

## 令和6年度 那覇市立病院院 医師労働時間短縮計画

### 計画期間

令和6年4月～令和9年3月末

### 対象医師

内科医師（2名）B：1名／連携B水準1名

脳神経外科医師（3名）B水準

小児科医師（1名）B水準

麻酔科医師（3名）B水準

## 1. 労働時間と組織管理（共通記載事項）

### （1）労働時間数

内科医師（2名）B：1名／連携B水準1名

年間の時間外・休日労働時間数	前年度実績	当年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	970時間30分	969時間00分	967時間00分
最長	1044時間00分	1032時間00分	1014時間00分
960時間超～1,860時間の人数・割合	1人・50%	1人・50%	1人・50%
1,860時間超の人数・割合	0人・0%	0人・0%	0人・0%

脳神経外科医師（3名）

年間の時間外・休日労働時間数	前年度実績	当年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	992時間00分	987時間00分	981時間00分
最長	1031時間00分	1021時間00分	1006時間00分
960時間超～1,860時間の人数・割合	2人33%	2人33%	2人33%
1,860時間超の人数・割合	0人・0%	0人・0%	0人・0%

※令和4年度実績で960時間を超えた3名中2名はA水準申請予定だが、令和5年度入職者2

名がB水準申請予定の為、参考時間数とした。

### 小児科医師（1名）

年間の時間外・休日労働時間数	前年度実績	当年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	1002時間00分	996時間00分	987時間00分
最長	1002時間00分	996時間00分	987時間00分
960時間超～1,860時間の人数・割合	1人・100%	1人・100%	1人・100%
1,860時間超の人数・割合	0人・0%	0人・0%	0人・0%

### 麻酔科医師（3名）

年間の時間外・休日労働時間数	前年度実績	当年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	889時間00分	889時間00分	889時間00分
最長	968時間00分	967時間00分	965時間00分
960時間超～1,860時間の人数・割合	1人・33%	1人・33%	1人・33%
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】

令和4年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 所属長へ、毎月15日時点の所属職員の実滞在時間を報告して、15日時点で実滞在時間が40時間を超過している場合、シフトの見直し及び、時間外削減が出来ないか、調整していただく試みを行った。</li> <li>② 所属長へ、毎月月末締めで、所属職員の実滞在時間の報告及び、時間外申請内容を確認していただいた。</li> </ul>
令和6年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>① ～②を継続して行う。</li> <li>① 毎月月末締めで、医師本人へ時間外労働時間数を通知する。（令和5年度夏頃までに実施予定）</li> <li>② 医師の勤怠に関するパンフレットを作成し、院内イントラにアップ予定。また、更新時には</li> </ul>

	院内イントラで更新を通知し、年に1度は各自、確認していただくようにする。
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

#### 【宿日直許可の有無を踏まえた時間管理】

令和4年度の取組実績	一部診療科において宿直時間帯の業務の実態調査を行い、宿直許可を申請予定である（令和5年6月時点）
令和6年度の取組目標	他診療科についても、実態調査を行い、宿直許可の申請が可能か検討する。
計画期間中の取組目標	上記のとおり

#### 【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年度の取組実績	自己研鑽など労働時間に該当するものとしないうものを明確化し、周知活動を行った。また、院内イントラに自己研鑽のルールを載せた。
令和6年度の取組目標	令和4年度に引き続き、医師へ周知を行う。
計画期間中の取組目標	手続きを周知し適切に取り組む

#### 【労使の話し合い、36協定の締結】

令和4年度の取組実績	協議の場として、労働時間等設定改善委員会を月1回開催する。労働者の過半数で組織する労働組合と協議・締結し、届け出た36協定を医局内に掲示する。
令和6年度の取組目標	上記事項に取り組む。また、36協定で実態に則した見直しが必要な場合においては、随時、協議の場を設ける。 特例水準適用医師から意見をくみ取れる体制を構築する。
計画期間中の取組目標	同上

#### 【衛生委員会、産業医等の活用、面接指導の実施体制】

令和4年度の取組実績	安全衛生委員会を月1回開催し、診療科別に医師の長時間労働者の把握に取り組んだ。一定時間以上の長時間労働者に対して、その上司に事実を伝え、業務調整を行った。また、本人希望による産
------------	--

	業医との面談を案内した。
令和6年度の取組目標	<p>上記事項に取り組む</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働時間実績に課題がある診療科について、当該診療科総括科部長等へ注意勧告、また必要があれば、医師本人に対して、理事等幹部職員による面談、注意喚起を行う。</li> <li>・人事課による面接指導実施等に係る所属長、シフト管理者への連絡体制を構築する。</li> <li>・就業上の措置が必要となった場合及び月の時間外・休日労働時間が155時間を超えた場合、安全衛生委員会にて業務改善措置の実施を図る。</li> </ul>
計画期間中の取組目標	同上

#### 【追加的健康確保措置の実施】

令和6年度に向けた準備	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 各診療科の勤務体制見直しに取り組む。</li> <li>② 令和4年度に面接指導実施医師のweb研修を33名の医師が受講した。令和5年度中に面接指導医の割り振りを検討して、実際に面接指導を行える体制を構築する。</li> <li>③ 特例水準申請医師に対して、定例で毎月10日までに面接希望日を提出させて、15日～20日の間で面接を受けることが出来るような体制を構築する。また、特例水準を申請する医師以外についても、月80時間を超える場合については、面接を希望するか、健康チェック表と希望票を案内出来る体制を構築する。</li> <li>④ 現行、目視で勤務間インターバルや代償休息を追っている為、医師の働き方改革に適した勤怠管理ソフトの導入を検討する。</li> <li>⑤ 令和6年度に向けて、正職員医師及び非常勤フルタイム職員医師に対して、インターバル、代償休息のトライアルを実施予定。</li> <li>⑥ 各診療科の上長に対して、人事・労務管理の各種規程、勤務計画作成・管理に関する研修を行う（令和5年中に実施予定）</li> </ol>
-------------	---

令和6年度の取組目標	<p>・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とし、対象医師への面接指導を漏れなく実施する①勤務計画の対象月の時間外・休日労働時間が上限を超えない、②法定休日が確保されている、③副業・兼業先の労働時間を含める、④宿日直の時間を加味する、⑤勤務間インターバルが確保されている、⑥代償休息を期限内に付与することが出来る、⑦副業・兼業先までの移動時間、休憩時間を考慮した勤務計画が作成出来るようにする。</p> <p>また、作成されたシフトを人事課担当者がチェックし、上記内容が網羅されたシフトになっているかダブルチェック体制を構築する。</p>
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

### (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	病院長、働き方改革担当副病院長及び人事課長へトップマネジメント研修を受講してもらった
当年度の取組目標	<p>前年度に引き続き、病院長、働き方改革担当副病院長、人事課長へトップマネジメント研修を受講していただく。</p> <p>診療科総括科部長等向けに管理者の人事労務管理に係るマネジメント研修を年1回開催し、各種規程や勤務管理について学んでもらう。</p>
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

#### 【対象医師への研修等】

前年度の取組実績	特になし
当年度の取組目標	<p>・特例水準適用医師へ、いきサポのweb講習を活用して、医師の働き方改革の説明（インターバル、代償休息、健康の維持、面接指導の受講等）を行う（令和5年中に実施予定）</p>
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

## (4) 策定プロセス

各診療科の代表及び、看護部、医療技術部の代表が参画する働き方改革委員会を開催し、この計画案の策定を行った。また、タスク・シフトや、医師の時間外の把握に取り組むために委員会の直下にワーキンググループを立ち上げ、時間外勤務の短縮について取り組む。本計画については、医局会や、他職種が確認できるよう院内のイントラ等に掲示する。

## 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

タスク・シフト／シェアについては、令和4年度に各セクションの取組状況を確認出来た為、院内ルールを令和6年度中に策定出来るよう取り組む。また、関係職種に対して説明会や研修等を開催することで、病院としての取組を周知、理解してもらう。

院内の掲示板でタスク・シフト／シェアについて周知しているが、今後は病院ホームページにも掲載出来るようにする。

#### 【看護師】

計画策定時点での取組実績	特定行為研修の受講を促進できるよう、院内規定の整備をおこなった。
計画期間中の取組目標	特定行為研修の受講者を増やし、医師から当該研修受講者へタスク・シフトが促進できるような仕組みを構築する。

#### 【コ・メディカル】

計画策定時点での取組実績	業務範囲追加に伴う厚生労働大臣指定による研修の受講を推進した。
計画期間中の取組目標	研修受講者が、適切に役割が果たせるよう、業務分担を検討し、医師の負担軽減が出来るような体制作りを行う。

### 【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 35 人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。
計画期間中の取組目標	同上

### (2) 医師の業務の見直し

計画策定時点での取組実績	一部診療科の、宿直体制の見直しを行い、宿直医師の人数を減らす事により、宿直の負担軽減を図った。内科で AI による宿直表の自動作成ソフト等を活用し、宿日直の負担が一部の医師に偏らないような宿日直体制を組む事が出来た。また、同ソフトを活用することで、シフト作成担当者の属人化を防ぐ、医師のシフト作成業務の軽減に努める。
計画期間中の取組目標	内科以外の他診療科でも AI 自動作成ソフトを取り入れることができるか、検討する。

### (3) その他の勤務環境改善

計画策定時点での取組実績	取組実績なし。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"><li>・ AI 問診を導入し、医師の負担となっていたカルテの入力作業等の軽減をおこなう。</li><li>・ 令和 4 年度職員満足度調査は、無記名でアンケートを行った為、特例水準適用医師が回答したか確認がとれなかった。特例水準適用医師については別個でアンケートをとるか検討する。</li></ul>

### (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	副業及び兼業先に、派遣医師の時間外勤務が多くなる場合は、副業及び兼業を中止する場合があります事を知り、通知した。
計画期間中の取組目標	・ 従前通り、副業・兼業先へ、労働時間を毎月提出してもらい、当該時間の管理をおこなう。

	・ 副業・兼業先へ、派遣医師の休息时间確保の協力を依頼する。
--	--------------------------------

**(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**

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	令和 6 年度申請時点で、C-1 水準の申請予定の臨床研修医及び専攻医はいないが、今後、申請する可能性がある為、制度設計を行う。