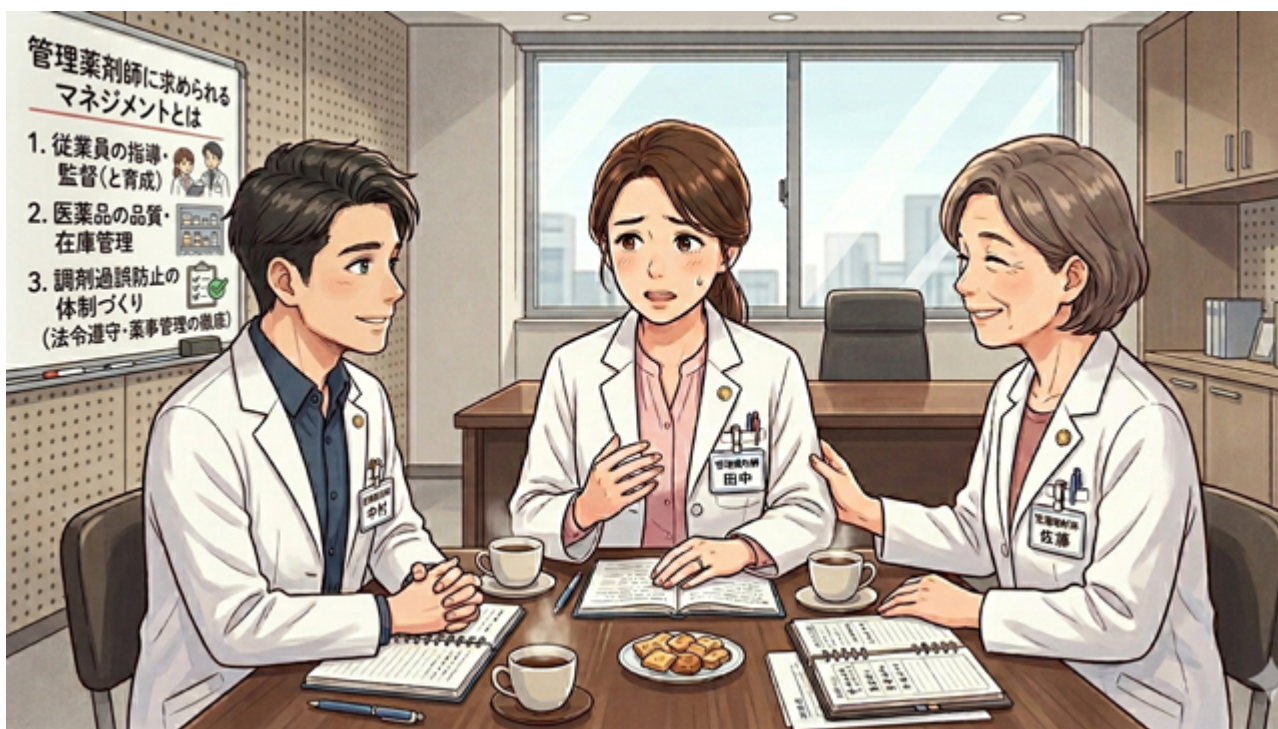


管理薬剤師の働きがい、組織で決まる

経営主導で「知識共有の場」構築を〈薬剤師の働き方⑦〉



管理薬剤師同士で知識を共有し、相互理解を深める実践共同体が重要（イラストはAI作成）

星薬科大の伊藤由香里氏らの研究では、管理薬剤師のワーク・エンゲージメント（活力・献身・熱中）に影響する要因として、「仕事の有意義さ」「同僚からの支援」「仕事の裁量」「仕事の適合感」などが明らかになった。伊藤氏は、いずれも個人の資質ではなく、組織の設計で左右される要素だと指摘する。また、年齢別では50歳以上でワーク・エンゲージメントが高い傾向も見られた。

こうした結果を踏まえ、経営側に求められる対応も見えてきた。

●「業務の意味付け」は組織として共有を

最も重要なのが、「仕事の有意義さ」の確保である。伊藤氏は、「自分の業務が患者や地域にどう貢献しているかを実感できることが、大きく影響する」と指摘する。一方、現実には業務に追われ、その意味を見失いやすい環境にあるとし、「業務の意味付けは個人任せではなく、組織として共有することが重要」とする。

また、「同僚からの支援」では、「同じ立場の管理薬剤師同士で相談できる環境や、日常的に意見交換ができる関係性をどうつくるかが問われる」と語る。

「仕事の裁量」に関しては、現場でどこまで自ら判断し、業務を調整できるかといった裁量の大きさが影響すると指摘。経営側は管理薬剤師に責任を求めるだけでなく、それに見合う判断の余地や調整の幅を確保することが重要だとする。加えて「仕事の適合感」では、どのような価値を大切に働くのか、どのような役割を果たすのかを整理する支援が重要だという。

今回の研究では、50歳以上でワーク・エンゲージメントが高い傾向が見られた。後期キャリアでは、個人資源の蓄積や役割の安定が関与している可能性があるという。一方で、「若手の管理薬剤師には、単に役割や裁量を与えるだけでなく、組織的な関与の度合いを強める必要がある」と語る。

●孤立させないコミュニティの構築必要

伊藤氏は、経営者が優先的に行うことは、管理薬剤師が孤立せずに、同じ立場同士で知識共有や相互理解ができる「コミュニティ・オブ・プラクティス（実践共同体）」をつくることだとする。その上で、「組織構造上の課題の解決に向けて、現場が“自らの判断で店舗を良くしていける”よう組織が支援することが、ワ



管理薬剤師のワーク・エンゲージメントについて語る伊藤由香里氏

ーク・エンゲージメントの向上をもたらす鍵になる」と語った。（牛田 充彦）

この研究は、星薬科大、日本薬科大医療ビジネス薬科学科、湘南医療大の共同研究で、論文タイトルは「Exploring work engagement and its associated factors among supervising pharmacists in Japan」（著者：伊藤由香里、鈴木浩子、湯本哲郎、大田祥子、細江智夫）。2026年に学術誌「Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy」に掲載された。