

令和6年度 気仙沼市立病院 医師勤務時間短縮計画

計画期間 令和6年4月～令和9年3月末

対象医師 管理職 医師（A：15名）
医長 医師（B：13名）
副医長 医師（B：10名）
医員 医師（B：9名）
臨床研修医（C-1：10名）

（対象医師人数は、令和5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：15名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和4年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	114 時間	110 時間	110 時間
最長	320 時間	320 時間	320 時間
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（B：13名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和4年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	671 時間	670 時間	660 時間
最長	977 時間	970 時間	960 時間
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	1 人(7.1%)	1 人(7.1%)	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（B：10名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和4年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	464 時間	460 時間	450 時間
最長	1,036 時間	1,000 時間	960 時間
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	1 人(10.0%)	1 人(10.0%)	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（B：9名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和4年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	805 時間	800 時間	790 時間
最長	1,194 時間	1,100 時間	960 時間
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	2 人(22.2%)	1 人(11.1%)	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（C-1：10名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和4年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	676 時間	670 時間	660 時間
最長	784 時間	780 時間	770 時間
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%)

(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"> ・タイムカード打刻方式により出退勤管理を行っている。 ・時間外勤務時間は、各自時間外勤務命令簿を提出し、科長による決裁と院長による確認を受けている。 ・労働基準監督署の指導により院内で定めた「時間外勤務申請基準」を周知し、時間外勤務時間管理の適正化を進めた。 ・「代償休息時間」の管理を開始し、代償休息の早期取得による医師の疲労回復につなげている。 ・労働とはみなさない「自己研鑽」時間の把握を開始した。
令和5年度中に実施予定の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・科長は、所属医師の健康管理のため、適時（少なくとも月前後半各1回ずつ）、時間外勤務時間の把握に努めるよう、引き続き啓発を行う。

	<ul style="list-style-type: none"> ・前年度に引き続き、適正な時間外勤務時間の管理と、「代償休息」の取得を推進し、医師の健康管理を図る。 ・勤怠管理システムを令和5年度内に導入し、時間外勤務時間や自己研鑽の時間などをより適正に管理する。
令和6年度 of 取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き上記事項に取り組む。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き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 of 取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・救急室関連業務は、宿日直許可のある宿日直と、救急室勤務の2名以上の体制とし、1stコール医師（救急室勤務者）と2ndコール医師（宿日直許可のある宿日直者）とに役割分担を行った。 ・宿日直許可のある宿日直に従事した場合、業務にあたった時間は「宿日直勤務命令簿」に記載し、時間外勤務として管理している。 ・夜間救急室勤務に関して、令和4年4月から変形労働時間制を導入したことにより、これまでに比べ、研修医で7時間45分/回、研修医以外の医師で3時間45分/回の時間外勤務の縮減が図られた。
令和6年度 of 取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き上記体制により救急医療に対応していく。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き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】

令和4年度 of 取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・医師の研鑽の勤務時間該当性は、「医師の診療手引き」に記載の上医師全員に周知している。 ・労働とはみなさない医師の研鑽開始時には、出退勤打刻カードに研鑽開始時刻を記入することとし、時間外勤務と明確に区別を行った。
令和6年度 of 取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度中に導入見込みの勤怠管理システムにより、引き続き管理を継続していく。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き上記事項に取り組む。

【労使の話し合い、36協定の締結】

令和4年度 of 取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・医師の36協定については、前年度の実績を踏まえた上限時間を設定し、職員労働組合と協定締結した。
---------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ・締結済の 36 協定を医局内に掲示し周知を図った。
令和 6 年度 of 取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・36 協定の締結前に協定案を医局会に示し、意見を聴く。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き上記事項に取り組む。

【衛生委員会，産業医等の活用，面接指導の実施体制】

令和 4 年度 of 取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生委員会を月 1 回開催している。 ・産業医を選任している。 ・健康診断を年 2 回実施し、医師の受診率が 100%となった。 ・「長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル」（面接指導マニュアル）を作成し、面接指導実施体制を確立した。
令和 6 年度 of 取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き安全衛生委員会を月 1 回開催する ・健康診断を年 2 回行う。 ・「長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル」に沿い長時間労働の医師を早期に特定し、100 時間を超過する前に面接指導を行っていく。 ・労働衛生環境の改善を進めていく。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き上記事項に取り組む。

【追加的健康確保措置の実施】

令和 4 年度 of 取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・「長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル」を整備した。 ・面接指導の実施体制を確立し、時間外勤務が 100 時間を超過する前に面接指導を行うこととした。
令和 6 年度 of 取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務が 100 時間を超過する前に面接指導を行い、医師の健康確保を推進する。 ・時間外勤務が 155 時間を超過した医師には、病院長から科長に対し業務改善命令、救急室勤務回数の制限等を命令する体制を整備する。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き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4年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・国の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）に病院長が参加した。 ・厚生労働省の関わる「医師の働き方改革」関連の労務に関する研修会に参加している。
令和6年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、人事・労務管理を含めた管理者マネジメント研修に積極的に参加していく。
計画期間中の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き上記事項に取り組む。

【働き方改革に関する医師の意識改革】

令和4年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・診療管理会議（各科長が参加）、業務改善委員会（各科長が参加）、医局会議（医師全員が参加）等において、「勤務間インターバル制限、代償休息」「面接指導等の追加的健康確保措置」等について周知・啓発を行い、意識の向上に努めた。 ・医師の働き方改革関連のルール等を文書（医師の診療手引き）にまとめて配布し、令和6年4月開始に向けて取り組む必要性を強調した。
令和6年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度中に、医師全員を対象とした「職員満足度調査」を実施し、働き方改革の達成状況、意識の深まりを調査する予定である。 ・昨年度に引き続き、「医師の働き方改革」の意義を周知・共有し、適正な「時間外勤務」の管理、その縮減努力を継続していく。
計画期間中の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き上記事項に取り組む。

【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】

令和4年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・市議会において医師の働き方改革の必要性等について議員に説明を行った。 ・病院ホームページ等にて「働き方改革」に関する市民の皆様へのお願い」を掲載し啓発に努めた。
令和6年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年に引き続き、啓発を行っていく。
計画期間中の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き上記事項に取り組む。

（4）策定プロセス

計画策定に当たっては、業務改善委員会において、医師のみならず多職種を交えて検討を行い、運営会議において決定した。

改訂した計画は、医師を含む職員全員に周知するとともに、これまでと同様に、院内システムの共有フォルダにデータを保存し、常時閲覧可能な状態にするほか、市立病院ホームページにおいて公開する。

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

令和4年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・タスクシフト/シェアの推進のため、業務改善委員会の中に「タスクシフト/シェア推進のためのワーキンググループ」を設けた。 ・ワーキンググループにおいて、国の示す「現行制度の下で医師から他の医療関係職種へのタスク・シフト/シェアが可能な業務」に沿って現状把握を行い、職種ごとに「実施済み」「実施可能」「中長期的課題」の3区分に分類した（別紙一覧）。
令和6年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・関係職種ごとに業務量調査を実施したうえで、タスク・シフト/シェア「実施可能」に分類した業務については、ワーキンググループにおいて実施に向けた検討を行う。 ・「中長期的課題」に分類した業務については、継続的に検討を行う。

（2）医師の業務の見直し

【外来業務の見直し】

令和4年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・選定療養費徴収による医師会との役割分担の推進等を継続する。 ・外来診療の病診にける役割分担の推進のために、「紹介受診重点医療機関」指定を検討した。指定に関し医師会医師全員にアンケート調査を実施し、意向調査を行った結果、当院が紹介受診重点医療機関に指定されることに異論はほとんど見られなかった。 ・地域連携パスの普及に関し、院内外で啓発を行った。 ・令和4年4月1日から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た。 ・これらの取組により、標準を大きく超えていた外来患者数の減少がみられている。
計画期間中の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・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】

計画策定時点での実績	<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準監督署の指導を受け、1名を救急室1stコール医師（救急室勤務）、1名を許可された宿日直として2ndコールを担当するように、2名間で役割分担体制を敷いた。
------------	---

計画期間中の取組目標	・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。
------------	--

【オンコール体制の見直し】

計画策定時点での取組実績	・大学医局から休日当番医の派遣を得ることにより、常勤医の非オンコール休日の範囲の拡大を図った。
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	・ほぼすべての科においてチーム制が導入されている。主治医制であった内科においてもチーム制に移行しつつある。
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。

【副業・兼業先の勤務時間も踏まえた勤務シフトの管理】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・副業・兼業における勤務時間管理体制を確立した。院内規定により副業・兼業が認められた医師には、休息時間に配慮し、余裕のある移動時間を含めた勤務計画書（「自営兼業許可申請書」）を作成することを義務付け、就業実績については、月に最低1回、「兼業報告書」の提出を求め勤務時間を管理している。 ・「自営兼業許可申請書」の内容を踏まえ、「宿日直・救急室勤務命令に関する手順書」に従い、宿日直・救急室勤務命令を行っており、時間外労働の上限超過、法定休日の取得に配慮した勤務計画を立てている。
計画期間中の取組目標	・引き続き、副業・兼業先の勤務時間も踏まえた勤務シフトの管理を行っていく。

【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	<ul style="list-style-type: none"> ・「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を短縮するために数値目標を設定し、時間外勤務の縮減を図る意識付けを行った。 ・令和4年4月から、宿日直許可のある宿日直と、救急室勤務の2人体制とした。 ・夜間救急室勤務に変形労働時間を導入したことにより、これまでに比べ、研修医で7時間45分/回、研修医以外の医師で3時間45分/回の時間外勤務が縮減された。 ・各種会議・委員会、各症例検討会等は可能な限り勤務時間内に行
--------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> うことを共通の認識として取り組んだ。 ・追加的健康確保措置（面接指導）を開始した。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・前年度と同様に、医師への啓発を行っていく。 ・追加的健康確保措置を引き続き行い、155時間を超過した医師には、病院長による救急室勤務回数の制限等を命令するなど、時間外勤務時間の縮減につなげていく。

（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	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体、医師会主催の会議への参加は可能な限りオンライン参加とし、移動に伴う拘束時間の短縮を図っている。また、学会への参加も可能な限りオンライン参加を選択するよう促している。 ・オンライン診療開始に向けて環境整備を進めている。 ・東北大学てんかん科と当院脳外科が、オンライン上で共同して、てんかん外来診療を行っており、専門医の意見を聴きながらリアルタイムに診療を行ない、診療の効率化を図っている。 ・眼科において、東北大学とオンライン上にて症例の検討、臨床上の指導を受けており、スキルアップのみならず業務の効率化に役立っている
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度の市立2病院（気仙沼市立病院及び市立本吉病院）の医療統合（予定）に伴い、2病院の電子カルテ情報を共有化することにより、データの閲覧、検索などを効率化し、医師の診療業務の負担の軽減を図る。 ・勤怠管理システムを導入し、医師の勤怠管理に係る業務負担の軽減を図る。

【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	<ul style="list-style-type: none"> ・「出産・育児・介護休業に関する規程」が整備されており、医師にも適用される。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍により遅れていた「病院機能評価」受審に向けて、チーム医療の推進を活動目標に掲げている。 ・タスクシフト/シェアに関し多職種で推進を図っている。
--------------	---

計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・業務改善委員会での検討などを積極的に進めていく。
------------	--

【職員満足度調査の実施】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・これまで職員への満足度調査を行った実績はなく、令和4年度は実施に向けた調査項目等の検討を行った。
令和5年度中に実施予定の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・9月頃までに医師への満足度調査を実施し、年内の取りまとめを目標とする。 ・調査項目には、回答者の属性を設けるとともに、自由に意見を記載してもらうための欄を設け、B・C水準適用医師からの意見も集約する。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・年1回の実施を目標とし、勤務環境の改善に反映させる。

（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	<ul style="list-style-type: none"> ・副業・兼業に従事する際には、事前に「自営兼業許可申請書」の提出を求め、その勤務計画を踏まえて宿日直・救急室勤務命令を行い、法定休日を確保している。 ・「自営兼業許可申請書」における勤務計画では、休息時間の確保に留意し、余裕のある移動時間の確保を含めた勤務計画の作成を求めている。 ・就業実態については、月に最低1回、「兼業報告書」の提出を求め、勤務時間を管理している。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度に引き続き、適正に副業・兼業の勤務時間管理に取り組む。

（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	<ul style="list-style-type: none"> ・「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の短縮を各科に対し啓発を行い、時間外勤務の縮減を図った。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き啓発を継続していく。

【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	・到達度別研修の一環として、2年目研修医が救急業務を行うに当たり、1人で1stコールに対応できるかどうか等の判定を行う。水準に達しない研修医は別研修カリキュラムとし、同じ勤務時間で最大の研修効果が得られるようにするとともに、指導医・上級医の指導負担の軽減を図っていく。