

サステナビリティレポート 2026

SHIMADZU SUSTAINABILITY REPORT

株式会社島津製作所

P010-0700



「人と地球の健康」への
願いを実現する

編集方針

サステナビリティレポート2026発行にあたって

私たち島津グループは、社は「科学技術で社会に貢献する」および経営理念「人と地球の健康への願いを実現する」のもと、「島津グループサステナビリティ憲章」を定め、事業を通じた社会課題の解決と、社会の一員としての責任ある活動を両輪に、「プラネタリーヘルス(人と地球の健康)」の実現を目指してまいりました。

このたび、当社のサステナビリティ経営における戦略や目標、取り組みを、株主や取引先をはじめとするステークホルダーの皆様へ網羅的かつ具体的にお伝えするため、新たに「サステナビリティレポート」を発行することといたしました。

本レポートでは、国際的な開示基準に準拠し、当社のサステナビリティ経営の全体像を分かりやすく体系的にまとめています。あわせて、財務的価値の向上と社会へのポジティブなインパクトの同時実現に向けた、具体的な事業活動の紹介に努めています。

本レポートが、皆様との建設的なエンゲージメント(対話)を深める契機となり、持続可能な未来を共に創るパートナーとして、当社が信頼され、選ばれる企業であり続けるための一助となれば幸いです。

財務・非財務情報の開示媒体

●：主となる情報です。

媒 体	内 容	財務情報	非財務情報
統合報告書	財務および非財務の視点を統合し、中長期的な価値創造に向けた経営戦略およびサステナビリティ経営について掲載しています。 https://www.shimadzu.co.jp/ir/library/annual.html	●	●
サステナビリティレポート	サステナビリティおよびマテリアリティの取り組みについて、環境・社会・ガバナンスの視点で網羅的に掲載しています。		●
有価証券報告書／内部統制報告書 (日本語のみ)	企業の概況、事業の状況、経営方針、リスク情報、財政状態などを網羅的に記載した報告書です。 https://www.shimadzu.co.jp/ir/library/yuho.html	●	○
データブック	財務データおよび主要な非財務データを掲載しています。 https://www.shimadzu.co.jp/ir/library/fact.html	●	○
コーポレート・ガバナンス報告書	コーポレート・ガバナンスの考え方や体制、内部統制システムなどを掲載している報告書です。 https://www.shimadzu.co.jp/ir/governance/report.html		●

発行時期

2026年7月

対象期間

財務情報：2025年4月1日から2026年3月31日
非財務情報：随時

対象組織

株式会社島津製作所および島津グループ各社

情報開示方針

本報告書は、当社が定める情報開示方針に基づき、情報の適時開示に努めています。詳細はWebサイトをご覧ください。

将来の見通しについてのご注意

本報告書に記載している計画・戦略・業績予測などの将来の見通しにつきましては、現時点での入手可能な情報に基づいたものであり、リスクや不確定要素が含まれています。

従いまして、実際の業績は経済情勢の変化、市場の動向などにより、当社見通しと大きく異なる可能性があることをご承知おきください。

参考にしたガイドライン

- GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- 環境報告ガイドライン(2012年版/2018年版)(環境省)
- ISO14001(環境マネジメントシステム)
- TCFD提言
- TNFD提言
- SDGs(持続可能な開発目標)

目次

編集方針	01
目次	02
事業概要	03

サステナビリティ・マネジメント 04

トップメッセージ	04
島津の価値観	06
サステナビリティ経営	07
イニシアティブへの参画	12
ステークホルダーエンゲージメント	13

環境 14

[マテリアリティ] 地球の健康への貢献	15
環境経営の推進	16
カーボンニュートラルの実現に貢献	16
サーキュラーエコノミーの実装	23
ネイチャーポジティブへの貢献	24

社会 29

[マテリアリティ] 人の命と健康への貢献	30
[マテリアリティ] 産業の発展、安心・安全な社会の実現への貢献	31
[マテリアリティ] お客様のワークフローへの提供価値最大化	32
共創によるイノベーションと将来事業の創出	33
国際標準化	36
[マテリアリティ] 人的資本とAIの活用による強固な経営基盤の構築	38
企業価値創出を目指す人財戦略	39
事業戦略と連動した人財獲得・育成の高度化	40
人財育成	41
エンゲージメントを起点とした組織力の強化	42
健康経営	43
労働安全衛生	46
グローバルな人財マネジメントと人事ガバナンスの強化	48
DEIB：多様性を組織の力に変えるダイバーシティ経営(Diversity, Equity, Inclusion & Belonging)	49

柔軟な働き方	52
グローバル製造の拡大	53
製品品質と安全	54
UX(顧客体験)とアクセシビリティの向上	56
地域社会との調和	58

ガバナンス 59

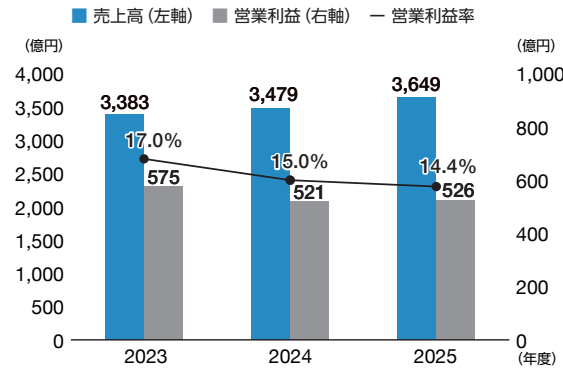
[マテリアリティ] ガバナンスの実効性の向上	60
コーポレート・ガバナンス	61
統合リスク管理	69
情報セキュリティ	72
人権の尊重	73
サプライチェーンマネジメント	75

データ集 78

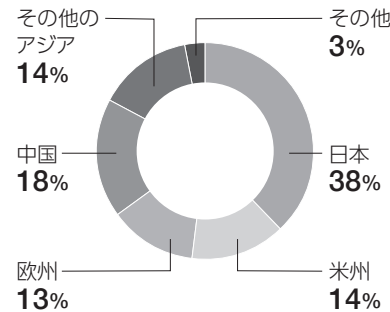
ESGデータ	78
社外評価	79

事業概要

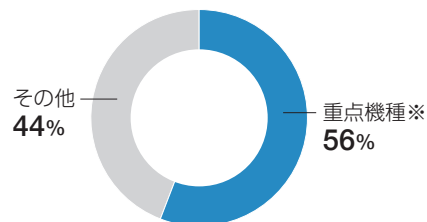
計測機器事業



地域別売上高比率

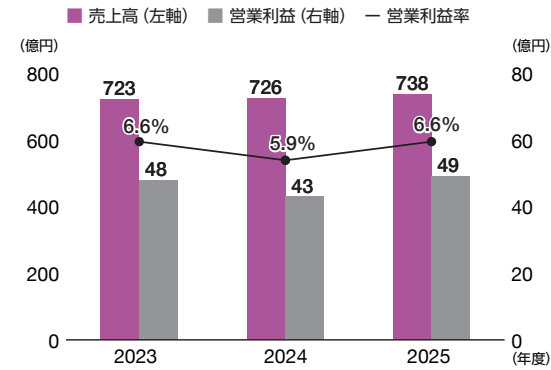


機種別売上高比率

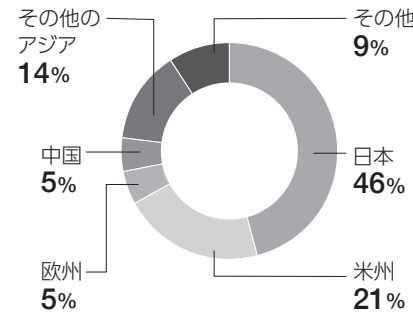


※重点機種(液体クロマトグラフ、質量分析システム、ガスクロマトグラフ)

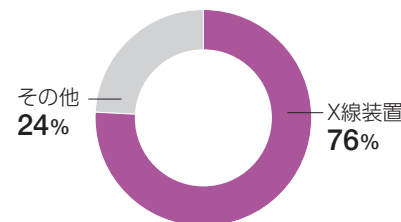
医用機器事業



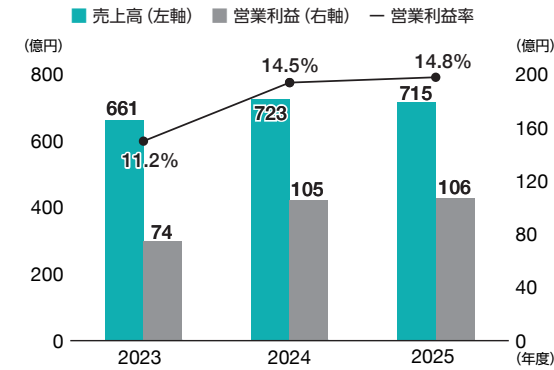
地域別売上高比率



機種別売上高比率

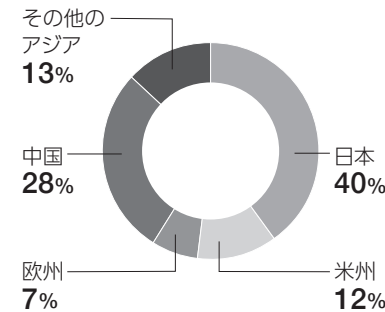


産業機器事業

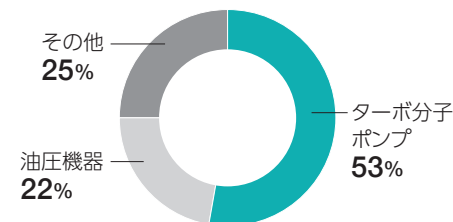


※ 2024年度より、従来「航空機器事業」に含まれていた海洋関連機器の業績を、「産業機器事業」へ移管しています。なお、2023年度の数値から、変更後のセグメント区分に組み替えております。

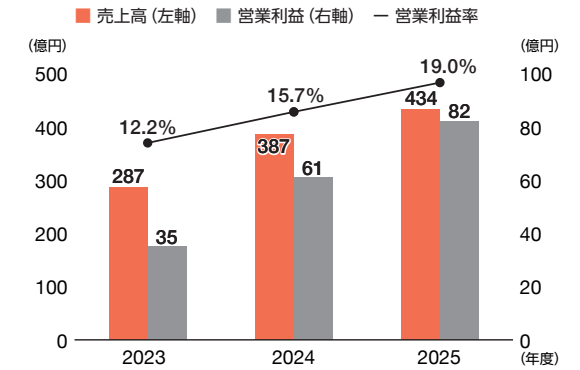
地域別売上高比率



機種別売上高比率

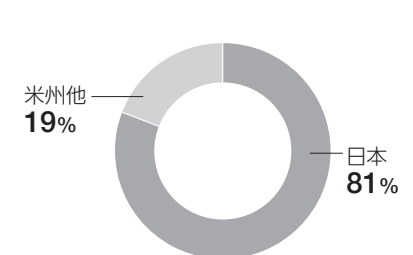


航空機器事業

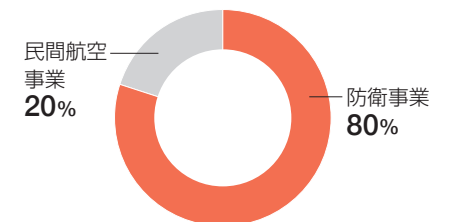


※ 2024年度より、従来「航空機器事業」に含まれていた海洋関連機器の業績を、「産業機器事業」へ移管しています。なお、2023年度の数値から、変更後のセグメント区分に組み替えております。

地域別売上高比率



市場別売上高比率



トップメッセージ

科学技術とお客様とのパートナーシップで
サステナブルな社会の実現に向けて
挑戦を続けます

代表取締役 社長

山本 靖則



トップメッセージ

島津製作所が目指すところ

島津製作所が目指すところは、当社グループの持つ科学技術に磨きをかけ、世界中のパートナーと力を合わせ、“事業を通じた社会課題の解決”と“社会の一員としての責任ある活動”の両輪で企業活動を行い、サステナブルで明るい未来を創造することです。

1875年の創業以来、社是である「科学技術で社会に貢献する」ことを企業活動の中心に据え、1992年以降は「『人と地球の健康』への願いを実現する」ことを経営理念に定めて事業を続けてまいりました。近年は、社是・経営理念に基づく「島津グループサステナビリティ憲章」を制定し、グループ全体でサステナビリティ経営に取り組んでいます。医療機関における診断、治療、検査や、新薬の開発を支援する機器、安心・安全な社会の構築に向けたシステムなど、計測機器・医用機器・航空機器・産業機器の4つの事業で社会のサステナビリティ実現を支援し続けています。

サステナビリティレポート発行にあたり

このたび島津製作所は、サステナビリティレポートを初めて発行いたします。これまで統合報告書を通じて、当社グループの経営戦略や財務情報、非財務情報を幅広く発信してまいりましたが、サステナビリティに関する取り組みや考え方をより深く、より具体的にお伝えするために、本レポートを発行する運びとなりました。

サステナビリティレポートは、私たちが社是と経営理念のもと、

「『人と地球の健康』への願いを実現する」ために社会課題の解決と責任ある企業活動の両立を目指す中で、どのような挑戦を続けているのかを、ステークホルダーの皆様により分かりやすくお伝えするものです。価値創生領域と定めたヘルスケア・グリーン・マテリアル・インダストリー領域において、技術やサービスの進化を支える人的資本経営の状況や、リスクマネジメント、環境・人権対応、そしてガバナンスの強化など、多岐にわたる取り組みを体系的にまとめています。

近年、社会や地球規模での課題が複雑化・多様化する中、企業にはサステナビリティへの取り組みとともに、従来以上に高い説明責任と透明性が求められています。サステナビリティレポートの発行により、当社グループの非財務情報やESG（環境・社会・ガバナンス）に関する取り組みを、より詳細かつタイムリーに開示したいと考えています。本レポートの発行を機に統合報告書との相乗効果が生まれ、ステークホルダーの皆様との対話が一層深まることを強く期待しています。

サステナビリティ経営の挑戦

2026年4月に開催した第8回サステナビリティ会議では、サステナビリティ全般に加え、リスク・倫理、環境、人権という4つのテーマを軸に、グループ全体で議論を重ね、CRO（Chief Risk Officer）の設置やリスクマップ導入など、変化に強い組織体制の構築を進めてきました。また3年ぶりに行った重要課題であるマテリアリティの見直しについても、本レポートで詳しく紹介させていただきます。

私たちは今後も、科学技術とお客様とのパートナーシップを礎に、グループ全体でサステナブルな価値創造に挑み続けます。サステナ

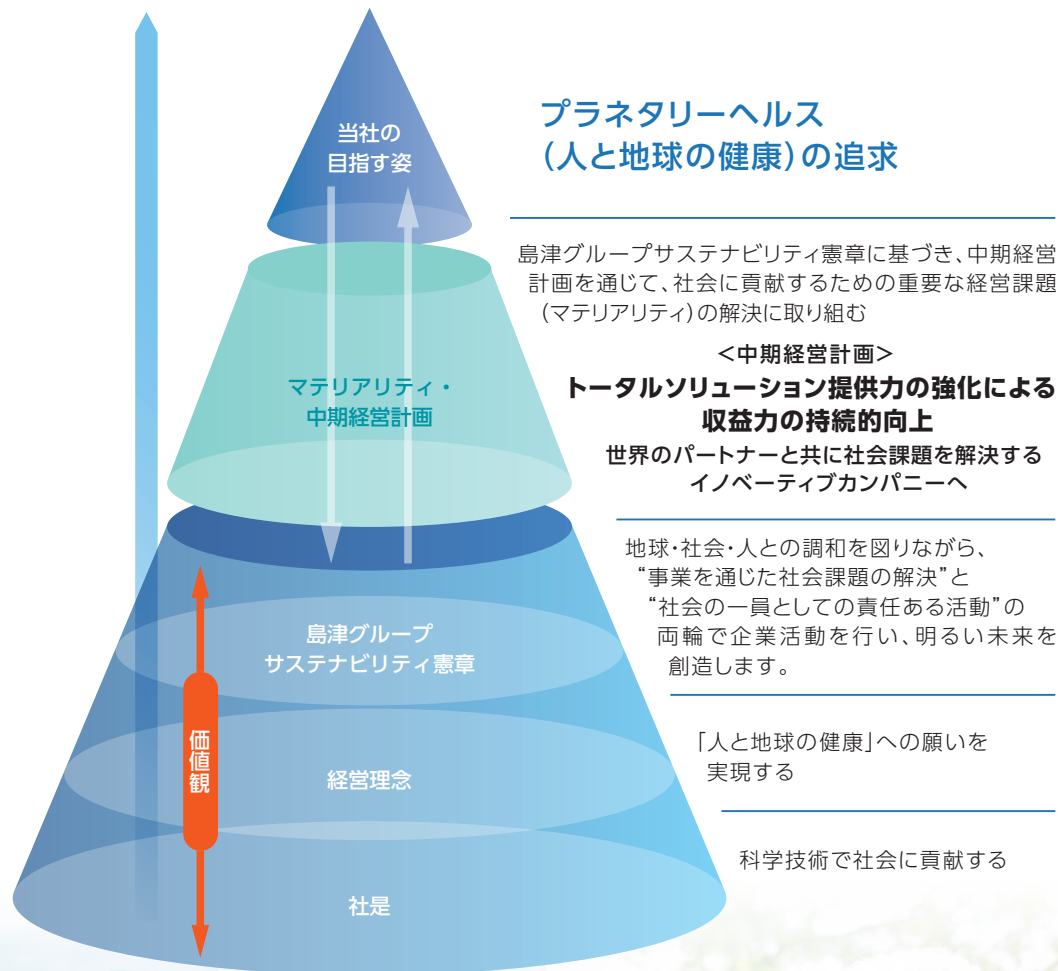


ビリティレポートを通じて、皆様のご意見やご期待を積極的にお伺いし、対話を重ねながら、より良い社会と企業の未来を共に築いてまいります。

今後とも島津グループのサステナビリティへの挑戦に、温かいご理解とご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

代表取締役 社長 山本 靖則

島津の価値観



社是

科学技術で社会に貢献する

経営理念

「人と地球の健康」への願いを実現する

当社グループは、2025年3月31日に創業150周年を迎えました。1875年、初代島津源蔵が京都・木屋町二条で教育用理化学器械の製造を始めたのが出発点です。1882年には製品カタログ「理化学器械目録表」を発行し、約110種の実験器具を掲載するとともに、末尾に「御好次第何品ニテモ製造仕候也（ご要望に応じて、どんなものでもおつくりします）」と掲げました。

初代の志を継いだ二代源蔵は、「学理を教えられたら、その応用を考えなければいけない。死に学問ではだめだ」という信念のもと事業に向き合い、日本初の医療用X線装置の開発や蓄電池用鉛粉の製造法の確立など、多くの発明・技術革新を通じて事業を飛躍させました。この二代にわたる源蔵親子の思いである顧客第一の精神と、科学への情熱やものづくりへのひたむきさ、そして学理と実践を結び付ける姿勢は、今日まで受け継がれる“ものづくりのDNA”であり、「科学技術で社会に貢献する」という社是と、『人と地球の健康』への願いを実現するという経営理念となり、現在の島津グループの根幹を形づくっています。

創業150年を節目に、当社グループは創業の原点・精神に立ち返りつつ、「世界のパートナーとともに社会課題を解決するイノベティブカンパニー」を目指し、技術開発力と社会実装力の両輪をさらに磨いていきます。

島津グループサステナビリティ憲章

目指す姿

- 地球・社会・人との調和を図りながら、「事業を通じた社会課題の解決」と「社会の一員としての責任ある活動」の両輪で企業活動を行い、明るい未来を創造します。

基本的な考え方

- 「人の命と健康への貢献」、「地球の健康への貢献」、「産業の発展と安心・安全な社会の実現への貢献」を目指します。
- グローバル社会の一員として、「国連グローバル・コンパクト」に賛同し、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に取り組みます。
- 科学技術の社会実装により社会課題の解決を目指します。その実現のため、当社グループの基盤を支える仕組みを構築し、開発・製造能力の向上を図ります。
- ステークホルダーからの信頼獲得のため、適時・適切かつ公平にサステナビリティ経営に関する情報を開示し、対話を通じて関係構築を実践します。



サステナビリティ経営

ガバナンス

当社取締役会は、サステナビリティ経営の推進を最重要経営課題の一つと位置づけています。具体的には「島津グループサステナビリティ会議(以下サステナビリティ会議)」の監督や、環境に関する中長期目標、人権尊重の重点課題に関する審議など、「島津グループサステナビリティ憲章」に基づく重要な業務執行の意思決定と適切な監督を担っています。

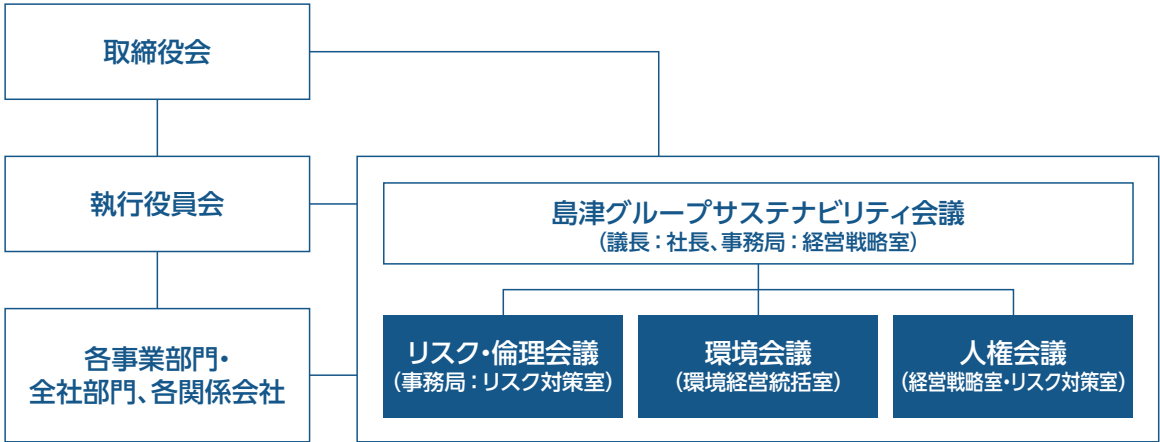
サステナビリティ会議は、当社グループのサステナビリティ経営に関する最高審議機関として位置づけられており、代表取締役社長を議長として、社内取締役、役付執行役員、常勤監査役、事業部長、全社部門長、国内外グループ会社代表者などが参加してサステナビリティ課題を事業戦略へ統合するための議論を行っています。リスクマネジメント活動、環境経営、人権尊重に関しては、サステナビリティ会議の下部に専門部会を設置し、テーマごとに専門的かつ集中的な議論を行っています。

サステナビリティ会議および専門部会における審議内容は取締役会へ報告され、取締役・監査役から、当社グループのサステナビリティ経営において注力すべき戦略やリスク管理の方向性について提言を受けることで、実効性の高いガバナンス体制を構築しています。

戦略

当社グループは、サステナビリティ経営を通じて社是および経営理念を具現化するため、「島津グループサステナビリティ憲章」を制定し、お客様、投資家、ビジネスパートナー、地域社会、従業員をはじめとするステークホルダーからの信頼の獲得と維持に努めています。あわせて、持続可能な社会の実現と事業活動の発展の両立に取り組んでいます。

また、当社の事業活動が環境・社会に与える影響と、当社への財務的影響について、リスク・機会の両面から重要課題を整理し、これをサステナビリティ経営におけるマテリアリティとして「島津グループサステナビリティ経営実施方針」に定めています。



組織体	役割	開催頻度	責任者
取締役会	取締役会は、サステナビリティ経営に関する重要方針および計画の決定を行うとともに、業務執行を監督しています	1回/月	会長
執行役員会	執行役員会は、取締役会の監督のもと、サステナビリティ経営に関する審議を踏まえ、迅速かつ的確な業務執行を担っています	3回/月	社長
島津グループサステナビリティ会議 〈専門部会〉 ▶リスク・倫理会議 ▶環境会議 ▶人権会議	・島津グループサステナビリティ会議は、サステナビリティ経営に関する最高審議機関として、マテリアリティ、実施方針、計画およびKPIを審議し、その進捗をモニタリングしています ・マテリアリティおよびKPIは、中期経営計画、事業方針、社会動向等を踏まえ、島津グループサステナビリティ会議での審議を経て決定しています ・特に重要なコンプライアンス・リスクマネジメント、環境経営および人権尊重については、専門部会を設置し、専門的な視点から審議を行っています	2回/年	社長

サステナビリティ経営

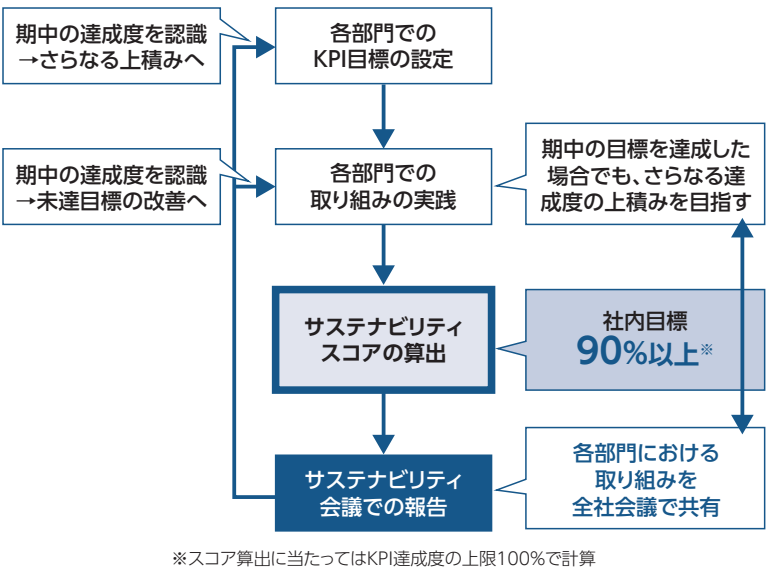
事業への反映と継続的なモニタリング

マテリアリティに基づくKPIの設定と評価

当社はマテリアリティの取り組みテーマに関するKPIを毎年度策定し、島津グループサステナビリティ会議において、結果を評価しています。

毎年度の見直しで積極的なKPIを設定することを目指し、KPI達成度の平均値である「島津サステナビリティスコア」の目標値を90%に設定しています。

KPI見直しの仕組み



2025年度は7つのマテリアリティに計60項目のKPIを定め、島津サステナビリティスコアは95.3%で、目標値の90%以上を達成しました。

人材育成や知的財産の戦略的活用など、当社の基盤強化の取り組みを着実に進めている一方で、売上高を指標とした事業を通じた貢献等項目で目標に届かない項目があり、改善を進めてまいります。詳細については次ページをご確認ください。

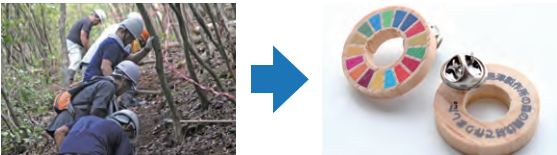
重要テーマ (マテリアリティ)	項目例	2025年度 スコア
①地球の健康への貢献 【10項目】	・ グリーン領域 における事業貢献 ・ 脱炭素社会 に向けた取り組み	97.2%
②人の命と健康への貢献 【11項目】	・ ヘルスケア領域 における事業貢献 ・ グループ健康経営の推進	92.1%
③産業の発展、 安心・安全な社会 【3項目】	・ マテリアル領域 における事業貢献 ・ インダストリー領域 における事業貢献	95.6%
④科学技術の進歩・ 高度化 【9項目】	・ 知的財産の戦略的活用・強化 ・ 標準化戦略の推進	97.6%
⑤開発・製造能力の向上 【12項目】	・ グローバル開発力 の向上 ・ 製造BCMの強靱化	96.4%
⑥人材の育成 【4項目】	・ 従業員エンゲージメント の向上 ・ 人材育成プログラムの推進	100.0%
⑦ガバナンスの強化 【11項目】	・ グループガバナンスの強化 ・ グローバルリスクマネジメントの強化	92.0%
計【60項目】	—	95.3%

サステナビリティ経営の社内浸透

サステナビリティ経営の推進には、従業員一人ひとりが事業活動と社会課題の関わりを深く理解し、自律的に行動できる風土が不可欠です。当社グループは、サステナビリティに関する知見不足をリスクと捉えるとともに、取り組みの社会的意義を再確認することが従業員エンゲージメントの向上に直結するという考えのもと、社内浸透活動を推進しています。

具体的な浸透施策

- 国内外の従業員に向け、基礎知識の習得から自律的な行動を促すための具体的な仕組みを構築しています。
- 情報集約と学習機会の提供：社内イントラネットで国内外の最新動向や関連コンテンツを共有するほか、e-Learningを活用して自主的にサステナビリティを学ぶ機会を提供しています。
 - 「SDGsバッジ」を通じた社会還元：学習後に渡される当社オリジナルSDGsバッジは、当社が保全する「島津製作所の森(京都府南丹市)」の間伐材を使用しています。地元の森林組合や木工所、障がい者の方々と協働で製作しており、社内浸透が進むほど地域社会や環境保護に還元できる仕組みとなっています。
 - リスクマネジメント教育としての展開：適切な業務遂行に必要な知識と価値観の習得などを目的として実施している「チーム学習」のコンテンツとして位置づけています。
 - グローバル各地域に合わせた展開：海外グループ会社においても、各地域の情勢や文化を踏まえた浸透活動を進めています。



当社オリジナルで制作したSDGsバッジ

サステナビリティ経営

サステナビリティKPI

2025年度のマテリアリティに紐づく、サステナビリティKPIの目標と実績は以下の通りです。

	財務／非財務 マテリアリティ(2025年度)	項 目	2023年度実績	2024年度実績	中期経営計画 最終年度 (2025年度) 目標	2025年度実績
財 務	人の命と健康への貢献	ヘルスケア領域：製薬分野の売上高の拡大 ^{※1}	110	111	125	113
		ヘルスケア領域：メドテック事業の売上高の拡大 ^{※1}	91	89	110	99
	地球の健康への貢献	グリーン領域：GX関連売上高の拡大 ^{※1}	122	136	154	121
	産業の発展、安心・安全な社会の実現への貢献	インダストリー領域：ターボ分子ポンプの売上高の拡大 ^{※1}	103	117	115	118
非財務KPI	地球の健康への貢献	事業活動に伴うCO ₂ 排出量の低減	1.04万t-CO ₂	0.98万t-CO ₂	1.0万t-CO ₂	0.96万t-CO ₂
		電力の年間使用量の再エネ率	85%	87%	87%	88%
		当社製品の使用時におけるCO ₂ 削減貢献量	1.04万t-CO ₂	1.16万t-CO ₂	1.2万t-CO ₂	1.22万t-CO ₂
		サステナブル素材の当社製品への採用推進	3件	3件	3か年累計:10件	5件
		社内廃棄物リサイクル率	99.7%	99.6%	99.6%	99.8%
	人の命と健康への貢献	グループ健康経営の推進：健康増進イベントの参加従業員数拡大	6,332名	6,750名	7,000名	7,237名
	人財の育成	グローバルなビジネスリーダー育成(累計)	817名	905名	1,000名	1,000名
		高度専門人財育成(累計) ^{※2}	361名	509名	500名	594名
		ダイバーシティ経営：女性管理職比率	連結11.1%	連結12.3%	連結12.0%	連結13.3%
			単体5.2%	単体5.8%		単体5.7%
	科学技術の進歩・高度化	IPランドスケープを活用した新規事業戦略・新規製品戦略の支援	47件	72件	40件	91件
	開発・製造能力の向上	海外製造子会社のサプライチェーン強靱化(現地調達率)	66%	64%	70%	60%
	ガバナンスの強化	コンプライアンス教育の実施	100.0%	99.9%	100%	100.0%
		CSRセルフアセスメントアンケート調査実施率	96%	96%	96%	100%

※1 2022年度を100とした指数
※2 博士号のほか難易度の高い国家資格等保有者(技術史、弁理士、機械設計技術者1級、第一種・第二種電気主任技術者、IT系資格レベル4相当、弁護士、公認会計士、税理士、MBA等)、社内資格保有者

サステナビリティ経営

マテリアリティの見直し

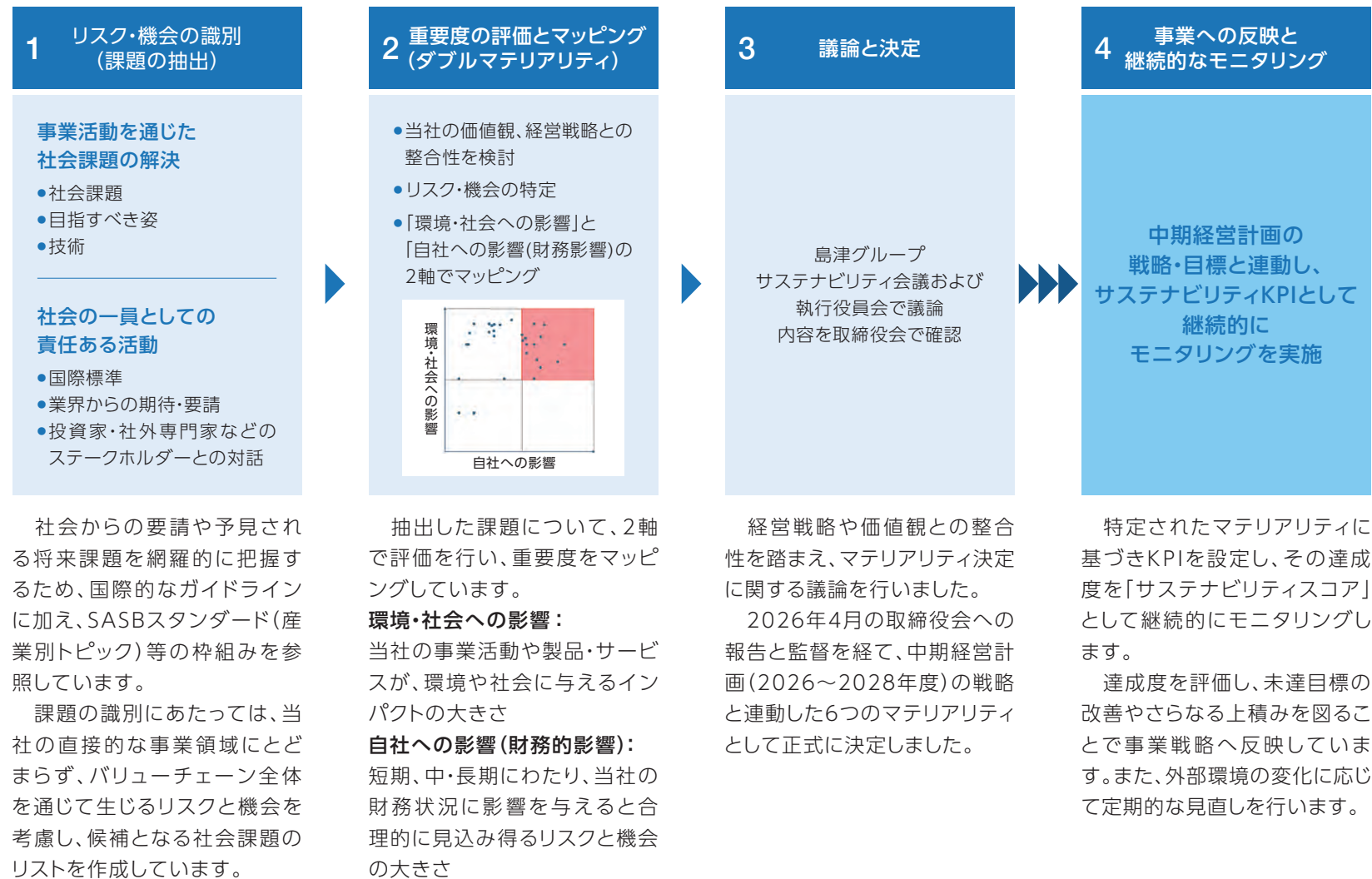
「島津グループサステナビリティ憲章」の下、当社の事業活動が社会に与えるインパクトと、事業活動の財務面への影響について、機会・リスクの両面から重要課題を整理し(ダブルマテリアリティ)、これをサステナビリティ経営におけるマテリアリティとして「島津グループサステナビリティ経営実施方針」に定めています。

2026年に中期経営計画(2026～2028年度)の策定に合わせてマテリアリティの見直しを行いました。従来のマテリアリティとの関係性は以下の通りです。

No.	旧マテリアリティ	No.	マテリアリティ
1	人の命と健康への貢献	1	人の命と健康への貢献
2	地球の健康への貢献	2	地球の健康への貢献
3	産業の発展、安心・安全な社会の実現への貢献	3	産業の発展、安心・安全な社会の実現への貢献
4	人財の育成	4	お客様のワークフローへの提供価値最大化
5	科学技術の進歩・高度化	5	人的資本とAIを活用した強固な経営基盤の構築
6	開発・製造能力の向上	6	ガバナンスの実効性の向上
7	ガバナンスの強化		

マテリアリティ選定の基準とプロセス

当社グループは、持続可能な成長と社会課題解決の両立を実現するため、「環境・社会への影響」と「当社への財務的影響」の両面から評価を行うダブルマテリアリティの観点に基づき、マテリアリティ(重要課題)を特定・見直しています。特定は、以下のプロセスで行っています。



サステナビリティ経営

マテリアリティ

当社は、社是および経営理念のもと、「島津グループサステナビリティ憲章」を制定し、サステナビリティ経営を推進してきました。
地球・社会・人との調和を図りながら、「事業を通じた社会課題の解決」と「社会の一員としての責任ある活動」の両輪で企業活動を行い、明るい未来を創造します。
マテリアリティを通じて、社会課題の解決と事業成長を両立し、プラネタリーヘルス（人と地球の健康）を追求します。

島津グループのマテリアリティ

当社グループは持続可能な成長と社会課題の解決を両立させるため、マテリアリティ（優先すべき重要課題）を定めています。
中期経営計画策定に伴い、2026年にマテリアリティを見直しました。

事業を通じた社会課題の解決

1 人の命と健康への貢献

【中期経営計画】

ヘルスケア領域：ライフサイエンス、クリニカル

主なリスク 医療・ヘルスケア市場における法規制変更への対応遅れ、革新的な技術開発の停滞による競争力低下

主な機会 グローバルな高齢化や個別化医療の進展に伴う、ライフサイエンス・分子診断市場における需要の拡大

2 地球の健康への貢献

【中期経営計画】

グリーン領域

主なリスク 気候変動（異常気象）によるサプライチェーン分断リスク、環境規制強化・炭素コスト導入に伴う操業コストの増加

主な機会 脱炭素社会・循環型社会への移行に伴う、環境計測機器や、環境配慮製品への需要拡大

3 産業の発展、安心・安全な社会の実現への貢献

【中期経営計画】

インダストリー領域：半導体市場
マテリアル領域

主なリスク 半導体やモビリティ等の主要市場における急激な市況変動やサプライチェーンの混乱リスク

主な機会 産業インフラの高度化・自動化に伴う、高性能な計測・検査機器や重要コンポーネントの需要拡大

4 お客様のワークフローへの提供価値最大化

【中期経営計画】

リカーリングビジネス

主なリスク 顧客ニーズ（自動化・省力化）の変化への対応遅延による顧客離れや、単発の機器販売モデルに依存することによる収益の不安定化

主な機会 製品提供にとどまらないリカーリングビジネス（消耗品・保守サービスなど）の展開による継続的な顧客接点の強化と、安定した収益基盤の確立

社会の一員としての責任ある活動

5 人的資本とAIを活用した強固な経営基盤の構築

【中期経営計画】

人的資本、AIX

主なリスク 高度専門人財やリーダー層の獲得競争激化・流出による技術革新の停滞、AI等デジタル技術の活用遅れによる生産性低下、サプライチェーンの寸断

主な機会 パートナーとの連携、DEIB（多様性・公平性・包摂性・帰属意識）の推進やAIの積極活用を通じた、従業員エンゲージメントの向上とイノベーション創出機会の拡大

6 ガバナンスの実効性の向上

【中期経営計画】

ガバナンスの高度化

主なリスク コンプライアンス違反、情報セキュリティインシデント、人権侵害の発生、およびレピュテーション（信頼）の毀損

主な機会 透明性の高い経営体制により、投資家や顧客など多様なステークホルダーからの強固な信頼を獲得

イニシアティブへの参画

当社グループは、サステナビリティ経営のもと、グローバル規模の社会課題の解決に貢献すべく、国際的なイニシアティブに積極的に参加しています。

国連グローバル・コンパクト

2019年9月に国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」(UNGC)へ署名し、日本におけるローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入しました。UNGCは、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な社会の成長を実現するための自発的な取り組みです。



SBT (Science Based Targets)

2022年10月、島津グループの2030年度CO₂排出量の削減目標について、SBTイニシアチブからパリ協定における「産業革命前と比較して気温上昇を1.5℃未満に抑える水準と整合した目標」(SBT: Science Based Targets)として、認定されました。



RE100

持続可能な社会の実現に貢献するため、国際的な環境イニシアティブである「RE100」に加盟し、2050年までに事業活動で使用する電力を再生可能エネルギー100%とすることを宣言しました。



GXフューチャー・コンソーシアム

当社はTCFD提言に賛同し、TCFDコンソーシアムに参加してきました。2026年4月からはGXフューチャー・コンソーシアムに参加し、気候関連情報開示やGX推進に関する動向把握に取り組んでいます。



気候変動イニシアティブ (JCI: Japan Climate Initiative)

脱炭素社会の実現を目指すネットワーク「気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative)」に参加しています。気候変動対策に取り組む企業や自治体等が連携し、情報発信や意見交換を行っています。



TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)

「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)」が公表した情報開示提言への賛同を表明し、2025年4月に「TNFD Adopter」に登録しました。当社グループは「地球の健康への貢献」を重要課題(マテリアリティ)と位置付け、関連する生物多様性についても情報開示を進めています。



クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA)

海洋プラスチック問題の解決を目指す、「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス」(CLOMA)に加入しています。CLOMAはプラスチックごみの適正管理、3Rの推進、代替素材の開発促進等、業界を超えた取り組みを加速するために設立されました。



ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方

当社グループは、「プラネタリーヘルス(人と地球の健康)」の実現に向けて、長期的な視野のもと、“事業を通じた社会課題の解決”と“社会の一員としての責任ある活動”の両輪で企業活動を推進しています。当社グループのサステナビリティ経営は、お客様、投資家、ビジネスパートナー、地域社会、従業員をはじめとするステークホルダーの皆様からの信頼に支えられています。私たちは、皆さまとの信頼関係を高めていくため、企業活動全般において、円滑かつ双方向の対話の実現に努めます。

ステークホルダーとの関わり方

【お客様】

製品・サービスの提供を基盤に、お客様の抱える課題を捉え、迅速かつ柔軟に対応し、共創を通じて新たな価値を創出します。

- 日常的な対話・サポート対応
営業・フィールドサポート・コールセンターに加え、問い合わせフォームや電子メール等を通じて頂いた声を迅速に開発の改善・提案に反映
製品・サービスに関する苦情については、受付から原因分析、是正および再発防止まで一貫したプロセスで適切に対応
医用機器の24時間365日のサポート体制による支援
- CX調査/トランザクション調査
年1回のCX(顧客体験)調査およびトランザクション調査の継続的な分析による、顧客体験の高度化
- 共創拠点を通じた協働
共創拠点を通じて共同研究・開発を行い、顧客の現場課題に直結するソリューションを創出
- 品質・安全の追求を通じた信頼構築
品質・安全を重視し、継続的な改善を通じて長期的な信頼を獲得

P.54 製品品質と安全

【投資家】

経営方針の理解促進、企業価値向上を図るため、適時・適切な情報開示を進め、対話を通じて企業価値を向上させます。

- 各種説明会、IR/SR個別面談、機関投資家・アナリスト向けIRイベントの実施やコンテンツの配信

詳細:[\[SHIMADZU\] 株主との対話の推進](#)

→ 島津グループ サステナビリティ経営説明会の実施

当社では非財務情報の透明性を高めるため、サステナビリティ経営説明会を年1回実施しています。2025年12月に2回目となる説明会をオンラインで行い、93名のアナリスト・投資家の皆様にご参加いただきました。

当社からは環境経営(GX)やリスクマネジメントを担当する取締役の渡邊専務執行役員、北野取締役(社外)等が登壇し、環境経営における「事業を通じた社会課題解決への貢献」をメインテーマに考え方や取り組みの紹介と質疑応答を行いました。

詳細:[\[SHIMADZU\] サステナビリティ経営説明会資料](#)

【ビジネスパートナー】

サプライチェーン全体におけるCSRを推進するため、年1回のCSR調達説明会の実施やCSRセルフアセスメントの定期実施を通じて取引先と共に人権の尊重や環境負荷低減に取り組みます。

P.75 サプライチェーンマネジメント

【地域社会】

事業所やグループ会社のある地域および事業活動に関係する社会課題にも積極的に取り組みます。

P.58 地域社会との調和

【従業員】

従業員の多様性を尊重し、人材育成を推進するとともに、エンゲージメント調査を起点とした安全で快適な職場改善を通じた組織力の強化に努めます。

P.42 エンゲージメントを起点とした組織力の強化

ステークホルダーの声



アムンディ・ジャパン
責任投資部長

羽川 貴弘様



アムンディ・ジャパン
ジャパン・エンゲージメント
戦略ヘッド

浦 昌平様

アムンディ・ジャパンは長年にわたり株主・投資家としての立場から、島津製作所と企業価値向上に向けた財務・サステナビリティの多方面に亘る対話を行ってきました。我々は同社が持つ高い技術力を評価する一方、それらを基に開発された製品やサービス・事業運営から得られる収益性や資本効率はまだ高くできるはず、つまり企業価値を効率よく高めるための資源配分にはなお改善の余地があると考えます。このため、我々は経営資源配分を行う仕組みであるガバナンス、競争力の源泉である高い技術力の背景としての人材、この2つを強化する取り組みを促してきました。これまで会社側とエンゲージメントした結果、いくつかの進捗が見られました。具体的には取締役会の多様性・独立性の向上など実効性強化や従業員エンゲージメント調査実施などです。一方、事業ポートフォリオマネジメントやROICに基づく資本配分、良質な人材を獲得・維持し、企業価値向上と目線を合わせるような従業員報酬、サステナビリティと役員報酬のリンクなど、改善余地はまだ大きいとも考えております。対話を重ねる毎に、同社からは企業価値向上に向けた熱意を感じており、今後も更なる改善・飛躍を期待しています。

環境

[マテリアリティ] 地球の健康への貢献	15
環境経営の推進	16
カーボンニュートラルの実現に貢献	16
サーキュラーエコノミーの実装	23
ネイチャーポジティブへの貢献	24

主な統合報告書関連コンテンツ
 価値共創プロセス／新中期経営計画の概要
 環境戦略：環境経営



地球の健康への貢献



社会課題と事業の関わり

当社グループは、**脱炭素社会の実現、環境汚染対策、資源循環の推進と廃棄物削減**を主な社会課題として認識しています。

脱炭素社会の実現

地球温暖化を防ぐためには、温室効果ガスの排出を減らし、再生可能エネルギーへの転換を進めることが重要です。そのためには、新しいエネルギー技術を広く普及させていくことも大きな課題です。

環境汚染対策

地球環境や人体の健康に悪影響を及ぼすPFAS(有機フッ素化合物)汚染をはじめ、大気、水、土壌などの自然環境の現状を把握し、規制を導入し遵守することが環境負荷低減のために必要不可欠です。

資源循環と廃棄物削減

限りある資源を有効に使うためには、環境配慮型製品・サービスの提供やリサイクルを進めるだけでなく、製品を長く使ったり再使用したりすることが求められます。廃棄物を減らし、サーキュラーエコノミーへの移行を進めることが重要です。

グリーン領域における事業貢献

カーボンニュートラルへの貢献

新エネルギーである水素やバイオ燃料の純度管理にガスクロマトグラフが活躍しています。また、バイオものづくりにおいては、ガスクロマトグラフ質量分析システムが微生物から産出される代謝物の解析に使用されます。加えて、複数の温室効果ガスを一斉かつ安定して測定する温室効果ガスアナライザーを開発し、農業畜産分野等での温室効果ガス削減の研究に貢献しています。

環境汚染対策

PFAS汚染の現状把握や規制制定・遵守には、主に液体クロマトグラフ質量分析計が用いられており、PFAS分析需要はグローバルで拡大しています。加えて、PFAS分析手法の国際標準化にも取り組んでいます。

環境経営の推進

カーボンニュートラル社会の構築に向けた取り組み

2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、事業活動によるCO₂排出量の削減も進めています。省エネルギーや再生可能エネルギー活用を通じ、脱炭素社会の実現と持続的な企業価値向上を目指します。

サーキュラーエコノミーの実装

当社グループは、製品の長寿命化、再使用、資源循環を通じて、製品ライフサイクル全体での環境負荷低減を図っています。製品の設計段階から環境配慮を前提とした製品開発に取り組み、製品価値を最大限に活かすサーキュラーエコノミーを推進しています。

P.16 環境経営の推進

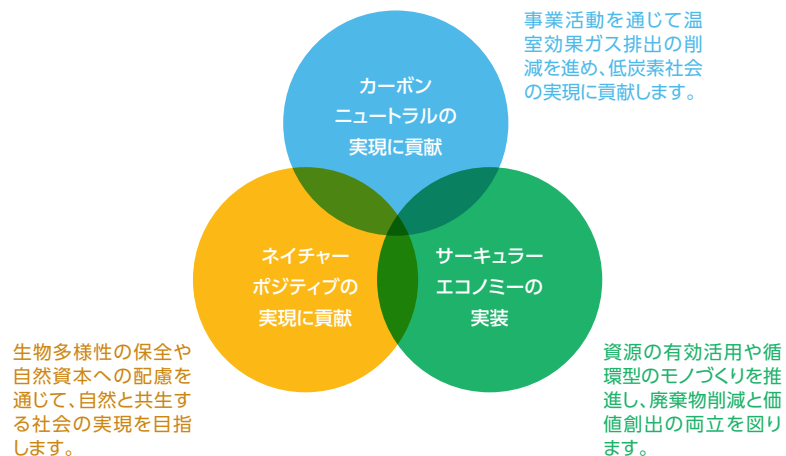
詳細:[2027年3月期－2029年3月期中期経営計画](#)

環境経営の推進

環境方針： 環境と調和した事業成長の実現と企業価値の向上を目指す

島津グループは、事業活動を通じて社会課題の解決と企業価値の向上を目指しています。脱炭素、資源循環、生物多様性の保全といった社会的要請を、個別の環境対応としてではなく、相互に関連する経営課題と捉え、事業と一体となった環境経営を推進しています。

新中期経営計画では、環境経営の取り組みを「カーボンニュートラルの実現に貢献」「サーキュラーエコノミーの実装」「ネイチャーポジティブの実現に貢献」の3つのテーマに整理しました。



➔ エコ・ファースト企業としての取り組み

当社は2020年10月に、環境省が企業の環境活動を推進する「エコ・ファースト制度」において、環境先進企業として「エコ・ファースト企業」に認定され、先進性・独自性・波及効果のある環境保全の取り組みを推進しています。



「関連するマテリアリティ」 地球の健康への貢献

Web サイトには以下の情報を掲載しています。

環境 <https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/environmental/index.html>

Web サイトには以下の情報を掲載しています。

脱炭素社会 <https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/environmental/decarbonization.html>

カーボンニュートラルの実現に貢献

カーボンニュートラルへの基本的な考え方

当社グループは、2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、事業活動によるCO₂排出量(Scope1,2)の削減を進めています。省エネルギーへの取り組みや再生可能エネルギーの活用を通じて、脱炭素社会の実現と持続的な企業価値向上を目指します。

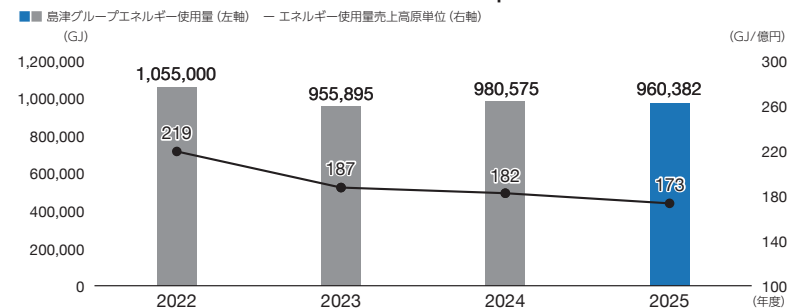
事業活動によるCO₂排出量削減(Scope1,2)

当社グループは2021年3月にRE100に加盟し、国内外の主要拠点での再生可能エネルギー由来の電力(以下、再エネ電力)への変更を進めています。2025年度は、グループ全体で使用した電力のうち88%が再生可能エネルギー由来となりました。2050年に100%を目指します。

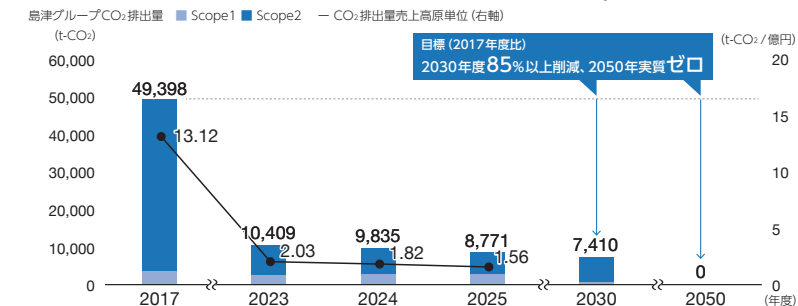
また、以下の2030年度のCO₂排出量の削減目標は、SBT(Science Based Targets)の「1.5℃水準」として2022年10月に認定されました。

- 2050年に、当社グループの事業活動で排出するCO₂排出量を実質ゼロとする
- 中間目標として、当社グループの事業活動で排出するCO₂排出量を、2017年度比で2030年度85%以上、2040年度90%以上削減する
- 当社グループが販売した製品の使用時におけるCO₂排出量を、2020年度比で2030年度30%以上削減する

エネルギー使用量(国内外島津グループ)(Scope1,2)



エネルギー起因CO₂排出量(国内外島津グループ)(Scope1,2)



国内外島津グループScope1・Scope2のCO₂排出量

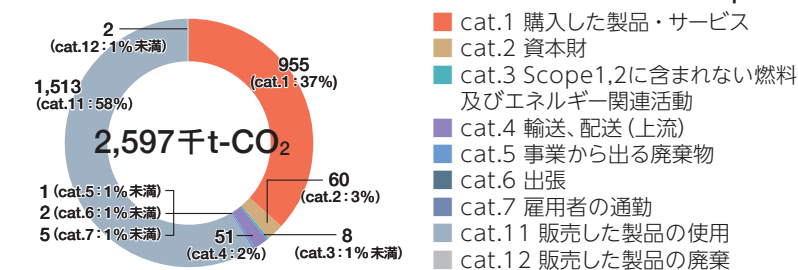
2025年度	Scope1	Scope2	
		マーケットベース	ロケーションベース
合計	2,897t-CO ₂	5,874t-CO ₂	45,529t-CO ₂

サプライチェーンのCO₂排出量削減(Scope3)

当社グループは、サプライチェーン全体でのCO₂排出量削減にも取り組んでいます。特にScope3の排出量削減に向けては、サプライヤーとの連携を通じて、製品のライフサイクル全体での環境負荷低減を目指しています。

2021年からサプライヤーに対して省エネ診断の受診を推進しており、2025年度までに39社が受診しました。引き続き、取引先との対話を深め、サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量の削減に取り組めます。なお、2026年度にはScope3を含め、さらなる取り組みの強化を図ります。

2025年度サプライチェーン全体における温室効果ガス排出量(Scope3)



※排出量500tCO₂未満のカテゴリーは記載を省略
※[cat.11 販売した製品の使用]については、当該年度に販売された製品が10年使用されると推計して算出

環境経営の推進

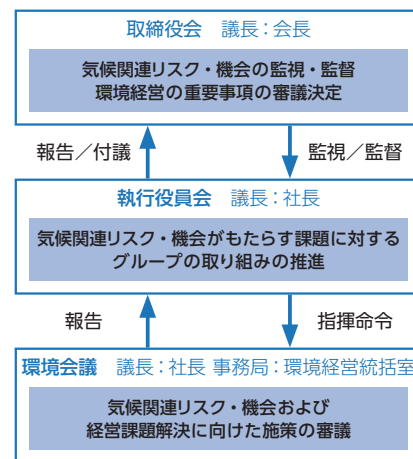
TCFD気候変動対応への取り組み

当社グループは、環境問題を最重要経営課題の一つとして位置付けています。中でも、気候変動問題に対して、サプライチェーンを含めた事業活動におけるCO₂排出量の抑制や、環境分野におけるイノベーション創出に貢献する製品およびソリューションの提供に取り組んでいます。また、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」による提言に賛同し、関連情報の開示に努めています。

ガバナンス

当社グループは、気候関連のリスク・機会および経営課題解決に向けた施策について、環境問題に関する専門部会である「環境会議」(議長:代表取締役社長、年2回開催)で討議しています。討議内容は執行役員会に報告されるとともに取締役会に報告・付議がなされており、取締役会による監視・監督体制が適切に確保されています。さらに、取締役会では当社グループの環境経営に関わる重要な事項について審議決定が行われます。

気候変動ガバナンス体制図



リスク管理

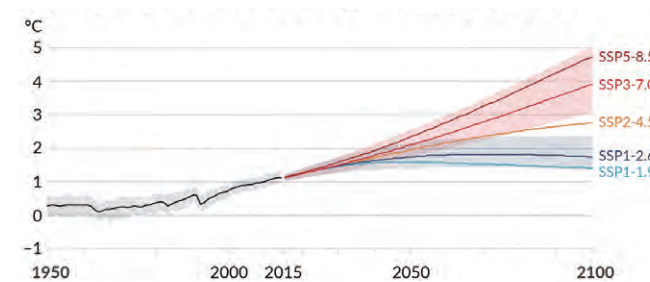
当社グループの事業、戦略、財務に影響を与える気候変動リスクは、環境経営統括室が主体となって各事業のリスクの洗い出しを行っています。評価にあたっては、IEA(国際エネルギー機関)などが発行する気候変動シナリオを参考に、「影響度」、「影響を及ぼす時期」を査定し、当社グループにおいて重要度が高いリスクを特定しています。特定・評価した結果は、「環境会議」において討議・確認しています。

気候変動対応への戦略

1.気候変動リスク・機会の特定

当社グループの事業・戦略・財務に影響を及ぼす気候関連リスク・機会の特定にあたり、①脱炭素化が進展する1.5℃の世界観、②成り行きで温暖化が進行する4℃の世界観を整理し、それぞれの世界において、当社事業への影響度が大きいと想定される気候変動起因のドライバーを抽出・整理しました。

1850～1900年を基準とした世界平均気温の変化*



4℃

グローバルで現状を上回る気候変動対策が取られず、地球表面の平均気温は2100年までに1850～1900年平均比で4℃上昇する。

1.5℃

グローバルで抜本的な脱炭素社会に移行し、地球表面の平均気温上昇は2100年までに1850～1900年平均比で1.5℃未満に抑えられる。

※出所:IPCC AR6

当社グループの「社会価値創生領域」に関する気候変動起因のドライバー					その他の気候変動 起因のドライバー
	グリーン	マテリアル	インダストリー	ヘルスケア	
4℃の世界			・社会インフラ強靱化	・気温上昇に伴う感染症の増加	・風水災の頻発化・激甚化
1.5℃の世界	・脱化石燃料化、CO₂フリー燃料の普及 ・再生可能エネルギー比率の上昇 ・EVシフト ・CO₂回収・利用の実用化 ・バイオマス資源活用拡大	・素材の軽量化・高強度化 ・蓄電池・蓄電システム ・需要の拡大	・モーターシフト、物流の脱炭素化 ・カーボンニュートラルに向けた社会の電化とデジタルインフラの強靱化		・脱炭素関連規制の導入・強化 ・環境配慮製品の浸透・需要増大 ・技術開発競争の激化

Web サイトには以下の情報を掲載しています。

TCFD 気候変動対応への取り組み <https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/environmental/climate.html>

環境経営の推進

TCFD気候変動対応への取り組み

各領域における事業環境の変化の見通し

気候変動起因のドライバーを起点とし、注力するグリーン、マテリアル、インダストリー、ヘルスケアの4つの社会価値創生領域における事業環境の変化について、それぞれの世界観のもとで整理しました。

	グリーン	マテリアル	インダストリー	ヘルスケア
4℃の世界	・脱炭素社会への移行は緩やか ・化石燃料関連産業の需要は維持 ・分析計測機器需要の拡大は限定的 ・PFASなど環境規制対応需要は増加	・革新素材開発やサーキュラーエコノミーへの移行は緩やか ・脱炭素化の進展は限定的 ・既存材料向け分析計測需要は維持	・EVシフトは緩やかに進展 ・ガソリン車向け産業機械需要は一定程度維持 ・半導体需要は拡大 ・インフラ強硬化投資が拡大 ・試験計測・安全管理監視機器需要が増加	・気温上昇に伴う媒介性感染症の発症地域が拡大 ・熱関連疾患・心血管疾患が増加 ・診断機器需要が拡大
1.5℃の世界	・水素・バイオ燃料・燃料アンモニア・CCS/CCUSの普及拡大 ・品質管理における分析計測機器の需要が拡大 ・化石燃料関連機器需要は縮小 ・エネルギー・発電セクター向けの需要は減少	・軽量・高強度な革新素材開発が活発化 ・材料試験機・表面分析機器需要が拡大 ・CE進展に伴いリサイクル材・バイオプラ向け需要が増加	・EVシフト・デジタルインフラ強化が進展 ・半導体製造装置・EV関連機器需要が拡大 ・洋上風力など再エネ関連市場が拡大 ・ガソリン車向け需要は縮小	・脱炭素移行による直接影響は限定的 ・バイオものづくりが拡大 ・製薬・創薬・食品分野の分析ニーズが増加

主なリスクと機会

各領域における事業環境の変化の見通しを踏まえ、当社グループの事業・戦略・財務に影響を及ぼす気候変動に関連する主なリスクと機会を、移行リスク・機会と物理的リスク・機会に分類して特定し、IEA(国際エネルギー機関)が発行するWEO(World Energy Outlook)等の外部シナリオ情報および当社グループの財務・非財務情報を参考に、「時間軸」および「影響度」を定性的に評価し、下表に整理しました。代表的なものとして、①②分析計測機器及び産業機器の需要拡大に関するシナリオおよび③カーボンプライスが当社事業に与える財務的影響を例にあげて行った詳細なシナリオ分析は次ページの通りです。

主なリスクと機会の一覧表

	気候変動起因のドライバー	社会価値創生領域	時間軸※	当社グループにおける主なリスク	影響度	当社グループにおける主な機会	影響度
移行	脱炭素関連規制(カーボンプライシング)の導入・強化	共通	中期～	カーボンプライスの負担の増加、およびサプライヤーが負担するカーボンプライスの価格転嫁に伴う調達コストの増加	大③	—	—
	脱炭素関連規制(カーボンプライシング)の導入・強化	共通	中期～	物流事業者が負担するカーボンプライスの価格転嫁に伴う輸送コストの増加	大	—	—
	脱炭素関連規制(GHG排出量測定・監視)の導入・強化	グリーン	短期～	—	—	測定・モニタリング関連製品(ガスクロマトグラフ、赤外線ガス分析計等)の需要増加	中
	脱化石燃料化、CO ₂ フリー燃料の普及	グリーン	短期～	化石燃料を扱うエネルギー産業、発電関連産業向け製品の需要減少	小	水素、アンモニア、バイオ燃料などの品質管理関連製品の需要増加	大①
	再生可能エネルギー比率の上昇	グリーンインダストリー	短期～	—	—	再生可能エネルギー発電の設置、発電効率向上・維持管理などに資する製品の需要増加	中②
	蓄電池・蓄電システム需要の拡大	グリーンマテリアル	短期～	—	—	蓄電池・蓄電システムの性能向上や全固体電池の開発・評価関連製品の需要増加	大
	CO ₂ 回収・利用の実用化	グリーン	中期～	—	—	CO ₂ 吸着剤研究開発関連製品や、メタネーション普及に伴うメタノールなどの化学製品の評価関連製品の需要増加	中
	バイオマス資源活用の拡大	グリーンマテリアル	中期～	—	—	バイオプラスチック原料、バイオ炭資材など、バイオマス資源の開発・品質管理・評価関連製品の需要増加	中
	素材の軽量化・高強度化	マテリアル	短期～	—	—	輸送機の軽量化・高強度化に伴う新素材の材料試験機・表面解析関連製品の需要増加	中②
	EVシフト	インダストリー	短期～	ガソリン車向け製品の需要減少	中	EVに搭載されるモーターや半導体の関連製品の需要増加	大
物理	カーボンニュートラルに向けた社会の電化とデジタルインフラの強硬化	インダストリー	短期～	—	—	半導体・情報通信産業の成長に伴う半導体関連製品の需要増加	大
	顧客による環境配慮製品の選好強化	共通	短期～	—	—	環境性能に優れた「エコプロダクツPlus」の需要増加	中
	技術開発競争の激化	共通	短期～	開発の失敗・遅れによる販売機会の喪失	大	継続的な研究開発投資などによる競合力・収益力の向上	中
	風水災の頻発化・激甚化	共通	短期～	事業拠点での被災、サプライチェーン途絶による損害の発生	中	—	—
	社会インフラ強硬化	インダストリー	短期～	—	—	社会インフラの強化・更新に向けた各種試験機器の需要増加	大
	気温上昇に伴う疾病・疾患の患者数増加	ヘルスケア	長期～	—	—	媒介性感染症などの増加に伴う、画像診断装置などの需要増加	小
	—	—	—	—	—	—	—

※ 当社グループ事業に影響を及ぼすおおよその時期を示すもの。短期：3年以内、中期：3年超10年以内、長期：10年超
※ 影響度は、売上「小：5億円未満、中：5億円以上50億円未満、大：50億円以上」、費用「小：0.5億円未満、中：0.5億円未満、大：5億円以上」に定性的な評価を加え、「小」「中」「大」に区分

環境経営の推進

■TCFD気候変動対応への取り組み

詳細なシナリオ分析

① 分析計測機器の需要拡大に関するシナリオ分析

様々な産業分野でカーボンニュートラルに関する研究、技術開発などが進んでいくことが予想される中で、複数の温度帯シナリオを用いて計測機器事業の機会（分析計測機器の需要拡大）に関するシナリオ分析を実施しました。

分析対象機会	クリーンエネルギー、バッテリー、新素材などの研究開発を支える分析計測機器に関連する機会を対象とする。なお、財務影響を分析するために、現行シナリオ（＝現在の政策ベースで進む世界）と脱炭素シナリオ（＝世界が1.5℃目標達成に向けて急速に脱炭素化する世界）で財務影響を比較・分析する（②、③も同様）。（主なリスクと機会の一覧表①）
分析条件・手法	分析計測機器市場は、官民における研究開発投資との相関が強い。そこで、官民の研究開発投資や生産設備・インフラ投資に関する気候変動シナリオ [※] を用いて、関連する国内の分析計測機器の2030年度売上高を試算した。
分析結果	関連する国内の分析計測機器の2030年度売上高は以下のように試算された。 ・2022年度と比較して、「現行シナリオ」、「脱炭素シナリオ」のいずれにおいても伸長する。 ・より多くの研究開発投資が向かう「脱炭素シナリオ」は、「現行シナリオ」に対して1.46倍になると見込まれる。

② 産業機器（先進セラミックス分野向け工業炉）の需要拡大に関するシナリオ分析

脱炭素に向けた社会経済の移行が進展すると考えられる中で、複数の温度帯シナリオを用いて、産業機器事業（先進セラミックス分野）に関するシナリオ分析を実施しました。

分析対象機会	EV向けの放熱基板、EVモーターや風力発電機に使用されるベアリングの材料となる先進セラミックスの焼成に利用されている工業炉に関連する機会を対象とする。（主なリスク・機会の一覧表②）
--------	--

分析条件・手法	工業炉の売上については、先進セラミックスを使用するEVや風力発電機といった最終製品の需要との関連性が高い。ここではEV販売台数や風力発電設備容量に関する気候変動シナリオ [※] を用いて、2030年度および2050年度の売上高を試算した。
分析結果	基準年の2022年度と比較して、脱炭素が進展しない場合（現行シナリオ）および脱炭素が進展する場合（脱炭素シナリオ）について分析した。 【放熱基板関連】 放熱基板用途の工業炉の売上高は、EVの普及がより進む「脱炭素シナリオ」においては、「現行シナリオ」に対して2030年度で1.11倍、2050年度で1.51倍になると見込まれる。 【ベアリング関連】 ベアリング用途の工業炉の売上高は、EVや風力発電の普及がより進む「脱炭素シナリオ」において、「現行シナリオ」に対して2030年度で1.15倍、2050年度で1.50倍になると見込まれる。 なお、先進セラミックス（放熱基板やベアリング）の需要は、最終製品であるEVや風力発電機の伸びに対して比例的に増加すると考えられるが、工業炉の需要は、設備の稼働率や企業の設備投資意欲にもよるため、変動することが予想される。 放熱基板用途の工業炉の売上高見込 ■現行シナリオ ■脱炭素シナリオ 1.11倍 1.51倍 2030 2050 ベアリング用途の工業炉の売上高見込 ■現行シナリオ ■脱炭素シナリオ 1.15倍 1.50倍 2030 2050

③ カーボンプライスに関するシナリオ分析

世界各国でカーボンニュートラルへの移行が加速する中、カーボンプライシング制度の導入・強化が予想されています。こうした状況を踏まえ、カーボンプライスが当事業に与える財務的影響を把握するため、「a.Scope1,2の排出量に伴うカーボンプライス負担」、「b.Scope3カテゴリー1の排出量に伴う調達コストの上昇」についてシナリオ分析を実施しました。

a.Scope1,2の排出量に伴うカーボンプライス負担

分析対象リスク	当社グループのScope1,2の排出量に対して発生する財務負担を分析対象とした。特に、脱炭素化への取り組みの有無によるカーボンプライス負担額の差異に着目した。（主なリスク・機会の一覧表③）
分析条件・手法	将来のカーボンプライス負担額は、下記式にて算出。気候変動シナリオ [※] による同負担額の差額を試算した。 カーボンプライス負担額＝シナリオ別の排出量×シナリオ別のカーボンプライス単価
分析結果	下図のような排出経路の設定の下、当社グループが削減目標に向けて取り組んだ場合と取り組まなかった場合の差額は、 ・2030年において、約4億円～7億円 ・2050年において、約10億円～25億円 と試算された。差額は、Scope1,2の削減を推進・継続することで、将来的に回避・軽減できる潜在的なコストと見なすことができる。 CO₂排出量 排出経路のイメージ 2017 2030 2040 2050 脱炭素に取り組まなかった場合の排出経路 ネットゼロに向けた排出経路

b.Scope3カテゴリー1の排出量に伴う調達コストの上昇

分析対象リスク	サプライチェーン上流におけるGHG排出（Scope3カテゴリー1：購入した製品・サービス）に対するカーボンプライシングの影響が、サプライヤーから当社グループへの価格転嫁を通じて調達コストを上昇させるリスクを分析対象とした。
分析条件・手法	当社の調達コスト、サプライヤーの価格転嫁率（外部情報を参考）、および気候変動シナリオ [※] 別のカーボンプライス単価に基づき、将来の年間調達コストの増加率を試算した。
分析結果	2030年から2050年のカーボンプライシングによる年間調達コストの増加率は、いずれのシナリオにおいても10%未満にとどまった。ただし、脱炭素シナリオ下では、カーボンプライス単価の上昇による影響が大きくなるため、サプライチェーン全体での脱炭素の取り組みがより重要となることが明らかになった。

※ 現行シナリオ：IEA STEPS(Stated Policies Scenario)、脱炭素シナリオ：IEA NZE(Net Zero Emissions by 2050 Scenario)

環境経営の推進

■TCFD気候変動対応への取り組み

2.気候変動シナリオに基づく事業・戦略・財務への影響について

脱炭素シナリオ、現行シナリオに照らした分析の結果、当社の事業、戦略、財務への影響について、以下のように評価・整理しました。

1.5℃の世界

化石燃料を使用するエネルギー、発電、輸送機などの産業においては、脱炭素社会への移行に伴い当社製品の需要減少が懸念されます。一方で、様々な産業において、クリーンエネルギー、バッテリー、新素材などに関する研究開発や生産設備・インフラへの投資が進み、研究開発関連の分析計測機器など、当社製品の需要拡大が期待されます。

4℃の世界

物理的リスクの影響が大きくなるため、社会インフラの強化が喫緊の課題となり、その補強・更新に向けた各種試験機器の開発・供給ニーズの高まりが予想されます。また、気温上昇に伴う媒介性感染症の発症地域の拡大など、医学分野の市場環境にも変化が予想されます。他方、物理的リスクに起因するサプライチェーンの途絶により、当社の事業活動が停止に追い込まれるなどの悪影響を受ける事態も想定されます。

当社グループは、積極的な省エネ推進や再エネ活用により、事業活動におけるCO₂排出量の削減に努めています。また、医薬・医療・環境・エネルギー・半導体・素材など様々な産業に製品・サービスを提供しており、お客様の産業の裾野が幅広いという特徴を有しています。

このため、特定の産業の規模縮小といったリスクの発現が当社グループの財務に甚大な影響を及ぼす可能性は小さいと考えます。

当社グループの事業、戦略、財務は、続いて記載する移行計画に沿った対応や取り組みの推進を通じて、気候変動の機会を適切に捉え持続的成長を実現していくことにより、気候変動に対しレジリエント（強靱）な状態を維持することが可能であると考えます。

3.カーボンニュートラルに向けた移行計画

気候変動の緩和（1.5℃目標の達成）当社グループは、パリ協定に整合した1.5℃目標の達成に向けて、事業活動からのCO₂排出量を2050年に実質ゼロとする目標を設定し、CO₂排出量の削減に積極的に取り組んでいます。また、サプライチェーンでのCO₂排出量の削減に向けて、「お客様先での当社製品使用時のCO₂排出量」に関する削減目標を設定しています。これらの取り組みに対する目標・実績・進捗は、気候変動ガバナンスのもとで監視・監督し、定期的に見直し・更新していきます。

→ カーボンニュートラルに向けた水素エネルギー

水素は燃焼してもCO₂を排出しません。また水素は水の電気分解や水蒸気改質など様々な手法で作리出すことができるため、次世代のクリーンなエネルギー源として注目されており、当社技術を活用いただいています。



機会の獲得と最大化

気候変動の緩和・適応に資する製品を戦略的に開発・供給し、お客様の事業における脱炭素の取り組みに貢献していくことで、持続的な成長につなげていきます。また、当社製品需要の変化に応えるべく、開発基盤や供給体制の強化を進めていきます。主要な事業分野における取り組み方針・計画などは右記の表「脱炭素社会に向けた当社グループの事業分野別取り組み方針・計画など」のとおりです。

FCV用水素燃料の品質規格に従う不純物分析：

ガスクロマトグラフ（GC）、ガスクロマトグラフ質量分析計（GC-MS）

原料の貯蔵・輸送タンク用漏れ検査：

水素リークディテクタ、超音波光探傷装置 MAIVIS

水素環境下での強度試験：精密万能試験機、疲労・耐久試験機



ガスクロマトグラフ



精密万能試験機



可搬型リークディテクタ

環境経営の推進

■TCFD気候変動対応への取り組み

カーボンニュートラルに向けた当社グループの事業分野別取り組み方針・計画など

事業分野		当社グループの取り組み方針・計画など
グリーン	バイオものづくり	化石燃料からの移行が進むと想定されるバイオ燃料分野での品質評価法の確立・標準化、またバイオ由来の樹脂・化成品および生分解性をもった樹脂の利用増加が想定されることから生分解性プラスチックの評価法の確立・標準化や関連する分析計測ソリューションなどを提供していきます。
	エネルギー	水素の製造過程や微細藻類によるオイル生成における品質管理分析で各種クロマトグラフを提供していきます。 地上・洋上風力発電に対し、設備の維持管理に貢献する試験検査機器や安全管理モニタリング機器を開発し提供していきます。 木質バイオマス発電に対し、効率的な運用を支援する水分計や焼却灰中の有害物質の有無を調べる蛍光X線分析装置などで貢献していきます。バイオエタノール需要の拡大に対し、品質管理のためにガスクロマトグラフや元素分析装置を提供していきます。
	環境・規制	CO ₂ 吸収コンクリートの開発・吸収量の評価にTOC固体試料測定システムを、CO ₂ の回収・貯留（CCS）では、CO ₂ 吸着剤の研究開発に表面解析技術や粉体評価技術を、CO ₂ の回収・有効利用・貯留（CCUS）ではCO ₂ から生成されるメタノールなどの評価にガスクロマトグラフを提供していきます。
マテリアル	次世代モビリティ・マテリアル	全固体電池開発に対して、研究開発や品質管理に非破壊X線装置、蛍光X線分析装置などのX線を用いた評価技術およびガスクロマトグラフを用いた発生ガス分析などで貢献していきます。 ガソリン車市場が縮小しEVが増加していくことからモータ用バルンサなどの新製品投入を進めていきます。 素材の高強度化・軽量化に対して、材料試験機や表面解析技術で支援していきます。バイオ由来プラスチックの開発に対して、品質管理に貢献する材料試験機、熱分析装置、各種クロマトグラフや元素分析装置を提供していきます。
インダストリー	半導体	半導体やフラットパネルディスプレイ・スマートデバイスのスクリーンフィルムの市場拡大に対応し、それらの製造に不可欠なターボ分子ポンプの開発や生産体制を整え、世界ナンバーワンのシェア確立を目指します。
	産業機器	風力発電ブレード用のガラス繊維巻取機の開発を進めていきます。 石油化学の市場における液送ポンプは、生分解性樹脂に対応した高効率製品の投入を進めていきます。

指標と目標

1.CO₂排出量削減について

当社グループは、2050年までに事業活動で排出するCO₂を実質ゼロとすることを目指します。

2050年目標

- ・事業活動で排出するCO₂を実質ゼロとする
- ・使用電力の再生可能エネルギー比率を100%とする

2040年目標

- ・事業活動で排出するCO₂を2017年度比で90%以上削減する

2030年目標

- ・事業活動で排出するCO₂を2017年度比で85%以上削減する*
- ・当社グループが販売した製品使用時のCO₂排出量を2020年度比で30%以上削減する

※本目標については、SBT「1.5℃水準」の認定を取得

島津グループのCO₂排出量削減目標がSBT「1.5℃水準」の認定を取得
<https://www.shimadzu.co.jp/news/press/1vtn6fm-zhhes1rr.html>

2.環境配慮認定製品の開発・普及について

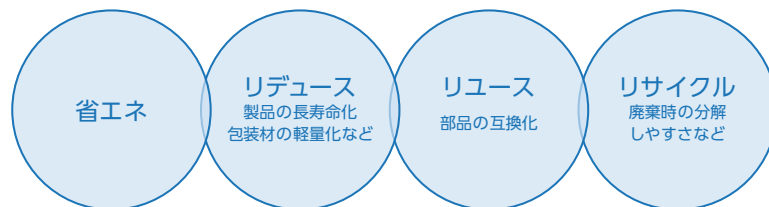
当社グループは、地球環境への負荷低減を目指して製品のエコ化に努めています。従来の機種と比較して、環境性能に優れた製品を「エコプロダクツPlus」と認定し、カタログなどで紹介しています。また、当社製品を購入いただく際に、新製品と従来製品のランニングコストを比較シミュレーションできるECOシミュレーションソフトを当社Webサイトに掲載し、お客様が新製品に置き換えた際の、ランニングコストやCO₂排出量削減貢献量が見える化できるようにしています。当社グループは、環境性能に優れた製品の販売促進が当社グループにとっての機会であると認識するとともに、製品を通じてお客様のCO₂排出量削減を支援することで、カーボンニュートラルに向けた取り組みを推進してまいります。

環境経営の推進

環境配慮認定製品の開発・普及

島津グループは、製品のライフサイクル全体を通じた環境負荷低減を目指し、すべての製品を対象としたエコ化を推進しています。設計者・開発者は「製品設計ガイドライン」に基づき、新製品審査において従来製品を上回る環境負荷低減の実現を必須要件とし、「すべての製品のエコ化」を実践しています。

環境設計ガイドラインにおける検討項目



特に環境性能に優れた自社製品は、「エコプロダクツPlus」として認定しています。これらの製品をお客様にご使用いただくことで創出されるCO₂削減貢献量は、2025年度に12,166tとなり、過去10年間の累計削減貢献量は77,365tに達しました。

今後も、環境配慮型製品の開発・普及を通じて、カーボンニュートラルおよび循環型社会の実現に貢献していきます。



2025年度エコプロダクツPlus主な認定製品



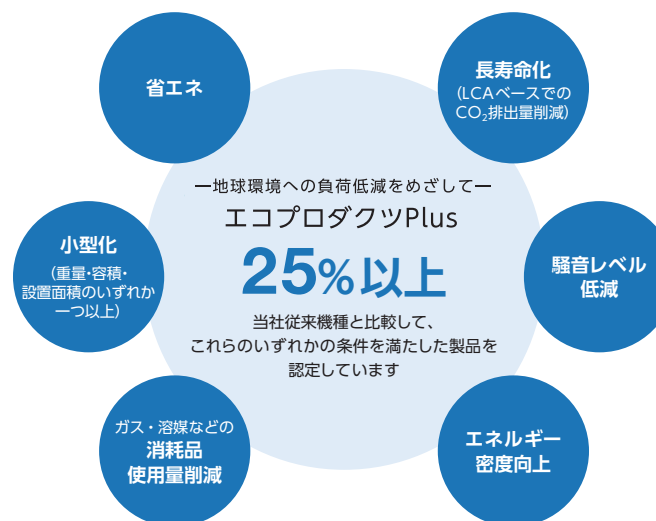
電力
25.9%↓



電力
60.2%↓



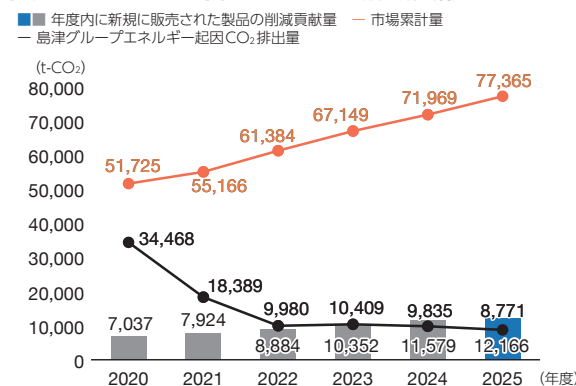
設置面積
容積
48.7%↓ 25.0%↓



※ 詳細はWebサイトをご覧ください。

2025年度 CO₂削減貢献量 12,166t-CO₂

島津グループCO₂排出量とCO₂削減貢献量



Web サイトには以下の情報を掲載しています。

環境配慮認定製品 エコプロダクツ Plus ～地球環境の負荷低減をめざして～

<https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/environmental/ecoproplus.html>



Web サイトには以下の情報を掲載しています。

環境配慮型製品・サービス

<https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/environmental/ecoproplus.html>

→ Smart Eco Lab

島津グループは、ラボ構築に向けた様々な製品やサービスを提供しています。Smart Eco Labとは、皆さまのラボにおける「Smart:生産性の向上」と「Eco:環境負荷低減」を実現するため、自動化やCO₂排出量の低減を推進する製品やシステムなど、様々なソリューションを紹介しています。

超臨界流体クロマトグラフィー 分析者や環境にやさしい分析手法

超臨界流体クロマトグラフィー (SFC) は、環境に優しい分析手法です。超臨界二酸化炭素を主成分とするため、有機溶媒消費量が少なく、分析のコスト削減、エネルギー消費も低減されます。これにより、環境負荷を軽減し、持続可能な分析を実現しています。



温室効果ガスアナライザー 農業分野でのGHG削減

農業分野では、温室効果ガス (GHG) の削減に向けた研究が進められており、複数のGHGを同時に測定できるガスクロマトグラフ (GC) の需要が高まっています。

温室効果ガスアナライザーは、気候変動に関わるGHGを測定するためのGCで、二酸化炭素 (CO₂)、メタン (CH₄)、一酸化二窒素 (N₂O) の3成分を同時に測定できます。GXの研究で求められる精度と業務効率の高いGHGの分析が実現可能です。



Web サイトには以下の情報を掲載しています。

Smart Eco Lab

<https://www.shimadzu.co.jp/environment/smart-eco-lab/>



環境経営の推進

サーキュラーエコノミーの実装

サーキュラーエコノミーの基本的な考え方

島津グループは、製品の長寿命化、再使用、資源循環を通じて、製品ライフサイクル全体での環境負荷低減を図っています。設計段階から環境配慮を織り込み、製品価値を最大限に活かすサーキュラーエコノミーの実装を推進しています。

長寿命化の取り組み—試験機のリフレッシュ— 循環型ビジネスの展開

当社グループでは1997年から試験機の長寿命化に取り組んでいます。従来機の本体フレームを継続使用しながら、最新の制御コントローラーへ更新することで、製品性能を高めながらCO₂排出量の削減を実現しています。製品ライフサイクル全体での環境負荷低減を図ることで、循環型ビジネスの展開につなげています。



リファービッシュの取り組み

新たな循環型ビジネスモデル構築

島津製作所は、龍谷大学と連携し、分析計測機器のリファービッシュ（メーカーによる修理・整備を経た再生品）に関する実証試験を開始しました。本取り組みは、2023年に締結した「循環型社会形成に向けた包括連携協定」の一環として実施しています。

本実証では、使用済みの高速液体クロマトグラフを当社で整備・再生し、教育・研究用途向けに提供することで、製品ライフサイクルの長寿命化と資源循環の可能性を検証しています。得られた知見をもとに、リファービッシュ品の実用性と提供価値を高め、循環型ビジネスモデルの構築につなげていきます。



龍谷大学に設置した液体クロマトグラフ

サステナブル素材の採用による環境負荷低減

サーキュラーエコノミーへの転換に向けて、新製品へのサステナブル素材の採用および既存製品・部品の置き換えを促進しています。部門横断の「サステナブル素材普及委員会」を中心に、バイオマス素材やリサイクル素材の採用を進め、製品設計段階から資源循環を見据えた取り組みを推進しています。

2025年度は、一体型高速液体クロマトグラフi-Seriesの外装パネルやメインフレームなどにリサイクル樹脂を採用しました。今後も中期経営計画で掲げる「サーキュラーエコノミーの実装」の実現に向け、製品の機能・品質を維持しながら環境負荷低減に資する素材への転換を継続していきます。



一体型高速液体クロマトグラフi-Series

自己循環型リサイクルによる環境負荷低減

2022年度から、工場内で発生するプラスチック廃材を自社で再資源化し、再生材として活用する自己循環型リサイクルに取り組んでいます。使用済みの梱包材を再生ペレット化し、新品原料と混合したポリ容器を製造することで、石油由来プラスチックの使用量削減を図っています。本取り組みには、2023年度から龍谷大学も参画しており、循環型社会に向けた包括連携協定のもと、セミナー登壇などを通じた協働を進めています。



毎日排出される
プラスチック梱包材



再生され事業活動で使用する
プラスチック廃液容器へ



Web サイトには以下の情報を掲載しています。

循環型社会

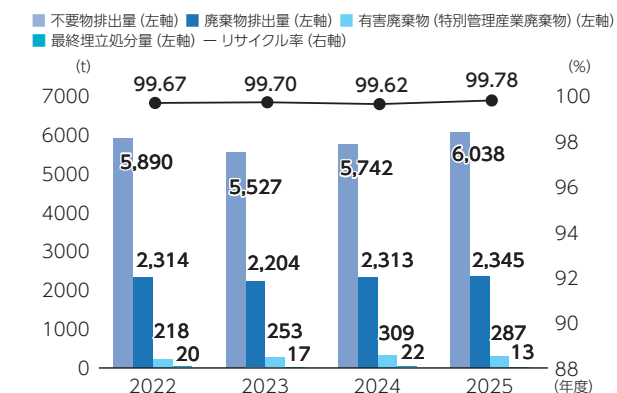
<https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/environmental/circularity.html>

適切な廃棄物処理とリサイクルを推進

当社グループは、限りある地球資源を有効に利用し、循環型社会の実現に取り組んでいます。各職場でエコ・産廃リーダーを任命して、法令順守や、3R（リデュース・リユース・リサイクル）を推進しています。各拠点にエコ・産廃リーダーを任命し、法令順守や3R（リデュース・リユース・リサイクル）を推進しています。あわせて、法令遵守を目的とした社内規程や手順を整備し、分別・リサイクルの促進、マニフェスト管理、委託業者の現地調査を実施しています。

「リサイクル率（＝（不要物排出量－最終埋立処分量）／不要物排出量）99%以上」を目標としています。2025年度は99.78%となり、16年間連続で達成しました。中長期の目標として、今後はマテリアルリサイクル率の向上と質の改善を進め、資源循環の高度化を図ります。

廃棄物排出量とリサイクル率の推移 （国内生産拠点・研究所、主要生産関係会社）



環境経営の推進

水の管理

水使用量の低減と適切な排水管理を実施

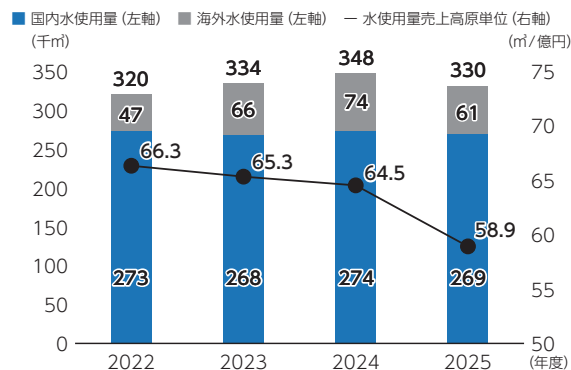
当社グループ工場からの排水については、法や条例よりも厳しい自主基準を設定して管理しています。特に、国内の主要な生産拠点や研究所では、オンライン用水質分析計（TOC-4200）を用い、クラウドを活用したリアルタイム排水モニタリングシステムを構築し、排水監視を行っています。今後も、持続可能な資源の利用に資する取り組みを実施します。

水資源への対応として、緑地の散水への雨水利用や、節水型の器具の採用などにより、水使用量の低減に努めています。



オンライン全有機体炭素計
(TOC計)

上水使用量の推移 (国内外島津グループ)



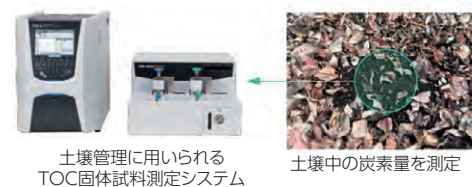
ネイチャーポジティブへの貢献

ネイチャーポジティブへの基本的な考え方

当社グループは、事業活動が自然資本や生物多様性に依存していることを踏まえ、自然への負の影響を低減するとともに、その回復・創出に貢献する「ネイチャーポジティブ」の実現を重要な経営課題の一つと位置付けています。環境経営の一環として、科学技術を活用した自然環境の保全・回復に取り組んでいます。

島津の森における取り組み (科学技術を活用した土壌診断)

本社・三条工場内の「島津の森」では、地域在来種を含む植生の保全・育成を進めるとともに、2019年度からは生物的性質を分析し土づくりを見える化する手法である土壌肥沃度診断「SOFIX (Soil Fertile Index)」を導入し、科学的根拠に基づいた森づくりを進めています。これらの取り組みを通じて、生物多様性の保全と回復に貢献しています。



→ 自然共生サイトに認定

2025年2月、本社・三条工場の「島津の森」は環境省の「自然共生サイト」に認定され、2026年3月には農林水産省、国土交通省、環境省が共同で制定した地域生物多様性増進法に基づく認定に更新されました。

同制度は民間の取り組みにより生物多様性保全が図られている区域を国が認定するもので、認定区域はOECDとして国際データベースに登録され、「30by30」に貢献します。今後も希少種の保護・回復に取り組み、生物多様性保全に資する森づくりを進めていきます。



Web サイトには以下の情報を掲載しています。

水資源の活用

<https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/environmental/water.html>

Web サイトには以下の情報を掲載しています。

生物多様性の保全

<https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/environmental/biodiversity.html>

環境貢献企業としての支援活動

当社グループは、地域社会や海外を含む多様なステークホルダーと連携した自然環境保全活動を推進しています。京都府での森づくり活動や、海外拠点における植林・河川清掃など、地域特性に応じた生物多様性保全に取り組んでいます。また、環境出前講座などを通じた次世代への環境啓発にも取り組んでいます。



シンガポールでの河川清掃



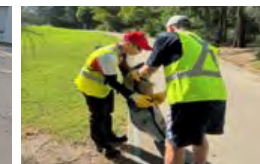
島津製作所の森(京都)づくり活動



フィリピンでのマングローブ植樹



養老川(滋賀)での河川清掃活動



オーストラリアでの清掃活動



上賀茂神社でのフタバ菜の奉納

また、環境出前講座を本社や秦野工場周辺の小学校などに向けて開催しています。これらを通じて、次世代を担う子どもたちへの環境学習機会の提供に取り組んでいます。



小学校での環境出前講座

環境経営の推進

■TNFD 自然資本・生物多様性に対する取り組み

➔ TNFDとは

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)は、民間企業や金融機関が、大気、水、鉱物、土壌、動植物といった自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組みの構築を目的とした国際的な組織です。先行するTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に続く取り組みとして、2019年の世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)で着想され、2021年6月に発足、2023年9月に最終提言が公表されました。TNFDは、ネイチャーポジティブな社会への移行に向けた情報開示と意思決定を促進することを目的としており、現在、世界中で導入や開示が進んでいます。



私たちの経済活動は、大気、水、鉱物、土壌、動植物といった自然資本から生み出される利益(生態系サービス)に依存しています。例えば、水や金属等の物質的な供給や、森林等による風水害の緩和、微生物による水質浄化等、様々な恩恵が挙げられます。これらの恩恵を継続的に得るためには、様々な生物がバランスを保っている状態(生物多様性)が不可欠です。したがって、事業活動と、生物多様性を含む自然資本の依存・影響関係を理解し、自然に対する負の影響を低減させ、正の影響をもたらすことは、企業の持続可能性の観点からも重要です。

当社グループでは、「島津グループサステナビリティ憲章」の下、「地球の健康への貢献」を重要課題(マテリアリティ)と位置付けており、上記のマテリアリティの観点から、TNFD提言に沿って「自然資本が事業活動に与える影響」と「事業活動が自然資本に与える影響」について評価・対応・開示を実施しています。2024年7月には、TNFD提言への賛同を表明し、「TNFD Adopter^{*1}」に登録しました。2025年度は、バリューチェーン全体(上流・直接操業・下流)を対象範囲とし、LEAPアプローチ^{*2}に沿った分析・評価を実施しました。

※1 TNFD提言に沿った情報開示を行う意思を表明した企業・組織のこと。

※2 LEAPアプローチは、評価のスコーピング、Locate(自然との接点の発見)、Evaluate(依存と影響の診断)、Assess(リスクと機会の評価)、Prepare(対応と報告の準備)で構成されており、事業活動と自然との関係性において、重要な地域、依存・影響を考慮したリスク・機会の特定に有効な手法です。

ガバナンス

当社グループは、自然関連のリスク・機会および経営課題解決に向けた施策について、環境問題に関する専門部会である「環境会議」(議長：代表取締役社長、年2回開催)で討議しています。討議内容は執行役員会に報告されるとともに取締役会に報告・付議がなされており、取締役会による監視・監督体制が適切に確保されています。さらに、取締役会では当社グループの環境経営に関わる重要な事項について審議・決定が行われます。

島津グループの人権に関するコミットメントを「島津グループ 人権方針」で定め、従業員の行動指針である「企業倫理規程」でも、個人の人権を尊重し、人種・性別・言語・国籍・宗教・身体的ハンディキャップ・信条、その他の理由により差別をしないことを行動原則の一つとしています。この人権尊重の原則に基づき、資源の調達・利用など、事業活動における自然への依存・影響に起因する人権リスクが特定された場合も、人権を尊重する対応を行うとしており、対応状況は上記のガバナンス体制のもとで監視・監督しています。

また、2025年1月に「[マルチステークホルダー方針](#)」を策定し、ステークホルダーとの信頼関係の構築に向け、企業活動全般について円滑な双方向のコミュニケーションを積極的に推進しています。エンゲージメント状況についても上記のガバナンス体制のもとで監視・監督しています。

詳細： [P.13](#) ステークホルダーエンゲージメント

リスクとインパクトの管理

当社グループでは、LEAPアプローチに沿った分析・評価を実施しています。具体的には、自然関連のリスク・機会を拠点レベル、製品・サービスレベル、企業レベルに区分し、TNFDの公表資料を参考に洗い出しを実施しています。拠点レベルのリスク・機会の洗い出しにあたっては、バリューチェーンの上流・直接操業・下流それぞれの事業活動における自然への依存・影響を評価し、依存・影響によって生じるリスク・機会を特定しています。自然関連の依存・影響は、ENCORE^{*3}の結果および当社グループの事業特徴を踏まえて整理しています。特に依存・影響の程度が高いと考えられる事業活動については、分析・対応の優先度が高い地域を把握し、その地域における依存・影響を診断した上

Web サイトには以下の情報を掲載しています。

[TNFD https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/environmental/tnfd.html](https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/environmental/tnfd.html)

で、対応策を整理・策定しています。製品・サービスレベル、企業レベルのリスク・機会については、TNFDが提案しているシナリオに沿ってマクロ環境の変化を推定し、洗い出しを実施しています。洗い出したリスク・機会は、それらが発生した場合の財務的影響の大きさより定性的に評価し、対応策を整理・策定しています。当社グループは、気候変動と自然資本・生物多様性は密接に関連していると認識しており、気候関連と自然関連の取り組みの相互関係を考慮することが重要であると考えています。当社の気候関連と自然関連の各取り組み内容に対しては、シナジー・トレードオフの評価を始めています。

また、排水や廃棄物の管理等、自然に対する依存・影響の管理を各拠点にて実施し、自然関連のリスク・機会全般については環境経営統括室で定期的に洗い出し・評価を実施し対応方針を策定しています。環境会議では、これらの評価結果について討議・確認を実施し、当社グループ全体のリスク統括に役立てています。

※3 Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposureの略称で、経済が自然にどのように依存しており、影響する可能性があるのか、環境の変化がどのようにビジネスのリスクを生み出すかを可視化するためのツール。



環境経営の推進

■TNFD 自然資本・生物多様性に対する取り組み

戦略

依存・影響

当社グループにおける自然に対する依存・影響関係の整理結果を可視化したヒートマップは下記のとおりです。「影響」に関するヒートマップからは、直接操業における水質汚染等による自然への影響に加えて、バリューチェーンの上流における水利用や土壌汚染等による影響も大きいことが判りました。

「依存」に関するヒートマップ

影響要因	上流	直接操業	下流
水の供給	中	中	
遺伝物質			
バイオマス供給			
受粉			
土壌と土砂の保持	中		
水流調整	中	中	
固形廃棄物の浄化			
水質浄化	高	中	
洪水緩和	中	中	
空気浄化			
土壌の品質調整			
生息地の維持			
局所的気候調節			
生物制御			
降雨パターン調節	高		
暴風雨の緩和		中	
騒音の低減			
地球規模の気候調節	中		
その他の供給サービス			
その他の維持・調整サービス			
レクリエーション関連サービス			
景観的快適性サービス			
教育、科学、研究サービス			
精神的、芸術的、象徴的サービス			

■：高 ■：中 ■：低/該当なし

「影響」に関するヒートマップ

影響要因	上流	直接操業	下流
陸域利用の変化	中		
淡水域利用の変化			
海域利用の変化	高		
水利用	高	中	
その他の資源利用	高		
非GHG大気汚染	中	中	
水質汚染	高	高	
土壌汚染	高	中	
固形廃棄物	高		
攪乱	高	中	中
GHG排出	高	中	中
生物学的変化			

■：高 ■：中 ■：低/該当なし

優先地域の分析・評価結果

直接操業

当社グループの直接操業では、水質汚染による影響が大きいことが考えられたため、直接操業の主な生産拠点について、自然環境として重要な地域(センシティブロケーション)の観点から「生態系の完全性」「生物多様性の重要性」「水ストレス」を、事業活動による自然への依存や影響が大きい地域(マテリアルロケーション)の観点から「排水量」を分析し、対応の優先度が高い拠点を抽出しました。さらに抽出された拠点について、環境負荷の現況等を調査しました。調査結果より、対象拠点では既に定期的に排水濃度を測定するとともに、法や条例よりも厳しい自主管理基準を設定し、下水道へ排出しています。

当社グループの事業活動は地域社会を含むステークホルダーとの信頼関係の上に成り立っています。信頼関係の構築は、企業の責務であるとともに企業価値向上の観点からも重要と考えます。引き続き環境負荷の低減に取り組むとともに、ステークホルダーとの双方向のコミュニケーションを行い、事業活動に係る社会課題に積極的に取り組んでいきます。

上流

バリューチェーンの上流では、主に鉄鉱石やボーキサイト、石油の採掘事業における水利用や土壌汚染等による影響が比較的大きいことが考えられました。そのため、採掘事業における自然との接点を、EXIOBASE*やその他の公開情報を基に推定し、推定結果を踏まえて分析・対応の優先度が高い地域を抽出し、抽出された地域について環境負荷の推定や環境関連の社会的紛争有無の調査等を実施しました。

調査の結果、鉄鉱石の採掘に関連する一部の地域において環境問題をめぐる社会的紛争リスクが確認され、土壌汚染や陸域利用の変化等による環境影響が高い可能性が考えられました。当社では、全ての新製品を従来の製品よりもライフサイクルベースで環境負荷を少なくするよう社内規程で義務化しています。

また、「島津グループグリーン調達基準」の対象は直接の取引先ではあるものの、「再生資源の積極的利用」等を調達品への要求事項として含めています。このような取り組みはバリューチェーンのさらに上流における環境負荷の低減への働きかけとしても機能していると考えています。

また、当社グループでは、資源循環を促進させる計測技術を開発しており、そのような技術開発は、採掘事業における環境負荷の低減につながる取り組みであると考えています。

※EXIOBASEとは、サプライチェーン上の自然関連影響や環境負荷を評価するための国際的な環境拡張産業連関データベース

環境経営の推進

■TNFD 自然資本・生物多様性に対する取り組み

リスク・機会

依存・影響の整理結果や地域分析結果、およびシナリオ分析結果を踏まえ、当社グループにおいて財務的影響度が高いと考えられる自然関連リスク・機会は右記表のとおりです。特定されたリスク・機会の多くは気候変動と関連性があることを認識しており、気候変動も考慮に入れながら統合的に取り組みを進めています。

リスクへの対応として、自社で策定した環境負荷低減設計指針に基づき、環境に配慮した材料の採用等を進めています。これらの環境負荷低減に向けた取り組みは、GHG排出量削減の観点から、自然および気候に対して正の影響をもたらし、責任・評判リスクの低減や政策リスクの回避につながると期待します。また、森づくり活動は、生態系の保全および生態系サービスの維持・向上による物理的リスクの低減に加え、森林の炭素吸収・貯留機能の維持・向上を通じて気候に対して正の影響をもたらすと認識しています。

当社グループでは、水質汚染、土壌汚染、大気汚染等による自然への影響や自然の状態についてモニタリングなどを実施する環境分析計を販売しています。具体的には排水中の全窒素・全リン測定が可能なオンライン全窒素・全リン計や、土壌中の金属類の分析が可能な原子吸光分光光度計、PM2.5の分析が可能なガスクロマトグラフ質量分析システム・高速液体クロマトグラフ、マイクロプラスチックの分析が可能なフーリエ変換赤外分光光度計、プラスチック分析システム等があります。今後、自然関連の規制厳格化や環境負荷削減計画の策定が求められた場合、当社の主力製品である分析機器に対する需要が増大すると考えています。引き続き、新たな規制対象となる可能性のある化学物質の動向把握や、NEDO(国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構)、EPA(米国環境保護庁)との協力による新たな計測方法構築に取り組み、自然関連機会の創出を図ります。

事業活動において財務的な影響度が高いと考えられるリスク

○：あり ー：なし

リスクカテゴリー	自然関連リスク	気候との関連有無
物理的(急性・慢性)	当社事業拠点における洪水等の災害発生によるコストの発生・収益の減少	○
	サプライヤーの拠点における洪水等の災害発生による原材料調達コストの増大	○
	水資源の不足に伴う事業拠点での操業中断・移転によるコストの発生、収益の減少	○
移行(政策)	水利用等に対する法規制の強化による操業中断・移転に伴うコストの発生、収益の減少	○
	環境への有害性の高い物質等の化学物質使用に対する規制強化への対応コストの増大	ー
	サプライチェーンにおけるプラスチックの生産、当社事業におけるプラスチックの使用に対する規制強化への対応コストの発生	○
移行(市場)	サプライチェーンにおける融資要件の厳格化に伴う原材料調達コストの増大	○
移行(責任)	汚染事故による罰金支払い、対応処置コストの発生	ー
移行(評判)	水の利用や水質汚染等による地域における評判悪化に伴う対応コストの発生	○

事業活動において財務的な影響度が高いと考えられる機会

○：あり ー：なし

機会カテゴリー	自然関連機会	気候との関連有無
持続可能性パフォーマンスの機会のカテゴリー(生態系の保護、復元、再生)	生態系の保護・復元・再生により当社およびサプライヤーの拠点付近における森林・河川での風水害の軽減機能が回復したことに伴う、災害対応コストの削減	○
	生態系の保護・復元・再生により水資源の量や質が回復したことに伴う、水資源調達コストの安定化・削減	○
事業パフォーマンス(製品・サービス)	規制対応を目的とした環境モニタリング装置やサンプリング装置の需要増大による収益の増大	○
	環境負荷の低い製品に対する需要増大による収益の増大	○

→ 水質汚染に関連するリスクと機会

「影響」に関するヒートマップより、当社グループの直接操業では水質汚染による影響が比較的大きいと考えられたことから、2022年度、直接操業(製造段階)および下流(販売した製品の使用段階)を対象に、水質汚染をテーマとして、自然関連リスク・機会を特定しました。直接操業の主な生産拠点である三条工場、瀬田事業所、秦野工場や開発拠点であるけいはんな研究所、Shimadzu Tokyo Innovation Plazaでは、法や条例よりも厳しい自主管理基準を設定し、定期的に水質を測定するとともに、排水に含まれる全有機体炭素(TOC:Total Organic Carbon)を当社が開発したオンラインTOC計で常時モニタリングを実施しています。全有機体炭素は水中に存在する有機物を構成する炭素の総量であり、「水の汚れ」を示す水質指標の一つです。当社グループの主要な拠点における排水は下水道へ接続しており、下水処理場で処理され、公共用水域に放流されています。公共用水域の中には、環境水*の水質が環境基準を達成していない地域もあり、今後ネイチャーポジティブに向けて、行政による排水規制基準の強化に伴うコスト増加も考えられますが、リスク評価では、財務的影響は限定的であると試算しています。一方で、当社の水質分析計は、下水処理場や工場からの放流水の排水の分析に用いられることから、規制強化などによる需要の増加が見込まれます。

* 環境水とは、河川水、湖沼水、海水、地下水等を指す。

環境経営の推進

■TNFD 自然資本・生物多様性に対する取り組み

自然関連課題(依存・影響・リスク・機会)への対応戦略

当社は、環境経営の一環として、全ての新製品を従来の製品よりもライフサイクルベースで環境負荷を少なくするよう社内規程で義務化し取り組んでいます。また、特に優れた環境性能を実現している製品を「エコプロダクツPlus」と認定し提供しています。

また当社グループは、2026年度～2028年度の中期経営計画の中で、「環境計測・エネルギー関連計測等を通じ、地球の健康とカーボンニュートラル社会に貢献」を掲げています。

さらに、当社グループは、環境経営の一環として、森づくり活動を推進しています。2025年2月には、本社・三条工場内の「島津の森」が環境省の「自然共生サイト」に認定されました。本サイトでは、当社の

TOC(全有機体炭素計：TOC-V CPH)と固体試料燃焼装置(SSM-5000A)を用いて計測したデータを基に、当社での土壌管理を実施し、製品による環境貢献の可能性を実証する場としても活用しています。今後も当社製品による環境貢献可能性の実証を通じて、ネイチャーポジティブの実現に向けた製品の社会実装を推進していきます。

測定指標と目標

当社グループでは、自然関連の指標として、排水中の汚染物質濃度や水使用量、有害・非有害廃棄物排出量、リサイクル率等を定量的に把握しています。特に、排水に関しては常時モニタリングを実施し、法や条例より厳しい自主管理基準を超過した際に早急に対応できる体制を整えることで、水質汚染による影響の詳細把握および影響緩和に努めています。

Web サイトには以下の情報を掲載しています。

Smart Eco Lab

<https://www.shimadzu.co.jp/environment/smart-eco-lab/>

また、水使用量削減において、2030年までの中期目標として連結売上高原単位で2020年度比5.0%削減を掲げています。2025年度は5.0%削減しました。

また、持続可能な資源利用を目指し、国内製造開発拠点のリサイクル率については99.6%以上の維持を目標としています。2025年度のリサイクル率は99.8%で、目標達成しました。さらに、製品へのサステナブル素材の採用に関しては、2025年度までに累計10件以上の採用を目標として取り組んだ結果、2025年度は5件を採用し、累計で11件となりました。

今後もTNFD提言を踏まえ、目標策定・モニタリングの実施を進めます。

➡ 分析技術による、自然共生とビジネスのシナジー創出

「ネイチャーポジティブ」とは、自然環境の損失を止めるだけでなく、生物多様性を回復し、自然資本を増やすという新たな国際目標です。当社グループは、分析・計測技術を通じて自然環境の状態を可視化し、ネイチャーポジティブの実現に貢献しています。自然の4つの領域(陸域、淡水、海洋、大気)における取り組みの詳細は、関連サイトよりご覧ください。



Web サイトには以下の情報を掲載しています。

ネイチャーポジティブの実現に向けて

<https://www.shimadzu.co.jp/environment/nature-positive/index.html>

農業分野での、温室効果ガス測定

温室効果ガスアナライザーは、温室効果ガスの95%以上を占めるCO₂、CH₄、N₂Oを高精度に同時測定できる分析システムです。温室効果ガスの削減・吸収量評価に必要な分析データを提供し、カーボンニュートラル社会の実現に貢献します。

排水中のPFAS多成分一斉分析

PFAS^{*}は、多機能性から幅広く利用されていますが、未処理排水による環境汚染リスクがあるため、排水中の管理が重要です。島津は分析計測技術によりPFASの検出・管理を支援しています。

※PFAS (Per- and Polyfluoroalkyl Substances) は、有機フッ素化合物の総称

マイクロプラスチック向け粒子解析システム

赤外顕微鏡・ラマン顕微鏡のデータから、マイクロプラスチックの個数や成分等を短時間で自動算出でき、初心者でも容易に使用可能です。

揮発性有機化合物(VOC)の分析

VOCは大気汚染の指標として各種環境でモニタリングされ、生態系にも影響を与えます。TD-GC/MSはその代表的な分析手法です。



温室効果ガスアナライザー



高速液体クロマトグラフ
質量分析計



赤外ラマン顕微鏡



ガスクロマトグラフ質量分析計+
サーマルデソープションシステム

社会

主な統合報告書関連コンテンツ

[マテリアリティ] 人の命と健康への貢献	30	価値共創プロセス／新中期経営計画の概要／計測機器事業／医用機器事業
[マテリアリティ] 産業の発展、安心・安全な 社会の実現への貢献	31	価値共創プロセス／新中期経営計画の概要／計測機器事業／産業機器事業
[マテリアリティ] お客様のワークフローへの 提供価値最大化	32	価値共創プロセス／新中期経営計画の概要
共創によるイノベーションと将来事業の創出	33	研究開発・知財戦略
国際標準化	36	標準化戦略
[マテリアリティ] 人的資本とAIを活用した 強固な経営基盤の構築	38	価値共創プロセス／新中期経営計画の概要
企業価値創出を目指す人財戦略	39	人財戦略／DX戦略
事業戦略と連動した人財獲得・育成の高度化	40	
人財育成	41	
エンゲージメントを起点とした組織力の強化	42	
健康経営	43	
労働安全衛生	46	
グローバルな人財マネジメントと 人事ガバナンスの強化	48	
DEIB：多様性を組織の力に変える ダイバーシティ経営 (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging)	49	
柔軟な働き方	52	
グローバル製造の拡大	53	
製品品質と安全	54	製造戦略／研究開発・知財戦略
UX (顧客体験) とアクセシビリティの向上	56	
地域社会との調和	58	



人の命と健康への貢献



社会課題と事業の関わり

当社グループは**疾病の早期発見・的確な診断、高齢化社会における疾病の増加と健康寿命の延伸、食の安全性確保と持続可能な食糧供給**を社会課題だと認識しています。

疾病の早期発見・的確な判断

人々の健康を守るためには、病気の早期発見、正確な診断、適切な治療が重要です。特に、感染症やがんでは、原因となる病原体や分子レベルでの変化を早期に捉えることが、早期回復や負担の少ない治療につながります。

また、新たな感染症の脅威に備えた、検査体制の整備や、薬剤耐性菌への対応を進めることも大きな課題です。

高齢化社会における疾病の増加と健康寿命の延伸

高齢化社会では、健康に生活できる期間である「健康寿命」を平均寿命に近づけることが求められています。あわせて、高齢化に伴って増える医療費や社会保障費の負担にどう対応するかも、社会全体の課題です。

食の安全性確保と持続可能な食糧供給

食の安全を守るために、食品や飲料に含まれる残留農薬や有害物質を正確に検査することが重要です。さらに、健康志向や環境に配慮した食への関心の広がりを背景に、機能的食品や代替肉など、新しい食品の開発ニーズも高まっています。

食の安全性確保と、持続可能な食糧供給に貢献する研究開発・品質管理が重要です。

ヘルスケア領域における事業貢献

製薬・食品等ライフサイエンス市場での貢献

当社グループは、製薬の創薬研究における医薬品候補物質の評価に必要な分析から、製造段階における品質管理までを総合的にサポートするトータルソリューションを提供しています。

当社の液体クロマトグラフや質量分析計などを核に、バイオ医薬や核酸医薬、低分子医薬に対し、研究開発の高度化、品質管理の厳格化・省力化に貢献しています。

また、飲料・食品企業への成分分析技術の提供で、より安全で健康な食の実現の支援と持続可能な食糧供給に貢献しています。

クリニカル市場での貢献

X線画像技術と質量分析計による分子診断技術を組み合わせ、様々な疾患の超早期発見ならびに診断に貢献しています。

分子診断とは、血液や尿などの成分を質量分析計で分析し、疾患の超早期発見・診断につなげる取り組みです。

医用機器や分析計測機器の提供にとどまらず、ワークフローの自動化ならびにリカーリングビジネスを含めたトータルソリューション提供力の強化に取り組み、市場の拡大を図ります。

詳細:[2027年3月期－2029年3月期中期経営計画](#)

産業の発展、安心・安全な社会の実現への貢献



社会課題と事業の関わり

当社グループは、主に**デジタル社会を支える半導体産業の発展**、**社会インフラの安全性向上と災害への対応**、**高機能な新素材の開発**を社会課題だと認識しています。

デジタル社会を支える半導体産業の発展

デジタル化が加速する現代社会において、半導体はAIやスマートフォン、データセンターなどを支える重要な基盤です。AIの普及に伴い、より高度で省電力・高効率な半導体の製造や安定した供給が求められており、半導体産業の発展はAIをはじめとするデジタル社会の実現に不可欠です。

社会インフラの安全性向上と災害への対応

道路、電力、水道などのインフラは、人々の安心で安全な生活を支えるために不可欠です。自然災害の増加や設備の老朽化が進む中で、持続可能でレジリエントなインフラ整備や都市づくりが求められています。

高機能な新素材の開発

高強度、軽量、耐熱性、環境適合性などで高い機能を目指して開発される新素材は、人々のより安全で快適な生活の基盤になります。また素材開発にもたらされたイノベーションは、従来の産業のプロセスに革新を起こすなど、新しい産業への発展にもつながります。

インダストリー領域における事業貢献

半導体産業支援によるデジタル社会の基盤づくりへの貢献

世界シェア一位のターボ分子ポンプは、半導体製造に不可欠な真空環境を実現する装置であり、半導体社会の進展に貢献しています。ターボ分子ポンプにはオーバーホール洗浄のサービスがあり、各地域のファウンドリの近くで迅速にサービスを展開しています。

ターボ分子ポンプに加えて、半導体製造の洗浄工程で使用される超純水の分析をはじめとした分析計測機器を提供しています。2025年12月には、電子顕微鏡メーカーのTescan社の買収を発表し、半導体製造の前工程で重要な故障解析に必要不可欠である観察技術を強化していきます。

今後も、半導体関連のお客様にトータルソリューションを提供していきます。

マテリアル領域における事業貢献

都市のレジリエンス向上への貢献

分析計測技術を活用して、道路や橋梁、上下水道などのインフラの状態を見える化し、持続可能かつ強靱なインフラ開発の推進に貢献しています。

材料開発・生産革新への貢献

次世代モビリティ・電池市場などにおける、高機能かつ軽量な新素材の開発に対し、試験機やX線CTシステムをはじめとする分析計測装置を提供しています。新素材の研究開発ならびに安定した生産に寄与し、ものづくりを支えています。

お客様のワークフローへの提供価値最大化



社会課題と事業の関わり

島津製作所は、お客様の業務プロセス全体における価値を最大化し、社会課題の解決に貢献しています。

人手不足と生産性向上

様々な業界で人手不足が構造的・慢性的な課題として深刻化しています。こうした状況下では、限られた人員で安定した業務運営を維持するため、DX・自動化による業務効率化や省力化への投資が不可欠です。

研究開発の加速

市場競争の激化と技術革新の加速により、開発期間の短縮が企業競争力を左右する時代になっています。市場からの要求の変化が速い分野では、開発初期段階で探索の方向性を誤ると、工程が進んでからの修正作業が大きくなり、競争上の不利につながります。

複雑化する社会課題への対応

社会課題は相互に絡み合い、もはや一企業・一自治体・専門の有識者だけでは解決できない段階に達しています。求められるのは、産官学やスタートアップを含む多様なパートナーが知見を持ち寄り、科学技術を迅速に社会実装する共創型のアプローチです。

リカリング事業による貢献

ワークフローにフォーカスしたビジネスモデルへの転換

人手不足が構造的に深刻化する中、研究開発や製造の現場では装置を導入しただけでは課題は解決しない状況が広がっています。当社グループは、装置の保守・メンテナンスをはじめ、リモートモニタリング、マルチベンダーサービス、消耗品供給、AI搭載ソフトウェアを継続的に提供し、限られた人員でも安定稼働を実現する仕組みを構築しています。

さらに、試薬・カラム・前処理試薬等の消耗品ラインアップをグループ全体で拡充することで、お客様が「探す」「比較する」「在庫管理する」といった付帯業務の負荷を削減し、研究・品質管理担当者が本来業務に集中できる環境を支援しています。

技術をベースに、カスタマーイン*志向のもと、ワークフローにフォーカスしたビジネスモデルへの転換を進めていきます。

※顧客一人ひとりのニーズに基づいた、最適な商品・サービスの提供

パートナー連携による価値創出

共創によるイノベーション

島津製作所は世界のパートナーと連携し、技術に基づくお客様中心のトータルソリューションの提供を目指し、分析・計測技術を軸に社会課題への解決策を提供していきます。

パートナーと連携することで、ヘルスケア、グリーン、マテリアル、インダストリーの各領域で技術探索から社会実装まで一気通貫の共同研究を推進しています。

顧客・社会課題を起点に、当社のコア技術と社外パートナーの技術・知見を融合させ、半導体分野や海洋事業、量子・レーザー、バイオ・医療など成長が大きく期待される分野へのトータルソリューション提供力を強化していきます。

P.33 共創によるイノベーションと将来事業の創出

共創によるイノベーションと将来事業の創出

「関連するマテリアリティ」 人の命と健康への貢献 産業の発展、安心・安全な社会の実現への貢献 お客様のワークフローへの提供価値最大化

当社グループは、社会・顧客課題の解決に向けて先進的パートナーとの共同研究により、将来必要な新技術の開発に取り組んでいます。加えて、CVCを通じたスタートアップとの連携や企業とのコラボレーションによるイノベーションの創出により、サステナブルな社会の実現に貢献する将来事業を創出します。

中国 杭州市に環境イノベーションセンターを開所

島津企業管理(中国)有限公司(SSL)は、2025年4月、中国科学院大学杭州高等研究院環境学院内に「環境イノベーションセンター」を設立しました。

同学院は、中国における環境研究をリードする中国科学院生態環境研究センターを母体として2020年に設立された研究機関です。

浙江省の省都で多数のイノベーションを生み出す都市でもある杭州市は、今後水質や土壌、大気に関わる環境分析の中心地になると目されています。

SSLは、この杭州に環境イノベーションセンターを共同で設立することで、中国の環境分野の研究者との連携を強化し、分析アプリケーションや新規応用システムの研究開発を行います。

既に多成分PFASの一斉分析メソッドの開発などで成果を挙げており、今後も中国市場の環境規制ニーズに沿ったソリューション開発を産学連携で推進していきます。



中国科学院大学 杭州高等研究院内に開設



環境イノベーションセンター ラボの様子

シンガポールにShimadzu-DxD Hub Diagnostics Centreを設立

Shimadzu Asia Pacificは、2025年3月よりシンガポールの科学技術研究庁傘下の研究開発組織であるDxD Hub (A*STAR)と連携し、共同研究拠点「Shimadzu-DxD Hub Diagnostics Centre」を設立しました。気候変動の影響により、熱帯地域を起源とする感染症は

地理的に拡大しています。本拠点では、感染症をはじめとする医療分野における診断技術の開発を積極的に推進しています。

DxD Hubは、PCRプライマー開発において高い専門性を有しており、この技術と、核酸抽出を必要としない直接PCRを可能にする島津のAmpDirect試薬技術を組み合わせることで、迅速かつ効率的なPCRベースの診断ソリューションの開発に取り組んでいます。さらに、島津の質量分析(MS)技術に基づいた新たな診断アプローチの探求も進めています。既存のMSベースの診断ソリューションの多くは高価な装置やインフラに依存していますが、本拠点では東南アジア地域においてより広く実装可能なMSベース診断技術の可能性を検討しています。これらの取り組みを通じて、高度な診断技術へのアクセス向上を図り、地域住民の健康保護に貢献することを目指しています。



Shimadzu-DxD Hub Diagnostics Centre リボンカットの様子

京都大学と新たな包括連携協定を締結

2025年4月、当社と京都大学は、社会課題の解決に資するイノベーションおよび新事業の創出と、グローバルな高度人材育成を目的とする新たな包括連携協定を締結しました。2022年から包括連携で取り組んできたヘルスケアやグリーンに加え、今回マテリアルやインダストリーの領域まで対象を拡大するとともに、自然科学と人文・社会科学を融合させた研究を推進します。

また、社会価値創出につながる研究シーズの公募を進めています。加えて、「REACHプロジェクト」※などによる社員派遣・博士人材育成を通じて、グローバルに活躍できる人財を育成します。



京都大学と包括連携協定締結時の様子

※このプロジェクトには、①京都大学に社員を派遣する制度、②修士課程修了時に学生を当社で採用し、博士後期課程に社員として派遣する制度の二つがあります。

オルレアン大学(フランス)と国際共同研究拠点を設立

2025年10月、当社とフランス・オルレアン大学は、超臨界流体技術を中心とした国際共同研究拠点「Shimadzu-Orléans University Supercritical Fluids Innovation Center (SŌSHI Center)」※を設立しました。



Shimadzu-Orléans University Supercritical Fluids Innovation Center (SŌSHI Center) 調印式の様子

超臨界流体技術は、二酸化炭素(CO₂)を溶媒として高効率な分離・抽出を実現できることから、環境負荷の低減に貢献するサステナブルな分析技術として注目されています。

本センターでは、超臨界流体を活用した分離・分析技術を核に、分析手法・応用技術・方法論の研究開発を進めます。オルレアン大学と当社の知見を融合することで、先端科学の発展やグローバルな研究イノベーションに貢献するとともに、学術分野と産業分野をつなぐオープンな研究プラットフォームの構築を目指します。



超臨界流体クロマトグラフ 分析・分取・抽出システム

※SŌSHI(そうし)は日本語の「創始」に由来し、「創造する」「始める」という意味を持つ名称で、本センターが目指す革新的かつ国際的な共同研究の精神を象徴しています。

共創によるイノベーションと将来事業の創出

パートナーシップで社会課題を解決

ヘルスケア

日本

慈恵大学

臨床分野における最先端技術の研究開発を推進するために、5カ年の包括連携協定を締結

東北大学

「島津製作所×東北大学 超硫黄生命科学共創研究所」を設置し、高い抗酸化作用を持つ超硫黄分子の特性解明を目指す

早稲田大学

大学院先進理工学研究科 竹山研究室と「早稲田大学島津連携ラボ」を開設し、天然物の迅速な同定フローを構築し、新薬や機能性食品の創出を目指す

関西医科大学

光免疫療法の治療の状態や効果を可視化するための臨床研究を開始

北海道情報大学

共同コホート研究「江別いきいき未来スタディ」を実施

大分大学

血液バイオマーカーを用いた認知症診断ワークフロー構築に向けた共同研究を実施

山口大学

高齢者の健康づくりなどをテーマにした地域コホート研究で提携

兵庫医科大学

潰瘍性大腸炎や過敏性腸疾患症候群の病態の指標である腸管粘膜透過性を評価する手法を開発

欧州

モンペリエ大学病院(フランス)

認知症に関わる血中マルチバイオマーカー探索法の開発を実施

リモージュ大学病院(フランス)

薬毒物向けアプリケーションを開発

University College London (英国)

fNIRSを用いて脳の動きと身体の反応を統合解析する手法を研究

ルーアン大学病院(フランス)

臨床検体中ステロイドの自動分析法の開発を実施

ゲッティンゲン大学病院(ドイツ)

臨床分野向け治療薬物モニタリング(TDM)アプリケーションを開発

米国

テキサス大学アーリントン校(テキサス州)

先端分析化学センターを共同で開設

ウィスコンシン大学ミルウォーキー校(ウィスコンシン州)

先端応用分析化学研究所を共同で開設

ノーザンミシガン大学(ミシガン州)

薬用植物科学分析研究所を共同で開設

中国

中国薬科大学(江蘇省)

共同で薬物代謝研究を行い、学術論文を発表

清華大学深セン国際大学院(広東省)

水中の101種類の医薬品・生活関連物質の検出・分析方法を共同で開発

浙江大学(浙江省)

浙江大学創新薬物研究センター―島津連合実験室を設立。新薬開発に関する学術論文を発表

華南理工大学、アモイ大学(広東省)

Polarity-Extended 2D LC System (中国発明特許)を共同開発

四川大学(四川省)

口腔材料などの研究に対する走査型プローブ顕微鏡の応用方法を共同開発

中国科学院(北京市、遼寧省)

大連化学物理研究所―島津オミックス研究創新実験室を設立。「島津合作論文100報成果集」を発表

北京工商大学(北京市)

共同ラボを設立。薬学、臨床診断、材料科学などの分野で研究を行い、多数の研究論文を発表

北京大学(北京市)

先進的な科学技術の応用によるアレルギー性疾患の予防と制御を推進

西安交通大学(陝西省)

先進的な科学技術の応用によるアレルギー性疾患の予防と制御を推進

武漢大学(湖北省)

島津―武漢大学協力実験室を設立。LCMSを用いて植物ホルモン、メタボロミクス、核酸分野で百篇近くの研究論文を発表

ASEAN

Changi General Hospital(シンガポール)

原発性アルドステロン症に対する診断支援のための分析手法開発と分析サービス提供

Singapore General Hospital (シンガポール)

抗菌薬投与最適化のための迅速な治療薬物モニタリング手法の開発

シンガポール科学技術研究庁(シンガポール)

P.33 共創によるイノベーションと将来事業の創出

マラヤ大学(マレーシア)

生体異物に関わる共同研究

サンアグスティン大学(フィリピン)

機能性食品の共同研究

共創によるイノベーションと将来事業の創出

グリーン

日本

大阪大学

大学院工学研究科、TOPPANホールディングス(株)、当社などが参画する「培養肉未来創造コンソーシアム」は、3Dバイオプリントによる培養肉製造技術の社会実装を目指す

神戸大学

世界初、AIなどを活用した自律型実験システム(Autonomous Lab)プロトタイプの有用性を検証

信州大学

水やエネルギーに関連する先端的技术テーマの探索や当社の持つ分析計測技術の活用検討、研究者・技術者の育成

欧州

TotalEnergies、ポー大学(フランス)、オビエド大学(スペイン)

バイオ燃料の品質などに影響する含酸素および含窒素成分だけを、原料に含まれる多数の成分から選択的に検出できる世界初の製品を共同開発

中国

清華大学建築学院(北京市)

「室内空気品質基準」を共同で開発

中国科学院(浙江省)

P33 共創によるイノベーションと将来事業の創出

天津大学(天津市)

共同実験室を設立。カーボンニュートラル研究を目標とし、反応メカニズム、触媒設計などの研究活動を展開

ASEAN

ソマイヤ・ヴィディヤヴィハール大学(インド)

分析・測定科学センターの設立に関する覚書を締結

マテリアル

日本

京都大学

JST共創の場形成支援プログラム(COI-NEXT)「ゼロカーボンバイオ産業創出による資源循環拠点」事業に参画

米国

ノースフロリダ大学(フロリダ州)

材料科学工学研究所を共同で開設

カンザス大学(カンザス州)

材料評価・試験の共同ラボを開所。表面・微細構造観察、熱特性評価、機械特性試験などを通じて先端材料研究を支援

中国

大連理工大学(遼寧省)

金属合金材料の研究開発を進め共同研究成果を発表

インダストリー

中国

中国科学院大学(北京市)

考古学分野において学術論文を発表

ASEAN

シンガポール工科大学(シンガポール)

「SMART Lab」を設立

ヘルスケア グリーン

日本

徳島大学

社会課題の解決に資する革新的な技術の獲得と事業の創出および人材育成・人材交流を目的とする包括連携契約を締結

欧州

オルレアン大学(フランス)

P33 共創によるイノベーションと将来事業の創出

ヘルスケア グリーン マテリアル

インダストリー

日本

京都大学

P33 共創によるイノベーションと将来事業の創出

長崎大学

「Shimadzu Nagasaki Collaboration Lab」を開設

米国

ウォルシュ大学(オハイオ州)

「Center for Scientific Excellence」を共同で開設

マテリアル インダストリー

日本

東京大学

最先端の分子構造解析法「結晶スポンジ技術」の社会実装に向けた研究開発

国際標準化

基本的な考え方

標準化は、粗悪品の排除、品質の確保を目的として、ネジや電源プラグなど製品の仕様や性能を社会の統一ルール(規格)とする活動です。

1995年に世界貿易機関(WTO)が発足し、「貿易の技術的障害に関する協定(TBT協定)」が発効され、標準化の対象がモノだけでなく、試験方法、サービスや社会システムにも拡大しました。近年では、企業や産業界にとっての標準化活動は、事業戦略のツールの役割を担うようになり、国際的なルール形成競争が活発化しています。

標準化には分析や評価方法の統一が不可欠であり、その実現には当社の主力製品である分析計測機器が多く活用されます。当社にとって極めて親和性が高い活動です。

当社は「科学技術で社会に貢献する」という社是のもと、技術革新を推進し、外部組織との標準化活動に取り組んできました。その成果をより多くの人々に提供するため、さらに標準化活動を強化し、新たな市場の創出と競争優位性の確立を目指します。

標準化戦略の全体像

当社の戦略は三つの主要な柱から成り立っています。

① 当社技術の水平展開による標準化の推進

医薬・食品・環境・マテリアルにおける製品や技術等について標準化を推進し、安心・安全など新たな価値を社会に提供します。

② 先進的パートナーとの新技術開発と標準化の推進

脱炭素(GX:Green Transformation)、量子技術等の先進的な技術開発と標準化活動へ参画し、その実現を目指します。

③ 標準化活動の基礎強化

標準化活動を効果的に進めるために、以下の取り組みを強化しています。

- ・業界団体、審議団体など外部組織との関係強化
- ・標準化推進のための社内体制の構築、組織全体での取り組みの推進
- ・標準化戦略を策定し、活動を推進できる人財の育成

これらの柱を基に、私たちの持続可能な社会の実現に向けて、標準化を通じた価値創造を推進してまいります。

標準化推進の基盤整備

体制・制度

組織的な標準化を促進するため以下の体制・制度を整備しています。

・CSO(Chief Standardization Officer:最高標準化責任者)

・国際標準化委員会:グループ全体での情報共有のための委員会

・国際標準化支援制度:個別活動への財政的支援制度

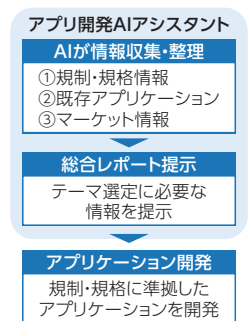
・Standard Development Organization(SDO):
米国、欧州、シンガポール、中国のグループ会社と本社とのグローバルな標準化活動

AIツールによる規制・規格に準拠した分析アプリケーション開発の推進

規制物質の測定需要は、環境規制の強化、健康被害リスクの低減、労働安全衛生法による規制拡大などを背景に、世界的に高まっています。このような社会的背景に伴い、分析アプリケーションの開発が求められています。

当社では、社会課題解決に向けて取り組むべきテーマ選定を目的に、独自AIツール「アプリ開発AIアシスタント」を活用しています。本アシスタントは、測定対象を入力するだけで、①規制・規格情報、②既存アプリケーション、③マーケット情報を統合的に整理・可視化します。

本アシスタントにより、効率的なアプリケーション開発を実現します。



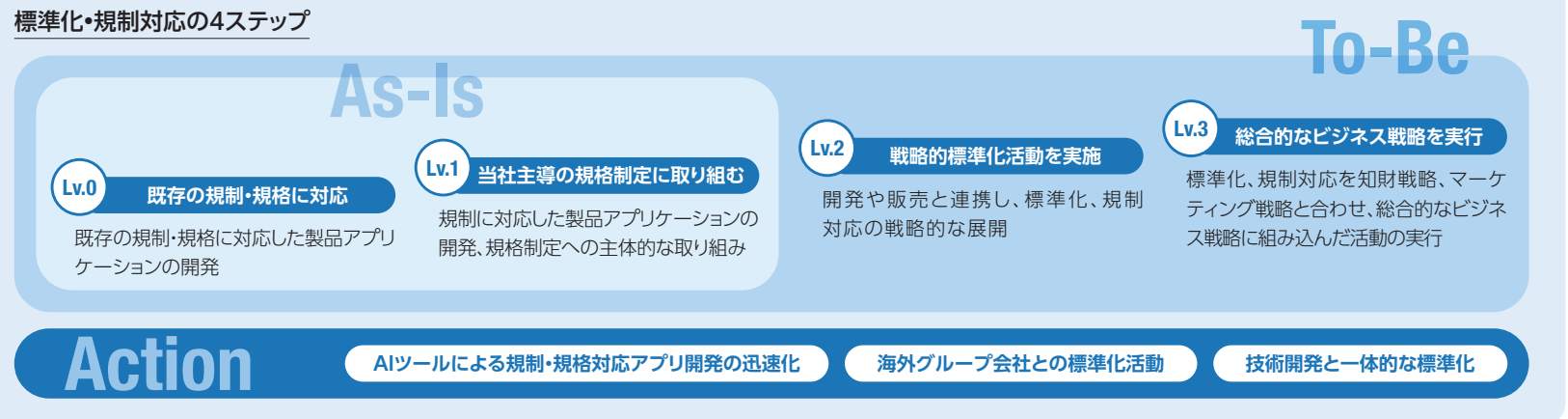
標準化人財の育成

経済産業省/日本規格協会主催の「ISO/IEC国際標準化人材育成講座(通称ヤンプロ)」、「ルール形成戦略研修」などの外部研修への参加、及び、外部講師を招いての中堅向け講演会、新人向け講座など社内研修の充実も図っています。

さらに、40歳以下の社員をISO国際会議に積極的に派遣し、規格作成力、交渉力を備えた人財の育成にも注力しています。

➡ **目指す姿** 当社では標準化・規制対応を下に示す4ステップで定義しています。いずれのステップも実施できる企業を目指しています。

標準化・規制対応の4ステップ



国際標準化

実績

当社は様々な技術、分析法のJIS、ISOなどの規格化を進めるため、国内外の標準化活動に参加しています。

一般社団法人産業環境管理協会に参加して取り組んでいる「マイクロプラスチックの前処理法のISO化」は、2025年12月にISO/TC147からNew work item Proposal(新業務項目提案)として承認されました。また、一般社団法人表面技術協会と取り組んできた「温度制御下での樹脂上メッキの引張試験法のISO化」では2026年5月にISO/TC107からFinal Draft International Standard(最終国際規格案)の最終承認の投票が始まりました。

活動事例① 食品中の有害物質PFAS※¹の分析法の標準化

当社は人の健康を守るため、簡便で効率的かつ汎用性の高い分析法の確立に努めています。

当社はAOAC※²の公募プログラムに参画し、農産物、飲料、乳製品など多様な食品中に存在する有害物質PFASの分析法を開発しました。開発した分析法は、液体クロマトグラフ質量分析計(LC-MS/MS)を用いて30種のPFASの高精度な分析が可能で、単一の条件で多様な食品に適用可能な簡便性を備えています。2026年2月には、単一試験室での検証結果(回収率や定量下限など)がAOACの性能要件を満たしていることがAOACによって確認されました。



液体クロマトグラフ質量分析計
(Nexera LCMS-8060RX)

活動事例② 計測用X線CTのJCSS※³校正事業者登録

当社は、計測用X線CT装置の開発に加え、ISO/JIS規格化活動を通じて標準化を推進してきました。その結果、2026年4月1日付で、計測用X線CT「XDimensus300」の現地校正サービスが国際MRA対応のJCSS校正事業者に登録され、装置の提供から校正までを一貫して提供できる体制を構築しました。

お客様は、事業所ごとにXDimensus300を導入・定期校正し、自動車産業規格IATF16949や航空宇宙産業規格AS9100等の業界標準に準拠した比較評価を行うことで、事業所内の計測用・観察用X線CT装置の計量トレーサビリティを確立できます。

当社は、従来の形状測定器では困難であった物体内部の非破壊測定を可能とする計測用X線CT装置と、計量トレーサビリティに裏付けられた信頼性を両輪として、モノづくりの高度化に貢献します。



計測用X線CT(XDimensus300)
[製品評価技術基盤機構 JCSS登録・認定事業者検索](https://academic.oup.com/jaoac/advance-article/doi/10.1093/jaoacint/qsag014/8501373?searchresult=1&login=false)
事業者検索の「登録区分等」で「長さ」を選択ください。

※¹ PFAS(有機フッ素化合物)は、水・油をはじき、熱に強く安定した1万種類以上の人工化学物質の総称。広く応用されていますが、難分解性と蓄積性を有する為、健康への懸念から国際的な規制の必要性が議論されています。

※² AOAC: 米国で設立され、主に食品の安全性を検証する機関
<https://academic.oup.com/jaoac/advance-article/doi/10.1093/jaoacint/qsag014/8501373?searchresult=1&login=false>

※³ JCSS: 日本の計量法に基づく校正事業者登録制度(Japan Calibration Service System)
国家標準へのトレーサビリティが確保された信頼性の高い校正機関であることの証明です。
国際MRA対応・校正結果が国際相互承認(ILAC-MRA)により海外で通用することを意味します。

活動事例③ NEDOバイオものづくりプロジェクトでの標準化

バイオものづくり技術を活用したカーボンリサイクルは、カーボンニュートラル社会の実現に向けた有力な手段として期待されています。

国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)のグリーンイノベーション(GI)基金事業では、バイオマス資源や大気中CO₂を原料に、微生物を用いてバイオプラスチック等を生産する研究開発が進められています。当社は、代謝物分析や発酵プロセスモニタリング技術で本プロジェクトに貢献しています。

さらに、社会実装に向けた課題であるCO₂吸収量評価に対応するため、パートナー企業と共同で、全有機体炭素計(TOC)を用いた培養液中CO₂吸収量測定法の規格化に取り組んでいます。



全有機体炭素計(TOC-L)



島津製作所 バイオものづくり神戸事業所

今後の取り組み

当社グループは、顧客・業界・標準化団体との連携を深め、重点事業分野における標準化と規制への対応を加速します。

- ・アプリ開発AIアシスタント等を活用し、規制・規格に準拠したアプリケーションの開発を迅速化します。
- ・各地域において社会課題の解決に貢献できる標準化を進め、グローバル競争力の向上を目指します。
- ・NEDOプロジェクトや大学などアカデミアとの技術開発と一体的な標準化に取り組みます。

今後も技術・標準・知財の融合を通じて、社会課題の解決と企業価値の向上を実現していきます。

人的資本とAIの活用による強固な経営基盤の構築



社会課題と事業の関わり

企業が事業を継続するにあたり、生産年齢人口の減少と労働市場の構造変化、AIに代表されるデジタル技術の急速な進化、サプライチェーン分断・地政学リスクの高まり、高度専門人財・グローバルリーダーの獲得競争激化といった複合的な社会課題が顕在化しています。

当社グループにおいても、持続的に価値を創出するためには、人的資本とAIを両輪として経営基盤を強化することが不可欠です。「個の成長」から「組織力の強化」へ、強靱な経営基盤を構築していきます。

人的資本の活用

人的資本は、企業価値を生み出す源泉であると同時に経営の意思を現場で実行するための基盤です。人財の価値の最大化を通じ、当社グループの持続的な成長の実現を目指します。

- P.39 企業価値創出を目指す人財戦略
- P.40 事業戦略と連動した人財獲得・育成の高度化
- P.41 人財育成
- P.42 エンゲージメントを起点とした組織力の強化
- P.49 多様性を組織の力に変えるダイバーシティ経営

グループ健康経営の推進

経営理念である「『人と地球の健康』への願いを実現する」ために、従業員の健康と安全、いきいきと働ける職場環境の整備が重要です。従業員とその家族の健康増進、ならびに当社の持つヘルスケア関連の知見や技術の活用を通じて、持続的な企業価値向上につなげていきます。

- P.48 健康経営
- P.51 労働安全衛生

AIの活用

AIを活用する経営で持続的収益力を強化し、サステナブルな企業体質へ深化させると同時に、AIリテラシーの高い人財の育成とグループのデータ基盤を構築を進め、変化に柔軟な企業体質を実現します。

詳細：統合報告書 P.28 DX戦略

レジリエンスの向上

当社グループはお客様に高品質な製品を安定して供給する責務を負っています。グローバルな製造体制を構築し、各地域の地政学的リスクや貿易摩擦にも柔軟に対応していくための施策を推進していきます。

- P.38 グローバル製造の拡大

企業価値創出を目指す人財戦略

「関連するマテリアリティ」 人的資本とAIを活用した強固な経営基盤の構築

人財戦略の全体像

人は当社グループにとって最大の財産であり、持続的成長を支える基盤です。創業以来の社は「科学技術で社会に貢献する」のもと、人を大切にする企業文化を育んできました。この社は当社のDNAとして、全社員の行動指針となっています。当社グループが目指す「人と地球の健康」の実現に向け、人的資本を経営の中心に据えた人財戦略を推進します。社員一人ひとりの挑戦と成長で培われた力を組織の実行力・変革力へと高め、獲得・育成・活躍を一体で捉えた施策により、環境変化の激しい中でも戦略をやり切る組織づくりを進めます。社員が安心して挑戦し、多様な専門性と価値観が活かされる環境を整えることで、島津グループの持続的な価値創出につなげます。

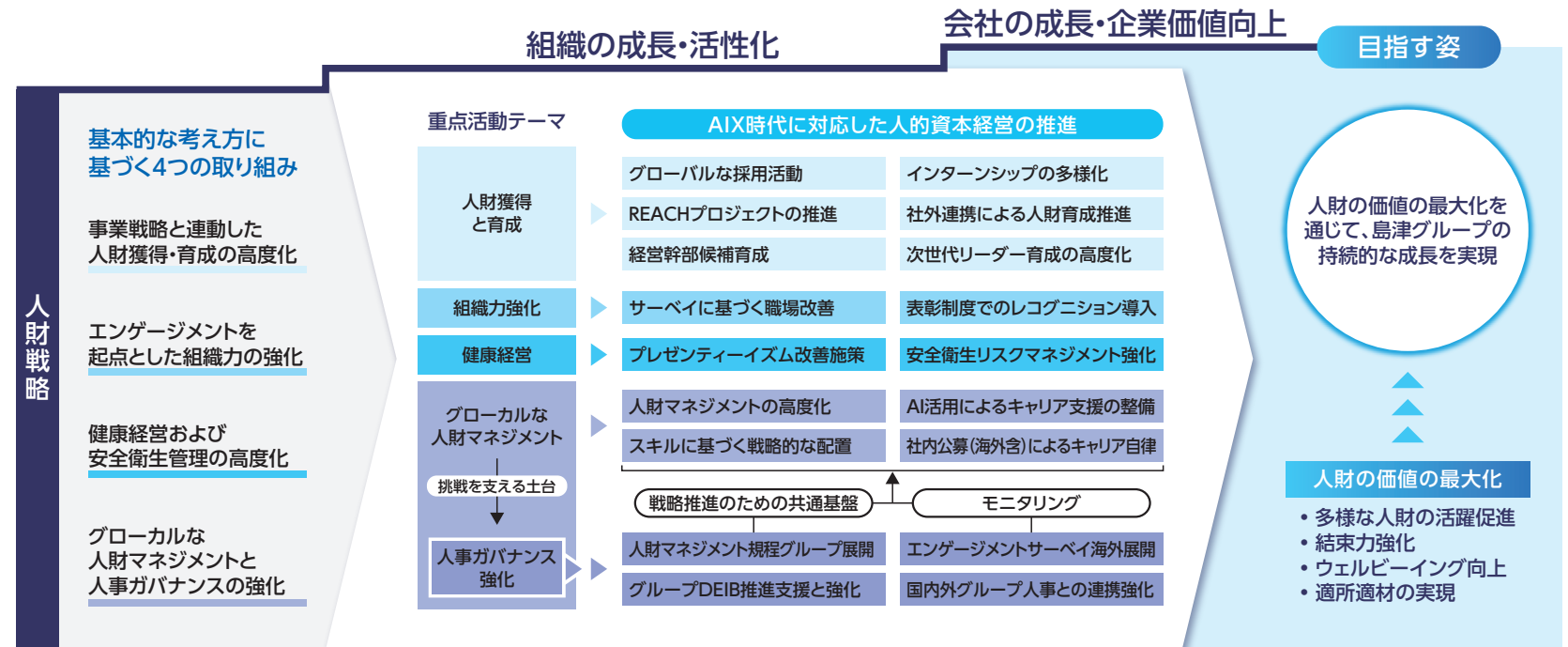
現状と目指す姿

当社はこれまで、人財の獲得や育成、制度や環境の整備を通じて、社員がそれぞれの役割や立場において挑戦し、その力を発揮できる基盤を段階的に整えてきました。多様な専門性や経験を持つ人財が現場で活躍できる土台が広がりつつあります。

今後は、こうした基盤を活かし、多様な人財が互いの強みを活かしながら連携し、組織として成果を生み出し続けられる状態を目指していきます。一人ひとりの力が相互に重なり合い、変化の激しい事業環境の中でも、価値創出を支える推進力として機能することを重視します。こうした状態を通じて、島津グループの持続的な成長と社会課題の解決につながる姿を描いています。

当社グループは人財戦略の基本的な考えに基づき、次に掲げる4つの取り組みを柱として、具体的な施策を体系的に進めていきます。

- 事業戦略と連動した人財獲得・育成の高度化
- エンゲージメントを起点とした組織力の強化
- 健康経営および安全衛生管理の高度化
- グローカルな人財マネジメントと人事ガバナンスの強化



2025年度の実績

2025年度は「個の成長」を支える基盤の構築・定着に向けて多面的な施策を実施しました。人財獲得では、大学連携やインターンシップの拡充、グローバル採用により専門性の高い人財の確保を進めました。人財育成では「島津アカデミー」を中核に、経営幹部候補・次世代リーダーの育成を推進し、組織の実行力を強化しました。あわせて、新人事制度の定着に向けた施策や社内公募制度の対象範囲の拡充などを通じて、社員の自律的なキャリア形成を支援したほか、エンゲージメントサーベイに基づく職場改善を進めました。戦略の実行力を一段と高めることで、社員一人ひとりが活躍できる環境を整備し、企業としての持続的な成長を図りました。

今後の取り組み

2026年度以降は、これらの基盤を「組織力の強化」へと結び付けるフェーズへ移行します。人財獲得・育成においては、多様な採用を継続しつつ、グローバル・グループ視点を備えた次世代リーダーの育成を一層推進します。高度専門人財は、教育機会の拡大やキャリアパスの明確化を通じて、専門性が付加価値創出につながる仕組みを強化します。あわせて、グループ共通の枠組みに基づく人事マネジメントの高度化を進め、DEIB(Belonging:帰属感)の浸透を通じて、多様な人財が安心して力を発揮し、新たな価値創出につながる環境を整えます。これらを通じて、事業戦略の実行力を一段と高め、持続的な成長を実現していきます。

人財獲得と育成

事業戦略と連動した人財獲得・育成の高度化

多様な人財の獲得と活躍

当社は、国籍・性別・経験を問わず、多様で優秀な人財の獲得と活躍の実現を目指しています。特に、高度な技術的専門性や経営管理スキルを有する専門人財を確保するため、グローバルな視点での採用活動を推進しています。技術系・事務系インターンシップの実施に加え、海外大学との連携による留学生の受入れや、高度外国人材の採用を促進する各種イベントへの参加などを通じて、事業成長に資する人財との接点を拡大しています。

また、専門性の高い人財の安定的な確保を目的として、修士課程修了学生を社員として採用したうえで、博士後期課程における大学との共同研究を通じて博士号取得を目指す取り組み「REACHプロジェクト」を継続しています。本取り組みにより、安定した環境のもとで高度な研究を継続でき、当社は専門性と研究ネットワークを備えた人財を早期から育成・獲得しています。

→ 2025年度インターンシップ

インド工科大(IIT)学生を受け入れ、6月～7月にわたり、材料開発のための自律型実験システムの概念設計に取り組みました。今年度もIITと連携し、インターンシップの取り組みを継続して推進します。



インターンシップの多様化

博士人財や理系女性をはじめ、多様なバックグラウンドを持つ人財の採用を重視し、研究・開発、事業創出のそれぞれの現場でのインターンシップを通じて、相互理解を深める取り組みを展開しています。特に博士学生を対象としたインターンシップでは、大学で培った高度な専門性が十分に生かされるよう、実際の技術開発や応用検討に加え、事業化やビジネス視点に触れる機会も提供しています。これにより、大学での専門研究と企業における社会実装を結び付ける経験を通じて、当社の技術や事業の特性への理解を深めるとともに、ミスマッチのない人財獲得につなげています。

また、京都府や大学が主催する女性技術者活躍をテーマとしたイベントにも積極的に参加し、働き方やキャリア形成に関する率直な対話を重ねています。こうした場を通じて、理系女性学生が将来のキャリアを具体的に描ける環境づくりを進め、多様な人財が安心して挑戦できる企業であることを発信しています。

こうした一連のインターンシップや学生との接点づくりの取り組みは学生側の評価にも表れており、学生の実体験に基づく口コミを評価基準とするアワードにおいて、当社は総合部門で上位評価を獲得しました。当社は今後も、インターンシップを起点とした多様な出会いを通じて、事業成長を支える人財基盤を強化していきます。

→ 2025年度博士学生インターンシップ

北海道大学の博士学生を受け入れ、10月～11月に、「質量分析装置を用いたストレスマーカーのアプリケーションの開発」をテーマに取り組みしました。長期インターンシップを通じて、博士人財の専門性を活かし、職場との適切なマッチングを推進しています。



「関連するマテリアリティ」 人的資本とAIを活用した強固な経営基盤の構築

→ 自ら挑戦し、常に学び、成長する企業文化の醸成

創業以来、私たちは人を何よりも大切にする企業文化を守り続けてきました。当社の社是である「科学技術で社会に貢献する」は、島津のDNAとして深く根付いており、全社員の行動指針となっています。

当社グループの求める人財は、「高潔な倫理観を持ち、多様な視点や専門性を活かし、果敢に挑戦し、最後までやり遂げるとともに、自ら成長し続ける存在」です。この理想の実現に向けて、私たちは「Leadership & Diversity」というスローガンのもと、多様性への理解を深めるとともに、リーダーシップを発揮できる環境づくりを推進しています。すべての社員が自律的に挑戦し、学び続けることで、学びと成長を基盤にした企業文化を醸成すると同時に、社会価値の創出へとつながる取り組みを展開しています。

島津の求める人財



人財獲得と育成

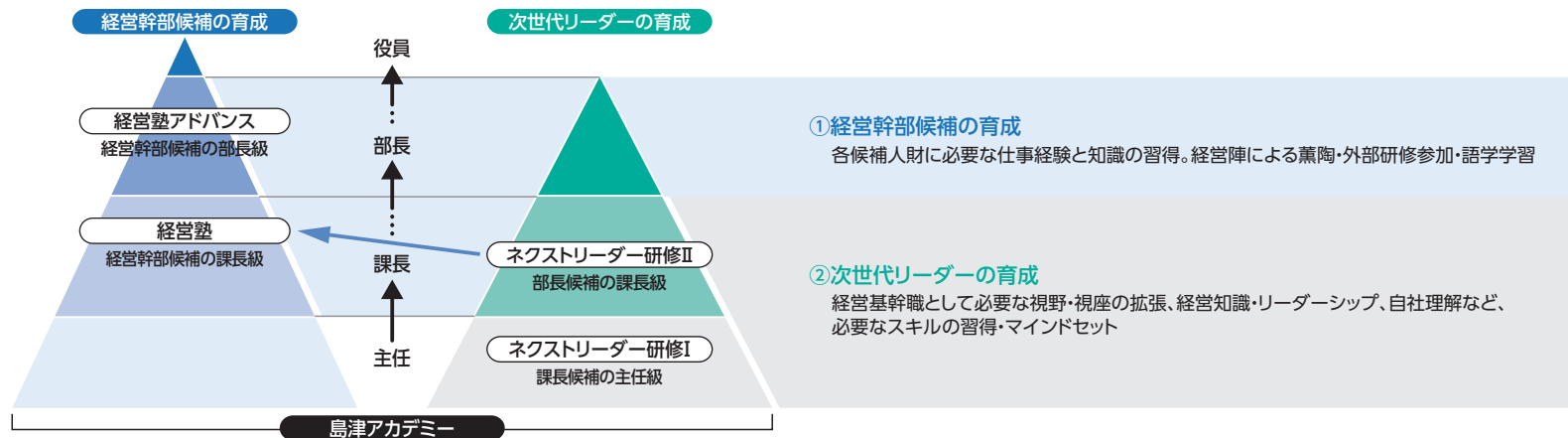
人財育成

戦略を実現する人財の育成

当社では『島津アカデミー』を開講し、事業戦略の実現、経営基盤強化のため、経営幹部候補育成や次世代リーダー育成を強化しています。また新たなイノベーションを創出する専門人財やDX人財の育成を推進しています。革新的な技術を社会実装するには、顧客にいち早く製品やサービスなどトータルソリューションを提供し、成功と失敗から学び、次の施策を講じる力が求められます。社員に学びと経験を実践する幅広いカリキュラムを提供します。

経営幹部候補育成

事業戦略、経営基盤の強化を推進する上で、経営幹部候補の育成は当社の重要テーマです。当社では1997年より、島津グループの成長を牽引する経営幹部候補の育成に取り組んできました。2023年度より新たに経営幹部候補育成プログラム「経営塾アドバンス」「経営塾」を開始しました。外部研修への参加による知識の習得に加え、異動を通じた実践的タフアサインメントの付与との両輪により、経営幹部候補の育成を推進しています。



次世代リーダー育成

島津グループの持続的な成長を支えるためには、事業を牽引する次世代リーダー層の計画的な育成が重要です。当社では、部長候補者向けの「ネクストリーダー研修Ⅱ」、課長候補者向けの「ネクストリーダー研修Ⅰ」を実施し、次のポストで求められる視野・視座、経営知識、リーダーシップを早期に習得します。これにより、経営幹部候補人財とあわせて、事業や組織の中核を担う人財のパイプラインを強化しています。また、グローバルで事業を牽引する人財の育成にも注力しています。海外グループ会社では、マネージャー層を対象としたグローバルマネージャートレーニングを展開しており、今後も各国の人事部門と連携しながら育成プログラムの充実を図っていきます。さらに、海外現場研修や省庁・大学への派遣などを通じて、若手社員を含む幅広い層に対し、将来のリーダー育成に取り組んでいます。

専門人財の育成

島津グループの成長には、次の4つの専門人財が不可欠です。

- ① **世界の優れた専門家と協業し、新たな技術や事業機会を生み出す人財**
- ② **高度な技術力を活かし、社会課題解決に貢献する人財**
- ③ **専門知識を活かし、組織力の最大化や事業の発展を推進する人財**
- ④ **データやデジタル技術を活かし、ビジネスモデルや業務プロセスを変革する人財**

これらの専門人財を育成するために、当社では資格取得奨励制度や教育研修による支援を行ってきました。2021年度からは、大阪大学と共同で博士課程での若手技術者・研究者の育成を行い、社内公募した社員を複数の研究科に派遣しています。さらに、2024年度より社会人博士育成支援制度（SPARK）を開始し、社員の博士号取得を支援しています。また、国家資格や社内資格をオープンバッジで認定することで、社員の専門性獲得を促進しています。2025年度からは、国内グループ会社の社員にもオープンバッジの発行を拡大しました。今後は活動を海外グループ会社にも広げ、世界中で専門人財の育成に取り組んでいきます。

同志社大学との包括連携によるサイエンスコミュニケーター養成

当社は、同志社大学と包括的な教育・研究連携協力に関する協定を締結しました。本協定は、サイエンスコミュニケーション分野における人財育成と共同研究を推進することを目的としています。デマや誤情報が拡散しやすい現代において、科学的な専門知識をわかりやすく伝えるだけでなく、科学的根拠に基づく双方向の対話や社会的な合意形成を支える「科学と社会をつなぐ架け橋」が求められており、その役割を担うのがサイエンスコミュニケーターです。2026年度から社員向けに「サイエンスコミュニケーター養成プログラム」を展開します。同大学が新たに開発するオンデマンドによる講義を受講することで、科学と社会をつなぐ人財を育成し、社は「科学技術で社会に貢献する」の実践を一層強化し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



組織力強化

エンゲージメントを起点とした組織力の強化

基本的な考え方

当社はエンゲージメントを「社員が会社に対して持つ愛着や誇り、貢献する意欲」と定義しています。定期的なサーベイで組織ごとの状況を可視化し、データに基づいて相関性の高いキードライバーを抽出します。抽出結果を現場の対話と結びつけ、経営層から組織長、各社員までが連携して具体的なアクションを設計・実行します。これにより、属人的な対応に依存せず再現性のある改善サイクルを回し、社員一人ひとりが成長を実感できる職場風土の定着を目指します。

現状と目指す姿

- 現状：2020年度から実施する定期サーベイを通じ、組織ごとの課題と相関の高いキードライバーを特定しました。2023-24年度の取り組みにより基盤は整備されたものの、国内外でのばらつきや若年層の低スコアなどの課題が残っています。
- 目指す姿：当社グループでエンゲージメントスコア65%以上を安定的に達成し、各組織が自律的にデータを使って改善を回せる状態を目指します。若年層の成長機会やキャリア支援を強化し専門性と適性を最大限に引き出します。

サーベイに基づく職場改善

国内と海外では評価環境が異なるため単純比較はできないものの、海外の主要グループ会社におけるエンゲージメント水準は、各国・地域のベンチマークと同等の水準にあります。

当社では、「当社でのキャリア展望」「学習成長の機会」「製品・サービスに対する誇り」「戦略目標と業務の関連付け」「変革へのサポート」「会社の将来性」の6項目を、エンゲージメント向上に向けた重点テーマと位置付けています。

特に若年層では、スキルや能力の活用実感、および上司とのキャリア

開発に関する対話に改善余地が見られます。これを踏まえ、複線型キャリア制度に基づく自己申告面談の充実や、経営層との対話機会の拡充など、サーベイ結果に基づく職場改善を進めています。

2025年度の実績と評価

- 島津製作所(単体)のエンゲージメントスコア(肯定的回答率)は66%となり、前年度比で1ポイント向上しました。現行システム導入後、毎年改善が続いており、単体では設定KPI(65%)を達成しています。
- 国内グループ会社は2回目の統一サーベイを実施し、各社でヒアリング→キードライバー抽出→アクションプランの作成・実行を行った結果、平均で2ポイントの改善が見られました。
- 海外グループ会社については、初めて統一プラットフォームでのサーベイを実施し、各国・地域のベンチマークと照合のうえ振り返りを行いました。主要グループ会社の人事担当者は2026年2月のグローバルHR会議で知見を共有しています。

→ 好事例を社内で水平展開する「エンゲージメント情報共有サイト」

本社と国内グループ会社のヒアリングで抽出したエンゲージメント向上の好事例を体系化し、社内イントラに「エンゲージメント情報共有サイト」を開設しました。各事例はエンゲージメントスコアの高い組織での実践例やスコアの低かった組織でも改善に向けて組織での対話を経て設定したアクションを集約しており、キードライバーとともに明示することで、同様課題を抱える組織が短期間で試行・導入できるようなナビゲーションを整備しました。また、このサイトはグループ会社を含む全従業員が閲覧を可能としており、組織での対話の促進に有効です。今後も実践組織の声や改善データを継続的に共有することで、水平展開を加速し現場主体の改善サイクル定着を支援しています。

社内イントラを通じた好事例紹介



挑戦する社員を顕彰する表彰制度

島津グループでは、事業活動を通して優れた取り組みと卓越した功績をあげた組織・チームを称え、社員の模範として表彰する全社業績表彰を行っています。2025年度は96件が選出され、約150名のメンバーが表彰式典・受賞パーティーに参加し、その功績が称賛されました。

また、夢や想いの実現に向けて挑戦する社員を顕彰するための表彰制度“First a Dream賞”については、本年度より選出方法を見直し、島津グループ社員による社員投票を実施することで、ピア・レコグニション(同僚による承認)の文化を醸成するとともに、表彰プロセスへの関与を通じた参画意識・エンゲージメントの向上を図りました。

→ 2025年度社長奨励賞

NHKの技術開発エンタメ番組「魔改造の夜」に出場し、当社の技術者がユニークな課題に取り組む姿が全国TV放送で紹介され注目を集めました。これらの取り組みを通じて企業認知度を高めるとともに、社員の士気・帰属意識の向上にも貢献しました。



→ 2025年度First a Dream賞の事例

- 「小中学生向けの科学教室を開催し、科学技術の面白さを伝えることで将来の科学研究に携わる仲間を増やす『匠の科学教室』」
- 「『当社創立150周年ロゴの制作』を通じたデザイナーキャリアの開拓」



健康経営

健康経営

ガバナンス

当社グループは、島津製作所の経営理念である「『人と地球の健康』への願いを実現する」のもと、従業員の健康と安全、ならびにいきいきと働ける職場環境の整備を、経営の基盤の一つと位置づけています。

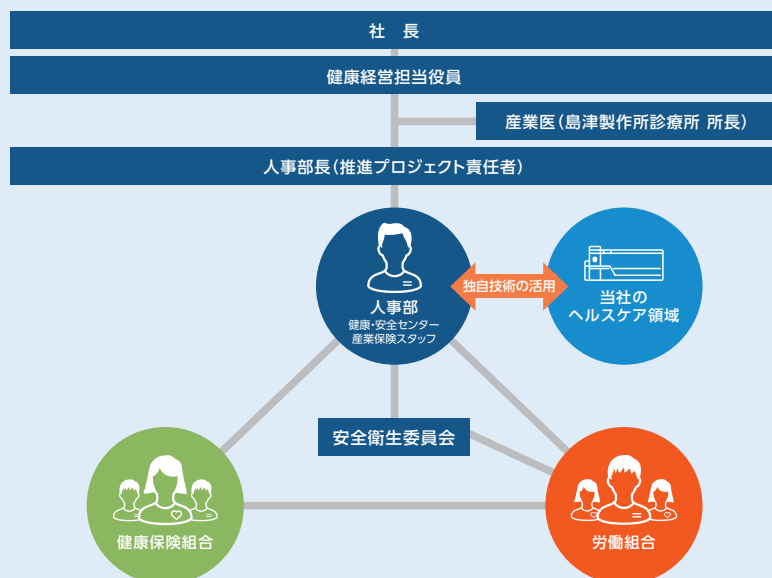
この考え方にに基づき、当社では2017年に「健康宣言」を制定し、従業員一人ひとりが、自身と仲間の健康に関心を持ち、心身ともに健康を維持できる職場づくりを推進しています。

また、当社グループの健康経営に関する取り組みは、従業員とその家族の健康増進、ならびに当社の持つヘルスケア関連の知見や技術の活用を通じて、持続的な企業価値向上につなげることを目的としています。

Web サイトには以下の情報を掲載しています。

島津製作所の健康経営 <https://www.shimadzu.co.jp/mirumiru-genki/health-declaration/>

→ 健康経営の推進体制



戦略

当社グループは、従業員の健康課題に十分に対応できない場合、アブゼンティーイズム^{*1}およびプレゼンティーイズム^{*2}の悪化、生産性・活力の低下を招き、多様な人財が継続的に活躍する基盤の弱体化につながると認識しています。認識したリスクに対して、当社健康経営戦略マップを踏まえ、ハイリスクアプローチとポピュレーションアプローチを両輪として健康経営を推進しています。

ハイリスクアプローチでは、保健指導と心理的支援を重点テーマとし、重症化予防、疾病による長期休業の予防、仕事と治療の両立支援に取り組んでいます。

ポピュレーションアプローチでは、運動・食事・睡眠・こころ・禁煙を重点5テーマとし、従業員とその家族の健康維持・増進を支援しています。

これらの取り組みを通じて、従業員がいきいきと働き続けられる職場環境を整備し、組織と個人の両面から生産性を高め、島津グループの持続的な企業価値向上と従業員のWell-being向上につなげます。

*1：健康問題による仕事の欠勤

*2：欠勤には至っていないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態

→ 「健康経営銘柄2026」の選定

当社は経済産業省と東京証券取引所による「健康経営銘柄2026」に選定されました。同銘柄は社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を選ぶもので、当社は4回目の選定となります。また、経済産業省と日本健康会議による「健康経営優良法人2026～ホワイト500～（大規模法人部門）」には10年連続で認定されました。

なお、健康経営度調査に基づく総合偏差値は66.2（2024年度65.4）となりました。



リスク管理

当社グループは、各種健康診断やストレスチェックの実施および健康相談窓口の運用を通じて、健康状態の把握、健康リスクの早期発見、保健指導の実施、医療機関への受診等につなげることで、疾病予防、早期治療を支援しています。

また、当社では独自のWell-being尺度を用いて従業員の状態を把握するとともに、各種健康データをクロス分析し、健康習慣と心身の状態との関係性を分析しています。分析結果は、健康施策の見直しや重点化に活用し、健康管理施策と従業員ニーズに即した支援の継続的な実施を図ります。

目標と指標

モニタリング指標として、Well-beingに加え、アブゼンティーイズムやプレゼンティーイズムのスコアを設定しています。従業員の心身の健康維持・増進の取り組みの結果、Well-beingスコアとプレゼンティーイズムスコアは昨年よりも向上しました。一方で、アブゼンティーイズムの十分な低減には至っていない状況です。これらの目標の達成状況については、定期的に評価し、結果を踏まえながら施策の高度化と継続的な改善につなげていきます。

→ 健康経営KGI

当社評価指標	2023年	2024年	2025年	2025年目標値
Well-beingスコア ^{*1}	—	45.2	47.0	50.0
アブゼンティーイズム ^{*2}	1.01	1.31	1.34	—
プレゼンティーイズム ^{*3}	79.9	79.7	80.1	80.0

*1：当社独自の企業文化を踏まえた健康行動尺度（全ての設問に「いつもしている」「しばしばしている」「ときどきしている」を選択した者の割合）

*2：疾病休業延べ日数／在籍労働者の所定労働日数×100にて算出

*3：SPQにて測定、病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100として、過去4週間の自身の仕事を評価

健康経営

健康経営

具体的な取り組み

リスクの早期発見とハイリスクアプローチ

健康リスクを早期発見し、疾病予防・早期治療を支援しています。

健康診断・検診

当社グループは、従業員の健康維持・向上を目的として、法令に基づき、全従業員を対象とした年次定期健康診断を実施しています(当社の2025年度定期健康診断受診率100%)。さらに、法令で義務付けられている定期健康診断に加え、疾病の早期発見・予防を目的とした各種任意検査および補助制度を日本国内で設けています。

なお、当社独自の補助対象となる検査として、当社液体クロマトグラフ質量分析計を用いて軽度認知障害(MCI)のリスクを評価するMCIスクリーニング検査プラスおよび乳房専用PET装置を用いた乳がん検診があります。

従業員のみなならず、家族の健康維持・向上を目的として、家族(被扶養者)の健康診断費用補助も行っています。



高速液体クロマトグラフ質量分析計

頭部・乳房用TOF-PET装置

健康に関する相談窓口(こころ、体)

当社グループは、従業員が心身の健康に関する相談を気軽に受けられるよう、日本全国に複数の社内・社外相談サービス体制を構築しています。社外相談サービスとしてEAP(Employee Assistance Program)機関と連携し、従業員とその家族が利用できるシステム(英語でのカウンセリングを含む)を提供しています。

仕事と治療の両立支援

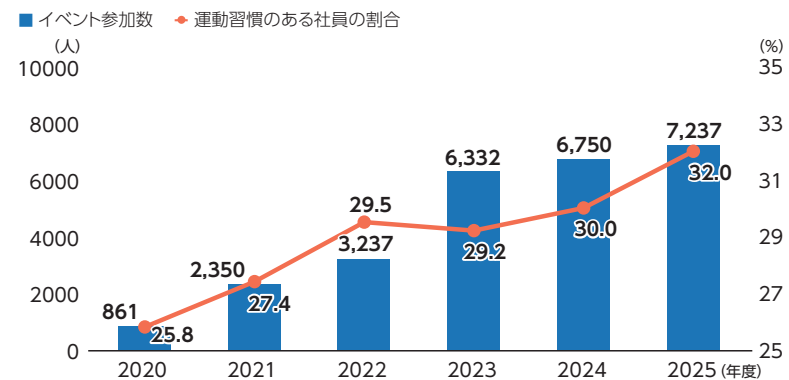
従業員が健康を損なった場合でも、治療を行いながら安心して働き続けられるよう、仕事と治療の両立支援に取り組んでいます。柔軟な勤務制度や医療費・所得補償制度に加え、産業医面接や健康相談、休職・復職支援を通じて、治療と就業の円滑な両立を支援しています。

健康維持・増進のためのポピュレーションアプローチ

運動・食事・睡眠・こころ・禁煙を重点5テーマとし、従業員とその家族の健康維持・増進を支援しています。

デジタル活用による健康行動支援<運動>

当社グループでは、従業員一人ひとりの健康意識向上と主体的な健康行動の実践を目的に、健康Webサービス「kencom」を導入しています(2025年3月末時点の当社加入率は82.9%)。日常の健康行動の記録や健診結果の確認、健康イベントへの参加が可能であり、ポイント付与や年2回実施するチーム参加型の「歩活(あるかつ)」を通じて、楽しみながら健康行動を継続できる仕組みを整えており、2020年以降、当社のイベント参加者数および運動習慣のある社員の割合は着実に増加しています。



健康増進機会の提供<運動>

当社グループでは、実際に身体を動かす機会を提供することで、運動習慣の定着を図っています。国内では、福利厚生としてカフェテリアプランの補助制度を設けているほか、社内ジムや体育館など日常的に運動に取り組むことができる環境を整えています。

また、京都マラソンへの参加や、島津Breakers(テニス・ラグビー・野球チーム)によるイベントの開催などを通じ、従業員やその家族、地域を含めた健康増進とコミュニケーションの活性化にも取り組んでいます。



食事を通じた健康支援<食事>

当社の社員食堂では、総カロリーや脂質に配慮した食事を提供しています。また、食品の機能性成分などを共に研究する農研機構などが開発した、内臓脂肪の低減を目的とする「NAROSyle弁当」の提供や、多様性に配慮した食の取り組みなど、新たな“食”の提案を通じて健康支援を行っています。

➔ 「食育実践優良法人2026」の選定

当社は、農林水産省の「食育実践優良法人顕彰制度」において、2026年度より認定が始まった「食育実践優良法人2026」の対象法人として選出されました。同制度は、従業員の健康的な食生活の実現に向け、企業として継続的かつ組織的な食育に取り組んでいる法人を認定・顕彰するものです。働く世代を中心とした「大人の食育」を推進し、健康増進や企業活動の活性化につなげることを目的としています。



健康経営

健康経営

具体的な取り組み

睡眠の質向上に向けた取り組み＜睡眠＞

当社では、睡眠データや問診結果を活用し、従業員の睡眠の質向上に向けた取り組みを行っています。具体的には、睡眠セミナーやアプリを活用したイベント、睡眠と食事をテーマとしたチャレンジ企画などを実施しています。

メンタルヘルスの取り組み＜こころ＞

当社では、一次予防から三次予防まで、幅広くメンタルヘルス施策を行っています。特に、教育研修については、階層別教育（セルフケア・ラインケア）、定期コラムの配信、メンタルヘルスマネジメント検定（ラインケアコース）の受験支援などの取り組みを行い、リテラシーの強化に努めています。

ストレスチェック実施後は、経営層や管理職に向けた集団分析結果のフィードバックや職場環境改善などの取り組みも実施しています。当社グループでは、メンタルヘルス不調の予防およびグループ全体としての知識向上を目的として、ストレスチェックの活用事例の共有、検討会などを定期的に開催しています。

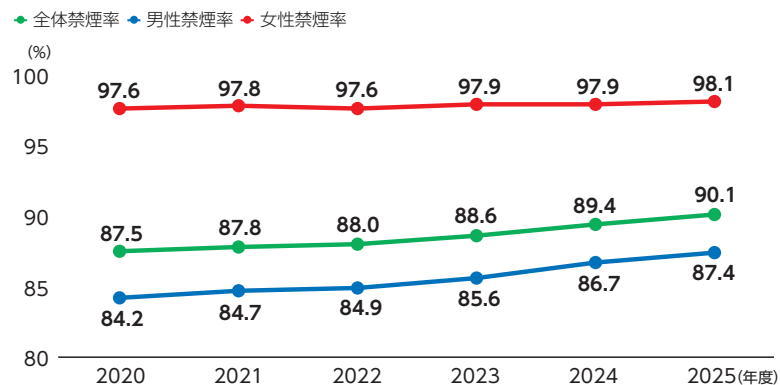
マインドフルネスを主体としたこころの健康施策の実施＜こころ＞

外部専門機関協力のもと、科学的に効果が実証されているマインドフルネスの手法を取り入れたワークショップと、行動定着につなげるためのアプリを併用したこころの健康施策を実施しました。

本施策の積極的な参加者は、プレゼンティーイズムが改善し、こころの不調感も低減しています。また、ストレス対処能力、感情や思考の調整力向上に役立ったと実感している人も一定数あり、個々人のセルフケア力を高めることにつながっています。

敷地内全面禁煙の推進＜禁煙＞

従業員の健康と受動喫煙防止の観点から、2025年4月から敷地内全面禁煙としました。また、島津健康保険組合や社内診療所と連携し、禁煙外来などの個別支援プログラムを継続的に実施しています。これらの取り組みにより、2025年度の当社全体の禁煙率は90.1%になっています。



女性の健康支援の推進

女性の健康課題への対応施策として、乳がん触診体験、社内体育館を活用したヨガ・ピラティス講習会、女性の健康や疾病に関する動画配信、女性の健康セミナーの開催、女性の健康に関連するアプリの利用促進等を新たに実施しました。

女性の健康セミナーでは、社内保健師による疾病教育、産業医と常務執行役員による体験談を交えた座談会などを開催し、参加者の90%以上が健康意識の変化を実感しました。

Well-being研修の実施

2024年度から実施しているWell-being研修の内容をブラッシュアップし、対話・体験型コンテンツを拡充し実施しています。知識を付与する内容ではなく、参加者間で対話を行い自己内省を促すことで、一人ひとりのWell-beingを見つけていくことを目指しています。事前・事後でアンケート調査を実施した結果、研修受講後のWell-beingスコアは統計上有意に向上し、一定の効果が得られています。

➔ 健康経営アライアンス

日本の産業界において健康経営の推進は、「社員の健康増進」、「健康保険組合の財政の健全化」、「医療費抑制への貢献」という3つの重要な課題に直面しています。こうした社会課題解決に向け、業界を超えて味の素株式会社、SCSK株式会社、オムロン株式会社、キリンホールディングス株式会社、株式会社島津製作所、株式会社JMDC、日本生命保険相互会社、株式会社三井住友銀行（50音順）の8社は、2023年6月に「健康経営アライアンス」を設立いたしました（のちに株式会社野村総合研究所が加わり9社となる）。

本アライアンスでは、企業と健康保険組合が連携したコラボヘルスの推進を通じて、データドリブンの課題特定と解決策の実行、各種施策の評価を行っています。このように、データヘルス計画に基づくPDCAサイクルの着実な遂行を通じて、健康経営の型づくりと成果創出のためのソリューションの共創および産業界への実装を実現していきます。

主な活動内容

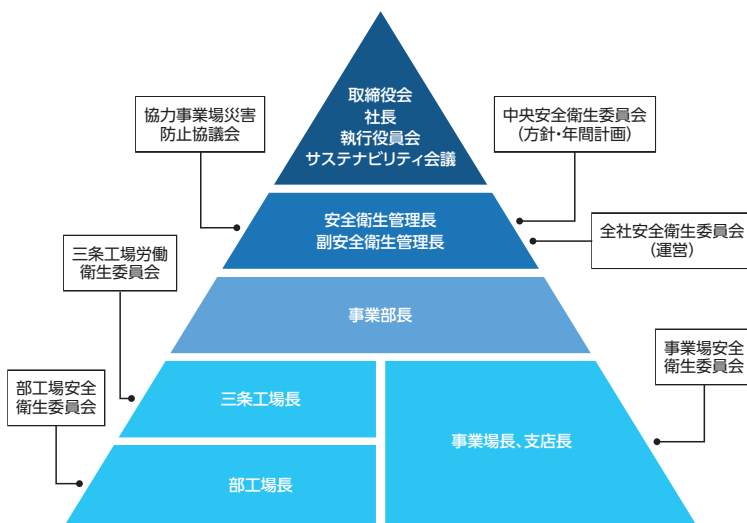
1. 健康経営の評価指標の設計
2. データ分析に基づく健康経営アセスメントの作成
3. 各種ソリューションの情報プラットフォームの構築
4. 勉強会／セミナーの開催

健康経営

労働安全衛生

ガバナンス

当社グループは、1921年の「工場安全デー」制定以来、従業員及び当社事業場内における関係者(以下、働く人)の安全と健康の確保を企業活動の基盤であり、経営上の重要課題と位置づけています。全社的な安全衛生の取り組みは、「島津グループサステナビリティ会議」およびその専門部会である「リスク・倫理会議」に報告され、取締役会による適切な監視・監督体制が機能しています。また、安全衛生管理長(製造担当役員)が、中央安全衛生委員会および全社安全衛生委員会のグループを横断する責任者として現場と連携する体制を整備し、リスクアセスメントの実施や内部監査、教育・訓練を通じたPDCAサイクルを運用することで、施策の継続的な改善と実効性を担保しています。



戦略

当社グループは、働く人の安全と健康が、事業の継続および持続的な企業価値創出の基盤であると考えています。

機会	リスク
安全性を維持することで、高い生産性と労災補償コストの抑制を実現する	職場の重大労働災害は、人財損失や操業停止、行政処分、安全対策コストの急増を招く

労働安全衛生に関する戦略の柱として、島津グループ労働安全衛生方針の下、予防重視のリスク低減を掲げ、リスクアセスメントに基づく優先対応を徹底します。また、技能承継と安全文化の醸成に注力し、ベテランから若手への体系的な教育・訓練を強化します。さらに、労働安全衛生マネジメントの高度化を図るため、国際規格に準拠した管理基盤の整備と適用拡大を推進しています。

具体的には、国際的な労働安全衛生基準を踏まえ、ISO 45001に基づくマネジメントシステムの導入および適用範囲の段階的拡大を進めています。

主要拠点となる京都市の本社・三条工場および紫野工場ならびに、海外の一部拠点において、既に認証を取得しています。今後は、導入優先度やリスク評価に基づくロードマップを策定し、統一的な管理基準および手順の整備を通じて、グループ全体の安全水準の向上を図ります。また、心身の健康支援および働き方改革による長時間労働の抑制について、予防的な健康施策と労働時間管理の強化を通じて、従業員のウェルビーイングにつながる健康保持・増進に取り組めます。これらの戦略を総合的に推進することで、働く人が安心して能力を発揮できる職場環境を実現し、事業の安定的な継続と中長期的な企業価値向上を目指します。

→ 島津グループ労働安全衛生方針

島津製作所は、島津グループ従業員及び当社事業場内における関係者(以下、働く人)すべての安全と健康の確保が事業活動の推進に不可欠であることを認識し、安心で働きやすい職場環境の実現に取り組む。

Web サイトには以下の情報を掲載しています。

労働安全衛生 https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/social/human_life/safety.html

リスク管理

当社グループは、働く人の労働安全衛生に関するリスクを重要な管理事項の一つと位置づけ、計画的かつ継続的にリスク管理を実施しています。事業活動に伴う設備・作業・職場環境を対象に定期的なリスクアセスメントを行い、潜在的な危険要因を特定・評価したうえで、低減策および管理措置を検討・実施します。各対策の実施状況は適時確認・評価され、必要に応じて見直しを行うことで、労働災害の未然防止と継続的な改善につなげています。

インシデントが発生した場合のみならず、労働災害の兆候への気づきについても情報を収集して傾向を分析し、情報共有を行うとともに優先順位をつけて対策を行っています。

化学物質のリスク管理

労働安全衛生法に基づき義務付けられた化学物質リスクアセスメントを継続的に確実に実施するとともに、化学物質による労働者への危険性を周知し、健康障害リスクの低減策を検討・実行することで職場安全の向上を図っています。特に発がん性GHS区分1の物質をはじめとした有害物質については、組織横断の全社的取り組みとして使用量削減や代替化の推進を行っています。

また、保護具に関する規定を整備し、保護具着用管理責任者を選任するとともに、eラーニングによる適切な保護具利用のための教育を実施しています。これにより、化学物質に対して有効な保護具の適正な選定と確実な着用を徹底し、ばく露防止対策を強化しています。

化学物質管理業務については、効率化と管理レベルの向上を目的に横断組織「化学物質管理推進チーム」を設置しています。本チームを中核に、化学物質を使用する各部門および関係会社との密な情報共有を行い、緊急時に迅速に対応できる体制を整備しています。

「関連するマテリアリティ」 人的資本とAIを活用した強固な経営基盤の構築

健康経営

労働安全衛生

目標と指標

当社グループは、継続的なリスク低減と強固な安全文化の醸成を通じて、労働災害ゼロの達成を目指します。この目標に基づき、当社は労働災害データを監視・公開し、実績を追跡するとともに、継続的な改善が必要な分野を特定します。主要な労働災害指標は、以下の通りです。

労働災害の発生状況(単体)	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
業務上災害件数(件)	10	10	6	9	14	9
休業災害件数(件)	1	0	1	1	1	1
休業災害による休業日数(日)	1	0	25	53	1	0
死亡災害件数(件)	0	0	0	0	0	0
全社災害度数率*	1.52	1.53	0.87	1.27	1.91	1.27
休業災害度数率	0.14	0.00	0.14	0.14	0.14	0.14

※100万延べ実労働時間あたりの労働災害による死傷者数

モニタリング

目標と指標を含む各種取り組みの結果は、関係部門や関連委員会で共有・確認し、必要に応じて改善に向けた検討を行っています。

また、一部事業所ではISO45001に基づく労働安全衛生マネジメントシステムを運用し、内部監査で体制・運用状況を確認するとともに、課題があれば是正・改善を実施しています。さらに、第三者認証や定期的な外部監査により、その有効性を確認しています。

これらの結果は、労働安全衛生の取り組み全体の高度化および継続的改善に活用しています。

具体的な取り組み

教育・訓練

当社グループでは、安全意識の向上および労働災害の未然防止を目的として、職種や業務内容に応じた定期的な安全教育・訓練を実施しています。安全教育は、島津グループ共通の取り組みとして、すべての従業員（パート社員・契約社員を含む）を対象に、体系的に実施しています。これにより、国内外のグループ会社全体において、基本的な安全意識や安全ルールの浸透を図っています。

こうした取り組みを進める中で、近年は勤続5年未満の未熟練者による災害が一定の割合を占めていることから、新入社員や作業初心者に対しては、より実践的な教育・訓練も取り入れています。具体的には、労働災害を疑似体験できるVRを含む安全体感装置を活用した危険体感会や、重点部門に対する危険予知訓練(KYT)を実施し、作業に伴うリスクへの理解と危険予知能力の向上につなげています。



危険体感会：回転体巻き込まれ安全体感装置



重点部門に対するKYT研修

未然防止と安全文化の醸成

当社グループでは、教育・訓練に加え、ヒヤリハット事例の社内共有を通じて、日常業務に潜むリスクへの気づきを促進しています。収集・共有した事例は安全対策の検討に活用されており、効果的な改善策を考案・実行した個人やチームについては、インセンティブを伴う表彰制度により評価しています。これにより、未然防止を重視する安全文化の醸成を図っています。また、注意喚起バナーやポスター、社内キャンペーンを活用した安全意識向上活動を継続的に実施しています。日常業務の中で常に安全を意識できる職場環境づくりを進めています。



中央安全衛生委員会:年間活動表彰

災害・緊急時の対応

当社グループでは、災害、緊急事態等が発生した場合に備え、定められた手順に基づき、迅速な報告および対応を行う体制を構築しています。

初動対応後は、関係部門による原因分析を行い、その結果を踏まえて是正措置および再発防止策を検討・実行しています。こうした対応プロセスを通じて得られた教訓は、必要に応じて社内ルールや対応手順の見直しに反映するとともに、教育・訓練を通じた再発防止に活用しています。

サプライチェーンにおける労働安全衛生の取り組み

調達活動においても労働安全衛生を重要な要素として認識し、サプライチェーン全体における安全で健全な労働環境の確保を重視しています。サプライチェーンにおける基本的な考え方については、[島津グループ CSR調達ガイドライン](#)に基づき、法令遵守はもとより、労働安全衛生への配慮を含む責任ある行動を取引先に求めています。これらのガイドラインを通じて、取引先と共通の認識を持ちながら、労働安全衛生に関する適切な対応や改善に向けた取り組みを促進するとともに、サプライチェーン全体での持続可能な事業活動の推進に努めています。

➔ 化学物質管理に関する講習会の開催

化学物質管理推進チームは、法規制の対象となっている化学物質を扱う者に対して、必要な力量を持たせるための教育を実施しています。さらに、漏えい時に人体や環境への影響が大きいと認定した物質に対しては、緊急事態を想定した訓練も実施しています。



化学物質に関する講習会

グローバルな人財マネジメント

グローバルな人財マネジメントと人事ガバナンスの強化

「関連するマテリアリティ」 人的資本とAIを活用した強固な経営基盤の構築

グローバルな人財活用・グループガバナンス強化

当社グループは、グループ・ガバナンス強化を目的に、2024年4月に「島津グループ人事・人財マネジメント基本規程」を制定しました。本規程は、島津グループにおける人事のミッションとその運営体制を規定し、本社およびグループ会社が、人財の獲得・育成やDE&Iの推進など人事・人財マネジメントを行う上で、その拠り所となる基本的な考え方や遵守事項を定義しています。また、本規程のグループ展開にあたり、グループ各社が実務において従うべき事項として「HRチェックリスト」を活用しています。本規程およびチェックリストに基づき、本社およびグループ会社が、価値創造とリスクマネジメントの観点で就業規則や人事制度を整備・実行することで、島津グループの持続的成長と企業価値向上の実現を目指します。

また、当社グループでは、グローバル共通の方針・基準を展開しつつ、各国・地域の文化や法令、労働環境に合わせた柔軟な運用を行う「グローバルな人財マネジメント」の実施を目指しています。グループ共通の方針・施策や、各社における人事関連の施策、各国・地域における法令等の情報共有の場として、本社およびグループ各社の人事責任者・担当者による「グローバル人事会議」や「リージョナル人事会議」を開催し、島津グループ全体の人事・人財マネジメントのレベルアップと最適化に取り組んでいます。

→ グループ人事・人財マネジメント規程のグループ展開

島津グループ人事・人財マネジメント基本規程のグループ展開にあたっては、国内外全グループ会社の人事責任者・担当者の協力のもとで、「HRチェックリスト」に基づく運用点検を行いました。HRチェックリストでは、各社の対応規程等で基準を明記して運用する「Must-do items」と、各社の状況に応じて運用できるようにする「Optional items」に区分して点検を行い、「Must-do items」に関しては、全グループ会社で整備が完了しました。

今後は、各グループ会社において「Optional items」に関する整備を進めるべく、グローバル人事会議やリージョナル人事会議を通じて、改善状況を定期的にモニタリングするとともに、人財マネジメントに関する課題やベストプラクティスを共有し、人事ガバナンスの強化をさらに進めていきます。

→ 島津グローバル人事会議の開催

2026年2月に、グローバル人事会議を日本本社で開催しました。今回は、日本本社と海外地域コーポレート本部の連携をより一層強化し、各社における人事・人財マネジメントのレベルアップを図るため、将来のグローバルHRリーダーの育成を目的として、各地域コーポレート本部の人事責任者・担当者9名を招き、3日間の日程で開催しました。

1日目は、人事力バナンスをテーマに、HRチェックリストや、DE&I、新中期経営計画の人財戦略、エンゲージメントサーベイ、人的資本情報開示など、グループの方針や本社での活動を中心に情報共有を行いました。2日目は、人財開発をテーマとして、本社およびグループ各社の取り組みについて情報共有、意見交換を行いました。3日目は、大阪大学REACH共創ラボおよび関西支社の見学と、人財理念に関するワークショップを実施しました。

参加者からは、本社やグループ各社の取り組みから多くの学びを得られたこと、グループ各社の人事担当者とのつながりが持てたことなど、大変有意義な機会になったとのコメントが寄せられました。

次年度以降も、年1回の頻度でグローバル人事会議を開催するとともに、各地域コーポレート本部においてもリージョナル人事会議を定期開催していくことで、島津グループ全体の人財マネジメントのレベルアップを推進します。



キャリア自律を実現する公募制度の推進

当社では、社員が自らの意思で新たな職務に挑戦し、「キャリア自律」と「組織活性化」を促進する「社内公募制」を展開しています。本制度は、社員が広い視野と知識を持つ人財へと成長し、自律的なキャリア形成を実現することを目的としています。2023年度からの3年間で317ポジションを公開し、91名の社員が新たな職務に挑戦しています。2025年度には、期間限定プロジェクトへの参画を通じた人財育成を目的とする「プロジェクト型公募」にグループ会社や社外への出向を含めることで、社員がさらに多様な経験を積む機会を提供しました。2026年度は、新事業テーマに関する「特別募集」を開始します。これらの取り組みにより、社員の成長を促進するとともに、組織全体の競争力向上を図り、持続的な企業価値の創出につなげています。

個の力が発揮できる人事制度

当社では、人事制度として、当社の求める専門性や職務を可視化した複線型キャリア等級制度、挑戦を奨励し強みを伸ばす評価・報酬制度、65歳定年制度を導入しています。複線型キャリア等級制度では、組織マネジメントにより企業価値向上に貢献するキャリアコースに加えて、高度な専門性をもとにプロフェッショナルとして企業価値向上に貢献するキャリアコースを設置しています。この制度は、社員が自律的に専門性やスキルを高め、各人の強みを活かし、様々な挑戦を通してキャリアアップしていくことを狙いとしています。評価制度には、挑戦力や専門性など「島津の求める人財」に基づく「期待される行動」を示した行動評価基準を設けています。また、年齢や勤続年数に関係なく、職責や実力に応じた報酬制度を整備するとともに、定年を65歳とし、専門性やスキルを持った人財の確保と活躍を推進しています。

また、当社では、生産性の向上や育児・介護など社員一人ひとりの事情に応じた働き方を実現するため、フレックスタイムやテレワークといった柔軟な勤務制度を導入しています。さらに65歳定年制度の導入により、今後介護の機会が増えることを見据え、介護事由によるフルリモート勤務を可能とする「リモートケア勤務制度」を2026年度より導入しました。

グローバルな人財マネジメント

DEIB:多様性を組織の力に変えるダイバーシティ経営 (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging)

「関連するマテリアリティ」 人的資本とAIを活用した強固な経営基盤の構築

DE&IからDEIBへ「個の力を最大化し、組織の力に変える」



Embrace Differences, Include One and All

違いを認め、受け入れよう

島津グループには、様々な属性、視点、価値観、経験、専門性をもつ仲間がいます。私たちは社員の多様性を歓迎します。その多様性を最大限に活かすことで、すべてのステークホルダーと共にイノベーションを創造し、社会課題を解決し続けることを目指します。そのために、DEIB 推進を通して一人ひとりが社会や会社への貢献を感じ、島津グループの一員として誇りを持てる環境を構築します。

Diversity 違いを個性として尊重する

ジェンダー、年齢、国籍、民族、障がいの有無、経験やキャリア、価値観、働き方、専門性といった一人ひとりの違いを、バイアスにとらわれず受け入れ、認め合い、尊重します。

Equity 公平な機会を提供する

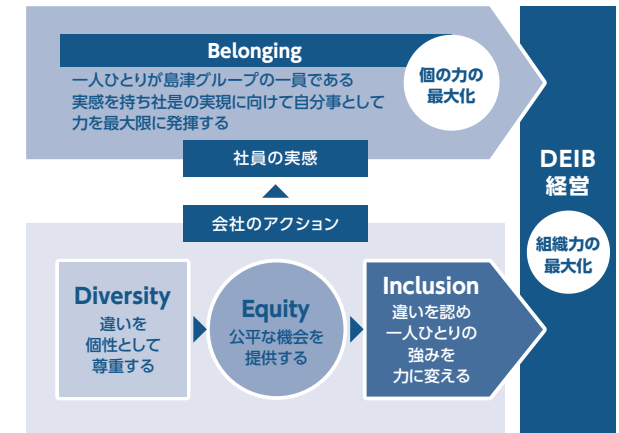
違いや個性に関わらず、公平な機会やリソースを受けられるよう、一人ひとりが個性を強みに発揮できる環境を提供します。

Inclusion 違いを認め一人ひとりの強みを力に変える

誰もが自由に考えを発言し、対話を通じて認めあう心理的安全性のあるオープンな企業文化をつくり、未来につながる新たな発想やイノベーションを生み出します。

Belonging グループの一員としての 実感を持ち、 個の力を最大化する

多様な人財の個の存在が尊重され「この組織の一員である」と実感できる帰属感(Belonging)を醸成します。



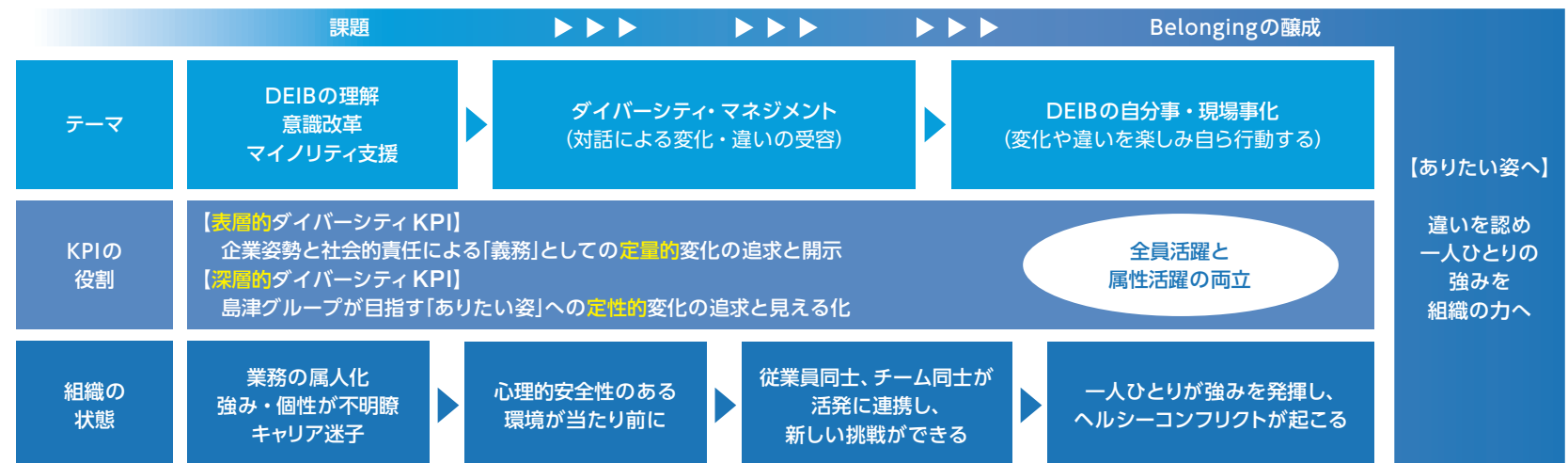
戦略

ダイバーシティ経営 (DEIB経営) は、一人ひとりが持つ違いを強みや専門性として発揮することで、社会課題の解決につながる新たな価値を生み出す経営戦略の重要な柱の一つで、島津グループにおける定義を、島津グループ人事・人財マネジメント基本規程にも定めています。

2026年度からは「組織の一員である」と実感できる帰属感(Belonging)を醸成することを明確に示すため、DE&IからDEIBに発展させ、個々の力が最大限に発揮される状態を目指していきます。

機会	リスク
- 多角的な視点・知見取り込み - イノベーション創出 - 各国市場への対応力強化 - 競争優位性の獲得	- 新たな価値創出の停滞 - 優秀人財の獲得競争からの脱落 - 人財流出の加速 - 従業員活躍度の低下による生産性悪化

島津が目指すDEIBのゴール

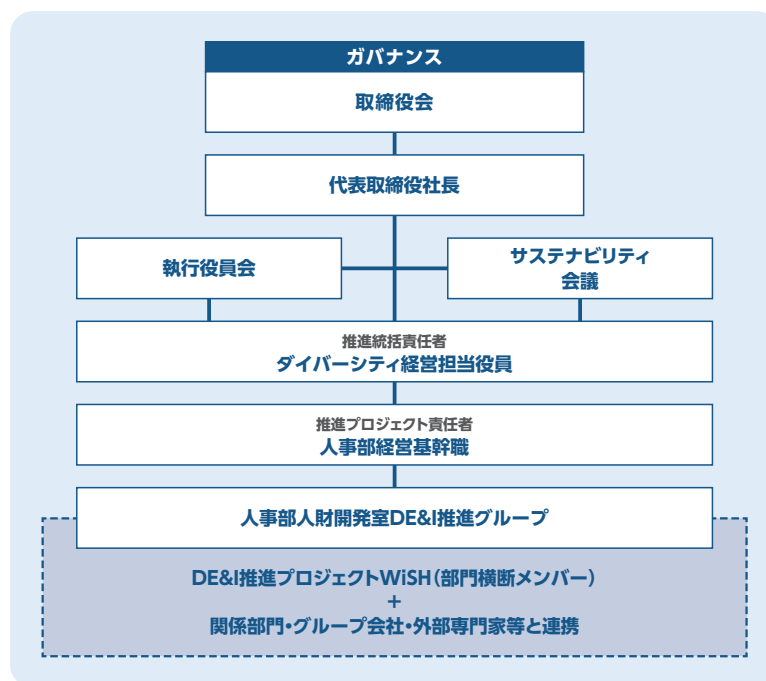


グローバルな人財マネジメント

DEIB：多様性を組織の力に変えるダイバーシティ経営 (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging)

ガバナンス

ダイバーシティ経営を経営戦略として全社で推進するため、ダイバーシティ経営担当役員を推進統括責任者とした体制を2021年度より整備しています。人事部および人財開発室DE&I推進グループ、部門横断メンバーによるDE&I推進プロジェクトが中心となり、グループ全体の戦略策定から具体的施策の企画・実行までを担っています。推進における課題や、その改善のための取り組み、主要な指標と目標についてはサステナビリティ会議を通じて、取締役会にも適宜共有し、全社的な課題解決のサイクルを回しています。中期経営計画の初年度(2026年度)に合わせ、DE&I推進からBelongingを加えたDEIB経営としてさらに従業員が会社の本気度と変化を感じられるよう推進を強化しています。



目標と指標

当社グループでは、組織や従業員におけるダイバーシティ経営の浸透度や実現度を把握するモニタリングを実施しています。そのうえで、マイノリティ支援といった属性活躍支援だけに留まらず、また、全員活躍で公平性を欠くことがないよう、全員活躍と属性に応じた活躍の両立を重要視しています。

1. 表層的ダイバーシティのKPI

企業姿勢と社会的責任による「義務」としての定量的変化の追求と開示

○2030年度の女性管理職比率：連結15%(単体12%)

2. 深層的ダイバーシティのKPI

グループが目指す「ありたい姿」への定性的変化の追求と見える化

○当社グループのエンゲージメントスコア：65%以上(継続的目標)

意思決定層の多様化

女性管理職候補の育成

企業の持続的成長と価値向上には、意思決定層の多様化とその多様な意見を経営に活かすことが不可欠です。

特に当社では、女性は上司の過配慮や本人のインポスター症候群による成長機会の損失、ロールモデル不足などを課題と考え、「女性リーダーシップ研修」や「女性管理職研修/交流会」など若手から管理職まで体系的な育成支援を実施しています。

外国人従業員の活躍

グローバルな従業員の採用強化だけでなく、様々な職場での意思決定層の多様化を進めています。当社従業員の出身は16の国と地域に拡大し、外国人の役員や管理職も増えています。また、より多くの背景を持つ従業員がそれぞれ持つ力を最大限に発揮するために、Belongingの醸成も進めていきます。

Web サイトには以下の情報を掲載しています。

SHIMADZU × Diversity <https://www.shimadzu.co.jp/diversity/>

➔ 社外評価と全員活躍

誰もが自分らしく活躍できることを目指し、これらの評価を当社全体の課題を知る貴重な機会として活用しています。



➔ DEIB Reportの発行

当社のDEIB推進について、社外サイトだけでなくレポートでも公開しています。Webサイトもご参照ください。

【2030年KPI】
女性管理職比率
単体12%／連結15%

女性を対象とした主な施策

女性管理職研修／管理職交流会
ロールモデルの自覚を持ち、自身の能力を最大限に引き出すネットワークの構築

女性リーダーシップ研修
管理職を将来のキャリアの選択肢の一つとして当たり前にする
係長級：昇進意欲の醸成®
主任級：将来の昇進意欲の醸成
+上司と一体となったキャリア形成

※23～24年度受講者の75%が受験し45%が合格

【課題】
管理職へ挑戦する
人財の確保
受験資格者に
つながる女性全体の
母集団形成

女性管理職比率：
5.7%(単体)
〔2025年度〕

【育成】
マインドセット
(昇進意欲)
+
リーダー
スキル

採用(新卒+キャリア)
正社員における女性採用比率30%以上を維持

グローバルな人財マネジメント

DEIB：多様性を組織の力に変えるダイバーシティ経営 (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging)

Web サイトには以下の情報を掲載しています。

SHIMADZU × Diversity <https://www.shimadzu.co.jp/diversity/>

主な取り組み

当社の課題は、いまだ現場がダイバーシティ経営を経営戦略として自分事化できていないことです。今後はDEIB推進として発展させ、Belongingを軸に誰もが島津グループの一員として実感でき、課題解決を自ら推進できるよう、取り組みの強化を進めていきます。

ダイバーシティ・マネジメントの強化 管理職対象DEIB研修Diversity is Power

管理職自身がDEIBを実践する当事者であることを理解し、一体感を持って推進する意識を共有することを目的とした研修です。これまで国内グループ会社社長と役員、2025年度に全部長級に実施しており、今後は課長級にも展開予定です。

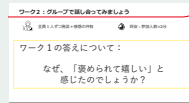
DEIBワークショップ

ダイバーシティ担当役員との対話と、お互いの考え方や価値観に気づくワークを上司と部下がチームで参加することで、DEIBの自分事化を目指しています。本社だけでなく国内拠点にも順次展開しています。



チームで褒めあう文化の醸成

イノベーションの創出、Belongingの醸成には、心理的安全性の高い職場環境が鍵となります。組織を超えたコミュニケーションの機会を希望する声から、チームで褒めあう活動、通称「ほめ活」として組織で実践できるコンテンツと合同体験の機会を提供。延べ約130チーム、1200名以上が体験し、コミュニケーションが活発化するなどの変化が見られています。



島津グループDE&I 基本理解ハンドブック

当社の目指すありたい姿「違いを認め、一人ひとりの強みを組織の力へ」の理解を目指し、当社オリジナルのハンドブックを作成し、グループ会社を含めた全従業員に配布しています。



SHIMADZU DEIB Weeks

国内外の島津グループ従業員自身がDEIBを身近に感じ、自分ごと化できる機会として、2020年度から毎年ダイバーシティについて考える社内イベントSHIMADZU DE&I Weekを開催しています。2025年度は、「コミュニケーションで育むDE&I〜つながる言葉、広がるこころ〜」をテーマにさまざまな企画を実施しました。2026年度からは名称をDEIBに発展させ、開催期間も拡大します。

【主なイベント】

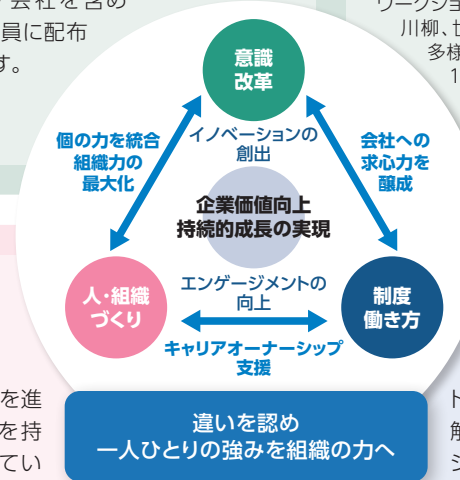
ワークショップ、ほめ活、異文化交流、川柳、世界のメニュー食堂提供、多様な表現者たちのアート展、1日1問クイズラリーなど。



外国人従業員のお国料理を食堂で再現し提供



障がいを持つ従業員のアート作品とグッズを社内展示



LGBTQ+理解促進

E-Learningや意識調査、講演会、映画上映、トークセッションなど理解促進につながるワークショップなど継続的に取り組んでいます。さらに、社外相談窓口の設置や、ALLY(理解者・支援者)の増加、コミュニティの拡大にも努めています。



2025年実施の講演会とワークショップ

女性従業員のエンパワメント

採用から登用まで一貫した取り組みを目指すなか、女性管理職と役員との交流会「Meet UP!」をはじめ、メンタリング、女性管理職研修、係長・主任級研修など、女性従業員が自分らしくさらに輝けるようエンパワメントを促す各種取り組みを実施しています。

SHIMADZU Women Next Career Design ／ Step

2022年度から開始した主任級・係長級に向けた本研修では、「管理職を将来のキャリアの選択肢の一つとして当たり前にする」をテーマにしています。上司推薦による参加で上司の期待を自覚し、キャリアプランを上司と部下が一体となって考えることで、管理職志向が向上しています。

異文化交流会 cross culture connect

外国人従業員への意識調査結果をふまえ、日本人従業員も含めた異文化交流会を開催。お互いの距離が縮まりネットワークによるBelongingの醸成に繋がっています。



障がい者の積極的雇用と活躍推進

積極的な雇用拡大を進めるなか、障がいを持つ従業員が活躍しています。社内で生産した再生紙からグッズを制作。社内外での活用が拡大しています。また従業員のアート作品やアイテムの展示を実施することで取り組みの認知拡大を図っています。



国内・海外グループ会社のDEIB推進支援と強化

経営戦略として当社グループが一体となって推進することを目指し、国内・海外のグループ各社も、2030年度の目標をそれぞれの課題に即して設定し、実現に向けた取り組みを行っています。国内グループ会社では、特に女性管理職比率の向上を目指し、管理職候補者を対象とした研修を毎年合同で開催しています。



国内グループ会社合同女性リーダーシップ研修

柔軟な働き方

多様な働き方の推進

当社グループでは、従業員一人ひとりの生産性の向上と多様な価値観を尊重する職場環境の実現を目指し、柔軟な働き方の推進に取り組んでいます。具体的には、業務内容や役割、家庭状況に応じて、フレックスタイム制度やテレワークなどを活用できる仕組みを整備し、勤務時間や働く場所に過度に縛られない働き方を可能としています。

キャリア形成の支援

当社では、社員が自らの意思で、意欲やライフステージに応じた多様なキャリアパスを実現できるよう支援しています。

P.53 > キャリア自律を実現する公募制度の推進

P.53 > 個の力が発揮できる人事制度

上記以外にも、従業員の部署や勤務地の希望を異動に反映しやすいよう、定期的な自己申告制度を設けています。

また、キャリアアップを目指す方への職種の転換制度や、配偶者の海外転勤に伴う退職を防ぐための特別休職制度も導入しています。

なお、キャリアの選択肢の一つとして、社外経験による従業員のスキルアップ促進や新たなネットワーク獲得によるイノベーションの創造、社内活性化を目的として、一定の条件のもとで副業を可能としています。

社員のWell-beingを応援する福利厚生

当社では、給与以外の福利厚生制度として、リスキリングやリフレッシュ、育児・介護に関する費用等、従業員が自分に必要なメニューを選んで、金銭的な補助をする制度(カフェテリアプラン)を整備しています。2025年度の利用率は86.6%でした。また、社員互助の組織である共済会において2026年4月より新たに会員制リゾートクラブと契約し、社員の有意義な余暇の過ごし方を支援しています。

ライフイベントとの両立支援

当社では、育児や家族の介護といった人生の大きな節目においても、従業員が安心してキャリアを継続できるよう、様々な両立支援制度を整備しています。

出産に際しては、妊産婦が産前・産後(原則前後8週間ずつ)に休暇を取得可能で、期間中の賃金補償として、健康保険組合より標準報酬日額に応じて給付金が支給されます。配偶者(男性)には産後特別有給休暇が数日付与されるほか、出生時育児休業(いわゆる産後パパ育休)制度を利用可能です。

また、両親とも育児休職を取得できます(原則として、女性は産後休業後1年間、男性は子が1歳に達するまでの期間)。育児休職期間中の賃金補償については、雇用保険より賃金月額に応じ一定の割合で支給されます。当社では、育児休業の取得率は女性100%、男性75.0%でした。

特に日本では男性の育児休業取得の実効性向上が課題とされています。当社では、休業・休職取得者とその上司の声を公開し、ロールモデルを可視化しています。これにより、不安の共有や職場対応の改善、円滑な復職支援につなげています。

育児休職とは別に、「子の看護等のための休暇」や常時介護を要する家族を有する従業員を対象とした「介護休暇」、その他の同居家族の傷病の看護や不妊治療などを対象とした「ファミリーサポート休暇」があり、いずれも一定の日数まで有給休暇として給与が支給されます。

育児や介護を目的とする場合、短時間勤務制度やフレックスタイム制、テレワーク勤務制度や時間・半日単位での有給休暇取得制度などが一般従業員よりも柔軟に設定されています。また育児サービスの利用料金を会社として補助する制度など金銭面での支援も行っています。その結果として、当社の女性の育児休業からの復帰率は、2021年度以降5年連続で100%を達成しています。

「関連するマテリアリティ」 人的資本とAIを活用した強固な経営基盤の構築

労働時間の適正管理

こうした柔軟な働き方を実効性のあるものとするため、長時間労働の是正や休養の確保といった観点から、労働時間の適正管理にも取り組んでいます。当社グループは、社内規程および労働法令に基づき、すべての従業員に対して時間外労働手当を適切に支給しています。時間外労働の記録と給与計算を連動させ、さらに人事部門が労働時間および支払い状況を定期的に確認・検証し、長時間労働による健康問題や未払い賃金の発生を防止しています。また、労働組合とも協力し、積極的な年休の取得を推進しています。

当社 月平均残業時間(2021年度-2025年度) (時間)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
一般社員	5.0	7.4	8.6	9.1	8.5
経営基幹職	30.6	31.7	29.9	29.0	28.5

当社 年休取得率(2021年度-2025年度) (%)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
一般社員	74.6	82.2	86.1	76.2	85.1
経営基幹職	45.8	52.8	58.4	49.1	59.7

※当年度年休取得日数÷当年度付与日数

→ ボランティア休暇の活用

当社は、2020年に『ボランティア休暇制度』を導入しました。ボランティア休暇では環境保全、災害救助、地域社会振興、骨髄ドナー提供等を対象として休暇が認められています。

活用を推進する一例として、日本三大祭の一つである祇園祭ボランティアに毎年参加しており、祭りの運営支援を通じて、京都の伝統文化を支えています。2025年は約60名が参加して、日常業務では得られない経験や価値観に触れることができました。



グローバル製造の拡大

基本的な考え方

お客様の夢に、私たちの夢を重ね、努力を加え、“共感あふれる社会”を創るために、柔軟な製造体制の構築を目指していきます。グローバルでの製造体制として、日本、中国、北米、アジア、欧州の5極で、各地域・各機種の需要増に応え、併せてお客様に安定して製品を供給できるよう、地政学的リスクなども踏まえて、様々な施策を推進します。

現状と目指す姿の整理・取り組んだ施策・今後の取り組み

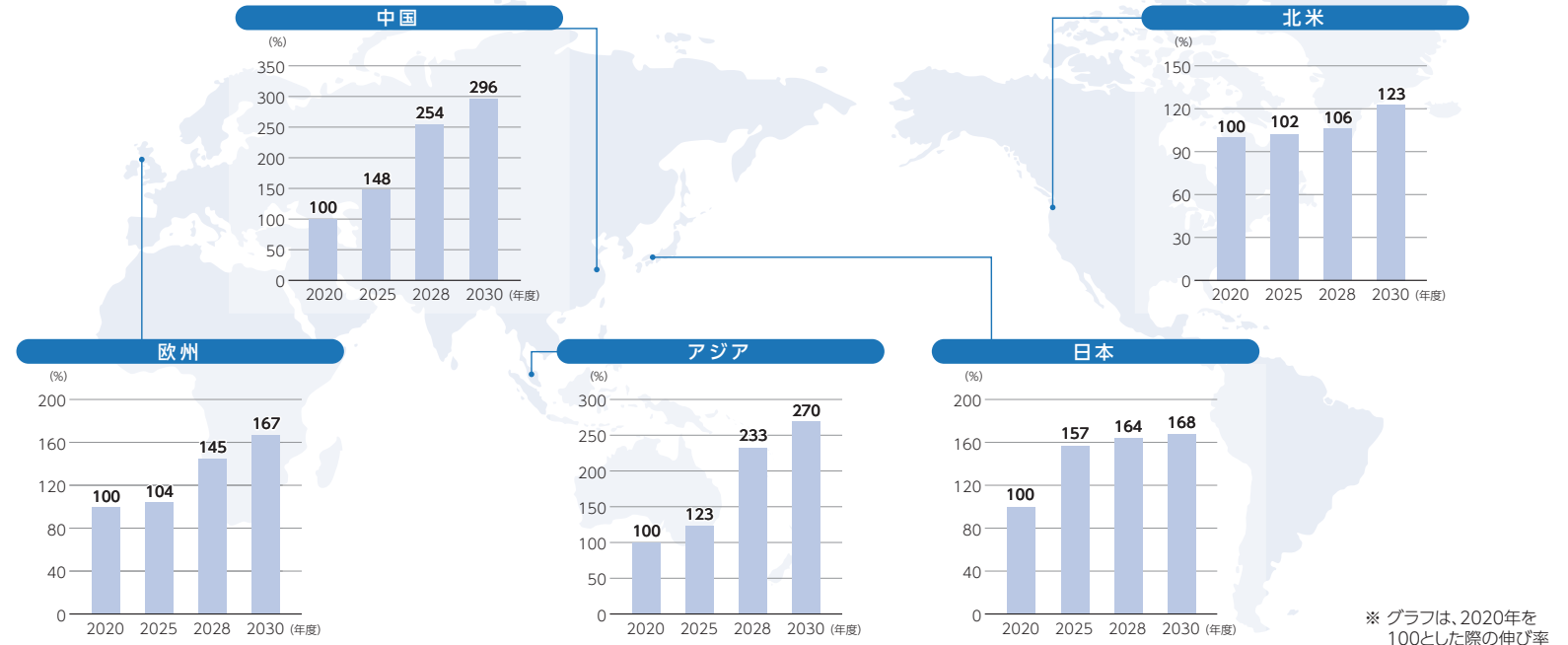
日本

- 国内においては、京都（三条・紫野）、滋賀（瀬田）、神奈川（秦野・厚木）、島根（出雲）、長野（飯田）、茨城（結城）に当社グループの工場を保有し、生産拠点の分散化を図っています。
- 各工場で直接作業・間接業務の自動化・効率化を進め、物流拠点のShimadzu Logistics Center Kyotoでも高密度自動倉庫を稼働させるなど、需要増に応えるために効率化と生産能力の拡大、安定した生産体制の構築を進めました。
- 今後も、国内拠点のさらなる多拠点化・強靱化を推進します。

海外(中国、北米、アジア、欧州)

- 海外での売上が伸びるなか、中国、北米、アジア（マレーシア、フィリピン）、欧州（英国、フランス）に自社生産拠点を構築し、地産地消を進めてきました。
- 中国では国産品優遇策に対応するため、拡張した工場で生産機種拡大・部材現地化を進めました。また、塗装・鈑金加工・工場内物流の自動化も進めています。
- インドでは、需要増および国産品優遇策に対応するため、新たな生産拠点の整備を進めています。新工場は2027年の操業開始を予定しています。

グローバルでの生産能力の拡大



- 北米では、関税政策の中で当社グループの業績確保につながる生産機種の調整を行いました。
- 事業継続マネジメントの観点からも、各生産拠点での生産可能機種拡大と重要部品内製化を進め、グローバルでの分業により製品供給を継続していきます。

サプライチェーン強靱化・AI活用による製造(QCD)の高度化

- 地政学的リスクなどにも対応すべく、強靱なサプライチェーンを構築します。そのため、世界5極でのグローバル製造能力の拡大をはじめ、重要工程の分散、グローバルでの迅速な生産調整、サプライチェーンマネジメント機能強化による供給リードタイム短縮などを進めています。
- グループ全体の需給コントロールを一元化するとともに、データ・デジタル技術・AIを活用し、需要予測、生産計画、品質管理精度などを

高度化しています。これにより、環境変化に対する迅速な生産調整とQCDの継続的な向上を実現していきます。

製造機能のさらなる強化

- 2026年4月、製造本部を新設し、各事業部の製造機能を集約しました。この組織再編により、調達・製造・物流を統合運営する体制を整え、サプライチェーン強化、ガバナンス強化、業務効率化により品質・コスト・納期（QCD）の競争力向上を図ります。
- また、フィジカルAIの活用により、製造現場の自動化を進め、生産性と品質のさらなる向上を図っていきます。
- これらにより、持続的成長を支える経営基盤の強靱化と利益創出につなげていきます。

「関連するマテリアリティ」 人的資本とAIを活用した強固な経営基盤の構築

製品品質と安全

ガバナンス

製品品質と安全を監督する体制と意思決定プロセス

当社グループは、お客様の安全と信頼を最優先とする「品質保証基本方針」および「製品安全基本方針」を定め、これらを具現化する堅牢なガバナンス体制を敷いています。

→ 品質保証基本方針

「製品ライフサイクル*の各段階で、国際的にお客様が満足する品質を、全員の努力で提供しよう」

※製品ライフサイクルとは以下の12段階を指します。

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| (1) マーケティング及び市場調査 | (2) 製品の設計及び開発 |
| (3) プロセスの計画及び開発 | (4) 購買 |
| (5) 生産 | (6) 検証 |
| (7) 包装及び保管 | (8) 販売及び配送 |
| (9) 据付け及び使用開始 | (10) 技術支援及び付帯サービス |
| (11) 販売後の調査 | (12) 使用寿命の最後での廃棄又はリサイクル |

→ 製品安全基本方針

島津グループ全員でお客様の安全と信頼をすべてに優先して行動します

行動指針

- (1) 法令の遵守
- (2) 安全設計の実施
- (3) 誤使用の予防
- (4) 製品のライフサイクル全般における製品安全の確保
- (5) 製品安全に関わる情報開示
- (6) 製品事故発生時の対応
- (7) 品質保証体制の改善

- 経営層主導の品質保証体制：グループ全体における製品の安全と品質の課題を統括するため、CS（顧客満足）担当役員が「全社品質保証会議」および製造物責任（PL）に関わる「PL委員会」を主宰しています。
- グループ全体での水平展開：同委員会での議論を通じて、各事業部門や国内外の子会社独自の活動や、ノウハウをグループ全体へ迅速に情報共有・水平展開する意思決定プロセスを確立しており、戦略的な品質目標の達成を牽引しています。

- 国際規格に準拠した品質マネジメントシステム（QMS）：本社工場および国内外のグループ会社において、ISO 9001、ISO 13485（医療機器）、JIS Q 9100（航空機器）などの国際規格に基づくQMSを導入し、PDCAサイクルを通じて製品の品質や安全を確保するプロセスを継続的に改善しています。

戦略

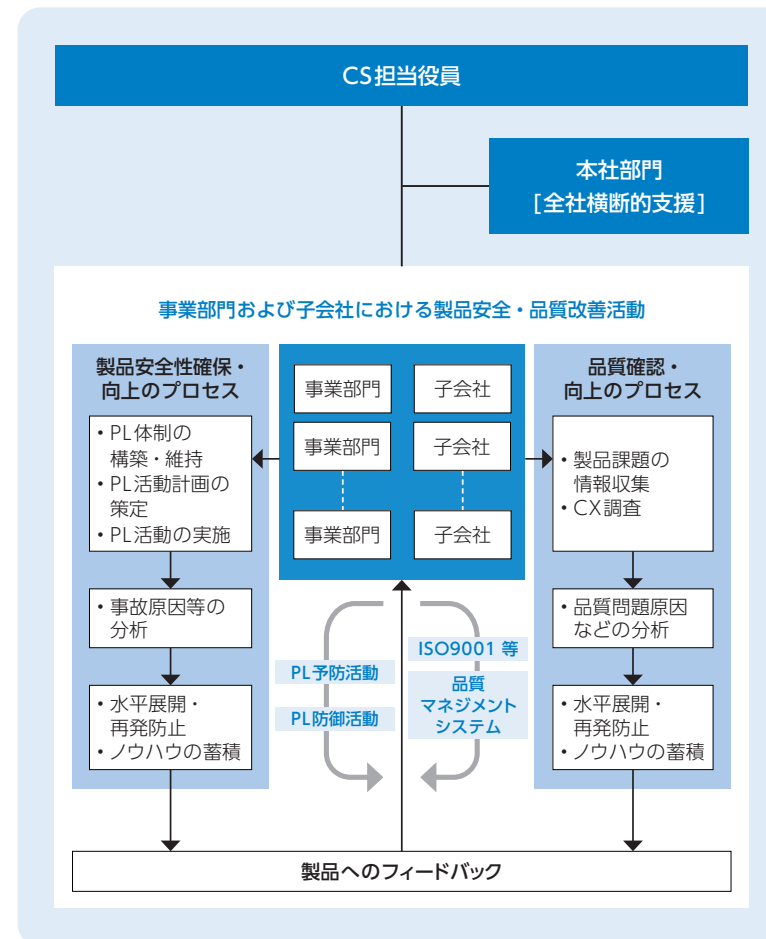
高品質な製品をお客様へ

4月から新たに立ち上げた製造本部による統合運営のもとで製造の各種機能を強化し、中期経営計画で掲げる「AI活用による製造（QCD）の高度化」、「環境変化への対応力向上」、「社会実装スピード向上」を着実に推進していきます。そして当社グループが目指す姿である「世界中のお客様に対して、ダントツ品質の製品・サービスを、適正な価格で、迅速にお届けする」の実現に向けて、グローバル市場に安心・安全な製品を提供していきます。

製品品質と安全における機会とリスク

当社グループは、製品安全と品質改善の活動を通じて市場機会の創出を行い、企業価値の向上に努めることを重要な経営戦略と位置付けています。

機会	リスク
製品リスクアセスメントの徹底と安全機能の組み込みを通じて、製品事故の未然防止に注力しています。これにより製品の品質と付加価値を高め、顧客からの信頼を向上させることで、販売拡大や新たな市場参入、サービス展開などの重要な事業機会を創出します。	一方で、過年度の故障偽装のような不祥事は、サービスの品質低下を招き、顧客離れによる売上の減少に直結するという重大な事業リスクとして厳しく認識しています。この教訓を胸に、倫理を最優先する企業風土の再構築とコンプライアンスの徹底をグループ全社で進めています。



製品品質と安全

リスク管理

インシデント対応への備えと高度な検証体制

事業における品質トラブルを未然に防ぎ、製品事故が発生した際のダメージを最小化するための管理体制を徹底しています。

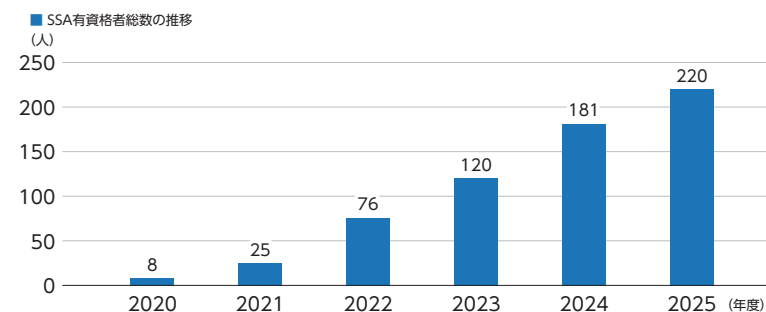
- リスクアセスメントと各種試験：製品開発の初期段階において、お客様による多様な使用方法を想定した「リスクアセスメント」をすべての製品に対して実施しています。さらに、製品性能はもちろん、輸送中の衝撃や温湿度の変化に耐えうるかを環境試験や耐久性試験で検証し、「確実」かつ「安全」な動作を担保しています。
- クオリティセンターによる検証体制：本社・三条工場内の「クオリティセンター」で部材や試作品、製品などの材料解析、安全試験、EMC測定※（電磁両立性試験）などを集約して実施しています。特にEMC測定については国際規格ISO/IEC 17025に準拠した認定試験所として、国際水準の検証体制により島津製品の信頼性を担保しています。
- 製品事故発生時の迅速な対応と情報開示：取扱説明書の充実や警告ラベルによる注意喚起を行うとともに、万が一事故が発生した際には、迅速な問題解決、情報開示、および徹底した再発防止に努めるよう、体制を整備しています。

※EMC測定：「装置が発する電磁波が周辺の機器に影響を与えないこと」および「周辺からの電磁波で装置が誤動作しない耐性があること」の両方を兼ね備えているかを評価する電磁両立性（Electro Magnetic Compatibility）試験

専門性の向上によるリスク最小化

製品開発プロセスにおいて安全性を確実なものとするため、技術者への安全技術教育を強化しています。国際安全規格に基づく機械安全の社外資格である「セーフティサブアセッサ(SSA)※」の取得を推進し、製品開発時の安全性評価に同資格認定者の参加を必須とすることで、属人的なミスを防ぎ、組織としての専門性を向上させています。

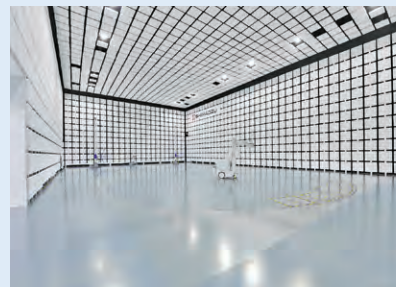
※国際安全規格に基づく機械安全の知識能力を認証する安全資格（日本認証（株）が認定）



➡ 最高の品質を追求するクオリティセンター

当社は、開発・設計から製造段階での品質向上、さらには市場における品質の強化と迅速な改善を目的に、材料解析や物性評価、安全試験、EMC 測定※など6つの機能を備えた島津グループの品質拠点、クオリティセンターを本社工場に設置しています。

今後もお客様に信頼されるよう島津製品の信頼性を担保していきます。



クオリティセンターの10m法対応電波暗室

指標と目標

製品安全と品質管理の基盤となる知識やスキルをグループ全体へ浸透させるため、以下の指標を用いて進捗をモニタリングし、継続的な改善を図っています。

指 標	2025年度 実績	目標 (2026年度)	評価・備考
品質管理 検定 (QC検定) 有資格者数 (在籍者)	1,677名	1,850名	現場の考える力と改善能力の底上げを目指し、品質管理部門だけでなく、製造関連部門や協力会社に対して幅広くQC検定の取得を奨励しています。島津製作所およびグループ会社における合格者数は1,677名(退職者を含む累積合格者数は2,305名)で、品質管理活動に関する知識の向上を測る指標としています。
セーフティ サブアセッサ (SSA) 有資格者数 (在籍者)	220名	250名	安全技術教育の強化に伴い、SSAの総数は年々増加しており、2025年度実績で220名となりました。これを専門性の定着度を示す重要な指標として継続的に管理します。

UX（顧客体験）とアクセシビリティの向上

お客様の体験価値向上を目指して

当社は、社是である「科学技術で社会に貢献する」を体現するため、製品の性能向上だけでなく、使いやすさや顧客体験の向上、さらには誰もが利用しやすい製品・サービスの実現（アクセシビリティ向上）に取り組んでいます。

当社製品をご利用いただくお客様の使用環境や習熟度は多様化しており、それに対応した製品開発がますます重要になっています。そのため当社では、国際標準規格であるISO 9241-210に定義された人間中心設計のプロセスに基づき、実際の利用現場における調査や、ユーザー中心の評価を繰り返しながら、お客様の利用状況やニーズを深く理解する活動を推進しています。

こうした取り組みをUX（User Experience:顧客体験）向上活動と位置付け、2018年より総合デザインセンターを中心に推進しており、専門人材の育成や資格取得にも取り組んでいます。現在は各事業部にも展開し、全社的な活動として定着を進めています。

UX向上活動

当社では、製品開発の初期段階から実際の利用現場を訪問し、観察やヒアリングを通じてお客様の利用状況や課題の把握に努めています。そこで得られた情報を分析し、お客様が直面している課題や潜在的なニーズを明確にしたうえで、新たなアイデアや改善策を検討します。さらに、試作品などのプロトタイプを用いた検証を繰り返し、その解決策が課題解決や利便性向上につながるかを確認しています。

評価の際には、想定利用者に近い属性を持つ方々にご協力いただくとともに、高齢者や障がいのある方々にも参加いただくことで、多様な視点を製品開発に反映しています。これにより、より多くのお客様にとって使いやすく、安心して使い続けられる製品・サービスの実現を目指しています。

こうした活動を通じて、お客様の体験価値とアクセシビリティの向上に取り組んでいます。

シニア世代と連携した製品評価

当社では島津シニアベンチャークラブ*（以降、SSVC）と連携し、シニアユーザーによる製品評価の体制を構築しました。これにより、多様な利用者の視点を製品開発に反映する取り組みを進めています。

例えば、分析計測機器のソフトウェアにおける文字について、開発者の感覚では問題ないと感じていても、シニア世代には「見えにくい」

→ 製品評価担当者へのインタビュー



SSVCとの製品評価連携体制の構築に尽力した、総合デザインセンターデザインユニット デザイン戦略グループの吉見係長に、本取り組みについて伺いました。

SSVCとの連携は、どのような背景や目的で始まったのでしょうか。

吉見：これまでも製品評価は行っていましたが、ユーザー役の募集にあたっては専門知識を持つ人材の確保が難しく、参加者も若年層（20～30代）やミドル層（40～50代）が中心であったため、改善の必要性を感じていました。

Web サイトには以下の情報を掲載しています。

SHIMADZU TODAY 関連インタビュー <https://www.shimadzu.co.jp/today/index.html>

「分かりにくい」といった課題を明らかにすることができます。このような多様な利用者視点を取り入れることで、安心感や使いやすさの向上につながる製品開発を推進しています。

※当社およびグループ会社の退職者で構成され、退職後も培った技術や専門知識を活かして社会貢献と企業発展を目指すクラブ。

一方で、SSVCには退職後も社会や会社に貢献したいという元従業員の方々が所属されています。双方の思いが一致したことから取り組みが始まり、2024年に業務委託契約を結んだことで、本格的な連携を開始しました。

シニア層の方にユーザビリティテスト*へ参加いただくことで、文字の見えづらさや力を要する操作、細かな手の動きなど、若い世代では気づきにくい課題が見えてきます。こうした気づきを改善につなげることで、結果として誰にとっても使いやすい製品づくりにつながると考えています。

※実際のユーザーや、実際のユーザーを想定したモデルユーザーに製品を使用してもらい、製品の使いやすさや問題点を明らかにするための評価手法



SSVC会員によるユーザビリティテスト進行役は途中で水分補給を行っていただくなど、参加者の体調にも配慮しながら、緊張を和らげるよう適度に声をかけてテストを進めます。

UX（顧客体験）とアクセシビリティ

吉見さん自身が取り組まれることになったきっかけは何でしょうか。

吉見：シニア層の使いやすさに注目するようになったきっかけは、ある製品開発の中で病院で患者さんに製品を使っていたいただいた経験でした。そこでは20代や30代では見つからない問題がいくつもあり、強く印象に残りました。
この経験から、シニア層にも評価に参加していただくことが重要だと考えるようになりました。そこで、これまでの経験や社内外のつながりをたどる中でSSVCの存在を知り、連携を進めることになりました。様々な関係者に相談しながら粘り強く仕事を続けてきたことが、現在の活動につながっています。

詳しい取り組み内容とこれまでの実績を教えてください。

吉見：これまでSSVCと連携し、複数の開発案件においてユーザビリティテストを実施してきました。
開発の初期・中間・最終段階で同じ製品を複数回評価したり、ソフトウェアだけでなくハードウェアも対象に評価を重ねています。直感的な操作性や細かな動作のしやすさを重視し、分析計測製品や介護施設向け製品などの評価を進めています。
実際にシニア層によるユーザビリティテストを行ってみると、手の動きや筋力、反射速度の違いなどが若年層・ミドル層とは違うことがわかります。
例えば、装置の蓋の付け替え作業では、若い人は少し力を入れれば簡単にできる一方で、シニア層の方は「うまくはまらない」「手が震えて操作が難しい」と苦労される場面がありました。若年層の評価では見過ごされやすい使いにくさが明らかになることは、大きな成果でした。
また、シニア層を対象とした評価では、焦らせずに進めることや操作中の考えを丁寧に聞き取ることなど、進行役にも配慮が求められます。取り組みを重ねる中で、評価の進め方に関する専門性も徐々に身につけてきました。

関係者からはこういった反応をいただいていますか。

吉見：評価に協力してくださる元従業員の方からは、「社会に役立てることが嬉しい」「現役時代を思い出して楽しい」といった声をいただいています。
また、評価の間では、現役の開発者と元従業員が交流する機会もあります。元従業員の方が最新機種を見て感心され、それを聞いた開発者が嬉しそうにされていた場面が印象に残っています。開発者からも、「経験豊かなシニア層ならではの視点が新しい発見につながった」「通常の評価では気づきにくい課題が見つかった」といった声が寄せられています。

最後に取り組みの将来像や目指す未来について教えてください。

吉見：よりよい製品を開発したいという従業員の思いと、社会に貢献したいという元従業員の思いが、現在の取り組みにつながり、未来の製品を生み出す原動力となっています。
現場の声や利用者の声を大切にしながら、これからも世代を問わず、誰もが安心して使える製品開発を続けていきたいと考えています。

吉見さん、ありがとうございました。



アクセシビリティ向上の取り組み

近年は、シニアユーザーに加え、障がいのある方を対象としたユーザビリティテストにも試験的に取り組み始めています。上肢障がい、下肢障がい、発達障がいのある方などに評価に参加いただくことで、製品利用時に生じる操作の難しさや、作業環境に起因する制約など、従来は把握しにくかった課題が明らかになってきました。機器や利用環境に存在するバリアを減らし、アクセシビリティを向上させることで、より多くのユーザーの使いやすさや働きやすさに寄与していきたいと考えています。

地域社会との調和

地域社会との調和における基本的な考え方

当社グループは、社は「科学技術で社会に貢献する」および経営理念『「人と地球の健康」への願いを実現する』のもと、地域社会と協調・融和する社会活動に取り組みます。活動は、1. 科学技術の発展・次世代育成、2. 社会福祉の推進、3. 文化・芸術・スポーツ支援、を原則としながら、世界各地の事業拠点において、地域社会のステークホルダーとの対話を大切に、それぞれの地域の課題解決と持続的な発展に寄与することを目指しています。

地域産業の活性化とパートナーシップ

金融・サービス事業を展開する株式会社京都フィナンシャルグループと「持続可能な社会の実現に向けた包括連携協定」を2021年に締結し、地域課題解決に継続的に取り組んでいます。

2024年から毎年同社が開催する「中堅・中小企業のためのサステナビリティ経営実践セミナー」の運営に協力しています。京都企業の知恵や、サプライチェーンにおける協業の考え方を共有することで、地域企業が共通認識のもと、変化する経営環境への対応や課題解決を進め、地域経済が持続的に発展することを目指します。

スポーツを通じた支援

経営理念『「人と地球の健康」への願いを実現する』をスポーツを通じて実践すべく、テニス、ラグビー、野球の振興に力を入れており、2016年からは「Breakers」という愛称で活動しています。テニスでは「島津全日室内テニス選手権大会」への特別協賛や、所属プロ選手、社員選手らによるテニス教室を開催し、指導と交流を通じてスポーツの楽しさを伝えています。テニス部で当社従業員の菰方里奈選手は、「東京2025デフリンピック」のダブルスで金メダル、シングルスで銀メダルを獲得しました。



科学技術の発展・次世代支援

学術振興への貢献

1980年、当社の拠出資金により島津科学技術振興財団を設立し、科学技術の発展に著しい成果を上げた研究者に対して、翌1981年から「島津賞」を、45歳以下の研究者を表彰する「島津奨励賞」を2018年から実施しています。

また、科学技術振興機構（JST）が主催する、科学の総合力を競う高校生対象の「科学の甲子園」および中学生対象の「科学の甲子園ジュニア」において、当社と島津理化は第1回大会から協賛企業として支援し「SHIMADZU賞」を授与しています。企業出展ブースでは、島津理化が大学入試の物理問題を再現した実験キットを紹介し、科学や工学の考え方がどのようにものづくり（実践）につながるかを伝え、未来を担う若い世代の挑戦を応援しています。他にも、[理科実験支援授業の取り組み](#)として、島津理化が地震や豪雨により被災した地域の小学校への出前授業を行うなど、次世代の子供たちが科学技術と触れ合う機会も大切にしています。



写真提供：科学技術振興機構

島津ぶんせき体験スクール

「科学に興味を持つ子どもたちを増やしたい」という想いから、小中高生を対象とした「島津ぶんせき体験スクール」を2007年から開催しています。

世界各地で開催しているこのプログラムは分析装置を用いた実験を通じて、科学の楽しさと社会課題解決への関心を引き起こしており、これまでに200回以上開催し、10,000人以上が参加しました。小学生の頃スクールに参加し、当社に入社した社員もあり、次世代のファンづくりにもつながっています。

Webサイトには以下の情報を掲載しています。

島津理化 | 理科教育

<https://www.shimadzu-rika.co.jp/solution/education/index.html>

Webサイトには以下の情報を掲載しています。

島津ぶんせき体験スクール

<https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/school.html>

グローバルな地域貢献活動

各拠点の地域で取り組む地域貢献活動の一例を紹介します。

ドイツ：ガールズデーの開催

2025年4月、Shimadzu Europe GmbHではガールズデーの取り組みを行いました。ドイツで行われているこの取り組みは、女性の活躍が少ない分野や職業について若年層の女性に学ぶ機会を提供するものです。科学技術を体験する機会の提供を通じ、参加者が科学の道を志すきっかけを与え、好奇心を育むことに貢献しました。

中国：地域社会との連携強化

2026年2月、島津企業管理（中国）有限公司は上海市浦東ESG連盟に加盟しました。同連盟を通じて中国における最新のESG動向や情報を収集するとともに、地域社会との連携強化を図っていきます。

フィリピン：生物多様性保護への活動

2026年2月、Shimadzu Philippines Manufacturingはフィリピン・カビテ州カウィット町バランガイ・マルラスにおいて、沿岸清掃およびマングローブの植樹活動を実施しました。

指標および目標

地域社会との調和に向けた取り組みの継続的な改善に取り組んでいます。

指 標	2025年度実績	目 標
障がい者雇用率（単体）	2.82%（2026.6現在）	法定雇用率（2.7%）以上
社会貢献活動費	391百万円	なし*
ボランティア活動参加人数（延べ）	1,048名	

※個別の目標設定は行わないが、継続的な活動を目指す

ガバナンス

[マテリアリティ] ガバナンスの実効性の向上	60
コーポレート・ガバナンス	61
統合リスク管理	69
情報セキュリティ	72
人権の尊重	73
サプライチェーンマネジメント	75

主な統合報告書関連コンテンツ

価値共創プロセス／新中期経営計画の概要

ガバナンスの強化

人権の尊重



ガバナンスの実効性の向上



社会課題と事業の関わり

コーポレートガバナンス・コードの継続的高度化に始まり、サプライチェーン分断・地政学リスクへの対応、サイバー攻撃や情報漏洩リスクの増大、人権尊重の要請等、企業に求められる規律と透明性の水準が一段と高まっています。

当社グループは、コーポレートガバナンスに関する各機能を連携させ、経営の監督と執行の実効性向上を図っています。あわせて、製品品質・安全性、人権尊重、サプライチェーン管理を含む重要課題について、定期的にモニタリングし、経営層へ報告しています。

グループでのガバナンス向上

当社グループは、組織運営上の重要な仕組みとして、リスクマネジメント(事業に関わるリスク対策)、コンプライアンス・内部統制(職務執行上のリスク対応)およびモニタリングを一体的に推進する体制を構築しています。DXを活用してリスク情報の可視化を行い、経営戦略・事業目標の確実な達成と、それを通じた企業価値の最大化を図っていきます。

P.69 統合リスク管理

P.72 情報セキュリティ

人権デュー・ディリジェンスの拡充

人権とは、人が人らしく尊厳を持って幸せに生きる権利で、すべての人間が生まれながらに持つ基本的な権利です。

当社グループは、自ら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することが企業活動の根幹であると認識し、人権尊重に取り組んでいます。

P.73 人権の尊重

P.75 サプライチェーンマネジメント

詳細:[2027年3月期－2029年3月期中期経営計画](#)

コーポレート・ガバナンス

「関連するマテリアリティ」  ガバナンスの実効性の向上

基本的な考え方

当社グループは、「科学技術で社会に貢献する」という社是の下、計測機器・医用機器・航空機器・産業機器の4つの事業をグローバルに展開しており、プラネタリーヘルス（人と地球の健康）を追求してヘルスケア、グリーン、マテリアル、インダストリーの4つの顧客領域で社会価値の提供と社会課題の解決に向けて取り組んでいます。

ガバナンス強化に向けては、

1. 経営の透明性・説明責任の向上
2. 取締役会の監督機能の強化
3. コンプライアンスとリスク管理の徹底
4. 内部統制の強化
5. ステークホルダーとの対話重視

を基本的な考え方とし、持続的成長と企業価値向上を目指します。

コーポレート・ガバナンスの取り組み

当社は、コーポレートガバナンス・コード（以下、CGコード）を具体的に実践していく上でのスタンスを示すものとして、「コーポレートガバナンス・ポリシー」（以下、CGポリシー）を2015年12月に定めました。コーポレート・ガバナンスの取り組みを充実させるとともに、取り組みの状況や外部環境の変化に応じてCGポリシーを定期的に見直し、ガバナンスの実効性の向上に努めています。

コーポレートガバナンス・ポリシー

1. ステークホルダーとの適切な協働
2. 株主の権利・平等性の確保
3. 適切な情報開示と透明性の確保
4. 株主との対話
5. 取締役会などの責務

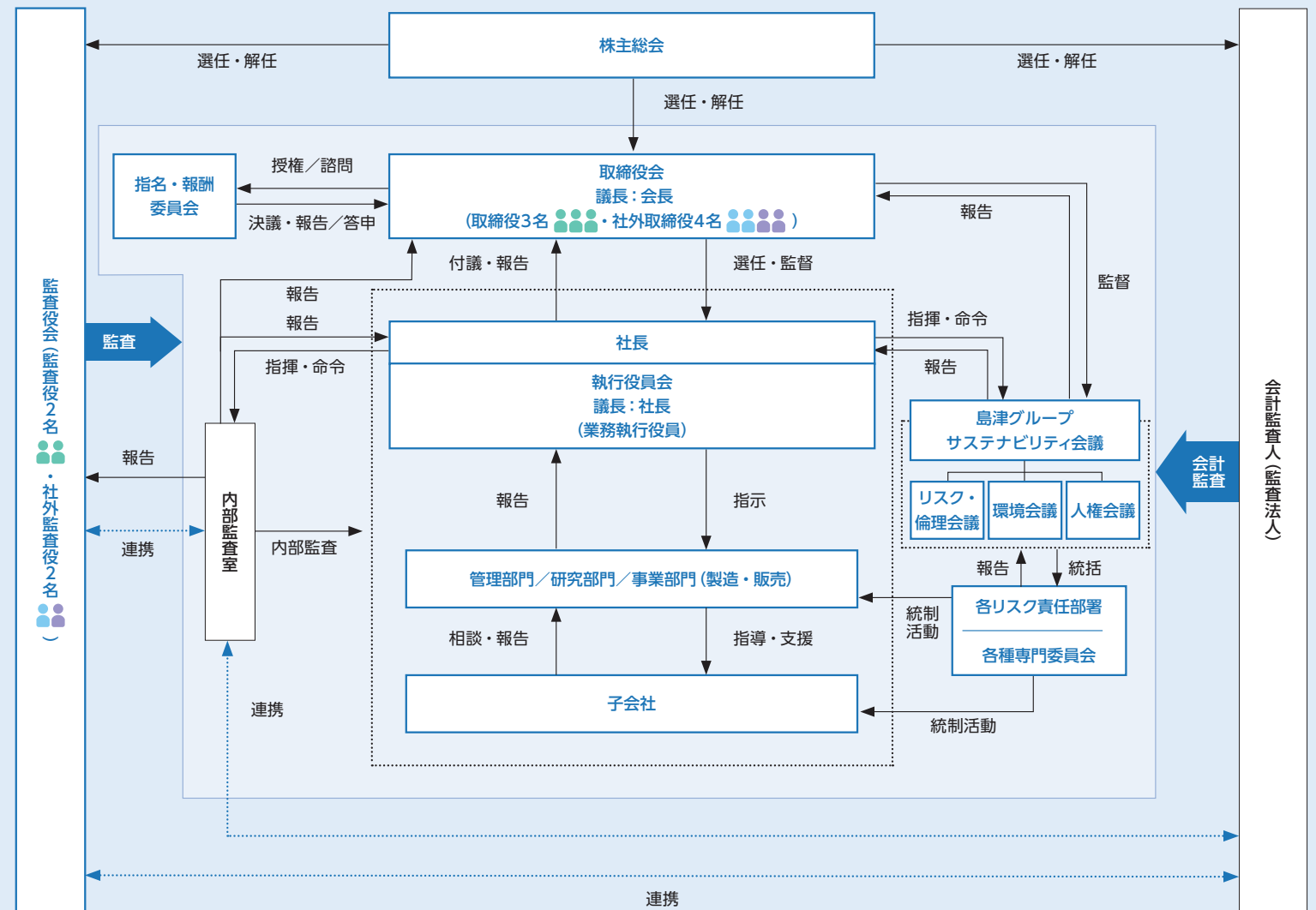
Web サイトには以下の情報を掲載しています。

CGポリシー <https://www.shimadzu.co.jp/ir/governance/policy.html>

CG報告書 <https://www.shimadzu.co.jp/ir/governance/report.html>

→ コーポレート・ガバナンス体制図

凡例：取締役・監査役 男性  女性 
社外取締役・社外監査役 男性  女性 



コーポレート・ガバナンス

取締役・監査役 (2026年6月25日現在)



取締役

1 代表取締役 会長 上田 輝久

取締役会議長

明治安田生命保険相互会社 社外取締役

株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ 社外取締役

1982年 4月 当社入社
2007年 6月 執行役員
2007年 6月 分析計測事業部 副事業部長
2011年 6月 取締役
2011年 6月 分析計測事業部長
2013年 6月 常務執行役員
2014年 6月 専務執行役員
2015年 6月 代表取締役 社長
2015年 6月 CEO
2022年 4月 代表取締役 会長(現在に至る)
2022年 4月 取締役会議長(現在に至る)
2023年 7月 明治安田生命保険相互会社社外取締役(現在に至る)
2025年 6月 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ 社外取締役(現在に至る)

2 代表取締役 社長 山本 靖則

CEO

1983年 4月 当社入社
2003年 10月 分析計測事業部
試験機ビジネスユニット統括マネージャー
2013年 6月 シマヅ オイローパ ゲーエムベアー(ドイツ)社長
2014年 6月 執行役員
2017年 6月 常務執行役員
2017年 6月 製造・情報システム・CS 担当
2017年 6月 技術研究副担当
2020年 4月 経営戦略・コーポレート・コミュニケーション担当
2020年 6月 取締役
2021年 4月 専務執行役員
2021年 4月 CFO
2022年 4月 代表取締役 社長(現在に至る)
2022年 4月 CEO(現在に至る)

3 取締役 専務執行役員 渡邊 明

CRO

環境経営(GX)担当

コーポレート・トランスフォーメーション(CX)担当

1985年 4月 当社入社
2009年 4月 半導体機器事業部(現 産業機械事業部)
TMPビジネスユニット長 兼 営業部 副部長
2011年 4月 半導体機器事業部 営業部長
兼 TMPビジネスユニット長
2013年 6月 半導体機器事業部 副事業部長
兼 営業部長 兼 TMPビジネスユニット長
2016年 6月 執行役員
2016年 6月 産業機械事業部長
2019年 4月 常務執行役員
2020年 4月 産業機械事業部長 兼 フルイデックス事業部長
2022年 4月 専務執行役員(現在に至る)
2022年 4月 CFO、
経営戦略・コーポレート・コミュニケーション担当
2022年 6月 取締役(現在に至る)
2025年 4月 リスクマネジメント担当
2025年 4月 環境経営(GX)担当、
コーポレート・トランスフォーメーション(CX)担当
(現在に至る)
2026年 4月 CRO(現在に至る)



コーポレート・ガバナンス

取締役

4

社外取締役
花井 陳雄

株式会社ベルセウスプロテオミクス 社外取締役
ノイルイミュン・バイオテック株式会社 社外取締役

1976年 4月 協和発酵工業株式会社 (現 協和キリン株式会社) 入社
2006年 6月 同社執行役員
2009年 4月 同社常務執行役員
2009年 6月 同社取締役
2010年 3月 同社専務執行役員
2012年 3月 同社代表取締役社長
2018年 3月 同社代表取締役会長
2019年 3月 同社取締役会長 (2020年3月退任)
2020年 6月 当社取締役 (現在に至る)
2021年 3月 株式会社ベルセウスプロテオミクス社外取締役 (現在に至る)
2024年 3月 ノイルイミュン・バイオテック株式会社社外取締役 (現在に至る)

6

社外取締役
濱田 奈巳

マイル・ハイ・キャピタル株式会社
共同創業者マネージング・ディレクター

コカ・コーラボタラーズジャパンホールディングス株式会社 社外取締役 (監査等委員)

メットライフ生命保険株式会社 社外取締役 (監査委員、指名委員、報酬委員)

1992年 7月 シェアソン・リーマン・ブラザーズ証券会社入社
1996年 10月 リーマン・ブラザーズ証券会社ヴァイス・プレジデント
1999年 6月 同社シニア・ヴァイス・プレジデント
2004年 5月 エイチ・ディー・エイチ アドバイザーズ ジャパンリミテッド代表取締役
2006年 12月 エイチ・ディー・エイチ キャピタル・マネジメント PTE LTD プリンシパル
2009年 3月 マイル・ハイ・キャピタル株式会社共同創業者 マネージング・ディレクター (現在に至る)
2017年 8月 エコブレイクス・ジャパン株式会社取締役
2019年 2月 ヴェスパーグループ・ジャパン株式会社 最高執行責任者
2019年 3月 コカ・コーラ ボタラーズジャパンホールディングス株式会社 社外取締役 (監査等委員) (現在に至る)
2020年 5月 メットライフ生命保険株式会社社外取締役 (監査委員)
2022年 6月 同社社外取締役 (監査委員、指名委員、報酬委員) (現在に至る)
2022年 6月 当社取締役 (現在に至る)

5

社外取締役
中西 義之

株式会社日本製鋼所 社外取締役
株式会社IH 社外取締役

1978年 4月 大日本インキ化学工業株式会社 (現 DIC株式会社) 入社
2010年 4月 同社執行役員 経営戦略部門
2011年 6月 同社取締役 執行役員 経営戦略部門
2012年 4月 同社代表取締役 社長執行役員
2018年 1月 同社取締役会長
2020年 6月 株式会社日本製鋼所社外取締役 (現在に至る)
2020年 6月 株式会社IH社外取締役 (現在に至る)
2021年 1月 DIC株式会社取締役
2021年 3月 同社相談役 (2023年3月退任)
2021年 6月 当社取締役 (現在に至る)

7

社外取締役
北野 美英

SynFiny Advisors パートナー

1991年 4月 プロクター・アンド・ギャンブル・ファーマー・イースト・インク (現P&Gジャパン合同会社) 入社
1995年 10月 Procter & Gamble European Services GmbH ヨーロッパ購買シニアマネージャー
1997年 6月 プロクター・アンド・ギャンブル・ファーマー・イースト・インク 購買グループマネージャー
2000年 4月 The Procter & Gamble company グローバル購買グループマネージャー
2003年 5月 同社グローバルコーポレート購買アシエートディレクター
2005年 5月 プロクター・アンド・ギャンブル・ファーマー・イースト・インク アジア購買アシエートディレクター
2008年 4月 プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社 (現P&Gジャパン合同会社) 生産統括本部 サプライチェーンアシエートディレクター
2010年 9月 同社エクスターナルリレーションズ本部 コミュニケーションズ・サステナビリティ アシエートディレクター (2013年11月退任)
2013年 12月 日本イーライリリー株式会社広報・CSRディレクター
2016年 1月 同社執行役員コーポレートアフェアーズ シニアディレクター (2021年12月退任)
2022年 3月 SynFiny Advisors パートナー (現在に至る)
2024年 6月 当社取締役 (現在に至る)

監査役

8

監査役
小谷崎 眞

1991年 1月 当社入社
2011年 4月 島津国際貿易 (上海) 有限公司 (現 島津企業管理 (中国) 有限公司) 企画部長
2012年 6月 当社経営戦略室長
2016年 4月 株式会社島津ジーエルシー 代表取締役社長
2019年 4月 当社監査役室シニアマネージャー
2019年 6月 当社監査役 (現在に至る)

10

社外監査役
西本 強

日比谷パーク法律事務所 パートナー・弁護士
株式会社ブロードリーフ 社外監査役
プリマハム株式会社 社外取締役

2000年 10月 弁護士登録
2002年 12月 日比谷パーク法律事務所入所 (現在に至る)
2011年 1月 株式会社エニグモ 社外監査役
2018年 3月 株式会社ブロードリーフ社外監査役 (現在に至る)
2020年 6月 当社監査役 (現在に至る)
2022年 4月 株式会社エニグモ 社外取締役 (監査等委員) (2026年4月退任)
2026年 6月 プリマハム株式会社 社外取締役 (現在に至る)

9

監査役
山田 洋一

1988年 4月 当社入社
2008年 5月 島津儀器 (蘇州) 有限公司 社長
2012年 10月 当社分析計測事業部 試験機ビジネスユニット長
2015年 4月 当社分析計測事業部 分析計測工場 試験機製造部長
2019年 4月 当社CS統括部長
2023年 4月 当社法務部長
2025年 6月 当社監査役 (現在に至る)

11

社外監査役
林 由佳

林公認会計士事務所 代表
株式会社林企業経営研究所 代表取締役副社長
ハリマ化成グループ株式会社 社外取締役 (監査等委員)

1985年 9月 港監査法人 (現EY 新日本有限責任監査法人) 入所
1991年 4月 公認会計士登録
1998年 8月 センチュリー監査法人 (現EY新日本有限責任監査法人) 社員 (現パートナー)
2010年 7月 新日本有限責任監査法人 (現EY新日本有限責任監査法人) シニアパートナー (現パートナー)
2015年 9月 EY新日本有限責任監査法人 評議会評議員
2019年 9月 同法人 評議会副議長 監査委員会委員
2022年 7月 林公認会計士事務所 代表 (現在に至る)
2022年 7月 株式会社林企業経営研究所 代表取締役副社長 (現在に至る)
2022年 7月 ハリマ化成グループ株式会社社外取締役 (監査等委員) (現在に至る)
2023年 6月 当社監査役 (現在に至る)

執行役員 (2026年6月25日現在)

役付執行役員

代表取締役 会長
上田 輝久

取締役会議長

取締役 専務執行役員
渡邊 明

CRO
環境経営 (GX) 担当
コーポレート・トランスフォーメーション (CX) 担当

専務執行役員
青山 恵則

CHRO、総務・内部統制担当
リスクマネジメント副担当

常務執行役員
的場 俊英

営業担当
営業本部長 兼 東京支社長

常務執行役員
園木 清人

医用機器事業部長

常務執行役員
西本 尚弘

CTO

常務執行役員
山本 晋

製造・CS 担当
DX・IT 戦略担当
製造本部長

代表取締役 社長
山本 靖則

CEO

専務執行役員
青山 功基

島津 (香港) 有限公司 社長

常務執行役員
梶谷 良野

法務・ダイバーシティ経営担当
健康経営担当

常務執行役員
富田 眞巳

分析計測事業部長

常務執行役員
前田 愛明

経営戦略・コーポレート・コミュニケーション担当
標準化戦略 (CSO) 担当
メディカル規制担当

常務執行役員
荒金 功明

CFO

常務執行役員
桜町 道雄

経営戦略副担当
営業副担当

コーポレート・ガバナンス

取締役会

基本的な考え方

当社の取締役会は、会社経営の観点から事業展開や会社をとりまく経営環境などを考慮しながら、取締役会において多角的な視点から議論を行い、重要な業務執行の意思決定および適切な業務執行の監督・監査機能をバランス良く発揮することを目指しています。

取締役会メンバー

取締役会は、ビジネスや社内事情に通じた社内取締役3人と、豊かな知見・経験を有する社外取締役4人で構成され、経営の透明性と客観性を高めています。なお、社外取締役には、幅広い業界から豊富な経験を有する企業経営経験者などを中心に、様々な経歴を持つ人を選任し、多様性を維持しています。なお、取締役会は男性5名、女性2名で構成されています。

経営の適法性および妥当性を監査する目的で監査役制度を採用し、社内監査役2名および社外監査役2名で監査役会を構成しています。監査役は取締役会に出席して意見を述べ、取締役や業務執行役員と意見交換を行うなど、積極的・能動的に監査業務を遂行しています。

業務執行を行う機関として社長と業務執行役員で構成される執行役員会を設置し、適正かつ迅速な経営の意思決定と業務執行に資する体制としています。

役員のスキルマトリックス

当社の取締役会にとって重要と考える知見・経験を、「企業経営」、「国際経験」、「技術・R&D・製造」、「DX・IT」、「マーケティング・営業」、「サステナビリティ」、「財務・会計」、「コンプライアンス・リスクマネジメント」、「人事・人財戦略」と定義し、これらの知見・経験を適切に有している人を役員候補者として指名します。なお、上記の知見・経験については、外部環境や会社の状況を踏まえ、適宜見直しを図っています。

氏 名		役員が有する知見・経験								
		企業経営	国際経験	技術・R&D・製造	DX・IT	マーケティング・営業	サステナビリティ	財務・会計	コンプライアンス・リスクマネジメント	人事・人財戦略
取締役	上田 輝久	●	●	●	●	●	●		●	●
	山本 靖則	●	●	●	●		●	●	●	●
	渡邊 明		●			●	●	●	●	
	花井 陳雄 社外	●	●	●			●		●	●
	中西 義之 社外	●	●			●	●		●	●
	濱田 奈巳 社外	●	●					●		●
	北野 美英 社外		●				●		●	●
監査役	小谷崎 眞		●			●				
	山田 洋一		●	●		●			●	
	西本 強 社外		●		●				●	
	林 由佳 社外							●	●	●

※上記一覧表は、取締役・監査役の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

取締役会の活動状況

取締役会は、法令・定款および取締役会規則の定めるところにより、重要な事項について決議、討議、報告を行っています。2025年度において、取締役会において具体的な検討した主な内容は次のとおりです。

新中期経営計画(2026年度～2028年度)の策定	グループ全体の成長シナリオ、各事業の進捗・戦略などを複数回にわたって討議
M&Aを中核とした非連続成長推進	Tescan買収決議を含む分析計測事業を中心に戦略適合性・リスク・財務の観点からM&A案件を討議
事業ポートフォリオの見直し	成長領域への集中と事業構造最適化の方向性を討議
国際財務報告基準(IFRS)の任意適用	グローバルな情報開示の強化および資本市場との対話促進を目的として、IFRSの任意適用を決議
経営基盤の強化	事業成長を支えるガバナンス・リスクマネジメント・グローバル製造・AI戦略・DX推進・人財戦略などの重要課題を議論

コーポレート・ガバナンス

社外役員の選任理由と主な活動内容

社外役員	区分	独立役員	氏 名	選任理由および期待される役割に対して行った職務の概要	2025年度の出席状況
社外取締役	再任	独立役員	花井 陳雄	日本を代表する製薬企業のトップとしての豊富な経営経験と、国内外の医薬品業界ならびに研究開発に関するグローバルな知見から、取締役会の意思決定と監督機能の強化に資する積極的な発言や提言をいただいています。また、指名・報酬委員会の議長として、役員の選解任および報酬の透明性と公正性の向上を図る議論に参画いただいています。	・取締役会出席 13回中13回 ・指名・報酬委員会出席 6回中6回
	再任	独立役員	中西 義之	世界的な化学品企業トップとしての豊富な経営経験と、国内外の化学品業界ならびに経営戦略、製造、営業などに関するグローバルな知見から、取締役会の意思決定と監督機能の強化に資する積極的な発言や提言をいただいています。また、指名・報酬委員会の委員として、役員の選解任および報酬の透明性と公正性の向上を図る議論に参画いただいています。	・取締役会出席 13回中13回 ・指名・報酬委員会出席 6回中6回
	再任	独立役員	濱田 奈巳	ファイナンスに関するコンサルティング会社を経営するなど財務および経理に関する豊富な知見、外資系証券会社の日本法人の会社経営者としての豊富な経験および人材育成やグローバルな知見から、取締役会の意思決定と監督機能の強化に資する積極的な発言や提言をいただいています。また、指名・報酬委員会の委員として、役員の選解任および報酬の透明性と公正性の向上を図る議論に参画いただいています。	・取締役会出席 13回中13回 ・指名・報酬委員会出席 6回中6回
	再任	独立役員	北野 美英	外資系消費財企業と外資系製薬企業における豊富な海外事業経験に加えて、調達などのサプライチェーン、人材育成・ダイバーシティ、CSRなどに関する高い見識と実績から、取締役会の意思決定と監督機能の強化に資する積極的な発言や提言をいただいています。また、指名・報酬委員会の委員として、役員の選解任および報酬の透明性と公正性の向上を図る議論に参画いただいています。	・取締役会出席 13回中13回 ・指名・報酬委員会出席 6回中6回
社外監査役	—	独立役員	西本 強	弁護士としての高い専門的知見と豊かな経験に基づき、取締役会などにおいて積極的に意見をいただいています。また、内部統制部門・グループ会社などから情報収集を行い、国内外関係会社を含めた内部統制システムの整備状況、M&A実施に関するご指摘などを通じて、当社グループのガバナンス向上に貢献いただいています。	・取締役会出席 13回中13回 ・監査役会出席 17回中17回
	—	独立役員	林 由佳	公認会計士としての豊かな経験と見識に基づき、取締役会などにおいて積極的に意見をいただいています。また、内部統制部門・グループ会社などから情報収集を行い、当社グループの会計的見地からのご指摘などを通じて、当社グループのガバナンス向上、会計の健全性確保に貢献いただいています。	・取締役会出席 13回中13回 ・監査役会出席 17回中17回

社外役員の独立性基準

次に掲げる属性のいずれにも該当しない場合、当該社外取締役および社外監査役(候補者を含む)は、当社からの独立性を有し、一般株主と利益相反が生じる恐れがないものと判断しています。

- (1) 当社を主要な取引先とする者(直近事業年度においてその者の年間連結総売上高2%以上の額の支払いを当社から受けた者)またはその業務執行者
- (2) 当社の主要な取引先(直近事業年度において当社の年間連結総売上高2%以上の額の支払いを当社に行った者)またはその業務執行者
- (3) 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ている(直近事業年度において役員報酬以外に1,000万円の額以上の金銭または財産を当社から得ていることを言う)コンサルタント、会計専門家または法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は当該団体に所属する者)
- (4) 最近1年間ににおいて、(1)から(3)までのいずれかに該当していた者
- (5) 次の①から③までのいずれかに掲げる者(重要でない者を除く)の二親等内の親族
- ① (1)から(4)までに掲げる者
- ② 当社の子会社の業務執行者(社外監査役を独立役員として指定する場合にあっては、業務執行者でない取締役を含む)
- ③ 最近1年間ににおいて、②または当社の業務執行者(社外監査役を独立役員として指定する場合にあっては、業務執行者でない取締役を含む)に 該当していた者

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会を構成する取締役および監査役に対して、取締役会の実効性に関する分析・評価を毎年実施しています。2025年度も実効性評価に関する独自アンケートを実施し、アンケート結果を基に、取締役会において改善が必要な事項を中心に意見交換を行いました。

2025年3月期実効性評価において確認された主な課題と取り組み状況	
主な課題	取り組み状況
審議の時間配分・議案の設定・取締役会資料の質向上について、なお改善の余地がある。	審議の時間配分や議案設定については、年間スケジュールの策定と討議時間の拡大により改善した。一方、資料の質向上については、論点整理の改善に取り組んだものの、引き続き課題として残った。
株主・投資家との対話に関する取締役会への情報提供について、充実の余地がある。	株主・投資家との対話フィードバックについては、IR活動の情報共有を継続的に充実させた結果、前年から大きく改善した。
事業戦略や中期経営計画の進捗モニタリングにおける重要議案への取締役会の関与・議論の深化が課題。	新中期経営計画の策定やM&A案件については、複数回の討議枠を設けて審議を重ね、オフサイトミーティングも実施した。一方、経営戦略・中期経営計画に関する議論の深度については、なお改善が必要との評価となった。



2026年3月期実効性評価において確認された主な課題と今後の取り組み方針	
主な課題	今後の取り組み方針
取締役会資料の質向上については、なお改善の余地がある。	簡潔かつ議論のポイントを明確にした資料改善を行い、企業価値向上に資する重要議案に一層の時間を確保できるようにする。
経営戦略・中期経営計画に関する議論の深度、議案選定や効率的審議のための資料の工夫が課題として残存。	重要テーマを計画的に議題化するオフサイトミーティングの充実に取り組む。
重要なテーマとして、M&A戦略（PMI含む）・事業ポートフォリオ・グループガバナンス／リスクマネジメント・人材育成などが挙げられる。	M&A戦略や事業ポートフォリオなどの重要テーマについて俯瞰的かつ深度ある議論ができるよう、引き続き改善に取り組む。

2026年3月期 取締役会の実効性評価結果

評価項目	評価結果
取締役会の構成	11名の規模と社外役員が過半数を占める構成は実効性があるという肯定的な評価でした。引き続き戦略モニタリングとガバナンス強化に資する体制の議論を行います。
取締役会の運営	審議の時間配分や議案の設定については改善が見られた一方、取締役会資料の質向上については、なお改善の余地があるという評価でした。俯瞰的な議論に重きを置いた取締役会運営を目指すべく、取締役会に上程される議案選定や審議の時間配分、スケジュールに留意します。また、簡潔かつ議論のポイントを明確にした資料の改善を行うことで、企業価値向上に資する重要な議案に一層の時間を確保できるようにします。さらに、重要テーマを計画的に議題化するオフサイトミーティングの充実にも取り組みます。
取締役会の役割と責務	取締役会の役割と責務は適切に果たされているという評価でした。引き続き力を入れるべきテーマとして、M&A戦略（PMI含む）、事業ポートフォリオ、グループガバナンス／リスクマネジメント、人材育成などが挙げられました。今後も、これらを重要テーマとして取り組みます。
取締役の自己評価	全ての取締役は当社の基本理念と期待される役割を理解し、多様なバックグラウンドを生かした活発な議論を行っており、実効性があるという評価でした。
取締役・監査役への支援・連携	社外取締役と監査役間の情報提供および認識の共有、ならびに社外役員と会計監査人・内部監査部門との意見交換の機会の確保および情報共有は適切に行われております。さらに従業員との対話の機会の確保などにより、社外役員の会社の知識・理解向上に向けた取り組みを計画的に進めます。
株主・投資家との対話	会社と株主や機関投資家の対話に関する情報提供は適切に行われているとの評価になりました。前年と比べて大きく改善され、継続的な取り組みの成果が表れております。引き続き執行側のIR活動の情報共有を充実させ、株主や機関投資家との対話機会の確保にも取り組みます。

コーポレート・ガバナンス

指名・報酬委員会

指名・報酬委員会の構成

当社は、取締役会の独立性・客観性と説明責任の強化を目的に、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。同委員会は、代表取締役および社外取締役で構成し、委員の過半数を社外取締役とし、原則として議長を独立社外取締役とすることで、指名・報酬に関する独立性を高めています。

指名・報酬委員会	・委員長：花井 陳雄（社外取締役） ・委員：中西 義之（社外取締役） 濱田 奈巳（社外取締役） 北野 美英（社外取締役） 上田 輝久（代表取締役会長） 山本 靖則（代表取締役社長）
----------	--

指名・報酬委員会の活動状況

当委員会は、指名・報酬委員会規則の定めるところにより、指名・報酬に関わる事項について決議、審議を行っています。2025年度における具体的な検討内容は以下のとおりです。

指名	・次期取締役会体制および執行役員体制の方向性 ・次期社長CEOのサクセッションプラン ・社外役員候補者 ・役員異動
報酬	・当事業年度の固定報酬額および短期業績連動報酬額 ・役員報酬の課題および見直し

指名・報酬委員会の実効性評価

取締役会の実効性評価と同時に、指名・報酬委員会に関する実効性評価のアンケートを、委員会を設置した2019年から継続的に実施しています。アンケート調査項目として、主に、①CEO後継者の育成計画、②経営者へのインセンティブ付与等としており、全体として肯定的な評価結果を得ています。

役員報酬の決定方法に関する方針

当社は、役員報酬規定にて、取締役、監査役および役付執行役員の報酬の決定手続き、報酬の体系などを定めています。また、「役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針」についても、指名・報酬委員会の審議・答申を踏まえ、取締役会で決議の上、定めています。

取締役および役付執行役員の報酬額については、株主総会の決議により決定された報酬の総額の範囲内で、取締役会の決議により授権された指名・報酬委員会で決議し、その結果を取締役会に報告します。なお、監査役の報酬額については監査役の協議で決定します。

役員の報酬体系

取締役（社外取締役を除く）および役付執行役員（以下、取締役等）の報酬は、各事業年度における業績の拡大ならびに中長期的な企業価値の向上に向けて経営を行う取締役等の職責を考慮し、金銭報酬としての基本報酬と、業績に応じて変動する短期業績連動報酬および非金銭報酬としての株式報酬で構成します。社外取締役および監査役の報酬は、基本報酬のみとし、期待する役割ならびにその職責に見合う報酬水準を勘案の上、決定します。

報酬区分	社内 取締役	社外 取締役	監査役	備 考
基本報酬	●	●	●	優秀な人材の確保・採用が可能な水準であると同時に、客観的な情報に基づいて判断すべきとの観点から、外部専門機関の調査に基づく同輩企業（同業種、同規模等のベンチマーク対象企業群）の水準を参考指標とし、取締役などの地位や役割に応じて決定。
短期業績連動報酬	●	—	—	連結売上高・営業利益の前年度に対する成長率や役付執行役員の担当部門別の業績評価、個人評価を総合的に勘案し、決定。
株式報酬	●	—	—	株主との価値の共有を図り、業績の拡大ならびに企業価値の向上へのインセンティブを高めることを目的とした報酬。 ・短期業績連動部分：短期業績連動報酬の一部を株式として割り当てるものであり、取締役等に対して、毎年一定の時期に譲渡制限付き株式を交付し、取締役等の退任時に当該株式の譲渡制限を解除。株式の支給割合は、指名・報酬委員会で都度決定。 ・中長期業績連動部分：取締役等に対して、中期経営計画の最終年度の業績目標の達成度に応じて付与される株式数を役位別に決定し、株式を交付。なお、業績達成度を評価する指標は連結売上高および連結営業利益を目標値とし、目標の達成度に応じて50～200%の範囲で変動。なお、取締役等の職務や社内規定への重大な違反があった場合には、交付予定株式の受益権の喪失や交付した株式等相当の金銭返還請求制度を設定。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬の状況（2025年度）

役員区分	対象となる 役員の員数 (名)	金銭報酬		株式報酬		合計
		基本報酬	短期業績連動報酬	短期業績連動部分	中長期業績連動部分 費用計上額	
取締役(社内)	4	163	118	13	12	307
監査役(社内)	3	52	－	－	－	52
社外取締役	4	59	－	－	－	59
社外監査役	2	24	－	－	－	24
合計	13	299	118	13	12	442

1. 上記には、2025年6月26日付で退任した取締役(社外取締役を除く)1名および監査役(社外監査役を除く)1名の分が含まれています。
2. 株式報酬(中長期業績連動部分)は、中期経営計画の最終年度の業績目標の達成度に応じて、3年ごとに株式を交付する業績連動報酬かつ非金銭報酬制度ですが、制度運用上、1年ごとに費用計上する必要があります。上記の当該報酬は、当事業年度において取締役(社外取締役を除く)に対して付与が見込まれるポイント数に信託が当社株式を取得した際の時価を乗じた費用計上額を記載していますが、実際の株式の交付は中期経営計画終了後となります。
3. 使用人兼務役員の使用人給与については、該当事項がないため記載していません。

エグゼクティブ セッション

取締役会終了後などに、取締役会メンバー全員でのオフサイトミーティングをはじめ、社外取締役および社外監査役間、また社外取締役および監査役間での会合をそれぞれ定期的を実施し、自由闊達に意見交換や状況共有などを行っています。

取締役会 メンバー全員	・ 事業ポートフォリオに関するオフサイトミーティング ・ 監査役往査に関するオフサイトミーティング
社外取締役および 社外監査役間	・ 社長CEOを交えた意見交換会 ・ グローバル経営幹部育成に関する意見交換会 ・ フリーディスカッション
社外取締役および 監査役間	・ 会計監査人を交えた意見交換会



オフサイト
ミーティングの様子

社外取締役・社外監査役の活動

社外取締役および社外監査役は、当社の持続的な成長の促進・中長期的な企業価値向上を図るための活動を行っています。

サステナビリティ経営説明会への登壇

2025年12月に北野取締役が、機関投資家向けに開催された環境経営をテーマとしたサステナビリティ経営説明会に登壇しました。北野取締役からは、当社における環境経営のポテンシャルについてコメントいただきました。



150周年式典への参加

2025年5月に社外取締役および社外監査役が、創業150周年を記念して開催されたパートナー感謝式典に参加しました。パートナーの皆様とともに、当社の歩みを振り返り、今後の成長への期待を共有する機会となりました。

政策保有株式

政策保有に関する方針

当社は、経営戦略の観点から、中長期的に当社の企業価値の向上につながると判断する株式を保有します。取締役会は、毎年、政策保有株式の保有規模が不適切でないかを確認した上で、個別の株式についても保有目的に照らして適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コスト等に見合っているかを確認することで、保有の適否を検証します。保有方針に適合しない株式は縮減を図ります。

純投資目的以外で当社が保有する株式

銘柄数	(銘柄)					
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
非上場株式	30	30	30	28	30	27
非上場株式以外の株式	30	24	22	22	20	18

貸借対照表計上額	(百万円)					
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
非上場株式	519	612	1,530	1,381	2,467	1,646
非上場株式以外の株式	11,907	11,405	10,426	13,054	9,261	12,600

2026年3月31日現在において、上記の他に、みなし保有株式として6銘柄、32,540百万円保有しており、これを含めた保有規模は、連結総資産の6.3%、連結純資産の8.3%です。

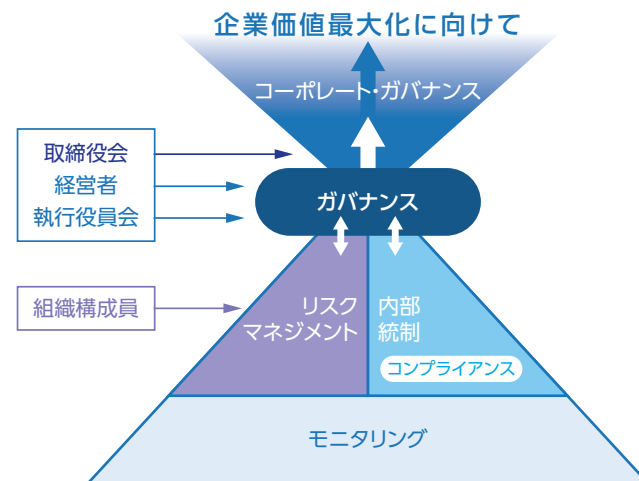
議決権行使の基準

当社は、政策保有株式の議決権行使にあたり、すべての議案に対し、株主価値の向上に資するものか否かを判断した上で議決権を行使しています。議決権行使の適切な対応を確保するために、剰余金処分、取締役・監査役選任や買収防衛策など議案ごとに設けた判断基準に基づいて議案内容を確認しており、社会的不祥事など重大な懸念事項が生じている場合には、慎重に賛否を検討しています。

統合リスク管理

基本的な考え方

当社グループは、組織運営上の重要な仕組みとして、リスクマネジメント(事業に関わるリスク対策)と、コンプライアンス・内部統制(職務執行上のリスク対応)およびモニタリングを一体的に推進する体制を構築しています。さらに、DXの活用によりリスク情報の可視化を行い、経営戦略・事業目標の確実な達成と、それを通じた企業価値の最大化を図っていきます。

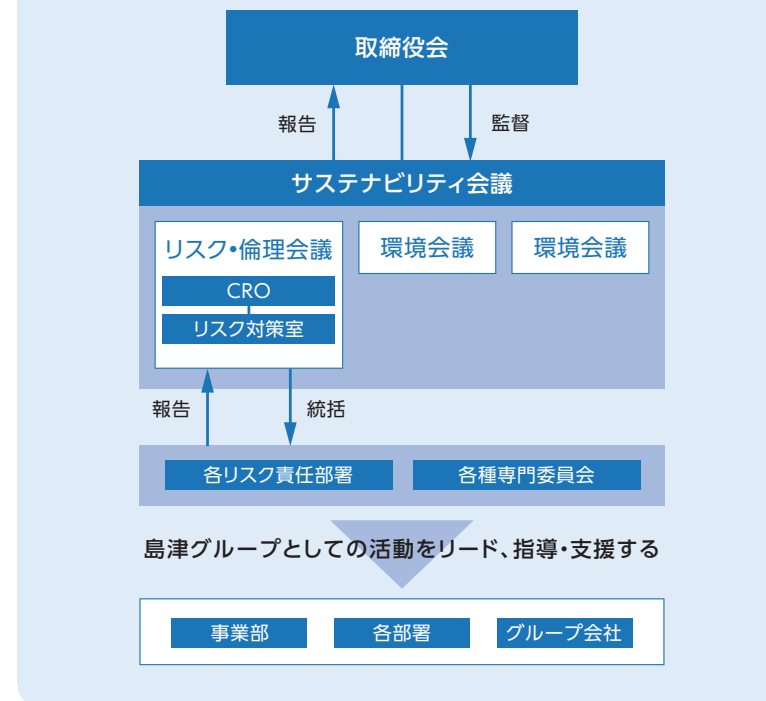


ガバナンス

当社社長は、業務執行の最高責任者として、企業倫理・コンプライアンスへの対応を含む島津グループのリスクマネジメントについて責任を負う体制としています。また、当社グループ全体のリスク管理と企業倫理、コンプライアンスの徹底を図るため、当社社長を議長とする「リスク・倫理会議」を半期ごとに開催しています。同会議では、グループ共通の優先取り組みリスク、各グループ会社の重点リスク、職場単位の業務リスクといった階層別リスクの対応状況を確認し、議論します。CROの統括のもと、各リスク責任部署や各種委員会が連携し、各組織・

職場が自律的かつ実効性の高いリスク管理を行えるよう、指導・支援しています。リスク・倫理会議の内容を含む島津グループサステナビリティ会議の内容は、半期に一度取締役会に報告され、取締役会が適切に監督・統制する体制を確保しています。

→ 島津グループ リスクマネジメント体制



コンプライアンスの徹底

基本方針

当社グループは、グローバルに様々な事業を展開しているため、安全保障貿易管理、贈収賄防止、競争法など、世界各国・地域の法令や行政による許認可、規制の適用を受けており、その遵守に努めています。

また、法令遵守のみならず、国際規範に則り行動するとともに、社是・経営理念・島津グループサステナビリティ憲章のもと、役員および従業員が共有・遵守すべき倫理規範を「島津グループ企業倫理規程」として定め、当社社長方針の「コンプライアンスはすべてに優先する」を実践しています。

推進活動

当社グループは、企業倫理規程のエッセンスをより分かりやすくまとめた「企業倫理行動規範ガイドライン」を策定し、集合研修やEラーニングなどを通じて、当社グループ全ての役員・従業員（パート社員・契約社員を含む）を対象に継続的に教育を実施しています。これにより、コンプライアンス上の問題発生予防と倫理意識の向上を図っています。

2025年度における教育活動の実績

- 11の行動基準のうち、毎年実施している「コンプライアンス実践」と「人権と多様性の尊重」に加え、「科学技術倫理意識の醸成」、「正しい情報の開示・伝達」、「危機管理の徹底」をテーマに深掘りした研修を実施
- 当社グループ全体に対しデータ保護に関する個別教育を実施

倫理・コンプライアンス意識の把握

各組織・職場の倫理・コンプライアンス意識を把握するため、外部専門家によるアンケート調査を定期的に実施しています。調査結果は各組織・職場でのディスカッションを通じて改善につなげるとともに、当社グループに共通する改善項目については、各リスク責任部署・各種委員会の統制活動に反映し、全社的な対策につなげています。

統合リスク管理

職場ごとの取り組み

2011年から毎年7月の「島津グループコンプライアンスの日」に、過去発生した不祥事の振り返りと業務上の気づきの共有を各職場で行い、コンプライアンス違反の“芽”を早期に発見し、未然防止につなげる活動を継続しています。2022年度からは、適切な業務遂行に必要な知識と価値観の習得、業務品質の向上、人財育成を目的とした職場単位での学習制度を、本社および国内グループ会社において導入しました。リスク責任部署が提供する教材も活用しながら、各チームが自主的に学習を進め、2025年度は年間16,000回を超える職場学習が行われました。

また、2024年度からは、職場単位で業務上のリスクを低減するため、過去に発生した事例の再発を防止する取り組みを開始しています。現在、この取り組みの海外グループ会社への展開を進めています。

これらの活動を継続することで、コンプライアンスを重視する健全な企業風土の定着を図っています。

内部通報制度の整備

企業倫理に関する問題の予防・早期発見のため、当社グループは通報窓口（所管：リスク対策室）を社内外に設置し、グループ全従業員、派遣社員、およびグループで業務に従事する請負会社従業員に周知しています。通報は匿名でも受け付けており、通報者保護のため、通報内容は守秘義務に基づき適切に管理するとともに、相談・通報や調査協力を理由とした通報者・協力者への不利益な取り扱いを禁止しています。なお、社外窓口「外部ホットライン」への通報は、外部弁護士が受領し、監査役の指示の下、調査を行う経営幹部から独立した仕組みとして運用しています。

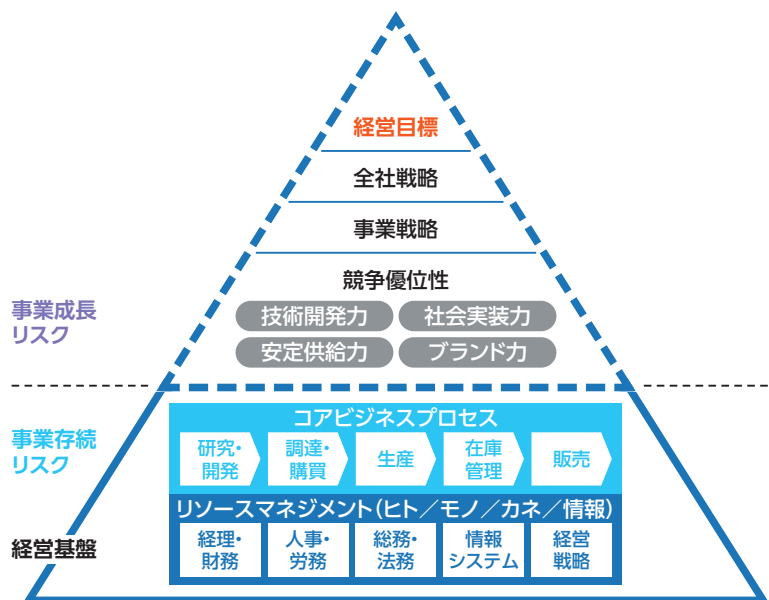
2025年度は、グループ全体で196件の相談・通報がありました。情報提供者の保護を徹底しながら必要な調査を行い、是正措置および再発防止策を講じています。

リスクマネジメント（事業に関わるリスク対策）

基本方針

当社グループは、企業としての社会的責任を果たしながら、事業の継続と中長期的な成長を実現するためには、実効性のあるリスクマネジメントが不可欠であると認識しています。こうした考えのもと、「島津グループリスクマネジメント基本規程」を定め、リスクの未然防止、不確実性への適切な備え、ならびに発生時の迅速かつ適切な対応を通じて、事業戦略および経営目標の達成を支援しています。

当社グループにおけるリスクとは、事業の存続や成長に影響を及ぼし得る事象、ならびに事業戦略や目標の達成に影響を与え得る不確実性を指します。これらのリスクを体系的に把握し、企業価値の毀損につながる影響を対象とする「事業存続リスク」と、成長戦略の遂行に伴い生じ得る影響を対象とする「事業成長リスク」とし、それぞれの特性に応じたリスクマネジメントを推進することで、リスクの抑制と事業成長機会の最大化を図り、持続的な企業価値向上に取り組んでいます。



推進活動

未然防止の活動

当社グループは、毎年のリスクの識別・評価を起点として、リスクへの対応とモニタリングを行い、リスクマネジメントのサイクルを継続的に運用しています。経営層およびリスク責任部署が中心となり、リスクの識別と評価・優先順位付けを行い、優先順位の高いリスクについて全社的な取り組みとして管理する仕組みを構築しています。

リスクマネジメントにおいては、重大事象の未然防止および事業継続への影響抑制を目的として、予防的な対応を重視しています。事業成長リスクについては、経営環境の変化等に伴うリスクを早期に把握し、影響が管理可能な水準にある場合には予防・低減策を講じ、当該水準を超える、またはそのおそれがある場合には速やかに追加対策や戦略の見直し等を実施するなど、早期検知を重視した運用を推進しています。

また、地域別、個社別のリスクに対しては、グループ各社がリスク評価を行い、重点リスクとその対策を設定して取り組みを進めています。本社のリスク責任部署も指導・支援を行い、活動の促進を図ります。

グループ全体でリスクマネジメント活動を継続・定着させるため、本社・グループ会社の関係者を対象とした研修も定期的実施しています。

危機事象発生時の対応

危機事象が発生した場合に迅速かつ適切な対応を行うため、リスクマネジメント緊急連絡体制を整備しています。「第一報を早く」を原則に、重大性に応じて社長を議長とする対策本部を設け、被害の拡大防止と事業の早期復旧に向けた対応を行います。

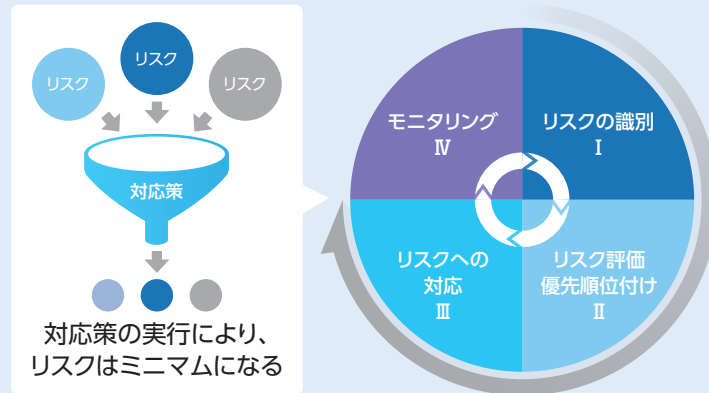
再発防止策の展開

重大リスク事案が起こった場合、同様の不祥事を二度と起こさないよう、確実な再発防止につなげます。職場単位での議論やEラーニングを通じて自部署のリスクを認識し、業務プロセスやルールに必要な改善を反映させる取り組みを展開しています。

統合リスク管理

→ 未然防止活動の実践手法

島津グループでは、各リスクの責任部署と連携しながら4つのステップでリスクマネジメントを推進しています。



I	当社グループがさらされるリスクを識別(把握)する
II	対応すべき課題を発生可能性×影響度で評価し、優先順位を決定する
III	優先取り組みリスクの所管責任部署によるリスク低減対応策の設計、実行により、残存リスクを下げる
IV	残存リスクの評価により、リスクへの対応状況を確認する リスクマネジメントプロセス全体をモニタリングする

内部統制（職務執行上のリスク対応）

基本方針

当社グループは、役員および従業員の職務執行が法令および定款に適合し、業務が適正かつ効率的に行われることを確保するため、内部統制体制を整備しています。事業環境の変化を常に踏まえ、過去の前提や手法にとらわれることなく、内部統制の仕組みを継続的に見直し、強化していきます。

内部統制体制

業務運営に関する規程の体系的な整備と職務権限の明確化により、透明性の高い業務執行体制を構築し、グループ内の情報が正確かつ迅速に共有される仕組みを整備しています。違反行為などが発生した場合は、その内容や対応・処分をグループ内で速やかに共有し、類似行為の発生抑止に努めています。また、個人情報および秘密情報の適切な保護を前提としながら、広報・IR活動やWebサイトを通じて、適時・適切な对外情報開示を行っています。

当社グループのガバナンスに関する基本的な考え方や経営上遵守すべき事項をまとめた「島津グループマネジメント基本規程」を制定し、グループ全体の経営状況の把握と管理体制の継続的な整備・強化を図っています。

財務報告に係る内部統制の構築

当社グループは、金融庁の実施基準に基づき、「財務報告に係る内部統制体制の構築に関する基本規程」を定め、財務報告の信頼性を確保するための内部統制の枠組みを整備しています。これにより、業務の有効性・効率性の向上、法令遵守の徹底、資産の保全を確保し、事業活動の適切な遂行を支えています。

また、内部統制を重要な経営課題として位置づけ、整備・運用を継続的に評価し、不備が認められた場合には速やかに是正しています。実施範囲については、重要性の高い会社や業務プロセスを優先して取り組むことで、統制の実効性を高めています。

実施範囲外(非対象グループ会社)への補完活動

財務報告に係る内部統制の実施範囲外となるグループ会社については、全社統制や業務プロセスの重要項目に絞った点検表を用いて、グループ各社が自己点検によりリスクを把握します。そのうえで、本社管理部門がヒアリングを通じて確認・フォローアップを行っています。その結果を分析し、必要な統制の整備や運用改善につなげることで、グループ全体としてのリスク発生の低減と問題発生の抑制に努めています。

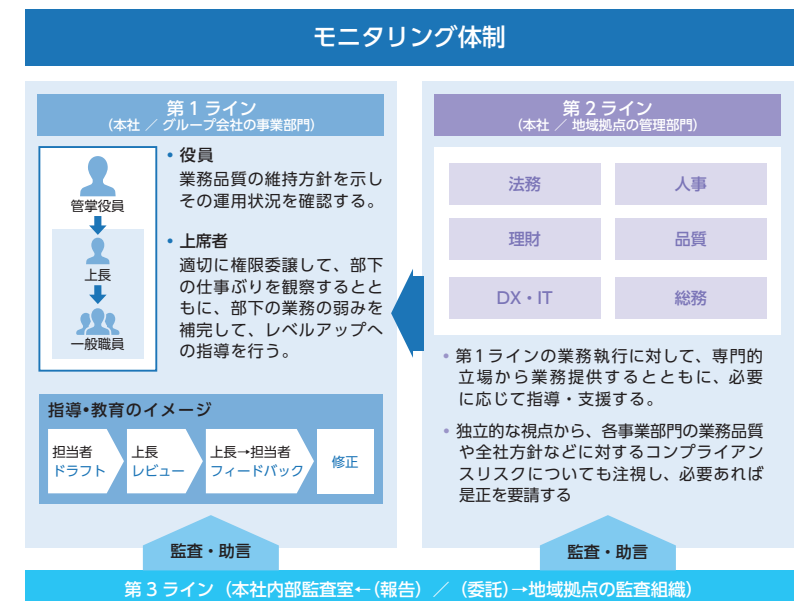
モニタリング

基本方針

当社グループは、リスクマネジメント・内部統制・コンプライアンスのすべてが有効に機能していることを、事業・管理・監査の3ラインの各段階で、組織的かつ継続的にモニタリング・評価します。

モニタリング体制の強化

海外地域コーポレート本部では、中国・アジア・欧州・米州の現地体制が主体となり、本社が策定した監査ツールを活用して往査計画を立案・実施しています。これにより、各グループ会社において「島津グループマネジメント基本規程」に基づくルールが適切に運用されているかを確認し、不適切な手続き・慣行の発生防止につなげています。内部監査の実施を通じてグループ内の潜在的なリスクを把握し、その結果を経営陣へ報告するとともに是正提言を行うことで、問題の早期発見・予防ならびに内部統制の継続的な改善を推進しています。



情報セキュリティ

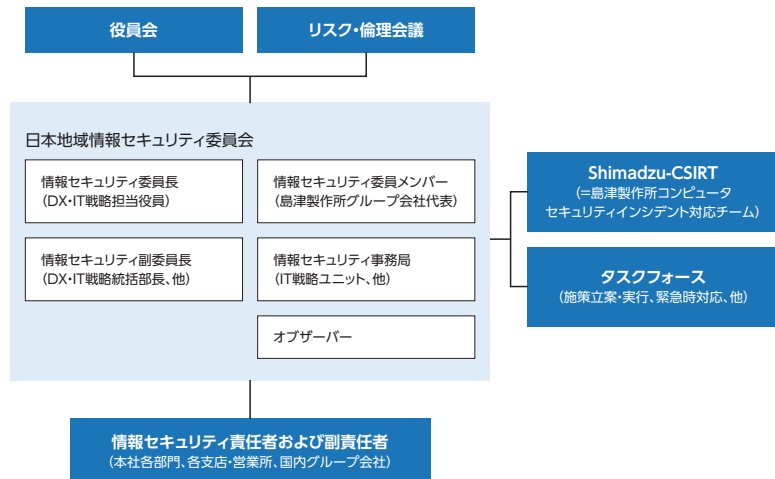
戦略

私たちが提供する革新的な製品やトータルソリューションが社会課題の解決に真に貢献するためには、その基盤となるデータやお客様の情報、個人情報の安全かつ適切な取り扱いが不可欠です。

中期経営計画において、情報セキュリティは単なるリスク対策に留まらず、DX戦略を加速させるための重要な経営基盤であると位置付けています。強固なセキュリティ体制の構築により、ステークホルダーからの揺るぎない信頼を獲得し、持続的な事業成長との両立を図ります。当社のDXビジョンは「データとデジタル技術を活用することで、社会や顧客と双方向のつながり・絆の醸成や、従業員の能力発揮を通じ社会への新たな価値を提供し続ける」ことです。

このビジョンの実現には、誰もが安心してデジタル基盤を利用できる環境が欠かせません。情報セキュリティは、高度化するサイバー攻撃への防御を固めるとともに、デジタル技術による変革を力強く支え、イノベーションを止めないガバナンス体制を実現します。

情報セキュリティ委員会体制（日本地域）



ガバナンス

情報セキュリティを監督・推進する体制と意思決定プロセス

当社グループは、適切なルールおよび法令に基づいて機密情報や個人情報保護するため、グループ全体を統括する強固なガバナンス体制を構築しています。

- 経営層主導の推進体制：DX・IT戦略担当役員を委員長とする「情報セキュリティ委員会」を定期的に開催しています。
- 迅速な意思決定プロセス：同委員会において、取り組みの方向性の検討、人的・組織的・技術的対策を盛り込んだ関連規定の策定、新たな管理策やツールの導入などを決定し、本社および国内外のグループ会社へ展開する体制を確立しています。
- グローバルガバナンス：本社と海外グループ会社でグローバル情報セキュリティ委員会の体制を構築し、本社と連携して対応しています。日本国内の体制は左下に記載の体制図の通りであり、各地域でも同様の体制が構築されています。

リスク管理

事業活動の停止を抑止するため、サイバー攻撃に対する多角的な防御策と、危機発生時のダメージコントロール体制を整備しています。

インシデント対応体制の整備

情報セキュリティ事件・事故（インシデント）の発生時には、事前の対応基準に基づき「情報セキュリティ事務局」および「Shimadzu-CSIRT」が即座に対応します。重大なインシデントと判断された場合には、速やかに対策本部を設置し、被害の最小化、迅速な復旧、ならびに徹底した再発防止策を講じます。

「関連するマテリアリティ」  ガバナンスの実効性の向上

サイバー攻撃からの防御（技術的措置）

「島津グループ 情報セキュリティ基本方針」のもと、ネットワークおよびパソコンへの最新のマルウェア対策、公開サーバーに対する脆弱性診断を実施しています。また、日々の脆弱性情報・セキュリティ情報の収集とグループ内展開を通じて、脅威の未然防止に努めています。

国際規格に基づく厳格な運用

当社グループのシステム構築・運用を担う株式会社島津ビジネスシステムズにおいて、情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格である「ISO/IEC 27001 (JIS Q 27001)」の認証を取得しており、客観的かつ適正な情報資産の管理を行っています。

教育の実施

島津グループは、情報セキュリティのルールをまとめた「情報セキュリティガイドブック」の配布、定期的なeラーニングによる情報セキュリティ教育の実施、不審メールや詐欺メールへの対応訓練を通じて、情報セキュリティの重要性を全従業員に周知し、継続的な教育に取り組んでいます。

eラーニングコンテンツの例として、情報セキュリティ対策、個人情報保護、情報セキュリティインシデントの報告、禁止行為の周知、意識啓発と改善努力、などを実施しています。

指標と目標

情報セキュリティに関するKPIを定め、モニタリングしています。

指標	2025年度実績	2026年度目標	評価・備考
情報セキュリティ教育の受講率	100%	100%	年間2回実施

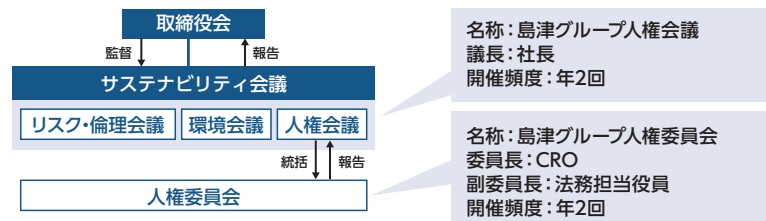
人権の尊重

人権とは、人が人らしく尊厳を持って幸せに生きる権利で、すべての人間が生まれながらに持つ基本的な権利です。

当社グループは、自ら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することが企業活動の根幹であると認識し、人権尊重の活動に取り組んでいます。

ガバナンス

- 当社グループは、「島津グループサステナビリティ会議」の専門部会として「島津グループ人権会議（以下、人権会議）」を、その下に「島津グループ人権委員会（以下、人権委員会）」を設置します。
- 取締役会は、島津グループサステナビリティ会議と人権会議に関する定期的な報告を通じて、島津グループの人権尊重の取り組みを監督します。
- 人権会議のメンバーは、会長、社長を含む業務執行役員、監査役、事業部長、全社部門長、国内外の関係会社の代表者などです。本会議は人権尊重の取り組みに関する最高審議機関として位置づけられており、社長を議長として年2回開催されます。審議内容は取締役会に報告され、取締役、監査役から事業活動に伴う人権リスクとその軽減に関する提言など監督を受けています。
- 人権委員会には、議長であるCROに加え、リスク対策室長、人事部長、調達部長、法務部長、経営戦略室サステナビリティユニット長等の部門長が出席し、人権デュー・ディリジェンスを中心とした活動推進について議論しています。



「関連するマテリアリティ」 ガバナンスの実効性の向上

Web サイトには以下の情報を掲載しています。

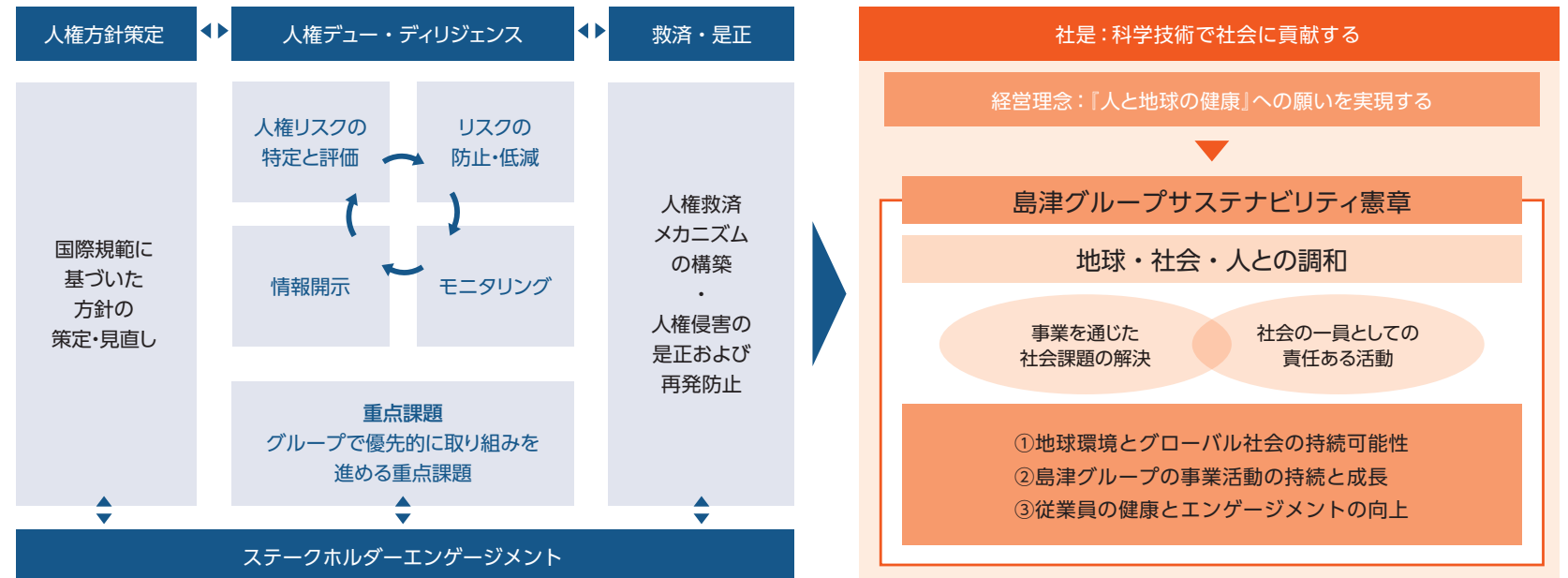
人権の尊重 https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/social/human_rights.html



戦略

当社グループは、自ら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することが企業活動の根幹であると認識し、国際規範および行政ガイドライン等に基づく人権尊重の推進フレームワークを定め、人権方針によるコミットメント、人権デュー・ディリジェンス、救済・是正等の人権尊重の活動に取り組んでいます。

島津グループの人権尊重の推進フレームワーク



→ 人権方針

当社グループは、国際規範や行政ガイドライン、ならびに外部の有識者のご意見を踏まえて、人権尊重の取組に関する最上位の規範となる「島津グループ人権方針」を定めています。

本方針の全文はWebサイト「人権の尊重」をご確認願います。
なお、本方針は取締役会の決議により制定しています。

指標と目標

人権に関する取り組みの推進状況を把握することを目的に、取り組みに関するKPIを定め、人権委員会を中心にモニタリングを行います。モニタリングを通じて、継続的な改善を図っています。

指 標	2025年度実績	目標
サプライチェーンへの人権デュー・ディリジェンス	100%	100%

人権の尊重

リスク管理

人権デュー・ディリジェンス

リスクの所管部門が中心となって取り組みを進め、人権会議および人権委員会は負の影響の防止・低減の状況をモニタリングします。

1. 人権リスクの特定と評価

国際規範および行政ガイドライン等を参考に、企業が尊重すべきリスクを識別し、人権侵害リスクの重大性と事業における発生可能性の2軸で評価を行います。

人権委員会が中心となって外部の有識者のご意見やグループ会社の事業状況も踏まえながら、当社グループに関わる人権リスクの負の影響の特定・評価をしています。

評価の結果、当社グループが優先的に取り組みを進める人権リスクは人権会議で議論の上、重点課題として選定します。

特定と評価の対象となる主な人権リスクの類型

ステークホルダー	主な人権リスク	
従業員	• 各種ハラスメント • 結社の自由 • 賃金の不足・未払い	• 労働安全衛生 • 差別(雇用・配属) • 過剰・不当な労働時間
サプライチェーン	• 強制労働 • 紛争等影響地域 • 各種ハラスメント	• 児童労働 • 賄賂・腐敗 • 知的財産の侵害
顧客	• 消費者の安全と知る権利 • 各種ハラスメント	• 賄賂・腐敗 • プライバシーの権利
地域社会	• 気候変動関連 • 先住民・地域住民の権利侵害 • 差別(人種・民族)	• 居住移転の自由

2. 2025年度の人権デュー・ディリジェンスについて

当社グループは2025年度に社外の専門家の支援も得て、バリューチェーン全体における人権リスクの特定と評価を国際規範に沿って行いました。特定と評価は3年に1度を目安に実施します。

STEP1 国際規範等にもとづいた網羅的な人権リスクの洗い出し

117の人権リスクをリストアップ

- 専門家の支援の下、国際規範や業界別人権リスクを参照し、当社グループの事業で発生しうるリスクを認識
- 具体的なシナリオを作成
「誰の権利が、どう侵害されるか」

STEP2 リスク評価の実施

優先順位付け

- 専門家の指導を受け、国際規範の手順に従ってリスク評価を実施
- 人権侵害リスクの重大性と事業における発生可能性を評価し、人権侵害リスクの重大性を重視して優先順位付け
- 特定した27項目を人権委員会・人権会議で議論し4つに集約

4つの重点課題

サプライチェーンの適切な管理

お客様の安心・安全

職場における労働安全

職場におけるハラスメント防止

3. 情報開示

人権に関する情報開示については、統合報告書、社外Webページ等を通じて適切に行います。

具体的な取り組み

サプライチェーンにおける人権に対する取り組み

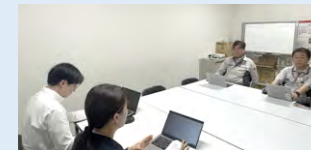
責任ある調達活動を進めるために、取引先にご理解と遵守をお願いする項目として「島津グループCSR調達ガイドライン」を策定しています。

人権・労働他5項目からなるガイドラインに従って、ビジネスパートナーへのアセスメントと改善支援の取り組みを行っています。

➔ 強制労働と児童労働の禁止

当社グループは、事業活動のすべての段階で強制労働・児童労働および人身売買を排除し、持続可能性に配慮した活動を進めています。

ビジネスパートナーにはセルフアセスメントに加え、面談などによるサプライヤーコミュニケーションを通じて取り組み状況の確認・改善を行っています。アセスメントの結果は取引先選定の判断材料としています。



対面で実施した
サプライヤーコミュニケーションの様子

Web サイトには以下の情報を掲載しています。

持続可能な調達

<https://www.shimadzu.co.jp/aboutus/procure/index.html>

救済メカニズムの構築

人権を含む企業倫理に関する問題の予防・早期発見・対策のため、通報窓口を社内外に設置しています。

当社グループ全従業員、派遣社員および社内で業務に従事する請負会社従業員が利用可能で、通報は匿名でも受け付けています。

2025年度は、グループ全体で196件の通報がありました。法令に基づき情報提供者を保護するとともに、必要な調査を行い、是正措置・再発防止策を実施しています。

また上記以外にも、人権に関する救済窓口を設けており、当社と直接取引関係のない取引先様やお客様、地域社会の皆様を含めたステークホルダーからの苦情を受け付ける体制を構築しています。

教育

当社グループは、企業倫理規程のエッセンスをまとめた「島津グループ企業倫理行動ガイドライン」を策定しています。

本ガイドラインでは人権と多様性の尊重を重要なテーマとして毎年教育を継続しています。

2025年度は国内外全てのグループ会社従業員を対象に教育を実施し、受講率は100%でした。

サプライチェーンマネジメント

ガバナンス

当社グループでは、国内外の調達部門・製造部門が連携し、「調達基本規定」および「CSR調達ガイドライン」の下、サステナブルな調達体制を構築しています。取引先とは定期的に意見交換を行い、アンケート調査や現地訪問による確認を通じて現状を把握し、事業継続性とサプライチェーンの持続可能性の確保に努めています。

戦略

当社グループは、調達を事業基盤と位置付け、「共生とEQCD（環境・品質・価格・納期）」の方針の下、公正な取引や取引先とのパートナーシップを重視し、人権尊重や環境負荷低減に努め、CSR調達を推進しています。本方針を「島津グループCSR調達ガイドライン」として定め、サプライチェーン全体で推進していきます。

→ 島津グループCSR調達ガイドライン

1. 人権・労働

人権・多様性の尊重、児童労働や強制労働の排除、結社の自由の保障、外国人労働者の雇用など

2. 安全・衛生

産業衛生、緊急時への備え、従業員の健康管理など

3. 環境

認証の取得、環境負荷・CO₂の削減、省エネの推進、使用物質の管理

4. 倫理

コンプライアンス、輸出管理、情報セキュリティ、紛争鉱物、地域社会との調和など

5. BCP（事業継続計画）

計画の有無および実施に向けた訓練・準備の状況

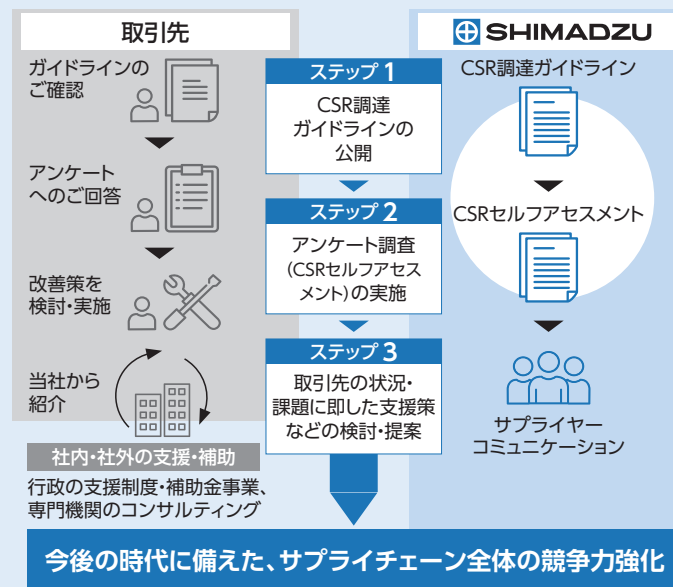
リスク管理

CSR調達ガイドライン活用による持続可能な調達活動

取引先に当社のCSR調達の考え方や取り組みへの理解を深めてもらうために、説明会やCSR調達ガイドラインを基にしたCSRセルフアセスメント（SAQ:自社評価アンケート）を実施しています。回答いただいたCSRセルフアセスメントの評価が当社の基準に満たない場合は、問題点の理由と改善案をお伝えし、ガイドラインの基準を満たせるよう支援いたします。

また、重大な問題が判明した場合は、改善を求め、必要な是正措置を依頼します。改善が見られない場合には、取引の一時停止や終了を検討することがあります。なお、これまでに、取引停止に至るような重大な指摘は確認されておりません。

→ 「CSR調達」推進のプロセス(全体)



具体的な取り組み

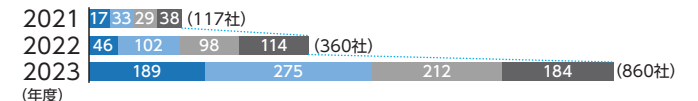
2025年度のサステナビリティ調達説明会には国内取引先537社、715名の方々に参加いただきました。また、国内重点取引先に対しては「環境経営を取り巻く情勢」をテーマにセミナーを行いました。海外取引先においては、2024年度にIPO（海外調達拠点）を通じて中国企業を中心にマレーシア、シンガポールなどのアジアに拠点を置く170社に対して説明会を実施しました。

CSRセルフアセスメントにおいては、これまでにすべての国内取引先へ送付を行い860社から回答を回収しました。2024年からは、重点取引先を対象にCSRセルフアセスメントを実施しています。海外取引先に対しては、国内同様の取り組みを拡大し、これまでに85社に対してCSRセルフアセスメントを実施しました。CSRセルフアセスメントの結果は点数に応じてA～Dの4つのランクに区分けを行い、Dランク（59～0点）の取引先を中心に改善を促進しています。

CSRセルフアセスメント調査結果

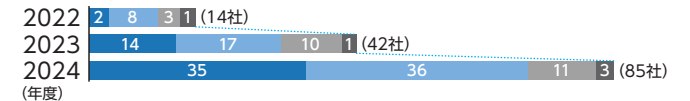
- Aランク（100～91点）:すべての項目で取り組みが実施されている取引先
- Bランク（90～76点）:平均以上の取り組みを実施している取引先
- Cランク（75～60点）:一部の項目に限定し取り組みを実施している取引先
- Dランク（59～0点）:点数の向上が必要な取引先

国内取引先

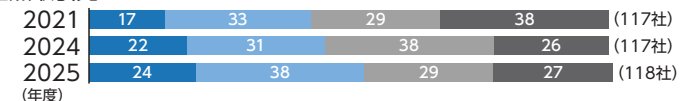


※2024年度から国内においては重点取引先を対象として実施しています（下記図参照）。

海外取引先



国内重点取引先



※2025年度に重点取引先が1社増加。

サプライチェーンマネジメント

CSRセルフアセスメントの結果を基に、これまで国内取引先75社・海外取引先13社とサプライヤーコミュニケーション(面談)を実施しました。2025年度は、当社事業部と連携し、特にBCPに着目した面談を実施しました。これまでの確認の結果、BCPや人権分野の規定化に課題を抱えている取引先が多く、次年度以降はひな形提供や方針・規定作成のサポートなどを具体的に推進していきます。他にも国内取引先に対しては、当社人事部による事故を未然に防ぐ職場改善提案や環境経営統括室による廃棄物処理等の環境教育を実施しています。また、国内外重点取引先に対しては、当社調達部のCSR調達情報共有サイトより、CSR調達推進ガイドブックや好事例集を掲載することで、CSR調達の推進を図っています。

引き続き取引先とのコミュニケーションを深め、取引先と共に持続可能な社会を支えるサプライチェーン構築を推進していきます。

人権に対する取り組み

紛争鉱物について定めた「島津グループ紛争鉱物対応方針」により、製品の構成部品や原材料に紛争鉱物が含まれていることが判明した場合、関係する取引先と協議し、直ちにその使用を中止するなど適正に対処します。

さらに、経済協力開発機構(OECD)の「デューディリジェンス・ガイドランスに関するOECD 勧告」に従った取引管理を行うことや、Responsible Minerals Initiative(RMI)による紛争鉱物管理のためのレポートフォーム(Minerals Reporting Template)を利用した製錬所調査を実施することで、サプライチェーン全体での把握および使用回避のための取り組みを進めています。

また、英国のModern Slavery Act 2015(現代版奴隷防止法)に関する取り組み状況を毎年公開しています。新規取引先には、その中で掲げた人権侵害に関する対応の条項を盛り込んだ取引基本契約書を締結しています。既存の取引先においては、CSRセルフアセスメントを用い、下記主要テーマを中心に人権に対する取り組み状況を定期的に確認し、サプライチェーン全体の人権に対する意識ならびに取り組みを強化しています。

テーマ

- ・人権の尊重
- ・児童労働・強制労働の排除
- ・雇用と職業の差別撤廃
- ・結社の自由と団体交渉権の承認
- ・適正な労働条件の維持
- ・腐敗防止・反社会的勢力の排除

グリーン調達の取り組み

各国の製品含有化学物質規制に対応するため、環境負荷の少ない原材料を優先的に購入するグリーン調達について、非含有保証書の取得、取引先監査、調達品のサンプル分析の3本柱で取り組んでいます。

グリーン調達基準は、欧州RoHS指令をはじめ、各国の類似規制やストックホルム条約(POPs 規則)、米国TSCAなどを網羅的に収載しています。規制動向により適宜グリーン調達基準を改定し、取引先と協力してグリーン調達を推進しています。また、事務用度品に関してもグリーン調達率を毎月モニタリングしています。

→ 調達部品・資材などのRoHS禁止物質を分析

サプライヤーから調達した部品・組立品・副資材(RoHS 対応品を含む)について、適宜サンプルを選定し、RoHS 禁止物質の含有量を分析しています。また、欧州POPs規則で規制対象のデクロランプラス、UV-328、MCCPといった物質や米国TSCA規制のPIP(3:1)についてもスクリーニング検査を行っています。

そして、検査で得られた情報は当社の製品開発や国際規格の開発にも役立てています。

分析実施済 サンプル数

RoHS禁止6物質：約15,700品目
追加禁止4物質：約13,500品目

※2025年度末までの累計

国内仕入先 監査社数 (RoHS監査限定)	825／911社(実施率 91%) (内訳) 購入 532／618社(実施率 86%) 協力会社 293／293社(実施率100%) ※分母は対象社数。
非含有保証書 取得率	82%(対象約86,000品目) ※RoHS禁止10物質対応品

サプライチェーンCO₂排出量削減の推進

当社は取引先と共に脱炭素化に積極的に取り組んでいます。2025年度に国内主要協力会社83社のうち、省エネ診断受診を希望する48社に対して実施を完了いたしました。2026年度以降は、取引先とのコミュニケーションを図りつつ、削減ロードマップについて検討を実施していきます。

当社は、自社単独ではなくサプライチェーン全体で環境負荷低減を推進します。

Web サイトには以下の情報を掲載しています。

持続可能な調達 <https://www.shimadzu.co.jp/aboutus/procure/index.html>

サプライチェーンマネジメント

サプライチェーン全体で取り組む品質向上

当社は、すべての取引先に対して島津グループが定める品質基準の遵守を求めており、基本取引契約に基づき、取引先と一体となった品質管理体制を構築しています。

さらに、取引先を対象とした「資格認定制度」の導入や「技術研鑽活動」を実施しています。こうした具体的な取り組みを通じて、品質改善や技術向上に向けた日々のコミュニケーションを深め、サプライチェーン全体の競争力を高めています。

また、新規に取引を開始する取引先に対しては、基本取引契約の締結手続きの中で、事前に品質管理体制およびCSRへの取り組みに関する評価・審査を実施し、基準を満たした取引先とパートナーシップを構築しています。取引開始後も、「品質保証に関する協定」を締結している協力会社に定期的に品質監査を実施し、高い品質水準を維持・向上を図っています。



経済安全保障

グローバルな地政学リスクや社会経済構造の変化を受け、当社はサプライヤーとの連携を強化し、中東由来の調達品、ナフサを含む原料の供給状況、レアメタルの調達実態について継続的に調査を行っています。また、米国における関税などの規制リスクに対して速やかに対応できる体制を構築しています。これらの取り組みにより、事業継続性とサプライチェーンの持続可能性を確保します。

島津技能検定（特殊工程資格管理）

当社は製品品質の基盤となる技能を維持するため、独自の溶接およびはんだ付けの技能検定制度を導入しています。統一した評価基準のもとで技能認定を行い、資格更新制度により技能の継続的な向上を推進しています。グループ会社・取引先の資格情報を一元管理し、技能レベルを可視化しています。

溶接およびはんだ付け技能の企業内認証制度として1980年から運用を開始し、46年の実績を有します。現在、溶接技能認定者344名、はんだ付け技能認定者600名が在籍しています。（2026年2月時点）

技能競技会の取り組み

取引先と品質向上と技術力強化を目的に、「技能競技会」を開催しています。はんだ付け・加工・溶接の3種目で実施しています。最新の技術知見と作業標準を相互に共有し、量産現場の品質維持・改善につなげています。3種目の競技で、今まで延べ約70社、約160名がこの活動に参加しました。今後もパートナーシップを強化し、ものづくりにおける品質の継続的改善を進めていきます。



技能講習会の取り組み

当社では、取引先とともに技術ノウハウの深化と品質安定化を推進するために、「技能講習会」を年2回開催しています。図面の見方や測定機器の正しい使い方、ドリル加工の基礎、最新の加工技術など、現場で求められる実践的なテーマを中心に構成しています。

講習は、計測機器メーカーや加工技術の専門メーカーによる講義・実技を通じて、最新の技術知見や作業標準を共有する場として発展しており、参加企業の皆様からも好評をいただいています。これまで多くの取引先に参加いただき、量産現場の品質維持・改善に貢献してきました。

テーマ	参加状況
現場改善事例紹介セミナー	37名
小規模からのロボット導入講習会	27名
測定データの収集と活用事例	15名
正しいトルク管理とトルク機器の使用・保管について	16名
オシロスコープ、デジタルマルチメータの正しい使い方	12名

目標と指標

指標	目標	2025年度実績	備考
CSRセルフアセスメントの実施	新規取引先：実施率100%	100%	人権、労働、環境等の遵守状況を確認
取引基本契約への人権条項盛り込み	新規取引先：締結率100%	100%	—

ESGデータ

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
非財務データ(連結)						
従業員数(名)	13,308	13,499	13,898	14,219	14,481	14,649
海外従業員数(名)	5,549	5,692	5,860	6,084	6,182	6,177
女性従業員比率(%)		26.6	27.0	27.4	27.6	28.5
女性管理職比率(%)	9.2	10.2	10.9	11.1	12.3	13.3
労働者の 男女賃金格差(%)	全従業員	65.7	67.5	68.8	68.6	70.8
	管理職	88.4	97.2	95.7	95.6	100.3
	一般社員	74.9	75.8	75.8	75.9	76.9
男性育児休業取得率 ^{※1} (%)		28.6	45.1	54.9	59.9	74.1
高度専門人材数 ^{※2} (名)			324	361	509	594
特許保有件数(件)	6,423	6,776	7,275	7,964	8,554	8,830
非財務データ(国内外島津グループ)						
エネルギー使用量(GJ)	916,828	982,528	1,055,000	955,895	980,575	969,382
再生可能エネルギー総使用量(GJ)		590,379	868,116	776,765	809,258	806,515
エネルギー使用量売上高原単位 (GJ／億円)	233.0	229.5	218.8	186.7	181.9	172.9
エネルギー起因CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	34,468	18,389	9,980	10,409	9,835	8,771
エネルギー起因CO ₂ 排出量 売上高原単位(t-CO ₂ ／億円)	8.8	4.3	2.1	2.0	1.8	1.6
非財務データ(単体)						
従業員に占める女性比率(%)	20.0	20.7	20.9	21.4	21.5	21.6
課長以上に占める女性比率(%)	4.1	4.1	4.8	5.2	5.8	5.7
部長以上に占める女性比率(%)	4.3	4.6	7.9	8.5	8.4	6.8

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新卒採用者数 ^{※3} (名)	124	85	96	134	152	108
新卒採用における女性比率(%)	31.5	25.9	24.0	26.9	29.6	27.8
キャリア採用者数(名)	22	29	51	58	39	24
キャリア採用における女性比率(%)	90.9	55.2	41.2	19.0	38.5	45.8
離職者数 ^{※4} (名)	37	34	36	32	31	35
離職率(%)	1.1	1.0	1.0	0.9	0.9	0.9
平均勤続年数(年)	18.2	18.3	18.4	18.0	18.1	18.5
	男性	19.0	19.3	19.4	18.2	19.0
	女性	14.8	14.8	14.8	14.2	14.8
平均月残業時間(時間)	経営基幹職	30.3	30.6	31.7	29.9	29.0
	一般社員	2.4	5.0	7.4	8.6	9.1
在宅勤務実施率(%)		31.0	28.0	25.0	20.0	19.0
年休取得率 ^{※5} (%)		66.0	68.0	75.7	80.1	70.3
	経営基幹職	47.0	45.8	52.8	58.4	49.1
	一般社員	70.8	74.6	82.2	86.1	76.2
男性の育児休業取得率 ^{※1} (%)		22.7	44.6	56.7	65.5	70.6
女性の育児休業取得率 ^{※6} (%)		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性の育児休業からの復帰率 ^{※7} (%)		96.9	100.0	100.0	100.0	100.0

※1：「対象年度において育児休業を取得した従業員数」÷「対象年度において(配偶者が)出産した従業員数」(「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したもの)

※2：博士号のほか難易度の高い国家資格等保有者(技術士、弁理士、機械設計技術者1級、第一種・第二種電気主任技術者、IT系資格レベル4相当、弁護士、公認会計士、税理士、MBA等)、社内資格保有者

※3：各年度4月1日付入社の新卒採用者数の実績

※4：自己都合退職者数(定年退職・死亡退職・会社都合退職・解雇・出向は除く)、離職率は「離職者数」÷「前年度末従業員数」

※5：当年度年休取得日数÷当年度付与日数

※6：対象前年度1年間に出産した従業員のうち、対象年度末までに育児休業を開始した従業員の割合

※7：対象前年度1年間に育児休業を終了し復職予定であった従業員のうち、実際に復職した従業員の割合

社外評価

主なインデックス組み入れ状況



社外からの評価・表彰



The use by Shimadzu Corporation of any MSCI Solutions LLC and related entities ("MSCI") data, and the use of MSCI logos, trademarks, service marks or product names, do not constitute a sponsorship, endorsement, recommendation, or promotion of Shimadzu Corporation by MSCI. MSCI ESG Ratings are solely the opinion of MSCI Solutions. MSCI services and data are the property of MSCI or its information providers, are provided 'as-is' and without warranty, and MSCI disclaims all liability for any damages. All uses of any Rating are also subject to the disclaimer at: <https://www.msci.com/legal/notice-and-disclaimer> and <https://www.msci.com/legal/sustainability-and-climate-resources-and-disclosures/msci-sustainability-and-climate-methodologies>, each of which may be updated by MSCI from time to time.

社外認定



株式会社 島津製作所

<https://www.shimadzu.co.jp/>