

09:00 台積電前董座劉德音點將資料庫產業 強調冷卻技術是重要環節

經濟日報 > 產業 > 產業熱點

## 藥局店數量超過7-11，業主開出月領7萬、月休13天，為何依然找不到人？



圖片來源：黃明堂攝



本文共3308字

人才 疫情 口罩 零售業 大葉大學



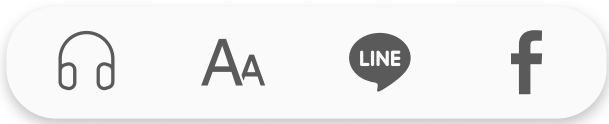
2024/09/03 23:58:57

經濟日報 Cheers：快樂工作人 讚 3

作者／吳佩旻

在台灣，每走100步，遇到的店家正在悄然轉變。從過去標誌性的「超商」，如今已被「藥局」所取代。這場激烈的轉變帶來了哪些人才供需的變化，又將如何影響民眾的生活？

據財政部公布，2023年全台藥局已達1萬584家，銷售額1669億元創下新高。總家數已超越7-11的7000多家門市，換言之，現在看見藥局的機會比以前更多。



走在三重區僅短短1公里長的正義北路上，放眼望去，藥局招牌就超過了20家，是當地人俗稱的「藥局一條街」。無獨有偶，人口密度高的中、永和區也有一條得和路，每走不到5分鐘，就能撞見一家藥局。

「疫情後，餐廳倒了、麵包店關了，但藥局卻用嚇人的速度越開越多家！」在附近住逾30年的蔡姓居民，瞪大眼睛告訴記者。

## 疫後各界搶食保健市場大餅

另一個令人詫異的情況，發生在位於台南仁德區的嘉南藥理大學。

在2023年11月，台灣三大連鎖藥局——丁丁藥局、康是美、康宏藥局的人資主管，都在短短半年內拜訪了藥理學院院長兼藥學系系主任王四切。他們的目的都是為了尋找優秀的藥師人才。

王四切透露，企業到校搶人的野心前所未見。不只藥學系學生被企業搶著預訂，就連藥妝系，也被列為獵才目標。全台13家知名連鎖藥粧、藥局體系皆主動找上該系簽訂合作備忘錄，其中不乏大樹、日藥本舖、杏一等指標企業。

攤開教育部111學年統計資料，全台僅9所大學有藥學系，包括台大、成大、陽明交大、高醫大、嘉南藥理大學、北醫大、中國醫大、大仁科大及大葉大學。當中嘉南藥理大學每年培育出的畢業生人數最多，達251人，其次為大仁科大的218人。

藥師公會全國聯合會理事長黃金舜觀察，疫情期間人們紛紛到藥局領口罩，體認到藥師的價值，使藥局地位轉變，不但吸引原本無力觸及的陌生客，也帶動了周邊商品銷售。他指出，「人潮就是錢潮，2、300人排隊進來拿口罩，也會順便帶走其他商品。」

連帶被推升的明星商品便是毛利率高達4成的保健食品，疫後市場規模漲至1.6億元，成長近2成，吸引連鎖藥局和美妝店，甚而零售業來搶食這塊大餅。另一方面，台灣2025年就要步入超高齡社會，社區化服務據點蔚為趨勢，大型醫院處方籤轉移，讓社區藥局在3年間猛速增加1000多家。

各業擴店為王，人才



醫院、藥局、美妝店舖乃至零售業，從異業瞬間變成「競業」，進入了激烈的搶人、搶地的戰國時期。

連鎖藥局龍頭大樹藥局透過整併博登藥局，迄今已達350家，更喊出2025年要擴展至500家門市。丁丁藥局也緊追在後，直營門市已破百家，預計透過與佳世達旗下藥局整合，目標2028年門市翻倍至逾180家。

除了原本就有藥師進駐的日藥本舖外，屈臣氏跟康是美也紛紛在2023年宣布插旗藥局市場，屈臣氏目標要開到200家店，需400位藥師。康是美則規劃開出100間藥局，朝逾百坪的大型藥局、和貼近消費者的社區型藥局兩路發展。

挾有超商與量販店之間紅利、全台有800家門市的美廉社，也砸百萬元改裝門市、結合集團旗下藥妝品牌Tomod's特美事推出複合店型，開始販售保健食品。

規模稱霸，還不足為王。藥事法規定，藥局或美妝場所，凡銷售藥物，必須至少一位合格藥師進駐，但現實是僧多粥少，贏家占寡。

藥師公會全聯會統計，目前執業藥師約3.4萬人，遠不及展店數。黃金舜更指出另一個關鍵原因，為讓藥師更具臨床專業，各校藥學系在103~107年間紛紛將培訓年限從4年增至5、6年，如今效應湧現，原本每年近千位藥師從大學流到就業市場，現在卻急速短缺。

「藥師更重要的問題不是患寡、是患不均！」黃金舜透露，疫情導致大批醫護從醫院出走，其中包括藥師。而醫院評鑑延宕了三年，原本藥師遇缺不補，也不會有事，但如今評鑑恢復，開始要「校正回歸」，才發現藥師這麼難找。

求才壓力逼得向來保守的白色巨塔也開始動起來。AI識才預測公司Perception Predict大中華區業務副總周千翔透露，最近才接到有200位藥師規模的大型醫院主動找上門，希望他們透過內部大數據分析，提供一套能久任的優秀藥師模型，未來要用在更精準求才。

## 企業進校搶人，祭史上最優福利

在這場藥師人才戰中，各企業都不約而同，向學校跨出一大步。

例如康是美藥局跟成大藥局，國考通過就給2萬、服務滿一年給4萬，簽約



福倫連鎖藥局推「藥事人員菁英人才培育計畫」，和嘉南藥理大學合作，大四到大六提供學生每學期7萬元助學金，4學期下來共28萬，畢業後需到藥局服務2年。

大樹、維康、好藥坊等十多個藥局也將育才觸手伸到高職，與仁德醫護簽訂產學合作實習，提早預訂未來人才。其中大樹藥局董事長鄭明龍更直接入主大仁科大董事會，搶進校園「固樁」。

在薪資福利上，各家企業無不卯足全力。由大樹藥局開出第一槍，在徵才廣告上直接挑明，推動分紅入股及鼓勵內部創業，在大樹當藥師就有機會加盟當店長。在104徵才網站上，更祭出月休最多13天，即使在屏東門市都開出6.2萬元高薪聘請資深藥師、台北門市更達7.2萬元。

丁丁藥局則是祭出不限學經歷，南投門市開出6.8萬元攬才，新北門市更開出7.5萬元，起薪不落人後。杏一藥局也開出宜蘭門市藥師年薪可達90萬元，直逼金融業儲備幹部，也比多數醫院祭出的年薪有競爭力。

康是美則推出員工持股信託福利，讓藥師主持線上直播。屈臣氏代付藥師工會年費，主打照顧員工生活。

美廉社更針對雙北、桃園及新竹市等人才一級戰區，祭出結構調薪，通過試用期即月領7萬元，平均3年可升資深店長。另還提供多種生涯規劃，藥師若不想走調劑這條路，可透過內部培訓，轉行為美妝達人。

美廉社總經理邱光隆表示，目前藥師人力僅補滿6成，還差約30位藥師，短期因應方式是聘兼職人員，並積極爭取從醫院退休的「智齡姊姊」加入行列。

邱光隆強調，這群人工作經驗豐富，馬上能上手，能快速緩解人才之渴。為了訓練平均僅30歲的店長群與年長同仁共事，美廉社特與老吾老基金會合作設計「樂齡體驗」，讓店長戴上老花眼鏡、穿上減肌力裝，體驗高齡者的不便，弭平世代差距。

為了讓人力有最高效發揮，美廉社藥師採固定班，願意配合值班就另給津貼，並針對既有員工名單建立優先回任制度，內部推薦獎金更高達2萬元；最特別的是，在超過133萬人追蹤的LINE顧客群組中張貼徵才訊息。

「客人習慣買我們的東西，從顧客變員工比較容易，而且我們的員購價很吸引人！」邱光隆笑說，顧客是隱



不過，在人才激戰中目前占上風的，仍是藥局。

王四切表示，根據畢業生流向追蹤，系上有4成畢業生流進社區藥局，「丁丁藥局500位藥師，有200人都是我們校友。」

她分析，新世代對工作的期待跟過往不同，不需輪班、薪水誘人，確實是誘因。但醫院最大的硬傷，是分工明確，看不見工作全貌，便不利吸引年輕人，工作壓力大也是原因。

「醫院藥師一天至少要處理100張調劑處方箋，但社區藥局只要30張，工作量差了3倍！」黃金舜指出，藥局朝九晚五的工作型態是搶才最大利器，但連鎖藥局有經營壓力，藥師要扛業績，流動率高；社區藥局則缺乏議價優勢，生存壓力大。

不過曾在醫院服務的詹姓藥師反倒認為，醫院能取得的藥品種類最多，是很好的練功房，雖然層層分工，但科別多也是優勢，能看見不同領域的專業，成長機會反而更多。

面對強勁的競爭對手藥局，連鎖藥妝店仍不減自信。屈臣氏人資部表示，內部長年累積的顧客需求洞察是其優勢，而美妝市場及商品種類多元的職場，也相對更能吸引年輕人。康是美也從容應戰，將背後的統一超商集團物流及OPEN POINT生態圈，視為最大競爭優勢。

在這場藥師搶才戰局中，醫院、藥局、美妝通路、零售業，無論誰能搶下領地，勢必都得重新盤點各自優勢，更深刻洞察年輕世代的工作渴望，好人才終將是最大贏家。

※本文由Cheers：快樂工作人授權報導，未經同意禁止轉載。