

いきサポ愛知

第27号

2022. SEPT

発行/愛知県医療勤務環境改善支援センター
(受託:公益社団法人 愛知県医師会)

「医師の労働時間短縮計画」を提出しました!! ～地域医療体制確保加算を得るために～

社会医療法人 愛生会 総合上飯田第一病院 名古屋市北区

救急車による搬送件数が2021年に2,473台となり、地域医療体制確保加算の施設基準である2,000台を超えたので、この加算を得るために、「医師の労働時間短縮計画」を東海北陸厚生局に提出しました。6月1日より620点の加算を算定しています。それ以外にも、当院では職員の働き方に資する様々な取り組みを行っています。

1. 医師の働き方改革の推進

2019年度より「勤務医師の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画」を毎年度作成し、タスクシフト/シェアを中心に病院を挙げて医師の働き方改革に取り組んでいます。計画は半期に一度は達成度合いを%で判定し、そのうえで、多職種で下半期の取り組み内容の修正や次年度の計画について検討、PDCAサイクルを活用して取り組んでいます。

2. 宿日直許可の取得

2020年当初は、新たな基準で医師の宿日直許可を取得した病院がまだそこまで多く無かった為、「許可の基準」や「申請書類を作成する上での注意点」といった細かい情報を病院団体や他院から得ることも難しく、大変苦労しました。勤改センターのアドバイザーのアドバイスもあり、2020年度に医師の宿日直許可を取得しました。続いて、2021年度には、薬剤師、放射線技師、臨床検査技師の技術職についても宿日直許可を取得しました。

3. さらなる労働時間管理の適正化に向けて

さらなる労働時間管理の適正化に向けて、「医師時間外業務の定義について」を作成しました。まずは研修医に周知し徹底を図っており、その後一般の医師にも広げていきたいと考えています。

臨床研修病院である当院がA水準を取得するためには、臨床研修医の時間外労働も管理する必要があります。まずは研修医の時間外労働を判定する基準を策定し、A水準以内へ誘導する取り組みを行いました。臨床研修管理委員会で承認され、実施に至っています。今後は、研修医での取り組みを成功事例として、研修医以外の常勤医師へ拡大していきます。

4. 医師の事務的業務改善に向けて

当院では、医師事務作業補助の資格を有する専門の部署を設け、外来診療における医師の事務作業のサポートを行っています。

また、医師の指示のもと、診断書等の代行作成業務・診療に関するデータ整理・院内がん登録等の統計や調査等の業務を行っており、これら実施状況を診療科毎にまとめ、新しく赴任された医師に医師事務作業補助者が当院で行っている業務内容を説明させていただくことで「大変わかりやすい」と好評をいただいています。

今後より一層、安定的に質の高い医師事務作業補助業務を提供できる環境作りをしていきたいと思っております。

5. 医事課職員の業務改善に向けて

当院では、人型ロボット「Pepper」が入退院に関する手続きや注意事項の説明について、患者さんならびにそのご家族へ定型的な説明を行っており、看護師・医療事務職員の説明対応時間や負担軽減を図っています。

また、Pepperの身振り手振りに加え、Pepperのディスプレイにも写真や表などの画像を表示しながら説明させることで患者さんに理解していただけるようにするとともに、感染症予防対策の一環として接触感染および飛沫感染を回避（減少）させることができました。



医師労働時間短縮計画の案（記載例）



評価の基となる医師労働時間短縮計画の詳細は、厚生労働省が作成した「医師労働時間短縮計画作成ガイドライン」に記載されています。

概要としては、①労働時間の短縮に関する目標及び②実績、並びに③労働時間短縮に向けた取組状況を記載するとともに、医療法第30条の19に基づく「医療勤務環境改善マネジメントシステム」として、各職種（特に医師）が参加して検討し、作成した上で、医療機関内でPDCAサイクルが実効的に回る仕組みを構築し、毎年、自己評価を行うことが想定されています。

計画期間

令和6年4月 日～令和 年 月末

対象医師

科医師（名（B：名/C-1：名）

科医師（名（連携B：名/C-2：名）

以下の全ての項目について、①案策定時点の前年度実績、②当年度目標及び③計画終了年度の目標を記載

前年度実績は、過去1年分を記載
※可能であれば、36協定期間に合わせて記載

※医師の自己申告等により把握した副業・兼業先の労働時間を通算した時間外・休日労働時間数であることに留意

※区分をさらに細かく分けする等、医師の年間の時間外・休日労働時間数を適切に把握するための工夫が望ましい

※C-1水準の研修プログラム/カリキュラム内の当該医療機関における研修期間中の時間外・休日労働時間を年単位に換算して年間の時間外・休日労働時間数を算出



1. 労働時間と組織管理（共通記載事項）

(1) 労働時間数

科医師（名（B：名/連携B：名/C-1：名/C-2：名）

年間の時間外・休日労働時間数	年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	時間 分	時間 分	時間 分
最長	時間 分	時間 分	時間 分
960時間超～1,860時間の人数・割合	人・%	人・%	人・%
1,860時間超の人数・割合	人・%	人・%	人・%

科医師（名（B：名/連携B：名/C-1：名/C-2：名）

年間の時間外・休日労働時間数	年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	時間 分	時間 分	時間 分
最長	時間 分	時間 分	時間 分
960時間超～1,860時間の人数・割合	人・%	人・%	人・%
1,860時間超の人数・割合	人・%	人・%	人・%

(2) 労務管理・健康管理

【労働時間管理方法】

年度の取組実績 ※案策定時点の前年度	
令和6年度の取組目標	
計画期間中の取組目標	

◇出勤簿による自己申告
◇ICカード、生体認証、ビーコン等を用いた客観的な労働時間管理方法導入
◇時間外労働時間の申請手続きの明確化・周知
◇医師の自己申告等により副業・兼業先の労働時間を把握する仕組み構築

【宿日直許可の有無を踏まえた時間管理】

年度の取組実績 ※案策定時点の前年度	
令和6年度の取組目標	
計画期間中の取組目標	

◇宿日直許可申請について検討
◇診療科ごとの勤務実態を踏まえて、必要に応じて宿日直許可を取得し、「宿日直許可のある宿直・日直」と「宿日直許可のない宿直・日直」とを区別した管理の実施
◇宿直・日直の時間の適切な取り扱いを行った上での勤務計画の作成

【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】

年度の取組実績 ※案策定時点の前年度	
令和6年度の取組目標	
計画期間中の取組目標	

◇自己研鑽のルールを定める
◇事業場における労働時間の該当性を明確にするための手続きを周知し、環境整備

【労使の話し合い、36協定の締結】

年度の取組実績 ※案策定時点の前年度	
令和6年度の取組目標	
計画期間中の取組目標	

◇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
◇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
◇36協定を1年に1回、実態に即して見直しを実施
◇36協定を超えた時間外労働の発生が見込まれた場合には業務内容や協定内容の見直しを検討
◇医師（特に連携B・B・C水準適用医師）から意見をくみ取る仕組みの構築

(2) 医師の業務の見直し

計画策定時点での取組実績	
計画期間中の取組目標	



- ◇診療科ごとの体制ではなく、交代で1日当直当たり2人体制とし、宿日直しない診療科はオンコール体制とする
- ◇宿日直を担う医師の範囲の拡大(短時間勤務医師や中堅以上医師の参画)
- ◇当直明けの勤務負担の軽減
- ◇外来の機能分化(紹介・逆紹介の活性化)
- ◇複数主治医制の導入
- ◇主治医チーム制の導入
- ◇病院総合医の配置
- ◇カンファレンスの勤務時間内実施や所要時間の短縮
- ◇当直帯の申し送り時間帯を設定
- ◇病状説明の勤務時間内実施と患者・家族への周知徹底
- ◇クリティカルパスの作成等による業務の標準化
- ◇研修医の学習環境の向上(経験の見える化による効果的な業務配分等)

(3) その他の勤務環境改善

計画策定時点での取組実績	
計画期間中の取組目標	



- ◇音声入力システムを導入してカルテの一部を自動作成
- ◇スマートフォン等からの電子カルテ閲覧及び入力システム導入
- ◇Web会議システム、院内グループウェアの活用
- ◇副業・兼業先の労働時間も踏まえた勤怠管理システムの導入
- ◇医師が短時間勤務等を希望した場合に受け入れ、活用できる環境がある
- ◇子育て世代の医師が働きやすい環境を整備(短時間勤務、時差出勤、変形労働時間制の導入、宿日直の免除等)
- ◇院内保育・病児保育・学童保育・介護サービスの整備や利用料補助等
- ◇地域の病院間での機能分化(救急の輪番制の導入等)
- ◇診療所の開所日・時間拡大による救急対応の分散
- ◇開業医による病院外来支援
- ◇病院診療所間の双方向の診療支援
- ◇介護・福祉の関係職種との連携等
- ◇患者相談窓口の設置(クレームを受けた場合のサポート体制の充実)

(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	
計画期間中の取組目標	

※本項目は副業・兼業を行う医師がいない場合には記載不要。



- ◇副業・兼業先への労働時間短縮の協力要請を行い、勤務シフトの調整を行う
- ◇副業・兼業先の医療機関において、宿日直許可の取得を促す
- ◇円滑な引継ぎ等によりできる限り予定していた時間内での勤務となるよう配慮
- ◇派遣医師の変更の受入等の協力要請(長時間労働となっている場合)
- ◇副業・兼業先の労働時間を含めた勤務計画の作成

(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	
計画期間中の取組目標	

- ◇教育カンファレンスや回診の効率化
- ◇効果的な学習教材・機材の提供による学習環境の充実
- ◇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

令和4年度

第2回医療機関に対する働き方改革セミナーを開催しました

令和4年7月22日(金)に第2回医療機関に対する働き方改革セミナーを開催し、多数のご参加をいただきました。

講演Ⅰ

「医師、看護師等の宿日直許可基準について～申請から許可までの流れ～」

講師 愛知労働局労働基準部監督課 監察監督官 佐野 晃

講演Ⅱ

「働き方改革と医業経営について」

講師 愛知県医療勤務環境改善支援センター
医業経営アドバイザー 川本 一男



お問い合わせ

愛知県・愛知労働局 委託事業
愛知県医療勤務環境改善支援センター
(公益社団法人愛知県医師会)

〒460-0008 名古屋市中央区栄4丁目3-26 昭和ビル6階
TEL 052-212-5766 FAX 052-212-5767
E-mail info@aichi-medsc.or.jp

ホームページでも情報公開中

右のQRコードを
読み取ってください。

<https://aichi-medsc.or.jp>

