

平成22年度「周産期医療に関わる専門的スタッフの養成」選定取組の概要と  
選定理由及び選定委員会からの意見

大 学 名	信州大学
取 組 名 称	周産期医療人材育成プロジェクト ～周産期医療から地域医療再生を目指して～
事 業 責 任 者	金井 誠(教授)
取組の概要	
<p><b>【理念】</b> ①産科・小児科の若手医師の確保と養成、②指導医が若手医師の教育・養成に十分に参画できる労働環境の整備、③女性医師・スタッフの就労支援の3つを柱とし、周産期医療の再生を地域医療再生の重点課題に据える。</p> <p><b>【概要】</b> ①本学が中心となり基幹病院の指導医と協力して、充実した卒前教育と、卒後臨床研修から専門医取得までの効率よいキャリアパスを提供する。 ②助産師外来の充実に加え、臨床心理士、ケースワーカー等チーム医療を充実させ、医師の負担を軽減する。 ③女性スタッフ支援センターを設置し、女性医師が就業する上で必要とする託児所やベビーシッター派遣等の情報を迅速に提供する。また、復帰トレーニングプログラムによる復職支援を行う。</p> <p><b>【特色】</b> 本学がこれまでに構築してきた医療情報の通信技術を用いて、県下の基幹病院間の連携を強化し、実績のあるテレカンファレンス、テレワーク等を若手医師の養成、女性医師等の支援に活用する。</p>	
選定理由及び選定委員会からの意見	
<p>学生、若手医師、女性医師に対してのプランがいずれも具体的であり、地域に根付いた確実性のあるプランのように思われる。また、女性スタッフ支援センターを置き、女性医師に代わって希望する勤務形態に基づき雇用主と代理交渉するという取組は斬新的であり、育児と仕事で時間的余裕のない女性医師にとっては有効である。また、人材育成推進プログラムの相当数がすでに実施されているという点は非常に評価される。</p> <p>しかし、周産期において実際にテレワークが適用できる業務は少ないため、システムを設置しても実効に欠けることが予想される。また、経費のうち人件費において女性医師雇用経費がかなり低く設定されており、これでは実際にエントリーする者がどれだけ集まるか疑問であるため、更なる工夫が望まれる。</p> <p>復職支援として週末や夜間にオーダーメイドの研修を提供する、とあるが、アイデアはとても良いのでその時間帯に保育を確保できるようにする仕組み、指導に携わる専門医への適切な報酬などを工夫することで大きな効果が期待できる取組である。</p>	

平成22年度「周産期医療に関わる専門的スタッフの養成」選定取組の概要と  
選定理由及び選定委員会からの意見

大 学 名	鳥取大学
取 組 名 称	地域で育てる周産期医療人の教育・勤務支援 -ワークシェアを基盤とした人材教育・勤務支援プラン-
事 業 責 任 者	神崎 晋(教授)
取組の概要	
<p>地方では、大学病院と地域病院の間に緊密な協力関係と人事交流があり、お互いに機能を分担している。本プログラムの特色は、女性医師・看護スタッフの仕事の継続・復帰を促す仕事のシェア、疾患の重症度に応じた病院の分担(疾患のシェア)、周産期医療に携わる医師の教育の分担(教育のシェア)をも含めた包括的教育支援、勤務支援である。女性医師・看護スタッフが安心して働きやすい職場環境を提供する仕事のシェアのためには、柔軟な勤務形態の導入が不可欠である。また、各病院が疾患と教育をシェアすることにより、特定の医療機関に過重な負担を強いることもなく、研修を受ける若手医師・看護スタッフに、基礎的な周産期医療を数多く実践することを可能とし、また専門医の指導下に重篤な疾患への対処法を習得することも可能となる。また研修を受けたスタッフから各病院が周産期医療の最新情報の獲得が可能となり、地域の周産期医療を向上させる。</p>	
選定理由及び選定委員会からの意見	
<p>支援体制についての細かいプランを提示しており、助産師、専門看護師の育成まで考えたプログラムである。人材育成の面からは即効性が期待できる。また鳥取県全体としての疾患のシェア、教育のシェアを進める体制は業務軽減に有効である。病児保育など支援制度がすでに実施されている点は、評価できる。</p> <p>しかし、経費としてコンピュータと周辺機器、情報ネットワークシステム・光通信関連に重点的に配分されているが、どのように人材育成に活用されるのか記載が乏しいため、更なる配慮を必要とする。また、職場の意識改革に関する講習を行うことで同僚の理解を向上させるというアイデアは優れているが、1回のみでの任意参加では効果が乏しいため、継続的な意識改革への取組が望まれる。</p>	

平成22年度「周産期医療に関わる専門的スタッフの養成」選定取組の概要と  
選定理由及び選定委員会からの意見

大 学 名	東邦大学
取 組 名 称	出生前介入可能な周産期医療人材養成プラン -地域連携・女性医師支援を視野に入れて-
事 業 責 任 者	與田 仁志(教授)
取組の概要	
<p>本学は、我が国でいち早く新生児学講座を導入したので、周産期に携わる専門的人材育成を達成する責務がある。取組は5つの柱で推進する。</p> <p>①臨床研修医に対し周産期医療を早期から体験しやすい魅力ある重点コースを設置し、総合型でも周産期研修の選択を誘導する工夫を加える。</p> <p>②専門研修生には胎児超音波を駆使した産前からの介入できる周産期医療に携わる実践的専門医師養成コースを創生し、さらに先端臨床には不可欠な周産期に特化した臨床心理士・助産師をも育成する。</p> <p>③女性医師への子育て・職場復帰・短時間継続勤務へのサポートを用意し、女性医師のみならず家族・同僚をも満足する支援を提供する。</p> <p>④労務管理を重視し診療部外に権限を置き、母性原理に立脚した過重労働の軽減を図る。</p> <p>⑤地域に根差した断らない医療を旨とし、新生児蘇生法の普及と共に地域還元できる循環型医療体制を整える。</p> <p>以上により産前から介入可能な実践的周産期人材を育成する。</p>	
選定理由及び選定委員会からの意見	
<p>若手医師教育・女性医師の復帰支援、いずれも効果が期待できる内容で、予算配分のバランスも良い。研修医の教育と専門医の養成両方に対してしっかりしたプログラムが用意されているのも良い。小児科に比べ産婦人科の研修内容に対する言及がやや少ないが、過去の実績から見て到達目標にも無理がなく、期待が持てる。教育スタッフへの手当も予算化されている点は非常に良い。また、子育て中の女性医師も画一的に「当直免除」ではなく、「週一回お泊まり保育」で育児中の女性医師の当直勤務のサポートができれば、他の医師の負担も軽減できる。ただしその枠を女性医師や看護師を配偶者に持つ男性医師にまで広げるとさらに良いと考える。また、労務管理についても具体的な数値目標を掲げている点は評価できる。</p> <p>しかし、月10万円の特別手当はモチベーション維持に極めて有効と考えられるが、他科の医師との格差が学内で許容されるかどうかは疑問である。事業推進費のうち「E-Learning作成費」について、具体的な記載がないため、更なる配慮が必要と考える。</p>	