

F-24「県立病院薬剤師の教育育成に関する指針」- 改訂及び指針に基づく研修の実施について -

○前原大輔、寺崎展幸、中尾あゆみ、開田郁代、森田紗代、三輪祐太郎、大前隆広、本間久美子、鹿島孝子、國東ゆかり、辻本 勉 (兵庫県立病院薬剤師部長会議 教育研修委員会)

【目的】

薬剤師部長会議教育研修委員会は、「県立病院薬剤師の教育育成に関する指針」(以下指針)を定め、薬剤師の資質向上及び人材育成の基盤を担ってきた。薬物療法の高度専門化・複雑化や薬学6年制の導入に伴い、昨年度「総合型薬剤師と専門薬剤師の育成」について柔軟性及的確性を備えた指針に改訂した。指針改訂の概要と指針に基づく研修の初期運用について報告する。

【指針改訂の概要】

(1) CPDに基づく生涯研修の導入: 今回の指針改訂で新たにCPDに基づく生涯研修を導入した。CPDとは生涯職能開発の略である。個々の薬剤師が、専門職としての能力・適性を常に確保するために、生涯を通じて知識、技術、態度を計画的に維持、発展、拡充できるように、自らの学習状況とこれからの目標について自己査定を行い、目標を達成するための計画を立案、実行し、記録を作成、これを薬剤師職能の向上と患者の利益向上の面から評価して次の自己査定につなげていく、このサイクルを年単位で行うこととした(図1)。

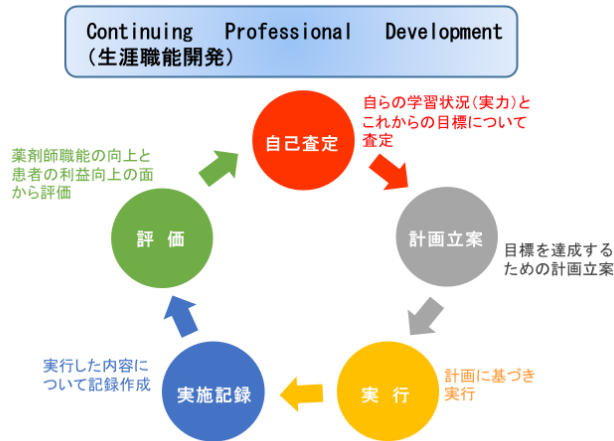


図1 CPDサイクル

(2) 総合型薬剤師育成ラダー(以下ラダー)の導入: 総合型薬剤師の育成課程においてCPDに沿った生涯研修を実施するに当たり県立病院薬剤師として習得が必要な領域についてレベル毎に到達目標を設定したものが総合型薬剤師育成ラダーである。ラダーは1~4レベルとし、基礎確立から、医療貢献、後進育成、リーダーシップ発揮までの到達目標を設定している。領域別ラダーには、ラダー毎に習得すべき内容を小項目として記載し、研修実施後にこの到達目標ごとに自己評価を行い、研修の進捗状況をチェックするとともに次の自己査定・計画立案のためのツールとして活用する(図2)。

図2 ラダー項目

(3) 専門・認定薬剤師育成のための教育育成システムの策定: 現在、育成を推進する専門課程は、「がん」「感染」「栄養」「救急」の4領域となっており、これら領域の専門・認定薬剤師を目指す研修対象者が、計画的に必要な知識と技能を習得し、かつ認定に必要な要件を満たすためのシステムを策定した。その中で知識、技能、実践能力を効率的に習得できるように専門領域毎のモデルカリキュラムを作成し、習得項目及び目安となる取得年数等を明確にした。

(4) 教育研修委員会の役割の明確化: 指針の改訂とともに教育研修委員会の役割も明確化され、従来の研修等の企画・運営に加えて、研修対象者のCPDに基づく研修の進行管理が新たに追加された。

(5) 全職員を対象とした部内研修システムの策定: 全職員を対象とした部内研修システムとして、薬物療法等に主体的に参画し、薬剤師の職能を最大限に発揮するため効果的な部内研修を規定し、全県立病院薬剤師部に均一に実施するための手引きを策定した。

【初期運用と問題点の抽出】

今年度は若手職員が、ラダーを用いたCPDに沿った研修を開始しており、実施状況等を委員会にて情報交換している。教育研修委員は他病院の状況を参考にしながら個人毎の進捗状況等の確認とアドバイスを行っている。

【まとめ】

指針で策定した教育育成システムに基づく研修を実行することが、多くの優れた総合型薬剤師、専門・認定薬剤師の育成につながる。よってこの指針が十分に活用され、充実していくことで県立病院薬剤師の質の向上が図れると考える。