

様式第 1 号（特定地域医療提供機関（B水準）指定申請）

長 浜 病 人 第 104 号
令 和 5 年 9 月 日

滋賀県知事 三日月 大造 様

開設者住所 〒105-8521

東京都港区芝大門 1 丁目 1 番 3 号

氏名 日本赤十字社

（ 法人にあっては、名称、代表者の氏名お
よび主たる事務所の所在地 ）

特定地域医療提供機関（B水準）指定申請書

良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律（令和 3 年法律第 49 号。以下「改正法」という。）附則第 5 条の規定により改正法第 3 条の規定による改正後の医療法（昭和 23 年法律第 205 号。以下「医療法」という。）第 113 条の規定により、別紙のとおり申請する。

別紙（特定地域医療提供機関（B水準）指定申請）

開設者	住所（法人であるときは主たる事務所の所在地）	ふりがな とうきょうとみなとくしばだいもん 東京都港区芝大門1丁目1番3号
	氏名（法人であるときは名称）	ふりがな にほんせきじゅうじしゃ 日本赤十字社
管理者の氏名		ふりがな くすい たかし 楠井 隆
病院または診療所の名称		ふりがな ながはませきじゅうじびょういん 長浜赤十字病院
病院または診療所の所在の場所		ふりがな しがけんながはましみやまえちょう 〒526-8585 滋賀県長浜市宮前町14番7号 電話番号 0749-63-2111
医療法第113条第1項の指定に係る業務の内容（該当する番号を○で囲むこと。）		① 救急医療 ② 居宅等における医療 ③ 地域において当該病院又は診療所以外で提供することが困難な医療
添付書類		① 医師労働時間短縮計画（案） ② 医療法第113条第1項に規定する業務があることを証する書類（別添1（様式第1号関係）、対象医療機関に該当することを証する書類） ③ 医療法第113条第3項第2号の要件を満たすことを証する書類（医療機関勤務環境評価センターによる評価結果の通知書） ④ 医療法第113条第3項第3号の要件を満たすことを誓約する書類（様式第5号（誓約書）） ⑤ 医療法第132条の規定により通知された法第131条第1項第1号の評価の結果を示す書類（医療機関勤務環境評価センターによる評価結果の通知書）

別添 1 (様式第 1 号関係)

医療法第 113 条第 1 項の指定に係る業務があることを証する書類

1. 業務内容 (該当する内容に○をつけること。)

1号	○	三次救急		
		二次救急 <table style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">{</td> <td style="padding: 0 10px;"> 救急車の受入件数 件 時間外・夜間・休日入院患者数 件 </td> <td style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">}</td> </tr> </table> ※4月1日から翌年3月31日までの1年間の件数を記載し、申請時点における最新の病床機能報告の報告内容と同様にすること。	{	救急車の受入件数 件 時間外・夜間・休日入院患者数 件
{	救急車の受入件数 件 時間外・夜間・休日入院患者数 件	}		
2号		居宅等における医療		
		(36協定に記載する予定の具体的な業務内容を記載すること)		
3号	○	地域において当該病院または診療所以外で提供することが困難な医療		
		(36協定に記載する予定の具体的な業務内容を記載すること) 外来、入院診療等、急変患者対応等		

2. 当該業務に従事する医師の時間外・休日労働時間がやむを得ず長時間となる理由

<p>(当該業務による症例件数等の実績件数を含め、具体的な内容を記載すること。)</p> <p>当院は、救命救急センターとして、年間 4480 件の救急車を受け入れている。整形外科においては緊急手術が必要となる症例が多く、時間内・時間外に限らず手術を実施している。休日や夜間の呼び出し、時間外にまたがる手術なども多く、通常業務や病棟業務等が後回しになり時間外が増加する傾向にある。</p> <p>また当院は地域周産期母子医療センターとして、湖北・湖東地域を中心とした地域の中核的施設であり、年間 645 件の分娩を行っており、昼夜問わず分娩対応や呼び出しが多い。前述の通り産婦人科においても近隣地域より母体搬送等も多く年間 350 件救急受診があり、救命救急センターでの対応、入院に係る対応等により、時間外労働が長時間となる傾向がある。(上記数値については令和 4 年度実績)</p>

問合せ先

担当部署・氏名	人事課 廣江 有士郎
連絡先電話番号	0749-63-2111
連絡先メールアドレス	jinji@nagahama.jrc.or.jp

令和6年度 長浜赤十字病院 医師労働時間短縮計画

計画期間

令和6年4月～令和11年3月末

対象医師

整形外科医師 (9名 (A:3名/B:6名))

産婦人科医師 (8名 (A:4名/B:4名))

1. 労働時間と組織管理

(1) 労働時間数

整形外科医師 (9名 (B:6名))

年間の時間外・休日労働時間数	令和4年度実績 (8名)	令和6年度目標	計画期間終了年度 の目標
平均	802時間55分	800時間	800時間
最長	1074時間39分	1,000時間	960時間
960時間超～1,860時間の人数・割合	2人・25%	3人・34%	0人・0%
1,860時間超の人数・割合	0人・0%	0人・0%	0人・0%

産婦人科医師 (8名 (B:4名))

年間の時間外・休日労働時間数	令和4年度実績 見込 (7名)	令和6年度目標	計画期間終了年度 の目標
平均	952時間28分	900時間	800時間
最長	1269時間38分	1000時間	960時間
960時間超～1,860時間の人数・割合	4人・57%	3人・38%	0人・0%
1,860時間超の人数・割合	0人・0%	0人・0%	0人・0%

(2) 労務管理・健康管理

【労働時間管理方法】

令和4年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤怠管理システムによる自己申告 (バーコードによる出退勤記録と時間外・休日労働申請との乖離警告あり) ・ 時間外・休日労働の申請手続きの変更・周知 ・ 医師の自己申告により副業・兼業先の労働時間を把握する仕組みを構築する
----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

令和 6 年度の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外・休日労働時間数について、医師は本人分を月 1 回、診療部長は所属医師分を月 2 回確認するよう労務管理者から通知し、月間合計が 80 時間以上となる医師については注意喚起を行う
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【宿日直許可の有無を踏まえた時間管理】

令和 4 年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> （産婦人科については宿日直業務なし 休日・夜間はすべてオンコールで対応） ・宿日直許可のある宿日直と許可の無い宿日直を分けて管理する
令和 6 年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・宿日直許可に基づき適切に管理する
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【医師の研鑽の労働時間該当性を明確化するための手続等】

令和 4 年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・自己研鑽のルールを定める ・労働時間該当性を明確にするための現在の手続きを周知する
令和 6 年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・自己研鑽の申請を徹底する ・自己研鑽を行う環境を整備する
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【労使の話し合い、36 協定の締結】

令和 4 年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・過半数代表者と協議・締結し、届け出た 36 協定を院内ポータルに掲載する ・36 協定を年 1 回実態に即して見直す
令和 6 年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・36 協定の締結に関して、医師（特に B 水準医師）から意見をくみ取る
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【衛生委員会、産業医等の活用、面接指導の実施体制】

令和 4 年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生委員会を月 1 回開催する ・上記委員会で長時間労働職員の状況共有や対策等を検討する ・健康診断を法律に基づき実施する ・時間外・休日労働が月 80 時間を超えた医
------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	師に対し、産業医による面接指導勸奨を通知する
令和 6 年度 of 取組目標	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断受診率を 100%にする 時間外・休日労働が月 80 時間を超えた医師および所属長に対し、時間外労働削減への取組を促す 時間・休日労働が 100 時間を超えると見込まれる医師について面接指導を漏れなく実施する
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【追加的健康確保措置の実施】

令和 6 年度に向けた準備	<ul style="list-style-type: none"> 令和 5 年度中に面接指導実施医師 2 名を確保する（必要な研修の受講を終える） 連続勤務時間制限、勤務間インターバル、代償休息について、具体的なルールを策定し、周知する
令和 6 年度 of 取組目標	<ul style="list-style-type: none"> 連続勤務時間制限、勤務間インターバル確保及び代償休息確保を可能とする勤務体制とし、対象医師への面接指導を漏れなく実施する
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

（3）意識改革・啓発

【管理者マネジメント研修】

令和 4 年度 of 取組実績	国等が実施する病院長向けの研修会に病院長が参加
当年度 of 取組目標	<ul style="list-style-type: none"> 管理職向けにトップマネジメント研修の受講を促す 各所属長等向けに労務管理に関するマネジメント研修を年 1 回開催し受講を促す
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

（4）策定プロセス

各職種（医師、看護師、放射線技師、検査技師、薬剤師、栄養士、事務）で構成される医療従事者等負担軽減促進委員会を開催し、この計画の検討を行い策定した。案の段階で、対象医師やタスク・シフト先となる各部門への聞き取りを行い、策定後には当該計画を全職員

に周知している。

2. 労働時間短縮に向けた取組

(1) タスク・シフト/シェア

【看護師】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特定行為（38 行為 21 区分）のうち 19 行為 9 区分を一部研修終了看護師が実施 ・ 事前に取り決めたプロトコールに基づく薬剤の投与、採血・検査の実施 ・ 血管造影・画像下治療（IVR）の介助 ・ 注射、採血、静脈路の確保 ・ 尿道カテーテル留置、皮下埋め込み式 CV ポートの穿刺、胃瘻・ED チューブの抜去、ドレッシング抜去、軟膏処置、光線両方の開始・中止について特定看護師が実施 ・ 診察前の情報収集
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特定行為を行う看護師を増加させる（特定行為研修の費用補助）

【助産師】

計画策定時点での取組実績	院内助産・助産師外来の実施
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【薬剤師】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 周術期における薬学的管理 ・ 病棟における薬学的管理 ・ 事前に取り決めたプロトコールに沿って行う処方された薬剤の投与量の変更 ・ 薬物療法に関する説明 ・ 医師への処方提案等の処方支援
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【診療放射線技師】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本診療放射線技師会タスク・シフト/シェアに関する厚生労働大臣指定研修（基礎研修・実技研修）について 9 名修
--------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> 了 ・撮影部位の確認及び検査オーダーの代行入力 ・画像誘導放射線治療 (IGRT) における画像の一次照合 ・放射線造影検査時の造影剤注入装置の操作、投与終了後の抜針及び止血 ・放射線検査等に関する説明、同意書の受領 ・放射線管理区域内での患者誘導
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【臨床検査技師】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・日本臨床検査技師会タスク・シフト/シエアに関する厚生労働大臣指定講習の基礎講習について5名修了 ・外来における採血行為 ・細胞診や超音波検査の検査所見の記載
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【臨床工学技師】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・全身麻酔装置の操作 ・麻酔中にモニターに表示されるバイタルサインの確認、麻酔記録の記入 ・全身麻酔装置の使用前準備、気管挿管や術中麻酔に使用する薬剤の準備 ・手術室や病棟等における医療機器の管理
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【理学療法士・作業療法士・言語聴覚士】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・リハビリテーションに関する各種書類の記載・説明・書類交付 ・作業療法を実施するに当たっての運動、感覚、高次脳機能、ADL等の評価 ・侵襲性を伴わない嚥下検査 ・嚥下訓練・摂食機能療法における患者の嚥下状態等に応じた食物形態等の選択
--------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> ・高次脳機能障害、失語症、言語発達障害、発達障害等の評価に必要な臨床心理・神経心理学検査種目の実施
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【医師事務作業補助者】

計画策定時点での取組実績	各種書類の記載
計画期間中の取組目標	医師事務作業補助者を増員する

(2) 医師の業務の見直し

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・外来の機能分化（紹介・逆紹介の活性化） ・総合診療科の設置 ・当直明けの勤務負担の軽減（救命救急センター当直明けの勤務免除） ・病状説明の勤務時間内実施 ・クリニカルパス・地域連携パスの活用
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・外来の機能分化の推進 ・医師事務作業補助者の活用推進 ・カンファレンスの勤務時間内実施および所要時間の短縮

(3) その他の勤務環境改善

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・CT 装置、MRI 装置、内視鏡手術支援ロボット（ダヴィンチ）の更新 ・保育所利用時の助成金支給 ・病児保育利用時の助成金支給 ・育児短時間勤務制度の利用
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働医師の宿日直免除 ・問診票の電子化

(4) 副業・兼業を行う医師の労働時間の管理

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・副業・兼業届の導入による副業・兼業把握 ・月 1 回の自己申告により副業・兼業先の労働時間を把握する
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・副業・兼業先の労働時間を含めた勤務計画を作成する

様式第5号（誓約書）

誓 約 書

当長浜赤十字病院は、医療法（昭和23年法律第205号）第113条第3項第3号に規定する要件を満たしていることを誓約いたします。

この誓約が虚偽であり、またはこの誓約に反したことにより、当方が不利益を被ることとなっても、異議は一切申し立てません。

2023年 月 日

住所（または所在地）

滋賀県長浜市宮前町14番7号

医療機関名および代表者名

長浜赤十字病院 院長 楠井 隆

長浜赤十字病院 病院長 殿

医療機関勤務環境評価センター
代表 松本吉郎

評価結果通知書

このたび、貴院より受審申請いただきました「医療機関の医師の労働時間短縮の取組」の評価結果（全体評価及び評価項目ごとの評価）を通知いたします。

評価結果報告書の内容をご確認いただき、貴院が所在する都道府県への指定申請に向けた手続きを進めていただくとともに、今後の医師の労働時間短縮に向けた取組にもご活用いただきますようお願いいたします。また、本評価結果につきましては、医療法第109条に基づき、貴院が所在する都道府県にも通知を行いますのでご了承ください。

なお、評価結果（全体評価及び評価項目ごとの評価）の内容について異議がある場合は、評価センターに対して異議申し立てを行うことができます。

該当箇所とご意見をご記載（必要に応じて根拠となる資料を添付）の上、本通知の到達日の翌日から14日以内に当センター事務局宛て(isi-hata@po.med.or.jp)にメールにてご連絡いただきますようお願いいたします。

2023年9月7日

評価結果報告書

長浜赤十字病院 病院長

殿

医療機関勤務環境評価センター
代表 松本吉郎

[全体評価]

医師の労働時間短縮に向けた医療機関内の取組は十分に行われており、労働時間短縮が進んでいる

[指摘事項・助言等]

労働関係法令及び医療法に規定された事項について必要な要件を満たしている。それ以外の労務管理体制の整備や労働時間短縮に向けた取り組みとして少なくとも月に1回は管理者、労務管理責任者及び事務統括部署が医療機関全体の医師の勤務状況について把握する仕組みがあり、十分になされている。労働時間短縮も進んでいる。

個別項目評価結果

医療機関コード	2510300102
医療機関名	長浜赤十字病院
医師労働時間短縮計画	02_令和6年度長浜赤十字病院医師労働時間短縮計画.pdf

項目番号	項目	必須項目	自己評価	取組状況	提出資料名	資料の該当箇所	提出資料なし
1	労務管理に関する責任者を置き、かつ責任の所在とその役割を明確に示している		達成している	○ 人事課長が労務管理を含む人事課業務の責任者であることを人事課事務分掌表に明記しており、人事課長の責任の範囲および人事課労務系の業務内容については処務規程、人事課事務分掌表に明記している。	1 03_長浜赤十字病院処務規程.pdf.pdf 2 04_人事課事務分掌.pdf	1 13ページ 2 すべて 3 4 5	<input type="checkbox"/>
2	労務管理に関する事務の統括部署が明確に存在する		達成している	○ 労務管理に関する事務は人事課労務係が行っており、人事課労務系の業務内容を処務規程に明記している	1 03_長浜赤十字病院処務規程.pdf.pdf	1 13ページ 2 3 4 5	<input type="checkbox"/>
3	医師の自己研鑽の労働時間該当性のルールを定めている		達成している	○ 医師の自己研鑽の労働時間該当性のルールを定め、イントラネットで周知している。	1 05_医師の自己研鑽にかかる取扱いについて.pdf 2 06_自己研鑽にかかる労働時間該当性ルール院内周知画面について.pdf 3 07_医師の自己研鑽の労働時間該当性のルール周知メール.pdf	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 5	<input type="checkbox"/>
4	追加的健康確保措置の体制を整備するために、勤務間インターバルと代償休息に関するルールをいづれも定めている	●	達成している	○ 日本赤十字社の就業規則準則等の改定をもってルールを定める予定であり、令和5年度中に策定する予定である。	1 08_令和5年1月5日付医企第247号「医師の働き方改革にかかる留意事項について」.pdf	1 3~4ページ 2 3 4 5	<input type="checkbox"/>
5	議事録または議事概要を院内で公開することが前提の多職種からなる役割分担推進のための委員会又は会議が設置されている		達成している	○ 院長・副院長を含む医師・看護師・放射線技師・検査技師・薬剤師・臨床検査技師・管理栄養士・事務からなる役割分担推進のための委員会（医療従事者等負担軽減促進委員会）を設置しており、会議を行って議事録を院内公開している。議事録の公開については、各所属長が出席する管理会議に提出し、各所属長から所属職員に伝達している。	1 09_医療従事者等負担軽減促進委員会 規程.pdf 2 10_第52回 医療従事者等負担軽減促進委員会報告書.pdf 3 11_第53回 医療従事者等負担軽減促進委員会報告書.pdf 4 12_第54回 医療従事者等負担軽減促進委員会報告書.pdf 5 13_医療従事者等負担軽減促進委員会 報告書 公開場所.pdf	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 すべて 5 すべて	<input type="checkbox"/>
6	就業規則、賃金規程を作成し、定期的に見直しを行い、変更を行った際には周知されている	●	達成している	○ 就業規則については長浜赤十字病院就業規則を作成しており、本社の日本赤十字社員就業規則改定に伴い定期的に見直し・変更を行って適切に代表意見聴取、労基届出を行っている。賃金規程については日本赤十字社給与要綱に則って対応しており、日赤赤十字社本社にて定期的に見直し・変更を行って当院へ変更通知されれば代表意見聴取、労基届出を行っている他、長浜赤十字病院給与規程（抜粋）を作成しており、定期的に見直し・変更を行って適切に代表者意見聴取・労基届出を行っている。変更時には院内メールで周知し、常時最新版をイントラネットに掲載している。	1 14_長浜赤十字病院職員就業規則.pdf 2 15_長浜赤十字病院給与規程（抜粋）.pdf 3 16_就業規則・給与規程の院内掲載場所について.pdf 4 17_職員就業規則の変更届.pdf 5 【18_給与規程の変更届】【99_長浜赤十字病院就業規則改正にかかる意見書等について】【110_日本赤十字社員給与要綱】【111_給与規程の変更届（※就業規則内の給与規程の変更）】.pdf	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 すべて 5 すべて	<input type="checkbox"/>
7	就業規則、賃金規程をいつでも医師が確認することができる	●	達成している	○ 長浜赤十字病院職員就業規則、日本赤十字社員給与要綱、長浜赤十字病院賃金規程のいずれも院内ポータル及び院内共有フォルダ内で常時閲覧可能な状態である。	1 16_就業規則・給与規程の院内掲載場所について.pdf	1 すべて 2 3 4 5	<input type="checkbox"/>

サーベイヤー評価記入欄		
必須項目	評価結果	評価コメント
	達成している	○ 添付されている資料に労務管理や労働時間管理に関する責任者が明確化されており、責任と役割が明文化されている。
	達成している	○ 添付されている資料で当該事務の統括部署が存在することが明らかである。
	達成している	○ 基発0701第9号令和元年7月1日の内容に基づき、適切なルールを定めておりイントラネットでの周知もなされている。
●	達成している	○ 「取組状況」に記載があるように「令和5年度中に策定する予定」との表記であったため「達成」と評価させていただいた。
	達成している	○ 働き方改善のワーキンググループが存在しており、議事録も公開されている。
●	達成している	○ 添付資料より、就業規則・賃金規定の存在が確認でき変更を行った事跡も確認できた。就業規則変更の際に必要な、労働者代表の意見聴取も適切に実施されている。また周知に関しても添付資料より確認できた。
●	達成している	○ 添付資料より、医師が確認できると認めた。

8	育児・介護休業に関する規程を作成している	●	達成している	○	日本赤十字社育児休業規程、日本赤十字社介護休業規程を職員代表意見聴取・労基届出の上で周知している。	1	19_日本赤十字社育児休業規程（令和4年10月1日改正）①.pdf	1	すべて	□
						2	20_日本赤十字社育児休業規程（令和4年10月1日改正）②.pdf	2	すべて	
						3	21_日本赤十字社介護休業規程（令和4年4月1日改正）.pdf	3	すべて	
						4	100_日本赤十字社育児休業規程の変更届について.pdf	4	すべて	
						5	【101_日本赤十字社育児休業規程にかかる意見書等について】 【102_「日本赤十字社育児休業規程の改正について」の一部改正の変更届について】 【103_「日本赤十字社育児休業規程の改正について」にかかる意見書等について】 【104_「日本赤十字社介護休業規程」の一部改正の変更届について】 【105_「日本赤十字社介護休業規程」の一部改正にかかる意見書等について】.pdf	5	すべて	
9	常勤・非常勤医師に対し、雇用契約を医師個人と締結し、雇用契約書又は労働条件通知書を書面で交付している	●	達成している	○	常勤医師に対しては、辞令（人事異動通知書）および就業規則等添付書類を配布・説明し、労働条件を明示している。非常勤医師に対しては、雇用契約書をもって雇用契約を締結し、労働条件を明示している。（※令和5年4月より添付の雇用契約書を使用する運用とする）	1	08_令和5年1月5日付医企第247号「医師の働き方改革にかかる留意事項について」.pdf	1	4～5ページ	□
						2	22_（項目9）常勤医師の労働条件通知項目記載場所について.pdf	2	すべて	
						3	23_人事異動通知書（常勤医師サンプル2例）.pdf	3	すべて	
						4	24_雇用契約書（非常勤医師サンプル1例）.pdf	4	すべて	
						5	【追加】115_嘱託・臨時職員及びパート職員就業規則令和3年1月1日改正.pdf	5	すべて	
10	常勤・非常勤医師に対し、入職時に、就業規則、賃金規程や労働時間の管理方法に関して、医師本人へ周知している	●	達成している	○	入職時にオリエンテーションを行い、就業規則、賃金規程については別添の資料を配付し周知している。勤怠管理については資料をもとに人事課担当者が説明を行っている。	1	25_オリエンテーション配布資料.pdf	1	すべて	□
						2	26_勤怠管理システム操作方法（一般用）.pdf	2	すべて	
						3		3		
						4		4		
						5		5		
11	宿日直許可の有無による労働時間の取扱い（「宿日直許可のある宿直・日直」と「宿日直許可のない宿直・日直」）を区別して管理している	●	達成している	○	宿日直許可のない宿日直（当月2回目の日直、当週2回目の宿直、土曜日日直の午前8:30～12:30と日直の16:30～17:00）については、時間外労働として取扱い、時間外手当を支給して時間外労働数に加算している。 【追記】内科系と外科系に関しては、基本的に宿直週2回、日直月2回とならないようにシフトを組み、上記の対応と同様に取り扱っている。現状との内容の乖離については時間については上記の対応、人数については許可時より増員し対応、宿日直料については「15_長浜赤十字病院給与規程（抜粋）」のように対応しているため、勤務環境について悪化しないよう対応している。社労士の方にも許可内容を確認し、現状と許可の乖離については現状の対応で問題ないと確認。また宿日直許可のある診療科については「68～70_医師にかかる勤務計画」の資料の勤務計画を使用し、上記の通り管理・対応を行っている。	1	27_宿日直許可書.pdf	1	すべて	□
						2	28_（項目11.20）サンプル1_小児科・山本Dr.pdf	2	すべて	
						3	29_（項目11.20）サンプル1_小児科・清水Dr.pdf	3	すべて	
						4	30_（項目11.20）サンプル1_精神科・池田Dr.pdf	4	すべて	
						5	【追加】116_（項目11）サンプル_消化器内科・藤本Dr_117_（項目11）サンプル_外科・谷口Dr.pdf	5	すべて	
12	36協定では実態に即した時間外・休日労働時間数を締結し、届け出ている	●	達成している	○	36協定については前年度実績を根拠に実態に即した休日・時間外労働数を締結して届け出ている。	1	31_2022年度36協定届.pdf	1	すべて	□
						2	32_2022年度時間外・休日労働に関する協定書.pdf	2	すべて	
						3	33_前年度の時間外・休日労働の実績を示す資料（2021年度職員別時間外勤務時間数調査表）.pdf	3	すべて	
						4		4		
						5		5		
13	36協定を超えた時間外・休日労働が発生した場合の見直し方法があり、かつその方法に基づく見直しを実施している	●	達成している	○	勤怠システム入力期限後（労働時間確定後）に行う前月の時間外・休日労働時間数の集計作業にて、36協定を超える時間外・休日労働が発生したことが判明した場合は、対象診療科にヒアリングを行い、勤務実態の確認や今後の対策について検討の上、36協定の見直しをする。ただし、これまでに36協定を超えた時間外・休日労働は発生していない。	1	34_医師の時間外・休日労働の管理マニュアル.pdf	1	2ページ	□
						2		2		
						3		3		
						4		4		
						5		5		
14	36協定の締結当事者となる過半数代表者が適切な選出プロセスを経て選出されている	●	達成している	○	36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、公募・立候補者の信任決議を行い選出している。	1	35_職員代表者の選出について.pdf	1	すべて	□
						2	36_職員代表立候補届出書_代表者記入.pdf	2	すべて	
						3	37_職員代表者の選任について_メール送付.pdf	3	すべて	
						4	38_「職員の過半数代表者」信任同意結果について_メール送付.pdf	4	すべて	
						5	39_「職員の過半数代表者の信任同意結果について」.pdf	5	すべて	

	達成している	○	添付資料より既定の存在が確認できた。また、労働者からの意見聴取、関係行政機関への届け出も確認できた。
●	達成している	○	添付資料より常勤・非常勤医師に対し、雇用契約を医師個人と適切に締結し通知がなされていることが確認できた。また、雇用契約書の内容も必要事項が適切に記載されている。
●	達成している	○	添付資料より周知の事実が確認できた。
●	達成している	○	添付資料の「27_宿日直許可書」、「サンプル3例」より、宿日直許可の有無による労働時間の取扱いが適切に行われていることが確認できた。また、追加された資料より、宿日直勤務から通常の法定時間外労働への扱いの変更等が明確に記載されており実態が把握することができた。
●	達成している	○	添付資料より、適切に締結、届け出されていることが確認できた。
	達成している	○	当該事案が発生した場合の見直し方法が具体的に定めていることが確認できた。
●	達成している	○	添付資料より、適切な選出プロセスを経て選出されていることが確認できた。

15	36協定の締結に関して、医師（特にB水準、連携B水準及びC水準適用医師）から意見をくみ取る仕組みがある	達成している	○	36協定締結前に対象の診療科についてはカンファレンスにて意見を聴取した。	1	40_36協定締結に関するヒアリング実施記録について.pdf	1	すべて	□
					2		2		
					3		3		
					4		4		
					5		5		
16	医師を含む関係者が参加する合議体で議論を行い、医師労働時間短縮計画を作成している	●	○	医療従事者等負担軽減促進委員会（医師を含む関係職種が参加する合議体）にて議論を行い、詳細はB水準となりうる各診療科と議論して計画作成を行った	1	01_令和5年度長浜赤十字病院医師労働時間短縮計画.pdf	1	すべて	□
					2	02_令和6年度長浜赤十字病院医師労働時間短縮計画.pdf	2	すべて	
					3	10_第52回_医療従事者等負担軽減促進委員会_報告書.pdf	3	すべて	
					4	42_医師労働時間短縮にかかる長時間労働医師との意見交換に関する議事録.pdf	4	すべて	
					5	41_令和4年度長浜赤十字病院委員会一覧表（R4.9.1現在）.pdf	5	すべて	
17	医師労働時間短縮計画の対象医師に対して、計画の内容について説明するとともに意見交換の場を設けている	達成している	○	対象医師が所属している所属の診療科に計画の内容について説明の上意見を聴取し、労働時間短縮計画に反映している。	1	01_令和5年度長浜赤十字病院医師労働時間短縮計画.pdf	1	すべて	□
					2	02_令和6年度長浜赤十字病院医師労働時間短縮計画.pdf	2	すべて	
					3	42_医師労働時間短縮にかかる長時間労働医師との意見交換に関する議事録.pdf	3	すべて	
					4		4		
					5		5		
18	医師労働時間短縮計画を院内に掲示する等により、全ての職員に対して、医師労働時間短縮計画の内容を周知している	達成している	○	院内ポータルサイトに掲載しており、全職員が確認できる状態に掲示している。また、公開時にはメールでの配信を行い周知している。	1	43_医師労働時間短縮計画掲載場所.pdf	1	すべて	□
					2	44_医師労働時間短縮計画職員周知メール（項目18）.pdf	2	すべて	
					3		3		
					4		4		
					5		5		
19	1年に1回、PDCAサイクルの中で自己評価を行い、労働時間の目標や取組内容について必要な見直しを行っている	●	●	初回審査では審査対象外のため対応不要	1		1		☑
					2		2		
					3		3		
					4		4		
					5		5		
20	評価を受ける医療機関における労働（滞在）時間を把握する仕組みがある	●	○	バーコードにより出退勤打刻を行システムを導入している。	1	26_勤怠管理システム操作方法（一般用）.pdf	1	2,3,5~6ページ	□
					2	28_（項目11.20）サンプル1_小児科・山本Dr.pdf	2	すべて	
					3	29_（項目11.20）サンプル1_小児科・清水Dr.pdf	3	すべて	
					4	30_（項目11.20）サンプル1_精神科・池田Dr.pdf	4	すべて	
					5		5		
21	評価を受ける医療機関の滞在時間のうち労働ではない時間（主に自己研鑽）を把握する仕組みがある	達成している	○	勤怠管理システムにおいて、出退勤時間と30分以上の乖離があった場合に滞在時間が自己研鑽であったかどうかを申告するシステムがあり、自己研鑽だった場合について申告するよう周知している。今後は、自己研鑽時間についても時間外・休日労働時間の申告同様、開始時間と終了時間が申告できるシステムを導入予定である。	1	05_医師の自己研鑽にかかる取扱いについて.pdf	1	すべて	□
					2	45_自己研鑽の申請方法について.pdf	2	2,3,5~6ページ	
					3	46_（項目21）自己研鑽サンプル1_循内・高木Dr.pdf	3	すべて	
					4	47_（項目21）自己研鑽サンプル1_小児科・成宮Dr.pdf	4	すべて	
					5	48_（項目21）自己研鑽サンプル1_小児科・清水Dr.pdf	5	すべて	
22	副業・兼業先の労働時間の実績を、少なくとも月に1回は、申告等に基づき把握する仕組みがある	●	○	副業・兼業申請書にて基本的な勤務曜日・勤務時間を把握し、実際の労働時間は月1回副業・兼業先での労働時間申告書を医師が提出して自己申告する仕組みとしている。現在当院で副業・兼業を行っている医師は1名のみであり、当該1名の資料を提示する。※当院の勤怠システム上、副業時間等を入力出来ないため、労務管理担当者が申請書を元に手入力し管理する。今後副業に係る時間を入力できるシステム導入を検討中。	1	49_（項目22）サンプル1_消化器内科・酒井Dr（副業を含む）.pdf	1	すべて	□
					2	50_副業・兼業申請書兼通知書.pdf	2	すべて	
					3	51_副業・兼業先での労働時間申告書.pdf	3	すべて	
					4		4		
					5		5		
23	副業・兼業先の労働時間を通算して、時間外・休日労働時間数及び勤務間インターバル確保の実施状況のいずれも管理している	●	●	初回審査では審査対象外のため対応不要	1		1		☑
					2		2		
					3		3		
					4		4		
					5		5		
24	宿日直許可のある宿直・日直中に通常の勤務時間と同様の業務に従事した場合には、事後的に休息を付与する配慮を行っている	●	●	初回審査では審査対象外のため対応不要	1		1		☑
					2		2		
					3		3		
					4		4		
					5		5		

	達成している	○	添付資料より医師から意見をくみ取る仕組みがあることが確認できた。現在の課題や、B水準への申請が必要な旨、増員など具体的な意見内容が確認できた。
●	達成している	○	添付資料より計画の作成にあたり、医師を含む合議体で議論が行われており議事録も確認できた。合議体の名称と構成メンバーも具体的に確認できた。
	達成している	○	計画の作成にあたり、医師を含む合議体で議論を行い、計画の内容について説明し意見交換の場が設けられたことが添付資料より確認できた。「B水準」の指定を受けることが必要な診療科がある旨も表記され計画案も作成されている。
	達成している	○	添付資料より周知の事実が確認できた。
●	初回審査では審査対象外のため対応不要		記載不要
●	達成している	○	添付資料より労働（滞在）時間を把握する仕組みがあることが確認できた。
	達成している	○	添付資料より「労働では無い時間（主に自己研鑽）」を把握する仕組みがあることが確認できた。出退勤時間に乖離があった場合の申告システムも整備されていることも併せて確認できた。
●	達成している	○	副業・兼業先の労働時間の実績を確認する仕組みがあることが添付資料より確認できた。労働者からの申請に基づき労務管理担当者が手入力していることも併せて確認することができ、今後システムを導入することも検討されている。
●	初回審査では審査対象外のため対応不要		記載不要
●	初回審査では審査対象外のため対応不要		記載不要

25	勤務間インターバルの確保を実施できず、代償休息の付与の対象となる医師及び時間数を少なくとも月1回は把握する仕組みがある	●	達成している	○	2024年4月に向けて、現在当院が勤怠管理システムを導入しているテック情報が、インターバル・代償休息の付与状況を確認できるシステム（医師の働き方改革に対応するシステム）を開発中とのことだが、詳細はまだ明らかにならず、情報を待っている状態（2024年4月までには運用が開始できるとのこと）。 現時点では添付資料の通りシステム導入・運用について検討を行っている。 【追記】テック情報より2023年6月中にシステム改修について案内されるという回答であったが、時間を要しており、案内が遅れているとのこと。2024年4月よりシステムを使用して52の資料の運用とする予定であるが、暫定的に勤怠管理システムより帳票を作成し、そのデータを元にインターバル管理を行うこととしている。システムが改修されるまでは添付のデータを元にリストアップし、対応する予定。代償休息については、本社からの通知待ちであり現在のところ保留としている。	1	52_（項目25）代償休息付与に関する管理方法について.pdf	1	すべて	□
						2	【追加】131_勤務間インターバルの管理システム（暫定）.pdf	2	すべて	
						3	【追加】132_勤務間インターバルの管理システム_サンプル_産婦人科濱口Dr.pdf	3	すべて	
						4		4		
						5		5		
26	少なくとも月に2回、各診療部門の長または勤務計画管理者が管理下にある医師の労働時間について、把握する仕組みがある	●	達成している	○	月2回勤怠管理システムを用いて労働時間を確認するよう通達する。該当診療科に時間外・休日労働時間数が月80時間を超える医師がいる場合は、別途通知書で労働時間を通知し、労働時間削減に向けた取り組みを勧奨する。	1	34_医師の時間外・休日労働の管理マニュアル.pdf	1	1ページ	□
						2	【追加】118_（項目26）月1回目通知（第2週目）.pdf	2	すべて	
						3	【追加】119_（項目26）月2回目通知（第4週目）.pdf	3	すべて	
						4	【追加】120_2023年6月分（診療科部長宛）時間外・休日労働数に関する通知_産婦人科（サンプル）.pdf	4	すべて	
						5		5		
27	少なくとも月に1回は医師本人へ自身の労働時間について、フィードバックされる仕組みがある	●	達成している	○	月1回勤怠システムを用いて労働時間を確認するよう通達する。月80時間を超える医師については別途通知書で労働時間を通知し、労働時間削減に向けた取り組みを勧奨する。	1	34_医師の時間外・休日労働の管理マニュアル.pdf	1	4ページ	□
						2	【追加】121_2023年6月分（医師宛）時間外・休日労働数に関する通知_山野Dr（サンプル）.pdf	2	すべて	
						3	【追加】122_医師本人への労働時間周知メール.pdf	3	すべて	
						4		4		
						5		5		
28	少なくとも月に1回は管理者、労務管理責任者及び事務統括部署が医療機関全体の医師の勤務状況について、把握する仕組みがある	●	達成している	○	勤怠管理システムの入力期限が過ぎ、時間外・休日労働時間数が確定したら、すべての医師の時間外・休日労働時間数を安全衛生委員会および人事課長に報告する運用としている。	1	34_医師の時間外・休日労働の管理マニュアル.pdf	1	2ページ	□
						2	【追加】123_2023年度時間外集計.pdf	2	すべて	
						3	【追加】128_全医師時間外報告_周知メール（管理者、労務管理責任者、事務統括部署）.pdf	3	すべて	
						4		4		
						5		5		
29	勤務実態に課題がある診療科や医師に対して、注意喚起を行う等、医師の労働時間短縮に向けた行動変容を起こす仕組みがある	●	達成している	○	現在時間外・休日労働時間数が月80時間を超える医師については通知書を配布して注意喚起・面接指導勧奨を行っており、2024年4月以降は診療部長にも通知書を配布して労働時間削減に向けた取り組みを勧奨する。	1	34_医師の時間外・休日労働の管理マニュアル.pdf	1	6~8ページ	□
						2	53_（項目29）休日・時間外労働時間数の管理について.pdf	2	すべて	
						3	106_休日・時間外労働時間数60時間超医師リスト（R5.2月）.pdf	3	すべて	
						4	107_面接指導勧奨通知書（R5.2月）.pdf	4	すべて	
						5	114_勤怠管理システムによる各診療部長の所属員労働時間確認画面.pdf	5	すべて	
30	労働安全衛生法に基づき産業医が選任されている	●	達成している	○	平成26年に3名の産業医を選任し労基に届け出ており（うち1名は令和3年3月末に退職）、令和5年度は新たに1名の産業医を選任する予定である。	1	54_産業医選任報告.pdf	1	すべて	□
						2	55_安全衛生委員会議事録（R5.3月開催分）.pdf	2	すべて	
						3		3		
						4		4		
						5		5		
31	医師に対する面接指導の実施体制が整備されている	●	達成している	○	令和5年度中に産業医2名が面接指導実施医師養成講習会を修了し、令和6年度からマニュアルに則って面接を実施する予定である。	1	56_面接指導実施マニュアル.pdf	1	すべて	□
						2	57_面接指導医リスト.pdf	2	すべて	
						3		3		
						4		4		
						5		5		
32	面接指導対象医師が、必要に応じて、産業医に相談可能な体制が整備されている	●	達成している	○	面接指導実施医師（修了予定）は全員産業医である。	1	57_面接指導医リスト.pdf	1	すべて	□
						2	58_産業医証.pdf	2	すべて	
						3		3		
						4		4		
						5		5		

25	●	達成している	○	資料52より代償休息を付与すべき対象医師とその時間数を把握するルールが整えられていることが確認できた。 また追加された資料132より管理実績も確認でき達成していると判断した。															
					26	●	達成している	○	添付資料より、該当事項に関する仕組みがあることが確認できた。追加された資料より「各診療部門の長または勤務計画管理者」への通知内容、管理者からの回答内容（産婦人科サンプル）が確認できた。										
										27	●	達成している	○	添付資料より、該当事項に関する仕組みがあることが確認できた。追加された資料から実施の内容が確認できた。					
															28	●	達成している	○	添付資料より、該当事項の仕組みがあることが確認できた。
30	●	達成している	○	添付資料より選任の事跡が確認できた。															
					31	●	達成している	○	令和5年度中に産業医2名が面接指導実施医師養成講習会を修了し、令和6年度からマニュアルに則って面接を実施する予定であるが、添付資料より実施体制が整備されていると判断し「達成している」と評価を下した。										
										32	●	達成している	○	評価者の「取組状況」に記載の「面接指導実施医師（修了予定）は全員産業医である。」との文言より「達成している」との評価を下した。ただ「面接指導対象医師」が「全員産業医」であることの周知は必要かと思われる。					

33	面接指導実施医師が、面接指導対象医師の直接の上司とならないような体制がとられている	達成している	○	診療科の異なる産業医2名が面接指導実施医師となる予定であり、面接指導実施医師が直属の上司（同じ診療科の医師）とならないようにルールを設けている。	1 56_面接指導実施マニュアル.pdf 2 57_面接指導医リスト.pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 5	<input type="checkbox"/>
34	面接指導の実施にあたり、産業医、面接指導実施医師のみではなく、他職種がサポートする体制がある	達成している	○	産業医（=面接指導実施医師）以外に、産業カウンセラーによるカウンセリングや衛生管理者・労務管理者による職場巡回を行っている。	1 56_面接指導実施マニュアル.pdf 2 3 4 5	1 すべて 2 3 4 5	<input type="checkbox"/>
35	月の時間外・休日労働が100時間以上になる面接指導対象医師を月単位で把握する仕組みがある	● 達成している	○	マニュアル参照	1 34_医師の時間外・休日労働の管理マニュアル.pdf 2 3 4 5	1 1ページ 2 3 4 5	<input type="checkbox"/>
36	月の時間外・休日労働が100時間以上になる面接指導対象医師へ面接指導の案内や連絡が確実に行える体制がある	● 初回審査では審査対象外のため対応不要			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input checked="" type="checkbox"/>
37	面接指導について、医師本人に加えて、所属長及びシフト管理者にも面接指導の実施についての連絡体制がある	達成している	○	マニュアル参照	1 34_医師の時間外・休日労働の管理マニュアル.pdf 2 56_面接指導実施マニュアル.pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 5	<input type="checkbox"/>
38	面接指導実施医師へ面接指導対象医師の勤務状況等、面接指導に必要な情報が提供されている	● 初回審査では審査対象外のため対応不要			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input checked="" type="checkbox"/>
39	対象の医師に面接指導が実施され、医療機関に結果が報告されている	● 初回審査では審査対象外のため対応不要			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input checked="" type="checkbox"/>
40	面接指導実施医師が何らかの措置が必要と判定・報告を行った場合には、その判定・報告を最大限尊重し、就業上の措置を講じている	● 初回審査では審査対象外のため対応不要			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input checked="" type="checkbox"/>
41	就業上の措置が必要となった場合、当該医師の所属長と勤務計画管理者に対し、管理者、労務管理責任者又は委任された者や部署より通知し、措置を実施する体制がある	達成している	○	マニュアル参照	1 34_医師の時間外・休日労働の管理マニュアル.pdf 2 56_面接指導実施マニュアル.pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 5	<input type="checkbox"/>
42	月の時間外・休日労働が155時間を超えた医師を月単位で把握する仕組みがある	● 達成している	○	マニュアル参照 ※155時間を超える医師はいない	1 34_医師の時間外・休日労働の管理マニュアル.pdf 2 3 4 5	1 1ページ 2 3 4 5	<input type="checkbox"/>
43	月の時間外・休日労働が155時間を超えた場合、当該医師の所属長と勤務計画管理者に対し、管理者、労務管理責任者又は委任された者や部署より通知し、措置を実施する体制がある	達成している	○	マニュアル参照	1 34_医師の時間外・休日労働の管理マニュアル.pdf 2 3 4 5	1 1ページ 2 3 4 5	<input type="checkbox"/>
44	衛生委員会が法令で定められた頻度・内容で開催されている	● 達成している	○	安全衛生委員会を月1回開催しており、法令で定められた内容について検討している。	1 59_安全衛生委員会規則.pdf 2 60_安全衛生委員会次第（R5.1月～R5.3月）.pdf 3 61_安全衛生委員会議事録（R5.1月～R5.3月）.pdf 4 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 5	<input type="checkbox"/>

達成している	○	添付資料より当該体制があることが確認できた。
達成している	○	添付資料より当該体制があることが確認できた。
● 達成している	○	添付資料より当該仕組みがあることが確認できた。
● 初回審査では審査対象外のため対応不要		記載不要
達成している	○	添付資料より当該体制があることが確認できた。
● 初回審査では審査対象外のため対応不要		記載不要
● 初回審査では審査対象外のため対応不要		記載不要
● 初回審査では審査対象外のため対応不要		記載不要
達成している	○	添付資料より当該体制があることが確認できた。
● 達成している	○	添付資料より当該仕組みがあることが確認できた。
達成している	○	添付資料より当該体制があることが確認できた。
● 達成している	○	添付資料より当該委員会が法令で定められた頻度・内容で開催されていることが確認できた。

45	長時間労働の医師への対応状況の共有や対策等が検討されている		達成している	○	長時間労働の医師について報告を行い、その原因や改善策について検討している。必要に応じ、委員長より管理会議、幹部会での議題とし、検討・改善できる仕組みを整えている。	1 60_安全衛生委員会次第（R5.1月～R5.3月）.pdf	1 すべて		
						2 61_安全衛生委員会議事録（R5.1月～R5.3月）.pdf	2 すべて		
						3 62_安全衛生委員会資料（R5.1月～R5.3月）.pdf	3 すべて		□
						4	4		
						5	5		
46	医師に対する健康診断の実施率	●	達成している	○	健康保険を受診していない医師について、再三受診勧奨をし健診予約も取り付けるが、近くなると予定が入ったとのごことでキャンセルをされ、再予約を促すも予定は未定のごことで対応していただけない。	1 63_（項目46）健診受診率について.pdf	1 すべて		□
						2 64_受診勧奨資料.pdf	2 すべて		
						3	3		
						4	4		
						5	5		
47	健康診断の実施時には、受診しやすい選択肢を提示し、受診を促している		達成している	○	定期健康診断はおよそ1ヶ月、生活習慣病健康診断（35歳・40歳以上）は10月～3月の希望日と受診可能期間を長く設けて希望日に受診ができる体制を整えている。	1 64_令和4年度第1回職員定期健康診断日程表.pdf	1 すべて		□
						2 65_令和4年度第2回定期職員健診日程表.pdf	2 すべて		
						3 66_生活習慣病健康診断（35歳・40歳以上の職員健診）希望日調査票（サンプル）.pdf	3 すべて		
						4	4		
						5	5		
48	B水準、連携B水準及びC水準適用医師については、健康診断の結果による追加検査や再受診が必要とされた場合の受診勧奨、その結果のフォローを行う体制がある		達成している	○	追加検査や再受診が必要とされた場合は、受診勧奨を行い、二次健診結果の報告を義務づけている。 【追記】フローについては上記の通り、再検査等が必要であった場合には、67の資料と問診票（結果）を本人に返却し、医療機関を受診していただく。その後内容を産業医が確認し、意見欄に記載をする。（今回提出分については、B水準医師のものではない）	1 67_（項目48）二次健診受診報告書について.pdf	1 すべて		□
						2 【追加】124_二次健診受診報告書（サンプル）.pdf	2 すべて		
						3	3		
						4	4		
						5	5		
49	勤務計画の対象月の時間外・休日労働時間が上限を超えないように勤務計画が作成されている		達成している	○	宿日直許可のない宿日直は原則禁止し、やむを得ず許可外の宿日直を行う小児科、精神科に関しても、回数の偏りがないように勤務計画を作成している。	1 31_2022年度36協定届.pdf	1 すべて		□
						2 68_医師にかかる勤務計画（R5.1月）.pdf	2 すべて		
						3 69_医師にかかる勤務計画（R5.2月）.pdf	3 すべて		
						4 70_医師にかかる勤務計画（R5.3月）.pdf	4 すべて		
						5	5		
50	法定休日が確保された勤務計画が作成されている		達成している	○	当院は土日祝を休日としており、法定休日が確保されている。	1 14_長浜赤十字病院職員就業規則.pdf	1 5～6ページ		□
						2 68_医師にかかる勤務計画（R5.1月）.pdf	2 すべて		
						3 69_医師にかかる勤務計画（R5.2月）.pdf	3 すべて		
						4 70_医師にかかる勤務計画（R5.3月）.pdf	4 すべて		
						5	5		
51	副業・兼業先の労働時間を含めた勤務計画が作成されている		達成している	○	消化器内科酒井医師の副業・兼業については2月から届出を受けており、令和5年度以降勤務計画に反映させる予定である。その他副業・兼業を行っている医師はいない。	1 50_副業・兼業申請書兼通知書.pdf	1 すべて		□
						2 68_医師にかかる勤務計画（R5.1月）.pdf	2 すべて		
						3 69_医師にかかる勤務計画（R5.2月）.pdf	3 すべて		
						4 70_医師にかかる勤務計画（R5.3月）.pdf	4 すべて		
						5	5		
52	宿日直許可の有無による取扱いを踏まえた勤務計画が作成されている		達成している	○	・宿日直許可のある宿日直と許可の無い宿日直を区別している。具体的には項目11の通り。 ・精神科医師は人数が層の数に足りないためやむを得ず宿日直許可のない宿直（同週2回目の宿直＝全時間時間外労働扱い）を行うことがあるが、令和5年4月より以下①②のルールを設けることで基準の勤務間インターバルを確保する。 ①許可のない宿直は翌日が休日（＝勤務間インターバルが確保できる）場合のみ許可する ②やむを得ず翌日が平日となる日に宿直を行った場合、翌日勤務の午後は勤務免除とする	1 27_宿日直許可書.pdf	1 すべて		□
						2 68_医師にかかる勤務計画（R5.1月）.pdf	2 すべて		
						3 69_医師にかかる勤務計画（R5.2月）.pdf	3 すべて		
						4 70_医師にかかる勤務計画（R5.3月）.pdf	4 すべて		
						5	5		
53	勤務間インターバルの確保が実施できるような勤務計画が作成されている		達成している	○	項目52の精神科の事例以外は現状で必要な連続インターバルが確保できる体制となっている。精神科については令和5年4月より調整する。 【追記】精神科については上記52の項目にあるような取り決めのためシフトを組む時点ではインターバルが確保できている。宿直許可のない週2回目の宿直をやむを得ず金・土曜日以外にされる場合は翌日午後を勤務免除とすることで勤務間インターバルが確保出来る。	1 68_医師にかかる勤務計画（R5.1月）.pdf	1 すべて		□
						2 69_医師にかかる勤務計画（R5.2月）.pdf	2 すべて		
						3 70_医師にかかる勤務計画（R5.3月）.pdf	3 すべて		
						4 【追加】125_精神科にかかる勤務計画（R5.6月）.pdf	4 すべて		
						5 【追加】126_精神科_勤務間インターバル_サンプル.pdf	5 すべて		
54	代償休息を期限内に付与することができるような勤務計画が作成されている		現時点では達成していないが、具体的な実施時期を定め、取り組むことを医師労働時間短縮計画に記載している	○	代償休息を休日に付与するか所定労働日・所定労働時間に付与するかは令和5年度中に改定される日本赤十字社本社の就業規則で定めることとなっている。休日に付与する場合は土日祝日は休日としているため、確実に期限内に付与することができる。所定労働時間内に付与する場合は、事前に勤務計画に付与日時を指定するよう運用する予定である。	1 08_令和5年1月5日付医企第247号「医師の働き方改革にかかる留意事項について」.pdf	1 3～4ページ		□
						2 14_長浜赤十字病院職員就業規則.pdf	2 5～6ページ		
						3 68_医師にかかる勤務計画（R5.1月）.pdf	3 すべて		
						4 69_医師にかかる勤務計画（R5.2月）.pdf	4 すべて		
						5 70_医師にかかる勤務計画（R5.3月）.pdf	5 すべて		

	達成している	○	添付されている議事録、資料より当該対策等が検討されていることが確認できた。
●	達成している	○	未受診者が「2名」と実施率が100%に近い状態であることが確認できた。未受診者2名において未受診の理由の聞き取りも行われている。受診促進に向けての資料も確認できた。
	達成している	○	添付資料より、受診しやすい選択肢を整備し受診を促していることが確認できた。
	達成している	○	添付資料より、二次健診についての報告を求めている事実が確認でき、追加された資料より受診勧奨の事実が確認できたことから「受診勧奨、その結果のフォローを行う体制がある。」ことが確認できた。
	達成している	○	添付資料より「勤務計画」が作成されていることが確認できた。
	達成している	○	添付資料より「法定休日」が確保されていることが確認できた。
	達成している	○	添付されている資料より、達成されていることが確認できた。
	達成している	○	添付資料より宿日直許可があることが確認でき、適切な勤務計画が作成されている。精神科については令和5年4月より対応とのこと。
	達成している	○	添付された資料より、精神科においても令和5年4月より勤務間インターバルの確保が実施できるような勤務計画が作成され実施されていることが確認できた。
	現時点では達成していないが、具体的な実施時期を定め、取り組むことが医師労働時間短縮計画に記載されている	○	添付資料より令和5年度中に取り組むことが確認できた。

55	副業・兼業先までの移動時間を考慮し、休息の時間を配慮した勤務計画が作成されている	達成している	○	副業・事業兼業申請書兼通知書に記載のある移動手段、移動時間を確認し、勤務計画作成時には考慮している。	1 50_副業・兼業申請書兼通知書.pdf 2 68_医師にかかる勤務計画（R5.1月）.pdf 3 69_医師にかかる勤務計画（R5.2月）.pdf 4 70_医師にかかる勤務計画（R5.3月）.pdf 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 すべて 5	□
56	作成された勤務計画について、事務の統括部署が主体となった体制でダブルチェックが実施されている	達成している	○	添付のマニュアルに沿って勤務計画のダブルチェックを行う予定である。 【追記】添付のマニュアルに沿って、勤務計画が作成されたら、人事課労務係がデータを出し、エクセルシートにまとめ、勤務内容を確認している。68～70の資料のように、毎月シートを作成しダブルチェックを行っている。シート確認後、印刷し係りが押印をし綴っている。	1 68_医師にかかる勤務計画（R5.1月）.pdf 2 69_医師にかかる勤務計画（R5.2月）.pdf 3 70_医師にかかる勤務計画（R5.3月）.pdf 4 72_医師の勤務計画のダブルチェック手順（項目56）.pdf 5 【追加】134_医師にかかる勤務計画（R5.6月）.pdf	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 すべて 5 すべて	□
57	少なくとも年に1回は、病院長を含む医療機関内の管理職層に対して、医療機関の管理者としての人事・労務管理に関する外部のマネジメント研修を受講、または外部からの有識者を招聘し研修を実施している	達成している	○	令和4年度に関しては病院長がトップマネジメント研修を受講しており、令和6年度以降は病院長および各診療部長（副院長含む）がトップマネジメント研修を年1回受講する予定である。	1 73_マネジメント研修修了証書.pdf 2 【追加】129_「令和3年度地域医療構想の実現・働き方改革の推進に向けた病院管理者研修」の募集について（通知文）.pdf 3 【追加】130_開催プログラム.pdf 4 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 5	□
58	各診療部門の長又は勤務計画管理者に対して、事務部門等が、評価を受ける医療機関における人事・労務管理の各種規程や勤務計画作成・管理に関する研修を少なくとも年に1回は実施している	達成している	○	年1回各部門長に研修を行う予定であり。	1 74_労務管理に関する研修資料（医師以外向け）（項目58）.pdf 2 【追加】133_働き方改革に関連する研修の実施について.pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 5	□
59	医師に対して、勤怠管理や本人が実施すべき内容（始業・退勤時刻の申告、副業・兼業先の労働時間の申告、時間外労働の自己研鑽部分のルール確認等）について、少なくとも年に1回周知している	達成している	○	項目60と合わせて、当院ではB水準以外の医師にも添付資料の研修を受講いただく予定である。	1 75_研修資料（項目59.60）.pdf 2 【追加】133_働き方改革に関連する研修の実施について.pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 5	□
60	B水準、連携B水準及びC水準適用医師に対しては、勤怠管理や本人が理解すべき内容（始業・退勤時刻の申告、健康管理の重要性、面接指導の受診、勤務間インターバル確保等）に関する研修が少なくとも年に1回は実施している	達成している	○	令和5年度よりe-learningを用いて添付資料の研修を実施する予定。	1 75_研修資料（項目59.60）.pdf 2 【追加】133_働き方改革に関連する研修の実施について.pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 5	□
61	医師以外の職種へのタスク・シフト/シェア業務の適切な推進のために、院内のルールが定められている	達成している	○	他職種からなる医療従事者等負担軽減促進委員会にてタスク・シフト/シェアについての具体的な計画を定めており、タスク・シフト/シェア業務に関しては各部署で策定し、委員会内で協議のうえ、院内ルールについて作成している。	1 76_タスク・シフト/シェア業務に関する院内ルール.pdf 2 3 4 5	1 すべて 2 3 4 5	□
62	多職種からなる役割分担を推進のための委員会又は会議でタスク・シフト/シェアについて検討している	達成している	○	他職種からなる医療従事者等負担軽減促進委員会にてタスク・シフト/シェアについての具体的な計画を定めており、タスク・シフト/シェアを推進している。	1 11_第53回_医療従事者等負担軽減促進委員会_報告書.pdf 2 02_令和6年度長浜赤十字病院医師労働時間短縮計画.pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 5	□
63	特定行為研修修了者の活用等、特に推進するとされているタスク・シフト/シェアを少なくとも一つは実施している	達成している	○	特定看護師研修及び院内技術チェックが終了している看護師に関しては、必要時には担当部長に依頼し特定行為を実施する仕組みが院内できている。	1 77_特定行為実施一覧.pdf 2 3 4 5	1 すべて 2 3 4 5	□
64	その他の医師の労働時間短縮に効果的なタスク・シフト/シェアについて検討又は実施している	達成している	○	計画書に現在実施しているタスク・シフト/シェアの内容を記載している。	1 01_令和5年度長浜赤十字病院医師労働時間短縮計画.pdf 2 3 4 5	1 すべて 2 3 4 5	□
65	タスク・シフト/シェアの実施に当たり、関係職種への説明会や研修を開催している	達成している	○	必要に応じ研修を企画し、その目的・目標・評価を明確にし実施している。今回提出したタスク・シフト/シェアの取り組みについては放射線科部のオーダー代行についてであり、78の資料を元に所属より口頭での説明を行い、入職者、中途採用者、またオーダーの操作方法が不明な場合は98のマニュアルを元に説明を行っている。	1 78_画像オーダー代行による医師の業務負担軽減について.pdf 2 98_放射線画像オーダーマニュアル.pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 5	□

達成している	○	副業・兼業を行っている医師が副業先で勤務する前後の勤務日に宿日直などのシフトを組み入れないような配慮がなされていることが確認できた。
達成している	○	追加された資料の右下に「廣江」の印影が確認できた。これを「ダブルチェックの実施」と判断し「達成している」と判断した。「人事課事務分掌表」によると「廣江」とは「主事」の「廣江有志郎」氏がことが窺える。分掌業務は「20.医師の働き改革に関すること」を副主任として担っていることも確認できた。
達成している	○	追加された資料より研修の実施及び実施内容が確認できた。また添付されている「マネジメント研修修了証」は当該研修を受講し修了したものであることも明らかであることから「達成している」と判断した。
達成している	○	追加された資料から、本年10月に研修が実施される予定であることが明らかである。稟議書が作成され院長まで回覧されていることから制度として確立されたものと判断できる。
達成している	○	追加された資料から、本年10月に研修が実施される予定であることが明らかである。稟議書が作成され院長まで回覧されていることから制度として確立されたものと判断できる。
達成している	○	追加された資料から、本年10月に研修が実施される予定であることが明らかである。稟議書が作成され院長まで回覧されていることから制度として確立されたものと判断できる。
達成している	○	添付資料より当該業務の院内ルールが定められていることが確認できた。
達成している	○	添付資料より、当該事項について検討していることが確認できた。
達成している	○	添付資料より、特定行為研修修了者が確認できタスク・シフト/シェアの実施が確認できた。
達成している	○	添付資料で医師の労働時間短縮に効果的なタスク・シフト/シェアの実施が確認できた。
達成している	○	添付資料より、関係職種への説明会や研修の開催が確認できた。

66	タスク・シフト/シェアについて、患者への説明が院内掲示等によって実施している	達成している	○ 各病棟、外来待合等に掲示し、患者への説明を実施している。	1	79_タスク・シフトシェアについての院内掲示(患者説明).pdf	1	すべて	□
				2	80_令和4年度 医療従事者の負担軽減及び労働環境改善計画(院内掲示).pdf	2	すべて	
				3		3		
				4		4		
				5		5		
67	医療機関全体において、夜間帯の勤務体制について、労働時間短縮のための取組を少なくとも一つは実施している	達成している	○ 労働時間短縮のために、夜間は宿直体制としている。	1	27_宿日直許可書.pdf	1	すべて	□
				2	108_(項目67)労働時間短縮のための当直運用.pdf	2	すべて	
				3		3		
				4		4		
				5		5		
68	医療機関全体において、休日の勤務体制について、労働時間短縮のための取組を少なくとも一つは実施している	達成している	○ 労働時間短縮のために、休日は日直体制としている。	1	27_宿日直許可書.pdf	1	すべて	□
				2	109_(項目68)労働時間短縮のための日直運用.pdf	2	すべて	
				3		3		
				4		4		
				5		5		
69	会議やカンファレンスの効率化・合理化、勤務時間内の実施等、時間外労働の削減のための取組を少なくとも一つは実施している	達成している	○ 研修会や委員会等の会議について、原則勤務時間内の実施としており、やむを得ず時間外に実施する場合は委員会時間外開催申請書を申請することとしている。また時間外労働削減のための取り組みについて指針を院内ポータルに掲載して周知している。	1	81_「研修会・講演会・委員会等の開催について」(令和4年7月1日改定).pdf	1	すべて	□
				2	82_委員会時間外開催申請書.pdf	2	すべて	
				3		3		
				4		4		
				5		5		
70	医師が短時間勤務等を希望した場合に受け入れ、活用できる環境がある	達成している	○ 育児短時間勤務制度で、法定以上の年齢の子どもでも(満6歳の年度末まで)短時間勤務を受け入れる体制があり、実際に活用している医師がいる。また、時差出勤や時間外労働の制限、日当直の免除等も可能としている。	1	19_日本赤十字社育児休業規程(令和4年10月1日改正)①.pdf	1	14~17ページ	□
				2	83_育児短時間勤務等に関する申請書兼通知書.pdf	2	すべて	
				3		3		
				4		4		
				5		5		
71	医師が働きやすい子育て・介護の支援環境を整備している	達成している	○ 年次有給休暇とは別に育児・介護のための特別有給休暇をそれぞれ付与しており、保育料の助成金や民間病児保育利用時の助成金を支給する制度もある。	1	14_長浜赤十字病院職員就業規則.pdf	1	11ページ	□
				2		2		
				3		3		
				4		4		
				5		5		
72	女性医師等就労支援事業や復職支援事業への取組を実施、または相談窓口を設けている	達成している	○ 子育てや介護を行っている職員に対し就労。復職支援を行うため、保育料の助成、病児保育利用時の助成、または子の養育、介護のための特別有給休暇を付与を取得できる支援を行っている。 ※保育料については女性医師の利用有り、病児保育助成について女性医師の利用は無し	1	84_子育て・介護の支援環境整備について(項目71).pdf	1	すべて	□
				2	85_病児保育料の助成について.pdf	2	すべて	
				3	112_令和4年度保育料助成申し込みについて.pdf	3	すべて	
				4	113_保育料補助申請書.pdf	4	すべて	
				5		5		
73	ICTを活用した医師の労働時間短縮や業務効率化の取組を検討又は実施している	達成している	○ AI技術を活用した病変のリアルタイム検出・鑑別を支援する内視鏡機器を取り入れ医師の診断の介助・時間削減・業務効率化を図っている。	1	86 ICTを活用した医師の労働時間短縮や業務効率化の取り組みについて.pdf	1	すべて	□
				2		2		
				3		3		
				4		4		
				5		5		
74	副業・兼業を行う医師について、副業・兼業先へ医師の休息時間確保への協力を、必要に応じて依頼している	現時点では達成していないが、具体的な実施時期を定め、取り組むことを医師労働時間短縮計画に記載している	○ 副業・兼業申請書を活用し、副業・兼業先を把握している。※当院の勤怠システム上、副業時間等をシステムに入力出来ないため、労務管理担当者が申請書を元に管理する。今後副業に係る時間を入力できるシステム導入を検討中。	1	50_副業・兼業申請書兼通知書.pdf	1	すべて	□
				2		2		
				3		3		
				4		4		
				5		5		
75	(C-1水準を適用する臨床研修医・専攻医がいる場合)臨床研修医・専攻医について、研修の効率化の取組を少なくとも一つは実施している	該当者なし	○ 該当者なし	1		1		☑
				2		2		
				3		3		
				4		4		
				5		5		
76	(C-2水準を適用する医師がいる場合)技能研修計画の内容と、実際の業務内容や勤務実態が乖離するような場合に、当該医師からの相談に対応出来る体制を設けている	初回審査では審査対象外のため対応不要		1		1		☑
				2		2		
				3		3		
				4		4		
				5		5		

達成している	○ 添付資料により、タスク・シフト/シェアについて、患者への説明が院内表示等によって実施されていることが確認できた。
達成している	○ 添付資料より、労働時間短縮のための取組が実施されていることが確認できた。
達成している	○ 添付資料より、労働時間短縮のための取組が実施されていることが確認できた。
達成している	○ 添付資料より、当該取り組みがなされていることが確認できた。
達成している	○ 添付資料により医師の短時間勤務等の制度内容が確認でき、活用実績もあることも示されている。
達成している	○ 医師の子育て・介護の支援環境が整備されていることが添付資料により確認できた。
達成している	○ 当該取り組みが対象者に実施されていることが添付資料より確認できた。
達成している	○ AI技術を活用した機器を取り入れ、時間削減・業務効率化を検討していることが添付資料より確認できた。
現時点では達成していないが、具体的な実施時期を定め、取り組むことが医師労働時間短縮計画に記載されている	○ 労働者の副業先を確認しており、今後具体的な取り組みがなされることが取組状況の記載より確認できた。
該当者なし	○ 添付されている資料より、「該当者なし」と判断できた。
初回審査では審査対象外のため対応不要	記載不要

77	医療機関の取組の中で、患者に理解を求める必要がある内容（診療時間外の病状説明の原則廃止、外来診療科の制限や時間短縮など）について、掲示やホームページ等で患者への周知が行われている	達成している	○ 院内に添付資料を掲示している。	1	80_令和4年度 医療従事者の負担軽減及び労働環境改善計画（院内掲示）.pdf	1	すべて	□
				2	87_「上手な医療のかかり方」に係る患者への院内掲示.pdf	2	すべて	
				3		3		
				4		4		
				5		5		
78	近隣の医療機関に対し、病診連携等を意識した協同のメッセージや密なコミュニケーションを取っている	達成している	○ 近隣の医療機関の外部委員を含む委員会を定期的に開催して密なコミュニケーションを図っているほか、毎月「地域医療連携だより」を発行して連携強化に繋げている。	1	88_地域医療支援事業運営委員会議事録.pdf	1	すべて	□
				2	89_開放型病床運営委員会議事録.pdf	2	すべて	
				3	90_近隣の医療機関からの外部委員一覧（項目78）.pdf	3	すべて	
				4	91_地域連携だより（2023.3）.pdf	4	すべて	
				5		5		
79	B水準、連携B水準及びC水準適用医師の年間平均時間外・休日労働時間数	改善している	○ 令和2年度と令和3年度を比較し増加・減少している医師がそれぞれいるが、令和4年度に関しては、見込みではあるが、時間外数が減少する見込み。 ※資料参照	1	02_令和6年度長浜赤十字病院医師労働時間短縮計画.pdf	1	すべて	□
				2	92_B水準医師年間平均時間外・休日労働時間数（項目79）.pdf	2	すべて	
				3		3		
				4		4		
				5		5		
80	B水準、連携B水準及びC水準適用医師の年間最長時間外・休日労働時間数	改善している	○ 令和2年度と令和3年度を比較し増加・減少している医師がそれぞれいるが、令和4年度に関しては、見込みではあるが、時間外数が減少する見込み。 ※資料参照	1	02_令和6年度長浜赤十字病院医師労働時間短縮計画.pdf	1	すべて	□
				2	93_B水準医師年間最長時間外・休日労働時間数（項目80）.pdf	2	すべて	
				3		3		
				4		4		
				5		5		
81	年間の時間外・休日労働が960時間超1860時間以下の医師の人数・割合・属性	改善している	○ 令和2年度と令和3年度を比較した際には人数、割合ともに増加しているが、令和4年度に関しては、見込みではあるが減少する見込みである。 ※資料参照資料参照	1	94_医師の年間時間外休日労働960時間超の人数／割合／属性（項目81）.pdf	1	すべて	□
				2		2		
				3		3		
				4		4		
				5		5		
82	年間の時間外・休日労働が1860時間超の医師の人数・割合・属性	前年度、前々年度に該当者はいない	○ 該当者なし	1	94_医師の年間時間外休日労働960時間超の人数／割合／属性（項目81）.pdf	1	すべて	□
				2		2		
				3		3		
				4		4		
				5		5		
83	勤務間インターバル確保の履行状況	● 初回審査では審査対象外のため対応不要		1		1		☑
				2		2		
				3		3		
				4		4		
				5		5		
84	代償休息の付与状況	● 初回審査では審査対象外のため対応不要		1		1		☑
				2		2		
				3		3		
				4		4		
				5		5		
85	面接指導対象医師に対する面接指導の実施状況	● 初回審査では審査対象外のため対応不要		1		1		☑
				2		2		
				3		3		
				4		4		
				5		5		
86	月の時間外・休日労働が155時間を超えた医師に対する措置の実施状況	● 初回審査では審査対象外のため対応不要		1		1		☑
				2		2		
				3		3		
				4		4		
				5		5		

	達成している	○ 添付資料より、患者への周知の事実が確認できた。
	達成している	○ 添付資料より、取組の事実が確認できた。
	改善している	○ 添付資料より、改善見込みであることが予想されるため左記の評価に至った。
	改善している	○ 添付資料より、改善見込みであることが予想されるため左記の評価に至った。
	改善している	○ 添付資料より、改善見込みであることが予想されるため左記の評価に至った。
	前年度、前々年度に該当者はいない	○ 添付されている資料より、「該当者なし」と確認できた。
	● 初回審査では審査対象外のため対応不要	記載不要

87	年に1回は職員満足度調査並びにB水準、連携B水準及びC水準適用医師からの意見収集を実施し、健康面と勤務へのモチベーション、医療提供体制に関する懸念事項等の内容について、情報を収集している	達成している	○	令和5年度より職員満足度調査を実施する予定であり、安全衛生委員会で協議を行っている。アンケートの内容と結果活用の流れは添付資料の通り。 【追記】令和5年度から実施予定であり、安全衛生委員会で調整中。令和5年10月～11月にかけて実施することを、前回の委員会（令和5年6月）で決定した。	1	61_安全衛生委員会議事録（R5.1月～R5.3月）.pdf	1	2ページ	□
					2	95_職員満足度調査アンケート（案）.pdf	2	すべて	
					3	【追加】127_安全衛生委員会議事録（R5.6月）.pdf	3	2ページ	
					4		4		
					5		5		
88	年に1回は患者満足度調査又は患者からの意見収集を実施し、医療の質の低下や医療機関が課題と捉える内容について、情報を収集している	達成している	○	サービス改善委員会にて毎年外来患者、入院患者に患者満足度調査を行っている。その結果を委員会にて集計し、また院内に掲示し職員に周知している。	1	96_令和4年度入院患者満足度調査.pdf	1	すべて	□
					2	97_令和4年度外来患者満足度調査.pdf	2	すべて	
					3		3		
					4		4		
					5		5		

達成している	○	新たに添付された資料より令和5年10～11月にかけて「職員満足度調査」を実施予定であることが「127_安全衛生委員会報告書」から窺える。また項目にある「健康面と勤務へのモチベーション」の推し量る質問項目としては職員満足度アンケートの7～17、医療提供体制に関する懸念事項等は18～23の質問項目で明確になることが予想される。また、自由記載できる質問項目も含まれており情報収集の役割を担っていると思われる。他方、職員満足度調査の実施が「安全衛生委員会報告書」の議事録で明確にされているものの、実施についての稟議書などが添付されていないのが懸念されるが、安全衛生委員化報告書の内容から制度として達成していると判断できる。
達成している	○	添付資料より実施の事実が確認できた。アンケート結果を有効に活用する仕組みを整えていただくことを希望します。