

【 健診機関 】

	内容*	指導医 評 価
各職場における保健予防、管理（3管理）プログラム		
一般目標（GIO）		
1. 労働者の健康を守り、増進するために、その健康状態や健康影響因子について理解し、職業に関連する種々の条件を考慮しつつ各種保健活動を実施する基本的な態度と能力を身に付ける。		
2. 職域を場として働く人に各種の保健活動を行うことの必要性を理解し、医療情報を総合的に判断し、働く人の心情や職場の状況なども勘案した指導を行う能力を身に付ける。		
到達目標（SBOs）		
1. 職域の健康管理について		
① 健康管理システムのあり方を理解し説明できる。	見・実	
② 健康診断計画に参画する。	見・実	
③ 個人の健康診断結果の判定・評価を行う。	見・実	
④ 検査項目の精度管理を説明できる。	見・実	
⑤ 集団の健康レベルの評価の方法を挙げることが出来る。	見・実	
⑥ 事業場内外の健康管理組織、健康診断機関の活動を説明できる。	見・実	
⑦ 疾病管理について説明できる。	見・実	
2. 健康教育、健康増進について		
① 個人の疾病予防、健康保持・増進のための健康教育に参画できる。	見・実	
② 職域での保健活動に必要な医療倫理を理解し、実践できる。	見・実	
③ 職域にある健康リスクを列挙できる。	見・実	
④ 産業医学に関する情報収集の方法を実践できる。	見・実	
⑤ 健康増進活動を理解し、実践できる。	見・実	

※見学・聴講型なら「見」に参加・実施型なら「実」に○をつける

経験が望まれる事項

①健診の実施（問診，診察，検査）

実施した場合の評価

非実施 見学 実施

--	--

②健診結果の評価

非実施 見学 実施

--	--

③健診事後措置案の作成

非実施 見学 実施

--	--

④個人指導，集団指導

非実施 見学 実施

--	--

⑤倫理に関する概論・講義

非実施 見学 実施

--	--

⑥健康教育

非実施 見学 実施

--	--

【 事業場 】

	内容※	自 己 評 価
各職場における保健予防、管理（3 管理）プログラム		
一般目標（G I O）		
1. 労働者の健康を守り、増進するために、その健康状態や職業に関連する健康影響因子について理解し、労働条件ならびに職場の実態にも配慮しつつ各種保健活動を実施する基本的な態度と能力を身に付ける。		
2. 職域を場として働く人に各種の保健活動を行うことの必要性を理解し、医療情報を総合的に判断し、働く人の心情や職場の状況なども勘案した指導を行う能力を身に付ける。		
3. 職業病・作業関連疾患に適切な対応が出来るようになるために、作業・作業環境および関連する疾患の特性を理解し、個々の状態に対応した基本的な指導法を身に付ける。		
到達目標（SBOs）		
1. 職域の健康管理について		
① 健康管理システムのあり方を理解し説明できる。	見・実	
② 健康診断計画に参画する。	見・実	
③ 個人の健康診断結果の評価を行い、精度管理を説明できる。	見・実	
④ 就業条件を考慮に入れた健康診断の事後措置案を作成できる。	見・実	
⑤ 集団の健康レベルの評価の方法を挙げることが出来る。	見・実	
⑥ 事業場内外の健康管理組織、健康診断機関の活動を説明できる。	見・実	
⑦ メンタルヘルスの意義と基本的技法を理解し、説明できる。	見・実	
⑧ 疾病管理と就労の配慮について説明できる。	見・実	
⑨ 労働災害、業務上疾病、労災保険について説明できる。	見・実	
⑩ 復職判定・適正配置を説明できる。	見・実	
2. 健康教育、健康増進及び総括的な管理		
① 個人の疾病予防、健康保持・増進のための健康教育に参画できる。	見・実	
② 職域での保健活動に必要な医療倫理を理解し、実践できる。	見・実	
③ 職場巡視を体験し、その意義を説明できる。	見・実	
④ 職域にある健康リスクを評価できる。	見・実	
⑤ 安全衛生委員会に参加し、衛生および安全に関して意見を述べられる。	見・実	
⑥ 産業医学に関する情報収集の方法を実践できる。	見・実	
⑦ 健康増進活動を理解し、実践できる。	見・実	

※見学・聴講型なら「見」に参加・実施型なら「実」に○をつける

	内容*	自 己 評 価
3.有害業務・安全衛生管理について		
① 就業条件、作業工程、作業内容について説明できる。	見・実	
② 有害業務を列挙し、その評価に参画する。	見・実	
③ 作業環境管理の意義を説明できる。	見・実	
④ 作業管理の意義を理解し参画する。	見・実	
⑤ 労働衛生保護具の目的と特性を説明し、装着作業を体験する。	見・実	
⑥ 職場環境と一般環境の違いを踏まえつつ、地域環境と住民の健康との関連を洞察できる。	見・実	
⑦ 災害時の救急措置を説明できる。	見・実	
⑧ 健康危機管理（採血事故・大規模災害・SARS 等）の要点を説明できる。	見・実	

※見学・聴講型なら「見」に参加・実施型なら「実」に○をつける

経験が望まれる事項

① 職場巡視

実施した場合の評価

非実施 見学 実施

--	--

②安全衛生委員会への出席

非実施 見学 実施

--	--

③健診の実施（問診，診察，検査）

非実施 見学 実施

--	--

④健診結果の評価

非実施 見学 実施

--	--

⑤健診事後措置案の作成

非実施 見学 実施

--	--

⑥個人指導，集団指導

非実施 見学 実施

--	--

⑦健康危機管理対策マニュアルの作成

非実施 見学 実施

--	--

⑧復職判定委員会への出席

非実施 見学 実施

--	--

⑨倫理に関する概論・講義

非実施 見学 実施

--	--

⑩労働衛生教育

非実施 見学 実施

--	--

【 健診機関 】

	内容※	自 己 評 価
各職場における保健予防、管理（3管理）プログラム		
一般目標（G I O）		
1. 労働者の健康を守り、増進するために、その健康状態や健康影響因子について理解し、職業に関連する種々の条件を考慮しつつ各種保健活動を実施する基本的な態度と能力を身に付ける。		
2. 職域を場として働く人に各種の保健活動を行うことの必要性を理解し、医療情報を総合的に判断し、働く人の心情や職場の状況なども勘案した指導を行う能力を身に付ける。		
到達目標（SBOs）		
1. 職域の健康管理について		
① 健康管理システムのあり方を理解し説明できる。	見・実	
② 健康診断計画に参画する。	見・実	
③ 個人の健康診断結果の判定・評価を行う。	見・実	
④ 検査項目の精度管理を説明できる。	見・実	
⑤ 集団の健康レベルの評価の方法を挙げる事が出来る。	見・実	
⑥ 事業場内外の健康管理組織、健康診断機関の活動を説明できる。	見・実	
⑦ 疾病管理について説明できる。	見・実	
2. 健康教育、健康増進について		
① 個人の疾病予防、健康保持・増進のための健康教育に参画できる。	見・実	
② 職域での保健活動に必要な医療倫理を理解し、実践できる。	見・実	
③ 職域にある健康リスクを列挙できる。	見・実	
④ 産業医学に関する情報収集の方法を実践できる。	見・実	
⑤ 健康増進活動を理解し、実践できる。	見・実	

※見学・聴講型なら「見」に参加・実施型なら「実」に○をつける

経験が望まれる事項

①健診の実施（問診，診察，検査）

実施した場合の評価

非実施 見学 実施

--	--

②健診結果の評価

非実施 見学 実施

--	--

③健診事後措置案の作成

非実施 見学 実施

--	--

④個人指導，集団指導

非実施 見学 実施

--	--

⑤倫理に関する概論・講義

非実施 見学 実施

--	--

⑥健康教育

非実施 見学 実施

--	--

臨床研修病院長 殿

指導体制・研修プログラム評価

研修機関名 _____

指導医氏名 _____

研修医氏名 _____

配属された研修科の指導体制・研修プログラムについてお尋ねします。

1. 研修医が指導医に指導を受けた時間は週にどれくらいですか。
主任指導医 () 時間/週 指導医 () 時間/週
指導医以外のスタッフ () 時間/週
2. 研修医の毎日の勤務時間帯の大よそについて教えてください。
出勤時間 (時 分) 退勤時間 (時 分)
3. 指導体制についての研修医の満足度を教えてください。
①満足 ②ふつう ③不満
4. 指導した研修医や研修内容について何かご意見がありましたら自由にお書きください。
5. 指導全般について、何かご意見がありましたら自由にお書きください。
6. 研修のための環境（部屋・図書・インターネットなど）について、何かご意見がありましたら自由にお書きください。
7. 研修体制、当該研修科の研修プログラムについて、気づいたことやご意見などがありましたら自由にお書きください。

案 3-2

保健師・看護師・栄養士等による評価票

研修医氏名 _____

施設名 _____

評価者氏名 _____

職種 _____

1. 研修医が同じ職場にいた期間はいつからいつまでですか？ (平成 年 月 日 ~平成 年 月 日)
2. 患者・住民・職員等に対して (○印をしてください)
 - 1 研修医は、患者・住民・職員等やその家族に穏やかな態度で接していますか？ (できた・できない・評価できない)
 - 2 患者・住民・職員等の話をさえぎることなく、よく聴いているのが、脇から見てとれますか？ (できた・できない・評価できない)
 - 3 治療・相談指導・健診などの方向づけにあたって、患者・住民等の立場を理解し考慮した態度が見てとれますか？ (できた・できない・評価できない)
 - 4 患者・住民・職員等が理解できる平易な言葉で、病気や治療について説明していますか？ (できた・できない・評価できない)
 - 5 患者・住民・職員等との話し合いが、深刻で難しい問題であっても、ごまかしたり逃げ腰になったり、あるいは高圧的になったりしませんか？ (できた・できない・評価できない)
3. 医療チームの一員として
 - 1 治療・介護・相談・健診などについてコ・メディカルスタッフへ分かりやすく説明して、チームが働きやすいように配慮していますか？ (できた・できない・評価できない)
 - 2 治療・健診・相談・健診などの急な変更の際に、コメディカル・スタッフがまごつかないように説明の労をとりますか？ (できた・できない・評価できない)
 - 3 コ・メディカル・スタッフらの指摘や報告によく耳を傾けて、判断・行動の材料にしていますか？ (できた・できない・評価できない)
 - 4 病棟・職場から離れる際に、行先を常にはっきりさせていますか？ (できた・できない・評価できない)
 - 5 通常の業務の場合には、病院や施設のルールに則した行動によって、診療や相談・健診等を円滑に行っていますか？ (できた・できない・評価できない)
 - 6 病院や施設の通常のルールをはずれる必要にせまられた時に、他部門にその必要性を説明して、協力を得ることが出来ますか？ (できた・できない・評価できない)
 - 7 病棟や施設で突然の予定変更があった場合、それを伝達する配慮によって他部門とのトラブルを防ぐことが出来ますか？ (できた・できない・評価できない)
4. 治療・介護・相談・検診の特性を理解し、手際よく仕事をすすめようとしているのが脇から見てとれますか？ (できた・できない・評価できない)
5. 全体的なコメント



研修医についてのアンケート

本病院では、優れた医師を育成する一環として「研修医の評価」を行っております。無記名ですのでありのままにお書きください。つきましては、下記のアンケートにご協力くださいますようお願い申し上げます。

- 4=とりわけ優れている 3=標準的レベルを上回っている
- 2=標準的レベルに達している 1=不十分なレベルに留まっている
- X=研修していない

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. マナーや態度は良かったですか？
(服装、ていねいさ、温かさ、熱意など) | 4 | 3 | 2 | 1 | X |
| 2. あなたの気持ちを察してくれましたか？ | 4 | 3 | 2 | 1 | X |
| 3. あなたの話は正確に理解されたと思いますか？ | 4 | 3 | 2 | 1 | X |
| 4. 病気や治療・介護についての説明は適切でしたか？ | 4 | 3 | 2 | 1 | X |
| 5. わかりやすい言葉づかいでしたか？ | 4 | 3 | 2 | 1 | X |
| 6. あなたは次回もこの医師にかかりたいですか？ | 4 | 3 | 2 | 1 | X |
| 7. 特に印象に残ったことがあればご記入ください。 | | | | | |

ご協力ありがとうございました。

施設記入欄	アンケート実施日 年 月 日	備考欄
	診療科名 _____	
	研修医名 _____	
	指導医名 _____	

案 3-4

研修医による指導医評価票

研修医氏名 _____ 印 _____

研修施設名 _____ 研修科名 _____ 科 _____

指導医名 _____

※この評価表は臨床研修委員会へ提出のこと
各設問で該当する数字に○をつけて下さい

	×=研修していない	不良	満足度		
			普通	良	
1. 研修に適した雰囲気を作ってくれた	×	1	2	3	4
2. 自分で学べるよう刺激を与えてくれた	×	1	2	3	4
3. 自分のレベルに合った自主性と責任を与えてくれた	×	1	2	3	4
4. 診療と学習を配慮した時間配分をしてくれた	×	1	2	3	4
5. 研修期間中、研修課題を定期的にフィードバックしてくれた	×	1	2	3	4
6. 研修期間中、知るべき事、できる事を明示してくれた	×	1	2	3	4
7. 自分の希望、興味、能力に合うよう教育内容を調整してくれた	×	1	2	3	4
8. 学習を促すような質問をしてくれた	×	1	2	3	4
9. 意見や助言についての理由を的確に説明してくれた	×	1	2	3	4
10. 臨床場面に応じて教育内容を調整してくれた	×	1	2	3	4
11. 臨床技能・診断・相談技能をよく教授してくれた	×	1	2	3	4
12. 最新の研究成果や診療ガイドラインの内容を教えてくれた	×	1	2	3	4
13. 患者・住民や家族との効果的なコミュニケーション技術を教えてくれた	×	1	2	3	4
14. 研修プログラムどおりの研修が出来た	×	1	2	3	4

臨床研修にかかわる契約等

平成16年〇月〇日

〇〇 機関
会長 〇〇 殿

〇〇大学病院
院長 〇〇 〇〇
臨床研修センター
教授 〇〇 〇〇

臨床研修医受け入れに関するお願い

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

本病院においては平成17年4月より国の法律にしたがって臨床研修に「地域保健・地域医療にかかわる研修」を行うことになりました。つきましては貴施設におかれましては臨床研修協力施設として御協力方をお願い致したく、よろしくお願い申し上げます。

このため、ご多忙のところ恐縮ですが、平成17年4月より下記の研修医の臨床研修指導をお願い申し上げる次第です。つきましては別紙1について承諾書ならびに必要事項を記載の上、〇月〇日までに下記の連絡先に、ご返信いただけますようお願い申し上げます。

御記載頂いた内容に沿って後日、出向契約書（案）を作成し、お送り申し上げますので改めてご検討頂ければ幸甚です。なお、日程や不明の点については下記の連絡先に、お問い合わせ下さい。

記

臨床研修希望者名

研修希望期間

〇 〇 〇 〇 平成〇〇年 〇月 〇日 ~平成〇〇年 〇月 〇日

臨床研修受け入れ承諾書

〇〇大学病院
院長 〇〇 〇〇 殿

〇〇 機関
会長 〇 〇

平成16年〇月〇日依頼の臨床研修医の受け入れについて下記の条件で承諾致しますので回答致します。

記

- 1.研修医受け入れ期間
- 2.研修医受け入れ人数
- 3.指導医氏名
- 4.研修場所
- 5.研修内容 別添の研修カリキュラムによる
- 6.研修受け入れ条件 別紙の出向契約書による
- 7.その他

案 4-3

臨床研修指導医 殿

産業保健臨床研修報告

1.年月日 年 月 日 研修医氏名

2.事業所名

3.事業所の業務の種類

- ①事務所 ②有機溶剤取り扱い ③騒音 ④粉じん ⑤学校
⑥一般住民 ⑦放射線 ⑧その他 ()

4.健診の種類

- ①定期健康診断 ②特殊健康診断 ③学校 ④地域住民(老人)健康診断
⑤VDT ⑥その他 ()

5.職場環境・生活環境

6.健康障害要因

7.保健管理体制の現状(各専門職種及び委員会の活動・役割を具体的に書いて下さい)

産業医 (ある ・ なし)

活動・役割 ()

産業保健師 (ある ・ なし)

活動・役割 ()

産業看護師 (ある ・ なし)

活動・役割 ()

産業栄養士 (ある ・ なし)

活動・役割 ()

作業環境測定士 (ある ・ なし)

活動・役割 ()

安全衛生管理者 (ある ・ なし)

活動・役割 ()

安全衛生委員会 (ある ・ なし)

活動・役割 ()

8.問題点と解決策

出向契約書

〇〇大学病院は（出向元。以下「甲」という）と〇〇〇〇検診機関（出向先。以下「乙」という）とは甲の勤務医の出向について、次のように契約する。

- （出向者）
- 第1条 甲は乙に対し、甲の勤務医〇〇〇（出向者。以下「丙」という）を出向させる。
- （出向期間）
- 第2条 出向期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。
- （指揮命令）
- 第3条 丙は、甲に在籍のまま、乙の指揮命令に基づき、乙の業務に従事するものとする。
- （労働条件）
- 第4条 丙の労働条件については、特に定めるものを除き、乙の就業規則を適用する。
- （年次休暇）
- 第5条 丙の年次有給休暇については、甲に勤務していた期間についても乙に継続勤務していたものとみなした上で、乙の就業規則を適用する。
- （時間外勤務）
- 第6条 乙は、業務上必要なときは、丙に対して時間外勤務を命ずることが出来る。
- （休日勤務）
- 第7条 乙は業務上必要なときは、丙に対して休日勤務を命ずることが出来る。
- （当直勤務）
- 第8条 乙は業務上必要なときは、丙に対して当直勤務を命ずることが出来る。
- （賃金の支給）
- 第9条 丙の賃金については、甲の就業規則を適用し、甲が丙に直接支給する。
- （賃金の負担）
- 第10条 時間外・休日・深夜勤務、当直手当、通勤手当および出張旅費を除いた丙の賃金については、乙が応分の負担する。ただし、この負担割合については、業務の内容に応じて甲と乙で協議して決める。
- 2. 丙の時間外・休日・深夜勤務、当直手当および通勤手当については乙が全額を負担する。
- 3. 乙が業務の必要にもとづいて丙に対して出張を命じたときは、その出張に要する旅費については、乙が全額を負担する。
- （健康保険、厚生年金保険および雇用保険）
- 第11条 丙の健康保険、厚生年金保険および雇用保険については、甲における被保険者資格を継続する。保険料のうち事業主負担分については、甲が負担する。
- （労災保険）
- 第12条 丙に関する労災保険については、引き続き甲が加入し、保険料を負担する。
- （事故等への対応）
- 第13条 丙が作業中に起こした事故等については乙は直ちに甲に報告し、その内容と責任を協議した上で甲が対処する。
- （懲戒処分）
- 第14条 乙は、乙の就業規則に基づいて、丙に対する懲戒処分を行うことが出来る。
- （勤務状況の報告）
- 第15条 乙は、毎月5日までに、前月の丙の勤務状況を「勤務状況報告書」（別紙）により、甲に報告する。
- （負担金の支払い）
- 第16条 本契約によって、乙が負担することになった金額については、乙は発生月の翌月の末日までに甲の指定する口座に振りこむ。
- （協議事項）
- 第17条 本契約に定めのない事項および本契約書の解釈について疑義が生じたときは、甲乙間において誠実に協議し解決する。

平成 年 月 日
 (甲) 〇〇大学病院
 病院長 〇〇
 (乙) 〇〇〇 検診機関
 理事長 〇〇〇

別紙 勤務状況報告書（平成 年 月）

出向者氏名： 〇〇〇 機関名：

日付	曜日	出勤時間	退勤時間	勤務時間	時間外勤務 時間数	深夜勤務 時間数	年休・特別休暇			
							年休	時給	欠勤	出張
1.										
2.										
3.										

卒後臨床研修のワークショップ

日 時：平成 16 年 12 月 25 日（土） 10：00～16：00

場 所：昭和大学病院 入院棟 17 階 第 2 会議室・第 5 会議室

会議次第：

1. 臨床研修の評価と手続きについて（第 2 会議室）

（昭和大学 川口 毅 教授） （10:00～10:15）

2. 臨床研修評価プログラムの検討について（第 2・5 会議室）

ワークショップ （10:15～12:00）

★ A グループ 地域保健医療（日本大学 大井田 隆 教授）

★ B グループ 産業保健手続きについて（昭和大学 中館俊夫 教授）

--- 昼食（12：00～13：00） ---

（昭和大学病院入院棟 17 階 タワーレストラン昭和）

3. 討論結果の発表と討論・まとめ（第 2 会議室）

（13:00～16:00）

4. その他

厚生労働科学研究費補助金（健康科学総合研究事業）
「地域保健を担う公衆衛生専門家の養成とマンパワー確保に関する研究」
(H16-健康-038)

平成16年度 総括・分担研究報告書（平成17年3月）

発行責任者 主任研究者 高野 健人

発行 文京区湯島 1-5-45
東京医科歯科大学大学院
健康推進医学分野

TEL: 03-5803-5190

FAX: 03-3818-7176