

別添資料3

逐語記録の抜粋とカテゴリ別コーディングのサンプル

カテゴリ	サブカテゴリ	促進コード (インタビュー調査の原文)
きっかけ	薬剤師の業務拡大	「病棟業務とか種々に診療報酬とか件数を取らうとすると、中央業務は人手が欲しいってことで、補助員にサポートしてもらってる(施設3現場)」 「化学療法室の薬剤師の業務負担がすごい上がってきたって事務さん要望した(施設1管理)」
	機械化による質の担保	「システムが発展したのが大きいと思って。注射は全自動でピッキングされてきて、施用ごとに分けてくれる機械ができたから充填もSPDでもできるって判断ができたと思うし、調剤室も薬をバーコード認証できる機械ができたからSPDでもピッキングできる(施設3現場)」
	機械操作者としての非薬剤師業務	「機械のメンテナンスは薬剤師以外でもできるので非薬剤師でもいい(施設2管理)」
目的の共有	薬剤師全体の業務把握	「薬剤師も定時で業務が終了しているわけではなく、非薬剤師の方が見ていないところで事務仕事をやっているってところある程度、非薬剤師にも理解してもらったかなという気がする(施設6現場)」 「非薬剤師がこれにはしていないけどこれのためか、薬剤師もそこふんわりしているし結局事務さんも困るから、薬剤師もわかっかしらとついでというもいる(施設6現場)」
	病院側に非薬剤師導入の必要性・効果を共有	「助手が何時も入った間に薬剤師が何時も病棟に行き、病棟の件数何点取れて利益としてはこんだけあります。年間でも何百万あれば、その調剤助手1人雇用でそれ以上の利益が出ますよ、みたいな。数字で出さすというのが重要かもしれないです(施設2現場)」 「非薬剤師は5年任期だったけど、普通の新人薬剤師をできるくらいですっていう基準を作って、それは認めてもらって、長く希望する限り定年までできるくらいにしてもらったんです(施設1管理)」
	タスク・シフト/シェアの目的・効果の共有	「薬剤師本来の仕事をするためには、この辺は非薬剤師にお願いしたいわって、薬剤師の間で共通言語で共通の認識が出てくると思うんで、そうするとタスクシフトが進む(施設2管理)」 「薬剤師と薬剤師以外の者の間に壁ができてしまうと一気にタスクシフトが進まなくなってしまうので、非薬剤師からも意見をやらせたいなと思う感じがしないといけないと思う(施設5管理)」
	薬剤師にもタスクシフトの結果を共有	「非薬剤師の業務が増えた時に薬剤師は他の業務をすると思うので、非薬剤師のおかげでそういった業務までできているという結果を共有できたらいいと思います(施設6現場)」
	非薬剤師の適切なマネジメント	「機械はどの施設でも入れられる願いのものではないので、コストダウンしないと難しいと思うし、取り入れていることで安全性加算みたいな算定がつくかがある病院も動いていきやすいと思う(施設1現場)」 「例えば外来の忙しい時間帯に補助員さんが集まって来られるように業務をちょっとずらすとか、そういう工式で忙しい時間帯に集まってくるって、そこでピッキングっていうのをやってもらっている(施設3管理)」 「いろんな助手がエキスパートでその部署しか出来ないというふうにならないように、満遍なく皆さん回らされました(施設2現場)」
非薬剤師の雇用	非薬剤師の雇用の確保	「もっと薬剤師の専門性を発揮できるような業務に対してエビデンスを出して、診療報酬をどどん付けていってほしいです。診療報酬は付いていないけどやっている業務って、いっぱいあると思うんです。そういうところをしっかりと診療報酬につなげていってほしいのは大事なかなと思います(施設2管理)」
	非薬剤師の新規雇用、十分な業務契約の必要性	「あと10人くらい補助員がくると薬剤師じゃなくてもできること全部任せられる(施設3管理)」 「非薬剤師は募集してもこないです。モバイルとかで求人票とかそういうふう簡単に若い人でも見れるようなところに出していただくと、もっと求人が目についてくると思う(施設3管理)」 「SPDの業務は契約が決まっているので、最初とごまごまのこともやってもらえるのか、契約になりますので事前にしっかりと結んでおく必要があります(施設4管理)」
	異なる業務移譲には非薬剤師の確保、継続のためのサポートが必要	「業務量が多い時期も当然あると思うんですけど、その時の今後の計画を示してあげられるとしんどい時期に対しても、ケアしてあげられるとより良いのかなと(施設6現場)」
	非薬剤師の業務負担への配慮、サポートが必要	「今は最低賃金なので、給料が高ければもっとモチベーションが高くなる(施設3管理)」
	非薬剤師は薄給のため給与向上が必要	「非薬剤師は失業したら、多分大変なことになってしまうイメージを持たれているんで不安なところ結構感じられてたと思うんですけど、基本的には「大丈夫です」ってご自身が言うまでは薬剤師と一緒に、自信を持たれるまではずっと一緒にやってくれて、研修期間はある程度柔軟に設けてました(施設2現場)」 「非薬剤師に絶対に必要なのは患者さんに近い倫理観と基本的な薬品の考え方であったりそういう部分ではないかなと思います(施設5管理)」 「パソコンが苦手な方は訓練でどうかな問題ではないような気はしていて、逆にできる人を雇えるような環境にしたい(施設1現場)」 「持参薬確認に補助員がつくといいが、質による。ある程度の知識、性格とかキャラクター、質と意識ですかね。誰でもいいという訳では無い(施設3現場)」 「テクニシャンをやったり国とか何かしら認定なりそういう制度がないと、一施設の薬剤師でどこまでできるかっていう評価が難しいので、全国的な一定した評価ができる認定機構があるとこちらからは安心してお任せすることができそうです(施設4管理)」
目的の共有 機械化 非薬剤師の教育	業務の標準化	「非薬剤師が間違いないでできるようなもののトレーニングとかマニュアルとか、eラーニング、アシスト研修は受けてもらって、手順書に則ってやってもらってる(施設1管理)」 「非薬剤師が仕事のできる範囲の線引きを明確化させて事務員同士でも、確認できるものがあるといい、無いとどどん業務が増えたり減ったり、事務員の中で独自のルールが発達していったりすることがあると思うので、トラブル防止のためにもあると良いと思います(施設1現場)」 「通知で非薬剤師でもできる業務が指示も示されて、調剤補助者にもお願いできるんなら、シフトしていいという形で、そちらに移っていった(施設6現場)」
	非薬剤師への対物業務移譲に伴う薬剤師新人教育の課題	「現場経験が何年あったら資格が取れて、資格でさらに違うことができるみたいな、次のキャリアがあったら、行こうかって思うかもしれない(施設4現場)」 「仕切りたい非薬剤師に対して役割をつけられると非薬剤師の中でうまく管理ができるという(施設3管理)」
	非薬剤師の責任感・倫理観・モチベーションの向上	「医療事務のように、国が非薬剤師の認定みたいなことを担保してくれるとモチベーションを持った人が現れる可能性がある(施設4管理)」 「薬剤師じゃないとしても、薬扱うのは事故もつきものですので、しっかりとした真摯に取り組んでいただくとか、倫理観とか医療人としての心構えっていうのも持っていた方がいいかなと思います(施設6管理)」 「責任感の違いは個々の性格じゃないですか。助手さんたちの中では主任的立ち位置の方が結構うまく教育っていうか、指導して下さっている感じはあります(施設2現場)」 「今注釈している非薬剤師は、責任を持って「自分達が第一ピッキングだから」ということでは思っていない(施設2現場)」 「事務の業務でのエラーを数値化して傾向と対策を共有すると細かいところまで目を向けて責任感を持ってやってもらえるようになった(施設5管理)」
段階的に推進	リスクを伴うので検証が必要	「最初から全部やったかなというふうではなく、少しずつ検証を重ねながらやってもらう、やっぱりリスクを伴うのも事実ですから(施設2管理)」
	業務の変化に対する個人差	「変化に柔軟に対応できる人とやっぱり両方いると思うので、最初は徐々に感覚をつかんだら加速していきやすい方が一番いいんじゃないかな(施設2管理)」