

大崎市民病院（本院） 医療技術員及び事務職員負担軽減計画（R8）

○ 大崎市民病院（本院）の医療技術員及び事務職員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	施設基準	取組項目	新規既設区分	全体的な取組目標	令和7年度末の現状	達成状況	全体の状況	令和8年度取組目標
外来縮小の取り組み	必須	【様式13の2】 (2) (イ)	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。	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、平均逆紹介率は93.08%であった。	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）
院内保育所	必須	【様式13の2】 (2) (ロ) 【様式13の3】 (2) カ	育児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	・夜間保育の実施 ・保育士の研修強化	・保育士の研修は委託業者で適宜行っている。 ・院内開催の研修においても必要に応じ参加。	達成	実施中	・働きやすい環境整備
医師に対する医師事務作業補助体制	必須	【様式13の2】 (2) (ハ)	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20:1取得、医師事務作業補助者34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	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
短時間正規雇用の医師の活用	任意	【様式13の4】 2 (2) イ⑥	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。	育児短時間勤務制度を継続して利用（R6:3人→R7:2人）しており、仕事と育児が両立できる環境を整備。男性の利用もできている。（R6:1人、R7:1人）	達成	実施中	必要とする診療科の把握及び採用
交代勤務制の導入検討	必須	【様式13の2】 (2) (ニ) 【様式13の4】 2 (2) イ⑤	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	令和4年4月から交替制勤務を実施中。特に、臨床研修医については、可能な限り完全交替制勤務にて対応するようローテーション先の所属長へ依頼している。	達成	実施中	交代勤務制の継続
看護師の採用拡充	任意	【様式13の3】 2 (2) ア	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。	<ul style="list-style-type: none"> * ガイダンス・セミナー等 ・ マイナビ主催看護セミナー仙台 (7/20、12/20、2/8) ・ 東北文化大学看護学科合同セミナー (2/3) ・ 東北福祉大学就職節率会 (2/25) * 職場体験、インターシップ ・ 岩出山高校職場体験学習 (7/19) ・ インターシップ (7回) ・ ふれあい看護体験 (2回) ・ 中学生対象職場体験 (1回) * 病院見学 ・ 個人 病院見学 29名 	達成	実施中	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護師確保ガイダンスへの積極的な参加 ・ 職場体験、インターンシップ、病院見学の継続受け入れ
年次有給休暇等取得率の向上	任意		年休取得率の向上、夏季休暇の完全取得及び連続取得の推奨	既設	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年休5日完全取得を含めた年休取得率向上 ・ リフレッシュ休暇（5日間）の完全取得と連続取得の推奨 	医療技術員取得率 ・ 年休取得率 96.3% (全体93.9%) ・ リフレッシュ休暇 93.2% (全体84.2%) 事務職員取得率 ・ 年休取得率 93.9% (全体93.9%) ・ リフレッシュ休暇 77.8% (全体84.2%)	未達成	実施中	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年休取得率の向上、夏季休暇完全取得 ・ 取得に向けた定期的周知
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	継続して実施中	達成	実施中	同システムの安定稼働

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に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。