

第4章

病院等による子育て支援にかかる取組の事例収集（インタビュー調査）

1. インタビュー調査の概要
2. 調査結果

1. インタビュー調査の概要

インタビュー調査の概要	
調査目的	子育て世代の病院薬剤師確保のために、薬剤師の病院業務と子育てが両立できる環境整備の好事例を収集する。
調査対象	病院、薬局
調査期間	2023年8月～2023年12月
調査対象の 選定方法	WEBを含む文献調査および委員から推薦のあった病院、薬局を調査対象とした。
調査対象	- 事例 1 ガイドブック、パンフレット等の作成（国立病院機構：140病院、総病床数52,699床（令和3年10月時点）） - 事例 2 働きやすさトップクラスを目指した取組（鳥取大学医学部附属病院：697床） - 事例 3 子育てにかかる部分休業制度の適用可能年齢の引き上げ（浜松医科大学医学部附属病院：613床） - 事例 4 業務効率化を通じた子育て支援の実施（三豊総合病院：462床） - 事例 5 薬局における子育て支援策（たんぽぽ薬局：150店舗（令和5年8月時点）薬剤師数合計823人） - 事例 6 県内の復職支援希望者のための研修プログラムの提供（信州大学医学部附属病院：717床）
調査方法	インタビュー調査および書面調査
調査内容	病院、薬局における子育て中の職員を支援する取組（支援制度、情報発信、雰囲気づくりなど） ※ 薬剤師が対象職種に含まれる取組とした

2. 調査結果

事例1 ガイドブック、パンフレット等の作成

仕事と子育ての両立を支援するためのガイドブックの策定

◆ 背景・目的

- 国立病院機構は「次世代育成支援対策推進法」と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、職員の仕事と子育ての両立を図るために必要となる情報提供や支援を目的として、仕事と子育ての両立を支援するためのガイドブックを策定した。

◆ 取組内容

- 平成26年3月にガイドブック（付随してポスター・リーフレット）を策定し、国立病院機構のウェブサイトに掲載している。

<https://nho.hosp.go.jp/files/000193197.pdf>（ガイドブック）

<https://nho.hosp.go.jp/files/000181053.pdf>（ポスター）

<https://nho.hosp.go.jp/files/000181055.pdf>（リーフレット）

（ガイドブックの概要）

- 職員の仕事と家庭生活の両立を支援するための規定や制度が、網羅的かつ詳細に整理されている。
- 女性の生理休暇や妊娠・産後の保護規定、育児休業や介護休業など、職員が仕事と家庭を両立させるための様々な休暇制度が詳細に掲載されている。

（仕事と子育ての両立のための計画表：掲載事項の一例）

- 出産と子育てのための制度などについて時系列に整理した表で、女性職員だけでなく男性職員も、また制度を利用する職員だけでなく職場長等も一緒にこの計画表を用いて相互に確認し合うことを推奨している。※計画表のイメージは後の頁で掲載する

ガイドブックの目次（常勤職員の例）

（常勤職員）

第1 女性職員の健康、安全及び福祉

- 1 女性保護規定
- 2 母性保護規定
- 3 全ての職員の危険又は健康障害を防止し、健康の保持増進を図るための措置

第2 休暇制度

第3 育児休業・育児短時間休業・育児時間・介護休業・介護時間制度

- 1 育児休業・育児短時間休業・育児時間等の対象となる「子」の範囲
- 2 育児休業制度
- 3 育児短時間休業制度
- 4 育児時間制度
- 5 介護休業制度
- 6 介護時間制度

第4 育児・家族介護を行う職員の勤務

- 1 育児又は家族介護を行う職員の勤務

第5 共済組合等関係

調査対象の基本情報

- ・名称：国立病院機構
- ・本部の所在都道府県：東京都
- ・病院数：140病院
- ・職員数：6.2万人（R4.1）

事例1 ガイドブック、パンフレット等の作成（続き）

仕事と子育ての両立を支援するためのガイドブックの策定

◆ 活用状況

- 一般事業主行動計画策定時の各病院宛ての通知に、以下の内容を記載し、全職員への周知が図られるよう依頼している。

（1）ガイドブック

- 各職場に必ず1冊は配布し、全ての職員がいつでも閲覧できるようにすること。
- その他、イントラネット上に掲載し、その旨を職員に周知するなど、全ての職員が閲覧できるような環境の整備をすること。
- 各職員一人ひとりへの配付を妨げるものではないため、新規採用職員研修、管理・監督者研修等で配布するなど、各病院で活用すること。
- 本部のホームページにも掲載していることから、国立病院機構における仕事と育児・介護の両立支援について、職員募集活動など対外的なPRに活用することも可能であること。

（2）ポスター、リーフレット

- 各職場でのポスターの掲示や、職員一人ひとりへのリーフレットの配付など、適宜活用すること。

◆ 効果

- 外部にも公表することにより、国立病院機構で働こうとする者への採用活動の一助となっている。
- ガイドブックを基にした勉強会や上位組織（本部）への照会等、国立病院機構内部で当該制度の確認をする際の共通のマニュアルとして運用されている。
- 第4期一般事業主行動計画策定時の参考の一部の職員に対してガイドブックの認知度等を調査したところ、職場長等及び管理監督職員432名においては、ガイドブックを知っている者は94%、ガイドブックを使用して職員へ説明したことがあると回答した者は71%となり、一般職員673名においては、ガイドブックを知っている者は63%、ガイドブックの内容について説明を受けたことがあると回答した者は46%となったことから、個々の制度説明用のツールとして実際にある程度活用されていることが推察される。

事例1 ガイドブック、パンフレット等の作成（続き）

仕事と子育ての両立のための計画表（常勤職員用）

仕事と子育て両立のための計画表（常勤職員用）																	
所属： 氏名： 性別： 出産予定日： 年 月 日（第 子）																	
（妻の）妊娠が判明したら	（産前）休暇の前まで 年 月 日まで	出 産 年 月 日誕生	（産後休暇）～育児休業中	職場復帰1ヶ月前まで 年 月 日まで	職場復帰日以降 年 月 日復帰												
妊娠 おめでとうございます！ ■ 男女：職場長等へ申出【P4】 妊娠初期は心身が不安定な時期なので、早めに職場長等に申し出ましょう。 ■ 女性：危険有害業務の就業制限【P4】 × モ： ■ 女性：深夜勤務、時間外勤務及び休日勤務の制限【P4】 × モ： ■ 女性：保健指導・健康診査【P5】 × モ： ■ 女性：業務軽減等【P5】 × モ： ■ 女性：妊娠中の休息、補食【P6】 × モ： ■ 女性：妊娠中の過熱緩和【P6】 × モ： ■ 女性：産前休暇【P6】 書類名：特別休暇簿 期 限： 年 月 日 提出先： 産 前 休 暇 年 月 日から 年 月 日まで ■ 男性：男性の育児参加休暇【P17】 × モ：	休暇前の準備 ☐ 男女：（借用妊婦用）白衣返納 ☐ 男女：ロッカーの鍵返納、清掃 職場長等から職員への説明 ☐ 女性：産後休暇【P7】 ☐ 男性：妻が出産する場合の休暇【P17】 ☐ 男女：育児休業【P23】 共済組合制度等の確認 ☐ 男女：出産費 担当先： × モ： /家族出産費【P101】 ☐ 男女：育児休業給付金【P102】 担当先： × モ： ☐ 男女：育児休業中の共済掛金【P105】 担当先： × モ： ☐ 男女：児童手当【P106】 担当先： × モ： ■ 男性：妻が出産する場合の休暇【P17】 書類名：特別休暇簿 期 限： 年 月 日 提出先：	ご出産 おめでとうございます！  ■ 男女：職員から職場長等へ出産日の連絡 ■ 女性：産後休暇【P7】 電話連絡や出生届の提出（郵送や家族の代行も可能）で十分です。この場合は職場長等が特別休暇簿に記入して提出ください。 連絡/提出先： 期 限： 年 月 日 産 後 休 暇 年 月 日から 年 月 日まで ■ 男女：育児休業【P23】 書類名：育児休業申出書 期 限： 年 月 日 提出先： 育 児 休 業 年 月 日から 年 月 日まで 年 月 日から 年 月 日まで 出生時育児休業 年 月 日から 年 月 日まで 年 月 日から 年 月 日まで ■ 男女：組合員証の扶養【P106】 書類名：被扶養者申請書、住民票等 提出日： 年 月 日 提出先：	職場長等と職員の情報交換 ☐ 男女：職場長等は職員の育児状況の情報を得る ☐ 男女：院内保育所の利用希望（有 / 無） ☐ 男女：院内保育所の空き状況（空き有 / 満員） 職場復帰についての問い合わせ先 心配事や不安なことがありましたら、 に相談してください。   育 児 休 業 取 得 の 意 向 確 認 <table><tr><td>年 月 日</td><td>意 向</td><td>※</td></tr><tr><td></td><td>育児休業を取得する</td><td></td></tr><tr><td></td><td>育児休業を取得しない</td><td></td></tr><tr><td></td><td>検討中</td><td></td></tr></table> ※ 該当するものに○	年 月 日	意 向	※		育児休業を取得する			育児休業を取得しない			検討中		■ 男女：職場長等へ復帰日の連絡 職場長等から職員への確認事項 ☐ 男女：子どもの健康状況 ☐ 男女：子育てのための支援体制 ☐ 男女：職場復帰後の制度の利用 ■ 男女：育児短時間休業【P34】 書類名：育児短時間休業承認申請書 期 限： 年 月 日 提出先： ■ 男女：育児時間【P52】 書類名：育児時間申出書 期 限： 年 月 日 提出先： ■ 男女：早出遅出勤務【P90】 書類名：早出遅出勤務請求書 期 限： 年 月 日 提出先： ■ 男女：深夜勤務の制限【P92】 書類名：深夜勤務制限請求書 期 限： 年 月 日 提出先： ■ 男女：時間外勤務の制限/免除【P93/94】 書類名：時間外勤務制限請求書 期 限： 年 月 日 提出先： 復帰のための準備 ☐ 男女：白衣のレンタル ☐ 男女：ロッカーのレンタル	■ 男女：復帰当日の辞令交付 書類名：特別休暇簿 期 限： 年 月 日 提出先： ■ 男女：保育時間【P8】 書類名：特別休暇簿 期 限： 年 月 日 提出先： ■ 男女：子の看護休暇【P18】 書類名：特別休暇簿 期 限： 年 月 日 提出先：   イラスト：わたなべ ふみ
年 月 日	意 向	※															
	育児休業を取得する																
	育児休業を取得しない																
	検討中																

事例2 働きやすさトップクラスを目指した取組

働きやすさトップクラスを目指した取組

①「働きやすさトップクラス」の目標設定

◆ 背景・課題認識

- 鳥取大学医学部附属病院では、第2期中期目標（平成22年～27年）の設定時、医師不足・看護師不足の中、安全で質の高い医療を提供できる体制を維持し発展させることが課題であった。特に、医師不足解消のためには労働環境の改善とともに、女性医師の離職防止・復職支援を行うことが重要と考えられた

◆ 取組目的

- 第2期中期目標に「人づくりトップクラス」「働きやすさトップクラス」「経営トップクラス」を目標に掲げ、すべての職員が働きやすい環境をつくり、これにより優秀な人材の確保・定着をはかり、安全で質の高い医療を提供し大学病院として貢献することを目標とした。

◆ 取組内容

- 平成21年にワークライフバランス支援センター設立に向けてワーキングが開始された。平成22年4月にワークライフバランス支援センターを開設した。
- 院内保育所「すぎのこ保育所」を増築の上、定員を増やし、24時間受け入れ可能とした。また、平成22年に病児保育を開始した。
- 職員用休憩室、職員トイレ、女性医師更衣室、医師当直室などの環境整備を行った。
- 年次有給休暇取得を推進した。
- 子育て支援に積極的に取り組んでいることを対外的にアピールし、社会的信頼性の向上による優秀な人材確保につなげるため、厚生労働省が認定する「くるみんマーク」を鳥取大学として平成23年に取得した。取得のために男性職員の育休取得にも取り組んだ。

◆ 効果

- ワークライフバランス支援センターのモニタリング調査により職員からの評価を定期的に把握しているが、「病院が職員を大切にしている」「能力を開発支援している」「有給休暇が取得しやすい」「勤務シフトの希望が出しやすい」などの項目で評価が向上している。

②ワークライフバランス支援センターの設置

◆ 背景・課題認識

- 活力と持続性に富む組織となるためには、働きやすい労働環境、女性職員の就業継続（離職防止・復職）支援、職員のワークライフバランス（仕事と生活の調和）推進が不可欠である。
- 特に女性医師は増加し続けているがロールモデルが少なく、就業継続のための支援が必須である。

◆ 取組目的

- ワークライフバランス支援センターは、医療従事者のワークライフバランス向上、職場環境の改善、メンタルヘルス支援、キャリア継続支援等を目的として平成22年に設立された。

◆ 取組内容

- 設立当初は「啓発活動」「子育て・介護両立サポート」「メンタルヘルスサポート」「働きやすさ支援」「キャリア支援」「モニタリング」を中心に活動を行った。
- 現在は「働きやすさ支援」「メンタルヘルス支援」「キャリア継続支援」「広報・モニタリング」を主な活動内容としており、仕事と育児の両立支援や予防的メンタルヘルス相談、キャリア相談・支援、モニタリング調査など様々な支援を展開している。

◆ 利用状況

- 令和4年度におけるワークライフバランス支援センターへの相談・支援の利用件数は619件であった。

◆ 効果

- ワークライフバランス支援センターは医療従事者のワークライフバランスの向上、特に女性職員・女性医師のキャリア継続・離職防止、職場環境の改善に寄与している。また、メンタルヘルス支援では深刻化する前の予防的面談にも力を入れており、センターへの相談件数増加につながっている。

調査対象の基本情報

- 名称：鳥取大学医学部附属病院
- 病床数：697床
- 所在都道府県：鳥取県

事例2 働きやすさトップクラスを目指した取組（続き）

働きやすさトップクラスを目指した取組

③薬剤師のロールモデルの選定

◆ 背景・課題認識

- 薬剤部に属する薬剤師の80%が20-30代と、薬剤師の多くが若い世代であり、将来のキャリア選択に関する不安が存在した。このため特に子育て中の薬剤師に対する支援が必要であった。

◆ 取組目的

- 他の薬剤師への情報提供と指導を通じて、将来の働き方や選択肢を考える際の参考にしてもらうことが目的である。

◆ 取組内容

- ロールモデルとなる薬剤師は、①30代前半で、②認定・専門を取得し活躍している者、また③結婚・出産を経験して復帰し病院薬剤師を継続している薬剤師であること（性別問わず）を条件として、選定している。
- ロールモデルとなった薬剤師は、薬剤部の全業務に横断的に関わり、自身の業務ノルマを担いつつ、業務の中で入職後5年前後の若手薬剤師を指導している。また薬剤部内の月1回の研修会で自身が認定・専門薬剤師を目指した理由から取得までの道のりや、現在資格を活かして働くことをどのように感じているか、また仕事と子育てを両立しようと思った動機や1日のスケジュール、普段の生活で心がけていることなどを、スライドを使用しながら分かりやすく説明している。

◆ 効果

- ロールモデル薬剤師の存在は、若い薬剤師に対する希望を醸成し、薬剤師の職業に対する姿勢を育てる役割を果たしている。
- また研修会を通じて知識共有が行われるなど、薬剤部全体にプラスの影響を与えている。

④職員募集サイトの充実

◆ 背景・課題認識

- 平成18年に看護基準が見直された際、看護師確保が必要であった。

◆ 取組目的

- 看護師の確保や就業継続を促進する目的で構築された。

◆ 取組内容

- 看護部門と事務部門が協力して職員募集プロジェクトを始動し、職員募集サイトが構築された。看護師の確保が成功したことから、他の医療従事者にも職員募集対象職種として範囲が拡大された。
- 職員募集サイトは広報部門が専門職と協議の上、運営し、迅速な人材募集をサポートしている。サイトは情報が充実している。



出典：鳥取大学医学部附属病院 職員募集サイトURL
<https://www2.hosp.med.tottori-u.ac.jp/kirari/>

◆ 効果

- 看護師確保の成功後、他の医療従事者の確保にも貢献している。
- 求職者にとって情報が豊富であり、職場選択の際に役立っている。

事例3 子育てにかかる部分休業制度の適用可能年齢の引き上げ

子育てにかかる部分休業制度の適用可能年齢の引き上げ

・所定労働時間の短縮措置のうち部分休業の取得可能年齢を、小学校就学始期（6歳）から中学校就学始期（12歳）まで引き上げた。

◆ 背景・課題認識

- ・浜松医科大学医学部附属病院では、制度見直し前は部分休業制度の適用可能年齢が「小学校就学前まで」となっていたため、フルタイム勤務に戻った際、子供の下校に間に合わなくなり、退職・転職せざるを得ないケースがあった。
- ・また放課後児童を預かる学童に入れない場合があったことや、費用が高い場合もあった。

◆ 制度変更のきっかけ

- ・制度変更のきっかけは、①短時間勤務の職員が学童の抽選に外れたことから勤務継続困難の申し出があったこと、②過去にも同様の理由から退職に至った事例があったこと、③親と同居していない、親が近くに住んでいない県外出身者が多数在籍しており今後同様のケースの発生が予想されたことである。

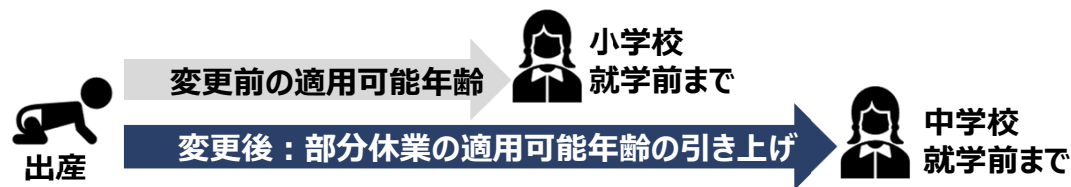
◆ 制度変更に関し検討した事項

- ・制度変更に関し検討した事項は、①育児短時間勤務を取得した期間は退職手当や賞与の算出根拠となる勤続年数から控除されるが、見直しを行った部分休業制度では控除されないこと、②部分休業は職員本人の承諾があれば超過勤務や夜間勤務に従事できることである。

◆ 制度変更の目的

- ・子育て中の職員が継続的に安心して働くための環境整備
- ・その日の家庭の都合に合わせてフルタイムの勤務、残業など、より長期間に渡り柔軟性のある勤務形態を選択できるようにすること

◆ 制度変更の内容



◆ 制度変更後の利用状況

- ・これまで4人の職員が部分休業を取得した。

◆ 効果

- ・離職者の防止につながった。
- ・入職希望者（特に女性）にとって出産育児期間の仕事の継続とキャリア形成の目途が立てやすくなった。
- ・2時間の部分休業を取得しても、年休（時間休）扱いにならない（年休が減らない）。
- ・土日の日直は発生するがその代わり平日休が発生する。

調査対象の基本情報

- ・名称：浜松医科大学医学部附属病院
- ・所在都道府県：静岡県

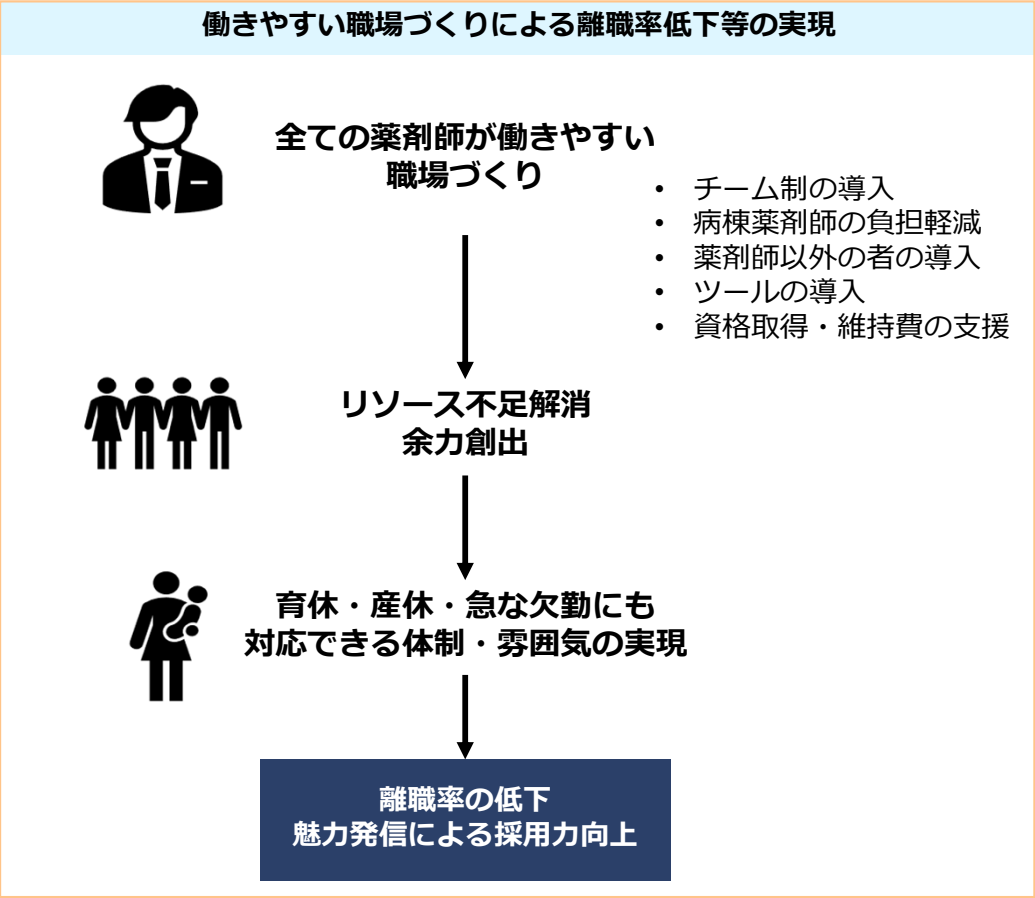
・病床数：613床

事例4 業務効率化を通じた子育て支援の実施

業務効率化を通じた子育て支援の実施

業務効率化を実現するための業務体制づくり

- ◆ 背景・課題意識
 - 三豊総合病院は、産休や育休、子どもの看護による欠勤が発生した際、業務に支障をきたすことが無いよう対応する必要性を感じていた。
- ◆ 取組目的
 - 子育て中の薬剤師に対して時間外勤務や当直の負担を軽減し、ワークライフバランスを向上させることを目的としたが、この実現には全ての薬剤師が働きやすい環境づくりが必要と考えた。
- ◆ 取組内容（誰もが働きやすい環境づくり）
 - ①専門チームの設立
 - ②タスクシフト/シェアの推進
 - ③その他離職率を低下させる取組
- ◆ 効果
 - 近年、離職率が低下し、新規採用数が退職数を上回るようになった。
 2010年-2013年：新規採用 7名、退職7名
 2014年-2018年：新規採用13名、退職6名
 2019年-2023年：新規採用 9名、退職3名



調査対象の基本情報	
名称：三豊総合病院	病床数：462床
所在都道府県：香川県	薬剤師数：27人、薬剤師以外の者：4.5人
直近5年間における結婚、出産、育児等を理由とした離職者数：1人	

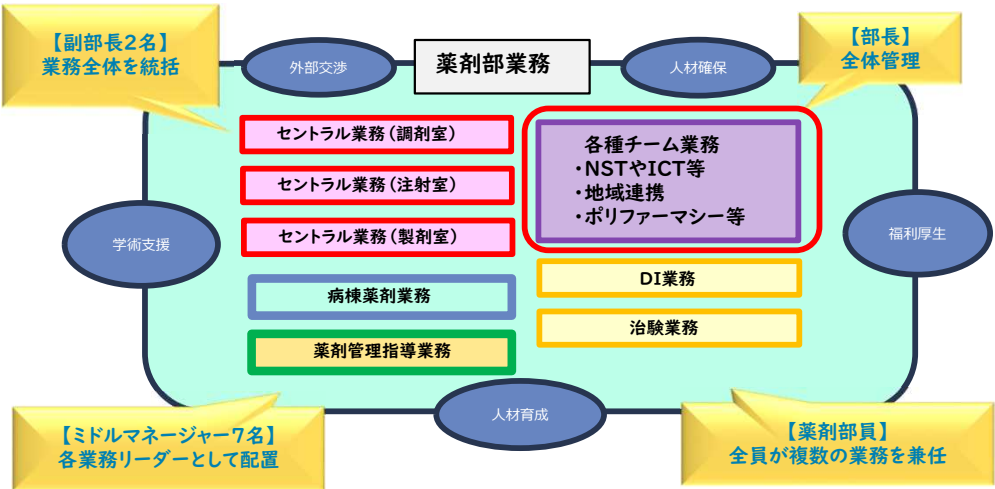
事例4 業務効率化を通じた子育て支援の実施（続き）

業務効率化を通じた子育て支援の実施

①専門チームの設立

- ◆ 取組目的
 - 薬剤部内の専門チームは薬剤部全体の業務を支援する目的で設立された。専門チームの業務時間は30分/日/人としている。
- ◆ 取組内容
 - 具体的な支援の例としては、入退院支援に長けた専門チームが入院患者に能動的な介入を行うことで、病棟薬剤師の負担が軽減している。
 - また専門チームは業務突発的に生じる欠員への対応策となる。例えば毎日定期的に行う業務が3人分ある場合、チームの定員は4～5名としている。これにより薬剤師数に余裕が生まれ、余った人員は他の業務を遂行することが可能となる。
 - 病棟業務とセントラル業務、チーム業務等の時間をあわせて定時内で業務終了できる設定としている。

（参考）三豊総合病院の薬剤部の業務構成



病棟業務・セントラル業務・チーム業務の
一日の業務内容のイメージ



病棟業務	セントラル業務	チームAの業務
病棟業務	セントラル業務	チームBの業務
病棟業務	セントラル業務	チームCの業務

全員で担当することで
急な欠員へマンパワーの
観点からのバックアップ
がしやすい

薬剤師が専門チームに
所属することで技術的
な観点からのバック
アップがしやすい

事例4 業務効率化を通じた子育て支援の実施（続き）

業務効率化を通じた子育て支援の実施

②業務効率化のためのタスク・シフト/シェアの推進

◆ 取組内容

- ・ 薬剤師でなくても実施可能な業務をタスク・シフト/シェアしている。

（薬剤師からタスク・シフト/シェアしている職種と業務内容）

- ・ 具体的には、薬品発注や在庫管理についてはSPDに、薬品の価格交渉については事務職員にタスク・シフト/シェアしている。
- ・ 薬剤師以外の者に対しては、PDAを用いたピッキング、薬剤管理指導業務や病棟薬剤業務などの各種薬剤部業務実績の集計・見える化、持参薬鑑別を中心とした病棟薬剤業務補助についてタスク・シフト/シェアしている。

（タスク・シフト/シェアの経営面でのメリット）

- ・ 薬剤師よりも安価であり、人員確保も容易である。

（薬剤師以外の者の業務の安全性の確保）

- ・ 薬剤師以外の者用の内規や手順書を作成し対応可能な業務を明確化し、業務の安全性の確保を図っている。

（薬剤師以外の者の理想的な人数）

- ・ どこまで薬剤師以外の者に業務をさせるのかにより変動するが、現在の当院では薬剤師5～6人に対し薬剤師以外の者1人でまだ不足していると感じている。

（薬剤師以外の者の育成にかかる時間）

- ・ 薬剤師以外の者の育成には最低1年はかかる。せっかく育成しても辞めてしまうと育成期間が無駄になるため、長期的に勤務してくれる人を見分けることも重要である。

③その他の取組

◆ 取組内容

（業務効率化のためのツールの活用）

- ・ 各種薬剤業務で使用するスクリーニングシート（※）については電子カルテからデータ抽出し、エクセル表で自動作成しているが、全て薬剤師以外の者が対応している。
※ポリファーマシー対策を行う対象患者を選定する（スクリーニングする）際に使用しているシート

（薬剤部独自の費用捻出による資格取得・更新費の支援）

- ・ 薬剤師全員分の資格取得・更新費用として年間30万円程度を薬剤部で負担しているが、この費用は、治験費や学生実習を受け入れた際の費用の一部から捻出している。

（子育て中の薬剤師と話し合いで役割分担を決めている）

- ・ 子育て中の薬剤師と話し合い、時間外勤務、日直当直などについては免除可能している。例えば子育て中の薬剤師は8時～17時の定時内だけ働くことが可能である。

（薬剤師確保における対外情報発信）

- ・ 自病院が働きやすい環境であることを対外情報発信することが薬剤師確保に寄与している。随時学生が病院の見学に来るが、学生に自病院の働きやすさをアピールしている。これにより人材募集を掛けた際の反応が明らかに良くなっている。薬学部の先生からも当院の評判は良いとのご意見も頂いている。
- ・ SNSやHP等を活用した病院自らの発信も有用であると考えている。

事例5 薬局における子育て支援策

薬局における子育て支援策

・薬局店舗数150店舗程度の法人における子育て支援策

◆ 背景・課題認識

- たんぽぽ薬局株式会社は、女性比率が80%を超える企業であり、従業員の結婚、出産、育児といったライフステージを仕事と切り離して考えることはできないと考えた。このため従業員が仕事と家庭を両立しやすい環境を整えることが、人材の確保と離職率の低減に直結するという認識があった。

◆ 取組目的

- 従業員が結婚、出産、育児といったプライベートな変化による職場での離職を防ぎ、長期的なキャリア形成を支援することを目的としている。また社内のメンタルヘルスケアにも配慮し、働きやすい環境を実現することも目指している。

◆ 取組内容

（小学3年生まで利用可能な看護休暇）

- 子どもの看護が必要になった場合の休暇の選択肢を増やすため、法律で定められているより手厚くなるようにすることを目指し、小学3年生まで取得可能とした。

（子育て中の薬剤師からの相談窓口の設置）

- 設置当初は女性に特化した窓口であったが、現在は性別によらず、子育てとの両立、メンタルヘルスなどの相談に応じている。
- 相談件数は年間10～20人程度である。
- 相談内容は、職場での人間関係や家族関係のことが多い。メンタルヘルスに配慮が必要な相談についてはすぐに結論をださず、冷静に考えられるようサポートしている。なお薬剤師ならではの悩みは特にはない。

（子育てを行う薬剤師と上司等がコミュニケーションを取る上での工夫）

- コミュニケーションルートを充実させるため、直属の上司との1対1の面談だけでなく、相談窓口や職員全員が受ける研修の機会など、相談先を他にも設けている。
- 1on1（上司部下とが1対1で行う面談形式）など、普段からの日常的なコミュニケーション機会を確保することが、離職するリスクを低減する観点から重要と考えている。

（採用時における工夫）

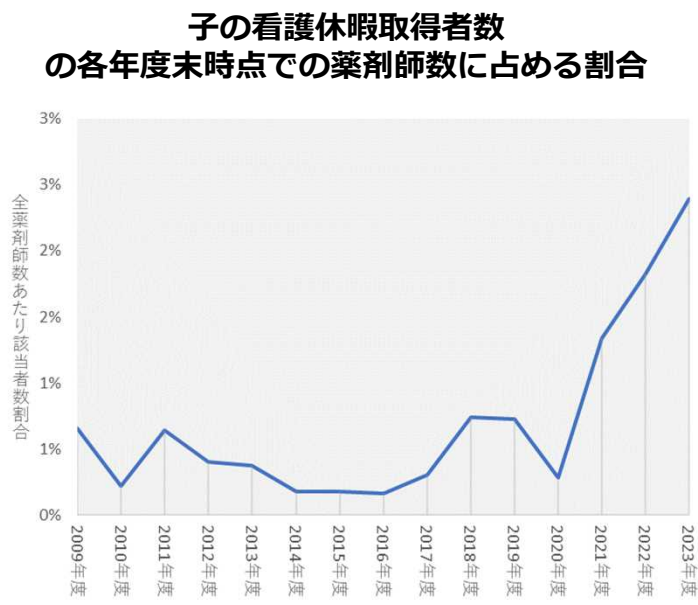
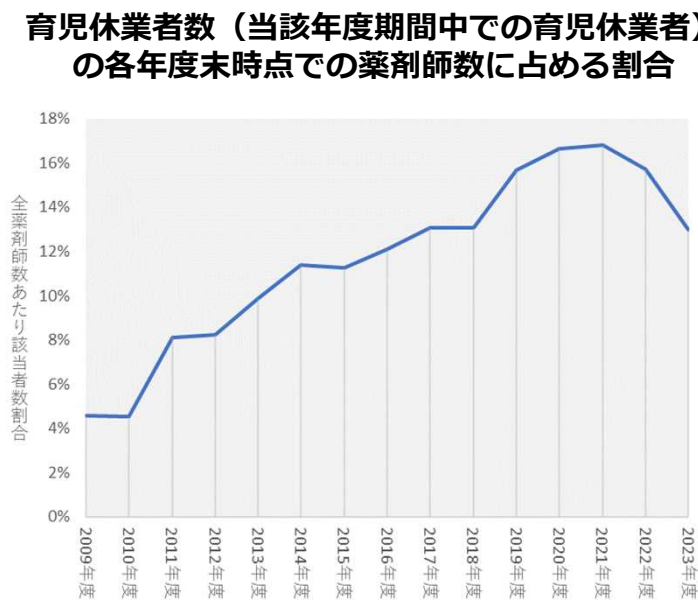
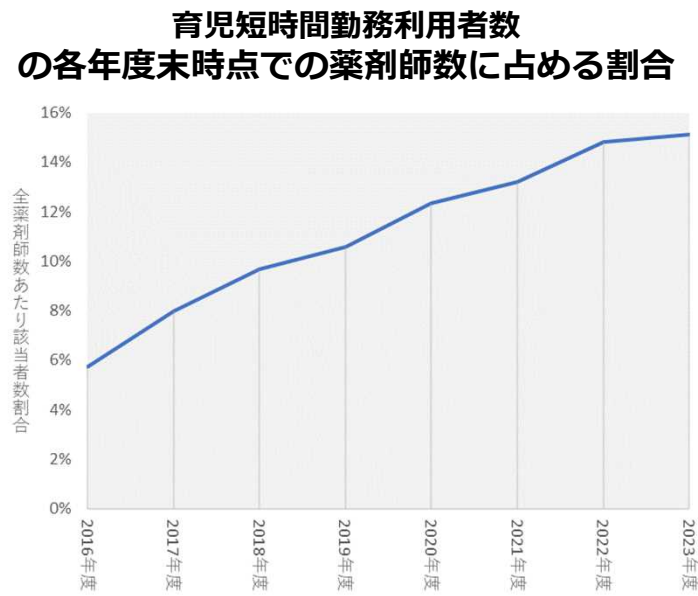
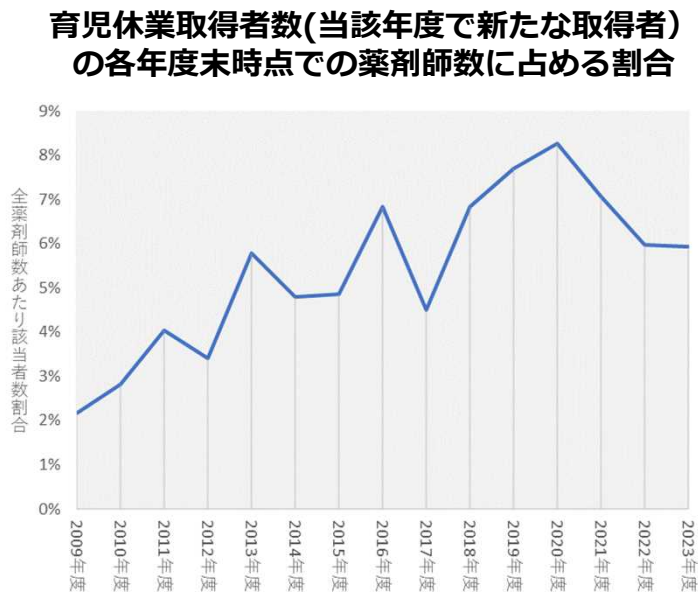
- 採用の際、育児と仕事を両立している薬剤師の話を聞けるようにして、就職後の状況をイメージできるように工夫している。
- この取組が離職防止や人材確保の観点から好影響を与えていると考えている。

調査対象の基本情報

- 名称：たんぽぽ薬局株式会社
- 所在都道府県：岐阜県
- 法人内の薬局数：154店
- 応需処方箋枚数：27.4万枚（2023年11月の法人全体分）
- 所属薬剤師数：全796人、常勤647人、非常勤149人
- 薬局の営業時間（標準的な場合）：8:30～18:30

事例5 薬局における子育て支援策（続き）

主な子育て支援制度の利用者数の各年度末時点での薬剤師数に占める割合の年次推移をみると、いずれも増加傾向にある



※2023年度は11月末までの数値を基にグラフ化

事例6 地域での病院薬剤師確保を目指した取組

地域での病院薬剤師確保を目指した取組

県内の復職支援希望者のための研修プログラムの提供

※長野県内の取組を主導する信州大学の情報である

◆ 背景・課題認識

- 長野県では地域医療介護確保基金の事業で、合同就職説明会を実施しているが、県薬剤師会は会員の8割が薬局勤務者であり、雇用施策も薬局のための取組に主眼が置かれていた。病院薬剤師に特化した就労支援策が必要だという課題感があった。

◆ 取組目的

- 地域貢献の一環として、県内の病院薬剤師不足解消を目的としている。

◆ 取組内容

- 2023年8月から、既に次年度の採用者が決まっている雇用枠の空き期間を用いて、病院薬剤師への転職・復職を考える薬剤師向けの働きながら研修を受けられるプログラムを開設した。また、応募者には希望に応じて、プログラム修了後の県内病院の就労先のあっせんも行っている。

（研修期間）

- 3カ月目までに調剤、注射、病棟業務について研修を実施。
- 4カ月目以降は希望に応じて入退院支援、抗がん剤・高カロリー輸液調製等にも対応。

（研修時間）

- 週3～5日、1日4～8時間、週30時間以内で日数・時間は応相談。土日は休日。

（研修内容（研修希望者に応じてアレンジ））

- 調剤室：内服調剤（一包化、散剤、水剤、麻薬）、外用薬調剤など
- 注射薬払出室：注射薬調剤（注射薬一施用セット、麻薬）など
- 入院薬物治療管理室（病棟業務）：持参薬鑑別、薬剤管理指導業務、病棟薬剤業務など
- 外来薬物治療管理室：入退院支援業務（入院前面談）など
- 製剤室：無菌調製（高カロリー輸液）など
- 通院治療支援室：抗がん剤調製など
- 各チーム医療の見学：緩和ケアチーム、糖尿病サポートチームなど

◆ 利用状況

- 問合せは複数あったものの、現時点で実際にプログラムの受講に至ったケースはない。

◆ 効果

- 信州大学医学部附属病院では本プログラム以外にも高校生向けの病院見学会・ワークショップや薬学生（1-4年生向け）のインターンシップを開くなど、地域貢献に力を入れている。そのような取組の甲斐もあり、県内に薬学部がないにも関わらず、新卒採用には募集定員を超える応募が集まっている。

調査対象の基本情報

- 名称：信州大学医学部附属病院
- 病床数：717床
- 所在都道府県：長野県