

弊社ベテラン社員が考えた「空白の2年間」で行なうべきこと
～ 空白に明記すべきこと～

発表形式 口頭発表
演題区分 薬学教育
発表者 篠原靖幸（しのはら やすゆき）
共同研究者 堀淵浩二、甲 慎二

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:087-861-080

【目的】周知の通り薬学教育6年制への移行に伴い、間もなく、新卒薬剤師が激減する、いわゆる「空白の2年間」が訪れる。背景には、社会や医療現場により貢献できる薬剤師育成への希求、即ち「質」に対する危機感があるという。また、移行に伴う問題点として、「人材」確保の困難性が予測、クローズアップされている。しかしながら、人材確保面以外にもこのような未知の状況下では我々は種々の課題に直面することが予測される。本学会においては、弊社“ベテラン社員”が「空白に明記すべきこと」として、起こり得る事項のピックアップ、またそれらがもたらす影響と規模のシミュレート、更には求められる対応について考察を行い、経過報告をする。

【方法】まず、起こり得る事項のピックアップ、またそれらがもたらす影響と規模のシミュレート作業に関しては、弊社教材の課題の1つ(下記)を流用し随時行なった。また、勉強会、会議の機会を通じて、予測事項の問題提起と詳細な考察を行い、対応について検討した。

=====
医療時事に関する記事を準備してください。この中で面白いと思った記事を数報選んでください。選択理由を明記してください。そしてこの記事に対する考察を、新人薬剤師、ベテラン薬剤師、管理薬剤師、部長、経営者など様々な立場で行なって下さい。そしてそれぞれの立場でどう行動すべきかなど考えて下さい。

=====

【結果/結論】マクロ的考察としては、まず、このようなトレーニング行動の積み重ねそのものが即ち、“ベテラン社員”としての「対応策」であり、「行なうべきこと」であった。これらの行動により各々の立場に相応した能力や実践は何か、自身に足りない部分は何かを明確に薬剤師の視点を越え考察できるようになった。今後も医療情勢は多様な変化を続けていく。それに遅れることなく、適切な行動、また、先を予測して対応案を考える習慣の重要性を社員それぞれが認識できた。ミクロ的考察としては、「人材」面からは、新入社員研修の2年間凍結による「教育担当者育成」の機会の喪失と付随する組織力の低下が危惧されたが、同時にこれらは、「空白の2年間」により新たに創出される「機会」によりキャッチアップされることも示された。その他、様々な視点からの考察を本発表では可能な限り具体的に行なう予定である。「空白の2年間」とは、決して危機ではなく、薬剤師や薬局の成長の機会、新しい可能性を見出せる機会であると捉えることもできる。このように“ベテラン社員”が対応案を考え、実践することを今後も継続的に行なえば、「人員の確保」よりもっと大切な「質の確保」という課題は必然的に改善されていく考察する。