

- WS は金がかかり過ぎる。タスクフォースは奉仕、全て自前で参加するぐらいの気持ちが必要である。
- 今までは必要人数の養成ということで仕方なかったが、この2年間、一応実務実習は回った。調整機構は実習調整が目的である。個人資格の為に受講する者も決して少なくない。よって、必要と感じる大学が責任を持って自前で開催すればよい。
- 今後、各組織、大学からの出資方法や運営方針等、WS 運営における地区調整機構の在り方について議論すべきである。今後は指導薬剤師を必要とする教育機関が主催で開催する方向に進むべきである。
- コンサルタント、統括チーフタスクフォースが特定の方に限定されているように感じる。今後継続して WS、アドバンス WS を行うのであれば、資格や何らかの認定があった方が理解を得やすい。
- このアンケート結果はぜひ各地域の調整機構で共有していただければと思う。
- WS で指導薬剤師を養成するのはいいが、個人の資格なので転職などで職場にいなくなることが多く、職場になかなか充足しない現状がある。指導薬剤師をしないのであれば認定を返上するなり、しっかりした更新制を取るべきである。
- プレゼンテーションの方法が本年度大きく変わり、当初のプレゼンの理念（参加者の表情を見ながらプレゼンする。）が大きく変わった。慣れしていないタスクフォースは対応できておらず、本番での失敗も目につく。現在、タスクフォースは WS 経験者から団体の推薦で担当しているが、ある程度資格を明確にしてもよいのではないか。特に、アドバンス WS では、教育者・指導者にはある程度基準を設ける必要がある。
- タスクフォースのスキル維持と新任タスクフォースへのスキル伝達が行える機会が必要であり、そのためにも通常、あるいはアドバンス WS の定期的な開催が望まれる。
- 現場が良い仕事をしていないと、良い教育は出来ませんし、良い薬剤師も生まれません。夢が無くなり、モチベーションが高まりません。給料が良いからだけが、薬剤師の魅力で良いですか？ 魅力的な仕事をしてそれを後進に伝えて、薬剤師という職種を国民に広く理解してもらいたい。その意味ではまだまだ不十分と考える。
- WS のタスクフォースとして参加するようになって県を越え、大学、薬局薬剤師、病院薬剤師のつながりができた。この関係をもとに次の仕事を行う場合には地域で何をしたいのかを十分に議論して取り組むべきと考える。海外では薬剤師が地域住民の健康管理を行い医療費の総額を減らせた事例など報告されている（アッシュビルプロジェクト）。地域の薬局、病院薬剤師が一体となってもっと国民の健康管理に活躍できるような取組みを行うなど出来たらよいと思う。学校薬剤師の活動も同様である。この言葉を知っている国民はどれだけいますか？何をやっているのか説明できますか？たぶん悲惨な状況でしょう。この責任は誰にありますか？私たちみんながよく考えたほうがよい。
- アンケート結果を拝見すると「実際に役立っているか」という問いに対して、やや否

定的な意見が多いように思われる。現在の WS の考え方からいうと、そこまで要求するのはなかなか難しいと思われるので、現実的な解決策、ないしは、対応の方法を示すことのできる WS や講演会等の企画を別途行う必要があると思う。

- ・ 現行の WS は数年後に廃止し、6年制薬学教育期間中に実施(受講を希望している現実業務薬剤師のために必要ならばそれなりの方法で継続)：

<理由1>

薬学教育における現行の WS は、「大学(薬学部)教員」は小、中、高校教員と異なり、教員免許を持たずに、すなわち教育(技法など)を知らずして教育している。

<理由2>

WS は医学部教育を見習い、「教育を学習しよう」というところから始まったと理解している。これらの考えが、6年制で実務実習の教育・指導に当たる実業務薬剤師にも「教育」を学んでいただく、ということへと発展的してきたと思う。

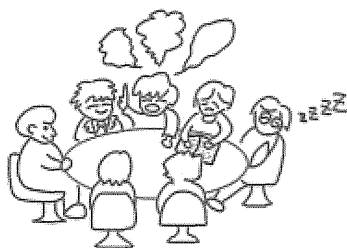
上記の小生の理解が大筋で正しいならば、6年制薬学教育中に、適切なタスクフォース(実業務薬剤師を含めた)のもとで「現行 WS(内容は多少変えるとして)」を行えば、目的を達すると思われる。すなわち、薬剤師免許取得と同時に WS 修了の資格が得られることになるので、6年制卒業薬剤師に現行の WS をあらためて行う必要はなくなる。また、実業務薬剤師は、貴重な2日間を WS 以外の面に有効利用でき、経費の軽減にもなる(OSCE、事前実務実習教育にも参画しているので忙しい)。

- ・ アドバンスワークショップの充実： 認定実務実習指導薬剤師(全員である必要は無い)、大学教員などを対象に行う・・・薬学人としての自覚を維持するため、また大学人と実業務薬剤師との定期的意見交流の一つの場として。
- ・ ワークショップの主催？： 実務実習薬剤師が中心的対象ならば、薬剤師会・病院薬剤師会が主催となるべきだと(現行のように?)と思う。
- ・ 統一されたプレゼンテーション資料について以下意見を述べる。

プレゼンテーション資料の今昔

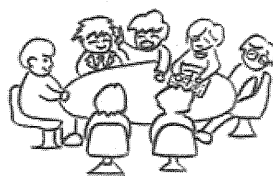
1) <オリエンテーション>司会進行係の役割

Small Group Discussion



今

Small Group Discussion

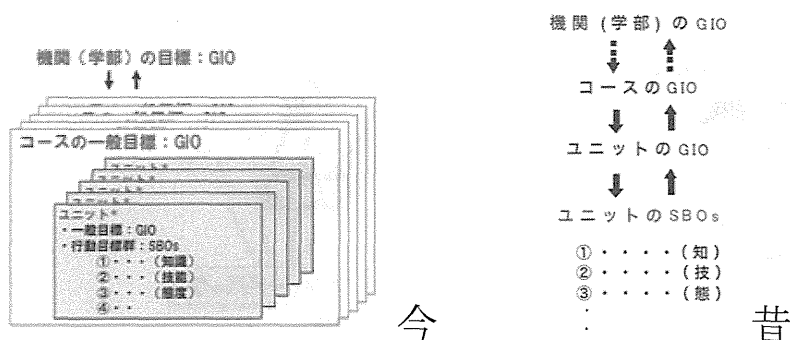


昔

司会進行係の役割のひとつに、内気でなかなか話しに参加できない方への配慮があります。図の右端の方がその対象のはずですが、現資料では、何とこの方、眠っているではありません

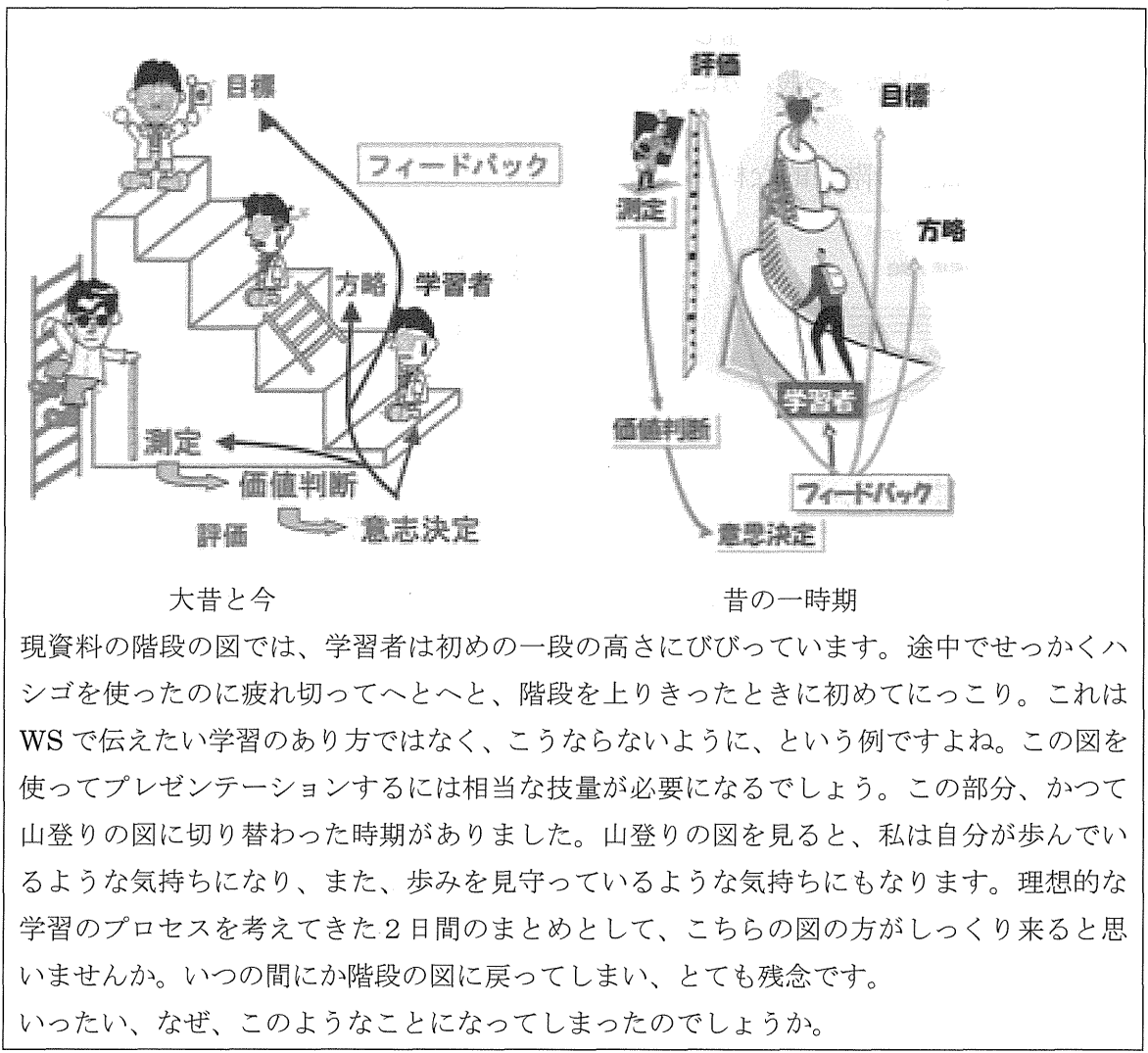
せんか。眠ってしまうくらい退屈しているのか、昨晚飲み過ぎたのか、こうなると内気というよりも無気力とか太っ腹な方に見えてきます。

## 2) <目標>目標の階層的な構造



目標の階層について、工藤先生をはじめ先達のタスクフォースは、機関の GIO に始まりコースの GIO、ユニットの GIO、ユニットの SBOs へと降りていく説明をされていました。この図は、実情はどうあれ、大きな GIO の達成のため直下に GIO が設定されて行き SBOs が設定されるという、目標設定のあるべき過程を説明する重要な役割を果たしていたはずですが。この目標設定の過程は、現在提唱されている学習成果基盤型教育の考え方に良く合致しています。ところが現資料では、ユニットの GIO・SBOs を示すところからアニメーションが始まります。GIO が次第に積み重なって機関の GIO に達するイメージです。しかしこの順番は、学習者が目標を修得して行く順番であり、次の山脈の図でとりあげる内容です。どのような考え方で目標が階層的になっているのか、学習者はどのような道筋で目標を辿るのか、逆方向の両者を明確に区別しておかないと、下から積み上げていって最終的な目標が決まるというとんでもない誤解を与えかねません。

## 3) <評価>セッション後のまとめ



# 資料 4

タスクフォースレポート

# 資料 4-1

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 4-2

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動いて良かった。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、受講者の様子を見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で、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十分であり、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うようにしている。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ように思う。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。

- 次に何をするの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ったとも思える。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ったが、SGDを自信を持って実施できるスキルは十分

とはいえない。主だったタスクフォースが結集して実施したので、全体としては十分な質が保たれたが、主催大学のタスクフォースは未熟な点が多々ある。

- スケジュールに記載の表のスケジュールについては関係者全員の意思が統一されている。一方プログラム外については、自信を持って実施するところまで至っていない、開催期間中のタスクフォースの打ち合わせの開催ならびにその内容について折に触れてフィードバックした。

## 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。

- 迷って自己紹介中に入られた方がおられたが、その他に問題はなかった。
- どうしても、入り辛い方々がおられますが、問題はありませんでした。
- 情報交換会で、十分なコミュニケーションがとられたため、2日目は議論も非常に活発に進行していた。
- 遅刻者や欠席者はなかった。
- 前半のセッションではS会場で議論に加われない参加者が少しいたが、タスクフォースが相づちをするなど、発言を引き出す工夫をすることで後半では活発な議論に発展していた。
- P会場では、冒頭のセッションで参加者の発言があるまで粘り強く待つ姿勢が貫かれており、そのことが序盤のセッションから最後のセッションまで活発な討論を導く結果となっていた。
- 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。
- 若い参加者が多く、実務実習を良くしていこうという気合が感じられた。発言の量には多少の幅があっても、議論へ参加する姿勢は良く、多くの参加者が前向きだと感じた。1日目、2日目ともに「ニーズに合っていた」という回答が多かった。
- ゲームの内容を知っていると思われる大学教員の点数が低かったが、賞品の贈与対象になっていた。明らかに知っている場合は、賞品の贈与対象からははずすべきではないかと思った。
- 実習を受け入れている薬剤師が増えてきていることで、すでにコアカリを知っており、自分の関連するところのSBOsを覚えている参加者がいた。SGDの議論の中で、「こういう表現だった」とか「こういう書き方をしていた」というふうな発言があった。自由な発想でコアカリにとらわれないように促したが、今後、こういう参加者が増えてくると、議論の幅が狭まることも予想される。
- Pでの発言が少ない。
- 今回のWSの主催が4大学のため、1Sあたり参加者が病院（大学関連病院の参加者が大半）6名、薬局2名、大学1名の構成であった。

- 遅極端な SGD の雰囲気は損なうレベルの不参加者もいなかった。あくまで〇〇埜地区との比較になるが、全体的に不活性であると感じた。S で議論が途切れるわけではないが、活発であるとも言い難く、〇〇地区に比べて SGD で提示される情報量は半分程度という印象である。また、参加者は SGD では発言するものの、三役への立候補やグループの意思を決定づけるような発言をためらう傾向が見られた。P 会場での発言は、一部の参加者が非常に積極的であり、時間を気にすることなく質問、応答、発表をしていた。参加者もその状態を受け入れている雰囲気があった。時計係がベルを鳴らすなどの努力はしていたがまったく通じていなかったため、P 会場で過度に発言をし、全体への利益となっていない参加者の発言を、司会者レベルでコントロールしてもよいと思った。

## 10. 実施プログラム

### ・セッション、講演など。

- 総合プレ・ポストアンケートおよび2日目の評価については、全体会場にて行うことで、他のチームとの違い等も含めてフィードバックすることも検討してみてもどうか。片付け等もスムーズに進められるかと思う。
- 事前に使用する PPT は、PC の中にダウンロードしておくとうい。
- 開局薬剤師が議論に加わりにくいチーム医療や病院薬剤師が議論に加わりにくいセルフメディケーションにおいては、参加者間でキーワードの説明があり、情報を共有した上でグループワークへと進むことが自然になされていた。
- 薬学教育改革の歩みに関する講演は、最新の情報を取り入れた内容であり、参加者の満足度も高かったと感じた。
- 中島先生は DVD での講演であったが、何度見ても新しい発見があり、わくわくする講演であった。
- 新しい取り組みのトライアルがあった。昼食の時間にコミュニケーションについて議論するトライアルは、直接その内容が方略の議論に生かされたという実感はなかったが、議論していたことで、お昼のコミュニケーションアップにはつながり、その後の議論に好影響があったかもしれないと感じた。
- 最後の評価の後の、自由質問時間は、評価の後であったため、どうしても評価の質問に集中した。参加者にとっては、消化不良を解決する良い機会かもしれないと感じた。
- 今回、方略の作業時間が 120 分の設定であり、受講者の十分なディスカッションや目標の見直しと方略のプロダクト作成に非常に効果的と感じた。今後の WS において方略の作業時間延長を検討してはと考えます。
- コンサルタントの講演は参加者にとってもタスクフォースにとっても非常にモチベーションが上がるもので、ためになっていると思える。
- コンサルタントの講演の中での自大学の事例紹介については、どこの薬学部でも行われているという誤解を与える可能性があるため、配慮いただきたい。



## 1 1. 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。

- 遅刻者への連絡について統一した対応を決めておくべき。
- 大学教員および女性のタスクフォースが揃っている。
- KJ 法のトライアルについては、参加者がカリキュラム作成において利用する、しないは別にして、話題提供および考えてもらうということについては有効であると感じた。
- PPT は、前日の練習会の前までには、メール等で事務局へ渡しておき、セッションに入る前に準備しておいた方がよい。
- カリキュラム全体の質疑応答の時間を取ってあることについては、よい試みである。
- S 会場にて作業をする場合には、参加者への配布物が S 会場での配布、または、セッションの説明終了後の拍手が無かったことが原因かはわかりませんが、参加者が、スルーっと S 会場へ行くような状態であったため、締りがないように感じた。
- ○○地区では、機材等が調整機構の所有物になっているので、一括管理することによりコストも然りではあるが、システムとしていいと感じた。
- スケジュールの変更を検討するのであれば、事前に送られてくる内容の折に議論しておくべきであって、チームタスクに事前の申し立てもなく、当日に話すことではないように感じた。
- 評価のセッション時に、目標、方略の略語等（RUMBA、DALE、SPICES）について簡単に説明をされていましたので、振り返りとして良いように感じた。
- △△地区も同様ですが、ゲームの賞を個人に渡していますが、他の地区では、一番差のあったグループに渡していた。SGD の意義や、個人の感想ではなく、グループとしての感想になるために、2 日目の議論が活発になることを導くためにも良いと感じた。
- △△地区では、1 日目の感想を情報交換会の際に、グループ毎に話して頂いており、効果的であると思われる。
- WS 前日の練習会は、最後の振り返りの時間なので、タスクフォースは必ず参加すべきである。
- 全体的にみて、問題点はなくプロダクトの完成度や参加者の満足度など、必要にして十分な成果を挙げた WS であった。
- 2P6S での教育評価セッションで、総括的評価を取り入れたのは 6 グループ中 1 グループだけであった。薬剤師倫理以外のテーマで総括的評価を行わないという経験がなかったので少々驚いた。ただ、参加者にその理由を聞いてみると、実習期間終了までに何回も形成的評価を繰り返して学生を合格レベルまで引き上げるという説明であり、そのような考え方もあるかなと思った。
- ○○地区では、薬剤師会・病院薬剤師会・大学の連携が密接にとられており、良い環境で WS の参加者を迎えることができていると感じた。会場の環境整備や人的協力など、△△大学の協力も特筆すべきものがあつた。
- 自分の経験した WS に比べて、タスクフォースの介入度合いが少ないという印象を受けたが、参加者からの意見を尊重することで、議論が進み、結果的に完成度の高いプロダクトが作成されたことに驚くと同時にタスクワークの質の高さに感心した。
- 6 年制実務実習 3 年目ということもあり、参加者のモチベーションが高く、活発な議論がなされていた一方で、指導薬剤師以外の薬剤師への実務実習教育に対する情報提供が不十分な現状（○○地区だけでなく、全国的な課題）も同時に実感した。不足している

例としては、インターネットを利用した実務実習指導管理システムの内容（形成的評価や自己評価のシステムが既に実用化されていること）や指導薬剤師のスキルアップを図るアドバンストWSの開催などの情報が挙げられる。

- 今回のWS参加を経験して、シニアタスクフォースとして参加した自分自身も成長できたことを、関係各位に感謝いたします。
- 適度な緊張感とタスクフォース自身がWSを楽しむ姿勢がうまくかみ合っていると感じた。△△地区では、年に1回の開催になったせいか、タスクフォースの緊張感が少し前面に出てしまっているところがあると感じていたので、△△地区でももっと余裕のあるタスクワークができるようになるべきだと感じた。今回、〇〇地区で参加して自分自身が大変勉強になりましたので、このような機会がまたあれば、是非、参加させていただきたい。
- 最寄駅からのアクセスが良くないという欠点はありませんでしたが運営等を含めWS全体としては上手く実施された。
- 認定実務実習指導薬剤師養成のためのWSの主題はカリキュラムプランニングであるが、今回ほとんどの参加者が実務実習を受け入れた経験のある施設に所属していた。今後、WSの内容に関しては変える必要は全くないが、すでに実務実習が始まっている中では、カリキュラムプランニングにプラスしてタスクワークにより、現実の実習での活用法まで発展させると、より効果的なWSに出来るのではと考える。
- 自分自身非常に勉強になったWSであった。受講者やタスクの皆さんが色々な考え方、各地域での取り組みや問題点などについて、情報の共有化が効率的に図られていた。今後、他の都道府県や他の地区調整機構からの受講者も含めて参加するなどの交流を図ることが有効である。
- タスクフォースと事務局が一体となって参加者に対して、WSへの取り組み態度を知らせしめる雰囲気作りが希薄であると思えた。例えば、P会場でのタスクフォースや事務局の私語が気になる場面が多かったり、タスク自身が携帯電話をP会場で参加者が発表しているときに長時間にわたり操作している、タスク自身が時間厳守を徹底できていないといった、ワークショップのグランドルール破りが散見された。参加者がワークショップに取り組む姿勢は、タスクフォースの醸し出す雰囲気に左右されると考えられるので、こういう点は徹底した方がよいと考える。このような点に関して、チーフタスクフォースはタスクミーティングで毅然と方針を示した方がよかったと思える。
- 参加者およびタスクフォースまでふくめて小規模なWSであったので、全体が把握しやすく、参加者とタスクフォースの間の相互信頼に基づいた運営が行われていたと感じた。アットホームなWSは普段慣れている大規模で効率重視のWSでは忘れかけていたタスクフォースも事務局も参加者も一緒になって作り上げていく雰囲気を思い出した。タスクフォースと参加者が同じ地域という絆で結ばれ相互敬意に満ちた時間でした。効率と確実性を求めるWSに偏りがちの我々は、みんなで同じ火を囲むというワークショップの原点を思い出す必要がある。
- 地区のWS開催回数が少ないので、しか開催されない。質の担保を考えるとぎりぎりの線である。調整機構が更に指導力を発揮し、質的ならびに量的にタスクフォースのレベ

ルアップを図るように様々な工夫をしていただきたい。

- 時間的に 2 日間でぎりぎりのスケジュールである。WS が始まった頃は合宿形式が主であり公式プログラムの終了後にも宿舎にて交流する時間的な余裕があった。例えばゲームのセッションを他のプログラムに変更するなどして、時間的な余裕を生み出す工夫が必要であろう。
- 質の担保をしつつタスクフォースの世代交代をどのように進めるかは今後の課題である。
- WS の参加希望者はまだ大勢いる。なるべく多くの方に参加していただきたい。
- 資料のバージョンアップをどのように図るか検討すべきである。
- 後日提出された報告書原稿に対してどのようにフィードバックするかについて検討すべきである。
- コンサルタントの世代交代や講演内容の統一を図るべきである。
- もっとも重要な課題としては、希望者にはなるべく多く参加していただきたい点と考える。現場の薬剤師の方々に 6 年制薬学教育を最も良く、積極的に知っていただくには WS に参加していただくのが最良の方法である。希望者の方々は 6 年制薬学教育に興味のある方々であり、少なくとも逆風でなく協力的な立場の方々である。様々な理由から回数が減少しているのは大変残念なことである。予算のこと、開催資格のことなどクリアすべき点は多々あるが、回数を増やすことが最優先課題ではないだろうか。
- 各地区でコンサルタントを養成することが必要だが、ベストと思われる先生方との出会いは必ずしも多いとはいえない。継続的に検討すべき課題である。

# 資料 5

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、課題・問題点の抽出・明確化及び改善策の策定