

## 人的資産の強化

## 2 従業員のやりがい・納得感の向上



当社グループはかねて人的資産を最も重要な価値創造の源泉であると捉え、薬剤師を中心とした人材育成や専門性向上に注力してきました。長期ビジョンの実現に向けて、従業員の自律的な学習を推進することでその能力を最大化し、従業員の成長やキャリアを切り開ける状態を目指します。現在キャリア自律への支援を強化すべく、サポート体制の拡充を進めています。

さらに、従業員エンゲージメントの向上を目指し、定期的なサーベイの実施により従業員のエンゲージメントレベルを捕捉していますが、今後、その結果を受けたPDCAサイクルが機能し、さらなる従業員エンゲージメント向上への行動がグループ全体に浸透していくことを目指します。

## キャリア自律・専門性の向上

## 専門性

## 薬剤師をはじめとした専門性の高い医療人材の育成

主要事業である調剤薬局事業では医療従事者としての使命を果たすべく、患者さま視点と高い専門性を持つ人材の育成に取り組んでいます。加えて、全国に多店舗展開し組織も拡大していることから、組織マネジメントを行う人材の強化と、これを担う次世代人材の育成を継続して行っていくことも重要な経営課題として取り組んでいます。

調剤薬局事業では、「質の高い薬剤師の採用」を推進しつつ「質の高い教育」をさらに強化しています。当社では、薬剤師ステージ制度を2018年4月に開始しており、社内認定資格の取得を推奨し、より高度な外部認定資格の取得へとステップアップしていけるよう会社が全面的に支援しています。外部認定資格の取得には、薬局経験だけでなく病院における研修が必須となるため、年間30名以上の薬剤師が病院研修を受けています。

詳細 ▶ P.39 専門性の高い薬剤師

## キャリア自律への取り組み

## 職能資格別研修の拡充

日本調剤の人事制度では、各職能資格に求められる資質や能力を定義しており、その発揮を支援するための研修を開始しています。全職種共通の新任ミドルクラス研修、総合職を対象とした新任ハイクラス研修等においては、従業員が各等級に求められる役割を正しく理解し体現するための具体的な行動を検討する研修と併せて、上司との面談による期待のすり合わせや振り返り研修の実施により職場での実践をサポートしています。

## 自律的な学びの場の提供

従業員一人ひとりが自らのキャリアを主体的に形成することを目的とし、全従業員がアクセス可能なプラットフォーム上での自己啓発e-ラーニング提供などにより“従業員の学び”を支援する取り組みをスタートしました。また、ビジネス全般におけるさらなる幅広い知識を習得できるコンテンツや、ITを活用した業務効率化に意欲のある従業員を対象とした、実践的な知識やスキル習得ができるデジタル研修も意欲ある応募者から選定の上で実施しています。

## 従業員エンゲージメントの向上

### グループエンゲージメントサーベイの実施

中長期的な組織力の向上と従業員の成長を目指し、従業員のエンゲージメントレベルを定期的に捕捉しています。2023年度に実施したエンゲージメントサーベイでは、他社に先駆けた取り組みを行う経営方針やグループ理念への共感、従業員の成長意欲の高さがうかがえる結果となりました。

エンゲージメント向上のため、グループ理念の浸透、経営層からの発信機会の増加、人事制度の刷新などを行ってまいりましたが、今後もエンゲージメントのさらなる向上を目指すべく、柔軟な働き方の促進、キャリア支援体制の強化など、さまざまな取り組みを進めていきます。

グループエンゲージメントサーベイ2023 回答人数:日本調剤グループ5社 6,366名(回答率92.4%)

#### 強みとして現れた傾向

- 成長意欲** 従業員の成長意欲が高く、医療に真摯に向き合うことで職場や同僚にも貢献したいと考えている。個人の成長に対し、周囲が応援する風土ができています。
- 経営戦略** 先進的な取り組みに挑戦する経営方針や、業界ニーズを捉えた事業展開について、従業員の共感が集まっており、経営戦略への評価が高い。
- グループ方針** グループの目指す姿「誰もが相談したくなるヘルスケアグループへ」、私たちの使命「すべての人の『生きる』に向き合う」、「大切に基本姿勢」への共感が高く、実践できている。

### 日本調剤における新人事制度の導入

グループ理念「すべての人の『生きる』に向き合う」を体現し、高品質なヘルスケアサービスの提供を通じて社会に貢献することのできる人材の育成を目的とし、2024年4月に新人事制度を導入しました。本制度では、当社で働く従業員の指針となる「求められる人材像」を策定することで、従業員が目指す方向性を示しています。従来までの年齢や勤続年数といった昇格要件を撤廃し、また、評価制度にグループ理念および求められる人材像に基づいた行動評価を導入することで従業員の納得感を醸成すること、職責・専門性を反映したメリハリある処遇を導入することにより人材の活性化を促し、長期ビジョン実現の礎とすることを目的としています。

#### 求められる人材像

健全で優れた人格と強いリーダーシップを有し、周囲からの信頼を得つつ、高い専門性を発揮するプロフェッショナルとして、変化を恐れず挑戦し、多様な力を掛け合わせ、中長期的に高い成果を創出することで、医療分野を中心に社会課題解決に貢献できる人材。

#### 新人事制度の3本柱

- 等級制度** 経験や能力を重視する「職能資格等級」と担う職責の大きさに決まる「ポジショングレード」の2種類の等級を各個人に付与する制度を導入することで、従業員の成長やキャリアを支援
- 評価制度** 日本調剤グループ理念および「求められる人材像」に基づいた「行動評価」と、組織目標の達成度合いによる「成果評価」の2種類の基準を用いる評価制度により上長・部下の双方向対話を深化し、従業員の納得感を醸成
- 報酬制度** 職責の大きさ、能力、成果を反映した明瞭な報酬制度を策定

### グループ理念、新長期ビジョン浸透への取り組み

2022年4月に策定したグループ理念の浸透に取り組んでいます。当社グループの存在意義や未来につながる行動を定義した理念を、グループの隅々に浸透させることを目的に、トップダウン、ボトムアップを組み合わせた取り組みを行っています。グループ社内報において、従業員がグループ理念について自らの言葉で語る企画の連載を行うなど、従業員がグループ理念を意識し、自分事化する機会の創出を図っています。

また、2024年9月に発表した「長期ビジョン2035」の実現に向けて、まずは従業員の長期ビジョンへの理解・共感を深めることを目的に、従業員向け資料の配信や、笠井社長から従業員向けメッセージ動画を公開するなど発信強化に努めています。さらに、従業員から募集した長期ビジョンに関する質問に答える社内報企画など、従業員一人ひとりが長期ビジョンを自分事化し、業務に生かすことができるような浸透施策の検討・実施を行っています。

