

事例：医師の時間外労働時間の削減（直近3カ月：平均60時間超）のための取組 (2020/2/末現在)

【大阪医科大学】



- ・その他（大阪府高槻市）
- ・高度急性期機能
- ・病床数：852床
- ・職員数：1740名

(2019年3月1日現在)

取組前の状況

【勤務時間の把握】

- ①現在のシステムでは複雑な管理が出来ず、紙媒体での運用となっている。
- ②現システムでは、「日をまたぐ場合」、「外出」、「戻り」など1日の勤務の中で複数回に及ぶ出退勤の打刻を行うと、誤った情報を記録することがある。

【看護補助者の活用不足】

- ①本来、医師・看護師等の支えとなる職種であるはずが、人数不足等から良好に機能しない。
- ②雇用形態に不満があり、離職率が高い。
- ③家庭の事情等により、勤務形態に限りがある。

【本学保育所の保育時間のミスマッチ】

- ①受入人数に限りがあり、教職員の要望に答えられていない。
- ②働き方改革を推進しているが、保育が理由での退職を防ぎたい。また、保育時間の延長の声がある。

取組内容とポイント

【主な取組内容】

- I、勤怠システムの改修
- II、看護補助者の直接雇用
- III、保育時間延長（保育士増員、防犯強化）

【運用面での工夫／特徴】

- I、医師特有の煩雑な勤怠管理について、他病院等を参考にシステム上で行えるよう改修した。また、出退勤管理（打刻）を紙媒体前提ではなくオンライン化したことで、医師（申請者）、事務職員（集計者）両方の作業を大幅に改善した。加えて、電子データによる集計により、全体から相対的に比較等ができ、該当者への喚起が行いやすくなった。
- II、雇用形態の改善として、5人の看護補助者（フルタイムアルバイト職員）を直接雇用した。また、家庭の事情も踏まえ柔軟にシフトを組み、可能な限り業務をシェアしたうえ、互いをフォローした。
上記による効果を最大限発揮し、医師及び看護師等の業務支援を院内全域で展開した。
- III、保育士を4名増員。その結果、保育時間の延長（2時間）及び受入人数の増加となり、医師を始めとした教職員の支援につなげた。また、保育時間延長の際の安全確保として、防犯カメラを2台設置した。

取組の効果

- I、全ての病院勤務医師について、打刻状況に応じた勤務時間把握が可能となった。試行導入前の3-5月の月平均より、**時間外労働時間が60時間超の3名の医師(A、D、E)については、60時間を下回った。また、5名の医師の労働時間が平均17.6%減少したものの(最大30%減)、医師Cは5.9%増加した。**
- II、効果としては表面化しにくく、改善の余地がある。
- III、保育時間の延長、受入人数の拡大（12月：27名、1月：30名、2月：32名）より、各科で働き方に幅ができたが、**全体として時間外労働時間が60時間超の医師6名については100%の解消とならなかった。**

医師の声

「自身の打刻をする意識が変わり、また、改めて勤務時間を数値データで見ることで、時間を意識した働き方を考えるようになった。」

「看護補助者」、「保育園の時間延長」により、科内の女性医師の働き方が大きく変わった。（業務シェア促進、勤務環境の再構築）

事務担当者の声

「紙ではなくオンライン化したことで、集計作業の負担が大幅に減った。また、所属長にタイムリーな超勤時間情報を送ることができるようになった。」

対象医師	A	B	C	D	E	F
導入前 （3-5月計の1か月平均）	64:46	74:27	71:10	82:14	74:30	78:06
導入後 （10-12月計の1か月平均）	53:20	69:36	75:20	57:33	52:38	74:50

(単位：時間)

赤は導入前より減少した時間