

令和6年度 金沢医科大学病院 医師労働時間短縮計画

計画期間: 令和6年4月1日～令和7年3月31日

対象医師: B水準医師 92名、 連携B水準医師 272名 (休職者、出向者含まず)

1. 労働時間と組織管理(共通記載事項)

(1) 労働時間数

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	718.5時間	600時間	600時間
最長	2784時間	1860時間	1860時間
960時間超～1,860時間の人数・割合	86名・24%	53名・15%	53名・15%
1,860時間越の人数・割合	16名・4%	0名・0%	0名・0%

(2) 労務管理・健康管理

【労働時間管理方法】

前年度の実績	<ul style="list-style-type: none">・出勤簿による自己申告、打刻システムによる管理・明確な労働時間を管理するには個人だけでなく、医局事務員、所属長等の労力がかかり、迅速な時間把握が困難であった。
当年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none">・勤怠管理システム導入による労働時間の管理(案)・所属長、労務管理責任者による時間把握・労働時間と自己研鑽時間の区別を行う
計画期間中の実績目標	<ul style="list-style-type: none">・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】

前年度の実績	<ul style="list-style-type: none">・現状に沿った宿日直許可に基づき適切に取り組む(令和5年4月取得更新)・兼業・副業先の宿日直許可の取得促進(概ね取得済)
当年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none">・兼業・副業先の宿日直許可取得状況に合わせ、労働時間管理を行う・月4回の宿直、月1回の日直を超える宿日直に関して、拘束対応とする。・宿日直許可を得ていない施設への兼業は行わない。
計画期間中の実績目標	<ul style="list-style-type: none">・上記事項に取り組む・当院での宿日直を上限を越えない(宿直は週1回、日直は月1回)

【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"> ・本学における研鑽の定義を設け、院内に周知する
当年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間管理を行う際に上記定義に沿って判断する。 ・所属長の指示の有無を明確にし、判断する。
計画期間中の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・上記事項に取り組む ・各医局における特化した研鑽の取扱いについて、病院設置委員会「医師の働き方改革検討委員会」にて、審議し定義に加える。

【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"> ・職場代表との協議の上、決定する協議・締結し、許可内容をイントラに掲載する
当年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・職場代表との協議の際、B水準以上の医師の意見を聞く場を設け、意見を反映する(アンケート、医師の働き方改革検討委員会参加) ・医師の働き方改革検討委員会から職場代表会議へ意見を上申する。 ・年1回、医師の時間外労働時間を把握し、個人の水準を決定し、36協定の締結を行う。
計画期間中の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・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】

前年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・面接指導体制の整備、指導医の育成 ・病院衛生委員会を月1回開催する ・健康診断、特定従事者健診を実施 ・B水準、連携B水準の時間外労働勤務者(100時間越え)は面接指導が必須であることを周知
当年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・毎日の労働時間管理を行い、80時間を越えた時点で医局から事務局に報告を得て、指導医の手配を行う。 ・100時間を越えた時点で面接指導を実施する。 ・面接指導医の確保(指導医講習受講促進)
計画期間中の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・上記事項に取り組む

【追加的健康確保措置の実施】

前年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・連続勤務時間制限、勤務時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を整備
当年度の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・毎日の労働時間管理を行い、休息時間の確保を行う。 ・面接指導により、勤務環境の改善が求められた医師へ勤務配慮を行う。 ・宿日直回数の調整を行う。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・上記事項を受けて勤務体制を見直し、必要な体制を組む ・追加的健康確保措置実施のために勤怠管理システムの導入
令和6年度に向けた準備	<ul style="list-style-type: none"> ・医師本人の労働時間については、エクセル表により個人で把握しており、勤怠管理システム導入に向けて調整中
令和6年度の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・勤怠管理システムの導入により、客観的なフィードバックを毎月、医師本人に行う
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

令和6年度に向けた準備	<ul style="list-style-type: none"> ・医師全員の平均・最大の時間外労働時間の集計を医師の働き方検討委員会で報告している
令和6年度の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・勤怠管理システムの導入により、得られた情報を毎月開催している衛生委員会にて報告する体制とする
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

令和6年度に向けた準備	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務実態に課題がある診療科・医師等に注意喚起を行うことはしていない。
令和6年度の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・勤怠管理システムの導入により、得られた情報を毎月開催している衛生委員会にて報告する体制とする
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	<ul style="list-style-type: none">・病院長による定期的なマネジメント研修受講(年6回実施)・当院医師(診療科長含む)への本制度に関する職員研修会の実施・医局秘書等への「医師の働き方改革」取組説明・勤怠管理の手順等説明会実施(2回)
当年度の取組実目標	<ul style="list-style-type: none">・診療科長等向けに管理者のマネジメント研修の受講を促す(WEB可)・医師の働き方改革に関する職員研修会の継続
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none">・上記事項に取り組む

【医師に対する勤怠管理等に関する研修】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none">・特になし
当年度の取組実目標	<ul style="list-style-type: none">・病院職員研修会にて説明および意見交換を行う(●月)・イントラネットに掲載を行う(4月)
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none">・上記事項に取り組む

(4) 策定プロセス

医師等職種で構成された「医師の働き方改革検討委員会」を2ヶ月に1回開催し、医師の勤務時間の把握、労働時間短縮計画等の検討を行う。また、他職種(医師、看護師、医療従事者)で構成された「診療業務役割分担推進委員会」を年2回開催し、医師の負担軽減(タスク・シフト)等の見直しを行っている。労働時間短縮計画及び負担軽減計画を院内掲示および病院HPに掲載している。

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

※別紙「医師の負担軽減計画」参照

【看護師】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none">・特定行為研修を修了した看護師(皮膚排泄ケア2名、術中麻酔管理5名(区分1名)、心不全看護1名、がん薬物療法看護1名、乳がん看護1名)の活用を検討する。・特定行為研修受講者の増員
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none">・上記事項に取り組む

【医師事務作業補助者】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none">・医師事務作業補助者の確保。全診療科に配置し、医師の具体的な指示の下、診療録等の代行入力を行う。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none">・上記事項に取り組む

(2) 医師の業務の見直し

【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">・複数診療科による拘束体制へ切替・月4回の宿直、月1回の日直回数を超える計画は不可。診療科での調整を行い拘束体制取り入れる。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none">・上記事項に取り組む

(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">・電子カルテ更新により、作業負担軽減・勤怠管理システムの導入
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none">・作業手順の省略化・紙情報の電子媒体への移行による高速化

【職員満足度調査】

計画策定時点での取組実績	・職員満足度調査について、医師以外の職種に対して毎年11月に実施
令和6年度の取組目標	・調査の対象を医師の区分(B水準・連携B水準)を設けて、拡大する。
計画期間中の取組目標	・上記事項に取り組む

【勤務計画の策定】

計画策定時点での取組実績	・勤怠管理システムの導入に向けて、対応メーカーのプレゼンテーションを行っている
令和6年度の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・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ように勤務計画が作成されている。 ・法定休日が確保された勤務計画が作成されている ・副業・兼業性の労働時間を含めた勤務計画が作成されている ・宿日直許可の有無による取り扱いを踏まえた勤務計画が作成されている ・勤務間インターバルの確保が実施できるような勤務計画が作成されている ・代償休息を期限内に付与することができるような勤務計画が作成されている ・副業・兼業先までの移動時間を考慮し、休息の時間を配慮した勤務計画が作成されている ・作成された勤務計画について、事務の統括部署が主体となった体制でダブルチェックが実施されている
計画期間中の取組目標	・令和5年度中の勤怠管理システムの導入により勤務計画を作成し、令和6年4月から労働時間を管理する

【会議やカンファレンスの効率化・合理化】

計画策定時点での取組実績	・金沢医科大学働き方改革推進委員会にて、職種別に毎月の超過勤務時間を常任役員会にて報告を行い、注意喚起を行っている。
令和6年度の取組目標	・病院として、委員会やカンファレンスなどの時間内の開催など具体的行動計画を定め、周知を図る(令和5年度中から取組む)
計画期間中の取組目標	・上記事項に取り組む

【患者に理解を求める内容】

計画策定時点での取組実績	・特になし
令和6年度の取組目標	・診療時間内の来院、患者・家族への病状説明(IC)は就業時間内に行うよう病院の方針を確定させ、院内掲示やホームページで周知を図る(令和5年度中から取組む)
計画期間中の取組目標	・上記事項に取り組む

(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(外勤)先の勤務申請にて労働時間を把握・労働時間管理表による自己申告
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none">・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

(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	<ul style="list-style-type: none">・特になし
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none">・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を行う・研修プログラムによる労働時間の区別