

令和6年度 大原総合病院 医師労働時間短縮計画

計画期間

令和6年(2024年)4月～令和9年(2027年)3月末

対象医師

医師(81名) (B:15名 C-1:16名)

1. 労働時間と組織管理(共通記載事項)

(1) 労働時間数

医師(81名) (B:15名 C-1:16名)

2023年度宿日直許可取得

毎年約5%削減

| 年間の時間外・休日労働時間数 | 2022年度 実績(宿直許可 なし) | 2023年度 目標 | 2024年度 目標 | 計画期間終了 年度の目標 |
|----------------|--------------------------|--------------|--------------|-----------------|
| 平均 | 772時間41分 | 452時間 | 343時間 | 307時間 |
| 最長 | 2672時間38分 | 1527時間 | 1189時間 | 1065時間 |
| 960時間超の人数・割合 | 22人・29.3% | 12人・14.8% | 10人・12.3% | 6人・7.4% |
| 1,860時間超の人数・割合 | 5 | 0 | 0 | 0 |

(2) 労務管理・健康管理

毎年2名削減

【労働時間管理方法】

| | |
|------------------|--|
| 2022年度の実績 | 出退勤システムによるICカードを用いた時間管理及び出勤簿・時間外申請用紙による自己申告の併用。電子勤怠システム導入の検討と運用。 |
| 2023年度の実績 | 電子勤怠システム導入と運用 |
| 2024年度以降計画期間中の実績 | 勤怠管理システムを導入し、月2回、勤務計画管理者が医師の労働時間を把握できるようにする。 ・毎月医師に対し勤怠管理システムより勤怠確認通知を行い労働時間実績の確認と把握を実施することとする。 ・少なくとも月に1回は衛生委員会への報告事項として管理者、労務管理責任者及び事務統括部署 |

| | |
|--|--------------------------------|
| | が医療機関全体の医師の勤務状況について、把握するようにする。 |
|--|--------------------------------|

【宿日直許可の有無を踏まえた時間管理】

| | |
|-------------------|-------------------------------------|
| 2022 年度の実績 | 自己研鑽ガイドラインの提示と、宿日直許可再申請へ向けた勤務確認の実施。 |
| 2023 年度の実績 | 宿日直許可を取得。許可内容に基づき適切に取り組む。 |
| 2024 年度以降計画期間中の実績 | 上記事項に取り組む |

【医師の研鑽の労働時間該当性を明確化するための手続等】

| | |
|-------------------|--|
| 2022 年度の実績 | 自己研鑽定義の理解を進めるための周知に取り組む。 |
| 2023 年度の実績 | 上記事項に取り組む |
| 2024 年度以降計画期間中の実績 | 自己研鑽時間を把握し、労働時間と自己研鑽時間を勤怠記録で区別して記録することに取り組む。 |

【労使の話し合い、36 協定の締結】

| | |
|-------------------|--|
| 2022 年度の実績 | 協議の場として、衛生委員会を月 1 回開催。労働者代表のと協議・締結し届け出た 36 協定内容については時間外申請用紙に記載し提示。 |
| 2023 年度の実績 | 上記事項に取り組む |
| 2024 年度以降計画期間中の実績 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 36 協定を超えた時間外・休日労働が発生した場合に長時間労働医師の勤務体制と 36 協定を見直すルールを作成する。 ・ 36 協定締結の際に、B 水準適用医師全員から意見聴取を行うルールを作成する。 |

【衛生委員会、産業医等の活用、面接指導の実施体制】

| | |
|------------|--|
| 2022 年度の実績 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 衛生委員会を月 1 回開催。 ・ 健康診断を年 2 回実施。(夜勤従事者健診・定期健康診断) ・ ストレスチェック年 1 回実施、高ストレス者面談対応。 |
| 2023 年度の実績 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 衛生委員会を月 1 回開催。 ・ 健康診断を年 2 回実施。(夜勤従事者健診・定期 |

| | |
|--------------------|---|
| | <p>健康診断)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェック年1回実施、高ストレス者面談対応。 ・2024年度から開始される、月100時間の時間外が見込まれる医師への面接指導向け、面接指導実施医師の養成を行う。 |
| 2024年度以降計画期間中の取組目標 | <ul style="list-style-type: none"> ・衛生委員会を月1回開催。 ・健康診断を年2回実施。(夜勤従事者健診・定期健康診断) ・ストレスチェック年1回実施、高ストレス者面談対応。 ・月100時間の時間外が見込まれる医師へ、電子勤怠システム管理の下、面接指導実施医師による面談を実施する。 ・衛生委員会で医師の労働時間について報告を行い、対応状況の共有や対策について検討を行う。 ・衛生委員会で勤務実態に問題がある医師に対して注意喚起を行う仕組みを作る。 |

【追加的健康確保措置の実施】

| | |
|--------------------|--|
| 2022年度の実績 | 令和6年度を見据え、連続勤務時間制限、勤務間インターバル確保及び代償休息確保を可能とする勤務体制をシミュレートの実施。 |
| 2023年度の実績 | 宿日直許可内容に基づく、連続勤務時間制限、勤務間インターバル確保及び代償休息確保を可能とする勤務体制をシミュレートする。(面接指導実施医師の養成、追加的健康確保措置を見据えた電子勤怠システムの導入等) |
| 2024年度以降計画期間中の取組目標 | <ul style="list-style-type: none"> ・連続勤務時間の制外、勤務間インターバル確保及び代償休息の取得といった健康確保措置を実施する。管理については電子勤怠システムでタイムリーな確認を実施し取り組んでいく。 ・面接指導に際し、産業医や面接指導実施医師以外に人事担当者や保健師等を配置し、サポート体制を作る。 |

(3) 意識改革・啓発

【管理者マネジメント研修】

| | |
|-----------------|--|
| 2022 年度の実績 | <ul style="list-style-type: none">・ 医師に対し年次有休 5 日以上取得・時間外労働の自己研鑽ルール等を周知する・ 国等が実施する病院長向けの研修会に病院長が参加する |
| 2023 年度の実績 | <ul style="list-style-type: none">・ 国等が実施する病院長向けの研修会に病院長が参加する・ 医師に対して、「医師の働き方改革法」の実施すべき内容を踏まえ勤怠管理・時間外労働の自己研鑽ルールの確認を周知する |
| 2024 年度以降期間中の実績 | 各科診療部長以上の医師を対象に、国等が実施する人事労務管理や勤務計画に関する研修会を年 1 回以上実施する。 |

【医師に対する勤怠管理等の研修】

| | |
|-----------------|--|
| 2022 年度の実績 | 特になし |
| 2023 年度の実績 | <ul style="list-style-type: none">・ 医師に対して、勤怠管理や当人が実施すべき内容について、医局会等を活用し、周知する・ B 水準 C 水準医師に対しては、上記に加えて健康管理の重要性、面接指導の受診、勤務間インターバル確保等に関する研修を実施する |
| 2024 年度以降期間中の実績 | 同上 |

(4) 策定プロセス

院長・副院長・救急担当・外科系・内科系の各代表の医師が参画する医師働き方 WG においてこの計画案を策定。各職種横断のタスク・シフトの推進部分では各職種（医師、薬剤師、看護師、検査技師、臨床工学技士、栄養科、事務等）から各代表が参画する「働き方改革・業務改善推進委員会」を開催し、この計画の検討を行い策定。元々タスク・シフト推進については「働き方改革・業務改善推進委員会」において先行して進めており、引き続き本委員会において意見交換・進捗状況・年度評価を実施するとともに、次年度改善を取組、PDCA サイクルを年度単位で進めて行く。策定した医師労働時間短縮計画は計画の対象医師と意見交換を実施して、改善に取り組む。

2. 労働時間短縮に向けた取組（項目ごとに任意の取組を記載）

（1）タスク・シフト／シェア

【看護師】

| | |
|---------------------|----------------------------------|
| 2022 年度の実績 | 2 名特定行為研修へ派遣実施。 |
| 2023 年度の実績目標 | 1 名以上の特定行為研修を受講する看護師を研修派遣させる。 |
| 2024 年度以降計画期間中の実績目標 | 毎年、1 名以上の特定行為研修を受講する看護師を研修派遣させる。 |

【医師事務作業補助者】

| | |
|---------------------|---|
| 2022 年度の実績 | 医師事務作業補助者 20 : 1 体制で医師の具体的指示の下、診療録等の代行入力を行う。 |
| 2023 年度の実績目標 | 医師事務作業補助者 15 : 1 体制を目指し増員。医師の具体的指示の下、診療録等の代行入力を行う |
| 2024 年度以降計画期間中の実績目標 | 上記事項に取り組む |

【その他タスクシフト／シェアの推進】

| | |
|---------------------|--|
| 2022 年度の実績 | 特になし |
| 2023 年度の実績目標 | 特になし |
| 2024 年度以降計画期間中の実績目標 | <ul style="list-style-type: none">・国が示しているタスクシフト／シェアについて、特に推進するとされているもの以外についても、検討を行う。・関係職種に対して、説明会や研修会を実施する。・タスクシフト／シェアについて、患者に対して理解を求める周知文書を作成して理解をもとめる取組を行う。 |

(2) 医師の業務の見直し

| | |
|---------------------|--|
| 2022 年度での取組実績 | シフト勤務体制の勤怠シミュレーションを策定。 WG を立ち上げ意見等聴取し導入への問題点・解決策等を協議進める。 |
| 2023 年度での取組目標 | 宿日直許可内容に基づく当直体制を維持し且つ医師の業務負担軽減の意見・施策を WG で協議進めて行く。 |
| 2024 年度以降計画期間中の取組目標 | <ul style="list-style-type: none"> ・当直をオンコール体制に切り替える取組を行う。 ・主治医制からチーム制への移行推進し、各個人が夜間・休日対応するのではなく科内における夜間・休日の担当制（オンコール等）として、交代で完全休日確保ができる休みやすい環境整備に取り組む。 ・会議やカンファレンス時間短縮に取り組む。 |

(3) その他の勤務環境改善

| | |
|---------------------|--|
| 2022 年度での取組実績 | 院内保育所の運営。 |
| 2023 年度での取組目標 | 上記事項及び、医療 I C T の導入を進め業務の効率化を実施していく。 |
| 2024 年度以降計画期間中の取組目標 | <ul style="list-style-type: none"> ・上記事項に引き続き取り組む ・短時間勤務制度の導入に取り組む ・女性医師に対して就労・復職支援のための相談窓口を設置する。 ・診療時間外の病状説明廃止などに取り組む、院内掲示を行う。 ・年 1 回、職員満足度調査と B 水準医師に対しての意見聴取を実施する。 |

(4) 副業・兼業を行う医師の労働時間の管理

| | |
|---------------------|-----------------|
| 2022 年度での取組実績 | 就業規則にて副業は認めていない |
| 2023 年度での取組目標 | 〃 |
| 2024 年度以降計画期間中の取組目標 | 〃 |

※本項目は副業・兼業を行う医師がいない場合には記載不要。

(5) C-1 水準を適用する臨床研修医及び専攻医の研修の効率化

※C-1 水準適用の臨床研修医がいた場合の対応

| | |
|---------------------|---|
| 2022 年度での取組実績 | 自己研鑽ガイドラインの提示と、宿日直許可再申請へ向けた勤務確認の実施。 |
| 2023 年度での取組目標 | 宿日直許可を取得。許可内容に基づき適切に取り組む。 |
| 2024 年度以降計画期間中の取組目標 | ・ C-1 水準適応者 0 人 ・ 管理については電子勤怠システムでタイムリーな確認を実施し取り組んでいく。 |