

**平成29年度大学教育再生戦略推進費
「課題解決型高度医療人材養成プログラム」
申請書**

【様式1】

事業の構想等

申請担当大学名 (連携大学名)	東京大学		
テーマ	病院経営支援に関する 領域	申請区分	単独事業
事業名 (全角20字以内)	経営のできる大学病院幹部養成プログラム		

1. 事業の構想 ※事業の全体像を示した資料(ポンチ絵A4横1枚)を末尾に添付すること。

(1) 事業の全体構想

①事業の概要等

<p>〈テーマに関する課題〉</p>	<p>国立大学病院の活動財源は、主に診療報酬をはじめとする医業収入と国からの運営費交付金収入によって成り立っている。本邦は超高齢社会に突入し、我が国の社会保障費は年金や介護及び地域医療包括ケアシステムの構築により振り向けられており、特定機能病院が担う高度急性期医療への財源の配分が拡大することは今後益々難しくなっていくことが予想される。また、運営費交付金についても、今後も継続して確保できるかどうかは不透明な状況である。このように高度急性期医療を支える財源の安定的な確保が予見されない中であっても、その医療水準の維持は不可欠である。したがって、各国立大学病院のように超急性期医療機関が診療機能だけでなくその教育とさらに研究についても社会から期待される役割を果たしていくためには、運営費交付金や2年に一度改定される診療報酬に大きく左右されない、いわば足腰の強い経営を行うことが必要である。また、超高齢化社会に対応する地域医療計画の中で、最終医療機関としての機能を維持し、集約化される高難度急性期医療を安全に提供する役割を担う大学病院では、老朽化していく施設や高度医療機器を一定期間毎に定期的に更新する必要がある、その実現には多額の投資を必要とすることから、大学病院が継続的に安定的な経営を行うための、施設や高額医療機器の更新計画を見据えた長期的なデータ分析によるエビデンスに基づいた投資計画と回収計画を立案できる人材の養成が不可欠となっている。</p>
<p>〈事業の概要〉(400字以内厳守)</p>	<p>本事業では、将来、大学病院の経営を担う幹部候補者を対象に、経営において必要な情報を活用して短期的及び長期的な経営戦略の立案ができる人材を養成することを目標とする。教育プログラムは、経営者として実務者とのコミュニケーションに必要と思われる「財務・管理会計」、「組織論・人材管理」、「戦略論」、「リスクマネジメント」、「医療の公共性を念頭においた経営倫理」等をコア概念とし、具体事例検討を通じてより実践的な学習を深められるようにする。履修コースは、学校教育法に定める特別な課程の標準コース(120時間以上・履修証明を発行)の他、様々な者が学習できるよう、短期履修コースや長期履修コースを設置する。なお、医学系研究科のみならず、学内の他の研究科や、学外の教育機関、研究機関、医療産業マーケティング担当者から外部講師を招く等により、様々な分野の専門家の視点を取り入れた教育を行う。</p>

②大学・学部等の教育理念・使命（ミッション）・人材養成目的との関係

本学では、平成27年10月に「東京大学ビジョン2020」を策定した。この基本理念は「卓越性と多様性の相互連関」であるが、これを附属病院にあてはめれば、二次・三次医療圏における中核病院として卓越した医療技術の提供・開発と共にそれを支える多様な人材の確保と育成が必須である。当院ではこれまで国内最大規模の初期研修医の臨床教育を通じて卓越医療人候補者の育成を行ってきただけでなく、大学院教育を通じた卓越研究者候補生の育成を行ってきた。今回申請するプログラムでは、これら卓越した臨床技能および研究活動を展開するための場である国立大学病院の経営運営に資する人材を育成することを目標に掲げており、卓越した医療経営人候補者の育成と多様性のある人材育成が本学ビジョンに合致する。特に、当院の医療経営基盤の長期的安定はビジョン3「21世紀の地球社会における公共性の構築」に資するものであり、当院だけでなく世界規模の医療サステナビリティに貢献できる。このように本申請プログラムの目標は、大学の中長期的な基本理念に合致し、本プログラムの実施にあたり障壁はない。

③新規性・独創性

【新規性・独創性】

本事業は、平成19年度から3年間実施していた「医療経営人材育成講座」及び現在公共健康医学専攻（SPH）に開設している「医療経営学演習」で積み上げた経験と実績を活かし、さらに多くの教員等の協力を得ることによって実施する、社会人を対象とした取組であるが、これまで、本学医学部・医学系研究科においては、学部生及び大学院生以外に対する教育はほとんど行われなかったことを踏まえれば、従来の慣行を打ち破る先端的かつ挑戦的な取組となっている。

また、今回の教育プログラムには、新たに「医療の公共性を念頭に置いた経営倫理」をコア概念に加え、適切かつタイムリーな医療サービス（予防を含む）の利用を促す疾病健康情報の発信の在り方や病院職員に求める経営貢献の在り方について医療の公共性の観点から教育を行う。さらに、地域医療圏における中核病院である国立大学法人が果たすべき「地域に開かれた医療システム・政策に対する説明責任の発揮とそのための体制整備」の方法論について具体的な教育を行うなど、単なる過去の取組の復刻にとどまらない特徴を持っている。

さらに、将来、国立大学病院の経営を担う多くの医師・メディカルスタッフ幹部候補者にとっては医療経営学は臨床専門分野外となるため、キャリアアップのための業績とならず積極的に取り組む動機付けが困難である。そこで、本プログラムでは、これまで多くの業績を挙げているDPCデータベース研究の経験を基に、院内ビッグデータ（DPCデータ）の活用による医療経営改善の方策だけでなく、診療指標の研究手法を教育することにより、医療経営だけでなく幹部候補者の臨床専門分野におけるキャリアアップにも貢献できるように留意する計画であり、優れた研究実績と研究指導体制を有する本学の特徴的な取組となっている。

加えて、今回の取組では、病院経営の多面性に対して柔軟な対応ができるよう、医師だけでなくメディカルスタッフと事務職員の幹部候補者も受講対象者に設定し、実践的な教育を行うことも独創性が高い。

④達成目標・評価指標

・教育プログラムコースは以下の3つのコースを立ち上げることとし、各コースの立ち上げ時期及び履修者数は、以下を目標とする。

短期履修コース	・・・	開設時期	平成31年4月	
（半年間）		各年度の履修者数の目標	H31：10名、H32：10名、H33：10名	
標準コース	・・・	開設時期	平成32年4月	
（1年間）		各年度の履修者数の目標	H32：20名、H33：20名	
長期履修コース	・・・	開設時期	平成33年4月	
（2年間）		各年度の履修者数の目標	H33：10名	

⑤キャリア教育・キャリア形成支援(男女共同参画, 働きやすい職場環境, 勤務継続・復帰支援等も含む。)

上記④達成目標・評価指標に記載のとおり、1年間で履修する標準コースの他に、半年間の短期履修コース、2年間の長期履修コースを設け、社会人の履修者が勤務を継続しながら、又は離職あるいは休業から復職を目指す方が自らに適したペースで履修できる環境を提供する。なお、長期履修コースは、標準コースと同様に、履修証明を発行できるプログラム構成とする。本プログラムでは、医師だけでなく、看護師をはじめとするメディカルスタッフや病院事務職員に対しても教育プログラムを提供することを考えており、履修コースのラインナップは立場の異なる病院教職員にとって受講しやすいものとなるように留意する。

(2) 教育プログラム・コース → 【様式2】

2. 事業の実現可能性

(1) 事業の運営体制

①事業の実施体制

本事業は、医学部附属病院と医学系研究科が連携して実施する。具体的には、医学系研究科長が事業責任者として事業を総括するとともに、附属病院長及び副研究科長が事業総括補佐、受講生の視点をもつ附属病院の中堅医師が総括コーディネーターとなり、関係部局の教職員によるプログラム調整会議を構成して事業の運営にあたる。また、教育プログラムの構築は、補助金で雇用する予定の専任教員が取り組むこととし、総括コーディネーターや附属病院に構築する支援チームが、プログラムの立ち上げや各部門との連絡調整等のサポートを行う。総括アドバイザーは、事業の円滑な実施と質の向上のために、教育プログラムの構築、講義内容や外部講師の確保等について、専任教員及び総括コーディネーター等に対して助言を行う。

②事業の評価体制

事業内容を改善することを通じて、より質の高い修了者を輩出するため、各年度末に連携協議会を開催し、当該年度の事業内容の評価を行うものとする。なお、本事業による最初の修了者が輩出される予定の平成31年度末には、履修者にアンケートを行うと同時に、外部有識者による評価も行い、プログラムのさらなる改善に資する。

③事業の連携体制(連携大学、自治体、地域医療機関、民間企業等との役割分担や連携のメリット等)

事業の実施にあたっては、施設費貸付事業等を通じて国立大学法人の財務状況を把握・分析するとともに、「附属病院経営分析ワークショップ」にも取り組んでいる独立行政法人大学改革支援・学位授与機構と連携する。具体的には、事業開始当初は、本学の教育プログラムに大学改革支援・学位授与機構のコンテンツ作りのノウハウを活用し、将来的には、教育内容の連続性の確保にも取り組む計画である。また、公私立大学病院及び民間病院と連携し、経営手法の比較から国立大学病院の運営上の特性を学ぶことに加え、医療という公共性のある事業に対する収益確保の方策とその倫理を医療産業内外のマーケティング部門担当者で連携することを目指す。

(2) 事業の継続・普及に関する構想等

①事業の継続に関する構想

現在、医学部附属病院は、卓越した診療と研究開発のための大型施設整備費の支払いと財投返済に対応しているため、医療機器の更新を十分に行うことができていない。この経験から、国立大学病院の医療サステナビリティを確保できる長期的な経営戦略の立案と設備投資の意思決定を担える人材の育成の必要性を明確化できている。そこで補助期間終了後も、このような人材育成に継続的に取り組んでいく予定である。人材育成のための財源の確保については、事業開始後の早い段階から、本補助金以外の自己財源を充てることを見込んでいるが、3年目以降開設する教育プログラムについて、経営改善に取り組みたい大学病院等と組織間で契約を結び、機関から受講料を徴収することとし、加えて、不足する財源を補うため、民間病院や地方自治体病院および企業等からの外部資金の獲得にも取り組む予定である。また、本事業の中で構築した教育プログラムの一部は、公共健康政策学専攻の授業の中にフィードバックしていくことを予定し、医療経営学を更に学問的に発展させていく計画である。

②事業の普及に関する計画

現在、医学部附属病院が所在する地域は、二次医療圏に複数の大学病院とセンター機能を持つ病院が隣接する医療経営の激戦区である。このような状況にあって、当院は災害医療等の必ずしも医療収益性の高くない事業にも注力しなければならないが、医療収益を毎年向上させつつ、国内随一の研究活動と臨床教育も実現させている。今後、本事業における具体的な取組をe-learning教材や書籍等にまとめ、ケーススタディとして紹介すると共に、合同シンポジウムの開催等を通じて本補助事業の他の取組と連動して教育プログラムをブラッシュアップし、他の国立大学病院や公的病院にとって魅力のある模範的な経営改革事例として普及させられるようにする。

3. 事業実施計画

(1) 事業実施計画

29年度	①9月 学内の運営チームを組織。 ②10月 キックオフ・シンポジウムおよび第1回連携協議会開催。 ③10月 教育・研修プログラムにおけるコア・カリキュラムの作成を開始。 ④10月 専任教員等の採用活動開始。 ⑤3月 コア・カリキュラム作成完了。 ⑥3月 第2回連携協議会開催。年度評価を実施。
30年度	①4月 専任教員等採用。 ②4月 コア・カリキュラムに沿った教育・研修プログラムの作成を開始。 ③9月 教育・研修プログラムの作成完了。 ④12月 受講者（短期履修コース）の全国公募開始。 ⑤3月 受講者の決定。 ⑥3月 第3回連携協議会開催。年度評価の実施。

31年度	①4月 短期履修コース開始。 ②10月 同プログラム申請の他グループとの合同シンポジウム開催。 ③11月 e-learning教材の開発開始 ④12月 受講者（短期履修コース・標準コース）の全国公募開始。 ⑤3月 受講者の決定。 ⑥3月 第4回連携協議会開催。年度評価（外部評価を含む）の実施。
32年度	①4月 標準コースの開始。 ②9月 e-learning教材のweb限定公開。 ③12月 受講者（短期履修コース・標準コース・長期履修コース）の全国公募開始。 ④1月 書籍発刊執筆開始。 ⑤3月 受講者の決定。 ⑥3月 第5回連携協議会開催。年度評価の実施。
33年度	①4月 長期履修コース開始。（設置予定の全てのコースの開始） ②12月 受講者の全国公募開始。 ③2月 同プログラム申請の他グループとの合同シンポジウム開催。 ④3月 受講者の決定。 ⑤3月 第6回連携協議会開催。年度評価（外部評価を含む）の実施。事業総括。 ⑥3月 書籍発刊
34年度 [財政支援 終了後]	①4月 各コースの実施継続。 e-learning教材のweb公開継続。 ②12月 受講者の全国公募開始。 ③3月 受講者の決定。 第7回連携協議会開催。

教育プログラム・コースの概要

大学名等	東京大学大学院医学系研究科
教育プログラム・コース名	経営のできる大学病院幹部養成プログラム 標準コース
対象者	医師、看護師、メディカルスタッフ、病院事務職員 等
修業年限（期間）	1年間
養成すべき人材像	大学病院の経営において必要とされる情報とその意味を理解し、かつその情報を活用して短期的あるいは長期的な大学病院経営戦略の立案ができる人材（将来の大学病院経営に携わる幹部）を養成する。
修了要件・履修方法	本教育プログラム・コースで定める科目について、合計120時間以上を履修すること。
履修科目等	<p><必修科目> 医療経営学概論（2時間）の他、財務・管理会計（22時間）、戦略論（20時間）、組織論・人材管理（18時間）等、本事業のコア概念に沿った各科目を履修する。</p> <p><選択科目> 標準コースにおいては、まずは120時間の授業科目の構築に取り組むため、全科目を必修とするが、プログラムの成熟に伴い、120時間を超える科目が構築された後は、必修と選択の区別を行うものとする。</p>
教育内容の特色等 （新規性・独創性等）	<p>本事業では、平成19年から実施した「医療経営人材育成講座」と公共健康医学専攻に開設している「医療経営学演習」で積み上げた経験と実績を生かし、病院の中堅医師が総括コーディネーターとして教育プログラムを作成し、大型施設整備費（病院建築や給食体制整備）、医療機器購入等の実務をケーススタディとして組み入れた内容とする。さらに、医療経営が受講者の臨床専門領域のキャリアアップにつながるように、院内ビッグデータ（DPCデータ）の活用による医療経営改善の方策だけでなく、臨床指標の解析研究手法についても指導できる。また、国立大学病院が果たすべき医療における公共性に配慮した経営倫理を教育に加えることで、適切かつタイムリーな医療サービス（予防を含む）の利用を促す疾病健康情報の発信の在り方や、病院職員に求める経営貢献の在り方について教育する。このほか、病院経営の多面性に対して柔軟な対応ができるよう、医師だけでなくメディカルスタッフと事務職員の幹部候補者も受講対象者に設定し、実践的な教育を行うことも独創性が高い。これらの教育プログラムは受講範囲を広げられるようe-learning教材および書籍として纏め、幹部候補生の能動的な学習機会を提供することを目標にしている点も新規性が高い。</p>
指導体制	<p>主に附属病院及び医学系研究科公共健康医学専攻（SPH）の教員が指導にあたるほか、国立大学法人会計に携わった経験を有する公認会計士、地域医療の状況に精通したコンサル等の民間事業者、国立大学病院の再開発に関わった経験のある事務職員等の実務担当者が、外部講師等の形でプログラムに参加し、実践的な指導を行う。</p>

教育プログラム・コース修了者のキャリアパス構想	<ul style="list-style-type: none"> ・所属先医療機関（大学病院等）・・・引き続き診療等に従事するほか、将来的には病院経営に参画して、戦略立案を担う。 ・公衆衛生大学院・・・病院経営の実際を教育する。 ・病院経営に関するコンサルタント会社勤務・・・病院経営コンサルタントの実務に従事する。 						
受入開始時期	平成32年4月						
受入目標人数	対象者	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度	計
	医師				15	15	30
	看護師				5	5	10
	メディカルスタッフ				若干名	若干名	若干名
	病院事務職員				若干名	若干名	若干名
	計	0	0	0	20	20	40

※教育プログラム・コースごとに記入してください。

教育プログラム・コースの概要

大学名等	東京大学大学院医学系研究科
教育プログラム・コース名	経営のできる大学病院幹部養成プログラム 短期履修コース
対象者	医師、看護師、メディカルスタッフ、病院事務職員 等
修業年限（期間）	半年間
養成すべき人材像	大学病院の経営において必要とされる情報とその意味を理解し、かつその情報を活用して短期的あるいは長期的な大学病院経営戦略の立案ができる人材（将来の大学病院経営に携わる幹部）を養成する。
修了要件・履修方法	本教育プログラム・コースで定める科目について、合計60時間以上を履修すること。
履修科目等	<p><必修科目> 医療経営学概論（2時間）、財務・管理会計（22時間）、戦略論（8時間）、組織論・人材管理（8時間）、その他、コア概念に沿った各科目の総論・概論の履修を必須とする。</p> <p><選択科目> 上記必修科目を全て履修することにより52時間の履修時間を確保するが、修了要件の60時間に満たないため、標準コースに開設する各科目の講義・演習の中から、8時間以上の履修を行うものとする。</p>
教育内容の特色等 （新規性・独創性等）	<p>本事業では、平成19年から実施した「医療経営人材育成講座」と公共健康医学専攻に開設している「医療経営学演習」で積み上げた経験と実績を生かし、病院の中堅医師が総括コーディネーターとして教育プログラムを作成し、大型施設整備費（病院建築や給食体制整備）、医療機器購入等の実務をケーススタディとして組み入れた内容とする。さらに、医療経営が受講者の臨床専門領域のキャリアアップにつながるように、院内ビッグデータ（DPCデータ）の活用による医療経営改善の方策だけでなく、臨床指標の解析研究手法についても指導できる。また、国立大学病院が果たすべき医療における公共性に配慮した経営倫理を教育に加えることで、適切かつタイムリーな医療サービス（予防を含む）の利用を促す疾病健康情報の発信の在り方や、病院職員に求める経営貢献の在り方について教育する。このほか、病院経営の多面性に対して柔軟な対応ができるよう、医師だけでなくメディカルスタッフと事務職員の幹部候補者も受講対象者に設定し、実践的な教育を行うことも独創性が高い。これらの教育プログラムは受講範囲を広げられるようe-learning教材および書籍として纏め、幹部候補生の能動的な学習機会を提供することを目標にしている点も新規性が高い。</p>
指導体制	主に附属病院及び医学系研究科公共健康医学専攻（SPH）の教員が指導にあたるほか、国立大学法人会計に携わった経験を有する公認会計士、地域医療の状況に精通したコンサル等の民間事業者、国立大学病院の再開発に関わった経験のある事務職員等の実務担当者が、外部講師等の形でプログラムに参加し、実践的な指導を行う。

教育プログラム・コース修了者のキャリアパス構想	<ul style="list-style-type: none"> ・所属先医療機関（大学病院等）・・・引き続き診療等に従事するほか、将来的には病院経営に参画して、戦略立案を担う。 ・公衆衛生大学院・・・病院経営の実際を教育する。 ・病院経営に関するコンサルタント会社勤務・・・病院経営コンサルタントの実務に従事する。 						
受入開始時期	平成31年4月						
受入目標人数	対象者	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度	計
	医師			5	5	5	15
	看護師			5	5	5	15
	メディカルスタッフ			若干名	若干名	若干名	若干名
	病院事務職員			若干名	若干名	若干名	若干名
	計	0	0	10	10	10	30

※教育プログラム・コースごとに記入してください。

教育プログラム・コースの概要

大学名等	東京大学大学院医学系研究科
教育プログラム・コース名	経営のできる大学病院幹部養成プログラム 長期履修コース
対象者	医師、看護師、メディカルスタッフ、病院事務職員 等
修業年限（期間）	2年間
養成すべき人材像	大学病院の経営において必要とされる情報とその意味を理解し、かつその情報を活用して短期的あるいは長期的な大学病院経営戦略の立案ができる人材（将来の大学病院経営に携わる幹部）を養成する。
修了要件・履修方法	本教育プログラム・コースで定める科目について、合計120時間以上を履修すること。
履修科目等	<p><必修科目> 医療経営学概論（2時間）の他、財務・管理会計（22時間）、戦略論（20時間）、組織論・人材管理（18時間）等、コア概念に沿った各科目を履修する。</p> <p><選択科目> 標準コースにおいては、まずは120時間の授業科目の構築に取り組むため、全科目を必修とするが、プログラムの成熟に伴い、120時間を超える科目が構築された後は、必修と選択の区別を行うものとする。</p>
教育内容の特色等 （新規性・独創性等）	<p>本事業では、平成19年から実施した「医療経営人材育成講座」と公共健康医学専攻に開設している「医療経営学演習」で積み上げた経験と実績を生かし、病院の中堅医師が総括コーディネーターとして教育プログラムを作成し、大型施設整備費（病院建築や給食体制整備）、医療機器購入等の実務をケーススタディとして組み入れた内容とする。さらに、医療経営が受講者の臨床専門領域のキャリアアップにつながるように、院内ビッグデータ（DPCデータ）の活用による医療経営改善の方策だけでなく、臨床指標の解析研究手法についても指導できる。また、国立大学病院が果たすべき医療における公共性に配慮した経営倫理を教育に加えることで、適切かつタイムリーな医療サービス（予防を含む）の利用を促す疾病健康情報の発信の在り方や、病院職員に求める経営貢献の在り方について教育する。このほか、病院経営の多面性に対して柔軟な対応ができるよう、医師だけでなくメディカルスタッフと事務職員の幹部候補者も受講対象者に設定し、実践的な教育を行うことも独創性が高い。これらの教育プログラムは受講範囲を広げられるようe-learning教材および書籍として纏め、幹部候補生の能動的な学習機会を提供することを目標にしている点も新規性が高い。</p>
指導体制	主に附属病院及び医学系研究科公共健康医学専攻（SPH）の教員が指導にあたるほか、国立大学法人会計に携わった経験を有する公認会計士、地域医療の状況に精通したコンサル等の民間事業者、国立大学病院の再開発に関わった経験のある事務職員等の実務担当者が、外部講師等の形でプログラムに参加し、実践的な指導を行う。

教育プログラム・コース修了者のキャリアパス構想	<ul style="list-style-type: none"> ・所属先医療機関（大学病院等）・・・引き続き診療等に従事するほか、将来的には病院経営に参画して、戦略立案を担う。 ・公衆衛生大学院・・・病院経営の実際を教育する。 ・病院経営に関するコンサルタント会社勤務・・・病院経営コンサルタントの実務に従事する。 						
受入開始時期	平成33年4月						
受入目標人数	対象者	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度	計
	医師					5	5
	看護師					5	5
	メディカルスタッフ					若干名	若干名
	病院事務職員					若干名	若干名
	計	0	0	0	0	10	10

※教育プログラム・コースごとに記入してください。

経営のできる大学病院幹部養成プログラム（東京大学）

【国立大学病院・公的病院の財政的課題】

病院の再開発

2年に一度の診療報酬改定

大型施設・研究設備
や医療機器の更新

基盤什器整備

消費税の不補填



運営費交付金の確保
災害医療対策

特定機能病院や
臨床研究中核病院
の要件強化

ケーススタディの宝庫

【受講対象者】

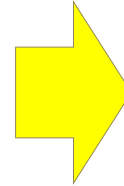
医師

看護師などのメディカルスタッフ

病院事務職員

医師だけでなくメディカルスタッフと病院事務職員の幹部候補者を対象とし、病院経営の多面性に柔軟な対応ができる人材を育成

課題は山積。
でも、何をどうしたらいい？



hd 東大病院
The University of Tokyo Hospital



- ・プログラム調整会議及び連携協議会の開催
- ・教員の相互交流
- ・相互のノウハウを活用



独立行政法人
大学改革支援・学位授与機構



医学系研究科
(公共健康医学専攻)

「医療経営人材育成講座」開講
(H19-21)

経営のできる大学病院幹部を養成するための教育プログラム開発

【教育のコア概念】

財務・会計管理、戦略論、組織論・人材管理、医療サステナビリティ、医療システム・政策への説明責任、地域医療連携、地域（医療機関・市民）との対話、学校法人・私立病院との比較、リスクマネジメント、医療の公共性を念頭に置いた経営倫理

【開発内容】

複数の履修コースの設置
多様な医療者・事務職員が受講できるよう、長期コース（履修証明発行）の他、短期コースも設置

e-learning教材の開発
日本全国からの受講を可能に

書籍の発刊
一般市民・地域住民・患者に対する教育
効果の波及