

健和会大手町病院 医師労働時間短縮計画

2024 年度

(2024 年 4 月 16 日～2025 年 4 月 15 日)

作成日：2024 年 4 月 1 日

計画期間 (2024 年 4 月 16 日～2029 年 4 月 15 日)

長期 5 年計画：令和 6 年 4 月 16 日～令和 10 年 4 月 15 日

(2024 年 4 月 16 日～2029 年 4 月 15 日)

短期 1 年計画：令和 6 年 4 月 16 日～令和 7 年 4 月 15 日

対象医師 (常勤・嘱託常勤)

内科 (25 名)

麻酔科・集中治療科 (10 名)

救急科医師 (11 名)

形成外科医師 (2 名)

外科医師 (8 名)

産婦人科医師 (4 名)

耳鼻咽喉科医師 (2 名)

小児科医師 (3 名)

整形外科医師 (11 名)

脳神経外科医師 (2 名)

泌尿器科医師 (3 名)

皮膚科医師 (2 名)

精神科 (1 名)

病理科 (1 名)

感染症科 (3 名)

初期研修医 (12 名)

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（25名）

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	31:49	30:23	24:26
最長	118:40	100:00	75:00
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

麻酔科・集中治療科医師（10名）

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	25:31	24:24	19:13
最長	139:05	100:00	75:00
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

救急科医師（11名）

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	53:34	51:28	40:17
最長	146:04	100:00	75:00
960時間超～1,860時間の人数・割合	2名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

形成外科医師（2名）

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	9:38	9:15	7:22
最長	30:00	29:04	22:05
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

外科医師（8名）

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	43:25	41:24	32:56
最長	105:55	100:00	75:00
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

産婦人科医師（4名）

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	0:00	0:00	0:00
最長	0:00	0:00	0:00
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

耳鼻咽喉科医師（2名）

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	6:13	5:51	5:06
最長	28:15	27:23	21:18
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

小児科医師（3名）

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	0:00	0:00	0:00
最長	00:00	00:00	00:00
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

整形外科医師（11名）

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	18:56	18:38	14:20
最長	90:27	86:32	68:23
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

脳外科医師 (2名)

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	49:44	47:24	37:30
最長	113:14	100:00	75:00
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

泌尿器科医師 (3名)

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	10:32	10:00	7:50
最長	49:05	47:02	37:21
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

皮膚科医師 (2名)

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	21:52	21:17	16:40
最長	34:29	32:45	25:51
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

精神科医師 (1名)

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	0:00	0:00	0:00
最長	0:00	0:00	0:00
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

病理科医師 (1名)

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	2:20	2:13	1:45
最長	9:30	9:02	7:12
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

感染症科医師（3名）

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	0:06	0:57	0:45
最長	1:15	1:09	0:51
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

研修医師（12名）

5%削減 → 25%削減

年間の時間外・休日労働時間数	2023年実績	2024年目標	計画期間終了2029年度の目標
平均	65:59	63:08	49:48
最長	126:40	100:00	75:00
960時間超～1,860時間の人数・割合	0名	0名	0名
1,860時間超の人数・割合	0名	0名	0名

(2) 労務管理・健康管理

【労働時間管理方法】

前年度の取組実績	出退勤管理に関してICカード導入
当年度の取組実績	就業管理システム変更、変形労働制導入予定
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】

前年度の取組実績	内科宿直のみ宿日直許可申請済み
当年度の取組実績	宿日直中の実働内容は労働時間管理運用規定に沿って管理予定
計画期間中の取組目標	勤務内容に応じて実働や代償休息管理を行う

【医師の研鑽の労働時間該当性を明確化するための手続き等】

前年度の取組実績	法人で労働時間管理運用規定作成
当年度の取組実績	法人で確認した労働時間管理運用規定を周知し管理する
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【労使の話し合い、36協定の締結】

前年度の取組実績	特になし
当年度の取組実績	協議の場としては、経営協議会（労使参加・月1回開催）を位置づける。労働者（労働組合）の代表者と協議・締結し、届け出た36協定を医局へ周知する。
計画期間中の取組目標	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】

前年度の取組実績	・労働衛生委員会を月1回開催 ・健康診断を年2回実施
当年度の取組実績	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】

前年度の取組実績	特になし
当年度の取組実績	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を作成する
計画期間中の取組目標	上記事項を受けて勤務体制の見直しを行う

(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	病院長向けの研修会、診療科長等向けに管理者のマネジメント参加済み
当年度の取組実績	新診療科長等向けに管理者のマネジメント研修参加を継続する
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

各職種（医師、看護師、薬剤師、臨床工学技士、放射線技師、リハビリ、管理栄養士、事務）から各代表30名が参画する医療従事者の負担軽減及び処遇の改善検討委員会を3ヶ月に1回開催し、この計画の検討を行い策定した。策定後には当該計画を医局のほか、各職種の職場にて周知をしている。

2. 労働時間短縮に向けた取り組み

(1) タスク・シフト/シェア

【看護師】

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	特定行為看護師について検討結果を取りまとめる。

【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で医師の具体的指示の下、文書代行入力を行う。
計画期間中の取組目標	医師事務作業補助者の入職後3年経過した医師事務作業補助者の割合を50%以上にし、医師の具体的指示の下、診療録等の代行入力の質の向上を行う。

(2) 医師の業務の見直し

計画策定時点での取組実績	診療科ごとの体制ではなく、内科・外科系当直として1日あたり2名体制とし、宿日直しない診療科はオンコール体制とする
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none">診療科によっては複数主治医制の導入検討救急外来当直体制の見直し検討（主に交代勤務制導入検討）

(3) その他の勤務環境改善

計画策定時点での取組実績	タスク・シフト/シェアの実施に当たり、関係職種で研修参加し実績への準備中。
計画期間中の取組目標	タスクシフト/シェアの実施に当たり関係職種への説明会を開催し、実施する。

2. 医師の労働時間短縮に向けた取組（プロセス）

(1) 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	常勤以外の医師への副業・兼業案内を行い、個人申請を把握している。
計画期間中の取組目標	・ 副業、兼業先の把握を行う ・ 副業、兼業先への労働時間の協力要請を行い、勤務シフトの調整を行う

1. 医師の労働時間短縮に向けた労務管理体制の構築（ストラクチャー）

1.1 医師の労働時間短縮に求められる基本的労務管理体制

1.1.1 適切な 36 協定の締結・届出

計画策定時点での取組実績	36 協定締結・届出マニュアル策定済み
計画期間中の取組目標 （評価項目 13）	36 協定締結・届出マニュアル見直しを行う。

計画策定時点での取組実績	各診療科医師へ向けた勤務形態アンケート集約実施し 2023 年 12 月全医師団会議にて医師の働き方やアンケート内容について説明済み
計画期間中の取組目標 （評価項目 15）	2024 年 10 月までに 36 協定の締結更新を行い、医師(特に B 水準、連携 B 水準及び C 水準適用医師)から医局その他関連会議にて意見をくみ取る。

1.2 医師の勤務環境の適切な把握と管理に求められる労務管理体制

1.2.1 医師の労務管理における適切な労働時間の把握・管理体制

計画策定時点での取組実績	2024 年 2 月より医局会議で医師の働き方改革内容を説明し、就業管理システムでの労働時間管理および時間外労働申請の周知を説明済み。医師の時間外勤務申請承認医師についても承認フローを説明し、各科での業務協力体制組織を依頼。
計画期間中の取組目標 （評価項目 29）	時間外勤務時間に関しては各医師の 80 時間/月を超えた場合に就業管理システムでアラームを出現させ、その後の業務内容

	整備を各科で行い、医師団事務課でも毎月1・5・10日に時間外労働時間の把握を行い、100時間以上の時間外労働医師の把握を行う。100時間以上となる前に自己チェックシートでの健康チェックを行い、必要に併せて面接を実施する。必要時は労働制限措置を講ずる。
--	---

1.3 産業保健の仕組みと活用

1.3.1 衛生委員会の状況

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 (評価項目 45)	労働安全衛生委員会にて100時間を超えた長時間労働の医師への対応状況や面接指導の内容等を報告する。

2. 医師労働時間短縮に向けた取組（プロセス）

2.1 医師の労働時間短縮に向けた取組の実施

2.1.1 医師の適切な勤務計画の作成

計画策定時点での取組実績	勤務計画の対象月の時間外労働時間が上限を超えないように作成している。
計画期間中の取組目標 (評価項目 49)	勤務計画の対象月の時間外労働時間が上限を超えないように作成し、就業管理システムで対象月の時間外・休日労働の予定時間数を集計・確認する。また研修医等の勤務間インターバルを考慮した勤務表作成を行う。

計画策定時点での取組実績	法定休日を確保した勤務計画を作成しているが、就業管理システムの改修が追いついておらず、嘱託常勤医師の法定休日などが勤務計画に正しく反映されない。
計画期間中の取組目標 (評価項目 50)	法定休日を確保した勤務計画を作成する。

計画策定時点での取組実績	副業・兼業先の労働時間の把握をしている
計画期間中の取組目標 (評価項目 51)	副業・兼業先の労働時間の把握をし、副業・兼業先の労働時間を考慮した勤務計画を継続していく。

計画策定時点での取組実績	宿日直許可を踏まえた勤務計画を作成している
計画期間中の取組目標 (評価項目 52)	宿日直許可を踏まえた勤務計画を作成継続する。

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 (評価項目 53)	勤務間インターバルを確保した勤務計画を作成しているが、就業管理システムが勤務間インターバルを反映した勤務計画の作成ができないため、2024年5月15日までにシステム改修で対応する。

計画策定時点での取組実績	長時間労働医師への健康確保措置に関するマニュアルを医局会議やその他医師関連会議で説明し代償休息や勤務間インターバルについて説明済み。
計画期間中の取組目標 (評価項目 54)	代償休息を期限内に付与する仕組みを設けているが、就業管理システムが代償休息の予定を勤務計画に組み込めないため2024年5月15日までにシステム改修を行う調整をしている。その間に発生した代償休息は当月および翌月末までに勤務内へ入れ込むようする。

計画策定時点での取組実績	副業・兼業先の移動時間を把握する
計画期間中の取組目標 (評価項目 55)	副業・兼業先の移動時間を把握し、勤務間インターバル確保を調整した勤務表を作成出来ている。

計画策定時点での取組実績	作成された勤務計画は、計画作成部門と医師労務管理責任者がダブルチェックを行っているが、就業管理システムから出力される勤務計画帳票にダブルチェック済みの押印欄がないため、システム改修を行う調整をしている。
計画期間中の取組目標 (評価項目 56)	作成された勤務計画は、計画作成部門と医師労務管理責任者がダブルチェックを行えている。

2.1.2 医師労働時間短縮に向けた研修・周知の実施

計画策定時点での取組実績	病院長を含む医療機関内の管理職層に対して、医療機関の管理者としての人事・労務管理に関する外部のマネジメント研修を受講案内する。
計画期間中の取組目標 (評価項目 57)	病院長を含む医療機関内の管理職層に対して、医療機関の管理者としての人事・労務管理に関する外部のマネジメント研修を年1回以上受講する。

計画策定時点での取組実績	病院長を含む医療機関内の管理職層に対して、医療機関の管理者としての人事・労務管理に関する外部のマネジメント研修を受講、または外部からの有識者を招聘し研修を実施するよう案内。
計画期間中の取組目標 (評価項目 58)	病院長を含む医療機関内の管理職層に対して、医療機関の管理者としての人事・労務管理に関する外部のマネジメント研修を年1回以上受講する。

計画策定時点での取組実績	医局会議にて B 水準、C-1 水準適用医師に対して、勤怠管理や当人がすべき内容に関する説明を案内している。
計画期間中の取組目標 (評価項目 60)	医局会議にて B 水準、C-1 水準適用医師に対して、勤怠管理や当人がすべき内容に関する研修を少なくとも 1 回は実施出来る。

2.1.3 タスク・シフト/シェアの実施

計画策定時点での取組実績	タスクシフト/シェア PJ 会議の実施に当たり関係職種への説明会や研修を実施予定としている。
計画期間中の取組目標 (評価項目 65)	定期的にタスクシフト/シェア PJ 会議の内容を病院管理会にて進行状況を報告されている。

3. 労務管理体制の構築と労働時間短縮の取組の実施後の評価 (アウトカム)

3.1 労務管理体制の構築と労働時間短縮に向けた取組実施後の結果

3.1.1 医師の状況

計画策定時点での取組実績	医局会議や医師関連会議開催にて B 水準、C-1 水準適用医師からの意見収集を実施し、健康面と勤務へのモチベーション、医療提供体制に関する懸念事項等の内容について、情報収集を行う。
計画期間中の取組目標 (評価項目 87)	医局会議や医師関連会議開催にて B 水準、C-1 水準適用医師からの意見収集を実施し、健康面と勤務へのモチベーション、医療提供体制に関する懸念事項等の内容について、情報収集を継続して行う。