

群馬大学医学部附属病院 薬剤師レジデント制度  
相互チェック報告書

令和6年3月31日

日本薬剤師レジデント制度研究会

相互チェック実施担当者

山田清文（名古屋大学医学部附属病院／教授・薬剤部長）

矢野育子（神戸大学医学部附属病院／教授・薬剤部長）

本間真人（筑波大学医学医療系臨床薬剤学・筑波大学附属病院／教授・薬剤部長）

## 1. はじめに

日本レジデント制度研究会は、厚生労働行政推進調査事業費補助金（医薬品・医療機器等レギュラトリーサイエンス政策研究事業）「薬剤師の卒後研修カリキュラムの調査研究（研究期間：令和1年～3年度、研究代表者：山田清文（名古屋大学医学部附属病院）」と連携し、会員施設における薬剤師免許取得後の卒後初期研修としての薬剤師レジデント制度の質保証と透明性を確保するために、薬剤師卒後研修プログラム自己評価調査票を作成した。さらに、同調査研究に協力して、福岡大学病院、神戸市立医療センター中央市民病院、千葉大学医学部附属病院および昭和大学統括薬剤部の薬剤師レジデント制度の相互チェックを実施してきた。同調査研究が終了した令和4年度からは本研究会が相互チェックを引き継ぐことになり、今回、群馬大学医学部附属病院薬剤師レジデント制度の相互チェックを実施した。

相互チェックでは、群馬大学医学部附属病院薬剤部より提出された以下の資料に基づき書面審査を実施し、次いで令和6年3月1日（金）、オンラインにより研修統括責任者（プログラム責任者）ならびに研修管理責任者、研修管理者よりプログラムの概要説明を受け、質疑応答を行った。さらに、薬剤師レジデント（2名）および指導薬剤師（2名）への直接インタビューを実施した。

### JSPRP 薬剤師卒後研修プログラム 自己評価調査票

資料1：群馬大学医学部附属病院 薬剤師レジデント実施要項

資料2：群馬大学医学部附属病院 薬剤師レジデント制度規程

資料3：群馬大学医学部附属病院 薬剤師レジデント制度運営委員会規程

資料4：群馬大学医学部附属病院 薬剤師レジデント制度研修管理委員会規程

資料5：群馬大学医学部附属病院 薬剤師レジデントプログラム

資料6：薬剤師レジデント 研修評価票 ・ 症例報告形式

資料7：群馬大学医学部附属病院薬剤部 レジデント募集要項

資料8：群馬大学医学部附属病院薬剤部 研修資料

（新人職員初期研修、業務実施許可関連資料、ポートフォリオ）

## 2. 群馬大学医学部附属病院薬剤師レジデント制度の概要

群馬大学医学部附属病院は病床数731床、29の診療科を有する特定機能病院である。病院の理念は「大学病院としての使命を全うし、国民の健康と生活を守る。」であり、基本方

針の一つとして「次代を担う人間性豊かな医療人を育成する。」を掲げている。

薬剤部には46名の薬剤師（薬剤師レジデントを含む）が在籍し、日本医療薬学会が認定するがん専門薬剤師（2名）、薬物療法指導薬剤師（1名）、医療薬学専門薬剤師（3名）、同指導薬剤師（1名）、日本臨床腫瘍薬学会の外来がん治療認定薬剤師（2名）、日本化学療法学会の抗菌化学療法認定薬剤師（4名）、日本医療情報学会の医療情報技師（3名）および日本臨床薬理学会の指導薬剤師（1名）が所属している。1年当たり院内外処方箋枚数 12,582枚、院外処方箋枚数 111,328枚であり院外処方せん発行率は89.8%であった（令和4年度）。また、日本医療薬学会の医療薬学会認定薬剤師制度研修施設、薬物療法専門薬剤師研修施設（基幹施設）、がん専門薬剤師研修施設、地域薬学ケア専門薬剤師研修施設（基幹施設）、日本病院薬剤師会のがん薬物療法認定薬剤師研修施設に認定されている（令和6年3月1日現在）。

群馬大学医学部附属病院薬剤師レジデントプログラムの研修理念は、「次世代を担う薬剤師のリーダーを育てる」であり、基本方針として以下4つを実践できる薬剤師を育成することを掲げている。

- (1) EBMと個別化医療の両側面から薬学的管理を実施できる薬剤師
- (2) 医療現場における問題点を抽出し、解決方法を導き出せる薬剤師
- (3) 将来の医療を見据えた薬剤師教育を実施できる薬剤師
- (4) 地域医療と地域医療の橋渡しに貢献できる薬剤師

薬剤師レジデントプログラムは2013年に運用が開始され、これまでに47名がレジデントとして採用されている。レジデントプログラムの管理運営は、薬剤部内に設置された薬剤師レジデント制度運営委員会および薬剤師レジデント制度研修管理委員会において行われ、研修統括責任者（薬剤部長）、研修管理者（副薬剤部長等）および研修運営担当者を中心に薬剤師レジデント研修を進めている。その他にレジデントの指導体制として、薬剤部内の各部署での研修においては指導者、メンタル面も含めた相談等を行うチューターが設定されている。

研修期間は2年間であり、定員は1年次と2年次のレジデントを合わせて6名程度である。1年次の研修では、病院薬剤師として薬剤部内の基本業務を習得することを目的に研修を行う。1年次の後半から病棟活動の研修と保険薬局での研修を開始する。2年次は病棟専任薬剤師として特定の病棟での研修が基本となる。さらに、2年次にも薬剤部内の各部門と保険薬局での研修を再度実施することで、病棟内での多職種連携や他の医療機関との連携を実践できる研修内容となっている。また、業務の実施においては業務実施許可制度に則り、研修状況は薬剤部で規定したポートフォリオに記録し、指導者等による確認、フィードバックを受ける教育体制が構築されている。研修修了の審査は2年次の3月に行われる。研修修了認定基準は薬剤師レジデント研修プログラムに明記されており、評価資料を研修統括責任者と研修管理者で確認し、最終判定が行われる。2022年度までのレジデントプロ

グラム修了者は39名であり、レジデント修了後の進路としては群馬大学医学部附属病院が14名、病院9名、保険薬局11名、群馬県職員3名、大学教員1名ならびに進学1名となっている。

### 3. 総評

薬剤師レジデント研修制度について、以下の8つの観点から総合的に評価した。

- (Pg.1) 卒後研修病院としての役割と理念・基本方針
- (Pg.2) 卒後研修病院としての研修体制の確立
- (Pg.3) 卒後研修病院としての教育研修環境の整備
- (Pg.4) 薬剤師レジデントの採用・修了と組織的な位置づけ
- (Pg.5) 研修プログラムの確立
- (Pg.6) 薬剤師レジデントの評価
- (Pg.7) 薬剤師レジデントの指導体制の確立
- (Pg.8) 修了後の進路

その結果、(Pg.1) 卒後研修病院としての役割と理念・基本方針、(Pg.3) 卒後研修病院としての教育研修環境の整備、(Pg.6) 薬剤師レジデントの評価、の観点では全ての中項目が適正と評価された。一方、その他の観点では、中項目Pg.2.1「研修管理委員会が確立している」、Pg.4.1「薬剤師レジデントの募集・採用の方法が適切である」、Pg.5.1「研修プログラムが適切に策定されている」、Pg.7.1「指導体制と指導者が明示されている」、Pg.8.2「修了者の生涯にわたるフォロー体制がある」について検討すべき点が認められた。しかし、これらの要検討項目を含めた残り5つの観点(Pg.2, 4, 5, 7およびPg.8)からも群馬大学医学部附属病院の薬剤師レジデント制度に大きな問題はなく、概ね適正に実施されていると評価された。

以上より、群馬大学医学部附属病院薬剤師レジデント制度は卒後研修として適正であり、概ね適切に運用されている。

### 4. 改善に向けた提案

薬剤師レジデント制度の透明化と卒後研修プログラムの質向上のために、以下の項目について検討する必要がある。それぞれの項目について改善策を例示したので、改善計画立案の参考にさせていただきたい。また、薬剤師卒後研修プログラム自己評価調査票にコメントを記載したので、これらも参考にいただければ幸いである。

#### (Pg.2) 卒後研修病院としての研修体制の確立

中項目 Pg.2.1 の小項目 Pg.2.1.1「研修管理委員会があり、総括責任者・委員の構成が明文化されている」について、[b]評価とした。レジデント制度運営委員会の下に研修管理委員会があるという立て付けがあるが、ほぼ同じ委員構成となっている。上部組織である制度運営委員会は他職種を含めた病院内の組織であることが望ましいので、検討していただきたい。

#### (Pg.4) 薬剤師レジデントの採用・修了と組織的な位置づけ

中項目 Pg.4.1 の小項目 Pg.4.1.2「研修プログラム等が公表されている」について、[b]評価とした。研修プログラム等を事前に公開することは、研修内容に関する薬剤師レジデントの期待と実際の研修内容とのミスマッチを防ぎ、群馬大学医学部附属病院薬剤師レジデント制度の透明性を確保する意味でも重要である。相互チェックヒアリングにおいて、近々公開予定であることを確認したが、早急に実現していただきたい。

#### (Pg.5) 研修プログラムの確立

中項目 Pg.5.1 の小項目 Pg.5.1.3「薬剤師レジデントが積極的に研修プログラムを選択し研修に取り組む体制が確保されている」について、[b]評価とした。特に、2年目の病棟研修は、必ずしもレジデントの希望に沿ったものではない。病棟研修に関する希望調査や複数病棟での研修の可能性について検討していただきたい。

#### (Pg.7) 薬剤師レジデントの指導体制の確立

中項目 Pg.7.1 の小項目 Pg.7.1.4「薬剤師以外（医師、看護師、臨床検査技師等）の指導者が指導を行う体制が確保されている」について、[b]評価とした。他職種による評価表は確認できたが、その運用と実施について検討していただきたい。

#### (Pg.8) 修了後の進路

中項目 Pg.8.2 の小項目 Pg.8.2.1「システムが明文化され、適切に実施されている」について、[b]評価とした。生涯にわたるフォローアップ体制は明文化されていないため、レジデント修了後も専門薬剤師や学位の取得など、継続してフォローするシステムの構築が望ましい。

### 5. その他の付帯意見

(Pg.3) 卒後研修病院としての教育研修環境の整備については、適正と評価した。しかし、薬剤師の欠員が多いため、レジデントの薬剤業務の残業が常態化しており、学習

時間を取ることが困難な状況であることを薬剤師レジデントからのヒアリングで聴取した。教育研修環境を改善するため、非薬剤師の雇用や機械化を進めることを検討されても良いかもしれない。

(Pg.6) 薬剤師レジデントの評価については、適正と評価した。特に、業務許可制度（ポートフォリオに記録）の導入により質を担保している点は高く評価される。一方、本制度のために記録に時間を要し、業務習得にも時間を要するとの意見を薬剤師レジデントからのヒアリングで聴取した。業務許可制度の運用については、研修管理委員会等で改めて検討されても良いかもしれない。

## 5. おわりに

今回、業務多忙の中、薬剤師レジデント制度の自己点検評価および相互チェックを実施したことは、その質保証と改善に向けた群馬大学医学部附属病院薬剤部の積極的な取り組みとして高く評価される。相互チェックの目的は、各医療機関の薬剤師レジデント制度の現状を客観的視点で評価し、課題を指摘することにより、改善計画の立案の参考にしていただくことである。今回の相互チェックが群馬大学医学部附属病院薬剤部薬剤師レジデント制度の質保証とその改善に役立てば幸いである。