

Sustainability Book 2025



INDEX

サステナビリティについて	3
《トップメッセージ》	
《基本方針と推進体制》	4
サステナビリティに関する基本的な考え方	
《サステナビリティ推進体制》	
社 会	5
《人材活躍・育成》	
人的資本に関する基本的な考え方	
シミック株式会社 人事基本方針	
人材戦略	
Personal Business Value	
New Work Style & Space	7
Respect Each Other (Diversity, Equity & Inclusion)	
《人権・労働慣行・安全衛生》	10
人権・労働慣行・安全衛生に関する基本的な考え方	
人権	
労働慣行	11
安全衛生	
《健康経営》	12
シミックグループ 健康宣言	
シミックグループ 健康方針	
健康経営マップ	
健康経営推進体制	13
健康経営の取り組み	
《社会貢献活動》	15
社会貢献活動に関する基本的な考え方	
被災者支援の取り組み	16
日本エイズ学会 学会賞「シミック賞」	
RDD: Rare Disease Day(世界希少・難治性疾患の日)への協賛	
当社のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)に関する取り組み	17
働く人とともに成長する組織づくり	18
《品質》	19
品質に関する基本的な考え方	
シミック品質方針	
《サプライチェーン管理》	20
サプライチェーン管理に関する基本的な考え方	
シミック株式会社 調達活動基本方針	
シミック株式会社 サステナブル調達コードの制定と運用	

環 境	21
《環境問題への取り組み》	
環境問題に関する基本的な考え方	
本社の移転により GHG 排出量の低減に貢献	
《気候変動への取り組み》	22
気候変動への対応・情報開示に関する基本的な考え方	
ガバナンス	
戦略	
リスク管理	
指標と目標	23
ガバナンス	24
《コーポレート・ガバナンス》	
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方	
会社の機関の内容および内部統制システムの整備状況	
役員の選任について	25
《コンプライアンス》	26
コンプライアンスに関する基本的な考え方	
行動規範の制定と教育・浸透策	
コンプライアンス研修	
内部通報窓口の設置	
《リスクマネジメント》	27
リスクマネジメントに関する基本的な考え方	
主なリスク項目	
Topic CyberVadis のサイバーセキュリティ評価で最高位の「プラチナ」を獲得	
外部評価・イニシアティブ	28
《当社が参画する外部評価・国際イニシアティブ》	
非財務情報データ	30

サステナビリティについて



トップメッセージ

医薬品・医療機器の開発を支える企業として、当社は人々の健康と生命に深く関わる責任ある役割を担っています。私たちの事業は、患者さんのもとに新たな治療の選択肢が届けられるまでの長いプロセスを支えるものであり、その一つひとつの判断や行動には、高い品質、倫理観、そして社会からの信頼が不可欠です。

環境負荷の低減、人権の尊重、コンプライアンスと倫理性の確保は、もはや付随的な取り組みではなく、経営における判断の前提条件です。加えて、革新的な医薬品や医療機器が患者さんに届くまでに時間を要する、いわゆるドラッグラグやドラッグロスといった構造的な課題は、依然として解決すべき重要な社会課題として存在しています。脱炭素社会や循環型経済への移行が世界的に加速する中で、こうした環境・社会課題への対応は、企業の持続可能性や競争力そのものを左右する経営課題であり、単なる規制対応にとどまるものではありません。

当社はこれまで、品質とデータ完全性を最優先に、医薬品開発支援の信頼されるパートナーとして価値提供を続けてきました。その価値は、自社単独で完結するものではなく、取引先やパートナー企業を含むサプライチェーン全体の取り組みによって支えられています。こうした認識のもと、温室効果ガス排出量の削減、業務プロセスの高度化・効率化、再生可能エネルギーの活用などを、事業戦略と一体で推進してきました。SBT 認定の取得は、これまでの取り組みを客観的に示す一つの節目であると同時に、中長期的な目標達成に向けた継続的改善を進めるための新たな出発点であると捉えています。

また、人権の尊重や多様性の確保、働きがいの向上といった社会的テーマについても、事業特性と整合した形での実践と改善を重ねています。社員一人ひとりが専門性と誇りを持って働くことができる環境こそが、結果として医薬品・医療機器の品質とスピードを高め、社会への価値提供につながると考えています。

当社は、変化する社会や環境からの要請を的確に捉え、リスクと機会の双方を見据えながら、継続的な改善を積み重ねていく企業であり続けます。今後も、事業活動を通じて医薬品・医療機器を必要とする方々に、適切な品質とタイミングでイノベーションが届けられる社会の実現を支えるとともに、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。

代表取締役社長
片山 俊二



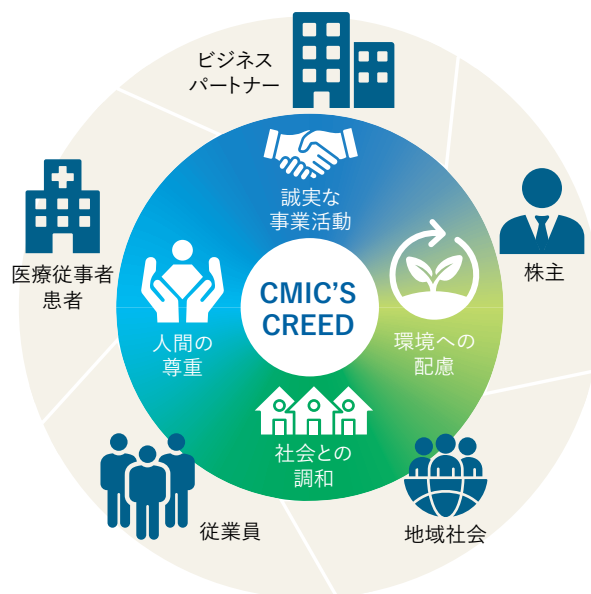
基本方針と推進体制

サステナビリティに関する基本的な考え方

当社の企業理念である「CMIC'S CREED」は、ヘルスケア領域における社会価値の創出と、誰もがその人らしく生きる未来の実現を目指す当社の根本思想を示しています。当社は、この「CMIC'S CREED」のもとに定めた「ミッション・ビジョン・バリュー」および、全役職員が準拠すべき「シミック株式会社 行動規範」に基づき、法令遵守・倫理の徹底を前提として、社会課題の解決と中長期的な企業価値向上に向けた活動を推進します。さらに、ステークホルダーの期待や事業への影響（リスクと機会）を踏まえ、「社会」「環境」「ガバナンス」において注力すべき重要課題を特定し、中長期戦略に組み込んで目標と取り組みを設定・実行することで、社会の持続的発展と当社の持続的成長の両立を目指してまいります。

詳細については以下をご参照ください。

<https://cmic-cro.com/>



サステナビリティ推進体制

当社は、サステナビリティ推進体制の構築に向けて、以下の取り組みを進めていきます。

1. サステナビリティ委員会の設置

当社は、CMIC'S CREED に基づいた事業活動を通じて、中長期的に社会的課題の解決と企業価値向上の実現を目指しています。サステナビリティに関して、より実効性の高い取り組みを推進するため、「サステナビリティ委員会」を設置しています。

2. 委員会の役割

本委員会は、当社のサステナビリティ活動に関する全体計画の立案、進捗状況のモニタリング、達成状況の評価を行います。また、定期的に取り締役に報告・提言を行います。

3. 委員の構成

本委員会は、代表取締役社長が委員長を務めます。委員は、当社の取締役や経営職などで構成されています。また、本委員会の中に、環境、人材、社会貢献などに関する分科会を設置し、サステナビリティに関する取り組みを推進します。



人材活躍・育成

人的資本に関する基本的な考え方

人材の価値を最大化し、成長を後押しする

私たちは、次世代のシミックを担い未来への希望となるすべての社員に対して、自らの価値を最大限に発揮できる環境を整え、その成長を後押ししています。当社は、予測が困難な経営環境の中で、「CMIC'S CREED」に掲げるヘルスケアの革新の実現に向けて、当社の従来の事業の延長線上ではない新たな価値を生み出し続けるために、多様な変化を見据え、自己変革を繰り返すことができる人材、蓄積された知識やノウハウをベースに、新たに獲得した高度な専門性や先進的な技術を掛け合わせ、リスクを恐れず未知の領域に挑み、信念と情熱をもってやりきることができる人材の成長を後押しします。

シミック株式会社 人事基本方針

私たちシミックは、これからも変化し、新しい挑戦を続けていきます。今に安住せず、変革し、新たな視点で可能性を切り拓いていきます。社員一人ひとりが、その瞬間を生きることによって、挑戦者として新たな価値を生み出すと信じています。

1. 自ら変革し、挑戦する人をつくる

人や社会に新しい価値を一日でも早く提供できるよう、自らを変えていく意欲のある社員を全力で支援します。挑戦する意志のある社員に活躍する場を、自ら学び自己を変革していく意志のある社員に成長する機会を提供します。

2. 違いを尊重し、本音で向き合える環境を整える

お互いを理解し、尊重し、一人ひとりが本音で向きあえる、信頼ある職場をつくります。当社グループには多様な人材が活躍しています。国籍、年齢や性別などの背景に捉われず、様々な考えを持った社員が組織の枠や立場を超え、一丸となって目的の達成に向かっていきます。

3. フェアな評価と処遇の実現

生み出した新たな価値をフェアに評価し、適切に処遇（報酬・昇降格・配置など）に反映していきます。日々のコミュニケーションやフィードバックによる目標の方向性の一致によって、フェアで納得感のある人事評価を行います。そして、適切な処遇をもって、正しく報いることで、一人ひとりが働きがいを実感できるようにします。

人材戦略

当社では、人材がさまざまなキャリアを通じて社会に貢献できる組織を実現することを継続的な目標としています。人的資本に経験も含めた知的資本を組み合わせ、拡大の続くヘルスケアマーケットで新たな価値を生み出すために、高度な専門性を有する外部人材の採用や、新規事業を通じたイノベーションをリードできる次世代人材の育成・登用を推進しています。

Personal Business Value

「CMIC'S CREED」の実現に向けて、社員一人ひとりが自身の役割やミッションを通じて自律的に発揮する価値、「Personal Business Value」を高めていくことを大切にしています。

人材育成

当社は、事業環境の変化に柔軟に対応し、持続的に価値を創出し続けるための基盤として、人材の成長を最重要テーマの一つと位置づけています。社員一人ひとりが自律的に学び、専門性と実践力を高めながら、主体的にキャリアを描けるよう、体系的な人材育成の仕組みを展開しています。各階層・役割に応じて求められるスキルやマインドを段階的に習得できるよう、階層別および役割別の育成プログラムを構築しています。これらのプログラムは単一の階層に限定せず、複数の階層にまたがって関連付けることで、社員一人ひとりが将来を見据えたラーニングジャーニーを描ける体系としています。

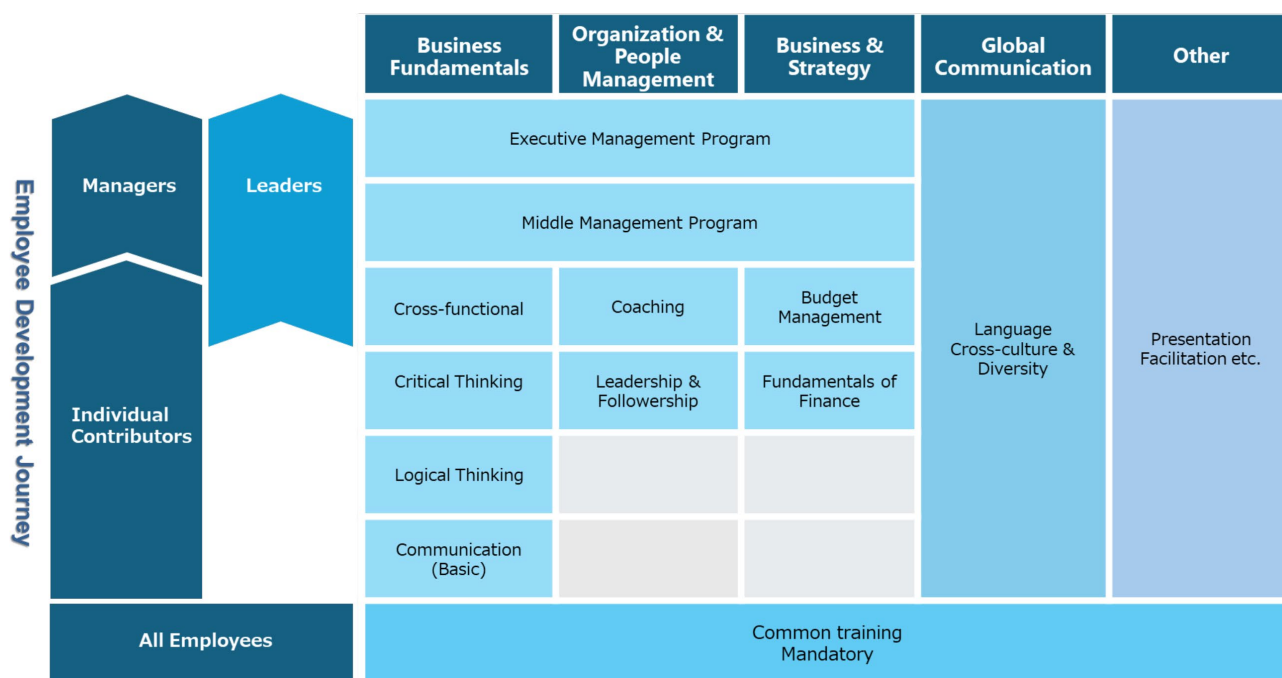
一方で、各事業領域において求められる専門性は部門ごとに特性が異なることから、専門スキルの育成については共通の枠組みによる一律の展開ではなく、各部門が主体となって特化した育成プログラムを設計・実施しています。これにより、現場に根差した実践的な学びを通じて、事業特性に即した専門性の高度化を図っています。

育成プログラムは、知識習得にとどまらず、OJT や日常業務を通じた学びを重視し、実践を伴う育成を行うことで、学びの定着と行動変容を促しています。

さらに、重点的な取り組みとして Global 人材の育成にも注力しています。語学力の向上に加え、グローバルな文化や慣習への理解、異なる価値観を踏まえた実践力の習得を通じて、国内外の多様なステークホルダーと協働できる人材の育成を進めています。

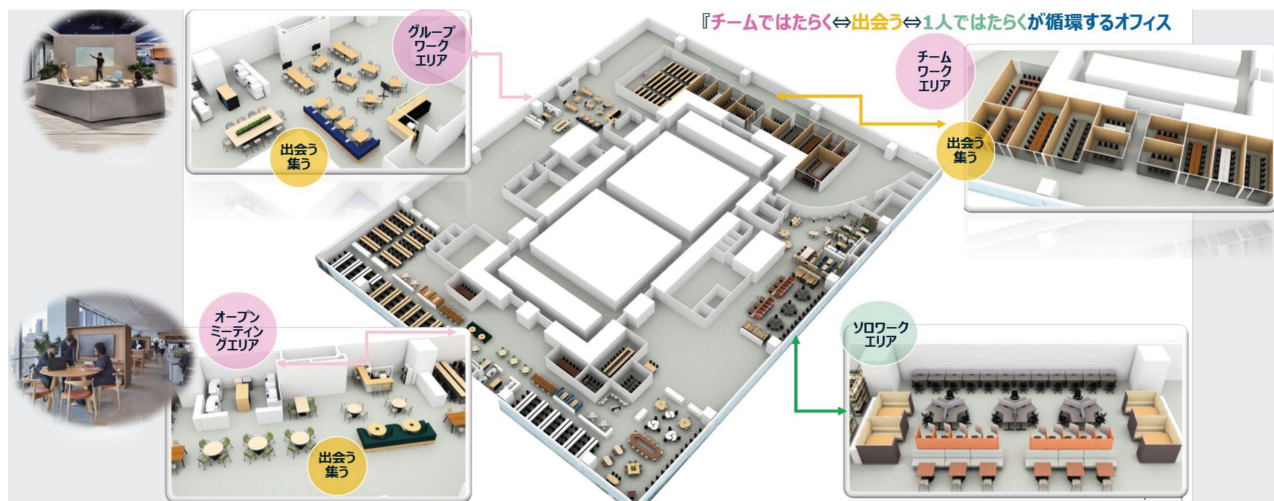
また、一人ひとりが自主的にキャリアを開拓し、経験の幅を広げることを目的に、ジョブポスティング制度を導入しています。社員がチャレンジし、新たなキャリアを築く機会を提供することで、社員と組織の活性化を促進しています。

シミック共通研修



New Work Style & Space

2025 年 8 月に BLUE FRONT SHIBAURA TOWER S への移転が完了し、新オフィスでのコンセプト「THE CMIC PARK」がスタートしました。本社移転を機に、より柔軟で創造的な働き方を推進し、変化に強い組織づくりを加速してまいります。多様性を尊重し、異なる考え方や働き方を受け入れながら、高いパフォーマンスを発揮する会社を目指します。そして、様々な人材が当社とともに成長できる環境づくりに取り組んでまいります。



Respect Each Other (Diversity, Equity & Inclusion)

当社には幅広い国籍、性別、年齢層の人材が活躍しており、互いを尊重し合う文化があります。多様性を享受しながら、異なる考え方や働き方をお互いに尊重し合い、より質の高い議論や結論を導き出すことにより、高いパフォーマンスを発揮する会社を目指し、さまざまな人材が当社とともに成長できる環境づくりに取り組んでいます。

2023 年には、「社員一人一人に寄り添う、多様性と心理的安全性のコミュニティ」の実現を目指す、Employee Resource Group (ERG) として、「RO-DE&I (Respect each Other, Diversity, Equity & Inclusion): ロディ」を結成しました。社員参加型のトークイベントやアンケート、関連情報の社内外への配信、勉強会などを通じて問題共有や解決につなげることで、社員一人ひとりが自分らしく生きるためのパートナーとしてメンバーが活躍中です。

また、2024 年より同性パートナーシップ（同性婚）に対し、各種休暇などの社内制度適用を進めています。

採用活動

採用活動においては、医薬品関連ビジネスやヘルスケアビジネスに精通した人材を持続的に獲得するため新卒・中途ともに積極的に採用しています。

新卒に関しては、薬学部を始め文系理系を問わず多様な学部からの採用を行っています。大学と連携したキャリア教育やワークショップを通じて、実践的な環境で学生とさまざまな職種の社員が交流しながら医薬品の開発について学ぶ機会の創出にも力を入れています。

中途採用に関しては、様々な職種において未経験の人材も受け入れており、入社後は当社の技術基盤やノウハウを活かしたトレーニングを経て「Personal Business Value」を高めながら活躍しています。

▶ 中途採用比率の推移

	2023	2024	2025
中途採用比率	61.7%	42.7%	14.0%

女性活躍における目標

女性管理職比率の目標としては、女性活躍推進法に基づき策定した行動計画において、45% 以上を目標としています。

主な行動計画

以下の施策などを通じてキャリアアップへの意識・関心を高め、意志・能力のある人がチャレンジできる風土を醸成します。

- ・タレントマネジメントプロジェクト
- ・新人事制度の導入と適切な運用による評価納得度の向上
- ・女性管理職のロールモデルの紹介
- ・女性管理職同士のネットワークづくり

▶ 女性が活躍しやすい事業環境

	2023	2024	2025
女性比率	66.5%	67.4%	68.2%
男性比率	33.5%	32.6%	31.8%

▶ 女性管理職比率

	2023	2024	2025
女性管理職比率	33.4%	32.9%	35.2%

※管理職における女性比率

▶ 女性役員比率

	2023	2024	2025
女性役員比率	33.3%	30.0%	16.7%

※対象:取締役および監査役における女性比率

▶ 男女の賃金差異

	2023	2024	2025
全労働者	83.1%	83.5%	83.5%
正規雇用労働者	85.1%	85.9%	84.8%
非正規雇用労働者	64.3%	63.9%	66.9%

※男性の賃金に対する女性の賃金の割合

▶ 外国籍管理職比率

	2023	2024	2025
外国籍管理職比率	0.0%	0.3%	0.6%

▶ 障がい者雇用

	2023	2024	2025
障がいをもつ社員(人)	44	41	39
全社員に占める割合	1.82%	1.59%	1.56%

▶年齢グループ別従業員比率

製薬に関わる経験は多種多様であり、経験豊富なシニア人材の価値は高いと考えています。役職定年や定年退職を迎えた外部のシニア人材も受け入れるなど、その経験を活かし活躍しています。

	2023	2024	2025
(年齢) 15-19	-	-	-
20-29	25.6%	26.3%	25.0%
30-39	31.4%	31.1%	31.5%
40-49	25.0%	24.8%	24.7%
50-59	12.1%	12.0%	13.1%
60-65	4.4%	4.2%	4.0%
66-	1.5%	1.6%	1.7%

人権・労働慣行・安全衛生

人権・労働慣行・安全衛生に関する基本的な考え方

すべてのステークホルダーの人権を尊重するために

私たちシミックは、経営理念である CMIC'S CREED において「一度しかない人生を、年齢や性別、人種に関わらず、誰もがその人らしくまっとうしていくために、ヘルスケア分野に革新をもたらすこと」を掲げています。この理念のもと、患者さんや医療関係者、従業員や委託先労働者をはじめとする当社の事業に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重します。そのために、安全と衛生に配慮した職場環境づくりと健康増進を行い、従業員が自己の能力を最大限に発揮し、やりがいと充実感をもって働けるようにします。また、当社の従業員は定期的な教育研修により、ヘルスケアに従事するプロフェッショナルとして求められる倫理観やコンプライアンス知識の習得・定着に努めています。

人権

当社の事業活動は様々なステークホルダーの人権に深く関わっており、その影響範囲は調達先・販売先・取引先など広範にわたります。会社として定めている「シミック株式会社人権方針」は、企業として人権を尊重することを明確にし、事業活動に反映していくことを約束しています。

1. 人権に対する基本的な考え方

すべての事業活動が人権に影響を及ぼす可能性があることを理解し、人権尊重に取り組むことを約束します。

2. 各国法令の遵守

事業活動を行うすべての国や地域において各国・地域の人権に関する法令を遵守します。

3. 職場における人権

多様性を尊重し、あらゆる差別や様々なハラスメントを禁止するとともに、国内外の労働にかかわる法律・労働慣行を遵守します。

4. 人権に関する教育

役職員全員を対象とした定期的な教育やマネジメント層を対象とした教育を行います。

5. 人権に関する救済

事業活動に関連して人権への負の影響が生じている可能性がある場合は、現状の把握および適切な対応を通じて救済に取り組めます。

労働慣行

当社の人権方針において以下各種国際規範を支持し、尊重することを約束しております。

- すべての人々の基本的人権について規定した「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的小および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）
- 労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」（中核的労働基準である「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」を含む）
- 「賃金や労働時間など労働者の人権に関する条約」
- 「先住民族の権利に関する国際連合宣言」
- 「国連グローバルコンパクト 10 原則」
- 「人間を対象とする医学研究の倫理的原則（ヘルシンキ宣言）」

安全衛生

当社では 36 協定の順守を徹底した労働時間管理を通じ、社員の健康と安全に配慮した職場環境づくりを推進します。オーバータイム状況に応じた産業医面談の実施など、人的資本を支える健康管理の強化に取り組んでいます。

▶ 労災による死亡者数

（単位:件数）	2023	2024	2025
労災による死亡者数	0	0	0

※対象:2023年、2024年、2025年:シミツ株式会社

※労働安全衛生法に基づく日本国内での報告件数

▶ 労働災害発生件数

（単位:件数）	2023	2024	2025
労働災害発生件数	2	2	3

※対象:2023年、2024年、2025年:シミツ株式会社

※労働安全衛生法に基づく日本国内での報告件数

健康経営

シミックグループ 健康宣言

社員の健康と健全な組織が、シミックグループの目指す姿です。従業員だけでなく、そのご家族の健康維持・増進も経営上の重要な課題と位置付け、「シミックグループ健康宣言」を制定しました。

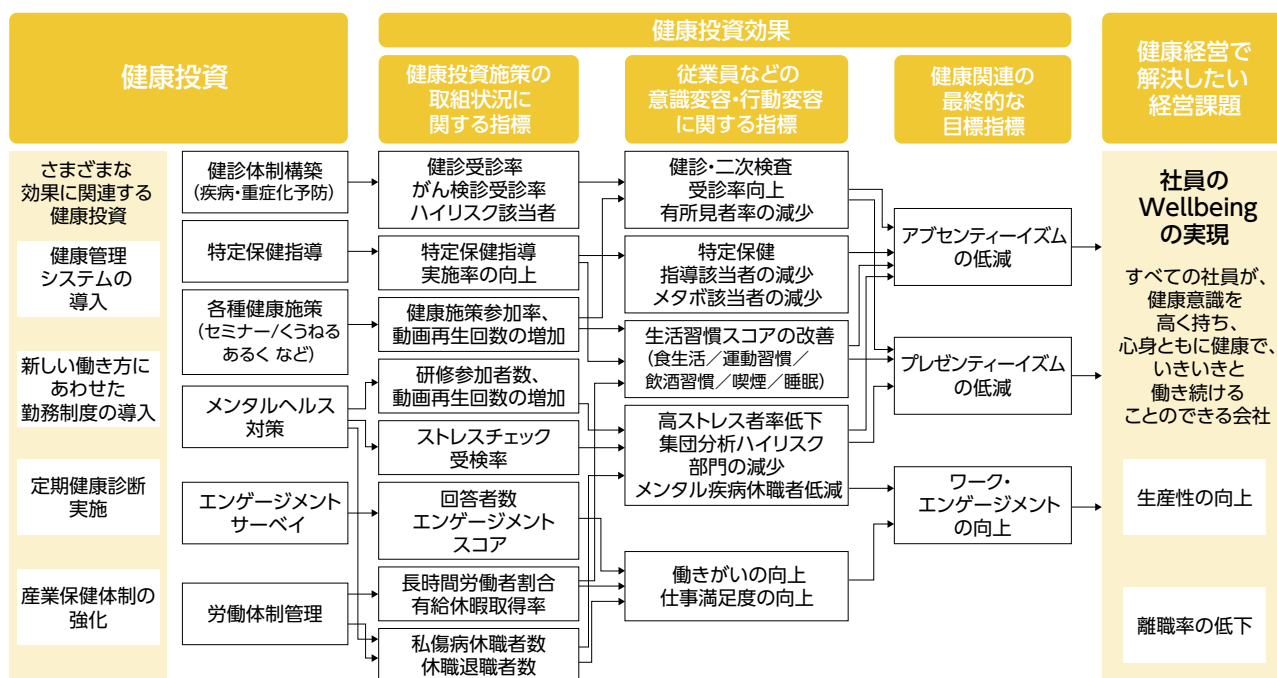
シミックグループは、「CMIC'S CREED」の精神にしがたい、社員と社員のご家族が、充実した生活を送れるようなサポートや、社員の皆さんがやりがいを感じることでできる職場づくりを積極的に行い、健康維持を優先した仕組みづくりに取り組むことを宣言します。

シミックグループ 健康方針

- ①シミックグループの有するさまざまなノウハウを活用して、社員と社員のご家族一人ひとりの自律した健康管理を積極的に支援します。
- ②「働き方改革」「ダイバーシティ推進」の取り組みと連携させて、社員と社員のご家族の健康保持・推進、ワークライフ・バランスの実現、生産性の向上など、多様な社員が活躍できる職場作りを推進します。

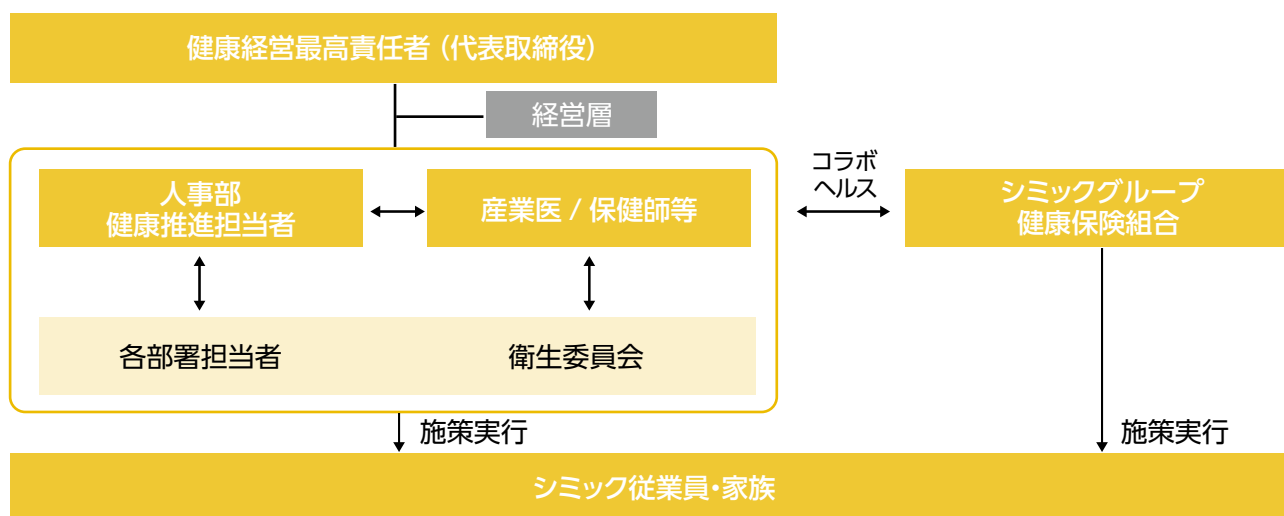
健康経営マップ

健康経営で解決したい経営上の課題と期待する効果、健康活動の具体的な取り組みのつながりを把握し、健康経営を推進しています。



健康経営推進体制

当社は、最高責任者である代表取締役からの健康宣言のもと、健康経営を推進しています。健康保険組合との連携（コラボヘルス）だけでなく、人事関連部門・衛生委員会等とも連携し、施策の計画、実行、見直しを行うことで健康経営の継続的改善を図っています。



健康経営の取り組み

健康経営を推進していくうえで、3つの重点項目として「健康管理」「ヘルスリテラシー向上」「メンタルヘルス対策」を設定しています。それぞれ健康課題から具体的な年度計画を作成し、健康施策実施・評価までPDCAサイクルを意識した取り組みを行っています。

健康管理（疾病予防・重症化予防）

従業員の健康保持・増進の観点から定期健康診断の受診率を100%とすることを目標としています。また、疾病予防と早期発見のため、有所見者に対しては積極的に二次検査の受診勧奨や保健指導を行っています。特定保健指導では健康保険組合と連携した勧奨連絡や、就業時間内での実施、リモートでの実施を推奨するなどして実施率の向上を図っています。

そのほか、新型コロナウイルスやインフルエンザウイルスの感染症に対して抗原検査キットを従業員および被扶養者へ配布するなど、早期に感染状況を把握し、適切な治療を受けることのできる体制作りを行っています。

ヘルスリテラシーの向上

社員一人ひとりが自律的にWell-beingの実現に向けて心身ともに健康な状態を維持できることを目指し、ヘルスリテラシーの向上にも力を入れています。健康セミナーの開催や定期的なウォーキングイベントの実施等の社員のヘルスリテラシーを高めるための健康施策を行っています。

メンタルヘルス対策

職場における心の健康づくりとして、従業員のメンタルヘルスケアに積極的に取り組んでいます。ストレスチェックでは、受検率95%以上を維持すること、さらに高ストレス者率10%以下とすることを中期的な目標としています。ストレスチェック実施後には高ストレス者のフォローはもちろんのこと、集団分析を行うことでデータに基づく職場改善フォローの強化を図っていきます。また、従業員全員を対象としたメンタルヘルスに関するe-ラーニングの実施や、リーダー職（管理職）を対象にしたラインケア研修も継続的に実施していきます。ラインケア研修では、参加者の約9割が内容を理解できたと回答し、具体的で分かりやすいという理由により、満足度は80.7%に達しています。

▶健康経営施策取組指標

			2022年度	2023年度	2024年度	2027年度目標
疾病化予防	定期健康診断受診率		99.1%	99.1%	99.5%	100.0%
	有所見者率		23.0%	22.5%	22.7%	25.0%以下
	特定保健指導実施率		84.1%	80.8%	75.0% ^{※2}	85.0%
健康保持・増進	適正体重維持者率 ^{※3}		67.6%	67.0%	66.8%	70.0%
	喫煙率		9.2%	8.2%	7.9%	13.0%以下
	運動習慣者比率 ^{※4}		17.8%	18.5%	20.4%	25.0%
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率		95.9%	93.9%	94.2%	95%以上
	高ストレス者率		7.4%	7.7%	6.2%	10%以下
	私傷病休職者率 ^{※5}		0.5%	0.5%	0.2%	0.2%以下
	プレゼンティーズム ^{※6}		20.0%	21.5%	21.3%	21%以下
ヘルスリテラシー	くう・ねる・あるく参加者	1回目	693名(29.0%)	876名(35.9%)	1,105名(42.4%)	1,142名(45.4%)
		2回目	690名(29.2%)	965名(39.6%)	1,181名(45.9%)	1,087名(44.3%)

※1 対象期間:当年4月～翌年3月

※2 2025年9月時点

※3 BMIが18.5～25未満

※4 1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合

※5 期末在籍正社員に対する期末休職者の割合

※6 くう・ねる・あるく参加者のアンケート回答より算出

社会貢献活動

社会貢献活動に関する基本的な考え方

当社の社会貢献活動は、企業理念「CMIC'S CREED」と社員一人ひとりが自らの「IKIGAI（生きがい）」を大切にしている価値観を原動力としています。

私たちは、事業活動そのものが社会課題の解決につながると考えています。そのため、以下の3つの分野を社会貢献の軸に掲げて、社会とともに持続可能な成長を目指します。

次世代とともに学び、 未来を拓く活動 「つなぐ力」で持続可能な社会を ともに築く

私たちは、世代を超えた学びと体験を通じて、創造力や挑戦心を育む場を提供しながら持続可能な未来をともに切り拓いていきます。

一人ひとりが自分の役割を理解し、行動へとつなげる力を身につけることで、より良い社会の実現に貢献していきます。

医療・ヘルスケアの 未来を支える活動

人々に寄り添い、最適な医療と健康を届ける社会をともに創る

私たちは、医療・ヘルスケアの革新支援をはじめとする専門性を活かし、医療支援の強化を進めています。社会課題に誠実に向き合いながら、「患者参画型」の取り組みを推進し、より良い医療環境とヘルスケアの仕組みづくりを実現していきます。

多様性が出会い、未来を創る活動

私たちは、芸術・文化・スポーツなど多様な分野が交わる場を通じて、多様性を尊重する組織づくりとグローバルな共創活動を推進します。

“Respect each other”の精神を大切に、異なる価値観と文化を尊重しながら、ともに未来を創り出せる社会を目指します。

当社は、誰もが自分らしく輝ける未来を創ることを目指して社会貢献活動を推進しています。



被災者支援の取り組み

2024年1月	能登半島地震避難所へ新型コロナウイルス抗原検査キットを無償提供
2024年5月	ブラジル水害への緊急募金を実施

日本エイズ学会 学会賞「シミック賞」

2025 年 12 月 5 日～7 日、熊本で開催された「第 39 回日本エイズ学会学術集会・総会」において、エイズ対策およびエイズ学会へ貢献された、特定非営利活動法人ぷれいす東京代表の生島 嗣先生にシミック賞をお贈りいたしました。

シミック賞とは、日本エイズ学会（会員数：約 2,000 名）が、毎年、HIV 感染症に関する活動を通じて、同学会の発展に貢献し、独創的かつ優れた業績を挙げられた1名の方に学会賞として授与するもので、今年で 22 人目の受賞となります。

【受賞者について】

第 39 回日本エイズ学会 学会賞「シミック賞」

特定非営利活動法人ぷれいす東京

生島 嗣 先生

業績題目「社会的課題としての予防とケア：

コミュニティ主導モデルの実践と有効性の検証」



RDD: Rare Disease Day(世界希少・難治性疾患の日)への協賛

「Rare Disease Day（世界希少・難治性疾患の日）」(RDD) は、よりよい診断や治療による希少・難治性疾患の患者さんの生活の質（QOL）の向上を目指して、2 月 28 日（うるう年は 2 月 29 日）を「Rare Disease Day」と称して、2008 年にスウェーデンで始まり、現在では 100 カ国以上に開催されています。Rare Disease（希少疾患）は、7,000 を超える疾患数がありますが、認知度が低いために診断までに時間がかかることが多く、診断に至るまでの道のりは平均で約 5 年、その間に患者さんは病院を 7 回以上変えていることが報告されています。RDD イベントを通じてより多くの皆様に、希少・難治性疾患領域の理解を深めていただくことで、難病で苦しんでいる患者さんやその支援者の方が安心して暮らせる社会が実現するよう、RDD の活動に協賛しています。

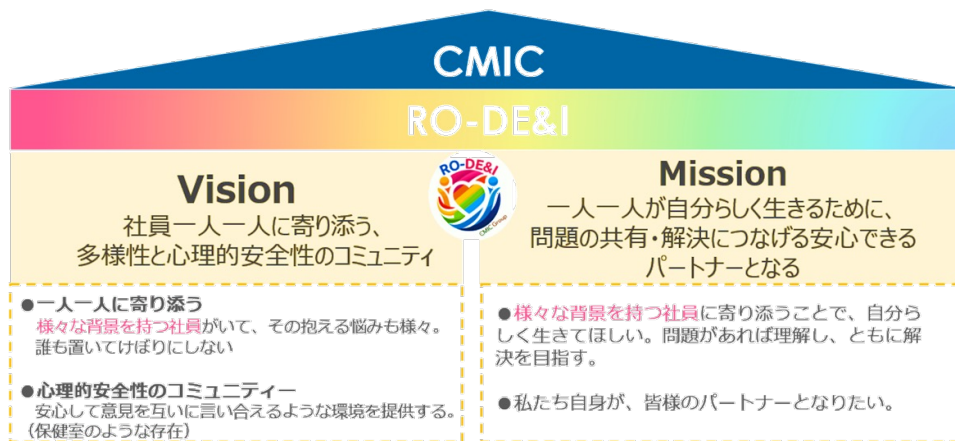
当社では、これまで数多くの希少疾病用医薬品（オーファンドラッグ）の臨床試験に携わってきました。これらの疾患が医療関係者をはじめとする社会に広く認知されるように、また、患者さんと社会の架け橋になれることを願って、毎年 2 月、3 月の2か月間は社員が RDD のバッジをつけて啓発活動を行っています。



当社のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)に関する取り組み

RO-DE&I(Respect each Other-Diversity, Equity & Inclusion):ロディ

多様性を尊重し合いながら働ける企業文化を育むことを目的に「Respect each other」の精神を軸としたDE&I推進コミュニティ「RO-DE&I(ロディ)」は、2023年9月に発足したEmployee Resource Group(ERG)です。グループ各社から集まったメンバーが、大きく3つのテーマに沿って活動しています。



〈活動テーマ〉

- ・ジェンダー／LGBTQ+／SOGI
- ・働き方の多様性／ダブルケア（育児・介護）／発達特性／異文化／シングルのライフスタイル
- ・環境問題への意識と行動変容

こうしたテーマに対し、固定観念を超えて理解を深め、安心して自分らしく働ける環境を整えることを目指しています。

主な活動内容：社内啓発活動、社員参加型のイベント・勉強会の開催、外部講師招聘、外部イベント参加など

これらの活動を通じて、RO-DE&Iは「多様性が力になる組織」を実現するための土台をつくり、社員一人ひとりが安心して挑戦できる、持続可能な企業文化の形成に貢献しています。

The poster is for an event titled '社員主体のDE&I推進' (Employee-led DE&I Promotion). It features a blue and white color scheme with a city skyline illustration. The event is scheduled for March 25th (Tuesday) from 18:30 to 20:00 at NANA Lv. INNOVATION STUDIO. The poster lists three speakers with their photos and names: 石原 聖美氏 (Ms. Ishihara Seimi), 柴田 智恵美氏 (Ms. Shibata Tomomi), and 品川 優 (Ms. Hinokawa Yuu). Logos for An-Nahal and YOXO are also present.

横浜人事カレッジ #10

社員主体のDE&I推進
一立ち上げから実践までシミックグループの取り組みから学ぶー

3月25日(火) 18:30-20:00
場所：NANA Lv. INNOVATION STUDIO

シミック株式会社
アウトソーシング・バリュー
デザイン本部
ペンダー・リアルメント 副部長
石原 聖美氏

シミック株式会社
製造事業本部
クリコあらリーダー
柴田 智恵美氏

シミックグループ
株式会社An-Nahal代表
品川 優

An-Nahal YOXO 横浜未来機構

働く人とともに成長する組織づくり

タウンホールミーティング

当社は、経営と社員が経営状況や中長期的な方向性を共有し、率直に意見を交わす場としてタウンホールミーティングを定期的に開催しています。経営からの一方向の情報発信にとどまらず、社員一人ひとりの声や問いを受け止める双方向の対話の場とすることで、相互理解の深化を図っています。

こうした対話を通じて、社員が事業環境や経営判断の背景を理解し、自身の業務や意思決定に納得感を持って取り組めることが、結果として品質の向上や組織全体のパフォーマンス向上につながると考えています。

当社は、多様な意見や課題意識を安心して発信できる風土こそが、変化の大きい医薬品・医療機器開発領域における持続的成長を支える重要な基盤であると認識し、継続的な対話を重視した組織づくりを進めています。



CMIC Annual Award

社員一人ひとりの挑戦や貢献を称える社内表彰制度として、「CMIC Annual Award」を実施しています。この制度では、売上や成果といった定量的な実績のみならず、新たな挑戦のプロセス、困難に向き合う姿勢、周囲への前向きな影響など、日々の行動や価値創出の過程にも光を当てています。

表彰を通じて、当社が大切にしている価値観や行動指針を組織全体で共有し、社員同士が互いの取り組みから学び合う文化の醸成を図っています。

当社は、一人ひとりの自発的な挑戦と相互尊重が、組織の競争力とイノベーションの源泉であると位置づけ、人的資本への投資として本制度を継続的に進化させています。



ファミリーデー

社員とその家族が仕事や職場への理解を深める機会として、ファミリーデーを実施しています。社員が日々どのような想いで医薬品・医療機器開発に携わっているのかを共有することで、働くことへの理解や安心感を高めることを目的としています。

仕事と家庭を切り離すのではなく、相互に理解し支え合う関係性が、社員の心身の健康や長期的なキャリア形成につながると考え、家族を含めたコミュニケーションの機会を大切にしています。

当社は、社員がライフステージの変化に応じて安心して働き続けられる環境づくりを通じて、人材の定着と成長を促し、結果として持続可能な企業成長と社会への価値提供につなげていきます。



品質

品質に関する基本的な考え方

当社では、品質（仕事の質）の高さが、顧客満足と信頼関係の基盤であり、事業の利益向上と持続可能な成長に不可欠な経営課題と位置づけています。顧客ニーズと期待を的確に把握し、それを満たす「適正品質」を安定的に提供するため、最終成果物のみならず業務プロセス全体を対象に、全体最適の視点で継続的改善を推進します。また、研修による品質教育と、PDCAによる改善サイクルの定着を通じ、人材育成を計画的に行い、品質マネジメントの強化を図ります。

シミック品質方針

お客様にご満足頂ける高品質なサービスを提供し、お客様に価値を実感していただくことは、当社の持続可能な成長に不可欠です。CROとして当社が提供する価値は、治験・臨床開発をはじめとする業務の「成果物（例：データ、報告書、申請関連ドキュメント等）」の信頼性と、業務プロセスの適切性（法規制・ガイドライン・契約要件への適合）によって支えられています。

そのため、当社は、全ての従業員が顧客重視、品質重視の確固たるポリシー（品質方針）を共有し、顧客ニーズ・期待、ならびに要求事項を踏まえた適正品質のサービスを実現できるように、一丸となって行動します。適正品質とは、過不足のない品質を計画的に作り込み、再現性・透明性・説明可能性を確保しながら、効率性の向上にもつなげる考え方です。

「品質方針」を確実に実行するため、各組織は、品質方針に基づく品質目標を設定・実行し、継続的改善を行います。具体的には、Plan（目標設定）－ Do（実行）－ Check（評価）－ Action（改善）のPDCAサイクルを管理することが有効であり、この一連の活動を品質マネジメント、これを機能させる体制を品質マネジメントシステムと呼びます。また、品質マネジメントを継続的に機能させるための体制・規程・手順・教育・記録・指標等の仕組みを品質マネジメントシステム（Quality Management System：QMS）といいます。

当社では、QMSを構築・運用することにより、お客様のニーズと期待に的確に応え、適正品質のサービスを安定的に提供し、継続的な顧客満足の実現を目指します。そのために、以下の4つの具体的行動方針を掲げ、実行します。

- 自組織の役割を理解し積極的に行動する（社会貢献、力量、顧客満足度、パフォーマンスの向上）
- 継続的な業務プロセスの改善を通じて生産性及び品質の向上を実現する（オペレーションの変革）
- 多様性を認め、相互理解を深める（コミュニケーションの推進）
- 関連法令および社内規程を遵守し、高い倫理観を持って社会的責任を果たす（専門性、コンプライアンス）

この品質方針を、当社の全社員に周知しています。

サプライチェーン管理

サプライチェーン管理に関する基本的な考え方

企業が社会的責任を果たすためには、自社のみならずビジネスパートナーの皆様との信頼関係を構築し協働することが大切です。当社では、公平・公正・透明を基本とした調達活動を行うための基本的な考えである「シミック株式会社 調達活動基本方針」に基づいてビジネスパートナーの皆様との協働を図り、サプライチェーンマネジメントを強化するとともに、持続可能な社会の実現に取り組めます。また、当社に原材料や物品、サービスを提供いただくすべてのビジネスパートナーの皆様にも遵守いただきたい原則として「シミック株式会社 サステナブル調達コード」を定めています。

シミック株式会社 調達活動基本方針

当社は、以下の調達活動基本方針を定め、持続可能な社会の発展を実現するために、公平・公正で透明性の高い調達活動を行います。

1. コンプライアンスの遵守および企業倫理の実践

関係する各国の法令、社会規範を遵守し、高い倫理観に基づき行動します。

業務上知り得たお取引先の情報については、機密保持を厳守します。

2. お取引先との関係

お取引先は大切なパートナーとして尊重し、対等かつ誠実な対応を心掛け、相互に協力・信頼関係を構築し、維持することに努めます。

経済的合理性、品質、納期、安定供給性、環境・安全衛生（EHS）などの要素に基づき公平・公正にお取引先を決定し、その関係は透明なものとしします。

また、お取引先の選定や価格決定に対し、不当な利益を要求することや、不合理な値引きやサービスの提供を求めることはいたしません。

3. 人権

当社グループの事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重し、労働環境、安全衛生に配慮した調達を行います。

4. 環境

調達活動において、地球環境に配慮した調達を行います。

5. サステナブル調達

サステナビリティの観点から、お取引先と協働で、持続可能な社会の発展を実現する調達を目指します。

なお、当社の事業に関与するお取引先に対しても、私たちの調達活動に関する考え方に理解を求めます。

シミック株式会社 サステナブル調達コードの制定と運用

当社は、持続可能な社会の発展を実現するために「シミック株式会社 行動規範」「シミック株式会社 調達活動基本方針」を遵守するとともに、「PSCI 原則（Pharmaceutical Industry Principles for Responsible Supply Chain Management：責任あるサプライチェーンマネジメントのための製薬業界の原則）」を遵守いたします。そのために、当社に原材料や物品、サービスを提供いただくすべてのビジネスパートナーの皆様にも遵守いただきたい原則として「シミック株式会社 サステナブル調達コード」を定め、それをご理解いただくための活動を行っております。



環境問題への取り組み

環境問題に関する基本的な考え方

当社は、「シミック株式会社 行動規範」において、環境問題への取り組みは企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、低炭素社会の構築、循環型社会の形成、環境リスク対策、生物多様性の保全のために主体的に行動すること、また個人としても環境問題を真摯に受け止め、積極的に取り組むことを定めています。

本社の移転によりGHG排出量の低減に貢献

当社は、さまざまなアプローチで環境問題に取り組んでいます。

2025年8月に本社が移転した「BLUE FRONT SHIBAURA TOWER S」は、省エネ設備や再生可能エネルギーの活用による電力消費量削減において環境省によるZEB Orientedの評価を取得しているオフィスビルです。この本社移転も、当社のオフィスにおけるGHG排出量の低減に寄与しています。



気候変動への取り組み

気候変動への対応・情報開示に関する基本的な考え方

社会の持続的な発展と企業の持続的な成長を目指し、TCFD 提言における、「ガバナンス」・「戦略」・「リスク管理」・「指標と目標」にもとづき、気候変動への対応、情報開示の質と量の充実を図るべく、取り組みを進めています。

ガバナンス

当社の代表取締役を議長とするシミック・サステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティ推進活動に関する全体計画の立案、進捗状況のモニタリング、達成状況の評価を行います。また、これらの結果は定期的に取り締役に報告され、取締役会において同委員会によるサステナビリティ推進活動の管理・監督を行います。

戦略

異なる気候変動のシナリオ（1.5℃、4℃）における財務影響を評価するとともに、気候関連リスク・機会をもたらす事業への影響度を評価すべく、シナリオ分析を実施しており、内容については下表のとおりです。

シナリオ分析に際しては、2030 年及び 2050 年時点の当社への影響として、気候変動に関する政府間パネル（IPCC：Intergovernmental Panel on Climate Change）及び国際エネルギー機関（IEA：International Energy Agency）の情報を参照いたしました。

▶ リスクと事業への影響

	大分類	小分類	内容
リスク	移行リスク	政策及び規制	炭素税導入に伴うコストの増加
			環境規制の強化に伴うコストの増加
		技術	再エネ設備導入等エネルギー転換への投資等に伴うコストの増加
		市場	エネルギー価格の上昇等によるコストの増加
		評判	気候変動対策の遅れによる企業価値の低下
	物理的リスク	急性	自然災害への備えのためのオフィスや物流センターの移転コストの増加
		慢性	気温上昇による空調負荷増加に伴うエネルギーコストの増加
機会	製品及びサービス		気候変動に起因する感染症及び疾病のリスク増加等による受注機会の増加

▶ リスクへの対応方針

	大分類	小分類	当社の対応方針
リスク	移行リスク	政策及び規制	脱炭素・低炭素エネルギーの利用促進
			環境規制の動向に適切に対応
		技術	脱化石燃料化に関するあらゆる選択肢を検討
		市場	社外環境の動向に適切に対応
		評判	CO ₂ 削減目標を設定し、事業戦略として取り組んでいく
	物理的リスク	急性	事業継続計画の強化
		慢性	脱炭素・低炭素エネルギーの利用促進について継続して検討

リスク管理

当社グループは、当社グループの事業が気候変動によって受ける影響を把握し評価するため、シナリオ分析を行い、気候変動リスク・機会を特定しています。特定したリスク・機会を検討し、サステナビリティ委員会とリスク管理委員会が連携し、取締役会に報告いたします。

指標と目標

CO₂ 排出量は次のとおりです。経時的な状況把握と要改善点の特定を行いながら CO₂ 削減目標を検討し、目標達成に向けた施策の策定と効果測定を進めてまいります。

▶ CO₂排出量の推移

	2023年9月期	2024年9月期	2025年9月期
SCOPE1 (t-CO ₂)	9	0	0
SCOPE2 (t-CO ₂)	1,503	972	969
SCOPE3上流 (t-CO ₂)	12,331	12,248	12,108
SCOPE3下流 (t-CO ₂)	0	0	0
SCOPE1,2,3合計 (t-CO ₂)	13,843	13,220	13,077

対象: シミック株式会社および連結子会社。

※SCOPE2: マーケット基準

SCOPE1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出

SCOPE2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

SCOPE3: サプライチェーン排出 (事業者の活動に関連する他社の排出)

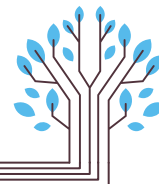
GHG 排出量の削減目標を次のとおり掲げ、再生可能エネルギー由来電気への切り替え等 GHG 排出量の削減に取り組んでいきます。

▶ GHG排出量の削減目標

基準年	目標年	SCOPE	目標の概要
2023年	2030年	SCOPE1	総排出量を48.19%削減
		SCOPE2	
		SCOPE3	総排出量を25%削減

※Science Based Targets initiative (SBTi) から、2026年3月3日にSBT認定を取得しました。

また、今後も気候変動に対する対応及び開示を充実すべく取り組みを継続してまいります。



コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、生命を支える事業に携わる企業として倫理性と科学性を重視することを基本とし、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様に対し、経営の健全性、透明性、遵法性と公正さを確保することがコーポレート・ガバナンスの基本であると認識しています。

この基本的な考えに基づき、当社は持株会社として、経営における意思決定および業務執行の効率性・迅速性の確保、経営責任の明確化を図るとともに、コンプライアンスの確保およびリスク管理の強化を通じて、企業価値の一層の向上に努めています。

会社の機関の内容および内部統制システムの整備状況

●取締役会

当社グループ全体の経営に係る意思決定を行います。経営計画および予算などの重要事項の検討、協議、決定または承認を実施するとともに、当社グループの業務執行を監督する役割を担います。

●監査役

監査役は、取締役会その他重要な会議に出席して意見を述べ、取締役の職務の執行を計画的かつ厳正に監査しています。

●指名・報酬委員会

取締役候補者および監査役候補者の指名と代表取締役および経営職の選解任ならびに取締役、監査役、経営職の報酬などに関する手続の公正性・透明性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため取締役会の諮問機関として設置しています。委員長はアドバイザリーボードから選定しており、3名で構成されています。

●アドバイザリーボード

経営の健全性、公正性、透明性の向上と社会やお客様へのよりよい貢献を目指し、経営全般および重要経営課題に関する助言を受けるために、社外の有識者3名で構成されるアドバイザリーボードを設置しています。

●経営会議

主要課題に対する意思決定事項の審議、取締役会決議事項およびその他重要事項の審議・承認を目的として設置しています。代表取締役社長を議長とし、経営職および業務執行に係るメンバーを構成員とする会議で、議案に応じて選任された者を加え、原則として月次にて開催しています。

●サステナビリティ委員会

代表取締役社長を委員長として、サステナビリティ活動に関して、より実効性の高い取り組みを推進するため設置しています。全体計画の立案、進捗状況のモニタリング、達成状況の評価を行っています。

●コンプライアンス委員会

代表取締役社長を委員長として、コンプライアンスに関する規程や施策、啓発や教育計画などの協議および決議を行っています。

●リスク管理委員会

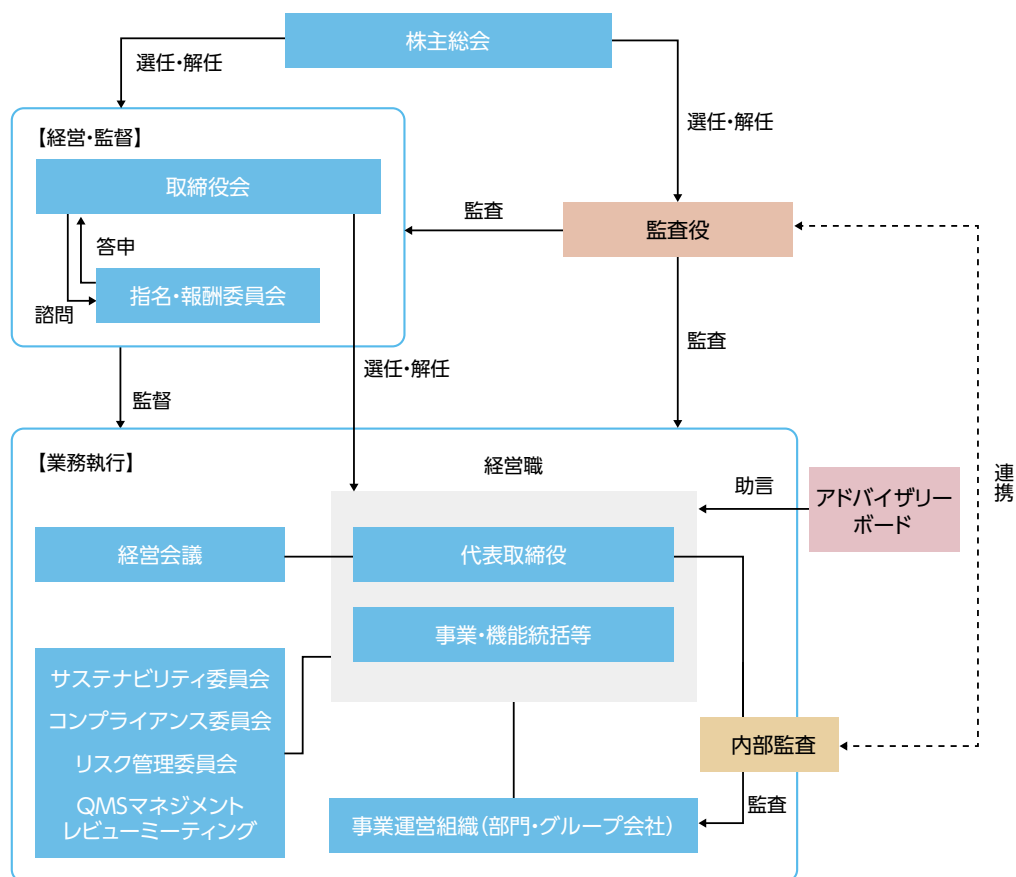
継続した事業展開のために、当社グループ横断的に業務運営上のリスクを把握・評価し、対応に向けた取り組みを行っています。

●QMS マネジメントレビューミーティング

各種関連法規制、通知、ガイドラインならびに ICH ガイドラインなどに遵守した自社サービス手順の確立、品質の維持・向上を図っています。

●内部監査

当社グループにおける業務執行の適法性、健全性を確保し、業務の一層の効率化を図ることを目的として、業務全般にわたり内部監査を実施しています。



役員の選任について

当社は、取締役および監査役候補の指名と経営職の選任にあたり、遵法精神に富み、人格および識見に優れていることのほか、それぞれ以下の総合的評価によることを基本方針としています。なお、経営職については、さらに当社の「経営職規程」の定めに適することを要します。

- ◎取締役候補および経営職については、当社グループの事業領域における豊富な知識と経験、これらに培われた先見性と洞察力、リーダーシップ、判断力、実行力などの総合的評価
- ◎監査役候補については、当社グループの事業領域における十分な知識と経験、財務、会計に関する相当程度の知識、客観的な判断力などの総合的評価

コンプライアンス

コンプライアンスに関する基本的な考え方

当社では、「シミック株式会社 行動規範」に基づいて、社内ルールの浸透と徹底、規範厳守の企業風土の醸成およびコンプライアンス意識の浸透に努めています。全役職員が、この考え方を正しく理解し、各自の職務において常に実践できるよう取り組みを強化しています。

行動規範の制定と教育・浸透策

当社の役職員は、「シミック株式会社 行動規範」に基づき誠実に行動することが求められ、代表取締役が任命するコンプライアンス責任者がこれを推進しています。コンプライアンス意識の強化に向けた取り組みの一環として、コンプライアンスハンドブックを作成し、イントラネットにて役職員に周知するとともに、定期的に役職員を対象としたコンプライアンス研修を実施しています。

コンプライアンス研修

当社グループの従業員は定期的な教育研修により、ヘルスケアに従事するプロフェッショナルとして求められる倫理観やコンプライアンス知識の習得・定着に努めています。

▶ 項目ごとの受講率

マダトリ研修	2023	2024	2025
コンプライアンス	99.6%	99.6%	99.1%
個人情報保護	99.5%	99.5%	99.0%
クオリティマネジメント	99.4%	99.4%	98.7%
利益相反の管理/贈収賄の防止	99.2%	99.1%	98.3%
情報セキュリティ	98.7%	98.9%	98.0%
ハラスメント防止	97.0%	98.4%	97.5%

※対象:シミック株式会社

内部通報窓口の設置

コンプライアンス上の問題点の早期発見、対処、発生防止などを目的として、「シミック株式会社 内部通報窓口」を外部に設置し、役職員からのコンプライアンス関連の懸念事項や職場環境などの問題点について報告・相談を受け付けています。受け付けた報告・相談については、内部通報窓口および同窓口事務局が客観的かつ公平に調査および対応し、問題点の早期改善および再発防止に努めています。内部監査部門は、当社グループにおけるコンプライアンスの遵守状況を監視しています。

▶ 内部通報 件数および種類

(単位:件数)	2023	2024	2025
職場環境全般	0	3	2
ハラスメント関連	6	2	6
その他	7	4	3
合計	13	9	11

▶ 懲戒処分の種類と件数

(単位:件数)	2023	2024	2025
解雇	0	0	0
上記以外	0	0	1

リスクマネジメント

リスクマネジメントに関する基本的な考え方

当社グループにおけるリスク管理および経営危機対応の観点から、「シミック株式会社リスク管理規程」を制定しています。同規程に基づき、リスク・危機管理責任者がリスクマネジメント（リスク管理）およびクライシスマネジメント（危機管理）を統括するとともに、当社グループ横断的に業務運営上のリスク管理を推進しています。

リスク管理およびインシデント管理は、当社およびその子会社各社単位で情報の集約、分析および原因究明を行い、迅速な情報伝達および適切な対応を行います。重要な案件については、リスク・危機管理責任者にエスカレーションし、当該責任者は必要な対応を指示します。

以下を主なリスクとして常時管理しています。また、災害その他により経営危機が発生した場合には、当社社長を本部長とする「緊急対策本部」を設置し対応を行います。

【主なリスク項目】

- (1) コンプライアンスに係るリスク
- (2) 財務報告に係るリスク
- (3) 顧客、取引先、従業員、その他のステークホルダーに関わるリスク
- (4) 経営戦略に係るリスク
- (5) IT セキュリティ及び情報管理に係るリスク
- (6) 業務の効率性および有効性に係るリスク
- (7) 自然災害に係るリスク
- (8) 犯罪・テロ・事故に係るリスク
- (9) サービスの品質に係るリスク
- (10) 訴訟・法的手続きに係るリスク
- (11) その他事業に影響を及ぼすリスク

Topic

CyberVadis のサイバーセキュリティ評価で最高位の「プラチナ」を獲得

シミックグループの ICT 共通基盤を提供し、サイバーセキュリティ対策を統括しているシミックソリューションズ株式会社は、サプライチェーンに関する国際的な評価機関であるフランスの CyberVadis（サイバーバディス）のサイバーセキュリティ調査において、2024 年および 2025 年の 2 年連続で最高評価の「プラチナ」を獲得しています。





当社が参画する外部評価・国際イニシアティブ

当社は、国際的な評価機関やサステナビリティに関する主要イニシアティブへ積極的に参画し、環境・社会・ガバナンス（ESG）の向上に取り組んでいます。これらへの参画を通じて、事業活動が社会的期待に応え、国際基準と整合する形で進展することを目指しています。

えるぼし認定

当社は、女性の活躍を推進している企業として厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けています。



くるみん認定

当社は、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみんマークの認定）を受けています。

LGBTQ+イニシアティブへの賛同

「EqualityActJapan」「Business for Marriage Equality」「Pride Action 30」といった外部の活動に賛同表明しています。



情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS)

当社は、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）の国際規格である「ISO/IEC 27001」に基づく認証を取得しています。これにより、情報資産の保護と安全な運用体制の維持に努めています。

EcoVadis

EcoVadis（エコバディス）は、企業の社会的責任（CSR）や持続可能性に関する取り組みを総合的に評価するプラットフォームです。この評価は、以下の4つの主要分野に基づいて行われます。

- 環境
- 労働と人権
- 倫理
- 持続可能な資材調達

企業の規模、所在地、業種などを考慮し、それぞれの企業にとって重要な項目に重点を置いて評価が行われます。なお、当社はEcoVadisから評価を受けています。

EcoVadis : <https://ecovadis.com/ja/>

CDP

CDP は、企業や自治体が環境への影響を管理・開示するための、国際的な情報開示プラットフォームを運営する非営利団体です。

このプラットフォームでは、以下のような環境分野に特化した情報開示が求められます：

- 温室効果ガスの排出量
- 気候変動への対応状況
- 環境リスクの管理体制 など

企業はこれらの情報を CDP に提出することで、環境への取り組みを透明性高く示すことができます。なお、シミックグループは 2023 年より毎年回答し、CDP から評価を受けており、CDP2025「気候変動」分野で「B」スコアを獲得しています。

CDP : <https://www.cdp.net/ja>



SBT

SBT (Science Based Targets) は、パリ協定に基づいて設定された温室効果ガスの排出削減目標のことを指します。これらの目標は、科学的根拠に基づいて設定され、SBTi (Science Based Targets initiative) によって認定されます。

SBTi は、科学的根拠に基づく気候目標の策定を支援する国際的な枠組みで、以下の 4 つの団体による共同イニシアチブです。

- WWF (世界自然保護基金)
- CDP
- 世界資源研究所 (WRI)
- 国連グローバル・コンパクト

SBTi は企業に対し、「産業革命前と比べて、世界の平均気温の上昇を 1.5℃以内に抑える」という目標の達成に向けて、2050 年までの長期的な視点に基づいた、具体的かつ現実的な温室効果ガス削減目標の設定を推奨しています。

なお、当社は 2025 年 12 月に SBT 認定取得の申請を SBTi に提出し、同年 3 月 3 日に認定を受けました。2026 年 3 月 24 日より「Target Set (目標設定済み)」企業として公表されています。

<https://www.cmicgroup.com/news/20260311/>

SBT : <https://sciencebasedtargets.org/>



非財務情報データ



社会

項目	内容	単位	2023年9月期	2024年9月期	2025年9月期
従業員	従業員数	人	2,494	2,631	2,698
	女性比率	%	66.5	67.4	68.2
	男性比率	%	33.5	32.6	31.8
女性役員比率		%	33.3	30.0	16.7
中途採用比率		%	61.7	42.7	14.0
外国籍管理職比率		%	0.0	3.1	5.6
障がい者雇用	人数	人	44	41	39
	全社員に占める割合	%	1.82	1.59	1.56
年齢グループ別従業員比率	(年齢) 15-19	%	-	-	-
	20-29	%	25.6	26.3	25.0
	30-39	%	31.4	31.1	31.5
	40-49	%	25.0	24.8	24.7
	50-59	%	12.1	12.0	13.1
	60-65	%	4.4	4.2	4.0
	66-	%	1.5	1.6	1.7
安全衛生	労働災害による死亡者数	人	0	0	0
	労働災害発生日数	件	2	2	3

環境

項目	内容	単位	2023年9月期	2024年9月期	2025年9月期
GHG排出量 ※2	SCOPE1	t-CO ₂	9	0	0
	SCOPE2 ※1	t-CO ₂	1,503	972	969
	SCOPE3上流	t-CO ₂	12,331	12,248	12,108
	SCOPE3下流	t-CO ₂	0	0	0
	SCOPE1,2,3合計	t-CO ₂	13,843	13,220	13,077
廃棄物発生量(推定値)	産業廃棄物	重量t	1	2	2
	事業系一般廃棄物	重量t	564	566	543

※1 SCOPE2: マーケット基準

※2 SCOPE1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出

SCOPE2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

SCOPE3: サプライチェーン排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

ガバナンス

項目	内容	単位	2023年9月期	2024年9月期	2025年9月期
コンプライアンス研修受講率	コンプライアンス	%	99.6	99.6	99.1
	個人情報保護	%	99.5	99.5	99.0
	クオリティマネジメント	%	99.4	99.4	98.7
	利益相反の管理/贈収賄の防止	%	99.2	99.1	98.3
	情報セキュリティ	%	98.7	98.9	98.0
	ハラスメント防止	%	97.0	98.4	97.5
内部通報件数	職場環境	件	0	3	2
	ハラスメント関連	件	6	2	6
	その他	件	7	4	3
	合計	件	13	9	11
懲戒処分	解雇	件	0	0	0
	解雇以外	件	0	0	1



シミック株式会社

〒105-0023 東京都港区芝浦1丁目1番1号

<https://cmic-cro.com/>

2026年7月発行