

## Materiality

## 魅力ある職場の実現

## 背景

近年、経済活動のグローバル化、デジタル化の進展や労働人口の減少など外部環境が急激に変化しています。ヘルスケア市場においても異業種からの新規参入など、これまでとは異なるプレーヤーとの競争が激化しています。シスメックスでは、高度専門人材や次世代リーダー、多様な人材の獲得・育成に加え、魅力ある職場の提供を継続することが、企業の成長と競争優位性の確保につながることに、社会全体の生産性向上や公平な社会の実現にも寄与する重要な活動であると考えています。

## 方針

シスメックスは、Sysmex Way の「Shared Values」において、従業員に対して「多様性を受け入れ、一人ひとりの人格や個性を大切にするとともに、安心して能力が発揮できる職場環境を整えます。自主性とチャレンジ精神を尊重し、自己実現と成長の機会、成果に応じた公正な処遇を提供します。」と定めています。これに基づき、個々のキャリアに応じたビジネススキルやキャリアデザインを構築するための教育プログラムを提供するとともに、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進、各種制度の導入などを通じて、多様な人材がグローバルで一体感を持ち、安心して能力を発揮できる企業文化の醸成を目指しています。

## ▶魅力ある職場の実現に関する方針

## 体制

上席執行役員が管掌するコーポレートマネジメント領域にダイバーシティ推進部門、人材開発部門などを設置し、魅力ある職場の実現に取り組んでいます。

## 社会

## 魅力ある職場の実現

## 人材の育成 —エンプロイージャーニー—

## 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うえで、従業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「エンプロイージャーニー」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、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。

新卒採用、キャリア採用ともに、職種別／ポジション別に募集を行っており、個々の専門性や志向、働き方の希望に基づき応募を受け付けています。また、新卒採用では海外大学からの直接採用や日本に留学中の外国籍学生の採用実績<sup>\*1</sup>をモニタリングし、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（2024年度実績：15,042円/時間）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：2024年度実績 9.9%

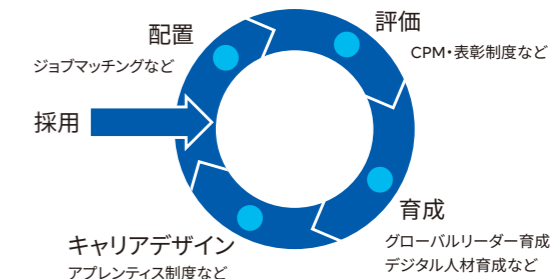
※2 新卒の女性採用比率：2024年度実績 43.0% 2025年度目標：40%

## 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を支援するため、従業員と組織のニーズのマッチングに基づき、配属部門を決定しています。新入社員の配属では、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、最適な配属部門を決定する仕組みを採用しています。これらの施策により、2024年度の新卒採用者における3年間の離職率（2021年度入社者の3年未満での離職率）は16.7%となりました。また、自発的離職率は目標の3.0%未満に対して、2024年度は1.8%にとどまりました。

## 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、社内外の環境変化に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。組織風土や人材育成、個人の行動発揮に関する項目をはじめ、チーム業績についても評価項目として



取り入れており、事業貢献と組織・個人の成長をともに実現することを目指しています。また、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、相互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表彰しています。また、新たな長期経営戦略の制定および企業理念のリファインにともない、2023年度より新たなグループ表彰制度として「チャレンジ&安心アワード」がスタートしました。このアワードは、特許・アイデア部門、Eco Social 部門、販売・サービス部門、品質部門、オペレーション部門の5部門での優れた貢献を表彰します。

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「優秀特許賞」「パテントマイスター」「出願記念賞」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、個々のキャリアに基づいたビジネススキルやキャリアデザインを構築するための教育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。2024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(2024年度の研修投資82,400円/人)。

企業風土調査では、「成長のための機会提供がある」という項目で、68%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。2024年度は、従業員一人当たりの平均教育時間は53.4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を人的資本戦略の重要なテーマと考えています。入社時や新規登用時には、オンボーディング研修\*を通じて早期の活躍を支援しています。また、ジョブ型人事制度導入後、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)のステータスの従業員を対象とした選抜型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。2024年度のオンボーディング研修には延べ611名、選抜型研修(後継候補者)には延べ163名が参加しました。また、グローバルリーダー育成を目的として、地域・国境を越えた研修を実施しています。

\*新入社員をはじめ、中途採用社員など新しく組織に加わった従業員の企業理解を促進し、早期に企業において活躍する人材として育成するための研修



グローバルオンボーディング研修

## キャリアデザイン支援

シスメックスは、新たなキャリアの可能性を広げる機会として、自律的なキャリアデザインをサポートしています。例えば、自身のキャリアがどの段階にあるのか、これまでの職務経験などをもとにスキルの棚卸しや価値観を見つめ直すことを目的としたキャリアデザインプログラムを実施しています。本人の希望でキャリアチェンジを行う場合、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うえで、正式配属を決定するアプレントイス制度を導入しています。

さらに、ジョブ型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、部門間やグループ会社間で従業員の職務内容やスキルレベルを横断的に比較できるようになりました。これにより、本人の希望地域や専門性をマッチングさせることで、キャリア探索や自立期、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。

## デジタル人材の育成(クロスリスキリング)

シスメックスでは、2023年度から「デジタル人材育成プログラム」を提供し、従業員のデジタルリテラシー向上を支援しています。本プログラムは、経済産業省と独立行政法人情報処理推進機構(IPA)が策定した「デジタルスキル標準(DSS)」をベースに、当社向けのデジタル人材類型とレベル階層を定義し、それぞれの組み合わせに適した育成カリキュラムを提供しています。また、クロスリスキリング(「これまでに培ってきた経験や知見」×「デジタル技術や知識」)という考え方を提唱し、企業活動における従業員の活躍の場や選択肢を広げています。さらに、学びの先にある実業務での課題解決や社会貢献などの具体的な成果につなげることを目指しています。

本プログラムの特徴の一つは、「デジタルルーキー」というデジタル人材類型を導入し、従業員が特定の類型に縛られずに、広くデジタルリテラシーを学び始められるカリキュラムを提供している点です。そのうえで、本人の志向やスキルに応じて、専門性を生かせるデジタル人材類型を選択できる仕組みも整備しています。さらに、従業員同士が教え合い、助け合うコミュニティを開設し、デジタルリテラシーやスキル向上を目的とした相互研鑽の文化づくりにも取り組んでいます。2024年度までに、延べ約5,000名がデジタル人材育成プログラムに参加し、階層別では、初級で約500名、中級で190名以上が社内認定を取得しました。また、市民開発者\*の育成にも注力しており、顧客価値の創出や業務の生産性向上に寄与するアプリケーションが、これまでに約180件開発されています。

さらに、2023年度からは一般社団法人 数理人材育成協会と連携し、AI人材育成プログラムを開講しています。大学教授やデータサイエンティストの指導・伴走のもと、実践的なAIモデルの作成やプロジェクト推進力の習得を目指しています。

シスメックスは、デジタルリテラシーを学んだ従業員と高い専門性を身につけた従業員が共通言語を持ち、企業活動のさまざまな場面でデジタルトランスフォーメーション(DX)への挑戦が自然に行われる環境整備を進めています。

\*IT専門職ではないビジネス部門の社員が、ローコード/ノーコードツールを活用して自ら業務アプリを開発し、現場主導でDXを推進する取り組みを市民開発といい、その開発者を市民開発者と呼ぶ。

## ▶一般社団法人 数理人材育成協会(HRAM: フラム)

## 研究開発者向けの教育

シスメックスでは、研究開発者を対象に「シスメックス・イノベーションフォーラム」を40年以上にわたり開催しています。先進的な研究開発活動の成果を共有し、創造性を育むことを目的としており、毎年世界中から1,000名以上の研究開発者が集まります。この取り組みは技術志向である当社の技術基盤を支え、ヘルスケアの進化をデザインする新製品開発を推進しています。

また、研究開発者向けの教育プログラムとして、自社の独自技術の継承と新たな技術の獲得を行う専門技術者教育プログラム、イノベーションを通じた医療課題解決を探索する管理専門職層教育プログラム、国際標準のプロジェクトマネジメント手法を学ぶ教育プログラムなど、幅広いカリキュラムを提供し、研究開発者一人ひとりの育成に注力しています。さらに、研究開発部門では個々の研究開発者の成長を組織全体の力につなげる「組織の学び」にも注力しています。研究開発活動で得られた知見や経験を、定期的な対話や共有の場を通じて組織の学びとして蓄積することで、研究開発活動の継続的な改善と進化を支える基盤となっています。

## 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	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、次世代のものづくりを指導できる人材の育成、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	Sysmex 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
	Sysmex Managerial Excellence Development	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
	リーダーシップ サークル	次世代リーダーを対象とした約1週間の集中型研修
シスメックス ヨーロッパ	Sysmex 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	Sysmex 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
	Sysmex 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

## 最新テクノロジーを活用したタレントマネジメント

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、デジタルトランスフォーメーション (DX) や働きがいの創出に取り組んでいます。情報漏えいを防止するための施策として、システムによるデータマネジメント機能に加え、グローバルでの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。具体的には、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くことができる環境の整備、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。

## 優れた人的資本経営・情報開示に取り組む企業として「人的資本経営品質 2024 (ゴールド)」に選定



シスメックス株式会社は、一般社団法人 HR テクノロジーコンソーシアム、HR 総研、MS&AD インターリスク総研株式会社、一般社団法人人的資本と企業価値向上研究会が共同で企画・実施した「人的資本調査 2024」\*において、企業価値向上につながる人的資本の取り組みを高く評価され、「人的資本経営品質 2024 (ゴールド)」に選定されました。

\*「人的資本リーダーズ 2024」特設サイト：[https://www.hrpro.co.jp/human\\_capital\\_survey/2024/](https://www.hrpro.co.jp/human_capital_survey/2024/)

## 社会

## ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョンの推進

## ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョンの推進

## 多様性を尊重しながら働ける共生社会の実現

シスメックスでは、グループ全体で人材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、多様な人材が活躍できる環境を目指し、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（以下DE&I）」の取り組みを進めています。

シスメックスでは、誰もが働きやすい職場環境を目指し、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、意識調査を行い、従業員の声を施策に反映しています。2024年度には、アンコンシャス・バイアス研修の実施や育児・介護の両立支援セミナー、従業員のウェルビーイング実現に向けた健康セミナー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提供し、選択できる環境をつくり、多様な視点からのイノベーションを促進し、変化に対応できる組織となることが重要です。そのため、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が安心して働くことのできる職場環境づくりを通じて、多様な人材から選ばれる企業を目指しています。

## 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「次世代法・女性活躍推進法行動計画」を制定し、2029年度までに女性マネジメント比率を15%以上、年間労働時間を1,950時間未満にするという目標を設定しています。2024年度の実績は、女性マネジメント比率が10.0%と目標には届きませんでしたが、年間労働時間は2,009時間となり、着実に低減されています。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KPIとして設定し、さらなる女性活躍推進施策を展開していきます。

2024年度の取り組みとして、継続的に実施しているアンコンシャス・バイアス研修や、キャリア動機付け支援を行う研修、新任役職者を対象にした女性活躍推進に関する研修などを行いました。

報酬面では、グループ共通のHRポリシーに基づき、職務や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。

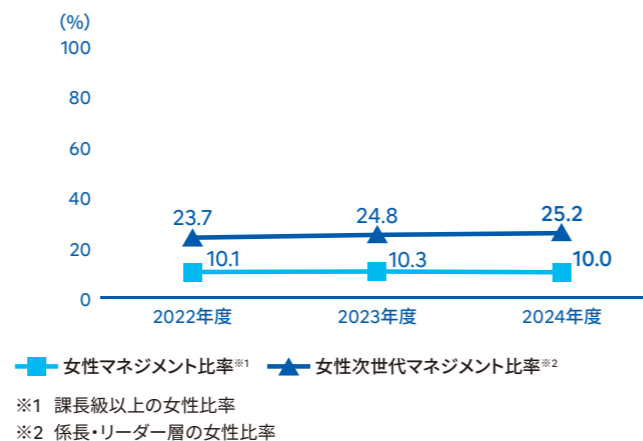


女性活躍推進法に基づく優良企業認定マーク「えるぼし」最高位の「3段階目」を取得



ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定制度  
女性活躍を推進する企業「ミモザ企業」として認定(2022年度)

## 女性マネジメント比率(シスメックス株式会社)



▶次世代法・女性活躍推進法行動計画(シスメックス株式会社)

▶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+※1への理解と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っています。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)」への賛同を表明しています。また、日本最大のLGBTQ+イベントである「Tokyo Pride※2」にも2022年から参画しています。

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※3」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やAllyステッカーの配布を行っています。

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※4の開催も行っています。

このような活動を通じて、2024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2024」において、最高評価であるゴールドを3年連続で受賞しました。

※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 東京レインボープライドから名称変更(2025年から)

※3 Sexual Orientation: 性的指向と、Gender Identity: 性自認の頭文字

※4 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。

## 退役軍人の雇用促進

シスメックスアメリカは、退役軍人の雇用促進を行っています。退役軍人の採用や雇用、職場での活躍支援への取り組みなどに貢献した企業として、2024年にアメリカ労働省による退役軍人採用に関する賞「HIRE Vets Gold Medallion Award」を3年連続で受賞しました。また、2025年にはVETS Indexesによる「VETS Indexes Employer Awards」で4つ星の評価を受けました。

## 障がい者も安心して働ける環境づくり

シスメックスでは、障がいのある方々も安心して自身の能力やスキルを発揮し、ともに成長できる取り組みを行っています。例えば、一人ひとりの障がい特性を理解する機会の提供やサポート体制の構築、障がいの有無に関わらず安心して働くことができる環境の整備や大学関係機関や就労支援施設などと連携した雇用を推進しています。

特例子会社※であるシスメックスハーモニーにおける従業員定着率は97%と高く、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を通じた職場定着を促す工夫が社外からも高く評価されています。

また、シスメックスアメリカと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、障がい者の雇用定着・拡大に取り組んでいます。

今後もシスメックスではインターンシップ等の機会を増やすなど、従業員が長く働き続けられるようなサポートを強化することで、より安心・安全で働きやすい職場環境を目指していきます。

※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。



## シニア人材活躍支援

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。さらに、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うえ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。2025年度より、満49歳から51歳を迎える一般職のミドル層を対象に、キャリアデザイン研修をスタートしました。研修では、将来を見据えたマネープラン講座や人事制度の説明、先輩社員との対話形式のキャリアトークに加え、能力や価値観の棚卸しを行い、自分らしい働き方や組織・社会への貢献について考える場を設けました。本研修は、現役時代のキャリア形成を後押しするとともに、退職後の人生設計に向けた準備を促すことを目的としています。

※ 65歳までの1歳刻みで本人が選択できる。

## 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。ジェンダーやLGBTQ+、介護、障がい者の定着支援、職場のメンタルヘルス、女性の健康、睡眠セミナー、ウェルビーイング、男性の育児休業の取得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・バイアスのeラーニングを継続的に実施しています。育児に関するテーマでは、毎年、男性外部講師を招いて、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、DE&Iや男性・女性特有のヘルスケア（フェムテック<sup>※1</sup>や不妊治療を含む）をテーマに、各業界の第一人者が登壇するオンラインのランチセミナーを全従業員<sup>※2</sup>に提供しています。

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実施しています。

※1 「フェムテック（FemTech）」とは女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する製品やサービスのこと

※2 嘱託・パートタイマーなどを含む

## 社会

### エンゲージメントの向上

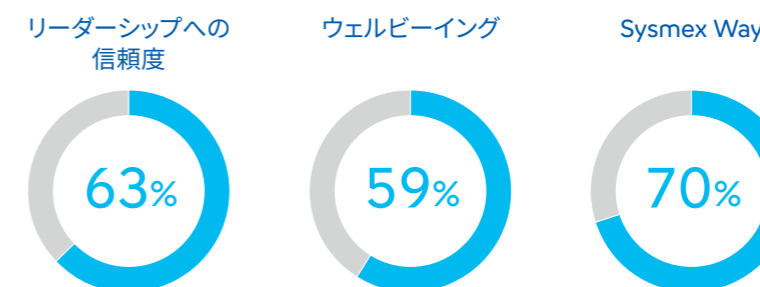
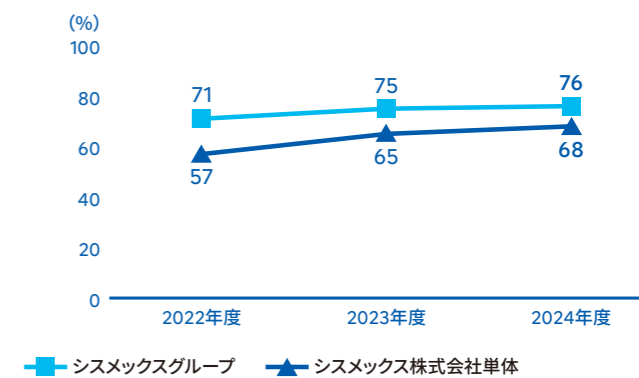
#### 従業員エンゲージメント

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。2024年度のエンゲージメントスコアは、グループ全体で76%となり、サステナビリティ目標の75%を2年連続で達成しています。長期経営戦略2033では、従業員エンゲージメントを重要指標として設定し、グループ従業員一人ひとりが仕事にやりがいと誇りを感じ、会社と従業員が一体となって企業価値を高めています。

また、シスメックス株式会社の2024年度のエンゲージメントスコアは68%となりました。価値観の多様化や時代の変化に沿い、企業理念の共感度（2024年度：70%）や、ウェルビーイング（2024年度：59%）を合わせてモニタリングし、一人ひとりの働きがいを実現する、魅力ある組織風土の醸成を進めています。さらに、より短い間隔で実施するパルスサーベイも導入し、施策の進捗状況を把握するとともに、従業員の意見を迅速に取り入れる取り組みを行っています。

社内コミュニケーション施策として、従業員同士でチップを添えて感謝や激励、あいさつなどのメッセージを送り合い、ポイントで報奨を受け取ることができるWebサービス「シスメックス ピア・ボーナス」を導入しています。「はたらくをもっと楽しくする」をコンセプトに、誰もが働きやすい魅力的な職場づくりを推進しています。

エンゲージメントスコア



※ 2024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

## ステークホルダーの声

シスメックスは、大阪・関西万博において、ロボット工学の第一人者である大阪大学・石黒浩教授がプロデュースするシグネチャーパビリオン「いのちの未来」にシルバーパートナーとして協賛しています。「協賛企業には共に未来を描いてほしい」——そんな石黒教授の想いに共鳴し、シスメックスは50年後の社会といのちの在り方を描く共創活動に参加しました。社内で立ち上げたプロジェクトには、部門や職種、世代の違いを越え、約50名の社員が自ら手を挙げて集結。3年にわたる対話と試行錯誤の末に、未来の“いのち”を支える3つのプロダクトのアイデアが生まれました。



シスメックス EXPO 共創プロジェクトメンバー

詳細はこちらをご覧ください。

▶ [“こころ”に向き合うヘルスケアへ～大阪・関西万博でシスメックス社員が描いた50年後の未来～](#)

## 人的資本への投資効果をモニタリング

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設定し、継続的にモニタリングしています。

2024年度のシスメックス株式会社の付加価値生産性\*は、過去最高の15,042円/時間となり、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173.1%で過去最高の水準となりました。これらの成果は、従業員エンゲージメントが高い水準を保ち、従業員が新しい課題に積極的に取り組むことで達成されています。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

## ワークライフバランス支援制度

### 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、多様化・複雑化する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。オフィス環境においては、デジタル技術やWeb



ABW型オフィス（ソリューションセンター）

会議システムや什器の導入、人の動線に配慮しコミュニケーションを促すレイアウトを行うなど、ABW（Activity Based Working）型オフィスを実現しました。

### ▶スマートワークの導入（サステナビリティピックアップ）

## 有給休暇取得推進と福利厚生制度

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、有給休暇取得推奨日の設定や半日有給休暇制度を導入しています。また、連続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、福利厚生プログラム「カフェテリアプラン\*」からの補助金支給など、さまざまな取り組みを行っています。

※会社が毎年、従業員に「カフェテリアポイント」を提供し、従業員一人ひとりのライフスタイルやニーズに応じさまざまなメニュー（育児や介護支援、健康支援、自己啓発など）から選択し、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。父親・母親に対する育児休暇制度をはじめ、不妊治療やつわりに対する休暇制度、配偶者出産時休暇や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から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ダイバーシティ通信の配信などを行っています。また、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。



社内託児所「シスメックスキッズパーク」

これらの取り組みにより、「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。さらに、2023年度には、「共働き・子育てを可能にする男女問わない両立支援」が特に優れた企業として、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「Next なでしこ 共働き・子育て支援企業」として選定されました。

※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）を受けることができる。



## 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。これには「パパの育児ガイドブック」の配布や、男性従業員およびその上司を対象とした外部講師を招いたセミナーが含まれます。セミナーでは、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や意見交換が行われました。これらの取り組みにより、男性育児休業取得率は2022年度62%、2023年度61%、2024年度77%となり、目標としていた60%を3年連続で達成しました。



## ステークホルダーの声

HUP 事業本部 Mbogo Ivan

妊娠期間中、男性は女性と比べて子どもとのつながりを感じる機会はありません。子どもとの関係性を築く上で育児休業は大切な期間であると感じ、約2カ月間の休業を取得しました。

職場に育児取得の意向を伝えたとき、上司や同僚は育児への参加を大切な機会だと理解し、背中を押してくれるとともに、育児についてアドバイスもしてくれました。

育児を取得して良かったことは、パートナーが職場に復帰できたことです。また、育児中に育児や家事を十分に経験したため、現在はパートナーが出張や病気をしたときでも、安心して家庭のことを任せられています。女性の大変さを理解し、リスペクトや感謝を感じられた点でも育児を取得して良かったです。



## その他ワークライフバランス支援制度

### 就業継続に向けた支援、社会貢献活動を促進する支援

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。そのほかに、1カ月以上の介護休業に対する所得補償制度や、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。これら制度の利用促進のため、家族の介護が必要になった際の心構えや制度利用者の体験談を紹介する介護セミナーも毎年開催しています。

さらに、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。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ており、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 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、有給で4カ月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。また、シスメックス スペイン、シスメックス ポルトガルでは、El Mundo 社による「最も働きがいのある企業100社」に選ばれています。

- ※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。



Great Place to Work 授賞式（オーストリア）



## 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、厚生労働省の次世代認定マーク（愛称「くるみん」）を取得</li> <li>・経済産業省の「健康経営優良法人」の認定を取得</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>・法定以上の育児休業制度の導入（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 オランダ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授乳室の設置</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（育児休業延長制度、医療保険補助、奨学金支給）</li> <li>・法定以上の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

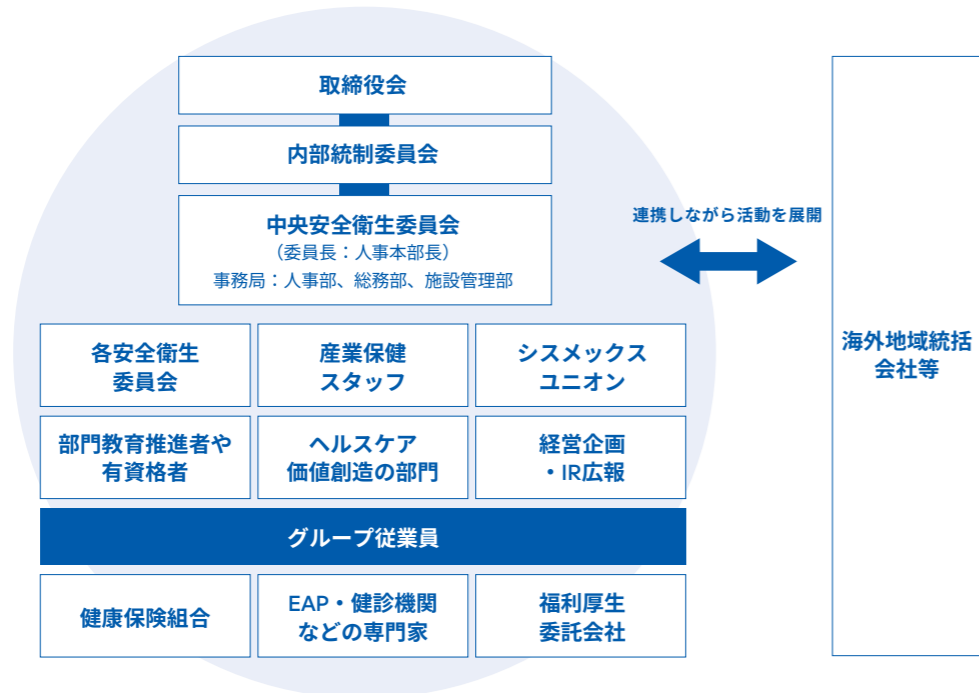
## 健康経営の推進

## 健康経営に関する方針

## シスメックス健康経営宣言・戦略マップの策定

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送ることを支援するため、「健康経営」を重要な経営課題の一つとして取り組んできました。2020年に「健康経営宣言」を発表し、2024年には「健康経営戦略マップ」を策定しました。その中で、健康経営におけるマテリアリティとそれに紐づくアクションプラン・パフォーマンス指標を設定し、継続的な健康投資と取り組み改善を行っていくことをコミットしています。また、中央安全衛生委員会が中心となり、シスメックスユニオンや外部専門家、グループ各社と連携し、海外も含めたグループ全従業員の心身の健康と一人ひとりのウェルビーイング向上を目指した活動を推進していきます。

※健康経営宣言と健康経営戦略マップは取締役社長により承認されています。



## ▶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、精密検査判定者への二次検査受診勧奨<sup>※1</sup>を行っています。また、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。2023年度から医療保健スタッフの増員など体制拡充を行い、積極的な保健指導の効果もあり、受診率が向上しています。

さらに、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、兵庫県や神戸市と「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<sup>※2</sup>などを行っています。

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スマートワークの利用推進やモバイルワークの一時的な上限緩和を適用し、復職時には「ならし社制度」を設け、段階的な復職ができる制度を設けています。

また、年1回健康に関するアンケートを実施し、従業員の生活習慣などを把握するとともに、課題やニーズに合わせた施策（働き方・福利厚生など）を拡大しています。2024年度は不妊治療や健康促進につながる器具購入の補助を加えたり、ご家族も含めた健康相談・医療機関紹介窓口などを外部に設けたりと、福利厚生プログラムの充実を図りました。

※1 定期健診受診：100%、二次検査受診率：2024年度実績52.5%

※2 福利厚生プログラム「カフェテリアプラン」で医療機関・ワクチン受診費用や健康関連セミナー受講費用、不妊治療や在宅勤務環境整備・睡眠など含めた健康器具購入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



## 女性特有の健康課題解決に向けた取り組み

シスメックス株式会社では、女性特有の健康課題と社会課題をテーマに、従業員のウェルビーイング向上と製品・サービスを通じた課題の解決を目指し、部門横断型のフェムテックに関するワーキンググループを2023年に立ち上げました。このワーキンググループでは、異なるジェンダーが抱える悩みを理解することで、多様な人材の相互理解と活躍を促進し、社内での長期的なイノベーションを活性化させることを目指しています。2024年度には、全ジェンダーに向けて女性の健康課題を理解する取り組みとして、外部の専門家による講演会およびトークセッションを開催し、約400名が参加しました。また、研究開発拠点のテクノパークで生理痛体験会を開催し、男女あわせて約80名が参加しました。



生理痛体験会

## 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2009年から年1回実施し、95%以上の回答率を維持しています。これにより、経年的に結果を把握し、職場改善を図っています。また、メンタルヘルス産業医や保健師・心理士と面談できる健康相談窓口の設置に加え、社外専門家（EAP）にいつでも相談できる体制を整えています。

2024年度は、産業医によるメンタルヘルス・女性の健康・質を高める睡眠のとり方など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健康意識の向上を働きかけています。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、2023年度からは生産部門を中心に外部コンサルティングを活用した「職場の心理的安全性と個人の心理的柔軟性」に関する研修を開始、他部門へも拡大しました。

## より活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総菜などを販売する健康食サービス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）

## エンゲージメントサーベイの実施

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」の質問に対して、4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

## 健康経営優良法人（ホワイト500）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、2024年3月に、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（ホワイト500）」の認定を受けました。健康優良企業認定は連続9回目の認定です。



## 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 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>ジムの会員企業としての登録（対象：従業員およびその扶養者）</li> <li>メンタルヘルスサポート（対象：従業員およびその扶養者）</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>
済南 シスメックス	<ul style="list-style-type: none"> <li>オフィス内に卓球運動エリアを設置</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

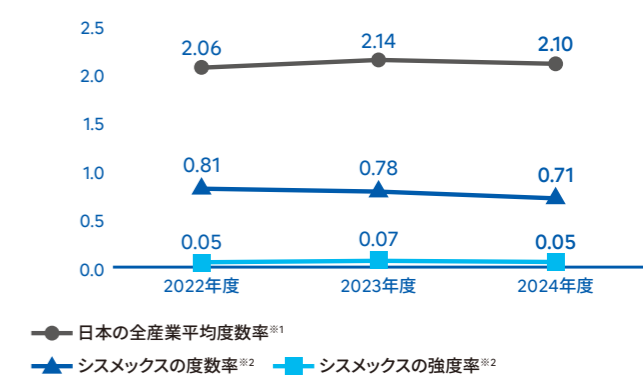
### 労働安全衛生の推進体制

シスメックスでは、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・健康経営推進体制の強化・充実を図るため方針・目標を策定しています。また、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労働組合とともに進めています。担当産業医、産業保健師や心理士の役割を整備し、従業員に身近な場所で健康増進・予防・啓発活動を積極的に行っています。また、労働災害度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・国内グループ会社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

### 労働災害度率/強度率



注：労働災害度率：延べ実労働100万時間当たりの死傷者数の割合  
労働災害強度率：延べ実労働1,000時間当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・対策を審議のうえ、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従業員による職場巡回や改善活動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、シスメックスユニオンとも連携して、長時間労働の防止にも取り組んでいます。労働時間管理は、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。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健康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。さらに、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を行い、2024年度は係長層へのeラーニングの実施やポジティブオフを推奨するポスター啓発など、過重労働の改善に対する認識を深めました。

2024年度の一人当たりの年間総労働時間は2,009時間<sup>※1</sup>となり、前年度から1時間減少しました。営業部門における製品買い替え更新の増加やMR部門における活動の増加、全社基幹システムの更新対応などによる増加要因もありましたが、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働き方が効率的になってきたこともあり、残業時間の減少傾向につながっています。

今後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 シスメックス株式会社の正社員

※2 (営業利益+人件費+人的資本に関する減価償却費) ÷ 労働時間