

最終版		
	第1 Zoom会場	第2 Zoom会場
13:00	13:00-13:40 開会式+プレナリー 「日本におけるチーフレジデントの役割と展望」 担当:小杉俊介	
14:00	13:50-14:30 レクチャー1 「チーフならではの勉強会運営Tipsとは？」 担当:福井翔	13:50-14:30 レクチャー2 「問題のある研修医にどう対応するか？」 担当:長崎一哉
15:00	14:40-15:20 レクチャー3 「チーフのリーダーシップ、 マネジメント能力を引き出すには？」 担当:野木真将	14:40-15:20 ミーティング(次期チーフ対象) 「集まれ！全国の次期チーフレジデント！」 担当:長谷川雄一、藤野貴久、橋本恵太郎
16:00	15:30-16:10 レクチャー4 「対立するのは悪いこと？良いこと？」 担当:徳増一樹	15:30-16:10 レクチャー5 「レクチャーのレクチャー」 担当:橋本忠幸
	16:20-17:00 レクチャー6 「研修医をバーンアウトから守れ！」 担当:松尾貴公	16:20-17:00 ワークショップ(次期チーフ対象) 「チーフレジトラブルシューティング」 担当:日下伸明、上田一輝
17:00	17:10-17:30 閉会式	
18:00	18:00-20:00 オンライン懇親会	

プレナリー 13:00-13:40 (第1 Zoom 会場)

日本におけるチーフレジデントの役割と展望

○ 小杉俊介（飯塚病院総合診療科）

「チーフレジデント」という語句を聞かれたことがある方も多いと思います。しかし、実際に「どの程度いるのか」や「何をしているのか」は特に日本ではわかっていませんし、統一された業務もありません。

私たちは JACRA（日本チーフレジデント協会）を2年前に立ち上げ、その後普及活動などを行ってきました。その中で、北米のチーフレジデントとの違いや日本国内で見てもチーフレジデントがいたとしてもプログラムごとの違いがあることなどが見えて来ました。

今回は、そういった知見を踏まえて、日本版チーフレジデント（またはそれに準じる研修医・専攻医）の組織内での役割と今後の展望に関してみなさんと共有できればと思っています。

研修医や専攻医の皆さんがご自身のプログラムを皆さん自身の手でよりよくできることが卒後研修の質の向上につながると思います。

そもそも「チーフレジデントってなに？」や「いたらどんないいことがあるの？」という皆様にも役立つ内容をお話します。

小杉俊介（飯塚病院総合診療科、JACRA 共同代表）

2012年熊本大学卒業。2014年より飯塚病院総合診療科後期研修医。2016年にチーフレジデント。現在同スタッフ。Hospitalistとして勤務しつつ、医学教育(特に卒後)や医療の質改善を行なっている。

レクチャー1 13:50-14:30 (第1 Zoom 会場)

チーフならではの勉強会運営 Tips とは？

○ 福井 翔 (聖路加国際病院 Immuno-Rheumatology Center フェロー)

チーフレジデントにとって研修医教育は大きな役割の1つです。次期チーフのみなさんの中には、チーフになったら研修医教育に携わって、研修医のみんなの成長を助けよう！と意気込んでいる人も多いのではないのでしょうか？

教育といってもベッドサイドティーチングや症例検討、レクチャー、プロフェッショナルリズムや患者接遇など業務内外の様々な内容があります。その中でもこのレクチャーでは、Morning report (朝会)、症例検討やレクチャーの運営を取り上げます。

いざチーフレジデントに立場が変わると、これまでは”参加者”だった勉強会等の”主催者”となり、責任を感じるようになります。そうすると進行の仕方、効果的な開催の仕方、問題が発生したときの対応などに戸惑ってしまい、反省することも多くあるものです。

チーフの立場を生かした運営は間違いなく研修医教育に有用だと多くのチーフが確信しています。このレクチャーでは、様々な施設のチーフの経験や JACRA で集められた意見を元に、次期チーフのみなさんにとって大事な教育運営の Tips をお伝えします！

福井 翔 (福井 翔 (聖路加国際病院 Immuno-Rheumatology Center フェロー、JACRA 世話人))

岐阜県岐阜市出身。2014年、名古屋市立大卒。聖路加国際病院で初期および後期内科研修を行い、2017年度第1期内科チーフレジデント。2018年度より同院 Immuno-Rheumatology Center に所属。2020年度より聖路加国際大学 公衆衛生大学院生。最近は臨床研究に没頭しています。「理解の難しいリウマチ膠原病を研修医、内科専攻医にどう理解してもらおうか？」が最近の教育テーマです。

レクチャー2 13:50-14:30 (第2 Zoom 会場)

問題のある研修医にどう対応するか？

○ 長崎一哉（水戸協同病院総合診療科）

チーフレジデントは研修医から日々多くの相談を受けます。相談の内容は臨床上の疑問はもちろんのこと、個人的な相談、さらには精神的なサポートを求められることもあります。加えて、研修医に関する相談や意見を他の医療職から聞く機会も多いと思います。その中で、チーフレジデントは「問題のある研修医（Problem Resident or Resident with a Problem）」を第一線で支える立場になります。

さて、チーフレジデントとして問題を抱えた研修医の対応をする場合、まず何をすべきでしょうか。慣れないうちは、チーフレジデント一人で抱え込んでしまったり、逆にそのまま誰かに委任してしまったりしがちですが、これはどちらも間違いです。このレクチャーでは、実践しやすい「トリアージと初期対応」を中心に解説します。

チーフレジデントには問題のある研修医に対応できる能力が必要です。問題を放置すれば、研修医自身の今後の研修やキャリアへ多大な影響が出る可能性があり、周囲への影響も大きいです。このレクチャーを通じて、次期チーフレジデントとして、この問題に対応できるためのスキルを伝授します。

長崎一哉（水戸協同病院総合診療科指導医、JACRA 共同代表）

愛知県出身。2013年、名古屋市立大学医学部卒。名古屋記念病院で初期研修後、2015年より水戸協同病院総合診療科に勤務。2018年より同院チーフレジデント。同年、米ハーバード大学医学部 ICRT (Introduction to Clinical Research Training) プログラムを修了。2019年、日本チーフレジデント協会 (JACRA) を共同で設立。2020より年筑波大学社会人大学院生。日本病院総合診療医学会および日本医学教育学会若手部会所属。病院総合医として臨床、教育、そして研究に力を入れていきます。

レクチャー3 14:40-15:20 (第1 Zoom 会場)

チーフのリーダーシップ、マネジメント能力を引き出すには？

○ 野木 真将 (米国クイーンズメディカルセンターホスピタリスト)

チーフレジデントは多種多様な役割を求められる研修医の代表である。自身では意識していないかもしれないが、この機会を最大限に生かすことでリーダーシップスキルやマネジメント能力を大幅に成長させる可能性がある。組織としても若手の有望株にチーフレジデントというチャンスを提供することで将来のリーダーを早期に育成できるというメリットがある。

クリーブランドクリニックなどでは Emotional intelligence (心の知能指数) を主軸にチーフレジデント向けのワークショップなどが提供されている¹⁾。このように米国のチーフレジデント課程は、教育スキルだけでなくリーダーシップスキル、マネジメントスキルを実践する場として生かされている。

リーダーシップやマネジメントスタイルはたくさんあり、一朝一夕では身につけることはできない。会社経営と医学研修は異種かもしれませんが、共通点もある。他分野に目を向けることで参考になる部分は大いにあると思われる。本講義では、他施設の取り組みを紹介すると共に、チーフレジデントを開始する前にどのように組織内のリーダーとして成長できるかのヒントを模索するきっかけを目指している。

1) Farver et al. Australasian Psychiatry (2016) Vol24 (5) 499-505. PMID: 27683857

野木 真将 (米国クイーンズメディカルセンターホスピタリスト、JACRA 顧問)

兵庫県出身。2006年、京都府立医大卒。宇治徳洲会病院で初期および後期研修後、2011年より米国ハワイ大学内科レジデント。2014年より同プログラム内科チーフレジデント。ハワイ大学医学教育フェローシップ修了。2015年より現職。米国内科レジデントへの教育アテンディングとして勤務しながら、FAIMER-英国 Keele 大学にて医学教育修士課程 (MHPE) を履修中。

コネクションミーティング 14:40-15:20 (第2 Zoom 会場)

集まれ！全国の次期チーフレジデント！

○ 長谷川雄一(飯塚病院) 藤野貴久(聖路加国際病院) 橋本恵太郎(水戸協同病院)

【新年度よりチーフレジデントを務める皆さん全員が対象です】

- ・チーフレジデントになることは決まったけど、何を準備したらいいのかわからない
- ・他施設ではどうしているのか気になる
- ・歴代のチーフレジデントと直接話してみたい
- ・とりあえず他施設のチーフレジデントとたくさんコネクションを作りたい

ひとりでそんな悩みを抱えている次期チーフレジデントの皆さん、一緒にざっくばらんに話し合いませんか？新年度からのスタートダッシュが切れるように、このセッションでは気軽に参加し次期チーフレジデント同士が意見交換をすることでコネクション作り、モチベーションアップを目的とします。実際に歴代のチーフレジデントの体験談や次期チーフレジデントが抱えるお悩み相談も行います。JACRA はチーフレジデントによる病院間コラボ企画を応援しています！

長谷川雄一(飯塚病院、JACRA 世話人)

2015年旭川医科大学卒。北海道砂川市立病院で初期研修を終了し後期研修より飯塚病院総合診療科に所属。2019年度チーフレジデント。現在医師6年目で同スタッフ。第1回JACRAミーティングに参加し今でも多施設のチーフとの交流が続いています。次期チーフの皆さんとお会いできるのを楽しみにしています！

藤野貴久(聖路加国際病院、JACRA 世話人)

2016年福岡大学卒。生まれも育ちも福岡県福岡市、九州1のシティボーイ。2016年4月より聖路加国際病院で初期～専攻医研修を行っています。初期研修の際にベストレジデント、専攻医中にチーフレジデントを拝名。専攻は血液内科。院外研修として、自治医大さいたま医療センターICU、諏訪中央病院、国立国際医療研究センターなど。CRは導入できれば素晴らしく有用な存在ですので、みんなで盛り上げましょう！

橋本恵太郎(水戸協同病院、JACRA 世話人)

2015年筑波大学卒。水戸協同病院で初期研修。2017年筑波大学附属病院総合診療科入局。2019年度水戸協同病院総合診療科チーフレジデント。2020年度筑波メディカルセンター病院総合診療科チーフレジデント。「チーフレジ業」に悩みの多い皆さん！ぜひこの機会に共有しましょう！きっと今後に繋がります！当日を楽しみにしています！

レクチャー4 15:30-16:10 (第1 Zoom 会場)

対立するのは悪いこと？良いこと？

○ 徳増一樹（岡山大学病院 総合内科・総合診療科）

「同期の研修医とウマが合わないんです。ローテーションは一緒に同じ科は無理です。当直も一緒にしたくないです。」「回っている科のチームリーダーの要求がきつすぎてついていけません。どうしたらいいですか？」「病棟の看護師さんと関係がうまくいかないんです。忙しいと対応にイライラしてまいります。」

チーフレジデントとして、研修医を取り巻く人間関係トラブルに対応することはよくあります。このレクチャーの目的は、対立をより良く解釈することです。それにより、解決に導けることもあります。対立を事前に避ける対応策を考えるヒントにもなります。レクチャーの対象は、実際に対立に巻き込まれている人、対立関係を将来的に調整する可能性がある人、対立の中身について興味がある人です。

対立を解釈するとき、競争、協調、妥協、回避、受容という5つの態度から対立することの中身、そして対応方法を考えることができます。このレクチャーでは、それらについて具体例を用いながら解説していきます。

長崎一哉（岡山大学病院 総合内科・総合診療科、JACRA 世話人）

愛媛県西条市出身。沖縄県立中部病院で初期・後期研修を行い最後の年は同病院チーフレジデント。2018年より大学勤務となり、研修医指導、学生指導に勤しむ。主に質的研究の手法を用い、教育研究にも着手。

レクチャー5 15:30-16:10 (第2 Zoom 会場)

レクチャーのレクチャー

○ 橋本忠幸 (橋本市民病院)

みなさん、レクチャーは得意ですか。おそらく日本の医学教育における中心はいまだにレクチャーでしょう。ただ、今まで教え方を習ったことはないのではないのでしょうか。チーフレジデントになる皆さんは、研修医指導にも慣れており、好きな人も少なくないと思います。ただ、そろそろそれを更に下の学年に教えないといけない立場ではないですか。そう言われると言語化がなかなか出来なかったりしませんか？

今回のセッションではレクチャーで重要なポイントを説明でき、どんな工夫をすれば効果的なレクチャーを出来るのかを皆さんと一緒に考えたいと思います。

対象としてはレクチャーの仕方を知りたい専攻医～研修医クラス、教え方を体系的に捉えたいチーフレジデント～スタッフクラスの方におすすめです。

橋本忠幸 (橋本市民病院、JACRA 世話人)

現在和歌山県にある橋本市民病院というところで卒後 11 年目の総合内科医として勤務しています。去年 Johns Hopkins 大学公衆衛生大学院を卒業し、今は医学教育の研究をしながらドローンを飛ばしています。将来の夢は YouTuber です。よろしくおねがいします。

レクチャー6 16:20-17:00 (第1 Zoom 会場)

研修医をバーンアウトから守れ！

○ 松尾貴公（聖路加国際病院・感染症科）

「あんなに頑張っていた研修医の表情が急に暗くなった」「いつも温厚で患者さんや周囲のスタッフからも信頼されていた研修医の態度が急に冷たくなった」

あなたの施設で上記のような研修医はいませんか？研修医が抱える重要な問題の1つとして挙げられるのが「燃え尽き症候群（バーンアウト）」です。

バーンアウトは熱く燃えていたろうそくの灯が、徐々に燃え尽きていく、つまり、人が精神的に疲労した状態を描くために用いられる比喩語ですが、研修医は医学部卒業後、研修医としてのみならず社会人1年目として様々な身体的・精神的ストレスがかかります。日本の報告では約18-33%もの研修医がBurnoutの基準を満たすことが知られています。

本レクチャーでは、バーンアウトに関連する個人的因子・環境因子を理解することにより、皆さんが目の前の研修医がバーンアウトしないようにするにはどのようにすべきかを解説していきます。

松尾貴公（聖路加国際病院・感染症科、JACRA 世話人）

2011年長崎大学卒。聖路加国際病院で初期・後期研修後、2014年に内科チーフレジデント。感染症フェローを経て現在 Educational Chief 兼任。臨床・教育・研究それぞれの分野で研鑽中。研修医を含めた医療者のバーンアウト研究に従事し、より良い研修環境の推進に取り組む。

ワークショップ 16:20-17:00 (第2 Zoom 会場)

チーフレジトラブルシューティング

○ 近藤敬太(藤田医科大学総合診療プログラム指導医) 日下伸明(亀田総合病院救命救急科) 上田一輝(益田地域医療センター医師会病院内科)

【新年度よりチーフレジデントを務める皆さん全員が対象です】
チーフレジデントに求められるものは、管理(administrating),教育(education),メンターシップ(mentoring),カウンセリング(counseling)など多岐に渡ります。日常の臨床も忙しい中、これらの能力を複合的に合わせながら研修医や研修医を取り巻く環境などの問題に対して解決策を考えなければなりません。また、この解決策というのは同じ問題であっても、初期研修医になったばかりの4月と初期2年目がおわる3月に起こったものとは解決の方法やアプローチも異なるかもしれません。また、施設の状況や業務内容といった背景も異なるため、解決したい問題に対して決まった解決策を見つけることが難しい、もしくは一つじゃないことも多いでしょう。

当日のワークショップではチーフレジデントが出会うよくある問題を提示します。チーフ以外の業務とどのように折り合いをつけるかなども含めて、解決策を次期チーフと共にアイデアを出し合いながら、理想的な形を模索しましょう！少人数でのディスカッションを行う予定です。

近藤 敬太（藤田医科大学 総合診療プログラム指導医）

愛知県豊田市出身。2014年愛知医科大学卒業、トヨタ記念病院にて初期研修、藤田医科大学 総合診療プログラムにて後期研修、研修中に藤田医科大学病院、聖路加国際病院などで勤務し現職。2019年に半田中央病院の立ち上げに携わり、現在は豊田地域医療センター在宅部門にて約500名の患者に対し在宅医療を提供している。

日下 伸明（亀田総合病院 救命救急科）

2014年埼玉医科大学卒。亀田総合病院地域ジェネラリストプログラム修了後、同院救命救急科後期研修、安房地域医療センターにて救急科・総合診療科で勤務。2019年に亀田総合病院救命救急科にてチーフレジデント制を導入しチーフレジデント業務を行なった。1-3次の救急診療を行いながら、週1回総合診療外来を行なっている。

上田 一輝（益田地域医療センター医師会病院 内科）

2015年山梨大学卒。宇治徳洲会病院で初期研修終了後、救急総合診療科で後期研修。2019年度チーフレジデント。現在ゲネプロのRural Generalist Program Japanに所属し益田地域医療センター益田医師会病院内科で地域医療に従事。