

=第10回「勤務環境改善に向けたトップマネジメント研修会」=

日 時 令和6年11月1日(金) 午後2時～午後3時

会 場 鳥取県医師会館（Web配信会場） 鳥取市戎町317番地

開催方法 会場参加とWeb参加（Zoomを使ったオンラインセミナー）

ハイブリッド方式

対象者 医療機関の管理職等（院長、副院長、医師、各部門の責任者、担当者ほか）

主 催 鳥取県医療勤務環境改善支援センター（鳥取労働局・鳥取県委託事業）

共 催 公益社団法人鳥取県医師会

概 要 医療機関の管理者等を対象に、働き方改革の推進及び医療勤務環境改善に向けた意識づけを図ること等を目的として開催した。

内 容

●開会及び挨拶 公益社団法人鳥取県医師会 常任理事 秋藤洋一

(要旨)

鳥取県勤務環境改善支援センターは、平成27年4月、鳥取県及び鳥取労働局からの委託を受け、鳥取県医師会内に開設し、本年で10年目となる。また、この研修会は、医療機関の管理者等を対象に、医療勤務環境改善に向けた意識づけを図ることを目的として、センターの設置当初から毎年開催しており、今回で10回目となる。

医師の働き方改革が2024年4月からスタートし、県内のほとんどの医療機関においては、一般水準（年960時間）に収まると言込まれているが、昨年度、B水準2病院、連携B水準1病院が特定労務管理対象機関に指定されるなど、医師の働き方改革に向けた各医療機関の体制の整備が図られてきたところである。

そこで、今年度は、多くの医師を医療機関に派遣されている、鳥取大学医学部附属病院の取り組みについて、循環器・内分泌代謝内科学教授で附属病院副院長を務められておられる山本一博先生、ワークライフバランス支援センター長の山田七子先生のお二人にご講演をお願いした。



●講 演 演題「医師の働き方改革～鳥取大学医学部附属病院での取り組み～」

講師 鳥取大学医学部循環器・内分泌代謝内科学教授（附属病院副病院長） 山本一博先生

(講演の要旨)

大学病院は助教以上の裁量労働制の臨床系教員（一部を除く）は、厚生労働省の定義では「医師」ではなく「医師免許をもった学校の先生」なので一般則年720時間が適用されている。裁量労働制職員の勤務管理では、平日は時間外労働時間としてのカウント対象とならない。一方で、総労働時間を

カウントし、総労働時間が規程を越えないよう管理している。

月～金の就業時間以外での時間外労働（緊急カテーテルなど）に対しては超過勤務手当を支払う制度としている。

地域の医療機関への医師派遣を行っているが、変形労働制、裁量労働制のいずれの職員においても、外勤先での勤務時間は総労働時間にカウントするので、外勤先での勤務時間数も把握しなければならない。



院内の医師の働き方の推進の取り組みとしては、2018年6月に副病院長（総務担当）を座長とした「働き方改革検討ワーキング」を設置し、主に時間外・休日労働時間の上限規制等への対応に関する検討を行っている。大学の取り組みについては、次の通りである。

①適切な労務管理の推進への取り組みとして、

- ・院内における業務と自己研鑽の区分を検討し「医師・歯科医師の労働時間となる業務・ならない活動の具体的項目」を策定。
- ・兼業先医療機関の宿日直許可取得への働きかけ。
- ・院内宿日直体制を再確認し、小児科と脳神経小児科の合同宿日直体制への移行。
宿直は週1回、日直は月1回というルールを守るには医局員数が不足するため、宿直や日直の一部も宅直に移行。
- ・就業管理システムの導入、健康確保措置等への対応。
- ・医師の働き方改革等に関する説明会の開催（eラーニングも可能）。
- ・医師労働時間短縮計画を策定し、医療機関勤務環境評価センターに対し評価申請（連携B水準）を行い、その後、鳥取県より「連携型特定地域医療提供機関」の指定を受けた。

②タスクシフト／シェアの推進への取り組み

- ・医師と他職種との役割分担の検討・実践
薬剤師、臨床検査技師、臨床工学技士、診療放射線技師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、医師事務作業補助者、看護師などで業務の役割分担・支援を行っている。
- ・特定行為研修を修了した看護師の有効活用
特定業務支援職員制度を導入（ドクターズクラークや外来クラーク、看護助手等を常勤化し、タスク・シフトを推進）
- ・業務内容の見直し等
病院執行部主導で委員会の廃止、統合、委員会定数の見直しや、カンファレンスの開始時刻をできるだけ通常業務時間内とする等を行った。

③公的資金の活用

- ・文科省の「高度医療人材拠点形成事業の拠点病院補助金」や厚労省及び鳥取県の「地域医療勤務環境改善体制整備特別事業補助金」を活用し、学生の教育向上や勤務環境改善体制整備等の費用に充てている。

医療機関によっては、365日主治医を追い掛け回す制度のところがあるようだが、若い医師にはストレスになっていますので、宿日直時間帯のコンサルト体制を可能であれば再考してほしい、そのよ

うな体制が改まらない医療機関への勤務を今後は若手医師が嫌がる可能性があるという話もあった。

また、働き方改革の目的は勤務時間短縮のみが評価項目のように扱われているが、それは間違いでないか。働き方改革の目的は“労働生産性を上げる”ことで、最終的な成果を落とさないように、可能なら成果を上げながら“勤務時間短縮”を実現することではないか。

今後、単純労働者としての認識が医師本人及び社会に広がっていく中で、医療の役割・社会的重要性はかわらないはずであるが、医師がプロフェッショナルとして認知され続けることができるかを考えながら、医療機関は働き方改革を進めていかなければならないという話もあった。

●講 演 演題「鳥取大学医学部附属病院ワークライフバランス支援センターの取り組み」

講師 鳥取大学医学部附属病院ワークライフバランス支援センター センター長

山田七子先生

(講演の要旨)

鳥取大学医学部附属病院ワークライフバランス（WLB）支援センターは、2010年4月に開設された。附属病院内では“ひとりひとりの職員大事にします”を掲げ、「多様な人材の育成」「一人ひとりの能力発揮」「活力と持続性に富む組織」を目標に全職種を対象に院内での啓発活動や子育て・介護両立サポート、メンタルヘルスサポート、働きやすさ支援、キャリア支援、モニタリングを実施してきた。



当センターは鳥取県女性医師就業支援事業を委託されており、「鳥取県医師復帰支援システム」を立ち上げて育児・介護等で一度離職した医師のスムーズな復職支援、結婚・出産・育児等に際して医師が就業継続できるプログラムを県内3病院（県立中央病院、県立厚生病院、当院）で実施している。本院の「医師キャリア継続プログラム」では2011年から2017年度末までに約20名の利用があった。その後は、各診療科に所属したまま、出産後に育休取得を経て育児短時間制度等を利用し復帰・就業継続する医師が多くなってきている。

組織でワークライフバランス支援に取り組むことは、プロフェッショナルとしての人材育成（良き指導者やロールモデルとの出会い、経験の蓄積や専門性維持）、様々な世代の職員が多様な視点を活かして医療に取り組むことによる組織の強さや維持に寄与する。24時間働く人しか残れない、あるいは24時間働く人に負担が偏る職場には限界があり、男女や世代にかかわらず共に働きやすい職場づくりは「働き方改革」においても重要なポイントになる。

現在のWLB支援センターの主な取り組みは次の通りである。

1. 働き方支援

- ①院内保育所および病児保育所の設置：生後43日以降の児を預かり24時間365日体制の院内保育所と病児保育所を設置している。学外（民間）の学童保育サービスで対応していない時間帯を補充した学童保育を実施している。
- ②「仕事と育児の両立応援補助事業」の実施（鳥取県医師・看護職員の仕事と育児の両立応援事業補助金を一部利用）：利用者の要望も反映させながら2013年より継続している。様々な医療職による利用が年々増加している。
- ③「ハッピー子育て交流会」の開催：育休前・育休中・復帰直後の職員を対象に情報交換や交流

を行っている。

- ④「家事支援サービス補助事業」の実施：家事の外注の積極的活用も提案しており、自宅の清掃や片付けを民間会社へ依頼した場合の料金を補助し、その効果を検証している。この家事支援への取り組みに関しては「2023年度厚労省子育て世代の医療職支援事業」にも採択され、買い物代行サービスのためのロッカー設置、クリーニングロッカーの設置なども行った。
- ⑤「子育て世代を応援する革新的支援：業務効率化を促進する生成AIの活用」事業：「2024年度厚労省子育て世代の医療職支援事業」に採択され現在事業を実施中である。
2. キャリア支援では英語論文投稿・校正費用を補助する「語学支援」や鳥取県女性医師支援事業による女性医師用リフレッシュルームの設置を行った。キャリア継続に関する相談も隨時行っている。
3. メンタルヘルス支援では2名の公認心理師が個別相談、新規採用者面談、異動者面談などに対応している。
4. ダイバーシティ推進ではアンコンシャスバイアス、生理の問題とキャリア形成、多様な働き方と機会均等、医療現場におけるジェンダーニュートラルな対応などに関する講演会を定期的に開催した。今年度は11月に「女性外科医の育成とダイバーシティの実現」に関する講演会を開催予定である。また、2023年には生理用品を女性用職員トイレに設置した。
5. モニタリングでは定期的にワークライフ調査や職務満足度調査を行いながら職員の意見・要望を把握し、2019年からはアドバイザリーボードを設置して中堅職員（医師と他職種）の意見も収集している。

本院において35歳以上の医師（卒後10年以上の経験を持つ医師）に占める女性医師の比率は、センター設立時は10%であったが、現在は21%と倍になっている。多様な経験を持つ職員が能力を十分發揮し活躍できるよう、継続して様々な取り組みを行っていきたい。

●閉会挨拶 鳥取労働局雇用環境・均等室室長

岡田節子氏

参加者 アクセス数：44

- ・参加医療機関：33医療機関 37人
- ・医療労務管理アドバイザー 11人
- ・医業経営アドバイザー 1人

会場参加者：10人

計59人

