大崎市民病院（本院）　医療従事者（医師，看護師除く）負担軽減計画実施結果（R4）

○　大崎市民病院（本院）の医療従事者負担軽減計画について

当院では，医師及び看護職員の業務負担を軽減するため，検討委員会を設置して，負担軽減策を検討してきたが，働き方改革の推進策を検討する際，そのほかの医療従事者も含めた業務負担軽減を図る必要がでてきた。そのため，院内の検討・推進体制について，医療従事者負担軽減及び処遇改善の責任者に副院長を選任するとともに，医療従事者の意見を集約し，経営への取り込みを行うため，平成２９年度より，医師を長とした「大崎市民病院医療従事者業務負担軽減検討委員会」を組織し，集約・検討した意見を同委員会を通じて院長へ提言できる体制を整備している。

また，施策では，医療従事者の身体的負担軽減として，年休取得率の向上，医療業務全般に係る業務の効率化及び負担軽減等を図るための電子カルテシステムの導入，業務分担の推進及び医師の事務作業負担軽減としての医療クラーク導入（最大約40名）等を実施してきている。

今後は，これまでの施策継続とともに，地域医療支援病院要件達成を前提とした，外来縮小，地域医療連携の強化等を推進し，健全経営と医療従事者業務負担軽減の両立を見据えた業務体制の構築を図ってゆく。

負担軽減項目	取組条件	取組項目	新規既設区分	全体的な取組目標	前年度末の現状	前年度取組目標	達成状況	全体の状況	当年度以降の取組目標	当年度の取組結果	当年度末の達成状況
外来縮小の取り組み	必須	地域医療支援病院承認後の現状における，逆紹介の推進等，現在の診療状況に合わせた外来業務縮小の取り組みの実施	既設	地域医療支援病院承認要件をもとに，医師負担軽減のため，必要に応じ，各診療科において逆紹介を推進する	小児科を含めた全ての診療科が「原則紹介予約制」を実施。令和3年末月までの平均逆紹介率は76.01%であった。	院外への紹介予約制の周知徹底及び地域の医療機関への逆紹介の推進（逆紹介率65%以上）	達　成	実施中	院外への紹介予約制の周知徹底及び地域の医療機関への逆紹介の推進（逆紹介率65%以上）	院外への紹介予約制の周知徹底及び地域の医療機関への逆紹介を推進した。その結果，令和4年度末までの平均逆紹介率77%であった。	達成
院内保育所	必須	育休明けに安心して働くことができるよう0歳児から就学前までの幼時と学童を対象とした24時間対応の院内保育所を設置している。	既設	・保育士の研修強化 ・病児保育の検討	保育士の研修は委託業者で適宜行っている 病児保育については，環境整備や保育士等の配置が必要となるため引き続き検討	・保育士の研修強化 ・病児保育の検討	未達成	実施中	・保育士の研修強化 ・病児保育の検討	・保育士の研修は委託業者で適宜行っている。 ・病児保育については，専属の看護師及び保育士の配置が必要となること，専用部屋の確保や出入口の改修等が必要であるため，引き続き検討する。	未達成
医師に対する医師事務作業補助体制	必須	医師事務作業補助者の配置	既設	医師事務作業補助体制加算15:1の継続的な取得，医師事務作業補助者30名以上の配置	医師事務作業補助体制加算15:1を取得し，医師事務作業補助者38名を配置した。また、所定の32時間及び6ヶ月間の新人研修の他，診療報酬に係る勉強会を実施した。	現状体制の維持及び医師事務作業補助者への教育等の実施	達　成	実施中	現状体制の維持及び医師事務作業補助者への教育等の実施	医師事務作業補助体制加算15:1取得し，医師事務作業補助者37名を配置した。また，所定の32時間及び6ヶ月間の新人研修を実施した。	達成
医師の交代勤務制の導入検討	必須	交代勤務制の導入を検討する （業務体制の確立，不足医師数の確保等）	既設	24時間又は深夜帯勤務を行う救急関係診療科を主として，必要医師数確保できる診療科において，導入可能性を検討し，必要に応じて実施する。	導入するには相当数の医師を確保することが必要であり，現状では医師不足ではあるが，導入に向けて検討した。	対象診療科への調査等の実施及び導入の検討	未達成	取組中	医師不足のなか交代制勤務に移行するものの，時間外勤務が増加しない働き方を進める。	全ての診療科が交代勤務制に移行した。その中でも，２交代（夜勤のある）する科は，救急科，小児科，産科，循環器内科であり，その他救急科への応援科が複数ある。しかしながら，完全交代勤務には至っていないことから，今後検討が必要になる。	達成
短時間正規雇用の医師の活用	任意	医師の短時間正規雇用に係る各種例規等の整備，並びに各診療科の実情に応じた，必要な範囲における，短時間正規雇用の医師の採用，配置	既設	育児休業法改正に伴う各種例規整備，職場環境改善及び業務負担軽減を前提とした短期正規雇用医師の採用を行う	短期正規採用医師は３名であった。	必要とする診療科の把握及び採用	達　成	実施中	必要とする診療科の把握及び採用	育児短時間勤務制度を継続して利用（R3:3人→R4:3人）しており，仕事と育児が両立できる環境が徐々に醸成されている。	達成
医師の宿直明け職専免付与	任意	医師の宿直明けの職専免取得推進（対象日が休日の場合，休日明けのなるべく早い日）（医師については宿直明け当日午後から）（他職種については実現済み）	既設	医師数等を勘案し，取得可能な診療科から，左の取組を実施する	・宿日直翌日職専免では，62名の医師から職専免申請の提出があった。 ・休日日直業務への振替付与は，日直手当が支給されているため振替は不可である。	宿当直翌日の全日職専免付与 休日日直業務への振替付与	未達成	実施中	令和4年４月から宿直を勤務扱いとし夜勤としたことから，職専免の取扱がなくなったため，別な指標を設定する。		未達成

負担軽減項目	取組条件	取組項目	新規既設区分	全体的な取組目標	前年度末の現状	前年度取組目標	達成状況	全体の状況	当年度以降の取組目標	当年度の取組結果	当年度末の達成状況
看護師の採用拡充	任意	7対1の安定取得，小児科を除く一般病棟の4人夜勤体制，認定看護師のフリー化等を実現できる人員確保を行う	既設	7対1の安定取得，小児科を除く一般病棟の4人夜勤体制，認定看護師のフリー化等を実現できる人員確保を行う	令和元年度は前年度末と比較し8名の減員となっている。 7対1安定取得については，毎月ぎりぎりではあるが取得できている状態。 小児科を除く一般病棟の4人夜勤体制整備については，10病棟中6病棟が実施できている。 認定看護師のフリー化については，引き続き病棟・外来兼務となっており，実現には至っていない。	7対1の安定取得，4人夜勤体制，認定看護師のフリー化等を実現できる人員確保を行う	未達成	実施中	・看護師確保ガイダンスへの積極的な参加 ・潜在看護師職場体験の実施	・企業主催の就職ガイダンスや養成施設主催の就職説明会へ積極的に参加した（企業主催ガイダンス４回，養成施設主催就職説明会３回）。また，宮城県主催の就職ガイダンスにも参加し，宮城県内に就職を希望する看護学生に教育体制や福利厚生などをアピールした。 ・潜在看護師職場体験は実技研修などにより職場復帰への自信や手応えを感じていただくきっかけとなればと考え，潜在看護師研修会の開催を予定した。しかし，参加希望者がおらず開催を見送った。	未達成
年休等取得率の向上	任意	年休取得率の向上，夏休み（5日間）の完全取得及び連続取得の推奨	既設	・5日間の完全取得（義務） ・夏休み（5日間）の完全取得と連続取得の推奨	・年休取得率は48%（全体36.9%）であった。 ・夏期休暇の取得率は，95.6%（全体88.7%）であった。	年休取得率の底上げ	達成	実施中	年休取得率の底上げ	・年休取得率は58.7%（全体48%）であった。 ・夏期休暇の取得率は，98.8%（全体97.3%）であった。	未達成
電子カルテ化	任意	医療用画像のフィルムレス化の実施（医療用画像の電子（デジタル）化）及びオーダーリングシステム，各部門システムの整備・導入	既設	同システムの安定稼働	平成22年度よりＸ線フィルム等医療用画像資料をデジタル化することで，業務の効率化及び業務負担軽減等を図る また，平成23年5月より電子カルテシステムを導入することで，医療の効率化・電子化等を推進するとともに，業務負担軽減等を図る	同システムの安定稼働	達成	実施中	同システムの安定稼働	継続して実施中	達成

注）1　上表中「前年度取組目標」を設定している項目では，「前年度末の現状（見込）」に基づき，当該設定目標について，「達成（目標要件を達成又は実施している）」，「未達成（目標要件に実態が至っていない（取組中を含む））」の２段階で評価している

2　上表中「全体の状況」項目では，「前年度末の現状（見込）」に基づき，「全体的な取組目標」について，「実施中（全体的な取組目標の全部又は一部を実施している）」，「取組中（全体的な取組目標の向けて作業に着手している段階）」，「取組なし（まったく作業に着手していない）」の３段階で評価している

3　上表中「新規既設区分」では，本計画にはじめて記載する項目を「新規」，以前より記載されているものを「既設」と記載している（計画年度以前から実施しているものでも，計画新規記載のものは「新規」としている）

4　上表中「医療クラーク」とは，「医療スタッフの協働・連携によるチーム医療の推進について」（平成22年４月30日医政発0430第１号各都道府県知事あて厚生労働省医政局長通知）における「医療クラーク」（事務職員）のことをいう。