

医療現場の業務DXに資するAI人材育成に向けた学科転換事業

実証・検証委員会 記録ファイル

開催概要

日 時：令和7年1月27日（月）16:00～17:30

場 所：オンライン（zoom）

次 第：① AI人材の観点からの人材イメージに関する意見交換

② バックオフィス業務調査 / 病院での実習プログラムの検討

②-1. バックオフィス調査の実施報告

②-2. 実習プログラムの草案についての意見交換

参加者：須貝委員、三好委員、岩穴口委員、畑瀬委員、中嶋委員、
案納委員（オブザーバー）、長谷氏（オブザーバー）

事務局：友重・和田・南・長島

議論要約

1. AI人材の観点からの人材イメージに関する意見交換

- **AI教育の課題**
- 誰が教えるのか（工学系講師の指導レベル調整が必要）。
- AIエンジニアの非常勤講師招聘や（学校の）教員の勉強会開催を検討中。
- 採用者の基準として、AI活用だけを期待していない
- **医療現場のAI活用で育成すべき人材像**
- 医療とAIを同時に学ぶことで、課題解決と技術のマッチングが可能
- AI導入は単なる目的ではなく、業務理解の深さが重要
- AIスキルを持ちつつ、現場業務を理解できる人材の育成を重視

2. 実習プログラムの草案についての意見交換

- **実習の現状と課題**
- 現在の病院実習は窓口対応やフロア業務が中心。

- IT・AI 導入に合わせた新しい実習の方向性が求められる。
- **実習の新たな方向性**
- **業務フローの作成**を学習（非効率な業務をデジタル化・効率化）。
- **医療 DX 分野の経験を積む**（課題発見やデジタル技術の活用）。
- **企業インターンシップ型の課題解決体験**を取り入れる。
- **受け入れ病院側の課題**
- 実習の負担が大きく、指導担当のスタッフが必要そう。
- 実習を行う部署によって対応可能な内容が異なる。
- 学生の就職につながる実習であれば病院側の受け入れ意欲が高まる。
- **実習の理想的な流れ**
- **2 年次:** 1 か月の課題発見実習 → 病院として学生の素養を評価、内定まで想定
- **3 年次:** 採用を視野に入れたプログラム設計が望ましい
- **受け入れ病院の確保**
- 実習受け入れ病院の確保が課題。
- 学校側で明確な実習プログラムを提示し、病院側の負担を軽減できるか。
- 最初は広く医療施設の協力を集い、3 年次は施設・学生ともに絞れてもよい。

まとめ

- **AI 人材育成：**
- 方向性は概ね合意・教員の教育レベルを統一し、医療 DX に貢献できる人材を育成。AI を医療業務の課題解決手段として活用できるスキルを重視。
- **実習プログラム**
- 2 年次の課題発見型実習と 3 年次の実践的実習を組み合わせる。採用につながるような実習の設計を進める。

議論概要

①AI 人材の観点からの人材イメージに関する意見交換

- 異論はないが、誰が教えるのか、という問題もあろう。本事業における講師がしっかり教えられるレベルを想定していかないといけない。工学系の講師が教えるとなると、その内容が難しくなりすぎるという話もあり、基礎知識のない学生に AI をどうやって教えるのか。教える先生のレベル設定をどうするか、重

要な問題になるだろう。

- AI エンジニアを非常勤講師に招くことも考えている。同時に、麻生塾の教員も含めて勉強会を開催し、取組をシェアしている。外部調達の必要性は高いが、既存の教師育成についても合わせて検討したいと考えている。
- 進行：教える教員という話よりも、既存の教員もベースを揃える。
- 現場として AI 活用を考えると、実践しているのは AI 電話の導入である。電話の受け答えはどうしても煩雑になる。情報の伝達・振り分けのところで活用している。医療と AI を同時に学んだ人材の良さは、医療現場の問題点と技術をマッチングさせることができるところではないか。
- 進行：AI 等の導入を考えた場合、橋渡し部分を担える人材になろう。
- 医療現場の中で見えてくる課題は多い。トラブルシューティングのように、医療施設の中において課題と技術をつなげ、プロデュースする、橋渡しできるということが必要かと思う。
- 医療施設において、人材採用基準がある。AI 導入の面で期待して採用するというわけではないと思う。履歴書・学校の成績で見出して、実際に仕事をする中で、きらっと光るものが見える、AI 導入の場面に関われるという人材を育成することが今回のような専門学校における事業で必要になる。面接の際に、学生から（AI に関して）どのようなことをさせてくれるか、どのような話になるのはよくないだろう。
- AI は手段であって、あくまで正しい・深い業務理解ができて、はじめて手段として AI を適切に活用できる。簡単なワークフローマネジメントで解決できることも多い中で、AI を活用した自動化・効率化の事例を学んでおくだけでも、効果があるのではないか。解決策ばかりインフレしないよう、現場理解とケーススタディで、AI やデータサイエンスにこだわらずに柔軟に活躍できる人材が育てられるようにする。
- 進行：AI だけに特化した人材を育てない。
- いまの流れに賛成である。AI に限らず、ツールはいろいろと存在していて、指標を見ることがもできる。ただ、診療情報管理士や医療事務に従事している人が、AI 等をうまく使いこなせていないことはもったいない。自分なりにアップデートできるような人材とすることも含めて、おおむね同意。
- 概ね同意。AI を作るころは診療情報管理士を目指す学生が学ぶには難しいので、AI を活用できるような人材を育てる。入職後すぐに AI に関わることは難

しく、自施設でも DPC、記録などから始める。そこで、AI で何ができるか、
どういったリソースが社会にあるのか、か教えていく。ファイルメーカー、
Access 等のひとつ使えるスキル・素養があるということを前面に出すのはよ
いこと。自分はこのソフトは使いこなせると言える、実習を通じても経験して
きたということを含めて示せると、特徴的な教育プログラムで有効だと思う。
知識だけでなく、使えることで、特定の業務の中で、入職後もその担当者とし
て育てていこうとなるようなカリキュラムになるとよい。

- 触れるとはとても必要。入職後、AI 等の研修を受けるが、如何に臆さずに触っ
ていけるか。普段使っているものとして捉える人材を育てることは大事。

②-1. バックオフィス調査の実施報告

②-2. 実習プログラムの草案についての意見交換

- 病院の実習で受け入れると、多くは窓口対応やフロア対応、いまだとマイナ保
険証の受付などに充てられる。教育面からは道具があっても扱い方が分からな
いとアイデアにならない。ちょうど IT・AI を導入しようとしている等、学生の
受け入れのタイミングの難しさがある。ビジネスとしてのやり方、業務とのや
りとりで立ち会える等を経験できるとよい。またこうした経験した人がどのよ
うな発想をもてるか、非常に興味があるが、今回のカリキュラムだと管理士に
ならないと卒業できないものか。管理士でなくても、こうした人材を病院が受
け入れられても面白い。病院側として、こうしたインターンシップを受け入れ
ることは、ギャップを埋めて病院について理解を深めてもらったり、新しい目
線を導入ができたり、病院の実績とすることでブランドイメージをあげたり、
そういったことにも寄与するように感じた。育成以外にも病院側のメリットが
ありそう。
- 実習の流れは充実していると思う。特に、2 年生の業務フローを作るところが
学びが大きいように感じる。非効率・ムダなどをデジタル化を通じて効率化さ
せることを考えさせたり、デジタル化で人を配置しないといけない状況もあり
得るという点に問題意識をもって持つ経験をしてもらったりと非常に重要だ
と思う。ただ、学生だけで業務フローを主体的に作成するのは難しく、実習担当
のスタッフが付き添う必要があるのではないかと感じる。受け入れ側の負担が大き
そう。業務フローを作る上で、AI を活用する点は非常に良いと思う。

- 進行：業務フローに関する事前の学びやフォローアップのイメージがあれば、説明してもらえるか。
- 事務局：業務フローの作成は、麻生塾における業務フローを作成することについて、事前に1年間の講義をする。医療現場で教えてもらうのではなく、実例として作成した上で、聞くべきところ・リストを想定して実習に入る。
- 進行：業務フローを学生が作成するために、学生が現場を見学し、質問する。医療施設側で業務フローの一覧などを準備しないということによいか。
- 事務局：業務フローを準備してもらわない方がありがたい。また、課題解決型のプログラムをインターンで設定している企業ケースも多い。医療機関で課題解決まで目指すことが理想だが、実際に1か月程度で課題の発見から解決まで進めることは難しいと考えている。そこで、企業ですでに用意されているプログラムを通じて、まず課題解決を体験する。こうした体験をしたのち、医療施設における課題発見に何う形が学びとして望ましいものと考えている。
- すでに実習を受け入れていて、1月以上、週単位で業務に入ってもらっている。がん登録の業務も体験してもらったり、医療情報部のサーバー室も見てもらったり、オペレーターとのやりとりを見てもらったり、医療安全も見てもらったりとすると、現場はかなり疲弊する。今良い人材を就職させてくれるとしても、年間10人も受け入れていない中で、今回のプログラムで3年生の受け入れ人数をどのくらいの規模を考えているか。また、医療DXで人手が取られていたり、情報を活用する現場に関われる状況にあたりする中で、自分が活躍できる分野がどこか、そうしたことをプログラムの中で学生が考えられる機会があるか。そういう点を含めて、このプログラムは従来の診療情報管理士に関する事項が体系化はされているが、目新しさはあまり感じない。サーバーのメンテナンス・部門マスターの話なのか、データ分析の実施者の話なのか、もう少しひねりの合った内容が、上にいくほどに必要な気がする。ただし、課題感としてはありつつ、そこについてくる医療施設がどのくらいあるか。
- 進行：よりリアルな内容を体験できるようにするか。
- 3年次（の実習段階）で採用を決められるといった展開があれば、医療施設としても熱心に取り組もうとなる。そうすると、受け入れる人数規模はそれほど多くならない。専門学校多くの学生が学ぶプランだと行きすぎているようにも思う。

- 事務局：理想としては、2年次の1か月で採用試験にもつながっているような形。課題発見のところで、学生の考え方・素養を見極めてもらい、採用につながるとよい。本学としては、3年次にはもう就職が内定しているような状態を目指したい。課題発見の実習のところは勝負どころ。
- 進行：医療施設側の負担感を考えると、受け入れ人数のイメージはもう少し持てた方がよいと思う。
- 例えば、実際に受け入れられそうか。
- 言ってくれば、機会は作れる。なんか面白そうと思うので。私自身、実習で学生の近くによくいる貴重な期間で。面接よりもその人を良く見られる。スキルよりもそちらを見ている。あとは医療施設側でカリキュラムに見合った機会を用意できるか。病院側が対応できるか。
- 出口としては各地にできるイメージだと思う。実習として病院に依頼する形になるものとおもうと思うが、他の委員の医療施設ではどうか。
- ボリュームが大きいように感じる。現状では3年生を4週間ほど、実習生を受け入れている。現状の内容と比べるとかなり充実している。診療情報管理部門の範疇ではよいが、医事会計業務は現状で切り離されているので、受け入れてもらうときには依頼するような形になる。実習を受け入れる部署によって、どのくらい充実させられるか、が決まってくると思う。
- 悩ましさを感じるが、実際に指導する職員も自分自身の立ち位置を見直せそうで、職員にとっても充実すると思う。苦労している採用者の確保の面からもよい面がある。ただし、何人もローテーションで来る内容で、現場がマンパワー的に受け入れられるか、不安もある。
- 実習案を立てて、今後、協力先病院の確保が課題になると感じている。現状の実習は多くで実習プランを学校側で立てずをお願いしているところだと思うが、学校側で提示する実習プログラムが明確にあった方が実際に取り組みやすいか。
- 特定機能病院など、規模が大きいところでないといけないだろう。むしろ、熱心でないところは拒んでくるが、それはそれでよいのではないかと。なんとなく受け入れているところもある。(2年次まで)プログラムの最初のほうは広く受け入れてもらい、最後の方は施設も学生も絞っていく。

以上