

社会

品質管理

沢井製薬

沢井製薬自社工場への監査は、毎年、無通告で実施することで、行政当局による査察が何時実施されても耐えうる体制であることを確認しています。同様に、2022年度からは新たに操業を開始したトラストファーマテックの製造所についても、自社工場と同じレベルで管理することとし、監査を開始しました。

原薬の品質については、約300成分(延べ約500製造所)について、原薬製造所の現地確認等により、各製造工場が法で定められた製造管理・品質管理基準(GMP)を遵守しているかを、自社基準に基づいて厳しくチェックし、合格した原薬のみ使用しています。



品質監査の様子

WEB

品質管理(沢井製薬)

<https://www.sawai.co.jp/medicine/sawai generics/quality/>

主な内容

- 原薬の品質
- PIC/Sへの対応
- 工場での品質管理体制
- 使用成績調査の実施

品質に関する取り組み紹介動画(沢井製薬)

https://www.sawai.co.jp/medicine/sawai generics/quality_movies/

Upsher-Smith

Upsher-Smithは、米国政府規則の品質管理システム(QMS)に従って製造管理・品質管理を行い、許容可能な品質の製品を一貫して製造しています。

すべての原材料及び最終製品について、FDAの承認基準にそった試験を実施しています。また、最終製品については、年1回の製品レビューにより総合的な評価も行っています。

さらに社内手順書に従い、設備・システムの総合的な

自己診断を定期的に行っています。新工場では、より品質を高めるため、電子バッチレコードを導入しています。

偽造医薬品の防止

Upsher-Smith

Upsher-Smithとその医薬品サプライチェーンでは、DSCSA(Drug Supply Chain Security Act)での要求に対応した取り組みを進めています。DSCSAのもとでの要求事項は、法令記載の方法により各販売可能ユニット(主にボトル/プリスター)についての流通の管理を確立します。

2023年11月27日がシリアライゼーションの対応期限となっており、準備を進めています。また、すべてのボトルは、シールを介して不正開封を明らかにする特徴を有しています。

患者さんとのコミュニケーション

沢井製薬

お客様相談室

沢井製薬のお客様相談室は、社内でも唯一、患者さんと直接コミュニケーションを図ることができる部門です。患者さんからのお問い合わせの多くは、治療や薬に対する漠然とした不安であるため、お客様相談室では、まずその不安な気持ちを受け止める対応をしています。

患者さんの不安な気持ちをやわらげることで、患者さん自身が治療に対して前向きになり、適切な治療を進めていただけるようになることを目指しています。

一般向けWEBサイト「サワイ健康推進課」

コーポレートサイトにてジェネリック医薬品に関する基本情報や品質への取り組みなど、医薬品に対する患者さんの安心につながる知識・情報を掲載していますが、そのほかにも健康情報発信サイト「サワイ健康推進課」にて、未病・予防対策の情報、疾病啓発、健康増進など、ヘルスケアに関する様々な情報を発信しています。

さらにPHR管理アプリ「SaluDi」でPHRを記録する際、アプリ内から「サワイ健康推進課」に簡単にアクセスできるようになりました。



「サワイ健康推進課」のトップページ <https://kenko.sawai.co.jp/>

人権・人財

当社グループは、「人権の尊重」「社員の健康・労働環境への配慮」「公正・適切な処遇」について行動基準に定め、積極的・能動的に取り組んでいます。

方針や取り組み内容データの詳細については、WEBサイトで報告しています。

WEB

人権・人財

<https://www.sawai group.holdings/sustainability/human/>

主な内容

- 人権尊重の取り組み
- 社員の健康・労働環境への配慮
- 介護・出産・育児への配慮
- 公正・適切な処遇
- 多様性の確保
- 人財育成方針
- 研修体系
- 社内環境整備方針

開示データ

- 有給休暇取得率
- 離職率
- 介護・産休・育休取得者数
- 女性管理職比率(沢井製薬のみ)
- 障がい者雇用率(沢井製薬のみ)
- 研修受講者数

人権の尊重

当社グループは、生命に深い関わりを持つヘルスケア企業として、患者さんはもとより、国内外の社員、取引先を含む様々なステークホルダーの人権尊重に努め、「国連人権章典」及び国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を支持し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った取り組みを推進しています。

WEB

ESGデータ: <https://www.sawai group.holdings/sustainability/esg/>
SASB対照表: <https://www.sawai group.holdings/sustainability/sasb/>

沢井製薬ほか 国内グループ会社

国内グループ会社においては、社員と労働組合を重要なステークホルダーとして認識し、健全かつ良好な労使関係を維持しています。また、人種、性別、国籍、民族、宗教、思想あるいは政治的意見、性的指向、疾病、障がいの有無等のいかなる差別にも反対することを行動基準に明示し、人権意識の向上に努めています。

Upsher-Smith 海外グループ会社

海外グループ会社においては、日本に比べて人種構成が多様なこともあり、人種を含む多様性の尊重を重要な社会課題であると認識した取り組みを行っています。2020年の大きなBlack Lives Matter運動の端緒となったミネソタ州に拠点を置くUpsher-Smithは、「企業の強みと業績向上は社員構成の多様さから生まれる」という信念のもと、経営層が率先して人権の尊重に取り組んでいます。4つのマイノリティ(黒人、女性、南アジア人、ヒスパニック・ラテン系)に関する諮問会議を定期的開催し、偏見を洗い出し、相互理解向上のための取り組みを行っているほか、女性とLGBTQ+に関しては社員リソースグループが活動を行っています。

社員意識調査

当社グループで数年ごとに実施している社員意識調査を2022年に行いました。その結果、会社や経営方針への共感度は前回より上昇し、勤務先としての満足度も引き続き高い水準にあると確認できました。近年の厳しい事業環境のなかでもジェネリック医薬品を供給する社会的意義やその責任を誇りとして、社員が日々従事している証と考えています。

一方、部署間の連携や助け合い意識の低下も一部に見られました。今回の調査では、会社及び仕事へのエンゲージメントを確認したところ、業務量や難易度の増加にストレスを感じていること、目の前の仕事に追われて、挑戦意欲が低い等の課題が確認できました。

これらの課題は経営会議に報告し、改善の取り組みを審議しました。社員には社内イントラネット上で概要を共有しています。社員の声を経営層に届け、課題を改善することで、社員の一体感やエンゲージメントの強化につながりますので、同様の調査を今後も継続していきます。