

は し が き

本書の初版発行から6年が経過しました。その間も様々な法改正や制度改正が行われ、調剤薬局を取り巻く経営環境・労働環境は、めまぐるしく変化し続けています。このたび、最新の情報をお伝えするため改訂版を発行させていただくことになりました。

今回の改訂では、調剤薬局経営者にとって関心の高い経営環境について、調剤薬局市場の現状、薬剤師の求人や給与の動向についてのデータを更新し、新しく制度化された「かかりつけ薬剤師」「かかりつけ薬局」についても解説を加えました。

薬剤師に求められる役割は新たなフェーズに向かっていきます。調剤業務は、調剤や監査等の業務の自動化、AIの開発等により、薬そのものに対して薬剤師が直接関わる業務が減る一方で、地域包括ケアシステムの担い手として、医療機関・ケアマネージャー等との連携、在宅医療への対応等、人との関わりがより深く重要になってきています。薬剤師には、人の生命・健康を守る医療人としての「高い志」と「高度な専門性」に加えて「高いコミュニケーション能力」が求められるのです。調剤薬局や薬剤師に求められる役割が「対物業務」から「対人業務」にシフトしていくことにより、調剤薬局における「人の管理」は、より一層重要性を増してくるでしょう。

「患者から選ばれる薬局」として発展していくためには、このような変化にいち早く対応し、患者と地域から「必要とされる存在」にならなければなりません。言うまでもなく、差別化の鍵は「人材」です。患者からも社員からも評価が高く、業績を上げている調剤薬局の経営者に共通しているのは「いかに気持ち良く働いてもらうか」に一番の注力をされている点です。

働き方改革により、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等様々な施策が進められてい

ます。これらの取組みにおいても、経営者として目指すところは、社員一人ひとりの生産性の向上、社員満足の向上にほかなりません。社員の能力をいかに引き出し、「働きがい」「生きがい」を感じる組織にするかが「選ばれる調剤薬局」としての魅力になります。

本書は、専門家として数十件以上の医療機関・調剤薬局・介護施設に関与し、就業規則の改定、労務トラブル相談、人事評価制度の策定等のご支援をさせていただく中で、調剤薬局の経営者と一緒に頭を悩ませながら得られたノウハウや情報をアウトプットしたものです。

第1部では、調剤薬局を取り巻く経営環境を、第2部では、労務管理の土台となるコンプライアンスと就業規則について分かりやすく解説しています。第3部では、選ばれる調剤薬局へのステップとして、社員満足度向上のための働きやすい職場作りに向けての労務管理について取り上げています。また、課題解決と組織開発へのアプローチとして今注目を浴びている対話型組織開発の手法である Appreciative Inquiry (AI) についても新たに取り上げました。今後の調剤薬局経営の一助になれば幸いです。

最後になりましたが、本書の執筆にあたり貴重なアドバイをくださいました調剤薬局経営者、関係者の皆様、情報・知恵の引用を快諾してくださいました皆様、そして改訂版出版へのご尽力を賜りました株式会社日本法令の飯田義久様、伊藤隆治様にこの場をお借りして深く感謝申し上げます。

令和2年3月

合同会社のぞみプランニング

社会保険労務士 水田かほる

特定社会保険労務士 山中晶子

Contents

第1部 調剤薬局の経営環境 13

第1章 調剤薬局とは 14

- 1 法律上の決まり 14
 - (1) 調剤薬局の位置づけ 14
 - (2) 保険薬局と保険薬剤師 14
- 2 業態別の区分 16
 - (1) 調剤専門型 16
 - (2) ドラッグストア 16

第2章 調剤薬局の市場環境 19

- 1 調剤薬局の市場規模 19
- 2 全国の調剤薬局数 20
- 3 面分業と点分業 20
 - ?はてなワード解説『かかりつけ薬剤師』『かかりつけ薬局』... 21
- 4 今後の市場動向 22

第3章 調剤薬局の業務と取扱い商品 24

- 1 調剤業務 24
 - (1) 処方箋の受付 25
 - ?はてなワード解説『疑義照会』 25
 - (2) 薬袋作成 26
 - ?はてなワード解説『レセプトコンピュータ』 26
 - (3) 調剤 26
 - (4) 鑑査 27
 - (5) 交付・服薬指導 27

(6) 会 計	27
(7) 薬歴記載	27
② 医薬品の販売	28
③ 在宅医療	29
④ 調剤報酬請求業務	30

第4章 調剤薬局のスタッフ構成 31

1 薬剤師	31
(1) 薬剤師とは	31
(2) 売り手市場の薬剤師	31
(3) 薬剤師の数	32
② 事務スタッフ	32

第5章 調剤薬局の取引先・関与先 33

1 医師との関わり	33
② MR との関わり	33
③ MS との関わり	33
④ 介護施設との関わり	34

第6章 調剤薬局の経営（収入） 35

1 調剤報酬	35
(1) 調剤報酬のしくみ	35
(2) 縮小する薬価差益	35
② 業界団体	36
(1) 薬剤師会	36
(2) 薬剤師国民健康保険組合	36
(3) 日本保険薬局協会	37
(4) 日本チェーンドラッグストア協会	38
クスリにまつわるお話（主として医療用医薬品）	39

第2部 調剤薬局の労務管理と就業規則 41

第1章 調剤薬局における労務管理の必要性 42

- 1 経営安定化の要は人事労務の整備 42
- 2 調剤薬局の労務管理上の課題・問題点 43
 - (1) 経営者が労務管理の必要性を認識していない 43
 - (2) 経営者・管理者の労働法令に対する理解不足 43
 - (3) 組織が成熟していない 44
 - (4) 女性が多い職場である 44
 - (5) 薬剤師の採用困難 44

第2章 調剤薬局の採用 46

- 相談事例 46
- 1 調剤薬局における採用の現状 47
- 2 新卒採用の現状 47
- 3 中途採用の現状 48
- 4 人材募集の方法 48
- 5 人材募集のポイント 51
 - (1) 応募してもらう流れをつくる 51
 - (2) 在籍社員からの紹介も積極的に受け入れる 52
- 6 採用選考 53
 - (1) 伸びしろのある人材を探す 53
 - (2) 資質を見抜く面接 53
 - (3) 適性検査 53
- 7 入社手続き 57
 - (1) 入社承諾書 57
 - (2) 誓約書 58

第3章 様々な雇用形態 59

相談事例	59
1 ニーズに合った雇用形態を準備する	60
(1) 正社員	61
(2) パートタイマー	61
(3) 短時間正社員	62
(4) 嘱託社員	63
2 就業規則作成の際の注意点	63
《就業規則規定例》	64
3 短時間正社員制度の導入	64
(1) 短時間正社員とは	64
(2) 短時間正社員導入によるメリット	65
(3) 短時間正社員制度導入の留意点	66
《就業規則規定例》 短時間正社員就業規則	68
4 キャリアアップ助成金	70
(1) 短時間正社員制度で助成金が受給できる	70
(2) 申請できる事業主	71

第4章 労働時間管理 72

相談事例	72
1 開局時間と労働時間	73
(1) 調剤薬局の開局時間	73
(2) 開局時間と労働時間	74
(3) 特例措置事業場	74
2 1か月単位の変形労働時間制	75
(1) 法定労働時間の総枠	75
(2) 各日、各週の労働時間の特定と始業・終業の時刻	76
《就業規則規定例》	77
3 休憩時間	78
(1) 一斉付与の例外	78

《就業規則規定例》	78
(2) 休憩時間の確保	78
4 休日と休暇	79
(1) 休日	79
《就業規則規定例》	79
(2) 休日の振替と代休	80
《就業規則規定例》	81
(3) 休暇	81
(4) 年次有給休暇	82
■ 調剤薬局での計画的付与の協定例	83
(5) 育児・介護休業	85
5 時間外・休日労働	85
(1) 時間外・休日労働と三六協定	85
《就業規則規定例》	87
(2) 時間外労働時間の管理方法	87

第5章 賃金制度 89

相談事例	89
1 一般的な賃金構成	90
(1) 基本給	90
(2) 薬剤師手当	90
(3) 地域手当	91
(4) 住宅手当	91
(5) 通勤手当	91
2 賃金相場	92
(1) 新卒採用	92
(2) 中途採用	92
(3) 割増賃金計算方法（手当含む）	93
(4) 定額残業手当	93
(5) 退職金制度	94

第 6 章 服務規律 95

相談事例	95
(1) 身だしなみのこと	96
(2) 守秘義務・個人情報保護	97
《就業規則規定例》	97
(3) 兼業の制限	98
《就業規則規定例》	99
(4) ハラスメントの防止	99
《就業規則規定例》	101
(5) 私的行為の禁止	103
《就業規則規定例》	103
(6) ほう・れん・そうの義務	103
《就業規則規定例》	104

第 7 章 退職 106

相談事例	106
(1) 退職時のルールづくり	107
《就業規則規定例》	108
(2) 退職金の減額ルール	109
《就業規則規定例》	109
(3) 退職時の誓約書は必ずとる	110
(4) 有給休暇の買取りが有効な場合が多い	112

第 8 章 就業規則作成時のポイント 113

① 10 人未満の薬局でも就業規則は必要？	113
② 就業規則作成の際の 3 つの視点	114
③ 福利厚生充実	115
(1) 研修制度の充実	115
(2) リフレッシュ休暇	116

(3) 記念日休暇	116
(4) カフェテリア方式の福利厚生	116
4 出産・子育てに関する制度の充実がポイント	116
5 調剤薬局で必要になる諸規程	119
6 就業規則説明会を開催する	119
■ 株式会社〇〇薬局 就業規則	121
■ 個人情報管理規程	147
■ 情報管理規程	153
■ 通勤手当支給規程	158
■ 私有車通勤規程	160
クスリにまつわるお話	163

第3部 選ばれる調剤薬局へのステップ 167

第1章 社員満足の高い会社が成長する 168

1 企業発展の要は人を育てる人材マネジメント	168
2 社員満足 (ES) が顧客満足 (CS) を高める	170
(1) サービス・プロフィット・チェーン	170
(2) 3つの満足の追及	172
(3) 中小企業白書における社員満足度と業績の関係	173
3 やり甲斐の提供 ～モチベーションマネジメントの基本	175
(1) ハーズバーグの動機づけ要因	176
(2) マズロー5段階欲求説の応用	180
(3) キャリア・アンカー	182
4 調剤を通じてのCSRが社員のモチベーションへ	183

第2章 現状の把握から組織開発へ 185

1 ES (社員満足) 調査とは	185
2 実施方法	185
(1) 目的を明確にする	185

(2) 対象者の決定	186
(3) 調査方法の決定	186
(4) 事前の説明をきちんとする	187
③ CUBIC を用いた ES (社員満足) 調査	187
④ 結果をフィードバックする	192
⑤ 分析結果を活用する	192
⑥ 課題解決と組織開発へのアプローチ	194
(1) ギャップ・アプローチ (不具合原因追求型)	195
(2) 「ポジティブ・アプローチ」未来創造型課題達成	196
(3) AI (アプレシエイティブ・インクワイアリー)	198
(4) AI を進めるプロセス	198
(5) AI はどうして効果的なのか	202
第 3 章 経営理念の浸透で経営者と社員の想いを一つにする	204
相談事例	204
① 経営理念	206
(1) 経営理念の重要性と役割	206
(2) 調剤薬局の経営理念を考える	211
② 社員満足を生み出すクレドの作成	212
(1) ES クレドを軸とした組織づくり	212
(2) ES クレドで経営理念と個人の価値観を結びつける	213
(3) ES クレドで個人の価値観を明確にする	214
(4) 具体的な ES クレド作成の手順	214
(5) クレドの活用例	216
第 4 章 キャリアパスで社員のビジョンをつくる	220
相談事例	220
① キャリアパスとは	221
② 薬剤師のキャリアパス	223
③ これからの薬剤師に求められる役割と能力	226

④ キャリアパスの構築	227
第5章 人事制度で社員を育てる 229	
① 人事制度の持つパワーと概要	229
(1) 人事制度の目的	229
(2) 人事制度の全体像	231
② 人事制度構築のポイント	233
(1) 現状分析および基本方針の決定	234
相談事例	234
(2) 等級制度の設計	238
(3) 評価項目の決定	242
(4) 着眼点表の作成	252
③ 人事制度の運用と評価者の成長	257
第6章 社員満足につながる教育を行う 262	
相談事例	262
① 人材育成は人の何を育てるのか？	263
② 使命感を育む教育を！	265
(1) 医療機関で働く人に求められるもの	265
(2) 薬剤師に求められる使命感	265
③ 人材育成計画の整備	268
(1) 経営計画、人事戦略と教育研修の関係をおさえる	269
(2) 教育研修ニーズを明確にする	269
(3) 計画性と継続性を持つ	271
(4) 人事制度との関係をおさえる	271
(5) 3本柱の教育機会を連動させる	273
第7章 自立した人材を育てるマネジメント 277	
① マネジメント力を高めるための土台	279
? はてなワード解説「ダイバーシティ」	281

②	マネジメント力を高める 3 つのスキル	284
	(1) 相手のために聴く	284
	(2) 効果的な質問を投げかける	286
	(3) 承認する	287
③	ほめるときのコツ	288
④	叱るときのコツ	290
⑤	やる気を促すコツ	292
⑥	アドバイスをするときのコツ	294
<hr/>		
第 8 章 職場活性化への取組み事例集		299
①	プロジェクトによる職場改善活動	299
	相談事例	299
②	クレドの活用	305
	(1) クレド実践ナンバーワン社員表彰制度	306
	(2) クレド評価を昇格要件に取り入れる	309
③	パート薬剤師戦力化への取組み	312
	(1) パート薬剤師のスキルアップ支援	312
	(2) 常勤とパート薬剤師のコミュニケーション	315
	(3) 気軽に聞けるシステムづくり	316
④	「仕事と家庭」両立へ向けての支援	317
	(1) 社員 WEB サイトで両立応援	318
	(2) 妊婦の休憩スペースを確保	318
⑤	ACS 診断の活用による組織活性化	319
	(1) ACS 診断を構成する 12 要素	321
	(2) ACS 診断の活用	321
	(3) ACS 診断の実施と研修でモチベーションアップ	322
	相談事例	322
	(4) ACS 診断による配置転換で職場の活性化	325
	相談事例	325
	クスリにまつわるお話	328

第1部 調剤薬局の経営環境

第1章 調剤薬局とは

第2章 調剤薬局の市場環境

第3章 調剤薬局の業務と取扱い商品

第4章 調剤薬局のスタッフ構成

第5章 調剤薬局の取引先・関与先

第6章 調剤薬局の経営（収入）

第1章 調剤薬局とは

1

法律上の決まり

(1) 調剤薬局の位置づけ

調剤薬局とは、医療機関が交付した処方箋を患者から受け付け、その処方箋に従い、患者に対して医療用医薬品や医療材料を交付（販売）する業を営む者をいいます。法律上は、「薬局」と定義づけられ、「薬局」＝「調剤薬局」となります。この本では、一般的な呼称である「調剤薬局」を用いて話を進めますが、法律上どのように定義されているのかを確認しましょう。

薬局は、「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」（略称：医薬品医療機器等法、旧：薬事法）という法律で定められており、次ページのような許可区分になっています（図表 1-1）。

薬局の場合は、管理薬剤師という薬剤師を1名配置する必要があります。また、調剤業務を行う薬剤師が必ず必要です。店舗販売業の場合は、取扱い医薬品によって、薬剤師もしくは登録販売者が必要となります。登録販売者とは、以前は「薬剤師」だけに認められていた「一般用医薬品」の販売資格を、第二类・三类に限り新しく定めた資格保有者にも認めたものです。

(2) 保険薬局と保険薬剤師

法律上の許可区分で、調剤の業務を行うのが「薬局」ですが、実は「薬局」としての許可を受けただけでは、保険調剤を行うことはできません。保険調剤とは、保険医が発行した処方箋による医療用医薬品を医療保険制度によって調剤することです。保険薬局とは、健康保険法などに基づく保険調剤業務が行える薬局のことをいいます。

■ 図表 1-1 現行の法律上の区分

業態の種類	説明	専門家	取扱い医薬品
薬局	薬剤師が販売または授与の目的で調剤の業務を行う場所	薬剤師	すべての医薬品
店舗販売業	店舗において一般用医薬品を販売または授与することができる医薬品の販売業	薬剤師 または 登録販売者	薬剤師はすべての一般用医薬品 登録販売者は第一類を除く一般用医薬品
配置販売業	一般用医薬品のうち、経年変化が起りにくい等厚生労働大臣が定める基準に適合するものを家庭等に配置することにより販売または授与することができる医薬品の販売業		
卸売販売業	専ら薬局開設者、医薬品販売業者、医薬品製造販売業者、医薬品製造業者、医療機関の開設者等のみ医薬品を販売または授与することができる医薬品の販売業	原則として 薬剤師	すべての医薬品 (取り扱う医薬品に応じて必要な人員あり)

つまり保険薬局は、薬事法に基づく「薬局」の許可を都道府県知事から得て、さらに保険薬局として厚生労働大臣の指定が必要です。保険薬局として指定を受ければすべての保険調剤が行えるかという点と少し違います。医療制度は、医療保険と老人保健制度に基づくものだけでなく、公費負担医療制度、労働者災害補償保険、介護保険などがあります。保険薬局に加えてそれぞれの制度の根拠となる法律による指定を受ける必要があります。また、麻薬を処方するためには麻薬小売業者の免許も必要となります。

よく「すべての病院の処方箋をお受けします」という看板を見かけますが、そうなるためにはすべての保険制度に対する指定、すべての医薬品を扱える許可が必要ということになります。

薬剤師免許についても同じで、薬剤師免許を持っているだけでは保険調剤は行えません。調剤に従事する保険薬局の所在地の地方社会保

険事務局長に届出をして、保険薬剤師としての登録が必要となります。保険薬剤師は、登録された保険薬局のみで保険調剤を行うことができます。複数の薬局で調剤をする場合は、すべての薬局でそれぞれ登録が必要となります。薬局には必ず「管理薬剤師」という責任者を置かなくてはなりません、この管理薬剤師は、その管理する薬局のみでしか登録をすることができません。

2

業態別の区分

法律上の許可区分で考えると、前述の区分分けになりますが、我々の周りには調剤薬局でありながら、必ずしも調剤を行っているだけではない店舗も多数存在します。

業態別に下記のように2つに分類すると、理解が進みます。

(1) 調剤専門型

調剤専門型の多くは、病院や診療所のすぐ近くに店舗を構え、処方箋の受付と医薬品の交付に特化した業務を行っている店舗です。「門前薬局」という言葉がありますが、それは法律用語ではなく、一般的に医療機関の隣（門の前）にある薬局という意味で使われている言葉です。医療機関の隣に出店することで、主としてその医療機関の処方箋の調剤業務を行うという目的で出店されています。

(2) ドラッグストア

処方箋なしでも購入できる医薬品や、化粧品、食品、雑貨などの幅広い品ぞろえをし、店舗の中に処方箋の受付を行う調剤室を併設しています。今では、街中であたりまえに見かけるようになりましたが、ドラッグストアという業態は、米国のドラッグストアを模倣して日本に持ち込まれた新しい業態で、医薬品、化粧品そして多くの雑貨を取り扱った比較的大きなお店です。店内も綺麗で明るく、数多くの商品が置いてあり、便利で、若い世代や主婦層の心をつかみました。医薬

品小売業、調剤薬局、化粧品小売業を兼ね備えた業態ともいえます。同じドラッグストアであっても、法律上の許可は、調剤室を併設するものは「薬局」、併設しないものは「店舗販売業」となります。また店舗販売業の中でも、取り扱う医薬品によって、配置されている専門家は、「薬剤師」もしくは「登録販売者」となります。

◆参考◆ 日本標準産業分類

総務省が発表している日本標準産業分類という分類があります。これは、統計を産業別に表示する場合の統計基準として、経済活動を分類したのですが、業態の分類として分かりやすいので記載します。

日本標準産業分類では、別表のように分類されています。薬事法上の許可区分とは切り離された分類の仕方です。

【日本標準産業分類より一部抜粋】

中分類 60 その他の小売業

600 管理、補助的経済活動を行う事業所（60 その他の小売業）

601 家具・建具・畳小売業

602 じゅう器小売業

603 医薬品・化粧品小売業（平成19年11月改定）

細分類番号	産業名	説明
6031	ドラッグストア	主として医薬品、化粧品を中心とした健康及び美容に関する各種の商品を中心として、家庭用品、加工食品などの最寄品をセルフサービス方式によって小売する事業所をいう。
6032	医薬品小売業（調剤薬局を除く）	主として一般用医薬品及び医療用品を小売する事業所をいう。
6033	調剤薬局	主として医師の処方せんに基づき医療用医薬品を調剤し、販売又は授与する事業所をいう。
6034	化粧品小売業	主として化粧品を小売する事業所をいう。

- 604 農耕用品小売業
- 605 燃料小売業
- 606 書籍・文房具小売業
- 607 スポーツ用品・がん具・娯楽用品・楽器小売業
- 608 写真機・時計・眼鏡小売業
- 609 他に分類されない小売業

平成 19 年 11 月に改定された最新版のものから、これまでの医薬品小売業、調剤薬局、化粧品小売業に加え、「ドラッグストア」が加わっています。

第2章 調剤薬局の市場環境

1 調剤薬局の市場規模

調剤薬局の市場規模は、7兆6,664億円（2017年度）です。日本の調剤薬局の歴史は浅く、1974年の医療費の抑制を目的とした「医薬分業」の政策の導入後です。もともと日本では、薬は医療機関で処方されて交付されていたので、処方箋をもって調剤薬局へ薬を受け取りに行くという習慣はありませんでした。医療機関で薬を交付する場合、医療機関は薬を仕入れるわけですが、決められた薬価より安く仕入れることができるため、薬を交付するほど利益が上がってしまうのです。1974年（昭和49年）に処方箋料が改定され、それまで10点（100円）だった点数が50点（500円）に引き上げられたことにより、医薬分業が進んだとされ、この年は分業元年ともいわれています。その後1990年には医薬分業率は10%程度まで徐々に上がり、医薬分業定着促進事業が始まり1990年代から分業率は加速度的に高まりました。2018年現在、医薬分業率は70%を超えています（図表1-2）。僻地で調剤薬局がないために医師が処方箋を発行できない場合や、病院内で薬を出したほうが患者に対して良い場合もあるため、実質的な完全分業は75%~80%と考えられていますので、発行される処方箋に占める割合で考えると、現段階においてもかなり医薬分業は進んでいるといえます。

■ 図表 1-2 処方箋受取率の推計「全保険（社保+国保+後期高齢者）」

平成29年度 調剤分

	医療診療（入院外）		歯科診療		投薬対象数 E (B+D)	処方箋枚数 (F)	受取率 F/F	
	診療実日数 (A)	A 67.1% (B)	診療実日数 (C)	C×10% (D)			本年度	前年度
	日	日	日	日	日	枚	%	%
北海道	58,804,412	39,457,760	15,880,752	1,588,075	41,045,836	33,125,731	80.7%	80.0%
東京	175,317,702	117,638,178	50,430,414	5,043,041	122,681,219	96,680,750	78.8%	78.1%
愛知	96,225,466	64,567,288	25,218,292	2,521,829	67,089,117	43,071,921	64.2%	62.9%
京都	31,891,683	21,399,319	7,742,423	774,242	22,173,562	12,544,141	56.6%	54.6%
大阪	119,078,715	79,901,818	33,152,556	3,315,256	83,217,073	51,684,766	62.1%	60.7%
福岡	69,788,448	46,828,049	18,763,445	1,876,345	48,704,393	36,922,203	75.8%	75.1%
全国計	1,584,414,592	1,063,142,191	407,077,647	40,707,765	1,103,849,956	803,855,677	72.8%	71.7%

注) 1. 本表に係る数値は、基金統計月報および国保連合会支払業務統計による。

2. 平成29年度の投薬率は、社会医療診療行為別統計（厚生労働省大臣官房統計情報部）の直近3年分直近3年分（平成26～28年）のデータの平均値より、医科を67.1%、歯科を10%として計算している。

2

全国の調剤薬局数

2017年末の薬局数は、5万9,318軒です。至るところに出店しているイメージのあるコンビニエンスストアが約5万5,000店舗ですから、それを超える店舗数ということになります。

3

面分業と点分業

点分業とは主に1つの病院・診療所からの処方箋を受けることを指すのに対し、面分業とは病院・診療所を限定せず広い地域からの処方箋を受けることを指します。点分業は、「門前薬局」という呼び方をすることもあります。調剤薬局の経営効率という面から考えると、点分業はメリットがあります。1つの病院からの処方箋しか取り扱わないため、見慣れない処方が発生することが少なく、在庫管理を比較的に正確に行えます。これにより、不良在庫の発生を防ぐことが容易となります。大手調剤薬局チェーンを中心に、調剤薬局は、この「門前薬局」を出店戦略として成長してきました。

●著者略歴●

水田 かほる

合同会社のぞみプランニング チーフコンサルタント。社会保険労務士。
1958年神戸市生まれ。大手鉄鋼メーカー総務部に勤務の後、人材派遣会社で営業および派遣スタッフの労務管理などの実務経験を積み、平成6年社会保険労務士資格取得。医療・介護業界を中心に、就業規則作成・人事制度策定・社員教育などを通して「一人ひとりが生き生きと働く元気な職場づくり」と「人と企業の成長」をサポートすることに注力している。

山中 晶子

合同会社のぞみプランニング チーフコンサルタント。特定社会保険労務士。

1980年京都市生まれ。同志社大学法学部法律学科卒業。
薬局経営者の家庭に生まれ育つ。大学卒業後、大手総合電機メーカーの人事部に勤務した後、実父の経営する薬局のチェーン展開の際に、管理部門担当者として活躍。在職中に社会保険労務士資格を取得。現在は、医療機関、薬局、介護施設を主に担当し、就業規則を中心とした労務管理整備に力を注いでいる。

〈コラム担当〉

福田 秀昭

合同会社のぞみプランニング 業務執行社員。

1947年愛知県春日井市生まれ。大手製薬メーカーに40年弱勤務。その間、主に営業・流通関係の業務に就く。大阪医薬品協会の薬価基準研究委員会の委員も経験。2009年より現在の合同会社のぞみプランニングで登録有形文化財の管理業務に就いている。

合同会社のぞみプランニング

「健全な事業運営」「働く人々のやる気の向上」等を応援する、社会保険労務士を中心としたコンサルティング会社。

人に関する法律の専門家として、あらゆる相談、トラブル解決のサポートを行う。また、他士業（弁護士・公認会計士・税理士・中小企業診断士・行政書士・FP等）との幅広いネットワークで、トータル的なバックアップも行っている。

〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F

TEL：06-6377-6177 FAX：050-3488-0145

理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」

<http://www.nozomiplanning.com/>