27PW-am237

今後の薬剤師の需給予測と職能の開発

○水　八寿裕[1], 田邉　友昭[1], 平　秀昭[1], 池内　美加[1], 橋本　一訓[1], 齋藤　美喜[1], 和田　文江[1]([1]アポプラスステーション株式会社)

【目的】薬剤師２０１０・１１年問題として危惧されている６年制薬剤師卒業までの薬剤師供給の停止の２年間の前後に起こりうる可能性を医療人材関連企業の視点から捉え、それまでに行うべき対策を提言する。
【方法】本年厚生労働省から薬剤師需給の将来動向に関する検討会が行われたがその結果を踏まえて、現在および将来予測される求職希望の薬剤師の傾向を把握する。また弊社の薬剤師・薬学生対象のセミナー開催時でのアンケートで薬剤師として働く目的・意義などを分析し、新卒・キャリアの薬剤師の選考方法や採用後に必要なキャリア開発に必要な人材や社内環境を検索する。
【結果】過去数年前までは保険薬局数の自然増で薬剤師の求人が求職数を大幅に上回ったため、安易に肩書きや年収などの外的キャリアのみによる転職活動が横行している。最近はこの反省からか最近の傾向は職場の雰囲気など働きやすさなどの指標を重視した転職活動が進んでいるようである。また薬学生の就職活動も大きな変化を見せている。特に薬学生向けのセミナーやイベントへの参加によって、学生が本気で就職活動を行わなくなっても保険薬局やドラッグストアなら即就職が可能であるという安易な発想が多くの薬学生の心を支配してしまった。また弊社主催のセミナーのアンケート結果では登録販売者という OTC 薬品を販売する新しい職種に対して関心はあるが自分の地位を脅かすほどの脅威は感じてはいない。
【考察】まず薬学生の問題。学生の興味は薬剤師国家試験をパスすることが第一義となっており、薬剤師のキャリアパスについて学生時代に考える機会与える情況が一部の大学を除き存在していない。医学部では臨床研修医制度で一人前の医師を育てる卒後教育のシステムがあり、それに習った形での薬剤師研修制度が必要である。次に現行の４年制の薬剤師だが、基本的には本人の自己意識改革に委ねられている。会社か提供する研修制度では個別の問題に対応出来ない場合が発生するが、自分のキャリア開発をすべて所属会社に依存するのではなく、外部の研修機関を利用するなどで対応が可能であることについて薬剤師本人が気づかねばならないと考える。
【結論】人材会社のとるべき行動。
各薬科大学に対して。就職課・研究室と連動したキャリア開発企画の提案。
薬学生・求職者に対して。キャリア開発の専門トレーニングを受けた者によるキャリア・カウンセリングの確実な実施。
求人企業に対して。キャリア開発の意義の周知徹底と採用担当者へのコンサルテーションの確実な実施。また薬剤師の職能を発揮できる職種の開発も人材会社の責務である。
以上