

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
		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	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。
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	
—	—	—	—	—	
—	—	—	—	—	
—	—	—	—	—	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。
84%	85%	89%	90%	94%	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。
—	—	2件	5件	5件	
—	—	86%	88%	86%	
—	—	—	—	—	2022年度の機器1台当たりのCO ₂ 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CO ₂ 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CO ₂ 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。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。
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	
—	—	—	—	—	2022年度の事業活動にともなうCO ₂ 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。
17%削減	13%削減	35%削減	44%削減	55%削減	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CO ₂ 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。
—	—	—	—	—	
—	—	—	—	—	

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	事業活動における 環境負荷低減	水消費量削減率 (主要試業工場)	2022 年度を基準年度とする試業生産量 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	—	—	—	—
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 ^{※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	—	—	—	—
		内部通報件数	内部通報受付件数	—	—	—	32 件
	コンプライアンス	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 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	—	—
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、主要試業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。 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。 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。
—	10.1% ^{※5}	7.5% ^{※5}	10.9% ^{※5}	8.4%	
—	—	—	—	6.8%	
—	—	—	—	100%	
—	—	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 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。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	