

# 薬剤部（科）長の育成・研修

古川 哲也<sup>†</sup>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 (351-353) 2021

## 要旨

近年、病院内における薬剤師の業務は、調剤室等の薬剤部内のみならず、病棟、医療安全対策部門、治験事務局など、病院内のさまざまな場面に広がりを見せている。そのような中、医療人としての存在価値を高めるため、さまざまな技術や知識をどのように習得し、どのように現場に反映させていくのかが重要な課題とされ、組織として計画的に人材を育成することが強く求められており、新人教育は概ね現場に即して行われている。

一方、薬剤部（科）長は薬剤部を管理し病院運営のみならずNHO全体への貢献を考慮することができる人材であることが求められている。そのために、各グループにおいては「職場長研修」が開催されているところであるが、本部においても「施設における幹部職員としての役割と責任を認識するとともに、薬剤部の最高幹部者として、管理および調整能力の向上を図る」ことを目的に新任の薬剤部（科）長を対象に「薬剤部（科）長研修」を実施しているのでその内容や目標を紹介・報告する。

また、併せて国立病院機構に求められる医療を推進するにあたって必要な知識・スキルを習得するとともに、他職種との連携を図ることを目的とした「リーダー育成共同宿泊研修」についても簡単に紹介する。

キーワード 薬剤部（科）長，人材育成

## 「薬剤部科長研修」と 「リーダー育成研修」の位置付け

今年度の国立病院機構研修計画は以下の4つに分類されている（図1）。

- (1) 本部で主催する研修（45コース）
- (2) 原則、全グループ担当理事部門で開催する研修（15コース）
- (3) グループ担当理事部門で独自で開催する研修（36コース）

### (4) 外部機関が主催する研修

今回紹介する「薬剤部（科）長研修」「リーダー育成研修」は(1)の本部で主催する研修（45コース）に含まれている。

本部で主催する研修はさらに

- (1) 管理・監督者研修（10コース）（図2）
- (2) 一般研修（13コース）（図3）
- (3) 専門研修（22コース）

に分類されており、「薬剤部科長研修」は(1)管理・監督者研修（10コース）、「リーダー育成研修」は一

国立病院機構本部医療部 医療課（現所属：国立がん研究センター中央病院 薬剤部）<sup>†</sup>薬剤師  
著者連絡先：古川哲也 国立がん研究センター中央病院薬剤部 薬剤部 〒104-0045 東京都中央区築地5-1-1  
e-mail：tfurukaw@ncc.go.jp

（2020年3月23日受付，2020年11月13日受理）  
Department of Pharmacy : Development and Training of Director  
Tetsuya Furukawa, NHO Headquarters  
（Received Mar. 23, 2020, Accepted Nov. 13, 2020）

Key Words : Director Department of pharmacy, human resource development

(1) 本部で主催する研修 (45コース) ①管理・監督者研修 (10コース)
②一般研修 (13コース)
③専門研修 (22コース)
(2) 原則、全グループ担当理事部門で開催する研修 (15コース)
(3) グループ担当理事部門で独自に開催する研修 (36コース)
(4) 外部機関が主催する研修

図1 今年度の国立病院機構研修計画

・院長研修	・事務部長研修
・副院長研修	・トップマネジメントセミナー
・統括診療部長研修	・薬剤部(科)長研修
・幹部看護師(看護師長等)管理研修I	・新任課(室)長研修
・幹部看護師(看護部長等)管理研修II	・認定看護管理者教育課程
	(サードレベル)

図2 管理・監督者研修

・評価者研修	・リーダー育成共同宿泊研修
・QC手法研修	・メンタルヘルス・ハラスメント研修
・広報担当者研修	・情報セキュリティー研修(責任者向け)
・病院経営研修I	・情報セキュリティー研修(実務担当者向け)
・病院経営研修II	・医療材料適正化研修
・医事業務研修	・BCP策定研修
・青年共同宿泊研修	

図3 一般研修

般研修(13コース)に位置付けられている。

### 薬剤部(科)長研修

この研修の目的は施設における幹部職員としての役割と責任を認識するとともに、薬剤部科の最高責任者として、管理および調整能力の向上を図っており、対象は新任の薬剤部長または科長としている。

効果として幹部職員としての自覚を早期に定着させ、経営戦略、業務改善、人材育成の基礎能力を備えることとしている。

実施期間は2日間を設定している。

また、研修の目的を踏まえた目標として次のように設定している。

- ①病院組織の幹部であること = (経営責任)
- ②薬剤業務の統括者であること = (事業責任)
- ③薬剤師の管理者であること = (管理責任)

これらを認識させ、組織目標(機構、病院)の理解と実行、経営と部門業務の両立を図ること、日常的な業務改善に前向きに取り組むことができる人材を育成する。

研修の流れは①事前提出資料として「経営支援」・「医療安全」・「チーム医療」・「地域医療」・「人材育成」について自施設における「現状」「問題点」「課題」を作成し提出する。

②提出した事前提出資料を研修当日のグループワークの基礎資料とする。

③研修終了後、自院で手がけることが可能な改善計画を作成し提出する。病院長と連名で1カ月後までに提出する。

④研修終了6カ月後、改善計画の実施状況等をレポートし、院長のコメントを付して提出する。

座学としては、新任の薬剤部(科)長が対象ということで、「国立病院機構の経営」や「労務管理」等の管理者として必要な知識を中心に構成されている。ちなみに今年度は前年度におこった医薬品に関連する医療事故を踏まえ、医療安全に関する講義を追加した。

また、研修の多くを占めるグループワークは病院幹部として、病院の課題にどのように取り組んでいくのかをブレインストーミングすることをコンセプトとし、1グループ4-5名の構成で、各グループに薬事専門職がファシリテーターとして付く。

進行としてはまず、事前に提出した課題を紹介し合い、議論する課題を決定する（課題抽出）。次に課題に対する解決案を議論する。案は複数挙げさせてすべて記録する（Plan）。次に解決案を具体的にどのように実行していくのかを議論する（Do）。次に案を実行した際の進行管理や効果の評価方法を議論する（Check）。最後に評価によって予測される事項や問題点なども踏まえ、今後のさらなる展開等を議論する（Act）。

これらを各グループ毎にスライドにし、約3時間を費やし発表とディスカッションを行う。

このディスカッション等を踏まえ前述の終了後提出の「改善計画」が作成され「改善計画の実施」につながっていくわけであり、参加者にとってはハードではあるが管理者として非常に有意義な研修になっていると考えている。

---

### リーダー育成共同宿泊研修

---

この研修の目的は国立病院機構に勤務する中堅クラスの職員を対象に、国立病院機構に求められる医療を推進するにあたって必要な知識・スキルを修得するとともに、多職種との連携を図ることとされている。

対象は、医師（診療部長、医長等）、看護師（副看護部長、看護師長等）、事務（課長、室長、班長等）および薬剤師（副薬剤部長、主任等）であること。将来、病院運営における中心的スタッフとして期待される人材であること。これらの要件を満たした上

で所属グループ担当理事より推薦のあった者となっている。

研修期間は2泊3日で・研修内容はリーダーシップ研修、コーチング研修、医療安全研修、課題解決研修（ケーススタディー、QC、医療安全の課題をチームで取り組む）等盛りだくさんである。

研修者にとっては緊張の連続であるが、参加者が将来、病院運営における中心的スタッフとして活躍するために有益な内容となっている。

---

### おわりに

---

人材育成は国立病院機構として政策医療、臨床研究と並び重要なものと位置付けられている。

薬剤師の人材育成は概ね現場に即して行われているが、薬剤部（科）長の育成はその責務が経営責任、事業責任、管理責任にわたることから、それら責務を果たすべき人材を育成するためにはこのような研修が必要であると思われる。

今後、より有益な研修となるよう内容を醸成して行きたいと考える。

〈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 ー薬剤師教育の実践ー」において「薬剤部（科）長の育成・研修」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。