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			実績					進捗と今後の取り組み
				2023 年度	2025 年度	2033 年度（エコビジョン）	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	
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	ヘマトロジー検査件数	CBC テスト数（試薬数ベース）	—	—	—	—	—	2,971 百万件	2,977 百万件	3,325 百万件	2023 年度の市場シェアは、全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、日本においては、新たなハイエンドモデルの導入が好調に進みました。一方、中国での政府調達方針の影響により、一時的に中国国内における中下位市場のシェアが低下したことから、前年度から微減となりました。なお、対策である中国現地生産移管は 2023 年度に完了（ヘマトロジー分野）し、順調に設置を進めています。 手術支援ロボットによる症例数は、設置台数の増加および診療科の適応拡大により飛躍的に増加しました。 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。 特許出願件数に関しては、今後の価値提供につながる特許を厳選し、さらに戦略的に組み合わせて出願しているため、数としては減少傾向にあります。 今後も引き続き、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。
		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	—	—		54.7%	55.6%	54.6%	54.0%	53.0%	
		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	—	—		—	—	—	1,323 件	2,903 件	
		特許保有件数	特許、実用新案、意匠の保有件数の合計	—	—		3,143 件	3,485 件	3,680 件	3,832 件	3,868 件	
		特許出願件数	特許、実用新案、意匠の出願件数の合計	—	—		306 件	287 件	298 件	257 件	200 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	—	—		—	1.6 千件	1.6 千件	1.7 千件	1.6 千人	
		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	—	—		—	46 千件	54 千件	52 千件	52 千件	
	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	—	—		—	1,220 億円	1,430 億円	1,567 億円	1,646 億円	インドやブラジル、中東、トルコ、サウジアラビアなど新興国の販売・サービス体制強化により、新興国・開発途上国の売上は対前年で約 80 億円増加しました。新興国での事業拡大を成長戦略の一つに掲げ、医療アクセスや品質の向上支援に取り組んでいきます。
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	リコール件数※3	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	—	—		—	4 件	2 件	2 件	2 件	2023 年度のリコール件数は前年度と同等の 2 件で健康被害はありませんでした。FDA Warning Letter 件数については前年度に引き続き 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。
		FDA Warning Letter 件数	FDA Warning Letter を受けた件数	—	—		—	0 件	0 件	0 件	0 件	
	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%		85%	89%	90%	94%	95%	2023 年度の CSR 調査回答率は 95%まで向上し、目標の 90%を達成しました。CSR 調査結果を元に取り組み改善の働きかけを行うとともに、CSR 調査や BCP 対応に関するトレーニングを 6 件実施しました。また、調達方針説明会を開催し、サプライチェーンマネジメント方針、エコソーシャル戦略を説明し、約 250 社の取引先にご参加いただきました。今後もサステナブル調達を推進し、製品・サービスの安定供給に取り組んでいきます。
		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）	5 件	5 件		—	2 件	5 件	5 件	6 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	—	—		—	86%	88%	86%	88%	
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）	0.22%	0.18%	0.1%未満	—	—	—	—	0.40%	プロダクトロスのゼロ化に向けた取り組みとして、販売終了機器・パーツの廃棄をリサイクルに回す運用を開始しましたが、ロシアへの血液凝固試薬供給停止にともなう廃棄が出たことなどから、2023 年度の自社製品の未使用廃棄率は 0.4%と目標未達となりました。 容器・包装材での環境配慮材料の採用については、古紙再生紙が配合された段ボール、FSC 認証素材を利用した試薬化粧箱への切り替えが進み、2023 年度の代替率は 43%と目標を達成しました。 スコープ 3 については、製品出荷時のモーダルシフトの推進に加え、省エネ機能を強化した製品の販売により、排出量が減少し、2023 年度は 4%削減と目標を達成しました。 今後も、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活かし、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。
		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	30.0%	60.0%	100%	—	—	—	—	43%	
		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	3%削減	10%削減	35%削減	—	—	—	—	4%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	—	—	—	—	4%削減	9%増加	7%削減	9%削減	

※ 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

マテリアリティ		KPI※1		目標			実績					進捗と今後の取り組み
				2023 年度	2025 年度	2033 年度（エコビジョン）	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	
環境への負荷低減	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	30%削減	40%削減	55%削減	—	—	—	—	29%削減	再生可能エネルギーへの切り替えや省エネ設備の導入を進めており、COVID-19 収束後の社用車利用の増加にも関わらず、2023 年度のスコープ 1、2 の削減率はおおむね目標通りとなりました。また、一人当たりのエネルギー使用量は、再生可能エネルギー導入による電気の熱量換算値が大幅に削減されたため、目標を大幅に上回り 8%削減となりました。 今後も、オペレーションの効率化や省エネ施策を推進し、国内主要拠点で完了した再生可能エネルギーへの切り替えを海外拠点でも進めるなど、温室効果ガス削減の取り組みを継続していきます。
		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	65%	75%	90%以上	—	—	—	—	69%	
		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	1%削減	3%削減	—	—	—	—	—	8%削減	
		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	4pt 削減	23pt 削減	90pt 削減	—	—	—	—	2pt 削減	試薬工場の水消費量削減率については、タンク洗浄方法の見直しや水のリサイクルを進めていますが現状での効果は限定的となりました。一方、廃棄物については、各拠点でのリサイクル・リユース活動や、北米工場での廃液の計算方法の見直しなどにより、目標を大幅に上回る 32%の削減を達成しました。 2023 年度の製商品廃棄額については、海外現地法人向け試薬の供給リードタイムを短縮することにより、前年比 4,000 万円の削減となりました。今後も、グローバルな需給管理の強化や有効期限延長の施策を推進し、さらに廃棄を減らしていきます。
		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	1%削減	5%削減	15%削減	—	8%削減	15%削減	27%削減	32%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	—	—	—	—	0.6%	0.6%	0.5%	0.4%	
ガバナンスの強化	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※2	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	—	—	—	—	506 社	485 社	597 社	723 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、2023 年度の実績は前年度から 100 社以上増加しました。
	コンプライアンス	内部通報件数	内部通報受付件数	—	—	—	11 件	12 件	28 件	21 件	26 件	2023 年度の倫理違反件数は 15 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 26 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。
		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	—	—		7 件	5 件	14 件	9 件	15 件	
	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）	—	—		—	2,720 名	3,601 名	4,900 名	11,097 名	2023 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。
		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）	—	—		—	98.7%	98.7%	99.4%	99.4%	2023 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。 安否確認ツールを用いた訓練参加率は 99%を超過している状況にあり、さらなる災害対応力強化のため、次年度より防災教育受講率を KPI として設定し、災害対応における底上げを図ります。

※ 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　対象：シスメックス株式会社単体
※ 3　対象：国内グループ会社

マテリアリティ		KPI※1		目標			実績					進捗と今後の取り組み
				2023 年度	2025 年度	2033 年度（エコビジョン）	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	
魅力ある職場の実現	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%	—	—	66%（EMEA 除く）	65%（EMEA 除く）	71%	75%	2023 年度のエンゲージメントスコアは 2022 年度の 71%からさらに 4%向上し、グループ全体で 75%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。一部項目の見直しに加え、SysmexWay 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、DE&I の推進、魅力ある報酬の実現などにより、特に日本地域のスコアが改善され、シスメックスで働くことへの満足度が上昇しました。例えば、「安全に働くことができる会社だと思う」や「成長のための機会提供がある」といった項目で高いスコアを得ました。しかし、「部門を越えて知識や情報を共有している」という項目のスコアは低く、部門間の連携の強化が今後の課題の一つとして認識しています。 2023 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、特に米州と中国での離職率が大きく改善され前年度から 0.7 ポイント減少しました。 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。
		離職率	正社員のみの離職率（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		10.1%	7.5%	10.9%	8.4%	7.7%	
		自発的離職率	自己都合の年間退職率	—	—		—	—	—	6.8%	5.6%	
		育児休業からの復帰率※2	育児休暇取得後の職場への復帰率	—	—		—	—	—	100%	99%	
		男性育児休業取得率※2	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		—	31%	53%	62%	61%	2023 年度の実績は 61%と前年度に引き続き目標の 60%を達成しました。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を実施しています。例えば、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などがあります。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。
	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	18%以上	20%以上		15.5%	16.2%	17.3%	19.5%（ロシア除く）	19.2%	2023 年度の女性マネジメント比率は前年度に引き続き 19%台を維持し、直近 5 年では 15%、16%、17%、19%と増加傾向となっています。米州を筆頭に海外で女性のマネジメントへの早期抜擢を進めたことなどから海外地域の女性マネジメント比率が 30%以上となっていることが要因です。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で、女性マネジメント比率は、日本の製造業平均 8%を上回る 10%を 2022 年度より維持しています。なお、グループの女性次世代マネジメント層は、昨年度より 1.9 ポイント増加。海外地域を中心に女性のマネジメント登用が進んだことが背景にあります。 マネジメント比率のほか、経営層による多様性指数や男女の報酬比率などもモニタリングを継続し、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・エクイティ＆インクルージョンの浸透を推進していきます。
		女性次世代マネジメント比率	Manager ポジションの女性比率	—	—		—	—	—	32.1%	34.0%	
		女性従業員比率	女性従業員比率	—	—		—	—	—	41.8%	41.5%	
		管理専門職層の中途採用者比率※2	管理専門職ポジションにおける中途採用者の比率	—	—		—	—	—	41.7%	39.8%	
		採用者の男女比率（新卒、中途）※2	新卒採用における女性比率、中途採用における女性比率	—	—		—	—	—	新卒：35.9% 中途：27.0%	新卒：45.2% 中途：25.8%	
		経営層の女性比率、外国籍比率※2	経営層における女性比率、外国籍比率	—	—		—	—	—	女性：8.3% 外国籍：16.7%	女性：8.3% 外国籍：16.7%	
		経営層の女性比率	経営層における女性比率	—	—		—	—	—	9.4%	13.5%	
		管理専門職層の賃金格差（総報酬額）※2	平均総報酬額における性別比率（管理専門職層）（女性：男性）	—	—		—	—	—	93.1%	94.0%	
		一般社員層の賃金格差（総報酬額）※2	平均総報酬額における性別比率（一般社員層）（女性：男性）	—	—		—	—	—	80.1%	82.1%	
		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		2.30%	2.30%	2.31%	2.31%	2.38%	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、2023 年度の障がい者雇用率は微増に留まっています。 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。

※ 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　対象：シスメックス株式会社単体
※ 3　対象：国内グループ会社

マテリアリティ		KPI※1		目標			実績					進捗と今後の取り組み
				2023 年度	2025 年度	2033 年度（エコビジョン）	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	
魅力ある職場の実現	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	—	—	24.5 時間	31.4 時間	30.0 時間	24.4 時間	2023 年度のグループ平均教育時間は 24.4 時間となり、昨年度より減少し目標を達成できませんでした。これは、本年より、集計するグループ会社が増加しましたが、海外拠点での教育の実施状況や集計体制が異なり未整備であったことが主な要因であり、今後の課題と認識しています。一方、日本国内ではグループ平均を大きく上回る約 50 時間となりました。育成機会を増やしつつ、グループ全体を通してオンラインコンテンツの活用やプログラムの内製化を進め、過度な費用上昇を抑制しました。 付加価値生産性（グループ）は目標を達成し、昨年度より 6.6%向上しました。主な要因として、売上および営業利益の伸びに対して人員数の増加率を適切にコントロールしたこと、人的資本および DX への積極的な投資、円安の影響などが挙げられます。 人材育成投資（グループ）については、昨年度より 3%増加し 3.69 億円となりました。若手向けのオンボーディング施策や後継者育成のための個別プログラムを拡充しました。また、COVID-19 感染拡大下で一時中断していた国際的なグローバル研修を再開させました。 研修への参加率（グループ）は、引き続き高く 97%となりました。特に、2023 年に改定したグローバルコンプライアンスコードに基づく独自教材で展開したコンプライアンス研修や安全保障貿易に関するプログラムにおいて高い受講率を達成しました。
		付加価値生産性（単体）※2	付加価値生産性 / 時間	—	—		—	—	—	13,230 円	14,760 円	
		付加価値生産性（グループ）	付加価値生産性 / 人	1,938 万円	2,250 万円		—	—	—	1,874 万円	1,997 万円	
		人材育成投資（単体）※2	人材開発・研修の総投資額	2.34 億円	2.52 億円		—	—	—	2.66 億円	2.41 億円	
		人材育成投資（グループ）	人材開発・研修の総投資額	—	—		—	—	—	3.56 億円	3.69 億円	
		研修への参加率（単体）※2	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		—	—	—	100%	100%	
		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	—	—		—	—	—	100%	97%	
		サクセッションプラン有効率※2	キーポジションにおける内部登用率	—	—		—	—	—	100%	100%	
		サクセッション・カバレッジ率※2	キーポジションにおける後継候補準備率	—	—		—	—	—	218.9%	311.0%	
	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	—	—	2,030 時間	2,045 時間	2,022 時間	2,017 時間	2023 年度の年間総労働時間は前年度から 5 時間減少しましたが、目標は未達となりました。なお、シスメックス株式会社では、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、有給休暇の取得日数の増加などによって前年度から 10 時間減少しました。 今後も採用活動の強化による適正な人材配置を進め、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。
		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		—	61.3%	62.4%	66.5%	74.6%	2023 年度の有給休暇取得率は前年度から 8 ポイント増加し、目標を達成しました。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ことを継続して実施したことに加え、有給休暇を連続して 5 日以上取得した時の旅行・レジャー・カルチャースクールなどの利用費用を補助するという福利厚生プログラムを導入しました。 今後も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。
		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		—	0.78	0.91	0.81	0.78	2023 年度の労働災害度数率は 0.03 ポイント減少しましたが、目標未達、労働災害強度率は 0.018 ポイント増加し、こちらも目標未達となりました。工場でのけがなど労災件数は 6 件（前年度 8 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や注意喚起の掲示などを行いました。 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究明・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。
		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		—	0.05	0.04	0.05	0.07	

※ 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　対象：シスメックス株式会社単体
※ 3　対象：国内グループ会社