

福岡大学病院薬剤師レジデント制度の 相互チェック報告書

令和2年12月1日（火）

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）

橋田 亨（神戸市立医療センター中央市民病院／院長補佐・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）

1. はじめに

令和2年度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（研究代表者：山田清文（名古屋大学医学部附属病院）」では、薬剤師レジデント制度の自己評価と相互チェックの体制整備を進めている。今回、令和元年度に作成した薬剤師卒後研修プログラム自己評価調査票を用いて、福岡大学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、第一段階として福岡大学病院より提出された以下の資料に基づき書面審査を実施した。次いで令和2年11月20日（金）、オンラインによりプログラム責任者ならびに研修管理者よりレジデント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（1名）への直接インタビューを実施した。

資料1：自己評価調査票

資料2：薬剤師レジデント制度に関する規定

資料3：研修プログラム

資料4：評価表

資料5：部内カンファレンス予定表

資料6：事前資料に関する回答

資料7：薬剤師レジデント制度の概要

2. 福岡大学病院薬剤師レジデント制度の概要

福岡大学病院は病床数915床の特定機能病院であり、薬剤部には常勤薬剤師55名、非常勤薬剤師（アルバイト）4名が勤務し、院外処方箋発行率は92%である。同病院では、薬剤管理指導料3,500件／月、退院時薬剤情報管理指導料730件／月、病棟薬剤師業務実施加算1および2、後発医薬品使用体制加算1、ならびに連携充実加算を算定し、薬学実務実習生を年間96名受け入れている。また、日本医療薬学会（認定医療薬学専門薬剤師、認定薬物療法専門薬剤師、認定がん専門薬剤師、地域薬学ケア専門薬剤師）、日本病院薬剤師会（がん薬物療法認定薬剤師）、日本薬剤師研修センター（薬局・病院実務研修、小児薬物療法認定薬剤師）、日本臨床薬理学会（認定薬剤師）より研修施設認定を受けている。

福岡大学病院薬剤部では、2006年から薬剤師レジデント制度を導入しており、その理念は「薬剤師としての人格を涵養し、一般的な疾病の基本的な薬物療法を理解し、その有効性と安全性を最大とするための薬学的管理に対応できる薬剤師を育成する」である。プログラム責任者は薬剤部長、研修管理者は副薬剤部長と規定され、博士号取得者または指導・専門薬剤師の資格を有する職員が臨床研究メンター、若手薬剤師やレジデ

ント経験者がプリセプターに任命されている。レジデントプログラムは、1年次研修（General practice GP コース）と2年次研修（Advanced general practice course AGP コース）から成っている。これまでに合計36名（GP コース 32名、AGP コース 4名）が薬剤師レジデントを修了し、自施設を含む大学病院に20名（59%）、市中病院に12名（33%）、薬局に4名（11%）が就職している。

3. 総評

福岡大学病院薬剤師レジデント制度について、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理念・基本方針、(Pg.3) 教育研修環境の整備、および(Pg.5) 研修プログラムの確立という観点からは、適正であると判断された。特に2019年度の1年次GPコースでは、9カ月間の病棟研修において145症例に対して薬学的介入の研修が行われおり、病棟業務に関する研修に必要な十分な症例が確保されていると評価できる。地域連携に関する研修として地域医療支援病院である筑紫病院での研修が1週間組み込まれていること、選択制ではあるが在宅医療を経験するためのプログラムとして保険薬局の研修も用意されていることも、地域包括ケアの推進にも貢献するプログラムとして評価できる。また、その他の5つの観点からも同病院の薬剤師レジデント制度に大きな問題は認めらない。さらに、1年次GPコースでは、臨床実務研修に加えて Pharmacist-Scientist としての科学的思考力を習得することを目標とし、臨床研究メンターの指導の下、クリニカルクエスチョンに対する回答を得るために、自ら臨床研究計画を立案し臨床研究を実施することが課されているおり、この点は高く評価できる。

以上より、福岡大学病院・薬剤師レジデント制度は概ね適切に運用されている。

4. 福岡大学病院薬剤師レジデント制度の改善に向けた提案

福岡病院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、次

の5項目については改善あるいは検討が必要である。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していただきたい。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、これらも参考にして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

先ずは薬剤部における部内組織でもよいので研修委員会を設置し、その規定を作成することを検討すべきである。

(Pg.4) 薬剤師レジデントの採用・修了と組織的な位置づけ

薬剤師レジデントの研修規定について、実質的にレジデントの業務範囲は定められているので、それを明文化することが望ましい。また、レジデントの修了認定においては、レジデント毎に評価を行い判定することが望ましい。

(Pg.6) 薬剤師レジデントの評価

レジデントの評価を定期的・多角的に行い、その結果をレジデントにフィードバックすることが望ましい。

(Pg.7) 薬剤師レジデントの指導体制の確立

指導薬剤師の評価を実施する必要がある。例えば、レジデントによる指導薬剤師の評価および指導薬剤師の自己評価などを検討すべきである。

(Pg.8) 修了後の進路

レジデント修了者のフォローアップ体制を構築する必要がある。先ずは規定を作り、名簿等の情報管理を検討すべきである。

5. おわりに

今回、中国地方以西において薬剤師レジデント制度を運用している唯一の医療機関として自動的に自己評価および相互チェックを実施したことは、同病院の薬剤師レジデントプログラムの質保証とその改善に向けたプログラム責任者の積極的な取組みとして高く評価される。相互チェックの目的は、福岡大学病院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福岡大学病院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。