

演者 甲 慎二 (こうじめ しんじ)、  
共同研究者 安部恵里子、井上恵介、岩崎祐子、佐藤泰義、嶋山裕佳子、  
高品哉江、為則利之、丹波一生、中川美和子、前田富美、水川裕美、山形健夫、  
明松寿郎、金山幸治、河田邦孝、長谷和志、八田ひとみ、篠原靖幸、堀淵浩二  
ジオ薬局グループ、テイオーファーマシー株式会社  
〒760-0005 高松市宮脇町1-1-23 TEL : 087-861-0800

(2008年度版)  
弊社における  
新入社員研修カリキュラムの実際

# 【イントロダクション】



ご覧下さい。  
これ何だと思  
いますか？  
持参しました。



**新入社員一人分の  
研修ファイルです！**

# 【目的】

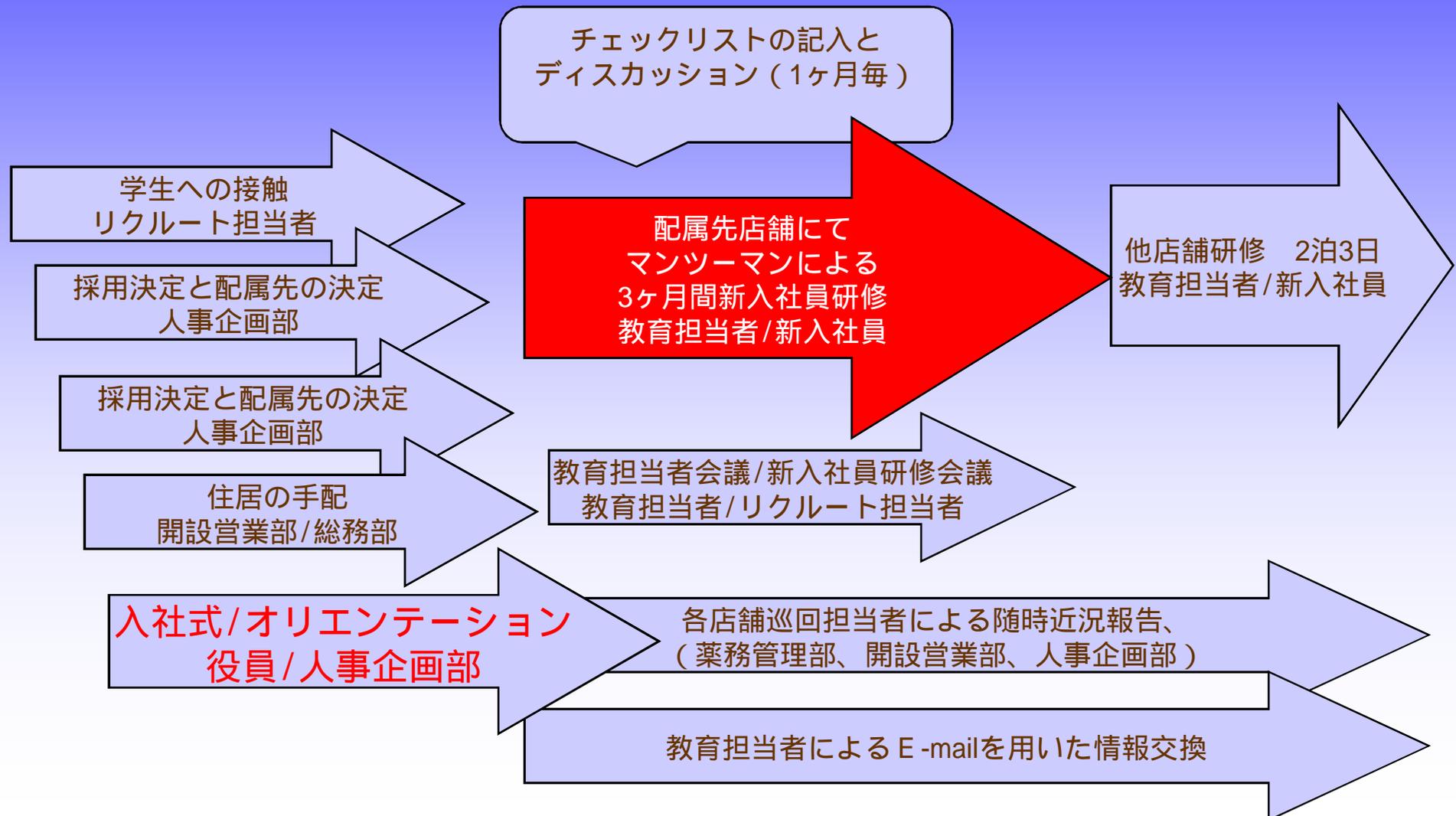
弊社では、毎年本学会において「新入社員研修」への取り組みを実際の資料とともに紹介してきた。さて、弊社「新入社員研修」の特徴は以下の3点に集約される。

- 1 . 教育担当者と新入社員によるマンツーマン形式のOJT
- 2 . 異なる複数の課題を同時に与え、  
研修の進行そのものは新入社員に委ねる
- 3 . 教育担当者は、若手薬剤師とベテラン薬剤師の混成

# 【目的】

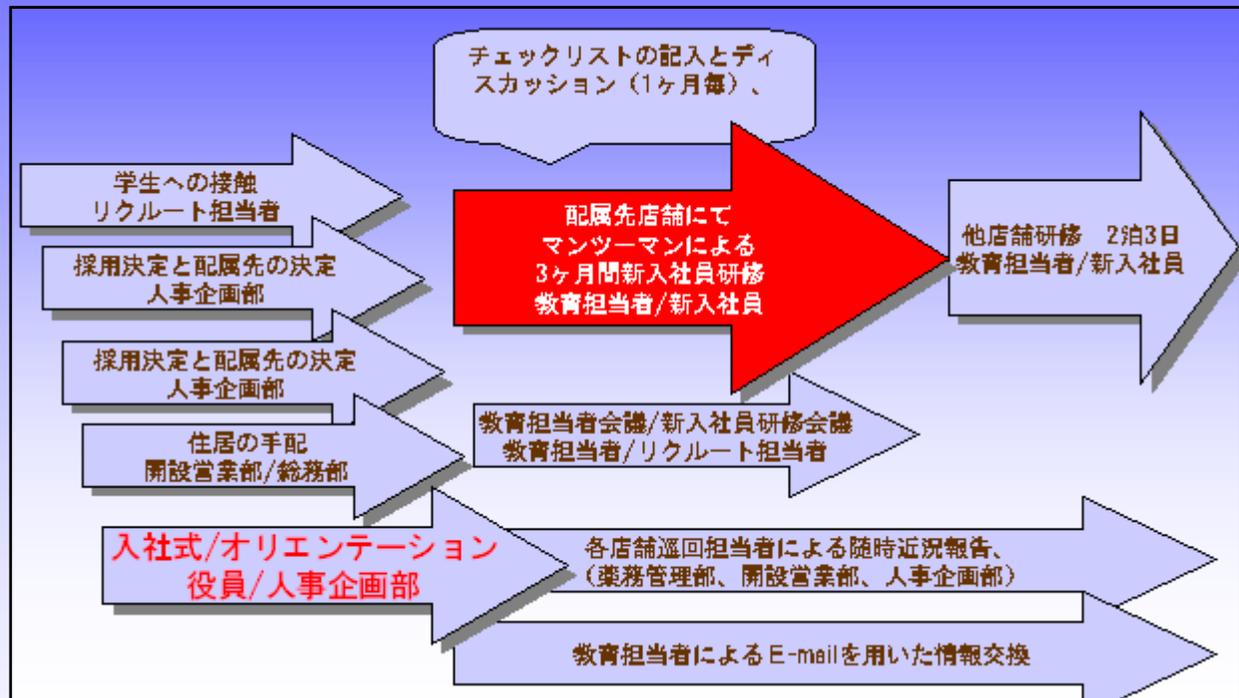
これらの方法論を採用した背景には、「自立できる新入社員の育成」、「教育担当者の育成」、「組織強化」を同時に果たす目的がある。とりわけ、3ヶ月間にも渡る本研修は、「組織強化」の観点からも重要である。新入社員の育成を第一目標とする本研修であるが、教育担当者-新入社員を越えた視点で捉えると、組織的にはリクルートをはじめとする様々な部署の協力、支えのもと成り立ち、「組織強化」に寄与する。本学会においては「組織強化」の視点より弊社新入社員研修カリキュラムについて実際の資料を交え報告したい。

# 【スケジュール】



# 【スケジュール】

研修の履行には...  
現場の教育担当者の  
個人的努力だけでは  
成立しない。会社の  
方針に基づいて、  
様々な部署のサポー  
トが存在している。  
現場の社員もそれら  
の意図を知っておく  
ことが必要である。

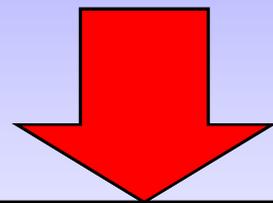


弊社では、新入社員には、オリエンテーション時に  
教育担当者には、会議時にこのようなことについて  
考えてもらう機会を作り、その後研修に臨みます。

# さて、弊社新入社員研修の 特徴と人事配置についてですが...

新入社員一人一人に、教育担当者を配しマンツーマン  
制度で現場にて3ヶ月間のOJT研修

教育担当者的人選は、敢えてベテラン薬剤師と若手薬  
剤師の混成とする。



## なぜか？



このようなマンツーマン制度を採用すること  
で、新入社員と教育担当者が共に育ち、  
**最終的に会社組織を成長させることができる**  
と考えているからです。

# どういふことですか？



例えば、母親が長男に買い物の仕方を教えるとき、身振り手振りで教えますよね。それで長男は次第に買い物の仕方を覚えていきます。では次に、妹さんが生まれたときの場合を考えます。また母親が一から妹さんに教えるのも結構ですが、「お兄ちゃん、妹に買い物の仕方を教えてあげられる？」と、長男に妹への買い物の仕方を、指揮監督しながら教えさせる方法もあります。このとき、母親は同時に二人に目をやらなければいけなので、妹さんに直接自分で教えるより、数倍の労を要します。でもその代償として、家族としての絆が強くなる一方で、長男の成長、妹の成長、そして指揮監督者としての母親の成長、3つの成長を同時に促すことができるわけです。

# ベテラン薬剤師が母親で、 若手薬剤師が長男で、 新入社員が妹なのですね



ええ。組織強化、教育担当者の育成、自立できる新入社員の育成、3つを同時に生み出していくことができるのです。集合研修に代表される通常の教育方法では、得てして、受講者、すなわち、新入社員の成長にのみフォーカスが当てられてしまいがちですが、我々は、成果のエンドポイントを新入社員の成長のみにおいていないのです。教育というより共に育つ、「共育」といった方がいいかもしれませんね。そういった「共育」の観点からは当然、母親、長男役は多いほうがいいです。集合研修といった講義形式ではどうしても母親、長男役が小数に限られてしまいます。また受講者も受動的になりがちです。



さて、このファイルには、  
以下のような課題内容が  
盛り込まれています！



新人研修 レポートOJT (Day5-6)  
研修項目：会社組織と運営/医薬品の流通  
提出日： 作成者： チューター：

この2日間で行ってほしいこと。

患者さん以外に薬局に出入りする人を観察して、どんな職業の人が来局するか見て下さい。

可能なら先輩薬剤師さんに自分を紹介してもらってください。

患者さん以外に電話がかかってくるのは、何処からなのか観察して下さい。

また薬局から電話をかけるあて先は「どこへ？」なのか観察して下さい。

外部へ電話をかけてみよう。（先輩薬剤師さんに自分からお願いして下さい。）

薬局内でのチームワーク、外部とのチームワークについて観察して下さい。

- を行いながら、空き時間ができたら、「何かお手伝いすることはありますか？薬集めてもいいですか？」と声をかけ、指示に従って下さい。そして疑問に思うことを手当たり次第に質問して下さい。

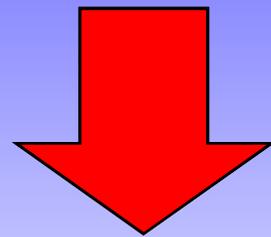
2日目16：00にまでに以上の設問に回答して空き時間にディスカッションしましょう。

作成意図を教えてください!?

# 【弊社新入社員研修の教材の特徴と進め方】

「受講者が自ら何らかのアクションを起こさないとゴールできない設定している

異なる複数の課題を同時に与え、研修の進行そのものを新入社員に委ねている

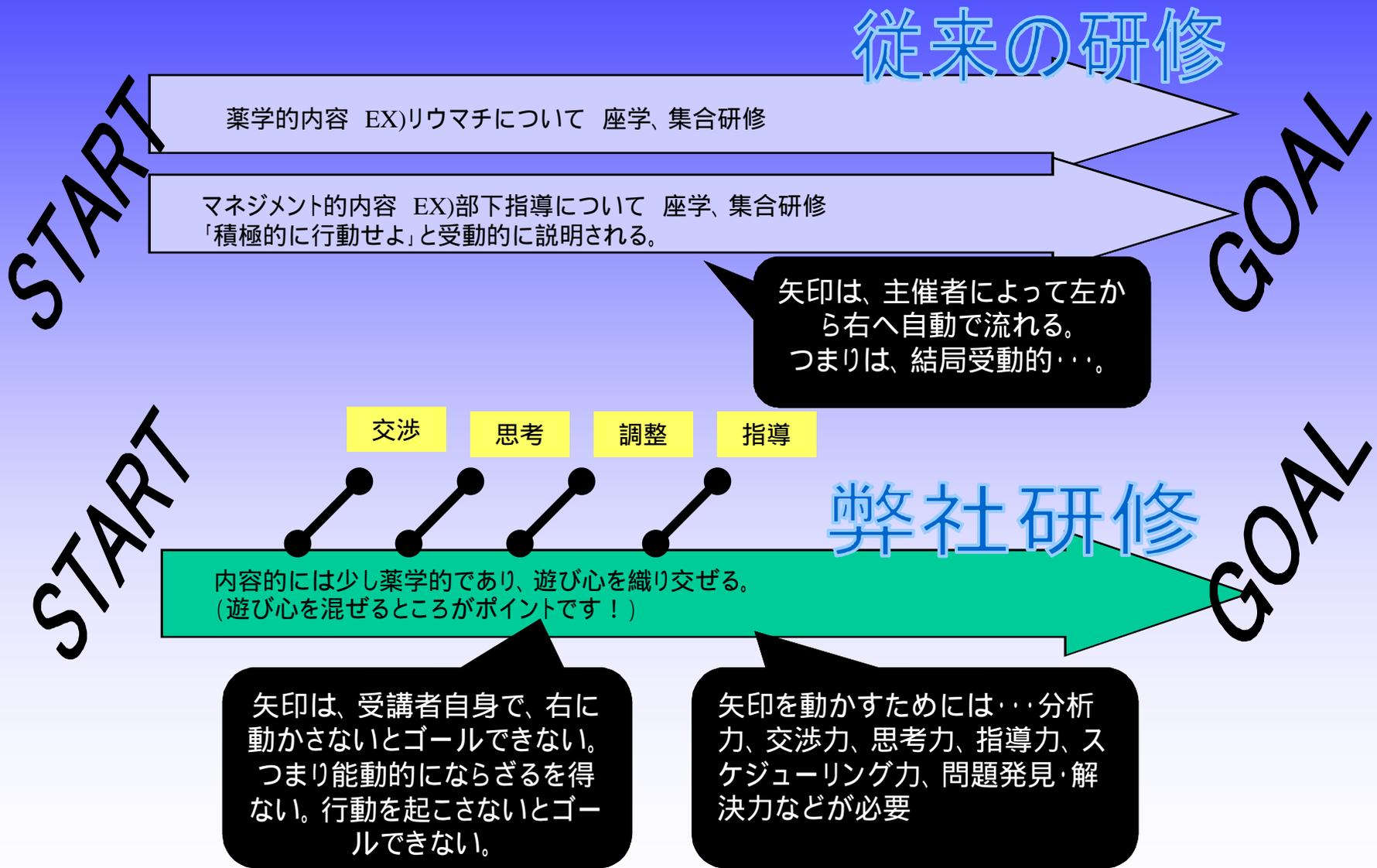


## なぜか？



仕事は自身で進まない終わらないことを知ってもらうためです。一つ一つの課題が簡単でも同時に負荷されるとその難しさは格段に上がります。それは、5つの課題を2日間を使って自由にやってくださいと言われたとき、計画力や要領のよさが要求されるからです。課題が5つあると、1から5までどの順でやるべきか、優先順位までも自分で考えなければなりません。これは課題の内容による難しさとは別の難しさです。例えばクレームの電話が入っている最中に、5名の患者さんが同時に来られらどうするのか、今後要領や段取りの良さを求められる時が多々訪れます。ぜひ初期段階で身につけていただきたいという意図があるのです。

# 【弊社新入社員研修の教材の特徴と進め方】





さて、この研修のハイライトです。  
このタームを乗り越えると新人、教育担当、更には組織として、1つ階段を登ります。後はさほど心配ありません。



どうということ!?

新人研修 レポートOJT (Day29-35)  
研修項目：保険調剤の流れ/調剤業務 (薬剤監査/薬歴管理/投薬/服薬指導)

名：  
作成者：

チューター：

この7日間で行ってほしいこと。

OJTシートに毎日記入する習慣をつけ、先輩薬剤師が行う仕事について把握して下さい。

半錠/軟膏/散剤/水剤に関わらず調剤して下さい。予製剤は率先して作ってください。機器の操作方法もマスターして下さい。

(ミスした場合は調剤ミス集計表に記入すること。) 自分から声を出して連携に努めてください。  
一包化予製の監査を教えてもらい行ってみる。また、薬剤師指導のもと一包化予製を作ってみる。

薬剤師さんをぴったりマークして監査のやり方を盗んで下さい。

先輩薬剤師さんのすぐ後ろに立ち、服薬指導を聞きながら、Sの情報を聴取し、自分でもメモを取って下さい。その後、処方せんにクリップし、後に自分でSをまとめ、先輩薬剤師に指導してもらうこと。(プレポリクリ大作戦)

処方せんの内容も十分チェックし、自分ならこう…と考えながら行うこと。

慣れてきたら自分が服薬指導したつもりになってSOAPで薬歴を書いてみる。必ずチェックしてもらうこと。

調剤した薬が何の薬であるか、可能な限り調べることに加え、薬歴なども参照して考察をすること。

1日につき1枚処方せんをコピーし、調べていく。毎日提出のこと。(今までの分よりレベルを上げること。)

(参考資料参照/薬袋シール利用のこと/今日の治療薬/インターネット/添付文書\*チューター指導のこと)

服薬指導に関するロールプレイングを自分から先輩薬剤師にお願いすること。

\*様子を見てDAY30-31で講義をする。

設問1 ~ について調べたこと、指導内容、所感などをまとめて下さい。足りない場合は別紙に記入すること。

# 【弊社新入社員研修の教材の特徴と進め方】



加えて29日目になると課題は7つになり、一つ一つが非常に難しく、ボリュームもどんどん膨れてきます。実は、スムーズに習得できないよう、あえて困難に教材を作っているのです。無理な課題をどのように上手くこなしていくか、といった訓練を積まないと、キャパシティも、仕事力も鍛えられないと考えているからです。また、この辺りからが、いろいろな意味で教育担当者のエスコート力の見せ所とも言えます。母親、長男の話の思い返してください。

## 従来の研修

無理のない課題



課題内容のスムーズな  
習得が可能



仕事力は鍛えられない

## 弊社の研修

キャパシティを  
越えた課題



オーバーフ  
ローする



・無理にでも仕上げる・期限の延長を申し  
出る・根を上げる…などなど

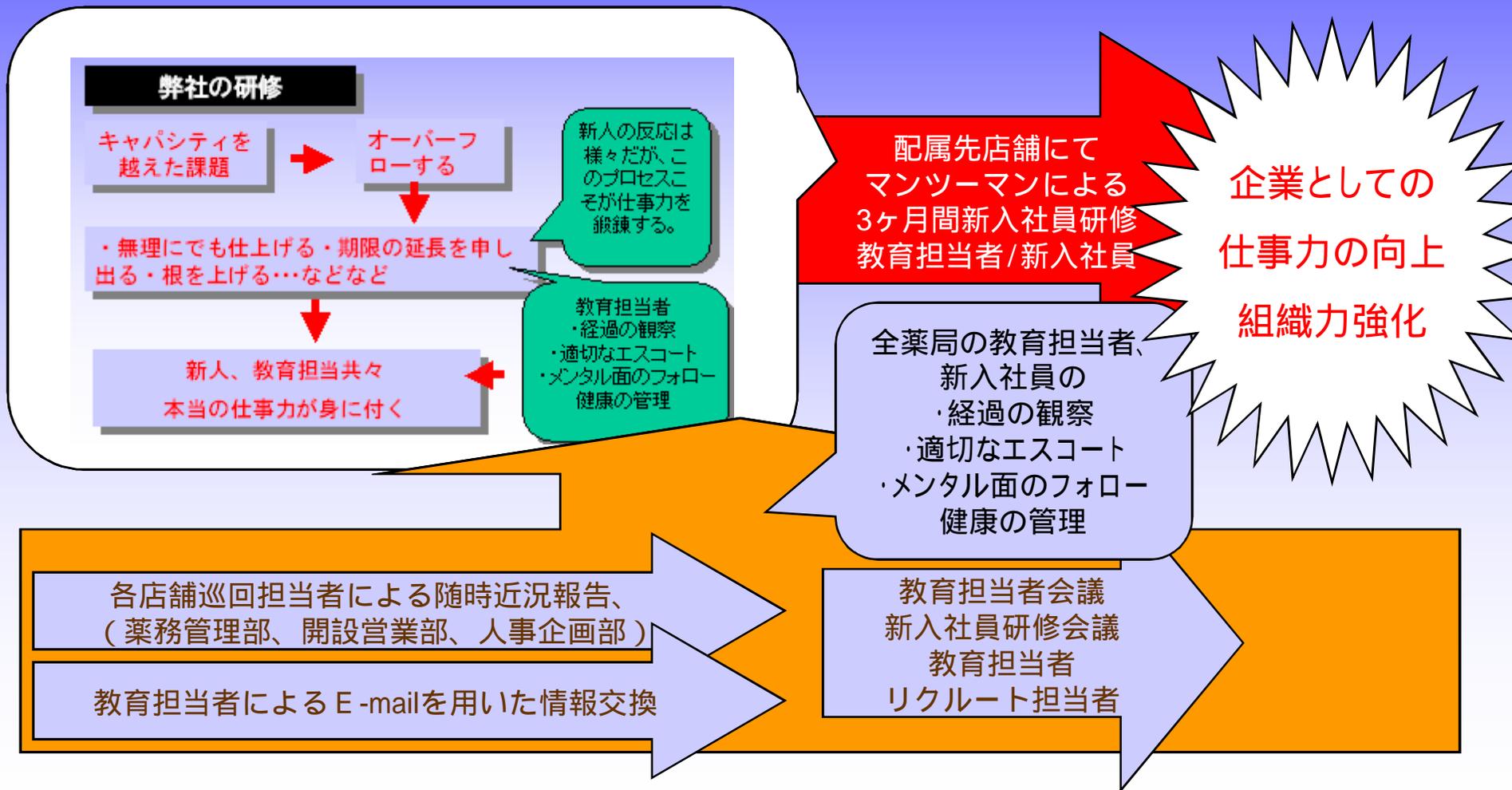


新人、教育担当共々  
本当の仕事力が身に付く

新人の反応  
は様々だが、  
このプロセス  
こそが仕事力  
を鍛錬する。

教育担当者  
・経過の観察  
・適切なエスコート  
・メンタル面のフ  
ォロー  
健康の管理

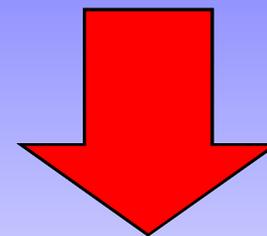
# 更に、前スライドの過程を 他部署、他スタッフが、包括的に支える！



# 【まとめ】

弊社では、毎年本学会において「新入社員研修」への取り組みを実際の資料とともに紹介してきた。さて、弊社「新入社員研修」の特徴は以下の3点に集約される。

- 1．教育担当者と新入社員によるマンツーマン形式のOJT
- 2．異なる複数の課題を同時に与え、  
研修の進行そのものは新入社員に委ねる
- 3．教育担当者は、若手薬剤師とベテラン薬剤師の混成



「自立できる新入社員の育成」、「教育担当者の育成」、を同時に果たす目的がある

しかし、人を育てるその根底にあるものは、組織の強化



実は、上記の3点は、人材育成の点での工夫なのです。  
新人研修を成功させるには、別の工夫も必要です。  
つまり、各社員・各部署の連携が重要なのです。

今回は、新人 - 教育担当者の枠をこえて、  
組織全体から新人研修を見つめなおしてみました。

# 【結果】

以上の特徴を有する弊社研修では、新入社員の成長のみならず、教育担当者の育成の観点からも「薬剤師としてのスキル」、「仕事力」が向上し、一定の成果が得られた。また、これらカリキュラムの履行は、微視的には、新入社員-教育担当間のみならず、教育担当者-教育担当者間の信頼関係の構築をもたらした。また、巨視的には、既述の係る社内ネットワークが働き、会社組織全体の盤石化に大きく貢献した。即ちこれら方法論に基いた研修の継続は、社員各々が各部署の重要性を再認識する結果に繋がり、組織全体の「仕事力」の向上に貢献するものと考察する。

演者 堀淵浩二

共同研究者 爲則利之、福井愛子、小畑幸久、篠原靖幸、明松寿郎、横井透  
ジオ薬局グループ、テイオーファーマシー株式会社

〒760-0005 高松市宮脇町1-1-23 TEL : 087-861-0800

ご清聴ありがとうございました。

\* 弊社では、今回口頭発表2題、ポスター発表5題を予定しております。宜しければ是非ご参考下さい。