

日本病院会 病院総合医
育成プログラム基準



一般社団法人 日本病院会

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に努める。

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・評価する。
2. 病院総合指導医及び病院管理者が責任を持って評価し、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、修了証明書を施設が発行し、必要書類を日本病院会の病院総合医認定委員会へ提出する。
3. 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。
4. 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

2018年 7月28日 一部改訂