

東京慈恵会医科大学
眼科学講座

今後10年間の方針

常岡 寛

基本方針

1. 慈恵らしい患者を大切にする医師の育成
2. 幅広い分野の専門外来と研究を継続
3. 現在の教室員が活躍でき、全教室員が各立場で満足できる教室の運営



患者・教室員が満足し、自慢できる教室

教育に対する方針

1. 学生に対する教育

4年生 講義

5年生 臨床実習 見学実習、脱放置プレイ

6年生 選択実習 4病院とも実施、参加型実習
検査・手術などに参加
新レジデント獲得のチャンス

眼科の魅力を伝える

2. 教室員に対する教育

1) 専門医修得まで

できるだけ多くの分野の診療を身につける
ことができるよう配慮する

- ① 関連病院をまわる
- ② 医局内での勉強会 専門医試験合格者
- ③ 慈眼会での教育講演 教室外の講師招聘
→ 不得意分野の克服

→ 専門医試験 一発合格

専門医を修得するまでの期間

できるだけ多くの分野の知識・技能を
身につけることが重要

【私の経験】

- | | |
|--------------|------------------------------|
| 1. 入局後10年間 | 緑内障・各種勉強会 |
| 2. 7年目から8年間 | 網膜剥離・後眼部疾患 |
| 3. 10年目から5年間 | 眼窩内容除去・涙嚢鼻腔吻合術
斜視手術・二重瞼手術 |
| 4. 15年目から | 白内障が専門 |

2) 専門医修得後

- ① 専門分野を決める
- ② レジデントの教育
- ③ 本人が希望すれば、同じ病院に2年間以上勤務できるように配慮する
興味ある診療・研究を存分にできる体制づくり
- ④ 各学会への発表・雑誌への論文投稿
学会発表と論文を医局内に大きく掲示する
(誰がどのような研究を行っているかを明示する)

3. 私からの教育

- 1) 患者に満足してもらええる診療の仕方
 - ① 私が患者に接している態度を参考にする
 - ② 相手の立場になったとき、自分がそれで満足できるか、納得できるか、を基準に考える
- 2) まじめな教室員にはできるだけ厚遇を、
自分勝手な人にはそれなりの待遇を！
「教室としてのまとめり」を重視します

慈恵の医師としての心構え

1. 「病気を診ずして病人を診よ」を実践する
2. 患者の痛みや苦しみを共感できる医師
3. 患者に尽くすことを無上の喜びと感じる医師

⇒ 慈恵医大の医師である必須条件

慈恵医大の医師は 患者の期待に応えるため
勉強する・診療する・研究する

診療・研究に対する方針

1. 現在の眼科診療班を継続

- ・慈恵医大眼科の特徴は、広い専門分野

【本院専門外来】

レーザー屈折矯正・視覚・角膜・ぶどう膜・緑内障・
白内障・神経眼科・網膜硝子体・黄斑・弱視斜視・
小児眼科・涙器

- ・競って、学会発表・論文投稿を行って欲しい

2. 分院の診療体制

- 分院としての特色をだす

それぞれ得意な専門領域を有する責任者を配置

⇒ 適材適所

(例) 青戸：緑内障

第三：白内障

柏：硝子体

各分院は、一般診療に加え、得意な専門分野に関する最先端の診療を行う

3. 後眼部疾患治療のレベルアップ

- 加齢黄斑変性・糖尿病網膜症などに対する
網膜硝子体手術のレベルアップが最も重要
 - ⇒ 大学病院として必須・病院の評価につながる
- 最先端の診療・手術ができる施設にするため、
器機の整備や人事面での配慮を行う
 - ⇒ 全関連病院で、硝子体術者を育てる
分院では、硝子体術者を二人以上配置できる
ようにする

4. 現在の眼科研究班を引き続きサポート

- 国内外の研究施設との共同研究を推進
- 海外の雑誌に積極的に発表を！
- 診療および研究各班の責任者が、今後も継続して活躍できる環境をつくる
 - 人事や研究費を配慮してチャンスを与える
 - 各班を超一流にする ⇒ これが私の仕事

【原則】

まじめな研究班にはできるだけ厚遇を、
自分勝手な研究班にはそれなりの待遇

満足できる組織にする

1. 慈恵眼科としてのブランド力を高める
2. 病院内での眼科の地位向上させる



自分の好きなこと、したいことを
必ず実現できる組織にする

3. 適切な人事をおこなう



各自の将来設計に即した人事
不公平感の少ない人事

慈恵眼科のブランド力を高める

1. 地道な診療・研究

学会発表・論文投稿 → 講演・シンポジスト

2. 宣伝

あらゆる機会を逃さず、自分の仕事をアピール
(ただし、上品に)

⇒ **モチベーションを高く保つことができる組織**

(一流レストラン、ブランド店、高級車など)

病院内での眼科の地位を向上

収入を上げる → 院内での発言権を強くする

→ 仕事のしやすい環境を整える

器機・器具の購入、コメディカルの配置

手術室の割り当て、仕事環境（当直など）

⇒ **自分のしたいことを必ず実現できる組織**

対策： 請求し忘れの防止、収入と経費を知る

手術件数を増やす（無理しない程度に）

注意点： 安全第一、数を増やすだけが能じゃない

適切な人事をおこなう

「皆が満足できる教室を作る」

という方針に協力してくれるなら

1. できるだけ各自の将来設計に即した人事

研究主体・臨床一般・臨床の専門分野

大学に残る・市中病院に勤務・開業する

2. 不公平感の少ない人事

筋の通った人事、教育のための人事、

教室のための人事

評価の基準

1. 教室のために協力してくれているか
教室行事への参加（慈眼会・医局会その他）
人事での協力、教室の雑用
2. 最善の診療を行っているか（数・時間・質）
外来診療・手術・病棟診療（患者中心の診療）
3. 下の人への教育・指導をしているか
4. 学会発表・論文投稿を行っているか

女性教室員に対する方針

- * 現在、教室員の20%が女性医師
 - ・女性医師が活躍できる教室づくり
- * 結婚・妊娠・出産・育児で退職しなくてもよい環境づくり
 - ・休職後の研修制度の確立
 - ・半日診療・短時間就労・短期間就労を可能にする制度(非常勤医師)の確立
- * 不公平感の生じない制度をめざす

方針

1. 慈恵らしい患者を大切にする医師の育成
2. 幅広い分野の専門外来と研究を継続
3. 現在の教室員が活躍でき、全教室員が各立場で満足できる教室

忙しくても、辛くても、大変でも・・・

不平・不満を
言うだけでなく

明るく・楽しく

満足できる環境を作ろう

患者、教室員、教室OBから

慈恵が大好き

慈恵の眼科が自慢

慈恵の眼科で幸せ

と言ってもらえる教室をつくりたい！