

## 公開シンポジウム参加者事後アンケート結果

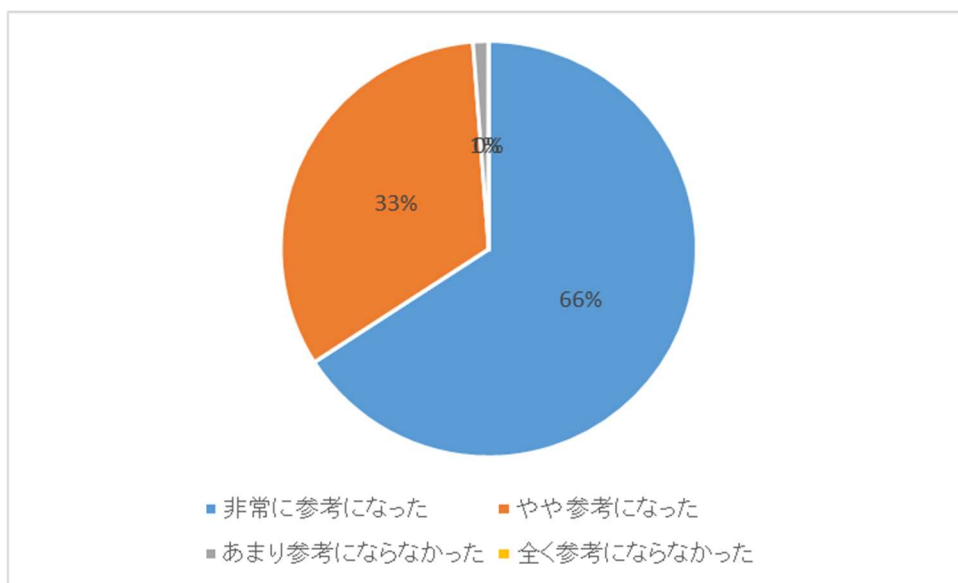
2022年2月27日にハイブリッド開催した公開シンポジウムの参加者およびオンデマンド配信した録画の視聴者を対象に Microsoft Forms を用いたアンケート調査を実施した。3月31日までに82件の有効回答が寄せられた。

以下に、アンケートの調査項目と寄せられた回答の集計結果を示す。

シンポジウム「地域における効果的な薬剤師確保の取組に関する調査研究」にご参加ありがとうございました。本シンポジウムに参加された皆様を対象に無記名のアンケート調査を実施いたします。アンケート結果は、次年度の研究班の活動に活かしたいと考えておりますので、ご協力をお願い申し上げます。

### 問1. 今回のシンポジウムは、お役に立ちましたでしょうか。(n=82)

非常に参考になった	54
やや参考になった	27
あまり参考にならなかった	1
全く参考にならなかった	0



問2. 薬剤師の地域偏在の解消に有効と思う取組はどれですか（複数選択可）。

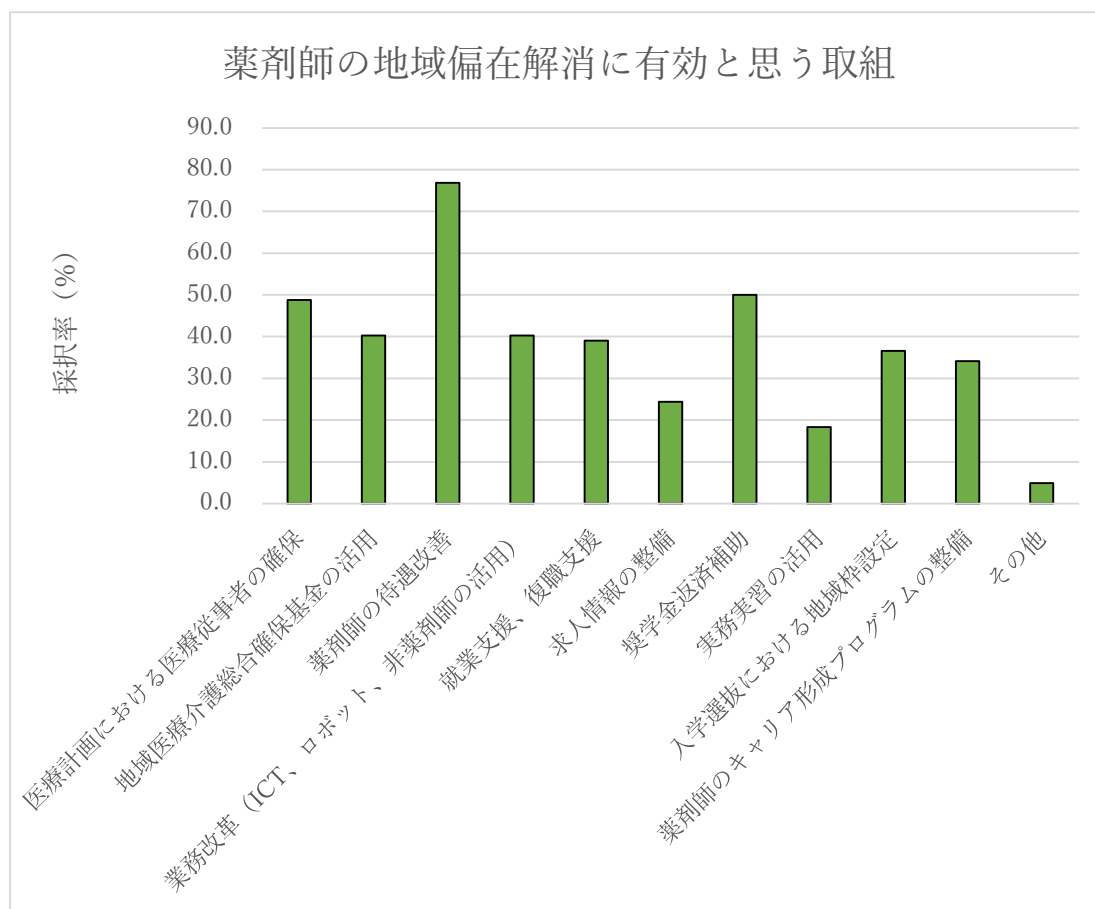
医療計画における医療従事者の確保	40
地域医療介護総合確保基金の活用	33
薬剤師の待遇改善	63
業務改革（ICT、ロボット、非薬剤師の活用）	33
就業支援、復職支援	32
求人情報の整備	20
奨学金返済補助	41
実務実習の活用	15
入学選抜における地域枠設定	30
薬剤師のキャリア形成プログラムの整備	28
その他	4

適正な学部定員、

M次カーブ世代の復職支援に関する制度的な仕組み、

学費の軽減、

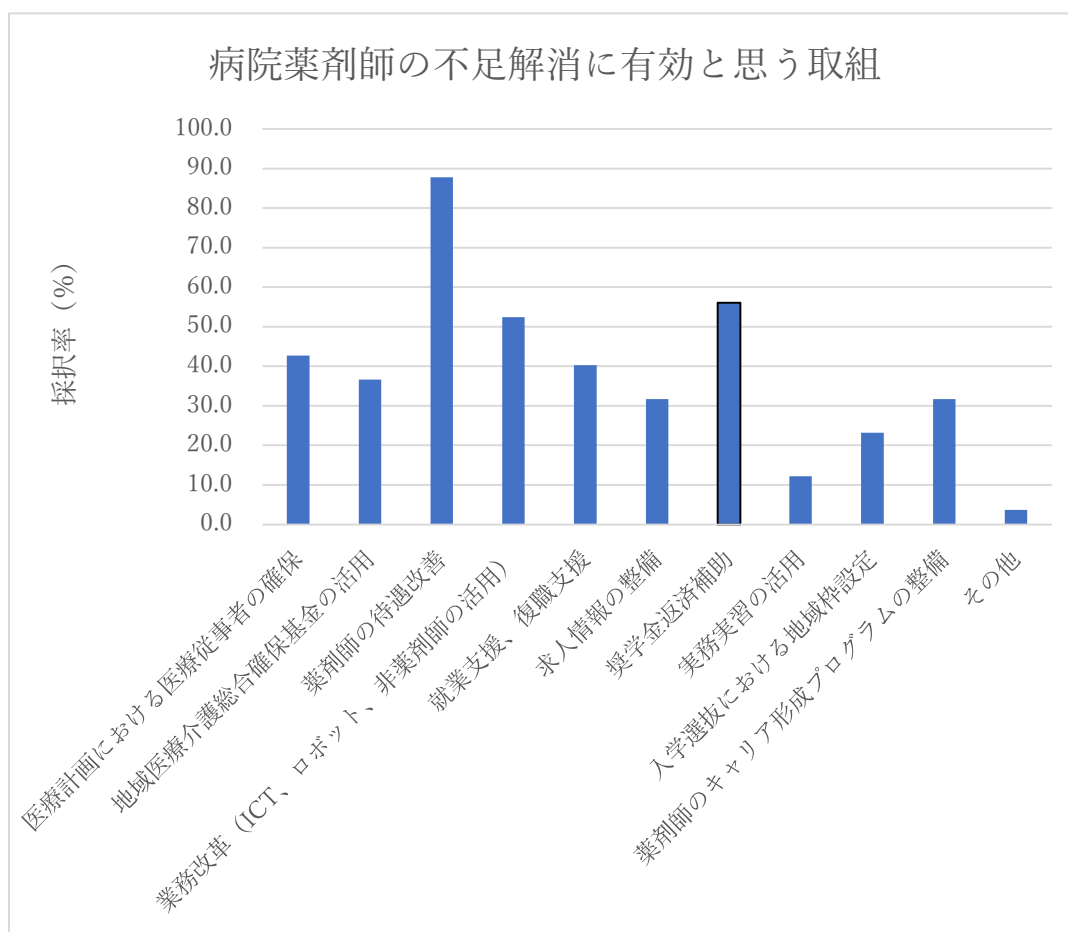
人材の融通



問3. 病院薬剤師の不足解消に有効と思う取組はどれですか（複数選択可）。

医療計画における医療従事者の確保	35
地域医療介護総合確保基金の活用	30
薬剤師の待遇改善	72
業務改革（ICT、ロボット、非薬剤師の活用）	43
就業支援、復職支援	33
求人情報の整備	26
奨学金返済補助	46
実務実習の活用	10
入学選抜における地域枠設定	19
薬剤師のキャリア形成プログラムの整備	26
その他	3

研修医制度のような新卒者の病院勤務、  
適正な学部定員、  
薬剤師レジデント制度の導入



#### 問4. 薬剤師の地域偏在や業態の偏在について、あなたのお考えをお聞かせください。

(コメント 45 件)

- 病院薬剤師の初任給が上がれば、病院への就職希望は増えると思うので、まずはこの点を整備することが重要だと思います。
- 地域で働く魅力を伝えられる場を設ける
- 特に地域医療に対する薬剤師の役割について、各地域で積極的に進めている方々はいらっしゃるが、やはりロールモデルとして確立するには至っていないように感じる。そのため、既に（まだまだ改善の余地はあるが）ある程度業務として確立している大病院における薬剤業務や処方箋調剤中心の薬局業務が目立ち、けっかとして、そのような業態に人材が偏在するのではないかと考えている。
- "地域偏在は薬剤師に限ったことではないと考えます。他の医療職種と協同して考えていく必要があるかと思います。学生から病院への就職に関して、自分の能力ではついていけないからあきらめたと聞いたことがあります。薬学部の入学生が増えるにつれて学力は低下しているにもかかわらず、薬剤師として求められる能力は上がっています。薬剤師数や大学入学定員数の調整は必要だと思います。"
- 地域薬剤師活動に寄与することをキャリア形成上の必須事項としてはいかがでしょうか。
- ドラッグストアの破格の給料、実際に就業してからの苦労は、採用担当者の話だけでは知りえない。
- 薬剤師免許を持っていても就労していない人を発掘し、採用に繋げることのできる方法があると良いと思います。
- 病院も調剤薬局も求められる内容が難しくなっています。薬学部や薬科大学の学力の基礎的な学力の強化も必要ではないかと思います。
- 地域偏在や業態による偏在は10年以上前から問題になっていましたが、近年さらにひどくなっているように感じます。
- "処遇の改善は早急に対策が必要と思われる。地域行政は大学と協力して薬剤師不足に取り組まなければ偏在は解消されないと思う。"
- これまで、就職活動や実務実習受け入れなどを行ってきましたが、薬剤師がずっと入らず悩んでいます。今日の講演を聞いて、一病院でできる限界を超えていることを実感しました。県全体で取り組む必要性を感じました。
- 医療に関わるものとしての覚悟とやりがいを実感させる制度改革、そして使命感の教育が重要だと思います。
- 「薬剤師の地域偏在や業態の偏在」は解決が困難な問題だと思いますが、これについて取り組んでおられるこの研究が将来を開いてくださることを期待しております。
- やりがいだけで人を集めるには限界があると思います。市町村レベルでの金銭的支援が必要だと考えます。

- 学生や若手職員、現場の薬剤師職員の声を聞いた上で考える必要がある。アンケートは参考にはなるが、一人一人と対面で話をしていかなないと問題の本質は見えないと考える。また、病院の場合、薬剤師は職員の一部しかなく、施設責任者（行政の長）や病院長、事務長の理解と協力が重要であり、情報共有や相談が重要と考える。
- "業態による偏在は給与面の格差であり、元は奨学金の返済によるものであることから学費の自己負担がほとんどない制度の検討も必要ではないかと考えます。（給付型の奨学金だけでなく）ドラッグストアへの就職が多いが、ドラッグストアにおける薬剤師の必要性について法制度も検討すべきではないかと考えます。"
- 中小病院に勤務していますが、薬剤師不足は長年続いています。現状はそれぞれの病院が単独で取り組んでいます。県病薬とも連携し求人情報などの整備が必要と考えています。また、中小病院の良さも発信していきたい。
- "地域偏在について：薬剤師は地元志向の強い女性が多いと自身・周囲のケースからも感じており、不足している地域に大学を作るといった試みは非常に有効であると考えます。業態の偏在について：病院薬剤師になりたいという方は、使命感や学習意欲以外にどんな理由があるのか、個人的にも興味がある。終身雇用という言葉が過去の概念になりつつある今、給与・待遇の改善がなされないままでは、希望する学生は減る一方ではないかと考える。"
- 病院、特に中小規模病院の薬剤師の活動が理解されていないことが地域や業態の偏在を引き起こしているように思う。その点では、薬局の宣伝効果は大きいと思う。本日の講演のような各業態の差を公平に示すことで、学生が自分に合った業態を選べるようになると思います。
- 就職活動する学生にとってより魅力的な職場であるとうことをアピールできるかどうかによると考える。就職活動をする学生にとっては、地域偏在を意識して就職先を選ぶことは考えにくい。各地域の薬剤師会との連携が非常に重要と考える。
- 現状では、各地域に薬剤師を配置する取り組みで乗り切ることが可能かもしれないが、人口減少特に18歳年齢の減少などを考慮すると国として過疎地域の集約を図っていかないと薬剤師だけでなく、国として成り立たなくなっていくと思います。
- 処方箋枚数や病床数当たりの薬剤師数は過去、現在、未来でかなり異なると思います。求められている仕事量を基準とした薬剤師の需要推計が考えられると良いと思う。
- "現在奨学金を受けている学生が多いのですが、地域枠や行政からの補助が必要と思います。個々の医療機関での奨学金補助では、当該補助の需給有無で処遇に不公平感が出ると思います。薬学部の無い地域は、薬剤師確保に難渋するため計画的な確保や大病院からの派遣・出向なども必要と感じました。薬剤師の卒後教育で病院等での勤務義務化も結構ですが、教育・研修期間を長くするとライフイベントにも影響が出てくると思います。（既に6年制の影響や専門薬剤師などの影響もあり、結婚や出産が昔より遅れているように感じています）薬学部定員が増加したため、優秀な薬剤師が減っているよう

に感じています（今の教育制度によるものかもしれませんが）。需要に即した薬剤師の養成を望みます。規制改革会議での内容が進むと、今後薬剤師は在宅や無医村などでの業務など行わないと薬局薬剤師の需要は急激に減少するのではと感じています。"

- "都心での薬剤師過剰となる情報が独り歩きして、地方での薬剤師不足が深刻化していると感じます。その一因として、地方薬学部への入学定員割れと地方からの卒後薬剤師の流出があると思います。"
- 合同討論であったように就職希望の一因として給与の問題はあるかと考える。病院経営側の観点から見た病院薬剤師の給与及び人員確保数は診療報酬が大きく影響している。ここ最近の診療報酬改定は常にマイナス改定であり、わずかある加算条件に対しても対応できる中小病院は少ないのではないかと考える。さらに働き方改革の影響もあり残業時間に制限がありコロナの影響で業務が増えるなか少ない人員で様々な業務拡大は困難であり、現実には病棟業務を縮小せざるを得ない状況が発生している。大規模病院でなくては所得出来ないような病院薬剤師の将来を見据えた業務における診療報酬の加算ばかりでなく、中小病院でも所得可能な加算や薬剤管理指導の包括からの除外など中小病院に見合った診療報酬改定が望まれる。併せて最近の後発品供給体制は非常に厳しい現実がある中で、今回の診療報酬改定ではさらなる後発品使用率の増加が求められている。医療費削減の問題は理解しているが、現状の供給体制を踏まえると患者に対しての不利益が多く採用率を上げることが躊躇してしまう。いずれも現場とかけ離れた診療報酬改定が病院収入に繋がらず、結果薬剤師の給与増加には反映されない為人員拡大も難しい現実となっている一因と考える。
- 実際に出身地域でない限り、同じ県内であったとしても、都市部や自分が行ったことのない土地での生活は想像がつかない上に、そこでの業務（仕事）も想像できないため、学生のうちに実習のような形で経験等できれば、学生たちの精神的な負担（ハードル）は少し下がるのではないかと感じています。
- 薬剤師の地域偏在の根底には、少なからず薬科大学。薬学部や薬学生の地域偏在が関係していると考えます。定員抑制に向けて考慮する必要があると思います。また、6年制薬学教育開始時と比べ病院への就職希望者が年々減少しています。待遇を優先させる学生が増えてきているのが事実ですが、医療機関でのキャリアアップの重要性が在学中の学生に十分に理解されていないのも一因かと思います。
- 毎年多くの薬学生が誕生しているが、近隣の病院や調剤薬局では薬剤師不足が続いている。当院（中小病院）でも薬剤師不足が続いており、現在いるスタッフが疲弊している状況である。シンポジウムでは、学生は奨学金を返済するために病院薬剤師を諦めるという意見もあった。残念である。病院薬剤師の処遇改善が求められていることを感じた。
- "医師も同様の状況と思いますが、薬剤師は余っていく中でも偏在は解消しないと思います。山陰側の病院は非常に苦慮しています。こうした中で地方でも中央と同様に研修

が受けられ、認定を取得していける制度の構築は必要と思います。不便な地域では東京に1日研修を受けに行くのに3日休む必要がある状況、中小病院は特に抜けれない、そしてやる気のある人は地方を志望しない。全国で均等な卒後教育を受けられる仕組みが必要だと思います。"

- 待遇の問題があると思われます。やはり給与水準に格差があるとより、高い安定した方に集まるのが道理だと思います。また病院の中での薬剤部の位置付けにも難しさがあるように思います。
- 薬剤師の地域偏在と並んで中小病院では、1人薬剤師の病院が多いことも薬剤師確保の上で足かせになっていると思います（地域差があるのかもしれませんが...）。病棟薬剤業務の実施の有無が鶏と卵に例えられておりましたが、昨今の病院薬剤師の業務拡大と法改定による薬剤師業務の義務化は、電子カルテも整備されていない病院に1人で勤務する薬剤師が抱えるには大きなものであるように思います。学生に「花形はがん治療」のような風潮が続いていますが、「やりがい」の物差しは1つではないはずですので、その選択肢を1つでも多く学生に示すことが出来ればよいのではないかと思います。
- 地域により人材確保が難しい。リクルート活動しても、給与を上げてても薬剤師が来ない病院もある。病院薬剤師の業務量をもっと把握して、病院薬剤師の待遇を検討してほしい。特に病院薬剤師と調剤薬局薬剤師の給与格差をどうにかしてほしい。薬学部卒業後、3年目～5年目の離職率が高すぎる！！結婚、出産を機に給与が低く退職が多い。また、夜勤手当も当院では、資格をもたない看護助手と同じ10000円/回です。薬剤師は夜勤1人体制、仕事内容も多く、夜間救急外来で休憩もろくに取れないなかで、資格をもたず、休憩時間もある看護助手と比べて同じ夜勤手当は考えられない。病院に交渉しても、世間一般がこの程度の手当てだからと交渉もできず、病院薬剤師会として本当にどうにかしてほしいです。現場の病院薬剤師をもって見て欲しいです。病院薬剤師の給与が上がれば、もっと病院薬剤師に人材は集まると思います。
- 都道府県における薬剤師会・病院薬剤師会の強力な連携と行政の支援が必要である。（例えば、医療審議会での議論など）同時に、薬科大学・薬学部の更なる意識改革も求められる。
- やはり田舎にはより人材が戻ってききたい状況にある。
- ドラッグストアの初任給の高さに病院は負けてしまいます。就活担当者は、就職してからの苦勞などは教えてくれないと思います。私は、病院薬剤師ですが、娘が薬科大での就活で初任給でドラッグストアを選んだのに止める事も出来ず、落胆を隠せません。
- 薬剤師の地域間あるいは業態間偏在は重大な問題であり、長期的視点に立って解決策を構築しなくてはならない。
- "検討状況はよくわかりましたが、打開策に乏しくおもいます。
- "偏在を解決する手段として大学生が就職する際にアプローチをかけることが大事だと

思います。大学生が就職を決める大きな要因として就職した仲の良い先輩の意見を参考に決めることもあるかと思いますが。この先輩の意見というのはおおよそ全体を俯瞰した上での”口コミ”ではないことが往々にしてあります。5年生後半には方向性を決める動きもありますので、そのときに授業の1-2コマを使って、いわゆる先輩の””口コミ””に勝てる正しい情報を提供できる時間を設けることが解消の一手になる気がします。もう一つの偏在の解消の手段としては医師が行っている医局制度に近いものがあるかもしれませんが、新たに病院・薬局こだわらず薬剤師を派遣できる組織を各都道府県に立ち上げ、一定期間、薬剤師が少ない施設に派遣することができれば解消につながるかもしれません。”

- 機能評価や診療報酬改定などで、一律に薬剤師の役割を求めるのではなく、人員が不足している地域ではそれなりの基準を設定すべきであると考えます。病院の機能として必要な業務であることは理解していても、人手不足ではどうにもならない。人手不足の状態であるのに、一律に一般病棟はこうあるべきという基準を定めても出来ないものはできず、少人数で頑張っている職員にストレスとなり辞めてしまい、悪循環となっている。
- 地方が不便であるという考え方は、コロナ禍でオンライン対応を経験したことにより変容するのではないかと考えています。情報格差の問題はまだ残るかもしれません。しかし、キャリアアップを指向した研修会への参加や地域薬局等での服薬指導など、地域差に関係なく対応できることが今後増えるのではないのでしょうか。
- 卒前のふるさと実習と同様に、卒後臨床研修が必要と感じます。その際に薬剤師が不足している特定地区で研修を行うと、何か資格取得に反映されるポイントを付けて貰えると良いです。
- 我が県には薬学部がなく、6年生になった事で、学費のみならず生活費がかなりかかる状況があると考えています。ここ数年実実習以外で見学やインターンシップの受入れをしている中で、学生さんからは福利厚生を多く受けます。復職支援が充実している事は魅力のようです。他、看護師の教育システムとまでは言いませんが、キャリア形成プログラム整備は大きな鍵だと感じております。
- 入学選抜における地域枠設定（入学後の確約の設定）は重要だと考えられる
- 全体としては薬剤師は過剰気味なのに地方での薬剤師不足や病院に就職しないという矛盾点を解決しないと薬剤師の職能そのものが問われ、薬剤師不要論にならないか心配である。
- 若い人は、給与だけでなく待遇(福利厚生, 他の若者の有無等), レジャー施設の近接等によって、勤務先を選ぶため、高齢者の多い職場では、複数の若い人を採用する計画を立てないと中小や小さい薬局では、募集に応募してくるものがいなかったりする。(不足人員は1人でも, 2人雇うようにしないと応募が難しい)



問5. 「地域における効果的な薬剤師確保の取組に関する調査研究」は、厚労科研費による2年間の研究です。2年目の研究に向けて、ご意見やご要望をお聞かせください。

(コメント 35 件)

- 人員数の不足から、精神的に疲労困憊している現実がある。
- 現状を正しく分析していただき、現状に大きな問題があるのであれば、忖度なく強い意見を出していただきたい。
- "今回のシンポジウム、事後登録でもオンデマンド視聴できるようにしていただきたいです。広く課題を共有すべきと思います。"
- 出産・育児を終えた女性薬剤師を病院薬剤師として復職させるために、該当者の実態調査や復職のためのニーズを調べて頂ければ幸いです。
- 2年間で延長はないのでしょうか？
- "新型コロナウイルス感染拡大に伴い、薬学生の就職活動に影響を及ぼしたと思われま。出身地の医療機関への就職を見送ったり、対面での就職説明会が実施できなかったりしたことの影響はあるのでしょうか。"
- 今日のような取り組みを薬剤師会団体から積極的に発信すべきと思う。
- 「地域における効果的な薬剤師確保の取組に関する調査研究」に関するシンポジウムを開いていただき、ありがとうございます。このシンポジウムのお蔭様で、この件の知識を深めることができました。
- 薬剤師は医療職の一部なので、他職種や社会の認識を把握することが必要と考えます。薬剤師の業務やその意義は病院内、地域でも十分認知されていないところも多いと感じます。その現状を見える化することも必要と考えます。
- 入学時から卒業時にかけて、希望する就職先がどう変化したかを追うことができれば面白いのではないかと思います。記憶が薄れる類のものではないので、6年生に、現在の希望先と併せて1年生のときの希望先を聞くことでも可。
- 中小規模病院で勤務経験がある者として、非常に期待しています。また、何かお役に立てることがあれば、お手伝いしたいです。
- 「奨学金返済」が就職先の選択理由になることは他の医療職ではあまり聞かれない事ではないでしょうか？本来医療の担い手を目指して大学進学したはずであるにもかかわらず、就職先の選択理由と当初の目的がかけ離れてしまうのは残念なことであると感じている。
- "今回、金銭的な待遇改善が多く述べられていましたが、薬剤師の質向上ややりがいに繋がる業務を構築していくことも重要と思います。現在の薬学、薬剤師の問題として以下のようなことを考えておりますが、是非、具体的かつ実行可能な対策についてもっと詳細に調査していただければと思います。  
①病院の業務内容と充足状況の相関が示されていますが、病院薬剤師の標準的な業務はどこでも実施できる体制（実施できていないできていなくても業務が成り立っている

る施設が多いように思います。)をどのように構築すべきか(薬剤師業務の標準化)

②薬剤師の質向上のためにレジデント制度の立上げは是非必要と考えます。本日も大学で制度を立ち上げられた報告がありましたが、大学6年間のカリキュラムとレジデント制度の中でのカリキュラムに関しては検討されていないように思います。それぞれバラバラに検討されているように思いますので、無駄なく効率的に卒後教育を行うためには大学と医療施設の連携していくか(大学ではどこまで学修して、レジデントでは何を学修するのか)。"

- 医師と同様に僻地医療に行政が絡むと良い。今は一部、民間の薬局チェーンが絡んで尽力している。また、2040年以降に向けた、日本総過疎地化に向けての考えの種となると良い。
- "薬剤師が過剰となる情報と併せて、どの地域で薬剤師が不足しているか(育児に伴う薬剤師の休職時期や地域の高齢化率等を踏まえて)を国民に継続的に正しく示すための情報発信する仕組みを整備する必要があると考えます。また、薬剤師不足に伴い医療提供が充分に行えない地域への行政や国としての支援体制についての検討も必要と考えます。"
- その地域に薬剤師が少ないから、この病院に薬剤師が少ないから、だから行きなさい、と他人がいくら言っても当然、その人の考え方や生活、キャリア形成等、その人個人にとっては重要なことなので、人から言われて行けるわけもなく、自らそのような地域や業態に行きたいと思わせるような、施策なのか、教育なのか、それこそ給料なのか、わからないですが、特に偏在(不足)地域において、薬剤師が定着するにあたり、何が大切なのか、何が必要なのか、薬学的な要素以外の要素も踏まえた調査研究も必要なのではないかと感じました。具体的にどうだとは言えませんが、なんとなくですが、和歌山県立医科大学がやろうとしているところに何か大きなヒントが隠れているように感じました。
- 本日の講演の中で一般的な3年以内の離職率と薬剤師の離職率は、ほとんど変わらないといったお話がありましたが、6年制薬学部の一期生から見ている限り旧来の薬学部卒業生に比べ高いような気がします。薬剤師転職者の追跡調査(業態や理由など)から問題解決のヒントが得られるような気もします。
- "2年で結果を出すことは困難と思われるので、取組後の結果確認等の研究継続を望みます。"
- "奨学金の返済については対策が必要と思います。また応募者に聞いても、日病薬の求人ページが見られていない。多くの病院が登録する必要がある。またページについても写真を掲載するなど、ブラッシュアップが必要かと思う。地方の中小病院の声を拾って行っていただきたい。"
- 地域住民のニーズが反映され、薬剤師の必要性が明確化されることを望んでいます。
- 貴重な調査結果をお示しいただき、ありがとうございました。総合討論で、「中小病院

の採用は新卒者ではなくても…」との発言があり「なるほど」と思いましたが、その場合、薬剤師会や自治体で採用者への働きかけなどの協力体制があるものでしょうか？新卒者であれば大学をターゲットに採用活動ができますが、その辺りは各病院に任せられるところでしょうか？どこかで取り組まれている好事例をご教示いただけましたら幸いです。

- 研究の成果を現場に活かしてほしいです。現場の病院薬剤師は、給与面で退職が多いことに対して、どう対応してくれるのですか？医師と同じ薬学6年生になっても給与面は何も改善されていない。研究するのであれば、現場の若い薬剤師のためにも、しっかりと給与面のことも考えてほしいです。
- "6年制薬剤師にとって夢のある、元気の出るような事例も示しながら、この調査研究を進めていただきたい。他の医療職種の地域偏在との比較も知りたいところです。(概ね同じ傾向ならばいいのですが。)"
- "地方では一度就職したらそのまま終身雇用となりがちで、人員の交代が殆ど無く、進歩も少ない！又、地方では役職本来の業務の他、人員不足(定員を増やしたがる雇用者がある)の為、夜勤等も押しつけられ、業務時間が重なって十分な仕事ができないことがある。そのため、都会志向が未だに多い。"
- 医師の研修医制度のようなものを薬剤師にも作って、卒後何年かは、病院勤務を経験してほしいです。
- 薬剤師業務の将来的展望に立って、議論を進めるべきである。給与格差や奨学金の問題は薬剤師に限らずすべての業種に共通した現代的課題ではないか。
- 6年間の教育を受けていながら、薬剤師は医療現場での花形的なイメージに乏しく、病院実習では学生は忙しく厳しいイメージしか抱かない。処遇改善を最優先で考えないとモチベーションを抱けない薬剤師の増加が止まらない。
- 業務が忙しく、調査研究に協力できない施設がある点がバイアスになっているかと思えます。施設に1-3人しか薬剤師がいない施設を一般病院、療養、精神科、ケアミックス、機能別薬局等の各業態で数施設ピックアップし、アンケートを行えば潜在的な問題を抽出できるかと思えます。
- 病院薬剤師を目指す薬剤師(新卒、転職含む)は、何の情報から得て決めているのかを調査してほしい。県の薬剤師会や日本病院薬剤師会などのサイトは上位に上がってこず、転職サイトを見ている方が多いように思う。
- Uターン・Iターン・Jターンで働く人の考えも聞いてみたいと思いました。
- "中堅薬剤師がどんどん病院を離れていきます。その方たちの意見をきく事が出来れば、対策にもつながるかと思えます。個人的にきいた中では、三交代勤務をしながらの子育ては厳しいとか、給与面をあげてきます。ご家族の支援が得られるかも大きいようです。"
- 重要な調査であり、このような結果のフィードバックを次年度も継続してほしい

- 患者が薬剤師に求めることを明確にする研究を行っていただきたい。
- 踏み込んだ解決案の提示により、議論が起こることを願う。今の現状を解決しない限り、薬学部を志望する学生が減り、優秀な人材を薬剤師職で確保できなくなる。
- 薬剤師職場は、他の職場の薬剤師の交流機会に限られるため、勤務開始から如何に他の薬剤師と一緒に何かを行える機会(地域包括ケアシステムなどの勉強や研修等)を増やして、同じ境遇の人との交流を持たせて、仕事のモチベーションを上げる対策が必要と感じている。

問6. 本アンケートは、シンポジウムの事前登録システムから独立した無記名の調査システム (Microsoft Forms) を利用しています。アンケート結果の解析のために、回答者の所属について、当てはまるものをお選びください。

大学	24
病院	42
薬局	3
企業	1
行政	6
学生	2
その他	4