

次代のステージ睨み 新たな取り組み推進

ローコストオペレーションによって下がったコストを、利益に向けるのではなく、顧客との接点に向けていくことで、支持される薬局になっていくと考えている——と語るのは、神奈川県を中心に南関東地区で118店舗の薬局を展開する薬樹(神奈川県大和市)の小森雄太社長。2002年の社長就任以来、旧来の穏やかな社風を継承しつつも、関連子会社3社を新設。人材の流動化と共に経営的にも黒字化を達成した。本業ではクリニックモールへの展開を中心しつつ、運営マンツーマンから「面」への脱却を図るなど、次代に向けた取り組みが実を結びつつある。

薬樹 (神奈川県大和市)



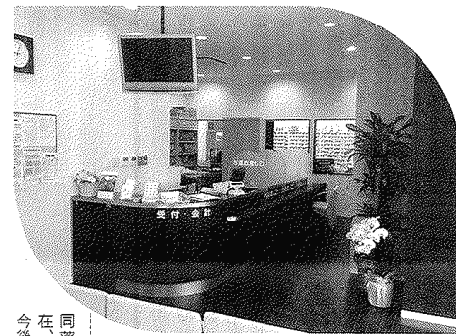
小森雄太社長

には35店舗、2年後の97年には50店舗に拡大。現在は30店舗の約10年間。現在は年々10店舗を出店する一方、1~3店舗を閉店するというペースで、1~3店舗を展開している。小森氏は「当時働き盛りだった先生が、その地域での役割を終えて診療所を閉めるようになったので、この数年の伸び率は若干緩やかになっている。その代わり、1店舗当たりの売り上げが大きくなってきています」と語る。

出店傾向が広がった。ある意味では、全開展開するか否かのターニングポイントだが、その後には結局、増やしていませんとのことで、この10年ほどは南関東に集中した展開をしている。地域別の店舗状況をみると、売上げ構成比の面でも神奈川が約50%、東京が約20%、埼玉10%強、残り約20%は千葉などとなっている。小森氏は「97年頃から、いわゆる大型の駅前薬局を勧誘するために出店したり、クリニックモールへの出店などに取り組み始めた」と最近の

出店傾向を紹介する。その結果、いわゆるマンツーマン型、病院の門前型、加えて完全なクリニックモールへの出店あるいは集中率70%以下の面分型がそれぞれ3割という構成になっているとのこと。

小森氏は「この10年間で、クリニックモールを主体に、地域の方々と一緒に地域医療を考えていくというのが、われわれの使命であるとの認識のもとに、薬局の姿態をシフトしつつあります。効果的に大型店舗でテキパ



同薬局内部(クリニックは現在、皮膚科、整形外科が稼働中。今後も順次増設)

キ強くというのは、職員も私もカラーにはなく、一人の患者さんと長くお付き合いを」ということで、4半世紀を越えて「手続」という。今後は、神奈川県に軸足を置きつつ、クリニックモールでの出店を東京、千葉、埼玉に広げること成長可能としている。

また、「分業が頭打ちになってきた」とも、医療の方針を語る。これは、相応に変わっていくべきこと。そのためには、現場の人間がきちんとテクニックを張り、フィードバックすることで成長していかないと今後の方針を語る。

ユニークな昇降格制度で

「穏やか路線」に

同社では、小森氏の社長就任前後して、旧来の社風を継承しつつも、変遷を遂げ始めたといえる。基本的な年功序列をやめ、各種ポジションへの昇格も一定の要件を満た

同社では、小森氏の社長就任前後して、旧来の社風を継承しつつも、変遷を遂げ始めたといえる。基本的な年功序列をやめ、各種ポジションへの昇格も一定の要件を満た

たすことで条件に「立派な補償」になった。従って途中入社で年齢が高くて、要件が満たされないと、昇格することがない。また、同社では「降りる権利も認めている」といふ。職員の半数が正社員だが、パートを含めて95%が女性。正社員も85

「%が女性」ということもあって、「家庭環境や人生のターニングポイントで、話し合いでマネージャー職から一職離れられることもある」とのこと。その中で、「適に、店舗の人的厚みが出てきます。結果的には実力者が、若い管理者の downstairs をする形になります」と、ユニークな昇降格制度が同社の「穏やか路線」に反映されていると指摘する。

この人事制度は薬剤師以外にも適用されており、管理薬剤師などの法令対応を取りながら、非薬剤師による店舗責任者が1人誕生しているとい

クリニックモールへの展開などで“面”へ

薬樹の創設は昭和34(1970)年3月、創業から28年と4半世紀を遡る。新たな展開を進めていく。設立当初は、個人経営のクリニックなどの処方せんを受ける地域密着型で、パート薬剤師を主体にスタートしたという。そのため、小規模なマンツーマン分業の店舗が中心だった。

その後、平成元年(89年)には2店舗、94年

関連子会社で 人材の流動化と収益確保

小森氏の社長就任から半年後の03年から、本業

以外に薬剤師派遣のための「ファミリーリンク」、分業販売事業のための「フランチャイズ・プラン」、それらの調剤関連子会社を立ち上げた。約4年を経過して軌道に乗り、収益は増えつつある。同社でも、薬学6年制実地(併用)卒の2年間を想定して、多少多めに薬剤師を確保することにしている。その際の労務費問題などに直面し、これらの事業を興したとい

特に入材派遣については、一般の登録に加え、社内職についても「立派な補償」を導入、いわゆる手挙げ方式、加えてローテーション方式も導入して、薬剤師派遣を行

ている。年商の急増の規模になり、前期から黒字化したことが、同センターの効率が上がったこと。また、システム的なキャパシティや納品のクオリティなど、社内体制の整備が必要ですが、早い時点で地域の方を開放し、地域に貢献したい」と語る。

セルフMで新たな戦略準備

を設けた。結果的に、店舗の半数が神奈川県にあることが、同センターの効率が上がったこと。また、システム的なキャパシティや納品のクオリティなど、社内体制の整備が必要ですが、早い時点で地域の方を開放し、地域に貢献したい」と語る。

が、収益面でも軌道に乗るに従って、「最近是非変わった」とも、同社では「降りる権利も認めている」といふ。職員の半数が正社員だが、パートを含めて95%が女性。正社員も85

事業戦略

調剤薬局の



よつば薬局(大和市)のクリニックモールビルに立地している。

が、収益面でも軌道に乗るに従って、「最近是非変わった」とも、同社では「降りる権利も認めている」といふ。職員の半数が正社員だが、パートを含めて95%が女性。正社員も85

が、収益面でも軌道に乗るに従って、「最近是非変わった」とも、同社では「降りる権利も認めている」といふ。職員の半数が正社員だが、パートを含めて95%が女性。正社員も85

が、収益面でも軌道に乗るに従って、「最近是非変わった」とも、同社では「降りる権利も認めている」といふ。職員の半数が正社員だが、パートを含めて95%が女性。正社員も85

が、収益面でも軌道に乗るに従って、「最近是非変わった」とも、同社では「降りる権利も認めている」といふ。職員の半数が正社員だが、パートを含めて95%が女性。正社員も85