2021年2月発行

薬剤師白書 2020年度版

薬剤師の労働実態と就業・転職志向

マイナビ薬剤師

薬剤師白書 2020年度版

薬剤師の労働実態と就業・転職志向

目　次

序文 …… 03

薬剤師調査の概要 …… 05

事業者調査の概要 …… 07

調査の結果❶ 薬剤師の労働実態 …… 09

1 労働条件 …… 10

2 夜勤・時間外労働（残業） …… 13

3 休憩時間・休暇 …… 19

4 職場環境の現状と希望 …… 24

5 ハラスメント …… 30

調査の結果❷ 薬剤師の転職・就業動向 …… 31

6 就業継続の意向 …… 32

7 退職・転職の動向 …… 34

調査の結果❸ 事業者の取り組み状況 …… 47

8 事業者の取り組み …… 48

自由記述形式の回答内容（抜粋） …… 60

序文

このたび、弊社の薬剤師向け人材紹介サービス「マイナビ薬剤師」のご登録者（薬剤師・事業者）を対象に、「労働実態」・「就労志向」・「転職志向」などのテーマについてアンケートを実施し、その調査結果をまとめました。

今、薬剤師・薬局に求められる役割は転換期を迎えています。業務の中心は対物から対人へ変わり、ビジネスモデルについても立地の優位性を生かすものから地域医療の担い手としての取り組みへとシフトしています。

当調査を通して、薬剤師の人手不足、薬学情報・服薬指導の提供状況とその課題、ハラスメントの実態、また、年次有給休暇の取得状況なども明らかになりました。その勤務環境において、どんなことにやりがいを感じ、またはストレスを感じているのか、労働環境の改善に向けて何が必要なのか…。当調査にあたっては、約 1,200 名の薬剤師および約 130 の事業者から、多くの率直なご意見が寄せられました。

マイナビの人材紹介サービスは、「会う」・「話す」ことをモットーとしています。そうすることで、求職者の方々の本音の声を聴くことができ、その希望を実現するために私たちがお手伝いできることを明確にできる。そう考えているからです。また、ご紹介した求職者がいかに長期的に就労・活躍し、輝き続けることができるか、そのために私たちができることは何か？を考え、実行していくことも、人材紹介会社の大事な役目であると考えています。

本書によって、労働環境の改善や人材の定着に向けての取り組み、課題解決への糸口をご提案することを目指し、全国の保険薬局・医療機関で採用・育成に携わるご担当者の皆様に広く活用いただけることを願っております。

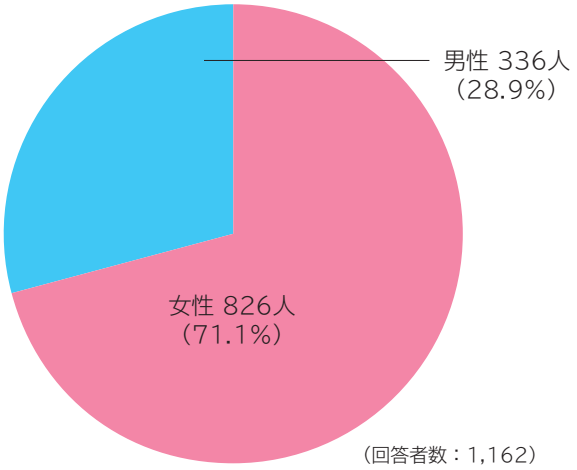
株式会社マイナビ　薬剤師白書編集部

薬剤師調査の概要

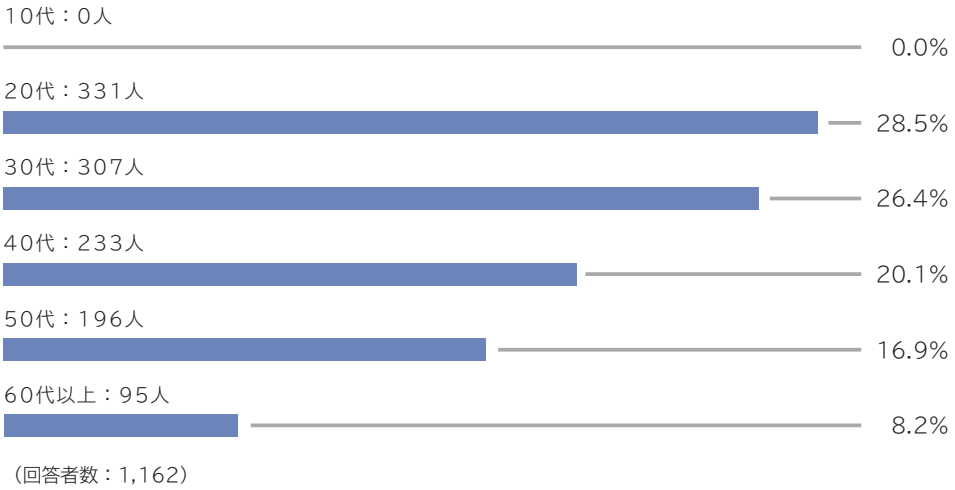
調査名称	マイナビ薬剤師『薬剤師白書』2020 年度版
調査目的	薬剤師の労働環境全般の改善に向けて、労働実態と転職活動を含む就業の意向を把握する。
調査対象	マイナビ薬剤師登録会員
調査期間	2019 年 11 月 6 日～ 2020 年 6 月 30 日
調査方法	マイナビ薬剤師の登録会員に調査票の入力フォームをメールにて送信し、オンラインにて入力された回答を回収した
回収状況	有効回収数 1,162 件

回答者の基本属性

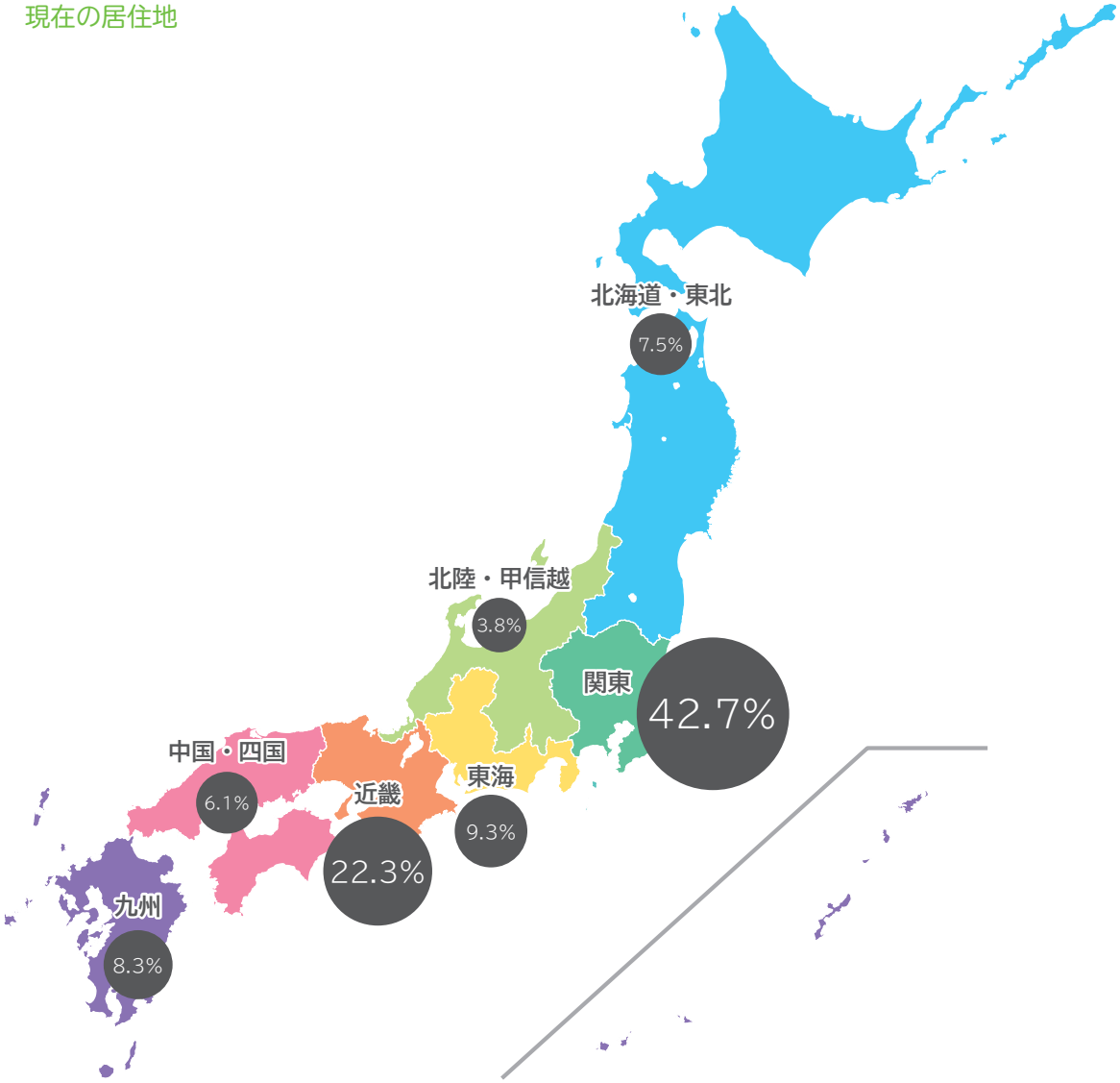
性　別



年　齢

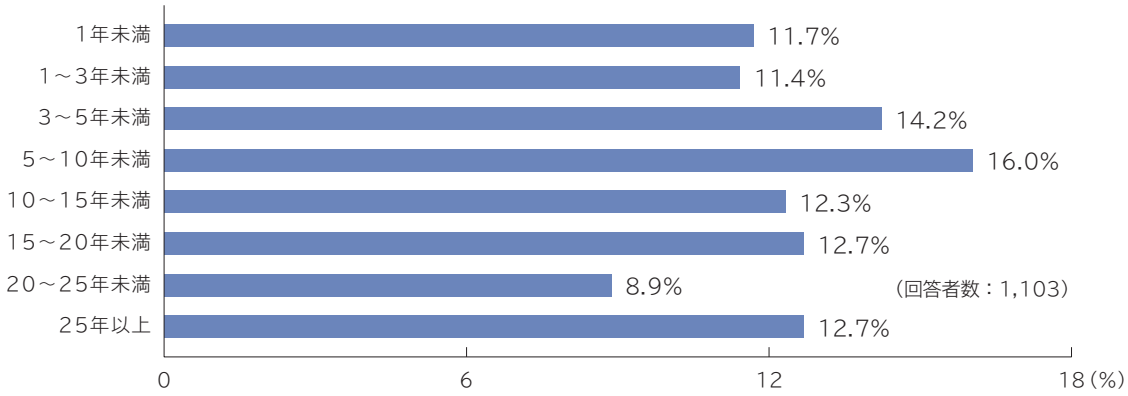


現在の居住地



薬剤師としての経験

これまでの薬剤師としての経験年数（すべての職場での勤務年数の合計）

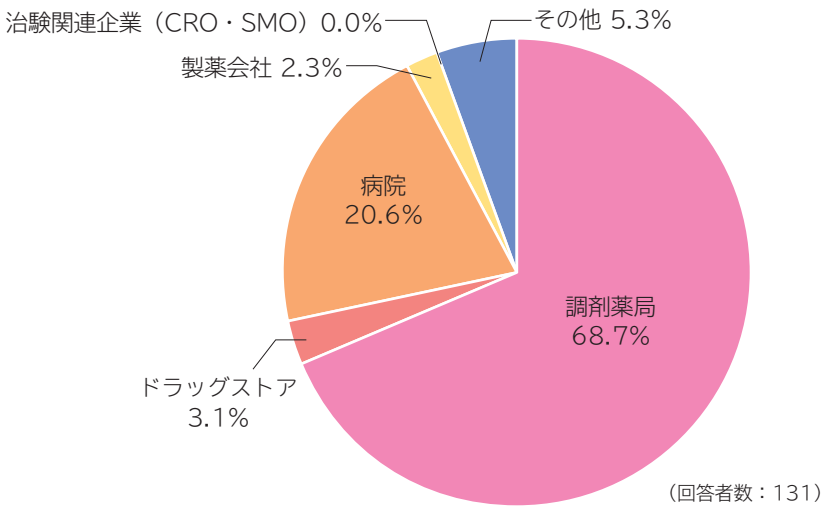


事業者調査の概要

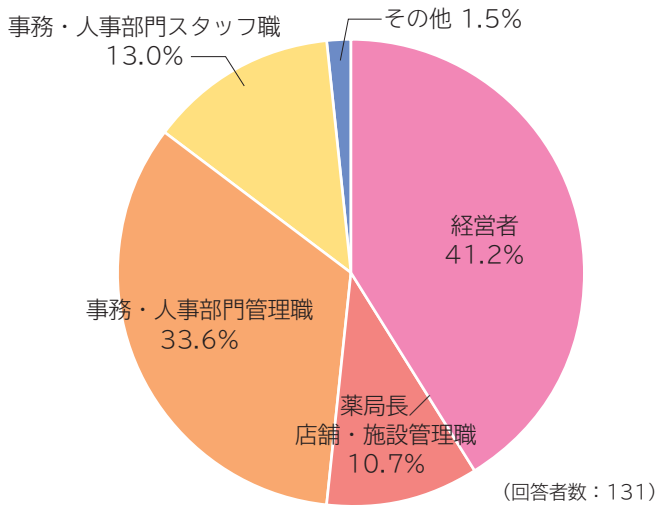
調査名称	マイナビ薬剤師『薬剤師白書』2020 年度版
調査目的	薬剤師の労働環境全般の改善に向けて、各事業者における薬剤師の労働実態および採用活動の実態と傾向を把握する。
調査対象	マイナビ人材紹介サービスの利用実績のある事業者
調査期間	2021 年 1 月 12 日～ 1 月 19 日
調査方法	調査票の入力フォームをメールにて送信し、オンラインにて入力された回答を回収した
回収状況	有効回収数 131 件

回答者の基本属性

事業形態



役職・ポジション



調査の結果 1

薬剤師の労働実態

1 労働条件

2 夜勤・時間外労働（残業）

3 休憩時間・休暇

4 職場環境の現状と希望

5 ハラスメント

・「マイナビ薬剤師『薬剤師白書』2020 年度版」の結果について、項目ごとに表組やグラフ、テキストで解説します。
・回答者が離職中の場合には、前職での状況を回答しています。

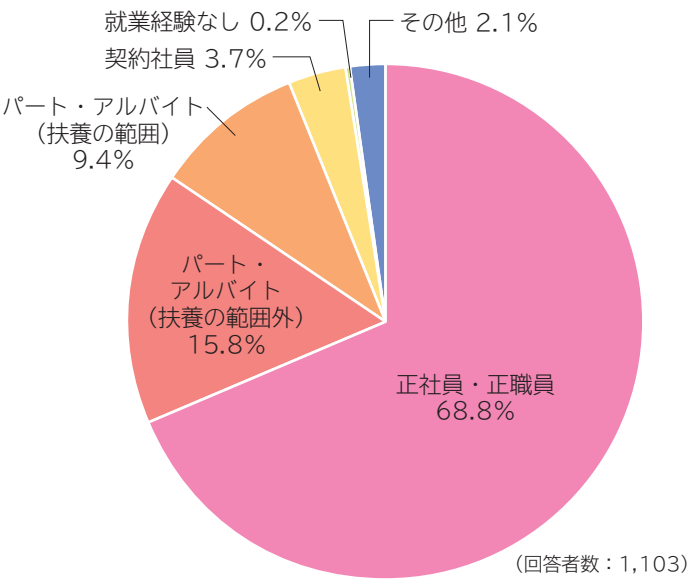
1 労働条件

1 職場

正社員・正職員が 68.8%を占める

現在の雇用形態を尋ねたところ、「正社員・正職員」が 68.8％と突出して多く、次いで「パート・アルバイト（扶養の範囲外）」15.8％、「パート・アルバイト（扶養の範囲）」9.4%、「契約社員」3.7%、「就業経験なし」0.2%、「その他」2.1%です。

現在の雇用形態は？

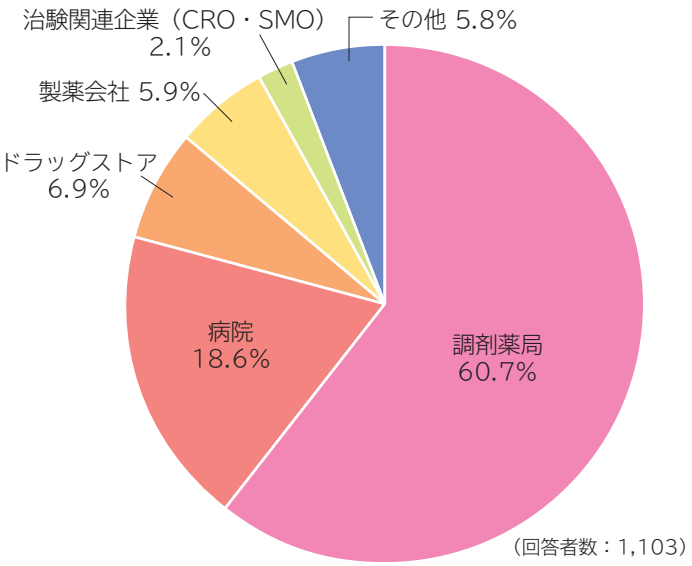


（回答者数：1,103）

調剤薬局勤務が 60.7%を占める

現在の職場を尋ねたところ、「調剤薬局」が 60.7%と突出して多く、次いで「病院」18.6％、「ドラッグストア」6.9％、「製薬会社」5.9％、「治験関連企業（CRO・SMO）」2.1%、「その他」5.8%です。

現在の職場は？



（回答者数：1,103）

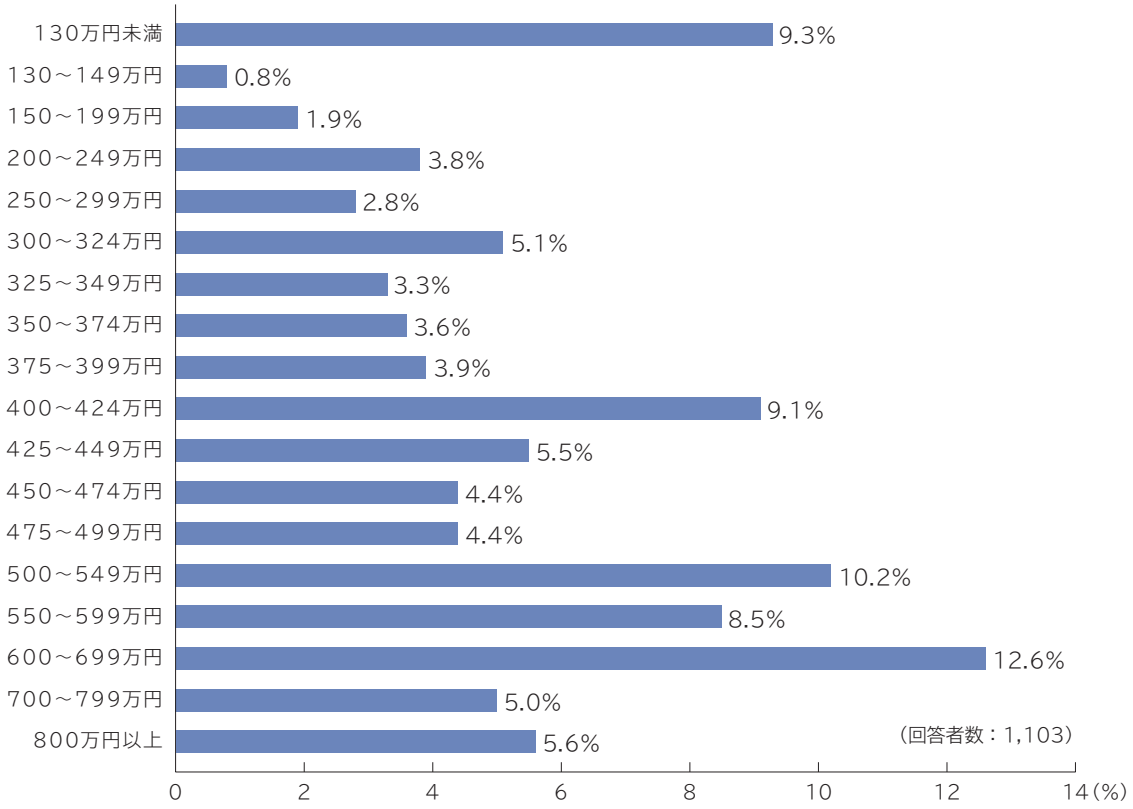
2 給与

年収は 600 ～ 699 万円が最も多いが、比較的分散している

現在の年収を尋ねたところ、「600 ～ 699 万円」が 12.6％と最も多く、次いで「500 ～ 549 万円」が 10.2 ％、「130 万円未満」9.3 ％、「400 ～ 424 万円」9.1 ％、「550 ～ 599 万円」8.5 ％が上位に挙げられています。続いて、「800 万円以上」5.6 ％、「425 ～ 449 万円」5.5 ％、「300 ～ 324 万円」5.1 ％、「700 ～ 799 万円」5.0 ％、「450 ～ 474 万円」と「475 ～ 499 万円」4.4 ％の順に挙げられています。

年収 500 万円以上が 41.9％を占めますが、比較的分散しています。回答者の 68.8％が正社員・正職員であることを考慮すると、勤務先の業態や規模によって年収に格差があることが推察されます。

現在の年収（総支給金額）は？

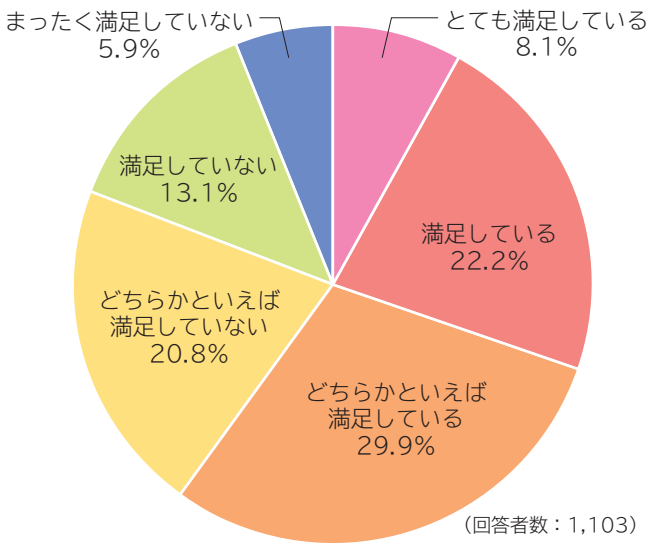


全体の 60.2%が給与に満足していると感じている

現在の給与に対する満足度を尋ねたところ、「どちらかといえば満足している」が29.9%と最も多く、次いで「満足している」22.2%、「どちらかといえば満足していない」20.8%、「満足していない」13.1%、「とても満足している」8.1%、「まったく満足していない」5.9%の順に挙げられています。

「とても満足している」「満足している」「どちらかといえば満足している」を合計した、給与に満足していると感じている人は全体の 60.2%を占め、満足していないと感じている人より多い結果となりました。

給与に対する満足度は？

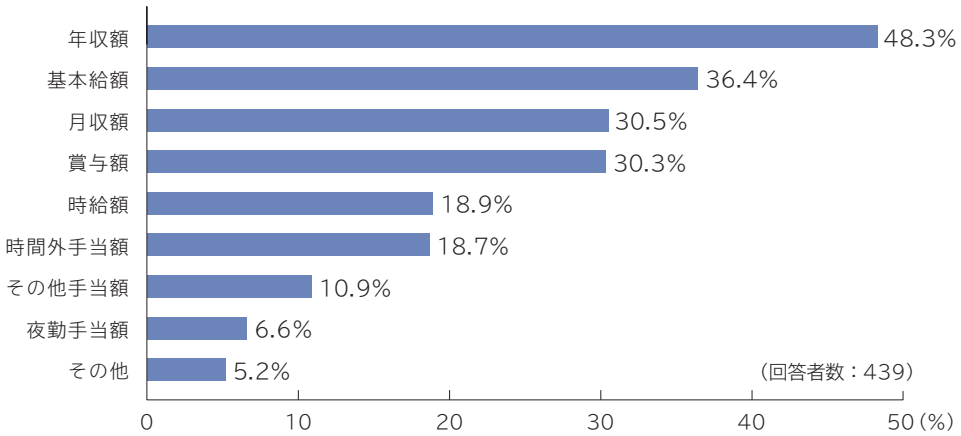


手当額よりも「年収額」「基本給額」「月収額」「賞与額」が改善される方が、給与への満足度は高まる

現在の給与に満足していないと感じている 439 人に、どの項目が改善されれば給与に満足していると言えるか尋ねたところ、「年収額」が 48.3%と最も多く、次いで「基本給額」36.4%、「月収額」30.5%、「賞与額」30.3%、「時給額」18.9%、「時間外手当額」18.7%、「その他手当額」10.9%、「夜勤手当額」6.6%、「その他」5.2%の順に挙げられています。

各種手当額よりも年収額や基本給額、月収額、賞与額が改善する方が、給与への満足度が高くなると推察されます。

どの項目が改善されれば「給与に満足している」と言えますか？（※複数回答）



2 夜勤・時間外労働（残業）

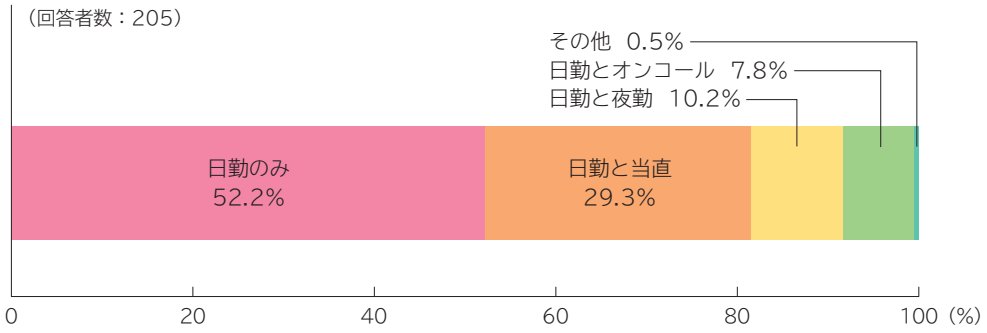
1 働き方

日勤のみの働き方が 52.2%を占め、最も多い

現在の職場が「病院」と回答した 205 人に働き方を尋ねたところ、「日勤のみ」が 52.2%と最も多く、次いで「日勤と当直」29.3%、「日勤と夜勤」10.2%、「日勤とオンコール」7.8%、「その他」0.5%です。

日勤に加えて当直や夜勤、オンコールもある働き方（「日勤と当直」「日勤と夜勤」「日勤とオンコール」）は 47.3%ありますが、「日勤のみ」より少なくなっています。

現在の働き方は？

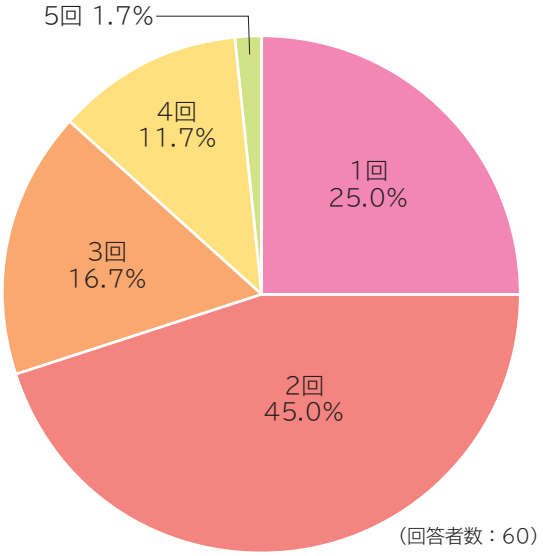


2 当直の回数・手当金額

当直回数は 1 回が 45.0%と最も多い

日勤と当直をしている 60 人に、現在の 1 か月間の当直回数を尋ねたところ、「2 回」が 45.0%と最も多く、次いで「1 回」25.0 %、「3 回 」16.7 %、「4 回 」11.7 %、「5 回」1.7%の順に挙げられています。6 回以上の回答はありません。

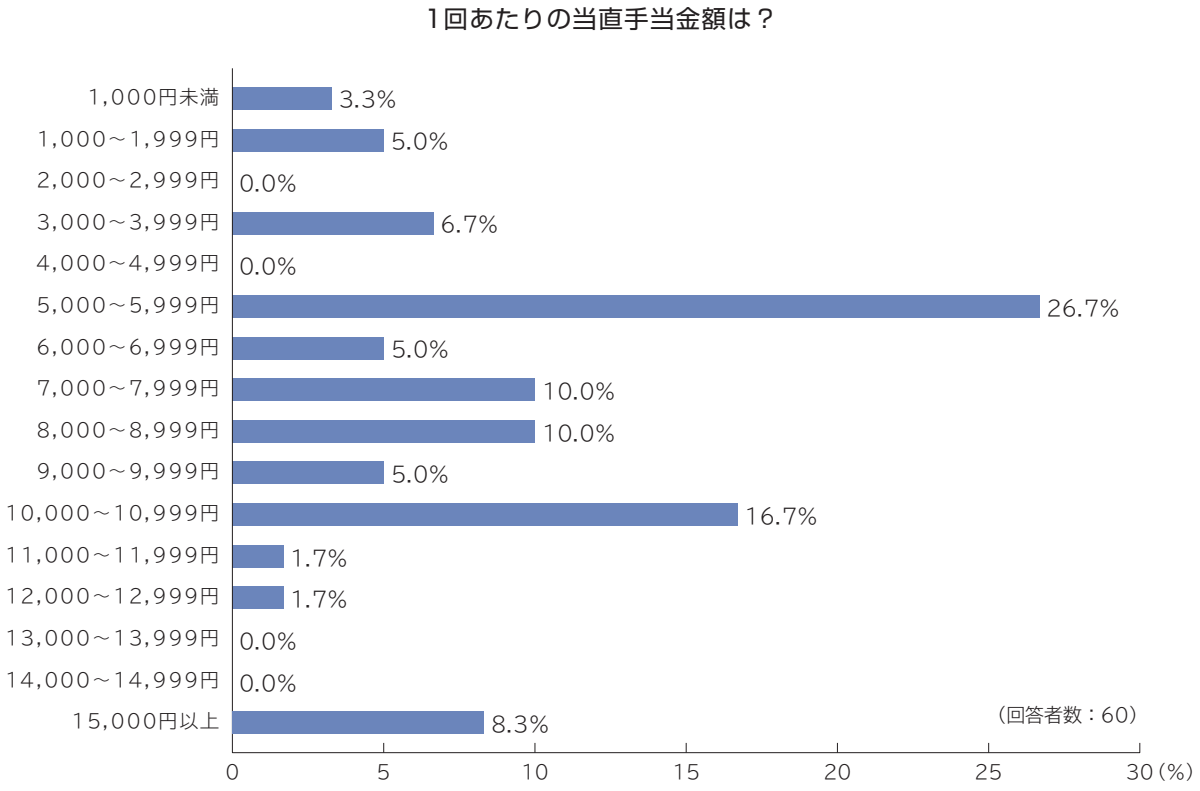
1か月間の当直回数（月平均）は？



当直の手当金額は 5,000 ～ 5,999 円が 26.7%と最も多いが、分散傾向がある

日勤と当直をしている 60 人に、現在の当直 1 回あたりの手当金額を尋ねたところ、「5,000 ～ 5,999 円」が 26.7 % と最も多く、次いで「10,000 ～ 10,999 円」16.7 %、「7,000 ～ 7,999 円」と「8,000 ～ 8,999 円」10.0 %、「15,000 円以上」8.3 %、「3,000 ～ 3,999 円」6.7 %、「1,000 ～ 1,999 円」「6,000 ～ 6,999 円」「9,000 ～ 9,999 円」5.0 %、「1,000 円未満」3.3 %、「11,000 ～ 11,999 円」と「12,000 ～ 12,999 円」1.7%の順に挙げられています。

回答は比較的分散し、「1,000 円未満」が 3.3 %ある一方で「15,000 円以上」が 8.3 %あり、勤務先の業態や規模により設定金額が異なることが推察されます。

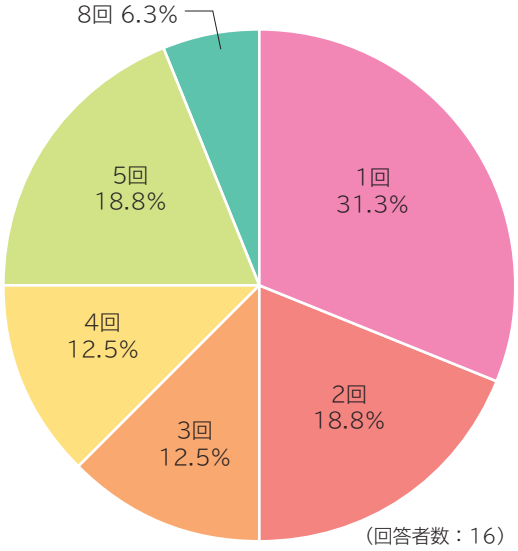


オンコール回数は 1 回、夜勤の回数は 2 回が最も多い

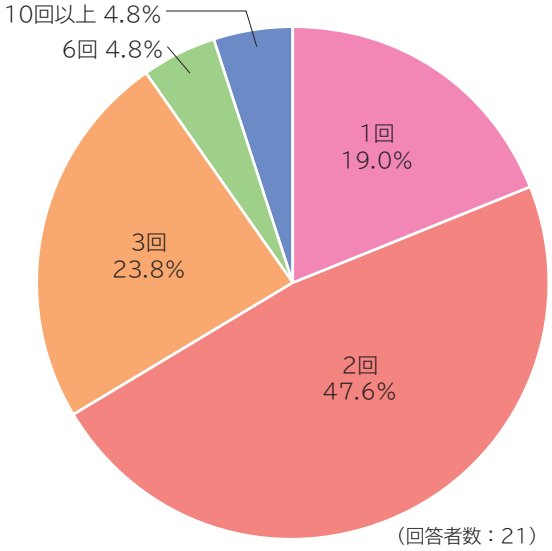
現在の働き方を「日勤とオンコール」と回答した 16 人に、現在の 1 か月間のオンコール回数を尋ねたところ、「1 回」が 31.3 %と最も多く、次いで「2 回」と「5 回」18.8 %、「3 回」と「4 回」12.5 %、「8 回」6.3%の順です。

現在の働き方を「日勤と夜勤」と回答した 21 人に、現在の 1 か月間の夜勤回数を尋ねたところ、「2 回」が 47.6 %と最も多く、次いで「3 回」23.8 %、「1 回」19.0 %、「6 回」と「10 回以上」4.8 %の順に多く挙げられています。

1か月間のオンコールの回数（月平均）は？



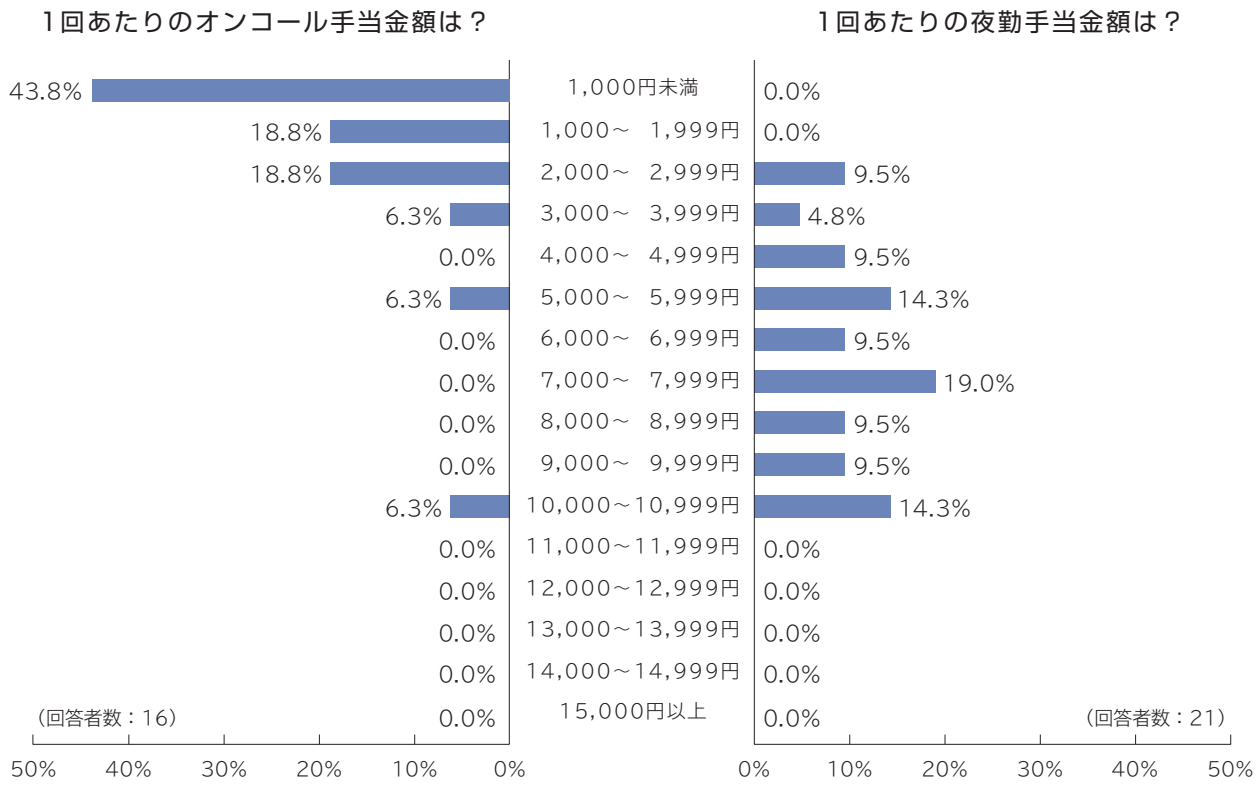
1か月間の夜勤の回数（月平均）は？



オンコール・夜勤の手当金額は業態や規模などにより異なると推察される

オンコールの手当金額は1回あたり「1,000円未満」が43.8％と最も多く、次いで「1,000～1,999円」と「2,000～2,999円」18.8％、「3,000～3,999円」と「5,000～5,999円」と「10,000～10,999円」6.3％の順に挙げられています。「1,000円未満」が約4割を占めていますが、「5,000～5,999円」「10,000～10,999円」の回答もあり、勤務先の業態や規模により設定金額が異なることが推察されます。

夜勤の手当金額は1回あたり「7,000～7,999円」が19.0％と最も多く、次いで「5,000～5,999円」と「10,000～10,999円」14.3％、「2,000～2,999円」「4,000～4,999円」「6,000～6,999円」「8,000～8,999円」「9,000～9,999円」9.5％、「3,000～3,999円」4.8％の順に挙げられています。回答は比較的分散し、「2,000～2,999円」が9.5％ある一方で「10,000～10,999円」が14.3%あり、こちらも勤務先の業態や規模により設定金額が異なることが推察されます。

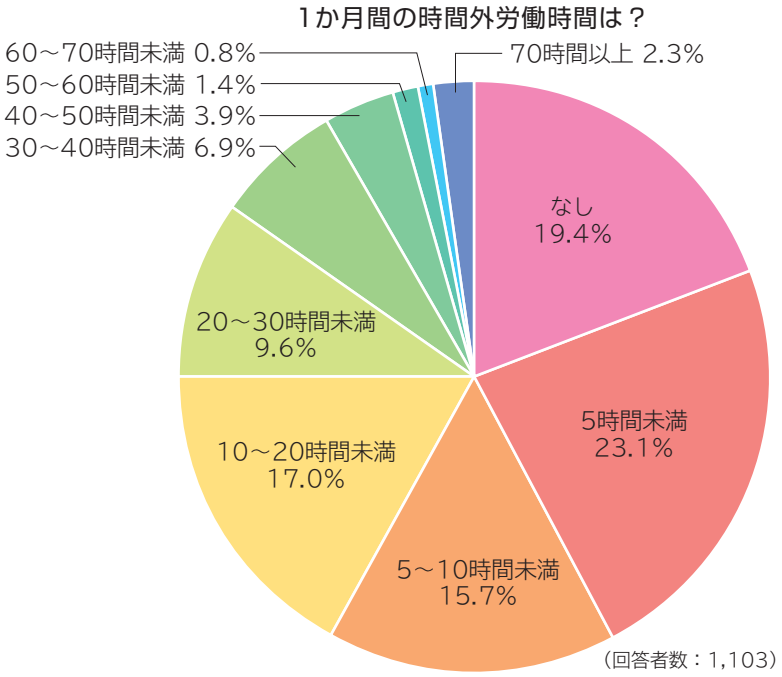


3 時間外労働（残業）の状況

1 か月間の時間外労働（残業）は 40 時間未満が全体の 91.7%を占める

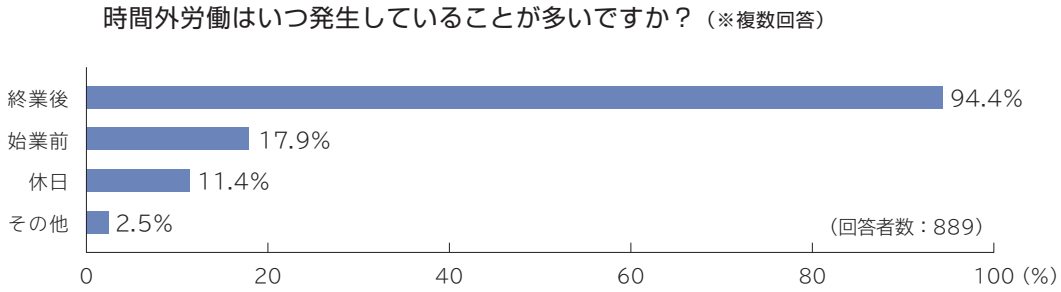
現在の 1 か月間の時間外労働時間（月平均、申告していないサービス残業時間も含む実質の時間）を尋ねたところ、「5 時間未満」が 23.1 %と最も多く、次いで「なし」19.4 %、「10 ～ 20 時間未満」17.0 %、「5 ～ 10 時間未満」15.7 %、「20 ～ 30 時間未満」9.6 %、「30 ～ 40 時間未満」6.9 %、「40 ～ 50 時間未満」3.9 %、「70 時間以上」2.3 %、「50 ～ 60 時間未満」1.4 %、「60 ～ 70 時間未満」0.8 %の順に挙げられています。

40 時間未満が全体の 91.7 %を占めていますが、一方で 50 時間以上が 4.5 %あり、時間外労働の上限規制（原則 45 時間：2019 年 4 月 1 日より罰則付きで法律に規定され、2020 年 4 月 1 日より中小企業にも適用）を超える職場がみられます。



時間外労働は、終業後に発生することが突出して多い

時間外労働（残業）がいつ発生していることが多いか尋ねたところ、「終業後」が 94.4%と突出して多く、次いで「始業前」17.9%、「休日」11.4%、「その他」2.5%の順に挙げられています。

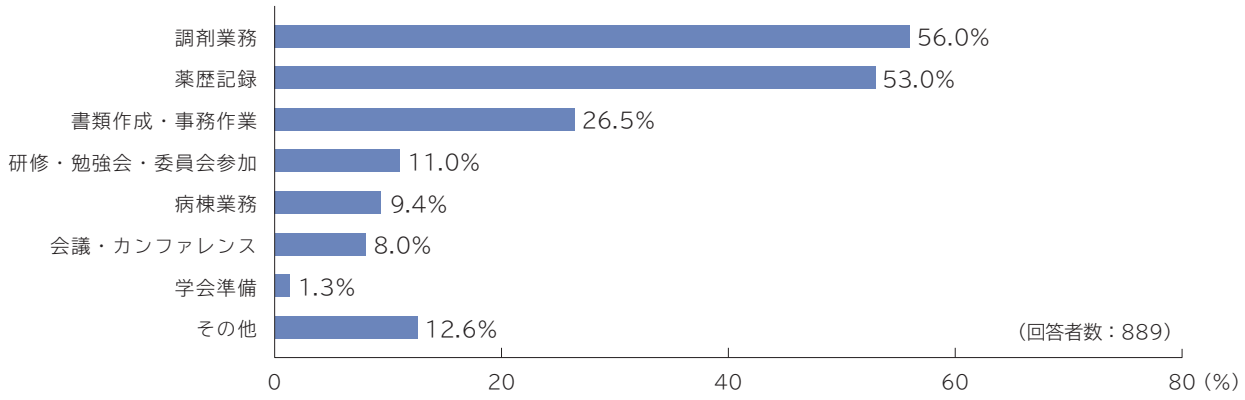


時間外労働中の業務は、調剤業務と薬歴記録が多い

時間外労働（残業）中の主な業務を尋ねたところ、「調剤業務」が 56.0%と最も多く、次いで「薬歴記録」53.0%と、薬剤師の主業務が上位に挙げられています。

続いて、「書類作成・事務作業」26.5%、「研修・勉強会・委員会参加」11.0%、「病棟業務」9.4%、「会議・カンファレンス」8.0%、「学会準備」1.3%、「その他」12.6%が挙げられています。

時間外労働中の主な業務は何ですか？（※複数回答、3つまで）

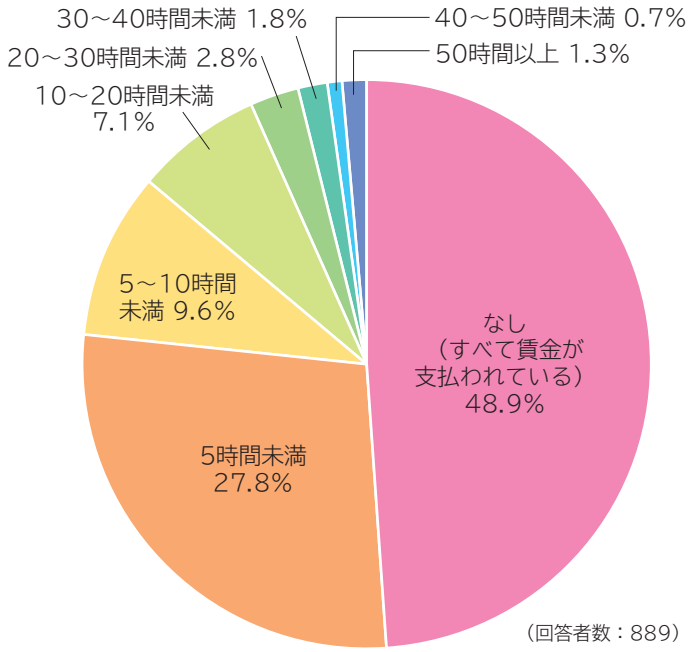


賃金の支払われない労働（サービス残業・早出など）が 51.1%にみられる

時間外労働のうち、賃金の支払われない労働（サービス残業・早出など）が月平均で何時間あるか尋ねたところ、すべて賃金が支払われているとの回答は全体の 48.9%にとどまり、半数以上の職場でサービス残業や早出などが常態化していることが伺えます。

賃金の支払われない労働時間は、「5 時間未満」が 27.8%と最も多く、次いで「5 ～ 10 時間未満」9.6%、「10 ～ 20 時間未満」7.1 %、「20 ～ 30 時間未満」2.8 %、「30 ～ 40 時間未満」1.8 %、「50 時間以上」1.3%、「40 ～ 50 時間未満」0.7%と時間が長くなるにつれて少なくなっています。

1か月間の時間外労働のうち賃金の支払われない労働は何時間？



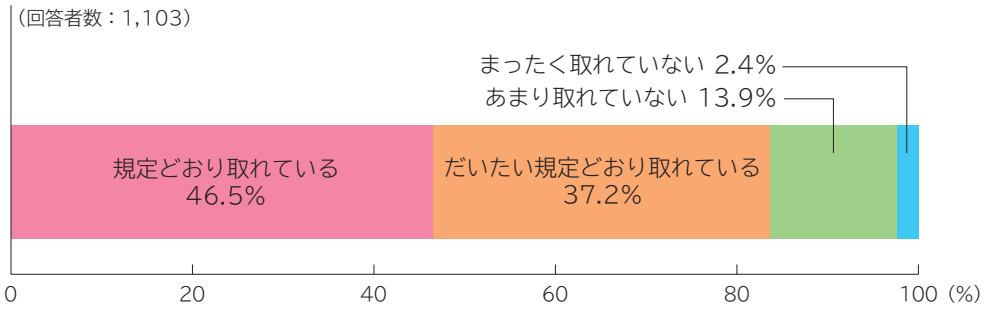
3 休憩時間・休暇

1 休憩時間の取得状況

全体の 83.7%が休憩時間を取れていると感じている

現在の職場の休憩時間の取得状況を尋ねたところ、「規定どおり取れている」が 46.5%、「だいたい規定どおり取れている」が 37.2%、「あまり取れていない」が 13.9%、「まったく取れていない」が 2.4%です。「規定どおり取れている」と「だいたい規定どおり取れている」を合計した、休憩時間を取れていると感じている人は全体の 83.7%です。一方、「あまり取れていない」と「まったく取れていない」を合計した 16.3%の人は休憩時間を取れていないと感じています。

休憩時間は取れている？

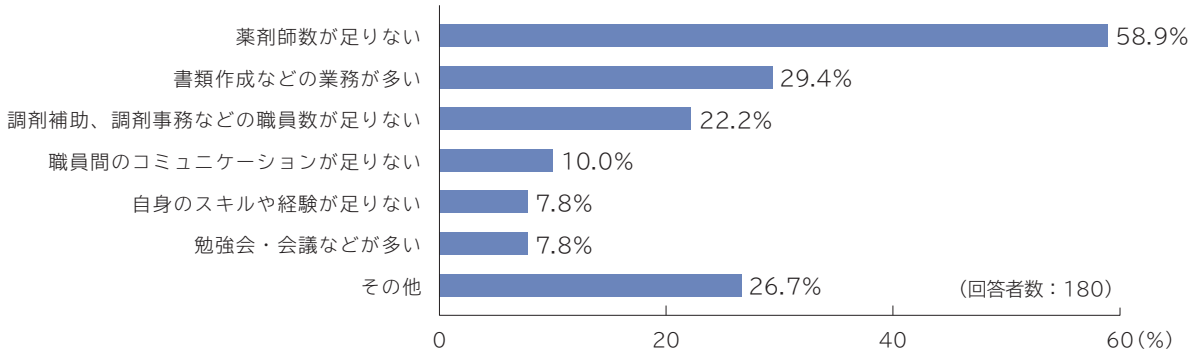


休憩時間が取れていない要因は、主に人員不足と感じている

休憩時間が取れていないと感じている 180 人に、休憩時間が取れていない要因は何か尋ねたところ、「薬剤師数が足りない」が 58.9%と突出して多く、次いで「書類作成などの業務が多い」29.4%、「調剤補助、調剤事務などの職員数が足りない」22.2%、「職員間のコミュニケーションが足りない」10.0%、「自身のスキルや経験が足りない」と「勉強会・会議などが多い」が 7.8%となりました。

休憩時間が取れていない要因として、薬剤師、調剤補助や調剤事務などの人員不足が多く挙げられています。

休憩時間が取れていない要因は？（※複数回答）



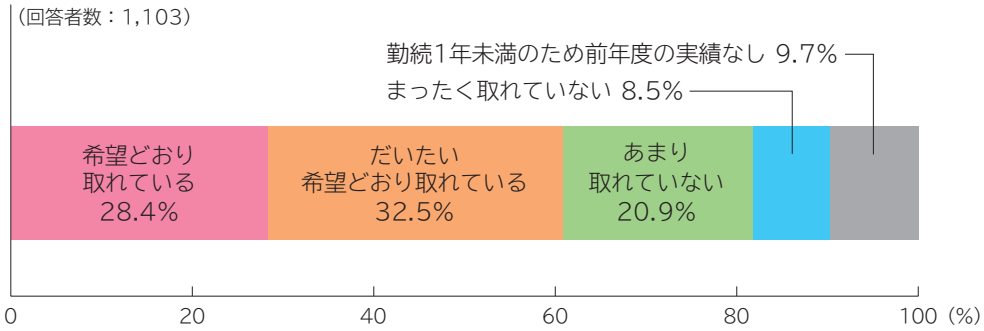
2 有給休暇の取得状況

全体の 29.4%は有給休暇を取れていないと感じている

現在の職場の 1 年間の有給休暇の取得状況（前年度の取得実績）を尋ねたところ、「だいたい希望どおり取れている」が 32.5％と最も多く、次いで「希望どおり取れている」28.4％、「あまり取れていない」20.9％、「勤続 1 年未満のため前年度の実績なし」9.7％、「まったく取れていない」8.5％の順に挙げられています。

「希望どおり取れている」と「だいたい希望どおり取れている」を合計した、有給休暇を取れていると感じている人は全体の 60.9％です。一方、「あまり取れていない」と「まったく取れていない」を合計した 29.4％の人は有給休暇を取れていないと感じています。

1年間の有給休暇の取得状況は？

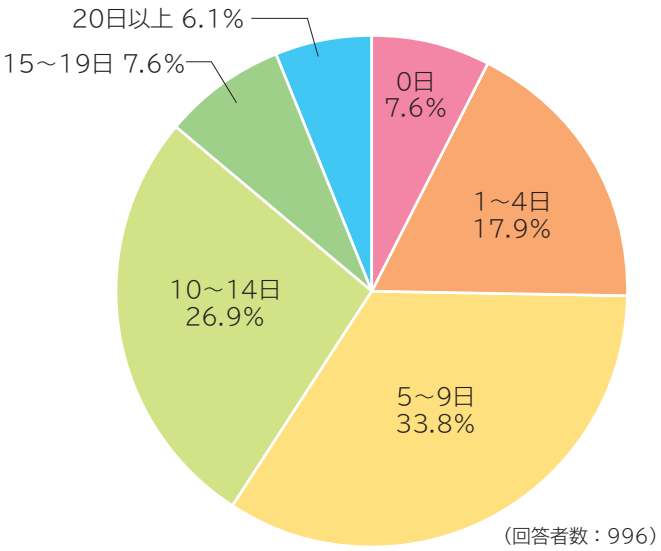


有給休暇の取得日数には バラつきがあり、0 日もいる

前年度に有給休暇の取得実績がある 996 人に、現在の職場の 1 年間の有給休暇の取得日数（前年度の取得実績、勤続 1 年未満の場合には今年度実績）を尋ねたところ、「5 ～ 9 日」が 33.8％と最も多く、次いで「10 ～ 14 日」26.9 ％、「1 ～ 4 日」17.9 ％、「0 日」と「15 ～ 19 日」7.6 ％、「20 日以上」6.1％の順に挙げられており、有給休暇の取得日数にはバラつきがあります。

後述のとおり、2019 年 4 月より労働基準法が改正され、年 10 日以上の有給休暇が付与される労働者に対して年 5 日以上取得させることが雇用主に義務付けられていますが、職場によっては法遵守がなされていない恐れもあります。

1年間の有給休暇の取得日数は？

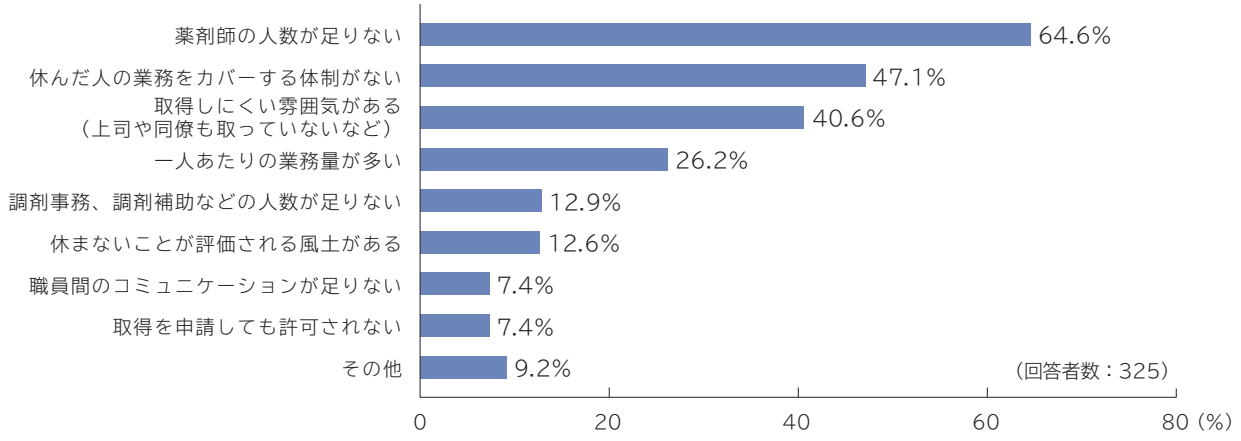


有給休暇が取れていない要因は、適正な人員配置と業務量ではないこと、取得しやすい体制が整えられていないこと

有給休暇を取れていないと感じている 325 人に、有給休暇が取れていない要因を尋ねたところ、「薬剤師の人数が足りない」が 64.6%と最も多く、次いで「休んだ人の業務をカバーする体制がない」47.1%、「取得しにくい雰囲気がある（上司や同僚も取っていないなど）」40.6%、「一人あたりの業務量が多い」26.2%、「調剤事務、調剤補助などの人数が足りない」12.9%、「休まないことが評価される風土がある」12.6%、「職員間のコミュニケーションが足りない」と「取得を申請しても許可されない」7.4%の順に挙げられています。

有給休暇が取れていない要因には、適正な人員配置と業務量ではないことと、取得しやすい体制や仕組みが整えられていないことがあると考えられます。

有給休暇が取れていない要因は？（※複数回答）



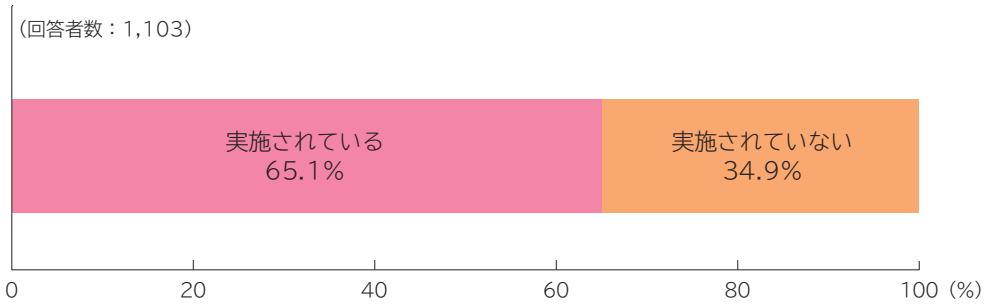
34.9%の職場で有給休暇を取得しやすくする取り組みが実施されていない

2019 年 4 月から、年 5 日以上の有給休暇の取得が義務付けられました（※）。

現在の職場で有給休暇を取得しやすくするための取り組みが実施されているか尋ねたところ、「実施されている」が 65.1%、「実施されていない」は 34.9%です。

※労働基準法が改正され、年 10 日以上の有給休暇が付与される労働者に対して、年 5 日以上取得させることが雇用主に義務付けられました。

有給休暇を取得しやすくするための取り組みが実施されていますか？

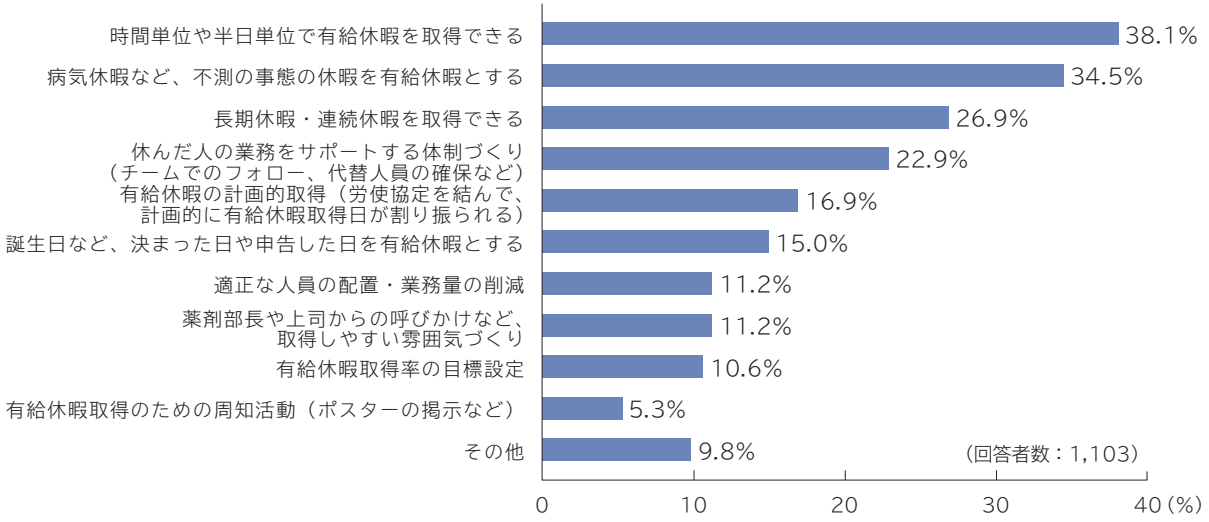


有給休暇の取得を促進するためには、取得しやすい制度設計と取得をバックアップする仕組みの両方が必要

有給休暇の取得を促進するためにどのような取り組みが実施されているか尋ねたところ、「時間単位や半日単位で有給休暇を取得できる」が 38.1%と最も多く、次いで「病気休暇など、不測の事態の休暇を有給休暇とする」34.5%、「長期休暇・連続休暇を取得できる」26.9%、「休んだ人の業務をサポートする体制づくり（チームでのフォロー、代替人員の確保など）」22.9%、「有給休暇の計画的取得（労使協定を結んで、計画的に有給休暇取得日が割り振られる）」16.9%が上位に挙げられています。

有給休暇が取得しやすく設計されていることと、有給休暇の取得をバックアップする仕組みがあることの両方が必要と考えられます。

有給休暇の取得を促進するために実施されている取り組みは？（※複数回答）

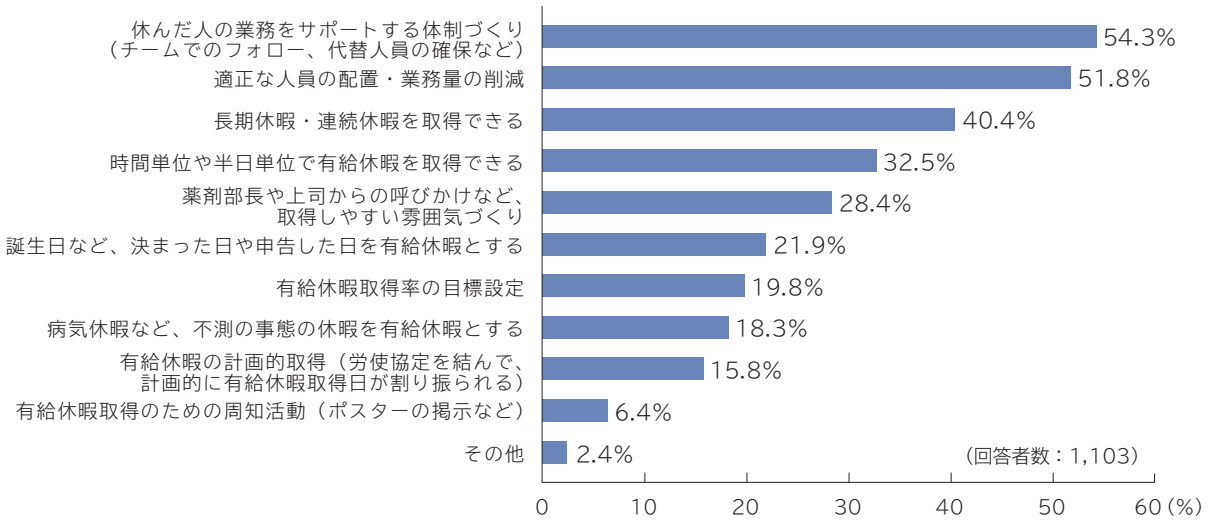


有給休暇が取得しやすい設計、取得のバックアップ、適正な人員配置と業務量が求められる

どのような取り組みが実施されたら有給休暇が取得しやすくなるか尋ねたところ、「休んだ人の業務をサポートする体制づくり（チームでのフォロー、代替人員の確保など）」が 54.3%と最も多く、次いで「適正な人員の配置・業務量の削減」51.8%、「長期休暇・連続休暇を取得できる」40.4%、「時間単位や半日単位で有給休暇を取得できる」32.5%、「薬剤部長や上司からの呼びかけなど、取得しやすい雰囲気づくり」28.4%が上位に挙げられています。

有給休暇が取得しやすく設計されていることに加え、有給休暇の取得をバックアップする仕組みや雰囲気づくりとそれらを可能にする適正な人員配置と業務量の削減も必要と考えられます。

どのような取り組みが実施されたら有給休暇が取得しやすくなる？（※複数回答）

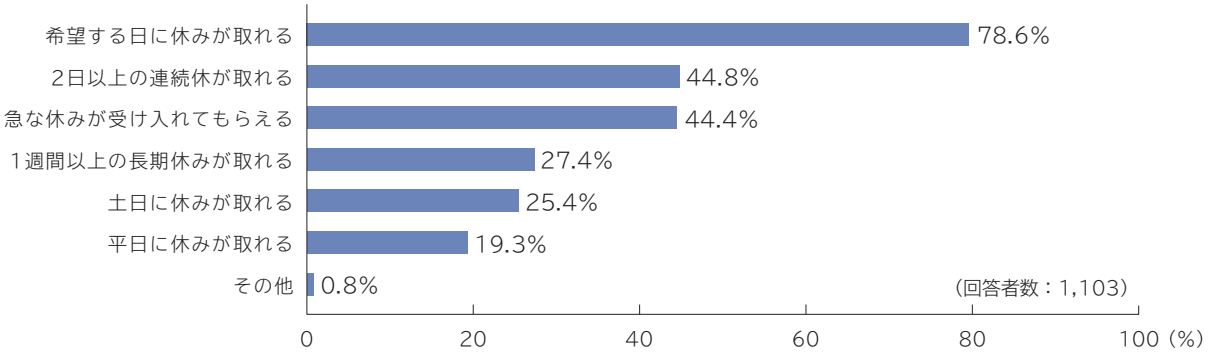


3 休日・休暇の取り方への希望

休日・休暇は、希望する日に取れることが最も求められている

どのような休日・休暇の取り方を希望するか尋ねたところ、「希望する日に休みが取れる」が 78.6%と突出して多く、次いで「2 日以上の連続休が取れる」44.8%、「急な休みが受け入れてもらえる」44.4%、「1 週間以上の長期休みが取れる」27.4%、「土日に休みが取れる」25.4%、「平日に休みが取れる」19.3%の順に挙げられています。

どのような休日・休暇の取り方を希望しますか？（※複数回答）



4 職場環境の現状と希望

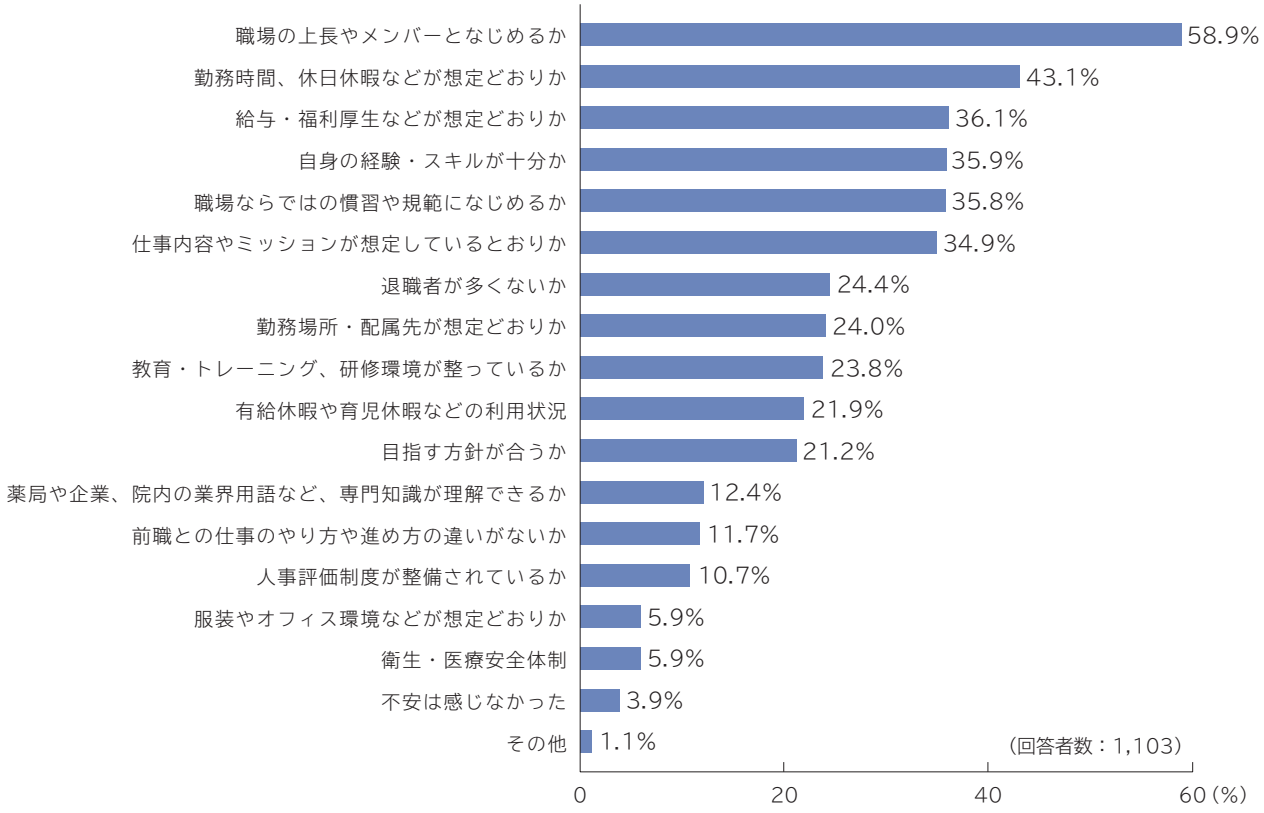
1 入職前の不安

入職する前に不安に思うことは、人間関係に関することが最も多い

現在の職場に入職する前に不安に思ったことを尋ねたところ、「職場の上長やメンバーとなじめるか」が58.9%と、人間関係に関する不安が最も多く挙げられています。続いて、「勤務時間、休日休暇などが想定どおりか」43.1%、「給与・福利厚生などが想定どおりか」36.1%、「自身の経験・スキルが十分か」35.9%、「職場ならではの慣習や規範になじめるか」35.8%、「仕事内容やミッションが想定しているとおりか」34.9%が上位に挙げられています。

入職する前に不安に思う要素として、主に「良好な人間関係を築くことができるだろうか」「労働条件・勤務環境が想定どおりだろうか」「自身の知識・能力・経験を発揮して、担当する仕事で貢献できるだろうか」の3つがあると考えられます。

入職する前に不安に思ったことは？（※複数回答）



年代別では、「職場の上司やメンバーとなじめるか」「勤務時間、休日休暇などが想定どおりか」「給与・福利厚生などが想定どおりか」「勤務場所・配属先が想定どおりか」「教育・トレーニング、研修環境が整っているか」の回答は、20 代が最も高く、中高年ほど低くなる傾向が見られます。

「職場ならではの慣習や規範になじめるか」の回答は 40 代、「退職者が多くないか」の回答は 20 代が他の世代よりも高いという結果でした。

《年代別》入職する前に不安に思ったことは？（※複数回答）

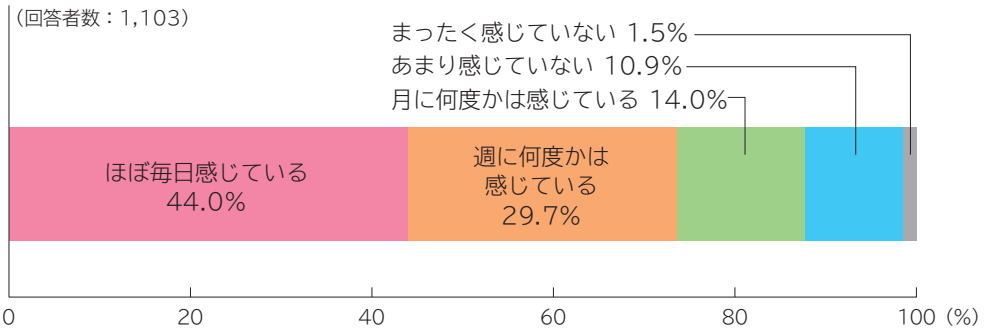
(%)	職場の上長やメンバーとなじめるか	勤務時間、休日休暇などが想定どおりか	給与・福利厚生などが想定どおりか	自身の経験・スキルが十分か	職場ならではの慣習や規範になじめるか	仕事内容やミッションが想定しているとおりか	退職者が多くないか	勤務場所・配属先が想定どおりか	教育・トレーニング、研修環境が整っているか	有給休暇や育児休暇などの利用状況	目指す方針が合うか	薬局や企業、院内の業界用語など、専門知識が理解できるか	前職との仕事のやり方や進め方の違いがないか	人事評価制度が整備されているか	服装やオフィス環境などが想定どおりか	衛生・医療安全体制	不安は感じなかった	その他
20 代（276 人）	63.8	48.2	46.7	35.1	35.5	37.3	32.6	37.7	30.8	24.6	23.2	17.0	6.2	14.9	8.7	4.0	1.4	0.0
30 代（304 人）	63.8	46.1	38.5	39.1	36.5	37.5	21.1	25.0	26.0	26.3	20.1	12.5	14.5	8.2	6.6	7.2	2.3	0.7
40 代（232 人）	61.2	47.4	32.8	33.6	41.8	31.5	21.6	18.5	20.7	23.7	22.8	7.8	12.9	9.5	5.2	7.8	4.7	3.0
50 代（196 人）	49.0	36.2	31.1	35.7	30.1	33.2	23.0	16.3	17.3	14.3	17.9	13.3	13.3	10.2	3.6	4.6	7.7	0.5
60 代以上（95 人）	44.2	22.1	15.8	33.7	31.6	31.6	21.1	10.5	17.9	11.6	22.1	8.4	12.6	10.5	2.1	5.3	6.3	2.1
全体（1,103 人）	58.9	43.1	36.1	35.9	35.8	34.9	24.4	24.0	23.8	21.9	21.2	12.4	11.7	10.7	5.9	5.9	3.9	1.1

2 仕事のストレス

全体の 87.7%が仕事をする上でのストレスを感じている

現在の職場で仕事をする上でのストレスを尋ねたところ、「ほぼ毎日感じている」が 44.0%と最も多く、次いで「週に何度かは感じている」29.7%、「月に何度かは感じている」14.0%と続き、頻度はさまざまであるものの全体の 87.7%がストレスを感じていると回答しています。

仕事をする上でストレスを感じますか？

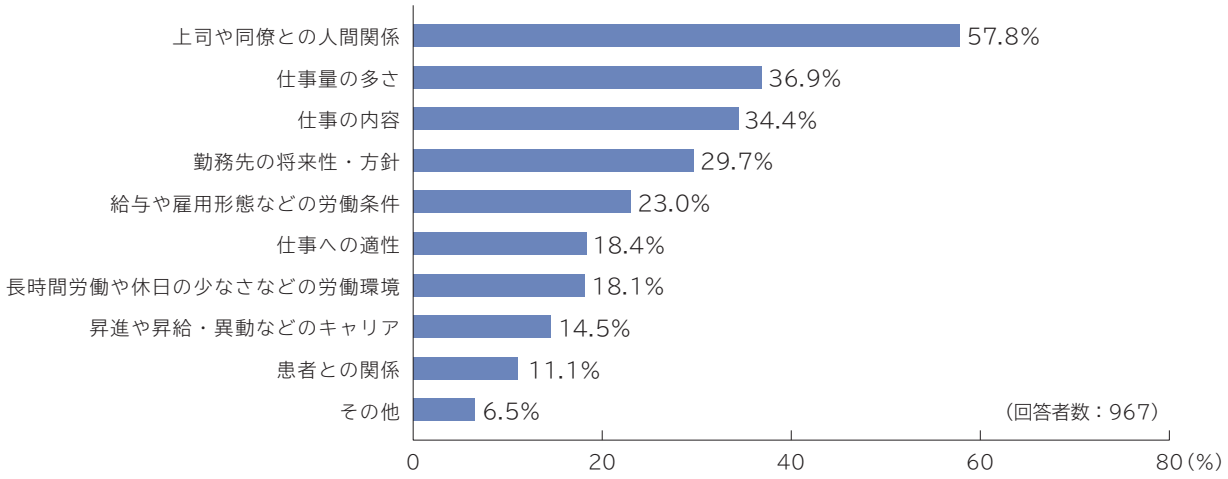


ストレスの対象は多岐にわたるが、特に人間関係や仕事の量と内容に対して感じる人が多い

ストレスを感じていると回答した 967 人に、何に対してストレスを感じるか尋ねたところ、「上司や同僚との人間関係」が 57.8%と最も多く、次いで「仕事量の多さ」36.9%、「仕事の内容」34.4%、「勤務先の将来性・方針」29.7%、「給与や雇用形態などの労働条件」23.0%、「仕事への適性」18.4%、「長時間労働や休日の少なさなどの労働環境」18.1%、「昇進や昇給・異動などのキャリア」14.5%、「患者との関係」11.1%の順に挙げられています。

人間関係や仕事の量・内容に対してストレスを感じる人が特に多いですが、ストレスの対象はこれらだけでなく、労働条件・労働環境、将来・展望など多岐にわたります。

何に対してストレスを感じますか？（※複数回答）



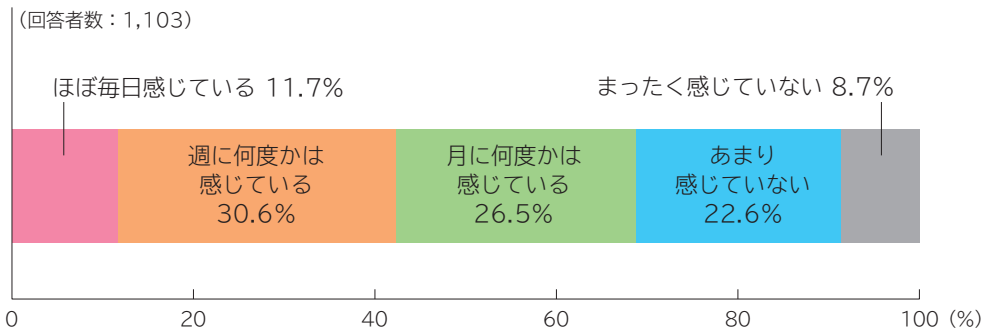
3 仕事のやりがい

全体の 68.8%が現在の仕事にやりがいを感じている

現在の職場で仕事をする上でのやりがいを尋ねたところ、「週に何度かは感じている」が 30.6%と最も多く、次いで「月に何度かは感じている」26.5%、「あまり感じていない」22.6%、「ほぼ毎日感じている」11.7%、「まったく感じていない」8.7%の順に挙げられています。

「ほぼ毎日感じている」「週に何度かは感じている」「月に何度かは感じている」を合計した、やりがいを感じている人は全体の 68.8%です。

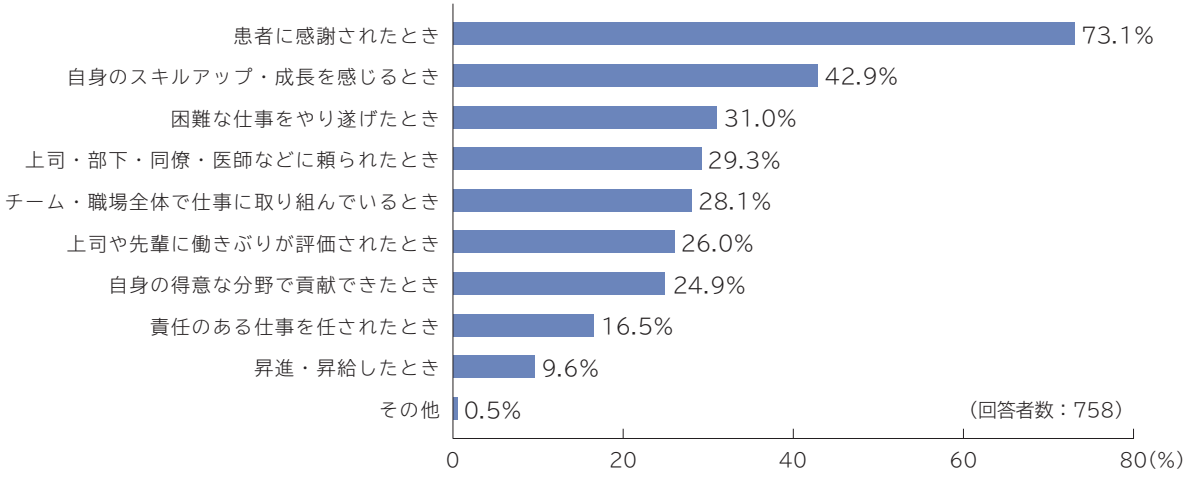
仕事をする上でやりがいを感じますか？



周りからのポジティブな反応、達成感、貢献できたという実感が、やりがいにつながっている

やりがいを感じていると回答した 758 人に、それはどのようなときか尋ねたところ、「患者に感謝されたとき」が 73.1%と突出して多く挙げられています。調剤業務や服薬指導などを通して医療に貢献していると実感することが、薬剤師としてのやる気やモチベーションに大きく影響していると考えられます。続いて、「自身のスキルアップ・成長を感じるとき」42.9%、「困難な仕事をやり遂げたとき」31.0%、「上司・部下・同僚・医師などに頼られたとき」29.3%、「チーム・職場全体で仕事に取り組んでいるとき」28.1%、「上司や先輩に働きぶりが評価されたとき」26.0%、「自身の得意な分野で貢献できたとき」24.9%が上位に挙げられています。周りからのポジティブな反応、達成感、貢献できたという実感が、やりがいにつながっていると考えられます。

どのようなときにやりがいを感じますか？（※複数回答）



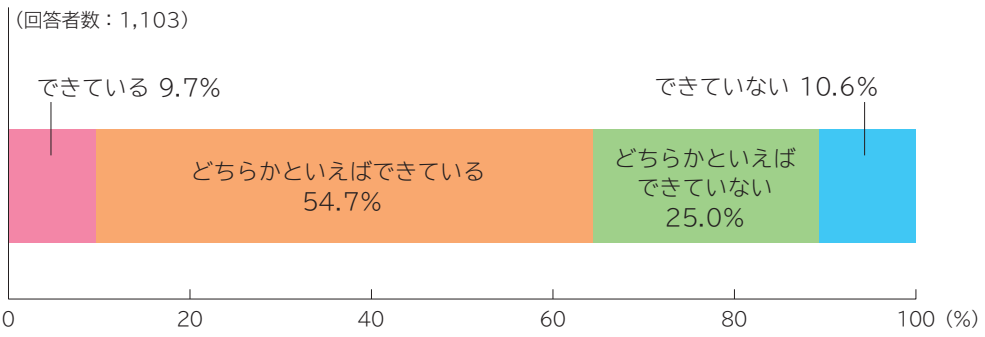
4 患者への薬学情報・服薬指導の提供状況

全体の 64.4%が患者に十分な薬学情報・服薬指導が提供できていると感じている

現在の職場で、患者に十分な薬学情報・服薬指導が提供できていると感じるか尋ねたところ、「どちらかといえばできている」が 54.7%と最も多く、次いで「どちらかといえばできていない」25.0%、「できていない」10.6%、「できている」9.7%の順に挙げられています。

「できている」と「どちらかといえばできている」を合計した、できていると感じている人は全体の 64.4%です。

患者に十分な薬学情報・服薬指導が提供できていると感じますか？

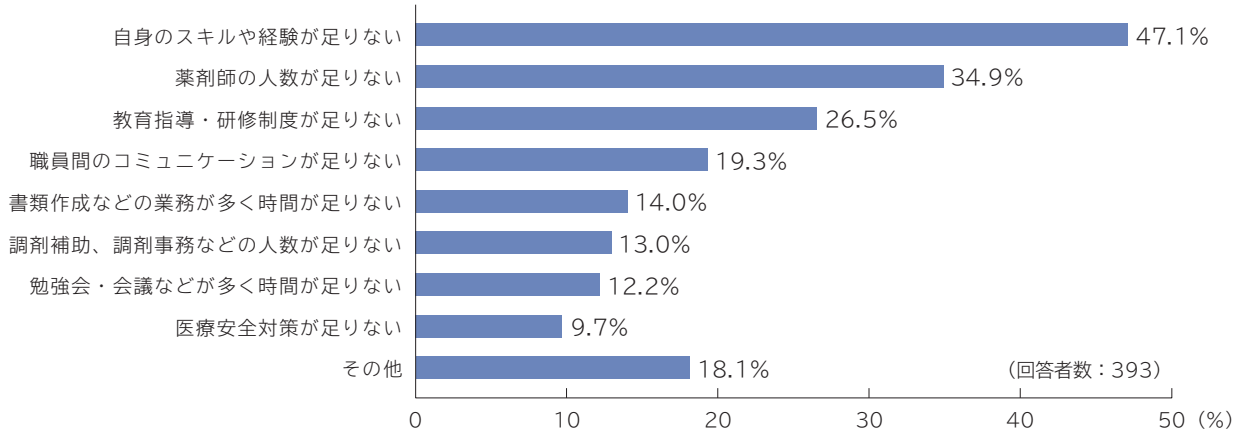


約半数が、自身のスキルや経験が足りず
患者に十分な薬学情報・服薬指導が提供できていないと考えている

患者に十分な薬学情報・服薬指導が提供できていないと感じている 393 人にその理由を尋ねたところ、「自身のスキルや経験が足りない」が 47.1%と最も多く、次いで「薬剤師の人数が足りない」34.9%、「教育指導・研修制度が足りない」26.5%、「職員間のコミュニケーションが足りない」19.3%、「書類作成などの業務が多く時間が足りない」14.0%、「調剤補助、調剤事務などの人数が足りない」13.0%、「勉強会・会議などが多く時間が足りない」12.2%、「医療安全対策が足りない」9.7%の順に挙げられています。

教育指導・研修制度の拡充に加えて、職員間でスキルや知識を共有できる環境や仕組みが必要とされていると考えられます。

十分な薬学情報・服薬指導が提供できていないと感じる理由は？（※複数回答）



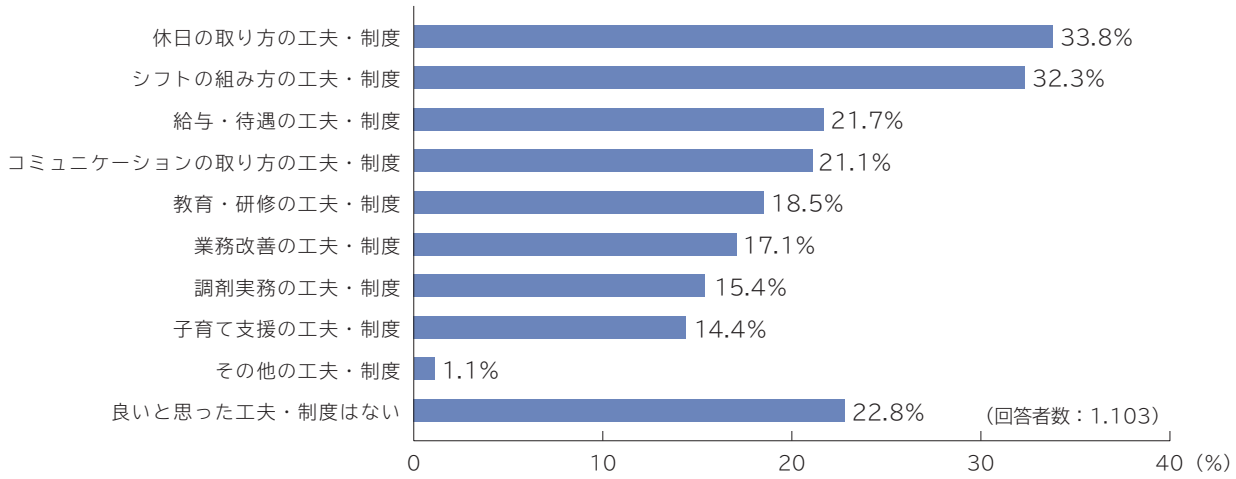
5 薬剤師が働きやすい工夫・制度

働きやすいと思う工夫や制度は、勤務シフトに関することが多い

現在を含むこれまでの職場において、働きやすい工夫や制度で良いと思ったものを尋ねたところ、「休日の取り方の工夫・制度」が 33.8%と最も多く、次いで「シフトの組み方の工夫・制度」32.3%と勤務シフトに関することが多く挙げられています。続いて、「給与・待遇の工夫・制度」21.7%、「コミュニケーションの取り方の工夫・制度」21.1%、「教育・研修の工夫・制度」18.5%、「業務改善の工夫・制度」17.1%、「調剤実務の工夫・制度」15.4%、「子育て支援の工夫・制度」14.4%の順に挙げられています。

一方、22.8%の人が「良いと思った工夫・制度はない」と回答しています。

働きやすいような工夫や制度の中で良いと思ったものは？（※複数回答）



▶巻末（P60 ～ 74）に具体的な工夫や制度の内容に関する回答を抜粋して掲載しています。

5 ハラスメント

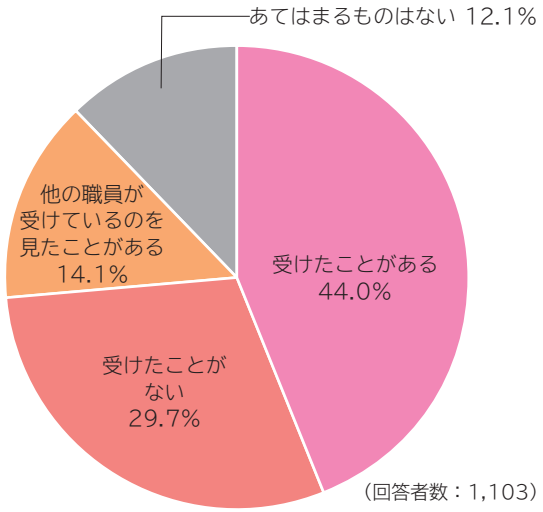
1 ハラスメントの経験

全体の 58.1%が職場のハラスメント経験している

現在を含むこれまでの職場のハラスメント（セクハラやパワハラ、マタハラ）の状況を尋ねたところ、「受けたことがある」が 44.0%と最も多く、次いで「受けたことがない」29.7%、「他の職員が受けているのを見たことがある」14.1%の順に挙げられています。

「受けたことがある」と「他の職員が受けているのを見たことがある」を合計した 58.1%の人が、職場のハラスメントを経験しています。

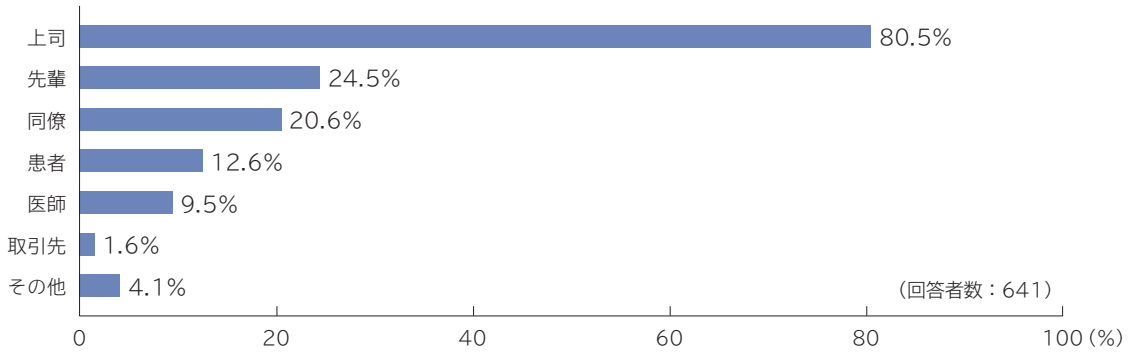
職場のハラスメントの状況は？



上司・先輩といった職務上の上位者からのハラスメントが多い

ハラスメントを経験したことがある、見たことがある 641 人に、それは誰からのハラスメントか尋ねたところ、「上司」が 80.5%と突出して多く、次いで「先輩」24.5%と、職務上の上位者からという回答が上位に挙げられています。続いて、「同僚」20.6%、「患者」12.6%、「医師」9.5%、「取引先」1.6%の順に挙げられています。

誰からのハラスメントですか？（※複数回答）



▶巻末（P75 ～ 78）に具体的なハラスメントの内容に関する回答を抜粋して掲載しています。

調査の結果 2

薬剤師の転職・就業動向

6 就業継続の意向

7 退職・転職の動向

・「マイナビ薬剤師『薬剤師白書』2020 年度版」の結果について、項目ごとに表組やグラフ、テキストで解説します。
・回答者が離職中の場合には、前職での状況を回答しています。

6 就業継続の意向

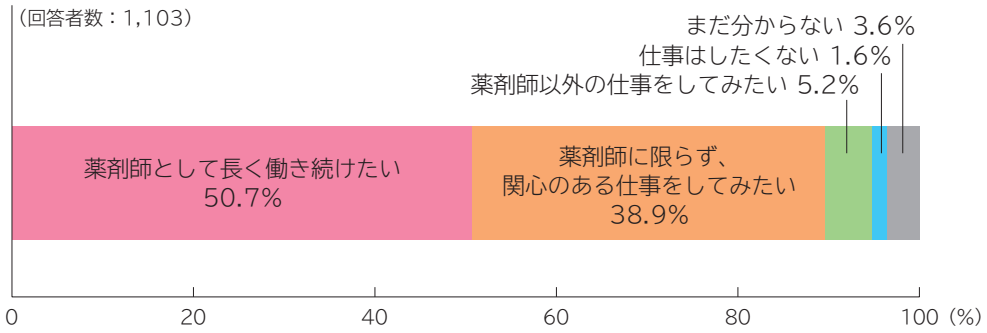
1 薬剤師を続けたいか

薬剤師として長く働き続けることを希望している人は約半数にとどまる

今後も薬剤師を続けたいと思うか尋ねたところ、「薬剤師として長く働き続けたい」が 50.7%と最も多いものの、「薬剤師に限らず、関心のある仕事をしてみたい」は 38.9%、「薬剤師以外の仕事をしてみたい」は 5.2%挙げられています。

「薬剤師に限らず、関心のある仕事をしてみたい」と「薬剤師以外の仕事をしてみたい」を合計すると 44.1%で、全体の約 44%が、今後の職業選択の際に薬剤師を選ばない可能性があります。

今後も薬剤師を続けていきたいと思いますか？

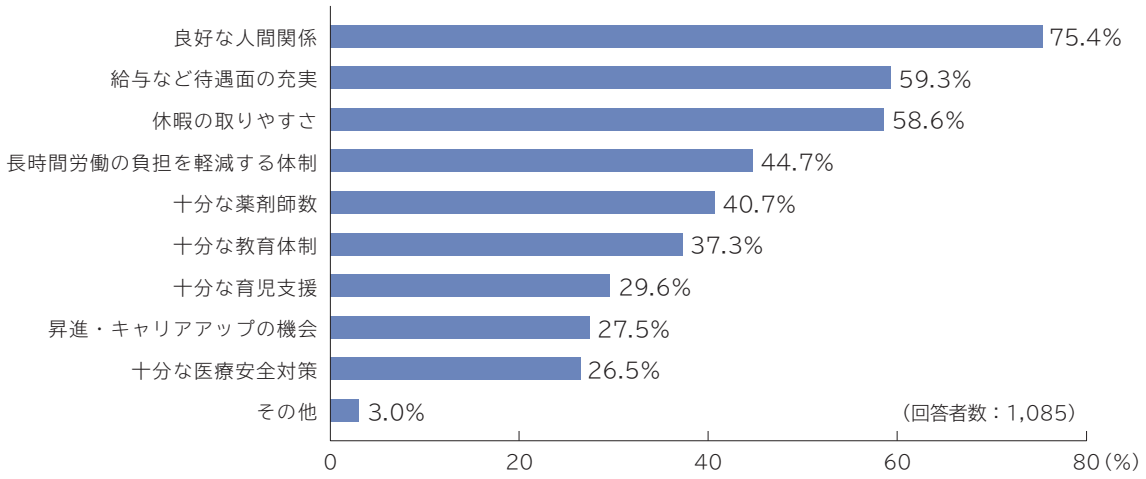


2 薬剤師を長く続けるために

薬剤師を長く続けるためには、心身共に健康で仕事に集中できる職場環境と労働条件が求められる

今後も仕事を続ける意思のある 1,085 人に、薬剤師を長く続けるためには何が必要だと思うか尋ねたところ、「良好な人間関係」が 75.4%と最も多く、次いで「給与など待遇面の充実」59.3%、「休暇の取りやすさ」58.6%、「長時間労働の負担を軽減する体制」44.7%、「十分な薬剤師数」40.7%、「十分な教育体制」37.3%、「十分な育児支援」29.6%、「昇進・キャリアアップの機会」27.5%、「十分な医療安全対策」26.5%の順となりました。心身共に健康で仕事に集中できる職場環境と労働条件が求められています。

薬剤師を長く続けるためには何が必要だと思いますか？（※複数回答）



7 退職・転職の動向

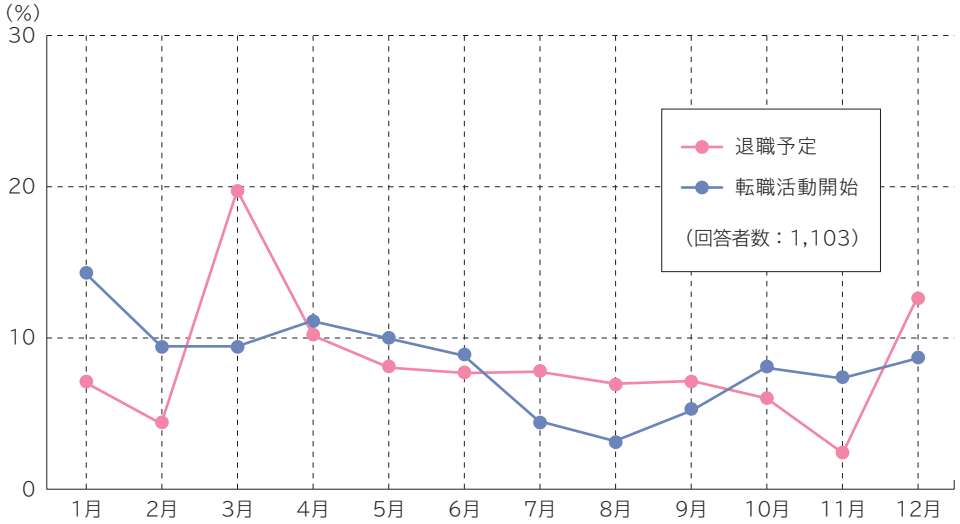
1 退職・転職活動のタイミング

退職日は年度末が最も多く、転職活動は 1 月に開始する人が多い

退職予定月（まだ決定していない場合は退職希望月）を尋ねたところ、3 月が最も多く、翌 4 月には減少、以降 11 月まで減少傾向が続き、12 月に増加しています。退職日は、年度また年の区切りの時期に設定される職場が多く、特に年度末の場合が多いことが想像されます。

転職活動を開始した月（求人情報を転職サイトで見るなどの行動を含む）については、1 月が最も多く、翌 2 月に減少、4 月に増加するものの翌 5 月には減少に転じ、以降 9 月までは総じて少なく、10 月から増加傾向を示しています。転職活動は退職予定月の半年から 2 か月前に開始していると推察されます。

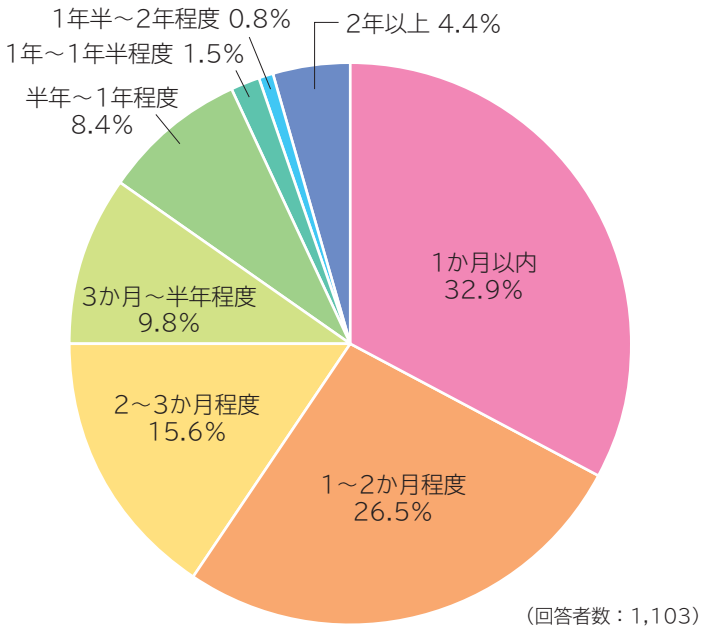
退職予定月・転職活動を開始した月は？



転職活動期間は3か月程度までと比較的短い人が75.0%を占める

実際の転職活動にかかった期間（転職活動をはじめてから、転職先が決定するまでの期間）を尋ねたところ、「1か月以内」が32.9%と最も多く、次いで「1～2か月程度」26.5%、「2～3か月程度」15.6%、「3か月～半年程度」9.8%、「半年～1年程度」8.4%が多く挙げられています。転職活動期間は、3か月程度までと比較的短い人が75.0%を占めていますが、少数ではあるものの2年以上要している人もいます。

転職活動にかかった期間は？

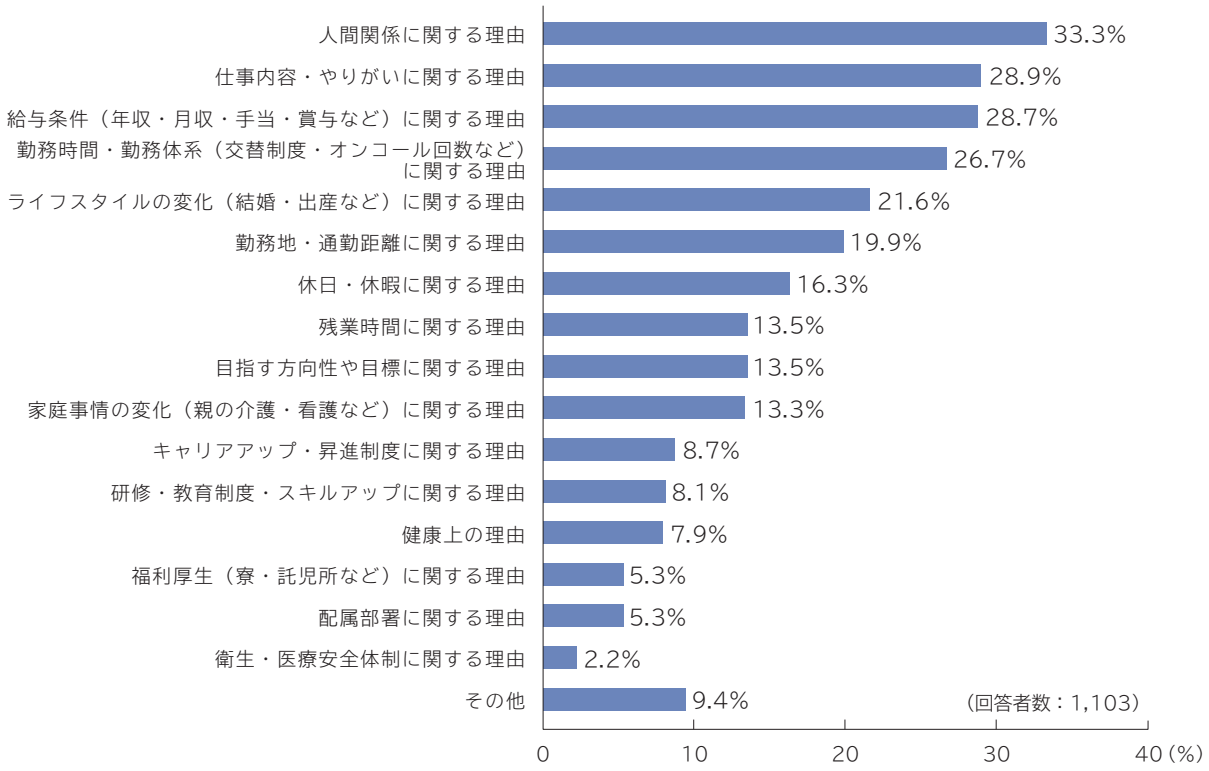


（回答者数：1,103）

退職を考え始めたきっかけ・理由は、人間関係が最も多い

退職を考え始めたきっかけ・理由を尋ねたところ、「人間関係に関する理由」が33.3%と最も多く、次いで「仕事内容・やりがいに関する理由」28.9%、「給与条件（年収・月収・手当・賞与など）に関する理由」28.7%、「勤務時間・勤務体系（交替制度・オンコール回数など）に関する理由」26.7%、「ライフスタイルの変化（結婚・出産など）に関する理由」21.6%、「勤務地・通勤距離に関する理由」19.9%が上位に挙げられています。

退職を考え始めたきっかけ・理由は？（※複数回答）



年代別では、「給与条件（年収・月収・手当・賞与など）に関する理由」「勤務時間・勤務体系（交替制度・オンコール回数など）に関する理由」「休日・休暇に関する理由」「残業時間に関する理由」「キャリアアップ・昇進制度に関する理由」の回答は 20 代が他の世代よりも高く、中高年では低い傾向があります。「仕事内容・やりがいに関する理由」は 20 代が、「人間関係に関する理由」と「家庭事情の変化（親の介護・看護など）に関する理由」の回答は 40 代が、「ライフスタイルの変化（結婚・出産など）に関する理由」の回答は 30 代が他の世代よりも高くなっています。

《年代別》退職を考え始めたきっかけ・理由は？（※複数回答）

（%）	人間関係に関する理由	仕事内容・やりがいに関する理由	給与条件（年収・月収・手当・賞与など）に関する理由	勤務時間・勤務体系（交替制度・オンコール回数など）に関する理由	ライフスタイルの変化（結婚・出産など）に関する理由	勤務地・通勤距離に関する理由	休日・休暇に関する理由	残業時間に関する理由	目指す方向性や目標に関する理由	家庭事情の変化（親の介護・看護など）に関する理由	キャリアアップ・昇進制度に関する理由	研修・教育制度・スキルアップに関する理由	健康上の理由	福利厚生（寮・託児所など）に関する理由	配属部署に関する理由	衛生・医療安全体制に関する理由	その他
20 代（276 人）	37.3	37.0	36.6	32.6	21.4	20.3	21.7	23.2	16.7	8.3	13.8	13.0	8.7	8.3	7.2	1.4	2.2
30 代（304 人）	28.6	24.3	25.7	27.3	30.9	23.7	14.5	12.8	14.5	11.2	9.9	7.6	6.9	4.3	4.9	2.0	7.2
40 代（232 人）	38.4	26.7	31.0	31.5	20.7	18.1	20.3	11.2	10.8	19.4	9.1	7.3	9.5	8.2	5.2	2.6	8.2
50 代（196 人）	31.6	27.6	24.5	17.9	15.8	15.8	10.2	9.2	12.2	16.8	3.6	6.1	7.7	1.5	4.1	3.1	16.8
60 代以上（95 人）	27.4	28.4	18.9	14.7	6.3	20.0	9.5	2.1	10.5	12.6	0.0	1.1	5.3	1.1	4.2	2.1	25.3
全体（1,103 人）	33.3	28.9	28.7	26.7	21.6	19.9	16.3	13.5	13.5	13.3	8.7	8.1	7.9	5.3	5.3	2.2	9.4

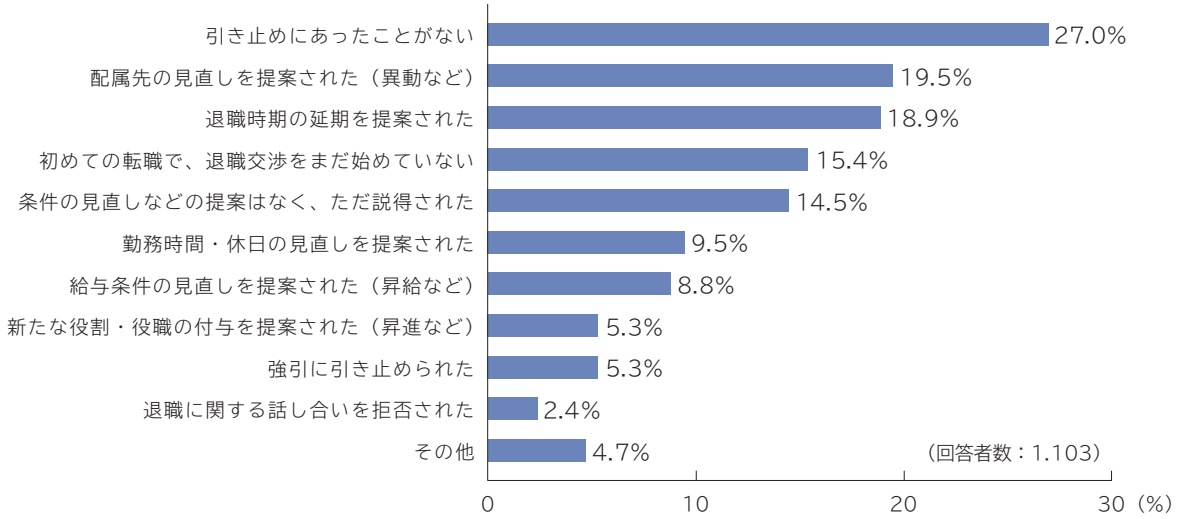
2 退職の引き止め

退職の引き止めにあったことがないが最も多い

退職引き止めの状況を尋ねたところ、「引き止めにあったことがない」が 27.0%と最も多く、次いで「配属先の見直しを提案された（異動など）」19.5%、「退職時期の延期を提案された」18.9%、「初めての転職で、退職交渉をまだ始めていない」15.4%、「条件の見直しなどの提案はなく、ただ説得された」14.5%が上位に挙げられています。

引き止めの方法として、労働環境・労働条件の見直し、退職時期の延長を提案されることがあるものの、ただ説得や強引な引き止め、話し合いを拒否されるなど状況はさまざまです。

どのような方法で退職を引き止められたことがありますか？（※複数回答）

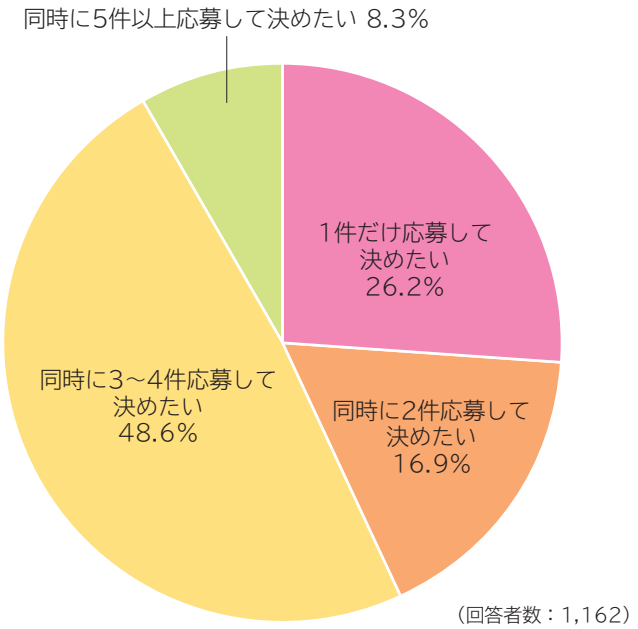


3 転職活動で応募したい求人件数

転職活動では同時に3～4件応募して決めたい人が48.6%を占める

転職活動において応募したい求人件数を尋ねたところ、「同時に3～4件応募して決めたい」が48.6%と最も多く、次いで「1件だけ応募して決めたい」26.2%、「同時に2件応募して決めたい」16.9%、「同時に5件以上応募して決めたい」8.3%の順に挙げられています。

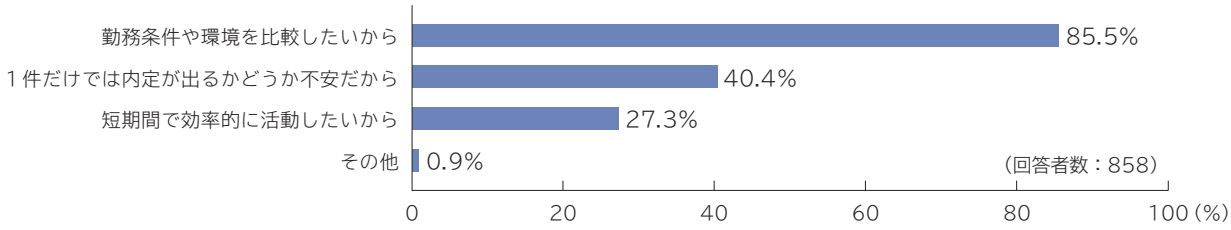
転職活動で、応募したい求人件数は？



勤務条件や環境を比較して決めたいが85.5%と最も多い

同時に複数の求人に応募したいと回答した858人に、その理由を尋ねたところ、「勤務条件や環境を比較したいから」が85.5%と突出して多く、次いで「1件だけでは内定が出るかどうか不安だから」40.4%、「短期間で効率的に活動したいから」27.3%の順に挙げられています。

同時に複数の求人に応募したい理由は？（※複数回答）



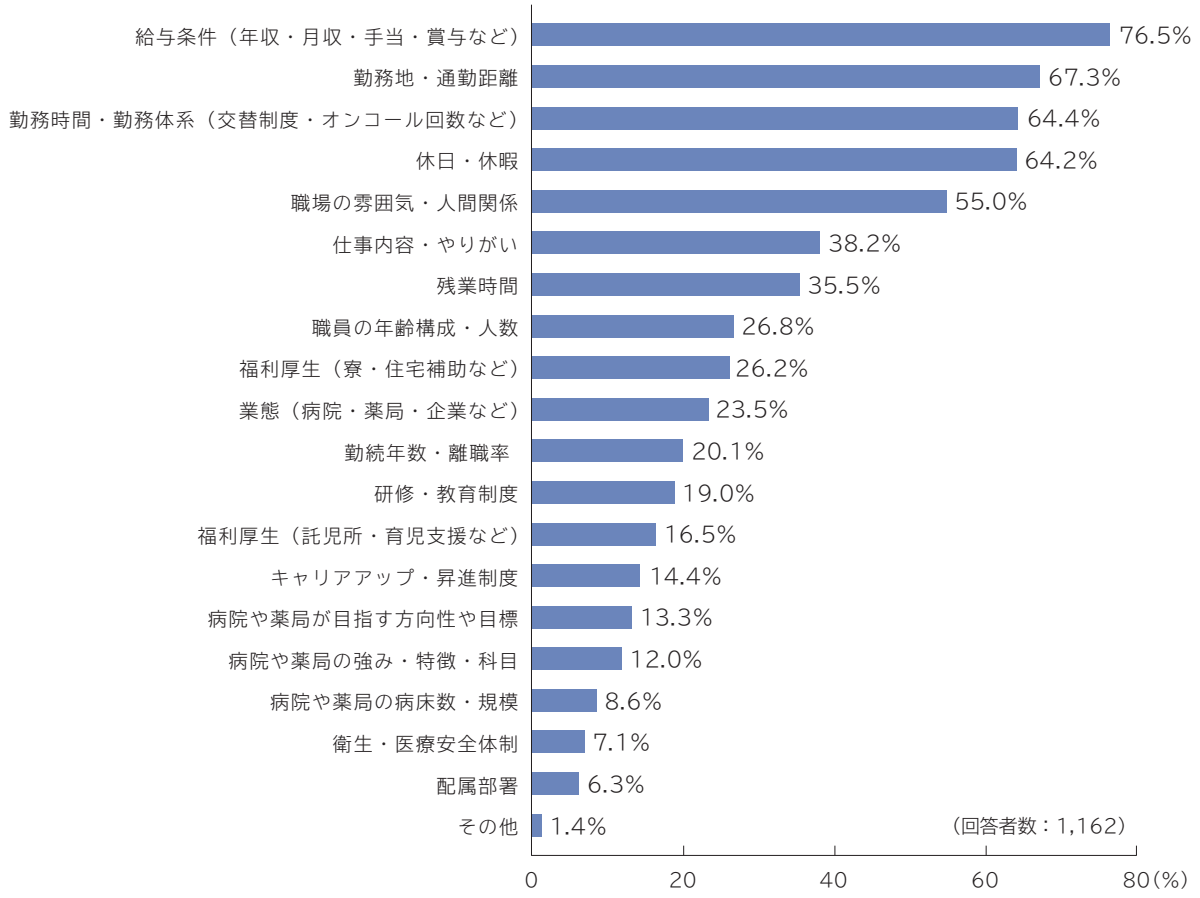
4 転職活動で重視する条件

応募を決める際には労働条件を最も重視している

転職活動で応募を決める際に重視する条件を尋ねたところ、「給与条件（年収・月収・手当・賞与など）」が 76.5%と最も多く、次いで「勤務地・通勤距離」67.3%、「勤務時間・勤務体系（交替制度・オンコール回数など）」64.4%、「休日・休暇」64.2%、「職場の雰囲気・人間関係」55.0%、「仕事内容・やりがい」38.2%、「残業時間」35.5%が上位に挙げられています。

応募を決める際には、労働条件を最も重視し、次いで人間関係を重視していることが伺えます。

転職活動で、応募を決める際に重視する条件は何ですか？（※複数回答）



年代別では、「給与条件（年収・月収・手当・賞与など）」「休日・休暇」「残業時間」「福利厚生（寮・住宅補助など）」「勤続年数・離職率」「研修・教育制度」「福利厚生（託児所・育児支援など）」「キャリアアップ・昇進制度」「病院や薬局の病床数・規模」の回答は、20代で他の年代より高く、中高年では低くなっています。

「勤務地・通勤距離」の回答は40代が他の年代よりも高く、「勤務時間・勤務体系（交替制度・オンコール回数など）」と「仕事内容・やりがい」の回答は、世代差が小さいという結果でした。

《年代別》転職活動で、応募を決める際に重視する条件は何ですか？（※複数回答）

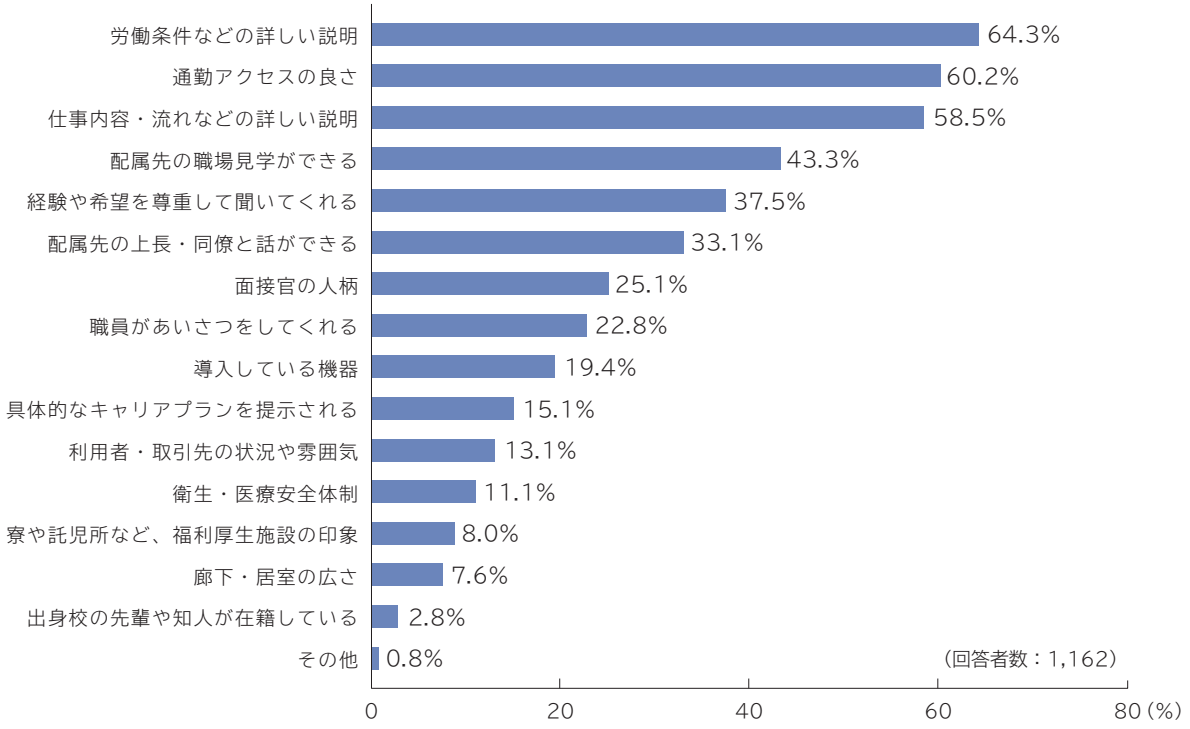
(%)	給与条件（年収・月収・手当・賞与など）	勤務地・通勤距離	勤務時間・勤務体系（交替制度・オンコール回数など）	休日・休暇	職場の雰囲気・人間関係	仕事内容・やりがい	残業時間	職員の年齢構成・人数	福利厚生（寮・住宅補助など）	業態（病院・薬局・企業など）	勤続年数・離職率	研修・教育制度	福利厚生（託児所・育児支援など）	キャリアアップ・昇進制度	病院や薬局が目指す方向性や目標	病院や薬局の強み・特徴・科目	病院や薬局の病床数・規模	衛生・医療安全体制	配属部署	その他
20代（331人）	82.5	63.7	62.2	75.2	54.7	41.7	45.3	26.9	45.6	23.9	26.6	26.9	27.5	22.7	15.1	15.1	15.1	8.5	10.3	0.3
30代（307人）	75.6	66.4	68.7	68.7	56.0	34.2	40.1	28.3	28.7	22.1	19.2	17.3	25.7	14.0	16.0	12.1	8.5	7.5	5.9	2.0
40代（233人）	78.5	73.0	64.4	61.8	58.8	38.2	27.5	29.6	14.6	25.3	17.6	16.7	7.3	14.2	12.9	12.0	7.3	6.0	3.9	0.9
50代（196人）	74.5	69.4	61.7	53.6	56.1	38.8	29.1	25.0	14.3	25.5	18.4	16.8	2.0	7.7	9.2	10.7	3.1	7.1	3.6	1.5
60代以上（95人）	57.9	64.2	63.2	38.9	41.1	37.9	18.9	17.9	4.2	17.9	10.5	7.4	1.1	1.1	8.4	4.2	1.1	4.2	5.3	4.2
全体（1,162人）	76.5	67.3	64.4	64.2	55.0	38.2	35.5	26.8	26.2	23.5	20.1	19.0	16.5	14.4	13.3	12.0	8.6	7.1	6.3	1.4

面接では双方向のコミュニケーション、職場見学では職場の雰囲気を直接確認できることを重視

転職活動で面接・職場見学の際に重視する条件を尋ねたところ、「労働条件などの詳しい説明」が64.3％と最も多く、次いで「通勤アクセスの良さ」60.2％、「仕事内容・流れなどの詳しい説明」58.5％、「配属先の職場見学ができる」43.3％、「経験や希望を尊重して聞いてくれる」37.5％、「配属先の上長・同僚と話ができる」33.1％が上位に挙げられています。続いて、「面接官の人柄」25.1％、「職員があいさつをしてくれる」22.8％、「導入している機器」19.4％が挙げられています。

面接では業務内容と労働条件を正確に説明した上で、求職者の経験や希望条件を尊重して聞く、双方向のコミュニケーションを図ること、職場見学では働いている人の様子や雰囲気を直接確認できることが重要であるといえます。

転職活動で、面接・職場見学の際に重視する条件は何ですか？（※複数回答）



年代別では、「具体的なキャリアプランを提示される」と「寮や託児所など、福利厚生施設の印象」の回答は、若い世代ほど高い傾向が見られます。「通勤アクセスの良さ」と「配属先の職場見学ができる」の回答は、40 代が他の年代よりも高くなっています。

《年代別》転職活動で、面接・職場見学の際に重視する条件は何ですか？（※複数回答）

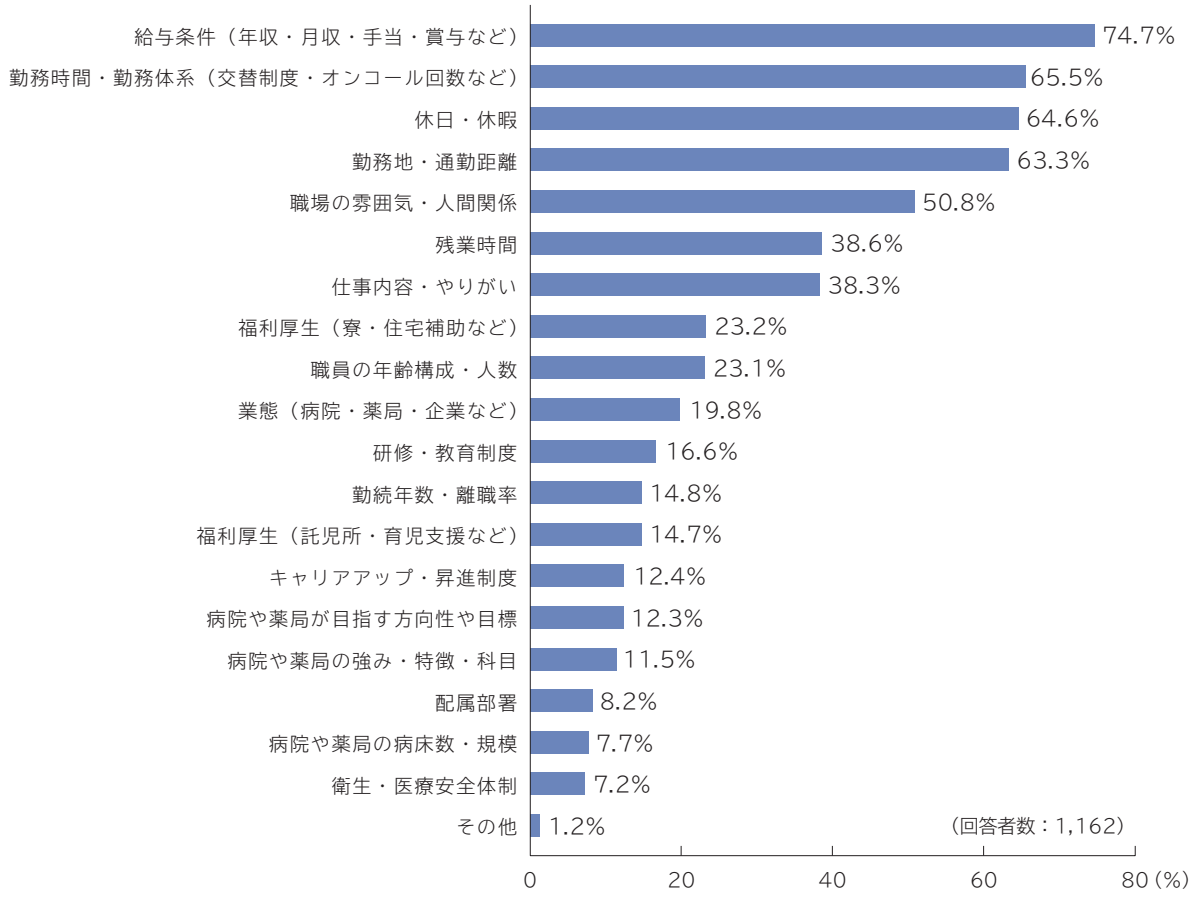
（%）	労働条件などの詳しい説明	通勤アクセスの良さ	仕事内容・流れなどの詳しい説明	配属先の職場見学ができる	経験や希望を尊重して聞いてくれる	配属先の上長・同僚と話ができる	面接官の人柄	職員があいさつをしてくれる	導入している機器	具体的なキャリアプランを提示される	利用者・取引先の状況や雰囲気	衛生・医療安全体制	寮や託児所など、福利厚生施設の印象	廊下・居室の広さ	出身校の先輩や知人が在籍している	その他
20 代（331 人）	62.2	53.5	57.1	42.9	41.7	37.5	28.1	24.5	19.3	22.1	15.4	10.9	13.3	6.6	5.1	0.6
30 代（307 人）	68.7	59.3	55.7	43.3	38.4	35.5	24.4	27.7	22.5	18.6	16.6	11.1	13.7	6.2	2.6	1.0
40 代（233 人）	67.0	68.2	63.5	49.8	34.8	30.5	23.2	24.0	22.7	12.9	12.9	14.6	2.1	9.4	1.7	0.0
50 代（196 人）	62.2	64.3	58.2	41.8	33.2	31.1	25.5	14.8	16.3	7.7	7.7	8.7	1.0	9.2	1.0	0.5
60 代以上（95 人）	54.7	57.9	61.1	31.6	35.8	21.1	21.1	14.7	7.4	1.1	5.3	8.4	0.0	7.4	2.1	3.2
全体（1,162 人）	64.3	60.2	58.5	43.3	37.5	33.1	25.1	22.8	19.4	15.1	13.1	11.1	8.0	7.6	2.8	0.8

入職を決める際には、労働条件を最も重視している

転職活動で入職を決める際に重視する条件を尋ねたところ、「給与条件（年収・月収・手当・賞与など）」が 74.7%と最も多く、次いで「勤務時間・勤務体系（交替制度・オンコール回数など）」65.5%、「休日・休暇」64.6%、「勤務地・通勤距離」63.3%、「職場の雰囲気・人間関係」50.8%、「残業時間」38.6%、「仕事内容・やりがい」38.3%が上位に挙げられています。

入職を決める際には、労働条件を最も重視していることが伺えます。これは、応募を決める際に重視する条件と同様の傾向です。

転職活動で、入職を決める際に重視する条件は何ですか？（※複数回答）



年代別では、「休日・休暇」「残業時間」「福利厚生（寮・住宅補助など）」「研修・教育制度」「勤続年数・離職率」「福利厚生（託児所・育児支援など）」「キャリアアップ・昇進制度」「配属部署」「病院や薬局の病床数・規模」の回答は 20 代で高く、中高年では低い傾向がみられます。「職場の雰囲気・人間関係」の回答は 40 代で他の世代よりも高く、「勤務時間・勤務体系（交替制度・オンコール回数など）」の回答は 20 代が他の世代よりも低くなっています。

《年代別》転職活動で、入職を決める際に重視する条件は何ですか？（※複数回答）

(%)	給与条件（年収・月収・手当・賞与など）	勤務時間・勤務体系（交替制度・オンコール回数など）	休日・休暇	勤務地・通勤距離	職場の雰囲気・人間関係	残業時間	仕事内容・やりがい	福利厚生（寮・住宅補助など）	職員の年齢構成・人数	業態（病院・薬局・企業など）	研修・教育制度	勤続年数・離職率	福利厚生（託児所・育児支援など）	キャリアアップ・昇進制度	病院や薬局が目指す方向性や目標	病院や薬局の強み・特徴・科目	配属部署	病院や薬局の病床数・規模	衛生・医療安全体制	その他
20代（331人）	77.3	59.2	71.6	58.9	50.2	48.0	38.7	38.4	22.1	19.9	23.0	22.7	23.6	16.9	12.1	11.5	12.4	11.8	7.3	0.9
30代（307人）	76.2	69.1	70.4	64.2	51.8	46.3	35.8	26.7	26.1	19.2	16.3	15.0	22.5	15.3	14.7	14.3	9.4	9.1	8.8	2.0
40代（233人）	76.0	68.7	62.7	68.2	56.7	29.2	38.2	12.0	26.2	20.2	12.9	14.2	7.7	12.4	12.9	11.2	4.7	5.2	6.0	0.9
50代（196人）	73.0	65.3	53.6	64.8	51.0	30.1	41.3	14.8	19.9	20.4	16.3	8.2	2.0	5.6	11.2	10.2	5.6	4.6	6.6	0.5
60代以上（95人）	61.1	68.4	49.5	60.0	34.7	21.1	38.9	4.2	15.8	18.9	5.3	2.1	2.1	1.1	6.3	6.3	3.2	2.1	6.3	2.1
全体（1,162人）	74.7	65.5	64.6	63.3	50.8	38.6	38.3	23.2	23.1	19.8	16.6	14.8	14.7	12.4	12.3	11.5	8.2	7.7	7.2	1.2

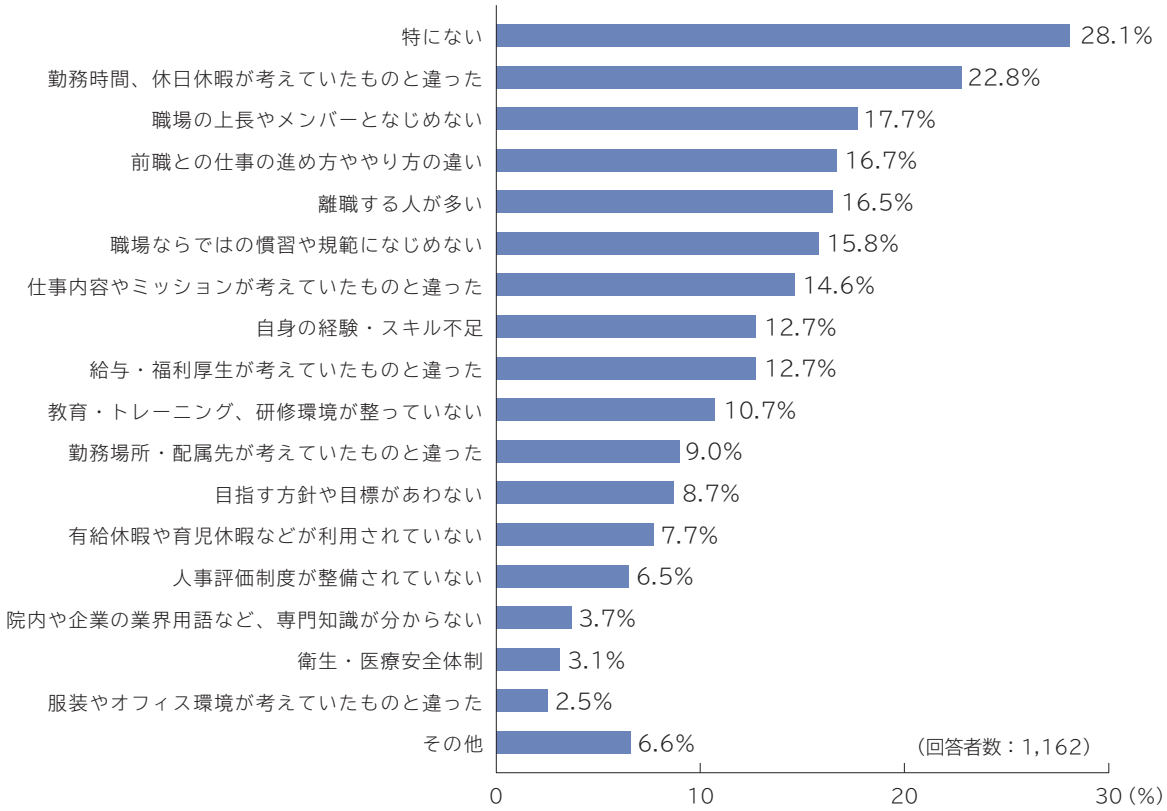
5 新しい職場に入職して戸惑ったこと・困ったこと

想定と異なっていることに戸惑うことが多い

新しい職場に入職して戸惑ったこと・困ったことを尋ねたところ、「特にない」が 28.1%と最も多く、次いで「勤務時間、休日休暇が考えていたものと違った」22.8%、「職場の上長やメンバーとなじめない」17.7%、「前職との仕事の進め方ややり方の違い」16.7%、「離職する人が多い」16.5%、「職場ならではの慣習や規範になじめない」15.8%、「仕事内容やミッションが考えていたものと違った」14.6%、「給与・福利厚生が考えていたものと違った」と「自身の経験・スキル不足」12.7%が上位に挙げられています。

戸惑ったことや困ったこととしては、労働条件、職場環境、仕事内容、人間関係など多岐にわたっています。なかでも想定と異なっていることに戸惑う様子が複数見受けられます。入職前に正確な情報を提供、実情を開示するとともに、求職者の受け止めや理解を確認し、入職前後のギャップを生じないように配慮することが必要といえます。

新しい職場に入職して戸惑ったこと・困ったことは何ですか？（※複数回答）



年代別では、「特にない」の回答が 20 代で特に高く、他の年代と大きな開きがあります。「勤務時間、休日休暇が考えていたものと違った」の回答は 40 ～ 50 代で高くなっています。「前職との仕事の進め方ややり方の違い」「仕事内容やミッションが考えていたものと違った」「職場ならではの慣習や規範になじめない」の回答は 60 代以上で最も高く、若い世代で低い傾向がみられます。

《年代別》新しい職場に入職して戸惑ったこと・困ったことは何ですか？（※複数回答）

（%）	特にない	勤務時間、休日休暇が考えていたものと違った	職場の上長やメンバーとなじめない	前職との仕事の進め方やり方の違い	離職する人が多い	職場ならではの慣習や規範になじめない	仕事内容やミッションが考えていたものと違った	自身の経験・スキル不足	給与・福利厚生が考えていたものと違った	教育・トレーニング、研修環境が整っていない	勤務場所・配属先が考えていたものと違った	目指す方向性や目標があわない	有給休暇や育児休暇などが利用されていない	人事評価制度が整備されていない	院内や企業の業界用語など、専門知識が分からない	衛生・医療安全体制	服装やオフィス環境が考えていたものと違った	その他
20代（331人）	45.3	17.5	11.8	7.3	10.9	10.9	8.8	10.9	12.1	7.3	9.4	6.0	4.2	4.2	3.9	1.8	2.1	10.3
30代（307人）	26.7	23.1	19.2	20.8	19.5	15.3	14.0	12.7	13.0	11.1	10.7	9.4	9.8	6.8	3.6	3.9	1.6	4.9
40代（233人）	15.5	27.5	21.9	20.2	21.0	21.5	16.3	14.6	14.6	15.0	8.6	9.4	11.2	8.6	3.9	5.2	3.0	5.2
50代（196人）	22.4	27.6	18.4	15.8	16.3	15.3	20.4	16.3	12.8	11.7	7.7	10.7	7.7	7.1	3.1	2.6	3.1	3.1
60代以上（95人）	15.8	18.9	22.1	29.5	15.8	22.1	21.1	7.4	9.5	8.4	6.3	9.5	5.3	7.4	4.2	1.1	4.2	10.5
全体（1,162人）	28.1	22.8	17.7	16.7	16.5	15.8	14.6	12.7	12.7	10.7	9.0	8.7	7.7	6.5	3.7	3.1	2.5	6.6

調査の結果 3

事業者の取り組み状況

8 事業者の取り組み

・「マイナビ薬剤師『薬剤師白書』2020 年度版」の結果について、項目ごとに表組やグラフ、テキストで解説します。

8 事業者の取り組み

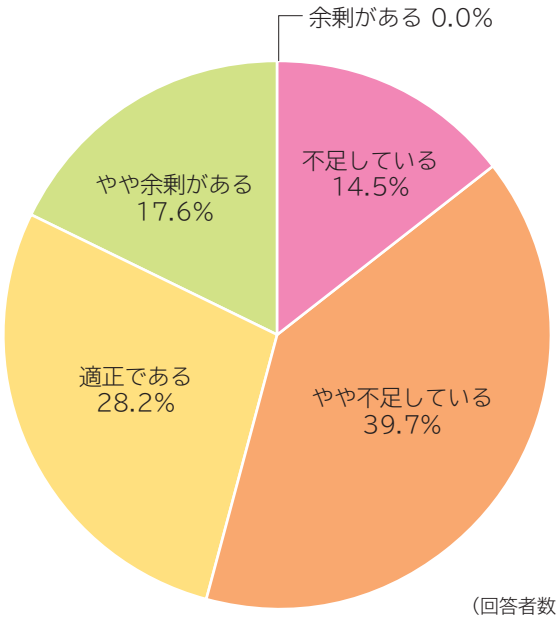
1 労働環境改善・定着

全体の 54.2%は薬剤師不足を感じている

薬剤師の配置状況を尋ねたところ、「やや不足している」が 39.7％と最も多く、次いで「適正である」28.2％、「やや余剰がある」17.6％、「不足している」14.5％の順に挙げられています。

「不足している」と「やや不足している」を合計した、薬剤師が不足していると感じている事業者は全体の 54.2%です。

薬剤師の配置状況は？



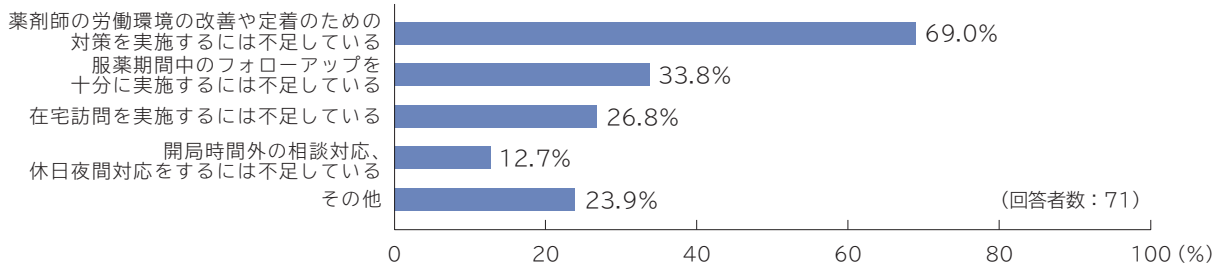
（回答者数：131）

労働環境の改善と定着のための対策やサービス向上を実施できるほどの余裕がない事業者が多い

薬剤師が「不足している」「やや不足している」と回答した 71 事業者に、不足していると感じる理由を尋ねたところ、「薬剤師の労働環境の改善や定着のための対策を実施するには不足している」が 69.0%と突出して多く、「その他」を除くと、次いで「服薬期間中のフォローアップを十分に実施するには不足している」33.8%、「在宅訪問を実施するには不足している」26.8%、「開局時間外の相談対応、休日夜間対応をするには不足している」12.7%の順に挙げられています。

薬剤師の労働環境の改善と定着のための対策、患者へのサービスの向上を実施できるほどの余裕はないことが推察されます。

薬剤師が不足していると感じる理由は？（※複数回答）

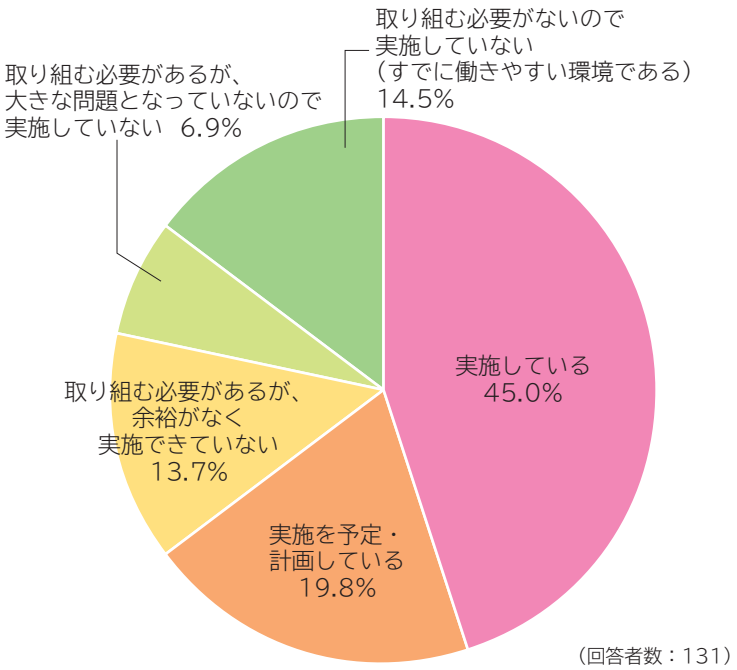


全体の 85.4%が何らかの取り組みが必要としているが、そのうち約４分の１は実施の予定・計画に至っていない

薬剤師の労働環境改善・定着のために何らかの取り組み（人員の確保･勤務シフト･業務効率化・待遇改善など）を実施しているか尋ねたところ、「実施している」が45.0%と最も多く、次いで「実施を予定・計画している」19.8%、「取り組む必要がないので実施していない（すでに働きやすい環境である）」14.5%、「取り組む必要があるが、余裕がなく実施できていない」13.7%、「取り組む必要があるが、大きな問題となっていないので実施していない」6.9%の順に挙げられています。

全体の 85.4%は薬剤師の労働環境改善・定着のために何らかの取り組みが必要としていますが、そのうちの約４分の１は実施の予定・計画まで至っていません。

労働環境改善・定着のために、
何らかの取り組みを実施している？



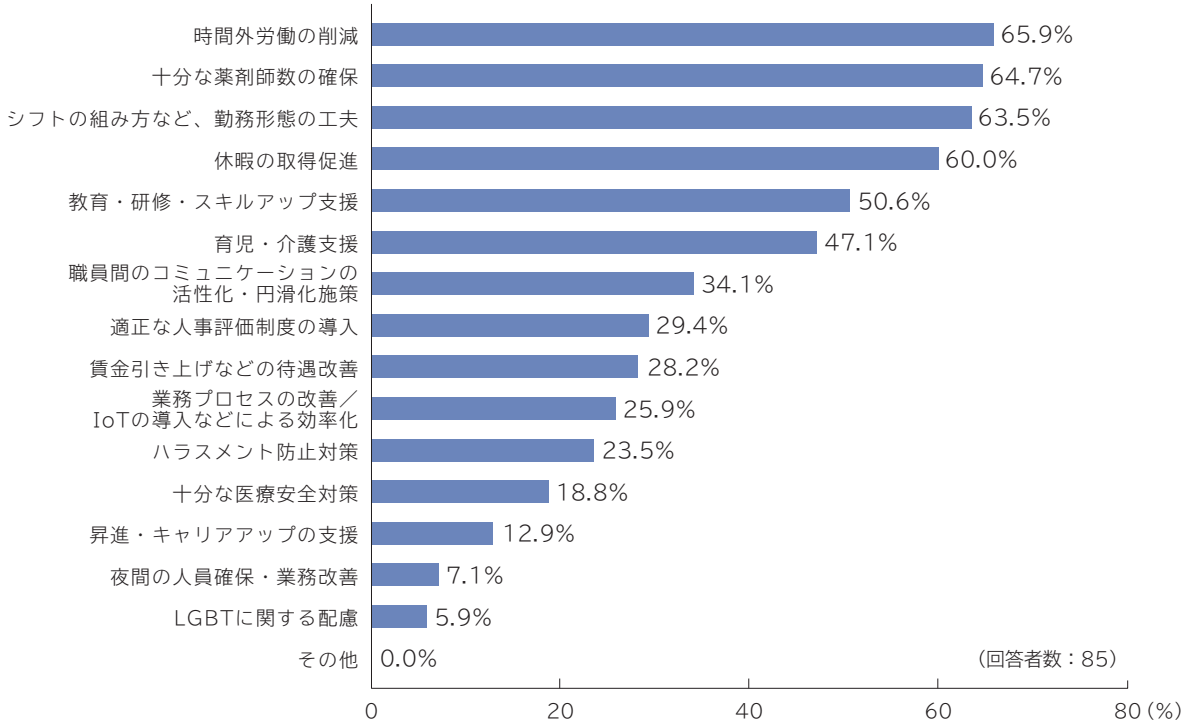
（回答者数：131）

時間外労働の削減、十分な薬剤師数の確保に取り組んでいる事業者が多い

薬剤師の労働環境改善・定着のために何らかの取り組みを「実施している」「実施を予定・計画している」と回答した 85 事業者に、どのような取り組みを実施／計画しているか尋ねたところ、「時間外労働の削減」が 65.9%と最も多く、次いで「十分な薬剤師数の確保」64.7%、「シフトの組み方など、勤務形態の工夫」63.5%、「休暇の取得促進」60.0%、「教育・研修・スキルアップ支援」50.6%、「育児・介護支援」47.1%が上位に挙げられています。

また、薬剤師調査では薬剤師は上司や同僚との人間関係に最もストレスを感じていることが示されていますが、「職員間のコミュニケーションの活性化・円滑化施策」は 34.1%、「ハラスメント防止対策」は 23.5%にとどまっています。

労働環境改善・定着のためにどのような取り組みを実施／計画している？（※複数回答）

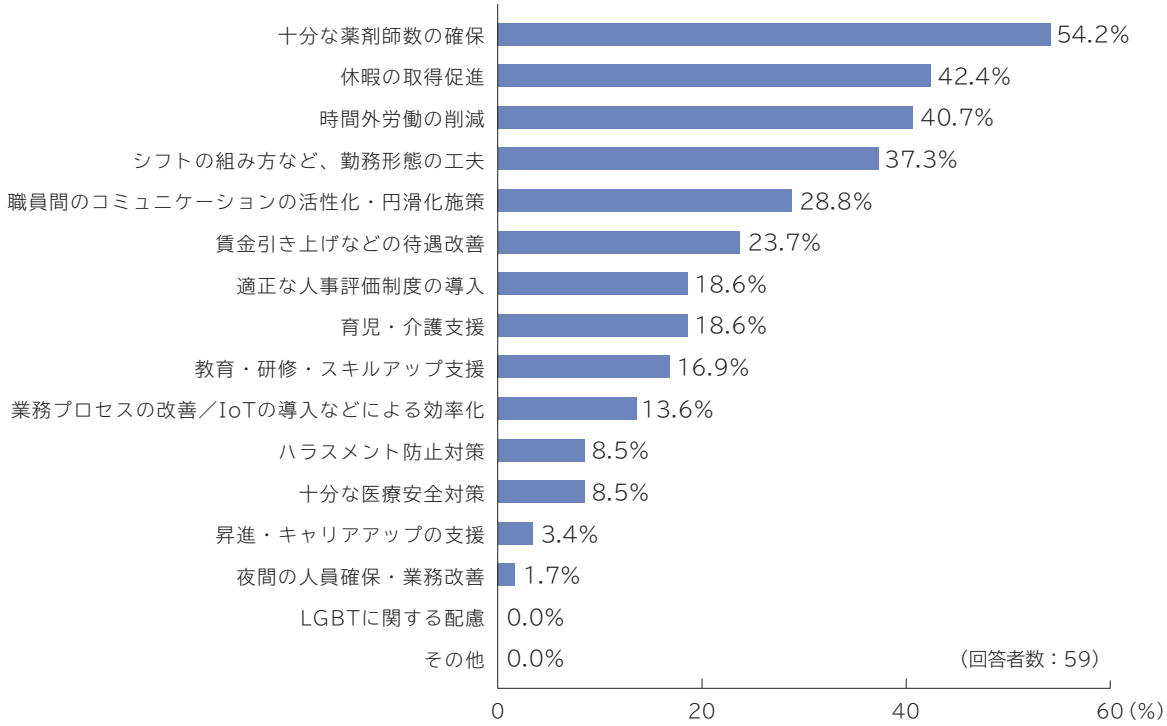


薬剤師の労働環境改善・定着には、特に勤務シフトに直結する取り組みが効果的

薬剤師の労働環境改善・定着のために何らかの取り組みを「実施している」と回答した 59 事業者に、実施しているもののうち、どの取り組みの効果が高いと思うか尋ねたところ、「十分な薬剤師数の確保」が54.2％と最も多く、次いで「休暇の取得促進」42.4％、「時間外労働の削減」40.7％、「シフトの組み方など、勤務形態の工夫」37.3％、「職員間のコミュニケーションの活性化・円滑化施策」28.8％、「賃金引き上げなどの待遇改善」23.7％が上位に挙げられています。

これらの内容は薬剤師が回答した良いと思った職場での工夫や制度と共通していますが、薬剤師からは長く続けるためには良好な人間関係が必要という意見が最も多く挙げられています。コミュニケーションの活性化やハラスメント防止対策への取り組みがより必要とされていると考えられます。

実施しているもののうち、どの取り組みの効果が高い？（※複数回答）



▶巻末（P88 ～ 89）に具体的な取り組みの内容に関する回答を抜粋して掲載しています。

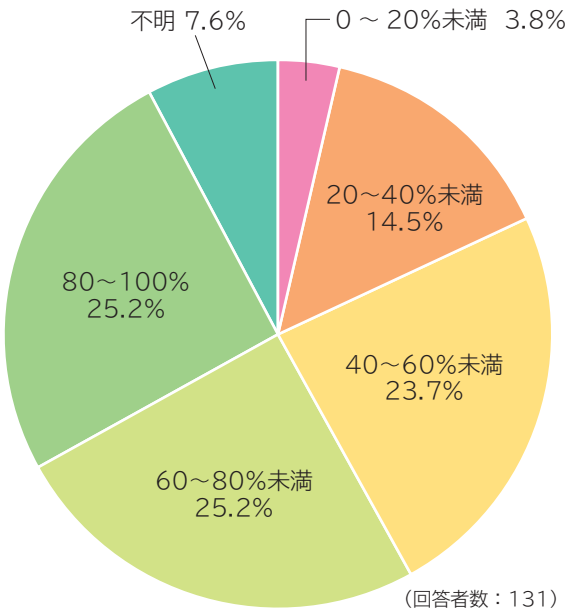
2 有給休暇の取得促進

有給休暇の取得率は、
60 ～ 80%未満と 80 ～ 100% が
それぞれ 25.2%を占める

薬剤師の 1 年間の有給休暇の取得率（平均、前年度実績）を尋ねたところ、「60 ～ 80 % 未 満 」 と「80 ～ 100%」 が そ れぞれ 25.2 % を 占 め て い ま す。 次 い で「40 ～ 60 % 未 満 」23.7 %、「20 ～ 40 % 未 満 」14.5 %、「0 ～ 20 % 未 満 」3.8%、「不明」7.6%の順となりました。

薬剤師の有給取得率を正確に把握できていない事業者も一定数あることが伺えます。

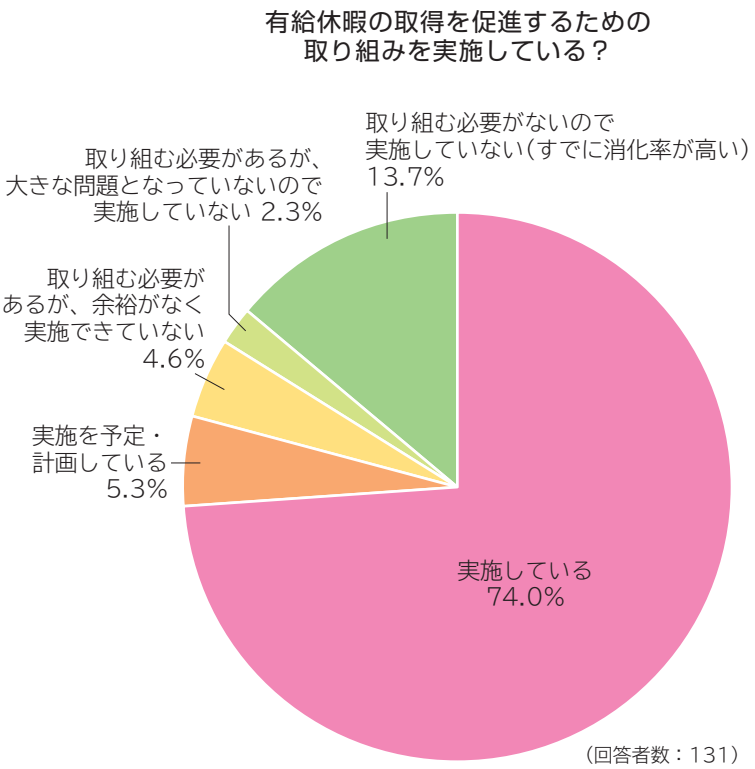
1 年間の有給休暇の取得率は？



全体の約 80%が有給休暇の取得を促進するための取り組みを実施中または予定・計画している

2019 年 4 月から、年 5 日以上の有給休暇の取得が義務付けられました（※）。薬剤師の有給休暇の取得を促進するための取り組みを実施しているか尋ねたところ、「実施している」が 74.0％と突出して多くを占め、次いで「取り組む必要がないので実施していない（すでに消化率が高い）」13.7％、「実施を予定・計画している」5.3％、「取り組む必要があるが、余裕がなく実施できていない」4.6％、「取り組む必要があるが、大きな問題となっていないので実施していない」2.3％の順に挙げられています。

79.3％の事業者が実施中または実施を予定・計画していますが、「取り組む必要があるが、余裕がなく実施できていない」と「取り組む必要があるが、大きな問題となっていないので実施していない」を合わせた、取り組む必要があるものの実施に至っていない事業者が 6.9％います。



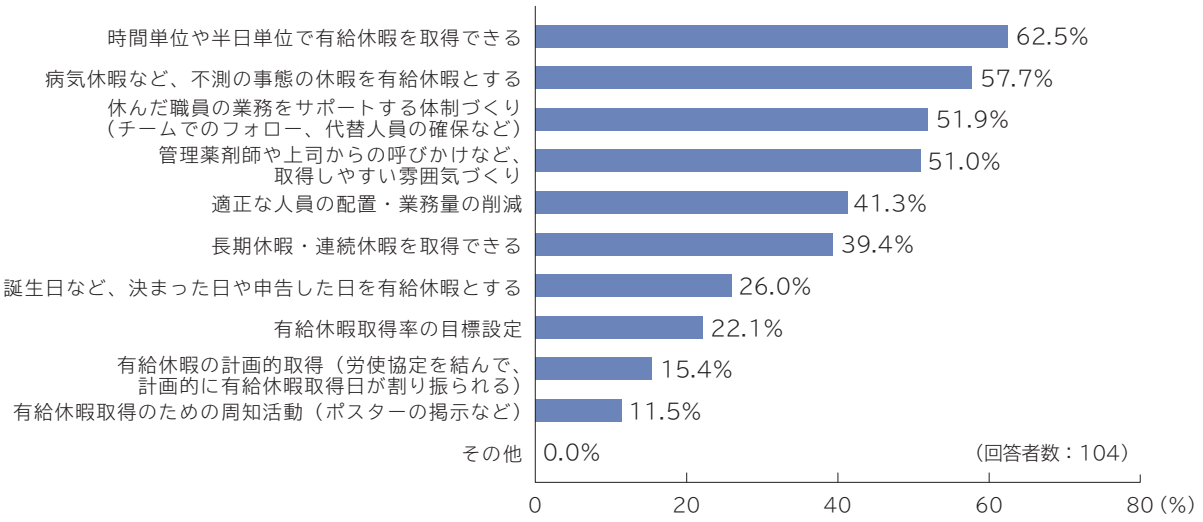
※労働基準法が改正され、年 10 日以上の有給休暇が付与される労働者に対して、年 5 日以上取得させることが雇用主に義務付けられました。

有給休暇の取得促進の取り組みは、時間単位や半日単位での取得制度の導入が最も多い

薬剤師の有給休暇の取得を促進するための取り組みを「実施している」「実施を予定・計画している」と回答した 104 事業者に、どのような取り組みを実施／計画しているか尋ねたところ、「時間単位や半日単位で有給休暇を取得できる」が 62.5％と最も多く、次いで「病気休暇など、不測の事態の休暇を有給休暇とする」57.7％、「休んだ職員の業務をサポートする体制づくり（チームでのフォロー、代替人員の確保など）」51.9％、「管理薬剤師や上司からの呼びかけなど、取得しやすい雰囲気づくり」51.0％、「適正な人員の配置・業務量の削減」41.3％、「長期休暇・連続休暇を取得できる」39.4％が上位に挙げられています。

制度の導入に加えて、利用しやすい仕組みや雰囲気づくりも進められ、有給休暇の取得促進に真剣に取り組んでいることが伺えます。

有給休暇の取得を促進するためにどのような取り組みを実施／計画している？（※複数回答）

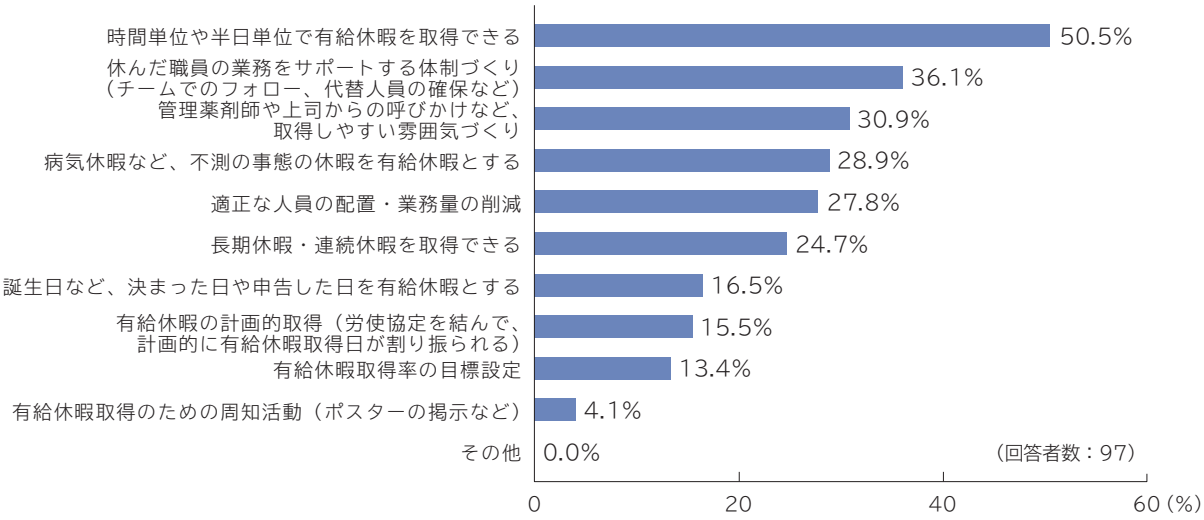


有給休暇の取得促進には、時間単位や半日単位で有給休暇を取得できることが最も効果的

薬剤師の有給休暇の取得を促進するための取り組みを「実施している」と回答した97事業者に、実施しているもののうち、どの取り組みの効果が高いと思うか尋ねたところ、「時間単位や半日単位で有給休暇を取得できる」が50.5%と最も多く、次いで「休んだ職員の業務をサポートする体制づくり（チームでのフォロー、代替人員の確保など）」36.1%、「管理薬剤師や上司からの呼びかけなど、取得しやすい雰囲気づくり」30.9%、「病気休暇など、不測の事態の休暇を有給休暇とする」28.9%、「適正な人員の配置・業務量の削減」27.8%、「長期休暇・連続休暇を取得できる」24.7%が上位に挙げられています。

時間単位や半日単位で有給休暇を取得できることが、有給休暇の取得促進に最も効果をもたらしていると捉えていると推察されます。

実施しているもののうち、どの取り組みの効果が高い？（※複数回答）

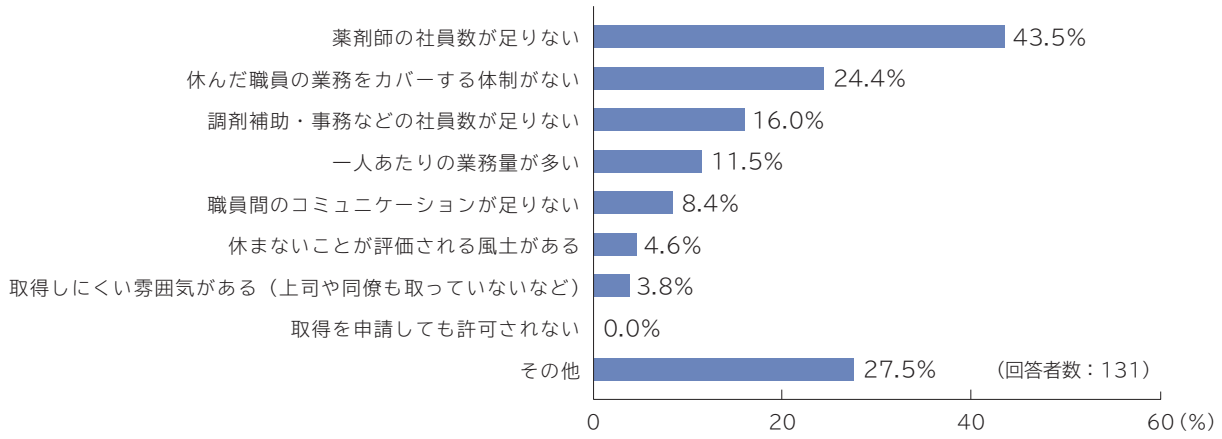


有給休暇の取得促進における課題・障害には、薬剤師の不足が最も多く挙げられている

薬剤師の有給休暇の取得促進において、どのような課題・障害があるか尋ねたところ、「薬剤師の社員数が足りない」が 43.5％と最も多く、「その他」を除くと、次いで「休んだ職員の業務をカバーする体制がない」24.4％、「調剤補助・事務などの社員数が足りない」16.0％、「一人あたりの業務量が多い」11.5％、「職員間のコミュニケーションが足りない」8.4％、「休まないことが評価される風土がある」4.6％、「取得しにくい雰囲気がある（上司や同僚も取っていないなど）」3.8％の順に挙げられています。

有給休暇の取得促進における課題・障害には、薬剤師の社員数不足と休んだ職員の業務をカバーする体制がないことが多く挙げられています。薬剤師が回答した有給休暇の取得促進における課題・障害と概ね同様の傾向ですが、「取得を申請しても許可されない」は薬剤師側では 7.4% 挙げられていたところ、事業者側では 0%であり、労使間で認識の違いが生じていることが伺えます。

有給休暇の取得促進において、どのような課題・障害がある？（※複数回答）



3 ハラスメントの予防

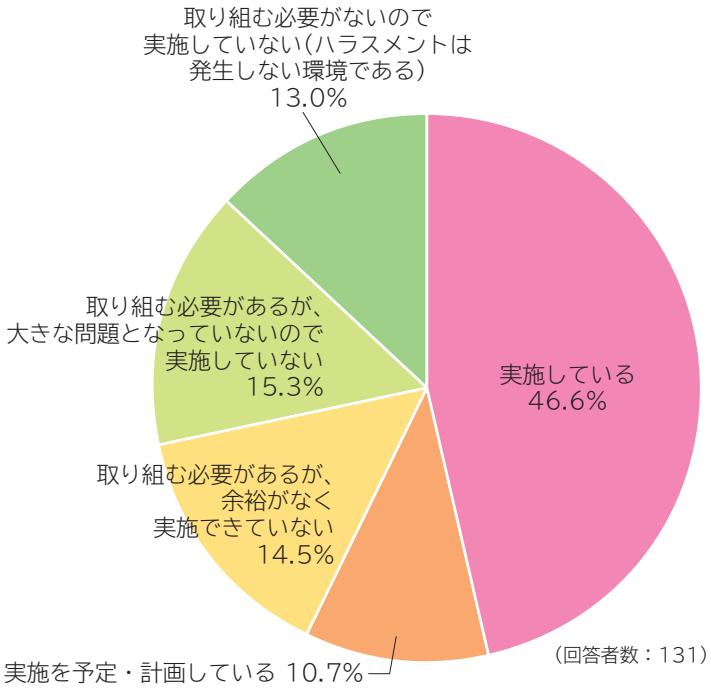
全体の 57.3％がハラスメント予防のための取り組みを実施中または予定・計画している

2020 年 6 月から、職場におけるハラスメント防止のために必要な対策を取ることが義務付けられました（※）。

ハラスメントの予防に向けた取り組みを実施しているか尋ねたところ、「実施している」が 46.6％を占め、次いで「取り組む必要があるが、大きな問題となっていないので実施していない」15.3％、「取り組む必要があるが、余裕がなく実施できていない」14.5％、「取り組む必要がないので実施していない（ハラスメントは発生しない環境である）」13.0％、「実施を予定・計画している」10.7％の順に挙げられています。

実施中または実施を予定・計画している事業者が全体の 57.3％を占め、取り組む必要があるものの実施に至っていない事業者が 29.8％います。

ハラスメントの予防に向けた取り組みを実施している？



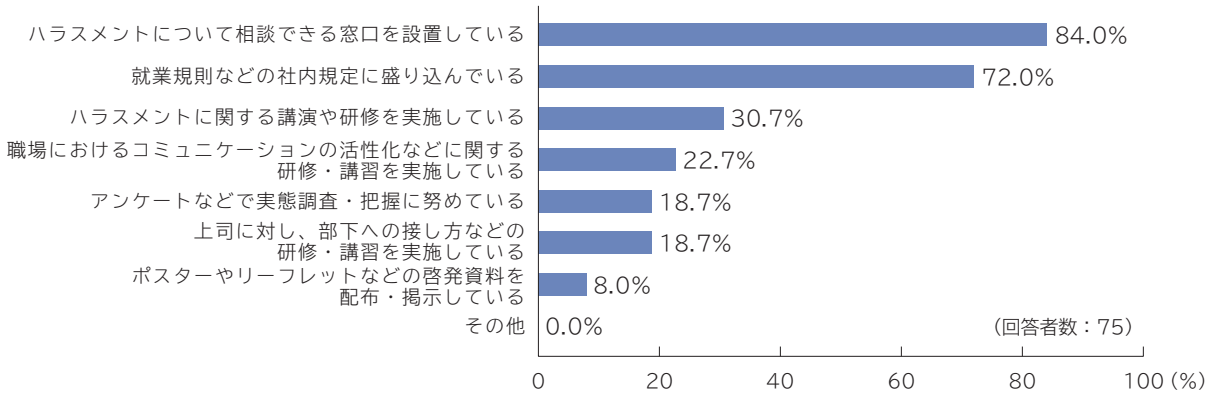
※労働施策総合推進法などが改正され、職場におけるパワーハラスメント・セクシャルハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが雇用主に義務付けられました。（パワーハラスメントの措置義務については、中小事業主は 2022 年 4 月 1 日から義務化（それまでは努力義務））

ハラスメント予防のための取り組みは、相談窓口の設置や社内規定への追加が最も多い

ハラスメントの予防に向けた取り組みを「実施している」「実施を予定・計画している」と回答した 75 事業者に、どのような取り組みを実施／計画しているか尋ねたところ、「ハラスメントについて相談できる窓口を設置している」が 84.0％と最も多く、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んでいる」72.0％、「ハラスメントに関する講演や研修を実施している」30.7％、「職場におけるコミュニケーションの活性化などに関する研修・講習を実施している」22.7％、「アンケートなどで実態調査・把握に努めている」と「上司に対し、部下への接し方などの研修・講習を実施している」18.7％、「ポスターやリーフレットなどの啓発資料を配布・掲示している」8.0％の順に挙げられています。

相談できる窓口の設置や社内規定への追加を行っている事業者は約 7 ～ 8 割ですが、コミュニケーションの活性化やハラスメントなどに関する研修を実施している事業者は約 2 ～ 3 割にとどまっています。

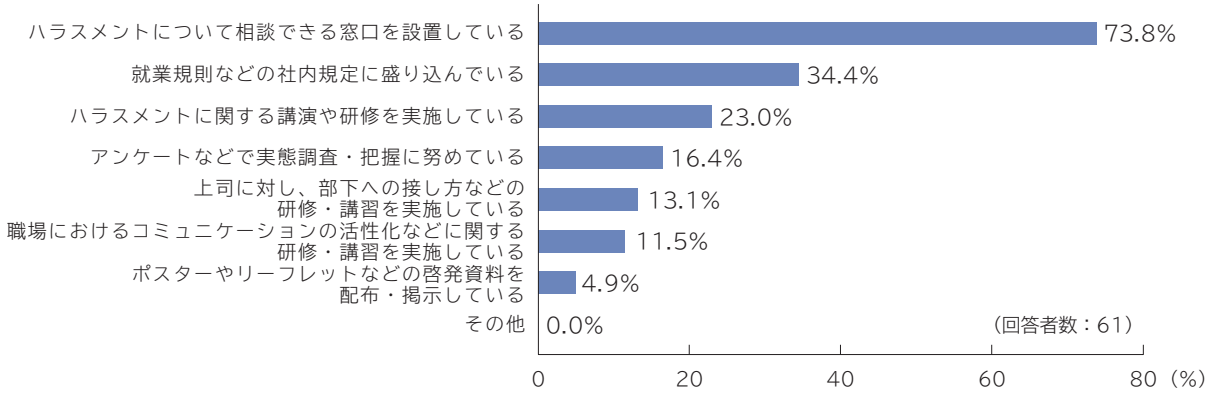
ハラスメントの予防のために実施／計画している取り組みは？（※複数回答）



ハラスメント予防に最も効果が高い取り組みは、相談できる窓口の設置

ハラスメントの予防に向けた取り組みを「実施している」と回答した61事業者に、どのような取り組みの効果が高いか尋ねたところ、「ハラスメントについて相談できる窓口を設置している」が73.8%と突出して多く、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んでいる」34.4%、「ハラスメントに関する講演や研修を実施している」23.0%、「アンケートなどで実態調査・把握に努めている」16.4%、「上司に対し、部下への接し方などの研修・講習を実施している」13.1%、「職場におけるコミュニケーションの活性化などに関する研修・講習を実施している」11.5%、「ポスターやリーフレットなどの啓発資料を配布・掲示している」4.9%の順に挙げられています。

実施しているもののうち、どの取り組みの効果が高い？（※複数回答）

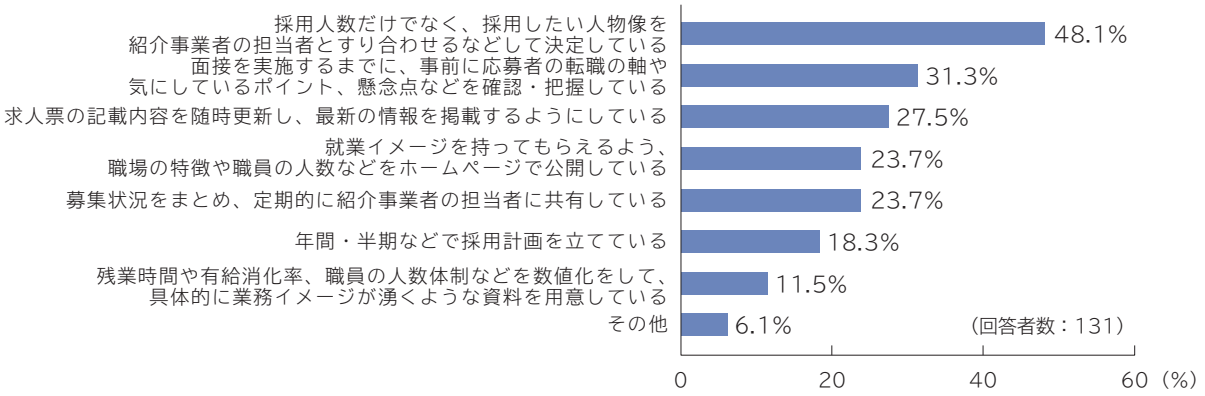


4 中途採用活動

中途採用の募集時に重視している施策は、採用したい人数と人物像の決定が最も多い

薬剤師の中途採用活動において、募集（母集団形成）をする際に重視している施策を尋ねたところ、「採用人数だけでなく、採用したい人物像を紹介事業者の担当者とすり合わせるなどして決定している」が48.1%と最も多く、次いで「面接を実施するまでに、事前に応募者の転職の軸や気にしているポイント、懸念点などを確認・把握している」31.3%、「求人票の記載内容を随時更新し、最新の情報を掲載するようにしている」27.5%、「就業イメージを持ってもらえるよう、職場の特徴や職員の人数などをホームページで公開している」と「募集状況をまとめ、定期的に紹介事業者の担当者に共有している」23.7%、「年間・半期などで採用計画を立てている」18.3%、「残業時間や有給消化率、職員の人数体制などを数値化をして、具体的に業務イメージが湧くような資料を用意している」11.5%の順に挙げられています。

募集をする際に重視している施策は？（※複数回答）



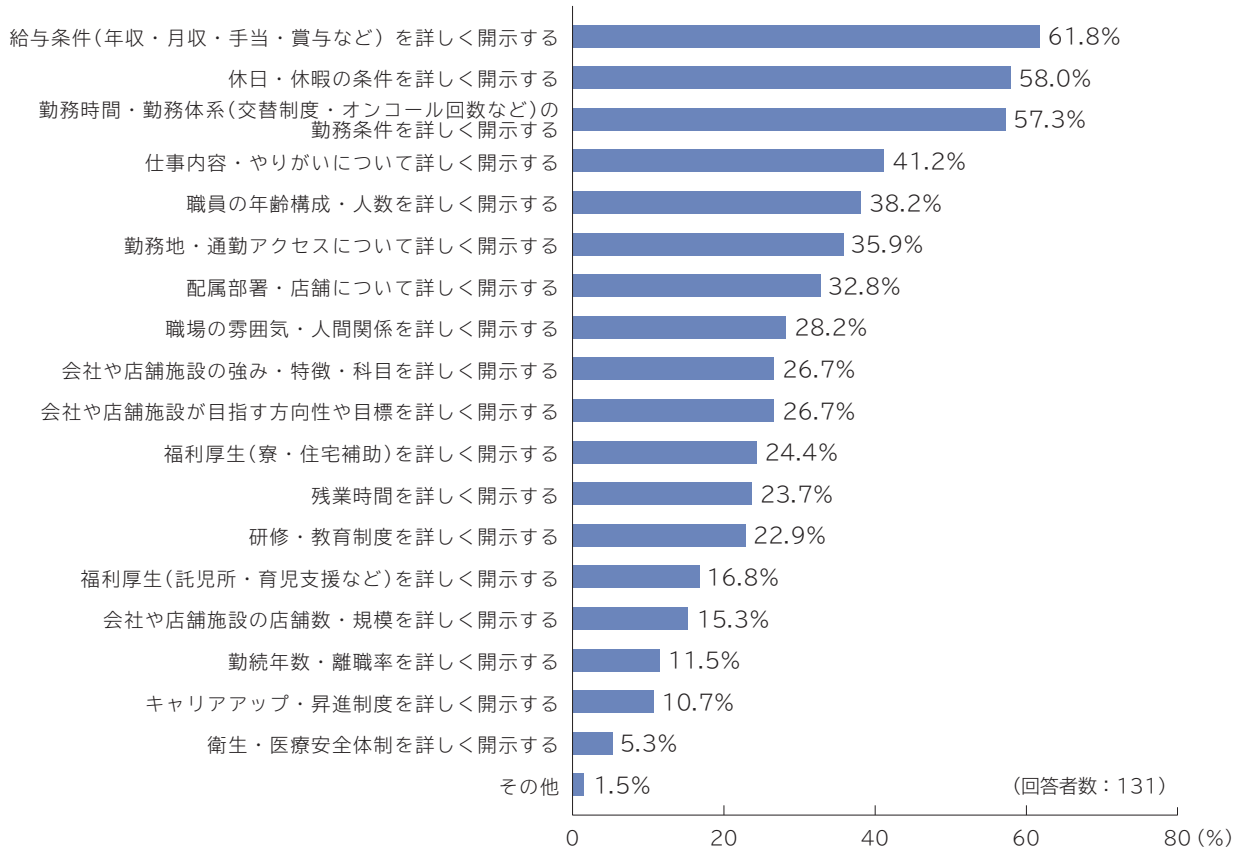
募集内容を開示する際には、労働条件の開示を最も重視している

薬剤師の中途採用活動において、募集内容（求人件数）を開示する際に重視している項目を尋ねたところ、「給与条件（年収・月収・手当・賞与など）を詳しく開示する」が61.8%と最も多く、次いで「休日・休暇の条件を詳しく開示する」58.0%、「勤務時間・勤務体系（交替制度・オンコール回数など）の勤務条件を詳しく開示する」57.3%、と労働条件に関する項目が上位に挙げられています。

続いて、「仕事内容・やりがいについて詳しく開示する」41.2%、「職員の年齢構成・人数を詳しく開示する」38.2%、「勤務地・通勤アクセスについて詳しく開示する」35.9%、「配属部署・店舗について詳しく開示する」32.8%、「職場の雰囲気・人間関係を詳しく開示する」28.2%、「会社や店舗施設の強み・特徴・科目を詳しく開示する」と「会社や店舗施設が目指す方向性や目標を詳しく開示する」26.7%と、仕事内容や職場の年齢構成、雰囲気・人間関係、会社や店舗の特徴や展望といった、実際に働くにあたっての踏み込んだ内容が挙げられています。

一方、薬剤師側では労働条件の次に職場の雰囲気や人間関係を重視する傾向があるため、職場の雰囲気・人間関係に加えて関連する職員の年齢構成・人数、配属先に関する情報をより開示することが必要と考えられます。

募集内容を開示する際に重視している項目は？（※複数回答）

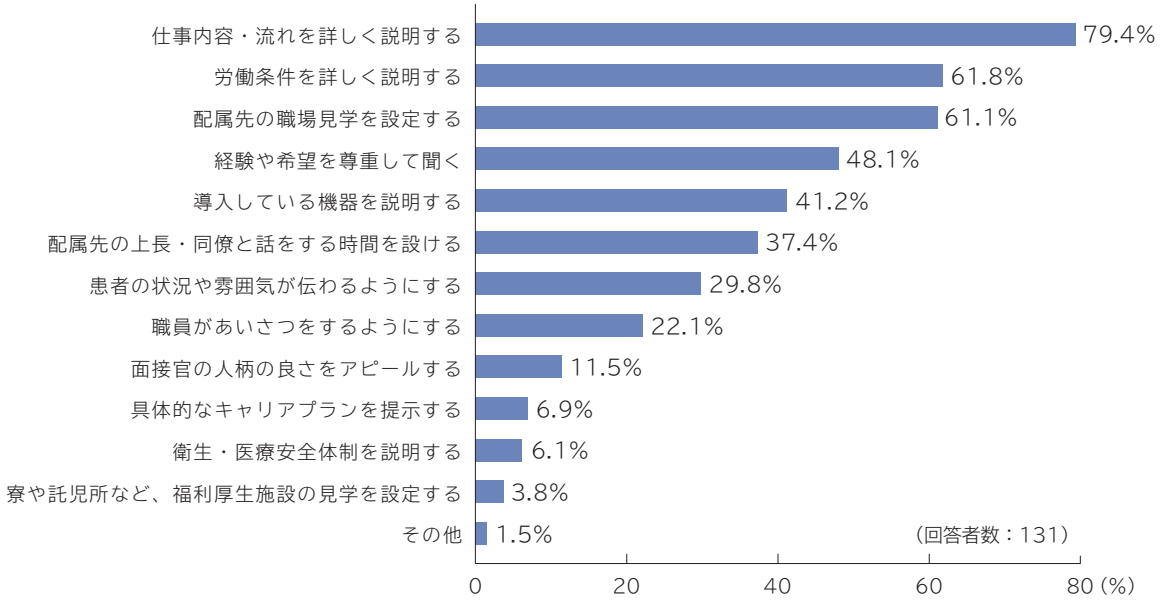


面接・職場見学の際には、仕事内容・流れを詳しく説明することを最も重視している

薬剤師の中途採用活動において、面接・職場見学の際に重視している施策を尋ねたところ、「仕事内容・流れを詳しく説明する」が 79.4%と最も多く、次いで「労働条件を詳しく説明する」61.8%、「配属先の職場見学を設定する」61.1%、「経験や希望を尊重して聞く」48.1%、「導入している機器を説明する」41.2%、「配属先の上長・同僚と話をする時間を設ける」37.4%が上位に挙げられています。この他には、「患者の状況や雰囲気が伝わるようにする」29.8%、「職員があいさつをするようにする」22.1%、「面接官の人柄の良さをアピールする」11.5%、「具体的なキャリアプランを提示する」6.9%、「衛生・医療安全体制を説明する」6.1%、「寮や託児所など、福利厚生施設の見学を設定する」3.8%の順となりました。

これら上位に挙げられている内容は、薬剤師が面接・職場見学の際に重視する条件でも上位に挙げられています。

面接・職場見学の際に重視している施策は？（※複数回答）

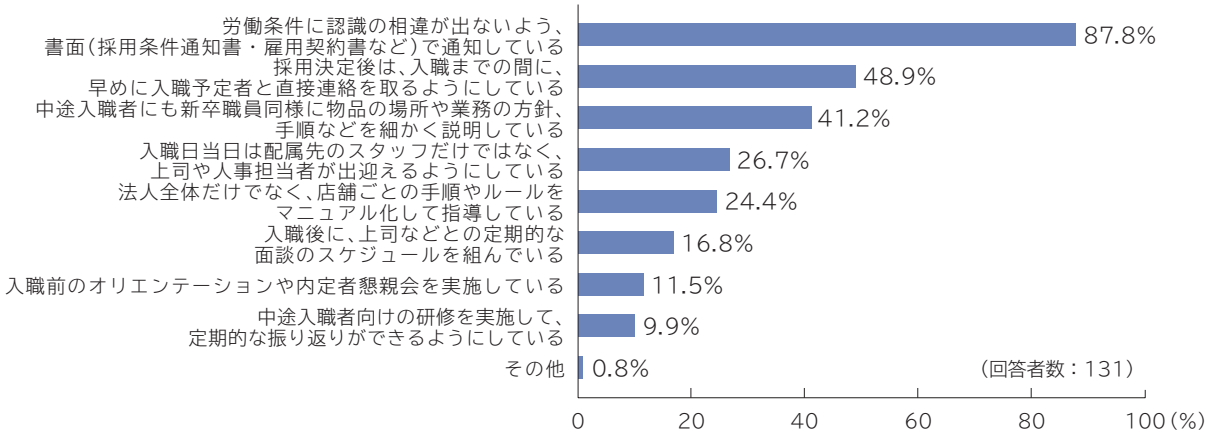


事業者の約９割が労働条件に認識の相違が出ないよう書面で通知している

薬剤師の中途採用活動において、内定後～入職まで、または入職後に重視している施策を尋ねたところ、「労働条件に認識の相違が出ないよう、書面（採用条件通知書・雇用契約書など）で通知している」が 87.8%と突出して多く、次いで「採用決定後は、入職までの間に、早めに入職予定者と直接連絡を取るようにしている」48.9%、「中途入職者にも新卒職員同様に物品の場所や業務の方針、手順などを細かく説明している」41.2%、「入職日当日は配属先のスタッフだけではなく、上司や人事担当者が出迎えるようにしている」26.7%、「法人全体だけでなく、店舗ごとの手順やルールをマニュアル化して指導している」24.4%、「入職後に、上司などとの定期的な面談のスケジュールを組んでいる」16.8%、「入職前のオリエンテーションや内定者懇親会を実施している」11.5%、「中途入職者向けの研修を実施して、定期的な振り返りができるようにしている」9.9%の順に挙げられています。

事業者の約９割が、労働条件に認識の相違が出ないように、採用条件通知書や雇用契約書などの書面で通知しています。

内定後～入職まで、また入職後に重視している施策は？（※複数回答）



自由記述形式の回答内容（抜粋）

Q.「シフトの組み方の工夫・制度」について、内容を具体的に教えてください。 ⇒ p28 参照

性　別	年　代	職　場	回　答
男性	30 代	調剤薬局	1 日当たりの勤務時間は長いが休憩は 1 ～ 1.5 時間程度でシフトを組み、週休 2.5 日実現。
女性	40 代	調剤薬局	実質の調剤薬局にいる時間を短くするために休憩時間の調整をしてくださったり、15 分・30 分間隔でシフトを調整してくださったところ。
女性	40 代	調剤薬局	例えば、1 日 8 時間労働のところを 10 時間にして、別の日を 6 時間にするなど。4 時間労働＋半休＝ 8 時間にするなど。朝に子供の授業参観で 2 時間休んで残り 6 時間労働にできたりします。
男性	40 代	調剤薬局	半日有給休暇制度。時間帯来局数を検討し分散出勤。
女性	30 代	調剤薬局	タイアップ医療機関の診察終了が遅いため、早・遅番でシフトを組んでいる。遅番の入り時間をとても遅くして、できるだけ長時間労働にならないようにしている。
女性	30 代	調剤薬局	午前シフトと午後シフト、1 日シフトに分かれていて、半日シフトの日は 8 時過ぎから 14 時までと、15 時からラストまでと、仕事でない半日を有効に使えた。休みが多く欲しい週は 1 日シフトを多くして週 4 × 10 時間で働くことも可能だった。有給休暇が門前の休みで勝手に消費されてしまうこともあったので、有給休暇を使用せずに連休を取れるのは良かった。
男性	30 代	調剤薬局	早番遅番などシフトをずらして残業時間を削減した。
男性	30 代	病院	1 日に必要な薬剤師数を決定し、それ以上の人員には休暇を取らせる。
女性	50 代	病院	暇な日はフレックスで帰り残業分で相殺する。
男性	20 代	ドラッグストア	処方箋枚数が少ない時間には薬剤師の人数を減らす（ただし薬剤師のワンオペに関しては疑問を持っている）。
女性	30 代	調剤薬局	業務の混雑予想でシフトが考慮されている。
男性	50 代	調剤薬局	曜日による患者数やドクターの診察時間を考慮したシフト体制。
女性	30 代	病院	3 週間で担当業務交換。
女性	50 代	調剤薬局	公平に仕事ができるように、ポジションを循環させている。1 日 4 回交代制。
女性	30 代	病院	同じ業務で 1 日が終わることはありません。1 日の動きがシフト制で一人ひとり時間単位で決められており、程よく調剤室と病棟業務を割り振られています。
女性	40 代	調剤薬局	細かく、午前、午後で月単位で仕事が同じ配分で割り振られている。
男性	20 代	病院	一人ひとりの薬剤師の役割（仕事）がシフトで決められており、効率よく仕事ができる。
女性	40 代	調剤薬局	投薬と調剤を役割分担する。
男性	60 代以上	製薬会社	専門領域に限らず、まずは全員が完璧でなくとも全ての業務を理解する。その後は少なくとも複数の業務の専門性を自己で身に付けていくことでシフトがしやすくなる。この人がいないと動かないということがないようにすることが重要。
女性	40 代	病院	当直は順番。誰もが抗がん剤調製業務、レジメン管理、TPN 調整など全般的にできるように回していた。
男性	30 代	調剤薬局	薬剤師人数を業務ごとに計算し、経験年数の違いを考慮した上で配置設定していた点は良かったと思えます（病院勤務時代）。
女性	60 代以上	調剤薬局	大学病院門前薬局のため午前中は大勢の患者様がお見えになります。早くに正確に調剤できる者、処方内容を読み取りしっかりと監査できる者、患者様に安心して飲んでいただけるようにコミュニケーション能力の優れた者がチーム内に組まれ、無駄がありませんでした。
女性	20 代	調剤薬局	3 ヶ月先まで希望を自由に書ける。
女性	30 代	調剤薬局	スタッフが希望の休みを事前にカレンダーに判子を押しておき、ある程度それを参考にしてシフトを組む。
女性	40 代	調剤薬局	どこも 1 ヶ月以上前に休み希望を聞いてくれて、シフトを組んでくれた。有給休暇も取れないことはなかった。手薄な時はラウンダーや他店からヘルプを頼んでいた。ただし、ラウンダーは高給だからいいがヘルプの人はそうではないのだから、給料で差をつけてほしいと思う。育休などのフォローも一緒に思う。
女性	40 代	調剤薬局	前月の 20 日までにシフトの希望を提出し、その後仮決定されたシフトが掲示され、さらに微調整するというシステムで柔軟なシフト希望に答えてくれる。
女性	30 代	調剤薬局	希望休を早めに申し出れば 100% 取得できるので、不満は一切ない。
女性	30 代	病院	シフトを早めに貼り出し、個人間で交代などの交渉ができる。
女性	30 代	病院	各自が公休分の希望休を入れるとバランスよくシフトが出来上がっていた薬局があった。無理な休みは入れず譲り合いつつ希望は通るのでとても働きやすかった。
女性	40 代	ドラッグストア	勤務に制限がある子育て者から優先的にシフトを組む。
女性	40 代	調剤薬局	子供がいる方がほとんどなので、お互い行事などの休みが取れるよう協力している。
女性	30 代	調剤薬局	正社員でも育休後の人は出勤時間を早くし退社時間を遅くするなど、子育て世代をサポートする体制が整っていた。

男性	40 代	病院	まず一般職が希望の休みを出し、それに合わせて管理職が休みを決める。
女性	30 代	調剤薬局	休みが固定されていたので、分かりやすかった。希望を早くに伝えれば調節してもらえた。
女性	20 代	化粧品会社	休日出勤の際は、同じ月で振替を強制。
女性	20 代	病院	土日の日直業務はローテーションで平等に与えられること。業務を部門化し、携わる業務内容に偏りがないようにしていること。
男性	20 代	病院	年末年始やゴールデンウィークなど全員が時期をずらして同じ数の連休を取れるようにシフトが構成されていた。
女性	30 代	調剤薬局	月ごとに休日数、勤務時間が決められその規定時間内でシフトを組むこと。時差出勤ができること。
女性	50 代	調剤薬局	エリア、ブロックを超えて、複数の店舗での応援体制がある。
男性	40 代	ドラッグストア	エリア内で応援要員を確保できるようにシフトを作って、エリア内で賄えないときは隣接エリアのヘルプ要員を借りていた。
女性	30 代	調剤薬局	何店舗か、エリアの単位ごとで人の穴埋めをして、休みが取りやすいようにしている。
女性	30 代	調剤薬局	シフトを強要せず、足りないところは他店からの応援などをし、お互いの事情に合わせ無理なく働けるように働きかけてくれている。
女性	50 代	調剤薬局	基本のシフトで対応できない場合、他店からのヘルプや薬剤師同士でのシフト交換など。
女性	20 代	調剤薬局	規模が大きく正社員が多い店舗から、小規模の店舗の休みを回すためにヘルプを出す。午前のみ出勤、午後のみ出勤の調節が可能だった。
女性	30 代	調剤薬局	急な休みの場合でも、他の店舗から応援に駆けつけてくれる。困ったときはお互い様なので、休みやすかった。
女性	50 代	調剤薬局	急な欠員に対して店舗間での協力体制が取れていて、店舗の管理者が人員調整をしてくれるため休みやすい。調剤、一包化業務専門の薬剤師がパートで配置されているため忙しさが緩和される。
男性	30 代	調剤薬局	近隣の他店舗の余剰薬剤師を受け入れることにより調節しやすくしている。
男性	40 代	調剤薬局	本部からの支援がしっかりしているので、申請すれば休みは取りやすい。
女性	50 代	調剤薬局	薬剤師、事務のそれぞれの休み希望を提出し、いつもの週間時間数のスケジュールで不足なところは本部から派遣する。
男性	40 代	調剤薬局	パートなどの雇用も利用する中で、処方枚数や内容により決まった曜日・時間の出勤だけでなく、変更していただけるように、変更していただける方や、主治医とのコミュニケーションが常に取れるような管理薬剤師の配慮が必要になってくるのでは。
男性	50 代	調剤薬局	パート薬剤師を活用して午前中の繁忙時にあてる。
女性	30 代	病院	常勤の希望を尊重し常勤のみで構成できる環境。パートを頭数に入れていた職場は業務がうまく回っていない傾向にあり、その人の希望に常勤が振り回されていた。
男性	50 代	調剤薬局	ラウンダーを定期的に入れ薬剤師一人に掛かる仕事量を減らしている。
女性	30 代	病院	より現場に近い人間が組んでいたため、相談しやすい。やる仕事でシフトを組むため、今自分が何をすればいいのか分かりやすい。
女性	40 代	調剤薬局	管理者だったので、一般薬剤師およびパート薬剤師とコミュニケーションを取り、良好な関係を築いた上で、お互いの事情を汲み取り、話し合ってシフトを決定することができた。
女性	30 代	製薬会社	管理者に手間は掛かるが、一度希望を受けてシフトを組んだ後、変更希望を申請できるようにする。
女性	40 代	調剤薬局	日席者が毎朝の朝礼で各自の仕事、予定などの確認をし 1 日のシフトを決めていた。管理薬剤師が各自の翌月の休暇希望を確認して月のシフトを決めていた。
女性	30 代	病院	人間関係も考慮し流動的に組んでいる。
女性	30 代	病院	病院勤務しか経験がないが、病床に対して薬剤師数が不足している。チーム分けをし、各々でリーダーを確立し、各々のチームでのシフト管理が望ましいと考える。
男性	20 代	調剤薬局	インターネットを用いたシフト管理。
女性	20 代	病院	エクセルのプログラミングで即時に全員の希望が通るようにシフトが組めるようになっているので月末に次の月のシフト希望を提出できる。

Q.「休日の取り方の工夫・制度」について、内容を具体的に教えてください。 ⇒ p28 参照

性 別	年 代	職 場	回 答
女性	30 代	調剤薬局	年に必ず 5 日以上の長期休暇を取得しなければならない制度。
男性	30 代	調剤薬局	長期休暇制度（年 20 日）があった。
男性	30 代	調剤薬局	有給休暇をまとめて 5 日間程度連続で使用できる「リフレッシュ休暇」制度。
女性	20 代	調剤薬局	休暇が 10 日間連続で取得できる制度があった。その休みがあるから頑張ろうという気持ちがあった。
女性	20 代	食品会社	本人・家族の誕生日前後 2 週間に休み取得可能（年 4 回まで）。
女性	30 代	製薬会社	研究所勤務だったので、一斉休暇が年に何度も設定されていた。また、一斉休暇は飛び石連休や月曜日、金曜日に設定されることが多く、連休が多かった。
女性	30 代	製薬会社	飛び石連休の中日は会社全体で有給休暇促進日とする。
女性	20 代	病院	余裕のある曜日に人が多かったら有給休暇消化にあてる。
女性	40 代	調剤薬局	時間単位の有給休暇取得ができるようになったこと。
男性	30 代	公務員	業務の進歩状況を職場内で共有しつつ計画的に有給休暇を取得。
女性	30 代	調剤薬局	有給休暇が消えることを想定して、毎月有給休暇を取れるような雰囲気作りがされている。
女性	30 代	調剤薬局	あらかじめ長期休暇の希望を聞かれ、年間予定に組み込んである。
男性	30 代	調剤薬局	有給休暇が取りにくい会社で、期限切れで廃棄することも多かったため、事前にエリアごとに各薬局の人員の長期連休希望日を聴取し、年間スケジュールとして設定。よほどのことがない限り、その日は有給休暇使用を確約するというもの。予定を後から入れる形にはなるが有給休暇を無駄にせずに済むようになった。
女性	20 代	調剤薬局	有給休暇が消えてしまう前に上司から声がかかる。
男性	20 代	調剤薬局	上司が積極的に部下に有給休暇を取らせようと話しかける。有給休暇を取ってもいいんだという空気作り。業務の効率化。
男性	20 代	病院	薬局長自身が率先して休暇を取ることで他のスタッフが取りやすい環境を作っている。
女性	50 代	調剤薬局	薬剤師同士が主婦であり、母であったため、自身や子供の体調不良による急な休日取得に対し理解があり快く応じてくれる。また交代は本人同士の交渉に任せられており、上司には交代成立の事後報告で良い。交代理由については問われないので、旅行などの私用でもやましさを感じずお願いできる。
女性	30 代	調剤薬局	幅広い年齢層だったので、お子さんの用事から親の介護、自身の通院など、必要な時はみんなでサポートし合い、無理のないシフト体制を組んでいた。
女性	30 代	調剤薬局	正社員でも土曜半日出れば、平日半日休みなど、子育て世代に働きやすい制度がある。
女性	20 代	調剤薬局	平日に希望休が取れる。
女性	20 代	調剤薬局	土曜日の休みが取りやすい。
女性	20 代	病院	全員の名前が記載されたカレンダーに休み希望を書けば、早い者順で希望どおり休みが取れる。退職時に有給休暇を全て消化させてくれた。
男性	30 代	調剤薬局	事前にカレンダーに休日希望日を書いておき、シフト作成者以外も薬局が手薄になりそうな日を把握することができ、休みが重なりにくくなっている。
女性	30 代	病院	希望の休日をカレンダーに記入し、上司以外も各々の休日を把握する。休める人数の上限を決めておく。
女性	30 代	調剤薬局	希望日はほぼヘルプが配置され希望どおりに有給休暇を取れる。カレンダーにハンコを押すシステムのため気まずさがない。
女性	40 代	調剤薬局	休みを固定する。シフト作成前に休み希望を書いて出せて、人数が足りなければ、シフト作成者が他の人に声をかけてくれる。自分で代わりを探すのは休みが取りにくい。
女性	30 代	調剤薬局	人員が十分に確保できているので、早めに希望休を申し出れば希望どおり休めるため、何も不満はない。
男性	40 代	病院	一般職の取りたい休みはほぼ 100%取れるようにしている。休みはお互い様という精神で遠慮なく取れるような雰囲気作りをしている。
女性	20 代	病院	2 ヶ月前の 15 日までにカレンダーの希望日に調剤印を押しておけば 1 年目でも有給休暇の希望が 100% 通る。
女性	50 代	医薬品卸売会社	総合病院門前の薬局の例。8 月の旧盆も休みではないため、夏休みは 7/21 ～ 9/20 の 2 ヶ月の中で他のスタッフと重ならないように取ることになっていた。夏休み 4 日と有給休暇を合わせて最長 1 週間の休みにできる。旅行の計画があれば早めに申告して調整していた。
女性	30 代	調剤薬局	夏休みではなくリフレッシュ休暇を年間休暇数として設定、休暇の集中を避ける。
男性	60 代以上	医薬品卸売会社	休暇は「届け出」制で、「願い」ではなかった。当然、休暇に理由は必要なかった。
男性	20 代	製薬会社	上司や同僚が休日取得の際に干渉してこない。
男性	50 代	調剤薬局	Web で取得申請でき、上司の顔を見なくていいので、申請しやすい。
女性	20 代	病院	土日は当番制で入るため、他の人は基本的に休める。
女性	50 代	病院	日曜、居残り業務のシフトは半年前からあらかじめ決めているので予定を入れやすい。各自交代も可能にしている。
女性	40 代	病院	休日出勤は順番で回り、本人同士で相談し交換なども可能であった。

女性	40 代	病院	土曜日出勤すると平日に代休が取れたので、土曜日出勤を増やして有給休暇を取らなくてよいように工夫していた。
女性	40 代	ドラッグストア	祝日出勤をした場合、自分の好きなタイミングで振替休暇が取れる。子供の発熱などでの通院休暇が 1 時間から取得可能。
女性	30 代	調剤薬局	有給休暇を取るところは専門のラウンダーが代わりに応援として入れるようになっている。
女性	30 代	調剤薬局	ラウンダーを配置し、管理薬剤師でも連続した休暇が取りやすいように配慮されている。
女性	30 代	調剤薬局	バイトの臨時薬剤師を複数人確保している。
女性	20 代	ドラッグストア	ドラッグストアですと、資格者がいないと営業できません。資格者不足により休日が取りにくいため、資格者を最低 4 人各店舗に配属する。
女性	40 代	ドラッグストア	大手チェーン店だったので、他店に応援に行くこともよくあった。スタッフの急な休みなどにも対応できていたので、急な用事で有給休暇を取る時に罪悪感は薄かった。
女性	20 代	調剤薬局	体調不良などの急な人員不足においても対応できるよう、近隣店舗からの支援体制やコミュニケーションが日頃からあること。
女性	40 代	ドラッグストア	他店からの応援が可能なため、希望どおりに休みが取れる。
女性	40 代	調剤薬局	休日を取りたいときは、他店舗から人員を配置してくれるので、取得しやすい。また、急な病欠の時も比較的余裕のある人員配置なので、休みやすい。
女性	20 代	ドラッグストア	休み希望を申告しやすいようフォーマットが設けられていた。スタッフ間で希望休が重なっても、他店舗に応援要請をするなどして、休みを取らせてくれていた。
女性	20 代	調剤薬局	エリア内の店舗同士でシフト作成時にヘルプ要請を共有して、出せるところからヘルプを出して休みを回す。
男性	30 代	調剤薬局	休みが取りやすいように、人員配置をあらかじめ設定し、対応していた。人員不足が想定される際はヘルプ体制やまた社長自身が応援に入り人員不足を解消するように体制を作っていた。
女性	40 代	調剤薬局	代替要員がすぐ決まること。
女性	50 代	調剤薬局	代わりに勤務できる薬剤師を見付ければ休んでもいいことになっている。
女性	40 代	調剤薬局	休日を取る日数をスタッフで平等な数にし、不公平にならないようにした。
男性	20 代	治験関連企業（CRO・SMO）	いつでもシフトに関しての連絡が取れる状態。どういった基準で誰が組んだのか、透明性のあるシフト。
男性	60 代以上	治験関連企業（CRO・SMO）	業務日をできるだけ固定化する。毎年その内容をチームとして検討し意見を出し合う。

Q.「コミュニケーションの取り方の工夫・制度」について、内容を具体的に教えてください。 ⇒ p28 参照

性 別	年 代	職 場	回 答
女性	30 代	病院	話しやすい環境、場を設ける。年に何回かは、上司と面談をする。
女性	30 代	調剤薬局	話しかけやすい環境を作ってくれる。
女性	20 代	調剤薬局	親しみやすい雰囲気作り（職場内が険悪であると患者にも伝わる）。
女性	60 代以上	調剤薬局	良いことと間違っていることを素直に言える環境。
男性	30 代	調剤薬局	新人への積極的な声かけ。名ばかりではなく実のある OJT。
女性	20 代	病院	どの職種に対しても変わらずに挨拶をしていること。院内全体で挨拶は大切にしていると思います。
女性	30 代	調剤薬局	挨拶、返事をする。歓送迎会をしていた時のほうが、スタッフの仲が良かった。
男性	40 代	調剤薬局	アシスタントさんを含め日常業務を題材にした問題点を立場は関係無く発言できるようにする。
女性	40 代	調剤薬局	薬剤補助者の方が、処方箋を一番に手に取り入力するので違う言葉に反応してくれて助かる。補助者が一番服薬指導を聞いてくれているから、二番目の目になり業務が助かる。チーム医療は、調剤薬局でも大切。補助者の悩みに答えられる管理薬剤師でいたい。
男性	60 代以上	調剤薬局	トップダウン、ボトムアップ、両方とも当たり前（普通）の体制で行われること。
女性	50 代	病院	薬剤師同士、上司と部下、薬剤師と事務方との良好な意思疎通が図れ、パワハラのない環境を常に意識する。先生や役職名ではなくさん付けでお互いに呼び合う。
男性	50 代	製薬会社	社内での呼称について、〇〇様、〇〇部長といった呼び方はやめて、〇〇さんに統一する。外資系企業では上下関係の壁がこれで少し解消されていたが、内資系企業ではポジションを付けて呼んでいたため上下関係に温度差があった。
女性	60 代以上	調剤薬局	同じ日に入る薬剤師とは仲良くコミュニケーションが取れている。他の日は全く工夫無し。
女性	30 代	調剤薬局	ラウンダーが回って来るのでいつも固定の決まったメンバーでギスギスすることがない。
男性	60 代以上	製薬会社	日頃からお互いにちゃんとしゃべることが重要。
女性	20 代	病院	昼休みのおしゃべり。
女性	30 代	調剤薬局	空き時間の雑談など、些細なことで十分でした。会食などは少なかった。
女性	40 代	病院	休憩時間など時間がある時に会話をする。業務量が多い時や退社時間が迫っている時に声をかける。
男性	40 代	製薬会社	対面や電話、メールなど気軽に安心して話をする風土を作ること。
女性	30 代	病院	小さなことでも報連相する職場の雰囲気。感謝し合うことが大切だと思う。
男性	30 代	調剤薬局	これまでの職場は仕事中は話さない風潮がありかえってギスギスしてしまったが、現在はそのようなことがなく情報伝達が円滑。
女性	30 代	調剤薬局	薬局長が話しやすい、相談しやすい。頼りになる。仲の良い職場では、バーベキューや食事会（高級な物をご馳走してもらえる）がある。
女性	30 代	調剤薬局	薬局長が積極的にコミュニケーションを取り、休み希望などを聞いてくれるので、パートからも希望を話しやすく、ありがたいと思っている。
男性	30 代	調剤薬局	店長が業務中、または業務後にも一切愚痴を言わず、明るく接していることで店舗内のコミュニケーションが円滑に進んでいる。
男性	40 代	病院	管理職が日々冗談を交えつつ、誰もが笑えるような内容を話すようにしている。
女性	40 代	調剤薬局	社長と距離が近く、話しやすい。年 2 回の懇親会で、他店舗のスタッフとも知り合えて協力しやすい。
女性	30 代	病院	常に休みが取りたいか聞いてくれるのと上司が昔こんな理由で休みを取ったとか話してくれると実は自分もこういう理由で休みが欲しいとか言いやすい。
女性	30 代	病院	上司が部下を守らない職場、個人プレイな職場は、部下が育たず、結婚を機に辞めていく。
女性	20 代	病院	上司からいじめまがいの対応で悩んでいる若手も多いと思うので、新人だけでなく上司にコミュニケーションの取り方を学んでほしい。
女性	40 代	調剤薬局	社長が部下の意見を取り入れないのは問題である。
女性	60 代以上	調剤薬局	連絡帳で業務の引き継ぎをする。会える時は必ず口で伝えること。
女性	40 代	病院	連絡ノートを必ず書き、また出勤した時には、必ず読むこと。
女性	40 代	調剤薬局	連絡ノートには何を書いても良い。自身が調べても分からなかったことなど。1 分間スピーチも良いと思った。
女性	50 代	調剤薬局	申し送りノートで休んでいる薬剤師や事務職員にも連絡漏れがないようにしている。忘れても、ノート記載があるので、思い出しやすい。電子薬歴にそれぞれの患者さんの特徴、気を付けるべき点などをポップアップで注意喚起するようにしている。
女性	30 代	製薬会社	シフトの都合であまり直接顔を合わせないスタッフともコミュニケーションを取れるように、交換日記のようなノートを職場に置く。業務内外のメッセージを気軽に書く。
女性	20 代	調剤薬局	1 日の中でこの人に感謝！という内容があれば、紙に書き専用ボックスに入れ掲示されたりする。
女性	40 代	調剤薬局	毎日、日報を書く。
女性	50 代	調剤薬局	朝礼を行い朝礼ノートの活用、および 1 週間ごとにその大切なことのみまとめた、情報共有シート作成。
男性	60 代以上	医薬品卸売会社	朝昼夕の挨拶、問題点の確認。

女性	30 代	病院	職場の人間関係が非常に良好です。各世代が 5 ～ 8 人程度の採用人数で、同期入社が複数人いるため休日はマラソン大会に出掛けたりバーベキューしたりと、それぞれの世代間を超えたコミニュケーションも積極的に取られています。
女性	50 代	調剤薬局	社内での勉強会や飲み会などが積極的にある。
女性	30 代	調剤薬局	社内 SNS。
女性	30 代	調剤薬局	SNS のグループなど、連絡が取りやすい。
女性	20 代	調剤薬局	薬局長ではない上司（課長、主任）が個別に面談をしてくれる。
男性	50 代	調剤薬局	毎週上長から、週報という形で職場の状況を把握してもらえる。
女性	40 代	調剤薬局	定期的に面談をする機会があった。
女性	20 代	調剤薬局	年に数回、役職者との面談がある。マナーについての簡単な学習会を朝礼で行う。
女性	40 代	調剤薬局	評価面接を年何回かすることでモチベーションを上げて定着を促す。
女性	40 代	調剤薬局	メンター制度を活用し、困っていること不安なことを聞き出し、一緒に数ヶ月先の目標を立てた。
女性	50 代	調剤薬局	内容や要件によって報告形態・報告相手がはっきりしている。
女性	30 代	調剤薬局	業務上の問題をまずは直属の上司に相談、その後さらに上部で相談、判断される。
女性	20 代	調剤薬局	薬局内ルールを定期的に改善。事務と薬剤師で話し合うことで連携しやすくなる。
女性	20 代	調剤薬局	忙しい時に声かけの大切さを伝え、待ち時間短縮のために協力体制を構築できるようにミーティングをこまめに開く。
男性	50 代	製薬会社	定期的な、全体会議開催や、情報共有の場の創設。
男性	50 代	調剤薬局	薬剤師がこの薬局で患者さんが何を求めているかの情報共有、薬局全体の方向性を決め、患者さんのためになる薬局を作っていく。
男性	50 代	病院	調剤や服薬指導あるいは病棟業務において発生した問題・疑問に感じた事案や薬を通して患者様に起こったイベントなどをみんなで共有・検討し、回答を出していくカンファレンスは必要だと感じています。
女性	20 代	病院	調剤室を離れる際にはどこへ何をしに行くかを声がけして所在などを明らかにしている。
女性	40 代	調剤薬局	誰に伝えたかを常にチェックして、伝言漏れのないようにしている。休憩なども常に 2 人や事務と一緒に取ることで、話が弾み、仕事でもフォローしやすくなる。
女性	20 代	調剤薬局	情報の報連相が確実に取れるよう、口頭説明以外にも日誌などを活用するなど。
男性	60 代以上	病院	午前の担当者と午後の担当者との引き継ぎ伝達がスムーズである。
女性	30 代	病院	全体でチームを組んで協力し合う体制がない。下の立場では難しいので、役職者が率先して風潮を変えていかないと変わらない。
女性	60 代以上	調剤薬局	薬剤師会での患者とのコミュニケーションの研修会に参加したり、日常業務としての患者対応に対してのアドバイスなどを薬剤師同士で話し合う。
女性	40 代	調剤薬局	薬剤師は閉鎖的コミュニティな感じがするので、コミュニケーション能力を上げるレッスンなど受講。
女性	40 代	調剤薬局	接遇教育や、別の店舗での薬剤師とのコミニュケーションの機会を定期的に作ること。
女性	30 代	調剤薬局	コミュニケーションに関する教育が充実している。
男性	40 代	調剤薬局	グループワークなどの研修にて普段会わない職員と連携などを取り横の繋がりを意識できた。
女性	50 代	調剤薬局	分からないところ、自分が勉強して分かったことなどをお互いに教え合うようにして、問題点などを解決していった。
男性	30 代	調剤薬局	自身の経験、知識からの他店舗含む他職員へのアドバイスなど。
男性	60 代以上	病院	古くから居る人間と新しく入ってきた人間との考え方の違いと知識の差で衝突が起きる。

Q.「給与・待遇の工夫・制度」について、内容を具体的に教えてください。 ⇒ p28 参照

性 別	年 代	職 場	回 答
女性	20 代	病院	薬剤師手当の充実。
男性	20 代	調剤薬局	薬学部が 6 年生となったことを踏まえて、薬剤師手当や基本給を加味する。
女性	40 代	調剤薬局	役職を細かく分けていて、手当が付くようにしている。
女性	20 代	調剤薬局	忙しい店舗は別に手当が欲しい。
女性	20 代	病院	当直手当が高い（約 2 万円 / 回）。
女性	20 代	調剤薬局	正社員なのに、子育てがあるからという理由で、夜働かない人と同じ給与はいただけない。不規則な生活は誰にとってもストレス。せめてお金が欲しい。
女性	30 代	調剤薬局	短時間で業務を終わらせるスキルのある人にはプラスで手当が欲しい。
女性	30 代	病院	待機手当と呼び出し手当が別。
女性	20 代	調剤薬局	前職は病院薬剤師で当直や休日出勤の手当、学会参加費、宿泊費、交通費の補助がありがたかった。
女性	20 代	病院	学会参加や抱えている委員会など、働きぶりに応じて補助金を付ける。
男性	30 代	調剤薬局	歩合性ではないが、通常業務＋αでの業務に対する付加価値。
男性	40 代	調剤薬局	推奨販売すればポイントで給与に反映。
男性	30 代	調剤薬局	残業代が支払われる（そうではない薬局があったので）。
女性	40 代	調剤薬局	時間外手当がきっちり支払われ、毎年成果配分のような、認められる制度があること。
男性	50 代	製薬会社	目標設定とその評価。
男性	30 代	ドラッグストア	個別の具体的な目標設定。
女性	50 代	ドラッグストア	面談は年に 2 回、目標を立て達成度評価を提出しているが給与に反映はしていない。
女性	50 代	調剤薬局	事務長が半年に一度、すべての職員の面談を行ってくれていた。給与、待遇について、遠慮なく感じていることを話せて良かった。
男性	50 代	製薬会社	評価付けをしっかりと説明する。
男性	20 代	調剤薬局	評価制度があり、管理薬剤師と社長と面談して、成績表を作成。それに伴ったボーナスが支給されていた。やりがいも感じやすかった。
女性	30 代	病院	評価される機会が少ない。定期的な役職者による評価や面談による指摘から、各々の成長を数値化し評価できると良いと思う。しかし、成長を数値化することはなかなか難しいため、評価表の作成にも慎重さが必要と考える。
女性	40 代	調剤薬局	年に 2 回、自分や上司からの評価される機会がある。
男性	60 代以上	倉庫会社	年次契約で毎年同じ条件であると、業務以上の仕事をしても評価してもらえず、収入に反映されない。毎年事前に目標を決めて、それ以上の仕事をした時には、正しく評価して、それに見合う収入として反映してほしい。そうしないと業務に対するモチベーションが上がらない。
男性	60 代以上	製薬会社	客観的な評価（定量）のみならず人材自身（定性）の評価も採用されている。
男性	50 代	病院	人事制度の明確化。目標の明確化。評価のフィードバックの厳格化。
女性	50 代	病院	実力を評価し、基本給は無理だが手当を出してくれた。入職後すぐに子供の入院で有給休暇で処理できない件を、時間外業務の分で振り替えてくれた。臨機応変な対応。
女性	40 代	調剤薬局	管理薬剤師だけでなく、認定薬剤師などの評価。
男性	20 代	製薬会社	職能基準の明確な設定と評価。
女性	30 代	製薬会社	裁量労働制だったので、成果があればその分賞与や評価が上がった。
女性	40 代	調剤薬局	点数の取得数を増やすとか勉強会をするとボーナスが増える。掃除も含む。
女性	30 代	調剤薬局	監査が入った時に仕事を評価されたことが、賞与に反映したこと。
女性	30 代	調剤薬局	毎年昇給する制度を作るべき。
女性	30 代	調剤薬局	年 1 回の昇給がある。
女性	30 代	病院	前職は、昇給基準が明確に定められていた。現職は、求人の時に実際とは異なる昇給率を表記していた（誇大広告）。
男性	30 代	ドラッグストア	給与は昇給の内容を具体的にすることで、仕事内容などを明確にすることができる。
女性	30 代	病院	資格や認定を取ることでアップするなど、スタッフのモチベーションを上げるような制度を作ってほしい。福利厚生を充実してほしい。
女性	20 代	調剤薬局	長く勤めれば勤めるほど昇給する工夫・制度。
女性	30 代	病院	管理薬剤師以外は特に役職もない職業だが、仕事も忙しく責任もあるので、昇給が目に見えるベースで上がってほしい。
男性	20 代	調剤薬局	会社が若手に新しい仕事にチャレンジさせる。チャレンジすれば年収が上がると会社が明言している。
女性	30 代	調剤薬局	年収は低めで設定されているが、退職金でかなりまとまった金額がもらえるように組まれている。
男性	30 代	公務員	年収 700 万を超えていた時は満足でした。
男性	30 代	調剤薬局	調剤監査以外の仕事も多いが、給与が高い。
男性	40 代	製薬会社	他の企業に比べ多く出すところ。自身のスキルアップにつながる本、IT 機器を経費として認めるところ。

女性	30 代	病院	給与が比較的高かった。みなし残業時間がしっかり明記されていた。遠方の店舗への応援業務は 10 ～ 15 時の勤務で 1 日出勤カウントしてもらえた。
男性	50 代	製薬会社	調剤薬局であれば、最低年収 550 万円。残業があれば、1 分単位で残業代を支給する。
男性	30 代	調剤薬局	調剤事務と、薬剤師で、明確に給与に差を設けている。また、ピッキングを調剤事務へ行わせることで、薬剤師の業務量が減少している。
女性	20 代	ドラッグストア	遅番勤務と早番勤務の給与を変える。
男性	30 代	ドラッグストア	能力によって基本給が各々決定されている。
女性	50 代	調剤薬局	今までの職歴から、時給がちゃんと提示された上での就職だった。
女性	40 代	病院	正職員でなくても、ボーナスがあり、たとえ少しでも毎年、時給が上がる。
女性	30 代	調剤薬局	パートでも昇給があるとありがたい。
女性	50 代	調剤薬局	正社員とは別に、週 4 日出勤までは、限定社員枠がある。
男性	20 代	調剤薬局	事務の人数を多くし、薬剤師に負担が傾かないようにバランスを取っている。
女性	20 代	調剤薬局	年俸制であること。
女性	40 代	調剤薬局	自分から、年俸を願い出ている。数合わせの薬剤師より、使える補助者が欲しい。使えない薬剤師の給料を下げて使える補助者（医療事務）の給料を上げていかないと、努力している人間を潰してしまいかねない。今の枚数上の薬剤師ありきは、薬剤師も成長しない。誰かがするは、通用しない。医療人なのに、薬局内で分担はされても分別できていない。不満は平等に満足も平等に、経費だからと無駄に使用してはいけない。私達は患者の保険点数から、給与をいただいている。保険を無駄使いしたくない。社内平等はどこの会社も行われるべきだと思う。補助者がたくさんいれば一人薬剤師でオンライン診療が進みやすくなる。ネット環境が整うために雇用も増やせる。生まれるものがあれば、止めることもできる。
女性	30 代	調剤薬局	募集内容どおりの給与がもらえる。
女性	50 代	病院	募集広告と実情の違いの多さ。面接時にきちんと現状を説明してくれる会社の姿勢。
女性	40 代	調剤薬局	入職の際に口頭プラス契約書で相互に確認（かなり詳細な部分まで）。入職後、定期的に雇用契約を確認し、変更ができた場合はその都度、状況に合った契約書を更新契約書として相互に交わす。
男性	60 代以上	調剤薬局	入社時にきちんと説明あり。
男性	60 代以上	製薬会社	福利厚生の利用・休暇の取得がしやすい。明確な人事評価制度がある。
男性	20 代	調剤薬局	住宅手当や社内預金制度など福利厚生が良かった。
女性	20 代	病院	家賃補助・借り上げ社宅などの福利厚生。
男性	40 代	調剤薬局	自宅と離れて遠方で働く時、住宅および車の用意をしてくれた。
男性	30 代	調剤薬局	社宅制度があり、給与も貯金ができる程度の十分な額は支払われていました。
女性	40 代	調剤薬局	社宅完備、家電など完備、家賃なし。
女性	40 代	調剤薬局	就業規則を定めてほしい。
女性	60 代以上	調剤薬局	有給休暇をみんなが取れるように、工夫する。
女性	40 代	ドラッグストア	有給休暇を病欠や、早退に使えるようにする。
女性	50 代	公務員	働き続けるためには給与以上に待遇や人間関係が重要。それらを良好にするには、子育て経験のない人（男女共に）を管理者にしない。誰しも経験のないことは理解できないため。

Q.「教育・研修の工夫・制度」について、内容を具体的に教えてください。 ⇒ p28 参照

性 別	年 代	職 場	回 答
女性	30 代	調剤薬局	本社での研修に加え、エリアごとにトレーナーが割り当てられ日々キャリアアップのサポートが受けられる。
女性	40 代	調剤薬局	他店舗との交換研修があり、自店では経験できない仕事に触れる機会が設けられたり、社外研修を受けさせてもらえたりしました。
女性	30 代	調剤薬局	年に何回か会社の勉強会がある。研修認定の単位がもらえる。
女性	30 代	調剤薬局	月に何度か都市に集まって全体研修あり。年 1 回の試験の結果により給与が変わる。
女性	50 代	調剤薬局	短い時間で知識を増やせるような 15 分の研修会。
女性	50 代	医薬品卸売会社	全社員対象の研修が年 2 回あった。日曜日まる 1 日使った集合研修だったが、出勤日とみなされて代休を取ることができ、自宅から会場までの交通費も支給された。顔を合わせることが少ない他店舗のスタッフとの交流も持つことができ、有意義だった。
男性	60 代以上	病院	科内での勉強会開催。院外での講演会への出席の声かけ。
女性	20 代	調剤薬局	社内で教育委員会があり、薬剤師や新人薬剤師、実習生への教育や学習会など主催している。
女性	30 代	病院	ドクターからスタッフへの勉強会などがあった。
女性	50 代	病院	医師も入っての勉強会の実施。講義の必要性。他部署の垣根を超えたディスカッションのできる雰囲気作り。
女性	20 代	製薬会社	医療以外の工業向きの部署社員と共に、ウェブ会議形式で研修があったこと。定期的に行われる研修にいくつかの候補日があり、自分の都合のいい日を選ぶことができたこと。
男性	50 代	調剤薬局	外部研修やネットなどを活用して短時間でもいいので、複数人でも個人でも勉強ができる、時間を調節できるようにする。
男性	50 代	製薬会社	外部研修の積極的な利用。社内でばかり行っていると、外の環境の変化に付いていけないことがある。また、講師となる人のみがスキルアップする傾向もあった。外部研修受講者がその内容を社内に伝達することで相互のスキルアップを図る。
女性	40 代	調剤薬局	研修制度の充実と、業務知識テストの定期的な実施。
男性	60 代以上	製薬会社	研修もただ実施するだけではなく、内容の検証が必要。実施側と受講側のニーズが一致しているかをアンケートなどで必ず検証していく。
男性	50 代	製薬会社	グループリーダーが率先して各種研修のアクセレーターをしていた。
女性	40 代	公務員	定期的な研修や、研修参加者からの伝達研修を実施し、学びの場を意識的に持つ。他業種とも検討会を持つ。
女性	40 代	調剤薬局	他店のヒヤリハット事例などをまとめた文書の回覧。
女性	20 代	病院	レジデント制度を取り入れ、積極的に先端医療の最前線で学べること。
女性	60 代以上	調剤薬局	パートも正社員と同じ勉強ができる。
女性	30 代	調剤薬局	定期的にメーカーが勉強会を開き、認定シールももらえた。
女性	40 代	病院	新しい薬が出た時や、その他普段の業務において、気になる薬など、定期的に、メーカーさんの勉強会を受けられる。
男性	60 代以上	ドラッグストア	各製薬会社などから新しい情報や商品知識の勉強会。
女性	20 代	調剤薬局	MR を招いての定期的な勉強会や、近隣病院での勉強会への参加。
女性	40 代	調剤薬局	定期的に近隣薬局と合同で勉強会が開かれ、意見交換ができていた。
女性	30 代	病院	地域、院内の勉強会の予定をメール配信してくれる。学会参加費の補助をしてくれる。
女性	40 代	調剤薬局	知識を増やしていくための、地域の研修会参加案内がスタッフには回らない。管理薬剤師が勝手に廃棄する。全く向上心のない薬局です。
女性	60 代以上	調剤薬局	大学の先生方の講演会や製薬会社のセミナーまた地域の医師会の先生方の講演、さらには災害時の実地訓練など学ぶ機会はたくさんありました。
女性	30 代	病院	薬剤師数に対する業務量が多く、残業になることが多い。勉強会に行く時間が無いのが実情。まずは業務の整理を行い、教育にかける時間を作ることが必須である。
女性	50 代	調剤薬局	会社が研修認定薬剤師取得のサポートをしてくれている。
女性	60 代以上	調剤薬局	認定薬剤師取得、サポート薬剤師取得のための E ラーニング導入など。
女性	30 代	調剤薬局	動画で研修内容を視聴できて、それが予習になるので、教えるほうは何度も同じ説明をしなくて済むし、教わるほうは何回も視聴できる。またそういう会社はマニュアルもきちんとしているので、誰のやり方が正しいとか無駄な議論が起こらないので、メモ取りも少なくて済むし、合理的だなと思った。
女性	50 代	調剤薬局	E ラーニングの支援があり、資格を取った時には給料アップになる。
女性	40 代	調剤薬局	E ラーニングのみで、不満。
女性	50 代	調剤薬局	E ラーニングについては会社が負担。他の研修などは自分で負担することが多い。教育、研修についてはほぼ無いと言っていい。年に 1 度思い付いたように研修をしたりする。制度として確立していない。
女性	30 代	病院	取りたい資格などあれば、費用を出して支援してくれる。
女性	40 代	調剤薬局	研修費用を出してくれたところは薬剤師の志の高い人が多かった。社内研修があるところは結構あるが、テストがあったところは自分としては大変だったが、今となるとそうやって勉強したかいがあったと思う。テストのないところはただやってるという程度。

男性	60 代以上	医薬品卸売会社	学会などに行きやすかった。交通費や参加費が自己負担でも出張扱いで行けた。
男性	40 代	調剤薬局	学会支援など、各個人の積極性を重視し会社で一定以上の金額は支援してくれる制度があった。
女性	30 代	病院	調剤業務や服薬指導、TPN、抗がん剤などの見学や実際に見てもらい、アドバイスをもらって改善できる。
女性	20 代	病院	実務実習に力を入れている。色んな薬剤師が実習生に関わるようなスケジュールになっているので幅広く学べる。
女性	20 代	調剤薬局	担当業務をある程度できるようになったらローテーションし、どんどん仕事の幅を広げられるようにしていた。また、近場で行われる勉強会には誰かしらが参加し、その後知識の共有をしていた。
女性	40 代	調剤薬局	係の仕事を薬剤師歴に合わせて各自受け持っていた。
女性	20 代	病院	プリセプター制度。
男性	30 代	調剤薬局	段階を踏んで薬剤師を育成するため、1 年計画で教育研修計画が組まれていた。プリセプター制度があり、個々に対して一定期間、教育担当者が複数名付いて OJT 形式で教育を実施していたため、効率良く業務習得が可能でスキルアップできた点は良かった。
女性	20 代	調剤薬局	全体的にはこんな流れだけど、当分はここまでできれば大丈夫。ステップアップしたいならここまでを目標に頑張ってもらえばいいかな。など、順を追って分かりやすく指導してもらえる環境にある。
女性	20 代	調剤薬局	前職病院にて、目標が箇条書きになっており、前年度の先輩の進捗も書いてあって、スケジュールを立てやすかった。同期がいたため、分からないことも分かったことも情報共有できて良かった。
男性	50 代	病院	ありたい姿を描かせ、課題を明確にする。
女性	30 代	病院	初めは調剤などもダブルチェックで段階的に一人で行えるようにしている。検薬開始前など重要なタイミングの前に試験があり、プリセプターからのフィードバックがあるため不安が軽減される。
女性	50 代	病院	大学病院に勤務していた頃は、教育が当たり前の環境だったので、上から下に教えることが普通のことであった。良いお手本が無いと良い仕事はできないという上司の考えだったので、一緒に組むパートナーとの相性を考えてくれていたと思う。出張費の支給あり。
女性	30 代	病院	上司が惜しみなく現場知識を教えてくれる環境だとありがたい。
男性	30 代	病院	疑問点の解消における質問しやすい環境作り。
女性	20 代	病院	新人教育のチェックリストを用いて指導内容に漏れがないようにしている。
女性	30 代	調剤薬局	研修マニュアルが実務に合わせて作成されており、担当者によって教育にばらつきが出ない。
女性	20 代	病院	教育、研修の基盤を作り、新人～若手誰もが同じように教育を受けられる体制を作る。定期的な試験を実施する制度を設ける。
女性	20 代	調剤薬局	教育プログラムを勤務年数ごとに作成する。
女性	30 代	調剤薬局	新人のうちは 3 ヶ月に 1 度ほど、薬について同期で集まって研修がある。同期同士の絆が深まるし、業務で手一杯だが強制的に勉強できる。
女性	20 代	調剤薬局	新卒入社の薬剤師を処方箋枚数の少ない薬局に配属した場合、その後別の薬局で「使い物にならない」という評価になりやすい。新人教育という面でとてもよろしくない。
女性	20 代	調剤薬局	新人研修とは別に、中途採用者にも研修制度が設けられていた。
女性	50 代	ドラッグストア	ブランクのある人への細かな指導。
男性	40 代	調剤薬局	調剤室内でもできることとできないことがはっきり言えない企業はダメ。毎日するべきこととして、精神薬の棚卸しが朝と帰りにできない企業はダメ。そういったところまで、入社時に研修するだけでなく、突然行った時にできていない店舗はダメ。処方箋の無い方に販売したりされているのでしょうか。

Q.「子育て支援の工夫・制度」について、内容を具体的に教えてください。 ⇒ p28 参照

性 別	年 代	職 場	回 答
女性	20 代	調剤薬局	育休、時短の福利厚生が充実していた。その期間も長く、給与もしっかり補助があった。
女性	30 代	調剤薬局	育休が最大 3 年取得できる。時短が小学 6 年生まで使える。
女性	30 代	調剤薬局	育児休暇 3 年。正社員→出産→パート or 時短→落ち着いた頃に正社員、と状況に応じて変更可能だった。
女性	30 代	病院	育児休暇を 2 年または 3 年に伸ばす。子供が小学校 6 年まで時短制度があると嬉しい。
女性	20 代	ドラッグストア	育児休暇は最大 2 年まで取得可能、時短勤務は 5，6，7 時間より子供が小学校卒業まで自由に選べる。
女性	20 代	化粧品会社	最長 3 年取得でき、早く復帰するほど給与が上がる。
女性	20 代	調剤薬局	育休産休の欠員の場合、他店からの応援が充実するような制度。
女性	40 代	調剤薬局	育児休暇の取得や、学校などの保護者会参加への理解。
男性	30 代	調剤薬局	男性で育児休暇を取得させてくれた。
女性	30 代	調剤薬局	産休、育休やつわり期間の休業を許可してもらえた。
女性	30 代	調剤薬局	育児復帰後の希望店舗を確認してくれる。妊娠中に無理の無いようにシフトを優先してくれる。復帰前にたくさん相談を聞いてくれていること。
女性	30 代	調剤薬局	産休後は時短勤務が可能な店舗に配属してくれる。
女性	30 代	病院	転勤が年に 2 回あるが、当直などをしないところに減給を条件に、長期間勤務できる。
女性	30 代	調剤薬局	一旦離職した後も時短での職場復帰の機会が増えてほしい。また会社に保育所があるとありがたい。
女性	30 代	調剤薬局	院内に保育所が設けられていた。
女性	20 代	病院	院内保育園がある。また、出産・育児休暇が男女問わずしっかり取れる。
女性	30 代	病院	施設内に大規模な保育園があり助かった。特に病気や熱の場合は直接薬局に電話が掛かってくるので帰宅しやすい。
女性	30 代	製薬会社	看護休暇の取得。育児短時間勤務の期間を年単位でなく月単位で利用できるようにする。
女性	20 代	治験関連企業（CRO・SMO）	子の看護のための休暇がある。無給だが、減給の対象にはならない。子供がいる社員の配属に配慮を感じる。
女性	30 代	病院	前職は、看護休暇が有給休暇とは別にあり、欠勤にならなかった。現職は、有給休暇が無くなったら欠勤扱い。
女性	30 代	病院	年 5 日という少ない日数だが、子供の看護休暇がある。病気などによる急な休みが、比較的取りやすいほうだと思う。
女性	40 代	ドラッグストア	産休・育休に対して現場の上司が協力的なのが大事。社内保育園があれば理想的だが、無い場合は保育園の斡旋などもしてほしい。
女性	40 代	病院	産休育休が遠慮なく取得でき、復帰後も急な休みでも取れるような職場風土としての環境がある。1 日 1 時間の時短が認められ、子供が小さいうちは早く帰れる。
女性	30 代	調剤薬局	子育てに理解があって休みが取りやすい。
女性	50 代	調剤薬局	学校の用事などでの休みは取りやすく時間も融通がきく雰囲気がある。特に制度ではなく、雰囲気。仕事をして早くあがりたいが、人数の関係上難しい。子供がいる人は早く帰りたいと思っていると思うが言えない雰囲気がある。
女性	30 代	調剤薬局	お子さんの夏休み中には時間を短く働く、行事はお休みするなど、子育てしながらも働きやすい環境を作っていた。
女性	40 代	調剤薬局	夏期、冬季などの休みやお盆、学童の休み時期など柔軟に休めるようにサポートしてもらえている。
男性	50 代	製薬会社	フレックスタイムを促進。
女性	30 代	調剤薬局	基本時間が 1 日 7.5 時間でよいところ。
女性	30 代	調剤薬局	学校から電話があったり、朝子供の様子が悪いと早めに連絡をもらえたら半休か早めに帰らせるようシフトを調整した。
女性	40 代	病院	職場全体で保育園のお迎え時間などを把握し、声をかけ合えていた。
女性	20 代	製薬会社	営業車を子供の送り迎えに使える。
女性	30 代	調剤薬局	職場に子供を連れて行っても良いこと。
女性	30 代	医薬品卸売会社	在宅勤務ができた。
女性	40 代	調剤薬局	妊婦の時に、立ち作業を座ってできる作業や配置にしてくれた。
女性	30 代	調剤薬局	時短の人がいる店には、急な休みに備えて人を厚く配置するか、ヘルプをもらいやすい体制を整えてほしい。
男性	40 代	調剤薬局	新型コロナウイルス感染予防で、子供が休校で家にいる場合、特別休暇を与え、基本給を保証する取り組みが行われている。
男性	40 代	調剤薬局	子供手当などで、子供がいる家庭への支援体制が取れている医療機関があった。
女性	30 代	製薬会社	出産お祝い金。
女性	30 代	調剤薬局	病児保育の負担について会社での負担を考えてくれている。急な休みに対応してくれる。
女性	40 代	調剤薬局	預かり保育代や病児保育代の補助金を払ってもらえる。
女性	40 代	調剤薬局	保育園費用の全額会社負担。

Q.「調剤実務の工夫・制度」について、内容を具体的に教えてください。 ⇒ p28 参照

性 別	年 代	職 場	回 答
女性	40 代	調剤薬局	薬の場所など、このほうがスムーズに動けるのではないかという提案を上げ話し合って場所を変えた。OD 錠の味を棚に貼り付けた。規格違いで並んでいる薬のケースをクリップでとめた。
女性	60 代以上	調剤薬局	身近なところでは、収納の工夫により作業動線の改善につながった。
女性	40 代	調剤薬局	動線をこまめに手入れしてくれること。
男性	50 代	調剤薬局	働きやすいように悪いところをすぐに改善しようと試行錯誤してくれる。
男性	30 代	調剤薬局	薬棚、分包機、投薬口、調剤机など、動線が大事なので配置を任せてもらえたこと。
女性	60 代以上	大学	薬剤の配置がどこの店舗でも同じなので他の店舗に異動しても働きやすい。
女性	30 代	調剤薬局	ヘルプなど誰が入っても分かりやすいように棚を陳列し直した。
女性	30 代	調剤薬局	急な応援でも薬の場所が分かるように調剤棚マップが作ってあった店舗があった。
女性	30 代	調剤薬局	派遣社員として入った時に、初日からほとんど質問せずに仕事ができるよう、環境が整っている職場がいくつかあった。パスワードや、空包の重さなどを作業する場所にパウチして置いてあるなど。また、細切れ時間を無駄にしない工夫がなされている店舗があった。例えば、皮膚科の門前で、軟膏の予製を詰める時に、先に 20 個容器の裏に薬品名の略語を書いておき、裏返して並べる。詰めたら上に向けて蓋をする。小さなことだが、ルールが統一されているので、色々な人が手が空いたとき（投薬待ちのちょっとした時間）に作業を進めることができ、予製のために時間を取る必要が無く、効率的だなと思った。
女性	40 代	調剤薬局	ピッキングした際の錠剤の輪ゴムのとめかたや、一包化の監査方法の教育。
女性	20 代	病院	院内処方箋への調剤棚番号の印字。
男性	40 代	調剤薬局	引継ぎ札を作成。
女性	60 代以上	調剤薬局	施設ごとにトレーの色を変えて分かりやすく、優先順位を決めて業務終了の目標を立てる。
女性	40 代	調剤薬局	規定のマニュアルがあり、異動があっても対応が問題なくできる。調剤のやり方が統一されている。
男性	50 代	調剤薬局	調剤のやり方、分包機の使い方のマニュアルを作成している。つまり初心者でも理解できるように作成されている点。
女性	40 代	調剤薬局	常に現場の状況に応じて、マニュアルの改善がある。
女性	40 代	調剤薬局	内規が細かく決められている。
女性	40 代	調剤薬局	内規を明確にして、曖昧な監査がないように、全員がミスをゼロにするような体制を作ること。
女性	20 代	調剤薬局	インシデントが起きた時はレポートを書き、朝礼で報告する。調剤ミスが起こらないように薬の配置など工夫する。
女性	30 代	調剤薬局	インシデント再発防止策が定期的に更新されている。
男性	30 代	調剤薬局	調剤に関して、薬剤に関しての疑問を気軽に口に出して周囲に相談する風潮がある。
男性	20 代	調剤薬局	テクニシャン制度の導入に伴い、ピッキングはほぼ事務にしてもらっている。
女性	20 代	調剤薬局	ピッキングは事務、製剤は薬剤師と、役割分担。
男性	30 代	調剤薬局	医療事務のピッキングなどが行えるオペレーションになり薬剤師の業務が減った。
女性	20 代	病院	調剤事務さんによる定期処方の調剤。
女性	40 代	調剤薬局	薬剤師だけでなく、事務の方もできる範囲内で効率よく業務を遂行するようにしている。
男性	30 代	刑務所内の診療所	非常勤薬剤師に調剤してもらい、正職員が監査をする。
女性	40 代	調剤薬局	ミスがないよう、それぞれの処方箋に責任を持つよう、調剤、監査、投薬で役割分担されている。
男性	50 代	病院	例えば病棟ごとに担当薬剤師制とすることで責任感を醸成し、比較競争する意識も出てくる。
女性	30 代	調剤薬局	調剤メインと投薬メインとで当番で回している。
女性	50 代	調剤薬局	投薬は薬剤師が順番でやっている。薬歴が溜まってくる人がいれば、薬歴を優先して書き、薬歴が終わっている人が投薬をするなど。一包化はある程度予測して予製をし投薬までの時間を短縮している。
男性	60 代以上	調剤薬局	ローテーションをしっかり組んで、全てのポジションをこなせるように教育体制を整える。
女性	50 代	調剤薬局	トリプルチェック。規格違いミスをなくすような配置。
女性	40 代	調剤薬局	調剤後の写真を残していると、ミスの発覚から原因が遡りやすい。
女性	50 代	病院	監査しやすい錠剤に変更する。粉砕せずに済むように細粒や OD 錠に変更する。
女性	30 代	病院	処方箋は黙示だけで調剤、監査するのではなく、ミスを防ぐために調剤数や刻印を書きこむ、チェックを入れるなどできればいいと思う。
女性	30 代	病院	夜勤中で一人調剤の際も、翌日以降の服用薬は次の日に別の人が監査し、調剤過誤を減らす。
女性	30 代	調剤薬局	調剤過誤防止としてダブル、トリプル監査をしていた。複雑な一包化は時間のある時に前もって作っておき DO 処方ならすぐに出せるようにしていた。
女性	30 代	ドラッグストア	調剤過誤を減らすため、ヒヤリハットの事例を集めた。
女性	40 代	調剤薬局	調剤過誤の削減のため、ピッキングの段階の過誤も記載する。
女性	20 代	調剤薬局	調剤過誤や事故が起こらないように規格や剤型違いをはっきり明示して分ける。監査システムや分包機など調剤に関して機械導入を行う。

女性	50 代	ドラッグストア	バーコードシステムで薬剤を取りやすくする。
女性	40 代	調剤薬局	ハンディスキャナで読み取ることで、入力薬剤と合っているかが確認できる。粉を測るとき、入力データと照合できる。
女性	50 代	調剤薬局	ピッキングマシーンや重量監査システムの導入など、人手不足をシステムの充実化で補うこと。
男性	30 代	調剤薬局	一包化の際、PTP 除包機を使い、シートから錠剤を素早く取り出すことで一包化が完了するまでの時間を短縮できること。
女性	50 代	病院	調剤機械の充実。手書き処方なんて、時代遅れ。ICT を駆使して他部署との連携により、よりスムーズに業務の効率化が図れると思う。
女性	20 代	病院	調剤室に、自動分包機や PTP シート除包機、ヒートピッカーなど最新の機械が毎年導入されること。今後も機械化を進めていく方針。
女性	40 代	調剤薬局	散剤のデータが自動的に分包機とリンクされる。
男性	40 代	調剤薬局	小児科など調剤業務に時間が掛かる薬局には最新の機器を導入して、負担軽減につながっている。
女性	40 代	調剤薬局	錠剤、散薬自動分包機、薬品自動監査機の導入、タブレットでの電子薬歴化。
女性	30 代	調剤薬局	軟膏を混ぜる機械やシロップを作る機械を導入するなど作業を機械化していること。
女性	20 代	病院	医療安全に力を入れており、調剤監査でシステムを積極的に導入している。また、検査値をバーコードですぐに確認できるようになっており、処方監査時に非常に便利である。
男性	20 代	調剤薬局	画像での監査システムや薬歴の音声入力。
女性	50 代	調剤薬局	監査システムの積極的な導入。分包機や軟膏調剤機の導入。
女性	60 代以上	病院	監査システムの導入と構築。電子カルテと、薬袋・薬情印字システム・錠剤分包システム・散剤監査システムのリンク。
女性	50 代	調剤薬局	監査システムや監査・投薬状況を確認するためのカメラの設置など。
男性	40 代	病院	自作の薬歴管理システムで調剤業務をフォローできるような体制。
男性	60 代以上	調剤薬局	調剤ツールを適切に取り入れる。薬を適切に提供する業務マニュアルの周知徹底、定期見直し。自己満足、慣れを防ぐ制度。
女性	20 代	調剤薬局	一包化の予製は、処方の変わりやすい方はピックまでにしておくなど個々で違うやり方にしていた。また GE 希望の有無など、薬歴を開く前の画面で分かるようにしたり、スキャナーを取り入れることで、入力と前監査・調剤を同時に行えるようにしていた。
女性	40 代	調剤薬局	一包化の予製管理を徹底することで、調剤時間の短縮につながっていたと思います。調剤監査システムの導入などは調剤ミスの減少につながっていたかと。
女性	50 代	調剤薬局	一包化対象の患者さんの前回分の処方箋のコピーを残しておいて、次回来局予定日に、すぐ一包化できるようにピッキングしておいた。
女性	20 代	調剤薬局	前職病院の際、処方箋の Rp 横に一包化される薬（手巻きしないといけない薬剤は色違いで表示される）、一包化された薬品の刻印番号が記載されていたのは時間短縮に良かった。採用数が絞ってあることで、規格間違い、先発後発の調剤間違いが少なかった。在庫も厳しくなかった（とても動く薬品がほとんどだった）ので、期限管理、端数管理がやりやすかった。
女性	50 代	調剤薬局	患者さんの来店する日を把握していてお待たせしないよう工夫している。
女性	50 代	調剤薬局	早く正確に患者さんにお薬を出すために事前に準備できるものはしておく。予製しておくことで早く準備でき、ダブルチェックにもなるので。
女性	40 代	調剤薬局	処方量が多い患者のためにあらかじめ在庫の管理をしておく。
女性	50 代	調剤薬局	在庫が不足することのないように多めに在庫できると良いと思う。

Q.「業務改善の工夫・制度」について、内容を具体的に教えてください。 ⇒ p28 参照

性　別	年　代	職　場	回　答
男性	20 代	調剤薬局	薬歴記入の際、辞書登録を用いて記入時間を減らす。エクセルにおいてキーボードショートカットやマクロを用いて業務時間の効率化。クラウド上のカレンダーを使い、来局予想図を作り、職員間での共有。
女性	30 代	ドラッグストア	薬歴の記入方法を統一し、過不足なくかつ時間を掛けすぎないようにした。
女性	20 代	ドラッグストア	薬歴が溜まらないように調剤フローを改善している。
女性	20 代	調剤薬局	導線を人の異動や増員に合わせてその都度見直した。なるべく薬歴は一人一台用意し、調剤も取りやすいように分類した。
女性	30 代	調剤薬局	棚位置表の定期的な更新。
女性	30 代	病院	全病棟の統一化。
女性	20 代	調剤薬局	会社独自の業務手順書などを全店舗に設置し、職員全体が確認できるようになっている。
女性	40 代	調剤薬局	会社のマニュアルもあるが、細かい作業に関しては、それぞれの店舗に任せてくれるのでやりやすい。
男性	20 代	調剤薬局	オペレーションの簡略化。あえてマニュアル化していない部分がある。
女性	20 代	調剤薬局	業務効率化のための調剤の流れ、不足時の表など一目で分かるものの活用、発注点の設定による自動発注。
女性	40 代	調剤薬局	業務シート作成により作業状況を周囲が把握できる環境作りをしている。
男性	50 代	公務員	人による偏りがないように、均等に業務の量をこなすような体制が必要だと考える。
男性	50 代	一般企業	業務の理解度と均質化。情報の共有化。誰がやってもできる。誰でも理解している。誰でも対応できる。
女性	30 代	調剤薬局	入力ミスをしやすい、ジェネリック医薬品の推奨品の頭に（推）と付ける。
女性	40 代	調剤薬局	２人以上で調剤監査できるようにする。服薬指導までの流れを、マニュアル化する。
女性	50 代	調剤薬局	１処方箋に対して各部署が関わり、複数人でチェックしている。
女性	40 代	病院	薬剤師人数が少なかったので棚卸しは助手がしていた。
女性	30 代	病院	薬剤師にしかできない仕事を見直した（それまで事務員に任せられる仕事をしていることが多かった）。
男性	60 代以上	ドラッグストア	職場が薬剤師としての仕事以外の業務をさせない工夫。例えば、登録販売員が行うような雑貨類の管理など。
女性	40 代	調剤薬局	事務さんに手伝ってもらえることを考え、動線を考えて印刷物の出てくる場所を変えた。
女性	30 代	調剤薬局	患者様をお待たせする時間を軽減するために処方箋のコピーを取り、事務と調剤が同時進行できるようにしていた。
男性	30 代	病院	病棟業務を開始するにあたって業務を看護師に振り分ける部分や調剤助手に振り分け、薬剤師の負担を軽減しながらすんなり病棟業務に取り組めた。
女性	60 代以上	調剤薬局	病院の時、看護部との共同作業で、払い出しや配薬の合理化を図って、時短と経費節減につながった。
女性	60 代以上	調剤薬局	分譲などはスタッフが用意することはなく、開設者が動いて準備してくれる。
女性	30 代	調剤薬局	投薬、薬歴の負担が偏らないように時間制で役割分担した。
女性	40 代	調剤薬局	調剤、監査、投薬が別の人員で行われること。投薬までの時間をなるべく短くする。
女性	60 代以上	調剤薬局	調剤が忙しくなってくるとピッキング、監査をチームで手分けして行う。一包化は２週間前までに薬をそろえて袋に分けておく。
女性	50 代	病院	必要な人員の確保。職員全体をまとめて導くリーダーシップを持った方の存在。それにより、全ての職員が同じ方向を向くことで、業務の合理化、効率化が図れると思う。
女性	40 代	病院	必ずフォロー要員を作っているので急な休みでも対応ができるようになっている。
女性	30 代	調剤薬局	社内派遣のようなポジションを作っていたため、応援の依頼がしやすかった。
女性	50 代	病院	患者来局時を曜日時間ごとに分析し、薬剤師の人数を配置。
女性	30 代	病院	１日に休める人数を決めて、休んだところに応援に行く。誰でも応援に行けるような、ある程度のベースとなる業務を決めておく。
男性	60 代以上	製薬会社	部下の業務に見合う給与が支給されていないので、自発的な業務がされていない。
女性	20 代	病院	上司が個々の業務負担を認識し、業務過多のところに補助を付ける。
女性	20 代	病院	新人に不毛な雑用を押し付けすぎて、自分の業務に加えて業務上の雑用もこなしている状態。一つ一つは軽い作業だが、新人がどれほど業務を抱えているか上司が把握できるように改善すべき。
女性	30 代	調剤薬局	業務内容を上司が把握、効率化について全体で定期的に情報共有、改善がなされる。
男性	60 代以上	製薬会社	一人ひとりの業務の棚卸し、定期的な見直しの仕組み作りを行うこと。
男性	40 代	病院	不便と思えることは自作の薬歴管理システムを中心に IT 技術を駆使して解決している。
女性	30 代	調剤薬局	調剤ミス防止のために、バーコードリーダーを導入している。
女性	40 代	調剤薬局	一包化が多かったので、除包機の導入。自動監査機導入。
女性	50 代	調剤薬局	秤量監査システムの導入。予製した一包化に対しても監査しておく。

男性	50 代	病院	薬局や薬剤科は比較的小さな組織ですので一人の管理職の出す意見に左右されやすい傾向があるように感じています。どう考えてもナンセンスな業務もなかなか見直されません。他施設の業務体制を参考にすることも重要でしょう。
女性	20 代	製薬会社	無駄だが慣習で続いていた業務を廃止する。
女性	50 代	病院	常に無駄な業務が無いか、効率化を図れるところはないか検討。部下の提案を柔軟に取り入れてくれる。
男性	20 代	調剤薬局	業務改善委員会があり、無駄を無くすためのルール作りが定期的にありました。
女性	40 代	製薬会社	書類作成や違う場所に同じ報告を何回もしないといけない非効率的な業務の改善。
女性	30 代	調剤薬局	良いと思ったことはすぐに取り入れ、必要な器具の購入も早い。
女性	50 代	製薬会社	目安箱のようなボックスを設置し、忌憚のない意見を記載してもらい、経営陣が内容を吟味し、優先順位を付けて、社員全員で改善に取り組む。
女性	50 代	製薬会社	普段から職場全体の情報や意見の収集（目安箱）。全員で情報を共有して良い点は取り入れる。
女性	30 代	調剤薬局	毎回ボーナス時に業務改善案を記入する欄があり、実際に検討、採用されることがある（採用されなくても理由のフィードバックがある）。
女性	50 代	ドラッグストア	年 2 回、アンケート方式で業務の満足感や業務に対しての疑問改善についての考えを提出している。
女性	50 代	調剤薬局	アンケート方式で、疑問点など投票箱に入れてもらう。
男性	60 代以上	調剤薬局	日常、気が付いたことなど改善提案として積極的に取り組むべきであり、実際に実施し、少しでも良い点はルール化していくことが大切である。
女性	40 代	調剤薬局	常に従業員から不満や困っていることに耳を傾け、会社がそれに向けて改善していく姿勢。
女性	40 代	調剤薬局	店舗ごとの問題点や改善案をしっかりマネージャーに聞いてもらえるシステム。
男性	60 代以上	病院	問題になっている部門だけを改善するのではなく、全体を見直すことが重要である。
女性	20 代	ドラッグストア	業務改善のコンテストがあり、全従業員が提案しやすい環境になっていた。
女性	40 代	調剤薬局	トップダウンではなく、スタッフからよい案があれば吸収改善していること。
女性	50 代	病院	正社員でもパートでも改善点を話しやすい雰囲気だった。
女性	50 代	調剤薬局	思ったことがあれば、社長に直接言い改善などを求められる。なるべく情報を収集して良いことがあれば取り入れるように努力している。
男性	60 代以上	調剤薬局	現場での定期ミーティング、よりレベルの高い職場での実務体験。上の立場にいる方の率先垂範、人間性の向上。
男性	30 代	調剤薬局	月に 1 度、店舗内でミーティングを行い、待ち時間の改善などのテーマを設けて提案を行い、PDCA サイクルを繰り返していく。
女性	40 代	病院	月 1 回の薬剤科内の会議にて、意見を出し合い、業務改善の話し合いができていた。
女性	20 代	病院	業務改善のための話し合いの場があり、業務のやり方を変えることが多々あった。
女性	20 代	調剤薬局	社内でチーム会議があり、チームに分かれて業務改善についての話し合いを行う。
女性	20 代	ドラッグストア	各店舗の良い事例の共有。
男性	40 代	調剤薬局	過去の事例から従業員間の反省会を常に行い、先を見据える能力を全員で向上し続けること。
女性	30 代	病院	トラブル時に、問題点と解決策を検討していたこと。
女性	40 代	調剤薬局	グループ店の調剤過誤、調剤事故などの情報は速やかに共有され、それぞれの店舗で手順などの見直しをする。
女性	30 代	調剤薬局	インシデント報告をして、ミスを減らせるように工夫している。
女性	50 代	調剤薬局	過誤があった場合は患者さんと一緒に面前確認を行う。薬のピッキングがしやすいように、動く薬の棚を変更する。
女性	30 代	調剤薬局	現在の職場で自分が行ったことだが、施設在宅の予製は何となくで進められていたので、スケジュール化、それを見える化し（スケジュール表に書き込むことで進捗を共有できる）予製がなくて焦ったり、十分に準備できているのに残業になるようなことを減らした。
男性	60 代以上	製薬会社	会社都合の業務改善ではなく、顧客目線の業務改善にシフトすること。
男性	40 代	調剤薬局	処方箋枚数だけでなく、突然来られなくなった患者などがあったら、特に慢性疾患の場合はなぜか追求すると共に、新患などは逃げられないように何が必要か、店舗の中で考えていくような努力ができる店になるといいのでは。
男性	40 代	調剤薬局	最近はとにかく杜撰な管理や調剤の店舗が多くなっていますので、企業として、店舗としても内規や業務指針などで受け付けてから渡すまでにどのような対応が必要なのか、計量や監査、終業時の必要業務などまで法律面でも問題ない経営をできるように学ぶ必要があるのではないでしょうか。
男性	20 代	治験関連企業（CRO・SMO）	月当たりの回数制限はあるものの、在宅勤務制度。

Q. これまでに経験したことがある、見たことがあるのはどのようなハラスメントですか？差し支えない範囲で内容をお聞かせください。
⇒ p30 参照

性　別	年　代	職　場	回　答
男性	30 代	調剤薬局	労働基準法に抵触するような貸与品の給与からの天引きを一方的に通知されたこと、「学生じゃないんだから自分で勉強しろ」と服薬指導の教育を全く受けなかったこと、「嫌がらせで言っているわけじゃない」と言いながら、事務の女性にあまりに細かく業務について指摘を受け続けたこと。
女性	30 代	調剤薬局	3 年間にわたり毎日、60 分の休憩時間を強制的に 45 分にさせられていた。
女性	30 代	調剤薬局	就業日の改ざんを要求された。自宅まで退職願いを書いてほしいと来られた。
女性	40 代	調剤薬局	契約外の時間帯や日にちに勤務するように指示され、できないなら辞めるようもっていく。
女性	40 代	調剤薬局	子供がいるので、遠くに転勤はしない条件で入社したが、しばらくすると、転勤を強要するようになった。ひとり親であることをみんなに言いふらされた。
女性	40 代	調剤薬局	勤務時間を短くしてほしいと願っても聞き入れてもらえず、辞めてもらっていいと言われた。
男性	40 代	調剤薬局	翌年から本部への異動（出世）の話もありましたが、直属の上司より、「名前と日にちを書くだけだから早く辞めろ」と退職届とそれに伴う書類を渡され、毎日のように店舗にて「辞めろ」と３ヶ月以上にわたって続いた。
女性	30 代	病院	転職しようとしたら、その話を潰された。辞めようとすると人格を否定するようなことを上司に言われる。
女性	40 代	調剤薬局	現職ではないが、過去に妊活をしたいと言ったら、常勤はやめてパートになれと言われた。パートになって続けていたが、薬局長にずっと無視され続けた。退職の旨を伝えた時、「この近辺で働けないようにしてやる」とか、「人材紹介会社にマージンを払っているのだから、最低 1 年は働いてもらわないと困る」などと言われた。
女性	60 代以上	ドラッグストア	急に 1 類販売を無くし、他店舗へ異動になり、勤務時間を 70 時間減らされ、生活ができない。
男性	30 代	調剤薬局	退職が決まると普段とは違う場所で勤務を命じられることがある。遠くなるが、交通費などの支援はないと思われます。ある程度は仕方がない部分もありますが、自分の気に入らない社員に対する態度がひどいのは日常です。
女性	30 代	病院	有給休暇の取り方について責められる。服装のことを責められる。上司や医師との接し方について責められる。SNS を通じた過度な連絡。
女性	20 代	病院	残業申請時、ちゃんと働いていたのに残業時間が多すぎると、先輩２人掛かりで説教された。また、振替休日を消化したら休みすぎだと注意された。
女性	20 代	ドラッグストア	結婚するので、必要にかられて複数回土日休みを希望したところ、辞めたら？と高圧的に言われた。
男性	30 代	調剤薬局	会社の慣例でやっていることだから、と休日返上と有給休暇を使用してまで研修に強制参加させられ、自己研鑽の一環だからということで給料も発生しなかったことなど。
女性	30 代	病院	希望する日の休暇を取らせてもらえなかった。さらにそのことについて、部署のみんなの前で罵倒されるようなことを言われた。
女性	30 代	調剤薬局	「有給休暇を取りたいです」と言ったのに「みんながそれを言い出したらどうなる？」と言われ、取らせてもらえなかった。
女性	20 代	ドラッグストア	体調不良時、他の従業員は休めても自分は強制的に出勤。休みをもらえない。
男性	50 代	病院	入院期間 10 日ほどの手術を受けた後、その間に減少した薬剤管理指導件数をとがめられた。また、同僚が新婚旅行のため特別休暇を申請したが、病棟薬剤師業務を優先するよう言われ旅行日程を変更させられた。
女性	50 代	調剤薬局	薬歴の入力の仕方について粗探しをするように、重箱の隅をつつくように私の入力のみについて指摘・指示。しかもその指示・指摘が全くの個人的好み（考え）に基づくもので薬局として統一されている入力の仕方ではない。また必要のない細かさ、無駄な入力の仕方（他の薬剤師も同意見）。他の薬剤師が同じ入力の仕方をしていても指摘・指示せず。私に指摘した入力を自身もしていたりする。薬の戻し間違いについて、私だと決め付けて指摘。
女性	30 代	調剤薬局	中規模の急性期病院からクリニック門前薬局へ転職したが、病院では〇〇だっただろうがここではそれは通用しない、病院ではただ言われた通りやればよかったかもしれないがここではそうはいかないから、などいちいち病院と比較された。内規などがなく全て薬局長の個人的なやり方を常識のように押し付けられた。
女性	50 代	調剤薬局	仕事のやり方の細かいところまでしつこく口を出してくる。またミスが発生すると鬼の首を取ったように騒ぎ立てる。
女性	40 代	調剤薬局	本人の機嫌によって、怒られる内容が違う。ヒステリックに一方的に怒るので、話し合いが全くできず、その場を治めるためには、こちらが謝るしかない。
男性	30 代	調剤薬局	同僚に当たるとは言え勤務年数 10 数年の方から。相手の気分によって強く言われたり、優しく言われたり。誰かが薬を出しっぱなしにしていてそのまま帰ったら次の日に叱られる→しかし後日、自分が同じことをしているなど。
女性	20 代	調剤薬局	配属初日に 5 分以内にピッキングができないと困ると怒られる。備品発注先が決まっておらず、上司に確認したところ知るわけが無いだろうと回答される。業務に必要な情報を教えてもらえない。
女性	20 代	病院	入職してすぐの日勤で雑務をこなしながら調剤室業務を行っている時に、雑務と同時進行であるのを知った上で、進捗が遅いことを叱責された。

男性	60 代以上	調剤薬局	同じ作業をしても同僚は注意されないが、自分は大声で叱られる。調剤の仕方が理解できていないのにやらされ、間違えると大声で叱られる。俺の言うことを聞いていればいいなど罵詈雑言を言われるなど。
女性	50 代	病院	人によって態度や方針を変える（ダブルスタンダード）。妊婦に重い物を持たせるような仕事に就かせる。妊婦に退職を迫る。他部署の上司や医師からのセクハラ（髪の毛を触る、肩を揉む）に対し注意をしてくれない。
女性	50 代	調剤薬局	間違いをしつこく訂正される。人によって態度を変え、言いやすい人には強く当たる。
女性	30 代	調剤薬局	同じ内容でミスした場合、特定の人だけが厳しくネチネチと注意されているところを見る。
男性	30 代	調剤薬局	自身の仕事ぶりに対して誹謗中傷を他のスタッフがいる中で執拗に行う、同様の内容を個人のメールアカウントに長文で送ってくるなど。
女性	30 代	調剤薬局	報告した内容と違う内容で評価・処罰を受けた。また訂正を依頼しても評価・処罰は覆らなかった。
男性	60 代以上	病院	身に覚えの無いことで呼び出され尋問みたいに問われる、これについては他の人もされており辞めて行った人も多いと思う、これについては労働基準局に言っている。
女性	20 代	病院	そういった事実はないのに、事実確認もなく長に自分がいじめの犯人だと言いふらされた。
女性	30 代	調剤薬局	掃除をサボったと言い掛かりを付けられ、終業後 2 時間個室に呼ばれ説教された。
男性	50 代	製薬会社	週末の夜に長時間におよぶ会議で個人攻撃された。業務の進展が見られないと判断されると、立たされたまま延々と罵倒される。
女性	30 代	調剤薬局	7 時間電話で怒られ続ける。夜中の 3 時ぐらいまで残業させる。時短は評価が下がり特別扱いと言われる。
女性	20 代	調剤薬局	上司と先輩で意見が異なり、お互いそれを知っているが、2 人の間で歩み寄りはせず、それぞれ自分に従うべきと都度指導してきて、板挟みにあった時。次回からどう対応すれば良いか分からないことを指導された時（自分のできる範囲を越えていた時）。
女性	30 代	調剤薬局	患者の好き嫌いによって自身で投薬するかしないかを決め、嫌いな患者ばかり押し付けてくる。
女性	40 代	調剤薬局	自分のミスを押し付ける。ありもしないミスをでっちあげる。
男性	30 代	調剤薬局	私がやっていないことを、同僚に私がやったと言われること。上司に業務改善案を出したが、上司が何もしない。社長に案を出すと、上司に「自分もそう思っていた」と横取りされたこと。
女性	30 代	病院	インシデントレポートの書き換え（過誤を一人だけのせいにする）。有給休暇取得について、理由をしつこく聞かれる。個室に呼び出され、1 時間以上怒られる。あなたのせいで病院全体が迷惑していると言われる。仕事を与えられない。
男性	40 代	調剤薬局	調剤ミスがあった時に本部に言って裁いてもらうから覚悟しておけと薬局管理者に言われた。引き継ぎの時に全く業務を教えない。食べている音がうるさいと言われた。
女性	40 代	調剤薬局	注意する時に性格だけでなく、家族についても批判された。
男性	30 代	調剤薬局	体型を貶めるような発言。1 年目だから逆らうな、1 年目のくせに生意気など年配の医療事務から言われることがあった。
女性	50 代	ドラッグストア	持病や身体的なことを揶揄された。患者様からのクレームを私の責任にされた。そこから体調不良になり休職に追い込まれた。
女性	50 代	調剤薬局	持病があったが仕事に持ち込むことはなく休暇を無理に取ることもなかったのに、持病があることを理由に勝手に昇進を蹴ったり、持病をみんなの前で言い「役立たず」と馬鹿にした。
女性	40 代	調剤薬局	子供がいないことを普通ではないと言われた。
女性	30 代	調剤薬局	勤務態度について、「ふざけるな、偉そうにしやがって」などのパワハラ。子育てについて、「子供がいるからって、好き勝手に休みやがって」などのマタハラ。
女性	60 代以上	調剤薬局	業務を全く理解しない病院院長が薬剤師はいらないと。調剤薬局で社長がジェネリック会社の選定などで「言う事聞かないならしめるぞ！」とたびたび脅す。
男性	40 代	調剤薬局	会議で無能と罵られる。
女性	40 代	公務員	パワハラ。若い女性と男性だけの職場で、女性役職者が目障りだとの理由で、不当な罵声や貶めを面前で受ける。
女性	30 代	調剤薬局	お前みたいな馬鹿は薬剤師を辞めろと逆上された。会社はその社員に対し、なんの処分もなく不快だった。他にも、些細なミスを指摘され、どんな落ち度があってもいけないと上司に言われた。
女性	40 代	調剤薬局	気に入らない人を辞めるようにもっていく人がいる、と入社前から噂に聞いていた。自分は大丈夫だろう、と入社したが、自分も色々意地悪をされ、辛くなり、何とかしてほしい、入社前からその人が色々することは聞いていたことも伝えたが、事務長に、その噂を自分も辞めたときに広めたら、この辺で働けないようにしてやる、と言われた。
男性	30 代	病院	疑義照会に対して医者から強い口調で、なんだその言い方は？謝れ！謝れ！と強要されこちらの言い分は何も聞き入れられず。結局理事長や上司からも「ああいう先生だから」と。
女性	40 代	製薬会社	目の前で自分が作成した書類を破り捨てられ、怒鳴られる。
男性	40 代	製薬会社	気に入らないことがあれば、怒鳴り散らす。具体的には、買い物を命令して（このときは自分が食べたいヨーグルト）、買ってくるのが遅いという理由で、始末書を書かせられた。
女性	30 代	調剤薬局	限定した薬剤師に対して、耐えがたい発言を毎日繰り返す。それによって本人からの退職を促し「経費削減」を図ろうとしている。
女性	30 代	調剤薬局	男性薬剤師から女性医療事務員への高圧的な態度。
女性	50 代	調剤薬局	以前の職場で年上の男性の同僚から殴られた。
女性	30 代	病院	自宅までほぼ毎日送らされる、休暇の理由を執拗に聞かれる、退職を迫られる。

女性	20 代	製薬会社	業務に必要な資格について「資格を取れ」「資格がないともったいない」と、就業中、サービス残業中に言われ続けたこと。一方で、サービス残業中に私がどんな作業をしているか全く把握していなかったこと。
女性	20 代	病院	上司の機嫌が悪く、当直明けなのになかなか帰らせてもらえない。必要以上の指導を受ける（人格否定）。
女性	40 代	調剤薬局	その人がいないところで悪口を言われている。改善するような働きかけをしてもらえていない。業務に差し支える内容を教えてもらえず、仕事が進まない。
女性	20 代	調剤薬局	無視や店舗研修で名指しで揶揄された。上長に相談したが冗談として片付けられた。
男性	30 代	調剤薬局	無視、上司が帰るまで帰らせてもらえない。上司から休日でも「お前が監査した薬の患者が危篤状態、出勤しろ」→出勤したら「冗談だよ～来たんだったら働いていけ」（給料なし）。女性スタッフが旦那と喧嘩して出勤、１日中男性はおかしいと八つ当たりされた。１分でも遅刻したら１日有給休暇扱いで、ただし仕事はさせられる→労働基準局に連絡次の日には改善。
女性	40 代	病院	上司から無視されたり、「嫌い」と面と向かって言われた。
男性	20 代	製薬会社	電話を取り次いだにもかかわらず無視される。明らかに応対が冷たい。業務上必要な情報を教えない。
女性	20 代	ドラッグストア	初めての業務を教えてもらえない。聞くと怒鳴られる、無視される、馬鹿にされる。
男性	50 代	ドラッグストア	できていない業務に対して、なぜそうするの？と。あげくに異動をほのめかされた。わざとそうしている訳もなく、一人調剤で事務員も無し、限られた時間の中で増え続ける処方枚数と他、接客に対応してきた結果なのだが。
女性	30 代	調剤薬局	最初の配属店舗で毎日シフトより１時間以上早く来て掃除などをすることを強制されたり、薬についての質問に答えず免許を持ってるなら自分で責任を取って考えろと指導放棄された。怪我をしている足が痛むのに病院に行かせてもらえず、どうかお願いしますと頭を下げるなら行かせてやってもいいと言われて頭を下げて頼み込むまで残業中にもかかわらず病院に行かせてもらえなかった。
男性	30 代	調剤薬局	行動の一挙一動を全否定され、何がいけないかどうすれば良いのか尋ねると「普通に考えればわかりますよね？」としか言われなかった。
女性	20 代	病院	業務に必要なことを教えてもらえない。上司の態度が自分と他の人とで明らかに違う。
女性	30 代	調剤薬局	特定の新人に新しい業務（日勤や当直、抗がん剤調製などの義務）に入らせないなど。
女性	20 代	病院	できていないことについて馬鹿にした言い方で注意する。実習生の前や後輩の前で注意する。陰で愚痴る。
男性	20 代	調剤薬局	教育という名目で言いたい放題。人格にまで触れていたのでパワハラに近いと感じた。
女性	30 代	病院	妊婦にも 20 キロ近い注射を持たせたり、抗がん剤の監査に入らせる。
女性	30 代	調剤薬局	妊娠中に大きな施設の担当を任され、長時間の残業を強いられた。育休復帰後１ヶ月で遠方への異動を命じられた。
女性	30 代	調剤薬局	妊娠中に椅子に座ると「いい御身分で」と言われ…、通院のために休むたびに差し入れをせがまれた。派遣がいないと回らない現場で、みな強く言い返せないし、切ることもできず、嫌がらせは産休まで続いた。
女性	30 代	調剤薬局	妊娠中、検診の際に休みを取らせてもらえなかった。取ろうとしたら文句を付けられた。
女性	30 代	製薬会社	妊娠したことを伝えたら迷惑そうにされた。
女性	30 代	調剤薬局	つわりでしんどい時に上司に辞めたらいいのにと言われた。
女性	30 代	病院	つわりは病気じゃないとねちねち嫌味を言っている人がいた。
女性	50 代	調剤薬局	職場で初めて産休育休を取得するにあたり、本当に復帰できるのか？と何度もきつい聞き方をしていた。
女性	40 代	病院	女は結婚したらすぐ辞める、育休明けても子供に手を焼く時期はスタッフとして役に立たないどころか足手まとい、自分が結婚していないから結婚したスタッフの事情や気持ちを理解するつもりは全くない、有給休暇はあなただけに与えられた権利じゃないのに家庭の事情で取りすぎ、病児は祖父母を有効利用すればあなたが休む必要なんて全く無い、独身で働くスタッフをもっと評価してあげたいからあなたの評価は下がって当たり前！文句あるなら言ってみて！など、ことあるごと、別室にて言われる。
女性	30 代	病院	時短勤務を取る私がいると困ると言われた。残業できないのも不可と言われた（院内規定では小学生未満の子供がいれば残業不可とできる）。
女性	30 代	調剤薬局	育児休暇から復帰する際、正社員時短希望であったが、パートへの契約変更または正社員残業要求があった。
女性	40 代	調剤薬局	育休からの復帰前の挨拶時に、もう働かなくていいんじゃないと言われた。不妊治療のため早く帰ることがあると入社前に薬局内で言われた。
女性	40 代	病院	子供が小さい時に保育園から急なお迎えの連絡が続いたとき、子育てがひと段落するまで働いていなかった先輩パート薬剤師に、忙しいのに休むのなら仕事をしなければいいと言われた。別の職場では、経営者の妻がワンマンで職員に対して好き嫌いが激しく、少しでも意見を言うと切り捨てられるので、みんなビクビクして働いていた。
女性	50 代	ドラッグストア	「子供がいて残業できない従業員はいらない。」と言われた。
女性	40 代	調剤薬局	個別に食事に誘われ、業務連絡用に教えた個人の連絡先に、プライベートな連絡をしてきた。
女性	40 代	ドラッグストア	胸を触る、尻を触る、きわどい話題を振るなど。でも一番ストレスに感じたのは、酔客による付きまといや恫喝などだった。店舗の立地環境により、客層は明らかに変わる。
女性	40 代	調剤薬局	患者さんから手を握られました。

女性	30 代	病院	院長からのスキンシップ。上司からの仲間外れと休み希望を全て却下されるなど。別の院長からは多くの職員の前で侮辱する内容で怒鳴られたり、就業時間外の出勤や業務を命令され続けた。
男性	20 代	調剤薬局	ブロック長にお尻を触られた。
女性	30 代	病院	タクシーで手を握られる。腕を掴まれる。腰回りをつつかれる。
女性	50 代	調剤薬局	医師、患者さんからストーカーまがいの行為を受けた。医師からは薬の相談と言われ毎晩個人的に電話が掛かってくるようになった。患者さんは終業時間に待ち伏せする。体を触ってくるなど。
女性	30 代	製薬会社	2 人きりでカラオケ（断りづらい）。
女性	50 代	調剤薬局	医師と仲が良いのは体の関係があるからだろうと言われたことがある。
女性	20 代	病院	プライベートなことについて、仕事中、同僚がいる前で聞かれる。
女性	40 代	調剤薬局	先輩社員が独身の人に「なんで結婚しないの？」と聞いたり、患者さんからセクハラ発言を受けたりすることがあった。
女性	20 代	調剤薬局	異性の先輩から受けたセクハラ。同期の身体的特徴であったり、恋愛ごとを事細かに聞いたり話したりしてくる。同じように自分も別の場所では言われているんだろうと思った。
女性	40 代	調剤薬局	セクハラ。宴席後連れ込まれそうになった。
女性	20 代	病院	飲み会への強制参加。
女性	60 代以上	病院	男性薬剤師が女性補助作業員に、卑猥な話題や写真を見せた。
女性	20 代	調剤薬局	特定の女性のみ食事に誘う。特定の女性に卑猥な話をしていた。

Q. 薬剤師の労働環境について、ご意見やご要望がありましたらお聞かせください。（改善に向けた案や、現状における課題、満足している点など、どんな内容でも結構です）

性　別	年　代	職　場	回　答
女性	60 代以上	調剤薬局	労務管理をしっかりとしていただきたい。コロナウィルス感染など医療に身を置く人間として自分の命を守れない者は人の命も守れないと思います。
男性	60 代以上	調剤薬局	薬剤師の職場に限ったことでなく、労働者に当たり前の環境を整えない職場は労働問題で淘汰されていきます。これが社会的コンセンサスになれば良いのですが。
女性	60 代以上	ドラッグストア	法令遵守の徹底が、全国的に成されていないように思う。法令遵守の徹底が大原則である。
女性	30 代	調剤薬局	長時間労働の改善、業務の分担、人員確保が必要な店舗が今までも多くあった。特に大手薬局。大手薬局では、残業を減らすような指示も非常に多かった。やりたくて残業しているのではないのに…。体調を崩す同僚もたくさん見てきました。
女性	20 代	病院	サービス残業が当たり前にある環境が今後の課題だと思う。薬剤師もきちんと仕事をしたのなら、残業代が支払われるべきだと思いました。
女性	50 代	調剤薬局	相談無しの突然の店舗異動、夜診シフト組み入れ、勤務時間削減などが発生しています。中小企業なので、気に入られていれば問題ないのですが、公私の区別があまり無く不公平感がある。
女性	50 代	病院	組織は人です。楽しく前向きに、得られるものがあると思える職場は多少の不満や不便があっても乗り越えられますが、軽んじられた時には退職を考えます。長く働き続けられる職場は、人間関係が良好な職場であることが多いです。平等意識が強い職場は人間関係が悪いことが多い。
女性	30 代	調剤薬局	門前や小規模薬局だと時間どおりに決まった仕事のため労働環境は良いと思います。面は長時間営業し、救急（土、日、祝）の薬も対応し、普段は別の薬局でもらっているという薬の組み合わせを確認したりするので大変と感じています。
男性	50 代	調剤薬局	対応医療機関との曜日、営業時間合わせが必ずあるので 8 時間以上の労働日のある時はシフト制を積極的に取り入れた方が良い。
女性	40 代	調剤薬局	正社員の方も、残業ゼロになるようなシフトの組み方をしているし、自店で薬剤師が不足なら他店からの応援も入れてくれるのでありがたい。
女性	30 代	病院	今の病院では長時間労働でハードな割に給与が低いため、モチベーションを維持するのが難しい時があります。その反面、勉強になることは多く、人間関係もある程度良好なので、残業が減ってライフワークバランスさえ取れれば良いところだと思います。
女性	50 代	医薬品卸売会社	ワークライフバランスを取りやすい仕事だと思っていたが、年々業務が量・質ともに厳しくなっている。早番遅番シフトのある薬局だと、遅番は 12 時～ 21 時。門前クリニックの診察終了までは閉められないので、全部終わって帰るのが 22 時過ぎとか。記録上残業が無いように、週 40 時間で 1 ヶ月の勤務時間をカウントし、超過しそうな場合は早帰りして調整する。遅い夕食のおかげで激太り＋健診で異常値＋累積疲労→ 6 ヶ月休職後も体調が戻らず、会社規定で退職した。若いころは「女子一生の仕事」と頑張っていたが、そんなモチベーションもプライドも持てない。使い捨てられた感がとても強い。
女性	40 代	調剤薬局	薬剤師は、リスクと背中合わせなため、もっと給与待遇面を良くする。また、リフレッシュするための休暇を十分に取れるようにしてほしい。
女性	40 代	調剤薬局	薬剤師という免許があるからには、正社員もパートも同じレベルの仕事になる。正社員と全く同じ仕事をさせておいてパートと待遇を分けるのはおかしい。
男性	30 代	病院	病院薬剤師は待遇面が非常に悪い。どんな業務かも理解していない方が多い現状。常にアピールして必要性や経済効果、医療の質向上に貢献していることを積極的にアナウンスし、待遇面を改善していただきたい。
女性	20 代	病院	病院薬剤師は業務が多いのに調剤薬局より給料が少なかったことが不満でした。都会に人が集中し、過疎地の薬局には人がいなく、一人当たりの業務が多いことが課題として挙げられます。
男性	20 代	病院	病院薬剤師の給料が薬局より低いために慢性的な人手不足になっている。
女性	40 代	ドラッグストア	ドラッグストアや調剤薬局を持つ会社では、同じ同期社員でも配属店舗により、18 時閉店の調剤薬局もあれば 22 時までやっているドラッグストアもあったり、土日休みの店舗もあれば土日祝日もやっている店舗もあるが、給料が同じ。働いている時間は週 40 時間でも、土日祝日出勤手当や夜間手当などあると頑張る気が出る。
女性	20 代	ドラッグストア	やはり長期休暇や世間が基本的にお休みムードに入っている間のお休みを取りづらいのは精神的に辛く感じることがあります。その分、しっかりとした待遇があるのでバランスだとは思うが、もう少し、規則正しい生活を送りたいと思うことが多々あります。
女性	50 代	調剤薬局	管理薬剤師になると、拘束時間が急に増えて休みも取れず、責任が増す割にお給料が上がらなかった。管理薬剤師と薬局長を分けるなど、負担を少なくすると良いかも。
女性	50 代	調剤薬局	能力給の導入。薬剤師個々の能力についての上司・雇用主の正当な理解と判断。上司の薬局長としての自覚、責任感。職員同士の人間関係に関与し、親身になって相談に乗り、真摯に向き合ってくれる姿勢。個人的には労働環境＝人間関係だと思う。仕事内容は慣れや覚え（個人の努力）で解決できるが、人間関係だけは努力ではどうにもならない。唯一、人間関係を解決してくれるのは雇用主を含めた上司であると思うので上司に恵まれることが労働環境良好と言えると思う。
女性	40 代	病院	薬剤師全体の働き方について、どの施設においても、日当直必須ではなく、日当直要員を確保してくれれば日当直できない家庭持ちの薬剤師にももっと自分の理想の働き方ができるのにと常々思っております。
女性	30 代	調剤薬局	まだ子供が小さい場合、18 時まで働くのは難しいが、遅くまで働ける人でないと雇ってもらえない。働ける職場が無い。
女性	30 代	調剤薬局	中抜けが長いので、休憩が長く帰宅が遅いとどうしても子育てしながら正社員はなかなか難しい。朝から夕方までと、ゆっくりな出勤からラストまでで二通りの正社員があったらいいのになあと思う。

女性	30 代	病院	女性が多い職業にもかかわらず、結婚や妊娠中の仕事、産休、育休、子育てしながらの仕事について、いまだに理解のない職場がある。院内保育所の優先順位が低いこと。
女性	30 代	調剤薬局	対面業務が当たり前ですが、コロナもあるので、在宅ワークができる仕事も増えるとありがたいです。
女性	60 代以上	調剤薬局	高年齢でもしっかり働けるので、雇用していただくことで、それぞれが休暇を取りやすくなると思う。
女性	40 代	調剤薬局	パートから正社員になりたいなと思った時に、現在の薬局の勤務体制では、夜診対応の時間帯や残業などが多く、選択肢に入らない。規則正しい生活を送れるような勤務体制が望ましいが、仕事の後で診察を受けたい人のことも考えると難しいか、とも思う。
男性	50 代	製薬会社	労働環境というより社会的地位の向上。
男性	60 代以上	製薬会社	薬剤師の地位向上に向けた取り組みが世間に伝わるような情報活動が必要かと思います。患者様からの信頼につながると思います。
女性	40 代	ドラッグストア	薬剤師の地位や認知度は 20 年前と比べてかなり向上したように思う。昔は通信教育で取れる資格だなど誤解も多かった。
女性	30 代	病院	6 年制になっても薬剤師の立場は大きく変わったように思わない。薬剤師より普通の文系の会社員のほうが新卒時は薬剤師のほうが給料が良くても、30 代では給料が逆転している。看護師は 3 年ぐらいで卒業できるのに、給料も看護師のほうが高い。このままでは薬剤師を目指す学生がいなくなるのではないかと思う。女性が多い職場なので同じ労働環境では続けられないことを踏まえ、育児休暇制度が学校教員（3 年まで取れる）ぐらい良くなってほしいと思います（1 年で復帰するのは子供もかわいそうで私はそれで退職したため）。
男性	60 代以上	ドラッグストア	ドラックストアなどでは薬剤師に対する扱いに存在感がない。要は一類医薬品や要指導薬を売るためにただいてくれれば良いという存在で、職場では医薬品管理が適当になりすぎている。
女性	20 代	病院	薬剤師は感謝されず褒められもしない職業だから、そういう面ではやりがいを感じない時がある。看護師やリハビリはチームで仕事をしているけど、薬剤師は病棟では本当に孤独。看護師にこき使われて医師に文句を言われて我慢するのが辛い。
女性	40 代	調剤薬局	薬剤師に対して、他職種からの評価が低すぎると感じる。対応も年収も。している仕事は医師に次ぐものだと思うのに、実際の仕事と金銭を含む評価が低すぎる。
女性	40 代	製薬会社	薬剤師にもう少し権限があると良いのかなと思います。医師が処方権を独占している状況が変わると良いと思う。
女性	20 代	病院	薬剤師間のコミュニケーションは不足していると思う。
男性	30 代	調剤薬局	閉鎖的環境であり、その薬局の人間関係が厳しいものであった場合に待遇が良くともその薬局で業務を続けていくことは困難。特に女性メインの店舗に多い。そうして毒の強い人間が残り続けていくことで薬局の毒性が維持・悪化していき、薬局経営にも支障をきたしやすくなる。解雇を積極的に行う姿勢が受け入れられていくべき。
女性	30 代	調剤薬局	労働環境で一番大事なのは人間関係だと思います。周りの人によって働きやすくなったりストレスになります。嫌な人がいて毎日同じ空間だと大変なので 2 店舗程受け持って曜日によっても環境を変えるのも良いと思います。
女性	30 代	調剤薬局	どの職場でも人間関係により労働環境に関するストレスが大きく変わってくると思う。前職では少人数すぎて、不満や辛さを理解してくれる人がいないため辛かった。そのような不満を聞いてくれる仕組みが欲しかった。
女性	40 代	病院	人数がぎりぎりだと、急遽休むなど欠員した際、職場の雰囲気が悪くなり、混雑すると気持ちに余裕が無くなり、結果ミスにつながる。日頃から声をかけ合い、コミュニケーションを持ち、人間関係が良好だと非常に働きやすい。前職の上司が上記の対応だったので、話しやすく、同僚同士も仲が良く、居心地の良い職場でした。
女性	30 代	調剤薬局	どうしても子育て世代の女性が多いので、夕方以降の勤務が少なくなってしまうことが課題、人材の確保がなかなか難しく特定の人に負担が偏る。
女性	50 代	調剤薬局	特に小さい薬局では、人数ぎりぎりで運営されている場合が多く、大きなチェーン店舗のように他からのヘルプ要員がいないため、インフルエンザ流行期など複数の薬剤師が休んでしまうと、残った薬剤師の負担が大きい。
女性	30 代	調剤薬局	全く人手が足りずシフトが何度も変更になる。連休希望はかなり出しにくい。給料も全く上がらない。時間外の対応用の店舗携帯は持って帰るように強制されているが、それに対して賃金が支払われていない。
女性	30 代	調剤薬局	ぎりぎりの人数だったので、子供の不調など、急な休みがあると、大変になって困った。急な休みがあるのは仕方がないことだから、もう少し余裕のある人員確保をしてもらいたかった。
女性	20 代	調剤薬局	休みが取れない、急な体調不良を受け入れてもらえないのは辛いです。体調不良で応需先に受診し点滴してもらってまた働くなど、帰してもらえないのが辛いです。せめてそこをカバーできるような人数配置を望みます。
女性	30 代	調剤薬局	薬剤師が足りていない現場はたくさんあり、休みたくても休めなかったり、一人薬剤師を余儀なくされているところが多い。求人もたくさんあり給料も比較的良いので満足している。女性が多いので出産育児を安心して行える環境になると嬉しい。
女性	50 代	調剤薬局	薬剤師一人という状況はやめてほしい。
女性	40 代	ドラッグストア	一人薬剤師であっても、休憩時間は欲しい。薬剤師が不足しているので、休みが取れない。1 日の拘束時間が長すぎる。
女性	30 代	調剤薬局	薬剤師の数が業務量に対して少ない店舗が多い反面、あまり処方箋枚数が無いのに充実している店舗もあり、経営母体によって方針が違うと感じた。
女性	40 代	調剤薬局	職場による。薬剤師の人数による。一人薬剤師は有給休暇が取れない。派遣は時給が高いと雇ってもらえない。小さい店舗こそ、監査をこまめに入れて他者の目を入れてほしい。
女性	20 代	調剤薬局	薬剤師が不足していると感じる企業がどれほどいるものなのかを知りたい。

女性	30 代	調剤薬局	調剤薬局はサービス業です。年中無休や 24 時間開局、かかりつけ薬剤師になると休日でも電話対応が必要となるなど。薬剤師の人数がもっと増えれば良いと思います。
女性	50 代	ドラッグストア	ドラッグストアの閉店日（正月、お盆など）を設けるような取り組みがあれば、ドラッグストアでの薬剤師不足が改善されるのではと思う。
女性	20 代	病院	本当に薬剤師として働いている人数が少なすぎる。薬剤師としてのやりがいがあまり無くて、辞めたら戻ってこない人が多いのではないかと感じる(実際にそうかどうかは分からない。主観的に…)。
女性	60 代以上	病院	病院薬剤師を希望する新卒者が少ないのは残念。給与面での劣勢はぬぐえないが、やりがいなど金額では得られないものがあることを分かってほしい。
女性	30 代	病院	人数が確保できれば病棟業務などに人員が割けるため、収益が出せるし給与アップも見込める。しかし、現状年収が安すぎて新しく人が来ないので悪循環になっている。
女性	20 代	調剤薬局	大学病院門前の処方箋枚数に対して薬剤師人数が少ない。患者をさばくことに力が取られ、過誤が起こる可能性も高い。また、薬歴が溜まる一方のため十分な人数配置を希望する。
男性	60 代以上	ドラッグストア	人手不足で仕事が立て込み、同僚や上司からの圧力、パワハラにより、調剤などミスを犯しやすい環境にならないようにしてほしい。少し時間が遅れても仕方がない。調剤のミスが出てしまってはどうしようもない。
女性	40 代	調剤薬局	人が少なく忙しいことでイライラが溜まり当たる人間と、狭い職場で他で働いたことが無くプライドが高く自信過剰な人が、次から入ってくる人をいじめることが多い。人を辞めさせる問題のある人間を取り除ける制度が欲しい。
女性	40 代	調剤薬局	慢性的な薬剤師不足による、薬剤師の質の低下。成長する前に管理職にならざるを得ない状況。経験不足な薬剤師の多さが課題。
男性	30 代	調剤薬局	マネジメント力がない人でも管理職をやらざるを得ない現状がある。経営に長けた薬剤師以外の人材を確保する余力が必要。
男性	30 代	調剤薬局	人員体制や教育に対する取り組みは、現時点では手間となることが考えられるが、長期的な視点で考えるとプラスになると考えられるため、人員体制の見直しや教育体制の構築は積極的に実施していただけると、働く側としては更に働きやすいと感じております。
女性	30 代	調剤薬局	枚数だけで配置人数を決めるのではなく内容に応じて服薬指導の充実ができる配置をしてほしい。
女性	30 代	ドラッグストア	処方箋内容ではなく枚数での人員配置がされているところが多く見受けられる。内容やスタッフの意見もヒアリングがあったら良いと思われる。
男性	40 代	調剤薬局	処方箋に対する人数配置の見直し。各個人の知識の差を埋めるための研修を個人に任せるのではなく業務内で行っていってほしい。地域連携などへの参加も業務として今後は取り扱っていくことで個人の意識も変わってくると考えられる。
女性	30 代	調剤薬局	法律で決められている定数では対物業務に追われ患者と向き合う時間が少なくなってしまう。
女性	30 代	病院	病床数や処方箋枚数に合わせた人数ではなく、より良い仕事ができるよう、個人の能力も踏まえて人数は余裕を持って配置してほしい。人数が多ければ良いというものではないし、コスト削減のためぎりぎりの人数にされるのも困る。現場の状況と意見をしっかり聞いてほしい。
女性	40 代	調剤薬局	適正な薬剤師数の配置を会社に課すための規制を少し強めなければ今の状況は変わらないと思う。
女性	30 代	調剤薬局	現在の職場では処方枚数に対して薬剤師の人数が不足していると感じることがある。アシスタントという非薬剤師のスタッフを入れてピッキングなどの仕事をさせる方向にしている。今後、対面での仕事以外は薬剤師以外でもできるようになっていくはずなので仕事や給与が減るんじゃないかと危機感を持っている。
女性	20 代	ドラッグストア	多くの会社は医療事務のピッキングが合法化され、薬剤師の勤務人数を減らす方向に進んでいますが、そもそもその医療事務の確保も教育も全くされていない状態で薬剤師の人数を減らされる。責任と仕事量は増えるのに給料も待遇も全く変わらないのはどうかと思う。
女性	30 代	調剤薬局	事務の調剤がグレーからホワイトよりになったことで、薬剤師が積極的に事務にピッキングや一包化を頼むのは、自らの仕事の機会を減らしていると思う。ピッキングの最中に処方内容のミスに気が付くこともあるのにと。誰でもできるピッキングの手間を減らして、その分薬剤師ならではの仕事に割けるようにという考えも分かるが、自ら薬剤師の人員削減していくのはどうかと思う。
男性	30 代	調剤薬局	薬剤師以外が調剤すれば、一店舗当たりの薬剤師数は削減できると考える。
女性	20 代	調剤薬局	薬剤師免許が無くてもできる仕事(発注や掃除など)を任せられる人材を作るべきだと考えています。
女性	30 代	病院	薬剤師でなくてもできる業務に時間を取られすぎている。事務作業やマスタメンテナンス、薬剤ピッキングについてもまだまだ薬剤師がメインで行っているため、専門的な勉強をする時間が限られてしまう。
男性	20 代	調剤薬局	調剤薬局などでは、調剤や服薬指導、健康相談などの薬剤師業務以外の雑務（レジ金精算など）に時間を取られるので薬剤師以外の医療事務も十分に雇うべきであると思う。また女性社員に対しての制度が多くあるが、育児や家事などによる時短やパートの女性が増え、他者の労働環境にも悪影響が出ている。人数だけで見ると時短含め正社員の薬剤師は確保されているが、開局閉局時間周辺に人が足らなくなる事態が発生するため、しわ寄せはフルタイムの正社員に行くことになる。処方箋枚数のみに囚われることなく多面的に考察し適切な人員配置を望む。また、開局時間が始業時間で閉局時間が終業時間では、残業が無くなる訳がないことに気付くべきであり、漫然と残業を繰り返す現況に飼い慣らされるのではなくしっかりと疑問や問題意識を持つべきであると考える。
男性	20 代	調剤薬局	事務員、機械化により、調剤業務から離脱する必要がある。その時間を使い、より専門的な業務に注力する必要がある。また、パソコン、タブレット操作の習熟による効率化。
女性	20 代	病院	薬剤師が専門性の高い業務に専念できるよう、機器や事務員を十分配置したほうが良いと思う。
女性	20 代	調剤薬局	調剤業務に役立つソフトが安価に開発されるといいなと思います。例えば、一般名処方からすぐに調剤するべき薬剤が記載される。機械が集めてくれるもの。棚番。投与量や日数に上限あるもの、腎機能で投与量を調節しないといけない薬剤に特別なマーク。関連する検査値のグラフ。服用薬剤のグラフ（開始、量の増減、継続中かが視覚的に理解できるもの）など。

女性	50 代	調剤薬局	年齢的に一包化の監査は、辛いときがある。使える自動監査システムが市場に出ると良いと思います。
男性	50 代	ドラッグストア	不動在庫の管理において、現状では各店舗同士で引き取り先を探して直接やり取りしているが、これがかなりの負担に。本部で調剤物流センターなどを設けるなどし、もっと簡素化してほしい。
女性	40 代	調剤薬局	調剤薬局でも、調剤と投薬だけでなく、DI や法律についてなど、専門部署を作り、適材適所ができるといいなと思います。
女性	20 代	病院	これだけペーパーレスが進んでいるのに、実際の現場では紙でのやりとりが多く、必要のない仕事が多い気がする。また、業務に関しては多忙な人とそうでない人と分かれてしまい、不公平感がある。
女性	50 代	調剤薬局	調剤ミスがあってもおかしくないと思うほど、毎日余裕が無い。店舗は全てパソコンで管理されているので、提出書類やパソコンへの入力業務が多すぎる。
女性	30 代	病院	時間内に勉強できる時間が欲しい。勉強会などをオンラインでして、単位を取りやすい工夫をしてほしい。
女性	30 代	調剤薬局	様々な分野における勉強会への参加を職場から推進してもらえたり資格取得への協力体制があると自身の成長にもつながり患者へ還元できる。資格取得者でないと対応できない分野も多くあるため休みを取りにくい。
女性	30 代	調剤薬局	休日や夜間の勉強会への無給での参加は、スキルアップだと言われても辛いです。
男性	60 代以上	調剤薬局	常に学習、研修の場が必要であり、日々のマンネリ化した業務から脱却していくチームの意識が大切。これが労働環境に生かされることを願う。
男性	60 代以上	治験関連企業（CRO・SMO）	薬剤師も薬の知識だけでなく、医療全体の知識について研修し、視野を調剤業務以外にも適用範囲を広げていく。
女性	30 代	調剤薬局	薬剤師は薬局以外のことを知らないし、知ろうともしていない人が多い気がする。また、看護師のように、後輩を育てようという文化もあまり無いように感じる。もう少し、お互いが教え合って、全体のレベルを上げようという意識を持った薬剤師が増えたら、自分達が働きやすくなるのにと思う。
女性	40 代	調剤薬局	現在の職場ではありませんが、門前のクリニックの医師や経営者からパワハラやセクハラを受けている薬剤師がいます。門前の医師と対等な立場になれない環境もあるかと思います。
女性	40 代	調剤薬局	ハラスメントは就業規則違反。こういうことは外部の独立した部門でやらないと改善はできない。前職で言えば社内政治に一生懸命なので、結局誰も何も言えない環境なのではと思う。
女性	50 代	調剤薬局	患者さんから受けるハラスメントのほうが多いです。そういう情報は共有できるようにしています。
男性	20 代	調剤薬局	患者さんからのハラスメントにも何か対応策が欲しいです。
女性	40 代	調剤薬局	気軽に悩み事が相談できる窓口が欲しい。直接会社の上司に話すと、大事になってしまうから。
男性	60 代以上	調剤薬局	調剤報酬制度の改悪の関係から、一人薬剤師の導入が加速している。地域医療への確実な貢献には、複数薬剤師の体制が必要。この体制が組めるよう報酬制度の適正化が必要。
男性	30 代	調剤薬局	調剤報酬改定による対人業務推進に、現場のインフラストラクチャが追いついていない。現状では、対物業務も対人業務も行わなければならない状況となっている。
男性	40 代	病院	診療報酬改定のたびに（無駄とも思える内容の）業務が増えて複雑化しており、患者と向き合う時間が減ってきている。もうこれ以上、連携という名目の訳の分からない業務は増やさないでほしい。
男性	50 代	調剤薬局	薬局だけでなく、外部に出向いての仕事が増えてきているなか、お互いに協力できる体制、情報共有がいま一層必要になる。
女性	20 代	調剤薬局	点数のために手当たり次第、必要も無いような人からもかかりつけを取っているところがあること。本来のかかりつけの意図から外れているのでは。
女性	30 代	調剤薬局	かかりつけ薬剤師になれなれ、加算点数を取れ取れ、OTC を売れ売れ、利益だけを考えている会社。患者様のことなど考えず、門前の医師との関係を良好に保つことを何よりも優先している。かかりつけ薬剤師制度が始まってからは、仕事が楽しくない。また、ハラスメントを受けた側が退職をしたり、異動しなければならない現実がある。結局会社は、ハラスメントをする上司を庇う。こんな、おかしな現実を変えてほしい。
女性	50 代	調剤薬局	かかりつけ薬剤師制度は働き方改革に逆行している。相談窓口としての対応を薬局か薬剤師会などに集約すべき。
女性	50 代	調剤薬局	かかりつけ薬剤師、24 時間対応、時間外の連絡先などを伝えるなどは疑問を感じる。このような環境では、かかりつけ薬剤師になりたいと思う人は少ないのではないかと思う。
女性	20 代	調剤薬局	かかりつけ、在宅などで 24 時間対応が求められるが、病院と違い、一人では負担が大きいのではないか。シフトを患者に教えることにも抵抗がある。
男性	30 代	調剤薬局	適応外の処方や予防など保険適応外の処方も、保険を使って、病院の指示に従うことに不安を感じる。基準を満たしていると思えない、かかりつけ薬剤師の獲得や、その数のノルマ達成への圧力。形だけでも数字しか見ない大手チェーン店のやり方がどうにかならないものかと思う。中途採用の際の説明と、入った後の業務内容が全く違う。税金を毟り取っていることの罪悪感と、病院と会社が儲けて、下っ端はしんどいだけ。大手はもう薬剤師がまともに働ける環境ではないかも、と思いました。かかりつけの内容や、業務内容、もっとしっかり行政には審査に入ってもらいたいです。地域によってだと思いますが、病院の医師の尊重など、薬剤師が非常に働きにくい環境にあります。ほんとにしんどい。
女性	50 代	調剤薬局	門前の病院の言いなりはやめてほしい。病院で投薬したり、患者の車に行って投薬することは正しいのだろうか。
女性	50 代	病院	満足な点は皆無。薬剤師の意見に耳を傾けてくれる医師、看護師の姿勢が欲しい。あと、個人や他部署に対する感謝の気持ちを持ってお互いに仕事ができる職員達と仕事がしたい。
女性	50 代	病院	薬剤師を通して、医師や看護師など横のつながりを作れるような医療現場になれば良いと思います。
女性	50 代	公務員	薬歴手帳を持たせることは意味があるが、実際に医師の処方に何か言えるほどの診断結果や情報、検査結果の情報を持っているわけでなく、指導の意味はない。患者側にとっても、診断してくれるわけでもない薬剤師に興味本位で聞かれる意味が分からない。

男性	50 代	病院	調剤薬局では血液検査データが見えないことも多く、処方変更理由を予測でしか伝えられないもどかしさがあるのではないでしょうか？処方箋にｓＣｒ、PT 値ぐらいは記載してほしいです。
女性	40 代	調剤薬局	在宅医療の分野で、薬剤師が必要とされ続けるか、今後大きな課題になってくると考えています。
女性	20 代	調剤薬局	在宅対応、休日開局、24 時間対応、かかりつけ薬剤師制度、健康サポート薬局指定のための地域貢献活動、勉強会（開催日は休日）など国から求められる条件が現在の働き方改革と逆行しており、薬剤師は国家レベルで労働者としての権利を迫害されていると思います。医療従事者ならある程度は仕方がないことですが、その一方で健康食品や化粧品のコンクールノルマや接客サービスなど民間の企業と同等に求められ、会社員と医療従事者の立場を上から都合よく使い分けられます。当然、国の方針には逆らえないので、その中でライフワークバランスを取るためにはパートや時短勤務を目指すしかないので、早く結婚して出産したいと考える方が多いのも無理はないと思います。そしてその結果、独身、子供無しの正社員だけに仕事の負担がのし掛かり（かかりつけ、遠方薬局へのヘルプ、在宅、休日開催の薬局イベント、遅番、休日シフトは当然正社員だけでしか回せない）人手不足から休暇も取りづらい。国から求められる条件をきっちりとクリアしようとする薬局の正社員が一番割りに合わないという不条理さを感じている。
女性	30 代	調剤薬局	在宅業務に関わっていると外来に関する書類・薬歴などに時間を割けない。在宅業務にやりがいを感じない。
女性	30 代	調剤薬局	在宅医療に携わると営業時間関係無しに連絡が来て対応しなければならない状態であり、残業が必ずと言っていいほど増加する傾向にある。
女性	40 代	調剤薬局	個人在宅業務が今後も増えると思われるが、医師の往診などは優先的に受け入れられているように感じるが、薬局の薬のお届けに関してはデイサービスや患者様の都合が優先され薬局の都合は後回しにされる傾向にあると感じます。患者様の都合を 100％優先させると通常業務が全く回らない状況になるので、患者様のご理解ご協力が必須と思います。
女性	30 代	調剤薬局	地域密着を意識しすぎてこちらに非がない場合の過剰サービス（薬の宅配サービスなど）はできるだけ行わないほうがいいと考える。他の業務に支障が出たり、全ての人に行わなければならなくなるため。
女性	40 代	調剤薬局	今後薬剤師は服薬業務が主になってくると思われるが、実際は調剤業務に時間を掛けてしまう薬局がかなりを占めている。また、薬局によって、枚数は同じでも内容が全く違うことが多いので、一概に薬剤師一人に対して処方枚数の割り当てを決めないでほしい。
女性	20 代	病院	今後は調剤ができるだけでは薬剤師として必要とされないので、認定資格など、プラスの価値を個人が付けられるように会社側も補助などを考慮すべき。さらに、個人が教室に通わなくても、職場で英語や他言語の研修などがあると良いと思う。
男性	30 代	病院	今後 AI の時代が来る時、調剤などがおそらく AI に変わってくる。その時薬剤師の働き方が変わってくる。本当の薬剤師の役割が分かっていないと薬剤師は、生き残っていけない。そこを分かる必要がある。
男性	30 代	調剤薬局	現場で働く薬剤師は疲弊しきっているところが多いと感じます。完全に破綻するまでは、その傾向も変わらないでしょう。
女性	20 代	製薬会社	薬剤師取得見込みの場合、取得できなかった場合にどう対応するかを、人事から事前に通達し本人の同意を得てほしい。
女性	20 代	調剤薬局	面積が狭い。汚い。かかりつけ薬剤師制度。本当に良くない。32 時間以上、同じ店舗で働き続けるということは、働く側の人間関係が固定化すること。プレハブのような小さな空間で毎日顔を合わせているので、みんなストレスを抱えている。人員の流動性は必要なので、かかりつけ薬剤師制度によって、固定化するとしたら、労働環境の悪化につながる。自分のデスクもなく、調べ物もできない。パーソナルスペースがない。
男性	30 代	調剤薬局	病院は閉鎖環境であり情報公開は難しいですが、調剤薬局のピッキングや監査の方式、パーソナルスペースに関わる店舗の間取りは重要な情報だと思います。調剤者に処方箋（薬歴）を渡さず、暗記させて行うピッキング方式は患者への迅速な投薬を最優先しすぎるあまり、初心者でなくてもそこそこミスが生じるため監査役も困窮しマンパワーに負担が掛かる職場であるかの指標になりました。
男性	30 代	調剤薬局	中小の調剤薬局に転職してからは管理薬剤師の業務について、自分はやらないからと理解を示さない薬剤師が多いです。パート薬剤師だから難しいことはできないと主張されることも多いです。ドラッグストアにいた時はそんなことはなかったのですが…。職場ごとに薬剤師のレベルが異なり、独自ルールがあることが問題だと感じています。これを平準化できれば、働きやすい職場ができるのではないでしょうか。
女性	20 代	病院	新しく来た部長が改革を始めたが、病院長や看護部長の意見ばかり聞き、薬剤師の要望などは聞かず付いていけない。辞める人と採用人数が釣り合わない。院内調剤のため仕事が回らなくなってきているが、薬剤管理指導業務をどんどんやれと言われる。もっと働く側の下っ端の意見を聞いてほしい。
女性	30 代	調剤薬局	現在の職場では、損益の確認のため、店舗定数を決め、売り上げで比較しています。1 年目も 1 としてカウントし、仕事に慣れない子もそうなので、実際店舗が機能しているか上司が評価してくれていないところが困っています。
男性	30 代	調剤薬局	患者の対応が愛想良くできれば、職員に対してはひどい態度でも許されると考えているフシの薬剤師がとても多い気がします。職員へのコミュニケーションも良好にするよう意識改革が必要だと思います。
女性	60 代以上	調剤薬局	圧倒的に患者対応が円滑にできていない。患者の気持ちに共感したりできるコミュニケーション能力に欠けるように思う。患者に感謝の言葉を言われたら仕事に対するやりがいも出てくると思うし、職場間の人間関係も上手くいくように思う。薬学的知識が重要なのは理解できるが薬局に勤務するならコミュニケーション能力は不可欠だと思う。

Q. 転職活動全般について、ご意見やご要望がありましたらお聞かせください。（不安に思われる点、転職活動において体験された良いエピソード・不満を感じられたエピソードなど、どんな内容でも結構です）

性　別	年　代	職　場	回　答
女性	40 代	調剤薬局	面接時の状況と、配属されてからの状況に違いがあり、勤務日数、勤務時間の変更を余儀なくされたことがある。入職前に、今後の状況の変化を隠さずに伝えてほしい。
女性	40 代	ドラッグストア	当初聞いた採用条件から、勤務店舗、勤務時間が、会社都合で少しずつ変えられてしまうことが多い。
女性	40 代	製薬会社	労働条件などが、入社前に聞いていた話と実際とで異ならないか。
女性	50 代	病院	情報特に離職率や、薬剤師募集の具体的な理由、人間関係、経営者の人柄、就職後の実際と募集広告との違い。
女性	50 代	調剤薬局	公募の内容と実際の条件が違うところが、こんなに多いとは思わなかった。前回の失敗から、かなり慎重に、条件の変わるところは気が済むまで、質問した。特に、勤務時間、残業代、昇給、人員の配置。
男性	40 代	調剤薬局	就職前に重視していた研修制度が就職 2 年目で廃止になった。仕方がないのかもしれないが、この部分を気に入って入職したが残念。
女性	40 代	調剤薬局	給料面は月給制だと結局想定年収はいかない。ひどいと 40 万ぐらい少ない。入社後にすぐに何ヶ月もらえているか聞いたところ、全く入社前に言われていたことと違う。年俸制はきちんともらえていたので安心だった。
男性	30 代	調剤薬局	入社後要望しても雇用契約書を交わしてくれないことがあるようなので、交わすまで仲介してもらえるといいと思います。もしくは条件面で少なくとも会社が合意した内容だけでも記載した書類をいただけるとトラブルが減ると思います。
男性	40 代	調剤薬局	提示される条件が曖昧なことが多く、自分に当てはまるのか書類上では分からないことが多い。期待している年齢層が見えないことが多い。
男性	40 代	調剤薬局	理念が合わないと働けないので、経営方針について、現場の声を聞かせてほしい。
女性	60 代以上	調剤薬局	面接時、今後の展望について積極的にお話いただき、イメージしやすかった。
女性	60 代以上	調剤薬局	薬剤師の仕事をロボットでも代用できるという考えの経営者では将来、薬剤師をダメにされる。重宝される医療従事者としての薬剤師を目指し日夜研讃に励んでいる者がいることを認めてくれる経営者に出会いたい。
女性	30 代	調剤薬局	人事異動の頻度や退職者が発生した際の補充有無の方針が気になる。処方箋枚数のみではなく業務内容全般を見て会社が人員配置してくれるかが気になる。
女性	30 代	調剤薬局	面接前に、患者層、職員間のコミュニケーションを観察するために、1 時間くらい見せてほしいです。
女性	40 代	調剤薬局	面接時に一緒に働かせていただく方と面談が無い。
男性	30 代	調剤薬局	面接時にもっと給与面について話せば良かった。
女性	50 代	医薬品卸売会社	お給料が、いくら以上いくら以下と書いてあるが、自分がいくらもらえるか分からない。面接で、いくらもらえるか聞いてもいいのか、就職が決まってからしか分からないのか、お聞きしたい。今の職場は、就職してから分かったので、少ないと思った。
女性	40 代	調剤薬局	希望していた給与より、面接時に提示された金額がかなり少なかったので、見学や面接の時間が無駄になったことがある。
女性	40 代	病院	面接の場で年収の交渉があって困った。
男性	40 代	調剤薬局	面接でこの場で就職を決めてくれたら〇万円給与に上乗せしますと言われた時それが妥当なものなのか戸惑った。
男性	50 代	病院	初めての採用面談時に他の項目と一緒に給与について希望金額を記入させられた。無理目の金額を記入したら、交渉も何もなくそのまま不採用となり、嫌な思いをした。以後の採用面談では企業側からまず条件を提示してくれた。初回採用面談に行った企業は悪い意味で忘れられない。
女性	30 代	調剤薬局	本部と現場で伝えられていた労働環境が異なるのではないかと思わせる面接官だと不安になります。
女性	50 代	調剤薬局	面接で話したことが現場に伝わっていなかったことが大昔の転職時に 2 回あって、すぐ辞めた。今のところは、まあまあその件に関しては達成されていたので、働き始めて、今に至っている。
女性	50 代	調剤薬局	面接が決まっていたのに、急にキャンセルになり、理由も不明と言われ不安になった。
女性	60 代以上	ドラッグストア	面接における質問内容が、意味不明。面接担当者の地位や立場が不明。
女性	30 代	調剤薬局	転職の際の面接は代表者だったが、代表者と現場の温度差があると感じた。代表者は yes と言っても、現場の方々が no の場合があったので、これでは入社した時に不安だと感じた。
女性	30 代	調剤薬局	面接、見学の数十分では、人間関係まで見抜けないのが難点。
女性	30 代	調剤薬局	前回の転職では、2 社受けて、面接官の人柄やコミュニケーション力で決定しました。
男性	20 代	調剤薬局	条件だけでなく実際に面接してみて話をすることで分かることが多いように感じた。実際に自分が転職先を決めた場所は第 3 候補だったが社長の人柄や職場環境によるものが大きいように感じている。
女性	30 代	調剤薬局	面接の日取りも決まっている時に、やはり退職できないことになった。予定どおり面接には行ったが、そこで辞められなくなった理由を伝えると、「それは辞めたらダメ。」と優しく言ってもらい、色んな相談にも乗ってもらえた。また転職活動する時にはそこの薬局で働きたいと思った。そして、エージェントさんにも迷惑を掛けたが嫌な顔ひとつせず対応してくれた。またお世話になりたいと思った。

女性	20 代	*	職場の雰囲気を事前に知る機会（見学会など）があれば、より良いと思う（いきなり就職するのではなく、就職前に適正がどれぐらいあるのかを自分で判断する機会が欲しい）。
女性	30 代	病院	職場の雰囲気やスタッフの人間性など、実際に入職しないと分からないことはたくさんあります。しかし、できればその少しでも、見学やその前段階で情報があれば違います。今の職場は入って初めて色々な合わないところに気付きました。転職したことを後悔しています。次は同じ失敗をしたくないし、納得して働きたいし、このような仲介サポートを頼ることでそういう思いをする人が少なくなるといいなと思います。
女性	30 代	調剤薬局	特に調剤薬局は求人が多いため労働環境や給与面などそれぞれしっかり比較して転職先を決めたい。できれば長期的に勤務したいので職場の雰囲気も知りたい。
女性	30 代	調剤薬局	自分の要望に合った会社が見付かるかが不安です。職場の雰囲気は入ってからじゃないと分からないが調剤室の見学をし少しでも雰囲気を知りたい。
女性	50 代	調剤薬局	職場の雰囲気は非常に大事なところかと思います。ただ、この点については就業してみないことには分かりませんので、精神的に負荷が増すようであれば機敏に転職をすることをお勧めいたします。
女性	40 代	ドラッグストア	店舗見学させていただいても、人間関係まではなかなか見えないので、入社してみないと分からないところが不安。
女性	20 代	*	職場の雰囲気を何よりも重要視しているので、店舗見学するとは言え、実際に働いてみたら合わなかったと思うのではないかと不安です。
女性	20 代	調剤薬局	希望に合うところが見付かっても、入職するまで内部の人間関係が分からないことが一番不安です。
女性	60 代以上	調剤薬局	今まで自分の勤める薬局に転職してこられた方が何人もいましたが、そういう方々を見ていて一番感じたのが、技術面などではなく、新しい職場での人間関係の構築、長く馴染んで勤められるかというのは、新しく来た人も、受け入れる側の人間も、どちら側からも、受け入れられるか、チームになれるかという、人間関係・信頼関係が作れるか、が大事だとつくづく感じています。今回は自分が転職を考える側になり、人間関係（と、一言で言っても色々あるけど）を新しく構築し直すという部分が一番不安でもあり、正直なところ、ちょっと面倒だと思う部分でもあります。
男性	20 代	調剤薬局	転職先に在職中の方と直接話せたら不安が減ります。福利厚生や給料は交渉や質問しにくいのでマイナビさんが正確に多量に詳細にあらかじめ聞いて約束していただいていると安心して面接に臨めます。
女性	30 代	調剤薬局	その会社に実際に転職された方と話ができる機会があると、求人票からは分からない実際の職場の雰囲気などを感じ取れるので嬉しい。
女性	40 代	調剤薬局	狭い空間に長時間勤務になるため、職場の人間関係、労働環境は気になる。入ってからしか分からないことなので、１～２ヶ月試す期間があってもいいと思う。
女性	20 代	調剤薬局	入ってからしか分からないこと（人間関係、残業代、有給休暇消化など）を事前に現実を教えていただけると信用、信頼できるなと感じます。なので、仲介サービスにはそういう情報を集めていただきたいなと思います。
男性	50 代	病院	求人票からだけでは分かりにくいこと、職場の雰囲気だったり人員構成といった毎日の仕事に直結する情報が一番気になります。自分一人では得にくい情報を伝えてもらえるのが一番ありがたいです。
女性	30 代	調剤薬局	求人票からは分からない、同僚や上司と合うかどうか、その人達が全然勉強しない人でも困るし、こちらが知らないことを批判的な態度でも困る。そういった不安があり、現在の職場に不満があるにもかかわらず、転職に踏み切れない部分があります。
女性	30 代	調剤薬局	平均年齢が若い会社だと離職率が高いのではないかと心配になります。働いてみえる方のコメントや辞めた方のお話、離職率なども教えていただけると安心できます。
女性	40 代	病院	今まで転職をしてきたが、転職先の離職率については確認してこなかったため、そこの情報をいただけると助かります。
女性	60 代以上	調剤薬局	スキル不足で仕事がこなせるか心配。処方箋の内容の重さが事前に分からない。現職は処方箋が３枚にもわたる方もいて初めは戸惑いました。
男性	60 代以上	製薬会社	会社概要はある程度把握できるが、それでも働き始めるまで不安がある。特に職場に配置されるまでは、人間関係を含めて不安がある。
女性	40 代	病院	ブランクが長いため、仕事に早く慣れるかどうか不安。できれば、上司の方に長い目で見ていただければ幸いです。
女性	30 代	病院	ブランクが２年以上あるので、きちんと研修などしてもらえるのか。いままでの職場でしていたやり方と違うマニュアルに慣れるかどうか。直属の上司となる人と話したかったが、紹介中も仕事していたせいか目を合わせてくれなかったので不安に思った。
女性	30 代	製薬会社	職場に慣れるまでは、焦らず見守っていただけると嬉しいです。
女性	40 代	調剤薬局	世の中の状況的に、求人も減っていると思うので転職できるか不安。もう少し状況が落ち着いて、求人が戻ったら…とか待ってもいられない年齢ですし…。
女性	30 代	調剤薬局	以前転職したときに比べ、薬剤師のパートの求人が減っているようで、希望に合う働き方ができるか不安を感じている。
女性	30 代	病院	希望の条件に合う職場はあるのか、自分の知識で新しい職場に役立てるか、今の職場を退職して本当に良いのか、年齢も若くないので不安です。
女性	20 代	調剤薬局	意外と退職できるかが不安でした。転職が決まっても、退職を無事できるまでサポートいただけると嬉しいです。味方がいる、という気持ちだけでもほっといたします。
男性	20 代	*	薬局のインターンに行けば行くほどどこも良いように言っているのでこれという決定打が見えにくくなってきていること。

女性	20 代	調剤薬局	コンビニの数より多いと言われている調剤薬局のため、何を基準に面接を受けたら良いのか分からない。
女性	20 代	病院	薬剤師資格を持っているので、働きながらの転職活動は、新卒での就職活動より楽に感じた。
男性	20 代	医薬品商社	Web 面接・電話面接が普及してきたので転職活動しやすくなってきていると感じる。
女性	40 代	調剤薬局	同じ業界ではあるが、前職の在籍年数が長期だったため、新しく出会った薬剤師の業務に取り組む姿勢が生き生きしていて、刺激を受けました。面接時に管理薬剤師の打診をされ、自分の将来像が見えました。
男性	30 代	調剤薬局	転職を 1 度経験しましたが、1 回目の転職の際は先々のことをあまり考えること無く、焦りから企業を決定し入職し、結果的にミスマッチとなってしまい、思いがけず退職に追いやられ、2 回目の転職を余儀なくされてしまったことがとても残念で悔しい思いでいっぱいです。今回 2 回目の転職では、焦ることなくしっかりとじっくり先々のことを考えてできるだけ後悔のない転職を目指したいという思いでいっぱいです。焦りは禁物だと学びました。
女性	40 代	調剤薬局	長く勤務したいので、じっくりと時間を掛けて転職活動したいと考えています。
男性	40 代	調剤薬局	地域支援体制加算の算定にあたって、1 年の勤務実績が必要なのにもかかわらず、面接時に「今すぐやると言え」と無茶振りされた。
女性	60 代以上	調剤薬局	パソコンの使用トレーニング無しで、現場に出てくださいと言われた。また薬の配達も帰宅途中にしてくださいと言われた。出勤したら全ての仕事をこなして当たり前のように言われた。ここは辞退しました。
女性	40 代	調剤薬局	エージェントを使った転職に対して、入職後に不満を言われた。
女性	40 代	調剤薬局	勤務先の社長から、あなたを雇うために私は紹介会社にお金を払ったんだ！！ と文句を言われとても理不尽でした。こんな考え方の方もいるのですね。
男性	30 代	調剤薬局	転職活動とは関係無いかもしれませんが、現職での不満点を記載しておきます。現職では直属エリアマネージャー、直属ではないエリアマネージャー、取締役から別々に指示が出て違うことを言われることが多々ありました。また、管理者に話を通さず勝手に部下をヘルプに出されることなどもありました。またそれについて指揮系統を守って下さいと言っても受け入れてもらえませんでした。そういったコミュニケーションや連携をしっかりと取れない所で働くのは辛いので、できる限り避けたいと考えています。
女性	40 代	調剤薬局	履歴書や職務経歴書の書き方の指導を希望します。
女性	40 代	調剤薬局	初めての転職なので、今の職場に辞めることをうまく伝える方法や、手順、時期などのアドバイスが欲しい。紹介会社を複数利用しているが、他社の断り方も。
女性	50 代	調剤薬局	コロナで薬剤師の条件が下がっているので、現状をリアルに教えてほしい。
男性	20 代	*	まだ就業していないですが、就活をするにあたり初任給や勤務時間は求人で把握できますがその後について明記されていることは大変少ないのでマイナビ様のような転職サイトにおきましては、就職してからのキャリアや給与など含めて 3 年後、5 年後、10 年後の具体的な例を示していただけたら就職後のミスマッチも減ると思いますのでご提示していただきたいと思います。
女性	30 代	調剤薬局	キーワードで考える転職先提案なら、人でなくてインターネットベースで勝手にできる。コンサルタントと話をしながら転職先を探すのであれば、生活環境まで把握した上で人間的な求人提案をしていただきたいと思う。
女性	50 代	ドラッグストア	転職サイト担当者の交渉力、自分の転職について理解した上で紹介してほしい。
女性	40 代	調剤薬局	エージェントの方から会社の評判など情報があれば教えていただきたかったです（離職率など）。もしよく知らない時は知らないと回答いただいたほうが納得できたと思います。
女性	20 代	病院	調べにくいこと、先方に聞きにくいことをキャリアアドバイザーの方から聞けてありがたい。
女性	40 代	調剤薬局	担当制で良かったです。本人が直接聞けないことを担当さんが聞いてくれるのはありがたく感じました。
女性	30 代	調剤薬局	前回の転職時に、面接も同行してもらい、私が聞きづらいことも質問してもらえたのが良かった。
女性	30 代	調剤薬局	前回の転職の際、社長が面接で、もう今ここで決めちゃったら？と早く早くと急かされた時、面接に一緒に付いて来てくださった方が、ご家族とのご相談もあるので持ち帰りでと、しっかりサポートしてくださいました。その後の交渉なども納得いくまでしてくださり、とても良い納得のいく条件で入社することができ感謝しています。色々あってその会社を退社することになりましたが、すごく良い条件を見付けてくれて、更にはより希望に合う条件の交渉をしてくださったことに今でも感謝しております。ありがとうございました。
女性	20 代	調剤薬局	企業との面談後に、シフトなどに関して双方の意見に相違がないかをマイナビ薬剤師の方が確認してくださったので、安心して就業できました。また、とてもスピーディーに動いてくださったのも良かったです。特に、候補の企業とのアポイントメントのスピードが速かったので、ストレスを感じることなく転職活動できました。
女性	40 代	調剤薬局	面接で聞き漏らしたことを担当の方に聞くことができて、お返事も早くて良かったです。
女性	20 代	化粧品会社	直接応募制だとエントリーシートの書き方などが分からないので、エージェントのほうで資料を作成してもらえるのは大変助かる。
女性	30 代	調剤薬局	条件が厳しいので、自分で探すのは厳しいと感じています。プロの力を借りて、可能な限り自分の希望を通してくれる職場を探していきたいと思います。
女性	40 代	調剤薬局	在職中の活動のため、限られた時間での対応をしていただけることが良い。担当者との面談が無く、メールや電話のみの連絡対応の会社は担当してもらうことを不安に感じた。
女性	30 代	調剤薬局	こちらがなかなか時間を作れない中、複数の面接の日程を調整してくださり、ありがたかったです。
男性	30 代	調剤薬局	転職サポートの人に仲介してもらうことで、転職先との連絡のやり取りがスムーズに行えた。
女性	30 代	病院	新しい職場とのやり取りを間に入ってやってもらえて助かりました。自分でやると時間の掛かる調査も迅速にやっていただけて効率的に転職活動ができました。ありがとうございました。

女性	40 代	調剤薬局	紹介会社を介した就職活動は初めてなので、担当の方が希望をきちんと理解してくれるか心配だが、代わりに交渉をしていただけるのはありがたい。
男性	60 代以上	調剤薬局	担当者様など実にしっかりしているので満足しています。
女性	30 代	調剤薬局	担当の方と直接お会いでき、安心して転職を任せられた。
女性	30 代	*	色々と親身になって聞いてくれる担当さんの印象がとても良い。
女性	20 代	病院	次の転職先で上手くいくか不安。マイナビの人が SNS メッセージで相談に乗ってくれるのがありがたい。電話より仕事的にも時間が取れて話しやすい。
女性	30 代	調剤薬局	紹介してくださる方が、親身に対応してくださり、事前に薬局内の従業員の人柄など教えていただけた時は、安心してスムーズに転職することができました。
男性	20 代	調剤薬局	私の話を親身に聞いてくれて私に合いそうな薬局をピックアップしてくれてすんなり転職が決まりました。とても感謝しています。
女性	50 代	調剤薬局	条件に合うところを探してくれて、こちらが面接申し込み希望を出すとすぐに対応してくれる。その都度、電話確認やメールをしてくれるので安心。当たり前かもしれない質問にも真摯に答えてくれる。面接前の資料のお陰で不安なく受けることができた。
女性	20 代	病院	美容系の求人が少なくて困っていますが、初めての転職活動でたくさんサポートいただけています。ありがとうございます。
女性	50 代	調剤薬局	マイナビさんの対応が丁寧でとても迅速だったので、とても好感が持てました。
女性	30 代	病院	今求職中ですが、とても丁寧、迅速に対応していただいていて、今日で考えていた 3 社さんと面接が終わりました。まだ内定はいただいていませんが、私の中では素敵な会社さんを見付けたのでそちらで働けたらなあと思っています。アドバイスもしていただいたり、面接も同行していただき心強かったです。マイナビさんには感謝しかないです。ありがとうございます。
女性	20 代	調剤薬局	マイナビに相談してからすぐ（30 分後）に何件も具体的な勤務先を紹介していただけて、とても効率的に転職活動できて良かったです。不安に感じていることは、見学の際とキャリアスケジュールがだいぶ異なっていることです。状況が変わったため仕方がないですが、3 ヶ月は実習生と同じレベルで仕事を指導すると言われていたが、実際に 8 日目から薬剤師として投薬を求められている。土曜日も使える状況に育ってから(半年後くらい)入ってもらうと言われていたが、公休の関係で 1 ヶ月後から入ることとなった。ゆっくり進めることを想定していたので、プレッシャーになっています。いつまでにこれができるようになってほしいというのがあるのであれば、前もって書面にていただけると、安心できます。
女性	30 代	病院	大きな決断だからこそ、自分のペースで転職活動をしていきたい。どこもレスポンスが早いのはありがたいが、少し急かされていると感じる時がある。
女性	30 代	調剤薬局	こちらの希望条件ピッタリの求人だけでなく、妥協できる条件もあるので比較検討できるよう幅広く求人を提案してほしい。
女性	20 代	病院	初めての転職活動で分からないことが多すぎて何から手をつけ、何を基準に新しい仕事を探せば良いか困っていたが、マイナビさんが丁寧に相談に乗ってくださり助かりました。ただ、初めに私に合いそうな条件の求人を 20 件ほど紹介していただいたが、20 件は多くて絞りきるのが非常に困難でした（選択肢がたくさんあるのは良かったのですが）。絞っていくアドバイスもいただいたが、そこがかなり戸惑ったところでした。
女性	50 代	調剤薬局	希望に沿うように、色々提示していただき、感謝しています。面接に対しての助言やフォローなど行き届いていた。
男性	60 代以上	病院	初めての転職活動ですが、どこの転職サイトも親切で驚きました。
女性	20 代	*	初めての転職活動で何も分からない状態でしたが、担当の方が色々提案してくださり助かりました。
女性	30 代	病院	初めての転職で何をしたら良いのか、お給料の交渉や、自分の売り込み方など、分からないことだらけだと感じました。
女性	20 代	*	最初に今後の流れを具体的に説明されたので、どのタイミングまでこなし、どこで待ちのタイミングなのかが分かりやすかったので、意味なく不安にかられることが少なくて済みました。感謝いたします。
女性	50 代	調剤薬局	面接日時がなかなか決まらなかったりして不安だった時に、担当の方のお声がけで不安にならずに済んだことがあります。
男性	50 代	製薬会社	活動中の気持ちの不安定さに対するアドバイスはありがたい。
女性	30 代	病院	以前他社の転職サイトに登録した際に、対応してくださったコンサルタントの独身の男性から「子供がいるとなぜ急に仕事を休む必要があるのですか？なぜ早く帰る必要があるのですか？子供が風邪を引くにしても毎日引いているわけじゃないですよね？」と逆に質問を受け説明をしている状況を残念に感じたことがありました。また、とにかく早く転職を決めるよう執拗に催促され転職活動を諦めたことがあります。でもマイナビさんはそれとは真逆でとても対応が良かったです。こちらの状況をとても理解していただいたと感じました。
男性	20 代	調剤薬局	マイナビ薬剤師の担当の方に支えてもらって今の自分がいる。本当に感謝しているし、いつか恩返ししたいとも思っている。

Q. 薬剤師の労働環境改善・定着のために実施しているもののうち、効果が高い取り組みについて、具体的な内容を教えてください。
⇒ p50 参照

事業形態	役職・ポジション	回　答
調剤薬局	事務・人事部門スタッフ職	遅番制度を導入し、長時間勤務を削減・人員を増やし、時間外勤務時間を削減。
調剤薬局	事務・人事部門スタッフ職	フレックス制導入、また残業代支給の考え方の変更。
調剤薬局	経営者	勤務形態の多様化。
調剤薬局	薬局長／店舗・施設管理職	午後シフトのみのパート社員採用などにより子育て世代の遅番シフトの軽減。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	シフトをしっかり組むことにより不要な時間外の減少。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	残業時間が無くなるようなゆとりのあるシフトを組むことでスタッフアンケートの働きやすさの数値が改善した。
調剤薬局	経営者	シフトを組んだり、有給休暇を消化することにより家族との時間を増やしたりできる。また忙しい店舗での昇給金額の拡大によるモチベーションの向上。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	以前よりシフト作成が効率良くなり、有給休暇取得・残業時間削減へとつながっています（コロナの影響もあるとは思います）。
調剤薬局	経営者	シフト制による週休二日の実現。勉強会などによる意識向上、資格取得補助と取得時の給与面のサポート。
医薬品等卸売業	事務・人事部門スタッフ職	12 月末までに 5 日間の年休を取得するよう呼びかけている。
調剤薬局	経営者	5 日間の連続休暇、リフレッシュ休暇制度の取得しやすさ。スタッフ全員の個人面談などによる、思いの共有によるコミニュケーション強化など。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	休暇取得促進＝計画有給休暇取得。
調剤薬局	経営者	3 店舗経営ですが、ドミナント展開なので薬剤師の急な休みについても一人フリーで動ける人員配置をしているので対応が容易で、もしもの時の安心感を提供できている。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	本部応援スタッフが応援に入るなど有給休暇が取得しやすい環境。
調剤薬局	経営者	エリアマネージャーを配置し、休暇取得しやすい環境を整備した。
ドラッグストア	事務・人事部門スタッフ職	リーダー職を約 30 店舗 /4 名を置くことで、残業時間の削減・有給休暇取得推進。
調剤薬局	経営者	どんなに人の少ない時でも複数の薬剤師が勤務して一人薬剤師状態にならないよう責任の分担をしている。
調剤薬局	経営者	人員の確保、休みの場合の補充、シフトの時間の弾力的な運用、カバー、有給休暇の取得、薬剤師でなければできない仕事優先、雑務は事務などでカバーなど。午後 10 時以降にならないように業務運営。
調剤薬局	経営者	人員を確保することで、万が一自分もしくは家族が急病になった時に休みを取れるという安心感が働く意欲につながると思います。シフトで週 1 日は早く帰れる日を作るなど工夫をしています。
調剤薬局	経営者	人員配置適正化して休暇を取得しやすくしている。
病院	事務・人事部門管理職	適正人数の確保。
病院	事務・人事部門管理職	余裕を持った人員配置と賃金のアップ。
調剤薬局	経営者	適正人員数を上回る配置により、急な体調不良に不安なく休むことができるような仕組みを取り入れています。また、給与額を下げずに週の拘束時間を 30 時間程度に抑えることで、定着が良く、職場の雰囲気も良くなります。
調剤薬局	経営者	定時退社できるような人員体制の構築。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	薬剤師でないパートによる薬剤師業務以外の業務分担や IT 化による薬剤師の残業時間減少。
調剤薬局	経営者	薬剤師の効率的な業務改善（調剤・監査・計量機器の新規設備投資、薬局内の動線を検証し、レイアウトを改善、調剤室内の全ての業務を薬剤師に限定（事務補助を採用しない）、医薬品発注・在庫管理は完全事務職員に分業など）。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	業務効率化…適正人員の明確な数値化。
調剤薬局	薬局長／店舗・施設管理職	育休時間は最大限あげている。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	産休・育休復帰率 100%。
病院	薬局長／店舗・施設管理職	育児期間中の職員には自由に勤務できる体制を整えている。急な早退や急な休みでも気にせず申し出ることができる対応を心がけている。
調剤薬局	経営者	育児支援。
病院	薬局長／店舗・施設管理職	学会への参加費用負担、認定取得のための休日や出張の負担、認定取得における給与アップ、ノー残業デーの制定など。
ドラッグストア	事務・人事部門管理職	個人で取得した資格に対して手当を支給している。
調剤薬局	医療事業開発推進担当取締役	人事評価制度を導入し会社目標、個人目標などを明確にし達成に向け努めることができるようになっている。
調剤薬局	経営者	全体スキルアップの取り組み、社内ミーティング、研修会などの取り組み。
調剤薬局	事務・人事部門スタッフ職	病院への研修（研修期間も賃金が発生する）。基本的に残業無し。土曜日などは状況により早く帰ることができる。
ドラッグストア	事務・人事部門管理職	機械化によるインシデント削減、時間短縮。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	調剤の機械化。

調剤薬局	経営者	給与賞与の増額。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	定期的な賃上げ。
病院	事務・人事部門管理職	処遇（手当）を支給しているが、効果は不明。
ドラッグストア	事務・人事部門スタッフ職	労使交渉による改善。
調剤薬局	経営者	在宅現場を充実して行えるように、他職種連携の充実。やりがいと給与の充実。
病院	事務・人事部門管理職	他部署と連携を取ることで、タスクシフトにつながり、不足気味の薬剤師に掛かる負担が分散されている。また、医師を含めた連携も加えることで、工夫しながら休暇を取れるよう調整している。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	社内人間関係をより良質にするための面談など。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	上司との面談。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	代表または本部管理職が週 1 回各店舗へ足を運び、個人個人と常にコミュニケーションを図る。
病院	薬局長／店舗・施設管理職	本人希望の聴取と実現に向けてなるべく沿うようにする。
調剤薬局	経営者	食事会の定期実施。
調剤薬局	経営者	会社に様々なメッセージアプリのグループを作っている。管理薬剤師グループ、事務を入れた管理者グループ、各店舗のグループ、全体のグループ、スタッフだけのグループ。これでかなり連絡がいき渡るのと、問題点も挙がる。
病院	事務・人事部門スタッフ職	薬科大学に求人票を公開。
調剤薬局	経営者	様々な媒体や紹介会社などを利用して薬剤師補充確保に努めている。

Q. 薬剤師の採用について、ご意見やご要望がありましたらお聞かせください。（改善に向けた案や成功している施策、現状における課題やリクエストなど、どんな内容でも結構です）

事業形態	役職・ポジション	回　答
調剤薬局	事務・人事部門管理職	経験年数が長い方でも著しくスキルが低い方や、社会人としての常識がない方の紹介も多く、もう少し細やかなフィルターがあればと思います。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	薬剤師の実際のスキルについて基準となる指標を作成してご紹介いただけるとありがたい。経験の割にはスキルのない方もたまにあり。また免許保持者であることを良いことに、社会人としての心構えができていない人材もたまにある。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	紹介していただく薬剤師さんの転職理由、本人の希望（やりたいこと）が具体的に分かると面接時の内容が充実できる。
ドラッグストア	事務・人事部門管理職	変化する業界環境の中でこれからの薬剤師像が見えていない人が多い。
調剤薬局	経営者	ボトムアップ体制を整えるよう努力していますが、ボトムアップを労働者の言うことは聞くべきといった歪んだ考え方をする者もいるので対処が大変です。人員を増やし働きやすい環境作りに力を入れてきましたが、コロナの影響を受け調剤業務の割合が減ってしまいました。単純に暇になったのですが、今の状況が当たり前と思われても困ります。あと、面接で話を伺っていたにもかかわらず実際就労となると「あー。だから前職ではこういう待遇だったのね」と思うところがあります。例えば、ほとんど投薬に出してもらえない→患者さんに余計なことを喋ったり、患者さんと喧嘩してしまう。病院勤務でもないのに朝から晩まで粉ばかり撒いている→患者さんとコミュニケーションが取れない。色々な店舗にヘルプに行っていた→店舗の仕事を覚えられないから、たらい回しにされて都合良いように使われてしまう。「普通は」、「一般的には」、「絶対」を多用する→管理者以外の常勤がおらず何でも自分の意見が通る。など、場所が変われば働き方も当然変わると求職者の方に気付きを促していただけたら大変ありがたいです。
調剤薬局	経営者	勉強していない薬剤師が多いと感じる。薬剤師の国家試験に合格しただけのペーパー薬剤師ほど高い給料を求めてくるのにうんざりしている。
調剤薬局	経営者	試用期間（マッチング期間）の間は、お互いに退職しやすい環境があるとミスマッチによる不幸が無くなるのではないかとも考えます。
調剤薬局	経営者	紹介会社全般に言えることですが、紹介していただく段階で、ある程度求職者様に弊社の意思表示がある状態で連絡してほしい。
調剤薬局	経営者	薬剤師は職に困っていないので、条件が厳しい。その条件を良くしようと転職の体をとることがあるので、本当に転職する気があるのか、紹介前に見極めてほしい。
調剤薬局	経営者	一方的に紹介し、成功報酬をいただくだけの時代は、終わったと思います。担当者それぞれの経験と感覚での薬局選びを行い、成約率を上げる行動にシフトされてはと思います。
調剤薬局	経営者	薬剤師のキャリア形成、薬局の業態も変化してきています。若い薬剤師が給与や条件だけで転職を繰り返し道を誤らないように何卒ご指導ください。
調剤薬局	経営者	求職者に対して以前とは環境が変化していることを説明してほしい。企業からの転職者、中途転職者さんは資格の優位性を過信されていることがあります。
調剤薬局	経営者	紹介会社からも求職者に対して法人・店舗の魅力を適切に伝えてもらうようにお願いします。そのためには経営者や人事担当者とコンタクトを取り合い、考え方や法人の方向性や想いを理解していただくようお願い致します。
調剤薬局	事務・人事部門スタッフ職	数多くある企業の一つですが、会社の特徴をもっとお伝えしたいので機会を設けていただきたい。そして、紹介につなげていただきたい。
病院	事務・人事部門管理職	若めの年齢層で構成されており、これから新たに作り上げていくという信念が強い現状。力になれる人材を補充しさらに盛り上げたい。世代交代が少しずつ進んでいるのを実感する。温厚な雰囲気の部門でもある。
病院	事務・人事部門管理職	病院薬剤師の給与が、他と比べて安いので、かわいそうだが、病院が儲かる仕組みにしてくれないと、薬局のように高くできない。おかしな話です。
病院	薬局長／店舗・施設管理職	最近、60 歳を過ぎた方の募集が増えています。即戦力や人望など多数魅力を感じるがどうしても今後の勤続年数を考えると二の足を踏んでしまいがちです。紹介料を下げてもらえればさらに採用に踏み切れると考えます。経営者へのアピールもしやすくなると思います。
調剤薬局	事務・人事部門管理職	コロナ後、求職者の方が増え、いつ誰に紹介され、どのようなお返事をしたのか、していないのか、などが分かりにくくなってきており、何か一覧表などで管理できたら助かります。
調剤薬局	経営者	コロナ禍で業績に変動が多く、非常勤薬剤師が有益であるが、不況下では常勤希望者の求人が多い。非常勤パートの登録シェアーも増やしてほしい。
調剤薬局	医療事業開発推進担当取締役	企業の薬剤師採用は他の職種とは（一般職など）違い学生や中途採用薬剤師に対して条件なども含め、表現は適当かどうかわかりませんが「甘い」と思われます。薬剤師に対する職場環境や待遇も含め恵まれていると思います。これが薬剤師採用市場の現状なのだとすると、どこかで大きく転換していくときに薬剤師という職種の働き方や待遇にも大きな変化が必ず起こると思います。その時が薬局自体が大転換の時期なのでしょう。ほぼ私見ですが…。

【転載・引用につきまして】
本レポートの著作権は、株式会社マイナビが保有します。
レポートの内容を転載・引用する場合には、出典元として、
・株式会社マイナビ
・マイナビ薬剤師『薬剤師白書 2020 年度版』
・調査時期：2019 年 11 月 6 日～ 2020 年 6 月 30 日／
2021 年 1 月 12 日～ 1 月 19 日
を明記してご利用ください。

【転載・引用に関する注意事項】
以下の行為は禁止いたします。
・レポートの一部または全部を改変すること
・本レポートの一部または全部を販売・出版すること
・出所を明記せずに転載・引用を行うこと
・公序良俗に反する利用や違法行為につながる可能性がある利用を行うこと

※転載・引用されたことにより、利用者または第三者に損害その他トラブルが発生した場合、当社は一切その責任を負いません。

マイナビ薬剤師　薬剤師白書 2020 年度版

2021 年 2 月 28 日発行

発行・編集：株式会社マイナビ　紹介事業本部　薬剤師白書編集部
〒 160-0022
東京都新宿区新宿四丁目 1 番 6 号　JR 新宿ミライナタワー 25F
TEL:03-6628-4932 FAX:03-3358-7062

医療機関や保険薬局、介護施設・訪問看護事業の経営者、
事務長、薬局長、人事・採用担当者向けの採用支援サイト

Supported by メディカルサポネット
MEDICAL SAPONET