



# 成長戦略におけるESGの取り組み

2023年12月15日  
シスメックス株式会社

Together for a better  
healthcare journey

# Index

## 1 サステナビリティ経営

代表取締役社長 浅野 薫

## 2 人的資本戦略

取締役 専務執行役員 立花 健治

## 3 エコソーシャル（ES）戦略

取締役 常務執行役員 小野 隆

1

# サステナビリティ経営

代表取締役社長 浅野 薫

# 創業以来変わらぬ想い：「安心」をお届けすること

常にステークホルダーへの提供価値を意識して経営・行動

## 1968 創業理念 「三つの安心」

お客様、取引先、従業員への安心を定める

**経営基本方針**

- 「需要者が安心して使用できる製品をつくる」
- 「取引先が安心して取引きできるようにする」
- 「従業員が安心して働けるようにする」

東亜医用電子株式会社

## 2007 Sysmex Way・Shared Values

安心を提供するステークホルダーに「株主」「社会」を追加

### Sysmex Way

#### Mission

ヘルスケアの進化をデザインする。

#### Value

私たちは、独創性あふれる新しい価値の創造と、人々への安心を追求し続けます。

#### Mind

私たちは、情熱としなやかさをもって、自らの強みと最高のチームワークを発揮します。

### Shared Values

#### 主なステークホルダー

お客様

(医療機関、大学・研究機関など)

取引先

(サプライヤー、共同研究先など)

従業員

株主様

社会

# これまでのESGの取り組み（～2022年度）

## S：健康社会におけるイノベーションの創出

1963 国内初の血球計数装置



1990 世界初ヘマトロジー搬送システムの開発



医療の均てん化・安全性向上

## S：医療アクセスの向上

グローバルな学術活動



新興国市場への拡大



世界190以上の国と地域へ

## G：ガバナンス

- 2005 執行役員制度導入
- 2006 コンプライアンス委員会設置
- 2007 グループ企業理念 制定
- 2016 監査当委員会設置会社へ移行  
(取締役会における社外取割合33%に)
- 2020 内部統制委員会設置

## S：人材

- 2007 人材戦略の制定
- 2009 役職等級制度制定  
グローバルタレントマネジメントの開始（評価・報酬）
- 2019 人材情報のデジタル化
- 2020 ジョブ型人事制度制定

## E：環境

- 2000 ISO14001認定取得（加古川工場）
- 2004 環境方針制定
- 2006 グループ環境管理委員会設置
- 2010 長期環境目標を設定
- 2020 TCFDへの賛同
- 2022 カーボンニュートラル宣言

# シスメックスの成長戦略とサステナビリティ経営

## 成長戦略

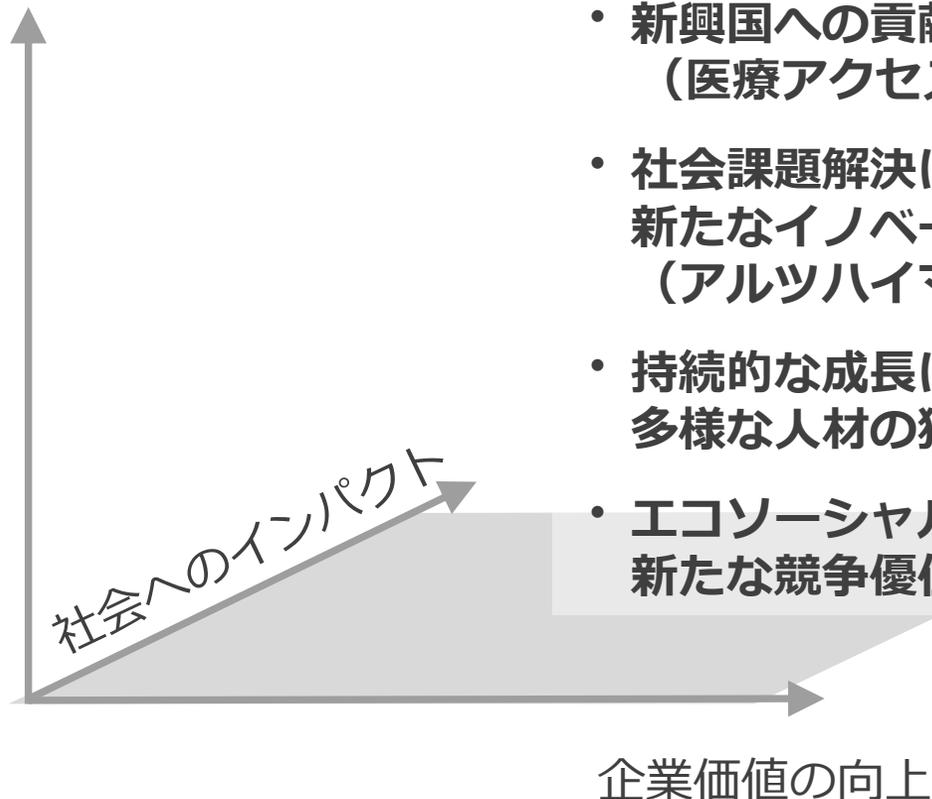
新興国戦略  
(ヘマトロジー中心)

既存事業の強化  
(免疫・血液凝固・ライフサイエンス)

新規事業の拡大

## サステナビリティ経営

- ・ 新興国への貢献  
(医療アクセス・感染症対策)
- ・ 社会課題解決に資する  
新たなイノベーション創出  
(アルツハイマー病検査など)
- ・ 持続的な成長に向けた  
多様な人材の獲得と育成
- ・ エコソーシャル戦略推進による  
新たな競争優位性の確立



2033年度

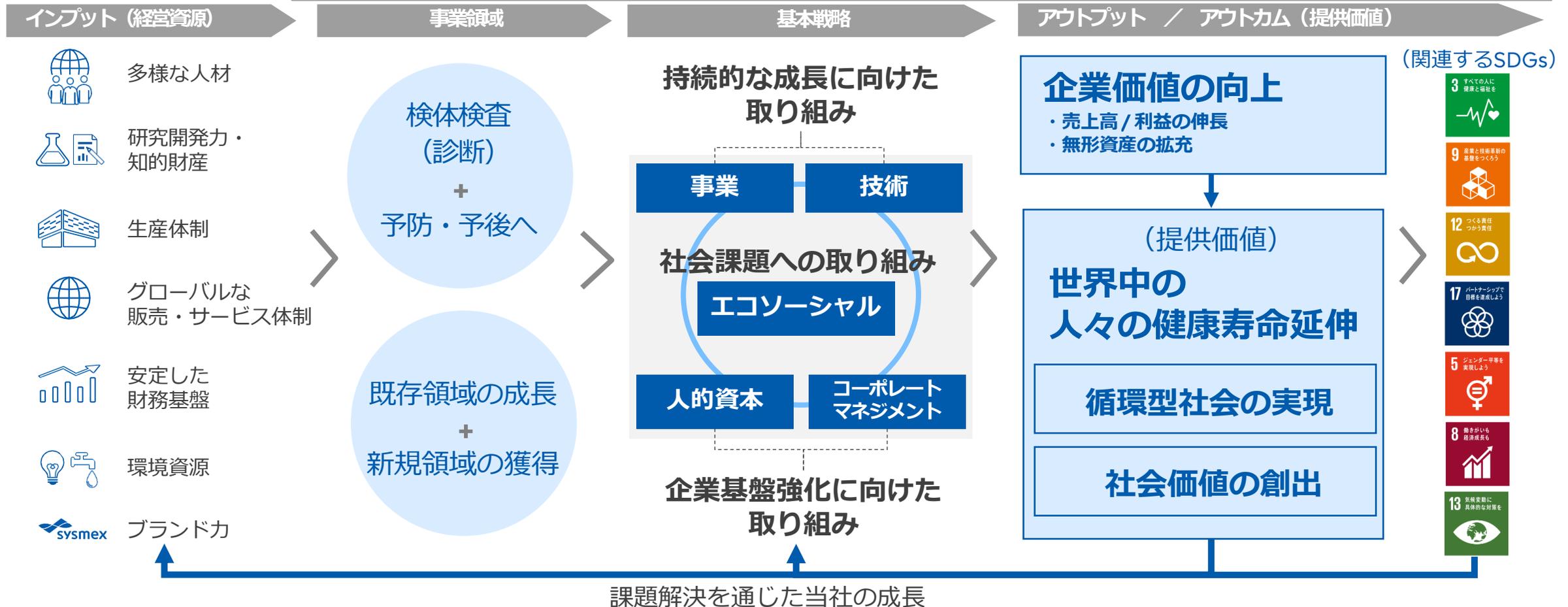
長期経営戦略の実現  
V  
A  
3  
3

# 価値創造ストーリー

基本戦略にエコソーシャル・人的資本を含み、社会・環境への提供価値も明示

《長期ビジョン》より良いヘルスケアジャーニーを、ともに。

マテリアリティ



# マテリアリティの再定義

## 優先的に取り組むべき7つのSDGsからマテリアリティを再定義

優先的に取り組むべきSDGs			マテリアリティ	
			取り組み	テーマ
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		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人材の育成</li> <li>● 健康増進と労働安全の推進</li> </ul>	
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

# 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」事例



より良いヘルスケアジャーニーの実現に向け、新たな検査を創出

世界の認知症患者数  
5,500万人以上※

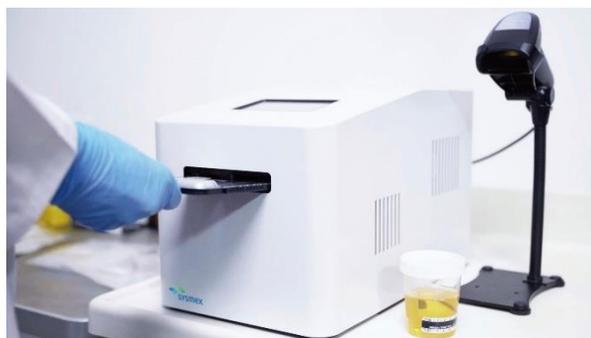
血液を用いた簡便な  
アルツハイマー病検査の社会実装



※ 出典：Global status report on the public health response to dementia executive summary (Sep. 2, 2021, World Health Organization)

薬剤耐性による死者数予測(2050年)  
1,000万人※  
(AMR対策を講じない場合)

迅速薬剤感受性検査による  
薬剤耐性菌の抑制



※ 出典：Antimicrobial Resistance: Tackling a crisis for the health and wealth of nations. The Review on Antimicrobial Resistance, Chaired by Jim O' Neill.

遺伝性網膜ジストロフィ患者数  
約3万人(国内)※

遺伝子パネル検査による  
ロービジョンケアへの貢献・  
QOLの向上



※出典：難病情報センターホームページの情報をもとに当社推定

# 健康社会への新たな価値創出 「医療アクセス向上」事例

新興国・発展途上国において、質の高い検査の普及に貢献

## ヘマトロジー装置による マラリア検査の開発

約1分でマラリア原虫等感染血球の  
有無・比率を自動測定



XN-31

従来：15～30分



顕微鏡検査



簡易検査キット

## 検査の品質・精度向上の ための支援活動

実施地域：



中国



モンゴル



カンボジア



ミャンマー



タイ



フィリピン

中国での支援例：

- ・血球計数検査の国家標準機設置
- ・血液検査・基準測定操作法の技術移管・交流
- ・臨床検査国家ガイドライン策定支援

## 医療従事者知識・スキル向上

- JICAとの官民連携プロジェクト  
尿検査自動化技術普及促進事業  
セミナー等参加者（ガーナ）：

約**860**名※

※2018年～2022年延べ

- 機器の保守・管理・病院経営等  
トレーニング(JICA研修生)：

**1,000**名以上※

※1994年～2022年

## 取締役の多様性確保・スキルの充足など、経営品質の向上に引き続き取り組む

### 取締役会実効性強化

- ・ 指名・報酬委員会の社外取締役割合を過半数以上に引き上げ（2023年3月期）
- ・ 指名・報酬委員会の両委員長を社外取締役に（2024年3月期）
- ・ 社外取締役の理解度向上による議論の活性化

### 執行役員が多様性強化

- ・ 外国籍執行役員は4名、女性執行役員は1名まで増加

### サステナビリティ経営

- ・ 半期毎にサステナビリティ目標の進捗・課題を取締役会で議論

### 今後の課題

- ・ 取締役会の多様性のさらなる強化
- ・ 取締役会の実効性向上
- ・ 役員報酬制度・評価項目の見直し、開示強化

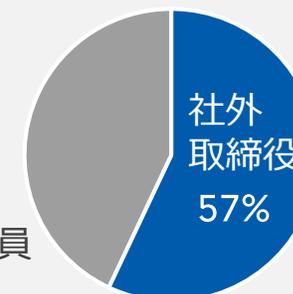
#### 指名委員会

委員長



社外取締役 独立役員  
太田 和男

構成比



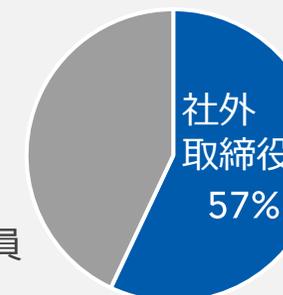
#### 報酬委員会

委員長



社外取締役 独立役員  
福本 秀和

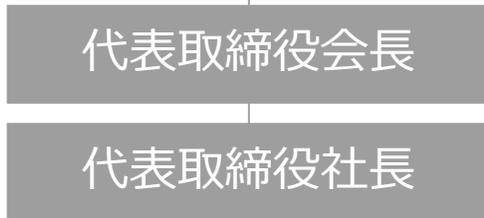
構成比



# サステナビリティ経営の推進体制

2023年4月エコソーシャル戦略推進室を設立、サステナビリティ経営推進体制を強化

## ガバナンス

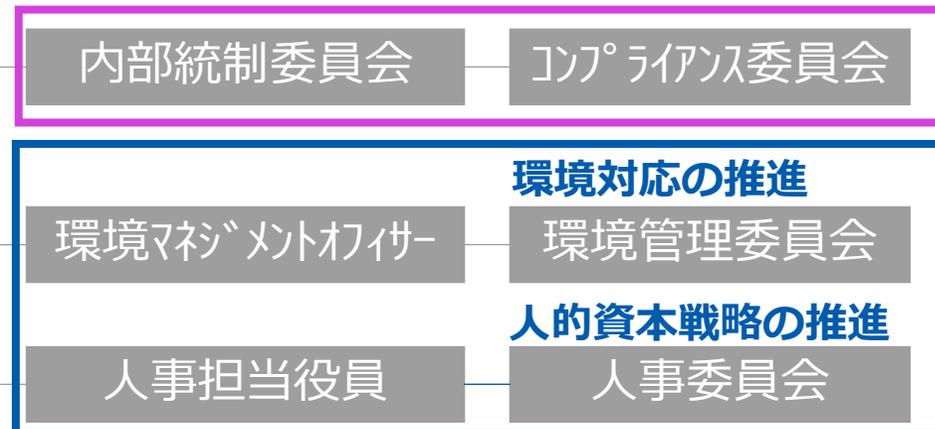


※1:社外取締役比率：41%  
 ※2:任意委員会の議長を社外取締役へ

2023年4月新設

ESG戦略推進室

環境・社会課題への  
取り組み推進



代表取締役社長  
浅野 薫

- ・内部統制委員会 責任者



取締役 専務執行役員  
立花 健治

- ・人事担当役員
- ・コンプライアンス統括責任者



取締役 常務執行役員  
小野 隆

- ・環境マネジメントオフィサー
- ・ESG戦略および事業戦略担当役員

# 2

## 人的資本戰略

取締役 専務執行役員 立花 健治

## 2007年 Sysmex Way制定（1968年制定の創業理念の「安心」を継承） 2023年 リファイン（「行動基準」⇒「Shared Values」）

### Sysmex Way

#### Mission

ヘルスケアの進化をデザインする。

#### Value

私たちは、独創性あふれる新しい価値の創造と、人々への安心を追求し続けます。

#### Mind

私たちは、情熱としなやかさをもって、自らの強みと最高のチームワークを発揮します。

### Shared Values

#### お客様に対して

常にお客様の視点で行動し、確かな品質ときめ細やかなサポートにより、お客様に安心を届けます。  
常にお客様が真に求めるものが何かを追求し、お客様の期待を超える新しい価値を提案します。

#### 従業員に対して

多様性を受け入れ、一人ひとりの人格や個性を大切にすると共に、安心して能力が発揮できる職場環境を整えます。  
自主性とチャレンジ精神を尊重し、自己実現と成長の機会、成果に応じた公正な処遇を提供します。

#### 取引先に対して

公平・公正を基本とした幅広い取引により、取引先の皆様に安心を届けます。  
相互の信頼関係と研鑽により、取引先の皆様と共に発展する企業をめざします。

#### 株主様に対して

経営の健全性と透明性を高め、積極的な情報開示とコミュニケーションで、株主の皆様に安心を届けます。  
堅実かつ革新的な経営を推進し、持続的な成長と株主価値の向上に努めます。

#### 社会に対して

法令遵守はもとより、常に高い倫理観にもとづいた事業活動を推進し、社会の全ての皆様に安心を届けます。  
環境問題をはじめ地球や社会が抱える様々な問題の解決に、社会と共に取り組みます。

安心 (anshin) は、シスメックスの企業理念の根幹にある言葉であり、当社が創業以来追求してきた本質的な価値として、以下のような意味を持ちます。

- ・お客様が使用する当社の製品やサービスについて、安全性、品質等に不安がない状態
- ・ステークホルダーが、当社との関係、取引、対話等において信用・信頼でき不安がない状態
- ・人々が、自分自身の健康、生活などに不安がなく、心が落ち着いている状態

## 2023年 リファイン（“anshin”で創業理念からの一貫性）

### Sysmex Way

#### Mission

Shaping the advancement of healthcare.

#### Value

We will continue to create unique and innovative values, and ensure anshin for individuals in society.

#### Mind

With passion and flexibility, we demonstrate our individual competence and unsurpassed teamwork.

### Shared Values

#### To our Customers

Ensure anshin with unmatched quality, advanced technology, mindful support, and actions that reflect the needs of our customers.  
We constantly seek to better understand what our customers require so that we may generate new and more satisfactory solutions.

#### To our Employees

Ensure anshin by honoring a diversity of employees, respecting their personality, and providing a workplace where they can fulfill their potential.  
We value independence and a challenging spirit, provide employees with opportunities for self-fulfillment, growth, and reward for their accomplishments.

#### To our Business Partners

Ensure anshin based on fairness and impartiality in a broad range of partnerships.  
We strive to grow as a company in step with our business partners through respect and mutual trust.

#### To our Shareholders

Ensure anshin by promoting the proper disclosure of information and keeping closer communication with shareholders with sound and transparent management.  
We are committed to an innovative yet consistent style of management for sustainable growth and increased shareholder value.

#### To Society

Ensure anshin as a responsible member of society by conducting our business adhering to the highest ethical standards in addition to laws and regulations.  
We play an active role in addressing environmental and other issues facing our society.

Anshin is a word at the core of the Sysmex corporate philosophy that embodies the essence of what we have been pursuing since our foundation, and has the following meanings:

- A state in which customers have **no concerns about the safety and quality** of our products and services.
- A state in which stakeholders can **trust, be confident and reassured** in our relationship, transactions, interaction, and all other matters.
- A state in which individuals in society can be **in a calm state of mind with little or no anxiety** about their own health, lives, or other matters.

# 「人材戦略」から「人的資本戦略」へ進化

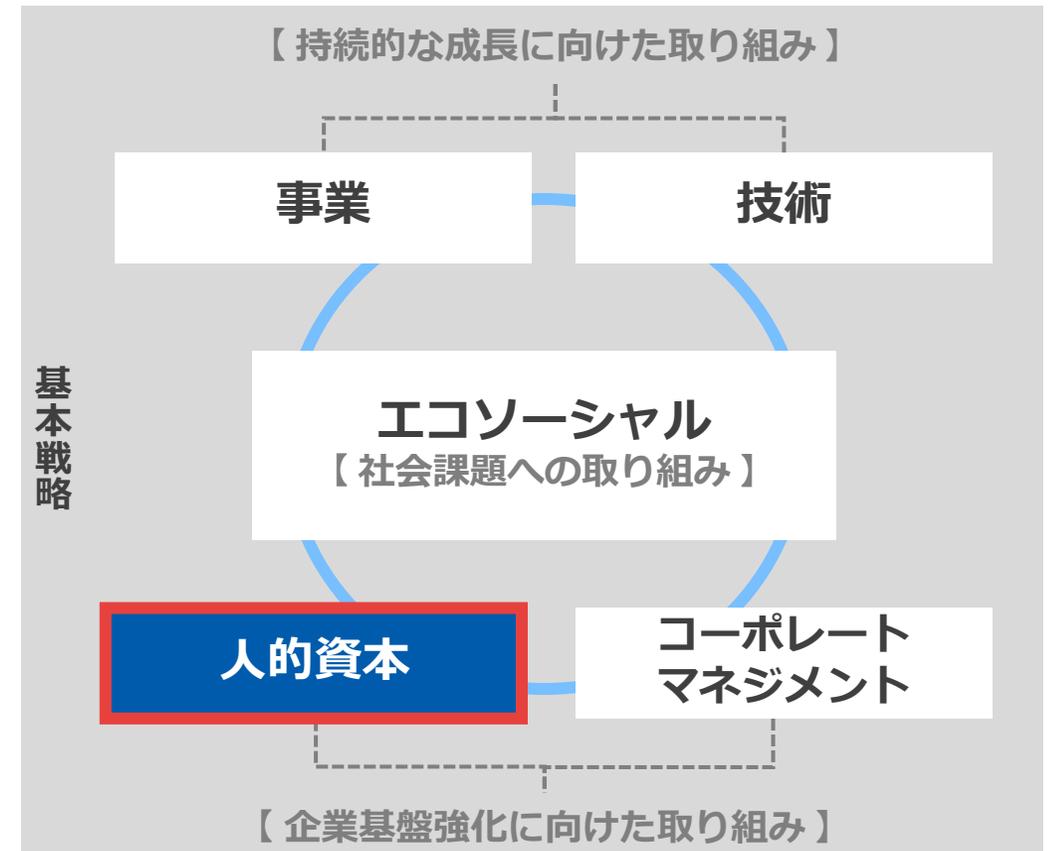
過去の長期経営戦略  
(開始年度：2007年度, 2013年度, 2018年度)

「特徴ある先進的なヘルスケアテイスティング企業」



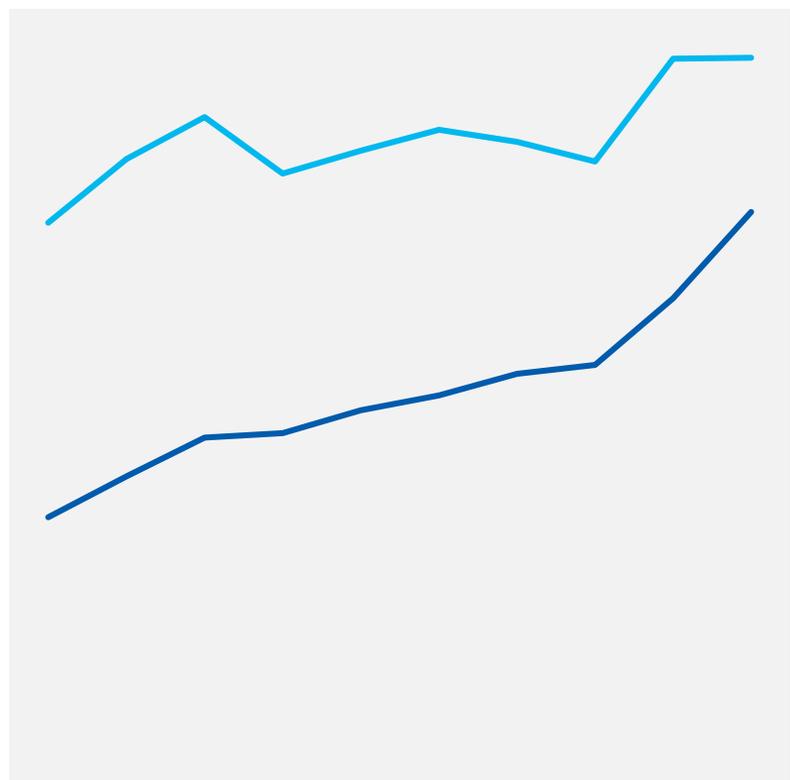
新長期経営戦略 VA33  
(開始年度：2023年度)

「より良いヘルスケアジャーニーを、ともに。」



# 「人材戦略」から「人的資本戦略」へ進化させた背景①

持続的な成長を遂げるためには、  
人材を人的資本として認識し、継続的に投資し続けることが不可欠



付加価値生産性

**1,874万円**

人的資本投資額

**1,106億円**

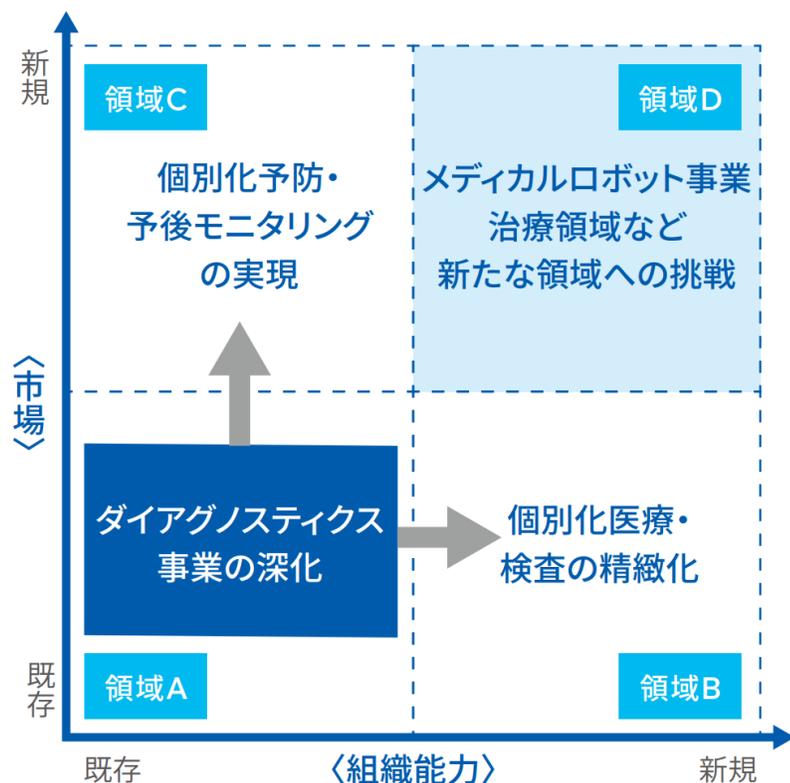
$$\text{付加価値生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{償却費}}{\text{従業員数}}$$

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 (年度)

# 「人材戦略」から「人的資本戦略」へ進化させた背景②

長期ビジョンの実現には、経営戦略に基づく人的資本強化が不可欠

長期ビジョン：「より良いヘルスケアジャーニーを、ともに。」



(注) チャールズ・A・オリリー他、「両利きの経営」を基に作成

## ◆ 各領域で求められる専門性・意識が異なる

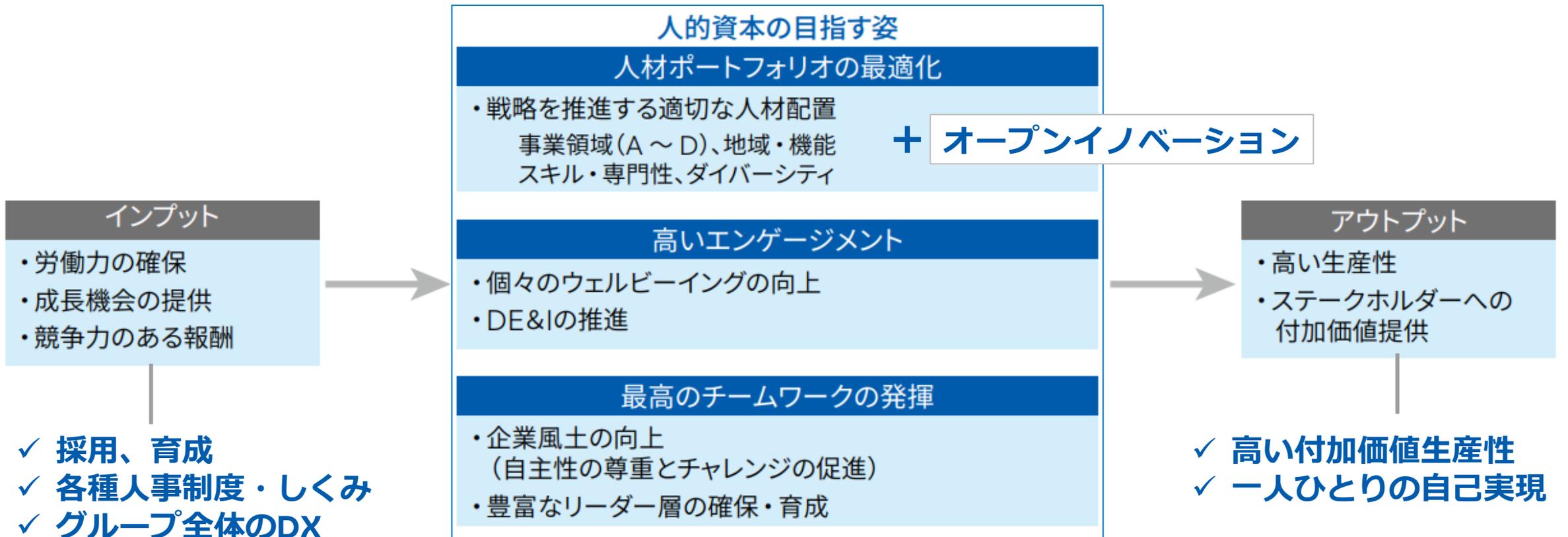
- ✓ ダイアグノスティクス
- ✓ 個別化医療、デジタル医療
- ✓ メディカルロボット、新たな領域  
(オープンイノベーションの推進)

## ◆ グローバルに拡大するビジネスチャンス

- ✓ インドを中心とした新興国市場の拡大
- ✓ 血液凝固、免疫分野のグローバル展開
- ✓ メディカルロボットのグローバル展開

# 人的資本戦略のフレームワーク

「人材ポートフォリオの最適化」、「高いエンゲージメント」、「最高のチームワークの発揮」が、  
**高い付加価値生産性と一人ひとりの自己実現へとつながる**



# 人的資本に関する取り組みの変遷



## グループ全体

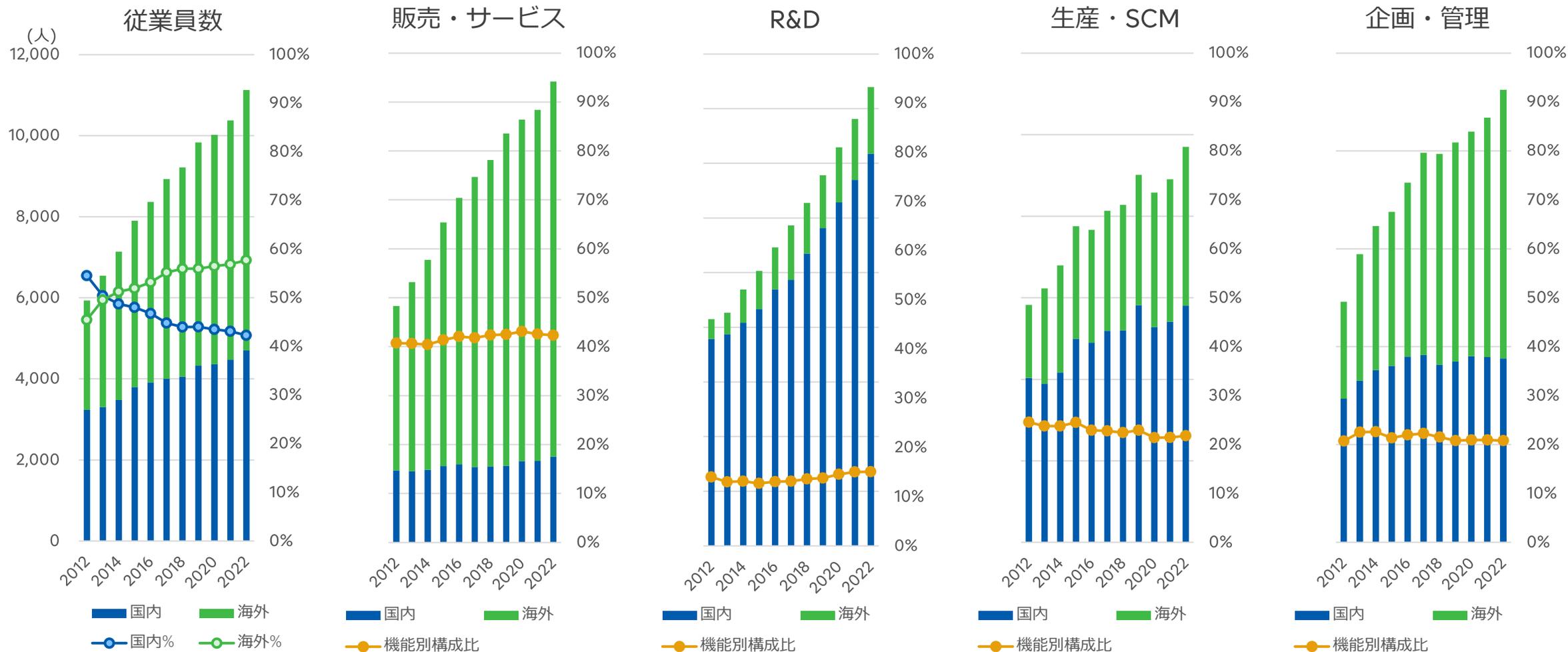
- 2020 人材情報のデジタル化（グローバル人材マネジメントシステム）
- 2022 付加価値生産性指標の導入
- 2023 グループキーポジションのサクセッションマネジメントの開始
- 2023 従業員向け信託型株式報酬制度（ESOP）の導入 →
  - ✓ 2024年度 海外の特定キーポジション対象に導入
  - ✓ 2025年度以降 グループキーポジションに展開

## 日本

- 2020 ジョブ型人事制度の導入
- 2020 サクセッションマネジメント（タレントレビュー）の実施 →
  - ✓ 入社年度内の異動希望者の大幅減少
- 2021 在宅勤務制度をスマートワークへ拡張（全社員、リモート、中抜け可など）
- 2021 新入社員配属マッチングアルゴリズム導入 →
  - 導入前 FY2020 35.6%
  - 導入後 FY2021-22平均 17.4%
- 2022 アプレンティス制度の導入（自律的キャリア開発の支援）
- 2023 マルチステークホルダー方針策定
- 2023 ISO30414適合認証取得（人的資本の開示に関する国際規格） →
  - ✓ 今後グローバルに拡大
  - ✓ 持続的成長への取り組みに生かす

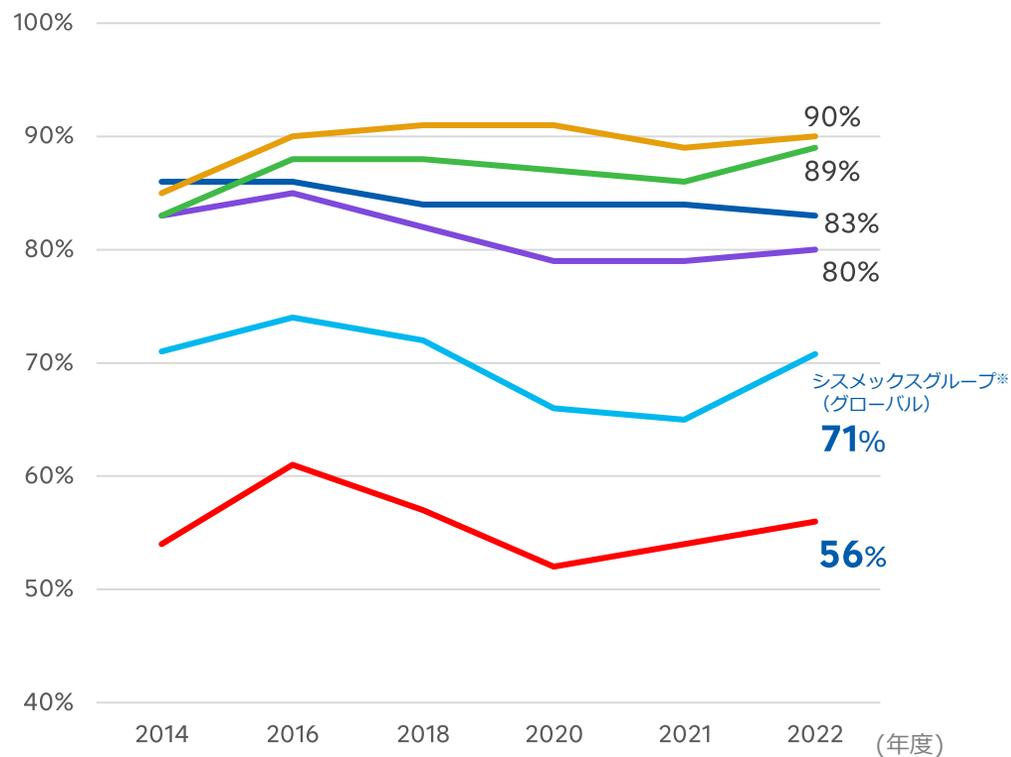
# 人的資本関連指標のトレンド①

## 機能別従業員数：ビジネス拡大に伴う適切なバランスで推移



# 人的資本関連指標のトレンド②

## エンゲージメントスコア

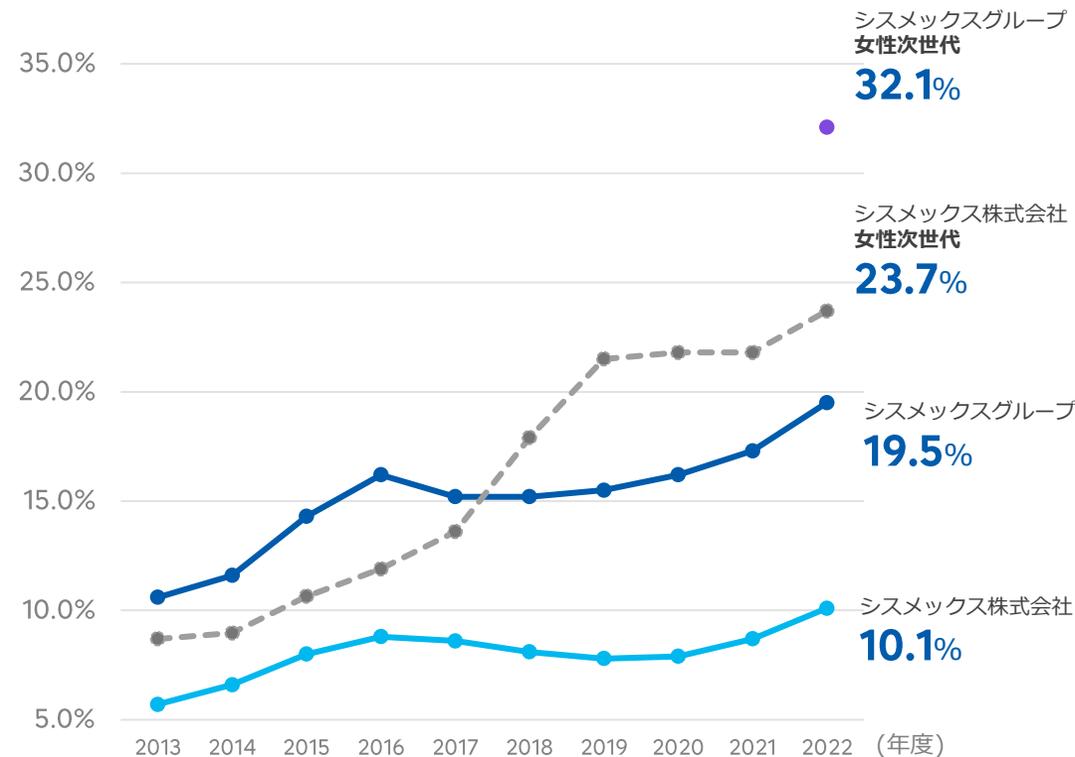


— グループ — 日本 — 米州 — EMEA — 中国 — AP

※シスメックスグループの2020年、2021年度：EMEAを除く

※AP：East Asiaを除く

## 女性マネジメント比率



● グループ ● 単体  
● グループ (次世代) ● 単体 (次世代)

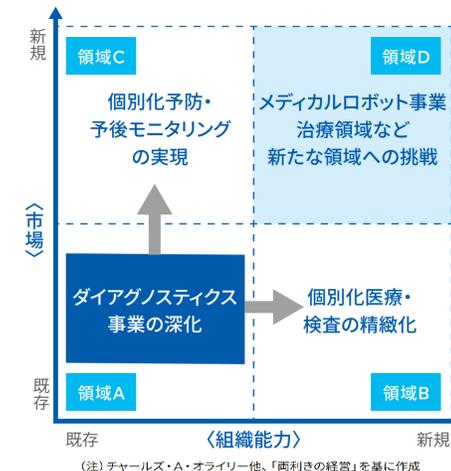
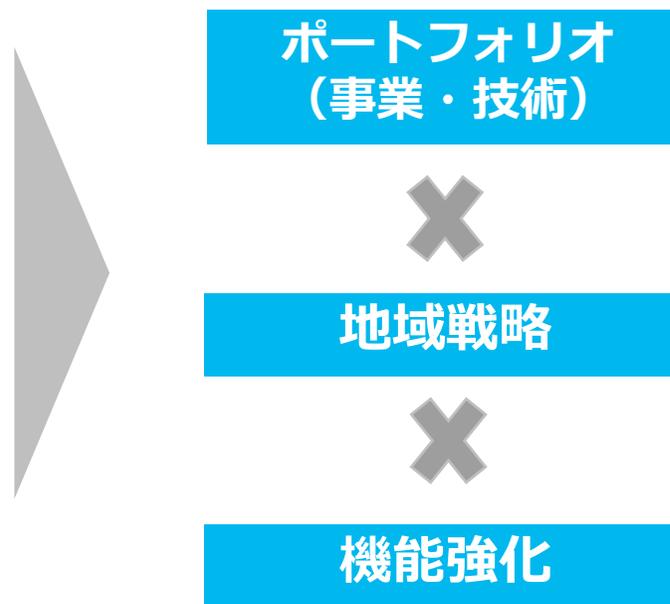
# 人的資本戦略で強化していく主な領域と施策 ①

## 成長戦略の推進

※主に国内

- 人材ポートフォリオの最適化
- 新興国における人材獲得と強化
- 血液凝固・免疫・LSおよび新規領域における専門人材の獲得と育成
- コーポレート機能の専門性拡充

短期的な欠員補充や組織課題の改善だけでなく、経営戦略に基づき中長期の視点で人員計画を策定



## 人材マネジメントの高度化

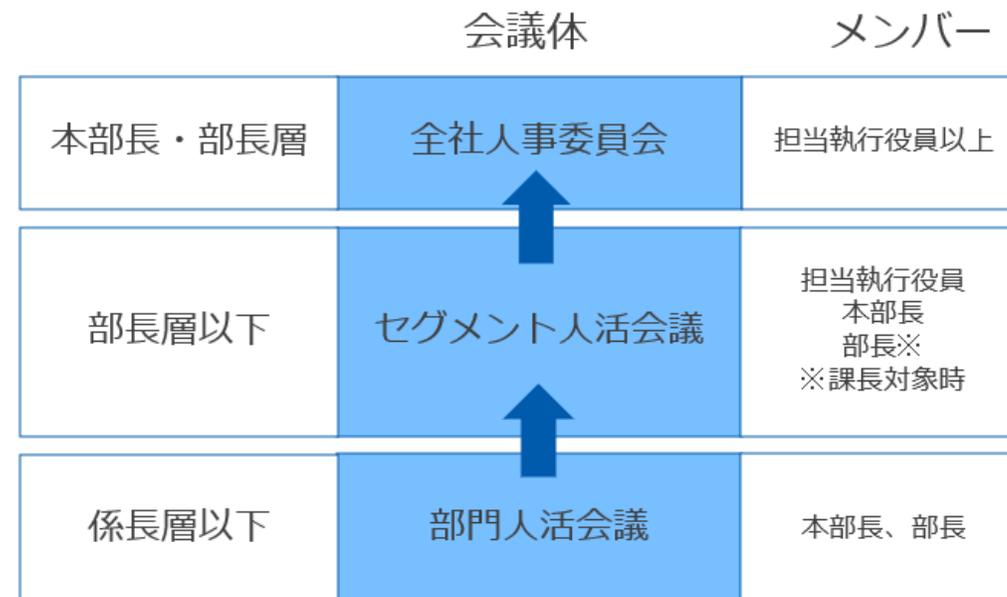
※主に国内

- ジョブ型人事制度の定着・進化
- サクセッションマネジメント
- ダイバーシティマネジメントの推進
- エンゲージメントの向上
- 競争力のある報酬制度
- ISO30414のグローバル拡大

## デジタル化

- DXによる効率化、生産性の向上

- グレード層に応じたタレントマネジメントの議論の場



- DE & Iの推進
  - 外国籍従業員の採用強化
  - 多様なタレントを受入れ、公平かつ公正な機会提供
  - 無意識バイアスを認識し、合理的な配慮を伴った環境整備

# 人的資本戦略の効果



	2022年度実績		2025年度目標
■ 人的資本への継続投資（人件費）	1,106億円	➔	<b>1,450億円</b>
■ 女性活躍の推進 ※シスメックス単体の女性マネジメント比率	10.1%	➔	<b>15%</b>
■ エンゲージメントスコア ※シスメックスグループ	71%	➔	<b>75%</b>
■ 総労務時間の削減 ※シスメックス国内グループ	2,022時間	➔	<b>1,980時間</b>
■ 付加価値生産性の向上	1,874万円	➔	<b>2,250万円</b>

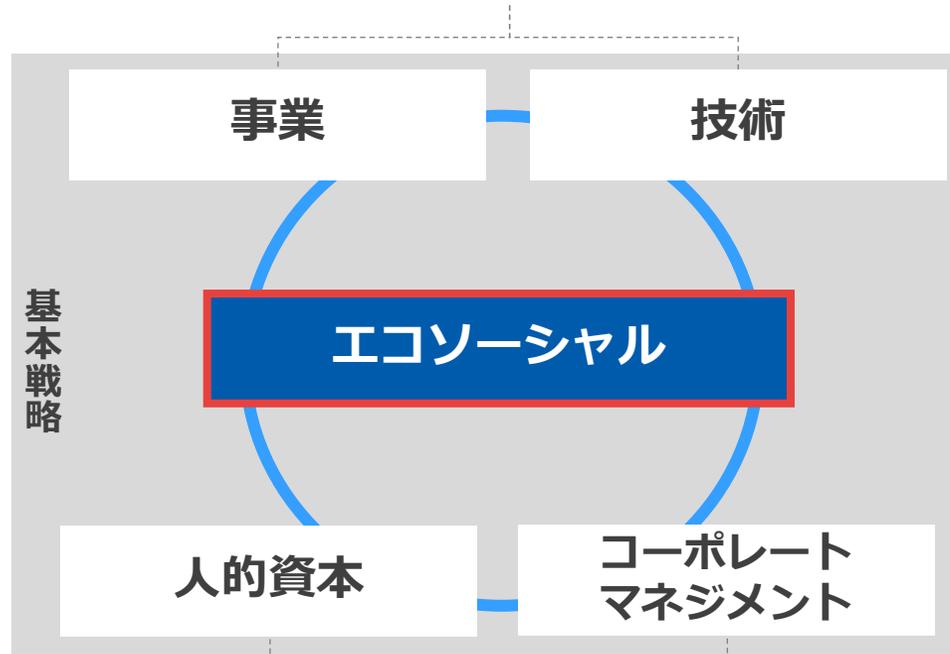
高い付加価値生産性と、一人ひとりの自己実現

# 3

## エコソーシャル（ES）戦略

取締役 常務執行役員 小野 隆

## 【 持続的な成長に向けた取り組み 】

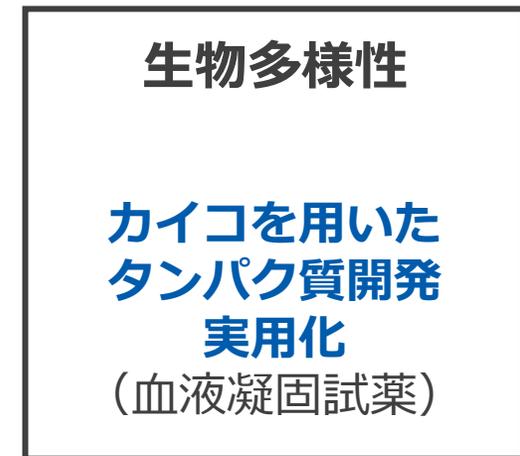


## 【 企業基盤強化に向けた取り組み 】

- 資源循環型バリューチェーン実現と社会課題解決への変革
  - 4Rによるグリーンイノベーション
  - 医療課題の解決、品質の向上、環境配慮への対応強化
- 経営目標（非財務）
  - プロダクトロスのゼロ化  
未使用廃棄率 0.1%未満
  - リサイクル・環境配慮材への代替  
容器と包装材への利用率 100%

# 環境負荷低減の成果

## ■ シスメックス・エコビジョン2025に対して



## ■ TCFDの提言への賛同(2021.1)



## ■ カーボンニュートラル宣言



**2040**

## 世界的なサステナビリティインデックス等に採用

### DJSI World Indexの構成銘柄に 8年連続で選定

Member of  
**Dow Jones  
Sustainability Indices**

Powered by the S&P Global CSA

ヘルスケアセクター内  
ランキング※

**5**位

※76社中

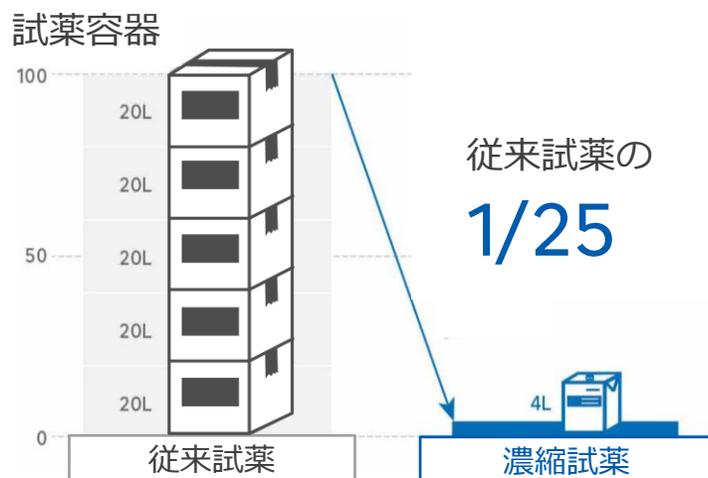


2023 CONSTITUENT MSCIジャパン  
ESGセレクト・リーダーズ指数



## 濃縮試薬

- ・ 輸送時のCO<sub>2</sub>削減
- ・ 廃棄量の削減
- ・ 作業負荷の大幅な軽減



## 製品の省電力化

- ・ 使用時のCO<sub>2</sub>削減

### XRシリーズ節電効果

約**40%**※



※XR-9000システムの定格電力比較（XNシリーズ比）

## ドライアイスフリー輸送

- ・ 輸送時のCO<sub>2</sub>削減
- ・ 安全性の大幅な向上

### ドライアイス削減量※

約**1.8**トン

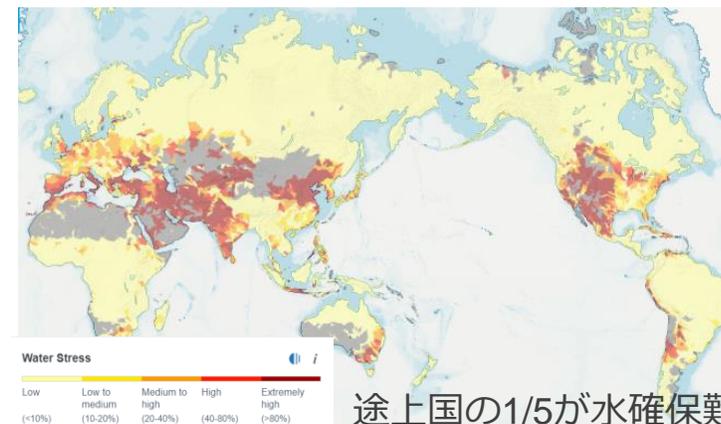


※2021年12月～2023年9月の累計削減量

## 気候変動 脱炭素電源確保への賛同※

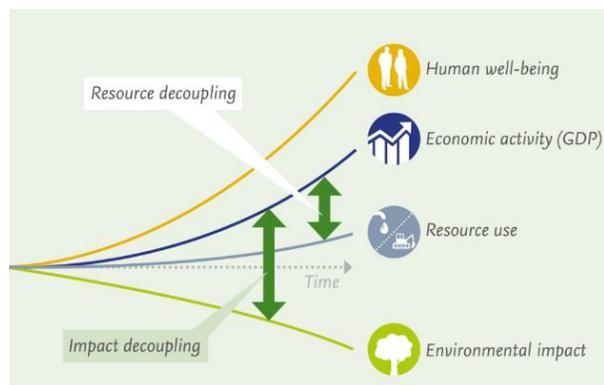


## 水保全 地球上で使用可能な水は0.01%※



途上国の1/5が水確保難

## 資源循環 2050年に物質採掘量は現在の2倍※



## 生物多様性 TNFDの最終提言 自然に関連する企業のリスクと機会を適切に評価



# 環境先進地域（欧州）における規制

現在

発効予定

化学物質

• Chemicals Strategy

• Restriction of PFAs

廃棄物

• Waste Framework Directive (WFD)  
• Waste from Electrical and  
Electronic Equipment Directive  
(WEEED)

• Packaging and Packaging Waste  
Directive

省エネ  
省資源

• Eco-design for Sustainable  
Products

製品情報開示  
ラベリング

• Green Claims Directive

# 顧客（病院・検査センター）の動向

国内大手ヘルスケア企業  
(大手検査センター)

長期環境目標を策定

CO<sub>2</sub>排出量ネットゼロ (2050年)  
廃プラスチックリサイクル率100% (2050年)

英国国民保険サービス

カーボンニュートラルへのコミットメント

病院グループ内での達成 (2040年)  
サプライチェーン全体での達成 (2045年)

欧州ヘルスケア企業  
(臨床検査サービス提供)

カーボンニュートラルへのコミットメント

グループ内での達成 (2050年)

豪州ヘルスケア企業  
(臨床検査サービス提供)

サプライヤーポリシー発行

サプライヤー選定に、環境方針と信頼を評価

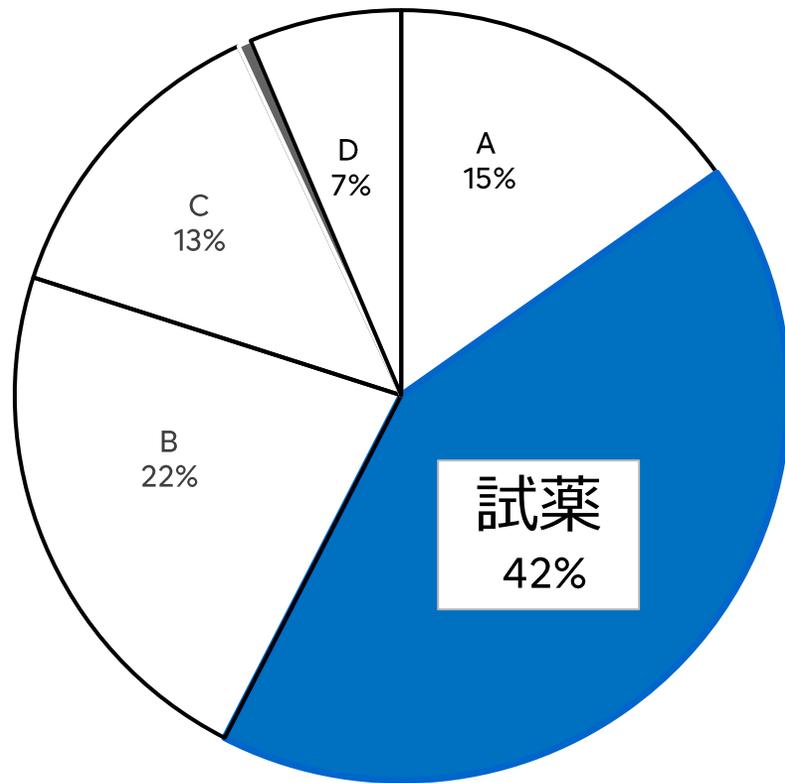
# 製品のグリーンイノベーション

事業成長 (財務)	ES戦略の推進	環境負荷低減 (非財務)
持続的な競争優位  原価低減	マテリアルサイエンスによる試薬の有効期限延長	プロダクトロスの ゼロ化
	製品の省電力、省スペース	輸送CO <sub>2</sub> 減・省エネ
	脱動物原料の開発	水保全・CO <sub>2</sub> 減
	試薬容器の水平リサイクル	プラ資源の循環

# マテリアルサイエンスによる試薬の有効期限延長

## ■ 廃棄実績内訳

- 期限切れによる試薬が主要因

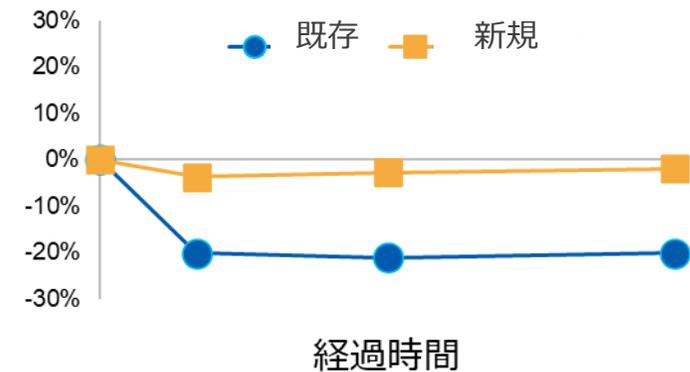


感度低下を抑制する材料で約2倍の使用期限

## ■ 要因特定の手法

- 沈降挙動分析
- 粒度分布
- 粒子画像分析

## ■ 感度試験結果



# 製品の省電力、省スペース

## XNシリーズ (2017年)



## XRシリーズ (2021年)



処理能力： 600検体/時間

横幅： 2,620mm

定格電力： 1,950VA

10% up

15% down

40% down

660検体/時間

2,230mm

1,150VA

### ■ モジュール内多層構造※ による小型化

- 駆動部の移動距離削減
- 電子部品の削減

### ■ タッチフリー精度管理

- 待機電力のゼロ化

※システム製品下部に搬送ユニットを配置し、フットプリント削減した構造

CO<sub>2</sub>排出量は約2分の1、水資源は約10分の1、原材料コストは約4分の1※

## 製品特性選択

- 細胞培養による生産
- 大腸菌による生産
- カイコによる生産

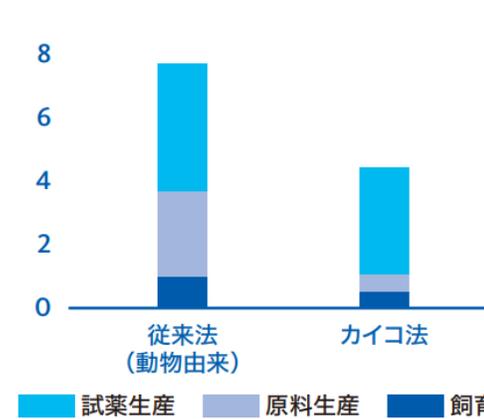




### ■ カイコ法利用時における従来法との比較（血液凝固試薬）

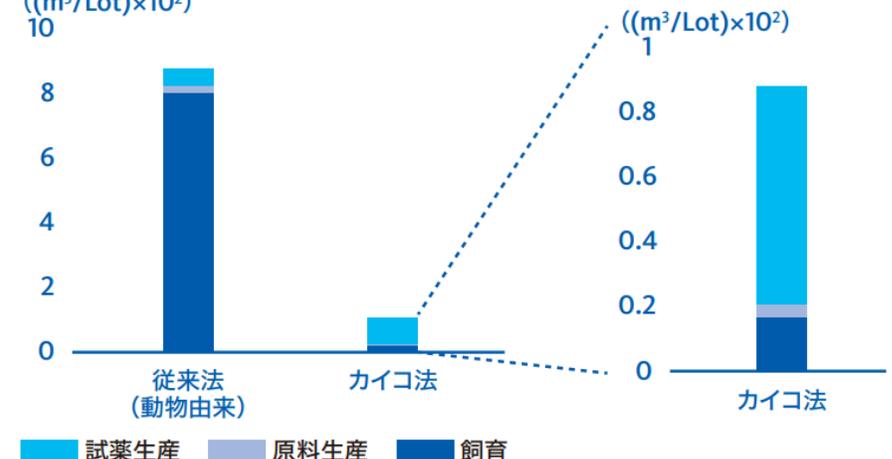
【CO<sub>2</sub>排出量】

((kg-CO<sub>2</sub>eq/Lot)×10<sup>3</sup>)



【水資源】

((m<sup>3</sup>/Lot)×10<sup>2</sup>)

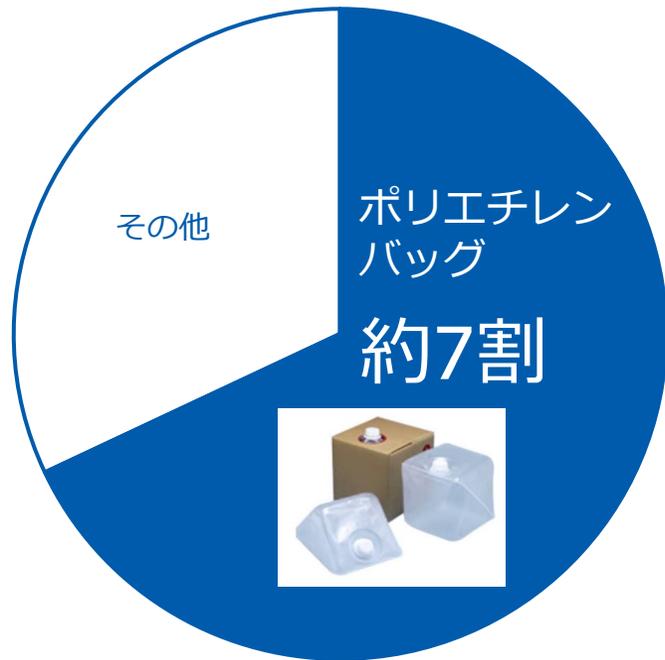


複数試薬の脱動物化を推進

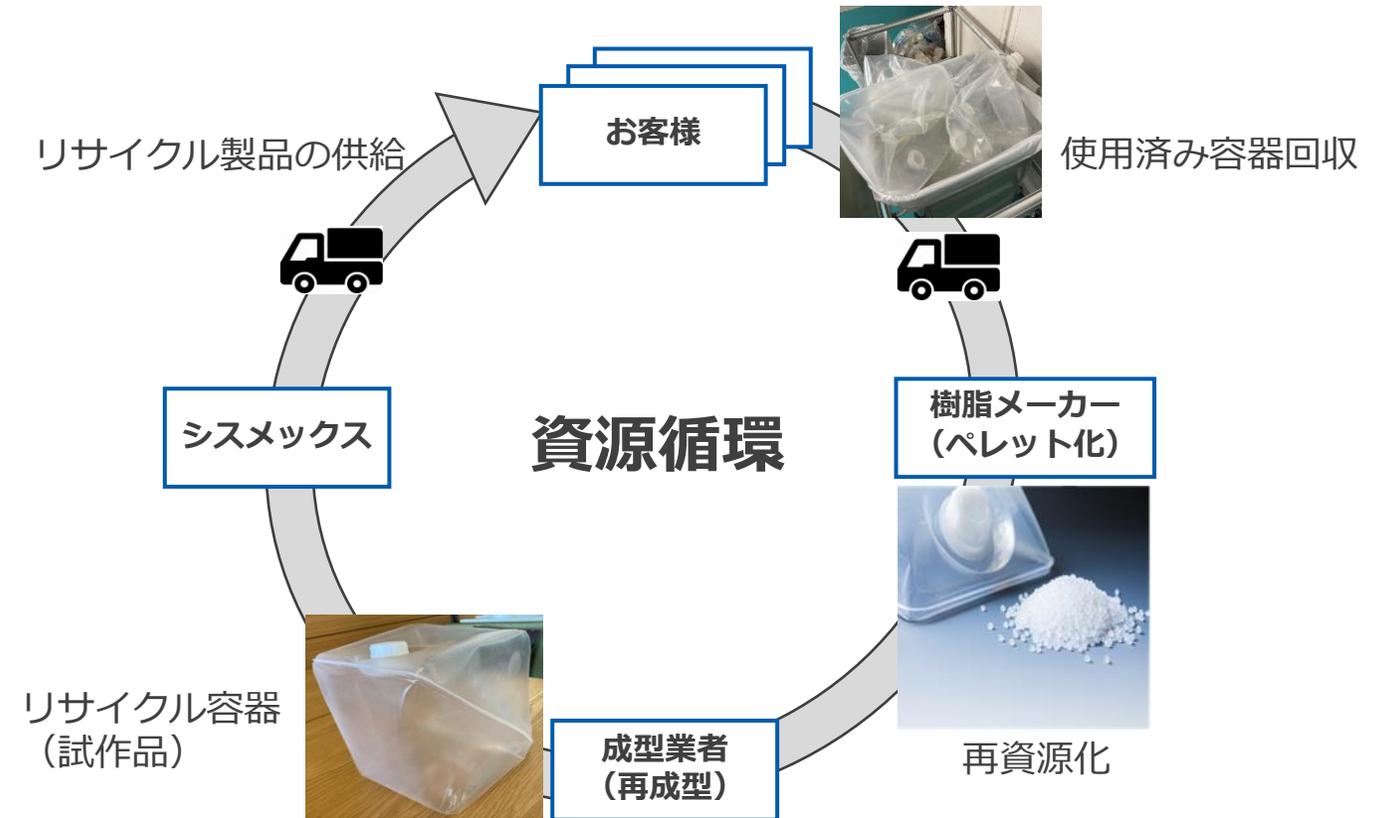
※開発中の血液凝固およびLS分野複数製品の試算の合計

# 試薬容器の水平リサイクル

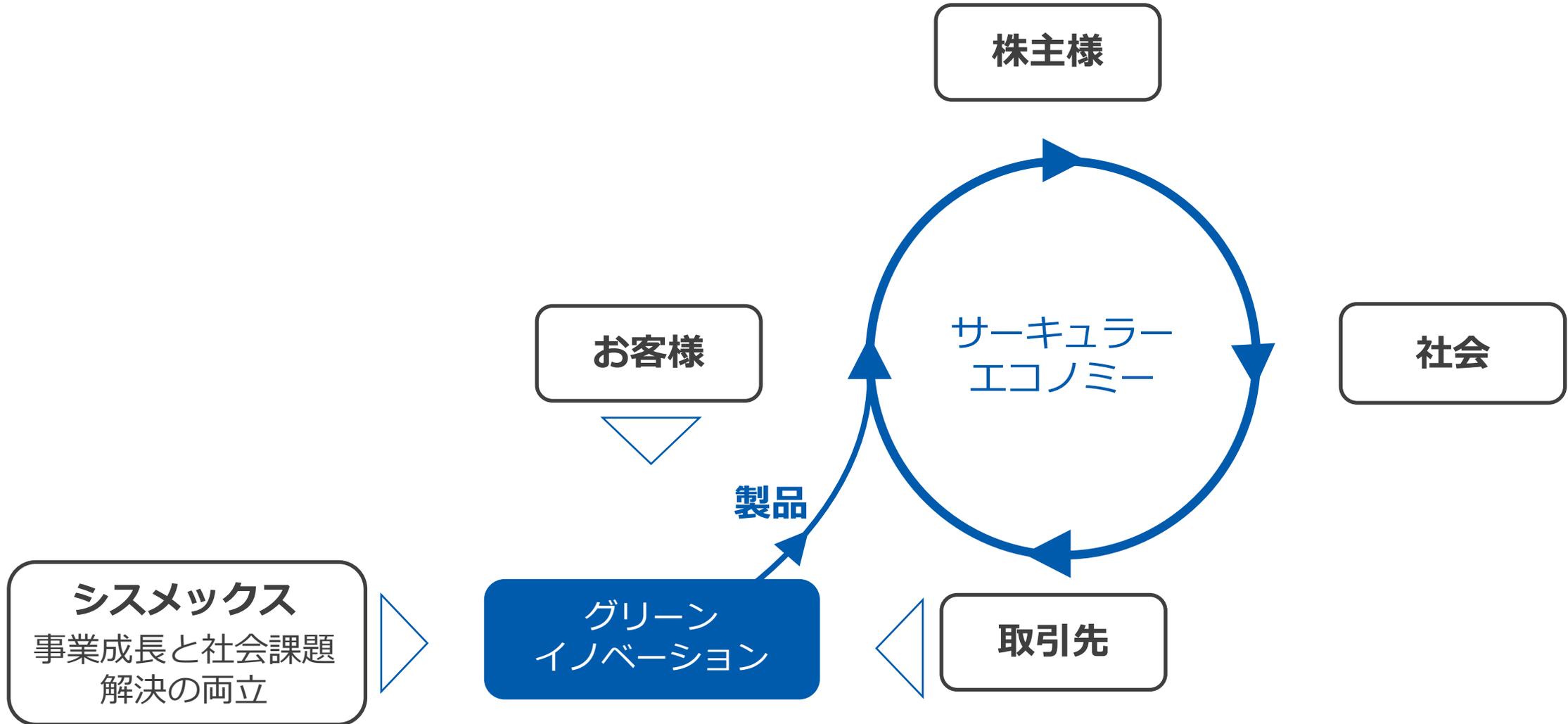
## ■ プラ材料の使用（資源の重量）



## ■ 業界初のステークホルダーとの協創



# ES戦略の実践による好循環



Together for a better  
healthcare journey