

高品質なヘルスケアサービスを すべての人々の暮らしのなかに

当社グループは、ジェネリック医薬品業界のリーディングカンパニーとして、高品質なジェネリック医薬品の安定供給に努め、人々の健やかな暮らしを支えています。また、新規事業の開拓を進め、総合ヘルスケアカンパニーへの進化に挑戦しています。



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

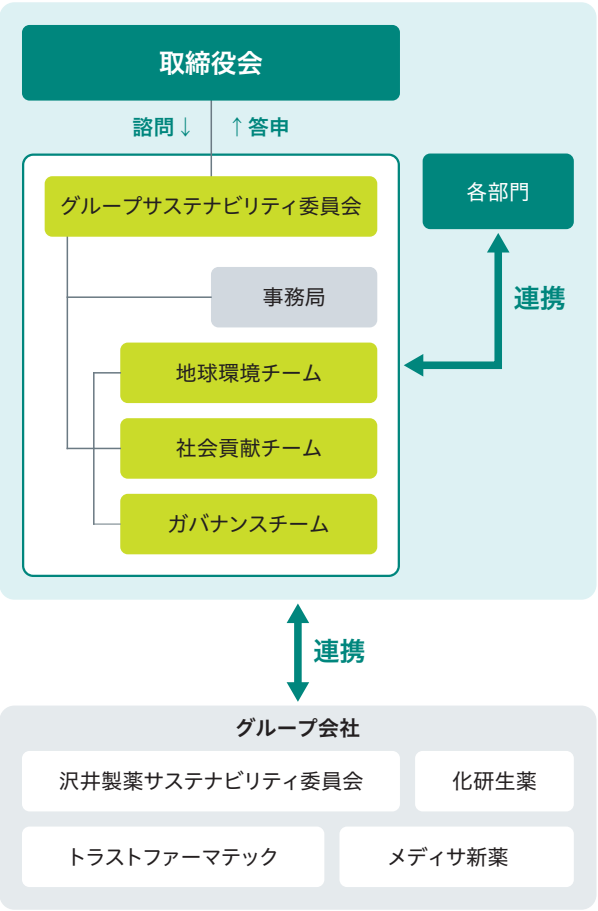
サステナビリティ推進体制

当社グループでは、サステナビリティを推進するため、「グループサステナビリティ委員会」を設置しています。この委員会は、役員とグループ会社の代表者で構成され、四半期ごとに開催しています。実務面では、委員会の下部組織として、E(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)の3つの推進チームを設け、各分野で具体的な取り組みを推進しています。

取締役会は、委員会から少なくとも年1回、サステナビリティ関連のリスクや機会、戦略、目標の達成状況等につ

いて報告を受け、重要施策や対応方針の承認を通じて監督責任を果たしています。また、委員会での協議内容や対応状況は、必要に応じて経営会議等でも議論され、取締役会にも報告されます。これにより、経営層と委員会及び担当部門との間で意見交換やフィードバックが行われ、施策の改善につながっています。こうしたプロセスを通じて、取締役会はサステナビリティに関する意思決定や施策の実行に対し、適切な統制と監督を実現しています。

サステナビリティ推進体制図



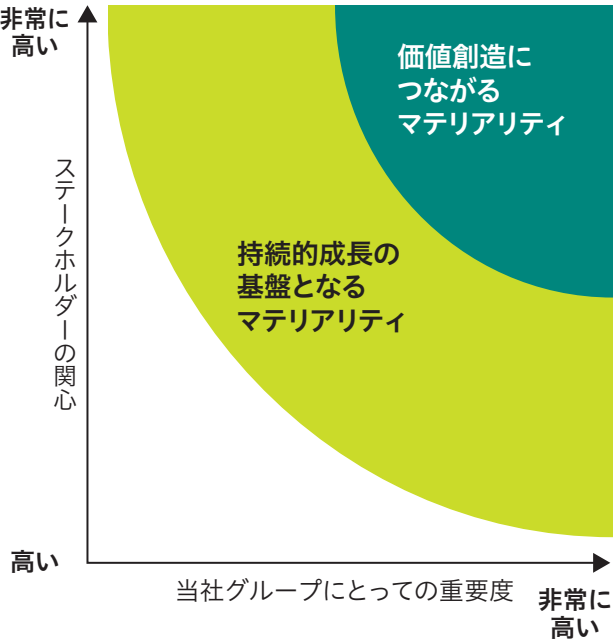
サステナビリティ委員会の主な議論内容(2024年度)

テーマ	内容
TNFDの取り組み	マテリアリティに掲げる生物多様性の保全について、TNFDフレームワークに基づくグループ全体の自然関連課題の把握と整理の実施結果を報告し、議論を行いました。あわせて、次年度以降の取り組みと進め方を検討しました。
パートナーシップ構築宣言	内閣府が推進する「パートナーシップ構築宣言」に賛同するに当たり、グループ会社の取引のあり方や取引先との連携について幅広く議論を重ね、当社グループの宣言を策定するに至りました。
人権尊重の取り組み	企業に求められる人権尊重の取り組みを確認し、「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って「グループ人権ポリシー」を検討のうえ策定しました。また、「人権デューデリジェンス」等の今後の取り組み方針についても検討を進めました。
公益通報窓口	当社グループの公益通報窓口の運用を確認し、特に取引先等の外部からの通報及び相談窓口について、必要とする方が適宜利用できるようにコーポレートサイトに案内を掲示し、受付の体制を整備しました。
インターナルカーボンプライシング(ICP)導入	設備投資等の判断材料にCO ₂ 排出コストを織り込み、省エネ投資を促進する仕組みとして、インターナルカーボンプライシング(ICP)の導入を検討しました。期待される効果、対象範囲、適用する価格等の議論を重ね、導入を決定しました。

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を考慮して決めました。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性」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。当社グループでは、変化する事業環境や新たな社会課題に対応するため、マテリアリティを定期的に見直し、その妥当性を確認しています。これにより、重要性の変化を把握し、事業活動へ適切に反映させています。



- 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等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の各分野ごとに社員による意見交換や課題の抽出を実施。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性」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。

グループサステナビリティ推進部長メッセージ グループ企業理念に基づく、 持続的な発展と社会課題解決への責任

グループサステナビリティ推進部長 河合 史



サワイグループは、沢井製薬を中核企業として、創業以来90年以上にわたりジェネリック医薬品を中心とした製品・サービスを通じて人々の健康と医療制度の持続可能性に貢献してきました。サワイグループの持続的な発展と存続のためには、グループの企業理念「なによりも健やかな暮らしのために」を実践し、患者さんをはじめとする多様なステークホルダーとの良好な関係を構築・維持し、社会から必要とされる存在であり続けることが不可欠です。そのためには、本業を通じた価値創造に加え、気候変動や少子高齢化、格差の拡大といった社会が直面する課題にも積極的に取り組む必要があります。世界的には反ESGの動きも見られる等、私たちを取り巻く環境は急速に変化していますが、サワイグループが特定したマテリアリティに基づき、奇をてらうことなく地道かつ誠実に取り組みを重ねていくことが、ステークホルダーからの信頼を得る最善の道であると考えています。

マテリアリティ・KPI一覧

マテリアリティ		特定理由	中期目標(2026年度末)	2024年度の主な取り組みと実績	今後の取り組み	進捗評価
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。	●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	●総括製造販売責任者と責任役員(品質担当)を分離することで、牽制が働く体制を構築 ●人員とシステムの拡充を進め、GMPとGQPの現場力の底上げを実施	●製造支援システム(LIMS/MES)の全工場への導入を行う ●本社及び工場の品質保証体制の強化、生産体制の強化に向けて、引き続き人員の確保を進める	○
	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。	●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)	●第二九州工場の新固形剤棟が竣工、2024年12月から出荷開始 ●トラストファーマテックの稼働率が向上、2024年度は8.8億錠を生産 ●2024年7月以降積極的な限定出荷解除を実施	●第二九州工場の新棟、トラストファーマテックの稼働率を向上させることで、新棟で9億錠、トラストファーマテックで18億錠を生産する ●積極的に限定出荷品目の見直しを実施	○
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グループの存在意義であると考えています。	●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	●新製品13品目(うち単独・競争優位品5品目)を発売 ●既存品の改良による品質向上に取り組む新規部署を設置	●2026年度までに32品目以上の新製品を発売予定 ●製品回収発生リスクの最小化に向けた取り組みを継続して実施	○
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。	●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	●製造販売承認済みのニューロモデュレーション機器の販売開始の準備 ●NASH治療用アプリの臨床試験(フェーズ3)を2024年1月から開始 ●株式会社CureAppから減酒治療補助アプリの販売ライセンスを取得	●ニューロモデュレーション機器の保険収載後、2025年度中に上市予定 ●減酒治療補助アプリを2025年9月の発売に向けて準備	○
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、当社グループの中長期的な成長を実現します。	●新卒、中途採用の強化 ●労働環境を意識した魅力ある労働条件の設定 ●女性、シニア人財等の登用・活用	●積極的な採用により、生産及び品質管理の人員体制の強化を継続し、2023年度末と比べ、グループ全体の生産人員を150名増員 ●グループ全体で25年4月新卒入社214名、24年度中途入社321名	●長期ビジョン達成に向け、2030年度のあるべき組織体制を起点にバックキャストし、階層別目標値に基づく人財採用を継続	○
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。	●2013年度+αを基準に、総量でCO ₂ 排出量46%削減(2030年度)	●クリーン電力(CO ₂ フリー価値付き電気(CO ₂ 約6000トン分))購入 ●太陽光発電を第二九州工場新棟に導入	●非化石証書の購入、排出権取引制度の検討 ●太陽光発電を設置する事業所の拡大	△
	省エネ推進・リサイクル推進・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。	●廃プラスチック再資源化率:65%以上(2030年度)	●オリックス環境株式会社とPTPリサイクルの取り組みを継続 ●プラスチック量を約22%削減した最薄防湿PTPシートを共同開発	●工場ごとに廃棄物削減に向けた取り組みを検討	△
	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。	●TNFDに関する取り組み内容の検討と着手	●TNFDフレームワークに沿って、グループ全体の自然関連課題の把握や整理を実施	●TNFDフレームワークに基づく取り組みを継続	○
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。	●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	●女性管理職比率:9.5%(2023年度末から1.2%上昇) ●次世代女性リーダー育成研修を継続して実施	●すべての役員及び従業員のダイバーシティへの理解を促す研修を継続 ●次世代女性リーダーの支援と育成の研修を継続	○
	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し、従業員エンゲージメントの強化に努めています。	●従業員エンゲージメント指数:4.50	●沢井製薬社長主催のタウンホールミーティングを定期的で開催 ●従業員エンゲージメント調査を半年ごとに実施 ●社内公募・社内兼業制度の導入	●従業員エンゲージメント調査に基づき、部署ごとのエンゲージメント改善策を立案し、実行する	△
	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。	●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	●グループ人権ポリシーの策定	●人権デューデリジェンスとして、社内外の人権リスクを評価し、優先して求められる取り組みを決定	△
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。	●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	●グループコンプライアンス委員会を毎月開催 ●すべての役員と従業員を対象としたコンプライアンス研修を毎月実施	●左記の取り組みを継続	○
	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。	●情報セキュリティ事故対応チーム(CSIRT)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	●情報セキュリティ委員会にてサイバーセキュリティ対策等の実施	●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	○