新人薬剤師教育プログラム

東京慈恵会医科大学附属病院　薬剤部

初版_2026 年 9 月 1 日

1. 基本方針・理念および体制

1.1 理念・基本方針

新卒薬剤師の採用・教育は、単なる人員確保ではなく、病院の理念に基づき、「高度・複雑化する薬物療法に高い専門知識と豊かな人間性で貢献する」を基本方針として、新卒薬剤師一人ひとりが専門職として必要な知識・技能・態度を身に付け、患者中心の安全で質の高い薬物療法を実践できる薬剤師の育成を目指す。

教育にあたっては、医療人としての倫理観や責任感を養うとともに、チーム医療を担うためのコミュニケーション能力、多職種と協働する姿勢、科学的根拠に基づいて課題を解決する能力を段階的に習得できるよう支援する。

1.2 教育管理体制と責任者

OJT リーダー制度を採用し、以下の職員が新人薬剤師教育の管理、教育計画の実施、および指導体制の整備を担う。

- 所属長

  教育プログラム全体の統括、および必要な指導・教育体制の確保と環境整備、OJT リーダーの指名。

- 管理者/部門責任者

  日常的な教育実施状況の把握、評価取りまとめ、および課題の抽出・調整。

- OJT リーダー

  選定基準： 臨床経験 3 年以上の薬剤師、または所属長が適任と認めた者

  主な役割は以下の通りである。

  - 新人薬剤師への直接指導
  - 教育スケジュールの計画作成・進行管理・進捗確認
  - 定期的な面談を通じた達成度評価、メンタルフォロー、課題の抽出
  - 管理者／部門責任者への進捗報告と評価フィードバック(OJT リーダー会議)
  - 部署スタッフへ一部の業務及び講義の協力依頼

- OJT リーダー会議

  構成メンバー： 管理者、部門責任者、OJT リーダー

  開催頻度： 年 12 回(定例)および必要に応じて随時開催

  目的： 教育の進捗管理、評価・フィードバック、および教育体制の継続的改善

1.3 対象者

本教育プログラムの対象条件は以下の通りである。

１） 当院に所属する職員である。
２） 薬剤師国家試験に合格している(入職時に薬剤師免許取得見込みである)。
３） 薬剤師としての実務経験がない。
４） 所属長が必要と判断したもの。

※中途採用の新人薬剤師については、薬剤師キャリアに応じた個別の教育プログラムを考案するため、本プログラムは対象外とする。

1.4 一般目標

- 病院薬剤師として必要な知識・技能・態度を身につけ、根拠や目的に基づいた安全かつ適正な薬剤業務を実践する。
- 患者との関わりや多職種との連携を通じて、患者中心の薬物療法を実践する。
- 医療人としての倫理観と責任感を持ち、主体的に考え行動するとともに、自己の成長につなげる。

1.5 到達目標

別途「到達目標チェックリスト」に基づき到達目標（SBOs）を定める。

2. 教育概要

2.1 教育期間

本プログラム期間は採用から 1 年間(12 ヶ月間)。年間スケジュールについては「4. 新人教育スケジュール」を参照すること。

2.2 教育内容

2.2.1 業務

OJT を通じて下表にある各部門の業務を実践する。

部門	主な業務内容
調剤室	内服薬、外用薬、注射剤の調剤、処方監査、調剤監査 窓口対応、院外処方せんの疑義照会対応 術前持参薬確認
注射セット室	注射剤の調剤、処方監査、調剤監査 外来ブロックの向精神薬供給、手術室カートの薬剤供給
無菌調製室、抗がん剤調製室	中心静脈栄養輸液(TPN)の無菌調製、抗がん剤調製、レジメン監査
病棟	病棟薬剤業務、薬剤管理指導業務
その他の業務	当直・夜勤業務、備品管理、調剤支援機器のメンテナンス

2.2.2 講義

2.2.1 に掲げる業務の円滑な習熟を図るため、業務開始前に講義を実施する。講義の主担当は OJT リーダーとするが、一部の講義については OJT リーダーが委嘱した部署スタッフが担当する。

（主な講義内容）

- 各部門の業務手順及び内規等
- デバイス指導（吸入薬、インスリン）
- 専門領域(がん、小児、循環器、糖尿病、慢性腎臓病、緩和ケア、栄養)

2.2.3 研修

以下の院内外研修を受講する。

(院内研修)

- 新人キャリアアップ研修(年 4 回)
- 医療安全研修(年 2 回)
- 感染対策研修(年 2 回)

（外部研修）

- 病院・診療所薬剤師新任教育研修会(主催：一般社団法人　東京都病院薬剤師会)

3. 評価基準の作成及び評価方法について

- OJT リーダーは、各部門における到達目標を考案・設定し、到達目標チェックリストを作成する。
- 採用薬に関する事項を中心に確認テストを行い評価する。さらに、OJT リーダーは定期的に新人薬剤師と面談を行い、到達目標チェックリストを用いて業務内容の理解度について到達状況を評価する。
- OJT リーダー会議を開催し、OJT リーダーは管理者及び部門責任者へ新人薬剤師の業務到達状況や評価について報告する。また、必要に応じて課題の抽出や教育計画の修正を行う。
- 管理者は所属長へ新人教育の進捗状況を定期的に報告する。
- 管理者及び部門責任者は、面接等を通じて新人薬剤師から教育プログラムの内容、OJT リーダー、業務環境等に関する意見を定期的に聴取し、必要に応じて課題の抽出や教育計画の改善を行う。

4. 新人教育年間スケジュール

