

海外の臨床薬剤師を考える

聖マリアンナ医科大学病院薬剤部臨床薬剤課

係長 前田 幹広

●米国の臨床薬剤師に求められるもの●

本日は米国におけるレジデンシープログラムについてお話ししたいと思います。米国では薬学部を卒業すると、Pharm.D.という学位を取得できます。Pharm.D.を取得してすぐに就職することも可能ですが、たとえば病院に就職する場合、Pharm.D.取得直後はStaff薬剤師という調剤業務を主とした薬剤師として就職することになることがほとんどです。臨床業務に従事したい場合は、レジデンシーを修了することが条件となることが多いです。

レジデンシーは端的に言えば、臨床薬剤師や専門薬剤師の育成ですが、具体的なアウトカムは、①多職種チームの中で患者を中心にエビデンスを基にした薬物治療を提供することができること、②リーダーシップやマネジメントスキルを発揮することができること、③プロジェクトマネジメントスキルを発揮することができること、④教育を通じて知識のアウトプットをすることができることです。つまり、これらの具体的なアウトカムが米国の目指す臨床薬剤師像であることがわかります。

レジデンシーは2年間で構成されています。1年目を卒後1年目ということでPGY1と呼びますが、PGY1は専門領域を持たず、感染症・内科・集中治療など異なる分野を回ります。一方、PGY2は専攻を決めてその範囲内をより深く研修します。一般的に、PGY1を修了すると専門のないジェネラリストである臨床薬剤師として病院に就職することが可能となり、PGY2を修了すると、専門薬剤師として就職することが可能となります。臨床薬剤師としての就職要件にはレジデンシー修了が含まれていることが多く、全米のどのプログラムを修了しても、臨床薬剤師としての知識や能力に差がないことを示しています。

近年レジデンシーへの志願者が年々増加してきています。実際、レジデンシーを経ないで就職すれば、卒業後すぐに年収約1,200万円という高額所得が保証されていますが、それ以上の価値をレジデンシーに見出した志願者はレジデンシーを希望しています。

●志願者と病院の双方にとって重要な採用プロセス●

志願者にとってはレジデンシーに入ることに必死ですが、レジデンシーを提供している

病院側も、将来、能力のある臨床薬剤師になる潜在能力を持っている志願者を採用するのに必死です。そのため、採用プロセスを非常に重要視しています。採用プロセスは、書類審査と面接で行われます。書類審査を通過した志願者の特性をみると、大学の成績では不合格者と差がないことが示されており、合格・不合格の差は、薬局のアルバイト経験、学生時の薬剤師会などの職能団体への関与経験、臨床実習経験の内容などに表れています。このことから、レジデンシーは単なる理想論を掲げるだけの学生ではなく、実際の現場を肌で感じ、それでもレジデンシーを志願する学生、そして薬剤師という職業に真の意味で興味を持ち、それを発展させていこうとする主体性を持っている学生を採用しようとしている意図が読み取れます。

面接は書類審査以上に慎重に行われます。面接は1回に2～3人を招いて、1日中かけて行われます。私が志願した病院の多くが大学病院を中心とする大病院でしたので、書類審査でふるいにかけても面接する志願者が20人以上いました。したがって、病院にとって面接は週に2～3回、1カ月間かけて行われ、1年のなかでも大きなイベントの1つでした。面接が1日中行われる理由として、面接官の多様な視点と志願者の一貫性ということがキーポイントとなっています。まず、多様な視点を取り入れるために、面接官は薬剤部長などの管理職だけではなく、実際に指導する臨床薬剤師やStaff薬剤師、そして現役のレジデントも評価者となります。現役レジデントとの昼食が評価されていることは有名な話です。

また、このように様々な評価者が面接することで、志願者の一貫性を評価することが可能となります。たとえば、薬剤部長との面接では「あなたの長所は何ですか?」という質問を、次の臨床薬剤師との面接では「あなたは私たちの施設へ何をもちたしてくれませんか?」、Staff薬剤師との面接では「あなたの指導薬剤師が、あなたを表現するとしたら、どのような単語になりますか?」といったように、すべて志願者の長所をもとに組まれた質問ですが、聞き方が異なるため、志願者がすべての質問に一貫した答えをするかを評価することができます。その他、あまり日本の面接では聞かれないような質問もあります。たとえば、コンフリクトマネジメント、つまり人間関係において衝突や対立が起きたときにどのように対処するか、また「あなたが抱えきれないほどのタスクを持っているときに、どのように権限移譲を行いますか?」という権限委譲の例を挙げさせるなどの質問など、将来、臨床薬剤師が持つべき様々なスキルを現時点でどの程度発揮できているかを評価しています。このようにレジデンシーの提供側にとっては、レジデントの選抜時からレジデンシーは開始されており、プログラムの特徴や理念に合致したレジデントを採用するために時間と労力を惜しまないことがうかがえます。

●レジデンシーには能力ある指導薬剤師の存在が必要●

ここからは実際のレジデンシーの内容についてお話したいと思います。レジデンシープログラムは大きく臨床、教育、研究の3つの要素から構成されています。具体的には、4～8週で行われる臨床実習、週1回を通年で行う通年実習、学生実習や他職種教育などの教育、臨床研究や症例報告、ジャーナルクラブなどの多数のプロジェクト、そして各臨床実習・通

年実習・教育・プロジェクトにおける指導薬剤師からのフィードバックと評価が1年間かけて行われます。

まず、各臨床実習は4～8週かけて行われ、その実習をたとえば1年間に10回行い、各実習には経験豊富な指導薬剤師が付きます。臨床実習は、患者の薬物治療モニタリングを行う直接的な患者のケアに関わる実習と、包括的な視点を学ぶ実習に分けられます。前者は、内科、集中治療、薬剤師外来、小児科など多岐にわたっています。後者の包括的な視点を学ぶ実習では、マネジメントや医薬品情報、医薬品安全などの実習があります。レジデンシー修了後、臨床薬剤師として自立することが大きな目的ですので、臨床実習を通して単なる知識の獲得だけではなく、必要なスキルである臨床判断・問題解決能力、医薬品情報批評能力、教育能力などを身に付けていきます。臨床実習というと、直接的な患者のケアを想像すると思いますが、80%以上の大学病院が必修にしている実習がマネジメントです。臨床薬剤師は、病院内で採用薬の決定やプロトコルの作成と実施などマネジメントの視点を持っている必要があります。そのため、薬剤部長と一緒に管理者の参加する会議に参加したり、薬剤部内の指針を策定する手伝いなどを行うことで、個々の患者という視点ではない、薬剤部としての視点や、病院内の薬剤師の役割などの大きな視点を獲得できるようになります。

通年実習としては、たとえば薬剤師外来があります。ワルファリンクリニックや、心不全外来、移植外来などCDTMを使用しながら臨床薬剤師が患者を受け持ちます。レジデントも1年間かけて1週間に1回程度薬剤師外来で患者を受け持ち、急性疾患だけではなく慢性期に移った患者を継続的にみることで、急性期と慢性期両方の視点で患者の薬物治療を評価できるような臨床薬剤師を育成します。また、臨床研究も1年間で完結させなければいけないので、通年プロジェクトとして必須の課題です。

このような様々な実習やプロジェクトを課すレジデンシーのなかで要となってくるのが、能力のある指導薬剤師の存在です。指導薬剤師はレジデントの効率的な研修を提供することができるのと同時に、レジデントにとってロールモデルになることが求められます。指導薬剤師になるためには、レジデント修了や臨床経験で要件が決まっていますが、要件以外に必要な能力が明確化されています。指導薬剤師は、レジデントのレベルによってモデリングやコーチングなどを使い分け、また同時にレジデントの知識やスキルを評価することができなければいけません。レジデントは常に指導薬剤師とコミュニケーションを取ることが求められており、レジデントによる自己評価と指導薬剤師による評価とフィードバックを使い分けながら、個々のレジデントのキャリアプランに従って、レジデント個々のアウトカムを達成できるようにサポートしていきます。

まとめますと、レジデンシーのアウトカム保証のためには、プログラムのアウトカムの明確化、レジデントの選抜方法の工夫、能力ある指導薬剤師の存在が必要であると思います。