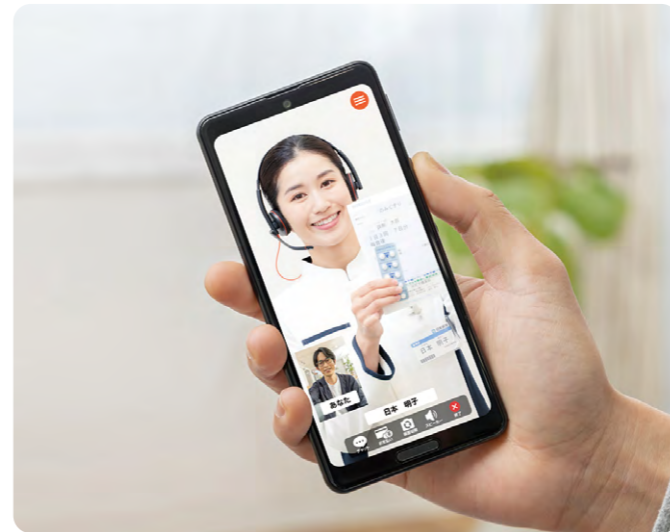


# 持続的な経営基盤の強化

長期ビジョン実現のためには経営基盤の強化が必須だと考えます。

日本調剤グループが有する5つの資産をさらに拡大させ、長期的な企業価値向上を目指します。



Who we are

トップメッセージ

私たちがつくりたい未来

持続的な経営基盤の強化

事業戦略

サステナビリティ

コーポレートガバナンス

データ

# 04

## 持続的な経営基盤の強化

長期ビジョン2035

5つの資産

人的資産の強化

あらゆるニーズへの対応

DX戦略

事業ポートフォリオ

# 04

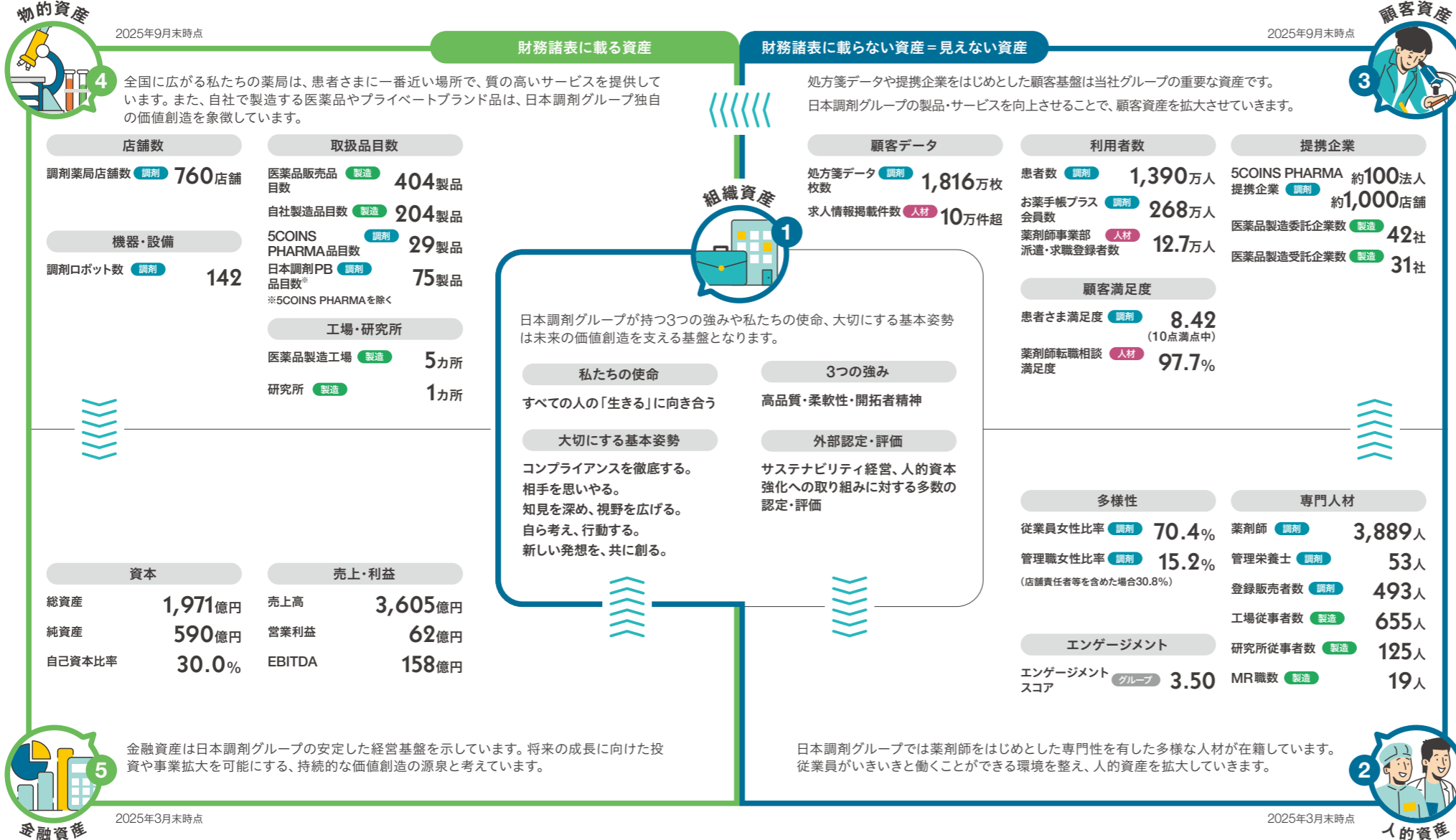
持続的な経営基盤の強化

長期ビジョン2035

- 5つの資産
- 人的資産の強化
- あらゆるニーズへの対応
- DX戦略
- 事業ポートフォリオ

## 日本調剤グループの経営資産

日本調剤グループは40年を超える時を経て培ってきたさまざまな資産を有しています。有形資産である物的資産と金融資産、無形資産である組織資産、人的資産、顧客資産といった多岐にわたる資産があります。これらの5つの資産はつながっており、互いに影響し合うことで、これからもそれぞれの資産の拡大を実現します。





# 04

## 持続的な経営基盤の強化

長期ビジョン2035

5つの資産

- 人的資産の強化
  - あらゆるニーズへの対応
  - DX戦略
  - 事業ポートフォリオ

Who we are

トップメッセージ

私たちがつくりたい未来

持続的な経営基盤の強化

事業戦略

サステナビリティ

コーポレートガバナンス

データ



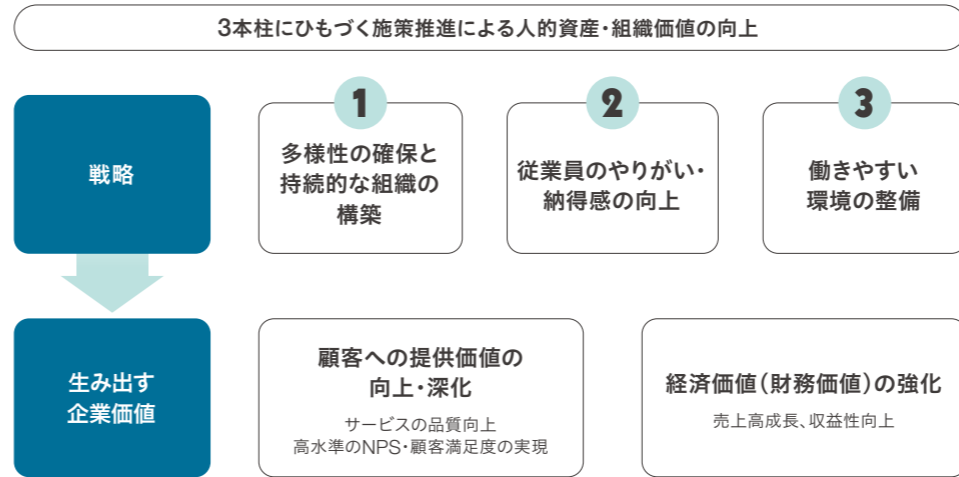
## 人的資産の強化

### 基本的な考え方・人的資産強化の3本柱

当社グループは、従業員を重要な経営資源「人的資産」と捉えています。人的資産の強化を通じて、従業員の「グループ理念」の理解・共感を高め、従業員が明るく働くことが可能な活力ある職場をつくることで、中長期的な企業価値の向上とともに社会に貢献することを目指しています。

人的資産の価値を高めるための3本柱として「多様性の確保と持続可能な組織の構築」「従業員のやりがい・納得感の向上」「働きやすい環境の整備」を掲げています。

これらの施策実行を通じ、人的資産・組織価値を高めることが、お客さま・患者さまへの提供価値の向上や深化につながり、中長期的な目線では売上高・収益性等の財務価値へ転換させていくものと考えています。



# 04

## 持続的な経営基盤の強化

長期ビジョン2035

5つの資産

- 人的資産の強化
- あらゆるニーズへの対応
- DX戦略
- 事業ポートフォリオ



### 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

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、全部署の部門長ポジションのプラン策定やモニタリングのための目標設定の検討を進めています。

また、新任執行役員に対しては、経営に必要な各種スキルや高い視座など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。2025年度はエグゼクティブ層に対する研修施策も開始し、次世代のリーダー層にとって必要となる知識の習得を幅広く支援しています。

#### 取り組みの詳細

<https://www.nicho.co.jp/corporate/sustainability/esg/human/>

#### 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うえで、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、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。

総合職については、新たな事業や仕組みをつくるなど、未来に向けた確かな成長戦略を描いていくことのできるプランを組み立て、人事・財務経理・システムエンジニアなど各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ネルを駆使した活動を展開しています。

調剤薬局事業においては、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。業界再編のなかで勝ち残るために、質の高い人材の確保を成長戦略実現に向けた最重要課題の一つと捉えて薬剤師および医療事務の採用に取り組んでいます。

## 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・障がいなどに関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」の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。

# 04

## 持続的な経営基盤の強化

長期ビジョン2035

5つの資産

- 人的資産の強化
- あらゆるニーズへの対応
- DX戦略
- 事業ポートフォリオ

### 多様性の確保

#### 女性活躍の推進

P.69 外部評価

薬剤師は従来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、女性従業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)
- 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

**女性管理職比率**  
2025年3月末時点 **15.2%**  
エリアマネージャー女性比率 30.8%  
※店舗責任者等を含めた場合

**男性育児関連休業取得率**  
2025年3月末時点 **86.4%**

従業員女性比率

**70.4%**

育児短時間勤務制度利用者数

**642人**

育児休業から復職した  
従業員の定着率

**98.0%**

#### 女性活躍推進への取り組み

近年では女性管理職の登用に力を入れてきましたが、2025年度からは幹部層の女性従業員に対し、役員がメンターとなって多様性の推進やキャリア形成を支援する役員メンタリングプログラムや、選抜型の外部研修も実施するなど幅広い視座の獲得に努めています。また他社で活躍されている女性管理職の方を講師として招聘し、キャリア形成の体験談をお話いただく女性活躍推進セミナーを2024年度より開催しており、今後も毎年実施していく予定です。

P.24,25 社員インタビュー



2025年に実施した女性活躍推進セミナーの様子



講師としてご登壇いただいた富士榮 史氏

#### ダイバーシティ&インクルージョン(DE&I)

専門性を強化し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。2025年3月末時点の管理職における中途入社者の割合は58.6%です。

また、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おり、日本調剤では152名の障がいのある従業員が働いています。法定雇用率を超えた2.79%(2025年6月末日時点)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/>

# 04

## 持続的な経営基盤の強化

長期ビジョン2035

5つの資産

- 人的資産の強化
- あらゆるニーズへの対応
- DX戦略
- 事業ポートフォリオ

## 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より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

#### 薬剤師をはじめとした専門性の高い医療従事者の育成

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」を更に強化しています。当社では、薬剤師ステージ制度を設け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。一部の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であり、当社では年間40名以上の薬剤師が病院研修を実施しています。

#### キャリア自律への取り組み

日本調剤の人事制度では、職能資格等級ごと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実施しています。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考察する座学に加え、学びを現場で試行・定着させる実践期間を一連のプロセスとして設計しています。実践中の上司からのフィードバックや、終了時の振り返りを通じ、自ら役割を体現し成長し続けるサイクルの確立をサポートしています。

また、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に、LMS上でSchooやUdemyといったE-Learningのアカウントを希望者へ提供するなど、従業員のさらなる学びを支援しています。

他にも2025年度よりセルフ・キャリアドックの一環として、キャリアコンサルタント資格を保有している従業員による、希望者を対象としたキャリアコンサルティング面談を開始し、自己理解の深化やスキルアップの支援等に努めています。今後はタレントマネジメントシステムの活用による人材情報の可視化を進めるとともに、社内公募制度の戦略的な実施などによって、従業員のより自律的なキャリア実現を促進していきます。

#### キャリア自律への取り組み実績

##### ● 学習支援の拡充

##### 自己啓発E-Learning：延べ592名<sup>※1</sup>が受講

選抜された受講希望者に対して「Schoo for Business」および「Udemy Business」のアカウントを付与し、ビジネスにおける幅広い知識や、ITを活用した業務効率化に意欲のある従業員が自律的に学ぶ機会の提供を行っています。

##### ● キャリアコンサルティング面談機会の提供

##### 延べ25名<sup>※2</sup>への面談を実施

従業員の自律的キャリア形成を促進・支援することを目的として、社内キャリアコンサルタントによる面談を実施し、以下の点を中心としたサポートを行っています。

- 自己理解の深化：興味・関心のあること、過去の出来事を振り返り自分自身の理解を深める
- 仕事理解の促進：業務に求められる役割理解、適応するための支援
- キャリアプランの設計：将来の目標やそこに至るための行動計画作成の支援
- 意思決定の支援：数ある選択肢の中から納得のいく意思決定ができるような支援
- スキルアップ支援：能力開発に必要な学びや訓練についての支援

※1 2024年10月～2025年9月 ※2 2025年6月～2025年9月

# 04

## 持続的な経営基盤の強化

長期ビジョン2035

5つの資産

- 人的資産の強化
- あらゆるニーズへの対応
- DX戦略
- 事業ポートフォリオ

## 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活用

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。これまでグループ理念の浸透、経営層からの発信機会の増加、人事制度の刷新等、各種施策を展開してきた効果もあり、2024年度に実施したエンゲージメントサーベイでは、経営層のリーダーシップやグループ理念の共感・実践などについて良好な状態がうかがえる結果となりました。

また、現在はグループ各社がそれぞれの状況に合わせ、サーベイから見えた課題を踏まえた施策を展開し、グループ全体のエンゲージメントを一層高めるべく取り組みを進めています。具体的には、各社においてAI活用や機械化等による業務の仕組み化を推進し、従業員がより付加価値の高い業務に集中できる環境を整備するとともに、後述する柔軟な働き方への取り組みを促進することで、継続的な職場環境の改善に努めています。

### 理念・ビジョンの浸透

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グループ理念、および2024年9月に公表した長期ビジョンの全社的な浸透に向けた取り組みを推進しています。

長期ビジョンの浸透プロセスを「認知・理解・共感・行動」の4段階に分け、それぞれのフェーズに応じた施策を検討・実施しています。2025年度は、従業員への浸透度を測る意識調査によって現状を把握することから開始しました。この結果を踏まえ、まずは「認知・理解」を深める施策として、全従業員を対象としたE-Learningの実施、経営陣によるメッセージの発信等を実施しています。

今後は、社内報やイントラネットを活用した情報発信の強化等により、従業員へのインプットを増やすと同時に、研修の実施や部門ごとの具体的な施策を通じてアウトプットの機会を創出していく計画をしています。従業員一人ひとりが長期ビジョンを「自分事」として捉え、日々の業務における行動変容へとつながられるような取り組みを継続的に実施していきます。



全従業員を対象に実施した長期ビジョンE-Learning

## 3 働きやすい環境の整備

従業員一人ひとりがいきいきと働くことのできる環境を整備することは、私たちの目指す明るく活力あふれる組織の構築に不可欠です。今後は時間や場所などの制限を低減し、フレキシブルな働き方を実現することで労働生産性を向上させ、ワークライフバランスの向上にもつながるよう各種施策を継続検討していきます。さらに、個人と組織の健康的な状態の持続はグループ理念の実現、さらには組織全体の生産性を高めることによる長期ビジョンの実現に資するものと考え、健康経営への投資を戦略的かつ計画的に実施しています。

### フレキシブルな働き方

#### 柔軟な働き方への取り組み

従業員が働きやすい環境を整備することは、従業員エンゲージメントの向上とともに労働生産性の向上につながり、中長期的な事業成長に寄与することから、柔軟性を高めていくための検討を進めています。

2024年度より一部の店舗を対象に変形労働時間制の導入を開始しておりますが、2025年度は全店舗へ拡大するとともに、現在は間接部門を対象としたフレックスタイム制の導入や、全従業員を対象とした時間単位年休制度の導入も検討しています。

また、育児短時間勤務制度の取得期間を、2025年度より1年間延長し、小学校第1学年修了時までとすることで、進学に伴う環境変化への負担軽減に努めるとともに、多様な働き方を通じた従業員のスキルアップやキャリア形成の支援を目的に、副業兼業を解禁しました。

### 健康経営

#### 健康経営の推進

従業員の安全と健康は、個人と組織の生産性向上のための重要かつ基礎的な要件であるとともに、従業員一人ひとりがいきいきと働くことで、地域に根差した医療の提供や、時代の変化に適應した医療サービスを提供できると考えています。2024年度は、従業員のストレスチェックの実施後に、全支店で集団分析と報告・意見交換会を実施しました。上司部下の関わり方や問題点を考察し、課題解決に向けた取り組みを実践することで、組織・個人のエンゲージメントや生産性の向上につながっています。



## 04

## 持続的な経営基盤の強化

長期ビジョン2035

5つの資産

- 人的資産の強化
  - あらゆるニーズへの対応
  - DX戦略
  - 事業ポートフォリオ

## 支え合いを力に、自分らしいキャリアと 家庭のあり方を追求し 活気あふれる薬局づくりへの 挑戦を続けていく

秋元 展子

薬剤本部 中部推進部長

は常に変化しますが、双方の理解と協力を得ながら柔軟に対応していくことが大切だと考えています。

さまざまな制度が整ってきた一方、育児との両立の難しさは引き続きあると思います。たとえば、育休明けの従業員が時間的制約から元のポジションへ戻りづらい、キャリアアップの機会に限られる等の課題があると感じます。店舗での業務や、患者さま主体の働き方が基本となる薬局ならではの難しさもありますが、柔軟に働ける環境を整えていくとともに、育児支援制度を利用する従業員も周囲への協力姿勢を持つことで、互いの働き方を尊重し支え合える風土が一層根付くことを願っています。また、女性がさらに活躍できる組織になるために、育児休業からのスムーズな復帰を支援するプログラムや、仕事と育児を両立する従業員のネットワークを構築する機会を増やしていきたいです。

このたび部長に就任し、責任の重さに不安も感じますが、培ってきた経験を活かし会社の未来に貢献できることに大きな喜びを感じています。多様な個性を持つメンバーを同じ目標に向かわせる組織風土の構築には難しさもあり、日々試行錯誤していますが、施策が患者さまに役立ったという声や、サービスの向上を実感できた時の達成感は、何物にも代え難いやりがいです。部長としての目標は、部署の成果を最大化し会社の成長に貢献することはもちろん、「この薬局を利用したい」「この会社で働いてよかった」と心から思われる、活気に満ちた薬局をつくることです。仕事と家庭を両立しながらキャリアを築くことは、私自身の挑戦でもあります。将来、キャリアに悩む後輩の女性従業員にとって気軽に相談できる存在となり、自身の経験を共有しながら、一人ひとりが自分らしいキャリアを描けるようサポートしていきたいです。



私は新卒での入社以来、店舗責任者として患者さまとの信頼関係構築に注力し、その後店舗のマネジメント業務を経て現在に至ります。現在は推進部長として部署の戦略を立て、パフォーマンス向上に努める役割を担っています。常に広い視野で薬局業務を捉え、新しいことへの挑戦と学び続ける姿勢を大切にしてきました。入社当時は女性のロールモデルが少なく、具体的なキャリアパスを描くことが難しいと感じていましたが、今では育児休業制度や育児短時間勤務が当たり前になり、職員の理解も深まりました。特に、女性管理職が増えたことで、女性社員が目指せるキャリアパスが広がったことは大きな変化だと思います。

女性活躍が推進されるなかで、私自身のキャリア意識も変わりました。薬局をより良くしたいという思いと、現在の制度ならば家庭との両立も可能だと感じたことが、管理職を目指したきっかけです。上司や周囲からの応援や、育児経験のあるスタッフに相談できたことは精神的な支えになりました。管理職を目指すなかで、仕事も家庭もどちらも大切にしたいという強い思いから、「時間の制約があるなかで、どうすれば最大のパフォーマンスを発揮できるか」をより真剣に考えるようになりました。仕事と家庭の両立においては、完璧主義を手放し、家庭では家事分担や外部サービスの活用、仕事では周囲の力をお借りしてお願いするようにしています。仕事と家庭のバランス





## 女性活躍を中心に人的資本経営を推進し、社員一人ひとりの成長と挑戦を支えていく

酒井 俊  
人事部 統括マネージャー



私は人事部の統括マネージャーとして各種人事施策の企画を担っており、人的資本経営における「多様性の確保と持続可能な組織の構築」「従業員のやりがい・納得感の向上」「働きやすい環境の整備」の3本柱に基づく取り組みを通じて、エンゲージメントや付加価値の向上を目指しています。エンゲージメントサーベイでは従業員からさまざまな期待の声が寄せられており、より良い環境の実現に向けて、様々な制度を検証・実践していくことが重要な役割だと感じています。

特に、従業員の約7割を女性が占める当社において、女性活躍の推進は重要課題の一つです。あらゆる業務や意思決定の場面で女性の視点を取り入れることは、患者さまやお客さまへのサービス提供はもちろん、社内施策の展開においてもパフォーマンス向上につながり、ステークホルダー全体に恩恵をもたらすものと考えています。近年は女性管理職比率の向上に注力しており、マネージャー層の意識向上のための講話やE-Learning、子育て中の従業員を対象とした座談会や研修などを通じ、組織全体で女性従業員のキャリア形成意欲の醸成に努めてきました。また、次世代リーダー候補者への外部研修や役員メンタリングプログラムの実施など、女性役員の登用を見据えた取り組みも展開しています。さらに2024年度からは、自社の世界観にとどまらないよう、外部の会社で活躍される女性をお招きして講演も行っています。継続的な実施により、社外からも多くの学びや刺激を受けていただきたいと考えています。

こうした取り組みの結果、社内での理解・浸透が進み、女性のキャリアアップを積極的に支援する土壌が着実にできてきており、仕事と子育てを両立する従業員からは、家族や地域のサポートも得ながらキャリアを形成していきたいという声も上がったり、役員メンタリングプログラムの参加者からは、自身の課題と向き合い、主体的にキャリアを築こうとする強い意志が感じられる

など、多方面でポジティブな変化が生まれていると感じます。一方で心理的な障壁を感じることなく挑戦できる環境整備に向けて、サポートできることはまだまだあると考えており、直近では女性特有の健康問題がキャリア形成の阻害要因となり得ることから、男性従業員も含めたヘルスリテラシー向上への取り組みも検討しています。今後もさまざまな施策を企画・実践していき、キャリア形成とライフイベントの両立をサポートしていきたいです。

私たちの果たすべき役割が今後も飛躍的に高まっていくなか、「誰もが一番に相談したくなるヘルスケアグループへ」という長期ビジョンを従業員一人ひとりが意識・行動する組織を目指しています。従業員の皆さんには、グループが大切にしている基本姿勢の一つである「自ら考え、行動する」を、ご自身のキャリアについても実践していただきたいと思います。自身の成長と挑戦が当社グループの未来を創り、あらゆる人の健康に資することにつながるという想いをもち、社会に貢献していただきたいと思います。そのためにはポジティブなカルチャーの醸成や、コミュニケーションの活性化など、より働きやすい環境の構築が重要ですので、必要な施策を積極的に講じていきたいです。

# 04

## 持続的な経営基盤の強化

長期ビジョン2035

5つの資産

- 人的資産の強化
- あらゆるニーズへの対応
- DX戦略
- 事業ポートフォリオ

# あらゆるニーズへの対応

## 新たな顧客体験の創出

日本調剤グループでは、医療・ヘルスケア分野におけるAI活用には大きな可能性があると考えています。AIの積極的な利活用を企業競争力強化と収益性改善の要と位置付けており、AIによって顧客一人ひとりの体験価値を最大化し、より質の高いサービスの提供を目指します。AI活用において、日本調剤グループが特に注力する6つの領域を選定しました。これらの領域で取り組みを進めることで、新たな顧客体験の創出をしていきます。

### ヘルスケア分野の2035年のAIの未来予想図

- 1 病気の事前相談や受診勧奨
- 2 医療データ解析の精度向上
- 3 オンライン医療のサポート
- 4 AIによる医療人材マッチングの発展
- 5 事務作業の自動化

### 日本調剤グループの取り組み領域

- 1 マーケティングへのAI活用
- 2 服薬指導・服薬管理のAIアシスト
- 3 AIを活用した記録・書類作成サポート
- 4 AIによる在庫管理と物流最適化
- 5 バックオフィス業務のプロセス変革
- 6 画像分析による業務サポート

新たな顧客体験の創出 (CX)

### AIによる無人受付機・遠隔服薬指導システムの導入検証

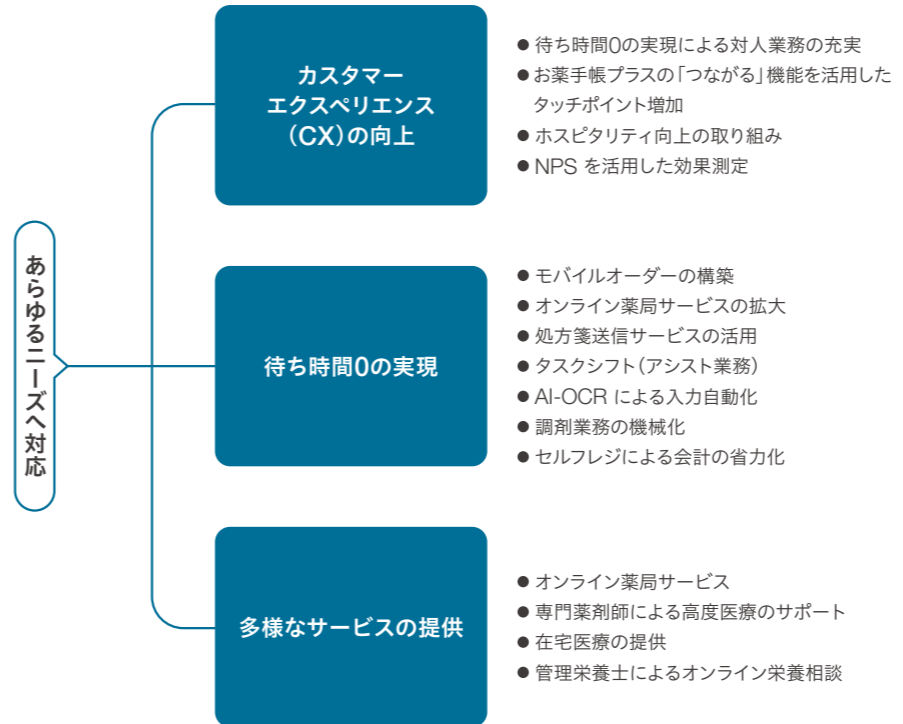
2025年9月に接客AIエージェント「薬急便 遠隔接客AIアシスタント」および「薬急便モバイルオーダー」を日本調剤 南小岩薬局にて導入検証を開始しました。AIによる無人受付や、別の拠点にいる薬剤師によるオンライン服薬指導、受付済みの患者さま情報の一元管理を可能とすることで、薬局での待ち時間削減を目指し、薬剤師がより高い専門性を発揮できる環境を整え、患者さまの利便性と医療サービスの向上に努めます。



TOPIC

## 調剤薬局事業における顧客戦略

長期ビジョン実現に向けてありたい姿を具体化した3つの柱の1つである、「あらゆるニーズに応えられるグループへ」を目指します。調剤薬局事業においては、以下の3つの内容を達成していくことであらゆるニーズへ対応していきます。また、DXを活用した顧客サービスを向上させることにより、サービス業におけるNPSトップクラス企業を目指します。



# 04

## 持続的な経営基盤の強化

長期ビジョン2035

5つの資産

人的資産の強化

● あらゆるニーズへの対応

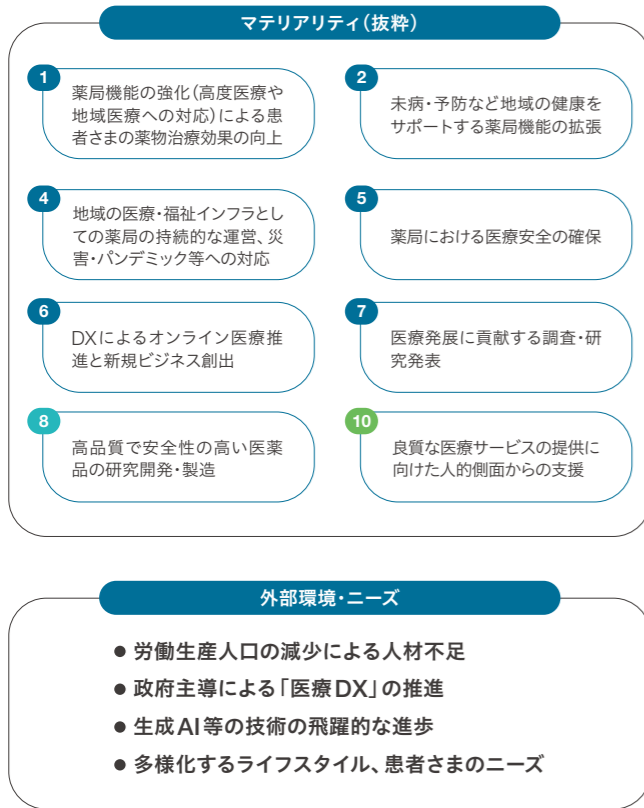
DX戦略

事業ポートフォリオ

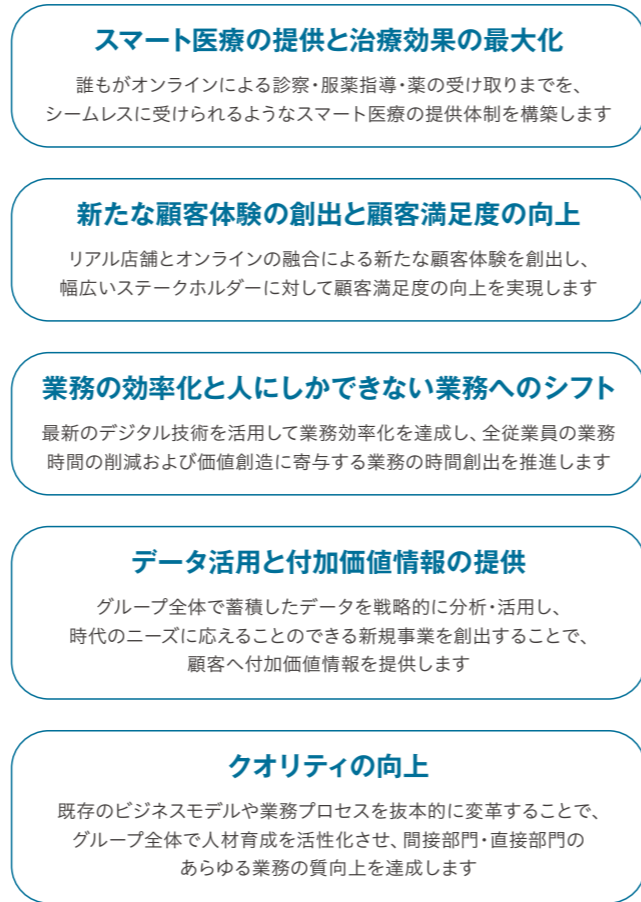
# DX戦略

日本調剤グループでは、外部環境やステークホルダーからのニーズを事業ポートフォリオ戦略に沿って分析しつつ、グループとして取り組むべきマテリアリティ(重要課題)や外部環境・ニーズと照らし合わせることで、「DX戦略の5つの指針」を策定し、各ステークホルダーへの提供価値を定めています。

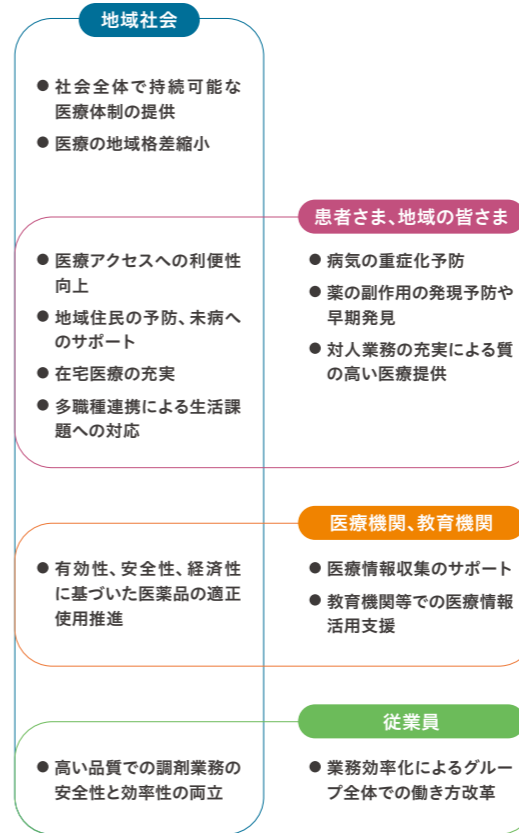
## マテリアリティ／外部環境・ニーズ



## DX戦略の5つの指針



## ステークホルダーへの提供価値



# 04

## 持続的な経営基盤の強化

- 長期ビジョン2035
- 5つの資産
  - 人的資産の強化
  - あらゆるニーズへの対応
  - DX戦略
  - 事業ポートフォリオ

Who we are  
トップメッセージ  
私たちがつくりたい未来  
持続的な経営基盤の強化  
事業戦略  
サステナビリティ  
コーポレートガバナンス  
データ

# 事業ポートフォリオ

当社グループは、以下の3つの事業セグメントを基盤として成り立っています。各事業がそれぞれ抱える課題に対し施策を実行していくことで、すべての事業で成長性、収益性の向上を図ります。さらなる提供価値の拡大に向けたさまざまな取り組みを通して、現在の主力である調剤薬局事業に依存しないバランスの良い事業構造の構築を目指していきます。



- AI技術の導入など、社会保障費の増大などを背景に求められている薬局運営の効率化へ率先して対応
- 市場成長性が高いオンラインや在宅医療分野には、積極的に資本を投下
- M&Aも活用した出店戦略により、さらなるシェア拡大を図る

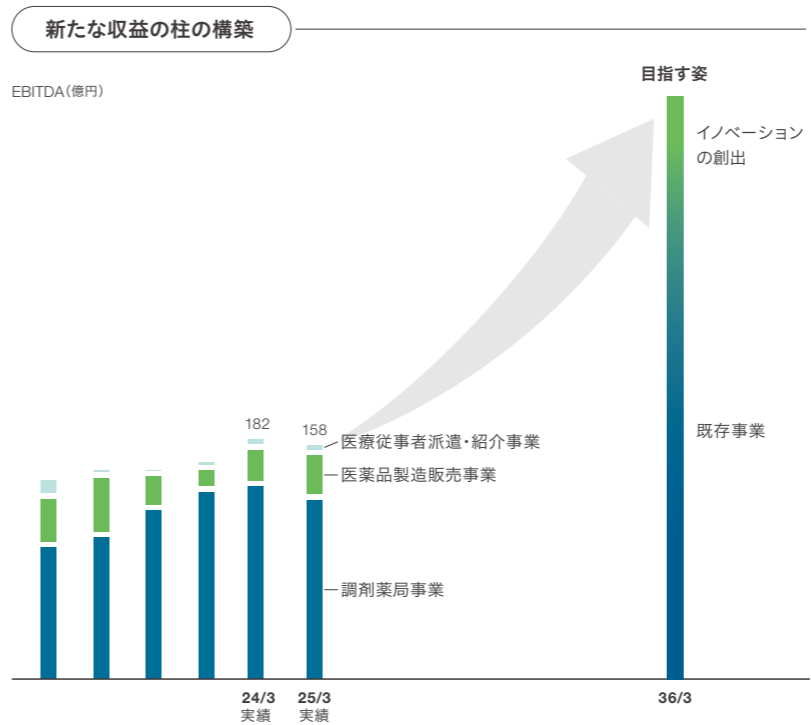


- 業界全体の課題である少量多品目生産の改善に取り組む過程で製品ポートフォリオを再構築
- 競争力のある製品に経営資源を集中することで、医薬品の安定供給体制をさらに強化
- 新たなパートナーとともに海外展開の可能性も検討



- 安定シェアを持つ薬剤師派遣事業を軸に、医師やヘルスケア事業のシェア拡大を図る
- デジタルマッチングによる効率化など、マーケティングやデジタル分野、人的資本への資本投下を積極的に実行
- 一定の収益性を確保しながら、事業全体の成長を加速

既存事業の成長に加え、ヘルスケア領域において「あらゆるニーズに応えられる」事業ポートフォリオをつくっていくため、新規事業および既存事業を起点としたイノベーションへの投資を積極的に検討しています。未来の社会に不可欠なサービスを創出し、企業としての持続的な価値向上を実現していきます。



# 04

## 持続的な経営基盤の強化

長期ビジョン2035

- 5つの資産
- 人的資産の強化
- あらゆるニーズへの対応
- DX戦略
- 事業ポートフォリオ

Who we are

トップメッセージ

私たちがつくりたい未来

持続的な経営基盤の強化

事業戦略

サステナビリティ

コーポレート・ガバナンス

データ