

【冊子情報詳細】

専門研修プログラムの概要※	北海道、道央圏の中心的な高度急性期病院である市立札幌病院を基幹施設として、連携施設・特別連携施設との連携のもと行われる内科専門研修を通して、医療環境における北海道の地域性および特異性を理解し、それぞれの地域の実情に合わせた柔軟かつ実践的な医療が行えるように修練を重ねていただきます。基本的臨床能力獲得後は幅広い知識と技量を有した医師として北海道全域の医療を支える卓越した内科専門医として活躍できるように育成します。	
専門研修はどのようにおこなわれるのか※	本プログラム専門研修施設群での3年間(基幹施設1～2年間＋連携・特別連携施設1年間以上)に、豊富な臨床経験を持つ指導医の適切な指導の下で、内科専門医制度研修カリキュラムに定められた内科領域全般にわたる研修を通じて、標準的かつ全人的な内科的医療の実践に必要な知識と技能とを修得します。	
専攻医の到達目標※	修得すべき知識・技能・態度など	主担当医として「研修手帳(疾患群項目表)」に定める全70疾患群を経験し、200症例以上経験することを目標とします。
	各種カンファレンスなどによる知識・技能の習得	1)内科領域の救急対応、2)最新のエビデンスやガイドライン、病態・治療法の理解、3)医療安全や感染対策に対する高い意識とその実践および医療従事者への指導、4)医療倫理、感染防御、臨床研究や利益相反に関する事項、5)初期研修医の指導・評価方法、などについて、カンファレンス・学習会などにより研鑽します。
	学問的姿勢	内科専攻医に求められる姿勢とは経験した症例から学び得たことを咀嚼し、理解を深めていく探求心を常に持って診療にあたる姿勢であり、生涯にわたり自己研鑽を継続していく姿勢です。市立札幌病院内科専門研修施設群は基幹施設、連携施設、特別連携施設のいずれにおいても、1. 患者から学ぶという姿勢を基本とする。2. 科学的な根拠に基づいた診断、治療を行うEBMの実践。3. 最新の知識、技能を常にアップデートする(生涯学習)。4. 診断や治療に関する臨床研究を実践し、病態理解に必要なエビデンスの構築に寄与する。5. 症例報告を通じて深い洞察力を磨く。といった基本的なリサーチマインドおよび学問的姿勢を涵養します。
	医師に必要なコアコンピテンシー、倫理性、社会性	「コンピテンシー」とは観察可能な能力で、知識、技能、態度が複合された能力です。これは観察可能であることから、その習得を測定し、評価することが可能です。その中で共通・中核となる、コア・コンピテンシーは倫理観・社会性です。市立札幌病院内科専門研修施設群は基幹施設、連携施設、特別連携施設のいずれにおいても指導医、Subspeciality上級医とともに積極的に研鑽する機会を与えます。
施設群による研修プログラムと地域医療についての考え方※	年次毎の研修計画	1年目専門研修終了時に研修カリキュラムに定める70疾患群のうち20疾患群、60症例以上の経験と登録を行うようにします。2年目専門研修終了時に70疾患群のうち45疾患群、120症例以上の経験と登録を行うようにします。3年目専門研修終了時には70疾患群のうち56疾患群、160症例以上の経験の登録を終了します。
	研修施設群と研修プログラム	市立札幌病院内科研修施設群の各医療機関が果たすべき地域医療における役割を体得するために、専門研修3年間のうち少なくとも1年間、立場や地域における役割の異なる医療機関で研修を行うことによって、内科専門医に求められる総合的視点を涵養します。

	地域医療について	市立札幌病院内科施設群専門研修では、症例をある時点で経験するというだけでなく、主担当医として、可能な限り初診から入院、退院そして通院治療に至るまで経時的に診断・治療の流れを経験する中で、個々の患者の全身状態、社会的背景・療養環境調整を包括して対応する全人的医療を実践し、都度提供する医療を最適化する能力の修得を目標としています。高次病院や地域病院との病連携や診療所（在宅訪問診療施設などを含む）との病連携も経験できます。
専門研修の評価※	年度ごとに担当指導医が評価を行い、基幹施設又は連携施設のプログラム管理委員会で検討します。その結果を、市立札幌病院内科専門研修プログラム管理委員会で検討し、統括責任者が承認します。	
修了判定※	担当指導医は、日本内科学会J-OSLERを用いて研修内容を評価し、必要要件の修了を確認します。市立札幌病院内科専門医研修プログラム管理委員会は、当該専攻医が修了要件を充足していることを確認し、研修期間修了約1か月前に市立札幌病院内科専門医研修プログラム管理委員会で合議のうえ統括責任者が修了判定を行います。	
専門研修管理委員会※	専門研修プログラム管理委員会の業務	専門研修プログラムの統括、院内外との調整、専攻医採用、修了認定に関すること等を所管します。
	専攻医の就業環境	労働基準法や医療法を順守することを原則とします。専門研修（専攻医）における基幹施設での研修は市立札幌病院の就業環境に、連携施設での研修は連携施設もしくは特別連携施設の就業環境に基づき、就業します。
	専門研修プログラムの改善	日本内科学会J-OSLERを用いて無記名式逆評価を行います。集計結果に基づき、市立札幌病院内科専門研修プログラムや指導医、あるいは研修施設の研修環境の改善に役立ちます。また、専攻医の逆評価、専攻医の研修状況を把握します。把握した事項については、市立札幌病院内科専門研修プログラム管理委員会が分類して対応を検討します。
	専攻医の採用と修了	毎年7月頃からwebsiteでの公表や説明会などを行い、内科専攻医を募集します。翌年度のプログラムへの応募者は、市立札幌病院のwebsiteの募集要項に従って応募します。書類選考及び面接を行い、プログラム管理委員会において協議の上で採否を決定し、本人に文書で通知します。
	研修の休止・中断、プログラム移動、プログラム外研修の条件	止むを得ない事情により他の内科専門研修プログラムの移動が必要になった場合には、適切に日本内科学会J-OSLERを用いて市立札幌病院内科専門研修プログラムでの研修内容を遅滞なく登録し、担当指導医が認証します。これに基づき、市立札幌病院内科専門研修プログラム管理委員会と移動後のプログラム管理委員会が、その継続的研修を相互に認証することにより、専攻医の継続的な研修を認めます。他の内科専門研修プログラムから市立札幌病院内科専門研修プログラムへの移動の場合も同様です。他の領域から市立札幌病院内科専門研修プログラムに移行する場合、他の専門研修を修了し新たに内科領域専門研修を始める場合、あるいは初期研修における内科研修において専門研修での経験に匹敵する経験をしている場合には、当該専攻医が症例経験の根拠となる記録を担当指導医に提示し、担当指導医が内科専門研修の経験としてふさわしいと認め、さらに市立札幌病院内科専門研修プログラム統括責任者が認めた場合に限り、日本内科学会J-OSLERへの登録を認めます。症例経験として適切か否かの最終判定は日本専門医機構内科領域研修委員会の決定によります。

	研修に対するサイトビジット(訪問調査)	日本専門医機構内科領域研修委員会によるサイトビジット(施設実地調査)に対応します。			
専門研修指導医※ 最大で10名までにしてください。 主な情報として医師名、所属、 役職を記述してください。	本村文宏(呼吸器内科部長)、中村路夫(消化器内科部長)、牧野隆雄(循環器内科CCU部長)、島本真実子(腎臓内科部長)、和田典男(糖尿病・内分泌内科部長)、山本聡(理事 血液内科部長兼任)、水戸 泰紀(脳神経内科部長)、市川 隆裕(感染症内科副医長)				
Subspecialty領域との連続性	カリキュラムの知識、技術・技能を深めるために、当院総合臨床センター(疾患種別を問わない日中二次救急外来)における総合内科的診療、Subspecialty診療科外来(初診を含む)および検査を担当します。担当した入院患者の診療も含めて、Subspecialty領域の研修への連携が担保されます。内科専攻医としてのカリキュラムの知識、技術・技能を修得したと認められた専攻医には、積極的にSubspecialty領域専門医取得に向けた知識、技術・技能研修へ移行することが可能です。				
専攻医の処遇(基幹施設) (※任意)	雇用形態 常勤(任期の有無)・非常勤	常勤	常勤の場合、任期の有無 無		
	給与 月額または年額いずれか	月額(円)	362000	年額(円)	
	諸手当 当直、時間外、賞与、その他	当直手当	実績により支給		
		時間外手当	実績により支給		
		賞与	年2回		
		その他	通勤手当等		
	健康保険(社会保険) 組合・共済・協会・国保	共済			
	医療賠償責任保険の適用 病院加入・個人加入	病院加入			
	勤務時間(できるだけ記載してください)	8時45分から17時15分(休憩時間:12時15分から13時00分)			
	週休	土日			
	休暇(年次有給・夏季休暇) 例:有給20日 夏季休暇3日など	有給:専攻医1年目10日(会計年度任用職員)、専攻医2年目以降20日(正職員)、夏季休暇:5日 その他各種休暇・休業制度有(取得要件有)			
	時間外勤務(時間外手当を給付するもの)有・無	有			
	当直回数 例:月〇回、年〇回など	月2回			
勤務上限時間の設定 有・無	無	有の場合	月時間		
専攻医の処遇(連携施設) (可能な限り各連携施設毎できるだけ記載 してください) (※任意)	雇用形態 常勤(任期の有無)・非常勤		常勤の場合、任期の有無 無		
	給与 月額または年額いずれか	月額(円)		年額(円)	
	諸手当 当直、時間外、賞与、その他	当直手当			
		時間外手当			
		賞与			
		その他			
	健康保険(社会保険) 組合・共済・協会・国保				
	医療賠償責任保険の適用 病院加入・個人加入				
	勤務時間(できるだけ記載してください)				
	週休				
	休暇(年次有給・夏季休暇) 例:有給20日 夏季休暇3日など				
	時間外勤務(時間外手当を給付するもの)有・無	無			
	当直回数 例:月〇回、年〇回など				
勤務上限時間の設定 有・無	無	有の場合	月0.0時間		
詳しい専門研修概要(冊子)URL					