



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

ステークホルダーエンゲージメント

4

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。

その後、2023 年には、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		- イノベーションを通じた医療課題解決 - 医療アクセスの向上	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		- 品質と信頼の追求 - サプライチェーンマネジメントの強化	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		- エンゲージメントの向上※1 - ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進※2	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		- 製品ライフサイクルにおける資源循環※2 - 事業活動における環境負荷低減※2	環境への負荷低減※2
(ガバナンス)			- コーポレート・ガバナンス - コンプライアンス - リスクマネジメント - 人権の尊重※1	ガバナンスの強化

※1 2023 年に新規追加した項目
※2 2023 年に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		
				2024 年度	2025 年度	2033 年度 (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※4	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※5	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※5	原材料一次サプライヤー（国内）の製造や製品品質に関する第三者認証の取得率	—	—	
	環境への負荷低減	製品ライフサイクルにおける資源循環	プロダクトロスのゼロ化	自社製造品、原材料、スベアパーツの未使用廃棄率（自社製品の未使用廃棄物の原価／売上高）	0.20%	
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	50.0%	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	5%削減	10%削減	35%削減
サプライヤーエンゲージメント比率			カテゴリー1、2、4、9 における SBT 取得または SBT に準ずる GHG 排出削減にコミットするサプライヤー割合	—	—	—
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 計算方法の見直しにより、昨年度開示数値から変更

※5 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
2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	
—	2,971 百万件	2,977 百万件	3,325 百万件	3,322 百万件	2024 年度のヘマトロジー検査件数は、収集方法の変更による一時的な影響で減少しましたが、事業は良好に進展しています。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、インドやサウジアラビアなどの新興国や直販化地域での進展、日本や EMEA などでフラグシップモデルの導入が好調に推移したことなどにより、上昇しました。手術支援ロボットは 2024 年度から海外でも販売を開始し、症例数は、設置台数の増加により国内を中心に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堅調に推移しています。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て出願しているため、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。
55.6%	54.6%	54.0%	53.0%	54.6%	
—	—	1,323 件	2,903 件	5,209 件	
3,485 件	3,680 件	3,832 件	3,868 件	3,337 件	
287 件	298 件	257 件	200 件	182 件	
1.6 千件	1.6 千件	1.7 千件	1.6 千件	1.8 千件	
46 千件	54 千件	52 千件	52 千件	53 千件	
1,220 億円	1,430 億円	1,567 億円	1,646 億円	1,795 億円	
8 件	3 件	7 件	4 件	6 件	2024 年度のリコール件数は前年度より 2 件増加しましたが、健康被害はありませんでした。FDA Warning Letter 件数については、前年度に引き続き 0 件でした。世界各国の規制遵守を徹底できる体制を構築するとともに、定期的な品質監査の実施、グローバル品質苦情処理システムによるタイムリーな市場からの情報収集と原因究明の徹底により、不具合品の市場流出を防止しています。今後も製品の安全性、品質の維持・向上を図っていきます。
0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	
89%	90%	94%	95%	95%	2024 年度の CSR 調査回答率も昨年度に引き続き 95%を維持し、目標の 90%を達成しました。CSR 調査結果をもとに取り組み改善の働きかけを行うとともに、CSR 調査や BCP 対応に関するトレーニングを 6 件実施しました。また、2024 年度は、SBT の取り組みに向けた説明会、温室効果ガス排出量算定の重要性和実践についての勉強会を開催し、サプライチェーン全体での CO2 排出量削減に向けて活動しています。今後もサステナブル調達を推進し、製品・サービスの安定供給に取り組んでいきます。
2 件	5 件	5 件	6 件	6 件	
86%	88%	86%	88%	89%	
—	—	—	0.40%	0.40%	プロダクトロスのゼロ化に向けた取り組みでは、廃棄となる未使用機器のリサイクルを複数地域で確立することができましたが、COVID-19 関連試薬などの廃棄が増加した結果、未使用廃棄率は前年度と同水準となりました。リサイクル・環境配慮材料への完全代替は、製品包装を古紙再生紙や FSC 認証紙へ、機器用木製パレットを段ボールへ変更するなどしたことで、2025 年度目標を上回る結果となりました。スコープ3 は、製品出荷時のモダルシフトを継続していますが、事業活動拡大にともなう増加分が上回り、2024 年度は目標未達となりました。今後は、事業活動を拡大したとしても GHG 削減努力が数値に反映できる仕組みに変更していきます。
—	—	—	43%	62%	
—	—	—	4%削減	1%削減	
—	—	—	40%	40%	
4%削減	9%増加	7%削減	9%削減	4%削減	

マテリアリティ		KPI ※1		目標		
				2024 年度	2025 年度	2033 年度 (エコビジョン)
環境への 負荷低減	事業活動における 環境負荷低減	GHG 排出量削減率 (スコープ 1、2)	2022 年度を基準年度とする GHG 排出量 (スコープ 1、2) の削減率	35%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 使用量の比率	70%	75%	90%以上
		一人当たりエネルギー 使用量削減率	2022 年度を基準年度とする一人当たりの エネルギー使用量の削減率	2%削減	3%削減	—
		水消費量削減率 (主要試薬工場)	2022 年度を基準年度とする試薬生産量 当たりの水使用量の削減率	14pt 削減	23pt 削減	90pt 削減
		総廃棄物量削減率	2022 年度を基準年度とする連結売上高 当たりの事業活動にともなう総廃棄物量 の削減率	3%削減	5%削減	15%削減
		製商品廃棄額対 売上高比率	有効期限切れなどの理由により廃棄となった 製商品の廃棄額の対連結売上高比率	—	—	—
ガバナンスの 強化	コーポレート・ ガバナンス	投資家アナリスト ミーティング数※3	機関投資家・証券会社アナリストとの ミーティング実施社数	—	—	—
	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 コンプライアンスコード違反があったと して制裁処分が科された事象の合計件数	—	—	
	リスクマネジメント	情報リテラシー教育 受講者数※4	情報セキュリティに関するトレーニングの 受講者数（延べ）	—	—	
		防災教育受講率※4	災害などを想定した e ラーニングによる 防災教育受講率（長期休養者除く）	—	—	

※ 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 計算方法の見直しにより、昨年度開示数値から変更

※ 3 対象：シスメックス株式会社単体

※ 4 対象：国内グループ会社

実績					進捗と今後の取り組み
2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	
—	—	—	29%削減	33%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、スコープ 2 は減少傾向にありますが、2024 年度はインドでの新旧工場の並行稼働にともない電力使用量が増加したため、スコープ 1、2 の削減率は目標に届きませんでした。一人当たりのエネルギー使用量は、各事業所における省エネルギーの取り組みを継続することで、目標を上回る水準で推移しています。今後も、オペレーションの効率化や省エネ施策を推進し、国内主要拠点で完了した再生可能エネルギーへの切り替えを海外拠点でも進めるなど、温室効果ガス削減の取り組みを継続していきます。
—	—	—	69%	72%	
—	—	—	8%削減	7%削減	
—	—	—	2pt 増加※2	31pt 削減	試薬工場の水消費量削減率については、タンクおよびフィルター洗浄方法の改善、純水精製効率向上などの施策を実行し、その対象品目や工場導入を拡大した結果、2024 年度目標を上回りました。総廃棄物量削減率は、従来の取り組みの継続に加え、日本地域にて廃棄対象品を資源循環の有価物化取引としたことなどから、目標を上回りました。2024 年度の製商品廃棄額については、販売終息にともなう関連製商品の廃棄の増加などにより前年度比約 0.2%の増加になりました。今後、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、廃棄削減に取り組んでいきます。
8%削減	15%削減	27%削減	32%削減	33%削減	
0.6%	0.6%	0.5%	0.4%	0.5%	
506 社	485 社	597 社	723 社	753 社	証券会社が主催するカンファレンスを積極的に活用し、さらに社外取締役との対話の場を設けるとともに、テーマ別のスモールミーティングを行うなど、多様な投資家とのコミュニケーションを図りました。その結果、昨年度の 723 社を上回る 753 社とのミーティングを行うことができました。今後も、多くの投資家との対話を通じて、関係構築を強化してまいります。
12 件	28 件	21 件	26 件	17 件	2024 年度の内部通報件数は、国内・海外合わせて 17 件でした。それぞれの案件について事実調査を行い、適切に対処しています。倫理違反件数は 19 件となりましたが、重大な違反はありませんでした。今後も、従業員への教育・啓発活動を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。
5 件	14 件	9 件	15 件	19 件	
2,720 名	3,601 名	4,900 名	11,097 名	27,060 名	グループ全体の従業員だけでなく、派遣社員や請負業者なども対象としたサイバーセキュリティ e ラーニングを実施しました。さらに、標的型メール訓練（BEC やフィッシング詐欺）を定期的に行い、従業員の情報セキュリティ意識を高めるための取り組みを進めています。2024 年度は標的型メール訓練の回数を増やしたことにより、受講者数は大幅に増加しました。
—	—	—	—	89.5%	災害対応力のさらなる強化を目的として、新たに「防災教育受講率」を KPI に設定しました。2024 年度の防災教育受講率は 89.5%と高い水準を達成しており、今後も定期的な防災教育の実施や内容の充実を図ることで、従業員の防災意識と対応力の向上に努めていきます。また、災害対応に関する規程・マニュアルの整備も継続し、事業継続に関わるリスクへの対応を強化していきます。なお、2023 年度まで KPI として設定していた安否確認システムを用いた災害対応訓練参加率は、98%と高い水準を維持しました。

マテリアリティ		KPI ※1		目標		
				2024 年度	2025 年度	2033 年度 (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	62%以上	65%以上	
	ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンの推進	女性マネジメント比率	課長級以上の女性比率	19%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）※2	新卒採用における女性比率	—	—	
		採用者の男女比率（中途）※2	中途採用における女性比率	—	—	
		経営層の女性比率※2	経営層における女性比率	—	—	
		経営層の外国籍比率※2	経営層における外国籍比率	—	—	
		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	2.55%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
2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	
66% (EMEA 除く)	65% (EMEA 除く)	71%	75%	76%	2024 年度のエンゲージメントスコアは 2023 年度の 75%からさらに 1 ポイント向上し、グループ全体で 76%となり、2 年連続で目標を達成しました。ジョブ型人事制度の定着や成長の機会の充実、DE&I の推進、従業員のウェルビーイング向上への取り組み、安心で働きやすい職場環境の整備などにより、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」「成長のための機会提供がある」などの項目で高いスコアとなりましたが、「部門を越えて知識や情報を共有している」という項目ではスコアが低く、部門を超えた連携強化が今後の課題の一つとして認識しています。 2024 年度のグループ全体の離職率は、前年度より上昇しました。人材育成の強化や報酬設計の見直しを進めた結果、日本地域などは離職率が減少しましたが、事業の再編を行った米国などで増加しました。 今後も優秀な人材の獲得・育成、働きやすい職場環境の整備、労使の対話を継続し、従業員エンゲージメントの向上を目指していきます。
7.5%	10.9%	8.4%	7.7%	8.0%	
—	—	6.8%	5.6%	5.6%	
—	—	100%	99%	99%	
31%	53%	62%	61%	77%	2024 年度は前年度から 16 ポイント向上し 77%となり、目標を達成しました。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。
16.2%	17.3%	19.5% (ロシア除く)	19.2%	18.7%	2022 年度と 2023 年度の女性マネジメント比率は 19%を超え、2025 年度目標の 20%に近づいていましたが、2024 年度にはわずかに減少し 18%台となりました。地域別に見ると、米州を中心に海外地域では女性管理職の早期登用が進み、女性マネジメント比率が 30%を超える水準に達しています。一方、日本では依然として 10%にとどまっており、地域間で進捗に差が見られます。 2020 年の人事制度改定により、日本でも多様なキャリアパスの選択肢が広がり、女性管理職の増加につながっています。その結果、日本の製造業平均（8%）を上回る 10%を 2022 年度以降維持しています。また、グループ全体の女性次世代マネジメント層は前年度と同水準を維持しており、海外地域での登用の進展が寄与しています。
—	—	32.1%	34.0%	34.0%	
—	—	41.8%	41.5%	41.1%	
—	—	41.7%	39.8%	38.6%	
—	—	35.9%	45.2%	43.0%	
—	—	27.0%	25.8%	36.5%	
—	—	8.3%	8.3%	8.3%	
—	—	16.7%	16.7%	16.7%	
—	—	9.4%	13.5%	14.8%	今後は、女性のマネジメント登用をさらに加速させるため、管理職候補層の計画的な育成、意識改革の推進、柔軟な働き方の整備など、構造的な支援策を強化してまいります。マネジメント比率のほか、経営層による多様性指数や男女の報酬比率なども継続的にモニタリングし、多様な人材が活躍できる職場環境の整備、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの浸透を推進していきます。
—	—	93.1%	94.0%	96.2%	
—	—	80.1%	82.1%	84.7%	
2.30%	2.31%	2.31%	2.38%	2.69%	2024 年度の障がい者雇用率は前年度の 2.38%から 0.31 ポイント向上し 2.69%となりました。事業拡大による国内グループの従業員数が増加していますが、特例子会社シスメックスハーモニー株式会社およびシスメックス株式会社での障がい者雇用を促進するとともに、定着化に向けたサポートを継続したことが要因です。 今後も、業務の切り出しや集約を進めるとともに、障がいの有無に関わらず一人ひとりが個々の特性や能力を発揮できる業務や職場環境の整備に取り組んでいきます。

マテリアリティ		KPI ※1		目標		
				2024 年度	2025 年度	2033 年度 (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 (単体) ※2	付加価値生産性 / 時間	—	—	
		付加価値生産性 (グループ)	付加価値生産性 / 人	2,100 万円	2,250 万円	
		人材育成投資 (単体) ※2	人材開発・研修の総投資額	—	2.52 億円	
		人材育成投資 (グループ)	人材開発・研修の総投資額	2.43 億円	—	
		研修への参加率 (単体) ※2	各年度の研修を受講した従業員の総数÷ 総従業員数	90%以上	90%以上	
		研修への参加率 (グループ)	各年度の研修を受講した従業員の総数÷ 総従業員数	—	—	
		サクセッションプラン 有効率※2	キーポジションにおける内部登用率	—	—	
		サクセッション・ カバレッジ率※2	キーポジションにおける後継候補準備率	—	—	
	健康増進と 労働安全の推進	年間総労働時間※3、※4	正社員一人当たりの年間総労働時間	1,990 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	72%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

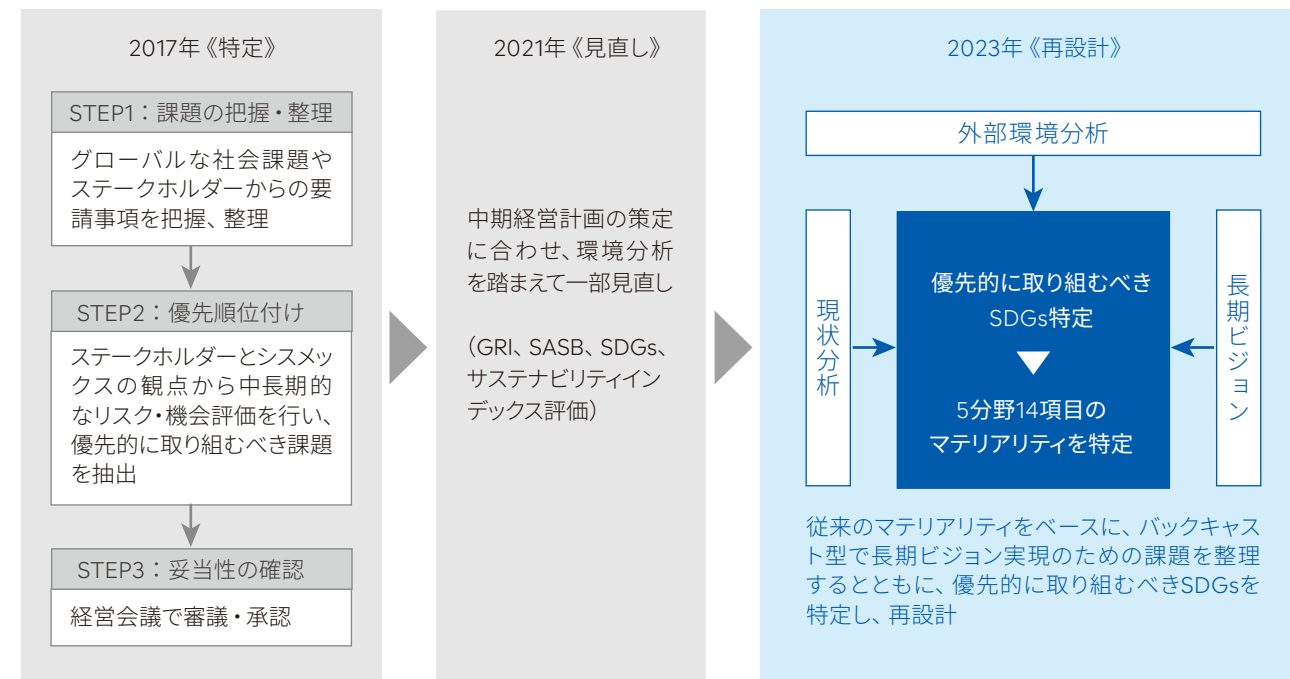
※3 対象：国内グループ会社

※4 計算方法の見直しにより、昨年度開示数値から変更

実績					進捗と今後の取り組み
2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	
24.5 時間	31.4 時間	30.0 時間	24.4 時間	24.7 時間	2024 年度のグループ平均教育時間は、前年度と同水準の 24.7 時間となりました。従業員数が増加している状況にもかかわらず、教育研修の機会を継続的かつ安定的に提供しています。しかし、グローバルの各拠点においては、教育の実施状況や集計体制にばらつきがあることも認識しており、より精度の高い集計の仕組みを整える予定です。また、地域ごとに育成プログラムの内容に差異があることから、地域を越えたプログラムの整備およびトライアルを進め、グループ全体でより充実した育成機会の提供を目指しています。一方、日本国内では、グループ平均を大きく上回る約 50 時間の教育時間となりました。育成機会の拡充に加え、オンラインコンテンツの活用やプログラムの内製化を推進することでコスト増を抑え、今後の教育機会の拡充に役立てていきます。付加価値生産性（グループ）は目標を達成し、昨年度より 7.4% 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。人材育成投資（グループ）については、昨年度より 60% 増加し 5.95 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の継続開催のほか、グループ横断のプロジェクトとして Global Leaders Program をスタートさせました。研修への参加率（グループ）は、引き続き 100% 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、サステナビリティに関する研修において高い受講率を達成しました。
—	—	13,230 円	14,760 円	15,042 円	
—	—	1,874 万円	1,997 万円	2,144 万円	
—	—	2.66 億円	2.41 億円	2.61 億円	
—	—	3.56 億円	3.69 億円	5.95 億円	
—	—	100%	100%	100%	
—	—	100%	97%	96%	
—	—	100%	100%	92.3%	
—	—	218.9%	311.0%	289.5%	
2,015 時間	2,019 時間	2,008 時間	1,995 時間	1,993 時間	2024 年度の年間総労働時間は前年度から 2 時間の削減を実現しましたが目標は未達となりました。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生産性を意識した働き方が定着しつつあり、残業時間の着実な減少につながっていましたが、2023 年から 2024 年にかけては、国内の新システムへの切り替え準備などの負荷が生じたことも影響し、前年と同水準にとどまりました。業務負荷が増した中で同水準を維持できたことは、生産性を意識した働き方が定着していることを示していると考えています。今後も、採用活動を進めるとともに、既存人材の適切な配置と育成を通じて、戦略的な人的資源の最適化を図っていきます。また、労働組合と連携し、従業員への教育や啓蒙活動を通じて、労働時間の削減を目指していきます。
61.3%	62.4%	66.5%	74.6%	67.1%	2024 年度の有給休暇取得率は、前年度から 7.5 ポイント減少しました。有給取得推奨日の設定や部門責任者による実績共有と部員への声掛けを継続して行い、さらに、有給休暇を連続して 5 日以上取得した際の旅行・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福利厚生プログラムを導入しましたが、目標を達成することはできませんでした。フレックス制度や中抜けなどの柔軟な働き方が浸透したことも一因と考えられます。今後は、有給休暇取得率の目標値を設定し、従業員への啓蒙活動を強化するとともに、生産性向上への取り組みを通じて取得率の向上を目指していきます。
0.78	0.91	0.81	0.78	0.71	2024 年度の労働災害度数率・強度率は昨年度より減少しましたが、目標には達しませんでした。工場でのけがなどの労災件数は 6 件で、昨年と同数でした。対策として、産業医による転倒防止の指導や注意喚起の掲示を行っています。今後も引き続き、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に、安全衛生・健康管理体制の強化・充実を図ります。そして、労働災害が発生した場合には、各事業所の安全衛生委員会で原因究明と対策を行い、グループ内で水平展開することで再発防止に努めていきます。
0.05	0.04	0.05	0.07	0.05	

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



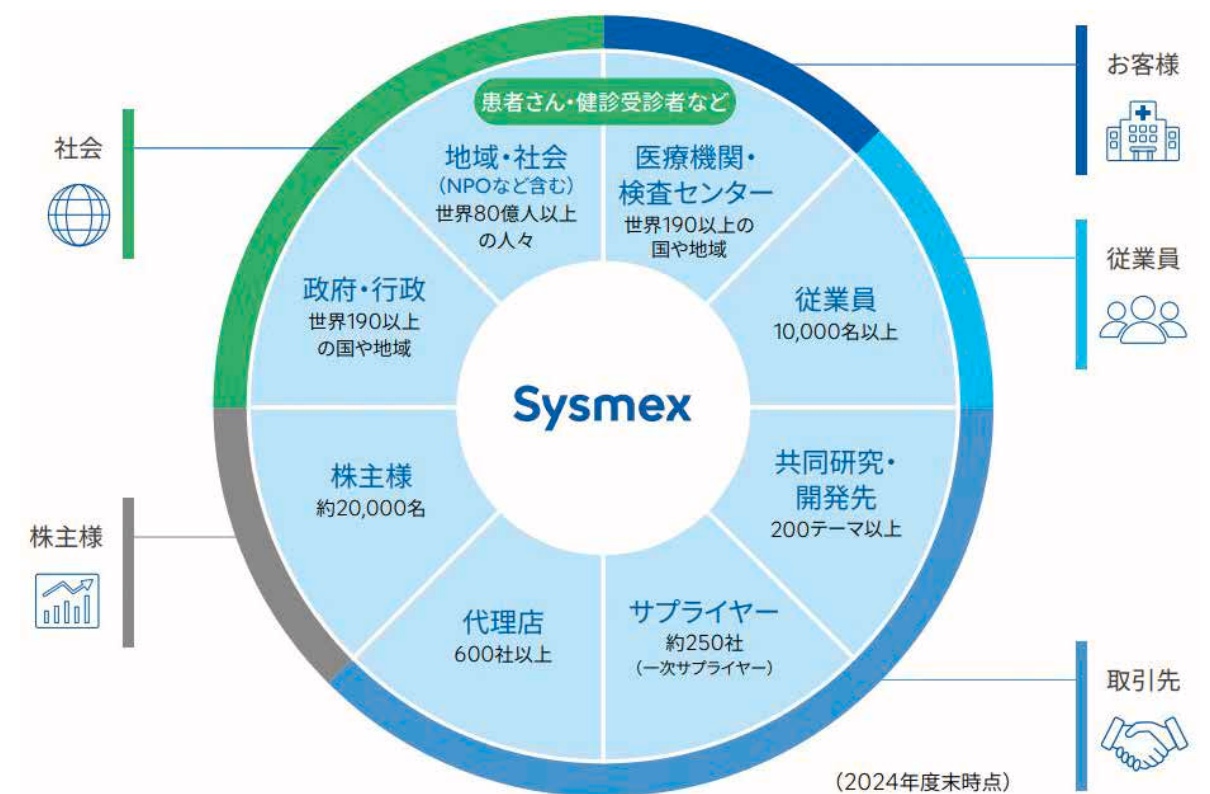
サステナビリティ経営

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、ともに持続可能な社会の実現を目指します。

主なステークホルダー



ステークホルダー	事業に関わる社会の要請	関連ページ
お客様	お客様に安心して製品・サービスをご利用いただくことに加え、期待を超える付加価値の提供を目指し、販売・サービス&サポート活動を通じた継続的なコミュニケーションを実施しています。その結果、顧客満足度調査では高い評価をいただいています。 ・24 時間 365 日体制のカスタマーサポートセンターを設置（別途契約が必要） ・顧客満足度調査の実施 ・VOC を収集し、製品開発や品質改善に活用 ・製品の正しい知識を伝えるユーザーミーティングの開催 ・学術セミナーの開催（オンラインと会場のハイブリッド）	▶品質・安全性に関する情報 ▶お客様満足度の向上 ▶学術活動
従業員	持続的な成長を実現していくためには、長期経営戦略 2033 と紐づく人材の採用・育成・配置に加え、DE&I の推進と、働きやすく、働きがいのある魅力ある職場づくりに取り組むことが不可欠です。企業風土調査のエンゲージメントスコアをサステナビリティ目標の一つとして設定し、目標達成に向けた取り組みを進めています。 ・企業風土調査の実施（エンゲージメントスコアの結果に応じた従業員との対話） ・グループ企業理念の浸透活動、社内表彰制度の導入 ・グローバル内部通報制度の構築 ・労使協議会	▶従業員エンゲージメント ▶ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進 ▶健康増進に向けた取り組み ▶コンプライアンス推進体制 ▶労使の対話
取引先	シスメックスの事業の方向性や方針をご理解いただくとともに、信頼関係を構築し相互に発展することを目指して、継続的な対話を実施しています。サプライヤーに対しては、循環型社会の実現に向けて、コミュニケーションを強化するほか、調達方針に則ったサプライチェーンマネジメントの構築を進めています。 ・共同研究・共同開発先とのオープンイノベーションやアライアンスを通じたコミュニケーション ・調達方針に基づくコミュニケーション／説明会 ・サプライヤー向け CSR 調査の実施 ・販売代理店会議の開催／訪問	▶サプライチェーンマネジメント

ステークホルダー	事業に関わる社会の要請	関連ページ
株主・投資家	シスメックスは、IR 活動を持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた重要な活動の一つであると認識しています。積極的な情報開示を行うとともに、株主・投資家の皆さまとの対話で得られた評価やご要望は、迅速に社内でも共有し、経営・IR 活動に反映しています。近年では、資本効率向上や、中期経営計画のローリング見直しに関して投資家様から示唆をいただき、取り組みに反映・強化させました。 ・定時株主総会の開催 － 書面・インターネットでも議決権行使を実施 ・情報開示 － 業績を地域別、事業別、品目別に開示するなど積極的な自主開示を実施 ・機関投資家、アナリストとの対話 － 決算説明会・カンファレンスコールを開催 － IR ミーティングの実施：経営層が米州、欧州、東京などを訪問し、長期経営戦略や中期経営計画、ビジネスモデル、研究開発、株主還元、サステナビリティなどについて対話を実施 － IR イベントの開催：研究開発の進捗を研究開発部門責任者から説明する技術説明会を毎年開催。加えて、当社の経営戦略や事業活動、ESG に関する取り組みを理解いただくために、国内外の施設や事業所見学会・説明会を実施。 － 社外取締役とのスモールミーティングの実施 － 企業価値向上に向けた対話：統合報告書の「ヘルスケア領域における提供価値」ページをもとに、インパクトロジックモデルに関する対話を 3 社と実施するほか、マテリアリティと戦略・各指標の連携について ESG インタビューで対話。 － 各イベントにおいて、スクリプトを含む英語資料を提供 ・個人投資家の皆さまとの対話 － 株主通信や Web サイトを通じた情報発信 － 個人投資家向け会社説明会を実施	▶株主・投資家情報
社会	医療の発展や持続的な社会の実現に向け、政府機関や国際機関などと連携・対話を行っています。さらに、社会貢献方針に基づき、世界各地で地域のニーズに応じた社会貢献活動を通じてコミュニケーションを行っています。 ・政府機関、国際機関との連携・対話 ・業界団体への参画 ・グループ社会貢献プログラム「Sysmex Gives Back Campaign」（献血への協力、環境保全活動、がん撲滅・小児患者さんや孤児への支援など）	▶医療アクセスの向上 ▶医療機関などとの関係の透明性確保 ▶社会貢献活動

WE SUPPORT



国連グローバル・コンパクト

▶企業理念

▶マルチステークホルダー方針