索引に記載した情報を報告します。

**対象範囲** A=メディカル・データ・ビジョン株式会社およびグループ会社  
 B=メディカル・データ・ビジョン株式会社  
 C=グループ会社(CADA株式会社、MDVニューコネクト株式会社、株式会社Doctorbook、メディカルドメイン株式会社、株式会社AIRBIOS、MDVチェックアップ株式会社)

開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
<b>GRI 2：一般開示事項2021</b>			
<b>1. 組織と報告実務</b>			
2-1 組織の詳細	—	B	<a href="https://www.mdv.co.jp/company/outline/">会社概要</a> <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.8</a>
2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	—	C	<a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.8</a>
2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	—	A	→ 報告対象組織 <a href="#">P.06</a>
2-4 情報の修正・訂正記述	—	A	→ 報告対象期間、発行時期 <a href="#">P.06</a>
2-5 外部保証	—	A	<a href="https://www.mdv.co.jp/sustainability/environment.html">環境への取り組み&gt;指標と目標</a> <a href="https://www.mdv.co.jp/sustainability/pdf/GHG_third-party_assurance_2024.pdf">環境への取り組み&gt;第三者保証</a>

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
<b>2. 活動と労働者</b>				
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係 a. 事業を展開するセクターを報告する b. 自らのバリューチェーンを、次の事項を含めて記載する i. 組織の活動、製品、サービスおよび事業を展開する市場 ii. 組織のサプライチェーン iii. 組織の下流に位置する事業体とその活動 c. その他の関連する取引関係を報告する d. 前報告期間からの2-6-a、2-6-b、2-6-cの重大な変化を記載する	—	A	→ MDVの製品・サービス <a href="#">P.04</a> → ビジネスモデル <a href="#">P.13</a> 2024年12月期有価証券報告書(第22期) <a href="#">P.5-8</a> <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf</a> 製品&サービス <a href="https://www.mdv.co.jp/solution/">https://www.mdv.co.jp/solution/</a>
2-7	従業員 a. 従業員の総数と性別・地域別の内訳を報告する b. 以下の総数を報告する i. 終身雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 ii. 有期雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iii. 労働時間無保証の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iv. フルタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 v. パートタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 c. データの編集に使用した方法と前提条件を記載する(報告された数値が次のいずれに該当するかを含む) i. 実数、フルタイム当量(FTE)、あるいは別の方法 ii. 報告期間終了時、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法 d. 2-7-aおよび2-7-bで報告されたデータを理解するために必要な背景情報を報告する e. 報告期間中および他の報告期間からの従業員数の重要な変動を記載する	a. 「掲載箇所」を参照 b. i. 男性:200名・女性115名 ii, iii, iv, v, については、従業員数の100分の10未満であるため、開示していません。 c. ii. 2024年12月期末時点 e. 事業拡大のため人員採用を積極的に行い、前連結会計年度末と比べて大幅に増加しました。	A	→ 人的資本>DE&Iの推進 <a href="#">P.16</a> 2024年12月期有価証券報告書(第22期) <a href="#">P.9</a> <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf</a>
2-8	従業員以外の労働者 a. 従業員以外の労働者で、当該組織によって業務が管理されている者の総数を報告し、次の事項を記載する i. 最も多い労働者の種類と組織との契約関係 ii. その労働者が従事する業務の種類 b. データ集計に使用した方法と前提条件を記載する。従業員以外の労働者数が報告されているかどうかも記載する i. 実数、フルタイム当量(FTE)、または別の方法 ii. 報告期間終了時、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法 c. 報告期間中および他の報告期間からの、従業員以外の労働者数の重大な変動を記載する	a. i. 派遣社員 ii. 社内ヘルプデスク(社内のIT機器の管理、トラブル対応等を担当) b,cについては、従業員数の100分の10未満であるため、開示していません。	A	—

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
<b>3. ガバナンス</b>				
2-9	<p>ガバナンスの構造と構成</p> <p>a. 最高ガバナンス機関の委員会を含む、ガバナンス構造を説明する                      b. 経済、環境、人々に与える組織のインパクトのマネジメントに関する意思決定およびその監督に責任を負う最高ガバナンス機関の委員会を一覧表示する                      c. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成について、以下の項目別に記載する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 業務執行取締役および非業務執行取締役の構成</li> <li>ii. 独立性</li> <li>iii. ガバナンス機関のメンバーの任期</li> <li>iv. メンバーが担う他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質</li> <li>v. 性別</li> <li>vi. 社会的少数派グループ</li> <li>vii. 組織のインパクトと関連する能力・力量(コンピテンシー)</li> <li>viii. ステークホルダーの代表</li> </ul>	—	<p>A → <a href="#">ガバナンス&gt;コーポレート・ガバナンス体制 P.27</a></p> <p>B <input checked="" type="checkbox"/> <a href="https://www.mdv.co.jp/ir/principles/pdf/corporate_governance_202503.pdf">コーポレート・ガバナンス報告書</a></p>	
2-10	<p>最高ガバナンス機関における指名と選出</p> <p>a. 最高ガバナンス機関およびその委員会のメンバーを指名・選出するプロセスを記載する                      b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名・選出に使用される基準を記載する(以下が考慮されるかどうか、どのように考慮されるかを含む)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. ステークホルダー(株主を含む)の意見</li> <li>ii. 多様性</li> <li>iii. 独立性</li> <li>iv. 組織のインパクトに関連する能力・力量(コンピテンシー)</li> </ul>	—	<p>A → <a href="#">役員一覧&gt;スキルマトリクス P.26</a>  <input checked="" type="checkbox"/> <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.49-50</a></p> <p>B <input checked="" type="checkbox"/> <a href="https://www.mdv.co.jp/ir/principles/pdf/corporate_governance_202503.pdf">コーポレート・ガバナンス報告書</a></p>	
2-11	<p>最高ガバナンス機関の議長</p> <p>a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の上級経営幹部を兼ねているかどうかを報告する                      b. 議長が上級経営幹部を兼任している場合は、組織の経営における機能と、そのような人事の理由、および利益相反防止とそのリスクを軽減する方法について説明する</p>	—	<p>B <input checked="" type="checkbox"/> <a href="https://www.mdv.co.jp/ir/principles/pdf/corporate_governance_202503.pdf">コーポレート・ガバナンス報告書</a>  <input checked="" type="checkbox"/> <a href="https://www.mdv.co.jp/ir/principles/governance.html">コーポレートガバナンス&gt;コーポレート・ガバナンス体制の状況</a></p>	
2-12	<p>インパクトのマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割</p> <p>a. 持続可能な発展に関わる組織のパーパス、価値観もしくはミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と上級経営幹部が果たす役割を記載する                      b. 経済、環境、人々に与えるインパクトを特定し、マネジメントするために組織が行うデュー・ディリジェンスやその他のプロセスの監督における最高ガバナンス機関の役割について、以下の点を含め記載する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. これらのプロセスを支援するため、最高ガバナンス機関はステークホルダーとエンゲージメントを行っているか、またどのように行っているか</li> <li>ii. 最高ガバナンス機関は、これらのプロセスの成果をどのように考慮しているか</li> </ul> <p>c. 2-12-bに記載されているプロセスの有効性のレビューにおいて、最高ガバナンス機関が果たす役割について説明し、レビューを行う頻度を報告する</p>	—	<p>A → <a href="#">MDVのサステナビリティ&gt;サステナビリティ推進体制図 P.23</a></p> <p>B <input checked="" type="checkbox"/> <a href="https://www.mdv.co.jp/ir/principles/pdf/corporate_governance_202503.pdf">コーポレート・ガバナンス報告書</a></p>	

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	—	A B	<p>→MDVのサステナビリティ&gt;サステナビリティ推進体制図 P.23</p> <p>→リスク/コンプライアンス/情報セキュリティ&gt;リスク/コンプライアンス P.29</p> <p>☑ コーポレート・ガバナンス報告書 https://www.mdv.co.jp/ir/principles/pdf/corporate_governance_202503.pdf</p>
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	—	A B	<p>→MDVのサステナビリティ&gt;サステナビリティ推進体制図 P.23</p> <p>☑ コーポレート・ガバナンス報告書 https://www.mdv.co.jp/ir/principles/pdf/corporate_governance_202503.pdf</p>
2-15	利益相反	—	B	<p>☑ 2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.56 https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf</p> <p>☑ コーポレート・ガバナンス報告書 https://www.mdv.co.jp/ir/principles/pdf/corporate_governance_202503.pdf</p>
2-16	重大な懸念事項の伝達	—	A B	<p>→リスク/コンプライアンス/情報セキュリティ P.29</p> <p>☑ コーポレート・ガバナンス報告書 https://www.mdv.co.jp/ir/principles/pdf/corporate_governance_202503.pdf</p>
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	—	A B	<p>→役員一覧&gt;スキルマトリクス P.26</p> <p>☑ コーポレート・ガバナンス報告書 https://www.mdv.co.jp/ir/principles/pdf/corporate_governance_202503.pdf</p>
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	—	A B	<p>→ガバナンス&gt;取締役会の実効性評価 P.28</p> <p>☑ コーポレート・ガバナンス報告書 https://www.mdv.co.jp/ir/principles/pdf/corporate_governance_202503.pdf</p> <p>☑ 2024年12月期実効性評価 https://www.mdv.co.jp/ir/principles/pdf/result_202412.pdf</p>

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
2-19	報酬方針	—	A	→ガバナンス>役員報酬 P.27
			B	<a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.60-62</a> <a href="https://www.mdv.co.jp/ir/principles/pdf/corporate_governance_202503.pdf">コーポレート・ガバナンス報告書</a>
2-20	報酬の決定プロセス	—	A	→ガバナンス>役員報酬 P.27
			B	<a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.60-62</a>
2-21	年間報酬総額の比率	—	—	—
4. 戦略、方針、実務慣行				
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	—	B	<a href="https://www.mdv.co.jp/sustainability/message.html">トップメッセージ</a>
			A	<a href="https://www.mdv.co.jp/sustainability/policy.html">サステナビリティ基本方針</a> <a href="https://www.mdv.co.jp/sustainability/employee.html">人的資本&gt;人権に関する基本方針、人材育成方針</a>
2-23	方針声明	—	A	<a href="https://www.mdv.co.jp/sustainability/environment.html">環境への取り組み&gt;環境に関する基本方針</a>
			B	<a href="https://www.mdv.co.jp/security.html">情報セキュリティ基本方針</a> <a href="https://www.mdv.co.jp/ir/principles/disclosure_policy.html">IRおよびディスクロージャーに関する方針</a>

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
2-24	方針声明の実践 a. 責任ある企業行動のための各方針声明を組織の活動および取引関係全体でどのように実践しているかについて、以下の点を含め説明する i. 組織内のさまざまな階層にわたり、声明を実行する責任がどのように割り当てられているか ii. 組織の戦略、事業方針、業務手順に声明がどのように組み込まれているか iii. 取引関係にある事業体とともに、またそれらを通じて、声明をどのように実行しているか iv. 声明の実行に関して行っている研修	—	A	☑ サステナビリティ基本方針、人的資本、情報セキュリティ、ガバナンスへの取り組み <a href="https://www.mdv.co.jp/sustainability/">https://www.mdv.co.jp/sustainability/</a>
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス a. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するコミットメントについて説明する b. 組織が構築、あるいは参加している苦情処理メカニズムなど、苦情を特定して、対処するための手法について説明する c. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するその他のプロセスについて説明する d. 苦情処理メカニズムの想定利用者であるステークホルダーが、苦情処理メカニズムの設計、レビュー、運用および改善にどのように関わっているかを説明する e. 苦情処理メカニズムやその他の是正プロセスの有効性をどのように追跡しているかを説明する。また、ステークホルダーからのフィードバックを含め、その有効性を示す事例を報告する	—	A	☑ 人的資本>人権に関する基本方針 <a href="https://www.mdv.co.jp/sustainability/employee.html">https://www.mdv.co.jp/sustainability/employee.html</a>
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度 a. 個人が以下を行うための制度を記載する i. 責任ある企業行動のための組織の方針および慣行の実施に関する助言を求める ii. 組織の企業行動に関する懸念を提起する	—	A	→ リスク/コンプライアンス/情報セキュリティ>コンプライアンス P.29
2-27	法規制遵守 a. 報告期間中に発生した重大な法規制違反の総件数を報告する。かつ総件数については以下内訳を報告する i. 罰金・課徴金が発生した事案 ii. 金銭的制裁以外の制裁措置が発生した事案 b. 報告期間中の法規制違反に対して科された罰金・課徴金の総件数および総額を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する i. 当該報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金 ii. 過去の報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金 c. 重大な違反事例を記載する d. 重大な違反に該当すること、どのように確定したかを記載する	—	A	→ リスク/コンプライアンス/情報セキュリティ>コンプライアンス P.29
2-28	会員資格を持つ団体 a. 業界団体。その他の会員制団体、国内外の提言機関のうち、当該組織が重要な役割を担うものを報告する	—	A	→ 気候変動に関する情報開示>指標と目標 P.25
<b>5. ステークホルダー・エンゲージメント</b>				
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ a. ステークホルダーとのエンゲージメントへのアプローチを、以下の事項を含めて記載する i. エンゲージメントを行うステークホルダーのカテゴリー、およびその特定方法 ii. ステークホルダー・エンゲージメントの目的 iii. ステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントを確かなものとするためにどのように取り組んでいるか	—	B	☑ IRおよびディスクロージャーに関する方針>情報開示プロセスとIR体制について、コミュニケーション(対話)の姿勢について <a href="https://www.mdv.co.jp/ir/principles/disclosure_policy.html">https://www.mdv.co.jp/ir/principles/disclosure_policy.html</a>
2-30	労働協約 a. 労働協約の対象となる全従業員の割合を報告する b. 労働協約の対象ではない従業員について、その労働条件および雇用条件を設定するにあたり、組織の他の従業員を対象とする労働協約に基づいているか、あるいは他の組織の労働協約に基づいているかを報告する	労働組合は結成されていませんが、労使関係は良好であり、特記すべき事項はありません。	A	☑ 2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.9 <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf</a>

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
<b>GRI 3：マテリアルな項目2021</b>				
<b>マテリアルな項目</b>				
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス a. マテリアルな項目の決定プロセスについて、以下の項目を含め、記載する i. 組織の活動および取引関係全般において、経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在的・潜在的、およびプラス・マイナスのインパクトをどのように特定したか ii. 報告するにあたり、著しさに基づきどのようにインパクトの優先順位付けを行ったか b. マテリアルな項目を決定するプロセスで意見を求めたステークホルダーや専門家を明記する	—	A	→マテリアリティ特定プロセス <a href="#">P.11</a>
3-2	マテリアルな項目のリスト a. 組織のマテリアルな項目を一覧表示する b. マテリアルな項目のリストについて、前報告期間からの変更点を報告する	—	A	→マテリアリティー一覧 <a href="#">P.12</a>
3-3	マテリアルな項目のマネジメント 開示事項3-2に基づき報告するそれぞれのマテリアルな項目について、組織は以下を行わなければならない。 a. 経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在化した、あるいは潜在的なプラス・マイナスのインパクトを記載する b. 組織が自らの活動を通じて、あるいは取引関係の結果としてマイナスのインパクトに関係しているかどうかを報告し、その活動または取引関係を記載する c. マテリアルな項目に関する組織の方針またはコミットメントを記載する d. 当該項目および関連するインパクトのマネジメントを行うために講じた措置を、次の事項を含めて記載する i. 潜在的なマイナスのインパクトを防止あるいは軽減するための措置 ii. 顕在化したマイナスのインパクトに対処するための措置。それらのインパクトの是正措置の提供、または是正に協力する措置を含む iii. 顕在化した、あるいは潜在的なプラスのインパクトのマネジメントを行うための措置 e. 講じた措置の有効性の追跡について、次の情報を報告する i. 措置の有効性を追跡するプロセス ii. 進捗状況进行评估するための目標、ターゲット、および指標 iii. 目標およびターゲットの進捗状況を含む、措置の有効性 iv. 得た教訓、ならびにそれらの教訓をどのように組織の事業方針および手順に組み込んだか f. 講じた措置の決定(3-3-d)または措置の有効性の評価(3-3-e)で、ステークホルダーとのエンゲージメントがどのように反映されたかを記載する	—	A	→マテリアリティ特定プロセス <a href="#">P.11</a> 、マテリアリティー一覧 <a href="#">P.12</a> 、人的資本 <a href="#">P.14-16</a> 、中期経営計画 <a href="#">P.19</a> 、データネットワークサービス <a href="#">P.20</a> 、データ利活用サービス <a href="#">P.21</a> 、個人向けサービス <a href="#">P.22</a> 、気候変動に関する情報開示 <a href="#">P.24-25</a> 、ガバナンス <a href="#">P.27-28</a> 、リスク/コンプライアンス/情報セキュリティ <a href="#">P.29</a> <input checked="" type="checkbox"/> サステナビリティ基本方針 <a href="https://www.mdv.co.jp/sustainability/policy.html">https://www.mdv.co.jp/sustainability/policy.html</a> <input checked="" type="checkbox"/> 人的資本 <a href="https://www.mdv.co.jp/sustainability/employee.html">https://www.mdv.co.jp/sustainability/employee.html</a>

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
<b>GRI 201：経済パフォーマンス2016</b>				
マテリアルな項目				
経済				
経済パフォーマンス				
201-1	創出、分配した直接的経済価値	—	A	<a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.66-104</a> <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf</a>
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	—	A	<a href="#">→ 気候変動に関する情報開示 P.24-25</a> <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.15-18</a> <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf</a>
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—	—	—
201-4	政府から受けた資金援助	—	—	—

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所	
<b>GRI 203 : 間接的な経済的インパクト2016</b>					
間接的な経済的インパクト					
203-1	インフラ投資 および支援サービス	a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。 プラスとマイナス双方を含む(該当する場合) c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する	該当していません。	A	—
203-2	著しい間接的な 経済的インパクト	a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト(プラスおよびマイナス)と特定された事例 b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項(国内および国際的な基準、協定、政策課題など)を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」	—	—	—
<b>GRI 205 : 腐敗防止2016</b>					
腐敗防止					
205-1	腐敗に関する リスク評価を 行っている事業所	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	リスク評価は実施していません。	A	—
205-2	腐敗防止の方針や 手順に関する コミュニケーションと 研修	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の 総数と割合(地域別に) b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合(従業員 区分別、地域別に) c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者 の総数と割合(ビジネスパートナー種類別、地域別に)。腐敗防止に関する組織の方針や手順 が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合(地域別に) e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合(従業員区分別、地域別に)	a. 11名、100% b. 315名、100% d. 4名、36%(業務執行に関する研 修内容のため、社内取締役のみを 対象に実施。社長、社外取締役 は、専用の内容を準備し、今後実 施予定。) e. 315名、100%	A	—
205-3	確定した腐敗事例と 実施した措置	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数 c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または 更新拒否を行ったものの総数 d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、 その事例と結果	本年度において汚職・贈収賄の事例 は生じていません。	A	—
<b>GRI 206 : 反競争的行為2016</b>					
反競争的行為					
206-1	反競争的行為、 反トラスト、 独占的慣行により 受けた法的措置	a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告 期間中に法的措置を受けた事例(終結しているもの、していないもの)の件数 b. 法的措置が終結したものについては、結果(決定や判決を含む)の主要点	本年度において関連法令違反の事例 は生じていません。	A	—

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所	
<b>GRI 302: エネルギー2016</b>					
<b>環境</b>					
<b>エネルギー</b>					
302-1	組織内のエネルギー消費量	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による)。使用した燃料の種類も記載する</li> <li>b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量(ジュールまたはその倍数単位による)。使用した燃料の種類も記載する</li> <li>c. 次の総量(ジュール、ワット時、またはその倍数単位による)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 電力消費量</li> <li>ii. 暖房消費量</li> <li>iii. 冷房消費量</li> <li>iv. 蒸気消費量</li> </ul> </li> <li>d. 次の総量(ジュール、ワット時、またはその倍数単位による)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 販売した電力</li> <li>ii. 販売した暖房</li> <li>iii. 販売した冷房</li> <li>iv. 販売した蒸気</li> </ul> </li> <li>e. 組織内のエネルギー総消費量(ジュールまたはその倍数単位による)</li> <li>f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> <li>g. 使用した変換係数の情報源</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 190.99GJ</li> <li>c. i. 640,984.88kWh</li> <li>g. 特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令</li> </ul>	A	—
302-2	組織外のエネルギー消費量	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織外のエネルギー消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による)</li> <li>b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> <li>c. 使用した変換係数の情報源</li> </ul>	—	—	—
302-3	エネルギー原単位	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織のエネルギー原単位</li> <li>b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標</li> <li>c. 原単位に含まれるエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて)</li> <li>d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 0.6t-CO<sub>2</sub>/人</li> <li>b. グループ連結従業員数</li> <li>c. 燃料、電力</li> <li>d. 組織内のエネルギー消費量</li> </ul>	A	—
302-4	エネルギー消費量の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による)</li> <li>b. 削減されたエネルギーの種類(燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて)</li> <li>c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準(基準年、基準値など)と、その基準選定の理論的根拠</li> <li>d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	—	—	—
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量(ジュールまたはその倍数単位(メガ、ギガなど)による)</li> <li>b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準(基準年、基準値など)、および基準選定の理論的根拠</li> <li>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	—	—	—

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
<b>GRI 305 : 大気への排出 2016</b>				
大気への排出				
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 直接的(スコープ1)GHG排出量の総計(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>b. 計算に用いたガス(CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて)</li> <li>c. 生物由来のCO<sub>2</sub>排出量(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>d. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した理論的根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> <li>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</li> </ul> </li> <li>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典</li> <li>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、もしくは経営管理)</li> <li>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a,b. 「掲載箇所」を参照</li> <li>c. なし</li> <li>d. 2023年12月期                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. SBT認定基準年</li> <li>ii. 13t-CO<sub>2</sub></li> </ul> </li> <li>f. 財務管理</li> </ul>	A	→ 気候変動に関する情報開示>指標と目標 P.25 ☑ 2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.17-18 <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf</a> ☑ 環境への取り組み>指標と目標 <a href="https://www.mdv.co.jp/sustainability/environment.html">https://www.mdv.co.jp/sustainability/environment.html</a>
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ロケーション基準の間接的(スコープ2)GHG排出量の総計(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>b. 該当する場合、マーケット基準の間接的(スコープ2)GHG排出量の総計(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>c. データがある場合、総計計算に用いたガス(CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて)</li> <li>d. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した理論的根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> <li>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</li> </ul> </li> <li>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典</li> <li>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、経営管理)</li> <li>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 279t-CO<sub>2</sub></li> <li>b. 「掲載箇所」を参照</li> <li>c. なし</li> <li>e. 2023年12月期                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. SBT認定基準年</li> <li>ii. 199t-CO<sub>2</sub></li> </ul> </li> <li>f. 財務管理</li> </ul>	A	→ 気候変動に関する情報開示>指標と目標 P.25 ☑ 2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.17-18 <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf</a> ☑ 環境への取り組み>指標と目標 <a href="https://www.mdv.co.jp/sustainability/environment.html">https://www.mdv.co.jp/sustainability/environment.html</a>
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. その他の間接的(スコープ3)GHG排出量の総計(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>b. データがある場合、総計計算に用いたガス(CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて)</li> <li>c. 生物由来のCO<sub>2</sub>排出量(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による)</li> <li>d. 計算に用いたその他の間接的(スコープ3)GHG排出量の区分と活動</li> <li>e. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した理論的根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> <li>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</li> </ul> </li> <li>f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典</li> <li>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a,b,g. 「掲載箇所」を参照</li> <li>c. なし</li> <li>e. 2023年12月期                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. SBT認定基準年</li> <li>ii. 3,146t-CO<sub>2</sub></li> </ul> </li> </ul>	A	→ 気候変動に関する情報開示>指標と目標 P.25 ☑ 2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.17-18 <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf</a> ☑ 環境への取り組み>指標と目標 <a href="https://www.mdv.co.jp/sustainability/environment.html">https://www.mdv.co.jp/sustainability/environment.html</a>

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
305-4	<p>温室効果ガス(GHG)排出原単位</p> <p>a. 組織のGHG排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3) d. 計算に用いたガス(CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて)</p>	<p>a. 「掲載箇所」を参照 b. グループ連結従業員数 c. スコープ1、スコープ2、スコープ3 d. CO<sub>2</sub></p>	A	→ 気候変動に関する情報開示>指標と目標 P.25
305-5	<p>温室効果ガス(GHG)排出量の削減</p> <p>a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量(CO<sub>2</sub>換算値(t-CO<sub>2</sub>)による) b. 計算に用いたガス(CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて) c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3)のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	—	—	—
305-6	<p>オゾン層破壊物質(ODS)の排出量</p> <p>a. ODSの生産量、輸入量、輸用量(CFC-11(トリクロロフルオロメタン)換算値による) b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	該当していません。	A	—
305-7	<p>窒素酸化物(NO<sub>x</sub>)、硫黄酸化物(SO<sub>x</sub>)、およびその他の重大な大気排出物</p> <p>a. 次の重大な大気排出物の量(キログラムまたはその倍数単位(トンなど)による) i. NO<sub>x</sub> ii. SO<sub>x</sub> iii. 残留性有機汚染物質(POP) iv. 揮発性有機化合物(VOC) v. 有害大気汚染物質(HAP) vi. 粒子状物質(PM) vii. その他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	該当していません。	A	—

## GRI 401: 雇用2016

社会				
雇用				
401-1	<p>従業員の新規雇用と離職</p> <p>a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳) b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳)</p>	<p>a. 男性:(~29歳)25名、(30~49歳)14名、(50歳以上)11名 女性:(~29歳)31名、(30~49歳)12名、(50歳以上)3名 b. 男性11名、女性6名</p>	A	→ 人的資本>DE&Iの推進 P.16
401-2	<p>正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当</p> <p>a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当(重要事業拠点別)。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病氣補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義</p>	—	B	<p>☑ 2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.21-22 <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf</a></p> <p>☑ 福利厚生&gt;持株会制度 <a href="https://www.mdv.co.jp/recruit/environment/benefit.html">https://www.mdv.co.jp/recruit/environment/benefit.html</a></p>

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
401-3	<p>育児休暇</p> <p>a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数(男女別)                      b. 育児休暇を取得した従業員の総数(男女別)                      c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数(男女別)                      d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数(男女別)                      e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率(男女別)</p>	<p>b. 取得率：男性75%、女性100%                      e. 復職率：男性100%、女性100%                      ※ 女性のうち4名は、当初2024年12月期に復職予定も、育休延長により2025年12月期以降に復職予定のため対象外としています。                      定着率：男性100%、女性85.7%</p>	A	—
		—	B	→ 人的資本>DE&Iの推進 P.16
<b>GRI 403：労働安全衛生2018</b>				
労働安全衛生				
403-1	<p>労働安全衛生マネジメントシステム</p> <p>報告組織は、従業員および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について、次の情報を報告しなければならない。                      a. 労働安全衛生マネジメントシステムが導入されているかどうかの声明                      i. 法的要件のためにシステムが導入されている。もしそうであるならば、法的要件のリスト                      ii. システムは、リスクマネジメントあるいはマネジメントシステムの公式な標準・手引きに基づき実施されている。もしそうであるならば、標準・手引きのリスト                      b. 労働安全衛生マネジメントシステムが対象とする労働者、事業活動および職場の範囲の説明。もし対象でないならば、範囲に含まれていない労働者、事業活動、職場についての理由説明</p>	—	A	<p>☑ 人的資本&gt;社内環境整備方針  <a href="https://www.mdv.co.jp/sustainability/employee.html">https://www.mdv.co.jp/sustainability/employee.html</a></p>
403-2	<p>危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査</p> <p>報告組織は、従業員および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について、次の情報を報告しなければならない。                      a. 労働関連の危険性(ハザード)を特定し、日常的かつ臨時的にリスクを評価し、危険性(ハザード)を排除しリスクを最小限に抑えるための管理体系を適用するために使用されるプロセスの説明                      i. 組織がこれらのプロセスの質を保証する方法(それらを実行する人の能力を含む)                      ii. これらのプロセスの結果を使用して労働安全衛生マネジメントシステムを評価し、継続的に改善する方法                      b. 労働関連の危険性(ハザード)や危険な状況を労働者が報告するプロセスの説明、および労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明                      c. 傷害や疾病・体調不良を引き起こす可能性があると思われる労働状況において労働者が自ら回避できるようにする方針とプロセスの説明、労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明                      d. 労働関連の事故調査のために使用されるプロセスの説明(プロセスとは、危険性(ハザード)を特定し事故に関連するリスクを評価すること、管理体系を使用して是正措置を決定すること、労働安全衛生マネジメントシステムに必要な改善を決定すること、を含む)</p>	<p>a.ii/b. 東京本社・九州支店それぞれで毎月開催している衛生委員会において、各職場の状況をヒアリングするとともに、社員の健康を維持するための様々な施策の検討を行い、衛生委員会にて検討された内容・課題について全社に情報共有することで、全社一体となって、労働環境をより安全で快適にするための施策等の検討を行っています。</p>	B	—
403-3	<p>労働衛生サービス</p> <p>報告組織は、従業員および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について、次の情報を報告しなければならない。                      a. 危険性(ハザード)の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能の説明、どのように組織がこれらのサービスの質を保証し、労働者のアクセスを促進するかについての説明</p>	<p>a. 年に一度の健康診断をはじめ、ストレスチェックの実施、加入している健康保険組合の各種イベントなどへの参加の奨励などにより、従業員の健康への配慮をしています。なお、従業員の個人情報には適切に保護され、不利に扱われていません。</p>	B	—

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション 報告組織は、従業員および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について、次の情報を報告しなければならない。 a. 労働安全衛生マネジメントシステムの開発、実施、評価における労働者の参加と協議のプロセスと、労働者が労働安全衛生に関する情報を入手し、関連情報を伝達するためのプロセスに関する説明 b. 制度上の労使合同安全衛生委員会が存在する場合は、その委員会の責任、会議の頻度、意思決定機関に関する説明。また、これらの委員会に代表されていない労働者がいる場合、その理由	a/b. 毎月開催している衛生委員会には、各本部の従業員が参加し、人事マネージャとともに職業安全衛生に関する情報伝達や課題共有を行い、より良い職場環境となるよう緊密に連携を取っています。	B	—
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修 報告組織は、従業員および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について、次の情報を報告しなければならない。 a. 労働者に提供される労働安全衛生における研修に関する説明。すなわち、一般的な訓練に加えて、特定の労働関連の危険性(ハザード)、危険な活動、または危険な状況に関わる研修が想定できる	労働安全衛生に関する研修は実施していません。	A	—
403-6	労働者の健康増進 報告組織は、従業員および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について、次の情報を報告しなければならない。 a. 組織は、業務に起因しない場合の医療およびヘルスケア・サービスへの労働者のアクセスをどのように促進するか説明、および提供されるアクセスの範囲の説明 b. 対象となる特定の健康リスクを含む、労働関連でない主要な健康リスクに対処するために労働者に提供される任意の健康増進サービスおよびプログラムの説明、および組織がこれらのサービスやプログラムへの労働者のアクセスをどのように促進するかについての説明	a/b. 社員には年に1回の健康診断を義務付け、受診率100%を達成しているほか、全社員を対象としたストレスチェックを年1回実施しています。	B	—
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 報告組織は、次の情報を報告しなければならない。 a. ビジネス上の関係により、運営、製品またはサービスに直接関連する労働安全衛生上の重大なマイナスの影響を防止、緩和するための組織のアプローチ、および関連する危険性(ハザード)やリスクの説明	a. 防災訓練のほか、BCP策定といった予防措置を講じるとともに、各本部の従業員が参加する定期的な衛生委員会の開催などを通じ、従業員が安全対策に関与しています。	B	—
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 報告組織は、次の情報を報告しなければならない。 a. 組織は、法的要件または公式の標準・手引きに基づく労働安全衛生システムを導入しているか i. システムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 ii. 内部監査を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 iii. 外部監査または認証を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 b. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのかの説明 c. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	労働安全衛生システムを導入していません。	A	—

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
403-9	<p>報告組織は、次の情報を報告しなければならない。</p> <p>a. すべての従業員について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合</li> <li>ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合 (死亡者を除く)</li> </ul> <p>iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合</p> <p>iv. 労働関連の傷害の主な種類</p> <p>v. 労働時間</p> <p>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合</li> <li>ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合 (死亡者を除く)</li> </ul> <p>iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合</p> <p>iv. 労働関連の傷害の主な種類</p> <p>v. 労働時間</p> <p>c. 重大結果に繋がる傷害のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたのか</li> <li>ii. これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、重大結果に繋がる傷害を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか</li> <li>iii. 管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</li> </ul> <p>d. 管理体系を使用して、その他の労働関連の危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</p> <p>e. 上記の労働関連の傷害の割合は、労働時間200,000時間もしくは1,000,000時間あたりに基づき計算された割合かどうか</p> <p>f. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか</p> <p>g. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	0件	B	—
403-10	<p>報告組織は、次の情報を報告しなければならない。</p> <p>a. すべての従業員について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数</li> <li>ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数</li> <li>iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類</li> </ul> <p>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数</li> <li>ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数</li> <li>iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類</li> </ul> <p>c. 疾病・体調不良のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたか</li> <li>ii. これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、疾病・体調不良を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか</li> <li>iii. 管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</li> </ul> <p>d. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか</p> <p>e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	a. ii. 休職者の割合: 1.1%	A	—

## GRIスタンダード対照表

開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所	
<b>GRI 404 : 研修と教育2016</b>				
<b>研修と教育</b>				
404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ エンジニア研修(新卒入社のうち開発部門を対象とする研修)</li> <li>a. 328時間/人                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 男性4名、女性2名</li> <li>ii. 新卒エンジニア</li> </ul> </li> <li>◆ オンボーディング研修(新卒入社者対象集合研修とグループワーク)</li> <li>a. 174時間/人                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 男性11名、女性17名</li> <li>ii. 新卒入社社員</li> </ul> </li> <li>◆ マネジメント研修(マネジメント層対象の目標設定・評価研修)</li> <li>a. 10時間/人                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 男性42名、女性5名</li> <li>ii. マネジメント</li> </ul> </li> <li>◆ e-Learning+個別研修(グループ全体を対象とした情報セキュリティ・コンプライアンス研修)</li> <li>a. 4.5時間/人(2024年新卒・中途入社社員)、1.5時間/人(2024年以前入社社員)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 男性158名、女性100名</li> <li>ii. 2024年新卒・中途入社社員、2024年以前入社社員</li> </ul> </li> </ul>	B*	—	
404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 従業員一人あたりの年間平均研修時間</li> <li>a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間(次の内訳による)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 性別</li> <li>ii. 従業員区分</li> </ul> </li> </ul>			
404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援</li> <li>b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント</li> </ul>	a. 新入社員研修(新卒入社・中途入社含む)、評価者研修、目標設定研修、新卒エンジニア研修、資格取得支援制度。一部「掲載箇所」を参照。	B	<a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.20-22</a> <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf</a>
404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合(男女別、従業員区分別に)</li> </ul>	2025年12月期より、目標管理制度を導入、メディカル・データ・ビジョン株式会社社員の100%に適用予定。	B	<a href="#">→ 人的資本&gt;人事制度改定 P.15</a> <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">2024年12月期有価証券報告書(第22期) P.20-21</a> <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf">https://ssl4.eir-parts.net/doc/3902/yuho_pdf/S100VG3G/00.pdf</a>

\* e-Learning+個別研修のみA

## GRIスタンダード対照表

	開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
<b>GRI 405：ダイバーシティと機会均等2016</b>				
ダイバーシティと機会均等				
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など） b. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）	—	B	→ 人的資本>DE&Iの推進 P.16 → ガバナンス>取締役会の役割と構成（運営状況） P.27
405-2	基本給と報酬総額の男女比 a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に） b. 「重要事業拠点」の定義	—	B	→ 人的資本>DE&Iの推進 P.16
<b>GRI 413：地域コミュニティ2016</b>				
地域コミュニティ				
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 a. 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施（次のものなどを活用して）した事業所の割合 i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価（ジェンダーインパクト評価を含む） ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス	実施していません。	A	—
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所 a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所。次の事項を含む i. 事業所の所在地 ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）	該当していません。	A	—

## GRIスタンダード対照表

開示事項	データ	対象範囲	掲載箇所
<b>GRI 416：顧客の安全衛生2016</b>			
<b>顧客の安全衛生</b>			
416-1 製品およびサービスの安全衛生インパクトの安全衛生インパクトの評価	a. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のために 行っているものの割合	評価していません。	A —
416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および 自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	0件	A —
<b>GRI 418：顧客プライバシー2016</b>			
<b>顧客プライバシー</b>			
418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの ii. 規制当局による申立 b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数 c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	a. i. 0件 ii. 0件 b. 0件 c. 外部の当事者、規制当局いずれか らの申立も受けていません。	A —



メディカル・データ・ビジョン株式会社

〒101-0053 東京都千代田区神田美土代町7番地 住友不動産神田ビル10階

<https://www.mdv.co.jp/>