

シスメックス サステナビリティデータブック 2023

2022年度(2022年4月1日-2023年3月31日)

Together for a better
healthcare journey

目次

トップメッセージ	3
サステナビリティ経営	4
経営戦略	5
価値創造ストーリー	7
マテリアリティ	9
ステークホルダーエンゲージメント	18
社会	19
健康社会への新たな価値創出	20
イノベーションを通じた医療課題解決	20
医療アクセスの向上 ーグローバルヘルス・UHC への取り組みー	23
責任ある製品・サービス・ソリューションの提供	29
品質と信頼の追求	29
サプライチェーンマネジメントの強化	36
魅力ある職場の実現	38
人材の育成 ーエンプロイージャーニーー	38
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進	42
エンゲージメントの向上	46
健康増進と労働安全の推進 ーウェルビーイングー	51
社会貢献活動	55
社会貢献活動	55
環境	60
環境マネジメント	61
製品ライフサイクルにおける資源循環	67
事業活動における環境負荷低減	72

ガバナンス	78
コンプライアンス	79
コンプライアンスマネジメント	79
コンプライアンス推進の取り組み	81
リスクマネジメント	84
リスクマネジメント体制	84
事業継続に関わるリスクへの対応	85
情報セキュリティの強化	86
人権の尊重	87
人権の尊重	87
社外評価	89
社外からの評価	90
サステナビリティ関連の評価・実績	90
実績データ／第三者保証	93
社会性データ	93
ISO 30414 適合証明書	97
環境データ	98
環境パフォーマンスデータ	99
第三者保証	103

情報開示体系

財務情報	非財務情報
統合報告書「シスメックスレポート」(年度報告書)	
IR 情報サイト https://www.sysmex.co.jp/ir/index.html 財務情報や株式・株主情報を詳細に開示しています。 ・有価証券報告書 ・決算短信 など	サステナビリティサイト https://www.sysmex.co.jp/csr/index.html ・サステナビリティデータブック (年度報告書) (PDF) https://www.sysmex.co.jp/csr/report/index.html
	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 https://www.sysmex.co.jp/corporate/governance_j.pdf

編集方針

シスメックスは、中長期的な価値創造の観点から、財務・非財務情報を簡潔にまとめた統合報告書「シスメックスレポート」を発行しています。「サステナビリティサイト」では、「シスメックスレポート」を補完する報告ツールとして、サステナビリティにおける重要課題（マテリアリティ）についての具体的な取り組みを網羅的に紹介しており、随時情報をアップデートしています。また、年度報告書として Web サイトの内容をまとめた「サステナビリティデータブック」を毎年発行しています。Web サイト、データブックともに、すべてのステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントツールとして、網羅性をもって開示するため、「GRI サステナビリティ・レポート・スタンダード」の開示要求項目を参照しています。また、気候変動については「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に基づき、各種情報の開示を行っています。

参考にしたガイドライン

- ・ GRI (Global Reporting Initiative)
「GRI サステナビリティ・レポート・スタンダード」
- ・ SASB (Sustainability Accounting Standards Board)
「SASB スタンダード」
- ・ 環境省「環境報告ガイドライン (2018 年版)」

対象組織

原則としてシスメックス(シスメックス株式会社および国内・海外グループ会社)を対象としています。本報告書中の「シスメックス」はシスメックスグループを、「シスメックス株式会社」は、シスメックス株式会社単体を指します。

第三者保証

環境・社会データについて第三者保証を取得しています。

▶ 第三者保証

対象期間

2022 年度 (2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日) を中心に、一部それ以外の期間の活動についても記載しています。

※最新情報については、サステナビリティサイトで随時情報をアップデートしています。

発行時期

2023 年 10 月

見通しに関する注意事項

本レポートに記載されているシスメックスの将来の計画・予測などは、現在入手可能な情報に基づくものであり、不確定な要素を含んでいます。これらの計画・予測と実績が大きく異なる可能性があります。

トップメッセージ



シスメックスは、グループ企業理念である「Sysmex Way」において、「ヘルスケアの進化をデザインする。」をミッションに掲げています。

1968年の創立以来、血液や尿などを採取して調べる検体検査分野を事業の核としながら、世界の医療課題解決に貢献することを旨とし、世界190以上の国や地域の人々の健康を支えています。

近年、先進国を中心に個別化医療の実現や高騰する医療費の抑制、新興国・開発途上国では医療インフラの整備や医療アクセスの向上など、ヘルスケアへのニーズは多様化かつ複雑化しています。

また、2020年以降COVID-19のパンデミックにより世界各地で医療体制がひっ迫する中、検査・診断の重要性が再認識されました。さらに、世界全体の喫緊の課題である気候変動などの地球環境問題や地政学的リスクなど、課題が複雑に絡み合い、不確実性がますます高まっています。

シスメックスは、このような社会が抱えるさまざまな課題に対して取り組み、グループ企業理念の根幹にある「安心」をすべてのステークホルダーの皆さまにお届けします。

2023年度からスタートした長期経営戦略では、人的資本を企業価値創造の源泉と位置付け、多様性からイノベーションを創造する組織づくりを推進します。さらに、経営指標にプロダクトロスのゼロ化やリサイクル・環境配慮材料への完全代替など環境負荷低減への非財務目標を新たに設定しました。社会価値と経済価値を創出するサステナブル企業として成長し続け、グループ一体となって持続可能な社会の実現を目指します。

また、コーポレートメッセージ「Together for a better healthcare journey」のもと、一人ひとりの生涯にわたるヘルスケアの旅路「ヘルスケアジャーニー」がより良いものになるよう、検体検査領域でのさらなるイノベーション創出に加え、手術支援ロボットなどの新しい領域へチャレンジをし続け、独自のテクノロジーとソリューション、さらにはさまざまなパートナーとの協創を通じて新たな価値を提供します。

私たちシスメックスは、健康で長生きをしたいという人々の普遍的な願いに寄り添い、一人ひとりに最適な医療の実現に貢献してまいります。

代表取締役会長 グループCEO 冢次 恒
代表取締役社長 浅野 董

Together for a better healthcare journey

より良いヘルスケアジャーニーを、ともに。

サステナビリティ経営

経営戦略	5
価値創造ストーリー	7
マテリアリティ	9
ステークホルダーエンゲージメント	18

サステナビリティ経営

経営戦略

長期経営戦略 2033

シスメックスは、グループ企業理念である「Sysmex Way」のもと、2033年を最終年度とする「長期経営戦略 2033」を策定しました。多様化・複雑化するヘルスケアニーズへの対応や、社会が抱えるさまざまな課題の解決に向け、当社企業理念の根幹にある「安心」をすべてのステークホルダーの皆さまにお届けすることを目指します。

長期ビジョン

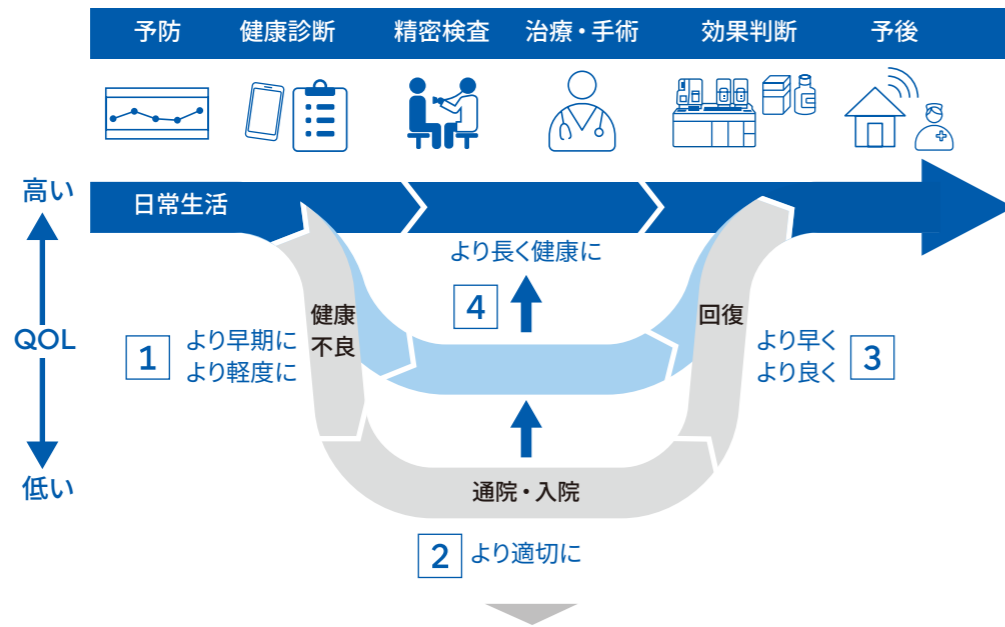
「より良いヘルスケアジャーニーを、ともに。」

シスメックスは、健康で長生きしたいという人々の普遍的な願いに寄り添い、一人ひとりの身体状態を正確に捉え、個々に最適な医療・サービスが提供されることにより、生涯にわたり健康な状態が維持できる社会の実現を目指します。

「ヘルスケアジャーニー」はシスメックスが新たに提唱する概念であり、一人ひとりのヘルスケアジャーニーがより良いものになるよう、シスメックスはさまざまな協創を通じて新たな価値を提供し、社会にとって不可欠な存在として成長していくことを目指します。

提供価値

ヘルスケアジャーニーの各シーンにおいて、世界の人々のQOL向上に貢献し、医療および医療費の最適化を通じた豊かな健康社会を実現

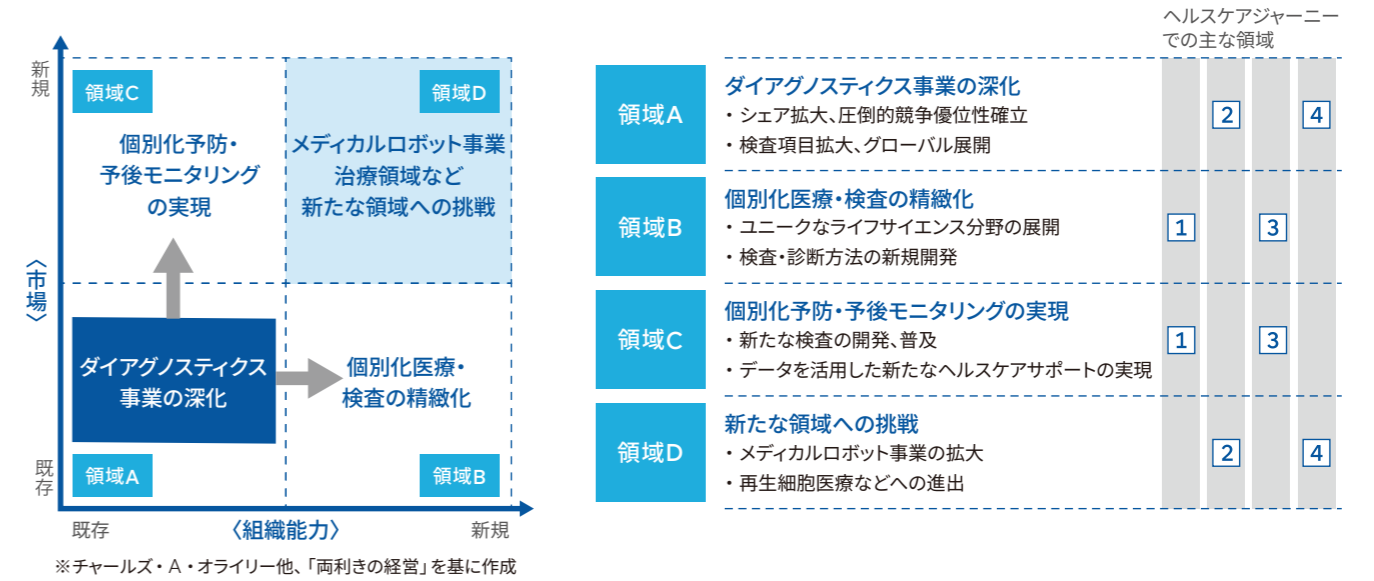


- 1 より早期に、より軽度の段階で病気を発見するための検査や情報を提供
- 2 病気になった時、より精緻な診断や個人に最適な治療法を選択できる検査や情報を提供
- 3 より早く、より良い状態に回復するためのモニタリング検査や情報を提供
- 4 より長く健康な生活に貢献するための検査や情報を提供

事業領域

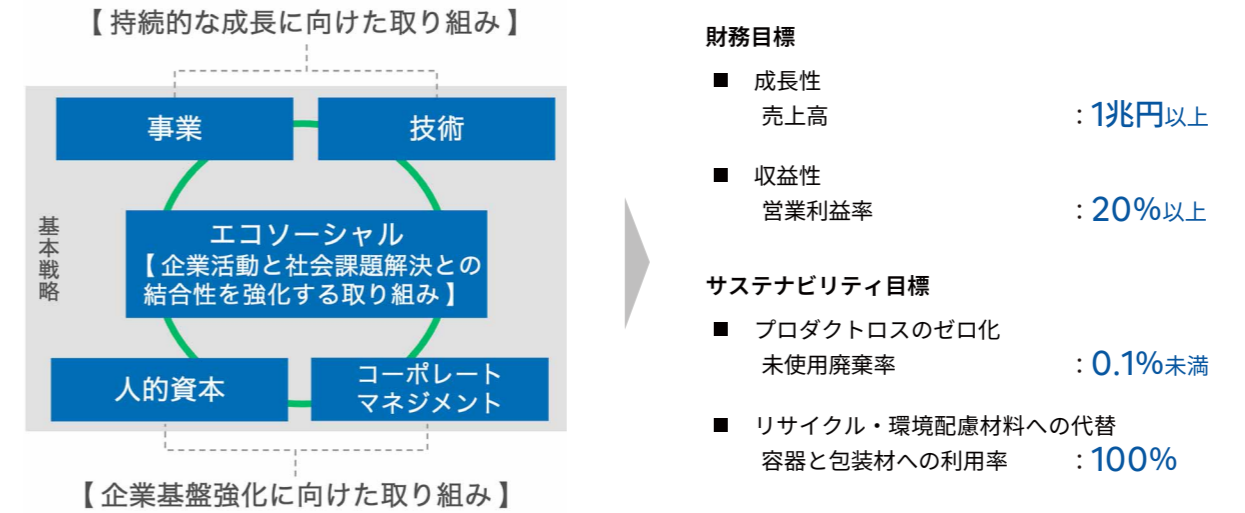
既存事業の深化と新規事業の創出により、事業領域を拡大

ダイアグノスティクス（ヘルスケアテストング）からヘルスケアジャーニーへ



戦略・目標

目標達成に向けて、5つの要素で構成される基本戦略を軸に推進し、1兆円企業を目指す



▶中期経営計画（2024年3月期～2026年3月期）

サステナビリティ経営

価値創造ストーリー

《長期ビジョン》より良いヘルスケアジャーニーを、ともに。

価値創造戦略／アウトプット

インプット

事業領域

アウトカム

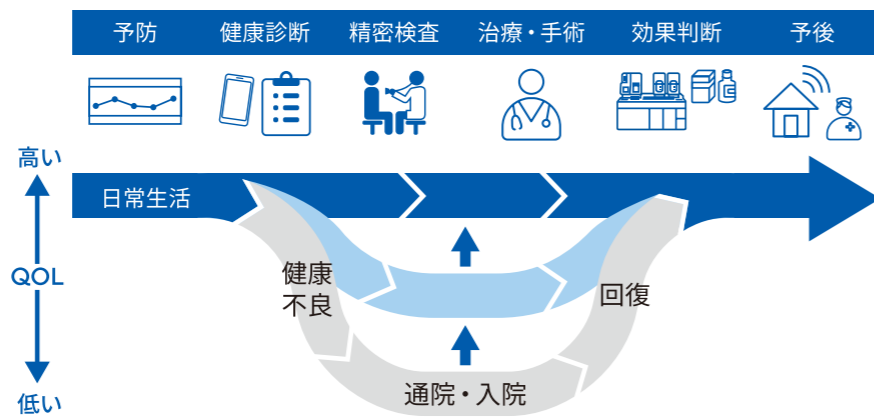
(経営資源)

- 多様な人材 (人的資本)
- 研究開発力・知的財産 (知的資本)
- 生産体制 (製造資本)
- グローバルな販売・サービス体制 (社会・関係資本)
- 安定した財務基盤 (財務資本)
- 環境資源 (自然資本)
- sysmex ブランドカ (ブランド資本)

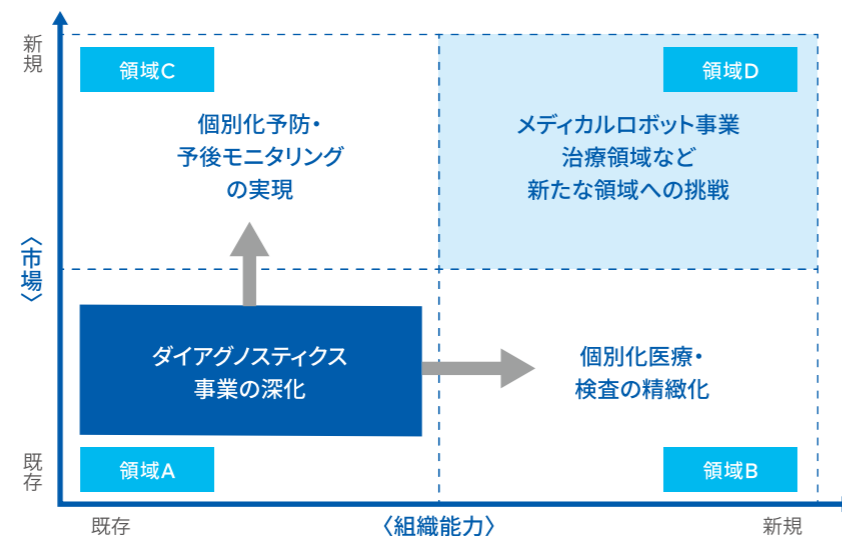
領域の拡大

「検体検査」から「ヘルスケアジャーニー」へ

近年の医療ニーズの多様化を受け、従来の検体検査領域に加え、日常生活(良好時)から健康不良時、予後までを対象領域とし、「ヘルスケアジャーニー」の各ステージで価値を提供していきます。



「既存領域の成長」+「新規領域への挑戦」



(マテリアリティ)

健康社会への新たな価値創出

- イノベーションを通じた医療課題解決
- 医療アクセスの向上

責任ある製品・サービス・ソリューションの提供

- 品質と信頼の追求
- サプライチェーンマネジメントの強化

環境への負荷低減

- 製品ライフサイクルにおける資源循環
- 事業活動における環境負荷低減

魅力ある職場の実現

- エンゲージメントの向上
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進
- 人材の育成
- 健康増進と労働安全の推進

ガバナンスの強化

- コーポレートガバナンスの強化
- コンプライアンスの遵守
- リスクマネジメントの強化
- 人権の尊重

(基本戦略／モニタリング指標)

事業および技術

検査の価値向上、個別化医療・予防の展開、治療など新規領域への挑戦

- 機器・試薬・ソリューション価値の拡充
- 顧客満足度指数
 - 製品ラインアップ／事業ポートフォリオ指標
 - 顧客アクセス指標

エコソーシャル

循環型社会に順応したビジネスモデルの構築

- 医療機関と協創したバリューチェーン進化
- プロダクトロス指標
 - 資源循環指標

人的資本

経営戦略に合致した、世界中のタレントの獲得・育成

- ヘルスケアの進化に資する人材ポートフォリオ構築
- 付加価値生産性指標
 - エンゲージメント指標
 - DE&I指標

コーポレートマネジメント

自律的かつ機動的な組織マネジメント体制構築

- レジリエントなグローバル経営体制
- 取締役会の実効性評価
 - 投資効率指標
 - ブランド浸透指標
 - 財務指標 (売上高、営業利益、ROE)

(提供価値)

世界中の人々の健康寿命延伸

- 各個人に最適な医療の実現
- 医療費の最適化への貢献
- 医療アクセスの向上による医療格差解消への貢献

循環型社会の実現

- 気候変動への対応
- 水資源への対策
- 生物多様性への貢献
- 資源循環型バリューチェーンの確立

社会価値の創出

- ステークホルダーとの対話を通じた企業価値の向上
- ウェルビーイングの実現による従業員の幸福度の向上
- 社会課題解決に寄与する人材の創出
- 株主・投資家や従業員などのステークホルダーへの価値還元

サステナビリティ経営

マテリアリティ

マテリアリティの位置付けと特定プロセス

シスメックスは、持続可能な社会の実現とシスメックスの持続的な成長に向けて、マテリアリティ（優先的に取り組むべき課題）を特定しており、定期的に内容の検証を行っています。

従来のマテリアリティは、ステークホルダーとシスメックスの重要度を2軸で分析したもので、2017年に初めて特定しました。その進捗の可視化や実効性の向上に向け、中期経営計画に沿った具体的な目標およびKPIを「非財務目標」（2021年度からは「サステナビリティ目標」へ名称変更）として設定し、責任部門の実行計画や活動へ展開してきました。なお、その内容は、2021年に中期経営計画の策定に合わせて見直しを行っています。

この度、新たな長期ビジョンおよび戦略を策定するにあたり、事業領域の拡大や、今後の多様化・複雑化する社会環境を見据え、長期経営戦略および中期経営計画とマテリアリティがすべて一貫した戦略設計を行い、サステナビリティ経営を加速していくことが重要であると判断しました。社内外の理解促進にも資することから、実行力向上と対話の活性化にもつながると考えています。

マテリアリティ再特定のアプローチとして、従来のマテリアリティをベースとしながら、バックキャスト型の設計を行いました。まずは、長期経営戦略2033と合わせて、2033年までの社会・地球環境や業界動向を分析し、長期ビジョン実現のための課題として整理するとともに、社会価値と企業価値におけるインパクトの観点から、シスメックスが優先的に取り組むべきSDGsを特定。この優先的に取り組むべきSDGsのもと5分野14項目のマテリアリティを特定しました。

また、新たなマテリアリティを長期経営戦略における基本戦略およびそのモニタリング指標設定の基点としました。さらに、基本戦略と中期経営計画、サステナビリティ目標を連動させることで、シスメックスが目指す価値創造の姿を構築しました。

なお、各戦略の執行状況およびサステナビリティ目標は、半期ごとに、取締役会や経営会議などにおいて各部門から定期的に報告し、取締役が進捗を確認しています。

戦略の進捗や環境変化に合わせ、シスメックスは今後も定期的にマテリアリティの検証、見直しを行いながら、価値を提供し続けます。

優先すべきSDGs		マテリアリティ		
3	すべての人に健康と福祉を	 <ul style="list-style-type: none"> ● イノベーションを通じた医療課題解決 ● 医療アクセスの向上 	健康社会への新たな価値創出 ^{※2}	
9	産業と技術革新の基盤をつくろう	 <ul style="list-style-type: none"> ● 品質と信頼の追求 ● サプライチェーンマネジメントの強化 	責任ある製品・サービス・ソリューションの提供 ^{※2}	
12	つくる責任 つかう責任			
17	パートナーシップで目標を達成しよう			
5	ジェンダー平等を実現しよう	 <ul style="list-style-type: none"> ● エンゲージメントの向上^{※1} ● ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進^{※2} 	魅力ある職場の実現	
8	働きがいも経済成長も			 <ul style="list-style-type: none"> ● 人材の育成 ● 健康増進と労働安全の推進
13	気候変動に具体的な対策を	 <ul style="list-style-type: none"> ● 製品ライフサイクルにおける資源循環^{※2} ● 事業活動における環境負荷低減^{※2} 	環境への負荷低減 ^{※2}	
(ガバナンス)		<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンス ● コンプライアンス ● リスクマネジメント ● 人権の尊重^{※1} 	ガバナンスの強化	

※1 新規追加したマテリアリティ項目

※2 従来マテリアリティから整理・統合・表記変更を行った項目

サステナビリティ目標の進捗状況

マテリアリティ	KPI ^{※1}	目標					
		2023 年度	2025 年度	2033 年度 (エコビジョン)	2017 年度		
健康社会への新たな価値創出	ヘマトロジー検査件数	CBC テスト数 (試薬数ベース)	—	—	—	—	
	ヘマトロジー市場シェア ^{※2}	ヘマトロジー分野における単年度の機器・試薬・サービスの市場規模に対する連結売上高比率	—	—	—	52.7%	
	手術支援ロボットによる症例数	手術支援ロボットシステム (株式会社メディカロイド製) を用いた症例数	—	—	—	—	
	特許保有件数	特許、実用新案、意匠の保有件数の合計	—	—	—	2,709 件	
	特許出願件数	特許、実用新案、意匠の出願件数の合計	—	—	—	301 件	
	がんゲノム医療解析実施件数 ^{※3}	NCC オンコパネルを用いたがんゲノム医療解析実施件数	—	—	—	—	
	OSNA 法による乳がん患者検査数	乳がん患者に対して OSNA 法 (がんリンパ節転移検査システム) を用いた検査の実施件数	—	—	—	—	
医療アクセスの向上	新興国・開発途上国売上高	新興国・開発途上国の連結売上高	—	—	—	—	
責任ある製品・サービスの提供	品質と信頼の追求	リコール件数	販売している製品 (機器・試薬) を対象として、自主回収・自主改修を実施した件数	—	—	—	—
		FDA Warning Letter 件数	FDA Warning Letter を受けた件数	—	—	—	—
	サプライチェーンマネジメントの強化	CSR 調査回答率 (国内・海外一次サプライヤー)	原材料一次サプライヤー (国内・海外) に対して、CSR 調査に回答したサプライヤーの割合 (海外関係会社の直サプライヤーは含まない)	90%	90%	—	81%
		サプライヤー (国内) に対するトレーニング件数 ^{※4}	サプライヤー (国内) を対象とした説明会、研修・トレーニングなどの実施回数 (単年度)	6 件	5 件	—	—
	サプライヤー (国内一次) 第三者認証取得率 ^{※4}	原材料一次サプライヤー (国内) の製造や製品品質に関する第三者認証の取得率	—	—	—	—	
環境への負荷低減	製品ライフサイクルにおける資源循環	プロダクトロスのゼロ化	自社製造品、原材料、スベアパーツの未使用廃棄率 (自社製品の未使用廃棄物の原価/売上高)	—	0.18%	0.1%未満	—
		リサイクル・環境配慮材料への完全代替	容器と包装材のリサイクル・環境配慮材料の利用率	—	60.0%	100%	—
		GHG 排出量削減率 (スコープ 3)	2022 年度を基準年度とする GHG 排出量 (スコープ 3) の削減率	—	10%削減	35%削減	—
		CO ₂ 排出量の削減率 (機器製品使用時)	2016 年度を基準年度とする機器 1 台当たりの CO ₂ 排出量の削減率	20%削減	—	—	12%削減
	事業活動における環境負荷低減	水消費量の削減率 (機器製品使用時)	2016 年度を基準年度とする機器 1 台当たりの排水量の削減率	10%削減	—	—	8%削減
		CO ₂ 排出量の削減率 (出荷物流)	2016 年度を基準年度とする単体売上高当たりの出荷物流にともなう CO ₂ 排出量の削減率	20%削減	—	—	17%削減
		包装用資材削減率	2019 年度を基準年度とする包装材料総重量の削減率	—	—	—	—
事業活動における環境負荷低減	GHG 排出量削減率 (スコープ 1、2)	2022 年度を基準年度とする GHG 排出量 (スコープ 1、2) の削減率	—	40%削減	55%削減	—	
	CO ₂ 排出量の削減率 (事業活動)	2016 年度を基準年度とする連結売上高当たりの事業活動にともなう CO ₂ 排出量の削減率	40%削減	—	—	14%削減	
	再生可能エネルギー比率	全電気使用量に対する再生可能エネルギー使用量の比率	—	75%	90%以上	—	
	一人当たりエネルギー使用量削減率	2022 年度を基準年度とする一人当たりのエネルギー使用量の削減率	—	3%削減	—	—	

実績					進捗と今後の取り組み
2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	
—	—	—	2,971 百万件	2,977 百万件	<p>2022 年度の市場シェアは、各地域において機器設置台数の増加にともない試薬売上が伸長したほか、日本において新たなハイエンドモデルの導入が好調に進んだ一方、中国での政府調達方針や COVID-19 感染拡大による行動規制の影響があり、前年度と同水準にとどまりました。また、がんゲノム医療解析実施件数や OSNA 法による乳がん患者検査数も前年度と同水準で推移しています。さらに、特許保有件数や特許出願件数は、事業活動に合わせて堅調に推移しています。今後は、ヘマトロジー検査件数と手術支援ロボットによる症例数を新たなモニタリング項目として設定し、既存のダイアグノスティクス事業、新規事業であるメディカルロボット事業双方での社会へのインパクトをモニタリングしていきます。</p> <p>ブラジル、サウジアラビアなど新興国の販売・サービス体制を強化したことなどにより、新興国・開発途上国の売上は前年度比 100 億円以上増加しました。今後も WHO や JICA など国際機関と連携し、医療アクセスや品質の向上支援に取り組んでいきます。</p> <p>2022 年度のリコール件数は前年度と同等の 2 件で健康被害はなし。FDA Warning Letter 件数について前年度に引き続き 0 件でした。世界各国の規制遵守を徹底できる体制を構築するとともに、定期的な品質監査の実施、グローバル品質苦情処理システムによるタイムリーな市場からの情報収集と原因究明の徹底により、不具合品の市場流出を防止しています。今後も製品の安全性、品質の維持・向上を図っていきます。</p> <p>2022 年度の CSR 調査回答率は 94%と前年度より増加しました。サプライヤーに対しては、前年度に実施した CSR 調査結果を基に、低スコア項目やハイリスク項目を洗い出し、取り組み改善の働きかけを行うなど、フォローアップも実施しました。サプライヤーに対するトレーニング件数は、前年度と同様の 5 件。2022 年度は、BCP 訓練やサステナビリティ・グリーン調達の推進に関する説明会を開催し、延べ 431 社取引先が参加しました。今後も引き続き、取引先との関係強化に努めていきます。</p> <p>2022 年度の機器 1 台当たりの CO₂ 排出量は前年度からさらに削減 (5% 減少)。省電力製品の販売増加とグローバル全体で CO₂ 排出係数が改善傾向にあることが主な減少要因となりました。また、2022 年度の出荷物流にともなう CO₂ 排出量は前年度から 24%削減。航空便から船便を増加させる供給管理を推進しました。</p> <p>今後は、シスメックス・エコビジョン 2033 の達成に向けた新たな目標として「プロダクトロスのゼロ化」「リサイクル・環境配慮材料への完全代替」「GHG 排出量削減率 (スコープ 3)」を設定し、ステークホルダーとともにグリーンイノベーションに挑戦し、シスメックスならではの強みを生かし、循環型社会の実現に向けた新たな常識を協創することを目指します。</p> <p>2022 年度の事業活動にともなう CO₂ 排出量の削減率 (シスメックス・エコビジョン 2025 対象事業所) は、前年度から 11%削減。再生可能エネルギーの切り替えが進んだことによる大幅な削減を実現しました。</p> <p>2023 年度に新たに設定した「シスメックス・エコビジョン 2033」では、対象事業所を拡大した CO₂ 排出量の削減率目標を設定するとともに、従業員一人ひとりの環境意識強化のため、一人当たりのエネルギー使用量削減率、また、再生可能エネルギー比率も新たな目標として設定し、カーボンニュートラル実現に向けた取り組みを強化していきます。</p>
53.8%	54.7%	55.6%	54.6% ^{※5}	54.0%	
—	—	—	—	1,323 件	
2,987 件	3,143 件	3,485 件	3,680 件	3,832 件	
346 件	306 件	287 件	298 件	257 件	
—	—	1.6 千件	1.6 千件	1.7 千件	
—	—	46 千件	54 千件	52 千件	
—	—	1,220 億円	1,430 億円	1,567 億円	
—	—	4 件	2 件	2 件	
—	—	0 件	0 件	0 件	
84%	85%	89%	90%	94%	
—	—	2 件	5 件	5 件	
—	—	86%	88%	86%	
—	—	—	—	—	
—	—	—	—	—	
10%削減	2%削減	8%削減	22%削減	27%削減	
2%削減	4%削減	6%削減	13%削減	7%削減	
1%増加	17%削減	25%削減	1%削減	25%削減	
—	—	4%削減	9%増加	7%削減	
—	—	—	—	—	
17%削減	13%削減	35%削減	44%削減	55%削減	
—	—	—	—	—	
—	—	—	—	—	

マテリアリティ	KPI ^{※1}	目標			2017年度	
		2023年度	2025年度	2033年度 (エコビジョン)		
環境への負荷低減	水消費量削減率 (主要試薬工場)	2022年度を基準年度とする試薬生産量 当たりの水使用量の削減率	—	23pt 削減	90pt 削減	—
	水消費量の削減率 (事業活動)	2016年度を基準年度とする連結売上高 当たりの事業活動にともなう水使用量の 削減率	5%削減	—	—	8%削減
	リサイクル率	総廃棄物排出量当たりのリサイクル排出量 の割合	85%以上	—	—	89%
	総廃棄物量削減率	連結売上高当たりの事業活動にともなう 総廃棄物量の削減率 ^{※6}	10%削減	5%削減	15%削減	—
	製商品廃棄額対売上高比率	有効期限切れなどの理由により廃棄となった 製商品の廃棄額の対連結売上高比率	—	—	—	—
コーポレート・ ガバナンス	投資家アナリスト ミーティング数 ^{※4}	機関投資家・証券会社アナリストとの ミーティング実施社数	—	—	—	—
ガバナンスの強化	コンプライアンス	内部通報件数	内部通報受付件数	—	—	32件
		倫理違反件数	法律に違反した事象、およびグローバル コンプライアンスコード違反があったと して制裁処分が科された事象の合計件数	—	—	—
リスクマネジメント	情報リテラシー教育 受講者数 ^{※3}	情報セキュリティに関するトレーニング の受講者数(延べ)	—	—	—	—
	災害対応訓練参加率 ^{※3}	災害などを想定した安否確認ツールを用いた 訓練参加率(長期休業者含む)	—	—	—	—
魅力ある職場の実現	エンゲージメントスコア	企業風土調査結果におけるエンゲージ メント項目の好意的回答率	75%	75%	—	72%
	離職率	正社員のみ離職率 (解雇、人員削減、転職、定年など、 理由を問わず組織を離れた人の割合)	10%以下	10%以下	—	—
	自発的離職率	自己都合の年間退職率	—	—	—	—
	育児休業からの復帰率 ^{※4}	育児休暇取得後の職場への復帰率	—	—	—	—
	男性育児休業取得率 ^{※4}	男性従業員(嘱託・パートタイマー含む) のうち、配偶者が出産した男性従業員に 対する育児休業取得者の割合	60%以上	65%以上	—	—
ダイバーシティ、 エクイティ&イン クルージョンの推進	女性マネジメント比率	課長級以上の女性比率	20%以上	20%以上	—	15.2%
	女性次世代マネジメント 比率	シスメックスグループにおける Manager ポジションの女性比率	—	—	—	—
	女性従業員比率	シスメックスグループにおける女性従業員 比率	—	—	—	—
	管理専門職層の 中途採用者比率 ^{※4}	管理専門職ポジションにおける中途採用者 の比率	—	—	—	—
	採用者の男女比率 (新卒、中途) ^{※4}	新卒採用における女性比率、中途採用に おける女性比率	—	—	—	—
	経営層の女性比率、 外国籍比率 ^{※4}	経営層における女性比率、外国籍比率	—	—	—	—
	経営層の女性比率	経営層における女性比率	—	—	—	—
	管理専門職層の賃金格差 (総報酬額) ^{※4}	平均総報酬額における性別比率 (管理専門職層)(女性:男性)	—	—	—	—
	一般社員層の賃金格差 (総報酬額) ^{※4}	平均総報酬額における性別比率 (一般社員層)(女性:男性)	—	—	—	—

実績					進捗と今後の取り組み
2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
—	—	—	—	—	2022年度の水消費量の削減率と総廃棄物量削減率(シスメックス・エコビジョン2025対象事業所)は、売上高の増加により、それぞれ前年度比18%減少、12%減少しました。 今後の水消費量に関する目標については、水リスクが地域により偏在していること、製品使用時の水消費量は製品ポートフォリオの影響が大きく製品改良の影響が反映されにくいことなどを考慮し、主要試薬工場における水消費量削減率として、新たに設定しました。「シスメックス・エコビジョン2033」の目標達成に向け、各拠点で水の使用効率を高める製造工程の見直しや設備の導入、リサイクル水の活用など水消費量の削減を推進していきます。
7%削減	6%増加	7%削減	19%削減	37%削減	
76%	67%	78%	79%	80%	
—	—	8%削減	15%削減	27%削減	
—	—	0.6%	0.6%	0.5%	
—	—	506社	485社	597社	COVID-19の影響緩和により、海外投資家の来日や海外ロードショーなど、対面での面談が増加しました。証券会社主催のカンファレンスなどの機会を有効活用し、グループミーティングなどにおいて幅広い投資家とのミーティングを実施したことにより、2022年度の実績は前年度から100社以上増加しました。
14件	11件	12件	28件	21件	2022年度の倫理違反件数は9件ありましたが、重大な違反はありませんでした。内部通報件数は、国内・海外合わせて21件となり、それぞれの案件に対し、事実調査を行ったうえで適切に対処しました。今後も、従業員への教育・啓発活動をコンプライアンス推進・徹底のベースと位置付け、継続的に教育を実施し、グローバルコンプライアンスコードに則った行動の浸透を図っていきます。
9件	7件	5件	14件	9件	
—	—	2,720名	3,601名	4,900名	2022年度は、グループ全従業員に加え、派遣社員、請負業者に対してサイバーセキュリティのeラーニングを多言語で実施しました。また、標的型メール訓練(BEC・フィッシング詐欺)に加え、メールの取り扱いに関する講習会など、従業員への情報セキュリティ意識向上の取り組みを実施しています。今後も定期的な従業員教育の実施とともに、グループ全体の情報セキュリティマネジメント体制の強化を図っていきます。
—	—	98.7%	98.7%	99.4%	2022年度は、災害対応訓練と研修を実施しました。今後も定期的な訓練・研修の実施と、従業員の安否確認システムや災害対応に関する規定やマニュアルの整備など、事業継続に関わるリスクへの対応を強化していきます。
—	—	66% (EMEA除く)	65% (EMEA除く)	71%	2022年度のエンゲージメントスコアは前年度から6%向上し、グループ全体で71%となりました。これはフォーチュン500の企業とほぼ同水準であり、シスメックスグループの成長を推進するキードライバーとなっています。
—	10.1% ^{※5}	7.5% ^{※5}	10.9% ^{※5}	8.4%	SystemWayの浸透活動やCOVID-19感染拡大下における安全対策や働き方への対応などにより、各地域でのエンゲージメントが向上し、特に中国地域ではスコアが3%向上しました。2022年度の離職率は、各地域で人材育成の強化や報酬設計の見直しなどを進めた結果、前年度から2.5ポイント減少しました。
—	—	—	—	6.8%	今後も優秀な人材の獲得・育成、働きやすい職場環境の整備、労使の対話を継続し、従業員エンゲージメントの向上を目指していきます。
—	—	31% ^{※5}	53% ^{※5}	62%	2022年度の実績は前年度から9ポイント増加。次世代育成や女性活躍推進法の行動計画において目標設定し、育児と仕事の両立支援や働きやすい職場環境の整備に向けた継続した啓蒙活動(国内全従業員を対象とした座談会や社内外の登壇者によるセミナー、男性従業員向けガイドブック発行)、管理職向けの多様な働き方の教育、スマートワーク導入による働き方の意識変容などにより大きく上昇しています。今後も引き続き、男性育児休業取得率を高めるための施策を推進していきます。
15.2%	15.5%	16.2%	17.3%	19.5% (ロシア除く)	2022年度の女性マネジメント比率は前年度から2.2ポイント増加。要因としては、アジア・パシフィック地域では、経営層を含めキーポジションの後継者として女性登用が進んだこと、EMEA地域では、女性のマネジメントへの早期抜擢を進めたこと、また、日本地域では、人事制度改定により多様なキャリアの選択肢増加により女性管理職が増加したことなどがあります。今後は、経営層による多様性指数や男女の報酬比率などを新たなモニタリング項目として加え、多様な働き方を実現するための職場環境の整備、ダイバーシティ教育を推進していきます。
—	—	—	—	32.1%	
—	—	—	—	41.8%	
—	—	—	—	41.7%	
—	—	—	—	新卒:35.9% 中途:27.0%	
—	—	—	—	女性:8.3% 外国籍:16.7%	
—	—	—	—	9.4%	
—	—	—	—	93:100	
—	—	—	—	80:100	

マテリアリティ	KPI ^{※1}		目標			2017年度		
			2023年度	2025年度	2033年度 (エコビジョン)			
魅力ある職場の実現	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進	障がい者雇用率 ^{※3}	従業員に占める身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者の割合	2.35%以上	2.65%以上		2.04%	
	人材の育成	平均教育時間	会社が提供する研修を対象とした従業員一人当たりの平均教育時間(オンライン学習含む)	40.0時間	40.0時間	—	—	
		付加価値生産性(単体) ^{※4}	付加価値生産性/時間	—	—		—	
		付加価値生産性(グループ)	付加価値生産/人	1,938万円	2,250万円		—	
		人材育成投資(単体) ^{※4}	人材開発・研修の総投資額	2.34億円	2.52億円		—	
		人材育成投資(グループ)	人材開発・研修の総投資額	—	—		—	
		研修への参加率(単体) ^{※4}	各年度の研修を受講した従業員の総数÷総従業員数	90%以上	90%以上		—	
		研修への参加率(グループ)	各年度の研修を受講した従業員の総数÷総従業員数	—	—		—	
		サクセッションプラン有効率 ^{※4}	キーポジションにおける内部登用率	—	—		—	
	サクセッション・カバレッジ率 ^{※4}	キーポジションにおける後継候補準備率	—	—		—		
健康増進と労働安全の推進	年間総労働時間 ^{※3}	正社員一人当たりの年間総労働時間	2,000時間	1,980時間		—		
	有給休暇取得率 ^{※3}	正社員一人当たりの年次有給休暇取得率	70%以上	75%以上		—		
	労働災害度数率 ^{※3}	延べ実労働100万時間当たりの死傷者数の割合	0.5未満	0.5未満		—		
	労働災害強度率 ^{※3}	延べ実労働1,000時間当たりの労働損失日数の割合	0.05未満	0.05未満		—		

※1 網掛けのKPIは2023年4月からの新規目標、目標を「—」で表示している項目は、目標を設定しないモニタリング項目

※2 出所：Clearstateおよびシスメックス推計

※3 対象：国内グループ会社

※4 対象：シスメックス株式会社単体

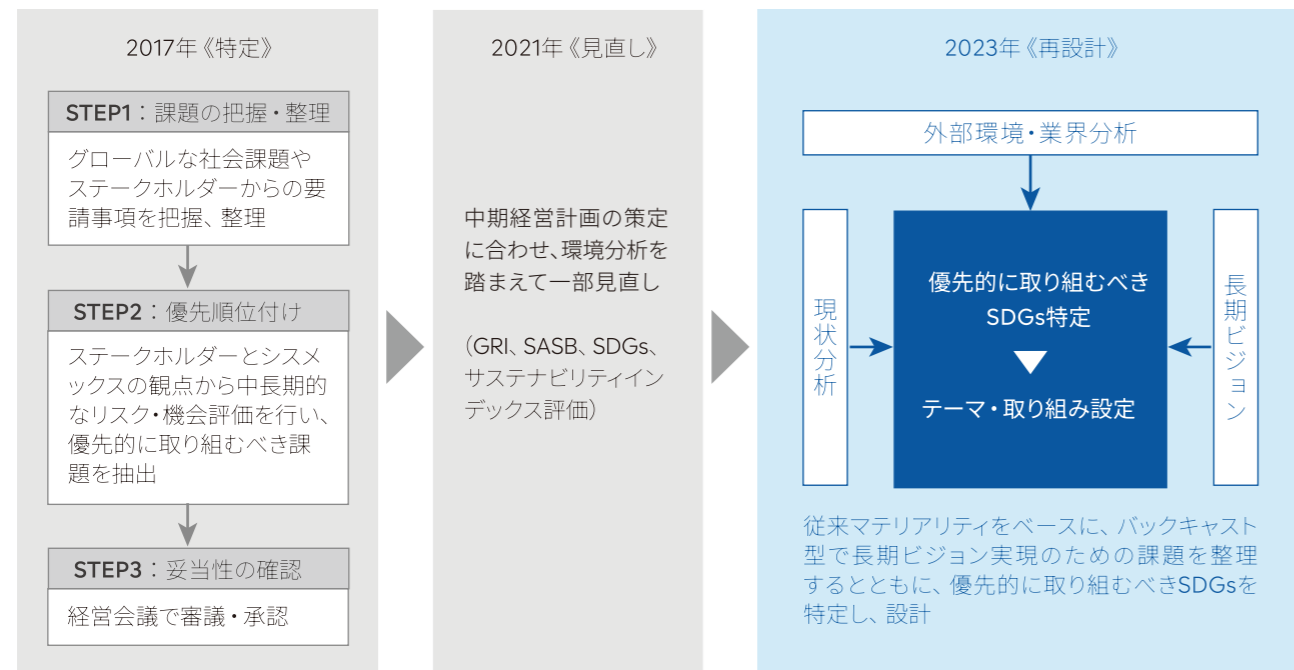
※5 計算方法の変更などにより昨年度開示数値から変更

※6 基準年度：2023年度目標と各年度実績は2019年度、2025年度目標と2033年度目標は2022年度

実績					進捗と今後の取り組み
2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
2.21%	2.30%	2.30%	2.31%	2.31%	特例子会社シスメックスハーモニー株式会社を中心に障がい者雇用も増加していますが、事業拡大による従業員数の増加にともない、障がい者雇用率は横ばいとなっています。今後も、障がいのある方々により多くの働く機会を提供するために、業務の切り出しや集約を進め、一人ひとりが個々の特性を能力として発揮できる業務や職場環境を整備していきます。
—	—	24.5時間	31.4時間	30.0時間	2022年度の平均教育時間は前年度から1.4時間減少(前年度比95.5%)となりました。一方、国内では、研修プログラムへの従業員参加率は100%を実現し、一人当たりの研修投資額は92,000円となっています。今後は新たな目標として、付加価値生産性や人材育成投資額、研修への参加率をモニタリング項目とすることや、新規登用ポジションにおける内部登用率比率なども設定し、次世代のグローバルリーダーの育成を含めた人材育成を推進していきます。
—	—	—	—	13,230円	
—	—	—	—	1,874万円	
—	—	—	—	2.66億円	
—	—	—	—	3.56億円	
—	—	—	—	100%	
—	—	—	—	100%	
—	—	—	—	100%	
—	—	—	—	218.9%	
—	—	2,030時間	2,045時間	2,022時間	
—	—	61.3%	62.4%	66.5%	2022年度の有給休暇取得率は前年度から4.1ポイント増加。有給取得推奨日の設定や部門責任者への実績共有と部員への声掛けを積極的に行うなどの施策を実施しました。2023年度からは有給休暇取得率の目標値を設定し、従業員への啓蒙活動に加え、生産性向上への取り組みによる取得率の増加を目指していきます。
—	—	0.78	0.91	0.81	2022年度の労働災害度数率は0.1ポイント減少、労働災害強度率は0.01ポイント増加しました。
—	—	0.05	0.04	0.05	工場でのけがなど労災件数は6件(前年度7件)でした。対策の一つとして産業医による転倒防止の指導などを行いました。今後は国内グループ会社を対象とした中央安全衛生委員会を中心とし、安全衛生・健康管理体制の強化・充実を図り、労働災害が発生した場合は、各事業所の安全衛生委員会で原因・対策を行い、グループ内で水平展開することで再発防止に努めていきます。

マテリアリティ特定の流れ

マテリアリティ特定の流れ



優先的に取り組むべきSDGs



サステナビリティ経営

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとのコミュニケーション

ステークホルダーの皆さまとの積極的な対話を通じて、より良い関係を構築します。さらに、ご期待やご要望を事業活動に取り入れることで戦略の実行性を高め、共に持続可能な社会の実現を目指します。

ステークホルダー	事業に関わる社会の要請	ステークホルダーとの主な対話	関連ページ
お客様	<ul style="list-style-type: none"> 製品・サービスの品質と安全性の確保 製品・サービスを通じた顧客満足度の向上 安定的な供給 革新的な製品やサービスの創出 	<ul style="list-style-type: none"> カスタマーサポートセンター (お問い合わせ窓口) 顧客満足度調査 VOC (Voice of Customer) の収集 カスタマートレーニング/ユーザーミーティング 学術セミナー ウェブサイト/ソーシャルメディア 	<ul style="list-style-type: none"> 品質・安全性に関する情報 お客様満足度の向上 学術活動
従業員	<ul style="list-style-type: none"> 長期的な勤続の確保 成果に応じた公正な処遇 能力が発揮できる職場環境 多様性の受入 自己実現と成長の機会の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 企業風土調査 ココロの健康診断 自己申告制度 (キャリア設計の希望調査) ダイバーシティ・ラウンドテーブル 内部通報制度 労使協議会 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメント ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進 健康増進に向けた取り組み コンプライアンス推進体制 労使の対話
取引先	<ul style="list-style-type: none"> 公平・公正な取引 相互の信頼関係と研鑽による相乗発展 	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤー向け CSR 調査 サプライヤー訪問 販売代理店会議/訪問 サプライヤー向けトレーニング 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンマネジメント
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> 経営の健全性と透明性確保 堅実かつ革新的な経営推進 持続的な成長性の維持 社会のサステナビリティとの両立 積極的な情報開示 	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会・株主懇親会 機関投資家・アナリスト向け技術説明会 個人投資家向け会社説明会/会社見学会 決算説明会 カンファレンスコール 投資家訪問 	<ul style="list-style-type: none"> IR 情報 (Web サイト)
社会	<ul style="list-style-type: none"> 医療の発展や健康な社会の構築に貢献 地域社会の課題解決に貢献 事業活動における環境負荷低減 従業員の社会貢献活動推進 	<ul style="list-style-type: none"> 政府機関、国際機関との連携 (国連グローバルコンパクトに署名) 業界団体への参画 地域コミュニティへの参画 	<ul style="list-style-type: none"> 医療アクセスの向上 医療機関等との関係の透明性確保 社会貢献活動



- ▶ 企業理念
- ▶ シスメックスレポート (ステークホルダーエンゲージメント)
- ▶ マルチステークホルダー方針 (167KB)



社会

健康社会への新たな価値創出	20
イノベーションを通じた医療課題解決	20
医療アクセスの向上 ーグローバルヘルス・UHC への取り組みー	23
責任ある製品・サービス・ソリューションの提供	29
品質と信頼の追求	29
サプライチェーンマネジメントの強化	36
魅力ある職場の実現	38
人材の育成 ーエンプロイジャーニーー	38
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進	42
エンゲージメントの向上	46
健康増進と労働安全の推進 ーウェルビーイングー	51
社会貢献活動	55
社会貢献活動	55

社会

健康社会への新たな価値創出

イノベーションを通じた医療課題解決

認知症への取り組み

現在、世界では5,500万人以上が認知症を患っており、世界的な長寿化にともない、2050年にはその患者数が1.3億人にのぼると言われています*。中でも認知症患者の60%から70%を占めるアルツハイマー病は、認知機能障害が現れる前から、「アミロイドベータ（以下Aβ）」というタンパク質の固まりが脳内に蓄積することが引き金となり発症すると考えられています。そのため、Aβを標的とする治療法では、早期診断・早期介入が有効性を高めると考えられていますが、現在、脳内のAβの蓄積状態を調べるために行われている脳画像検査（PET検査）や脳脊髄液検査は、検査できる施設も限られ、また高額な費用や侵襲性の面で患者さんの負担が大きいことが課題となっています。

シスメックスはアルツハイマー病の診断における課題の解決に向け、より簡便かつ迅速に脳内のAβの蓄積状態を把握する技術の開発を進めてきました。2016年2月には、エーザイ株式会社と認知症領域に関する新たな診断薬創出に向けた非独占的包括契約を締結し、互いの技術・ナレッジを交流する中で、シスメックスでは認知症の早期診断や治療法の選択、治療効果のモニタリングが可能な次世代診断薬の創出に取り組んできました。

2023年6月には、化学発光酵素免疫測定法（CLEIA）を測定原理とする自社の全自動免疫測定装置を用いて、血液中のAβを測定し、脳内のAβの蓄積状態の把握を補助する検査試薬を日本で発売しました。簡便かつ迅速な検査が可能で、脳内のAβの蓄積が疑われる患者さんに対し身体的・精神的・経済的負担を軽減する上、早期診断・早期の治療方針決定に貢献することが期待されます。

今後も、認知症の予防および治療に対する新しい診断技術の創造に取り組み、患者さんとそのご家族のQOL向上に貢献します。

*出典：Global status report on the public health response to dementia executive summary (Sep. 2, 2021, World Health Organization)



手術支援ロボット^{※1}を通じた医療への貢献

近年、患者さんの身体的負担の低減や QOL の向上に加え、病巣の早期発見、医療従事者が安心して治療に集中できる環境の提供、また地域間の医療格差是正など提供される医療の均てん化という社会的課題の解決が求められています。外科手術では、患者さんの身体的負担軽減などを目的として行われる腹腔鏡手術において、医療従事者のよりの確な施術を支援する手術支援ロボットが活用されています。手術支援ロボット業界の市場規模^{※2}は、年平均成長率（CAGR）13%で成長し、2030年にはグローバルで約2兆円に達すると予測されています。

シスメックスでは、2020年に手術支援ロボットの国内市場導入を本格開始し、現在では泌尿器科、消化器外科および婦人科領域で保険適用となり、累計手術数は2024年3月期第1四半期末時点で、1,800件を超えました。本手術支援ロボットは人の腕のようになめらかに動くオペレーションアームに、フルハイビジョン3Dシステムで細部まで鮮やかに映し出される高精細画像など、医療の進化に貢献することを目指して開発されました。将来的には、医師の高度な手技をAIが学習することにより、術式のフィードバック機能や術中ナビゲーションによるアシスト機能、また遠隔指導や遠隔

トレーニングを可能とすることで、医療従事者の技術・知識向上に貢献することが期待されます。また、現在は、医師と患者さんが離れた場所で手術を行う遠隔手術の早期臨床実装に向けて、複数の医療機関や学会、通信サービス企業などと連携を図り、現場のニーズに則した機能追加やガイドライン整備などを推進しています。

今後も、検査・診断で培った技術・知見と手術支援ロボットとの融合により、手術前の検査から、手術中、手術後の検査・治療など、一人ひとりの患者さんのヘルスケアジャーニーがより良いものになるよう、サージカルインテリジェンスへの取り組みおよびデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進に取り組んでいきます。

- ※1 シスメックス株式会社と川崎重工業株式会社との合併会社である株式会社メディカロイドが開発
 ※2 市場規模は顧客購入価ベース。出典：TechSci Research、2030年はメディカロイド予測

ステークホルダーの声

医療従事者の方々の負担が減るとともに、その先にいる多くの患者さんにより良質かつ適切な医療を提供できるという流れをつくりたい、そのような想いがあります。医療に携わるすべての人々が働きやすく、かつ患者さんにとっては病院に通うことを前向きに受け入れられるような社会をつくる手助けがしたい。壮大な夢かもしれませんが、その使命を原動力に日々向き合っています。



MR 事業本部 係長 秦 裕樹

詳細はこちらをご覧ください。

▶手術 DX、医療の均てん化に貢献し、医療従事者や患者さん、ご家族へ安心・安全を届ける

薬剤耐性（AMR^{※1}）対策への貢献

感染症の治療のために使われる抗菌薬を不適切に使用すると、体内の細菌を十分に死滅させることができず、生き残った菌は薬剤耐性菌となることがあります。この薬剤耐性菌が増殖すると、抗菌薬が効きづらい状態となり、本来は軽症で回復できるはずの感染症でも治療が困難となります。AMR対策を講じなければ、2050年には、薬剤耐性（Antimicrobial Resistance: AMR）が原因で亡くなる人の数は年間1,000万人にのぼると予想^{※2}されています。これは、がんによる

死者数を上回ると推定される高い数字であり、世界保健機関（WHO）をはじめとするさまざまな団体により AMR は世界全体で取り組むべき社会的課題として位置付けられています。

シスメックスは、ヘルスケアに携わる企業として、この課題解決に向けた新たな検査技術の確立と製品開発に取り組んでいます。2023年6月には、尿路感染症^{※3}が疑われる患者さんの尿検体を用いて、細菌の有無および抗菌薬の有効性を判定する迅速薬剤感受性検査システムを欧州で発売しました。従来の手法では数日を要していた薬剤感受性検査（Antimicrobial Susceptibility Testing: AST）^{※4}について、独自のマイクロ流体技術^{※5}を用いて、測定開始後最短約30分での迅速判定を可能とすることで、クリニックなどプライマリケアにおける初診時の適正な抗菌薬の処方支援をします。

シスメックスでは今後も、革新的な検査・診断技術の開発および提供を通じて、世界を脅かす AMR 対策に貢献することを目指します。

- ※1 薬剤耐性（Antimicrobial Resistance: AMR）：生物が自分に対してなんらかの作用をもった薬剤に対して抵抗性を持つことで、これらの薬剤が効かない、もしくは効きにくくなる現象。この薬剤耐性を獲得した細菌のことを薬剤耐性菌という。
 ※2 出典：Antimicrobial Resistance: Tackling a crisis for the health and wealth of nations. The Review on Antimicrobial Resistance, Chaired by Jim O' Neill.
 ※3 尿路感染症：尿路（腎臓から尿の出口まで）に細菌が侵入し炎症が生じたものを尿路感染症という。膀胱では膀胱炎、腎臓では腎盂腎炎を引き起こす。日常診療において最も頻度が高いとされる細菌感染症の一つで、女性の約6割が生涯に一度は感染するとされている。
 *出典：American Urological Association Website “Urinary Tract Infections in Adults”
<https://www.urologyhealth.org/urology-a-z/u/urinary-tract-infections-in-adults> (参照 2023-09-22)
 ※4 Antimicrobial Susceptibility Testing: AST：検体から検出された病原菌に対する各種抗菌薬の有効性を調べる検査。
 ※5 マイクロ流体技術：ナノメートルからマイクロメートル単位で加工した微細な流路により、液体中に複数存在する細菌を個別に捕捉し、微細流路内で単方向に菌を培養することで迅速な薬剤感受性検査を可能とする、Sysmex Astrego 独自の技術を指す。
<https://www.sysmex-astrego.se/technology.html>

ステークホルダーの声

梅野 「いつでも手軽に検査ができ、すぐに結果が分かるということは、医療の効率化や患者さんの QOL 向上だけでなく、その結果として医療従事者と患者さんに安心を提供することなんだと考えています。」
 オルソン「私たちが開発した製品は、検査の土台となるプラットフォームであり、アプリケーションを変えることでさまざまな疾病に関する検査が可能な製品として展開ができると考えています。AMR によってつらい思いをする人を一人でも減らせる世の中を目指して、これからも取り組んでいきます。」



HUP 事業本部 課長 梅野 哲嗣（写真左）
 Sysmex Astrego AB CEO ミカエル・オルソン（写真右）

詳細はこちらをご覧ください。

▶世界を脅かす「薬剤耐性（AMR）」に、新たな検査技術で立ち向かう

社会

医療アクセスの向上ーグローバルヘルス・UHC への取り組みー

現在、地球規模で人々の健康に影響を与え、その解決に国際的な連携が必要とされるグローバルヘルス分野の課題が多く存在します。そのような課題の多くは、医療環境や医療制度など保健システムの未整備により、適切な医療を受けることが困難な地域の人々の健康を脅かしています。

シスメックスは、グローバルヘルス分野において、自社の事業領域である検査・診断における課題の解決に取り組んでいます。グローバルに事業を展開する企業が果たすべき責務の一つとして、一人でも多くの方が適切な医療を受けられるよう、新興国・開発途上国において質の高い検査を普及させることで、ユニバーサルヘルスカバレッジ (UHC)*に貢献していきます。

※すべての人が、適切な健康増進、予防、治療、機能回復に関するサービスを、支払い可能な費用で受けられることを意味する。

マラリア・エリミネーションへの貢献

マラリアとは、世界保健機構 (WHO) が定める世界三大感染症の一つで、熱帯・亜熱帯地域を中心に流行し、蚊を媒介に引き起こされる感染症です。マラリア検査には血液検体が用いられることから、シスメックスは、ヘマトロジー分野で培った技術を応用し、マラリア検査の標準化と効率化を支援する多項目自動血球分析装置を開発しました。マラリアは、早期診断・早期治療により死亡者数を減らすことができる疾患であり、診断に有用な検査結果を迅速かつ容易に提供できる本製品を臨床現場へ提供することで、マラリア・エリミネーションに貢献しています。

マラリア検査のイノベーション

現在主流となっているマラリア検査は、簡易診断キットや顕微鏡が用いられますが、いずれも前処理を含めて約 15 分から 30 分の時間がかかる上、顕微鏡検査には熟練の技術を要することが課題でした。それに対して当社の分析装置では、前処理作業をとまなうことなく、マラリア原虫などに感染した赤血球の有無とその比率を約 1 分*¹で高精度に自動測定することができます。*² 加えて、通常のヘマトロジーで測定される CBC8 項目*³も同時に算出することにより、マラリア感染の有無のみならず、貧血状態などに関するデータを臨床現場に提供することが可能です。シスメックスはこの技術・製品を活用し、マラリア蔓延地域の臨床現場を支援しています。

また、シスメックス株式会社は、2016 年よりマラリア対策に関係する研究機関・企業などにより構成されるマラリア・コンソーシアムの活動および運営に参画しています。アジア・アフリカにおいて産官学連携が進められるプロジェクト活動に、「検査・診断」分野で貢献しています。2022 年 11 月に開催された第 9 回日経・FT 感染症会議では、ガーナ共和国での異業種共創プロジェクトに関する活動報告を行いました。

※ 1 検体セットから結果の判定までの時間

※ 2 顕微鏡法によるマラリア診断を置き換えるものではありません。また、本結果のみで診断を行うことはできません。その他の臨床情報を用いた医師の総合的な判断により確定診断がなされます。

※ 3 赤血球数 (RBC)・白血球数 (WBC)・ヘモグロビン (Hb)・ヘマトクリット値 (Ht)・平均赤血球容積 (MCV)・平均赤血球色素量 (MCH)・平均赤血球色素濃度 (MCHC)・血小板数 (PLT)



ステークホルダーの声

従来のマラリア検査は時間がかかり精度も低かったのですが、シスメックスの分析装置を使うことで、より正確かつ迅速な診断が可能になりました。分析装置の操作は簡単で、1検体ずつ測定することも、複数の検体を自動測定することもでき、用途に応じて適切な測定方法が選択可能です。さらに、ヘモグロビン値をはじめ幅広い測定項目から多くの情報が得られ、マラリアの疾患管理に役立ちます。



ブルキナファソ医療従事者インタビュー

ブルキナファソをはじめとしたマラリアが

流行している地域では、シスメックスの分析装置に対する必要性が高く、子どもたちの治療にも大いに役立っています。マラリアとの闘いにおいて、この分析装置が多くの医療機関に導入されることを願っています。

HIV の診断や治療の質向上への貢献

シスメックスは、シスメックス パルテックが開発・製造する CD4 陽性リンパ球検査システムを新興国や開発途上国で提供しており、本システムによる 2011 年からの累計テスト数は、3,000 件にのぼります。このシステムは、血液中の CD4 陽性リンパ球の数と比率をわずか 3 分で測定し、低価格・小型・ポータブルであることに加え、メンテナンスを簡略化するなど、簡便かつ迅速、安定的な検査を支援しすべての方に平等に検査を提供することを目指しています。



CD4 陽性リンパ球検査システム

またこのシステムは、WHO による事前認証 (Prequalification)*を取得しており、医療資源が限定される国や地域への導入が促進され、新興国や開発途上国における HIV の診断や治療の質向上に貢献しています。

※医薬品・検査・ワクチンなどのヘルスケア製品を資源の限られた国々で安心して使用できるようにするため、WHO が品質や安全性、効能などを担保していることを示す認証制度。2001 年に HIV/AIDS 用の医薬品向けに制度が開始され、現在では新興国・開発途上国が物品調達時に参照するリストとして使われ、世界エイズ・結核・マラリア対策基金 (Global Fund) をはじめとした基金団体がこの事前承認を受けた製品を優先的に選択している。

保健システム強化への貢献

新興国・開発途上国では、保健医療課題解決に向けた医療従事者の能力開発（キャパシティビルディング）が求められています。シスメックスは、医療機関などへ製品・サービス&サポートを継続的に提供するとともに、医療従事者に対するトレーニングや学術情報を提供する機会を拡充しています。臨床検査の意義・臨床的価値の訴求、技術の普及などを通じて、疾患の早期発見・早期治療やより適切な診断・治療の提供に貢献しています。

医療従事者へのトレーニングの充実

シスメックスは、シスメックスアカデミーとよばれるトレーニングセンターを設置するとともに、オンライントレーニング Caresphere™ Academy を使ってグローバルで統一された教育コンテンツ・スキル管理ツールを提供し、販売代理店や医療従事者に向けた臨床的価値の教育や装置のメンテナンス研修を行っています。また、アフリカでは検査室の品質管理体制が国際基準 ISO 15189 に準拠するよう、独自に開発したメンターシップ・トレーニングを提供しています。

▶品質と信頼の追求

質の高い検査データ提供のための技術支援

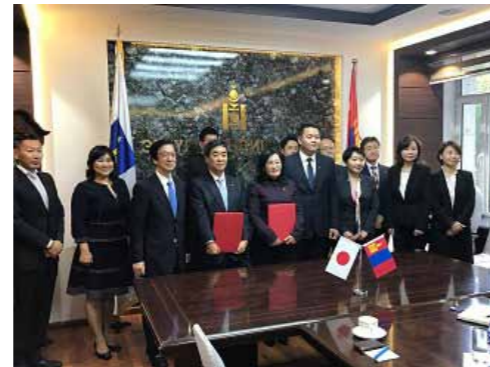
シスメックスは、アジア（中国、モンゴル、カンボジア、ミャンマー、タイ、フィリピン）において、臨床検査の品質・精度向上のための支援活動を行ってきました。

モンゴルにおいては、従来のヘマトロジー・生化学・免疫分野に加えて、2022年からは新たに血液凝固分野にも対象を拡大し、支援活動を継続しています。現地の臨床検査技師に、技術的、学術的ノウハウを提供するとともに、国家的に実施される血液形態検査の外部精度管理の仕組みの構築・運営を支援することで、モンゴルの医療水準の向上に貢献しています。カンボジアにおいても、血球計数検査の外部精度管理において同様の活動を展開し、臨床検査の質向上を支援しています。

また中国では、2002年より血球計数検査の国家の標準器*として、当社の血球計数標準器が採用されており、これを基に中国国内におけるすべての血球計数装置の登録検査や外部精度管理が行われています。また、血液検査・基準測定操作法の技術移管・技術交流、臨床検査国家ガイドラインの策定支援などの継続的な支援とともに、2019年度からは最新型の標準器の貸与を行っており、中国における血球計数検査の精度向上および検査の標準化に貢献しています。

*血球計数検査の国家標準の値（赤血球数、白血球数）を決めるための装置

▶学術活動



モンゴル保健省との契約締結式

国際協力機構 JICA との官民連携プロジェクト

シスメックス株式会社は、JICA「開発途上国の社会・経済開発のための民間技術普及促進事業」において、2018年から2022年まで「尿検査自動化技術普及促進事業」を実施しました。ガーナの国立教育病院である Komfo Anokye Teaching Hospital (KATH) へ尿検査を全自動化する尿検査総合搬送システムを導入し、現地の医療従事者に向けたセミナーやシンポジウムを開催し、参加者数は延べ約860名となりました。また、本事業がSDGs推進への取り組みとして評価され、「JICA-SDGs パートナー」*として認定されました。今後も尿検査自動化技術の臨床的価値や有用性を訴求し、ガーナをはじめとする開発途上国における質の高い臨床検査の普及に貢献していきます。

* 2020年8月～2022年2月



JICA 技術普及促進事業の成果報告会



KATH に設置された尿検査総合搬送システム

在外日本大使館との官民連携

シスメックス株式会社は2022年、インドネシア日本大使館による「草の根・人間の安全保障無償資金協力案件」における「東ヌサ・トゥンガラ州中北部ティモール県ハンセン病院における医療機材及び救急車整備計画」を通じて、ヘマトロジー分野や尿検査分野の分析装置を現地の感染症病院に導入しました。

この取り組みを通じて、現地の医療環境の改善やハンセン病患者さんへの適切な治療機会の提供に貢献します。

JICA 研修員の受入

シスメックス株式会社は、JICA と協力し、医療従事者の知識・スキル向上を目指して、1994年より機器の保守・管理、病院経営などに関するトレーニングを提供しています。COVID-19の影響下オンラインで継続してきたトレーニングは、2022年度より対面での開催が再開し、当社を訪問いただいた研修員は1,000名を越えました。

パートナーシップ

開発途上国では現在、経済発展の各段階における医療課題に応じた医療インフラの整備が課題となっている一方、将来の市場として成長が期待されています。正確な検査結果は適切な医療への入口となることから、シスメックスは保健省や医療機関などのパートナーとして関係構築を行い、各国・地域における質の高い検査を普及させるための制度づくり、検査環境の整備を進めています。また、国際協力や官民連携の枠組みの活用や、他の民間企業との連携を通じて新たな価値の共創に取り組んでいます。

異業種連携による共創プロジェクト ～「ユニバーサル『栄養』ヘルス・カバレッジ」への貢献～

ガーナでは、国民の死亡・障害を引き起こす最大の危険因子である栄養失調と、死因の1位^{※1}とされているマラリアが深刻な保健課題となっています。栄養失調は、胎児・乳幼児の身体と脳の成長を遅らせる発育阻害の要因となる上、マラリアの重症化リスクを高める貧血も引き起こします。さらに5歳未満の子どもや妊婦は、マラリアによる健康被害が特に大きい^{※2}ため、栄養・貧血・マラリアの課題を同時に考える統合的なアプローチが求められています。

シスメックス株式会社は、2022年より公益財団法人味の素ファンデーション、日本電気株式会社（NEC）と連携し、ガーナにおける母子の保健と栄養の改善のための共創プロジェクトを開始しました。これは従来、味の素ファンデーションがガーナ政府保健機関と協業してきた母親の行動変容促進や、栄養サプリメント推奨などの活動を発展させるもので、質の高い検査と日本発のICTを組み合わせ、母子の健康と栄養の改善に貢献する仕組みを構築するものです。シスメックスは、医療機関へのマラリア診断装置導入や医療従事者に対する人材育成・啓発活動などを担います。

※1 The Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME)
<https://www.healthdata.org/ghana>

※2 5歳未満の子どもは、マラリアと栄養失調の両方に対して特に脆弱であり、栄養失調の子どもではマラリアがより重症化する可能性がある。また、マラリアは、妊婦の貧血・死亡、自然流産、死産、低出生体重児、新生児・乳児死亡など、母体と新生児の予後不良のリスクを高める。
Nutrition and Malaria: Integrated approach for effective case management



「グローバルヘルスを応援するビジネスリーダー有志一同」による取り組み

グローバルヘルス*分野に貢献する日本企業の経営者ら有志「グローバルヘルスを応援するビジネスリーダー有志一同」に、当社代表取締役会長の家次恒が参画しています。2022年4月、本有志団体は、岸田文雄首相に対し「我が国の新しい成長産業としてのグローバルヘルス～成長と分配の好循環のグローバルな展開～」と題する要望書を手交しました。

本要望書では、グローバルヘルス分野のODAの倍増、「新しい資本主義」の成長戦略の柱としてグローバルヘルスを位置付けること、この分野への日本企業の貢献を可能とする支援を強化することが要望されています。

また、同年8月には第8回アフリカ開発会議「TICAD8」の公式サイドイベントとして、特別ゲストのビル・ゲイツ氏とともに、有志企業11社が「グローバルヘルス・アクション」を発表しました。シスメックスは「検査・診断技術によるマラリアとの闘い」というタイトルでプレゼンテーションを行い、マラリアのない世界の実現に挑戦する意思を表明しました。

2023年3月には「第2回 グローバルヘルス・アカデミー」に登壇し、グローバルヘルス分野の官民学連携の重要性を発信するなど、継続的な取り組みを行っています。

※地球規模課題としての保健医療分野、特に公衆衛生分野、感染症対策分野での支援および事業



グローバルヘルス技術振興基金「GHIT Fund」に参画

シスメックス株式会社は、「開発途上国の人々が感染症による苦難を乗り越え、先進国と同様に繁栄と長寿社会を享受できる世界を目指す」を活動のビジョンとする公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金（GHIT Fund）に2015年より参画しています。GHIT Fundの活動は第2期目（2018-2022年）として、当初の「製品開発」から「その製品を必要としている人々へ届ける活動」にシフトしています。当社も引き続きGHIT Fundの第2期の活動に参画し、日本発の技術革新による新たな感染症診断薬の開発・提供に向けた取り組みを推進し、開発途上国における感染症撲滅に貢献していきます。

社会

責任ある製品・サービス・ソリューションの提供

品質と信頼の追求

品質マネジメント

グループ品質マネジメント体制

シスメックスでは、代表取締役社長の統括・管理の下、品質保証部門が中心となり品質マネジメントに取り組んでいます。具体的には、開発、製造、販売・サービスの各部門の責任者が出席する品質会議を毎月開催し、製品・サービスの品質・有効性および安全性のモニタリングと改善に向けた対策の検討を行っています。また、規制当局の査察、品質目標、マネジメントレビューからのアウトプット指示への対応などの審議を行う品質システム委員会を定期的に開催し、グループの品質マネジメントシステムの維持、改善に関する活動を推進しています。

また、すべての最終製品の生産拠点*で国際規格 ISO 9001 または ISO 13485 の認証を取得しています。グループ全 84 社中では、ISO 9001 は 34 社、ISO 13485 は 21 社が認証を取得しています。2022 年度の内部品質監査で 2 件、外部品質監査で 5 件の不適合が見つかり是正対応を進めています。さらに、「リコール件数」と「FDA Warning Letter 件数」をサステナビリティ目標のモニタリング指標として設定し、品質の強化に努めています。

※ 100%子会社

▶サステナビリティ目標の進捗状況



詳細は下記 www.tuv.com の ID 0910589004 を参照。(活動およびサイトの適用範囲は規格により異なります。)

▶ <https://www.tuv.com>

▶ 品質方針

▶ 製品セキュリティポリシー

継続的な改善プログラム

各国法令・規制の遵守

臨床検査で用いられるシスメックスの製品は、人々の生命と健康を守る上で極めて重要な役割を果たしています。シスメックスでは、製品開発、製造、調達活動において、日本の薬機法や EU の IVD 規則、米国 FDA の品質システム規則、中国の医療機器監督管理条例など、世界各国の規制遵守を徹底できる体制を構築し、製品の安全性、品質の維持・向上を図っています。

▶製品の化学物質管理

品質を維持・向上するための仕組みを強化

シスメックスでは、製品開発プロセスにおいて、市場に導入するまでに 5 つの「クオリティ・ゲート」*1 を設けて品質を確認しています。また新規製品には設計・開発段階で、既存製品には設計変更時に品質・安全性に関するリスクアセスメントを実施し、リスクの高い事象に関してはリスク低減の対応を実施しています。また、シスメックスが販売する他社製品についても製造業者への監査や製品の検査を実施し、品質確保に努めています。このような取り組みに加えて、万一不具合などがあった際には、すぐにそれを把握し、対応できる体制を整えています。

製造現場においては、製造工程およびサプライヤーの不適合発生状況を毎月監視し、不適合率の高いサプライヤーに対しては品質改善を適宜指示するとともに、定期的に品質監査を実施することで品質を確保する体制を整えています。さらにグローバル品質苦情処理システムによって、グローバルかつタイムリーに市場から品質情報を収集し、不具合情報を入手した際は直ちに原因を究明し、不具合品の市場流出を防止しています。また、発生した不具合に対し是正処置・予防処置が必要な場合には、グループ規程に則って速やかに計画立案し、処置やその後の妥当性・有効性確認までを実施しています。

また、2021 年からは、品質とトレーサビリティの確保のため、一部の検査用試薬の輸送において GPS や温度ロガー*2 の活用を開始しました。今後、高度な品質保証が要求されている診断薬製品においても順次適用を拡大していきます。

※ 1 商品設計審査、工程設計審査、品質部門による評価、製造工程の QMS 確認、量産品審査

※ 2 温度計に記録機能（ロガー）が付いた測定器

▶製品の品質と安全性に関する情報を管理する体制

▶デジタル化推進プロジェクト ～サービス&サポート改革による品質改善活動～

第三者機関から認定された品質の高い製品・サービスの提供

シスメックスでは客観的な信頼性を高めるため、製品の検査結果に関する品質保証体制を強化しています。

小野工場においては、標準物質生産者の能力に関する国際規格 ISO 17034 の認定を取得しています。この認定の取得は、適切な品質の標準物質を供給できる能力を証明するもので、血球計数検査分野では日本で初めての取得となりました。本認定の取得により、当社製品・サービスのデータ保証に関わる客観的信頼性が高まり、臨床検査機関のお客様は、適切な検査データを提供できる能力を持つことをグローバルに実証することができます。

従業員へのトレーニング

品質・安全に関わる教育に注力

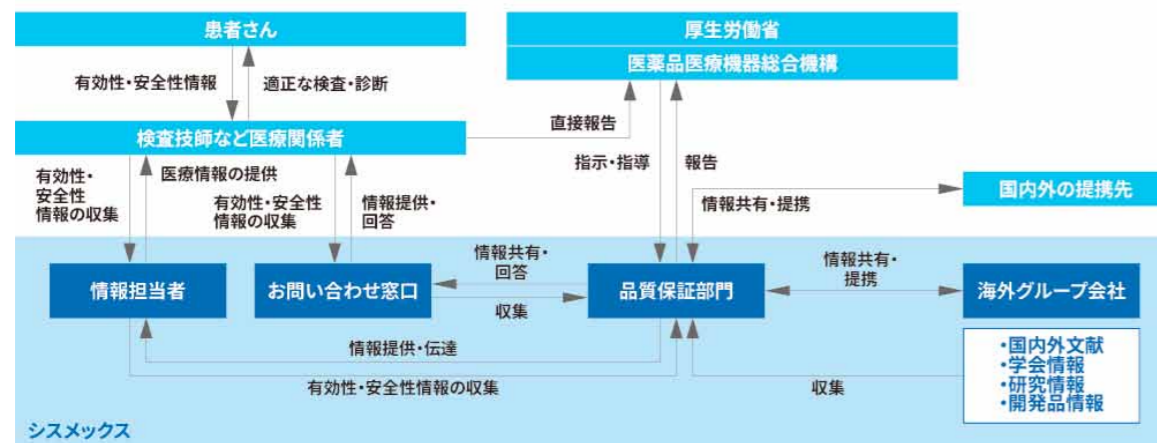
シスメックスでは、品質方針教育に加えて、品質マネジメントに関する関連部門への定期的な教育、特定の部門・職種を対象とした法規制に関する専門的な教育を実施しています。2022年度は国内グループ会社の開発、製造、販売・サービス部門およびISO認証取得事業所全従業員約2,800名に対して品質教育を行いました。海外グループ会社についても、すべての最終製品の生産拠点とISO認証取得事業所において品質教育を実施しています。

品質・安全性に関する情報

お客様からの情報をグループ内で共有

シスメックスは、製品の品質と安全性に関する情報を管理する品質保証部門を設置して外部から寄せられる情報を調査・分析して設計・製造など各部門と共有し、品質改善だけでなく、次代を担う新製品の開発に生かす体制を整えています。

製品の品質と安全性に関する情報を管理する体制



ウェブサイトで回収・改修の情報を開示

シスメックス株式会社では、製品の回収・改修などの情報を当社ウェブサイト内「製品に関する重要なお知らせ」で開示しています。

模倣試薬の積極的な取り締まり

シスメックスは、正確な検査結果を保证するために、医療機関のお客様には純正の機器と試薬のセットでご使用いただくようお願いしています。近年、一部の地域でシスメックス製試薬の名称や容器の形状を模倣した試薬の流通が発見されています。模倣試薬を使用した場合、検査結果の信頼性が保証できず、場合によっては患者さんに健康被害をもたらす危険性があります。このため、模倣試薬の市場流通状況を継続的に監視しており、模倣試薬を発見した場合は知的財産権を用いて、現地の行政機関や司法機関を通じ、迅速かつ徹底的な取り締まりを実施しています。

▶ビジネスモデルを保護する知的財産活動

お客様満足度の向上

国内外でお客様満足度調査を実施

シスメックスでは米州、EMEA^{*}、アジア・パシフィックの主要国に加え、中国や日本など、さまざまな国や地域でお客様の満足度調査を実施しています。展開している製品やサービスの内容に応じて、それぞれの国や地域で独自の指標を用いています。

シスメックス アメリカは、医療用画像処理および臨床診断機器市場の市場調査を行うIMV社が主催する「IMV ServiceTrak」において、血球分析装置メーカー部門のお客様満足度 No.1 を16年連続で獲得したほか、システムパフォーマンス、サービスでも業界トップを獲得しました。また、ビジネスパートナーであるプレミア社より、低いコストで臨床現場の運用効率向上に寄与する製品・サービス提供の長年の功績が認められ、「Supplier Legacy Award」を受賞しました。

シスメックス 上海は、中国の医療機器業界のカンファレンスにおいて、優れた製品品質とアフターサービスが認められ、複数の優秀賞を受賞しました。



※欧州・中東・アフリカ地域

顧客満足度調査（米国）

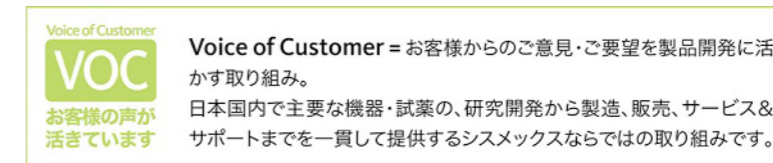
単位：点/10点満点

2020年度	2021年度	2022年度
9.28	9.27	9.4

※ IMV ServiceTrak による調査

お客様の声を製品・サービスに生かす取り組み

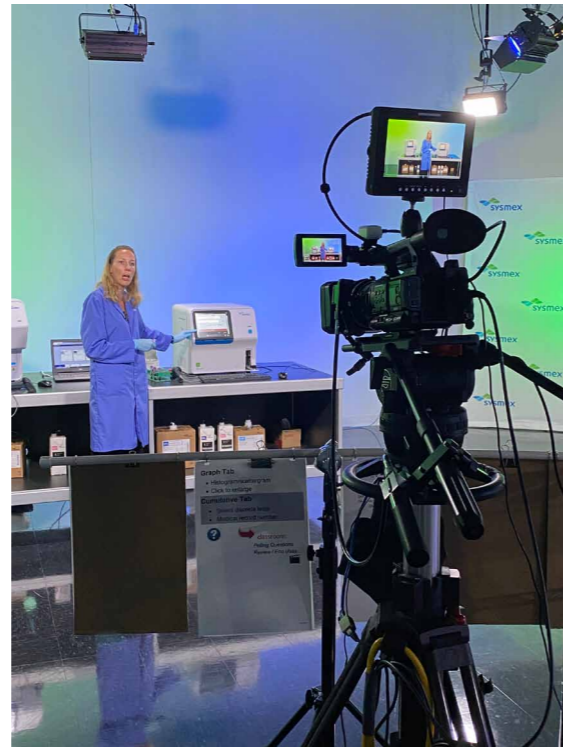
シスメックスでは、お客様からいただいたご要望をVOC（Voice of Customer：お客様の声）チームが集約し、さまざまな角度から分析した後、関係部門へフィードバックされ、新たな製品開発や業務改善に活用されています。2022年度には、国内市場から約13,600件、またヨーロッパをはじめとする海外市場からも多数のお客様の声を収集しました。お客様の声から生まれた新たな機能や装備を搭載した装置は、製品カタログにVOCマークを記載しており、高い評価をいただいています。



満足度の高いユーザートレーニングの提供

シスメックスでは、お客様サポートの一環として、機器の操作およびメンテナンスのトレーニングを各地域で実施しています。近年ではニューノーマルな社会に対応するため、世界各地でオンラインでのトレーニング体制を整備し、ライブ配信やオンデマンドでの受講を可能としています。

また、シスメックス アメリカやシスメックス ヨーロッパでそれぞれ提供していたユーザートレーニングプログラムを「Caresphere™ Academy」というグローバルで統合された新ブランド名のトレーニングとして提供を開始しています。



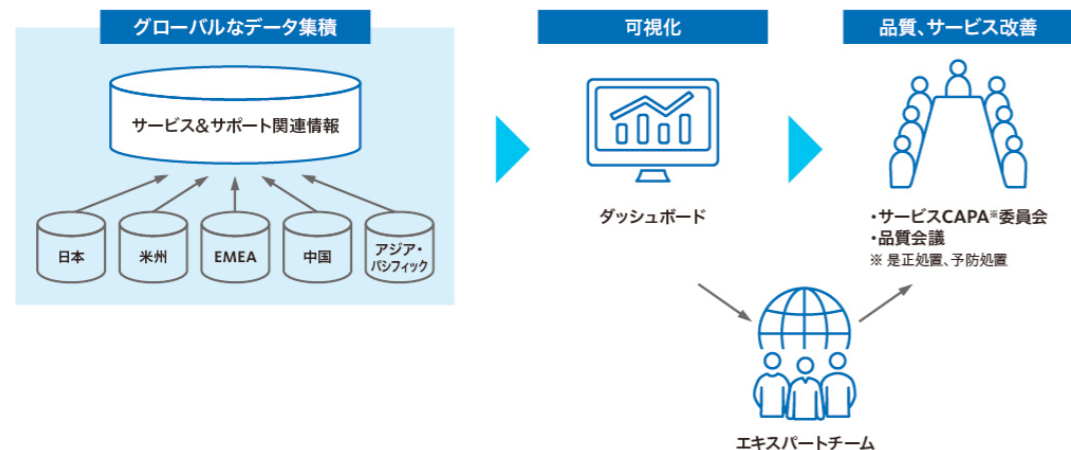
バーチャルトレーニング

デジタル化推進プロジェクト

サービス＆サポート改革による製品品質改善活動

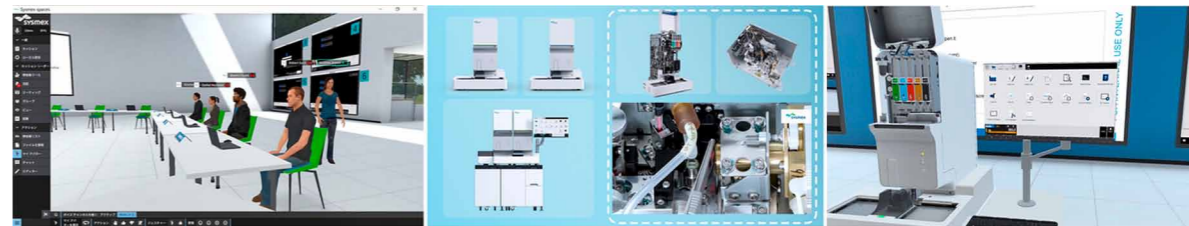
シスメックスは、世界 190 以上の国や地域で製品を提供しており、グローバルでの装置故障状況、サービス状況を正確に把握することが難しいという課題がありました。そこで、2019 年より、各地域統括法人のサービス＆サポートの関係者が集まり、サービス＆サポート改革プロジェクトをスタートさせました。

プロジェクトでは、各地域のサービス＆サポート関連情報をグローバルで共通コード化することにより、装置故障状況やサービス対応状況などのグローバルなデータ集積を開始しました。同時に、エキスパートチームを結成し、そのデータのモニタリングにより、品質、サービス改善プロセスの迅速化につなげるとともに、不具合をプロアクティブに検知し装置故障率の低減につなげています。



トレーニング改革による技術サービス＆学術サポート品質改善活動

シスメックスは、トレーニング改革の一環として、世界中の技術サービス担当者、および学術サポート担当者向けの研修に、バーチャルトレーニングスペースを導入しました。世界各地からアバターとして参加し、新製品のソフトウェアを体験・学習するもので、バーチャル空間でソフトウェアのオペレーションを共有できるため、実機がなくても場所を選ばずに参加者全員が操作方法を習得できるようになりました。今後も習得度の高い研修を行い、世界中で高品質の技術サービスと学術サポートの提供を継続していきます。



役立つ情報の発信

シスメックス株式会社では、当社ウェブサイト「サポートインフォメーション」で、お客様に役立つ情報の発信を行っています。最新情報をお伝えするメールマガジン配信サービス、コンテンツや閲覧履歴などを管理できるマイページ機能など、お客様によりご活用いただけるよう、継続的に機能の充実を図っています。



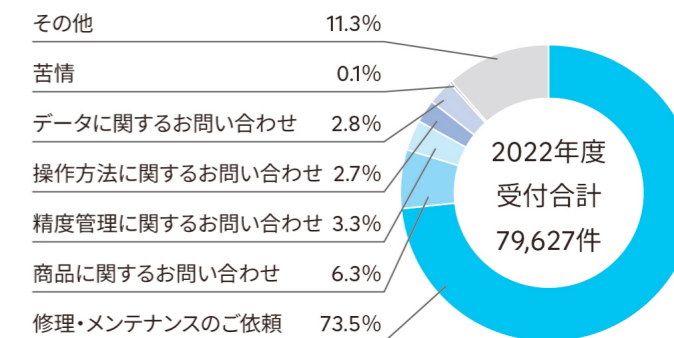
ウェブサイト「サポートインフォメーション」

お問い合わせに、迅速・確実にお応えするために

シスメックスでは、各地域にカスタマーサポートセンターを設けてお問い合わせに迅速・確実にお応えする体制を整えるとともに、お客さまのご要望にいち早く応える仕組みの構築に努めています。

日本では、お客さま相談窓口「カスタマーサポートセンター」を設置し、豊富な知識を持った専任スタッフが、24 時間 365 日体制でお問い合わせに対応しています（利用には別途契約が必要）。同センターでは、過去のお問い合わせ内容やメンテナンス履歴などを蓄積し、すぐに参照できるようにすることで、お客さまからのお問い合わせ・ご要望に迅速・確実にお応えしています。

カスタマーサポートセンターお問い合わせ内容



学術活動

シスメックスでは、世界のさまざまな国と地域で最新の臨床検査情報を提供する学術セミナーを開催しています。また、アジアにおいては各国の保健省などの国家機関や主要学会とともに、臨床検査の品質向上を支援するための学術活動を展開しています。

医療従事者向けの学術セミナーを開催

シスメックスでは、医学研究における幅広い領域からテーマを取り上げ、その最新情報と研究から得られた知見を共有する場として1978年より毎年「シスメックス学術セミナー」を開催しています。2022年には、血液疾患をテーマにオンサイトとオンラインのハイブリッド形式で開催し、世界各国から約3,500人にご参加いただきました。また、セミナー開催後は講演動画をオンデマンドにて世界配信しました。国ごとに設定した参加者アンケートを行い、国や地域で異なる医療課題や関心事を把握することで、今後のセミナーテーマ設定や当社の取り組みに生かしています。

その他にも世界各地域で多数のセミナーを開催し、広く多くの方にご参加いただいています。このような取り組みを継続することで、医療従事者との信頼関係を構築するとともに、医療の質の向上に貢献していきます。

▶臨床検査の標準化・質向上に向けた学術支援活動



シスメックス学術セミナー 2022



学術情報サイト「Medical meets Technology」

一般の方、患者さん向けの活動

シスメックスでは、学術情報サイト「Medical meets Technology」を公開し、医療におけるさまざまな技術の役割について、学術的観点から分かりやすく情報をまとめ発信しています。

また、がんゲノムプロファイリング用の検査システム NCC オンコパネルの製品情報について、従来は医療従事者向けにのみ公開していましたが、インフォームドコンセントの観点から、新たに患者さんおよびご家族向けに分かりやすく解説した資料を作成し公開しています。薬剤耐性（AMR）に関する課題については、啓発活動「#AMRfighter」をグローバルに展開するとともに、学術冊子「抗菌薬との正しいつき合い方」を広く提供するなど、一般の方、患者さん向けのさまざまな取り組みを行っています。

▶ Medical meets Technology

▶がん遺伝子パネル検査のおはなし

▶「薬剤耐性（AMR）」ってなんだろう？

社会

サプライチェーンマネジメントの強化

サプライチェーンマネジメント

製品の安定供給

シスメックスでは、機器の生産においては、高品質を実現しながらもグローバルなコスト競争に打ち勝っていくため、ICTを活用した効率的な生産体制を主に国内で構築しています。一方、医療機関が日々の検査を行う上で不可欠な試薬の生産はグローバルに展開しています。

このような中、製品の安定供給に向けて、主要な原材料の調達先の複数化や地産地消の考えに基づいた生産場所の選定によるリスク分散を図るとともに、非常時における工場間の相互供給体制の構築、輸送面での代替ルートの確保などを実施しています。

近年は新型コロナウイルス感染症の再拡大によるさまざまな影響を受けましたが、原材料については、各種原材料供給がひっ迫する中、ヘルスケア製品への優先供給を訴求するなどサプライヤーの理解と協力を得て、購入量の確保、在庫の積み増しを実施し、製品の安定供給につなげています。また、物流面においても長期化するグローバル物流の混乱の中、従来とは異なる航路を用いるなどの対応で安定供給を継続させました。その他、国内においては、2023年1月、免震構造を持ち、各種災害に強い新倉庫の稼働を開始するなど、非常時の事業継続の取り組みを進めています。

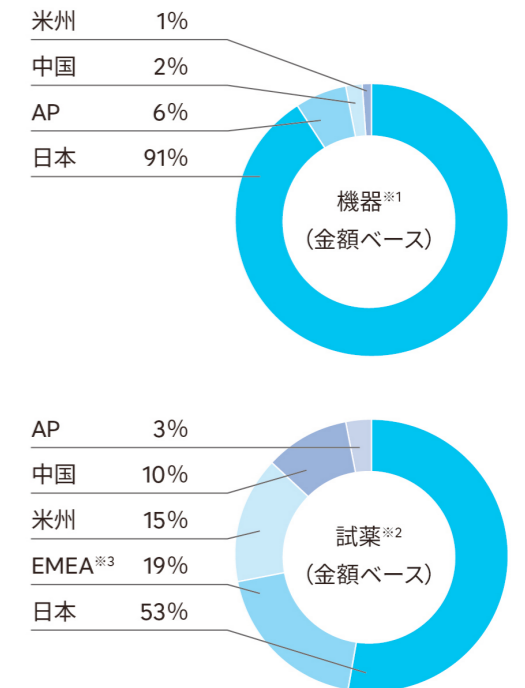
▶事業継続計画（BCP）の整備

CSR 調査の実施

シスメックスでは、取引先に対する CSR 調査を実施しています。既存取引先向けの調査はグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが開発した CSR 調達セルフ・アセスメント・ツールを使用し、調査項目は人権、従業員の労働安全衛生を含む労働慣行、腐敗、環境など多岐にわたります。新規取引においては、CSR の取り組みに問題がある場合は取引を実施しないことを定めており、CSR 調査に加えて経営者との面談も行います。こうした取り組みは海外の取引先についても同様であり、特に児童労働や職場環境については調達担当者が現地を訪れて状況を確認し、問題がないかを確認しています。

グループ各社においても取引先調査を定期的にも実施しています。シスメックス ヨーロッパでは、すべての新規取引先に対して人権・グリーン調達などを含む CSR 調査を行っているほか、済南シスメックスでは、環境や安全衛生調査に加え、四半期ごとに取引先とのミーティングを開催しリスク評価を行っています。シスメックス 無錫においては、取引先に定期的なリスクアセスメントを行うなかで、環境・安全性の管理強化を促しています。

調達地域分析 (2022年度)



※1 部品調達先の地域分析

※2 原材料を購入する当社グループ拠点の地域分析(仕入れ商品除く)

※3 欧州、中東、アフリカ地域

2022 年度の実績

2022 年度に実施した原材料一次サプライヤーへの CSR 調査は、回答率が 94%と昨年度に引き続き高い回答率を維持しています。また、前年度に実施した CSR 調査結果を基に、低スコア項目やハイリスク項目を洗い出し、取り組み改善の働きかけを行うなど、フォローアップを実施しました。

さらに、サプライヤーのリスク管理を強化するための施策検討も進めており、2022 年度は CSR 調査に加えて、一次サプライヤー 3 社に対する実地確認監査を試行的に行いました。昨年に引き続き、二次サプライヤー向けの CSR 調査を拡大し、一次サプライヤー 13 社と共同で二次サプライヤー 69 社に対し CSR 調査を実施しました。

- ▶グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 共通版 CSR 調査票「CSR 調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」
- ▶サステナビリティ目標の進捗状況

調達部品・原材料の品質向上に向けて

シスメックスでは、品質に関する要求事項を明確にした品質保証協定書を提示し、当社の調達方針についてご理解いただいた上で取引先との契約を締結しています。また、納入品の品質確認や取引先の監査を定期的実施し、品質管理が適切に運用されているかどうかを確認しています。

サプライチェーンでの連携

シスメックスでは、当社の事業の方向性や調達方針をご理解いただいた上で取引ができるよう、毎年サプライヤー向けの説明会を継続するなど、取引先との関係強化に努めています。

2022 年度は、一次サプライヤー向けの BCP 訓練や、サステナビリティ・グリーン調達の推進に関する説明会を開催し、延べ 431 社の取引先が参加しました。

海外でも取引先との連携を強化するため、定期的なミーティングを開催しています。シスメックス ヨーロッパでは、定期的にすべての取引先とミーティングを行い、事業活動に関する内容に加えて、環境・社会的責任に関するコンプライアンスへの適合状況についても確認しています。シスメックス マレーシアでは、販売代理店とのミーティングを毎月開催し、顧客からの要望や課題について話し合いを行い、品質改善や顧客満足向上に向けた取り組みを行っています。

調達関連法規制遵守を目指した社内啓発活動

シスメックスでは、電子調達システムを活用し、不当な代金減額や返品防止に努めています。また、シスメックス株式会社の全調達部門員および国内グループ会社の担当者を対象として下請法に関する教育を実施し、さらに新規配属者を対象として「調達方針」「CSR」「調達リスク」に関する教育を実施しています。

- ▶調達方針
- ▶グリーン調達基準
- ▶Anti-Slavery and Human Trafficking Policy

社会

魅力ある職場の実現

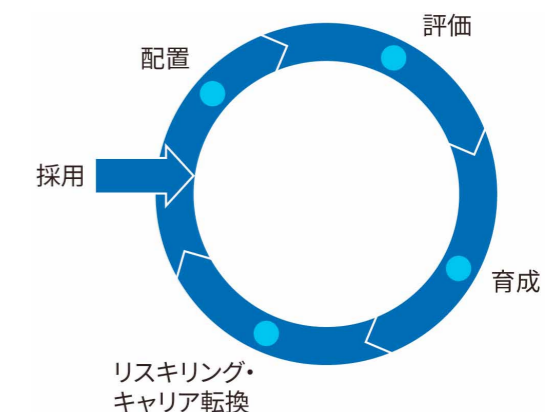
人材の育成 —エンプロイージャーニー—

グローバル HR ポリシー

シスメックスでは、持続的な企業価値向上とエンゲージメントの高い組織をつくる上で、社員一人ひとりが充実したキャリアを実現できることが重要と考えています。採用から退職、セカンドキャリアまでの一連の流れを「エンプロイージャーニー」とし、多様な人材が自らのキャリアを構築し主体的かつ継続的に学ぶことを支援しています。

キャリア自律を支援する基盤として、グループ全体でジョブ型人事制度を採用し、明確化された職務や人材要件に基づき、さまざまな施策を展開しています。これら一連の人材マネジメントは、「グローバル HR ポリシー」を基本方針としています。

▶グローバル HR ポリシー



多様な人材の獲得

シスメックス株式会社では、イノベーションの源泉は多様な人材であるとの考えから、さまざまな経験や価値観を持った人材の採用を行っています。「いつでも、どこでも、だれでも」をポリシーに、通年で採用活動を行うほか、国籍・人種・性別・年齢・職歴・障がいの有無を問わず、人物本位で採用を実施しています。

職種別／ポジション別で募集を行っており、個々の専門性や志望に基づき応募できる採用形態を整えています。また、海外大学からの直接採用^{*1}のモニタリングやジェンダー別の採用目標^{*2}を設定し、多様な人材の獲得を積極的に推進しています。

成長戦略を支える人材の獲得と育成は、人的資本戦略の重要テーマであり、付加価値生産性の持続的向上（2022 年度実績：2,800 万円／社員）と総労働力コストのバランスを考慮し、人的資本への投資を進めています。

*1 新卒の外国籍直接採用比率：2022 年度実績 約 10%

*2 新卒の女性採用比率：2022 年度実績 35.9%、2023 年度目標 40%

個・組織のニーズのマッチングに基づく配置

シスメックス株式会社では、一人ひとりの自律的なキャリア形成のために、社員と組織のニーズのマッチングに基づき、配置を決定しています。

新入社員の配属においては、本人と部門の希望に基づいたマッチングアルゴリズムを用いて、配属部門を決定する仕組みを採用しています。また、自律的なキャリア開発の基盤として、新たな職務にチャレンジすることができるアプレンティス制度^{*}を導入し、専門性の拡大などキャリアアップのための機会を提供しています。

これらの施策の結果、2022 年度は新卒採用の 3 年間離職率は 0%、自発的離職率は 2.7%と目標の 3.0%未満を達成しました。

*空きポジションに基づき一定のトライアル期間を設け、その職務や組織で活躍できるかを見極めた上で、正式配属を決定する。

チャレンジを促し成果をたたえる評価・表彰

シスメックス株式会社では、変化の激しい時代において、社内外の環境変化へアジャイルな対応を実現するために、CPM（Continuous Performance Management）の考えを取り入れた評価制度を導入しています。この制度では、期初の目標にこだわることなく、変化に応じて目標や施策を柔軟に見直し、加点的な評価を行うことで、チャレンジを促す仕組みをつくっています。上司と部下の間では、年間を通じて定期的に1 on 1ミーティングを行い、目標設定や評価だけでなく、日々の業務やキャリア形成などについて話すことで、リーダーシップへの信頼構築と部下の成長をサポートしています。年2回の企業風土調査では「リーダーシップへの信頼度」を測定し、リーダー育成と組織風土の改善を進めています。

さらに、組織・グループをたたえる表彰制度「グループCEOアワード」では、毎年、グループ企業理念「Sysmex Way」を実践し、企業価値向上や社会課題の解決への貢献が認められた個人とグループを選出し、全社で共有しています。

また、研究開発者のモチベーション向上と知的財産に対する意識を高めることを目的とした「特許大賞・優秀特許賞」「パテントマイスター」「出願記念賞」、さらに品質改善に関する成果を表彰する「品質アワード」を設けています。

個々に応じた育成プログラム

シスメックス株式会社では、多様な働き方や価値観を尊重し、個々が描くキャリアに基づき、ビジネススキルやキャリアデザインについて自主的に受講できるプログラムを多数提供しています。

自宅からも参加が可能なオンライン講座も充実させており、国境を超えて参加できるプログラムも用意しています。2022年度の研修プログラムへの従業員参加率は100%を実現し、個々の成長に加え、スキル向上による生産性向上、受講生間の交流による相互理解の促進と部門横断ネットワーク形成などに繋がっています。（2022年度の研修投資92,000円/人）

企業風土調査では、「成長のための機会提供がある」という点で従業員の65%が好意的な回答をしており、育成プログラムに対して多くの従業員から支持を得ています。また、年齢や階層を問わず持続的な学びを支援しており、多様な働き方を推進するための「スマートワーク」制度では、勤務時間内の1日15分の自己学習を推奨しています。2022年度は、従業員一人当たりの平均教育時間は42.8時間となりました。

▶多様な働き方・スマートワークの推進

次世代リーダー育成

シスメックスでは、持続的な企業価値向上のために、次世代リーダーの開発は人的資本戦略の重要なテーマと考えています。ジョブ型人事制度導入以降、ポジションに求められる役割とのギャップを測るタレントレビューを実施し、タレントプールや後継者の充足度を定期的にモニタリングしています。

後継者候補となった人材については、個々の課題に基づいた育成計画を策定し、必要なリーダーシップ開発プログラムを提供しています。特に、後継者としてReady（準備完了）のステータスの社員を対象とした選抜型の育成プログラムにおいては、受講を通じて、高い視点、視座で考える機会を提供し、上位ポジションへの登用を促進しています。2022年度のオンボーディング（昇進者）研修は延べ4,308名、選抜型研修（後継候補者）には91名参加しました。

2023年度からは、コロナによって一時的に休止していたグローバル研修を再開し、グローバルリーダー育成に向けた投資を進めています。

リスキリング・キャリア転換

シスメックスでは、新たなキャリアの可能性を広げる機会として、インプット中心の学習ではなく、実際の仕事や関連テーマの実体験を通じたリスキリングやキャリア転換をサポートしています。

例えば、デジタル化に関するリスキリングとして、デジタル・トランスフォーメーション（DX）に必要な知識・スキルを体系化し、それぞれのレベルに応じたプログラムを提供しています。

また、本人の希望で配置転換を行う場合には、半年のトライアル期間を設け、その職務や組織で活躍できるかを見極めた上で、正式配属を決定するアプレンティス制度を導入しています。

さらにジョブ型の人事制度をグループ関係会社にも導入したことで、共通のグレードに基づき、部門・グループ会社間での比較が可能となるため、本人の希望地域や専門性をマッチングさせることで、キャリア探索期や確立期だけでなく、リスキリングによる学びや経験を生かしたセカンドキャリアの構築にも有効に作用しています。

研究開発者向けの教育

シスメックス株式会社では、研究の成果や取り組みを発表する「シスメックスイノベーションフォーラム」を毎年開催し、研究開発系人材のスキルやモチベーション向上を目指しています。

また、研究開発系人材に特化した教育も積極的に行っています。2022年度は、イノベーションの活性化、創出に向けて、開発の初期段階から医療現場のニーズを出発点として問題の解決策を開発できる人材を育成する外部プログラム「ジャパンバイオデザインフェロシッププログラム」や、大阪大学が主催する「イノベーション女性活躍推進プログラム」などに参加しました。

また、開発プロジェクトメンバーを対象とした、国際標準のプロジェクトマネジメント手法を学ぶプログラムや、患者さんへの価値提供を重視するマインド醸成に向けた社外有識者による講演など、幅広く施策を展開しました。

Sysmex EMEA キャンパス

EMEA地域*では、欧州、中東、アフリカ諸国の全従業員を対象に、オンライン/オフラインでさまざまな研修プログラムを提供するトレーニングスペース「EMEAキャンパス」を開設しています。EMEAキャンパスでは、一般的なビジネススキルから技術的なものまで、テーマに沿って講義やワークショップを企画し、将来のリーダー育成やスキルアップ、社内ネットワークづくりを目指します。また、管理職向けには、チームマネジメントに必要なスキルの習熟を目的としたカスタマイズ型リーダーシップ研修「Ready to lead」をはじめ、人材開発やコーチング、リバースメンタリングなど幅広いプログラムを提供し、リーダーシップ発揮に必要なスキル習得の支援に注力しています。



*欧州、中東、アフリカ地域

その他人材育成プログラム

会社名	プログラム名・施策名	目的・概要
シスメックス株式会社・シスメックスRA	ものづくりプロフェッショナル 育成活動	生産改革活動の一環として、ものづくりの人材育成を推進。新人育成とともに、多能工育成のための技能訓練、ものづくりに必要な専門知識教育などを実施
	DX リテラシー教育	AI などの新しい技術を生かし、データ活用方法を考える力、業務効率化・イノベーションの実行力を鍛える、DX リテラシー研修を実施
シスメックス アメリカ	Systemex University	アメリカ、カナダ、ラテンアメリカの全従業員を対象とした、対面とオンラインを組み合わせた研修プログラム。リーダーシップスキルやプロジェクトマネジメントをはじめとしたビジネススキル、専門スキル、メンタリングなど、多様なコンテンツを提供
	Systemex Management Academy	新任管理職などを対象とした半年間の選抜型研修。シスメックスの経営の役割と責任に関する洞察力など、マネジメントスキルの強化を図る
シスメックス ヨーロッパ	Systemex Academy	製品関連知識と医学的知識を習得するためのプログラムを提供。専門知識の向上とカスタマートレーニングのトレーナーを育成することを目的とする
シスメックス 上海	Systemex Shanghai University	全従業員を対象としたオンライン・トレーニングで、従業員の成長支援を目的に 2019 年度より開始
シスメックス アジア・パシフィック	LinkedIn ラーニング	全従業員対象の SNS (LinkedIn) を利用したオンライン・トレーニングを約 100 コース提供。マネジメント、リーダーシップ、クリティカル・シンキング、ビジネス分析力、データ分析力などのスキル習得・強化を図る
	Systemex Academy	製品関連知識と医学的知識を習得するためのオンライン・トレーニングプログラム

HR テック

シスメックスでは、グループ全体の人材情報を一元管理しています。これらの人事情報を活用しながら、DX や働きがいの創出に取り組んでいます。また、大切な人事情報の漏洩などを防ぐため、システムによるデータマネジメント機能に加え、グローバルでデータ管理規則を設け、データアクセスの制限を行っています。これにより安全かつタイムリーにデータを活用できる仕組みを構築しています。

また、リモートワークやオンライン研修の開催など、業務内容や個人の生活スタイルにあわせて柔軟に働けるようシステムを整えています。さらにマッチングアルゴリズムを利用した自律的なキャリア形成、従業員エンゲージメントサーベイのリアルタイムでのフィードバックなど、最新のテクノロジーを活用してタレントマネジメントを推進しています。

社会

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進

多様な人材の活躍支援

シスメックスではグループ全体で、「人」を持続的な成長のための重要な経営資源の一つとして捉え、多様な人材が働きやすい環境を整備し、公平な機会提供のもと受容する「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（以下 DE&I）」を目指した取り組みを進めています。

シスメックス株式会社では、ダイバーシティ推進部門を設置し、ダイバーシティに関する情報発信や理解浸透活動に加え、意識調査を行うことで従業員の声を取り入れ、施策に展開しています。2022 年度には、アンコンシャスバイアスセミナーやフェムテックサービス*をはじめとしたプログラムの提供、外部有識者と当社代表取締役会長とのダイバーシティマネジメントについての対談などを実施しました。

また、ダイバーシティを尊重し受け入れるだけでなく公平に活躍する機会を与えることも重要です。男女間の不平等解消を目指すジェンダー・エクイティ、性的マイノリティへの理解促進、障がい者やシニア人材の活躍促進にも取り組んでいます。

※「フェムテック (FemTech)」とは女性特有の健康課題を解決するテクノロジーや、それを使った製品・サービスのこと

ステークホルダーダイアログ

アーティスト・大学准教授・起業家としてボーダレスに活躍を続けるスブツニ子！さんと、当社代表取締役会長の家次 恒がダイバーシティマネジメントについて対談を行いました。



スブツニ子！：

シスメックスでは、オープンイノベーションの推進や多様な分野と融合しながら創り上げる、という意味で、“多様性”を重視するのでしょうか。

家次：

そうですね、多様性をいかに融合させるかが大事です。不確実な時代において、さまざまな個性や強みを融合させることで、加速度的な成長を可能とし、企業の競争優位性を高めます。さまざまな文化や信条、価値観、経歴を持つ人材が融合するのは容易ではなく、他者理解が非常に大事なことであり、ダイバーシティの根幹だと私は考えます。

[詳細はこちらをご覧ください。](#)

HIRE Vets Medallion Award の受賞

シスメックス アメリカでは、退役軍人の雇用促進を行っています。2022 年にはアメリカ労働省による退役軍人採用に関する賞「HIRE Vets Medallion Award」の金賞を受賞しました。この賞は、退役軍人の誘致、採用、維持に貢献した企業に授与されるものです。

シスメックス アメリカでは、退役軍人の雇用を通じて、多様なスキルを活用した長期的なキャリア形成の支援を行っています。



シスメックス アメリカ CEO アンディ・ヘイと海軍退役軍人で現在はシスメックス アメリカの人材獲得スペシャリスト/ジョージ・ジョンソン



女性活躍支援

シスメックス株式会社は、仕事と育児の両立を支援する制度の導入など、働きやすい職場環境を整えるとともに、女性リーダーの育成にも取り組んでいます。女性活躍推進法に基づく「女性活躍推進行動計画」を制定し、2024 年度までに女性マネジメント比率を 15%以上（2022 年度：10.1%）、年間労働時間を 1,950 時間未満（2022 年度：2020 時間）にするという目標※を設定しています。また、キャリア形成と働き方の両面からアプローチするために、女性マネジメント比率、女性次世代マネジメント比率、男性従業員の育児休業取得率を設定し、さらなる女性活躍推進施策を展開していきます。

2022 年度の取り組みとしては、アンコンシャスバイアスセミナーや、キャリア動機付け支援を行う研修、新任役職者を対象に女性活躍推進に関する研修などを行いました。

報酬面においても、グループ共通の HR ポリシーに基づき、職務・役割に応じて報酬を定め、男女の賃金差の解消を進めています。シスメックス アメリカでは、性別に加え、人種比率についてもモニタリングや外部監査を行い、同程度の職務において給与に不当な差異がないことを管理しています。



女性活躍推進法に基づく優良企業認定マーク「えるぼし」最高位の「3段階目」を取得



ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定制度ミモザ企業認定マーク（2022 年度）

▶女性活躍推進行動計画（シスメックス株式会社）（189KB）

▶女性活躍推進法（厚生労働省）

性的マイノリティへの理解と対応

シスメックスではグループ全体で、LGBTQ+^{※1}への理解・支援を表明するため、6月の「プライド月間」にあわせて、シスメックスグループ各社の SNS 公式アカウントのプロフィール画像にレインボーフラッグを取り入れています。

シスメックス株式会社では、2020 年度より、パートナーシップ登録制度を導入し、同性のパートナーを戸籍上の配偶者と同等に扱うことができるようになりました。さらに 2022 年には、日本国内における同性婚の法制化（婚姻の平等）に向けて、「Business for Marriage Equality (BME)」への賛同を表明しました。また、日本最大の LGBTQ イベントである「東京レインボープライド」にも 2022 年より参画しています。

イントラネット専用サイトでは、性的マイノリティへの知識を深める情報を発信し理解の浸透を進めており、eラーニング資料の提供、「SOGI^{※2}」の視点から職場環境改善について学ぶことができる入門用テキストの貸し出しを行っています。その他、「LGBTQ+ とジェンダー」をテーマとしたダイバーシティ・ラウンドテーブル^{※3}の開催も行っています。

このような取り組みにより、2022 年度には、企業や団体の LGBTQ などの性的マイノリティに関する取り組みを評価する指標「PRIDE 指標 2022」において、最高評価であるゴールドを受賞しました。

※1 レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニング・クィアの頭文字と、その他さまざまなセクシュアリティのあり方を表す「+」から成る性的マイノリティの総称

※2 Sexual Orientation：性的指向と、Gender Identity：性自認の頭字語

※3 仕事とプライベートの両立や異文化理解など幅広いテーマについての意見交換や、部門を超えたコミュニティづくりの場として開催されている。

障がい者支援

シスメックスではグループ全体で、身体、知的、精神に障がいのある方々が個々の特性にあわせて活躍できる業務や職場環境を整備し、障がいの有無に関わらず、誰もが安心して働く喜びを感じながら、生き活きと活躍し、ともに成長できる、笑顔あふれる職場を目指しています。

特例子会社[※]であるシスメックスハーモニーでは、工場での機器の付属品や部品の梱包、試薬の添付文書の折り込みなど試薬や機器の製造補助を行っており、コロナ禍になって需要が増加した PCR 検査キットの梱包作業も担っています。また、従業員一人ひとりの特性を踏まえた業務の割り振りや、指導員との定期的な面談による密なコミュニケーションなど、長く働いていけるように職場定着のためのさまざまな工夫を行っています。2022 年度の国内の障がい者雇用率は 2.31%でした。今後も、職場環境の整備、受入部門への教育・啓蒙を推進し、障がい者の職域の拡大を進めてまいります。

シスメックス ヨーロッパにおいても、障がい者の自立支援に取り組んでいる団体と連携し、ドイツ試薬生産工場の製造ラインでの梱包作業などを障がいのある方々に委託しています。

※障がい者の雇用のために特別の配慮をしていると公共職業安定所長から認定を受けた子会社。親会社の就業規則とは別に、障がい者の労働能力や就業条件を配慮した就業規則や設備環境を整備でき、障がい者の職域拡大を図ることが容易になる。

シニア人材

シスメックス株式会社では、ジョブ型人事制度の導入を機に、2021 年 3 月より定年を 60 歳から 65 歳に変更し[※]、年齢による処遇の格差の是正や多様な働き方への転換を進め、短時間勤務や副業・兼業も可能となりました。また 65 歳の定年退職後、シニア嘱託として最高 70 歳まで働くことができます。

また、シニア人材のキャリア開発支援として、今後のキャリアを考える上で必要な基本知識と考え方の理解を促進する「キャリア開発サポートプログラム」を行っています。eラーニング、集合研修、個別コンサルティングを組み合わせ提供することで、キャリアを自律的に考え、具体的に行動変容ができるようサポートしています。

※ 65 歳までの 1 歳刻みで本人が選択できる。

work with Pride



ダイバーシティ教育

シスメックス株式会社では、社内情報誌「ダイバーシティ通信」を毎月発行し、従業員への情報共有や理解促進を図っています。2022年度は、LGBTQ+、障がい者支援、健康経営（メンタルケアなど）、男性育児や育児休業法制度の改定、ジェネレーション（Z世代への理解）、シニア世代の働き方などをテーマにしたダイバーシティ・ラウンドテーブルの開催や、無意識の偏見に気づき対処するためのアンコンシャスバイアス研修などを実施しました。育児に関するテーマでは、男性従業員をスピーカーとして育児の重要性やワークライフバランス実現に関するセミナーを行うなど、男性の育児参加を促す仕組みづくりも意識しています。その他、従業員が自由にテーマを選んで受講できる、男性・女性特有のヘルスケア（フェムテックや不妊治療を含む）に関するオンラインセミナーサービス導入を行いました。

このようなダイバーシティ教育は、各地域の文化・特性にあわせて世界各地で推進しています。EMEA 地域では、多様な国籍・人種・文化を持つ従業員が存在する地域特性にあわせて、差別防止や異文化コミュニケーションに関する研修を行いました。

社会

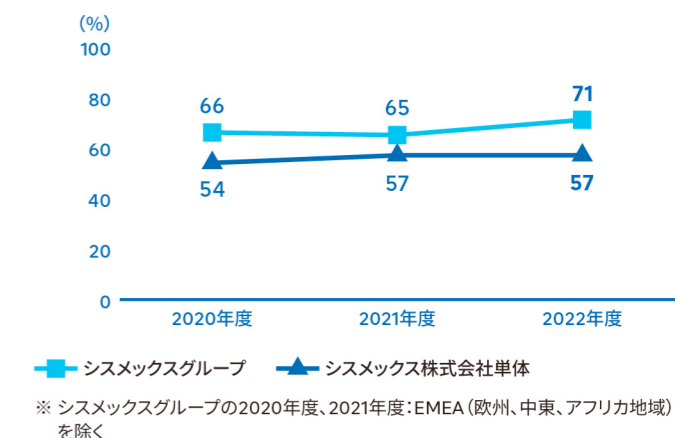
エンゲージメントの向上

従業員エンゲージメント

シスメックスでは、グループ全従業員を対象とする企業風土調査を毎年実施しています。その中のエンゲージメントスコアの2022年度結果は、グループ全体で71%となりました。これはフォーチュン500の企業とほぼ同水準であり、シスメックスグループの成長を推進するキードライバーとなっています。2023年度からスタートした長期経営戦略2033においては、従業員エンゲージメントを重要指標として位置付け、グループ全体のイノベーションの推進と生産性の向上を進めていきます。

また、シスメックス株式会社の2022年度のエンゲージメントスコアは57%となりました。グループ従業員の約40%を構成する国内従業員のエンゲージメント改善に向けて、企業理念の共感度（2022年度：69%）や、ウェルビーイング（2022年度：56%）の満足度向上のためのアクションプラン実行とモニタリングを進めています。また、より短いスパンで行うパルスサーベイも導入し、施策の進捗状況や従業員の声をスピーディに取り入れています。

エンゲージメントスコア



※ 2022年度企業風土調査における好意的回答の率、シスメックス株式会社単体

▶サステナビリティ目標の進捗状況

人的資本への投資効果をモニタリング

人的資本投資効果指標「付加価値生産性」と「エンゲージメント」

シスメックスでは、付加価値生産性*と従業員エンゲージメントのバランスが取れた状態を目指しています。人的資本への投資効果の指標として、付加価値生産性と従業員エンゲージメントスコアをモニタリングしています。

2022年度のシスメックス株式会社の一人当たりの付加価値生産性は、過去最高の2,800万円/人となり、人的資本の投下による効果が確認できています。また、人的資本ROI（営業利益÷人件費）も155.7%とこちらも過去最高の水準となりました。これらは従業員エンゲージメントが良い状態を維持し、社員が新しい課題にチャレンジできていることで実現されます。どちらか一方に偏ることなく、付加価値と従業員エンゲージメントが両立したバランスの良い組織風土の形成に向けたアクションプランが着実に実を結んできています。

※（営業利益+人件費+人的資本に関する減価償却費）÷労働時間

働きやすさと生産性向上の両立に向けて

シスメックス株式会社では、従業員一人ひとりの多様性を尊重するとともに、ニューノーマルな事業環境への対応と生産性向上の実現を目指した「スマートワーク制度」を導入しています。

この制度では、リアル（オフィス勤務など）とリモート（自宅でのテレワークなど）を組み合わせたハイブリッドワークスタイルを採用しています。また、業務内容や個人の生活スタイルにあわせ、フレックスタイム、時差出勤、いわゆる「中抜け」などを組み合わせることも可能とし、ワークライフバランスを実現できる時間活用を推進しています。この結果、2022年度の男性育児休暇取得率は62%となり、2023年度目標の60%を前倒して達成しました。

▶スマートワークの導入（サステナビリティピックス）



有給休暇取得推進、就業継続に向けて

シスメックス株式会社では、有給休暇取得を推進する施策として、取得推奨日の設定や半日有給休暇制度の導入、また有給休暇を取得して旅行やレジャー、カルチャースクールの利用などを行った場合には、福利厚生プログラム「カフェテリアプラン※」から補助金が支給されるなど、さまざまな取り組みを行っています。また、配偶者の海外転勤などの自己都合による休職制度・再雇用制度を導入し、就業継続に向けて幅広く機会を提供しています。

※会社が毎年、従業員に「カフェテリアポイント」を提供し、自らの意思によって特定のプログラム（育児や介護支援、健康増進、資格取得など）を選択し、利用することができる。

仕事と育児の両立支援

シスメックス株式会社では、出産前から育児までに対応した多様な制度を導入しています。不妊治療やつわりに対しての休暇制度をはじめ、配偶者出産時休暇、子の看護休暇などがあります。また、2歳までの育児休業後に中学就学前まで利用できる勤務時間短縮制度および在宅勤務制度を導入しています。育児休業からの復職支援としては、復帰前セミナーの開催や育児休業中の従業員に向けたニュースレターの配付などを行っています。研究開発拠点テクノパーク内には、社内託児所「シスメックスキッズパーク」を設置しています。常時保育だけでなく、配偶者が非常勤で働いている場合や、保護者の疾病、弔事などにより家族での保育が困難なときなどの一時的な利用にも対応し、希望する従業員全員が育児休業から復帰できるようサポートしています。

このような取り組みにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働省から次世代認定マーク（愛称「くるみん」※）を取得しています。

※次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん）を受けられることができる。



社内託児所「シスメックスキッズパーク」



次世代認定マーク「くるみん」

ステークホルダーの声

育児休業からの復職にあたり、「シスメックスキッズパーク」を利用しながらフルタイム勤務をしています。広い園庭や、託児所内で食事を調理してもらえるなど環境の良さに惹かれ利用を決めました。また、会社の敷地内にあるため病気のときすぐに駆け付けられるなど、安心して子どもを預けることができます。その他、「スマートワーク制度」など柔軟な働き方が可能な仕組みや周囲のサポートも後押しとなり、育児と仕事の両立を実現できています。



次世代医療事業開発室 山下 沙弥

男性育児休業取得の推進

シスメックス株式会社では、男性の育児休業取得率向上のための施策を展開しています。「パパの育児ガイドブック」の配付や、外部講師を招いたセミナーでは、男性従業員および上司を対象として、男性の育児の現状や男性が子育てに関わる重要性、ワークライフバランス、子育てのポイントに加え、男性育児休業を取得するための上司の適切な支援などについて講演、意見交換を行いました。また労働組合であるシスメックスユニオンとコラボレーションして、男性育児休業に関する啓発を目的としたセミナーも開催しました。



その他のワークライフバランス支援制度

介護や社会貢献活動などを支援

シスメックス株式会社では、家族の入院などで付き添いが必要になったときには、短期の介護休業と積立有給休暇を半日単位で最大40日取得できます。また、要介護者・要支援者のご家族のための在宅勤務制度も導入しています。その他に、1ヵ月以上の介護休業に対する所得補償制度、介護でキャリアをいったん中断した従業員を再雇用する制度も整備しています。これらの制度の利用促進に向けて、家族の介護が必要になった際のポイントや制度利用者の体験談を紹介する介護説明会も毎年開催しています。

また、ボランティア休暇、臓器提供などのドナー休暇も導入し、目的に応じて従業員が休暇を取りやすいような支援制度を設けています。

グループ会社での取り組み

シスメックスでは、グループ会社でも働きやすい職場環境の実現に向けてさまざまな取り組みを行っています。

EMEA地域の各社^{※1}では、充実した職場環境や従業員満足度の高さなどから、「Great Place to Work^{※2}」を受賞しています。シスメックス トルコでは、企業風土調査で「性別、国籍、民族性などに関係なく、公平に雇用されている」という質問に対して95%以上の従業員が好意的な回答をしています。シスメックス UKでは、従業員一人ひとりの健康に重点を置き、すべての従業員が前向きなワークライフバランスを確保できるよう、全マネージャーがウェルビーイングについての研修を修了しています。シスメックス サウスアフリカでは、人材方針にマタニティポリシーを組み入れ、4ヵ月の有給での産前産後休暇を保証するなど、仕事と育児の両立を支援する制度の拡充を図っています。

※1 シスメックス ヨーロッパ、シスメックス ドイツ、シスメックス ベルギー、シスメックス オランダ、シスメックス トルコ、シスメックス オーストリア、シスメックス UK、シスメックス フランス

※2 「働きがい」に関する調査・分析を行う専門調査機関であるGPTWにより発表される企業ランキング。一定の水準に達していると認められた会社や組織を各国の有力なメディアで発表する活動を世界約60カ国で実施している。



シスメックス ベルギーとシスメックス オランダの従業員

その他グループ会社での取り組み

会社名	取り組み内容
シスメックス RA	<ul style="list-style-type: none"> 企業主導型保育施設の活用 「子育てサポート企業」として、厚生労働省から次世代認定マーク（愛称「くるみん」）を取得
シスメックス アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制度、在宅勤務制度の導入 法定以上の育児休暇制度の導入（父親、母親） ファミリーサポート制度の導入（子育て支援、家族休暇、家族が病気になった場合の外部機関によるサポート利用時の補助金支給）
シスメックス ヨーロッパ	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制度、在宅勤務制度の導入 親子ルームの設置 育児休業制度の導入（父親、母親） 子育て支援制度（外部機関によるサポート利用時の補助金支給）
シスメックス 上海	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制度の導入 新型コロナウイルス感染症への対応として、多様な勤務形態を導入
シスメックス アジア・パシフィック	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制度、在宅勤務制度の導入 子育て支援制度（育児休暇延長制度、医療保険補助、奨学金支給） 介護や育児を目的とするファミリー・ケア休暇制度の導入 全社員を対象とする37の疾病をカバーする保険への加入 契約社員を対象とする福利厚生制度の導入 ボランティア休暇制度の導入

社会

健康増進と労働安全の推進 —ウェルビーイング—

健康経営宣言とマテリアリティ

シスメックス健康経営宣言の策定

シスメックスは、グループ企業理念を実践する基盤となる従業員が、心身ともに充実した人生を歩むために、経営課題の一つとして健康経営を推進してきました。2020年4月に策定した「健康経営宣言」では、労働安全衛生、心身の健康などの重要な課題（健康経営マテリアリティ）を設定し、健康増進施策や、多様性が尊重される職場環境の整備を継続的に展開し、より魅力ある職場づくりの実現を目指します。

また、毎年行っているエンゲージメントサーベイではウェルビーイングの調査も行っており、「安全に働くことができる職場」の質問に対し2年連続で80%以上の従業員*が好意的な回答をしています。

※対象：シスメックス株式会社

健康経営マテリアリティ



▶シスメックス健康経営宣言

健康増進に向けた取り組み

従業員の健康増進に向けた取り組み

シスメックス株式会社では、定期健康診断に加え、人間ドックや女性特有のがん検診を実施し、精密検査判定者などの二次検査受診勧奨を実施しています。また継続就業支援として、長期・断続的な受診や治療を必要とする従業員には在宅勤務を適応しています。感染性物質を取り扱う業務を行う従事者に対しては、法定の特殊健康診断に加え、B型・C型肝炎検査を含む自社独自の健康診断を年2回実施するなど、疾病の早期発見・早期治療に努めています。

また、厚生労働省の「がん対策推進企業アクション」「知って、肝炎プロジェクト」のパートナー企業に登録するとともに、「兵庫県がん検診等受診率向上推進協定」を締結し、疾病に関する啓蒙活動と受診率向上のための活動を行っています。受動喫煙対策では、国内グループ会社の自社保有事業所の喫煙場所を撤廃するとともに、禁煙外来の受診費用や関連セミナー受講費用の補助*などを行っています。

※福利厚生プログラム「カフェテリアプラン」で受診費用や健康関連セミナー受講費用などの補助金を従業員自身で選択し申請することができる。

▶がん対策推進企業アクション

▶知って、肝炎プロジェクト



メンタルヘルスの取り組み

シスメックス株式会社では、従業員のメンタルチェックやハラスメントに関する状況把握を行う「ココロの健康診断」を年1回実施し、経年的に結果を把握し、職場改善を図っています。また、産業医や保健師と面談できる健康相談窓口の設置に加え、メンタルヘルスにおいて従業員を支援するプログラム（EAP）を導入し、社外専門家いつでも相談できる体制を整えています。

2022年度は、産業医によるメンタルヘルスをテーマとしたセミナーを複数回開催し、定期的に従業員へのセルフケアの意識付けを行っています。また、管理職層を対象として、組織における心理的安全性向上のためのマネジメント研修を実施しました。

シスメックスCNAでは、メンタルヘルスケアとして、2021年より社外の専門機関と業務委託契約を締結しています。2022年度には、メンタル不調者とのカウンセリング、退職者への復職支援、セルフケア、アンガーマネジメント、女性活躍などに関する研修を実施しました。

より生き活きと健やかに過ごすための取り組み

シスメックス株式会社では、健康維持のための福利厚生施設として、サービス&サポートの拠点であるソリューションセンターの敷地内にグラウンドやテニスコート、フィットネス設備を備えた体育館などを設けています。また、従業員自身に健康への関心を持ってもらうためのイベント・セミナーの開催、スポーツ施設利用補助などの健康増進プログラムが含まれる福利厚生プログラム「カフェテリアプラン」の提供、社員食堂でのヘルシーメニューの提供などを行っています。社員食堂を持たない一部の事業所では、従業員の食生活改善・リフレッシュを目的に、無添加・国産食材にこだわった惣菜などを販売する健康社食サービスの導入も開始しています。また、健康保険組合とのコラボヘルスとして、ウォーキングイベントや勤務時間内の特定保健指導の面談も実施しています。



テニスコート、体育館（ソリューションセンター）

健康経営優良法人の認定

シスメックス株式会社では、健康経営に向けたさまざまな取り組みや国内グループ会社を含む活動体制が評価され、2023年3月に、経済産業省より優良な健康経営を実践している法人として、「健康経営優良法人」の7回目の認定を受けました。



グループ各社での取り組み

シスメックスでは、グループ会社でも従業員の健康増進に向けてさまざまな取り組みを行っています。

グループ会社の HITADO では、社内にフィットネスセンターを設置し、全従業員を対象にヨガ・ピラティスなどさまざまな健康プログラムを提供しています。また、社内の検査センターでは新型コロナウイルス感染症のセルフテストをいつでも無料で受けることができます。



社内フィットネスセンター（HITADO）

会社名	取り組み内容
シスメックス アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> 社内フィットネスルームの設置、ヨガ・ウェイトトレーニングなどのスポーツプログラム提供 フィットネス手当・健康手当の支給 健康診断やインフルエンザ予防接種費用の補助
シスメックス ブラジル	<ul style="list-style-type: none"> 従業員であれば通えるジムの会員企業としての登録
シスメックス ヨーロッパ	<ul style="list-style-type: none"> 社内フィットネスルームの設置 スポーツや栄養管理のプロから指導を受けることができる健康管理プログラム、ヨガなどのオンラインスポーツプログラム、自転車のリース、健康診断などの提供 ストレスマネジメントトレーニングの提供 社外専門家との精神的・社会的ケアのコンサルテーションを提供 カフェテリアでのランチ、フルーツの無料提供
シスメックス 上海	<ul style="list-style-type: none"> オフィス内に CO₂、PM2.5 値を下げる設備を導入
シスメックス アジア・パシフィック	<ul style="list-style-type: none"> ヨガなどのスポーツプログラム、健康診断の提供 オフィス内に観葉植物を設置 カフェテリアでのフルーツ無料提供

労働安全衛生の体制と推進

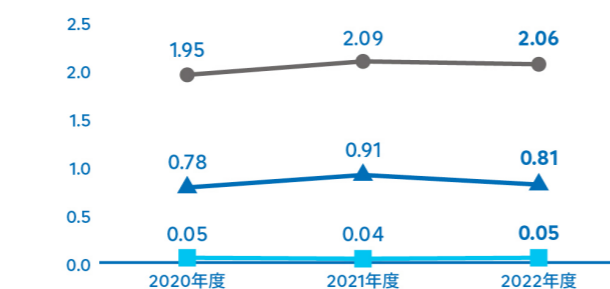
労働安全衛生の推進体制

シスメックスでは、取締役専務執行役員の実務責任のもと制定された「安全衛生規程」に基づき、労働安全衛生マネジメントを推進しています。国内グループ会社を対象とした中央安全衛生委員会※を設置し、安全衛生・健康管理体制の強化・充実を図るための方針・目標を策定するほか、各事業所の安全管理状況の把握、改善すべき施策の検討を行っています。今後さらに、担当産業医や産業保健師の役割を整備し、従業員により近いところで健康増進・予防・啓発に関与していきます。また、労働災害度数率と労働災害強度率をサステナビリティ目標として設定し、進捗状況を半期ごとに取締役会に報告しています。

※人事・総務部門、各事業所の安全衛生委員会の委員長、シスメックスユニオンの推薦者、産業医・保健師などで構成

▶サステナビリティ目標の進捗状況

労働災害度数率/強度率



注：労働災害度数率：延べ実労働100万時間あたりの死者数の割合
労働災害強度率：延べ実労働1,000時間あたりの労損失日数の割合
※1 出典：厚生労働省「労働災害動向調査」
※2 対象：国内グループ会社

労働安全衛生推進の取り組み

シスメックスでは、各事業所で定期的開催される安全衛生委員会において、職場巡回で把握したリスクの排除など、リスクアセスメントの考えに基づき、短期から長期の視点で未然に災害を防止する対策に取り組んでいます。また、国内グループ会社を統括する中央安全衛生委員会では、国内グループの安全衛生・健康管理に関する方針や目標の設定・モニタリング、職場の危険性・過重労働対策、化学物質取り扱い調査やリスクアセスメント結果に基づく対策など、幅広い内容について議論しています。労働災害が発生した場合は、各事業所の安全衛生委員会で原因・対策を審議の上、中央安全衛生委員会へ報告し、グループ内で水平展開することで、再発防止に努めています。

また、事故や急病人の発生時の適切な応急措置や退避方法、危険性のある機械や原材料の取り扱い方などに関する安全教育や、安全運転教育、大規模災害を想定した総合消防訓練、AED 使用方法の研修、市民救急救命士講習なども定期的実施しています。特に災害時における迅速な従業員の安全確保と安否確認、事業所などの被災など、初動対応に関する訓練を適宜実施しています。その他、労務コンプライアンス研修、産業医による健診二次検査受診の重要性や新型コロナウイルス感染症の後遺症について、外部専門家による女性の健康についてのセミナーなどを実施しています。

グループ会社でも、各地域の法令や施設の特性にあわせて、職場の巡回・調査やリスクアセスメント、緊急事態を想定した訓練などを行い、労働安全衛生マネジメントを推進しています。シスメックス ブラジルでは、労働安全衛生マネジメントシステムの国際的な規格である ISO 45001 の認証を継続して取得しています。

過重労働の防止

過重労働は心身の健康を妨げる要因となることから、長時間労働の防止にも取り組んでいます。関連法令の遵守とともに、厚生労働省の指針よりも厳しい社内基準を設け、労働時間が社内基準を上回った場合は、上長への連絡と自己チェック表の提出を求めて業務改善を図ります。また、必要に応じて産業医との面談の機会を設けています。労働時間管理については、IC カードによる入退室管理とパソコンの起動と終了の時刻ログから労働時間を把握しています。また、継続して経営層に対して外部講師による時間管理に関する研修、従業員への e ラーニングを実施し、過重労働の改善に対する認識を深めました。

2022 年度の一人当たりの年間総労働時間は 2,020 時間^{※1}となり、前年度から 10 時間減少しました。主な要因としては、技術革新・事業構造の変革に取り組む中、積極的な採用活動によって人員不足の解消が進んだこと、付加価値生産性指標^{※2}を取り入れることで効率的な働き方に変化し残業時間の減少につながったこと、また、有給休暇の取得日数の増加などがあります。

今度も採用活動の強化による適切な人的配置を進め、労働組合とも連携して従業員への教育や啓蒙活動を積極的に行うことで、労働時間の削減を目指します。

※1 国内グループ会社の正社員

※2 (営業利益+人件費+減価償却費)÷労働時間

社会

社会貢献活動

社会貢献活動

シスメックスは、Sysmex Way の実践および「社会貢献方針」に基づいた活動を行うことにより、豊かな健康社会づくりと生き活きとした地域社会づくりに貢献していきます。

▶シスメックスグループ企業理念「Sysmex Way」および「Shared Values」

▶社会貢献方針

グループ一丸となった医療への貢献

シスメックスは、社会貢献方針に基づき、豊かな健康社会、生き活きとした地域社会づくりにつながる社会貢献活動を積極的に行うとともに、従業員の主体的な社会貢献活動を推進しています。2022年度は6月から9月と10月から1月の2度にわたって「Sysmex Gives Back Campaign」のグループ統一プログラムを実施しました。これらの活動では、献血活動・環境活動に加え、保健・医療、次世代育成、災害支援などに関する社会貢献活動を行いました。両イベントを通じて世界中で延べ7,000名以上の従業員が活動に参画しました。今後もグループ一丸となって豊かな健康社会の実現に貢献していきます。

献血活動を通じた医療への貢献

シスメックス株式会社は、2014年度から「献血サポーター企業」に登録し、積極的な献血活動を行っています。

世界各地でも定期的な献血活動を行っており、2022年度はグループ全体で約600名の従業員が献血に参加しました。



社会貢献ポイント制度

シスメックスは、社会貢献方針で従業員のボランティア活動の支援を表明するとともに、ボランティア休暇制度を設けて制度面でも支援するなど、従業員の主体的なボランティア活動を奨励しています。

活動を促進するため、従業員が地域のボランティア活動や、会社主催の社会貢献活動に参加するとポイントが付与される「社会貢献ポイント制度」を設け、ポイントに応じて会社が寄付を実施しています。2022年度はこの制度に国内グループ従業員の24.4%、約965名が参加しました。

国内グループ従業員965名が参画

貧しい子どもたちの教育支援(あしなが育英会)
途上国の子どものためのワクチンセット(ユニセフ)

小児がんを抱える子どもと家族の支援(ジャパンハート)

また、社会貢献ポイント制度の寄付先の一つであるNPO法人ジャパンハートの「スマイルすまいるプロジェクト」に賛同し、従業員のボランティア活動を通じた小児がん患者さんとそのご家族への支援も行っています。2022年度は、キッズニア甲子園への招待イベントや、親子で楽しむコーヒーセミナーなどに、当社従業員がボランティアとして参加し、小児がん患者さんご家族の付き添いや写真撮影などのサポートを行いました。

各事業所では従業員が企画した社会貢献活動を行っており、物品や古着をNPO法人へ寄付する活動などを実施しました。



スマイルすまいるプロジェクト
(キッズニア甲子園招待イベント)



親子で楽しむコーヒーセミナー

神戸市教育委員会との連携による出前授業の実施

シスメックス株式会社では、地域貢献の一環として、地域の学校教育の拡充に努めています。2022年度より、神戸市教育委員会と連携し、「健康理解・健康教育の推進」を目的に、小学生向けの出前授業を行っています。

血液の働きなどの学びを通じて、人の身体に興味を持ち健康の大切さを考えるきっかけを提供する、オリジナルのコンテンツを作成し、有志の「パートナー制度」に登録している従業員とともに授業を展開しています。2022年度は神戸市内の小学校17校へ訪問し、計1,176名の生徒に授業を行いました。

今後もヘルスケアの分野で事業を展開する自社の特性を生かし、次世代を担う子どもたちへの教育を通じて、生き活きとした地域社会の実現に貢献していきます。



出前授業の様子



「シスメックスの森」を通じた生物多様性保全への貢献

シスメックス株式会社では、兵庫県が推進する「新ひょうごの森づくり」活動の趣旨に賛同し、試薬工場が立地する兵庫県小野市にある「かわい快適の森」(17ヘクタール)のうち、約2ヘクタールを借り受けて「シスメックスの森」と名付け、従業員ボランティアによる間伐作業などを行い「人といきものがともに憩える里山づくり」を目指しています。

※「シスメックス」はシスメックスグループを、「シスメックス株式会社」は、シスメックス株式会社単体を指します。



シスメックスの森 (森林整備活動)



その他各地域での社会貢献活動

テーマ	活動内容	国・地域
保健・医療	<ul style="list-style-type: none"> チャリティーイベントを通してがんセンターと、小児がん研究資金を支援 患者さんに義手を寄付 献血活動 献血機関に寄付 新型コロナウイルスワクチンを地域に提供 医療学校基金へ寄付 視覚障がい者団体と協力してマッサージ提供 	日本・米国・ドイツ・ポーランド・スイス・オーストリア・トルコ・ガーナ・台湾・韓国・オーストラリア・インド・インドネシア
	<ul style="list-style-type: none"> 古着と書き損じハガキを回収し、換金分を開発途上国のワクチン代として寄付 物品を回収し、換金分をアフリカの置き薬事業に寄付 	日本
	<ul style="list-style-type: none"> 乳がん患者支援のイベントの開催、参加 	米国・ドイツ・ベルギー・オランダ・ニュージーランド・フランス・南アフリカ共和国
	<ul style="list-style-type: none"> マラリアエリミネーションに寄付できる自販機を社内に設置し、従業員に利用を促進 	日本
	<ul style="list-style-type: none"> 病院にVTM(不活化ウイルス輸送媒体)と温度計を寄付 	台湾
保健・医療	<ul style="list-style-type: none"> スポーツチャリティーイベントを通じて治療が必要な患者さんや貧しい患者さんの医療費を支援 チャリティーイベントを通して糖尿病患者支援 がん患者医療支援プロジェクトへ寄付 	タイ・ニュージーランド・アラブ首長国連邦・マレーシア

テーマ	活動内容	国・地域
次世代育成	<ul style="list-style-type: none"> ・貧困な子どもたちへの食糧支援活動「おにぎりアクション」に参加 ・先住民の子どもたちへ給食支援 ・スリランカの村にパソコンを寄付 ・10代少女を支援する団体へ寄付 ・孤児院の子どもたちと一緒に過ごしディナーと映画を提供 ・孤児たちとシングルマザーに夕飯を提供するイベントを開催 ・孤児院に生活用品と食料を寄付 ・本の寄付 ・子どもたちのために自転車を制作 ・子どもホスピスに寄付 	日本・ガーナ・トルコ・マレーシア・タイ・ニュージーランド
福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・ホームレス支援団体に寄付 ・デイケアセンターに寄付 ・難民施設に家具を寄付 ・低所得労働者施設へ物品を寄付 ・ホームレス女性と子どもの自立支援のためのチャリティーイベントを開催 ・食事の無償提供活動にボランティア参加 ・寄付を募って生活困窮者のための家を建設 ・退役軍人に生活必需品を寄付 ・入院中の家族が生活するドナルド・マクドナルドハウスに物品を寄付 ・性差別撲滅教育を職場で実施 	日本・米国・ドイツ・フランス・ブラジル・メキシコ・チリ・コロンビア・インド・アラブ首長国連邦など世界各国
災害支援	<ul style="list-style-type: none"> ・トルコ・シリア地震による災害支援活動へ寄付 ・ウクライナの国境なき医師団へ寄付 	日本・米国・ヨーロッパ
環境	<ul style="list-style-type: none"> ・リサイクル活動 ・植樹活動 ・清掃活動 ・フードロス削減活動 ・環境に配慮した移動手段を推進 ・生き物とふれあうイベントに参加 ・ステンレスマイボトルを配布しプラスチック使用量削減 ・環境保護活動 ・環境保護団体へ支援・寄付 	日本・米国・ドイツ・スペイン・ポルトガル・スイス・マレーシア・トルコ・スロバキア・オーストラリア・オーストリア・南アフリカ共和国・ブルキナファソ・アラブ首長国連邦・中国・ガーナ・チェコなど世界各国
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> ・警察イベントに参加し、地域の安全をサポート 	マレーシア



がん研究を支援するチャリティーイベント参加 (米国)



患者を支援するチャリティーイベント参加 (タイ)



義手を寄付（オーストラリア）



孤児院の子どもたちへの寄付（ガーナ）



乳がん啓発のためのチャリティーイベントへの参加（南アフリカ）



環境

社会貢献活動支出額

単位：億円

2020年度	2021年度	2022年度
3.03	7.8	2.89

※対象：シスメックス株式会社

環境マネジメント 61

製品ライフサイクルにおける資源循環 67

事業活動における環境負荷低減 72

環境

環境マネジメント

シスメックス・エコビジョン 2033

「シスメックス・エコビジョン 2033」の制定

シスメックスでは、2023年5月に「シスメックス・エコビジョン 2033」を制定しました。ステークホルダーと共にグリーンイノベーションに挑戦し、シスメックスならではの強みを生かし、循環型社会の実現に向けた新たな常識を協創することを目指します。そして、2040年のカーボンニュートラル達成に向けた温室効果ガス排出量削減に加え、水消費量の削減・廃棄物量の削減・リサイクル率向上などの目標を設定しました。

長期ビジョン

長期環境ビジョン

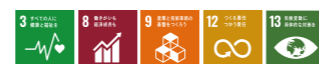
環境と健康の関わりを認識し、循環型社会の実現に新たな常識を協創する。



機器と診断薬の両方を保有する強みを生かし、バリューチェーンを資源循環型に変革します。



環境負荷を低減する製品・サービス・ソリューションを開発し、提供します。



ステークホルダーと協創し、グリーンイノベーションに挑戦します。プロダクトロスのゼロ化とリサイクル・環境配慮材料への大幅な代替を進めます。



2040年カーボンニュートラル達成*に向け、CO₂削減を進めます。ユニークな方法で資源循環と生物多様性の保全に取り組み、水使用の大幅な効率化や脱動物由来原料を拡大します。



地域の環境保全活動を奨励し、グループ全体で循環型社会に貢献します。



※自社での燃料の使用による温室効果ガスの直接排出(スコープ1)および自社が購入した電気・熱の使用による温室効果ガスの間接排出(スコープ2)が対象

長期環境目標

長期環境目標



気候変動

一人あたりのエネルギー使用量の削減や再生可能エネルギー比率を**90%**以上にすることで、**自社温室効果ガス排出量(スコープ1,2)を55%**削減*します。

製品の省エネ化・小型化やサプライチェーンマネジメントの革新等を通じて、**サプライチェーンの温室効果ガス排出量(スコープ3)を35%**削減*します。



水

水使用の効率化により主要な試薬生産拠点の**試薬生産量あたり水消費量を90pt**(パーセントポイント)削減*します。また、機器使用時の水消費量についても削減します。



資源循環

未使用自社製品の廃棄ゼロを目指します。また、売上高あたり総廃棄物量を**15%**削減*します。

容器と包装材のリサイクル・環境配慮材料の使用率**100%**を目指します。また、製品梱包の工夫や代替原材料の活用によりプラスチック消費量を削減します。



生物多様性

脱動物由来原料製品のラインアップを拡充します。

※数値は2033年度目標(基準年度:2022年度)

2040年カーボンニュートラル宣言

シスメックスは、2040年までにグループの事業所から排出される温室効果ガス排出量を実質ゼロにする「カーボンニュートラル目標」を設定しました^{※1}。オペレーションの効率化や省エネ施策を引き続き推進するとともに、自社の事業所の消費電力を再生可能エネルギー由来に段階的に切り替えるなど^{※2}、温室効果ガス削減の取り組みを進めていきます。

さらに、SBT (Science Based Targets) に基づく 2033年目標を設定し^{※3}、自社排出に加えサプライチェーンからの温室効果ガス排出量削減活動も推進していきます。

- ※1 自社での燃料の使用による温室効果ガスの直接排出（スコープ1）および自社が購入した電気・熱の使用による温室効果ガスの間接排出（スコープ2）が対象
- ※2 販売拠点の賃貸物件など小規模拠点を除く
- ※3 パリ協定の水準に整合する、科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出削減目標。当社目標は2023年度設定予定

TCFDに基づく情報開示

近年、気候変動が与える影響は、金融市場において大きなリスクとなってきました。2015年12月に金融システムの安定化を図る国際組織である金融安定理事会が「TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）」を立ち

上げ、2017年6月には気候関連の「リスク」と「機会」が企業の財務に及ぼす影響を開示するよう、最終提言を行っています。

シスメックスは2021年1月にTCFDの提言に賛同を表明しました。TCFDのフレームワークに基づき、情報開示を推進しています。



1. ガバナンス

シスメックスは、気候変動をはじめとする地球環境問題への対応を優先的に取り組むべき課題の一つと認識しています。グループ各社の責任と役割を明確化した「グローバル環境マネジメント規程」を制定し、代表取締役社長により任命された環境マネジメントオフィサー（取締役 常務執行役員）の統括・管理の下、環境管理委員会を中心にグループで環境マネジメントに取り組んでいます。環境管理委員会では、グループ全体のCO₂排出量を含む環境活動を監視するほか、気候関連問題を含む環境課題について協議し、取締役会に報告・提案しています。また、環境目標はグループ経営計画の一部に統合し、サステナビリティ目標として進捗状況を半期ごとに取締役会に報告しています。

2. 戦略

シスメックスは、2020年に実施の2°Cシナリオに加え、1.5°Cシナリオ^{※1}を取り込んでシナリオを更新し、それともなうリスクと機会の再評価を実施しました。グループの全事業^{※2}を対象に特定したリスクと機会が及ぼす財務影響は、2033年度の営業利益に与える影響を基準として3段階で評価しました。1.5°Cシナリオでは市場リスクや評判リスク、4°Cシナリオ^{※3}では自然災害などの物理的リスクの影響が相対的に大きく、機会の観点では、資源の効率、製品およびサービス、レジリエンスにおける影響が相対的に大きいと分析しています。

※1 IEA NZE2050、IPCC RCP2.6など。気候変動に対する厳しい対策を取ることで、産業革命前からの世界の平均気温上昇が1.5°C未満に抑えられるシナリオ。

※2 自社のみならず、原材料や出荷物流などの上流や製品の使用など下流を含めたサプライチェーン全体を分析対象としている。

※3 IPCC RCP8.5など。現状を上回る温暖化対策を取らないことにより、産業革命前からの世界の平均気温上昇が4°C未満となるシナリオ。

3. リスク管理

グループ全体のリスクマネジメント体制の中で、環境や気候変動を含むリスク全般におけるアセスメントを毎年実施し、グループとして事業に与える影響が大きなリスクを特定し対策を講じる体制を構築しています。

また、環境管理委員会では年2回の頻度で気候変動を含む環境関連のリスクと機会の見直しを行っており、特定したリスクと機会に対しては、環境管理委員会や関連する各部門が中心となって必要な取り組みを行っています。

▶リスクマネジメント体制

4. 指標と目標

シスメックスは、2040年までにグループの事業所から排出される温室効果ガス排出量を実質ゼロにする「カーボンニュートラル宣言」を行いました。2023年5月に新たに策定した長期環境目標「シスメックス・エコビジョン2033」では、温室効果ガス排出量削減と再エネ比率の目標を設定し、研究開発から生産・物流・廃棄まで製品ライフサイクルのあらゆる段階で、さまざまな取り組みを継続して推進していきます。

エコビジョン2033

KPI	目標				
	2023年度	2024年度	2025年度	2033年度 (エコビジョン)	
CO ₂ 排出量の削減率	温室効果ガス排出量GHGスコープ1+2	30%削減	35%削減	40%削減	55%削減
	温室効果ガス排出量GHGスコープ3	3%削減	5%削減	10%削減	35%削減
	再エネ比率	65%	70%	75%	90%

▶サステナビリティ目標の進捗状況

▶環境パフォーマンスデータ

リスクと機会

	リスク ^{※1}	シナリオ	影響期間 ^{※2}	財務影響 ^{※3}	取り組み ^{※1}
移行リスク	・法規制の変化により、特定の物質や技術の使用が禁止され、製品供給が困難または高額な代替品が必要となる	1.5°C	中長期	L	・各地域の統括拠点を中心に品質保証・薬事部門を設置し、専任スタッフが各国の法規制に対応
	・プラスチックの使用量削減を含めた環境負荷の低い素材や技術への移行にともない研究開発コストや設備投資が増加する	1.5°C	中長期	L	・病院検査室の要求や市場・業界動向を踏まえた製品・技術開発
	・エネルギーコストや原材料コスト、グローバル物流コストが増大する	1.5°C	短～長期	H	・省エネルギー対策、設備の効率化 ・再生可能エネルギーの導入 ・輸送効率の高い濃縮試薬の普及、生産移管による域間輸送低減、物流効率化
	・顧客の環境意識の変化により、当社製品の環境負荷に対して批判が生じ需要が低下する	1.5°C	中長期	H	・顧客の声を製品開発や品質改善に活用する仕組み（VOC：Voice of Customer）の構築 ・省電力化・小型化製品など環境に配慮した製品開発
物理的リスク	・大規模な自然災害により製品やサービスの安定的な供給が困難になる	4°C	短～長期	H	・事業継続計画（BCP）を策定し、原材料の調達先や供給体制、輸送ルート、安全在庫の確保などリスクの分散化を実施
	・干ばつにともなう地域的な水不足により製品の安定的な供給が困難になる	4°C	中長期	M	・リスクを定期的に監視するとともに、事業継続計画（BCP）を策定し、リスクを低減

	機会	シナリオ	影響期間 ^{※2}	財務影響 ^{※3}	取り組み ^{※1}
資源の効率	<ul style="list-style-type: none"> より効率的な輸送手段の利用やIoT活用によりオペレーションが最適化される 梱包や製品設計の見直しにより、原材料コストや廃棄物量が低下する 	1.5℃	短～長期	H	<ul style="list-style-type: none"> グローバル物流プロセスのデジタルライゼーションやリモートサービスによるCO₂削減の推進 梱包の資材や形態の見直しによる省資源化・脱プラスチック素材への代替 ドライアイスフリーの超低温輸送
エネルギー源	<ul style="list-style-type: none"> 省エネルギー化によるエネルギーコストの削減や低炭素エネルギーへのシフトによる社会的評価が向上する 	1.5℃	中長期	L	<ul style="list-style-type: none"> 省エネルギー対策、設備の効率化 再生可能エネルギーの導入
製品およびサービス	<ul style="list-style-type: none"> 顧客の購入意識の変化により、環境配慮製品の購入が促進される 	1.5℃	中長期	M	<ul style="list-style-type: none"> 省電力化・小型化製品など環境に配慮した製品開発
	<ul style="list-style-type: none"> 長期的な疾患動向の変化により新たな検査機会が創出され、検査需要が拡大する 	4℃	中長期	M	<ul style="list-style-type: none"> マラリアなどの感染症対策に寄与する製品開発
市場	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への取り組みと情報開示により金融市場で評価・期待が高まる 	1.5℃	短～中期	L	<ul style="list-style-type: none"> TCFD対応をはじめ、シスメックスサステナビリティデータブックなどによる環境に関する情報開示
レジリエンス(回復力)	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害発生時における製品・サービスの安定供給により、顧客からの信頼が向上する 	4℃	中長期	M	<ul style="list-style-type: none"> グローバルな供給体制、原材料の複数調達によるバックアップ体制の構築

※1 太字：2020年実施の評価からの変更箇所

※2 短期：1年、中期：～3年、長期：～10年

※3 H：High、M：Middle、L：Low

持続可能な社会の実現に向けた環境への取り組み

環境への取り組みは、企業にとってイノベーションの源泉となると考えています。「これまでのやり方を変えよう」という強い想いを持って、それぞれの企業が非連続な発想の転換に注力すれば、新たな技術がどんどん生まれ、世の中のビジネスや企業のあり方、国や世界のあり方までもが大きく変わっていくのではないのでしょうか。私たちは、一つの空のもとで生きています。組織の枠を越え、企業同士が横のつながりを深め、持続可能な社会を一緒につくっていきける、そんな未来を描いていきたいです。

詳細はこちらをご覧ください。

▶[持続可能な社会の実現に向けた環境への取り組み](#)



環境マネジメントオフィサー 小野 隆

環境マネジメントシステム

グループ環境マネジメント体制

▶ TCFDに基づく情報開示 1. ガバナンス

ISO 14001 認証の取得を推進

シスメックスでは、グループの主要な関係会社において環境マネジメントシステムの国際規格 ISO 14001 の取得を進めています。

2023年3月末現在、グループ19社で認証を取得し、認証取得拠点の売上比率は約70%となっています。

また、一部では活動の進捗状況や問題点をグループとして把握しマネジメント活動を強化していくために環境活動を一元化し、シスメックス株式会社、シスメックス RA、シスメックスメディカの3社9拠点で、統合認証を取得しています。この結果、環境経営に関わる情報を体系的に共有することが可能となりました。

ISO 14001 認証取得状況

地域	会社名
日本	シスメックス株式会社、シスメックスメディカ、シスメックス RA
米州	シスメックス アメリカ、シスメックス リージェンツ・アメリカ、シスメックス ブラジル
EMEA [*]	シスメックス ヨーロッパ、シスメックス ドイツ、シスメックス フランス、シスメックス スペイン、シスメックス UK、シスメックス・ベルギー、シスメックス・オランダ、シスメックス・ハンガリー
中国	シスメックス 無錫、済南シスメックス
AP	シスメックス アジア・パシフィック、シスメックス インディア、シスメックス オーストラリア

※欧州、中東、アフリカ地域



▶ 詳細は www.tuv.com の ID 0910589004 を参照
(活動およびサイトの適用範囲は規格により異なります。)

環境監査の実施

ISO 14001 認証を取得している各拠点では、環境マネジメントシステムの要求事項に従って、「内部環境監査」および「外部環境審査」を定期的実施しています。2022年度は、認証統合している国内グループ拠点の内部環境監査の不適合は0件、外部環境審査の不適合は1件でした。不適合事項については適切な処理を行っております。

環境教育

環境教育・訓練の実施

シスメックスでは、グループの環境活動やそれぞれの業務がどのように環境に影響を及ぼすかを周知するための全従業員向け一般教育と、各部門に設定した環境マネジメントシステム推進責任者および推進担当者に対する実務知識習得のための専門教育を実施しています。さらに、各部門で必要に応じて専門教育や緊急事態訓練なども行っています。

2022年度は、ISO 統合認証の適合事業所に所属する全従業員と、海外拠点の環境担当者向けにeラーニングによる環境一般教育を行いました。また、事業所担当者および製品ライフサイクル部門の担当者向けの法規制セミナーを実施しました。

環境

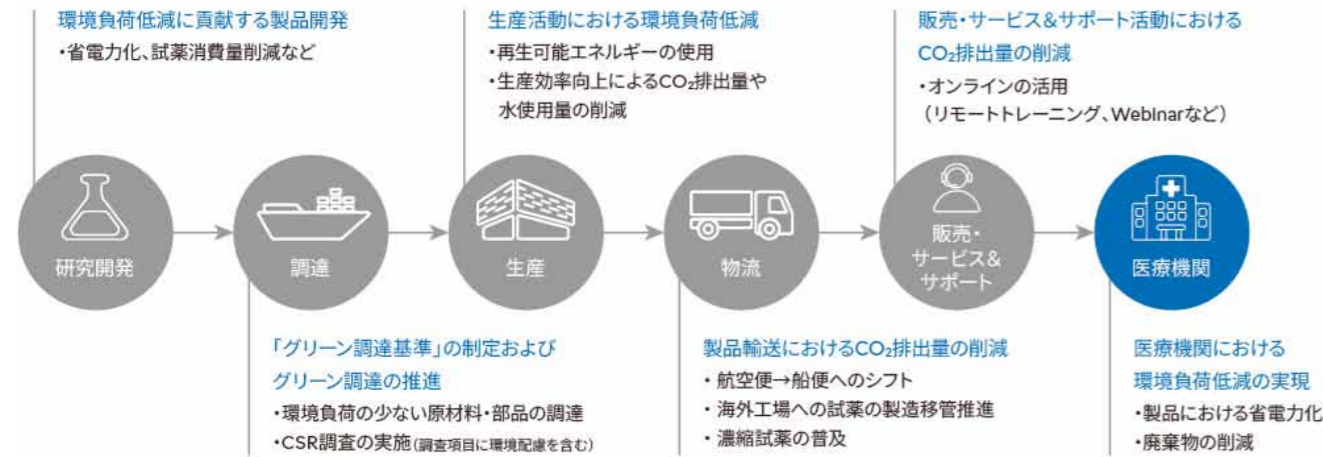
製品ライフサイクルにおける資源循環

製品ライフサイクルと各段階での取り組み

シスメックスでは、製品ライフサイクル全体での環境負荷低減に向け、あらゆる事業活動の段階でさまざまな取り組みを実施しています。環境管理委員会の活動の一つとして、「環境に優しい製品設計」、「輸送におけるCO₂排出量の削減」などをテーマに掲げた全社横断のワーキンググループを設置し、さらなる活動を推進しています。



■主な取り組み



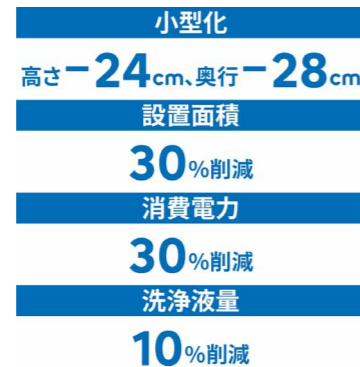
製品設計における環境配慮

省電力化・小型化製品の開発

シスメックスでは、お客様が製品を使用される際のエネルギーや廃棄物の削減に貢献するため、製品ライフサイクルマネジメントに関するグローバル規程に、製品ライフサイクルの各段階において、経営上適切と考えられる環境配慮の取り組みを盛り込み、検体検査装置の省電力化、試薬使用量の削減などに配慮した製品開発に取り組んでいます。

2022年に発売された全自動尿中有形成成分分析装置では、従来装置よりサイズを30%削減、1測定当たりの洗浄液量を10%削減し、消費電力も約30%削減することで環境配慮設計を実現しました。

▶サステナビリティ目標の進捗状況



原料物質の生産における生物多様性への配慮

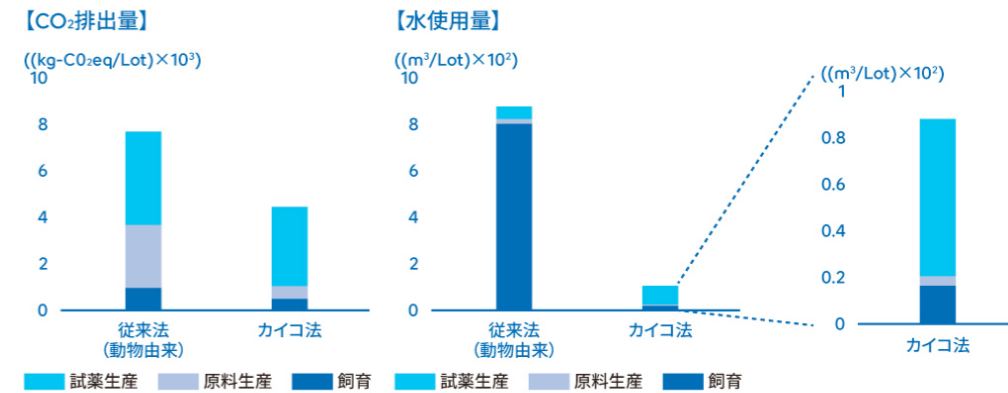
シスメックスでは、天然資源の使用抑制を目指して、診断薬における動物由来原料のタンパク質に関して、カイコによる遺伝子組み換えタンパク質の生産手法を確立しました。従来、これらの原料の生産には多くのエネルギーを消費していましたが、カイコは一般室内飼育が可能であり、容器内で人工餌を与えるだけでよいので、安定供給が図れるとともに、省エネルギーや廃棄物削減も期待できます。

2017年度に販売を開始した血液凝固検査の試薬の原料にも、カイコから生産した遺伝子組み換えタンパク質を用いています。本試薬は、原料に遺伝子組み換えタンパク質を用いた試薬として、国内で初めて製造販売承認を取得しています。



カイコを利用した原料生産

カイコ法使用時における従来法との比較(血液凝固検査の試薬)



調達における環境配慮

グリーン調達の推進

シスメックスは、調達活動における環境配慮への基本的な考え方として、「グリーン調達基準」を制定し、環境負荷が少ない原材料・部品の調達推進と、環境保全に意欲的なサプライヤーとの取引を拡大しています。また、毎年各取引先に対して実施しているCSR調査では、環境管理に対する方針、CO₂削減や省エネルギーに関する目標、計画の有無などを確認しています。

▶調達方針

▶グリーン調達基準

▶サプライチェーンマネジメント

製品の化学物質管理

シスメックスは、RoHS 指令など各国法令・規制を遵守するとともに、自社のグリーン調達基準に基づき、生産および販売する製品を構成する部品、デバイス、材料などに含有される化学物質（環境負荷物質）への対応について、禁止物質、削減物質などを明確にしています。

▶禁止物質（成形品）

▶禁止予定物質（成形品）

▶管理物質（成形品）

▶禁止物質（試薬原料）

▶削減物質（試薬原料）

製品輸送における環境配慮

製品の国内・域間物流の CO₂ 排出量削減活動

シスメックスでは、航空便から船便・鉄道便への切り替え（モーダルシフト）、コンテナ積載率の改善による効率的な輸送、試薬製品の生産移管による域間輸送の低減を行っています。さらに、部品調達や製品輸送に使用する輸送・梱包資材のリサイクル化や軽量化により、CO₂ 排出量削減のための取り組みを進めています。

▶サステナビリティ目標の進捗状況

ドライアイスフリーの超低温輸送を実現

シスメックス株式会社では、厳格な品質・温度管理が必要な遺伝子検査用試薬については、チャーターなど専用便で輸送していたため、輸送コスト、流通の柔軟性、利便性が課題となっていました。また、保冷のために必要となるドライアイスは石油精製の過程で排出される CO₂ などを原料としており、環境配慮の観点からも使用量削減に向けた取り組みを検討しています。

2021 年度には、ヤマト運輸株式会社と連携して、遺伝子検査用試薬のマイナス 70℃超低温帯での混載輸送をドライアイスフリーで実現しました。2022 年度には東邦薬品株式会社と協力し、生化学検査用精度管理物質にも完全ドライアイスフリー輸送の適用を開始しました。

今後も、高品質で環境に配慮したコールドチェーンのさらなる普及に取り組んでいきます。

輸送梱包時の環境配慮

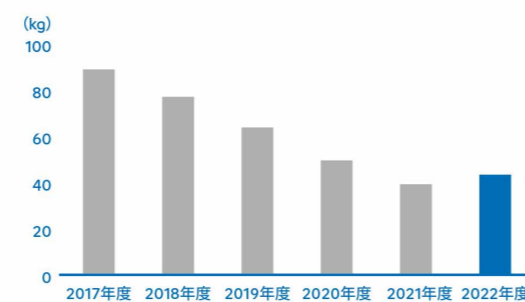
シスメックス株式会社では、日本からの輸出が拡大しているバイオ診断薬について、輸送に必要なプラスチック製蓄冷剤のリユースをグローバルで開始し、蓄冷剤の廃棄削減を図っています。日本と中国、シンガポールの間でリユースを行い、2022 年度は約 6t の廃棄削減につながりました。

また、サプライヤーと連携して資材輸送梱包材を段ボールから通い箱（プラスチック製コンテナ）への切り替えを推進しており、全梱包材の 30%まで切り替えることができました。

梱包資材の見直しによる省資源化

シスメックス株式会社では、省資源のための梱包材改革に継続的に取り組んでいます。梱包箱のサイズ最適化によるダウンサイジングやパーツ用ビニル系緩衝材を紙製緩衝材（ポーガスペーパー）に順次切り替え、梱包方法を袋状緩衝材からフィルム梱包へ変更するなどにより、2022 年度の石油由来の緩衝材の使用量は、2017 年度から約 51%削減することができました。また、シスメックス ドイツでは、梱包資材はすべてリサイクル可能なものを使用しています。

石油由来緩衝材の使用量(月平均)



※ 対象: 保守部品・消耗品の梱包

グループ会社での取り組み ～環境に配慮した物流パートナーとの連携～

シスメックス ヨーロッパでは、物流パートナーの選定基準の中に、環境マネジメントシステムの認証取得やグリーン物流活用の有無を組み入れています。グループ会社の HITADO では、再生電力や電気自動車を積極的に利用している物流パートナーを採用しており、シスメックス マレーシアでは、温度管理が必要な製品輸送において、再利用可能な真空断熱箱を使用し、節電による CO₂ 削減と発泡スチロール箱の廃棄削減を実現しています。また、シスメックス トルコにおいても、太陽光パネルが設置された外部倉庫に製品を保管するなど、パートナーと連携して環境負荷低減に取り組んでいます。

会社名	取り組み内容
シスメックス リージェンツ・アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> 装置廃棄コンテナを 6 倍の大きさに変更し、輸送頻度を削減 原材料輸送用箱を再利用可能なコンテナに変更
シスメックス ヨーロッパ 他 EMEA 地域関係会社	<ul style="list-style-type: none"> 出荷/輸送の統合や組み合わせを検討し、輸送頻度を削減 試薬容器にリサイクル可能な植物性繊維を使用 保冷用発砲スチロール箱の代替品検討（羊毛断熱など） 発泡スチロール緩衝材をペーパークラップに切り替え 梱包用のプラスチックテープを紙ベースのテープに切り替え パッケージ、緩衝材の再利用 電気フォークリフトの使用 濃縮試薬の普及促進による紙パックの削減 電気自動車の使用と充電インフラの拡充
シスメックス オーストラリア	<ul style="list-style-type: none"> 温度管理が必要な製品輸送時に、推奨冷却温度での管理が可能で、再利用可能な断熱コンテナを使用

販売・サービス&サポート活動における環境配慮

シスメックスでは、機器のメンテナンスやユーザートレーニング、学術セミナーの開催など、世界各地域でオンラインでの開催環境を整備しており、移動にともなう CO₂ 排出量の削減につなげています。

2019 年からは、グローバルでのサービス&サポート改革プロジェクトをスタートさせ、e ラーニングとバーチャル研修によるユーザートレーニングのオンライン比率を高めるための取り組みを進めています。2022 年度は約 60% のユーザートレーニングをオンラインで開催しました。

▶品質と信頼の追求>お客様満足度の向上

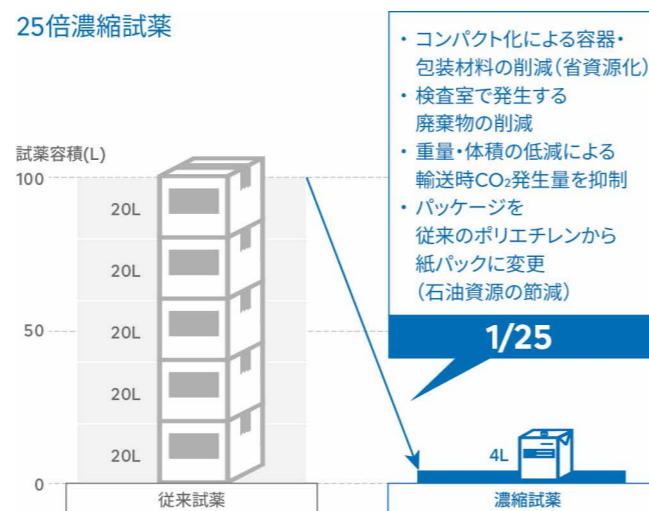


製品の使用・廃棄における環境配慮

濃縮試薬の使用

ヘマトロジー分野の一部分析装置では、従来試薬を25倍に濃縮した試薬が利用できます。この濃縮試薬は、検査室での試薬の交換頻度の低減や在庫保管の省スペース化などユーザビリティの向上に大きく貢献していることに加え、容器・梱包材の廃棄物削減、輸送時のCO₂削減など環境への配慮も実現しています。シスメックスでは濃縮試薬の普及率をサステナビリティ目標として設定し、環境負荷の低減を進めています。

25倍濃縮試薬



ステークホルダーの声

新製品開発とは、お客様が何を求めているかを理解し、お客様のニーズにお応えできる高品質な製品を生み出すこと。シスメックスは、ヘマトロジー分野のリーディングカンパニーとして高い品質と目標を持つ責任があります。だからこそ、今後もお客様やその先にいる患者さんに寄り添い、安心して使用いただける製品をお届けしていきたい。品質やユーザビリティが高く、環境配慮にも対応している医療機器は、世界中の医療機関や社会のニーズに応えられる付加価値となっていきます。今後も、このようなサステナビリティの観点も取り入れた開発をさらに進めていきます。



システムエンジニアリング本部 係長 三原 崇仁

▶詳細はこちらをご覧ください。

環境

事業活動における環境負荷低減

温室効果ガスの排出量削減

事業所の温室効果ガス排出量の削減活動

シスメックスでは、直接的または間接的に発生する温室効果ガスの排出量を削減するため、高効率な空調システムやLED照明、人感センサー、需要電力を計測・監視するデマンド制御など、省エネルギーを実現するための設備の導入を進めています。

機器生産工場のアイスクエアでは、2022年度より全電力を再生可能エネルギー由来の電力に切り替えました。2023年度以降、国内生産工場、研究開発拠点など、国内での自社保有施設の全電力を再生可能エネルギー由来の電力へ順次切り替えていきます。

シスメックス ヨーロッパの試薬生産工場では、太陽光パネルの設置に加え、氷蓄熱空調システム^{※1}を導入し、試薬製造に必要なエネルギーの約35%を補っています。その他 EMEA^{※2}、米州をはじめとした各拠点で再生可能エネルギー由来の電力採用を進めています。

シスメックス アメリカでは、本社サイトの LEED 認証^{※3}取得に向け、部門横断の「グリーンチーム」を結成し、環境活動を推進しています。電気自動車の充電ポートの設置やLED照明の改善、太陽光パネルの設置など、認定に向けてさまざまな取り組みを継続して行っています。

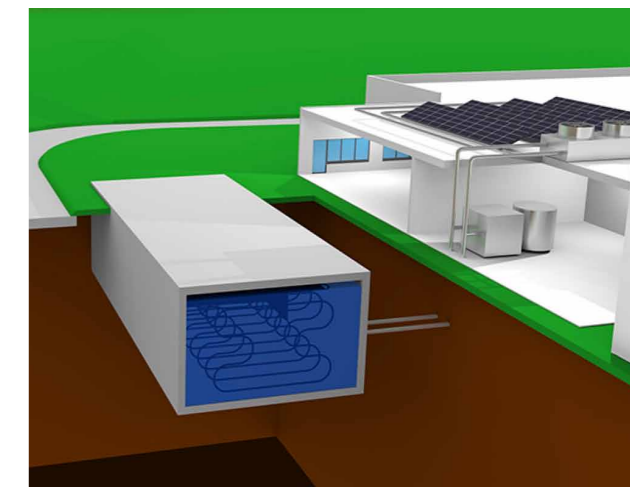
※1 氷を利用して熱エネルギーを貯蔵する技術

※2 欧州、中東、アフリカ地域

※3 水利用効率、エネルギー使用の最適化、材料の省資源化、室内における空気質環境を評価するなど、建物の環境負荷低減と利用者の健康の観点から多角的に建物の環境性能を評価する認証制度です。



太陽光パネル (アイスクエア)



氷蓄熱空調システム (シスメックス ヨーロッパ)

各事業所の主な取り組み

取り組み	会社名	内容
設備などの高効率化	シスメックス株式会社	高効率型の空調および LED 照明への切替 生産改革による生産性向上
	シスメックス RA	省電力でタイマー付空調設備の導入
	シスメックス アメリカ	全照明の LED 化
	シスメックス ヨーロッパ	主要な試薬充填室の照明の LED 化、人感センサーの採用
	シスメックス アジア・パシフィック	工場と倉庫の照明の LED 化 エアコンプレッサの未使用時は機器を休止させて 節電する制御盤を新設
	シスメックス インディア	工場内照明の LED 化
	済南シスメックス	天然ガスボイラーの使用（石油ボイラーからの 切り替え）
シスメックス 無錫	空調温度の制限設定を活用（夏は 26℃、冬は 22℃）	
再生可能エネルギーの導入	シスメックス株式会社	太陽光パネルの設置、自然光採り入れによる節電 (アイ スクエア)
	シスメックス アメリカ シスメックス リージョン・ アメリカ	電力の 50%が再生可能エネルギー由来
	シスメックス ヨーロッパ	使用電力の 100%が再生可能エネルギー由来、 太陽光パネルの設置
従業員への啓発	シスメックス ヨーロッパ	出張時の電車利用に対するインセンティブ付与、 カーシェアリング社内サイトの設置、通勤時の 自転車提供
	シスメックス マレーシア	通勤時にハイブリッド車を使用している従業員に インセンティブを付与
	シスメックス インディア	通勤時に利用している従業員の自家用車はすべて、 PUC 証明*を受けたものであることを確認
	シスメックス ブラジル	社用車の燃料をバイオ燃料に切り替え

* PUC とは、Pollution Under Control の略で、車からの排出ガスが公害規制基準値以下であることを証明するもの。インドでは法律により、半年に一度の PUC テストを受け、PUC 証明を受けることが義務付けられている（新車の PUC 証明の有効期限は 1 年間）。

社用車の CO₂ 排出量削減

シスメックス株式会社では、約 400 台ある国内の社用車の燃料消費量を抑え CO₂ 排出量を削減するため、全社用車にテレマティクスを搭載し、各車両の走行量に加え燃費情報・運転挙動などを点数化することで、運転の質の見える化を行っています。また、全従業員向けのエコドライブ研修を実施し、ドライバー一人ひとりの環境に対する意識の向上を図っています。これらの活動が評価され、交通エコロジー・モビリティ財団主催「22 年度エコドライブ活動コンクール」で優良認定証をいただきました。低燃費車への切り替えも進めており、2022 年度は全体の約 30%をハイブリッドカーへ切り替えました。

シスメックス ブラジルでは、2022 年度より、社用車の燃料をサトウキビ由来のバイオ燃料に切り替え、シスメックス UK では、ディーゼル車の撤廃と全車両のハイブリッドカーへの入れ替えを進めており、事業所内に充電ポイントを増設しました。



充電ポイント（シスメックス UK）

水資源の有効利用

水使用量の削減

シスメックスでは、試薬生産において水を原料として使用するなど、事業活動の中で上水や地下水を使用しています。そのため、水使用量の削減を重要な課題の一つと位置付け、シスメックス・エコビジョン 2033 で水使用量の削減目標を設定し、試薬生産工場での水の使用効率を高めるなどの取り組みを進めています。

試薬生産工場である小野工場では、従来、試薬製品製造後に製造ラインである配管内の一部に製品液を残したまま洗浄を行っていましたが、製造プロセスの見直しを行い、配管内に残り廃液となっていた製品液を製品化する技術を獲得しました。西神工場においてもロットサイズの変更を行い歩留まりが向上しました。このことにより、廃棄ロスの改善に加え、水使用量の削減、排液による環境負荷低減を実現しました。シスメックス ブラジルでは、24 時間稼働していた精製水製造設備の洗浄システムを平日のみ稼働するようにプログラム変更することで、水使用量削減とコスト削減を実現しました。

各事業所の主な取り組み

会社名	取り組み
シスメックス株式会社	・各工場では、生産効率の改善を進めることにより、水使用量を削減 ・バイオ診断薬拠点では、井戸から取水し緑化用水、トイレ用水として使用
シスメックス アジア・パシフィック	・超純水プラントを改良し、工場が稼働していない時間帯を利用して RO 水（純水）をリサイクル ・精製水製造設備の精製効率モニタリングによる水使用量削減 ・試薬製造後の製造設備洗浄用水の削減
シスメックス インディア	・排水処理システムを導入し、試薬製造時に排出される水を浄化し、工場周辺の緑地への灌漑用水として使用 ・生産効率の改善を進め、試薬生産当たりの水使用量を低減 ・試薬製造後の製造設備洗浄用水の削減
シスメックス ブラジル	・生産工程で生じた水を生活用水としてリサイクルで活用
シスメックス 無錫	・水消費量の削減目標を定め、環境・安全衛生専任者を設置。環境・安全衛生の定期監査を実施

水リスクの評価

シスメックスでは、水ストレスに関するリスク評価を行っています。WRI（世界資源研究所）のアセスメントツール Aqueduct を用いて分析し、試薬生産拠点がある中国、ブラジル、インドが相対的に水ストレスの高い地域であることが分かりました。現在のところ各試薬生産拠点において水リスクは顕在化しておりませんが、現地と連携してモニタリングを継続するとともに、生産工程における水使用の効率化や安全在庫の確保による供給リスクの低減など、リスク低減に向けた施策を展開しています。

排水管理・処理

シスメックスでは水質の保全を重視し、化学物質を扱う開発拠点や工場からの排水で河川や地下水に影響が及ばないように独自の排出基準を設定し、管理しています。

各事業所の主な取り組み

会社名	方法
シスメックス株式会社	・診断薬生産工場の小野工場で BOD（生物化学的酸素要求量）の基準値を超えた場合にアラーム（警報）を発出するシステムを導入し、有機物を含む廃液の流出を未然防止
シスメックス RA	・廃液処理装置を導入し、感染性廃液を加熱滅菌で無害化して直接下水へ排出
シスメックス アメリカ	・排水処理システムを導入し、試薬製造時に発生する廃液からホウ素含有物を除去
シスメックス アジア・パシフィック	・排水処理システムを導入し、試薬製造時に発生する廃液を下水道に排出する前に浄化
済南シスメックス	・生産過程で発生した廃ドラム缶や廃紙などのリサイクル可能な廃棄物をリサイクルと適切処理のために第三者機関に委託

生物多様性との関わり

自然との接点と生物多様性の保護

シスメックスでは、事業活動を行うにあたり地球上の生物から多くの恩恵を受けています。国連や金融機関により開発された ENCORE というツールを用いて自然との接点を分析したところ、製造プロセスでの水への依存度と、水質・土壌への影響度が相対的に大きいことが示唆されました。

各生産工場において水資源の有効活用など水リスクの低減を図るとともに、製品設計における環境配慮や廃棄物の適切な管理、森林保全活動を通じて自然への影響を抑え生物多様性の保護に取り組んでいます。

森林保全活動

シスメックス株式会社では、地域の水源涵養に寄与する森林の保全を重要な社会的責任の一つと位置付けるとともに、2013 年より、試薬生産工場が立地する兵庫県小野市にある「かわい快適の森」の一部を借り受け、「シスメックスの森」として、植樹や下草刈り、間伐などにより森林保全を継続して行っています。

また、ドイツにあるグループ会社 HITADO では、2021 年度より地域で行われている森林保全活動「Waldlokal」プロジェクトに参加し、従業員ボランティアによる植樹活動や寄付を通じて、地域の森づくりを支援しています。

▶ 「シスメックスの森」を通じた生物多様性保全への貢献

▶ 「Waldlokal」プロジェクト



HITADO 植樹活動（1300 本を植樹）

廃棄物の管理とリサイクル

廃棄物量の削減と安定したリサイクル率の維持

シスメックスでは、廃棄物の削減やリサイクル率の向上に継続的に取り組んでいます。

各試薬生産工場では、製造時に使用する消耗品使用量削減や、工程内不良低減による製品包装資材の削減などの取り組みを行っています。機器生産工場である加古川工場では、製造ラインへの部材供給時に発生する梱包材・緩衝材の見直しを行い、年間の廃棄量の低減につなげています。また、加古川工場では、社員食堂での生ごみの廃棄量を減らすため、専用の処理機を利用して生ごみを有機肥料に変換し、生産農家に提供しています。そこで栽培された農産物を購入するなど、循環共生型社会の実現に貢献しています。テクノパークでは、2023 年度より発泡スチロールの溶融機および機密紙用大型シュレッダーを導入し、同事業所内で発生する発泡スチロールすべてを再生プラスチック原料へ変換し、有価物として売却することや、シュレッダーくずをトイレトーパーへ加工・再利用することで廃棄物量の削減に貢献していきます。

資料の電子データ化を推進

シスメックスではパソコンやタブレット端末、スマートフォンなどを活用した電子データの送受信でペーパーレス化に取り組んでおり、紙使用量および廃棄量の削減を実現しています。また、製造拠点においても、製造記録やマニュアルの電子化によりペーパーレス化を推進しています。

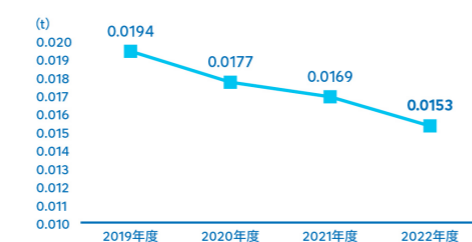
試薬生産工場 グローバル Kaizen 活動

シスメックスでは、グローバルの全試薬生産工場によるプロジェクト「Kaizen 活動」を立ち上げ、グループ一丸となって環境負荷低減の取り組みを推進しています。

国内試薬生産工場では、取引先と連携した取り組みを推進しており、段ボールのリユースや過剰包装の見直しをすることで納品用梱包材の廃棄削減を実現しました。2022 年度の段ボール廃棄量は、前年と比較し約 30 トン削減しました。2025 年度までに段ボール廃棄量ゼロを目指します。また、重力や自然エネルギー・テコの原理などを利用した「からくり」装置の考案・試作を重ね、製造現場での課題を解決しながら省エネルギーにつながる取り組みを続けています。2021 年より「からくり改善くふう展」に出品し、協会特別賞などを受賞しています。

シスメックス リージェンツ・アメリカでは、取引先と連携し、原材料のパッケージをリサイクル可能な容器に変更しました。また、シスメックス アジア・パシフィックでは、廃棄していた化学原料の容器をリサイクルすることで、廃棄物量削減とコスト削減を実現しました。今後もさらなる環境負荷低減活動を推進していきます。

段ボール廃棄量



※ 対象：国内試薬工場
※ 段ボール廃棄量：廃棄量(トン)÷自社製品箱数(千箱)



各事業所の主な取り組み

会社名	取り組み
シスメックス株式会社	・社員食堂に生ごみ処理機を導入し廃棄量を低減
シスメックス アジア・パシフィック	・計量用ドラムに使用しているアルミ箔を再利用可能な素材に変更
シスメックス マレーシア	・段ボール箱、プラスチック材料のリサイクルおよび慈善団体へ寄付
シスメックス カナダ	・リサイクル可能な製品の改良
シスメックス ブラジル	・衛生埋立地を飽和させる代わりに化学廃棄物をクリンカーキルンで使用（エネルギー再利用とリサイクル率の向上に寄与）

▶サステナビリティ目標の進捗状況

▶製品輸送における環境配慮

有害物質の管理

化学物質の管理

シスメックスでは、製品の研究開発や生産工程で化学物質を扱っています。そのため紛失・漏洩の防止はもちろん、現場で作業に従事する従業員に健康被害が及ばないように化学物質の適正管理に努めています。

有害廃棄物の管理・処理

シスメックスでは、生物由来の物質による万が一の感染の危険性に備え、マニュアルに基づいて保管・使用場所を制限するなど厳重に管理するとともに、一般廃棄物とは厳格に分別して適切に処理しています。また、その他の有害物質についても、飛散の抑制、流出や地下浸透がないように設備・管理手法の両面から対策を講じ、排出を法規制の基準値以下に抑えるよう努めています。

大気への排出に関する管理・処理

国内のグループ会社では、2015年に改正施行されたフロン排出抑制法に対応するために、各社で対応手順マニュアルを作成し、所有・管理するフロン含有機器の明確化、適切使用、点検の実施、算定漏えい量の把握を実施しています。

※「シスメックス」はシスメックスグループを、「シスメックス株式会社」は、シスメックス株式会社単体を指します。



ガバナンス

コンプライアンス 79

コンプライアンスマネジメント 79

コンプライアンス推進の取り組み 81

リスクマネジメント 84

リスクマネジメント体制 84

事業継続に関わるリスクへの対応 85

情報セキュリティの強化 86

人権の尊重 87

人権の尊重 87

ガバナンス

コンプライアンス

コンプライアンスマネジメント

グループ方針

「正々堂々とした事業活動」を追求

シスメックスは、グループ企業理念である Sysmex Way および Shared Values に基づき、コンプライアンスを「法令遵守とともに高い倫理観に基づいた正々堂々とした事業活動を行うこと」と定義し、グループの全役員・従業員が遵守すべき特に重要なルールや行動のガイドラインとして「グローバルコンプライアンスコード」を制定しています。また、これを日本語だけでなく、英語をはじめとした多言語に翻訳し、グループの全役員・従業員が理解し、遵守できるようにしています。

▶グローバルコンプライアンスコード全文

コンプライアンス推進体制

シスメックスでは、コンプライアンス違反は社会的信用を失墜させる最も重要なリスクと捉え、グループ全体のリスク管理体制の下で、コンプライアンスの統括組織としてコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスを推進・強化しています。

コンプライアンス委員会の委員長は、コンプライアンス統括責任者として、グループ全体のコンプライアンスを推進しています。また、グループ各社にもコンプライアンス責任者を設置し、各社でコンプライアンスを推進しています。これらグループ全体のコンプライアンス推進活動および推進状況については、コンプライアンス委員会がモニタリングしています。また、コンプライアンス推進体制については、内部統制の観点から第三者によるチェックを受けています。

グループおよびグループ各社に大きな影響を与える重要なコンプライアンス違反またはそのおそれがある事象が発生した場合は、直ちに、各社のコンプライアンス責任者からコンプライアンス統括責任者に報告されます。報告を受けたコンプライアンス統括責任者は、当該事象を速やかに代表取締役社長が委員長を務める内部統制委員会および監査等委員である取締役役に報告します。また、情報開示規程に基づき必要となる事象については情報開示を行います。

2022年度の倫理違反件数は9件ありましたが、重大な違反はありませんでした。

▶コーポレート・ガバナンス体制

▶コーポレート・ガバナンスに関する報告書

内部通報制度

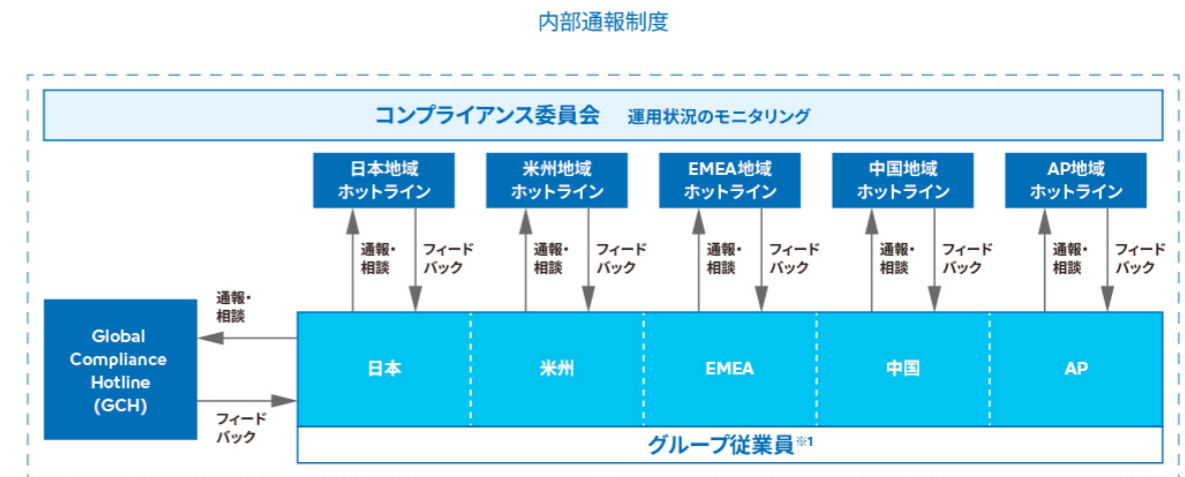
シスメックスでは、グループの全従業員が贈収賄や人権侵害などを含むコンプライアンス上の問題に関して相談・通報できる体制をグローバルに整備しています。具体的には、各地域のグループ従業員からの相談・通報を受けるために各地域統括で運用する内部通報窓口を設置しているほか、グループ全従業員がシスメックス株式会社本社に直接相談・通報することができる「Global Compliance Hotline (GCH)」を設置しています。2022年度には、別で運用していた各地域*の内部通報窓口とGCHのプラットフォームを統合し、ガバナンスの強化を図りました。

日本地域では、公益通報者保護法に対応した国内グループ会社共通の内部通報制度「カンパニユラライン」を別途運用しています。カンパニユララインには、社内窓口・社外窓口・監査等委員窓口の3つの受付窓口があり、監査等委員窓口では、経営陣に関わるコンプライアンス上の問題に関する相談・通報を受け付けています。

これらすべての内部通報制度の受付窓口では、匿名での相談・通報も可能であり、寄せられた情報は秘密として取り扱い、相談・通報者が不利益を受けないよう保護しています。

これらの制度については、グループ全従業員にイントラネットや研修で周知するなどして、コンプライアンス違反の早期発見を促進しています。また、内部通報制度の運用状況は、コンプライアンス委員会でモニタリングしています。2022年度の内部通報件数は、国内・海外あわせて21件で、それぞれの案件に対し、事実調査を行った上で適切に対処しました。

※日本地域除く



コンプライアンス教育

コンプライアンス教育を継続して実施

シスメックスでは、従業員への教育・啓発活動をコンプライアンス推進・徹底のベースと位置付け、継続的に教育を実施しています。新入社員教育、階層別教育などの機会を捉え、グローバルコンプライアンスコードに則った行動の浸透を図っています。

2022年度には、グループ共通のものとして明確化されたコンプライアンス教育方針に基づき、グループ全従業員を対象としたグローバルコンプライアンス研修を多言語で実施し、コンプライアンスの重要性やグローバルコンプライアンスコード、コンプライアンス違反に気づいたときの適切な対応などについて、改めて理解・意識の徹底を図りました。

▶公正なマーケティング活動に関する教育

▶人権の尊重を理解するための教育・啓発

▶ダイバーシティ教育

ガバナンス

コンプライアンス推進の取り組み

腐敗防止

シスメックスは、国連が提唱するグローバル・コンパクトの趣旨に賛同し、その10原則の一つである「企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである」に基づき、腐敗防止の徹底を図っています。

内部統制委員会にて定期的実施しているリスクアセスメントでは、腐敗行為を含むコンプライアンス違反もリスクの一つとして認識し、リスクの低減に取り組んでいます。また、グローバルコンプライアンスコード「腐敗および贈収賄」において、腐敗行為を明確に禁じるとともに、グループ全社に適用されるグローバル贈収賄防止規程において、具体的な禁止行為、デュー・ディリジェンスの実施、教育の実施、管理体制などについて定め、グループ全体での遵守に向けた取り組みを推進しています。

▶[グローバルコンプライアンスコード](#)

▶[贈収賄防止規程（概要）](#)

医療機関などとの関係の透明性確保

シスメックスでは、研究開発から生産、販売、サービス&サポートにいたるまでのすべての段階で医療機関・医療担当者の方々と連携する機会が増えており、高い倫理観に基づいて取引を行う必要があります。グローバルコンプライアンスコード「医療担当者・医療機関との関係の透明性」において、医療担当者・医療機関との適切な関係の構築・維持・透明性確保に努めることを定めています。

日本では、一般社団法人日本臨床検査薬協会が制定された「企業活動と医療機関などの関係の透明性ガイドライン」の理念を踏まえ、会員企業であるシスメックス株式会社もその趣旨に賛同し、医療機関などへの資金提供などに関する情報を公開しています。

また、日本以外では、企業に対し医療機関との関係の透明性確保を求める法律（サンシャイン法）や医療機器業界におけるルールが制定・運用されており、それらに従い、グループとして、対象となる医療機関などへの資金提供などに関する情報を次のとおり各国当局や業界団体に報告・公開しています。

▶[日本](#)

▶[米国](#)

▶[フランス](#)

▶[ベルギー](#)

▶[オランダ](#)

▶[ポルトガル](#)

▶[欧州](#)

▶[UAE](#)

▶[一般社団法人日本臨床検査薬協会「企業活動と医療機関等の関係の透明性ガイドライン」\(622KB\)](#)

研究倫理

適正な研究開発活動の実施

シスメックスは、グローバルコンプライアンスコード「適正な研究開発活動」において、被験者の尊厳および人権を守り、各国・地域の関連する法令や倫理指針などを遵守して適正な研究開発活動を行うことを定め、高い倫理観をもって研究開発活動を行っています。また、「臨床研究開発に関するグループ倫理規程」を定め、法律・科学の専門家などの社外委員をメンバーを含む「研究倫理審査委員会」を設置し、研究内容を審査しています。委員名簿や審査結果は当社ウェブサイトで公開し、透明性を確保しています。

▶[グローバルコンプライアンスコード](#)

▶[臨床研究開発に関するグループ倫理規程](#)

▶[研究倫理審査委員会の活動](#)

動物実験に対する配慮

シスメックスは、グローバルコンプライアンスコード「適正な研究開発活動」に定めているとおり、動物愛護に関する各国・地域の法令などを遵守し、代替法の使用を優先的に検討した上で必要最小限にとどめるとともに、苦痛を軽減するよう十分配慮し、動物実験を行っています。動物実験は公的な指針に準拠した社内規程に従って実施され、「実験管理委員会」により実験計画が規程に準拠しているかを厳格に審議しています。

準拠している指針：動物の愛護及び管理に関する法律（環境省）、実験動物の飼養及び保管並びに苦痛の軽減に関する基準（環境省）、厚生労働省の所管する実施機関における動物実験などの実施に関する基本指針（厚生労働省）、動物実験の適正な実施に向けたガイドライン（日本学術会議）

▶[グローバルコンプライアンスコード](#)

▶[原料物質の生産における生物多様性への配慮](#)

公正なマーケティング活動

グローバルでのプロモーション活動では、グローバルコンプライアンスコード「独占禁止・反競争的行為」において、マーケティングにおける倫理コードを制定しているほか、「グローバル競争法遵守規程」を制定しています。またグローバルコンプライアンス研修においても競争法についての教育を行っています。

日本での活動については、「シスメックスプロモーションコード」を制定しており、2022年度には、営業部門の従業員に対し、不祥事事例など具体的な案件を交えたプロモーションコードに基づく研修をオンラインで行ったほか、管理職向け研修、一般従業員向けeラーニング研修を実施しました。

▶[グローバルコンプライアンスコード](#)

▶[シスメックスプロモーションコード](#)

税務戦略

シスメックスは、税の透明性の向上を図るため、グローバルコンプライアンスコードにおいて「税務戦略」を定めています。その中で、OECD 移転価格ガイドラインや事業活動を行うすべての国・地域の税法を遵守し、税務上の利益を得ることのみを目的に創出価値を低税率地域に移転しないことなどを定めています。

また、有価証券報告書などにおいて、グループとしての法人税の納税額を開示するとともに、法定実効税率との差異要因についても開示しています。

▶グローバルコンプライアンスコード

▶シスメックスレポート（経営成績および財務分析）

▶有価証券報告書

英国における税務戦略（英語のみ）

▶ UK Tax Strategy (97KB)

知的財産権の尊重

シスメックスは、自社の知的財産権と同様に第三者の知的財産権を尊重して、これを適切に取り扱うことを、グループの全役員・従業員が遵守すべきルールとして、グローバルコンプライアンスコード「知的財産権」に定め、このルールの周知徹底を図っています。また、新製品開発においては、知的財産部門、研究開発部門、事業推進部門などのメンバーがグローバルに知的財産レビューを実施し審議しています。

▶グローバルコンプライアンスコード

▶知的財産活動（研究開発）

安全保障貿易の推進

シスメックスでは、グローバルコンプライアンスコード「安全保障貿易」で各国・地域の輸出関連規制などを遵守し、国際的な平和と安全の維持を阻害するおそれのある取引に関与しないことを定めています。不正輸出を防止するため代表取締役社長直轄の安全保障貿易管理委員会を設置しています。さらに、海外の統括現地法人にも安全保障貿易の管理担当者を置き、グローバルでの運営体制を構築しています。また、年1回、全従業員を対象とする基礎的なeラーニングのほか、最新の世界情勢および法規制に関する講習会などさまざまな教育を継続的に実施し、安全保障貿易管理に対する意識向上を図っています。

▶グローバルコンプライアンスコード

ガバナンス

リスクマネジメント

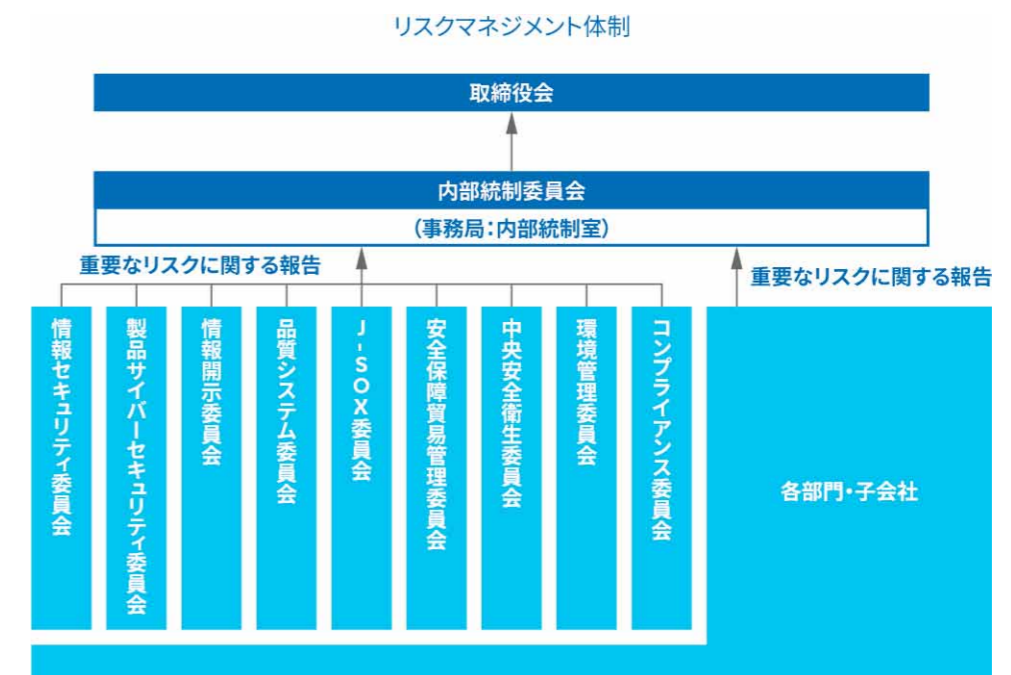
リスクマネジメント体制

リスクマネジメント体制

委員会を設置してリスクマネジメントを推進

シスメックスでは、グループ全体のリスクマネジメント活動を統括する組織として、内部統制委員会を設置し、戦略リスクも加えたリスク全般に関するマネジメント活動を推進しています。委員長は代表取締役社長が務め、担当執行役員、監査等委員（社外取締役を除く）をメンバーとし、社外取締役がオブザーバーを務めています。

委員会では、公正な取引、腐敗やビジネス倫理を含むコンプライアンス、人材、労働安全衛生、環境、納税を含む会計・財務などの項目についてリスク評価を定期的の実施し、グループとして事業に与える影響が大きなリスクを特定して対策を講じています。また、コンプライアンス委員会などの関連委員会および各部門・関係会社実施するリスクマネジメントの状況をモニタリングし、定期的に取り締役に報告するとともに、グループ経営に重大な影響を及ぼすリスクが発生した場合についても、取締役会に報告しその対応について審議するなど、継続的にPDCAを回しています。



▶コーポレート・ガバナンス

▶シスメックスレポート（リスクマネジメント）

ガバナンス

事業継続に関わるリスクへの対応

事業継続計画（BCP）の整備

大規模災害発生時の対応

シスメックスはグループ全体で、地震や風水害などの大規模災害が発生した際にも重要業務を継続し、迅速な復旧を図るため、生産、調達などの機能ごとに事業継続計画（BCP）を策定して非常時に備えています。

また、安定供給体制をより強固なものにするため、物流センターをより水害リスクが少ない内陸部へ移転しました。そして、免振構造、自家発電、防火シャッターなどの設備も充実させました。

主な BCP の取り組み

- ・主要な原材料調達先を分散化（地産地消の考えに基づいた生産場所の選定）
- ・半導体など長納期部材の調達に対して中期的な生産計画情報から長納期部品の原材料発注計画をシステムに登録し手配を行う仕組みを構築
- ・製商品の保管を機能別（機器、保守パーツ、室温試薬、保冷試薬、危険品試薬など）に分散
- ・工場間の相互供給体制の構築、輸送面での代替ルートの確保
- ・医療機関への供給を優先する重要製品の選定
- ・取引先の自然災害、火災、事故等などの緊急性の高いリスクへの迅速に対応するため、当社と原材料サプライヤー間で危機情報を共有するツール（防災情報クラウドシステム）の導入
- ・災害対応に関する規程やマニュアルの整備、模擬訓練の定期的実施
- ・従業員の安否確認システムの導入
- ・各事業所へのデジタル無線機設置
- ・従業員向けの備蓄品、帰宅支援品の設置
- ・IT 基幹システムの整備（社外データセンターへの配置、緊急時に速やかにバックアップシステムへ移行できるシステム基盤の構築）

▶「試薬の安定供給」という終わりなき使命に挑む

ガバナンス

情報セキュリティの強化

製品セキュリティ、情報・サイバーセキュリティ対策の強化

製品セキュリティの取り組み

シスメックス株式会社は、お客様にご使用いただく製品・サービスに対して「製品セキュリティポリシー」を定め、Product Security Incident Response Team (PSIRT) を設置し、製品の設計・製造、および市販後の脆弱性管理を行っています。また、お客様や研究開発・実験にご協力いただいた方々からお預かりした機微情報（個人・患者・被験者情報含む）や、製品に関する高度な独自技術や知的財産などについては、経営上の重要な情報資産と捉え、情報の外部漏えい防止や、内部不正を未然に防ぐための対策を取っています。

情報・サイバーセキュリティの取り組み

シスメックスではグループ全体で、情報セキュリティポリシーを定め、取締役専務執行役員が務める情報セキュリティ統括責任者の統括・管理の下、DX 戦略推進本部を中心に、グループ全体の情報セキュリティマネジメント体制を構築し、統制管理しています。Sysmex-Computer Security Incident Response Team (Sysmex-CSIRT) を設置し、マネージド型 SOC (Security Operation Center) からのアラートや外部機関 (JPCERT/CC) による脅威情報 (脅威インテリジェンス) などを通じ、未然防止や早期対応、さらに情報漏えいやデータ侵害の事前・事後対応などの取り組みの強化を行っています。

外部団体との連携では、厚生労働省・病院・国内医療機器メーカーによる医療サイバーセキュリティ協議会への参加や、一般社団法人日本シーサート協議会、FIRST (Forum of Incident Response and Security Teams) に加盟するなど、有事や重大インシデントに対する脅威情報の共有を行っています。

社内での具体的な施策としては、情報へのアクセス権限管理の徹底と定期的な棚卸、セキュリティパッチの定期的更新、会社貸与パソコン・モバイル機器の生体認証 (顔認証・指紋認証) によるログイン制限、導入アプリケーションの審査など継続的な運用・管理に加え、ランサムウェア対策 (エンドポイント技術対策) として、PC・サーバー端末に対する EDR (Endpoint Detection Response) を導入しています。

情報・サイバーセキュリティ教育

シスメックスでは、グループ全従業員に加え、派遣社員、請負業者に対しても、情報セキュリティ教育の e ラーニングを毎年実施しています。2022 年度には、グループ全従業員を対象としたサイバーセキュリティ研修を多言語で実施しました。また、標的型メール訓練 (BEC・フィッシング詐欺) に加え、メールの取り扱いに関する講習会など、従業員への情報セキュリティ意識向上の取り組みを実施しています。

当社 Sysmex-CSIRT メンバーに対しては、インシデント対応強化のため、国際的なグローバル資格 (ISC2 CISSP, SANS GIAC, CompTIA) の取得を推奨しています。

情報セキュリティに関する認証取得

シスメックス株式会社では、情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) に関する国際規格 ISO 27001 の認証を取得し、遺伝子配列などの個人情報を用いた研究における情報セキュリティ管理を強化しています。また、シスメックス CNA においては、サービス・サポート部門において同認証の取得、シスメックス UK とオックスフォード ジーン テクノロジーでは、ISO 27001 の認証に加え Cyber Essentials* の認証も取得し 6 ヶ月ごとにサーベイランス評価を行っています。

*英国政府が企業のサイバーセキュリティの向上を目的に 2014 年から開始した認証制度

▶情報セキュリティポリシー

▶製品セキュリティポリシー

ガバナンス

人権の尊重

人権の尊重

人権の尊重に関する方針と取り組み

国連グローバル・コンパクトへの参加と世界人権宣言、ILO 中核的労働基準の支持

シスメックスでは、グローバルコンプライアンスコードに人権の尊重と差別の撤廃を掲げ、すべての従業員の人権を尊重した企業経営、職場環境づくりに取り組んでいます。これは「すべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利について平等である」ことを規定した世界人権宣言、仕事で守られるべき最低限の労働基準を定めたILO 中核的労働基準の趣旨に則ったものです。

このような考えに実効性を持たせる狙いから、差別、ハラスメント（嫌がらせ）、強制労働・児童労働を禁止するために遵守すべきルール、行動のガイドラインについては、ゼロ・トレランスポリシーをもって明文化するとともに、さまざまな研修を通して従業員の啓発を行っています。2011年には国連グローバル・コンパクトに参加し、「人権・労働・環境・腐敗防止」に関する10原則への企業姿勢を明らかにしました。

▶グローバルコンプライアンスコード

人権リスクの特定（人権デュー・ディリジェンス）

シスメックスでは、グローバルコンプライアンスコードにおいて、人権デュー・ディリジェンス（人権DD）の実施を規定し、自社内にとどまらず、サプライチェーン全体の事業活動における人権への影響を特定し、負の影響を防止・緩和していく取り組みを進めています。具体的には、取引先に対するCSR調査項目の中に「強制労働・児童労働の禁止」「男女・障がい者・人種等に対する差別の排除」などを盛り込み、シスメックスの活動が人権侵害に関与・加担することのないよう、人権への影響を事前に把握し、予防的に対処する仕組みを整えています。また、シスメックスでは「英国現代奴隷法」が発効したことを受け、シスメックス UK がホームページに声明文を公開するなど、同法に適正な対応をしています。

▶サプライチェーンマネジメントの強化

▶Anti-Slavery and Human Trafficking Policy

人権に関する相談・通報制度

シスメックスでは、自らの事業活動において人権に対する負の影響を認識し、直ちに是正・救済に取り組むため、サプライヤー、パートナー、お客様および地域社会の皆さまからの相談・通報を受け付けております。

通報窓口寄せられた情報は適切に取り扱い、相談・通報者が不利益を受けないよう保護するとともに、事実確認によって人権への負の影響が認められた場合は、必要な是正・救済措置を講じる体制を整備しています。

▶JaCER通報フォーム

※ JaCER（一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構）は、「対話救済プラットフォーム」を通じて人権に関する苦情を受け付け、専門的な立場から、会員企業の苦情処理の支援・推進をめざす組織です。

人権の尊重を理解するための教育・啓発

シスメックスは、ハラスメントの防止や、労働に関する正しい知識の浸透などを目的とする教育を実施し、人権侵害の防止に努めています。

2022年度実績

- ・ハラスメント・労務管理研修（新任役職者、新規入社者）
- ・アンコンシャスバイアス^{※1}研修（全従業員）^{※2}
- ・心理的安全性の向上に向けてのマネジメント研修（管理職層）
- ・産業医による心理的安全性セミナー（全従業員）^{※2}
- ・ハラスメントに関する内容を含んだグローバルコンプライアンス研修（グループ全従業員）

※1 無意識の偏見や思い込みから偏ったモノの見方をしてしまうこと

※2 任意参加

▶コンプライアンス教育

労使の対話

シスメックスでは、国連グローバル・コンパクトへの参加とILO 中核的労働基準の支持に基づき、組合結成や団体交渉といった従業員の権利を尊重しています。

シスメックス株式会社の労働組合であるシスメックスユニオンには、全従業員の61%が加入しています。（2023年3月末時点）また、毎年シスメックスユニオンとの団体交渉を実施しており、2022年度には定例の労使協議会に加え、適宜労使間協議を行い、労働時間の適正化・業務効率化による生産性の向上や、多様化する従業員の労働環境および人事制度、環境変化への対応や健康経営の推進などについて議論しました。

このような対話は各社でも実施しており、済南シスメックス、シスメックス ベトナム、ハイフェンバイオメッドなど海外のグループ会社では組合を結成し、定期的な対話を行っています。また、シスメックス CNA では各部門の代表者で構成される社員会を結成し、職場環境や労務時間管理、有給休暇の取得状況などについて四半期ごとに労使協議の場を設けています。また、シスメックス TMC においても四半期ごとに労使懇談会を実施しています。

※「シスメックス」はシスメックスグループを、「シスメックス株式会社」は、シスメックス株式会社単体を指します。

社外評価

社外からの評価 90
 サステナビリティ関連の評価・実績 90

社外評価

社外からの評価

サステナビリティ関連の評価・実績

世界的なサステナビリティインデックスに選定

財務的な視点に加え、環境・社会・ガバナンス (ESG) の非財務の視点から企業の持続可能性 (サステナビリティ) を評価し、長期的視点で投資を行う責任投資が拡大しています。その責任投資の指標として、世界ではさまざまなサステナビリティインデックスが利用されています。シスメックスは持続可能性が高い企業として、多くのサステナビリティに関連するインデックスに選定されています。

- **Dow Jones Sustainability World Index** (2016 年度より)

- **Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index** (2012 年度より)

米国の S&P Dow Jones Indices 社が発表している ESG 投資インデックス。企業のサステナビリティを「経済・環境・社会」の側面から評価し、総合的かつ先進的な取り組みを行っており、長期にわたり持続的な成長が期待される企業を選定している。

World Index は、世界の上場企業が対象。Asia Pacific Index は、アジア太平洋地域の上場企業が対象。

- **FTSE4Good Index Series** (2008 年度より)

英国ロンドン証券取引所グループの FTSE Russell 社が発表している ESG 投資インデックス。世界主要企業の一般に公表されている情報のみを用いた ESG 評価に基づいて、優れた企業を選定している。

- **FTSE Blossom Japan Index** (2017 年度より)

英国の FTSE Russell 社が、ESG について優れた対応を行っている日本企業を選定している。SDGs を含む国際基準から導出された FTSE4Good の組み入れ基準を活用している。

- **FTSE Blossom Japan Sector Relative Index** (2022 年度より)

英国の FTSE Russell 社が FTSE4Good の組み入れ基準を活用し、各セクターにおいて相対的に ESG の取り組みに優れた日本企業を選定。温室効果ガス排出量の多い企業については低炭素経済への移行について評価される企業のみを選定している。

- **MSCI ESG Leaders Indexes** (2011 年度より)

- **MSCI SRI Indexes** (2013 年度より)

米国モルガンスタンレーグループの MSCI 社が開発した ESG 投資インデックス。評価対象企業の産業の特徴を踏まえ、各インデックスの重要度の高い ESG 課題に絞った評価に基づいて企業を選定している。

- **MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数** (2017 年度より)

米国 MSCI 社の ESG 投資インデックスの一つ。日本株の時価総額上位 500 銘柄の中から、各業種の中で ESG 格付けが相対的に高い企業を選定している。

Member of
**Dow Jones
 Sustainability Indices**
 Powered by the S&P Global CSA



FTSE4Good



FTSE Blossom
 Japan



FTSE Blossom
 Japan Sector
 Relative Index



2023 CONSTITUENT MSCI ジャパン
 ESG セレクト・リーダーズ指数

・MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN) (2017 年度、2019 年度より)

米国 MSCI 社の ESG 投資インデックスの一つ。日本株の時価総額上位 500 銘柄の中から、各業種の中で性別多様性に優れた企業を選定している。

・S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数 (2018 年度より)

米国の S&P Dow Jones Indices 社が、TOPIX (東証株価指数) をユニバースとして、環境情報の開示状況、炭素効率性 (売上高当たり炭素排出量) の水準により構成銘柄の投資ウエイトを決定した指数。

・ISS ESG 「Prime」 status (2019 年度より)

ISS ESG (米国の議決権行使助言会社世界大手 Institutional Shareholder Services 社の ESG 投資関連ソリューション事業ユニット) により提供される、サステナビリティ格付における評価。ESG の観点から、業界内で高い評価を得た企業が「Prime」として認定される。

・Ethibel Excellence (2011 年度より)

・Ethibel Pioneer (2014 年度より)

ベルギーの非営利団体 Forum Ethibel が開発した投資インデックス。企業の社会的責任の観点から高いパフォーマンスを示している企業を選定している。Excellence と Pioneer の 2 種類があり、Excellence に選ばれた企業の中から、さらに優れた企業が Pioneer に組み入れられる。

・Ethibel Sustainability Index (ESI) (2015 年度より)

Ethibel Excellence に選ばれた企業の中から、浮動株時価総額などの制約条件に基づいて、構成されているインデックス。

・Global 100 (世界で最も持続可能な 100 社) (2012 年、2016 年、2017 年、2021 年)

カナダのコポレート・ナイツ社が選出する、持続可能性の高い企業上位 100 社。世界経済フォーラム年次総会 (ダボス会議) にあわせて毎年発表される。

・Euronext Vigeo Eiris World 120 Index (2018 年度より)

欧州で多数の証券取引所などを運営する Euronext 社と、ESG 調査会社である Vigeo Eiris 社が開発した株価指数で、欧州・北米・アジア太平洋地域の大手企業 1,500 社の中から選定された、ESG の取り組みに優れた企業上位 120 社で構成される。

・SOMPO サステナビリティ・インデックス (2018 年度より)

SOMPO アセットマネジメント株式会社が設定するインデックス。ESG の取り組みに優れた企業約 300 銘柄が選定される。

・iSTOXX MUTB ジャパン プラチナキャリア 150 インデックス (2023 年度より)

三菱 UFJ 信託銀行と STOXX 社 (ドイツ取引所傘下) が選出する、従業員のキャリア形成に積極的な取り組みを行う 150 社。プラチナキャリアスコアと財務データをもとに取り組みが積極的かつ、継続的に行える日本企業の株式を選定したインデックス。

2023 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)



社外からの主な評価、表彰

社会関連活動への評価



新・ダイバーシティ経営企業 100 選 (2020 年度)



女性活躍推進法に基づく優良企業認定マーク「えるぼし」3 段階目取得 (2016 年度～)



次世代認定マーク「くるみん」を取得 (2011 年度～)



「健康経営優良法人」に認定 (2017 年度～)



性的マイノリティに関する取り組み指標「PRIDE 指標 2022」で最高評価のゴールドを受賞 (2022 年度)

IR 活動への評価

・Institutional Investor 誌の「2021 All-Japan Executive Team」において Most Honored Company に選出

米国大手金融情報誌 Institutional Investor が、世界の機関投資家・証券アナリストの投票結果をもとに、日本の優れた IR 活動を行う企業を選出しています。

実績データ

社会性データ

従業員関連

▶ サステナビリティ目標の進捗状況「魅力ある職場の実現」

人的資本関連

1. 倫理とコンプライアンス

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度
提起された苦情の種類と件数	件	グループ	12	28	21
懲戒処分の種類と件数	件	グループ	5	14	9
倫理とコンプライアンスの研修を受けた従業員の割合*	%	単体	90%以上	90%以上	90%以上

※ 全従業員に対して実施する「グローバルコンプライアンス研修」を受講した従業員の割合

2. コスト

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度
総労働力コスト*	百万円	単体	26,639	29,083	32,697

※ 会社が労働力に対して実際に支出した費用の総額（従業員のほか、役員、派遣社員も含む）

3. ダイバーシティ

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	
年齢	60歳以上	%	単体	5.6	6.0	6.8
	50歳以上～60歳未満	%	単体	20.6	21.2	23.2
	40歳以上～50歳未満	%	単体	34.4	32.9	31.9
	30歳以上～40歳未満	%	単体	27.0	27.9	26.9
	20歳以上～30歳未満	%	単体	12.5	11.9	11.1
	15歳以上～19歳未満	%	単体	0.0	0.1	0.1
	15歳未満	%	単体	0.0	0.0	0.0
性別	女性従業員比率	%	単体	41.7	41.7	42.2
障がい者	障がい者雇用率	%	国内グループ	2.3	2.3	2.3
機能別	販売	%	単体	14.8	14.5	13.3
	サービス	%	単体	7.4	7.2	6.9
	SCM	%	単体	2.0	2.0	1.9
	研究開発	%	単体	33.7	34.3	32.7
	事業推進	%	単体	11.1	10.0	8.3
	コーポレート	%	単体	12.7	12.0	11.1
	品証/業事	%	単体	2.8	2.9	2.6
	製造	%	単体	15.6	17.1	23.2
国籍	外国籍従業員比率	%	単体	3.5	3.3	2.8
入社形態別	新卒採用	%	単体	53.7	52.3	49.1
	キャリア採用	%	単体	35.0	36.8	37.7
	その他（再雇用・出向受入・身分変更・転籍）	%	単体	11.3	10.9	13.2
	女性役員比率	%	単体	4.3	8.7	8.3
経営陣のダイバーシティ	外国籍役員比率	%	単体	13.0	13.0	16.7
	キャリア採用役員比率	%	単体	47.8	52.2	54.2

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度		
採用者の男女比率	新卒採用	男性	%	単体	67.3	63.0	62.0
		女性	%	単体	32.7	37.0	38.0
	キャリア採用	男性	%	単体	86.0	74.0	75.0
		女性	%	単体	14.0	26.0	25.0
女性マネジメント比率*1	%	単体	7.9	8.7	10.1		
女性次世代マネジメント比率*2	%	単体	21.8	22.4	23.7		
管理専門職層における中途採用者比率	%	単体	40.0	40.0	41.7		
給与の男女比率*3	全従業員	総報酬額	%	単体	54.7	54.8	56.2
	正社員従業員 (管理専門職層 + 一般社員層)	総報酬額	%	単体	69.5	71.4	72.1
	非正規雇用従業員 (嘱託、パートタイマー)	総報酬額	%	単体	40.2	37.0	39.6
	管理専門職層	基本給	%	単体	95.7	97.7	94.9
		総報酬額	%	単体	95.6	95.8	93.1
	一般社員層	基本給	%	単体	85.5	88.5	88.7
総報酬額		%	単体	76.3	79.5	80.1	

※1 課長級以上の女性比率

※2 係長・リーダー層の女性比率

※3 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

4. リーダーシップ

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度
リーダーシップに対する信頼	%	単体	54.0	57.0	58.0

※ 経営層ならびに管理専門職層への信頼度に関するスコアが5段階で4以上の比率

5. 組織風土

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	
エンゲージメント	企業風土調査におけるエンゲージメントに関する項目の好意的回答の率*1	%	単体	54.0	57.0	57.0
	企業風土調査におけるSystemex Wayに関する項目の好意的回答の率*2	%	単体	71.0	68.0	69.0
	企業風土調査におけるウェルビーイングに関する項目の好意的回答の率*3	%	単体	53.0	56.0	56.0
	企業風土調査の回答率	%	単体	86.0	89.0	92.0
多様な働き方・スマートワークの推進	育児休暇からの復帰率	%	単体	100.0	100.0	100.0
	男性育児休暇取得率	%	単体	33.0	57.1	62.0

※1 従業員のエンゲージメントに関するスコアが5段階で4以上の比率

※2 従業員のSystemex Wayに関するスコアが5段階で4以上の比率

※3 従業員のウェルビーイングに関するスコアが5段階で4以上の比率

6. 健康・安全・幸福

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	
労働災害強度率*1	—	単体	0.06	0.05	0.06	
労働災害度数率*2	—	単体	0.67	0.49	0.75	
労災による死亡者数*3	名	単体	0	0	0	
労災による傷病者数	名	単体	2	4	5	
災害対応訓練参加率	%	単体	98.4	98.6	99.4	
年間総労働時間*4	時間	国内グループ	2,030	2,034	2,020	
延べ労働損失日数	日	単体	336	326	377	
延べ実労働時間数	時間	単体	5,987,268	6,125,461	6,624,722	
育児休業利用者	女性	名	単体	32	36	31
	男性	名	単体	27	36	49
育児のための勤務時間短縮制度利用者	女性	名	単体	129	138	148
	男性	名	単体	1	1	5

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業からの復帰率	女性	単体	100.0	100.0	100.0
	男性	単体	100.0	100.0	100.0
積立有給休暇利用者	名	単体	84	106	123
社内託児所利用児童	年間延べ	名	17	25	21
	年度末時点	名	17	25	19
育児・介護理由の退職者再雇用	新規登録者	名	3	0	0
	再雇用者	名	0	0	1
	再雇用率	%	0.0	0.0	0.0
定期健康診断受診率	%	単体	100.0	100.0	100.0
定期健診精密検査受診率（二次検査受診率）	%	単体	25.5	39.1	39.4
特定保健指導受診率（ハイリスク者保健指導率）	%	単体	10.4	8.6	7.9
疾病による休業者率（メンタル・フィジカル） ^{※5}	%	単体	1.8	2.9	2.5

※1 労災により失われた時間（労働災害強度率）=（期間中にケガなどにより失われた合計時間 ÷ 期間中に想定されていた合計労働時間）× 1,000 時間
 ※2 労災の発生率（労働災害度数率）=（期間中の労災の件数 ÷ 期間中の従業員の総労働時間）× 100 万時間
 ※3 労災による死亡率 =（致命的な労働災害の数 ÷ 総従業員数）× 100
 ※4 一人当たりの年間総労働時間
 ※5 母性管理を除く

7. 生産性

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	
従業員一人当たり EBIT / 売上 / 利益	一人当たり付加価値生産性 ^{※1}	百万円	単体	22	25	28
	一人当たり売上高 ^{※2}	百万円	単体	52	60	58
	一人当たり EBIT ^{※3}	百万円	単体	9	11	14
	一人当たり営業利益 ^{※4}	百万円	単体	9	11	14
人的資本 RoI	付加価値 ^{※5}	百万円	単体	65,879	76,438	97,920
	実質人的資本投下増減率 ^{※6}	%	単体	2.0	1.1	4.7
	人的資本 RoI ^{※7}	%	単体	109.8	123.2	155.7

※1 一人当たり付加価値生産性 = 付加価値 ÷ 期中平均人員
 シスメックスでは、人的資本による価値創出を定量的に把握するため、付加価値生産性をモニタリング
 ※2 一人当たり売上高 = 売上高 ÷ 期中平均人員
 ※3 一人当たり EBIT = 税引前当期純利益 + 支払利息 - 受取利息 ÷ 期中平均人員
 ※4 一人当たり営業利益 = 営業利益 ÷ 期中平均人員
 ※5 付加価値 = 営業利益 + 総労務費 + 償却費
 ※6 実質人的資本投下増減率 = 就業者増加率 × 労働分配率
 シスメックスでは、人員と報酬のバランスにおける本質的な人的資本への投資を把握するため、実質人的資本投下増減率をモニタリング
 ※7 人的資本 RoI = 営業利益 ÷ 人件費、人件費は、原価 + 販管費で算出

8. 採用・異動・離職

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	
採用にかかる平均日数	新卒採用の平均採用日数	日	単体	32	32	38
	キャリア採用の平均採用日数	日	単体	—	—	161
重要ポストが埋まるまでの日数	日	単体	—	0	0	
内部登用率	内部登用率 ^{※1}	%	単体	68.3	71.8	66.6
重要ポストの内部登用率	GG4 以上の内部登用率 ^{※2}	%	単体	62.5	100.0	100.0
離職率	%	単体	2.9	3.2	3.4	
離職者	名	単体	55	72	71	
新卒採用	合計	名	単体	52	63	104
	男性	名	単体	35	40	64
	女性	名	単体	17	23	40
	うち外国人	名	単体	3	8	13
キャリア採用	合計	名	単体	76	85	108
	男性	名	単体	65	65	81
	女性	名	単体	11	20	27
	うち外国人	名	単体	7	5	1
正社員への登用実績	合計	名	単体	21	33	31
	契約社員	名	単体	18	18	16
	派遣社員	名	単体	3	15	15

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	
インターンシップ生受入人数	合計	名	単体	594	952	811
	うち外国人	名	単体	0	0	5

※1 内部登用率 =（内部登用者数 ÷ 総登用者数）× 100
 内部登用（異動者数）= 異動者数 = 本部間の異動者数 + 機能間の異動者数 + 全昇格者数
 必要なポジションへの人材登用として、内部人事異動の対象となった人材をカウント
 総登用者数 = 異動者数 + 中途採用者数 + 新卒採用者数
 ※2 GG4 以上：グローバルキーポジション（GG: グローバル統一のグレードで、グローバルグレードの略）

9. スキル、能力

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	
人材開発・研修の総費用	人材開発・研修の総費用	百万円	単体	161	202	266
	一人当たり研修費用	千円	単体	63	77	92

10. 労働力

項目	単位	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	
総従業員数 ^{※1}	名	単体	2,740	2,804	3,168	
総従業員数(フルタイム/パートタイム)	フルタイム	名	単体	2,419	2,493	2,822
	パートタイム	名	単体	321	311	346
フルタイム換算 (FTE) 人数	FTE	単体	2,674	2,750	3,079	
平均年齢	歳	単体	41.9	41.7	42.3	
平均勤続年数	年	単体	13.0	12.6	12.6	
平均年間給与	千円	単体	7,390	8,355	8,432	

グループ従業員数	性別	名	—	2020年度	2021年度	2022年度
				2020年度	2021年度	2022年度
日本	男性	名	—	2,180	2,220	2,323
	女性	名	—	1,646	1,668	1,750
	計	名	—	3,826	3,888	4,073
米州	男性	名	—	769	846	934
	女性	名	—	488	495	574
	計	名	—	1,257	1,341	1,508
EMEA ^{※2}	男性	名	—	1,446	1,526	1,598
	女性	名	—	1,227	1,294	1,341
	未集計	名	—	—	—	118
	計	名	—	2,673	2,820	2,941
中国	男性	名	—	520	514	516
	女性	名	—	262	265	284
	計	名	—	782	779	800
アジア・パシフィック	男性	名	—	602	619	683
	女性	名	—	370	365	401
	計	名	—	972	984	1,084
合計	名	合計	9,510	9,812	10,522	

グループ男女比率	性別	%	—	2020年度	2021年度	2022年度
				2020年度	2021年度	2022年度
日本	男性	%	—	57.0	57.1	57.0
	女性	%	—	43.0	42.9	43.0
米州	男性	%	—	61.2	63.1	61.9
	女性	%	—	38.8	36.9	38.1
EMEA ^{※3}	男性	%	—	54.1	54.1	54.3
	女性	%	—	45.9	45.9	45.6
中国	男性	%	—	66.5	66.0	64.5
	女性	%	—	33.5	34.0	35.5
アジア・パシフィック	男性	%	—	61.9	62.9	63.0
	女性	%	—	38.1	37.1	37.0
海外従業員比率	%	グループ	59.8	60.4	61.3	

※1 派遣社員除く
 ※2 性別の申請があった従業員データの集計に基づくため、男女別総数と合計数は一致していない
 ※3 性別の申請があった従業員データの集計に基づくため、男女比率の合計が 100%に満たない

実績データ

ISO 30414 適合証明書



独立審査機関による ISO 30414 適合証明書

シスメックス株式会社の内外ステークホルダー各位：

株式会社 HC プロデュース（以下、HCPro）は、独立審査機関として、人的資本の開示に関する国際規格：ISO 30414 に基づき、2022 年度のシスメックス株式会社/単体（以下、シスメックス）のデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性審査を実施した。

審査では、以下(1)～(4)のプロセスを通して、ISO 30414 の各指標について、シスメックスのデータ取得度、データ開示度、比較可能性を評価した。

- (1) シスメックスの役職員及び各指標別責任者に対するインタビューの実施
- (2) シスメックスの人的資本データ及びデータ取得・開示システムの内容・動作の確認
- (3) シスメックスの人的資本データ取得・開示及び戦略に関する各種ルールの確認
- (4) シスメックスによる社内外向けレポート内容の確認

これらの審査の結果、HCPro は、シスメックスの人的資本に関するデータ、システム、ステートメント及び戦略が ISO 30414 に適合していることを認める。（認証期限：2026 年 10 月 16 日）



保坂 駿介

株式会社 HC プロデュース
代表取締役 CEO 保坂駿介
2023 年 10 月 16 日

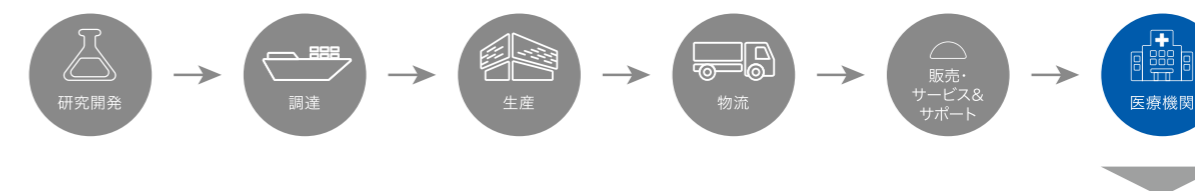
実績データ

環境データ

マテリアルバランス※

INPUT			
	2020 年度	2021 年度	2022 年度
電気使用量 (千 kWh)	48,158	49,055	53,877
都市ガス (千 m ³)	1,212	1,238	1,542
LPG (t)	16	19	17
LNG (t)	0	0	0
重油 (kL)	0	0	0
灯油 (kL)	1	1	1
軽油 (kL)	13	0	19
社用車ガソリン (kL)	518	502	3,116
社用車軽油 (kL)	10	8	809
水使用量 (千 m ³)	452	487	501
OA 用紙 (t)	30	28	34
PRTR (t)	0	0	0

シスメックスの事業活動



OUTPUT			
	2020 年度	2021 年度	2022 年度
温室効果ガス排出量 (スコープ 1) (t-CO ₂)	4,034	4,023	12,888
温室効果ガス排出量 (スコープ 2) (t-CO ₂)	15,476	15,901	15,017
温室効果ガス排出量 (スコープ 3) (t-CO ₂)	—	412,714	437,714
廃棄物など総排出量 (t)	2,529	2,796	3,646
リサイクル率 (%)	78	79	80
水排出量 (千 m ³)	270	273	303
PRTR (t)	0	0	0

※ 2022 年度より対象範囲が拡大

実績データ

環境パフォーマンスデータ

項目	内容		単位	2016年度	2017年度	2018年度	
INPUT	エネルギー消費量	非再生可能エネルギー消費量	電力（非再生可能）	千 kWh	37,193	38,399	40,670
			都市ガス	千 m ³	1,474	600	1,097
			LPG	t	21	24	19
			LNG	t	0	0	57
			重油	k L	0	35	0
			灯油	k L	31	29	29
			軽油	k L	21	17	38
	再生可能エネルギー消費量	電力（再生可能）	千 kWh	210	1,302	1,288	
	その他非再生可能エネルギー消費量	ガソリン（社用車）	k L	734	689	619	
		軽油（社用車）		25	23	18	
総消費量		GJ	467,211	443,548	488,089		
水使用量	地下水	千 m ³	58	53	65		
	水道		348	365	384		
	総使用量		406	418	449		
OA用紙使用量		t	42	45	38		
PRTRインプット		t	0	0	0		
OUTPUT	温室効果ガス排出量 GHG スコープ1 ^{*3}	固定排出源からのエネルギー起源 CO ₂ 排出量	t-CO ₂	3,559	1,749	2,964	
		社用車からの CO ₂ 排出量		1,768	1,661	1,483	
		総排出量		5,327	3,410	4,447	
	温室効果ガス排出量 GHG スコープ2 ^{*3}	総排出量	t-CO ₂	19,201	20,438	19,385	
	GHG スコープ1+2	総排出量	t-CO ₂	24,528	23,848	23,832	
温室効果ガス排出量 GHG スコープ3 ^{*3}	輸送、配送（上流）からの CO ₂ 排出量	t-CO ₂	19,573	16,711	21,571		
廃棄物の排出量	総排出量	t	2,106	1,482	2,255		
	総排出量（国内営業拠点含まない）		1,436	1,361	2,117		
	マテリアルリサイクル廃棄物		814	1,044	1,264		
	リサイクル（エネルギー回収を含む）廃棄物		1,309	1,213	1,617		
	総廃棄物処分量		128	148	500		
	マテリアルリサイクル率		%	57	77	60	
	リサイクル率（エネルギー回収を含む）		%	91	89	76	
水排出量	総排出量	千 m ³	189	273	292		
PRTRアウトプット	排出量	t	0	0	0		
	移動量		0	0	0		

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2022年度 カバー率 ^{*2}	対象範囲 ^{*1}	算定方法など
44,551	42,287	42,970	45,188	95%	国内主要事業所、国内機器工場、国内試薬工場、国内営業拠点、国内その他事業所、海外主要拠点、海外生産工場、海外その他事業所	
1,108	1,212	1,238	1,542			
19	16	19	17			
0	0	0	0			
0	0	0	0			
24	1	1	1			
24	13	0	19			
6,704	5,871	6,085	8,688			
604	518	502	3,116			
10	10	8	809			
542,184	516,936	524,686	688,589		総消費量=Σ（エネルギー種別消費量×換算係数 ^{*4} ）	
75	86	96	90	72%	国内主要事業所、国内機器工場、国内試薬工場、海外主要拠点、海外生産工場、海外その他事業所	自家用地下水使用量
437	366	391	410			
512	452	487	501			
36	30	28	34	30%	国内主要事業所、国内機器工場、国内試薬工場	
0	0	0	0	37%	国内主要事業所、国内機器工場、国内試薬工場、国内営業拠点、国内その他事業所	化学薬品を扱う国内事業所における PRTR 取扱量
2,665	2,807	2,836	3,560	95%	国内主要事業所、国内機器工場、国内試薬工場、国内営業拠点、国内その他事業所、海外主要拠点、海外生産工場、海外その他事業所	排出量=Σ（燃料使用量×CO ₂ 排出係数 ^{*4} ）
1,428	1,227	1,187	9,328			排出量=Σ（購入電力量×CO ₂ 排出係数 ^{*5} ） +Σ（購入蒸気量×CO ₂ 排出係数 ^{*4} ）
4,093	4,034	4,023	12,888			
21,710	15,476	15,901	15,017			
25,803	19,510	19,924	27,905			
18,547	16,691	26,033	21,698	—	シスメックス株式会社	排出量=Σ（輸送重量×輸送距離×CO ₂ 排出原単位 ^{*6} ） 日本向け：国内物流倉庫から国内顧客など（支店・営業所を含む）までの物流 CO ₂ 排出量 海外向け：国内物流倉庫から海外各地域の港・空港までの物流 CO ₂ 排出量 ※本社パーツセンターからの国内輸送分（港および空港まで）を除く
2,722	2,529	2,796	3,646	79%	国内主要事業所、国内機器工場、国内試薬工場、国内営業拠点、国内その他事業所、海外主要拠点、海外生産工場、海外その他事業所	廃棄物排出量=一般廃棄物排出量+産業廃棄物排出量
2,591	2,411	2,689	3,537			
1,560	1,711	1,929	2,445			廃棄物のうち、第三者による処理の結果、有価物になったものの量 燃料化（RPF など）したものも含む
1,744	1,884	2,130	2,838			廃棄物のうち、再使用、マテリアルリサイクル、熱回収（サーマルリサイクル）したもの
847	527	559	699			総廃棄物処分量 = 総排出量 - リサイクル（エネルギー回収を含む）廃棄物
60	71	72	69			
67	78	79	80			
287	270	273	303	72%	国内主要事業所、国内機器工場、国内試薬工場、海外主要拠点、海外生産工場、海外その他事業所	
0	0	0	0	37%	国内主要事業所、国内機器工場、国内試薬工場、国内営業拠点、国内その他事業所	化学薬品を扱う国内事業所における PRTR 排出量
0	0	0	0			化学薬品を扱う国内事業所における PRTR 移動量

項目	内容	単位	2016年度	2017年度	2018年度
コンプライアンス	環境法規制（大気汚染 水質汚濁など）の違反	高額罰金の総額	億円	0	0
		罰金以外の制裁措置総件数	件	0	0
	重大な化学物質の 漏出・紛失	総件数	件	0	0
		総漏出量	t	0	0

- ※1 各年度のデータは当該年度の対象範囲による実績を示す。なお、2022年度より対象範囲を拡大しており、2022年度対象の詳細は下記のとおり
 国内主要事業所：シスメックス株式会社（本社・テクノパーク・ソリューションセンター）
 国内機器工場：シスメックス株式会社（加古川工場・アイスクエア）、シスメックスメディカ、シスメックスRA
 国内試薬工場：シスメックス株式会社（小野工場・西神工場）
 国内営業拠点：シスメックス株式会社（東京支社・他20拠点）
 国内その他事業所：シスメックス株式会社（研究開発センター・他6拠点）
 海外主要拠点：シスメックスヨーロッパ、シスメックスドイツ、シスメックスアメリカ、シスメックス上海、シスメックスアジア・パシフィック
 海外生産工場：シスメックスヨーロッパ、シスメックスブラジル、シスメックスリージェンツ・アメリカ、シスメックスインドネシア、
 シスメックスアジア・パシフィック、済南シスメックス、シスメックス無錫、シスメックスパルテック、シスメックスアイノスティクス、
 ハイフェンバイオメド、オックスフォードジーンテクノロジー、シスメックスプロダクションルース
 海外その他事業所：シスメックスUK 他29拠点

※2 カバー率は、人員数を基に算出

温室効果ガス排出量（スコープ3）

スコープ3	2022年度 (t-CO ₂)	バウンダリ
カテゴリ1：購入した製品・サービス	143,375	自社主要機器・試薬・事務用品
カテゴリ2：資本財*	103,273	グループ全体
カテゴリ3：スコープ1、2に含まれないエネルギー関連活動	6,422	グループ全体
カテゴリ4：輸送、配送（上流）	21,698	国内輸送、日本→海外輸送
カテゴリ5：事業から出る廃棄物	4,456	グループ全体
カテゴリ6：出張	1,368	グループ全体
カテゴリ7：雇用者の通勤	2,352	グループ全体
カテゴリ11：販売した製品の使用	140,724	自社主要機器
カテゴリ12：販売した製品の廃棄	14,046	自社主要機器・試薬・容器
スコープ3計	437,714	—

※固定資産（有形＋無形）取得金額×CO₂排出原単位（「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.3）[6] 資本財の価格当たり排出原単位＜事務局＞」に基づく排出原単位）

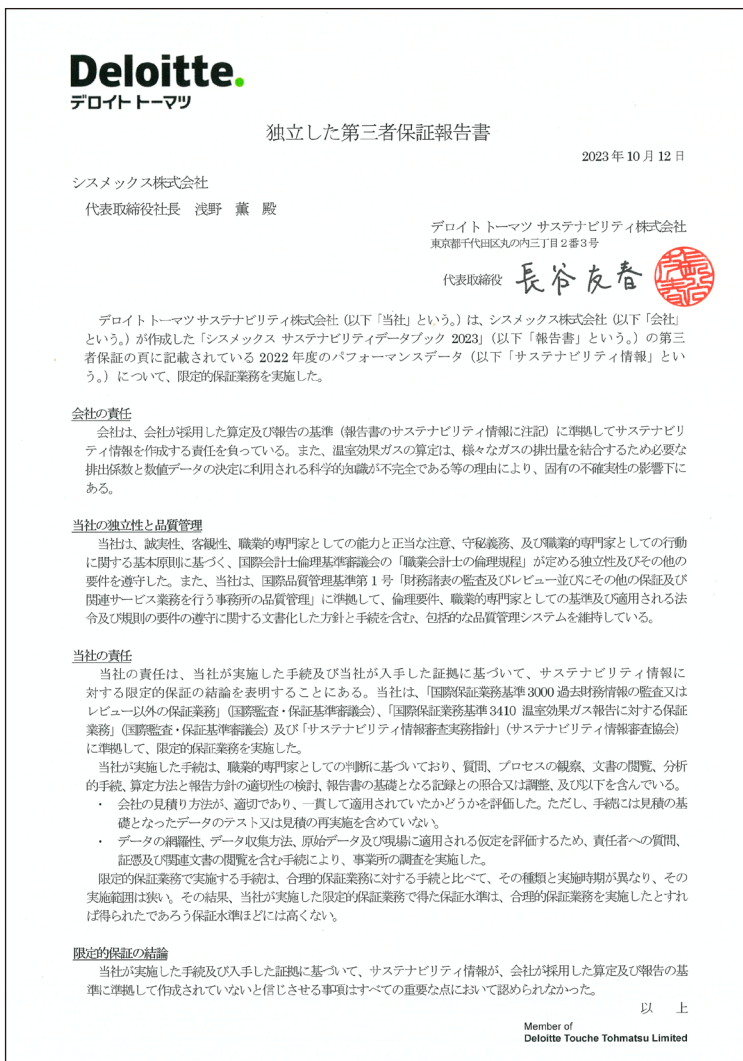
2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2022年度 カバー率 ^{※2}	対象範囲	算定方法など
0		0	0	100%	国内主要事業所、国内機器工場、 国内試薬工場、国内営業拠点、 国内その他事業所、海外主要拠点、 海外生産工場、海外その他事業所	
0		0	0			
0		0	0			
0		0	0			

- ※3 温室効果ガス排出量 スコープ1：企業の施設や工場、社用車から直接排出される温室効果ガス
 温室効果ガス排出量 スコープ2：エネルギーの使用にともなう、企業から間接排出される温室効果ガス
 温室効果ガス排出量 スコープ3：商品・サービスに関わる企業群（サプライチェーン）全体から排出されるスコープ1、2以外の温室効果ガス
- ※4 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく換算係数もしくは排出係数
- ※5 日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別排出係数一覧（令和5年提出用）の調整後排出係数
 海外：IEA, IEA Emission factors 2022の2020年排出係数
 2020年度より最新の排出係数で算定する方法に変更。過去は以下係数使用
 ・日本（2016-2019年度）：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別排出係数一覧（平成29年提出用）の調整後排出係数
 ・海外（2016-2017年度）：GHG Protocol 2005
 ・海外（2018-2019年度）：IEA, Emissions from Fuel Combustion 2018の2016年排出係数
- ※6 「ロジスティクス分野におけるCO₂排出量算定方法 共同ガイドライン Ver.3.1」に基づく排出原単位

実績データ

第三者保証

「シスメックス サステナビリティデータブック 2023」では、開示しているデータの信頼性を向上させるため、パフォーマンスデータ（下表）について、デロイトトーマツサステナビリティ株式会社の保証を受けております。



保証対象：

	パフォーマンスデータ	2022 年度実績		対象範囲および算定方法
社会	女性マネジメント比率	10.1	%	シスメックス株式会社 課長級以上の女性比率 (2023 年 3 月 31 日時点)
環境	温室効果ガス排出量 GHG スコープ 1 (固定排出源からのエネルギー起源 CO ₂ 排出量 および国内社用車からの CO ₂ 排出量)	4,931	t-CO ₂	各項目の対象範囲および算定方法などは P. 99 ~ P. 102 参照
	温室効果ガス排出量 GHG スコープ 2	15,017	t-CO ₂	
	温室効果ガス排出量 GHG スコープ 3 (カテゴリ 2 資本財)	103,273	t-CO ₂	
	水使用量	501	千 m ³	
	国内産業廃棄物排出量	574	t	国内主要事業所、国内機器工場、国内試薬工場 「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」に基づく排出量