

2025年度藤枝市立総合病院における医師負担軽減計画書

(1) 医師の勤務状況等

項目	2018末	2019末	2020末	2021末	2022末	2023末	2024末
常勤医師数 (期末退職者含む) (人)	148	155	153	156	159	157	162
	うち臨床研修医 (人)	28	32	31	29	31	31
短時間正規雇用医師数 (人)	4	4	3	4	4	6	4
超過勤務時間 医師1人あたり月平均 (時間)	43.8	41.2	39.2	46.4	34.9	37.1	38.6

計画の目的

当院では、本計画にある取り組みを推進することで、全ての職員が、それぞれ多様な生き方に応じた働き方を実現でき、仕事と家庭生活の両立を可能にすることを目指します。
計画で掲げられたそれぞれの目標達成に向け行動を起こしていくことで、全ての職員がいいきと元気に活躍し、当院が真に「選ばれる病院」となるよう取り組むものです。

(2) 負担軽減項目

負担軽減項目	取組項目	全体的な取り組み目標	2024年度末現状	進捗状況			当年度以降の目標	
				達成済	進行中	未実施	2025年度	2026年度
医師・看護師等の役割分担	タスク・シフト／シェアの推進	良質な医療を継続的に提供していくため、医師、看護師等医療関係職が、互いに過重な負担がかからないよう、各職種に認められている業務範囲の中で、関係職種間の適切な役割分担を図る。	別紙「医師・医療関係職種・事務職員等の役割分担」に定めた取組項目について実施した。		○		現状の継続又は必要に応じた見直しを行う。	現状の継続又は必要に応じた見直しを行う。
医師事務作業補助体制	医師事務作業補助者の配置	医師事務作業補助体制加算の継続的な取得と更なる充実を図り、医師の事務作業の効率化、負担軽減を進める。	人員：29人工体制 医師事務作業補助体制加算(15:1)体制 外来診療補助や診断書等の文書作成の実施		○		33人工体制を目標とする。 (医師事務作業補助体制加算15:1) 現状実施している業務に加え、依頼する業務の拡大を検討	33人工体制を維持する。 (医師事務作業補助体制加算15:1) 現状実施している業務に加え、依頼する業務の拡大を検討
働く時間の長さが選べる制度の検討	短時間正規雇用の医師の活用	育児のための短時間制度の活用により、医師の負担軽減を図る。	短時間勤務制度を活用した医師 育児短時間勤務者:1人 部分休業取得者:3人 計4人	○			必要とする診療科の把握及び採用を行うとともに、短時間勤務制度の周知を徹底する。	必要とする診療科の把握及び採用を行うとともに、短時間勤務制度の周知を徹底する。
宿日直勤務に係る負担の軽減	勤務計画上、連続当直を行わない勤務体制の実施	2日以上連続での夜間時間帯の当直を抑制し、当直による負担を軽減する。	宿日直勤務については心身の疲労を考慮し、勤務計画上連続当直を行わない勤務を実施した。		○		引き続き、連続当直を行わない勤務の実施に努める。	引き続き、連続当直を行わない勤務の実施に努める。
	当直等の翌日の業務内容に対する配慮	当直等の翌日は職務専念義務免除により勤務を要しない日とすることで、医師の負担を軽減する。	救急病棟夜間勤務等で職務専念義務免除を活用し、医師の負担軽減を図った。		○		引き続き、職務専念義務免除の活用拡大に努める。	引き続き、職務専念義務免除の活用拡大に努める。
	予定手術前日の当直や夜勤に対する配慮	予定手術前日の当直や夜勤を行わない勤務体制を構築し、医師の負担を軽減する。	予定手術前日の当直や夜勤を行わない勤務体制を構築し、予定手術前日の勤務負担を軽減した。		○		引き続き、予定手術前日の当直や夜勤を行わない勤務体制構築に努める。	引き続き、予定手術前日の当直や夜勤を行わない勤務体制構築に努める。
外来縮小の取組	初診・再診に係る選定療養費の適切な運用	初診・再診に係る選定療養費を適切に運用する。	初診・再診料に係る選定療養費の適切な運用に努め、コンビニ感覚での救急受診患者の抑制を図った。 紹介状の持参が必要な診療科を設け、ホームページ等を通して受診方法を周知した。	○			初診・再診料について、国が制度導入をした意図を十分把握した上で、適切な運用を継続する。当院の受診方法については、引き続きホームページ等にて周知する。	初診・再診料について、国が制度導入をした意図を十分把握した上で、適切な運用を継続する。当院の受診方法については、引き続きホームページ等にて周知する。
	地域の他の保険医療機関との連携体制	当院の強みである地元医師会との病診連携をさらに深める。また、医師会だけではなく、近隣医師会や近隣病院とも連携を強化し、紹介率70%、逆紹介率は現在の水準(100%)を維持する。 がん診療に係るクリニカルパスや脳卒中及び大腿骨頭部骨折地域連携パスの運用をさらに進め、当地域におけるかかりつけ医機能の充実に努める。	2024年度の紹介率71.9%、逆紹介率は107.6%と地域医療支援病院の基準である70%を達成している。 (R6.12現在) 地域医療連携パス実績 脳卒中96件、大腿骨頭部骨折100件		○		逆紹介の推進を行う。(患者紹介率70%以上の継続) パス会議においてパスの評価・改善を継続的に実施する。	逆紹介の推進を行う。(患者紹介率70%以上の継続) パス会議においてパスの評価・改善を継続的に実施する。

2025年度藤枝市立総合病院における看護職員負担軽減計画書

(1)看護職員の状況

項目	2019末	2020末	2021末	2022末	2023末	2024末
正規看護師数（期末退職者除く）（人）	507	519	524	521	526	518
正規助産師数（期末退職者除く）（人）	26	25	26	26	31	31
短時間正規看護職員数（人）	44	47	52	54	58	62
超過勤務時間 1人あたり月平均（時間）	9.3	7.2	7.4	8.1	9	8.2

(2)負担軽減項目

負担軽減項目	取組項目	全体的な取り組み目標	2024年度末現状	進捗状況			当年度以降の目標	
				達成済	進行中	未実施	2025年度	2026年度
看護師の採用	7対1の安定取得を実現できる人員確保	7対1の安定取得を実現できる人員確保を行う 目標値(中期経営計画と整合)	期首目標値:576人 期末実績値:578人 引き続き7対1の安定取得を実現するため、人員確保を行う。		○		期首目標値:578人 看護師確保ガイドンスへ積極的な参加 職場体験の実施	期首目標値:578人 看護師確保ガイドンスへ積極的な参加 職場体験の実施
看護補助者の採用	看護師補助者の採用	療養生活全般の中で看護助手が看護師に代わって携わることが出来る清拭、体位交換、口腔ケア、食事介助、入浴介助、トイレ介助、体重測定や検査部門への搬送について看護助手の活用を行う。	期末実績値:90人 多忙な病棟を中心に、病棟に看護補助者を配置し、入院中の療養生活に対する対応として、看護補助者が看護師に代わって携わることができる業務に関して活用を図る。		○		期首目標値: 90人 勤務条件の向上について検討	期首目標値: 90人 勤務条件の向上について検討
年次有給休暇取得率の向上	年次有給休暇の取得率向上 夏季休暇の完全取得の推奨	年次有給休暇を平均10日間取得する。 夏季休暇の完全取得を推奨する。	目標値:10日 実績値:10.5日 年次有給休暇の取得について、目標値を達成しているが、職員間の差は依然としてあるのが現状		○		年次有給休暇平均10日間取得 最低5日間取得 夏季休暇の完全取得推奨 働き方改革にもあげられる項目であるため、職員間の偏りが無いよう努める。	年次有給休暇平均10日間取得 最低5日間取得 夏季休暇の完全取得推奨 働き方改革にもあげられる項目であるため、職員間の偏りが無いよう努める。
産休・育休復帰を支援	復職支援制度の整備 相談窓口の整備、eラーニング、個別対応研修、短時間勤務の研修生としての雇用等の実施	産休や育休から復帰する職員が安心してキャリア形成をできるよう、復帰を支援する。	育児休業等から復帰する職員に対し、電子カルテや採血の講習を行い、復帰に向けた支援を実施		○		職員の復帰に向けた支援について、現状行っているものの効果を検証、拡大を検討	職員の復帰に向けた支援について、現状行っているものの効果を検証、拡大を検討
院内保育所の充実	24時間対応の保育所の運営	産休や育休から復帰する職員が安心して働くことができるよう、夜間保育の実施や保育士の研修強化、児童一時預かり実施を行う。	24時間365日の院内保育及び児童一時預かりを実施した。		○		保育士の研修強化を行う	保育士の研修強化を行う
働く時間の長さが選べる制度の検討	働く時間の長さ、時間帯、曜日等が選べる制度の検討	短時間正職員、変形労働時間、ワークシェアリング等を実施する。	短時間勤務制度を活用した看護師 育児短時間勤務者:9人 部分休業取得者:53人 計62人		○		短時間勤務については、育児休業取得後の職員の働き方に資するよう積極的に活用	短時間勤務については、育児休業取得後の職員の働き方に資するよう積極的に活用
夜勤負担の軽減	夜勤を行う職員の負担軽減	勤務予定表作成基準を定め、夜勤の連続回数を最大2連続までとし、職員の負担軽減を図る。	勤務予定表作成基準に基づき、夜勤の連続回数を制限を引き続き実施している。	○			勤務予定表作成基準に基づき、夜勤の連続回数を制限を引き続き実施 看護補助者の夜勤導入について検討	勤務予定表作成基準に基づき、夜勤の連続回数を制限を引き続き実施 看護補助者の夜勤導入について検討

2025年度藤枝市立総合病院における医療従事者負担軽減計画書

(1)医療従事者の勤務状況等

項目	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
正規職員数	837	866	907	917	916	932	932
医師	111	114	122	125	128	124	128
薬剤師	28	29	30	29	27	27	24
その他技師	109	115	119	124	131	140	145
看護師	520	533	544	550	547	557	549
准看護師	0	0	0	0	0	0	0
看護助手	15	14	13	10	6	5	5
事務員	38	41	41	41	40	41	40
業務支援職員	13	17	20	20	20	21	25
労務員	3	3	18	18	17	17	16
育児短時間等利用者	48	54	50	65	67	74	78
超過勤務時間(月平均)	15.7	15.9	13.9	15.2	15	15.8	15
診療部	43.8	41.2	39.2	46.4	34.9	37.1	38.6
薬剤部	19.1	20.1	19.4	22.6	21.1	23.1	23.9
診療技術部	22.1	19.9	16.4	19.5	18.9	18	15.3
看護部	8.4	9.3	7.2	7.4	8.1	9	8.2
事務部他	15	15.3	14.3	13.8	16.2	17.4	16.4

(2)負担軽減項目

負担軽減項目	取組項目	全体的な取り組み目標	2024年度末現状	進捗状況			当年度以降の目標	
				達成済	進行中	未実施	2025年度	2026年度
時間外勤務時間の削減	時間外勤務を月2時間削減	計画策定前(令和元年度)の実績値:15.5時間(1か月平均)	実績:15時間 職員間での時間外労働時間の平準化や長時間労働者への労働状況について継続して意識変容を促した。 変形労働時間制や休日当番制の導入により、時間外労働時間を削減した		○		変形労働時間制や休日当番制の拡大を図る。 特定看護師や医師事務作業補助者等の活用により、時間外労働時間を削減する。	変形労働時間制や休日当番制の拡大を図る。 特定看護師や医師事務作業補助者等の活用により、時間外労働時間を削減する。
年次有給休暇取得率の向上	年次有給休暇の取得率向上 夏季休暇の完全取得の推奨	年次有給休暇平均10日間取得する 夏季休暇の完全取得を推奨する	目標値:10日 実績値:10.3日 年次有給休暇の取得推奨を行った。目標値を上回る取得日数を達成した。		○		年次有給休暇平均10日間取得 最低5日間取得 夏季休暇の完全取得推奨 職種間、職員間の偏り解消に努める。	年次有給休暇平均10日間取得 最低5日間取得 夏季休暇の完全取得推奨 職種間、職員間の偏り解消に努める。
働く時間の長さが選べる制度の検討	働く時間の長さ、時間帯、曜日等が選べる制度の検討	短時間正職員、変形労働時間、ワークシェアリング等を実施する。	短時間勤務制度を活用した職員 育児短時間勤務:11人 部分休業取得者:67人 計78人		○		対象者に対しては必要な周知を行い、特に育児休業復帰者が働きやすい環境に配慮を行う	対象者に対しては必要な周知を行い、特に育児休業復帰者が働きやすい環境に配慮を行う

負担軽減項目	取組項目	全体的な取り組み目標	2024年度末現状	進捗状況			当年度以降の目標	
				達成済	進行中	未実施	2025年度	2026年度
宿日直勤務	勤務計画、連続当直を行わない勤務体制の実施	2日以上連続での夜間時間帯の当直を抑制し、当直による負担を軽減する。	宿日直勤務については心身の疲労を考慮し、勤務計画上連続当直を行わない勤務を実施した。		○		引き続き、連続当直を行わない勤務の実施に努める。	引き続き、連続当直を行わない勤務の実施に努める。
労働時間の適正な把握	出勤及び退勤時刻の客観的な把握	「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に定められた出勤及び退勤時刻の客観的な把握を行う。	出退勤未打刻者及び職員に対する打刻勧奨を実施した。また、全職員の時間外労働について、勤怠管理システムによる客観的な把握を行った。	○			出退勤システムは、在院時間の適正把握を目的として導入したものであるため、適切に運用していく。	出退勤システムは、在院時間の適正把握を目的として導入したものであるため、適切に運用していく。
産休・育休復帰を支援	復職支援制度の整備 相談窓口の整備、eラーニング、個別対応研修、短時間勤務の研修生としての雇用等の実施	産休や育休から復帰する職員が安心してキャリア形成をできるよう、復帰を支援する。	育児休業等から復帰する職員に対し、電子カルテや採血の講習を行い、復帰に向けた支援を実施		○		職員の復帰に向けた支援について、現状行っているものの効果を検証、拡大を検討	職員の復帰に向けた支援について、現状行っているものの効果を検証、拡大を検討
院内保育所の充実	24時間対応の保育所の運営	産休や育休から復帰する職員が安心して働くことができるよう、夜間保育の実施や保育士の研修強化、児童一時預かり実施を行う。	24時間365日の院内保育及び児童一時預かりを実施した。		○		保育士の研修強化を行う	保育士の研修強化を行う
ハラスメントの無い職場づくりの推進	ハラスメントの無い職場づくりを行う	職員の認識を高めるための研修の実施 ハラスメントが起きた場合の対処方法等の院内マニュアルの整備 ハラスメント委員会の立ち上げ ハラスメントに対応するための窓口を設置	ハラスメント防止対策委員会を中心に、ハラスメント防止対策に取り組んだ。主な実績としては、全職員を対象として、ハラスメントに対するアンケート調査を実施した。また、幹部職員等管理監督する立場にある職員を対象とした研修会を実施した。		○		ハラスメント防止委員会を中心として引き続きハラスメントのない職場づくりを推進する 幹部職員を対象としたハラスメント対策研修会を実施。 ハラスメント相談窓口の継続	ハラスメント防止委員会を中心として引き続きハラスメントのない職場づくりを推進する。 全職員を対象としたハラスメント対策研修会を実施。 ハラスメント相談窓口の継続
医師・看護師等の役割分担	タスク・シフト／シェアの推進	良質な医療を継続的に提供していくため、医師、看護師等医療関係職が、互いに過重な負担がかからないよう、各職種に認められている業務範囲の中で、関係職種間の適切な役割分担を図る。	別紙「医師・医療関係職種・事務職員等の役割分担」に定めた取組項目について実施した。		○		現状の継続又は必要に応じた見直しを行う。	現状の継続又は必要に応じた見直しを行う。
外来縮小の取組	初診・再診に係る選定療養費の適切な運用	初診・再診に係る選定療養費を適切に運用する。	初診・再診料に係る選定療養費の適切な運用に努め、コンビニ感覚での救急受診患者の抑制を図った。 紹介状の持参が必要な診療科を設け、ホームページ等を通して受診方法等を周知した。	○			初診・再診料について、国が制度導入をした意図を十分把握した上で、適切な運用を継続する。 当院の受診方法については、引き続きホームページ等にて周知。	初診・再診料について、国が制度導入をした意図を十分把握した上で、適切な運用を継続する。 当院の受診方法については、引き続きホームページ等にて周知。
	地域の他の保険医療機関との連携体制	当院の強みである地元医師会との病診連携をさらに深める。また、医師会だけではなく、近隣医師会や近隣病院とも連携を強化し、紹介率70%、逆紹介率は現在の水準(100%)を維持する。 がん診療に係るクリニカルパスや脳卒中及び大腿骨頭部骨折地域連携パスの運用をさらに進め、当地域におけるかかりつけ医機能の充実に努める。	2024年度の紹介率71.9%、逆紹介率は107.6%と地域医療支援病院の基準である70%を達成している。 (R6.12現在) 地域医療連携パス実績 脳卒中96件、大腿骨頭部骨折100件	○			逆紹介の推進を行う。 (患者紹介率70%以上の継続) パス会議においてパスの評価・改善を継続的に実施	逆紹介の推進を行う。 (患者紹介率70%以上の継続) パス会議においてパスの評価・改善を継続的に実施

病院負担軽減計画 別紙「医師・医療関係職種・事務職員等の役割分担」

負担軽減項目	取組項目		取組目標	進捗状況			今後の目標	2025年度
				達成済	進行中	未実施		
医師、看護師等の医療関係職と事務職員等との役割分担	医師事務作業補助者関係	書類の作成補助等	診断書の作成など、医師事務作業補助者ができることは補助している。医師事務作業補助者の業務拡充と体制の充実を図る。		○		現状の継続又は必要に応じた見直しを図る（紹介状の事前入力、紹介状の返信作成、問診票入力等）	現状の継続又は必要に応じた見直しを図る（NCD等登録、退院サマリ作成、紹介状下書き作成）
	看護補助者関係	ベッドメイキングの実施	看護補助者を活用する。	○			現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討	現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討
		院内の物品運搬・補充	滅菌機材、衛生材料、書類、検体の運搬・補充について、看護補助者の活用や院内の物品運搬のシステム整備を行う。	○			現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討	現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討
		患者の検査室等への移送	患者の検査室等への移送について、必要度合いに応じて看護補助者の活用を図る。	○			現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討	現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討
医師と看護師等の医療関係職との役割分担	助産師関係	医師と助産師の役割分担	医師との緊密な連携・協力関係の下、助産師の積極的な活用を図る。	○			現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討	現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討
	看護職員関係	特定行為の実施	特定行為看護師の周知と活用を図る。		○		特定行為看護師の活動領域の拡大を進める	特定行為看護師の活動領域の拡大を進める
		初診時の予診の実施	標準項目と診療科別項目を記載した問診票を作成し、看護職員が初診時の予診を実施する。	○			現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討	現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討
		薬剤投与量の調節	事前の医師の指示に基づき、指示の範囲内で投与量の調節を行う。	○			現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討	現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討
		静脈採血等の実施	医師の指示に基づき、静脈注射及び留置針によるルート確保、静脈採血等を行う。また、このことについて、院内研修を行う。	○			医師の指示の下、看護職員が実施している。また、看護部主管のもと定期的な研修を行う。	現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討
		救急医療等における診療の優先順位の決定	患者への迅速な対応を確保するため、休日や夜間に診療を求めて、患者が救急に来院した場合は、専門的な知識および技術を持つ看護職員が、診療の優先順位の判断を行う。	○			現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討	現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討
		入院中の療養生活に関する対応	病棟内歩行可能等の活動に関する安静度、食事の変更、入浴や清拭等の清潔保持方法等の療養生活の全般について、看護職員が医師の治療方針や患者の状態を踏まえて積極的に対応する。	○			現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討	現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討
		入院の説明の実施	看護職員等の医療関係職が入院時の説明を行い、医師と患者、家族等が十分な意思疎通をとれるよう調整を行う。	○			現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討	現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討
		検査手順の説明の実施	検査説明について、看護職員の活用を図る。	○			現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討	現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討
	臨床検査技師関係	検査手順の説明の実施	検査説明について、臨床検査技師の活用を図る。	○			現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討	現状の継続又は必要に応じた見直しについて検討
		採血業務の実施	外来での採血業務を臨床検査技師が実施。		○		病棟での採血業務の実施について検討	人員体制が整うまで現状を維持する

病院負担軽減計画 別紙「医師・医療関係職種・事務職員等の役割分担」

負担軽減項目	取組項目		取組目標	進捗状況			今後の目標	
				達成済	進行中	未実施		2025年度
医師と看護師等の医療関係職との役割分担	薬剤師関係	薬剤の管理	薬剤の管理について、薬剤師の積極的な活用を図る。	○			病棟における薬剤管理業務の範囲を拡大するため、薬剤師の確保を行う。	病棟における薬剤管理業務の範囲を拡大するため、薬剤師の確保を行う。
		服薬指導の実施	病棟に薬剤師を配置し、入院患者に対し服薬指導を実施する。		○		服薬指導件数の増加	全自動注射薬払出装置の導入による業務効率化を図り、服薬指導を行う時間を確保する。
	臨床工学技士関係	医療機器の管理	医療機器管理について臨床工学技士の積極的な活用を図る。	○			現状の継続又は必要に応じた見直し	現状の継続又は必要に応じた見直し
		手術・処置時における補助業務等の実施	手術室等での機械操作や患者への処置の補助業務を実施する(シヤント接続等)。		○		医師の指示の下、臨床工学技士の積極的な介入を検討する。	医師の指示の下、臨床工学技士の積極的な介入を検討する。