

日本病院会 病院総合医
育成プログラム基準



I. 理念

II. 到達目標

III. 研修の方法

1. 研修期間
2. 研修体制
3. 個別目標設定
 - (1) 外来診療（インテグレーションスキル、コンサルテーションスキル）
 - (2) 病棟業務（インテグレーションスキル、コンサルテーションスキル）
 - (3) チーム医療の実践（コーディネーションスキル、ファシリテーションスキル）
 - (4) 病院経営・管理のスキルの習得（マネジメントスキル）

IV. 研修の評価

【評価内容】

- (1) インテグレーションスキル
- (2) コンサルテーションスキル
- (3) コーディネーションスキル
- (4) ファシリテーションスキル
- (5) マネジメントスキル

V. 病院総合指導医

VI. 本基準の運用について

日本病院会 病院総合医 育成プログラム基準

I. 理念

近年、医療の専門化、細分化が進み総合的に患者の病態に対応することのできる医師の不足が指摘されている。その弊害は中小規模の病院において顕著であるが、多数の医師を要する大規模病院においても同様の状況にある。専門医を取得しない医師、専門医の資格があるが、キャリアの進行とともにジェネラルな診療を志す医師も存在する。このため、日本病院会として専門医制度とは別に病院総合医を養成する共通の育成プログラムを作成、運用することとした。

このような状況を勘案し、日本病院会の病院総合医育成プログラムは次の理念に基づいて作成する。

1. 病院において多様な病態を呈する患者に、包括的かつ柔軟に対応できる総合的診療能力を有する医師を育成する。
2. 必要に応じた複数の診療科、また介護、福祉、生活等の分野と連携・調整し、全人的に対応できる医師を育成する。
3. 地域包括ケアシステムにおける医療と介護の連携の中心的役割を担うことができる医師を育成する。
4. 多職種をまとめチーム医療を推進できる医師を育成する。
5. 総合的な病院経営・管理の能力があり、病院だけでなく地域の医療にも貢献できる医師を育成する。

II. 到達目標

高い倫理観、人間性、社会性をもって総合的な医療を展開する病院総合医として、次の5つのスキルを身につけることを到達目標とする。

1. 多様な病態に対応できる幅広い知識や診断・治療によって包括的な医療を展開・実践できる（インテグレーションスキル）。
2. 患者へ適切な初期対応を行い、専門的な処置・治療が必要な場合には、然るべき専門診療科への速やかな相談・依頼を実践できる（コンサルテーションスキル）。

3. 各専門科医師、薬剤師、看護師、メディカルスタッフ、その他全てのスタッフとの連携を重視し、その調整者としての役割を實踐できる（コーディネーションスキル）。
4. 多職種協働による患者中心のチーム医療の活動を促進・實踐できる（ファシリテーションスキル）。
5. 総合的な病院経営・管理の素養を身につけ、地域包括ケアシステムや日本全体の医療を考慮した病院運営を實踐できる（マネジメントスキル）。

Ⅲ. 研修の方法

1. 研修期間

研修は原則 2 年間で行う。ただし、本基準で定める「到達目標」を十分達成すると病院総合指導医及び病院管理者が責任をもって認めた場合には、1 年間研修期間を短縮することが可能である。

2. 研修体制

病院規模や病院機能を踏まえ、総合診療科、もしくはそれに準じた科で研修を行うが、研修はプログラム制でもカリキュラム制でも可能とする。自院のみでは目標の達成が困難な場合は、他施設での研修も可能とする。

3. 個別目標設定

現在までの知識と経験に基づき、習得すべき具体的な内容を考慮し、病院総合専修医個別の目標設定を行う。

「到達目標」のうち、インテグレーションスキル及びコンサルテーションスキルは次の外来・病棟診療業務を通して修得し、診断から治療を行うまでのプロセスのみならず、患者の QOL の改善や社会活動に復帰できる等が診療のアウトカムとして必要課題である。そのためには「到達目標」のコーディネーションスキル及びファシリテーションスキルの習得が求められ、次の方法により研修を進める。

(1) 外来診療（インテグレーションスキル、コンサルテーションスキル）

総合診療科もしくはそれに準ずる機能を有する診療部門において、「総合外来」を担当する。

診断確定及び初期治療は原則として自らが実施し、その後、治癒または病院診療の終了（逆紹介を含む）までのプロセスを可能な限り担当する。

また、多様な疾病に対して、1 日を通した外来診療を念頭に置き、患者の現在おかれている状況の把握、診察待ち時間の改善へのマネジメント、必要かつ十分な検査

の選択と依頼、外来看護師等との連携、他科コンサルテーション、処方管理、患者・家族への説明等の診療の流れが、適切な初期対応とともに円滑に行えるよう努める。

(2) 病棟業務（インテグレーションスキル、コンサルテーションスキル）

個々の患者の入院から退院までのプロセスを、患者の視点に立った診療計画のもと実践できることが重要である。そのためには、患者の入院期間全体を通じて効率的な検査・治療の日程を計画し、入院期間を適切に設定できる能力が求められる。必要に応じてカンファレンスを招集して、患者の社会的背景や心理面、倫理面を含めた多様な問題について討議する上でのリーダーとしての役割を務め、退院後の患者の療養場所の検討も率先して行う。

さらに病棟全体の患者のコントロールを行い、入退院、転院等を適切に行える能力を身につける。

(3) チーム医療の実践（コーディネーションスキル、ファシリテーションスキル）

研修病院が備えるチーム医療の活動（医療安全、ICT、NST、褥瘡、摂食・嚥下、認知症・せん妄等）のメンバーとして、定期的なラウンドやカンファレンス・研修会に参加する。研修の効率性の観点からは複数のチームに関わることが望ましい。特に、医療安全部門に関しては、インシデント・アクシデントの把握や対応策について具体的に学び、リスクマネージャーとしての役割を務める。また M&M（Morbidity & Mortality：合併症及び死亡）カンファレンスの企画・運営を行うなど広範な活動を実践する。また、ICT についてはチームの一員としての活動や院内感染対策委員会への出席などを通して学び、アウトブレイク時の対応にも可能な限り関与する。

(4) 病院経営・管理のスキルの習得（マネジメントスキル）

病院経営・管理の能力を身に付けるために、病院の運営会議等への参加を通じて経営状況を把握し、病院が直面する問題点や課題解決の方法などに関する理解を深め、医療資源の適正かつ効率的活用を努める。

医療経営や病院マネジメントの一般的素養については、日本病院会が主催する各種講習会・セミナーへの参加を推奨する。ただし、日本病院会主催に限定するものではない。

IV. 研修の評価

病院総合医が病院内において質の高い総合診療を誇りを持って行えるよう、その質を担保するための評価を行う。

1. 病院総合指導医及び病院管理者が、病院総合専修医個別のチェックリスト及び到達目標で示す 5 つのスキルに関するレポートを確認・評価し、日本病院会の病院総合医認定委員会へ提出する。
2. 日本病院会の病院総合医認定委員会は提出された評価内容について審査し、評価基準を満たしたと判断された場合は認定する。
3. 審査の結果、達成度が不十分と判断された場合は、期間を延長して研修を行い、また必要があれば他施設での研修を行った後、再申請する。

【評価内容】

病院総合専修医は、到達目標で示す 5 つのスキルそれぞれについて、次に示す内容に関するレポートを作成し、病院総合指導医及び病院管理者に提出する。

(1) インテグレーションスキル

包括的診療の実践から学んだ知見と考察

(2) コンサルテーションスキル

適切なコンサルテーションの実践から学んだ知見と考察

(3) コーディネーションスキル

医療スタッフ間の調整者としての役割から学んだ知見と考察

(4) ファシリテーションスキル

多職種協働による患者中心のチーム医療活動の促進・実践から学んだ知見と考察

(5) マネジメントスキル

各種講習会・セミナーや自院の運営会議等から学んだ病院経営・管理に関する知見と考察

V. 病院総合指導医

病院総合指導医の要件は、臨床研修指導医講習会修了者または病院管理者とし、指導に責任を負う。

VI. 本基準の運用について

本基準で規定するもののほか、病院総合医の運用に必要とされる細則を別途定める。また、運用に必要な事項については、適宜変更する。

附則

日本病院会 病院総合医 育成プログラム基準

2017年 9月30日 理事会 制定

日本病院会 病院総合医
育成プログラム基準【細則】



一般社団法人 日本病院会

I. 参加要件・対象病院について

1. 参加要件と対象病院

II. 研修対象者・名称について

1. 研修の対象者と名称

III. 研修について

1. 研修の期間
2. 研修の受入人数

IV. 育成プログラム（カリキュラム）について

1. 育成プログラム（カリキュラム）の作成
2. 育成プログラム（カリキュラム）の認定
3. 育成プログラム（カリキュラム）の認定料

V. 他施設での研修について

1. 他施設での研修
2. 病院総合専修医の給与、保険等
3. 研修時の責任

VI. 病院経営・管理のスキルの習得について

1. 各種講習会・セミナー等への参加

VII. 研修の評価について

1. 研修評価
2. 病院総合医の認定
3. 病院総合医の認定料

VIII. 申請・登録について

1. 育成プログラム（カリキュラム）の申請
2. 病院総合専修医の登録
3. 病院総合医の申請

IX. 病院総合指導医について

1. 病院総合指導医の要件

X. 病院総合医の更新について

1. 病院総合医の更新
2. 更新の要件
3. 病院総合医の更新料

XI. 研修の休止、辞退について

1. 研修の休止
2. 研修の復帰
3. 研修の辞退

XII. 本細則の運用について

日本病院会 病院総合医 育成プログラム基準【細則】

I. 参加要件・対象病院について

1. 参加要件と対象病院

「日本病院会 病院総合医 育成プログラム基準」の理念に賛同し、病院総合医を育成することを目指す日本病院会の会員病院とする。

II. 研修対象者・名称について

1. 研修の対象者と名称

卒後 6 年目以降の医師とする。高い倫理観、人間性、社会性をもって総合的な医療を展開し、将来の管理者候補として期待される人材。病院総合医を目指す医師の名称を「病院総合専修医」とする。

III. 研修について

1. 研修の期間

原則として 2 年間の研修を行う。ただし、病院総合医育成プログラム基準の「到達目標」を十分達成すると病院総合指導医及び病院管理者が責任をもって認めた場合には、1 年間研修期間を短縮することが可能である。

2. 研修の受入人数

病院総合医を育成する際は、病院総合指導医または病院管理者 1 名に対し、病院総合専修医 3 名程度まで可能とする。

IV. 育成プログラム（カリキュラム）について

1. 育成プログラム（カリキュラム）の作成

育成プログラム（カリキュラム）は、病院総合医育成プログラム基準に沿って研修を実施する施設が作成する。作成の際には、モデルプログラム（カリキュラム）を参考とされたい。

育成プログラム（カリキュラム）には、施設で実施できる症候・症例や外部で受ける講習会・セミナー等の参加状況をチェックする「チェックリスト」を付すこと。

2. 育成プログラム（カリキュラム）の認定

作成した育成プログラム（カリキュラム）は、日本病院会の病院総合医認定委員会に申請し、認定を得る。審査の結果、不足と判断された場合は、修正を行い再提出する。

3. 育成プログラム（カリキュラム）の認定料

育成プログラム（カリキュラム）が認定された場合、3万円（税込）の認定料を日本病院会に納入する。

V. 他施設での研修について

1. 他施設での研修

自院のみでの研修が困難な場合は、他施設で研修を行い、認定に必要な評価項目を達成させることができる。

2. 病院総合専修医の給与、保険等

他施設での研修を行う者の給与、雇用保険等については、原則として派遣元が支払う。概ね3ヶ月を超えて他施設で研修を行う場合は、派遣元と研修先で協議し信義誠実の原則に基づき円満に解決するものとする。

3. 研修時の責任

他施設での研修を行う者は、個人において医師賠償責任保険等に加入することが望ましい。仮に研修時に事故や不祥事等を起こした場合、派遣元、研修先、本人の三者で協議し信義誠実の原則に基づき円満に解決するものとする。

VI. 病院経営・管理のスキルの習得について

1. 各種講習会・セミナー等への参加

臨床研修指導医講習を修了することを必須とする。また、医療安全管理者となること及び感染制御の知識を習得することを推奨する。

日本病院会等が主催する各種講習会・セミナー等への参加については、修了証の発行をもって習得したものとする。

<日本病院会が主催する講習会・セミナーの一例>

- 臨床研修指導医講習会
- 医療安全管理者養成講習会
- 医療安全管理者養成講習会 アドバンストコース
- 感染対策担当者のためのセミナー
- 医師・歯科医師とメディカルスタッフのための栄養管理セミナー
- 院長・副院長のためのトップマネジメント研修
- 病院長・幹部職員セミナー

VII. 研修の評価について

1. 研修評価

病院総合専修医は、病院総合医育成プログラム基準の「研修の評価」にあるレポートを作成し、病院総合指導医及び病院管理者に提出する。病院総合指導医及び病院管理者は、病院総合医育成プログラム基準に沿って、責任をもって評価を行う。

2. 病院総合医の認定

日本病院会の病院総合医認定委員会に申請し、認定を得る。審査の結果、達成度が不十分と判断された場合は、期間を延長して研修を行い、再申請する。

3. 病院総合医の認定料

病院総合医として認定された場合、1万5千円（税込）の認定料を日本病院会に納入する。なお、認定証の紛失等で再発行が必要な場合は、5千円（税込）の手数料を日本病院会に納入する。

VIII. 申請・登録について

1. 育成プログラム（カリキュラム）の申請

育成プログラムは、申請受付期間内に育成プログラム申請書と育成プログラム（カリキュラム）、チェックリストを提出すること。

2. 病院総合専修医の登録

育成プログラムが認定された施設は、登録受付期間内に病院総合専修医登録用紙を提出すること。

3. 病院総合医の申請

病院総合専修医が所定の研修を修了し、病院総合指導医及び病院管理者が病院総合医として推薦できる人物であると判断した場合には、申請受付期間内に病院総合医認定申請書とチェックリスト、各スキルに関するレポート、講習会修了証の写し等、参加が証明できる書類を提出すること。

IX. 病院総合指導医について

1. 病院総合指導医の要件

病院総合指導医は、臨床研修指導医講習を修了した者または病院管理者とし、指導に責任を負う。

X. 病院総合医の更新について

1. 病院総合医の更新

日本病院会認定の病院総合医は、5年ごとに更新が必要となる。

2. 更新の要件

更新には、医療安全管理や医療政策等の講習会・セミナー等に定期的に参加し、状況の変化に適応できる能力を養うことが望ましい。

3. 病院総合医の更新料

病院総合医の更新の際は、1万5千円（税込）の更新料を日本病院会に納入する。

XI. 研修の休止、辞退について

1. 研修の休止

海外留学、災害、病氣療養、出産、その他やむを得ない理由により病院総合専修医が研修を休止する際は、事前に理由を付した書面にて病院総合医認定委員会に申し出ること。

2. 研修の復帰

先に述べた理由により研修を休止した病院総合専修医が研修に復帰する際は、事前に書面にて病院総合医認定委員会に申し出ること。過去に受けた研修期間を合算し、所定の期間を研修に充てること。

3. 研修の辞退

海外留学、災害、病氣療養、出産、その他やむを得ない理由により病院総合専修医が研修を辞退する際は、事前に理由を付した書面にて病院総合医認定委員会に申し出ること。なお、既に納入した認定料等の諸費用は返却しない。

XII. 本細則の運用について

病院総合医育成プログラム基準ならびに本細則で規定するもののほか、運用に必要な事項については、適宜変更する。

附則

日本病院会 病院総合医 育成プログラム基準【細則】

2017年 9月30日 理事会 制定

病院総合医 審査・認定の流れ

