

宿日直業務の体制確保ならびに派遣医師に対する労務管理に関する好事例【加治木温泉病院】



- 医療法人（鹿児島県始良市）
- 回復期・慢性期機能
- 病床数230床（一般病床97床 療養病床133床）併設介護医療院60床
- 職員数 病院364名（医師16名（歯科医師1名含む）看護師128名 介護職49名 医療技術職及び事務299名）
介護医療院31名（看護師16名 介護職15名）

加治木温泉病院の宿日直許可内容

1. 1回の勤務に従事する人数 宿直：1人以内 日直：1人以内
2. 1人の従事回数は次の回数を超えないこと 宿直：週1回 日直：月1回
3. 勤務の開始及び終了の時刻は、それぞれ次のとおりにすること
宿直 開始 18時より前に勤務につかせないこと
終了 翌9時より後に勤務につかせないこと
日直①開始 9時より前に勤務につかせないこと
終了 18時より後に勤務につかせないこと
日直②開始 13時より前に勤務につかせないこと
終了 18時より後に勤務につかせないこと
4. 1回の宿直の手当額は5万円以上、1回の日直①の手当額は8万円以上、1回の日直②の手当額は4万円以上とすること。なお、この金額については、将来においても、宿直または日直の勤務に就くことを予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の1人1日平均額の3分の1を下回らないようにすること
5. 通常の労働に従事させる等許可した勤務の態様と異なる勤務に従事させないこと
6. 宿直の勤務に就かせる場合、就寝のための設備を設けること

加治木温泉病院の宿日直運営の事例概要

加治木温泉病院では常勤医師の負担軽減の観点から、派遣医師に宿日直業務を担当してもらっている。この運営体制を円滑に進めるには、派遣元の医療機関及び派遣医師の理解と協力が不可欠である。派遣医師に宿日直業務を担当してもらうよう運用変更を実現するに当たっては、派遣医師が宿日直業務を担当することについて、派遣元医療機関、当院勤務医の理解促進を図るための取組と、派遣医師の業務内容の整理・勤務環境の整備、労務管理の適正化などを通じた派遣医師の確保のための取組を行った。

宿日直業務の体制確保ならびに派遣医師に対する労務管理に関する好事例【加治木温泉病院】

宿日直許可に基づく体制を確保するための取り組み

宿日直業務は外部から派遣される医師が担当

加治木温泉病院では常勤医師の負担軽減の観点から派遣医師に宿日直業務を担当してもらっている。加治木温泉病院は、回復期・慢性期病院であり、入院患者も高齢者が中心で慢性疾患が多いため、宿日直担当医の主な業務は病棟での短時間の簡単な診療や看取りなどであり、宿日直許可を受けた業務の範囲を外れた事態が発生することは少ないことから、派遣医師でも適切な対応が可能である。

【派遣元医療機関、当院勤務医の理解促進のための取り組み】

▶ 宿日直業務の方針を経営層で定めようとして現場に繰り返し説明を実施

派遣医師による宿日直業務の体制確保にあたり、院内医師からは、自身の担当患者を他の医師に任せることによる反対の声や心配の声が挙がった。この問題に対し、加治木温泉病院では院長を主体とし、医局会を通じて全医師から理解を得るまで繰り返し説明を行い、全医師の理解と合意を得ることとした。

▶ 派遣していただく外部の医師の選択と確保

外部派遣医師は、加治木温泉病院に入院している患者層が高齢者中心のため、内科、呼吸器外科、消化器外科の医師を中心として派遣いただくよう、紹介会社及び大学病院と調整している。派遣医師の確保に向けた取り組みについては、次2ページに詳解する。

▶ インフォームドコンセントの実施時間とDNR同意書取得

インフォームドコンセントを患者家族の都合に合わせ、平日夜間や祝日の対応を実施することは、常勤医や派遣医師の業務負担に繋がっていた。そこで、インフォームドコンセントの実施を平日日中に限定し、患者やそのご家族に説明を行い、院内掲示でも周知を図った。急性期病院では患者が急変することが予想されるが、当院は回復期・慢性期病院であるため、患者やご家族には急変時の際の対応として、DNR(Do not resuscitate：急変時には心肺蘇生は行わない)の同意書を事前に取得している。これにより、宿日直担当医の対応でも問題が生じない体制を整えている。

宿日直業務の体制確保ならびに派遣医師に対する労務管理に関する好事例【加治木温泉病院】

宿日直許可に基づく体制を確保するための取り組み

【派遣医師確保に向けた取り組み①：業務内容の整理・勤務環境の整備】

▶ 継続的に医師を派遣いただくための検討

宿日直許可取得後は下記の①業務内容の整理、②勤務条件の整理、③派遣医師の派遣元である医療機関への説明の順で医師を継続的に派遣いただけるように検討を進めた。また、当直室の環境整備も行った。

① 宿日直業務内容の整理

宿日直業務を適切に運営するためには、まずその業務内容の明確な整理が重要である。加治木温泉病院は慢性期・回復期機能を持つ病院であり、急性期病院とは異なり、夜間帯における救急車の受け入れ件数は年間を通して少ない状況であった。そのため、宿日直時の主な業務は患者の看取り、入院患者の夜間時対応と、軽微かつ限定的であり、宿日直担当医はしっかり休息が取れる体制が整っている。

② 勤務条件の整理

宿日直業務を派遣医師に担当してもらうにあたって、勤務条件を整理した。新たな勤務内容は、宿日直許可内容（週1回勤務とするなど）を踏まえて作成し、併せて、患者対応については主治医に判断を仰ぐことは要しない旨も明記した。これを派遣元にも提示し、勤務条件に同意いただける医師を派遣してもらう運用とした。

③ 派遣医師の派遣元である医療機関への説明

派遣元から医師を継続的に派遣してもらうためには、加治木温泉病院から派遣元を訪問し、宿日直業務の運営方法や宿日直時の軽微な業務内容等をしっかり説明する必要がある。派遣元に直接訪問して説明をすることで、派遣医師の労働状況や派遣元の要望を共有いただく機会が生まれ、当院と派遣元との間でしっかりとした関係性を構築することができ、安定した医師派遣体制に繋がった。

▶ 外部派遣医師に宿日直許可の内容の理解を得るための工夫

宿日直許可の内容について外部の派遣医師に理解を得るために、前提として、派遣元の医療機関に「②勤務条件の整理」にて設定した条件について説明を行い、その条件に同意いただける医師のみを派遣していただくよう調整している。条件については契約時に派遣元である大学や紹介会社から医師へ伝えていただいております。理解・同意をいただいたうえで契約及び勤務が行われる仕組みとなっている。さらに、当直室には、宿日直許可の対象範囲に該当する業務内容を明記した掲示物を設置しており、宿日直業務内容や加治木温泉病院の宿日直業務の制度について、いつでも内容を確認することができる環境を整えている。

派遣医師だけでなく派遣元の医療機関にも安心感を持っていただいているため継続的に医師を派遣いただいている

宿日直業務の体制確保ならびに派遣医師に対する労務管理に関する好事例【加治木温泉病院】

宿日直許可に基づく体制を確保するための取り組み

➤ 勤務時間の短縮

宿日直業務を派遣医師に担当してもらうため、派遣医師の負担軽減を図るために勤務時間の短縮を行っている。具体的には、宿日直許可上では、18:00～翌09:00までとなっているところを19:00～翌07:30に短縮している。

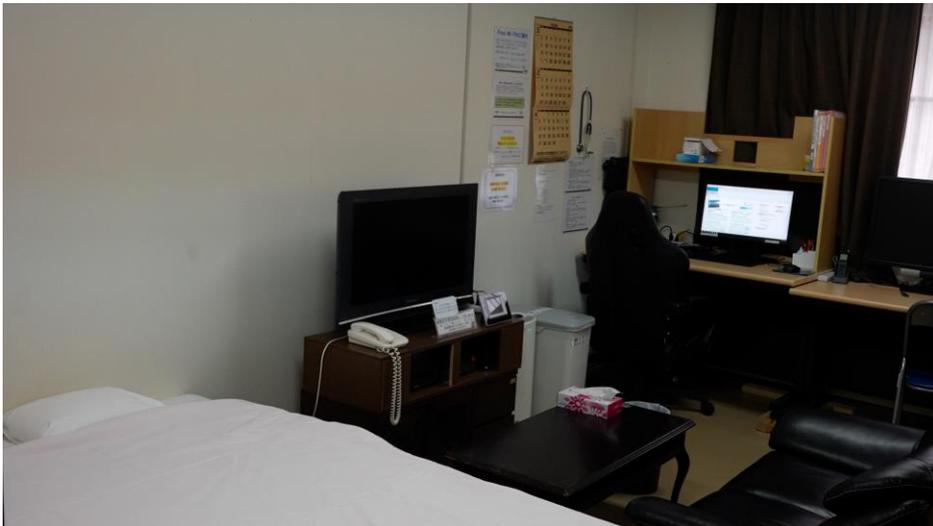
派遣医師の多くは当院から少し離れた鹿児島市内から来ていただいております、派遣元と当院への移動時間を考慮し、このような勤務条件とした。

➤ 当直室の環境整備

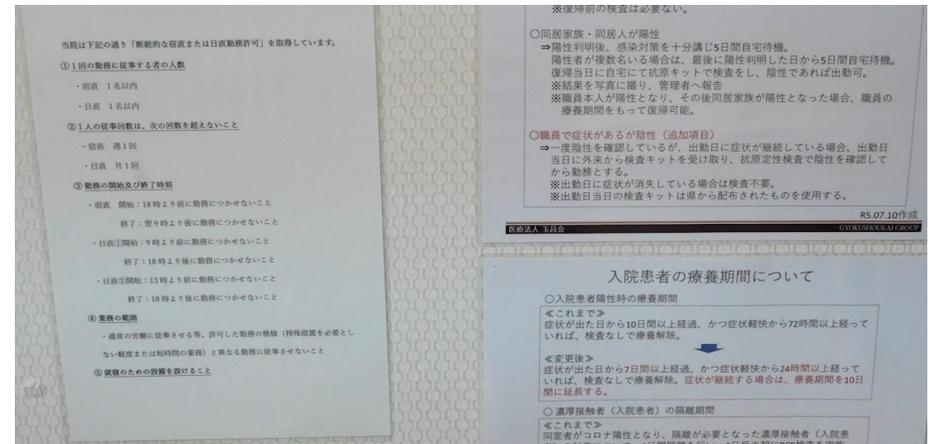
外部の医師に宿直を担当してもらうにあたり、負担軽減を目的として当直室の環境を整備した。

当直室は広々とした空間とし、リラックスしてくつろげるように配慮している。また、カルテ情報を当直室内で閲覧できるようにしたほか、インターネットの環境も整備した。さらに、当直室内には風呂、シャワー、トイレを完備し、軽いおやつや夜食も用意している。このような環境整備により、派遣医師である当直医は、特別な準備をする必要もなく、宿日直業務をすることができるようになっている。

【宿日直室の様子】



【宿日直許可の対象範囲に該当する業務内容を明記した掲示物】

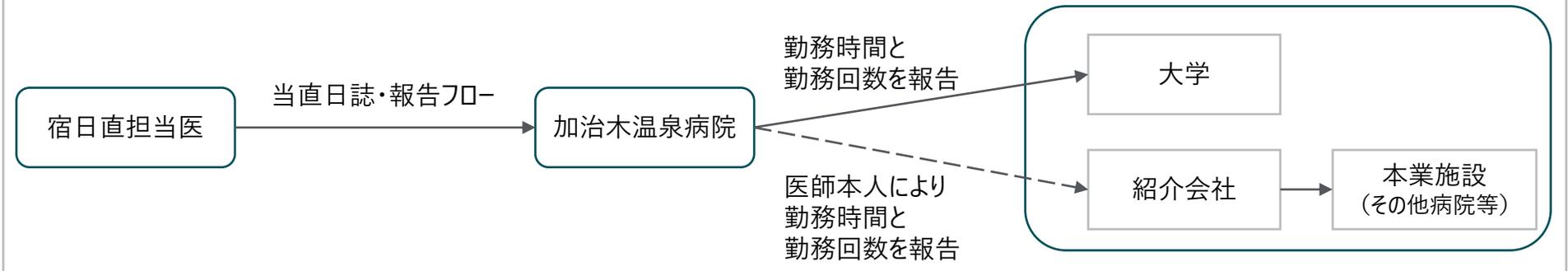


宿日直業務の体制確保ならびに派遣医師に対する労務管理に関する好事例【加治木温泉病院】

【派遣医師確保に向けた取り組み②：派遣医師に対する労務管理】

【労働時間の管理】

• 宿日直の労働時間の報告フロー



• 派遣医師の宿日直業務における労働時間の報告

労働時間については、1回19:00～翌07:30の計12時間半と決まっているため、医師ごとに月に何回宿日直を担当したのかをシフトで管理し、各派遣元へ報告を上げている。また、宿日直時の業務内容については当直日誌により管理しており、当直日誌は必ず院長が確認を行っている。当直日誌にて、時間外労働にあたるような、許可取得範囲外業務をしていることが見受けられた場合、当日の夜勤担当看護師等に問い合わせ事実確認を行った上で、労働時間としている。

• 大学から派遣いただいている医師の労働時間の管理

当院での勤務時間を毎月、当院から大学に報告して大学で各医師の総労働時間の管理をしていただいている。

• 紹介会社から派遣いただいている医師の労働時間の管理

紹介会社から派遣いただいている医師について、本業施設に労働時間を報告し、本業施設で総労働時間の管理をしていただいている。

宿日直業務の体制確保ならびに派遣医師に対する労務管理に関する好事例【加治木温泉病院】

【派遣医師確保に向けた取り組み②：派遣医師に対する労務管理】

【宿日直許可対象業務の範囲外の業務、イレギュラー発生時の対応について】

• 通常時の業務内容確認について

宿日直時の業務内容については、そのすべてを当直日誌にて報告いただいている。

• イレギュラー時の対応

許可対象業務の範囲を超えるイレギュラーな事態が発生した際は、宿日直担当医に対応をしていただき、その日中に当直日誌及びカルテにてその詳細を報告いただくようになっている。また、範囲を超えた勤務は時間外勤務の扱いとなるため、事前に取り決めた追加の賃金の支払いをする。

• イレギュラー時の報告体制

今まで許可対象業務の範囲を超えるイレギュラーな事態の発生はないが、発生時は、当直日誌に記載するのみならず、対応した夜勤の看護師から総師長、そして院長に報告が上げられることとしている（右図）。

• 宿日直担当医の急な欠勤への対応

欠勤時は、常勤医が代わりに勤務することで対応している。
宿日直医の急な欠勤に備え、常勤医にも予備シフトを組んでいる。そのため、急な予定変更の必要もなく、事前の心構えが可能になっている。

➤ 今後の課題

• 今後も許可内容に沿った運用を継続して行うための課題

将来的に病棟機能の変更などにより、救急対応など夜間時の診療対応が変更となる可能性がある。その場合、現在許可をいただいている宿日直許可の業務との整合性や対応可能な業務の在り方が課題となる。

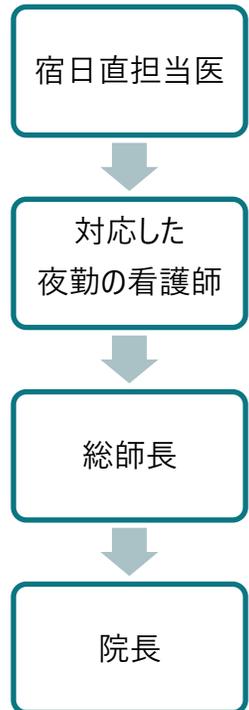
上記からも、宿日直時に対応している業務の内容のモニタリングや将来を踏まえた夜間帯の業務について検討していく必要性を考えている。

当直日誌のフォーマット

当直		総務部長			
日	行	年	月	日	曜日
医師氏名(フルネーム)					
《特記事項》					

当直		総務部長			
日	行	年	月	日	曜日
医師氏名(フルネーム)					
《特記事項》					

イレギュラー発生時の報告フロー



宿日直業務の体制確保ならびに派遣医師に対する労務管理に関する好事例【加治木温泉病院】

3. その他勤務環境改善の取り組み～病院全体でのタスクシフト・シェア～

▶ タスクシフト・シェアの方針

当院がタスクシフト・シェアを推進するにあたって、タスクシフト・シェアのしわ寄せが特定の職種に集中しないように留意している。そこで、チーム医療を強化し、コメディカル同士と医師が互いの業務を正しく理解することを方針に掲げ、コミュニケーションの促進、無駄な業務の抑制、効率の良い業務を推進している。また質の良い医療を提供する上でも五位一体（看護、介護、リハビリテーション、栄養、口腔ケア）の専門分野が連携することが重要と考えており、この観点からも下記の取組①～③を進めるようになった。

▶ 取組①：特定行為研修修了看護師の育成

医師業務を特定行為研修修了看護師にタスクシフト・シェアすることを目指し、特定行為研修修了看護師の育成を推進している。当院看護師がスキルを向上させるために、資格取得に向けた費用等支援（修学支援手当や研修に係る交通費の支給等）や勤務条件の調整など、支援体制を整備している。

▶ 取組②：ダブルライセンス・トリプルライセンスの推奨

医療人材同士が互いに業務を理解できるように、またコメディカルのキャリアアップのためにもダブルライセンス・トリプルライセンスの推奨をしている。病院として強化したい要素に関するライセンスを協議し方針を策定、その後ライセンス取得を希望するコメディカル職員を募集、審査し、各職員の希望と病院の意向がマッチする場合は、特定行為研修修了看護師の育成と同様に、ライセンスの取得支援（講座費用や勤務時間の調整など）を行っている。

例えば理学療法士であれば、心臓リハビリテーション指導士・呼吸療法認定士・栄養サポートチーム専門療法士・認知症ケア専門士・日本糖尿病療養指導士・健康運動指導士などがあり、これらの取得に向けて学び進めている職員がいる。また専門分野をさらに広げる選択肢として、介護福祉士や看護師、管理栄養士、心理カウンセラーなどがあるが、これらは時間とコストがかかるため、個人が取得したライセンスをうまく組み合わせることにより、より効果的なチーム医療が行えると考えている。

▶ 取組③：ICT機器の導入

当院では、タスクシフト・シェアのしわ寄せが特定の職種に集中しないことを重要視しているため、業務の自動化や効率化が見込めるものには積極的にICT機器を導入している。

業務の自動化：自動精算機を導入することで会計業務の一部をシステムで運用し自動化を進めている

業務の効率化：タブレット端末を導入することでペーパーレスを推進し会議における印刷業務を見直し、会議の準備の効率化を進めている

▶ 今後の展望

一層のタスクシフト・シェア、チーム医療の強化のため、特定行為研修修了看護師の育成及びダブルライセンス・トリプルライセンスの推奨も強化していく。また、院内業務を整理し業務の自動化及び効率化を実現できるICT機器の導入も検討を進める。

宿日直業務の体制確保ならびに派遣医師に対する労務管理に関する好事例【加治木温泉病院】

～ 取組に対する現場職員の声 ～

宿日直の運営について



当直医
(派遣医師)

自身の総合的な時間管理の点で安心です

時間報告など手が掛かる部分ではありますが、病院の事務局が派遣（兼業）部分の時間や業務及び、自身の本業の労働状況まで管理し、確認していただけているため、安心・信頼して兼業できています。

派遣元の協力のおかげで適切な運営が可能になっています

当院では医療の質確保のため、各医師あたり日直を月1回のみと限定しています。派遣医師だけでなく派遣元の医療機関に安心してもらえるように、業務内容・勤務条件を整理し丁寧に説明した結果、派遣元に協力を得られていると思います。



事務局



看護部

看護師にとっても夜間業務が明確化されました

宿日直許可を取得したことにより、日当直の先生方の業務が明確化され業務中のスムーズなコミュニケーションが実現しました。