

■演者■ 岡本 達明 (おかもと たつあき)

■共同研究者■ 飯田裕子、藪下和樹、鎌田章子、岡本真裕子、中井恵子、川田真紀、佐倉真由美、沼田奈美、都井昌子、井口曜子、牧美智子、塩田直美、波多智子、吉武さやか、加藤すみれ、西直史、甲メ慎二、堀淵浩二、篠原靖幸

■ ジオ薬局グループ、ティ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

新入社員が考えた 「空白の2年間」で行なうべきこと

～4年後の自身を空白にしないための 弊社新入社員による問題提起～

【目的】

周知のとおり、薬学教育 6 年制への移行に伴い、まもなく「空白の 2 年間」が訪れる。

このような背景を受け、社会的には人材不足という点が注目されているが、本発表では私たち新入社員の立場から、この空白の 2 年間で現場に与える影響について検討を行った。

【空白の2年間の対策】

新卒者が現れない空白の2年間で訪れる



2年間の新卒者の激減

人材不足が予測される

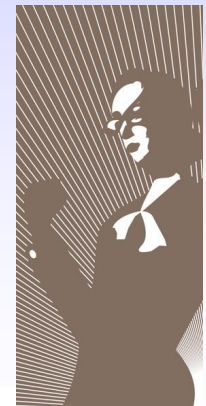


CATCH UPするため

空白の2年間に入る前に人材確保



問題点：一時的に人件費が増大する

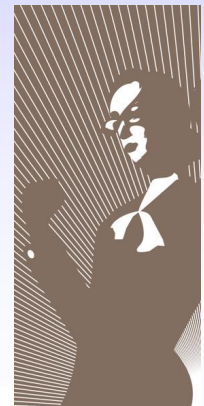


【空白の2年間の対策】

新卒者が現れない空白の2年間で計画的な人材育成が求められる

これは社会的・経営的観点からの問題。
ほんとにそれだけ？
現場ではどんなことが起こる？

問題点：一時的に人件費が増大する



【空白の2年間の現場予測】

現場ではどんなことが起こる？



新人薬剤師

私は、2008年度入社の新入社員！
今年は、同期がたくさんいて賑やかだな～♪
でも来年新人さんが入社してきたら、向こう2年
間はあまり人が入ってこなくなるんだよね！

ということは…
空白の2年間で明けるころ…

6年制の新卒者の
目線からは、

経歴5年目、立場は2年目のまま！

経歴5年目の大ベテランに映る！

大丈夫かな私！というか同期！

【空白の2年間の現場予測】

空白の2年間突入：1年目



3年目
薬剤師

私は、2008年度入社の新入社員！
今では**3年目**の薬剤師さ。同期も沢山いるけど、1つ下の後輩も沢山いるのさ。空白の2年間対策さ！だけど、2つ下はいないのさ。空白の2年間に突入したからね！

空白の2年間突入**1年目**は思ったより楽だな～♪
だって、同期と後輩が沢山いるから、仕事量的にはとても少なくてすむぞ！それに後輩が沢山いるから雑用もあまりしなくてもいいし、**立場的には下から2番目**だから、難しい仕事は先輩がやってくれるしね！

【空白の2年間の現場予測】

空白の2年間突入：2年目



4年目
薬剤師

私は、2008年度入社の新入社員！
今では**4年目**の薬剤師さ。同期も沢山いるけど、1つ下の
後輩も沢山いるのさ。だけど、**去年より人は減ったさ。**
だって結婚なんかで退職してされても、人の補充はでき
ないからね！

空白の2年間突入**2年目**は去年と比べると仕事量が増えたなあ。
でもやってる**仕事の質はかわらない**なあ。
だって**立場は2年目のままだもん。**
それに、後輩が沢山いるから雑用もあまりしなくてもいいし、
立場的には、下から2番目だから、難しい仕事は先輩がやって
くれるしね！

【空白の2年間の現場予測】

空白の2年間で明けた！！



5年目
薬剤師

私は、2008年度入社の新入社員！
今では**5年目**の薬剤師さ。今年から6年制の優秀な新卒者が配属されたんだ。新人は久しぶりだな～♪

あなた、そろそろ新人さんを教えてね。新人を上手く育てると、組織として盤石になるのよ。ああ、勉強会の司会と発表よろしくね。あと、そろそろ薬局を運営してもらわないと…。新店舗の開設もお願いしたいわね。収支分析なんかもできるよね。あと、調剤報酬改定のシミュレーションも宜しくね。



先輩
薬剤師

ええー、急に言われても…。

だけど、あなた方の代がしっかりしないと、会社組織として安定しないのよ！



新入社員

私を教えてくれる担当者は5年目の大ベテラン
♪ 安心だわ！一人前の薬剤師になるぞ！

【こうならないために…】

以下のアンケート実施し、またこれを参考に2008年の新入社員が集まる機会を利用し、全員で考察し検討を行なった。



空白の2年間アンケート

「想定されるイベントは？」

→

「考えられる機会の喪失」

→

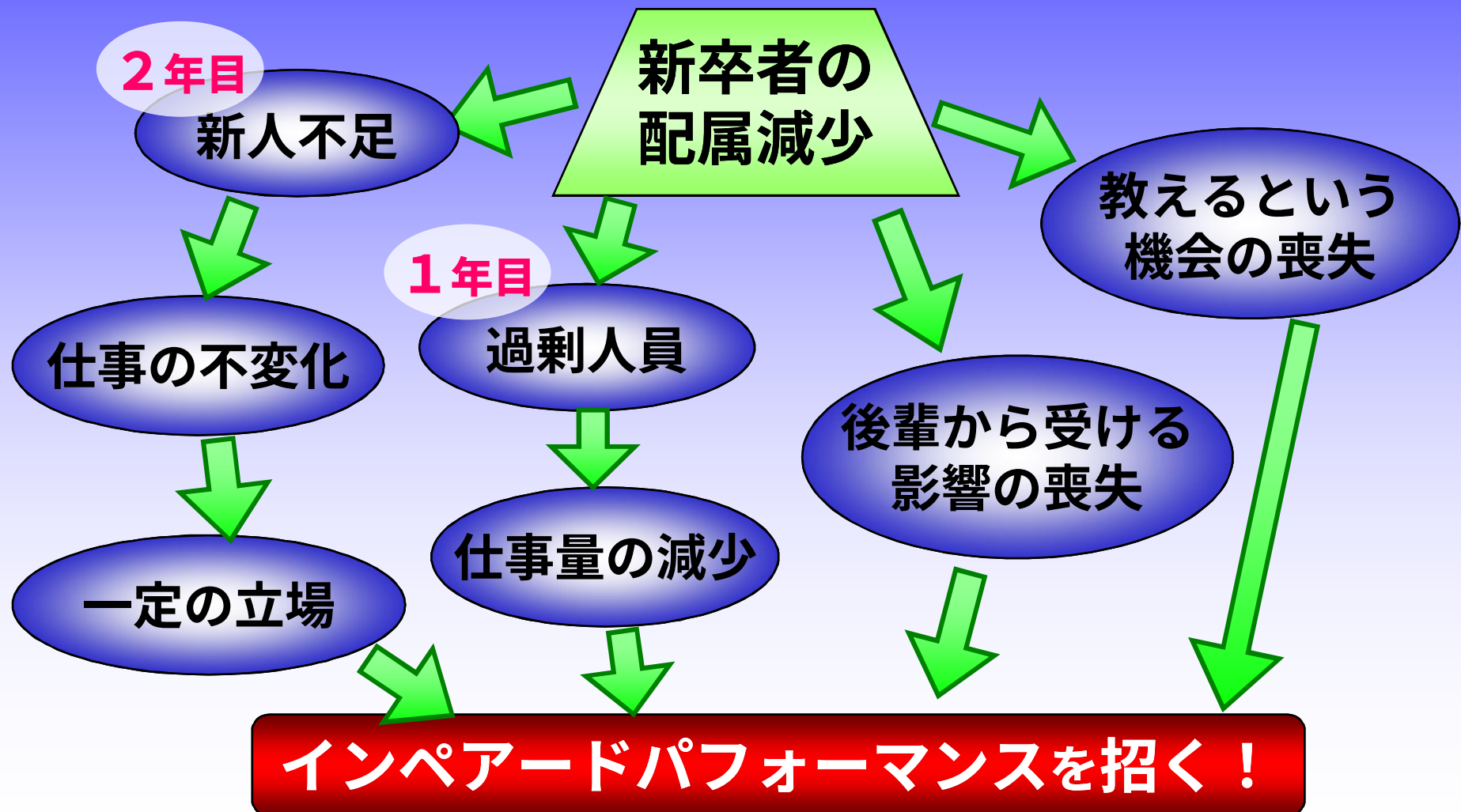
「先輩薬剤師にインタビューした内容」

→

「空白の2年間で空白にしないための対策・具体例」

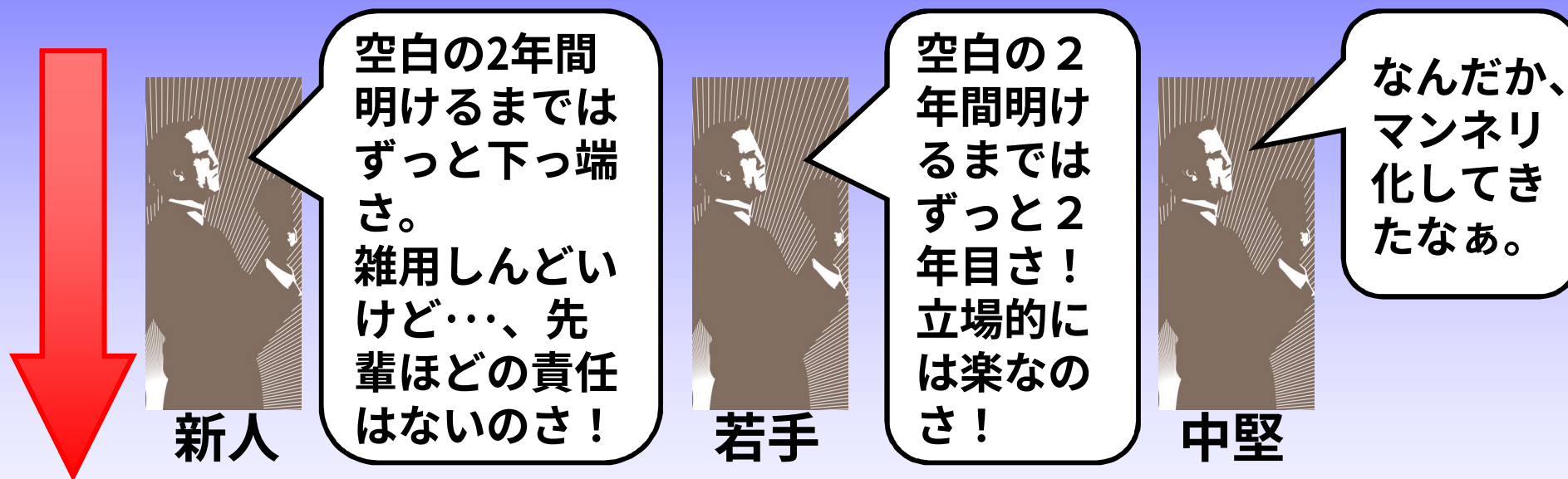
→

【空白の2年間に 想定されるイベント】



【若手のインペアード パフォーマンスが引き起こす事】

個人としてのインペアードパフォーマンス



組織的には、2007～2009年入社のスタッフの割合が大きくなる！

組織・企業としてのインペアードパフォーマンスへ

【若手のインペアード パフォーマンスが引き起こす事】

個人としてのインペアードパフォーマンス

空白の2年間
明けるまでは

空白の2
年間明け

なんだか、
マンネリ

空白の2年間を終えた後に、5年目薬剤
師として活躍できるのか？

新人

はないの？

若手

と！

中堅

組織的には、2007～2009年入社のスタッフの割合が大きくなる！

組織・企業としてのインペアードパフォーマンスへ

【2008年の新入社員が集まる機会を利用し、全員で考察し検討した】

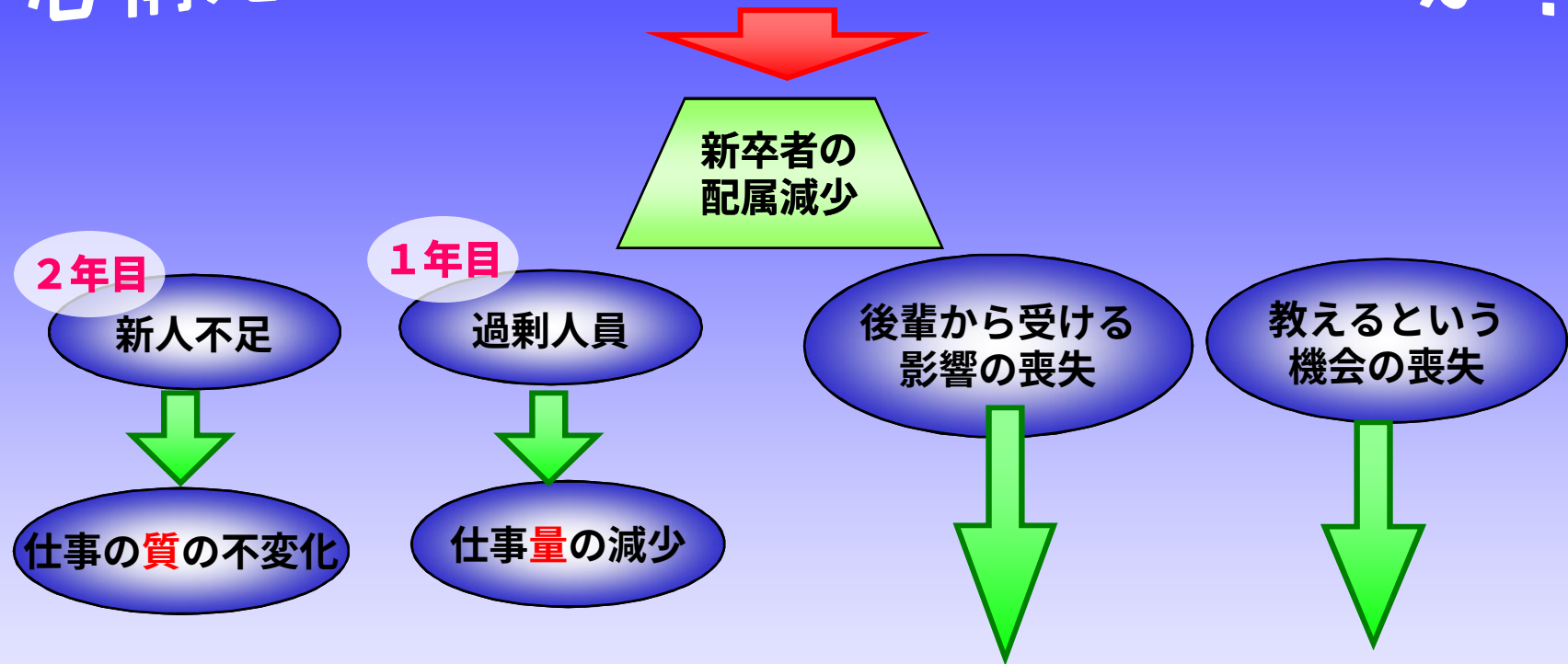
2008年新入社員が集まる機会では以下のような案が挙がった。

- 社内専門薬剤師認定制度の利用
- 認定実務実習指導薬剤師の資格取得
- 2～3年目の薬剤師の仕事を任せてもらう
- 他店舗へ出張・研修
- 研修会・勉強会の開催
- 薬局外の連携や薬品の流通を学ぶ
- 管理薬剤師レベルの理解ができるように、
上司と話す機会を作る
- 日々、向上心を持つ



具体案が多く目立ったが、
心構えとしてはどのように望めばよいか？

具体案が多く目立ったが、 心構えとしてはどのように望めばよいか？



例えば、先輩の2年目3年目の仕事をインタビューし、リストを作成、自分でスキルアッププログラムを組んでおく。また人が余っている状況下では、仕事を頭割りして量を減らすのではなく、先輩薬剤師は、事務室に控えてデスクワークまた発展的仕事を、若手は調剤、服薬指導をメインで1人辺り35件/日を目標に1日の運営を任せてもらうなど

代替として、逆に我々が先輩に影響を与え続けられる存在になればよい。

また学生実習に間接的でも関わってこれらのキャッチアップを目指す。

【空白の2年間で どのように過ごすのか？】

これまでの姿勢

可視的業務
(側面業務)



教わる ← 教わり方を学ぶ

空白の2年間における姿勢

非可視的業務
(中核業務)



教わる ← 教え方を学ぶ

私は、新人研修という機会を与えられて、その中で教わる姿勢というものを学ぶことが出来た。空白の2年間では、薬局の中核的な業務を携わる姿勢を示し、教わると同時に教え方も合わせて吸収していきたい。

【結論】

- 新人を教える機会の喪失
- 新人から受ける影響の喪失
- 仕事の不変化

若手薬剤師は楽な立場のために
インペアードパフォーマンスを招く

こうしないためには??

【結論】

— 人が意識することが大切

空白の2年間は訪れてみないと分からないが、空白の2年間から予想されるイベントや機会の喪失などを考えシミュレーションすることが大切。

意識のない人にも意識付けをするなど、個人ではなくみんなで高めあっていくことが必要。



【こうならないために…】

以下のアンケート実施し、またこれを参考に2008年の新入社員が集まる機会を利用し、全員で考察し検討を行なった。



空白の2年間アンケート

- 「想定されるイベントは？」
-
- 「考えられる機会の喪失」
-
- 「先輩薬剤師にインタビューした内容」
-
- 「空白の2年間で空白にしないための対策・具体例」
-

テイオーファーマシー 株式会社



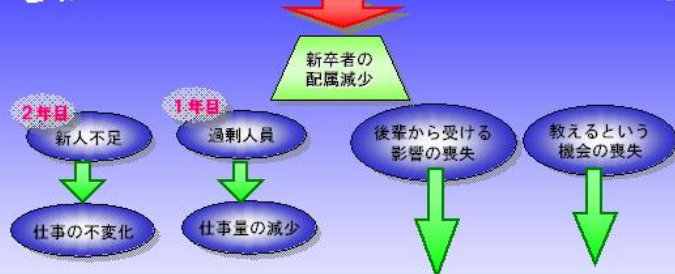
【2008年の新入社員が集まる機会を利用し、全員で考察し検討した】

2008年新入社員が集まる機会では以下のような案が挙がった。

- 社内専門薬剤師認定制度の利用
- 認定実務実習指導薬剤師の資格取得
- 2～3年目の薬剤師の仕事を任せてもらう
- 他店舗への出張・研修
- 研修会・勉強会の開催
- 薬局外の連携や薬品の流通を学ぶ
- 管理薬剤師レベルの見解ができるように、上司と話す機会を作る
- 日々、向上心を持つ

具体案が多く目立ったが、心構えとしてはどのように望めばよいか？

具体案が多く目立ったが、心構えとしてはどのように望めばよいか？



例えば、先輩の2年目3年目の仕事をインタビューし、リストを作成、自分でスキルアッププログラムを組んでおく。また人が余っている状況下では、仕事を頭割りして量を減らすのではなく、先輩薬剤師は、事務室に控えてデスクワークまたは発展的な仕事を、若手は調剤、服薬指導をメインで1人辺り35件/日を目標に1日の運営を任せてもらうなど

代替として、逆に我々が先輩に影響を与え続けられる存在になればよい。また学生実習に間接的でも関わってこれらのキャッチアップを目指す。

結局、このように考え、意見を出し合い、纏めることそのものが、空白の2年間対策の第1歩でした。



【最後に】

私見ですが、空白の2年間は、「過ごし方」が重要になってくるのだと思います。空白の2年間で意識せずに過ごせば、個人、ひいては組織としてインペアドパフォーマンスを引き起こす可能性があります。社員一人一人が、高い意識を持って業務に取り組めば逆に、時間的にゆとりのある、力を蓄える2年間であるとも言えます。私は今回の発表に当たり、少し先の未来を予測して、影響を考え、対策を考える、そういった思考の重要性を知りました。また同時に「過ごし方」が重要になってくるのは、空白の2年間の有無には関わらないのでは、言った思いにもなりました。この空白の2年間で「機会の喪失」と捉えるのか、機会をチャンスと捉えるのかによって、自身の今後の長い薬剤師としての過ごし方が大きく変わってくるのかもしれない。



■演者■ 岡本 達明 (おかもと たつあき)

■共同研究者■ 飯田裕子、藪下和樹、鎌田章子、岡本真裕子、中井恵子、川田真紀、佐倉真由美、沼田奈美、都井昌子、井口曜子、牧美智子、塩田直美、波多智子、吉武さやか、加藤すみれ、西直史、甲メ慎二、堀淵浩二、篠原靖幸

■ ジオ薬局グループ、ティ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。

弊社ポスターブースにて本発表の資料など展示しております。
宜しければ、是非ご覧下さい。