

※令和6年度に向けた指定申請用作成例  
令和6年度 医療労務管理大学病院 医師労働時間短縮計画

**計画期間**

令和6年4月1日～令和9年3月31日

**【解説】**

始期から5年を超えない範囲内で任意の日を設定することになっている。この例では3年間の計画を立てたことにする。

**対象医師**

産婦人科医師（12名（B：10名／C－1：2名））

心臓血管外科医師（10名（連携B：8名／C－2：2名））

**【解説】**

計画の作成単位としては医療機関を原則とし、計画の対象職種は医師のみとする。

また、当該医療機関に勤務する医師のうち、全員を計画の対象とすることも可能であるが、長時間労働を行う個々の医師を特定して当該医師の労働時間の短縮に係る計画を作成することや、長時間労働が恒常的となっている診療科に限定して、診療科単位で作成することも可能とする。

この例では、産婦人科と心臓血管外科を対象とする。

## 1. 労働時間と組織管理（共通記載事項）

### （1）労働時間数

産婦人科医師（12名（B：10名／C－1：2名））

| 年間の時間外・休日労働時間数       | 令和5年度実績   | 令和6年度目標 | 計画期間終了年度の目標 |
|----------------------|-----------|---------|-------------|
| 平均                   | 1000時間40分 | 980時間   | 960時間       |
| 最長                   | 1900時間10分 | 1860時間  | 1740時間      |
| 960時間超～1,860時間の人数・割合 | 8人・67%    | 9人・75%  | 6人・50%      |
| 1,860時間超の人数・割合       | 2人・17%    | 0人・0%   | 0人・0%       |

心臓血管外科医師（10名（連携B：8名／C－2：2名））

| 年間の時間外・休日労働時間数       | 令和5年度実績   | 令和6年度目標  | 計画期間終了年度の目標 |
|----------------------|-----------|----------|-------------|
| 平均                   | 1300時間5分  | 1200時間   | 1100時間      |
| 最長                   | 1950時間35分 | 1860時間   | 1800時間      |
| 960時間超～1,860時間の人数・割合 | 8人・80%    | 10人・100% | 7人・70%      |
| 1,860時間超の人数・割合       | 2人・20%    | 0人・0%    | 0人・0%       |

#### 【解説】

計画期間の前年度実績と計画期間初年度、終了年度の目標を記載する。

「平均」と「最長」の行には、時間を記載（例：○時間△分）を記載する。

「960時間超～1,860時間の人数・割合」と「1,860時間超の人数・割合」の行には、人数・割合を記載（例：○人・□%）を記載する。

この例では診療科毎に作成し、産婦人科、心臓血管外科それぞれ上記のように記載した。どちらの診療科でも、令和6年度以降の年間の時間外・休日労働時間数の最長を1860時間とし、960時間越の人数を3年間で3人減らすことで、平均を令和6年度から3年間で減少させようという計画となっている。

なお、令和6年度以降、1,860時間越の人数・割合は0人・0%でなければならない。

**(2) 労務管理・健康管理****【労働時間管理方法】**

|                |        |  |
|----------------|--------|--|
| 令和5年度の実績       |        | 出勤簿による自己申告   |
| 令和6年度の実績<br>目標 | 産婦人科   | 出退勤管理に関してICカード導入                                     |
|                | 心臓血管外科 | 出退勤管理に関してICカード導入<br>医師の自己申告等により副業・兼業先の労働時間を把握する仕組み構築 |
| 計画期間中の実績<br>目標 | 産婦人科   | 上記事項に取り組む  |
|                | 心臓血管外科 | 上記事項に取り組む  |

**【解説】**

計画期間前年度の実績と計画期間初年度、期間中の実績目標を、下記「取組例」を参考に記載する。

この例では、心臓血管外科に連携B水準の医師がいるので、実績目標に副業・兼業先の労働時間を把握する仕組み作りを記載している。

**「取組例」**

- ・ 出勤簿による自己申告
- ・ ICカード、生体認証、ビーコン等を用いた客観的な労働時間管理方法導入
- ・ 時間外労働時間の申請手続きの明確化・周知
- ・ 医師の自己申告等により副業・兼業先の労働時間を把握する仕組み構築

## 【宿日直許可の有無を踏まえた時間管理】

|                |        |  |
|----------------|--------|--|
| 令和5年度の取組実績     |        | 宿日直許可申請について検討                              |
| 令和6年度の取組<br>目標 | 産婦人科   | 宿日直許可の取得手続きを行う                             |
|                | 心臓血管外科 |  |
| 計画期間中の取組<br>目標 | 産婦人科   | 「宿日直許可のある宿直・日直」と「宿日直許可のない宿直・日直」とを区別した管理の実施 |
|                | 心臓血管外科 | 宿直・日直の時間の適切な取り扱いを行った上での勤務計画の作成             |

## 【解説】

計画期間前年度の取組実績と計画期間初年度、期間中の取組目標を、下記「取組例」を参考に記載する。

この例では、計画期間前年度に宿日直許可申請について検討した結果、計画期間初年度に宿日直許可の取得手続きを行うこととし（どちらの診療科についても）、計画期間中の取組目標は各々の診療科ごとの勤務実態を踏まえたものとなっている。

## 「取組例」

- ・宿日直許可申請について検討
- ・診療科ごとの勤務実態を踏まえて、必要に応じて宿日直許可を取得し、「宿日直許可のある宿直・日直」と「宿日直許可のない宿直・日直」とを区別した管理の実施
- ・宿直・日直の時間の適切な取り扱いを行った上での勤務計画の作成

## 【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5年度の実績   | 特になし   |
| 令和6年度の実績目標 | 自己研鑽のルールを定める（業務の一環なのか、<br>純粋に自己研鑽なのかを明確にする）  |
| 計画期間中の実績目標 | 事業場における労働時間該当性を明確にするため<br>の手続を周知し、環境の整備を管理する |

## 【解説】

計画期間前年度の実績と計画期間初年度、期間中の実績目標を、下記「取組例」を参考に記載する。

この例では、計画期間中に事業場における労働時間の該当性を明確にするための手続を周知し、環境整備を行うことが実績目標だが、その中で初年度は、自己研鑽とは何かを明確にするところから始めることとしている。

## 「取組例」

- ・ 自己研鑽のルールを定める
- ・ 事業場における労働時間の該当性を明確にするための手続を周知し、環境整備

**【労使の話し合い、36 協定の締結】**

|            |   |
|------------|---|
| 令和5年度の実績   | 協議の場として、労働時間等設定改善委員会を月1回開催する。<br>労働者の過半数で組織する労働組合と協議・締結し、届け出た36協定を医局内に掲示する。 |
| 令和6年度の実績目標 | 上記事項に加えて、36協定を超えた時間外労働の発生が見込まれた場合には業務内容や協定内容の見直しを検討                         |
| 計画期間中の実績目標 | 上記事項に加えて、36協定を1年に1回、実態に即して見直しを実施  |

**【解説】**

計画期間前年度の実績と計画期間初年度、期間中の実績目標を、下記「取組例」を参考に記載する。

この例では、計画期間前年度に取り組んできた労働時間等設定改善委員会の月次開催と労働組合と締結した36協定の医局内掲示に加えて、計画期間中は36協定を1年に1回、実態に即して見直す等、労働時間数削減目標達成へ向けて取り組んでいくこととした。

「取組例」

- ・ 協議の場として、労働時間等設定改善委員会を月1回開催
- ・ 労働者の過半数で組織する労働組合と協議・締結し、届け出た36協定を医局内に掲示
- ・ 36協定を1年に1回、実態に即して見直しを実施
- ・ 36協定を超えた時間外労働の発生が見込まれた場合には業務内容や協定内容の見直しを検討
- ・ 医師（特に連携 B・B・C 水準適用医師）から意見をくみ取る仕組みの構築

## 【衛生委員会、産業医等の活用、面接指導の実施体制】

|            |   |
|------------|---|
| 令和5年度の実績   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 衛生委員会を月1回開催する</li> <li>・ 健康診断を年2回実施する</li> </ul> |
| 令和6年度の実績目標 | 上記事項に加えて健康診断について、受診期間や場所等を受診しやすい環境に整える  |
| 計画期間中の実績目標 | 同上  |

## 【解説】

計画期間前年度の実績と計画期間初年度、期間中の実績目標を、下記「取組例」を参考に記載する。

この例では、計画期間前年度に取り組んできた衛生委員会の月次開催と健康診断の年2回実施に加えて、計画期間中は受診期間や場所等を受診しやすい環境に整えることにも取り組んでいくこととしている。

## 「取組例」

- ・ 衛生委員会を月1回開催
- ・ 衛生委員会等で長時間労働の職員の対応状況の共有や対策等が検討されている
- ・ 健康診断を年2回実施
- ・ 医師の健康診断の実施率を100%とする（100%ではない場合に未受診の医師全員に受診を促す）
- ・ 健康診断について、受診期間や場所等を受診しやすい環境に整える
- ・ 連携 B・B・C 水準対象医師については、健康診断の結果による追加検査や再受診が必要とされた場合の受診勧奨、またその結果のフォローする体制の整備
- ・ （面接指導実施医師が産業医ではない場合に）産業医に相談可能な体制の構築
- ・ 面接指導の実施にあたり、産業医、面接指導実施医師のみではなく、他職種のサポートが可能な体制の構築

## 【追加的健康確保措置の実施】

|             |  |
|-------------|--|
| 令和6年度に向けた準備 | 令和5年度中に面接指導実施医師3名の確保（必要な研修の受講）を終える予定                         |
| 令和6年度を取組目標  | 連続勤務時間制限、勤務間インターバル確保及び代償休息確保を可能とする勤務体制とし、対象医師への面接指導を漏れなく実施する |
| 計画期間中の取組目標  | 上記事項に取り組む  |

## 【解説】

計画期間に向けた準備状況と計画期間初年度、期間中の取組目標を、下記「取組例」を参考に記載する。ただし、計画期間前に実績がある場合はそれを記載する。

この例では、令和5年度中に面接指導実施医師3名の確保（必要な研修の受講）を終える予定で、計画期間中は連続勤務時間制限、勤務間インターバル確保及び代償休息確保を可能とする勤務体制とし、対象医師への面接指導を漏れなく実施するとしている。

## 「取組例」

- ・令和5年度中に面接指導実施医師●名について、必要な研修の受講を終える
- ・連続勤務時間制限、勤務間インターバル確保及び代償休息確保を可能とする勤務体制とし、対象医師への面接指導を漏れなく実施する
- ・月の時間外・休日労働が155時間を超えた医師への措置の実施



**(3) 意識改革・啓発****【管理者マネジメント研修】**

|            |   |
|------------|---|
| 前年度の取組実績   | 特になし  |
| 当年度の取組目標   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・国等が実施する病院長向けの研修会に病院長が参加する</li> <li>・診療科長等向けに管理者のマネジメント研修を年1回開催し受講を促す</li> </ul> |
| 計画期間中の取組目標 | 上記事項に取り組む   |

**【働き方改革に関する医師の意識改革】**

|            |   |
|------------|---|
| 前年度の取組実績   | 特になし  |
| 当年度の取組目標   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・医師に対しては、勤怠管理や当人が理解すべき内容（始業・退勤時刻の申告、時間外労働の自己研鑽部分のルール確認、健康管理の重要性等）に関する研修を年1回開催し受講を促す</li> </ul> |
| 計画期間中の取組目標 | 上記事項に取り組む   |

**【医療を受ける者やその家族等への医師の働き方改革に関する説明】**

|            |  |
|------------|--|
| 前年度の取組実績   | 特になし   |
| 当年度の取組目標   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・医療を受ける者やその家族等に対し、医師の働き方改革を進めていること、それにより、外来やホームページ等の場面で影響があることについて、理解を求める旨の掲示を行う</li> </ul> |
| 計画期間中の取組目標 | 上記事項に取り組む  |

**【解説】**

管理者マネジメント研修、働き方改革に関する医師の意識改革、医療を受ける者やその家族等への医師の働き方改革に関する説明の中から最低1つの取組について、計画期間前年度の取組実績と計画期間初年度、期間中の取組目標を、下記「取組例」を参考に記載する。ただし、働き方改革に関する意識改革・啓発につながるとされる医療機関独自の取組に代えることも可能とする。

この例では、3つ全て取り組むことを前提として記載している。

**「取組例」**

- ・国等が実施する病院長向けの研修会に病院長が参加する

- ・ 診療科長等向けに管理者のマネジメント研修を年 1 回開催し受講を促す
- ・ 各診療部門の長又はシフト管理者に対して、就業規則やシフト作成・管理に関する研修を年 1 回開催し受講を促す
- ・ 医師に対しては、勤怠管理や本人が理解すべき内容（始業・退勤時刻の申告、時間外労働の自己研鑽部分のルール確認、健康管理の重要性等）に関する研修を年 1 回開催し受講を促す
- ・ 医療機関が進める働き方改革の内容について医師に周知する仕組みを整える
- ・ 医療を受ける者やその家族等に対し、医師の働き方改革を進めていること、それにより、外来やホームページ等の場面で影響があることについて、理解を求める旨の掲示を行う

#### **（４）作成プロセス**

院長主導で医師の労働時間短縮を目指すために体制作りを行った。

具体的には、各職種（医師、看護師、薬剤師、事務職員）から各代表 2 名（男女 1 名ずつ）が参画する勤務環境改善委員会を 1 ヶ月に 1 回開催し、この計画の案の検討を行った。

対象医師やタスク・シフト先となる職員等を集めた説明会を 3 回開催し、意見交換を実施するとともに、本計画の案は医局の他、各職種の職場に掲示している。

##### **【解説】**

この例では、院長主導で体制作りが行われたことになっている。問題意識が強い医療スタッフや事務部門が中心となりボトムアップの体制作りも考えられるが、院長等の経営トップ主導で行うほうが多くの職場を巻き込みやすいとも言える。これは、個々の病院の状況による。

## 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

#### 【看護師】

|              |  |
|--------------|--|
| 計画策定時点での取組実績 | 注射、採血、静脈路の確保等  |
| 計画期間中の取組目標   | 上記取組に加えて、<br>救急外来における医師の事前の指示や事前に取り決めたプロトコールに基づく採血・検査の実施 |

#### 【薬剤師】

|              |              |
|--------------|--------------|
| 計画策定時点での取組実績 | 特になし         |
| 計画期間中の取組目標   | 病棟等における薬剤管理等 |

#### 【解説】

この例では看護師、薬剤師とのタスク・シフト／シェアについて計画している。

### （2）医師の業務の見直し

|              |                                   |
|--------------|-----------------------------------|
| 計画策定時点での取組実績 | 特になし                              |
| 計画期間中の取組目標   | 宿日直を担う医師の範囲の拡大（短時間勤務医師や中堅以上医師の参画） |

#### 【解説】

この例では宿日直を担う医師の範囲の拡大（短時間勤務医師や中堅以上医師の参画）について計画している。

**(3) その他の勤務環境改善**

|              |   |
|--------------|---|
| 計画策定時点での取組実績 | 特になし（未導入）   |
| 計画期間中の取組目標   | 音声入力システムを導入してカルテの一部を自動作成する<br>副業・兼業先の労働時間も踏まえた勤怠管理システムの導入 |

**【解説】**

この例では音声入力システムを導入してカルテの一部を自動作成すると副業・兼業先の労働時間も踏まえた勤怠管理システムの導入について計画している。

**(4) 副業・兼業を行う医師の労働時間の管理**

|              |                                    |
|--------------|------------------------------------|
| 計画策定時点での取組実績 | 副業・兼業先への労働時間短縮の協力要請を行い、勤務シフトの調整を行う |
| 計画期間中の取組目標   | 上記に加えて、副業・兼業先の労働時間を含めた勤務計画の作成      |

※本項目は副業・兼業を行う医師がいない場合には記載不要。

**【解説】**

この例では既に副業・兼業先への労働時間短縮の協力要請を行い、勤務シフトの調整を行っており、それに加えて副業・兼業先の労働時間を含めた勤務計画の作成について計画している。

**(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**

|              |                                   |
|--------------|-----------------------------------|
| 計画策定時点での取組実績 | 特になし                              |
| 計画期間中の取組目標   | 個々の医師に応じた研修目標の設定とこれに沿った研修計画の作成を行う |

**【解説】**

この例では個々の医師に応じた研修目標の設定とこれに沿った研修計画の作成を行うことについて計画している。