

## 4-1-13 教育研修

### 1. 概要

「教育・研修」は、国立成育医療センターの4つの政策医療の一つであり、2005年に策定された成育医療推進10カ年計画のなかでも、「成育医療・研究を担う人材の育成」として医師・看護師を初めコメディカルスタッフの養成を積極的に行っている。

### 2. 教育・研修委員会

教育研修委員会は、国立成育医療センター職員およびセンター内で働く関係者、研修者の医療技術・知識の向上、患者サービスの向上、医療安全技術・知識の向上等をするために必要なプログラム、システムの作成、及び実施をしている。委員会は、委員長の下に副委員長、委員で構成され、各委員は、部門ごとに組織された部会長を兼ねている。政策医療企画課研修係は、この委員会の実質的な活動の多くを担っている。

委員会の開催は、年間1~2回であり、各部会からの研修計画、研修報告をおこない、センター全体で実施する研修計画について討議をする場となっている。部会は、医師部会、看護師部会、薬剤師部会、検査技師部会、放射線技師部会、事務部会があり部門ごとの研修をおこない、本委員会で研修計画、研修内容の報告をおこなっている。

#### 2.1 医師部会

##### 2.1.1 レジデント研修プログラムの作成

定員122名のレジデントが各診療科で研修を行っている。2年~3年間の研修期間にあわせた研修プログラムの作成を各診療科に依頼し作成し毎年更新している。プログラムの構成は、キャリアパスを明確にするため、ジェネラリストコース、スペシャリストコース、トレーナーコース、再チャレンジコースを設定することになった。それぞれのコースには研修概要、スケジュール、到達目標、評価を中心に当センターでのレジデント研修を希望する医師にわかりやすい記述での作成をおこなった。

・ジェネラリストコース：医師免許取得後3年目以降の医師を対象とした、小児科または産科の専門医取得コース（3年課程）

・スペシャリストコース：医師免許取得後6年目以降でジェネラリストコース修了程度を対象とした、小児科または産科のサブスペシャリティの専門医取得コース。2年課程。

・トレーナーコース：医師免許取得後8年目以降でスペシャリストコース修了程度の医師を対象とした各学会の認定指導医取得コース。2年課程。

再チャレンジコース：離職・退職していた医師が成育医療現場に復帰するための研修や、成育医療以外の専門を持つ医師が成育医療へも参加できるようにするための研修等を提供するコース

##### 2.1.2 新採用者研修

4月1日の約100名をピークに毎月数名の医師および他職種の職員採用および研修希望者があった。病院概要、電子カルテ研修、接遇、医療安全、薬剤、検査、医事、事務、SPD等の研修を実施した。4月の新年度研修は、受講者が多かったため5日から10日間の研修日程で実施した。その後は、毎月月初めに医師は2日間の日程で、上記研修を簡略化して実施した。

##### 2.1.3 平成19年度レジデント募集に向けての準備

平成19年度レジデント募集要項を平成18年8月に病院ホームページ上に公示した。各診療科にレジデント研修プログラムの改訂、修正を依頼した。また、専門医制度の本格的実施に向けて、当センターで専門医認定施設として実施できる各専門分野別の到達目標を整理することを依頼した。

##### 2.1.4 医学部学生実習

開院以来多くの医学部学生が小児科、産科をはじめ多くの専門診療科にも興味を持ち、大学実習カリキュラムの一部として2週間から4週間の長期実習と自主的な数日から1週間程度の実習希望があり受け付けている。多くの医学部学生が当センターに興味を持ち、小児期医療、周産期医療を担う医師が増えることは当センターの目的でもあり、可能な範囲で実施している。

#### 2.1.5 初期臨床研修医研修

平成16年度4月からの初期臨床研修医制度の改革に伴って、総合診療部は、独立行政法人国立病院機構東京医療センターの協力病院として小児科研修3ヶ月うちの1ヶ月を当センターで実施することになった。1学年24名の研修医が交代で研修するスケジュールにそって実施され、主に小児救急疾患への対応に関する研修を実施した。

#### 2.1.6 東京都内科医小児医療研修

東京都の事業として、小児救急を担う医師の増員を目的として、内科を主として開業している医師に小児救急の一次対応をできるようにする研修が開始された。これに伴い世田谷区内で開業する内科系医師2名から当センターでの研修希望があり、1年間(実質6ヶ月間)で4時間×11単位の研修を実施した。内容は、主として小児の急性疾患への一次対応および予防接種、健康診断の研修を実施した。

#### 2.1.7 小児内科系レジデント研修のあり方に関する検討会

初期臨床研修が必修化され、小児科を専攻する医師は総合診療部レジデントプログラムに応募する人数が増加した。一方、学会主導の専門医制度では、基本診療科とその後の研修で実施するサブスペシャルティとに分かれていくことになっている。小児内科系研修も、専門診療部研修は小児科基本研修が終了し小児科認定専門医をもった医師を採用する方向になってきているので、その方向で今後の研修システム、レジデント採用を検討し、2.1.1に記載したキャリアパスを明確にしたレジデント研修プログラムを作成した。今後、このキャリアパスに基づいてプログラムを更新していく。

## 2.2 全体研修

### 2.2.1 イー・ラーニング・システムの導入

職員への研修は、採用時研修と採用後の追加研修という方法で、大規模、小規模の集合型研修を実施している。研修の実施者は、全職員対象から部門ごとの研修まで様々であり、それぞれの部門担当がおこなっている。勤務時間内での集合型研修方法では、全員が出席することは不可能であるが、医療分野の進歩は日進月歩であり医療技術、リスクマネージメントをはじめ全員が研修を受ける体制づくりが急務となってきた。そこで、従来の集合型研修に加えて、個別に任意の時間に実施できるイー・ラーニング・システムの導入をすることになった。今年度は、実施できる環境作りのためのハードウェアとソフトウェアを導入した。

システムの運用にあたって、ユーザー情報の更新、コンテンツ作成のための技術研修を医療情報室と共同で開始した。