

ステークホルダーから信頼される 企業グループを目指して

グループサステナビリティ委員長メッセージ

企業文化を具体化したサステナビリティ経営を進め、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

グループサステナビリティ委員長(グループサステナビリティ推進室担当役員) **中岡 卓**



創業90年を経た沢井製薬は、「なによりも患者さんのために」を企業理念として掲げております。また、沢井製薬の株式移転によりスタートしたサワイグループホールディングスも、「なによりも健やかな暮らしのために」を企業理念とし、ジェネリック医薬品事業を中心に、患者さんの健康向上に寄与し、ご家族や社会全体の健やかな暮らしに日々貢献することをモットーとしています。これらの企業理念には、日々の活動を通じて社会とともに持続的に発展するヘルスケア企業グループとして、多くの方々の健康に貢献したいという思いが込められています。

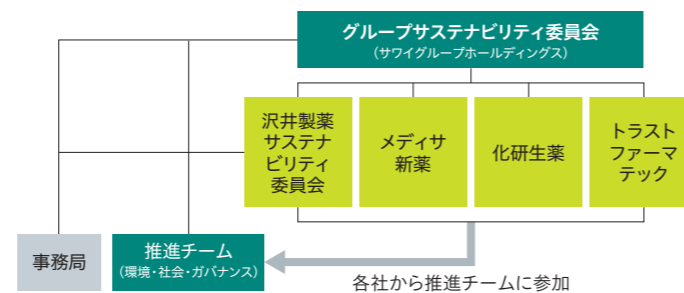
2021年のサワイグループホールディングス設立に伴い、CSR委員会をグループサステナビリティ委員会に改称するとともに、委員会事務局を担うグループサステナビリティ推進室を設立し、これまで複数の組織にまたがっていた活動をリードしていくことにしました。グループサステナビリティ委員会では、取締役会の監督のもと、当社及びグループ各社から選出された委員と、会社組織をまたがるメンバーで構成された「地球環境チーム」「社会貢献チーム」「ガバナンスチーム」が、グループ会社独自の取り組みも含め、協働して議論を行うとともに、関係する様々な活動を行っています。

今後とも、ステークホルダーの皆さまとともに持続可能な社会を実現していくために、我々グループの知恵と力を結集して従来の理念をさらに具体化するサステナビリティ経営を推し進めてまいります。

サステナビリティ推進体制

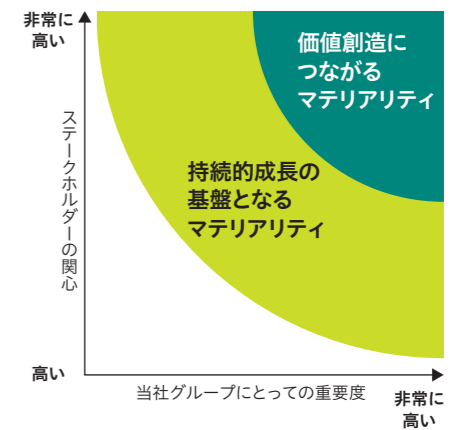
取締役会の監督のもと、グループ各社の代表者から構成されるグループサステナビリティ委員会で議論し、取り組みを推進しています。実務的な取り組みを行うため、委員会の下部組織として設置された推進チームは、E(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)の3チームに分かれて活動しています。

事務局は、委員会の補佐やサステナビリティに関する情報発信、推進チームの支援を担っています。



マテリアリティの特定プロセス

当社グループのマテリアリティは、国際ガイドラインや規範、社内外のステークホルダーとの対話や外部評価の結果を参照して決めました。また、特定に当たっては、「ステークホルダーの関心」と「当社グループにとっての重要度」の2つの観点からサステナビリティ活動における重要課題を特定し、優先順位付けを行っています。当社グループは、事業環境の変化や新たな社会課題の登場を考慮し、取り組みをアップデートするため、定期的にレビューし妥当性を確認することにより、重要性の変化を確認し、事業活動に反映していきます。



Step 1

課題のリストアップ

SASBスタンダード、GRIスタンダード、SDGsなどの国際的イニシアチブのほか、当社グループの企業理念・行動基準、グループビジョンや事業環境をもとに、ESGごとに社員によるワークショップを行い、中長期的な企業価値に関係が深いと考えられる経営課題をリストアップ

Step 2

課題の抽出と重要度評価

Step1で挙げられたマテリアリティの候補を、ステークホルダーの関心と当社グループにとっての重要度の2軸でマッピングし、該当するエリアごとに「価値創造につながるマテリアリティ」と「持続的成長の基盤となるマテリアリティ」の2つに分類

Step 3

妥当性確認

特定したマテリアリティについて、目標、取り組み、モニタリング指標を設定し、グループサステナビリティ委員会で妥当性について検証しました。その後、最終的に取締役会での議論・審議を経て、承認を取得

Topics

中期経営計画「Beyond 2027」策定に当たってのグループサステナビリティ委員会の取り組み

2024年度から始まる中期経営計画では、サステナビリティ推進を重要な柱とするため、グループサステナビリティ委員会で半年以上にわたり議論を行いました。2023年8月から環境・社会・ガバナンスそれぞれでチームを編成し、具体的な目標の策定に取り組みました。チームメンバーの選定に当たっては、担当業務や多様性、各本部や拠点からの偏りが無いよう配慮しました。

取り組み目標の策定に当たっては、社内外のステークホルダーの意見も考慮しながら慎重に議論を進め、グループサステナビリティ委員会の委員からの意見も反映し、目標を

決定しました。前回の中期経営計画では数値目標の設定が不十分であった反省のもと、今回は具体性のある数値目標の設定に注力しました。

2024年2月のグループサステナビリティ委員会で、ESG各分野をまとめた提案が承認され、取締役会で中期経営計画の一部として組み込まれました。多様な視点から議論された目標は、会社全体のサステナビリティ推進の基盤となります。今年度のグループサステナビリティ委員会でも、進捗をしっかりと管理し、目標達成に向けた取り組みを続けていきます。

マテリアリティ・KPI一覧

マテリアリティ		特定理由	2030年にありたい姿	2023年度の主な取り組み	指標と2023年度実績	中期目標(2026年度末)
医療アクセスの向上	製品の品質・安全性	健やかな暮らしの実現を目指す企業理念のもと、高品質で安全な製品を供給することは製薬企業の重要な責務です。	管理体制と予防措置が講じられていて、当社グループ製品の品質と安全性に対して高く信頼されている。	<ul style="list-style-type: none"> 品質保証部門による原薬及び製剤メーカーのGMP監査 医療機器の品質管理体制の構築 	<ul style="list-style-type: none"> 原薬及び製剤メーカーの監査件数:92件 医療機器に関する手順書整備とQMS教育を実施 2024年1月に品質保証部GMP監査室を設置 	<ul style="list-style-type: none"> 信頼性保証体制の確立のためのシステム導入と人員体制の強化 品質イベント管理システム導入は2024年度に完了
	安定供給	医薬品を安定供給し、医療従事者や患者さんが常にアクセスできることは製薬企業の重要な責務です。	高品質なGE医薬品を安定供給し続ける業界をリードする存在となる。	<ul style="list-style-type: none"> 早期の200億錠以上の自社生産体制確立に目途 第二九州工場の固形剤棟の建設 複数のメーカーから調達するマルチソース化の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 自社生産能力:185億錠 販売数量:157億錠(GE内シェア17.1%) 生産能力向上の設備投資額:186億円 	<ul style="list-style-type: none"> 国内トップレベルの生産能力の設備更新 自社生産能力:220億錠以上(第二九州工場固形剤棟で35億錠の増加)
医療財政への貢献	付加価値の高いジェネリック医薬品開発	付加価値の高いジェネリック医薬品の早期上市により、医療財政の健全化に貢献することが当社の存在意義であると考えています。	難易度の高い医薬品であっても他社に先駆けてジェネリック医薬品を上市し、患者さんへ届けることができる会社。	<ul style="list-style-type: none"> 高度な特許戦略と製剤技術力を活かし、一番手上市や単独上市を実現 	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発費:122億円 競争優位品目2品目をはじめ、3成分10品目を発売 	<ul style="list-style-type: none"> GE業界トップレベルの研究開発投資の継続(新製品開発、既存品改良) 3年間で44品目以上の新製品を発売予定
健康寿命延伸への貢献	未病・予防を含むより広いヘルスケア領域に事業拡大	ジェネリック医薬品事業で培った強みを活かし、その周辺領域の課題解決にも貢献することで、持続的な成長を実現したいと考えています。	個々のニーズに応じた、科学的根拠に基づく製品・サービスを複合的に提供することで、人々の健康に貢献し続ける存在感のある会社。	<ul style="list-style-type: none"> ニューロモデュレーション機器の製造販売承認を取得 NASH治療用アプリ:臨床試験(フェーズ3)を実施 PHR管理アプリ:企業健保・自治体や地域医療ネットワークの取り組みにおける採用促進 	<ul style="list-style-type: none"> 2023年12月に「レリビオン®」の製造販売承認を取得 2024年1月にNASHの第3相臨床試験を開始 複数の自治体や地域医療ネットワークでの採用実績(2024年4月末現在、1,340件の医療施設で採用) 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル医療機器(ニューロモデュレーション、NASH治療用アプリ)及びPHR管理アプリの収益貢献の開始
人財育成	生産・品質・研究開発人財の確保	労働人口が減少するなかで、経営上最も重要な人財の確保と育成が、当社の中長期的な成長を実現します。	持続的な成長に必要な人財を揃え、誰もが主体的なキャリア形成を行う環境を整うことで、一人ひとりの能力が発揮され、事業が拡大している。	<ul style="list-style-type: none"> 積極的な採用により、喫緊の課題である生産及び品質管理の人財を確保 職場環境の整備と労働条件の引き上げ 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒及び中途採用数:227名 社内公募/兼業制度、キャリア相談窓口の設置 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒、中途採用力の強化 労働環境を意識した魅力ある労働条件設定 女性、シニア人財等の登用・活用
環境に配慮した事業	気候変動への対応	気候変動を抑えることは、その影響度や深刻度の点から、人類が直面している最も重要な課題のひとつです。	気候変動や脱炭素の取り組みにおいても、業界のリーディングカンパニーの地位を確立している。	<ul style="list-style-type: none"> 各工場への太陽光発電設備の導入検討 CO₂排出量など環境データの第三者検証及び算定ルールの整備 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量:69,752t-CO₂ 2022年度データの第三者検証完了 TCFDをトラストファーマテック社に展開 	<ul style="list-style-type: none"> 2013年度+αを基準に、総量でCO₂排出量46%削減(2030年度)
	リサイクル推進・エネルギー/廃棄物の抑制	持続可能な未来を築くためには、循環型社会の実現に寄与し、資源の有効活用と再利用が不可欠と考えています。	サーキュラーエコノミーが当社グループ内に浸透し、実践されている。	<ul style="list-style-type: none"> PTPシートの廃材を素材ごとに剥離し、マテリアルリサイクルを行う取り組みを開始 廃プラスチック削減計画の開示 	<ul style="list-style-type: none"> PTPシートの廃材11.1tをリサイクルし、28.13t/CO₂tのCO₂削減効果 	<ul style="list-style-type: none"> 廃プラスチック再資源化率:65%以上(2030年度)
	水の使用削減	生命の活動に欠かせない水の使用は、当社の事業活動における主な環境負荷のひとつであり、これを削減する取り組みが求められています。	節水につながる設備の導入、作業手順の改善などにより継続して使用量削減が実現している。	<ul style="list-style-type: none"> 水使用量削減目標の設定 工場の水使用量を生産数量原単位で対前年比1%以上の改善 	<ul style="list-style-type: none"> 原単位水使用量:14.4 	<ul style="list-style-type: none"> 原単位水使用量の削減:2023年度比3%
	生物多様性の保全	生物多様性から得られる多様な恩恵を認識し、事業継続にはネイチャーポジティブを進めることが重要であると考えています。	生物多様性の保全の意識が当社グループに浸透し、社員の積極的な参加が見られる。	<ul style="list-style-type: none"> 「おおさか生物多様性応援宣言」への参加 淀川水系の絶滅危惧種であるイタセンバラの保護活動への参加 	<ul style="list-style-type: none"> 淀川「イタセンバラ」保護活動の参加者数:27名 	<ul style="list-style-type: none"> TNFDに関する取り組み内容の検討と着手
働き方・働きがい・人権尊重	ID&E(インクルージョン・ダイバーシティ・エクイティ)の推進	様々な価値観や背景を認め合う企業文化を醸成することは、会社や個人を成長させるために大切な要素であると考えています。	多様性が尊重された、社員がイキイキと活躍できる職場環境が構築されている。	<ul style="list-style-type: none"> ID&E推進室の発足 経営層向けに女性活躍推進研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率:8.33% 男性育児休業取得率:37.3% 障がい者雇用率:2.60% 	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率:15%以上 男性育児休業取得率:100% 障がい者雇用率:2.85%以上
	従業員エンゲージメントの向上	人事理念のもとで従業員一人ひとりの個性や創造性を大切に、従業員エンゲージメントの強化に努めています。	高い従業員エンゲージメントを維持し、すべての社員が仕事及び会社のいずれにも満足している。	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメントの目標値を設定 多様な働き方を可能にするため、恒久的な在宅勤務制度を導入 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメント指数:4.17(2022年度) 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメント指数:4.50
	人権デューデリジェンスの取り組み	生命に深い関わりを持つヘルスケア企業として、すべてのステークホルダーの人権への配慮は重大な責務であると考えています。	自社を含むサプライチェーンにおいて、人権侵害のないことが継続している。	<ul style="list-style-type: none"> 人権リスクのひとつであるハラスメントを予防するため、全社員を対象としたeラーニング研修を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 今後の人権尊重の取り組みについて検討 	<ul style="list-style-type: none"> 取引先への人権デューデリジェンスの強化 人権尊重の重要性について社内浸透の取り組み
コーポレート・ガバナンス	リスクマネジメント・コンプライアンスの強化	医薬品という生命に関わる製品を取り扱う企業として、高い倫理観と事業継続の確保が求められています。	すべての役職員が高い倫理観と責任感を持って事業活動を推進し、コンプライアンス違反の発生ゼロが継続している。	<ul style="list-style-type: none"> グループコンプライアンス委員会の開催 コンプライアンスに関するeラーニング研修を実施 	<ul style="list-style-type: none"> グループコンプライアンス委員会 開催数:9回 コンプライアンスのeラーニング教育:4回(別にGMP・薬機法に関する教育を下期に5回実施) 	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント委員会、コンプライアンス委員会の強化
	サプライチェーンマネジメントの強化	取引先の皆さまとESGの社会課題を共有し、ともに取り組むことが重要と考えています。	取引先と一体となったサステナビリティ活動が定着している。	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンの皆さまとの協働や現状を把握する方法を検討 	<ul style="list-style-type: none"> 取引先アンケートによる取引先のESG対応状況を把握する準備 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンマネジメントの強化
	情報セキュリティの強化	自社及びステークホルダーにかかる情報を十分に保護・管理するための体制を構築することが重要です。	情報漏洩やサイバー攻撃を受けないセキュリティ体制が構築されており、事故発生ゼロが継続している。	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ責任者及び担当者向けに外部専門家による研修を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 不正端末を検知・隔離するための検疫システムを導入し、2023年12月から本格稼働を開始 	<ul style="list-style-type: none"> SAWAI CSIRT体制の拡充 サイバーリスク対策強化 インシデント対応の自動化
	非財務情報の信頼性確保	財務情報と同様に、非財務情報の信頼性を確保することは、当社の企業価値を高めるために不可欠と考えています。	すべての開示される非財務情報について第三者による認証を得ている。	<ul style="list-style-type: none"> 環境データの第三者検証を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 実地検証を実施した拠点数:3拠点(三田工場、本社・研究所、開発センター) 	<ul style="list-style-type: none"> 非財務情報の算出プロセスの文書化及びリスク評価