

201235021A

厚生労働科研費補助金

医薬品・医療機器等レギュラトリーサイエンス総合研究事業

薬剤師養成の実質化を実現させるための

実務実習指導薬剤師養成研修改革に関する調査研究

平成24年度 総括研究報告書

研究代表者 須田 晃治

平成25年（2013年） 5月

目 次

I. 総括研究報告

薬剤師養成の実質化を実現させるための実務実習指導薬剤師養成研修改革 に関する調査研究	1
須田 晃治	
資料 1 タスクフォースレポート	9
1-1 タスクフォースレポートの項目	11
1-2 タスクフォースレポートの内容(ワークショップの運営について)	15
資料 2 ワークショップの運営及びプログラムに関する現状の把握、問題点 の抽出・明確化と改善策の策定	29
資料 3 薬学教育協議会第1回全国薬学教育者アドバンスワークショップ (タスクフォーススキルアップ集会)	39
3-1 プログラムと実施体制・参加者	41
3-2 作業説明	47
3-3 配布資料	55
3-4 プロダクト(報告書)	61
3-5 講演	75
3-6 話題提供	81
3-7 参加者の評価および感想・意見	87
資料 4 薬剤師養成教育、実務実習の指導に具体的に活用できる「学習方略」 の立案方法	107
資料 5 各地区で開催するアドバンスワークショップのモデルプログラムの提言	115
資料 6 プログラム最終改善案の決定とWS研修の検証・改善プロセスモデル を合わせたWS改革案の提言	121
研究者一覧	127

厚生労働科学研究費補助金（医薬品・医療機器等レギュラトリーサイエンス総合研究事業）
総括研究報告書

薬剤師養成の実質化を実現させるための
実務実習指導薬剤師養成研修改革に関する調査研究

研究代表者 須田 晃治 一般社団法人薬学教育協議会 業務執行理事・事務局長

【研究要旨】

6年制薬学教育における薬剤師養成の基軸をなす長期実務実習により、社会ニーズに対応できる高度な薬剤師を輩出するためには、実務実習を担う薬剤師が新たな薬剤師養成教育の理念・目標を認識し、実務実習の指導者としての優れた能力とその職能を十分に発揮して知識・技能・態度教育を実施することが重要である。

このような薬剤師養成教育の実質化を実現するには、現行の認定実務実習指導薬剤師（以下、指導薬剤師）養成研修プログラムの有用性・実効性を検証することにより、改善案を策定し、これを実施する必要がある。そこで本研究では、薬剤師養成教育の実質化に資する指導薬剤師研修ワークショップ（以下、WS）の改革案の提言を目的として、2年間で下記のような取り組みを実施する。

- 1) 実務実習における研修プログラムの有用性・実効性の検証
- 2) 有用性・実効性を担保するプログラム改善案の策定
- 3) 改善案のWSにおける試行とその効果の評価
- 4) プログラム最終改善案と検証・改善プロセスと合わせた研修改革案の提言

厚生労働省は、6年制薬学教育における参加型長期実務実習を新たな薬剤師養成の重点事項として強く推進している。本研究によって実務実習指導者の意識向上と指導能力の修得に対するWSの有用性・実効性が検証され、その結果に基づき提言されたWS改革案が実践されれば、実務実習は薬剤師養成教育の実質化の場として機能することになる。これにより、厚生労働省が主導するチーム医療や地域医療において、即戦力として優れた職能を発揮できる薬剤師の養成が推進され、医療行政における大きな貢献が期待できる。

平成24年度は、上記研究計画のうちの1) 2)、3) 及び4) の事業を実施した。

まず1) では、昨年度に引き続き、WS経験が豊富な大学教員及び指導薬剤師のシニアタスクフォースとしての派遣、さらに中堅・若手のタスクフォースの地区間交流により、検証を実施した。2) では、昨年度実施したアンケート調査の検証と上記の1) の検証の結果をもとに、プログラム改善案を策定した。3) では、2) の改善案について、複数地区での試行的実施と全国アドバンスワークショップにおける検証により、有用性・実効性の評価を行った。4) では、これらの研究結果をもとに、プログラム最終改善案を策定し、本研究で実施した検証・改善プロセスと合わせて研修改革案の提言としてまとめた。

研究分担者

平田 收正 大阪大学大学院薬学研究科
教授

A. 研究目的

薬剤師には、高齢化社会の到来や生活習慣病の増加、新興・再興感染症の脅威などを背景に、多様化する国民の医療に対するニーズに的確に応えることができる医療の担い手としての役割が求められている。長期実務実習は平成 18 年から開始された 6 年制薬学教育の基軸をなすものであり、医療人として社会に貢献できる薬剤師を輩出するためには、実務実習における薬剤師養成教育の実質化、すなわち、実務実習を担う薬剤師が、実務実習の指導者としての優れた能力とその職能を十分に発揮して、効果的な知識・技能・態度教育を実施することが重要である。

平成11年に「薬学教育者のためのワークショップ（以下、WS）」として大学教員を対象に始まったWSは、平成17年度からは厚生労働省の補助事業「実務実習指導薬剤師養成WS」として実習受入施設の薬剤師を対象に実施され、その受講が実務実習指導薬剤師の認定要件となった。本WSは、「薬学教育者のためのWS」を踏襲し、薬学教育者としての意識改革に有効とされるカリキュラムプランニングや教育技法の修得を中心とするプログラムによって構成されている。しかし、医療現場の薬剤師がこの研修を通して、教育効果の高い実務実習を提供するために必要な責任感・使命感や、職能を活かした指導能力をどの程度涵養・修得できたかについては未だ明らかでない。

したがって、実務実習における薬剤師養成教育の実質化を真に達成するためには、現行の指導薬剤師養成研修プログラムの実務実習指導における有用性・実効性を詳細に検証することが不可欠であり、さらに、検証結果を踏まえて効果的な改善案を策定し、実施することが必要である。

そこで本研究では、薬剤師養成教育の実質化に資するWSプログラム改革案の提言を目的として、平成23年度及び24年度の2年間で下記のような取り組みを実施した。

- 1) 平成22年度に実務実習を指導した薬剤師に対して、アンケート、面談、及び平成23年度第I期実務実習における学生指導状況を視察し、実務実習指導におけるWSプログラムの有用性・実効性を検証する。
- 2) 調査結果の詳細な解析により、指導者の意識及び指導能力の向上を図る上でWSプログラムの問題点を抽出・明確化し、これを基に十分な有用性・実効性を担保できる改善案を策定する。
- 3) 改善案を実際のWSで試行し、改善効果を評価する。
- 4) 評価結果に基づいて改善案を修正し、最終改善案を決定する。同時に、本研究による一連の成果をWSの検証・改善のプロセスとしてモデル化し、これらを合わせてWS改革案として提示する。

6年制薬学教育における実務実習の特徴は、これまでの見学型実習ではなく、実際の処方箋に基づく調剤や、患者に対する服薬指導、病院内でのカンファレンス等を体験するカリキュラムを実施することにある。厚生労働省は、こういった6年制薬学教育

における参加型実務実習を新たな薬剤師養成制度における最重点事項と位置づけ、平成19年に「薬剤師養成のための薬学教育実務実習の実施方法について」を示し、実習において学生が行いうる行為の範囲の明確化を図ることにより、参加型実務実習を強く推進している。しかし、参加型実務実習において十分な教育効果を得るためには、これを指導する薬剤師が薬剤師養成に対して強い責任感と使命感を持つこと、さらには、自らの職能を活用して実習カリキュラムを効果的に遂行できる優れた指導能力を持つことが求められる。

そこで、本研究によって、実務実習指導者の意識向上と指導能力の修得に対するWS（指導薬剤師研修）の有用性・実効性が検証され、その結果に基づき提言されたWS改革案が実践されれば、実務実習は薬剤師養成教育の実質化の場として機能することになる。これにより、厚生労働省が主導するチーム医療や地域医療において、即戦力として優れた職能を発揮できる薬剤師の養成が推進され、医療行政における大きな貢献が期待できる。

B. 研究方法

本研究は、薬学教育協議会に平成23年度より設置された薬学教育者ワークショップ委員会（以下WS委員会）を中心に実施する。研究体制は、研究代表者の薬学教育協議会事務局長を総括責任者、研究分担者のWS委員会委員長を研究実施担当者とし、さらに日本薬剤師会、日本病院薬剤師会から各1名推薦されるWS委員会委員、WS実施主体の全国8地区病院・薬局実務実習

調整機構から推薦される各8名の実務薬剤師及び大学教員のWS委員会委員を主たる研究協力者とする（研究者一覧）。本WS委員会には委員数名で構成される厚生労働科研事業実施ワーキンググループ（以下、厚労科研WG：研究者一覧）を置き、事業計画や改善策の原案作成等を行う。さらに、必要に応じて実務実習指導薬剤師資格を有する薬剤師、大学教員の協力も得ることとする。本研究では、薬剤師養成教育の実質化に資するWS改革案の提言を目的として、2年間で以下の取り組みを行う。

平成23年度

1) 実務実習指導における研修プログラムの有用性・実効性の検証

- ① 全国8地区で開催されるWSに、タスクフォース経験が豊富な大学教員及び実務薬剤師を「シニアタスクフォース」として派遣することにより、現行プログラムの実施状況を確認する。
- ② 平成22年度に実務実習を担当した病院、薬局の実務実習指導薬剤師に対するアンケート及び面談により、薬剤師養成教育における現行WSプログラムの効果について調査を行う。アンケートは、実務実習指導者としての意識及び指導能力の観点から、カリキュラム遂行上の効果についての設問を設定し、全実務実習指導薬剤師を対象として行う。面談では、上記項目についてさらに詳細な情報を得るために、8地区から数名ずつを選抜し、WS委員会委員2名の訪問による聞き取り調査を行う。
- ③ さらに平成23年度第I期実務実習に

については、病院、薬局それぞれ数施設を選び、WS委員会委員2名が訪問し、学生に対する指導状況の視察を行い、同様の観点からの調査を行う。

2) 有用性・実効性を担保するためのプログラム改善案の策定

- ① 調査研究結果の詳細な解析を行い、WSプログラムの指導者としての意識及び指導能力の向上を図る上での問題点を抽出・明確化する。
- ② 次に、これを基に十分な有用性・実効性を担保できるプログラム改善策を策定する。
- ③ 改善案の中で、通常のWSの実施条件では実施が難しい事項は、既に認定を受けた実務実習指導薬剤師を対象にした研修（アドバンストWS）での実施に向けて具体的な条件設定を行う。
これらは、メール会議を含めて①及び②、③について、それぞれ数回実施する。

平成 24 年度

平成 23 年度の 1) 項及び 2) 項の継続

3) プログラム改善案のWSでの試行とその効果の評価

- ① 研修プログラム改善案のうち、通常WSで実施可能なものは、各地区のWSにおいて試行的に実施する。具体的には、WS委員会委員2名がタスクフォースとして参加して改善案の試行を主導し、適宜アンケートや聞き取り調査の結果を加えて、その改善効果を評価する。

- ② 研修プログラム改善案のうち、通常WSで実施困難なものは、現行プログラムと平行してアドバンストWSを実施することにより、上記と同様に改善効果を評価する。

- ③ 全国的規模のアドバンストWSを開催し、同様に改善案を試行し、その効果の評価を行う。

それぞれの試行には、研究協力者がタスクフォースとして参加する。

4) プログラム最終改善案の決定とWS研修の検証・改善プロセスモデルを合わせたWS改革案の提言

- ① 上記の試行で得られた改善効果に関する評価結果に基づいて改善案の修正を行い、最終改善案を決定する。

- ② 将来的には、特定疾病の専門薬剤師の必要性等、薬剤師に対するニーズの拡大が予想されることから、WS研修をこうした変化に対応できる薬剤師養成教育制度の一つとして実質化し、定着させる必要がある。そこで、本研究において実施した、現行WSの実務実習指導薬剤師養成研修プログラムとしての検証・改善のプロセスを、WS研修の実質化及び定着化のための有効なモデルプロセスとして、①の最終改善策と合わせて、薬剤師研修改革案として提言する。

これらは、メール会議を含めてそれぞれについて数回実施する。

C. 研究結果

平成24年度は、上記研究計画のうち、平成23年度に引き続き1)及び2)を実施し、さらに3)及び4)を実施した。

1) 実務実習指導における研修プログラムの有用性・実効性の検証

本項目については、平成23年度に実施したが、WSプログラムの指導者としての意識及び指導能力の向上を図る上での問題点を抽出・明確化するためには、さらに情報の収集とその検証が必要であり、また地区間のタスクフォースの派遣、交流自体がWSにおける研修プログラムの質の向上のために有効であることから、研究計画を変更して、平成24年度も本項目を継続して実施した。まず、平成23年度と同様に、平成24年度に全国各地で実施された6回のWSにタスクフォースの経験が豊富な大学教員及び指導薬剤師を派遣した。これに加えて、新たに各地区において今後主導的にWSを担うことが期待される中堅・若手のタスクフォースの地区間交流を実施した。これらの派遣・交流については、各地区のWSの運営状況及び研修プログラムの実施状況について調査として「タスクフォースレポート」の提出を求め、これをもとにWSにおける研修プログラムの有用性・実効性の検証を行った(資料1)。

2) 有用性・実効性を担保するためのプログラム改善案の策定

平成23年度に実施した指導薬剤師を対象とするアンケート調査の結果、WS委員会委員、各地区推薦の大学教員や指導薬剤

師を対象とするアンケート調査の結果、シニアタスクフォース派遣によって得られた各地区のWSに関する調査の結果、更には平成24年度に実施したタスクフォースの派遣・交流によって得られた各地区のWSに関する調査の結果を詳細に解析した。これによって、WSの運営及びプログラムの現状を把握するとともに指導上の課題及び問題点を抽出・明確化し、さらには今後の指導者としての意識と指導能力の向上を図るために必要な改善策の策定を行った(資料2)。

具体的には、早急に改善策を講じるべき課題・問題点として、a)～f)の事項を抽出した。

a) WSでの大学における薬剤師養成教育、医療現場における実務実習に対応した実践的かつ教育効果が高い「学習目標」の立案方法、特にGIOやSB0sを作成する上での動詞の効果的な使い方の修得

b) 薬剤師養成教育、実務実習の指導に具体的に活用できる「学習方略」の立案方法の修得

c) 薬剤師養成教育、実務実習において活用できる教育効果が高い「教育評価」の実施方法、特に実務実習現場における形成的評価や総括的評価の実施方法の修得

d) WSにおけるタスクフォースの役割、介入(指摘と提案)に関するスキルアップの必要性

e) 指導薬剤師や大学教員に対する薬剤師養成教育および実務実習におけるより実践的な指導方法に関する情報提供や、大学における薬剤師養成教育、医療現場における実務実習に関する情報の共有化の必要性

更に、その他の課題・問題点として、

f) 今後のWSの開催に関する指針策定の必要性、配布資料の改善・統一の必要性、開催条件・運営方法の改善・統一の必要性等が挙げられた。

そこで、WSあるいはアドバンストWSにおいて、十分な有用性・実効性を担保できるプログラムを構築すべく、上記のa)からe)の課題・問題点に対する具体的な改善策の策定を行った(資料2)。それぞれの改善策については、a)及びd)については平成24年度開催の全国アドバンストWSで実施すること、b)については複数のWSで試行的に実施すること、c)及びe)については各地区で指導薬剤師及び大学教員を対象に開催するアドバンストWSで実施することを提言した。また、f)については、今後WS委員会を中心に検討を行い、順次改善策を提言することとした。

3) プログラム改善案のWSでの試行とその効果の評価

上記 a) 及び d) の課題を改善するプログラム改善案を試行し、その有用性・実効性を検証するために、平成 24 年 12 月 23 日(土)に薬学教育協議会主催第 1 回薬学教育者アドバンストWS(タスクフォーススキルアップ集会)を帝京大学薬学部(板橋キャンパス)で開催した(資料3)。本アドバンストWSは、これまで実施されたWSにおいて豊富なタスクフォース経験を持つ大学教員や指導薬剤師、および今後主導的にWSを担うことが期待される中堅・若手のタスクフォースを対象として、全国8地区からの推薦、日本病院薬剤師会及び日本薬剤師会からの推薦を受けた40名が参加した。まずa)については、本アドバンスト

WSの主題として「カリキュラムプランニングの学習目標の作成における適切な動詞の設定」を取り上げ、薬剤師養成教育や実務実習に関するユニットについて、実例を上げて実践的かつ教育効果が高いGIOやSBOsを作成するための動詞の効果的な使い方についてグループ討議を行った。次にd)については、長年薬学教育者WSを指導的な立場で支援いただいている前昭和大学医学部教授の中島宏昭先生をコンサルタントとして、「ワークショップの隠し味ータスクフォースのスキルアップのためにー」と題する講演とスキルアップに関する指導をいただき、またタスクフォース間の情報交換の場を設けることによって相互のスキルアップを図った。その結果として、a)については、薬剤師養成教育、実務実習に対応した実践的かつ教育効果が高い「学習目標」を立案するための動詞の効果的な使い方について、タスクフォースが各地区で開催されるWSにおいて実践できる情報を伝達することができた。またd)については、中島先生の講演やタスクフォース間の情報交換、実際のグループワークを通して、タスクフォースの役割、介入(指摘と提案)に関して十分にスキルアップすることができた。

b)に関するプログラム改善案については、WSのカリキュラムプランニングの「学習方略」セッションの作業時間を90分から120分に延ばして十分な議論が行えるようにする改善策と、カリキュラムプランニングのセッションに入る前に“実務実習に臨む学生のコミュニケーション能力の不足”を問題点として取り上げ、“臨床現場の様々な場面でこれを如何に教育するか”についての「学習方略」作成に先立って、予

備的な作業を行うという改善策を提言した（資料4）。これらの試行と有用性・実効性の検証は、それぞれ関東地区及び近畿地区で開催された複数のWSで行った。その結果、試行に携わったチーフタスクフォース及びタスクフォースの意見から、相応の効果は認められたものの、明確に効果があったとの結論には至らなかった。そこで、平成25年度もオプションとして上記2つの改善策を取り入れたプログラムによってWSを実施し、さらなる改善策を提言し、その定着を図ることとした。

e)については、平成23年度以前から、各地区で指導薬剤師や大学教員を対象とした当該課題に関連するアドバンストWSあるいはこれに相当する研修会や連絡会が開催されてきた。そこで平成24年度は、WS委員会において、引き続き各地区におけるアドバンストWS及びこれに相当する集会の開催を支援するとともに、各地区の状況に合わせた効果的なアドバンストWSのプログラムについて提言を行った（資料5）。地区単位で開催するアドバンストWSについては、特に大学教員が参加することが非常に重要かつ有効であることから、大学から実務実習施設や指導薬剤師に対して積極的に情報提供を行う機会を設ける必要がある。そこで、提言した「アドバンストWSモデルプログラム」では、“薬剤師養成教育及び実務実習に関する大学からの情報提供”を必須項目として位置付けたい。アドバンストWSの実施により、実務実習施設と大学の密な連携、情報の共有化による薬剤師養成教育及び実務実習の質的な向上が期待できる。

その他の課題・問題点f)については、今

後順次改善を図るべく検討を行う予定である。

4) プログラム最終改善案の決定とWS研修の検証・改善プロセスモデルを合わせたWS改革案の提言

上記の1)から3)の研究成果に基づいて、WS委員会における検討により、WSの運営及びプログラムに関する最終改善案を策定した（資料6）。各最終改善策については、今後各地区調整機構において実施しつつその効果を検証し、これに基づいて改善策をブラッシュアップし、定着を図る予定である。

教育や研修プログラムの改善には、PDCAサイクルに基づいたスパイラルアップが有効であると言われている。本研究は、これまで実施されてきたWS（P→D）について詳細な検証と問題点の抽出・明確化を行い（C）、さらに改善策を策定し、その一部を実施・試行した（A）ものであり、PDCAサイクルに基づいた効果的な改善プロセスと位置付けることができる。そこで、本研究で実施したこのようなPDCAサイクルに基づくWSの検証・改善作業を、上記の最終改善案と合わせて、様々な薬剤師研修の実質化を行うために有効なモデルプロセスとして提言したい。

平成24年度は、薬学教育モデル・コア・カリキュラムの改訂作業が始まり、文部科学省からモデル・コア・カリキュラムの基軸となる「薬剤師として求められる基本的な資質（案）」も提言された。平成25年度以降はこのような状況を踏まえて、本研究で得られた成果を基盤として、今後のWS

の在り方（開催・運営方法やプログラムの改善）について、薬剤師養成教育及び実務実習の質の保証に向けた長期的な視点、改訂モデル・コア・カリキュラムへの対応に向けた中期的な視点、およびすでに顕在化している問題点の早期解決に向けた短期的な視点に立って、改善策の策定とその定着化を図りたい。

D. 健康危険情報

該当しない

E. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

F. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

資料 1

タスクフォースレポート

資料 1-1

タスクフォースレポートの項目

タスクフォースのレポート

1. 基礎情報

- ① ご氏名 _____
- ② ご所属 _____
- ③ 参加されたワークショップ
 - ・名称：
 - ・開催日：
 - ・会場：
 - ・チーフタスクフォース：
 - ・事務局：

2. ワークショップの運営について

以下の項目について、お気づきの点がありましたら、お書き下さい。

(良かった点、参考になった点、改善すべき点、自分の地区のWSと異なる点等)

(1) 会場

- ・配置(会場間の移動等)、広さ、設備(机、椅子、映写装置、マイク、空調等)、環境(騒音等)などについて。

(2) 運営

- ・運営全般について。

(3) ディレクター

- ・ディレクターの役割を果たしていたか。

(4) チーフタスクフォース

- ・チーフタスクフォースの役割を果たしていたか。

(5) 事務局

- ・人数、準備、期間中の運営などについて。

(6) Pの責任者

- ・Pの責任者の役割を果たしていたか。

(7) Sの責任者

- ・Sの責任者の役割を果たしていたか。

(8) タスクフォース

- ・タスクフォースの役割を果たしていたか。

(9) 参加者

- ・遅刻者、欠席者、議論・作業への参加、P会場・S会場での質問など

(10) 実施プログラム

- ・セッション、講演など

(11) 全体をとおして

- ・何でも結構ですので、遠慮なくご回答ください。

資料 1-2

タスクフォースレポートの内容
(ワークショップの運営について)

ワークショップの運営に関するタスクフォースレポートの内容（抜粋）

1. 会場

・配置（会場間の移動等）、広さ、設備（机、椅子、映写装置、マイク、空調等）、環境（騒音等）などについて。

- P会場の前が、S会場であるため非常に便利である。
- 周りの騒音もなく、いい環境である。
- 既存の建物であるため難しいことではあるが、P会場の広さがもう少しあるとよい。
- 昨年に比べると、P会場からS会場への移動距離が長いという問題については改善されている。しかし、受講者の移動（2F分の上下移動）に時間がかかり、SGDに十分な時間がとれないことの問題は依然として残っていた。対策としては、S会場の配置を変更することで解決できる。
- P会場とS会場は隣接しており、移動に関する問題はなかった。P会場の広さは適切であったが、S会場は許容範囲内であったものの、若干手狭な印象があった。
- P会場とS会場が近く、移動に時間がかからないように配置されていた。P会場、S会場ともに適切な広さであった。
- P会場のプロジェクターが床に置く形であったが、横幅に余裕のある会場であったため、参加者の邪魔にならないようになっていた。講義室の床が絨毯だったため、タスクフォースが足音を気にせずに動けて良かった。P会場でメイン1枚（パワーポイント用）とサブ2枚（OHC用）のスクリーンが使えたため、並写が見やすかった。
- 外の音がほとんど聞こえない静かな環境で、ブラインドを下ろして周囲が全く気にならない状態で議論に集中できていた。
- 設備は、非常に充実しており、WSの開催として問題はなかった。ただ、P会場のスクリーンが下までであるため、映写した場合に、後ろに座っている受講者は、半分から下が見えにくい状況であった。
- 空調は、自由に操作ができるため、受講者の様子をみて適宜調節ができた。
- 配置は良い、広さは広すぎ（S）、机は良いが椅子はキャスター付で使いにくい。
- 交通アクセスが非常に良い会場であったが、WS開催日は他団体の行事も重なっており、1Pと2Pの会場が少々離れており、タスクフォースの移動並びに相互の進捗状況の確認などに若干難を感じた。
- 節電の影響もあり、特に廊下の冷房がなく、PからSへの移動時などかなり暑さを感じた。
- P会場において、受講者の発表や討論の際にマイクを使用していた。会場内の声の通りがよく、可能であれば今後、全てのWSにてマイクの効果的な利用について検討をしてはと感じた。
- P会場とS会場が廊下を挟んだだけの位置であり移動がスムーズであった。P会場の広さは十分であった。S会場はやや窮屈な感じがした。特にタスクフォースが4名体制であったため、参加者が圧迫感を感じるかもしれない。タスクフォースは常に座るなどの配慮が必要かと思う。
- P会場プロジェクターの輝度が低く、パワーポイントの視認性を上げるためにP会場をやや薄暗くする必要があった。もう少し、輝度の高いプロジェクターを用いればP会場

を全体的に明るくできたらよい。

- 同フロアにあるコンビニエンスストアの BGM が廊下に届くのが若干気になった。P、S 会場はドアを閉めれば気にならない範囲ではある。また、開放的な校舎設計のため一般学生が WS 会場付近を歩いたりするため、看板等で WS 関係者以外の立ち入りの遠慮をお願いする等があってもよい。
- マイクを使用し感度・音量ともに良好であった。赤外線受信式の無線マイクの使用方法に参加者が不慣れなため説明があってもよかった。
- 会場設営ならびに現状復帰については、事前ならびに事後に当該大学が責任を持って実施しており、学外のタスクフォースは WS の内容に集中することができた。
- 会場設計について自信を持って自ら実施するところまで至っていない。事前練習会等で、ベテランタスクフォースが会場見学をして最終決定した。自立できるレベルを期待したい。
- 大学を会場として実施されることが多く、十分な広さが担保されている。ただ、交通の便が悪く、宿泊のための移動に多くの時間が要していた。宿泊先も含めての会場確保に課題が残されている。
- 開始時刻は 8:15 と早めに設定されている。僅かに早めに設定しているの、討議の時間が確保できている。全国的にもなるべく早い時刻設定することが望ましい。
- S 会場の椅子が一部固いものであったので、変更を依頼した。

2・運営

・運営全般について。

- しっかりしていて、スムーズでした。
- 運営事務局の準備は充分であり、快適な運営環境であった。また、開催途中で起きた事態には臨機応変に対応していた。
- 参加者およびタスクフォースが動きやすいように、運営されていた。参加者に WS を楽しんでもらおう、タスクフォースも楽しもうという意識が感じられた。
- プロダクトの質向上への積極的介入
SGD におけるプロダクトの質への介入が積極的に行われていた。例えば、目標のセッションの SGD において、「動詞の整合性を確認しましょう」という介入などである。〇〇地区では S でそこまで介入しておらず、P で他 S のタスクフォースに指摘してもらっている。P で他から指摘をうけるのも効果的だと思われるが、今回の S で受講者がチェックをしながら議論をしているのを見て、気づきは P 会場の方が大きいように思われるが、理解は S での見直しの方が、深まるように思われた。
- タスクフォースの所属の比率
今回の WS では、タスクフォースの比率が大学：病院：薬局で 22 人：3 人：3 人（7：1：1）であった。運営やフォローは調整機構と主催大学で実施するのが当然だと思われるが、受講者にとっては、もう少し病院や薬局のタスクフォースが多い方が、良いように思われた。理由としては、どうしても大学の人間が多いと、自分の大学の現状や思いを押しつけがちになってしまうと思われる。大学教員の発言は、受講者にとっては、重みがあり、本当は、「それは、理想よね、現場を知らないから、言えるのでは？」というような事を思っただけでもなかなか口には出しにくくなる。複数の大学から学生を受けている病院や薬局の受け入れ側のタスクフォースが S や P に参加していると、議論のフォローなどでバランスがとれると思われる。また、タスクフォース同士の情報共有ができ、大学、病院、薬局の風通しがよくなる。さらに、現場の実務実習指導者にタスクフォー

スをしていただくことで、地域の薬剤師の教育的な質向上にもつながると考える。一度、タスクフォースを経験していただくと、教育の醍醐味、喜びを体感していただければ、その経験は、受け入れ側の病院や薬局の変化を促し、加速させることができる。教育に喜びを見いだせる薬剤師が増えることは、地域の質向上に直結し、そういう薬剤師は、日常業務の変革の必要性にも気づき、新しい情報を入れ、実習生を「お荷物」ではなく、新しい情報と刺激を運んでくる媒体ととらえて、そこから一つでも一緒にバージョンアップをめざす「共育」を意識してくださると思う。特に、「この先生なら学生の学びが大きい」と確信できる先生方が増えると、いわゆるロールモデルになっていただける先生方が増え、WSの参加者にとっても、地域にとっても、メリットは大きいと感じる。

- 初めて使用した会場であったが、全体的には非常に快適であった。一部で資料の準備に不備がある、資料配布が初日の午前でもたつくなどが見られたが、2日目には改善された。主にタスクフォースを務めた〇〇県薬剤師会も2年ぶりのWSであり段取りを思い出すのに手間取ったように見える。
- 調整機構のWSにおける関わりが明確でない。現時点では、受講者、タスクフォースなど全てを担当大学が実施している。調整機構との役割分担について再確認する時期であろう。
- 事前の資料確認にかかわることが多かった。グループ分け、報告書分担など自信を持って実施するレベルに達していないので今後期待したい。
- WSの実施については、チーフタスクフォースを中心に実施担当者にはほぼ完全に委ねられている。WS実施の意義、担当者の負担、教育貢献などに関する理解をさらに高めていただく必要があるだろう。
- パソコンを利用したプレゼンテーションに変わり、集計作業などに多くのパソコンが必要になってきた。集計ソフトの安定性が悪く正常に作動するマシンを探すのに苦心した。結局はソフトの利用を一部断念した。ソフトの利用は必須ではないが、効率的な運営を図るには重要なことである。事前練習から取り組み当日に混乱しないようにすべきである。
- WSの回数が少ないので参加希望に答えきれない。可能な限り柔軟な対応で少しでも多くの希望者にWSに参加し、薬学教育に助力していただきたい。

3. ディレクター

・ディレクターの役割を果たしていたか。

- 時間が許す限り、出席することが望ましいと感じた。
- 開会式、修了式とどまらず、会期を通して運営側の責任者としてタスクフォースとともに参加していた。
- 開会式、意見交換会、修了書授与式へ出席するなど、十分にその役割を果たしていた。
- 初日挨拶をおこなったが、WSを通しての参加ではなかった。他のディレクターは参加しておらず、当日という観点からはディレクターの役割を果たしていない。
- WS開催は6年制薬学教育の要であるはずだが、関係者全員の意識が十分に高まっていない。したがってWS自体はスムーズに実施できていても波及効果は限定的である。トップの意識を高め全体的な理解を得て関係者全員が気持ちよくWSを遂行できるように常に改善して欲しい。特にディレクターは組織の長であるので、発言内容は影響力が強い。6年制の意義について繰り返し強調して伝えていただきたい。
- ディレクターの参加は限定的であったので、特にフィードバックしていない。常時参加

でないことに問題点があろう。ただし、東北地区は地区が広く、ディレクターの交通費等を考えると、担当校への依存度が高いのも止むを得ない。

4. チーフタスクフォース

・チーフタスクフォースの役割を果たしていたか。

- 会期を通じて（1ヶ月前の練習日や前日準備を含む）タスクフォースをまとめていた。また、運営が円滑だったことから推測すれば、全体を通して十分に責任を果たしていたものと思われる。
- 全体への目配りや事前準備など、チーフタスクフォースとしての役割を十分果たしていた。和気藹々の中でも厳しさを持って対応していた。チーフタスクフォース経験者の〇〇氏が適切なサポートしていたことも特筆すべきである。
- 全てのP会場が、同様の運営ができるように気を配られていた。全体に目を配ってくださっているのがよくわかった。また、朝、昼、夜の打ち合わせの際に、全てのPおよび事務局からの連絡が行き渡るように進行されていた。
- 全タスクフォースおよび事務局の精神的支柱として毅然と運営を行っていた。物腰は柔らかく指示は的確であり、自ら率先して動く様子はとても好感が持て、タスクフォースの信頼も厚いと思えた。しかしながら、運営やタスクワークに関してもう少し厳しくする点は厳しく指示を出してもよいと感じる点もあった。
- 事務局等との事前調整を熱心に努められた。裏舞台であるがこのステップ無しではWSは開催できない。最も重要な点を責任を持って実施された。
- チーフタスクフォースの世代交代の時期を迎えている。関係部署、関係団体との調整役ができる人材の養成が急務である。WS開催について6年制教育に関わる全ての人が積極的であるという状態には至っていないので、チーフタスクフォースの責任は重い。地区として信頼できる次世代の養成が急務である。
- 昼夜のタスクフォース打合せの段取りが十分でない。

5. 事務局

・人数、準備、期間中の運営などについて。

- 人数が、しっかり確保されている。
- 運営事務局が大学職員、薬剤師会からなど複数から構成されて、互いが協力し合っており、人数的にも十分に配置されていた。そのため非常に円滑に運営されていた。
- 練習会の開始時には、会場の設営が全て終了しており、タスクフォースはほぼ確認のみでよかった。また、終了後の後片付けも、事務局担当者がかなりの部分を担っており、〇〇地区調整機構と会場の大学の連携が出来ていると感じた。
- 〇〇先生と△△先生が事務局を対応し、会場設営や弁当の配布時などは学生アルバイト4名にて対応であった。WS前日の会場設営や資料作成時など、〇〇先生と△△先生が事務局として時折不在となる場合、他のタスクフォースへの指示出しなどが不十分となるケースがあり、若干の問題を感じた。WS中アンケートや評価の集計作業は担当タスクが行っていた。現在、〇〇地区では事務局が集計業務を実施しており、タスクフォー

- スとして受講者へのサポートに集中することが出来ている。
- 事務局は5名（実質4名）で運営をしていたが、人数の少なさを感じさせない運営であった。不慣れゆえの準備不足な点（資料の事前準備など）もあったが、参加者が気になることはなかったと思える。しかしながら、他の地域でも同様だが、事務局要員個人のパフォーマンスに依存している面もあり、大学内での人事異動等があった場合、今回と同様の運営が期待できない可能性もある。
 - 事務局等との事前調整を熱心に努められた。裏舞台であるが、このステップ無しではWSは開催できない。最も重要な点を責任を持って実施された。
 - 事務局担当者は休日返上で積極的に協力してくれた。担当校はそのことを十分に評価してほしい。

6. Pの責任者

・Pの責任者の役割を果たしていたか。

- 各S会場の見回りもされている。
- P会場で各グループが発表した後で、内容等についてのコメントの出し方（前述）について、その都度個別にアドバイスを行った。
- 全体をよく掌握し、P会場での討議や他Pとの時間調整など細部を含めて十分な目配りがなされていた。
- 参加者が緊張せずに楽しんで参加できるように気を配っていた。初参加のタスクフォースが無理なく動けるように指示を出していた。
- 討議時の助言が少ない。
- P間の時間調整が難しい（時間が延びてしまう）。内容が充実しているのでバッファを取りにくい。

7. Sの責任者

・Sの責任者の役割を果たしていたか。

- 開催回数や規模が2年前に比べると減少し、それに伴ってタスクフォースの力を発揮する機会も減少して来ている。そのため、ベテランであっても責任者としてのスキルの維持に皆さん苦勞されているようである。例えば、S会場での討議中に受講者にアドバイスするタイミングやコメントの内容等に改善が求められる場面が多々あった。ただ、このことは新潟地区に限らず、全国どこでもある問題かもしれない。
- タスクフォース間での調整をとり、介入に不意一致がないような配慮がなされていた。プロダクトの作成に関しては、押しつけでなく参加者の発言を促して参加者自らが作成する工夫が粘り強くなされていた。
- 参加者の議論が活発な時は、内容を静かに聞き、指摘すべき部分があるときは、他のタスクにどのような点を指摘するかを話した後で、責任者が指摘するか、他のタスクフォースが指摘すべきかの指示を出していた。議論への入り方（指摘の仕方）が自然で、参加者が受け入れやすい話し方、態度であった。参加者から出たキーワードを大切にし、誘導せずに自然にプロダクトへ盛り込んでいけるような配慮が見られた。
- 介入し過ぎ、喋り過ぎ。

- 一部のSで、S会場から離籍していることが多く、果たしているとは言い難い責任者もいた。Sの他のタスクフォースの取りまとめ等に関しても十分ではなかったと思える。コンサルタントが積極的に介入を行っていたため、遠慮をしていたとも考えられる。
- 全体的にSGDを円滑に進行させるための事務的な介入が少なく、参加者が試行錯誤で進行させているように感じた。そのため、SGDに慣れていない、ゲームやKJ法では討議時間が不足していると感じられる場面も見られた。SGD運営に対する方針の差であるため、是非は論じない。
- 人数は少ないものの熟練した中堅タスクフォースが多く育っている。S会場の進行についても、個々に十分なスキルを持っている。
- 若手の育成のためには、各セッションでの冒険が必要である。WSの回数が限られているので、若手の育成まで考えが至らないが、積極的に取り組まなければならない点である。
- 席替え、司会者を機能させることなど、細かな点について折に触れて助言した。

8. タスクフォース

・タスクフォースの役割を果たしていたか。

- 次に何をするか考えながら動かれていたので、非常にスムーズでした。
- タスク力の発揮に関してベテランタスクについてはS会場責任者に対するコメントと同じことがいえる。
- 新人タスクフォースが多かったことで、ホワイトボードの移動や、資料配布のタイミングに開始直後に乱れが見られたが、P会場責任者に指摘しことで、直ぐに改善がなされた。
- 今回は「世代交代を図りたい」という主催者側の意図もあって、新人タスクフォースもかなりの人数（全体で4名）が参加してのWSとなっている。また、初めてのパートをプレゼン担当するベテランもいたが、皆一応に連取を十分に積み、緊張感を持ってプレゼンに臨んでいたこと、何かを得ようという積極的な姿勢が見てとれ、短期間での成長が著しかった。可能な限り、機会を捉えて、S会場でのグループ討議中、また、P会場でのプレゼン終了時、全体会議中など、タスクフォースとして何を考え、何をサポートするかについて私から直接口頭で伝えた。
- セッションのプレゼンテーションに関する準備が十分されており、参加者が理解しやすい内容であった。
- タスクワークは、タスクフォース相互が協力し合い、快適なWS環境を作っていた。
- 初参加のタスクフォースも積極的に仕事をしようとしていて、ベテラン・タスクフォースの指示が自然に出ていた。
- S会場からの離籍が多いなど、一部果たしていないタスクフォースも見られた。全体的にタスクフォースが不慣れな印象を受けたため、適切な助言が少なかつたと思える。事務的な事項、いわゆるお作法に関する助言は多くみられたが、ディスカッションを加速する、あるいは深化するような助言を行っていた例は少ない。
- タスクフォースは熱心な方が多かつたが、SGDを自信を持って実施できるスキルは十分