

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

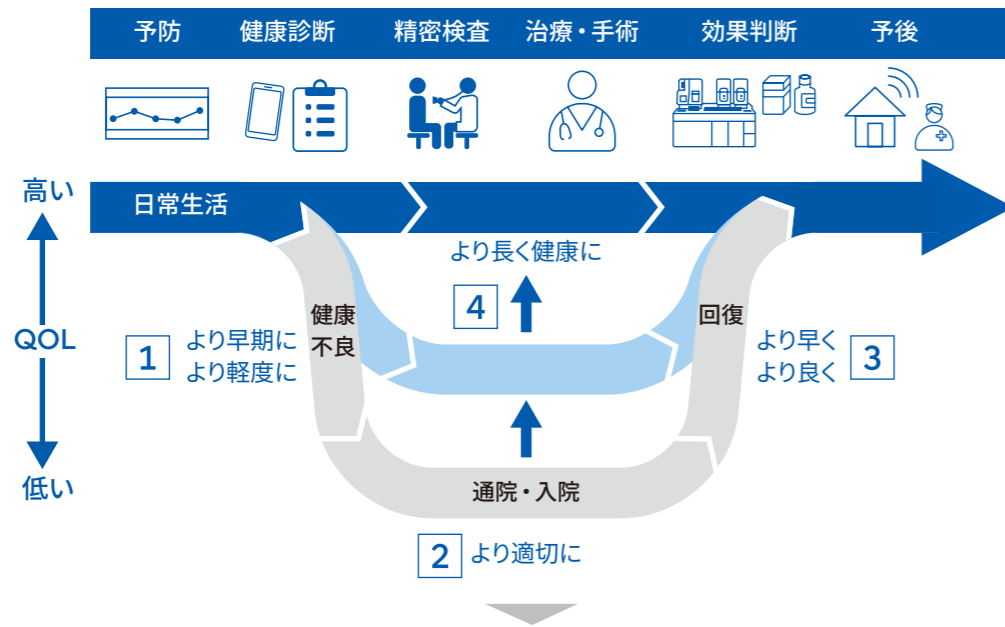
「より良いヘルスケアジャーニーを、ともに。」

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

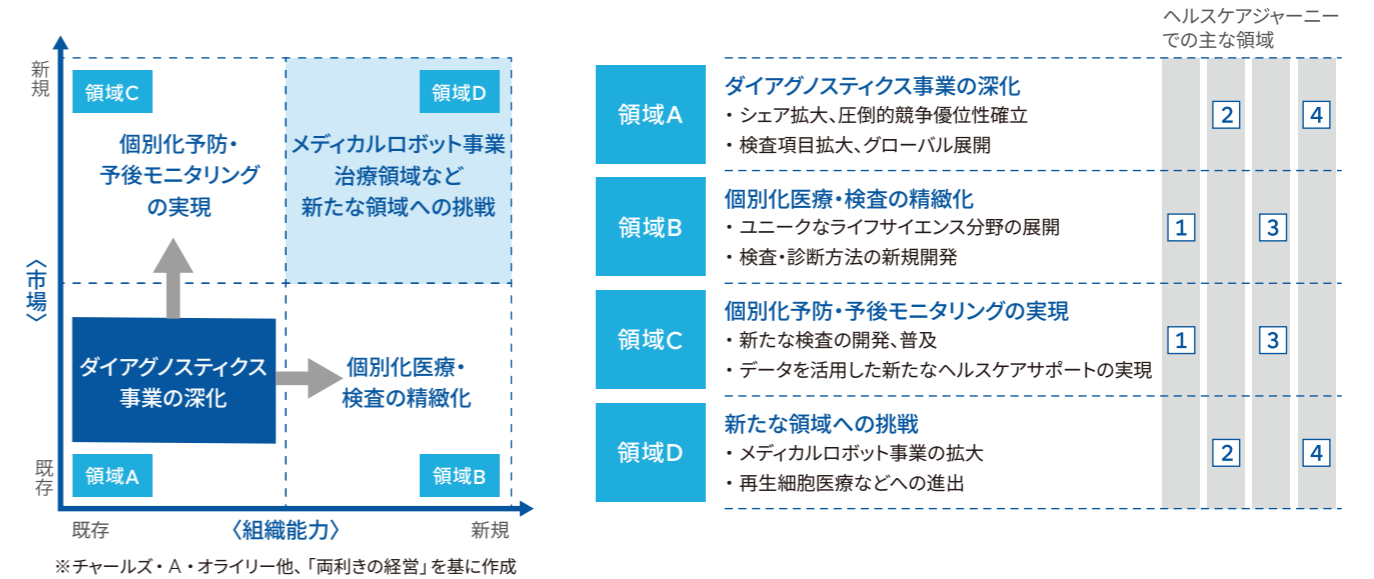


- 1 より早期に、より軽度の段階で病気を発見するための検査や情報を提供
- 2 病気になった時、より精緻な診断や個人に最適な治療法を選択できる検査や情報を提供
- 3 より早く、より良い状態に回復するためのモニタリング検査や情報を提供
- 4 より長く健康な生活に貢献するための検査や情報を提供

事業領域

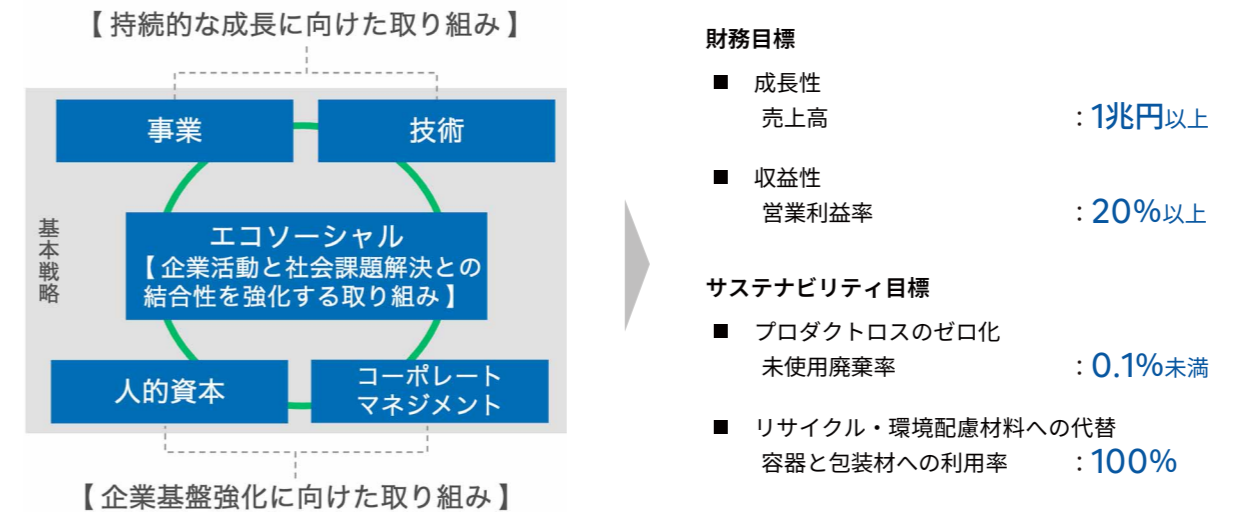
既存事業の深化と新規事業の創出により、事業領域を拡大

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

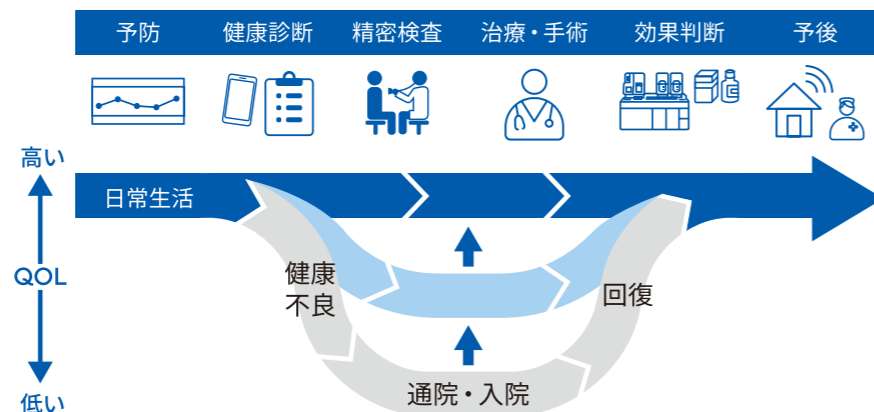
(経営資源)

- 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)

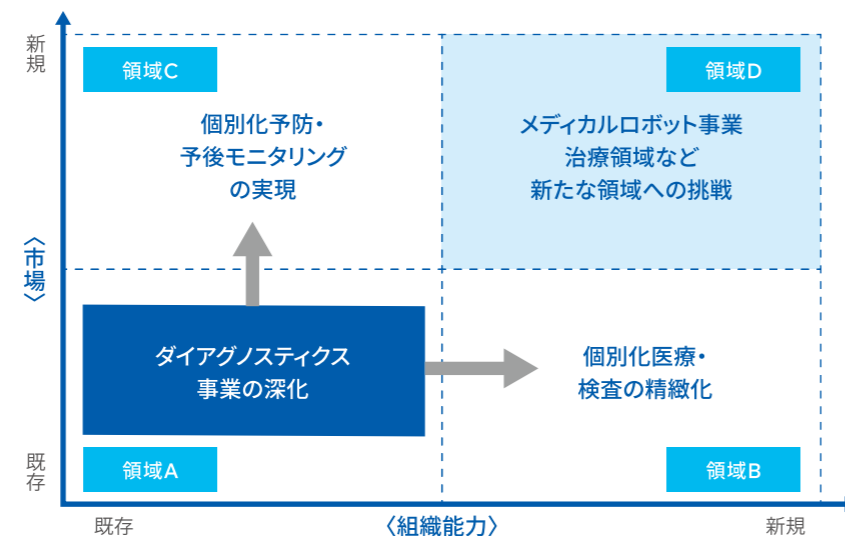
領域の拡大

「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}

※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、スペ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
		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まい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	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)	—	—	—	—
エンゲージメントの向上	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	—	—
魅力ある職場の実現	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

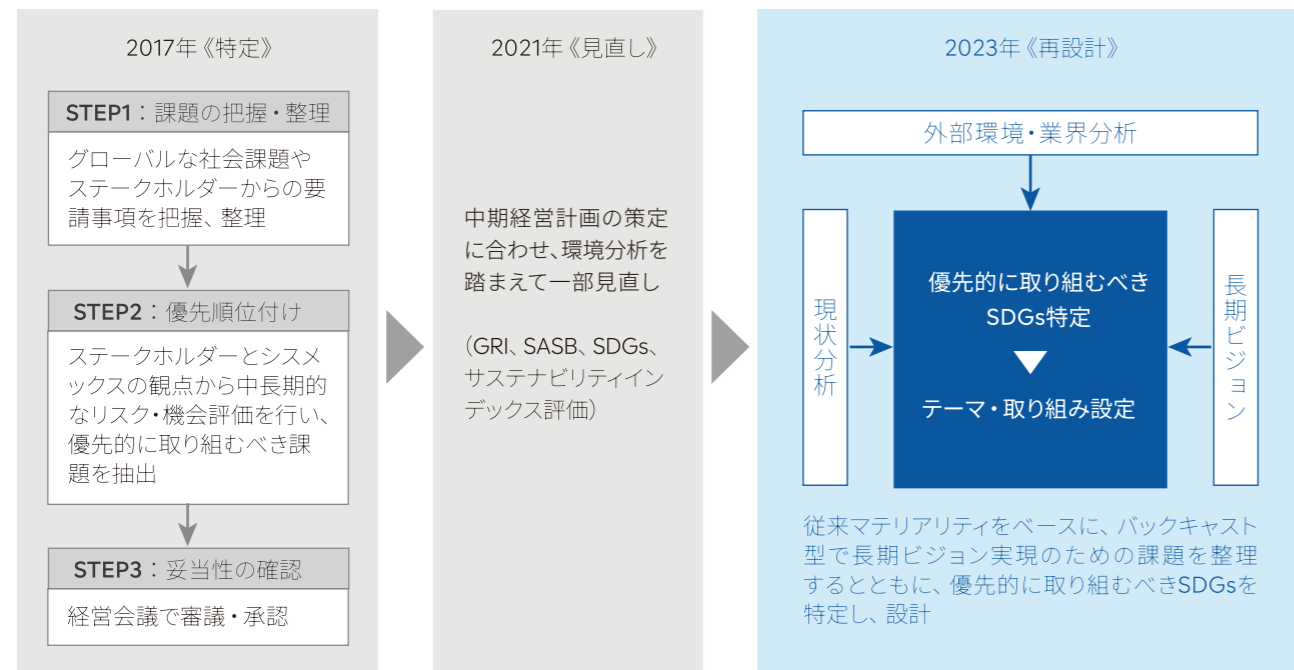
※5 計算方法の変更などにより昨年度開示数値から変更

※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者比率なども設定し、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。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。今後も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。
—	—	0.05	0.04	0.05	

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)