

医師等勤務時間短縮計画

計画期間 (令和6年4月～令和9年3月末)

1. 労働時間と組織管理 (共通記載事項)

(2) 労務管理・健康管理

【労働時間管理方法】

令和4年度の実績	出退勤管理に関してICカードで管理
令和6年度の実績目標	Dr. JOY ビーコン勤怠管理システム使用にて管理
計画期間中の実績目標	<ul style="list-style-type: none">・上記事項に取り組む・勤怠管理システムにて各診療科部長が部下の労働時間をいつでも把握可能により月2回は確認することとし、月1回は部下への労働時間が適切に行われているかなど個別に聴取する・月1回院長・事務部長・人事課長による医師の勤務状況を勤怠管理システムにより実態把握を行うこととする・法定労働時間、法定休日に留意し、時間外・休日労働の上限、法定休日の確保等明確な勤務シフトを作成する・院外勤務先の労働時間を含めた勤務シフトを作成する(院外勤務先の移動時間も考慮する)
令和6年度の体制について	<ul style="list-style-type: none">・労務管理に関する責任者は院長とし、事務の統括部署は人事課とし、院長、事務部長、人事課長が労働時間の管理を把握する仕組みを整備する・少なくとも月に2回各診療科部長が部下の労働時間について把握する仕組みを整備する・少なくとも月1回医師本人へ自身の労働時間についてフィードバックされる仕組みを整備する・月の時間外・休日労働が155時間を超えた場合、当該医師の所属長に対し、病院長、事務部長、人事課長より通知し、就業上の措置を実施する体制を構築する・就業上の措置が必要となった場合、当該医師の所属長に対し、病院長、事務部長、人事課長よ

	<ul style="list-style-type: none"> り通知し、措置を実施する体制を構築する ・作成された勤務シフトについて医局秘書、人事課でチェック体制を構築する
--	--

【宿日直許可の有無を踏まえた時間管理】

令和4年度の実績	宿日直許可取得。(ICU宿日直、内科・外科宿直深0時から8時30分)
令和6年度の実績目標	宿日直許可の時間と時間外労働時間の正確な管理をするために、適正に勤務シフトの作成を行う
計画期間中の実績目標	上記事項に取り組む
令和6年度以降の体制について	宿日直許可の有無による取り扱いを踏まえた勤務シフトを作成する

【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】

令和4年度の実績	厚労省の出している医師の研鑽と労働時間の基本的な考え方に基づいた規定を検討する
令和6年度の実績目標	厚労省の出している医師の研鑽と労働時間の基本的な考え方に基づいて周知し管理する 定義作成 (令和6年4月より施行)
計画期間中の実績目標	上記事項に取り組む 実施できるよう令和5年度中に医師へ周知する
令和6年度以降の体制について	医師の自己研鑽の労働時間該当性のルール通り運用する

【労使の話し合い、36協定の締結】

令和4年度の実績	労働組合はない。36協定は医師用を提出している
令和6年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・届け出ている36協定の上限時間を遵守する ・上限時間に近づくと勤怠管理システムよりアラートで知らせてくれるので、医局秘書または人事課が通知する。 ・超えた場合の対応は所属診療科部長を通じ、業務量の見直しを早急に行い、上限時間を超えない業務体制を取ることとする。
計画期間中の実績目標	同上
令和6年度以降の体制について	36協定を超えた時間外・休日労働が発生した場合の見直し方法を把握する仕組みを整備し運用す

	る。
--	----

【衛生委員会、産業医等の活用、面接指導の実施体制】

令和4年度の実績	面接指導の実施体制の構築に取り組む 面接指導実施医師養成講習受講予定
令和6年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・面接指導の実施 ・面接指導実施医師の養成
計画期間中の実績目標	同上
令和6年度以降の体制について	<ul style="list-style-type: none"> ・面接指導対象医師が、必要に応じて産業医に相談可能とする ・面接指導対象医師が、院内の産業医に相談しにくい場合、外部産業医に相談を受けることができる ・院内の産業医は同一の診療科医師には面接指導ができないので、外部産業医に面接指導を依頼する ・面接指導について、医師本人に加えて、所属長及び勤務計画管理者にも面接指導実施の確認をしてもらう ・連絡体制が取れている

【労務管理、就業規則等見直しによる改善計画】

令和4年度の実績	令和6年度医師働き方改革による労務管理（医師の時間外労働管理等）や就業規則の見直しに向け取り組む
令和6年度の実績目標	労務管理に関する、勤務時間、時間外、休暇等についての承認フローなどの規則を新たに作成し管理する。 承認：部署長→人事課長→事務部長
計画期間中の実績目標	同上

【追加的健康確保措置の実施】

令和4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を可能とする勤務体制が可能なか検討する
令和6年度の実績目標	連続勤務時間制限、勤務間インターバル確保を可

	<p>能とする勤務体制にする 代償休息の付与も加味した勤務シフトにを作成する</p>
計画期間中の取組目標	<p>月の時間外・休日労働が 100 時間を超えた医師へ個別で面談を行い、少しでも削減できるよう取り組んでもらう</p>
令和 6 年度以降の取組	<p>医師就業規則を令和 6 年度 4 月より施行 インターバル制度を盛り込む</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和 6 年 2 月から 3 月にかけて、医師と個別面談予定。月の時間外が 100 時間を超えるなど、勤務実態に課題がある診療科や医師に対して、意喚起を行う ・長時間労働医師への対応状況の共有や対策等を今後労働安全衛生委員会で議題に上げ検討していく

(3) 意識改革・啓発

【管理者・診療科部長・医師等マネジメント研修】

令和4年度の実績	医師に対しては、勤怠管理（始業・退勤時刻の打刻徹底、オンコール以外の休日時間外について、自己研鑽部分のルール確認、健康管理の重要性等）について、個別に対応し理解していただく
令和6年度の実績目標	医師の勤怠管理（始業・退勤時刻の打刻徹底、オンコール以外の休日時間外について、自己研鑽部分のルール確認、健康管理の重要性等）は徹底して管理する
計画期間中の実績目標	上記事項に取り組む
令和6年度の体制について （労働時間短縮に向けた研修・周知の実施）	<ul style="list-style-type: none">・年1回、院長を含む管理職層に対して人事・労務管理に関するマネジメント研修を当院外部契約の社会保険労務士より実施してもらう・年1回、診療科部長、医局秘書、事務スタッフ、外部医師（産業医）に対して人事・労務管理に関する研修を当院と顧問契約している社会保険労務士より実施してもらう・年1回、医師に対して勤怠管理についてや実施すべき内容（時間外勤務の申請、院外勤務の労働時間の申告、自己研鑽ルールの確認等）を個人の電子カルテ掲示板にて周知する・年1回、医師に対して勤怠管理についてや本人が理解すべき内容（時間外勤務の申請、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）の研修を当院外部契約の社会保険労務士より実施してもらう
令和6年度以降の実績について	<ul style="list-style-type: none">・令和6年度に向けて、医療を受ける者やその家族等に対し、医師労働時間短縮に取り組む中、解を求める必要がある内容について、院内掲示やホームページで公開する （例えば 診療時間外の病状説明原則禁止や外来診療受付時間の制限による時間短縮など）

(4) 策定プロセス

各職種（医師、看護師、コメディカル、事務等）から各代表が参画する勤務医、医療従事者、看護職員負担軽減検討委員会を年2回開催し、勤務医負担軽減計画、医療従事者負担軽減計画、看護職員負担軽減計画を検討し策定する。対象医師やタスク・シフト先となる職員等に意見や具体策を出してもらい策定。策定後には当該計画をホームページ上に掲示し職員へ通知している。

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】

計画策定時点での取組実績	初診時の予診の実施、静脈採血等の実施、検査手順の説明の実施、入院の説明の実施
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【薬剤師】

計画策定時点での取組実績	服薬指導を薬剤師が実施、薬剤選択等処方に関する医師への提案、副作用の発現状況等の確認と医師への提案
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【臨床工学技士】

計画策定時点での取組実績	臨床工学技士の手術室常駐による医師との連携強化
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【臨床検査技師】

計画策定時点での取組実績	心臓・血管カテーテル検査、治療における直接侵襲を伴わない検査装置の実施
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【リハビリ】

計画策定時点での取組実績	廃用症候群に係る評価表の作成
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【医師事務作業補助者】

計画策定時点での取組実績	医師事務作業補助者の現状体制の維持及び教育と業務拡充。補充により加算 25 : 1 取得を目指す 医師の負担軽減と点数加算アップが目標
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【今後の取組み】

令和6年度以降の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ・今後、上記タスク・シフト/シェア以外の特に推進とされる項目について各部署検討し、達成可能な目標を新たに計画する ・タスク・シフト/シェアの実施している当院勤務医負担軽減計画について関係職種への説明会を開催することとする ・タスク・シフト/シェアの実施している当院勤務医負担軽減計画について患者さまへの説明を院内掲示とホームページに掲載することとする
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

(2) 医師の業務の見直し

計画策定時点での取組実績	<p>連続当直を行わない勤務体制の実施 勤務間インターバルの確保実施 全ての医師交替勤務制導入を検討する 予定手術前日の当直や夜勤に対する配慮を行う 複数主治医制の移行等、業務の共同化 育児短時間勤務やパート医師の雇用を推進</p>
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

令和6年度の取組みの追加事項	<ul style="list-style-type: none"> ・今後も各診療科において労働時間短縮計画を毎年改善・検討し、時間短縮に少しでも繋がる計画を策定する（令和6年12月まで） ・会議やカンファレンスの効率化を図り、できる限り、勤務時間内で行えるよう改善する（令和6年4月より実施）
----------------	--

（3）その他の勤務環境改善

計画策定時点での取組実績	Dr. JOY ビーコン勤怠管理システム導入
計画期間中の取組目標	Dr. JOY ビーコン勤怠管理システムによる管理（勤務時間、時間外勤務時間、自己研鑽の把握、院外勤務、休暇等管理）

計画策定時点での取組実績	タブレット等の導入によるICT化 ポケットチャート（スマートフォン）導入
計画期間中の取組目標	ICT化による診療機能の充実 ポケットチャート（スマートフォン）活用による効率化

計画策定時点での取組実績	<p>子育て世代の医師が働きやすい環境を整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務規程により時短勤務を活用できる ・院内保育園利用できる ・宿日直の免除あり ・変形労働時間制の導入
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・変形労働時間制による時差出勤 ・院内保育の時間延長（24時間または深夜帯） ・病児保育の検討 ・女性医師就労支援事業の活用や相談窓口説値を検討
令和6年度の取組みの追加事項	<ul style="list-style-type: none"> ・年1回、医師（特にB水準、C-1水準）アンケート等により健康面と勤務へのモチベーション、医療提供体制に関する懸念事項等の内容について、情報を収集する体制を構築する（令和6年12月まで）

	<ul style="list-style-type: none"> ・外来アンケート、退院時アンケート、会員施設アンケートに医療の質の低下や医療機関が課題と捉える内容について、情報を収集する（令和6年度内）
--	---

（４）副業・兼業を行う医師の労働時間の管理

計画策定時点での取組実績	副業・兼業先の医療機関において、宿日直許可取得を促す特になし
計画期間中の取組目標	Dr. JOY ビーコン勤怠管理システムによる管理（勤務時間、時間外勤務時間、自己研鑽の把握、院外勤務、休暇等管理）

（５）C-1 水準を適用する臨床研修医の研修の効率化

計画策定時点での取組実績	特になし
計画期間中の取組目標	個々の医師に応じた研修目標の設定とこれに沿った研修計画の作成を行う。