

グループ人事部長メッセージ

当社グループの成長戦略に欠かせない、
多様な人財の確保と育成を
推進しています

グループ人事部長 山川 文仁



新中期経営計画を踏まえた人財戦略

当社グループは、2024年6月に、2027年3月末を達成期限とする新中期経営計画を発表しました。人事部門でも、その計画達成に向けて、人財戦略に基づいた各種施策を実施していきます。新中期経営計画では、グループの中核事業であるジェネリック医薬品事業において、国内市場でのシェア20.5%を掲げ、販売数量190億錠、自社生産能力も220億錠へと規模を拡大して、ジェネリック医薬品の安定供給に努めていく計画です。

当然、規模拡大の前提として、これまでと変わらない「高品質で付加価値の高いサワジジェネリック」をお届けしていくことは必須条件です。そのためには、これまで以上に品質管理、品質保証、研究開発の体制強化と機能の拡充が必要と考えています。これらを踏まえると、新中期経営計画の達成に向けては、事業拡大を支える①「人財の確保」②「人財の定着」が何よりも重要になるものと考えています。

まず、①「人財の確保」のためには、新卒及び中途人財の採用強化が必要です。当社グループの中核会社である沢井製薬においては、2024年度は前期比約2倍となる400名超の大量採用を計画しています。しかしながら、採用市場は年々厳しさを増しており、いわゆる売り手市場の状況が続いています。知名度や業界大手という印象だけで人が集まる時代は終わりを迎えており、数ある会社のなかから当社グループを選んでいただけるように、さらなる対策が必要と考えています。

つぎに、②「人財の定着」についてですが、当社グループ

だけでなく、昨今、多くの日本企業において重要な経営課題になっています。その背景には、前述したように、未曾有の売り手市場が、転職市場にも波及しているという事情があります。当社グループも例外ではなく、昨年の従業員離職率は例年に比して高い傾向となりました。

やはり、長い年月をかけて当社グループで経験を積んで、育ってきた従業員が当社グループを離れるのは大きな痛手です。特に当社グループのような製薬メーカーでは、経験から裏打ちされる技能や技術、知識の蓄積が重要であり、離職への対策が課題となっています。

「従業員がイキイキする活気ある会社」へ

これら当社グループの人事課題である「人財の確保」「人財の定着」を確実に推し進めるためには、これまで以上に「魅力ある会社」づくりが必要不可欠です。

一言で「魅力ある会社」といってもその構成要素は様々です。例えば、経営方針や企業風土等の「会社自体への共感性」、働き甲斐や賃金、福利厚生といった「労働条件への共感性」などがあります。当社グループとしては、すべての要素が魅力的であることを目指していますが、特に「労働条件への共感性」については、個々人の置かれた状況に応じた柔軟な施策が必要であると考えています。

例えば、若い方にとっては賃金を含めた待遇や将来のキャリア形成が主眼になるでしょうし、家庭を持っている方にとっては家庭生活との両立、年齢を重ねた方にとっては充実したシニアライフとの両立や健康体力面のサポート、などが共感を得るための労働条件として優先的に検討

すべき事項に挙がってくるでしょう。当然、個々人の状況にかかわらず、責任や成果に対する魅力的な報酬も必要です。

この点、当社グループでは「個を育て、個を活かす」という人事理念を持っていますが、これは、従業員の個性や主体性を大切にすることを人事施策の普遍的な柱にすることを意味しています。従業員の個性や主体性を大切にしながら、前述したように、年齢や志向など個々人の状況に寄り添うことのできる会社、それが当社グループの考える「魅力ある会社」であり、それをよりイメージできるものとして、新中期経営計画では従業員が「イキイキする」活気ある会社という言葉を用いて社内外へ発信を行っています。

後述する人事施策の展開を通じて、従業員が「イキイキする」活気ある会社を実現し、「人財の確保」「人財の定着」を図ってまいります。

ID&E※、特に女性の活躍推進について

多様性の推進、特に女性の活躍推進は、当社グループの今後の事業拡大を図るうえで、重要な施策のひとつです。

日本の労働力人口は減少の一途を辿っていますが、女性の就業や活躍は日本の労働力人口の減少の影響を緩和する大きな要素になると言われています。

当社グループにおいても例外ではなく、厳しい採用競争のなかで「人財の確保」を図るためには、性別、人種、国籍、年齢等、様々な違いを認めながら、優秀な人財を獲得する必要があります。

現在、当社グループでは、従業員に占める女性の割合が約4割となっており、製薬メーカーとしては、比較的高い水準となっています。また、近年の当社グループの採用活動においても、採用に占める女性の比率が約4割となっています。将来においても、従業員に占める女性の割合は確実に増加することが見込まれます。

当社グループとしても、これまでも法を超える育児休業制度や短時間勤務などの導入により女性従業員の活躍を推進してきましたが、さらなる施策の強化に取り組んでいるところです。

※ Inclusion, Diversity & Equityの略。当社グループでは、人事施策として、各人の持つバックボーン(人種・国籍・性・年齢等)の違いを理解し、認め合うこと(=Inclusion)、各人のバックボーンを問わずに人財を活用し(=Diversity)、公平に取り扱うこと(=Equity)の3つを重視することを方針として定めている。

企業価値を高める人財戦略

経営戦略	人財戦略	スキルとエンゲージメントの向上	企業価値の向上
<p>中期経営計画 Beyond 2027</p> <p>事業戦略重点テーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> ① GE市場における着実な成長 ② GEビジネスの持続性確立 ③ 成長分野への継続的投資 	<p>マテリアリティと重点施策</p> <p>人財育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 生産、品質、研究人財の確保 ● 多様な人財の活用 ● 経営視点を持った人財育成等 <p>働き方・働きがい・人権尊重</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 企業風土の改革(風通しの良い会社の構築) ● ID&Eの推進(インクルージョン、ダイバーシティ&エクイティ) ● 柔軟な働き方の推進 ● 人権分野のエンゲージメント向上 	<p>従業員が「イキイキする」活気ある会社</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 仕事楽しい ● 処遇・待遇に満足 ● 風通しがよい会社 ● 経営への共感性 	<ul style="list-style-type: none"> ● ジェネリック医薬品の安定供給 ● 品質管理能力の向上 ● 研究開発力の向上

人財戦略

WEB

労働慣行

<https://www.sawaigroup.holdings/sustainability/social/employee/>

ダイバーシティ

<https://www.sawaigroup.holdings/sustainability/social/diversity/>

人権

<https://www.sawaigroup.holdings/sustainability/social/human/>

人財育成

<https://www.sawaigroup.holdings/sustainability/social/development/>

労働安全衛生・健康経営

<https://www.sawaigroup.holdings/sustainability/social/safety/>

人権の尊重

人には生まれながらにして人間らしく生きるための権利(人権)があり、その尊重は企業の責務です。

当社グループが事業で使用する原薬等の原材料調達先は国内外に及ぶことから、自社のみならずサプライチェーンも含めた人権の保護・尊重・救済への取り組みが求められていることを認識しています。このため、人権に関するすべての法令を遵守することはもちろんのこと、国際的に宣言されている人権の保護を支持・尊重し、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し、一切の人権侵害に関わらないことを行動基準に定めています。また、取引先に求める行動規範・ガイドラインの整備や協力を要請することにより、取引先と当社グループが共存共栄で持続可能なビジネス推進を目指しています。

また、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、患者さんのもとより、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宣言」を支持し、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」に則った取り組みを推進しています。

人財^{※1}の採用と育成

(1)人財の採用

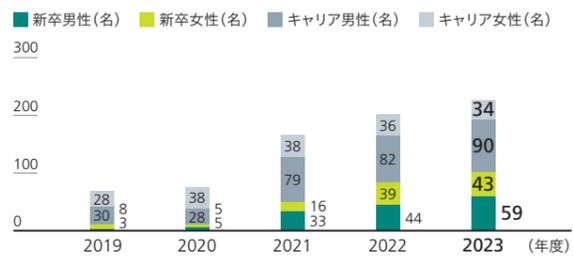
未曾有の売り手市場のなかで、採用活動の難易度はますます高まっており、魅力ある労働条件の設定が必要となります。そのような背景のもと、当社の中核会社である沢井製薬では、2024年度、通常の定期昇給とベースアップを含め、世間水準を超える約7%の月例給与の底上げを行いました。

加えて、高校卒、大学卒、修士了それぞれの新卒採用における初任給を引き上げ、採用力の強化を図っています。

今後も、採用市場の動向を注視しながら、魅力ある労働条件の設定を検討してまいります。

採用人数の推移

(集計範囲: 沢井製薬)

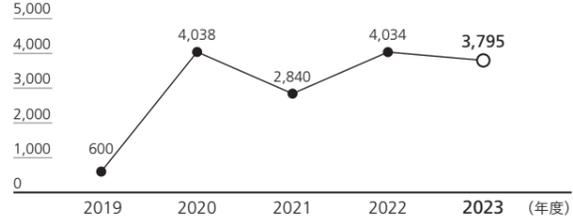


(2)キャリア形成

当社グループでは、「個を育て、個を活かす」という人事理念のもと、従業員個々の主体性を何よりも重視し、意欲ある従業員が主体的にキャリア形成を果たせる環境を整えています。

従業員教育研修受講者数^{※2}

(集計範囲: 沢井製薬(延べ))



※2 2020年度よりeラーニング含む。

そのひとつが、当社の中核会社である沢井製薬で導入している「能力要件定義書」です。これは、会社として従業員に伸ばしてもらいたい能力を職種ごとに詳細に定め、その内容を従業員に公開することで、従業員個々人に今後のキャリア形成や能力開発に役立ててもらおうものです。

また、従業員個々の主体的な能力開発を支援するため、「Sawai Web School」(eラーニング)、「Sawai Open School」(外部交流型研修)、通信教育受講の際の金銭補助制度を設けています。これら各制度は、従業員個々の希望により何度でも受講が可能で、主体的な学習をサポートしています。

また、2024年4月より社内公募制度^{※3}・社内兼業制度^{※4}やキャリア相談窓口を導入し、従業員が自らキャリアパスを考え、それに沿った職務に従事する機会を提供する体制を整えています。

今後も、従業員個々の主体的なキャリア形成を支援できるように、会社として各種制度を構築してまいります。

※1 当社グループでは、従業員をかけがえない財産と考え、人材の「材」という文字を、「財」と表記して使用しています。
 ※3 社内公募制: 社内にて人財の異動ニーズがあった場合に、その内容を従業員に公開し、従業員が自発的に異動できる制度。
 ※4 社内兼業制: 完全な異動ではなく、現部署との兼務で、社内公募を行うもの(例: 元部署50%、公募部署50%の割合で業務を実施する)

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

(1)女性従業員の活躍推進

当社グループでは「個を育て、個を活かす」という人事理念のもと、多様な人財が活躍しています。特に、女性従業員についてはその割合も多く、意欲と能力にあふれる人財がイキイキと働けるように、その環境づくりに努めています。

2022年には、ID&Eの推進施策を検討する全社プロジェクトを社内公募で集まったメンバーが中心となって実施し、2023年10月には専任部署として「ID&E推進室」を設置しました。2024年2月には、経営層を対象とした「女性活躍推進研修」を実施、研修の最終成果として女性活躍推進に対する会社としての決意や意気込みを全従業員に向けて発信しました。また、2024年度からは、女性リーダー候補を対象にして、新しい研修をスタートさせることを予定しています。

なお、新しい中期経営計画では、2027年3月末までに、グループ全体での部門長に占める女性比率を10%以上に、管理職に占める女性比率を15%以上にすることを定めています。引き続き女性の活躍推進を通じて、イキイキする活気ある会社を目指します。

WEB

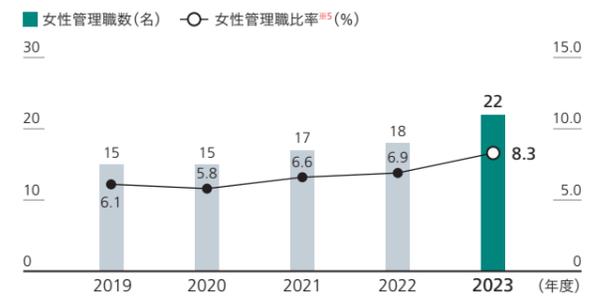
ESGデータ

<https://www.sawaigroup.holdings/sustainability/esg/>

(2)シニア人財の活用

少子高齢化の進展、健康長寿社会の到来を踏まえ、当社グループでは多様な人財の活躍支援策のひとつとして、60歳での定年後70歳まで働き続けることができる制度を整備しています。また、55歳以降は「隔日勤務」や「短時間勤務」を選択することができ、短縮された就業時間を用いて社会貢献活動やボランティア等に取り組むなど、シニア層の柔軟でイキイキした働き方を後押ししています。

女性管理職数・比率の推移



※5 2022年度までは沢井製薬、2023年度からはサワイグループ。目標値: 2026年度末までに15%以上

健康経営

「なによりも健やかな暮らしのために」という企業理念を掲げる当社グループでは、「質の高い医薬品は心身ともに健康的な職場から生まれる」との考えを持っており、従業員が心身の健康を保って働ける環境づくりにも力を入れています。

国内の主要事業所には保健師を配置し、従業員に心身の問題が生じた際は、産業医と連携して速やかに相談や対処ができる環境を整えています。加えて、当社では感染症予防対策として、従業員のインフルエンザ予防接種費用を全額会社で負担しています。

将来的には、従業員が健康や生活に関する悩みを気軽に相談できるように現在の体制の拡充を検討してまいります。

また、すべての従業員が心理的安全性を保ち、気持ち良く働けるよう、就業規則等でハラスメントの撲滅に向けた企業姿勢を明文化するとともに、「ハラスメントヘルプライン」を設けて、その撲滅に努めています。