

## 気仙沼市立病院 医師労働時間短縮計画

**計画期間**                    令和4年4月～令和9年3月末

**対象医師**                    管理職 医師（A：16名）  
                                   医長 医師（A：13名／B：4名）  
                                   副医長 医師（A：3名／B：7名）  
                                   医員 医師（C1：9名）  
                                   臨床研修医（C1：14名）

（対象医師人数は令和4年4月1日現在／診療応援医師は医長に含む）

### 1. 労働時間と組織管理（共通記載事項）

#### （1）労働時間数

##### 管理職 医師（A：16名）

年間の時間外・休日労働時間数	前年度実績 (R3)	当年度目標 (R4)	計画期間終了 年度の目標
平均	129 時間	125	120
最長	428 時間	420	400
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)
1,860 時間超の人数・割合	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)

##### 医長 医師（A：13名／B：4名）

年間の時間外・休日労働時間数	前年度実績 (R3)	当年度目標 (R4)	計画期間終了 年度の目標
平均	554 時間	550 時間	550 時間
最長	1,291 時間	1,225 時間	960 時間
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	1 人 (5.6%)	1 人 (5.9%)	0 人 (0%)
1,860 時間超の人数・割合	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)

副医長 医師（A：3名／B：5名）

年間の時間外・休日労働時間数	前年度実績 (R3)	当年度目標 (R4)	計画期間終了 年度の目標
平均	495 時間	495 時間	490 時間
最長	1,414 時間	1,320 時間	960 時間
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	2 人 (14.3%)	1 人 (12.5%)	0 人 (0%)
1,860 時間超の人数・割合	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)

医員 医師（C1：9名）

年間の時間外・休日労働時間数	前年度実績 (R3)	当年度目標 (R4)	計画期間終了 年度の目標
平均	693 時間	690 時間	690 時間
最長	1,548 時間	1,430 時間	960 時間
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	3 人 (27.3%)	2 人 (22.2%)	0 人 (0%)
1,860 時間超の人数・割合	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)

臨床研修医（C1：14名）

年間の時間外・休日労働時間数	前年度実績 (R3)	当年度目標 (R4)	計画期間終了 年度の目標
平均	818 時間	815 時間	810 時間
最長	1,219 時間	1,170 時間	960 時間
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	5 人 (38.5%)	4 人 (28.6%)	0 人 (0%)
1,860 時間超の人数・割合	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)

**（2）労務管理・健康管理**

**【労働時間管理方法】**

前年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タイムカード打刻方式により出退勤管理を行っている。</li> <li>・時間外労働は、各自が紙帳票の時間外勤務命令簿を提出し、管理職による決裁と院長による確認を受けた後、総務でデータ転記し時間管理している。</li> </ul>
当年度の取組目標	労働基準監督署の監修を受けた「時間外勤務時間命令基準」に従って、時間外勤務管理の更なる適正化に向け意識啓発を図る。
計画期間中の取組目標	引き続き打刻方式、時間外勤務命令簿の提出により取り組む。

### 【宿日直許可の有無を踏まえた時間管理】

前年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準監督署の助言を踏まえ、救急室勤務の体制を是正した。</li> <li>・従来2名で対応していた宿日直体制を改め、「管理当直」医師と「救急室勤務」医師とに役割を分担。宿日直許可基準に適合した管理当直体制に改めた。</li> </ul>
当年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上記体制により救急医療に対応する。</li> <li>・救急室勤務医は翌日を振替休日とする運用とし、労働の長時間化を抑制する。</li> </ul>
計画期間中の実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上記体制を継続する</li> <li>・救急室勤務医の当直勤務翌日の振替取得について継続的に勧奨し、当直後勤務の労働時間について適切に管理していく。</li> </ul>

### 【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】

前年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師の研鑽の労働時間該当性は、全医師に配付の「医師の診療手引き」に記載し周知を図った。</li> <li>・時間外勤務命令簿の提出時には事由の記入を義務付けており、管理職の決裁及び院長確認の際は、上記を踏まえ点検した。</li> </ul>
当年度の実績	引き続き管理を継続していく。
計画期間中の実績	引き続き手続を周知し適切に取り組む。

### 【労使の話し合い、36協定の締結】

前年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労使で構成する安全衛生委員会を月1回開催。医師を含めた長時間労働者の状況を共有し、改善に向け意見交換を継続的に実施した。</li> <li>・医師の36協定については、労働基準監督署からの助言を踏まえ上限時間を設定し、職員労働組合と協定締結した。</li> </ul>
当年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き、安全衛生委員会での労使の意見交換を継続する。</li> <li>・締結済の36協定を医局内に掲示し、周知を図る。</li> </ul>
計画期間中の実績	上記事項に継続的に取り組む。

### 【衛生委員会、産業医等の活用、面接指導の実施体制】

前年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労使で構成する安全衛生委員会を月1回開催。産業医とともに、医師を含めた長時間労働者の状況を共有し、改善に向けた意見交換を継続的に実施した。</li> <li>・健康診断を年2回実施し医師の健康状態把握を行い、健診異常者は必要により産業医が相談に応じる体制をとっている。</li> <li>・今後の必要性を踏まえ、産業医2名を育成（増員）した。</li> </ul>
--------	--

当年度の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き安全衛生委員会を月1回開催する。</li> <li>・産業医1名を選任し、時間外労働時間100時間以上の医師の健康状態を産業医の面接により管理していく。</li> </ul>
計画期間中の取組目標	上記事項に継続的に取り組む。

### 【追加的健康確保措置の実施】

前年度の取組実績	今後の必要性を踏まえ、産業医2名を育成（増員）した。
当年度の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産業医1名を選任し、時間外労働時間100時間以上の医師の健康状態を産業医の面接により管理していく。</li> <li>・月155時間以上の者に対しては、管理職を通して業務制限等の措置を講じ、健康確保に努める。</li> </ul>
計画期間中の取組目標	上記事項継続的に取り組む。

## （3）意識改革・啓発

### 【管理者マネジメント研修】

前年度の取組実績	国が実施する病院長向けのオンライン研修会を、病院長・副院長・事務長が受講し、その内容について経営陣で共有した。
当年度の取組目標	国が実施する病院長向けの研修会（2022年5月27日オンライン開催）に病院長が出席する。
計画期間中の取組目標	上記事項に継続的に取り組む。

### 【働き方改革に関する医師の意識改革】

前年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医局会での院長説明等を通じ、「時間外勤務時間は管理職による業務命令によるもの」との意識付けを繰り返し行った。</li> <li>・管理職に対しても、勤務実態に即した適正な時間外勤務管理を徹底するよう、継続的に呼びかけた。</li> <li>・過去の労働基準監督署からの是正勧告の対応と併せ、働き方改革に向け病院全体で取り組む姿勢を院内で明示し、意識啓発を図った。</li> </ul>
当年度の取組目標	科長面談において「医師の働き方改革」の意義を周知・共有し、時間外勤務管理方法を徹底し、適切な時間外勤務の管理を継続することにより、その縮減に努めるよう意識付けを行っていく。
計画期間中の取組目標	上記事項に継続的に取り組む。

### 【医療を受ける者やその家族等への働き方改革に関する説明】

前年度の取組実績	過去の労働基準監督署からの是正勧告への対応と併せ、市議会において、医師の働き方改革の必要性について説明を行った。
----------	--

当年度の取組目標	病院ホームページや広報誌等において、「『働き方改革』に関する取組状況」を掲載し、啓発に努めていく。
計画期間中の取組目標	上記事項に継続的に取り組む。

#### (4) 策定プロセス

計画策定に当たっては、まず病院の管理運営上の最高機関である運営会議で必要性の認識を共有し、計画及び取組の全体方針を確認した。

その後、各職種（医師、医療技師、看護師、事務職）からの代表 43 名が参画する業務改善委員会を 2 回開催し、計画及び取組の内容を検討。事業管理者が確認決裁の上で最終決定し、策定した。

なお、案作成の段階で、各所属からの意見を集約・反映させるため、対象医師やタスク・シフト先となる職員等を集めた説明会を 1 回開催し、意見交換を実施している。

策定後には、当該計画を運営会議及び業務改善委員会にて提示する。また、院内システムの共有フォルダに計画書データを保存するほか、病院ホームページでも公開し、常時閲覧可能な状態にする。

## 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

#### 【薬剤師】

計画策定時点での取組実績	医師からの薬の適応症、薬の選択、有害事象情報、禁忌薬、適応外使用など薬剤に関するコンサルテーションに依っている。
計画期間中の取組目標	引き続き薬剤師によるコンサルティングを継続し、チーム医療を推進する。また、病棟等における薬学的管理等についても検討を進める。

#### 【医師事務作業補助者】

計画策定時点での取組実績	医師事務補助者 25 人が、医師の指示の下、文書作成を代行入力している（診断書、退院時サマリー、その他各種文書など）。
計画期間中の取組目標	引き続き代行入力を継続する。

## (2) 医師の業務の見直し

### 【外来業務の見直し】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 選定療養費徴収による医師会との役割分担の推進</li><li>・ 地域連携パスの推進に関して医師会への啓発活動を実施</li><li>・ 令和4年4月より新患受付時間を短縮し、外来診療終了の遅延による午後の業務の開始遅延防止を図っている。</li></ul>
計画期間中の取組目標	引き続き医師会との役割分担を推進し、外来患者数を適正レベルまで減少させる。

### 【宿日直の体制や分担の見直し】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 労働基準監督署の助言を踏まえ、救急室勤務の体制を是正した。</li><li>・ 従来2名で対応していた宿日直体制を改め、「管理当直」医師と「救急室勤務」医師とに役割を分担。宿日直許可基準に適合した管理当直体制に改めた。</li><li>・ 救急室勤務医は翌日を振替休日とする運用をし、労働の長時間化を抑制している。</li></ul>
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 引き続き上記体制を継続するとともに、専門性が必要な症例への対応は各科担当医によるオンコール対応を行う。</li><li>・ 救急室勤務医の当直勤務翌日の振替休暇取得についても継続的に勧奨し、当直後勤務の労働時間についても適切に管理していく。</li></ul>

### 【オンコール体制の見直し】

計画策定時点での取組実績	大学医局から休日の応援医師の派遣を得ており、常勤医の非オンコール休日の範囲を拡大している。
計画期間中の取組目標	引き続きオンコール時間の縮減を図り、医師の負担軽減につなげていく。

### 【主治医制の見直し】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none"><li>・ ほぼ全ての科においてチーム制診療を導入し、医療の質を確保しながら、業務負担の平準化を図っている。</li><li>・ 主治医制である診療科においても、総回診の実施を通して患者情報の共有を図り、チーム制に移行しつつある。</li></ul>
計画期間中の取組目標	引き続きチーム制への移行を図る。

### 【定期業務による時間外勤務の縮減】

計画策定時点での取組実績	各診療科ごと可能な範囲で、カンファレンス・回診・カルテ整理の時間が勤務時間内に収まるよう工夫した。
--------------	---

計画期間中の取組目標	カンファレンス・病棟回診・カルテ整理等の定期業務が時間外勤務として慢性化するのを抑止するため、数値目標を設定し、時間外勤務の縮減を図る。
------------	--

### (3) その他の勤務環境改善

#### 【ICTその他の設備投資】

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・オンライン診療開始に向けて環境整備に着手する。</li> <li>・出退勤、時間外勤務等の勤怠をデータ管理するためシステムの活用を検討する。</li> </ul>

#### 【出産・子育て・介護など、仕事と家庭の両立支援】

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	子育てに関し、医師の育休取得が可能な体制の構築を進める。

#### 【更なるチーム医療の推進】

計画策定時点での取組実績	「病院機能評価」受審のための業務点検と併せ、チーム医療推進のための検討を進めた。
計画期間中の取組目標	今後の「病院機能評価」受審準備と併せ、更なるチーム医療の推進を図る。

### (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	兼業を行う医師には、事前に兼業許可申請の提出を求め、兼業先での労働時間等をあらかじめ確認し、当院での勤務時間と合わせても問題がないことを確認したうえで許可した。また、勤務状況に変更が生じた場合は、都度報告するよう指導した。
計画期間中の取組目標	上記取組を継続する。

**(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**

**【教育カンファレンスや回診の効率化】**

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	「定期の時間外」である早出カンファレンス、早出回診、夕方のカルテ整理、夕方のカンファレンス等の業務時間を短縮するため、数値目標を設定し、時間外勤務の縮減を図る。

**【効果的な学習教材・機材の提供による学習環境の充実】**

計画策定時点での取組実績	各種シミュレーター等を整備し、技術の習得が可能な環境の整備に努めた。
計画期間中の取組目標	更なる学習環境の整備を図っていく。

**【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】**

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	個々の研修医の研修成果を評価する体制の構築と、到達実績に基づいた研修計画や教育方法を検討していく。