

薬局長育成塾に関するQ&A

日本病院経営支援機構（1/5）

	質 問	回 答
Q1	育成塾ではどのような人をその受講生として想定していますか？	<p>以下の受講生を想定しています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 「医療機関の経営に貢献できる、医療機関の経営が分かる薬局長（薬剤部長）」を目指す 医療機関の薬局長・薬局長候補者・薬剤部の中堅薬剤師 「医療機関の経営に貢献できる、医療機関の経営が分かる薬局長の在り方」を学びたい 医療関係企業の幹部・管理職
Q2	医療機関にとって育成塾の果たす機能は何ですか？ また医療関係企業にとってはどうですか？	<p>医療機関にとっては、</p> <ol style="list-style-type: none"> 薬局長の教育・育成 薬剤部の中堅薬剤師の教育・育成 <p>医療関係企業にとっては、</p> <ol style="list-style-type: none"> 幹部職員への医療機関の薬局長の在り方を学ぶ機会の提供 <p>と考えています。</p>
Q3	育成塾で受講者は何を取得できますか？	<p>以下の2つだと考えています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 医療機関における「経営に貢献できる、経営が分かる薬局長」であるために必要な 実践的・具体的なノウハウ・テクニック・知識 塾卒業後も付き合いのける他医療機関・医療関係企業の仲間
Q4	育成塾では誰がどんな内容を教えるのですか？	<p>「医療機関の経営に貢献できる、医療機関の経営が分かる薬局長」の教育・育成のために 最低限必要なことを、その分野で実績を持つ第一線の講師が具体的・実践的に教えます。</p>

	質 問	回 答
Q5	育成塾は他の薬局長の研修会と何が違うのですか？	<p>多くのこの種の研修会で、実践に余り役に立たない教養的な「あるべき論」を、しかも医療機関でそれを実際にやったことのない講師が教えている中であって、育成塾では実際に長年に亘ってそれを実践してきた講師が、その経験の中から会得した「医療機関の経営に貢献できる、医療機関の経営が分かる薬局長であるためには、何をどうすればいいか」という観点から、その具体的実践的な内容を、その成功事例を紹介しながら教えるという点で、「全く異なっている」と考えています。</p>
Q6	育成塾では、どんな頻度でどれくらいの時間、どのような内容の研修を実施していくのですか？	<p>原則として「9ヶ月間、毎月1回、1回1日・7時間」のオンライン方式の定期研修会を、20～30名規模の集合教育で開催します。</p> <p>その研修会では、毎回、</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 講師の講演 2. 講演後、4～5名のグループに分かれての講演内容に関するグループディスカッション 3. グループディスカッション後、議論してまとめたことに関するグループ毎の発表 4. 個々のグループ発表毎の講師のコメント <p>の順で1日・7時間の研修を実施します。</p> <p>加えて、希望者を対象に、定期研修会の番外編として、その時々テーマを設定して</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. 毎月1回のオンラインセミナーを、 <p>また、研修会終了後、受講生同士の交流を深め仲間を作るための</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. 隔月1回のオンライン飲み会を、 <p>其々開催します。</p>

	質 問	回 答
Q7	<p>この研修会の特徴なり「売り」は何ですか？（１）</p>	<p>以下の3点だと考えています。</p> <p>1. 研修内容が深く身につくこと</p> <p>多くのこの手の研修会で、参加者が「講師の講演の聴きっぱなし」に終始している中で、育成塾の参加者は、</p> <p>（１）事前に出された課題に従って自分で調査・考察した上で研修会に臨み、</p> <p>（２）当日の研修会では、講師の講演でその具体的実践的なやり方について学び、</p> <p>（３）その後のグループディスカッションでの議論に参加して見解をまとめることによってその考察を深め、</p> <p>（４）グループ発表で自グループの見解を発表して講師のコメントを聴き、他グループの発表に接することで更にその考察を深めることができるようになっています。</p> <p>その結果、育成塾の参加者は、研修会で受講する「経営に貢献できる、経営が分かる薬局長になるための個々の実践的なスキル・ノウハウ」を深く自分のものにした上で医療機関・企業に持ち帰ることができます。</p> <p>2. 組織を超えて付き合っていける、お互い情報交換ができ励まし合っていける他医療機関・企業の仲間ができること</p> <p>育成塾には全国各地の医療機関・企業から受講生が参加しますので、育成塾での研修会やオンライン飲み会に参加することで、お互い切磋琢磨し、情報交換しながら助け合う、他の医療機関・企業の同じ「医療機関の経営に貢献できる、経営が分かる薬局長」を目指す仲間を得ることが出来ます。</p>

	質 問	回 答
Q7	この研修会の特徴なり「売り」は何ですか？（2）	<p>3. 夫々の医療機関の経営改善の展望を拓くことができること</p> <p>育成塾では、各受講生に、「9ヶ月間の研修が終了するまでに、夫々の医療機関の問題点とその是正の方向性を明らかにして、今後の経営改善の展望を拓くよう」指導しています。</p> <p>そのため受講生が希望すれば、</p> <ul style="list-style-type: none"> （1）その医療機関の経営分析を実施して改善の方向性を明らかにし （2）個別相談日（毎月1回1日開催）でその具体的なやり方について協議し （3）必要により、講師がその医療機関を訪問して必要なアドバイスを行う <p>ことにしていますので、医療機関の経営改善のための具体的なアクションに着手できるようになっています。</p>
Q8	育成塾の9ヶ月間の教育カリキュラムの特徴と目的は何ですか？	<p>育成塾の9ヶ月間の教育カリキュラムは、「医療機関の経営に貢献できる、経営が分かる薬局長」になるために必要な項目を全て網羅した上で、その優先順の高い順に編成されていて抜けが無く、全てを受講すれば、そのために最低限必要なものが一通り身に着くようになっています。</p>

	質 問	回 答
Q9	<p>2022(R4) 年度育成塾の実施方式はどうなりますか？</p> <p>会場でのライブ方式ではないのですか？</p>	<p>会場でのライブ方式ではなく、講師・受講生が夫々の場所からパソコン画面を通じて参加するオンライン方式になります。</p> <p>2021(R3)年度一杯で今のコロナ禍が終息すると予想することは困難です。</p> <p>また益々経営環境が厳しくなっていく中、医療機関の経営改革・改善は不断に行っていく必要があり、その中核の1人である薬局長の育成は不可欠です。</p> <p>従って、そのための育成塾を感染リスクを避けて実施するため、2022(R4) 年度育成塾はオンライン方式で実施することにしました。</p>
Q10	<p>ライブ方式がオンライン方式に変わると、講演に迫力や説得力が無くなり、また仲間作りもできなくなるのではないのですか？</p>	<p>それは杞憂です。</p> <p>2019年(R1)度から実施している「事務長育成塾」に関して、コロナ禍の急拡大で、2020年度の育成塾を、当初予定していたライブ方式からオンライン方式に変更した時、そのような懸念が受講生から寄せられことは事実です。</p> <p>しかし、実際にオンライン方式で実施してみた結果は「案ずるより産むが易し」でした。</p> <p>今のデジタル技術の進歩は素晴らしく、オンライン方式でもライブ方式と全く遜色のない「講演」「グループディスカッション」「グループの発表とその都度毎の講師のコメント」「研修会後のオンライン飲み会」ができており、結局、「講演の迫力や説得力」を決めるものは「講師の講演内容と情熱」次第、「仲間づくりの成否」は「仲間を作ろうとする受講生の意欲」次第であることを改めて確認する結果になりました。</p>