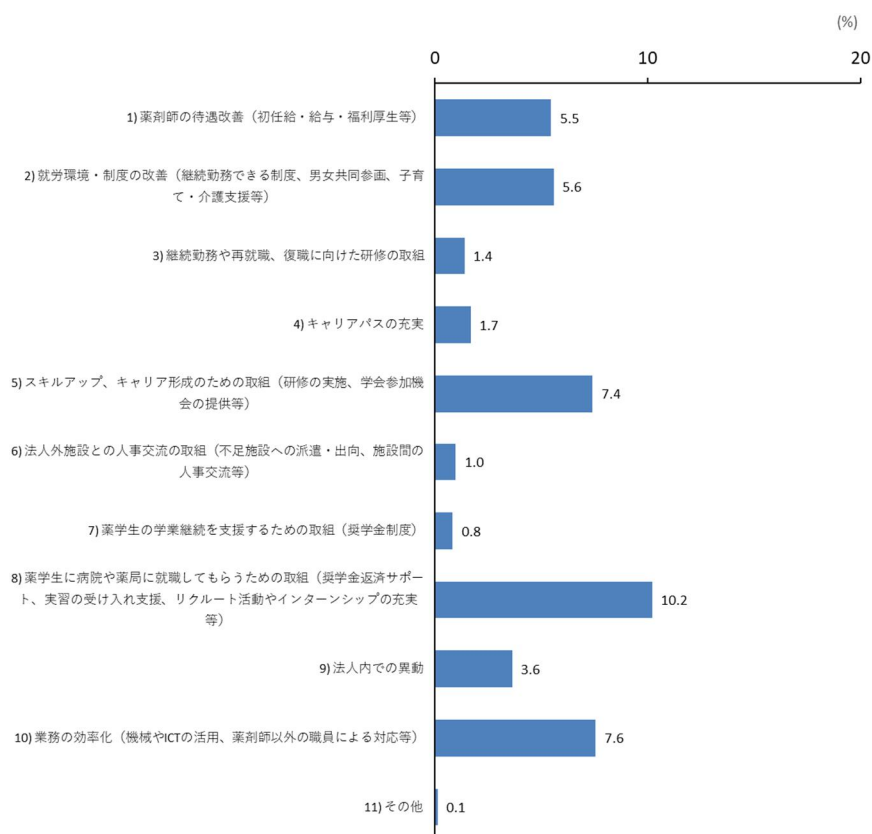


図表 157 特に工夫した取組（薬局）



取組	特に工夫した内容
1) 薬剤師の待遇改善（初任給・給与・福利厚生等）	初任給の改善
	福利厚生
	初任給アップ
	時給増
	大手調剤チェーンの給与にプラス100万円
	年棒の昇給
	給与アップ
	以下全て本部と組合が行っているため店舗での実施なし
	給与アップ
	タイムカードの詳細化 有給取得の簡素化
	社長に交渉
	法人での給与改定、福利厚生の改善。
	1. 健康維持に毎日ヤクルトとマカハーを取ってもらう。かぜをひかなくなった。
	ベースアップ
	非常勤薬剤師の時給を改善した
	給与改善
	派遣への給与の増額
	4月に昇給。
	定期昇給額の割り増し
	給与アップ
	賃金の上昇
	定期昇給額のアップ
	時給のUP
	なし
	能力別による給与体制の見直し
	手当を増額
	給料は上がっている。
	地域手当の導入
	給与増額
	環境整備
	ベースアップ（毎年）
	出勤日の希望を任せた。
	調剤報酬実績に応じての昇給
	育児休暇の取得
	男性薬剤師の産休取得
	育児取得や学校行事等とき休みやすい環境整備
	有給休暇の取得率のUP
	休みの子連れ出勤
	有給休暇を時間消化にした。
	時短制度
	子供の急病の際はすぐに帰れる制度
	変形労働に変更
	育児が取りやすいように、休職中は派遣さんをお願いした
	子育てしやすい勤務時間の調整が可能
	就労規則の作成と運用
希望に応じた勤務時間の導入	
子育て支援のために勤務時間の調整をしやすくしている	
産休・育休	
産休中は派遣などを使って休みやすい環境にしている	
法人での男性の育休制度の拡充。	
2、子育て中の職員は子供たちという時間を多くとれるよう配慮している。	
男子の産休	
介護、子育てなどによる休職制度の策定	
雇用契約通りの休憩時間の確保	
男性薬剤師に5ヶ月間の育児休業を与えた	
時短制度	
産休、産休取得	
休暇、シフトの調整をしやすくする	
産休の取得	
働きやすさの取り組み	
正社員は週40時間制のところ週32時間制を制定して就業規則を作成。	
なし	
定年の延長	
産休取得の実施	
確実な週休2日制度になりました。休憩時間がみなし休憩ではなくなりました。残業代支払いが1分単位になりました。	
産休・育休の取得	
以前は強制残業1時間あったが、無くなった（9時間/日が8時間/日になった）。	
子供同伴での出勤の応援	
産休・育休取得	
近隣の医療機関の水曜日休日を受け、薬局を水曜日を休日とした	
休日を取りやすくする環境	
産休・育休の取得推進	

3) 継続勤務や再就職、復職に向けた研修の取組	出勤時間変更など
	出勤日数の調整
	本人への声掛けと勤務時間の調整
	自由な働き方
	働きやすさ
4) キャリアパスの充実	傷病手当の作成補助
	人事評価制度の導入
5) スキルアップ、キャリア形成のための取組 (研修の実施、学会参加機会の提供等)	4、大学病院で勤務した経験を生かして専門的に患者さんに指導してもらっている。 他部署への異動など
	学会参加
	メーカーとの研修会、外部研修の会費負担、近医医療機関との勉強会の実施
	経口避妊薬の勉強会参加提供
	学会の参加
	健康維持、販売促進のため
	研修の実施
	メーカーの勉強会参加
	研修の実施
	セミナー参加
	e-ランニング受講
	資格取得支援をした
	社内研修の充実
	認定薬剤師の取得
	日薬学会への参加
	各種研修会参加費補助
	社内研修の実施
	特になし
	薬剤師会の研修の提供、自社の研修の提供
	認定薬剤師取得支援
	外部研修会参加補助、社内勉強会にてスキルアップ
	5、セミナー資料を共有し参加したい人が参加するようにし修了して認定をとっている。
	日本薬学会 在宅医療薬学会に参加
	各種研修会への参加費用、資格取得費用の補助
	研修の実施
	グループ内で研修
	薬剤師会研修会、メーカー勉強会参加
	研修会、MPラーニング
	資格試験のために本人が希望する勤務時間に変更した
	外部研修会参加補助、社内勉強会にてスキルアップ
	勉強会に参加する際の費用は薬局負担にする。
	研修会の参加、周知
	学会参加者に対して交通費・宿泊費・参加費を全額負担した
	なし
	資格取得等自己研鑽に対する補助
	ウェブセミナーの活用、臨床研究
	学会に参加するよう交通費・宿泊費・参加費を全額補助した
	研修認定薬剤師取得のためのメディカルナレッジなどの出資
	ウェブラーニング
	メーカー勉強会に積極的にできるよう声かけしている。
	研修会への積極的な参加の斡旋
	認定薬剤師になるためのE-ラーニング費用が会社持ち
	薬剤師会などの主催する研修会などへの参加
	機械の導入
	社内における学術大会の実施
6) 法人外施設との人事交流の取組（不足施設への派遣・出向、施設間の人事交流等）	派遣会社への依頼
	薬剤師派遣会社への依頼、関連薬局への応援要請
	他薬局との交流
	別法人の薬局スタッフに相談できる環境を作った。
7) 薬学生の学業継続を支援するための取組 (奨学金制度)	県外へのスタッフを研修に送った。
	処方もとの医療機関との交流
	奨学金により薬学生の学業継続支援を行った
7) 薬学生の学業継続を支援するための取組 (奨学金制度)	社内奨学金制度の確立
	資格取得補助制度あり
	学費負担

8) 薬学生に病院や薬局に就職してもらうための取組（奨学金返済サポート、実習の受け入れ支援、リクルート活動やインターンシップの充実等）	イベント開催
	インターシップ、リクルート活動の強化
	インターンの実施、薬学性実習など行い、認知度向上とともに、就職意欲を高めることができた
	自薬局ではないが、埼玉県の薬局での実務実習制度実施。
	実習の指導薬剤師を増やした
	実習の受け入れ
	実習生の積極的な受け入れ
	実習生の毎年の受け入れ
	実習生受け入れ
	奨学金サポートして地域偏在の解消につなげた
	新卒薬剤師と就活生の座談会
	店舗職員もリクルート活動に協力
	返済サポートをすることで、新入社員の負担軽減
	本主管轄なので詳細は不明
	薬学実習生の受け入れ
	令和5年度は2名実習受け入れ
9) 法人内での異動	エリアを限定しない職員の異動
	異動により業務見直し（無駄を省く）など行った
	会社規定
	管理職主導による同一エリア内での異動
	経験積むための複数店舗での業務
	細やかなシフト構築
	自薬局ではないがグループ間での出向による異動。また同一法人内での栃木県内での異動。
	若手の管理薬剤師
	職員とのヒアリングで希望勤務店舗に異動した
	人員の効率化
	人手不足店舗への人員補充
	全国から選べる
	地域偏在の解消につなげた
店舗の移動	
繁忙期・閑散期における人員数の適正化	
本人適性を見て異動している。	
10) 業務の効率化（機械やICTの活用、薬剤師以外の職員による対応等）	10、レセコンを早い段階で取り入れ、分包機を使い患者さんが飲み忘れないようくふうしている。電子処方箋対応可能
	LINEでの患者フォローアップ
	オンライン発注
	カードリーダーの導入
	システムの自社開発（POSシステム、日計・業務報告・現金出納帳・薬品買掛管理・オンラインタイムカードなどを統合的にサポート）
	タブレット型電子薬座の導入
	レセコン 在庫システム POSレジの導入
	レセコンのバージョンアップ、調剤機器等の導入
	レセプトコンピュータ、プリンターの改善
	監査機器導入
	鑑査機器を用いた鑑査業務の実施による過誤の防止
	業務の機械化
	散剤全自動分包ロボットの導入
	事務員の調剤補助の活用
	事務員の調剤補助対応
	事務職員による調剤補助業務
	自社システム開発
	自動化出来るものの購入
	自動分注器の導入
	自動分包機、一包装監査機の導入
	自動分包機の活用
	自動分包機の導入。調剤補助の規定を決めて導入
	処方箋の2次元コード読み込みによるヒューマンエラー防止
	錠剤全自動分包機の導入。
	新システムの導入
	人為的ミスを考慮した機械の導入
	全自動分包機、電子薬座の入れ替え
調剤補助により業務負担軽減した	
発注業務等を医療事務へ委任した	
非薬剤師による薬のピックアップ	
法人でのシステム統一での監査システムや自動発注システム、POSレジ使用での業務効率化	
薬剤監査機の導入、iPadの導入、調剤補助採用による薬剤師業務改善	
薬歴管理システムの導入と最新の分包機の導入	
薬歴支援システム導入	
11) その他	口コミ、知り合い

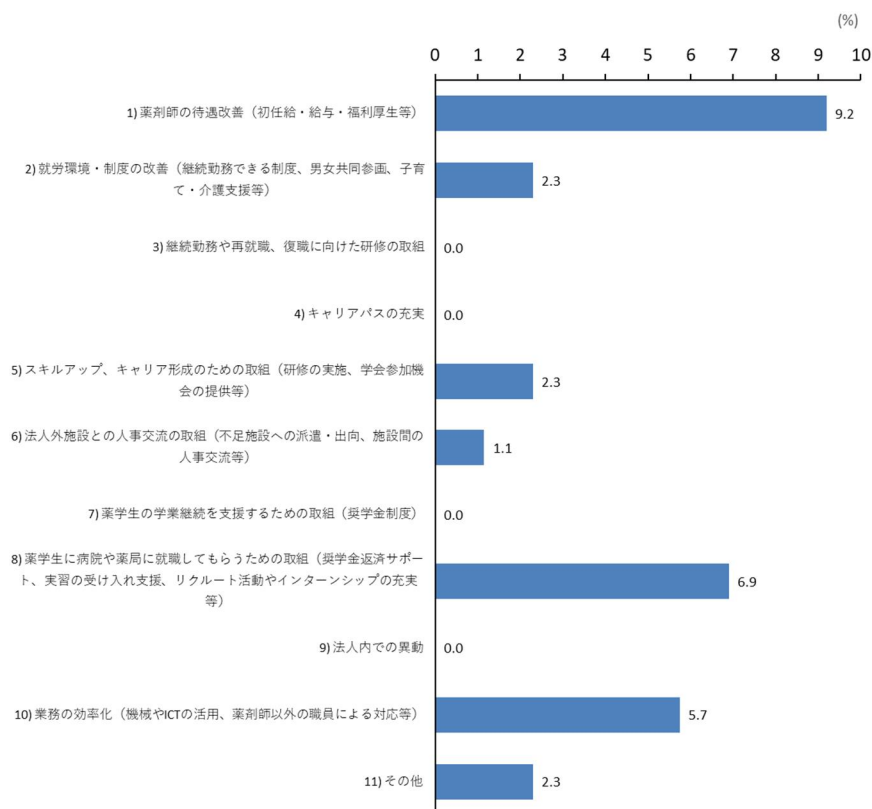
(7) 特に効果のあった取組（複数回答）

薬剤師確保のために平成30年度から令和4年度の間に行った取組について、特に効果があったと考える取組は、病院では「薬剤師の待遇改善」が9.2%と最も高く、次いで「薬学生に病院や薬局に就職してもらうための取組」が6.9%、「就労環境・制度の改善」及び「業務の効率化」が5.7%であった。

薬局では「薬学生に病院や薬局に就職してもらうための取組」が9.1%と最も高く、次いで「業務の効率化」が6.0%、「薬剤師の待遇改善」が3.2%であった。

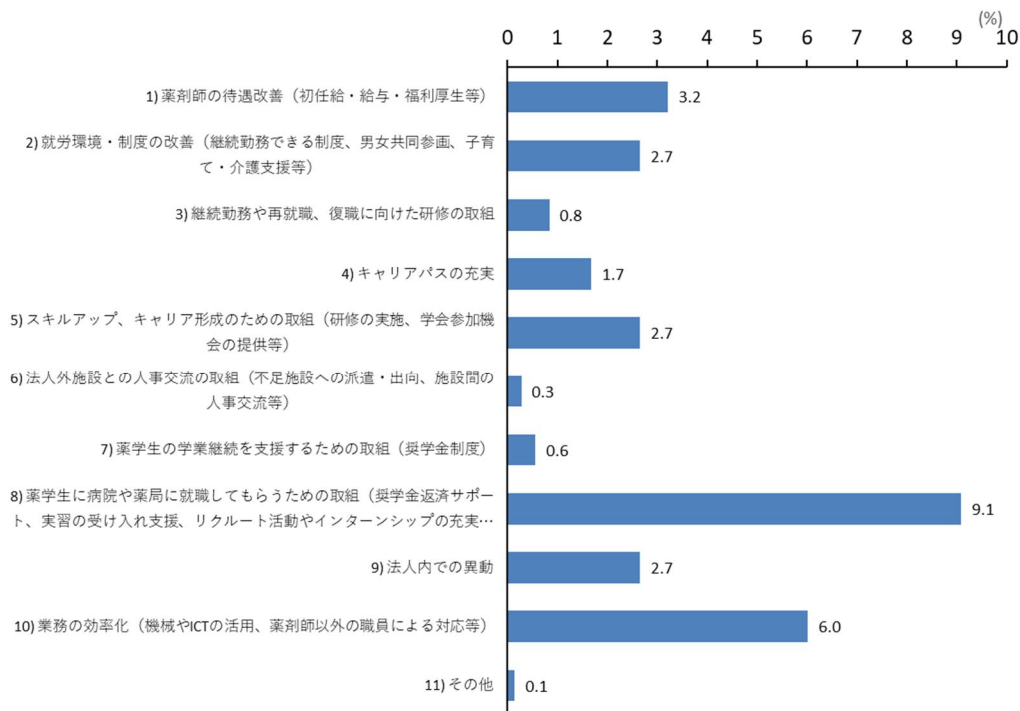
全国では、病院において「薬学生に病院や薬局に就職してもらうための取組」が27.9%と最も高く、次いで「業務の効率化」が16.2%であった。また、薬局においては、「業務の効率化」が35.0%と最も高く、次いで「就労環境制度の改善」が15.0%であった。全国と栃木県を比較すると、栃木県では病院における待遇改善の重要性が高いことが示された。また、薬局では栃木県は全国に比べ「薬学生に病院や薬局に就職してもらうための取組」の効果が高いことが示唆された。

図表 158 特に効果のあった取組（病院）



取組	把握している効果
1) 薬剤師の待遇改善（初任給・給与・福利厚生等）	時給を上げたら募集があった
	手当の支給
	初任給の改善
	前職給料に近づける
	退職後の速やかな後任の採用
	能力給見直しにおける雇用継続
2) 就労環境・制度の改善（継続勤務できる制度、男女共同参画、子育て・介護支援等）	定年退職年齢以上の雇用
5) スキルアップ、キャリア形成のための取組（研修の実施、学会参加機会の提供等）	修士・博士号取得者の輩出につながった
6) 法人外施設との人事交流の取組（不足施設への派遣・出向、施設間の人事交流等）	休暇所得の際の欠員補充
8) 薬学生に病院や薬局に就職してもらうための取組（奨学金返済サポート、実習の受け入れ支援、リクルート活動やインターンシップの充実等）	H30～R4の採用者数9名中、4名が当院で実習を行っていた
	応募人数が増えた。
	求人に対する応募の増加
	採用試験応募者の増加
10) 業務の効率化（機械やICTの活用、薬剤師以外の職員による対応等）	セントラル業務の作業効率が上がった。
	看護師による対応を増やした
	調剤補助者を採用することにより時間外が減った。
	電子カルテのバージョンアップ
	包装機の更新による効率化
11) その他	業務の分担
	調剤業務以外のサポート

図表 159 特に効果のあった取組（薬局）



取組	把握している効果
1) 薬剤師の待遇改善（初任給・給与・福利厚生等）	ベースアップ（毎年）
	以下全て本部と組合が行っているため店舗での実施なし
	給与待遇改善
	業務量に見合った報酬
	時給増
	定着率が上がった
	能力別給与体制にして退職者減少
	福利厚生
	法人での給与改定、福利厚生の改善。
	薬剤師のモチベーション向上に繋がった
2) 就労環境・制度の改善（継続勤務できる制度、男女共同参画、子育て・介護支援等）	離職率低下
	臨時賞与の支給
	プライベートな話を、できるだけ聞くようにした。
	育児休暇により育児に専念してもらえた。
	休日が増えて、薬剤師の体力面・時間面での余裕ができた
	子育て支援、介護支援
	就業規定通りの休憩時間の改善
	女性の社員率75% 女性の管理職率25%
	正社員は週40時間制のところ週32時間制を制定して就業規則を作成。
	復職率が上がった
3) 継続勤務や再就職、復職に向けた研修の取組	保育園入園前の子供を持つ親の就労
	募集の増加
	法人での男性の育児制度の拡充。
	ZOOMを使って研修会に参加しやすくなった
4) キャリアパスの充実	なし
	出勤日数の調整
	上記通り
	能力別賃金制度
5) スキルアップ、キャリア形成のための取組（研修の実施、学会参加機会の提供等）	モチベーションの向上
	人事評価制度により目標を以て仕事にあたる社員が増加
	専門性のアップ
	ウェブラーニングの実施、外部研修参加の斡旋
	メーカーの研修
	学会に参加したい職員に対し、参加費を全額負担をした（交通費、宿泊費、参加費）
	学会出席の補助
	学術大会参加で実習生は喜んだ。
研修によって情報共有、売上アップへ	
6) 法人外施設との人事交流の取組（不足施設への派遣・出向、施設間の人事交流等）	研修の実施
	個人ごとのキャリアアシュアメントがある
	職員の意識向上
	認定薬剤師取得できる
7) 薬学生の学業継続を支援するための取組（奨学金制度）	薬剤師会の研修会および薬局で実施している勉強会は、通常の業務で授業時患者さんにより具体的な指導ができるようになった。
	3年間は勤務するため
	奨学金も含めて
8) 薬学生に病院や薬局に就職してもらうための取組（奨学金返済サポート、実習の受け入れ支援、リクルート活動やインターンシップの充実等）	奨学金制度の返済が終わったらすぐ退職する
	インターンにより、自社の状況を内面からしてもらったことができた
	学生の見学の実施により、入社希望者がでた
	採用者数の増加
	自薬局ではないが、埼玉県の薬局での実務実習制度実施。
	実際の薬局を見学していただくことにより内々定に至った
	実習生受け入れにより採用につながった
	実習生受け入れの支援
奨学金サポートして地域偏在の解消、新入社員の負担軽減	
9) 法人内での異動	新卒の受け入れ態勢の構築
	母集団の形成、採用増加
	エリアを限定しない職員の異動
	円滑な人事異動
	勤務地限定しない職員の異動
	自薬局ではないがグループ間での出向による異動。また同一法人内での栃木県内での異動。
	人員配置変えによる効率化
	人員不足を他店舗から補充
	他店舗から異動し増員対応
	地域偏在の解消につなげた
10) 業務の効率化（機械やICTの活用、薬剤師以外の職員による対応等）	店舗ではなく社内全体で人員をローテーション
	無計画な異動により、業務効率も土気も下がった。
	有給休暇取得が容易になった
	ipadの導入により業務作業の効率がよくなった。調剤補助採用により薬剤師の残業時間短縮となった。
	カードリーダーの導入により事務の仕事の軽減ができた
	レセプトコンピュータ、プリンターの改善
	各種機械導入、システム更新により、機械のトラブルが減少した
	審査機器を用いた審査業務の実施による過誤の防止
	機器のPCとの連動による効率化
	処方箋の2次元コード読み込みにより、門前医院の処方箋に関する入力ミスが極端に減った。
	錠剤自動分包機の導入。
	調剤事務に薬剤師でなくてもよい仕事をできるだけ割り振る
11) その他	調剤助手の設置
	登録販売者や事務員の研修
	繁忙期の薬剤師数削減
	法人でのシステム統一での審査システムや自動発注システム、POSレジ使用での業務効率化
	薬のピッキング
	薬剤師による対人対応時間の増加
	薬剤師の業務軽減と対人業務へ集中できること
	薬歴の充実
	薬歴記載の効率化
	薬歴入力PCの新規導入により薬歴入力時間の短縮に役立った
	予製作成の効率化
会社の知名度	

(8) 効果が得られなかった取組（複数回答）

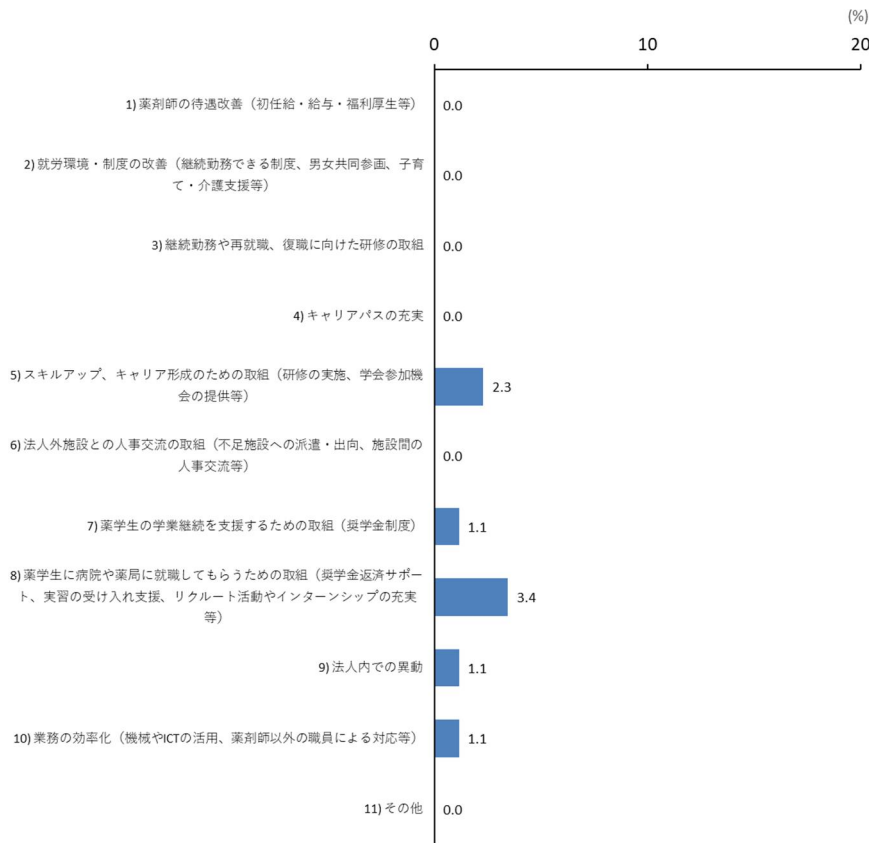
薬剤師確保のために平成 30 年度から令和 4 年度の間に行った取組について、効果が得られなかった取組は、病院では「薬学生に病院や薬局に就職してもらうための取組」が 3.4%と最も高く、次いで「スキルアップ、キャリア形成」が 2.3%であった。

薬局では「キャリアパスの充実」が 1.7%と最も高く、次いで「スキルアップ、キャリア形成」が 1.5%であった。

病院及び薬局ともに、効果が得られなかったとする割合は低い傾向にあった。

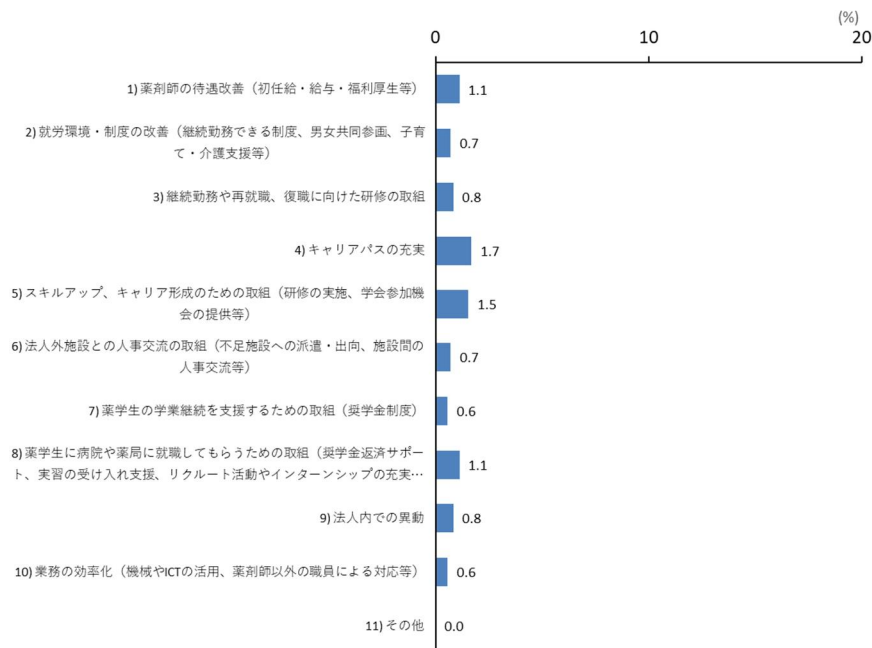
全国では、病院において「薬学生に病院や薬局に就職してもらうための取組」が 20.8%と最も高かった。また、薬局においては、「業務の効率化」が 27.5%と最も高かった。全国と栃木県を比較すると、全国では病院は「薬剤師の待遇改善」も効果が得られなかったとする回答割合が高い傾向にあったが、栃木県では 0%であり、病院における待遇改善の重要性が高いことが分かった。また、薬局では全国及び栃木県ともに「スキルアップ、キャリア形成」が効果が得られなかったとする回答割合が高い傾向にあった。

図表 160 効果が得られなかった取組（病院）



取組	理由
5) スキルアップ、キャリア形成のための取組（研修の実施、学会参加機会の提供等）	学生にこのような取り組みが十分周知されていない。 業務以外の時間的余裕なし
7) 薬学生の学業継続を支援するための取組	薬学生がいない
8) 薬学生に病院や薬局に就職してもらうための取組（奨学金返済サポート、実習の受け入れ支援、リクルート活動やインターンシップの充実等）	実施依頼がない 特になし
10) 業務の効率化（機械やICTの活用、薬剤師以外の職員による対応等）	業務削減につなげる対応が業務を複雑にすることもあり、業務軽減や定員削減に簡単には結び付かない。

図表 161 効果が得られなかった取組（薬局）



取組	理由
1) 薬剤師の待遇改善（初任給・給与・福利厚生等）	コロナによる処方箋枚数の激減
	コロナの影響、物価高の影響で給与アップにはつながらない
	以下全て本部と組合が行っているため店舗での実施なし
	給与を上げて辞めるときは辞める。目的意識の共有が出来なかった
2) 就労環境・制度の改善（継続勤務できる制度、男女共同参画、子育て・介護支援等）	すでに実施済み
	子育てに興味なし
	人材確保できず 年間休日拡充後が一般的には普通の日数
3) 継続勤務や再就職、復職に向けた研修の取組	すでに実施済み
	フレッシュマン家賃補助の拡充
	傷病手当の補助
4) キャリアパスの充実	キャリアに魅力がない
	勤務者がキャリアアップ志向ではない
	望む人が少ない
5) スキルアップ、キャリア形成のための取組（研修の実施、学会参加機会の提供等）	あまりスキルアップに興味がない
	ウェブラーニングの実施、外部研修参加の斡旋
	勤務者がキャリアアップ志向ではない
	形だけの研修会、医薬品メーカー主催を除くと内容が希薄
	結果が出ていないため、特に効果なし
7) 薬学生の学業継続を支援するための取組（奨学金制度）	研修、学会の参加意思なし
	職場の退勤時間が研修開始時間に間に合わせることができず、参加機会の提供があまりできなかった
	他のスタッフに不公平感が生まれてしまった
	期限を決めて返還免除を設定すると期限と共に退職
8) 薬学生に病院や薬局に就職してもらうための取組（奨学金返済サポート、実習の受け入れ支援、リクルート活動やインターンシップの充実等）	奨学金返済援助を行なったが、終了後に辞める。
	人材確保できず
	学生を受け入れても、大学に近すぎて、地元の人の採用に繋がらない。
	学生実習受入
	学生実務実習の受け入れ 本人次第の為 自社に入社しなかった
	実習生の受け入れは、効果はない。大手にあこがれあり 人材確保できず 薬学生は大手に興味があるようで、弊社のような小さな薬局には興味がない
9) 法人内での異動	会社規定
	業務の煩雑化を招き、実質的には人員不足に陥った。その分リクルート活動に時間を割けなかったと思われる。
	将来的な業務を考慮して異動したが、その業務が開始されることはなかった。
10) 業務の効率化（機械やICTの活用、薬剤師以外の職員による対応等）	顔認証カードリーダーは、業務が増えるだけで効率化に寄与しない。電子処方箋はメーカーの準備ができていない。
	上手く利用できず
	電子薬歴をクラウドシステムにしたが、処理速度の大幅低下により業務効率悪化

4 薬剤師確保を進めるために必要な支援

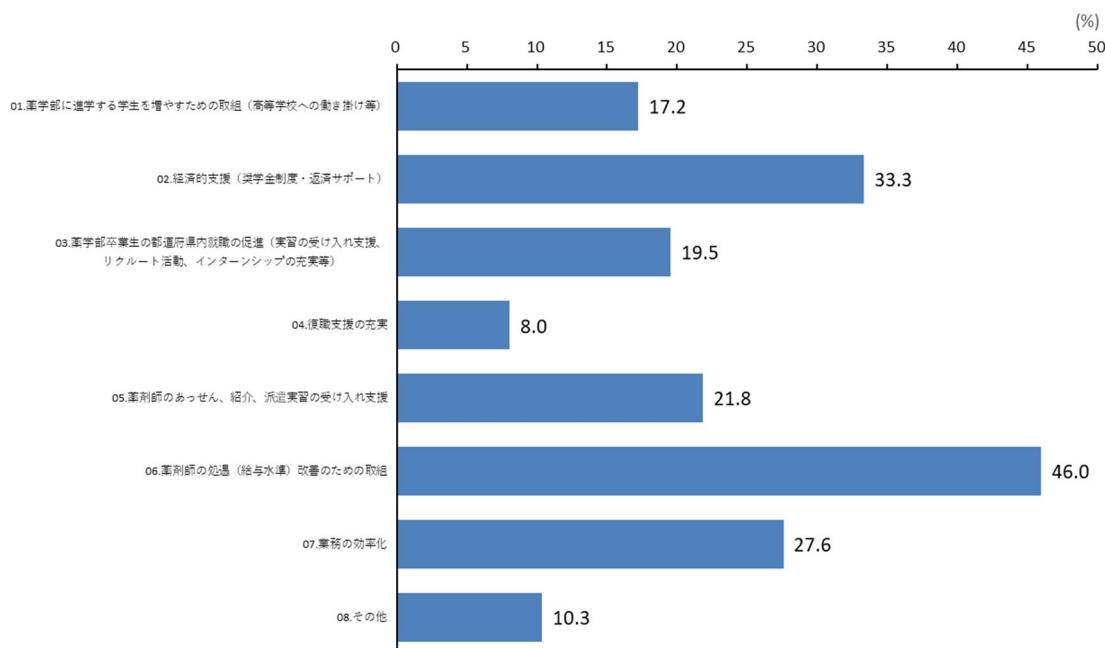
薬剤師不足の解消に向けて、自施設以外でどのような取組が必要と考えるか、病院では薬剤師の処遇（給与水準）改善が46.0%と最も高く、次いで経済的支援が33.3%、業務の効率化が27.6%であった。

有床診療所(常勤医3名以上)では、薬剤師のあっせん、紹介、派遣実習の受け入れ支援が57.1%と最も高く、次いで薬剤師の処遇（給与水準）改善が28.6%であった。

薬局では、薬学部卒業生の都道府県内就職の促進が29.2%と最も高く、次いで薬剤師の処遇（給与水準）改善のための取組が28.7%、業務の効率化が23.1%であった。

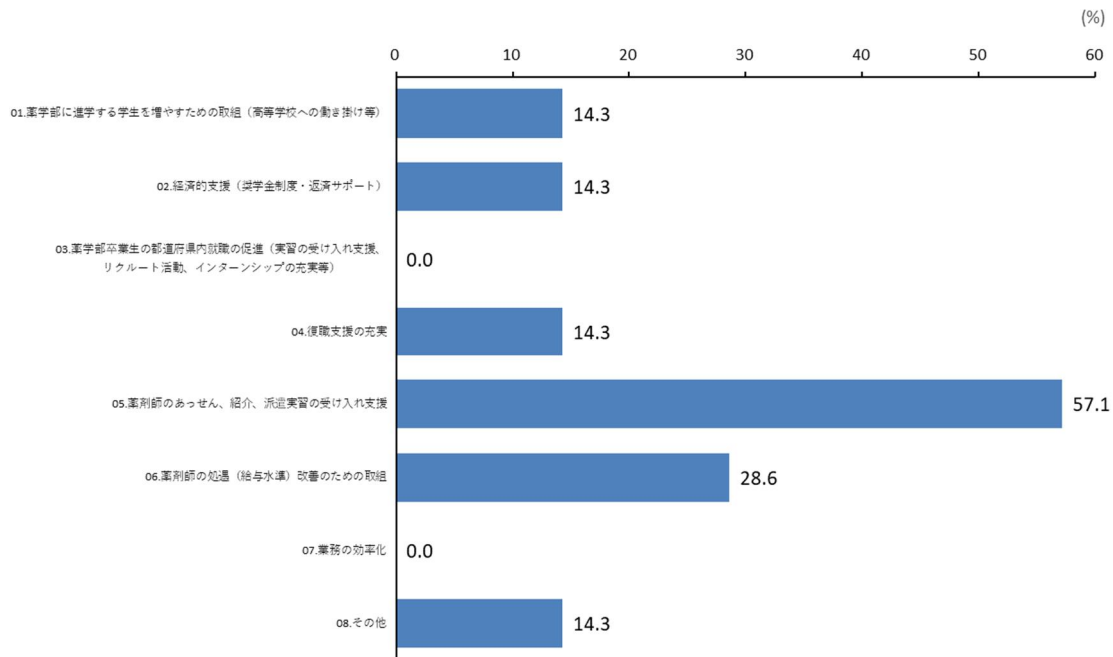
病院と薬局を比較すると、病院では薬剤師の給与や経済的支援などを必要と考えている割合が高く、有床診療所(常勤医3名以上)では採用のための機会の創出として薬剤師のあっせんや紹介、給与格差の是正を必要と考えている割合が高かった。一方、薬局では給与面に加えて、薬学生卒業生への働きかけへの支援を必要と考えている割合が高いことが分かった。

図表 162 薬剤師確保を進めるために必要な支援（病院）



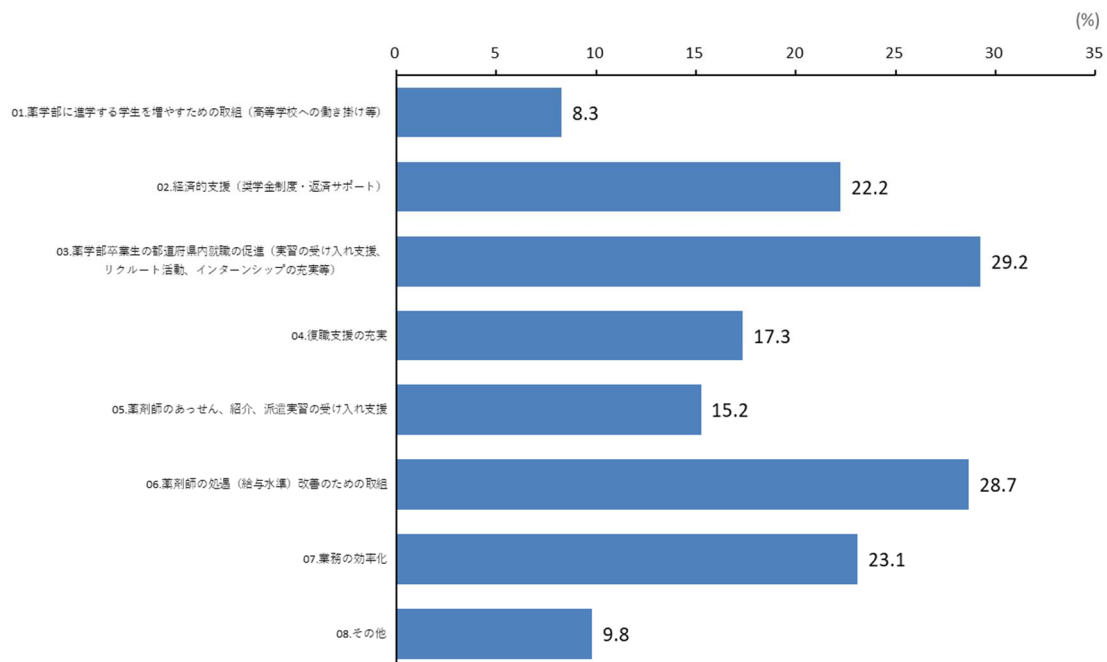
取組	理由や課題
01.薬学部に進学する学生を増やすための取組 (高等学校への働き掛け等)	薬剤師に対する需要と供給が不釣り合いである現状の打開となる
	経済的な理由から薬学部への進学を諦める学生も少なくないと考える。地域の人材を確保するという意味で県のサポートは必要。自治医科大学のような学費負担と義務年限をセットにしたような取り組みは良いと思う。
	薬剤師の魅力や学生へ伝える
	大学への働き掛け
02.経済的支援（奨学金制度・返済サポート）	薬学部を増やして、資格者を増加させる。
	薬剤師という職種についての説明
	奨学金制度を導入している薬局等に人材が偏在しているため、公的機関による体制を整備する必要あり
	医師や看護師には修学資金の免除制度があるが薬剤師にはない。
	大学関係者から「薬学生たちのほとんどは、薬学部を卒業するために奨学金制度を利用しており、それを早く返済するために給与の高額な調剤薬局への就職を希望している」との現状を聞いている。病院は特に、新卒から給与が安い、拘束時間が長いなどの理由で敬遠されがちのため、県で医師・看護師のような奨学金制度を策定し、病院薬剤師の確保に繋がる取組が必要と考える。
	薬剤師を目指す方への足掛かりとなる
	大学で支払う授業料を奨学金で賄っているケースが多いと聞いている。事業所でその一部を負担するなどの検討が必要か。
	返済サポートの導入
	薬学部への進学は非常に高額な費用がかかる。その支援は必須である。
	新人が奨学金返済で苦しんでいる。
03.薬学部卒業生の都道府県内就職の促進（実習の受け入れ支援、リクルート活動、インターンシップの充実等）	薬学部の学費は非常に高額のイメージがある。奨学金制度を充実して、学生の負担を減らす取組が必要
	奨学金返済
	より多くの学生が薬剤師になるため
	奨学金返済の優遇措置
04.復職支援の充実	奨学金制度における支援
	奨学金を借りて大学に入学している学生に返済サポートをして頂ければ地方の県にも就職すると思います。
05.薬剤師のあっせん、紹介、派遣実習の受け入れ支援	奨学金を借りて大学に入学している学生に返済サポートをして頂ければ地方の県にも就職すると思います。
	実習の受け入れ
	チーム医療など専門職としてのやりがいを見てもらおう
06.薬剤師の処遇（給与水準）改善のための取組	SNS等を利用して当院が求める人材を学生にわかり易く説明し続けることが必要と考える。
	特に新卒については、県外出身者の入職がほとんどのため
	潜在薬剤師の掘り起こし
07.業務の効率化	年齢に関わらず継続雇用出来るなら継続していく
	子育て支援
	病院薬剤師の派遣について縛りがあるため、縛りを緩めてほしい
	雇用機会の増加が見込める
	紹介が増えれば採用につながる可能性が高まる
	膨大なリクルート情報の活用
	県や薬剤師会などが中心となりあっせん、紹介の仕組みを作ってほしい
	調剤薬剤師と病院薬剤師の給与格差の是正
	診療報酬制度の限界
	病院薬剤師の給与引き上げ
病院薬剤師の給与水準が上がれば病院勤務を選択する人が増える	
病院薬剤師の給与と表の見直し	
08.その他	病院の待遇が悪い
	薬剤師の数は将来的には過剰になるという予測からも分かるように、薬剤師数が不足しているのが問題ではない。偏在が問題である。偏在にも2種類あり、地域での偏在と病院・薬局内での偏在である。特に病院・薬局間の偏在については、薬剤師の待遇（給与、時間外、休日勤務など）が大きく影響している。
	ドラッグストアや薬局と比較すると給与が低い。立地もへき地のため、通常よりも給与水準を高めに設定する必要がある。
	6年生大学を出ても病院勤務では低い給与の改善
	前職給料に近づける
	そもそも給与水準が他と比べて低い。
	ポリファーマシー改善、ジェネリックへの切替、仕入交渉等への更なる取組により、処遇改善を目指す。
	基本給の見直し
	特に病院薬剤師の給与水準が低い。薬剤師が保険調剤薬局への就職に流れている。
	処遇の改善が出来ない。給与以外の職位の向上を目指す。
手当金額検討	
給与増額の原資となる、診療報酬の改定（特に精神科領域の格差是正）	
処遇改善の原資として、診療報酬等で配慮してほしい	
給与水準の向上	
業務が多岐にわたる割には保健薬局より給与が低い	
業務負担が大きいのに、ドラッグストアや調剤薬局との給与格差が大きい	
薬学生が給与の高い就職先を選択してしまう	
給与、働き方改革	
病院薬剤師の給料が保険薬局と開きがあるため病院薬剤師を選ぶ学生が少ない。給料をもう少し上げてほしい。	
08.その他	働き方改革
	未だに紙ベースの業務をしているところが多い。デジタル化して効率化することが必須。
	業務を効率化できれば薬剤師の定数を減らせる可能性がある
	調剤機器やオーダーリングシステム等の連携等が必要
	薬剤師でなくてもできる業務の割り振り
	環境改善や新しい機械の導入
	システム化
薬剤師でなくてもできる仕事のタスクシフト、機械化が遅れている。	
業務の効率化・分担	
薬剤業務用の機器導入支援が欲しい（高額なためなかなか購入してもらえない）	
薬剤師会への働き掛け	
現状充足のため特になし	
製薬メーカーMRの有資格者に向けた転職勧誘	
奨学金（負債）が負担となるのは授業料が高いからか？この部分に公的な支援を得ることはできないものか。	
薬剤管理指導の充実により、収益性を高め、業務環境改善に繋げる。	
まだまだ、社会において薬剤師の認知度（どのようになっているのかなど）が低い。	
病陳薬剤師の関与する業務を診療報酬の面で支援してほしい。その事により給料を上げることができると思います。	

図表 163 薬剤師確保を進めるために必要な支援（有床診療所（常勤医3名以上））



取組	理由や課題
04. 復職支援の充実	女性が多い職種なので産休後の復職フォロー
05. 薬剤師のあっせん、紹介、派遣実習の受け入れ支援	採用に至っていないため
06. 薬剤師の処遇（給与水準）改善のための取組	病院・診療所と調剤薬局との賃金格差の是正

図表 164 薬剤師確保を進めるために必要な支援（薬局）



取組	理由や課題
01.薬学部に進学する学生を増やすための取組 (高等学校への働き掛け等)	6年制に薬学生自身の負担や経済負担が大きいため
	学校薬剤師活動を含め啓発活動を実施していく
	今は変わってきていると聞いているが、まず医療人として思い浮かべるのが医師、看護師のため。業務本質抜きにして施設数に比べて人数の割合は少ない。
	私立中高一貫学校薬剤師として高校にて講話を実施した。
	若い力が必要
	将来性のマイナスイメージの払拭
	選択肢の提示は重要であると考える。
	大学の進学しやすさ
	地元で働く薬剤師の育成（県内で働く薬剤師の確保）
	中学生の職場体験受入
	入学費用の減額
	母集団形成の為
	薬剤師のやりがいや待遇を知ってもらう
	薬剤師の仕事についてを日本薬剤師会主導で伝える機会を設ける
	薬剤師の仕事を知ってもらう説明会を実施
薬剤師の必要性、楽しさのPR	
薬剤師は飽和するので学生を増やす意味はないと思う	
02.経済的支援（奨学金制度・返済サポート）	①奨学金返済による経済的な問題も考慮し就職を決める場合がある為
	②、学費が高額のためと物価が上がっているため
	6年制のため経済的負担が大きく、卒業するころには多くの学生が多額の奨学金返済を抱えている。
	一人親など所得が低い家庭を把握しているのは、行政だと思うから
	過去に学校法人と医療機関との間で奨学金制度を立ち上げ実施した。
	学費だけでなく生活費増（特に単身学生）により多くの学生が奨学金を利用し就職後返済をしている現状がある。平均給与を見ると返済しながらの将来に不安を持つ学生が多く目指せない現状もあると思う。経費のような形で企業が返済をする会社もあるように工夫で実質賃金は多少増加に転ずると思う。もしくは返済額に応じた減税などがあればよいと思う。
	近年、両親を扶養にし家計を支えている新卒も見受けられる。
	金銭的理由で進学及び就学継続が難しい状況は望ましくないかと思えます。奨学金充実を期待したい。
	国のサポート
	昨今の物価上昇等により薬学部を6年通い続けることや国家試験の合格・大学の卒業まで経済的な理由によりたどりつけない者を減らすことで薬剤師という資源がふえれば効果的であると考える。
	仕事上のモチベーションアップにつなげたい
	私学の入学金・授業料が高額である。奨学金の完全無利子化が必要。
	自分自身も含め奨学金返済に苦勞しているため。学部生の後輩も返済について憂いているため。
	自薬局のみでは難しい
	奨学金の返済の負担が重く、返済金が高額な薬剤師は、給与水準の高い業界に進む傾向が見受けられる。
奨学金を借りている学生は多い。学費で苦勞するため、薬学部の受験を控える学生も多いため、奨学金返済のサポートは魅力的に感じると思われる。	
奨学金制度の充実	
奨学金返済の利息改善。MRなど高収入に行ってしまうため。	
親の十分な所得と国の支援が必要	
成績が良い薬学生への支援は必要。遊んで国試に受からない学生も多数います。	
多くの学生が私学薬学部の卒業生で、その多くが奨学金制度を利用しているため	
03.薬学部卒業生の都道府県内就職の促進（実習の受け入れ支援、リクルート活動、インターンシップの充実等）	就職先の状況や雰囲気によらず就労を決める学生もいる為、転職者も同様。
	Uターンに際してのメリット
	インターンシップの対応を行い多くの方が入社頂けるように対応している。
	家賃補助の拡充
	休職期間が長い方の講習。
	業務の体験可能、実習の受付
	県外へ出た学生のUターンの増加が必要と考える
	県内にとどまって勤務してもらえるような魅力ある職場作り
	県内の薬学部へ就職斡旋をする
	県内以外も栃木県の魅力を伝えて、薬剤師として来てもらう
	県内企業の説明会の充実
	実習受け入れ後、やりがいがある・魅力のある仕事と感じてもらい県内にとどまってもらえるような取組
	実習生がきてくれるかどうかにかかわる
	実習生の均等なふりわけ
	実習生受け入れを積極的に行う
若年層薬剤師の確保に“双方からの”アプローチ	
首都圏に偏在しているのは個々では解決できない	
新卒や若年層との接点がないので、そのような機会が増えることは望ましい。	
早期からのインターンシップ開催 オンラインでの参加促進	
卒業生同士で緊密な連携が取れるように	
大手を除いた、中小規模中心のリクルート支援。首都圏への集中を防ぐ、地方都市への就職を支援。	
地域による差が激しいため。ヘルスケア増進のためにはある程度均一まで行かなくてもムラは少なくしたほうが良いと思う。	
地域の小規模薬局の経営者の高齢化が近づいており、医療インフラとして地域の薬局を継承してもらいたい	
地元から離れた大学への進学が多いので、卒業時に地元に戻ってくるような支援、活動が重要かと思えます。	
地元の薬剤師を増やし雇用期間を確保する	
地元大学との連携	
地方の地元を離れ、都市部に就職する学生が多い。薬学部在学中に都市部へ出てきてしまうとそのまま就職してしまうケースがあるため、地元の情報発信できる仕組みがあると良い。	
地方への就職を希望する学生の支援	
地方大学からの採用を増員	
都市部への偏りをなくす	
都心から離れるほど薬剤師の人数が不足している。また、在宅等で自身の車を使用する機会が多くあるので、ガソリンや車に対する助成金があってもいいかも。	
都心に薬剤師が集まってしまう傾向があるようなので、地元などへ帰って就職できる支援や受け入れ態勢が必要	
都道府県の地元への受け入れ態勢と、大学へのリクルート活動の充実。	
都道府県毎に就職率のばらつきが大きいかと思います。都道府県単位での各大学への誘致を検討していただきたい。	
不足するのは薬剤師としての個人の能力でありただ免許をもった薬剤師は溢れると考える。ただその能力を開花させる場が少ないので、もっと実務実習を受け入れられる施設を増やすことが必要	
薬学生のあるところに向いて実際の仕事の内容を説明、PR。	
薬学部が地元にあるとは限らないため、何とか地元でUターンしてくれる方が増える方法があるとよい。	
薬学部の学生は学内の試験や国家試験に追われながらの就職活動となるため、一般的な就職活動より割ける時間が少ないと考えられます。その少ない時間の中で薬局のことを知ってもらうための活動はとて大切だと考えます。	
薬剤師の知名度はまだ低いのでどのような仕事を広い世代に認識してもらうことが大切。	

05. 薬剤師のあっせん、紹介、派遣実習の受け入れ支援	<p>70才以上の就職は完無。まだ働きたい人はいます。</p> <p>一度離れてしまうと、再就職のきっかけが難しいかと思えます。気軽に出てこられるような場があると良いかもしれません。</p> <p>決まる時は、ほぼ民間業者によるもので、国や県の斡旋の仕組みも必要と考えます</p> <p>県薬剤師会が中心となり紹介等を実施していただきたい。</p> <p>公的機関による斡旋。民間斡旋はかなりの費用がかかる</p> <p>産休中などの短期間の薬剤師確保がスムーズにできるようにしたい</p> <p>紹介会社はある程度必要</p> <p>紹介業者ではなく薬剤師会が率先して紹介業務をしてほしい。仲介料が高すぎる。転職するたびに給与があがったり、支度金をもらえるので、こが仕事になっている人がいる。</p> <p>人材紹介会社への積極的な登録</p> <p>退職したあと就職しやすい、あるいは退職したあとの生活支援金の補助</p> <p>地域に根ざした薬剤師の育成</p> <p>地域偏在は避けられないため</p> <p>地域薬局間での非常勤共有</p> <p>地域薬剤師会や県薬剤師会がやるべき。病院から地域薬局、その逆、地域薬局から地域薬局。 仲介料が高すぎる</p> <p>地元の薬剤師を紹介してもらえらるため</p> <p>転職を煽る紹介会社をなくしてほしい。いつまでも薬剤師不足は一部ではかきしょうできません。公的機関での紹介会社を求めます</p> <p>不慮の事故や病気時の薬剤師の支援が欲しい。音段は余剰人員を雇うだけの余裕がない。</p> <p>民間紹介会社からの斡旋では費用が増大。関連（公共）機関からの有効な紹介斡旋がないものか。ハローワークからの紹介は皆無に等しい（仕組みが旧態依然である。民間会社並みの、求職者が参画しやすいシステムが必要）</p> <p>民間紹介会社からの斡旋では費用が増大となる。関連（公共）機関での有効な紹介斡旋がないものか。ハローワークからの紹介は皆無（仕組みが旧態依然）</p> <p>薬剤師にならないうちから奨学金の充実。</p> <p>薬剤師の人材紹介会社をうまく活用したい。</p> <p>薬剤師の地域の偏在化が大きくなり、地方や田舎には薬剤師が募集しても集まりにくい。薬剤師が地域で偏りがなくなる取り組みをしてほしい。</p> <p>薬剤師会の今以上の薬剤師紹介への関わり</p> <p>薬剤師会等の機関からの休職中薬剤師の発掘、斡旋。</p> <p>薬剤師会等の公的機関による、休職中薬剤師の発掘と紹介斡旋</p> <p>薬剤師不足の際に派遣会社、人材紹介以外に、薬剤師会や都道府県での安価な薬剤師斡旋</p> <p>有料の薬剤師紹介の会社に払う金額が常勤で150万くらいかかると、大きな負担となっている</p> <p>6年制になっても給与水準は変わらない(所得が低い)</p>
06. 薬剤師の処遇（給与水準）改善のための取組	<p>スキルアップによって、給与への要素など多岐にわたってあればモチベーションにもなるかと思えます。</p> <p>できれば高給料をあげたい</p> <p>加算1つ1つに対して、細かく給与に反映させるシステムがあれば、やる気も達成感も得られるのではないかと思います。</p> <p>過疎地域などは特に</p> <p>介護ほどではないが、何かモチベーションが上がるものがあれば。</p> <p>学費が高い割に、薬科大学が増えたことにより、給与水準が下がっていると感じるため。</p> <p>学費減、給料増</p> <p>基本給の改善</p> <p>休みが取りづらいう上に給与が特別高いわけではないため薬剤師を辞めたり、パートになる人が多く社員が少ないため長く働ける社員が少ない。</p> <p>休日を増やす</p> <p>給与の原資となる医療費の削減が行われているため。給与水準が下がっている。</p> <p>給与を上げるために、調剤に係る点数アップ</p> <p>給与を上げるのは簡単だが、今後調剤報酬の動向が不透明なので、安易に増額ができない</p> <p>給与見直し。特に僻地など通勤困難な地域に対して</p> <p>給料水準を上げたいが薬価引き下げや流通悪化による在庫増加等プラス要素が見当たらない</p> <p>業務時間の短縮、休暇の確保の徹底、24時間対応等の徹底。</p> <p>業務内容に比べて、保険点数が低すぎる。</p> <p>経済基盤の充実が重要</p> <p>現状よりも給与水準を改善するには点数等の変更がない限り収益を増やすために1人当たりの処方処方枚数の増加、地域支援体制加算等の加算を取得し1枚当たりの点数を上げることが必要になるが後発医薬品調剤体制加算のように処方医の意思でジェネリックのメーカー変更が出来なかったりなど矛盾する制度はなくすべきだと考える。また長時間営業を必須にするような項目を地域支援体制加算に盛り込むのも通常の業務以外に労働時間の確保が必要となり実質的な薬剤師不足・長時間労働につながるかと考える。</p> <p>国や県からの薬剤師に対する手当など</p> <p>国によって調剤報酬は決まるので仕事量に対するベースアップ</p> <p>最低賃金は上昇している中で薬剤師の給与水準は上がっていない。また、働き方改革と逆行し24時間対応を求める国の方針に沿うには調剤報酬の上昇があり、企業に給与へ還元する余裕がないと実現しないのではないか。</p> <p>残業時間が過大であれば「減らせ」と指示するだけでなく、人的支援も検討する。</p> <p>残業代の確実な支払い、休日数の確保。</p> <p>就学にかかる費用に対して生涯取得できる資金に魅力がない</p> <p>就学にかかる費用に対して得られる生涯資金に魅力がない</p> <p>就労時間の改善</p> <p>初任給だけでなく生涯得られる資金の魅力を高めること</p> <p>新卒者初任給の格差の是正</p> <p>制度、環境が大きく変わっていく中で、それに即した人事や設備投資が必要</p> <p>責任が伴うことを意識させ、給与はもっとあげるべきである</p> <p>責任の増加に対する給与水準の割合が業界全体で取れてきていないと感じる</p> <p>他会社と遜色ない給与の実現が必要</p> <p>他職種との兼ね合いと話しがあり、社内で働きかけではなかなか上がらない為</p> <p>待遇や労働環境の改善を通じて、資格を持っているが就労していない人材を活用するなど</p> <p>大学卒業まで6年と長い年月をかけ、高い学費を払ってまで薬剤師になる価値があると考える為にはそれだけの処遇が必要になると地域での薬剤師数は足りていると思われるので給与の改善により就職希望者が増えるかと考える。</p> <p>地域によっても異なると思いますが、いわゆる人材集めに苦労している地域という観点で言えば、実現可能かどうかは別として、都心部・都会と比較した場合の好待遇化が効果的と考えます。都会との差別化が重要。都会勤務と異なり、給与や手当、返済サポート等金銭面や有休取得の優遇等、待遇部分での優遇といった、都会地域との明らかな差を生じさせないと不人気な地域が人材過疎となるのは医療業種に関わらず同じでは？と思っています。全体の水準改善ではなく、都会以外を選んだ場合に初めて優遇してもらおうことができることで、この差なら都会に住む必要はない？と思えるメリットが必要。地方限定で国から補助金出る。会社は地方のスタッフのみのお金を使用できる。地方の方以外に配分した際には会社はペナルティを受ける。都会は基本料が低くなり、地方は高くなるようにし、その分負担の不利益を受ける地方の住民のみ医療費控除を受けることのできる金額のハードルを下げるとか補助が出る等不利益緩和策も同時に。</p> <p>調剤報酬の引き上げによる薬剤師確保に向けての資金確保</p> <p>調剤報酬の実質上昇、医師会などに届かない職能団体の発言と調剤報酬確保の断固たる意志に行動。</p> <p>特に調剤薬局においては、薬剤師が取り扱える処方箋枚数にも制限があり、ある程度のところ給与水準が頭打ちとなる</p> <p>非常に難しいと思われるが給料はある程度高い方が魅力的。個々の会社の支払い力も限界があり調剤報酬も年々厳しいので難しいと思われる。</p> <p>標準的な値上げに伴い、保険点数の引き上げ</p> <p>評価と昇給の機会の増加</p> <p>病院薬剤師は給与水準が厳しいと思う。医師や看護士など他の職種にとられるから。経営的にも。。</p> <p>負担することが増えてるのにそれに伴った給与では働くモチベーションが下がると</p> <p>物価上昇に比例した資金の戻上げが早急に必要</p> <p>平均給与以上の給与改善</p> <p>僻地勤務の手当を増やして人材過剰な都心部からの異動を促すべき</p> <p>薬局の業務増大により、待遇不満があると思われる。</p> <p>薬剤師に限らず処遇の改善は有効と考えられる</p> <p>薬剤師の保険点数を下げすぎない、企業が薬剤師の稼いだお金を取りすぎない。</p> <p>薬剤師以外への雇用、調剤の機械化</p>

07.業務の効率化	システムによる業務効率化が薬剤師不足の解消と人件費の削減につながり、それが就労者への賃金へ還元される為。またキャリア形成も行える為。
	DX、ICTを活用した効率的、効果的な業務推進が出来る環境を整備する
	DXを進めたいがデジタルに強い職員が店舗に1人はいないと難しい
	ICT化が必要だが、それなりの投資が必要
	ICT化が必要であれば、それなりの予算必要
	オンラインを利用した業務の充実
	オンライン診療の促進
	きちんと流通するよう薬価を上げる
	レセコンの最新化（パッド等の使用による日常業務の簡素化、負担軽減）
	監査システム、自動調剤等の機械化できるところを進めていく
	機械の導入による更なる業務の効率化
	疑義照会簡略および処方箋電子化等の業務効率化
	効率化により、より対人業務に注力することができる
	残業の削減
	施設との連携が難しい（特にヘルパー）
	事務員の調剤補助業務を必須とし、監査システム導入。
	自動分包機の導入
	出荷調整等により薬の手配などの業務に時間がかかるため、メーカー・卸・薬局での連携ができればよいと思います
	女性の職場なので 働きやすい職場が大切なので 時間内で終わる環境を
	小規模の薬局が数多くある状態より、大型の薬局で薬剤師が複数の方が業務が細分化、効率化しやすい
	対人から対物の対応が必要だが、そのほかの業務も多い。
	対物業務の効率化、AIなどシステム導入
	徹底した業務効率化、非薬剤師従業員の活用を前提とした採用増
	電子処方箋等のICT化
	導入している在庫管理システムのレベル向上が必要。
	疑義照会の効率化
	無駄な疑義照会をなくすため薬剤師により広範囲な裁量権を与える。
	薬局の24時間対応を維持できる制度や補助が必要。
	薬局長業務のサポート
	薬剤師は薬剤師にしかできない仕事に集中できるようにするため、非薬剤師のスキルアップや器械化
個々の店舗ではなく、本部で効率化ための内容を検討し、効率化	
08.その他	1 薬局当たりの薬剤師の処方箋枚数の取り扱いを増やす。管理薬剤師を兼務OKにする。
	6に記載した内容に通じますが、今の会社において思うのは都会は人材余ってる。地方を希望する人が少なく地方に人がいない。地方勤務だと人がいないので有休が5日までしか取得できず、人数豊富な都会では有休が使用できる。地方優遇であればまだ地方を希望する人も増えると思いますが、都会にいた方が給与ベース以外の面が好待遇なのであれば、それは都会ばかりに希望者集中して当然だと思っています。
	AIや機械化にとられない分野での薬剤師職能拡大、それに伴い処遇改善→薬剤師希望者が増える→薬剤師不足が解消する
	管理薬剤師であっても一定時間は他薬局等で勤務可能にする。
	勤務の環境。都内は周辺アクセスがいいところから安月給でも人は集まるが田舎では福利厚生強化や昇給の良さなどアピールポイントが多数必要になる。
	現状、充足している。
	拘束時間を考えなおす 医療全般に言えますが 定時があつてないようなもの 残業が当たり前前の考えは いかげなものと思います
	国は薬局24時間体制、土日祝日も勤務を推奨する流れを感じるが そもそも薬局は規模が小さいため一人一人に対する負担が大きくなる。世間の労働に対する考え動きと反対の流れをしているのでそこから改善して頂きたい。
	自店舗の魅力を最大限に増すこと
	少子化対策をすべき
	少人数での薬局運営を前提とした制度の充実が必要だと思われる。地域柄医療資源が乏しく少人数となる店舗では、多人数を前提とした制度に対応できず、一人あたりの業務が多岐にわたるため個人の義務感に頼らざるを得ない状況になっている。そういった場所での薬剤師確保は順調に進まず、負の連鎖を引き起こしている。
	職能拡大・調剤報酬増により薬剤師の処遇改善→薬剤師希望者増加へつなげると考える
	新卒者の初年度研修がどの薬局に所属していても同一の内容が受けられる
	人材障害業者の取り締まり このような調査ではなく人材障害業者の悪行に関するアンケートを調査すべき
	地域差をなくすための取り組み
	調剤補助者の育成
	定年退職した人の再雇用。
	薬学教育の見直し
	薬学部への偏在の解消
	薬局が発展した際は、薬剤師確保に取り組みたいが、現在の状況ではまだ厳しい
薬剤師としてのやりがいを感じさせる事	
薬剤師に限らず仕事をすることへの謙虚さを指導	
薬剤師の職域・職能の拡大及び地域住民への薬剤師業務意義の理解の啓発	
薬剤師の職能拡大とそれに伴う賃金アップ	
薬剤師の地域の偏在化を解消するよう、地方や薬剤師が不足している地域に紹介あせせんする取り組み（なるべく紹介手数料がかからないよう）	