

4 公益社団法人茨城県薬剤師会

支援テーマ：ジェンダーギャップ

実施タイプ：1回コース



理念浸透と制度整備による 「お互い様」文化の推進

設立	: 1893年5月
本社所在地	: 水戸市
代表者	: 会長 樗木 昭
業種	: 職能団体
HP	: https://www.ipa.or.jp
会員数	: 1,835名

▶ 茨城県の医薬品に係る地域貢献と専門職支援を実施

地域住民への医薬品知識の普及や相談対応、医薬品情報の提供、薬剤師の生涯研修、アンチ・ドーピング活動、そして災害時の医療支援など、事業は多岐に渡ります。具体的には、薬に関する相談所の開設、講師派遣、メディアによる啓発、職業教育支援、薬事情報室での情報提供、研修会の開催、スポーツファーマシストによる啓発、災害時の衛生指導・医薬品管理・ボランティア派遣なども行っています。



コンサルティングの経過

1. 概要

実施日

2025年12月4日（木）

課題

- ◆両立支援を効果的に活用するため、制度理解の更なる促進や、業務の標準化が求められる。
- ◆制度運用は行われていたものの、制度趣旨を伝える機会や育休者の業務をカバーした職員を評価する仕組みが整備されていない。
- ◆管理職に求められる価値観や役割の整理、共通理解の機会が不足している。

取組

- ◆制度理解と組織スタンスの再周知：職員就業規則説明会を開催し、産育休制度の趣旨・不利益取り扱い禁止・組織としての姿勢を明確に伝える。
- ◆「お互い様」理念の明文化と浸透：職員が日頃発揮している支援エピソードをもとに、理念づくりワークショップを実施し、組織の価値観として共有化することを検討。
- ◆支える側への承認・評価の仕組み導入：育休者の業務をカバーした職員に対する承認・手当などの制度導入を検討。

成果

- ◆問題の本質が“個人の資質”ではなく“組織構造の課題”であることを可視化：制度・業務・価値観・個人の4層で整理することで、職場で負担感が生じやすい背景について明確になった。
- ◆実行可能なアクションプランを策定：理念化、制度周知、ワークショップ、役割要件定義、承認制度など、段階的に進められる現実的なプランが完成した。

2. コンサルティング内容

◆ 問題事象の構造化（制度・業務・価値観・個人の4層整理）

事前質問の分析により、担当者の認識と課題理解が一致していることを確認したうえで、問題の本質を「個人の思い込み」ではなく、制度理解不足・業務の属人化・価値観の未言語化といった組織構造にあることを可視化した。問題を表面的な言動ではなく、組織的かつ再発可能性のある構造課題として位置づける視点を共有した。

◆ 対応方向性の検討と問いかけ

制度趣旨の理解度、業務構造、組織の価値観、管理職に求められる姿勢などを問いかけながら、担当者の価値観・危機感・将来の組織像を整理した。その中で、「お互い様」の理念化、担当者の役割の再確認、支える側の承認制度についての理解促進といった具体的方向性を定めることができた。

◆ アクションプランの設計（STEP1～STEP3）

議論を踏まえ、即実行可能な段階的アクションプランを作成した。

- STEP1：役員合意形成
- STEP2：制度周知・理念づくりワークショップ・承認制度検討
- STEP3：職員とのキャリア対話（役割要件に基づく「気づき」の促進）

という流れで、組織の価値観醸成と個人の行動変容を両立する現実的なプランを策定した。

コンサルティングの成果と今後に向けて

組織構造的な課題への認識が深まり、方向性に確信を持てた

制度の理解不足、業務の属人化、価値観の未言語化などの組織構造的な課題があるという認識が共有され、役割要件を定義すること、理念を明確化することの合理性についても理解が深まった。さらに、自然発生的に見られる「お互い様」の文化を組織理念に昇華するという発想に共感が得られた。

対話による整理効果

担当者から「モヤモヤした気持ちが整理され、対応方針が見えた」と前向きな反応が得られた。



今後の取り組み

- ◆「お互い様」の理念化
 - ・ 役員合意形成
 - ・ 職員ワークショップ
役員レベルで理念の位置づけを決め、ワークショップによって職員全体で価値観を統一する。
- ◆制度理解の浸透
 - ・ 就業規則説明会
 - ・ 制度趣旨の周知文書化
制度の背景・趣旨を明確化し、誤解や不公平感を生まない基盤をつくる。
- ◆支える側の承認制度の検討
 - ・ 評価基準案の作成
 - ・ 手当制度の検討
制度整備により“不公平感”を緩和する。

企業担当者のコメント

気付いたこと、学んだこと

法人の理念の明確化や制度理解の促進を通じて、職員それぞれが置かれた状況の中で生じる課題について改善できる点があることを学ぶことが出来ました。

課題に感じたこと、苦労したこと

今回得た学びを実践へと進め組織全体を整えるには、新たな課題や苦労も出ると思います。方向性を明確にし、より良い取り組みへとつなげていきたいと考えています。

担当コンサルタントからの総評



ファシリテーションコンサルタント

野村 圭司氏

今回のコンサルティングでは、制度の理解不足・業務の属人化・価値観の未言語化等の組織構造的な課題があることが明らかになりました。コンサルティングを通じて担当者は、この構造的視点を深く理解され、「お互い様」の理念化や役割の明文化、支える側への承認制度といった、組織全体を整える方向性に強い共感を示されました。これは非常に本質的で効果的なアプローチです。

薬剤師会様にはもともと支え合いの文化があり、これを理念・制度・業務と結びつけて運用していくことで、職員が安心して働ける基盤がより一層強化されると考えています。「理念 → 制度 → 業務 → 個人」の4層を連動させて整備することが今後の鍵となります。

今回のコンサルティングにより、担当者の認識が整理され、取り組むべき方向性が明確になったことは大きな前進です。策定したアクションプランは実行可能性が高く、薬剤師会様の健全な組織文化づくりに確かな成果をもたらすと確信しております。