

# 友愛会における医師の働き方改革に向けた取り組み

社会医療法人友愛会 法人事務局 落合淳





申告すべきCOIはありません。



 社会医療法人友愛会  
介護老人保健施設 友愛園



 社会医療法人友愛会  
豊見城中央病院



 社会医療法人友愛会  
友愛医療センター



 社会医療法人友愛会 豊見城中央病院附属  
豊崎クリニック



 社会医療法人友愛会 豊見城中央病院附属  
健康管理センター

## 友愛会概要

主な事業所は高度急性期を担う友愛医療センター、ケアミックスの豊見城中央病院、健診施設である健康管理センター、PET-CTを運用する豊崎クリニック、老健の友愛園で構成されており、これらが全て沖縄県の南部医療圏に属しており、総職員数は2,260人となっています。

仕事は楽しく！



## 社会医療法人 友愛会

設立	1980年4月	設立地	沖縄県豊見城市与根
理念	友愛の心で 人間性豊かな職場環境をつくり 健康づくりに寄与する 地域医療に貢献する		
理事長	比嘉国基	職員総数	2,260人 (2023年11月1日現在)
主な事業所	友愛医療センター、豊見城中央病院、健康管理センター、豊崎クリニック (PETセンター)、友愛園 (老健)		

## 友愛会のシンボルマーク

二つのハートが重なり合っており、これは人と人との心のふれあいを表します。心のふれあいが希薄になりがちな現代社会にあって、社会医療法人友愛会は、心のふれあいを大切に医療と福祉に貢献することを願っています。



## 友愛医療センターの概要

設立：1980年（前身の豊見城中央病院）

病床数：388床（国家戦略特区病床2床含む）

職員数：1329名

医師：165名

看護師：593名 薬剤師：34名

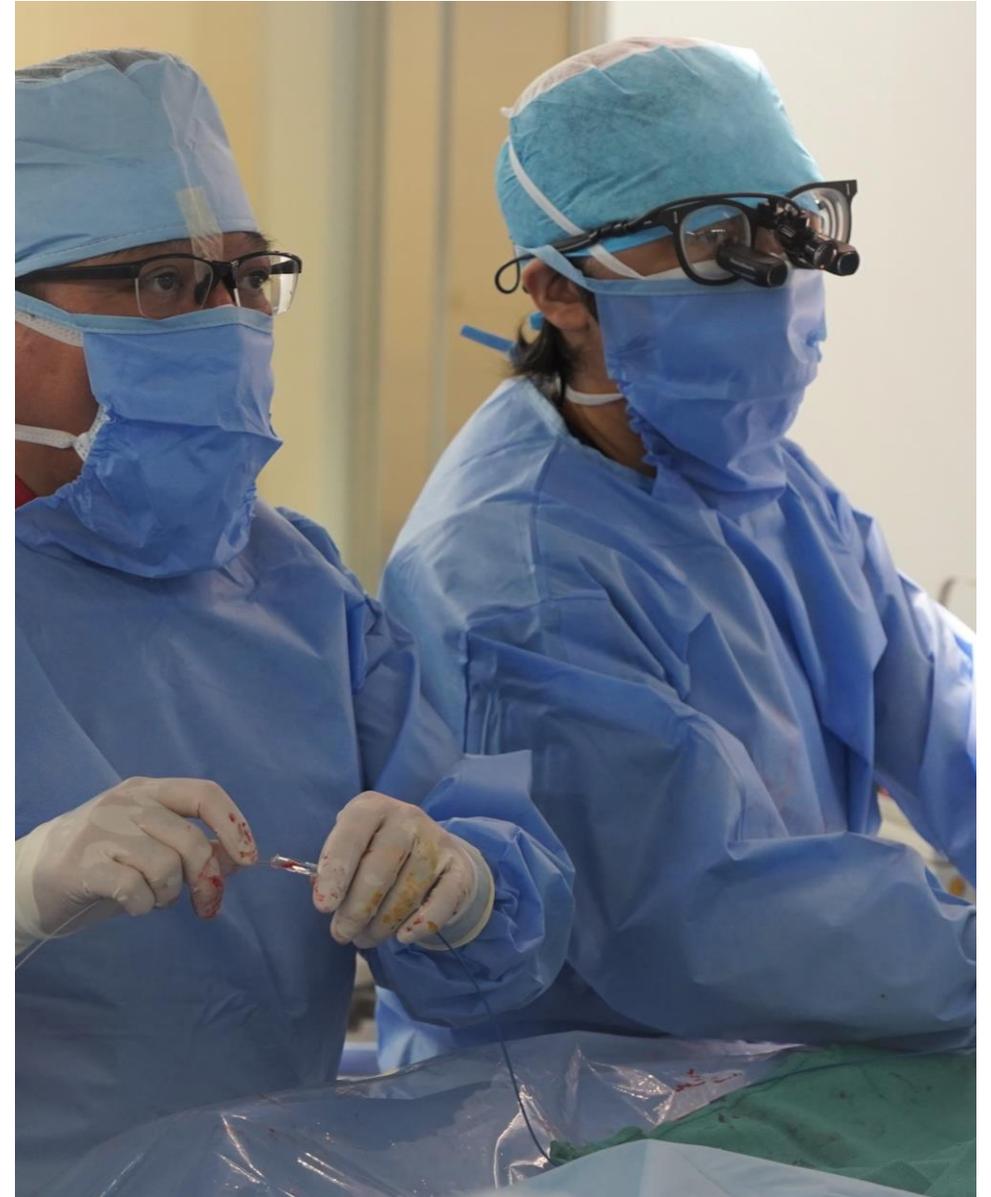
医療技術：201名 事務：199名

その他：137名

### 主な施設認定等

基幹型臨床研修病院、地域医療支援病院、日本医療機能評価機構認定施設2、救急告示病院、地域災害拠点病院、急性期充実体制加算、DPC標準病院

仕事は楽しく！



## 友愛医療センターの主な指標

平均在院日数  
**10.4日**

救急搬送数  
**5,400名**

入院単価  
**100,821円**

紹介率 **81.3%**  
逆紹介率 **112.6%**

OR手術年間  
**6,238件**

OR手術全麻率  
**69.7%**

100床あたりの医師数  
**42.5人**

100床あたりの看護職数  
**152.8人**

上記指標・数値は2021年度

## 友愛医療センターの医師の働き方の特徴

### 5つの当直シフト

救急、内科、外科、婦人科、ICUの5形態で当直勤務

### 群星沖縄の臨床研修

初期研修医は群星沖縄のプログラムで研修を実施。救急の当直には初期研修医が入り、内科・外科の当直医が研修医の当直をフォローする体制

### 医局派遣の医師が少ない

常勤医は医局派遣の人員が少ない。(全体で15人程度)

### 固定残業時間制を導入済

固定残業時間を契約締結に盛り込んでいる

## 本日の内容

- ・現時点での申請状況
- ・取組開始前の状況
- ・具体的取り組み
- ・取り組みの結果
- ・医師の働き方改革とは



## 現時点での申請状況（2024年2月1日現在）

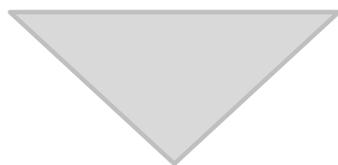
- ・評価センターへの評価申請（2023年3月）
- ・評価資料の提出（2023年4月）
- ・評価結果受領（2023年7月）
- ・特定地域医療提供機関の指定申請（2023年10月）
- ・沖縄県医療審議会（2024年1月）
- ・指定通知受領（2024年1月）

【申請内訳】	■ 初期研修医	(C-1水準)
	■ 専攻医	(C-1水準)
	■ 心臓血管外科	(B水準)
	■ 婦人科	(B水準)
	■ その他診療科	(A水準)



## 取り組み開始前の状況（2022年3月）

- ・常勤医で960時間超えは19名（豊見城中央病院 1名含む）
- ・常勤医で最長は2900時間（心臓血管外科）
- ・初期研修医は26名中1名が960時間超え
- ・専攻医は28名中10名が960時間超え



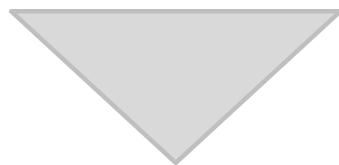
本試算を最大値（B・C水準30名）として今後の取り組みを検討

仕事は楽しく！



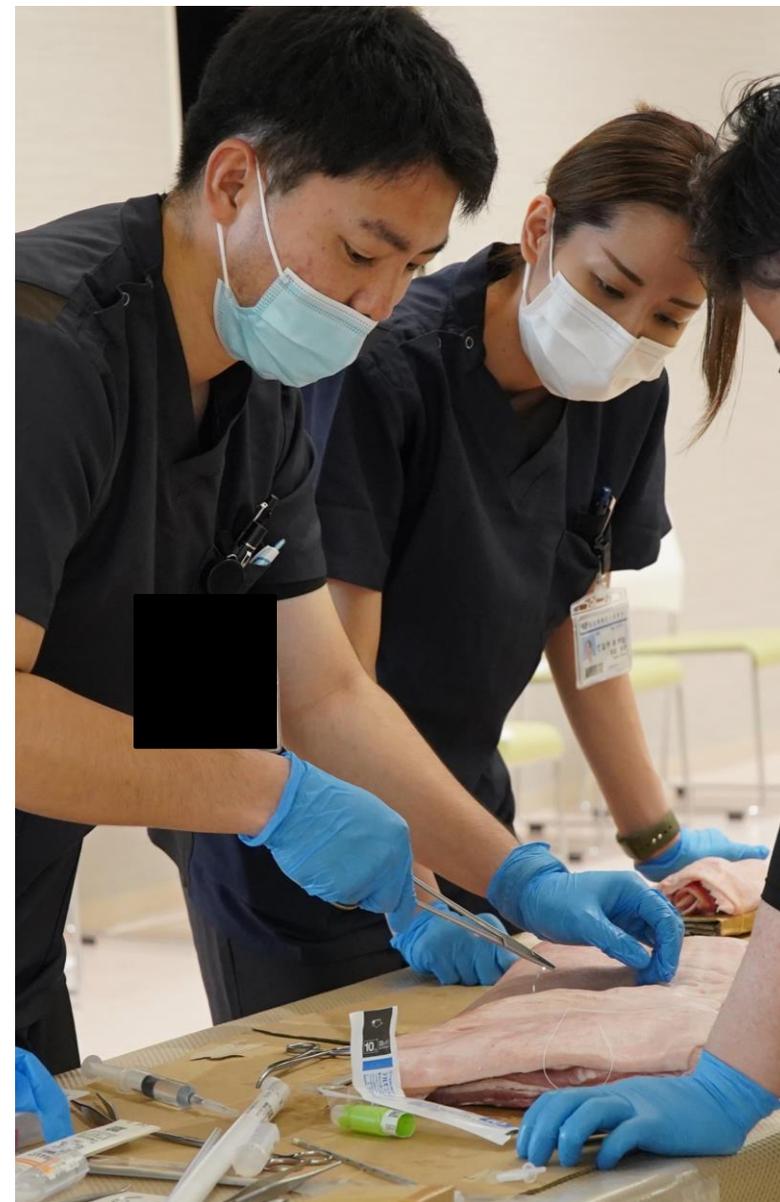
## 見えてきた課題点（2022年3月）

- ・朝5時に出勤している医師がいる
- ・当直後に帰れてない医師が一定数いる  
→当直翌日も、通しで勤務（48時間連続勤務）
- ・病院に連続で何泊もしている医師がいる（3泊4日等）
- ・全般的に制度・体制面の整備が追いついていない

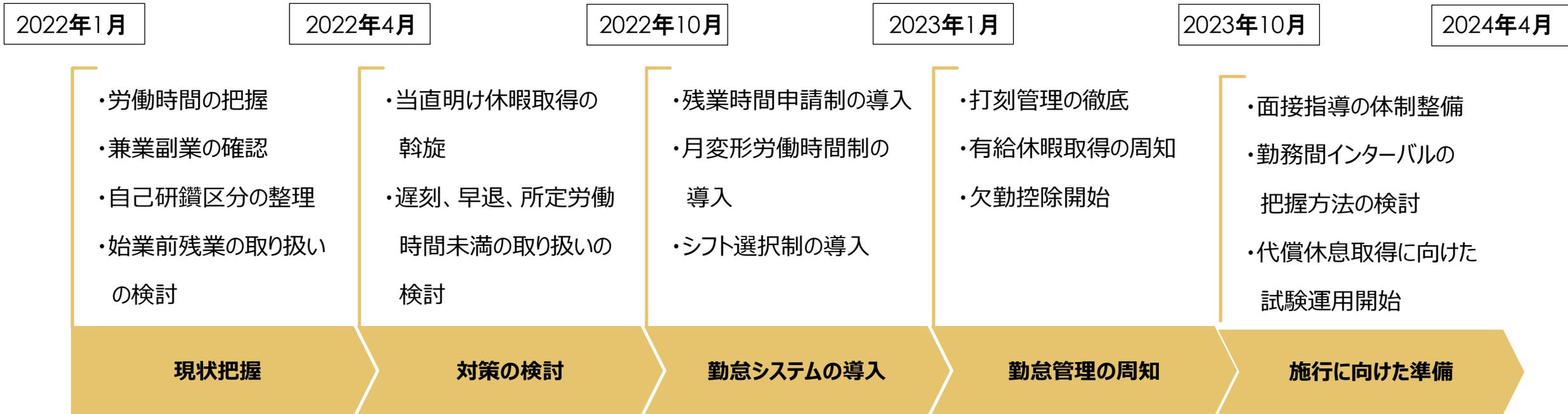


当直の回数がそのまま比例して総労働時間の増加に反映

仕事は楽しく！



# 医師の働き方改革の取り組みタイムライン





## 具体的な取り組み事例

- 新しい勤怠システムの導入
- 残業時間申請制の導入
- 月変形労働時間制の導入
- シフト選択制の導入

仕事は楽しく！

## 新しい勤怠システムの導入

- ・既存のシステムでは勤務間インターバルの集計やタイムリーな総労働時間の把握が困難。
- ・3つの勤怠システムを比較検討の結果、最も普遍的と判断したKing of Timeを新たに導入する事とした。
- ・しかし、実際のところは、医療機関の複雑な勤務体系（200以上のシフトや、休日出勤の恒常化、土曜日半日勤務）への適応が困難であった。
- ・新しい勤怠システムを導入すると同時に、「残業時間申請制」、「月変形労働時間制」、「シフト選択制」を併せて導入する事とした。

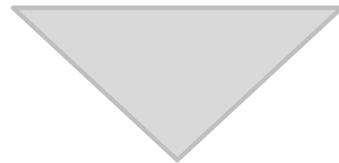
仕事は楽しく！

# 勤怠 MONITARO

The logo for Dr. JOY features a stylized orange speech bubble icon on the left, followed by the text "Dr. JOY" in a bold, orange, sans-serif font.The logo for KING OF TIME is enclosed in a red oval. It features a green crown icon on the left, followed by the text "KING OF TIME" in a bold, green, sans-serif font. The word "OF" is smaller and positioned between "KING" and "TIME".

## 残業時間申請制の導入

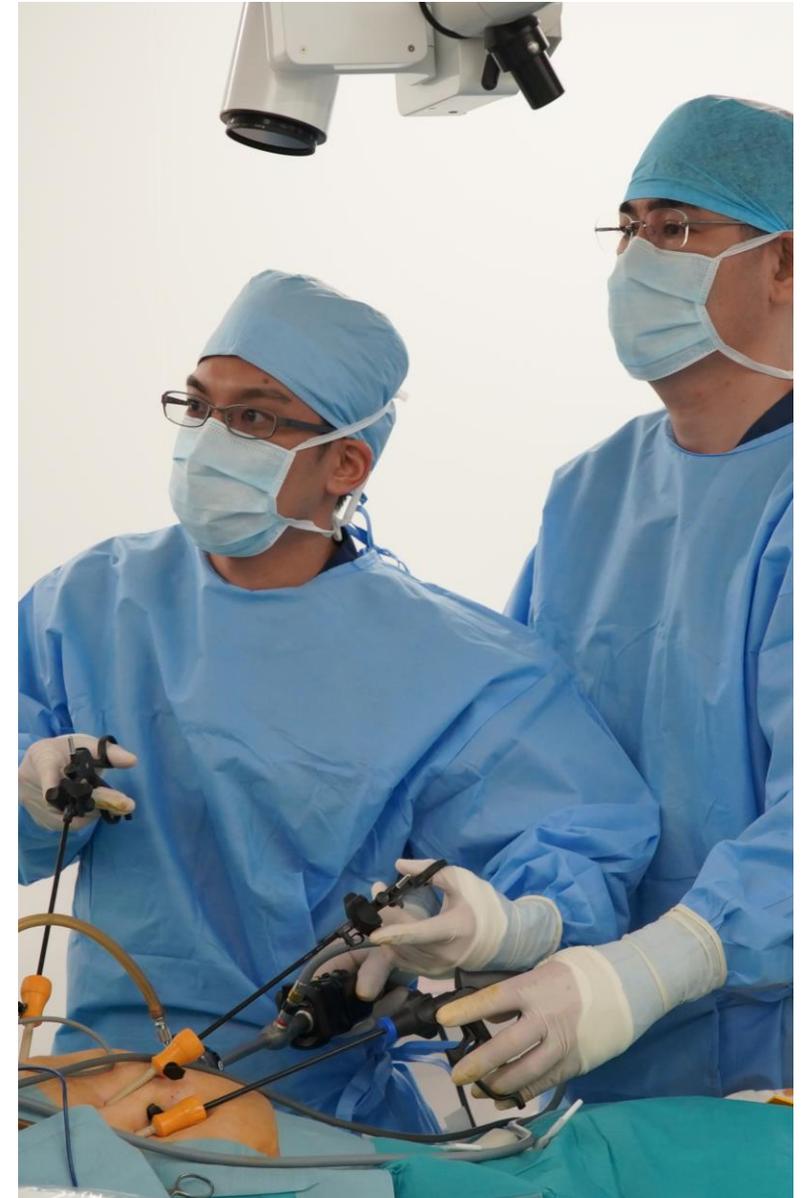
- ・従来は打刻から全て自動で1分単位で残業を集計
- ・医師は残業申請はなし
- ・業務終了後にコーヒーを飲んだり、個人的な学会発表資料を作成していたりする時間も全て残業時間として集計



## 残業時間申請制を導入

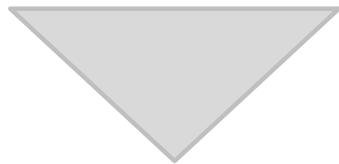
(他の職種と同一の運用で統一)

仕事は楽しく！



# 月変形労働時間制の導入

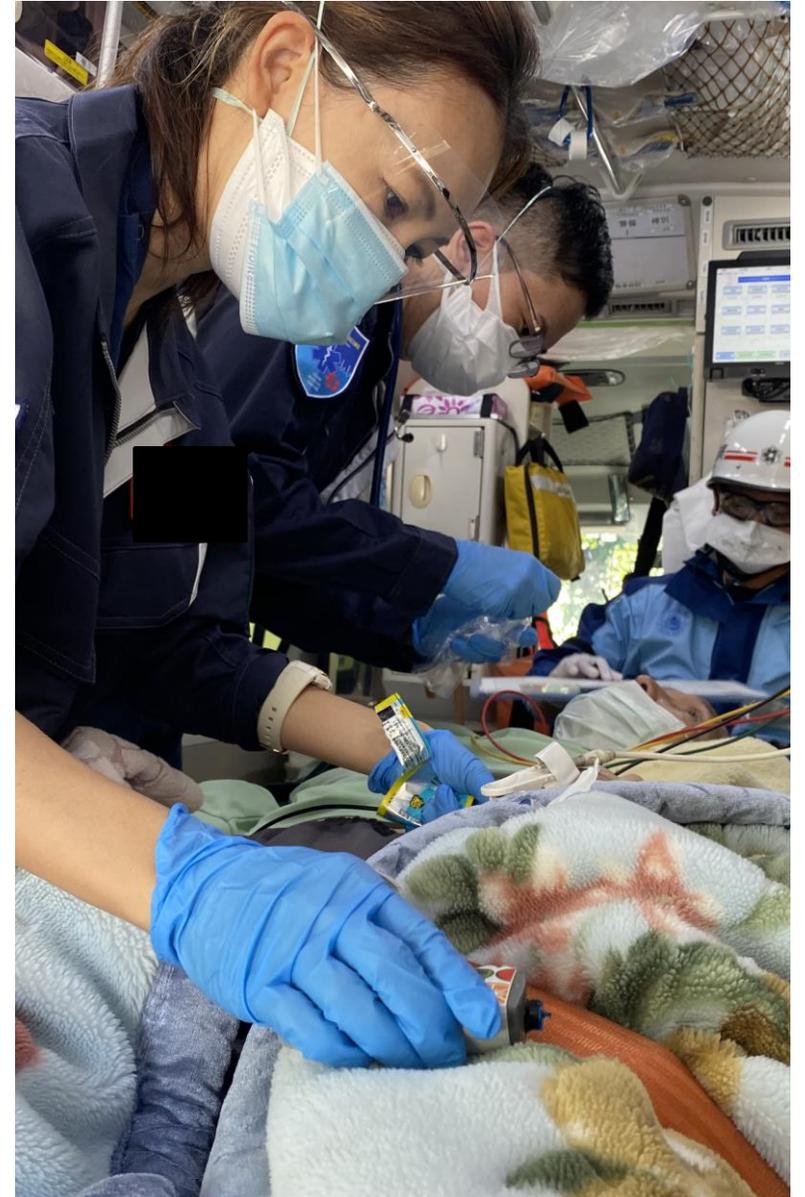
- ・従来は当直勤務翌日の午後は明け休として特別休暇を支給
- ・働き方改革施行を目前に控えて、当直明けは早期に帰宅する啓蒙活動を展開
- ・月変形労働時間制を導入して、翌日の勤務分を当直勤務中に補うイメージを持たせる事とした



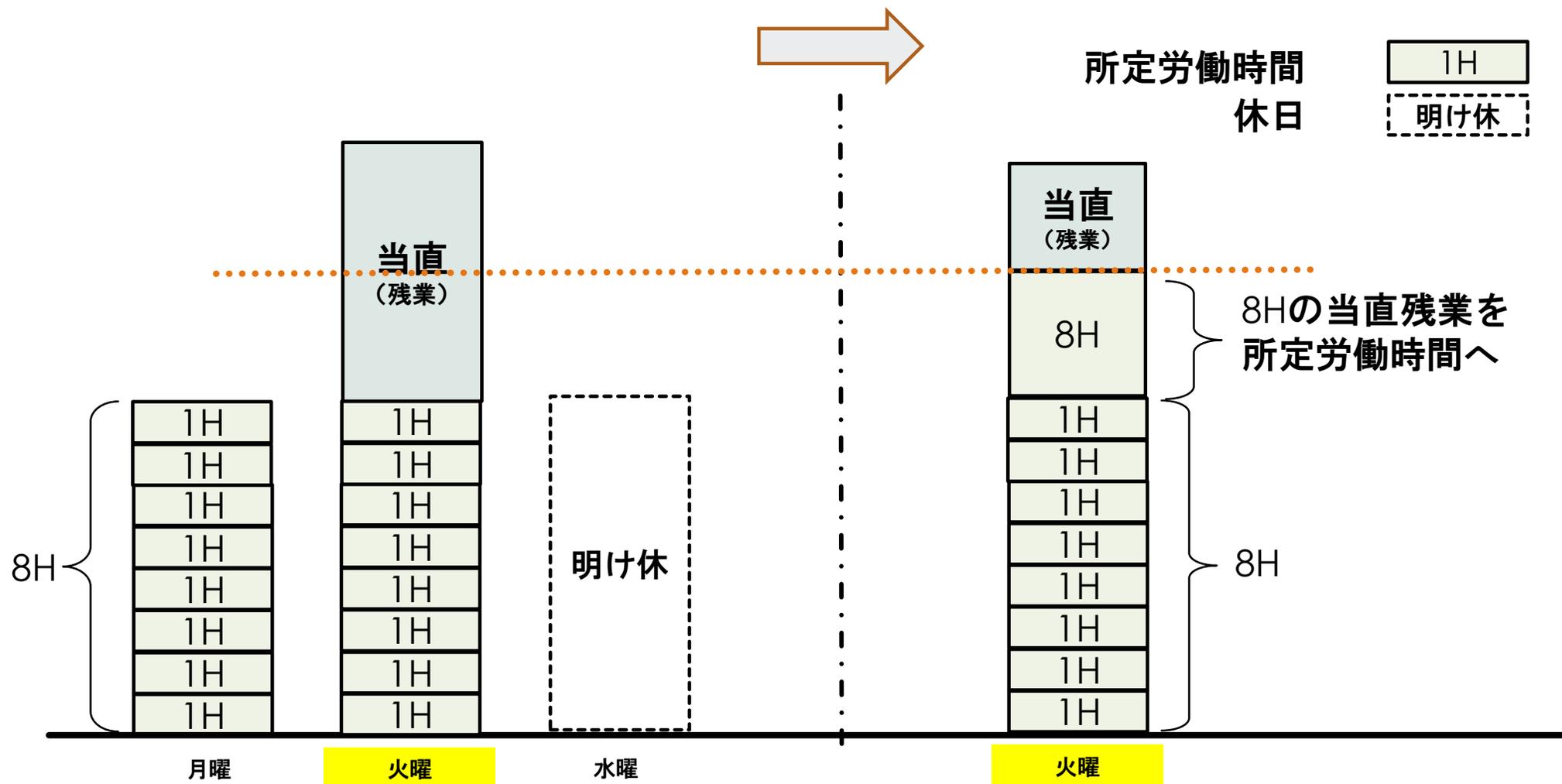
## 月変形労働時間を導入

(当直勤務翌日は完全休暇とする運用)

仕事は楽しく！

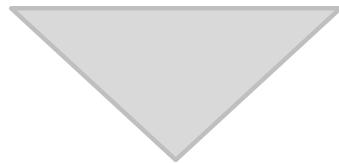


# 月変形労働時間制イメージ



## シフト選択制の導入

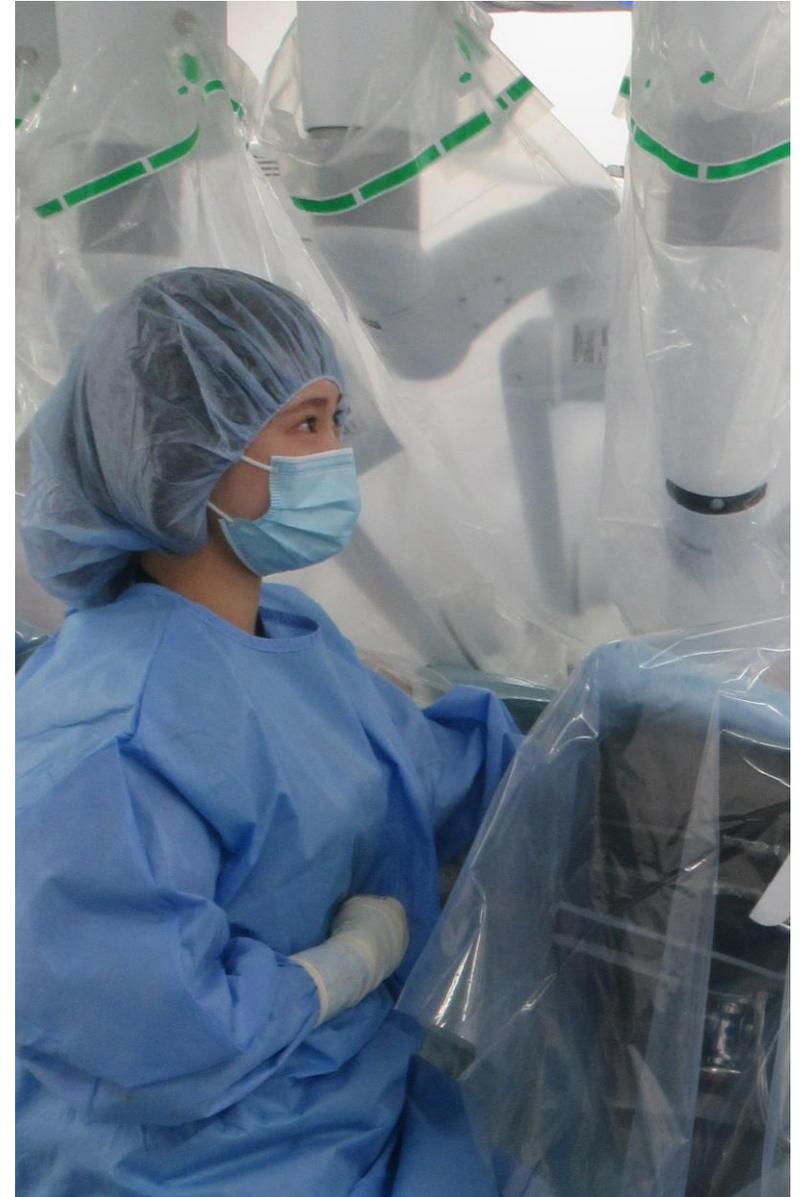
- 放射線科は朝から読影を行っているので、勤務シフトの前倒しを検討してあげたい。
- 介護やお子さんの送迎等ある医師に関しては、出勤時間を少し遅くする事を検討してあげたい。
- 永年に渡って、朝早く出勤し17時前後に退勤する勤務を続けている医師に対して、8:30～17:30勤務を義務付けられるか？



### 勤務シフト選択制を導入

(7:00、7:30、8:00、8:30、9:00～勤務開始)

仕事は楽しく！



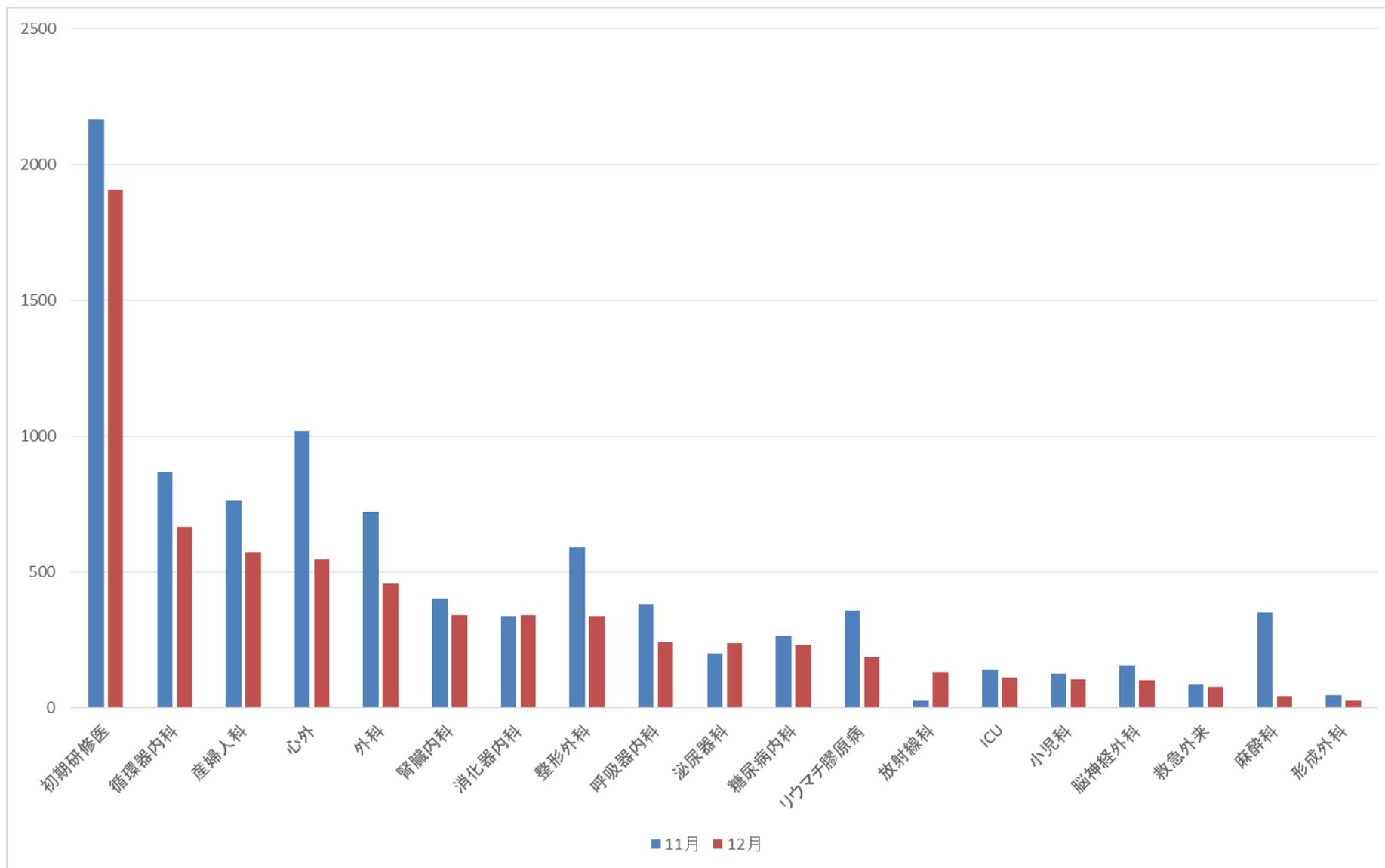


## 取り組みの結果

- 労働時間削減に効果的だった点
- 取り組みが進まなかった点

仕事は楽しく！

# 診療科別総労働時間の変化



仕事は楽しく！

# 労働時間削減に効果的だった点

## 残業時間申請制の導入

- 以前は打刻時間から全て1分単位で自動計上。
- 想定よりか、多くの医師が残業時間を申請。
- 実際は申請しても固定残に吸収されてしまうが、現場の医師より、これだけ働いているという申請が行われている。

## 月変形労働時間制の導入

- 当直勤務分を所定労働時間に。
- 勤務実態は変わらないが、翌日は堂々と休みに。
- 休暇を取得する習慣づけへと繋がった。

## シフト選択制の導入

- 朝のカンファレンス時や、オペの日は早出シフトに。
- 早く帰宅する場合でも、必ず申し送りをする事や電話当番等を置く等、各診療科によって工夫がなされている。

# 取り組みが進まなかった点

## 宿日直許可制度の導入

- 当法人の理念として友愛の心といったカルチャーがあり、現場の声を尊重する事も多く、宿日直の申請については今までは否定的な意見が多かった為、申請を見合わせてきた。
- また、沖縄県は群星沖縄といった臨床研修のプログラム制度があり、伝統的に初期研修医については実践教育が進んでおり、その多くが研修期間中に救急当直を行う事で研鑽を重ねている背景がある。

## タスクシフト・タスクシェアの推進（実際には進んでいます）

- 以前よりタスクシフトやタスクシェアについては積極的に進めており、特に医師の働き方改革を契機として大きな取り組みは行わなかった。
- 当院では看護師の特定研修指定機関として研修プログラムを開催しており、認定看護師も含めて従来より積極的に活用している。
- NP（Nurse Practitioner）も従来より採用しているが心臓血管外科で新たに1名採用したことにより、実際には同診療科においても多くの総労働時間削減に繋がっている。



## 医師の働き方改革とは

- 医師の働き方改革とは
- 2024年施行後に向けて

仕事は楽しく！

# ・働き方『改革』であって「変化」ではない

by 手稻溪仁会病院 働き方改革対策課 課長 肥後里恵様



仕事は楽しく！

外来診療の見直し

複数主治医制

医師事務補助者の活用

意識改革

医療DX推進

36協定の締結

宿日直許可の取得

特定行為研修修了者の活用

勤怠管理システムの導入

積極的な人材確保策の推進

## ・働き方改革の正解手法は一つではない。

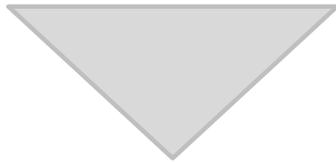
当法人では、臨床現場と比較して制度・体制面の整備が不十分であった為、「残業時間申請制の導入」、「月変形労働時間制の導入」、「シフト選択制の導入」といった取り組みが更なる意識改革に繋がる事により、労働時間の削減に効果があったと考えているが、必ずしも正解は一つではなく、各施設によってその手法は当然異なるはずである。



仕事は楽しく！

## 2024年施行後に向けて

- 「月変形労働時間制」や「シフト選択制」では、まだ十分に医師の負担を吸収できてはいない。
- 勤怠管理のカルチャーを根付かせた後に、完全フレックス制の導入が医師にとって最も働きやすい形と考える。
- 労働時間を削減しても医師のパフォーマンスが落ちていないかを検証できるような、医師の評価制度の導入が必要。



**医師の評価制度を導入！**

(労働時間の削減とパフォーマンスを相対評価)

**仕事は楽しく！**



## 結語

- 労働時間削減に効果的だった取り組みは、「残業時間申請制の導入」、「月変形労働時間制の導入」「シフト選択制の導入」であった。
- 上記の取り組みは、制度上の変更であり真の効果としては、労働時間に対する考え方の「意識改革」であると考えている。
- 完全フレックス制の導入が医師にとって最も働きやすい形と捉えており、その為には医師の評価制度を導入する事により、パフォーマンスを評価する体制を構築する事で更なる労働時間削減の支援を進めていきたい。



仕事は楽しく！

---

ご清聴ありがとうございました。

社会医療法人友愛会 法人事務局

落合 淳

Mail address

[ochiai.tomishirocentral.hp@gmail.com](mailto:ochiai.tomishirocentral.hp@gmail.com)

Web サイト

<https://www.yuuai.or.jp/>

<https://ymc.yuuai.or.jp/>

