

## シスメックス サステナビリティデータブック 2024

2023年度（2023年4月1日 - 2024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 ..... 14

社会 ..... 15

健康社会への新たな価値創出 ..... 16

    イノベーションを通じた医療課題解決 ..... 16

    医療アクセスの向上  
    ーグローバルヘルス・UHC への取り組みー ..... 19

責任ある製品・サービス・ソリューションの提供 ..... 26

    品質と信頼の追求 ..... 26

    サプライチェーンマネジメントの強化 ..... 33

魅力ある職場の実現 ..... 36

    人材の育成 ーエンプロイージャーニーー ..... 36

    ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進 ..... 41

    エンゲージメントの向上 ..... 44

    健康増進と労働安全の推進 ーウェルビーイングー ..... 50

社会貢献活動 ..... 54

    社会貢献活動 ..... 54

環境 ..... 59

    環境マネジメント ..... 60

    製品ライフサイクルにおける資源循環 ..... 66

    事業活動における環境負荷低減 ..... 71

ガバナンス ..... 77

コンプライアンス ..... 78

    コンプライアンスマネジメント ..... 78

    コンプライアンス推進の取り組み ..... 80

リスクマネジメント ..... 83

    リスクマネジメント体制 ..... 83

    事業等のリスク ..... 84

    事業継続に関わるリスクへの対応 ..... 93

    情報セキュリティの強化 ..... 94

人権の尊重 ..... 95

    人権の尊重 ..... 95

社外評価 ..... 97

社外からの評価 ..... 98

    サステナビリティ関連の評価・実績 ..... 98

実績データ／第三者保証 ..... 101

    社会性データ ..... 101

    ISO 30414 適合証明書 ..... 105

    環境データ ..... 106

    第三者保証 ..... 110

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>https://www.sysmex.co.jp/ir/index.html<br>財務情報や株式・株主情報を詳細に開示しています。<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>https://www.sysmex.co.jp/csr/index.html<br>・サステナビリティデータブック（年度報告書）（PDF）<br>https://www.sysmex.co.jp/csr/report/index.html |
| コーポレート・ガバナンスに関する報告書<br>https://www.sysmex.co.jp/corporate/governance_j.pdf                             |                                                                                                                                         |

編集方針

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。「サステナビリティサイト」では、「シスメックスレポート」を補完する報告ツールとして、サステナビリティにおける重要課題（マテリアリティ）についての具体的な取り組みを網羅的に紹介しており、随時情報をアップデートしています。また、年度報告書として Web サイトの内容をまとめた「サステナビリティデータブック」を毎年発行しています。Web サイト、データブックともに、すべてのステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントツールとして、網羅性をもって開示するため、「GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」の開示要求項目を参照しています。また、気候変動については「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に基づき、各種情報の開示を行っています。

参考にしたガイドライン

- ・ GRI（Global Reporting Initiative）  
「GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- ・ SASB（Sustainability Accounting Standards Board）  
「SASB スタンダード」
- ・ 環境省「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(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

2023 年度（2023 年 4 月 1 日から 2024 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情報をアップデートしています。

発行時期

2024 年 10 月

見通しに関する注意事項

本レポート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 | 14 |

## サステナビリティ経営

### マテリアリティ

#### マテリアリティの位置付けと特定プロセス

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（優先的に取り組むべき課題）を特定しており、定期的に内容の検証を行っています。

従来のマテリアリティは、ステークホルダーとシスメックスの重要度を2軸で分析したもので、2017年に特定しました。その進捗の可視化や実効性の向上に向け、中期経営計画に沿った具体的な目標およびKPIを「非財務目標」（2021年度からは「サステナビリティ目標」へ名称変更）として設定し、責任部門の実行計画や活動へ展開してきました。なお、その内容は、2021年に中期経営計画の策定に合わせて見直しを行っています。

この度、新たな長期ビジョンおよび戦略を策定するにあたり、事業領域の拡大や、今後の多様化・複雑化する社会環境を見据え、長期経営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を行い、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判断しました。社内外の理解促進にも資することから、実行力向上と対話の活性化にもつながると考えています。

マテリアリティ再特定のアプローチとして、従来のマテリアリティをベースとしながら、バックキャスト型の設計を行いました。まずは、長期経営戦略2033と合わせて、2033年までの社会・地球環境や業界動向を分析し、長期ビジョン実現のための課題として整理するとともに、社会価値と企業価値におけるインパクトの観点から、シスメックスが優先的に取り組むべきSDGsを特定。この優先的に取り組むべきSDGsのもと5分野14項目のマテリアリティを取締役会の承認を得て特定しました。

また、新たなマテリアリティを長期経営戦略における基本戦略およびそのモニタリング指標設定の基点としました。さらに、基本戦略と中期経営計画、サステナビリティ目標を連動させることで、シスメックスが目指す価値創造の姿を構築しました。

なお、各戦略の執行状況およびサステナビリティ目標は、半期ごとに、取締役会や経営会議などにおいて各部門から定期的に報告し、取締役が進捗を確認しています。

戦略の進捗や環境変化に合わせ、シスメックスは今後も定期的にマテリアリティの検証、見直しを行いながら、価値を提供し続けます。

| 優先すべきSDGs |                   |                                                                                       | マテリアリティ                                                                                                         |                          |
|-----------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 3         | すべての人に健康と福祉を      |  | <ul style="list-style-type: none"><li>イノベーションを通じた医療課題解決</li><li>医療アクセスの向上</li></ul>                             | 健康社会への新たな価値創出※2          |
| 9         | 産業と技術革新の基盤をつくろう   |  | <ul style="list-style-type: none"><li>品質と信頼の追求</li><li>サプライチェーンマネジメントの強化</li></ul>                              | 責任ある製品・サービス・ソリューションの提供※2 |
| 12        | つくる責任つかう責任        |  |                                                                                                                 |                          |
| 17        | パートナーシップで目標を達成しよう |  |                                                                                                                 |                          |
| 5         | ジェンダー平等を実現しよう     |  | <ul style="list-style-type: none"><li>エンゲージメントの向上※1</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※2</li></ul>           | 魅力ある職場の実現                |
| 8         | 働きがいも経済成長も        |  |                                                                                                                 |                          |
| 13        | 気候変動に具体的な対策を      |  | <ul style="list-style-type: none"><li>製品ライフサイクルにおける資源循環※2</li><li>事業活動における環境負荷低減※2</li></ul>                    | 環境への負荷低減※2               |
| (ガバナンス)   |                   |                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>コーポレート・ガバナンス</li><li>コンプライアンス</li><li>リスクマネジメント</li><li>人権の尊重※1</li></ul> | ガバナンスの強化                 |

※1 新規追加したマテリアリティ項目  
※2 従来マテリアリティから整理・統合・表記変更を行った項目

サステナビリティ目標の進捗状況

| マテリアリティ                |                   | KPI ※1                             |                                                                  | 目標      |         |                     |
|------------------------|-------------------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------------------|
|                        |                   |                                    |                                                                  | 2023 年度 | 2025 年度 | 2033 年度<br>(エコビジョン) |
| 健康社会への新たな価値創出          | イノベーションを通じた医療課題解決 | ヘマトロジー検査件数                         | CBC テスト数（試薬数ベース）                                                 | —       | —       | —                   |
|                        |                   | 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                       | —       | —       |                     |
|                        |                   | 手術支援ロボットによる症例数                     | 手術支援ロボットシステム（株式会社メディカロイド製）を用いた症例数                                | —       | —       |                     |
|                        |                   | 特許保有件数                             | 特許、実用新案、意匠の保有件数の合計                                               | —       | —       |                     |
|                        |                   | 特許出願件数                             | 特許、実用新案、意匠の出願件数の合計                                               | —       | —       |                     |
|                        |                   | がんゲノム医療解析実施件数※3                    | NCC オンコパネルを用いたがんゲノム医療解析実施件数                                      | —       | —       |                     |
|                        |                   | OSNA 法による乳がん患者検査数                  | 乳がん患者に対して OSNA 法（がんリンパ節転移検査システム）を用いた検査の実施件数                      | —       | —       |                     |
|                        | 医療アクセスの向上         | 新興国・開発途上国売上高                       | 新興国・開発途上国の連結売上高                                                  | —       | —       |                     |
| 責任ある製品・サービス・ソリューションの提供 | 品質と信頼の追求          | リコール件数※3                           | 販売している製品（機器・試薬）を対象として、自主回収・自主改修を実施した件数                           | —       | —       |                     |
|                        |                   | FDA Warning Letter 件数              | FDA Warning Letter を受けた件数                                        | —       | —       |                     |
|                        | サプライチェーンマネジメントの強化 | CSR 調査回答率（国内・海外一次サプライヤー）           | 原材料一次サプライヤー（国内・海外）に対して、CSR 調査に回答したサプライヤーの割合（海外関係会社の直サプライヤーは含まない） | 90%     | 90%     |                     |
|                        |                   | サプライヤー（国内）に対するトレーニング件数※4           | サプライヤー（国内）を対象とした説明会、研修・トレーニングなどの実施回数（単年度）                        | 5 件     | 5 件     |                     |
|                        |                   | サプライヤー（国内一次）第三者認証取得率※4             | 原材料一次サプライヤー（国内）の製造や製品品質に関する第三者認証の取得率                             | —       | —       |                     |
|                        | 製品ライフサイクルにおける資源循環 | プロダクトロスのゼロ化                        | 自社製造品、原材料、スベアパーツの未使用廃棄率（自社製品の未使用廃棄物の原価／売上高）                      | 0.22%   | 0.18%   |                     |
| リサイクル・環境配慮材料への完全代替     |                   | 容器と包装材のリサイクル・環境配慮材料の利用率            | 30.0%                                                            | 60.0%   | 100%    |                     |
| GHG 排出量削減率（スコープ3）      |                   | 2022 年度を基準年度とする GHG 排出量（スコープ3）の削減率 | 3%削減                                                             | 10%削減   | 35%削減   |                     |
| 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         | —                                                                | —       | —       |                     |

※1 網掛けの KPI は 2023 年 4 月からの新規目標、目標を「-」で表示している項目は、目標を設定しないモニタリング項目  
※2 出所：Clearstate およびシスメックス推計  
※3 対象：国内グループ会社  
※4 対象：シスメックス株式会社単体

| 実績      |          |           |           |           | 進捗と今後の取り組み                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------|----------|-----------|-----------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2019 年度 | 2020 年度  | 2021 年度   | 2022 年度   | 2023 年度   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| —       | —        | 2,971 百万件 | 2,977 百万件 | 3,325 百万件 | 2023 年度の市場シェアは、全地域において機器設置台数の増加にともない試薬売上が伸長したほか、日本においては、新たなハイエンドモデルの導入が好調に進みました。一方、中国での政府調達方針の影響により、一時的に中国国内における中下位市場のシェアが低下したことから、前年度から微減となりました。なお、対策である中国現地生産移管は 2023 年度に完了（ヘマトロジー分野）し、順調に設置を進めています。手術支援ロボットによる症例数は、設置台数の増加および診療科の適応拡大により飛躍的に増加しました。また、がんゲノム医療解析実施件数や OSNA 法による乳がん患者検査数も前年度と同水準で推移しています。特許出願件数に関しては、今後の価値提供につながる特許を厳選し、さらに戦略的に組み合わせ出願しているため、数としては減少傾向にあります。今後も引き続き、既存のダイアグノスティクス事業、新規事業であるメディカルロボット事業双方での社会へのインパクトをモニタリングしていきます。 |
| 54.7%   | 55.6%    | 54.6%     | 54.0%     | 53.0%     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| —       | —        | —         | 1,323 件   | 2,903 件   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 3,143 件 | 3,485 件  | 3,680 件   | 3,832 件   | 3,868 件   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 306 件   | 287 件    | 298 件     | 257 件     | 200 件     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| —       | 1.6 千件   | 1.6 千件    | 1.7 千件    | 1.6 千人    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| —       | 46 千件    | 54 千件     | 52 千件     | 52 千件     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| —       | 1,220 億円 | 1,430 億円  | 1,567 億円  | 1,646 億円  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| —       | 4 件      | 2 件       | 2 件       | 2 件       | 2023 年度のリコール件数は前年度と同等の 2 件で健康被害はありませんでした。FDA Warning Letter 件数については前年度に引き続き 0 件でした。世界各国の規制遵守を徹底できる体制を構築するとともに、定期的な品質監査の実施、グローバル品質苦情処理システムによるタイムリーな市場からの情報収集と原因究明の徹底により、不具合品の市場流出を防止しています。今後も製品の安全性、品質の維持・向上を図っていきます。                                                                                                                                                                                                                               |
| —       | 0 件      | 0 件       | 0 件       | 0 件       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 85%     | 89%      | 90%       | 94%       | 95%       | 2023 年度の CSR 調査回答率は 95%まで向上し、目標の 90%を達成しました。CSR 調査結果を元に取り組み改善の働きかけを行うとともに、CSR 調査や BCP 対応に関するトレーニングを 6 件実施しました。また、調達方針説明会を開催し、サプライチェーンマネジメント方針、エコソーシャル戦略を説明し、約 250 社の取引先にご参加いただきました。今後もサステナブル調達を推進し、製品・サービスの安定供給に取り組んでいきます。                                                                                                                                                                                                                         |
| —       | 2 件      | 5 件       | 5 件       | 6 件       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| —       | 86%      | 88%       | 86%       | 88%       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| —       | —        | —         | —         | 0.40%     | プロダクトロスのゼロ化に向けた取り組みとして、販売終了機器・パーツの廃棄をリサイクルに回す運用を開始しましたが、ロシアへの血液凝固試薬供給停止にともなう廃棄が出たことなどから、2023 年度の自社製品の未使用廃棄率は 0.4%と目標未達となりました。容器・包装材での環境配慮材料の採用については、古紙再生紙が配合された段ボール、FSC 認証素材を利用した試薬化粧箱への切り替えが進み、2023 年度の代替率は 43%と目標を達成しました。スコープ3については、製品出荷時のモーダルシフトの推進に加え、省エネ機能を強化した製品の販売により、排出量が減少し、2023 年度は 4%削減と目標を達成しました。今後も、ステークホルダーとともにグリーンイノベーションに挑戦し、シスメックスならではの強みを活かし、循環型社会の実現に向けた新たな常識を協創することを目指します。                                                     |
| —       | —        | —         | —         | 4%        | 削減                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| —       | 4%削減     | 9%増加      | 7%削減      | 9%削減      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

| マテリアリティ      |                    | KPI ※1                   |                                                                | 目標      |         |                     |
|--------------|--------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------|---------|---------|---------------------|
|              |                    |                          |                                                                | 2023 年度 | 2025 年度 | 2033 年度<br>(エコビジョン) |
| 環境への<br>負荷低減 | 事業活動における<br>環境負荷低減 | GHG 排出量削減率<br>(スコープ 1、2) | 2022 年度を基準年度とする GHG 排出量<br>(スコープ 1、2) の削減率                     | 30%削減   | 40%削減   | 55%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<br>使用量の比率                                  | 65%     | 75%     | 90%以上               |
|              |                    | 一人当たりエネルギー<br>使用量削減率     | 2022 年度を基準年度とする一人当たりの<br>エネルギー使用量の削減率                          | 1%削減    | 3%削減    | —                   |
|              |                    | 水消費量削減率<br>(主要試薬工場)      | 2022 年度を基準年度とする試薬生産量<br>当たりの水使用量の削減率                           | 4pt 削減  | 23pt 削減 | 90pt 削減             |
|              |                    | 総廃棄物量削減率                 | 連結売上高当たりの事業活動にともなう<br>総廃棄物量の削減率                                | 1%削減    | 5%削減    | 15%削減               |
|              |                    | 製商品廃棄額対<br>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<br>製商品の廃棄額の対連結売上高比率                       | —       | —       | —                   |
| ガバナンスの<br>強化 | コーポレート・<br>ガバナンス   | 投資家アナリスト<br>ミーティング数※2    | 機関投資家・証券会社アナリストとの<br>ミーティング実施社数                                | —       | —       | —                   |
|              | コンプライアンス           | 内部通報件数                   | 内部通報受付件数                                                       | —       | —       |                     |
|              |                    | 倫理違反件数                   | 法律に違反した事象、およびグローバル<br>コンプライアンスコード違反があったと<br>して制裁処分が科された事象の合計件数 | —       | —       |                     |
|              | リスクマネジメント          | 情報リテラシー教育<br>受講者数※3      | 情報セキュリティに関するトレーニングの<br>受講者数（延べ）                                | —       | —       |                     |
|              |                    | 災害対応訓練参加率※3              | 災害などを想定した安否確認ツールを<br>用いた訓練参加率（長期休業者含む）                         | —       | —       |                     |

※1 網掛けの KPI は 2023 年 4 月からの新規目標、目標を「-」で表示している項目は、目標を設定しないモニタリング項目  
※2 対象：シスメックス株式会社単体  
※3 対象：国内グループ会社

| 実績      |         |         |         |          | 進捗と今後の取り組み                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------|---------|---------|---------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度  |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| —       | —       | —       | —       | 29%削減    | 再生可能エネルギーへの切り替えや省エネ設備の導入を進めており、COVID-19 収束後の社用車利用の増加にも関わらず、2023 年度のスコープ 1、2 の削減率はおおむね目標通りとなりました。また、一人当たりのエネルギー使用量は、再生可能エネルギー導入による電気の熱量換算値が大幅に削減されたため、目標を大幅に上回り 8%削減となりました。今後も、オペレーションの効率化や省エネ施策を推進し、国内主要拠点で完了した再生可能エネルギーへの切り替えを海外拠点でも進めるなど、温室効果ガス削減の取り組みを継続していきます。  |
| —       | —       | —       | —       | 69%      |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| —       | —       | —       | —       | 8%削減     |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| —       | —       | —       | —       | 2pt 削減   | 試薬工場の水消費量削減率については、タンク洗浄方法の見直しや水のリサイクルを進めていますが現状での効果は限定的となりました。一方、廃棄物については、各拠点でのリサイクル・リユース活動や、北米工場での廃液の計算方法の見直しなどにより、目標を大幅に上回る 32%の削減を達成しました。2023 年度の製商品廃棄額については、海外現地法人向け試薬の供給リードタイムを短縮することにより、前年比 4,000 万円の削減となりました。今後も、グローバルな需給管理の強化や有効期限延長の施策を推進し、さらに廃棄を減らしていきます。 |
| —       | 8%削減    | 15%削減   | 27%削減   | 32%削減    |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| —       | 0.6%    | 0.6%    | 0.5%    | 0.4%     |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| —       | 506 社   | 485 社   | 597 社   | 723 社    | COVID-19 の影響緩和により、海外投資家の来日や海外ロードショーなど、対面での面談が増加しました。証券会社主催のカンファレンスなどの機会を有効活用し、グループミーティングなどにおいて幅広い投資家とのミーティングを実施したことにより、2023 年度の実績は前年度から 100 社以上増加しました。                                                                                                              |
| 11 件    | 12 件    | 28 件    | 21 件    | 26 件     | 2023 年度の倫理違反件数は 15 件ありましたが、重大な違反はありませんでした。内部通報件数は、国内・海外合わせて 26 件となり、それぞれの案件に対し、事実調査を行ったうえで適切に対処しました。                                                                                                                                                                |
| 7 件     | 5 件     | 14 件    | 9 件     | 15 件     | 今後も、従業員への教育・啓発活動をコンプライアンス推進・徹底のベースと位置付け、継続的に教育を実施し、グローバルコンプライアンスコードに則った行動の浸透を図っていきます。                                                                                                                                                                               |
| —       | 2,720 名 | 3,601 名 | 4,900 名 | 11,097 名 | 2023 年度は、グループ全従業員に加え、派遣社員、請負業者に対してサイバーセキュリティの e ラーニングを多言語で実施しました。また、標的型メール訓練（BEC・フィッシング詐欺）に加え、メールの取り扱いに関する講習会など、従業員への情報セキュリティ意識向上の取り組みを実施しています。今後も定期的な従業員教育の実施とともに、グループ全体の情報セキュリティマネジメント体制の強化を図っていきます。                                                              |
| —       | 98.7%   | 98.7%   | 99.4%   | 99.4%    | 2023 年度は、災害対応訓練と研修を実施しました。今後も定期的な訓練・研修の実施と、従業員の安否確認システムや災害対応に関する規定やマニュアルの整備など、事業継続に関わるリスクへの対応を強化していきます。安否確認ツールを用いた訓練参加率は 99%を超過している状況にあり、さらなる災害対応力強化のため、次年度より防災教育受講率を KPI として設定し、災害対応における底上げを図ります。                                                                  |

| マテリアリティ   |                                   | KPI ※1               |                                                    | 目標      |         |                     |
|-----------|-----------------------------------|----------------------|----------------------------------------------------|---------|---------|---------------------|
|           |                                   |                      |                                                    | 2023 年度 | 2025 年度 | 2033 年度<br>(エコビジョン) |
| 魅力ある職場の実現 | エンゲージメントの向上                       | エンゲージメントスコア          | 企業風土調査結果におけるエンゲージメント項目の好意的回答率                      | 75%     | 75%     | —                   |
|           |                                   | 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）       | 10%以下   | 10%以下   |                     |
|           |                                   | 自発的離職率               | 自己都合の年間退職率                                         | —       | —       |                     |
|           |                                   | 育児休業からの復帰率※2         | 育児休暇取得後の職場への復帰率                                    | —       | —       |                     |
|           |                                   | 男性育児休業取得率※2          | 男性従業員（嘱託・パートタイマー含む）のうち、配偶者が出産した男性従業員に対する育児休業取得者の割合 | 60%以上   | 65%以上   |                     |
|           | 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 | 女性マネジメント比率           | 課長級以上の女性比率                                         | 18%以上   | 20%以上   |                     |
|           |                                   | 女性次世代マネジメント比率        | Manager ポジションの女性比率                                 | —       | —       |                     |
|           |                                   | 女性従業員比率              | 女性従業員比率                                            | —       | —       |                     |
|           |                                   | 管理専門職層の中途採用者比率※2     | 管理専門職ポジションにおける中途採用者の比率                             | —       | —       |                     |
|           |                                   | 採用者の男女比率（新卒、中途）※2    | 新卒採用における女性比率、中途採用における女性比率                          | —       | —       |                     |
|           |                                   | 経営層の女性比率、<br>外国籍比率※2 | 経営層における女性比率、外国籍比率                                  | —       | —       |                     |
|           |                                   | 経営層の女性比率             | 経営層における女性比率                                        | —       | —       |                     |
|           |                                   | 管理専門職層の賃金格差（総報酬額）※2  | 平均総報酬額における性別比率（管理専門職層）（女性：男性）                      | —       | —       |                     |
|           |                                   | 一般社員層の賃金格差（総報酬額）※2   | 平均総報酬額における性別比率（一般社員層）（女性：男性）                       | —       | —       |                     |
|           |                                   | 障がい者雇用率※3            | 従業員に占める身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者の割合                     | 2.35%以上 | 2.65%以上 |                     |

※1 網掛けの KPI は 2023 年 4 月からの新規目標、目標を「-」で表示している項目は、目標を設定しないモニタリング項目

※2 対象：シスメックス株式会社単体

※3 対象：国内グループ会社

| 実績      |                  |                  |                      |                      | 進捗と今後の取り組み                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------|------------------|------------------|----------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2019 年度 | 2020 年度          | 2021 年度          | 2022 年度              | 2023 年度              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| —       | 66%<br>(EMEA 除く) | 65%<br>(EMEA 除く) | 71%                  | 75%                  | 2023 年度のエンゲージメントスコアは 2022 年度の 71%からさらに 4%向上し、グループ全体で 75%となりました。これはフォーチュン 500 の企業とほぼ同水準であり、シスメックスグループの成長を推進するキードライバーとなっています。一部項目の見直しに加え、SysmexWay の浸透活動や COVID-19 感染拡大下における安全対策や働き方への対応、DE&I の推進、魅力ある報酬の実現などにより、特に日本地域のスコアが改善され、シスメックスで働くことへの満足度が上昇しました。例えば、「安全に働くことができる会社だと思う」や「成長のための機会提供がある」といった項目で高いスコアを得ました。しかし、「部門を越えて知識や情報を共有している」という項目のスコアは低く、部門間の連携の強化が今後の課題の一つとして認識しています。<br>2023 年度の離職率は、各地域で人材育成の強化や報酬設計の見直しなどを進めた結果、特に米州と中国での離職率が大きく改善され前年度から 0.7 ポイント減少しました。<br>今後も優秀な人材の獲得・育成、働きやすい職場環境の整備、労使の対話を継続し、従業員エンゲージメントの向上を目指していきます。 |
| 10.1%   | 7.5%             | 10.9%            | 8.4%                 | 7.7%                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| —       | —                | —                | 6.8%                 | 5.6%                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| —       | —                | —                | 100%                 | 99%                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| —       | 31%              | 53%              | 62%                  | 61%                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 15.5%   | 16.2%            | 17.3%            | 19.5%<br>(ロシア除く)     | 19.2%                | 2023 年度の実績は 61%と前年度に引き続き目標の 60%を達成しました。次世代育成や女性活躍推進法の行動計画において目標設定し、育児と仕事の両立支援や働きやすい職場環境の整備に向けた継続した啓蒙活動を実施しています。例えば、国内全従業員を対象とした座談会や社内外の登壇者によるセミナー、男性従業員向けガイドブック発行、管理職向けの多様な働き方の教育などがあります。今後も引き続き、男性育児休業取得率を高めるための施策を推進していきます。                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| —       | —                | —                | 32.1%                | 34.0%                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| —       | —                | —                | 41.8%                | 41.5%                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| —       | —                | —                | 41.7%                | 39.8%                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| —       | —                | —                | 新卒：35.9%<br>中途：27.0% | 新卒：45.2%<br>中途：25.8% |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| —       | —                | —                | 女性：8.3%<br>外国籍：16.7% | 女性：8.3%<br>外国籍：16.7% |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| —       | —                | —                | 9.4%                 | 13.5%                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| —       | —                | —                | 93.1%                | 94.0%                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| —       | —                | —                | 80.1%                | 82.1%                | 特例子会社シスメックスハーモニー株式会社を中心に障がい者雇用も増加していますが、事業拡大による従業員数の増加にともない、2023 年度の障がい者雇用率は微増に留まっています。今後も、障がいのある方々により多くの働く機会を提供するために、業務の切り出しや集約を進め、一人ひとりが個々の特性を能力として発揮できる業務や職場環境を整備していきます。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 2.30%   | 2.30%            | 2.31%            | 2.31%                | 2.38%                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

| マテリアリティ   |                  | KPI ※1               |                                           | 目標       |          |                     |
|-----------|------------------|----------------------|-------------------------------------------|----------|----------|---------------------|
|           |                  |                      |                                           | 2023 年度  | 2025 年度  | 2033 年度<br>(エコビジョン) |
| 魅力ある職場の実現 | 人材の育成            | 平均教育時間               | 会社が提供する研修を対象とした従業員一人当たりの平均教育時間（オンライン学習含む） | 40.0 時間  | 40.0 時間  | —                   |
|           |                  | 付加価値生産性<br>(単体) ※2   | 付加価値生産性 / 時間                              | —        | —        |                     |
|           |                  | 付加価値生産性<br>(グループ)    | 付加価値生産性 / 人                               | 1,938 万円 | 2,250 万円 |                     |
|           |                  | 人材育成投資<br>(単体) ※2    | 人材開発・研修の総投資額                              | 2.34 億円  | 2.52 億円  |                     |
|           |                  | 人材育成投資<br>(グループ)     | 人材開発・研修の総投資額                              | —        | —        |                     |
|           |                  | 研修への参加率<br>(単体) ※2   | 各年度の研修を受講した従業員の総数÷<br>総従業員数               | 90%以上    | 90%以上    |                     |
|           |                  | 研修への参加率<br>(グループ)    | 各年度の研修を受講した従業員の総数÷<br>総従業員数               | —        | —        |                     |
|           |                  | サクセッションプラン<br>有効率※2  | キーポジションにおける内部登用率                          | —        | —        |                     |
|           |                  | サクセッション・<br>カバレッジ率※2 | キーポジションにおける後継候補準備率                        | —        | —        |                     |
|           | 健康増進と<br>労働安全の推進 | 年間総労働時間※3            | 正社員一人当たりの年間総労働時間                          | 2,000 時間 | 1,980 時間 |                     |
|           |                  | 有給休暇取得率※3            | 正社員一人当たりの年次有給休暇取得率                        | 70%以上    | 75%以上    |                     |
|           |                  | 労働災害度数率※3            | 延べ実労働 100 万時間当たりの死傷者数の割合                  | 0.5 未満   | 0.5 未満   |                     |
|           |                  | 労働災害強度率※3            | 延べ実労働 1,000 時間当たりの労働損失日数の割合               | 0.05 未満  | 0.05 未満  |                     |

※1 網掛けの KPI は 2023 年 4 月からの新規目標、目標を「-」で表示している項目は、目標を設定しないモニタリング項目

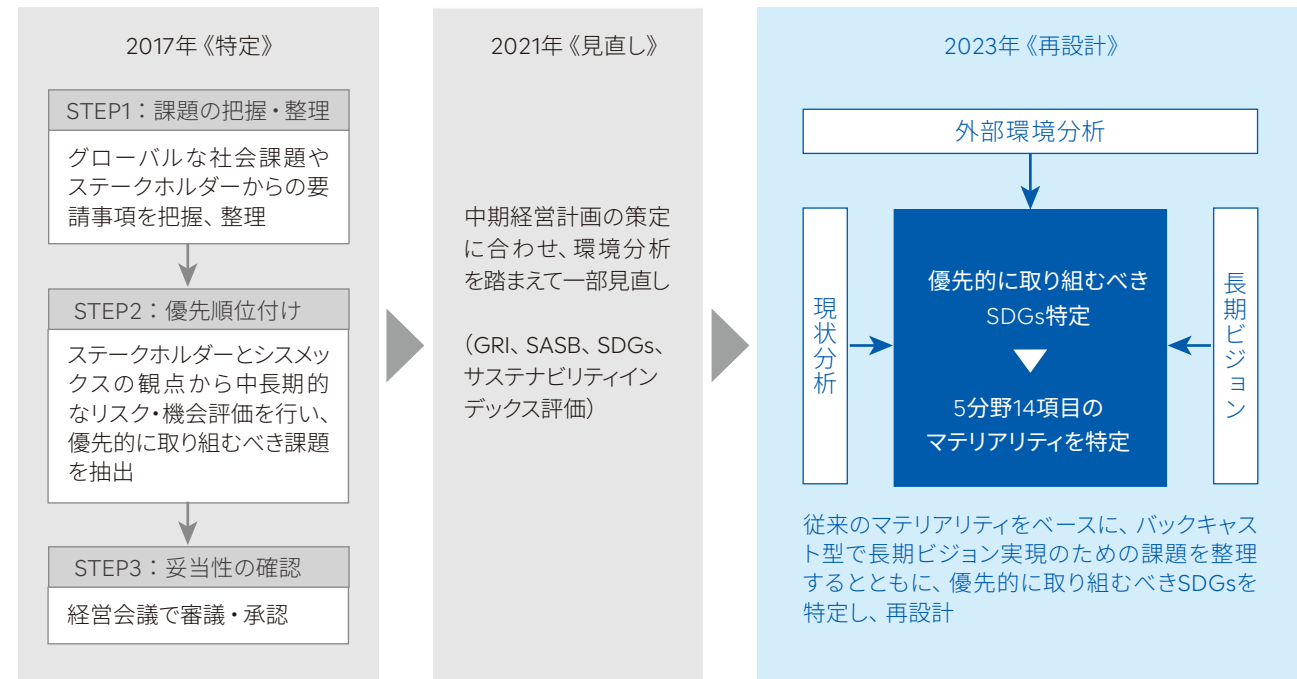
※2 対象：シスメックス株式会社単体

※3 対象：国内グループ会社

| 実績      |          |          |          |          | 進捗と今後の取り組み                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2019 年度 | 2020 年度  | 2021 年度  | 2022 年度  | 2023 年度  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| —       | 24.5 時間  | 31.4 時間  | 30.0 時間  | 24.4 時間  | 2023 年度のグループ平均教育時間は 24.4 時間となり、昨年度より減少し目標を達成できませんでした。これは、本年より、集計するグループ会社が増加しましたが、海外拠点での教育の実施状況や集計体制が異なり未整備であったことが主な要因であり、今後の課題と認識しています。一方、日本国内ではグループ平均を大きく上回る約 50 時間となりました。育成機会を増やしつつ、グループ全体を通してオンラインコンテンツの活用やプログラムの内製化を進め、過度な費用上昇を抑制しました。<br>付加価値生産性（グループ）は目標を達成し、昨年度より 6.6% 向上しました。主な要因として、売上および営業利益の伸びに対して人員数の増加率を適切にコントロールしたこと、人的資本および DX への積極的な投資、円安の影響などが挙げられます。<br>人材育成投資（グループ）については、昨年度より 3%増加し 3.69 億円となりました。若手向けのオンボーディング施策や後継者育成のための個別プログラムを拡充しました。また、COVID-19 感染拡大下で一時中断していた国際的なグローバル研修を再開させました。<br>研修への参加率（グループ）は、引き続き高く 97%となりました。特に、2023 年に改定したグローバルコンプライアンスコードに基づく独自教材で展開したコンプライアンス研修や安全保障貿易に関するプログラムにおいて高い受講率を達成しました。 |
| —       | —        | —        | 13,230 円 | 14,760 円 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| —       | —        | —        | 1,874 万円 | 1,997 万円 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| —       | —        | —        | 2.66 億円  | 2.41 億円  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| —       | —        | —        | 3.56 億円  | 3.69 億円  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| —       | —        | —        | 100%     | 100%     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| —       | —        | —        | 100%     | 97%      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| —       | —        | —        | 100%     | 100%     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| —       | —        | —        | 218.9%   | 311.0%   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| —       | 2,030 時間 | 2,045 時間 | 2,022 時間 | 2,017 時間 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| —       | 61.3%    | 62.4%    | 66.5%    | 74.6%    | 2023 年度の年間総労働時間は前年度から 5 時間減少しましたが、目標は未達となりました。なお、シスメックス株式会社では、技術革新・事業構造の変革に取り組む中、積極的な採用活動によって人員不足の解消が進んだこと、付加価値生産性指標を取り入れることで効率的な働き方に変化し残業時間の減少につながったこと、有給休暇の取得日数の増加などによって前年度から 10 時間減少しました。<br>今後も採用活動の強化による適正な人材配置を進め、労働組合とも連携して従業員への教育や啓蒙活動を積極的に行うことで、労働時間の削減を目指します。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| —       | —        | —        | —        | —        | 2023 年度の有給休暇取得率は前年度から 8 ポイント増加し、目標を達成しました。有給取得推奨日の設定や部門責任者への実績共有と部員への声掛けを積極的に行うことを継続して実施したことに加え、有給休暇を連続して 5 日以上取得した時の旅行・レジャー・カルチャースクールなどの利用費用を補助するという福利厚生プログラムを導入しました。<br>今後も有給休暇取得率の目標値を設定し、従業員への啓蒙活動に加え、生産性向上への取り組みによる取得率の増加を目指していきます。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| —       | 0.78     | 0.91     | 0.81     | 0.78     | 2023 年度の労働災害度数率は 0.03 ポイント減少しましたが、目標未達、労働災害強度率は 0.018 ポイント増加し、こちらも目標未達となりました。工場でのけがなど労災件数は 6 件(前年度 8 件)でした。対策の一つとして産業医による転倒防止の指導や注意喚起の掲示などを行いました。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| —       | 0.05     | 0.04     | 0.05     | 0.07     | 今後も国内グループ会社を対象とした中央安全衛生委員会を中心とし、安全衛生・健康管理体制の強化・充実を図り、労働災害が発生した場合は、各事業所の安全衛生委員会で原因究明・対策を行い、グループ内で水平展開することで再発防止に努めていきます。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## マテリアリティ特定の流れ

## マテリアリティ特定の流れ



## 優先的に取り組むべきSDGs



## 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、共に持続可能な社会の実現を目指します。

| ステークホルダー | 事業に関わる社会の要請                                                                    | ステークホルダーとの主な対話                                                                                                               | 関連ページ                                                                                  |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| お客様      | ・製品・サービスの品質と安全性の確保<br>・製品・サービスを通じた顧客満足度の向上<br>・安定的な供給<br>・革新的な製品やサービスの創出       | ・カスタマーサポートセンター（お問い合わせ窓口）<br>・顧客満足度調査<br>・VOC（Voice of Customer）の収集<br>・カスタマーレーニング／ユーザーミーティング<br>・学術セミナー<br>・ウェブサイト／ソーシャルメディア | ▶品質・安全性に関する情報<br>▶お客様満足度の向上<br>▶学術活動                                                   |
| 従業員      | ・長期的な勤続の確保<br>・成果に応じた公正な処遇<br>・能力が発揮できる職場環境<br>・多様性の受入<br>・自己実現と成長の機会の提供       | ・企業風土調査<br>・ココロの健康診断<br>・自己申告制度（キャリア設計の希望調査）<br>・ダイバーシティ・ラウンドテーブル<br>・内部通報制度<br>・労使協議会                                       | ▶従業員エンゲージメント<br>▶ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進<br>▶健康増進に向けた取り組み<br>▶コンプライアンス推進体制<br>▶労使の対話 |
| 取引先      | ・公平・公正な取引<br>・相互の信頼関係と研鑽による相乗発展                                                | ・サプライヤー向け CSR 調査<br>・サプライヤー訪問<br>・販売代理店会議／訪問<br>・サプライヤー向けトレーニング                                                              | ▶サプライチェーンマネジメント                                                                        |
| 株主・投資家   | ・経営の健全性と透明性確保<br>・堅実かつ革新的な経営推進<br>・持続的な成長性の維持<br>・社会のサステナビリティとの両立<br>・積極的な情報開示 | ・株主総会・株主懇親会<br>・機関投資家・アナリスト向け技術説明会<br>・個人投資家向け会社説明会／会社見学会<br>・決算説明会<br>・カンファレンスコール<br>・投資家訪問                                 | ▶IR 情報                                                                                 |
| 社会       | ・医療の発展や健康な社会の構築に貢献<br>・地域社会の課題解決に貢献<br>・事業活動における環境負荷低減<br>・従業員の社会貢献活動推進        | ・政府機関、国際機関との連携（国連グローバルコンパクトに署名）<br>・業界団体への参画<br>・地域コミュニティへの参画                                                                | ▶医療アクセスの向上<br>▶医療機関等との関係の透明性確保<br>▶社会貢献活動                                              |

WE SUPPORT



国連グローバル・コンパクト

▶企業理念

▶シスメックスレポート（ステークホルダーエンゲージメント）

▶マルチステークホルダー方針



# 社会

## 健康社会への新たな価値創出 ..... 16

イノベーションを通じた医療課題解決 ..... 16

医療アクセスの向上  
ーグローバルヘルス・UHC への取り組みー ..... 19

## 責任ある製品・サービス・ソリューションの提供 ..... 26

品質と信頼の追求 ..... 26

サプライチェーンマネジメントの強化 ..... 33

## 魅力ある職場の実現 ..... 36

人材の育成 ーエンプロイジャーニーー ..... 36

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進 ..... 41

エンゲージメントの向上 ..... 44

健康増進と労働安全の推進 ーウェルビーイングー ..... 50

## 社会貢献活動 ..... 54

社会貢献活動 ..... 54

## 社会

### 健康社会への新たな価値創出

#### イノベーションを通じた医療課題解決

##### 認知症への取り組み

現在、世界では5,500万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1.4億人にのぼると言われています<sup>※</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6月には、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・経済的負担を軽減するうえ、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を示す、バイオマーカーパネルの開発も進めています。

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。

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

#### より身近な認知症診断への挑戦

シスメックスの製品が、まずは日本で、脳内Aβの蓄積を血液で測定できる診断薬として認められたことは非常に大きな一歩です。検査があるからこそ、適切な治療につながる、治療の価値が高まる、ということをもさに体現した事例ではないでしょうか。

今回の血中Aβ検査試薬を一つのモデルケースとし、今後もさまざまなパートナーとの協創によって、検査という立場から新たな医療の形を生み出していきたいと思っています。

詳細はこちらをご覧ください。

▶より身近な認知症診断への挑戦



吉田智一 取締役 常務執行役員 CTO

## 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是正など提供され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。

シスメックスでは、2021 年に手術支援ロボットの国内市場導入を本格開始し、現在では泌尿器科、消化器外科、婦人科、呼吸器外科領域で保険適用となり、2024 年 3 月末時点で累計 4,225 症例となりました。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に、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 が学習することにより、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、また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が期待されます。

2023 年には、約 5,000km 離れたシンガポールと愛知の 2 拠点間で、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に成功しました。シンガポールと日本を結んだ実証実験は国内初となります。

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

- ▶第 6 回日本医療研究開発大賞 厚生労働大臣賞受賞のお知らせ（[medicaroid.com](https://medicaroid.com)）
- ▶「MM 総研大賞 2023」大賞受賞のお知らせ（[medicaroid.com](https://medicaroid.com)）
- ▶「第 11 回 技術経営・イノベーション大賞」選考委員特別賞受賞のお知らせ（[medicaroid.com](https://medicaroid.com)）
- ▶第 9 回「ものづくり日本大賞」内閣総理大臣賞受賞のお知らせ（[medicaroid.com](https://medicaroid.com)）

### ステークホルダーの声

医療従事者の方々の負担が減るとともに、その先にいる多くの患者さんにより良質かつ適切な医療を提供できるという流れをつくりたい、そのような想いがあります。医療に携わるすべての人々が働きやすく、かつ患者さんにとっては病院に通うことを前向きに受け入れられるような社会をつくる助けがしたい。壮大な夢かもしれませんが、その使命を原動力に日々向き合っています。



MR 事業本部 係長 秦 裕樹

詳細はこちらをご覧ください。

▶手術 DX、医療の均てん化に貢献し、医療従事者や患者さん、ご家族へ安心・安全を届ける

## 薬剤耐性（AMR<sup>※1</sup>）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。薬剤耐性（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。従来手法では数日を要していた薬剤感受性検査（Antimicrobial Susceptibility Testing: AST）<sup>※4</sup>について、独自のマイクロ流体技術<sup>※5</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とされる安価・迅速・正確かつ簡便な POCT<sup>※6</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、世界中から 250 以上の開発チームから応募が寄せられました。

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 薬剤耐性（Antimicrobial Resistance: AMR）：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.

※3 尿路感染症：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。日常診療において最も頻度が高いとされる細菌感染症の一つで、女性の約 6 割が生涯に一度は感染する\*とされている。

\*出典：American Urological Association Website “Urinary Tract Infections in Adults”

<https://www.urologyhealth.org/urology-a-z/u/urinary-tract-infections-in-adults>（参照 2023-09-22）

※4 Antimicrobial Susceptibility Testing: AST：検体から検出された病原菌に対する各種抗菌薬の有効性を調べる検査。

※5 マイクロ流体技術：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>

※6 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。

### ステークホルダーの声

梅野 「いつでも手軽に検査ができ、すぐに結果が分かるということは、医療の効率化や患者さんの QOL 向上だけでなく、その結果として医療従事者と患者さんに安心を提供することなんだと考えています。」

オルソン「私たちが開発した製品は、検査の土台となるプラットフォームであり、アプリケーションを変えることでさまざまな疾病に関する検査が可能な製品として展開ができると考えています。AMR によってつらい思いをする人を一人でも減らせる世の中を目指して、これからも取り組んでいきます。」

詳細はこちらをご覧ください。 ▶世界を脅かす「薬剤耐性（AMR）」に、新たな検査技術で立ち向かう



HUP 事業本部 課長 梅野 哲嗣（写真左）  
Sysmex Astrego AB CEO ミカエル・オルソン（写真右）

## 社会

## 医療アクセスの向上ーグローバルヘルス・UHC への取り組みー

現在、地球規模で人々の健康に影響を与え、その解決に国際的な連携が必要とされるグローバルヘルス分野の課題が多く存在します。そのような課題の多くは、医療環境や医療制度など保健システムの未整備により、適切な医療を受けることが困難な地域の人々の健康を脅かしています。

シスメックスは、グローバルヘルス分野において、自社の事業領域である検査・診断における課題の解決に取り組んでいます。グローバルに事業を展開する企業が果たすべき責務の一つとして、一人でも多くの方が適切な医療を受けられるよう、新興国・開発途上国において質の高い検査を普及させることで、ユニバーサルヘルスカバレッジ(UHC)※に貢献していきます。

※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、世界保健機構（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し、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を減らせる疾患であり、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。

## マラリア検査のイノベーション

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ますが、いずれも前処理を含めて約 15 分から 30 分の時間がかかるうえ、顕微鏡検査には熟練の技術を要することが課題でした。それに対して当社の分析装置では、前処理作業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>。加えて、通常のヘマトロジーで測定される CBC8 項目※<sup>3</sup> も同時に算出することにより、マラリア感染の有無のみならず、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。シスメックスはこの技術・製品を活用し、マラリア流行地域の臨床現場を支援しています。

また、シスメックス株式会社は、2016 年よりマラリア対策に関係する研究機関・企業などにより構成されるマラリア・コンソーシアムの活動および運営に参画しています。アジア・アフリカにおいて産官学連携で進められるプロジェクト活動に、「検査・診断」分野で貢献しています。

2023 年 10 月に開催された第 10 回日経・FT 感染症会議では、ガーナ共和国での異業種共創プロジェクトに関する活動報告を行いました。

※ 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（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）

## ステークホルダーの声

マラリア検査の需要の増加にともない、シスメックスの分析装置の導入を決めました。本装置の導入により、正確かつ迅速な診断が実現し、患者さんの満足度向上にもつながっています。

性能・効率性を通じて検査室の変革を実現してくれたシスメックスの分析装置に、私たちは感謝しています。



コートジボワール医療従事者インタビュー

## 「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 の診断や治療の質向上への貢献

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の補助を目的とした 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提供しています。本システムによる 2011 年からの累計テスト数は、3,000 万テストにのびります。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）※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促進され、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。



CD4 陽性リンパ球検査システム

※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、効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。

## 保健システム強化への貢献

新興国・開発途上国では、保健医療課題解決に向けた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。シスメックスは、医療機関などへ製品・サービス&サポートを継続的に提供するとともに、医療従事者に対するトレーニングや学術情報を提供する機会を拡大しています。臨床検査の意義・臨床的価値の訴求、技術の普及などを通じて、疾患の早期発見・早期治療やより適切な診断・治療の提供に貢献しています。

## 医療従事者へのトレーニングの充実

シスメックスは、シスメックスアカデミーとよばれるトレーニングセンターを設置するとともに、オンライントレーニング Caresphere™ Academy を使ってグローバルで統一された教育コンテンツ・スキル管理ツールを提供し、販売代理店や医療従事者に向けた臨床的価値の教育や装置のメンテナンス研修を行っています。また、アフリカでは検査室の品質管理体制が国際基準 ISO 15189 に準拠するよう、独自に開発したメンターシップ・トレーニングを提供しています。

### ▶品質と信頼の追求

## ガーナでのデジタルトランスフォーメーション（DX）の取り組み

シスメックス株式会社は、2023 年度、経済産業省の「アフリカ等市場活力取り込み事業実施可能性調査事業（AfDX）」を通じて、ガーナにおいて臨床検査室の外部精度管理をリアルタイムに実施できるアプリケーション（Caresphere™ XQC）を試験的に導入し、現地特有のニーズやサービス普及に向けた課題を調査しました。トライアル対象の 6 カ所の医療機関にトレーニングを行い、提供価値を体験いただくとともに、セミナー等を通じて現地政府・業界団体・医療機関を対象とした臨床検査の品質向上に対する理解促進を図りました。

今後も、デジタルソリューションの活用とともに、当社が過去から継続的に実施してきたアジア諸国での外部精度管理普及支援のノウハウと、本事業における官民連携のスキームを活用し、同国の外部精度管理への理解促進やトレーニングの提供を通じた人材育成を図り、現地の医療水準向上に貢献していきます。



ガーナでのセミナーの様子

## 質の高い検査データ提供のための技術支援

シスメックスは、アジア各国において、臨床検査の品質・精度向上のための支援活動を行ってきました。

モンゴルにおいては、従来のヘマトロジー・生化学・免疫・血液凝固分野に加えて、2023 年からは新たに尿分野にも対象を拡大し、支援活動を継続しています。過去最多となる約 250 名の検査医が参加したサーベイ報告会において、技術的、学術的ノウハウを提供するとともに、尿分野の外部精度管理の仕組みの構築・運営を支援することで、モンゴルの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において同様の活動を展開し、臨床検査の質向上を支援しています。

中国では、2002 年よりヘマトロジーの国家の標準器※として、当社の血球計数標準器が採用されており、これをもとに中国国内におけるすべての血球計数装置の登録検査や外部精度管理が行われています。また、血液検査・基準測定操作法の技術移管・技術交流、臨床検査国家ガイドラインの策定支援などの継続的な支援や、2019 年度からは最新型の標準器の貸与を行っており、中国におけるヘマトロジーの精度向上および検査の標準化に貢献しています。

※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



モンゴルでのサーベイ報告会

## 国際協力機構 JICA との官民連携プロジェクト

シスメックス株式会社は、JICA「開発途上国の社会・経済開発のための民間技術普及促進事業」の一環として、2018年から2022年まで「尿検査自動化技術普及促進事業」を実施しました。ガーナの国立教育病院である Komfo Anokye Teaching Hospital (KATH) に尿検査を全自動化する尿検査総合搬送システムを導入し、現地の医療従事者に向けたセミナーやシンポジウムを開催しました。これらのセミナーやシンポジウムには延べ約 860 名が参加しました。また、本事業が SDGs 推進への取り組みとして評価され、「JICA-SDGs パートナー」※として認定されました。今後も尿検査自動化技術の臨床的価値や有用性を訴求し、ガーナをはじめとする開発途上国における質の高い臨床検査の普及に貢献していきます。

※ 2020 年 8 月～2022 年 2 月



JICA 技術普及促進事業の成果報告会



KATH に設置された尿検査総合搬送システム

## 在外日本大使館との官民連携

シスメックス株式会社は 2022 年、インドネシア日本大使館による「草の根・人間の安全保障無償資金協力案件」における「東ヌサ・トゥンガラ州中北部ティモール県ハンセン病院における医療機材及び救急車整備計画」を通じて、ヘマトロジー分野や尿検査分野の分析装置を現地の感染症病院に導入しました。

この取り組みにより、現地の医療環境の改善やハンセン病患者への適切な治療機会の提供に貢献しています。

## 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・スキル向上を目指して、1994 年より機器の保守・管理などに関するトレーニングを JICA 研修員に提供しています。これまでに 1,000 名以上の研修員に当社を訪問いただいています。

## エジプトにおける大腸がんスクリーニングプログラムへの参加

シスメックス エジプトは、人々の QOL 向上を目的として、エジプト保健省が行う大腸がんの全国的なスクリーニングプログラムに参加しました。他国事例の共有やスクリーニングプログラムの協力を行うことで、エジプトでの大腸がん認知と予防文化の形成に貢献しました。また、患者さんへの啓発活動なども行い、患者さん自身が健康を考えるきっかけを促し、疾患の早期発見・早期治療による生存率向上にも貢献していきます。

## 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おける医療課題に応じた医療インフラの整備が求められており、将来的には市場としての成長が期待されています。正確な検査結果が適切な医療の入口であるため、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関係構築を行い、各国・地域における質の高い検査を普及させるための制度づくり、検査環境の整備を進めています。また、国際協力や官民連携の枠組みの活用や、他の民間企業との連携を通じて新たな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発育阻害の要因となるうえ、マラリアの重症化リスクを高める貧血も引き起こします。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が特に大きい※<sup>2</sup>ため、栄養・貧血・マラリアの課題を同時に考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開始しました。このプロジェクトは、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活動をさらに発展させるものであり、質の高い検査と日本発の ICT を組み合わせ、母子の健康と栄養の改善に貢献する仕組みを構築するものです。シスメックスは、医療機関へのマラリア診断装置や医療従事者に対する人材育成・啓発活動などを担っています。

※ 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](#)



## 「グローバルヘルスを応援するビジネスリーダー有志一同」による取り組み

グローバルヘルス※分野に貢献する日本企業の経営者ら有志「グローバルヘルスを応援するビジネスリーダー有志一同」に、当社代表取締役会長の家次恒が参画しています。2022年8月には第8回アフリカ開発会議「TICAD8」の公式サイドイベントとして、特別ゲストのビル・ゲイツ氏とともに、有志企業11社が「グローバルヘルス・アクション」を発表しました。シスメックスは「検査・診断技術によるマラリアとの闘い」というタイトルでプレゼンテーションを行い、マラリアのない世界の実現に挑戦する意思を表明しました。また2023年3月には「第2回 グローバルヘルス・アカデミー」に登壇し、グローバルヘルス分野の官民学連携の重要性を発信しました。

2024年5月、本有志団体は、上川外務大臣に対し、グローバルヘルスをグローバルサウス諸国との連携による外交政策上の戦略分野として位置付け、世界のワクチンギャップを改善することを目指した活動を行っている Gavi など、国際機関への資金拠出拡大とそれによる日本企業製品・サービスの調達拡大促進などを要請しました。

※地球規模課題としての保健医療分野、特に公衆衛生分野、感染症対策分野での支援および事業



### ▶グローバルヘルスを応援するビジネスリーダー有志一同

## 社会

### 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

### 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、代表取締役社長の統括・管理の下、品質保証部門が中心となり品質マネジメントに取り組んでいます。具体的には、開発、製造、販売・サービス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・サービスの品質・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の審議を行う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、改善に関する活動を推進しています。

また、すべての最終製品の生産拠点※で国際規格 ISO 9001 または ISO 13485 の認証を取得しています。グループ全 79 社のうち、ISO 9001 は 34 社、ISO 13485 は 21 社が認証を取得しています。2023 年度の内部品質監査で 4 件、外部品質監査で 5 件の不適合が見つかり是正対応を進めています。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](https://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

## 継続的な改善プログラム

## 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、世界各国の規制遵守を徹底できる体制を構築し、製品の安全性、品質の維持・向上を図っています。

## ▶製品の化学物質管理

## 品質を維持・向上するための仕組みを強化

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」※1を設けて品質を確認しています。また新規製品には設計・開発時に、既存製品には設計変更時に品質・安全性に関するリスクアセスメントを実施し、リスクの高い事象に関してはリスク低減の対応を実施しています。また、シスメックスが販売する他社製品についても製造業者への監査や製品の検査を実施し、品質確保に努めています。このような取り組みに加えて、万一不具合などが発生した際には、すぐにその内容を把握し、対応できる体制を整えています。

製造現場においては、定期的に品質監査を実施するとともに、製造工程およびサプライヤーの不適合発生状況を毎月監視し、不適合率の高いサプライヤーに対しては品質改善を適宜指示・支援することで品質を確保する体制を整えています。さらにグローバル品質苦情処理システムによって、グローバルかつタイムリーに市場から品質情報を収集し、不具合情報を入手した際は直ちに原因を究明し、不具合品の市場流出を防止しています。また、発生した不具合に対し是正処置・予防処置が必要な場合には、グループ規程に則って速やかに計画立案し、処置やその後の妥当性・有効性確認までを実施しています。

また、2021 年からは、品質とトレーサビリティの確保のため、一部の検査用試薬の輸送において GPS や温度ロガー※2 の活用を開始しました。今後、高度な品質保証が要求されている診断薬製品の輸送においても順次適用を拡大していきます。

※1 商品設計審査、工程設計審査、品質部門による評価、製造工程の QMS 確認、量産品審査

※ 2 温度計に記録機能（ロガー）が付いた測定器

## ▶製品の品質と安全性に関する情報を管理する体制

▶デジタル化推進プロジェクト ～サービス&サポート改革による品質改善活動～

第三者機関から認定された品質の高い製品・サービスの提供

シスメックスでは客観的な信頼性を高めるため、製品の検査結果に関する品質保証体制を強化しています。

小野工場においては、標準物質生産者の能力に関する国際規格 ISO 17034 の認定を取得しています。この認定の取得は、適切な品質の標準物質を供給できる能力を証明するもので、血球計数検査分野では日本で初めての取得となりました。本認定の取得により、当社製品・サービスのデータ保証に関わる客観的信頼性が高まり、臨床検査機関のお客様は、適切な検査データを提供できる能力を持つことをグローバルに実証することができます。

## 従業員へのトレーニング

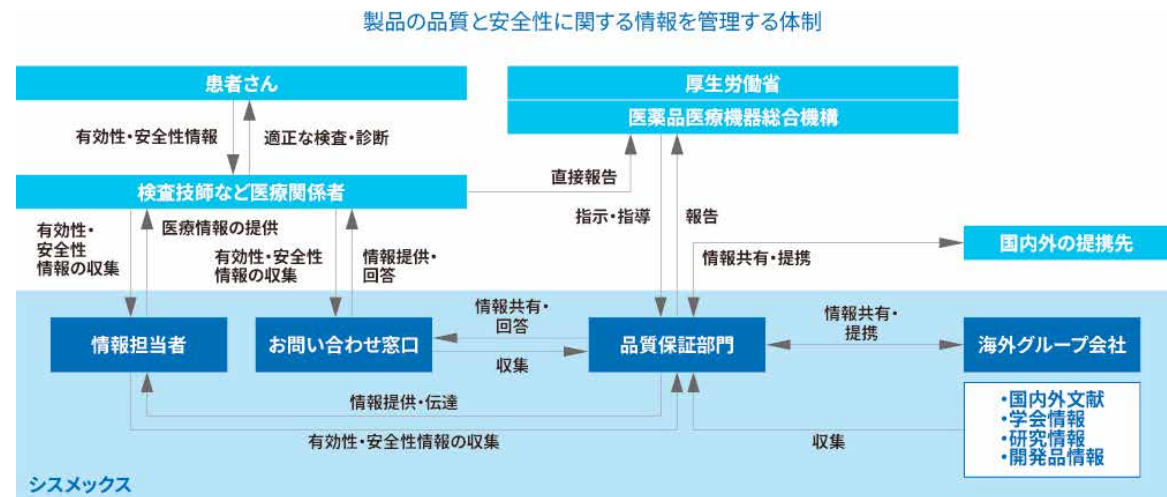
## 品質・安全に関わる教育に注力

シスメックスでは、品質方針教育に加えて、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、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。2023 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 2,800 名に対して品質に関する教育を行いました。海外グループ会社についても、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。

## 品質・安全性に関する情報

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外部から寄せられる情報を調査・分析して設計・製造など各部門と共有し、品質改善だけでなく、次代を担う新製品の開発に生かす体制を整えています。



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・改修などの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。

## 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ています。近年、一部の地域でシスメックス製試薬の名称や容器の形状を模倣した試薬の流通が発見されています。模倣試薬を使用した場合、検査結果の信頼性が保証できず、場合によっては患者さんに健康被害をもたらす危険性があります。このため、模倣試薬の市場流通状況を継続的に監視しており、模倣試薬を発見した場合は知的財産権を用いて、現地の行政機関や司法機関と協力し、迅速かつ徹底的な対応を実施しています。

## ▶ビジネスモデルを保護する知的財産活動

## お客様満足度の向上

### 国内外でお客様満足度調査を実施

シスメックスでは米州、EMEA※、アジア・パシフィックの主要国に加え、中国や日本など、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。展開している製品やサービスの内容に応じて、それぞれの国や地域で独自の指標を用いています。

※欧州・中東・アフリカ地域

### お客様満足度に関する社外からの評価

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市場調査を行う IMV 社が主催する「IMV ServiceTrak™」において、血球分析装置メーカー部門のお客様満足度 No.1 を 17 年連続で獲得したほか、システムパフォーマンス、サービスでも業界トップを獲得しました。また、ビジネスパートナーであるプレミア社から、長年にわたり臨床現場の運用効率向上に貢献する低コストの製品・サービスを提供してきた功績が認められ、「Supplier Legacy Award」を受賞しました。

シスメックス 上海は、2024 年中国医療機器産業データ調査において、市場シェア、顧客満足度、リテンション、NPS（顧客ロイヤルティ指数）、トレーニング満足度の 5 つのすべてのカテゴリにおいてトップとなり、最優秀賞を獲得しました。この調査では、過去より 3 年連続で表彰されています。

#### 顧客満足度調査（米国）

単位：点 /10 点満点

| 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|--------|--------|--------|
| 9.27   | 9.4    | 9.42   |

※ IMV ServiceTrak による調査



中国医療機器産業データ調査 表彰

### お客様の声を製品・サービスに生かす取り組み

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。2023 年度には、国内市場から約 13,500 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。お客様の声から生まれた新たな機能や装備を搭載した装置は、製品カタログに VOC マークを記載しており、高い評価をいただいています。

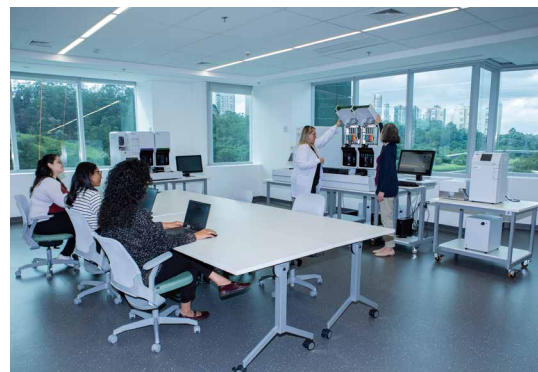
**Voice of Customer**  
**VOC**  
お客様の声が  
生きています

**Voice of Customer** = お客様からのご意見・ご要望を製品開発に活かす取り組み。  
日本国内で主要な機器・試薬の、研究開発から製造、販売、サービス＆サポートまでを一貫して提供するシスメックスならではの取り組みです。

## 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、お客様サポートの一環として、機器の操作および保守メンテナンスのトレーニングを各地域で実施しています。近年ではサステナブルな社会に対応するため、世界各地域でオンラインでのトレーニング体制を整備し、ライブ配信やオンデマンドでの受講を可能としています。

新たな拠点として、ブラジルとトルコに技術サービス・アプリケーションサポートのトレーニングセンターを開設しました。また、ユーザートレーニングのプログラムは、「Caresphere™ Academy」というグローバルで統合されたブランド名のトレーニングを提供しています。



トレーニングセンター ブラジル



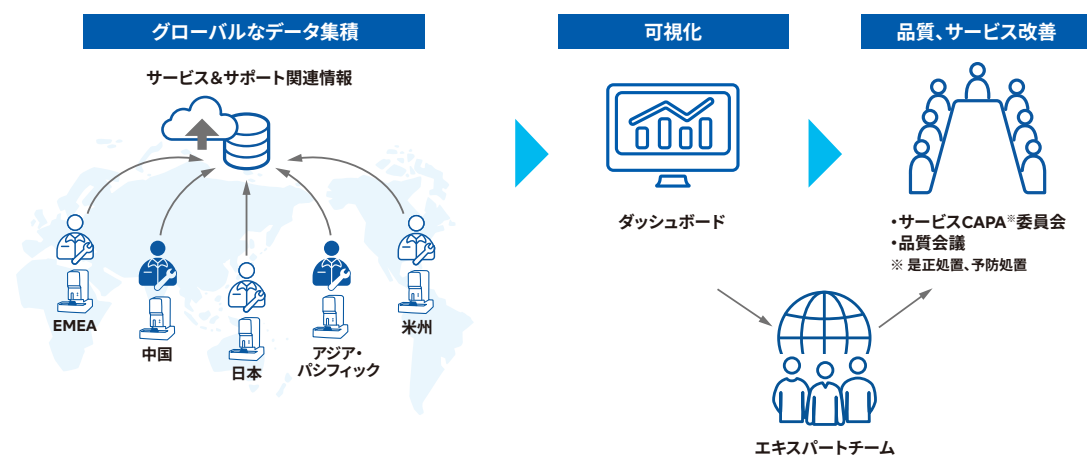
トルコ

## デジタル化推進プロジェクト

### 技術サービス＆アプリケーションサポート改革による製品品質改善活動

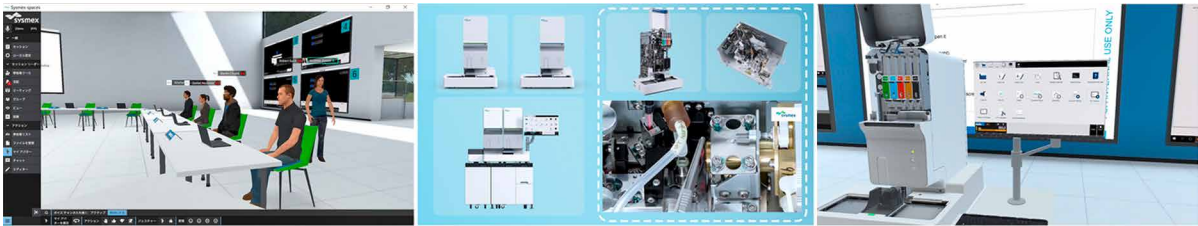
シスメックスは、世界 190 以上の国や地域で製品を提供しており、グローバルでの装置故障状況、サービス状況を正確に把握することが難しいという課題がありました。そこで、各地域統括法人の技術サービス＆アプリケーションサポートの関係者が集まり、改革プロジェクトをスタートさせました。

プロジェクトでは、各地域のサービス情報をグローバルで共通コード化することにより、装置故障状況やサービス対応状況などのグローバルなデータ集積に加え、新たに市場サポートのエスカレーションシステムを刷新、デジタルデータ化を推進しました。本データは、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を行い、品質、サービス改善プロセスの迅速化につなげるとともに、不具合をプロアクティブに検知し装置故障率の低減につなげています。



## トレーニング改革による技術サービス&アプリケーションサポート品質改善活動

シスメックスは、トレーニング改革の一環として、世界中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の研修に、バーチャルトレーニングスペースを導入しました。世界各地からアバターとして参加し、新製品のソフトウェアを体験・学習するもので、バーチャル空間でソフトウェアのオペレーションを共有できるため、実機がなくても場所を選ばずに参加者全員が操作方法を習得できるようになりました。今後も習得度の高い研修を行い、世界中で高品質の技術サービスとアプリケーションサポートの提供を継続していきます。



## 役立つ情報の発信

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」で、日本地域のお客様に役立つ情報の発信を行っています。最新情報をお伝えするメールマガジン配信サービス、コンテンツや閲覧履歴などを管理できるマイページ機能など、お客様によりご活用いただけるよう、継続的に機能の充実を図っています。



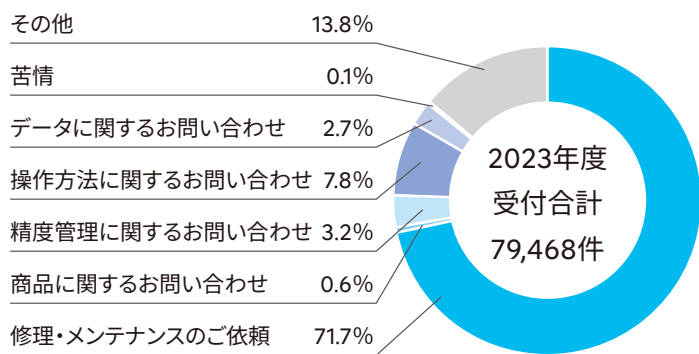
ウェブサイト「サポートインフォメーション」

## 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てお問い合わせに迅速・確実にお応えす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を蓄積し、すぐに参照できるようにすることで、お客様からのお問い合わせ・ご要望に迅速・確実にお応えしています。

## 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ともに、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。2023年は、「クローン性造血」をテーマにオンサイトとオンラインのハイブリッド形式で開催し、神戸と東京の2会場での講演を、国内はもとより海外に配信しました。英語を中心に、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、世界21カ国の方にご参加いただきました。また、セミナー開催後は講演動画をオンデマンドにて世界配信しました。国ごとに設定した参加者アンケートを行い、国や地域で異なる医療課題や関心事を把握することで、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。

その他にも世界各地域で多数のセミナーを開催し、広く多くの方にご参加いただいています。このような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。

## ▶臨床検査の標準化・質向上に向けた学術支援活動

## 一般の方、患者さん向けの活動

シスメックスでは、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。

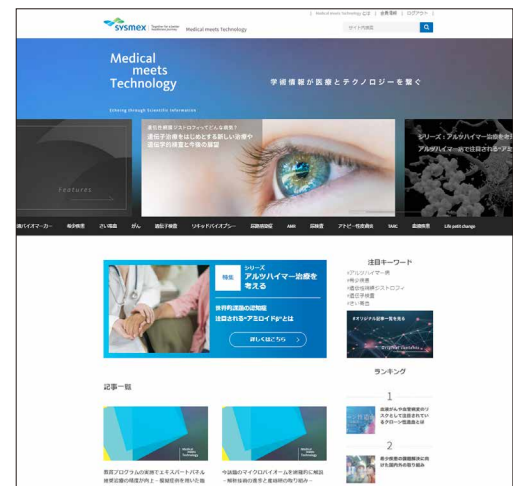
## ▶ Medical meets Technology

## ▶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 2023



学術情報サイト「Medical meets Technology」

## 社会

### サプライチェーンマネジメントの強化

#### 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

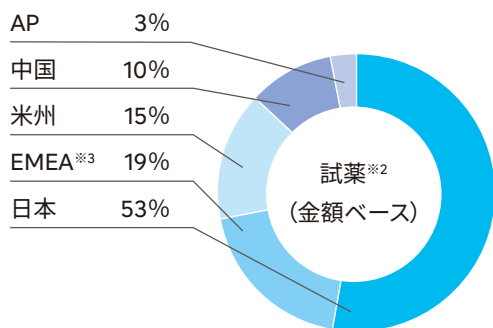
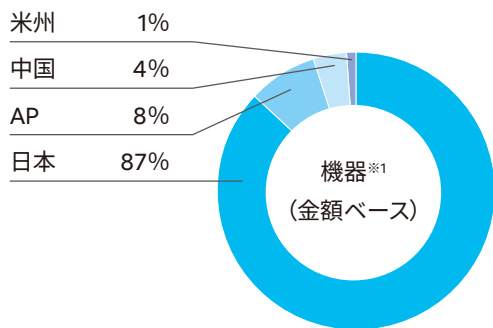
- ▶ 調達方針
- ▶ 調達方針ガイドライン
- ▶ グリーン調達基準
- ▶ Anti-Slavery and Human Trafficking Policy

#### サステナブル調達体制

シスメックスは、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、製品・サービスの安定供給に取り組んでいます。「サプライチェーンマネジメントの強化」をマテリアリティの一つとして特定し、サプライヤー評価や正計画の立案をはじめとしたサプライチェーン全体のリスク管理について、上席執行役員 金川晃久が責任者となり、サステナブル調達を推進しています。また、サステナビリティ目標として CSR 調査回答率、サプライヤートレーニング件数等を設定し、半期ごとに取締役会に取り組み状況を報告しています。

##### ▶ 事業継続計画（BCP）の整備

調達地域分析 (2023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

#### サプライヤースクリーニングと CSR 調査

シスメックスでは、サステナブル調達の重要性を踏まえ、サプライヤーリスクに関するデスクトップ調査を通じて重要なサプライヤーを特定しています。特定された重要サプライヤーに対しては、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モニタリングしています。

デスクトップ調査では、調達金額や代替の困難さに加え、地政学的リスク、生産国のリスク、医療品生産における原材料確保の競合リスク※、そして CSR や環境リスク（人権・労働、製品に含まれる化学物質の管理、GHG 排出対応）などを考慮しています。特に高リスク材料を早期に把握することで、2020 年から 2023 年のコロナ禍やウクライナ紛争時にも大きな供給問題を避け、診断薬を安定的にお客様に提供することができました。

CSR 調査では、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが開発した CSR 調達セルフ・アセスメント・ツールを使用し、調査項目は人権、従業員の労働安全衛生を含む労働慣行、腐敗、環境など多岐にわたる調査を実施しています。新規取引においては、CSR の取り組みに問題がある場合は取引を実施しないことを定めており、CSR 調査に加えて経営者との面談も行います。こうした取り組みは海外の取引先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。また、年次取引先評価において CSR 評価結果をバイヤーと確認し、部品採用の際には CSR 評価においてリスクの小さい取引先を選定するよう努めています。取引先への CSR 調査は 2013 年以降継続して実施しており、2021 年から二次取引先への CSR 調査も一次取引先にご協力いただき開始しています。

グループ各社においても取引先調査を定期的に行っています。シスメックス ヨーロッパでは、すべての新規取引先に対して人権・グリーン調達などを含む CSR 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、四半期ごとに取引先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、取引先に定期的なリスクアセスメントを行うなかで、環境・安全性の管理強化を促しています。

※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・中国北部生産品で実施しました。

生産国のリスク：診断薬容器・ディスプレイで実施し複数国からの調達に結び付けています。

医療品生産における原材料確保の競合リスクの対象：ガラス瓶、ゴム栓、生化学用緩衝剤、PCR 用原料、培養用資材で実施しました。

##### ▶ 「試薬の安定供給」という終わりなき使命に挑む

##### ▶ 新規取引先選定フロー

##### ▶ サプライヤー KPI 実績

#### CSR 調査の結果

2023 年度に実施した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取引先にフィードバックしています。同じ原材料カテゴリーの企業様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、是正を促すことで改善活動を共に進めています。

#### CSR 実地確認監査・サプライヤー CSR 活動への協力

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、2023 年度に一次サプライヤー 4 社に対して実地確認監査を実施しました。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 調査も拡大しています。2020 年度以降の 4 年間で、二次サプライヤー 96 社に対して CSR 調査を行いました。

この調査を行うにあたり、当社は調査フォーマットや集計ツールなどのノウハウを一次取引先に提供しています。同じフォーマットを使用することで、一次取引先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。

##### ▶ 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

#### 調達部品・原材料の品質向上に向けて

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取引先との契約を締結しています。また、納入品の品質確認や取引先の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。

## サプライヤー向け説明会・ミーティングの実施

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の説明会を継続するなど、取引先との関係強化に努めています。

2022年度のCSR説明会では他社のCSR取り組み事例を紹介しており、会社規模に応じた取り組みを促しています。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名と多くの取引先に参加いただきました。

海外でも取引先との連携を強化するため、定期的なミーティングを開催しています。シスメックスヨーロッパでは、定期的にすべての取引先とミーティングを行い、事業活動に関する内容に加えて、環境・社会的責任に関するコンプライアンスへの適合状況についても確認しています。シスメックスマレーシアでは、販売代理店とのミーティングを毎月開催し、顧客からの要望や課題について話し合いを行い、品質改善や顧客満足向上に向けた取り組みを行っています。

## 調達関連法規制の遵守と調達担当者への教育

シスメックスでは、電子調達システムを活用し、不当な代金減額や返品防止に努めています。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、親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先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積極的に取り組んでいます。

これらを実現するため、国内グループ会社の調達部門の関係者向けに、パートナーシップ構築宣言、下請法、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ています。

## 運送・物流業務の労働時間適正化への取り組み

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」の施行に向け、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が解消されるなど、いわゆる物流2024年問題に積極的に取り組んでいます。

※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。

## 社会

### 魅力ある職場の実現

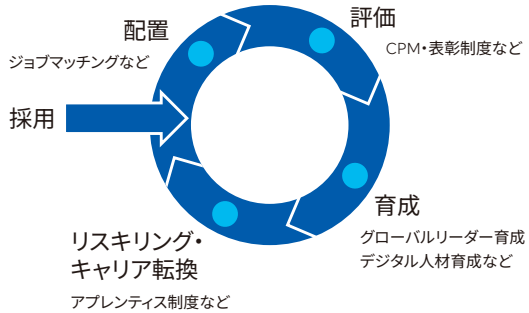
## 人材の育成 ―エンプロイージャーニー―

### グローバル HR ポリシー

シスメックスでは、持続的な企業価値向上とエンゲージメントの高い組織をつくるうえで、従業員一人ひとりが充実したキャリアを実現できることが重要と考えています。採用から退職、セカンドキャリアまでの一連の流れを「エンプロイージャーニー」とし、多様な人材が自らのキャリアを構築し主体的かつ継続的に学ぶことを支援しています。

キャリア自律を支援する基盤として、グループ全体でジョブ型人事制度を採用し、明確化された職務や人材要件に基づき、さまざまな施策を展開しています。これら一連の人材マネジメントは、「グローバル HR ポリシー」を基本方針としています。

### ▶グローバル HR ポリシー



### 多様な人材の獲得

シスメックス株式会社では、イノベーションの源泉は多様な人材であるとの考えから、さまざまな経験や価値観を持った人材の採用を行っています。「いつでも、どこでも、だれでも」をポリシーに、通年で採用活動を行うほか、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。

職種別／ポジション別で募集を行っており、個々の専門性や希望に基づき応募できる採用形態を整えています。また、海外大学からの直接採用※<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>を設定し、多様な人材の獲得を積極的に推進しています。

成長戦略を支える人材の獲得と育成は、人的資本戦略の重要テーマであり、付加価値生産性の持続的向上（2023年度実績：14,760円／時間）と総労働力コストのバランスを考慮し、人的資本への投資を進めています。

※<sup>1</sup> 新卒の外国籍直接採用比率：2023年度実績 13.5%

※<sup>2</sup> 新卒の女性採用比率：2023年度実績 45.2% 2024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のために、従業員と組織のニーズのマッチングに基づき、配置を決定しています。

新入社員の配属においては、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、配属部門を決定する仕組みを採用しています。また、自律的なキャリア開発の基盤として、新たな職務にチャレンジすることができるアプレンティス制度※を導入し、専門性の拡大などキャリアアップのための機会を提供しています。

これらの施策の結果、2023年度の新卒採用者における3年間の離職率は6.5%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、2023年度は2.6%に抑えることができました。

### ▶自ら選び、選ばれるージョブマッチングによる新卒社員の配属プロセス変革 | Sysmex

※空きポジションに基づき一定のトライアル期間を設け、その職務や組織で活躍できるかを見極めたうえで、正式配属を決定する。

## チャレンジを促し成果をたたえる評価・表彰

シスメックス株式会社では、変化の激しい時代において、社内外の環境変化にアジャイルな対応を実現するために、CPM（Continuous Performance Management）の考えを取り入れた評価制度を導入しています。この制度では、期初の目標にこだわることなく、変化に応じて目標や施策を柔軟に見直し、加点的な評価を行うことで、チャレンジを促す仕組みをつくっています。組織風土や人材育成、個人の行動発揮に関する項目をはじめ、チーム業績についても評価項目として取り入れており、事業貢献と組織・個人の成長をともに実現することを目指しています。また、上司と部下の間では、年間を通じて定期的に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話すことで、相互の信頼構築と部下の成長をサポートしています。年2回の企業風土調査では「リーダーシップへの信頼度」を測定し、リーダー育成と組織風土の改善を進めています。

さらに、組織・グループをたたえる表彰制度「グループCEOアワード」では、毎年、グループ企業理念「Sysmex Way」を実践し、企業価値向上や社会課題の解決への貢献が認められた個人とグループを表彰しています。また、新たな長期経営戦略VA33の制定および企業理念のリファインにともない、2023年度より新たなグループ表彰制度として「チャレンジ&安心アワード」がスタートしました。「チャレンジ&安心アワード」は、5つの部門（特許・アイデア部門、Eco Social 部門、販売・サービス部門、品質部門、オペレーション部門）での優れた貢献を表彰します。

また、研究開発者のモチベーション向上と知的財産に対する意識を高めることを目的とした「優秀特許賞」「パテントマイスター」「出願記念賞」を設けています。

## 個々に応じた育成プログラム

シスメックス株式会社では、取締役 専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人材開発部門を設置しています。この部門では、多様な働き方や価値観を尊重し、個々のキャリアに基づいたビジネススキルやキャリアデザインを構築するための教育プログラムを多数提供しています。

自宅からも参加が可能なオンライン講座も充実させており、国境を超えて参加できるプログラムも用意しています。2023年度の研修プログラムへの従業員参加率は100%を実現し、個々の成長に加え、スキル向上による生産性向上、受講生間の交流による相互理解の促進と部門横断ネットワーク形成などにつながっています。（2023年度の研修投資83,000円／人）

企業風土調査では、「成長のための機会提供がある」という項目で、64%が好意的な回答をしており、育成プログラムに対して多くの従業員から支持を得ています。また、年齢や階層を問わず持続的な学びを支援しており、多様な働き方を推進するための「スマートワーク」制度では、勤務時間内の1日15分の自己学習を推奨しています。2023年度は、従業員一人当たりの平均教育時間は55.3時間となりました。

### ▶多様な働き方・スマートワークの推進

## 次世代リーダー育成

シスメックスでは、持続的な企業価値向上のために、次世代リーダーの開発は人的資本戦略の重要なテーマと考えています。ジョブ型人事制度導入以降、ポジションに求められる役割とのギャップを測るタレントレビューを実施し、タレントプールや後継者の充足度を定期的にモニタリングしています。

後継者候補となった人材については、個々の課題に基づいた育成計画を策定し、必要なリーダーシップ開発プログラムを提供しています。特に、後継者としてReady（準備完了）のステータスの従業員を対象とした選抜型の育成プログラムにおいては、受講を通じて、高い視点、視座で考える機会を提供し、上位ポジションへの登用を促進しています。2023年度のオンボーディング研修\*は延べ2,662名、選抜型研修（後継候補者）には延べ157名が参加しました。



グローバルリーダー研修

2023年度からは、コロナによって一時的に休止していたグローバル研修を再開し、グローバルリーダー育成に向けて地域・国境を越えた協力を進めています。

※新入社員をはじめ、中途採用社員など新しく組織に加わった社員の早期離職を防ぎ、企業にとって有用な人材に育成するための研修

## リスキリング・キャリア転換

シスメックスでは、新たなキャリアの可能性を広げる機会として、インプット中心の学習ではなく、実際の仕事や関連テーマの実体験を通じたリスキリングやキャリア転換をサポートしています。例えば、デジタル化に関するリスキリングとして、デジタル・トランスフォーメーション（DX）に必要な知識・スキルを体系化し、それぞれのレベルに応じたプログラムを提供しています。また、本人の希望で配置転換を行う場合には、一定のトライアル期間を設け、その職務や組織で活躍できるかを見極めたうえで、正式配属を決定するアプレンティス制度を導入しています。

さらにジョブ型の人事制度をグループ関係会社にも導入したことで、共通のグレードに基づき、部門・グループ会社間での比較が可能となるため、本人の希望地域や専門性をマッチングさせることで、キャリア探索期や確立期だけでなく、リスキリングによる学びや経験を生かしたセカンドキャリアの構築にも有効に作用しています。

## デジタル人材の育成

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

本プログラムの特徴の一つとして、「デジタルルーキー」というデジタル人材類型を設置しており、従業員が特定のデジタル人材類型に最初から縛られることなく、広くデジタルリテラシーを学び始めることができるカリキュラムを提供しています。そのうえで、従業員本人の指向やスキルに応じて専門性を生かせるデジタル人材類型を選択できるようにしています。また、デジタルリテラシーやスキルの向上を目指し、従業員同士が教え合い、助け合うことを目的としたコミュニティを開設し、学びの相互研鑽を促す仕組みも取り入れています。これらを通じて、2023年度はデジタル人材育成プログラムに延べ約2,500名が参加しました。また、人材開発の一環として、共同研究先である東京大学マーケットデザインセンター（UTMD）に従業員を派遣し、マッチング理論とマーケットデザインの研究に参加する場を提供しています。

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

### ▶東京大学マーケットデザインセンター - 科学の力で制度をアップグレード (u-tokyo.ac.jp)

## 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にしており、毎年世界中から1,000名以上が集まります。この取り組みは技術志向である当社の技術基盤を支え、ヘルスケアの進化をデザインする新製品開発を推進しています。

また、研究開発者向けの教育プログラムとして、自社の独自技術の継承と新たな技術の獲得を行う専門技術者教育プログラム、診断薬と検出装置のすり合わせ技術の神髄を学ぶインテグラル研修、国際標準のプロジェクトマネジメント手法を学ぶ教育プログラムなど、幅広いカリキュラムを提供し、研究開発者一人ひとりの育成に注力しています。

### Sysmex EMEA キャンパス

EMEA 地域※では、欧州、中東、アフリカ諸国の全従業員を対象に、オンライン／オフラインでさまざまな研修プログラムを提供するトレーニングスペース「EMEA キャンパス」を開設しています。EMEA キャンパスでは、一般的なビジネススキルから技術的なものまで、テーマに沿って講義やワークショップを企画し、将来のリーダー育成やスキルアップ、社内ネットワークづくりを目指します。また、管理職向けには、チームマネジメントに必要なスキルの習熟を目的としたカスタマイズ型リーダーシップ研修「Ready to lead」をはじめ、人材開発やコーチング、リバースメンタリングなど幅広いプログラムを提供し、リーダーシップ発揮に必要なスキル習得の支援に注力しています。



※欧州、中東、アフリカ地域

### その他人材育成プログラム

| 会社名               | プログラム名・施策名                 | 目的・概要                                                                                                               |
|-------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| シスメックス株式会社        | ものづくりプロフェッショナル 育成活動        | 生産改革活動の一環として、ものづくりの人材育成を推進。新人育成とともに、次世代のものづくりを指導できる人材の育成、多能工育成のための技能訓練、ものづくりに必要な専門知識教育などを実施                         |
|                   | DX リテラシー教育                 | AI などの新しい技術を生かし、データ活用方法を考える力、業務効率化・イノベーションの実行力を鍛える、DX リテラシー研修を実施                                                    |
| シスメックス アメリカ       | Sysmex University          | アメリカ、カナダ、ラテンアメリカの全従業員を対象とした、対面とオンラインを組み合わせた研修プログラム。リーダーシップスキルやプロジェクトマネジメントをはじめとしたビジネススキル、専門スキル、メンタリングなど、多様なコンテンツを提供 |
|                   | Sysmex Management Academy  | 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                                                     |
| シスメックス ヨーロッパ      | Sysmex Academy             | 製品関連知識と医学的知識を習得するためのプログラムを提供。専門知識の向上とカスタマートレーニングのトレーナーを育成することを目的とする                                                 |
| シスメックス 上海         | Sysmex Shanghai University | 全従業員を対象としたオンライン・トレーニングで、従業員の成長支援を目的に 2019 年度より開始                                                                    |
| シスメックス アジア・パシフィック | LinkedIn ラーニング             | 全従業員対象の SNS（LinkedIn）を利用したオンライン・トレーニングを約 100 コース提供。マネジメント、リーダーシップ、クリティカル・シンキング、ビジネス分析力、データ分析力などのスキル習得・強化を図る         |
|                   | Sysmex Academy             | 製品関連知識と医学的知識を習得するためのオンライン・トレーニングプログラム                                                                               |

### 最新テクノロジーを活用したタレントマネジメント

シスメックスでは、グループ全体の人材情報を一元管理し、デジタルトランスフォーメーション（DX）や働きがいの創出に取り組んでいます。情報漏えいを防止するための施策として、システムによるデータマネジメント機能に加え、グローバルでのデータ管理規則を設け、データアクセスの制限を行っています。これにより安全かつタイムリーにデータを活用できる仕組みを構築しています。具体的には、リモートワークやオンライン研修の開催など、業務内容や個人の生活スタイルにあわせて柔軟に働くことができる環境の整備、マッチングアルゴリズムを利用した自律的なキャリア形成、従業員エンゲージメントサーベイのリアルタイムでのフィードバックなど、最新のテクノロジーを活用してタレントマネジメントを推進しています。

### 優れた人的資本経営・情報開示に取り組む企業として「人的資本リーダーズ 2023」および「人的資本経営品質 2023（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と HR 総研、MS & AD インターリスク総研株式会社が共同で企画・実施した「人的資本調査 2023」※において、人的資本投資を中長期の投資と捉えて取り組みを進めていることや、投資とリターンについて指標を定め、社内データによる検証を行うなど科学的な取り組みを実施している点が高く評価され、「人的資本リーダーズ 2023」および「人的資本経営品質 2023（ゴールド）」に選定されました。



※「人的資本リーダーズ 2023」特設サイト：[https://www.hrpro.co.jp/human\\_capital\\_survey/2023/](https://www.hrpro.co.jp/human_capital_survey/2023/)

## 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

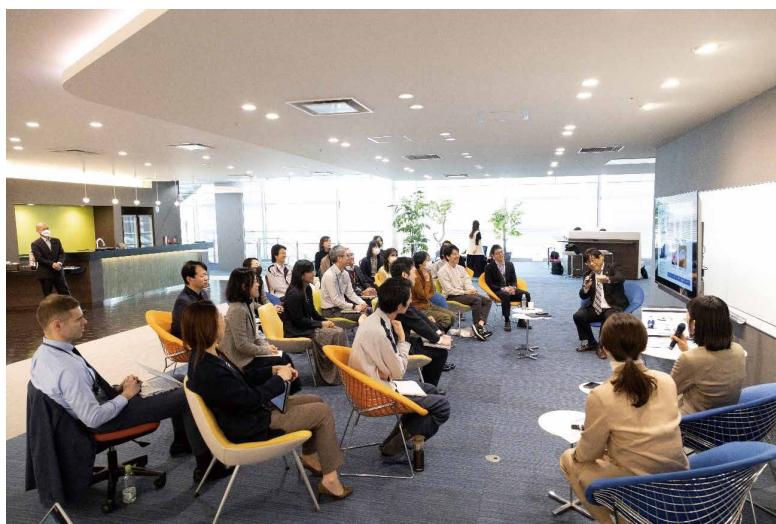
## 多様な人材の活躍支援

シスメックスではグループ全体で、人材を持続的な成長のための重要な経営資源の一つとして捉え、多様な人材が働きやすい環境を整備し、公平な機会提供のもと受容する「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（以下 DE&I）」を目指した取り組みを進めています。

シスメックス株式会社では、取締役 専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を設置しています。この部門では、ダイバーシティに関する情報発信や理解浸透活動に加え、意識調査を行うことで従業員の声を取り入れ、施策に展開しています。2023 年度には、インクルーシブ・リーダーシップや、多様な人材の活躍の基礎となる従業員の心身の健康やウェルビーイングをテーマにした経営層と従業員のトークセッションなどを実施しました。また、ダイバーシティを尊重し受け入れるだけでなく公平に活躍する機会を与えることも重要です。男女間の不平等解消を目指すジェンダー・エクイティ、性的マイノリティへの理解促進、障がい者やシニア人材の活躍促進にも取り組んでいます。

## ステークホルダーダイアログ

当社従業員と代表取締役社長の浅野の間で、誰もが活躍できる働きやすい職場づくりとして、シスメックスのウェルビーイングについてトークセッションを行いました。



詳細はこちらをご覧ください。

▶従業員×社長対話 | ウェルビーイング経営の推進

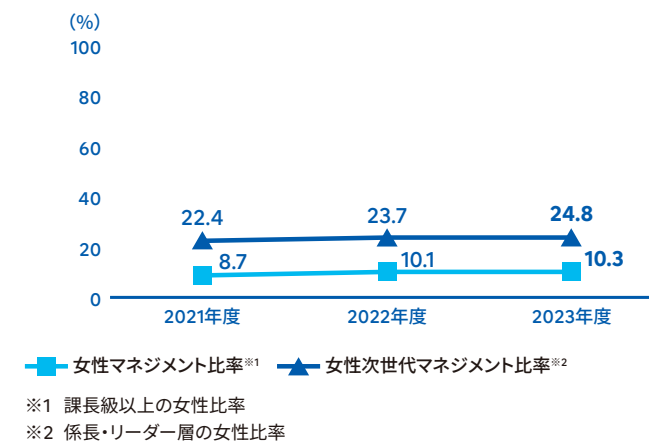
## 女性活躍支援

シスメックス株式会社は、仕事と育児の両立を支援する制度の導入など、働きやすい職場環境を整えるとともに、女性リーダーの育成にも取り組んでいます。女性活躍推進法に基づく「女性活躍推進行動計画」を制定し、2024 年度までに女性マネジメント比率を 15%以上（2023 年度実績：10.3%）、年間労働時間を 1,950 時間未満（2023 年度実績：2,010 時間）にするという目標を設定しています。また、キャリア形成と働き方の両面からアプローチするために、女性マネジメント比率、女性次世代マネジメント比率、男性従業員の育児休業取得率を KPI として設定し、さらなる女性活躍推進施策を展開していきます。

2023 年度の取り組みとしては、インクルーシブ・リーダーシップ研修や、キャリア動機付け支援を行う研修、新任役職者を対象にした女性活躍推進に関する研修などを行いました。

報酬面では、グループ共通の HR ポリシーに基づき、職務・役割に応じて報酬を定め、男女の賃金差の解消を進めています。シスメックス アメリカでは、性別に加え、人種比率についてもモニタリングや外部監査を行い、同程度の職務において給与に不当な差異がないことを管理しています。

## 女性マネジメント比率(シスメックス株式会社)



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



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

## ▶女性活躍推進行動計画（シスメックス株式会社）

## ▶女性活躍推進法（厚生労働省）

## 性的マイノリティへの理解と対応

シスメックスではグループ全体で、LGBTQ+ ※1 への理解・支援を表明するため、6 月の「プライド月間」にあわせて、シスメックスグループ各社の SNS 公式アカウントのプロフィール画像にレインボーフラッグを取り入れています。

シスメックス株式会社では、2020 年度より、パートナーシップ登録制度を導入し、同性のパートナーを戸籍上の配偶者と同等に扱っています。日本国内における同性婚の法制化（婚姻の平等）に向けて、「Business for Marriage Equality (BME)」への賛同を表明しています。また、日本最大の LGBTQ イベントである「東京レインボープライド」にも 2022 年より参画しています。

イントラネット専用サイトでは、性的マイノリティへの知識を深める情報を発信し理解の浸透を進めており、e ラーニング資料の提供、「SOGI ※2」の視点から職場環境改善について学ぶことができる入門用テキストの貸し出しや Ally ステッカーの配布を行っています。その他、「LGBTQ+ とジェンダー」をテーマとしたダイバーシティ・ラウンドテーブル※3 の開催も行っています。

このような取り組みにより、2023 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 2023」において、最高評価であるゴールドを 2 年連続で受賞しました。

work with Pride



- ※1 レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニング・クィアの頭文字と、その他さまざまなセクシュアリティのあり方を表す「+」から成る性的マイノリティの総称
- ※2 Sexual Orientation：性的指向と、Gender Identity：性自認の頭字語
- ※3 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。

### 障がい者支援

シスメックスでは、身体、知的、精神に障がいのある方々が個々の特性にあわせて活躍できる業務や職場環境を整備し、障がいの有無に関わらず、誰もが安心して働く喜びを感じながら、生き活きと活躍し、ともに成長できる、笑顔あふれる職場を目指しています。

特例子会社\*であるシスメックスハーモニーでは、工場での機器の付属品や部品の梱包、試薬の添付文書の折り込みなど試薬や機器の製造補助を行っており、コロナ禍になって需要が増加したPCR検査キットの梱包作業も担っています。また、従業員一人ひとりの特性を踏まえた業務の割り振りや、指導員との定期的な面談による密なコミュニケーションなど、長く働いていけるように職場定着のためのさまざまな工夫を行っています。2023年度の国内の障がい者雇用率は2.38%でした。今後も、職場環境の整備、受入部門への教育・啓蒙を推進し、障がい者の職域拡大を進めていきます。

シスメックス ヨーロッパにおいても、障がい者の自立支援に取り組んでいる団体と連携し、ドイツ試薬生産工場の製造ラインでの梱包作業などを委託しています。

※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、ジョブ型人事制度の導入を機に、2021年3月より定年を60歳から65歳に変更し※、年齢による処遇の格差の是正や多様な働き方への転換を進め、短時間勤務や副業・兼業も可能となりました。また65歳の定年退職後、シニア嘱託として最高70歳まで働くことができます。

また、シニア人材のキャリア開発支援として、今後のキャリアを考えるうえで必要な基本知識と考え方の理解を促進する「キャリア開発サポートプログラム」を行っています。eラーニング、集合研修、個別コンサルティングを組み合わせることで、キャリアを自律的に考え、具体的に行動変容ができるようサポートしています。

※65歳までの1歳刻みで本人が選択できる。

### ダイバーシティ教育

シスメックス株式会社では、社内情報誌「ダイバーシティ通信」を毎月発行し、従業員への情報共有や理解促進を図っています。ジェンダーやLGBTQ+、介護、障がい者の定着支援、ユニバーサルマナー、職場のメンタルヘルス、女性の健康、ウェルビーイング、男性の育児休業の取得などをテーマにしたダイバーシティ・ラウンドテーブルの開催や、無意識の偏見に気づき対処するためのアンコンシャスバイアスのeラーニングを常時実施しています。育児に関するテーマでは、毎年、男性外部講師を招いて、育児の重要性やワークライフバランス実現に関するセミナーを行うなど、男性の育児参加を促す仕組みづくりも意識しています。その他、DE&Iや男性・女性特有のヘルスケア（フェムテック※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提供しています。

このようなダイバーシティ教育は、各地域の文化・特性にあわせて世界各地で推進しています。EMEA地域では、多様な国籍・人種・文化を持つ従業員が存在する地域特性にあわせて、差別防止や異文化コミュニケーションに関する研修を実施しています。

※「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

## 社会

## エンゲージメントの向上

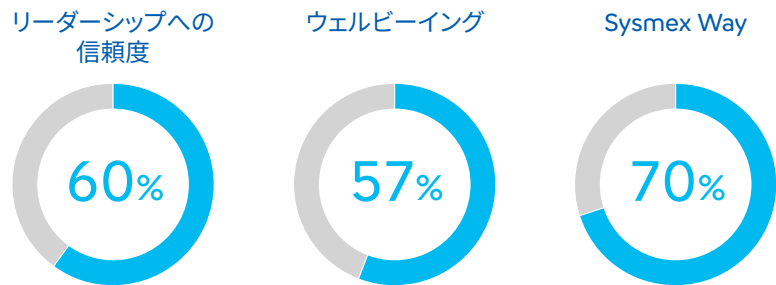
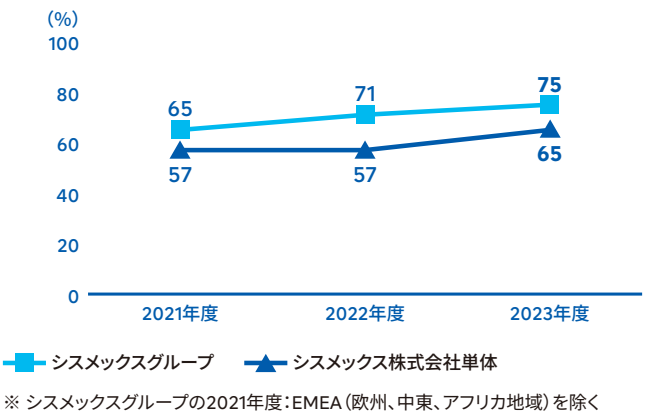
### 従業員エンゲージメント

シスメックスでは、グループ全従業員を対象とする企業風土調査を毎年実施しています。2023年度のエンゲージメントスコアは、グループ全体で75%となりました。これはフォーチュン500の企業とほぼ同水準であり、シスメックスグループの成長を推進するキードライバーとなっています。2023年度からスタートした長期経営戦略2033では、従業員エンゲージメントを重要指標として設定し、グループ全体のイノベーションの推進と生産性の向上を図っています。

また、シスメックス株式会社の2023年度のエンゲージメントスコアは65%となりました。グループ従業員の約40%を構成する国内従業員のエンゲージメント改善に向け、企業理念の共感度（2023年度：70%）や、ウェルビーイング（2023年度：57%）の満足度向上のためのアクションプラン実行とモニタリングを進めています。さらに、より短い間隔で実施するパルスサーベイも導入し、施策の進捗状況を把握するとともに、従業員の意見を迅速に取り入れる取り組みを行っています。

2023年度、新たな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」を導入しました。「はたらくをもっと楽しくする」をコンセプトに、誰もが働きやすい魅力的な職場づくりを推進しています。

エンゲージメントスコア



※ 2023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

## 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。

2023年度のシスメックス株式会社の付加価値生産性は、過去最高の14,800円／時間となり、人的資本の投下による効果が確認できています。また、人的資本ROI（営業利益÷人件費）も167.9%で過去最高の水準となりました。これらの成果は、従業員エンゲージメントが高い水準を保ち、従業員が新しい課題に積極的に取り組むことで達成されています。どちらか一方に偏ることなく、付加価値と従業員エンゲージメントが両立したバランスの良い組織風土の形成に向けたアクションプランが着実に実を結んでいます。

※（営業利益＋人件費＋人的資本に関する減価償却費）÷労働時間

## 働きやすさと生産性向上の両立に向けて

シスメックス株式会社では、従業員一人ひとりの多様性を尊重するとともに、ニューノーマルな事業環境への対応と生産性向上の実現を目指した「スマートワーク制度」を導入しています。

この制度では、リアル（オフィス勤務など）とリモート（自宅でのテレワークなど）を組み合わせたハイブリッドワークスタイルを採用しています。また、業務内容や個人の生活スタイルにあわせ、フレックスタイム、時差出勤、いわゆる「中抜け」などを組み合わせることも可能とし、ワークライフバランスを実現できる時間活用を推進しています。この結果、男性育児休暇取得率は2022年度が62%、2023年度は61%となり、目標としていた60%を2年連続で達成しました。



### ▶スマートワークの導入（サステナビリティピックス）

## 有給休暇取得推進とファイナンシャルウェルビーイング

シスメックス株式会社では、有給休暇取得を推進する施策として、取得推奨日の設定や半日有給休暇制度の導入、また連続有給休暇を取得して旅行やレジャー、カルチャースクールの利用などを行った場合の、福利厚生プログラム「カフェテリアプラン※1」からの補助金支給など、さまざまな取り組みを行っています。また、2023年度には、昨今の物価上昇の影響を考慮し、マルチステークホルダー方針に基づき、従業員のウェルビーイング・エンゲージメントの向上と企業の持続的な成長を支える人材への投資を拡大しました。冬季賞与支給時には、通常の賞与とは別枠で従業員持株の形式で特別支給※2を実施しました。

※1 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。

※2 「シスメックス従業員持株会制度」として、拠出金に対して奨励金を支給し、従業員の資産形成を支援。2023年度冬季賞与支給時の特別支給は、持ち株が現金かを各従業員が選択。

### ▶マルチステークホルダー方針

### ▶企業の持続的な成長を支える人材への投資を拡大

## 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しての休暇制度、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。

このような取り組みにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働省から次世代認定マーク（愛称「くるみん」※）を取得しています。さらに、2023年度には、「共働き・子育てを可能にする男女問わない両立支援」が特に優れた企業として、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「Next なでしこ 共働き・子育て支援企業」として選定されました。

※次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん）を受けることができる。



社内託児所「シスメックスキッズパーク」



次世代認定マーク「くるみん」



「Next なでしこ 共働き・子育て支援企業」に選定（2023年度）

## ステークホルダーの声

素敵な時間 ～過去と未来が繋がる～  
キッズパーク施設長 京谷先生

兵庫県の「トライやる・ウィーク」※の一環として、中学生の保育体験を受け入れました。キッズパークの卒園生が再び園に戻ってきてくれたことは、私たちにとって非常にうれしい出来事でした。14年間にわたり、さまざまなスタッフが子どもたちとともに過ごし、このような素晴らしい時間を共有できたことを光栄に思います。過去と未来がつながっていると感じられる瞬間でした。

最終日には、まるで2回目の卒園式のような気持ちで、新しい門出を祝うエールを送りながら、2人を見送りました。保育者として、キッズパークで過ごした時間が、巣立っていった皆さんの力になることを願っています。

また、現在通園しているお子さまたちの保護者の皆さまにとっても、成長した姿を想像する良いきっかけとなれば幸いです。



※兵庫県内の中学生を対象に、職場体験・福祉体験など、地域でさまざまな体験活動を通して、生徒自身の生き方を見つける教育活動の一環

## 男性育児休業取得の推進

シスメックス株式会社では、男性の育児休業取得率向上のための施策を展開しています。これには「パパの育児ガイドブック」の配布や、男性従業員およびその上司を対象とした外部講師を招いたセミナーが含まれます。セミナーでは、男性の育児の現状や男性が子育てに関わる重要性、ワークライフバランス、子育てのポイントに加え、男性育児休業を取得するための上司の適切な支援などについて講演や意見交換が行われました。



## ステークホルダーの声

育児休業取得当時、私は開発リーダーを務めており、2カ月の育児休業に加え、有給休暇や慶弔休暇などを含めて約3カ月以上の休みを取得しました。この期間に育児に参加することで、子どもの成長を実感でき、家庭内での協力体制と絆が深まりました。復職後は、自身の経験をもとに、周囲の方々にも育児休業の取得を推奨しています。その結果、最近では部門内でも男性の育児休業取得者が増えています。



診断薬エンジニアリング本部 青木 隼人

## 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ったときには、短期の介護休業と積立有給休暇を半日単位で最大40日取得できます。また、要介護者・要支援者のご家族のための在宅勤務制度も導入しています。その他に、1カ月以上の介護休業に対する所得補償制度、介護でキャリアをいったん中断した従業員を再雇用する制度も整備しています。これら制度の利用促進のため、家族の介護が必要になった際の心構えや制度利用者の体験談を紹介する介護セミナーも毎年開催しています。

また、配偶者の海外転勤などの自己都合による休職制度・再雇用制度を導入し、就業継続に向けて幅広く機会を提供しています。さらにボランティア休暇、臓器提供などのドナー休暇も導入しており、目的に応じて従業員が休暇を取りやすいような支援制度を設けています。

## グループ会社での取り組み

シスメックスでは、グループ会社でも働きやすい職場環境の実現に向けてさまざまな取り組みを行っています。

EMEA 地域の各社※<sup>1</sup>では、充実した職場環境や従業員満足度の高さなどから、「Great Place to Work」※<sup>2</sup>を受賞しています。シスメックス UK では、従業員一人ひとりの健康に重点を置き、すべての従業員が前向きなワークライフバランスを確保できるよう、全マネージャーがウェルビーイングについての研修を修了しています。シスメックス サウスアフリカでは、人材方針にマタニティポリシーを組み入れ、4カ月の有給で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、ElMundo 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。

- ※<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。



シスメックス ベルギーとシスメックス オランダの従業員

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            | <div><ul style="list-style-type: none"><li>企業主導型保育施設の活用</li><li>「子育てサポート企業」として、厚生労働省の次世代認定マーク（愛称「くるみん」）を取得</li><li>経済産業省の「健康経営優良法人」の認定を取得</li></ul></div> <div></div> |
| シスメックス アメリカ          | <div><ul style="list-style-type: none"><li>フレックスタイム制度、在宅勤務制度の導入</li><li>法定以上の育児休暇制度の導入（父親、母親）</li><li>ファミリーサポート制度の導入（子育て支援、家族休暇、家族が病気になった場合の外部機関によるサポート利用時の補助金支給）</li></ul></div>                                                                      |
| シスメックス ヨーロッパ         | <div><ul style="list-style-type: none"><li>フレックスタイム制度、在宅勤務制度の導入</li><li>親子ルームの設置</li><li>育児休業制度の導入（父親、母親）</li><li>子育て支援制度（外部機関によるサポート利用時の補助金支給）</li></ul></div>                                                                                        |
| シスメックス 上海            | <div><ul style="list-style-type: none"><li>フレックスタイム制度の導入</li><li>新型コロナウイルス感染症への対応として、多様な勤務形態を導入</li></ul></div>                                                                                                                                        |
| シスメックス<br>アジア・パシフィック | <div><ul style="list-style-type: none"><li>フレックスタイム制度、在宅勤務制度の導入</li><li>子育て支援制度（育児休暇延長制度、医療保険補助、奨学金支給）</li><li>介護や育児を目的とするファミリー・ケア休暇制度の導入</li><li>全社員を対象とする37の疾病をカバーする保険への加入</li><li>契約社員を対象とする福利厚生制度の導入</li><li>ボランティア休暇制度の導入</li></ul></div>         |

社会

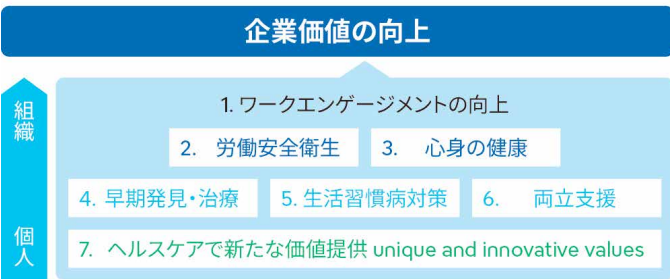
健康増進と労働安全の推進ーウェルビーイングー

健康経営宣言とマテリアリティ

シスメックス健康経営宣言の策定

シスメックスは、グループ企業理念を実践する基盤となる従業員が、心身ともに充実した人生を歩むために、経営課題の一つとして健康経営を推進してきました。2020 年 4 月に策定した「健康経営宣言」では、労働安全衛生、心身の健康などの重要な課題（健康経営マテリアリティ）を設定し、健康増進施策や、多様性が尊重される職場環境の整備を継続的に展開し、より魅力ある職場づくりの実現を目指します。

健康経営マテリアリティ



▶シスメックス健康経営宣言

健康増進に向けた取り組み

従業員の健康増進に向けた取り組み

シスメックス株式会社では、定期健康診断に加え、人間ドックや女性特有のがん検診を実施し、精密検査判定者への二次検査受診勧奨※<sup>1</sup>を実施しています。2023 年度は、社内保健師の増員など体制拡充を行い、保健師による積極的な保健指導の効果もあり、受診率が向上しています。

また、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、在宅勤務を適用しています。感染性物質を取り扱う業務を行う従事者に対しては、法定の特殊健康診断に加え、B 型・C 型肝炎検査を含む自社独自の健康診断を年 2 回実施するなど、疾病の早期発見・早期治療に努めています。

さらに、厚生労働省の「がん対策推進企業アクション」「知って、肝炎プロジェクト」のパートナー企業に登録するとともに、「兵庫県がん検診等受診率向上推進協定」を締結し、疾病に関する啓蒙活動と受診率向上のための活動を行っています。受動喫煙対策では、国内グループ会社の自社保有事業所の喫煙場所を撤廃するとともに、禁煙外来の受診費用や関連セミナー受講費用の補助※<sup>2</sup>などを行っています。

※ 1 二次検査受診率：2023 年度実績 53.2%

※ 2 福利厚生プログラム「カフェテリアプラン」で受診費用や健康関連セミナー受講費用などの補助金を従業員自身で選択し申請することができる。

▶がん対策推進企業アクション

▶知って、肝炎プロジェクト



## 女性特有の健康課題解決に向けた取り組み

シスメックス株式会社では、女性特有の健康課題と社会課題を解決し、企業価値を向上させるために、部門横断型のフェムテックに関するワーキンググループを立ち上げました。このワーキングでは、従業員のウェルビーイング向上を目指し活動しています。異なるジェンダーが持つ悩みを理解することで、多様な人材の相互理解と活躍を促進し、社内での長期的なイノベーションを活性化させることを目指しています。

2023年度は、女性のウェルネス課題を理解するためのワークショップを開催し、月経に関するウェルネス課題マップを作成しました。今後はこの課題マップをもとに社内へのフェムテックへの興味・関心を高めるための活動として、講演会や社内調査を実施していきます。



ウェルネス課題マップを作成するワークショップ

## メンタルヘルスの取り組み

シスメックス株式会社では、従業員のメンタルチェックやハラスメントに関する状況把握を行う「ココロの健康診断」を年1回実施し、経年的に結果を把握し、職場改善を図っています。また、産業医や保健師と面談できる健康相談窓口の設置に加え、メンタルヘルスにおいて従業員を支援するプログラム（EAP）を導入し、社外専門家にいつでも相談できる体制を整えています。

2023年度は、産業医によるメンタルヘルス・女性の健康・男性更年期等をテーマとしたセミナーを複数回開催し、定期的に従業員へのセルフケアの意識付けを行っています。また、管理職層を対象として、組織における心理的安全性向上のためのマネジメント研修の実施、2023度からは、生産部門を中心に外部コンサルティングを活用した「職場の心理的安全性と個人の心理的柔軟性」に関する研修を新たに開始しました。

シスメックス CNA では、メンタルヘルスケアとして、2021年より社外の専門機関と業務委託契約を締結しています。2023年度には、メンタル不調者とのカウンセリング、退職者への復職支援、若手社員のセルフケア、ハラスメント防止や心理的安全性などに関する研修を実施しました。

## より活き活きと健やかに過ごすための取り組み

シスメックス株式会社では、健康維持のための福利厚生施設として、サービス&サポートの拠点であるソリューションセンターの敷地内にグラウンドやテニスコート、フィットネス設備を備えた体育館などを設けています。また、従業員自身に健康への関心を持ってもらうためのイベント・セミナーの開催、スポーツ施設利用補助などの健康増進プログラムが含まれる福利厚生プログラム「カフェテリアプラン」の提供、社員食堂でのヘルシーメニューの提供などを行っています。社員食堂を持たない一部の事業所では、従業員の食生活改善・リフレッシュを目的に、無添加・国産食材にこだわった総菜などを販売する健康社食サービスの導入も開始しています。また、健康保険組合とのコラボヘルスとして、ウォーキングイベントや勤務時間内の特定保健指導の面談も実施しています。



テニスコート、体育館（ソリューションセンター）

## エンゲージメントサーベイの実施

毎年行っているエンゲージメントサーベイではウェルビーイングの調査も行っており、「安全に働くことができる職場」の質問に対して、3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

## 健康経営優良法人の認定

シスメックス株式会社では、健康経営に向けたさまざまな取り組みや国内グループ会社を含む活動体制が評価され、2024年3月に、経済産業省より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」の8回目の認定を受けました。



| 会社名               | 取り組み内容                                                                                                                                                                            |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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                                                                                        |
| シスメックス ブラジル       | ・従業員であれば通えるジムの会員企業としての登録                                                                                                                                                          |
| 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 |
| 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>・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

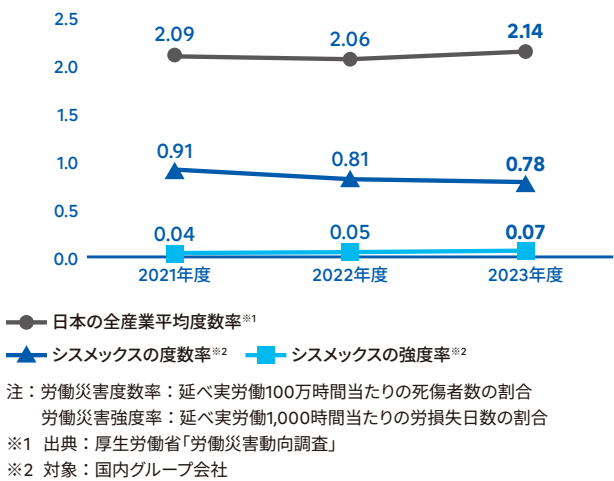
### 労働安全衛生の推進体制

シスメックスでは、取締役 専務執行役員の責任のもと制定された「安全衛生規程」に基づき、労働安全衛生マネジメントを推進しています。国内グループ会社を対象とした中央安全衛生委員会\*を設置し、安全衛生・健康管理体制の強化・充実を図るため方針・目標を策定しています。また、各事業所の安全管理状況の把握、改善すべき施策の検討も行っています。今後は、担当産業医や産業保健師の役割を整備し、従業員に身近な場所で健康増進・予防・啓発活動を積極的に行っていきます。また、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、進捗状況を半期ごとに取締役会に報告しています。

※人事・総務部門、各事業所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未然に災害を防止する対策に取り組んでいます。また、国内グループ会社を統括する中央安全衛生委員会では、国内グループの安全衛生・健康管理に関する方針や目標の設定・モニタリング、職場の危険性・過重労働対策、化学物質取り扱い調査やリスクアセスメント結果に基づく対策など、幅広い内容について議論しています。労働災害が発生した場合は、各事業所の安全衛生委員会で原因・対策を審議のうえ、中央安全衛生委員会へ報告し、グループ内で水平展開することで、再発防止に努めています。

また、事故や急病人の発生時の適切な応急措置や退避方法、危険性のある機械や原材料の取り扱い方などに関する安全教育や、安全運転教育、大規模災害を想定した総合消防訓練、AED 使用方法の研修、市民救急救命士講習なども定期的に行っています。特に災害時における迅速な従業員の安全確保と安否確認、事業所などの被災など、初動対応に関する訓練を適宜実施しています。その他、労務コンプライアンス研修、産業医による健診二次検査受診の重要性や新型コロナウイルス感染症の後遺症について、外部専門家による女性の健康についてのセミナーなどを実施しています。

グループ会社でも、各地域の法令や施設の特性にあわせて、職場の巡回・調査やリスクアセスメント、緊急事態を想定した訓練などを行い、労働安全衛生マネジメントを推進しています。シスメックス ブラジルでは、労働安全衛生マネジメントシステムの国際的な規格である ISO 45001 の認証を継続して取得しています。

## 過重労働の防止

過重労働は心身の健康を妨げる要因となることから、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と終了の時刻ログから労働時間を把握しています。関連法令の遵守とともに、厚生労働省の指針よりも厳しい社内基準を設け、労働時間が社内基準を上回った場合は、上長への連絡と自己チェック表の提出を求めて業務改善を図ります。また、必要に応じて産業医との面談の機会を設けています。さらに、継続して経営層に対して外部講師による時間管理に関する研修、従業員への e ラーニングを実施し、過重労働の改善に対する認識を深めました。

2023 年度の一人当たりの年間総労働時間は 2,010 時間※<sup>1</sup> となり、前年度から 10 時間減少しました。主な要因としては、技術革新・事業構造の変革に取り組む中、積極的な採用活動によって人員不足の解消が進んだこと、付加価値生産性指標※<sup>2</sup> を取り入れることで効率的な働き方に変化し残業時間の減少につながったこと、また、有給休暇の取得日数の増加などが挙げられます。

今後も採用活動の強化による適切な人的配置を進め、労働組合とも連携して従業員への教育や啓蒙活動を積極的に行うことで、労働時間の削減を目指します。

※<sup>1</sup> シスメックス株式会社の正社員

※<sup>2</sup> (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

## 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生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

## グループ丸となった医療への貢献

シスメックスは、社会貢献方針に基づき、豊かな健康社会、生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。2023 年度は、6 月から 9 月と 10 月から 1 月の 2 度に分けて「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・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ました。両イベントを通じて世界中で延べ約 6,000 名の従業員が活動に参画しました。今後もグループ丸となって豊かな健康社会の実現に貢献していきます。

## 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参画しています。ピンクリボン運動の強化月間である 10 月に、当社では、PINKTOBER※活動として、ピンクリボン関連グッズ購入を通じた基金への寄付、がん患者支援チャリティーウォークへの参加、ピンクリボン自動販売機の自社施設内への設置など、従業員自身で企画した活動の推進や、ボランティア活動への参加など、従業員が主体的に活動を行いました。

※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」を掛け合わせた当社独自の名称



PINKTOBER 活動



## 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。



## 社会貢献ポイント制度

シスメックスは、社会貢献方針で従業員のボランティア活動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て制度面でも支援するなど、従業員の主体的なボランティア活動を奨励しています。

活動を促進するため、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に参加するとポイントが付与される「社会貢献ポイント制度」を設け、ポイントに応じて会社が寄付を実施しています。2023年度は約1,000名のポイントが活用され、日本赤十字社、NPO法人ジャパンハート、みらいこども財団の3団体に寄付を実施しました。

## 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努めています。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」を目的に、小学生向けの出前授業を行っています。血液の働きなどの学びを通じて、人の身体に興味を持ち健康の大切さを考えるきっかけを提供するオリジナルのコンテンツを作成し、有志の「パートナー制度」に登録している従業員とともに授業を展開しています。

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を開始しました。「探究・SDGs・キャリア」について考え、自身の進路やキャリアを考えるきっかけづくりの提供を目的に、11月には、東京の高校生をお迎えし、SDGs達成に向けた当社のサステナビリティ活動の紹介と、ショールーム見学、従業員との対話を通じたキャリアに関するワークショップを体験していただきました。また、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）として文部科学省より指定を受けた学校を対象に、当社研究開発拠点にて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育成活動の一環として、当社の研究・技術に関する講義、研究開発施設の見学、研究員との交流の場を提供しています。



授業の様子

## 「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ヘクタールを借りて「シスメックスの森」と名付け、従業員ボランティアが間伐作業などを行っています。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）



## 「公民連携による万博子ども招待プロジェクト」に協賛

シスメックス株式会社は、川崎重工業株式会社と株式会社神戸製鋼所と連携し、兵庫県が取り組む「公民連携による万博子ども招待プロジェクト」に協賛しています。このプロジェクトでは、2025年に大阪で開催される日本国際博覧会（大阪・関西万博）に兵庫県内の小中高生を招待します。子どもたちに「今」しか体験できない貴重な経験を提供し、未来社会や自身の将来について考える機会、そしてSDGs（持続可能な開発目標）への関心を高めることを目指しています。

また、「シグネチャーパビリオン※」の一つである、石黒テーマ事業プロデューサーが担当するテーマ事業「いのちを拡げる」に、シルバーパートナーとして協賛しています。

※テーマ事業は大阪・関西万博を象徴・代表する事業であり、8人の専門家がつくるパビリオンは、テーマをそれぞれの哲学から語り深める「署名作品」でもあることから、「シグネチャーパビリオン」と名付けられています。8名のテーマ事業プロデューサーが大阪・関西万博のテーマ「いのち輝く未来社会のデザイン」を、それぞれ固有の観点から解釈、展開し、未来に生きる人々につなぎ渡すパビリオンを建設します。

### ▶大阪・関西万博のテーマ事業「いのちを拡げる」への協賛について

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>・チャリティーイベントを通してがんセンターと、小児がん研究資金を支援</div><div>・患者さんに義手を寄付</div><div>・献血活動</div><div>・献血機関に寄付</div><div>・新型コロナウイルスワクチンを地域に提供</div><div>・医療学校基金へ寄付</div><div>・視覚障がい者団体と協力してマッサージ提供</div></div>                                                                                                             |
|       | <div><div>・古着と書き損じハガキを回収し、換金分を開発途上国のワクチン代として寄付</div><div>・物品を回収し、換金分をアフリカの置き薬事業に寄付</div></div>                                                                                                                                                                                                                    |
|       | <div><div>・乳がん患者支援のイベントの開催、参加</div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|       | <div><div>・マラリアエリミネーションに寄付できる自販機を社内に設置し、従業員に利用を促進</div></div>                                                                                                                                                                                                                                                     |
|       | <div><div>・病院に VTM（不活化ウイルス輸送媒体）と温度計を寄付</div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                |
|       | <div><div>・スポーツチャリティーイベントを通じて治療が必要な患者さんや貧しい患者さんの医療費を支援</div><div>・チャリティーイベントを通して糖尿病患者支援</div><div>・がん患者医療支援プロジェクトへ寄付</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>・先住民の子どもたちへ給食支援</div><div>・スリランカの村にパソコンを寄付</div><div>・10 代少女を支援する団体へ寄付</div><div>・孤児院の子どもたちと一緒に過ごしディナーと映画を提供</div><div>・孤児たちとシングルマザーに夕飯を提供するイベントを開催</div><div>・孤児院に生活用品と食料を寄付</div><div>・本の寄付</div><div>・子どもホスピスに寄付</div></div>                               |
| 福祉    | <div><div>・ホームレス支援団体に寄付</div><div>・デイケアセンターに寄付</div><div>・難民施設に家具を寄付</div><div>・低所得労働者施設へ物品を寄付</div><div>・ホームレス女性と子どもの自立支援のためのチャリティーイベントを開催</div><div>・食事の無償提供活動にボランティア参加</div><div>・寄付を募って生活困窮者のための家を建設</div><div>・退役軍人に生活必需品を寄付</div><div>・入院中の家族が生活するドナルド・マクドナルドハウスに物品を寄付</div><div>・性差別撲滅教育を職場で実施</div></div> |
| 災害支援  | <div><div>・トルコ・シリア地震による災害支援活動へ寄付</div><div>・ウクライナの国境なき医師団へ寄付</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</div><div>・環境に配慮した移動手段を推進</div><div>・生き物とふれあうイベントに参加</div><div>・ステンレスマイボトルを配布しプラスチック使用量削減</div><div>・環境保護活動</div><div>・環境保護団体へ支援・寄付</div></div>                                                                                           |
| 地域社会  | <div><div>・警察イベントに参加し、地域の安全をサポート</div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                      |



フードバンクへの協力（エジプト）



チャリティーを通じた衣類の寄付（米国）



環境保全のための清掃活動（マレーシア）



献血活動（インドネシア）



森林保全のための植樹活動（ヨーロッパ）



神戸マラソンでの給水ボランティア活動（日本）

社会貢献活動支出額

単位：億円

| 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|--------|--------|--------|
| 7.8    | 2.89   | 3.09   |

※対象：シスメックス株式会社



# 環境

|                   |    |
|-------------------|----|
| 環境マネジメント          | 60 |
| 製品ライフサイクルにおける資源循環 | 66 |
| 事業活動における環境負荷低減    | 71 |

## 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

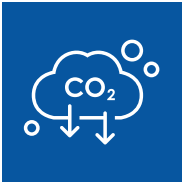
生物多様性

資源循環

|                                                                                                    |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 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。                                                                  |  |

※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                                                                                           |                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>気候変動</p>    | <p>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<b>90%</b>以上にすることで、<b>自社温室効果ガス排出量(スコープ1,2)</b>を<b>55%</b>削減*します。</p> <p>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、<b>サプライチェーンの温室効果ガス排出量(スコープ3)</b>を<b>35%</b>削減*します。</p> |
|  <p>水</p>       | <p>水使用の効率化により主要な試薬生産拠点の<b>試薬生産量あたり水消費量</b>を<b>90pt</b>(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。</p>                                                                                               |
|  <p>資源循環</p>  | <p>未使用自社製品の廃棄ゼロを目指します。また、<b>売上高あたり総廃棄物量</b>を<b>15%</b>削減*します。</p> <p><b>容器と包装材のリサイクル・環境配慮材料の使用率 100%</b>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。</p>                                          |
|  <p>生物多様性</p> | <p>脱動物由来原料製品のラインアップを拡充します。</p>                                                                                                                                                                     |
| <p>※数値は2033年度目標(基準年度:2022年度)</p>                                                                 |                                                                                                                                                                                                    |

## 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 BasedTargets 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 に基づく情報開示



近年、気候変動が与える影響は、金融市場において大きなリスクとなってきました。2015年12月に金融システムの安定化を図る国際組織である金融安定理事会が「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」を立ち上げ、2017年6月には気候関連の「リスク」と「機会」が企業の財務に及ぼす影響を開示するよう、最終提言を行っています。

シスメックスは2021年1月にTCFDの提言に賛同を表明しました。TCFDのフレームワークに基づき、情報開示を推進しています。

## 1. ガバナンス

シスメックスは、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を務めています。内部統制委員会にて、リスク領域ごとの対応計画を審議・決定し、環境課題については、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計画を推進しています。また、内部統制委員会では計画に対する活動状況をモニタリングし、取締役会に報告しています。

### ▶リスクマネジメント体制

## 2. 戦略

シスメックスは、2020年に実施の2℃シナリオに加え、1.5℃シナリオ<sup>※1</sup>を取り込んでシナリオを更新し、それにもなうリスクと機会の再評価を実施しました。グループの全事業<sup>※2</sup>を対象に特定したリスクと機会が及ぼす財務影響は、2033年度の営業利益に与える影響を基準として3段階で評価しました。1.5℃シナリオでは市場リスクや評判リスク、4℃シナリオ<sup>※3</sup>では自然災害などの物理的リスクの影響が大きく、機会の観点では、資源の効率、製品およびサービス、レジリエンスにおける影響が相対的に大きいと分析しています。

- ※1 IEA NZE2050、IPCC RCP2.6 など。気候変動に対する厳しい対策を取ることで、産業革命前からの世界の平均気温上昇が1.5℃未満に抑えられるシナリオ。
- ※2 自社のみならず、原材料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 IPCC RCP8.5 など。現状を上回る温暖化対策を取らないことにより、産業革命前からの世界の平均気温上昇が4℃未満となるシナリオ。

3. リスク管理

グループ全体のリスクマネジメント体制の中で、内部統制委員会にて環境や気候変動を含むリスクと機会全般におけるアセスメントを毎年実施し、グループとして事業に与える影響が大きなリスクと機会を特定し対策を講じる体制を構築しています。リスクの抽出に漏れが生じないよう、主要なリスク領域を担当する委員会や部門、および関係会社にてリスクを特定し、影響度と発生可能性等の観点からリスクの重要度を分析・評価しております。

また、環境管理委員会では年2回の頻度で気候変動を含む環境関連のリスクと機会を抽出し、環境管理委員会や関連する各部門が中心となって必要な取り組みを行っています。

4. 指標と目標

シスメックスは、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宣言」を行いました。2023年5月に新たに策定した長期環境目標「シスメックス・エコビジョン2033」では、温室効果ガス排出量削減と再エネ比率の目標を設定し、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。

▶サステナビリティ目標の進捗状況「環境への負荷低減」をご覧ください。

▶環境パフォーマンスデータ

リスクと機会

| リスク※1  |                                                         | シナリオ | 影響期間※2 | 財務影響※3 | 取り組み※1                                                                                |
|--------|---------------------------------------------------------|------|--------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 移行リスク  | ・法規制の変化により、特定の物質や技術の使用が禁止され、製品供給が困難または高額な代替品が必要となる      | 1.5℃ | 中長期    | L      | ・各地域の統括拠点を中心に品質保証・薬事部門を設置し、専任スタッフが各国の法規制に対応                                           |
|        | ・プラスチックの使用量削減を含めた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する | 1.5℃ | 中長期    | L      | ・病院検査室の要求や市場・業界動向を踏まえた製品・技術開発                                                         |
|        | ・エネルギーコストや原材料コスト、 <b>グローバル物流コスト</b> が増大する               | 1.5℃ | 短～長期   | H      | ・省エネルギー対策、設備の効率化<br>・再生可能エネルギーの導入<br>・ <b>輸送効率の高い濃縮試薬の普及、生産移管による域間輸送低減、物流効率化</b>      |
|        | ・顧客の環境意識の変化により、当社製品の環境負荷に対して批判が生じ需要が低下する                | 1.5℃ | 中長期    | H      | ・顧客の声を製品開発や品質改善に活用する仕組み（VOC：Voice of Customer）の構築<br>・ <b>省電力化・小型化製品など環境に配慮した製品開発</b> |
| 物理的リスク | ・大規模な自然災害により製品やサービスの安定的な供給が困難になる                        | 4℃   | 短～長期   | H      | ・事業継続計画（BCP）を策定し、原材料の調達先や供給体制、輸送ルート、 <b>安全在庫の確保</b> などリスクの分散化を実施                      |
|        | ・干ばつにともなう地域的な水不足により製品の安定的な供給が困難になる                      | 4℃   | 中長期    | M      | ・リスクを定期的に監視するとともに、事業継続計画（BCP）を策定し、リスクを低減                                              |

| 機会        |                                                                           | シナリオ | 影響期間※2 | 財務影響※3 | 取り組み※1                                                                                                                                       |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------|------|--------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 資源の効率     | ・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<br>・梱包や製品設計の見直しにより、原材料コストや廃棄物量が低下する | 1.5℃ | 短～長期   | H      | ・ <b>グローバル物流プロセスのデジタルライゼーション</b> やリモートサービスによるCO <sub>2</sub> 削減の推進<br>・梱包の資材や形態の見直しによる省資源化・ <b>脱プラスチック素材への代替</b><br>・ <b>ドライアイスフリーの超低温輸送</b> |
| エネルギー源    | ・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                         | 1.5℃ | 中長期    | L      | ・省エネルギー対策、設備の効率化<br>・再生可能エネルギーの導入                                                                                                            |
| 製品およびサービス | ・顧客の購入意識の変化により、環境配慮製品の購入が促進される                                            | 1.5℃ | 中長期    | M      | ・ <b>省電力化・小型化製品</b> など環境に配慮した製品開発                                                                                                            |
|           | ・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                                     | 4℃   | 中長期    | M      | ・マラリアなどの感染症対策に寄与する製品開発                                                                                                                       |
| 市場        | ・気候変動への取り組みと情報開示により金融市場で評価・期待が高まる                                         | 1.5℃ | 短～中期   | L      | ・TCFD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に関する情報開示                                                                                              |
| レジリエンス回復力 | ・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                                  | 4℃   | 中長期    | M      | ・グローバルな供給体制、原材料の複数調達によるバックアップ体制の構築                                                                                                           |

※1 太字：2020年実施の評価からの変更箇所

※2 短期：1年、中期：～3年、長期：～10年

※3 H：High、M：Middle、L：Low

持続可能な社会の実現に向けた環境への取り組み

環境への取り組みは、企業にとってイノベーションの源泉となると考えています。「これまでのやり方を変えよう」という強い想いを持って、それぞれの企業が非連続な発想の転換に注力すれば、新たな技術がどんどん生まれ、世の中のビジネスや企業のあり方、国や世界のあり方までもが大きく変わっていくのではないのでしょうか。私たちは、一つの空のもとで生きています。組織の枠を越え、企業同士が横のつながりを深め、持続可能な社会を一緒につくっていける、そんな未来を描いていきたいです。



環境マネジメントオフィサー 小野 隆

詳細はこちらをご覧ください。

▶持続可能な社会の実現に向けた環境への取り組み

## 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に基づく情報開示 1. 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。

2024 年 3 月末現在、グループ 19 社で認証を取得し、認証取得拠点の売上比率は約 70％となっています。

また、一部では活動の進捗状況や問題点をグループとして把握しマネジメント活動を強化していくために環境活動を一元化し、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、統合認証を取得しています。この結果、環境経営に関わる情報を体系的に共有することが可能となりました。

#### 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、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・ハンガリー |
| 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」を定期的実施しています。2023 年度は、認証統合している国内グループ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。

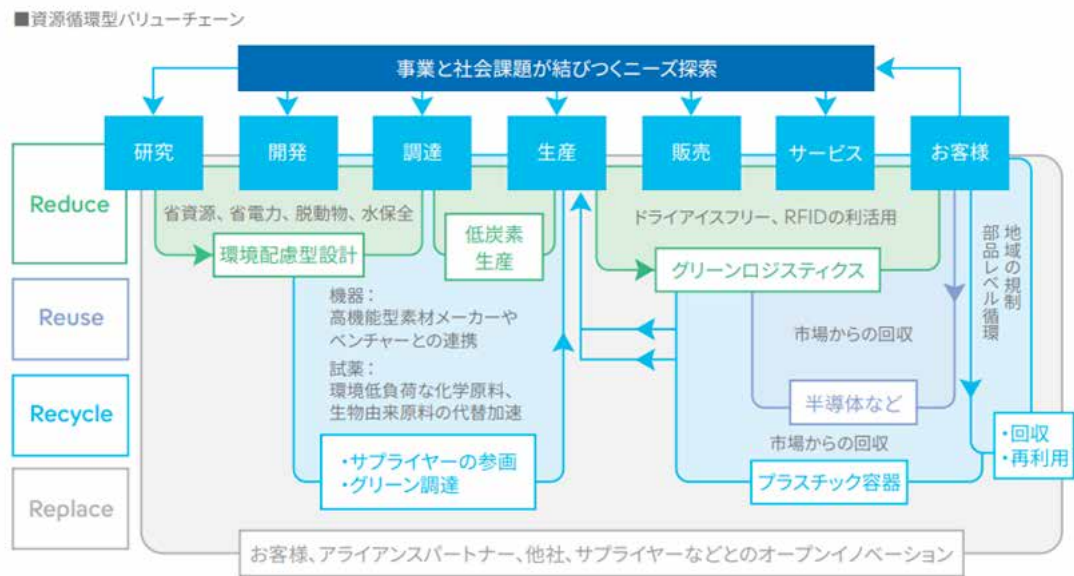
2023 年度は、ISO 統合認証の適合事業所に所属する全従業員向けに e ラーニングによる環境一般教育を行いました。また、事業所担当者および製品ライフサイクル部門の担当者向けの法規制セミナーを実施しました。

## 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での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、中期経営計画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、消費電力も 40％削減しました。また、2022 年に発売された全自動尿中有形成成分分析装置では、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、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。

#### ▶サステナビリティ目標の進捗状況

| 小型化             |
|-----------------|
| 高さ－24cm、奥行－28cm |
| 設置面積            |
| 30％削減           |
| 消費電力            |
| 30％削減           |
| 洗浄液量            |
| 10％削減           |

※ 従来機種比



## 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のタンパク質に関して、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、カイコは一般室内飼育が可能であり、容器内で人工餌を与えるだけでよいため、原材料の安定供給・品質の安定化が図られるとともに、省エネルギーや CO<sub>2</sub> 排出量・水使用量・廃棄物削減も期待できます。

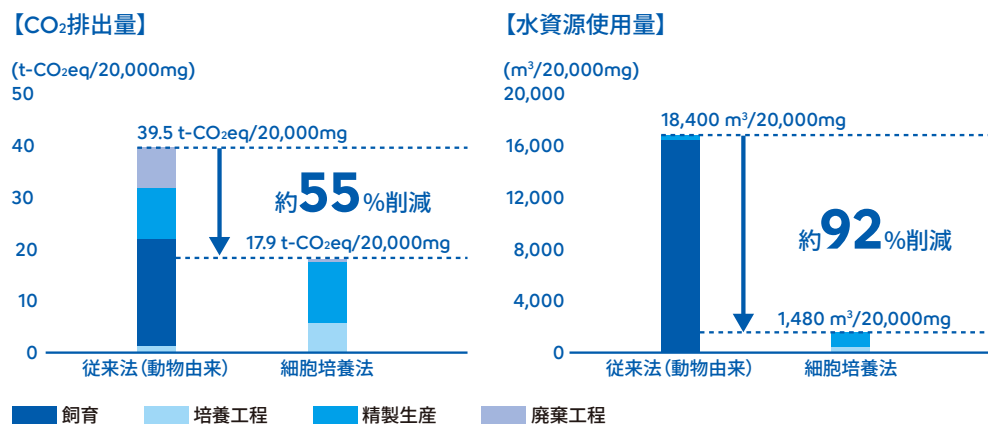
2017 年度に販売を開始した血液凝固検査の試薬の原料にも、カイコから生産した遺伝子組み換えタンパク質を用いています。本試薬は、原料に遺伝子組み換えタンパク質を用いた試薬として、国内で初めて製造販売承認を取得しています。

これらの生産手法の切り替えによる環境へのインパクトについて、LCA（ライフサイクルアセスメント）定量評価の共同研究を東京都市大学 伊坪徳宏教授（現 早稲田大学）と実施し、その結果、従来の原材料生産方法と比較して 50% 以上の CO<sub>2</sub> 削減効果が確認できました。



カイコを利用した原料生産

### 従来法と細胞培養法切り替えによる環境インパクトの比較



## 調達における環境配慮

### 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、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依頼し、環境配慮の改善成果を上げられたサプライヤーの表彰を行いました。また、スコープ 3 排出削減に向け、サプライヤーに対して SBT 申請または SBT に準ずる目標設定を依頼するエンゲージメント目標を設定し、SBTi による認定を受けました。今後はサプライヤー向け説明会を開催する等、サプライヤーとともに目標達成に向け取り組んでいきます。

#### ▶ 調達方針

#### ▶ グリーン調達基準

#### ▶ サプライチェーンマネジメント

## 製品の化学物質管理

シスメックスは、RoHS 指令など各国法令・規制を遵守するとともに、自社のグリーン調達基準に基づき、生産および販売する製品を構成する部品、デバイス、材料などに含有される化学物質（環境負荷物質）について、含有禁止物質、含有管理物質などに区分して管理しています。

#### ▶ 含有禁止物質（成形品）

#### ▶ 含有禁止予定物質（成形品）

#### ▶ 含有管理物質（成形品）

#### ▶ 含有禁止物質（化学品）

#### ▶ 含有禁止予定物質（化学品）

#### ▶ 含有管理物質（化学品）

## 製品輸送・販売・サービスにおける環境配慮

### モーダルシフトや生産拠点移管などによる物流 CO<sub>2</sub> 削減

シスメックスでは、航空便から船便・鉄道便への切り替え（モーダルシフト）、コンテナ積載率の改善による効率的な輸送、試薬製品の生産拠点移管による域間輸送の低減を行っています。さらに、部品調達や製品輸送に使用する輸送・梱包資材のリサイクル化や軽量化も推進しています。これらの取り組みにより、製品の国内・域間物流における CO<sub>2</sub> 排出量を削減しています。

### 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

シスメックス株式会社では、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は、チャーターなど専用便で輸送していたため、輸送コスト、流通の柔軟性、利便性が課題となっていました。また、保冷のために必要となるドライアイスは、超低温による凍傷や炭素ガスによる中毒のリスクがあり、安全性の面でも問題となっていました。

2021 年度には、ヤマト運輸株式会社と連携して、遺伝子検査用試薬のマイナス 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。さらに、2022 年度には東邦薬品株式会社と協力し、生化学検査用精度管理物質の完全ドライアイスフリー輸送も実現しました。現在では他の広域代理店にも取り組みを拡大し、200 施設以上のユーザーへ配送しています。これらの取り組みにより、CO<sub>2</sub> 排出の削減と安全性の向上につながりました。

今後も、高品質で環境に配慮したコールドチェーンのさらなる普及に取り組んでいきます。

### 輸送梱包の見直しによる省資源化

シスメックス株式会社では、日本からの輸出が拡大しているバイオ診断薬について、輸送に必要なプラスチック製蓄冷剤のリユースをグローバルで開始し、蓄冷剤の廃棄削減を図っています。日本と中国、シンガポールの間でリユースを行い、2023 年度は約 8t の廃棄削減につながりました。また機器製品を輸送する際に使用する木製パレットを、リサイクル可能な環境配慮資材の段ボールパレットへ切り替えることで、梱包材の廃棄削減および軽量化による輸送時の CO<sub>2</sub> 削減を実現しました。

### 部品のリサイクルによる省資源化

シスメックスでは、これまで廃棄していた販売・サポート終了後の機器の保守部品について、新たな取り組みを開始しました。不要になった部品を回収し、有価物として売却することで廃棄物を削減しています。この廃棄ゼロ活動の結果、2023 年度には 34 トン※の廃棄物削減を達成しました。

※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

### 梱包資材の見直しによる省資源化

シスメックスでは、省資源のための梱包材改革に継続的に取り組んでいます。梱包箱のサイズ最適化によるダウンサイジング、パーツ用ビニル系緩衝材の紙製緩衝材への切り替えなどを行っています。また、古紙再生紙が配合された段ボール、FSC 認証素材を利用した試薬化粧箱への切り替えなど、製品梱包のリサイクル・環境配慮材料への代替を推進しています。

### 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 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。グループ会社の HITADO では、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しており、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。また、シスメックス トルコにおいても、太陽光パネルが設置された外部倉庫に製品を保管するなど、パートナーと連携して環境負荷低減に取り組んでいます。

| 会社名                           | 取り組み内容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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>・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>・保冷用発砲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ー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><li>・電気フォークリフトの使用</li><li>・縮試薬の普及促進による紙パックの削減</li><li>・電気自動車の使用と充電インフラの拡充</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>                                                                                                                                                                                                                             |

### サービス＆サポート活動における環境配慮

シスメックスでは、機器のメンテナンスやユーザートレーニング、学術セミナーなど、世界各地域でオンライン開催できる環境を整備しており、移動にともなう CO<sub>2</sub> 排出量の削減につなげています。

2019 年からは、グローバルでのサービス＆サポート改革プロジェクトをスタートさせ、e ラーニングとバーチャル研修を通じて、ユーザートレーニングのオンライン比率を高める取り組みを進めています。2023 年度には新たに開設したトレーニングセンターにオンラインスタジオを設け、さらに充実させたユーザートレーニングを提供しています。

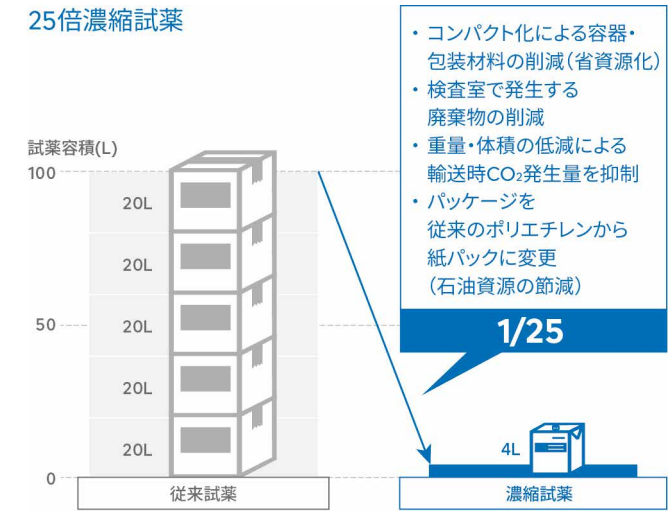
▶お客様満足度の向上



### 製品の使用・廃棄における環境配慮

#### 濃縮試薬の使用

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。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。



#### ステークホルダーの声

新製品開発とは、お客様が何を求めているかを理解し、お客様のニーズにお応えできる高品質な製品を生み出すこと。シスメックスは、ヘマトロジー分野のリーディングカンパニーとして高い品質と目標を持つ責任があります。だからこそ、今後お客様やその先にいる患者さんに寄り添い、安心して使用いただける製品をお届けしていきたい。品質やユーザビリティが高く、環境配慮にも対応している医療機器は、世界中の医療機関や社会のニーズに応えられる付加価値となっていきます。今後も、このようなサステナビリティの観点も取り入れた開発をさらに進めていきます。



システムエンジニアリング本部 係長 三原 崇仁

詳細はこちらをご覧ください。

▶サステナブルな製品の開発で、人々の健やかな暮らしと未来の地球環境を守る

環境

事業活動における環境負荷低減

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 月の稼働に向け拡張を進めている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>）の認証を取得しました。

シスメックス ヨーロッパの試薬生産工場では、太陽光パネルの設置に加え、氷蓄熱空調システム※<sup>3</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>4</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>5</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。

- ※ 1 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
- ※ 2 ZEB（Net Zero Energy Building）：高効率な設備システムの導入等により、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
- ※ 3 氷を利用して熱エネルギーを貯蔵する技術
- ※ 4 欧州、中東、アフリカ地域
- ※ 5 水利用効率、エネルギー使用の最適化、材料の省資源化、室内における空気質環境を評価するなど、建物の環境負荷低減と利用者の健康の観点から、多角的に建物の環境性能を評価する認証制度



新工場の外観イメージ（シスメックス RA）



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 照明への切替<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 アメリカ                       | 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<br>する制御盤を導入                   |
|                | シスメックス インディア                      | 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<br>空気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<br>カーボンニュートラルの天然ガスに 100% 切り替え                          |
|                | 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                         | 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、<br>カーシェアリング社内サイトの設置、通勤時の<br>自転車提供                |
|                | 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<br>インセンティブを付与                                    |
|                | シスメックス インディア                      | 通勤時に利用している従業員の自家用車はすべて<br>PUC 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、全社用車にドラレコ型テレマティクスを搭載し、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「2023 年度エコドライブ活動コンクール」で優秀賞を受賞しました。低燃費車への切り替えも進めており、2023 年度は全体の約 50%をハイブリッドカーへ切り替えました。

シスメックス ブラジルでは、社用車の燃料をサトウキビ由来のバイオ燃料に切り替え、シスメックス UK では、ディーゼル車の撤廃と全車両のハイブリッドカーへの入れ替えを進めており、事業所内に充電ポイントを設置しています。



充電ポイント（シスメックス UK）



エコドライブ活動コンクール授賞式

### 水資源の有効利用

#### 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 で水使用量の削減目標を設定し、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、従来、試薬製品製造後に製造ラインである配管内の一部に製品液を残したまま洗浄を行っていましたが、製造プロセスの見直しを行い、配管内に残り廃液となっていた製品液を製品化する技術を獲得しました。この取り組みにより、廃棄ロスの改善に加え、水使用量の削減、排液による環境負荷低減を実現しました。

#### 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           | ・各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<br>・バイオ診断薬拠点では、井戸から取水し緑化用水、トイレ用水として使用                                  |
| 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                                                         |

※水質汚染リスクの低減と排水の再生および再利用の観点から、産業排水処理に使用される戦略的な廃水処理ソリューション



インド新生産拠点

### 水リスクの評価

シスメックスでは、水ストレスに関するリスク評価を行っています。WRI（世界資源研究所）のアセスメントツール Aqueduct を用いて分析し、試薬生産拠点がある中国、ブラジル、インドが相対的に水ストレスの高い地域であることが分かりました。現在のところ各試薬生産拠点において水リスクは顕在化していませんが、現地と連携してモニタリングを継続するとともに、生産工程における水使用の効率化や安全在庫の確保による供給リスクの低減など、リスク低減に向けた施策を展開しています。

### 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、感染性廃液を加熱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                             |

## 生物多様性との関わり

### 自然との接点と生物多様性の保護

シスメックスでは、事業活動を行うにあたり地球上の生物から多くの恩恵を受けています。国連や金融機関により開発された ENCORE というツールを用いて簡易リスク分析を実施したところ、製造プロセスでの水への依存度と、水質・土壌への影響度が相対的に大きいことが示唆されました。今後はこの結果をもとにリスクと機会を特定しその対応を進めます。

### 森林保全活動

シスメックス株式会社では、地域の水源涵養に寄与する森林の保全を重要な社会的責任の一つと位置付けるとともに、2013 年より、試薬生産工場が立地する兵庫県小野市にある「かわい快適の森」の一部を借り受け、「シスメックスの森」として、植樹や下草刈り、間伐などにより森林保全を継続して行っています。

また、ドイツにあるグループ会社 HITADO では、2021 年度より地域で行われている森林保全活動「Waldlokal」プロジェクトに参加し、従業員ボランティアによる植樹活動や寄付を通じて、地域の森づくりを支援しています。



HITADO 植樹活動（1300 本を植樹）

▶「シスメックスの森」を通じた生物多様性保全への貢献

▶「Waldlokal」プロジェクト

## 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

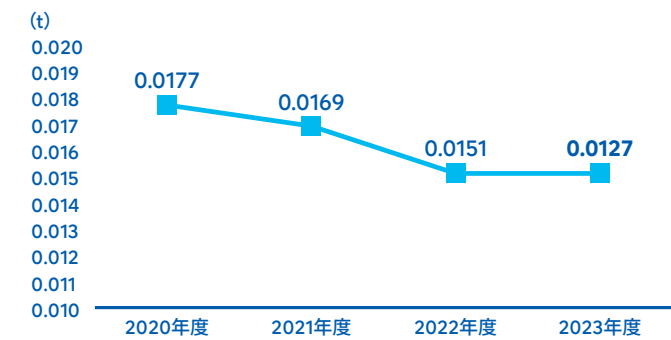
シスメックスでは、廃棄物の削減やリサイクル率の向上に継続的に取り組んでいます。研究開発拠点のテクノパークでは、2023 年度より発泡スチロールの熔融機と機密紙用大型シュレッターを導入しました。この設備を活用し、事業所内で発生する発泡スチロールを再生プラスチック原料へ変換し、有価物として売却しています。また、大型シュレッターで細かくした紙くずをトイレトペーパーに加工し再利用しています。これにより廃棄物の量を大幅に削減することができています。

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や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。2023 年度のダンボール廃棄量は、前年と比較し約 15 トン削減しました。2025 年度までにダンボール廃棄量ゼロを目指します。

国内機器生産工場の加古川工場では、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。

▶梱包材、部品等のリサイクルによる廃棄物削減については「製品輸送・販売・サービスにおける環境配慮」をご覧ください。

### 段ボール廃棄量



※ 対象:国内試薬工場  
※ 段ボール廃棄量:廃棄量(トン)÷自社製品箱数(千箱)

## 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                  | 取り組み                                                                        |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 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中（2025 年までの 3 年間で 50 ～ 100 トンの廃棄物をリサイクル予定） |
| 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<br>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                                             |
| シスメックス 済南            | ・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

## 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。

### 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、2015 年に改正施行された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。

※「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。



# ガバナンス

|                       |    |
|-----------------------|----|
| コンプライアンス .....        | 78 |
| コンプライアンスマネジメント .....  | 78 |
| コンプライアンス推進の取り組み ..... | 80 |
| リスクマネジメント .....       | 83 |
| リスクマネジメント体制 .....     | 83 |
| 事業等のリスク .....         | 84 |
| 事業継続に関わるリスクへの対応 ..... | 93 |
| 情報セキュリティの強化 .....     | 94 |
| 人権の尊重 .....           | 95 |
| 人権の尊重 .....           | 95 |

## ガバナンス

### コンプライアンス

#### 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、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、コンプライアンスを推進・強化しています。

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、グループ全体のコンプライアンスを推進しています。また、グループ全体の方針に沿ってグループ各社にもコンプライアンス責任者を設置し、各社でコンプライアンスを推進しています。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行っており、2023 年度は下請法や労働基準法の遵守などのコンプライアンスを含む内部監査を実施しました。さらに、コンプライアンス推進体制は、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おそれがある事象が発生した場合は、直ちに、各社のコンプライアンス責任者がコンプライアンス統括責任者に当該事象を報告します。報告を受けたコンプライアンス統括責任者は、当該事象を速やかに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情報開示を行います。

2023 年度の倫理違反件数は 15 件ありましたが、重大な違反はありませんでした。

##### ▶コーポレート・ガバナンス体制

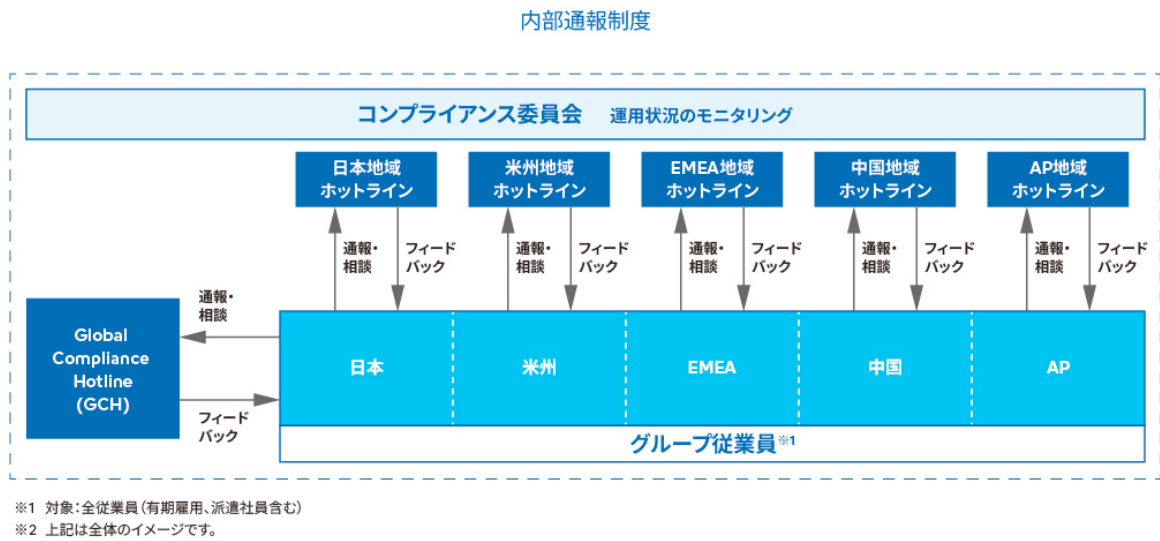
##### ▶コーポレート・ガバナンスに関する報告書

## 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関して相談・通報できるグローバル体制を構築しています。具体的には、各地域のグループ従業員からの相談・通報を受けるために各地域統括で運用する内部通報窓口を設置しているほか、グループ全従業員が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る「Global Compliance Hotline（GCH）」を設置しています。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受付窓口は、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、相談・通報者が不利益を受けないよう保護しています。

イントラネットや研修を通じてこれらの制度をグループ全従業員に周知するなど、コンプライアンス違反の早期発見を促進しています。また、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。2023年度の内部通報件数は、国内・海外あわせて26件で、それぞれの案件に対し、事実調査を行ったうえで適切に対処しました。



## 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、継続的に教育を実施しています。新入社員教育、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。

2023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、コンプライアンス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。

内部統制委員会にて定期的実施しているリスクアセスメントでは、腐敗行為を含むコンプライアンス違反もリスクの一つとして認識し、リスクの低減に取り組んでいます。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」に基づき、賄賂の提供や提示、不適切な接待や贈答の提供などの腐敗行為、またそのように見える行為や、節度を越えた接待や贈答等の受け取りなどの腐敗行為を明確に禁じています。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、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。

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、そ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、サービス&サポートにいたるまでのすべての段階で医療担当者・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」において、医療担当者・医療機関との適切な関係の構築・維持・透明性確保に努めることを定めています。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、グループ全体での遵守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で制定された「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もその趣旨に賛同し、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、日本以外では、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・運用されており、それらに従い、グループとして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を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など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・地域の関連する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、高い倫理観をもって研究開発活動を行っています。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

### 動物実験に対する配慮

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」に定めたとおり、動物愛護に関する各国・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必要最小限にとどめるとともに、苦痛を軽減するよう十分配慮し、動物実験を行っています。動物実験は公的な指針に準拠した社内規程に従って実施され、実験管理委員会により実験計画が規程に準拠しているかを厳格に審議しています。

準拠している指針：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）

▶グローバルコンプライアンスコード

▶原料物質の生産における生物多様性への配慮

## 公正なマーケティング活動

グローバルでのプロモーション活動では、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」において、マーケティングにおける倫理コードを制定しているほか、「グローバル競争法遵守規程」を制定しています。

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」を制定しており、2023年度には、営業部門の36拠点において、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ました。

▶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「税務方針」を定めています。当社は、法に則り適切な納税を行い、各国・地域の経済発展に寄与します。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等に準拠し、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、事業推進部門などのメンバーが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。

▶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おそ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、グローバルでの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意識向上を図っています。

▶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

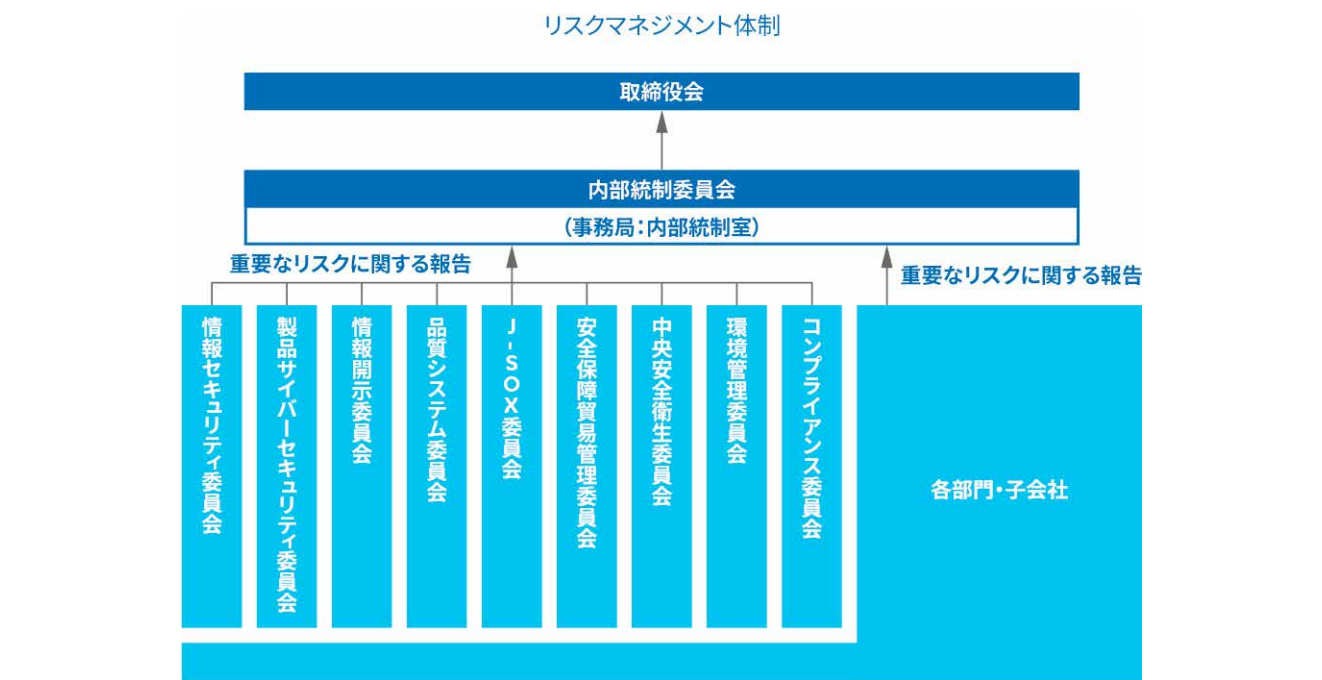
#### リスクマネジメント体制

##### 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、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等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、全社的リスクマネジメントについて、監査室による内部監査を2023年度に実施しています。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。



▶コーポレート・ガバナンス

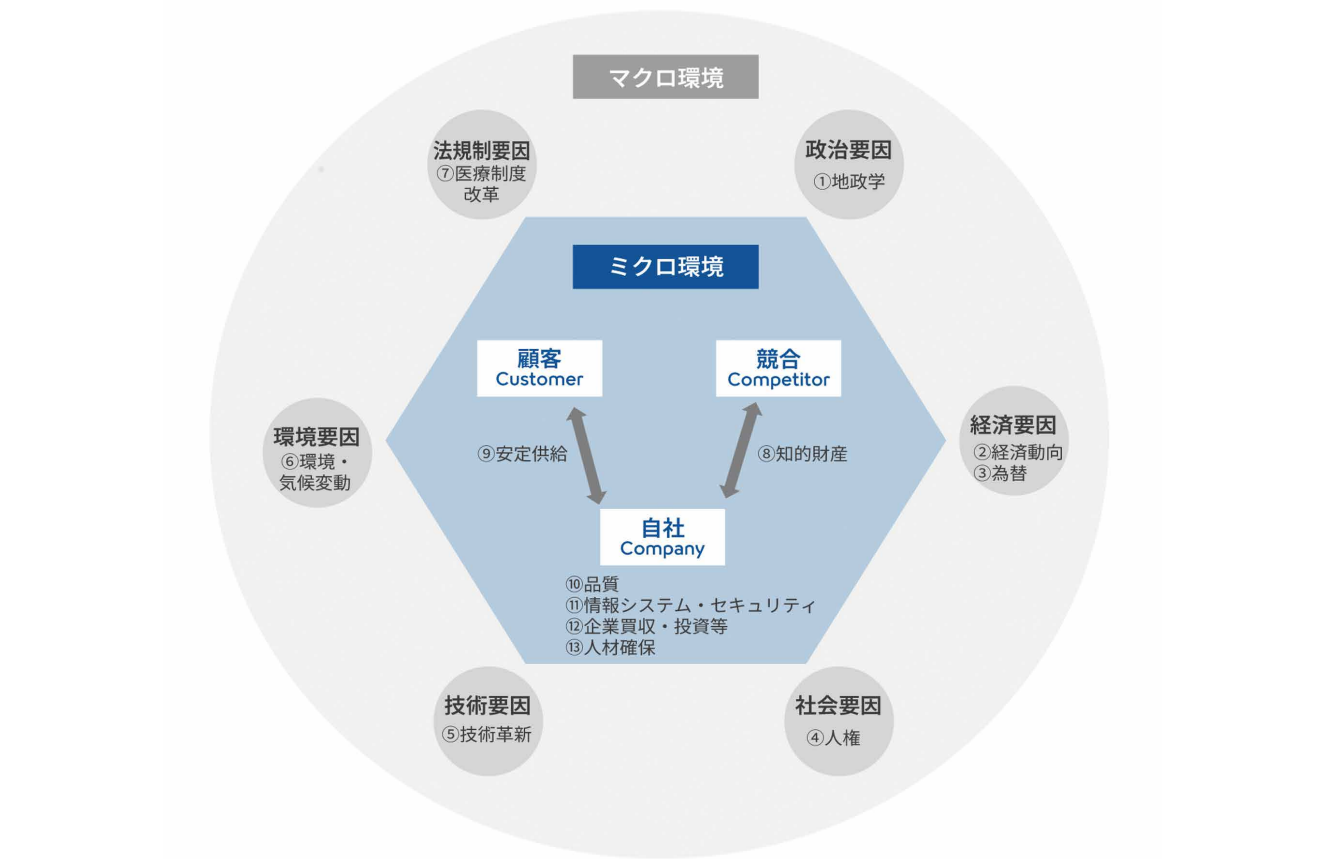
▶シスメックスレポート（リスクマネジメント）

## ガバナンス

#### 事業等のリスク

当社の事業及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13項目あり、それらを以下の通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共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。

また、当社は、2024年6月4日に、日本市場における血液凝固測定装置および試薬（FDPを測定する試薬およびDダイマーを測定する試薬）の取引に関し、独占禁止法違反（抱き合わせ販売等）の疑いがあるとして、公正取引委員会による立ち入り検査を受けました。当社といたしましては、公正取引委員会の検査に全面的に協力してまいります。



##### 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おります。国家間の対立や貿易摩擦等、地政学的な緊張の高まりにより、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、更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、国家間紛争に発展した場合は、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、各国・地域の情勢を継続的にモニタリングしております。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おります。

また、国家間紛争等の有事の際においても、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ながら、人道支援・医療に貢献する当社製品の供給が中断することがないよう対策を推進しております。

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、適切に対応してまいります。

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、経営成績及び財務状況に影響を及ぼす可能性があります。

また、急速なインフレ進行やエネルギー価格の高騰等、経済環境の著しい変化により、原材料や輸送等のコストが大幅に増加し、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、人口増加及び経済成長が期待される新興国においては、医療水準向上のニーズが増加し、更なる市場の拡大が期待できます。

■対応

当社グループは各国・地域の拠点を通じ、市場環境の変化をグローバルにモニタリングしております。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・効率化に取り組んでおります。更に、経済成長及び人口増加に伴い、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※にも貢献しております。特に、高い潜在成長力を有するインドを重要市場の一つと位置付け、市場シェアの拡大に向けて製品の開発・市場導入を加速させております。今後も、グループ全体で更なる付加価値の創出を進めてまいります。

※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及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、2023 年 3 月期 85.4%、2024 年 3 月期 86.5%と高い水準で推移しております。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及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、2024 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、以下のとおりであります。

|     | 売上高       | 営業利益      |
|-----|-----------|-----------|
| USD | 735 百万円   | 127 百万円   |
| EUR | 511 百万円   | 91 百万円    |
| CNY | 5,330 百万円 | 3,888 百万円 |

■対応

外貨建営業債権、関係会社貸付金及び借入金等を含む、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おります。

また、診断薬の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おります。

4. 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、各国においても様々な施策が講じられております。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、すべてのステークホルダーの人権を尊重した企業経営や職場環境づくりに取り組んでおります。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、人権への負の影響を防止・緩和する取り組みを進めております。強制労働・児童労働の禁止、男女・障がい者・人種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おります。

また、国内外に設けた内部通報窓口において、差別・ハラスメントをはじめとする人権相談を受け付けております。更に、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、人権侵害の防止に努めております。

5. 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新技術が台頭し、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。

<機会>イノベーションによる付加価値向上

革新的技術の創出及び積極的な活用により、更なるイノベーションや検査業務をはじめとする医療の効率化を実現した高付加価値な製品・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伴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、販売機会拡大の可能性あります。

■対応

当社グループは、企業理念「Sysmex Way」に基づき、様々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おります。新たな技術の開発に向け積極的な投資を継続すると共に、大学や研究機関、企業等が持つ技術と当社の技術を融合させ、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に取り組んでおります。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おります。

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共に、持続的な成長を目指してまいります。

6. 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

地球環境の持続可能性が喫緊の課題となっており、欧米をはじめとする各国において環境規制が強化されております。当社グループにおいて、規制等に対する違反や対応の遅延が生じた場合、罰則や入札制限等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入手し、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並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等、エコソーシャル面での付加価値提供と、それに伴う競争優位性の確立により、事業成長に貢献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おります。資源循環型社会の実現に取り組んでおり、当社の製品・サービス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おります。

『シスメックス・エコビジョン 2033』を策定し、生産・開発・販売・サービス等のあらゆるバリューチェーンにおいて、濃縮試薬の普及促進や、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等、CO<sub>2</sub>削減や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おります。また、TCFD<sup>※1</sup>の提言に賛同し、そのフレームワークに基づく情報開示の充実に努めております。更に、2040 年までのカーボンニュートラル<sup>※2</sup> 及び SBT<sup>※3</sup> に基づく目標を設定し、環境課題への取り組みを加速しております。

- ※1 Task Force on Climate-related Financial Disclosures（気候関連財務情報開示タスクフォース）  
※2 カーボンニュートラル：Scope1 及び Scope2 が対象  
※3 Science Based Targets（パリ協定が求める水準と整合した企業の温室効果ガス排出削減目標）

7. 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基本的に薬事承認が必要であります。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。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共に、対応が遅れた場合は新製品の発売への影響等、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、保険点数等の検査に係る費用引き下げ等が発生した場合は、当社製品の販売機会減少の可能性あります。

<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<sup>※</sup>をはじめとする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。更に、新興国での医療制度拡充、及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等を通じて最新情報の把握に努めると共に、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、適時的確な薬事承認の取得・維持に取り組んでおります。各国・地域における様々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おります。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、今後も医療ワークフローの効率化や疾病の早期発見、更には新興国における医療アクセス向上等の医療課題解決に取り組んでまいります。

## 8. 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、意匠等をグローバルに出願しておりますが、一部又は全ての国で権利が付与されない可能性があります。更に、当社グループの知的財産権を侵害する模倣品が流通した場合、検査結果の信頼性が確保できず、医療機関及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、独自性及び競争力の強化や、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、更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、当社及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おります。従業員に対しても社内教育を通じ、当社グループ及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おります。更に、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おります。

また、当社グループの知的財産権侵害への対策として、世界各国において特許を取得すると共に、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おります。重要なブランドについて、新興国や開発途上国を含めグローバルに知的財産権の確保を進め、特にコーポレートブランドについては195の国・地域に商標権を出願しております。これらの結果、全体の知的財産権のうち海外保有比率は85%に達しております。

## 9. 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行う上で不可欠な検体検査機器及び診断薬等を世界各国のお客様に対し供給しております。お客様への製品の供給が中断しないよう努めておりますが、急激な市況の変化やサプライヤーの事業停止等により部品・原材料等の調達が困難な場合や、生産工場・倉庫等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等の重大な事故、パンデミック等が発生した場合、あるいは国家間紛争・貿易摩擦による流通ルートの遮断等が発生した場合、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等、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共に、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し、更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おります。平時より部品・原材料等における在庫の確保や複数社購買等に取り組むと共に、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及び復旧対策の充実に取り組んでおります。特に、当社グループ売上高の60.8%（2024年3月期）を占める診断薬に関しては、事業継続のための復旧期間を考慮した在庫確保はもとより、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おります。

また、当社グループ全体で事業継続計画を策定し、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おります。

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まいります。

## 10. 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等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、製品並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・国際規格等に準拠する品質管理の仕組みの整備・運用を通じて更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、並びに販売機会拡大の可能性があります。

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、企業価値並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おります。グループの品質方針を策定し、製品・サービスの品質及び安全性のモニタリングと改善に向けた対策を行っております。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ISO9001又はISO13485の認証を取得しております。更に、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おります。

今後も、当社グループの高品質な製品・サービスを通じ、お客様の安心の創出に取り組んでまいります。

## 11. 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当社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、社内においても情報伝達や基幹業務支援、稟議決裁手続等に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・運用されております。これらのシステムや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、又は近年活用を進めている生成 AI 等の誤った使用により、虚偽情報の提供や第三者の権利侵害等が発生した場合、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、製品への更なる信頼性向上や、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、更なる業務の効率化及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おります。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、及び販売後の脆弱性管理に取り組んでおります。

更に、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等、情報管理の厳格化に取り組んでおります。

また、AI 技術全般に関して、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共に、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ております。

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

※<sup>2</sup> 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）

## 12. 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共に、IT インフラ及び最新技術等への積極的な投資や企業買収、資本提携等により成長を加速させております。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露呈等により、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、更に高い投資効果を生み出すと共に、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、及び PMI※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おります。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・想定されるリスク等について経営会議等で審議し決定しております。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おります。

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により、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まいります。

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

## 13. 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及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、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ね、士気低下や人材流出等を招く可能性があります。

#### <機会>魅力ある職場の実現による経営基盤強化

当社グループは企業理念「Sysmex Way」において、多様な人材が安心して能力を発揮できる職場環境について定めており、他社と差別化された魅力ある人事制度や企業風土等を通じた人材の獲得・維持により、従業員のエンゲージメントと付加価値生産性を両立させることで、更なる企業成長が期待できます。

### ■対応

当社グループでは、人材を持続的な成長のための重要な経営資源の一つと捉えております。企業理念「Sysmex Way」では、従業員に対し「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、それぞれの従業員が描くキャリアに基づいた教育プログラムの提供等、自主的なキャリア実現が可能となる環境を整備しております。

また、自律的なキャリアの実現を支援する基盤として、グループ全体でジョブ型人事制度を採用すると共に、従業員の資産形成にも資する報酬制度としての信託型株式報酬等、魅力ある制度の導入を推進しております。

更には、アジアの製造業で初となる、人的資本に関する情報開示の国際的なガイドラインである ISO30414 を取得しております。今後も透明性のある人材関連情報の開示に努めると共に、人材と企業の持続的な成長を可能にする人事制度を充実させてまいります。

## ガバナンス

### 事業継続に関わるリスクへの対応

#### 事業継続計画（BCP）の整備

##### 大規模災害発生時の対応

シスメックスはグループ全体で、地震や風水害などの大規模災害が発生した際にも重要業務を継続し、迅速な復旧を図るため、生産、調達などの機能ごとに事業継続計画（BCP）を策定して非常時に備えています。

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 主な BCP の取り組み                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <ul style="list-style-type: none"><li>・主要な原材料調達先を分散化（地産地消の考えに基づいた生産場所の選定）</li><li>・代替困難な重要原材料の安全在庫確保</li><li>・製商品の保管を機能別（機器、保守パーツ、室温試薬、保冷試薬、危険品試薬など）に分散</li><li>・工場間の相互供給体制の構築、輸送面での代替ルートの確保</li><li>・医療機関への供給を優先する重要製品の選定</li><li>・取引先の自然災害、火災、事故等などの緊急性の高いリスクへの迅速に対応するため、当社と原材料サプライヤー間で危機情報を共有する仕組みの構築</li><li>・災害対応に関する規程やマニュアルの整備、模擬訓練の定期的実施</li><li>・従業員の安否確認システムの導入</li><li>・各事業所へのデジタル無線機設置</li><li>・従業員向けの備蓄品、帰宅支援品の設置</li><li>・IT 基幹システムの整備（社外データセンターへの配置、緊急時に速やかにバックアップシステムへ移行できるシステム基盤の構築）</li></ul> |

▶「試薬の安定供給」という終わりなき使命に挑む

## ガバナンス

### 情報セキュリティの強化

#### 製品セキュリティ、情報・サイバーセキュリティ対策の強化

##### 製品セキュリティの取り組み

シスメックス株式会社は、お客様にご使用いただく製品・サービスに対して「製品セキュリティポリシー」を定め、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を行っています。また、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については、経営上の重要な情報資産と捉え、情報の外部漏えい防止や、内部不正を未然に防ぐための対策を講じています。

##### 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、グループ全体の情報セキュリティマネジメントレベルをさらに向上させるため、グローバル情報セキュリティ委員会を 2023 年 5 月に設立しました。取締役専務執行役員 立花健治が務める情報セキュリティ統括責任者の統括・管理の下、情報セキュリティポリシーを定め、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し、情報資産をさまざまな脅威から保護し、事業継続性を確実にする活動を行っています。具体的には、Sysmex-Computer SecurityIncident Response Team (Sysmex-CSIRT) を設置し、マネージド型 SOC (Security OperationCenter) からのアラートや外部機関 (JPCERT/CC) による脅威情報 (脅威インテリジェンス) などを通じ、未然防止や早期対応、さらに情報漏えいやデータ侵害の事前・事後対応などの取り組みの強化を行っています。

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 IncidentResponse and Security Teams) に加盟するなど、有事や重大インシデントに対する脅威情報の共有を行っています。

社内での具体的な施策として、情報へのアクセス権限管理の徹底と定期的な棚卸、セキュリティパッチの定期的更新、会社貸与とパソコン・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など継続的な運用・管理を実施しています。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 Response) を導入しています。

##### 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・フィッシング詐欺) に加え、メールの取り扱いに関する講習会など、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、グローバル資格 (ISC2CISSP、SANS GIAC、CompTIA) の取得を推奨しています。

##### 情報セキュリティに関する認証取得

シスメックス株式会社では、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、遺伝子配列などの個人情報を用いた研究における情報セキュリティ管理を強化しています。また、シスメックス CNA においては、サービス・サポート部門において同認証の取得、シスメックス UK とオックスフォード ジーン テクノロジーでは、ISO 27001 の認証に加え Cyber Essentials \* 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。

※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

▶情報セキュリティポリシー

▶製品セキュリティポリシー

## ガバナンス

### 人権の尊重

#### 人権の尊重

##### 人権の尊重に関する方針と取り組み

##### 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の支持と国連グローバル・コンパクトへの参加

シスメックスでは、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、人権方針を策定しすべての従業員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」、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。

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原則への企業姿勢を明らかにしました。

##### ▶グローバルコンプライアンスコード

##### ▶人権方針

#### 人権リスクの特定（人権デュー・ディリジェンス）

シスメックスでは、グローバルコンプライアンスコードおよび人権方針において、人権デュー・ディリジェンス（人権DD）の実施を規定し、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、負の影響を防止・緩和する取り組みを進めています。具体的には、取引先に対するCSR調査項目に「強制労働・児童労働の禁止」「男女・障がい者・人種等に対する差別の排除」「人身売買の禁止」「結社の自由」「団体交渉の権利」などを含め、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ます。また、シスメックスでは「英国現代奴隷法」が発効したことを受け、シスメックスUKがホームページに声明文を公開するなど、同法に適正に対応しています。

##### ▶サプライチェーンマネジメントの強化

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

#### 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いて人権に対する負の影響を認識し、直ちに是正・救済に取り組むため、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・通報を受け付けております。通報窓口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、事実確認によって人権への負の影響が認められた場合は、必要な是正・救済措置を講じる体制を整備しています。

##### ▶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・推進を目指す組織です。

### 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する教育を実施し、人権侵害の防止に努めています。

##### 2023 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）
- ・アンコンシャスバイアス※<sup>1</sup> 研修（全従業員※<sup>2</sup>）
- ・性の多様性に関する研修（全従業員※<sup>2</sup>）
- ・心理的安全性の向上に向けてのマネジメント研修（管理職層）
- ・産業医による心理的安全性セミナー（全従業員※<sup>2</sup>）
- ・人権の尊重に関する内容を含んだグローバルコンプライアンス研修（全従業員）

※<sup>1</sup> 無意識の偏見や思い込みから偏ったモノの見方をしてしまうこと

※<sup>2</sup> シスメックス株式会社

##### ▶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、全従業員の63%が加入しています（2024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、2023年度には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。また、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。

※「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。

# 社外評価

社外からの評価 ..... 98

サステナビリティ関連の評価・実績 ..... 98

## 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

##### 世界的なサステナビリティインデックスに選定

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に関連するインデックスに選定されています。

##### • Dow Jones Sustainability World Index（2016 年度より）

##### • Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index（2012 年度より）

米国の S&P Dow Jones Indices 社が発表している ESG 投資インデックス。企業のサステナビリティを「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っており、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、世界の上場企業が対象。Asia Pacific Index は、アジア太平洋地域の上場企業が対象。

##### • 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 社が発表している 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。

##### • 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 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。

##### • MSCI ESG Leaders Indexes（2011 年度より）

##### • MSCI SRI Indexes（2013 年度より）

米国モルガンスタンレーグループの 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。

##### • MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数（2017 年度より）

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 ESG 格付けが相対的に高い企業を選定している。

Member of  
**Dow Jones  
Sustainability Indices**  
Powered by the S&P Global CSA



FTSE4Good



FTSE Blossom  
Japan



FTSE Blossom  
Japan Sector  
Relative Index



2024 CONSTITUENT MSCIジャパン  
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）

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。

2024 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。

・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。



・Ethibel Excellence（2011 年度より）

・Ethibel Pioneer（2014 年度より）

ベルギーの非営利団体 Forum Ethibel が開発した投資インデックス。企業の社会的責任の観点から高いパフォーマンスを示している企業を選定している。Excellence と Pioneer の 2 種類があり、Excellence に選ばれた企業の中から、さらに優れた企業が Pioneer に組み入れられる。



・Ethibel Sustainability Index（ESI）（2015 年度より）

Ethibel Excellence に選ばれた企業の中から、浮動株時価総額などの制約条件に基づいて、構成されているインデックス。



・Global 100（世界で最も持続可能な 100 社）（2012 年、2016 年、2017 年、2021 年、2024 年）

カナダのコポレート・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）にあわせて毎年発表される。

・米国 TIME 誌 World's Most Sustainable Companies of 2024（世界で最もサステナブルな企業 2024）

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 500 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。

・Euronext Vigeo Eiris World 120 Index（2018 年度より）

欧州で多数の証券取引所などを運営する Euronext 社と、ESG 調査会社である Vigeo Eiris 社が開発した株価指数で、欧州・北米・アジア太平洋地域の大手企業 1,500 社の中から選定された、ESG の取り組みに優れた企業上位 120 社で構成される。



・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等に基づいて選定されるインデックス。スコア順に 5 つのグループに分類されており、当社は最高段階である Group 1 に位置している。



・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。



社外からの主な評価、表彰

社会関連活動への評価



新・ダイバーシティ経営企業 100 選（2020 年度）



次世代認定マーク「くるみん」を取得（2011 年度～）



「健康経営優良法人」に認定（2017 年度～）



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 2022」で最高評価のゴールドを受賞（2022 年度～）



「人的資本リーダーズ」に選定（2022 年度～）



「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」に選定

IR 活動への評価

・IR 優良企業賞 2023 にて「IR 向上企業プレミアム」「IR 継続企業プレミアム」に選定

（一社）日本 IR 協議会の設立 30 周年記念表彰の一環として、設立された賞。

「IR 向上企業プレミアム」は、2007 年から 2023 年までの対象期間において、審査委員の高い評価を安定的に得て、IR 向上を目指す努力が認められた企業、「IR 継続企業プレミアム」は、この期間に連続して IR 優良企業賞に応募し、中長期にわたって IR 活動を継続していると認められた企業が選定される。



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「魅力ある職場の実現」

1. 倫理とコンプライアンス

| 項目                        |          | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---------------------------|----------|----|------|--------|--------|--------|
| 提起された苦情の種類と件数             | 内部通報受付件数 | 件  | グループ | 28     | 21     | 26     |
| 懲戒処分の種類と件数                | 倫理違反件数   | 件  | グループ | 14     | 9      | 15     |
| 倫理とコンプライアンスの研修を受けた従業員の割合※ |          | %  | 単体   | 90 以上  | 90 以上  | 90 以上  |

※ 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

2. コスト

| 項目       |  | 単位  | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------|--|-----|------|--------|--------|--------|
| 総労働力コスト※ |  | 百万円 | 単体   | 29,083 | 32,697 | 34,360 |

※ 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）

3. ダイバーシティ

| 項目                          |                       | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |      |
|-----------------------------|-----------------------|----|------|--------|--------|--------|------|
| 年齢                          | 60 歳以上                |    | %    | 単体     | 6.0    | 6.8    | 7.3  |
|                             | 50 歳以上～60 歳未満         |    | %    | 単体     | 21.2   | 23.2   | 23.8 |
|                             | 40 歳以上～50 歳未満         |    | %    | 単体     | 32.9   | 31.9   | 31.0 |
|                             | 30 歳以上～40 歳未満         |    | %    | 単体     | 27.9   | 26.9   | 25.8 |
|                             | 20 歳以上～30 歳未満         |    | %    | 単体     | 11.9   | 11.1   | 12.1 |
|                             | 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     | 41.7   | 42.2   | 41.8 |
| 障がい者                        | 障がい者雇用率               |    | %    | 国内グループ | 2.31   | 2.31   | 2.38 |
| 機能別                         | 販売                    |    | %    | 単体     | 14.5   | 13.3   | 13.6 |
|                             | サービス                  |    | %    | 単体     | 7.2    | 6.9    | 6.9  |
|                             | SCM                   |    | %    | 単体     | 2.0    | 1.9    | 1.8  |
|                             | 研究開発                  |    | %    | 単体     | 34.3   | 32.7   | 33.4 |
|                             | 事業推進                  |    | %    | 単体     | 10.0   | 8.3    | 8.3  |
|                             | コーポレート                |    | %    | 単体     | 12.0   | 11.1   | 11.1 |
|                             | 品証／薬事                 |    | %    | 単体     | 2.9    | 2.6    | 2.8  |
|                             | 製造                    |    | %    | 単体     | 17.1   | 23.2   | 22.2 |
| 国籍                          | 外国籍従業員比率              |    | %    | 単体     | 3.3    | 2.8    | 2.9  |
| 入社形態別                       | 新卒採用                  |    | %    | 単体     | 52.3   | 49.1   | 48.8 |
|                             | キャリア採用                |    | %    | 単体     | 36.8   | 37.7   | 39.0 |
|                             | その他（再雇用・出向受入・身分変更・転籍） |    | %    | 単体     | 10.9   | 13.2   | 12.1 |
| 経営陣のダイバーシティ                 | 女性役員比率                |    | %    | 単体     | 8.7    | 8.3    | 8.3  |
|                             | 外国籍役員比率               |    | %    | 単体     | 13.0   | 16.7   | 16.7 |
|                             | キャリア採用役員比率            |    | %    | 単体     | 52.2   | 54.2   | 54.2 |
| 採用者の男女比率                    | 新卒採用                  | 男性 | %    | 単体     | 60.3   | 64.9   | 61.3 |
|                             |                       | 女性 | %    | 単体     | 39.7   | 35.1   | 38.7 |
|                             | キャリア採用                | 男性 | %    | 単体     | 74.4   | 74.5   | 83.0 |
|                             |                       | 女性 | %    | 単体     | 25.6   | 25.5   | 17.0 |
| 女性マネジメント比率※ <sup>1</sup>    |                       |    | %    | 単体     | 8.7    | 10.1   | 10.3 |
| 女性次世代マネジメント比率※ <sup>2</sup> |                       |    | %    | 単体     | 22.4   | 23.7   | 24.8 |

| 項目                    |                           |      | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-----------------------|---------------------------|------|----|------|--------|--------|--------|
| 管理専門職層における中途採用者比率     |                           |      | %  | 単体   | 40.0   | 41.7   | 39.8   |
| 給与の男女比率※ <sup>3</sup> | 全従業員                      | 総報酬額 | %  | 単体   | 54.8   | 56.2   | 58.4   |
|                       | 正社員従業員<br>（管理専門職層＋一般社員層層） | 総報酬額 | %  | 単体   | 71.4   | 72.1   | 74.2   |
|                       | 非正規雇用従業員<br>（嘱託、パートタイマー）  | 総報酬額 | %  | 単体   | 37.0   | 39.6   | 35.9   |
|                       | 管理専門職層                    | 基本給  | %  | 単体   | 97.7   | 94.9   | 94.7   |
|                       |                           | 総報酬額 | %  | 単体   | 95.8   | 93.1   | 94.0   |
|                       | 一般社員層                     | 基本給  | %  | 単体   | 88.5   | 88.7   | 88.6   |
|                       |                           | 総報酬額 | %  | 単体   | 79.5   | 80.1   | 82.1   |

※<sup>1</sup> 課長級以上の女性比率

※<sup>2</sup> 係長・リーダー層の女性比率

※<sup>3</sup> 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

4. リーダーシップ

| 項目            |                                       | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---------------|---------------------------------------|----|------|--------|--------|--------|
| リーダーシップに対する信頼 | 企業風土調査におけるリーダーシップへの信頼度に関する項目の好意的回答の率※ | %  | 単体   | 57     | 58     | 60     |

※ 経営層ならびに管理専門職層への信頼度に関するスコアが5段階で4以上の比率

5. 組織風土

| 項目                |                                                    | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023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※ <sup>1</sup>     | %  | 単体   | 57     | 57     | 65     |
|                   | 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※ <sup>2</sup> | %  | 単体   | 68     | 69     | 70     |
|                   | 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※ <sup>3</sup>     | %  | 単体   | 56     | 56     | 57     |
|                   | 企業風土調査の回答率                                         | %  | 単体   | 89     | 92     | 92     |
| 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   | 100    | 100    | 99     |
|                   | 男性育児休暇取得率                                          | %  | 単体   | 53     | 62     | 61     |

※<sup>1</sup> 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

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

※<sup>3</sup> 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

6. 健康・安全・幸福

| 項目                         |       | 単位 | 対象範囲 | 2021年度    | 2022年度    | 2023年度    |
|----------------------------|-------|----|------|-----------|-----------|-----------|
| 労働災害強度率※ <sup>1</sup>      |       | —  | 単体   | 0.05      | 0.06      | 0.07      |
| 労働災害度数率※ <sup>2</sup>      |       | —  | 単体   | 0.49      | 0.75      | 0.44      |
| 労災による死亡者数※ <sup>3</sup>    |       | 名  | 単体   | 0         | 0         | 0         |
| 労災による傷病者数                  |       | 名  | 単体   | 3         | 5         | 3         |
| 健康・安全研修の受講割合※ <sup>4</sup> |       | %  | 単体   | —         | —         | 93.3      |
| 年間総労働時間※ <sup>5</sup>      |       | 時間 | 単体   | 2,034     | 2,020     | 2,010     |
| 延べ労働損失日数                   |       | 日  | 単体   | 326       | 377       | 443       |
| 延べ実労働時間数                   |       | 時間 | 単体   | 6,125,460 | 6,624,722 | 6,859,072 |
| 育児休業利用者                    | 女性    | 名  | 単体   | 36        | 31        | 43        |
|                            | 男性    | 名  | 単体   | 36        | 49        | 53        |
| 育児のための勤務時間短縮制度利用者          | 女性    | 名  | 単体   | 138       | 148       | 153       |
|                            | 男性    | 名  | 単体   | 1         | 5         | 3         |
| 育児休業からの復帰率                 | 女性    | %  | 単体   | 100       | 100       | 97        |
|                            | 男性    | %  | 単体   | 100       | 100       | 100       |
| 積立有給休暇利用者                  |       | 名  | 単体   | 106       | 123       | 153       |
| 社内託児所利用児童                  | 年間延べ  | 名  | 単体   | 25        | 21        | 30        |
|                            | 年度末時点 | 名  | 単体   | 25        | 19        | 26        |

|                                     | 項目    | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------------------------------------|-------|----|------|--------|--------|--------|
| 育児・介護理由の退職者再雇用                      | 新規登録者 | 名  | 単体   | 0      | 0      | 1      |
|                                     | 再雇用者  | 名  | 単体   | 0      | 1      | 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   | 39.1   | 39.4   | 53.2   |
| 特定保健指導受診率（ハイリスク者保健指導率）              |       | %  | 単体   | 7.7    | 7.9    | 7.3    |
| 疾病による休業者率（メンタル・フィジカル）※ <sup>6</sup> |       | %  | 単体   | 2.9    | 2.5    | 1.4    |

※<sup>1</sup> 労災により失われた時間（労働災害強度率）＝（期間中にケガ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  
※<sup>2</sup> 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  
※<sup>3</sup> 労災による死亡率＝（致命的な労働災害の数 ÷ 総従業員数）× 100  
※<sup>4</sup> 新任管理職研修受講率（健康・安全に関する研修）、安全衛生教育受講率  
※<sup>5</sup> 一人当たりの年間総労働時間  
※<sup>6</sup> 母性管理を除く

7.生産性

|                      | 項目                        | 単位  | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度  |
|----------------------|---------------------------|-----|------|--------|--------|---------|
| 従業員一人当たり EBIT /売上/利益 | 付加価値生産性※ <sup>1</sup>     | 千円  | 単体   | 12.1   | 13.6   | 14.8    |
|                      | 一人当たり売上高※ <sup>2</sup>    | 百万円 | 単体   | 60     | 58     | 60      |
|                      | 一人当たり EBIT ※ <sup>3</sup> | 百万円 | 単体   | 11     | 14     | 11      |
|                      | 一人当たり営業利益※ <sup>4</sup>   | 百万円 | 単体   | 11     | 14     | 16      |
|                      | 付加価値※ <sup>5</sup>        | 百万円 | 単体   | 76,438 | 97,920 | 108,809 |
| 人的資本 ROI             | 実質人的資本投下増減率※ <sup>6</sup> | %   | 単体   | 1.1    | 4.7    | 1.0     |
|                      | 人的資本 ROI ※ <sup>7</sup>   | %   | 単体   | 123.2  | 155.7  | 167.9   |

※<sup>1</sup> 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  
※<sup>2</sup> 一人当たり売上高＝売上高 ÷ 期中平均人員  
※<sup>3</sup> 一人当たり EBIT＝税引前当期純利益＋支払利息－受取利息 ÷ 期中平均人員  
※<sup>4</sup> 一人当たり営業利益＝営業利益 ÷ 期中平均人員  
※<sup>5</sup> 付加価値＝営業利益＋総労務費＋償却費  
※<sup>6</sup> 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  
※<sup>7</sup> 人的資本 ROI＝営業利益÷人件費、人件費は、原価＋販管費で算出

8.採用・異動・離職

|                      | 項目                         | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------------------|----------------------------|----|------|--------|--------|--------|
| 採用にかかる平均日数           | 新卒採用の平均採用日数                | 日  | 単体   | 32     | 38     | 48     |
|                      | キャリア採用の平均採用日数              | 日  | 単体   | —      | 161    | 155    |
| 重要ポストが埋まるまでの日数       |                            | 日  | 単体   | 0      | 0      | 0      |
| 内部登用率※ <sup>1</sup>  |                            | %  | 単体   | 71.8   | 66.6   | 67.5   |
| 重要ポストの内部登用率          | GG4 以上の内部登用率※ <sup>2</sup> | %  | 単体   | 100    | 100    | 100    |
| 離職率                  |                            | %  | 単体   | 3.2    | 3.4    | 2.8    |
| 離職者                  |                            | 名  | 単体   | 79     | 90     | 80     |
| 新卒採用※ <sup>3</sup>   | 合計                         | 名  | 単体   | 63     | 104    | 124    |
|                      | 男性                         | 名  | 単体   | 40     | 64     | 68     |
|                      | 女性                         | 名  | 単体   | 23     | 40     | 56     |
|                      | うち外国人                      | 名  | 単体   | 8      | 13     | 15     |
|                      | 合計                         | 名  | 単体   | 86     | 109    | 102    |
| キャリア採用※ <sup>3</sup> | 男性                         | 名  | 単体   | 64     | 81     | 86     |
|                      | 女性                         | 名  | 単体   | 22     | 28     | 16     |
|                      | うち外国人                      | 名  | 単体   | 4      | 1      | 3      |
|                      | 合計                         | 名  | 単体   | 33     | 31     | 31     |
|                      | 契約社員                       | 名  | 単体   | 18     | 16     | 16     |
| 正社員への登用実績            | 派遣社員                       | 名  | 単体   | 15     | 15     | 15     |
|                      | 合計                         | 名  | 単体   | 952    | 811    | 970    |
| インターンシップ生受入人数        |                            | 名  | 単体   | 0      | 5      | 3      |

※<sup>1</sup> 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  
※<sup>2</sup> 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）  
※<sup>3</sup> 採用実績：当年度 5 月 1 日～翌年度 4 月 30 日入社者数

9.スキル、能力

|             | 項目          | 単位  | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------------|-------------|-----|------|--------|--------|--------|
| 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   | 202    | 266    | 241    |
|             | 一人当たり研修費用   | 千円  | 単体   | 77     | 92     | 83     |

10.労働力

|                     | 項目     | 単位  | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---------------------|--------|-----|------|--------|--------|--------|
| 総従業員数※ <sup>1</sup> |        | 名   | 単体   | 2,804  | 3,168  | 3,286  |
| 総従業員数（フルタイム／パートタイム） | フルタイム  | 名   | 単体   | 2,493  | 2,822  | 2,946  |
|                     | パートタイム | 名   | 単体   | 311    | 346    | 340    |
| フルタイム換算（FTE）人数      |        | FTE | 単体   | 2,750  | 3,079  | 3,198  |
| 平均年齢                |        | 歳   | 単体   | 41.7   | 42.3   | 42.4   |
| 平均勤続年数              |        | 年   | 単体   | 12.6   | 12.6   | 12.7   |
| 平均年間給与              |        | 千円  | 単体   | 8,355  | 8,432  | 8,743  |

|          |                     |     |   |   |       |        |        |
|----------|---------------------|-----|---|---|-------|--------|--------|
| グループ従業員数 | 日本                  | 男性  | 名 | — | 2,220 | 2,323  | 2,426  |
|          |                     | 女性  | 名 |   | 1,668 | 1,750  | 1,787  |
|          |                     | 合計  | 名 |   | 3,888 | 4,073  | 4,213  |
|          | 米州                  | 男性  | 名 | — | 846   | 934    | 972    |
|          |                     | 女性  | 名 |   | 495   | 574    | 621    |
|          |                     | 合計  | 名 |   | 1,341 | 1,508  | 1,593  |
|          | EMEA ※ <sup>2</sup> | 男性  | 名 | — | 1,526 | 1,598  | 1,754  |
|          |                     | 女性  | 名 |   | 1,294 | 1,341  | 1,472  |
|          |                     | 未集計 | 名 |   | —     | 118    | —      |
|          |                     | 合計  | 名 |   | 2,820 | 2,941  | 3,229  |
|          | 中国                  | 男性  | 名 | — | 514   | 516    | 529    |
|          |                     | 女性  | 名 |   | 265   | 284    | 281    |
|          |                     | 合計  | 名 |   | 779   | 800    | 810    |
|          | アジア・パシフィック          | 男性  | 名 | — | 619   | 683    | 758    |
|          |                     | 女性  | 名 |   | 365   | 401    | 409    |
|          |                     | 合計  | 名 |   | 984   | 1,084  | 1,167  |
|          | 計※ <sup>2</sup>     | 男性  | 名 | — | 5,725 | 6,054  | 6,439  |
|          |                     | 女性  | 名 |   | 4,087 | 4,350  | 4,570  |
|          |                     | 合計  | 名 |   | 9,812 | 10,522 | 11,012 |

|          |                     |    |   |   |      |      |      |
|----------|---------------------|----|---|---|------|------|------|
| グループ男女比率 | 日本                  | 男性 | % | — | 57.1 | 57.0 | 57.6 |
|          |                     | 女性 | % |   | 42.9 | 43.0 | 42.4 |
|          | 米州                  | 男性 | % | — | 63.1 | 61.9 | 61.0 |
|          |                     | 女性 | % |   | 36.9 | 38.1 | 39.0 |
|          | EMEA ※ <sup>3</sup> | 男性 | % | — | 54.1 | 54.3 | 54.3 |
|          |                     | 女性 | % |   | 45.9 | 45.6 | 45.6 |
|          | 中国                  | 男性 | % | — | 66.0 | 64.5 | 65.3 |
|          |                     | 女性 | % |   | 34.0 | 35.5 | 34.7 |
|          | アジア・パシフィック          | 男性 | % | — | 62.9 | 63.0 | 65.0 |
|          |                     | 女性 | % |   | 37.1 | 37.0 | 35.0 |
|          | 計※ <sup>3</sup>     | 男性 | % | — | 60.6 | 60.1 | 60.6 |
|          |                     | 女性 | % |   | 39.4 | 39.8 | 39.3 |

|         |  |  |   |      |      |      |      |
|---------|--|--|---|------|------|------|------|
| 海外従業員比率 |  |  | % | グループ | 60.4 | 61.3 | 61.7 |
|---------|--|--|---|------|------|------|------|

※<sup>1</sup> 派遣社員除く  
※<sup>2</sup> 性別の申請があった従業員データの集計に基づくため、男女別総数と合計数は一致していない  
※<sup>3</sup> 性別の申請があった従業員データの集計に基づくため、男女比率の合計が 100%に満たない

実績データ

ISO 30414 適合証明書



独立審査機関による ISO 30414 適合証明書

シスメックス株式会社の内外ステークホルダー各位：

株式会社 HC プロデュース（以下、HCPro）は、独立審査機関として、人的資本の開示に関する国際規格：ISO 30414 に基づき、2022 年度のシスメックス株式会社/単体（以下、シスメックス）のデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性審査を実施した。

審査では、以下(1)～(4)のプロセスを通して、ISO 30414 の各指標について、シスメックスのデータ取得度、データ開示度、比較可能性を評価した。

(1) シスメックスの役職員及び各指標別責任者に対するインタビューの実施

(2) シスメックスの人的資本データ及びデータ取得・開示システムの内容・動作の確認

(3) シスメックスの人的資本データ取得・開示及び戦略に関する各種ルールの確認

(4) シスメックスによる社内外向けレポート内容の確認

これらの審査の結果、HCPro は、シスメックスの人的資本に関するデータ、システム、ステートメント及び戦略が ISO 30414 に適合していることを認める。（認証期限：2026 年 10 月 16 日）



保坂 駿介

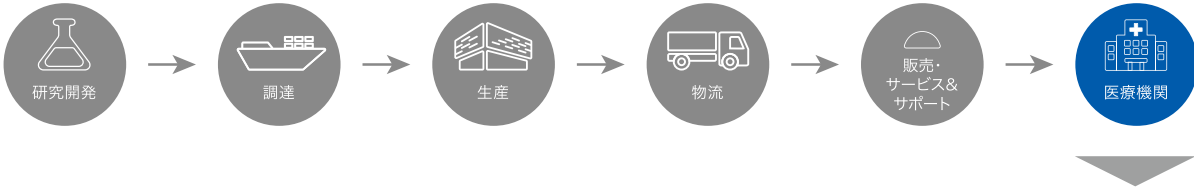
株式会社 HC プロデュース  
代表取締役 CEO 保坂駿介  
2023 年 10 月 16 日

実績データ

環境データ

| INPUT                                                                                            |         |          |         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|---------|
|                                                                                                  | 2021 年度 | 2022 年度  | 2023 年度 |
|  電気使用量（千 kWh） | 49,055  | 54,466 * | 52,965  |
|  都市ガス（千 m³）   | 1,238   | 1,585 *  | 1,415   |
|  LPG（t）       | 19      | 17       | 15      |
|  LNG（t）       | 0       | 0        | 0       |
|  重油（kL）       | 0       | 0        | 0       |
|  灯油（kL）       | 1       | 1        | 1       |
|  軽油（kL）       | 0       | 19       | 19      |
|  社用車ガソリン（kL）  | 502     | 3,116    | 3,432   |
|  社用車軽油（kL）    | 8       | 1,200 *  | 1,172   |
|  水使用量（千 m³）   | 487     | 501      | 542     |
|  OA 用紙（t）    | 28      | 34       | 22      |
|  PRTR（t）    | 0       | 0        | 0       |

シスメックスの事業活動



| OUTPUT                                                                                                                      |         |           |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|---------|
|                                                                                                                             | 2021 年度 | 2022 年度   | 2023 年度 |
|  温室効果ガス排出量（スコープ 1）（t-CO <sub>2</sub> ） | 4,023   | 13,986 *  | 13,925  |
|  温室効果ガス排出量（スコープ 2）（t-CO <sub>2</sub> ） | 15,901  | 15,200 *  | 6,706   |
|  温室効果ガス排出量（スコープ 3）（t-CO <sub>2</sub> ） | —       | 587,575 * | 564,191 |
|  廃棄物など総排出量（t）                          | 2,796   | 3,682 *   | 2,832   |
|  リサイクル率（%）                             | 79      | 80        | 80      |
|  水排出量（千 m³）                            | 273     | 303       | 254     |
|  PRTR（t）                               | 0       | 0         | 0       |

※昨年度開示数値から変更（SBTi の認定要件を満たすため基準年度の数値変更）

| 項目            | 内容                         |                         |           | 単位    | 2019 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） | 千 kWh | 44,551  |
|               |                            |                         | 都市ガス      | 千 m³  | 1,108   |
|               |                            |                         | LPG       | t     | 19      |
|               |                            |                         | LNG       | t     | 0       |
|               |                            |                         | 重油        | kL    | 0       |
|               |                            |                         | 灯油        | kL    | 24      |
|               |                            |                         | 軽油        | kL    | 24      |
|               |                            | 再生可能エネルギー消費量            | 電力（再生可能）  | 千 kWh | 6,704   |
|               |                            | その他非再生可能エネルギー消費量        | ガソリン（社用車） | kL    | 604     |
|               |                            |                         | 軽油（社用車）   |       | 10      |
|               |                            | 総消費量                    |           |       | GJ      |
|               | 水使用量                       | 地下水                     | 千 m³      | 75    |         |
|               |                            | 水道                      |           | 437   |         |
|               |                            | 総使用量                    |           | 512   |         |
|               | OA 用紙使用量                   |                         |           | t     | 36      |
|               | 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※ 3 | 固定排出源からのエネルギー起源 CO₂ 排出量 |           | t-CO₂ | 2,665   |
|               |                            | 社用車からの CO₂ 排出量          |           |       | 1,428   |
|               |                            | 総排出量                    |           |       | 4,093   |
|               | 温室効果ガス排出量<br>GHG スコープ 2※ 3 | 総排出量                    |           | t-CO₂ | 21,710  |
|               | GHG スコープ 1+2               | 総排出量                    |           | t-CO₂ | 25,803  |
|               | 温室効果ガス排出量<br>GHG スコープ 3※ 3 | 総排出量                    |           | t-CO₂ | —       |
|               | 廃棄物の排出量                    | 総排出量                    |           | t     | 2,722   |
|               |                            | 総排出量（国内営業拠点含まない）        |           |       | 2,591   |
|               |                            | マテリアルリサイクル廃棄物           |           |       | 1,560   |
|               |                            | リサイクル（エネルギー回収を含む）廃棄物    |           |       | 1,744   |
|               |                            | 総廃棄物処分量                 |           |       | 847     |
|               |                            | マテリアルリサイクル率             |           | %     | 60      |
|               |                            | リサイクル率（エネルギー回収を含む）      |           |       | 67      |
|               | 水排出量                       | 総排出量                    |           | 千 m³  | 287     |
|               | 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      |
| 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 昨年度開示数値から変更（SBTi の認定要件を満たすため基準年度の数値変更）  
※ 2 カバー率は、人員数をもとに算出  
※ 3 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）  
※ 4 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

| 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度     | 2023 年度 | 2023 年度<br>カバー率※ 2 | 算定方法など                                                 |
|---------|---------|-------------|---------|--------------------|--------------------------------------------------------|
| 42,287  | 42,970  | 45,778 ※ 1  | 16,787  | 99% ※ 3            |                                                        |
| 1,212   | 1,238   | 1,585 ※ 1   | 1,415   |                    |                                                        |
| 16      | 19      | 17          | 15      |                    |                                                        |
| 0       | 0       | 0           | 0       |                    |                                                        |
| 0       | 0       | 0           | 0       |                    |                                                        |
| 1       | 1       | 1           | 1       |                    |                                                        |
| 13      | 0       | 19          | 19      |                    |                                                        |
| 5,871   | 6,085   | 8,688       | 36,178  |                    |                                                        |
| 518     | 502     | 3,116       | 3,432   |                    |                                                        |
| 10      | 8       | 1,200 ※ 1   | 1,172   |                    |                                                        |
| 516,936 | 524,686 | 711,139 ※ 1 | 683,731 |                    | 総消費量＝Σ（エネルギー種別消費量×換算係数※ 4）                             |
| 86      | 96      | 90          | 103     | 71%                | 自家用地下水使用量                                              |
| 366     | 391     | 410         | 439     |                    |                                                        |
| 452     | 487     | 501         | 542     |                    |                                                        |
| 30      | 28      | 34          | 22      | 27%                |                                                        |
| 0       | 0       | 0           | 0       | 37%                | 化学薬品を扱う国内事業所における PRTR 取扱量                              |
| 2,807   | 2,836   | 3,649 ※ 1   | 2,994   | 99% ※ 3            | 排出量＝Σ（燃料使用量 × CO₂ 排出係数※ 4）                             |
| 1,227   | 1,187   | 10,337 ※ 1  | 10,931  |                    |                                                        |
| 4,034   | 4,023   | 13,986 ※ 1  | 13,925  |                    | 排出量＝Σ（購入電力量 × CO₂ 排出係数※ 5）<br>+ Σ（購入蒸気量 × CO₂ 排出係数※ 4） |
| 15,476  | 15,901  | 15,200 ※ 1  | 6,706   |                    |                                                        |
| 19,510  | 19,924  | 29,186 ※ 1  | 20,632  | 79%                |                                                        |
| —       | —       | 587,575 ※ 1 | 564,191 |                    |                                                        |
| 2,529   | 2,796   | 3,682 ※ 1   | 2,832   |                    | 一般廃棄物排出量＋産業廃棄物排出量                                      |
| 2,411   | 2,689   | 3,537       | 2,690   |                    |                                                        |
| 1,711   | 1,929   | 2,445       | 1,777   |                    | 第三者による処理の結果、有価物になったものの量<br>燃料化（RPF など）したものも含む          |
| 1,884   | 2,130   | 2,838       | 2,145   |                    | 再使用、マテリアルリサイクル、熱回収（サーマル<br>リサイクル）したもの の 量              |
| 527     | 559     | 699         | 545     |                    | 総排出量ーリサイクル（エネルギー回収を含む）廃棄物                              |
| 71      | 72      | 69          | 66      |                    |                                                        |
| 78      | 79      | 80          | 80      | 71%                |                                                        |
| 270     | 273     | 303         | 254     |                    |                                                        |
| 0       | 0       | 0           | 0       | 37%                | 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       | 100%               |                                                        |
|         | 0       | 0           | 0       |                    |                                                        |
|         | 0       | 0           | 0       |                    |                                                        |
|         | 0       | 0           | 0       |                    |                                                        |

※ 5 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 6 年提出用）の調整後排出係数  
海外：IEA, IEA Emission factors 2023 の 2021 年排出係数  
2020 年度より最新の排出係数で算定する方法に変更。過去は以下係数使用  
・日本（2019 年度）：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（平成 29 年提出用）の調整後排出係数  
・海外（2019 年度）：IEA, Emissions from Fuel Combustion 2018 の 2016 年排出係数

| スコープ 3                            | 2022 年度<br>(t-CO <sub>2</sub> ) | 2023 年度<br>(t-CO <sub>2</sub> ) |
|-----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| カテゴリ 1：購入した製品・サービス                | 202,046                         | 190,948                         |
| カテゴリ 2：資本財                        | 103,273                         | 124,569                         |
| 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 | 9,734                           | 7,699                           |
| カテゴリ 4：輸送、配送（上流）                  | 87,270                          | 69,164                          |
| カテゴリ 5：事業から出る廃棄物                  | 4,588                           | 5,648                           |
| カテゴリ 6：出張                         | 1,084                           | 1,197                           |
| カテゴリ 7：雇用者の通勤                     | 2,352                           | 2,595                           |
| カテゴリ 8：リース資産（上流）                  | 0                               | 0                               |
| カテゴリ 9：輸送、配送（下流）                  | 6,911                           | 6,916                           |
| カテゴリ 10：販売した製品の加工                 | 0                               | 0                               |
| カテゴリ 11：販売した製品の使用                 | 154,796                         | 139,649                         |
| カテゴリ 12：販売した製品の廃棄                 | 15,491                          | 15,795                          |
| カテゴリ 13：リース資産（下流）                 | 0                               | 0                               |
| カテゴリ 14：フランチャイズ                   | 0                               | 0                               |
| カテゴリ 15：投資                        | 31                              | 10                              |
| スコープ 3 計                          | 587,575                         | 564,191                         |

※ 2022 年度実績：昨年度開示数値から変更（SBTi の認定要件を満たすため基準年度の数値変更）

## 実績データ

## 第三者保証





- 4 保証手続
- SOCOTEC が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、以下を含んでいるがそれらに限定されない。
- 会社が主題情報に関連して作成した方針や手続の評価
  - 上記方針手続を理解するための会社担当者への質問
  - 対象プロジェクトが適格性要件を満たしているかの確認
  - 試算による根拠資料との照合、再計算
  - 重要な仮定や他のデータに関する根拠資料の入手、照合
  - 算定体制と手順の確認、データの収集及び記録管理の実施状況を確認するための視察先：本社 / テクノパーク / 西神工場
- 5 独立性と品質管理、力量の声明
- SOCOTEC は、「ISO17021 適合性評価-マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項」の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。又「ISO14065 温室効果ガス-認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項」に従ってマネジメントシステムを確立している。これらは国際監査・保証基準審議会による国際品質管理基準1と国際会計士倫理基準審議会による職業会計士の倫理規定における要求を満たすものであり、倫理規則、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の遵守に関する文書化した方針と手続を含む包括的な品質管理システムを維持している。
- SOCOTECグループは、検査、試験、認証業務における総合的な第三者機関であり、世界の国々で品質、環境、労働及び情報セキュリティにかかわるマネジメントシステム認証業務やトレーニングサービスを実施しており、環境、社会情報のパフォーマンスデータ及びサステナビリティ報告書保証業務を行っている。SOCOTECは、本保証業務を依頼した組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。
- 本保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する力量基準に基づき構成されていることを保証する。
- 6 報告書の利用
- 限定的保証業務におけるSOCOTECの責任は、合意した条件に基づいて会社の経営者にのみ負うものである。従って、目的にかかわらずそれ以外のいかなる個人や組織に関しても責任を負わない。
- 7 結論
- SOCOTECが実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が規準に準拠して作成、開示されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社  
執行役員社長 二場 誠吾

  
Seigo Futaba  
2024年9月24日



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          |            | 12,790  | t-CO2  |
| Scope 2: マーケット基準 |            | 6,607   | t-CO2  |
| Scope 3          | カテゴリー2 資本財 | 124,569 | 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     | 542 | 千㎡ |
| 国内産業廃棄物排出量 | 457 | t  |

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) | 10.3 | %  |

SOCOTEC Certification Japan：この付属書はシスメックス株式会社に対して  
2024年9月24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

