

皮膚科の学び方・組織の中で力を発揮するために

2015 西部支部総会メンターメンティ会にて

キャリア支援委員会副委員長
青山 裕美

どんな人材が求められているのか？
どんな皮膚科医になりたいか？

臨床ができる人

臨床力がある人

- なるほど！と思わせる、症例報告を組み立てるのが得意な人。
- 妙な症例を見た時に、
診断にたどり着ける。
適切な治療ができる。
新しい発見をする。
たくさん診断名を知っている人。

どうすればなれるの？

まず、自分で地方会の演題を出せるようになりましょう。

出せる、というのは、症例を決めるのではなくて、治療前に必要なデータをそろえるところが肝心！

わけのわからない症例を見たときに

どうするのか？

私の尊敬する先輩にインタビューして
わかったことを皆さんに公開します！

診断するために

- 発疹を詳細に観察する。
紅斑に、鱗屑があるか、痂皮、浮腫、浸潤・・・
部位による違い→全身を見る。
経過を追う→写真、マーク、入院、3日後・・・
何をみたいか考えて、予測して、生検する。
記録をとる。(カルテ記載と自分のノート)
写真と病理を照合できるようにして、～する。

最も大切:まず自分で考える

- 先輩の意見を聞く。
- 本で写真をひたすら探す。
- 検索する。
- それでもわからないときに、わからなかった症例を忘れない！（写真を保管して1年に1回はみよう）
- 自分の知っている病名をつけてしまわない。

どんな本を使って調べますか？

- 是非、教室の先輩・メンターにきいてみてください。

なるほど！と思わせる、症例報告 どうすればできるか？

- めずらしい病気を提示するのは、まとめやすいが、なかなか来ない。

なるほど！と思わせる、症例報告 どうすればできるか？

- 普通ではできない観察をする。(電顕、免染、遺伝子、サイトカイン、抗体)
技術と特殊知識が必要。
- →研究をするのがもっとも近道！

なるほど！と思わせる、症例報告 どうすればできるか？

- 臨床統計は、もっとも手軽で、臨床力をつける道。
- ケースカード（観察項目を決める）
- 目標症例数をひたすら集める。
- 統計を取る。
- 専門外来につく。（症例数を多く見る）

なるほど！と思わせる、症例報告
どうすればできるか？

ポイント！ 疑問を持つ

どうして、抗体がないのに水疱が出来るのか？

どうして、皮疹がこんな配列になるか？

AとBどちらが効くのか？

はじめる前に、指導者や同僚と
ディスカッションすること

なるほど！と思わせる、症例報告 どうすればできるか？

- 研究をしない→病院皮膚科で活躍する場合
- 紙の上の知識をつける必要がある。



保険診療内の検査、手軽にできる検査を組み合わせて、わけのわからない症例に病名をつけることができるようになる。

紙の上の知識をつけるために

- "Cover to cover"で本を読む。
- どんな本を？他に何を？

先輩医師やメンターに聞いてみてください。

読んだら、
目次に印を
つけるの。

自分で買う
といいよ。

毎日3
ページ

3ヶ月だけ
がんばる。

夜、寝静
まってから。

外来の
始まる前に

病理が得意になりたいのですが

- 好きとか嫌いとか、得意不得意、才能は関係無い。コツもない。近道もない。
- 症例数をこなせば、水準に達する。
- 自分のところの症例数が足りないと思えば、大学に行くしかない。
- 病理のデモ当番をする。司会をする。責任をもつと頭に入る。恥をかくと忘れない。
- カンファレンスの前に、かならず自分で組織をみておく。(自分で考える)

得意なんですねえ・・・

好きなんですねえ・・・

ちがう！

編み物が得意だからするんじゃないくて、ああ、こういうのが作ってみたいなあ、とおもったら、失敗してほどもやりなおしても、できあがるまで私は、するの。それと一緒に！

(青山は、ここで大変感銘を受けました)

どんな人が評価されるのか？

プロフェッショナルマネジャーの仕事はたった1つ 高木晴夫 (著) より

1

- 上司から与えられた目標の達成のために、自分の力で向かっていけること。

2

- 自分の能力やスキルを、組織に頼らず、自分で上げていく努力ができること。

3

- 自分の仕事をいずれ部下に任せられるように、部下育成を心がけていること。

4

- 1-3のことを含めて、組織の状況と課題を知って、それを踏まえた上で物事に取り組むこと。
- →視野を広く持って、組織のことをよく考えて仕事をしてくれ。

ずいぶん勝手なことを思っている！

- しかし、企業では手間が掛からない人材が高い評価を受けているという事実が現実にあります。
- 医学部を卒業したら、社会人です。

高い評価が与えられる。

- 手間が掛からずに、能力を発揮し、人を育て、組織の問題を自分のことのように思ってくれる人。

こういう人は評価が下がる

- 組織におんぶにだっこの人
- 言われないと勉強しない人
- 自分のことばかり考える人

は、上司がいちいち指導したりフォローしたりする手間がかかる。

それでは、進路の相談は誰にしたら良いのでしょうか？

M&Mを活用しよう。
組織の外にメンターをもとう。

組織の中に師匠を見つける。



弟子になる(修行が必要)。