



奈良県立医科大学附属病院 医師労働時間短縮計画

【計画期間】令和6年（2024年）4月～令和11年（2029年）3月末 【対象医師】奈良県立医科大学附属病院に勤務する医師（653名（B：567名、C-1：86名））詳細別添

		令和6年度実績	令和7年度目標	計画期間終了年度の目標
1・労働時間数と組織管理（共通記載事項）	① 年間の時間外・休日労働時間数（平均・最長）	平均661時間・最長1,579時間	平均863時間・最長1,804時間	平均788時間・最長1,647時間
	960時間超～1,860時間の人数・割合	120人(18.8%)	220人(33.6%)	190人(29%)
	1,860時間超の人数・割合	0人(0%)	0人(0%)	0人(0%)
	労働時間管理方法	・ 出退勤時の打刻を徹底するため、毎月の打刻状況を全科へ通知し、労働時間管理と勤務間インターバルの確保状況を把握 総労働時間は抽出して毎月の状況を知 ・ 休暇申請と実績の把握は定着	・ ICカードによる出退勤管理の徹底を行うとともに当院及び兼業先の労働時間の管理と勤務間インターバルの確保状況を適切に把握・管理するための勤怠管理システムの見直しを検討 ・ 出退勤システムによる休暇申請の把握及び兼業実績の入力を強化	左記事項に取り組む
	宿日直許可の有無を踏まえた時間管理	・ 4月から全科で夜間勤務及び宿日直における新体制での運用を開始 ・ 小児科は当初宿直体制としたが、業務量が宿直許可範囲内を超えることから10月より夜間勤務に切替を行う等、適宜、実態に応じて見直し ・ 2月に宿日直の適正な運用継続についての通知を发出	・ 夜間（17:15～翌8:30）及び土日祝の日直帯（8:30～17:15）において、勤務が常態化している診療科について、下記取組の実施を検討 ・ 宿日直から勤務へ切替 ・ タスクシフト等業務の削減、勤務シフトの見直し等による宿日直体制の継続	左記事項に取り組む
	② 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	労働時間の該当性を明確化し、内容を各診療科へ周知 また、全職員が働き方改革制度関連について確認できるよう、学内HP(SharePoint)に働き方改革に関する情報を掲載	事業場における労働時間該当性を明確化した内容を周知し、環境の整備を継続	左記事項に取り組む
	労使の話し合い、36協定の締結	学内専用サイトに電子的に掲示し、全職員が確認できる状態にしている	令和17年（2035年）度末の特例水準解消に向け、労働時間短縮に向けた取組について検討及び労働組合と協議	左記事項に取り組む
	衛生委員会、産業医等の活用、面接指導の実施体制	・ 衛生委員会を月1回開催 ・ 健康診断を年1回実施（夜間勤務所属は年2回実施） ・ 今年度から医療法に基づく100時間超の長時間労働医師の面接、労働安全衛生法に基づく月80時間以上100時間未満の長時間労働医師に対する疲労蓄積度を確認。衛生委員会で上記の長時間労働医師の状況を報告	・ 衛生委員会を月1回実施 ・ 健康診断を年1回実施（夜間勤務所属は年2回実施） ・ 産業医と連携し、医療法及び労働安全衛生法に基づく長時間労働医師の健康管理を継続	左記事項に取り組む
	追加的健康確保措置の実施	令和6年度実績	令和7年度目標	計画期間終了年度の目標
	・ 勤務計画の作成	・ 勤務間インターバルに関するルールを全科に周知 ・ 毎月、勤務間インターバルを確保できているかを勤怠システムからデータを抽出して確認 ・ 医療監視において勤務間インターバル確保状況は適正に管理していると評価された	勤務計画(シフト)作成に関するルールに基づき、労務管理の徹底を継続する（勤務間インターバルの確保等）	左記事項に取り組む
2・労働時間短縮に向けた取組	・ 代償休息の取扱い	・ 毎月、代償休息付与を要する者を抽出し、全科に通知 ・ 未取得状況の把握・個別通知により、取得を徹底	代償休息付与のルールに基づいた労務管理の徹底を継続	左記事項に取り組む
	・ 面接指導	・ 予約管理システムを活用し、毎月面接を実施（実施率100%） ・ 面接実施が円滑となるよう、適宜、運用の見直し（前日リマインドメールの送付・面接時間の短縮） ・ 医療監視において長時間労働医師面接は概ね適正に実施していると評価された	・ 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面接指導に関するルールに基づき実施 ・ 予約管理システム等を活用し、円滑な面接実施及び記録管理を実施	左記事項に取り組む
	③ 管理者マネジメント研修	・ 11月20日実施の勤務環境改善研修会（奈良県病院協会）に病院長及び看護部長が参加 ・ 8月20日の運営協議会で社労士によるマネジメント研修を実施	・ 国等が実施する病院長向けの研修会に病院長が参加 ・ 管理者のマネジメント研修を年1回開催（教授会・運営協議会・医局長会時に実施）	左記事項に取り組む
	働き方改革に関する医師の意識改革	長崎大学移植・消化器科学教授の江口氏を講師に招き、働き方改革講演会を2月18日に実施	働き方改革に関する講演会を開催し、医師の意識醸成を図る	左記事項に取り組む
	医療を受けるものやその家族等への医師の働き方改革に関する説明・啓発活動	・ 医師労働時間短縮計画及び看護職員の負担軽減計画を院内掲示や病院HPへ掲載し、当院の取組に対する理解を依頼 ・ 院内各所に患者向け医師の働き方改革の取組に関する院長ポスターを掲示 ・ 入院案内に働き方改革ポスターを掲載 ・ 院内サイネージに医師の働き方改革に関するスライドを表示	・ 医師労働時間短縮計画及び看護職員の負担軽減計画を院内掲示や病院HPに掲載し、当院の取組に対する理解を依頼 ・ 働き方改革に関するポスターを院内掲示 ・ 働き方改革に関するスライドを院内サイネージに表示 ・ 入院案内に働き方改革ポスターを掲載	左記事項に取り組む
	④ 策定プロセス	各職種（医師、看護師、薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士）から各代表6名が参画する働き方改革推進委員会を年2回開催し、この計画の案の検討を実施 病院経営・運営会議及び病院運営協議会で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する		
		令和6年度実績	令和7年度目標	計画期間中の取組目標
	特定行為研修修了看護師	・ 特定行為フォーラムを令和6年9月15日開催 ・ 特定行為組織定着化事業に参画し、3年目以上の看護師を対象に、eラーニングの視聴を開始 ・ 特定行為研修のカリキュラムを一部変更し、病棟看護師の受講を促した ・ 特定行為研修修了直後の特定看護師に対して、メンター制度を構築してサポートを行い、事例検討・倫理研修などの学習会も開催 ・ 令和6年度は急性期コース4名、慢性期・在宅・PICCカテーテル管理コース10名が受講中（うち院内受講者4名）	・ 特定行為フォーラムの開催にあたり、県内の育成機関と協働しながらの開催を検討 ・ 組織定着型研修に継続して参加し、特定行為研修に興味をもつ人材を発掘、eラーニングによる学習者を増加させる ・ 特定行為研修修了者の支援体制強化に向けて継続して取り組む	集中治療部・救命救急センターに常時配置するための必要人数：14名（1部署7名） そのために、特定行為研修を修了した看護師を毎年2名以上増加（※休暇や休業・昇格を考慮した数字）
	看護師	・ CVポートを留置した患者に対し、CVポートの穿刺ができるように、リーダー看護師を育成（1月現在84人） ・ 入院説明の一元化について、令和7年2月より看護師配置を増員	・ CVポート穿刺の実施可能な看護師の育成を行う ・ 入院説明の一元化に向けて体制の見直しを行い、継続して取り組む	・ 看護師等が実施可能な業務を整理し、可能なものについては院内研修のうえ、実施する ・ 入院説明等の一元化に向け、体制強化と業務分担を進める
	助産師	パースセンターの活用について運用方法を検討し、助産外来については、機能回復に向けて検討中	パースセンターの運用の検討と助産外来の機能回復に取り組む	パースセンターや助産師外来の活用
タスク・シフト／シェア	病棟クラーク	病棟クラークの再編を実施（20病棟） 業務範囲の見直しと整理を行い、一般病棟（15病棟）の病棟クラーク業務の一部を病棟受付として委託、中央部門（5病棟）に病棟クラークを再配置	引き続き業務範囲の見直し及び整理により診療支援の充実を図る	・ 病棟クラークの業務範囲の見直し（拡大）を定期的に行う ・ 業務拡大に向け職員の機動力を高める
	医師事務作業補助者	・ 12月時点で医師事務作業補助者を45名まで増員（令和6年6月に25対1届出） ・ 複数診療科対応のため、10名を配置換（前年度8名） ・ キャリアパスに沿った登用制度を実施し、13名の時間雇用職員を契約専門職員に登用、業務範囲を拡大	・ 医師事務作業補助者55人体制で医師の具体的指示の下、診療等の代行入力を行う ・ 複数診療科対応、業務の標準化及び体制の検討を継続し、診療支援の充実を図る （欠員、派遣職員から法人職員への置き換えに対し、安定的な人材供給を促進するためハローワークでの就職相談会や院内見学会を実施）	医師事務作業補助者増員（25対1）に向けた体制整備のため下記に取り組む ・ 診療支援業務の標準化 ・ キャリアパス/リーダーの整備 ・ グループ制導入とリーダー育成
	診療放射線技師	医学物理士取得者による治療計画作成が継続できる環境・体制の整備と技師の技術向上に努めている 専任の物理士が不在の際などでも、医師に直接提案するなど、技術向上は認められる 後任の教育については、資格取得が増えていないため現状維持 15番CT室の標準造影検査について放射線技師による造影路確保を行っている 医師が行う静脈路確保（ルート困難症例、CV、PICC、20G）以外で、放射線技師が実施した静脈路確保件数は、全造影検査7071件中3065件（実施率43.3％ 集計期間R6.1～R6.12）	計画業務を継続してできる環境を保ち、技術向上に努め、技師が自立して作成できるよう体制を整え、実施 静脈路確保できる人材の育成 安全に静脈注射を実施できる環境を保ち、技術向上と体制整備を行い、静脈注射の実施率向上に努める	タスクシフト推進のため、人員確保と人材育成に努める
	臨床工学技士	令和6年度4月より麻酔補助業務に1名を追加配置し、教育を1年かけて実施継続中 神経モニタリング業務も麻酔科の要望により9月から1名を追加配置 ペースメーカの遠隔モニタリング統合システムの運用を現在90％で稼働中で、システムの改善などを含め、修正を実施することにより、医師の電子カルテ記載の負担が大幅に軽減 関連医師とのWGが実施され、マニュアルや規則の明確化に着手 麻酔科診療科部長と相談のうえWGへ参加する医師を確定 今後のニーズを検討しながら進める予定	タスクシフトと持続可能な法人運営と両立させるため、年齢構成等も踏まえた採用計画の立案及び実行 令和7年4月採用者に対する人材育成、CT画像構築のための研修を行い、実施できる環境を整備 麻酔補助業務、神経モニタリング業務における人材育成を継続して実施（人員増員無のため、新規配置無） 遠隔モニタリング統合システム100％稼働に向けて継続実施 引き続き、マニュアルや規則の明確化に努め、体制を整備 CEの手術室・ICUでの静脈穿刺のニーズに合わせ、時期の検討とマニュアルを作成	タスクシフト推進のため、人員確保と人材育成に努める
	救急救命士	・ 救急救命士採用に向け、「奈良県大ホスピタルパラメディック業務プロトコル」を作成し、来年度からの体制整備を行った ・ 令和7年4月採用の募集を行い、採用者を決定した	・ ホスピタルパラメディックの効果的な業務運営体制の構築と人材育成に努める ・ 更にタスクシフトを広げるため、人材確保も引き続き行う予定	委員会を設置し、必要事項を協議 タスクシフト推進のため、人員確保と人材育成に努める
	② 医師の業務の見直し	・ 4月より全科で夜間勤務及び宿日直における新体制での運用を開始 小児科においては当初宿直体制としたが、業務量が宿直許可範囲内を超えるものの判断から10月より夜間勤務に切替を行う等、適宜、実態に応じて見直しを実施 ・ コンサルを活用した業務見直しWGを小児科で実施	・ チーム制・複数担当医制の推進 ・ 予定手術前日の当直や夜勤に対する配慮の推進 ・ 当直翌日の業務内容に対する配慮	左記事項に取り組む
	会議等の効率化	会議のあり方に関するポスターを働き方改革推進委員会で作成し、全所属へ配付	会議やカンファレンスの効率化・合理化、勤務時間内の実施	
	タスクシフトの推進	・ 産婦人科の業務の見直しに向け、ニーズの把握、タスクシフトWG実施を検討中 ・ 次年度以降のタスクシフト方針を院内で協議	・ コンサル等を活用し業務見直し等に関する意識啓発を実施 ・ 医師事務作業補助者、看護補助者の体制充実 ・ 院長ヒアリングにより必要性と優先度を判断し、人員配置に反映	
	医療提供体制の見直し	医師の労働時間短縮に受けた取組として下記を継続実施 ・ 時間外に緊急でない患者の病状説明等の対応を行わない ・ 患者、家族、近隣医療機関へ本学の方針を明示		
	① 病院機能（急性期・高度急性期）に応じた医療の提供	令和6年6月 逆紹介推進ポスターの掲示 月2回外来医長宛てに「初診紹介患者の未返書リスト」を送付し、単月での返書率100％の達成に取り組む	引き続き、単月での返書率100％の達成に取り組む	紹介・逆紹介率の改善を図る
その他の勤務環境改善	② 地域医療機関との連携強化	令和6年6月に、新たな逆紹介推進ポスターを制作し、院内に掲示するなど、逆紹介の推進を実施	引き続き地域の医療機関との連携を強化し逆紹介を推進	地域の医療機関との連携により後方連携を強化し、早期の転院件数増加に努める
	③ 適正受診の促進	令和6年8月「初診予約の手引き 2024年版」を発行	紹介受診の適正化や効率的な予約方法など、さらなる予約取得の向上に向けて、「初診予約の手引き」を継続発行し、初診予約取得について啓発を行う 継続して制度周知と有効活用を促す	・ 直接予約サービスの活用 ・ 予約率の改善により適正な受診を促進
	短時間勤務、部分休業制度及び休暇休業制度の活用	契約形態や休業制度を有効活用してもらえるよう個別的な対応に努め、利用に繋げた	継続して制度周知と有効活用を促す	左記事項に取り組む
	③ 院内保育園や病児保育施設の利用	・ 子育てと仕事ができる職場づくりを進めるため、0～5歳児(就学前)に対し、院内保育を継続（在籍園児数 121名/150名定員(R7.1)） ・ 病児・病後児保育事業として医療法人吉川医院（橿原市中曽司町）での受診を継続	引き続き、満足度の向上とサービス・体制の充実を図る	
	女性研究者・医師支援センターの活用	継続して支援員を配置	継続して支援員を配置する	
	ICTの活用	ITインフラの整備推進 ①Zoom会議室予約システムの導入 ②総合研究棟等キャンパスネット(学内ネットワークWi-Fi)のエリア拡充	・ ITインフラの整備推進 ・ 国際学術無線LANローミング基盤(eduroam)の整備	
	勤務管理・健康管理の効率化のため、シフト作成支援ツール（計7診療科）、面接指導予約システムを導入 勤務時間短縮・外来運営の効率化のため、希望部署に対し、音声入力ツール（計5診療科）、動画作成支援ツールを導入 勤務時間短縮につながる医療機器を整備（放射線治療計画支援ソフトウェア等）	・ 労務管理・健康管理の効率化のため、シフト作成支援ツール（計7診療科）、面接指導予約システムを導入 ・ 勤務時間短縮・外来運営の効率化のため、希望部署に対し、音声入力ツール（計5診療科）、動画作成支援ツールを導入 ・ 勤務時間短縮につながる医療機器を整備（放射線治療計画支援ソフトウェア等）	・ 労務管理徹底のため、勤怠管理システムを見直し ・ 動画活用の効率的な運用について検証 ・ 生成AI機能導入の検討（文書作成補助や資料作成に活用）	
	医師の適正配置	平日ER対応に参画する診療科に対して診療助数の定数を設けている（定数5名中3名を実配置）	医師の適正配置・診療科偏在の是正に向けた体制整備について引き続き検討	
	給与面の処遇改善	・ 臨床研修医も含めた全ての医師に対し、法人化以降初めてとなるベースアップを実施 ・ 偏在対策に向けた制度検討に着手 ・ 時間外休日深夜加算1算定に向けた検討に着手	・ 医師の診療科偏在対策等について検討 ・ 引き続き、給与制度の検討を実施	
	④ 副業・兼業を行う医師の労働時間の管理	兼業申請・実績を概ね把握している	兼業制度や申請方法等の最適化を進める	
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		・ 教育的観点から各診療科で行われている時間外カンファレンスを必須参加と任意参加に分類 ・ 各診療科の夜間勤務体制を検討し、翌朝8時30分までの夜勤、22時までの準夜勤、夜勤なしの3種類に分類 ・ 中心静脈穿刺挿入シミュレーターや超音波診断トレーニング装置等を使用した研修を実施し、手技向上に努めた ・ 入職後2ヶ月間の期間において、実践に有用なシミュレーターを集約し、効率的な研修環境の整備を行った	教育の質を担保しつつ、研修の効率化を進める 手技向上のため、シミュレーターを使用し、効率的な研修が行える環境を整備	