

働き方改革推進本部

1. スタッフ構成

○ 玉木 みずね;働き方改革推進本部長

○ 椿 雅光;働き方改革推進本部副本部長

○ 中瀬 浩一;働き方改革推進本部副本部長

【働き方改革推進室】

○ 玉木 みずね;働き方改革推進室担当管理職

○ 椿 雅光;働き方改革推進室長

○ 中瀬 浩一;働き方改革推進室長補佐

<医局>

○ 石戸谷 浩、山内 俊史、池田 朋子、渡部 美弥、大島 将義、
吉田 安友子

<専攻医>

○ 柳原 映美

<面接指導実施医師>

○ 明坂 和幸、入澤 友美、二宮 郁

<看護部>

○ 岡本 奈美

<検査部>

○ 亀岡 千映子

<放射線部>

○ 岡本 隆

<薬剤部>

○ 烏谷 政和

<リハビリテーション部>

○ 森川 明

<栄養部>

○ 三ツ井 照代

<臨床工学部>

○ 久枝 正実

<臨床心理室>

○ 平野 美輪

<事務局>

○ 吉本 賢仁、東山 勝正、田中 博幸、山内 俊也

2. 認定資格取得

資格名	資格取得者
日本医師会認定産業医	椿雅光、明坂和幸

3. 運営方針

働き方改革推進本部は2022年4月1日に設置されました。その役割は全職員の働き方改革を推進するため調査・立案・提言を行うことです。同推進室には全職種が参加しています。

<業務内容>

(1) 業務整理および効率化に関すること。

(2) 宿日直に関すること。

(3) 職員の勤務実態に関すること。

(4) 超過勤務(時間および内容)に関すること。

(5) 過重労働医師に対する面接指導に関すること。

(6) 患者さんへの啓発に関すること。

(7) 職員やりがい度向上プロジェクトに関すること。

(8) 働き方改革に資する運用規程の見直しに関すること。

4. 実績

2024年4月から法律により、医師の時間外労働時間が一部の例外を除き、年間960時間以内に規制されます。ひと月換算では80時間で、いわゆる過労死ラインといわれているものです。働き方改革はすべての職種に関係がありますが、2022年度は主に医師の働き方改革に取り組みました。主なものは以下のとおりです。

(1) 宿日直の整理

従来は最大11系統14名の医師が宿日直に従事していましたが、業務内容を調査して、最大9系統12名に整理統合しました。各宿日直の担当医師を年齢等に応じて適正化しました。子育て医師に対して宿直を免除する等、できる限り配慮しました。

(2) 宿日直許可の再取得

上記のとおり宿日直を整理し、宿日直扱いにするものと勤務扱いにするものを区別しました。宿日直扱いにするものについては宿日直許可を再取得しました。

(3) 医師の勤務実態調査

全医師に対して勤務実態調査を行いました。この調査により各診療科の特徴や課題・改善すべき点がみえてきました。また、本調査結果はB水準、C1水準取得時の基礎データとして有用です。

(4) 患者さんへの啓発

ポスター掲示等により患者さんへの啓発を行いました。内容としては、担当医を複数として診察や説明を行うこと、病状説明等を可能な限り診療時間内に行うこと、当院は基本的に地域の医療機関の先生方から紹介された患者さんの診療を行う病院であること、病状が安定した場合にはお近くの医療機関に紹介することなどです。

(5) 業務整理指針の策定

業務全般を見直しつつ、全職員の意識改革を促し、病院として向かうべき方向を示すため、「働き方改革に伴う職員の負担軽減のための業務整理指針」を策定し、病院全体で改革に取り組むこととしました。各種会合については必要性を十分検討して整理する方針です。さらに、原則としてすべての予定業務を診療時間内に行うこととしました。

(6) 時間外勤務の対象業務の明確化

医師について、時間外勤務の対象業務と対象外業務を明確にしました。

(7) 働き方だよりの回覧

全職員に向けて、グループウェア(i-Field)にて働き方だよりの回覧し、意識改革を促しました(年12回)。

5. 2023年度目標

今年度は医師の働き方改革だけでなく、すべての職種の働き方改革に全力で取り組みます。

(1) 医師のB水準、C1水準取得に関する申請等に関すること

B水準、C1水準取得のため、医療機関勤務環境評価センターおよび都道府県への申請を行います。

(2) 宿日直に関する規程に関すること等

宿直明けの扱いや振替休日・代休、変形労働時間制、宿日直から勤務への変更等について協議します。宿日直等についてはさらに最適化を進めます。

(3) 医師以外の職員の勤務調査および宿日直見直しに関すること

勤怠管理システム等を活用して、職員の勤務実態を調査し、実態に即した勤務体制を確立します。

(4) 職員やりがい度向上に関すること

職員やりがい度向上プロジェクトチームを当本部に移管し、密に連携して看護師の負担軽減等を図ります。

(5) 業務整理に関すること

合理化推進のため、公の急性期医療機関の使命と、健全で安定した経営等を十分考慮して、当院の行うべき診療について検討します。また、受付時間、診療時間、紹介予約体制等の変更について提案します。

(6) 職員への啓発等

働き方改革は第一義的には時間外勤務を減らすことにより医師をはじめとする全職員の健康を守ることです。しかし、最も大切なことは、この改革を通じて当院の役割を再認識し、院内外の医療資源を有効に活用しつつ、地域での診療機能の調整を進め、地域全体の安心安全を目指すことです。質の高い持続可能な高度急性期医療を提供するためにも一層の啓発を行います。