

有田市立病院における勤務医負担軽減計画（2025）

現状・問題点	対応方針	具体的な計画	評価
特定の診療科の医師が不足しており、多忙になっている。	医師が過小である科に内在している問題について院内で検討し、具体的な改善策を講じる。	<ul style="list-style-type: none"> ・医師が不足している診療科について派遣大学へ勤務医の派遣を要望する。 ・和歌山県緊急時医師派遣・若手医師支援事業申請し、医師派遣を要望する。 ・民間の医師紹介会社に登録する。 	
院内の方針では当直の翌日は、午後休暇を取ることになっているが、実際には休暇を取れていない。	<p>院長の責任の下、午後の休暇取得を徹底する。</p> <p>また、その徹底が困難な科に内在している問題について院内で検討し、具体的な改善策を講じる。</p> <p>ア前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間の一定時間の休息時間の確保</p> <p>イ当直翌日の業務内容に対する配慮</p>	<p>午後の休暇取得を徹底する。</p> <p>医局秘書より医師に声掛けを行う。</p>	
診断書等書類の作成量の増大が医師の負担増となっている。	<p>書類作成業務をシステム化する。</p> <p>医師事務作業補助者の配置による書類作成業務の軽減</p>	<p>診断書作成システム・電子カルテを導入し、医師事務作業補助者が作成。</p> <p>業務及び電子カルテの入力補助を行う。</p> <p>事務員の医師事務作業補助者養成研修の受講促進</p>	
医師が行っている医療行為で看護師・医療チームが実施可能なものがある。	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師が可能な業務を整理し、看護部の責任において、病棟間の運営の格差を是正するとともに、看護職員に対する手技の研修を実施する。 	<p>認定看護師、特定行為の資格取得を目指し、今年度は2名程度、研修を受講する。</p> <p>医師の診療業務をサポートする看護師の育成</p>	
産後・育児のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間正職員勤務を認め、医師のWLBを考慮していくようにする。 ・育児期間中の当直免除。 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制を導入し、育児、子供送迎等を考慮した勤務時間の推進。 ・院内保育所の拡充、病児保育所の拡充 	
診療以外の委員会活動・会議に時間がかかる	<ul style="list-style-type: none"> ・会議時間を短縮させる ・病院運営において必要でない委員会の見直し 	<p>院内通達</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会議は1時間以内 定刻より開始 ・資料は事前配布 <p>部門長会議</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各報告は、ポイントのみ記載 詳細資料は電カルへ格納 	

有田市立病院における勤務医負担軽減計画（2024）

現状・問題点	対応方針	具体的な計画	評価
特定の診療科の医師が不足しており、多忙になっている。	医師が過小である科に内在している問題について院内で検討し、具体的な改善策を講じる。	<ul style="list-style-type: none"> 医師が不足している診療科について派遣大学へ勤務医の派遣を要望する。 和歌山県緊急時医師派遣・若手医師支援事業申請し、医師派遣を要望する。 民間の医師紹介会社に登録する。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年12月より常勤産婦人科医師が着任した。 令和4年4月より安全な分娩体制を構築するため、和医大より小児科医の平日夜間、休日の待機応援が実現した。 近医の産婦人科医2名には、緊急時の手術、分娩、待機応援を依頼できる体制を構築した。
常勤医が少ないため、1月あたりの日直・宿直の回数が多く、診療の負担となっている。	日直・宿直のローテーションの見直しを行い、医大や他の医療機関へ当直医師の派遣依頼を行う。	土曜、日曜、祝日の日直・宿直の枠に応援医師に入ってもらい、負担の軽減をめざす。	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年4月より他病院より当直支援があり月4回程度、土日の宿日直に入ってもらうことで負担軽減につながった。
院内の方針として、当直の翌日は、午後休暇をとることになっているが、実際には休暇をとれていない。	院長の責任の下、午後の休暇取得を徹底する。また、その徹底が困難な科に内在している問題について院内で検討し、具体的な改善策を講じる。	院長の責任の下、午後の休暇取得を徹底する。医局秘書より声かけの徹底を行う。	<ul style="list-style-type: none"> 午後の休暇の取得率がやや増加した。今後、分割での休暇も選択肢の一つとして、医局秘書より声かけを徹底し、負担軽減につなげていく。
診断書等書類の作成量の増大が医師の負担増となっている。	書類作成業務を電子化する。医師事務作業補助者の増員。	診断書作成システム・電子カルテを導入し、医師事務作業補助者が作成。業務及び電子カルテの入力補助を行う。事務員の医師事務作業補助者養成研修の受講の促進。	<ul style="list-style-type: none"> 今年度は、コロナの影響および予算等の関係上新規での養成研修の受講者はいなかった。引続き事務職員が養成研修を受けられる体制づくりに取り組む
医師が行っている医療行為で看護師・医療チームが実施可能なものがある。	<ul style="list-style-type: none"> 看護師が可能な業務を整理し、看護部の責任において、病棟間の運営の格差を是正するとともに、看護職員に対する手技の研修を実施する。 	特定行為の資格を看護師が取得し、医師の診療をサポートする。毎年2名程度特定行為研修を受講する。	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度看護師1名が特定行為の創傷管理を取得。病棟皮膚科ラウンドにて、医師の処置をサポートしたり、病棟回診の際に同行し、褥瘡患者等のケアや処置のアドバイス等を医師に代わって他の看護師へ指導することで医師の負担が軽減した。
診療以外の病院職員としての提出書類作成、届出等の負担が増大している。	医局に医療秘書を配置する。庶務課事務員より個別説明、依頼する。	医局秘書が、医師の勤務状況の把握、休暇届け、超過勤務等の把握を行い、診療以外の書類作成の補助を行う。入職時、庶務課職員が入職に必要な書類や申請等の説明を個別に行う。	<ul style="list-style-type: none"> 外来配置の医師事務作業補助者や医局秘書が協力し医師の休暇申請書や代診・休診申請を作成することで診療以外の事務作業が軽減された。 入職時の説明が的確に行われることで提出書類の不備が少なくなった。
産後・育児のサポート	<ul style="list-style-type: none"> 短時間正職員勤務を認め、医師のWLBを考慮していくようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> 勤務時間を短縮し、通勤ラッシュを避けた通勤も可能としていく。 院内保育所の設置、病児保育所の設置 	<ul style="list-style-type: none"> 院内保育所を利用する医師が増えた。 次年度も引き続き院内保育所を設置し、活用しやすい職場づくりを継続する。
診療以外の委員会活動・会議に時間がかかる	<ul style="list-style-type: none"> 会議時間を短縮させる 特に医師が多数参加する部門長会議が毎回2時間近くかかっている 	<p>院内通達</p> <ul style="list-style-type: none"> 会議は1時間以内 定刻開始 資料は事前配布 <p>部門長会議</p> <ul style="list-style-type: none"> 各報告は、ポイントのみ記載 詳細資料は電カルへ格納 	<ul style="list-style-type: none"> コロナの流行により、対面で行う会議だけではなく書面やWEB会議に切替えられる活動を促進することで全体的に会議の回数、時間短縮につながった。