

令和2年度 病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画

No	取組内容	令和2年度の目標	目標達成のための手順	
1	医師と医療関係職種、医療関係職種と事務職員等における役割分担	初診時の予診の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・初診(予約外を含む)患者の間診やトリアージについて、医師事務作業補助者や看護師による役割を拡大する取り組みの推進 ・つじじ外来における看護師・放射線技師・クラークの連携と役割発揮 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師のトリアージに関するスキルアップにつながる研修への参加。 ・JATS(救急外来患者緊急度判定:トリアージ)研修の受講を推奨しスキルアップにつなげる。 ・トリアージの振り返り・フィードバック・共有によりスキルアップを図る。 ・トリアージについて、必要に応じて問診票の充実を図る。 ・運用マニュアル、つじじ外来診療フローの作成。 ・院内、院外への周知。 ・多職種と連携して運用できる体制を整える。
		入院の説明の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・入院センターの効果的・効率的な運用順次拡充し令和3年3月末までに全科対象の入院センターとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・4月6日内科・心臓外科・形成外科・呼吸器外科の4科を対象に試行的にオープン。 ・5月11日に更に泌尿器科・耳鼻科・眼科の3科も加え、本稼働。 ・課題を抽出し、解決に向けた取り組みを行う。 ・データを基に適正な職員数を検討し配置する。
		服薬指導	<ul style="list-style-type: none"> ・薬剤師外来の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・泌尿器科等により薬剤師外来を継続し、業務負担軽減に資する。
		静脈採血等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・化学療法に関する知識・実践能力の向上を図る。 ・静脈注射レベル3認定の看護師を育成する。 ・看護師による抗がん剤投与に係る業務の拡充 ・採血室への臨床検査技師の配置 	<ul style="list-style-type: none"> ・化学療法委員会、がん化学療法認定看護師を中心に抗がん剤投与の運用基準、マニュアル作成を行う。 ・14S病棟と外来治療センターを統合し、師長・化学療法認定看護師を中心に教育体制を整備し計画的に人材育成を行う。 ・14S治療センター病棟で試行的に取り組み、評価する。 ・医療行為の有資格者を配置し、医師の医療行為の業務負担軽減を目指す。
		検査手順の説明の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・外来患者への検査手順説明職員の配置による役割分担の推進 ・手術・検査前に中止する薬剤のシステム化及び説明マニュアルの作成 ・外来患者への検査手順説明職員の配置による役割分担の推進 ・手術・検査前に中止する薬剤のシステム化及び説明マニュアルの作成 ・医師事務作業補助者の配置体制及び人員の拡充(25対1の補助体制加算の取得) 	<ul style="list-style-type: none"> ・外来における検査説明看護師等の配置継続による医師の業務の軽減を図る。 ・電子カルテへの手術・検査前に中止する薬剤の電子カルテのシステム化及び薬剤師によるマニュアルの作成を行う。
		その他	<ul style="list-style-type: none"> ・MA管理室で医師事務作業補助者の効果的な配置を調整する。 ・ハローワーク等を活用する、待遇改善を検討するなど、安定した人材確保に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・MA管理室で医師事務作業補助者の効果的な配置を調整する。 ・ハローワーク等を活用する、待遇改善を検討するなど、安定した人材確保に努める。
1	医師と医療関係職種、医療関係職種と事務職員等における役割分担	その他	<ul style="list-style-type: none"> ①新たな特定行為区分における特定行為研修修了者2名の育成 ②特定看護師の活用 	<ul style="list-style-type: none"> ①看護教育研修委員会において、実習の受け入れ、研修生の教育体制等について検討を行う。 ②看護教育研修委員会を中心に特定看護師の効果的・効率的な活用方法について検討し、組織全体に周知を図っていく。
		①助産師による助産外来の継続 ②産褥メンタルヘルスクリーニングの実施	<ul style="list-style-type: none"> ①妊婦の健康管理や保健指導、相談、分娩の管理を実施する。 ②産後2週間後外来でメンタルヘルスクリーニングを実施し、結果に応じて、必要なフォローを実施していく。 	
		・がん相談支援センターを活用し、相談員が患者及び家族への説明をする等の役割分担を推進し、医師による説明等の負担軽減	<ul style="list-style-type: none"> ・がん相談支援センターの充実と相談員のスキルアップを図り、効果的な相談体制のもとで、医師の負担軽減を図る。 	
		・地域医療連携の推進により、初診時の効率的かつ効果的な診察の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅、退院、転院調整支援の充実強化、紹介率・逆紹介率の向上、開業医訪問の強化等、積極的な地域医療連携に取り組む。 ・地域医療連携システムを導入を進める。 ・地域医療連携の会の開催による顔の見える関係を構築する。 	
		・院外処方せんの疑義照会業務を軽減	<ul style="list-style-type: none"> ・「院外処方せんにおける疑義照会簡素化プロトコル」を継続し、院外薬局との連携により業務負担の軽減を図る。 	
		・薬剤師の病棟配置拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・薬剤師の業務改善や人員確保に努め、段階的に病棟への薬剤師配置を拡大し、処方支援、服薬指導等を行う。 	
2	勤務計画上、連続当直を行わない勤務体制の実施	適切な労務管理の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・適切な労務管理の下で勤務表を作成するよう、管理職医師に例月の所属医師の時間外勤務状況を報告する。 ・有能な人材を確保できるような人材確保に関するイベントへの参加、広報等を実施する。 	
		<ul style="list-style-type: none"> ・人材確保につながる取り組みの強化 ・外部当直の導入と安定的な継続 	<ul style="list-style-type: none"> ・外部当直医の派遣を医局へ依頼する。 	
3	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(勤務間インターバル)	適切な労務管理の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・適切な労務管理の下で勤務表を作成するよう、管理職医師に例月の所属医師の時間外勤務状況を報告する。 ・有能な人材を確保できるような人材確保に関するイベントへの参加、広報等を実施する。 	
		<ul style="list-style-type: none"> ・人材確保につながる取り組みの強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤怠管理を行い、在院時間を把握する。 	
4	予定手術前日の当直や夜勤に対する配慮	適切な労務管理の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・適切な労務管理の下で勤務表を作成するよう、管理職医師に例月の所属医師の時間外勤務状況を報告する。 ・有能な人材を確保できるような人材確保に関するイベントへの参加、広報等を実施する。 	
		<ul style="list-style-type: none"> ・人材確保につながる取り組みの強化 ・当直ラインの再検討 ・勤務翌日の休業 	<ul style="list-style-type: none"> ・当直ラインの数を統合・縮小し、当直回数減らす。 	
5	当直翌日の業務内容に対する配慮	適切な労務管理の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・適切な労務管理の下で勤務表を作成するよう、管理職医師に例月の所属医師の時間外勤務状況を報告する。 ・有能な人材を確保できるような人材確保に関するイベントへの参加、広報等を実施する。 	
		<ul style="list-style-type: none"> ・人材確保につながる取り組みの強化 ・複数主治医の積極的導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・当直の必要度が高い内科において、業務の平準化を図り、負担が軽減できるよう、翌朝の体制が整いやすい効率化に向けたルールの運用を継続する。 ・複数主治制で、当直明けに休みやすい環境を作る。 	
6	交替勤務制・複数主治医の実施	適切な労務管理の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・適切な労務管理の下で勤務表を作成するよう、管理職医師に例月の所属医師の時間外勤務状況を報告する。 ・有能な人材を確保できるような人材確保に関するイベントへの参加、広報等を実施する。 	
		<ul style="list-style-type: none"> ・人材確保につながる取り組みの強化 ・複数主治医の積極的導入 ・変則勤務の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・夜間帯の勤務医について、外部応援医師の確保に確保するとともに、コンサルテーションの強化を図る。 ・複数主治制で、当直明けに休みやすい環境を作る。 ・遅番、土曜勤務の推進 ・勤務時間のバリエーションを増やし、効率的な人員調整を行う。 	
7	育児・介護休業法第23条第1項、同条第3項又は同法第24条の規定による措置を活用した短時間正規雇用医師の活用	適切な労務管理の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・適切な労務管理の下で勤務表を作成するよう、管理職医師に例月の所属医師の時間外勤務状況を報告する。 ・有能な人材を確保できるような人材確保に関するイベントへの参加、広報等を実施する。 	
		<ul style="list-style-type: none"> ・人材確保につながる取り組みの強化 ・平成29年度の育児短時間勤務取得者は5人、引き続き、啓発に努め制度利用を促進 ・育児短時間勤務制度、部分休業制度を活用し、育児休業中医師の早期復帰支援を推進 ・育児短時間勤務の医師を外來診療、検査に活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・「職員子育て応援ガイドブック」を活用し、出産前後の各種制度利用について周知を行う。 ・出産後の医師に育児短時間勤務制度、部分休業について説明し、可能な範囲での復帰を促す。 ・育児短時間勤務医師を外來診療、検査に活用する。 	