



Sustainability Book

2024



サステナビリティについて

《基本方針と推進体制》

基本的な考え方

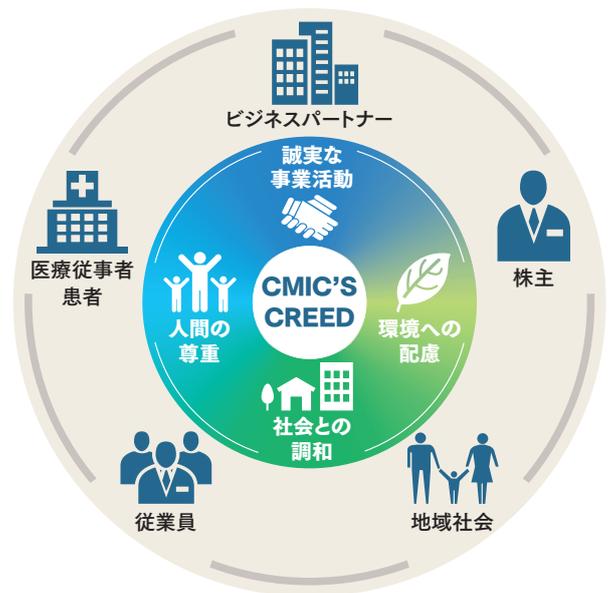
シミックグループの企業理念である「CMIC'S CREED」は、サステナビリティに対する基本的な考え方を示しています。シミックグループ全役職員は、「シミックグループ行動規範」において、一人ひとりが「CMIC'S CREED」と、それに結びついた「ミッション・ビジョン・バリュー」に基づき企業活動を展開すること、法令の遵守はもとより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上および社会的課題の解決に向けて積極的に行動することが求められています。

シミックグループでは、サステナビリティ経営実現のために、「CMIC'S CREED」に基づき「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、中長期戦略の中に組み込んで目標と取り組みを設定し、事業を通じて実行することで、社会の持続的な発展とシミックグループの持続的な成長を目指してまいります。

「CMIC'S CREED」については以下をご参照ください。
<https://www.cmicgroup.com/corporate/creed?cl=navi>

「ミッション・ビジョン・バリュー」については以下をご参照ください。
<https://www.cmicgroup.com/corporate/mvv>

「シミックグループ行動規範」については以下をご参照ください。
<https://www.cmicgroup.com/corporate/policy-statement>



《サステナビリティ推進体制》

シミックグループは、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

シミックグループは、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」を設置しました。

2. 委員会の役割

本委員会は、シミックグループ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COOが委員長を務めます。委員は、シミックグループの取締役やシニアマネジメントなどで構成されています。また、本委員会の中に、環境、人財、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。

《人財活躍・育成》

人的資本に関する基本的な考え方

シミックグループはこれまで、製薬企業の付加価値向上に貢献する独自の事業モデル PVC (Pharmaceutical Value Creator) を展開しており、既存事業をさらに伸ばしていくとともに、次のステージとして掲げている「個々人の健康 価値を最大化する」PHVC(Personal Health Value Creator) モデルへの展開を推進していく段階に入っています。その中で当社が生み出す収益・価値の源泉は、「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財」にあります。さらに、より価値を発揮するための 4 つの要素「クリエイティブ・エクセレンス (創造力)、ビジネス・ディベロップメント・エクセレンス (事業開拓力)、オペレーショナル・エクセレンス (実行力)、マネジメント・エクセレンス (マネジメント力)」を個々が伸ばし、掛け合

せることによって当社の持続的な成長を支えています。

私たちは、次世代のシミックグループ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きたいと考えています。シミックグループは、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、当社の従来の上昇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財、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財の成長を後押ししていきます。

シミックグループ 人事基本方針

私たちシミックグループは、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。シミック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。

人財戦略

シミックグループでは、人財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財の採用や、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財の育成・登用を推進しています。

また、目標を達成するためグループ全体の人財戦略として「Personal Business Value」「New Work Style & Space」「Respect Each Other (Diversity & Inclusion)」の取り組みを推進しています。

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。

上トレーニングプロジェクトを開始しました。シミックグループ全体のデジタル化とイノベーションを加速し、会社と個人における持続的な成長を実現するための基盤を構築してまいります。

◎「ピア・バリュー・フィードバック」

「Personal Business Value」を促進する人財評価として、「ピア・バリュー・フィードバック」を実施しています。これは、従来型の上長からの一方的なフィードバックや360度フィードバックなどとは異なる、“同僚（ピア）”によるリアルタイム性の高い新しいフィードバック方式です。部下も上司もなく誰もが同僚として対等な関係で、互いが発揮する価値と、さらなる成長のためのフィードバックをGiftとして贈り合うことで、自身の価値を再認識・新発見することができます。これにより社員一人ひとりが独自の強みを最大限に発揮し、成長を加速させることで、ビジネスや組織の強化へとつなげていきます。

なお、2024年9月期におけるシミックグループの教育研修費の総額は287百万円となります。

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。

◎人財育成

シミックグループ横断で展開するリーダー層の育成プログラム「中村塾」を小淵沢の次世代型教育・国際交流拠点“Yuzuriha”で実施しているほか、グループ各社で行われる階層別の育成プログラム、各社特有の技術基盤やノウハウに関する専門別の育成プログラムなどを展開しています。2024年10月には、デジタル人財育成の一環として、IT・デジタルスキル向

◆シミックグループ共通研修





次世代型教育・国際交流拠点 “Yuzuriha”

◎ヘルスケアプロフェッショナル認定制度

ヘルスケア領域において多方面での活躍を推進するためのスキルを有する人財を育成する制度として「ヘルスケアプロフェッショナル」という社内資格を設けています。部門を超えて新たな事業領域に挑戦するきっかけとなるだけでなく、人財育成における「シミックらしいリスキリング」の一つとして、個々人の

「Personal Business Valueの発見と再定義」につながる取り組みとなっており、専門トレーニングの受講者および資格取得者は増加しています。



◆ヘルスケアプロフェッショナル資格取得者数の推移

(単位：人)

	2022	2023	2024
ヘルスケアパートナー	1,181	2,350	2,528
ヘルスケアアドバイザー	853	1,139	1,264
ヘルスケアプロデューサー	54	61	69

※9月末時点

- ヘルスケアパートナー（健康知識の基礎研修を修了し、課題発見ができる人財）
- ヘルスケアアドバイザー（健康知識の発展研修を修了し、課題解決ができる人財）
- ヘルスケアプロデューサー（高度な健康知識を基に、未来にむけた構想・共創ができる人財）

New Work Style & Space

社員一人ひとりが組織や立場を超えて自ら複数の役割を担い、時間・場所にとらわれずプロジェクトベースでアジャイルに働き、会社はすべての社員がその人らしく、いつでも、どこでも、生きがいをもって働き続けられる環境と組織や立場を超えた共創や新たな働き方に対応した場・ツール・リソースを整備します。2025年夏には本社を移転し、「THE CMIC PARK」

というデザインコンセプトのもと、コミュニケーションを促す工夫や一人ひとりが働く場所や行動を自由に選択できるスペースなど、多様性に富んだ空間を提供します。社員が業務スタイルをおのおの選択し効果的に働くことは、シミックグループの長期的な成長につながると考えています。

Respect Each Other (Diversity & Inclusion)

シミックグループには幅広い国籍、性別、年齢層の人財が活躍しており、互いを尊重しあう文化があります。

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、さまざまな人財がシミックグループとともに成長できる環境づくりに取り組んでいます。

2019年には、ハンディキャップをひとつの個性ととらえ、それぞれの多様性を活かして働ける場の創出に向けて、特例子会社シミックウエル株式会社を設立しました。また、2023年には、「社員一人ひとりに寄り添う、多様性と心理的安全性のコミュニティ」の実現を目指して、グループ内横断のコミッティ「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、関連情報の配信、勉強会などを通し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。

シミックウエル株式会社 <https://cmic-well.com/>

◎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財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、日本国内で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。大学と連携しインターンシップを通じて、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。具体的には、立命館大学との協定締結などが挙げられます。また、海外経験の豊富な留学生や語学力の高い人財は各職種でキャリアを展開させていく可能性が高く、積極的に採用を行っています。

中途採用に関しては、CRA（臨床開発モニター）

を含め、未経験の人財も受け入れており、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

	2022	2023	2024
中途採用比率	78.6%	79.4%	75.3%

※対象：日本国内の連結グループ会社

◎女性活躍における目標

国内グループ全体の役員比率は、2030年までに30%以上を目指します。

また、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、国内グループ各社20%～60%の範囲で定めています。

◎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

	2022	2023	2024
女性比率	56.0%	58.8%	60.0%
男性比率	44.0%	41.2%	40.0%

※対象：日本国内の連結グループ会社

◆女性管理職比率

	2022	2023	2024
女性管理職比率	24.6%	28.3%	28.9%

※管理職における女性比率

※対象：日本国内の連結グループ会社

	女性管理職比率	
	2023	2024
シミックホールディングス(株)	33.8%	37.4%
シミック(株)	33.3%	32.2%
シミックファーマサイエンス(株)	14.8%	17.0%
シミック・イニジオ(株)	16.0%	18.8%
シミックヘルスケア・インスティテュート(株)	25.7%	33.3%
シミックソリューションズ(株)	37.9%	38.5%

※管理職における女性比率

※対象：「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（2015年法律第64号）の規定による公表義務がある会社

	2022	2023	2024
女性役員比率	15.4%	17.2%	13.8%

※対象：エグゼクティブマネジメント、社外取締役および監査役における女性比率

※2023年度の比率を18.5%から17.2%へ修正しています。

◆男女の賃金差異

	2022	2023	2024
全労働者	71.5%	76.2%	76.7%
正規雇用労働者	76.5%	77.6%	79.6%
非正規雇用労働者	53.8%	63.2%	56.5%

※男性の賃金に対する女性の賃金の割合

※対象

2022年：「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（2015年法律第64号）の規定による公表義務がある会社

2023年、2024年：日本国内の連結グループ会社

	2024		
	全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
日本国内の連結グループ会社	76.7%	79.6%	56.5%
シミックホールディングス(株)	70.2%	74.5%	53.1%
シミック(株)	81.2%	82.6%	66.4%
シミックファーマサイエンス(株)	72.0%	81.0%	34.0%
シミック・イニジオ(株)	85.0%	84.4%	76.3%
シミックヘルスケア・インスティテュート(株)	77.4%	77.2%	79.3%
シミックソリューションズ(株)	63.2%	73.4%	63.2%

※男性の賃金に対する女性の賃金の割合

◆男性の育児休業取得率

	2023	2024
シミック(株)	73.1%	78.8%

◆外国籍管理職比率

	2022	2023	2024
外国籍管理職比率	7.2%	4.5%	6.2%

※対象：連結グループ会社

◆障がい者雇用

	2022	2023	2024
障がいをもつ社員（人）	94	74	93
全社員に占める割合	1.46%	1.37%	1.67%

※対象：日本国内の連結グループ会社

◆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財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財も受け入れるなど、その経験を活かせる環境を整備しています。

（年齢）	2022	2023	2024
0～14	—	—	—
15～19	0.9%	0.1%	0.0%
20～29	19.6%	18.1%	18.6%
30～39	28.0%	29.1%	29.0%
40～49	28.1%	28.6%	27.6%
50～59	18.1%	18.3%	18.7%
60～65	4.2%	4.7%	4.6%
66～	1.0%	1.2%	1.5%

※対象：日本国内の連結グループ会社

《人権・労働慣行・安全衛生》

シミックグループは、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、シミック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。

人権

シミックグループの事業活動はさまざま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。「シミックグループ人権方針」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みます。

労働慣行

シミックグループ人権方針において以下の各種国際規範を支持し、尊重することを約束しています。

- 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」、「市民の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

シミックグループには生産設備をもつ企業も含まれており、生産に関わる業務における労働安全衛生には特に注意を払った事業運営を行っています。

◆労災による死亡者数

（単位：件数）	2022	2023	2024
死亡者数	0	0	0

※労働安全衛生法に基づく日本国内での報告件数

◆労災発生件数

（単位：件数）	2022	2023	2024
労働災害件数	27	16	17

※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》

シミックグループは、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ています。

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～

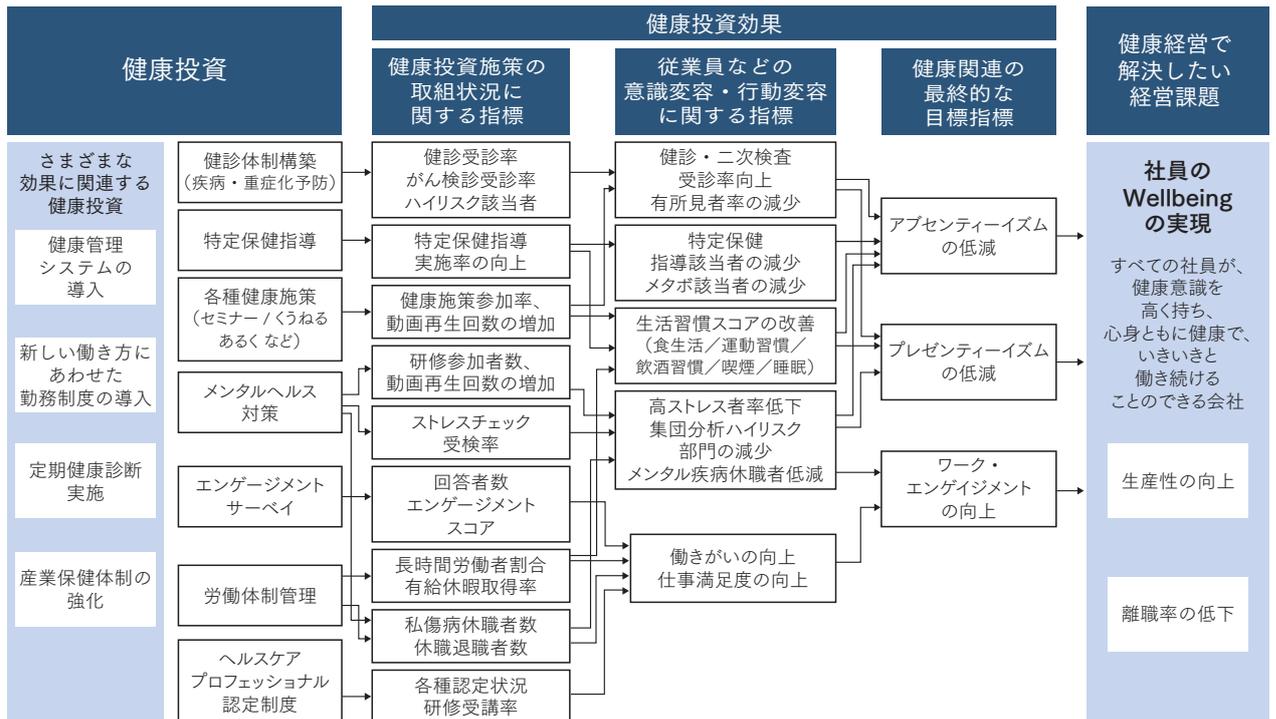
シミックグループは、CMIC'S CREED の精神にしたがい、社員とその家族が充実した生活を送れるようなサポートや、社員の皆さんがやりがいを感じることでできる職場づくりを積極的に行い、健康維持を優先した仕組みづくりに取り組むことを宣言します。

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

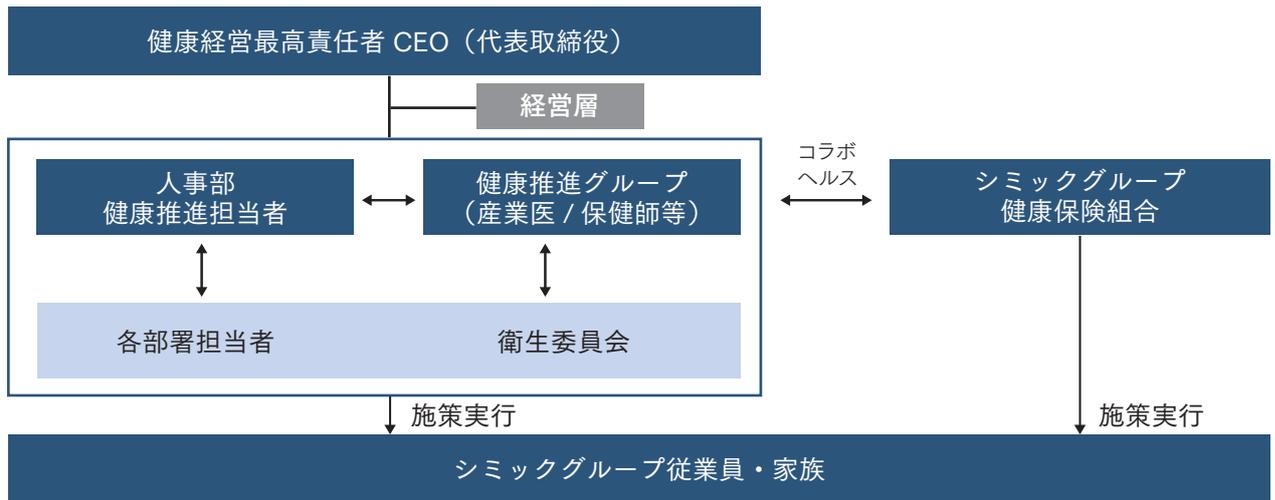
健康経営で解決したい経営上の課題と期待する効果、健康活動の具体的な取り組みのつながりを把握し、健康経営を推進しています。



健康経営推進体制

健康経営の主役はシミックグループのすべての社員と家族です。

具体的な施策の立案は、健康推進グループが健康保険組合、グループ各社と連携しながら強力に推進していきます。社員、組織の活性化がシミックグループの持続的成長を実現します。



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(シミックグループ健康チャレンジ)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、重症化予防として対象社員に対し「L-FABP」を用いた腎疾患早期診断の実施機会の提供や、女性社員に対しては、自己採取型のHPV検査「SelCheck（セルチェック）パピア」による子宮

頸がん検査の推進を行っています。

また、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。グループ内における推進体制の整備をはじめ、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、健康測定会など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。

また、研修などでヘルスケアに関する知識を習得した従業員を認定する制度（ヘルスケアプロフェッショナル認定制度）を設けており、ヘルスケア領域で活躍する人財の教育にも力を入れています。

◎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。

健康経営施策取組指標

		2021 年度	2022 年度	2023 年度	2027 年度 目標
疾病化予防	定期健康診断受診率	98.6%	99.0%	98.9%	100%
	有所見者率	27.0%	26.7%	27.3%	25.0%
	特定保健指導実施率	75.6%	81.3%	79.1%	85.0%
健康保持・増進	適正体重維持者率 ※2	66.8%	66.5%	66.2%	70.0%
	喫煙率	14.1%	13.9%	13.6%	13.0%
	運動習慣者比率 ※3	16.4%	19.5%	19.9%	25.0%
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	93.7%	96.5%	96.0%	95%以上
	高ストレス者率	11.4%	10.3%	10.1%	10%以下
	私傷病休職者率 ※4	0.3%	0.6%	0.7%	0.5%
ヘルスリテラシー	くう・ねる・あるく 参加者	1,016 名 18.3%	1,540 名 23.7%	2,499 名 35.3%	40.0%

※1 対象期間：当年 4 月～翌年 3 月
 ※2 BMI が 18.5～25 未満
 ※3 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場合
 ※4 期末在籍正社員に対する期末休職者の割合

健康経営優良法人

シミックグループは、社員に対する健康管理の多様な取り組みが評価され、日本健康会議より「健康経営優良法人 2024」に認定されました。

今後も全社員の Well-being 実現を目指し、健康増進施策を継続的に推進してまいります。

※健康経営優良法人認定制度とは、経済産業省と日本健康会議が共同で、優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。



◆健康経営優良法人認定法人

- ・シミックホールディングス株式会社
- ・シミック株式会社
- ・シミックファーマサイエンス株式会社
- ・シミック CMO 株式会社
- ・シミック・イニジオ株式会社
- ・株式会社オーファンパシフィック
- ・シミックヘルスケア・インスティテュート株式会社
- ・シミックソリューションズ株式会社
- ・シミックウエル株式会社

《社会貢献活動》

シミックグループでは、「シミックグループ行動規範」に基づき、グループ全体での活動をはじめ、各工場、研究所、支社・営業所単位での地域活動まで、幅広い社会貢献活動を展開しています。

ブラジル巡回診療支援

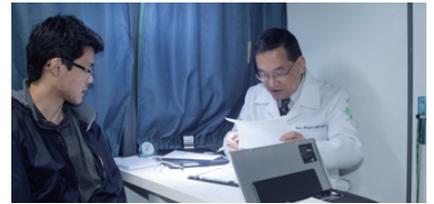
ブラジル在住の日系医師、エミリオ森口秀幸医師が親子三代にわたり毎年行っている、日系移民の方々向けの巡回診療を支援しています。戦後まもなくブラジル南部に移住された日系移住者の方々は、ポルトガル語を話すことができず、現地の病院で診察を受けることもままならない状況です。このような南ブラジル移住者の中には、森口医師の日本語による診察を心待ちにしている方が多くいます。

ブラジルの経済発展に伴い、公的機関からの巡回診療の活動費に対する援助が少なくなった結果、森口医師個人の負担が大きくなってきました。こうした現状に対し、シミックグループは、これまでの企業としての支援に加え、2014年より従業員個人による募金を続けています。「南ブラジル日系移住者のための巡

回診療・健診を続けたい!」という森口医師の想いを叶えるべく、これからも支援を継続してまいります。



森口医師（後列左端）と関係者の皆さん



往診バスでの診療の様子

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」

2024年11月29日、東京都で開催された「第38回日本エイズ学会学術集会・総会」において、HIV関連の研究において成果のあった京都大学医学研究科教授の高折晃史（たかおり あきふみ）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ので、今年で21人目の受賞となります。

【受賞者について】

第21回日本エイズ学会 学会賞「シミック賞」
京都大学医学研究科
教授 高折晃史先生
業績題目「HIV Vif/APOBEC3 相互機能、
HIV-1 潜伏感染機構の解明」



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カ国以上にて開催されています。

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。

シミックグループでは、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。

国際児童絵画コンクール共催

シミックグループが中村キース・ヘリング美術館と共催する子どもたちのための国際絵画コンクールです。

世界で唯一、キース・ヘリング財団の許可を受けて開催される絵画コンクールとして2009年にスタートしました。毎年、アートやファッションのフィールドで活躍する著名人の方々に審査していただいています。2024年は『わたしの平和』をテーマに、世界各国から応募がありました。受賞作品は授賞式から1週間、キース・ヘリング作品とともに美術館に展示されます。



Photo by ©Midori Kondoh
中村 CEO（後列左から4人目）、大石 COO（後列右から4人目）と受賞者とその保護者の皆さん

《品質管理》

シミックグループでは、品質（仕事の質）の高さは、顧客満足や顧客との信頼関係の構築につながり、シミックグループの利益向上、持続可能な成長に不可欠な経営上の重要課題と認識しています。顧客ニーズや期待を把握し、それを満たす「適正品質」の確保に向け、全体最適の視点で最終製品のみならず業

務プロセス全体を継続的に改善することで効率性の向上に取り組んでいます。さらに研修を通じた品質教育と、PDCA による継続的な改善を通じて人材育成を計画的に行うことで、品質マネジメントの強化を推進しています。

シミックグループ品質方針

「シミックグループ行動規範」をもとに品質方針を定め、品質マネジメントシステムを構築・運用することにより、お客様が価値を見出し、満足いただける高い品質の製品・サービスを継続的に提供しています。

- お客様のニーズと期待の把握
- 品質目標の設定
- 効果的かつ効率的な業務プロセスの構築
- 継続的な改善
- 全社員の力量向上

この品質方針は、シミックグループ全社員に周知しています。

《サプライチェーン管理》

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。シミックグループでは、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「シミックグループ調達活動基本方針」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みます。

また、シミックグループに原材料や物品、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ご協力いただきたい原則として「シミックグループサステナブル調達コード」を定めています。

シミックグループ調達活動基本方針

シミックグループは、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

シミック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、シミックグループ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。

PSCI 原則への賛同

シミックグループは、持続可能な社会の発展を実現するために「シミックグループ行動規範」「シミックグループ調達活動基本方針」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。

環 境

《環境問題への取り組み》

シミックグループは、「シミックグループ行動規範」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。

シミックグループは、2024年9月現在、国内46拠点（4工場、7研究所を含む）、海外15拠点（2工場、1研究所を含む）で事業を行っています。

CDMO（医薬品製剤開発・製造支援）事業であるシミックCMOグループは、2023年4月に、大日本印刷株式会社と戦略的事業提携契約を締結し、同年6月に連結子会社から持分法適用関連会社となりました。引き続き国内4工場でISO14001の認証を取得し、立地や製造品目などに応じて環境負荷の削減に取り組んでいます。工場から排出されるCO₂排出量削減に

向けて、重油からLNG（天然ガス）への燃料転換、再生可能エネルギー由来電気への切り替えや敷地内緑地の維持管理に努めています。さらに2030年中期目標として、国内各工場の非化石電力使用率59%を掲げ、2024年は富山工場で太陽光発電システムを導入した他、資源循環率向上や水使用量削減にも取り組んでいます。また、環境の保全や従業員の健康・安全の推進を目的として、継続的な管理体制の見直し、教育、改善を図るべく、4工場を横断するEHS（Environment, Health, and Safety）推進委員会を設置しています。

非臨床業務を行う各研究所においても、有害物質や廃棄物に関する対策を講じ、環境への配慮を行っています。また、工場のみならずグループ全体におけるCO₂排出量および産業廃棄物排出量の算定・削減にも取り組んでいます。

◆ISO14001 認証取得事業所

会社名	事業所	認証機関	認証番号
シミックCMO株式会社	静岡工場※	KHK-ISO Center	01ER・157
	富山工場	JSA-SOL	JSAE056
	足利工場	KHK-ISO Center	01ER・140
	西根工場	KHK-ISO Center	20ER・1103

※静岡工場の登録範囲には、シミックバイオ株式会社が含まれています。



太陽光発電システム（富山工場）



LNG サテライト施設と小型ボイラー施設



最終排水池で泳ぐ鯉

《気候変動への取り組み》

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に努め、取り組みを進めています。

ガバナンス

代表取締役社長COOを委員長とする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

期的に取締役会に報告され、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

異なる気候関連のシナリオ（1.5°C、4°C）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。なお、当社グループ事業に影響を及ぼす重大なリスクは特定されませんでした。

シナリオ分析に際しては、2030年および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）およ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。

	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
	物理的リスク	評判	気候変動対策の遅れによる企業価値の低下
		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

	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
	物理的リスク	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
		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

シミックグループは、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

環境データ	2022	2023	2024
SCOPE1 (千 t-CO ₂)	14	1	1
SCOPE2 (千 t-CO ₂)	29	7	7
SCOPE1、2 合計 (千 t-CO ₂)	44	8	8

※対象：2022年9月期、2023年9月期：日本国内の連結グループ会社

なお、2023年9月期にシミック CMO グループが持分法適用関連会社になったことから2023年9月期の期首より排出量の算定から除外しています。

2024年9月期：日本国内の連結グループ会社に加え、米国の CMIC, INC. を算定しています。

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

ガバナンス

《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(2024年12月11日現在)

●取締役会

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、グループ各社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。

●指名評価報酬委員会

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エグゼクティブマネジメントの選解任ならびに取締役、監査役、エグゼクティブマネジメント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4名で構成されるアドバイザーボードを設置しています。

●グループ戦略会議(GSM; Group Strategy Meeting)

グループの事業戦略の立案・決定、全体および個別戦略に関する議論の場として設置しています。CEOを議長とし、エグゼクティブマネジメントを含むシニアマネジメント会議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、四半期ごとに開催しています。

●シニアマネジメント会議(SMM; Senior Management Meeting)

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。CEOを議長とし、エグゼクティブマネジメント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

COO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

COO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、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。

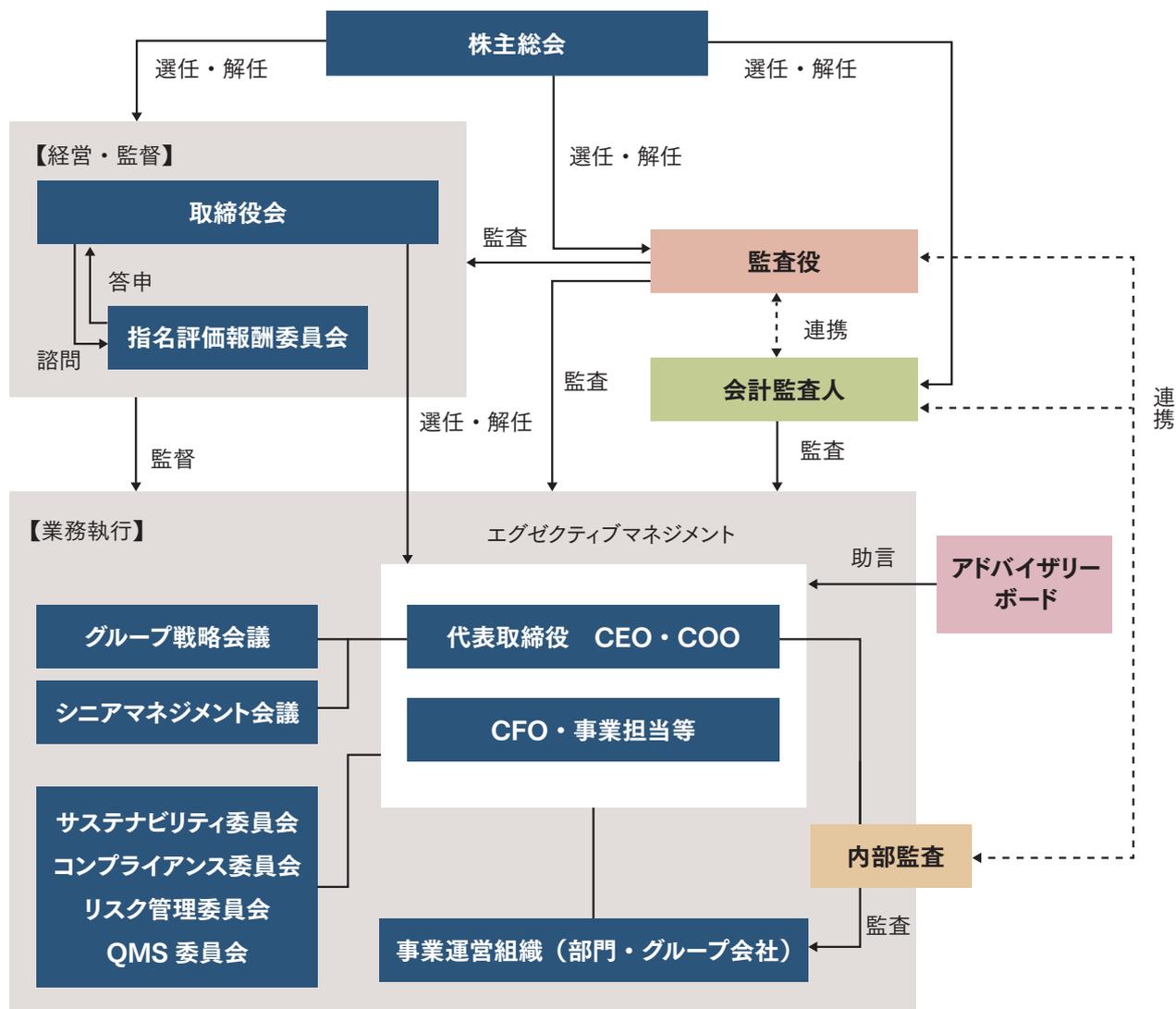
●QMS委員会

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

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

当社では、取締役および監査役候補の指名とエグゼクティブマネジメントの選任にあたり、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、エグゼクティブマネジメントについては、さらに当社の「エグゼクティブマネジメント規程」の定め適合することを要します。

- ◎取締役候補およびエグゼクティブマネジメントについては、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

グループガバナンス体制

当社は、持株会社として、全体最適の観点からグループ各社に必要な経営資源の配分を行うとともに、グループ各社の業務運営を管理・監督し、グループ各社の業務の適正を確保するための体制を整備しています。具体的には、グループ各社に対する管理基準を明確にし、相互の経営効率の向上に資するために「関係会社管理規程」を定め、これに基づき、グループ各社との間で「マネジメント合意書」を締結してい

ます。グループ各社は、自社の事業の経過、財産の状況およびその他「マネジメント合意書」に定める重要事項について、定期的に当社へ報告し情報を共有するとともに、重要事項を行う場合には、その意思決定に先立ち、当社の担当部署に報告・協議を行うとともに、所定の承認を受けます。当社は、グループ各社に取締役を派遣し、シミックグループ全体のガバナンスの向上に努めています。

《コンプライアンス》

シミックグループでは、「シミックグループ行動規範」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。グループ全役職員が、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

シミックグループの役職員は、「シミックグループ行動規範」に基づき誠実に行動することが求められ、取締役会が任命するグループ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「CMIC WAY」を作成し、イントラネットにてシミックグループの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

シミック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

	2022	2023	2024
コンプライアンス	97.7%	98.8%	98.0%
個人情報保護	97.5%	98.9%	98.0%
クオリティマネジメント	97.3%	98.5%	97.7%
利益相反の管理 / 贈収賄の防止	96.9%	97.8%	97.3%
情報セキュリティ	96.6%	97.3%	96.9%
ハラスメント防止	95.9%	95.6%	95.5%

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、「シミックグループ内部通報窓口」を社内および外部に設置し、シミックグループの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、当社およびグループ各社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。

◆内部通報窓口 件数および種類

(単位：件数)	2022	2023	2024
職場環境全般	3	1	11
ハラスメント関連	34	16	19
その他	20	43	24
合計	57	60	54

◆懲戒処分の種類と件数

(単位：件数)	2022	2023	2024
解雇	1	0	0
上記以外	8	8	3

《リスクマネジメント》

シミック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、「シミックグループリスク管理規程」を制定しています。同規程に基づき、取締役会が任命するグループリスク・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、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。

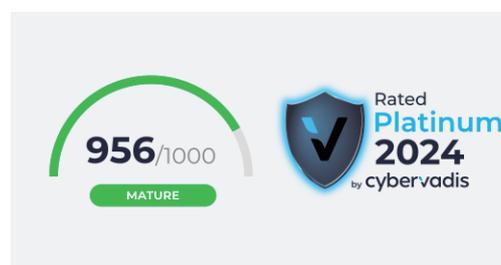
リスク管理およびインシデント管理は、当社および

グループ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、グループリスク・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。

災害その他により経営危機が発生した場合には、「グループ緊急対策本部」を設置し対応を行います。

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 6 月に最高評価の「プラチナ」を獲得しています。



非財務情報データ

◆シミックホールディングス株式会社および連結子会社 9月30日を最終とする年度

	2020/9	2021/9	2022/9	2023/9	2024/9
非財務					
連結従業員	5,464	5,569	5,651	4,684	4,847
(外、平均臨時雇用者数)	(1,581)	(1,772)	(1,995)	(1,903)	(1,558)
男女比率 *1)					
女性 (%)	55.4	55.3	56.0	58.8	60.0
男性 (%)	44.6	44.7	44.0	41.2	40.0
女性役員比率 (%) *2)		8.3	15.4	17.2	13.8
女性管理職比率 (%)					
日本国内の連結グループ会社	27.9	24.5	24.6	28.3	28.9
シミックホールディングス(株)				33.8	37.4
シミック(株)				33.3	32.2
シミックファーマサイエンス(株)				14.8	17.0
シミック・イニジオ(株)				16.0	18.8
シミックヘルスケア・インスティテュート(株)				25.7	33.3
シミックソリューションズ(株)				37.9	38.5
男女の賃金差異 (%) *3)					
日本国内の連結グループ会社 *4)					
全労働者			71.5	76.2	76.7
正規雇用労働者			76.5	77.6	79.6
非正規雇用労働者			53.8	63.2	56.5
シミックホールディングス(株)					
全労働者				75.2	70.2
正規雇用労働者				75.9	74.5
非正規雇用労働者				54.1	53.1
シミック(株)					
全労働者				80.2	81.2
正規雇用労働者				81.3	82.6
非正規雇用労働者				74.9	66.4
シミックファーマサイエンス(株)					
全労働者				74.2	72.0
正規雇用労働者				80.7	81.0
非正規雇用労働者				42.1	34.0
シミック・イニジオ(株)					
全労働者				81.5	85.0
正規雇用労働者				77.1	84.4
非正規雇用労働者				92.2	76.3
シミックヘルスケア・インスティテュート(株)					
全労働者				71.3	77.4
正規雇用労働者				72.9	77.2
非正規雇用労働者				60.2	79.3
シミックソリューションズ(株)					
全労働者				59.2	63.2
正規雇用労働者				71.4	73.4
非正規雇用労働者				62.8	63.2
男性の育児休業取得率					
シミック(株)				73.1	78.8

	2020/9	2021/9	2022/9	2023/9	2024/9
非財務					
中途採用比率 (%) *5)	75.3	75.4	78.6	79.4	75.3
外国籍管理職比率		8.3	7.2	4.5	6.2
障がい者雇用 *1)					
人数	88	88	94	74	93
全社員に占める割合 (%)	1.45	1.41	1.46	1.37	1.67
年齢グループ別従業員比率 (%) *1)					
(年齢) 0 - 14	-	-	-	-	-
15 - 19	1.1	1.0	0.9	0.1	0.0
20 - 29	20.8	20.4	19.6	18.1	18.6
30 - 39	30.9	28.7	28.0	29.1	29.0
40 - 49	28.4	28.3	28.1	28.6	27.6
50 - 59	14.1	16.2	18.1	18.3	18.7
60 - 65	3.8	4.2	4.2	4.7	4.6
66 -	1.0	1.1	1.0	1.2	1.5
CO2 排出量 *6) *8)					
SCOPE1 (千 t-CO2)	12	13	14	1	1
SCOPE2 (千 t-CO2)	30	29	29	7	7
SCOPE1、2合計 (千 t-CO2)	43	42	44	8	8
産業廃棄物排出量 *7) *8)					
重量把握分 (t)	876	1,073	947	14	112
容積把握分 (KL)	152	163	153	165	2
内部通報件数	23	56	57	60	54
職場環境	3	4	3	1	11
ハラスメント関連	6	29	34	16	19
その他	14	23	20	43	24
懲戒処分					
解雇	0	0	1	0	0
解雇以外	10	6	8	8	3
安全衛生 *9)					
労災による死亡者	0	0	0	0	0
労働災害	27	14	27	16	17
研修受講率 (%)					
コンプライアンス	99.4	96.0	97.7	98.8	98.0
個人情報保護	99.4	96.1	97.5	98.9	98.0
クオリティマネジメント	99.4	96.3	97.3	98.5	97.7
利益相反の管理 / 贈収賄の防止	99.4	96.5	96.9	97.8	97.3
情報セキュリティ	99.4	98.6	96.6	97.3	96.9
ハラスメント防止	99.4	98.5	95.9	95.6	95.5

*1) 日本国内の連結グループ会社

*2) エグゼクティブマネジメント、社外取締役および監査役
2023年度の比率を18.5%から17.2%へ修正しています。

*3) 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

*4) 対象 2022年：「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2015年法律第64号)の規定による公表義務がある会社
2023年、2024年：日本国内の連結グループ会社

*5) 日本国内の連結グループ会社

2020年9月期の対象期間は、2019年4月～2020年3月

*6) 対象：2022年9月期、2023年9月期：日本国内の連結グループ会社

2024年9月期：日本国内の連結グループ会社に加え、米国のCMIC, INC.を算定しています。

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

*7) 2020年9月期～2023年9月期：日本国内の工場・研究所

2024年9月期：工場・研究所

*8) 2023年9月期にシミックCMOグループが持分法適用関連会社になったことから2023年9月期の期首より排出量の算定から除外しています。

*9) 労働安全衛生法に基づく日本国内の連結グループ会社の報告件数(期間：前年4月～当年3月)



シミックホールディングス株式会社

〒105-0023 東京都港区芝浦1丁目1番1号

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

2025年1月発行

表紙イラスト 作者：堀江 望海（ほりえ のぞみ）さん

NPO法人ワンダーアートで生まれたアート作品を使用しています。代表の高橋雅子さんは、当社が共催している「国際児童絵画コンクール（P15掲載）」で審査委員としてご協力いただいています。