

## 神奈川県立病院機構における医師の働き方改革について

### 1 趣旨・目的

少子高齢化に伴って、今後ますます医療の需要が高まることが見込まれ、現状のままでは長時間労働による医師の健康への影響が懸念されます。

また、安全で安心な医療を持続的に提供する点からも、医師一人ひとりが安定した環境のもとで心身の健康を維持しながら、生き生きと医療に従事できる環境を実現することが重要です。

こうしたことから、県立病院機構では医師の働き方改革を推進するため、「“自分の時間”を作ること」、「“自分の業務”を職場で共有すること」、「“職場の業務”のやり方を見直すこと」の「3つの柱」に基づき各年度において取り組んできました。



### 2 これまでの取り組み

#### (1) 令和元年度～令和3年度

##### ① 医師の働き方改革検討会議の設置(令和元年度)

- 医師の働き方改革に関する課題に関し、各病院と協働したうえで対応の検討を進めていくため、本部と各病院の病院長・副院長等で構成する検討会を設置し、国等の動向について情報を共有し、時間外労働の上限規制に向けた対応の準備等を行いました。

##### ② 「職員の勤務時間等のガイドライン」の策定(令和2年度)

- 職員の長時間労働を防止し、健康的に安心して働けるよう、勤務時間等の適正把握・管理について記載したガイドラインを策定しました。

##### ③ 勤怠管理システムの導入(令和3年度)

- 全職員を対象として、勤怠管理システムを導入し、職員一人ひとりが労働時間を意識し、自ら管理できるように取り組み始めました。

(2) 令和4年度

① 医師の働き方改革プロジェクトチームの設置

- ・ 医師の働き方改革に関する取り組みを加速させるため、医師の働き方改革検討会の下に、本部事務局職員で構成する「医師の働き方改革プロジェクトチーム」を設置し、医師へのヒアリング、宿日直・兼業の実態、定時外の在院時間の状況等の実態調査を行いました。

② 時間外労働時間の上限時間の方針決定

- ・ 医師の働き方改革プロジェクトチームの行った実態調査を踏まえ、県立病院機構は当機構の医師の時間外労働時間について、「原則 600 時間以内、上限 960 時間」とする方針を決定しました。

③ 労働時間該当性の整理

- ・ 診療業務の特殊性等により、医師は多くの場合、時間外に行う行為が労働時間に該当するかについて事前にセクション長（診療部長等）から承認を得ることは困難であることから、セクション長はもとより、すべての医師が同じ基準に基づき労働時間に該当するかの判断できるよう、「労働時間該当性」で基準を明確にしました。

労働時間該当性の取扱い	
労働時間に該当するもの	労働時間に該当しないもの
<b>A 診療に関するもの</b>	<b>A 休憩・休息</b>
1 病棟回診	1 食事
2 予定手術の延長、緊急手術	2 睡眠
3 診療記録の作成等	3 外出
4 サマリー作成	4 インターネットの閲覧
5 外来の準備	<b>B 自己研鑽</b>
6 オーダーチェック	1 自己学習
7 診療上必要不可欠な情報収集	2 症例見学
<b>B 会議・打合せ</b>	3 参加任意の勉強会・カンファレンス
1 必須出席者である会議・委員会	<b>C 研究・講義その他</b>
2 参加必須の勉強会・カンファレンス	1 学会発表の準備
<b>C 研究・その他</b>	2 外部講演等の準備
1 診療行為（介入）を伴う臨床研究（別表参照）	3 論文執筆
	4 診療行為（介入）を伴わない研究（観察研究、一部例外あり）（別表参照）

聖路加国際病院の事例を元に、厚生労働省医政局が作成したものをアレンジ

時間外における研究の取扱い

診療行為(介入)を伴う研究(臨床研究)と、診療行為(介入)を伴わない研究(観察研究)のうち公的研究費による研究は労働時間として取り扱う

	診療行為（介入）を伴う研究				診療行為（介入）を伴わない研究
	治験	医薬品等の臨床研究	その他	手術・手技等の臨床研究	観察研究
性格	承認申請目的の医薬品等の臨床試験	・未承認・適応外の医薬品等の臨床研究 ・製薬企業等から資金提供を受けた医薬品等の臨床研究			
規制区分	医薬品医療機器等法	臨床研究法		医学系研究倫理指針	
実施形態	(国際) 共同治験	多施設共同 (JCOG等のグループ) 又は自院独自			
外部資金	科研費	研究機関の活動とすることが要件			
	AMED	機関と契約			
	共同研究	企業と契約			

#### ④ 医師の意識の醸成に向けた取組み

- ・ 働き方改革を推進するためにはセクション長の意識を変えることが必要となることから、セクション長の役割等について説明を行いました。
- ・ 医師向けの勤怠管理システム操作ガイドを作成し、勤怠管理システム活用に向けた準備を進めるとともに、労働時間に係る考え方等について周知しました。

### (3) 令和5年度

#### ① 労働時間の適切な把握に向けた勤怠管理システムの活用

- ・ 自分自身の労働時間を可視化するだけでなく、セクション長が部下の労働時間をタイムリーに把握し、業務の調整を行うため、勤怠管理システムへの時間外勤務等の入力について試行を始めました。

#### ② 医師の負担軽減・労働時間縮減に向けた取組みの実施

##### ア タスクシフト/タスクシェアの推進

- ・ 医師事務作業補助者の配置の拡充や特定行為看護師の育成により、医師に集中していた業務の分散に向けて取り組みました。

##### イ 職員間の情報共有の推進

- ・ 全職員間の共通のコミュニケーションツールとして、新たに「Microsoft365」を導入することにより、これまで時間を要していた情報共有・情報伝達に係る時間を短縮し、業務の効率化を進めました。

##### ウ 宿直翌日の負担軽減策の導入

- ・ 安全・安心な医療を提供するため、宿直時間中に通常と同態様の勤務が一定程度生じた際は翌日午後の勤務を免除できる制度を導入しました。

##### エ 会議・カンファレンス等の見直し

- ・ 会議やカンファレンスは、勤務時間内に効率的に実施するよう推進しました。

#### ③ その他

- ・ 医師の労働時間に大きく影響を及ぼす兼業や宿日直における勤務体制についても働き方改革の方針に沿って見直しを行っています。

### 3 今後の課題

今後は医師の負担軽減や労働時間縮減に向けて、医療 DX 推進等についても検討を進め、より質の高い医療を提供することを目指します。

また、医師の働きがい向上を図るため、人事評価・給与制度の見直しを検討します。

以上