

歯科医師臨床研修制度の改正に関する ワーキンググループ(令和6年度第5回)	参考資料 4
令和7年1月31日(金)	
歯科医師臨床研修制度の改正に関する ワーキンググループ(令和6年度第4回)	参考資料 3
令和6年12月2日(月)	
歯科医師臨床研修制度の改正に関する ワーキンググループ(令和6年度第3回)	資料
令和6年11月5日(火)	

次期歯科医師臨床研修制度の 見直しについて

2. 研修施設について
3. 指導体制について

歯科医師臨床研修制度改革に関する論点

1. 研修内容について

○ 到達目標の見直し

- 1) {
 - ①令和4年度歯学教育モデル・コア・カリキュラムとの整合性
 - ②共用試験の公的化を踏まえた見直し
- 2)「歯科医療提供体制等に関する検討会中間取りまとめ」の提言を踏まえた歯科医師の養成
- 3) 医療安全に関する研修内容の充実

第1回WGの議論

2. 臨床研修施設について

- 1) 研修歯科医の採用に関するルールについて
- 2) 実地調査の位置付け
- 3) 臨床研修施設の地域偏在への対応
- 4) 臨床研修修了後のキャリアパスをつなぐための体制整備
- 5) 臨床研修におけるハラスメント等の対策
- 6) D-REISのあり方について

第2回WGの議論

3. 指導体制について

- 1) 指導歯科医のフォローアップ研修のあり方
- 2) プログラム責任者講習会のあり方

第3回WGの議論

歯科医師臨床研修制度のこれまでの主な改正内容

令和6年度医道審議会歯科医師分科会
歯科医師臨床研修部会(第2回)資料1

	平成23年度改正	平成28年度改正	令和3年度改正
研修内容について		●研修プログラムの記載事項の追加 ・到達目標の達成に必要な症例数と研修内容等 ・修了判定の評価を行う項目と基準	●到達目標の全面見直し ・「プロフェッショナリズム」と「チーム医療」の追加 ・構成の変更 ・「必須」項目と「選択」項目の追加
臨床研修施設について	●連携型臨床研修施設の新設(平成22年度までは、単独型臨床研修施設、管理型臨床研修施設、協力型臨床研修施設(+研修協力施設)の区分で実施) ・臨床施設群方式の推進(グループ化の推進)	●臨床研修施設の指定取消し要件の追加 ・3年以上研修歯科医の受入がないとき ・協力型臨床研修施設にのみ指定されている施設が臨床研修施設群から外れたとき	●協力型(Ⅱ)臨床研修施設の新設 ●「単独型」及び「管理型」の指定基準の見直し ●3年以上研修歯科医の受入れがない臨床研修施設の取扱いの明確化 ●臨床研修施設の指定基準(人員要件)の取扱いの明確化
研修指導体制について	●研修管理委員会の機能強化(指導を行う歯科医師等への研修会開催)	●研修プログラムの評価項目の追加 ・研修歯科医の指導体制 ・研修歯科医が経験した平均症例数 ・予め設定した症例数を達成した研修歯科医の割合	●プログラム責任者講習会の受講の必須化 ●大学病院の指導歯科医の指導歯科医講習会受講の必須化 ●指導歯科医の更新制
その他	●臨床研修施設の指定・年次報告等の申請の簡素化	●研修歯科医から臨床研修の中断を申し出る理由の追加 ・研修期間中の研究、留学等の多様なキャリア形成を行うこと(平成27年度までは妊娠、出産、育児、傷病等の理由のみ) ※再開の際には、同じ臨床研修施設の研修プログラムを選択可能とした	●マッチ後の異動に関する特例の取扱いの明確化

2. 臨床研修施設について

5) 臨床研修におけるハラスメント等の対策

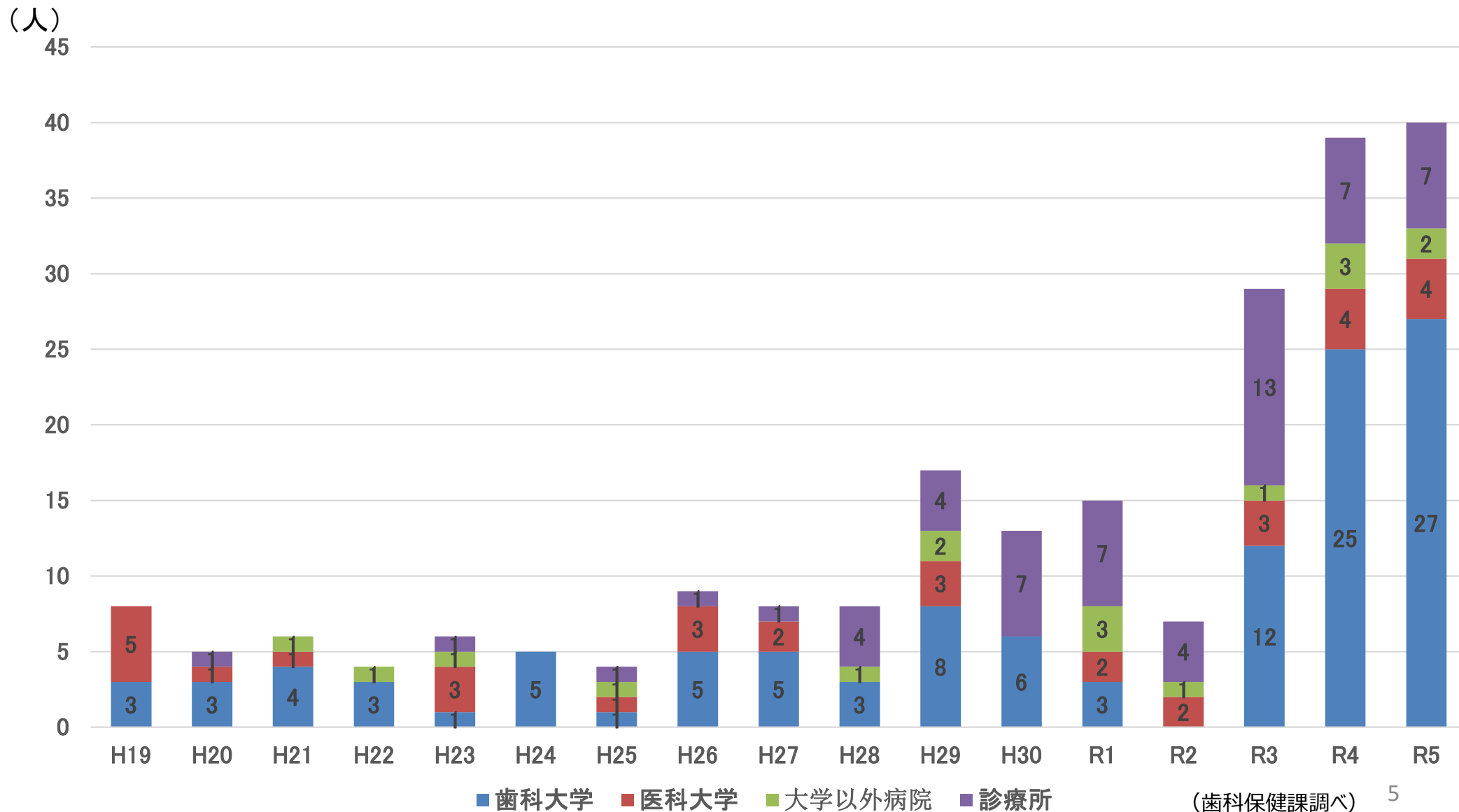
研修歯科医へのハラスメント等に関する課題

- 臨床研修施設におけるハラスメントに関する問題を取りあげる必要があるとの意見がある（医道審議会歯科医師分科会臨床研修部会委員意見）。
- 令和元年6月に関連法令が改正され、ハラスメントの防止のために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられた。一方、小規模の歯科診療所における、ハラスメント等の体制が整備されているのか不明である。
- 医師臨床研修指導ガイドラインには、研修医の指導体制・指導環境についての記載があるが、歯科医師臨床研修においては、示されているものがない。

臨床研修の中断届の提出状況（施設別推移）

○ 令和2年を除き、中断届出数は年々増加傾向であり、届出の多くが歯科大学から提出されている。

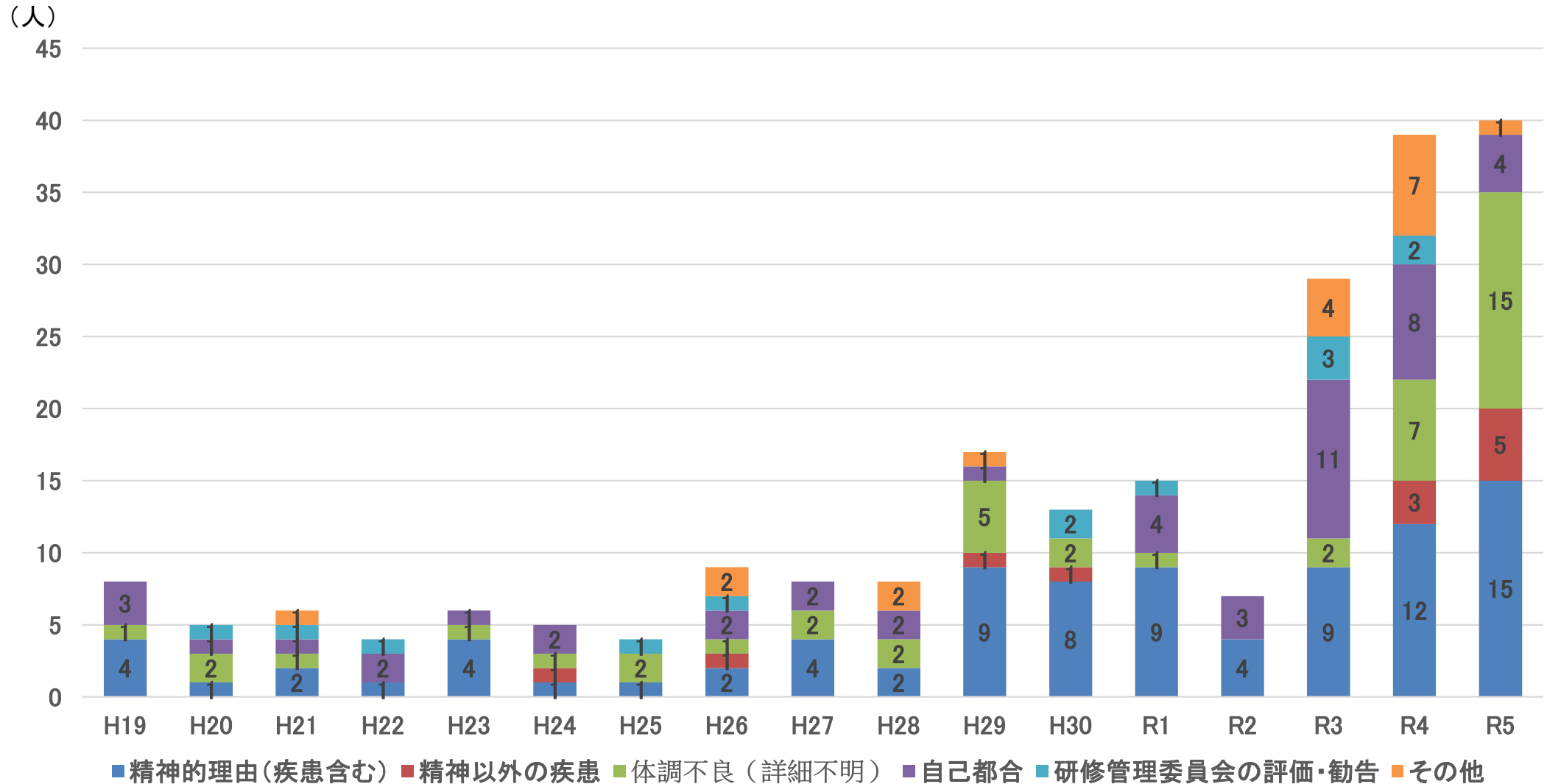
【中断届の届出数（妊娠・出産、留学・進学等を除く）】



臨床研修の中断届の提出状況（理由別推移）

- 臨床研修中断理由としては、精神的理由が多くを占めている。
- 近年では、中断理由を「体調不良」のみ記載して申請するものが増えている。

【中断届の届出数（妊娠・出産、留学・進学等を除く）】



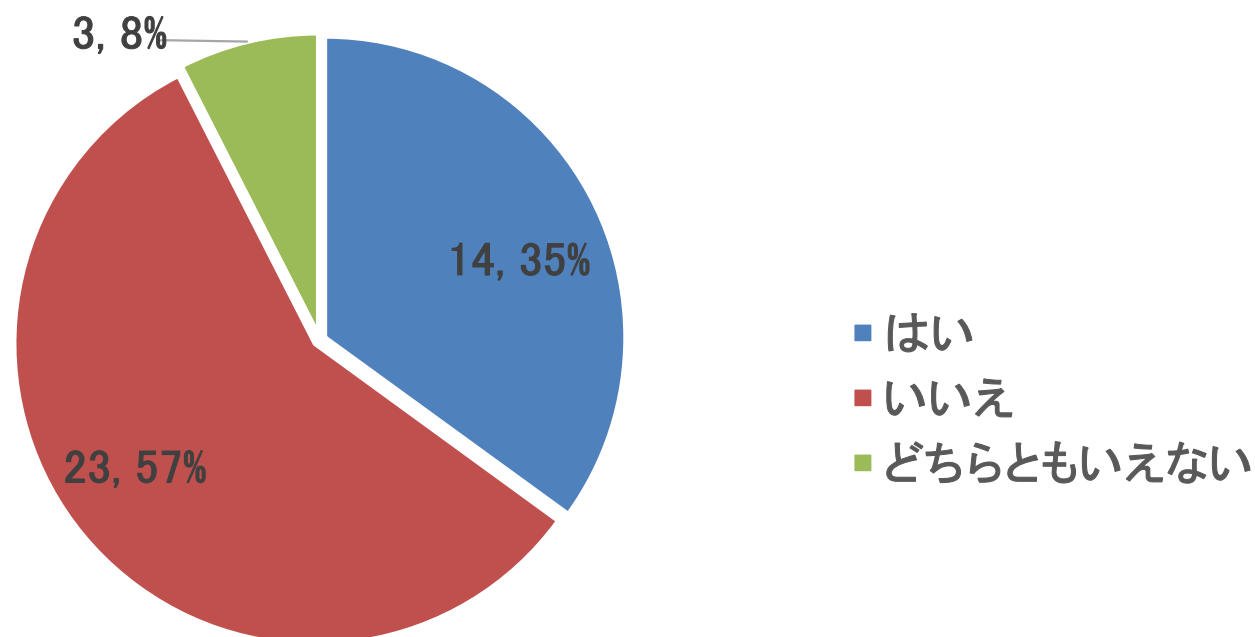
(参考) 研修歯科医へのハラスメントの状況

- 1施設の調査ではあるが、研修歯科医を対象とした調査において、約35%の研修歯科医がハラスメントを受けたと認識しており、「どちらともいえない」を加えると4割を超える。

<研修歯科医に対するハラスメントのアンケート調査>

- 対象者: 令和5年度研修歯科医72名、回答者数40名(男:16名、女:20名、他4名:回答率:55.6%)
- 施設数: 1施設

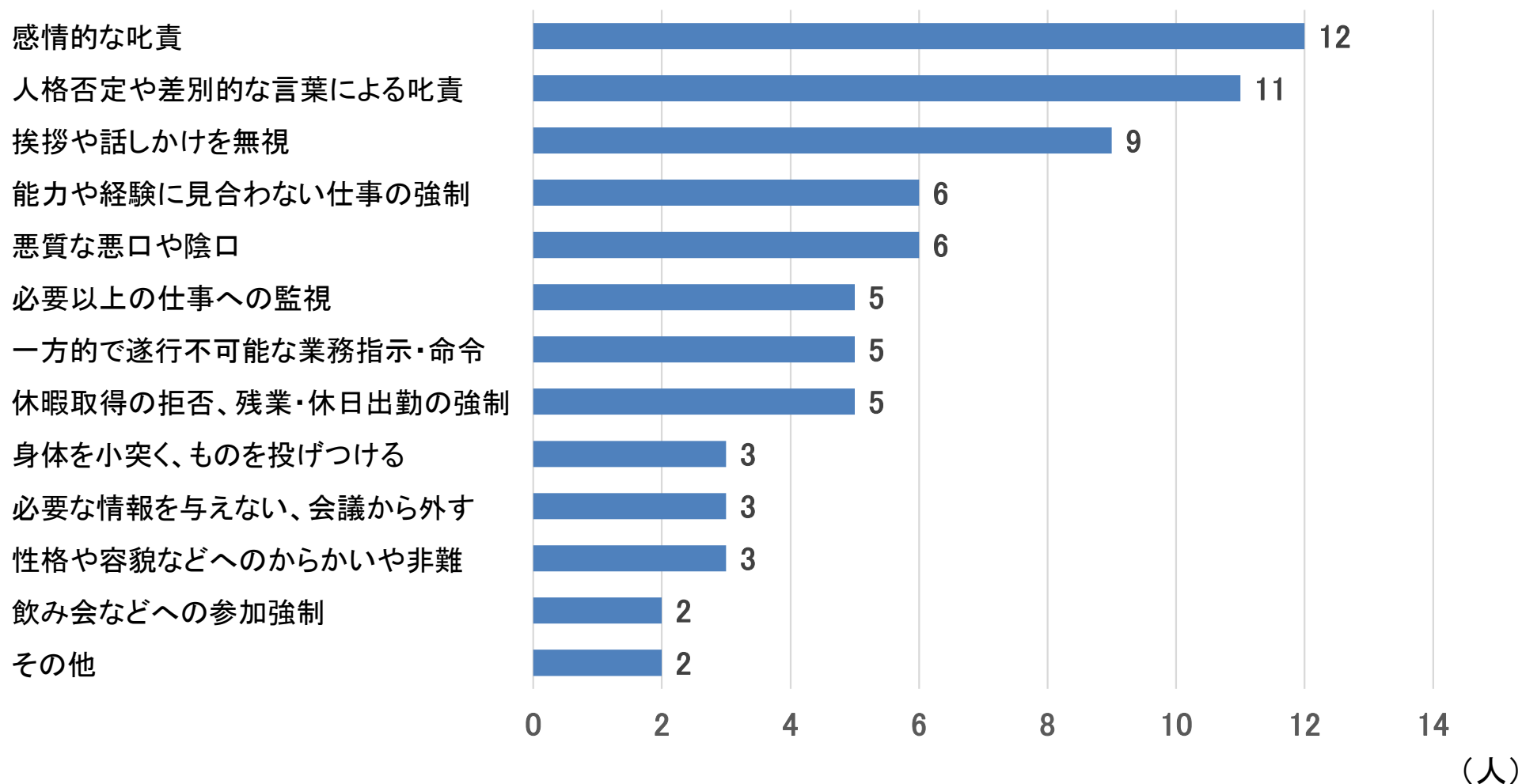
問: 最近1年間に於いて、ハラスメント行為を受けましたか?



(参考) 研修歯科医へのハラスメントの調査例

○ ハラスメントの内容として、「感情的な叱責」、「人格否定や差別的な言葉による叱責」、「挨拶や話しかけを無視」が半数以上を占めていた。

問: ハラスメントを受けたことがある方にうかがいます。ハラスメントはどのような言動・行動でしたか。
(複数回答可 回答者数:15人)



6 研修管理委員会等の要件

研修管理委員会は、臨床研修が適切に実施されるよう、臨床研修の実施状況の管理を行うとともに、研修プログラムの質の向上に努めるものとする。そのため、研修管理委員会は、臨床研修を行っている間、指導歯科医等の研修歯科医の指導に当たる者が、適宜、研修歯科医ごとの研修の進捗状況を把握・評価し、修了基準に不足している部分を補い、あらかじめ定められた研修期間内に臨床研修を修了することができるよう配慮するよう指導しなければならない。

また、研修管理委員会は、指導体制を含め研修プログラムの質の向上を図るため、各臨床研修施設等との連携を密にし、研修を実施する各臨床研修施設等の研修の実施状況を把握した上で、研修プログラムの評価を行い、臨床研修の目標の見直しや指導歯科医等の資質の向上、臨床研修施設群の構成の見直し等、研修プログラムの質の向上をすること。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）の概要

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
 - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
 - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
 - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（令和2年6月1日）
（ただし、1（1）（2）の対象拡大は3年（令和4年4月1日）、2（1）は公布日。また、2（2）①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年3月31日）までは努力義務）

2. ハラスメント対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法※の改正）

※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

- 【現状】・ 職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は7万2千件超（H29年度）で6年連続で全ての相談の中でトップ。
・ セクハラ相談件数は約7千件（H29年度）と高水準にとどまる。



ハラスメントのない社会の実現に向けて、
職場のパワハラ対策、セクハラ対策を強化することが必要

（1）国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

- 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記する。

（2）パワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法）

- パワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」
「③就業環境を害すること」（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）をいうことを明記する。
- 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付ける。
- パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、**厚生労働大臣が「指針」を策定**することとする。

【指針で規定する内容】

・パワハラ具体的な定義

- ▶ 3つの要素の具体的な内容
- ▶ パワハラに該当する／しない行為例
- ▶ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないこと 等

・雇用管理上の措置の具体的な内容（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

※ 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載。

- パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停（行政ADR）の対象とするとともに、措置義務等について履行確保（助言、指導、勧告等）のための規定を整備する。
- 中小事業主に対する配慮等
パワーハラスメント防止対策の措置義務は、中小事業主の施行日に配慮（令和4年3月31日までの間は、努力義務とする。）
※その他、事業主による防止措置の実施に関するコンサルティング、セミナー開催等の公的支援を実施する。

(3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）

① セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

セクシュアルハラスメント等を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。

※パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様(②④も同じ)

② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

③ 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施(事実確認等)に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

④ 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

第4章 指導体制・指導環境

8. メンター

職種にかかわらず、指導者たるメンターは、指導を受けるメンティー に対して、対話と助言を繰り返しつつ、仕事や日常生活面並びに人生全般における支援を継続的に行う。この一連のプロセスをメンターシップ と呼ぶ。省令施行通知などにおける規定はないが、指導体制充実の一環として、メンター制度を採用する研修プログラムが増えている。

指導医や上級医が、当該分野・診療科のローテーション期間中、研修医からの相談を受け助言を与えるのに対し、メンターは、診療科の枠を超え、メンティーである研修医との定期的なコミュニケーションを通じ、彼らの研修生活やキャリア形成全般についての助言、精神面でのサポートなど、継続的な支援を行う。

第5章 研修医の労務環境

1. 研修の労務と研修についての基本的な考え方

(5) 研修病院として行うべきこと

研修医の労働環境を守るためには、労働時間の管理は当然であるが、労働そのものを減らすための方策についても取り組んで いかなければならない。これまでの研修体制では、研修医はいわば「都合のいい雑用係」として、事務作業や患者移動、他の職種が実施可能な処置を担うことも多かったと思われる。これは、時間外労働について実質的に上限も管理も不十分だった時代に慣習として行われていたものであり、研修医の健康を守り、充実した研修を定められた時間内に行うために、病院を挙げて取り組むべき課題である。さらに一步進めて、これまで医師が行ってきた業務を他の職種に移管するタスク・シフティングの推進は医療界全体のテーマでもあり、たとえば、静脈採血など看護 師に移管された業務に関しては、あくまで研修医の自己判断で、研修目的のみで実施するなどの工夫も求められる。同時に、研修医の健康を守るための支援や相談窓口の充実も必須である。医療安全などの観点から、毎日 6 時間以上の睡眠が確保されるような体制を整えるとともに、産業医や衛生委員会の活動強化を通して、研修医が心身ともに健康な状態で研修に臨めるようにサポートする仕組みの充実が求められる。

- 令和3年度厚生労働科学研究費補助金 新たな歯科医師臨床研修制度における評価方法の構築に向けた基盤研究において、歯科医師臨床研修評価ガイドラインが示された。
- 本ガイドラインは、到達目標に対する達成度評価の手順等を示したものであって、研修歯科医への指導やサポート体制については示されていない。

歯科医師臨床研修 評価ガイドライン（記載項目）

1. 臨床研修の到達目標の達成度評価までの手順
 - (1) 研修期間中の評価(形成的評価)
 - (2) 研修期間終了時の評価(総括的評価)
2. 研修歯科医評価票Ⅰ、ⅡおよびⅢの意味、解釈
3. 各評価票の使用法
 - (1)「研修歯科医評価票Ⅰ」
 - 1) 何を評価するか 2) 評価のタイミング 3) 誰が評価するのか 4) 評価の実際
 - (2)「研修歯科医評価票Ⅱ」
 - 1) 何を評価するか 2) 評価のタイミング 3) 誰が評価するのか 4) 評価の実際
 - (3)「研修歯科医評価票Ⅲ」
 - 1) 何を評価するか 2) 評価のタイミング 3) 誰が評価するのか 4) 評価の実際
4. 「歯科医師臨床研修の目標の達成度判定票」の意味、解釈
 - (1) 何を評価するか (2) 評価のタイミング (3) 誰が評価するのか (4) 評価の実際
5. 新たな電子的評価ツール

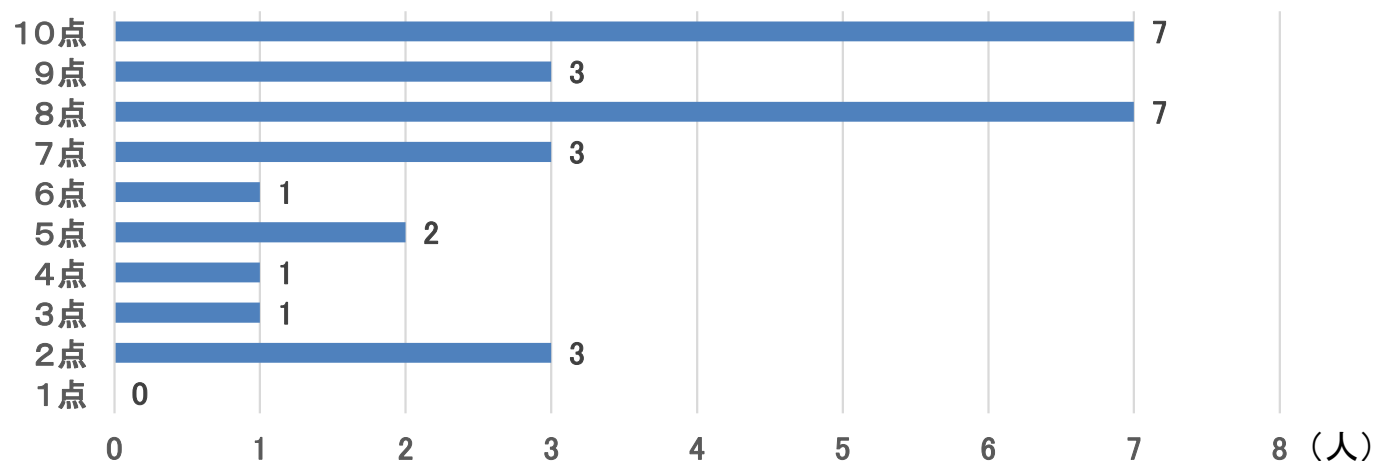
メンター制度に対する評価（医師臨床研修）

- メンター制度について、10点満点中、平均7.25であり、制度に対する満足度が高かった。
- 面談の話題は、進路選択、研修、日常業務、対人関係等、さまざまな話題に及んでいる。

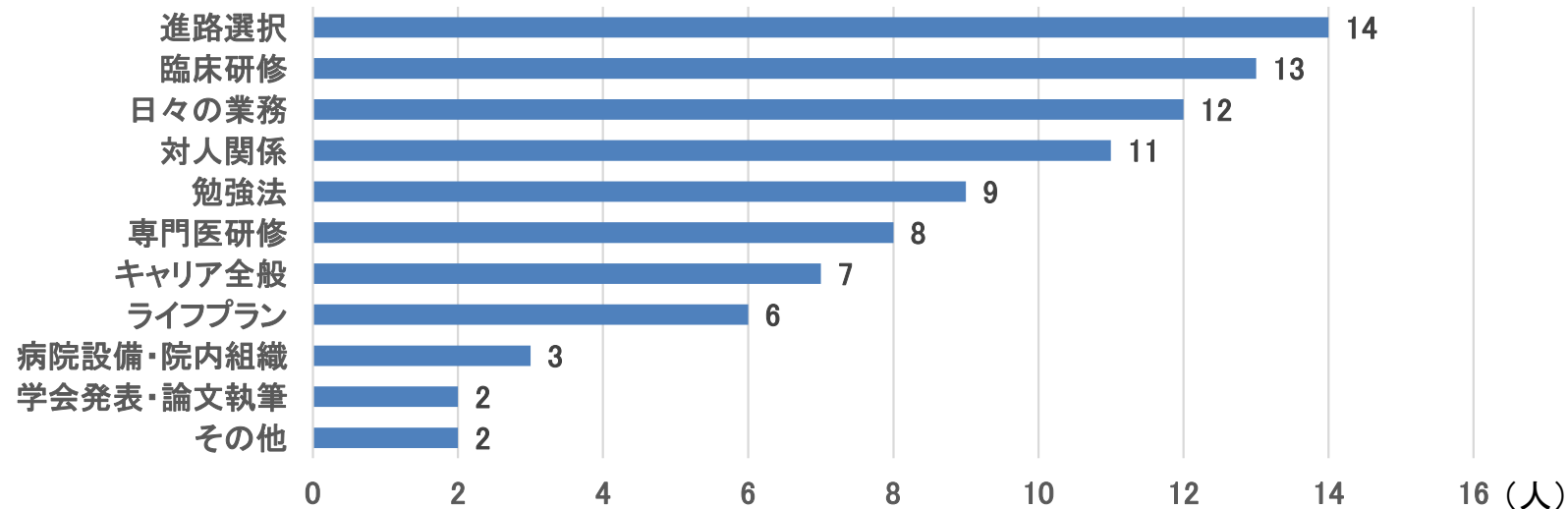
メンター制度を利用した研修医に対するメンター制度に関するアンケート調査

対象者：2020年度研修医32名、回答者数28名（男：11名、女：17名：回答率約87.5%）

問1：メンター制度に対する満足度（「全く役に立たなかった」1点、「とても役に立った」10点の10段階の主観的評価）



問2：メンターとメンティーの面談における話題



研修歯科医担任制の導入例

平成20年度より「研修歯科医担任制」を導入

- 研修歯科医ごとに担任となる指導歯科医を設置
- 担任（指導歯科医）が協力型施設に出向している研修歯科医と毎週メール連絡
- 協力型施設の研修実施責任者とは月に1～2回、メールまたはファックスで連絡
- 双方から情報を得ることで、研修歯科医の臨床研修の状況を把握し、協力型施設での臨床研修が円滑に進行するようバックアップする



各種問題事例	担任制導入前 (H18,19)	担任制導入後 (H20-25)
研修歯科医および協力型臨床研修施設におけるコンプライアンスの欠如に関する事例（年平均）	0.00	1.00
研修歯科医の体調不良に関する事例（年平均）	2.00	0.67
研修歯科医の体調不良に関する事例で研修が中断もしくは施設変更の事例（年平均）	1.50	0.00
パワーハラスメントの訴えおよび臨床研修先変更の相談を受けた事例（年平均）	2.00	1.67
パワーハラスメントの訴えおよび臨床研修先変更の相談を受け、研修が中断もしくは施設変更の事例（年平均）	1.00	0.33

○ 担任制の導入後は、各種問題事例が減少している。

研修歯科医へのハラスメント等の対策案

- 医師臨床研修と同様に指導ガイドライン等を作成し、研修歯科医の指導体制を示してはどうか。
- その中に、メンター等の研修歯科医をサポートする体制の整備について示してはどうか。

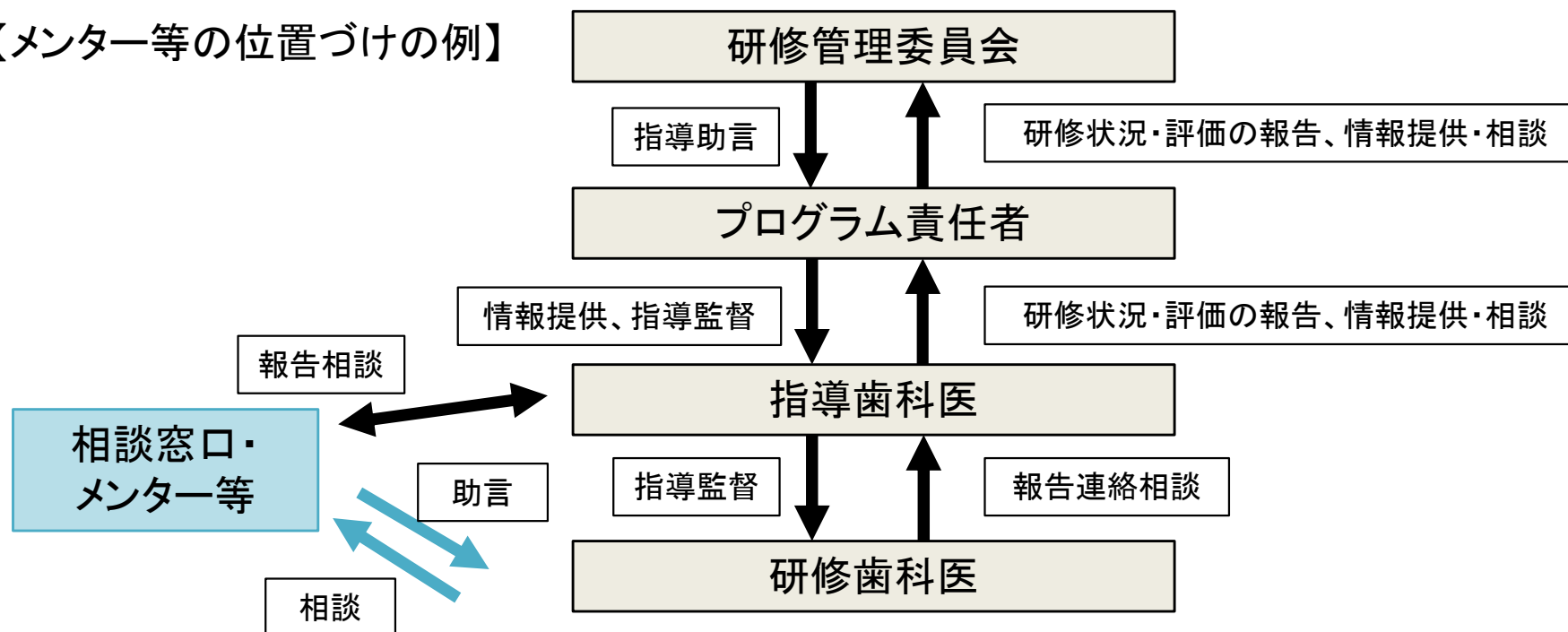
(メンター等のサポート体制の記載例)

メンター

(1)メンターは、職種にかかわらず指導者として、指導を受けるメンティーに対して、対話と助言を繰り返しつつ、仕事や日常生活面並びに人生全般における支援を継続的に行う。メンターは、診療科等の枠を超え、メンティーである研修歯科医との定期的なコミュニケーションを通じ、彼らの研修生活やキャリア形成全般についての助言、精神面でのサポートなど、継続的な支援を行う。

(2)臨床研修施設は、研修歯科医ごとに、メンター等の研修歯科医をサポートする体制を整備することが望ましい。

【メンター等の位置づけの例】



2. 臨床研修施設について

6) D-REISについて

歯科医師臨床研修プログラム検索サイト(D-REIS)とは

- 臨床研修施設及び研修プログラムの情報を公開し、臨床研修を受けようとする者を支援するとともに、施設やプログラムの申請、承認、登録情報の修正や報告を管理するシステム。
- 平成17年度に導入され、制度改正や業務効率化のために機能改修を行い、運用されている。

歯 科 医 師
臨床研修プログラム検索サイト

D-REIS
Electronic Information System for Dental Residents

臨床研修プログラム閲覧

歯科医師臨床研修プログラム検索サイトとは

歯科医師臨床研修の必修化に伴い、臨床研修を行う施設と研修プログラムの情報を公開し、臨床研修を受けようとする方の研修先選びをサポートしようとするものです。
このサイトで公開されている情報には、施設の概要、それぞれの研修プログラムの概要、臨床研修施設およびプログラムの審査・確認状況(新規申請、あるいは変更届の出されているプログラムが、審査中または確認中か、あるいは審査・確認が終了しているか)、プログラムごとの空席情報などが含まれています。

検索及び検索結果

- 条件を入力して『検索』ボタンをクリックしてください。
※旧字体の文字は新字体で表示しています。

都道府県: 施設名: 空席:

D-REISの目的・機能

- 臨床研修を希望する歯科医学生が研修先を決定する支援を行うため、臨床研修を行う施設及び臨床研修プログラムの情報公開している。
 - ・検索機能により、都道府県や施設名、募集定員の空席の有無を指定し、臨床研修施設や臨床研修プログラムを検索できる。
 - ・公開されている情報には、研修施設情報や研修プログラム情報、研修スケジュール、患者数、研修管理委員会や指導者等の名簿が含まれる。
- 臨床研修施設がD-REISを用いて行いて、研修プログラム等の研修内容や施設情報の変更内容、研修プログラムの変更内容を入力することとなっている。
 - ・公開されている情報のステータス(厚生労働省での確認状況)がわかる。
新規申請、あるいは変更届の出されているプログラムが、確認中か、あるいは確認が終了しているかがわかる。



今年度変更の届け出のあったプログラムです。厚生労働省で確認作業中のものです。内容は変更される可能性があります。

プログラム情報	施設情報	研修スケジュール	患者数	名簿
---------	------	----------	-----	----

年次報告とは

- 臨床研修施設が毎年4月30日までに行う施設及びプログラムに関する報告(エクセル様式)。
- 歯科医師法第十六条の二第一項に規定する臨床研修に関する省令および施行通知なかで、臨床研修施設は厚生労働大臣に提出しなければならない。

年次報告書			
			報告年月日
		施設番号	
		施設区分 (区分を選択)	
		施設名称	
書類の作成責任者の氏名及び連絡先 ※実際に歯科医師臨床研修の運用に携わっている担当者(連絡がつかやすい方)の連絡先を記入すること。		(フリガナ)	
		氏名	
		役職	
		連絡先電話番号	
		E-mail	
※医療機関でない研修協力施設は1～6のみ記入すること。			
1	施設名称	医療法に基づき届け出ている内容を記入すること。	
		(フリガナ)	
		名称	
2	施設の所在地	医療法に基づき届け出ている内容を記入すること。	
		〒	
		都道府県	
		所在地	
		電話	
		FAX	
3	施設の開設者の氏名 (法人の場合は法人名)	医療法に基づき届け出ている内容を記入すること。	
		(フリガナ)	
		氏名	

年次報告におけるD-REISの運用について①

- 年次報告は、省令において地方厚生局に必要事項を記載した報告書(エクセル様式)を提出することになっているが、現在はD-REISの入力により提出する運用を行っている。

事 務 連 絡
令和 6 年 3 月 25 日

各地方厚生局健康福祉部医事課長 殿

厚生労働省医政局歯科保健課長

歯科医師臨床研修に係る年次報告及び指定申請手続等について

平素より、歯科医師臨床研修の円滑な実施にご協力賜り御礼申し上げます。
標記について、歯科医師法第十六条の二第一項に規定する臨床研修に関する省令に基づき期日までの報告または申請手続きが定められているところです。
つきましては、下記の点にご留意の上、貴局管内の各臨床研修施設及び歯科医師の臨床研修を行う大学病院に対して周知いただきますようお願いいたします。

記

- 1 年次報告の提出方法について
令和 6 年度の年次報告については、歯科医師臨床研修プログラム検索サイト (D-REIS) により提出するようお願いいたします。
- 2 年次報告の提出期日等について
年次報告の提出及び指定申請手続等については期限を厳守されるようお願いいたします。

- ・ 歯科医師法第十六条の二第一項に規定する臨床研修に関する省令

第十二条 単独型臨床研修施設又は管理型臨床研修施設の開設者は、毎年四月三十日までに、当該病院又は診療所に関する次に掲げる事項を記載した報告書に、現に行っている臨床研修に係る研修プログラムを添えて、これを厚生労働大臣に提出しなければならない。

- ・ 歯科医師法第16条の2第1項に規定する臨床研修に関する省令の施行について

13 臨床研修施設の年次報告

(1) 単独型臨床研修施設の年次報告

ア 単独型臨床研修施設の開設者は、毎年4月 30 日までに、当該病院又は診療所に関する年次報告書(様式7)に、現に行っている臨床研修に係る研修プログラムを添えて、これを厚生労働大臣に提出しなければならないこと。また、研修協力施設と共同して臨床研修を行う場合にあっては、研修協力施設に関する年次報告書(様式7)を添付すること。

イ 年次報告書(様式7)及び添付書類は、当該単独型臨床研修施設の所在地を管轄する地方厚生局健康福祉部医事課あてに送付すること。

年次報告におけるD-REISの運用について②

- 年次報告において提出が必要な項目のうち、D-REISにない項目については、電子ファイル（PDFやWordファイルなど）の提出を求めている。

事務連絡
令和6年〇月〇日

各

〔臨床研修施設〔相当大学病院〕〕
〔臨床研修施設指定申請予定施設〕

歯科医師臨床研修担当者 殿

〇〇厚生局健康福祉部医事課長

歯科医師臨床研修に係る年次報告及び指定申請手続等について

標記については、歯科医師法第十六条の二第一項に規定する臨床研修に関する省令等により定められているところですが、令和6年度における各手続等に当たっては、下記留意事項を踏まえ、別紙（臨床研修施設が行う主な手続について）を参照の上、適切な取扱いをお願いします。

各手続等についてご不明な点がございましたら、〇〇厚生局健康福祉部医事課歯科医師臨床研修担当者までお問い合わせください。

記

（留意事項）

○年次報告について

単独型臨床研修施設及び管理型臨床研修施設は、歯科医師臨床研修プログラム検索サイト（D-REIS: <https://www.iradis.mhlw.go.jp/dreis/>）にログインの上、協力型（Ⅰ）臨床研修施設、協力型（Ⅱ）臨床研修施設、及び研修協力施設に関する事項を含む、必要事項の入力をお願いします。

注2）年次報告に必要な事項のうち、「現に実施している研修プログラム」については、D-REIS内での入力に対応していないため、電子ファイル（PDFやWordファイルなど）を管轄する地方厚生局健康福祉部医事課に送付してください。

また、管理型臨床研修施設は、自施設並びに群を構成する協力型臨床研修施設に係る、「歯科医師名簿」を取りまとめの上、D-REISへの入力または電子ファイル（PDFやWordファイルなど）による一括送付を行ってください。

年次報告とD-REISにおける年次報告の取り扱いについて

- 年次報告の様式の項目はD-REISで入力する項目と多くが重複している。
- そのため、年次報告の一部をD-REISの入力で代替可能とする運用を行っている。

年次報告の項目一覧	年次報告	D-REIS (入力項目)	D-REIS (掲載項目)	年次報告(単独型・管理型)の項目一覧	年次 報告	D-REIS (入力項目)	D-REIS (掲載項目)
施設名称	○	○	○	研修プログラムの名称	○	○	○
施設の所在地	○	○	○	研修プログラム番号	○	○	○
施設の開設者の氏名 (法人の場合は法人名)	○	○	○	臨床研修の目標を達成するための研修内容等	○	○	○
施設の開設者の住所 (法人の場合は主たる事務所の所在地)	○	○	○	研修プログラムの実績	○	○	○
施設の管理者の氏名	○	○	○	プログラム責任者の氏名	○	○	○
施設のウェブサイト	○	○	○	研修歯科医の指導体制	○	○	○
歯科医師の員数	○	○	○	募集定員	○	○	○
歯科衛生士の員数	○	○	○	研修歯科医の募集及び採用の方法	○	○	○
看護師の員数	○	○	○	研修歯科医の処遇	○	○	○
診療科名	○	○	○	協力型(Ⅰ)・協力型(Ⅱ)臨床研修施設(相当大学病院)	○	○	
病床数	○	○	○	研修協力施設の名称及び指導体制	○	○	
歯科設備状況	○	○	○	研修開始時期		○	○
外来患者延べ数(※前年度実績)	○	○	○	研修プログラムの実施方法		○	
入院患者数(※前年度実績)	○	○	○	次年度の本プログラムの取り扱い		○	
研修管理委員会の議事内容等の記録・保管	○	○	○				
研修管理委員会の開催状況	○	○	○				
研修管理委員会の出席率(前年度実績)	○	○	○				
研修管理委員会の構成員の氏名等	○	○	○				
管理する研修プログラム	○						
歯科医師名簿	○	△	○				

年次報告(協力型)の項目一覧	年次 報告	D-REIS (入力 項目)	D-REIS (掲載 項目)
参加する研修プログラムの名称	○	○	
研修プログラム番号	○	○	
参加するプログラムにおける本施設の役割	○		
参加する研修プログラムにおける本施設の特色	○		
募集定員	○		
研修歯科医の募集及び採用の方法	○		
研修歯科医の処遇	○	○	

○ おおよそ対応の項目があり

△ 一部対応の項目あり

□ D-REISで年次報告として見なしている項目

□ D-REISで年次報告として一部見なしている項目

D-REISと年次報告の問題点

【D-REISのシステム上の課題について】

- D-REISは歯科医師臨床研修に関する情報を提供するためのサイトとして構築されており、年次報告を提出するためのシステムにはなっていないが、運用上、年次報告提出の代替手段として使用しているため、D-REISを用いて年次報告を行った場合の取扱いが不明確となっている。
 - ・省令上、年次報告は年次報告書(様式7)に、現に行っている臨床研修に係る研修プログラムを添えて「提出」することになっているが、D-REISで提出する場合は必要項目を「入力」しているだけで年次報告書の様式そのものは「提出」していない。
- 臨床研修施設等変更届出書(様式3)や研修プログラム追加・変更届出書(様式4)等の年次報告除くの申請については、メールで提出しており、D-REISでのオンライン申請はできない。
- 管理する研修プログラムという年次報告で必要な項目がD-REISの項目になく、研修プログラムや歯科医師名簿といった項目は、臨床研修施設にはメールで別途提出してもらっている。

【文書管理上の問題について】

- D-REISで入力した年次報告の項目について、様式での出力ができず、文書管理方法が整理されていない。

【臨床研修施設の負担について】

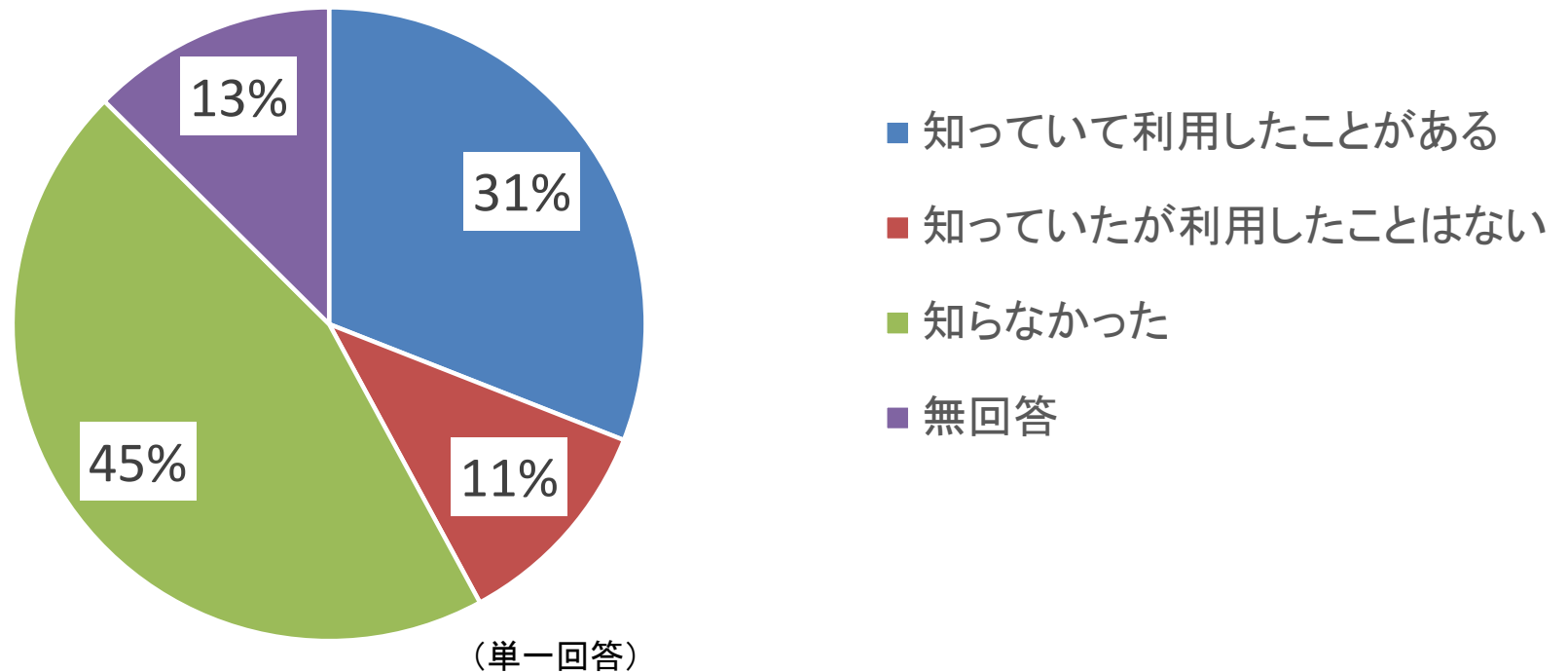
- すべての項目をD-REISで届出ができるわけではないので、D-REISにない項目についてはメール送付との併用となっている。
- 実際は、臨床研修施設では様式に全ての項目を記入してから、様式と照らし合わせてD-REISの項目の入力を行っており、様式とD-REISの両方の入力を行って提出している。

D-REISの認知度

- 学生等の利用者は約3割に留まっていた。
- 約半数の学生等がD-REISの存在を認知していなかった。

【D-REIS(歯科医師臨床研修プログラム検索サイト)の認知度】

■回答者 令和4年度修了研修歯科医 (n=1461)

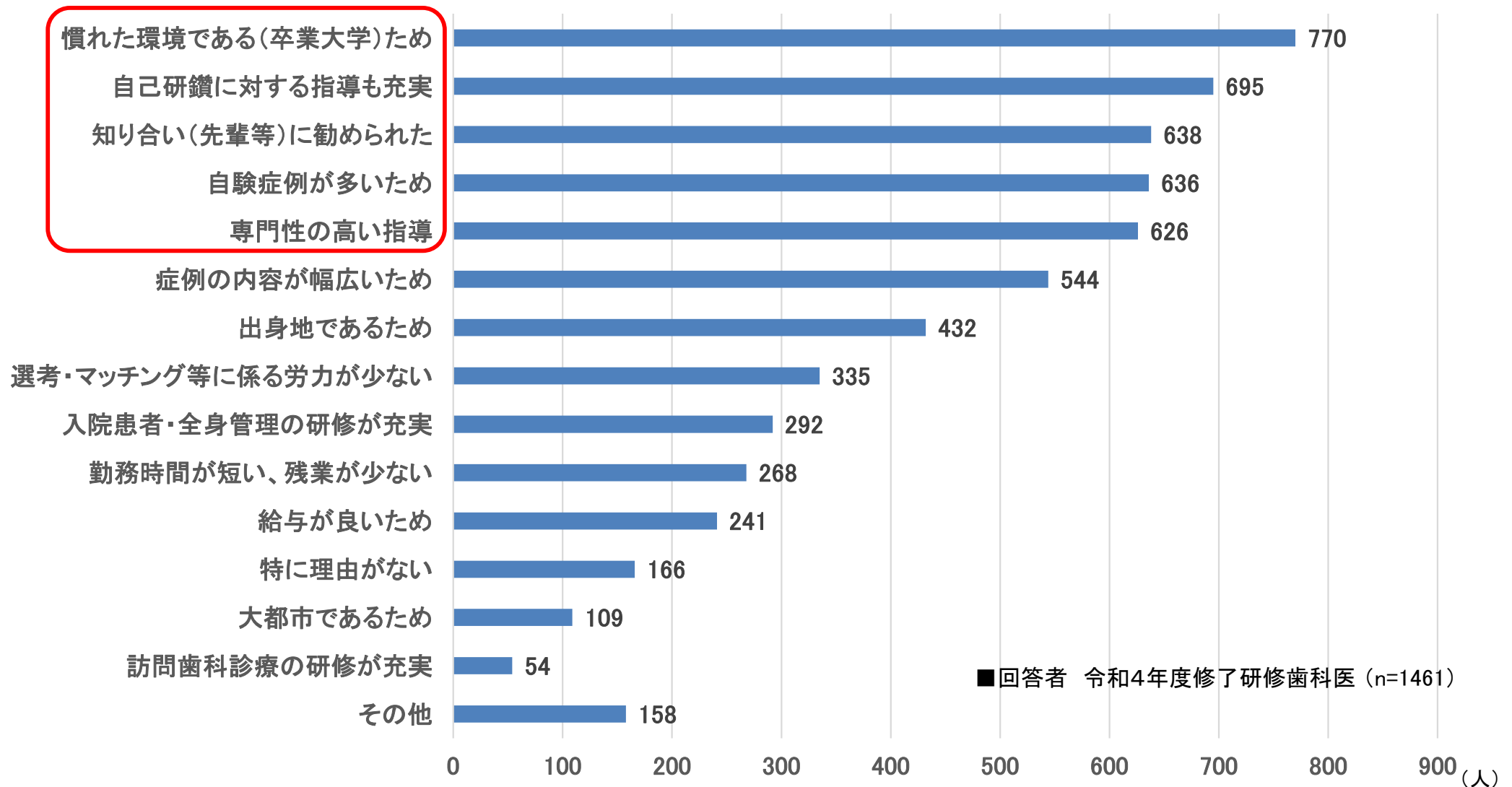


研修プログラムの選択理由

- 学生等がプログラムを選ぶ基準は、卒業大学、自己研鑽への指導が充実、知り合いの薦め、自験例の多さ、専門性の高い指導が上位を占めた。

【研修プログラムを選んだ理由】

(複数回答)

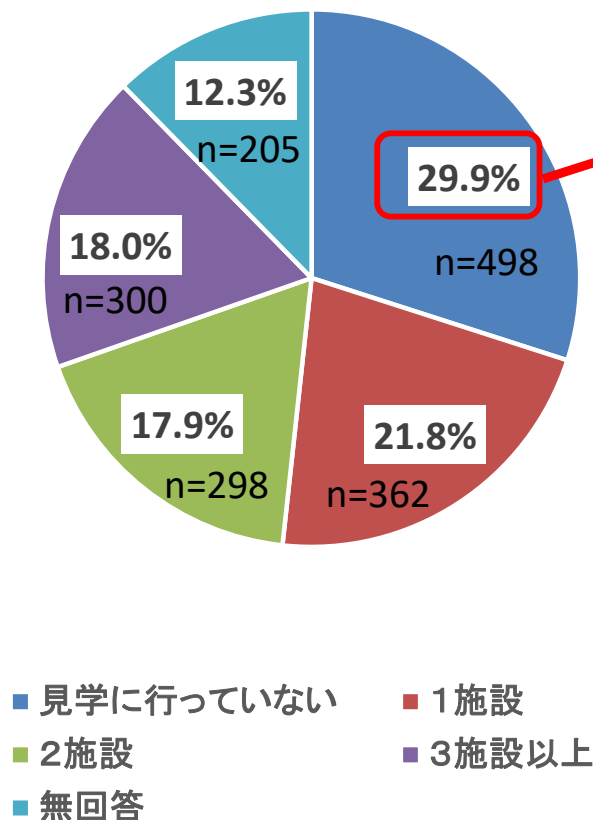


臨床研修施設の見学回数

- 臨床研修施設の検討にあたり、「見学に行っていない」と回答した学生等が約30%であった。
- 「見学に行っていない理由」としては、希望が卒業大学での研修プログラムのみであったこと等

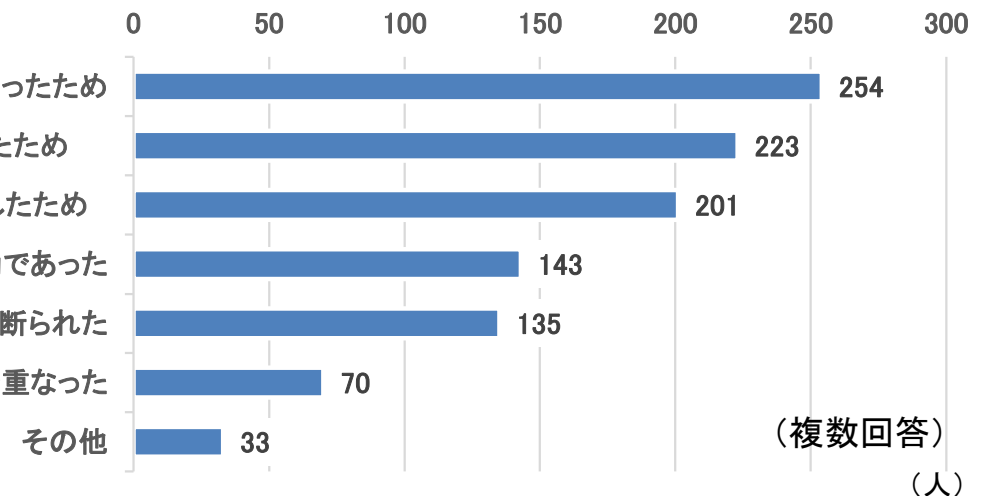
【見学した臨床研修施設数】

※卒業大学の歯学部附属病院・附属診療所の見学を除く。



【「見学に行っていない」を選んだ理由】

希望が卒業大学のプログラムのみであったため
 国家試験の勉強に専念したため
 定期試験等の勉強に専念したため
 見学が億劫であった
 新型コロナウイルスの影響で見学を断られた
 大学の予定(講義、実習等)と重なった
 その他

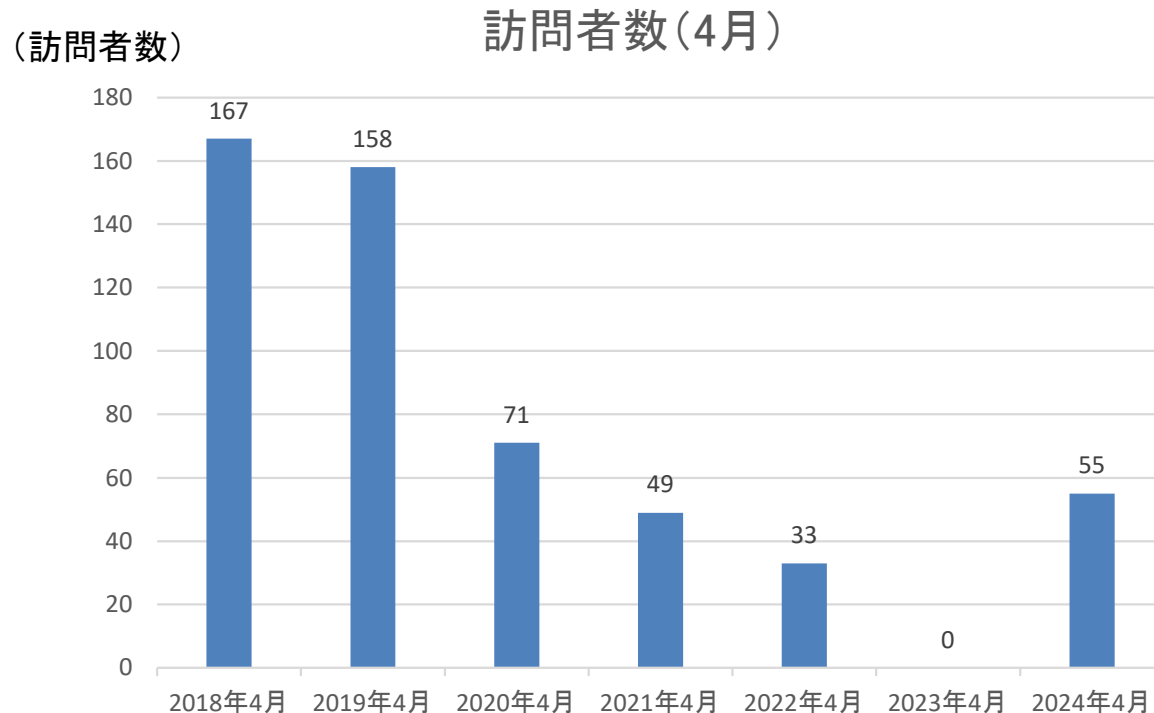


■回答者 令和4年度修了研修歯科医のうち臨床研修施設の見学に行っていないと回答した者 (n=498)

■回答者 令和4年度修了研修歯科医 (n=1663)

D-REISの使用状況

- D-REISのトップページの訪問者数(4月)は減少傾向であり、2024年4月は2018年4月の約3分の1に減少している。



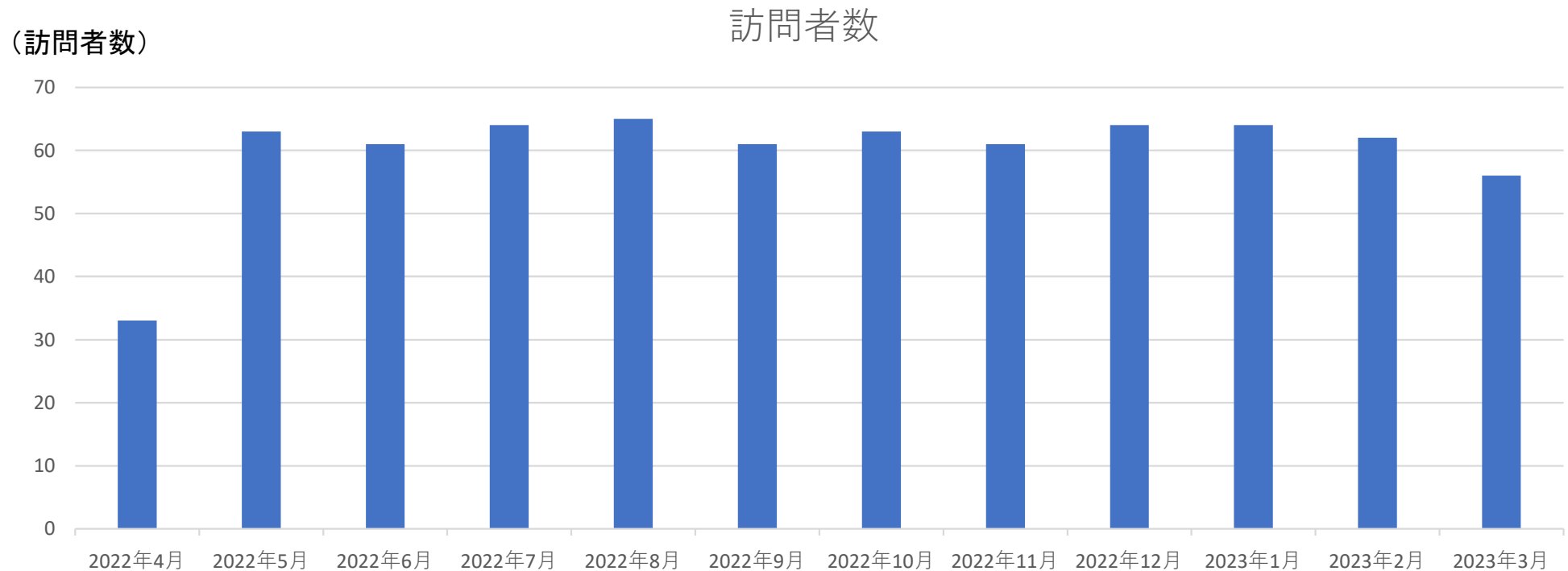
※2023年はシステム更新(改修)のため、
D-REISを閉鎖していた

(参考)2021年に医師臨床研修プログラム
検索サイト(REIS)はサービス終了

(歯科保健課調べ)

D-REISの月ごとの使用状況

- 令和4年度の月ごとのD-REISのトップページ訪問者数をみても60名前後で推移している。訪問者数には、厚生局や本省からの訪問者も含まれる。



歯科臨床研修制度における研修病院一覧

- 歯科医師臨床研修マッチング協議会ウェブサイト参加研修施設一覧リンクより、マッチングに参加している臨床研修施設の募集定員と研修プログラム数のみ確認可能となっている。

【歯科医師臨床研修マッチング協議会ウェブサイト】



歯科医師臨床研修 マッチングプログラム 2024 DENTIST RESIDENCY MATCHING PROGRAM

歯科医師免許を得て歯科医師臨床研修を受けようとする者と、歯学若しくは医学を履修する課程を置く大学に附属する病院又は厚生労働大臣の指定する病院若しくは診療所の研修プログラムとを、研修希望者および研修施設の希望を踏まえて、一定のアルゴリズムに従って、コンピュータにより組合せを決定するシステムです。

マッチ結果発表

2024年10月22日

令和6年度歯科マッチングの結果を発表しました。
参加者・参加施設はログインして確認してください。
マッチ者にはマッチした施設から連絡があります。
指示に従って仮契約を締結してください。



アンマッチであった参加者は、
マッチング結果発表後、マッチング結果発表後、

参加研修施設



2024年9月10日10時更新
参加研修施設一覧

令和6年度歯科医師臨床研修マッチング 参加研修施設一覧

施設番号	施設名称	募集定員	研修プログラム数
050001	北海道大学病院	60	4
050002	北海道医療大学病院	46	3
050003	岩手医科大学附属内丸メディカルセンター	65	2
050004	東北大学病院	60	2
050005	奥羽大学歯学部附属病院	100	3
050006	明海大学歯学部付属明海大学病院	148	3
050007	東京歯科大学市川総合病院	18	2
050008	東京歯科大学千葉歯科医療センター	22	1
050009	日本大学松戸歯学部付属病院	70	3
050010	東京医科歯科大学病院	60	3
050011	昭和大学歯科病院	100	2
050012	東京歯科大学水道橋病院	68	4
050013	日本大学歯学部付属歯科病院	109	9
050014	日本歯科大学附属病院	130	4
050015	神奈川歯科大学附属病院	84	2
050016	鶴見大学歯学部附属病院	90	4
050017	新潟大学歯学部総合病院	50	2
050018	日本歯科大学新潟病院	80	3
050019	松本歯科大学病院	80	2
050020	朝日大学医科歯科医療センター	50	1
050021	朝日大学病院	20	2
050022	愛知学院大学歯学部附属病院	125	2
050023	大阪大学歯学部附属病院	65	2

(参考) 医師臨床研修制度における研修病院一覧

- 医師臨床研修マッチング参加病院の一覧のリンクより、臨床研修病院ウェブサイトへアクセス可能となっている。

【医師臨床研修マッチング協議会ウェブサイト】



- 医師臨床研修マッチングとは
- 運営委員会事務局
- 各種データ (記者発表資料等)
- 病院・医学生へお知らせ

医師臨床研修マッチング参加病院

NEW お知らせ

2024年度参加病院一覧が確定しました。

NEW 2024年度
(令和6年度)

参加病院一覧 ・ 大学病院 (PDF)
・ 臨床研修病院 (PDF)

→ 2023年度
(令和5年度)

参加病院一覧 ・ 大学病院 (PDF)
・ 臨床研修病院 (PDF)

→ 2022年度
(令和4年度)

参加病院一覧 ・ 大学病院 (PDF)
・ 臨床研修病院 (PDF)

→ 2021年度
(令和3年度)

参加病院一覧 ・ 大学病院 (PDF)
・ 臨床研修病院 (PDF)

→ 2020年度
(令和2年度)

参加病院一覧 ・ 大学病院 (PDF)
・ 臨床研修病院 (PDF)

2024年度マッチング参加申込予定 一般病院一覧 (本日現在)

900 件

都道府県	病院名	マッチング参加	受付番号
北海道	市立函館病院	○	453
北海道	市立札幌病院	○	922
北海道	札幌厚生病院	○	128
北海道	JR札幌病院	○	759
北海道	勤医協中央病院	○	973
北海道	地域医療機能推進機構 札幌北辰病院	○	360
北海道	手稲溪仁会病院	○	70
北海道	札幌徳洲会病院	○	900
北海道	札幌東徳洲会病院	○	735
北海道	KKR札幌医療センター	○	153
北海道	NTT東日本札幌病院	○	344
北海道	日鋼記念病院	○	522
北海道	市立室蘭総合病院	○	319
北海道	市立旭川病院	○	6
北海道	旭川厚生病院	○	915
北海道	帯広厚生病院	○	540
北海道	釧路労災病院	○	220
北海道	名寄市立総合病院	○	709
北海道	王子総合病院	○	2
北海道	地域医療機能推進機構 北海道病院	○	351
北海道	函館五稜郭病院	○	398
北海道	砂川市立病院	○	92

指導歯科医のフォローアップ研修について

- 指導歯科医については、指導歯科医講習会の受講が必須であるが、令和3年の制度改革において、指導歯科医講習会だけではなく、5年毎にフォローアップ研修を受講することが必須となった。
- 今後はフォローアップ研修の受講状況も把握する必要があるが、現在、指導歯科医講習会の受講状況については研修主催者が管理しているのみであり、指導歯科医の研修受講状況を管理するシステムはない。

指導歯科医のフォローアップ研修①

背景・検討内容

- 指導歯科医講習会の受講は一度でよい取扱いであるが、歯科医師臨床研修制度については概ね5年毎に見直しが行われていることや、社会環境の変化に伴い、歯学教育も含め歯科保健医療を取り巻く状況が変化していることから、指導歯科医はこのような状況を理解し、研修歯科医の指導にあたることが求められるため、指導歯科医のフォローアップ研修について検討を行った。

検討結果

- 指導歯科医の質を担保する観点から、指導歯科医については、フォローアップ研修(講習会)を導入する。フォローアップ研修(講習会)の具体的な方法等については引き続き検討し、令和4年度からフォローアップ研修(講習会)が実施できるよう準備を進める。

プログラム責任者講習会の受講について

- プログラム責任者については、令和3年の制度改革において、プログラム責任者講習会の受講が必須となった。
- 現在、プログラム責任者講習会の受講状況については研修主催者が管理しているのみであり、プログラム責任者講習会の研修受講状況を管理するシステムはない。

プログラム責任者の要件

背景・検討内容

- プログラム責任者は、「プログラム責任者講習会を受講することが望ましいこと」とされているが、研修の質を担保し、より効果的な臨床研修とするため、プログラム責任者の要件とあわせプログラム責任者講習会受講者の積極的な活用について検討を行った。

検討結果

- プログラム責任者又は副プログラム責任者のいずれかについて、プログラム責任者講習会の受講を必須とする。プログラム新設時に、プログラム責任者講習会受講者がいない場合は、プログラム新設後5年以内にプログラム責任者講習会を受講するものとする。
- 現在のプログラム責任者講習会の受講者数及び開催状況を鑑み、従前から歯科医師臨床研修を実施する場合、令和9年3月31日までにプログラム責任者講習会を受講する必要がある。

D-REISに関する課題と論点

- 約20年前の古いシステムを改修を繰り返して運用しているため、システム自体の問題と運用上の問題によって、臨床研修施設や厚生局に負担が生じている。また、システム改修のコストも大きくなっている。
- 令和5年度は、D-REISのシステム改修のため、ほぼ全期間に渡って閉鎖し、現在は運用を再開しているが問題がすべて解消されているわけではない。
- D-REISの入力を年次報告の一部として扱う運用を行っているが、エクセル様式の提出も必要であることや変更届はメールで様式の提出が必要であること、文書管理の方法等の課題がある。
- D-REISでは指導歯科医が受講する研修（指導歯科医講習会、フォローアップ研修）やプログラム責任者講習会の受講状況について管理することができない。
- 学生等が臨床研修施設を選択するための情報を得るための唯一のツールとなっているが、その利用率は高くない。



D-REISについて、歯科医師臨床研修を受けようとする者が臨床研修施設を検討するための情報検索サイトから、年次報告、各種変更届及び各種講習会等の受講状況を申請・管理するシステムへ見直すこととしてはどうか。

3. 指導体制について

1) 指導歯科医のフォローアップ研修のあり方

指導歯科医のフォローアップ研修に関する課題

(現状)

- 前回の制度改革にて、指導歯科医は5年ごとのフォローアップ研修の受講が必要となった。
- 指導歯科医のフォローアップ研修について、現状はe-learningによる研修が令和3年よりおこなわれている。

(課題)

- 前回の制度改革において「フォローアップ研修(講習会)の具体的な方法等については、引き続き検討し」となっており、具体的な方法等について、検討する必要がある。

フォローアップ研修とは

令和3年度制度改正において、歯科医師臨床研修制度が概ね5年毎に見直しが行われていることや、社会環境の変化に伴い、歯学教育も含め歯科保健医療を取り巻く状況が変化していることから、指導歯科医はこのような状況を理解し、研修歯科医の指導にあたることが求められるため、指導歯科医のフォローアップ研修が設けられた。

指導歯科医のフォローアップ研修(案)

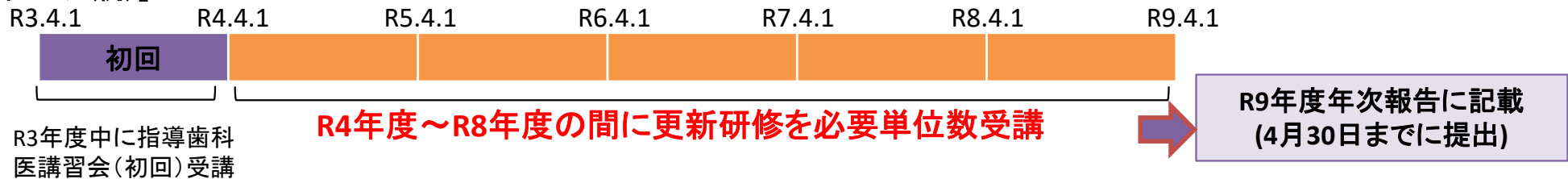
歯科医師臨床研修制度の改正に関する
ワーキンググループ(第13回)

令和2年2月21日(金)

資料
一部改変

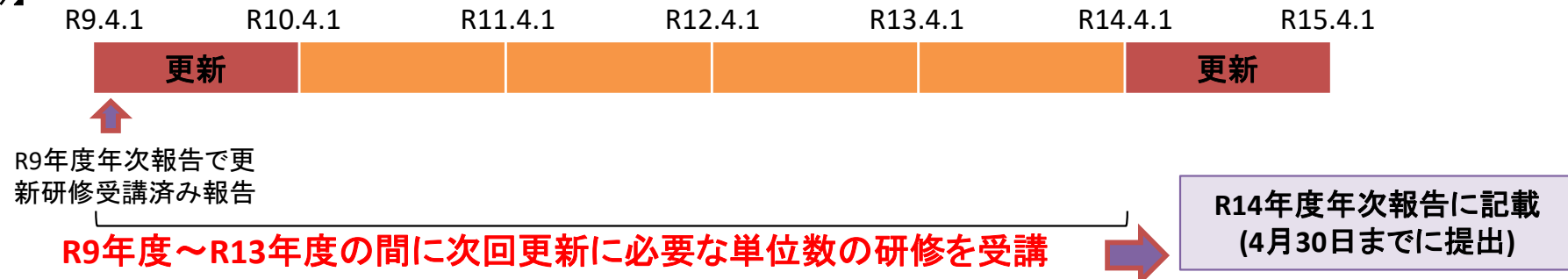
- (1) 指導歯科医のフォローアップ研修については、必ずしも現在の指導歯科医講習会のように規定の内容の講習会を1回受講するものではなく、単位制とする。
- (2) フォローアップ研修は、テーマ及び必要な単位数を決め、関係学会や関係団体等が実施する研修等を指導歯科医が適宜受講する。
- (3) 初回受講年度(又は更新研修受講の届出を行った年度)の翌年から起算して5年以内に、必要な更新研修を受講する。

【イメージ(例)】



- (4) 2回目以降の更新については、更新研修受講の年次報告を行った年度から起算して5年目の年次報告までに、必要な更新研修を受講する。

【イメージ(例)】



現在実施されているフォローアップ研修の内容について

方法	オンデマンド配信による講演視聴と内容確認テストの受験
内容	1章 歯科医師臨床研修制度について 2章 歯科医療における医療安全の重要性について 3章 組織における人材育成及び医療従事者の勤務環境改善マネジメントの考え方 4章 カリキュラムプランニング:目標 5章 カリキュラムプランニング:方略 6章 カリキュラムプランニング:評価 7章 問題点の抽出 8章 対応策の立案
受講資格	歯科医師臨床研修施設に勤務する歯科医師で、次の各号に該当する者 指導歯科医講習会(厚生労働省医政局長が策定する指導歯科医講習会の開催指針に則って開催されたもの)を修了している者
受講料	当面無料
申込	オンラインにて受付
修了証	講習会修了は、講演動画の視聴状況と内容確認テストの成績をもとに、本学会理事会にて認定します。修了が認定された者に対しては、指導歯科医の資格更新に必要な単位取得のための講習会として厚生労働省が認定していることを証した修了証を授与します。

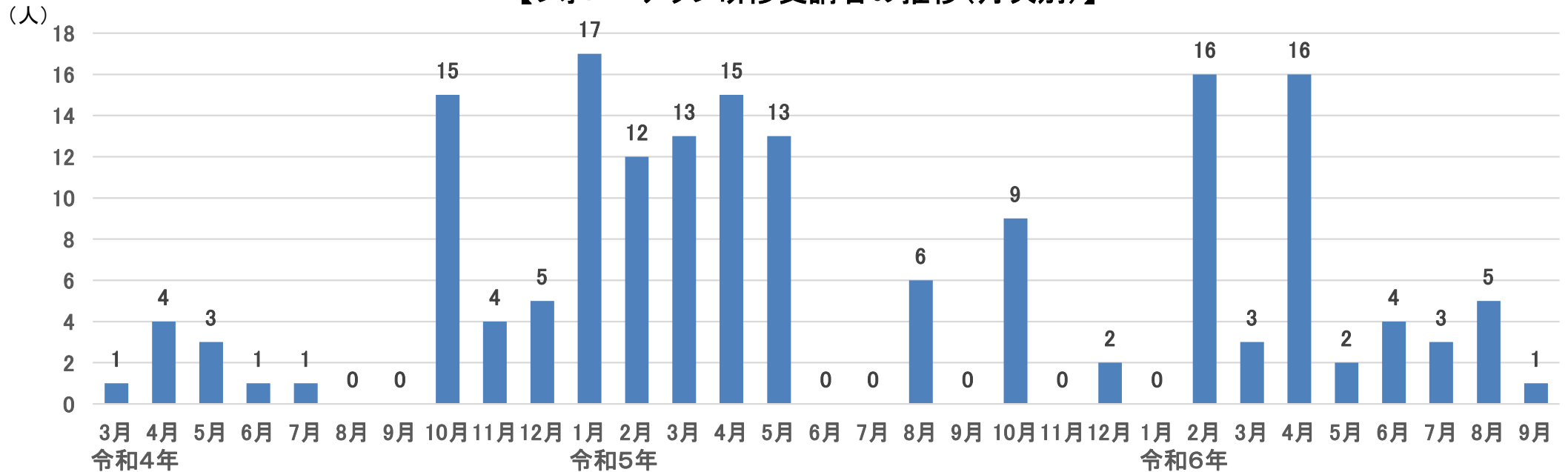
日本歯科医学教育学会ホームページより

全体で約3時間程度の研修内容

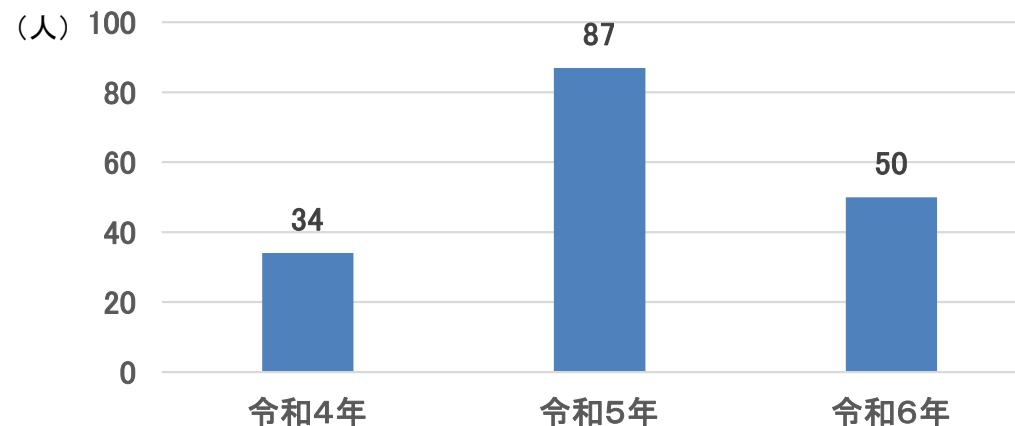
フォローアップ研修の受講者の推移(令和4年3月～令和6年9月)

○ フォローアップ研修の受講者数は、令和4年度は34人、令和5年度は87人と増加している

【フォローアップ研修受講者の推移(月次別)】



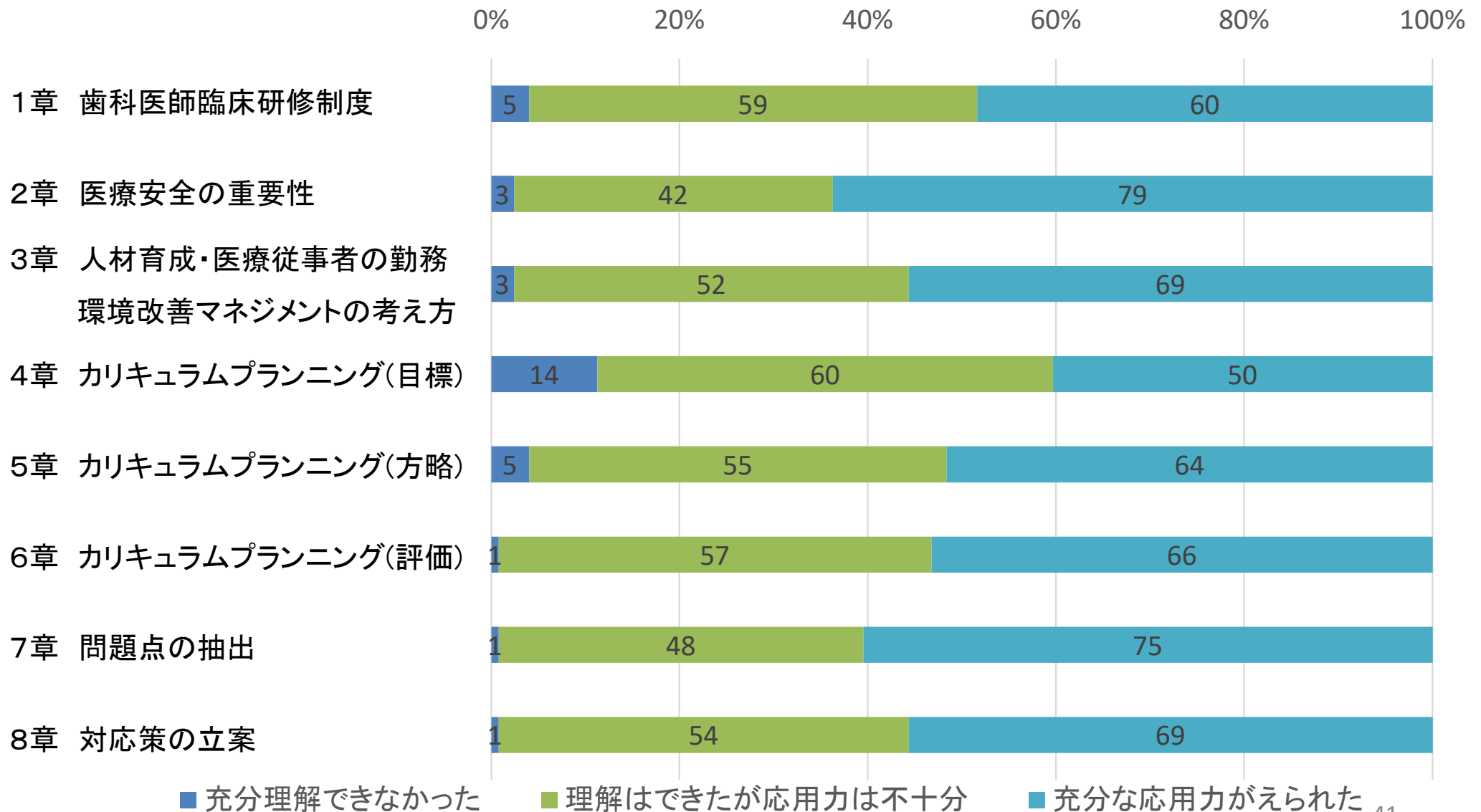
【フォローアップ研修受講者の推移(年次別)】



フォローアップ研修のアンケート結果

○ ほぼ全ての項目で、「十分な応用力が得られた」が半数を超えていた。また、「理解はできたが応用力は不十分」を加えると、9割以上の回答数であった。

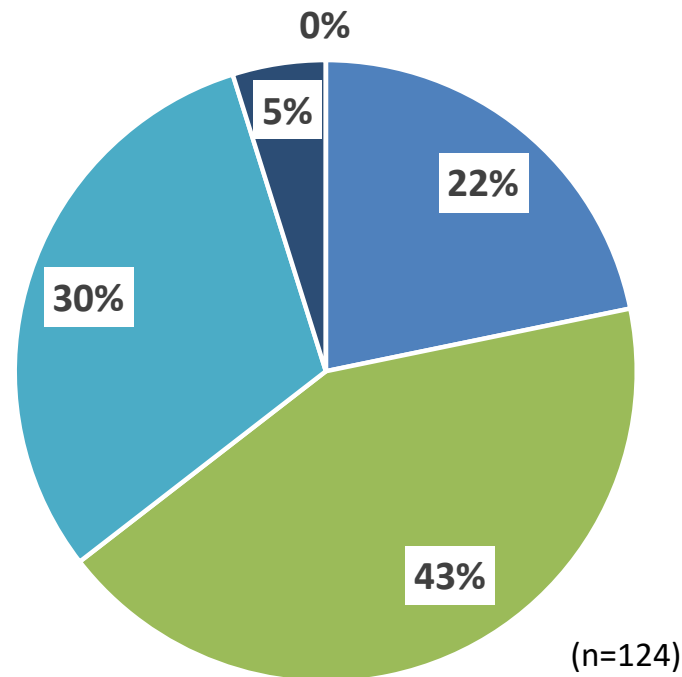
問1：このe-learningにおける習得度を自己評価して下さい。



フォローアップ研修のアンケート結果①

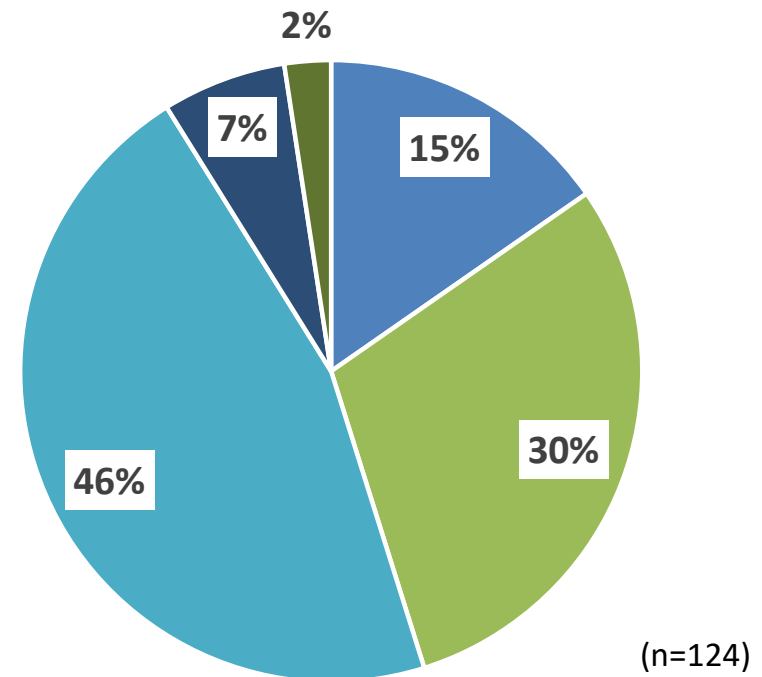
- 研修の内容の価値について、95%以上が「価値あり」(きわめて価値あり・かなり価値あり・いづらか価値ありの合算)と回答した。
- e-learning形式の教育方法としての効果について、9割以上が「効果的」(きわめて効果的・かなり効果的・ある程度効果的の合算)と回答した。

【e-learningの内容の評価】



- きわめて価値あり ■ かなり価値あり
- いづらか価値あり ■ 価値少ない
- 価値なし

【e-learning形式の教育方法としての効果】

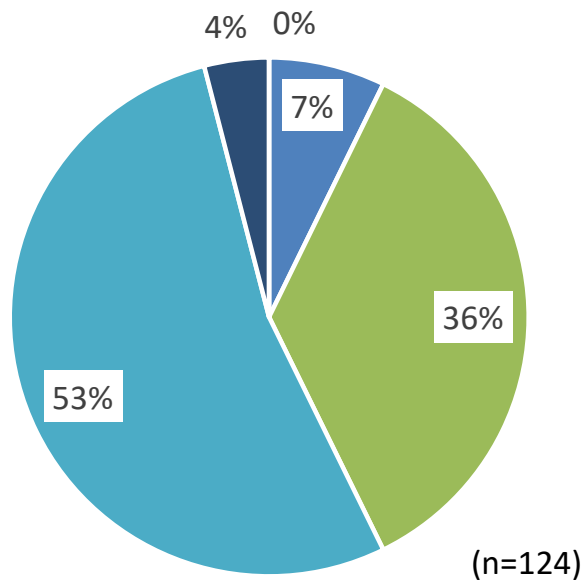


- きわめて効果的 ■ かなり効果的
- ある程度効果的 ■ 効果少ない
- 効果なし

フォローアップ研修のアンケート結果②

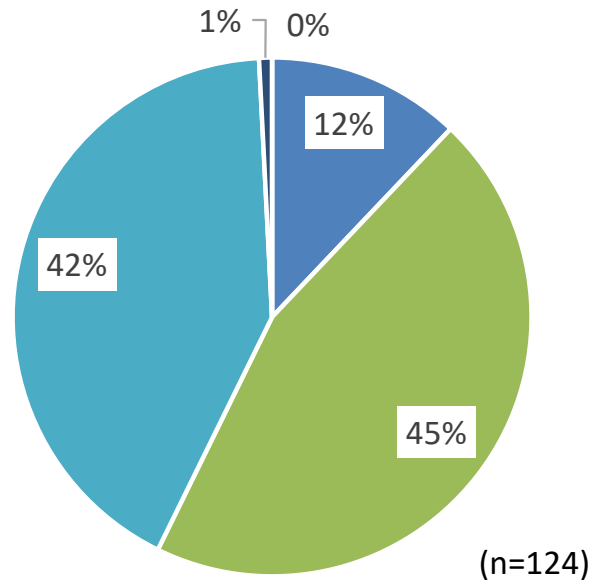
- 時間量、難易度共に「ほぼ適当」がもっとも多く、それぞれ約半数を占めた。
- 研修の内容が参加者の興味に対して適切であったかについては、9割以上が「適切」(きわめて適切・かなり適切・ある程度適切な合算)と答えた。

【e-learningの内容に対する時間量】



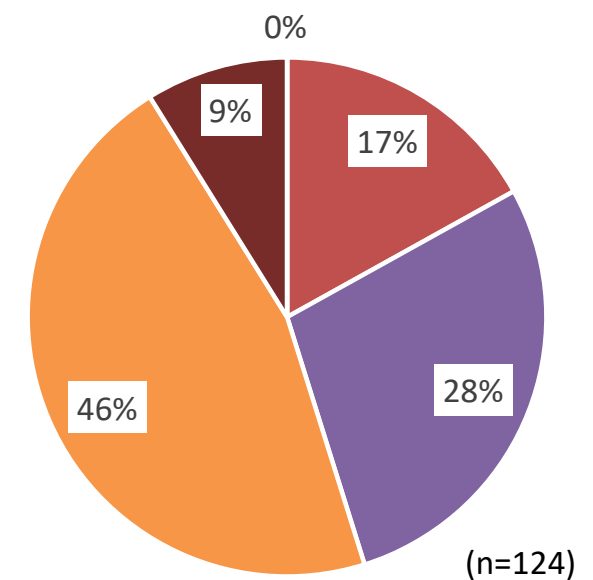
- 多すぎ
- やや多い
- ほぼ適当
- やや少ない
- 少なすぎ

【e-learningの内容の難易度】



- きわめて難しい
- やや難しい
- ほぼ適当
- 少し易しい
- 易しすぎ

【e-learningの内容】



- きわめて適切
- かなり適切
- ある程度適切
- やや不適切
- 全く不適切

フォローアップ研修のアンケート結果③

- フォローアップ研修の内容および開催方法(Web形式)について、概ね満足している者が多かった。
- 臨床研修施設の各種申請手続等に関する内容について求める意見があった。

【とても良かったと思われる点(自由記載)】

- 対面で受けた講義よりも自分が理解できるまで何度も講義を再受講できてたので理解が深まった。
- 全体的に指導歯科医講習会の内容を忘れていないかの確認ができました。
- 臨床研修、医療安全、感染、組織マネジメント、KJ法などが網羅され、内容が極めて充実していましたので、受講できましたことを大変有難く思っています。
- 要点がよくまとめられていて、分かりやすい内容となっていました。
- e-learningで研修が受けられる点。
- webで受けられるため時間を問わないので忙しい総合病院勤務の今年にはとても助かりました。
- Webで受講できることで、時間と場所とを問わず学べて、費用もかからず大変ありがたい。など

【芳しくなかったと思われる点 (改善すべき点)(自由記載)】

- 臨床研修施設の申請などについてもe-learningで解説してくれると良いかと思う。
- 特にないが、勉強不足のためか問題が難しいことがあった。
- ポストテストで不正解の場合のフィードバックが得られない、ポストテストの解説が必要。
- 配布資料が手元にないので、聞きっぱなしになってしまう点。PDF等で資料が欲しい。など

フォローアップ研修の実施方法(案)

- 現在、日本歯科医学教育学会が実施している約3時間程度のe-learningによる研修は、内容・量・質、共に良好な評価を受けている。



- 幅広く受講機会を設けるために、現状のe-learningによる研修内容を基本にしつつ、単位制を導入してはどうか。
- 単位制を導入するにあたっては、研修内容について必修内容と選択可能な内容にわけてはどうか。
- 今後、フォローアップ研修の受講者数は増加することから、受講機会を増やすために開催指針を作成し、当該指針に則った内容であり厚生労働省が認める研修をフォローアップ研修とすることができるようにしてはどうか。

フォローアップ研修のテーマ(案)

- 単位制の考え方について、30分を1単位として6単位以上の受講を必須としてはどうか。
- フォローアップ研修の内容について、「歯科医師臨床研修制度について」に関する内容の1単位は必修としてはどうか。

＜必修とする内容(案)＞

- 歯科医師臨床研修制度について

＜選択とする内容(案)＞

- カリキュラムプランニング(目標・方略・評価)
- 研修施設に必要な申請や手続き
- ハラスメント等の考え方、対応方法等
- 人材育成・医療従事者の勤務環境改善マネジメント
- 医療面接
- 患者と歯科医師との関係
- 総合診療計画
- 歯科医師に望まれる総合的・基本的な診療能力
- 医療安全・院内感染対策
- 医療倫理
- 医療管理(保険診療・チーム医療・地域医療)
- 根拠に基づいた医療(Evidence-based Medicine: EBM)
- 指導歯科医の在り方
- 研修歯科医、指導歯科医及び研修プログラムの評価
- その他臨床研修に必要な事項

※緑字: 新しく項目を設けるテーマ

※赤字: 現在のフォローアップ研修・指導歯科医講習会、両方のテーマにある項目

※青字: 現在のフォローアップ研修のテーマにある項目 ※黒字: 現在の指導歯科医講習会のテーマにある項目

(参考) 指導歯科医講習会の研修テーマ(開催指針)

(必修)

- (1) 研修プログラムの立案(研修目標、研修方略及び研修評価の実施計画の作成)
 - 「研修方略」とは、研修歯科医が研修目標を達成するために、どのような方法で、誰の指導によって研修を行うか等の具体的な計画及び準備をいうものであること。
 - 「研修評価の実施計画」とは、どのような場面で、誰が、どのような評価方法で研修歯科医を評価するか等の具体的な評価計画をいうものであること。

(選択:いくつかが含まれていること)

- (2) 新たな歯科医師臨床研修制度
- (3) 医療面接
- (4) 患者と歯科医師との関係
- (5) 総合診療計画
- (6) 歯科医師に望まれる総合的・基本的な診療能力
- (7) 医療安全・感染予防
- (8) 医療管理(保険診療・チーム医療・地域医療)
- (9) 根拠に基づいた医療(Evidence-based Medicine: EBM)
- (10) 指導歯科医の在り方
- (11) 研修歯科医、指導歯科医及び研修プログラムの評価
- (12) その他臨床研修に必要な事項

3. 指導体制について

2) プログラム責任者講習会のあり方

プログラム責任者講習会に関する課題

(現状)

- 前回の制度改革にて、プログラム責任者又は副プログラム責任者は、プログラム責任者講習会の受講が必要となった。
- プログラム責任者講習会は、現状、歯科医療振興財団と日本歯科医学教育学会にて、講習会を実施している。

(課題)

- プログラム責任者講習会の必修化により、「回数が少なく、受講したくてもできない」との参加希望者から意見があがっている。

プログラム責任者講習会の公募要項等

○ プログラム責任者講習会は厚生労働省の補助事業により実施しており、公募により実施団体を募集しており、公募要項と実施要項に基づき開催されている。

歯科医師臨床研修指導医講習会（プログラム責任者講習会） 公募要領 抜粋

3 本講習会の内容等について

- (1)開催回数:2回以上
- (2)開催場所:厚生労働省の承諾のうえ決定すること
- (3)開催期間:1回当たり3日間程度講習期間は講習効果、実施方法等に配慮して決定することができる。
- (4)受講者数:1回当たり40人程度但し、受講者数は講習効果に配慮して決定することができる。
- (5)受講資格:臨床研修施設に勤務する歯科医師で、次の各号に該当する者。
 - ①プログラム責任者として、現にプログラムの企画立案・実施の管理に携わっている者、又は今後携わる予定のある者。 ②指導歯科医講習会を修了している者。
- (6)講師:講習科目を教授できる大学教授又はこれと同等の知識及び経験を有する者とする。
- (7)講習内容:次に掲げる項目のいくつかがテーマとして含まれていること。
 - ①研修プログラムの策定、点検
 - ②臨床研修の到達目標の達成評価
 - ③指導歯科医の指導状況の把握
 - ④臨床研修における安全管理
 - ⑤労働関係法規

歯科医師臨床研修指導医講習会（プログラム責任者講習会） 実施要綱 抜粋

3. 事業内容

- (1)受講対象者は、臨床研修施設に勤務する歯科医師で、プログラム責任者として、現にプログラムの企画立案・管理に携わっている者、又は今後携わる予定のある者であり、指導歯科医講習会（一般財団法人歯科医療振興財団主催又は医政局長が策定する指導歯科医講習会の開催指針に則って開催されたもの）を修了している者。
- (2)講習内容は、研修プログラムの策定、点検、臨床研修の到達目標の達成評価、指導歯科医の指導状況の把握、臨床研修における安全管理、労働関係法規等の項目のいくつかがテーマとして含まれていることとする。
- (3)講習期間中は、専門に利用できる部屋やグループワークをするための部屋（演習室）が確保できること、更には、部屋等は、採光、換気等が適当であり、学習環境への配慮が行えるものとする。

プログラム責任者講習会の実施状況

■ 令和5年度 プログラム責任者講習会の開催状況

	Web開催	現地開催
一般財団法人 歯科医療振興財団	2回	0回
一般社団法人 日本歯科医学教育学会	1回	1回

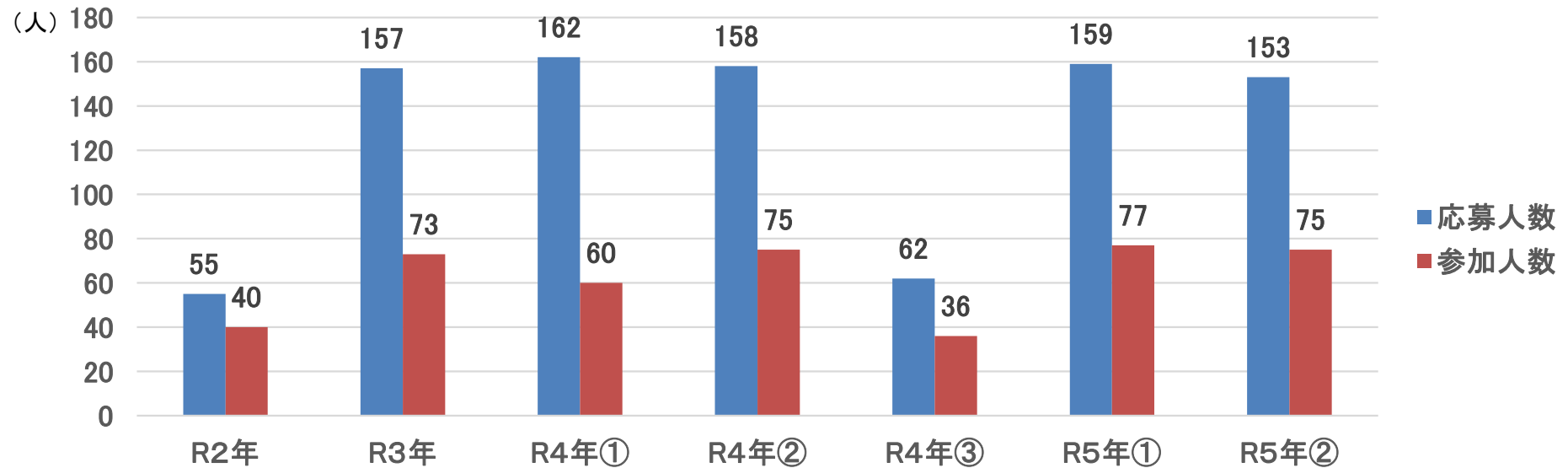
■ 令和6年度 プログラム責任者講習会の研修項目

- イン트로ダクション
- 特徴のある研修カリキュラム
- トラブル事例に対する対応1, 2
- ポートフォリオ個人作業
- 指導歯科医に対する評価
- 超高齢社会における歯科医師臨床研修
- 最近の卒前教育について
- ポートフォリオ個人作業
- コミュニケーションスキル
- ポートフォリオ1, 2, 3
- 講習会の振り返り

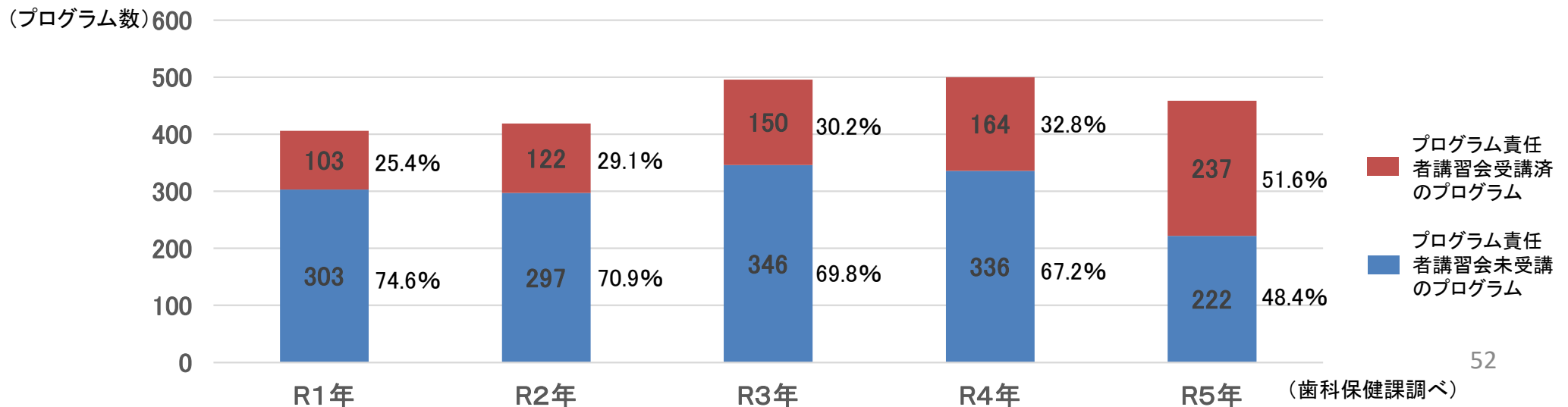
プログラム責任者講習会の実績

- 令和3年制度改正でプログラム責任者の講習会受講を必修化したことにより、令和3年に応募者は急増した。
- 令和4年より講習会開催数の開催数を増やしているが、応募人数が参加人数を上回っている。
- プログラム責任者がプログラム責任者講習会を受講済みの研修プログラム数は年々増え、去年は半数を超えた。

プログラム責任者講習会の直近の応募人数、参加人数の推移



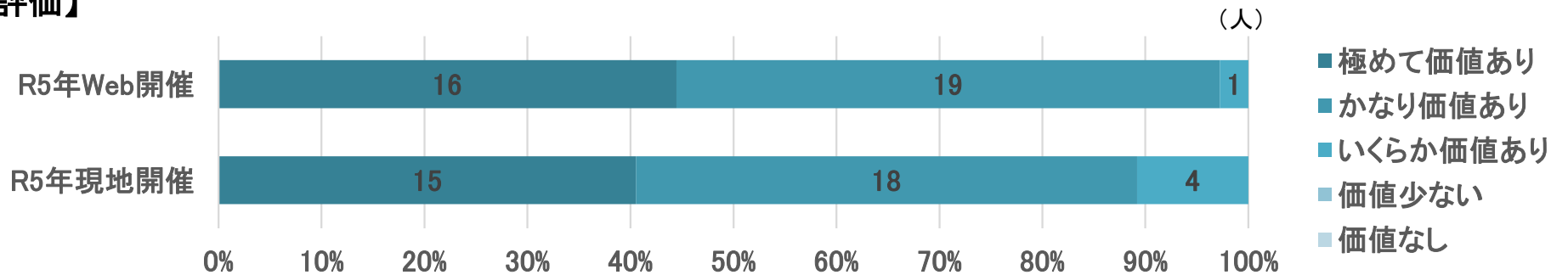
プログラム責任者講習会受講済であるプログラム数の推移



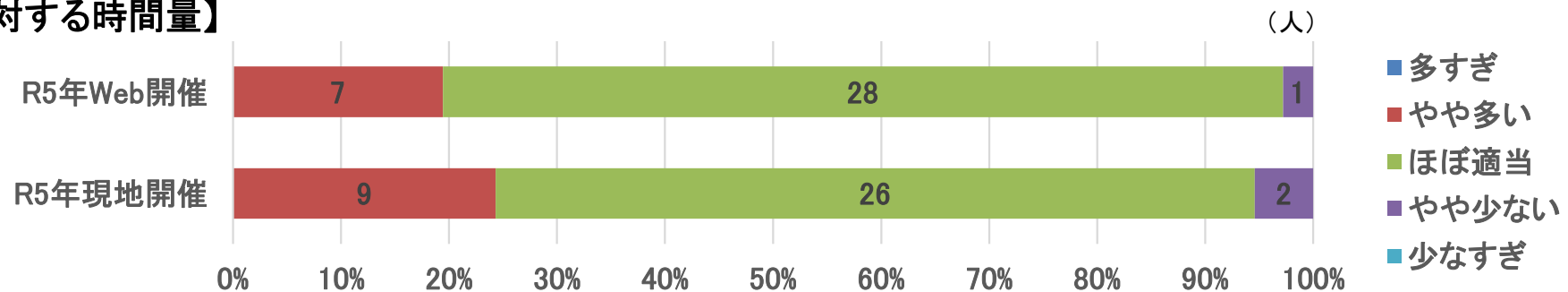
プログラム責任者講習会のアンケート結果

- 内容について、「価値あり」「かなり価値あり」の合計が約9割であり、また、Web開催の方が評価が高かった。
○ 時間量、難易度について、共に「ほぼ適当」が最も多く、次いで「やや多い」「難しい」となっている。

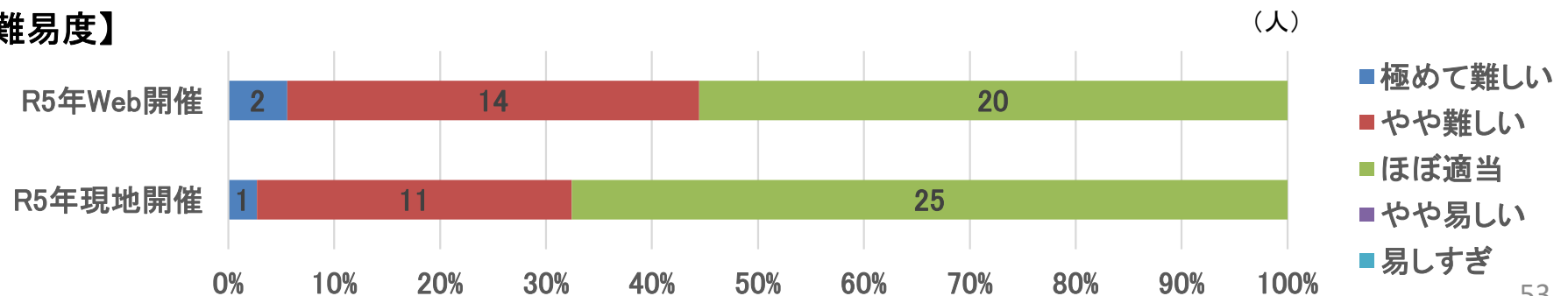
【内容の評価】



【内容に対する時間量】



【内容の難易度】



プログラム責任者講習会のアンケート結果

- Web開催形式であっても高い学習効果が得られる意見等がみられた。
- 研修内容に指導側のモチベーション維持の追加や参加者同士の情報交換の時間を求める意見等がみられた。

■令和5年度歯科振興財団開催のプログラム責任者講習会受講者に対するアンケート結果(n = 79)

【とても良かったと思われる点(自由記載)】

- Web開催でも高い学習効果があったと思う。
- ポートフォリオの作成は、学習成果も高いが、非常に時間がかかることを認識した。今後、自院のポートフォリオをブラッシュアップしたい。
- 超高齢社会における歯科医療の問題点、重要性が良くわかり、明日からの指導に活かせる。
- 高齢者・有病者への診療、訪問診療での臨床研修のあり方を考える良い機会になった。

【芳しくなかったと思われる点(改善すべき点)(自由記載)】

- 指導歯科医やプログラム責任者の指導のモチベーション維持やメンタル面について教えて欲しい。
- 他施設の指導歯科医と情報交換をおこないたかった。Web開催のため、難しいと思うが、情報交換や雑談をおこなえる時間があればありがたい。
- Web開催にあたって複数のディスプレイでの参加を強く推奨して欲しい。

プログラム責任者講習会のあり方(案)

(現状と課題)

- 前回の制度改正にて、プログラム責任者又は副プログラム責任者は、プログラム責任者講習会の受講が必要となったため、令和3年度に応募人数が急増した。
- 直近も応募人数は150名程度で推移しているが、プログラム責任者講習会受講済であるプログラムは増加を続けている。
- 講習会参加者の評価において、講習会が「極めて価値あり」、「かなり価値あり」との回答が9割を超えており、良好な評価を受けている。
- 講習会の内容について、時間量、難易度、共に「ほぼ適当」との回答が最も多い。
- 講習会の開催形式について、Web開催と現地開催で明確な差は見られなかった。
- 講習会参加者から、講習会の内容について「指導側のモチベーションの維持等の追加」や「Web開催中の参加者同士の情報交換の時間」を求める意見等がみられた。

(論点)

- 講習会の開催形式は現地開催とWeb開催の両方の形式を維持しつつ、応募人数が多いことから、必要に応じて、プログラム責任者講習会の開催数を増やす必要があるのではないか。
- プログラム責任者講習会の研修内容については、参加者から良好な評価を受けており、その時間量、難易度共に適当との回答が最も多かったことから、プログラム責任者講習会は、今後もweb開催も可能としつつ、現在の内容を基本として実施することとしてはどうか。