

## 令和8年度 那覇市立病院 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

総合診療科（4名）B水準：1名

脳神経外科医師（7名）B水準：4名

小児科医師（16名）B水準：1名

麻酔科医師（5名）B水準：4名

集中治療科医師（2名）B水準：2名

## 1. 労働時間と組織管理（共通記載事項）

### （1）労働時間数

総合診療科医師（4名（B水準：1名））

年間の時間外・休日労働時間数	前年度実績 （暫定値）	当年度目標	計画期間終了 年度の目標
平均	755 時間 00 分	774 時間 00 分	774 時間 00 分
最長	1223 時間 00 分	1199 時間 00 分	1199 時間 00 分
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	1 人・33%	1 人・25%	1 人・25%
1,860 時間超の人数・割合	0 人・0%	0 人・0%	0 人・0%

※令和7年11月より内科医師で総合診療科を新設した。令和7年度は内科B水準として申請していた医師が、総合診療科B水準として変更になる。また、令和8年4月に1名入職で4名体制となるが、前年度実績（暫定値）は令和7年度の在籍者3名を対象としている。

脳神経外科医師（7名（B水準：4名））

年間の時間外・休日労働時間数	前年度実績 （暫定値）	当年度目標	計画期間終了 年度の目標
平均	683 時間 00 分	708 時間 00 分	708 時間 00 分
最長	1175 時間 00 分	1155 時間 00 分	1155 時間 00 分
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	1 人・9%	1 人・14%	1 人・50%
1,860 時間超の人数・割合	0 人・0%	0 人・0%	0 人・0%

※前年度実績（暫定値）は令和7年度の在籍者11名を対象としている。

小児科医師（15名（B水準：1名））

年間の時間外・休日労働時間数	前年度実績 （暫定値）	当年度目標	計画期間終了 年度の目標
平均	691 時間 00 分	715 時間 00 分	715 時間 00 分
最長	976 時間 00 分	975 時間 00 分	975 時間 00 分
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	1 人・7%	1 人・7%	1 人・7%
1,860 時間超の人数・割合	0 人・0%	0 人・0%	0 人・0%

麻酔科医師（5名（B水準：4名））

年間の時間外・休日労働時間数	前年度実績 （暫定値）	当年度目標	計画期間終了 年度の目標
平均	753 時間 00 分	772 時間 00 分	772 時間 00 分
最長	1104 時間 00 分	1050 時間 00 分	772 時間 00 分
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	1 人・20%	1 人・20%	1 人・20%
1,860 時間超の人数・割合	0 人・0%	0 人・0%	0 人・0%

集中治療科医師（2名（B水準：2名））

年間の時間外・休日労働時間数	前年度実績 （暫定値）	当年度目標	計画期間終了 年度の目標
平均	1305 時間 00 分	1274 時間 00 分	1274 時間 00 分
最長	1305 時間 00 分	1274 時間 00 分	1274 時間 00 分
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	1 人・100%	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%

※令和 8 年 4 月に 1 名入職で 2 名体制となるが、前年度実績（暫定値）は令和 7 年度の在籍者 1 名を対象としている。

**（2）労務管理・健康管理**

**【労働時間管理方法】**

令和 6 年度の取組実績	<p>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。</p> <p>② 所属長へ、毎月月末締めで、所属職員的时间外時間数の報告及び、時間外申請内容を確認していただいた。</p>
--------------	--

令和7年度の取組目標	上記事項に取り組む 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。 ② 医師自らが時間外申請を勤怠システムで行うことで、個人の時間外労働時間を管理できるように取り組む。
令和7年度の実績	毎月月末締めで、所属長へ時間外の実績報告を行い、所属職員へもフィードバックしていただいた。また、スマホで利用できる給与明細閲覧システムにて各自いつでも時間外労働時間数が確認可能となった。
令和8年度の実績目標	引き続き、勤怠システムの構築を進め、医師個人で時間外労働時間を管理できるよう取り組む。
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6年度の実績	琉球大学からの産婦人科応援医師について宿日直許可申請済み。
令和7年度の実績目標	他診療科についても、実態調査を行い、宿日直許可の申請が可能か検討する。
令和7年度の実績	特になし（新たな許可申請なし）
令和8年度の実績目標	引き続き上記事項に取り組む
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6年度の実績	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7年度の実績目標	引き続き、医師へ周知を行う。
令和7年度の実績	特になし
令和8年度の実績目標	引き続き上記事項に取り組む
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6年度の実績	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7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。
令和7年度の取組実績	労働者の過半数で組織する労働組合と協議・締結し、36協定を院内イントラに掲載した。 特例水準申請医師から意見をくみ取る仕組みを構築し、令和8年度締結内容の確認を行った。
令和8年度の取組目標	引き続き上記事項に取り組む
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6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7年度の取組目標	上記事項に取り組む ・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。 ・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。 ・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・
令和7年度の取組実績	長時間労働が増加している診療科に対して注意勧告し、医師の負担軽減に努めるよう安全衛生委員会より申入れを行い、所属長及びシフト管理者へ改めて周知した。 また、医師の健康診断実施率100%に向けて周知、受診促しを行った。
令和8年度の取組目標	引き続き上記事項に取り組む
計画期間中の取組目標	同上

### 【追加的健康確保措置の実施】

<p>令和6年度の実績</p>	<p>① 各診療科の勤務体制見直しに取り組む。</p> <p>② 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し、面接指導を実施した。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、面接希望確認および健康チェック表を案内した。健康チェック表の提出を必須とし、本人が面接を希望していなくても疲労蓄積が見られる職員に対しては面接を実施する仕組みを構築した。</p> <p>③ 医師の働き方改革に適した勤怠管理システムを導入。勤務間インターバルや代償休息を令和7年度中にシステム管理開始に向けて構築中。</p>
<p>令和7年度の実績目標</p>	<p>上記事項に取り組む</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul>
<p>令和7年度の実績</p>	<p>特例水準申請医師について、毎月面接指導を実施した。また、時間外労働月100時間を超えた医師に対して遅滞なく面接指導を実施した。</p>

令和8年度の取組目標	勤怠管理システムを活用した、勤務間インターバルや代償休息の管理を開始できるよう取り組む。
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】

令和6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
令和7年度の取組目標	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と同時に、他院の取り組み事例を当院にて準用できるか検討を図る。 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。
令和7年度の取組実績	病院長を含む4名の管理者へ、トップマネジメント研修を受講してもらった
令和8年度の取組目標	引き続き上記事項に取り組む
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】

令和6年度の取組実績	特になし
令和7年度の取組目標	・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7年度の取組実績	特になし
令和8年度の取組目標	特例水準医師に対して、医師の働き方改革の説明に加え、当院での面接指導実施体制や代償休息のルール等に関する研修を行う
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。 令和7年度時点の特定行為研修受講者12名であり、一部業務を実施している。
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。 令和8年度より当院で看護師特定行為研修を開講予定であり、教育体制を整えていく。院内にて特定行為看護師が活動できる環境を構築する。

##### 【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。 【薬剤師】 プロトコールに基づく薬物療法（PBPM）：心不全パスの導入により、治療の標準化、処方指示の遅延・指示漏れ防止に努めた。
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。

	<p><b>【薬剤師】</b> 令和 8 年度より救急センターに薬剤師を配置し、医療安全の向上及び医師・看護師等の業務負担軽減に努める。</p> <p>心不全パス以外の新規領域にも PBPM 導入を行い、薬剤師の専門性を活かしたチーム医療の質向上に貢献する</p> <p><b>【放射線技師】</b> 特定看護師の業務に関して、安全に円滑に行うための体制作りに取り組む。</p> <p><b>【リハビリ】</b> 言語聴覚士による嚥下訓練・摂食機能療法における患者の嚥下状態等に応じた食物形態等の変更に取り組めるよう、医療安全委員会に諮り検討する。</p> <p><b>【管理栄養士】</b> ICUにおける早期栄養介入管理で他職種と連携し栄養アセスメントや計画を実施する。</p>
--	---

**【医師事務作業補助者】**

計画策定時点での取組実績	医師の指示の下、外来陪席にて代行入力を行い、待ち時間短縮に繋がるよう取り組んだ。各種医療文書の作成代行を行い、作成期間の短縮に貢献した。また、外科系の手術症例登録を積極的に行い医師の負担軽減を図った。
計画期間中の取組目標	返書・逆紹介・転院など情報提供書の早期作成に寄与し返書率向上および病床稼働の円滑化を目指す。また、DX 推進に関して AI 導入に向けて必要な知識を習得できるよう教育体制を整え環境整備を行う。

令和 7 年度の実績として、働き方ワーキングにてタスク・シフト／シェア院内ルール作成に取り組んだ。

**(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
--------------	--

	<p>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。</p>
計画期間中の取組目標	<p>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。</p> <p>会議やカンファレンスを、勤務時間内の実施や所要時間短縮等、効率化・合理化を図ることで時間外労働の短縮に取り組む。</p>

### (3) その他の勤務環境改善

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し、希望医師に対して短時間勤務、時差出勤等を取得させた。また、院内スマホにて電子カルテの閲覧が可能となり、端末がなくても情報確認ができることで業務効率が向上した。</p>
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> <li>・ DX 推進プロジェクトのもと、AI 導入や各種申請業務の電子化等により業務の効率化を図る。</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	<p>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通知した。</p>
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>

**(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。