

中堅薬剤師教育 ―育てる人を育てる―

薄 雅 人[†]第73回国立病院総合医学会
(2019年11月9日 於 名古屋)

IRYO Vol. 75 No. 4 (344-347) 2021

要 旨

東海北陸国立病院薬剤師会は教育研修、業務推進、学術研究の三委員会構成され、それぞれが薬剤師のレベルアップ、薬剤業務の向上発展、そして会員相互の親睦を目的として活発に活動している。

教育研修委員会では、薬剤師の教育研修を充実させることによる人材育成を活動目標とし、薬剤師のキャリアパス、人材育成カリキュラムの作成に寄与している。実際の活動としては、国立病院機構薬剤師能力開発プログラム（National Hospital Organization Pharmacist Ability Development : NHO PAD）で示されるOff The Job Training (OFF-JT) での教育補完を目的とした研修会を開催している。

本稿では中堅薬剤師を対象に実施した、ファシリテーション研修会およびマリモ研修会（モチベーションマネジメント、リーダーシップ研修会）について紹介する。

中堅薬剤師は上司をサポートしつつ若手の育成、さらには委員会、チーム医療、研究といった多岐にわたる役割が求められ、まさに薬剤部の中心として日々業務を遂行している。中堅薬剤師の教育は中堅薬剤師自身の成長はもちろんのこと、後輩薬剤師の教育ができる薬剤師へと成長する。つまり、「育てる人を育てる」ことにより、強固な屋根瓦体制が構築でき、薬剤部組織の底上げにつながると考える。

キーワード 中堅薬剤師教育, NHO-PAD, 人材育成

はじめに

東海北陸国立病院薬剤師会は、東海北陸6県の国立病院機構病院18施設と、国立駿河療養所、国立長寿医療研究センターに所属する薬剤師約220名で組織しており、平成18年より活動を行っている。東海北陸国立病院薬剤師会には教育研修、業務推進、学

術研究の3つの委員会があり、それぞれが薬剤師のレベルアップ、薬剤業務の向上発展、そして会員相互の親睦を目的として活発に活動している。教育研修委員会は、採用薬剤師研修会、ファシリテーション研修会、マリモ研修会（モチベーションマネジメント、リーダーシップ研修会）などを開催。業務推進委員会は、フィジカルアセスメントや輸液ライン

国立病院機構名古屋医療センター 薬剤部、国立病院機構静岡医療センター 治験管理室、東海北陸国立病院薬剤師会[†] 薬剤師

著者連絡先：薄 雅人 国立病院機構名古屋医療センター 薬剤部 〒460-0001 愛知県名古屋市中区三の丸四丁目1番1号

e-mail : usuki.masato.zw@mail.hosp.go.jp

(2020年3月23日受理, 2020年11月13日受理)

Education for the Middle Class Pharmacist : Training the Trainer

Masato Usuki, NHO Nagoya Medical Center, NHO Shizuoka Medical Center, Tokai Hokuriku National Hospital Pharmacists Association

(Received Mar 23, 2020, Accepted Nov. 13, 2020)

Key Words : education for the middle class pharmacist, National Hospital Organization Pharmacist Ability Development, human resource development

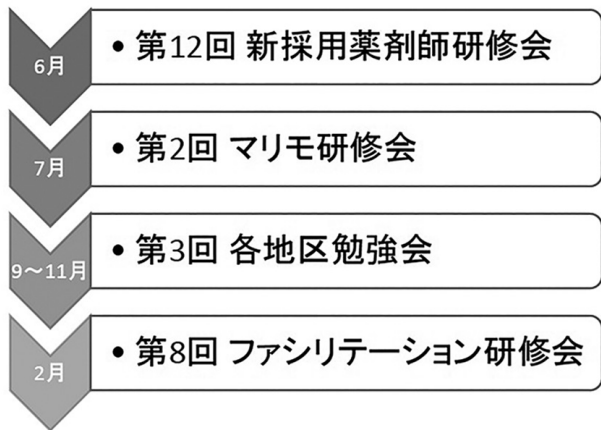


図1 2019年度教育研修委員会の年間研修活動スケジュール

設計研修会などを開催。学術研究委員会は、疫学調査、多施設共同研究、研究デザイン勉強会や、統計ソフトを使用した統計演習などを開催し、それぞれの委員会で協力し研修活動を行っている。

教育研修委員会では、薬剤師の教育研修を充実させることによる人材育成を活動目標とし、薬剤師のキャリアパス、人材育成カリキュラムの作成に寄与している。実際の活動としては、国立病院機構薬剤師能力開発プログラム（National Hospital Organization Pharmacist Ability Development : NHO PAD）で示されるOff The Job Training（OFF-JT）での教育補完を目的とした研修会を開催している。

本稿では2019年度教育研修委員会が開催した研修会のうち（図1）、中堅薬剤師を対象に実施した、ファシリテーション研修会およびマリモ研修会について紹介する。

ファシリテーション研修会

ファシリテーション研修会は対象を入職6年目から10年目程度で実施している。研修会の目的は「中堅薬剤師が国立病院機構病院の一員であることを自覚し、後輩薬剤師を指導・育成するために、問題点を抽出するとともにそれを解決するための方策を立案でき、研修会等を企画、開催、運営するためのファシリテーション・スキルを習得する」としている。2019年2月に開催したファシリテーション研修会実施概要を以下に示す。名古屋医療センターで参加者12名、スタッフ8名、外部講師1名で実施した。日本病院薬剤師会（日病薬）の研修単位シールを3単

位配布し、参加者に日病薬病院薬学認定薬剤師の取得を促している。研修プログラムを示す（表1）。

セッション1はアイスブレイクで、はじめの場づくりとなる。参加意欲を高め、心理的安全、発言しやすい雰囲気を生み出す。活発な会へと導くため、はじめの場づくりは重要である。

セッション2は「中堅薬剤師に求められるもの」について検討する。設定としては、後輩が明日から薬剤管理指導業務を開始する。それに対して中堅薬剤師として、どのように教えるかについて議論を進める。主には新人に学んで欲しいこと、気付いて欲しいことについて議論を進める。「どう学ばせるか」「どう気付かせるか」について議論が進むよう、ファシリテーターが場を見て投げかけを行う。結論が方法論に傾いた場合には、ファシリテーターの介入が全体討議として、「薬剤管理指導をするのに、薬以外の視点はどのように思いますか」等の投げかけを行い、患者背景を意識することへの気付きを促すファシリテートを行っている。

セッション3は外部講師による「ファシリテーションスキルについて」の講義と演習を実施している。講義は主にファシリテーションの4つのスキル（場作りのスキル、対人関係のスキル、構造化のスキル、合意形成のスキル）について実施している。とくに場づくりのスキルとして、プロセスをデザインする方法についてグルーピング、アイスブレイク、グラドルール、グループ内の役割、ファシリテーター用ガイドなどについて講義している。講義後フィッシュボウル形式で演習を行っている。フィッシュボウル形式はメンバーを2グループに分け、片方のグループが討議をし、もう一方のグループはその様子を観察する。その後観察した結果を討議したグループメンバーに対しフィードバックを行う。討議は内側に討論するグループ、外側に観察するグループが輪になって2つの円を形成し実施する。演習のねらいは「グループ全体を見る目を養う」および「人の振り見て我が振り直せ」として行っている。

セッション4はセッション2、3を踏まえ、採用薬剤師研修会について検討する。実施する内容としては採用薬剤師研修会ファシリテーター用ガイド・資料・シナリオについて検討を行う。検討した内容を参考に翌年度の採用薬剤師研修会のブラッシュアップを行っている。また、採用薬剤師研修会を本研修受講者のファシリテーター実践の場としても活用している。

表1 ファシリテーション研修会プログラム

10時20分	開会挨拶、研修会全体説明 日程、研修会主旨、資料説明
10時30分	アイスブレイク(自己紹介) SGD 10分 PLS 10分
10時50分	中堅薬剤師に求められるもの SGD 50分 PLS 20分
12時00分	休憩
13時00分	ファシリテーションのポイント 講義 120分
15時00分	休憩
15時10分	症例を使用した採用薬剤師研修についての検討 SGD 70分 PLS 20分
16時40分	総括、アンケート
SGD: Small Group Discussion(グループ討論) PLS: Plenary Session(全体セッション)	
2020/7/27	No.20-053-2

表2 マリモ研修会プログラム

9時55分	開会挨拶
10時05分	アイスブレイク 講義・グループワーク
10時30分	マネジメントの原理・原則 ～原理原則を理解すれば当てずっぽうはなくなる～ 講義
11時00分	モチベーションマネジメント ～職場の後輩部下の戦略的「やる気」の高め方～ 講義・個人ワーク・グループワーク
12時00分	休憩
13時00分	リーダーシップ ～学んで活かすリーダーシップスタイル～ 講義・グループワーク
14時30分	休憩
14時45分	目標設定・問題解決 ～ブレない目標設定・ズレない問題解決～ 講義・個人ワーク・グループワーク・発表
16時15分	総括、アンケート
2020/7/27	no.20-053-2

マリモ研修会

マリモ研修会は対象を入職3年目以上のすべての薬剤師で実施している。中堅薬剤師のみを対象とした研修会として企画していたが、全体発表等で管理者からの意見が、中堅薬剤師の学びにつながると考え幅広い年代を対象とした。マリモ研修会の目的は「国立病院機構の一員であることを自覚し、中堅薬剤師が後輩薬剤師を指導・育成するための管理、モチベーションマネジメントについて学び、リーダーシップを発揮できるようになるとともに、問題点を抽出しそれを解決するための目標を設定できるようになる」としている。研修項目は「マネジメントの原理・原則」「リーダーシップ」「モチベーションマネジメント」「目標設定・問題解決」としたことから、頭文字をとり、名称をマリモ研修会とした。

2019年7月に実施した第2回マリモ研修会実施概要を以下に示す。名古屋医療センターで参加者20名、スタッフ5名で実施した。日病薬の研修単位シールを3単位配布し、同様に日病薬病院薬学認定薬剤師の取得を促している。研修プログラムを示す(表2)。

マネジメントの原理・原則では、「原理原則を理

解すれば当てずっぽうはなくなる」ことを理解するため、職場運営に必要な「管理の原理・原則」の講義を行う。

モチベーションマネジメントでは、「職場の後輩部下の戦略的やる気の高め方」として、モチベーションをコントロールする術を知る。職場の後輩や部下のやる気をおこす術を知ることがを目的とし、講義・個人ワーク・グループワークを実施する。具体的内容は、自分のモチベーションが上がったとき、下がったときを挙げ、五大要素(身体状態、アウトカム、ミッション、柔軟性、刺激)にあてはめ分析・グループ共有し、後輩たちのモチベーションが高まる「環境、場、状況」を作り出せるよう工夫することを学ぶ。

リーダーシップでは「学んで活かすリーダーシップスタイル」として、リーダーのスタイル、リーダーシップ行動について学ぶため、パズルゲームを取り入れ、「指示する側のタイプと、指示される側のタイプが上手く合致しないと成功しない」ということを体験する。リーダーシップとはすべての人に同じように接するのではなく、状況や相手に合わせたスタイルを選ぶことが大切ということ学ぶ。

目標設定・問題解決では「ブレない目標設定・ズレない問題解決」として、目標立案が正しくできる

よう、講義、個人ワーク、グループワークを実施する。自分が今抱えている、目標と問題点を考え、なぜなぜ分析を用いて原因を追究し、その原因に対して解決策を立案する。近い年代でグルーピングすることにより、グループワーク全体発表でそれぞれの年代の問題点と解決策があがり、議論が活性化する。

おわりに

平成28年にNHO PADが作成された。NHO PADは基本的にOn The Job Training (OJT) で実施し、不足する部分はOFF-JTで補完するとされている。教育研修委員会は中堅薬剤師が後輩薬剤師への指導・育成スキルを学ぶことを目的とした研修を開催している。

中堅薬剤師は上司をサポートしつつ若手の育成、

さらには委員会、チーム医療、研究といった多岐にわたる役割が求められ、まさに薬剤部の中心として日々業務を遂行している。中堅薬剤師の教育は中堅薬剤師自身の成長はもちろんのこと、後輩薬剤師の教育ができる薬剤師へと成長する。つまり、「育てる人を育てる」ことにより、強固な屋根瓦体制が構築でき、薬剤部組織の底上げにつながると考える。今後も未来につなげる薬剤師の育成に携わっていききたい。

〈本論文は第73回国立病院総合医学会シンポジウム「未来につなげる薬剤師の育成 ―薬剤師教育の実践―」において「中堅薬剤師教育 ―育てる人を育てる―」として発表した内容に加筆したものである。〉

著者の利益相反：本論文発表内容に関連して申告なし。