

滋賀医科大学医学部 附属病院の取組

令和5年11月11日

第10回 滋賀県女性医師交流会

副理事(労務)、副病院長(労務・診療)

北川 裕利



国立大学法人

滋賀医科大学

SHIGA UNIVERSITY OF MEDICAL SCIENCE

滋賀医科大学は
開学50周年



【特定機能病院】

(病床数) 603床

(診療報酬請求額) 約252億円

(外来患者数) 312,580人

(入院患者数) 176,832人

(手術件数) 10,107件

※ 病床数は令和5.11.1現在。
その他は令和4年度実績



滋賀医科大学は令和6年に開学50周年を迎えます！

【理念】

信頼と満足を追求する『全人的医療』

【基本方針】

患者さんと共に歩む医療を実践します

信頼・安心・満足を提供する病院を目指します

あたたかい心で質の高い医療を提供します

地域に密着した大学病院を目指します

先進的で高度な医療を推進します

グローバルな視点を持ち、人間性豊かで優れた医療人を育成します

将来にわたって質の高い医療を提供するため、健全で安定した病院経営を目指します

- 医師の働き方改革の概要
 - 大学病院で働く医師は適応・非適応？
 - なぜ市中病院と比して改革が難しいのか
- 滋賀医科大学の現状
 - 労働時間の把握
 - 宿日直体制
 - 連携B水準、勤務管理と時間短縮計画
 - 労働と研鑽
 - 兼業業務
 - 意識改革、健康確保措置
 - タスクシフト・シェア
- だれもが働きやすい職場を目指して
 - 学内保育所
 - 研究者のための支援員配置
 - 時短勤務支援(子育て等)
- 今後の課題・対策

大学病院で働く医師は適応・非適応？

専門業務型裁量労働制と医師の相違点

	医師の働き方改革 対象外	医師の働き方改革 対象
	専門業務型裁量労働制適用者 (研究者)	変形労働時間制適用者 (医師)
勤務時間	週38.75時間 1日7.75時間労働とみなす	週38.75時間 1週間で38.75時間の勤務
時間外労働時間	基本、時間外労働は発生しない 裁量労働制の対象外の業務に従事した 時間は時間外労働	1日、1週間で 所定労働時間を超えた時間
宿日直業務	不可	可
時間外労働時間の上限	年720時間(休日労働含まない) 月100時間未満／複数月80時間未満	A水準 : 年960時間 連携B水準: 大学病院年960時間 (兼業含め1,860時間) ※休日労働を含み、兼業時間を通算

専門業務型裁量労働制とは

業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令及び厚生労働大臣告示によって定められた**業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度。**

「専門業務型裁量労働制」は、下記の19業務

(1)新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務

- (2)情報処理システムの分析又は設計の業務
- (3)新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法の制作のための取材若しくは編集の業務
- (4)衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- (5)放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務
- (6)コピーライターの業務
- (7)システムコンサルタントの業務
- (8)インテリアコーディネーターの業務
- (9)ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- (10)証券アナリストの業務
- (11)金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

(12)学校教育法に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)

- (13)公認会計士の業務
- (14)弁護士の業務
- (15)建築士(一級建築士、二級建築士及び木造建築士)の業務
- (16)不動産鑑定士の業務
- (17)弁理士の業務
- (18)税理士の業務
- (19)中小企業診断士の業務

専門業務型裁量労働制 ≠ 医師

大学病院で勤務する医師について

■ 研究を本来的な業務とする医師 ■

例えば、教授、准教授、講師、助教など、雇用契約上、研究が本来業務とされている者 (※)

※ 一定の要件を満たす場合には、裁量労働制の適用が可能
(裁量労働制が適用される場合は、医業に従事する医師
ではないので、医師の特例的な上限規制の適用外)

■ 研究が本来的な業務ではない医師 ■

例えば、後期研修医、専攻医、医員、診察医、非常勤助手等、登録診察医、研究医、初期研修医など、雇用契約上、研究が本来業務とされていない者 (※)

※ 医業に従事する医師であれば、医師の特例的な上限規制が適用
※ 医師の自らの知識の習得や技能の向上を図るために、上司の明示・黙示の指示によらずに行われるなど、いわゆる「研鑽」に該当する時間は、労働時間ではない。

(※) 職名ではなく、業務の実態に応じて個別具体的に判断される

【医師の働き方改革を進めるうえでの課題】

- 診療・研究・教育
- 自己研鑽と労働の区分が困難
- 雇用形態(専門業務型裁量労働制等)複数存在
- 人事異動
- 特定機能病院
- 兼業(地域医療確保のため)

大学病院が異なる点

<p>大学病院の役割</p>	<p>教育・研修 医師等の育成のための教育機関 卒後研修の関係施設との連携を含めたプログラムの整備</p> <p>研究 新しい医療技術の研究・開発を行う研究機関 製薬企業からの委託を受けて医薬品や医療用具の臨床試験</p> <p>診療 高度の医療を提供する地域の中核的医療機関 地域医療機関との連携</p>
<p>教員(医師)の勤務形態</p>	<p>専門業務型裁量労働制 (研究者) 変形労働時間制 (医師)</p>
<p>医師労働時間短縮計画の評価</p>	<p>大学病院を評価する医療サーベイヤは大学病院における 管理職(病院長、副病院長等) (市中病院を評価する医療サーベイヤは日本医師会所属の医師)</p>

医師の働き方改革に関する委員会

【教職員労務管理検討専門委員会】 12名

委員長： 病院長（学長が指名する理事）

委員： 事務局長

副理事（労務担当）

医学科基礎医学講座及び学内教育研究施設の教員

医学科臨床医学講座及び附属病院の教員

看護学科の教員

労働基準法に定める労働者の過半数を代表する者が推薦した教員

その他委員長が必要と認める者

取組

- ・ 医師の労働実態調査
- ・ 医師の働き方改革対象者の選出
- ・ 令和6年度医師労働時間短縮計画の策定
- ・ 兼業先への宿日直許可書取得状況調査
- ・ 労働と研鑽の考え方について
- ・ 面接指導実施マニュアル

滋賀医科大学の現状

医師の働き方改革に係る取組状況①

労働時間

●労働時間実態調査

令和3年11月 2週間の実態調査を実施

●勤怠管理システム(Dr.JOY)

令和4年 5月 打刻開始

令和5年 4月 勤務計画入力開始

【課題】 宿日直体制の継続・見直し

宿日直維持のため勤務形態変更(裁量労働から変形労働へ)
勤務形態変更による研究力低下
医師派遣による地域医療体制を確保

【対策】 教育・研究に関して充実が図れる環境改善の検討
大学病院の勤務医に対して十分な賃金(兼業)確保の検討
兼業先の宿日直許可取得
業務と研鑽の周知により、適正な超過勤務時間申請

宿日直体制

【現在】

宿日直体制

循環器内科	呼吸器内科	消化器内科	血液内科
糖尿病内分泌・腎臓内科	脳神経内科	小児科(NICU含む)	精神科
皮膚科	消化器・乳腺・小児・一般外科	心臓血管外科	呼吸器外科
整形外科	脳神経外科	耳鼻咽喉科・頭頸部外科	母子・女性診療科
泌尿器科	眼科	麻酔科	放射線科
歯科口腔外科			

交替制勤務

集中治療部・救急部

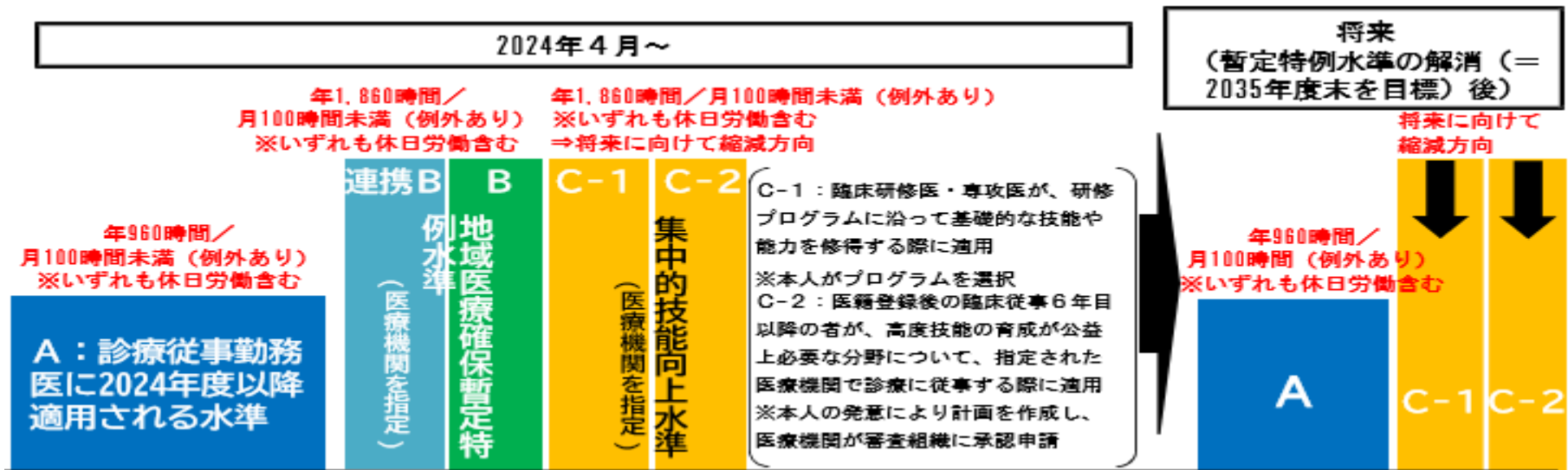
【令和6年～】

交替制勤務

母子・女性診療科

NICU

労働時間数短縮目標ライン



- 令和17年（2035年）度末目途に地域医療確保暫定特例水準が解消されるため、A水準である960時間に向けて段階的な目標値を設定

年度	2024	...	2027	...	2030	...	2033	...	2035	
短縮目標ライン	年1,560時間の場合	1,560	...	1,410	...	1,260	...	1,110	...	960

勤務管理

【システム(Dr.JOY)利用】

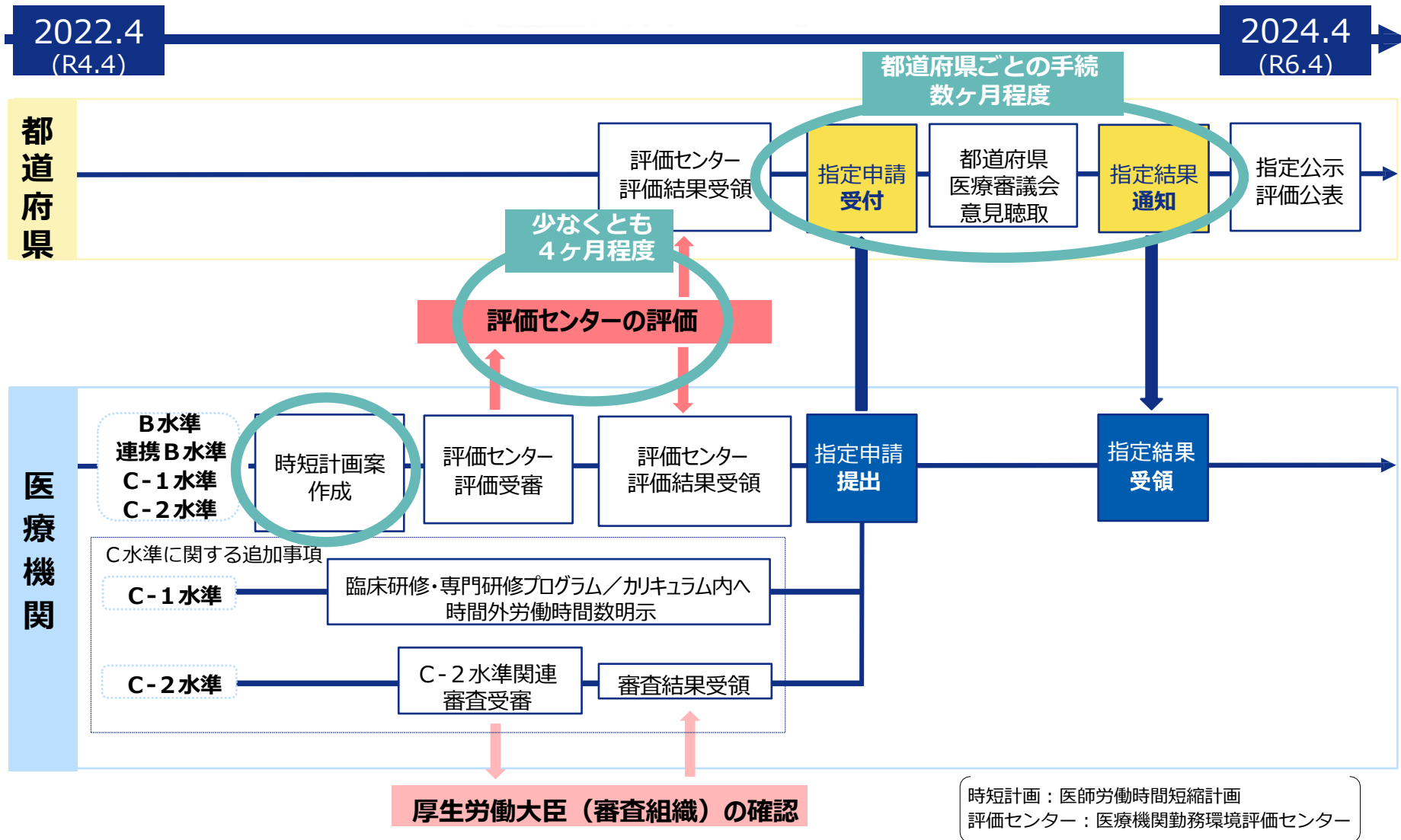
- 勤務間インターバルの確保
- 代償休息の付与の対象となる医師の把握
- 所属長が管理下の労働時間を把握
- 医師本人が自身の労働時間を把握

【課題】

- 勤務予定の入力が煩雑
- 超過勤務、自己研鑽の入力に手間がかかる

BC水準の指定に係る都道府県・医療機関の

手続の流れ



特定労務管理対象機関の指定申請状況

- 4月 医療機関勤務環境評価センターへ時間短縮計画提出
- 9月 医療機関勤務環境評価センターから評価結果受領
- 10月 滋賀県へ指定申請
12月開催 医療審議会、地域医療対策協議会にて審議

滋賀県 7医療機関申請予定
(B水準:6 連携B水準:1)

【時間短縮計画対象者】

連携B水準適用

11診療科(66名)

評価結果報告書	
滋賀医科大学医学部附属病院 病院長 _____ 殿	医療機関勤務環境評価センター 代表 松本吉郎
[全体評価]	
医師の労働時間短縮に向けた医療機関内の取組は十分に行われており、労働時間短縮が進んでいる	
[指摘事項・助言等]	
労働関係法令及び医療法に規定された事項について必要な条件を満たしている。それ以外の労務管理体制の整備や労働時間短縮に向けた取り組みとして医師の夜間労働や休日労働を極力減らすための啓発活動や医師以外への業務分担が十分になされている。	

医師の働き方改革に係る取組状況②

労働と研鑽

●『労働と研鑽に関する考え方について』を策定

厚生労働省労働基準局長通達「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」(令和元年7月1日付 基発0701第9号)

全国医学部長病院長会議(AJMC)「大学病院医師の労働と研鑽に関する考え方について」(令和3年12月10日付)に準拠

【課題】 診療科、世代・職位等による認識の違い
研究に関する取り扱い

【対策】 「労働と研鑽に関する考え方について」を周知
(学内ポータルサイトに掲載、診療科長等会議等で説明)

労働と研鑽の考え方1

労働時間とは、

使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間となる。

研鑽とは、

医療機関等に勤務する医師が、診療等その他本来業務の傍ら、医師自らの知識の習得や技能の向上を図るために行う学習、研究等をいう。

労働と研鑽の考え方2

例 示	労働	研鑽
所定労働時間内において、医師が使用者に指示された勤務場所において学習や研究等を行なう	○	
所定労働時間外に、診療等の本来業務と直接の関係性なく、かつ、上司の明示・黙示の指示によらずに行われる		○
上司の明示・黙示の指示により行われるものである場合、所定労働時間及び業務内容は問わない	○	
上司等から論文作成等を奨励されている等の事情があっても、業務上必須ではない行為を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う		○

労働と研鑽区分一覧(例示)

超 過 勤 務 に 該 当 し な い	本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理のいずれにも該当しない 上司の明示・黙示の指示によらない自発的行為
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 診療ガイドラインについての勉強 ・ 新しい治療法や薬についての勉強 ・ 学会や外部の勉強会への参加, 発表準備等 ・ 院内勉強会への参加, 発表準備等 ・ 論文執筆, 投稿 ・ 大学院の受験勉強 ・ 専門医の取得・更新の準備及び受験 ・ 参加が必須ではない上司・先輩が術者である手術や処置等の見学 ・ 診療経験や見学の機会を確保するための当直シフト外での待機 ・ 臨床研究 ・ 自らが術者等である手術や処置等についての予習や振り返り ・ シミュレーターを用いた手技の練習 等 ・ カンファレンス (出席が任意のもの) ・ 学会準備 ・ 看護師勉強会講師 ・ 勉強会
	原則、勤務時間内に行うべき業務 超過勤務・休日勤務にあたらぬ業務
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 科研費申請書作成 ・ カンファレンス (教育・研究・管理運営関係, 出席義務があるもの) ・ 院生への研究指導, 研究まとめ ・ クリニカルクラークシップ準備 ・ 試験問題作成 ・ 卒業試験, 採点 ・ F D ・ 学内の委員会および会議等への出席 ・ 特別補講, 救急隊実習講義 ・ 資料作成, 整理, スライド作成

医師の働き方改革に係る取組状況③

兼業業務

- 兼業依頼状の様式変更

令和2年 5月 労働基準監督署の許可取得済み欄追加

- 兼業先への宿日直許可取得について協力依頼

令和4年 7月 宿日直を行っている兼業先医療機関へ依頼

【課題】 勤務間インターバルの確保ため、本務に影響を及ぼす可能性
(滋賀県内8.5%が未取得 (3/35 医療機関))

【対策】 未取得の医療機関への許可書取得依頼

兼業依頼状による宿日直許可の確認

兼業依頼状(兼業許可申請書・許可書)

兼業依頼機関記入欄		令和 年 月 日	
国立大学法人滋賀医科大学長 殿		印	
依頼者住所 依頼者機関名 代表者氏名			
下記のとおり貴学職員に兼業を依頼したいので、よろしくお取り計らい願います。			
兼業従事者	所属	職名	氏名
兼業役職名			
職務内容			
兼業期間・日時等	<input type="checkbox"/> 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日		
	<input type="checkbox"/> 兼業許可日 ~ 令和 年 月 日		
	<input type="checkbox"/> 令和 年 月 日 (曜日)		
	(勤務態様) <input type="checkbox"/> 年・ <input type="checkbox"/> 月・ <input type="checkbox"/> 週(毎・隔) _____ 曜日・ <input type="checkbox"/> 期間内 : _____ 回(兼業日: _____) 1回あたり: _____ 時間 (_____ 時 _____ 分 ~ _____ 時 _____ 分)(平日~17:15・平日17:15~・休日) (兼業歴): <input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 継続		
兼業地・所要時間等	兼業地: 片道所要時間: 車・電車・その他(_____)で約(_____)分		
報酬	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有: _____ (回・時間・日・月・年)につき _____ 円		
交通費・宿泊費	交通費: 無・有(実費支給 / 1回 _____ 円) / 宿泊費: 無・有(宿泊日: _____)		
宿日直業務	労働基準監督署の許可を得た宿日直業務に該当: <input type="checkbox"/> する・ <input type="checkbox"/> しない (※ 職務内容が当直(宿直・日直)業務の場合のみ記入願います。)		
情報公開	資金提供に係る透明性確保のための情報開示に同意: <input type="checkbox"/> する・ <input type="checkbox"/> しない		
89	<input type="checkbox"/> 送付要(要の場合:返信用封筒添付)		
担当部署・担当者・連絡先(TEL・FAX)			

労働基準監督署の
許可欄を追加



兼業先の宿日直許可取得状況

2023/11/01 現在

府県名	医療機関数	取得状況
三重県	1	取得済 1
滋賀県	35	取得済 31 申請予定 3 予定なし 1
京都府	7	取得済 2 申請予定 5
大阪府	6	取得済 2 申請予定 3 予定なし 1

医師の働き方改革に係る取組状況④

意識改革

・・・適正な労務管理・効果的な研修の実施

- ・ 管理者向け労務研修（受講率100%達成）
- ・ 教員・医師向け基礎労務研修（受講率100%達成）
- ・ 全学フォーラム 働き方改革の対応状況説明（令和4年3月,令和5年3月）

健康確保措置

・・・長時間労働となる対象者の洗い出し

【取組】

勤務間インターバルの運用ルール策定
面接指導実施医師の増員

【課題】

代償休息の適切な取得
面接対象医師となる可能性のある医師に対して事前日程調整

【取組】

面接指導実施医師を各診療科から選出（15名 R5.11.01現在）

医師の働き方改革に係る取組状況⑤

タスクシフト・シェア

- 役割分担推進専門委員会で計画策定
→ PDCA実施

【取組】 特定看護師の活用と質の保証
令和9年度には50名以上を育成
院内勤務者 35名
研修中 12名

医師事務作業補助者等の増員（40対1→30対1へ、さらに上位取得へ）

役割分担のさらなる推進

- ・ 特定看護師、看護師、看護補助者
- ・ 救急救命士
- ・ 薬剤師
- ・ 臨床放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士
- ・ 理学療法士、作業療法士、言語聴覚士

本学の特定行為研修の特色

滋賀医科大学では、
2016年に国立大学で初めての「看護師の特定行為研修」の指定研修機関として指定をうけて以降、
県内外より120名余の修了生を輩出

大学附属病院での修了生活動の実装のために業務管理委員会を設置して活動を支援

2027年度までの第4期中期目標に50名の修了者を掲げ、受講前支援での研修促進と病棟集中配置による業務支援の両輪で推進



こうした取り組みは2023年度の**厚生労働省の組織定着化支援事業として結実しています。**

特定行為看護師の実装と支援 -即戦力となる実務者の養成-

特定行為業務管理委員会

研修を修了した特定看護師が院内で実施する特定行為に関して安全性の確認及び評価等に関する事項を審議するため設置。

タスクシフト・シェアに向けて

ICUに特定看護師の集中配置

医師の数が少ない時間帯を中心に特定看護師を勤務させ、タスクシフト・シェアできる環境を整備。

院内急変に鋭敏に対応できる早期警報体制においては、特定看護師を中心としたCCOTを構築し、院内急変事例に対するRRSの機動につなげている。

実践さながらの実習

滋賀医科大学模擬患者の会の協力による医療面接の実施や、医学教育・高度救急処置シミュレーターを使用した実践さながらの実習を実施。

麻酔領域の特定看護師

麻酔科には、**特定看護師4名を配置**。

術中麻酔管理だけでなく、外来の時点から患者さん・家族に関わり、入院・手術・術後そして退院まで、一括して関わりを持つことで、より安全・安楽に周術期を経過し、地域への復帰ができるように活動。

【学内保育所「あゆっこ」】

- ・滋賀医科大学の職員が養育するお子様が対象
- ・生後57日目(0歳)～小学校就学前(合計40名)
- ・月曜日～土曜日 7:00～21:00

【女性医師支援のためのスキルズアッププログラム】

- ・一時的に離職した、又は医療活動等を制限している女性医師の医療現場への速やかな復帰を支援するとともに、女性医師のみならず、受け入れ診療科の医師においても当該女性医師を指導することでスキルアップを図ります。

【研究者のための支援員配置】

- ・出産・育児・介護等に直面して研究時間の確保が困難となった研究者に「研究支援員」を配置し、研究の継続を支援することにより、本学の研究者の研究意欲向上を図ることを目的としています。

【医員（月給制）】

- ・職業生活と家庭生活（育児・介護等）の両立、又は地域医療の貢献を可能とするため、変形労働時間制を適用し1週間の労働時間を選択可能としています。

38時間45分（週5日相当）

31時間（週4日相当）

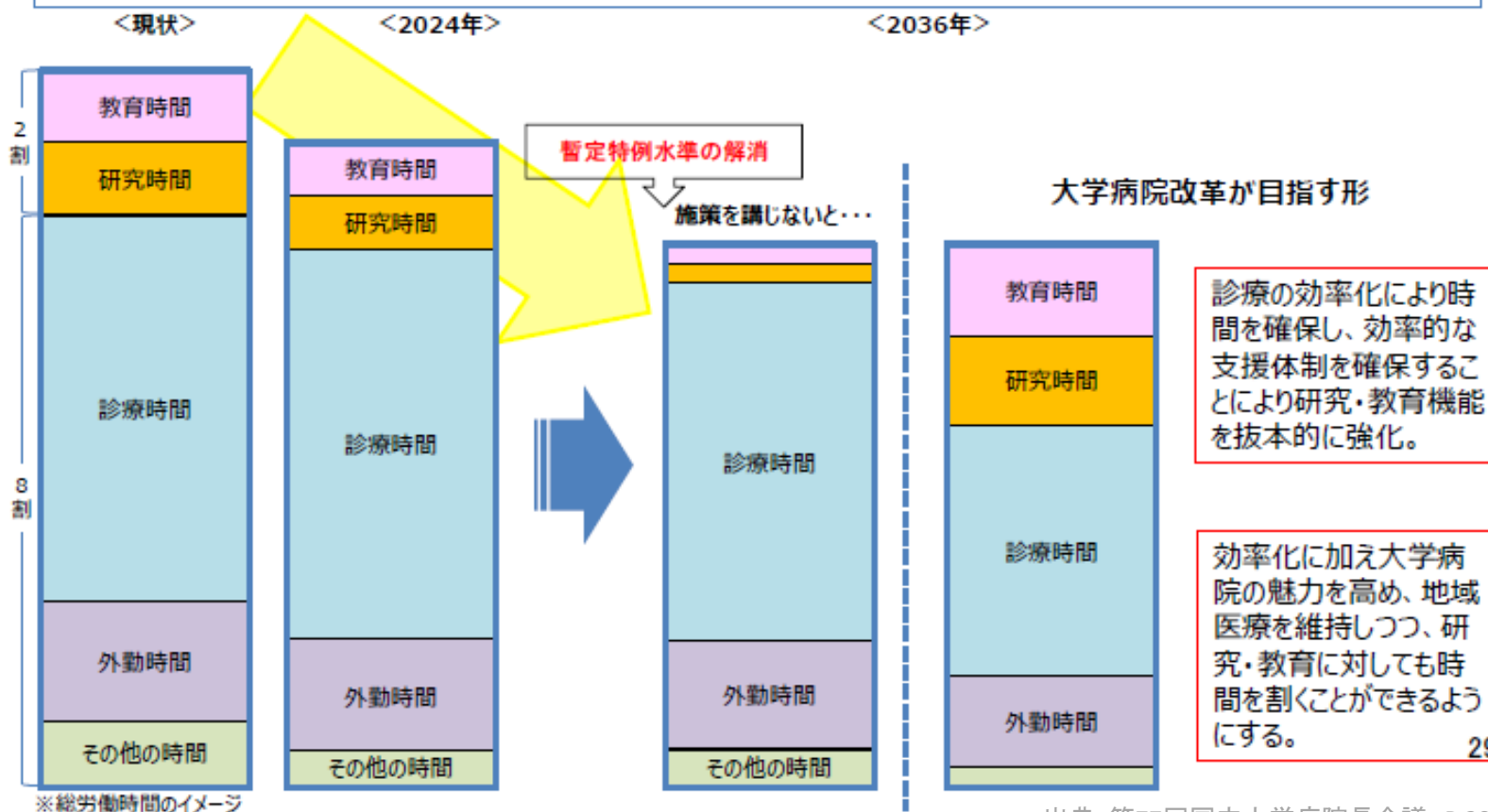
23時間15分（週3日相当）

【医員（時間給制）】

- ・30時間を超えない範囲

大学病院改革のイメージ

- 働き改革の推進等により大学等教員の中で研究・教育にける時間の割合が最も少ない保健分野（特に医学分野）の教員（医師）の**研究・教育時間が益々減少**する恐れ。
- **診療時間等の効率化や研究・教育支援体制の強化に加え、博士号の魅力向上や大学病院で勤務する教員（医師）の適正な処遇**により、地域医療提供体制を確保しつつ、我が国の医学・医療の発展を支える大学病院の医学研究・教育を充実・強化する。



●診療時間の削減に向けた医師一人ひとりの意識改革(厚労省)

2035年にはB水準の解消を見据え、更なる労働時間の縮減

⇒意識改革のため複数回の説明会、及び診療科長とのヒアリングを実施

●教育、研究の時間確保(文科省)

⇒効率的な支援体制(大学院生(TA・RA)、補佐員等)を確保し、教育・研究を強化

●教育・研究・診療の充実を図り、医学・医療の発展を推進

大学病院の魅力の一つとなる最先端で高度な専門的医療を維持

⇒若手医師は専門医、中堅医師は指導医となる教育

●医師の大学病院離れの防止

大学病院は業務多忙なうえ、他の病院に比べて給与水準が低い

⇒働き方改革で労働時間の縮減、及び診療報酬による財政的な支援を要望

●地域医療体制の維持

大学病院は中核的な役割・機能を担うとともに、医師派遣を継続

⇒人員増を行い交替制勤務を適用(産婦人科、小児科)

働き方改革が「表面的な改革」で

終わらないように対処しなければならない