



人的資産の強化

1 多様性の確保と持続可能な組織の構築

多様な人材の活躍、未来の経営を担う人材の確保と育成は、中長期的な企業価値向上に不可欠であると捉え、人種・国籍・年齢・性別・障がいの有無などにかかわらず活躍することができる職場環境づくりのための施策を企画・推進しています。

中長期的には「事業戦略に基づいた人材育成・配置が行われ、質も量も常に充足している状態」「異なる個の立場や多様性を理解し、掛け合わせることで成長を推進している状態」をあるべき姿と考えています。

その実現に向けて、女性管理職比率のさらなる向上をはじめとした多様な人材が活躍できる環境の整備に加え、サクセッションプランの策定やリーダー人材の育成等、持続的な成長に資する人材ポートフォリオの構築に向けた取り組みを推し進めていきます。

人材ポートフォリオの構築

持続的な成長を担う経営人材の育成

サクセッションプラン

グループの中長期的な成長には、次世代の経営を担う主要ポジションのサクセッションプランを継続的に策定・更新することが重要であり、現在プラン策定およびモニタリングのための目標設定に向けた検討を進めています。

なお、調剤薬局事業のマネジメントを担う主要ポジションである薬剤部長については、課長クラスの人材を対象としたサクセッションプランをすでに実施しており、特性診断や面談等により経営判断力等のポテンシャルを分析し、最終的な候補者を選定しています。

リーダー人材の育成

次世代を担うリーダー人材の育成に向けて、新卒総合職社員を対象とした中堅社員研修、公正公平な評価を行うための評価者研修等、さまざまなプログラムを実施しています。

また、新任執行役員などに対しては、経営に必要な各種スキルや高い視座を学ぶための外部研修を実施しています。2024年度には、計4名の執行役員が3種類の研修に参加しました。

取り組みの詳細 <https://www.nicho.co.jp/corporate/sustainability/esg/human/>

TOPIC 次世代リーダー育成プロジェクト

『Next Forum(ネクストフォーラム)』の開催

リーダー人材の育成に向けた新たな取り組みとして「Next Forum(ネクストフォーラム)」という集合研修を開催しています。グループ各社・各部署の知識と経験を共有し、相互理解と共感を深めることで個々の視野を広げること、各々の業務における意識や行動の変容を促すことを狙いとして、日本調剤グループ各社から選抜された総勢10名のメンバーが約1年にわたるグループ横断型の研修に取り組んでいます。研修の中では、トップマネジメントによる講義や合宿での集中討議などを実施し、成果である行動コミットメント宣言を目指して鋭意活動中です。本プロジェクトは、前身であるMBA(三津原ビジネスアカデミー)プロジェクトの提言から生まれたものであり、従業員による自律自走型の取り組みとして今後の継続を目指しています。



採用戦略

質の高い薬局サービスの提供と、組織拡大に向けた競争戦略を高める上で、薬剤師をはじめとする人材の確保は非常に重要です。規制緩和、法改正、DX進展、業界再編などに伴う外部環境の大きな変化に対応すべく、薬剤師、医療事務、管理栄養士、総合職の新卒・キャリア採用の体制強化に注力しています。

総合職

新たな事業や仕組みを作るなど、未来に向けた確かな成長戦略を描くために、総合職の採用を強化しています。人事・企画・営業・財務経理・マーケティング・ITエンジニアなど各専門分野の優秀な人材確保を目的として、新卒採用・キャリア採用の双方で幅広いチャンネルを駆使した活動を展開しています。

多様性の確保

女性活躍の推進

P.72 社外からの評価・外部機関への参画

薬剤師は従来より女性が担う割合が高く、日本調剤に勤める薬剤師も約7割が女性です。そのため、女性社員のキャリア支援や管理職向けの意識啓発など、女性活躍推進に対する取り組みを全社で進めています。

行動計画

1 管理職に占める女性比率を13%以上とする
(2022年4月から2025年3月まで)

2024年3月末時点:
女性管理職比率 **13.3%**
エリアマネージャー女性比率 17.6%

2 配偶者が出産した男性正社員のうち、育児休業等および当社独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合を40%以上とする。

2024年3月末時点:
男性育児関連休業取得率 **84.0%**

従業員女性比率
72.4%
※日本調剤のみ

育児短時間勤務制度利用者数
632人

育児休業から復職した従業員の定着率
97.4%

(2024年3月末時点)

新卒薬剤師採用の強化

かかりつけ薬剤師制度や在宅医療、各専門領域における薬物治療など、対人業務の重要性に注目が集まっています。業界再編の中で勝ち残るために、質の高い人材の確保を成長戦略実現のための最重要課題の一つと捉えて新卒薬剤師採用に取り組んでいます。



日本調剤の魅力を伝えるための豊富なメディア展開

ダイバーシティ&インクルージョン (DE&I)

キャリア採用

専門性を強化し、既存社員とは違った新たな価値の創出につなげるため、新卒採用だけでなく、キャリア採用にも注力しています。外部から専門性の高い人材を獲得することで、不足するポジションの充足だけでなく、新たな視点と経験をもたらし、組織全体の活性化を図ります。

管理職における中途入社者割合

59.5% 2021年度末時点 | 58.2% 2022年度末時点 | 59.6% 2023年度末時点

障がい者活躍

多様な人材が活躍できるような各種取り組みを推進しています。日本調剤では144名の障がいのある従業員が働いています。法定雇用率を超える2.8%(2024年6月時点)を達成し、積極的な雇用を促進すると同時に職域の拡大を図っています。

人材・組織マネジメントへの取り組み詳細 <https://www.nicho.co.jp/corporate/sustainability/esg/human/>