

# 病院薬剤師の人材育成における課題考察と IMSグループ横浜旭中央総合病院の取り組み

## 高橋 照明

(IMSグループ横浜旭中央総合病院 薬剤部 係長)

医療経営士2級  
認定登録番号：  
21410023090093

### 【背景】

薬剤師需給推計によると、病院薬剤師は全国的に不足している。要因として労働環境、低賃金などが指摘されている。しかし、これらの外的要因への対策が進められる中でも、問題解決には至っていない。厚生労働省や日本病院薬剤師会が示す人材育成関連指針では、高度な専門性の追求が強く推奨される一方、組織を発展させるための指針が欠如している。この専門性偏重主義が、管理職へのトランジション不全を助長し、管理職が育ちにくい・人材が定着しない要因と考察した。

### 【目的】

人材の早期離職により採用・育成コストが増大し、かつ高度・専門化した医療提供体制の維持にも影響を与えかねない。人材定着の課題は背景で挙げた外的要因のみならず、人材育成・組織開発といった組織内部の構造にも存在するという仮説を立てた。今回、病院薬剤師の人材育成における構造的課題である管理職へのトランジション不全解消を目標に、横浜旭中央総合病院の取り組みを途中経過報告する。

### 【実施方法・期間】

2024年4月より以下の3つの取り組みを開始した。

1. キャリアロードマップの作成：管理職に求められるスキルの可視化。
2. 非認知スキル研修導入：短時間の配信型動画研修と、SGDやワークを中心に行う集合型対面研修。

3. 越境学習の実施：機能・規模の異なるグループ関連病院へ3ヶ月～12ヶ月の中長期研修。

研修については、2025年7月時点での動画視聴回数や研修後アンケート調査を実施した。

### 【考察・結果】

(結果)

各取り組みの途中経過として、配信型動画研修は、総作成動画数14本。総視聴回数は169回に達した。集合型対面研修の参加者アンケートでは、満足度5点満点中平均4.45点という評価が得られた。越境学習参加者へのアンケートでは、「他病院で働くことで視野が広がった」「自病院に戻ってきた際に改善点が客観的に見られた」といった回答が得られ、一定の学習効果が確認された。

(考察)

専門性偏重主義の構造的課題に対し、内部環境からアプローチする試みである。今回一定の学習成果は得られた。しかし、研修後の行動変容・業績改善を測る客観的な指標、トランジション不全解消に貢献できているかは今後評価が必要である。

(結論)

病院薬剤師不足という複合的な課題の解決には、労働環境等の外的要因への対策に加え、専門性偏重主義の育成方針を見直すことが不可欠である。組織内部において、多様なキャリアパスを提示・支援することで、人材定着と組織開発に繋げたい。

### 【共同研究者】

小串興平



◎たかはし・てるあき

2013 年IMS グループに入職。2019 年同グループ横浜旭中央総合病院へ異動。  
これまで医療安全推進者・チーム管理者・人材育成等と幅広い業務に携わる。医  
療経営士の知識を活かし、両利きの部門マネジメントを目指しています。