

働き方改革推進本部

1. スタッフ構成(2026年3月時点)

- 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

<構成員>

- 医局 8 名、看護部 1 名、薬剤部 1 名、検査部 1 名、放射線部 1 名、リハビリテーション部 1 名、栄養部 1 名、臨床工学部 1 名、臨床心理室 1 名、事務局 4 名、職員やりがい度向上 PJ 7 名、オブザーバー(県立病院課)2 名

2. 認定資格取得(2026年3月時点)

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・休日労働時間が原則として年間 960 時間以内に規制されました。月換算では 80 時間で、過労死ラインといわれているものです。超過勤務時間を適正な範囲内に抑えるとともに、効率的な働き方を目指して、2025 年度も以下のような取り組みを行いました。

(1) B 水準運用準備(2025 年 4 月～12 月)

医療機関勤務環境評価センターへの申請を行い、特定労務管理対象機関指定に向けて準備し、令和 7 年 11 月に愛媛県から当該機関の指定を受けました。令和 7 年度中に、新しい 36 協定を締結し、新生児内科および一部の麻酔科医師に B 水準を適用することとしました。

今後、B 水準で要求される働き方(勤務間インターバルの遵守、事前面接指導等)に関わる支援を継続的に行っていきます。

(2) HCU 勤務体制の変更(2025 年 4 月)

初期研修医の人数減少に対応して、2025 年 4 月 1 日から、救

命 HCU の土日の日勤を若手・中堅医師の勤務で対応することとしました。

(3) 初期研修医の一般宿日直担当停止(2025 年 4 月から)

当院の外来患者層(各診療科で高度・専門性の高い医療を提供している)を考えた時、一般宿日直において研修医が効率よく一般救急診療を経験するのは難しいと考え、臨床研修センターと協議の上、段階的に研修医の一般宿日直を縮小し、2025 年 4 月から完全に停止しました。代わりに、効率的な研修との考えで、研修医がローテート中の診療科指導医と共に、時間内および時間外・休日の各診療科の救急患者の診療を行うことを推奨しました。

2024 年 6 月から救命 HCU 勤務を臨床研修医の担当としており、救急科医師と共に救命 HCU 入室中、あるいは救命 HCU に入院する救急患者への対応を行うことで、救急対応力向上を図ることとしました。

(4) 超過勤務削減(会議の時間内開催推進)(2025 年 10 月)

会議・カンファレンス等を勤務時間外に開催することは、超過勤務時間の増加に直結するため、一部のやむを得ないものを除き、会議・カンファレンス等は時間内開催を徹底するよう周知しました。

(5) タイムリーな超過勤務申請の推進(通年)

特に医師の超過勤務申請について、月末にまとめて入力する事例が散見されており、その都度入力するよう個別に指導を行いました。主任部長による適切な労務管理には、超過勤務時間のタイムリーな入力が必要であることを啓発しています。

(6) 働き方だよりの回覧(通年)

2025 年度、全職員宛てに、働き方だよりを 3 回回覧しました。

① 勤怠管理と超勤申請

② 4 月・5 月は思いやり月間

③ 今日の仕事が終わればすぐ帰ろう!

(7) 職員やりがい度向上に関する取り組み(通年)

昨年度に引き続き、15 時までの指示出し啓発、病棟薬剤師とのタスクシフト、病棟当番医の配置等に取り組み、一定の評価を得ています。

(8) 長時間労働医師への面接指導実施(通年)

時間外・休日労働時間が月 100 時間以上の医師に対する面接指導を引き続き実施するとともに、2026 年 1 月からの B 水準運用開始に伴い、B 水準医師には 100 時間に達する前に面接を行っています。

5. 2026 年度目標

(1) 医師の時間外・休日労働に関すること

現在 A 水準の診療科では A 水準を維持できるよう、超過勤務時間を注意深く見守り、各診療科に助言を行います。長時間労働医師がいる診療科には個別に対応します。具体的には、長時間労働医師の業務のタスクシフトや休暇の取得についての助言を行っています。また、B 水準の医師に関しては、勤務間インターバルの確保・法の定める面接の施行など、B 水準に必要な労務管理が行われるように引き続き取り組みを行います。

(2) すべての職員の働き方改革の推進

すべての業務をゼロから見直し、業務を整理して、職員の負担を削減することを通じて労働時間の短縮を図ります。

(3) 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を通して、特に看護職員のやりがい度の向上につながる改革に取り組みます。

(4) 診療体制に関すること

地域医療連携室および患者支援室と協働して逆紹介を強く推進し、外来業務に関わる医師・看護師等の負担軽減を図ります。

- (5) 長時間労働医師への面接指導実施に関すること
法令に基づき、該当医師について面接指導を行います。
- (6) 労務管理に関すること
長時間労働医師が属する診療科の主任部長に対して労務管理を支援します。
- (7) タスクシフトに関すること
医師または看護師から他職種へのタスクシフトを検討します。
- (8) 職員への啓発に関すること
働き方改革は時間外勤務を減らすことにより医師をはじめとする職員の健康を守ることです。併せて、この改革を通じて当院の役割を認識し、院内外の医療資源を有効活用しつつ、地域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が重要です。持続可能な高度急性期医療の提供のためにも、職員に対して引き続き働き方改革の一層の啓発を行います。