

# 地域の「かかりつけ薬局」として 130店舗余を展開

～25周年を迎えたトーカイグループの調剤薬局～



## たんぽぽ薬局株式会社

代表取締役社長

### 松野 英子氏

- 住 所：岐阜市若宮町 9-16 トーカイビル 9 階
- T E L：058-263-2727 (代)
- F A X：058-263-8687
- U R L：https://www.tanpopo-ph.co.jp/
- 事業内容：保険調剤薬局の経営  
医療機器・医療用具・衛生材料の販売、  
介護用品の販売及びリース、在宅関連  
事業
- 従業員数：1,243人(2020年4月1日現在)

## ■ 医薬分業が進む中での設立 “門前”出店により大きく成長

聞き手：まずは御社の歴史についてお聞かせください。

松野社長：1995年10月2日が設立日ですので、今年で25周年となります。トーカイグループが新しい企業発展を考える中で子会社として設立されました。薬局の第1号である長良八代店ができたのは翌年で、私はその時に入社しました。

聞き手：1990年代というと、それまで病院や医院の中で薬をもらっていたのが、周りに薬局ができて処方箋をそちらに持っていきように変わってきた頃ですね。

松野社長：私も当時、どうして病院の外でお薬を渡すように変わったのか、メリットやデメリットなどを、できるだけ患者さんにご説明するようにしていた記憶があります。

この変化を「医薬分業」と呼びますが、病院外処方がようやく50%を超えたのが2003年のことです。

当初からの会社の方針として、患者さんに足を運んでいただくやすいように、「基幹病院の門前―等地に店舗を構える」ということを続けてきました。それが良かったかどうかはさておき、そこが他社とは一番異なっている点だと思えます。ちなみに薬局はおまけをすることも禁止されていますので、他社との差別化を図りにくいのも大変なところですよ。

## ■ 地域の皆さんの健康を支える 「かかりつけ薬局」として

聞き手：今や134店舗を展開するまでに成長されているわけですが、事業内容についても詳しく教えてください。

松野社長：ご存知の通り、病院で出された処方箋を患者さんが薬局にお持ちになり、私たちが調剤してお渡しするという仕事です。店頭では、併せてOTC医薬品(Over The Counterの略。処方箋なしで購入できる医薬品のこと)、健康食品なども販売しています。患者さんからの相談にも乗りますし、最近は店内外で健康イベントなども行っています。また、在宅医療を受けておられる方にお薬をお届けし、ご説明することもしています。

聞き手：webサイトでは「かかりつけ薬局」や「健康サポート薬局」という表現も登場しますね。

松野社長：2015年に国から「『患者のための薬局ビジョン』～『門前』から『かかりつけ』、そして『地域』へ～」という方針が示されました。簡単に言えば、2025年までにどんな薬局も「かかりつけ薬局」になりなさいというものですよ。中学校区くらいの地域の中で、クリニック、病院、施設とともにシームレスで皆さんの健康と医療を支えようという考え方です。この方針は、私たちにとって一つの転換点だと考えています。

薬局が実際何をしているのか、あまり知らない方も多いことだと思います。今までの反省として、もっとお店の外に出てそれを説明していく大切さを感じています。



【写真左】  
『地域包括ケアシステム』の実現のために、地域・医療機関・介護施設・薬局の連携により在宅医療や在宅介護を推進し、地域で活躍する次世代の薬剤師を育成しています。

【写真右】  
一般用医薬品等の適正な使用に関する助言や健康に関する相談、情報提供を行うなど、セルフメディケーションを推進しています。

**聞き手:** 転換点の真っただ中とのことですが、薬剤師さんを育てるのはとても大変なのだろうと思います。

**松野社長:** それは永遠の課題だと思っています。薬剤師だけでなく、医療事務員、本社スタッフも含めてです。

新入社員の場合は、1か月の研修の後に各店舗へ配属され、そこでトレーナーを1人決めて1年間指導します。その後については、医療や薬剤の情報は常に新しくなっていくので、知識のアップデートを研修部がバックアップしています。

患者さんへの対応については、「丁寧に一人ひとり」ということを大切にしています。お店にいらっしゃる地域の方も一人ひとり、そして対応する薬剤師もそれぞれ状況が異なります。そんな中できめ細かい対応をするためには、人間力も問われますので、自分自身でも向上心を持ってもらわないといけません。

**聞き手:** 名古屋には研修センターもあるのですね。

**松野社長:** 模擬店舗がありますので、現場に近い形での研修を行っています。調剤や医療の機器も揃っているのので、現場で慌てず対応できるようトレーニングできます。

今は「人を育てるためにどんな組織にしていけばいいか」ということを考えています。研修したら終わりではなく、毎年同じでもいけない。まだ手探りですが、OJTは続けています。全国の店舗は17エリアに分け、特に月2回の会議では、全エリアマネージャーへの情報提供と教育指導を行っています。

## ■ 女性がもっと活躍できる環境に

**聞き手:** 社員の方の男女比率などはいかがでしょう。

**松野社長:** 女性が8割を占めています。薬局長のポストも女性の方がかなりいらっしゃいます。将来のことを考えれば、もっと女性に活躍していただき、役員になってもらえる方も増やしたいです。ただ、女性は出産や育児に伴う時短勤務なども出てきますので、時短でも管理職になれるような意識改革も必要だと感じています。

**聞き手:** 今後の展開として、経営上一番重要だと思っていられるのはどのようなことでしょうか。

**松野社長:** 新型コロナウイルスの影響でいろいろな物事が

デジタル化、IT化に一気に傾きました。薬局の業務でもオンラインの服薬指導や情報の一元管理、健康情報の開示などの部分で進められています。ただ、中でもやはり人間力が大切で、オンラインの先にいる人物が温かみをもって伝えていく努力が必要だと考えています。

また、店舗もさらに広げていきたいですね。最近は医療モールの中や病院の敷地内、建物内などいろいろな形で出店しています。患者さんの利便性も考え、多様な開発を進めていきたいです。

## ■ 身体のために定期的な受診を

**聞き手:** この数カ月は病院・薬局にも行くに行けないという患者さんが多かったのではないかと思います。

**松野社長:** 在宅医療の方への対応はほとんど変わりませんが、薬局へのご来店は2割ほど減っています。

受診を控えておられる患者さんが今、目の前の“自覚症状がない状況”=健康 だと思われているのではないかと、それがとても心配です。やはり定期的に医師の診断や薬剤師からのアドバイスを受けていただくことが大切です。病院側と同じように、薬局でも様々な感染対策を行っていますので、ぜひ安心してご来店いただきたいです。

**聞き手:** 最後に、休日はどうしてお過ごしですか。

**松野社長:** 自宅は京都府にあります。平日は岐阜のマンションにすることが多いので、週末に家に帰るとほっとしますね。今は犬の散歩も楽しいですし、近くの友人と話すことも息抜きになっています。

STAY HOMEの時期には、テレビでいろいろな方が以前の趣味に再挑戦される企画も見かけました。そこで私も高校まで習っていたピアノを試みに弾いてみたところ、とても気持ちが安らぎました。

新しく始めたのはゴルフです。コーチにも指導してもらい、少しずつ楽しめるようになってきました。

**聞き手:** 本日は貴重なお話をありがとうございました。

**聞き手** (一社)岐阜県経営者協会 事務局長

**長谷部 基司**

## 【労働力基本調査 令和2年6月の就業者数は6,670万人、完全失業率は2.8%】

総務省の発表によると、令和2年6月の就業者数は6,670万人。前年同月に比べると77万人の減少で、3ヵ月連続の減少。男女別の就業者数は表の通り。

就業率(15歳以上人口に占める就業者の割合)は、60.2%(前年同月比0.6ポイント低下)。このうち、15歳~64歳の就業率は77.1%(同0.8ポイント低下)で、これを男女別で見ると、男性は83.5%(同0.9ポイント低下)、女性は70.5%(同0.8ポイント低下)だった。

### ■ 就業状態別15歳以上人口

(単位:万人)

### ■ 完全失業率の推移

2020年6月	総数	対前年 同月増減	男	対前年 同月増減	女	対前年 同月増減
15歳以上人口	11,086	-7	5,357	-2	5,730	-4
労働力人口	6,865	-44	3,819	-22	3,046	-22
就業者	6,670	-77	3,702	-42	2,968	-35
完全失業者	195	+33	117	+20	78	+13
就業率	60.2%	-0.6ポイント	69.1%	-0.8ポイント	51.8%	-0.8ポイント

年平均		
2017年	2018年	2019年
2.8%	2.4%	2.4%

2020年 月次(季節調整値)			
3月	4月	5月	6月
2.5%	2.6%	2.9%	2.8%

完全失業者数は195万人で、前年同月比は33万人増で5ヵ月連続の増加。完全失業率(季節調整値)は2.8%で、前月に比べると0.1ポイント低下した。男女別で見ると、男性は3.1%(前年同月比0.5ポイント上昇/前月比0.1ポイント低下)、女性は2.5%(同0.5ポイント上昇/前月とは同率)だった。

資料出所:総務省統計局「労働力調査(基本集計)2020年(令和2年)6月分結果」

## 【令和元年度の過労死等の労災補償状況】

厚生労働省は、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数や、「業務上疾病」と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数などを年1回取りまとめている。

令和元年度の過労死等に関する請求件数は2,996件(前年度比299件増)。このうち、脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況については、請求件数が936件(同59件増)、支給決定件数は216件(同22件減)。

精神障害に関する事案については、請求件数は2,060件(同240件増)で、うち未遂を含む自殺件数は202件(同2件増)。支給決定件数は509件(同44件増)だった。

精神障害の発病に関与したと考えられる事象を類型化した出来事別で見ると、支給決定件数が多かったのは「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「セクシュアルハラスメントを受けた」、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」等となった。

資料出所:厚生労働省「令和元年度「過労死等の労災補償状況」を公表します」

### ■ 精神障害の業種別請求、及び支給決定件数(抜粋)

(単位:件)

業種(大分類)	請求件数	支給決定件数
医療・福祉	426 <20>	78 <7>
製造業	352 <51>	90 <21>
卸売業・小売業	279 <33>	74 <11>
運輸業・郵便業	178 <18>	50 <8>
建設業	93 <22>	41 <17>

### ■ 精神障害の職種別請求、及び支給決定件数(抜粋)

(単位:件)

職種(大分類)	請求件数	支給決定件数
専門的・技術的職業従事者	500 <61>	137 <31>
事務従事者	465 <31>	79 <7>
サービス職業従事者	312 <20>	81 <6>
販売従事者	232 <24>	60 <11>
生産工程従事者	212 <18>	61 <8>

※◇内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数。

## 【令和2年度 岐阜県の最低賃金は 昨年度より微増にとどまる】

岐阜地方最低賃金審議会において、今年度の地域別最低賃金が決定された。新しい地域別最低賃金は、昨年度より1円増の852円。令和2年10月1日より発効となり、県内で働く全ての労働者に適用される。

全国の決定状況は下記の通り。全国加重平均額は902円で、昨年度比1円増。引上げを行ったのは40県で、引上げ額はいずれも1～3円にとどまっている。

### ■ 令和元年度 地域別最低賃金決定状況 (単位:円)

都道府県名	最低賃金時間額		
	令和元年度	令和2年度	引上げ額
北海道	861	861	—
青森	790	793	3
岩手	790	793	3
宮城	824	825	1
秋田	790	792	2
山形	790	793	3
福島	798	800	2
茨城	849	851	2
栃木	853	854	1
群馬	835	837	2
埼玉	926	928	2
千葉	923	925	2
東京	1,013	1,013	—
神奈川	1,011	1,012	1
新潟	830	831	1
富山	848	849	1
石川	832	833	1
福井	829	830	1
山梨	837	838	1
長野	848	849	1
<b>岐阜</b>	<b>851</b>	<b>852</b>	<b>1</b>
静岡	885	885	—
愛知	926	927	1
三重	873	874	1
滋賀	866	868	2
京都	909	909	—
大阪	964	964	—
兵庫	899	900	1
奈良	837	838	1
和歌山	830	831	1
鳥取	790	792	2
島根	790	792	2
岡山	833	834	1
広島	871	871	—
山口	829	829	—
徳島	793	796	3
香川	818	820	2
愛媛	790	793	3
高知	790	792	2
福岡	841	842	1
佐賀	790	792	2
長崎	790	793	3
熊本	790	793	3
大分	790	792	2
宮崎	790	793	3
鹿児島	790	793	3
沖縄	790	792	2

資料出所:厚生労働省「すべての都道府県で地域別最低賃金の改定額が答申されました」

## 労働行政レーダー ヘッドライン

### 2020年春季労使交渉 大手企業の妥結結果は

大手企業(調査対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上、主要21業種大手251社)の業種別妥結結果の最終集計は、製造業平均(116社)で6,842円(アップ率2.09%)、非製造業平均(14社)で8,397円(同2.24%)だった。

資料出所:(一社)日本経済団体連合会「2020年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況[了承・妥結含](加重平均)」

### 2020年の夏季賞与・一時金 大手企業の妥結結果は

大手企業(調査対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上、主要21業種大手257社)の業種別妥結結果の最終集計は、製造業平均(127社)で893,015円(増減率-1.78%)、非製造業平均(26社)で931,919円(同-2.79%)だった。

資料出所:(一社)日本経済団体連合会「2020年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況[了承・妥結含](加重平均)」

### 6月の景気動向指数 5ヵ月ぶり改善

内閣府が発表した6月の景気動向指数(平成27年(2015年)=100)は、景気の動向に対してほぼ一致して動く「一致指数」が前月比3.5ポイント上昇の76.4となり、5ヵ月ぶりの上昇となった。上昇幅は比較可能な1985年以降で過去最大。

ただ一致指数をもとにした基調判断は、景気後退の可能性が高い「悪化」とされ。11ヵ月連続の悪化で、2008年6月からの最長記録に並ぶこととなった。

資料出所:内閣府「景気動向指数(令和2(2020)年6月分速報)結果の概要」

### コロナ禍が働く人の意識に及ぼす影響は

7月上旬、20歳以上の日本の雇用者1,100名を対象に行った調査によると、サービスの安全・衛生への取り組み(コロナ対策費用)の一部を消費者が負担するセイフティ・チャージについて、容認は約4割にとどまった。

勤め先への信頼感では「信頼していない」が5月調査時より増加し、「信頼している」等は低下傾向に。兼業・副業については、「現在は行っていないが、将来的には兼業・副業を行ってみたい」といった前向きな意見が5割弱となった。

資料出所:公益財団法人日本生産性本部「第2回働く人の意識調査」

# ワークスタイルの変更を、 職場の4管理の視点で考える。

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当者 社会保険労務士 吉村 庸輔氏



## 1 新しい生活様式の習慣化に向けて

コロナ感染防止のための在宅勤務(テレワーク)やリモート会議、時差出勤などについては、導入可能なところから進められていますが、大半の職場(現場)では、導入が難しいと思います。

4月17日にスウェーデンのボルボ・カーズは、生産再開に向けたプレスリリースを行い、その中で、ホーカン・サムエルソンCEOは、「私達が社会のためにできる最善のことは、安全な方法で会社を再開する方法を見つけ、それにより人々の健康と仕事を守ることです。」と述べ、具体策として「全ての施設の入念な清掃と衛生管理の強化、メインエントランスでは体温および血中酸素濃度の自主検査の実施、また、工場のすべての作業現場を健康と安全の観点から見直し、ソーシャルディスタンス(社会的距離)が保てない作業現場は、他の防護的措置を講じたこと。会議室、オフィス、社員食堂のレイアウトは、デスクを適切な距離に配置し、会議室や社員食堂の人数を制限することで、ソーシャルディスタンスを保つことができるようになっていきます。」と発表しました。

今、企業に出来ることは、可能な限りの対応を現場に見える形で導入し、安心を確保すること。

その上で、社員自身に危険因子から身を守る行動をとるよう周知啓発することだと思います。

## 2 ワークスタイルの見直しと職場の4管理

社員の健康と仕事を守るために、労働衛生管理の視点から、導入しやすい対策を考えることが必要だろうと思います。

職場の衛生管理や環境改善を進めるにあたって、

労働衛生の4管理という考え方があります。

これは、職場の中に潜む環境を悪化させる危険因子から労働者を守るための考え方で、

① **作業環境管理**: 職場で使用する有機溶剤・特定化学物質、騒音、振動などの健康影響因子を発生した時点で、抑え込む考え方で、具体的には、危険因子発散箇所の密閉化、局所排気装置、防音衝立の設置などで対策し、作業環境測定で管理します。

② **作業管理**: 作業環境管理をしても、作業の性質上、危険因子を拡散させない有効な措置を取り辛い場合は、実際に職場内に広がってしまった危険因子を作業者が暴露しないような対策が必要になります。具体的に防護マスク、耳栓、手袋等です。

③ **労働衛生教育**: 作業者自身が危険因子について理解を深めることで①と②の実効性が高まります。

④ **健康管理**: ①、②で講じた防止対策の結果、健康状態に悪影響が及んでないか確認するため健康診断を実施し、事後措置の徹底で健康を確保します。

## 3 現時点で考えられる対応策

新型コロナウイルス(=危険因子)は、人自身が持って移動するという点で対策を難しくしています。いずれ医療的対応策が決まれば、健康管理措置を徹底し安全を確保することが可能になりますが、それまでの間は、①**作業環境管理**、②**作業管理**、③**労働衛生教育**についてやれることから始めることが大切であり、会社は、何が出来るか、現場ごとに考え、速やかに実行し、働く方々は他人や会社任せにしないことが求められます。

管理・主体	各自がすべきこと	会社がすべきこと	問題点
①作業環境管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>換気が悪く、人が密に集まって過ごす場所を避ける。</li> <li>定期的な換気を自ら行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人が密に集まって作業する機会へ減らす。(会議の縮小、職場会議等での距離の確保等)</li> <li>物理的距離(フィジカルディスタンス)確保</li> <li>職場内・休憩所内の換気</li> <li>不要不急の出張は控える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>危険因子が何処に存在するか分からない。</li> <li>危険因子の隔離、密閉対策が難しい。</li> </ul>
②作業管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>マスク着用等、鼻・口・眼等からの侵入防護</li> <li>手洗いの徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護具着用の徹底</li> <li>手洗い励行と設備器具の確保</li> <li>人の手が触れやすい箇所の消毒など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人の意識によって対応にバラツキが出る。</li> </ul>
③労働衛生教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>正しい情報源からの収集(厚労省HP、産業医等)</li> <li>偏見を持たない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>正しい情報の収集と発信</li> <li>体調が悪くなったら遠慮なく申し出る様、繰り返し周知</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>噂に惑わされやすい。</li> <li>偏見等がもたらす職場環境の悪化に留意</li> </ul>
④健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>十分な睡眠と適正な食事と運動による健康確保</li> <li>不安に思ったら相談(会社又は帰国者・接触者相談センター)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>朝礼時等の健康チェック(体温等)</li> <li>体調の変化に不安を感じたら直ぐに上司等に報告できる環境づくり。</li> <li>医師(産業医等)との連携による迅速な対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分は大丈夫だと過信してしまう傾向がある。</li> <li>体調変化があっても感染症だと自覚し難い。</li> </ul>