

事業活動報告 2022



Contents

CMICの価値創造

- 1 企業理念
- 2 創業30周年 挑戦のあゆみ
- 社会の課題解決に貢献
- 4 ビジネスモデルと価値創造プロセス
- 6 CEOメッセージ
- 11 COOメッセージ
- 12 当社の収益構造及び財務・資本戦略

事業活動

- 14 2022年9月期の連結業績
- 15 製薬ソリューション
- 17 ヘルスケアソリューション

持続的成長を支える仕組み

- 18 サステナビリティについて
- 18 基本方針と推進体制
- 19 人財活躍・育成
- 21 ダイバーシティへの取り組み
- 21 人権・労働慣行・安全衛生
- 23 健康経営への取り組み
- 24 環境問題への取り組み
- 25 気候変動への取り組み
- 26 社会貢献活動
- 28 品質管理
- 29 サプライチェーン管理
- 30 リスクマネジメント体制、コンプライアンス体制
- 31 コーポレート・ガバナンス
- 34 役員一覧

データセクション

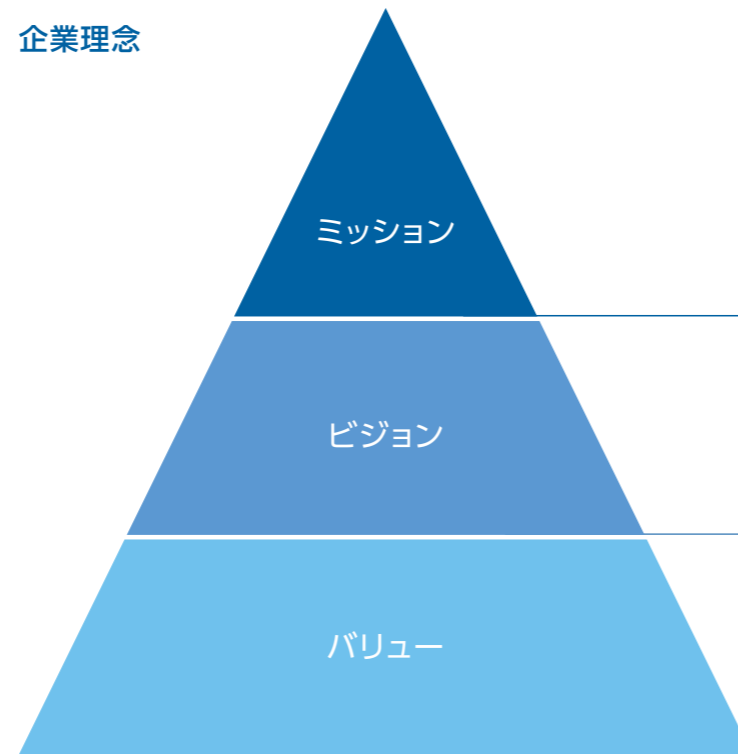
- 36 10年間の財務・非財務ハイライト
- 38 非財務ハイライト
- 39 Sustainability Focus
- 40 連結貸借対照表
- 42 連結損益計算書 / 連結包括利益計算書
- 43 連結株主資本変動計算書
- 44 連結キャッシュ・フロー計算書
- 45 グループネットワーク
- 46 会社情報・投資家情報

編集方針

シミックグループは、中長期の企業価値を創造するためのビジネスモデル、戦略、経営基盤に向けた取り組みを様々なステークホルダーにご理解いただくために、財務的視点や社会・環境といった非財務的視点を統合的にまとめた「事業活動報告(統合レポート)」を発行しています。編集にあたっては、価値評価財団(VRF)による国際的フレームワークと経済産業省が策定した価値協創ガイダンスを参考にしています。



企業理念



シミックは、画期的なソリューションを通して
ヘルスケアに新たな価値を創造し、
必要とされる医療やケアシステムを
1日でも早く届けます

世界中の誰もがより健康で
その人らしい生活を送るため、
ヘルスケアの革新に貢献します

W&3C



WELLBEING
その瞬間を生ききる

Challenge
新たな視点で可能性を切り拓く

Change
常識に安住せず変革する

Communication
人や社会へ積極的に働きかける

CMIC'S CREED

「CMIC'S CREED」は、創業者の中村が日本初のCROを始めた当初からの想いであり、シミックのDNAと呼べるものです。多様化している医療・ヘルスケア分野のニーズに応えるためには、変革を恐れず自らを柔軟に変化させていかなければなりません。しかし、その一方で変えてはいけなないものがあります。それが、「CMIC'S CREED」です。私たちは、この決して変わらない志を胸に、自己を変革していきます。

CMIC'S CREEDについて

「私たちの決意」では、まずCMICグループの存在意義・社会的使命を明確に示しています。「誰もがその人らしくまっとうしていく / 今この瞬間を生きようとする」(=Wellbeing)、そのために、「ヘルスケア分野に革新をもたらす」。これが私たちの使命です。
次に、何故ヘルスケア分野に革新をもたらしたいのか、その理由を述べています。「今この瞬間を生きようとする願いは、どれも等しく尊い」。
そして、私たちの使命をどの様に遂行するのか、そのための重視価値を示しています。「挑戦者」(=Challenge)「新たな視点」(=Change)「情熱を価値に変えて、人や社会に提供」(=Communication)。
「私たちの決意」は、CMICグループの企業理念そのものであり、従業員一人ひとりの価値判断の基準であり、行動のよりどころとなるものです。



私たちの決意

一度しかない人生を、年齢や性別、
人種に関わらず、誰もがその人らしくまっとうしていくために、
ヘルスケア分野に革新をもたらすことを、
シミックグループの志とする。

まばゆい成長力を開花させる幼年でも、
人生を成熟させていく老年でも、今この瞬間を生きようとする願いは、
どれも等しく尊い。そのすべてをひとつたりとも見過ごすことなく、
正面から受けとめていきたい。

そのために私たちは、いついかなるときも
より良い未来を求める挑戦者でいたい。

そして、自己を変革し、新たな視点を獲得することで、
自らのゆるぎない情熱を価値に変えて、
人や社会に提供し続けていく。

What
CMICの社会的使命
存在意義

Why
社会的使命を
掲げる理由

How
使命実現のための
重視価値

創業30周年 挑戦のあゆみ - 社会の課題解決に貢献

日本初のCRO(医薬品開発支援)として創業以来、時代の変化とニーズを先取りすることで様々なサービスを提供し、事業を拡大してきました。今では日本の新薬誕生の約8割に貢献しています。これからも、最先端のサイエンスによる疾病の治療に貢献するとともに、「健康」という概念を大きくとらえ、「IKIGAI(生きがい)」を追求していきます。

外部環境
1980年代 バイオベンチャー勃興により米国でCROが発展

1992年 日本初のCROとして創業

医薬品開発における臨床試験を受託するCROとして創業しました。1980年代の米国では、バイオベンチャーが勃興し、医薬品開発の中でも特に時間と手間のかかる臨床試験をアウトソースしたことから、CROの需要が増大していました。製薬業界の従来の発想を変えていくダイナミックな動きを見て、日本にもCROが欠かせない存在となると確信し、日本初のCROとして事業を開始しました。

1996年 日本初のCRC業務を開始

国内初のCRC(治験コーディネーター)業務を開始し、製薬企業だけでなく、治験実施医療機関に支援を拡大しました。2000年には、日本初となる「Patient Recruit Center」というコールセンターを設置し、患者さんに適切な医療機関を紹介するモデルを立ち上げました。コールセンターが直接患者さんに紹介するモデルはたいへん画期的で、患者さん自身が能動的に新薬を求めて治験へ参加することが可能となりました。

外部環境
新GCP省令の施行によりCROのニーズが高まり飛躍的に成長

1997年

被験者の人権、安全を確保し、治験の質と信頼性を高めることを目的として、欧米並みに厳格な基準の新GCP省令が施行され、CROにとって初めての法的な位置付けを得ることができました。新GCP省令施行により製薬企業・医療機関の業務量が増大したため、CROのニーズが高まり、シミックも飛躍的に成長しました。2000年には新たにCSO事業にも参入し、医薬品の営業・マーケティング支援を開始しました。

- ▶ 治験品質の向上と治験期間の短縮に貢献
- ▶ 製薬企業、治験実施医療機関の資源の平準化、最適化に貢献

外部環境
改正薬事法の施行により医薬品製造の全面外部委託が可能に

2005年 CDMO事業をスタート

改正薬事法の施行により医薬品製造の全面外部委託が可能となったことを契機に、創業時からCRO、SMOのビジネスを中心に、「人財中心の“設備を持たない”経営」を展開してきたシミックは、装置産業であるCDMO(医薬品受託製造開発機関)事業を開始しました。

こうして、製薬企業の開発から製造・販売に至るまでの一貫したバリューチェーンをつなぐ、シミック独自の製薬企業の価値最大化に貢献する「PVC(Pharmaceutical Value Creator)モデル」が完成しました。

当時の世界の潮流は「CROはCRO、CDMOはCDMO」と、それぞれ専門企業という考え方だったため、「PVC」は世界でもたいへんユニークなビジネスモデルでしたが、今後はバイオベンチャー、他業種から製薬ビジネスへの参入が盛んになることを念頭に置くと、必要とされるモデルだと考えました。

日本の新薬誕生の約8割に貢献

2015年 持続的な成長の実現に向けて「Project Phoenix」開始

変革期にある医療・医薬品産業において、持続的な成長を実現するための取り組み「Project Phoenix」を開始しました。赤字事業の解消とコスト構造改革に道筋をつけ、グループの原点である創業スピリッツを表す企業理念「CMIC'S CREED」を制定しました。独自の事業モデル「PVC」の展開をヘルスケア分野に拡大し、新たなビジネスの創出に取り組みました。

製薬企業のバリューチェーンを広く支えるシミックは、くすりの開発に欠かせない存在となっており、今では日本の新薬誕生の約8割に貢献しています。

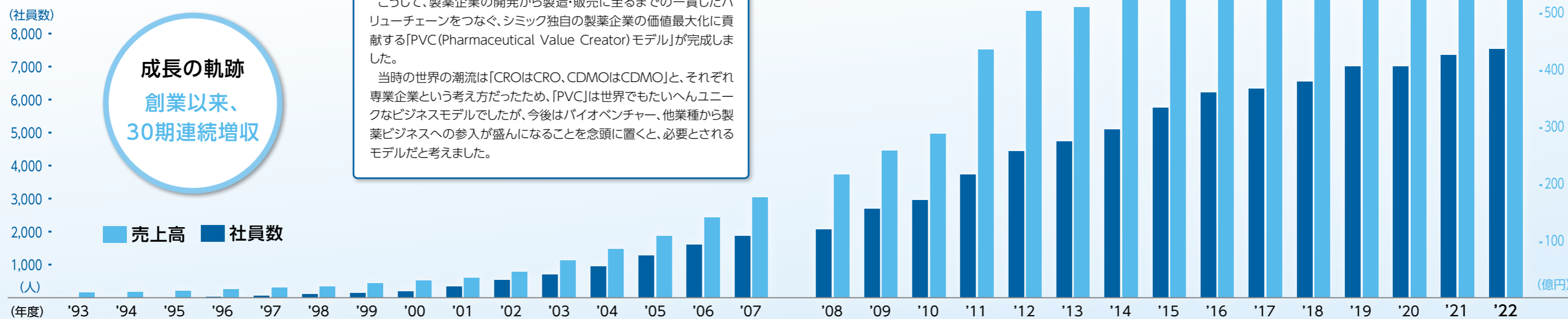
外部環境
新型コロナウイルス感染症の拡大

2022年 第三創業

新型コロナウイルス感染症の拡大により、医療体制が逼迫し、シミックも医療機関への訪問自粛や開発案件の進捗遅延の影響を受けたものの、グループ人材のヘルスケア分野への活用を促進し、自治体向けの新型コロナワクチン接種・PCR検査支援、感染者フォローアップや抗原・抗体検査キットの提供など、感染症対策支援業務に注力しました。

創業30年の節目にあたる2022年9月期を第三創業元年と位置付け、新規創業基盤技術による医薬品開発やデジタル化への対応を強化するとともに、予防から診断、治療、予後に至る疾患のトータルケアへの取り組みへの支援等を推進し、持続的な成長に向けたグループ経営基盤の強化と飛躍を図っていきます。

- ▶ CROを中心として最先端のサイエンスによる疾病の治療に貢献



成長の軌跡
創業以来、
30期連続増収

1992年	1996年	1998年	2000年	2002年	2005年	2012年	2015年	2019年-2021年	2022年-2025年
創業 CRO事業を スタート	CRC業務を 開始	アジア子会社 を設立	CSO事業を スタート	JASDAQ上場	CDMO事業を スタート 東証一部上場	持株会社制へ 移行	持続的な成長を実現 するための取り組み 「Project Phoenix」開始	「中期計画(2019-2021)」 Healthcare Revolution 2.0	新「中期計画(2022-2025)」 第三創業

ビジネスモデルと価値創造プロセス

製薬企業のバリューチェーンをワンストップで支援するユニークなビジネスモデルに加え、個々人の健康価値を最大化するビジネスモデルで新たな価値創出へ。

PVCモデル

製薬企業のバリューチェーンを総合的に支援

CRO事業のパイオニアであるシミックグループには独自のビジネスモデルがあります。

医薬品の開発、製剤開発・製造から営業・マーケティングまで、製薬企業のバリューチェーンを支援することで、製薬企業の価値向上に貢献しようとするPVC (Pharmaceutical Value Creator) モデルです。医薬品は長期にわたる開発プロセスと研究開発費が必要となるため、製薬企業は、繁閑の平準化、製造コストや設備投資負担の軽減などの課題に対し、シミックグループへの委託を通

じて、経営資源の最適化を図っています。シミックグループは、製薬企業のバリューチェーンを上流から下流まで総合的に支援することで、個々のニーズに応じたソリューションを提供し、ステークホルダーの最大価値を引き出すことにつなげています。さらに、幅広い経験を活かし、国内外の製薬企業のみならず、バイオベンチャー、製薬産業への新規参入企業など、多様な顧客基盤を持つことが当社の強みとなっています。

製薬企業のための製薬企業として価値を創造

長年の支援経験を活かし、シミックグループは製薬企業が手掛けない患者数の少ないオーファンドラッグ(希少疾病用医薬品)を自社開発し、製薬企業としての許認可(知的財産)を得て、製造販売も行っています。この製薬企業としての機能を、製薬企業の各バリューチェーンを支援するPVCモデルと組み合わせて、製薬企業の製品戦略の見直しや、日本未展開の医薬品の上市支援など、製薬企業やバイオベンチャーをはじめとするステークホルダーに新たなソリューションを提供しています。これは、PVCモデルが進化した発展形ともいえるビジネスモデルで、シミックグループが保有する製造販売等の許認可(知的財産)と、医薬品開発、製造、営業・マーケティングのバリューチェーンを組み合わせることで、ステークホルダーの経営戦略オプションを提供します。

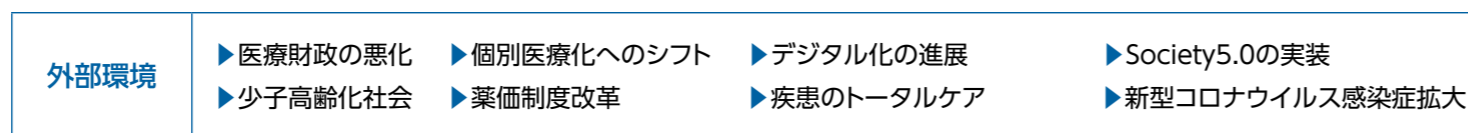
PHVCモデル

個々人の健康価値を最大化

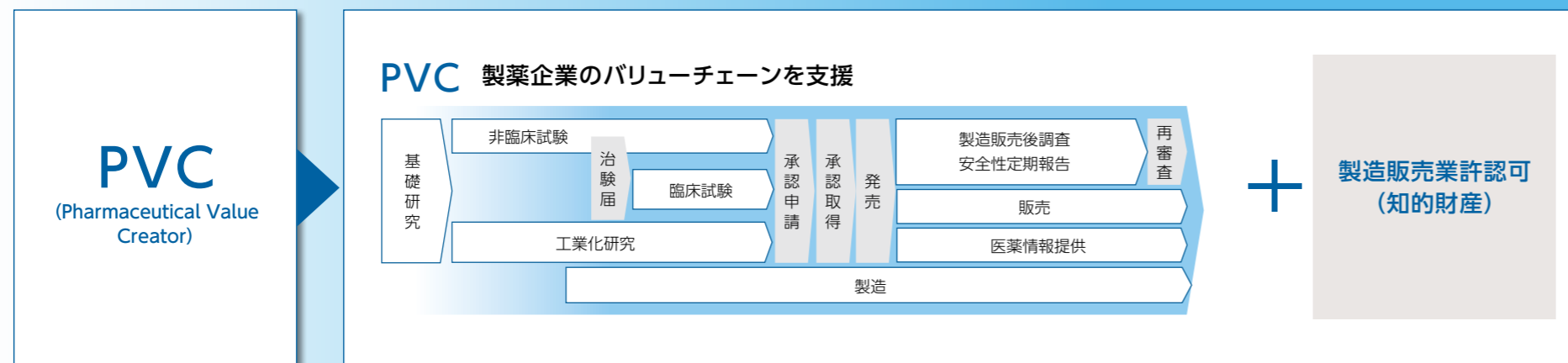
PHVC (Personal Health Value Creator) モデルは、PVCモデルを持続的成長の基盤として、“個々人の健康価値を最大化”するビジネスモデルです。

創業30周年の節目にあたる2022年9月期を第三創業元年と位置付け、新規の創薬基盤技術による医薬品開発やデジタル化の推進とともに、ヘルスケア領域へ事業領域を広げ、CROを中心とした最先端の疾病の治療に貢献するとともに、健康という概念を大きくとらえ、個々人のヘルスバリューの最大化に取り組みます。

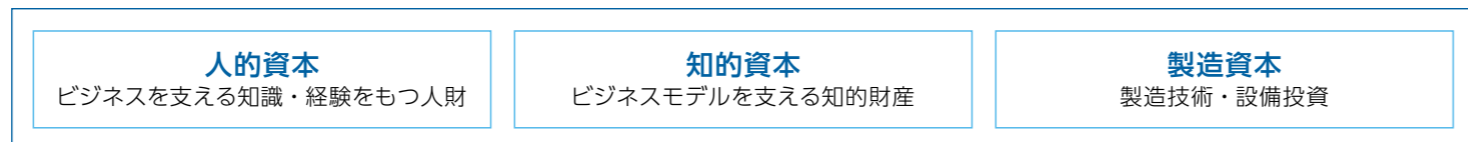
シミックグループはこのビジネスモデルをグループの持続的な成長の基盤とし、さらに人々の健康維持や増進に広く貢献するヘルスケアビジネスを創出することで、社会とともに持続的成長を果たす企業を目指しています。



外部環境の変化に応じた ビジネスモデルの進化



価値創造の源泉



CEOメッセージ

「IKIGAI」の視点で
Healthcare Revolutionを代表取締役
会長CEO

中村 和男

一人ひとりがいかに幸せに過ごせるか、この想いを込めたCMIC'S CREEDを軸に、私たちはヘルスケアにおける新たな事業機会をとらえようとしています。その視点は「IKIGAI」という言葉で表すことができます。

日本は、平均寿命・健康寿命とも世界でトップです。超高齢化社会としての様々な課題があるものの、平均寿命・健康寿命が延びるのは素晴らしいことであり、健康寿命をさらに延ばしたいのが皆さんの願いではないでしょうか。

シミックグループの原点「CMIC'S CREED」のコンセプトは、一人ひとりが人生をまっとうすること、です。病気の治療にとどまらず、生まれてから死ぬまで、一人ひとりが幸せに過ごせるためには何が必要か。例えば、社会とのかかわり、好きなこと、得意なこと、それによって何らかのインセンティブが得られること。私たちは、それら「IKIGAI」の視点で個々の健康に貢献できるビジネスを生み出そうとしています。

新しいことへの挑戦には、いくつかの失敗も経験するかもしれません。そうしたリスクに対しては、経営管理の洗練化を通じて損失を最小限にとどめるべく努め、広く人々の健康や医療の進歩に寄与する社会価値の創出を追求していきます。社会的な価値を創出することが、事業価値の向上につながるものと考えています。

ステークホルダーの皆様には、引き続き当社の挑戦をご支援いただきたく、よろしくお願い申し上げます。

CROからPVC、PHVCへ

“既存の仕組みへの挑戦”から始まったシミックの成長ストーリー

シミック創業の想い

シミックの創業は1992年にさかのぼります。国内製薬企業に勤務していた1980年代は、まさに多くの製薬企業において新薬の開発力が高まってきた時期で、当時30代の私は、頻りに米国に出張し自社製品の海外進出を図っていました。当時の米国は、バイオベンチャーが勃興する新しい潮流の中にもありました。新薬パイプラインの拡充と効率化の必要性に迫られた米国製薬企業や、自前の臨床開発スタッフがいないバイオベンチャーが、医薬品開発の中でも特に時間と手間のかかる臨床試験をアウトソースしたことから、CRO¹⁾が大きく発展していました。私は、米国の製薬企業とライセンス交渉を進めていく中で初めてこのCROの存在を知り、それが日本でCROを始めるきっかけとなりました。製薬業界の従来の発想そのものを変えていく米国バイオベンチャーのダイナミックな動きは、日本に

1) CRO:
Contract Research Organization:
医薬品開発受託機関。医薬品などの開発プロセスにおいて、主に臨床試験・市販後臨床試験を受託し、医薬品の開発を支援する企業。

は見られず、日本もこうした動きに取り残されてはならないと、強い危機感を抱きました。そうした思いがそのうち、自分がやらなければという使命感に変わり、1992年に、医薬品データ解析受託会社で当時休眠中だった当社を譲り受け、日本初のCROとして本格的に事業を開始しました。

CRO事業での発展

臨床開発業務の一部を外注するという発想すらない当時の日本において、創業当初はキャッシュを生み出すことにたいへん苦労をしましたが、外国系のバイオベンチャーは、当初から当社の事業やその将来性を理解してくださり、私も彼らから事業の醍醐味を学んでいきました。

1997年に被験者の人権、安全を確保し、治験の質と信頼性を高めることを目的として、欧米並みに厳格な基準の新GCP²⁾省令が施行されると、製薬企業及び医療機関には業務量の著しい増大がもたらされましたが、CROにとっては日本で初めて法的な位置付けを得ることとなりました。治験品質の一層の向上と治験期間の短縮が求められる中で、当社は、国内でも早期から品質部門を独立した組織として立ち上げ、品質の向上に努めました。

その後、アジアを中心に海外進出を進め、韓国での現地法人設立を皮切りに、中国、シンガポールにと事業拠点を拡大し強化を図っています。

SMO業務やCSO³⁾事業への展開

私にとって事業展開は、常に既存の仕組みへの挑戦です。新薬の開発を心待ちにされている患者さんたちにいち早く新薬を届けたい。その実現のために、事業を通じて製薬企業や既存のヘルスケアシステムの変革を後押ししようとしてきました。

1996年には、国内初のSMO(治験施設支援機関)業務を開始し、製薬企業だけでなく治験実施医療機関の支援も手掛けました。SMO業務は、医師の指導のもと、臨床試験が医療機関で円滑に実施されるよう支援する業務ですが、当時は被験者の募集に苦心していました。そこで、当社は2000年に国内初となるペイシェントリクルートセンターを設置し、臨床試験の被験者募集支援業務を開始しました。また、同年には、新たにCSO事業にも参入し、医薬品の開発のみならず、営業・マーケティング支援を開始しました。

CDMO⁴⁾事業への参入により、開発から製造・販売までのバリューチェーンを構築

2005年8月、韓国の医薬品製造企業の子会社化を通じてCDMO事業を開始しました。これには、改正薬事法の施行により医薬品製造の全面外部委託が可能となったことが契機となりました。私には従来から、米国の真似ばかりをしていたのでは世界で伍してはいけないとの思いがありました。日本ならではの良さとは何かと考えると、やはりモノづくり、すなわち製造をベースにした事業が必要だと考えたのです。薬価の引き下げやジェネリック医薬品との競争が激化する中で、製造コスト削減に迫られた製薬企業からの製造受託需要は旺盛でした。しかし、CDMO事業は装置産業です。そこで当社では、製薬企業の既存工場を譲り受け生産品目も承継する形で子会社化していくという流れでCDMO事業を展開してきました。現在、国内4拠点、海外2拠点での製造受託体制を整備しており、製剤化検討から治験薬製造、商用生産まで、ほぼすべての剤形に対応した医薬品製造のトータルソリューションサービスを提供しています。

IPM事業(知財ビジネス)の開始

2006年には第一種・第二種医薬品製造販売業許可を、2009年には第一種医療機器製造販売業許可を取得し、シミックには、非臨床試験、臨床試験、医薬品製造、製造販売後調査・医薬情報提供・マーケティング・販売までのバリューチェーンが構築されました。しかし、私は受託業務による製薬企業の支援にとどまらず、日本の製薬企業や病院、さらには医療行政にイノベーションを起こしたいと

2) GCP:
Good Clinical Practice:
治験を実施する際に守るべきルール。

3) CSO:
Contract Sales Organization:
医薬品販売業務受託機関。製薬企業に対してMR(Medical Representative:医薬情報担当者)活動を提供するサービス。

4) CDMO:
Contract Development
Manufacturing Organization:
医薬品受託製造開発機関。
主に製薬企業から医薬品などの製剤開発や製造を受託する企業。

考えていました。そこで生まれたのが、製造販売業許可とバリューチェーンを組み合わせることで、製薬企業に様々な経営オプションを提供するソリューションビジネス、IPM(Innovative Pharma Model)事業です。2011年には体外診断用医薬品「レナプロ®L-FABPテスト」を発売したほか、2012年には、オーファンドラッグ(希少疾病用医薬品)を中心とした医薬品等の開発、販売会社を設立し、2013年から自社開発品の販売を開始しました。

バリューチェーンの構築によって、シミックは、製薬企業のありとあらゆる事業を支援できる、PVC(Pharmaceutical Value Creator)モデルを確立しました。しかし、私はこれらもまだ通過点だと考えています。

社員一人ひとりが共有するシミックのDNA

原点は不変のCMIC'S CREED

事業展開を図っていく上で、経営判断や個々の現場での意思決定、さらには将来ビジョンや経営方針・経営戦略などを策定・遂行する中で、創業以来変わらないものが、CMIC'S CREEDです。シミックのDNAと呼べるものです。

このCREEDは、創業当初からの私の想い、すなわち、Wellbeingでありたいという想いを表したものです。私のいうWellbeingとは、その瞬間を一生懸命に生きるという意味で「よい状態である」ことです。死生観のようですが、この世に生を受け死に向かうまでの間に、一生懸命に生をまっとうすることを意味しています。そのWellbeingであることを創業以来の理念として共有し、Change、Challenge、Communicationの3Cのカルチャーを大切にしています。

会社の規模が拡大し、買収した子会社で不祥事が発生したことの反省もあり、この創業来の理念を2015年にCMIC'S CREEDとして制定しました。多様化している医薬品産業のニーズに応えるためには、変革を恐れず自らを柔軟に変化させていかなければなりません。その一方で、変えてはならないのが、このCREEDです。

当社の事業買収のスタンスは、規模拡大の追求ではなく、必要な機能だと判断したときに初めて事業買収の一つの手段として検討していくというスタンスです。医療は、その国・地域の文化に根差して足元をきっちりと固めてノウハウを蓄積しながら進めていく領域です。その意味では、医療はグローバル・ローカリゼーションの最たるものといえるでしょう。ですから、自分たちではできないけれども必要とされる領域をグループ内に取り込んだのち、それらを一つひとつこなしながら自分たちのノウハウとして蓄積し、そして事業基盤を強固にしていく。このことが大切だと考えています。事業買収等によって、国内のみならず海外でも人員が拡大していますが、当社創業の理念を共有すべく、CREEDを社員研修等の様々な機会を通じて広く深く浸透を図っています。

受託ビジネスから 問題解決型ソリューションビジネスへ

強みを活かしたビジネスモデルと価値の源泉

シミックは、製薬企業や治験実施医療機関の支援業務の経験を積んできましたから、顧客が内包している課題を把握できることが、大きな強みとなっています。

製薬企業にとって医薬品開発は、基礎研究に始まり市販後調査まで長期にわたるプロセスと多額の研究開発費が要求される業務です。なかでも、臨床開発においては絶えず開発候補品があるとは限らないため、自社研究所内で新薬のタネが育たない時期は開発業務プロセスの稼働が著しく低下します。ですから、調整弁的にCROに委託することで平準化を図れるほか、より付加価値の高い業務へと

人員をシフトできるなど、経営資源の最適化が可能となります。CSO事業も同様で、新薬が出るとその認知度向上に向けてMR人員数を大幅に増強しますが、MRの方々にも疾患領域等の得意不得意があり、自社の既存のワークフォースではカバーしきれない状況も出てくる一方で、販売が一山越えてしまうと余剰人材を抱えることになり、CSO事業のような調整弁的な役割へのニーズが常にあります。一方、製造現場も、薬価が下がり続ける中でコストダウン対応が必要とされるほか、技術革新によって工場設備やノウハウの陳腐化リスクを抱えます。

当社は、大手製薬企業ごとに異なる開発の手順に合わせながらプロジェクトを担当することで、CRO側としての合理的な手順を学習しており、さらに、顧客側の品質・スピード・価格面での要求の一つひとつ応えていくことが、技術基盤やノウハウとなって当社の中に蓄積されています。さらに、そうした技術基盤やノウハウを、人材の採用や教育システム等へと反映することで、製薬企業とは異なる経験や能力を有する人材の育成にもつながっています。これらが顧客の問題を解決するソリューション事業を展開する上での素地となっています。

こうした製薬企業のバリューチェーンを個別に、または一貫して支援できるビジネスモデルは他社にない当社の長特長ですが、製薬企業と同じファンクションを持っていても「患者さんに届ける」ことまでしないと、本当に製薬企業を知ったことにはなりません。その意味で、体外診断薬の開発・販売事業やオーファンドラッグの販売事業をグループ内に持ち得ていることは、理に適っており、それが他社にはない大きな強みにもなっています。

収益の源泉、価値の源泉は、製薬企業の業務内容に精通している人材と、ビジネス・ディベロップメント・エクセレンス(営業力・提案力)、オペレーショナル・エクセレンス(実行力)、マネジメント・エクセレンス(マネジメント力)の3つの要素といえます。すなわち、従来の延長線上ではなく、先を読んで非連続な変化を見据え、そうした変化に既存の技術やノウハウをベースに対応し、リスクを取り、責任を取る力。こうしたハイスpekな人材を備えていることが、お客さまからの信頼を厚くし、新たな価値を創出する力となっています。

どこに向かうのか

Healthcare Revolutionの実現に向けて

シミックは2018年4月からヘルスケア分野においてデジタル活用をはじめとした新たな取り組みを通じた“Healthcare Revolution”の実現を目指しています。

“Healthcare Revolution”は幅広い概念ですが、一言でいうと、医療がますますテラーメイド医療の方向性へと向かう、その進化を支援していくという考え方です。CROやCSOを立ち上げたときの「新薬の開発を心待ちにされている患者さんたちにいち早く新薬を届けたい」という気持ちは、ずっと変わっていません。しかし、ただ新薬をお届けしてそれで満足かという、そうではありません。患者さん一人ひとりの視点で見れば、薬の副作用や無駄な服薬などの問題がある場合もあり、実は製薬企業や医療機関では見えづらいものの当社にはソリューションを見出せる領域があります。その部分こそが、当社が“Healthcare Revolution”を進めていく上での一丁目一番地です。

Beyond Coronavirusにおいてシミックが生き抜いていくためには何をすべきか。グループ従業員の一入ひとりが、自ら変化することに挑戦し、事業スピードを加速させることが必要です。医薬品を中



心としたビジネスモデルから、新たなヘルスケアビジネスを創出するモデルへの転換、個人の健康維持・健康増進に貢献するビジネスの創出、グループ人材のヘルスケア分野への展開を促進しています。

シミックは、革新的医療の進展を支援し、自らも革新的技術の開発・導入に取り組むことで、“Healthcare Revolution”の実現を目指します。そして、生物学的な寿命の延伸はもちろん、健康長寿社会に資する医療技術の発展に力添えをし、医療現場のその先にある、将来の患者さん、患者予備軍の方々たちを病気の危険から遠ざけ、充実した健康な寿命、先ほどCREEDの中で申し上げた“Wellbeing”をまっとうできるように貢献する——。そのような企業像を追い求めています。

リスクと機会

人財を育成し、その経験を知的資本として活用していく

今後グローバル化がさらに加速する中で、長期的に医療・ヘルスケアの仕組みを作る国の政策がどう変わっていくかは、当社事業の成長にとっても重要なポイントです。日本は、薬の消費に関しては米国・中国に次ぐ世界第3位となっていますが、人口減に伴って今後薬の消費量も減少していくことが予測されています。加えて、厳しい規制によって新しい製剤の認可取得が困難になれば、海外で医薬品の製造・開発を進める動きが増えるなど、医薬品開発の現場としての日本の地位が低下してしまう恐れがあります。一方で、新型コロナウイルス感染症拡大を機に、改めて患者の生命維持に直結する医薬品開発の重要性が認識されるとともに、海外依存度が高い医薬品原薬等の国内製造の促進が図られるなど医薬品の安定供給体制の確保が求められており、ビジネス拡大の機会とらえています。また、人材の活用は、当社にとって経営上の大きなリスクでもあり同時に、機会でもあります。人員不足による機会損失や世代間格差、後継者育成までも含めた人員確保は当面の大きな課題だと認識しています。一方で、こうした人的資本に、経験も含めた知的資本を含め、拡大の続くヘルスケアマーケットで活用・転用することにより、長期的に大きな成長機会につなげたいと考えています。先を読み、非連続の変化に対応できるマネジメントや人材育成の仕組みとして、当社では“管理”するのではなく、クリエイティビティを“確認”していく“キャンパス・スタイル”というマネジメントスタイルを志向しています。もちろん製造現場などでは一定の管理は必要ですが、個々の人材の多様性を維持し、創造と破壊を繰り返しながらマネジメントの仕組みを作ろうとしています。人材への投資は当社の戦略投資のコアでもありますから、グローバル人材への投資を含めて、重点的に取り組んでいきます。経営の要は持続性であり、そのために重要なことは、利益を出すこと以上に、常に次の手を打つことだと思っています。新しい芽を摘まずに次へとつなげる。社員の幸せや社会への貢献へとつなげる。それこそが、マネジメント・エクセレンスであり、マネジメント・エクセレンスは実践されないと意味がありません。私はその実践として、次世代育成につながる経営塾を開催しています。自分自身は、完璧な人間ではないけれども、これまでの苦労した経験、逆に恵まれていた点など、様々な体験をお伝えすることで、次世代を担う彼らにとっての経験値にもつなげるのではないかと考えています。そして、自分が話すことによって、気づかされる部分も大きく、物事を単純に見るのではなく、自分から常に箱の外に出るトレーニングをすることの大切さも感じています。

機会についてはもう一つ、AIやRWD(リアルワールドデータ)の活用など、新たなテクノロジーを導入することで、大きなゲームチェンジャーとなる可能性をも秘めていると思います。テクノロジーそのものも進化を遂げていく中で、個人の健康に関する情報を一元管理するPHR(パーソナルヘルスレコード)型の医療情報連携システムとして活用を進めている“harmo®”を核として、当社にとって今必要なテクノロジーを、将来を見通しながら取り入れる。そしてそれに合わせて、組織や働く仕組みなどの全体のマネジメント体制も変える。ここでも、マネジメント・エクセレンスが求められますが、そうすることで初めてテクノロジーが活き、大きな成長機会を捕捉することができると思います。



COOメッセージ

中期計画の重点取組事項を
着実に遂行し、持続的な
成長を目指していきます。

代表取締役
社長COO

大石 圭子

中期計画 (FY2022-2025)

中期計画の基本方針は“Pharmaceutical Value Creator から Personal Health Value Creator へ”です。製薬企業のバリューチェーンを全面的に支援する独自の事業モデルPVC(Pharmaceutical Value Creator)を持続的成長の基盤として、“個々人の健康価値を最大化”する事業モデルPHVC(“Personal Health Value Creator”)への展開を目指します。

そのための重点取組事項として、①ヘルスケアビジネスの進展、②疾患予防・治療の研究開発から販売まで総合的な支援の強化、③社会的有益性の高い事業を通じたサステナブルな社会への貢献を掲げています。

中期計画の初年度にあたる2022年9月期は、振り返るとグループを取り巻く環境として2つの大きな変化があったといえます。一つは新型コロナウイルス感染拡大が長期化し、自治体によるワクチン接種が喫緊の課題となったことです。2021年9月期からPCR検査・ワクチン接種支援を行っていますが、可能な限り早く、より大規模な支援体制をとることが必要となりました。シミックの支援は、ワクチン接種支援から感染者のフォローアップ、コールセンターや医師・看護師紹介、抗原・抗体検査キットの提供など総合的な支援

に拡大しています。グループの総力を挙げて、医療・医薬における知見やネットワーク、そしてヘルスケア人材の活用を行ったことは、自治体とのビジネスを今後発展させる上で、大きな一歩となりました。

二つ目の大きな変化とは、2022年2月ロシアによるウクライナ侵攻により社会情勢が不安定となったことです。2022年9月期においてはグループへの直接的に大きな影響はありませんでしたが、引き続き状況を注視し、事業への影響を最小化できるよう備えていくつもりです。

2022年9月期は創業30周年の節目でもあります。これを第三創業元年と位置付け、中計期間において、新たな創薬基盤技術による医薬品開発やデジタル化の推進とともに、ヘルスケア分野へ事業領域を広げ、予防から診断、治療、予後に至る疾患のトータルケアへの取り組みへの支援等を推進してまいります。

人材の育成や確保、さらには社内のダイバーシティ&インクルージョンを進め、相互のコミュニケーションを通じてグループ力を高めながら、中計の重点取組事項を推し進めてまいりますので、ステークホルダーの皆様におかれましては、引き続きご支援のほどよろしくお願い申し上げます。

財務目標

	FY2021実績	FY2025目標	目標成長率(年率)
売上高	857億円	1,000億円	+3.9%
営業利益	49億円	70億円	+9.2%
営業利益率	5.7%	7%	
ROE	8.3%	10%以上	



ファーマインテリジェンス・アワード・ジャパン2022 授賞式
Best Contract Research Organizationを受賞

当社の収益構造及び財務・資本戦略 (CFOインタビュー)

新型コロナウイルス感染症及び

ロシア・ウクライナ情勢による影響について

2022年9月期において、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する一方、自治体や職域によるワクチン接種が進み、医療体制の逼迫も一部解消されたことから、医薬品の開発環境は改善の方向に向かいました。シミックグループにおいては、新型コロナウイルス感染症のワクチン開発及び接種支援業務が大幅に伸長したことから、創業以来の最高益を更新しました。また、2022年2月のロシアによるウクライナ侵攻で社会情勢が不安定となり、事業への影響が懸念される状況が続いていますが、シミックグループへの直接的に大きな影響はありません。現時点で当社の資金繰り及び財務は安定的に推移しております。

事業別の収益構造について

シミックグループの2022年9月期連結売上高の構成は、製薬ソリューションセグメントが72%、ヘルスケアソリューションセグメントが28%となっています。事業はそれぞれ、人材、設備、知財を活用していますが、中心となるのは人材ビジネスであることから人件費が総コスト(原価+販管)の6割を占めています。

製薬ソリューションセグメントの売上高は、CRO事業が5割、CDMO事業が3割、Market Solutions事業が2割の構成となっています。CRO事業は、収益性も高く、事業利益率は15～20%程度の水準にあります。人材中心のビジネスであり多額の設備投資などは要しないため、資金効率のよい事業です。費用の大半は人件費であり、適切なリソース管理を徹底しています。新型コロナウイルス感染症拡大により、一時的に新薬開発が停滞した影響を受けたものの、開発環境の改善に伴い案件の引き合いが増加しています。

一方、CDMO事業は、設備投資が必要な事業であり、事業利益は工場設備の稼働率の影響を受けます。当社は、主に長期稼働品を受託生産していたため、行政によるジェネリック医薬品推進策による影響を受けましたが、新薬を含む受託生産拡大による稼働率の改善を進めており、中期的に収益性の改善を見込んでいます。抗体医薬や抗がん剤などの注射剤を製造する足利工場の新注射剤棟が2022年9月期から本格稼働し、2023年に開始する大型商用品目の生産準備を進めています。主要な設備が揃ったことから、設備投資は2022年9月期をピークとし

て減少する予定です。

Market Solutions事業は、MR派遣を中心とした人材ビジネスと、オーファンドラッグ(希少疾病用医薬品)を開発・販売する知財ビジネスで構成されています。受託ビジネスを中心とするシミックグループにおいて、製薬企業としての機能を備えた子会社オーファンパシフィックは、他の製薬企業が手掛けていないシミックグループの各業務機能を活用したソリューションビジネスを展開することにより、グループ全体の事業機会の拡大に貢献しています。例えば、日本に拠点を持たない海外製薬企業が、一製品のみ販売を行いたいというニーズに対応しています。

ヘルスケアソリューションセグメントの売上高は、2022年9月期ではSite Support Solutions事業が4割、Healthcare Revolution事業が6割の構成となりました。Site Support Solutions事業は、事業利益率が10%程度の人材ビジネスですが、今期は21%と急上昇しました。これは、新型コロナウイルス感染症のワクチン及び治療薬等開発支援、コールセンター案件、臨床試験(研究)をはじめとする医療機関向け支援ニーズが拡大したことによります。主力となるのは、医療機関に対する臨床試験支援事業であるSMO(Site Management Organization)業務で、業務効率向上や優良な医療機関との連携強化を進めています。

Healthcare Revolution事業は、個人及び自治体等にヘルスケアの新たなエコシステムを用いたソリューションを提供する事業で、コロナ禍においてグループのヘルスケアプロフェッショナル人材を活用したワクチン接種支援業務が大幅に伸長しました。harmo®など、デジタル技術を応用して疾患の早期発見及び重症化予防に貢献するヘルスケアビジネスの創出に向けた先行投資を行っています。

*harmo®:電子お薬手帳を基盤としたヘルスケアコミュニケーションチャンネル

財務成果の振り返り

シミックグループは、事業の持続的成長と業容拡大に伴い過去10年間で総資産は2.5倍、売上高は2.2倍(30年連続増収達成)に増加しました。創業30年のうち前半はCROを中心とする人材ビジネスの収益構造でしたが、2005年より生産設備を要するCDMO事業が加わったことにより、財務内容も変化しました。医薬品産業が、長期稼働品に依存するモデルから高い創薬力を持つモデルへの脱却など変革を

	2013/9	2014/9	2015/9	2016/9	2017/9	2018/9	2019/9	2020/9	2021/9	2022/9
損益状況(会計年度)										
売上高	50,934	52,836	55,904	62,039	65,282	69,869	74,373	76,098	85,788	108,461
営業利益	4,156	2,766	1,411	3,363	3,897	4,321	4,405	2,605	4,920	11,845
財政状態(会計年度末)										
総資産	42,855	49,237	55,861	59,104	65,605	78,034	80,179	89,517	91,192	107,590
現金及び現金同等物	6,810	5,751	5,638	4,946	4,928	13,976	12,144	12,688	9,379	11,703
有利子負債	9,424	13,409	18,069	16,085	18,898	19,276	19,196	22,584	17,039	17,136
純資産	19,601	20,309	20,667	21,397	23,608	33,536	32,994	34,011	34,485	41,269
主要指標										
営業利益率(%)	8.2	5.2	2.5	5.4	6.0	6.2	5.9	3.4	5.7	10.9
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	9.2	5.9	-	4.3	7.1	6.5	8.1	6.6	8.3	29.6
総資産当期純利益率(ROA)(%)	4.1	2.5	-	1.5	2.5	2.1	2.3	1.8	2.2	8.4
自己資本比率(%)	45.6	41.1	36.4	35.5	34.9	28.9	27.8	26.4	27.5	29.4
ネットD/Eレシオ(倍)	0.13	0.37	0.60	0.52	0.61	0.23	0.32	0.41	0.30	0.17

求められる中、2015年はシミックグループが持続的な成長を実現するための取り組み「Project Phoenix」を推進しました。2016年9月期には赤字事業の解消とコスト構造改革に道筋をつけ、医療・医薬品産業の変革にスピーディに対応するため、アジャイル経営システムの構築とともに、シミックグループが保有する製薬ビジネスのバリューチェーンを提供可能な実施体制と製造販売業等の許認可(知的財産)とを組み合わせ新たなソリューション(IPM)の提供を開始。2018年4月には、グループ経営戦略の責任を担うCEOとグループ業務執行上の責任を担うCOOを中心とする新たな経営体制のもとグローバル対応を推進するとともに、「Project Phoenix 3.0」をスタート。新型コロナウイルス感染症による大きな事業環境の変化に対応すべく、2020年7月からは「Healthcare Revolution2.0」を開始し、ヘルスケア分野におけるデジタル活用をはじめとした新たな取り組みを推進しました。創業30周年の節目となる2022年9月期を第三創業元年と位置付け、新規の創業基盤技術による医薬品開発やデジタル化の推進とともにヘルスケア領域へ事業領域を広げ、予防から診断、治療、予後に至る疾患のトータルケアの取り組みへの支援等を推進し、持続的成長に向けた経営基盤の強化を図っています。

今後の財務戦略

当社は、持続可能な経営を意識した成長戦略を推進しています。今後の成長に必要な投資資金を利益の中でしっかりと確保していくことを主眼とし、そのための目安として、営業利益率10%を長期的に確保することとしています。財務の安定性を保ちつつ、中期計画の重点課題である「ヘルスケアビジネスの進展」「疾患予防・治療の研究開発から販売まで総合的

な支援の強化」「社会的有益性の高い事業を通じたサステナブルな社会への貢献」に向けて、成長投資を行う方針としています。事業ポートフォリオについては、CRO事業に基盤を置きつつ、各事業が収益性を改善しながら成長する構造への転換を図っています。国内CRO市場の成熟化に備え、グローバル展開を加速させ、中長期的には医薬品関連事業からヘルスケア領域のビジネスを伸ばしていきます。

成長投資の中身は人材、ヘルスケアビジネス、希少疾病用医薬品の新規開発、M&Aなどです。特に、今後の成長戦略において、最大の投資は人材です。グローバル人材の確保や技術力の向上のため、よりクオリティの高い人材を採用し、継続的な教育と育成を通して社員の成長を促します。

M&Aの資金は自己資本と長期借入金で調達しますが、負債資本倍率は1.0倍を超えない範囲としています。特に「Healthcare Revolution」の展開を加速するために、資本コストを意識しながらM&Aで外部の経営資源を積極的に取り込んでいきたいと考えています。なお、M&Aの判断は、当社のビジネスに貢献できることが条件であり、ハードルレートは8%を目安としています。

株主還元方針

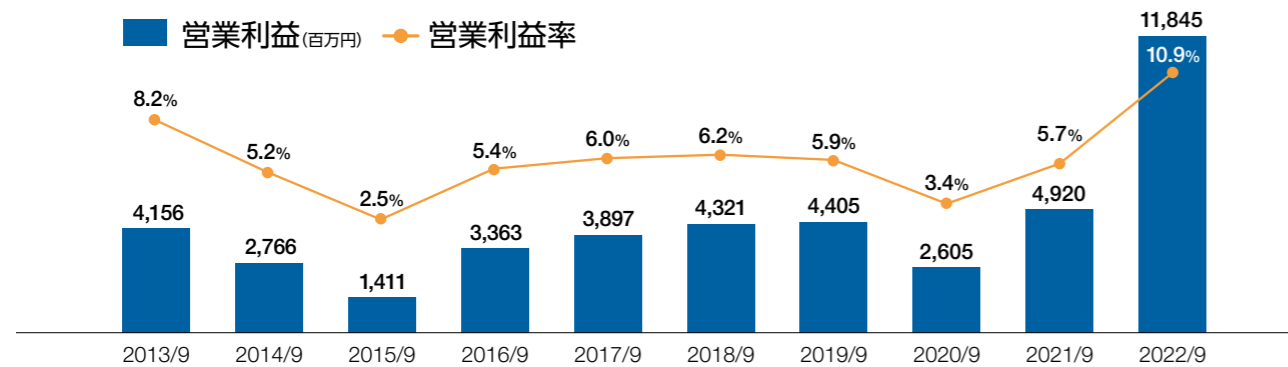
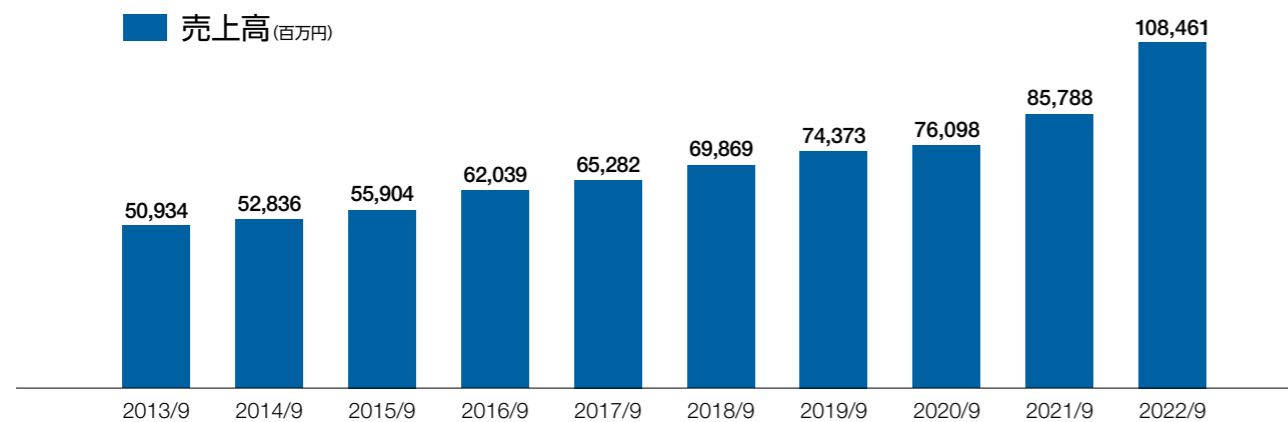
当社は、株主への利益還元を経営上の重要政策の一つと位置付け、収益力向上や事業基盤強化のための内部留保を確保しつつ、業績に応じた配当を実施することを基本方針としています。連結配当性向の目標を30%とし、継続的かつ安定的な配当を実施することとしています。併せて、株式市場動向や資本効率等を考慮して機動的に自己株式の取得を行うこととしています。

2022年9月期の連結業績

当期においては、中期計画の重点課題への取り組みとして、デジタルと人材の両面から地域社会を支える自治体向けビジネスソリューションの提案や、医薬品開発及び製造等の新規受託案件獲得に向けた営業活動に注力しました。

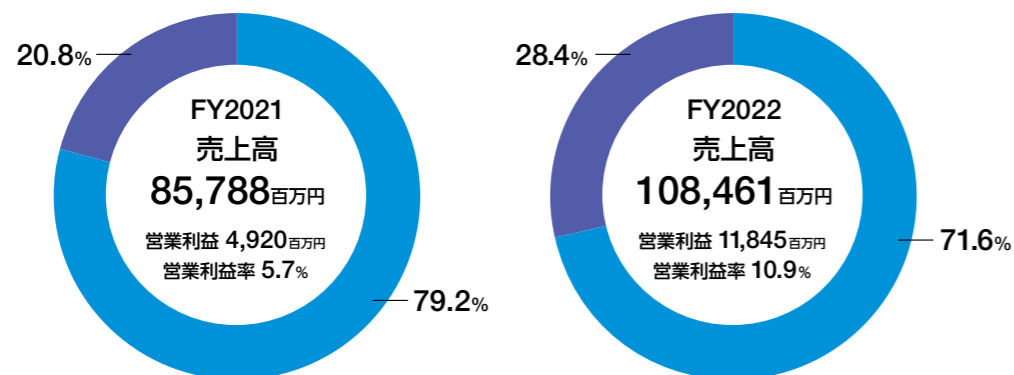
2022年2月ロシアによるウクライナ侵攻により社会情勢が不安定となり、事業への影響が懸念される状況が続いておりますが、当期での当社グループへの直接的に大きな影響はありません。

当期においては、ヘルスケアソリューションセグメントにおける新型コロナウイルス感染症のワクチン開発及び接種支援業務等の大幅な伸長に加え、製薬ソリューションセグメントにおける各事業も堅調に推移したことにより、売上高108,461百万円(前期比26.4%増)、営業利益11,845百万円(前期比140.7%増)、経常利益13,450百万円(前期比164.2%増)、親会社株主に帰属する当期純利益8,387百万円(前期比314.5%増)と、前期を大幅に上回りました。



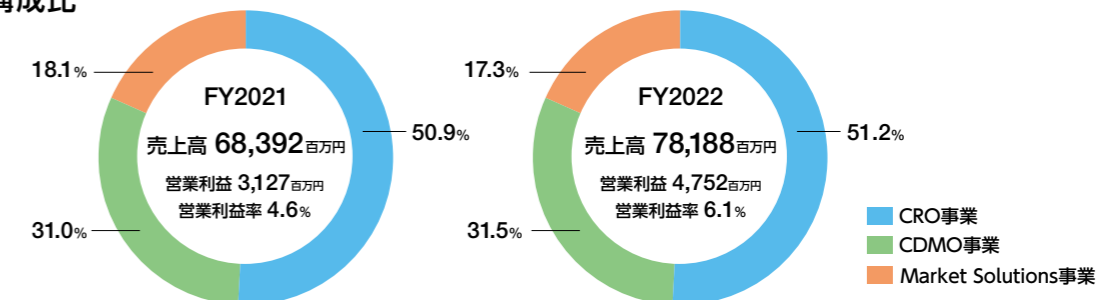
売上構成比

■ 製薬ソリューション ■ ヘルスケアソリューション



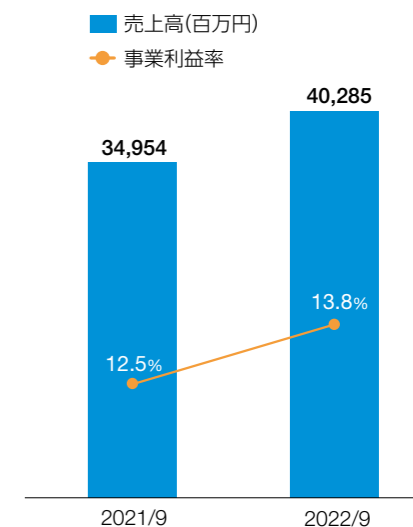
製薬ソリューション

売上構成比



CRO事業

- 売上高は前期を上回る
- 開発案件の引き合いが増加
- Science 37®とDecentralized Clinical Trial (DCT) 促進と医薬品開発のスピードアップに向けたパートナーシップを締結、DCT (遠隔診療、訪問看護、ePROなど)を取り入れた試験が増加
- バイオアナリシス業務において、次世代バイオ医薬品や遺伝子治療薬など、モダリティの多様化が進む先端領域の創薬支援



CDMO事業

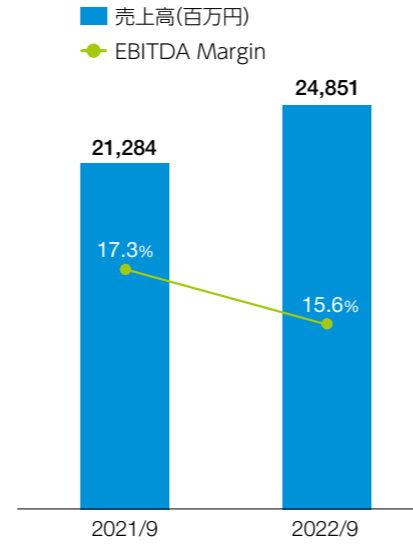
- 売上高は前期を上回る
- 新型コロナウイルス感染症拡大やジェネリック品質問題の影響に対し、安定供給の確保に向けたニーズが拡大
- 製造におけるエネルギー、原料、包装資材などの価格が上昇
- 納期の長期化などの供給不足リスクに顧客や調達先と連携して対応
- 米国の業績回復遅れ、新規案件獲得に注力



足利工場新注射剤棟
高薬理活性剤(抗がん剤など)の最新設備



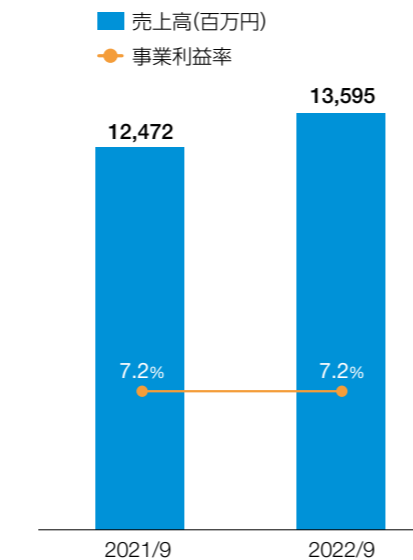
足利工場新注射剤棟
充填・凍結乾燥工程



Market Solutions事業

- 売上高は前期を上回る
- MR派遣業務において新規案件の獲得と既存案件が順調に進捗
- 尿素サイクル異常症治療薬グリセロールフェニル酪酸(海外販売名Ravicti®)の日本における開発開始

MR派遣を中心とした人材ビジネス



オーファンドラッグを開発・販売するビジネス



ダントリウム®



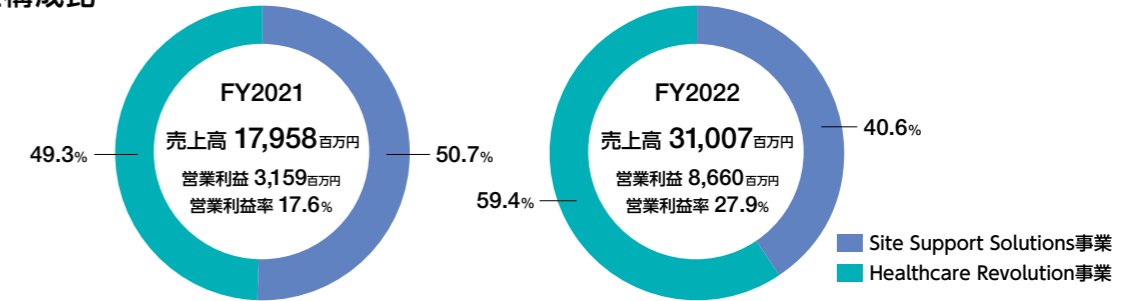
ラジレス®



プフェニール®

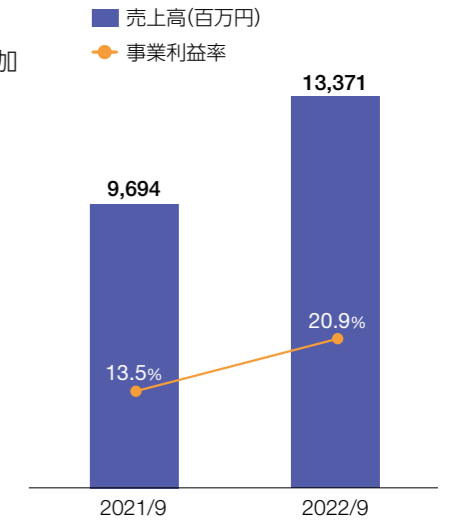
ヘルスケアソリューション

売上構成比



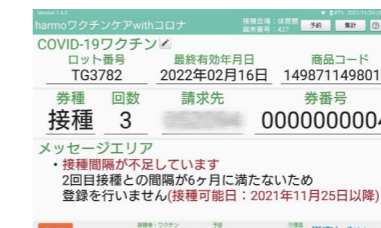
Site Support Solutions事業

- 売上高は前期を大幅に上回る
- 新型コロナウイルス感染症のワクチン及び治療薬等開発、コールセンター案件の増加
- 臨床試験(研究)をはじめとする医療機関向け支援ニーズも拡大
- アカデミアとの連携を促進

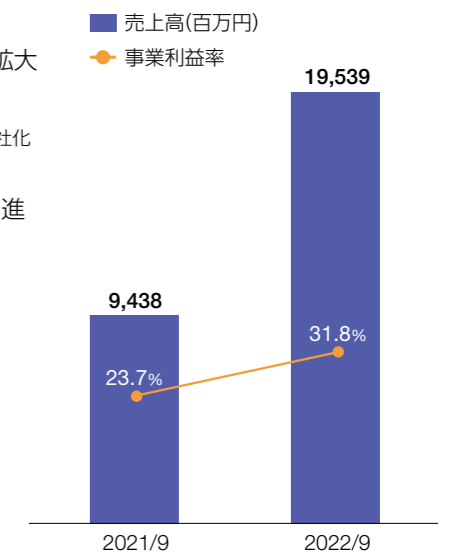


Healthcare Revolution事業

- 売上高は前期を大幅に上回る
- 新型コロナウイルス感染症のワクチン接種支援業務から自治体支援業務が大幅に拡大
- 疾病予防・健康情報やIT技術を融合したビジネスの拡大に取り組む
 - ヘルスケア情報連携のためのデータ管理プラットフォーム開発を行う(株)オケイオスを持分法適用会社化
 - フレイル* 検査キット「フレサイン」の発売やストレスチェックの実証実験など自己検査サービスを展開
- Healthcare Communication Channelとしてharmony®のPHR等への活用推進
 - *身体的機能や認知機能の低下



harmonyワクチンケア



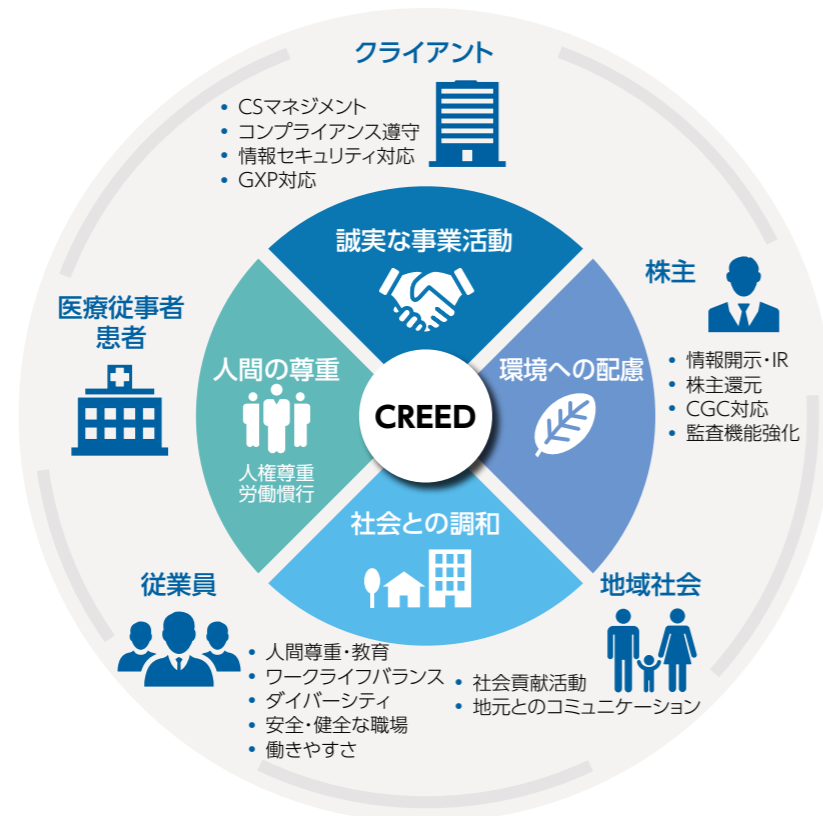
サステナビリティについて

基本方針と推進体制

基本的な考え方

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

シミックグループでは、サステナビリティ経営実現のために、注力すべきサステナビリティ重要課題を特定し、中長期戦略の中に組み込んで具体的な取り組みと目標を設定し、事業を通じて実行することで、社会の持続的な発展とシミックグループの持続的な成長を目指します。



サステナビリティ推進体制

1. サステナビリティ委員会の設置

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

2. 委員会の役割

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

3. 委員の構成

本委員会は、代表取締役が委員長を務めます。委員は、シミックグループの取締役やシニアマネジメントなどで構成されています。また、本委員会の中に、環境、人財、社会貢献等に関する分科会を設置し、サステナビリティに関する取り組みを推進します。

人財活躍・育成

私たちシミックグループは、これからも変化し、新しい挑戦を続けていきます。現状に安住せず、変革し、新たな視点で可能性を切り拓いていきます。その実現のために、社員一人ひとりが挑戦者として新たな価値を生み出し、その瞬間を生きることができるよう活躍の場を提供し、育成を行っています。

HR Vision 人事基本方針

CMIC'S CREED、ビジョン、ミッションの実現へ向けシミックグループでは人事基本方針を策定し、これを基に人事戦略、各種人事施策を実行しています。

1. 自ら変革し、挑戦する人をつくる

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

2. 違いを尊重し、本音で向き合える環境を整える

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

3. フェアな評価と処遇の実現

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

HR Strategy_IKIGAI 1.0

Personal Business Value

CMIC'S CREED実現につながる、各人の役割やミッションを通じて、社員一人ひとりが自律的に発揮する価値を表しています。各自がライフスタイルに応じた役割と働き方を選択し、持続的なPersonal Business Valueの発揮を通じて、主体的に社会と関わり、「IKIGAI」を実感しながら永く働くことを目指しています。

New Work Style & Space

社員一人ひとりが組織や立場を超えて自ら複数の役割を担い、時間・場所に囚われずプロジェクトベースでアジャイルに働き、会社は全ての社員がその人らしく、いつでも、どこでも、「IKIGAI」を持ってずっと働ける環境と組織や立場を超えた共創や新たな働き方に対応した場・ツール・リソースを提供することを目指しています。

Respect Each Other (Diversity & Inclusion)

互いの個性やライフスタイルの違いを尊重し、心理的安全性が保たれることで組織やプロジェクトにおいて本音の議論とアジャイルな試行・学習を繰り返して進化し続けることを目指しています。

Employee Experience

社員がそれぞれのIKIGAIを実感しながら永く働けるように、シミックグループはIKIGAIが最大化されるEmployee Experienceの提供を目指しています。

中途採用比率

新卒採用、中途採用ともに積極的に進めています。

	2019	2020	2021
中途採用比率	75.3%	63.6%	70.4%

※対象: シミックホールディングス株式会社及び国内連結子会社
※対象期間: 各年度4月～翌3月にて集計

ヘルスケアプロフェッショナル人材

医療・ヘルスケア領域を取り巻く環境は、テクノロジーの進化、地域医療の拡大など大きく変貌し続けており、個々の社員は新たな役割に挑戦することが求められております。培ったスキルや経験を活かし、医療・ヘルスケア領域で柔軟に対応できる人材を育成する施策として、社内認定制度「ヘルスケアプロフェッショナル認定制度」を導入しました。

ヘルスケアパートナー	1,811人
ヘルスケアアドバイザー	853人
ヘルスケアプロデューサー	54人



※2022年9月末時点
 ヘルスケアパートナー(健康知識の基礎研修を修了し、課題発見ができる人材)
 ヘルスケアアドバイザー(健康知識の発展研修を修了し、課題解決ができる人材)
 ヘルスケアプロデューサー(高度な健康知識を基に、未来にむけた構想・共創ができる人材)

Diversity & Inclusion

性別・年齢・障がいの有無などに関わらず、多様な人材の強みを適材適所で活かした事業を行うことで社会課題の解決に貢献しています。

女性が活躍しやすい事業環境

	2020	2021	2022
女性比率	55.4%	55.3%	56.0%
男性比率	44.6%	44.7%	44.4%
女性管理職比率	27.9%	24.5%	24.6%
女性役員比率	10.2%	10.3%	14.1%

※対象: シミックホールディングス株式会社及び国内連結子会社

男女の賃金差異

	2022
全労働者	71.5%
正規雇用労働者	76.5%
非正規雇用労働者	53.8%

※男性の賃金に対する女性の賃金の割合
 ※対象:シミックホールディングス株式会社、シミック株式会社、
 シミックファーマサイエンス株式会社、シミックCMO株式会社、
 シミック・アッシュフィールド株式会社 シミックヘルスケア・インスティテュート株式会社、
 シミックソリューションズ株式会社

年齢グループ別従業員比率

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

(年齢)	2020	2021	2022
0-14	-	-	-
15-19	1.1%	1.0%	0.9%
20-29	20.8%	20.4%	19.6%
30-39	30.9%	28.7%	28.0%
40-49	28.4%	28.3%	28.1%
50-59	14.1%	16.2%	18.1%
60-65	3.8%	4.2%	4.2%
66-	1.0%	1.1%	1.0%

※対象: シミックホールディングス株式会社及び国内連結子会社

障がい者雇用

	2020	2021	2022
障がいを持つ社員(人)	88	88	94
全社員に占める割合	1.45%	1.41%	1.46%

※対象: シミックホールディングス株式会社及び国内連結子会社

ダイバーシティへの取り組み

シミックグループは、「CMIC'S CREED 私たちの決意」の中で、「一度しかない人生を、年齢や性別、人種に関わらず、誰もがその人らしくまっとうしていくために、ヘルスケア分野に革新をもたらす」「まばゆい成長力を開花させる幼年でも、人生を成熟させる老年でも、今この瞬間を生きようとする願いはどれも等しく尊い」と示しています。

この考え方のもと、ダイバーシティを経営の重要課題として位置付け、あらゆる多様性を尊重することで豊かな発想や考え方をサポートしています。シミックグループにおけるダイバーシティとは、女性を中心とした人財戦略に限らず、多様性を享受しながら、異なる考え方や働き方をお互いに尊重し合い、より質の高い議論や結論を導き出すことにより、高いパフォーマンスを発揮する会社になることと位置付けています。人種・性別・障がいの有無にとどまらず、多様性のある人材を採用すること、一人ひとりの違いを尊重し価値を見つけること、違いに係わらず平等に扱うことが、企業の成長に不可欠だと考え、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。

人権・労働慣行・安全衛生

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

人権

シミックグループの事業活動は様々なステークホルダーの人権に深く関わっており、その影響範囲は調達先・販売先・取引先など広範にわたります。シミックグループ人権方針は、企業として人権尊重をすることを明確にし、事業活動に反映していくことを約束しています。

1. 人権に対する基本的な考え方

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

2. 各国法令の遵守

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

3. 職場における人権

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

4. 人権に関する教育

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

5. 人権に関する救済

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

労働慣行

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

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

コンプライアンス研修

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

項目毎の受講率

	2020	2021	2022
コンプライアンス	99.4%	96.0%	97.7%
個人情報保護	99.4%	96.1%	97.5%
クオリティマネジメント	99.4%	96.3%	97.3%
利益相反の管理/贈収賄の防止	99.4%	96.5%	96.9%
情報セキュリティ	99.4%	98.6%	96.6%
ハラスメント防止	99.4%	98.5%	95.9%

内部通報窓口の設置

社内の法令違反、不正行為、労働に関する問題等の相談先として内部通報窓口を設置し、インシデント報告やリスクへ迅速に対応する体制を整えています。

件数及び種類	単位:件数		
	2020	2021	2022
職場環境全般	3	4	3
ハラスメント関連	6	29	34
その他	14	23	20
合計	23	56	57

懲戒処分の種類と件数	単位:件数		
	2020	2021	2022
解雇	0	0	1
上記以外	10	6	8

安全衛生

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

労災による死亡者数

	2020	2021	2022
死亡者数	0	0	0

※労働安全衛生法に基づくシミックホールディングス株式会社及び国内連結子会社の報告件数

労災発生件数

	2020	2021	2022
労働災害件数	27	14	27

※労働安全衛生法に基づくシミックホールディングス株式会社及び国内連結子会社の報告件数

健康経営への取り組み

シミックグループは、健康維持を優先した仕組みづくりに取り組むことを宣言しています。

シミックグループ 健康宣言

～社員の健康と健全な組織が、シミックグループの目指す姿です～

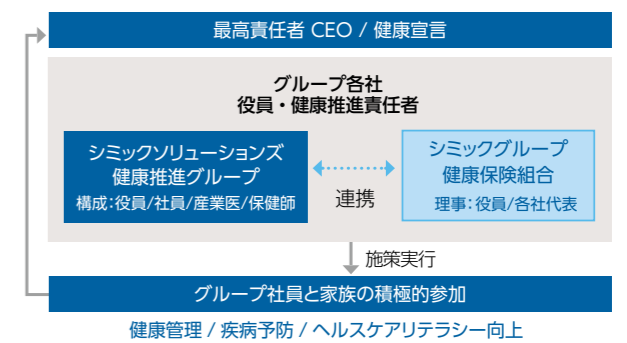
シミックグループは、CMIC'S CREEDの精神にしたがい、社員とその家族が充実した生活を送れるようなサポートや、社員の皆さんがやりがいを感じることでできる職場づくりを積極的に行い、健康維持を優先した仕組みづくりに取り組むことを宣言します。

シミックグループ 健康方針

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

健康経営推進体制

健康経営の主役はシミックグループのすべての社員と家族です。
具体的な施策の立案は、健康推進グループが健康保険組合、グループ各社と連携しながら強力に推進していきます。社員、組織の活性化がシミックグループの持続的成長を実現します。



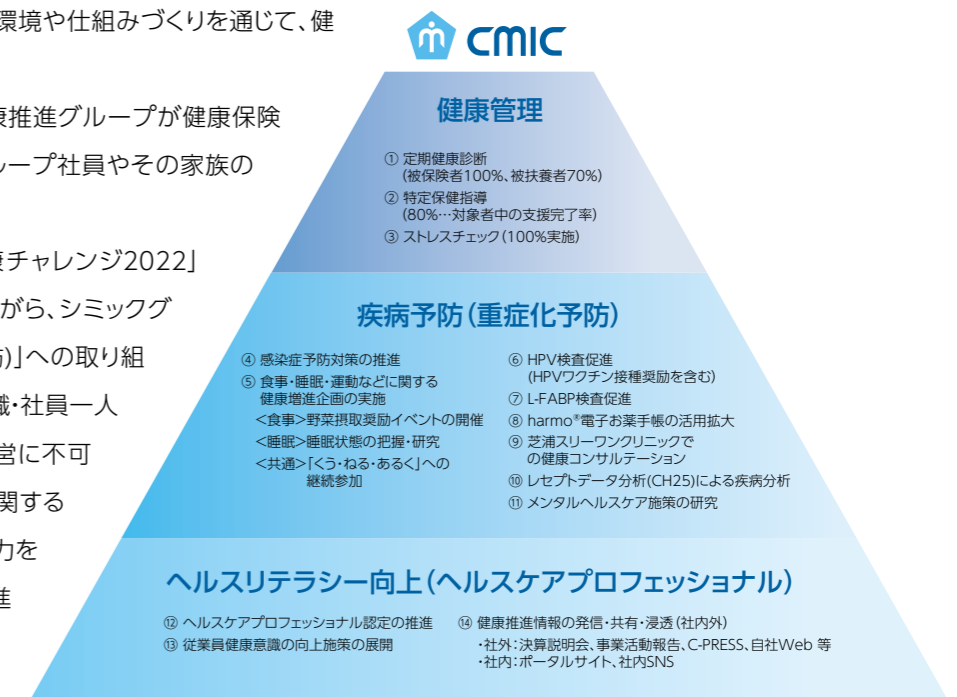
シミックグループ健康チャレンジ2022

シミックグループでは、従業員や働き方の多様性を重視するとともに、社員の健康維持を優先した職場環境や仕組みづくりを通じて、健全な成長を目指しています。

健康経営の推進にあたっては健康推進グループが健康保険組合、各グループ会社と連携し、グループ社員やその家族の健康推進に努めています。

具体的施策を取りまとめた「健康チャレンジ2022」

では、「健康管理」を重点施策としながら、シミックグループらしい「疾病予防(重症化予防)」への取り組みを進めています。さらに、会社・組織・社員一人ひとりの健康意識の向上が健康経営に不可欠であるとの認識から、健康・医療に関する情報を探し、正しく理解し、活用する力を養う「ヘルスリテラシーの向上」を推進し、グループ社員やその家族の健康増進に取り組んでいます。



環境問題への取り組み

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

シミックグループは、2022年9月現在、国内47拠点(4工場、6研究所を含む)、海外14拠点(2工場、1研究所を含む)で事業を行っています。

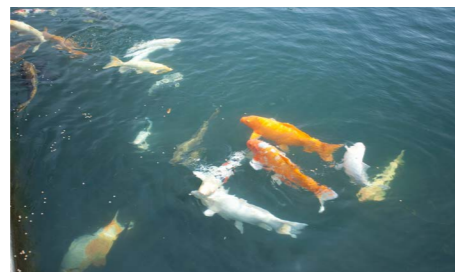
環境負荷の観点で相対的に重要なCDMO(医薬品製剤開発・製造支援)事業については、国内4工場でISO14001(環境マネジメントシステムに関する国際認証規格)の認証を取得しており、各工場が立地や製造品目の特性等に応じた環境負荷の削減に取り組んでいます。

また、環境の保全や従業員の健康・安全の推進を目的として、継続的な管理体制の見直し、教育、改善を図るべく、4工場を横断するEHS(Environment, Health, and Safety)推進委員会を設置しています。工場から排出されるCO₂排出量削減のため、これまでも重油からLNG(天然ガス)への燃料転換、再生可能エネルギー由来電気への切り替えや敷地内緑地の維持管理に努めておりますが、4工場の知見を共有することにより、一層の環境負荷削減を実現してまいります。

2020年9月期からは、工場のみならず国内の全拠点におけるCO₂排出量を算定しております。今後は、これをベースラインとして排出原単位の低減に努めます。国内の全拠点における産業廃棄物排出についても、総量の算定を開始しております。今後は、工場及び研究所の環境関連管理指標について、より多くのデータを拠点別に開示し、これを継続することによりグループ環境マネジメントの経時的な成果を確認し、改善してまいります。また、非臨床業務を行う各研究所においても、有害物質や廃棄物に関する対策を講じ、環境への配慮を行っています。



LNGサテライト施設と小型ボイラー施設



最終排水池で泳ぐ鯉

環境データ	2020	2021	2022
SCOPE1(千t-CO ₂) ^{*1}	12	13	14
SCOPE2(千t-CO ₂) ^{*1}	30	29	29
SCOPE1、2合計(千t-CO ₂) ^{*1}	43	42	44
産業廃棄物排出量 ^{*2}			
重量把握分(t)	876	1,073	947
容積把握分(kL)	152	163	153

^{*1} 対象は国内拠点
SCOPE1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出
SCOPE2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
^{*2} 対象は国内拠点

ISO14001認証取得事業所

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

気候変動への取り組み

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

ガバナンス

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

戦略

異なるシナリオ(1.5℃、4℃)における財務影響を評価するとともに、気候関連リスク・機会をもたらす事業への影響度を評価すべく、シナリオ分析を開始しており、内容については下表のとおりです。シナリオ分析に際しては、2030年及び2050年時点の当社への影響として、気候変動に関する政府間パネル(IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change)及び国際エネルギー機関(IEA: International Energy Agency)の情報を参照しました。

	大分類	小分類	内容
リスク	移行リスク	政策及び規制	炭素税導入に伴うコストの増加 環境規制の強化に伴うコストの増加
		技術	再エネ設備導入等エネルギー転換への投資等に伴うコストの増加
		市場	エネルギー価格の上昇等によるコストの増加
		評判	気候変動対策の遅れによる企業価値の低下
	物理的リスク	急性	自然災害への備えのためのオフィスや物流センターの移転コストの増加
		慢性	気温上昇による空調負荷増加に伴うエネルギーコストの増加
機会	資源の効率	原材料の循環利用によるコストとCO ₂ 排出量の削減	
	製品及びサービス	気候変動に起因する感染症及び疾病のリスク増加等による受注機会の増加	

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

リスク管理

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

指標と目標

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

社会貢献活動

シミックグループでは、「シミックグループ行動規範」に基づき、様々な活動を展開しています。グループ全体で取り組むものから、各工場、研究所、支社・営業所単位での地域への貢献活動まで、幅広く活動しています。

ブラジル巡回診療支援

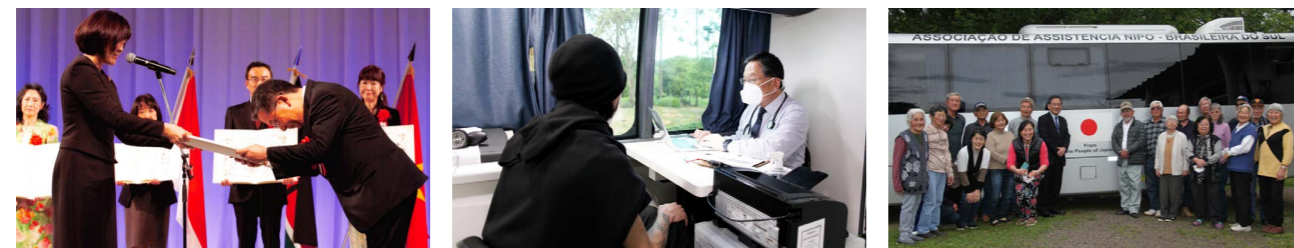
ブラジル在住のシミック顧問のエミリオ森口秀幸医師が、親子三代にわたり毎年行っている日系移民の方々向けの巡回診療を支援しています。

ブラジル巡回診療とは

戦後まもなくブラジル南部に移住された日系移住者の方は、ポルトガル語を話すことができず、現地の病院で診察を受けることもままならない状況です。このような南ブラジル日系移住者のための巡回診療を、ブラジル在住日系人医師 森口エミリオ秀幸氏が親子三代にわたって受け継いで行っており、この年1回の診察を心待ちにしているたくさんの日系移住者の方々があります。そのような移住者の方のために、毎年およそ3,000km以上の距離を健診バスで巡回し、日本語による診察を行っています。

シミックグループのかかわり

ブラジルの経済発展に伴い、公的機関からの巡回診療の活動費に対する援助が少なくなった結果、森口医師個人の負担が大きくなってきました。こうした現状に対し、シミックグループは、これまでの企業としての支援に加え、2014年より従業員個人による募金も開始しました。「南ブラジル日系移住者のための巡回診療・健診を続けたい!」という森口医師の思いを叶えるべく、これからも支援を継続してまいります。



2021年7月には、森口エミリオ秀幸氏が社会貢献支援財団「創立50周年記念表彰」を受賞しました

日本エイズ学会 学会賞「シミック賞」

2022年11月19日、アクトシティ浜松で開催された第36回日本エイズ学会学術集会・総会において、HIV関連の研究において成果のあった熊本大学ヒトレトロウイルス学共同研究センターの松下修三先生にシミック賞を贈りました。

シミック賞とは、日本エイズ学会(会員数:約2,000名)が、毎年、HIV感染症に関する活動を通じて、同学会の発展に貢献し、独創的かつ優れた業績を挙げられた1名の方に学会賞として授与するもので、今年で19人目の受賞となります。

【受賞者について】

第19回日本エイズ学会 学会賞(シミック賞)

熊本大学ヒトレトロウイルス学共同研究センター センター長(特任教授)

松下 修三(まつした しゅうぞう)先生

業績の題目「HIVに対するヒトモノクローナル抗体に関する研究」



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



「Rare Disease Day(世界希少・難治性疾患の日)」(RDD)は、より良い診断や治療による希少・難治性疾患の患者さんの生活の質(QOL)の向上を目指して、2月28日(うるう年は2月29日)を「Rare Disease Day」と称して、2008年にスウェーデンで始まり、現在では延べ100カ国にて開催されています。

Rare Disease(希少疾患)は、7,000を超える疾患数がありますが、認知度が低いために診断までに時間がかかることが多く、診断に至るまでの道のりは平均で約5年、その間に患者さんは病院を7回以上変えていることが報告されています。RDDイベントを通じてより多くの皆様に、希少・難治性疾患領域の理解を深めていただくことで、難病で苦しんでいらっしゃる患者さんやその支援者の方が安心して暮らせる社会が実現するよう、RDDの活動に協賛しています。

シミックグループでは、これまで数多くの希少疾病用医薬品(オーファンドラッグ)の臨床試験に携わってきました。これらの疾患が医療関係者をはじめとする社会に広く認知されるように、また、患者さんと社会の架け橋になれることを願って、毎年2月の1か月間は社員がRDDのバッジをつけて啓発活動を行っています。シミックグループは、これからもRDDの活動を応援していきます。

国際絵画コンクール共催

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

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

この活動は公益社団法人 企業メセナ協議会により、民間組織が取り組むメセナ活動として「メセナアワード2022」優秀賞を受賞しました。



シミックグループ共催の狙い・目的

キース・ヘリングは、80年代現代美術を代表するニューヨークのアーティストで、生涯を通じて児童福祉教育、世界各地での子供たちのワークショップ、HIV/AIDS予防啓発活動といった社会的な活動に関わっていました。1987年には東京都多摩市でも子供たちと壁画制作を行っています。シミックグループは、子供たちの未来への希望と愛・平和を願うキース・ヘリングの遺志を受け継ぎ、2009年より行われている「中村キース・ヘリング美術館 国際児童絵画コンクール」への支援を通じて、異なる人種と宗教、文化と環境を理解し、子供たちが自由にグローバル社会へはばたく機会を与えることにより、広く社会に貢献していくことを目的としています。

2022年10月に、山梨県北杜市小淵沢にある、中村キース・ヘリング美術館にて「第14回 中村キース・ヘリング美術館 国際児童絵画コンクール」授賞式が行われました。世界各国より1,617点もの応募があり、厳正なる審査の結果、30作品が各賞を受賞され、シミックグループでは「シミック賞」として、3作品を表彰しました。

品質管理

シミックグループでは、品質(仕事の質)の高さは、顧客満足や顧客との信頼関係の構築につながり、シミックグループの利益向上、持続可能な成長に不可欠な経営上の重要課題と認識しています。顧客ニーズや期待を把握し、それを満たす「適正品質」の確保に向け、全体最適の視点で最終製品のみならず業務プロセス全体を継続的に改善することで効率性の向上に取り組んでいます。さらに研修を通じた品質教育と、PDCAによる継続的な改善を通じて人材育成を計画的に行うことで、品質マネジメントの強化を推進しています。

シミックグループ品質方針

シミックグループは、生命を支える事業に携わる企業グループとして倫理性と科学性を重視することを基本としており、「シミックグループ行動規範」を定めています。これをもとに以下の品質方針を定め、品質マネジメントシステムを構築・運用することにより、お客様が価値を見出し、満足いただける高い品質の製品・サービスを継続的に提供します。

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

この品質方針は、シミックグループ全社員に周知しています。

品質管理の推進

品質管理の推進にあたっては、「グループ品質方針」のもと、品質方針を実現するための要素、体制及び行動を示す「品質マネジメントガイドライン」に則り、品質マネジメント体制(QMS: Quality Management System)を構築し、運用しています。QMSでは、グループ各社で発生したインシデントは、速やかに各社QMS担当者、管理者を通じて、責任者である各社トップマネジメントに報告され、それらを当社のQMS管理者が統括し、管理指導を行っています。またQMS活動の過程で発生した問題事例については、是正処置と予防処置を講じて、同様な問題の発生防止策を講じています。

シミックグループでは、品質マネジメント体制の強化に向けて中期計画を踏まえた品質目標において組織目標、個人目標を設け、PDCAを実施しながら継続的な改善に取り組んでいます。

サプライチェーン管理

シミックグループは、社会の持続的な発展と企業の持続的な成長を目指し、シミックグループ調達活動基本方針を定めております。

シミックグループ調達活動基本方針

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

1. コンプライアンスの遵守および企業倫理の実践

関係する各国の法令、社会規範を遵守し、高い倫理観に基づき行動します。
業務上知り得たお取引先の情報については、機密保持を厳守します。

2. お取引先との関係

お取引先は大切なパートナーとして尊重し、対等かつ誠実な対応を心掛け、相互に協力・信頼関係を構築し、維持することに努めます。
経済的合理性、品質、納期、安定供給性、環境・安全衛生(EHS)などの要素に基づき公平・公正にお取引先を決定し、その関係は透明なものとし、また、お取引先の選定や価格決定に対し、不当な利益を要求することや、不合理な値引きやサービスの提供を求めるとはいたしません。

3. 人権

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

4. 環境

調達活動において、地球環境に配慮した調達を行います。

5. サステナブル調達

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

なお、シミックグループの事業に関与するお取引先に対しても、私たちの調達活動に関する考え方に理解を求めます。

サプライチェーンにおける取り組み

企業が社会的責任を果たすためには、自社のみならず重要なパートナーであるサプライヤーとの信頼関係を構築し協働することが大切です。シミックグループでは、公平・公正・透明を基本とした調達活動を行うための基本的な考えである「シミックグループ調達活動基本方針」に基づいてサプライヤーの皆様との協働を図り、サプライチェーンマネジメントを強化するとともに、持続可能な社会の実現に取り組めます。

調達活動に対する問題及びリスクについては、内部通報窓口の設置、インシデント報告を実施し、迅速に対応する体制を整えております。

PSCI原則への賛同

シミックグループは、製薬企業のサプライヤーとして責任ある企業行動を実践し、社会とビジネスを適切に支えていく重要性を認識し、PSCI(Pharmaceutical Supply Chain Initiative)原則に賛同しております。

※PSCI原則: 責任あるサプライチェーンマネジメントのための製薬業界の原則

リスクマネジメント体制

シミックグループにおけるリスク管理及び経営危機に直面したときの対応の観点から、「シミックグループリスク管理規程」を制定しています。同規程に基づき、取締役会が任命するグループリスク・危機管理責任者がリスクマネジメント(リスク管理)及びクライシスマネジメント(危機管理)を統括するとともに、グループ横断的に業務運営上のリスク管理を推進しています。

リスク管理及びインシデント管理は、当社及びグループ各社単位で情報の集約、分析及び原因究明を行い、迅速な情報伝達及び適切な対応を行います。重要な案件については、グループリスク・危機管理責任者にエスカレーションし、当該責任者は必要な対応を指示します。

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

コンプライアンス体制

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

行動規範の制定と教育・浸透策

企業活動を行う上で法令を遵守し、社会倫理に従って行動するという観点から、シミックグループ全役職員が準拠すべき基本的な指針として「シミックグループ行動規範」を制定しています。シミックグループの役職員は、「シミックグループ行動規範」に基づき誠実に行動することが求められ、取締役会が任命するグループコンプライアンス責任者がこれを推進しています。コンプライアンス意識の強化に向けた取り組みの一環として、コンプライアンスハンドブック「CMIC WAY」を作成し、イントラネットにてシミックグループの役職員に周知するとともに、定期的に役職員を対象としたコンプライアンス研修を実施しています。

問題の早期発見、対処と防止策

コンプライアンス上の問題点の早期発見、対処、発生防止等を目的として、「シミックグループ内部通報窓口」を社内及び外部に設置し、シミックグループの役職員からのコンプライアンス関連の懸念事項や職場環境等の問題点について報告・相談を受け付けています。受け付けた報告・相談については、内部通報窓口及び同窓口事務局が客観的かつ公平に調査及び対応し、問題点の早期改善及び再発防止に努めています。

内部監査部門は、当社及びグループ各社におけるコンプライアンスの遵守状況を監視しています。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

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

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

機関設計及び体制について

(2022年12月15日現在)

組織形態	監査役設置会社
定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長CEO
取締役の人数(うち社外)	10名(4名)
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名
監査役の数(うち社外)	4名(3名)
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

①指名評価報酬委員会

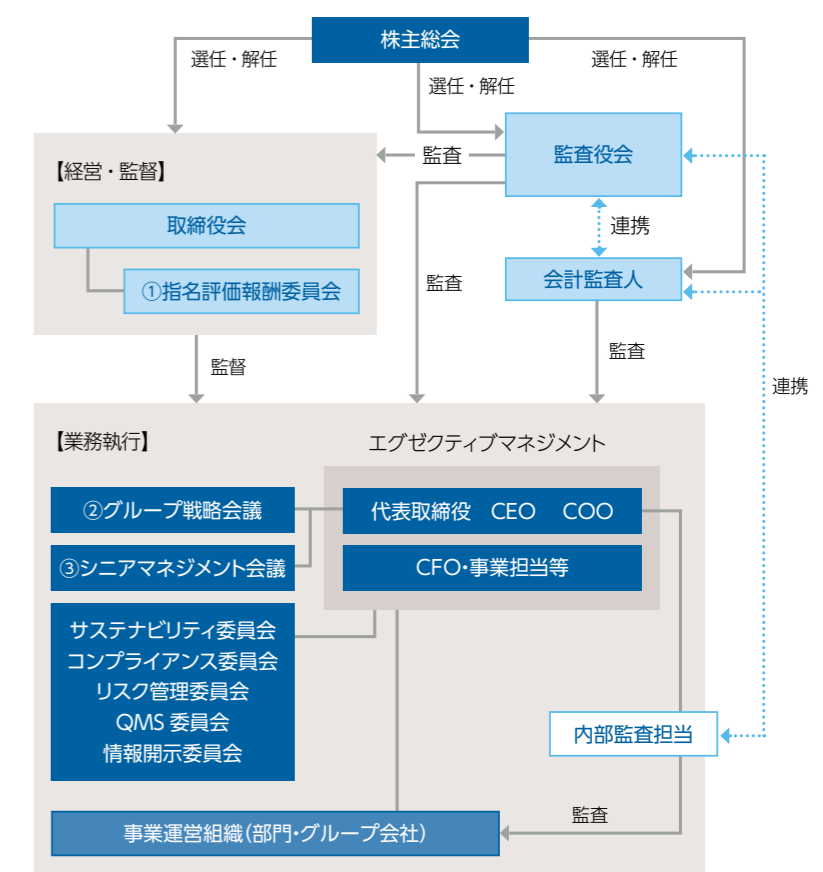
取締役候補者及び監査役候補者の指名と代表取締役及びエグゼクティブマネジメントの選解任並びに取締役、監査役、エグゼクティブマネジメントの報酬に関する手続の公正性・透明性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るために設置した、社外取締役が半数を占め、社外取締役が議長となる任意の委員会です。

②グループ戦略会議

グループの事業戦略の立案・決定、全体及び個別戦略に関する議論の場として、CEOを議長とし、エグゼクティブマネジメントを含むシニアマネジメント会議メンバーを構成員とする会議で、議案に応じて選任された者に加え、四半期ごとに開催しております。

③シニアマネジメント会議

主要課題に対する意思決定事項の審議、取締役会決議事項及びその他重要事項の審議・承認を目的として、CEOを議長とし、エグゼクティブマネジメント及び業務執行に係るメンバーを構成員とする会議で、議案に応じて選任された者に加え、原則として月次にて開催しています。



コーポレートガバナンス・コード対応状況に関する詳細については「コーポレート・ガバナンス報告書」をご参照ください。
<https://www.cmigroup.com/files/user/ir/pdf/cg20221227.pdf>

コーポレートガバナンス・コードへの対応状況

当社は、東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」に定められている各原則のうち、下記以外をすべて実施しています。

■補充原則4-8①. 独立社外者のみを構成員とする会合

当社では、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的で開催するなどの特段の方策を講じておりません。

当社では、各社外役員は、各自独立の立場で意見を形成し、取締役会、監査役会などで積極的に議論に参加しています。また、社外取締役が個別に経営陣と会合し、情報の共有や連携を図っております。

今後につきましても、各社外役員の考え方や独立性を尊重することにより、引き続き積極的な議論が可能になると考えております。また、社外役員とCEOとの間での情報交換・認識共有の機会充実を継続して図ってまいります。

■補充原則4-8②. 筆頭独立社外取締役

当社では、これまで独立社外取締役が個別に経営陣と会合し、情報の共有や連携を図ってまいりましたが、「筆頭独立社外取締役」を決定して経営陣との連絡・調整、監査役又は監査役会との連携に当たらせるなどの体制は整備しておりません。

今後につきましても、独立社外取締役が各々の見識に基づき経営陣と議論し、監査役との連携を図ることが、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものと考えております。

■補充原則4-10①. 独立した指名委員会・報酬諮問委員会の設置

当社は、監査役会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達しておりませんが、任意の組織として、独立役員により「指名評価報酬委員会」を構成し、取締役会の諮問機関としております。

指名評価報酬委員会は、社外取締役2名、シニアマネジメント会議メンバー2名となっており、独立社外取締役が半数を占めております。また、独立社外取締役を議長として独立性を確保しています。

多様性やスキルの観点においては、2022年株主総会参考書類に添付するスキルマトリックスについて指名評価報酬委員会の助言を得ています。

指名評価報酬委員会の構成、権限、役割等については、有価証券報告書にて開示しておりますが、委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等に関する開示を一層充実してまいります。

取締役会の多様性について

当社の取締役会には、医薬品、医療機器をはじめヘルスケア領域に造詣の深い人財と財務、企画等経営管理の専門家による構成が必要であり、これにより、当社グループの事業モデルを支えるに相応しい取締役会が構成されるものと考えています。なお、取締役には、女性1名を含みます。

取締役会の規模については、当社グループの事業領域及び事業規模を支える多様性に加え、ジェンダーや国際性の観点からする多様性をも確保しつつ、実質的な議論を可能とするため10名から15名が適当であると考えております。ジェンダー等の多様性やスキルの観点においては、2022年株主総会参考書類に添付したスキルマトリックスについて指名評価報酬委員会の助言を得ております。

取締役会の実効性評価について

実行プロセス	2021年9月期に在任した取締役及び監査役から、質問票により評価を収集し、これを取りまとめた上で、取締役会の実効性について分析・評価を実施いたしました。 【評価項目】(1)取締役会の構成、(2)取締役会の運営、(3)取締役会への情報提供、(4)議論と意思決定過程
結果の概要	(1)取締役会の構成:概ね適切です。 (2)取締役会の運営:開催頻度、審議時間とも適切です。 (3)取締役会への情報提供:資料提供時期等で継続的に評価が高まっています。 (4)議論と意思決定過程:上程議案数、議案の範囲、発言機会の十分性とも前年度の水準を維持またはやや上回り、高い評価レベルを継続しております。 以上をもって、当社の取締役会は有効に機能しているものと考えます。
改善点	「サステナビリティ」に関する取り組みについて、特に対外的な発信に課題のあることが認識されたことから、今後の議論の深化と取り組みの進捗に関する監督に注力し、今後も継続的改善に取り組んでまいります。

役員の選任・解任について

■役員の選任について

当社では、取締役及び監査役候補の指名と経営陣幹部たるエグゼクティブマネジメントの選任にあたり、遵法精神に富み、人格及び識見に優れていることのほか、それぞれ以下の総合的評価によることを基本方針としています。なお、エグゼクティブマネジメントについては、さらに当社の「エグゼクティブマネジメント規程」の定めにも適合することを要します。

なお、独立役員については、当社の「社外役員の独立性基準」に適合することを要します。

- 社内取締役候補及びエグゼクティブマネジメントについては、当社グループの事業領域における豊富な知識と経験、これらに培われた先見性と洞察力、リーダーシップ、判断力、実行力などの総合的評価
- 社外取締役候補については、経営を客観的に監督するに足る識見、判断力を備えていることや会社経営、財務、会計、法律などの専門領域における豊富な知識と経験などの総合的評価
- 監査役候補については、当社グループの事業領域における十分な知識と経験、財務、会計に関する相当程度の知識、客観的な判断力などの総合的評価
- 社外監査役候補については、取締役の業務執行を客観的に監査するに足る識見、判断力を備えていること、財務、会計、法律などの専門領域における豊富な知識と経験などの総合的評価

■経営陣幹部の解任について

エグゼクティブマネジメントの解任につきましては、その条件が「エグゼクティブマネジメント規程」に明文化されています。取締役会は、エグゼクティブマネジメントに不正・不当な行為があった場合、または上記の基本方針に照らし適格性に欠けると判断した場合に当該エグゼクティブマネジメントを解任できることとしています。

役員報酬について

■役員報酬の決定方針

当社の役員報酬は、株主総会で決議された役員報酬の限度額内で業績及び中長期的な企業価値との連動性を重視した報酬として、株主と価値を共有し、役員の役割及び職責に相応しい水準としています。また、役員報酬決定にあたっては、任意の指名評価報酬委員会の審議を経ることで、客観性及び透明性を確保しています。

■報酬体系とその支給対象

取締役の報酬は、業務執行も担うことから、短期の業績目標達成及び中長期の企業価値向上を意識付ける報酬構成とし、固定報酬である基本報酬、短期インセンティブ報酬としての業績連動賞与、中長期インセンティブ報酬としての株式報酬(譲渡制限付株式報酬)から構成します。業績連動報酬の報酬総額に占める比率は、業績目標達成時に概ね20~30%程度になるように設計しています。

社外取締役は、当社及び当社グループ全体の経営監督及び助言を行う役割を担うことから、基本報酬のみの構成としています。

監査役は取締役の職務の執行を監督する役割を担うことから、基本報酬のみの構成としています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		基本報酬	業績連動賞与	譲渡制限付株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	340	248	92	-	8
監査役(社外監査役を除く)	10	10	-	-	1
社外役員	39	39	-	-	8

(注)上記には、2021年12月15日開催の第37回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名(うち社外取締役1名)を含んでおります。

政策保有株式

当社は、持続的に企業価値を向上させるため、業務提携や事業シナジーを見込めるなど、戦略上重要な目的がある場合、政策保有株式として保有する方針です。保有の適否については、毎年、取締役会において、全ての政策保有株式について、保有目的、過去1年間の取引状況、中長期的な見通しなどの検証を実施し、判断しています。2022年8月の取締役会にて検証を実施し、判断しています。

当事業年度における銘柄数は13銘柄、貸借対照表計上額の合計は2,864百万円です。

グループガバナンス体制

当社は、持株会社として、全体最適の観点からグループ各社に必要な経営資源の配分を行うとともに、グループ各社の業務運営を管理・監督し、グループ各社の業務の適正を確保するための体制を整備しています。具体的には、グループ各社に対する管理基準を明確にし、相互の経営効率の向上に資するために「関係会社管理規程」を定め、これに基づき、グループ各社との間で「マネジメント合意書」を締結しています。グループ各社は、自社の事業の経過、財産の状況及びその他「マネジメント合意書」に定める重要事項について、定期的に当社へ報告し情報を共有するとともに、重要事項を行う場合には、その意思決定に先立ち、当社の担当部署に報告・協議を行うとともに、所定の承認を受けます。当社は、グループ各社に取締役を派遣し、シミックグループ全体のガバナンスの向上に努めています。

役員一覧 | 取締役 2022年12月15日現在



中村 和男
代表取締役 会長 CEO
Healthcare Revolution事業担当



大石 圭子
代表取締役 社長 COO
CRO事業担当



松川 誠
取締役 副社長
CDMO事業担当



望月 渉
取締役 CFO
グループ情報開示・内部統制担当



濱浦 健司
取締役
CDMO事業担当



三嶽 秋久
取締役
CRO事業担当
(Clinical CRO事業担当)



岩崎 甫
社外取締役 独立役員
(重要な兼職の状況)
国立大学法人山梨大学 副学長
国立研究開発法人日本医療研究開発機構
プログラムディレクター
順天堂大学医学部 客員教授



唐澤 剛
社外取締役 独立役員
(重要な兼職の状況)
株式会社バリューHR 社外取締役
社会福祉法人サン・ビジョン 理事長



グレッグ・リンドストローム・メイヤー
社外取締役 独立役員
(重要な兼職の状況)
DISEASE MANAGEMENT ASSOCIATION OF JAPAN Director
Population Health Research Committee
ASIA PACIFIC SOCIETY FOR HEALTH SUPPORT SCIENCES Co-Chair



太田 将
社外取締役 独立役員
(重要な兼職の状況)
株式会社セントパートナーズ 代表取締役
株式会社モリタホールディングス 社外監査役
ウエルス・マネジメント株式会社
社外取締役監査等委員

役員一覧 | 監査役



戸邊 隆則
常勤監査役



畑 敬
社外監査役 独立役員
(重要な兼職の状況)
畑法律事務所 代表
立教大学大学院 講師



渡邊 秀俊
社外監査役 独立役員
(重要な兼職の状況)
株式会社ビジネスブレイン太田昭和
社外取締役監査等委員
三菱オプティ株式会社 社外監査役



箱田 英子
社外監査役 独立役員
(重要な兼職の状況)
森・濱田松本法律事務所 法人パートナー
株式会社キトー 社外監査役
スパークス・グループ株式会社
社外取締役監査等委員

取締役・監査役のスキルマトリックス

氏名		企業経営	財務・会計	法務・ リスクマネジメント	事業の知見	グローバル ビジネス
取締役	中村 和男	●		●	●	
	大石 圭子	●			●	●
	松川 誠	●			●	●
	望月 渉	●	●	●		
	濱浦 健司	●			●	●
	三嶽 秋久	●			●	●
	岩崎 甫			●	●	●
	唐澤 剛	●		●	●	
監査役	グレッグ・リンドストローム・メイヤー	●			●	●
	太田 将	●	●	●		
	戸邊 隆則			●	●	
	畑 敬			●		
	渡邊 秀俊		●	●		
	箱田 英子		●	●		●

(注) 上記一覧表は、各氏に特に期待される項目を3つまで記載しておりますので、各氏の有するすべての知見・経験を表すものではありません。

10年間の財務・非財務ハイライト

シミックホールディングス株式会社及び連結子会社
9月30日を最終とする年度

単位:百万円

	2013/9	2014/9	2015/9	2016/9	2017/9	2018/9	2019/9	2020/9	2021/9	2022/9
損益状況(会計年度):										
売上高	50,934	52,836	55,904	62,039	65,282	69,869	74,373	76,098	85,788	108,461
売上総利益	12,142	10,887	11,087	13,097	14,237	14,892	16,112	14,646	17,727	26,258
販売費及び一般管理費	7,985	8,120	9,676	9,733	10,340	10,570	11,706	12,041	12,806	14,412
営業利益	4,156	2,766	1,411	3,363	3,897	4,321	4,405	2,605	4,920	11,845
経常利益	3,941	2,645	970	2,989	3,732	4,061	3,841	2,867	5,091	13,450
親会社株主に帰属する当期純利益	1,753	1,174	△542	878	1,550	1,487	1,822	1,505	2,023	8,387
設備投資額	4,117	3,253	4,418	5,611	6,372	4,933	5,990	9,063	6,969	8,846
減価償却費	1,833	1,579	2,314	2,566	2,822	3,127	3,620	4,529	5,161	5,227
キャッシュ・フロー状況(会計年度):										
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,201	2,677	889	6,493	4,937	7,488	4,922	6,703	9,804	11,213
投資活動によるキャッシュ・フロー	△4,059	△6,910	△3,461	△4,639	△7,541	△6,203	△4,889	△8,542	△6,685	△8,045
フリー・キャッシュ・フロー	1,142	△4,233	△2,572	1,854	△2,604	1,285	33	△1,839	3,119	3,168
財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,587	3,111	1,904	△2,391	2,458	7,770	△1,764	2,354	△6,348	1,230
財政状態(会計年度末):										
総資産	42,855	49,237	55,861	59,104	65,605	78,034	80,179	89,517	91,192	107,590
現金及び現金同等物	6,810	5,751	5,638	4,946	4,928	13,976	12,144	12,688	9,379	11,703
有利子負債	9,424	13,409	18,069	16,085	18,898	19,276	19,196	22,584	17,039	17,136
純資産	19,601	20,309	20,667	21,397	23,608	33,536	32,994	34,011	34,485	41,269
1株当たり情報データ(単位:円)										
当期純利益	97.36	65.26	△29.57	47.00	82.90	79.71	98.93	83.27	111.85	469.44
純資産	1,086.27	1,123.74	1,087.84	1,122.55	1,222.37	1,215.95	1,231.65	1,306.08	1,385.55	1,801.31
配当金	35.00	35.00	22.50	16.00	27.50	27.50	32.00	25.00	33.50	50.00
主要指標										
海外子会社売上高比率(%)	3.0	4.9	5.7	5.9	7.3	6.8	7.6	5.7	4.8	5.1
営業利益率(%)	8.2	5.2	2.5	5.4	6.0	6.2	5.9	3.4	5.7	10.9
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	9.2	5.9	-	4.3	7.1	6.5	8.1	6.6	8.3	29.6
総資産当期純利益率(ROA)(%)	4.1	2.5	-	1.5	2.5	2.1	2.3	1.8	2.2	8.4
自己資本比率(%)	45.6	41.1	36.4	35.5	34.9	28.9	27.8	26.4	27.5	29.4
ネットD/ELシオ(倍)	0.13	0.37	0.60	0.52	0.61	0.23	0.32	0.41	0.30	0.17
期末株価(円)	1,342	1,971	1,700	1,532	1,573	2,291	1,716	1,350	1,500	1,528
株価収益率(PER)(倍)	13.8	30.2	-	32.6	19.0	28.7	17.3	16.2	13.4	3.3
株価純資産倍率(PBR)(倍)	1.2	1.8	1.6	1.4	1.3	1.9	1.4	1.0	1.1	0.8
配当利回り(%)	2.6	1.8	1.3	1.0	1.7	1.2	1.9	1.9	2.2	3.3
非財務										
連結従業員	3,687	4,192	4,473	4,539	4,704	4,962	5,344	5,464	5,569	5,651
(外、平均臨時雇用者数)	(1,068)	(1,170)	(1,327)	(1,368)	(1,409)	(1,499)	(1,567)	(1,581)	(1,772)	(1,995)

非財務ハイライト

シミックホールディングス株式会社及び連結子会社
9月30日を最終とする年度

	2020/9	2021/9	2022/9
非財務			
連結従業員 (外、平均臨時雇用者数)	5,464 (1,581)	5,569 (1,772)	5,651 (1,995)
男女比率 ^{*1)}			
女性(%)	55.4	55.3	56.0
男性(%)	44.6	44.7	44.0
女性役員比率(%) ^{*1)}	10.2	10.3	14.1
女性管理職比率(%) ^{*1)}	27.9	24.5	24.6
男女の賃金差異(%) ^{*2)}			
全労働者			71.5
正規雇用労働者			76.5
非正規雇用労働者			53.8
年齢グループ別従業員比率(%) ^{*1)}			
(年齢) 0-14	-	-	-
15-19	1.1	1.0	0.9
20-29	20.8	20.4	19.6
30-39	30.9	28.7	28.0
40-49	28.4	28.3	28.1
50-59	14.1	16.2	18.1
60-65	3.8	4.2	4.2
66-	1.0	1.1	1.0
中途採用比率(%) (4月～3月) ^{*1)}	75.3	63.6	70.4
障がい者雇用 ^{*1)}			
人数	88	88	94
全社員に占める割合(%)	1.45	1.41	1.46
CO ₂ 排出量 ^{*3)}			
SCOPE1(千t-CO ₂)	12	13	14
SCOPE2(千t-CO ₂)	30	29	29
SCOPE1、2合計(千t-CO ₂)	43	42	44
産業廃棄物排出量			
重量把握分(kg)	876	1,073	947
容積把握分(L)	152	163	153
内部通報件数	23	56	57
職場環境	3	4	3
ハラスメント関連	6	29	34
その他	14	23	20
懲戒処分			
解雇	0	0	1
解雇以外	10	6	8
安全衛生 ^{*4)}			
労災による死亡者	0	0	0
労働災害	27	14	27
研修受講率(%)			
コンプライアンス	99.4	96.0	97.7
個人情報保護	99.4	96.1	97.5
クオリティマネジメント	99.4	96.3	97.3
利益相反の管理/贈収賄の防止	99.4	96.5	96.9
情報セキュリティ	99.4	98.6	96.6
ハラスメント防止	99.4	98.5	95.9

*1) シミックホールディングス株式会社及び国内連結子会社

*2) 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

対象会社: シミックホールディングス株式会社、シミック株式会社、シミックファーマサイエンス株式会社、シミックCMO株式会社、シミック・アッシュフィールド株式会社、シミックヘルスケア・インスティテュート株式会社、シミックソリューションズ株式会社

*3) 国内拠点

*4) 労働安全衛生法に基づくシミックホールディングス株式会社及び国内連結子会社の報告件数

Sustainability Focus

障がい者雇用の取り組み

シミックグループでは、ハンディキャップをひとつの個性にとらえ、それぞれの多様性を活かして働ける場を創出していきたくと考えています。そこで2019年に、障がい者の安定した職場環境の確保を図り、障がいを持たれた方が能力を発揮できる職場を作ることを目指し、特例子会社シミックウエル株式会社を設立しました。

「一人ひとりが個性を伸ばし、誰もが生きがい・やりがいを感じながら輝いてほしい」、そうした思いで職場環境や働き方を工夫し、誰もが活躍できる職場づくりを推進しています。

シミックウエルにはグループ各社から多様な仕事が集まり、社員は日々様々な業務を経験しています。有機JAS認定を受けたいちごや野菜などの栽培、株主優待品の梱包・発送、オフィス・ラボや宿泊施設の清掃、データ登録やファイリングなど、業務内容は年々拡大しています。それぞれの個性を活かして活躍できるよう、一通りの業務を経験した後、各社員の個性や障がい特性に応じて、業務・役割分担を行い、「自身の強みを活かせる職場づくり」を進めています。



連結財務諸表

連結貸借対照表

シミックホールディングス株式会社及び連結子会社
2021年及び2022年9月30日現在

単位:百万円

	2021	2022
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	9,381	11,806
受取手形及び売掛金	18,065	-
受取手形、売掛金及び契約資産	-	24,632
商品及び製品	560	526
仕掛品	4,715	4,384
原材料及び貯蔵品	2,503	3,932
その他	3,409	2,786
貸倒引当金	△59	△58
流動資産合計	38,577	48,010
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	26,886	29,412
減価償却累計額	△11,972	△13,200
建物及び構築物(純額)	14,914	16,211
機械装置及び運搬具	24,059	25,593
減価償却累計額	△13,939	△16,138
機械装置及び運搬具(純額)	10,120	9,454
工具、器具及び備品	7,118	8,026
減価償却累計額	△4,488	△5,441
工具、器具及び備品(純額)	2,630	2,585
土地	6,570	6,836
リース資産	3,792	5,183
減価償却累計額	△1,352	△1,784
リース資産(純額)	2,439	3,398
建設仮勘定	3,414	4,335
有形固定資産合計	40,089	42,822
無形固定資産		
のれん	54	32
その他	1,907	2,260
無形固定資産合計	1,961	2,292
投資その他の資産		
投資有価証券	2,813	3,039
繰延税金資産	5,389	8,471
敷金及び保証金	1,974	2,350
その他	998	1,321
貸倒引当金	△611	△719
投資その他の資産合計	10,564	14,464
固定資産合計	52,615	59,580
資産合計	91,192	107,590

単位:百万円

	2021	2022
負債の部		
流動負債		
支払手形及び買掛金	1,034	1,190
短期借入金	918	-
1年内返済予定の長期借入金	3,652	3,602
未払金	6,495	8,400
未払費用	1,484	2,024
未払法人税等	3,312	3,868
前受金	1,944	-
契約負債	-	4,470
賞与引当金	3,138	6,110
役員賞与引当金	89	92
受注損失引当金	1,307	1,225
その他	4,445	4,888
流動負債合計	27,823	35,872
固定負債		
長期借入金	12,469	13,534
リース債務	2,689	3,627
繰延税金負債	11	12
退職給付に係る負債	10,258	11,000
資産除去債務	571	370
長期前受収益	2,542	1,581
その他	340	322
固定負債合計	28,883	30,448
負債合計	56,706	66,320
純資産の部		
株主資本		
資本金	3,087	3,087
資本剰余金	6,100	6,093
利益剰余金	16,600	24,444
自己株式	△1,546	△2,346
株主資本合計	24,242	31,279
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	642	742
為替換算調整勘定	△1	△432
退職給付に係る調整累計額	182	34
その他の包括利益累計額合計	822	344
非支配株主持分	9,420	9,645
純資産合計	34,485	41,269
負債純資産合計	91,192	107,590

連結損益計算書

シミックホールディングス株式会社及び連結子会社
2021年及び2022年9月30日終了の会計年度

単位:百万円

	2021	2022
売上高	85,788	108,461
売上原価	68,061	82,203
売上総利益	17,727	26,258
販売費及び一般管理費	12,806	14,412
営業利益	4,920	11,845
営業外収益		
受取利息	2	3
為替差益	190	1,720
持分法による投資利益	20	-
その他	187	106
営業外収益合計	399	1,830
営業外費用		
支払利息	133	152
支払手数料	19	29
その他	76	43
営業外費用合計	228	225
経常利益	5,091	13,450
特別利益		
投資有価証券売却益	577	-
関係会社株式売却益	19	-
債務免除益	117	-
資産除去債務戻入益	-	139
特別利益合計	714	139
特別損失		
減損損失	2,102	1,386
固定資産除却損	107	155
投資有価証券評価損	122	8
特別損失合計	2,331	1,550
税金等調整前当期純利益	3,474	12,039
法人税、住民税及び事業税	3,947	6,066
法人税等調整額	△1,550	△3,071
法人税等合計	2,397	2,994
当期純利益	1,077	9,045
非支配株主に帰属する当期純利益又は非支配株主に帰属する当期純損失(△)	△946	657
親会社株主に帰属する当期純利益	2,023	8,387

連結包括利益計算書

シミックホールディングス株式会社及び連結子会社
2021年及び2022年9月30日終了の会計年度

単位:百万円

	2021	2022
当期純利益	1,077	9,045
その他の包括利益		
その他の有価証券評価差額金	△694	99
為替換算調整勘定	7	△828
退職給付に係る調整額	561	△173
持分法適用会社に対する持分相当額	△1	-
その他の包括利益合計	△127	△902
包括利益	949	8,142
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	1,913	7,909
非支配株主に係る包括利益	△963	233

連結株主資本等変動計算書

シミックホールディングス株式会社及び連結子会社

単位:百万円

2021年9月30日 終了の会計年度	株主資本				株主 資本合計	その他の包括利益累計額				非支配 株主持分	純資産 合計
	資本金	資本 剰余金	利益 剰余金	自己株式		その他有 価証券評 価差額金	為替換算 調整勘定	退職給付 に係る調 整累計額	その他の 包括利益 累計額 合計		
当期首残高	3,087	6,100	15,052	△1,545	22,694	1,336	△29	△373	933	10,384	34,011
当期変動額											
剰余金の配当			△365		△365						△365
剰余金の配当 (中間配当)			△91		△91						△91
親会社株主に帰属 する当期純利益			2,023		2,023						2,023
自己株式の取得				△0	△0						△0
連結範囲の変動			△18		△18						△18
株主資本以外の項目 の当期変動額(純額)						△694	28	555	△110	△963	△1,073
当期変動額合計	-	-	1,548	△0	1,548	△694	28	555	△110	△963	474
当期末残高	3,087	6,100	16,600	△1,546	24,242	642	△1	182	822	9,420	34,485

単位:百万円

2022年9月30日 終了の会計年度	株主資本				株主 資本合計	その他の包括利益累計額				非支配 株主持分	純資産 合計
	資本金	資本 剰余金	利益 剰余金	自己株式		その他有 価証券評 価差額金	為替換算 調整勘定	退職給付 に係る調 整累計額	その他の 包括利益 累計額 合計		
当期首残高	3,087	6,100	16,600	△1,546	24,242	642	△1	182	822	9,420	34,485
会計方針の変更 による累積的影響額			67		67						67
会計方針の変更を 反映した当期首残高	3,087	6,100	16,667	△1,546	24,309	642	△1	182	822	9,420	34,553
当期変動額											
剰余金の配当			△520		△520						△520
剰余金の配当 (中間配当)			△90		△90						△90
親会社株主に帰属 する当期純利益			8,387		8,387						8,387
自己株式の取得				△800	△800						△800
連結範囲の変動			△0		△0						△0
非支配株主との 取引に係る親会社 の持分変動			△6		△6						△6
株主資本以外の項目 の当期変動額(純額)						100	△431	△147	△478	224	△253
当期変動額合計	-	△6	7,776	△800	6,969	100	△431	△147	△478	224	6,715
当期末残高	3,087	6,093	24,444	△2,346	31,279	742	△432	34	344	9,645	41,269

連結キャッシュ・フロー計算書

シミックホールディングス株式会社及び連結子会社
2021年及び2022年9月30日終了の会計年度

単位:百万円

	2021	2022
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	3,474	12,039
減価償却費	5,161	5,227
減損損失	2,102	1,386
のれん償却額	21	21
貸倒引当金の増減額(△は減少)	34	105
受取利息及び受取配当金	△2	△3
支払利息	133	152
支払手数料	19	29
為替差損益(△は益)	△41	△1,646
持分法による投資損益(△は益)	△20	-
売上債権の増減額(△は増加)	△4,795	△6,064
棚卸資産の増減額(△は増加)	147	△1,398
仕入債務の増減額(△は減少)	3	124
賞与引当金の増減額(△は減少)	721	2,962
役員賞与引当金の増減額(△は減少)	89	2
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	1,163	471
受注損失引当金の増減額(△は減少)	481	△81
投資有価証券売却損益(△は益)	△577	-
投資有価証券評価損益(△は益)	122	8
関係会社株式売却損益(△は益)	△19	-
固定資産除却損	107	155
債務免除益	△117	-
資産除去債務戻入益	-	△139
前受金の増減額(△は減少)	215	-
契約負債の増減額(△は減少)	-	2,111
未払費用の増減額(△は減少)	155	488
預り金の増減額(△は減少)	398	557
その他	1,971	143
小計	10,949	16,654
利息及び配当金の受取額	47	2
利息の支払額	△141	△154
法人税等の支払額	△1,050	△5,289
営業活動によるキャッシュ・フロー	9,804	11,213
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金の預入による支出	-	△99
有形固定資産の取得による支出	△6,527	△6,508
有形固定資産の売却による収入	9	12
投資有価証券の取得による支出	△80	△80
投資有価証券の売却による収入	734	30
無形固定資産の取得による支出	△744	△885
子会社株式の取得による支出	△60	△136
短期貸付金の純増減額(△は増加)	1	-
敷金及び保証金の払込による支出	△54	△466
敷金及び保証金の回収による収入	55	98
その他	△19	△8
投資活動によるキャッシュ・フロー	△6,685	△8,045
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額(△は減少)	△5,000	△918
長期借入れによる収入	5,800	4,700
長期借入金の返済による支出	△3,259	△3,684
自己株式の取得による支出	△0	△800
配当金の支払額	△456	△610
非支配株主への配当金の支払額	-	△8
リース債務の返済による支出	△431	△552
セール・アンド・リースバックによる収入	-	643
コマーシャル・ペーパーの純増減額(△は減少)	△3,000	-
財務活動によるキャッシュ・フロー	△6,348	△1,230
現金及び現金同等物に係る換算差額	△82	325
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△3,310	2,263
現金及び現金同等物の期首残高	12,688	9,379
新規連結に伴う現金及び現金同等物の増加額	1	60
現金及び現金同等物の期末残高	9,379	11,703

グループネットワーク

【主要子会社】
2022年9月時点

事業セグメント	会社名	資本金	当社の議決権比率	主要な事業内容
CRO事業	シミック株式会社	100百万円	100.0%	臨床業務
	シミック・ソフトゼロ株式会社	10百万円	60.0%	臨床業務/オンコロジー領域
	CMIC Korea Co., Ltd.	1,300百万ウォン	100.0%	臨床業務/韓国
	CMIC ASIA-PACIFIC, PTE. LTD.	350千米ドル	100.0%	臨床業務/シンガポール・台湾
	CMIC ASIA PACIFIC (MALAYSIA) SDN. BHD.	30千マレーシアリンギット	100.0%	臨床業務/マレーシア
	CMIC Asia-Pacific (Hong Kong) Limited	10千香港ドル	100.0%	臨床業務/香港
	CMIC ASIA-PACIFIC (PHILIPPINES), INC.	10百万フィリピンペソ	99.9%	臨床業務/フィリピン
	CMIC ASIA-PACIFIC (AUSTRALIA) PTY LTD	100千オーストラリアドル	100.0%	臨床業務/オーストラリア
	CMIC ASIA-PACIFIC (THAILAND) LIMITED	1百万バーツ	49.0%	臨床業務/タイ
	CMIC ASIA-PACIFIC (VIETNAM) COMPANY LIMITED	100千米ドル	100.0%	臨床業務/ベトナム
	CMIC(Beijing)Co., Ltd.	408百万円	100.0%	臨床業務/中国
	CMIC DATA SCIENCE VIETNAM COMPANY LIMITED	88千米ドル	100.0%	データマネジメント/ベトナム
	シミックファーマサイエンス株式会社	99百万円	100.0%	非臨床業務/分析化学サービス・非臨床試験
	CMIC, INC.	11千米ドル	100.0%	非臨床業務/分析化学サービス/米国
CDMO事業	シミックCMO株式会社	100百万円	50.4%	医薬品等の製剤開発・製造受託
	CMIC CMO Korea Co., Ltd.	3,827百万ウォン	50.4%	医薬品等の製剤開発・製造受託/韓国
	CMIC CMO USA Corporation	1,339千米ドル	43.4%	医薬品等の製剤開発・製造受託/米国
Market Solutions事業	シミックバイオ株式会社	100百万円	100.0%	バイオ医薬品原薬の製造技術開発及び製造受託
	シミック・アッシュフィールド株式会社	55百万円	50.01%	MR派遣及び医薬品の営業・マーケティング支援
Site Support Solutions事業	株式会社オーファンパシフィック	100百万円	100.0%	オーファンドラッグ等の開発及び販売
	シミックヘルスケア・インスティテュート株式会社	99百万円	100.0%	SMO(治験施設支援)業務、ヘルスケアサービス
Healthcare Revolution事業	シミックソリューションズ株式会社	25百万円	100.0%	医療・製薬業界向けBPO・人材サービス
	シミックウエル株式会社	5百万円	99.0%	ビジネスサポート業務
	harmo株式会社	30百万円	100.0%	ヘルスケア コミュニケーション チャンネルを活用した事業

(注) 1. シミックCMO株式会社は、2021年10月1日にシミックCMO西根株式会社を吸収合併しております。
2. CMIC CMO Korea Co., Ltd.は、シミックCMO株式会社全額出資の子会社であり、当社の議決権比率は間接所有割合であります。
3. CMIC CMO USA Corporationは、シミックCMO株式会社の議決権比率が86.0%の子会社であり、当社の議決権比率は間接所有割合であります。
4. 株式会社オーファンパシフィックは、株式会社メディカルホールディングスが保有する同社の全株式を2021年10月29日に当社が譲受したことにより、当社の完全子会社となりました。



会社情報・投資家情報

会社概要

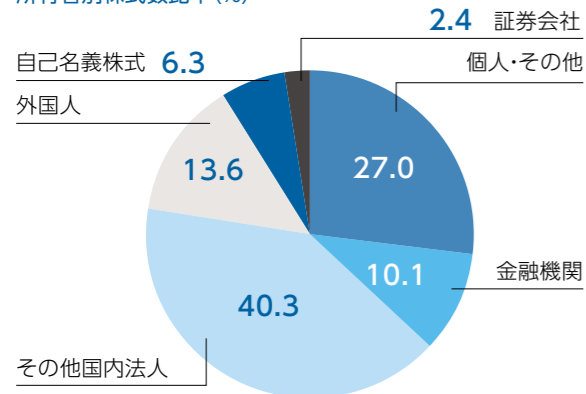
社名	シミックホールディングス株式会社	発行済株式数	18,923,569株 (自己株式1,201,340株を含む) (2022年9月30日現在)
本社	〒105-0023 東京都港区芝浦1丁目1番1号	1単元の株式数	100株
創業	1992年(会社設立:1985年3月14日)	株主数	13,453名 (2022年9月30日現在)
資本金	30億8,775万円(2022年9月30日現在)	株主名簿管理人	みずほ信託銀行株式会社
連結従業員数	7,735名(2022年10月現在)	決算期	9月30日
上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場 (証券コード:2309)	定時株主総会	12月
会社が発行する株式の総数	46,000,000株	基準日	9月30日

大株主(2022年9月30日現在)

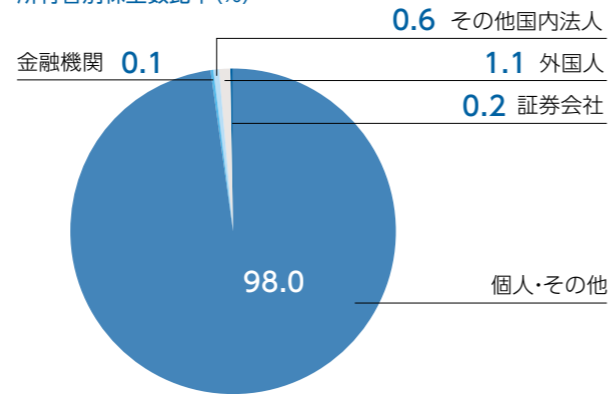
株主名	所有株式数(株)	発行済株式の総数に対する所有株式数の割合*1(%)
株式会社アルテミス	4,022,200	22.70
株式会社キースジャパン	3,552,240	20.04
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,233,000	6.96
シミックホールディングス従業員持株会	981,088	5.54
中村 和男	564,220	3.18
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	310,600	1.75
SMBC日興証券株式会社	264,100	1.49
DZ PRIVATBANK S.A.RE INVESTMENTFONDS	240,000	1.35
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	209,894	1.18
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140040	167,477	0.95
計	11,544,819	65.14

(注) 1. 持株比率は、発行済の普通株式の総数から自己株式(1,201,340株)を除いて計算しております。
2. 自己株式(1,201,340株)は、大株主より除外しております。
3. 自己株式数については、株式給付信託(J-ESOP)が所有する当社株式(166,000株)は含めておりません。

所有者別株式数比率(%)



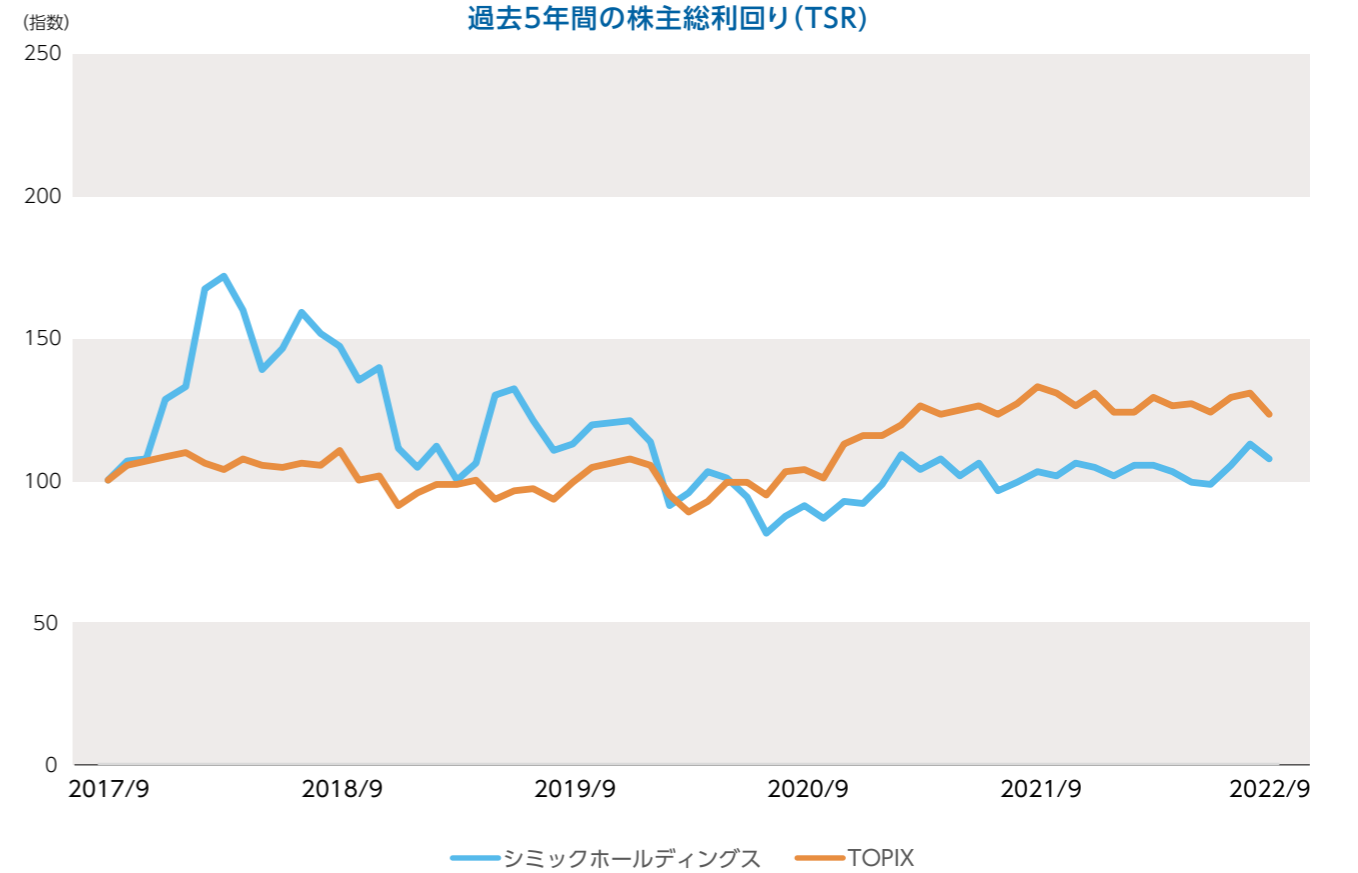
所有者別株主数比率(%)



所有株式数別株主数比率(%)

1単元未満	9.31	100単元以上500単元未満	0.39
1単元以上5単元未満	80.02	500単元以上1,000単元未満	0.12
5単元以上10単元未満	4.82	1,000単元以上5,000単元未満	0.10
10単元以上50単元未満	4.74	5,000単元以上	0.04
50単元以上100単元未満	0.46	自己名義	0.01

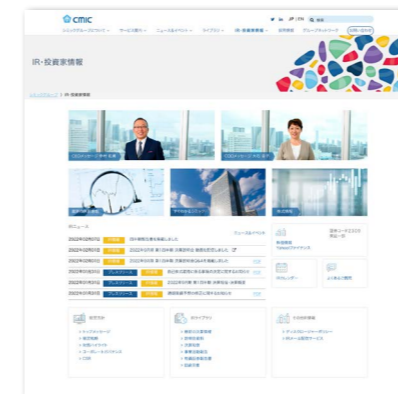
株主総利回り



上記グラフは2017年9月末に投資を行った場合の、2022年9月末時点の配当と株価を加味した収益率を示しています。当社の配当込み株価データと比較指標である東証株価指数(TOPIX)の配当込みデータは2016年9月末を100として指数化しています。

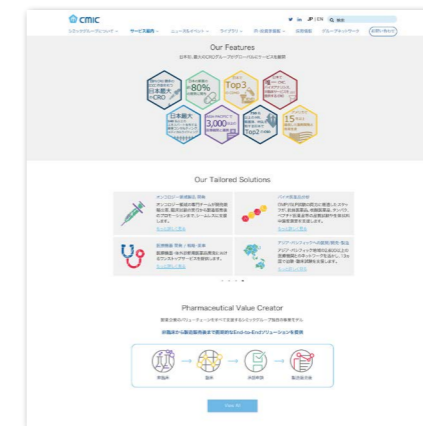
シミックグループに関するその他の情報

IR関連情報



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

提供するサービスに関する情報



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

お問い合わせ先

IRグループ
〒105-0023
東京都港区芝浦1丁目1番1号
TEL:03-6779-8100
FAX:03-6683-3199

ウェブでのお問い合わせ
<https://www.cmicgroup.com/contact/>