

## 社会

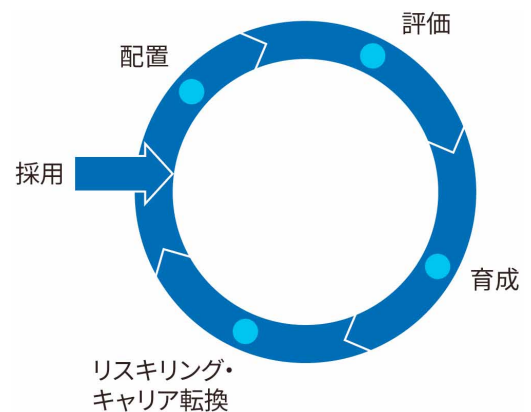
### 魅力ある職場の実現

## 人材の育成 —エンプロイジャーニー—

### 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<sup>※1</sup>のモニタリングやジェンダー別の採用目標<sup>※2</sup>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<sup>※</sup>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+<sup>※1</sup>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<sup>※2</sup>」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<sup>※3</sup>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<sup>※</sup>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<sup>※</sup>、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

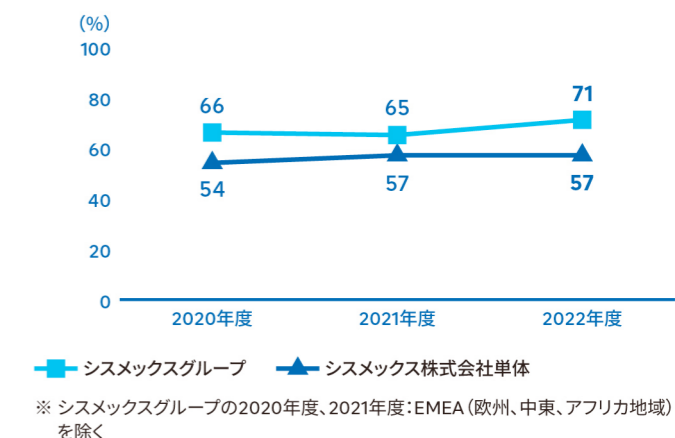
### エンゲージメントの向上

#### 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。

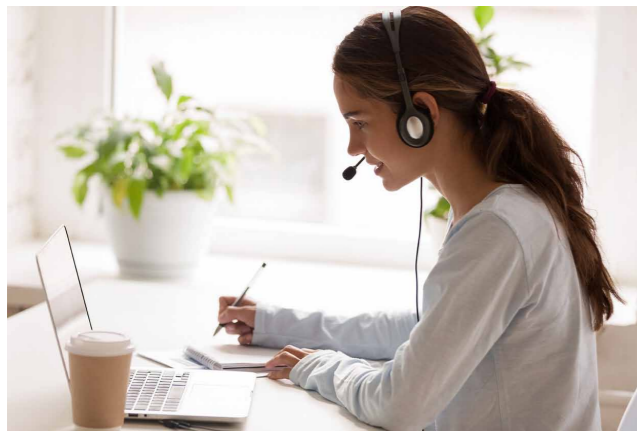
※（営業利益+人件費+人的資本に関する減価償却費）÷労働時間

### 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<sup>※1</sup>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<sup>※2</sup>」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"> <li>企業主導型保育施設の活用</li> <li>「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</li> </ul>
シスメックス アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> <li>フレックスタイム制度、在宅勤務制度の導入</li> <li>法定以上の育児休暇制度の導入（父親、母親）</li> <li>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）</li> </ul>
シスメックス ヨーロッパ	<ul style="list-style-type: none"> <li>フレックスタイム制度、在宅勤務制度の導入</li> <li>親子ルームの設置</li> <li>育児休業制度の導入（父親、母親）</li> <li>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）</li> </ul>
シスメックス 上海	<ul style="list-style-type: none"> <li>フレックスタイム制度の導入</li> <li>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</li> </ul>
シスメックス アジア・パシフィック	<ul style="list-style-type: none"> <li>フレックスタイム制度、在宅勤務制度の導入</li> <li>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）</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>契約社員を対象とする福利厚生制度の導入</li> <li>ボランティア休暇制度の導入</li> </ul>

## 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、社外専門家に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、休職者への復職支援、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"> <li>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</li> <li>フィットネス手当・健康手当の支給</li> <li>健康診断やインフルエンザ予防接種費用の補助</li> </ul>
シスメックス ブラジル	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員であれば通えるジムの会員企業としての登録</li> </ul>
シスメックス ヨーロッパ	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内フィットネスルームの設置</li> <li>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</li> <li>ストレスマネジメントトレーニングの提供</li> <li>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</li> <li>カフェテリアでのランチ、フルーツの無料提供</li> </ul>
シスメックス 上海	<ul style="list-style-type: none"> <li>オフィス内に CO<sub>2</sub>、PM2.5 値を下げる設備を導入</li> </ul>
シスメックス アジア・パシフィック	<ul style="list-style-type: none"> <li>ヨガなどのスポーツプログラム、健康診断の提供</li> <li>オフィス内に観葉植物を設置</li> <li>カフェテリアでのフルーツ無料提供</li> </ul>

## 労働安全衛生の体制と推進

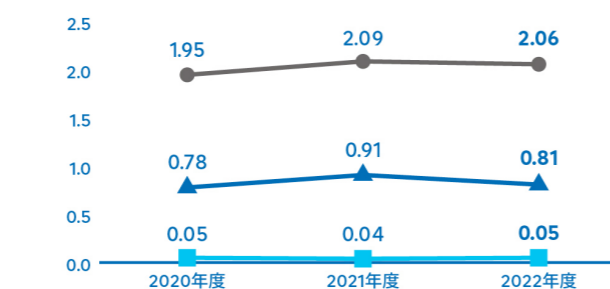
### 労働安全衛生の推進体制

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<sup>※1</sup>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<sup>※2</sup>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