

医師労働時間短縮計画

計画期間 令和7年4月1日 ~ 令和8年3月末

対象医師

内科 医師	A水準：11名
小児科医師	A水準：2名
リハビリテーション科医師	A水準：2名
専攻医	A水準：5名
臨床研修医	A水準：6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（A水準：11名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和6年度実績	令和7年度目標
平均	233 時間	221 時間
最長	687 時間	652 時間
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	0 人 ・ 0.0%	0 人 ・ 0.0%
1,860 時間超の人数・割合	0 人 ・ 0.0%	0 人 ・ 0.0%

小児科 医師（A水準：2名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和6年度実績	令和7年度目標
平均	916 時間	870 時間

最長	1,198 時間	960 時間
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	1 人 ・ 50.0%	0 人 ・ 0.0%
1,860 時間超の人数・割合	0 人 ・ 0.0%	0 人 ・ 0.0%

リハビリテーション科 医師（A水準：2名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和6年度実績	令和7年度目標
平均	502 時間	476 時間
最長	679 時間	645 時間
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	0 人 ・ 0.0%	0 人 ・ 0.0%
1,860 時間超の人数・割合	0 人 ・ 0.0%	0 人 ・ 0.0%

専攻医（A水準：5名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和6年度実績	令和7年度目標
平均	419 時間	398 時間
最長	718 時間	682 時間
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	0 人 ・ 0.0%	0 人 ・ 0.0%
1,860 時間超の人数・割合	0 人 ・ 0.0%	0 人 ・ 0.0%

臨床研修医（A水準：6名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和6年度実績	令和7年度目標
平均	※ 231 時間	219 時間
最長	※ 352 時間	334 時間
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	0 人 ・ 0.0%	0 人 ・ 0.0%
1,860 時間超の人数・割合	0 人 ・ 0.0%	0 人 ・ 0.0%

※基幹型での実績をもとにシミュレーションした数値

（2）労務管理・健康管理

【労働時間管理方法】

令和6年度の実績	ICカードによる出退勤管理、院内イントラネットによる時間外勤務申請、医師事務補助者による援助
当年度の実績	特になし
計画期間終了年度の実績	特になし

【宿日直許可の有無を踏まえた時間管理】

令和 6 年度の実績※	労働基準法施行規則第 23 条の宿日直許可の取得手続きを行う
令和 7 年度の実績目標	宿日直許可に基づき適切に取り組む、また変形労働制について検討を行う。

【医師の研鑽の労働時間該当性を明確化するための手続等】

令和 6 年度の実績	医局会議（医師全員参加）において、事案別の労働と研鑽の分類を周知した。 実例をもとにQ&Aを作成し共有に努めた。 時間外勤務の申請があった場合、労働時間該当の有無を記録した。
令和 7 年度の実績目標	労働時間該当性を判断するうえでの基準やケースの更なる周知に努める。

【労使の話し合い、36 協定の締結】

令和 6 年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・労働安全委員会にて長時間労働の実態を報告し対策を立てた。 ・長時間労働となっている医師の面接指導を行った。 ・労働組合と 36 協定を締結し、月 1 回労使協議会を開催した。36 協定は電子化され職員に公開されている。
令和 7 年度の実績目標	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】

令和 6 年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・衛生委員会を月 1 回開催 ・健康診断を年 2 回実施 ・ストレスチェック年 1 回実施
令和 7 年度の実績目標	同上

【追加的健康確保措置の実施】

令和 6 年度の実績	面接指導実施医師を 1 名以上確保する
令和 7 年度の実績目標	月の累積勤務時間の監視に努め、該当する場合には面接指導を漏れなく行う

(3) 意識改革・啓発

令和6年度の実績	<ul style="list-style-type: none">・医局会議（医師全員が参加）において、医師の働き方改革に関する事柄の周知と啓発を行い、令和6年4月からの開始に伴う当院の取り組みや運用変更等の説明を行った。・推進する事務担当者を対象に、医師の働きかた改革に関する各種のセミナーを受講した。
令和7年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none">・労働時間および時間外勤務の管理をより適切に行えるよう、働き方改革の意義と内容を周知、啓発する。
計画期間終了年度の実績目標	上記事項に取り組む

(4) 策定プロセス

策定にあたっては病院管理部を中心に検討を行った。また前年度から、コンサルティング会社と多職種からなるプロジェクトチームを発足させ、病院全体の働きやすい職場づくりやタスクシフト等のテーマのなかで、医師の労働について検討を進めてきた。

計画は病院職員が共有サーバーで閲覧可能なほか、病院ホームページで公開している。

2. 労働時間短縮に向けた取組（項目ごとに任意の取組を記載）

(1) タスク・シフト／シェア

令和6年度の実績	<ul style="list-style-type: none">・タスクシフトの推進のため、プロジェクトチーム（コンサルティング会社、多職種）を設置し、プロジェクト会議を開催した。
令和7年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none">・看護師、看護助手、医師事務作業補助者の採用・更なるタスクシフトを検討し、業務の適正化をはかるなかで医師の労働時間短縮に取り組む。

(2) 医師の業務の見直し

令和6年度の実績	<ul style="list-style-type: none">・チーム制の導入・オンコール体制の見直し
令和7年度の実績目標	以下をテーマに医師の労働時間の短縮に取り組む <ul style="list-style-type: none">・業務の集約化・時間交代、診療引継ぎ時のルール整備

(3) その他の勤務環境改善

令和6年度の実績	<ul style="list-style-type: none">・プロジェクトチーム（コンサルティング会社、多職種）”働きやすい職場づくり”を設置し、プロジェクト会議を開催した。
令和7年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none">・院内のアクセスポイントを増設し、院内の無線LAN環境を増強することで、医師や看護師の仕事効率の向上をはかる。・より効率的に仕事ができる電子カルテ導入を前提とした、院内のネットワーク機器の強化を行う。

(4) 副業・兼業を行う医師の労働時間の管理

- ・特になし
- ・就業規則上、常勤職員の副業および兼業は原則として認めていない。
※一部を除く（学校医、医師会の関連の委嘱 など）

(5) C-1水準を適用する臨床研修医及び専攻医の研修の効率化

- ・特になし

以上