

# シスメックス サステナビリティデータブック 2026

2025年度（2025年4月1日 - 2026年3月31日）

Together for a better  
healthcare journey

目次

サステナビリティ経営

3

マテリアリティ

4

ステークホルダーエンゲージメント

17

社会

20

健康社会への価値創出・イノベーションの創出

21

健康社会への価値創出・イノベーションの創出

22

医療アクセスの向上

24

責任ある製品・サービス・ソリューションの提供

31

品質と信頼の追求

32

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

40

人的資本の最大化

44

人材の獲得と育成

45

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進

52

健康増進と労働安全の推進

59

社会貢献活動

64

環境

69

環境への負荷低減

70

環境マネジメント

71

製品ライフサイクルにおける資源循環

81

気候変動への対応

87

水資源の効率的利用

92

環境汚染防止・化学物質／有害廃棄物管理

94

ガバナンス

95

ガバナンスの強化

96

コンプライアンスマネジメント

97

コンプライアンス推進の取り組み

99

リスクマネジメント

102

事業継続マネジメント

114

製品の安定供給

116

情報システム・製品の  
サイバーセキュリティ対策

118

人権の尊重

120

社外評価

123

社外からの評価

124

実績データ／第三者保証

127

社会性データ

127

ISO 30414 適合証明書

133

環境データ

134

第三者保証

139

ガバナンスデータ

142

サステナビリティ報告に関する方針

シスメックスは、中長期的な価値創造の観点から、財務・非財務情報を簡潔にまとめた統合報告書「シスメックスレポート」を発行しています。また、「サステナビリティサイト」では、マテリアリティ（経営上の重要課題）に関する取り組みを紹介するとともに、年度報告書として「サステナビリティデータブック」を毎年発行しています。

これらの媒体を通じて、すべてのステークホルダーとの建設的な対話に資する情報提供に努めています。 また、国内外のサステナビリティに関する動向や社会からの期待を踏まえ、情報開示の充実と透明性の向上に取り組んでいます。

情報開示体系

| 財務情報                                                             | 非財務情報                                       |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 統合報告書「シスメックスレポート」（年度報告書）                                         |                                             |
| IR 情報サイト<br>財務情報や株式・株主情報を詳細に開示しています。<br><br>・有価証券報告書<br>・決算短信 など | サステナビリティサイト<br>サステナビリティデータブック（年度報告書）（PDF 版） |
|                                                                  | コーポレート・ガバナンスに関する報告書                         |

参考にしたガイドライン

- ・GRI スタンダード
- ・SASB スタンダード
- ・TCFD 提言
- ・TNFD 提言
- ・環境報告ガイドライン（2018 年版）

対象組織

原則としてシスメックスグループ（シスメックス株式会社および国内・海外グループ会社）を対象としています。本報告書中の「シスメックス」はシスメックスグループを、「シスメックス株式会社」は、シスメックス株式会社単体を指します。

第三者保証

環境・社会データについて第三者保証を取得しています。

▶第三者保証

対象期間

2025 年度（2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日）を中心に、一部それ以外の期間の活動についても記載しています。

※最新情報については、サステナビリティサイトで随時更新しています。

発行時期

2026 年 8 月

見通しに関する注意事項

本報告書に記載されているシスメックスの将来の計画・予測などは、現在入手可能な情報に基づくものであり、不確定な要素を含んでいます。これらの計画・予測と実績が大きく異なる可能性があります。

# Together for a better healthcare journey

より良いヘルスケアジャーニーを、ともに。

## サステナビリティ経営

|                        |    |
|------------------------|----|
| マテリアリティ .....          | 4  |
| ステークホルダーエンゲージメント ..... | 17 |

## サステナビリティ経営

### マテリアリティ

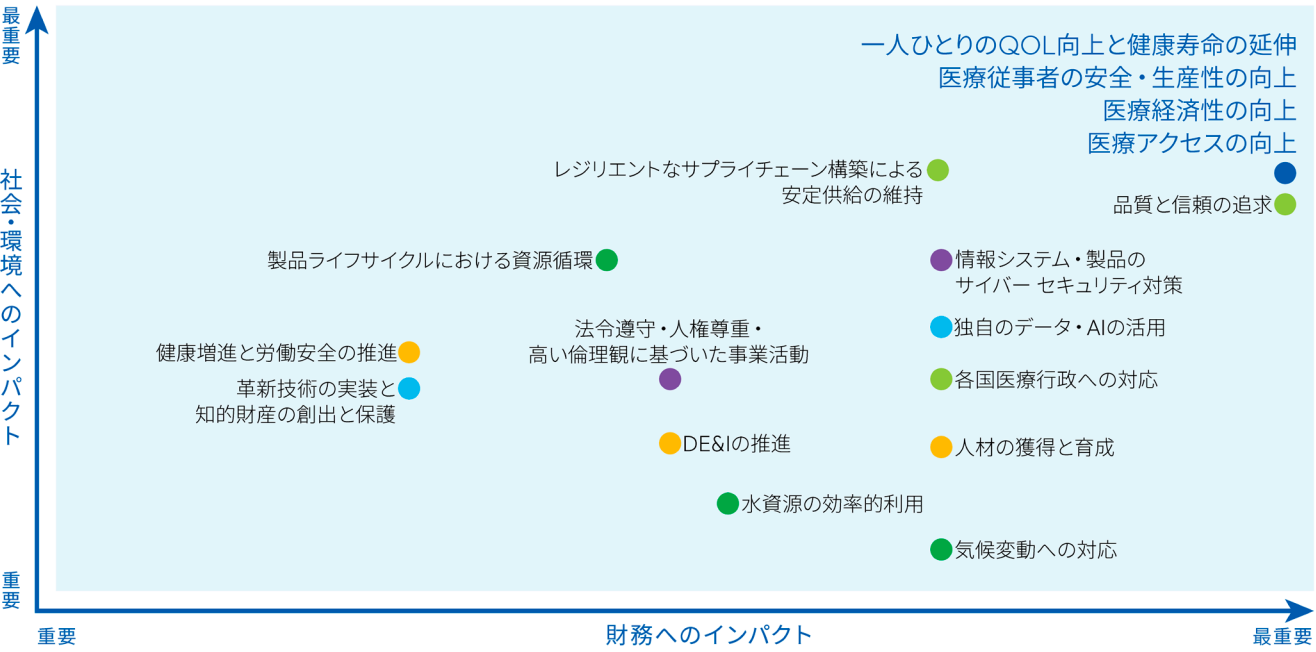
#### マテリアリティの再策定

シスメックスは、持続可能な社会の実現とシスメックスの持続的な成長に向けて、マテリアリティ（経営上の重要課題）を特定しており、定期的に内容の検証・見直しを行っています。2023 年度には長期経営戦略 2033 の策定と合わせて、長期ビジョン実現のための課題として、社会価値と企業価値におけるインパクト、いわゆるダブルマテリアリティの考え方のもと、5 分野 14 項目のマテリアリティを特定しました。さらに、2026 年には新中期経営計画（2026 年度～ 2028 年度）の始動に合わせて、医療課題をはじめ、ステークホルダーごとの抱える社会課題を再整理し、より定量的なアプローチを通じて、戦略との連動性を強化させたマテリアリティを再策定しました。なお、策定にあたっては、ステークホルダーとの対話を通じて得られた指摘・要望を重視し、経営会議で議論を重ねたうえで、最終的に取締役会で承認されました。

#### ■再策定プロセス

|                                        |                                                                                                 |                                                                                                |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 事業・バリューチェーン<br>および主要ステークホルダーの<br>把握 | 当社のマテリアリティ評価に<br>向けた前提条件として、事業<br>活動の範囲と関係主体を整理                                                 | 【整理内容】<br>・主要事業およびバリューチェーンの範囲を<br>整理<br>・主要ステークホルダーを特定<br>・各ステークホルダーと事業活動との関係性<br>を確認          |
| 2. サステナビリティ項目の抽出                       | 各種ガイダンス、ガイドライン<br>などを参考に全社のリスクリ<br>ストを参照しながら、包括的な<br>サステナビリティ項目リスト<br>（163 項目）を作成               | 【参考・参照】<br>・ESRS、ISSB（SSBJ）、SASB<br>・ESG 外部評価／インデックス<br>・全社リスク評価結果                             |
| 3. IRO 評価<br>（インパクト・リスク・機会）            | 上記リストを社会・環境と財務<br>のダブルマテリアリティの観点<br>から、短期（1～2 年）、中期<br>（3～6 年）、長期（7 年～）の<br>時間軸を考慮し評価           | 【評価基準】<br>・インパクト（社会・環境）：影響の大きさ<br>×影響範囲<br>・リスク：発生可能性×業績への負の影響度<br>・機会：発生可能性×業績への正の影響度         |
| 4. マテリアリティ項目の特定                        | 上記評価のもと、戦略と各部門<br>の取り組みとの連動性を考慮<br>し、集約・整理を行い、より<br>優先的に取り組むべき 17 項目<br>を特定                     | 【詳細な特定プロセス】<br>・上記評価と戦略・活動との連動性を踏まえ<br>て集約・再整理し、30 項目を抽出<br>・優先的に取り組むべき閾値を定めて再評価<br>し、17 項目を特定 |
| 5. KPI の設定                             | 特定した 17 項目に関し、企業<br>価値向上への貢献とステーク<br>ホルダーへの提供価値を再<br>整理。中期経営計画期間中の<br>進捗および達成状況を把握する<br>KPI を設定 | 【KPI の項目】<br>・全 KPI 62 項目<br>・うち継続 KPI 58 項目、新規設定 KPI 4 項目                                     |

マテリアリティマトリックス



テーマと重要課題

| テーマ                    | 重要課題                                                                  | 内容                                                                                                            |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康社会への価値創出             | ①一人ひとりの QOL 向上と健康寿命の延伸<br>②医療従事者の安全・生産性の向上<br>③医療経済性の向上<br>④医療アクセスの向上 | 患者さん・生活者一人ひとりの QOL や健康寿命に資するべく、検査・サービスの進化に努めるとともに、医療従事者の生産性向上などに寄与し医療の持続性に貢献。また、格差是正に向け、適切な検査を享受できる社会の実現を目指す。 |
| イノベーションの創出             | ⑤革新技術の実装と知的財産の創出と保護<br>⑥独自のデータ・AI の活用                                 | 新たな検査・診断技術の創出のほか、蓄積データやデジタル技術の活用を通じ、より精緻で早期に診断・予測を可能とすることで、治療機会の最大化や予後改善を図る。                                  |
| 責任ある製品・サービス・ソリューションの提供 | ⑦品質と信頼の追求<br>⑧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<br>⑨各国医療行政への対応              | さまざまな事象に対応した、検査を止めない製品供給・サービス体制を整えるとともに、変化・高度化する各国薬事規制および物流・地政学など多様なリスクにも対応した安定供給を果たす。                        |
| 人的資本の最大化               | ⑩人材の獲得と育成<br>⑪ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン（DE&I）の推進<br>⑫健康増進と労働安全の推進      | 多様な従業員一人ひとりの能力が最大限に発揮され、自分らしく挑戦できる環境、心身の健康が守られた環境を構築し、社会・医療への価値創出と戦略実行を実現できる人的資本の獲得・育成を図る。                    |
| 環境への負荷低減               | ⑬製品ライフサイクルにおける資源循環<br>⑭気候変動への対応<br>⑮水資源の効率的利用                         | 気候変動や水資源などに関する環境負荷を低減できる事業活動に努めるとともに、環境配慮型製品・サービスの拡充による環境負荷の低減と循環型社会の実現に寄与する。                                 |
| ガバナンスの強化               | ⑯法令遵守・人権尊重・高い倫理観に基づいた事業活動<br>⑰情報システム・製品のサイバーセキュリティ対策                  | 自社だけでなく取引先を含めてサプライチェーンマネジメントを推進し、経営の健全性・透明性の向上およびリスク低減を進め、経営効率の向上、競争力強化を図る。                                   |

シスメックスでは、サステナビリティ経営を加速していくことが重要であると認識しており、このたび、再策定したマテリアリティも長期ビジョン実現のための課題として設定しています。今後の多様化・複雑化する社会環境を見据え、イノベーション、技術やデータ、デジタルの重要性をこれまで以上に強く認識するとともに、長期経営戦略の基本戦略および中期経営計画とマテリアリティがすべて一貫した戦略設計とすることを重視しています。なお、5 分野 14 項目としていた前マテリアリティに比べ、新マテリアリティは 6 テーマ 17 項目と項目数は増加していますが、これは、各ステークホルダーへの価値提供や企業価値向上につながる取り組みを明確化し、戦略・活動との連動性を強化した結果です。

マテリアリティの内容として最重要としているのは、最終的な提供価値のゴールである「健康社会への価値創出」です。その実現に向け、「イノベーションの創出」と「責任ある製品・サービス・ソリューションの提供」に注力し、その基盤として「人的資本の最大化」、「環境への負荷低減」、「ガバナンスの強化」を図ります。

各取り組みの達成状況・進捗度を測る KPI については、企業価値向上への貢献とステークホルダーへの提供価値を改めて定義しながら設計し、中期経営計画の中で主管部門・推進部門を定めています。また、その進捗は毎年取締役会や経営会議などで報告し、取締役が確認するとともに、状況に応じて今後の改善活動などを審議していきます。

なお、戦略の進捗や環境変化に合わせ、今後も定期的にマテリアリティの検証、見直しを行い、より実行力の高いサステナビリティ経営を推し進めていきます。

▶サステナビリティ目標の進捗状況



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<br>医療従事者の安全・生産性の向上<br>医療経済性の向上<br>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<br>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<br>(エコビジョン) | 2021 年度        | 2022 年度        | 2023 年度        | 2024 年度        | 2025 年度      |                                                                                                                                                                                                                                           |
| —       | —                   | 2,643<br>百万件※1 | 2,706<br>百万件※1 | 2,861<br>百万件※1 | 2,904<br>百万件※1 | 3,014<br>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。                                                                    |
| —       |                     | 54.6%          | 54.0%          | 53.0%          | 56.0%※1        | 56.1%        | 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。                                                                                                                                                      |
| —       |                     | —              | 1,323 件        | 2,903 件        | 5,209 件        | 7,857 件      | 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。                                             |
| —       |                     | 3,680 件        | 3,832 件        | 3,868 件        | 3,337 件        | 2,931 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。                                                                                                                                                 |
| —       |                     | 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<br>億円    | 1,567<br>億円    | 1,646<br>億円    | 1,795<br>億円    | 1,574<br>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 <sub>2</sub> 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<br>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<br>(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<br>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<br>(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%<br>(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。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。 |
| —       |                     | —                | 6.8%    | 5.6%     | 5.6%     | 4.4%     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |



| 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<br>(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%<br>(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、<br>エクイティ＆<br>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<br>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<br>(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へ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     |                                                                                                                                                                                                                                                                  |



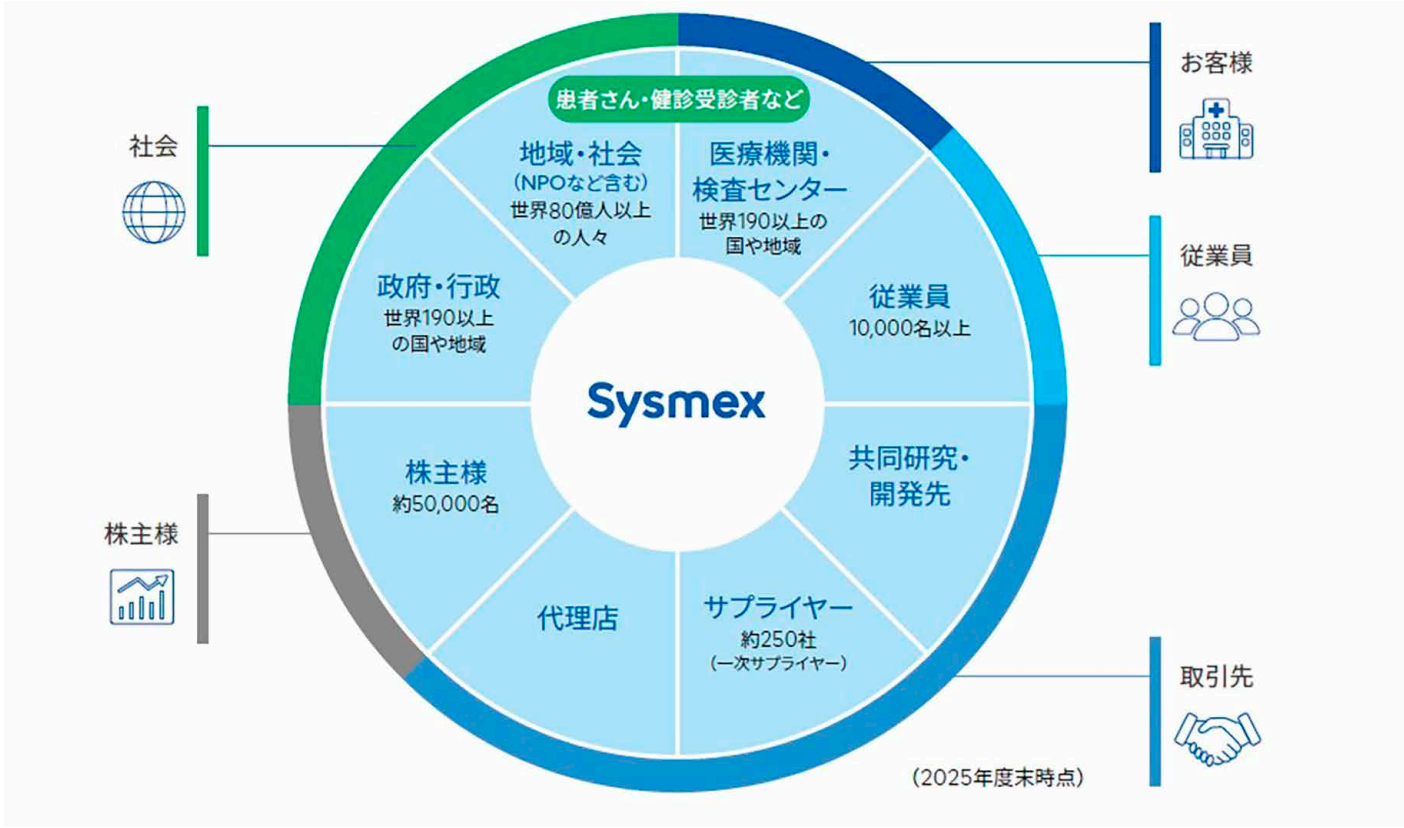
サステナビリティ経営

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとのコミュニケーション

ステークホルダーの皆さまとの積極的な対話を通じて、より良い関係を構築します。さらに、ご期待やご要望を事業活動に取り入れることで戦略の実行性を高め、ともに持続可能な社会の実現を目指します。

主なステークホルダー



| ステークホルダー | 事業に関わる社会の要請                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 関連ページ                                                                                                                                                         |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| お客様      | <p>お客様に安心して製品・サービスをご利用いただくことに加え、期待を超える付加価値の提供を目指し、販売・カスタマーケア活動を通じた継続的なコミュニケーションを実施しています。その結果、顧客満足度調査では高い評価をいただいています。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・24 時間 365 日対応のカスタマーサポートセンターを設置（別途契約が必要）</li><li>・顧客満足度調査の実施</li><li>・VOC を収集し、製品開発や品質改善に活用</li><li>・製品の正しい知識を伝えるユーザーミーティングの開催</li><li>・学術セミナーの開催（オンラインと会場のハイブリッド）</li></ul>            | <ul style="list-style-type: none"><li>▶品質・安全性に関する情報</li><li>▶お客様満足度の向上</li><li>▶学術活動</li></ul>                                                                |
| 従業員      | <p>持続的な成長を実現していくためには、長期経営戦略 2033 と紐づく人材の採用・育成・配置に加え、ダイバーシティ、エクイティ &amp; インクルージョンの推進と、働きやすく、働きがいのある魅力ある職場づくりに取り組むことが不可欠です。企業風土調査のエンゲージメントスコアをサステナビリティ目標の一つとして設定し、目標達成に向けた取り組みを進めています。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・企業風土調査の実施（エンゲージメントスコアの結果に応じた従業員との対話）</li><li>・グループ企業理念の浸透活動、社内表彰制度の導入</li><li>・グローバル内部通報制度の構築</li><li>・労使協議会</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>▶人材の獲得と育成</li><li>▶ダイバーシティ、エクイティ &amp; インクルージョンの推進</li><li>▶健康増進と労働安全の推進</li><li>▶コンプライアンス推進体制</li><li>▶労使の対話</li></ul> |
| 取引先      | <p>シスメックスの事業の方向性や方針をご理解いただくとともに、信頼関係を構築し相互に発展することを目指して、継続的な対話を実施しています。サプライヤーに対しては、循環型社会の実現に向けて、コミュニケーションを強化するほか、調達方針に則ったサプライチェーンマネジメントの構築を進めています。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・共同研究・共同開発先とのオープンイノベーションやアライアンスを通じたコミュニケーション</li><li>・調達方針に基づくコミュニケーション／説明会</li><li>・サプライヤー向け CSR 調査の実施</li><li>・販売代理店会議の開催／訪問</li></ul>                   | <ul style="list-style-type: none"><li>▶サプライチェーンマネジメント</li></ul>                                                                                               |

| ステークホルダー | 事業に関わる社会の要請                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 関連ページ                                                        |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 株主・投資家   | <p>シスメックスは、IR 活動を持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた重要な活動の一つであると認識しています。積極的な情報開示を行うとともに、株主・投資家の皆さまとの対話で得られた評価やご要望は、迅速に社内でも共有し、経営・IR 活動に反映しています。近年では、資本効率向上や、中期経営計画のローリング見直しに関して投資家さまから示唆をいただき、取り組みに反映・強化させました。</p> <p>・機関投資家、アナリストとの対話</p> <p>- 決算説明会・カンファレンスコールを開催</p> <p>- IR ミーティングの実施：経営層が米州、欧州、東京などを訪問し、長期経営戦略や中期経営計画、ビジネスモデル、研究開発、株主還元、サステナビリティなどについて対話を実施</p> <p>- IR イベントの開催：研究開発の進捗を研究開発部門責任者から説明する技術説明会を毎年開催。加えて、当社の経営戦略や事業活動、ESG に関する取り組みを理解いただくために、国内外の施設や事業所見学会・説明会を実施しており、2025 年度は中期経営計画説明会を開催</p> <p>- 社外取締役とのスモールミーティングを実施</p> <p>- 統合報告書などをもとに、社会への提供価値やマテリアリティ・KPI の進捗などについて ESG インタビューなどを通じて対話を実施</p> <p>- 各イベントにおいて、英語の音声配信、スクリプト資料を提供</p> <p>・個人投資家の皆さまとの対話</p> <p>- 株主通信や Web サイトを通じた情報発信</p> | <p>▶ IR 情報</p>                                               |
| 社会       | <p>医療の発展や持続的な社会の実現に向け、政府機関や国際機関などと連携・対話を行っています。さらに、社会貢献方針に基づき、世界各地で地域のニーズに応じた社会貢献活動を通じてコミュニケーションを行っています。</p> <p>・政府機関、国際機関との連携・対話</p> <p>※当社は、国連グローバル・コンパクトに参加し、その 10 原則を支持しています</p> <p>・業界団体への参画</p> <p>・グループ社会貢献プログラム「Sysmex Gives Back Campaign」（献血への協力、環境保全活動、がん撲滅・小児患者さんや孤児への支援など）</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>▶ 医療アクセスの向上</p> <p>▶ 医療機関などとの関係の透明性確保</p> <p>▶ 社会貢献活動</p> |



▶企業理念

▶マルチステークホルダー方針



|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 健康社会への価値創出・イノベーションの創出 ..... | 21 |
| 健康社会への価値創出・イノベーションの創出 ..... | 22 |
| 医療アクセスの向上 .....             | 24 |

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 責任ある製品・サービス・ソリューションの提供 .....      | 31 |
| 品質と信頼の追求 .....                    | 32 |
| 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 ..... | 40 |

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 人的資本の最大化 .....                  | 44 |
| 人材の獲得と育成 .....                  | 45 |
| ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンの推進 ..... | 52 |
| 健康増進と労働安全の推進 .....              | 59 |
| 社会貢献活動 .....                    | 64 |



## Materiality

## 健康社会への価値創出・イノベーションの創出

## 重要性

健康社会への価値創出とイノベーションの創出は、シスメックスの持続的な成長と社会価値・経済価値の創出を支える重要な経営課題です。

予防・予後改善に資する製品・サービスの提供、AI や自動化技術を活用した医療従事者の生産性向上、医療経済性や医療アクセスの向上は、新たな事業機会の創出や市場拡大、競争力強化を通じて企業価値向上につながる重要な機会です。また、知的財産権の適切な保護や AI を含む先進技術の活用は、競争優位性の確立や生産性向上、新たな事業機会の創出を通じて企業価値向上に寄与します。

一方で、知的財産権の未取得・侵害、模倣品の流通、AI を含む先進技術の活用や技術革新への対応遅れは、競争力の低下や事業機会の損失、売上減少を招き、企業価値の毀損につながるリスクとなります。

シスメックスは、早期診断や適切な医療につながる検査結果の提供を通じて、人々の健康増進や患者負担の軽減、健康寿命の延伸に貢献しています。また、医療アクセスの向上や医療従事者の負担軽減を通じて、医療の質・効率性の向上に寄与し、豊かな健康社会の実現に貢献しています。

## 戦略

シスメックスは、健康社会への価値創出とイノベーションの創出を通じて、一人ひとりの QOL 向上と健康寿命の延伸に貢献することを目指しています。

中期経営計画では、検査データや AI を活用した医療 DX を加速し、診断支援や個別化医療、予防領域への展開を進めることで、スクリーニング検査の提供価値を高めるとともに、その活用領域の拡大に取り組みます。また、自動化技術やデジタル技術を活用した製品・サービス・ソリューションの提供を通じて、医療従事者の生産性向上や医療アクセスの向上、医療経済性の改善に貢献します。

さらに、新技術の獲得・実用化や検査項目の拡充を推進するとともに、知的財産の創出・保護・活用を通じて、持続的な競争優位性の確立と社会価値・経済価値の創出を目指します。

## ▶シスメックスレポート（価値創造戦略）

## 体制

取締役社長と担当執行役員で構成されたグローバル戦略会議において、グループにおける中長期的な経営の方向性や重要な戦略・課題について討議・審議を行うとともに、事業・技術戦略会議において、事業戦略と技術戦略の連携を図りながらイノベーション創出を推進しています。加えて、本テーマに関連するリスクについては、全社的リスクマネジメントの枠組みに基づき評価・管理しています。

## 指標・目標

シスメックスは、健康社会への価値創出とイノベーションの創出を通じて、医療価値の向上と持続的な事業成長の両立を目指しています。中期経営計画では、スクリーニング検査群の価値向上、検査データと AI を活用した医療 DX の推進、新技術の実装と新たな価値創出を重要な取り組みとして位置付け、その進捗を測定するための指標を設定しています。

## 主な指標

- ・ヘマトロジー検査件数
- ・ハイクラス薬事承認数（主要国）
- ・新興国・開発途上国売上高
- ・売上高研究開発比率

その他の指標・目標は ▶サステナビリティ目標 の「健康社会への価値創出・イノベーションの創出」をご参照ください。

## 社会

## 健康社会への価値創出・イノベーションの創出

## 認知症への取り組み

現在、世界では 5,700 万人以上が認知症を患っており、世界的な長寿命化にともない、2050 年にはその患者数が約 1.4 億人にのぼると言われています※<sup>1</sup>。中でも認知症患者の 60% から 70% を占めるアルツハイマー病は、認知機能障害が現れる前から、「アミロイドベータ（以下 Aβ）」というタンパク質の固まりが脳内に蓄積することが引き金となり発症すると考えられています。そのため、Aβ を標的とする治療法では、早期診断・早期介入が有効性を高めると考えられていますが、現在、脳内の Aβ の蓄積状態を調べるために行われている脳画像検査（PET 検査）や脳脊髄液検査は、検査できる施設も限られ、また高額な費用や侵襲性の面で患者さんの負担が大きいことが課題となっています。

シスメックスはアルツハイマー病の診断における課題の解決に向け、より簡便かつ迅速に脳内の Aβ の蓄積状態を把握する技術の開発を進めてきました。2016 年 2 月には、エーザイ株式会社と認知症領域に関する新たな診断薬創出に向けた非独占的包括契約を締結し、互いの技術・ナレッジを交流する中で、シスメックスでは認知症の早期診断や治療法の選択、治療効果のモニタリングが可能な次世代診断薬の創出に取り組んできました。

2023 年には、自社の全自動免疫測定装置を用いて、血液中の Aβ を測定し、脳内の Aβ の蓄積状態の把握を補助する検査試薬を日本で発売しました。簡便かつ迅速な検査が可能で、脳内の Aβ の蓄積が疑われる患者さんに対し身体的・精神的・経済的負担の軽減に加え、早期診断・早期の治療方針決定に貢献することが期待されます。さらなる取り組みとして、アルツハイマー型認知症の発症前から認知機能障害に至るまでの各段階での病理変化の把握や、アルツハイマー型をはじめとするさまざまな認知症の鑑別に向けたマルチバイオマーカーパネルの開発も進めています。2025 年には、アルツハイマー病治療薬の副作用リスク検査試薬の製造販売承認も取得しています。また、2026 年 4 月には、アルツハイマー病関連バイオマーカー※<sup>2</sup> である p-Tau217 ※<sup>3</sup> を測定する研究用試薬を欧州で発売開始しました。

今後も、認知症の予防および治療に対する新しい診断技術の創造に取り組み、患者さんとそのご家族の QOL 向上に貢献します。

※<sup>1</sup> 出典：Global status report on the public health response to dementia. Geneva: World Health Organization; 2021.

※<sup>2</sup> 病気の状態や変化を知る手がかりとなる体内の指標。血液中のタンパク質など

※<sup>3</sup> phosphorylated tau 217 の略。タウタンパク質の 217 番目の部位がリン酸化した分子種を指し、アルツハイマー病の病態と関連する指標として研究されている

## ▶より身近な認知症診断への挑戦

手術支援ロボット※<sup>1</sup>を通じた医療への貢献

近年、患者さんの身体的負担の低減や QOL の向上に加え、病巣の早期発見、医療従事者が安心して治療に集中できる環境の提供、また地域間の医療格差を是正し、どこでも質の高い医療を受けられるようにする医療の均てん化という社会的課題の解決が求められています。外科手術では、患者さんの身体的負担軽減などを目的として行われる腹腔鏡手術において、医療従事者のよりの確な施術を支援する手術支援ロボットが活用されています。手術支援ロボット業界の市場規模※<sup>2</sup> は、年平均成長率（CAGR）13% で成長し、2030 年にはグローバルで約 2 兆円に達すると予測されています。

シスメックスは、2021 年に手術支援ロボットの国内市場導入を本格的に開始しました。現在、日本国内では、泌尿器科、消化器外科、婦人科、呼吸器外科の各領域で保険適用となり、2026 年 7 月時点で累計 20,000 症例に達しています。本手術支援ロボットは人の腕のようになめらかに動くオペレーションアームや、フルハイビジョン 3D システムで細部まで鮮やかに映し出される高精細画像など、医療の進化に貢献することを目指して開発されました。将来的には、医師の高度な手技を AI が学習し、術式のフィードバック機能や術中ナビゲーションによるアシスト機能、遠隔指導や遠隔トレーニングを可能とすることで、医療従事者の技術・知識向上に貢献することを目指しています。



2023年にはシンガポールと日本の間で、2025年にはフランスと日本の間で、手術支援ロボットシステムを用いた遠隔手術の実証実験を行い、いずれも成功しました。これにより近い将来、社会実装され、世界的な医療アクセス向上への貢献が期待されます。さらに、2026年にはベトナムにおける販売承認を取得するとともに、欧州医療機器規則（MDR）に基づく CE マーク認証を取得しました。これにより欧州地域での販売が可能となり、グローバルでの医療アクセス向上に向けた取り組みをさらに加速しています。

今後も、検査・診断で培った技術・知見と手術支援ロボットとの融合により、手術前の検査から、手術中、手術後の検査・治療など、一人ひとりの患者さんのヘルスケアジャーニーがより良いものになるよう、サージカルインテリジェンスへの取り組みおよびデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進に取り組んでいきます。

※1 シスメックス株式会社と川崎重工業株式会社との合併会社である株式会社メディカロイドが開発

※2 市場規模は顧客購入価ベース。出典：TechSci Research、2030 年はメディカロイド予測

## 受賞関連リンク

▶令和 8 年度「知財功労賞」経済産業大臣表彰 知財活用ベンチャー受賞のお知らせ（medicaroid.com）

## 薬剤耐性（AMR）対策への貢献

感染症の治療のために使われる抗菌薬を不適切に使用すると、体内の細菌を十分に死滅させることができず、生き残った菌は薬剤耐性菌<sup>※1</sup>となることがあります。この薬剤耐性菌が増殖すると、抗菌薬が効きづらい状態となり、本来は軽症で回復できるはずの感染症でも治療が困難になります。2014 年に公表された推計では、薬剤耐性（以下 AMR）対策を講じなければ、2050 年には AMR が原因で亡くなる人の数は年間 1,000 万人にのぼると予想<sup>※2</sup>されています。これは、がんによる死者数を上回ると推定される高い数字であり、世界保健機関（WHO）をはじめとするさまざまな団体により AMR は世界全体で取り組むべき社会的課題として位置付けられています。

シスメックスは、ヘルスケアに携わる企業として、この課題解決に向けた新たな検査技術の確立と製品開発に取り組んでいます。2023 年 6 月には、尿路感染症<sup>※3</sup>が疑われる患者さんの尿検体を用いて、細菌の有無および抗菌薬の有効性を判定する迅速薬剤感受性検査システムを欧州で発売開始しました。従来の手法では数日を要していた薬剤感受性検査について、独自のマイクロ流体技術<sup>※4</sup>を用いて、測定開始後最短約 30 分での迅速判定を可能とすることで、クリニックなどプライマリケアにおける初診時の適正な抗菌薬の処方を支援します。そして 2024 年、このシステムが英国最大の科学賞「Longitude Prize on AMR」を受賞しました。同賞は、医療現場での適切な抗菌薬の処方に必要なとされる安価・迅速・正確かつ簡便な POCT<sup>※5</sup>システムの開発を通じて、AMR 対策へ最も貢献した開発者チームを奨励・支援するものです。2014 年 11 月の同賞の開設以来、世界中の 250 を超える開発チームから応募が寄せられました。

また、シスメックス ヨーロッパでは、AMR 対策の推進を目的に、製薬・診断・バイオテクノロジー企業などが参画する国際的な業界団体 AMR Industry Alliance に参画しています。国際的な知見共有や啓発活動を通じて、適正な抗菌薬使用の推進に取り組んでいます。

シスメックスでは今後も、革新的な検査・診断技術の開発および提供を通じて、世界を脅かす AMR 対策に貢献することを目指します。

※1 生物が自分に対してなんらかの作用をもった薬剤に対して抵抗性を持つことで、これらの薬剤が効かない、もしくは効きにくくなる現象。この薬剤耐性を獲得した細菌のことを薬剤耐性菌という。

※2 出典：Antimicrobial Resistance: Tackling a crisis for the health and wealth of nations. The Review on Antimicrobial Resistance, Chaired by Jim O’Neill. (2014 年公表)。本推計には細菌の薬剤耐性に加え、薬剤耐性結核、マラリア、HIV などを含む AMR が対象として含まれる。

※3 尿路（腎臓から尿の出口まで）に細菌が侵入し炎症が生じたものを尿路感染症という。膀胱では膀胱炎、腎臓では腎盂腎炎を引き起こす。

※4 ナノメートルからマイクロメートル単位で加工した微細な流路により、液体中に複数存在する細菌を個別に捕捉し、微細流路内で単方向に菌を培養することで迅速な薬剤感受性検査を可能とする、Sysmex Astrego 独自の技術を指す。  
https://www.sysmex-astrego.se/technology.html

※5 ポイント・オブ・ケア・テストング（Point-of-Care Testing: POCT）：診療・看護など患者さんの近くで医療従事者が行う簡便な臨床検査法の総称であり、検査にかかる時間の短縮や患者さんに見えるという利点がある。

## 社会

## 医療アクセスの向上

現在、世界規模で人々の健康に影響を及ぼす課題が顕在化しており、その解決には国際的な連携が求められています。とりわけ、新興国・開発途上国では、マラリアや HIV などの感染症への対応に加え、保健システムの未整備により、適切な医療を受けられない地域が存在し、人々の健康が脅かされています。

シスメックスは、自社の強みである検査・診断分野において、こうした課題の解決に取り組んでいます。新興国・開発途上国で質の高い検査の普及を進めるとともに、各国で検査結果を同じ基準に基づいて解釈できる診断基盤の構築に貢献し、一人でも多くの方が適切な医療にアクセスできる社会の実現、すなわちユニバーサルヘルスカバレッジ（UHC）<sup>※</sup>の達成を目指します。

また、医療アクセスの向上に関する取り組みの進捗を把握するため、新興国・開発途上国売上高をサステナビリティ目標のモニタリング指標として設定しています。

## ▶サステナビリティ目標の進捗状況

※すべての人が、適切な健康増進、予防、治療、機能回復に関するサービスを、支払い可能な費用で受けられることを意味する。

## マラリア・エリミネーションへの貢献

マラリアとは、世界保健機関（WHO）が定める世界三大感染症の一つで、熱帯・亜熱帯地域を中心に流行する、蚊を媒介に引き起こされる感染症です。マラリア検査には血液検体が用いられることから、シスメックスは、ヘマトロジー分野で培った技術を応用し、マラリア検査の標準化と効率化を支援する多項目自動血球分析装置を開発しました。

マラリアは、早期診断・早期治療により死亡者数の低減が可能な疾患です。診断に有用な検査結果を迅速かつ容易に提供できる本製品を臨床現場へ導入することで、マラリア・エリミネーションに貢献しています。

## 高精度・簡便なマラリア検査の実現

現在主流となっているマラリア検査は、簡易診断キットや顕微鏡が用いられていますが、いずれも前処理を含めて約 15 分から 30 分を要し、特に顕微鏡検査では熟練した技術が求められることが課題となっています。

これに対し、当社の分析装置では、前処理をとまなうことなく、マラリア原虫などに感染した赤血球の有無とその比率を約 1 分<sup>※1</sup>で高精度に自動測定することができます<sup>※2</sup>。さらに、通常のヘマトロジー検査で測定される CBC8 項目<sup>※3</sup>も同時に算出することで、マラリア感染の有無に加え、貧血状態などに関するデータを臨床現場に提供することが可能です。

シスメックスは、アフリカを中心としたマラリア流行地域において、本技術・製品の活用を通じて、医療の質の向上と臨床現場の支援に取り組んでいます。

※1 検体セットから結果の判定までの時間

※2 顕微鏡法によるマラリア診断を置き換えるものではありません。また、本結果のみで診断を行うことはできません。その他の臨床情報を用いた医師の総合的な判断により確定診断がなされます。

※3 赤血球数（RBC）・白血球数（WBC）・ヘモグロビン濃度（Hb）・ヘマトクリット値（Ht）・平均赤血球容積（MCV）・平均赤血球色素量（MCH）・平均赤血球色素濃度（MCHC）・血小板数（PLT）



ガーナで開催した学術シンポジウム

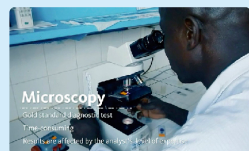


## 主流のマラリア検査

約15～30分

## 顕微鏡検査

検査のスペシャリストが必要



## 簡易検査キット

顕微鏡より簡易に扱えるが、精度面で顕微鏡検査に及ばず



## シスメックスの分析装置によるマラリア検査

約1分

- マラリア原虫など感染赤血球の有無およびその数を高精度に自動判定

- 赤血球数・白血球数・ヘモグロビン・血小板数を含むCBC 8項目も同時に算出

マラリアなどの  
早期発見・  
早期治療を  
支援

## ステークホルダーの声

## ケニア医療従事者インタビュー

シスメックスの分析装置は、約1分という短時間で、高い感度と精度でのマラリア診断を可能にし、寄生虫量の定量的なデータや血球計数（CBC）を通じて、臨床現場での治療判断を支えています。また、検査プロセスの自動化により、顕微鏡検査に熟練した人材への依存が軽減され、診断の一貫性が向上しています。さらに、感染の初期段階や症状が分かりにくいケースにも対応できる診断体制の構築は、現場でマラリア対策に取り組む立場として、重要な意義を持つと感じています。



## 「第11回ゼロマラリア賞」受賞

シスメックスは、マラリア診断装置の開発と普及によるマラリア・エリミネーションへの貢献に対して、特定非営利活動法人 Malaria No More Japan（マラリア・ノーモア・ジャパン）より「第11回ゼロマラリア賞」を受賞しました。同賞は、2014年よりマラリア・ノーモア・ジャパンが設置し、「2030年までにゼロマラリアを達成する」という国際社会の目標に寄与する活動に取り組む個人・団体を表彰するものです。



▶ 第11回ゼロマラリア賞はシスメックス株式会社へ 新規マラリア診断装置「多項目自動血球分析装置 XN-31」の開発と普及による貢献

## HIV 感染者を支える検査環境の確保・維持

HIV（ヒト免疫不全ウイルス）は、感染により免疫機能が徐々に低下し、進行すると AIDS（後天性免疫不全症候群）を引き起こします。2024 年末時点で、世界の HIV 感染者数は約 4,080 万人にのぼり、そのうち約 3,160 万人が抗レトロウイルス療法（ART）を受けています※<sup>1</sup>。HIV 感染者の治療方針の決定や、治療効果のモニタリングにおいては、CD4 陽性リンパ球（免疫状態を示す指標）の数や比率を調べる検査が重要な役割を果たしています。

シスメックス パルテックは、HIV 感染者の診断や免疫状態のモニタリングを補助する CD4 陽性リンパ球検査システムを、新興国や開発途上国において継続的に提供しています。このシステムは、血液中の CD4 陽性リンパ球の数と比率をわずか 3 分で測定し、低価格・小型・ポータブル式であることに加え、メンテナンスを簡略化するなど、簡便かつ迅速、安定的な検査をすべての方に平等に提供することを目指しています。

また、このシステムは WHO による事前認証（Prequalification）※<sup>2</sup> を取得しており、医療資源が限定される国や地域への導入が進んでいます。これにより、新興国や開発途上国における HIV の診断や治療の質向上に貢献しています。

※<sup>1</sup> 出典：UNAIDS（Joint United Nations Programme on HIV/AIDS）公表データ（2025 年）

※<sup>2</sup> 医薬品・検査・ワクチンなどのヘルスケア製品を資源の限られた国々で安心して使用できるようにするため、WHO が品質や安全性、效能などを担保していることを示す認証制度。2001 年に HIV/AIDS 用の医薬品向けに制度が開始され、現在では新興国・開発途上国が物品調達時に参照するリストとして使われ、世界エイズ・結核・マラリア対策基金（Global Fund）をはじめとした基金団体がこの事前承認を受けた製品を優先的に選択している。

## 診断基盤・国際標準化への貢献

質の高い医療アクセスを実現するためには、世界のどこで検査を受けても、検査結果が同じ基準で解釈できることが重要です。シスメックスは、マラリアや HIV など個別の疾患への取り組みに加え、検査結果の信頼性を支える診断基盤の整備や国際標準化にも取り組んでいます。

## 国際標準の確立による検査基盤の高度化

臨床検査の結果は、どの国・どの医療機関でも同じ基準で解釈できることが重要です。しかし、血液検査（ヘマトロジー領域）では、血液が時間とともに性質変化するため、長期間安定して使用できる基準サンプルを用いた統一が難しく、国や施設間で検査結果の比較が難しいという課題がありました。

この課題に対し、シスメックスはヘマトロジー領域の標準化を支える基準測定操作法の確立に取り組んできました。このたび、当社の基準測定検査室で用いている赤血球・白血球計数に関する基準測定操作法が、臨床検査の測定基準を国際的に評価・登録する枠組みである JCTLM※に登録されました。本取り組みは国内外の標準化機関や計量機関との連携によって実現したものであり、これにより、本法は国際的に認められた基準として位置付けられ、ヘマトロジー領域の標準化を支える中核技術となっています。

当社がグローバルに展開している基準測定検査室の精度と運用体制に基づく検証結果が、JCTLM 登録に向けた審査において、その力量と品質を示すエビデンスとして用いられました。さらに、本法が国際的に認められた基準として位置付けられたことで、国や施設間で一貫した検査結果の比較・評価が可能となり、医療現場で提供される検査データの信頼性が向上し、より正確な診断や適切な治療判断につながります。本取り組みは、ヘマトロジー領域における国際標準化の進展に寄与する重要な一歩です。

当社は 30 年以上にわたりトレーサビリティの維持・発展に取り組んできました。今後もこれらの知見を基盤に、基準の確立から現場での実装までを一貫して担い、国際標準の構築をリードしていきます。

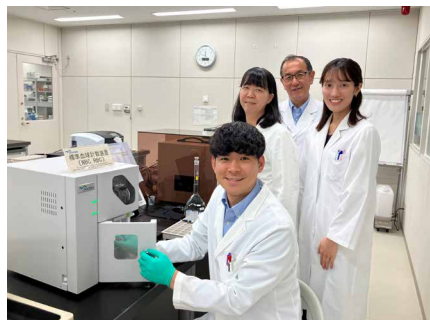
※臨床検査医学におけるトレーサビリティ合同委員会

臨床検査分野における国際整合性のとれた測定法や標準物質を定義する国際機関

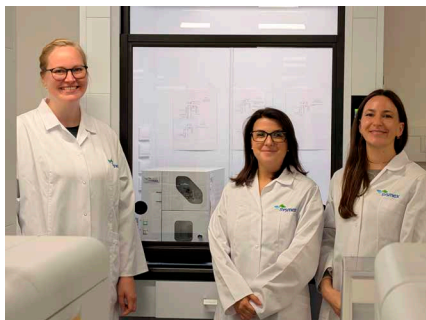


CD4 陽性リンパ球検査システム





日本



ドイツ



アメリカ

#### ▶赤血球・白血球の基準測定操作法が国際機関 JCTLM のデータベースに登録

### 検査結果の信頼性向上を支える国際標準の普及

臨床検査の品質は、医療の安全性と信頼性を支える重要な基盤です。しかし、検査の性能評価や品質管理の方法は国や地域によって異なり、検査結果の比較や解釈の一貫性に課題があります。こうした状況を踏まえ、日本においても検査の性能評価が国際標準に基づいて整備、実装されることが求められています。

シスメックスはこの課題に対し、国際標準の国内定着を通じて、日本の臨床検査の国際的な整合性向上を目指した取り組みを進めています。具体的には、CLSI（Clinical & Laboratory Standards Institute）のガイドラインについて、JCCLS（日本臨床検査標準協議会）および JACRI（日本臨床検査薬協会）と連携し、検証済み日本語版の整備を進めました。最初の日本語版は7月以降に CLSI ウェブサイトより公開される予定であり、今後も関連機関と計画した文書が順次公開される予定です。

こうした取り組みにより、日本の検査室で国際標準に基づく運用が広がり、検査の性能評価や品質管理における国際的な整合性が高まります。その結果、日本で得られる検査結果を国際標準に基づいて解釈できるようになり、医師や研究者による海外データとの比較もしやすくなります。こうした積み重ねが、診断や研究判断の信頼性向上に寄与するとともに、日本で確立された高品質な検査技術の活用を通じて、世界全体の医療の質向上につながることを期待されます。

今後も、国際標準の普及と実装を通じて臨床検査の質向上に取り組み、世界中の人々が安心して質の高い医療を受けられる社会の実現に貢献していきます。



#### ▶ International Standards: Advancing Laboratory Practice Through Translation (CLSI)

### 保健システム強化への貢献

新興国・開発途上国では、保健医療課題の解決に向けて、医療従事者の能力開発（キャパシティビルディング）が求められています。シスメックスでは、販売代理店や医療従事者に対して臨床的価値や装置のメンテナンスに関するトレーニングを対面やオンラインで提供していますが、官民連携での教育プログラムなど、新興国や開発途上国ならではのニーズに対応した教育活動も積極的に実施しています。これらの取り組みを通じて、臨床検査に関する知識・技術の向上を支援し、

検査体制の強化や保健システムの発展に貢献しています。また、習得された知識・技術が医療現場で活用されることで、疾患の早期発見・早期治療や、より適切な診断・治療の提供につながっています。

#### ▶品質と信頼の追求

### JICA 研修員の受入

シスメックス株式会社は、JICA と協力し、医療従事者の知識・スキル向上を目的として、1994 年より自社機器の保守・管理などに関するトレーニングを提供しています。これまでに 1,200 名以上の JICA 研修員を受け入れており、開発途上国における医療人材育成に貢献してきました。

### GIZ との官民連携による生物医工学教育の強化

GIZ（Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit）は、ドイツ連邦経済協力開発省（BMZ）を代表して国際開発協力を実施するドイツの政府系機関です。シスメックスは、GIZ 主導の官民連携プログラム（develoPPP）の民間セクターパートナーとして、ケニア・セネガル（2018 ～ 2022 年）およびガーナ（2023 ～ 2027 年）における生物医工学（BME）教育の強化プロジェクトに参画しています。医療機器の提供やラボインフラの整備、大学カリキュラムの刷新・高度化を通じて地域における人材育成に貢献しています。



### アジア各国における臨床検査の精度管理と標準化支援

シスメックスは、アジア各国において、臨床検査の品質および精度向上を目的とした支援活動を継続的に展開しています。

モンゴルでは、モンゴル保健省と連携し、ヘマトロジー・生化学・免疫・血液凝固・尿の5分野を対象に支援活動を実施しています。また、都市部の外部精度管理調査への参加が難しい施設に対しては、地域単位での外部精度管理が実施できるよう、技術的・学術的ノウハウの提供や実施支援を行っています。これにより、臨床検査の質向上を通じた医療水準の向上に貢献しています。

カンボジアにおいても、ヘマトロジーの外部精度管理調査において同様の支援を展開し、臨床検査の質向上を推進しています。

中国では、2002 年より当社の血球計数標準器がヘマトロジーの国家標準器※として採用されています。これを基盤として、中国国内における血球計数装置の登録検査や外部精度管理が実施されています。また、血液検査の基準測定操作法の技術移管や技術交流、臨床検査に関する国家ガイドラインの策定支援などを継続的に実施してきました。2019 年度からは最新型標準器の貸与も行い、中国におけるヘマトロジー検査の精度向上と標準化推進に貢献しています。これらの取り組みを通じて、アジア地域における臨床検査の質向上と標準化を推進し、適切な医療へのアクセス向上に貢献しています。

※ヘマトロジーの国家標準の値（赤血球数、白血球数）を決めるための装置

#### ▶学術活動

#### ▶ Made in Japan の品質を世界中へ ～インド生産移管プロジェクト～



モンゴルでのサーベイ報告会



## 見返り資金を活用したマラリア対策支援

シスメックスは、2024 年、日本政府の ODA（政府開発援助）によるニジェール向け無償資金協力（食糧援助）の枠組みで積み立てられた見返り資金※を活用し、マラリア診断装置をニアメのイサカガゾビ産婦人科病院とタウアの地域病院センターに設置しました。合わせて、各施設の医療従事者に対してマラリア患者へのマラリア・貧血マネジメントに関するトレーニングを提供しました。この取り組みにより、現地のマラリア・貧血対策の強化および適切な治療機会の提供に貢献しています。



イサカガゾビ産婦人科病院に設置されたマラリア診断装置

※被援助国政府が、日本の無償資金協力で調達した物資やサービスを現地で販売し、その販売代金を積み立てた資金。この資金は、被援助国政府と日本政府の使途に関する協議のうえ、被援助国の社会経済発展のため、教育、医療、インフラ整備などの開発プロジェクトに活用される。資金の管理は被援助国政府が行い、透明性を確保するために報告や監査が実施される。

## パートナーシップ

開発途上国では現在、経済発展の各段階に応じた医療課題に対応するため、医療インフラの整備が求められており、今後も医療需要の拡大が見込まれています。医療への入り口であり、治療の前提となる正確な検査結果を届けるため、シスメックスは保健省や医療機関などのパートナーとしての関係構築を進めています。また、各国・地域において質の高い検査を普及させるための制度づくりや検査環境の整備を推進しています。さらに、国際協力や官民連携の枠組みの活用に加え、ほかの民間企業との連携も活用し、医療課題の解決につながる新しい価値の共創に取り組んでいます。

## 異業種連携による共創プロジェクト ～「ユニバーサル『栄養』ヘルス・カバレッジ」への貢献～

ガーナでは、国民の死亡・障害を引き起こす最大の危険因子である栄養失調と、死因の1位※<sup>1</sup>とされているマラリアが深刻な保健課題となっています。栄養失調は、胎児・乳幼児の身体と脳の成長を遅らせる发育障害の要因となるほか、マラリアの重症化リスクを高める貧血を引き起こします。さらに5歳未満の子どもや妊婦は、マラリアによる健康被害を受けやすい※<sup>2</sup>ことから、栄養・貧血・マラリアの課題を一体的に捉える統合的なアプローチが求められています。

シスメックス株式会社は、2022年から2024年まで公益財団法人味の素ファンデーション、日本電気株式会社（NEC）と連携し、ガーナにおける母子の保健と栄養の改善のための共創プロジェクトを実施しました。本プロジェクトでは、味の素ファンデーションがガーナ政府保健機関と協業して進めてきた母親の行動変容促進や栄養サプリメント推奨などの取り組みを発展させ、質の高い検査と日本発のICTを組み合わせることで、母子の健康と栄養の改善に資する仕組みを構築しました。

当社は、医療機関へのマラリア診断装置の設置に加え、医療従事者に対する人材育成・啓発活動などを行い、地域病院の機能強化に貢献しました。また、マラリア診断装置で分析されたデータを活用して、プロジェクト地域の妊婦・母子・学童などを対象とした貧血・マラリアの有病率に関する共同研究をガーナ政府保健機関とともに実施しました。

※1 The Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME)  
<https://www.healthdata.org/ghana>

※2 5歳未満の子どもは、マラリアと栄養失調の両方に対して特に脆弱であり、栄養失調の子どもではマラリアがより重症化する可能性がある。また、マラリアは、妊婦の貧血・死亡、自然流産、死産、低出生体重児、新生児・乳児死亡など、母体と新生児の予後不良のリスクを高める。  
[Nutrition and Malaria: Integrated approach for effective case management](#)



## エジプト保健人口省との連携による大腸がんスクリーニングプログラムの導入

近年、アフリカ地域では、高齢化や都市化、生活習慣の変化により、従来の感染症に加え、がんなどの非感染性疾患（NCDs）対策の重要性が高まっています。大腸がんは自覚症状が乏しく、検診へのアクセスも限られていることから診断が遅れやすく、症状が現れる前に発見するためのスクリーニング体制の整備が求められています。こうした背景を受け、エジプトでは2023年より、保健人口省主導のもと、40歳以上を対象とした全国規模の大腸がん検診の標準化と普及が進められています。

シスメックス エジプトは、官民連携の枠組みのもと、検体回収から検査までの運用体制の構築に加え、社会に対する啓発活動にも取り組みました。これにより、効率のかつ大規模で段階的な大腸がんスクリーニングの実施が可能となり、早期発見・早期治療の推進や検診へのアクセス向上に貢献しています。

## 第9回アフリカ開発会議（TICAD9）に出展

シスメックスは、2025年8月に横浜で開催された第9回アフリカ開発会議（TICAD9）の併催事業 Japan Fair に出展しました。アフリカ54カ国中約50カ国で事業を展開している当社は、貧血、マラリアやHIVなどの感染症、がんなどの非感染性疾患といった医療課題への疾患別アプローチに加え、医療人材育成やカスタマーケア体制などの取り組みを紹介しました。本出展は、アフリカ地域における医療課題の解決に向けた関係者との対話や連携を深める機会となりました。



## Materiality

# 責任ある製品・サービス・ソリューションの提供

## 重要性

責任ある製品・サービス・ソリューションの提供は、シスメックスの持続的な成長と価値創造を支える重要な経営課題です。

自然災害や感染症、地政学リスク、調達先管理の不備などによる供給網の混乱、薬事承認要件の高度化や製品安全性への対応不足、法規制や医療政策の変化への対応の遅れは、安定供給の低下や品質・信頼の低下、事業機会の損失を招き、企業価値の毀損につながるリスクとなります。

また、品質・安全性の向上や各国規制への的確な対応、医療ニーズや制度変化を捉えた事業展開、供給レジリエンスの強化は、信頼向上や競争優位性の確保、新たな事業機会の創出を通じて企業価値向上につながる機会となります。

社会への影響としては、品質不具合や不十分なカスタマーケアなどにより、医療機関における診療や検査の遅延・誤りが発生し、お客様や患者さんへ負の影響を及ぼす可能性があります。一方、各国の医療行政や医療ニーズに適切に対応した製品・サービス・ソリューションの提供は、医療機関における適切な検査・診断の実施を支え、患者さんへの適切な医療の提供に貢献します。

## 戦略

シスメックスは、品質と信頼の追求、安定供給の維持、ならびに各国医療行政への適切な対応を通じて、責任ある製品・サービス・ソリューションの提供を推進します。

安定供給の維持に向けては、診断薬バリューチェーン改革を推進し、生産・調達体制の最適化、重要原材料の内製化・代替化、品質マネジメントシステムの強化を通じて、供給レジリエンスの強化と収益性向上を図ります。

また、グローバル品質マネジメントの強化、市販後品質管理の高度化およびデジタル技術の活用により、品質・安全性の継続的な向上を推進しています。

さらに、各国の医療政策・法規制・規制動向を継続的にモニタリングするとともに、グローバル薬事・事業部門・地域会社が連携し、制度変更を製品戦略および事業計画へ反映することで、市場環境の変化に迅速かつ適切に対応します。

これらの取り組みにより、医療現場への安定的かつ高品質な製品・サービスの提供を通じて、患者さんへの価値提供と持続的な事業成長の両立を目指します。

▶責任ある製品・サービス・ソリューションの提供に関する方針

## 体制

取締役社長の統括の下、品質保証部門が中心となって品質マネジメントを推進するとともに、上席執行役員が管掌する生産・SCM部門がサプライチェーンマネジメントを推進しています。加えて、本テーマに関連するリスクについては、全社的リスクマネジメントの枠組みに基づき評価・管理しています。

## 指標・目標

シスメックスは、品質・安全性の向上、安定供給の維持および各国規制への適切な対応を推進するため、品質マネジメントおよび薬事活動に関する指標を設定し、継続的な改善に取り組んでいます。

主な指標

- リコール件数
- FDA Warning Letter 件数
- 有効な薬事許認可を有する製品数

その他の指標・目標は ▶サステナビリティ目標 の「責任ある製品・サービス・ソリューションの提供」をご参照ください。

## 社会

## 品質と信頼の追求

### 品質マネジメント

#### グループ品質マネジメント体制

シスメックスでは、取締役社長の統括・管理の下、品質保証部門が中心となり品質マネジメントシステムの維持・改善に取り組んでいます。具体的には、開発、製造、販売・カスタマーケアの各部門の責任者が出席する品質会議を毎月開催し、製品・カスタマーケアの品質・有効性および安全性のモニタリングと、改善に向けた対策の検討を行っています。また、規制当局の査察、品質目標、マネジメントレビューからのアウトプット指示への対応などを審議する品質システム委員会を定期的に開催し、グループの品質マネジメントシステムの維持・改善を推進しています。

さらに、すべての最終製品の生産拠点※において、一般的な品質マネジメントに関する国際規格である ISO 9001、または医療機器の品質マネジメントシステムに関する国際規格である ISO 13485 の認証を取得しています。グループ全 83 社のうち、ISO 9001 は 38 社、ISO 13485 は 21 社が認証を取得しています。2025 年度の内部品質監査で 3 件、外部品質監査で 2 件の不適合が確認され、是正対応を進めています。

また、外部監査における重大な不適合および再発不適合の年間 0 件を品質目標（2026 年度）として設定し、継続的な改善に取り組んでいます。さらに、「リコール件数」と「FDA Warning Letter 件数」をサステナビリティ目標のモニタリング指標として設定し、品質の強化に努めています。

※ 100%子会社

#### ▶サステナビリティ目標の進捗状況



詳細は下記 [www.tuv.com](http://www.tuv.com) の ID 0910589004 を参照。（活動およびサイトの適用範囲は規格により異なります。）

▶ <https://www.tuv.com>

▶品質方針

▶製品セキュリティポリシー

### 製品ライフサイクル全体での品質・安全性の確保

#### 各国法令・規制の遵守

臨床検査で用いられるシスメックスの製品は、人々の生命と健康を守るうえで極めて重要な役割を果たしています。シスメックスでは、製品開発、製造、調達活動において、日本の薬機法や EU の IVD 規則、米国 FDA の品質マネジメントシステム規則、中国の医療機器監督管理条例など、世界各国の法令・規制を遵守するため、品質マネジメントシステムを運用するとともに、開発・製造・調達の各プロセスにおいて規制要求事項を管理しています。また、内部監査、サプライヤー監査、従業員教育および継続的改善活動を通じて、製品の安全性および品質の維持・向上を図っています。

▶製品の化学物質管理



## 品質を確保する仕組み

シスメックスでは、製品開発プロセスにおいて、市場に導入するまでに5つの「クオリティ・ゲート」※<sup>1</sup>を設けて品質を確認しています。また、設計・開発時だけでなく、製品のライフサイクル全体を通じて継続的に品質・安全性に関するリスクアセスメント※<sup>2</sup>を実施し、リスクの高い事象に対しては適切なリスク低減策を講じています。さらに、シスメックスが製造販売業者として責任を負う製品については、品質マネジメントシステムに基づく製造所管理や品質確認を行い、品質確保に努めています。万一、不具合が発生した場合には、速やかに内容を把握し、適切な対応を行う体制を整えています。

製造現場では、定期的な品質監査の実施に加え、製造工程の進捗状況や逸脱事項を継続的に監視しています。また、サプライヤーから購入した材料については受入検査や工程内検査を行い、品質状況を確認しています。不適合率の高いサプライヤーに対しては、品質改善に向けた指導や支援を行うことで品質を確保する体制を整えています。また、是正処置・予防処置が必要な場合には、社内の規程に基づき、速やかに計画を立案し、処置およびその後の妥当性・有効性の確認までを一貫して実施しています。さらに、品質とトレーサビリティの確保のため、RFID※<sup>3</sup>や一部の検査用試薬の輸送においてGPSや温度ロガー※<sup>4</sup>を導入し、高度な品質保証が求められる診断薬製品の輸送を行っています。

※<sup>1</sup> 商品設計審査、工程設計審査、品質部門による評価、製造販売前 QMS 確認、量産品審査

※<sup>2</sup> 製品に含まれる有害物質を含む化学物質のリスク評価を含め、製品の品質・安全性を確保するため、設計・開発段階において体系的な評価を実施。評価は、ハザードの特定（過去の不具合情報などに基づく危険要因の抽出）、危険特性評価（人体・環境への影響の重大性評価）、曝露評価（誤操作、機器不具合などに対する曝露可能性の評価）、リスク特性評価（発生確率と影響度に基づく総合評価）のプロセスから構成

※<sup>3</sup> 電波を用いて RF タグのデータを非接触で読み書きするシステム。使用する RFID タグはパッシブ型でタグ自体は電波を発するものではなく、RFID リーダーの電波を受けて非接触かつ一括での情報読取が可能

※<sup>4</sup> 温度計に記録機能（ロガー）が付いた測定器

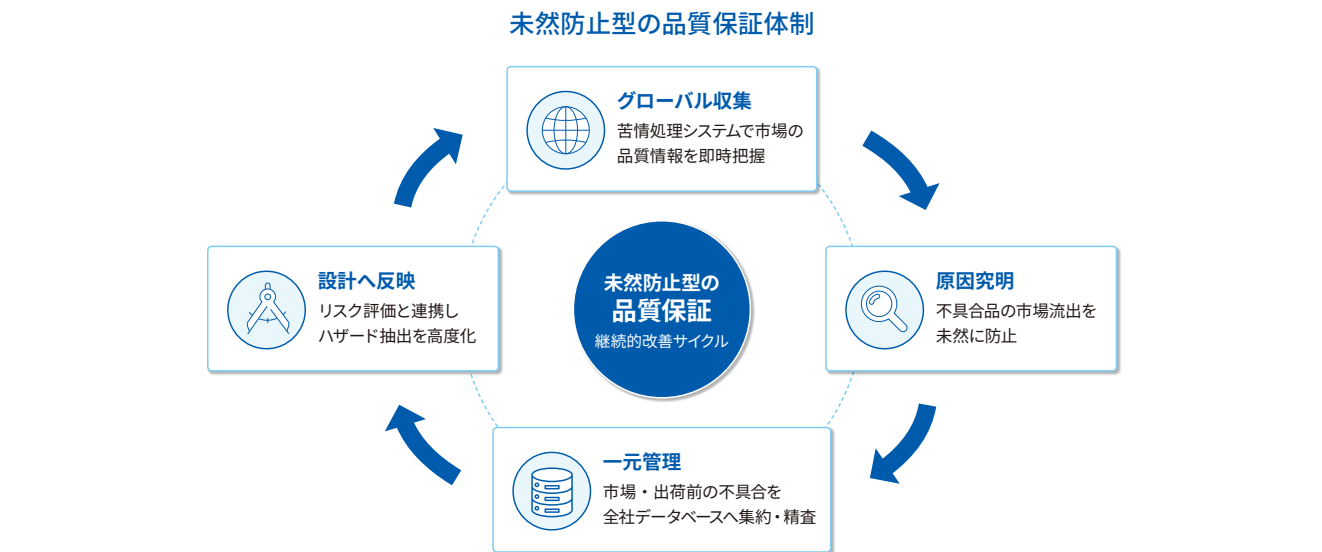
## 品質情報を活用した継続的改善と未然防止

シスメックスでは、市販後監視や製造工程から得られる品質データの活用を高度化し、設計・開発段階へのフィードバックを通じた未然防止型の品質保証体制の強化に取り組んでいます。

具体的には、グローバル品質苦情処理システムにより、市場から品質情報をグローバルかつタイムリーに収集しています。不具合情報を入手した場合には速やかに原因究明を行い、不具合品の市場流出防止に努めています。

また、品質保証部門による定期的な情報精査と継続的な情報収集に基づき、市場および出荷前の不具合情報を全社データベースとして一元管理しています。

これらの品質情報は設計・開発段階へ確実にフィードバックされ、リスクアセスメントと連携することで、類似製品におけるハザード抽出や対策検討の高度化を図っています。



▶製品の品質と安全性に関する情報を管理する体制

▶最新デジタル技術と情報資産を活用したカスタマーケア活動の進化

## グローバルに信頼される精度保証体制

患者さんが適切な診断や治療を受けるためには、検査結果の信頼性が不可欠です。シスメックスは、医療機関や地域が異なっても信頼して活用できる検査結果を提供できるよう、国際規格に基づく精度保証の仕組みを構築しています。

当社はヘマトロジー分野において、ICSH※<sup>1</sup>やCLSI※<sup>2</sup>の標準化指針に基づき、30年以上にわたり計量トレーサビリティ（測定結果を国際的な基準につなげる仕組み）を構築・維持してきました。

こうした信頼性は、検査のプロセス全体で支えられています。当社は、検査の出発点から医療現場、そして患者さんに至るまでをつなぐ精度保証の体系を整備しています。

標準物質（検査結果の基準となる試料）により検査の“正しさの起点”を支え、ヘマトロジー分野ではISO 17034の認定を取得しています。さらに、計量トレーサビリティにより測定値を国際的な基準へ結び付け、医療機関が異なっても同等の意味を持つ値を実現しています（日本ではISO/IEC 17025およびISO 15195を取得）。

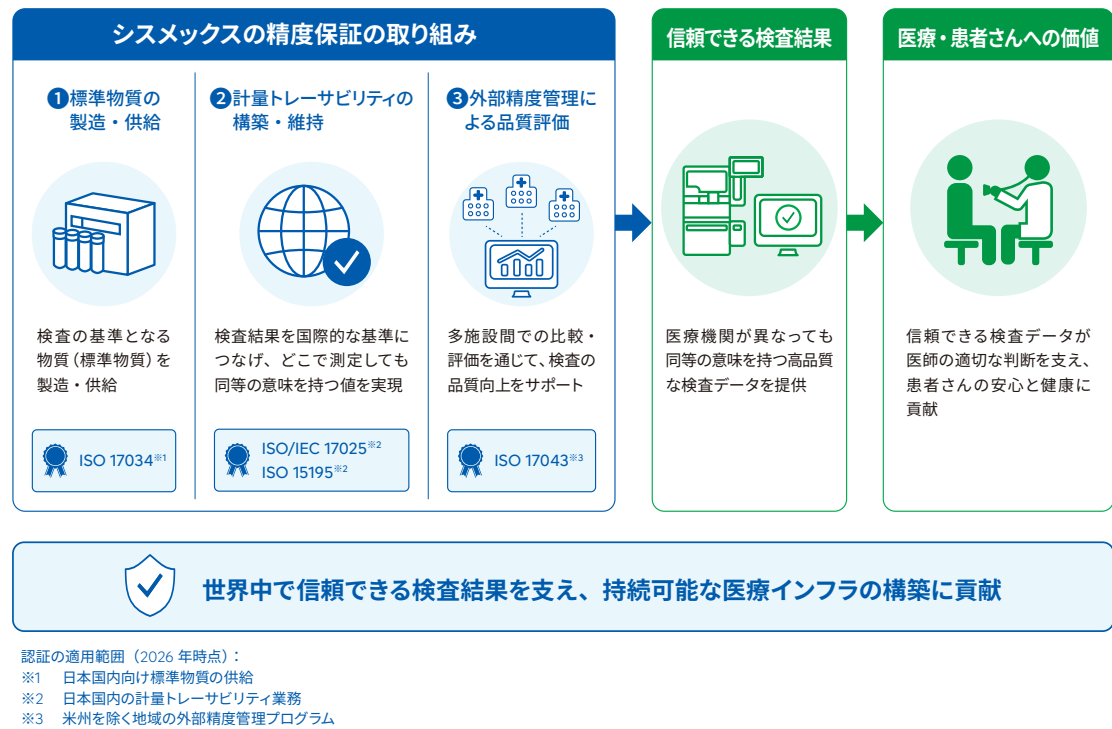
また、ISO/IEC 17043に基づく外部精度管理サービスを提供し、多施設間での比較・評価を通じて臨床検査室の品質改善を支援しています。これらの取り組みは、ISO 15189やCAP認定などに基づく品質マネジメントを支え、信頼性の高い検査データの提供につながっています（日本ではISO 15189認定の取得・運用支援も実施）。

最終的に、これらの仕組みが医師の適切な判断を支え、患者さんへの適切な診断・治療につながります。

シスメックスは、標準物質、計量トレーサビリティ、外部精度管理から成る精度保証の体系を通じて、医療の質の向上と患者さんへの価値提供に貢献しています。

※<sup>1</sup> ICSH：International Council for Standardization in Haematology

※<sup>2</sup> CLSI：Clinical and Laboratory Standards Institute



▶臨床検査の基準測定検査室に対する国際規格 ISO 15195 の認定を取得

▶校正機関と外部精度管理に対する国際規格 ISO/IEC 17025、ISO/IEC 17043 の認定を取得

## 従業員へのトレーニング

## 品質に関する教育に注力

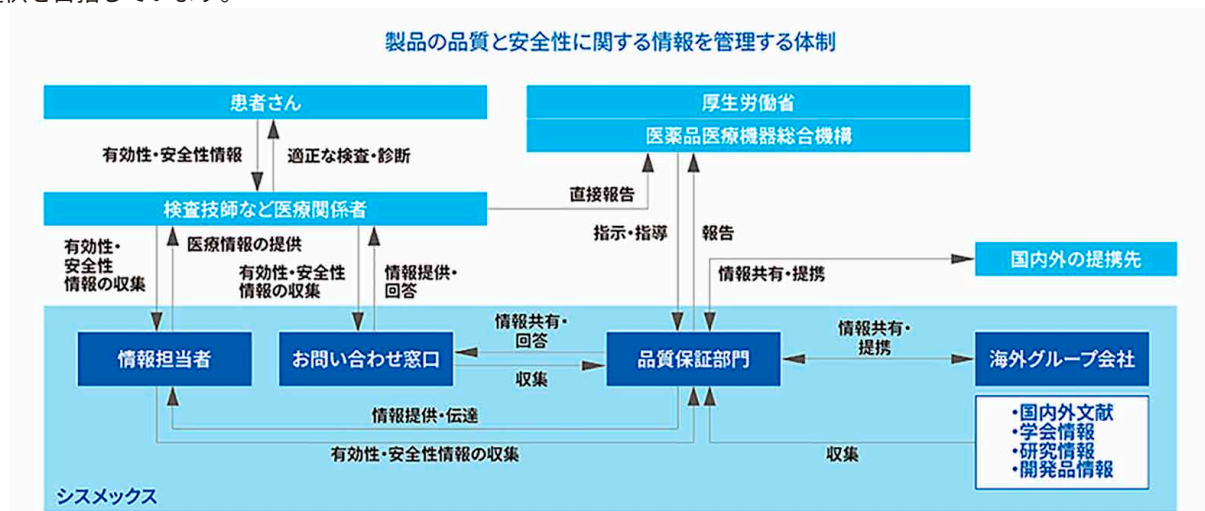
シスメックスでは、患者さんや医療従事者に安全で信頼性の高い製品・サービスを提供するため、品質方針に関する教育に加え、関連部門を対象とした品質マネジメントに関する定期的な教育や、特定の部門・職種を対象とした法規制に関する専門的な教育を実施しています。

2025 年度は、国内グループ会社の開発、製造、販売・サービス部門および ISO 認証取得事業所全従業員約 3,000 名を対象に、品質に関する教育を行いました。海外グループ会社においても、すべての最終製品の生産拠点と ISO 認証取得事業所において品質に関する教育を実施しています。これらの取り組みを通じて、品質意識の向上と法規制遵守の徹底を図り、グループ全体で品質文化の醸成を推進しています。

## 品質・安全性に関する情報管理

## お客様からの情報をグループ内で共有

シスメックスは、製品の品質と安全性に関する情報を管理する品質保証部門を設置しています。医療機関や販売代理店などから寄せられる情報を調査・分析し、設計・製造・品質保証などの関係部門で共有することで、品質改善や再発防止につなげています。さらに、得られた知見を新製品の開発や既存製品の改良に活用し、より安全で信頼性の高い製品・サービスの提供を目指しています。



## ウェブサイトで回収・改修の情報を開示

シスメックス株式会社では、製品の回収・改修などに関する情報を、当社ウェブサイト内「製品に関する重要なお知らせ」で開示しています。お客様や医療機関への迅速かつ透明性の高い情報提供を通じて、製品の安全確保と信頼性の維持・向上に取り組んでいます。

## ▶製品に関する重要なお知らせ

## 模倣試薬流通への対応

シスメックスは、正確な検査結果を保証するために、医療機関のお客様には純正の機器と試薬のセットでご使用いただくようお願いします。近年、一部の地域において、シスメックス製試薬の名称や容器形状を模倣した試薬の流通が確認されています。これらの模倣試薬は、検査結果の信頼性を損なう恐れがあり、適切な診断や治療の妨げとなる可能性があります。このため、模倣試薬の市場流通状況を継続的に監視するとともに、模倣試薬が確認された場合には、知的財産権に基づき、現地の行政機関や司法機関と連携し、迅速かつ徹底的な対応を実施しています。

## ▶ビジネスモデルを守る知的財産活動

## お客様満足度の向上

## お客様満足度調査で高評価獲得

シスメックスでは、さまざまな国や地域でお客様の満足度調査を実施しています。より良いカスタマーケアを提供するため、展開している製品・サービスの特性に応じて、それぞれの国や地域で独自の評価指標を設定しています。

シスメックス アメリカは、医療用画像処理および臨床診断機器市場の調査を行う IMV 社が主催する「2025 ServiceTrak™ Clinical Laboratory Award」のヘマトロジー装置メーカー部門において、お客様満足度・サービス全般・システムパフォーマンスの3部門すべてで8年連続受賞を達成しています。加えて、システム信頼性評価では、26年連続でNo.1を獲得するとともに、お客様からの厚い信頼が反映される再購入意向、NPS（顧客ロイヤルティ指数）の調査項目においても業界をリードする高い評価を受けています。

さらに、シスメックス 上海は、2025 年中国医療業界データ調査において、市場シェア・総合顧客満足度・再購入意向・NPS・トレーニングシステム満足度の5項目すべてで最高評価となり、最優秀賞を獲得しました。

このような自社調査や第三者機関による評価を通じて、シスメックスでは、お客様にご満足いただける高品質な製品・サービスを継続的に提供できているかを定期的にモニタリングし、改善につなげています。



## ▶臨床検査室の課題解決に挑む：米国サービス＆サポートの現場から

## ステークホルダーの声

“検査が医療を支える”を実感できる現場 ～ EMEA で広がる血液凝固検査の新たな挑戦～

EMEA 地域の多様な医療課題に応えるため、私たちは装置の提供にとどまらず、導入から運用、教育まで一貫して現場に寄り添う体制へと転換してきました。

検査の統合や運用改善支援を通じて、診断の質とスピードを高め、患者さんがより早く適切な治療につながる環境を実現する——それが、私たちが届けたい価値です。



Daria Dzharageti  
Director, Hemostasis Business Line / Sysmex Europe SE

詳細はこちらをご覧ください。

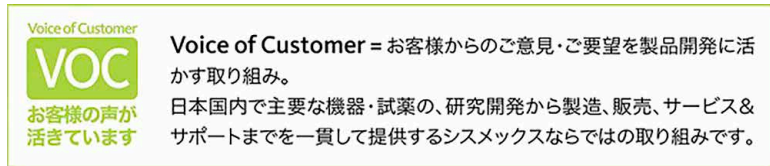
## ▶“検査が医療を支える”を実感できる現場 ～ EMEA で広がる血液凝固検査の新たな挑戦～



## お客様の声を製品・カスタマーケアに生かす取り組み

シスメックスでは、お客様からいただいたご要望を VOC（Voice of Customer：お客様の声）チームが集約し、さまざまな角度から分析した後、関係部門へフィードバックされ、新たな製品開発や業務改善に活用されています。2025 年度には、国内市場から約 15,000 件、またヨーロッパをはじめとする海外市場からも多数のお客様の声を収集しました。

お客様の声をもとに開発・改良した機能や装備を搭載した製品には、製品カタログに VOC マークを表示しています。シスメックスでは、お客様の声を継続的な改善につなげることで、顧客価値の向上に取り組んでいます。



## 満足度の高いユーザートレーニングの提供

シスメックスでは、「Caresphere™ Academy」と呼ばれるグローバル共通のデジタルプラットフォームを活用し、機器の操作やメンテナンス、アプリケーションサポートなどに関する各種トレーニングをお客様サポートの一環として提供しています。これらのトレーニングを通じて、お客様による製品の適正使用と検査品質の向上を支援し、より安全で信頼性の高い医療の実現に貢献しています。近年では、ブラジルとトルコにトレーニングセンターを開設し、ローカルニーズに対応した高水準な対面トレーニングを通じて、カスタマーケアの充実と強化を図っています。

さらに、世界各地域でオンライン受講が可能な環境の整備・拡充も進めています。お客様が任意のタイミングで、いつでもどこでもスキルを習得できる e ラーニングに加え、本格的なオンラインスタジオを活用したライブ感あふれるバーチャルトレーニングを提供しています。これにより、トレーニングセンターから離れた地域であっても、標準化された高品質な製品トレーニングを受講できる体制を整えています。



トレーニングセンター（ブラジル）



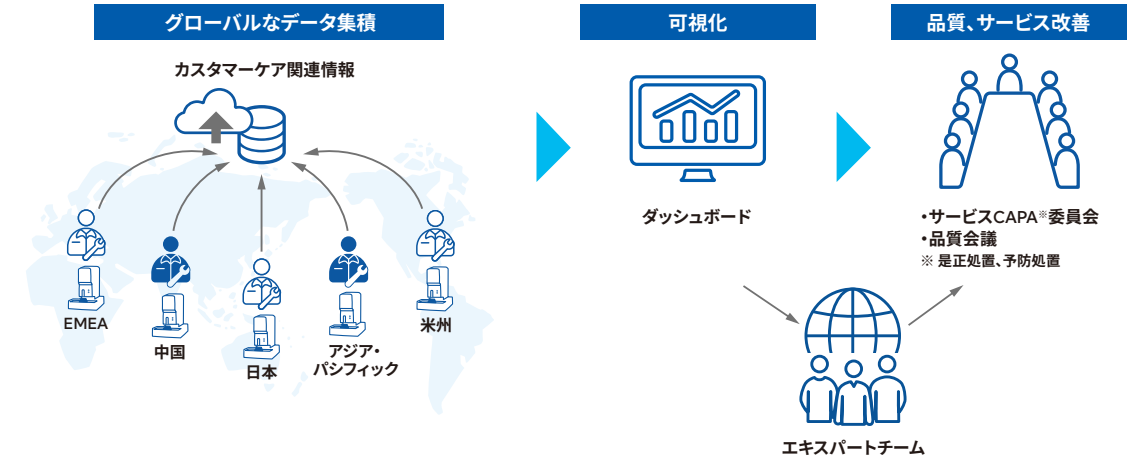
トレーニングセンター（トルコ）

## 最新デジタル技術と情報資産を活用したカスタマーケア活動の進化

シスメックスは、検査機器をネットワークに接続し、その状態をリモート監視することで予防保守につなげるネットワークソリューションを業界に先駆けて導入してきました。現在では、世界 190 以上の国や地域で提供している製品から収集される装置の故障状況やサービス対応状況などのデータを、グローバルのエキスパートチームが定期的にモニタリングし、品質向上やサービス改善プロセスの迅速化、装置故障率の低減などにつなげています。

また、世界中のどの地域からであっても、お客様の課題やお問い合わせをタイムリーに本社へ共有し、迅速に解決できる仕組みとして、市場サポートにおけるエスカレーションシステムを整備。カスタマーケアの品質と対応スピードを継続的に維持・向上するために活用しています。さらに、AI モデルによる装置状態判定と装置ログデータの可視化を通じて、カスタマーケア活動全般を支援する Web アプリケーションの開発も推進しています。

こうした取り組みにより、集積されたデジタル情報資産を AI などの最新技術と組み合わせることで、よりプロアクティブなサービスモデルの進化を進めています。



## グローバルでのナレッジ集約・共有によるカスタマーケア機能の強化

世界各地のカスタマーケア活動を通じて蓄積された知識・経験・スキル・ノウハウを集約し、グループ全体で共有・活用するためのシステムを構築・運用しています。

カスタマーケアの現場で得られたナレッジは、人や地域、経験の違いに依存しない高品質・高効率なお客様サポートの提供に活用しています。また、製品情報や問い合わせ対応事例、学術文献などの各種資料を一元的に集約・共有することで、アプリケーションサポート担当者の学術知識の向上を図るとともに、より効率的なお客様サポートの提供につなげています。

### ▶グローバルシェア No.1を支えるサービス&サポート

## お客様の利便性向上を支えるデジタルサポート

シスメックス株式会社では、当社ウェブサイト「サポートインフォメーション」を通じて、日本地域のお客様に向けた各種サポート情報を提供しています。製品の利用に関する FAQ を掲載することで、お客様の疑問や課題の迅速な解決を支援しています。

また、Web からのお問い合わせ履歴などを確認できるマイページ機能を提供し、お客様が必要な情報へ容易にアクセスできる環境を整えています。お客様の利便性向上と円滑な製品利用を支援するため、継続的な機能拡充に取り組んでいます。

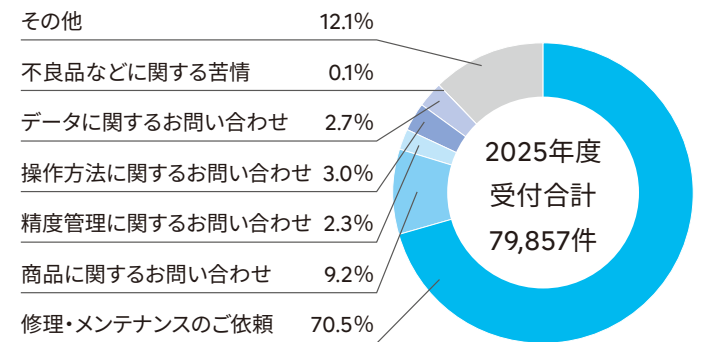
### ▶サポートインフォメーション

## お問い合わせに、迅速・確実にお応えするために

シスメックスでは、各地域にカスタマーサポートセンターを設け、お問い合わせに迅速かつ確実に対応できる体制を整えるとともに、お客様のご要望にいち早く応える仕組みの構築に努めています。

日本では、お客様相談窓口「カスタマーサポートセンター」を設置し、豊富な知識を持った専任スタッフが、24 時間 365 日体制でお問い合わせに対応しています（利用には別途契約が必要）。同センターでは、過去のお問い合わせ内容やメンテナンス履歴などの情報を蓄積・活用することで、的確な対応につなげています。さらに、ネットワークを介して装置から送信されるデータを活用し、装置の状態をリアルタイムに把握することで、より正確で迅速なお問い合わせ対応を実現しています。これらの取り組みを通じて、お客様の業務継続と安定した検査運用を支援しています。

## カスタマーサポートセンターお問い合わせ内容





## 学術活動

シスメックスでは、世界のさまざまな国と地域で最新の臨床検査情報を提供する学術セミナーを開催しています。また、アジアにおいては、各国の保健省などの国家機関や主要学会と連携し、臨床検査の品質向上を支援するための学術活動を展開しています。

### 医療従事者向けの学術セミナーを開催

シスメックスでは、医学研究における幅広い領域からテーマを取り上げ、その最新情報と研究から得られた知見を共有する場として、1978 年より毎年「シスメックス学術セミナー」を開催しています。2025 年は、「正常組織における体細胞モザイクの新展開」をテーマに、オンサイトとオンラインを組み合わせたハイブリッド形式で開催しました。神戸会場での講演に加え、国内外への Web 配信を行い、英語のほか、中国語、インドネシア語、タイ語、ベトナム語での同時通訳を実施しました。これにより、世界 21 カ国の方にご参加いただきました。また、セミナー開催後には講演動画をオンデマンドで世界配信しました。国ごとに設定した参加者アンケートを通じて、地域によって異なる医療課題や関心領域を把握し、今後のセミナーテーマ設定や当社の取り組みに生かしています。

そのほかにも、世界各地域で多数のセミナーを開催し、幅広い層の方にご参加いただいています。これらの取り組みを継続することで、医療従事者との信頼関係を構築するとともに、グローバルに医療の質の向上に貢献していきます。

#### ▶アジア各国における臨床検査の精度管理と標準化支援

### エビデンス創出と情報発信を通じた診断価値の社会実装

検査データが医療現場で適切に活用されるためには、その臨床的有用性を示すエビデンスが蓄積され、医療従事者に広く理解されることが重要です。シスメックスでは、研究機関や医療従事者との連携による学術論文の発信や、診断・治療判断の一助となるエビデンス創出・情報提供を通じて、検査データの有用性に関する理解促進と認知向上に取り組んでいます。これにより、検査データの適切な活用を支援し、疾患の早期発見や早期治療開始など、医療の質向上に貢献していきます。

### 一般の方、患者さん向けの活動

シスメックスでは、一般の方や患者さんに医療や検査に対する理解を深めていただくために、学術情報サイト「Medical meets Technology」を公開し、医療におけるさまざまな技術の役割について、学術的観点から分かりやすく情報をまとめて発信しています。

また、がんゲノムプロファイリング用の検査システム NCC オンコパネルの製品情報について、従来は医療従事者向けにのみ公開していましたが、インフォームドコンセントの観点から、新たに患者さんおよびご家族向けに分かりやすく解説した資料を作成し、公開しています。薬剤耐性（AMR）に関する課題については、啓発活動「#AMRfighter」をグローバルに展開するとともに、学術冊子「抗菌薬との正しい付き合い方」を広く提供するなど、一般の方、患者さん向けのさまざまな取り組みを行っています。

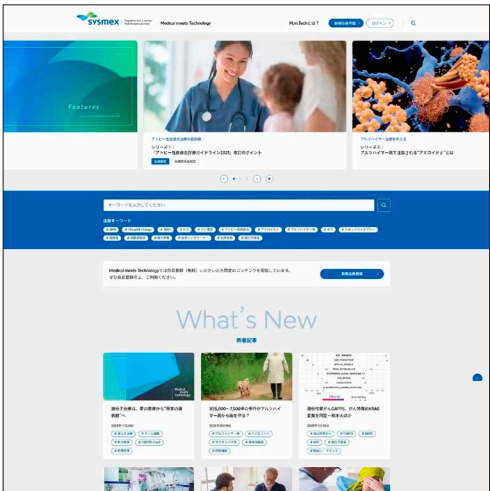
#### ▶ Medical meets Technology

#### ▶がん遺伝子パネル検査のおはなし

#### ▶「薬剤耐性（AMR）」ってなんだろう？



シスメックス学術セミナー 2025



学術情報サイト「Medical meets Technology」

## 社会

## 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

### サプライチェーンマネジメント

### サプライチェーンマネジメントに関する各種ポリシー

#### ▶調達方針

#### ▶サプライヤー行動規範

#### ▶サプライヤーに期待すること

#### ▶パートナーシップ構築宣言

#### ▶グリーン調達基準

#### ▶Anti-Slavery and Human Trafficking Policy

### シスメックスのサステナブル調達の考え方

医療の安定供給を支えるサプライチェーンには、地政学リスク、市況変動、技術革新の加速など、外部環境の急激な変化を前提としたマネジメントが求められています。加えて、原材料調達や製造プロセスにおける人権・環境への配慮の不足は、供給停止、コスト増、レピュテーション毀損など、企業経営に影響を及ぼす重要なリスクとなり得ます。

シスメックスは、医療に不可欠な製品・サービスを提供する企業として、こうした外部環境の不確実性や人権・環境・コンプライアンスなどの社会要請を経営リスクとして捉え、先を見据えた対応を行うことで、製品・サービスの安定供給と持続的な価値創出の両立を目指しています。その中核に位置付けているのが、サステナブル調達の推進です。

### サステナブル調達体制

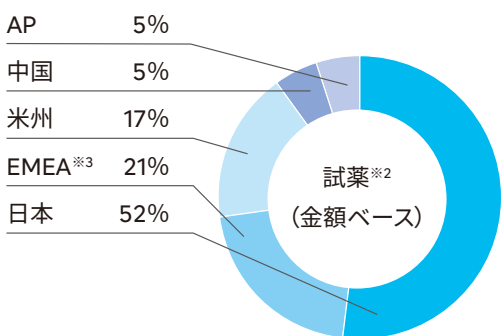
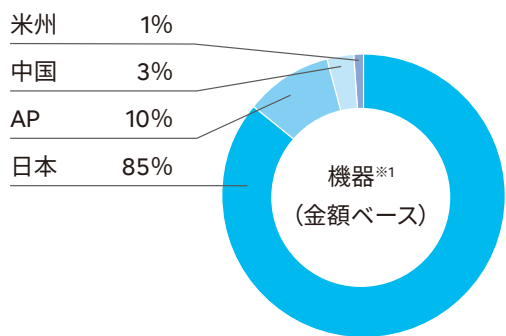
シスメックスは、「レジリエントなサプライチェーン構築による安定供給の維持」をマテリアリティとして特定し、サプライチェーン全体のリスク管理を推進しています。生産・SCM 担当執行役員を責任者とし、全社的な管理体制のもとで取り組んでいます。

具体的には、サプライヤー評価や是正計画の立案・フォローを通じて、供給リスクに加え、人権・環境・コンプライアンスに関する ESG リスクの把握・管理を実施しています。また、サプライヤーとの継続的な対話と協働を通じて課題の共有を図り、改善に向けた支援を行うことで、リスクの低減とサプライチェーン全体の強靱化を推進しています。さらに、調達活動全体の可視化と継続的な改善を進め、サプライヤーとの信頼関係を基盤とした責任ある調達を実践し、製品・サービスの信頼性向上および持続的な成長につなげています。

#### ▶事業継続マネジメント

#### ▶製品の安定供給

#### 調達地域分析 (2025年度)



※1 部品調達先の地域分析

※2 原材料を購入する当社グループ拠点の地域分析 (仕入れ商品除く)

※3 欧州、中東、アフリカ地域



### 事例：先読みと自律的判断に基づくプロアクティブ調達

サプライチェーンマネジメント高度化の一例として、生成 AI 需要拡大を背景とした半導体需給変動への対応があります。

当社は、コロナ禍における半導体供給混乱を踏まえ、サプライヤーからの情報提供を起点とする調達から、市況を自ら把握し判断する調達へと転換しました。半導体メーカーとの直接的なコンタクトを開始するとともに、市況データの収集・分析を通じて、需給逼迫の兆候を早期に捉え、リスクが顕在化する前に対応できる体制を整備しています。

その結果、生成 AI 需要の急増により供給逼迫が懸念されたメモリー半導体について、調達困難になる前に十分な在庫を確保し、製品の安定供給を維持しました。また、電子部品メーカーとの協議を重ね、BCP 在庫の確保と供給体制の強化について合意を進めるなど、製品の安定供給とサプライチェーンのレジリエンス向上につなげています。

### 重要サプライヤーの特定と新規サプライヤー選定

シスメックスでは、サステナブル調達の重要性を踏まえ、机上調査（デスクトップ調査）により、調達上の重要性および ESG リスクを考慮し、重要なサプライヤーを特定しています。調査では、調達金額や代替の困難さに加え、地政学、生産国、医療品生産における原材料確保に関する競合リスク※、さらに人権・労働、化学物質、GHG 排出、贈収賄や腐敗などの ESG リスクを総合的に評価しています。

新規にサプライヤーを選定する際には、ESG 基準を含む CSR 調査を実施し、サプライヤーの取り組み状況を確認しています。ESG に問題がある場合には取引を行わない方針としており、必要に応じて経営者との対話も実施しています。こうした取り組みは海外のサプライヤーについても同様であり、特に児童労働や職場環境については調達担当者が現地を訪れて状況を確認し、問題がないかを確認しています。

※各リスクへの対応実績

地政学的リスク：ウクライナ紛争発生時は欧州生産品、北朝鮮リスク上昇時は韓国・中国北部生産品で調達先の分散化を実施。

生産国のリスク：診断薬容器・ディスプレイで複数国からの調達体制を構築。

セクター固有のリスク（原材料確保の競合リスク）：ガラス瓶、ゴム栓、生化学用緩衝剤、PCR 用原料、培養用資材で代替調達先の確保を実施。

### 既存サプライヤーへの CSR 調査と二次サプライヤー調査

シスメックスでは、既存の原材料一次サプライヤーに対して、毎年 CSR 調査を実施し、サステナビリティに関する取り組み状況を継続的にモニタリングするとともにフィードバックを行い、改善を要求しています。CSR 調査には、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのセルフ・アセスメント・ツールを使用し、人権、労働安全衛生を含む労働慣行、腐敗、環境などの項目を確認しています。また、2021 年からは一次サプライヤーの協力のもと、二次サプライヤーへの調査も開始し、サプライチェーン全体でのリスク把握を進めています。

グループ各社においてもサプライヤー調査を定期的に実施しています。シスメックス ヨーロッパやシスメックス アメリカでは、すべての新規サプライヤーに対して人権・グリーン調達などのサステナビリティに関する調査を行っているほか、済南シスメックスでは、環境や安全衛生調査に加え、四半期ごとにサプライヤーとのミーティングを開催しリスク評価を行っています。シスメックス 無錫においては、サプライヤーに定期的なリスクアセスメントを行う中で、環境・安全性の管理強化を促しています。

▶「試薬の安定供給」という終わりなき使命に挑む

▶新規サプライヤー評価・選定フロー

▶サプライヤー評価および能力開発に関する KPI

### CSR 調査の結果

2025 年度に実施したすべての原材料一次サプライヤーへの CSR 調査は、回答率が 95%と昨年度に引き続き高い回答率を維持しています。また、前年度に実施した CSR 調査結果を分析し調査対象サプライヤーにフィードバックしています。同じ原材料カテゴリーのサプライヤーの平均得点を開示するなど、自社の強みや弱みを確認していただき、リスクが存在する項目に対しては、是正を促すとともに、改善に向けた対話や支援を行い、サプライヤーとともに改善活動を推進しています。

### CSR 実地確認監査と是正・改善の推進

シスメックスでは、サプライヤーのリスク管理をさらに強化するため、2022 年度から 2025 年度にかけて、CSR 調査の得点率が低い一次サプライヤー 17 社に実地確認監査を実施しました。リスクが特定された場合には、改善要望を行い改善計画の提出をお願いしております。また、一次サプライヤーと協力して、二次サプライヤー向けの CSR 調査も実施しています。（2023 ～ 2025 年度の 3 年間の累計 209 社）

CSR 調査を行うにあたり、当社は調査フォーマット（GCNJ 共通版 CSR 調査票）や集計サービス、フィードバックなどを一次サプライヤーに提供し、一次サプライヤーの負担を軽減しながら CSR 調査を実施できるよう配慮しています。

▶CSR 調査フィードバック事例

▶グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 共通版 CSR 調査票「CSR 調達 セルフ・アセスメント・ツール・セット」

▶サステナビリティ目標の進捗状況

### 紛争鉱物への取り組み

シスメックスでは、紛争鉱物（金や、スズ、タンタル、タングステン）を含有する原材料メーカーに対し、紛争鉱物調査を実施し、サプライチェーンにおけるリスク把握に取り組んでいます。紛争鉱物については、SCM 部門が主管し、サプライヤーへの調査やリスク評価を通じて、責任ある鉱物調達の推進および関連リスクの管理を行っています。

▶紛争鉱物に関する KPI

### 調達部品・原材料の品質確保

シスメックスでは、品質に関する要求事項を明確にした品質保証協定書を提示し、当社の調達方針についてご理解いただいたうえでサプライヤーとの契約を締結しています。また、納入品の品質確認やサプライヤー監査を定期的に行い、品質管理が適切に運用されているかどうかを確認しています。

### サプライヤーエンゲージメントと能力向上の取り組み

シスメックスでは、当社の事業の方向性や調達方針をご理解いただいたうえで取引ができるよう、毎年サプライヤー向けに説明会を継続実施し、関係強化を図るとともにサステナビリティ活動を推進しております。

2023 年度は、新たに策定した長期経営戦略、サプライチェーンマネジメント方針やエコソーシャル戦略を説明する場として調達方針説明会を開催し、約 250 社、500 名と多くのサプライヤーに参加いただきました。2024 年度は、SBT 取り組み説明会、温室効果ガス排出量算定の重要性と実践についての勉強会を開催し、サプライチェーン全体での CO<sub>2</sub> 排出量削減に向けて活動しています。2025 年度は、温室効果ガス排出量算定方法の説明会を実施し、51 社のサプライヤーから一次データを取得しました。サプライチェーン全体で温室効果ガス排出量を可視化し、削減に向けた取り組みを推進しております。

海外グループ会社においても、サプライヤーや販売代理店との定期的な対話を通じて、品質・環境・コンプライアンスに関する課題を共有し、改善に向けた取り組みを進めています。これらの活動を通じて、サプライチェーン全体の持続可能性と安定供給の維持・向上に取り組んでいます。

## 責任ある調達・物流の推進

シスメックスは、サプライヤーとの公正・適正な取引を推進するとともに、調達・物流に関わる法令遵守と、サプライチェーン上の労働環境への配慮に取り組んでいます。

### 適正取引と調達関連法規制の遵守

シスメックスでは、取引プロセスの透明性向上を目的として電子調達システムを活用し、適正な取引の推進に取り組んでいます。2020 年 10 月にはパートナーシップ構築宣言を行い、サプライチェーン全体での付加価値向上に努めています。

また、下請法および受託中小企業振興法に基づく振興基準などの関連法令・指針を遵守し、発注者と受注者の間における望ましい取引慣行の徹底を図っています。合わせて、サプライヤーとのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に取り組んでいます。

### 調達に関わる従業員への教育

シスメックスでは、調達に関わる従業員の法令遵守および適正取引に関する理解向上に取り組んでいます。

2025 年度には、改定された下請関連法規に関する教育を、国内グループ会社の調達部門の関係者や各部門の適正取引責任者および担当者に実施しています。

また、調達部門の関係者へはパートナーシップ構築宣言、CSR 活動における発注側の役割に関する教育、新規配属者に対しては、調達方針、CSR 調達、調達リスクに関する教育を実施し、適切な調達活動を推進するための知識・意識の向上を図っています。さらに、調達活動が ESG 要件の遵守を阻害するものとなっていないか定期的な社内レビューを実施し、その結果を踏まえた業務改善や関係者への教育を行うことで、持続可能で責任ある調達活動の推進に努めています。

### 物流における労働時間適正化と労働環境への配慮

シスメックスでは、2024 年 4 月 1 日適用の運送・物流業務に対する「働き方改革関連法」の施行後、常温試薬と消耗品の出荷をこれまでの当日受注・当日出荷を中止し、当日受注・翌日出荷に変更しました※。これにより、トラックドライバーの過重労働につながる荷待ち時間を削減しております。

また、重量物の荷役作業を機械化し、倉庫内従事者の労働環境改善や、人権尊重に関するアンケート調査の実施など、いわゆる物流 2024 年問題に積極的に取り組んでいます。

さらに、2026 年 1 月 1 日に施行された下請関連法規の改正(適用範囲の拡大)を踏まえ、運送事業者を含む取引においても、発注内容の明示や支払期日の設定などを徹底しています。これらの取り組みを通じて、物流における持続可能な労働環境の実現と安定供給の維持に取り組んでいます。

※常温試薬、消耗品以外の保冷試薬や機器などの商品は、以前より当日受注・翌日出荷を行っています。

## Materiality

# 人的資本の最大化

## 重要性

人的資本は、シスメックスの持続的な成長と価値創造を支える重要な経営基盤です。

人材獲得競争の激化や高度専門人材や次世代リーダー、多様な人材の獲得・育成などの人材マネジメント上の課題は、人材不足や生産性低下を招き、競争力低下や企業価値の毀損につながるリスクとなります。

一方、多様な人材が安心して能力を発揮できる環境の整備や人材育成の推進は、エンゲージメント向上やイノベーション創出を促し、競争優位性の向上や企業価値向上につながる機会となります。

社会への影響としては、従業員の成長機会の実現や働きがいの向上、多様な人材が活躍できる職場環境の提供を通じて、一人ひとりが能力を発揮できる社会の実現に貢献します。

## 戦略

シスメックスでは、「グローバル HR ポリシー」を基本方針とし、多様かつ優秀な人材の獲得・育成・定着を推進しています。エンプロイージャーニー※の考え方のもと、採用からキャリア形成、自律的な学びと成長機会の提供までを一貫して支援するとともに、ジョブ型人事制度を通じて事業戦略と連動した人材マネジメントを推進しています。

また、DE&I の推進を通じて、多様な人材が公平な機会のもとで能力を発揮できる職場環境を整備し、多様な視点を活かしたイノベーション創出と組織力の向上を目指しています。

さらに、「健康経営宣言」および「健康経営戦略マップ」に基づき、従業員の健康増進、ウェルビーイング向上、安全で働きやすい職場環境づくりを推進しています。これらの取り組みを通じて、エンゲージメント向上やイノベーション創出、生産性向上を図り、持続的な企業価値向上につなげています。

※採用から退職、セカンドキャリアまでの一連のキャリア形成プロセス

### ▶人的資本の最大化に関する方針

## 体制

取締役 常務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、人的資本の最大化に取り組んでいます。加えて、本テーマに関連するリスクについては、全社的リスクマネジメントの枠組みに基づき評価・管理しています。

## 指標・目標

人的資本の最大化を重要な経営課題と位置付け、人材の獲得・育成・活躍、DE&I、健康増進および労働安全に関する指標と目標を設定しています。各指標の進捗を継続的に確認し、組織能力の向上、生産性向上および企業価値向上につなげています。

### 主な指標

- エンゲージメントスコア
- 女性マネジメント比率
- 付加価値生産性※
- 年間総労働時間

※（営業利益＋人件費＋人的資本に関する減価償却費）／人

その他の指標・目標は ▶[サステナビリティ目標](#) の「人的資本の最大化」をご参照ください。



## 社会

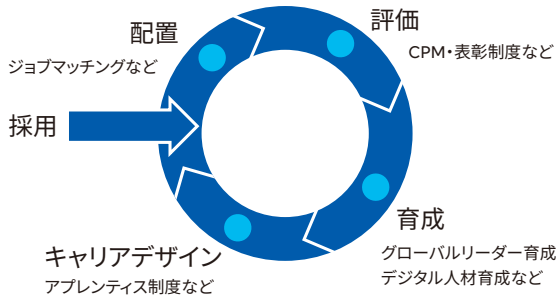
### 人材の獲得と育成

#### グローバル HR ポリシー

シスメックスでは、「グローバル HR ポリシー」を基本方針とし、従業員一人ひとりが充実したキャリアを実現し、自律的に学び成長できる環境づくりを進めています。

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。合わせて、ジョブ型（職務）人事制度に基づく公平性と外部競争力を確保した人材マネジメントを通じて、戦略と連動した人材の獲得・育成・活躍を推進し、イノベーションの創出と持続的な企業価値向上につなげています。

#### ▶グローバル HR ポリシー



#### 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的に管理・活用し、従業員一人ひとりの状況や志向に応じた人材マネジメントを進めています。情報漏えい防止の観点から、システムによるデータマネジメント機能に加え、グローバル共通のデータ管理規則を整備し、アクセス権限を適切に管理することで、安全かつタイムリーに人材データを活用できる体制を整備しています。こうした基盤のもと、マッチングアルゴリズムを活用した自律的なキャリア形成支援や、リモートワークを含む柔軟な働き方の推進、オンライン研修の充実による学習機会の拡充などを進めています。さらに、リアルタイムでフィードバックが可能な従業員エンゲージメントサーベイを通じて、これらの施策の浸透状況や効果を把握し、継続的な組織改善につなげています。

#### 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を推進するとともに、外国籍採用比率<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>の設定を通じて、多様な人材の獲得を積極的に推進しています。

※1 新卒の外国籍直接採用比率：2025 年度実績 4.2%

※2 新卒の女性採用比率：2025 年度実績 37.5% 2026 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、2022 年度入社者の入社 3 年以内離職率は 6.7%（2025 年度時点）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、2025 年度は 2.4% にとどまりました。

## 成長を支える評価と対話の仕組み

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<sup>※</sup>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、期初に設定した目標を起点としつつ、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、従業員のチャレンジを促しています。また、組織風土や人材育成、個人の行動発揮に加え、チーム業績も評価項目として取り入れ、事業貢献と組織・個人の成長の両立を図っています。上司と部下の間では、年間を通じて定期的に 1on1 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対話することで、相互の信頼構築と人材の成長を支援しています。合わせて、年 2 回のエンゲージメントサーベイでは「リーダーシップへの信頼度」を測定し、その結果をリーダー育成と組織風土の改善に活用しています。

※ Continuous Performance Management（継続的パフォーマンス管理）の略。上司と部下が継続的にコミュニケーションを取りながら、外部環境の変化に応じて柔軟な目標見直しとフィードバックを重視する管理プロセス

#### チャレンジの成果をたたえる表彰と称賛文化の醸成

シスメックスグループでは、従業員を対象とした表彰制度を通じて、チャレンジの成果を評価・称賛し、グループ企業理念「Sysmex Way」および長期経営戦略に基づく実践を推進しています。「グループ CEO アワード」では、企業理念や戦略との整合性や社会的インパクト、グループ全体への波及効果などの観点から、特に優れた成果や貢献を評価しています。また、「チャレンジ&安心アワード」では、日々の業務における挑戦や品質・信頼性の向上など、他者の模範となる取り組みを幅広く評価しています。さらに、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に「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。

シスメックス株式会社では、表彰制度に加え、日常的な称賛文化の醸成にも取り組んでいます。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、従業員同士が感謝や称賛を伝え合う文化の醸成を通じて、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。

#### 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多数提供しています。

自宅から参加可能なオンライン講座を含め、国境を越えて参加できるプログラムも用意しています。2025 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、受講者間の交流を通じた相互理解の促進と部門横断ネットワークの形成などにつながっています（2025 年度の研修投資 67,000 円／人）。

また、エンゲージメントサーベイでは、「成長のための機会提供がある」という項目で、67% 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。さらに、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。2025 年度は、従業員一人当たりの平均教育時間は 58.5 時間となりました。

#### ▶多様な働き方・スマートワークの推進



## デジタル人材の育成（クロスリスキリング）

シスメックスは、2023 年度から経済産業省と独立行政法人情報処理推進機構（IPA）の「デジタルスキル標準（DSS）」を踏まえた「デジタル人材育成プログラム」を展開し、従業員のデジタルリテラシー向上に取り組んでいます。

本プログラムでは、当社独自のデジタル人材類型とレベル階層を定義し、基礎から専門領域まで段階的に学べる育成カリキュラムを提供しています。また、これまで培ってきた経験や知見にデジタル技術・知識を掛け合わせる「クロスリスキリング」を推進し、従業員一人ひとりの活躍の幅やキャリアの選択肢を広げるとともに、学びを実業務に結び付けることで、現場主導の DX や AI 活用による価値創出につなげています。加えて、従業員同士が教え合い、学び合う社内コミュニティを形成し、相互研鑽によるスキル向上と学習文化の醸成にも取り組んでいます。

AI 人材育成においては、一般社団法人 数理人材育成協会と連携し、外部専門家の知見も取り入れながら、実業務を題材とした AI モデル構築やプロジェクト推進を通じて、事業課題に直結したスキルの習得と AI の業務適用を進めています。

デジタルリテラシーを学んだ従業員と専門性を持つデジタル人材が共通言語のもと、企業活動のさまざまな場面で DX への挑戦が自然に生まれる環境づくりを目指しています。

### ▶一般社団法人 数理人材育成協会（HRAM：フラム）

#### 2025 年度までの主な実績

- ・デジタル人材認定：初級 約 1,100 名、中級 400 名以上
- ・市民開発者<sup>※</sup>の育成：300 件超の業務アプリケーションを開発
- ・AI 人材育成：約 40 件の実業務を題材とした育成機会を提供し、事業課題に直結した AI 活用を推進

※ 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ケーションを開発し、現場主導で DX を推進する開発者

#### ステークホルダーの声

##### 現場とともに進めるクロスリスキリングと DX

私たちが大切にしてきたのは、デジタルを「一部の専門人材のもの」にしないことでした。「DX は IT 部門が実施すること」ではなく、現場一人ひとりが自分ごととして捉え、自ら取り組む文化の醸成を進めています。

育成を進める中で、部門や職種を越えた対話や学び合いが自然に生まれ、非 IT 人材による DX の実例も数多く生まれています。生成 AI や市民開発も現場の課題に寄り添う形で活用され、業務をより良くする手段として受け入れられるようになってきたと感じています。

推進する側として意識しているのは、答えを示すのではなく、現場が主体的に考え、活用できる環境を整えることです。これまでに培ってきた経験や知見とデジタルを組み合わせたクロスリスキリングを通じて生まれた共通言語やつながりを土台に、今後も現場とともに価値創出を進めていきたいと考えています。



DX 戦略推進本部 シニアプランナー 東 昌芳

## 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 名以上が参加します。本フォーラムは、技術志向である当社の技術基盤を支えるとともに、ヘルスケアの進化をデザインする新製品開発を推進する重要な取り組みとなっています。

また、独自技術の継承と新たな技術の獲得を目的とした専門技術者教育や、医療課題の解決に向けたイノベーションを探求する管理専門職層向けの教育、国際標準のプロジェクトマネジメント教育など、幅広いカリキュラムを提供しています。

さらに、研究開発プロジェクトの推進力を高めるため、プロジェクトリーダーに対する個別支援を行っています。課題の整理や改善策の検討、実行までのサポートを通じて、現場に根差したリーダーシップの発揮を後押ししています。合わせて、個々の成長を組織全体の力につなげる「組織の学び」として、研究開発活動で得られた知見や経験を対話・共有の場を通じて蓄積し、組織全体の継続的な改善と進化につなげています。



シスメックス・イノベーションフォーラム

## 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の一つと考えています。入社から経営人材候補の育成まで、一貫した人材育成の仕組みを構築し、将来の事業成長を支える人材基盤の強化に取り組んでいます。入社時や新規登用時には、オンボーディング研修<sup>※</sup>を通じて、従業員の早期活躍を支援しています。また、ジョブ型人事制度導入後は、ポジションに求められる役割とのギャップを把握するための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では、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早期登用を促進しています。2025 年度のオンボーディング研修には延べ 741 名、選抜型研修（後継候補者）には延べ 38 名が参加しました。

また、グローバルレベルでの経営層およびシニアリーダー育成を目的としたグループ横断型研修プログラム「KIZUNA」を、2025 年から開始しました。本プログラムでは、グループ各社から選抜された参加者が、約 1 年半にわたりオンサイトおよびオンラインでセッションを重ね、グローバルエグゼクティブとしてのレディネスを高めます。



グローバル研修「KIZUNA」第 1 期生

※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

### ▶ヘルスケアの進化を支えるリーダーに求められる力とは？ ～グローバルのつながりを育む次世代リーダー育成プログラム「KIZUNA」～



Sysmex EMEA キャンパス

EMEA 地域<sup>※1</sup>では、欧州、中東、アフリカ諸国の全従業員を対象に、オンラインおよびオフラインで多様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内容まで、テーマに応じた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、社内ネットワークの構築を目的とした学びの機会を提供しています。また、管理職を対象として、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、若手社員などから新たな視点を学ぶリバースメンタリング<sup>※2</sup>など、幅広いプログラムを展開しています。これらを通じて、管理職に求められるリーダーシップの発揮に必要なスキル習得を支援しています。



※1 欧州、中東、アフリカ地域

※2 リバースメンタリング：若手社員や専門知識を持つ社員が、管理職などに対して新しい知識や視点を共有する取り組み

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                                                                               |

キャリアデザイン支援

シスメックスでは、新たなキャリアの可能性を広げるため、従業員の自律的なキャリアデザインを支援しています。その一環として、自身のキャリアの段階を振り返り、これまでの職務経験を踏まえたスキルの棚卸しや価値観の再認識を促すキャリアデザインプログラムを実施しています。また、本人の希望によるキャリアチェンジに際しては、一定期間のトライアルを経て適性を見極めたうえ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、ジョブ型人事制度をグループ関係会社にも展開したことで、共通のグレードに基づき、部門間やグループ会社間で職務内容やスキルレベルを横断的に可視化できるようになりました。これにより、希望する地域や専門分野とのマッチングが促進されることで、従業員一人ひとりのキャリアステージ（探索期・自立期・確立期）に応じた成長機会の提供や、リスキリングを通じた新たなキャリア形成にもつながっています。

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。2025 年度のシスメックス株式会社の付加価値生産性<sup>※</sup>は、11,230 円／時間、人的資本 ROI（営業利益÷人件費）は 82.2% となりました。今後も、従業員エンゲージメントを高い水準で維持しながら、従業員一人ひとりが新たな課題に積極的に挑戦できる環境づくりを進め、付加価値の向上とエンゲージメントの両立を実現する組織風土の形成に取り組んでいきます。

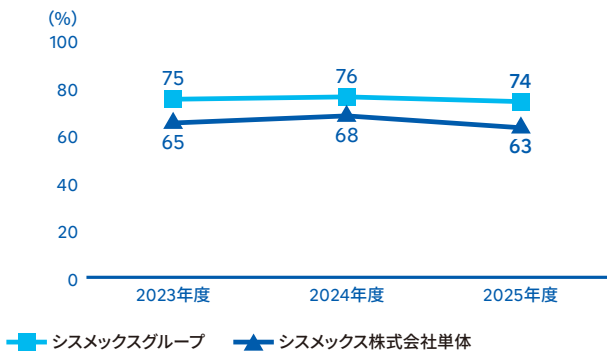
※（営業利益＋人件費＋人的資本に関する減価償却費）÷労働時間

従業員エンゲージメント

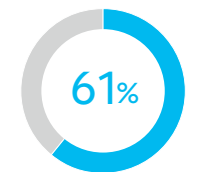
シスメックスは、グループ全従業員を対象とするエンゲージメントサーベイを毎年実施しています。2025 年度のエンゲージメントスコアは、グループ全体で 74% となりました。当社は、従業員エンゲージメントを持続的な企業価値向上を支える重要な経営指標の一つと位置付けており、サステナビリティ目標として 75% を設定しています。その達成に向けて、従業員の意見やフィードバックを経営・施策に反映しながら、会社と従業員が一体となって企業価値向上を目指しています。

また、シスメックス株式会社における 2025 年度のエンゲージメントスコアは 63% となりました。企業理念の共感度は 69%、ウェルビーイングは 59% となっています。これらの指標を組み合わせてモニタリングすることで、価値観の多様化や時代の変化を踏まえ、一人ひとりの働きがいの向上と、魅力ある組織風土の醸成に取り組んでいます。さらに、短い間隔で実施するパルスサーベイを活用し、施策の進捗を把握するとともに、従業員の意見を迅速に経営や施策へ反映する取り組みを推進しています。

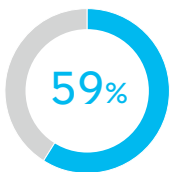
エンゲージメントスコア



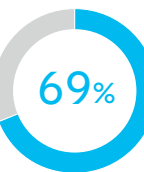
リーダーシップへの信頼度



ウェルビーイング



Sysmex Way



※ 2025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

## 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 2025（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、一般社団法人 人的資本と企業価値向上研究会、HR 総研が共同で企画・実施した「人的資本調査 2025」※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 2025（ゴールド）」に選定されました。

※「人的資本リーダーズ 2025」特設サイト：[https://www.hrpro.co.jp/human\\_capital\\_survey/2025/](https://www.hrpro.co.jp/human_capital_survey/2025/)

## 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

## 多様な人材が活躍できる組織づくり

シスメックスでは、「人材」を持続的な成長を支える重要な経営資源と位置付け、多様な人材が働きやすく、公平な機会のもとで活躍できる組織づくりを進めています。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進を通じて、ダイバーシティを尊重するとともに、誰もが安心して働き、挑戦できる職場環境の整備に取り組んでいます。また、従業員の声を把握しながら施策の改善を進めるとともに、ジェンダー・エクイティの推進や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活躍できる環境づくりに取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、多様な視点を活かしたイノベーションの創出と、変化にシなやかに対応できる組織づくり、多様な人材に選ばれる企業を目指しています。

## DE&amp;I を価値創造につなげる組織へ

事業環境の変化が大きくなる中で、企業が新たな価値を生み出し続けるには、多様な人材がそれぞれの経験や価値観を持ち寄り、自ら考え、挑戦し、力を発揮できる組織であることが欠かせません。DE&I は、そうした組織をつくるための重要な経営基盤だと考えています。多様性は、違いを認め合うだけでなく、異なる視点や経験が交わることで、新しい発想や挑戦を生み出します。変化の激しい時代だからこそ、過去の成功体験にとらわれず、一人ひとりが自律的に考え、行動できること、そしてそれを支える対話や風土が重要です。

私たちが目指しているのは、誰もが公平な機会のもとで、自分らしいキャリアを描き、安心して能力を発揮できる職場を実現することにあります。今後もシスメックスは、多様な人材が自然に力を発揮し、互いに刺激を受けながら成長できる企業文化を育むことで、イノベーションの創出と持続的な企業価値向上を目指していきます。



取締役 常務執行役員 飯塚 健介

## 多様な働き方の推進

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合わせ、フレックスタイム、時差出勤、いわゆる「中抜け」などを柔軟に組み合わせることを可能とし、ワークライフバランスの実現に向けた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 会議システム、什器の導入に加え、人の動線に配慮しコミュニケーションを促進するレイアウトを採用することで、ABW（Activity Based Working）型オフィスを実現しています。



ABW 型オフィス（ソリューションセンター）

## ▶スマートワークの導入（サステナビリティニュース）



## 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進めるとともに、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、2030 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。2025 年度の実績は、女性マネジメント比率が 11.3% となり、前年差で着実に向上しています。一方、年間労働時間は 1,979 時間となり、目標には届かなかったものの、継続的な削減が進んでいます。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、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ます。

2025 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、キャリア動機付けを目的とした研修、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実施し、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

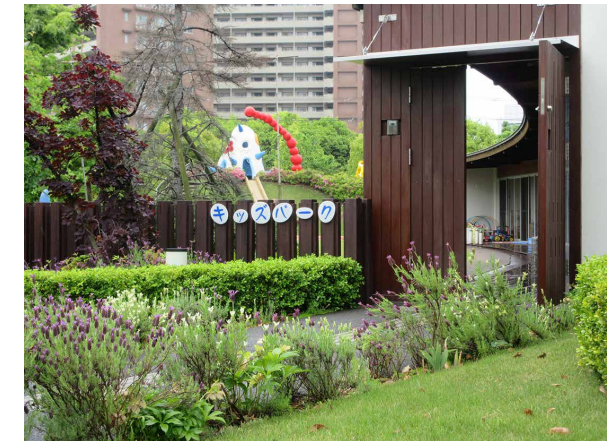


ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定制度  
女性活躍を推進する企業「ミモザ企業」として認定 (2022 年度認定・2025 年度更新)

- ▶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）

## 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。これらの取り組みが評価され、2025 年度に「プラチなくるみんプラス」認定を取得しました。この認定は、



社内託児所「シスメックスキッズパーク」

「くるみん」※認定を受けた企業のうち、より高い水準で従業員の子育て支援に取り組み、さらに不妊治療と仕事の両立支援に関しても一定の基準を満たした企業に付与されるものです。また、2023 年度に続き 2025 年度にも、「共働き・共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・共育て支援企業」に選定されました。

※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、男性従業員が育児に主体的に参画できる環境づくりを進めるため、育児休業取得の促進に取り組んでいます。「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によるセミナーの実施を通じて、育児と仕事の両立に対する理解促進を図っています。セミナーでは、育児を取り巻く現状や子育てに参画する意義、ワークライフバランスの考え方、上司による適切な支援のあり方などについて、講演や意見交換を行っています。

これらの取り組みにより、男性の育児休業取得率は 2022 年度に当時の目標であった 60% を上回りました。その後も、段階的に引き上げた各年度の目標を達成し、2025 年度には 80.4% となるなど、4 年連続で目標を達成しています。また、平均取得日数も 2021 年度の 34 日から 2025 年度には 54 日へと着実に伸長しています。



## ステークホルダーの声



システムエンジニアリング本部 北浦 拓真

第二子の出産を機に、約 2 カ月半の育児休業を取得しました。子どもの成長を間近で見守りながら、家族と向き合う時間を大切にしたいと考えたことがきっかけです。

育児休業中は、上の子の送迎や家事全般を担当しました。育休開始時にパートナーと話し合い、家事の役割を共有したことで、復帰後も自然と家事を担うようになりました。現在も家庭内での役割が定着し、家族で支え合う関係づくりにつながっています。所属部署では、男性の育児休業取得を後押しする風土があり、育休取得の申し出も自然に受け止められました。

また、事前に上司やチームに取得希望時期を共有しておいたことで、業務の引き継ぎや調整も比較的スムーズに進めることができました。育児休業を通じて家族との時間の大切さを改めて実感するとともに、仕事と育児の両立について理解を深める機会となりました。



## その他の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る場合に、短期の介護休業や積立有給休暇を半日単位で最大 40 日取得できる制度を設けています。また、要介護・要支援の家族を支える従業員に向けて在宅勤務制度を整備するなど、仕事と介護の両立を支援しています。そのほか、1 か月以上の介護休業に対する所得補償制度や、介護を理由にキャリアを一時中断した従業員の再雇用制度も整備しています。

制度の利用促進に向けては、介護に直面した際の心構えや制度利用者の体験談を紹介するセミナーを毎年開催しています。さらに、介護と仕事の両立に関する悩みや経験を共有できる場として、社内コミュニティを立ち上げました。制度や外部サービスに関する情報提供に加え、経験者の声を共有することで、介護を一人で抱え込まない職場づくりを推進しています。また、配偶者の海外転勤などに対応するための休職制度や再雇用制度を導入し、就業継続に向けた多様な選択肢を提供しています。さらに、ボランティア休暇やドナー休暇など、目的に応じて休暇を取得しやすい制度の整備を進めています。

### 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> への理解と支援を表明するため、6 月の「プライド月間」に合わせ、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、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)」や LGBT 平等法の実現を目指す「ビジネスによる LGBT 平等サポート宣言」に賛同しています。また、日本最大規模の LGBTQ+ イベントである「Tokyo Pride※<sup>2</sup>」にも 2022 年から参画しています。

従業員に対しては、イントラネット専用サイトを通じて、性的マイノリティへの理解を深める情報を発信しているほか、e ラーニング資料の提供、「SOGI※<sup>3</sup>」の視点から職場環境の改善を学ぶ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。合わせて、「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>4</sup> の開催も行っています。

これらの取り組みを通じて、2025 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 2025」において、最高評価であるゴールドを 4 年連続で受賞しました。

- ※<sup>1</sup> 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
- ※<sup>2</sup> 東京レインボープライドから名称変更（2025 年から）
- ※<sup>3</sup> Sexual Orientation：性的指向と、Gender Identity：性自認の頭字語
- ※<sup>4</sup> 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、障がいのある方々が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。具体的には、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に加え、安心して働くことができる環境の整備、大学関係機関や就労支援施設などと連携した雇用の推進を行っています。

特例子会社※であるシスメックスハーモニーでは、従業員定着率は 97% という高い水準にあります。従業員一人ひとりの特性に応じ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、職場定着に向けた取り組みを継続しており、これらの実践は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む団体と連携し、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、インターンシップなどの機会の拡充や、従業員が長く安心して働き続けられるための支援強化を通じて、障がいの有無にかかわらず、多様な人材が活躍できる職場環境の実現を目指しています。

※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。

### シニア人材活躍支援

シスメックス株式会社では、シニア人材が年齢にかかわらず培ってきた専門性や経験を活かしながら活躍し続けられる環境づくりを進めています。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 歳に引き上げ※、年齢による処遇差の是正や多様な働き方への転換を進めてきました。これにより、短時間勤務や副業・兼業といった柔軟な働き方の選択が可能となっています。さらに、65 歳以降も、本人と会社の合意に基づき、年齢の上限なく嘱託として就業を継続できる仕組みを整備しています。

また、契約終了後も就業継続を希望するシニア人材に対しては、他部門や国内関係会社とのマッチング機会（オープンキャリア）を提供し、これまで培ってきた専門性や経験を活かせるポジションへの配置を支援しています。シニア人材が知見の継承や組織力の強化に貢献できるよう、活躍機会の創出と環境整備を推進しています。

キャリア開発支援にも注力しており、「キャリア開発サポートプログラム」を通じて、今後のキャリアを考えるうえで必要な知識や視点の習得を支援しています。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、自律的なキャリア形成と具体的な行動変容を後押ししています。

さらに、2025 年度からは、49 歳から 51 歳の一般職を対象としたキャリアデザイン研修を開始しました。本研修では、将来を見据えたマネープランや人事制度の理解に加え、先輩社員との対話や自己の能力・価値観の棚卸しを通じて、自分らしい働き方や組織・社会への貢献について考える機会を提供しています。現役期のキャリア形成を支援するとともに、退職後の人生設計に向けた準備を促しています。

※ 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、DE&I の実現に向けて、多様な価値観や背景を持つ従業員が互いを理解し、尊重し合える職場づくりを進めています。その一環として、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、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セミナーやダイバーシティ・ラウンドテーブルを開催しています。無意識の偏見に気づき対処するためのアンコンシャス・バイアスに関する e ラーニングを継続的に実施しています。2025 年度には、アンコンシャス・バイアス研修、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。

育児に関するテーマでは、毎年、男性の外部講師を招き、育児の重要性やワークライフバランスの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にも取り組んでいます。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・特性に合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在籍する地域特性を踏まえ、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。

※<sup>1</sup> 「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

※<sup>2</sup> 嘱託・パートタイマーなどを含む



## グループ会社での取り組み

### 協働とイノベーションを促進する統合拠点

シスメックス ヨーロッパでは、研究開発、営業、マーケティング、事業運営などの機能を担う 3 つのグループ会社が、ドイツ・ハンブルクに設けた統合拠点「ハンブルク キャンパス」に集まりました。分散していた機能を集約することで、部門を越えた日常的な連携が生まれ、部門横断的なプロジェクトの立ち上げや意思決定の迅速化につながっています。また、情報共有が円滑になったことで業務の重複が減り、効率化も進んでいます。異なる専門性を持つメンバーが日常的に交流することで、新たな発想やイノベーションが生まれやすい環境が醸成され、従業員エンゲージメントの向上にも寄与しています。

ハンブルク キャンパスは、従業員のウェルビーイングに配慮した空間として設計されています。宗教上の戒律やベジタリアン、ビーガンなど多様な食の嗜好に配慮したカフェテリアやスポーツ・健康支援制度を整えるほか、集中作業と協働の双方に対応する多様なワークスペースを備え、快適で柔軟な職場環境を実現しています。



### 働きやすい職場環境づくり

シスメックスでは、グループ会社においても、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高い従業員満足度などが評価され、「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関する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。

また、シスメックス スペインでは、労働時間の合理化やワークライフバランスの推進を通じた生産性向上への取り組みが評価され、2025 年にスペインの非営利団体 ARHOE が主催する「ARHOE 賞」において表彰されました。

※<sup>1</sup> 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

※<sup>2</sup> 「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（トルコ）



## 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         | ・企業主導型保育施設の活用<br>・「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                                                                                                                                        |
| シスメックス アメリカ       | ・退役軍人の採用・雇用および職場定着支援の推進（米国労働省「HIRE Vets Gold Medallion Award」を 4 年連続受賞し、VETS Indexes Employer Awards で 4 つ星評価を獲得）<br>・フレックスタイム制度、在宅勤務制度の導入<br>・法定以上の育児休暇制度の導入（父親、母親）<br>・ファミリーサポート制度の導入（子育て支援、家族休暇） |
| シスメックス ヨーロッパ      | ・フレックスタイム制度、在宅勤務制度の導入<br>・親子ルームの設置<br>・育児休業制度の導入（父親、母親）<br>・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）                                                                                                           |
| シスメックス オランダ       | ・授乳室の設置                                                                                                                                                                                             |
| シスメックス 上海         | ・フレックスタイム制度の導入                                                                                                                                                                                      |
| シスメックス アジア・パシフィック | ・フレックスタイム制度、在宅勤務制度の導入<br>・子育て支援制度（育児休暇延長制度、奨学金支給）<br>・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<br>・契約社員を対象とする福利厚生制度の導入<br>・ボランティア休暇制度の導入                                                                     |

社会

## 健康増進と労働安全の推進

## 健康経営に関する方針

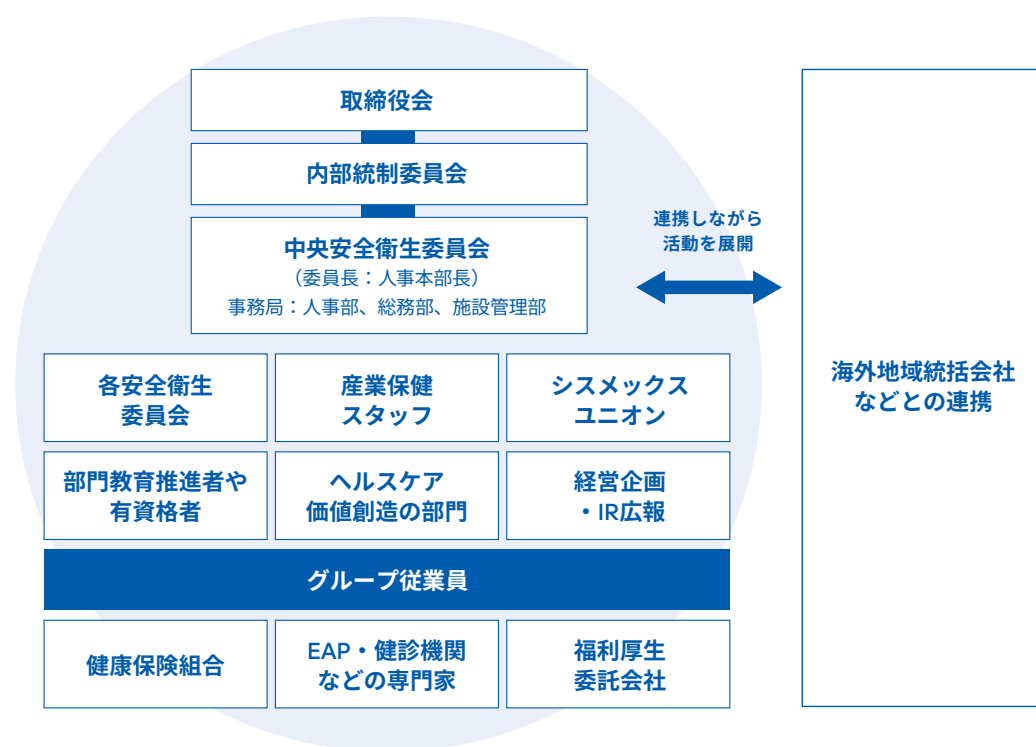
## 健康経営に関する方針

シスメックスは、グループ企業理念を実践する基盤として、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、安全・安心に働ける環境づくりを重要な経営課題と位置付けています。

「健康経営宣言」および「健康経営戦略マップ」に基づき、健康経営における重要課題を特定し、アクションプランとパフォーマンス指標を設定することで、継続的な健康投資と施策の改善を進めています。

合わせて、中央安全衛生委員会を中心に、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、海外を含むグループ全従業員の健康増進、ウェルビーイング向上、安全で働きやすい職場環境づくりを推進しています。

※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<sup>※1</sup>し、精密検査が必要と判定された従業員に対して二次検査受診勧奨<sup>※2</sup>を行っています。また、感染性物質を取り扱う業務に従事する従業員に対しては、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の拡充を行い、健康リスクのある従業員に対する保健指導や受診勧奨を強化することで、二次検査受診率の向上につなげています。

さらに、厚生労働省の「がん対策推進企業アクション」および「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、疾病に関する啓発活動や受診率向上に向けた取り組みを行っています。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소를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福利厚生プログラム「カフェテリアプラン」\*3を通じて行っています。

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「ならし出勤制度」を設け、段階的な復職ができる体制を整えています。また、2025 年度には、従業員の健康上の事情に応じて柔軟に休暇を取得できるシックリーブ（病気休暇）制度をトライアル導入し、2026 年度より本格運用を開始しました。

また、年1回健康に関するアンケートを実施し、従業員の生活習慣や健康課題を把握するとともに、その結果を踏まえ、働き方や福利厚生などの施策を拡充しています。2024年度からは不妊治療や健康促進につながる器具購入の補助を開始し、2025年度には睡眠支援や防災対策に関するメニューを追加したほか、従業員のご家族も含めた健康相談・医療機関紹介窓口を外部に設けるなど、福利厚生プログラムの充実を図りました。さらに2026年6月には、国内グループ会社を対象とした「シスメックス健康保険組合」を設立し、従業員および家族の健康増進に向けた保健事業の充実を図っています。

※1 2025年度法定健診受診率100%

※ 2 定期健診受診：100%、二次検査受診率：2025 年度実績 56.0%

※3 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などの補助金を従業員が選択し申請することができます。

▶がん対策推進企業アクション

▶知って、肝炎プロジェクト

▶シスメックス健康保険組合を設立



## メンタルヘルスの取り組み

シスメックス株式会社では、従業員のメンタルヘルスの維持・向上と、安心して働ける職場環境づくりを目的として、「こころの健康チェック」を2009年から年1回実施しています。この調査では、ストレス状態を含む心理的健康や職場環境に関する項目を確認しており、95%以上の回答率を維持しています（2025年度：95.7%）。これにより、経年的な変化を把握し、職場環境の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社内の健康相談窓口を設置するとともに、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。

さらに、「こころの健康チェック」と合わせてウェルビーイングアンケートを実施し、2025 年度も継続して従業員の関心が高いテーマをもとに、産業医によるメンタルヘルス・女性の健康・男性更年期障害、質を高める睡眠のとり方などをテーマにしたセミナーを複数回開催し、従業員の健康意識向上を継続的に促しています。また、管理職層を対象に、組織における心理的安全性の向上を目的としたマネジメント研修を実施しています。2023 年度からは、部門単位で展開する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し、現在は対象部門を拡大しています。



### 有給休暇の取得推進と福利厚生制度

シスメックスは、従業員が十分な休息を確保できるよう有給休暇の取得を推進するとともに、有給休暇取得時には法令および社内規程に基づき給与を支払います。

シスメックス株式会社では、有給休暇の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、福利厚生プログラム「カフェテリアプラン」\*による補助金支給において、2025 年度には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対象とした「スーパーリフレッシュ補助」の取得条件を緩和しました。合わせて、従業員の運動機会の創出による健康増進を目的として、自転車・ヘルメット購入補助を新たに取り入れています。

※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。

#### ▶サステナビリティ目標の進捗状況

### 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、国内の主要事業所の一つ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、従業員自身の健康意識向上を目的に、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を含む福利厚生プログラム「カフェテリアプラン」を提供するとともに、社員食堂では栄養バランスに配慮したヘルシーメニューの提供を行っています。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や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社食サービスを導入しています。また、健康保険組合と連携したコラボヘルスの取り組みとして、ウォーキングイベントの実施や勤務時間内に受けられる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）

### ウェルビーイングの継続的なモニタリング

毎年実施しているエンゲージメントサーベイでは、ウェルビーイングに関する調査も行っており、従業員の仕事に対する目的意識や達成感、活力、働きやすさなどを毎年測定し、その推移を継続的にモニタリングしています。また、「安全に働くことができる職場」の質問に対しては、5 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、2026 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。

健康経営優良法人認定は 10 年連続の認定です。



### 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 RA         | ・経済産業省の「健康経営優良法人」の認定を 3 年連続取得（2024 年～）<br>                                                     |
| シスメックス アメリカ       | ・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<br>・フィットネス手当・健康手当の支給<br>・健康診断やインフルエンザ予防接種費用の補助<br>・ファミリーサポート制度の導入（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）                                   |
| シスメックス ブラジル       | ・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）<br>・メンタルヘルスサポート（対象：従業員およびその扶養者）                                                                                                                    |
| シスメックス ヨーロッパ      | ・社内フィットネスルームの設置<br>・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<br>・ストレスマネジメントトレーニングの提供<br>・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<br>・カフェテリアでのランチ、フルーツの無料提供 |
| 済南 シスメックス         | ・オフィス内に卓球運動エリアを設置                                                                                                                                                                 |
| シスメックス 上海         | ・オフィス内に CO <sub>2</sub> 、PM2.5 値を下げる設備を導入                                                                                                                                         |
| シスメックス アジア・パシフィック | ・ヨガなどのスポーツプログラム、健康診断の提供<br>・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<br>・子育て支援制度（医療保険補助）<br>・オフィス内に観葉植物を設置<br>・カフェテリアでのフルーツ無料提供                                                               |

### 労働安全衛生の体制と推進

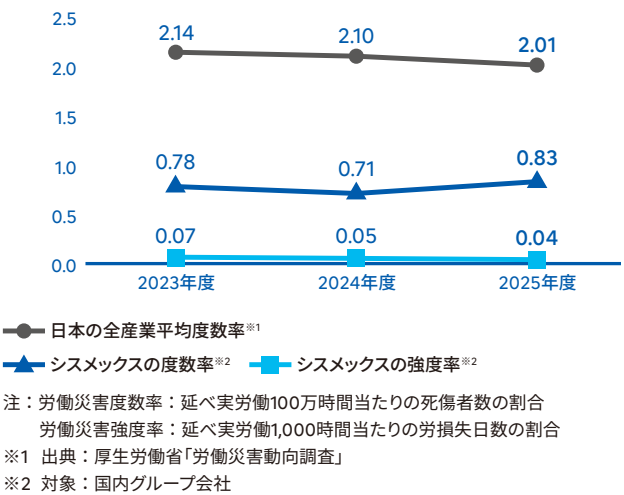
#### 労働安全衛生の推進体制

シスメックスでは、従業員の安全と健康を経営上の重要課題と位置付け、国内グループ会社を対象とした中央安全衛生委員会\*を設置しています。同委員会を中心に、安全衛生および健康経営推進体制の強化・充実に向けた方針と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や、改善すべき施策の検討を労働組合とともにを行っています。担当産業医、産業保健師や心理士の役割を明確にし、従業員に身近な場所で健康増進・疾病予防・啓発活動を積極的に実施しています。さらに、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、その進捗状況を半期ごとに取締役会へ報告しています。

※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

#### 労働災害度数率/強度率





## 労働安全衛生推進の取り組み

シスメックスでは、各事業所で定期的に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災害を未然に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、職場の危険性への対応や過重労働対策、化学物質の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、グループ内での水平展開を通じて再発防止に努めています。

さらに、事故や急病人の発生時における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に実施しています。特に、災害時における迅速な従業員の安全確保や安否確認、事業所などの被災を想定した初動対応に関する訓練を適宜実施しています。そのほか、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に関する啓発、従業員による職場巡回や改善活動なども行っています。

グループ会社においても、各地域の法令や施設の特性に応じて、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の推進に取り組んでいます。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

シスメックスは、従業員の健康と安全を守るため、時間外労働や過重労働を回避・削減し、法令および社内基準に基づく適切な労働時間管理を推進します。

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・終了時刻のログを用いて労働時間を把握しています。関連法令を遵守するとともに、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には、上長への連絡と自己健康チェック表の提出を求めるなど、業務改善に向けた対応を行っています。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、長時間労働が発生している部門に対しては、発生要因や是正策の確認を行い、適切な時間管理に向けた理解の向上を図っています。合わせて、全社に向けてフレックスタイム制の活用や有給休暇の取得促進に関する取り組みを推奨するなど、過重労働の改善に関する意識醸成を進めています。

その結果、2025 年度の一人当たりの年間総労働時間は 1,979 時間<sup>※1</sup> となり、前年度から 30 時間減少しました。付加価値生産性指標<sup>※2</sup> を取り入れたことで、生産性を意識した働き方が浸透し、時間外労働の減少や有給休暇の取得増加につながっています。

今後も適切な人的配置を進めるとともに、労働組合とも連携しながら従業員への教育や啓発活動を積極的に行い、生産性の向上による労働時間のさらなる削減を目指します。

※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

## 社会

### 社会貢献活動

シスメックスは、Sysmex Way の実践および「社会貢献方針」に基づいた活動を行うことにより、豊かな健康社会づくりと活き活きとした地域社会づくりに貢献していきます。

▶シスメックスグループ企業理念「Sysmex Way」および「Shared Values」

▶社会貢献方針

## グループ一丸となった社会貢献活動の推進

シスメックスは、社会貢献方針に基づき、豊かな健康社会、活き活きとした地域社会づくりにつながる社会貢献活動を積極的に行うとともに、従業員の主体的な社会貢献活動を推進しています。

2025 年度は、6 月～9 月、10 月～翌 1 月の 2 期に分けて、「Sysmex Gives Back Campaign」のグループ統一プログラムを実施しました。これらの活動では、献血活動や環境活動に加え、保健・医療、次世代育成、災害支援などに関する社会貢献活動を行い、両期間を通じて、世界中で延べ約 5,000 名の従業員が活動に参画しました。

## 従業員の社会貢献活動を支える制度

シスメックスは、社会貢献方針において従業員のボランティア活動への支援を表明するとともに、ボランティア休暇制度を設けるなど、従業員の主体的なボランティア活動を支援しています。また、従業員が地域のボランティア活動や会社主催の社会貢献活動への参加に応じてポイントを付与する「社会貢献ポイント制度」を導入しています。本制度では、付与されたポイントに応じて会社が寄付を実施しており、2025 年度は約 2,200 名の従業員が本制度を活用し、NPO 法人ジャパンハート、みらい子ども財団、日本赤十字社の 3 団体に寄付を行いました。

## 乳がん啓発活動

シスメックスでは、乳がん領域における世界的な啓発運動であるピンクリボン運動に積極的に参画し、年間を通じて乳がん患者およびそのご家族を支援する多様な取り組みを展開しています。

2023 年度からは、ピンクリボン運動の強化月間である 10 月に海外関係会社と連携し、「PINKTOBER<sup>※</sup>」という名称のもと、世界各国で啓発イベントを実施しています。従業員からの写真投稿数に応じた寄付施策や、従業員による啓発・ボランティア活動、がん患者支援チャリティーウォークへの参画や、ピンクリボン関連グッズの購入を通じた寄付活動など、世界各国で地域に根差した取り組みを進めています。

※ピンクリボン活動と、ピンクリボン活動月間である 10 月の「OCTOBER」を掛け合わせた愛称



PINKTOBER 活動（イタリア）



従業員からの写真投稿施策で作成したモザイクアート



## 献血活動を通じた医療への貢献

シスメックス株式会社は、2014 年度から「献血サポーター企業」に登録し、積極的な献血活動を行っています。世界各地でも定期的な献血活動を行っており、多くのグループ従業員が献血に参加しています。



## 小児がんと向き合う子どもたちへの支援

社会貢献ポイント制度による寄付先の一つである NPO 法人ジャパンハートが実施する「スマイルスマイルプロジェクト」に賛同し、2025 年 9 月、小児がんと向き合う子どもたちとご家族約 30 名をユニバーサル・スタジオ・ジャパンへ招待しました。当日は従業員 10 名がボランティアとして参加し、子どもたちとご家族が楽しい一日を過ごせるよう支援しました。



スマイルスマイルプロジェクトに参加したボランティア従業員

## 次世代育成の取り組み

シスメックス株式会社では、地域貢献の一環として、地域の学校教育の充実に取り組んでいます。2022 年度より、神戸市教育委員会と連携し、「健康理解・健康教育の推進」を目的とした小学生向けの出前授業を行っています。血液の働きなどを題材としたオリジナルのコンテンツを用い、人の身体への興味を深め、健康の大切さを考えるきっかけを提供しています。また、有志の「パートナー制度」に登録している従業員が講師として参画しています。

2023 年度からは、神戸観光局主催の「KOBE SDGs 探求プログラム」に参画し、中高生を対象とした教育支援に取り組んでいます。「探究・SDGs・キャリア」について考え、自身の進路やキャリアを見つめる機会の提供を目的として、8 校の学生を受け入れています。シスメックスの事業を紹介するショールーム見学に加え、サステナビリティ活動を題材としたカルタ形式の教材を活用し、楽しみながら SDGs への理解を深める機会を提供しています。

また、文部科学省より先進的な理数教育を実施する高校（スーパーサイエンスハイスクール）として指定を受けた学校を対象に、研究開発拠点における教育支援を実施しています。国際社会で活躍できる次世代の科学技術者の育成を目的とし、研究・技術に関する講義や研究開発施設の見学、研究員との交流の機会を提供しています。



出前授業



KOBE SDGs 探求プログラム



当社研究開発拠点での見学

## 「シスメックスの森」を通じた生物多様性保全への貢献

シスメックス株式会社は、兵庫県が進める「新ひょうごの森づくり」活動に賛同しています。当社の試薬工場が立地する兵庫県小野市にある「かわい快適の森」（17 ヘクタール）のうち約 2 ヘクタールを借り受け、「シスメックスの森」と称して、従業員ボランティアが間伐作業などの森林整備活動を行っています。この活動を通じて、「人といきものがともに憩える里山づくり」を目指しています。



シスメックスの森（森林整備活動）



## 「スポーツ体験事業」に女子陸上競技部が支援

神戸市が実施する、児童の健全育成および運動習慣づくりを目的とした「スポーツ体験事業」※に賛同し、シスメックス女子陸上競技部による陸上教室を実施しました。

本陸上教室では、児童がスポーツや陸上競技の楽しさに触れる機会を提供するとともに、当社の社会貢献方針である「豊かな健康社会への貢献」の実現にもつながる取り組みとなっています。2025 年度は、市内 2 校にて開催しており、次年度は対象校の拡大を予定しています。

※学童保育施設を活用し、さまざまなスポーツを体験する機会を提供することで、子どもの外遊びを促進することを目的としたモデル事業



女子陸上競技部による児童向け陸上教室の様子





その他各地域での社会貢献活動

| テーマ   | 活動内容                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 保健・医療 | <div><div>・献血活動</div><div>・世界血友病連盟への募金活動</div></div>                                                                                                                                                                                                          |
|       | <div><div>・物品回収による換金分のアフリカにおける置き薬事業への寄付</div><div>・マラリアエリミネーションに寄付可能な自動販売機の社内設置</div><div>・スポーツチャリティーイベントを通じたがん患者支援団体への寄付</div><div>・乳がん啓発活動</div><div>・ピンクリボン・チャリティーウォーク</div><div>・ピンクリボン関連グッズの購入を通じた寄付支援</div><div>・ピンクリボン活動の支援につながる自動販売機の社内設置</div></div> |
| 次世代育成 | <div><div>・貧困な子どもたちへの食糧支援活動「おにぎりアクション」に参加</div><div>・学生向け職業体験の実施</div><div>・小学校のキャリアデーでの講演</div><div>・学校チャリティーランへの支援</div></div>                                                                                                                              |
| 福祉    | <div><div>・ホームレス支援団体への寄付</div><div>・貧困な子どもたちへのクリスマスギフトの寄付</div><div>・チャリティーへの子ども用玩具の寄付</div><div>・ヘアドネーション</div><div>・ベルマークの回収</div><div>・障がいのある子どもと家族を支援する団体とのチームビルディング活動</div><div>・高齢者介護施設への寄付</div></div>                                                 |
| 災害支援  | <div><div>・ミャンマー地震による災害支援活動への寄付</div></div>                                                                                                                                                                                                                   |
| 環境    | <div><div>・リサイクル活動</div><div>・植樹活動</div><div>・清掃活動</div><div>・フードロス削減活動（フードバンクへの寄付）</div><div>・ペットボトルキャップ回収</div><div>・使用済みコンピューター機器のリサイクルおよび寄付</div><div>・Go Green Day（環境保護や持続可能性を促進する日）の実施</div><div>・外来侵入植物対策</div></div>                                  |
| 地域社会  | <div><div>・大阪・関西万博 関西パビリオンでのボランティア</div><div>・地域コミュニティセンターでのボランティア</div><div>・U11 男子サッカーチームへの支援</div><div>・地域団体と連携した物資支援の仕分け・梱包作業</div><div>・学校へのノート PC 寄付</div></div>                                                                                        |



海岸清掃活動（香港）



植林活動（ドイツ）



食料支援活動（シンガポール）



物資支援活動（アメリカ）



献血活動（台湾）



神戸マラソンでの給水ボランティア（日本）



# 環境

## 環境への負荷低減 ..... 70

環境マネジメント ..... 71

製品ライフサイクルにおける資源循環 ..... 81

気候変動への対応 ..... 87

水資源の効率的利用 ..... 92

環境汚染防止・化学物質／有害廃棄物管理 ..... 94

## Materiality

# 環境への負荷低減

## 重要性

気候変動への対応や資源循環の推進などの環境課題は、シスメックスの持続的な成長と価値創造を支える重要な経営課題です。

気候変動に起因する自然災害やサプライチェーンの混乱、環境規制の強化、エネルギー・原材料価格の上昇などは、事業活動への影響やコスト増加を招き、信頼低下や企業価値の毀損につながるリスクとなります。

一方、環境負荷低減を実現する製品・サービスの提供や資源循環、省エネルギーの推進は、競争優位性の向上や企業価値向上につながる機会となります。

社会・環境への影響としては、事業活動にともなう温室効果ガス排出や資源消費、廃棄物の発生などを通じて環境に負荷を与えています。一方、環境負荷低減の取り組みを通じて、脱炭素社会および循環型社会の実現に貢献しています。

## 戦略

シスメックスは「ヘルスケア分野に関わる企業として、地球環境保全活動を通じて、豊かな健康社会づくりに貢献する」という環境方針のもと、長期環境ビジョンである「シスメックス・エコビジョン 2033」を策定しています。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、省エネルギーや資源使用量の削減、廃棄物削減などに貢献する環境負荷低減型の製品・サービスの開発、温室効果ガス排出量の削減、資源循環の推進を通じて、事業成長と環境価値の両立を目指します。また、自社のみならずサプライチェーン全体で環境課題への対応を推進し、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、環境・社会課題の解決に貢献する製品・サービスの提供を通じて、新たな事業機会の創出と持続的な競争優位性の確立を目指します。

### ▶環境への負荷低減に関する方針

## 体制

取締役社長により任命された環境マネジメントオフィサー（取締役 常務執行役員）の統括・管理の下、環境管理委員会を中心にグループで環境マネジメントに取り組んでいます。加えて、本テーマに関連するリスクについては、全社的リスクマネジメントの枠組みに基づき評価・管理しています。

## 指標・目標

シスメックスは、環境負荷の低減と循環型社会の実現に向けて、「シスメックス・エコビジョン 2033」に基づく目標を設定し、進捗を管理しています。温室効果ガス排出量（スコープ 1、2、3）の削減、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を主要な指標として、環境課題の解決と事業成長の両立を図ることで、持続的な競争優位性の強化と企業価値の向上を目指しています。

### 主な指標

- ・温室効果ガス排出量（スコープ 1、2、3）の削減
- ・主要な試薬生産拠点における水消費量削減
- ・プロダクトロスのゼロ化（自社製品の未使用廃棄物の原価／売上高）
- ・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）

ガバナンス、リスク機会などの詳細は「TCFD・TNFD 提言に基づく情報開示」、その他の指標・目標は [▶サステナビリティ目標](#) の「環境への負荷低減」をご参照ください。



## 環境

### 環境マネジメント

#### シスメックス・エコビジョン 2033

##### 「シスメックス・エコビジョン 2033」の制定

シスメックスでは、2023 年 5 月に「シスメックス・エコビジョン 2033」を制定しました。これは、シスメックスグループが 2033 年に向けて目指す長期環境ビジョンであり、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。そして、2040 年までにグループの事業所から排出される温室効果ガス排出量を実質ゼロにする「カーボンニュートラル目標」を設定しました※。オペレーションの効率化や省エネ施策を引き続き推進するとともに、自社の事業所の消費電力を再生可能エネルギー由来に段階的に切り替えるなど、温室効果ガス削減の取り組みを進めていきます。

※自社での燃料の使用による温室効果ガスの直接排出（スコープ 1）および自社が購入した電気・熱の使用による温室効果ガスの間接排出（スコープ 2）が対象

#### 長期ビジョン

長期環境ビジョン

環境と健康の関わりを認識し、循環型社会の実現に新たな常識を協創する。

気候変動

水

資源循環

生物多様性

機器と診断薬の両方を保有する強みを生かし、バリューチェーンを資源循環型に変革します。

環境負荷を低減する製品・サービス・ソリューションを開発し、提供します。

ステークホルダーと協創し、グリーンイノベーションに挑戦します。プロダクトロス  
のゼロ化とリサイクル・環境配慮材料への大幅な代替を進めます。

2040年カーボンニュートラル達成※に向け、CO<sub>2</sub>削減を進めます。ユニークな方法で資源循環と生物多様性の保全に取り組み、水使用の大幅な効率化や脱動物由来原料を拡大します。

地域の環境保全活動を奨励し、グループ全体で循環型社会に貢献します。

3 気候変動  
気候変動  
3

8 資源循環  
資源循環  
8

9 資源循環  
資源循環  
9

12 気候変動  
気候変動  
12

13 資源循環  
資源循環  
13

17 資源循環  
資源循環  
17

※自社での燃料の使用による温室効果ガスの直接排出（スコープ1）および自社が購入した電気・熱の使用による温室効果ガスの間接排出（スコープ2）が対象

## 長期環境目標

長期環境目標

気候変動

一人あたりのエネルギー使用量の削減や再生可能エネルギー比率を**90%**以上にすることで、**自社温室効果ガス排出量(スコープ1,2)**を**55%**削減※します。

製品の省エネ化・小型化やサプライチェーンマネジメントの革新等を通じて、**サプライチェーンの温室効果ガス排出量(スコープ3)**を**35%**削減※します。

水

水使用の効率化により主要な試薬生産拠点の**試薬生産量あたり水消費量**を**90pt**(パーセントポイント)削減※します。  
また、機器使用時の水消費量についても削減します。

資源循環

未使用自社製品の廃棄ゼロを目指します。  
また、売上高あたり総廃棄物量を**15%**削減※します。

容器と包装材のリサイクル・環境配慮材料の使用率**100%**を目指します。  
また、製品梱包の工夫や代替原材料の活用によりプラスチック消費量を削減します。

生物多様性

脱動物由来原料製品のラインアップを拡充します。

※数値は2033年度目標（基準年度：2022年度）

#### ▶サステナビリティ目標の進捗状況

#### ▶環境データ



## SBTi より near-term target の認定

シスメックスは、気候科学に基づき環境危機克服に取り組む国際的イニシアチブ「Science Based Targets initiative（SBTi）」より、グループの 2033 年度温室効果ガス削減目標の認定を取得しました。

当社は、「シスメックス・エコビジョン 2033」の中で、自社 GHG 排出量（スコープ 1、2）とサプライチェーンの GHG 排出量（スコープ 3）の削減目標を設定しています。このうち、スコープ 1、2 を 55% 削減する目標について、1.5℃目標に沿う科学的根拠に基づいていることが認められ、スコープ 3 における販売した製品の使用による GHG 排出量を 35% 削減する目標が、2.0℃を十分に下回る水準であることが認められました。また、当社が新たに設定したエンゲージメント目標は、スコープ 3 の購入した製品・サービス、資本財、上および下流の輸送、配送における取引先の 60% が、5 年以内に科学的根拠のある GHG 削減目標を持つことを推進するものとして認められました。

世界の GHG 排出量削減がパリ協定の 1.5℃目標まで隔たりがある中、さらなる社会要請の変化が訪れると考えられます。当社は SBTi 認定を機会と捉え、事業所拠点のエネルギー調達および販売・サービスのあり方を変えることによる CO<sub>2</sub> 排出減、製品に環境配慮材を用いることによる資源循環などを進めます。グループの知恵を結集した創意工夫によりグリーンイノベーションを実行し、脱炭素の取り組みを推進してまいります。



## TCFD・TNFD 提言に基づく情報開示

シスメックスは、2021 年の TCFD 提言賛同以降、エコビジョンのもと取り組んできた気候変動対策に続き、2025 年 7 月には自然関連のリスク管理と情報開示を推進することを目的とした TNFD 提言に賛同し、TNFD Adopter に登録しました。気候変動や自然資本の課題を一体的に捉え、統合的なリスクと機会の評価を推進することで、事業活動への好影響と自然環境の保全を両立させる省資源や資源循環を前提とした持続可能な活動を強化します。

## TNFD 提言に基づく一般要件

### マテリアリティの適用

社会価値と企業価値におけるインパクトの観点から定められたシスメックスのマテリアリティに加え、気候変動・自然資本への依存と影響を考慮したダブル・マテリアリティを採用

### 開示範囲

シスメックスグループの事業活動に加え、バリューチェーン全体を包含してリスクと機会を評価。自然資本については、事業活動における生産量や依存と影響における資源の使用量・排出量の点を踏まえ重点的な評価対象を選定（今後適時追加予定）

### 自然関連課題のある地域

要注意地域の定義に沿って、事業拠点（隣接エリアを含む）を対象に、生物多様性リスク評価ツール「WWF Biodiversity Risk Filter」と水リスク評価ツール「Aqueduct」、および自社の環境パフォーマンスデータより評価。現地と連携してモニタリングを継続

### 他のサステナビリティ課題との統合

気候変動と自然資本は互いに影響を及ぼすため、TCFD で既に開示している内容と統合的アプローチを採用

### 時間軸

リスクが発現する期間として、短期：1 年、中期：～ 3 年、長期：～ 10 年（従来から変更なし）

## 地域とのエンゲージメント

人権方針に基づき企業の包括的な責任の一環として環境への配慮を位置付け、自然関連の評価において事業拠点周辺地域の自治体などとの確認を含むコミュニケーションを行い、地域への環境負荷を把握

### ▶マテリアリティ

### ▶環境方針

### ▶人権方針



## ガバナンス

シスメックスは、環境マネジメントオフィサー（取締役 常務執行役員 小野 隆）の統括・管理のもと、環境管理委員会を定期的に開催し、気候関連、自然資本などの環境課題に対する施策を推進しています。また、計画に対する活動状況や重要事項については、取締役会監督のもと、執行役員会議などの経営会議にて討議・決定を行っています。

### ▶持続可能な社会の実現に向けた環境への取り組み

## 戦略

シスメックスは、2025 年、気候変動と自然資本の相互影響を考慮した TCFD と TNFD の統合シナリオ<sup>※1</sup>と、長期計画経営戦略の基本戦略であるエコソーシャル戦略を踏まえてグループ全事業<sup>※2</sup>を対象にリスクと機会を再評価しました。リスクと機会が及ぼす財務影響については、2033 年度の営業利益に与える影響を基準として 3 段階で評価を行いました。自然資本については、TNFD が推奨する LEAP アプローチ<sup>※3</sup>を活用し、依存と影響を評価し、「淡水」と「土壌」を認識すべき自然資本として抽出しました。これらの資源の保護と持続可能な利用に向けた取り組みを強化しています。

- ※1 外部シナリオツールを使用：AR6（SSP1-1.9、SSP5-8.5）、The IPR FPS + Nature、IEA（STEPS、NZE）、Aqueduct Water Risk Atlas
- ※2 自社のみならず、原材料調達や出荷物流などの上流や製品の使用など下流を含めたサプライチェーン全体を分析対象としている。
- ※3 TNFD が推奨する自然関連課題の評価手法。自然との接点（Locate）、依存・影響の把握（Evaluate）、リスク・機会の評価（Assess）、対応・開示の実施（Prepare）の 4 段階で評価する。

### LEAP アプローチ評価の実施

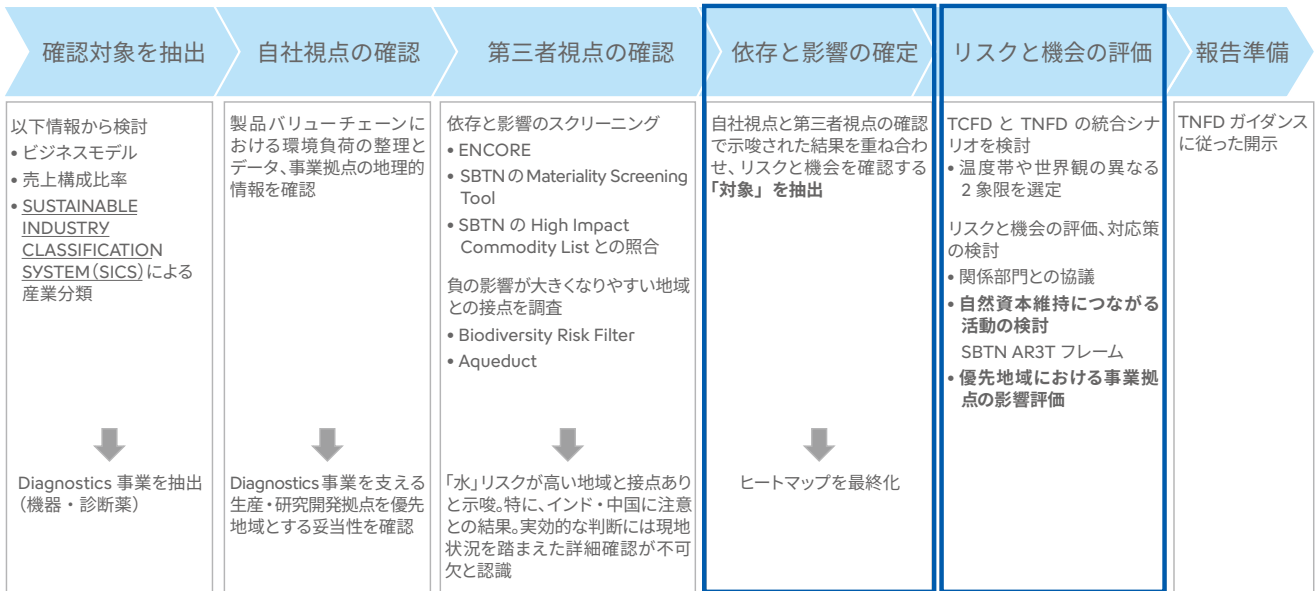
シスメックスは、TNFD が推奨する LEAP アプローチに基づいた評価を実施しました。

自社および第三者の視点から、ビジネスモデル、売上構成比率、産業分類（SICS）を踏まえて、ダイアグノスティクス事業において、製品バリューチェーン上の環境負荷を整理し、事業拠点の地理情報を確認のうえ、ENCORE、SBTN の Materiality Screening Tool、High Impact Commodity List との照合を行いました。

地域別のリスク評価では、Biodiversity Risk Filter および Aqueduct を活用し、自然資本への負の影響が大きくなり得る地域を特定し、淡水および土壌を重点的なリスク・機会領域として抽出しました。

さらに、TCFD と TNFD の統合シナリオに基づき、異なる温度帯と世界観の 2 象限を用いて将来的な影響を評価しました。その結果を踏まえた関係部門との協議を通じて、優先地域における事業活動と自然資本の関係性を確認・整理しました。

今後は評価対象地域を拡大し、自然資本（淡水・土壌）の維持・回復につながる取り組みを戦略的に推進していきます。



依存と影響の特定

抽出した対象領域について、自社および第三者の視点から、自然資本への依存と事業活動による影響の有無・大きさを整理・評価しました。

■重要度評価（ヒートマップ）

|    |      |           | 機器     | 試薬     |
|----|------|-----------|--------|--------|
| 依存 | 土壌   | 土壌保護／侵食防止 | —      | Middle |
|    | 淡水   | 地下水       | —      | High   |
|    |      | 表層水       | —      | —      |
|    |      | 水循環       | —      | Middle |
|    | 生態系  | 遺伝物質      | —      | —      |
| 影響 | 資源利用 | 水利用       | —      | High   |
|    | 汚染   | 大気汚染      | —      | —      |
|    |      | 土壌汚染      | Middle | Middle |
|    |      | 固形廃棄物     | Middle | Middle |
|    |      | 水質汚染      | Middle | Middle |
|    | 妨害   | 騒音・光害     | —      | —      |

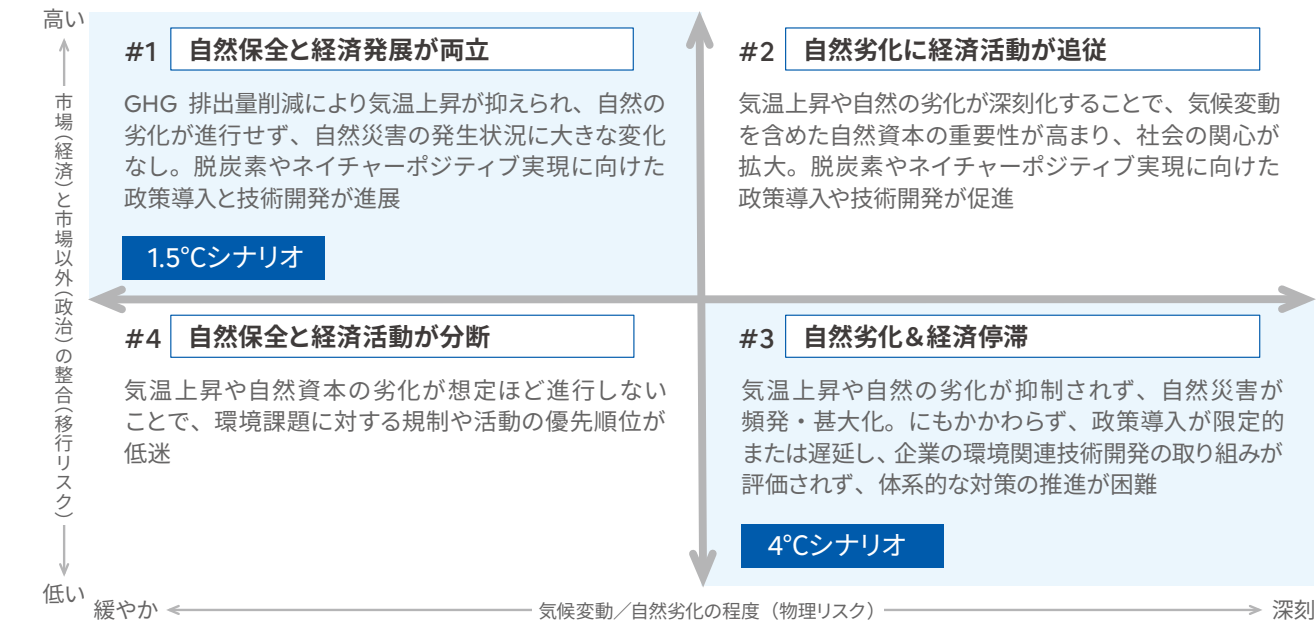
リスクと機会の評価

依存・影響の整理を踏まえ、自然資本と気候変動を統合的に捉えた2つの将来シナリオを用いて、リスクと機会を評価し、対応策を検討しました。ネイチャーポジティブに向けて、自然資本維持につながる活動をSBTN（SBTs for Nature）が提唱する自然資本に対するAR3Tフレームワーク※で整理しました。

※ TNFD が推奨する自然関連リスクへの対応フレームワーク。回避（Avoid）、削減（Reduce）、再生・回復（Restore & Regenerate）、変革（Transform）の優先順位に基づき対策を検討する。

シナリオ分析

気候変動と自然資本を統合的に捉えた将来シナリオから世界観の異なる #1、#3 を選択



リスクと機会

評価の結果、特に重要性が高いリスクとして、エネルギー・原材料・物流コストの増加、顧客の環境意識変化にともなう競争力低下、大規模自然災害による製品供給への影響を特定しました。一方、機会としては、物流・製品設計の効率化、梱包・容器の省資源化、環境配慮型製品・サービスへの需要拡大を認識しています。

環境課題に対するリスク

| リスク   | カテゴリー        | 想定されるリスク                                                                  | 影響期間※<br>財務影響 | 取り組み                                                                                         |
|-------|--------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 移行リスク |              |                                                                           |               |                                                                                              |
| 政策    | 気候変動<br>自然資本 | 法規制の変化により、原材料や技術の使用制限が発生し、製品供給が困難または高額な代替品が必要となる                          | 中長期<br>Low    | 各地域の統括拠点に品質保証・薬事部門を設置し、法規制の変化に対応<br>原材料の定期的なリスクアセスメントを実施し、代替原料への切り替え検討による安定供給の確保             |
| 市場    | 気候変動         | エネルギー・原材料・グローバル物流コストが増大する                                                 | 短～長期<br>High  | 再生可能エネルギーの導入や省エネルギー対策・設備の効率化、さらに輸送効率の高い濃縮試薬製品の対象拡大、ボーダレス物流網整備などによるエネルギーコストの抑制                |
| 技術    | 気候変動<br>自然資本 | 環境負荷の低い素材や技術への移行にともない、研究開発コストや設備投資が増加<br>期待されたタイミングで環境規制に対応した製品の実用化が困難になる | 中長期<br>Low    | 法規制や顧客要請、市場・業界動向を踏まえた製品・技術開発の推進、および環境配慮型素材への計画的な代替                                           |
| 評判    | 気候変動<br>自然資本 | 顧客の環境意識の変化により、当社製品の環境負荷に対する批判が生じ、需要および競争力が低下する                            | 中長期<br>High   | 顧客の声を製品開発や品質改善に活用する仕組み（Voice of Customer：VOC）の活用、水平リサイクル可能な試薬容器開発など、環境配慮型の企画設計ならびに技術・製品開発の推進 |



| リスク    | カテゴリー        | 想定されるリスク                                      | 影響期間※<br>財務影響 | 取り組み                                                                    |
|--------|--------------|-----------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 物理的リスク |              |                                               |               |                                                                         |
| 急性     | 気候変動<br>自然資本 | 大規模な自然災害により、工場被災やサプライチェーンの寸断が生じ、生産や製品供給が困難になる | 短～長期<br>High  | 事業継続計画（BCP）に基づく、消費地近隣での分散生産体制の構築や、原材料の複数社購買・供給体制・輸送ルート・安全在庫の確保によるリスクを分散 |
| 慢性     | 気候変動<br>自然資本 | 干ばつにともなう地域的な水不足による製品の安定的な供給が困難になる             | 中長期<br>Middle | リスクの定期モニタリング、事業継続計画（BCP）に基づくリスクを低減                                      |

※短期：1年、中期：～3年、長期：～10年

環境課題に対する機会

| 機会／カテゴリー     | 想定される機会                                                                     | 影響期間※<br>財務影響 | 取り組み                                                                                                    |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 資源効率         |                                                                             |               |                                                                                                         |
| 気候変動         | より効率的な輸送手段の利用やIoT活用によりオペレーションが最適化される                                        | 短～長期<br>High  | グローバル物流プロセスのデジタライゼーションやリモートサービス、添付文書や表示値などの製品付随情報のデジタル化を通じ、CO <sub>2</sub> 削減を推進                        |
| 気候変動<br>自然資本 | 梱包や製品設計の見直しによる原材料コストや廃棄物量が低下する                                              | 短～長期<br>High  | 梱包資材や形態の見直しによる省資源化、脱プラスチック素材への代替、ドライアイスフリーの超低温輸送対象の拡大、プロダクトロスのゼロ化、製造・開発工程で排出される資源の有価物化により、廃棄物削減と資源循環を図る |
| エネルギー        |                                                                             |               |                                                                                                         |
| 気候変動         | 省エネルギー化によるエネルギーコストの削減や低炭素エネルギーへのシフトによる社会的評価が向上する                            | 中長期<br>Low    | 省エネルギー対策や設備の効率化、再生可能エネルギーの導入や ZEB 認証取得、社用車の低燃費車への切り替え、電力消費量の高い既存製品切り替え促進を通じ、エネルギー使用量を低減                 |
| 製品とサービス      |                                                                             |               |                                                                                                         |
| 気候変動<br>自然資本 | 自然環境の悪化にともなう長期的な疾患動向の変化により、新たな検査機会が創出され、検査需要が拡大する                           | 中長期<br>Middle | マラリアなどの感染症対策や薬剤耐性（AMR）に寄与する製品開発や、デジタル技術を活用した公的保健医療政策との連携強化に向けた活動を推進                                     |
| 市場           |                                                                             |               |                                                                                                         |
| 気候変動<br>自然資本 | 顧客の購入意識の変化により、環境に配慮した製品や平時・非常時を問わず対応可能な製品などへのニーズが高まるなど、新たな製品・サービスの創出機会が生まれる | 中長期<br>Middle | 省電力・小型化製品や、省エネ・省資源技術を活かしたサーキュラーエコノミー型製品、診断薬の有効期限を延長する開発などの推進                                            |
| 評判           |                                                                             |               |                                                                                                         |
| 気候変動<br>自然資本 | 気候変動・自然資本への取り組みと情報開示により、金融市場での評価・期待が高まる                                     | 短～中期<br>Low   | TCFD・TNFD 対応をはじめ、シスメックスサステナビリティデータブックなどによる環境情報の開示                                                       |
| レジリエンス       |                                                                             |               |                                                                                                         |
| 気候変動<br>自然資本 | 自然災害発生時における製品・サービスの安定供給により、顧客からの信頼が向上する                                     | 中長期<br>Middle | グローバルな供給体制や原材料の複数社購買によるバックアップ体制を構築                                                                      |

※短期：1年、中期：～3年、長期：～10年

自然資本（淡水・土壌）維持につながる活動

| SBTN AR3T 分類※                 | 水資源の維持                             | 土壌の機能維持                                                             |
|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 回避<br>(Avoid)                 | －                                  | ・容器包装に関する資材や形態の見直し<br>・試薬化粧箱の FSC 認証紙適用<br>・添付文書や表示値などの製品付随情報のデジタル化 |
| 軽減<br>(Reduce)                | ・濃縮試薬製品の拡充や分散生産<br>・生産工程における水使用量削減 | ・プロダクトロスのゼロ化（未使用製品リサイクル）<br>・試薬の有効期限延長                              |
| 復元・再生<br>(Restore・Regenerate) | －                                  | ・水平リサイクル可能な試薬容器開発<br>・生産・開発工程における排出資源の有価物化                          |
| 変革<br>(Transform)             | 環境配慮型技術およびグリーンインパクト製品の開発           |                                                                     |

※ SBTN AR3T：Act – Science Based Targets Network

▶各取り組みの詳細についてはこちら

▶優先地域における事業拠点の影響評価についてはこちら

リスクと影響の管理

全社的なリスクマネジメント体制として、取締役会、および取締役社長の下に内部統制委員会が組織され、その下部組織の一つとして環境管理委員会が位置付けられています。環境管理委員会は、年2回の頻度で気候変動を含む環境関連のリスクと機会の見直しを行い、関連する各部門に必要な取り組みを割り当てます。同委員会が取り組みの進捗をモニタリングします。

環境管理委員会は、中長期の視点においても、数年に一度の頻度で、事業への影響が大きな環境関連リスクを特定し対策を講じ、その結果を代表取締役が議長を務める経営会議に報告するとともに、内部統制委員会が主導する全社のリスクアセスメントにインプットします。

▶リスクマネジメント

指標と目標

シスメックスは、「2040年カーボンニュートラル宣言※」および2033年度を最終年度とする長期経営戦略において定める非財務目標の推進に向け、「シスメックス・エコビジョン2033」およびサステナビリティ目標を設定しています。

自然資本に関する指標・目標については、TNFDの提言に基づきLEAPアプローチを通じた評価結果を反映し、全社の非財務目標体系に統合したうえで、他の環境目標と合わせて一元的に管理しています。

具体的には、気候変動に関する目標として温室効果ガス排出量削減、自然資本に関する目標として主要な試薬生産拠点の試薬生産量あたりの水消費量削減、プロダクトロスのゼロ化（未使用自社製品の廃棄率0.1%未満）、リサイクル・環境配慮材料への完全代替などを設定し、研究開発から生産・物流・廃棄まで製品ライフサイクルのあらゆる段階で、さまざまな取り組みを継続して推進していきます。

また、エコビジョンに基づくGHG排出量削減目標などは、関連する部門、管理職および従業員の目標に展開しています。達成状況は賞与などの報酬に反映されるほか、特に優れた成果を挙げた組織や個人は表彰制度の対象となります。

※ 2040年までにグループの事業所から排出される温室効果ガス排出量を実質ゼロにする目標であり、スコープ1およびスコープ2が対象

▶サステナビリティ目標の進捗状況「環境への負荷低減」

▶環境データ（事業地域別 環境パフォーマンスデータ）

### 評価プロセスと結果

シスメックスは、気候変動対策に加え、水や森林、土壌などの「自然資本」への配慮も重要と考え、これらの課題に統合的に取り組んでいます。

具体的には、TNFD 提言に基づき、当社事業活動の自然資本への依存と影響が大きい対象として、淡水と土壌を特定しました。また、当社事業拠点が所在する地域における負荷および適切利用に向けた取り組みと、その効果を確認しています。

初年度は資源使用量と生産規模の大きい日本地域の 3 拠点を対象に調査を実施し、2025 年度には環境規制および市場からの要求水準が高い欧州地域の 2 拠点において同様の調査を実施しました。これらの結果、周辺地域への環境影響は確認されませんでした。今後も評価対象拠点を拡大していく予定です。

#### 欧州地域 2 拠点の影響評価

| 拠点                                           | 主な依存と影響 |             | 地域への影響                                                   |
|----------------------------------------------|---------|-------------|----------------------------------------------------------|
| シスメックスヨーロッパ<br>ノイミュンスター工場<br>(ドイツ・ノイミュンスター市) | 淡水      | 水資源の利用と排出   | 自治体からの配水量との比較により、地域への影響は限定的な使用量<br>製造工程における水消費量の削減活動を推進中 |
|                                              | 土壌      | プラスチック容器の利用 | ドイツ国内プラスチック材総生産量との比較により、極めて限定的<br>包装材の環境配慮材代替への推進        |
| シスメックスヨーロッパ本社※<br>(ドイツ・ノルダーシュテット市)           | 土壌      | 廃棄物の排出      | 廃棄物管理責任者による当局への報告などを通じた継続的なコミュニケーションの実施                  |

※シスメックスヨーロッパ本社は 2025 年度移転前拠点の直近 1 年間を評価

#### 日本地域 3 拠点の影響評価

| 拠点                  | 主な依存と影響 |              | 地域への影響                                                                               |
|---------------------|---------|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| テクノパーク<br>(兵庫県神戸市)  | 淡水      | 地下水の利用       | 使用にともなう地盤沈下などの周辺地域への悪影響は確認されていない<br>2 カ月に 1 回神戸市に報告するなど、水資源の適正管理と使用量削減に向け継続的な監視体制を構築 |
| 小野工場<br>(兵庫県小野市)    | 淡水      | 水資源の利用と排出    | 自治体からの配水量との比較により、地域への影響は限定的な使用量<br>年間使用量・排出量ともに減少傾向                                  |
|                     | 土壌      | プラスチック容器の利用  | 国内プラスチック材総生産量との比較により、極めて少ない使用量として、環境への影響は限定的<br>水平リサイクルや環境配慮材代替によりさらなる使用量低減見込み       |
| アイスクエア<br>(兵庫県加古川市) | 土壌      | 金属(鉄類)の利用と廃棄 | 国内全体の鉄生産量との比較により、ごくわずかな使用量として、環境への影響は限定的<br>リサイクル率 96% や排出物の有価物化により、高い水準で資源の有効活用を実施  |

### 環境マネジメントシステム

#### グループ環境マネジメント体制

▶ TCFD・TNFD に基づく情報開示    [ガバナンス](#)

#### ISO 14001 認証の取得を推進

シスメックスでは、グループの主要な関係会社において環境マネジメントシステムの国際規格 ISO 14001 の取得を進めています。

2026 年 3 月末現在、グループ 21 社で認証を取得し、認証取得拠点の売上比率は約 72%となっています。

また、シスメックス株式会社、シスメックス RA、シスメックスメディカ\*の 3 社 9 拠点では統合認証を取得しており、環境経営に関わる情報の体系的な共有およびマネジメントの効率化を継続的に実施しています。

※シスメックスメディカは 2026 年 4 月 1 日付でシスメックス株式会社に吸収合併されました。

#### ISO 14001 認証取得状況

| 地域     | 会社名                                                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 日本     | シスメックス株式会社（シスメックスメディカを含む）、シスメックス RA                                                                                       |
| 米州     | シスメックス アメリカ、シスメックス リージェンツ・アメリカ、シスメックス ブラジル                                                                                |
| EMEA ※ | 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 フランス、シスメックス スペイン、シスメックス UK、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・ノルディック、シスメックス・ハンガリー、シスメックス・ポルトガル |
| 中国     | シスメックス 無錫、済南シスメックス                                                                                                        |
| AP     | シスメックス アジア・パシフィック、シスメックス インディア、シスメックス オーストラリア                                                                             |

※欧州、中東、アフリカ地域



▶ 詳細は [www.tuv.com](http://www.tuv.com) の ID 0910589004 を参照  
(活動およびサイトの適用範囲は規格により異なります。)

#### 環境監査の実施

ISO 14001 認証を取得している各拠点では、環境マネジメントシステムの要求事項に従って、「内部環境監査」および「外部環境審査」を定期的の実施しています。2025 年度における認証統合拠点の内部環境監査、外部環境審査の不適合は、ともに 0 件でした。

### 環境教育

#### 環境教育・訓練の実施

シスメックスでは、グループの環境活動やそれぞれの業務がどのように環境に影響を及ぼすかを周知するための全従業員向け一般教育と、各部門に設定した環境マネジメントシステム推進責任者および推進担当者に対する実務知識習得のための専門教育を実施しています。さらに、各部門で必要に応じて専門教育や緊急事態訓練なども行っています。

2025 年度も、ISO 統合認証の適合事業所に所属する全従業員向けに e ラーニングによる環境一般教育を行いました。また、事業所担当者および製品ライフサイクル部門の担当者向けの法規制セミナーを実施しました。

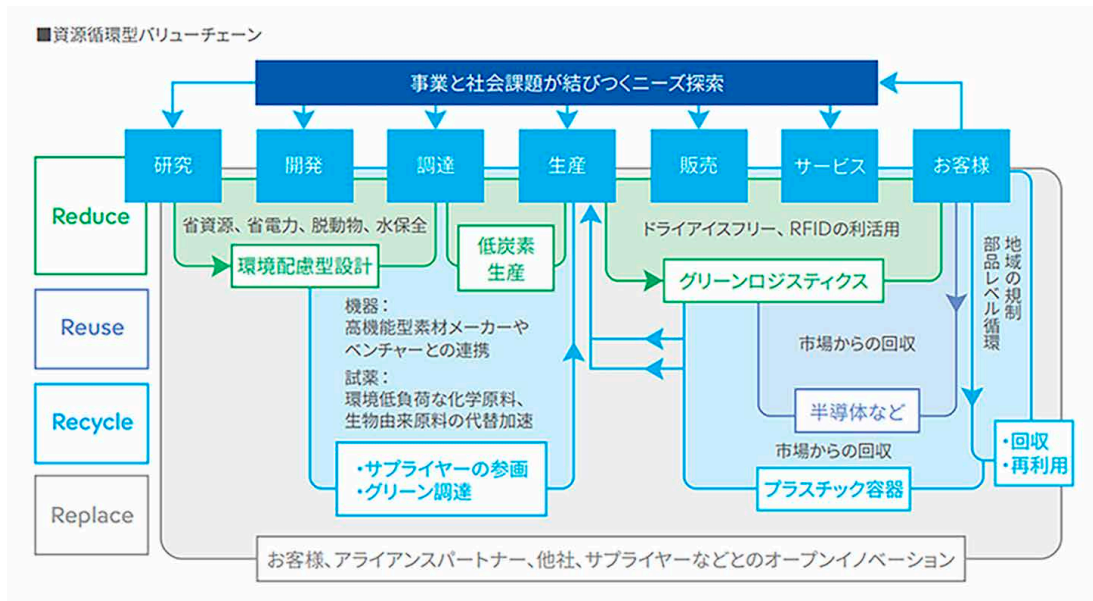


## 環境

## 製品ライフサイクルにおける資源循環

## 製品ライフサイクルと各段階での取り組み

シスメックスでは、製品ライフサイクル全体において、依存と影響の視点で環境負荷低減に向け、あらゆる事業活動の段階でさまざまな取り組みを実施しています。2023 年度からは、長期経営戦略の基本戦略に含まれるエコソーシャル戦略のもと、従来の活動に加え、資源循環型バリューチェーンの実現に向けたさらなる活動を推進しています。



## 研究開発・設計における環境配慮

## 製品の省電力化・小型化

シスメックスでは、お客様が製品を使用される際のエネルギーや廃棄物の削減に貢献するため、製品ライフサイクルマネジメントに関するグローバル規程に、製品ライフサイクルの各段階における経営上適切と考えられる環境配慮の取り組みを明記し、検体検査装置の省電力化、試薬使用量の削減などの製品開発に取り組んでいます。

2021 年に発売されたヘマトロジー分野の検体搬送システム商品群では、従来システムよりサイズ（横幅）を 15%削減、最大消費電力も 47% 削減しました。また、2022 年に発売された全自動尿中有形成分分析装置では、従来装置よりサイズを 30%削減、1 測定当たりに必要な洗浄液量を 10% 削減し、最大消費電力も約 30%削減することで環境配慮設計を実現しました。

2026 年に改良モデルとして発売した全自動免疫測定装置では、高効率電源や省エネ型冷却ファンを採用し、従来機種と比べて 1 日あたりの消費電力を約 13%削減します。

## グリーンイノベーションを推進する社内プログラム「環境塾」

シスメックスでは、2024 年度より、社内プログラム「環境塾」を開始しました。このプログラムでは、設計開発部門のリーダー層が中心に、自社製品の環境配慮設計を実現するための議論を行っており、2025 年度からは、対象部門をバリュー



全自動免疫測定装置

チェーンの主要部門に拡大しています。環境負荷低減を新製品開発やモデルチェンジ時の重要な要素として捉え、エコソーシャル戦略の実践を通じてグリーンイノベーションを推進するとともに顧客からの要望や社会的ニーズも取り入れながら、より実効性の高い環境配慮の実現を目指しています。このプログラムを通じて製品・サービスの競争力向上を図るとともに、気候変動や自然資本に関するリスクと機会への対応や、SBTi などのイニシアチブへの取り組みを加速してまいります。

## ▶サステナビリティ目標の進捗状況

## 脱動物原料の開発（生物多様性への配慮）

シスメックスでは、天然資源の使用抑制を目指して、診断薬における動物由来原料タンパク質について、カイコや培養細胞を利用した生産手法を確立しました。

従来、これらの原料の生産には多くのエネルギーを消費していましたが、カイコは室内飼育が可能で、容器内で人工餌を与えるだけでよいと、原材料の安定供給や品質の安定化につながるとともに、省エネルギー化に加え、水資源使用量を含む環境負荷の低減にもつながります。

2017 年度に販売を開始した血液凝固検査用試薬の原料には、カイコから生産した遺伝子組換えタンパク質を使用しています。本試薬は、遺伝子組換えタンパク質を原料とした試薬として国内で初めて製造販売承認を取得しており、現在は海外で販売する試薬への適用も進めています。

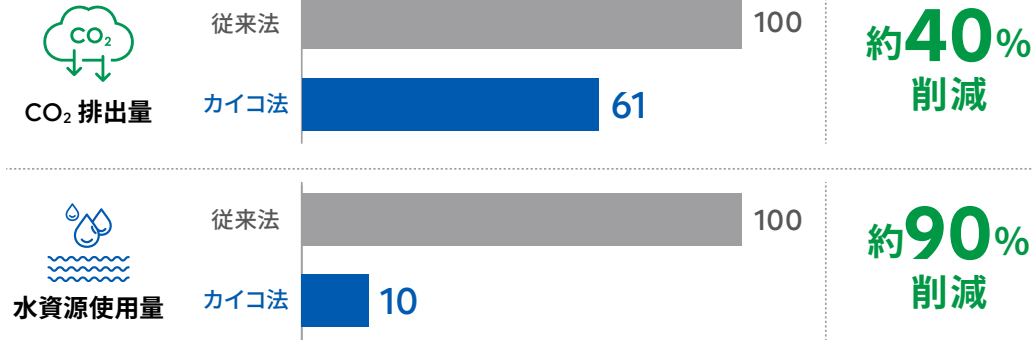
本生産手法について、東京都市大学 伊坪徳宏教授（現 早稲田大学）との共同研究により、LCA（ライフサイクルアセスメント）の定量評価を実施しました。その結果、2017 年度から 2024 年度までの 7 年間における実運用実績に基づき、従来の原材料生産方法で同等量を生産した場合と比較して、CO<sub>2</sub> 排出量を約 40%、水資源使用量を約 90%削減していることが確認されました。

本取り組みは、カーボンフットプリントを中心とした環境負荷低減に寄与するものであり、合わせて動物由来原料の使用抑制を通じて、生物多様性への配慮にも間接的に貢献しています。現在、他の試薬においても同様の原料適用や生産手法の切り替えを検討し、環境負荷の低い製品ラインナップの拡充を進めています。



カイコを利用した原料生産

## カイコ法による環境負荷低減効果



環境負荷の低減に加え、動物由来原料の使用抑制を通じて生物多様性への配慮にも貢献

※従来法との比較（実運用実績に基づく LCA 評価結果：2017 年度～2024 年度のうち 7 年度分）

※従来法による生産時の環境負荷を 100 とした場合の指数

※実運用実績に基づく LCA 評価結果

## 原材料・調達段階における環境配慮

### グリーン調達の推進

シスメックスは、調達活動における環境配慮への基本的な考え方として、「グリーン調達基準」を制定し、環境負荷が少ない原材料・部品の調達推進と、環境保全に意欲的なサプライヤーとの取引を拡大しています。また、毎年各サプライヤーに対して実施している CSR 調査では、環境管理に関する方針、CO<sub>2</sub> 削減や省エネルギーに関する目標、計画の有無などを確認しています。

2023 年の調達方針説明会では、当社のエコソーシャル戦略を紹介しました。CO<sub>2</sub> 排出量削減やさまざまな環境配慮対応について、サプライヤーとの協働をお願いし、環境配慮の改善に成果を上げたサプライヤーを表彰しました。

また、スコープ 3 排出削減に向けては、サプライヤーによる SBTi 認定取得、またはそれに準じた目標設定を促進するためのエンゲージメント目標を設定し、当社は SBTi による認定を受けました。

このエンゲージメント目標の達成に向け、2024 年度には、SBTi 認定取得や目標設定の重要性、削減活動の好事例などを紹介するサプライヤー向け勉強会を開催し、約 130 社が参加しました。2025 年度はサプライヤーに対する CO<sub>2</sub> 排出量計算の講習を実施し、51 社から CO<sub>2</sub> 排出量の算出結果を受領しています。

▶調達方針

▶サプライヤー行動規範

▶グリーン調達基準

▶サプライチェーンマネジメント

## 製品輸送・販売・サービスにおける環境配慮

### 輸送梱包の見直しによる省資源化

シスメックスは、輸送梱包の見直しを通じて省資源化と資源循環の推進に取り組んでいます。

医療機器の包装では、従来主流であった木製パレットやスチール製梱包から、耐久性を確保した段ボール包装への転換を進めています。2025 年度には主要製品の約 90%を切り替え、梱包重量を約 70%削減するとともに、輸送時の CO<sub>2</sub> 排出量削減につなげました。また、梱包コストも 1 梱包あたり約 75%削減し、環境負荷低減とコスト削減を両立しています。

加えて、輸送資材の見直しも推進しています。ストレッチフィルムの再生材活用（年間約 11 トン転換）や、折りたたみ式の再利用可能なプラスチックコンテナ（オリコン）・再利用緩衝材の導入による段ボール・資材削減（約 57 トン削減）に加え、海外輸送における蓄冷材の再利用（約 8.5 トンの廃棄物削減）など、資材の使用量と廃棄物の低減に取り組んでいます。

これらにより、環境負荷低減と現場の省力化を同時に実現し、持続可能な物流の構築を進めています。

### リサイクル・環境配慮材料への完全代替

シスメックスは、製品容器や包装材に使用するすべての材料について、リサイクル可能・環境に配慮した材料に代替する活動を継続的に行っていきます。製品容器においては、FSC 認証紙を利用した試薬化粧箱への切り替え、包装材においては古紙再生紙や FSC 認証紙の段ボール使用およびビニル系緩衝材を紙製材料へ切り替えています。これらの取り組みに加えて、2025 年度には輸送梱包資材を再生材含有のものへ代替し、65% の年度目標に対して 67% まで環境配慮材料の利用率を向上させました。2026 年度には、機器のプラスチック包装資材を再生材含有品へ代替することを計画しています。

グループ会社においても、製品パッケージの環境配慮を進めています。オックスフォード ジーン テクノロジーでは、Green packaging project を発足し、従来と比較してプラスチック使用量を約 97% 削減する新たな製品パッケージを実現しました。



新たな製品パッケージ（オックスフォード ジーン テクノロジー）

## 製品の使用・廃棄における環境配慮

### 業界初、試薬容器水平リサイクルとプラ新法認定の取得

シスメックスでは、2025 年 1 月より、業界初となる※<sup>1</sup> プラスチック製試薬容器の水平リサイクル※<sup>2</sup>を開始しました。この取り組みは、これまでヘルスケア業界では、品質の面から困難とされてきましたが、医療用グレードに対応可能な再生樹脂を確保することで、使用済みプラスチック製試薬容器の再原料化を実現しました。これにより、容器の素材となるバージン樹脂の資源消費の抑制（約 30%）とともに、使用済み容器の廃棄処分にともなう CO<sub>2</sub> 排出削減（年間約 15 トン）※<sup>3</sup>につなげます。また、環境配慮と技術革新を両立した先進的なパッケージとして国際的に高い評価を受け、「WorldStar 2026 Award」を受賞しました。

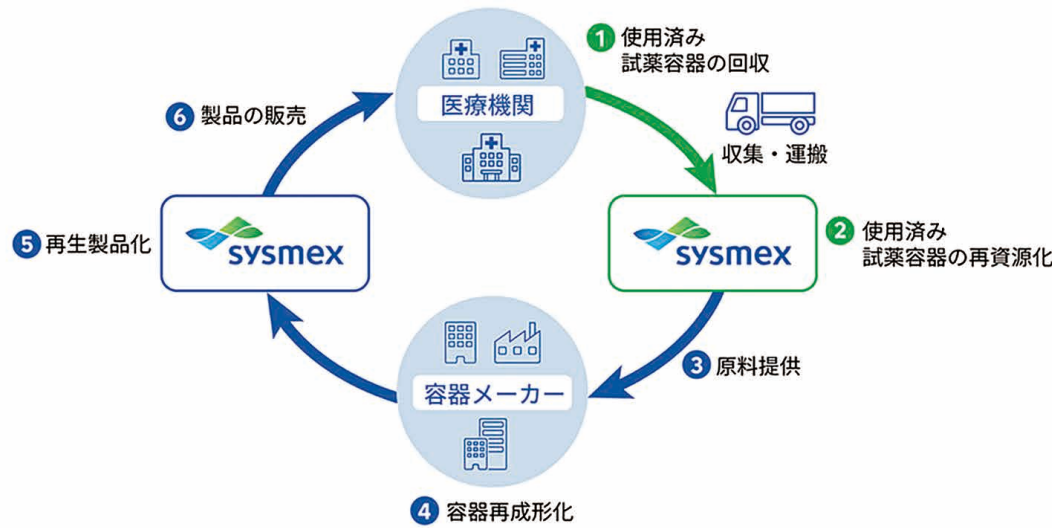
2025 年 6 月には、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」に基づく「製造・販売事業者等による自主回収・再資源化」事業計画の認定を受けました。これにより、全国の医療機関からプラスチック製の使用済み試薬容器を回収するための自治体ごとの産業廃棄物収集運搬業の許可が不要となります。この認定の下、首都圏顧客からの回収を販売代理店と協創して実現し、当社工場において水平リサイクル容器の原料へと材料リサイクルする運用を 2025 年 11 月から開始しています。



※<sup>1</sup> 当社調べ

※<sup>2</sup> 使用済み製品を原料として、再び同じ種類の製品を製造するリサイクル方法

※<sup>3</sup> 当社試算による：同様のプラスチック容器 160g を焼却すると 500g の CO<sub>2</sub> が発生するというメーカー調べの情報に基づく、当社で発生する使用済み容器の物量を掛け合わせた試算



### 製品・部材のリサイクルによる廃棄物削減

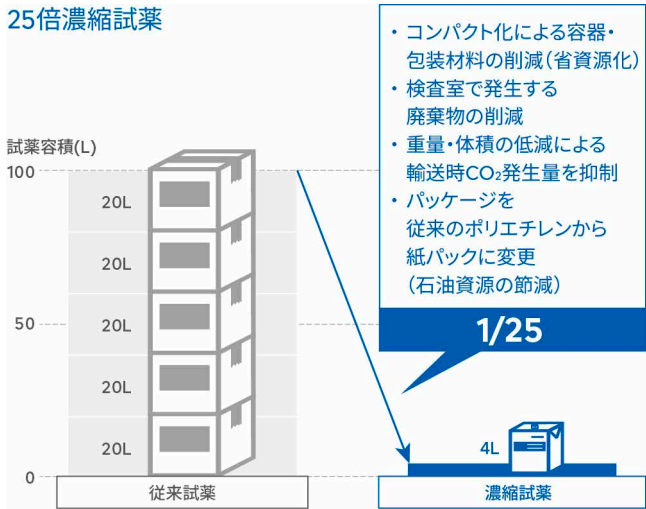
シスメックスでは、2023 年から分析装置の保守パーツを廃棄せず、有価物として売却する取り組みを開始しました。2024 年には、輸送中に損傷により販売できなくなった分析装置についても同様に有価物として売却、さらに 2025 年は、有効期限切れの試薬および消耗品も取り組みを拡大し、この活動の結果、35.1t の廃棄物削減※を実現しました。

※廃棄物すべてをプラスチックと仮定し、環境省の定めている産業廃棄物換算係数より試算



### 濃縮試薬による環境負荷低減とユーザビリティ向上

シスメックスでは、ヘマトロジー分野の一部分析装置において、従来の試薬を 25 倍に濃縮した試薬を導入しています。この濃縮試薬の利用により、検査室での試薬交換頻度が低減し、在庫保管のスペースも削減されるなど、ユーザビリティの向上に大きく貢献しています。さらに、濃縮試薬の導入は、容器や梱包材の廃棄物削減に加え、輸送時の CO<sub>2</sub> 排出量の削減など、環境への配慮も実現しています。こうした濃縮技術は、輸送量削減や資源利用効率の向上といった観点から発明表彰においても評価されています。また、濃縮試薬の普及率をサステナビリティ目標として設定し、今後も環境負荷低減に向けた取り組みを進めていきます。



▶令和7年度近畿地方発明表彰 「兵庫県発明協会会長賞」および「発明奨励賞」を受賞

### 廃棄物の管理とリサイクル

#### 廃棄物量の削減と安定したリサイクル率の維持

シスメックスでは、廃棄物の削減やリサイクル率の向上に継続的に取り組んでいます。研究開発拠点のテクノパークでは、発泡スチロールの溶融機と機密紙用大型シュレッダーを導入しています。事業所内で発生する発泡スチロールを再生プラスチック原料へ変換し、有価物として売却しています。また、細かくした紙くずをトイレトペーパーに加工し再利用しています。さらに、自社の装置類や不要となった冷凍冷蔵庫など金属くずについても、有価物として売却する運用を開始し、2025 年度の有価物化総量は約 63 トンとなりました。

国内試薬生産工場では、取引先と連携した取り組みを推進しており、段ボールのリユース通い箱への変更、過剰包装の見直しをすることで納品用梱包材の廃棄削減を実現しました。

国内機器生産工場のアイスクエア・加古川工場およびシスメックス RA では、廃プラスチック混合廃棄物から分別処理を実施し、2025 年度は約 30 トンを有価物として売却し、廃棄物量を昨年度から約 20%削減しました。また、加古川工場では、社員食堂での生ごみの廃棄量を減らすため、専用の処理機を利用して生ごみを有機肥料に変換し、生産農家に提供しています。そこで栽培された農産物を購入するなど、循環共生型社会の実現に貢献しています。

▶製品輸送・販売・サービスにおける環境配慮

#### 資料の電子データ化を推進

シスメックスではパソコンやタブレット端末、スマートフォンなどを活用した電子データの送受信でペーパーレス化に取り組んでおり、紙使用量および廃棄量の削減を実現しています。また、製造拠点においても、製造記録やマニュアルの電子化によりペーパーレス化を推進しています。

### 各事業所の主な取り組み

| 会社名               | 方法                                                                                                                            |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| シスメックス株式会社        | ・小野工場の排水処理工程において、汚泥の脱水効率を高める方法を導入、廃棄汚泥量を導入前と比較して約 50%削減<br>・産業廃棄物の適正分別および削減に関する社内ガイドラインを整備し、従業員向け教育および周知活動を実施                 |
| シスメックスアメリカ        | ・試薬廃棄物の処理方法を埋め立てから廃棄物エネルギー処理に切り替え（2023 年から 2025 年までの 3 年間で約 200 トン廃棄削減）<br>・再生プラスチックを含むシュリンクフィルムを導入し、包装資材に使用するプラスチック量を約 15%削減 |
| シスメックスブラジル        | ・輸入時の梱包に使用する発泡スチロールと保冷剤の再利用をパートナー企業と共同で実施                                                                                     |
| シスメックスメディカ        | ・コピー用紙の 100%を普通紙から環境対応用紙に変更                                                                                                   |
| シスメックス アジア・パシフィック | ・計量用ドラムに使用しているアルミ箔を再利用可能な素材に変更<br>・廃棄していた化学原料の容器をリサイクル                                                                        |
| シスメックスマレーシア       | ・段ボール箱、プラスチック材料のリサイクルおよび慈善団体へ寄付                                                                                               |
| 済南シスメックス          | ・汚泥フィルタープレス設備の入れ替えと QC 活動により、汚泥の含水率を下げ、有害廃棄物の排出量を削減                                                                           |

▶サステナビリティ目標の進捗状況

環境

気候変動への対応

温室効果ガスの排出量削減

事業所の温室効果ガス排出量の削減活動

シスメックスでは、直接的または間接的に発生する温室効果ガスの排出量を削減するため、高効率な空調システムやLED照明、人感センサー、需要電力を計測・監視するデマンド制御など、省エネルギーを実現するための設備の導入を進めています。

2023年度には、国内試薬生産工場、研究開発拠点など、国内主要施設の全電力を再生可能エネルギー由来の電力へ切り替えました。また、グループの基幹工場の一つであるシスメックスRAは、2025年4月に稼働を開始した新工場の建物について、建築物省エネルギー性能表示制度（BELS※<sup>1</sup>）でネット・ゼロ・エネルギー・ビル（ZEB※<sup>2</sup>）の認証を取得しています。

シスメックスヨーロッパでは、2025年度の本社拠点移転にあたり、LEED v4 Gold 認証※<sup>3</sup>を取得したほか、敷地内に自然保全を目的とした2つのエリアを設置しました。また試薬生産工場では、太陽光パネルの設置に加え、氷蓄熱空調システム※<sup>4</sup>を導入し、試薬製造に必要なエネルギーの約35%を補っています。その他 EMEA ※<sup>5</sup>、米州をはじめとした各拠点で再生可能エネルギー由来の電力採用を進めています。

シスメックスアメリカでは、本社サイトのLEED 認証※<sup>3</sup>取得に向け、部門横断の「グリーンチーム」を結成し、環境活動を推進しています。電気自動車の充電ポートの設置やLED照明の改善、太陽光パネルの設置など、認定に向けてさまざまな取り組みを継続して行っています。

- ※<sup>1</sup> BELS（Building-Housing Energy-efficiency Labeling System）：建築物のエネルギー消費性能の向上に関する法律（建築物省エネ法）に基づく建築物の省エネ性能表示制度
- ※<sup>2</sup> ZEB（Net Zero Energy Building）：高効率な設備システムの導入などにより、室内環境の質を維持しつつ大幅な省エネルギー化（省エネ）を実現したうえで、再生可能エネルギーを導入することにより（創エネ）、年間の一次エネルギー消費量の収支をゼロにすることを目指した建築物のこと
- ※<sup>3</sup> LEED（Leadership in Energy and Environmental Design）：建物の環境性能を評価する認証制度。本記載のGold認証は、LEED v4 Building Design and Construction: Core and Shell Development に基づく認証
- ※<sup>4</sup> 氷を利用して熱エネルギーを貯蔵する技術
- ※<sup>5</sup> 欧州、中東、アフリカ地域



新工場（シスメックスRA）



新オフィス（シスメックスヨーロッパ）

各事業所の主な取り組み

| 取り組み           | 会社名                             | 内容                                                                      |
|----------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 設備などの高効率化      | シスメックス株式会社                      | 高効率型の空調およびLED照明への切り替え<br>生産改革による生産性向上                                   |
|                | シスメックスCNA                       | 全照明のLED化                                                                |
|                | シスメックスヨーロッパ                     | 主要な試薬充填室の照明のLED化<br>人感センサーの採用                                           |
|                | シスメックス<br>アジア・パシフィック            | 工場と倉庫の照明のLED化<br>エアコンプレッサ未使用時は機器を休止させ節電する<br>制御盤を導入                     |
|                | シスメックスインドия                     | 工場内照明のLED化                                                              |
|                | 済南シスメックス                        | 天然ガスボイラーの使用(石油ボイラーからの切り替え)<br>冬季暖房と純水原水加熱のためのガスボイラーを空気<br>熱源ヒートポンプに切り替え |
|                | シスメックス無錫                        | 空調温度の制限設定による節電                                                          |
| 再生可能エネルギーなどの導入 | シスメックス株式会社                      | 太陽光パネルの設置<br>自然光採り入れによる節電（アイスクエア）<br>再生可能エネルギー由来の電力使用                   |
|                | シスメックスアメリカ<br>シスメックスリージェンツ・アメリカ | 再生可能エネルギー由来の電力使用（全電力）<br>再生可能天然ガスの導入                                    |
|                | シスメックスヨーロッパ                     | 太陽光パネルの設置<br>再生可能エネルギー由来の電力使用（全電力）                                      |
|                | シスメックスUK                        | 再生可能エネルギー由来の電力使用<br>太陽光パネルの設置                                           |
|                | 済南シスメックス                        | 太陽光パネルの設置                                                               |
| 従業員への啓発        | シスメックスヨーロッパ                     | 出張時の電車利用に対するインセンティブ付与、カー<br>シェアリング社内サイトの設置、通勤時の自転車提供                    |
|                | シスメックスノルディック                    | 電気自動車への移行を推進するため家庭用充電ユニット<br>の設置費用を負担                                   |
|                | シスメックスマレーシア                     | 通勤時にハイブリッド車を使用している従業員にイ<br>ンセンティブを付与                                    |
|                | シスメックスオーストラリア                   | 従業員の低炭素な移動手段への移行支援として、従業<br>員向けリース車のEV化を推進                              |
|                | シスメックスインドия                     | 通勤時に利用している従業員の自家用車はすべてPUC<br>証明※を受けたものであることを確認                          |
|                | シスメックスブラジル                      | 社用車燃料のバイオ燃料への切り替え                                                       |

※ Pollution Under Control の略で、車からの排出ガスが公害規制基準値以下であることを証明するもの。



### 社用車の CO<sub>2</sub> 排出量削減

シスメックス株式会社では、約 400 台ある国内の社用車の燃料消費量を抑え CO<sub>2</sub> 排出量を削減するため、全社用車にドライブレコーダー型テレマティクスサービスを搭載し、各車両のエコドライブ状況、法令遵守などの可視化を行い、運転の質の見える化を行っています。また、全従業員を対象としたエコドライブ研修を実施し、ドライバー一人ひとりの環境に対する意識の向上を図っています。これらの活動が評価され、交通エコロジー・モビリティ財団主催「2024 年度エコドライブ活動コンクール」で優秀認定証を受賞しました。低燃費車への切り替えも進めており、2025 年度末で全体の約 90% をハイブリッド・低燃費車両へ切り替えました。

グローバル全域においても環境に配慮した車両や燃料の導入を進めています。シスメックス ブラジルでは、社用車の燃料にサトウキビ由来のバイオ燃料を使用し、さらに自社倉庫から顧客への配送には電気自動車の採用を進めています。シスメックス UK では、ディーゼル車を撤廃し、全車両のハイブリッドカーへの入れ替えを行いました。シスメックス ヨーロッパでは、社用車の EV 化を推進しており、現在では車両の約 70% を電気自動車が占めています。

### 物流ネットワークの最適化による CO<sub>2</sub> 排出量の削減

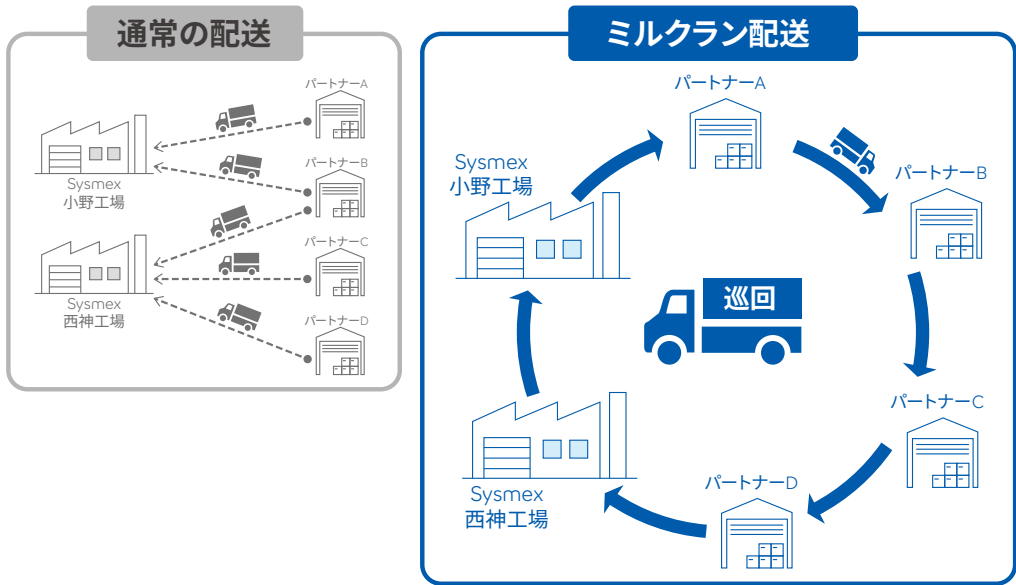
シスメックスでは、物流における CO<sub>2</sub> 排出量の削減を重要課題と位置付け、輸送手段の見直しに加え、生産・調達および物流拠点の最適化を組み合わせた取り組みを推進しています。

輸送面では、より環境負荷の低い手段への転換を進めています。具体的には、航空輸送から海上輸送へ、トラック輸送から鉄道輸送へと切り替えるモーダルシフトを推進し、輸送にともなう CO<sub>2</sub> 排出量の抑制を図っています。

また、生産および調達面では、試薬製品の生産拠点の移管を進めるとともに、現地での調達・生産体制の強化に取り組んでいます。中国・無錫では、従来外部に依存していた複雑な構造の試薬容器について、現地サプライヤーとの連携により自社生産を実現しました。これにより現地での供給体制を強化するとともに、輸送距離の短縮を通じた CO<sub>2</sub> 排出量の低減につなげています。

さらに、日本国内においては、試薬製品の安定供給体制の強化を目的として、2026 年 5 月に東日本物流センターを開設しました。東日本地域のお客様への配送を同センターに集約することで、供給リードタイムの短縮と物流効率の向上を図るとともに、輸送距離の最適化により CO<sub>2</sub> 排出量の削減にも寄与しています。

加えて、試薬原材料や機器部品の輸送においては、1 台の車両が複数の取引先を巡回して集荷・配送を行う「ミルクラン方式」を導入しています。これにより輸送の集約化を進め、車両運行の効率化による CO<sub>2</sub> 排出量の削減を実現しています。2025 年度には対象地域および参画パートナーの拡大を進め、取り組みのさらなる高度化を図りました。



### ドライアイスフリーと混載輸送による物流 CO<sub>2</sub> 削減

シスメックスは、厳格な品質・温度管理が必要な遺伝子検査用試薬や生化学検査用精度管理物質について、ドライアイスを利用して輸送していました。しかし、ドライアイスの使用は CO<sub>2</sub> 排出による環境負荷に加え、近年では供給不安や価格上昇が課題となっています。また、取り扱い時の安全面においても、超低温による凍傷や、炭酸ガス発生にともなう酸欠リスクへの配慮が必要です。

こうした課題に対応するため、2021 年にはヤマト運輸株式会社と連携し、遺伝子検査用試薬について、マイナス 70℃ 超低温帯での混載輸送をドライアイスフリーで実現しました。また、2022 年からは国内大手代理店と連携し、生化学検査用精度管理物質について、300 施設以上のお客様に完全ドライアイスフリー輸送を提供しています。

さらに 2026 年には、小口配送向けの専用輸送容器の開発により、より多くのお客様へのドライアイスフリー輸送の展開を開始しました。今後は全国展開を進め、2028 年度までに主要な冷凍製品の輸送におけるドライアイス使用量を 2021 年度比で 80% 以上削減することを目指しています。環境負荷の低減とともに、物流におけるドライアイス依存を低減することで、供給リスクの低減や輸送時の安全性向上を図り、診断薬の安定供給につながる持続可能な物流体制の構築を進めていきます。

### グループ会社での取り組み ～環境に配慮した物流パートナーとの連携～

シスメックス ブラジルでは、物流パートナーと連携し、米州地域で初となる電動トラックを導入しています。顧客や販売代理店向けの試薬配送に加え、倉庫と工場間の輸送にも活用するなど、物流の低炭素化を推進しています。また、シスメックス・ノルディックでは、業界団体や顧客と連携し、輸送距離や輸送回数の削減による物流由来の CO<sub>2</sub> 排出量低減に向けた検討を進めています。さらに、シスメックス ヨーロッパでは、物流パートナーの選定基準の中に、環境マネジメントシステムの認証取得やグリーン物流活用の有無を組み入れています。シスメックス マレーシアでは、温度管理が必要な製品輸送において、再利用可能な真空断熱箱を使用し、節電による CO<sub>2</sub> 削減と発泡スチロール箱の廃棄削減を実現しています。



電動トラック（シスメックス ブラジル）

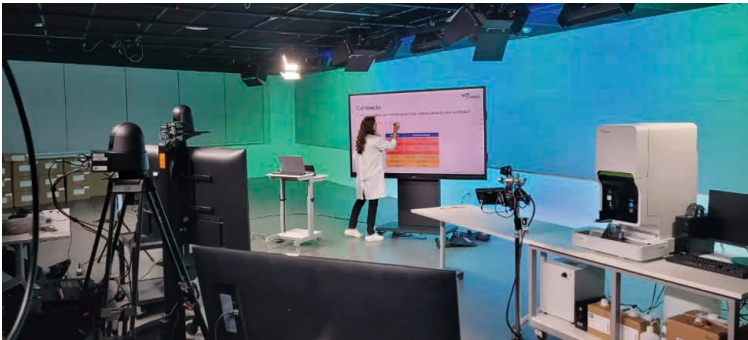
| 会社名                           | 取り組み                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| シスメックス<br>リージェンツ・アメリカ         | <ul style="list-style-type: none"> <li>原材料輸送用箱を再利用可能なコンテナに変更</li> <li>取引先と連携し、原材料のパッケージをリサイクル可能な容器に変更</li> </ul>                                                                                                                                                                                                       |
| シスメックス ヨーロッパ<br>他 EMEA 地域関係会社 | <ul style="list-style-type: none"> <li>再エネ電力や電気自動車を積極的に利用している物流パートナーを採用</li> <li>太陽光パネルが設置された外部倉庫に製品を保管</li> <li>出荷／輸送の統合や組み合わせを検討し、輸送頻度を削減</li> <li>試薬容器にリサイクル可能な植物性繊維を使用</li> <li>保冷用発泡スチロール箱の代替品検討（羊毛断熱など）</li> <li>発泡スチロール緩衝材をペーパスクラップに切り替え</li> <li>梱包用のプラスチックテープを紙ベースのテープに切り替え</li> <li>パッケージ、緩衝材の再利用</li> </ul> |
| シスメックス<br>マレーシア               | <ul style="list-style-type: none"> <li>温度管理が必要な製品輸送時に、再利用可能な真空断熱箱を利用</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                        |
| シスメックス<br>オーストラリア             | <ul style="list-style-type: none"> <li>温度管理が必要な製品輸送時に、推奨冷却温度での管理が可能で、再利用可能な断熱コンテナを使用</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                        |

製品トレーニングにおける環境配慮

シスメックスでは、参加者の移動にともなうCO<sub>2</sub> 排出量の削減につなげるため、機器の操作やメンテナンスに関するユーザートレーニング、学術セミナーなどを世界各地域でオンライン開催できる環境を整備・拡充しています。お客様が任意のタイミングでいつでもどこでもスキル習得できるe ラーニングに加え、本格的なオンラインスタジオを活用したライブ感あふれるバーチャルトレーニングの提供により、トレーニングセンターから離れた地域であっても標準化された高品質な製品トレーニングを受講いただくことが可能です。

また、シスメックスおよび代理店の技術サービス担当者およびアプリケーションサポート担当者向けにも、製品の専門スキルをバーチャル空間で学習できるトレーニングを提供しています。このようなトレーニングのオンライン比率を高める取り組みを通じて、高い顧客満足度と CO<sub>2</sub> 排出量削減の両立を推進しています。

▶お客様満足度の向上



環境

水資源の効率的利用

水資源の有効利用と維持

水使用量の削減

シスメックスでは、試薬生産において水を原料として使用するなど、事業活動の中で上水や地下水を使用しています。そのため、水使用量の削減を重要な課題の一つと位置付け、シスメックス・エコビジョン 2033 において水使用量の削減目標を設定するとともに、中期的なサステナビリティ目標を定め、試薬生産工場での水の使用効率を高めるなどの取り組みを進めています。

試薬生産工場である小野工場では、同一製品の連続生産時における洗浄工程の見直しにより、品質を担保しながら洗浄回数の削減・省略を実現しました。タンク構造の違いにも対応した検証と設備改良を行い、生産計画と連動させることで効果を最大化しています。また、製造プロセスの見直しを行い、配管内に残留し、従来は廃液となっていた製品液を回収・製品化する技術を獲得しました。

これらの活動により、3 年間で累計 7,500t の水使用量削減を達成するとともに、グループ主要試薬工場におけるサステナビリティ目標である「水消費量削減率」の達成に寄与し、2025 年度目標の 23pt 削減に対し、25pt 削減を実現しました。今後はグローバルの他工場への水平展開も検討しており、さらなる水使用量の削減を目指します。

各事業所の主な取り組み

| 会社名                  | 取り組み                                                                                                 |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| シスメックス株式会社           | ・診断薬生産工場で生産効率の改善を進めることにより、水使用量を削減                                                                    |
| シスメックス<br>アジア・パシフィック | ・超純水プラントを改良し、工場が稼働していない時間帯を利用して RO 水（純水）をリサイクル<br>・精製水製造設備の精製効率モニタリングによる水使用量削減<br>・試薬製造後の製造設備洗浄用水の削減 |
| シスメックス<br>インドア       | ・生産工程で生じた水をリサイクルし、灌漑用水として活用<br>・敷地外への排水ゼロを目指すゼロリキッドディスチャージシステム※を新工場に導入                               |
| シスメックス<br>ブラジル       | ・生産工程で生じた水をリサイクルし、生活用水として活用<br>・24 時間稼働していた精製水製造設備の洗浄システムを平日のみの稼働に変更                                 |
| シスメックス無錫             | ・水消費量の削減目標を定め、環境・安全衛生専任者を設置し、環境・安全衛生の定期監査を実施<br>・生産時の水使用プロセスやサイクルを見直し、効率化を図ることで水使用量を削減               |

※工場からの排水を複数の処理方式によって浄化・再利用し、工場敷地外への排水をゼロにするシステムのこと



インド新生産拠点



## 試薬生産工場におけるグローバル KAIZEN 活動の推進

シスメックスでは、グローバルの各工場が一年を通して取り組んできた改善活動を共有する場として、「KAIZEN フォーラム」を開催しています。本フォーラムは今年で 5 回目を迎え、100 名を超えるメンバーが参加しました。

各工場からは、生産性や品質の向上に加え、資源・エネルギーの効率化といった環境負荷低減に資する取り組みも数多く発表されました。例えば、洗浄・除染液のろ過と充填工程を統合することで薬液使用量や廃棄物削減を図る取り組みや、フィルターの寿命延長により資源使用量を削減する取り組みが共有されました。

こうした活動の共有を通じて、工場間の知見連携や優れた取り組みの横展開が進み、環境配慮と生産性向上を両立するものづくりの推進につながっています。本フォーラムは、持続可能な製造プロセスの実現に向けた重要な取り組みの一つです。

## 排水管理・処理

シスメックスでは水質の保全を重視し、化学物質を扱う開発拠点や工場からの排水で河川や地下水に影響が及ばないように独自の排出基準を設定し、管理しています。

## 各事業所の主な取り組み

| 会社名                  | 方法                                                                              |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| シスメックス株式会社           | ・診断薬生産工場の小野工場で BOD（生物化学的酸素要求量）の基準値を超えた場合にアラーム（警報）を発出するシステムを導入し、有機物を含む廃液の流出を未然防止 |
| シスメックス RA            | ・廃液処理装置を導入し、感染性廃液を滅菌で無害化して直接下水へ排出                                               |
| シスメックス<br>アメリカ       | ・排水処理システムを導入し、試薬製造時に発生する廃液からホウ素含有物を除去                                           |
| シスメックス<br>アジア・パシフィック | ・排水処理システムを導入し、試薬製造時に発生する廃液を下水道に排出する前に浄化                                         |
| 済南シスメックス             | ・生産過程で発生した廃ドラム缶や廃紙などのリサイクル可能な廃棄物をリサイクルと適切処理のために第三者機関に委託                         |

## 環境

## 環境汚染防止・化学物質／有害廃棄物管理

### 有害物質の管理

## 化学物質の管理

シスメックスでは、製品の研究開発や生産工程で化学物質を扱っています。そのため紛失・漏えいの防止はもちろん、現場で作業に従事する従業員に健康被害が及ばないように化学物質の適正管理に努めています。

## 製品の化学物質管理

シスメックスは、電気・電子製品における特定有害物質の含有を制限する各国の RoHS 規制や、残留性有機汚染物質を国際的に規制するストックホルム条約（POPs 条約）をはじめとする、各国・地域の化学物質に関する規制を遵守しています。

こうした規制への対応のため、当社では製品に含まれる化学物質の管理基準を定め、生産・販売する製品を構成する部品、デバイス、試薬溶液などに含まれる化学物質（環境負荷物質）を適切に管理しています。

- ▶含有禁止物質（成形品）
- ▶含有禁止物質（化学品）
- ▶含有禁止予定物質（成形品）
- ▶含有禁止予定物質（化学品）
- ▶含有管理物質（成形品）
- ▶含有管理物質（化学品）

## 有害廃棄物の管理・処理

シスメックスでは、生物由来の物質による万が一の感染の危険性に備え、マニュアルに基づいて保管・使用場所を制限するなど厳重に管理するとともに、一般廃棄物とは厳格に分別して適切に処理しています。また、その他の有害物質についても、飛散の抑制、流出や地下浸透がないように設備・管理手法の両面から対策を講じ、排出を法規制の基準値以下に抑えるよう努めています。

## 大気への排出に関する管理・処理

国内のグループ会社では、フロン排出抑制法に対応するために、各社で対応手順マニュアルを作成し、所有・管理するフロン含有機器の明確化、適切使用、点検の実施、算定漏えい量の把握を実施しています。

## ゼロメタノール染色液と対応装置による安全性向上と環境配慮の実現

シスメックスは、医療現場での安全性と環境への配慮を両立させる新たな取り組みを開始しました。血液検査において血中の細胞形態を評価するためには、塗抹標本を作製する際にメタノールを含む染色液が使用されています。しかし、医療機関ではメタノールの毒性による医療従事者への健康リスクや、規制対応にともなうコスト増加、有害物質による環境への負荷といった課題があります。

これらの課題を解決するために、シスメックスはメタノールを含まないゼロメタノール染色液とそれに対応する装置を発売し、安心安全な検査室運営を支援するソリューションを提供します。これにより、メタノール使用による健康リスクを低減するとともに、輸送や保管にかかる費用とリスクも軽減され、医療機関における運営効率の向上に貢献します。さらに、有害物質の削減による環境負荷の低減にもつながります。

今後も、医療現場の安全性と環境配慮を両立させたソリューションを製品・サービスに組み込むことで、ステークホルダーの皆さまからの信頼の獲得を目指すとともに、企業価値の向上につなげてまいります。

# ガバナンス

## ガバナンスの強化 ..... 96

コンプライアンスマネジメント ..... 96

コンプライアンス推進の取り組み ..... 95

リスクマネジメント ..... 102

事業継続マネジメント ..... 114

製品の安定供給 ..... 116

情報システム・製品のサイバーセキュリティ対策 ..... 119

人権の尊重 ..... 120

## Materiality

# ガバナンスの強化

## 重要性

法令遵守、人権尊重、高い倫理観に基づく事業活動およびサイバーセキュリティの確保は、シスメックスの持続的な成長を支える重要な基盤です。

不正行為や、人権侵害、情報漏えいなどは、信頼低下や事業継続への影響を招き、企業価値の毀損につながるリスクとなります。

一方、高い倫理観、透明性の高い経営および情報セキュリティ・プライバシー保護の強化は、信頼向上や競争優位性の向上を通じて、企業価値向上につながる機会となります。

また、社会への影響としては、倫理的な事業活動や適切な納税を通じて、市場の健全な発展や社会の持続的な発展に貢献するとともに、製品・サービスのセキュリティ確保や情報保護により、医療現場の安心・安全を支えています。

## 戦略

シスメックスでは、法令遵守、人権尊重、高い倫理観に基づく事業活動およびサイバーセキュリティの確保を重要な経営基盤と位置付けています。事業活動全体およびサプライチェーンを通じてコンプライアンスと人権尊重を徹底するとともに、グローバルな情報セキュリティ管理体制のもとでサイバーリスクへの対応を強化しています。これにより、ステークホルダーからの信頼向上と持続的な企業価値向上を目指しています。

▶[コンプライアンス／リスクマネジメントに関する方針](#)

## 体制

取締役会の監査・監督機能の強化と経営の透明性・客観性の向上を目的として、監査等委員会設置会社制度を採用しています。また、業務執行の意思決定スピードを高め、事業環境の変化に迅速に対応するため、執行役員制度を導入しています。

コンプライアンス委員会および内部統制委員会を設置し、人権尊重、情報セキュリティ、プライバシー保護を含む重要リスクを全社的なリスクマネジメントの枠組みのもとで管理しています。

▶[コーポレート・ガバナンス](#)

## 指標・目標

法令遵守、人権尊重、高い倫理観に基づく事業活動およびサイバーセキュリティの確保に向けて、関連する指標と目標を設定し、進捗を継続的にモニタリングしています。これらの指標を通じて、事業リスクの低減や信頼向上を図り、持続的な企業価値向上につなげています。

主な指標

- 内部通報件数
- 倫理違反件数
- 情報セキュリティ教育受講者数

その他の指標・目標は ▶[サステナビリティ目標](#) の「ガバナンスの強化」をご参照ください。



## ガバナンス

# コンプライアンスマネジメント

## グループ方針

### 「正々堂々とした事業活動」を追求

シスメックスは、グループ企業理念である Sysmex Way および Shared Values に基づき、コンプライアンスを「法令遵守とともに高い倫理観に基づいた正々堂々とした事業活動を行うこと」と定義し、グループの全役員・従業員が遵守すべき特に重要なルールや行動のガイドラインとして「グローバルコンプライアンスコード」を制定しています。また、これを日本語だけでなく、英語をはじめとした多言語に翻訳し、グループの全役員・従業員が理解し、遵守できるようにしています。

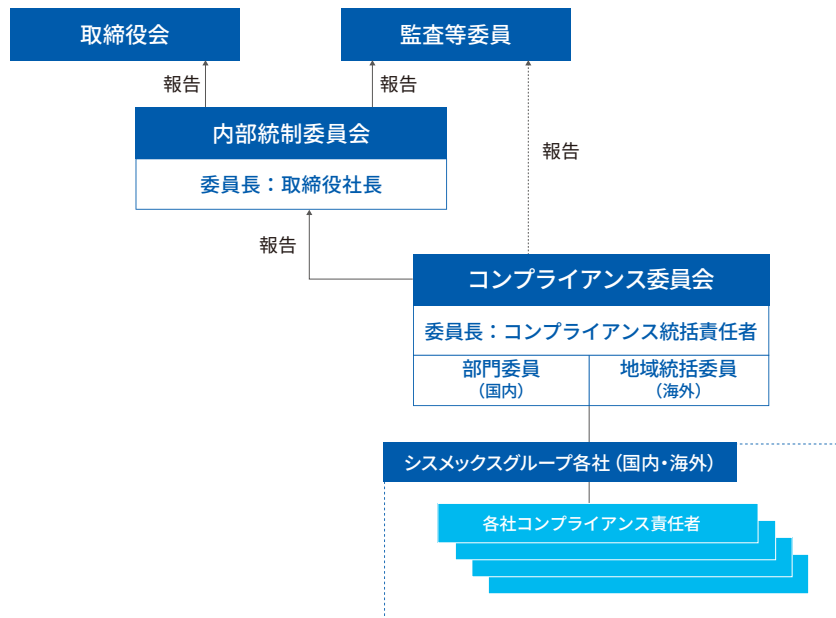
### ▶グローバルコンプライアンスコード全文

## コンプライアンス推進体制

シスメックスでは、コンプライアンス違反は社会的信用を失墜させる最も重要なリスクと捉え、グループ全体のリスク管理体制の下で、統括組織としてコンプライアンス委員会を設置し、その推進・強化に取り組んでいます。コンプライアンス委員会の委員長は、コンプライアンス統括責任者として、グループ全体の活動を推進しています。また、グループ全体の方針に沿って、国内外のグループ各社にもコンプライアンス責任者を設置し、各社における取り組みを推進しています。これらの活動および推進状況は、コンプライアンス委員会がモニタリングしています。また、リスク評価結果に基づいた内部監査を毎年実施しており、2025 年度は談合・カルテルに関する独占禁止法の遵守などのコンプライアンスを含む内部監査を行いました。さらに、コンプライアンス推進体制については、内部統制の観点から第三者による評価を毎年受けています。

グループおよびグループ各社に大きな影響を与える重要なコンプライアンス違反またはその恐れがある事象が発生した場合には、各社のコンプライアンス責任者が速やかにコンプライアンス統括責任者へ報告します。報告を受けた同統括責任者は、当該事象を代表取締役社長が委員長を務める内部統制委員会および監査等委員である取締役役に報告します。また、情報開示規程に基づき必要となる事象については、適切に情報開示を行います。

2025 年度の倫理違反件数は 26 件ありましたが、重大な違反はありませんでした。



## 内部通報制度

シスメックスでは、グループの全従業員が贈収賄や人権侵害などを含むコンプライアンス上の問題について相談・通報できるグローバルな体制を整備しています。2025 年度には、グループ従業員が制度をより分かりやすく認識し、必要なときに安心して利用できるよう、内部通報制度の総称として「VOICES」を定めました。これは、Value Of Integrity, Compliance and Ethics of Sysmex の頭文字に由来しています。シスメックスが大切にしている Integrity (誠実性)・Compliance (法令遵守)・Ethics (倫理) という価値観を、従業員一人ひとりの声 (Voice) によって支えていくという思いを込めています。

VOICES は、各地域の内部通報窓口と、コンプライアンス統括責任者が設置する「Global Compliance Hotline (GCH)」で構成されています。各地域の内部通報窓口は、各地域統括が設置・運用し、各地域のコンプライアンス責任者がグループ従業員からの相談・通報を受け付けています。GCH を通じて、グループ全従業員は、シスメックス株式会社 本社に直接相談・通報することができます。これらの内部通報窓口は、シスメックスグループから独立した外部専門業者によって運営されています。

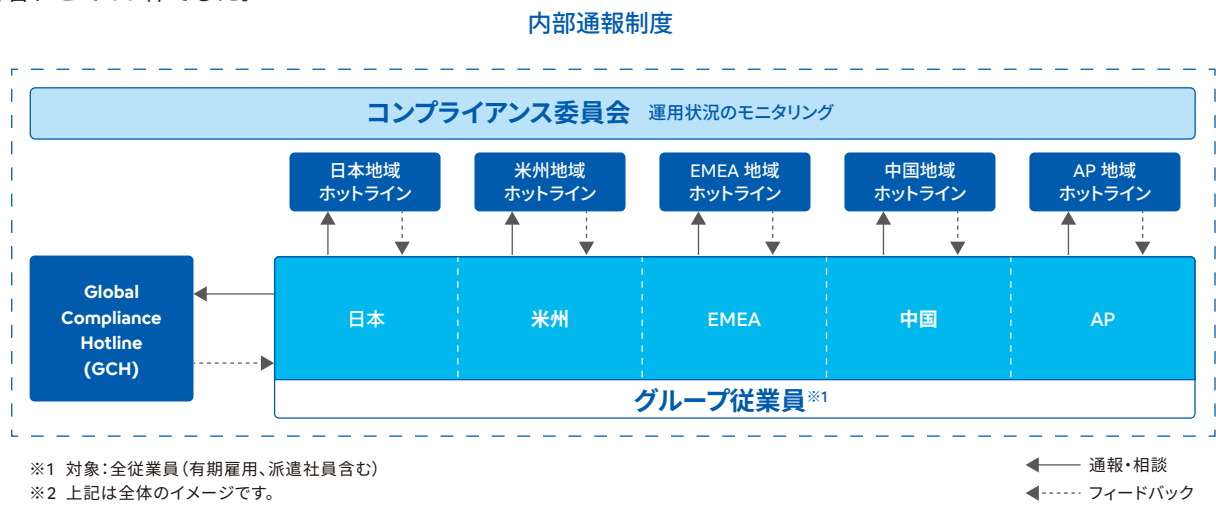
また、日本地域では、経営陣に関わるコンプライアンス上の問題に関する相談・通報を受け付ける内部通報窓口として、監査等委員窓口を設けています。

これらすべての内部通報窓口は、匿名での相談・通報も可能で、寄せられた情報は秘密として取り扱います。また、シスメックスでは、相談・通報を行ったことを理由として、相談・通報者に対し解雇その他の不利益な取り扱いをすることを禁止しています。相談・通報者に対する不利益な取り扱いが確認された場合には、当該行為を行ったグループの役職員に対し、グループ各社の規則および各国・地域の法令などに従い、懲戒処分を科します。

コンプライアンス違反の恐れがある事象について相談・通報があった場合には、法務部門が中心となり事実関係を調査します。コンプライアンス違反が確認された場合には、速やかには正および再発防止措置を講じます。

イントラネットや研修を通じて制度の継続的な周知を図り、安心して相談・通報できる環境づくりに努めることで、コンプライアンス違反の早期発見につなげています。

内部通報制度の運用状況は、コンプライアンス委員会でモニタリングしています。2025 年度の内部通報件数は、国内・海外合わせて 50 件でした。



## コンプライアンス教育

### コンプライアンス教育を継続して実施

シスメックスでは、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、継続的に実施しています。新入社員教育や階層別教育などの機会を捉え、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ます。

2025 年度には、グループ共通のコンプライアンス教育方針に基づき、グループ全従業員を対象としたグローバルコンプライアンス研修を多言語で実施し、コンプライアンスの重要性やグローバルコンプライアンスコード、違反に気づいたときの適切な対応などについて、改めて理解・意識の徹底を図りました。

### ▶公正なマーケティング活動に関する教育

### ▶人権の尊重を理解するための教育・啓発

### ▶ダイバーシティ教育

## ガバナンス

### コンプライアンス推進の取り組み

#### 腐敗防止

シスメックスは、国連が提唱するグローバル・コンパクトの趣旨に賛同し、その 10 原則の一つである「企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである」に基づき、腐敗防止の徹底を図っています。

内部統制委員会は、各部門および国内外の関係会社を対象に定期的なリスクアセスメントを実施しています。その中で、腐敗行為を含むコンプライアンス違反を、社会的信用を失墜させる重要なリスクの一つとして認識し、リスク低減に向けた取り組みを継続的に進めています。また、グローバルコンプライアンスコード「腐敗および贈収賄」では、賄賂の提供・提示、不適切な接待や贈答の提供などの腐敗行為を禁止しています。また、腐敗行為と疑われる行為や、節度を越えた接待・贈答の受領についても禁止しています。

さらに、グループ全社に適用されるグローバル贈収賄防止規程において、賄賂、ファシリテーションペイメント、不適切な接待・贈答や便益・寄付の提供、収賄などの具体的な禁止行為を定めています。加えて、合併・買収時のデュー・ディリジェンスの実施、教育の実施、管理体制などについても定め、グループ全体での遵守に向けた取り組みを推進しています。贈収賄防止規程への違反が判明した場合には、事実関係の調査およびレビューを行った上で、速やかに適切な是正措置と再発防止措置を講じるとともに、当該違反行為を行ったグループの役職員に対し、グループ各社の規則および各国・地域の法令などに従い、懲戒処分を科します。取締役会は、「グローバルコンプライアンスコード」および「グローバル贈収賄防止規程」をはじめとするコンプライアンスの運用状況を監督しており、これらに基づく取り組みについて内部統制委員会から定期的に報告を受けています。

- ▶グローバルコンプライアンスコード
- ▶贈収賄防止規程（概要）

#### 医療機関などとの関係の透明性確保

シスメックスでは、研究開発から生産、販売、カスタマーケアに至るまで、事業活動のさまざまな場面で医療担当者・医療機関の方々と連携する機会が増えており、高い倫理観に基づいて取引を行う必要があります。グローバルコンプライアンスコード「医療担当者・医療機関との関係の透明性」に基づき、医療担当者・医療機関との適切な関係の構築・維持・透明性確保に努めています。また、グループ全社に適用される「医療機関等との倫理的な関係に関するグローバル規程」において、具体的な禁止行為、グループ会社の連携、教育の実施、管理体制などを定め、グループ全体で倫理的かつ透明性の高い関係の構築に向けた取り組みを推進しています。

日本では、一般社団法人日本臨床検査薬協会が制定した「企業活動と医療機関などの関係の透明性ガイドライン」の理念を踏まえ、会員企業であるシスメックス株式会社としてその趣旨に賛同し、医療機関などへの資金提供などに関する情報を公開しています。

また、日本以外の国・地域においても、企業に対し医療機関との関係の透明性確保を求める法律（サンシャイン法）や医療機器業界におけるルールが制定・運用されています。当社グループは各国・地域の法令および業界ルールに従い、対象となる医療機関などへの資金提供などに関する情報について、次のとおり各国当局や業界団体に報告・公開しています。

- ▶日本
- ▶米国
- ▶フランス
- ▶ベルギー
- ▶オランダ
- ▶ポルトガル
- ▶欧州
- ▶UAE

- ▶医療機関等との倫理的な関係に関するグローバル規程（概要）
- ▶一般社団法人日本臨床検査薬協会「企業活動と医療機関等の関係の透明性ガイドライン」

## 研究倫理

### 適正な研究開発活動の実施

シスメックスは、グローバルコンプライアンスコード「適正な研究開発活動」において、被験者の尊厳および人権を守り、各国・地域の関連法令や倫理指針などを遵守して、適正な研究開発活動を行うことを定めています。これに基づき、高い倫理観を持って研究開発活動を推進しています。また、「臨床研究開発に関するグループ倫理規程」を定め、法律・科学の専門家などの社外委員をメンバーに含む「研究倫理審査委員会」を設置し、研究内容を審査しています。委員名簿や審査結果は当社ウェブサイトで公開し、透明性を確保しています。さらに、文部科学省が制定した「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に基づき、「研究活動における不正行為への対応等の通報窓口」を設置しています。

- ▶グローバルコンプライアンスコード
- ▶研究倫理審査委員会の活動、倫理規程
- ▶研究不正行為への対応、通報窓口

### 動物実験、遺伝子組換え生物等の使用等に関する方針

各国・地域の法令などを遵守し、代替法の使用を優先的に検討したうえで実験匹数を必要最小限にとどめるとともに、動物の苦痛を軽減するよう十分配慮し、実験を行っています。また、遺伝子組換え生物等の使用等においても、各国・地域の法令などを遵守し、生物多様性に悪影響を与えないよう拡散防止を徹底しています。これらの実験は法律・指針などに準拠した社内規程に従って実施され、実験管理委員会において、実験計画の規程に準拠しているかを厳格に審議しています。

- 準拠している法律・指針等：
- ・動物の愛護及び管理に関する法律（環境省）
- ・実験動物の飼養及び保管並びに苦痛の軽減に関する基準（環境省）
- ・厚生労働省の所管する実施機関における動物実験などの実施に関する基本指針（厚生労働省）
- ・動物実験の適正な実施に向けたガイドライン（日本学術会議）
- ・遺伝子組換え生物等の使用等の規制による生物の多様性の確保に関する法律
- ・感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律
- ・実験室バイオセーフティマニュアル（WHO 第 4 版：2020）

- ▶グローバルコンプライアンスコード
- ▶脱動物原料の開発（生物多様性への配慮）

## 公正なマーケティング活動

シスメックスでは、グローバルでのプロモーション活動において、公正かつ適正な競争を確保するため、グローバルコンプライアンスコード「独占禁止・反競争的行為」に基づき、マーケティングにおける倫理コードを制定しています。さらに、「グローバル競争法遵守規程」を制定し、各国・地域における競争法の遵守を徹底しています。

日本での活動については、「シスメックスプロモーションコード」を制定し、2025 年度には、営業部門の 65 部署において、プロモーションコード関連の事例研修を実施したほか、一般従業員向けのコンプライアンス研修を実施し、理解と意識の向上に取り組みました。

当社は、独占禁止法違反の疑いで公正取引委員会の調査を受け、同法に基づき当社が提出した確約計画が 2025 年 2 月に認定されました。現在、当社は当該確約計画を着実に実行しております。なお、本認定は、当社が独占禁止法に違反したことを認定するものではありませんが、独占禁止法違反の疑いにより公正取引委員会の調査を受けた事実を真摯に受け止め、当社グループは、確約計画の履行にとどまらず、独占禁止法の遵守をはじめとするコンプライアンス体制の一層の強化に努めてまいります。

- ▶グローバルコンプライアンスコード
- ▶シスメックスプロモーションコード



## 税務方針

シスメックスは、税の透明性の向上を図るため、取締役社長により承認されたグローバルコンプライアンスコードにおいて「税務戦略」を定めています。当社は、法の精神に則り適切な納税を行い、各国・地域の経済発展に貢献します。また、国外関係者との取引は、OECD ガイドラインや各国・地域の移転価格税制などに準拠し、適切な移転価格を算定し、各国における適正な納税を行います。そして税務上の利益を得ることのみを目的にタックスヘイブンなどの低税率地域に価値を移転せず、事業目的に沿わない実態のない税制を用いた濫用的な税務プランニングは行いません。

また、有価証券報告書などにおいて、グループとしての法人税の納税額を開示するとともに、法定実効税率との差異要因についても開示しています。

税務リスクを含むサステナビリティ関連のリスクおよび機会の監督に責任を負うガバナンス機関として、代表取締役社長が委員長を務める内部統制委員会を設置し、重要な案件については取締役会に報告され、必要に応じて審議されています。

- ▶グローバルコンプライアンスコード
- ▶シスメックスレポート（経営成績および財務分析）
- ▶有価証券報告書

## 英国における税務戦略（英語のみ）

- ▶UK Tax Strategy

## 知的財産権の尊重

シスメックスは、自社の知的財産権と同様に第三者の知的財産権を尊重し、これを適切に取り扱うことをグループの全役員・従業員が遵守すべきルールとしています。このルールは、グローバルコンプライアンスコード「知的財産権」に定められ、ルールの周知徹底を図っています。さらに、新製品開発においては、知的財産部門、研究開発部門、事業推進部門が連携し、グローバルな視点で知的財産レビューを実施し審議しています。

第三者の知的財産権侵害リスクの確認や、自社知的財産の保護・活用について検討することで、適切な知的財産マネジメントに努めています。

- ▶グローバルコンプライアンスコード
- ▶知的財産活動（研究開発）

## 安全保障貿易の推進

シスメックスでは、グローバルコンプライアンスコード「安全保障貿易」で各国・地域の輸出関連規制などを遵守し、国際的な平和と安全の維持を阻害する恐れのある取引に関与しないことを定めています。また、不正輸出を防止するため、代表取締役社長直轄の安全保障貿易管理委員会を設置しています。さらに、海外の統括現地法人にも安全保障貿易の管理担当者を置き、グローバルな運営体制を構築しています。年1回、全従業員を対象とする基礎的なe ラーニングのほか、最新の世界情勢および法規制に関する講習会など、さまざまな教育を継続的に実施し、安全保障貿易管理に対する理解の向上と法令遵守の徹底を図っています。

- ▶グローバルコンプライアンスコード

## ガバナンス

## リスクマネジメント

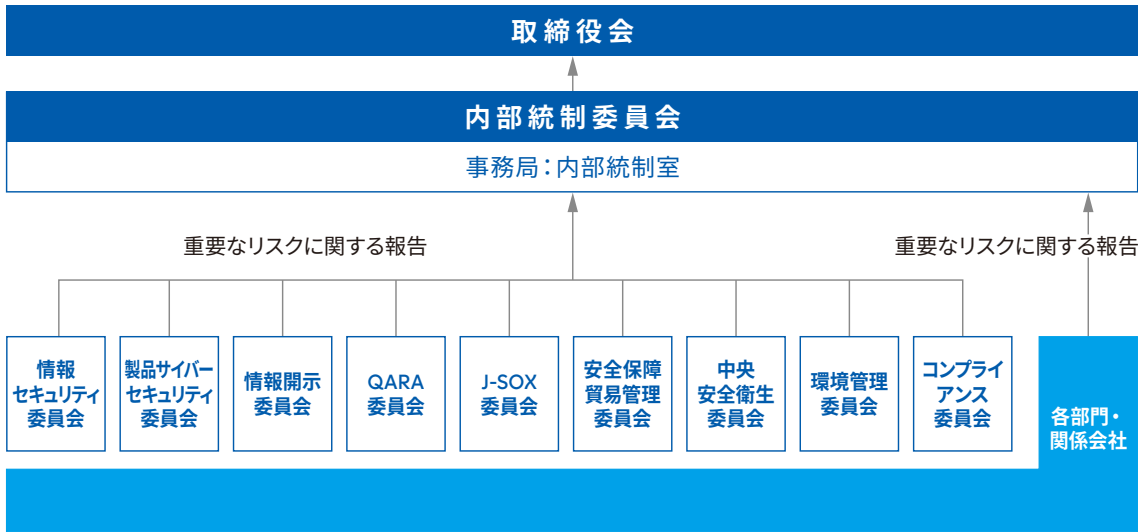
### リスクマネジメント体制

#### 委員会を設置してリスクマネジメントを推進

シスメックスでは、グループ全体のリスクマネジメントを統括する体制として内部統制委員会を設置し、事業部門から独立した社長直轄の組織である内部統制室が事務局となり、委員長は取締役社長が務め、メンバーは取締役会長、担当執行役員および常勤監査等委員、オブザーバーは社外取締役が務めています。

委員会では、公正な取引、腐敗やビジネス倫理を含むコンプライアンス、サイバーセキュリティ、個人情報保護、人材、労働安全衛生、環境、納税を含む会計・財務などの項目について、影響度と発生可能性などの観点からリスクの重要度を分析・評価しています。リスク評価は毎年実施し、グループとして事業に与える影響が大きなリスクを特定して対策を講じています。また、コンプライアンス委員会などの関連委員会および各部門・関係会社はオペレーショナルリスクを管理し、定期的に取り締役に報告するとともに、グループ経営に重大な影響を及ぼすリスクが発生した場合についても、取締役会に報告しその対応について審議するなど、継続的にPDCAを回しています。また、監査室がリスクマネジメントに関する内部監査を実施しています。さらに、内部統制の観点から、リスクマネジメント推進体制についての第三者による評価も毎年受けています。

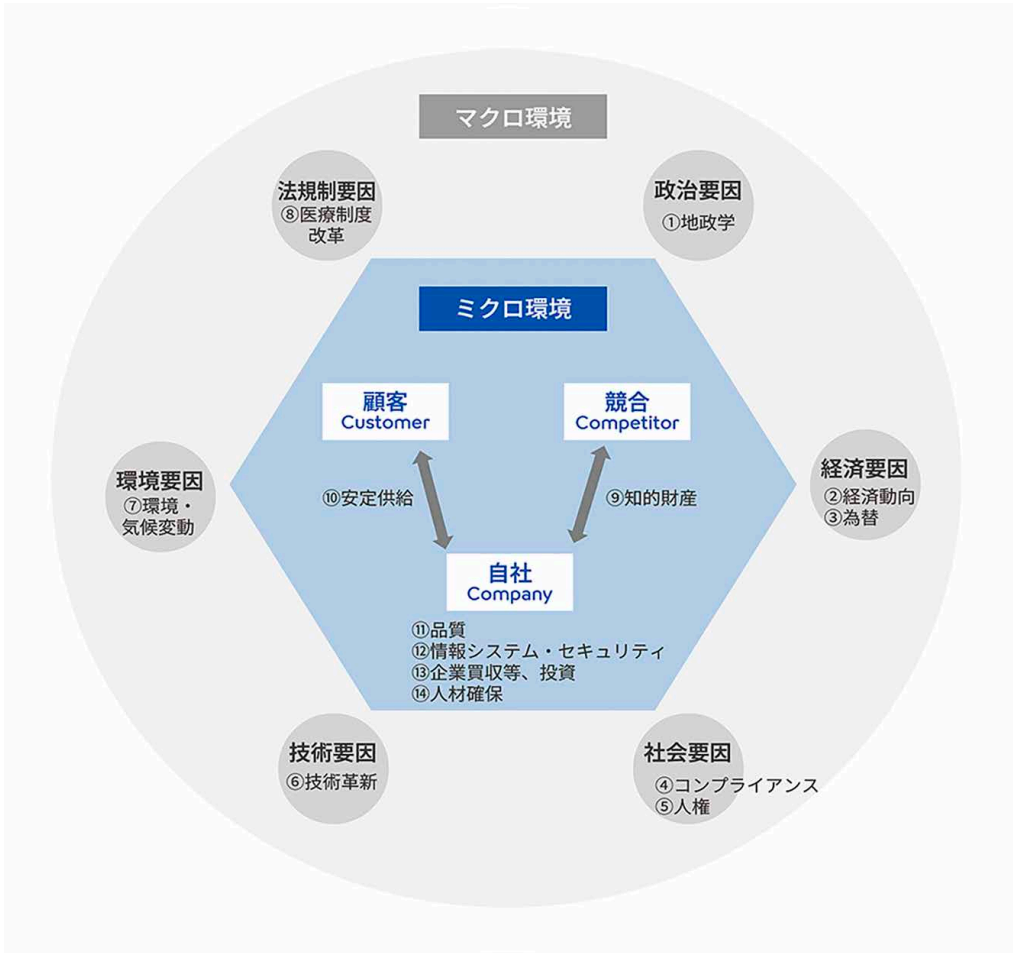
また、リスク文化を強固にするための取り組みとして、特定されたリスクに対する対応計画は各部門の実行計画に展開され従業員の報酬に紐づけられています。



- ▶コーポレート・ガバナンス

## 事業等のリスク

当社の事業および経理の状況等に関する事項のうち、投資家の判断に重大な影響を及ぼす可能性のある事項は14項目あり、それらを以下のとおりマクロ環境に由来するリスクとミクロ環境に由来するリスクに分類しております。なお、文中の将来に関する事項は、当社グループにおいて判断したものであるとともに全てのリスクを網羅したものではなく、記載以外のリスクにより将来的に予期せぬ影響を受ける可能性があります。



### 1. 地政学に関わるリスクについて

#### ■脅威・機会

##### <脅威>地政学的な緊張の高まりによる事業への影響

当社グループは、生産、販売・サービス、研究開発等の活動をグローバルに展開しており、世界中に拠点を有しています。国家間の対立や貿易摩擦等、地政学的な緊張はますます高まっており、国家間紛争等のリスクが顕在化しております。当社グループの活動拠点を有する国や周辺地域において、輸出入規制の厳格化や、さらなる自国産業保護の動き等が生じ、販売・調達等の事業活動が制限される可能性があります。また、上述のような事業活動の制限のみならず、従業員等の安全に影響を及ぼす可能性があります。

##### <機会>製品・サービスの供給継続による信頼性向上

診断薬の現地生産化をグローバルに推進し、安定供給体制を強化することにより、お客様からの信頼性や競争力が向上する可能性があります。更に、活動拠点を各地に有することにより、現地のニーズを的確に把握すると共に、きめ細やかに対応した製品・サービスを提供できる可能性があります。

#### ■対応

当社グループではグローバルなネットワークを活用し、地政学・経済安全保障のリスクを見据え、各国・地域の情勢に関する情報収集を継続的に行うとともに、グローバル調達や海外生産機能の強化に取り組んでいます。特に、自国産業保護の動きが見られる国においては、現地での生産や部品・原材料の調達等が必要となる場合があるため、最新情報の把握に努めると共に、主に診断薬において現地への生産移管に向けた取り組みを行っています。インドにおいては、Make in India政策などに対応したグループ初の診断薬・機器双方の生産機能を備える新たな生産拠点が本格稼働し、現地生産を行っています。また、中国やインドにおいては、各国内での原材料調達を推進し、グループの供給力強化に取り組めます。

さらに、国家間紛争等の有事の際には、人命保護を最優先に、安全保障に関する輸出入規制等を遵守しつつ、人道支援・医療に貢献する製品の供給が中断することがないよう対策を講じています。今後も刻々と変化する世界情勢に対して、当社グループの事業への影響を考慮し、適切に対応していきます。

### 2. 経済動向に関わるリスクについて

#### ■脅威・機会

##### <脅威>経済情勢悪化による販売機会低下

当社グループは比較的需要が安定しているヘルスケアを主たる事業としておりますが、世界的な経済情勢の悪化に起因し、各国政府の医療財政ひっ迫や医療機関における予算縮小等が発生した場合、設備投資意欲が低下し、経営成績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。特に、中国における医療費抑制政策等の影響に関しては、すでに顕在化しています。

また、関税を含む輸出入規制や急速なインフレ進行、エネルギー価格の高騰、金利動向の変化など、経済環境の著しい変化により、原材料や各国の輸出入等に係るコストがさらに増加し、業績へ影響を及ぼす可能性があります。

##### <機会>経済好況に伴う医療インフラへの投資増加

世界経済が好調に推移した際は、医療インフラへの投資増加等に伴い、当社グループの製品についても販売機会が拡大する可能性があります。特に、インド・中南米等の人口増加および経済成長が見込まれる新興国においては、医療水準向上のニーズが高まっており、検査需要の増加を背景にさらなる市場の拡大が期待できます。

#### ■対応

当社グループは、不確実性が高まる中、各国・地域の市場環境の変化に関する情報を適宜グローバルに収集し、お客様に付加価値の高い製品・サービスを提供していきます。また、ロボティクスやAI等を活用した医療機関の収益向上に資するソリューションの提供により、検査の標準化・効率化を実現しています。さらに、経済成長および人口増加に伴い、医療インフラへの投資が大きく期待される新興国において、多種多様な市場ニーズに適した製品の開発・市場導入を進め、医療アクセスや医療の質を向上させることにより、ユニバーサルヘルスカバレッジ\*にも貢献しています。特に、高成長市場であるグローバルサウスの中でも、インド、ブラジル、中東、アフリカ等に対し、戦略商品を展開し、成長を持続していきます。今後も、グループ全体でさらなる付加価値の創出を進めていきます。

※全ての人が、適切な健康増進、予防、治療、機能回復に関するサービスを、支払い可能な費用で受けられることを意味する。



### 3. 為替の変動に関わるリスクについて

#### ■脅威・機会

##### <脅威>円高による海外売上・資産の減少等、連結業績へのマイナス影響

##### <機会>円安による海外売上・資産の増加等、連結業績へのプラス影響

当社グループは海外関係会社および代理店を経由して各国・地域へ販売を行っており、連結売上高に占める海外売上高の比率は、2025 年 3 月期 86.7%、2026 年 3 月期 88.3%と高い水準で推移しています。海外関係会社の現地通貨建て財務諸表の各項目は、円換算時に為替レートの変動による影響を受けるため、当社グループの経営成績および財務状況に影響を及ぼします。為替が円高に推移した場合、業績に悪影響を及ぼす可能性があります。一方、円安時には海外関係会社における販管費等が円換算ベースで増加しますが、それを上回る売上増加により連結業績では好影響を受ける可能性があります。

なお、2026 年 3 月期の売上高、営業利益における為替の 1 円変動の影響は、以下のとおりです。

|     | 売上高       | 営業利益      |
|-----|-----------|-----------|
| USD | 798 百万円   | 207 百万円   |
| EUR | 596 百万円   | 71 百万円    |
| CNY | 4,089 百万円 | 2,993 百万円 |

#### ■対応

外貨建営業債権、関係会社貸付金および借入金等を含む、外貨建の債権債務について、主に為替予約を行うことによりリスクをヘッジしています。また、診断薬を中心に生産拠点をグローバルに分散することにより、為替による影響を軽減させる措置を講じています。

### 4. コンプライアンスに関わるリスクについて

#### ■脅威・機会

##### <脅威>コンプライアンス違反による社会的信用の失墜

当社グループはグローバルに事業を展開しており、関連する法令・規制は多岐にわたります。法令違反や不正等が発生した場合、社会的信用を失墜させると共に、訴訟や賠償が発生する可能性があります。また、予期しない法規制の大幅な変更や適用への対応に不備や遅れが発生した場合、事業活動に影響を及ぼす可能性があります。

法規制にとどまらず、社会規範の逸脱、倫理に反する行為等が発生した場合にも、社内外のステークホルダーの安心や信頼性に影響を及ぼす可能性があります。

##### <機会>コンプライアンス遵守によるステークホルダーからの信頼性向上

当社グループは、コンプライアンスの遵守を、持続的な企業経営の重要な要素と捉えています。グループ全体でのコンプライアンス遵守に向けた取り組みにより、社内外のステークホルダーからのさらなる信頼性の向上が期待できます。また、それらの取り組みによる健全な企業文化の醸成により、エンゲージメントが高まり生産性の向上、ひいてはさらなる企業価値の向上につながることを期待できます。

#### ■対応

当社グループでは、企業理念「Sysmex Way」および、それに基づく「Shared Values」を踏まえ、コンプライアンスを「法令遵守と共に高い倫理観に基づいた正々堂々とした事業活動を行うこと」と定義しています。コンプライアンス違反は社会的信用を失墜させる最も重要なリスクの一つと捉え、グループ全体のリスク管理体制の下で、コンプライアンスの統括組織としてコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスの推進・強化に取り組んでいます。

また、グループの役職員が遵守すべき特に重要なルールや行動のガイドラインとしてグローバルコンプライアンスコードを制定しています。さらに、当社グループは、全役職員が贈収賄や人権侵害などを含むコンプライアンス上の問題に関して相談・通報できるグローバル体制を構築しているほか、ビジネスパートナーの皆さまにも、当社グループのコンプライアンス違反もしくはその疑いがある行為について通報を受け付ける「パートナーホットライン」を設けています。加えて、役職員への教育・啓発活動をコンプライアンス推進・徹底の基盤と位置付け、グループ全体で継続的な教育を実施しています。

当社は、独占禁止法違反の疑いで公正取引委員会の調査を受け、同法に基づき当社が提出した確約計画が 2025 年 2 月に認定されました。現在、当社は当該確約計画を着実に実行しております。なお、本認定は、当社が独占禁止法に違反したことを認定するものではありませんが、独占禁止法違反の疑いにより公正取引委員会の調査を受けた事実を真摯に受け止め、当社グループは、確約計画の履行にとどまらず、独占禁止法の遵守をはじめとするコンプライアンス体制の一層の強化に努めます。

#### ▶パートナーホットライン

### 5. 人権に関わるリスクについて

#### ■脅威・機会

##### <脅威>人権対応の不備による社会的信用の低下

企業活動において人権を尊重することは非常に重要な要素の一つであり、各国においてもさまざまな施策が講じられています。当社グループの人権尊重に対する取り組みの不備や遅れにより、人種・性別等による差別や強制労働・児童労働等の人権侵害が発生した場合、取引先や投資家をはじめとするステークホルダーからの信用を低下させる可能性があります。

##### <機会>適切な人権対応による信頼性向上

多様な人材が安心して働きやすい環境を整備し受容する DE&I※の推進やサプライチェーンにおける差別の排除等、公正かつ持続可能な企業経営を推進し、人権に対して適切に対応することにより、ステークホルダーからの信頼性の向上、ひいては競争優位性の創出につながる可能性があります。

※ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

#### ■対応

当社グループでは、人権尊重と差別撤廃をグローバルコンプライアンスコードに掲げ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」及び ILO 中核的労働基準の趣旨を踏まえ、人権を尊重した企業経営および職場環境づくりに取り組んでいます。また、人権方針においては、人権デュー・デリジェンスの実施を規定し、自社内にとどまらず、サプライチェーンに関わる外部パートナーを含め、人権への影響を特定し、負の影響を防止・緩和する取り組みを進めています。強制労働・児童労働の禁止、ジェンダー・障がい・人種・思想等に対する差別の排除等、事業活動が人権侵害に関与・加担することのないよう、予防的に対処する仕組みを整備しています。

また、国内外に設けた内部通報窓口に加え、サプライチェーンを含む外部ステークホルダーからの人権に関する相談・通報を、第三者機関である JaCER が運営する「対話救済プラットフォーム」から受け付けています。通報窓口に寄せられた

情報は適切に取り扱い、相談・通報者が不利益を受けないよう保護すると共に、必要な是正・救済措置を講じる体制を整備しています。さらに、ハラスメントの防止や、労働に関する正しい知識の浸透等を目的とする教育を実施し、人権侵害の未然防止に努めています。

## 6. 技術革新に関わるリスクについて

### ■脅威・機会

#### <脅威>技術革新への対応遅延による競争優位性低下

近年の技術革新により、ヘルスケア領域においても AI・ロボティクスなどの技術が急速に高度化しており、遠隔医療ソリューション、AI 診断等の技術の進展により、ビジネスモデルが大きく変化する可能性があります。このような環境下においては、当社グループの対応が遅れることにより、競争優位性の低下を招く可能性があります。

また、社内のデジタル化やデータ活用の取り組みが十分に進展せず、その効果を発揮できない場合、業務の生産性・効率性が向上せず、結果として事業推進コストの増加や組織全体の競争力低下を招く可能性があります。

#### <機会>イノベーションによる付加価値向上

革新的技術の創出および積極的な活用により、検査業務をはじめとする医療の効率化・高度化等のさらなるイノベーションを実現することで、高付加価値な製品・サービスの提供が可能になります。また、革新的技術の普及にともなうビジネスモデルの変革に対し、いち早く適応することにより、新たな市場機会の創出や販売機会拡大につながる可能性があります。

さらに、データ活用を基盤とした社内の業務プロセスの見直しや、デジタル化による業務効率・生産性の向上は、企業価値の向上に寄与する可能性があります。

### ■対応

当社グループは、企業理念「Sysmex Way」および、それに基づく「Shared Values」を踏まえ、さまざまな技術開発を通じたイノベーションを創出し、社会課題の解決に資する製品・サービスの提供に努めています。新たな技術の開発に向け積極的な投資を継続するとともに、大学や研究機関、企業等が持つ技術と当社グループの技術を融合させ、新たな臨床価値を効果的に生み出すオープンイノベーションを推進しています。また、グループ内に蓄積されたデータの活用や AI・デジタル技術の導入を通じて、生産性・効率性の向上に取り組んでいます。

さらに、世界各地にこれらの活動を促進する研究開発拠点を開設し、従来の検体検査領域のみならず、個別化医療や予防医療等への貢献に取り組んでいます。

その一環として、アルツハイマー病検査におけるプレゼンスの向上と市場浸透に取り組んでいます。アルツハイマー病治療薬（抗アミロイドβ抗体薬）は認知症の進行を抑える効果が期待される一方で、一部の患者さんには副作用が現れることがあります。当社は、この副作用リスクを予測する検査試薬について、国内で初めて製造販売承認を取得しました。さらに、富士レピオ・ホールディングス株式会社とのグローバルな販売協業を開始するなど、早期市場参入による市場優位性の確保を図るとともに、アルツハイマー病検査をはじめとした免疫分野でのさらなる成長を目指します。

また、近年高度化する医療現場において、検査プロセスのさらなる自動化や、AI を活用した検査結果解析システムの開発などを進めることにより、生産性を高め、深刻化する検査技師不足を補う検査室の自動化を推進してまいります。今後も、新たな技術やイノベーションの創出を通じて医療環境のデジタルトランスフォーメーションを進め、検査データと AI を軸とするデジタル戦略で、医療の現場や社会全体が抱える切実な課題の解決に取り組むことにより、人々の健康寿命の延伸へ貢献するとともに、持続的な成長を目指してまいります。

## 7. 気候変動等の環境に関わるリスクについて

### ■脅威・機会

#### <脅威>環境対応の不備や自然災害による事業への影響

持続可能な社会への要請が高まるなか、各国において環境負荷低減等の環境への配慮が一層求められています。当社グループにおいて、規制などへの対応の遅延や不適切な対応が生じた場合、罰則や入札制限などを招く可能性があります。また、気候変動に由来する自然災害により、世界各国のお客様への製品安定供給や従業員等の安全へ影響を及ぼす可能性があります。

#### <機会>環境課題への取り組みによる信頼性・競争優位性向上

各国における環境に関する法規制等の情報を適宜把握し、プロアクティブに対応を実施することにより、ステークホルダーからの信頼性向上ならびに販売機会の拡大につながる可能性があります。

また、環境に配慮した製品開発や生産活動などにより付加価値を提供することは、競争優位性のさらなる向上および事業成長に寄与する可能性があります。

### ■対応

当社グループでは、環境マネジメントを推進する組織として環境管理委員会を設置しています。資源循環型社会の実現に取り組んでおり、製品・サービスを通じた社会課題解決と事業成長の両立により、持続的な環境・社会への価値提供を目指しています。

『シスマックス・エコビジョン 2033』を策定し、生産・開発・販売・サービスなどのあらゆるバリューチェーンにおいて、水平リサイクル容器※<sup>1</sup>の採用、濃縮試薬の普及促進、ドライアイスフリー輸送の導入、脱動物由来の原材料を使用した製品の開発など、CO<sub>2</sub> 排出や水使用、生物多様性等に配慮した環境配慮型製品・サービスを通じて環境負荷低減に取り組んでいます。水平リサイクル容器は業界初のプラ新法に認定されました。

また、TNFD※<sup>2</sup>の提言に賛同し、業界で初となる TNFD Adopter への登録を行いました。さらに、SBTi※<sup>3</sup>の認定を取得し、世界で唯一の独立した環境情報開示を行う CDP の 2025 年調査においても最高評価となる A リストに選定されました。ヘルスケア業界においても気候変動と健康の関係性が注目され、国内外の医療機関から環境対応要請が高まっているなか、グリーンイノベーションを推進し、自然環境の回復・再生を目指すネイチャーポジティブと持続可能な社会の実現に貢献するため、環境課題への取り組みを加速しています。

- ※1 使用済み製品を原料として、再び同じ種類の製品を製造するリサイクル方法
- ※2 Taskforce on Nature related Financial Disclosures（自然関連財務情報開示タスクフォース）
- ※3 Science Based Targets initiative（気候科学に基づき環境危機克服に取り組む国際的イニシアチブ）

## 8. 医療制度改革に関わるリスクについて

### ■脅威・機会

#### <脅威>医療制度改革等への対応不備・遅延による販売機会減少

当社グループの機器・診断薬製品の販売には薬事承認が必要であり、各国において承認取得に関する要求事項が複雑・高度化する傾向にあります。特に、近年ではデジタル技術やソフトウェアを活用した新たな診断手法の実用化などにより、製品に関する規制の枠組みが見直される動きもみられています。このような傾向は、対応コストを増加させる可能性があるとともに、対応が遅れた場合は新製品の発売への影響など、市場獲得機会の喪失を招く可能性があります。

また、各国において保険収載に関する制度の見直しや、保険点数などの検査に係る費用引き下げなどが発生した場合は、当社製品の販売機会減少の可能性があります。中国においては、医療費抑制政策である必要最小限の原則や集中購買制度などの影響が、すでに顕在化しております。



### <機会>規制やニーズへの迅速な対応による競争優位性向上

ヘルスケア業界での、欧州における IVDR※をはじめとした厳格化する薬事規制への対応は、新規参入企業に対する障壁となり、当社グループの競争優位性が向上する要因となる可能性があります。また、各国での医療財政の改善により医療機関の予算が増加した場合、販売機会の拡大が見込める可能性があります。さらに、新興国での医療制度拡充、および医療インフラへの投資増加等により、需要の拡大が期待できます。

※ *In Vitro* Diagnostic Medical Devices Regulation（体外診断用医療機器規則）

#### ■対応

薬事規制に対しては各国業界団体への参画などを通じて最新情報の把握に努めるとともに、当社グループのグローバルなネットワークを活用した体制により、競争優位性をさらに強化すべく適時的確な薬事承認の取得・維持に取り組んでいます。各国・地域におけるさまざまな環境変化において、多様化・高度化するニーズを正確に捉えたうえ、個別化医療に資する新たな診断技術の開発を推進しています。また、検体検査機器・診断薬・IT・サービス&サポートをトータルに保有する強みを活かし、医療ワークフローの効率化や疾病の早期発見、さらには新興国における医療アクセス向上などの医療課題解決に取り組んでいきます。今後も世界各国のお客様に安定的に製品をお届けするため、各国の制度改革や要請を注視していきます。

## 9. 知的財産に関わるリスクについて

#### ■脅威・機会

##### <脅威>知的財産権の侵害や被侵害による事業への影響

当社グループは、特許、商標、意匠などの知的財産権をグローバルに出願しておりますが、一部または全ての国で権利が付与されない可能性があります。さらに、当社グループの知的財産権を侵害する模倣品が市場に流通した場合、検査結果の信頼性が確保できず、医療機関および患者さんへ影響をもたらす可能性があります。

また、当社グループの正当性の有無に関わらず、第三者の知的財産権の侵害に対する訴訟の提起や、ロイヤルティの支払い要求等の知的財産権を巡る紛争が生じる可能性があります。

##### <機会>知的財産権取得による独自性のある製品・サービスの提供

当社グループが保有する知的財産権の適切な保護により、独自性および競争力の強化や、ブランドイメージの向上が期待できます。

また、当社グループが保有する知的財産権のみならず、第三者のライセンスを適切に活用することにより、さらにイノベーションを加速させる可能性があります。

#### ■対応

当社グループでは、知的財産活動基本方針を定め、当社および第三者の知的財産権を尊重し、すべての事業活動で創出された価値のある知的財産を積極的に権利化すると共に、第三者の知的財産権に対して適切に対応することにより、グローバルな競争優位性の確立を目指しています。従業員に対しても社内教育を通じ、当社グループおよび第三者の知的財産権を尊重しながら事業活動を推進することを周知徹底しています。さらに、知的財産権獲得に対する従業員のモチベーション向上を目的とした表彰制度を設けています。また、当社グループの知的財産権侵害への対策として、グローバルに知的財産権を取得すると共に、徹底的に模倣品を排除することにより、お客様に安心して製品をお使いいただけるよう取り組んでいます。重要なブランドの保護のために、新興国や開発途上国を含めグローバルに商標権の確保を進め、特にコーポレートロゴについては195の国・地域に商標権を出願しています。これらの結果、全体の知的財産権のうち海外保有比率は約81%に達しています。

## 10. 安定供給に関わるリスクについて

#### ■脅威・機会

##### <脅威>調達や生産の中断・遅延による製品供給への影響

当社グループでは、医療機関が日々の検査を実施するために不可欠な検体検査機器および診断薬等を世界各国のお客様に供給しています。お客様への製品の供給が中断しないよう努めていますが、急激な市況の変化、特定国・地域における政策動向、サプライヤーの事業停止などにより、希少鉱物を含む部品・原材料などの調達が困難となり、製品供給に影響を与える可能性があります。また、国家間紛争・貿易摩擦による流通ルートの遮断等が発生した場合や、生産工場・倉庫などを含むサプライチェーン拠点における大規模な自然災害や火災などの重大な事故、パンデミックなどが発生した場合には、製品の安定供給に支障を及ぼす可能性があります。

##### <機会>製品・サービスの安定供給への取り組みによる安心の提供・信頼性向上

自然災害や重大な事故など、有事の際にも検査に必要な製品を安定的に供給し、医療業務を中断させる事態を回避するとともに、そのような有事に備えた体制の構築により、緊急時の製品の供給継続に対する信頼を獲得することは、さらなるブランドイメージの向上につながる可能性があります。

#### ■対応

世界中に高品質な製品をお届けすることで、正確な検査結果と確かな安心を提供し、医療を支えるという社会的使命のもと、当社グループはグローバルに製品・サービスの安定供給に取り組んでいます。災害や地政学的要因等によるサプライチェーンの寸断・停滞にも備え、平時より製品・原材料の在庫の確保や原材料の複数社購買などに取り組むとともに、工場や倉庫での地震・風水害等の大規模災害に対する予防および復旧対策の充実、ならびに代替輸送手段の確保などに取り組んでいます。特に、当社グループ売上高の61.7%（2026年3月期）を占める診断薬に関しては、事業継続に必要な復旧期間を考慮した在庫確保に加え、複数拠点での生産を行っており、特に主力事業であるヘマトロジー分野の診断薬については、主要拠点間で相互供給のネットワークを構築し、安定的な供給を継続できる体制を整えています。

また、当社グループ全体で事業継続計画（BCP）を策定し、日頃から訓練により定着を図ることで、有事の際にも迅速に復旧し、医療機関の検査業務を継続いただけるよう備えています。今年度竣工したシスメックスRA株式会社の新工場では、生産エリアの拡張による生産能力の拡大に加え、工場内物流の自動化を活かした原材料在庫の積み増しにより、グループ他工場での有事発生時においても、速やかなバックアップを可能とするBCP機能を強化いたしました。

さらに、調達方針およびガイドラインを定め、取引先の皆さまとともに発展する企業を目指し、今後も、お客様に安心して製品をお使いいただけるよう取り組みを強化していきます。

## 11. 品質に関わるリスクについて

#### ■脅威・機会

##### <脅威>製品・サービスの品質不良による信頼性の低下

ヘルスケア業界の製品においては高い品質と安全性が要求されますが、当社製品や仕入商品などに品質不良が発生した場合、医療機関での検査に遅れや誤りが発生し、お客様や患者さんへ影響を及ぼす可能性があります。また、製品ならびに当社グループ全体に対する信頼性の低下を招く可能性があると同時に、業績へ影響が生じる可能性があります。

##### <機会>品質向上による信頼性・競争優位性の向上

各国の法令・国際規格などに準拠する品質管理の仕組みの整備・運用を通じてさらなる品質の向上を図ることにより、お客様からの信頼の獲得、ならびに販売機会拡大につながる可能性があります。

また、当社グループでは創業以来、確かな品質によりお客様に安心をお届けすることを企業理念「Sysmex Way」に掲げており、これまで築き上げたブランドイメージは、企業価値ならびに競争優位性の維持・向上につながる可能性があります。

■対応

当社グループでは、各国の法令・国際規格等に準拠する品質維持のためのマネジメントにグループ全体で取り組んでいます。グループの品質方針を策定し、製品・サービスの品質および安全性のモニタリングと改善に向けた対策を行っています。また、全ての生産拠点において品質マネジメントシステムに関する国際規格 ISO 9001 又は ISO 13485 の認証を取得しています。さらに、製品の信頼性や安全性に関する情報を幅広く国内外から収集・分析し、製品の品質向上に活かしています。

また、グローバルでの品質保証・法規制対応を推進するため、QARA 委員会を設置しています。品質に係る法令が厳格化され、より迅速・適切なグローバルでの品質保証・法規制対応が求められるなか、今後もさらに強化を進め、当社グループの高品質な製品・サービスを通じた、グローバルな医療の質向上とお客様の安心の創出に取り組んでいきます。

12. 情報システム・セキュリティに関わるリスクについて

■脅威・機会

＜脅威＞サイバー攻撃等によるお客様及び事業への影響

当社グループの製品にはネットワークを活用したサービス機能が搭載されております。万一、医療機関を標的としたサイバー攻撃により製品が感染した場合、検査業務の停止や、第三者による個人情報への不正なアクセスが行われる可能性があります。

また、社内においても各種情報システムを導入し業務効率化を図っており、事業上の情報の多くはネットワークを介して管理・運用されています。これらのシステムおよびネットワークにおける障害やサイバー攻撃によりシステムの稼働停止や機密情報の漏えいが発生した場合、または生成 AI の利活用における情報管理の不備により誤情報の提供や第三者の権利侵害などが発生した場合、当社グループの業務の効率性や信頼性の低下を招く可能性があります。

＜機会＞セキュリティ対応強化による製品・サービスの信頼性向上

製品・サービスにおけるセキュリティ対応を充実させることにより、製品へのさらなる信頼性向上や、お客様へ安心してご利用いただけるネットワークを活用したサービスの提供が可能になります。

また、セキュリティ強化を含めた DX の推進や適切な生成 AI の活用等を通じ、適切な情報管理を行いながらグループ内の情報連携を強化することにより、さらなる業務の効率化および生産性の向上が期待できます。

■対応

当社グループでは、お客様や患者さんに確かな安心をお届けするために、製品サイバーセキュリティ委員会を中心として、製品・サービスにおけるサイバーセキュリティ対策を進めています。その一貫として、「製品セキュリティポリシー」を定め PSIRT<sup>\*1</sup>を設置し、各地域の製品セキュリティ責任者と連携して、セキュリティポリシーに基づいた製品の設計・生産、および販売後の脆弱性管理に取り組んでいます。

さらに、お客様やビジネスパートナーの情報資産を保護することが、信頼と品質の証であると認識し、「情報セキュリティポリシー」を定め、情報セキュリティ委員会を中心に、情報資産の機密性、完全性、可用性の維持・向上に努めています。情報システムやネットワーク回線の障害、あるいはコンピューターウイルスや外部からの情報システムへの侵入等による業務への影響を最小限に抑えるために、不正通信検知やマルウェアの隔離等の仕組みの導入、24 時間の監視、CSIRT<sup>\*2</sup>の設置、有事や重大インシデントに対する情報の早期入手のための外部団体加盟等によるセキュリティ対策や、事業継続に

関する体制整備・訓練など、情報管理の厳格化に取り組んでいます。加えて、グローバル基幹システムを含む重要システムについては、権限管理、変更管理、監視、バックアップなどを通じて安定稼働と業務継続を確保し、生産性・効率性の向上および情報セキュリティの強化に取り組んでいます。

また、AI 技術全般に関しても、従業員に対しセキュリティを考慮した利用ルールを周知するとともに、積極的な活用によりイノベーションを加速させる取り組みを推進し、企業活動の効率性・生産性を高めていきます。

※ 1 Product Security Incident Response Team（製品セキュリティインシデント対応チーム）

※ 2 Computer Security Incident Response Team（コンピューターセキュリティインシデント対応チーム）

13. 企業買収等、投資に関わるリスクについて

■脅威・機会

＜脅威＞投資効果の発揮不足による戦略目標達成の遅延

当社グループは、研究開発や生産等の拠点拡充を図るとともに、IT インフラおよび最新技術等への積極的な投資や企業買収、資本提携などを通じた成長加速を目指しています。これらの取り組みにおいて、経営環境の変化や事前に予測し得なかったリスクの顕在化などにより、期待されていた効果が十分に実現できず、戦略目標の達成に影響を及ぼす可能性があります。

＜機会＞投資効果の最大化によるビジネスの加速

経営戦略に基づき、長期的かつグローバルな視点で積極的な投資を行うことにより、事業基盤の強化や製品ポートフォリオの拡充にともなうお客様への新たな価値提供など、当初の想定以上に高いシナジーを発揮することで、戦略実現のスピードを加速させる可能性があります。

■対応

当社グループでは、投資に対する検討・意思決定、および PMI<sup>\*</sup>のモニタリングにおける仕組みの強化により、投資効果の最大化を目指しています。投資判断については、事前に十分な調査を行ったうえ、目的・効果・想定されるリスクなどについて経営会議などで審議し決定しています。意思決定後においても、機動的な変化への対応と柔軟な軌道修正が重要であると捉え、定期的にモニタリングを実施し、投資に対する管理プロセス強化に取り組んでいます。

その一例として、日本電子株式会社の医用機器事業である生化学検査事業を譲り受けることにより、製品ポートフォリオの拡充およびグローバル展開の取り組みを進めています。

また、これまでのデジタル化投資により、社内業務の効率化とともに、検査データと AI 活用による医療 DX を推進していきます。

今後も適切な意思決定のもと、事業成長に必要な投資については積極的なリスクテイクを行い、事業の拡大や新たな技術獲得を通じた高付加価値な製品・サービスの提供を継続し、当社グループの成長を加速させていきます。

※ Post Merger Integration（合併・買収後の統合プロセス）

14. 人材確保に関わるリスクについて

■脅威・機会

＜脅威＞人材獲得競争の激化および人材流出による競争力低下

グローバルな人材市場における獲得競争は激化しており、それにより事業推進に必要な人材が獲得できない場合、業績に影響を及ぼす可能性があります。



また、職場環境の安全衛生の確保が十分でなかった場合、従業員の心身の健康を損ない、士気低下や人材流出などにつながるおそれがあります。

#### <機会>人的資本の最大化による企業価値向上

当社グループは、事業戦略や技術戦略と同様に人的資本戦略を経営戦略の中核に位置付け、人材を価値創出の源泉として捉えています。付加価値生産性を重要な指標として人的資本マネジメントを行うとともに、高度専門人材や次世代リーダーの育成・獲得に注力しています。

これらの取り組みは、企業価値向上に向けた本質的な取り組みとして外部からも評価されており、当社は「人的資本経営品質 2025（ゴールド）」に選定されました。人的資本の最大化を通じて付加価値創出力が高まることで、中長期的な企業価値向上につながる可能性があります。

#### ■対応

当社グループでは、人材を持続的成長のための重要な経営資源と捉えています。企業理念「Sysmex Way」では、役職者に対し「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共に、安心して能力が発揮できる職場環境を整えること、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すること」を宣言しており、この考え方に基づき、人材育成および人材活躍のための環境整備を推進しています。

従業員が自身のキャリアを主体的に形成できるよう、キャリア段階に応じた教育プログラムを提供するとともに、グループ全体でジョブ型人事制度を導入しています。これによりライフイベントを経た後も、能力・ポテンシャルに応じた登用が可能な仕組みを実現しています。また、全従業員を対象に、業務内容や生活スタイルに応じて働く場所や時間を選択できるハイブリッドワークスタイルを導入しているほか、信託型株式報酬をはじめとした魅力ある処遇制度の整備にも取り組んでいます。

さらに、当社グループはアジアの製造業として初めて、人的資本情報開示に関する国際的なガイドラインであるISO 30414を取得しています。今後も透明性の高い人的資本情報の開示に努めるとともに、人材確保と人材維持の両面で企業の持続的成長を支える人事制度を充実させ、人的資本の最大化を目指します。

## ガバナンス

### 事業継続マネジメント

#### 事業継続計画（BCP）の整備

シスメックスは、事業の継続と発展のため、リスクを体系的に管理・対応するリスクマネジメントを推進しております。その一環として、事業継続マネジメントを重要な取り組みの一つとして位置付けています。グループ全体で、地震や風水害などの大規模災害、感染症、システム障害など、あらゆる危機が発生した際にも事業を継続し、迅速に復旧できるような推進体制の構築に加え、重要業務ごとにも事業継続計画（BCP）を策定し、必要な対応方針や手順を事前に定めています。

#### 事業継続に関する基本的な考え方

シスメックスは、危機が発生した際においても、すべてのステークホルダーの皆さまの安心を守ることを基本方針としています。

事業継続の観点では、人命の保護を最優先とし、次に重要業務の継続と資産の保護を図ります。

特に、お客様の検査業務を止めないことを重視し、「診断薬製品の供給」および「サービスの提供」を最優先の重要業務として位置付けています。

また、地域社会および近隣住民の安全確保に協力し、企業としての社会的責任を果たします。

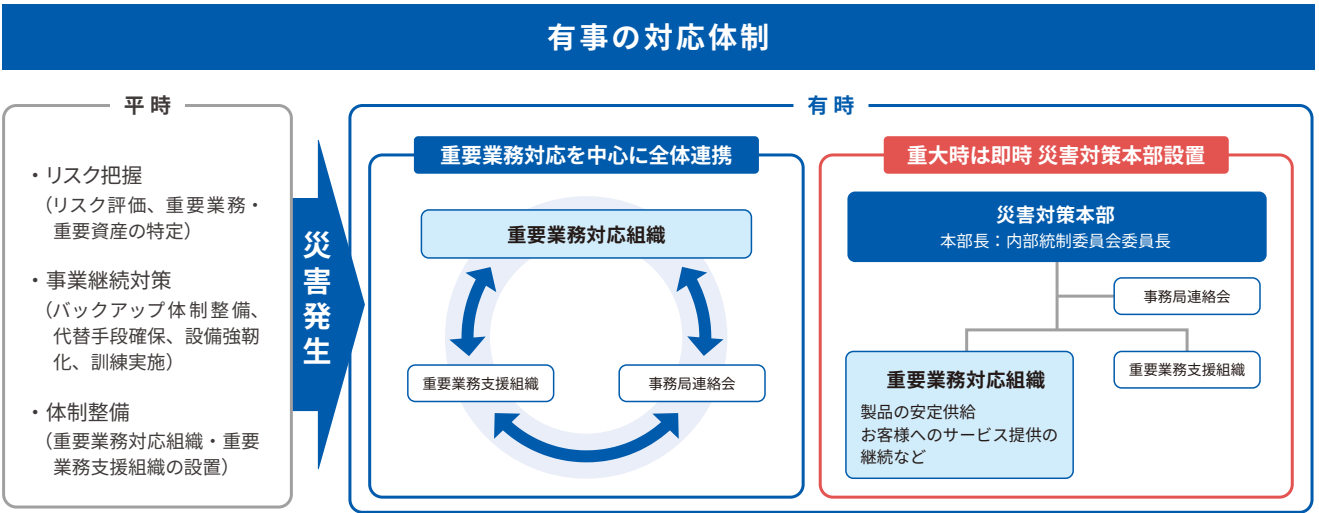
#### 事業継続の推進体制

シスメックスでは、取締役社長が委員長を務める内部統制委員会のもとで平時の備えと有事の対応体制を整備しています。

平時においては、各部門・グループ会社でリスク評価を行い、重要業務や重要資産を特定しています。そのうえで、代替手段の確保、バックアップ体制の整備、在庫・設備の強靭化などの対策を進めています。また、連絡体制を整備し、訓練や見直しを定期的に実施することでレジリエンス向上を図っています。

さらに、有事に迅速かつ効果的に対応できるよう、平時から組織体制を整えています。具体的には、重要業務ごとに責任者と担当者を定め、危機発生時に各業務の継続対応を担う「重要業務対応組織」を設けています。また、総務・IT・人事・広報・経営管理などの「重要業務支援組織」を設け、重要業務の継続を支える体制を構築しています。

有事においては、必要に応じて対策本部を設置し、初動対応、情報共有、意思決定を迅速に行います。これらの組織が主体的に行動することで、早期の対応と復旧を実現します。



## 主な事業継続の取り組み

### 従業員の安全確保と業務継続

災害時の安否確認、緊急連絡体制の整備、柔軟な働き方の活用などを通じ、従業員の安全確保と業務継続の両立を図っています。合わせて、防災教育受講率をサステナビリティ目標におけるモニタリング指標として設定し、従業員の防災意識と対応力の向上に取り組んでいます。

### 製品の安定供給

医療現場における検査継続を支えるため、災害やサプライチェーン変動などのリスクに対して事前の準備と迅速な復旧を目指して取り組みを推進しています。

#### 基本方針

- (1) 診断薬生産工場のグローバル分散化
- (2) 診断薬生産工場の強靱化
- (3) 原材料の継続的な確保と複数社購買の推進
- (4) 製品の安全在庫確保と複数拠点保管
- (5) 物流網の整備と強靱化
- (6) より大きな影響に備えた相互供給

#### ▶製品の安定供給

### お客様へのサービス提供の継続

医療現場での検査継続を支えるため、お客様からの問い合わせ対応や訪問修理などのサービス提供体制の維持に取り組んでいます。

また、災害やシステム障害が発生した場合でも必要な支援を継続できるよう、問い合わせ対応の継続性やサポート体制の確保に向けた仕組みを整備しています。

#### ▶品質と信頼の追求

### IT システムの継続性確保

サイバー攻撃に対する BCP 策定に加え、危機やシステム障害が発生した場合でも重要業務を継続できるよう、監視体制や代替運用、バックアップ、復旧手順の整備などを進めています。

#### ▶情報システム・製品のサイバーセキュリティ対策

シスメックスは、事業継続マネジメントを継続的に改善し、事業のレジリエンス向上と医療現場への安定的なサービス提供に努めてまいります。

## ガバナンス

### 製品の安定供給

シスメックスは、検査の維持に欠かせない診断薬製品を、事業継続上特に重要な製品として位置付けています。いかなる状況においても医療現場の検査を止めないという考えのもと、世界各地の拠点を通じて診断薬の安定供給体制を構築しています。

平時から緊急時を見据え、原材料や製品の安全在庫を各地域で確保することで、工場や倉庫が被災した場合でも医療現場への製品供給を継続できるよう備えています。具体的には以下に示す 6 つの基本方針を規程として定めるとともに、ガイドラインにより施策や手順を具体化し、事業継続活動に取り組んでいます。

#### 1) 診断薬生産工場のグローバル分散化

主要な診断薬製品は、販売地域に近い各工場へ計画的に生産移管し、地産地消型の生産体制を構築しています。これにより、供給リスクの分散による安定供給の実現を図るとともに、輸送リードタイムを短縮することで、より有効期間の長い製品提供が可能になります。また、CO<sub>2</sub> 排出量削減などの環境負荷低減にもつなげています。

#### 2) 診断薬生産工場の強靱化

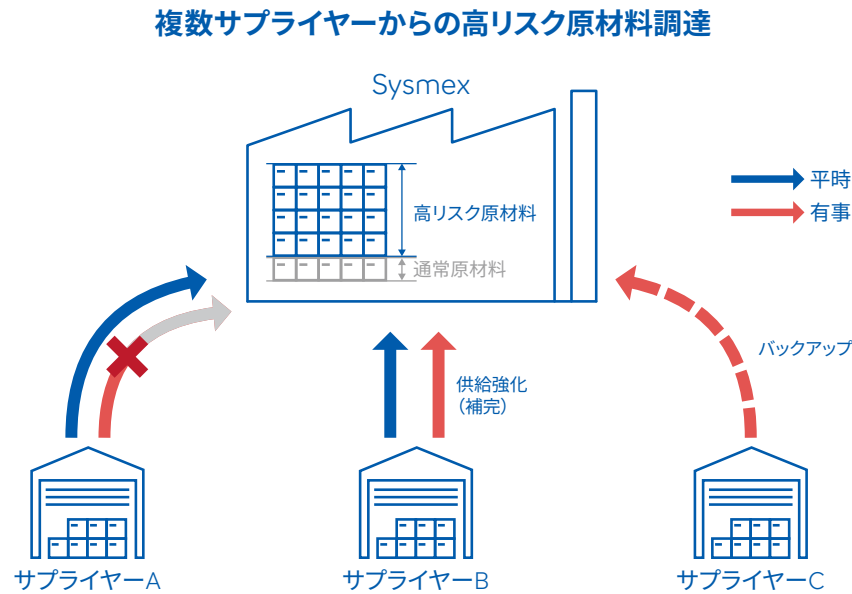
災害時に備えた生産移管体制を平時から整備することで、一部工場が被災した場合であっても、迅速な他拠点での代替生産を可能としています。

また、各工場において製造ラインの複数化や設備の耐震・防災対策の強化や非常用電源の確保、災害対応マニュアルの整備および訓練の実施を通じて、被災時の稼働停止リスクの最小化と早期復旧を図っています。

#### 3) 原材料の継続的な確保と複数社購買の推進

原材料については、平時からリスク特性に応じた安全在庫を保有するとともに、高リスク原材料は十分な BCP 在庫を保有し、サプライヤーが被災した場合でも供給を継続できるよう備えています。

また、代替が難しい重要原材料については、複数の調達先への分散やサプライヤーと連携したバックアップ生産により、単一供給源への依存低減を図っています。





#### 4) 製品の安全在庫確保と複数拠点保管

各拠点で診断薬製品の適正な在庫水準を確保し、生産が一時停止した場合でも一定期間（原則1カ月以上）供給を継続できるよう備えています。有効期限管理を徹底し、適切な在庫管理を行っています。

また、サービスパーツについては、在庫拠点をグローバルに分散配置し、多品種にわたるパーツを在庫管理システムで一元管理することで、機器故障時にも迅速な保守サービス提供を可能としています。

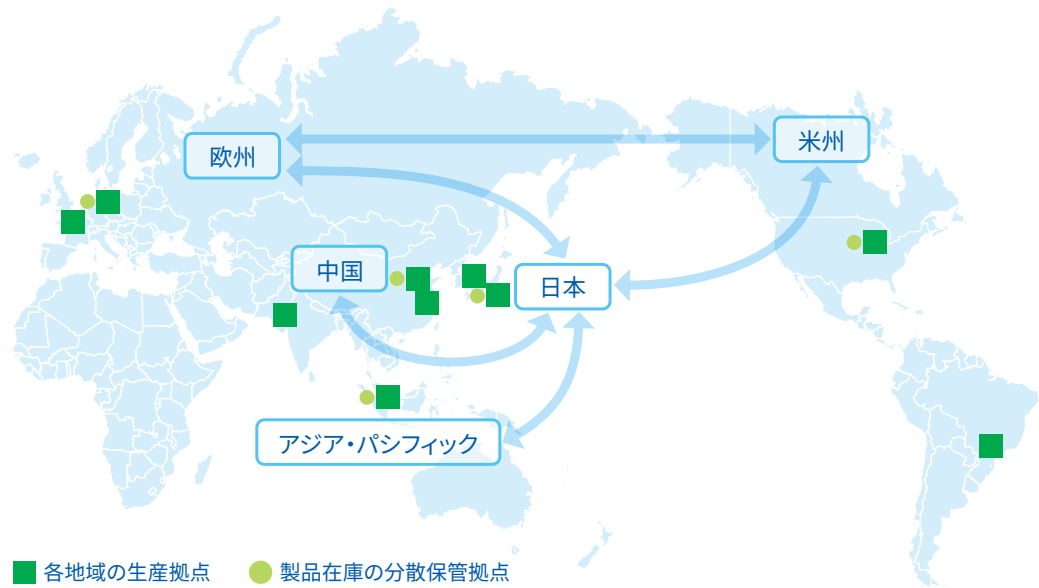
#### 5) 物流網の整備と強靱化

災害や地政学リスクにより通常の輸送経路が遮断された場合に備え、代替輸送ルートや手順を定めたマニュアルを整備しています。代替空港・港湾や輸入許認可に関する情報を各地域で共有し、状況に応じて迅速に輸送経路を切り替えられる体制を整えています。

#### 6) より大きな影響に備えた相互供給

災害の影響が大きく、被災地域単独での供給維持が困難な場合には、強みであるグローバルな生産・供給ネットワークを活用します。域内での相互供給に加え、主要な製品については地域を越えた製品供給（グローバル相互供給）も行うことで、被災地域への供給を補完します。

#### 生産・在庫拠点の分散化と有事のバックアップ体制



## ガバナンス

### 情報システム・製品のサイバーセキュリティ対策

#### 情報・サイバーセキュリティ方針・体制

シスメックスは、グループ全体のセキュリティガバナンス強化に向け、情報セキュリティレベル向上に取り組んでいます。お客様やパートナー企業の皆さまに対して、より安全で信頼性の高いサービスを提供することを目指し、「情報セキュリティポリシー」を定め、グループの基本理念・基本方針を公開しています。

さらに、情報セキュリティ統括責任者である取締役 常務執行役員の統括・管理の下、グローバル情報セキュリティ委員会を設置しています。委員会は、グループ全体の情報セキュリティに関する方針の策定や事業継続計画の策定、日々の課題対応を進めるうえでの中心的な役割を担っています。グループ全体の情報セキュリティマネジメント体制を構築することで、情報資産をさまざまな脅威から保護し、事業継続性の確保に取り組んでいます。

#### ▶情報セキュリティポリシー

#### 情報・サイバーセキュリティの取り組み

シスメックスでは、Sysmex-Computer Security Incident Response Team（Sysmex-CSIRT）を設置し、マネージド型SOC（Security Operation Center）を活用することで、平時の予防・監視からインシデント対応、事業継続に向けた復旧対応まで、情報・サイバーセキュリティの取り組みを強化しています。

#### 予防・監視・脆弱性管理

予防対策として、SOCからのアラートやJPCERT/CCなどの外部機関による脅威情報（脅威インテリジェンス）を活用し、情報漏えいやデータ侵害の未然防止に取り組んでいます。また、自社のIT資産を守るための手法として、ASM（Attack Surface Management：アタックサーフェスマネジメント）を導入し、脆弱性を継続的に検出・評価することで、IT資産のリスク管理を行っています。さらに、外部団体との連携として、一般社団法人日本シーサート協議会、FIRST（Forum of Incident Response and Security Teams）に加盟し、有事や重大インシデントに備えた脅威情報の共有を行っています。加えて、情報へのアクセス権限管理の徹底と定期的な棚卸し、セキュリティパッチの定期的更新、会社貸与パソコン・モバイル機器の生体認証（顔認証・指紋認証）によるログイン制限、導入アプリケーションの審査を実施しています。さらに、ランサムウェア対策（エンドポイント技術対策）のため、PC・サーバー端末に対するEDR（Endpoint Detection and Response）を導入するなど、継続的な運用・管理を実施しています。

#### インシデント対応

インシデント、もしくは疑わしい事象が発生した場合には、従業員から情報セキュリティ統括部門への迅速なエスカレーションプロセスを確立しています。万一インシデントが発生した場合には、迅速な検知と初動対応により被害の拡大防止に努めています。2025年度の重大なインシデントは0件でした。

#### 事業継続・復旧対応

サイバー攻撃などによる事業影響を最小限に抑え、重要業務の継続および早期復旧を図るため、サイバー攻撃に対する事業継続計画を策定し、関係部門と連携した対応訓練を通じて実効性の確保に努めています。

## 製品セキュリティの取り組み

シスメックスでは、お客様に提供する分析装置のセキュリティ強化を推進するため、「製品セキュリティポリシー」を定め、製品サイバーセキュリティ委員会を設立し、お客様に安心して製品をご使用いただけるようセキュリティ強化活動を継続しています。

また、Product Security Incident Response Team（PSIRT）を設置し、製品の設計・製造、および市販後の脆弱性管理に取り組んでいます。お客様や研究開発・実験にご協力いただいた方々からお預かりした機微情報（個人・患者・被験者情報含む）や、製品に関する高度な独自技術や知的財産などは、経営上の重要な情報資産と捉え、外部漏えい防止や内部不正の未然防止に向けた対策を講じています。

### ▶製品セキュリティポリシー

## 情報・サイバーセキュリティ教育

シスメックスでは、グループ全従業員に対して、情報セキュリティ教育のeラーニング、標的型メール訓練（BEC：ビジネスメール詐欺・フィッシング詐欺）に加え、ランサムウェア被害防止を目的とした全社教育など、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。

当社 Sysmex-CSIRT メンバーに対しては、インシデント対応強化のため、国際的に認知されたセキュリティ資格（ISC2 CISSP、SANS GIAC、CompTIA）の取得を推奨しています。こうした専門人材の育成を通じて、情報・サイバーセキュリティ体制の強化に取り組んでいます。

## 情報セキュリティに関する認証取得

シスメックスでは、情報セキュリティ管理を強化するために、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）に関する国際規格 ISO 27001 の認証を取得しています。

- ・シスメックス株式会社（遺伝子配列などの個人情報を用いた研究）
- ・シスメックス CNA（サービス・サポート部門）
- ・シスメックスヨーロッパ（販売・サービス、IT サービスなど）
- ・シスメックス ニュージーランド
- ・シスメックス UK※
- ・オックスフォード ジーン テクノロジー※

※ ISO 27001 の認証に加え Cyber Essentials（英国政府が企業のサイバーセキュリティの向上を目的に 2014 年から開始した認証制度）の認証も取得し 6 カ月ごとにサーベイランス評価を行っています。

## ガバナンス

## 人権の尊重

## 人権の尊重に関する方針と取り組み

シスメックスでは、グループ企業理念である Sysmex Way および Shared Valuesのもと、事業活動を通じてステークホルダーの皆さまに「安心」をお届けすることを追求しています。「安心」の実現には人権尊重が基礎となると考え、グローバルコンプライアンスコードに人権の尊重と差別の撤廃を掲げています。また、具体的な人権尊重の指針として人権方針を策定し、すべての従業員、さまざまなステークホルダーの人権を尊重した企業経営、職場環境づくりに取り組んでいます。これは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や、仕事で守られるべき最低限の労働基準を定めた ILO 中核的労働基準の趣旨に則ったものです。

また、このような考えに実効性を持たせるため、差別、ハラスメント（嫌がらせ）、強制労働・児童労働を禁止するために遵守すべきルールや行動のガイドラインをゼロ・トレランスポリシーに基づき明文化し、さまざまな研修を通して従業員の啓発を行っています。2011 年には国連グローバル・コンパクトに参加し、「人権・労働・環境・腐敗防止」に関する 10 原則への賛同を通じて、当社の企業姿勢を明らかにしました。また、強制労働や児童労働の防止を含む人権尊重の取り組みの一環として、シスメックス UK では英国現代奴隷法に基づく声明を公開しています。

### ▶人権方針

### ▶グローバルコンプライアンスコード

### ▶Anti-Slavery and Human Trafficking Policy

## 人権尊重の推進体制

シスメックスでは、人権方針およびグローバルコンプライアンスコードに基づき、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進しています。コンプライアンス委員会の下部組織として人権 DD 推進部会を設置し、人権デュー・ディリジェンスを推進するとともに、人権リスクへの対応方針を整理し、必要な対応を進めています。また、自社内にとどまらず、サプライチェーン全体の事業活動における人権への影響を特定し、負の影響の防止・緩和に取り組んでいます。

## 人権デュー・ディリジェンス

人権 DD 推進部会では、2024 年から外部の専門家と協力し、事業との関連性や国・地域ごとの人権リスクを踏まえ、人権デュー・ディリジェンスの対象範囲の優先順位付けを行いました。その結果、まずは当社のコア事業であるヘマトロジー事業の調達・生産に関わる取引先を対象として調査を行いました。

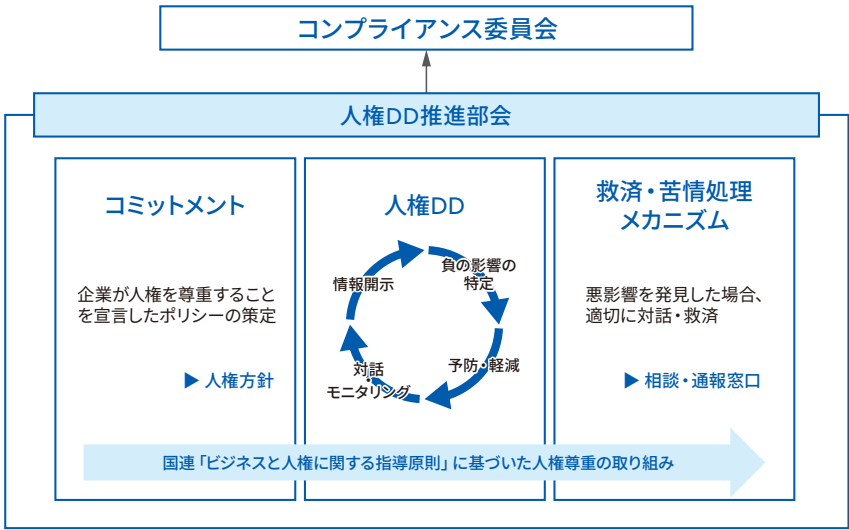
国内外の主要な取引先に質問票を送付し、人権マネジメントの状況や人権侵害の有無を確認しました（調査対象約 400 社、回答率 96%）。調査結果を分析し、深刻度と発生可能性をもとにリスクマッピングを行いました。なお、今回の調査では、直ちに重大な人権侵害につながるリスクは確認されませんでした。一方で、「労働安全衛生関連」と「ハラスメント」を優先的に対応すべき人権リスクとして特定しました。さらに、一部の取引先には、詳細を確認するための追加ヒアリングや人権尊重の取り組みの改善に向けた対話・協議を進めています。

今後もシスメックスの事業活動やビジネスパートナーとの取引が人権侵害に関与・加担しないよう、人権への影響を事前に把握し、予防的に対処する仕組みを整えていきます。



＜取引先への人権 DD 質問票における主な調査事項＞

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 全般的な人権マネジメント   | <div><div>・方針・体制</div><div>・人権方針の周知浸透</div><div>・人権 DD の実施</div><div>・救済へのアクセス</div></div>                                                                                                                                                                                   |
| 人権 이슈別 のマネジメント | <div><div>・職場における人権：ハラスメント、雇用における男女・障がい者・人種などに対する差別・不当待遇、強制労働、児童労働、不当な賃金、不適切な労働時間、労働安全衛生、結社の自由・団体交渉の権利の侵害</div><div>・取引情報の管理：個人情報 の漏えい</div><div>・研究開発における人権：被験者の意思・生命・健康の侵害</div><div>・地域社会における人権：地域住民の健康・生活などに関する人権侵害</div><div>・紛争地域における人権：武装勢力への資金供与、紛争鉱物の使用</div></div> |
| 人権侵害の発生状況      | <div><div>・上記各人権 이슈の発生有無</div><div>・対処状況</div></div>                                                                                                                                                                                                                         |



▶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

人権に関する相談・通報制度

シスメックスでは、自らの事業活動における人権への負の影響を早期に把握し、是正・救済につなげるため、サプライヤー、パートナー、お客様および地域社会の皆さまからの相談・通報を受け付けています。また、社外のステークホルダー向けには、JaCER が運営する対話救済プラットフォームを通じた通報窓口も設けています。これには、サプライチェーン上で発生し得る人権に関する懸念事項（責任ある鉱物調達や労働者の人権・労働環境に関する問題など）も含まれます。

通報窓口 に寄せられた情報は適切に取り扱い、相談・通報者が不利益を受けないよう保護するとともに、事実確認により人権への負の影響が認められた場合は、必要な正・救済措置を講じる体制を整備しています。なお、2026 年 3 月末時点で、JaCER 通報フォームを通じたシスメックスグループに関する通報は確認されていません。

▶ JaCER 通報フォーム

※ JaCER（一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構）は、「対話救済プラットフォーム」を通じて人権に関する苦情を受け付け、専門的な立場から、会員企業の苦情処理の支援・推進を目指す組織。

人権の尊重を理解するための教育・啓発

シスメックスは、ハラスメントの防止や、労働に関する正しい知識の浸透などを目的とした教育・啓発活動を実施し、人権侵害の防止と人権意識の向上を図るとともに、多様な人材が安心して働ける職場環境づくりを推進しています。

2025 年度実績

- ・ハラスメント・労務管理研修（新任役職者、新規入社者、既存リーダー層）
- ・アンコンシャス・バイアス※1 継続研修（一般従業員）
- ・性の多様性に関する研修（全従業員※2）
- ・心理的安全性の向上に向けたマネジメント研修（管理職層）
- ・産業医による心理的安全性セミナー（全従業員※2）
- ・人権の尊重に関する内容を含むグローバルコンプライアンス研修（全従業員）

※1 無意識の偏見や思い込みから偏ったものの見方をしてしまうこと

※2 シスメックス株式会社、国内シスメックスグループ関係会社

▶コンプライアンス教育

労使の対話

シスメックスでは、国連グローバル・コンパクトへの参加と ILO 中核的労働基準の支持に基づき、組合結成や団体交渉といった従業員の権利を尊重しています。

シスメックス株式会社の労働組合であるシスメックスユニオンには、対象従業員の 66%が加入しています（2026 年 3 月末時点）。また、毎年シスメックスユニオンとの団体交渉を実施しており、2025 年度も定例の労使協議会に加え、適宜労使間協議を行い、労働時間の適正化・業務効率化による生産性の向上や、多様化する従業員の労働環境および人事制度、環境変化への対応や健康経営の推進などについて議論しました。

このような対話は各社でも実施しており、済南シスメックス、シスメックス ベトナム、ハイフェンバイオメッドなど海外のグループ会社では組合を結成し、定期的な対話を行っています。また、シスメックス CNA では各部門の代表者で構成される社員会を結成し、職場環境や労務時間管理、有給休暇の取得状況などについて四半期ごとに労使協議の場を設けています。シスメックス TMC においても四半期ごとに労使懇談会を実施しています。これらの対話を通じて、従業員の意見を経営や職場運営への反映に努め、働きやすい職場環境づくりと従業員エンゲージメントの向上に努めています。



社外評価

社外からの評価

サステナビリティ関連の評価・実績

サステナビリティインデックス

財務的な視点に加え、環境・社会・ガバナンス（ESG）の非財務の視点から企業の持続可能性（サステナビリティ）を評価し、長期的視点で投資を行う責任投資が拡大しています。その責任投資の指標として、世界ではさまざまなサステナビリティインデックスが利用されています。シスメックスは持続可能性が高い企業として、多くのサステナビリティ関連のインデックスに選定されています。

- **Dow Jones Best-in-Class World Index**※<sup>1</sup>（2016 年度より）
- **Dow Jones Best-in-Class Asia Pacific Index**※<sup>2</sup>（2012 年度より）

米国の S&P Dow Jones Indices 社が発表する ESG 投資インデックス。企業のサステナビリティを「ガバナンス・経済、環境、社会」の側面から評価し、総合的かつ先進的な取り組みを行い、長期にわたり持続的な成長が期待される企業を選定している。World Index は世界の上場企業、Asia Pacific Index はアジア太平洋地域の上場企業が対象。

※ 1、2 「Dow Jones Sustainability World Index」、 「Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index」 から名称変更（2025 年 2 月より）

- **FTSE4Good Index Series**（2008 年度より）  
英国ロンドン証券取引所グループの FTSE Russell 社が発表する ESG 投資インデックス。世界主要企業の一般に公表されている情報のみを用いた ESG 評価に基づいて、優れた企業を選定している。



FTSE4Good

- **FTSE Blossom Japan Index**（2017 年度より）  
英国の FTSE Russell 社が、ESG について優れた対応を行っている日本企業を選定している。SDGs を含む国際基準から導出された FTSE4Good の組み入れ基準を活用している。



FTSE Blossom Japan

- **FTSE Blossom Japan Sector Relative Index**（2022 年度より）  
英国の FTSE Russell 社が FTSE4Good の組み入れ基準を活用し、各セクターにおいて相対的に ESG の取り組みに優れた日本企業を選定。温室効果ガス排出量の多い企業については低炭素経済への移行について評価される企業のみを選定している。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

- **MSCI Selection Indexes**※<sup>3</sup>（2011 年度より）  
米国 MSCI 社が開発した ESG 投資インデックス。評価対象企業の産業の特徴を踏まえ、各インデックスの重要度の高い ESG 課題に絞り込んだ評価に基づいて企業を選定している。



※ 3 「MSCI ESG Leaders Indexes」 から名称変更（2025 年 2 月より）

- **MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数**（2024 年度より）  
米国 MSCI 社の ESG 投資インデックスの一つ。親指数である MSCI 日本株 IMI 指数の構成銘柄の中から、各業種の中で ESG 格付が相対的に高い企業を選定している。

2026 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

- **MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）**（2017 年度、2019 年度より継続選定）  
米国 MSCI 社の ESG 投資インデックスの一つ。日本株の時価総額上位 500 銘柄の中から、各業種の中で性別多様性に優れた企業を選定している。

2026 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数（WIN）



・S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数（2018 年度より）

米国の S&P Dow Jones Indices 社が、TOPIX（東証株価指数）をユニバースとして、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準により構成銘柄の投資ウエイトを決定した指数。



・Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index（2023 年度より）

米国の Morningstar 社が開発した、Equileap ジェンダー・スコアカードによる企業のジェンダー間の平等に対する取り組みの評価などに基づいて選定されるインデックス。

・SOMPO サステナビリティ・インデックス（2018 年度より）

SOMPO アセットマネジメント株式会社が設定するインデックス。ESG の取り組みに優れた企業約 300 銘柄が選定される。



・iSTOXX MUTB ジャパン プラチナキャリア 150 インデックス（2023 年度より）

三菱 UFJ 信託銀行と STOXX 社（ドイツ取引所傘下）が選出する、従業員のキャリア形成に積極的な取り組みを行う 150 社。プラチナキャリアスコアと財務データをもとに取り組みが積極的かつ、継続的に行える日本企業の株式を選定したインデックス。



ESG 評価・表彰

・S&P Global Sustainability Yearbook 2026

米国の S&P Global 社が世界の企業を対象にガバナンス・経済、環境、社会の観点からサステナビリティの取り組みを評価し、優れた企業を選定する。当社は「Health Care Equipment & Supplies」セクターにおいて、最上位 1% の企業として選定。



・MSCI ESG Rating

米国 MSCI 社が、企業の ESG に関するリスク管理状況を中心に分析し、最上位の AAA から CCC まで 7 段階で格付けする、ESG 投資における世界的な評価指標。



・ISS ESG「Prime」status（2019 年度より）

ISS ESG（米国の議決権行使助言会社世界大手 Institutional Shareholder Services 社の ESG 投資関連ソリューション事業ユニット）により提供される、サステナビリティ格付における評価。ESG の観点から、業界内で高い評価を得た企業が「Prime」として認定される。



・Global 100（世界で最も持続可能な 100 社）（2025 年に 6 回目の選出）

カナダのコーポレート・ナイツ社が選出する、持続可能性の高い企業上位 100 社。世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）に合わせて毎年発表される。

・米国 TIME 誌 World's Most Sustainable Companies of 2026（世界で最もサステナブルな企業 2026）

米国 TIME 社とドイツの Statista 社が選出する、持続可能性の高い企業上位 750 社。サステナビリティに関連するコミットメントや透明性のある情報開示など、20 以上の ESG に関する重要指標をもとに企業を評価する。

・Sustainalytics ESG Risk Ratings（Industry ESG TOP Rated）

米国 Morningstar 社傘下のオランダの Sustainalytics 社による ESG 評価。業界特性を踏まえ、企業の ESG 要因による財務リスクの水準と、そのリスクに対する管理の状況が評価される。同一業界内で ESG リスクが特に低いと判断された上位企業が「Industry ESG TOP Rated」として選定される。

・英国 Financial Times 誌 Asia-Pacific Climate Leaders 2025（アジア太平洋地域気候変動リーダー企業）

英国 Financial Times 社とドイツの Statista 社が選出する、温室効果ガス排出削減に積極的に取り組んだアジア太平洋地域の企業上位 350 社。スコープ 1、2 の排出削減やスコープ 3 の情報開示、国際イニシアチブ（CDP、SBTi など）への参加など、複数の ESG 関連指標をもとに企業を総合的に評価。

・CDP「気候変動」A リスト

CDP サプライヤー・エンゲージメント・リーダー

国際環境非営利団体 CDP が実施する評価において、気候変動への取り組みと情報開示が特に優れている企業が最高評価である A リストに選定。また、サプライヤーエンゲージメント評価（SEA、旧称：サプライヤー・エンゲージメント・レーティング）は、サプライチェーンにおける気候変動問題への取り組みを、リスク管理プロセス、ガバナンスとビジネス戦略、サプライヤーエンゲージメント、スコープ 3 排出量、目標の観点から評価するもので、最高評価を獲得した企業がサプライヤー・エンゲージメント・リーダーとして公表される。



人的資本に関する評価および認定



「プラチナくるみんプラス」認定を取得（2025 年度）（2011 年、2022 年「くるみん」取得）



「健康経営優良法人ホワイト 500」に認定（2017 年度～「健康経営優良法人」に認定）



女性活躍推進法に基づく優良企業認定マーク「えるぼし」3 段階目取得（2016 年度～）



性的マイノリティに関する取り組み指標「PRIDE 指標 2025」で最高評価のゴールドを受賞（2022 年度～）



「人的資本経営品質（ゴールド）」に選定（2023 年度～）



「Next なでしこ 共働き・共育で支援企業」に選定

IR 活動への評価

Integrated Report Award 2026 年度「ベストプラクティス賞」

日興リサーチセンター「Integrated Report Award」において、シスメックスレポート 2026 が投資家ニーズに充足する統合報告書として受賞しました。

実績データ

社会性データ

人的資本関連

▶サステナビリティ目標の進捗状況「人的資本の最大化」

1. 労働力

| 項目                   |                                  |    | 単位  | 対象範囲 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|----------------------|----------------------------------|----|-----|------|--------|--------|--------|
| 総従業員数※ 1             |                                  |    | 名   | 単体   | 3,286  | 3,420  | 3,523  |
| 総従業員数（フルタイム／パートタイム）  | フルタイム                            |    | 名   | 単体   | 2,946  | 3,085  | 3,197  |
|                      | パートタイム                           |    | 名   | 単体   | 340    | 335    | 326    |
| フルタイム換算（FTE）         |                                  |    | FTE | 単体   | 3,198  | 3,331  | 3,430  |
| 臨時の労働力（代行業もしくは派遣労働者） |                                  |    | 名   | 単体   | 396    | 404    | 357    |
| 総フルタイム当量（TFTE）       | フルタイム当量の従業員＋フルタイム当量の臨時の労働力（派遣社員） |    | FTE | 単体   | —      | —      | 3,787  |
| 平均年齢                 |                                  |    | 歳   | 単体   | 42.4   | 42.3   | 42.4   |
| 平均年間給与               |                                  |    | 千円  | 単体   | 8,743  | 9,133  | 8,835  |
| グループ男女比率※ 2          | 日本                               | 男性 | %   | —    | 57.6   | 57.6   | 57.7   |
|                      |                                  | 女性 | %   |      | 42.4   | 42.4   | 42.3   |
|                      | 米州                               | 男性 | %   | —    | 61.0   | 61.2   | 60.4   |
|                      |                                  | 女性 | %   |      | 39.0   | 38.8   | 39.6   |
|                      | EMEA ※ 3                         | 男性 | %   | —    | 54.3   | 56.0   | 55.5   |
|                      |                                  | 女性 | %   |      | 45.6   | 44.0   | 44.5   |
|                      | 中国                               | 男性 | %   | —    | 65.3   | 64.7   | 64.9   |
|                      |                                  | 女性 | %   |      | 34.7   | 35.3   | 35.1   |
|                      | アジア・パシフィック                       | 男性 | %   | —    | 65.0   | 63.8   | 63.9   |
|                      |                                  | 女性 | %   |      | 35.0   | 36.2   | 36.1   |
|                      | 計※ 3                             | 男性 | %   | —    | 60.6   | 58.9   | 58.6   |
|                      |                                  | 女性 | %   |      | 39.3   | 41.1   | 41.4   |
| 海外従業員比率※ 2           |                                  |    | %   | グループ | 61.7   | 61.8   | 61.0   |

※ 1 派遣社員除く  
※ 2 2025 年度からグローバル人事システムの利用対象会社での集計のため一部の会社除く  
※ 3 性別の申請があった従業員データの集計に基づくため、2023 年度の男女比率の合計が 100%に満たない

2. ダイバーシティ

| 項目                |                       | 単位 | 対象範囲 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |      |
|-------------------|-----------------------|----|------|--------|--------|--------|------|
| 年齢                | 60 歳以上                |    | %    | 単体     | 7.3    | 7.3    | 7.5  |
|                   | 50 歳以上～ 60 歳未満        |    | %    | 単体     | 23.8   | 25.1   | 26.1 |
|                   | 40 歳以上～ 50 歳未満        |    | %    | 単体     | 31.0   | 28.3   | 27.0 |
|                   | 30 歳以上～ 40 歳未満        |    | %    | 単体     | 25.8   | 25.8   | 24.5 |
|                   | 20 歳以上～ 30 歳未満        |    | %    | 単体     | 12.1   | 13.4   | 14.8 |
|                   | 15 歳以上～ 19 歳未満        |    | %    | 単体     | 0.1    | 0.1    | 0.1  |
|                   | 15 歳未満                |    | %    | 単体     | 0      | 0      | 0    |
| 性別                | 女性従業員比率               |    | %    | 単体     | 41.8   | 41.8   | 41.5 |
|                   | 男性従業員比率               |    | %    | 単体     | 58.2   | 58.2   | 58.5 |
| 障がい者              | 障がい者雇用率               |    | %    | 国内グループ | 2.38   | 2.69   | 2.63 |
| 機能別               | 販売                    |    | %    | 単体     | 13.6   | 14.2   | 14.3 |
|                   | サービス                  |    | %    | 単体     | 6.9    | 6.8    | 6.9  |
|                   | SCM                   |    | %    | 単体     | 1.8    | 1.7    | 2.7  |
|                   | 研究開発                  |    | %    | 単体     | 33.4   | 36.0   | 35.9 |
|                   | 事業推進                  |    | %    | 単体     | 8.3    | 8.3    | 8.1  |
|                   | コーポレート                |    | %    | 単体     | 11.1   | 11.2   | 10.9 |
|                   | 品証／薬事                 |    | %    | 単体     | 2.8    | 2.8    | 2.6  |
|                   | 製造                    |    | %    | 単体     | 22.2   | 18.9   | 18.6 |
| 国籍                | 日本国籍従業員比率             |    | %    | 単体     | 97.1   | 97.1   | 97.1 |
|                   | 外国籍従業員比率              |    | %    | 単体     | 2.9    | 2.9    | 2.9  |
| 入社形態別             | 新卒採用                  |    | %    | 単体     | 48.8   | 49.0   | 50.2 |
|                   | キャリア採用                |    | %    | 単体     | 39.0   | 39.5   | 38.8 |
|                   | その他(再雇用・出向受入・身分変更・転籍) |    | %    | 単体     | 12.1   | 11.4   | 11.0 |
| 経営陣のダイバーシティ       | 女性役員比率                |    | %    | 単体     | 8.3    | 8.3    | 12.0 |
|                   | 外国籍役員比率               |    | %    | 単体     | 16.7   | 16.7   | 16.0 |
|                   | キャリア採用役員比率            |    | %    | 単体     | 54.2   | 54.2   | 56.0 |
| 採用者の男女比率          | 新卒採用                  | 男性 | %    | 単体     | 61.3   | 57.0   | 62.5 |
|                   |                       | 女性 | %    | 単体     | 38.7   | 43.0   | 37.5 |
|                   | キャリア採用                | 男性 | %    | 単体     | 83.0   | 63.5   | 84.3 |
|                   |                       | 女性 | %    | 単体     | 17.0   | 36.5   | 15.7 |
| 女性マネジメント比率※ 1     |                       |    | %    | 単体     | 10.3   | 10.0   | 11.3 |
| 女性次世代マネジメント比率※ 2  |                       |    | %    | 単体     | 24.8   | 25.2   | 26.1 |
| 管理専門職層における中途採用者比率 |                       |    | %    | 単体     | 39.8   | 39.0   | 37.8 |

※ 1 課長級以上の女性比率  
※ 2 係長・リーダー層の女性比率

3. コスト

| 項目          |             | 単位  | 対象範囲 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------|-------------|-----|------|--------|--------|--------|
| 総雇用コスト※ 1   |             | 百万円 | 単体   | 26,382 | 27,941 | 28,380 |
| 人材開発・研修の総費用 | 人材開発・研修の総費用 | 百万円 | 単体   | 241    | 261    | 221    |
|             |             | 百万円 | グループ | 369    | 595    | 606    |
|             | 一人当たり研修費用   | 千円  | 単体   | 83     | 82     | 67     |
|             |             | 千円  | グループ | 45     | 51     | 52     |
| 総労働力コスト※ 2  |             | 百万円 | 単体   | 34,798 | 36,861 | 36,848 |

※ 1 支払給与総額＋諸手当＋その他諸手当＋研修費用  
※ 2 会社が労働力に対して実際に支出した費用の総額（従業員のほか、役員、派遣社員も含む）＋研修費用



4. 生産性

| 項目                   |                                               | 単位  | 対象範囲 | 2023年度  | 2024年度  | 2025年度 |
|----------------------|-----------------------------------------------|-----|------|---------|---------|--------|
| FTE 当たり EBIT ／売上／利益  | 付加価値生産性※ 1                                    | 千円  | 単体   | 14.8    | 15      | 11.2   |
|                      | FTE 当たり売上高※ 2                                 | 百万円 | 単体   | 69      | 71      | 58     |
|                      | FTE 当たり EBIT ※ 3                              | 百万円 | 単体   | 12      | 17      | 9      |
|                      | FTE 当たり営業利益※ 4                                | 百万円 | 単体   | 18      | 18      | 8      |
| 総費用に占める総労働力コストの割合※ 5 | 総労働力コスト（製造・サービスコスト・販管労務費＋研修費用）÷ 総費用（原価費用、販管費） | %   | 単体   | 40.3    | 41.5    | 40.6   |
| 人的資本 ROI             | 付加価値※ 6                                       | 百万円 | 単体   | 108,809 | 114,291 | 86,029 |
|                      | 実質人的資本投下増減率※ 7                                | %   | 単体   | 1.2     | 1.3     | 1.2    |
|                      | 人的資本 ROI ※ 8                                  | %   | 単体   | 1679    | 173.1   | 82.2   |

※ 1 付加価値生産性＝付加価値÷（期中平均人員×一人当たり年間平均総労働時間）  
シスメックスでは、人的資本による価値創出を定量的に把握するため、付加価値生産性をモニタリング

※ 2 FTE 当たり売上高＝売上高÷FTE

※ 3 FTE 当たり EBIT＝税引前当期純利益＋支払利息－受取利息÷FTE

※ 4 FTE 当たり営業利益＝営業利益÷FTE

※ 5 総費用に占める総労働力コスト＝総労働力コスト（製造・サービスコスト・販管労務費＋研修費用）÷ 総費用（原価費用、販管費）

※ 6 付加価値＝営業利益＋総労務費＋償却費

※ 7 実質人的資本投下増減率＝就業者増加率×労働分配率  
シスメックスでは、人員と報酬のバランスにおける本質的な人的資本への投資を把握するため、実質人的資本投下増減率をモニタリング

※ 8 人的資本 ROI＝営業利益÷人件費、人件費は、原価＋販管費で算出

5. 健康・安全・ウェルビーイング

| 項目                       |                   | 単位 | 対象範囲 | 2023年度    | 2024年度    | 2025年度    |
|--------------------------|-------------------|----|------|-----------|-----------|-----------|
| 労働災害の件数および発生率            | 労働災害件数（労災による傷病者数） | 名  | 単体   | 3         | 4 ※ 4     | 4         |
|                          | 労働災害度数率※ 1        | —  | 単体   | 0.44      | 0.56 ※ 4  | 0.54      |
| 労働災害による死亡者数および死亡率        | 労災による死亡者数         | 名  | 単体   | 0         | 0         | 0         |
|                          | 労働災害による死亡率※ 2     | —  | 単体   | 0         | 0         | 0         |
| 労働により失われた時間              | 労働災害強度率※ 3        | —  | 単体   | 0.07      | 0.06      | 0.05      |
| 欠勤                       | 欠勤率               | %  | 単体   | 1.2       | 1.3       | 1.3       |
| 年間総労働時間※ 5               |                   | 時間 | 単体   | 2,010     | 2,009     | 1,979     |
| 延べ労働損失日数                 |                   | 日  | 単体   | 443       | 402 ※ 4   | 348       |
| 延べ実労働時間数                 |                   | 時間 | 単体   | 6,859,072 | 7,132,258 | 7,339,885 |
| 育児休業利用者                  | 女性                | 名  | 単体   | 43        | 29        | 43        |
|                          | 男性                | 名  | 単体   | 53        | 62        | 70        |
| 育児のための勤務時間短縮制度利用者        | 女性                | 名  | 単体   | 153       | 134       | 128       |
|                          | 男性                | 名  | 単体   | 3         | 3         | 4         |
| 育児休業からの復帰率               | 女性                | %  | 単体   | 97        | 97        | 100       |
|                          | 男性                | %  | 単体   | 100       | 100       | 100       |
| 積立有給休暇利用者                |                   | 名  | 単体   | 153       | 154       | 182       |
| 社内託児所利用児童                | 年間延べ              | 名  | 単体   | 30        | 25        | 20        |
|                          | 年度末時点             | 名  | 単体   | 26        | 24        | 20        |
| 育児・介護理由の退職者再雇用           | 新規登録者             | 名  | 単体   | 1         | 0         | 0         |
|                          | 再雇用者              | 名  | 単体   | 0         | 0         | 0         |
|                          | 再雇用率              | %  | 単体   | 0         | 0         | 0         |
| 定期健康診断受診率                |                   | %  | 単体   | 100       | 100       | 100       |
| 定期健診精密検査受診率（二次検査受診率）     |                   | %  | 単体   | 53.2      | 52.5      | 56.0      |
| 特定保健指導受診率（ハイリスク者保健指導率）   |                   | %  | 単体   | 15.5      | 22.4      | 24.2      |
| 疾病による休業者率（メンタル・フィジカル）※ 6 |                   | %  | 単体   | 2.6       | 2.8       | 3.0       |

※ 1 労災の発生率（労働災害度数率）＝（期間中の労災の件数÷期間中の従業員の総労働時間）×100 万時間

※ 2 労災による死亡率＝（致命的な労働災害の数÷総従業員数）×100

※ 3 労災により失われた時間（労働災害強度率）＝（期間中にけがなどにより失われた合計時間÷期間中に想定されていた合計労働時間）×1,000 時間

※ 4 実績データの精査にともない昨年度開示数値から変更

※ 5 一人当たりの年間総労働時間

※ 6 年間で1回以上私傷病により休業した人の割合。ならし出社（私傷病）を含む。年間休業者数÷期中平均従業員数

6. リーダーシップ・風土・エンゲージメント

| 項目                |                                         | 単位 | 対象範囲 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------------|-----------------------------------------|----|------|--------|--------|--------|
| エンゲージメント          | 企業風土調査におけるエンゲージメントに関する項目の好意的回答の率※ 1     | %  | 単体   | 65     | 68     | 63     |
|                   | 企業風土調査における Sysmex Way に関する項目の好意的回答の率※ 2 | %  | 単体   | 70     | 70     | 69     |
|                   | 企業風土調査におけるウェルビーイングに関する項目の好意的回答の率※ 3     | %  | 単体   | 57     | 59     | 59     |
|                   | 企業風土調査の回答率                              | %  | 単体   | 92     | 91     | 90     |
|                   | 平均勤続年数                                  | 年  | 単体   | 12.7   | 12.7   | 12.8   |
| 多様な働き方・スマートワークの推進 | 育児休暇からの復帰率                              | %  | 単体   | 99     | 99     | 100    |
|                   | 男性育児休暇取得率                               | %  | 単体   | 61     | 77     | 80     |

※ 1 従業員のエンゲージメントに関するスコアが 5 段階で 4 以上の比率

※ 2 従業員の Sysmex Way に関するスコアが 5 段階で 4 以上の比率

※ 3 従業員のウェルビーイングに関するスコアが 5 段階で 4 以上の比率

7. 倫理・コンプライアンス・労使関係

| 項目                        |                                                     |                                | 単位     | 対象範囲 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------|--------|------|--------|--------|--------|
| 男女間賃金差異※ 1                | 全従業員                                                | 総報酬額                           | %      | 単体   | 58.4   | 68.1   | 66.8   |
|                           | 正社員従業員<br>(管理専門職層＋<br>一般社員層)                        | 総報酬額                           | %      | 単体   | 74.2   | 78.7   | 76.6   |
|                           | 非正規雇用従業員<br>(嘱託、パートタイマー)                            | 総報酬額                           | %      | 単体   | 35.9   | 44.2   | 47.5   |
|                           | 管理専門職層                                              | 基本給                            | %      | 単体   | 94.7   | 96.1   | 94.4   |
|                           |                                                     | 総報酬額                           | %      | 単体   | 94.0   | 96.2   | 95.8   |
|                           | 一般社員層                                               | 基本給                            | %      | 単体   | 88.6   | 89.1   | 89.1   |
|                           |                                                     | 総報酬額                           | %      | 単体   | 82.1   | 84.7   | 86.0   |
|                           | 属性間の賃金差異                                            | 年齢別の平均報酬に<br>対する全従業員の平均<br>報酬  | 60 歳以上 | %    | 単体     | —      | —      |
| 50 歳以上～60 歳未満             |                                                     |                                | %      | 単体   | —      | —      | 117.6  |
| 40 歳以上～50 歳未満             |                                                     |                                | %      | 単体   | —      | —      | 106.8  |
| 30 歳以上～40 歳未満             |                                                     |                                | %      | 単体   | —      | —      | 86.0   |
| 20 歳以上～30 歳未満             |                                                     |                                | %      | 単体   | —      | —      | 66.5   |
| CEO と全体給与の中央値の<br>賃金差異    |                                                     | 従業員の年間給与の中央値に対する CEO の<br>報酬割合 |        | 倍    | 単体     | —      | —      |
| 必須研修を受けた従業員の割合※ 2         | グローバルコンプライアンス研修を受けた<br>従業員の割合                       |                                | %      | 単体   | 90 以上  | 90 以上  | 90 以上  |
| 提起された苦情の件数※ 3             | 内部通報・外部通報・ハラスメント相談窓口<br>の受付件数                       |                                | 件      | 単体   | —      | —      | 38     |
| 提起された人権問題の<br>件数・種類・結果※ 4 | 内部通報、外部通報、<br>ハラスメント相談窓口<br>を通じて正式に提起<br>された人権問題の件数 | 総数                             | 件      | 単体   | —      | —      | 13     |
|                           |                                                     | 解決                             | 件      | 単体   | —      | —      | 13     |
|                           |                                                     | 継続                             | 件      | 単体   | —      | —      | 0      |
| 団体交渉協定の対象となる<br>労働力の割合    | 総従業員に対する労働組合に所属する従業員<br>の割合                         |                                | %      | 単体   | 63     | 64     | 66     |

※ 1 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

※ 2 全従業員に対して実施する「グローバルコンプライアンス研修」を受講した従業員の割合

※ 3 内部通報・外部通報・ハラスメント相談窓口の受付件数

※ 4 内部通報・外部通報・ハラスメント相談窓口を通じて正式に提起された人権問題の件数

8. 採用

| 項目                |                | 単位 | 対象範囲 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------------|----------------|----|------|--------|--------|--------|
| 募集ポストあたりの書類選考通過者率 | 新卒採用の書類選考通過率   | ％  | 単体   | 52.6   | 49.2   | 47.1   |
|                   | キャリア採用の書類選考通過率 | ％  | 単体   | 30.1   | 20.2   | 13.6   |
| 採用にかかる平均日数        | 新卒採用の平均採用日数    | 日  | 単体   | 48     | 65     | 59     |
|                   | キャリア採用の平均採用日数  | 日  | 単体   | 155    | 188    | 154    |
| 重要ポストが埋まるまでの日数    |                | 日  | 単体   | 0      | 0      | 0      |
| 新卒採用※ 1           | 合計             | 名  | 単体   | 124    | 152    | 114    |
|                   | 男性             | 名  | 単体   | 68     | 97     | 63     |
|                   | 女性             | 名  | 単体   | 56     | 55     | 51     |
|                   | うち外国人          | 名  | 単体   | 15     | 12     | 5      |
| キャリア採用※ 1         | 合計             | 名  | 単体   | 102    | 92     | 52     |
|                   | 男性             | 名  | 単体   | 86     | 70     | 43     |
|                   | 女性             | 名  | 単体   | 16     | 22     | 9      |
|                   | うち外国人          | 名  | 単体   | 3      | 3      | 6      |
| 正社員への登用実績         | 合計             | 名  | 単体   | 31     | 41     | 27     |
|                   | 契約社員           | 名  | 単体   | 16     | 19     | 8      |
|                   | 派遣社員           | 名  | 単体   | 15     | 22     | 19     |
| インターンシップ生受入人数     | 合計             | 名  | 単体   | 970    | 880    | 1,173  |
|                   | うち外国人          | 名  | 単体   | 3      | 38     | 32     |

※ 1 採用実績：当年度 5 月 1 日～翌年度 4 月 30 日入社者数

9. 異動と後継者計画

| 項目          |                 | 単位 | 対象範囲 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------|-----------------|----|------|--------|--------|--------|
| 内部登用率※ 1    |                 | ％  | 単体   | 67.5   | 76.1   | 72.7   |
| 重要ポストの内部登用率 | GG4 以上の内部登用率※ 2 | ％  | 単体   | 100    | 92.3   | 100    |

※ 1 内部登用率＝（内部登用者数÷総登用者数）×100  
内部登用（異動者数）＝異動者数＝本部間の異動者数＋機能間の異動者数＋全昇降格者数必要なポジションへの人材登用として、内部人事異動の対象となった人材をカウント  
総登用数＝異動者数＋中途採用者数＋新卒採用者数

※ 2 GG4 以上：グローバルキーポジション（GG：グローバル統一のグレードで、グローバルグレードの略）

10. 離職

| 項目     | 単位 | 対象範囲 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|--------|----|------|--------|--------|--------|
| 離職率    | ％  | 単体   | 2.98   | 2.45   | 3.12   |
| 自発的離職率 | ％  | 単体   | 2.4    | 1.8    | 2.4    |
| 離職者    | 名  | 単体   | 84     | 73     | 98     |

11. スキルと研修・開発

| 項目                | 単位 | 対象範囲 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------------|----|------|--------|--------|--------|
| 従業員 1 人当たりの平均研修時間 | 時間 | 単体   | 55.3   | 53.4   | 58.5   |
|                   | 時間 | グループ | 24.4   | 24.7   | 29.5   |
| 研修への参加率           | ％  | 単体   | 100    | 100    | 100    |

製品関連

| 項目                      |      | 単位      | 対象範囲 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------------------|------|---------|------|--------|--------|--------|
| リコール                    | クラスⅠ | 件       | グループ | 0      | 0      | 0      |
|                         | クラスⅡ | 件       | グループ | 3      | 6      | 4      |
|                         | クラスⅢ | 件       | グループ | 1      | 0      | 2      |
|                         | 合計   | 件       | グループ | 4      | 6      | 6      |
| 規制当局による査察               |      | 件       | グループ | 1      | 2      | 3      |
| Form 483 指摘事項           |      | 件       | グループ | 0      | 0      | 0      |
| FDA Warning Letter      |      | 件       | グループ | 0      | 0      | 0      |
| 製品に関連する死亡数              |      | 件       | グループ | 0      | 0      | 0      |
| 適正製造規範（GMP）または同等の基準の違反数 |      | 件       | グループ | 0      | 0      | 0      |
| 顧客満足度調査※ 1              |      | 10 点満点中 | 米国   | 9.42   | 9.36   | 8.78   |

※ 1 IMV ServiceTrack™ による調査（ヘマトロジー分野）

社会貢献

| 項目        | 単位 | 対象範囲 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-----------|----|------|--------|--------|--------|
| 社会貢献活動支出額 | 億円 | 単体   | 4.88   | 5.06   | 3.60   |



実績データ

ISO 30414 適合証明書

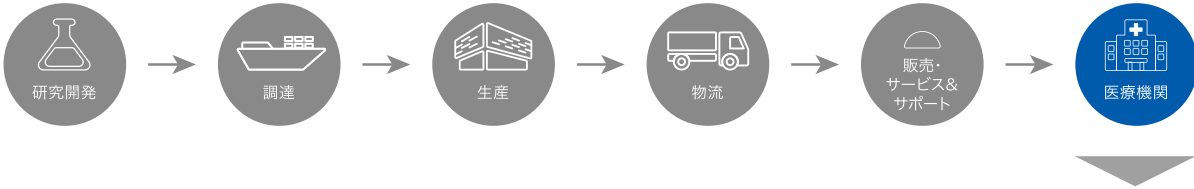


実績データ

環境データ

| INPUT        |         |         |         |
|--------------|---------|---------|---------|
|              | 2023 年度 | 2024 年度 | 2025 年度 |
| 電気使用量 (MWh)  | 52,965  | 55,218  | 56,238  |
| 都市ガス (千 m³)  | 1,415   | 1,416   | 1,293   |
| LPG (t)      | 15      | 11      | 15      |
| LNG (t)      | 0       | 0       | 0       |
| 重油 (kL)      | 0       | 0       | 0       |
| 灯油 (kL)      | 1       | 1       | 0       |
| 軽油 (kL)      | 19      | 19      | 17      |
| 社用車ガソリン (kL) | 3,432   | 3,674   | 3,490   |
| 社用車軽油 (kL)   | 1,172   | 782     | 820     |
| 水使用量 (千 m³)  | 542     | 558     | 494     |
| OA 用紙 (t)    | 22      | 23      | 21      |
| PRTR (t)     | 0       | 0       | 0       |

シスメックスの事業活動



| OUTPUT                                  |         |         |         |
|-----------------------------------------|---------|---------|---------|
|                                         | 2023 年度 | 2024 年度 | 2025 年度 |
| 温室効果ガス排出量 (スコープ 1) (t-CO <sub>2</sub> ) | 13,925  | 13,449  | 12,880  |
| 温室効果ガス排出量 (スコープ 2) (t-CO <sub>2</sub> ) | 6,706   | 6,183   | 4,215   |
| 温室効果ガス排出量 (スコープ 3) (t-CO <sub>2</sub> ) | 564,191 | 581,743 | 636,654 |
| 廃棄物など総排出量 (t)                           | 2,832   | 3,040   | 2,654   |
| リサイクル率 (%)                              | 80      | 81      | 80      |
| 水排出量 (千 m³)                             | 254     | 292     | 258     |
| PRTR (t)                                | 0       | 0       | 0       |

| 項目         | 内容                      |                         |           | 単位    | 2021 年度 |         |
|------------|-------------------------|-------------------------|-----------|-------|---------|---------|
| INPUT      | エネルギー消費量                | 非再生可能エネルギー消費量           | 電力（非再生可能） | MWh   | 42,970  |         |
|            |                         |                         | 都市ガス      | 千 m³  | 1,238   |         |
|            |                         |                         | LPG       | t     | 19      |         |
|            |                         |                         | LNG       | t     | 0       |         |
|            |                         |                         | 重油        | kL    | 0       |         |
|            |                         |                         | 灯油        | kL    | 1       |         |
|            |                         |                         | 軽油        | kL    | 0       |         |
|            |                         | 再生可能エネルギー消費量            | 電力（再生可能）  | MWh   | 6,085   |         |
|            |                         | その他非再生可能エネルギー消費量        | ガソリン（社用車） | kL    | 502     |         |
|            |                         |                         | 軽油（社用車）   |       | 8       |         |
|            |                         | 総消費量（非再生可能エネルギー）        |           |       | MWh     | 139,661 |
|            |                         | 総消費量                    |           |       | GJ      | 524,686 |
|            | 水使用量                    | 地下水                     | 千 m³      | 96    |         |         |
|            |                         | 水道                      |           | 391   |         |         |
|            |                         | 総使用量                    |           | 487   |         |         |
| OA 用紙使用量   |                         |                         | t         | 28    |         |         |
| PRTR インプット |                         |                         | t         | 0     |         |         |
| OUTPUT     | 温室効果ガス排出量<br>GHG スコープ 1 | 固定排出源からのエネルギー起源 CO₂ 排出量 |           | t-CO₂ | 2,836   |         |
|            |                         | 社用車からの CO₂ 排出量          |           |       | 1,187   |         |
|            |                         | 総排出量                    |           |       | 4,023   |         |
|            | 温室効果ガス排出量<br>GHG スコープ 2 | 総排出量                    |           | t-CO₂ | 15,901  |         |
|            | GHG スコープ 1+2            | 総排出量                    |           | t-CO₂ | 19,924  |         |
|            | 温室効果ガス排出量<br>GHG スコープ 3 | 総排出量                    |           | t-CO₂ | —       |         |
|            | 廃棄物の排出量                 | 総排出量                    |           | t     | 2,796   |         |
|            |                         | 総排出量（国内営業拠点含まない）        |           |       | 2,689   |         |
|            |                         | マテリアルリサイクル廃棄物           |           |       | 1,929   |         |
|            |                         | リサイクル（エネルギー回収を含む）廃棄物    |           |       | 2,130   |         |
|            |                         | 総廃棄物処分量                 |           |       | 559     |         |
|            |                         | マテリアルリサイクル率             |           | %     | 72      |         |
|            |                         | リサイクル率（エネルギー回収を含む）      |           |       | 79      |         |
|            | 水排出量                    | 総排出量                    |           | 千 m³  | 273     |         |
|            | PRTR アウトプット             | 排出量                     |           | t     | 0       |         |
| 移動量        |                         | 0                       |           |       |         |         |
| コンプライアンス   | 環境法規制（大気汚染水質汚濁など）の違反    | 高額罰金の総額                 |           | 億円    | 0       |         |
|            |                         | 罰金以外の制裁措置総件数            |           | 件     | 0       |         |
|            | 重大な化学物質の漏出・紛失           | 総件数                     |           | 件     | 0       |         |
|            |                         | 総漏出量                    |           | t     | 0       |         |

※ 1 カバー率は、人員数をもとに算出  
※ 2 財務支配力基準連結対象事業者の GHG 排出量の範囲（バウンダリ）  
※ 3 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく換算係数もしくは排出係数  
※ 4 日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別排出係数一覧（令和 8 年提出用）の調整後排出係数  
海外：IEA Emission factors 2025 の 2023 年排出係数

| 2022 年度 | 2023 年度 | 2024 年度 | 2025 年度 | 2025 年度<br>カバー率※1 | 算定方法など                                               |
|---------|---------|---------|---------|-------------------|------------------------------------------------------|
| 45,778  | 16,787  | 15,574  | 9,866   | 99%※2             | —                                                    |
| 1,585   | 1,415   | 1,416   | 1,293   |                   | —                                                    |
| 17      | 15      | 11      | 15      |                   | —                                                    |
| 0       | 0       | 0       | 0       |                   | —                                                    |
| 0       | 0       | 0       | 0       |                   | —                                                    |
| 1       | 1       | 1       | 0       |                   | —                                                    |
| 19      | 19      | 19      | 17      |                   | —                                                    |
| 8,688   | 36,178  | 39,644  | 46,372  |                   | —                                                    |
| 3,116   | 3,432   | 3,674   | 3,490   |                   | —                                                    |
| 1,200   | 1,172   | 782     | 820     |                   | —                                                    |
| 188,850 | 153,747 | 153,265 | 138,723 |                   | 総消費量＝Σ（エネルギー種別消費量×換算係数※3）                            |
| 711,139 | 683,731 | 694,470 | 666,342 |                   |                                                      |
| 90      | 103     | 130     | 86      | 88%               | —                                                    |
| 410     | 439     | 428     | 408     |                   | —                                                    |
| 501     | 542     | 558     | 494     |                   | —                                                    |
| 34      | 22      | 23      | 21      | 28%               | —                                                    |
| 0       | 0       | 0       | 0       | 28%               | 化学薬品を扱う国内事業所における PRTR 取扱量                            |
| 3,649   | 2,994   | 2,987   | 2,739   | 99%※2             | 排出量＝Σ（燃料使用量 × CO₂ 排出係数※3）                            |
| 10,337  | 10,931  | 10,462  | 10,141  |                   |                                                      |
| 13,986  | 13,925  | 13,449  | 12,880  |                   | 排出量＝Σ（購入電力量 × CO₂ 排出係数※4）<br>+ Σ（購入蒸気量 × CO₂ 排出係数※3） |
| 15,200  | 6,706   | 6,183   | 4,215   |                   |                                                      |
| 29,186  | 20,632  | 19,632  | 17,095  | 90%               | —                                                    |
| 587,575 | 564,191 | 581,743 | 636,654 |                   | —                                                    |
| 3,682   | 2,832   | 3,040   | 2,654   |                   | 廃棄物排出量＝一般廃棄物排出量＋産業廃棄物排出量                             |
| 3,537   | 2,690   | 2,941   | 2,564   |                   | —                                                    |
| 2,445   | 1,777   | 1,880   | 1,583   |                   | 廃棄物のうち、第三者による処理の結果、有価物になったものの量燃料化（RPF など）したものも含む     |
| 2,838   | 2,145   | 2,368   | 2,050   |                   | 廃棄物のうち、再使用、マテリアルリサイクル、熱回収（サーマルリサイクル）したものの量           |
| 699     | 545     | 572     | 515     |                   | 総廃棄物処分量＝総排出量（国内営業拠点含まない）<br>ーリサイクル（エネルギー回収を含む）廃棄物    |
| 69      | 66      | 64      | 62      |                   | —                                                    |
| 80      | 80      | 81      | 80      | 88%               | —                                                    |
| 303     | 254     | 292     | 258     |                   | —                                                    |
| 0       | 0       | 0       | 0       | 28%               | 化学薬品を扱う国内事業所における PRTR 排出量                            |
| 0       | 0       | 0       | 0       |                   | 化学薬品を扱う国内事業所における PRTR 移動量                            |
| 0       | 0       | 0       | 0       | 100%              |                                                      |
| 0       | 0       | 0       | 0       |                   |                                                      |
| 0       | 0       | 0       | 0       |                   |                                                      |
| 0       | 0       | 0       | 0       |                   |                                                      |



| スコープ 3                            | 2023 年度<br>(t-CO <sub>2</sub> ) | 2024 年度<br>(t-CO <sub>2</sub> ) | 2025 年度<br>(t-CO <sub>2</sub> ) |
|-----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| カテゴリ 1：購入した製品・サービス                | 190,948                         | 219,743                         | 229,050                         |
| カテゴリ 2：資本財                        | 124,569                         | 118,261                         | 123,901                         |
| カテゴリ 3：スコープ 1、2 に含まれない燃料及びエネルギー活動 | 7,699                           | 7,851                           | 7,675                           |
| カテゴリ 4：輸送、配送（上流）                  | 69,164                          | 72,326                          | 110,447                         |
| カテゴリ 5：事業から出る廃棄物                  | 5,648                           | 5,774                           | 2,222                           |
| カテゴリ 6：出張                         | 1,197                           | 1,245                           | 1,533                           |
| カテゴリ 7：雇用者の通勤                     | 2,595                           | 2,699                           | 2,778                           |
| カテゴリ 8：リース資産（上流）                  | 0                               | 0                               | 0                               |
| カテゴリ 9：輸送、配送（下流）                  | 6,916                           | 7,233                           | 11,045                          |
| カテゴリ 10：販売した製品の加工                 | 0                               | 0                               | 0                               |
| カテゴリ 11：販売した製品の使用                 | 139,649                         | 130,042                         | 130,469                         |
| カテゴリ 12：販売した製品の廃棄                 | 15,795                          | 16,558                          | 17,526                          |
| カテゴリ 13：リース資産（下流）                 | 0                               | 0                               | 0                               |
| カテゴリ 14：フランチャイズ                   | 0                               | 0                               | 0                               |
| カテゴリ 15：投資                        | 10                              | 11                              | 7                               |
| スコープ 3 計                          | 564,191                         | 581,743                         | 636,654                         |

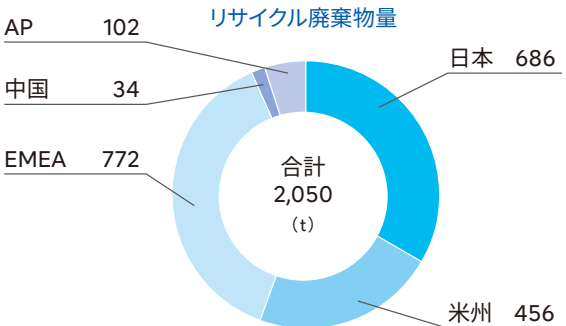
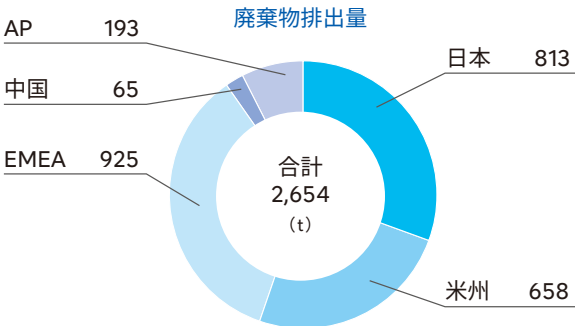
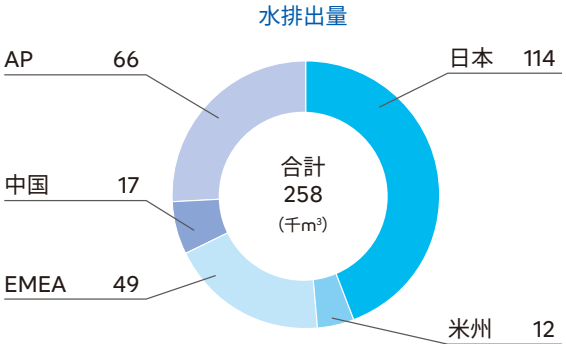
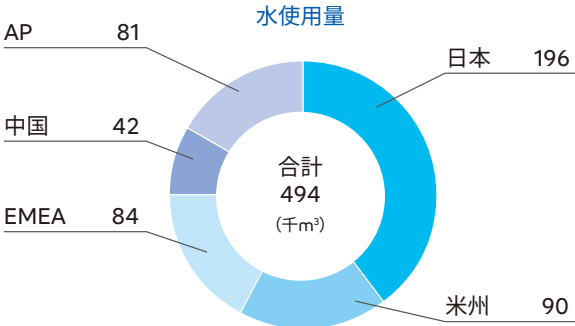
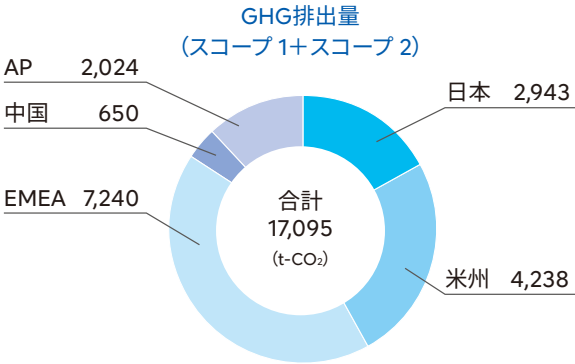
グローバルコア指標

TNFD 推奨の自然資本に関する定量評価

| 指標番号 | 自然変化の要因 | 測定内容                               | 単位                | 2025 年度実績 |
|------|---------|------------------------------------|-------------------|-----------|
| —    | 気候変動    | GHG 排出量スコープ 1                      | t-CO <sub>2</sub> | 12,880    |
|      |         | GHG 排出量スコープ 2                      | t-CO <sub>2</sub> | 4,215     |
|      |         | GHG 排出量スコープ 3                      | t-CO <sub>2</sub> | 636,654   |
| C1.0 | 土地利用の変化 | 当社が管理する総面積<br>(有価証券報告書記載の主要な設備の状況) | m <sup>2</sup>    | 456,751   |
| C2.1 | 汚染      | 水総排出量                              | 千m <sup>3</sup>   | 258       |
| C2.2 |         | 廃棄物総排出量                            | t                 | 2,654     |
| C2.3 |         | 容器・包装材のリサイクル・環境配慮材の利用率             | %                 | 67        |
| C2.4 |         | PRTR 制度対象物質のうち大気への排出量              | t                 | 0         |
| C3.0 | 資源利用／補充 | 水ストレス地域の取水量                        | 千m <sup>3</sup>   | 66        |

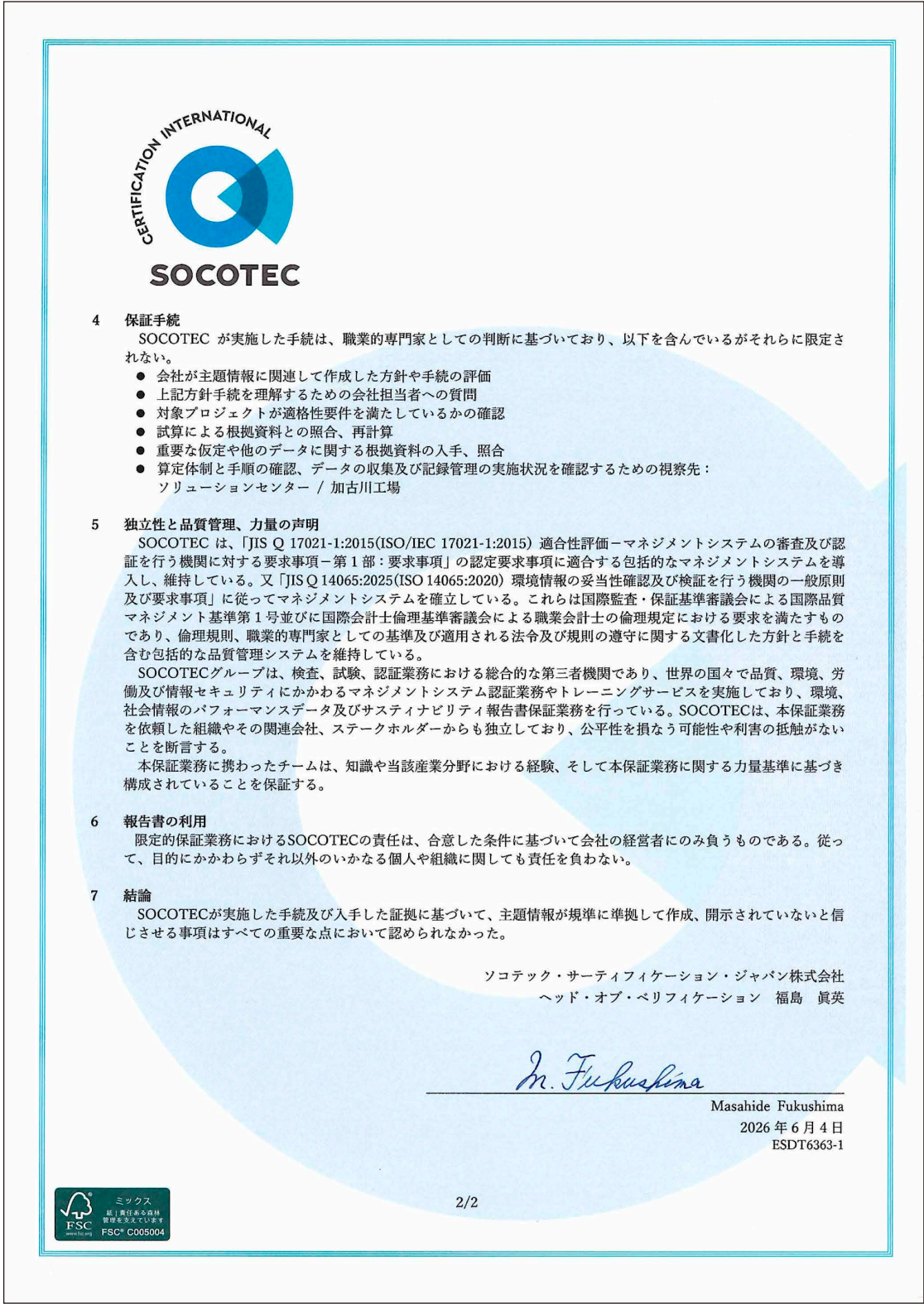
事業地域別 環境パフォーマンスデータ

依存と影響の定量評価



実績データ

第三者保証





実績データ

ガバナンスデータ

1. 取締役会

|          | 項目        | 単位 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|----------|-----------|----|--------|--------|--------|
| 取締役会の構成※ | 取締役会      | 名  | 12     | 12     | 12     |
|          | うち独立社外取締役 | 名  | 5      | 5      | 6      |
|          | うち女性取締役   | 名  | 1      | 1      | 2      |
| 取締役会開催回数 |           | 回  | 18     | 18     | 17     |
| 取締役会出席率  |           | %  | 99     | 99     | 99     |

2. 監査等委員

|            | 項目        | 単位 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|------------|-----------|----|--------|--------|--------|
| 監査等委員会の構成※ | 監査等委員     | 名  | 3      | 3      | 3      |
|            | うち社外監査等委員 | 名  | 2      | 2      | 2      |
| 監査等委員開催回数  |           | 回  | 17     | 18     | 16     |
| 監査等委員出席率   |           | %  | 100    | 100    | 100    |

3. 指名・報酬委員会

|           | 項目      | 単位 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-----------|---------|----|--------|--------|--------|
| 指名委員会の構成※ | 指名委員    | 名  | 7      | 7      | 7      |
|           | うち社外取締役 | 名  | 4      | 4      | 4      |
| 指名委員会開催回数 |         | 回  | 2      | 3      | 5      |
| 指名委員会出席率  |         | %  | 100    | 100    | 97     |
| 報酬委員会の構成※ | 報酬委員    | 名  | 7      | 7      | 7      |
|           | うち社外取締役 | 名  | 4      | 4      | 4      |
| 報酬委員会開催回数 |         | 回  | 2      | 9      | 5      |
| 報酬委員会出席率  |         | %  | 100    | 98     | 100    |

4. 指名・報酬委員会

| 項目                            |        | 単位   | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |        |
|-------------------------------|--------|------|--------|--------|--------|--------|
| 取締役報酬<br>(監査等委員および社外取締役除く)    | 固定報酬   | 百万円  | 213    | 218    | 218    |        |
|                               | 業績連動報酬 |      | 565    | 558    | 420    |        |
|                               | 非金銭報酬等 |      | 28     | 29     | 58     |        |
|                               | 計      |      | 807    | 806    | 697    |        |
| 監査等委員報酬<br>(社外取締役除く)          | 固定報酬   | 百万円  | 20     | 20     | 23     |        |
|                               | 業績連動報酬 |      | 0      | 0      | 0      |        |
|                               | 非金銭報酬等 |      | 0      | 0      | 0      |        |
|                               | 計      |      | 20     | 20     | 23     |        |
| 社外取締役報酬                       | 固定報酬   | 百万円  | 36     | 36     | 50     |        |
|                               | 業績連動報酬 |      | 0      | 0      | 0      |        |
|                               | 非金銭報酬等 |      | 0      | 0      | 0      |        |
|                               | 計      |      | 36     | 36     | 50     |        |
| CEO 報酬                        | 固定報酬   | 百万円  | 52     | 52     | 52     |        |
|                               | 業績連動報酬 |      | 184    | 168    | 131    |        |
|                               | 非金銭報酬等 |      | 6      | 6      | 12     |        |
|                               | 計      |      | 243    | 227    | 196    |        |
| 項目                            |        | 対象範囲 | 単位     | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
| CEO 報酬倍率（CEO 年間総報酬／従業員平均年間給与） |        | 単体   | 倍      | 28     | 25     | 22     |
| 従業員の平均年間給与                    |        | 単体   | 千円     | 8,743  | 9,133  | 8,835  |

5. コンプライアンス

|               | 項目 | 対象範囲 | 単位 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---------------|----|------|----|--------|--------|--------|
| 内部通報件数        |    | グループ | 件  | 26     | 17     | 50     |
| 倫理違反件数        |    | グループ | 件  | 15     | 19     | 26     |
| 重大な法令違反に伴う罰金額 |    | グループ | 円  | 0      | 0      | 0      |

6. 政治献金

|               | 項目 | 対象範囲 | 単位  | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---------------|----|------|-----|--------|--------|--------|
| 政治活動・政治団体への支出 |    | 単体   | 百万円 | 0      | 0      | 0      |

※構成は各年度末時点の人数



独立した第三者保証報告書 別紙

GHG排出量、環境及び社会パフォーマンスデータ

表1 GHG排出量データ

| 項目                |        |     | 数量      | 単位     |
|-------------------|--------|-----|---------|--------|
| Scope 1           |        |     | 12,880  | t-CO2e |
| Scope 2 (マーケット基準) |        |     | 4,215   | t-CO2e |
| Scope 3           | カテゴリー2 | 資本財 | 123,901 | t-CO2e |

表2 環境パフォーマンスデータ

| 項目          |  | 数量      | 単位              |
|-------------|--|---------|-----------------|
| 水資源使用量      |  | 494     | 千m <sup>3</sup> |
| 国内産業廃棄物排出量※ |  | 403     | t               |
| エネルギー使用量    |  | 666,342 | GJ              |

※ 対象:国内主要事業所、国内機器工場、国内試薬工場 計11拠点

表3 社会パフォーマンスデータ

| 項目                     |  | 数量   | 単位 |
|------------------------|--|------|----|
| 女性マネジメント比率(シスメックス株式会社) |  | 11.3 | %  |

SOCOTEC Certification Japan：この付属書はシスメックス株式会社に対して  
2026年6月4日に発行した独立した第三者保証報告書の付属書として有効な文書です。

付属書 1 / 1

ESDT6363-1

