

サステナビリティ目標の進捗状況

マテリアリティ		KPI		対象範囲	目標		
					2025 年度	2026 年度	2027 年度
健康社会への価値創出	一人ひとりの QOL 向上と健康寿命の延伸 医療従事者の安全・生産性の向上 医療経済性の向上 医療アクセスの向上	ヘマトロジー検査件数	CBC テスト数（試薬数ベース）	グループ	—	—	—
		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	グループ	—	—	—
		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	グループ	—	—	—
		特許保有件数	特許、実用新案、意匠の保有件数の合計	グループ	—	—	—
		特許出願件数	特許、実用新案、意匠の出願件数の合計	グループ	—	—	—
		がんゲノム医療解析実施件数	NCC オンコパネルを用いたがんゲノム医療解析実施件数	国内グループ	—	—	—
		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	グループ	—	—	—
		ハイクラス薬事承認数	ハイクラス製品※ 3 の薬事承認・認証取得件数（主要国）	グループ	—	—	—
		新興国・開発途上国売上高	OECD 加盟国および一人当たり GDP の高い国・地域を除いた市場と中国市場の売上高	グループ	—	—	—
		イノベーションの創出	革新技術の実装と知的財産の創出・保護 独自のデータ・AI の活用	売上高研究開発比率	売上高に対する研究開発費の割合	グループ	—
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	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	グループ	—	—
		FDA Warning Letter 件数	FDA Warning Letter を受けた件数	グループ	—	—	—
	レジリエントなサプライチェーン構築による安定供給の維持	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）	グループ	90%	90%	90%
		サプライヤー（国内）に対するトレーニング件数	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）	単体	5 件	3 件	3 件
		サプライヤー（国内一次）第三者認証取得率	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	単体	—	—	—
各国医療行政への対応	薬事承認数	全製品（仕入れ、現地生産など除く）の薬事許認可取得数（主要国）	グループ	—	—	—	

※ 1 計算方法の見直しにより、昨年度開示数値から変更
※ 2 出所：Clearstate およびシスメックス推計
※ 3 日本ではクラスIII以上、EU IVDR ではクラス C・D 以上の、高度な規制審査が求められる製品を対象。仕入品および現地生産品を除く

目標		実績					進捗と今後の取り組み
2028 年度	2033 年度 (エコビジョン)	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	
—	—	2,643 百万件※ 1	2,706 百万件※ 1	2,861 百万件※ 1	2,904 百万件※ 1	3,014 百万件	2025 年度のヘマトロジー検査件数およびグローバルシェアは、中国市場の影響など一部地域で伸び悩みが見られたものの、他地域における需要拡大により前年並みの水準を維持しました。これにより、世界中の医療機関において安定的かつ信頼性の高いヘマトロジー検査の提供を継続し、患者さんの適切な診断・治療を支える社会的価値の創出に貢献しています。今後も、コア事業であるヘマトロジー分野の競争力強化と価値向上に取り組み、より多くの医療機関・患者さんへの貢献を通じて、医療の発展と医療アクセスの向上に貢献していきます。
—		54.6%	54.0%	53.0%	56.0%※ 1	56.1%	手術支援ロボットは、日本国内を中心に設置台数が増加したことで症例数が大幅に伸長しました。さらに、2024 年度から海外での販売を開始し、事業展開の地域拡大も進んでいます。患者さんの身体的負担の軽減や QOL 向上、医療従事者の手術支援に貢献するとともに、顧客接点における高品質なサポート体制が評価され、国内では 2026 年度カスタマーサポート表彰制度の最優秀賞を受賞しました。
—		—	1,323 件	2,903 件	5,209 件	7,857 件	今後の価値提供につながる特許を厳選し、戦略的に組み合わせで出願しています。その結果、特許保有件数は減少傾向にありますが、重要技術の権利確保と競争優位性の維持・強化を重視しています。
—		3,680 件	3,832 件	3,868 件	3,337 件	2,931 件	
—		298 件	257 件	200 件	182 件	173 件	
—		1.6 千件	1.7 千件	1.6 千件	1.8 千件	1.7 千件	がんゲノム医療解析実施件数は、検査需要の変動などにより前年度をやや下回りました。OSNA 法による乳がん患者検査数は前年度と同水準で推移しました。今後も、患者一人ひとりに最適な医療の実現に貢献していきます。
—		54 千件	52 千件	52 千件	53 千件	53 千件	
—		—	—	—	—	50 件	2026 年度より新たなサステナビリティ目標として、ハイクラス製品の薬事許認可取得数を設定しました。本指標は、高度な規制審査への対応力を評価するものです。今後も各国の薬事要件への対応力を強化し、革新的な検査技術の迅速な市場導入を通じて、医療アクセスの向上と競争力強化を目指します。
—		1,430 億円	1,567 億円	1,646 億円	1,795 億円	1,574 億円	新興国・開発途上国売上高は、中国市場の環境変化の影響などにより 1,574 億円となりました。一方で、インドをはじめとする成長市場で販売・サービス体制の強化を進め、医療アクセスの向上に取り組みました。
—		—	—	—	—	5.8%	2026 年度より新たなサステナビリティ目標として、売上高研究開発比率を設定しました。研究開発投資を通じて革新技術の実装と知的財産の創出を推進し、データ・AI の活用による持続的なイノベーションの創出を目指します。
—		3 件	7 件	4 件	6 件	6 件	リコール件数は 6 件でしたが、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。
—		0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	
90%		90%	94%	95%	95%	95%	2025 年度の CSR 調査回答率も昨年度に引き続き 95%を維持し、目標の 90%を達成しました。CSR 調査結果をもと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、2025 年度は、GHG 排出量算定の講習会を開催し、サプライチェーン全体での CO ₂ 排出量削減に向けて活動しています。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。
3 件		5 件	5 件	6 件	6 件	6 件	
—		88%	86%	88%	89%	90%	
—		—	—	—	—	816 件	2026 年度より新たなサステナビリティ目標として、全製品の薬事許認可取得数を設定しました。本指標は、各国・地域における薬事許認可の維持・更新を通じて、安定的な製品供給体制が確保できていることを評価するものです。今後も各国の規制要件を適切に遵守し、責任ある製品・サービスの提供を推進します。

マテリアリティ		KPI		対象範囲	目標		
					2025 年度	2026 年度	2027 年度
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）	グループ	0.18%	0.16%	0.14%
		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	グループ	65%	70%	75%
		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	グループ	10% 削減	7% 削減	18% 削減
		サプライヤーエンゲージメント比率	カテゴリ 1、2、4、9 における SBT 取得または SBT に準ずる GHG 排出削減にコミットするサプライヤー割合	グループ	—	—	—
		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	グループ	—	—	—
	気候変動への対応 水資源の効率的使用	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	グループ	40% 削減	44% 削減	46% 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	グループ	75%	82%	84%
		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	グループ	3% 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	グループ	23pt 削減	34pt 削減	44pt 削減
		総廃棄物量削減率	2022 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総廃棄物量の削減率	グループ	5% 削減	43% 削減	46% 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	グループ	—	—	—

目標		実績					進捗と今後の取り組み
2028 年度	2033 年度 (エコビジョン)	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	
0.13%	0.1% 未満	—	—	0.40%	0.40%	0.18%	プロダクトロスのゼロ化に向けた取り組みとして、廃棄となる未使用機器および試薬のリサイクルを一部地域で推進した結果、目標を達成しました。
80%	100%	—	—	43%	62%	67%	リサイクル・環境配慮材料への完全代替は、製品包装を古紙再生紙や FSC 認証紙へ、機器用木製パレットを段ボールへ変更するなどしたことで、目標を上回る結果となりました。
20% 削減	35% 削減	—	—	4% 削減	1% 削減	8% 増加	スコープ 3 は、製品出荷時のモーダルシフトを継続したものの、事業活動拡大にともなう増加分が上回り、2025 年度は目標未達となりました。今後は、排出削減の取り組みを継続するとともに、一次データの活用拡大や算定手法の精緻化を進め、事業活動の成長下においても削減施策の効果をより適切に把握・評価できるよう取り組んでいきます。
—	—	—	—	40%	40%	40%	
—	—	9% 増加	7% 削減	9% 削減	4% 削減	25% 削減	機器梱包の段ボール化拡大や、一部地域でのリユース箱導入など、輸送梱包材の見直しを推進しました。その結果、包装用資材削減率は前年の 4%から 25%へ大幅に改善しました。今後も対象製品・地域を拡大していきます。
48% 削減	55% 削減	—	—	29% 削減	33% 削減	41% 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、社用車の低燃費車への切り替えを推進したことで、スコープ 1、2 の削減率は目標を達成しました。一人当たりのエネルギー使用量削減率においても、各事業所における省エネルギーの取り組みを継続することで、目標を上回る水準で推移しています。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。
86%	90% 以上	—	—	69%	72%	83%	
—	—	—	—	8% 削減	7% 削減	17% 削減	
54pt 削減	90pt 削減	—	—	2pt 増加	31pt 削減	25pt 削減	試薬工場の水消費量削減率は、インド新工場の立ち上げにともなう生産設備の検証・試運転により一時的に水消費量が増加したものの、各工場においてタンクおよびフィルター洗浄方法の改善や純水精製効率向上などの施策を拡大した結果、目標を上回りました
50% 削減	15% 削減	15% 削減	27% 削減	32% 削減	33% 削減	41% 削減	総廃棄物量削減率は、従来の取り組みの継続に加え、日本地域において廃棄対象品を有価物として再資源化する取り組みを拡大したことなどにより、目標を上回りました。今後は新中期経営計画のもと目標値を上方修正し、活動をさらに拡大していきます。
—	—	0.6%	0.5%	0.4%	0.5%	0.3%	有効期限切れなどにより廃棄となった製商品の廃棄額比率は、コントロール血液の廃棄削減活動、有効期限内での販売消化の促進、グローバルでの廃棄要因分析に基づく改善活動、終息品およびサービスパーツ在庫の適正化などにより、前年度の 0.5%から 0.3%に改善しました。

マテリアリティ		KPI		対象範囲	目標		
					2025 年度	2026 年度	2027 年度
ガバナンスの強化	法令遵守・人権尊重・高い倫理観に基づいた事業活動 情報システム・製品のサイバーセキュリティ対策	投資家アナリストミーティング数	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	単体	—	—	—
		内部通報件数	内部通報受付件数	グループ	—	—	—
		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	グループ	—	—	—
		情報セキュリティ教育受講者数	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）	国内グループ	—	—	—
		防災教育受講率	災害などを想定したeラーニングによる防災教育受講率（長期休養者除く）	国内グループ	—	—	—
人的資本の最大化	人材の獲得と育成	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	グループ	75%	75%	75%
		離職率	正社員のための離職率（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）	グループ	10%以下	10%以下	10%以下
		自発的離職率	自己都合の年間退職率	グループ	—	—	—

目標		実績					進捗と今後の取り組み
2028 年度	2033 年度 (エコビジョン)	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	
—	—	485 社	597 社	723 社	753 社	901 社	証券会社主催カンファレンスへの参加に加え、社外取締役との対話やテーマ別スモールミーティングの開催など、多様な投資家との接点拡大に取り組みました。また、国内外の投資家・アナリストとの個別面談を積極的に実施し、事業環境や成長戦略に関する理解促進に努めています。2025 年度にはインドで海外 IR を実施するなど、成長市場における事業機会や地域戦略について直接対話を行いました。今後も幅広い投資家との対話を通じて、当社への理解向上と長期的な関係構築を進めてまいります。
—		28 件	21 件	26 件	17 件	50 件	2025 年度の内部通報件数は、国内・海外合わせて 50 件でした。前年度から増加しましたが、内部通報制度や Speak Up に関する啓発活動の浸透も一因と考えています。それぞれの案件について事実調査を行い、適切に対処しています。倫理違反件数は 26 件となりましたが、重大な違反はありませんでした。今後も、従業員への教育・啓発活動を継続し、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。
—		14 件	9 件	15 件	19 件	26 件	
—		3,601 名	4,900 名	11,097 名	27,060 名	31,744 名	国内グループ全体の従業員だけでなく、派遣社員や請負業者なども対象としたサイバーセキュリティ教育を実施しました。さらに、標的型メール訓練（BEC やフィッシング詐欺）を定期的に実施し、情報セキュリティ意識の向上に取り組んでいます。2025 年度は通常のセキュリティ教育に加え、ランサムウェア対策に関する教育を実施し、教育対象者の拡大と受講機会の充実を図りました。
—		—	—	—	89.5%	88.6%	2025 年度の防災教育受講率は 88.6%と高い水準を達成しており、今後も定期的な防災教育の実施や内容の充実を図ることと、従業員の防災意識と対応力の向上に努めていきます。また、災害対応に関する規程・マニュアルの整備も継続し、事業継続に関わるリスクへの対応を強化していきます。
75%		65% (EMEA 除く)	71%	75%	76%	74%	2025 年度のエンゲージメントスコアは 74%となり、前年度から 2 ポイント低下し、目標の 75%を下回りました。主な要因はシスメックス株式会社におけるスコア低下であり、業績や外部環境の変化が一定の影響を与えた可能性があると認識しています。日本地域ではパルスサーベイや経営メッセージの発信を通じて組織状況の把握と理解促進に取り組みました。今後は、コミュニケーション活性化や成長機会の提供、管理職の対話力向上により、エンゲージメントの回復・向上を目指します。
10% 以下	—	10.9%	8.4%	7.7%	8.0%	8.0%	2025 年度のグループ全体の離職率は 8.0%と前年度から横ばいで推移し、目標である 10%以下を達成しました。また、自発的離職率は 4.4%と、前年度の 5.6%から 1.2 ポイント改善しました。地域別では、全体として改善または横ばいで推移する一方、日本地域では若干の上昇が見られました。グループ全体で人材育成の強化、報酬設計の見直し、働きやすい職場環境の整備を進めており、これらの取り組みが離職率の安定および改善に寄与していると認識しています。
—		—	6.8%	5.6%	5.6%	4.4%	今後も、優秀な人材の獲得・育成と従業員エンゲージメントの向上に向けた取り組みを継続し、組織基盤の強化を図ってまいります。

マテリアリティ		KPI		対象範囲	目標		
					2025 年度	2026 年度	2027 年度
人的資本の最大化	人材の獲得と育成	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）	グループ	40.0 時間	40.0 時間	40.0 時間
		研修への参加率	各年度の研修を受講した従業員の総数÷総従業員数	単体	90% 以上	90% 以上	90% 以上
		研修への参加率	各年度の研修を受講した従業員の総数÷総従業員数	グループ	—	—	—
		付加価値生産性	付加価値生産性／時間	単体	—	—	—
		付加価値生産性	付加価値生産性／人	グループ	2,250 万円	2,100 万円	2,200 万円
		人材育成投資	人材開発・研修の総投資額	単体	2.52 億円	—	—
		人材育成投資	人材開発・研修の総投資額	グループ	—	—	—
		サクセッションプラン有効率	キーポジションにおける内部登用率	単体	—	—	—
		サクセッション・カバレッジ率	キーポジションにおける後継候補準備率	単体	—	—	—
	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	グループ	20% 以上	21%	23%
		女性次世代マネジメント比率	Manager ポジションの女性比率	グループ	—	—	—
		女性従業員比率	女性従業員比率	グループ	—	—	—
		管理専門職層の中途採用者比率	管理専門職ポジションにおける中途採用者の比率	単体	—	—	—
		採用者の男女比率（新卒）	新卒採用における女性比率	単体	—	—	—
		採用者の男女比率（中途）	中途採用における女性比率	単体	—	—	—

目標		実績					進捗と今後の取り組み
2028 年度	2033 年度 (エコビジョン)	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	
40.0 時間	—	31.4 時間	30.0 時間	24.4 時間	24.7 時間	29.5 時間	2025 年度のグループ平均教育時間は 29.5 時間となり、目標の 40 時間には届きませんでした。一方で、前年度の 24.7 時間からは約 5 時間増加しています。教育時間の把握においては、地域ごとの定義や集計方法の違いに加え、学習管理システムの活用状況にばらつきがあることから、グループ全体での一貫したデータ取得が引き続き課題となっています。一方、研修への参加率は単体で 100%、グループで 98%と高い水準を維持しており、各地域・各社における人材育成の取り組みは着実に進展しています。今後は、教育時間の定義および報告方法の標準化を進めるとともに、教育プログラムの共有・展開を通じて教育機会の拡充を図り、グループ全体での戦略的な人材育成を強化していきます。
90% 以上		—	100%	100%	100%	100%	
—		—	100%	97%	96%	98%	2025 年度のグループの付加価値生産性は、将来の成長を見据えた人材・設備投資を継続したものの、営業利益の減少影響が大きく、付加価値生産性は前年度を下回り、目標未達となりました。今後は、人的資本および DX への投資を継続するとともに、オペレーションの効率化を進めることで、生産性のさらなる向上を図ってまいります。
—		—	13,230 円	14,760 円	15,042 円	11,230 円	
2,300 万円		—	1,874 万円	1,997 万円	2,144 万円	1,901 万円	2025 年度のグループ全体の人材育成投資額は 6.07 億円となりました。グループ全体では各地域の研修プログラムの充実や、グローバル共通のリーダー育成プログラムの展開を進めています。一方、シスメックス株式会社の人材育成投資額は 2.22 億円となり、目標の 2.52 億円を下回りましたが、経営環境を踏まえ投資内容の見直しを行うとともに、2027 年度に予定している新たなリーダー育成施策に向けた準備を進めました。今後もグローバルでの人材育成基盤強化と次世代リーダー育成に取り組めます。
—		—	2.66 億円	2.41 億円	2.61 億円	2.22 億円	
—		—	3.56 億円	3.69 億円	5.95 億円	6.07 億円	定期的なタレントレビューを通じて計画的に後継者を育成しており、2025 年度はキーポジションにおける内部登用率 100%を達成しました。また、2025 年度より選抜研修を強化し、グループ横断型のリーダー育成プログラムや日本国内の次世代リーダー候補者を対象とした選抜研修を新たに導入しました。引き続き、次世代経営人材の計画的な育成を推進します。
—		—	100%	100%	92.3%	100%	
—		—	218.9%	311.0%	289.5%	218.2%	2025 年度の女性マネジメント比率は 19.7%となり、前年度から 1.0 ポイント向上したものの、目標の 20%には届きませんでした。一方、女性次世代マネジメント比率は 34.2%と着実に向上しており、将来の管理職候補層の育成は進んでいます。地域別では、海外で女性マネジメント比率が 30%を超える一方、日本では 10%台にとどまるなど、進捗に差が見られます。今後は、管理職候補層の計画的な育成や柔軟な働き方の推進、マネジメント登用にに向けた取り組みを強化し、多様な人材が活躍できる環境整備を進めていきます。
25% 以上		17.3%	19.5% (ロシア除く)	19.2%	18.7%	19.7%	
—		—	32.1%	34.0%	34.0%	34.2%	グループ全体の女性従業員比率は 41.4%と前年度から向上しました。一方、新卒採用および中途採用における女性比率は、採用ポジションの構成変化などにより前年度を下回りました。今後もシスメックス株式会社では女性採用比率 40%以上を目標に採用活動を継続するとともに、多様な人材が活躍できる環境整備を進めてまいります。
—		—	41.8%	41.5%	41.1%	41.4%	
—		—	41.7%	39.8%	38.6%	37.8%	
—		—	35.9%	45.2%	43.0%	37.5%	
—		—	27.0%	25.8%	36.5%	15.7%	

マテリアリティ		KPI		対象範囲	目標		
					2025 年度	2026 年度	2027 年度
人的資本の最大化	ダイバーシティ、 エクイティ＆ インクルージョンの推進	経営層の女性比率	経営層における女性比率	グループ	—	—	—
		経営層の外国籍比率	経営層における外国籍比率	グループ	—	—	—
		グループ各社の経営層の女性比率	グループ各社の経営層における女性比率	グループ	—		
		管理専門職層の賃金格差（総報酬額）	平均総報酬額における性別比率（管理専門職層）（女性：男性）	単体	—	—	—
		一般社員層の賃金格差（総報酬額）	平均総報酬額における性別比率（一般社員層）（女性：男性）	単体	—	—	—
		育児休業からの復帰率	育児休暇取得後の職場への復帰率	単体	—	—	—
		男性育児休業取得率	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	単体	65%以上	70%以上	70%以上
	健康増進と 労働安全の推進	障がい者雇用率	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	国内グループ	2.65%以上	2.7%以上	2.7%以上
		年間総労働時間	正社員一人当たりの年間総労働時間	国内グループ	1,980 時間	1,980 時間	1,975 時間
		有給休暇取得率	正社員一人当たりの年次有給休暇取得率	国内グループ	75%以上	75%以上	75%以上
		労働災害度数率	延べ実労働 100 万時間当たりの死傷者数の割合	国内グループ	0.5 未満	0.5 未満	0.5 未満
		労働災害強度率	延べ実労働 1,000 時間当たりの労働損失日数の割合	国内グループ	0.05 未満	0.05 未満	0.05 未満

※ 1 計算方法の見直しにより、昨年度開示数値から変更

目標		実績					進捗と今後の取り組み
2028 年度	2033 年度 (エコビジョン)	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	
—	—	—	8.3%	8.3%	8.3%	12.0%	経営層における女性比率は 12%（前年度比 +4 ポイント）、外国籍比率は 16%となりました。今後も多様なバックグラウンドを持つ人材の登用を通じ、経営層のダイバーシティ確保に取り組んでいきます。
—		—	16.7%	16.7%	16.7%	16.0%	
		—	9.4%	13.5%	14.8%	12.3%	
—		—	93.1%	94.0%	96.2%	95.4%	管理専門職層の賃金格差は 95.4%、一般社員層は 85.9%となりました。同じグレード・職務であれば性別による賃金格差はありません。一般社員層においては、時短勤務制度の利用者の割合などにより差異が生じていますが、これは多様な働き方を選択できる環境が整備されていることの表れと捉えています。
—		—	80.1%	82.1%	84.7%	85.9%	
—		—	100%	99%	99%	100%	当社では、多様な働き方を支援し、男性育児休業取得率 65%以上を目標としています。2025 年度の男性育児休業取得率は 80%となり、前年度から 3 ポイント向上し、3 年連続で目標を達成しました。また、育児休業からの復帰率も 100%を維持しています。これらは、育児と仕事の両立支援施策に加え、座談会やセミナーの開催、ガイドブックの提供、管理職向け教育などの取り組みが浸透した結果と認識しています。今後も、男性の育児参画を促進する環境整備と意識醸成を継続し、誰もが仕事と育児を両立できる職場づくりを推進します。
70%以上		53%	62%	61%	77%	80%	
2.7%以上		2.31%	2.31%	2.38%	2.69%	2.63%	2025 年度の障がい者雇用率は 2.63%となり、前年度の 2.69%からわずかに低下し、目標の 2.65%以上を下回りました。主な要因は、事業拡大にともなう国内グループ全体の従業員数の増加です。一方で、職務内容を明確化した求人の拡充や関係機関との連携強化など、採用基盤の強化を進めています。今後も、障がいのある方が能力を発揮できる環境整備と雇用拡大に取り組みます。
1,970 時間		2,019 時間	2,008 時間	1,995 時間	1,993 時間	1,974 時間	2025 年度の年間総労働時間は 1,974 時間となり、目標の 1,980 時間を達成しました。前年度から 19 時間削減され、5 年連続で改善しています。積極的な採用による人員不足の解消や、付加価値生産性指標の導入による生産性を意識した働き方の浸透により、残業時間の削減が進みました。今後も人的資源の最適配置を進めるとともに、労働組合と連携した教育・啓発活動を通じて、さらなる労働時間の適正化に取り組めます。
75%以上		62.4%	66.5%	74.6%	67.1%	76.7%	2025 年度の有給休暇取得率は 76.7%となり、目標の 75%以上を達成するとともに、過去 5 年間で最高水準となりました。フレックス制度や業務時間中の一時離席（いわゆる「中抜け」）制度など柔軟な働き方の浸透、有給取得推奨日の設定、部門責任者による取得促進に加え、連続休暇取得を支援する福利厚生施策などが取得率向上につながったと認識しています。今後も生産性向上と従業員への啓発活動を継続し、ワークライフバランスの実現を支援していきます。
0.5 未満		0.91	0.81	0.78	0.83 ※1	0.56	2025 年度の労働災害度数率は 0.56、強度率は 0.04 となりました。強度率は目標の 0.05 未満を達成しましたが、度数率は目標の 0.5 未満にわずかに届きませんでした。今後も、国内グループ各社の安全衛生委員会による啓発活動や、中央安全衛生委員会によるモニタリングと安全衛生体制の強化を継続するとともに、産業医による指導や転倒防止対策の水平展開を通じて、労働災害ゼロを目指します。
0.05 未満		0.04	0.05	0.07	0.05	0.04	