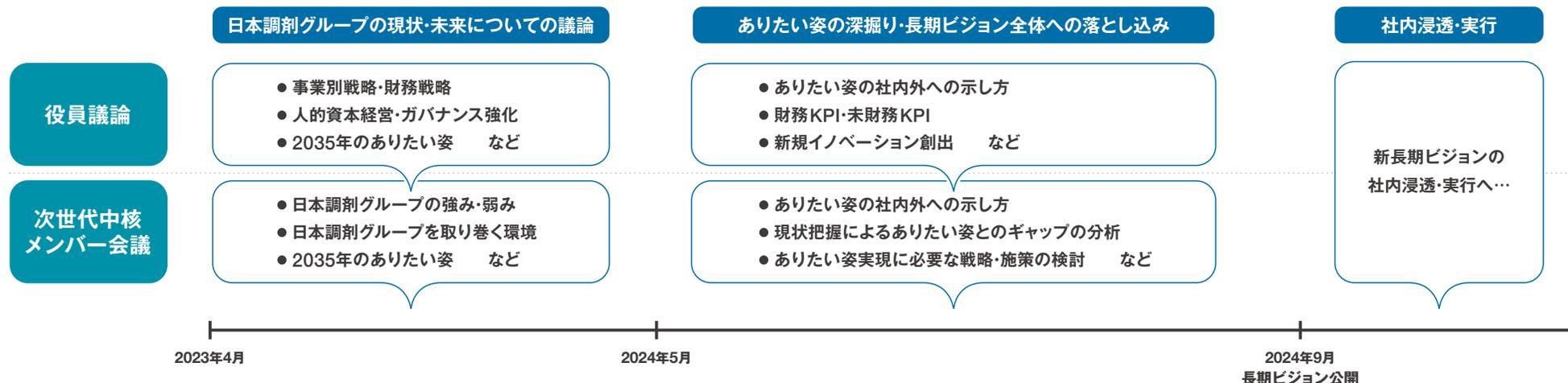


策定ロードマップ

新長期ビジョンは、次世代中核メンバー会議により上がってきたボトムアップの意見と、経営層のトップダウンの意見を融合することで、会社の資産である従業員がより共感できる内容にしつつ、中長期的にグループ全体で成長できるビジョンを目指しました。役員議論においては、役員全体での議論と担当事業や部門ごとの個別議論をそれぞれ開催し、包括的・個別的両面からのアプローチで検討しました。



次世代中核メンバー会議の発足

日本調剤グループは2018年に前長期ビジョンを発表しましたが、日本調剤グループを取り巻く経営環境が策定時より大きく変化したことを受け、2023年4月に前長期ビジョンの見直しおよび新たな長期ビジョンの策定を発表しました。

前長期ビジョンは財務指標による定量的なメッセージ性が強いものでしたが、新長期ビジョンでは数値にとらわれないグループの「ありたい姿」を定めるとともに、人的資産、顧客資産など未財務資産の強化を中心とした戦略によってありたい姿を実現していくことを重要視しました。

新長期ビジョンでは従業員の意見を取り入れ、一人ひとりが共感し、達成に向けて主体的に実行していくことができるビジョンにすべく、日本調剤グループ各社から選ばれたメンバーで次世代中核メンバー会議を発足し、さまざまな視点やバックグラウンド、会社への思いを持ったメンバーで議論を重ねました。

この結果、今回策定した2035年のありたい姿はボトムアップによる意見や思いが反映された

ものとなりました。本会議の参加者は各事業の中核を担うメンバーであり、今後は各々の業務を推進する中で、ビジョン実現に向けた戦略の実行・社内浸透の役割を担っていきます。

TOPIC 伊豆でのオフサイト会議

より関連な議論を目的に、次世代中核メンバーで一泊二日の伊豆合宿を実施しました。グループごとに分かれてありたい姿2035を達成している状態を考え、そこに至るまでの課題の抽出を行いました。普段よりも長い時間かけて、丁寧に議論をすることで徹底的に長期ビジョン・日本調剤グループの未来に向き合うことができました。

