

アニュアルレポート

～10周年を迎えるに当たって～

株式会社わかば

目次

経営計画発表会にあたって	3-4
経営計画書の全体像	5
経営理念/ビジョン	6
経営基本方針	7
(株)わかばの沿革	8
社員の未来像/ビジョン	9
行動指針	10
社員の未来像/キャリアパス	11
薬剤師キャリアパス	12
パートナーキャリアパス	13
組織図	14
今後の薬局業界(2022調剤報酬から紐解く)	15-17
DX戦略	18
これから求められる薬局・薬剤師とは	19-20
成長の道筋	22
中期経営計画	23
経営戦略	24
第10期年度方針	25

10周年を迎えるにあたって

創業10周年を迎えるにあたり

早いもので来期(R4.4~)より10期をむかえることになりました。そして念願の経営計画発表会を開催できたことは、職員やパートナー会社様のおかげです。感謝申し上げます。

冒頭でも触れたように、経営計画発表会は私の念願でした。何故かという、経営計画を発表するには、様々な条件が必要だったからです。

まず同志が必要です。経営理念といった思い(念い)を形にしないとイケません。

経営計画遂行には知識と経験をもった幹部と、実行できる優秀な部下が必要です。教育も必要です。会社もそれなりの大きさが必要でしょう。

9期では、推定売り上げ3億、従業員30名(幹部3名)、在宅関係は月1200件の訪問件数になりました。おそらく生駒市では在宅訪問件数は一番の件数かと思います。

日本で400万社も会社があり、一番人生の働き盛りの、華やいた貴重な時期に、この会社を選んで働いて頂いた皆様に感謝します。ありがとうございます。

株式会社わかばは、働く仲間と患者さんの幸せを実現する場所です。

「私たちは、患者さんに安心安全を提供できているのか、そして職員は心からイキイキ、ワクワクと働いているのか？薬剤師の使命を全うできているのか？この会社で働くことで、患者さんと働く仲間である「人」が幸せになれているのか？」という問いが、経営そのものだと思います。

そして、私たちは患者さんや地域医療に貢献することによってのみ、社会に存続することが許されます。

そして、患者さんから必要とされる会社のみが生き残れます。

この会社が目指す理想の姿は、社員一人一人が患者さんの健康を全力でサポートし、ハトハトになるまで精一杯患者さんのために働きながらも、働き甲斐と生き甲斐を心から実感でき、そして仕事での充実を通じて、一人一人が仕事でもプライベートでも、充実した幸せな人生を実現することです。

「この会社のリーダーである私の責任は、理念(何屋さん)を浸透させ、働く仲間を活かし、魂を輝かせ、高い志と誇りを持てる会社とし、そして成果を上げることです。

日々挑戦的に、創造的に、私たちは成長します。未来への可能性は無限大だと、心から信じています。

来期も「わが社は薬を通じて、患者に寄り添い、健康をサポートすることを、地域社会に貢献する」というビジョン(使命)に向かって邁進します。

そして、患者さんと働く仲間が、心から幸せになれる会社を目指します。

私たちは常に強い危機感を持ち続けながら、気持ち一層引き締め、着実に一步一步、成長を続けます。

さらに環境変化を機会として、患者さん志向で、市場の変化を掴み、新たな価値創造にも挑戦し続けます。

10周年を迎えるにあたって

この経営計画書は、厳しい経済環境の中で、株式会社わかばを繁栄させ、過去を反省し、数字の目標と経営方針を明確にし、すべきことを、熱意を持って書き上げました。

そして、生き残るために必要となる売上や利益が書かれており、目標を実現するための全ての戦略、戦術、経営方針、未来像が書かれています。当然ですが、職員一丸となって進めないとは結果は出ません。

もしこの会社が危機に追い込まれたときは、私は個人の全財産をつぎ込んで、皆さまの生活を守り、わかばを救済します。それは私の責任の一つでもあります。

私が皆さまを守ります。

皆さまの努めは、会社の価値観や考え方を共有し、患者さん第一主義を徹底し、この会社の使命感を実現する為に、この経営計画書をボロボロになるまで読み込み、経営方針を正しく実行することです。

この会社は、一緒に働く仲間を大切にす経営を実行します。

まだまだ十分に出来ていないのは承知していますが、まずは宣言して、経営者が先頭で実行しなければ、私が理想とする会社は実現しません。

私の理想とする会社とは、一人一人が、イキイキ・ワクワク仕事のやり甲斐を感じながら働き、明るく元気で、家族からも、患者さんからも愛され、信頼され、感謝され、全社員が「わかばで働けて幸せです」と心から言ってもらえる会社にすることです。そして、皆さまの生活の安定と向上を目指し、長期的に安心して、老後まで働ける会社にすることです。

患者さんの為に、地域医療の為に、社会の為に、本気で仕事ができる、明るく活気がある、イキイキした職場にします。

お互い助け合い、共に信頼し、共に愛し、みんなで成長し、最高の人生になりましょう！

皆さん、無理を承知で「理念(何屋さん)と使命(ビジョン)」の実現のために、ぜひご協力、宜しくお願い致します。

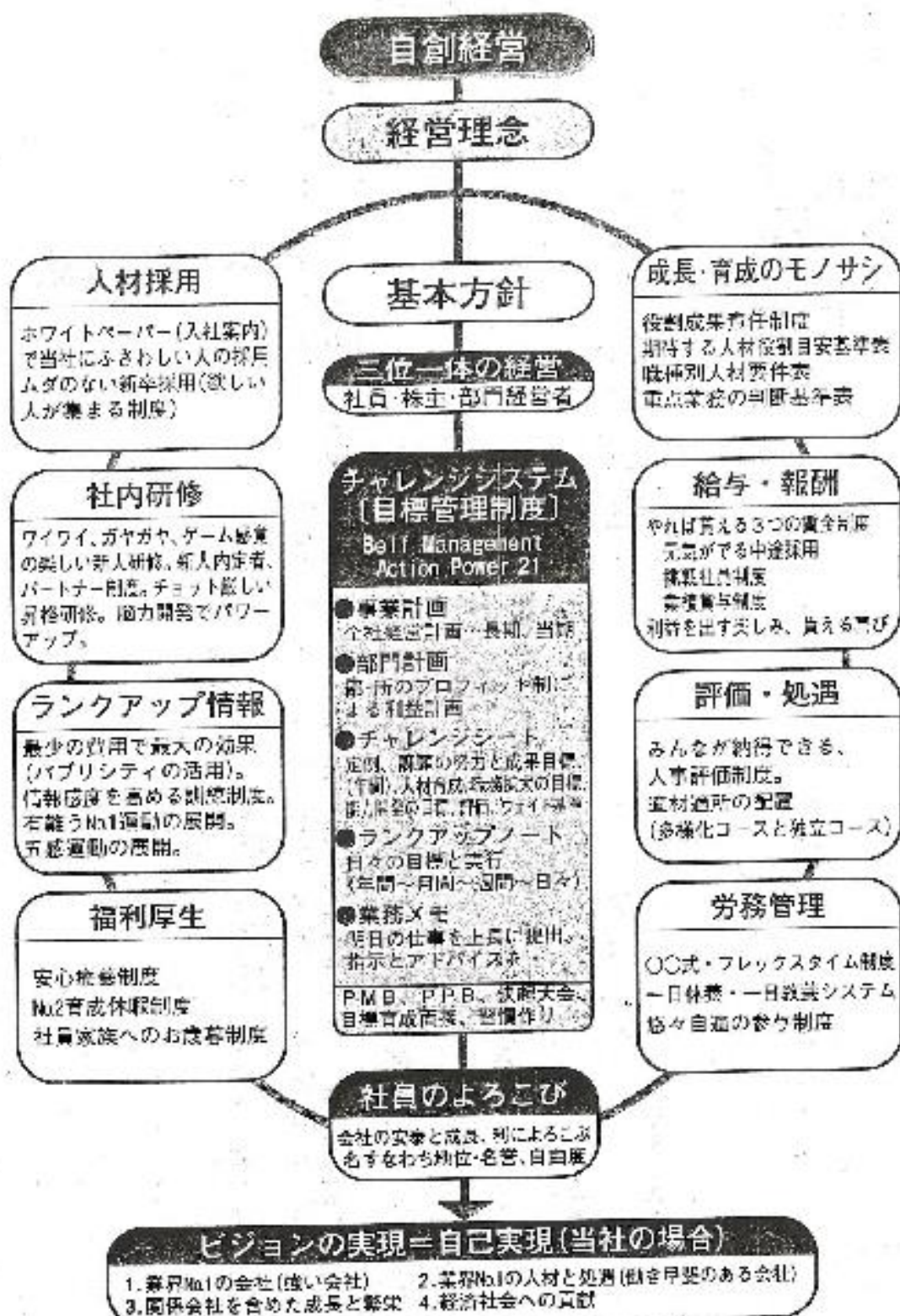
2022年3月12日

代表取締役 倉本孝

当社の全体像

任せるに足りる人（自創の人）を創るために・・・

SMAP(スマップ) 21



経営理念

経営理念
「わざわざのお返し」

使命（ビジョン）
わが社は薬を通じて、患者に寄り添い、健康をサポートすることで、地域医療に貢献する。

経営基本方針

当社の理念

「わざわざのお返し」

社是

わが社は薬を通じて、患者に寄り添い、健康をサポートすることで、地域医療に貢献する。

自らの立場、役割、それぞれの仕事をどう考え、行動すべきかを考えてください。

(株)わかば は何屋さん？

1 わが社は、不安を安心に変える「心配り」業である

患者を家族のように見守ることで、不安なことを安心にかえる、「思いやりの精神」をもった集団である

2 わが社は、「ありがとう創造」業である

患者の不安を理解し、寄り添い、問題を解決することで「ありがとう」をたくさん創造する家集団である

3 わが社は、勇敢な「ファーストペンギン」業である

リスクを恐れず初めてのことに果敢に挑戦する、ベンチャー精神をもった集団である

4 わが社は、地域への「価値提供」業である

地域医療へ貢献することで地域への真の価値を実現する

5 わが社は、地域医療に貢献できる「人財育成」業である

仕事を通じて、自らの人生プランを主体的にかつ責任を持つことができ、地域医療に貢献できる人財を排出する

6 わが社は、社員の「夢実現」業である

仕事を通じて、共に成長することで、人生の夢を応援し実現してもらう

7 わが社は、患者が「笑顔で最期を迎える支援」業である

薬でなく人(薬剤師、パートナー)が人(患者、家族)を笑顔にする。終末期に「ありがとう」と言ってもらえるよう、薬剤師の専門性と個性(魅力)を発揮する。

8 わが社は、患者が「困ったときの「駆け込み寺」業である

患者は何を求めているのか？目標としているのか？求めや目標を達成するためには何ができるのか？
売上や利益だけでなく、どれだけあてにされたかがわが社の価値になる

9 わが社は、関係する人々の「よりどころ提供」業である

いつも笑顔で声かけ、安心でき、家族や友達のように、壁もなく、心配事や世話話ができる空間であり、患者が喜び事やグチを「聞いて聞いて」と言ってきたくなる話相手になる。
「あそこならなんとかしてくれる。」と患者さんは勿論、医療機関や介護機関からも思ってもらえる集団である。

(株)わかばの沿革

創業期(2013~2017) よちよち歩きステージ

2013.10 先代境田先生より若葉薬局継承

「わざわざのお返し」を継承

全員退職 クリーニング、宝くじ、雑貨を捨てる

保険調剤、OTC,在宅の3本柱に選択と集中

★2014.15年組 藤森、保田、別府の創業メンバー

★2017年組 坪内、藤原 準創業メンバー

第二次創業期(2018~2021) 勝負ステージ

2018.7 若葉薬局生駒店開業

ホームケアなど施設が増え仕組み作りが必要になる

パートナー制度の導入

★2018年組 山口、高橋、川崎 幹部メンバー

2019.9 かしの木薬局開業

高山の過疎地の訪問にチャレンジ

中国帰国者の施設 介入

0402通知 パートナー 対人業務 ものから人へ

★2019年組 村上、月原、井、今井、鈴木、植田 経験者メンバー

2020 変革

病院の併設老人ホーム緑風館 介入

知的障害者施設 介入

パートナー定着せず退職者続出

0410通知 オンライン服薬指導

コロナ猛威

★2020年組 渡部、吉田、中谷、新田 個性豊かメンバー

2021 内部充実

社内大学(幹部養成)

小委員会、各担当の勉強会発足

薬機法改正の実施

オンライン服薬指導のスタート

★2021年組 中川、河合、原、廣田、荒木、百石、黒岡

社員の未来像 / ビジョン ①

確かな明日とするために

自らが「業界No.1の人財とその待遇」となるために

まずNo.1の人財に育つ努力をしよう

社員の未来像

「生駒市で一番高い給料を出す」

「社員の給与を、業界平均の10%高を目指す」

「勤続10年以上の全社員が奈良県で一軒家を持てる給与を実現する」

「一ヶ月の残業時間を全社員、月平均20時間以内にする」

「老後も働ける会社創りを目指し、65歳以降も働ける会社にする」

行動指針

人財育成の3・3戦略

1.意識改革

- (1) 計画数値は必ず達成するために一人ひとりがチャレンジ精神を持って仕事に取り組もう。
- (2) 仕事は面白く愉しくするために本来のセルフマネジメントを実践しよう。
- (3) 自らの行動に自覚と責任を持つために常にプラス発想を心がけよう。

2.機能向上

- (1) 確実に業務を遂行するために「相談せよ」「連絡せよ」「報告せよ」を繰り返し徹底させよう。
- (2) 1人2役、3役をこなすため自ら業務範囲をランクUPし拡大させよう。
- (3) 時短の推進を図るためにIoTを活用し効果的な仕事をしよう。

3.行動変革

- (1) 自ら成長させるためにランクUPノートの活用で良い習慣(回路)づくりをし、段取り良く仕事を進めよう。
- (2) 目標を明確にするために数値で示し攻めの行動をしよう。
- (3) 目標を必達するために上司は業務指示をし、チェックし、アドバイスをしよう。

目標管理の実現を通じてNO.1の人財へと成長しよう

社員の未来像 / キャリアパス

私の目指す人財基準

薬剤師、パートナー共、未来の成長がわかるよう、キャリアパスを作成し、給料に連動する仕組みを作りました。

①経営者職

組織のために、部下のために働くことは大きなやり甲斐です。多くの人の人生と関わることになるため、とても責任が重い仕事ですが、みんなのため、患者さんのために、本気で時間を使うことが出来る人にやってもらいたいと考えています。本人の申し出、又は社長からの依頼により、本社の社長・幹部になることができます。

②マネジメント職(エリアマネージャー、店舗責任者)

支店や子会社など、組織全体を俯瞰して、患者さんの健康や、部下の成長を支援し、さらには組織の全体像を俯瞰しながら、組織長として活躍して頂きます。人間性・人格も要求されますが、遣り甲斐がある仕事です。パートナーの店長も現れるでしょう。

③スペシャリスト職

患者さんに喜ばれる立場で、患者さんに関わりながら、患者さんの健康と部下の成長をサポートして頂きます。チームと部下の成長を支援することになるので、自分自身の成長にも繋がる役職です。

④プロフェッショナル職

部下を持つことが苦手だか、専門的な技術力はある人。高い専門性と技術力でお客様に素晴らしいサービスをすることは、患者さんから感謝されます。患者さんにサービスすることが大好きであるが、人を管理することが苦手な方は、プロフェッショナルとして活躍して頂きます。

薬剤師 キャリアパス

薬剤師 キャリアパス 最短20年で部門経営者 (M3)を育成する			
等級	職種	役職	目録
1等級	執行役員	役員	<p>・会社の戦略立案と達成 人事と予算</p> <p>・会社経営者と協調して意思決定</p> <p>・新入職の構築</p>
			<p>・期待する人材の具体的な要件</p> <p>・パートナー</p> <p>・執行役員は社長補佐として、本部長業務に加え以下の権限が与えられる</p> <p>予算 財務管理 (キャッシュフローと貸借対照表など) 決算書作成</p> <p>人事 人事管理と評価基準の作成 (働き方改革、ハラスメント防止、Pay For TimeからPay For Performanceへの転換)</p> <p>開発 (店舗、新規商品、部門)</p>
2等級	経営者職	本部長	<p>・部の戦略立案とその達成</p> <p>・保険外収益の戦略立案と達成</p> <p>・部の明確な計画数値の設定とその必達・薬剤師獲得</p> <p>・経営的知見より情報収集して分析し戦略に活用する</p> <p>・新入職の構築</p>
			<p>部長は地域の事情と調剤薬局業界の動向、当社の立ち位置を考慮し、外に仕事をする。地域NO1の薬局になるためにあらゆる結果に責任を持つ</p> <p>・自前経営をマスターし、部門経営者を育成する</p> <p>3店舗毎にエリアマネージャーを配置するため、エリアマネージャーの育成をする</p> <p>外部研修 (薬局マネジメントセミナー) に参加し、人脈を作り、薬局運営に活かす</p> <p>複数の社外実力者と関係を構築し新規出店・顧客獲得・収益増加に繋げる</p> <p>新規出店、新規薬剤師を獲得する</p> <p>新商品 (保険、保険外) の開発</p> <p>会社全体で収益率前年比5%アップ & 当期純益金額10%を達成する</p>
3等級	エリアマネージャー	3年	<p>・経営的知見より情報収集して分析し把握する</p> <p>・部下の目標サポート</p> <p>・新店舗立ち上げ</p> <p>・エリアマネージャー育成</p>
			<p>エリアマネージャーは、各店舗 (3店舗以内) が円滑に運用され、目標の達成に責任を持つため責任者のサポートに努める。また明日の飯の種を常に探すこと</p> <p>UT1 会社を知る: 当経営理念、社是を深く理解し、自分がわが社は何屋さんを作成できる</p> <p>UT2 業務を知る: 複数店舗の運営責任者と連携し、社長の補佐役として店舗運営 (マネジメント) ができる</p> <p>UT3 業務を知る: 薬剤師、パートナーの運営 (管理、指導) を常に改善し、業界No.1の人財を育てるために責任を持つ</p> <p>UT4 業務を知る: 顧客を増やし、売り上げUPするための営業力をつけ、部門会計 営業利益20%に責任を持つ</p> <p>UT5 業務を知る: 新商品の開発、薬局認定など時代の変化に対応した準備を行う</p> <p>UT6 業務を知る: 新規開業の立ち上げ、運営がスムーズに行えるよう準備、行動をする</p> <p>UT7 外部への対応: 調剤薬局業界の動向と当社の立ち位置を理解し、研修参加など、外部に人脈を作る</p> <p>UT8 自己管理: 自前経営を理解し、部門経営者として自前経営を実践する</p> <p>UT9 能力向上: 社内講師ができるようになる</p> <p>UT10 昇進: 本部長、執行役員は経営幹部の推薦、取締役会で決定される</p> <p>・全体最適の中で店舗間での人事異動と仕事の割振りを考える</p> <p>・店舗内での要望された人員数や配置の適正を判断する</p> <p>・全店舗 技術科前年比105%</p> <p>・保険外拡販の新商品を立案する</p>
4等級	マネジメント職	薬局長	<p>方針を打ち出し、目標の立案と達成</p> <p>・店舗の明確な計画数値の設定とその必達</p> <p>・店舗の活用化策の打ち出し、地域No.1を目指す</p> <p>・目標必達への情報収集 (顧客情報)</p> <p>・財務力をつける</p> <p>・人脈作り</p> <p>・管理薬剤師の育成</p>
			<p>薬局長は管理薬剤師の業務に加えて、店舗スタッフの管理・指導を行ない業界No.1の人財を育成し、健康サポート薬局、地域連携薬局など時代に求められる薬局づくりをする</p> <p>★具体的な違い</p> <p>UT1 会社を知る: 当社の理念、社是、何屋さんを社長の代弁者として、部下に説明できる</p> <p>UT2 能力向上: マネジメント: 部下の人財育成をし、レベルアップする責任を持つ</p> <p>UT3 能力向上: マーケティング/SWOT分析 事業発展の哲理を理解し、攻めと守りの戦略を分析する</p> <p>UT4 自己管理: 店舗の方針を打ち出し、年間目標の立案と達成に責任を持つ</p> <p>UT5 昇進要件: 社内大学受講し卒業認定を受け</p> <p>・技術科前年比105%を達成する</p> <p>・部門別会計 営業利益20%を達成する</p> <p>・保険外拡販の柱を作る</p> <p>・必要な人員数について要望し採用を行なう</p> <p>・地域連携薬局又は健康サポート薬局を取得する</p>
5等級	管理薬剤師	5年	<p>・業務確立入り</p> <p>・法令遵守・個別指導対応</p> <p>・店舗の統率と運営</p> <p>・担当業務に影響を及ぼす情報収集</p> <p>・部下の業務サポート</p>
			<p>管理薬剤師は下記を向上させ、業界No.1の人財を目指すとともに、調剤薬局業界の現状と今後の展望を理解した上で調剤報酬認定に向けて対応する</p> <p>★具体的な違い</p> <p>UT1 施設担当 (40人以上) を持ち施設管理者と協調しながら更なるメリットを打ち出す</p> <p>UT2 技術レベルの向上 (薬局内業務の担当者管理、業者との外交)</p> <p>UT3 対人業務能力の向上 (かかりつけ薬剤師患者20人以上)</p> <p>UT4 保険外拡販で保険調剤以外に自分の顧客を作る</p> <p>UT5 管理薬剤師的業務 (人と薬の管理) の結果に責任を持ち、業務確立入りや個別指導に対応</p> <p>UT6 管理薬剤師的業務の改善内容を、薬局開設者に提示する</p> <p>UT7 会社を知る: 当社の理念、社是、何屋さんを深く理解し、実践できる</p> <p>UT8 自己管理: 店舗の方針を集約し、年間目標の達成に責任を持つ</p> <p>UT9 能力向上: マネジメント: 成長対話、エゴグラム等をマスターし、コミュニケーション力高める</p> <p>UT10 昇進要件: 健康サポート薬局研修終了 実務実習指導薬剤師など、時代に必要な資格を取得する</p>
6等級	管理薬剤師代理	1年	<p>・方針に基づき目標の立案と達成</p> <p>・売上・利益計画数値の設定と必達ポイントとなる期日管理の徹底</p> <p>・一つの分野の確立</p> <p>・N.0、2の仕事</p> <p>・チームワーク向上のサポート</p> <p>・顧客情報・競合他社情報・判断業務のものさしを学ぶ</p>
			<p>管理薬剤師の代行業務</p> <p>UT1 施設担当 (20人程度) を持ち、当該施設パートナーと配達 & 訪問の調整が出来る。</p> <p>UT2 技術レベルの向上 (予製管理、在庫管理、調剤支援機器への理解)</p> <p>UT3 対人業務能力の向上 (かかりつけ薬剤師患者10人以上、服薬情報提供月10回以上)</p> <p>UT4 適正在庫管理 (面薬上で在庫/処方1以下)</p> <p>UT5 成長対話を学び、薬剤師、パートナーの指導 (SWIHを明確に指示できる)</p> <p>UT6 門前ひとの信頼関係構築 (週に1度以上の対面での意思疎通)</p> <p>UT7 リスクマネジメントの対応 (セザリハット事前報告とインシデントレポートによる社内の情報共有)</p> <p>UT8 薬局利用者に生涯にわたってわざわざのお返しができる。</p> <p>UT9 管理薬剤師的業務をマスターする。</p> <p>UT10 昇進要件: 社内管理薬剤師研修の終了</p>
7等級	スペシャリスト職	2年	<p>・定例業務の完結・段取り上手となる (業務の計画)</p> <p>・仕事の量及び内容の調整 (上長相談)</p> <p>・仕事の質の向上</p> <p>・明確な目標設定 (何をどこまで)</p> <p>・セルフマネジメントの為の具体的な行動</p> <p>・チームワークを意識して行動する</p>
			<p>薬剤師の3.0業務</p> <p>UT1 在宅業務の制度とルールを理解し、施設の実務を経験する</p> <p>UT2 調剤師格: 遠隔診療の対応について理解する</p> <p>UT3 パートナーの傾きを理解し指示を出せる</p> <p>UT4 Dr対応、医療介護従事者について理解し経験する</p> <p>UT5 保険外拡販 (OTC, 寄売) を販売する</p> <p>UT6 薬剤師会、地域活動、地域ケア会議など積極的に参加する</p> <p>UT7 会社を知る 「わざわざのお返し」とは何かを考え、5以上できるようになる</p> <p>UT8 自己管理: チャレンジシートの目標をもとに年間での動きをランクアップノートの月間、週間計画、日々へと反映できる</p> <p>UT9 能力向上: チャレンジシート、人間マンダラ等で3年後の自分を明確にイメージでき、「やるべき事」がわかっているようになる</p> <p>UT10 昇進要件: かりつけ薬剤師に認定される</p>
8等級	主事薬剤師	2年	<p>・定例業務の消化</p> <p>・目標管理の流れと意味を知る</p> <p>・業務指針・手順・内規に沿った活動をする</p> <p>・自分の担当する仕事を持つ</p> <p>・その仕事の質を高める</p> <p>・企業理念を理解する</p> <p>・5S (整理・整頓・清潔・清掃・躰) の実行・報連相の実行</p> <p>・習慣 (回路) づくりの</p>
			<p>薬剤師2.0業務</p> <p>UT1 医療人として薬剤師職と行動規範を理解し行動する</p> <p>UT2 処方箋と調剤の基礎として診療報酬点数表、後発医薬品変更ルールなどを理解する</p> <p>UT3 在庫管理で適正在庫と発注時期を理解する</p> <p>UT4 薬局で起こりえるリスクについて理解する</p> <p>UT5 対人業務: 服薬指導と患者情報の活用について理解する</p> <p>UT6 保険外拡販 (OTC, 寄売) を理解し商品を見える</p> <p>UT7 会社を知る 「わざわざのお返し」とは何かを考え、3つ以上できるようになる</p> <p>UT8 自己管理: 業務メモ、ランクアップノートを毎日記入し、週間、月間計画にアドバイスを受けながら、重点行動が書ける</p> <p>UT9 能力向上: できる習慣作りに取り組み (ランクアップノートでC/K)</p> <p>UT10 昇進要件: 認定薬剤師を取得する</p>

パートナー キャリアパス

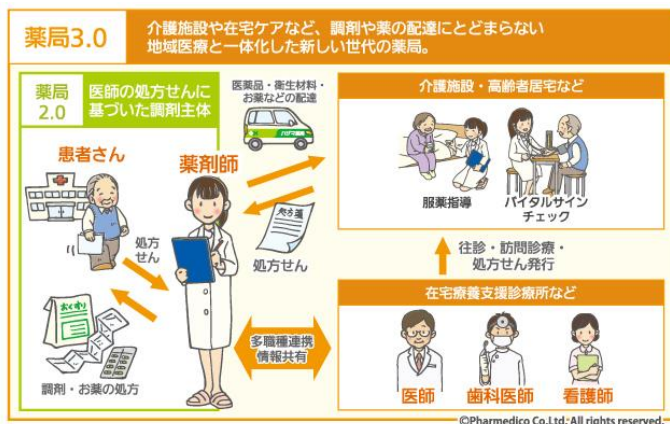
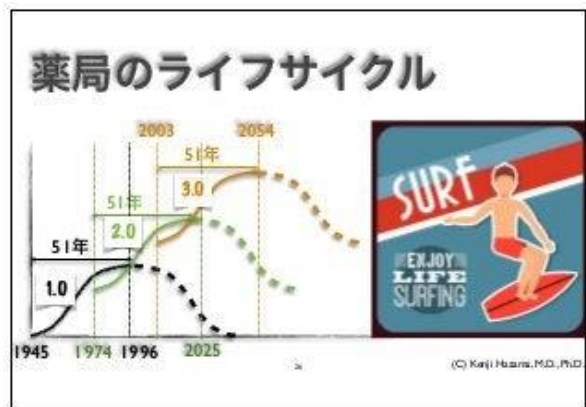
パートナ		キャリアパス		最短10年で部門経営者 (M3)を育成する	
等級	職種	役職	期 間 目 安	基 準	期待する人材の具体的要件
					パートナー
5 等級	マネジメント職	部門経営者 (M2)	3年 ～ 5年	master manager ★目標 3店舗内のエリアマネージャーとして部門経営者を養成する	UT1 会社を知る：当経営理念、社是を深く理解し、自分でわが社は何屋さんを作成できる
					UT2 業務を知る：複数店舗の運営責任者と連携し、社長の補佐役として店舗運営（マネジメント）ができる
					UT3 業務を知る パートナーの運営（管理・指導）を常に改善し、業界No.1の人財を育てようMMに指導する
					UT4 業務を知る 顧客を増やし、売り上げUPするための営業力をつけ、法人の利益目標に責任を持つ
					UT5 業務を知る 独自に小委員会を発足し、新企画を立案し行動する
					UT6 業務を知る 新規開業の立ち上げ、運営がスムーズに行えるよう準備、行動をする
					UT7 外部への対応；調剤薬局業界の動向と当社の立ち位置を理解し、研修参加など、外部に人脈を作る
					UT8 自己管理：自創経営を理解し、部門経営者として自創経営を実践する
					UT9 能力向上：社内大学の講師ができるようになる
					UT10 能力向上 マーケティング：SWOT分析 事業発展の哲理を理解し、攻めと守りの戦略を分析する
					UT11 昇進：本部長、執行役員は経営幹部の推薦、取締役会で決定する
6 等級	マネジメント職	店舗責任者 (M2)	3年 ～ 5年	marketing manager 店舗内リーダー ★目標 薬局長と共に地域NO1の店舗を目指すリーダーを養成する	UT1 会社を知る：当社の理念、社是、何さんを社長の代弁者として、部下に説明できる
					UT2 業務を知る：店長と共に、人材採用計画（面接採用）に関わり、責任を持つ
					UT3 業務を知る パートナーの管理・指導を行い、業界No.1の人財を育てる責任を持つ
					UT4 業務を知る OTC商品の選定・売り場作りができる。
					UT5 業務を知る 店舗内ミーティングを開催し、問題点を抽出し解決することができる。
					UT6 業務を知る 店舗目標を理解し、店舗目標を達成する責任を持つ
					UT7 外部への対応；他店舗、患者、医療機関、施設担当者と同様にコミュニケーション（相手の気持ちがわかる）ができる
					UT8 自己管理：店舗の方針を打ち出し、年間目標の立案と達成に責任を持つ
					UT9 能力向上 マネジメント：成長対話、エゴグラム等をマスターし、コミュニケーション力を高める
					UT10 昇進テスト：社内大学受講し卒業認定を受ける。
7 等級	スペシャリスト職	パートナー (PP)	2年 ～ 5年	pharmacist partner ★目標 プロとして自覚を持って業務ができる医療人を養成する	UT1 会社を知る 「わざわざのお返し」とは何かを考え、5以上できるようになる
					UT2 会社を知る 会社の特徴（強さ）や長期目標、利益の仕組みを理解する
					UT3 業務を知る レセプト業務ができる
					UT4 業務を知る 発注、返品業務などの在庫管理システムを理解する。
					UT5 業務を知る 複数施設担当（50人程度）をもち、業務を進める事ができる。
					UT6 業務を知る OTC商品の説明、発注・管理ができる。
					UT7 外部への対応；患者、医療機関、施設担当者として接し方、コミュニケーション、契約書、ビジネス（医療）文書ができる
					UT8 自己管理：チャレンジシートの目標をもとに年間での動きをランクアップノートの月間、週間計画、日々へと反映できる
					UT9 能力向上 チャレンジシート、人間マンダラ等で3年後の自分を明確にイメージでき、「やるべき事」がわかっているようになる
					UT10 昇進テスト：①登録販売者資格+実務テストに合格する ②若手社員育成計画が確実にできるにチェック
					★UT9 適正在庫量を把握し、予算内の発注調整ができる。
★UT10 成長対話を学び、JPにOJT指導ができる。 若手社員育成計画が人に指導できるにチェック					
★UT11 来局患者の要望に応じて、OTC商品の提案、販売ができる。					
8 等級	スペシャリスト職	ジュニアパートナー (JP)	1新 人 2 ～ 3 年	新人・未経験レベル ★自 目 分一人 で業 務が でき るよ う養 成す る	UT1 会社を知る：「わざわざのお返し」とは何かを考え、3つ以上できるようになる
					UT2 会社を知る：当社は何さんを理解し、説明できる
					UT3 業務を知る：保険制度、調剤報酬、定例業務（事務業務一覧）を知り、一人で業務できる
					UT4 業務を知る：薬剤師の指示に従い、調剤室にて調剤アシスタント業務ができる（一包化・ビッキング・監査機）
					UT5 業務を知る：施設担当（20人程度）をもち、薬剤師・施設・Drと連携がとれる。
					UT6 マナー・心がまえ 出退勤時のあきさが元気づけられる
					UT7 外部への対応；患者の名前、背景、性格を覚える
					UT8 自己管理：業務メモ、ランクアップノートを毎日記入し、週間、月間計画欄にアドバイスを受けながら、重点行動が書ける
					UT9 能力向上 できる習慣作りに取り組む（ランクアップノートでC/K
					UT10 昇進テスト：①面談+実務テストに合格する ②若手社員育成計画が実行しているにチェック

組織図

		社長		倉本 孝		
部門	経営部			本部長		
責任者	倉本 孝			川崎 俊之		
リーダー	川崎					
メンバー	山口					
メンバー	別府					
部門	管理部		薬剤師事業部		パートナー事業部	
責任者	川崎 俊之		山口 高		別府 真規子	
課	店舗	広報SNS HP	薬剤師		パートナー	登録販売者
リーダー	高橋	今井	井 (鈴木)		中谷	藤原
メンバー	坪内 (川、別)	吉田	坪内	別府	藤森	中谷
メンバー	鈴木	植田	河合		植田	廣田
部署	権限と責任					
社長	戦略（人事と予算）の立案と達成の責任を負う。社長はフルタイムで戦略的な仕事に専念する。					
本部長	各部門の運営管理と社長の補佐をする。社長不在時は本部長が意思決定する					
経営部	会社の意思決定機関であり、経営部で承認されないと実行できない。また経営部は会社の数字に責任を持ち、かつ会社方針や何屋さんを全職員に浸透させる伝道者の役割を持つ。月1回の幹部会議を開催する					
管理部	人事・採用・総務・経理の監督責任を負う。月1回の店舗間会議を開催し、社長への報告義務を負う。					
薬剤師事業部	薬剤師の専門性×個性を高め、かかりつけ機能の向上を目指す責任を持つ。調剤業務フローの効率化はパートナー事業部と連携して遂行する。また本部長・社長への報告義務を負う。					
パートナー事業部	パートナーの成長と自立のため、専門性×個性を高める責任を持つ。また本部長・社長への報告義務を負う。					
※現場スタッフは上司または店舗責任者に報告の義務を怠らないこと。特に自分で勝手に判断せず、悪い事ほど早めに報告を報告・連絡・相談はランクアップノートP32を参照して下さい						

今後の薬局業界(2022年調剤報酬から紐解く)

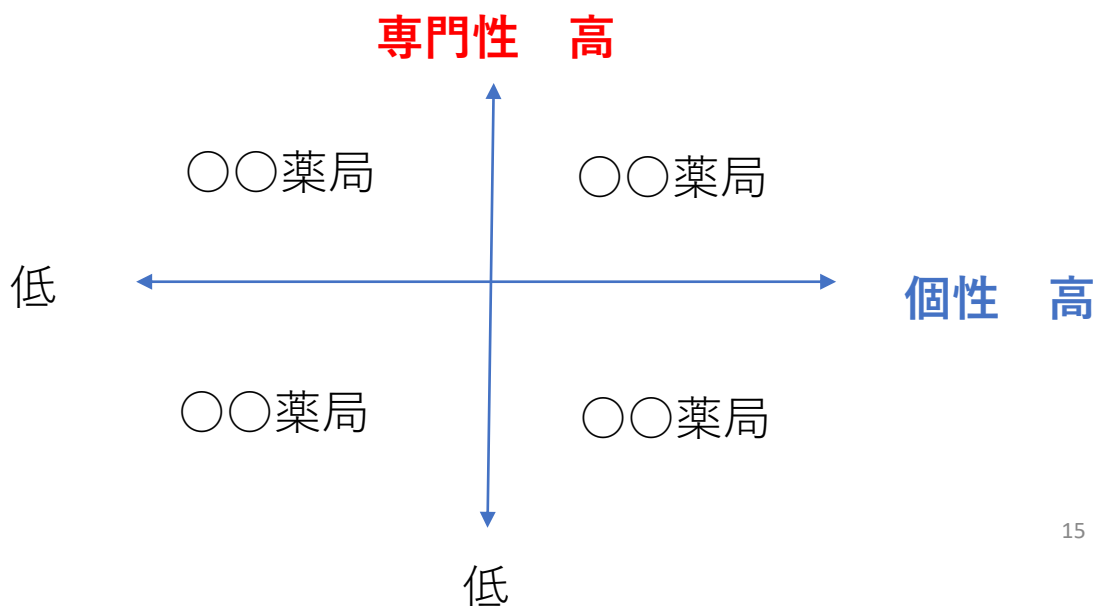
① 薬局ライフサイクル



② 2.0水車小屋型薬局 水源が枯渇・・・



③ 3.0薬局マトリックス



今後の薬局業界(2022年調剤報酬から紐解く)

これからの薬局は、**薬局(調剤室)外**にも意識を向けてください。
 たとえ患者宅、施設に訪問していなくても、服用後フォローやオンライン指導、リフィルなど、**薬局内で意識は外にむける**必要があります。

国の方針は
物(対物業務)から人(対人業務へ)へ
立地(門前)から機能(かかりつけ薬局)へ移っていきます。

時代は**薬局DX(オンライン確認 オンライン指導 電子処方箋)**に変貌し、
リフィル処方せんが加速させるでしょう

令和4年度改定のまとめ

～令和2年	令和4年度			
	薬剤調整料	調整・取り揃え・監査	↓	対物
調剤料	→			
	調剤管理料	患者情報を薬学的に評価	↑	機能
薬剤服用歴管理指導料	→			
	服薬管理指導料	服薬指導(服用後フォロー含む)	↑	対人
調剤基本料	→	調剤基本料	↓	立地
		中規模以上の経営効率を考慮		
薬剤料	→	薬剤料		
		毎年改定・後発品促進・薬価差益率減		

2022年度改定に対応するためには

令和4年度				
調剤基本料	調剤基本料1+地域体制加算2+連携強化加算 後発医薬品調剤体制加算3			機能 取りこぼしなく
薬剤調整料	業務フローの見直し・機械化・ICT 薬局パートナー活用			対物 安全・効率的
調剤管理料	かかりつけ薬剤師指導料・重複投薬・相互作用防止体制加算 調剤管理加算電子的保険医療情報活用加算・退院時共同指導			対人 狙っていこう
服薬管理指導料	調剤後薬剤管理指導加算・服薬情報等提供料1. 2 調剤後 外来服薬支援料2・服用薬剤調整支援料			好球必打
■今後の調剤の流れ 薬剤師は 行動→記録→算定				
調剤管理料 調剤前	→	調剤管理料 調剤	→	会計
				→
				服薬管理指導
薬剤師 先服薬指導(算定)		パートナー ICT		薬歴見て 算定
			←	薬剤師

結果的にはここに集約される

地域体制加算1・2 国が薬局に求める指針です。

私たちは患者さんや地域医療に貢献することによってのみ、社会に存続することが許されます。

そして、患者さんから必要とされる会社のみが生き残れます。

これを国側から訳すと、国が求める方針(すべてがかかりつけ薬局)をしないと生き残れませんよとメッセージを出しました。

結果的にはここに集約され、2024、2026年には6項目、9項目、もしくは回数を〇〇回→〇〇〇回にアップします。

後発品90% 10年前誰ができましたか？

10年後の今は……

地域支援体制加算 1 39点

要件の変更 調剤基本料1をとり、体制を整えている薬局

	選択	施設基準（いずれも、保険薬局直近1年間の実績）
①	必達	在宅患者に対する薬学的管理及び指導を12回以上→24回以上
②	選択	服薬情報等の文書で医療機関に提出した実績12回
③	選択	認定薬剤師が地域の多職種と連携する会議（地域ケア会議等）に1回

地域支援体制加算 2 47点

要件の厳格化 地域貢献に相当の実績 以下の9項目のうち3項目以上を満たす

	施設基準（①から⑧は、年間処方箋受付回数1万回あたりの1年間の実績数）
①	時間外・休日夜間加算の算定回数 400回以上
②	麻薬調剤加算 10回以上
③	重複投与・相互作用等防止加算 40回以上
④	かかりつけ薬剤師指導料及びかかりつけ薬剤師包括管理料 40回以上
⑤	外来服薬支援料1 12回以上
⑥	服用薬剤調整支援料1及び2 1回以上
⑦	居宅・緊急訪問（施設除く単一建物1人の場合の回数） 24回以上
⑧	服用情報提供料 60回（併算定不可も含む）
⑨	認定薬剤師が地域の多職種と連携する会議 5回以上（1年間の薬局での実績）

DX戦略

近年、様々な分野で、デジタル化による事業環境の変化が進みつつある中で、昨今の新型コロナウイルス感染症の拡大も相まって、既成概念のパラダイムシフトが求められる時代に突入しています。こうした状況の中、単に、既存業務をデジタル化するだけでなく、ビジネスモデルそのものを変革することで、経営基盤を強靱化する取組が求められています。

調剤薬局業界においては、オンライン服薬指導の普及や電子処方箋の活用に向けた取り組みが活発化しており、マイナンバーカードを保険証として利用できるオンライン資格確認の運用が開始されるなど、DXに向けた様々な施策が進められています。

当社においては、既に、ICT戦略を成長の重要な要素として捉え、かねてより電子お薬手帳を一早く取り入れるなど、積極的にICT導入を推進してまいりました。今後も、全自動錠剤分包機の新機種、一包化監査支援システム、在宅医療対応型の電子薬歴システムなどの導入により、一層のDX化を推進していく計画です。そして、医療分野におけるDXに積極的に取り組むとともに、企業の持続的な成長と、既存の調剤薬局の概念を超えた新たな価値創出を実現していくため、以下の3つのDX戦略を策定しました。

3つのDX戦略

① 対人業務の拡充

DXを駆使した設備の導入により、対物業務時間を削減し、対人業務の時間を確保する。

- 処方内容のデジタル化、機器とのAPIデータ連携
- 調剤ロボットによる調剤業務
- 画像認識機器による監査業務
- クラウド型電子薬歴システムによる在宅医療業務

② 治療効果の最大化と顧客満足度の向上

電子お薬手帳の活用により、医療機関—薬剤師—患者間の相互コミュニケーションを円滑化し、治療効果の最大化と顧客満足度の向上を図る。

- 薬の副作用の発現予防や早期発見
- ポリファーマシーの解消
- 医師へのフィードバック、処方提案

③ スマート医療の提供

オンライン診察→オンライン服薬指導→薬の受け取りまでの一連の医療サービスをシームレスに享受できるスマート医療を実現する

- 医療機関との連携
- オンライン服薬指導システムの導入
- 居宅訪問体制の拡充、配送業者との提携、
- 電子マネー、カード決済などの拡充

OTCの取り組みについて

我々は地域連携薬局として、患者の健康をサポートします。よって処方箋交換所、お薬配達屋で終わるわけにはいかないのです。

専門店には専門の強さがあります。ドラッグやアマゾンには専門と個性はありません。便利と値段だけです。

問題を解決してくれるから買う(専門) × あんたやから買う(個性)
 こういった関係をつくっていけば保険調剤、在宅に次ぐ「3本目の柱」になります。

ロイヤルカスタマーをつくることが目標。そのためのステップは

無関心客→見込み客→初回客→既存客→ファン客(ロイヤルカスタマー)

- STEP1 患者さんに処方箋薬以外の商品をお売っていることを知ってもらう
- STEP2 仲良くなれば困っていることを聞いてあげる(寄り添う)
- STEP3 継続的に健康(病気)をサポートできる関係をつくる

パートナー(登録販売者)が中心になり、薬剤師が専門性をバックアップしていければ、何よりです。

OTCの取り組み		薬局は処方せん薬の交換所ではない！！		健康をサポート	
STEP1		STEP2		STEP3	
取りこぼしなく		好球必打		狙っていこう	
クロスセル		アップセル		相談商品(協励、零売)	
処方箋調剤のご来店の方に 組み合わせで使える商品をご提案する 「ポテトはいかがですか？」		一度ご購入いただきました方に より上位の商品や定期購入を勧める 「〇円アップで、ポテトがLサイズに」		処方箋調剤で共有した情報をもとに プライマリケアを提供する 「何かあれば、ご相談ください」	
<ul style="list-style-type: none"> ・降圧剤を処方されている方に血圧計 ・乾燥の季節のハンドクリーム ・寒い季節、風邪の方へのしょうが湯 ・暑い季節の青汁 ・試飲(レバコール、若甦) ・サンプル提供(若甦S、タウロミン、ミラグレン、大草胃腸薬、コンチーム) 		<ul style="list-style-type: none"> ・問題解決のための各種機能性食品 ・嚥下困難な方へのとろみ剤 ・定期購入コースへのお誘い ・元気ほしい・フレイル・体の疲れ(レバコール若甦) ・日邦商品販売(若甦、タウロミン、ミラグレン、大草胃腸薬、コンチーム、目薬、選定商品各種) ・零売(湿布 カロナール 漢方 非処方せん薬) 		<ul style="list-style-type: none"> ・慢性疾患の慢性期の方 ・年齢のせいだとあきらめている方 ・まずは自分で治したい方 ・必要があれば受診勧告 	

これから求められる薬局・薬剤師とは ～令和4年度調剤報酬改定を踏まえて

令和4年度改定へ対応するために

★売上(利益)は客単価×客数

■客単価

1. 「調剤」してから考えるのではなく、考えてから「調剤」する
→「先服薬指導」的な業務フローを確立する

2. 薬剤師のFollow Assessment Feedbackを実践、記録、算定する
→患者データに基づいて薬学的専門性を発揮し、医師と協働する

■客数

3. 患者の受療行動の変化への対応を磨き、処方箋枚数を確保する 客数
→薬剤師の専門性と個性を磨き、水車小屋薬局から脱却する(自ら水源)

薬剤師の状態を知るための知識、技能、態度
薬剤師の患者を良くするための時間・気力・体力

★薬剤師の対物業務の効率化は進む

報酬は対物から対人へ

↓

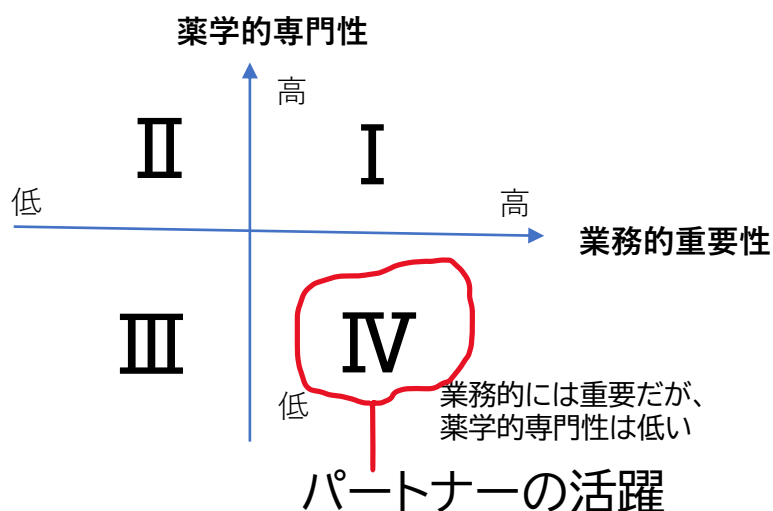
対物に専念していても
経営的にはマイナス

↓

対人業務を行う
時間・気力・体力の創出

0402事務連絡

(薬生発0402第1号 H31.4.2)
非薬剤師の調剤解禁



これから求められる薬局・薬剤師とは ～令和4年度調剤報酬改定を踏まえて

薬局選びの基準が変わります

★処方せんの渡しやすさ

アプリ 電子処方箋 日常生活圏内

★薬の受け取りやすさ

配達 受け取りBOX 日常生活圏内

★対人業務の質と利便性

FAF オンライン 専門性×個性

医療機関との立地最優先が変わる

これからの薬局・薬剤師は？

★来て頂くだけでなく、こちらからも行く

在宅訪問、ネット通販、オンライン服薬指導

★お渡しするだけでなく、飲んだ後まで

対物業務を残しつつ、対人業務へシフト

★保険調剤だけでなく、介護保険、OTC等も

保険調剤、在宅、OTCの3本柱

「患者のための薬局ビジョン」の具現化

成長の道筋

事業の成長は1と3の組み合わせです。

1人で起業したらまず3人の会社になる。

3人になったら10人の会社になる努力をする。

10人になったら30人の会社を目指す。

30人の会社になるためには**No. 2に出会う。**

一生を共にするNo.2と出会うためには、

経営理念・使命感・ビジョンを作ること、志を共有すること。

30人の会社になったら、**3人の優秀な幹部を育てる。**

そして100人の会社を目指す。

100人になったら次は300人の会社を目指す。

売上・利益も同じ、1億円→**3億円→10億円**→30億円→100億円。

常に3倍を考えて長期の事業構想を考えていかないと

戦略は立てられない。

発想の転換をしないといけない。

過去の延長線上に未来はない。

未来は戦術ではなく戦略で決まる。

中長期経営計画

★長期経営経営計画

2028年3月(第15期)までに
従業員100名 売上10億 経常利益1億のを目指す
(2022年3月 従業員30名 売上3億 経常利益2千3百)

★中期経営計画10-12期 2022.4-2025.3

(1)人材育成

- ・トップマネージャーの養成(3名) 年収1000万を目指す
- ・スーパーパートナー(1名) 年収400万
- ・薬剤師 専門性×個性 パートナーのトップ集団を作る
- ・従業員:中退共 生命保険(退職金)
- ・社長:ロバートキョサト ESBI 投資家

(2)金 財務

- ・財務安定(6カ月の固定費確保)
- ・無借金経営(自己資本比率60%) 新規・本社機能時は除く
- ・死亡保険2億(家族と会社)

(3)物 投資

- ・本社機能を作る(研修、工場) ICT・機械化で効率性高める
- ・大阪に新規開業 大阪の患者は大阪で算定
- ・赤字薬局の買収(在宅と教励商品で収益を上げる)

(4)システム

- ・地域連携薬局 相談薬局3.0(外来、在宅、OTCの3本柱)
- ・地域支援体制加算2(9項目を達成する) 後発医薬品調剤体制加算3
- ・薬局DX(オンライン資格確認、オンライン服薬指導、電子処方箋)
- ・OTCを三本目の柱にする(登録販売者の成長と自立)
- ・自創経営の導入 3回目のチャレンジ

(5)海外事業

- ・中国ベトナム等の介護事業所とのオンライン事業
- ・上海の薬局開局

経営戦略

3本柱 地域連携薬局としての自覚と覚悟

★保険調剤 地域支援体制加算9項目を目指す

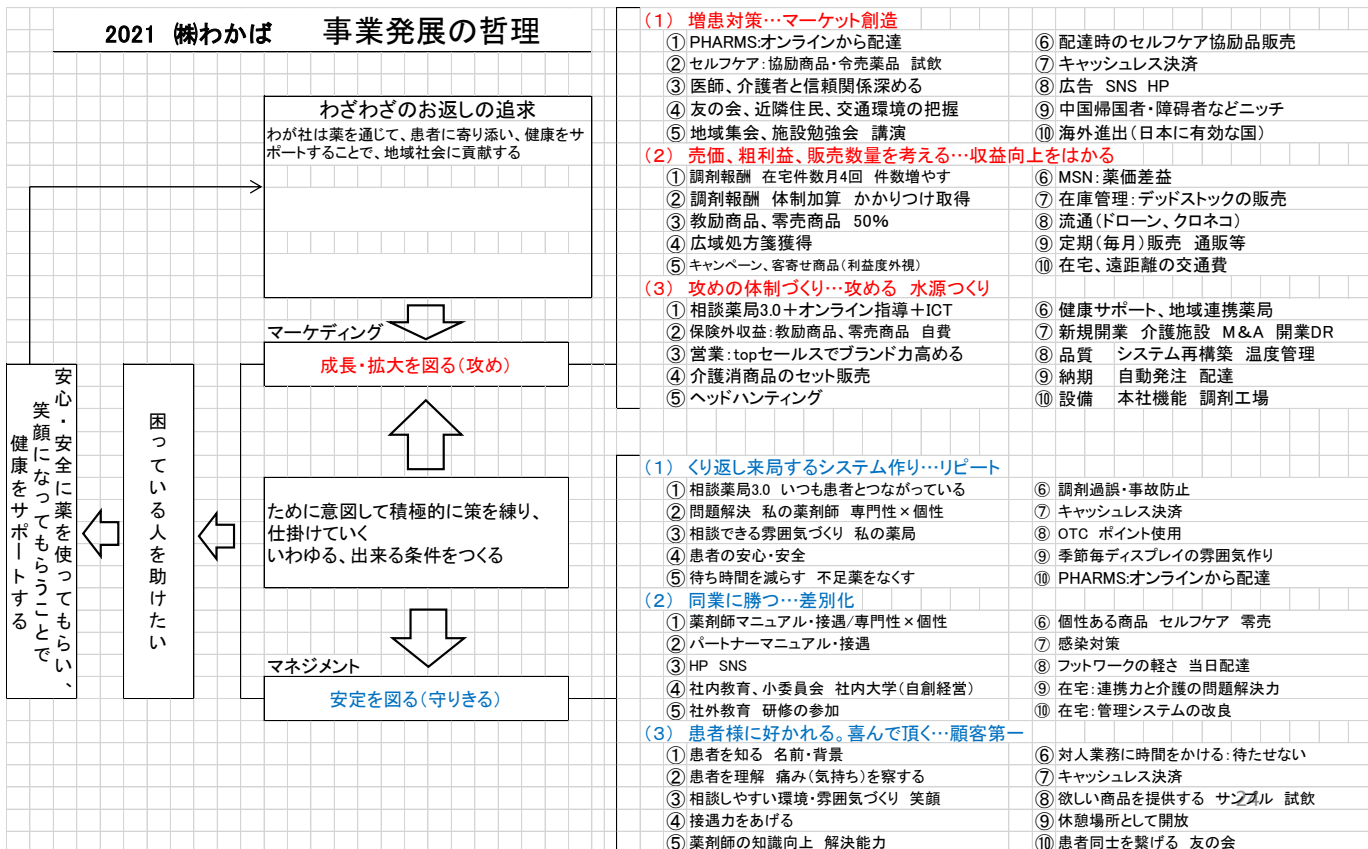
国が求める薬局: 地域支援体制加算2 後発医薬品調剤体制加算3
 質を高める: 薬剤師の専門×個性の教育
 共に戦う: パートナーによる調剤アシスタントの成長
 変化に対応する: 薬局DX(オンライン資格確認、オンライン服薬指導、
 電子処方箋)リフィル、服用後フォロー等の新指導

★在宅医療 若葉薬局と言えば「在宅」

多職種 地域連携を積極的に(ケア会議、サ担会議、多職種会議、勉強会)
 誰にも真似できない顧客対応(高山、中国帰国者、障害者、個宅)
 顧客満足 パートナーの在宅アシスタントの成長

★OTC医薬品 3本目の柱にする

クロスセル、アップセル、相談販売の3STEP
 日邦薬品を中心に選定品による売り上げを確立
 無関心客→見込み客→初回客→既存客→ファン客(ロイヤルカスタマー)
 登録販売者の成長と自立



第10期年度方針

第10期会社方針											
年度方針		目標		行動5W2H							
				Why(目的)	Who(誰が・に)	When(期限)	Where(どこで)	What(すべきこと)	Howto(方法)	Howmuch(経費)	
A	地域連携薬局としての自覚と覚悟 年商3億3千8百万 (粗利益、労働分配率50%、 経常利益10%)	I	保険調剤 地域体制加算2 後発医薬品調剤体制加算3	地域連携薬局として地域に必要とされる対応するため、地域体制加算2・後発医薬品調剤体制加算3を取りこぼさず、対物業務の効率化(ICT,機械、パートナー活用)と対人業務の効果性(対人業務加算、服用後フォロー、リフィル、オンライン指導)を高めていく							
		II	在宅医療 若葉薬局と言えば「在宅」	地域一番の在宅支援薬局になるため、多職種・地域連携(ケア会議、サ担会議、多職種会議、勉強会)に積極的に取り組み、新規施設や誰にも真似できない顧客対応(高山、中国、障害者、個宅)をチャレンジし、全薬剤師、パートナーともレベルアップする。 500名月1500件							
		III	OTC 3本目の柱になる	OTCを売り上げの3本目の柱とするため、パートナーが中心になり①クロスセラー②アップセラー③相談販売 教励商品(レバコール、若甦等)・零売(薬剤師)の3ステップを行い、継続販売できる仕組みを作る。課税売上年1000万							
B	人財育成 経営幹部、店長への 権限と責任	I	法人全体業務	国が求める地域連携薬局となるため、川崎本部長が中心になり、変化に対応した組織作りをする。その結果、2(4)年後に地域支援体制加算2の9項目を達成できるようにする							
		II	薬剤師業務	地域一番の薬剤師集団になるため、山口薬剤師事業部長が中心になり、全薬剤師の専門性(知識と経験)×個性(人間性)を高める仕組みを作る。							
		III	パートナー業務	パートナーの成長と自立のため、別府パートナー事業部長が中心になり、キャリアパスをい、調剤アシスタント、施設管理、登録販売者をレベルアップする							
C	自創経営 個人の器を広げる	I	社内大学(3年間の2年目)	任せるに足りる人を創るため、2年目(中級者)はつかんで動かせるように導く。また2名程度の1年目(初級者)を収集する。							
		II	ランクアップノート	自創の人になるため、ランクアップノートを導入し毎日使う習慣をつける							
		III	キャリアパスの理解と実践	未来像と期待を共有するため、キャリアパスを使って自分の位置を知り、成長課題(足りない部分)や資格取得にチャレンジし、新給与規定と連動する。頑張った成長した人が正當に評価できる仕組みを作る							



～ あなたの頼れる薬局 ～

生駒市でお薬のことなら「若葉薬局」へお任せください！

若葉薬局グループ

■ 若葉薬局 本店
〒 630-0215
生駒市東菜畑 1-298-1
☎ 0743-75-4446
介護保険事業所番号
2940301555



公式アカウント
はじめました！

■ 若葉薬局 生駒店
〒 630-0244
生駒市東松ヶ丘 17-10
☎ 0743-70-8877
介護保険事業所番号
2940301647



■ かしの木薬局 鹿ノ台店
〒 630-0114
生駒市鹿ノ台西 1丁目 1-18
☎ 0743-86-4551
介護保険事業所番号
2940301662



QRコードから
友達追加をお願いします！