

様式第 1 号 (特定地域医療提供機関 (B 水準) 指定申請)

近八病総第 1 4 9 号
令和 5 年 1 0 月 2 6 日

滋賀県知事

開設者住所 〒 5 2 3 - 8 5 0 1

滋賀県近江八幡市桜宮町 2 3 6 番地

氏名 近江八幡市長 小西 理

〔 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 しがけんおうみはちまんしきくらのみやちょう 滋賀県近江八幡市桜宮町236番地
	氏名（法人であるときは名称）	ふりがな おうみはちまんしちょう こにし おさむ 近江八幡市長 小西 理
管理者の氏名		ふりがな みやした ひろあき 宮下 浩明
	病院または診療所の名称	ふりがな おうみはちまんしりつそうごういりょうせんたー 近江八幡市立総合医療センター
病院または診療所の所在の場所	ふりがな しがけんおうみはちまんしつちだちょう 〒523-0082 滋賀県近江八幡市土田町1379番地 電話番号0748-33-3151	
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> <p>※ 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。</p>	{	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) 患者診察、重症患者対応、高難易度手術、術後管理、分娩対応、新生児管理		

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 (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>【内科系診療科】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・宿日直業務は、内科系疾患患者が多く、現状、日直の一部時間帯でしか許可取得できない。また、専門診療科を特定できない疾患患者については、それぞれの診療科で分担して診療している。そのため入院受け持ち患者数が多い。 <p>【腎臓内科】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・透析ベッド 60 床を有しており、土曜日日中や月水金の夜間を含め、血液透析の診療業務を担っている (血液透析回数 23844 回/年、令和 4 年実績)。通常の診療とは別に、透析外来の診察がある。 ・三次救急としての対応が必要な患者や、入院患者の重症化も含め、365 日、24 時間オンコール体制で緊急血液浄化対応を行っている。 ・自科疾患だけではなく、内科疾患入院を多数担当するため、所属医師の入院患者担当数が慢性的に多い。 ・上記に伴い、休日や時間外急変対応や、患者家族対応 (IC 等) が必要となるケースが多い。 ・外来業務だけで日勤帯いっぱい掛かってしまう程の外来患者数 (平均 43 人/日、令和 4 年実績) であり、外来担当日の病棟業務は、その前後時間外にせざるを得ない。
--

【消化器内科】

- ・症例数の多い診療科である。滋賀県肝疾患専門医療機関、滋賀県肝がん・重度肝硬変治療指定医療機関として癌関連の内視鏡的切除や化学療法もある。
- ・胆石、総胆管結石、膵炎といった良性疾患の救急患者も多数診ている。また、吐血、急性胆管炎、イレウスといった救急検査、治療も多数集積する。
- ・医師 2 人のオンコール制を敷き、夜間、休日も対応しており、呼び出しも頻回にある。
- ・侵襲的治療を金曜日にせざるを得ない事も多々あり、その際は術後管理のため土曜出勤を行っている。
- ・ルーティン検査として、上部下部内視鏡が毎日あり、自科及び他科 order 検査をこなしている。
- ・若手医師は、消化器内科外来以外にも総合内科外来を週 1 回務めており、その業務も長時間を要する業務である。外来担当日は、外来終了後に病棟業務などをこなす事となり、業務が時間外に及んでしまう。

【循環器内科】

- ・東近江医療圏において唯一の三次救命救急センターであり、心血管病及び脳血管病を含め当該地域における重症患者を積極的に受け入れている (外来患者数平均 63 人/日、令和 4 年度実績)。
- ・365 日、24 時間オンコール体制をとり、急性冠症候群、心不全、重症不整脈、動脈緊急症へ迅速な対応を行っている。
- ・ICU/CCU では循環器疾患にかかわらず最重症患者への集中治療の役割を担っているが、救急科、麻酔科などの人員不足により、循環器内科医師が ICU における宿日直業務の大半を請け負っており、医師負担は軽いものではない。

【総合内科】

- ・常勤医 3 名で病棟業務、外来業務を担っている。入院対象は、内科的疾患は全体的に対応し、病棟も一般病棟、救命救急病棟、集中治療室と全ての病棟対応をしている。
- ・土日祝の対応もせざるを得ない患者も多く、週末に主治医の代わりに出勤可能な医師も限定的であることにより、年間の残業時間も多くなる。

【外科】

- ・医師数に対して、定期手術の症例数が多い上に、手厚い周術期管理を要する高難易度手術の症例数も多い (手術件数 629 件/年、令和 4 年度実績)。
- ・頻繁な救急外科外来オンコール、緊急手術への対応を余儀なくされている。

【整形外科】

・一般の紹介入院患者だけではなく、救急より夜間休日オンコール呼び出しや時間外に緊急入院手術となる、重症骨折、開放骨折、小児骨折なども多数ある。現在、通常と緊急手術を合わせ毎年千件の手術（手術件数 965 件/年、令和 4 年度実績）を実施している。つきましては、現在の 7 人体制では、一人あたりの時間外が多くなるのはやむを得ない。

【心臓血管外科】

・火曜と木曜の週 2 日が手術日となっており、時に手術の延長に加え、術後は ICU での術後管理を行わざるを得ず、勤務時間外が必須となる。また、周術期管理も重要で、術後患者診療のため、週末の時間外勤務も必須。

・当院は救命救急センターの性質上、月に数件の急性冠動脈症候群や急性大動脈症に対して緊急手術に対応しなければならず、夜間、休日における時間外勤務は避けることができない。

・医師数 3 名のため、緊急手術は当番制にはできず、勤務時間の短縮が難しい。

【小児外科】

・小児二次救急医療機関（小児救急医療支援事業参加病院）として入院加療が必要な患者などに対し、原則 24 時間 365 日オンコール体制で対応している。

・滋賀県内では 2 カ所しかない小児外科専門医が常駐する施設であり、各地から手術を要する患児の紹介を受ける。緊急手術を要する例も多く、疾患の性質上、時間外対応を強いられることになる。新生児では、とくに術後管理に人手を要する（手術数年間 200 件程度）。

【産婦人科】

・地域周産期母子医療センターとして、年間 373 件（令和 4 年度実績）の分娩を行っており、年間 30 件（令和 4 年度実績）の救急母体搬送受け入れも行っている。宿日直許可取得はしているが、緊急時には複数医師の対応が必要な状況も多い。

【小児科】

・県内に 4 カ所ある小児科学会認定地域小児科センターとして小児医療の中核の一端を担っている。

・小児二次救急医療機関（小児救急医療支援事業参加病院）、救命救急センター、地域周産期母子医療センターとして多くの救急車を受け入れている。令和 4 年度実績としては、救急車搬入実患者数 14, 374 人のうち、小児科診療範囲である 0~14 歳において、3, 490 人（約 24.3%、新生児含む）である。

・小児 ICU 症例において年間 200~300 件の対応を行っている。

・地域周産期母子医療センターとして、年間 373 件（令和 4 年度実績）の分娩を扱っ

別添1（様式第1号関係）

ており、異常分娩、病的新生児対応により、予定している労働時間が長時間になりやすい。

問合せ先

担当部署・氏名	総務課・吉井大輔
連絡先電話番号	0748-33-3151（内線7031）
連絡先メールアドレス	030202@city.omihachiman.lg.jp

令和6年度 近江八幡市立総合医療センター 医師労働時間短縮計画
 ※令和6年度に向けた指定申請用

計画期間

令和6年4月1日～令和9年3月31日

対象医師

腎臓内科（6名）消化器内科（9名）循環器内科（9名）総合内科（7名）
 外科（5名）整形外科（6名）心臓血管外科（3名）小児外科（3名）
 産婦人科（7名）小児科（11名）
※上記診療科申請水準は、全てB水準

1. 労働時間と組織管理（共通記載事項）

（1）労働時間数

全体（120名）※令和3年度医師数

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績
平均	751時間25分
最長	1932時間45分
960時間超～1,860時間の人数・割合	37人・30.8%
1,860時間超の人数・割合	1人・0.8%

腎臓内科医師（6名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績 医師数7名	令和6年度目標 医師数6名	計画期間終了年 度の目標
平均	1159時間18分	1127時間0分	1014時間18分
最長	1465時間45分	1433時間27分	1290時間7分
960時間超～1,860時間の人数・割合	5人・71.4%	5人・83.3%	5人・83.3%
1,860時間超の人数・割合	0人・0%	0人・0%	0人・0%

消化器内科医師（9名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績 医師数10名	令和6年度目標 医師数9名	計画期間終了年 度の目標
平均	1001時間7分	951時間14分	856時間7分
最長	1343時間55分	1294時間2分	1164時間38分
960時間超～1,860時間の人数・割合	7人・70.0%	6人・66.7%	5人・55.6%
1,860時間超の人数・割合	0人・0%	0人・0%	0人・0%

循環器内科医師（9名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績 医師数10名	令和6年度目標 医師数9名	計画期間終了年 度の目標
平均	1344時間53分	1032時間45分	929時間29分
最長	1932時間45分	1620時間37分	1458時間34分
960時間超～1,860時間の人数・割合	8人・80.0%	5人・55.6%	4人・44.4%
1,860時間超の人数・割合	1人・10.0%	0人・0%	0人・0%

総合内科医師（7名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績 医師数4名	令和6年度目標 医師数7名	計画期間終了年 度の目標
平均	603時間36分	582時間13分	579時間55分
最長	985時間01分	963時間38分	960時間0分
960時間超～1,860時間の人数・割合	1人・25.0%	1人・14.3%	0人・0%
1,860時間超の人数・割合	0人・0%	0人・0%	0人・0%

外科医師（5名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績 医師数6名	令和6年度目標 医師数5名	計画期間終了年 度の目標
平均	664時間12分	463時間18分	440時間49分
最長	1210時間30分	1009時間36分	960時間0分
960時間超～1,860時間の人数・割合	3人・50.0%	1人・20.0%	0人・0%
1,860時間超の人数・割合	0人・0%	0人・0%	0人・0%

整形外科医師（6名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績 医師数6名	令和6年度目標 医師数6名	計画期間終了年度 の目標
平均	903時間46分	740時間22分	令和6年度目標 時間を維持また は削減を目標と する。
最長	1172時間45分	960時間0分	
960時間超～1,860時間の人数・割合	3人・50.0%	0人・0%	
1,860時間超の人数・割合	0人・0%	0人・0%	

心臓血管外科医師（3名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績 医師数2名	令和6年度目標 医師数3名	計画期間終了年度 の目標
平均	1562時間52分	1014時間30分	950時間11分
最長	1573時間30分	1025時間8分	960時間0分
960時間超～1,860時間の人数・割合	2人・100.0%	2人・66.7%	0人・0%
1,860時間超の人数・割合	0人・0%	0人・0%	0人・0%

小児外科医師（3名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績 医師数3名	令和6年度目標 医師数3名	計画期間終了年度 の目標
平均	1273時間52分	872時間25分	785時間11分
最長	1533時間40分	1132時間13分	1019時間0分
960時間超～1,860時間の人数・割合	2人・66.7%	2人・66.7%	1人・33.3%
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（7名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績 医師数6名	令和6年度目標 医師数7名	計画期間終了年度 の目標
平均	925時間22分	325時間7分	306時間18分
最長	1619時間51分	1019時間36分	960時間0分
960時間超～1,860時間の人数・割合	3人・50.0%	1人・14.3%	0人・0%
1,860時間超の人数・割合	0人・0%	0人・0%	0人・0%

小児科医師（11名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績 医師数11名	令和6年度目標 医師数11名	計画期間終了年度の目標
平均	733時間2分	556時間23分	令和6年度目標 時間を維持または削減を目標とする。
最長	1264時間40分	960時間0分	
960時間超～1,860時間の人数・割合	2人・18.2%	0人・0%	
1,860時間超の人数・割合	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3年度の実績	ICカード、生体認証を使用した出退勤管理
令和6年度の実績目標	・時間外申請承認者への自己研鑽の取扱いなどに基づいた承認を実施するよう定期的な啓発。また、事務職等による承認された時間外申請の精査 ・令和5年度中に就業管理システムの更新を行い、令和6年度以降はシステムを活用し、適切な勤務計画作成及び労働時間管理を行う。
計画期間中の実績目標	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3年度の実績	特になし（許可は得ていない）。
令和6年度の実績目標	宿日直許可に基づいた適切な労働の管理
計画期間中の実績目標	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3年度の実績	自己研鑽についてルールを定めている。
令和6年度の実績目標	自己研鑽についてのルールの周知、徹底を行う。
計画期間中の実績目標	上記事項に取り組む。

【労使の話し合い、36協定の締結】

令和3年度の実績	36協定の締結
令和6年度の実績目標	B水準適用医師を労働安全衛生委員会（医師部会）に参加させ、意見のくみ取りを行う。
計画期間中の実績目標	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3年度の実績	健康診断を年2回実施する。
令和6年度の実績目標	労働安全衛生委員会（医師部会）等で長時間労働職員の対応状況の共有や対策等を検討する。
計画期間中の実績目標	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】

前年度の実績	国等が実施する病院長向けの研修会に病院長が参加した。
令和6年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・全医師に対し、勤怠管理や職員自身が理解すべき内容（就業・退勤打刻、自己研鑽部分のルール等）に関する研修会を年1回実施する。 ・主任部長、勤務計画管理者に対して就業規程や勤務計画作成、管理等に関する研修会を総務課総務・人事グループ職員又は外部講師を招き年1回（4月頃）実施する。
計画期間中の実績目標	上記事項に取り組む。

（4）策定プロセス

各職種（医師、看護師、薬剤師、医療技術職、事務職）が参画する病院勤務医負担軽減等改善検討委員会（医師部会）を2・3月に開催し、この計画の検討を行い策定した。

2. 労働時間短縮に向けた取組（項目ごとに任意の取組を記載）

（1）タスク・シフト／シェア

【看護師】

計画策定時点での実績	特定行為研修を受講した看護師が3名いる。
計画期間中の実績目標	救急外来における医師の事前指示や事前に取り決めたプロトコールに基づく血液検査の検査オーダー入力

【薬剤師】

計画策定時点での取組実績	薬剤管理・服薬指導（本人と家族への説明）
計画期間中の取組目標	事前に取り決めたプロトコールに沿って、処方された薬剤の変更 ＜投与量・投与方法・投与期間・剤形・含有規格変更等＞

【診療放射線技師】

計画策定時点での取組実績	造影検査、核医学検査における注入後の状態観察、抜針を一部で実施
計画期間中の取組目標	放射線造影検査時の造影剤注入確認・抜針・止血の実施

【臨床検査技師】

計画策定時点での取組実績	採血検査・超音波検査の実施
計画期間中の取組目標	①術中モニタリングの拡充 ②耳鼻咽喉科・頭頸部外科検査の拡充 ③輸血副作用対象者について、血液センターと連携し書類・検体等の準備を行う ④人工呼吸器やCVポート（皮下埋込型中心静脈アクセスポート）等の装着状況確認

【臨床工学技士】

計画策定時点での取組実績	各種手術において術者に器材や医療材料を手渡す行為を行っている。
計画期間中の取組目標	医師の指示の下、麻酔科補助業務を行う。

【理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・視能訓練士】

計画策定時点での取組実績	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
計画期間中の取組目標	検診時の視機能検査の実施と評価、検診結果報告書の作成 （※視能訓練士以外の職種のタスク・シフト／シエアは既に取組済の為、視能訓練士の目標とした）

【医師事務作業補助者】

計画策定時点での取組実績	医師の具体的指示の下、診療録等の代行入力（一部の診療科・医師を除く）及び書類下書き・仮作成（全診療科・医師）
計画期間中の取組目標	医師の具体的指示の下、診療録等の代行入力について、介入出来ていない診療科・医師に医師事務作業補助者を配置

（２）医師の業務の見直し

計画策定時点での取組実績	予定手術日の前日の当直には配慮している。
計画期間中の取組目標	病状説明の勤務時間内実施と患者・家族さんへの周知徹底

（３）その他の勤務環境改善

計画策定時点での取組実績	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。
計画期間中の取組目標	・ 院外からの電子カルテ閲覧及び入力システム導入 ・ 健康面や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について情報収集するため、年１回（１０月頃）職員満足度調査をオンラインシステムを活用し実施する。

（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	医師の副業・兼業の把握、許可
計画期間中の取組目標	副業・兼業先の労働時間を含めた勤務計画の作成

様式第5号（誓約書）

誓 約 書

当近江八幡市立総合医療センターは、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。

令和5年10月26日

住所（または所在地）
滋賀県近江八幡市土田町1379

医療機関名および代表者名
近江八幡市立総合医療センター
近江八幡市病院事業管理者 宮下 浩明

近江八幡市立総合医療センター 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知願います。

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21日

評価結果報告書

近江八幡市立総合医療センター 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必要な条件を満たしており、それ以外の労務管理体制の整備が十分に行われているが、医師の適切な勤務計画の作成に向けて取組むことが必要である。また、労働時間短縮に向けて着実に取り組まれている。さらなる改善に向けて取組むことが望まれる。

個別項目評価結果

医療機関コード	2510401322
医療機関名	近江八幡市立総合医療センター
医師労働時間短縮計画	医師労働時間短縮計画(R6年度以降).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	○	1 【項目番号1】医師部会議事概要(4月).pdf 2 【項目番号1】医師部会議事概要(5月).pdf 3 【項目番号1】近江八幡市立総合医療センター職員 の労務管理の運用に関する規程.pdf 4 【項目番号1】組織図R5.4.1.pdf 5	1 P.1(3) 2 P.1(1) 3 P.1第3条(1) 4 すべて 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	○	1 【項目番号2】近江八幡市病院事業の管理運営に 関する規程.pdf 2 【項目番号2】近江八幡市立総合医療センター職員 の労務管理の運用に関する規程.pdf 3 【項目番号2】組織図R5.4.1.pdf 4 5	1 P.3-5(1) 2 P.1第3条(3)(5) 3 すべて 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	○	1 【項目番号3】医師業務心得掲載場所.pdf 2 【項目番号3】医師勤務心得.pdf 3 4 5	1 すべて 2 P.3(4) 3 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すれも定めている	●	達成している	○	1 【項目番号4】医師業務心得掲載場所.pdf 2 【項目番号4】医師勤務心得.pdf 3 4 5	1 すべて 2 P.11(6) 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	○	1 【項目番号5】20230512医師部会議事概要.pdf 2 【項目番号5】安全衛生委員会(医師部会)名簿.pdf 3 【項目番号5】医師部会議事概要掲載場所.pdf 4 【項目番号5】医師部会議事概要掲載内容.pdf 5 【項目番号5】近江八幡市立総合医療センターの医 療従事者の軽減等改善検討部会設置要綱.pdf	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 すべて 5 P.1第2条	<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	○	1 【項目番号6】近江八幡市病院企業職員給与規程.pdf 2 【項目番号6】近江八幡市病院企業職員就業規程(印有).pdf 3 【項目番号6】近江八幡市病院事業会計年度任用職員給与規程.pdf 4 【項目番号6】近江八幡市病院事業会計年度任用職員就業規程.pdf 5 【項目番号6】就業規則(変更)届、【追加】【項目番号6】就業規程・給与規程掲載場所.pdf	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 すべて 5 すべて	<input type="checkbox"/>
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	○	1 【項目番号7】医師勤務心得.pdf 2 【項目番号7】就業規程・給与規程掲載場所.pdf 3 4 5	1 P.10(3)(4) 2 すべて 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	○ 近江八幡市立総合医療センター職員の労務管理の運用に関する規程(P.1第3条(1))において確認した
	達成している	○ 近江八幡市病院事業の管理運営に関する規程(P.3-5(1))および近江八幡市立総合医療センター職員(P.1第3条(3)・(5))において確認した
	達成している	○ 医師勤務心得(P.3(4))およびイントラネットにおいて確認した。自己研鑽のルールは、医師の同意を得て適切に対応すること。
●	達成している	○ 近江八幡市立総合医療センター医師勤務心得P11~12および病院ポータルサイトにおいて確認した
	達成している	○ 多職種からなる負担軽減に関する委員会が設置され、医師の負担軽減について検討されていることを議事録から確認した。
●	達成している	○ 給与規則等が適切に作成されていることは確認できた。
●	達成している	○ 院内ポータルサイトの写しにより確認した。

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	○	育児・介護休業に関する規程を作成しており、法改正があった際は、法定に則り改定しています。	1 【項目番号8】近江八幡市会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則.pdf 2 【項目番号8】近江八幡市職員の育児休業等に関する規則.pdf 3 【項目番号8】近江八幡市職員の育児休業等に関する条例.pdf 4 【項目番号8】近江八幡市病院企業職員就業規程(印有).pdf 5 【項目番号8】近江八幡市病院事業会計年度任用職員就業規程.pdf	1 P.2第5条2(3)～(5) 2 すべて 3 すべて 4 P.21第26条(介護休暇)、P.25第30条(育児休業等) 5 P.3第12条(育児休業等)	<input type="checkbox"/>
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	○	非常勤医師とは雇用契約を締結し、正規職員・会計年度任用職員には労働条件通知書を書面交付しています。現在、非常勤医師の勤務実績確認は出勤日連絡票用紙を用いています。タイムカードや就業管理システムで管理する事を今後検討していきます。	1 【項目番号9】非常勤医師雇用契約書.pdf 2 【項目番号9】労働条件通知書(会計年度).pdf 3 【項目番号9】労働条件通知書(正規職員).pdf 4 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 5	<input type="checkbox"/>
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実施しており、総務課総務・人事グループ担当者より労働時間管理方法と、医師勤務心得について周知している。就業規程・給与規程については、【追加】医師勤務心得掲載場所を明記しており、配置場所を掲載場所について説明し、自身で確認するよう周知している。	1 【項目番号10】4.1入職医師通知文書・オリエンテーションスケジュール.pdf 2 【項目番号10】医師勤務心得(4.1入職時).pdf 3 【項目番号10】休暇種別一覧.pdf 4 【項目番号10】就業管理システム操作マニュアル(4.1入職時).pdf 5 【項目番号10】非常勤医師への事務連絡通知、【追加】【項目番号10】就業規程・給与規程掲載場所.pdf	1 オリエンテーションスケジュール(4月3日①③) 2 P.1Ⅱ 当院の医師勤務規程 1.(1)、P.9Ⅶ法令等(3)(4) 3 すべて 4 すべて 5 すべて	<input type="checkbox"/>
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	○	文書(医師勤務心得)と図(宿日直許可を踏まえた休息について)にて、労働時間の取扱いについて説明している。現状、就業管理システムでは区別して管理することができないため、今後システム更新を検討し、来年度はシステム対応する予定である。更新時期につきましては、項目番号 49の取組状況をご確認ください。	1 【項目番号11】5月出勤簿(医師3例).pdf 2 【項目番号11】医師勤務心得.pdf 3 【項目番号11】宿日直関係担当表(5月).pdf 4 【項目番号11】宿日直許可を踏まえた休息について.pdf 5 【項目番号11】宿日直勤務許可書.pdf	1 すべて 2 P.6-4(1)～(3) 3 すべて 4 すべて 5 すべて	<input type="checkbox"/>
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協定の延長することができる時間数 1年1200時間について、令和4年度実績では一部の医師が超過しているが、宿日直許可取得した事などにより、労働時間数が削減される事が予想され、1200時間を目安とし働いて頂けると考え締結しています。しかし、規定時間を超過する医師が現れる可能性もあり、次回締結時には実績時間数精査し乖離しないようにいたします。	1 【項目番号12】36協定書.pdf 2 【項目番号12】令和4年度医師時間外集計.pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	医師部会で勤務体制など見直すと医師勤務心得に明記しているが、見直しのルールは作成していないため、フローチャートを8・9月頃完成を目処に作成します。	1 【項目番号13】医師勤務心得.pdf 2 【項目番号13】令和4年度医師時間外集計.pdf 3 4 5	1 P.8(17) 2 すべて 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	医師の過半数が出席した診療部総会にて、出席者全員の賛成で過半数代表者を決定した。	1 【項目番号14】36協定書.pdf 2 【項目番号14】診療部総会議録(R5年度).pdf 3 4 5	1 すべて 2 P.1(2) 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	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	○	診療部総会にて、過半数代表者から 36協定について説明し、意見を募った。また、令和6年度以降の目標として医師部会を対象に医師を出席させ、意見聴取することを医師労働時間短縮計画に明記すると共に、医師勤務心得にも同じく明記している。	1 【項目番号15】医師勤務心得.pdf 2 【項目番号15】医師労働時間短縮計画(R6年度以降).pdf 3 【項目番号15】診療部総会議録(R5年度).pdf 4 5	1 P.8(18) 2 P.4【労使の話合い、36協定の締結】 3 P.1(2) 4 5	<input type="checkbox"/>

達成している	○	昨年度の育児・介護休業法改正による条例改正に対応して適切に育児介護休業規程を作成している。
● 達成している	○	労働条件通知書および非常勤職員の雇用契約書のひな型を確認した。
● 達成している	○	入職時に労働時間の管理方法のマニュアルや医師の勤務心得は配布されたことが確認できる。
● 達成している	○	宿日直許可の有無について診療科ごとに整理されていることが提出された資料から確認できた。
● 達成している	○	時間外労働時間の実績を確認しながら、36条協定を締結していることが確認できた。
達成している	○	医師勤務心得P.8(17)により時間外労働時間の実績に応じて36条協定を見直すことが確認され、根拠となる時間外労働時間の実績も示されている。
● 達成している	○	議事録を確認し、過半数代表者が選出されていることを確認した。
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	○	労働時間短縮計画P4において確認した。

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	● 達成している	○	多職種委員で構成されている安全衛生委員会(医師部会)で議論を行い作成している。	1	【項目番号16】安全衛生委員会(医師部会)名簿.pdf	1	すべて	□
					2	【項目番号16】医師部会会議録(2月).pdf	2	P.1-1(1)	
					3	【項目番号16】医師部会会議録(3月).pdf	3	P.1-1(1)	
					4	【項目番号16】医師部会会議録(4月).pdf	4	P.2-2(2)	
					5	【項目番号16】医師労働時間短縮計画(R6年度以降).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	○	対象医師も出席している診療部総会で説明を行い、意見交換を実施すると共に、後日メールで意見を募る事も実施しました。	1	【項目番号17】医師労働時間短縮計画(R6年度以降).pdf	1	すべて	□
					2	【項目番号17】診療部総会議録(R5年度).pdf	2	P.2(4)	
					3		3		
					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の掲示板にて全職員に周知している。	1	【項目番号18】短縮計画掲載場所.pdf	1	すべて	□
					2	【項目番号18】短縮計画掲示内容.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	● 達成している	○	就業管理システムを採用し労働時間を把握・管理している。	1	【項目番号20】5月出勤簿(医師3例).pdf	1	すべて	□
					2	【項目番号20】医師勤務心得.pdf	2	P.1(1)	
					3	【項目番号20】就業管理システム操作マニュアル.pdf	3	すべて	
					4		4		
					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	○	項目番号3に記載したように、医師に自己研鑽のルールを周知し、自己研鑽で院内に滞在していた場合は、対象理由を選択し退勤するようルールを定めている。	1	【項目番号21】5月出退勤時刻確認簿(医師3例).pdf	1	すべて	□
					2	【項目番号21】医師業務心得.pdf	2	P.3(4)	
					3	【項目番号21】就業管理システム操作マニュアル.pdf	3	P.7・8<乖離理由の選び方について>	
					4		4		
					5		5		
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	● 達成している	○	医師からの申告ではなく、兼業先から報告してもらうことにより把握している。現状、就業管理システムに兼業先の労働時間を入力できないため、専用のExcel様式を作成し管理している。今後システム更新を検討し、来年度はシステム対応する予定である。更新時期につきましては、項目番号49の取組状況をご確認ください。	1	【差替】【項目番号22】医師5月時間外労働(宿日直・兼業先時間含む)3例.pdf	1	すべて	□
					2	【差替】【項目番号22】医師派遣実績(5月3例).pdf	2	すべて	
					3	【項目番号22】近江八幡市営利企業等の従事制限に関する規則.pdf	3	すべて	
					4	【項目番号22】近江八幡市職員服務規程.pdf	4	第19条	
					5	【項目番号22】労働時間報告依頼.pdf	5	すべて	
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		
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	○	医師勤務心得に勤務間インターバル・代償休息規程の内容がまだ院内で固まっていないため、ルール(案)として明記している。今後システム更新を検討し、来年度はシステム対応する予定である。更新時期につきましては、項目番号49の取組状況をご確認ください。	1	【項目番号25】インターバル中業務従事報告カード(案).pdf	1	すべて	□
					2	【項目番号25】医師勤務心得.pdf	2	P.11(6)	
					3		3		
					4		4		
					5		5		

● 達成している	○	安全衛生委員会(医師部会)の議事録により医師労働時間短縮計画が適切に作成されたことを確認した。
● 達成している	○	安全衛生委員会(医師部会)の議事録において、意見交換をおこなった上で労働時間短縮計画が取りまとめられ提出されたことを確認した。
● 達成している	○	医師労働時間短縮計画をポータルサイトで確認できるよう整備されていることを確認した。
● 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	○	勤怠記録・マニュアル等により労働時間を把握する仕組みがあることを確認した。
● 達成している	○	自己研鑽として取り扱うルールおよびその取り扱いが適切にされていることをマニュアル・勤怠記録から確認した。
● 達成している	○	医師派遣の実績および派遣先病院への勤務実績の報告依頼の文書及びそれを把握する仕組みを確認した。
● 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
● 達成している	○	代償休息を仕組みについて周知されており、代償休息取得の申請書が準備されていることから代償休息付与の対象者を把握する仕組みがあることを確認した。労働時間短縮計画には令和6年度以降はシステムを活用し、適切な勤務計画作成及び労働時間管理を行うとされていることを確認した。

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	○	就業管理システムで把握できる仕組みがあり、確認するようルールを定めている。診療部門の長には、確認を促す通知も行っている。	1 【項目番号26】医師勤務心得.pdf 2 【項目番号26】就業管理システム操作マニュアル.pdf 3 【項目番号26】労働時間確認依頼通知.pdf 4 5	1 P.8(15) 2 P.18 3 すべて 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	就業管理システムで把握できる仕組みがあり、確認するようルールを定めている。また、事務管理責任者である院長から、確認するよう通知も行っている。	1 【項目番号27】医師勤務心得.pdf 2 【項目番号27】自身の労働時間管理(院長通知).pdf 3 【項目番号27】就業管理システム操作マニュアル.pdf 4 5	1 P.8(16) 2 すべて 3 P.12-1 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	就業管理システムで把握できる仕組みがあり、確認するよう周知している。また、事務統括部署から、労務管理責任者である院長や事務長などが出席している会議に、月間労働時間集計表を報告資料として提出している。	1 【項目番号28】月間労働時間集計表(5月).pdf 2 【項目番号28】就業管理システム操作マニュアル.pdf 3 4 5	1 すべて 2 P.19 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	時間外・休日労働時間が多い医師がいた場合、所属長経由で通知を行っている。また、労働安全衛生委員会(医師部会)にて、課題がある診療科・医師について協議しており、診療科として対策を講じる必要があると判断した場合、所属長に改善を講じるよう指導するようにしている。	1 【項目番号29】80時間超過職員通知(腎臓内科).pdf 2 【項目番号29】安全衛生に関する規程.pdf 3 【項目番号29】医師部会会議録(4月).pdf 4 【項目番号29】面接希望有無の返信メール(腎臓内科).pdf 5	1 すべて 2 P.1第4条の2 3 P.2-2(3) 4 すべて 5	<input type="checkbox"/>
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	○	産業医を選任しており、労働安全衛生委員会にも出席してもらっている。	1 【項目番号30】産業医選任が分かる資料.pdf 2 【項目番号30】労働安全衛生委員会 会議録(6月).pdf 3 【項目番号30】労働安全衛生委員会名簿.pdf 4 【項目番号30】労働保険年度更新申告書.pdf 5	1 すべて 2 P.1(出席者) 3 すべて 4 すべて 5	<input type="checkbox"/>
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	○	必要な研修を6名の医師が受講した。また、面接指導規程を定めている。	1 【項目番号31】医師勤務心得.pdf 2 【項目番号31】面接指導の流れ.pdf 3 【項目番号31】面接指導医リスト.pdf 4 5	1 P.10(5) 2 すべて 3 すべて 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	産業医は、当院に勤務する医師であり、産業医の業務にも記載しているように、希望があれば相談可能である。また、面接指導規程にも希望があれば面談可能と明記している。	1 【項目番号32】医師勤務心得.pdf 2 【項目番号32】産業医の業務.pdf 3 4 5	1 P.10(5)-7 2 最下部3行 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	複数の医師(6名)が面接指導実施医師であり、対象医師の上司とならないよう、事務担当者が振り分けて面接指導を設定している。	1 【項目番号33】医師勤務心得.pdf 2 【項目番号33】面接指導の流れ.pdf 3 【項目番号33】面接指導医リスト.pdf 4 5	1 P.10(5)-1の5行目 2 ② 3 すべて 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	○	総務課総務・人事グループ職員が面接指導に携わっている。	1 【項目番号34】医師勤務心得.pdf 2 【項目番号34】面接指導の流れ.pdf 3 4 5	1 P.11(5)-9 2 すべて 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	○	就業管理システムで把握できる。当院では、100時間を超えた医師には産業医面談を実施しており、80時間を超えた段階の面接指導医師面談では、産業医面談実施時期と日が近すぎると意見があったことから、50時間超を超えた段階で面談した。対象医師は、事業管理者・院長・事務長へ報告を行っている。	1 【項目番号35】医師勤務心得.pdf 2 【項目番号35】就業管理システム操作マニュアル.pdf 3 【項目番号35】面接指導の流れ.pdf 4 【項目番号35】面接指導対象者(6月).pdf 5	1 P.10(5)-1 2 P.19-20 3 すべて 4 すべて 5	<input type="checkbox"/>

	達成している	○	医師勤務心得・その他(15)において主任部長は、月2回(15日前後および月末)所属職員医師の労働時間を把握することと明記されている。また勤務管理者へ月2回以上の労働時間確認について行うよう促しているメールを確認した。
	達成している	○	医師の勤務心得・その他(16)において医師職員は、自分の労働時間状況を少なくとも月に1回(中旬~下旬頃)は必ず確認しなければならないと明示されているとともに院長より自身の労働時間の確認を行うよう促しているメールを確認した。
	達成している	○	幹部へ提出している医師個人ごとの労働時間集計表を確認した。
	達成している	○	衛生委員会の設置規程及び議事録を確認した。また当該医師の診療科部長、当該医師についても労働時間短縮に向けた取り組みを促していることを確認した。
●	達成している	○	産業医が選任され、行政官庁へ届け出がされていることを確認した。
●	達成している	○	6名の面接指導実施医師および運用マニュアルについて確認した。
	達成している	○	医師勤務心得に面接指導対象医師が産業医に面談を受ける体制が整備されていることが明記されている。
	達成している	○	資料 面接指導の流れにおいて、対象者を直接の上司ではない面接指導実施医師に振り分け、面接指導の日程調整を行うことが確認できた。
	達成している	○	総務人事グループが窓口となり調整担当を担っていることが、資料 面接指導の流れから確認できた。
●	達成している	○	月50時間以上の残業を行っている医師を把握している資料を確認した。

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できる体制がある	●	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		☑
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	○	面接指導の実施は、本人及び診療科所属長にも通知している。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 P.11(5)-8 2 すべて	□
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		☑
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		☑
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		☑
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	○	通知・措置を講じた者はいないが、措置が必要となる者が発生した場合、規程に基づき対応する。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 P.10(5)-5	□
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	○	155時間を超えた医師はいないが、項目番号35同様に就業管理システムで把握できる。【追記】今後、就業管理システム更新を検討し、来年度は月155時間を超えた時点で労務管理責任者等にアラートが発せられる機能が追加される予定である。更新時期につきましては、項目番号49の取組状況をご確認ください。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 P.10(5)-1・P.11(5)-9 2 P.19-20	□
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	○	155時間を超えた医師はいないが、規程に基づき対応する。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 P.10(5)-6・P.11(5)-9 2 P.19-20	□
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	○	労働安全衛生規則に基づき、労働安全衛生委員会を毎月開催している。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 すべて 2 P.2第6条5 3 すべて 4 すべて	□
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	○	労働安全衛生委員会(医師部会)で協議・検討している。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 P.2(3)	□
46	医師に対する健康診断の実施率	●	達成している	○	受診率は100%ではない、未受診者には、受診を促す通知文書を出している。また、促しても受診しない医師には、未受診理由書の提出をしてもらい記録している。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて	□

	●	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	○ 所属長・シフト管理管理者へも面接指導の実施について報告しているメールを確認した。
	●	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	○ 医師勤務心得に「責任者は面接指導実施医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは作業の転換ほか、適切な措置を講ずる」記載されていることを確認した。
	●	達成している	○ 主任部長が月2回は確認することや155時間以上の残業を行っていないか確認するよう就業管理システムのマニュアルには記載されている。
		達成している	○ 医師勤務心得に「月の時間外・休日労働が155時間を超えた医師の責任者および面接指導実施医師への報告は、労働安全衛生委員会事務局担当職員が行う」とこととされていることを確認した。
	●	達成している	○ 安全衛生委員会の設置規程および毎月開催されていることを確認した。
		達成している	○ 衛生委員会にて長時間労働を行っている医師の報告と対応状況が検討されていることを議事録にて確認した。
	●	達成している	○ 病院としては、未受診者に対して受診を勧告、それでも受診がない場合は、その理由を確認し、そのうえで、他の健診施設へ受診を促しており、十分な対応を行っていることを確認した。

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	○	健康診断を複数の受診日から選択できるようにしている。	1 【項目番号47】R4年度_健康診断実施通知.pdf 2 3 4 5	1 すべて 2 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	すみやかに受診が必要な職員には、個人宛に緊急連絡通知をしている。要精検・要指導の職員には、所属長宛に通知文書を配布し、対象職員が確認出来るよう通知している。また、健診結果と一緒に共済組合から、対象者個人宛の受診勧奨通知文が通知されてくる為、結果と一緒に本人に渡している(共済組合通知文書の為、添付書類は準備出来ません)。	1 【項目番号48】健康診査事務の流れ.pdf 2 【項目番号48】健診結果に対する緊急連絡通知.pdf 3 【項目番号48】健診結果に対する受診勧奨通知.pdf 4 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 5	<input type="checkbox"/>
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	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	○	現在、勤務計画を作成していないが、7月下旬から8月中には業者から、働き方改革に対応する就業管理システムの更新提案がくる予定である。その提案をうけ、院内で内容を吟味した後、今年度中に採用し、働き方改革に沿った適切な勤務計画及び労務管理を、令和6年度から開始できるようにする。	1 【項目番号49-56】医師労働時間短縮計画（R6年度以降）.pdf 2 【項目番号49-56】就業管理システム操作マニュアル.pdf 3 4 5	1 P.4【労働時間管理方法】 2 P.16 3 4 5	<input type="checkbox"/>
50	法定休日が確保された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	○	同上	1 【項目番号49-56】医師労働時間短縮計画（R6年度以降）.pdf 2 【項目番号49-56】就業管理システム操作マニュアル.pdf 3 4 5	1 P.4【労働時間管理方法】 2 P.16 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	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	○	同上	1 【項目番号49-56】医師労働時間短縮計画（R6年度以降）.pdf 2 【項目番号49-56】就業管理システム操作マニュアル.pdf 3 4 5	1 P.4【労働時間管理方法】 2 P.16 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	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	○	同上	1 【項目番号49-56】医師労働時間短縮計画（R6年度以降）.pdf 2 【項目番号49-56】就業管理システム操作マニュアル.pdf 3 4 5	1 P.4【労働時間管理方法】 2 P.16 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	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	○	同上	1 【項目番号49-56】医師労働時間短縮計画（R6年度以降）.pdf 2 【項目番号49-56】就業管理システム操作マニュアル.pdf 3 4 5	1 P.4【労働時間管理方法】 2 P.16 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	同上	1 【項目番号49-56】医師労働時間短縮計画（R6年度以降）.pdf 2 【項目番号49-56】就業管理システム操作マニュアル.pdf 3 4 5	1 P.4【労働時間管理方法】 2 P.16 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	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	○	同上 ※兼業届を提出されている医師は基本的に、当院勤務がない土日祝に従事している。	1 【項目番号49-56】医師労働時間短縮計画（R6年度以降）.pdf 2 【項目番号49-56】就業管理システム操作マニュアル.pdf 3 4 5	1 P.4【労働時間管理方法】 2 P.16 3 4 5	<input type="checkbox"/>

	達成している	○	健診を受診しやすい選択肢が提供されていることを確認した。
	達成している	○	BC水準対象医師のみならず、健診の結果、所見のあった職員については、スピーディーに受診勧奨が行われるフォロー体制の仕組みと対応を確認した。
	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	○	令和5年度中に就業管理システムの更新を行い、令和6年度以降はシステムを活用し、適切な勤務計画作成及び労働時間管理を行うよう、労働時間短縮計画に記載されている。
	現時点では達成していないが、具体的な実施時期を定め、取り組むことが医師労働時間短縮計画に記載されている	○	令和5年度中に就業管理システムの更新を行い、令和6年度以降はシステムを活用し、適切な勤務計画作成及び労働時間管理を行うよう、労働時間短縮計画に記載されている。
	現時点では達成していないが、具体的な実施時期を定め、取り組むことが医師労働時間短縮計画に記載されている	○	令和5年度中に就業管理システムの更新を行い、令和6年度以降はシステムを活用し、適切な勤務計画作成及び労働時間管理を行うよう、労働時間短縮計画に記載されている。
	現時点では達成していないが、具体的な実施時期を定め、取り組むことが医師労働時間短縮計画に記載されている	○	令和5年度中に就業管理システムの更新を行い、令和6年度以降はシステムを活用し、適切な勤務計画作成及び労働時間管理を行うよう、労働時間短縮計画に記載されている。
	現時点では達成していないが、具体的な実施時期を定め、取り組むことが医師労働時間短縮計画に記載されている	○	令和5年度中に就業管理システムの更新を行い、令和6年度以降はシステムを活用し、適切な勤務計画作成及び労働時間管理を行うよう、労働時間短縮計画に記載されている。
	現時点では達成していないが、具体的な実施時期を定め、取り組むことが医師労働時間短縮計画に記載されている	○	令和5年度中に就業管理システムの更新を行い、令和6年度以降はシステムを活用し、適切な勤務計画作成及び労働時間管理を行うよう、労働時間短縮計画に記載されている。

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	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	○	※システム更新後は、勤務計画作成者が作成した勤務計画を、院長(労務管理責任者)及び事務長(事務統括者)がチェックする体制を整える予定である。	1	【項目番号49-56】医師労働時間短縮計画(R6年度以降).pdf	1	P.4【労働時間管理方法】	□
					2	【項目番号49-56】就業管理システム操作マニュアル.pdf	2	P.16	
					3		3		
					4		4		
					5		5		
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	○	今年度の受講予定はまだありません。セミナー案内等があれば管理職に受講してもらいます。適切なセミナー案内がなかった場合、医療勤務環境改善支援センター等に相談し、外部講師を招聘し研修会を実施します。	1	【項目番号57】WEBセミナー次第.pdf	1	すべて	□
					2	【項目番号57】セミナー研修資料.pdf	2	すべて	
					3		3		
					4		4		
					5		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	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	○	今年度研修については、時期は未定であるが、就業管理システムの更新が完了した後、対象者にたいして研修を計画・実施します。	1	【項目番号58】医師労働時間短縮計画(R6年度以降).pdf	1	P.5【管理者マネジメント研修】	□
					2		2		
					3		3		
					4		4		
					5		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	○	医師に対してeラーニングを活用し研修を実施した。	1	【項目番号59-60】医師の働き方改革研修資料.pdf	1	すべて	□
					2	【項目番号59-60】医師の働き方改革研修実施記録.pdf	2	すべて	
					3		3		
					4		4		
					5		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	○	B水準適用医師だけではなく、eラーニングを活用し研修を実施した。	1	【項目番号59-60】医師の働き方改革研修資料.pdf	1	すべて	□
					2	【項目番号59-60】医師の働き方改革研修実施記録.pdf	2	すべて	
					3		3		
					4		4		
					5		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	○	タスク・シフト/シェアに関する内規に院内ルールを定めている。	1	【項目番号61】医師業務に関するタスクシフト/シェアに関する内規.pdf	1	すべて	□
					2		2		
					3		3		
					4		4		
					5		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	○	多職種の委員で構成されている安全衛生委員会(医師部会)で検討している。	1	【項目番号62】医師部会議事概要6月.pdf	1	P.1(1)	□
					2		2		
					3		3		
					4		4		
					5		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	○	特定行為研修修了者が実践している。	1	【項目番号63】特定行為研修修了者.pdf	1	すべて	□
					2	【項目番号63】特定行為実践報告.pdf	2	すべて	
					3		3		
					4		4		
					5		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	○	労働安全衛生委員会で決裁をえた、負担軽減実施計画に記載したタスク・シフト/シェアの実施に向けて今年度取り組んでいる。現況調査を9月頃実施予定。	1	【項目番号64】病院勤務医の負担軽減実施計画.pdf	1	P.1-4)(1)~(3)	□
					2	【項目番号64】労働安全衛生委員会議録(5月).pdf	2	P.1-1(1)	
					3		3		
					4		4		
					5		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	○	関係職種が参加している部会で説明会を実施している。	1	【項目番号65】【説明資料】タスクシフト/シェアに関する薬剤師の基本方針.pdf	1	すべて	□
					2	【項目番号65】【説明資料】医政発通知文書(薬剤師部分抜粋).pdf	2	すべて	
					3	【項目番号65】R5.6.20出席者.pdf	3	すべて	
					4	【項目番号65】令和5年6月 拡大診療部会次第.pdf	4	【報告連絡事項】4	
					5		5		

	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	○	令和5年度中に就業管理システムの更新を行い、令和6年度以降はシステムを活用し、適切な勤務計画作成及び労働時間管理を行うよう、労働時間短縮計画に記載されている。
	達成している	○	昨年度において行われたことを確認した。
	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	○	令和6年度4月以降に管理者マネジメント計画の予定がされていることを医師労働時間短縮計画において確認した。
	達成している	○	医師に対して、勤怠管理や働き方改革のルールなどの周知が適切にされていることを確認した。
	達成している	○	医師に対して、勤怠管理や働き方改革のルールなどの周知が適切にされていることを確認した。
	達成している	○	医師業務に関するタスク・シフト/シェアに関する内規においてその方針等が示されていることを確認した。
	達成している	○	安全衛生委員会(医師部会)において検討され、推進されていることを確認した。
	達成している	○	特定行為研修を受講し、院内において活用されていることを確認した。
	達成している	○	病院勤務医の負担軽減実施計画において効果的なタスクシフト/シェアが実施されていることを確認した。
	達成している	○	拡大診療部会において薬剤師へのタスクシフト(内服処方オーダーの事例)の説明が行われたことを確認した。

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	○	病院ホームページで医師の負担軽減のためにタスク・シフト/シェアを実施している事を情報発信している。	1 【項目番号66】タスク・シフト/シェア病院 HP掲載画像.pdf 2 3 4 5	1 すべて 2 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	患者さんが多い時間帯に研修医が副直(17:15～翌8:30)・副々直(17:15～21:00)に従事している。委員会などで検討した開始当時の議事録がある訳ではないが、労働安全衛生委員会(医師部会)で、取組として発言があった事から、労働時間短縮のための医療機関全体の取組として職員は認識している。	1 【項目番号67-68】医師部会会議録(2月).pdf 2 【項目番号67-68】宿日直関係担当表(5月).pdf 3 4 5	1 P.3(10)・(11) 2 すべて 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	研修医が土日祝に副直(17:15～翌8:30)・副々直(12:00～21:00)に従事している。また、大型連休(GW・年末年始)に内科日直者の増員(12:00～21:00)を実施している。委員会などで検討した開始当時の議事録がある訳ではないが、労働安全衛生委員会(医師部会)で、取組として発言があった事から、労働時間短縮のための医療機関全体の取組として職員は認識している。	1 【項目番号67-68】医師部会会議録(2月).pdf 2 【項目番号67-68】宿日直関係担当表(5月).pdf 3 4 5	1 P.3(10)・(11) 2 すべて 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	患者家族への病状説明を勤務時間内実施するよう患者・職員に対し周知している。また、集合研修としていた参加必須研修を空いた時間に受講出来るeラーニング研修に変更し、時間を有効活用出来るようにしている。	1 【項目番号69】「医師の働き方改革」に伴う病院からのお願い_近江八幡市立総合医療センター.pdf 2 【項目番号69】個人情報保護院内研修会実施記録.pdf 3 【項目番号69】病院勤務医の負担軽減実施計画.pdf 4 5	1 11行目 2 すべて 3 P.6-9) 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	医師が活用できる制度を条例で定めている。	1 【項目番号70】近江八幡市職員の育児休業等に関する条例.pdf 2 【項目番号70】近江八幡市職員の勤務時間、休暇等に関する条例.pdf 3 4 5	1 すべて 2 P.2第8条の3 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	医師も利用できる院内保育所を設置している。※利用実績までの提出は不要となっておりますが添付しています。	1 【項目番号71-72】ふたば保育所 利用状況シート_2023.6月.pdf 2 【項目番号71-72】ふたば保育所利用規則.pdf 3 【項目番号71-72】近江八幡市立総合医療センター 保育所設置規程.pdf 4 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	女性医師の就労・復職支援として院内保育所を設置している。相談窓口は、総務課総務・人事グループに設置しており、労働条件通知書にて周知している。	1 【項目番号71-72】ふたば保育所 利用状況シート_2023.6月.pdf 2 【項目番号71-72】ふたば保育所利用規則.pdf 3 【項目番号71-72】近江八幡市立総合医療センター 保育所設置規程.pdf 4 【項目番号72】労働条件通知書(項目番号72用).pdf 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 P.2(その他)の3-4行目 5	<input type="checkbox"/>
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	○	DX推進室を設置しICTの活用について検討している。	1 【項目番号73】DX推進室会議録.pdf 2 【項目番号73】ポケさぼ資料.pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 5	<input type="checkbox"/>
74	副業・兼業を行う医師について、副業・兼業先へ医師の休憩時間確保への協力を、必要に応じて依頼している	達成している	○	協力依頼を行った兼業先医療機関はありません。現時点の兼業・派遣先は把握しており、今後必要があれば依頼します。	1 【差替】【項目番号74】兼業・派遣申請者一覧.pdf 2 3 4 5	1 すべて 2 3 4 5	<input type="checkbox"/>

達成している	○	病院HPIにおいて確認した
達成している	○	患者が多い時間帯に研修医を活用し、副直、副々直に対応していることを確認した。医師間のタスクシェアリングと考えられる。
達成している	○	患者が多い時間帯に研修医を活用し、副直、副々直に対応していることを確認した。医師間のタスクシェアリングと考えられる。
達成している	○	個人情報の研修会のアンケートが添付されており、Eラーニングによる研修にシフトしていることを示していると考えられることから、時間外労働削減に向けた取り組みと理解できる。
達成している	○	育児短時間勤務制度に関する条例を拝見し確認した。
達成している	○	保育所の利用規定等から、支援環境を整備していることを確認した。
達成している	○	保育所の利用規定等から、支援事業に取り組んでいることを確認し、労働条件通知書から、雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口を設置していることを確認した。
達成している	○	DX推進室会議において外来業務の効率化を図るためにポケサボの導入とAI問診導入の検討を行っていることが確認できた。
達成している	○	兼業・副業を行っている医師及び副業・兼業先の医療機関リストを確認した。

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	○ C水準適応なし	1 2 3 4 5	1 2 3 4 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 2 3 4 5	1 2 3 4 5	☑
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	○ 医師の労働時間短縮のための協力を、病院のホームページ及び院内各所に掲示し患者さんや患者家族に周知している。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 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	○ 地域医療機関に出席頂く、地域医師会共済の地域医療連携会議を毎年開催し、密なコミュニケーションを取っている。また、地域医師会にも後援して頂いている市民公開講座を定期的に開催している。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 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	○ 取組により改善している。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 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	○ 取組により改善している。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 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	○ 取組により改善している。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 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	改善している	○ 減少はしていないが、取組により増加しておらず改善していると捉えている。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 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 2 3 4 5	1 2 3 4 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 2 3 4 5	1 2 3 4 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 2 3 4 5	1 2 3 4 5	☑

	該当者なし	○ 該当者がいないことを確認した。
	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	○ 「医師の働き方改革」に伴う病院からのお願いを病院HPで確認した。
	達成している	○ 病診連携を強化していることが添付資料から確認した。
	改善している	○ 令和3年度・4年度の個人別残業時間数を確認し、労働時間短縮が進んでいることを確認した。
	改善している	○ 令和3年度・4年度の個人別残業時間数を確認し、労働時間短縮が進んでいることを確認した。
	改善している	○ 令和3年度・4年度の個人別残業時間数を確認し、労働時間短縮が進んでいることを確認した。
	改善していない	× 令和3年度・4年度の個人別残業時間数を確認したが、該当者はいずれも1名であるが、労働時間の短縮には至っていないと判断される。
	● 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
	● 初回審査では審査対象外のため対応不要	記載不要

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	<input checked="" type="checkbox"/>	
					2		2		
					3		3		
					4		4		
					5		5		
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	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	○	職員満足度調査を実施していないため、短縮計画に取組目標として記載している。【追記】なお、B水準適用医師からの意見収集については、職員満足度調査の調査票属性欄にA水準医師かB水準医師かが分かるよう選択肢を設け対応する。	1	【項目番号87】医師労働時間短縮計画（R6年度以降）.pdf	1	P.7(その他の勤務環境改善)	<input type="checkbox"/>
					2		2		
					3		3		
					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	○	年に1回患者満足度調査を実施し、調査結果を取りまとめホームページで公表している。	1	【項目番号88】令和4年度外来満足度調査 .pdf	1	すべて	<input type="checkbox"/>
					2	【項目番号88】令和4年度入院満足度調査 .pdf	2	すべて	
					3		3		
					4		4		
					5		5		

● 初回審査では審査対象外のため対応不要		記載不要
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	○	職員満足度調査を実施していないため、労働時間短縮計画に取組目標として記載されている。
達成している	○	令和4年度に実施され、その結果が取りまとめられていることを確認した。