

# 医師育成・定着支援センター 令和3年度活動報告

佐賀大学医学部附属病院

医師育成・定着支援センター

江村 正（センター長、特任教授）

徳島 緑（副センター長、特任助教）

# SAGA Doctor-Sプロジェクト

医師定着のために **SAGA Doctor-S プロジェクト**を展開！

3つの「S」の視点で様々な取組を実施

*Spirit*

1 佐賀県で学び・働き・活躍する「志」と「誇り」を！

日本の医療のあけぼのは佐賀。臨床現場で活躍する医「志」を育て、医療人としての「誇り」を醸成

**Settlement**

*Support*

2 医師を育てるオール佐賀のサポート体制を！

佐賀での医師の「学ぶ・働く・暮らす」をサポート！  
UIJターンや学び直しも応援

*Satisfaction*

3 働きやすく・働きがいのある医療機関へ！

医師のみならず医療従事者が「働きたい！」  
と思える勤務環境改善を推進

佐賀の医療の将来を担う医師の**育成・定着**を「オール佐賀」で支援！

# 医師育成・定着支援センターの役割

次世代リーダー医師育成研修

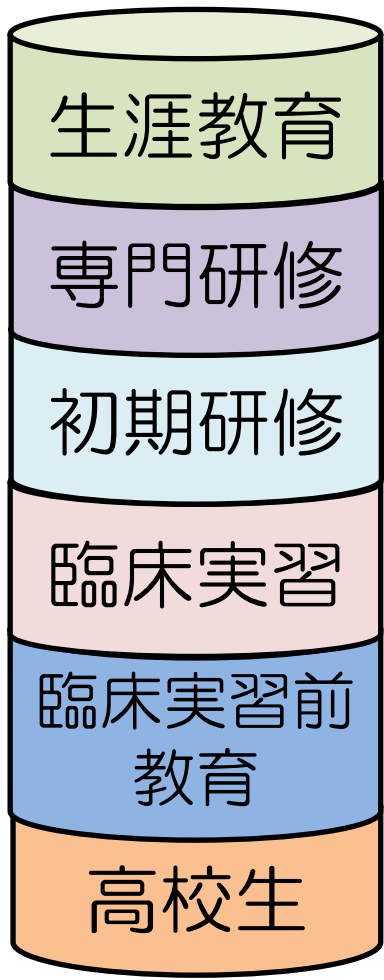
地域枠医師との面談

臨床研修病院合同説明会

キャリア形成支援セミナー

医学生との面談

医“志”を知るセミナー



臨床研修指導医養成のためのワークショップ

女性医師・子育て医師  
支援窓口の設置\*

\*佐賀県医師会等との協力

医師会や同窓会の協力を得て  
地域医療研修先・実習等の拡充

自治・地域枠合同夏期実習\*  
地域枠特別プログラム\*

\*地域医療支援学講座等との協力

医療人へのとびらプロジェクト

全ての学生を“地域枠”と思って面倒を見る！  
佐賀県全体で医学生・医師を育てていこう！

# 事業展開イメージ、数値目標

- 医師確保計画期間と歩調を合わせ、令和5年度（2023年度）までにセンターを軌道に乗せるとともに、令和6年度（2024年度）以降の取組について、見直しを行う。
- 令和3年度は関係機関等連携体制の構築、調査・分析、必要な取組について検討を行いつつ、キャリアコンサルティングを実施する。
- 令和4年度から、具体的な取組のうち関係者との調整が整った事項について実施する。
- 令和5年度には最低限必要な事業の枠組みを完成させる。

## 数値目標（アウトカム指標）

**①県内臨床研修医採用者数：毎年度70名**

**②県内専門研修医採用者数：毎年度55名\***

\*精神科を除く

年度	①臨床研修医 採用者数	②専門研修医 採用者数* 新専門医制度以降
平成29年度（2017年度）	46	—
平成30年度（2018年度）	46	50
令和元年度（2019年度）	64	46
令和2年度（2020年度）	69	45
令和3年度（2021年度）	57	51

# 4つのコンセプト

佐賀県に根ざし活躍する医師を育成するための拠点を佐賀大学医学部に設置！

4つのコンセプトで医師・学生の活躍を総合的に支援！

## ① Career Consulting

一人ひとりの学ぶ・働くを積極的にサポート

- ◆ 佐賀大学医学部の専任教員等が、医師・学生が県内で学び・働くに当たっての課題に対してアウトリーチ・サポートを実施
- ◆ サポートを通じて県内で継続した就業を実現

## ② Education

地域で活躍できる教育の充実

- ◆ 医師・学生が県内で活躍できるための卒前・卒後一貫した教育プログラムの企画・実施、佐賀への愛着の醸成
- ◆ 教育プログラムの実施を通じて県内での就業を実現

## ③ Evidence

③地域の医療を担う医師の育成のための調査・研究

- ◆ 地域の医療需要や医師の偏在の状況について調査・分析
- ◆ 医師の効果的な育成手法について科学的に研究し、課題や解決策を提言

## ④ Network

④オール佐賀の支援体制の構築

- ◆ 医師・学生の総合的な支援環境を整備するため、学生、医師、医療機関等のお互いの顔が見え、信頼して話せるネットワークを構築
- ◆ 県内外に様々な取組を情報発信

✓ 従来医局が担ってきた機能を補完

✓ 全県的、卒前・卒後一貫、診療科横断的、医局横断的、医療機関横断的、年齢・性別・入局の有無を問わず、総合的・一体的な取組

# 令和3年度の取組

# 令和3年度の取組一覧

区分	取組	
① Career Consulting	1/P8	サポート面談
	2	女性医師支援体制構築のための情報交換
	3	学び直し医師支援体制構築のための情報交換
	4/P9	医“志”を知るセミナー
	5	佐賀の未来の医療を担う医学部新入生オリエンテーション
② Education	6/P10	卒業生によるキャリア形成支援セミナー
	7	夏期地域医療実習
	8	佐賀県地域医療対策協議会臨床研修ワーキンググループ
	9/P11	佐賀県次世代リーダー医師育成研修
	10/P12	佐賀県臨床研修指導医養成のためのワークショップ
	11/P13	医療人へのとびらプロジェクト
③ Evidence	12	佐賀大学インターフェース科目
	13	医師不足診療科の医師確保についての意見交換
	14	西部医療圏の今後を考える会（仮称）設置検討
④ Network	15/P14	県内への医師定着に関する調査業務
	16/P15	臨床研修病院合同説明会の企画
	17/P16	佐賀県医師・医学生キャリア支援サイトの作成
その他	18	活動協力者の設置
	19	日本医師会との連携
	20	「地域医療構想を踏まえたこれからの医学教育」への投稿
	21	マイナビキャリアガイダンスでの講演
	22	看護師の特定行為研修指導及び講演

# ① Career Consulting

## サポート面談

R3	R4以降
医師育成・定着支援センターにて(地域枠に限らず)医学生等との面談を実施 <b>※計126名</b>	面談後に本人が積みたい経験などをまとめた <b>個別のキャリアプランを作成</b> ⇒本人・キャリアコーディネーター・専門研修管理者(入局先が決定している場合)で確認



学生との面談の様子と面談記録のファイル

黄色:自治医科大学      ピンク:長崎大学佐賀県枠  
 緑:佐賀県推薦入学      白:佐賀県枠、他  
 青:佐賀県推薦入学以外の修学資金借入者

氏名	○○○○	コース 診療科(基本領域)	A B C
卒業大学	佐賀大学	卒業年	2018年
連絡先(TEL)		連絡先(MAIL)	
義務年数	9年	義務年限	2030年度まで
専門研修基幹施設・プログラム		○○病院・小児科プログラム	
専門研修プログラム管理者 (所属・職名・氏名・連絡先)			
目指す医師像			
年度(義務年)	勤務先病院・診療科名	研修・試験	研修に求めること、 習得したい技能など
2018年	佐賀大学	臨床研修	
2019年	好生館	臨床研修	
2020年(1)	○○病院・小児科	専門研修	
2021年(2)	○○病院・同上	専門研修	
2022年(3)	○○病院・同上	専門研修	
2023年(4)	○○病院・同上	専門医試験	
2024年(5)	○○病院・小児外科	小児外科サスペンデ研修	
2025年(猶子)	○○病院・小児科	(県外)研修	
2026年(6)	○○病院・小児科	小児外科専門医試験	
2027年(猶子)	○○病院	(海外)研修	
2028年(7)	○○病院		
2029年(8)	○○病院		
2030年(9)	○○病院		
20__年度の抱負、指導方針等のコメント			
本人			
専門研修管理者			
キャリアコーディネーター			



# 医“志”を知るセミナー

自治医科大学・佐賀大学医学部医学科合同進学説明会

- 自治医大医学部出身医師による講義と質疑応答
- 自治医科大学医学部の紹介（救急・小野原貴之先生、現嬉野医療センター勤務）
- 佐大医学部出身医師による講義と質疑応答（不足診療科より）
- 佐賀大学医学部の紹介（江村）
- 佐賀県推薦入試の説明など（佐賀県庁）
  
- オンライン、9月19日（日）：小児科・森田駿先生
- 致遠館、10月8日（金）：産婦人科・大隈恵美先生
- 唐津東、10月15日（金）：小児科・森田先生
- 武雄、11月26日（金）：小児科・森田先生



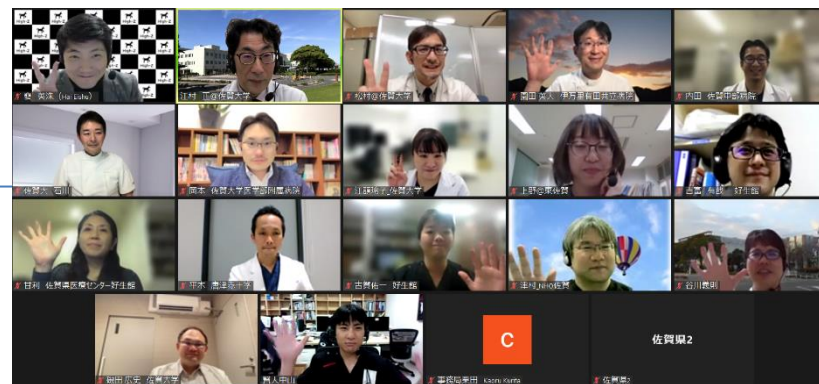
→令和4年度は医師育成・定着支援センターが主導で開催（今までは県庁）  
既に意向調査送付済

# キャリア形成支援セミナー 「医局、是か非か」

- 第1回目
- 大学医局に所属しなかった卒業生が語る医師のキャリア形成について
  - 講師：公益財団法人天理よろづ相談所
  - 次橋 幸男 先生（医21期、2004年卒）
  - 日時：7月13日（火）18：00～19：00（オンライン）
- 第2回目
- 医局に所属することで将来の可能性が広がる—卒業生が語る医師のキャリア形成について—
  - 講師：佐賀大学医学部 内科学講座脳神経内科 助教
  - 池田 宗平 先生（医31期、2014年卒）
  - 日時：7月20日（火）17：00～18：00（臨床大講堂）

# 次世代リーダー育成事業

<p>対象者</p>	<p>【対象者】 次世代の県内医療のリーダーになりうる以下の医師          ①基幹型及び協力型臨床研修病院に勤務する中堅医師          ②佐賀大学の各診療科の医局長又はそれに準じる医師          【人 数】 30名程度（8～26年目）</p>
<p>カリキュラム</p>	<p>【形 式】 知識を伝達するのみでなく、ケースやワークを用いるなど受講者が自分自身で考え、議論できる内容とする          【内 容】 以下のスキルを学ぶ内容を盛り込む          ①マネジメント総論          ②ファシリテーション          ③人材マネジメント          ④オペレーションマネジメント          ⑤マーケティング          ⑥リーダーシップ          ⑦プレゼンテーション</p>
<p>形式、回数 など</p>	<p>【形 式】 オンライン研修          【頻 度】 月1回          【時 間】 1回90分程度</p>



## ②Education

# 臨床研修指導医養成のためのワークショップ

## 9時間相当のeラーニング+7時間相当の対面講習

開始時刻	終了時刻	時間	講習時間 (分)	内容
8:30	9:00	0:30	0	受付
9:00	9:10	0:10	0	開会式（ディレクター挨拶、スケジュール説明、スタッフ紹介、注意事項等）
9:10	9:25	0:15	15	WSの趣旨・目標の説明、プレアンケート
9:25	9:50	0:25	25	自己紹介（研修、学習、教育からおもいつくキーワード）ワークショップとは
9:50	10:05	0:15	15	WS：卒後臨床研修制度がもたらした変化について考える（説明）
10:05	10:55	0:50	50	WS：卒後臨床研修制度がもたらした変化について考える（グループ作業）
10:55	11:00	0:05	0	休憩（模造紙掲示）
11:00	11:25	0:25	25	WS：卒後臨床研修制度がもたらした変化について考える（全体発表）
11:25	11:45	0:20	20	WS：教育プログラム作成（方略の作成-説明）
11:45	12:05	0:20	20	WS：教育プログラム作成（方略の作成-グループ作業・前半）
12:05	12:50	0:45	0	昼食+写真撮影
12:50	13:10	0:20	20	WS：教育プログラム作成（方略の作成-グループ作業・後半）
13:10	13:40	0:30	30	WS：教育プログラム作成（方略の作成-全体発表）
13:40	14:15	0:35	35	マイミニカリキュラム作成
14:15	14:25	0:10	0	休憩
14:25	14:30	0:05	5	WS：指導医のあり方（説明）
14:30	15:10	0:40	40	WS：指導医のあり方（グループ作業）
15:10	15:35	0:25	25	WS：指導医のあり方（全体発表）
15:35	16:05	0:30	30	佐賀県の医師確保計画と臨床研修
16:05	16:15	0:10	10	WS：臨床研修の課題の解決策を考える（説明）
16:15	17:05	0:50	50	WS：臨床研修の課題の解決策を考える（グループ作業）
17:05	17:35	0:30	30	WS：臨床研修の課題の解決策を考える（全体発表）
17:35	17:55	0:20	20	総括（ポストアンケート、感想）
17:55	18:00	0:05	0	閉会式

## ②Education

# 医療人へのとびら (オンライン)

学年	回	医学科	看護学科
1年生	1回目	①オリエンテーション（江村委員） ②「高度救命救急センターより医療従事者希望の皆様へ」阪本先生	
1年生	2回目	①医療人の職種を知る～多職種連携について～（鈴木委員） ②チーム医療の実際（磯田委員、岡田委員） ③佐賀大学病院の医療スタッフの紹介ビデオ	
2年生	3回目	①オリエンテーション（江村委員） ②「医学部の講義を体験しよう ～呼吸器系講義～」倉岡先生	
2年生	4回目	オープンキャンパス医学科説明会 ①医学科長挨拶 ②教員による学科説明 （山下駿先生） ③在学生による学科紹介 （医6：松岡華さん）（医6：野田順世さん） ④R4入試の説明 ⑤模擬講義 「医師のアタマ・ワザ・ココロを育てる問題基盤型学習」小田康友先生	オープンキャンパス看護学科説明会 ①学科長挨拶 ②教員による学科説明 （福山由美先生） ③在学生による学科紹介 （看2：初田花楓さん）（看4：村上二千花さん） ④R4入試の説明 ⑤模擬講義 「こころの健康」藤本裕二先生
2年生	5回目	①在学生による話 （医4：堤健司さん）（医1：目黒俊希さん）（看4：尾崎吉乃さん）（看2：塚本くるみさん） ②現役外科医からのメッセージ（田中智和先生） ③医師、産婦人科医としての生き方（大隈恵美先生）	
3年生	6回目	①医学科のアドミッションポリシー（江村委員）	①看護学科のアドミッションポリシー（鈴木委員）

## 県内への医師定着に関する調査業務

目的	県内の医師不足解消に向け、医学生・研修医等の意識を把握するため、県内への医師定着に向けたアンケート調査を実施
対象者	<p>【対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・佐賀大学生</li><li>・大分大学、香川大学、滋賀医科大学、岐阜大学生 ※佐賀大学と立地・条件が近いと推測される「近隣に大都市圏が存在する新設大学生」</li><li>・上記大学卒の臨床研修医、専攻医、医師</li></ul> <p>【回答者数】 456名</p>

現在、結果を分析中（分析内容を今後の取組に反映）

### 【把握したいこと】

- ・研修内容で重視するもの（臨床研修希望先を大学とした群と大学以外とした群の比較など）
- ・大学病院に期待するもの（佐賀大学と他の大学の比較など）
- ・出身地、出身大学に残るための要素、取組

# 臨床研修に関する説明会

- マイナビRESIDENT FESTIVAL


- 10月16日（日）佐賀大学病院など県内6病院参加

- 参加者93名

- 12月2日（金）セミナー（センター長講演）

■ キャリアガイダンス

大学病院 or 市中病院—君の  
選択基準は間違っていない  
か？



『大学病院or市中病院-君の選択基準は間違っていない  
か』～17年間卒後臨床研修にかかわってきた指導医から  
のメッセージ～

唐津赤十字病院



新武雄病院



佐賀大学医学部附属病院



NHO 嬉野医療センター



佐賀県医療センター-好生館



NHO 佐賀病院



- レジナビFairオンライン

- 2022年2月26日（日）県内6病院参加

- 参加者151名 ※約7割が県外大学生

# 医師育成・定着支援センター ウェブサイト

佐賀県医師・医学生キャリア支援サイト  
高校生、医学生、研修医、医師、女性医師の支援

佐賀県医師・医学生キャリア支援サイト

さ

☒ 何でも相談窓口

佐賀の医師育成方針

医師を目指す方

医師の方

臨床研修情報

専門研修情報

働きやすい職場づくり



ひとりでも多くの人のために、  
ひとりでも多くの仲間と。



# 令和4年度の取組

# 令和4年度の取組一覧

(必要な取組を随時追加予定)

区分	取組		R3→R4
① <b>Career Consulting</b>	1	サポート面談	拡充
	2	医“志”を知るセミナー	
	3	佐賀の未来の医療を担う医学部新入生オリエンテーション	
② <b>Education</b>	4	卒業生によるキャリア形成支援セミナー	拡充
	5	夏期地域医療実習	拡充
	6	佐賀県地域医療対策協議会臨床研修ワーキンググループ	
	7	佐賀県次世代リーダー医師育成研修	拡充
	8	佐賀県臨床研修指導医養成のためのワークショップ	
	9	医療人へのとびらプロジェクト	
	10	佐賀大学インターフェース科目	拡充
③ <b>Evidence</b>	11	医師不足診療科の状況分析、医師確保	取組新規
	12	西部医療圏の状況分析、医師確保	取組新規
④ <b>Network</b>	13	臨床研修病院合同説明会の企画	拡充
	14	臨床研修バスツアー	拡充
	15	若手医師（特に女性医師）の流出抑制	新規

# 令和4年度の方針

## 【現状】

佐賀で育った医師が**県外に流出**

佐大卒業生の  
6割が県外へ

県内での臨床研修  
実施率45% (R3研修)

臨床研修  
定員充足率6割

62% (3か年平均)

## R3

### 100名以上とのキャリアサポート面談

先輩医師の話を聴ける場を設定  
県内に残る「引っかけり」を作る

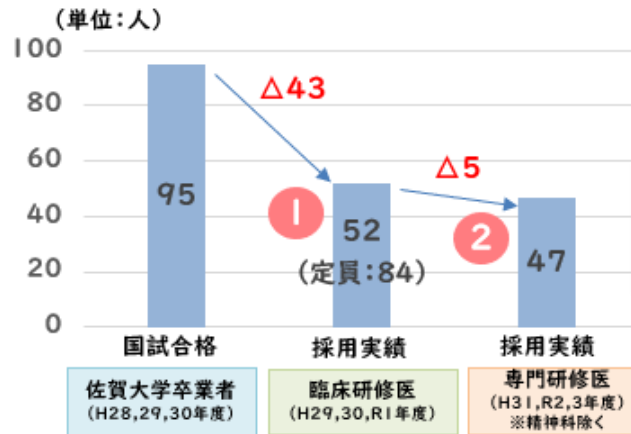
### 佐大診療科とのネットワーク構築

各診療科に事業協力者を配置  
県事業への協力体制を整備

### 医師育成ポータルサイト構築

学生等に必要な情報を集約・発信

県内における医師の養成数 (3か年平均)



## 【目標】

1 県内臨床研修医採用者数  
毎年度70名

2 県内専門研修医採用者数  
毎年度55名 ※精神科除く

基盤を整え個別の  
課題にアプローチ

### 【現場の声】

- ・育児で男性医師と同じように働けない
- ・子育て中の医師のしわ寄せで当直が増え不満

### ① 卒前教育の充実

医学生の職業選択に対する意識を涵養  
(セミナー、病院実習等の機会を提供)

### ② 佐賀大学の魅力化

大学病院と市中病院のメリットを享受  
できる研修プログラムの創出 ※予算外

### ③ 若手医師 (女性医師) 支援

「男性を前提とした働き方」から「男性も  
女性も働きづらさを感じない働き方」へ

# 今後の課題

## 1 臨床研修医の確保

①卒前教育の充実

②佐賀大学の魅力化

## 2 若手医師（特に女性医師）の流出抑制

③働きやすい環境づくり

# 1 臨床研修医の確保（①卒前教育の充実）

学年	1年	2年	3年	4年	5年	6年
個別支援	【センター・県】個人面談					
講義勉強会	【大学】地域医療セミナー					
	【センター】キャリア支援セミナー					
		新規	【センター】診療科による勉強会			
見学	【センター／県】臨床研修バスツアー					
実習	【大学】基幹病院・中核病院実習					
	新規	【センター／県】西部医療圏での病院実習				
	【センター／県】夏期地域医療実習					
					※参考 【大学】地域医療実習	

# 1 臨床研修医の確保（②佐賀大学の魅力化）

## 大学病院のプログラムが学生に選ばれるようにする

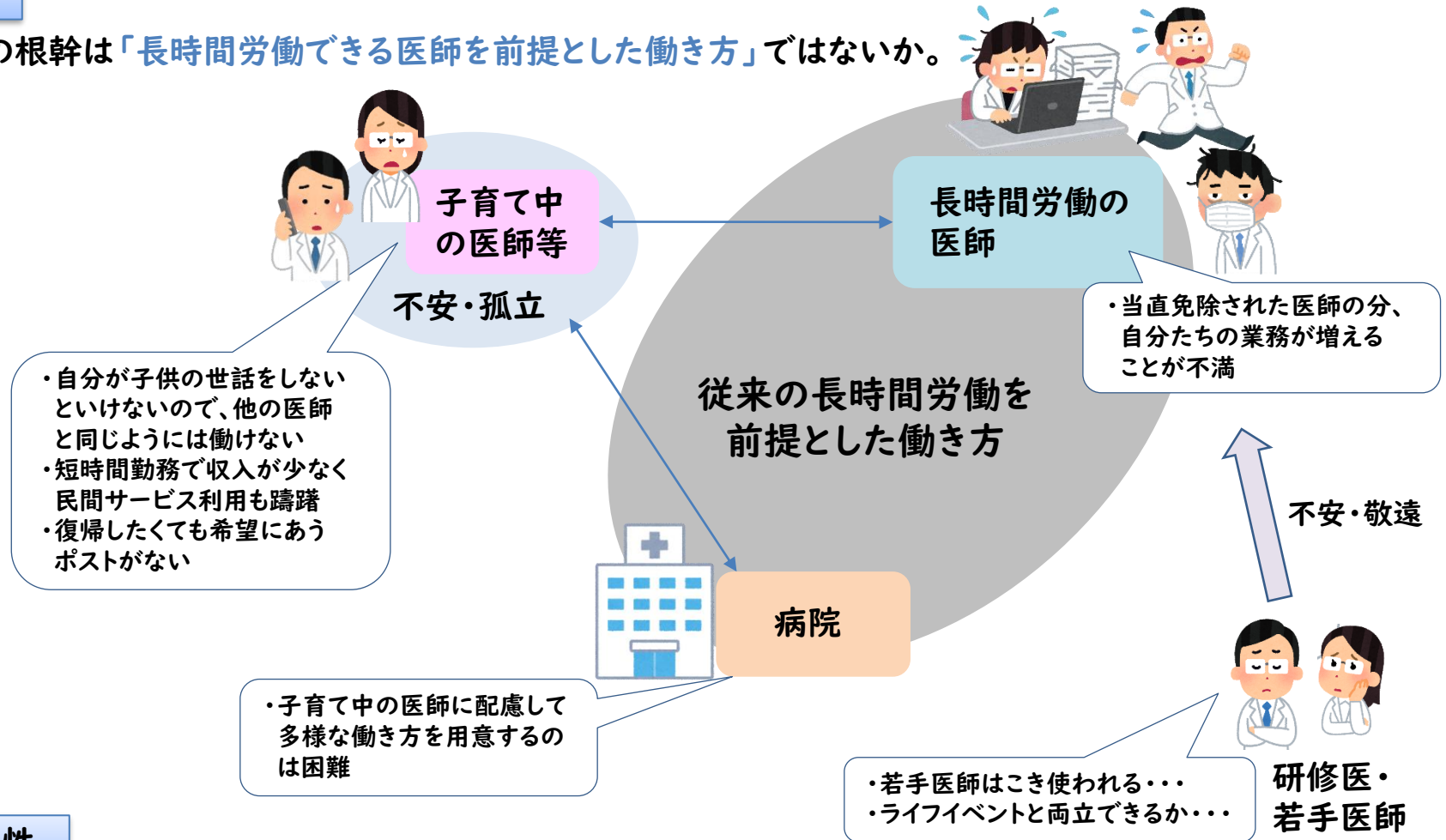
- 1：市中病院の人気の要素を大学病院のプログラムに取り入れる  
（人気の要素である「ファーストタッチ」、「手技」等の取り入れ）
- 2：学生の行き過ぎた市中病院志向に歯止めをかける  
（学生のイメージ先行型志向を転換するための講義等の実施）

病院	募集定員	マッチ者数	定員充足率	自大学出身者	出身者数率
九州大学	62	54	87.1	18	33.3
佐賀大学	46	20	43.5	19	95.0
長崎大学	55	31	56.4	15	48.4
熊本大学	43	6	14.0	5	83.3
大分大学	48	38	79.2	34	89.5
宮崎大学	50	20	40.0	18	90.0
鹿児島大学	50	35	70.0	28	80.0

## 2 若手医師の流出抑制（③働きやすい環境づくり）

### 課題

問題の根幹は「長時間労働できる医師を前提とした働き方」ではないか。



### 方向性

「長時間労働できる医師を前提とした働き方」から

「だれもが『働きづらさ』を感じなくてよい働き方」へ