

第2回公開シンポジウム参加者事後アンケート結果

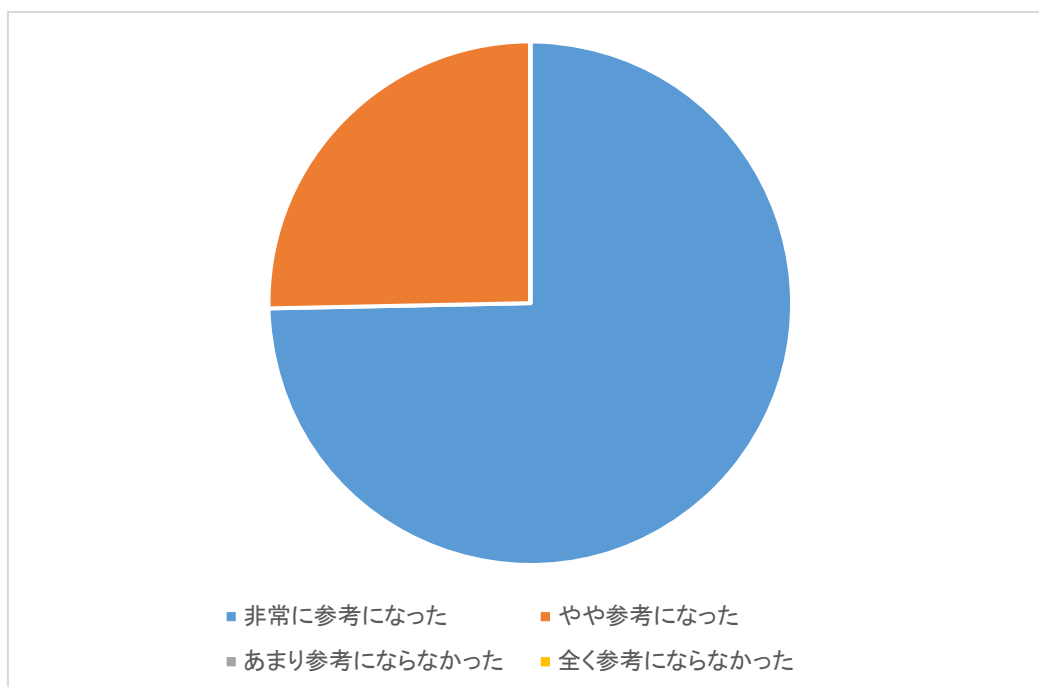
2023年3月21日にハイブリッド開催した公開シンポジウムの参加者およびオンデマンド配信した録画の視聴者を対象に Microsoft Forms を用いたアンケート調査を実施した。3月31日までに79件の有効回答が寄せられた。

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。

第2回公開シンポジウム「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、研究班の報告書作成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（回答期限：2023年3月31日）。

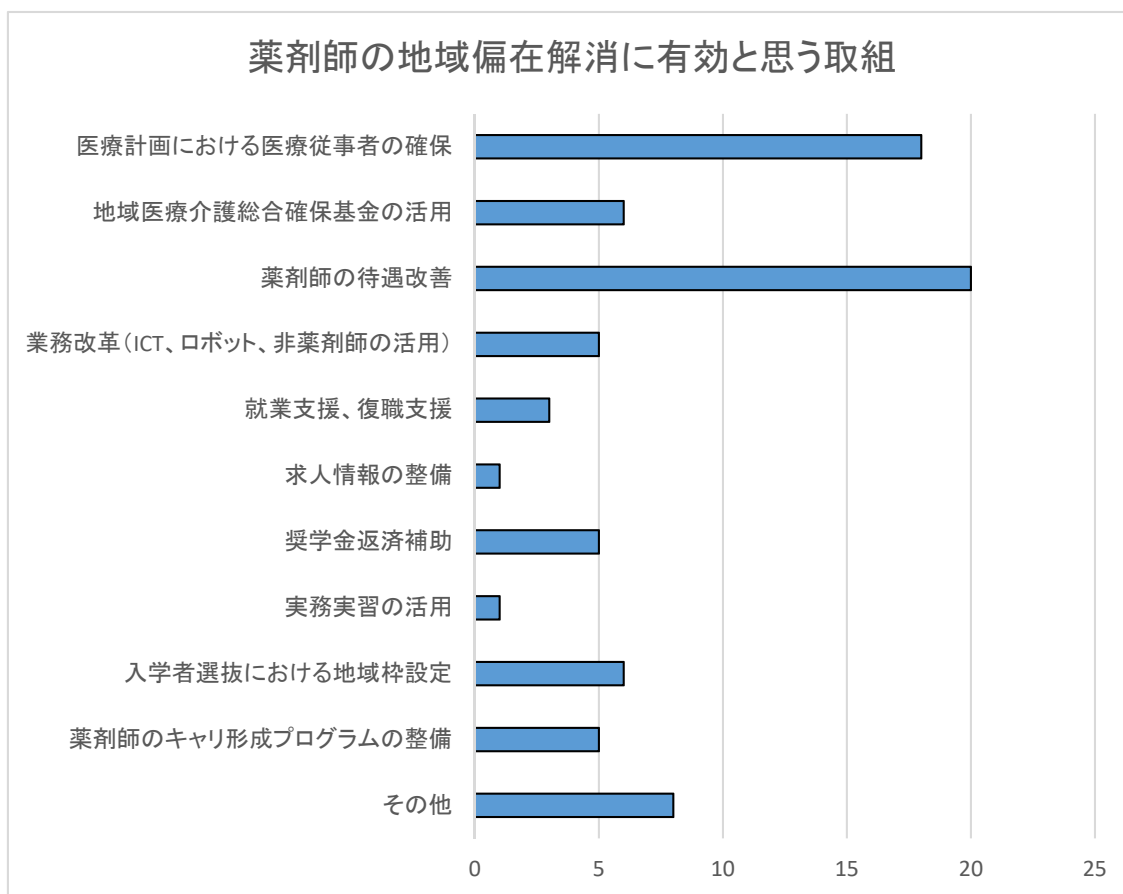
問1. 今回のシンポジウムは、お役に立ちましたでしょうか。（n=79）

- | | |
|------------------------------------|----|
| <input type="radio"/> 非常に参考になった | 59 |
| <input type="radio"/> やや参考になった | 20 |
| <input type="radio"/> あまり参考にならなかった | 0 |
| <input type="radio"/> 全く参考にならなかった | 0 |



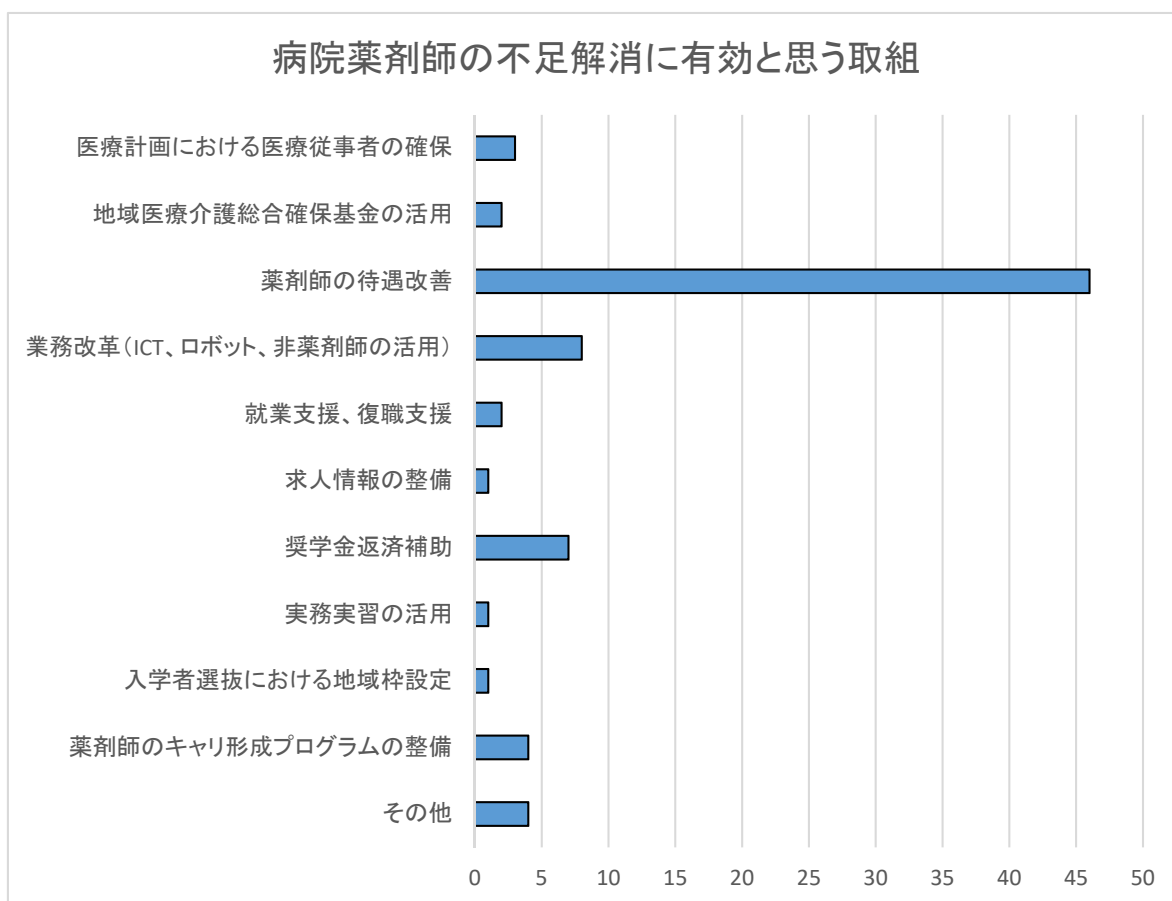
問2. 薬剤師の地域偏在の解消に有効と思う取組はどれですか。

○医療計画における医療従事者の確保	18
○地域医療介護総合確保基金の活用	6
○薬剤師の待遇改善	20
○業務改革（ICT, ロボット, 非薬剤師の活用）	5
○就業支援、復職支援	3
○求人情報の整備	1
○奨学金返済補助	5
○実務実習の活用	1
○入学者選抜における地域枠設定	6
○薬剤師のキャリア形成プログラムの整備	5
○その他	8



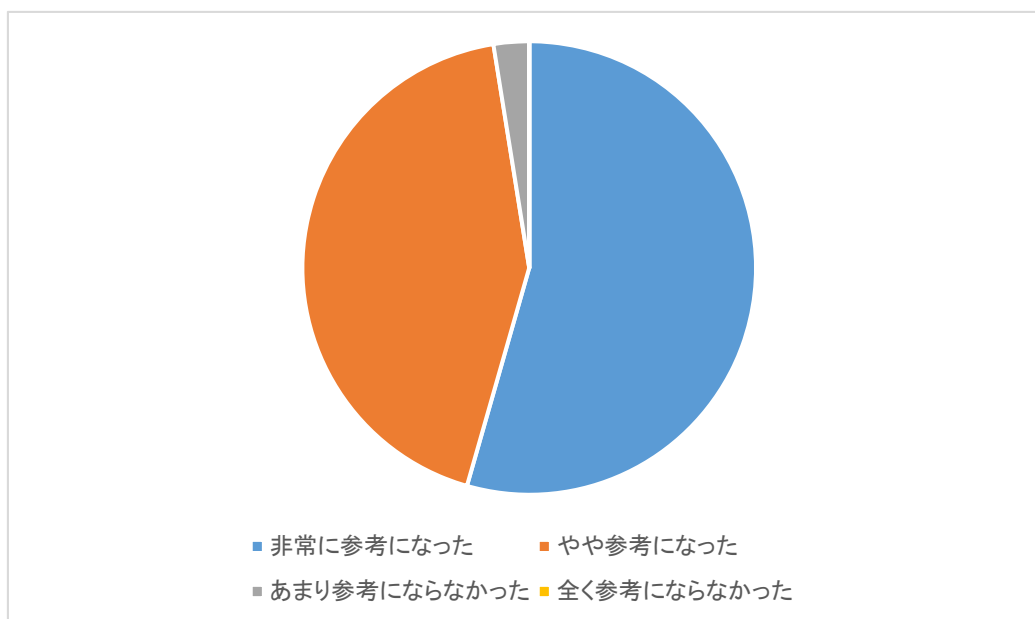
問3. 病院薬剤師の不足解消に有効と思う取組はどれですか。

- 医療計画における医療従事者の確保 3
- 地域医療介護総合確保基金の活用 2
- 薬剤師の待遇改善 46
- 業務改革（ICT、ロボット、非薬剤師の活用） 8
- 就業支援、復職支援 2
- 求人情報の整備 1
- 奨学金返済補助 7
- 実務実習の活用 1
- 入学者選抜における地域枠設定 1
- 薬剤師のキャリア形成プログラムの整備 4
- その他 4



問4. 本シンポジウムで研究班が提案した薬剤師キャリア形成プログラムは参考になりましたか。

- 非常に参考になった 43
- やや参考になった 34
- あまり参考にならなかった 2
- 全く参考にならなかった 0



問5. 研究班が提案した薬剤師キャリア形成プログラムについて、ご意見やご要望をお聞かせください。(コメント 27 件)

- 極めて素晴らしいと感じます。と同時に、行政にはへき地地域へ赴く薬剤師に対して、何らかの補助等（家賃、帰省費用、学習費用など）をお考え頂きたいと思えます。
- 個々の店舗や病院ごとの小人数の単位ではキャリア形成が困難です。医療県単位、又は都道府県単位での薬剤師の業務ローテーションを考える必要があると思いました。
- 意欲ある薬剤師にとっては魅力的だろうが、報酬がそれにみあうものであるだろうか。
- 薬科大学の無い県に地域枠を設けるのは、1 大学の入学生確保とするだけでなく、県が全ての大学で実施すべきことではないかと感じました。
- 昭和大学の取り組みが、他にも広がるのが望まれる。
- 広報が大事です。
- 先進的な取り組みをされている地域や大学などの話を聞くことができ、積極的にキャリアアップを図りたい薬剤師のモデルとなれば良いと思いました。
- 実践する上で費用の負担を誰がするのが問題となると思えます。基金の活用は恒常

的なものではないので、プログラムの有用性が実証されることで受け入れ側が負担できる仕組みになれば良いと思います。

- 研鑽を積めるシステムは素晴らしいが、教える側の負担が大きいし、皆がみんな上を目指せるわけではないので離職率が気になりました。また、臨床薬剤師の底力を上げるだけでなく、将来の薬剤師業務の戦略を考えられるマネージャーも同時に育てる必要があると思う。
- 病院薬剤師会と薬剤師会のさらなる共同体制。
- 地域の保険薬局も加え、病院と両方経験できる仕組みが、在宅現場の医師の負担も減らせる即戦力となると考える。また薬局から病院への転職のハードルを下げる事につながるのではないかな？
- 特殊な病院や大学しか取り組むことが難しい内容であり、なかなか参考し難い。大学と病院の垣根を超えた連携がなければ実現できないと思う。
- 大学から卒後のキャリアパスをしっかりと教育する必要を感じました。
- 必要性は十分に理解できるし賛同するが、学力差がある学生を多く抱える私学でどのように対応していくかは難題と考える。
- とても参考になりました。
- 参考になった。
- キャリア形成プログラムはよいと思うが、やりたい業務のみ行う薬剤師が増えていき、現在薬剤師が薬剤部で行っている DI 業務や薬務等の業務についてはどのように興味をもたせたらよいのか？と思う。
- 規模や業態の異なる複数の施設を経験できる仕組みが予め用意されていることは魅力あるプログラムだと思いました。病院→薬局→病院と、時代の流れに応じて自らの意思で転職した経験者ですが、大きな勇気も必要でした。年限を決めて資格取得を条件に設定する仕組みも、モチベーションアップに繋がるのではないかと感じました。
- 様々なキャリア形成の価値観はあると思いますが、医療過疎地でのスペシャリスト薬剤師の資格認定があっても良いのではないかと思います。医療充足地域では専門薬剤師が良いのですが、医療過疎地ではオールラウンダーが必要とされるものと考えています。病院薬剤師の不足が喫緊の課題である事は意外でしたが、薬局についてのプログラム検討を進めることが、結果的に薬剤師の質向上につながるものと思います。
- 薬剤師のキャリア形成プログラムは、将来を見通せることができ、とくに新人薬剤師にとっては明確な目標となるため、必要なプログラムと思います。ただある程度のキャリアを形成し、組織内で指導的立場となった後の薬剤師プランはどうするのが課題だと思います。キャリア形成はむしろそのキャリアに固執する傾向にあるとすると、結果的に人の流動が滞り、医療機関の業務や薬剤師の資質に偏在となるのではないかと危惧しております。
- 初期研修中の身分や待遇を施設間で、ある程度揃える必要があると思います。資金の

確保は大変ですが、待遇が良いところに志望者が偏ってしまう可能性があります。

- 医学部の医局制度も色々問題はありますが、医局制度のような、中小病院に勤務しながら大学病院や薬学部の継続的な支援が必要だと思います。
- 薬剤師の偏在解消の最終目標が地域住民の健康の保持であるという基本的な考え方に基づいて策定されたという経緯と趣旨が理解できたことが良かった。
- 臨床現場に出ると、研究スキルが欲しいと思うようになります。働きながら博士課程に行くことを応援する仕組みがとても素晴らしいと思いました。若かったら是非応募したかったです。
- 大学と地域病院の連携による臨床薬剤師育成に向けた実現可能な取組だと感じました。また、基幹病院、地域の中小病院両方を経験することで、それぞれのメリット、デメリット、改善点などを実感できるため、業務体制・内容の改善につなげやすくなるのではないかと思います。
- 研修施設が限定される、大学病院優先、研修薬剤師の所属先、給与調整、提供する研修の質の担保など課題が多いように感じました。
- 非常に魅力的な取り組みだと感じた。実効性を持って完結できるような仕組み、掛け声倒れにならない仕組みが必要と感じた。

問6. 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。

- 各大学や拠点病院が、ある程度地方の人事権を掌握できる制度の導入が必要だと思います。加えて、大学が掲げる「理想の薬剤師像」が曖昧であることも問題で、地域医療に参画する薬剤師に特化した大学教育の導入も必要だと考えます。
- 税制優遇措置
- 地域において、保険の枠外で稼ぐ手段を模索する必要があるかもしれない。
- 本シンポジウムでは、勤務先の地域と給与。そして、薬剤師の業務内容とやりがい。重要なキーワードとのメッセージでした。人員の流動性が高い都市部医療機関では、病院離職率低下・職場定着向上を掲げて取り組んでいます。今どきのZ世代薬剤師について、仕事のやりがい、嗜好について、理解を深める企画があると良いですね。
(昭和世代のおじさんの考えで取り組んでいてもだめだと思います。)
- 現場では薬剤師のニーズの高まりを感じている。薬剤師数の増加が、求められる役割の増加に追いついておらず、薬剤師が増えても業務は逼迫している状況が続いている。偏在指標だけでは評価できない部分をどのように見える化していくかは、自治体も含めた今後の課題と感じた。
- 病院薬剤師を増やすためには、病院単位ではなく、行政と一体となった取組が必要。
- 地方出身者に対する大学進学時の奨学金サポートに加え、地域によって差が生じないような専門薬剤師等の資格制度の取得要件を考えていく必要があると思いました。病

院間ローテーションのシステムは大変興味深く、引き続き状況の経過を見ていきたいと思いました。

- 肌感覚ではやりがい、業務内容よりも初任給の影響が大きいように思う。地方の病院薬剤師の数を増やすには、金銭面の待遇を上げるしかないのではないか。
- 業態偏在については、10年後20年後のキャリアを明示できると良いと思います。特に待遇面では薬局と病院とで大きな開きがないことを伝えることが大事だと思います。その上で、奨学金等の返済支援があるとよいです。
- 病院薬剤師が比較的集まりやすい都市部の病院から、病院薬剤師が不足している地域の病院への期間を定めた支援派遣の体制整備が双方にとって効果的かつ現実的だと思います。
- 薄々わかってはいたが、数字で見ると改めて考えさせられる内容でした。最近の少子化と密接にかかわる問題だと思う。今まで業務を拡大してきたが、働き方改革の観点から業務にメリハリをつける等の思い切った効率化も今後は必要ではないか。
- 薬剤師だけの問題ではなく、他の医療職でも同様であり国としての総合的な対応が重要。
- 出来る人材が病院だけに集まっても、地域の薬剤師力は上がらない。業態偏在から業態ローテーション可能なキャリア形成が構築された地域があれば、向上心のある若手薬剤師にとって大変魅力的ではないか？
- 薬剤師の地域偏在解消のための取り組み支援（臨床研究、効果的な卒前卒後教育）に薬学部教員の精力的な関与をお願いしたい。その成果を持って薬学部教員の職位のインセンティブ制度設立もお願いしたい。
- 薬剤師過剰が予測されるなか、薬剤師の増員は考えにくいことから地域に向かわせる仕組みや業態間における待遇差の解消などの取り組みが益々重要になると思う。さらに、人口減少が大きな地域もあることから今後医療が不要になる地域の対策や効率的な医療提供が重要になるように思う。
- 新卒生だけを対象に考えるだけでなく、米国のように30から40代での薬局から病院あるいは病院から薬局への転職が社会的に不利にならないようにできれば、不足を補うだけでなく有為な人材の確保ができると思います。
- 安原先生が仰られた通りだと思います。もはや薬学、薬剤師関係機関だけでの問題解決は困難で、地方自治体、医療法人、大学法人など周辺環境の理解と協力が欠かせないと思われます。
- 最初は病院に就職し、薬剤師としての基礎を身に着ける方が良いと指導するが、多くの学生は1000万円を超える奨学金の返済を抱え、まずは返済が先ですと言われるとそれ以上、何も言えなくなる。1000万円以上の負債が20%弱という資料が提示されたが、私学の本学では3分の1以上という感触です。この負債問題が解決しない限り、調剤薬局、ドラッグストアへの就職偏在はなくならないように思う。

- フロアの質問でもありましたが、病院間でも病床数や病棟業務を行っているかどうかなど、多くの差異があります。そういったことも含めて薬剤師の適正数を考慮していただきたいです。
- 本日の講演を聞いて、都市部と連携したローテーション形式での人材確保も一つの策だと感じました。

問7. 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 23
- 病院 39
- 薬局 7
- 企業 1
- 行政 7
- 学生 3
- その他 0