

医師の働き方改革について

東海大学医学部付属病院における現状と課題



東海大学医学部付属病院
病院長 渡辺雅彦

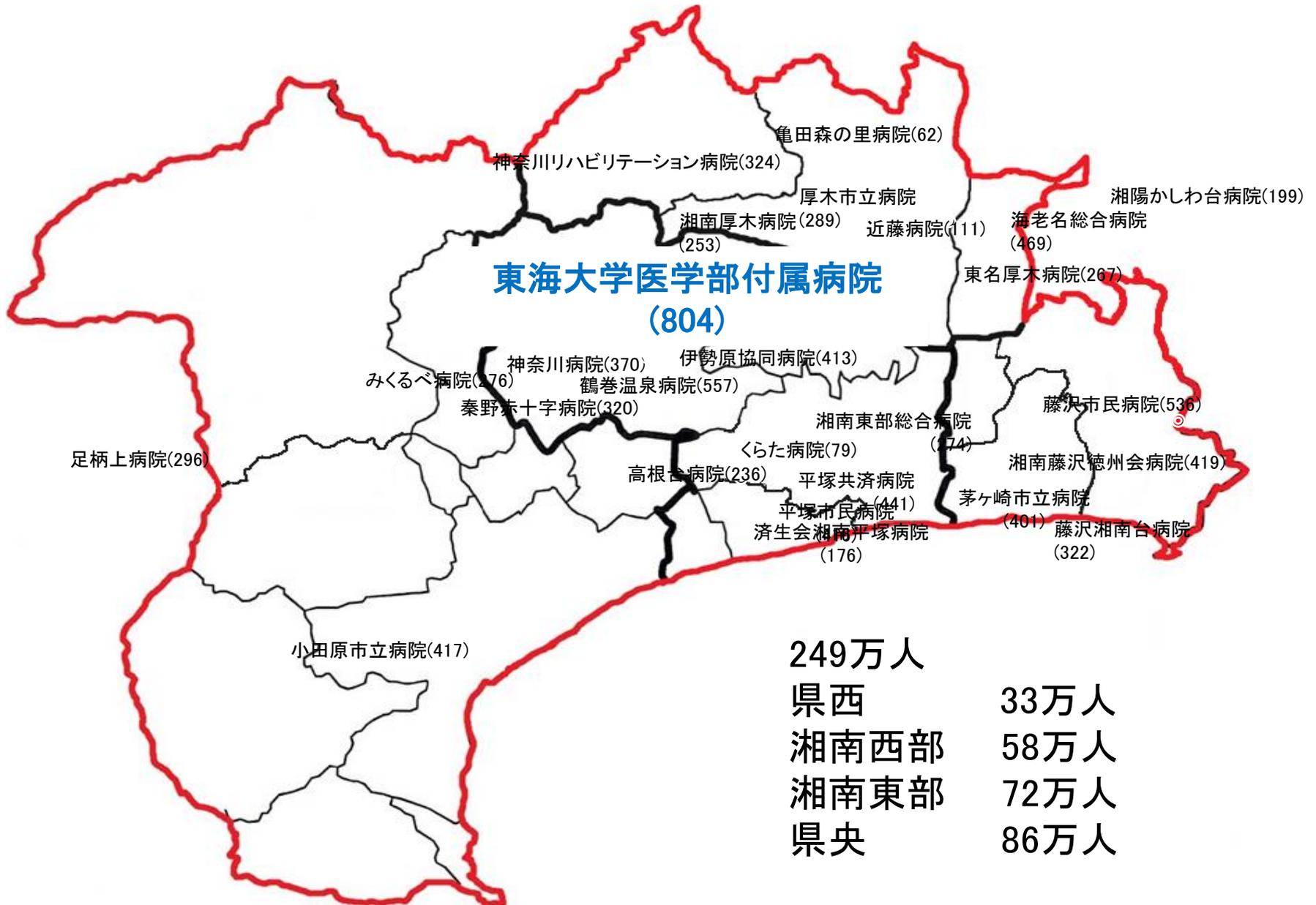
東海大学医学部付属病院の 診療データ(2022年度実績)

- 常勤教職員：2,287人(2023年4月1日現在)

*臨床系医師481名、基礎系教員57名

- 病床数：804床
- 入院延患者数：272,295人(1日当たり746人)
- 平均在院日数：10.77日
- 病床稼働率：92.79%
- 年間外来延患者数：649,512人(1日当たり2,415人)
- 年間手術件数：12,853件(うち麻酔科管理7,689件)
- 救急搬送件数：6,800件

当院の位置づけ



医師の働き方改革の目的

良質な医療の持続的提供を可能とすること

「人を救うには、まず自分が健康でなければならない」

日本救急医学会「働き方改革アクションプラン」

- 多様な働き方を可能とすること
- 生産性を高めること 首相官邸「働き方改革実現会議」(2017)

雇用者側における留意点

1. 過剰労働についての**管理義務**

→ 時間外労働の上限規制(罰則規定あり)

2. 法令に基づく時間外労働時間に対する**割増賃金の適正支給**

→ 深夜・休日労働への割増賃金、宿直中に通常の労働が発生した場合には実働分として割増賃金の支給が必要

当院での医師働き方改革における課題

1. 2024年度本格運用に向けての**制度・システム整備**
2. これからの医師の働き方に関する**意見交換・周知**
3. **長時間勤務**医師・診療科への重点的施策
4. 医師の**生産性向上**に向けた取り組み

働き方改革検討委員会

委員長 副院長(働き方改革担当)

診療科
労務管理マネージャー会議

各種ワーキンググループ

Dr. JOYチーム

人事ユニット

タスクシフト
タスクシェア

夜間休日
業務体制

手術室
運用見直し

復職支援

追加的健康
確保措置

制度・システム整備

意見交換・周知

生産性向上

当院の特例水準指定申請に向けての状況

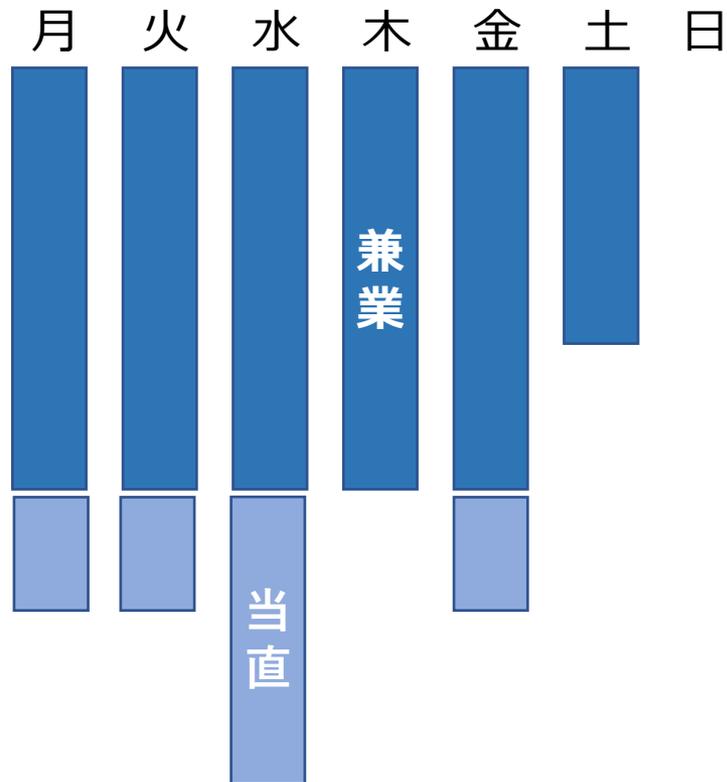
- B水準
- 連携B水準
- C-1水準

□2023年6月医療機関勤務環境評価センター
へ評価受審申請

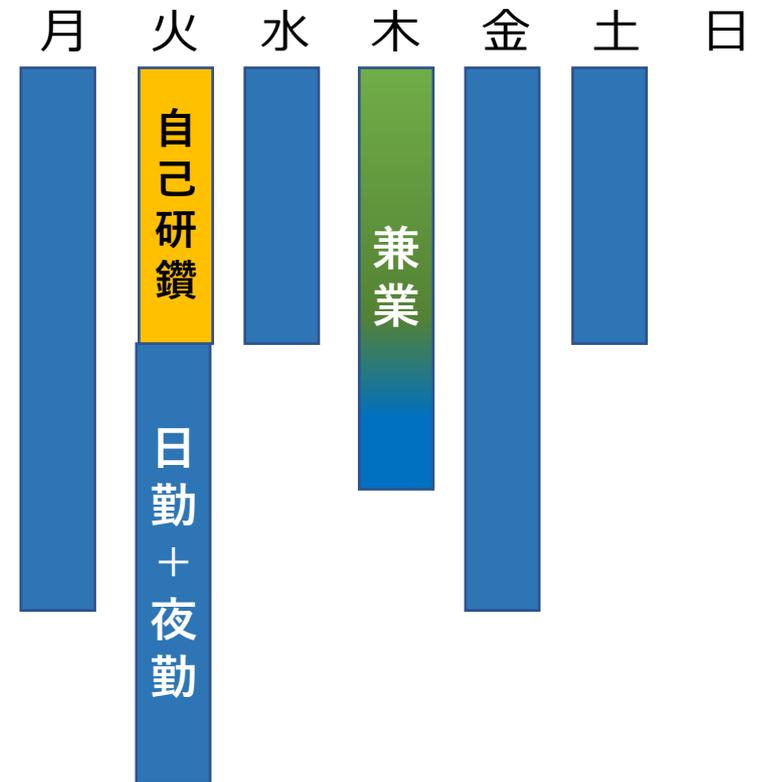
□2023年10月神奈川県へ指定申請予定

当院の労働制 変形労働時間制（1ヶ月単位）の導入

固定労働時間制（従来）



変形労働時間制へ移行



裁量労働制（専門業務型）

- **研究が主たる業務**の場合に適用
 - 外来診療等：研究のために行うものは可
院内の診療業務について上限を定める予定
 - 宿日直は不可
- 出勤日は「みなし労働時間」分の勤務をしたとみなす
 - 深夜、休日の業務は時間外労働
 - 時間外労働（深夜・休日、兼業など）は月80時間まで

所定時間外労働時間の測定(人事ユニット)

所定労働時間

- 週37.5時間:院内で週32時間、4日以上^{の勤務とする}
- 年休・出張はみなし勤務
- 兼業兼職(報酬の発生する講演等を含む)

➤ 大学・医学部・付属病院から指定された業務

□ 時間外の業務のうち、大学・医学部・付属病院から指定されたもの

- ◆ 救急外来、入院患者対応、手術など
- ◆ 指定された会議、講義、入試業務など

□ 院外の業務のうち、大学・医学部・付属病院から指定されたもの

- ◆ 出張、臨床兼務など

所定時間外労働
算出の対象

- 時間外割増
- 深夜割増
- 休日割増

法定時間外労働時間の測定 (Dr. JOYチーム)

法定労働時間

- 週40時間
- 年休は労働時間を含めない

- 大学・医学部・付属病院から指定された業務
 - **所定労働時間内**の**院内**業務全て(診療・研究・教育)
 - **時間外**の業務のうち、大学・医学部・付属病院から指定されたもの
 - ◆ 救急外来、入院患者対応、手術など
 - ◆ 指定された会議、講義、入試業務など
 - **院外**の業務のうち、大学・医学部・付属病院から指定されたもの
 - ◆ **出張、臨床兼務**など

時間外労働の
上限規制対象

- 兼業兼職

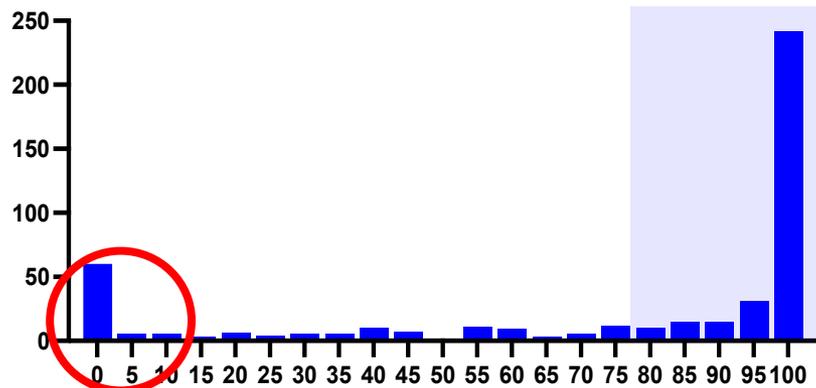
法定時間外労働時間の測定 (Dr. JOYチーム)



Dr JOY社HPより (<https://www.drjoy.jp/>)

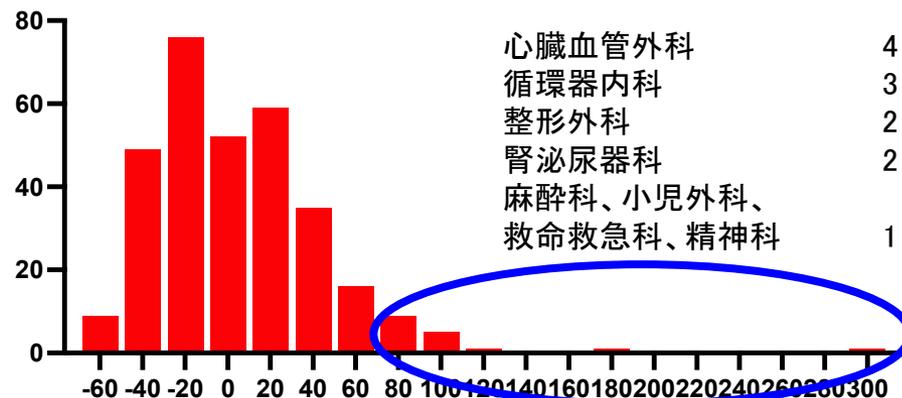
法定時間外労働時間の測定(2023年5月実績)

申請・承認率



消化器内科	9
循環器内科	8
脳神経内科	6
血液・腫瘍内科	5
腎内分泌代謝内科	5
小児科	5
形成外科	5

法定労働時間超過分 (兼業を含む)



1. オンコールが夜勤と設定されている(逆のパターンもあり)
2. 時間外で1号館にいる時間の全て(多く)が労働とカウントされている
3. 1号館にDr JOYを置きっぱなしだが全て労働としている
4. 他院での2泊3日当直が全て兼業としてカウントされている(宿日直許可があるはず)

法定時間外労働時間の測定 (ビーコン勤怠管理システム)

1. 院内でビーコンを必ず携帯する
2. あらかじめ兼業時間を入力する
3. 年休等の休暇を入力する
4. 出張のルールに従って予定入力、実績入力を行う
5. 夜勤とオンコールを区別して入力する
6. 労働と自己研鑽を分けて申請し、上長が承認する
7. 代償休息を確保する
8. 法定休日を確保する
9. 追加的健康確保措置が必要な医師へのアラート
10. 変形労働時間制に基づく効率的な労働時間設定をする

代償休息

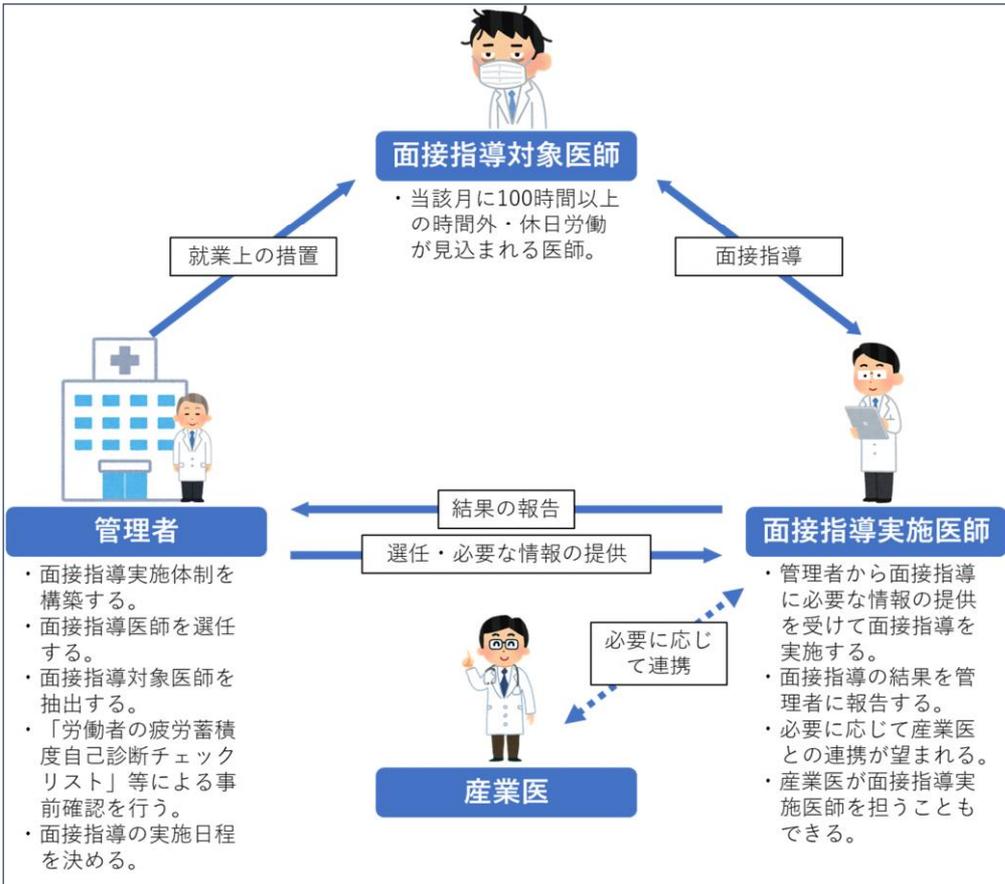


予定された9時間又は18時間の連続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合は、当該労働時間に相当する時間の代償休息を事後的に付与する。(当該労働の発生した日の属する月の翌月末までに付与)

- 翌月末までの予定勤務時間、勤務間インターバルを除いた時間において所定の時間を代償休息として確保する必要がある
＝ 有給休暇の取得などを義務づける？

面接指導実践マニュアル
(2023.3病院運営会議承認)

追加的健康確保措置



時間外労働 \geq 月45時間の時点で
・アラート

時間外労働 \geq 月80時間の時点で
・アラート
・月 \geq 100時間が予想される場合、面談

時間外労働 \geq 月100時間の時点で
・疲労度自己診断チェック
・面接指導実施医師による面談

面接指導実施医師

- ・ 産業医でなくても良い
- ・ e-learning受講
- ・ 所属部門の管理者は不可

面接指導実施医師養成ナビ

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/>

夜間休日体制

夜勤

- 診療加算等算定のため必須:救命救急科、麻酔科、産婦人科(MFICU)、小児科(NICU)、内科(ICU)
- 夜間業務の頻度が特に高い:循環器内科
- ✓ 現時点では日当直手当を支給＝**深夜勤務手当**へ移行

オンコール(院内待機)

- 従来の日当直(一部診療科は複数制)
- ✓ オンコール手当支給
- ✓ 実働時間に対して**時間外手当(割増賃金)**の支給が必要

オンコール(院外待機)

- ✓ オンコール手当支給
- ✓ 実働時間に対して**時間外手当(割増賃金)**の支給が必要

夜間休日体制

オンコール**院外待機可**とする診療科の要件(案)

- 負担が増加する診療科(内科、救命救急科)へ配慮する
- 夜間休日においても医療ニーズの高い患者にはきちんと対応する
 - 不要不急な夜間休日受診は抑制

5. 看護師、患者への**マニュアル・説明文書**等を準備

関連部署との**連携・周知**(外来トリアージナース、病棟、近隣医療機関)

生産性の向上：手術室運用見直し

1. 手術間のインターバル時間の短縮

- 手術枠の設定
- 入室時間の分散
- 入室から加刀までの時間短縮
- 器械・医材のセット化およびスリム化
- 清掃及び手術サポートチームの見直し

2. 看護スタッフ業務の見直し

- 看護スタッフの増員
- 看護業務のタスクシフト

生産性の向上:タスクシフト・タスクシェア

タスクシフト・タスクシェアを推進する手順の明確化

1. 診療科(担当者)と病棟・外来とでタスクシフト・タスクシェアを希望する項目をリストアップ
2. タスクシフト・タスクシェアWGで検討

医師→看護師

- ✓シフト済み COVID19抗原検査、MRでの造影剤投与、デジカメ画像の取り込み・消去
尿道カテーテル留置、止血解除
- ✓保留 経鼻胃管・ED チューブの抜去、**定型的な説明・同意業務**
- ✓検討中 輸血、転院搬送の同乗、ワクチン接種

医師→薬剤師

- ✓シフト済み 院外からの疑義照会への対応、持参薬代行入力、院内疑義照会内容入力
- ✓検討中 **継続処方**の代行入力

医師→栄養士

- ✓シフト済み 術前の食止め、栄養指導オーダー

看護師→他職種(薬剤師・ME・臨床検査技師・放射線技師)

- ✓シフト予定 一部病棟での配薬車へのセッティング(薬剤師)、ロボット手術準備(ME)

厚生労働省「令和5年度子育て世代の医療職支援事業」に採択

厚生労働省 2023年度子育て世代の医療職支援事業応募企画

子育て世代の医療職支援ラウンジを基点としたネットワーク構築 -神奈川県西部モデル-

【要約】

- 神奈川県西部医療圏の子育て世代の医療職における就労継続、復職に関して地域唯一の三次医療施設かつ教育研修施設である 東海大学医学部附属病院 にて多彩な支援を行う
- 学生、在職者、離職者、復職希望者、復職者、イクボス希望者 などすべてを対象にしたラウンジならびにコンシェルジュを開設し、独自の復職支援プログラム運営、勤務調整に関する相談、啓蒙活動、イクボス研修などの企画、ラウンジを基点とした子育て世代の医療職支援ネットワークを構築する
- 地域の医療機関と連携し、復職支援プログラム修了者の再就職マッチングを行う

背景

本学医学部の女性医師輩出率は 通年45%前後と全国的にも高いにも関わらず、大学病院勤務女性医師の割合はキャリアアップと共に著しく減少し、地域医療の障壁となっている。医師の働き改革実現にはいかに子育て世代の医療職を支援しながら労働力を維持するかが課題である。

ラウンジを基点とした様々な支援を行うネットワーク体制 の構築

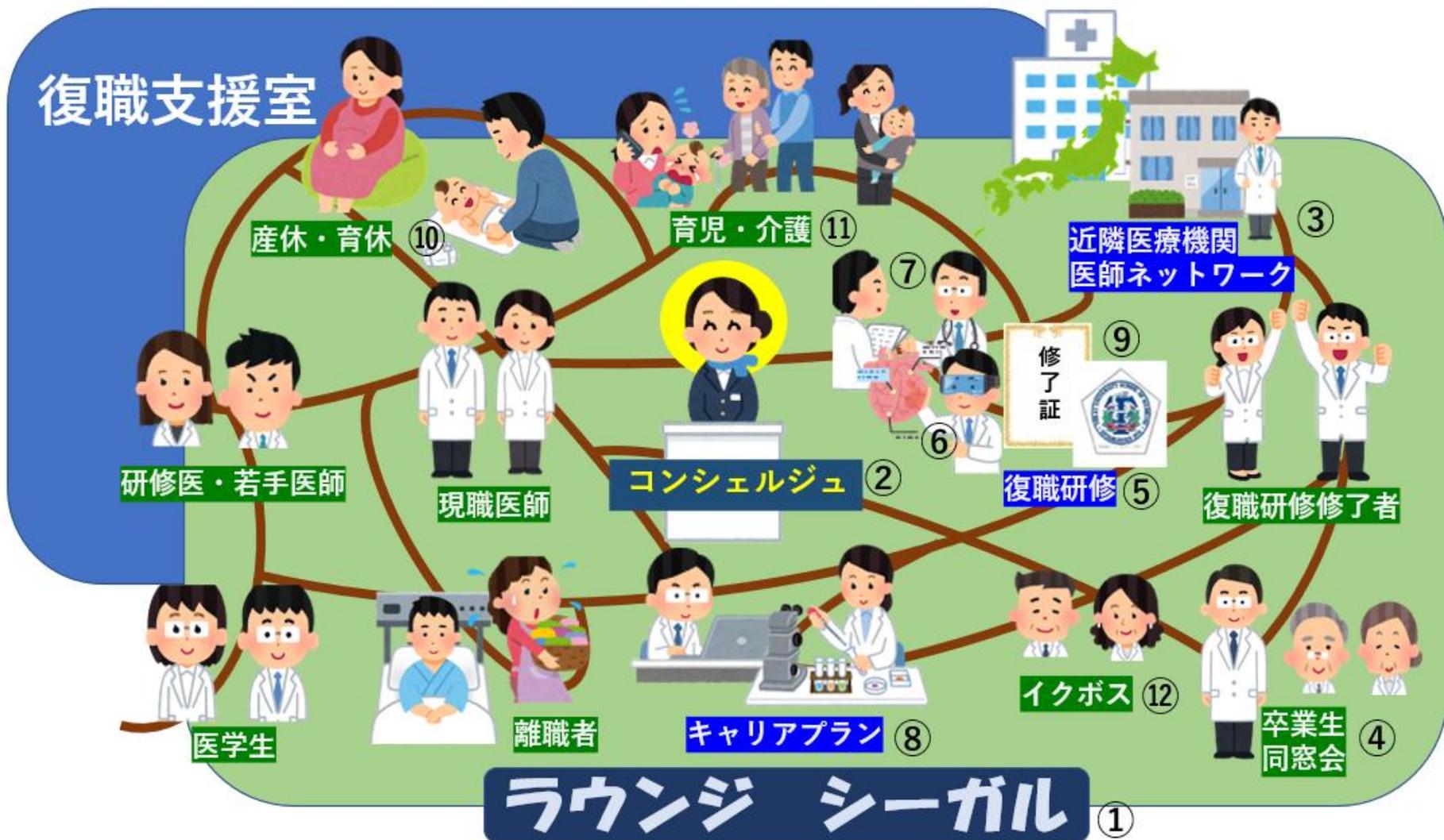
性別を問わず、学生、在職者、離職者、復職希望者、イクボス希望者などすべてに対し、途切れることのない支援を行う基点、子育て世代の医療職支援ラウンジ「シーガル」の開設。

復職支援研修を修了した医師に対して、所定のプログラムを修了した証明に、修了証を発行
オンデマンドVR教材、ハンドブック、チューター制度を導入。修了証にはデジタル証明書のオープンバッジを採用しクオリティを担保、地域の病院や神奈川県医師会に周知し 就職マッチングする。

効果の実証と他エリアへの普及に向けて

コンシェルジュと緊急連絡掲示板利用率調査、地域医療への復職率のモニタリング、研修セミナー、復職支援やイクボスイベントの主催、地域の子育て支援ニーズに関する調査研究事業の展開。

厚生労働省「令和5年度子育て世代の医療職支援事業」に採択



ご清聴ありがとうございました

Think Ahead, Act for Humanity