

# 薬剤師教育プログラム

## [項 目]

- I. 薬剤部の理念
- II. 薬剤部の基本方針
- III. 薬剤部の教育方針
- IV. 教育目標
- V. キャリアラダー
- VI. 評価
- VII. 記録の保管

薬剤部 教育研修課  
作成 2018年3月  
更新 2024年2月

## I. 薬剤部の理念

病院の目指す理念に基づき、薬剤師は医療従事者として高い使命感と倫理観を備えた医療の担い手となり、その専門知識を活かし、チーム医療を推進して、患者さんの薬物療法に寄与する。

(2023年度 薬剤部理念)

## II. 薬剤部の基本方針

1. 薬剤師は、医療の最新情報に接し、知識と技術を向上させて、自己研鑽に努める。
2. 薬剤師は、医薬品の管理、調剤、使用、取扱いに責任を持ち、事故防止に努める。
3. 薬剤師は、医薬品使用における重大な副作用や相互作用による患者さんの不利益を回避し、医療安全の担い手として努める。
4. 薬剤師は、地域薬局薬剤師と連携し、継続的な患者サービスの提供と災害時の協力体制に努める。
5. 薬剤師は、お互いを尊重し、薬剤業務改善のための質的評価を自主的に行う。

(2023年度 薬剤部理念)

## III. 教育方針

病院の理念、基本方針に基づき、良質で安全な医療を提供するために、薬剤師として必要な知識、技能、態度の習得を図り社会に貢献する。

(日本赤十字社病院勤務薬剤師における人材育成標準プログラムに準ずる)

## IV. 教育目標

1. 薬剤師の使命と役割を自覚し、医療人としての倫理観と基礎的知識を身につける
2. チーム医療に参画し、薬剤師の専門性を活かし薬物治療に貢献する
3. 医薬品の適正使用のための情報提供と処方提案を積極的に行う
4. 高度医療に対応するため専門性を高め、各種認定資格を取得する
5. 救急医療、災害医療に対応できる薬剤師を育成する
6. 地域におけるシームレスな病診薬連携を推進する
7. 病院経営や管理にかかわる薬剤師を育成する

(日本赤十字社病院勤務薬剤師における人材育成標準プログラムに準ずる)

## V. キャリアラダー

教育方針に基づき、薬剤師経験年数に応じたキャリアラダーを定める。

### 1. 目的

キャリアラダーは、日本赤十字社の病院に勤務する薬剤師が習得すべき知識、技能、態

度を段階的に示し、理解度、達成度を自己、指導者、薬剤部長相互に評価することで薬剤師の成長度をはかるものである。

(日本赤十字社病院勤務薬剤師における人材育成標準プログラムに準ずる)

## 2. 習得分野

概念的目標を一般目標 GIO (general instructive objective)、具体的な行動目標あるいは到達目標を SBO (specific behavioral objective) とし、SBO に観察や測定が可能な学習目標を詳細に定めた。SBO は組織的役割遂行能力から地域医療まで 12 の分野に分け赤十字社社員としての使命、業務遂行能力、継続的な知識の向上、医療人としての倫理、社会適応能力などを提示している。

(日本赤十字社病院勤務薬剤師における人材育成標準プログラムに準ずる)

一方、薬剤師業務についても、調剤・注射・混合調製・夜勤に至るまで 21 分野 647 項目に分け、具体的な研修内容・評価基準を提示している。

(薬剤部 新人研修プログラム)

### 参考資料：薬剤師として求められる基本的な資質 (SBO)

#### 1) 薬剤師としての心構え

薬の専門家として、豊かな人間性と生命の尊厳について深い認識をもち、薬剤師の義務及び法令を遵守するとともに、人の命と健康な生活を守る使命感、責任感及び倫理観を有する。

#### 2) 患者・生活者本位の視点

患者の人権を尊重し、患者及びその家族の秘密を守り、常に患者・生活者の立場に立って、これらの人々の安全と利益を最優先する。

#### 3) コミュニケーション能力

患者・生活者、他職種から情報を適切に収集し、これらの人々に有益な情報を提供するためのコミュニケーション能力を有する。

#### 4) チーム医療への参画

医療機関や地域における医療チームに積極的に参画し、相互の尊重のもとに薬剤師に求められる行動を適切にとる。

#### 5) 基礎的な科学力

生体及び環境に対する医薬品・化学物質等の影響を理解するために必要な科学に関する基本的知識・技能・態度を有する。

#### 6) 薬物療法における実践的能力

薬物療法を総合的に評価し、安全で有効な医薬品の使用を推進するために、医薬品を供給し、調剤、服薬指導、処方設計の提案等の薬学的管理を実践する能力を有する。

#### 7) 地域の保健・医療における実践的能力

地域の保健、医療、福祉、介護及び行政等に参画・連携して、地域における人々の健康増進、公衆衛生の向上に貢献する能力を有する。

#### 8) 研究能力

薬学・医療の進歩と改善に資するために、研究を遂行する意欲と問題発見・解決能力を有する。

#### 9) 自己研鑽

薬学・医療の進歩に対応するために、医療と医薬品を巡る社会的動向を把握し、生涯にわたり自己研修を続ける意欲と態度を有する。

#### 10) 教育能力

次世代を担う人材を育成する意欲と態度を有する。

(日本病院薬剤師会「薬学教育モデル・コアカリキュラム改訂に関する専門研究委員会」)

(文部科学省「薬剤師として求められる基本的な資質(座長案)」)

### 3. 対象者

日本赤十字社病院勤務薬剤師における人材育成標準プログラムに準じて行うキャリアラダーは、経験年数3年目までを対象とする。

尚、経験年数4年目以降(おおよそレベルⅡ～Ⅲ)は、日本赤十字社Rプランに準ずる。

また、薬剤部新人研修プログラムに準じて行う薬剤師業務研修は経験年数1年目を対象とし、研修終了まで継続する。

### 4. キャリアラダーにおける各レベルの解説と到達目標

キャリアラダーは別に定める。レベルⅢ以降は、勤務評定制度で考慮する。

#### レベルⅠ(経験年数1年目)

(解説) 経験年数1年目が対象で、部内での薬剤業務全般の教育に重点を置くものである。特に調剤業務、夜勤業務が自立して行えることを実践的な目標とする。

(達成目標) 薬剤師として基本的知識を身につけ、調剤業務、夜勤業務が自立して行える。

#### レベルⅡ(経験年数2年目以上)

(解説) 経験年数2年目以上が対象で、レベルⅠに加えて、部内での自己の役割、チーム医療への参画など自己研鑽を含む目標・課題に対する達成度を評価する。

(達成目標) 基本的な業務を自主的に行え、自己の役割、チーム医療への参画など目標をもった自己研鑽ができる。

#### レベルⅢ(経験年数6年目以上)

(解説) 経験年数6年目以上が対象で、業務を円滑に行ううえで中心的な存在であることを認識し、全てにおいて自主的に活動できることに重点を置く。自己研鑽の一環として認定薬剤師の取得や学会発表を行い、薬剤師として視野を広げる時期であることを認識する。

(達成目標) すべての業務の中心的役割を担い、自主的に活動できる。また、資格取得や学会発表に積極的に取り組むことができる。

#### レベルⅣ(経験年数10年目以上)

(解説) 経験年数10年目以上が対象で、レベルⅢに加え、エキスパートとしての知

識・技能の向上と、課題・目標を解決するための方策を自ら提案し実行することを評価する。部下、後輩の指導・育成も大きな役割となる。災害救護の場面で活動できることも日本赤十字社として重要な使命である。

(達成目標) さらに知識・技能の向上を図り、様々な課題の解決ができると共に、部下、後輩の指導育成も実施できる。また、災害救護においては中心的役割が担える。

レベルV (経験年数 20 年目以上)

(解説) 経験年数 20 年目以上が対象で、部内だけでなく部外や地域との連携を強化し部内の業務を円滑に遂行できることに重点をおく。部内の問題点を把握したうえで、部内目標を部内で醸成し達成できるかが評価指標となる。さらに調整能力や病院経営を視野に入れた目標設定とその実行力を身につけることも重要になる。

(達成目標) 部内および部外の調整、地域との連携を図り、業務全般を円滑に遂行できる。また、個人目標のみならず薬剤部の目標を部内で醸成し達成できる。

## VI. 評価

### 1. 指導者 (評価者)

主な指導者は下記の通り

部長、副部長、課長、係長、主任、薬剤師

※ 評価メンバーについて

教育研修課責任者が期首に選定し、任命する。

評価の客観性を高めるため、複数名を充てることが望ましい。

### 2. 指導者の主な役割

- ① 新人教育プログラムを理解し、説明を行う。
- ② 教育プログラムの改正・立案等を行う。
- ③ 学習ニーズを把握し、学習意欲を高めるための動機付けを行う。
- ④ 新人と教育担当者の良好な人間関係を支援する。
- ⑤ 仕事の仕方・学習方法・態度面・心理面を支援する。
- ⑥ 現実的な目標設定をできるように支援する。
- ⑦ プログラムが修得できるように支援する。
- ⑧ 評価とフィードバックを行う。

### 3. 評価基準・方法

① 評価ツール

・GIO、SBO について

新人-若手薬剤師業務到達度評価表を用いる。

・薬剤師業務研修について

薬剤師業務到達表 を用いる。

## ② 評価基準

### ・GIO, SBO について

評価表に沿い、各評価シートへ 3段階で記入する。

(◎実践できる ○理解できる △理解不十分)

未修得だった項目については、次評価に向けての課題とする。

目標未達成と判断された場合は追加期間を設ける場合がある。

評価の視点に沿って実践場面の観察を行い評価する。

各教育担当者・各部署責任者が修得状況を評価し、薬剤部長が認証する。

その他随時、指導担当者からフィードバックを行う。

### ・薬剤師業務研修について

評価表に沿い、各評価シート (FM インフォメーション) に 5段階で入力する。

5段階評価は、最終到達目標 (説明または実践) によって異なる。

評価4以上を実践できる基準とする。

指導担当者が修得状況を確認し、部署担当者が評価する。各評価表における到達目標に従い、実践場面の観察を行い評価する。随時、指導担当者からフィードバックを行い評価4以上に到達するまで研修、自己評価、他者評価を繰り返す。

## ③ 評価時期

### ・GIO, SBO について

薬剤業務到達度評価・・・ 毎年 4ヶ月目 (7月), 10ヶ月目 (1月) に行う

### ・薬剤師業務研修について

研修の都度、行う。初回の評価順は、他者評価 → 自己評価の順とする。

## VII. 記録の保管

研修に用いた記録は、教育研修課にて電子保管する