

様式第 2 号（連携型特定地域医療提供機関（連携 B 水準）指定申請）

滋医大人-6-9-2
2023年 10月 27日

滋賀県知事 殿

開設者住所 〒520-2192

滋賀県大津市瀬田月輪町

氏名

滋賀医科大学医学部附属病院
病院長 田中 俊宏

連携型特定地域医療提供機関（連携 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 118 条の規定により、別紙のとおり申請する。

別紙（連携型特定地域医療提供機関（連携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 しがけんおおつしせたつきのわちょう 滋賀県大津市瀬田月輪町
	氏名（法人であるときは名称）	ふりがな こくりつだいがくほうじんしがいかだいがく 国立大学法人滋賀医科大学
管理者の氏名		ふりがな たなか としひろ 田中 俊宏
	病院または診療所の名称	ふりがな しがいかだいがくいがくぶふぞくびょういん 滋賀医科大学医学部附属病院
病院または診療所の所在の場所	ふりがな しがけんおおつしせたつきのわちょう 〒520-2192 滋賀県大津市瀬田月輪町 電話番号 077-548-2111	
添付書類		① 医師労働時間短縮計画（案） ② 医療法第118条第1項の指定にかかる派遣の実施に関する書類（別添2（様式第2号関係）、様式第6号（派遣先医療機関一覧）） ③ 医療法第118条第2項において準用する法第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118条第2項において準用する法第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）

医療法第118条第1項の指定に係る派遣の実施に関する書類

派遣を行うことによって当該派遣をされる医師の時間外・休日労働時間がやむを得ず長時間となる理由

（派遣先医療機関名、派遣先で従事する業務内容等を含め、具体的に記載すること。）

- ① 医師確保が困難な複数の病院に医師を派遣し、1人当たり月1～2日の手術応援に対応している。（1人当たり平均年43時間、他院での時間外労働を行っている。）これは、地域住民のために医療提供体制を確保するために必要なものである。
- ② 医師確保が困難な複数の病院に医師を派遣し、1人当たり週1～3日、2～9時間の外来診療及び病棟診療を行っている。（1人当たり平均年326時間、他院での時間外労働を行っている。）これは、地域住民のために医療提供体制を確保するために必要なものである。
- ③ 医師確保が困難な複数の病院に医師を派遣し、1人当たり週1～3日、2～24時間の救急対応を行っている。（1人当たり平均年299時間、他院での時間外労働を行っている。）これは、地域住民のために医療提供体制を確保するために必要なものである。
- ④ 医師確保が困難な複数の病院に医師を派遣し、1人当たり週1～3日の宿直及び月1日の日直の対応を行っている。（1人当たり平均年130時間、他院での時間外労働を行っている。）これは、地域住民のために医療提供体制を確保するために必要なものである。

問合せ先

担当部署・氏名	人事課・村山 晃一
連絡先電話番号	077-548-2822
連絡先メールアドレス	hqshoku@belle.shiga-med.ac.jp

様式第6号（派遣先医療機関一覧）

派遣先医療機関一覧

病院名 滋賀医科大学医学部附属病院

2023年10月 1日時点の派遣状況（※申請時から近い任意の日をご記入ください。）

NO.	派遣元診療科	派遣人数	派遣先病院		
			所在都道府県	名称	診療科
1	乳腺・小児・一般外科	1	滋賀県	医療法人マキノ病院	外科
2	放射線科	2	滋賀県	医療法人マキノ病院	放射線科
3	脳神経内科	1	滋賀県	医療法人華頂会琵琶湖養育院病院	神経内科
4	泌尿器科	4	滋賀県	医療法人華頂会琵琶湖養育院病院	泌尿器科
5	放射線科	2	滋賀県	医療法人華頂会琵琶湖養育院病院	放射線科
6	脳神経外科	1	滋賀県	医療法人敬愛会（特定医療法人）東近江敬愛病院	脳外科
7	脳神経内科	2	滋賀県	医療法人敬愛会（特定医療法人）東近江敬愛病院	内科
8	脳神経外科	3	滋賀県	医療法人幸生会琵琶湖中央リハビリテーション病院	脳神経外科
9	脳神経内科	1	滋賀県	医療法人幸生会琵琶湖中央リハビリテーション病院	脳神経内科
10	消化器外科	1	滋賀県	医療法人弘英会琵琶湖大橋病院	消化器外科
11	消化器内科	2	滋賀県	医療法人弘英会琵琶湖大橋病院	消化器内科
12	乳腺・小児・一般外科	1	滋賀県	医療法人弘英会琵琶湖大橋病院	外科
13	脳神経外科	1	滋賀県	医療法人弘英会琵琶湖大橋病院	脳神経外科
14	泌尿器科	6	滋賀県	医療法人弘英会琵琶湖大橋病院	泌尿器科
15	放射線科	4	滋賀県	医療法人弘英会琵琶湖大橋病院	放射線科
16	救急科	1	滋賀県	医療法人社団幸信会青葉病院	救急科
17	消化器外科	5	滋賀県	医療法人社団仁生会甲南病院	外科・消化器外科・肛門外科
18	消化器内科	3	滋賀県	医療法人社団仁生会甲南病院	内科・消化器内科
19	心臓血管外科	7	滋賀県	医療法人社団仁生会甲南病院	循環器内科・心臓血管外科
20	乳腺・小児・一般外科	1	滋賀県	医療法人社団仁生会甲南病院	乳腺外来
21	泌尿器科	1	滋賀県	医療法人社団仁生会甲南病院	泌尿器科
22	消化器外科	2	滋賀県	医療法人社団美松会生田病院	消化器内科・消化器外科
23	消化器内科	2	滋賀県	医療法人社団美松会生田病院	消化器内科・消化器外科
24	泌尿器科	7	滋賀県	医療法人社団美松会生田病院	泌尿器科
25	消化器内科	1	滋賀県	医療法人社団昂会湖東記念病院	内科

※内容が同様のものであれば、任意の様式でも差し支えありません。

様式第6号（派遣先医療機関一覧）

派遣先医療機関一覧

病院名 滋賀医科大学医学部附属病院

2023年10月 1日時点の派遣状況（※申請時から近い任意の日をご記入ください。）

NO.	派遣元診療科	派遣人数	派遣先病院		
			所在都道府県	名称	診療科
26	心臓血管外科	11	滋賀県	医療法人社団昂会湖東記念病院	心臓血管外科
27	脳神経外科	1	滋賀県	医療法人社団昂会湖東記念病院	脳神経外科
28	脳神経内科	3	滋賀県	医療法人社団昂会湖東記念病院	脳神経内科
29	救急科	1	滋賀県	医療法人社団昂会東近江市蒲生医療センター	内科
30	消化器外科	1	滋賀県	医療法人社団昂会東近江市蒲生医療センター	外科
31	心臓血管外科	9	滋賀県	医療法人社団昂会東近江市蒲生医療センター	外科
32	脳神経外科	2	滋賀県	医療法人社団昂会東近江市蒲生医療センター	外科
33	脳神経内科	6	滋賀県	医療法人社団昂会東近江市蒲生医療センター	内科
34	放射線科	3	滋賀県	医療法人社団昂会東近江市蒲生医療センター	放射線科
35	血液内科	1	滋賀県	医療法人社団昂会東近江市立能登川病院	血液内科
36	消化器外科	2	滋賀県	医療法人社団昂会東近江市立能登川病院	外科
37	脳神経外科	1	滋賀県	医療法人社団昂会東近江市立能登川病院	脳神経外科
38	脳神経内科	2	滋賀県	医療法人社団昂会東近江市立能登川病院	内科
39	泌尿器科	3	滋賀県	医療法人社団昂会東近江市立能登川病院	泌尿器科
40	放射線科	1	滋賀県	医療法人社団昂会東近江市立能登川病院	放射線科
41	女性診療科	1	滋賀県	医療法人社団昂会日野記念病院	婦人科
42	消化器外科	6	滋賀県	医療法人社団昂会日野記念病院	外科
43	脳神経外科	2	滋賀県	医療法人社団昂会日野記念病院	脳神経外科
44	泌尿器科	3	滋賀県	医療法人社団昂会日野記念病院	泌尿器科
45	女性診療科	1	滋賀県	医療法人真心会南草津野村病院	婦人科
46	乳腺・小児・一般外科	1	滋賀県	医療法人真心会南草津野村病院	乳腺・小児・一般外科
47	救急科	3	滋賀県	医療法人徳洲会近江草津徳洲会病院	救急科
48	消化器内科	1	滋賀県	医療法人徳洲会近江草津徳洲会病院	内科・消化器内科
49	脳神経外科	3	滋賀県	医療法人徳洲会近江草津徳洲会病院	脳神経外科
50	脳神経内科	3	滋賀県	医療法人徳洲会近江草津徳洲会病院	神経内科

※内容が同様のものであれば、任意の様式でも差し支えありません。

様式第6号（派遣先医療機関一覧）

派遣先医療機関一覧

病院名 滋賀医科大学医学部附属病院

2023年10月 1日時点の派遣状況（※申請時から近い任意の日をご記入ください。）

NO.	派遣元診療科	派遣人数	派遣先病院		
			所在都道府県	名称	診療科
51	泌尿器科	5	滋賀県	医療法人徳洲会近江草津徳洲会病院	泌尿器科
52	消化器外科	8	滋賀県	医療法人芙蓉会南草津病院	消化器外科
53	脳神経外科	1	滋賀県	医療法人芙蓉会南草津病院	脳神経外科
54	脳神経内科	9	滋賀県	医療法人芙蓉会南草津病院	神経内科
55	消化器内科	1	滋賀県	医療法人明和会琵琶湖病院	内科
56	消化器内科	1	滋賀県	医療法人友仁会友仁山崎病院	消化器内科
57	放射線科	2	滋賀県	医療法人友仁会友仁山崎病院	放射線科
58	心臓血管外科	1	滋賀県	近江八幡市立総合医療センター	心臓血管外科
59	放射線科	4	滋賀県	近江八幡市立総合医療センター	放射線科
60	消化器外科	1	滋賀県	公益財団法人近江兄弟社ヴォーリズ記念病院	外科
61	消化器内科	1	滋賀県	公益財団法人近江兄弟社ヴォーリズ記念病院	消化器内科
62	放射線科	2	滋賀県	公益財団法人近江兄弟社ヴォーリズ記念病院	放射線科
63	消化器内科	1	滋賀県	公益財団法人青樹会滋賀八幡病院	内科・消化器科・循環器科
64	救急科	1	滋賀県	公益財団法人豊郷病院	循環器内科
65	消化器内科	1	滋賀県	公益財団法人豊郷病院	消化器内科
66	消化器外科	3	滋賀県	公益財団法人豊郷病院	外科
67	乳腺・小児・一般外科	1	滋賀県	公益財団法人豊郷病院	外科
68	脳神経内科	2	滋賀県	公益財団法人豊郷病院	脳神経内科
69	泌尿器科	2	滋賀県	公益財団法人豊郷病院	泌尿器科
70	放射線科	3	滋賀県	公益財団法人豊郷病院	放射線科
71	消化器外科	3	滋賀県	甲賀市立信楽中央病院	総合診療
72	泌尿器科	2	滋賀県	高島市民病院	泌尿器科
73	放射線科	4	滋賀県	高島市民病院	放射線科
74	消化器内科	4	滋賀県	市立長浜病院	消化器内科
75	泌尿器科	1	滋賀県	市立長浜病院	泌尿器科

※内容が同様のものであれば、任意の様式でも差し支えありません。

様式第6号（派遣先医療機関一覧）

派遣先医療機関一覧

病院名 滋賀医科大学医学部附属病院

2023年10月 1日時点の派遣状況（※申請時から近い任意の日をご記入ください。）

NO.	派遣元診療科	派遣人数	派遣先病院		
			所在都道府県	名称	診療科
76	放射線科	3	滋賀県	市立長浜病院	放射線科
77	消化器内科	1	滋賀県	市立野洲病院	内科
78	脳神経外科	1	滋賀県	市立野洲病院	脳神経外科
79	泌尿器科	1	滋賀県	市立野洲病院	泌尿器科
80	放射線科	1	滋賀県	市立野洲病院	放射線科
81	泌尿器科	1	滋賀県	滋賀県立小児保健医療センター	泌尿器科
82	放射線科	1	滋賀県	滋賀県立小児保健医療センター	放射線科
83	放射線科	2	滋賀県	滋賀県立精神医療センター	放射線科
84	救急科	4	滋賀県	社会医療法人誠光会淡海医療センター	救急科
85	血液内科	1	滋賀県	社会医療法人誠光会淡海医療センター	血液内科
86	消化器外科	1	滋賀県	社会医療法人誠光会淡海医療センター	消化器外科・腹膜播種センター
87	消化器内科	2	滋賀県	社会医療法人誠光会淡海医療センター	消化器内科
88	心臓血管外科	3	滋賀県	社会医療法人誠光会淡海医療センター	心臓血管外科
89	脳神経外科	3	滋賀県	社会医療法人誠光会淡海医療センター	脳神経外科
90	脳神経内科	2	滋賀県	社会医療法人誠光会淡海医療センター	脳神経内科（神経内科）
91	泌尿器科	3	滋賀県	社会医療法人誠光会淡海医療センター	泌尿器科
92	放射線科	4	滋賀県	社会医療法人誠光会淡海医療センター	放射線科
93	救急科	3	滋賀県	社会福祉法人恩賜財団済生会滋賀県病院	救急科
94	消化器内科	1	滋賀県	社会福祉法人恩賜財団済生会滋賀県病院	消化器内科
95	心臓血管外科	2	滋賀県	社会福祉法人恩賜財団済生会滋賀県病院	心臓血管外科
96	救急科	2	滋賀県	社会福祉法人恩賜財団済生会守山市民病院	救急科
97	消化器内科	2	滋賀県	社会福祉法人恩賜財団済生会守山市民病院	消化器内科
98	泌尿器科	7	滋賀県	社会福祉法人恩賜財団済生会守山市民病院	泌尿器科
99	放射線科	4	滋賀県	社会福祉法人恩賜財団済生会守山市民病院	放射線科
100	救急科	2	滋賀県	地方独立行政法人公立甲賀病院	救急科

※内容が同様のものであれば、任意の様式でも差し支えありません。

様式第6号（派遣先医療機関一覧）

派遣先医療機関一覧

病院名 滋賀医科大学医学部附属病院

2023年10月 1日時点の派遣状況（※申請時から近い任意の日をご記入ください。）

NO.	派遣元診療科	派遣人数	派遣先病院		
			所在都道府県	名称	診療科
101	女性診療科	1	滋賀県	地方独立行政法人公立甲賀病院	産婦人科
102	消化器内科	1	滋賀県	地方独立行政法人公立甲賀病院	消化器内科
103	心臓血管外科	2	滋賀県	地方独立行政法人公立甲賀病院	心臓血管外科
104	母子診療科	1	滋賀県	地方独立行政法人公立甲賀病院	産婦人科
105	放射線科	6	滋賀県	地方独立行政法人公立甲賀病院	放射線診断科・I V R科
106	救急科	2	滋賀県	地方独立行政法人市立大津市民病院	救急診療科
107	乳腺・小児・一般外科	1	滋賀県	長浜市立湖北病院	外科
108	消化器外科	1	滋賀県	独立行政法人国立病院機構紫香楽病院	消化器外科
109	脳神経内科	3	滋賀県	独立行政法人国立病院機構紫香楽病院	脳神経内科
110	乳腺・小児・一般外科	1	滋賀県	独立行政法人国立病院機構東近江総合医療センター	外科
111	放射線科	2	滋賀県	独立行政法人国立病院機構東近江総合医療センター	放射線科
112	心臓血管外科	2	滋賀県	独立行政法人地域医療機能推進機構滋賀病院	心臓血管外科
113	心臓血管外科	2	滋賀県	日本赤十字社大津赤十字病院	心臓血管外科
114	救急科	1	滋賀県	日本赤十字社長浜赤十字病院	救急科
115	血液内科	1	滋賀県	日本赤十字社長浜赤十字病院	血液内科
116	消化器内科	2	滋賀県	日本赤十字社長浜赤十字病院	消化器内科
117	心臓血管外科	1	滋賀県	日本赤十字社長浜赤十字病院	心臓血管外科
118	脳神経内科	1	滋賀県	日本赤十字社長浜赤十字病院	神経内科
119	泌尿器科	1	滋賀県	日本赤十字社長浜赤十字病院	泌尿器科
120	放射線科	1	滋賀県	日本赤十字社長浜赤十字病院	放射線科
121	消化器内科	1	滋賀県	彦根市立病院	消化器内科
122	母子診療科	1	滋賀県	彦根市立病院	産婦人科
123	救急科	4	三重県	伊賀市立上野総合市民病院	救急科
124	心臓血管外科	2	三重県	伊賀市立上野総合市民病院	外科
125	脳神経外科	1	三重県	伊賀市立上野総合市民病院	脳神経外科

※内容が同様のものであれば、任意の様式でも差し支えありません。

様式第6号（派遣先医療機関一覧）

派遣先医療機関一覧

病院名 滋賀医科大学医学部附属病院

2023年10月 1日時点の派遣状況（※申請時から近い任意の日をご記入ください。）

NO.	派遣元診療科	派遣人数	派遣先病院		
			所在都道府県	名称	診療科
126	泌尿器科	8	京都府	医療法人医仁会武田総合病院	泌尿器科
127	放射線科	1	京都府	医療法人医仁会武田総合病院	放射線科
128	泌尿器科	5	京都府	医療法人亀岡病院	泌尿器科
129	泌尿器科	4	京都府	医療法人健康会総合病院京都南病院	泌尿器科
130	消化器外科	1	京都府	医療法人弘正会西京都病院	消化器・一般外科
131	消化器内科	1	京都府	医療法人弘正会西京都病院	消化器・一般内科
132	放射線科	8	京都府	医療法人財団康生会武田病院	放射線科
133	放射線科	1	京都府	医療法人社団恵心会京都武田病院	放射線科
134	泌尿器科	2	京都府	医療法人社団蘇生会蘇生会総合病院	泌尿器科
135	脳神経外科	1	京都府	医療法人社団洛和会洛和会音羽リハビリテーション病院	脳神経外科
136	救急科	1	京都府	医療法人社団洛和会洛和会音羽病院	救急科
137	脳神経外科	1	京都府	医療法人社団洛和会洛和会音羽病院	脳神経外科
138	放射線科	1	京都府	医療法人社団洛和会洛和会丸太町病院	放射線科
139	泌尿器科	2	京都府	医療法人松寿会共和病院	泌尿器内科
140	放射線科	1	京都府	医療法人清仁会洛西シミズ病院	放射線科
141	消化器外科	6	京都府	医療法人総心会長岡京病院	外科・消化器外科・肛門外科
142	放射線科	1	京都府	医療法人総心会長岡京病院	放射線科
143	泌尿器科	3	京都府	医療法人徳洲会宇治徳洲会病院	泌尿器科
144	放射線科	5	京都府	医療法人徳洲会宇治徳洲会病院	放射線診断科
145	脳神経外科	3	京都府	社会医療法人岡本病院（財団）京都岡本記念病院	脳神経外科
146	放射線科	7	京都府	社会医療法人岡本病院（財団）京都岡本記念病院	放射線科
147	泌尿器科	4	京都府	社会福祉法人浩照会伏見桃山総合病院	泌尿器科
148	放射線科	3	京都府	独立行政法人国立病院機構南京都病院	放射線科
149	救急科	1	大阪府	医療法人寺西報恩会長吉総合病院	救急科
150	心臓血管外科	6	大阪府	医療法人徳洲会岸和田徳洲会病院	心臓血管外科

※内容が同様のものであれば、任意の様式でも差し支えありません。

様式第6号（派遣先医療機関一覧）

派遣先医療機関一覧

病院名 滋賀医科大学医学部附属病院

2023年10月 1日時点の派遣状況（※申請時から近い任意の日をご記入ください。）

NO.	派遣元診療科	派遣人数	派遣先病院		
			所在都道府県	名称	診療科
151	救急科	1	大阪府	関西医科大学附属病院	救急科
152	救急科	1	大阪府	公益財団法人浅香山病院	救急センター
153	消化器外科	2	大阪府	社会医療法人信愛会暇生会脳神経外科病院	外科
154	放射線科	1	兵庫県	公立豊岡病院組合立豊岡病院	放射線科
155	心臓血管外科	5	兵庫県	社会医療法人渡邊高記念会西宮渡辺心臓脳・血管センター	心臓血管外科

※内容が同様のものであれば、任意の様式でも差し支えありません。

令和6年度 滋賀医科大学医学部附属病院 医師労働時間短縮計画

計画期間

令和6年4月～令和9年3月末

対象医師

消化器内科医師（連携B：5名）
血液内科医師（連携B：1名）
脳神経内科医師（連携B：4名）
消化器外科医師（連携B：6名）
乳腺・小児・一般外科医師（連携B：1名）
心臓血管外科医師（連携B：9名）
脳神経外科医師（連携B：6名）
母子女性診療科医師（連携B：8名）
泌尿器科医師（連携B：10名）
放射線科医師（連携B：5名）
救急科医師（連携B：11名）

1. 労働時間と組織管理（共通記載事項）

（1）労働時間数 割合は各診療科全医師数に対する数値を記載

消化器内科医師（連携B：5名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	1,031	1,016	1,006
最長	1,072	1,048	1,032
960時間超～1,860時間の人数・割合	5・29%	5・29%	5・29%
1,860時間超の人数・割合	—	—	—

血液内科医師（連携B：1名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	1,240	1,180	1,140
最長	1,240	1,180	1,140
960時間超～1,860時間の人数・割合	1・17%	1・17%	1・17%
1,860時間超の人数・割合	—	—	—

脳神経内科医師（連携B：4名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	1,072	1,048	1,032
最長	1,134	1,097	1,072
960時間超～1,860時間の人数・割合	4・25%	4・25%	4・25%
1,860時間超の人数・割合	—	—	—

消化器外科医師（連携B：6名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	1,361	1,275	1,218
最長	1,667	1,516	1,415
960時間超～1,860時間の人数・割合	6・55%	6・55%	6・55%
1,860時間超の人数・割合	—	—	—

乳腺・小児・一般外科医師（連携B：1名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	1,586	1,452	1,362
最長	1,586	1,452	1,362
960時間超～1,860時間の人数・割合	1・16%	1・16%	1・16%
1,860時間超の人数・割合	—	—	—

心臓血管外科医師（連携B：9名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	1,228	1,171	1,132
最長	1,377	1,288	1,228
960時間超～1,860時間の人数・割合	9・100%	9・100%	9・100%
1,860時間超の人数・割合	—	—	—

脳神経外科医師（連携B：6名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	1,182	1,134	1,103
最長	1,305	1,286	1,227
960時間超～1,860時間の人数・割合	6・66%	6・66%	6・66%
1,860時間超の人数・割合	—	—	—

母子女性診療科医師（連携B：8名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	1,339	1,257	1,203
最長	1,681	1,527	1,424
960時間超～1,860時間の人数・割合	8・36%	8・36%	8・36%
1,860時間超の人数・割合	—	—	—

泌尿器科医師（連携B：10名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	1,238	1,178	1,139
最長	1,377	1,288	1,228
960時間超～1,860時間の人数・割合	10・91%	10・91%	10・91%

1,860 時間超の人数・割合	—	—	—
-----------------	---	---	---

放射線科医師（連携B：5名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	1,042	1,025	1,013
最長	1,101	1,071	1,051
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	5・20%	5・20%	5・20%
1,860 時間超の人数・割合	—	—	—

救急科医師（連携B：11名）

年間の時間外・休日労働時間数	令和3年度実績	令和6年度目標	計画期間終了年度の目標
平均	1,121	1,087	1,064
最長	1,319	1,242	1,191
960 時間超～1,860 時間の人数・割合	11・100%	11・100%	11・100%
1,860 時間超の人数・割合	—	—	—

（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	・出退勤専用カードリーダーによるICカードリーダー打刻にて在場時間の把握を行い、出勤簿及び超過勤務命令簿により管理を行っている。
令和6年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者は勤怠管理システム（Dr. JOY）を活用し、各医師が業務又は研鑽の申請をすることにより管理を行う。 ・兼業先の労働時間については、勤怠管理システムに各医師が実態を入力することにより管理者は把握を行う。 ・勤怠管理システムにより、本務及び兼業先の労働時間における、勤務間インターバル確保の状

	況の管理を行う。
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3年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・宿日直許可書の有無により労働時間数の管理方法が異なることについて、全学フォーラムにて病院長より説明を行った。また、兼業先の宿日直に関しては、兼業依頼状に宿日直許可の取得欄を設ける等、様式を変更し兼業先へ通知を行った。 ・裁量労働制適用範囲の見直しを行い、宿日直体制について検討を進めた。
令和6年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・兼業先の宿日直許可書の取得状況を把握することともに、勤務間インターバルを確保できる勤務パターンを作成する。 ・代償休息を生じさせる勤務が発生した際は、できる限り早く取得できるよう推進し、取得申請を行う体制を整備する。 ・兼業先が宿日直許可を取得しているか否かにより、勤務間インターバル等が必要となることを周知し、勤務間インターバルや代償休息の運用ルールに則り適切に管理を行う。
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3年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・病院長を委員長とした労務管理検討専門委員会において、労働と研鑽の考え方について検討した。
令和6年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・労働と研鑽に関する考え方を明確にし、労働時間の該当性について周知し、適正な労働時間管理を行う。 ・勤怠管理システム（Dr. JOY）を活用し、超過勤務と自己研鑽について、適切な管理を実施する。
計画期間中の取組目標	手続きを周知し適切に取り組む

【労使の話し合い、36協定の締結】

令和3年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の過半数で組織する教職員団体と協議・締結し、届け出た36協定を学内webサイトに掲載している。 ・実態報告も兼ねて、毎月部署単位における時間外労働時間実績の情報を教職員団体と共有し、就業規則等の改正を行う際は、過半数代表者へ説明のうえ、意見聴取の機会を設定している。
令和6年度の実績目標	<ul style="list-style-type: none"> ・上記事項に取り組むとともに、年度途中において働き方改革に伴い雇用形態の変更が必要となる等、36協定の見直しが必要となる場合については適時協議を行う。
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	<ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生委員会を月1回開催している。 ・健康診断を年1回実施し、勤務地にて1週間の受検期間を設けている。 ・特別延長適用者には、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」（厚生労働省）を用いた自己チェック及び自己チェックに基づく産業医面談を勧告をしている。 ・特別延長を4回適用した医師の勤務時間監督者へ注意喚起の通知を行う。 ・超過勤務の上限時間の特別延長時間を適用した医師には、過重労働による健康障害を防止するため、健康管理上必要な措置を講じ、特別延長適用者で60時間を超える月が3ヶ月連続する場合、産業医面談及び特別健康診断（問診・血圧測定）を実施している。 ・特別延長を6回を超えて適用した医師の勤務時間監督者に対して病院長又は副理事（労務担当）等が直接改善指導を行う。また、当該医師には産業医面談及び特別健康診断（問診・血圧測定）を実施している。 ・令和4年度に面接指導実施医師として産業医2名において面接指導実施医師養成講習の受講を
----------	--

	終了した。令和5年度からは面接指導対象医師の増加に備え、面接指導実施医師の増員を予定している。
令和6年度 of 取組目標	上記事項に取り組む
計画期間中の取組目標	同上

【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"> ・勤務間インターバル、代償休息の運用ルールを定め、周知のうえ勤怠管理システムを活用して把握できる体制を整備する。 ・各診療科にて勤務パターンの作成を実施し、勤務間インターバル等が確保できているか検証を行う。 ・令和4年度に面接指導実施医師として産業医2名において面接指導実施医師養成講習の受講を終了した。令和5年度からは面接指導対象医師の増加に備え、面接指導実施医師の増員を予定している。
令和6年度 of 取組目標	・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、対象医師に対し面接指導を実施する。
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】

前年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・全国医学部長病院長会議（AJMC）主催の医師の働き方改革セミナーに病院長、副理事（労務担当）、事務局長、病院事務部長、及び事務担当者が出席し情報収集を行い、副理事（労務担当）から診療科長等会議へ情報共有を行った。 ・医師の働き方トップマネジメント研修に病院長、及び事務担当者が出席し情報収集を行った。 ・滋賀県病院協会が主催する医療勤務環境改善説明会に病院長及び事務担当者が出席し、情報収
----------	---

	集を行った。
令和6年度の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・国等が実施する病院長向けの研修会に病院長が参加する。 ・医師の働き方改革及び労務研修をe-learningにて実施し、今後の働き方改革に向けての意識改革の醸成を図る。 ・国等が実施する労務関係の研修会について診療科長等へ受講を促す。
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【患者・地域への周知・理解促進】

前年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・病状・手術等の説明については、原則として平日の診療時間内（9時～17時）に行う旨、病院ホームページへ掲載している。 ・「患者支援センター」において患者さんの支援と地域医療機関との連携推進部門として、「地域医療連携」「紹介診察予約」「医療福祉相談」等の機能を統合的に実施している。
令和6年度の取組目標	上記事項に取り組む
計画期間中の取組目標	同上

（4）策定プロセス

労務管理等について審議を行う教職員労務管理検討専門委員会（委員長：労務担当理事）において、時短計画の検討を行う。また、医師及び医療関係職と事務職員等との間における役割分担の推進に関する事項を審議する役割分担推進専門委員会（委員長：副病院長）にて医師等の負担軽減及び処遇の改善に資する計画について検討のうえ、診療科長等会議に報告するとともに周知し、大学のポータルサイト内へ掲載する。

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】

<p>計画策定時点での取組実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 救急外来における医師の事前の指示や事前に取り決めたプロトコールに基づく採血・検査の実施 ・ 注射、採血、静脈路の確保等 ・ カテーテルの留置、抜去等の各種処置行為 ・ 診療前の情報収集（病歴聴取、バイタルサイン測定、服薬状況等の確認等） ・ 特定行為看護師研修修了者 15 名を配置
<p>計画期間中の取組目標</p>	<p>上記事項に取り組む</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定行為に係る看護師の育成（12 名）を実施するとともに、研修修了看護師を有効に活用する。

【薬剤師】

<p>計画策定時点での取組実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 周術期における薬学的管理等 ・ 病棟等における薬学的管理等 ・ 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等 ・ 薬物療法に関する説明等 ・ 医師への処方提案等の処方支援
<p>計画期間中の取組目標</p>	<p>上記事項に取り組む</p>

【診療放射線技師】

<p>計画策定時点での取組実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 撮影部位の確認・検査オーダーの代行入力等 ・ 画像誘導放射線治療（IGRT）における画像の一次照合等 ・ 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
<p>計画期間中の取組目標</p>	<p>上記事項に取り組む</p>

【臨床検査技師】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none">・ 病棟・外来における採血業務・ 細胞診や超音波検査等の検査所見の記載・ 画像解析システムの操作等
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【臨床工学技士】

計画策定時点での取組実績	<ul style="list-style-type: none">・ 心臓・血管カテーテル検査・治療時に使用する生命維持管理装置の操作・ 人工心肺を施行中の患者の血液、補液及び薬剤の投与量の設定及び変更・ 血液浄化装置を操作して行う血液、補液及び薬剤の投与量の設定及び変更・ 手術室や病棟等における医療機器の管理・ 生命維持管理装置を装着中の患者の移送
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【理学療法士】

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
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【作業療法士】

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（認知機能を含む）、ADL 等の評価等
計画期間中の取組目標	上記事項に取り組む

【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
--------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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等
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	・ 医師事務作業補助者 20 人体制で医師の具体的指示の下、診療録等の代行入力を行う。
計画期間中の取組目標	・ 医師事務作業補助者を 5 名増員し医師の具体的指示の下、診療録等の代行入力を行う。

(2) 医師の業務の見直し

計画策定時点での取組実績	・ 各診療科ごとの夜間・休日体制について、病院長、副理事（労務担当）及び診療科長等において面談を実施し、実態に適した勤務形態の見直しについて検討を図る。
計画期間中の取組目標	・ 診療科ごとの宿日直体制のみではなく、グループ化またはオンコール体制を行い、1 人あたりの宿日直回数を縮小させる体制を構築する。

(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"> ・ 子育て・介護中の研究者のニーズに合わせた研究支援員を迅速に派遣するため、研究者よし、学生よし、社会よしとなる「三方よし人材バンク」を設立し、本学学部学生の登録を推進する。 ・ 女性医師の医療現場への速やかな復帰を支援す
--------------	--

	るとともに、女性医師のみならず、受け入れ診療科の医師においても当該女性医師を指導することでスキルアップを図る。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上記事項に取り組む。 ・ 職員満足度調査を実施し、意見・要望等から課題の可視化を図り改善に取り組む。

(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"> ・ R3.6に医師に対し2週間の労働時間の実態調査を行い、またR3.10に医師に対し、平均的な1週間の労働時間調査を実施し状況把握を行った。 ・ R3年度の兼業先の労働時間、及び大学病院での時間外労働時間数が960時間を超える見込みの医師の洗い出しを実施し医師の特例水準に該当するか確認を行った。 ・ 兼業先の医療機関について宿日直許可書を取得しているか確認を実施し、勤務時間の把握を行った。
計画期間中の取組目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤怠管理システム（Dr. JOY）において、本務と兼業先の労働時間、勤務間インターバルを踏まえた勤務パターンを作成し、システムで管理可能となるよう構築する。 ・ 医師の特例水準の適用が見込まれる医師が所属する診療科等に対しては、診療科長に対し特定の医師に兼業先の労働時間数が偏らないよう所属医師の時間外労働時間数を提示し、均等化を図られるよう推進する。

3. 自己評価シートの自己評価にて『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』を選択した項目の取組計画

No. 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
取組計画	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に登録作成する。また、2024年1月からは助教等については、変形労働時間制を適用し、勤務計画をシステムにて作成予定であり、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することができる。

No. 50	法定休日が確保された勤務計画が作成されている
取組計画	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に作成する。また、2024年1月からは助教等については、変形労働時間制を適用し、勤務計画をシステムにて作成予定であり、法定休日が確保された勤務計画が作成することができる。

No. 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
取組計画	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に作成する。また、2024年1月から助教等については、変形労働時間制を適用し、副業・兼業先の労働時間を含めた勤務計画を作成予定である。

No. 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
取組計画	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に作成する。また、2024年1月から助教等については、変形労働時間制を適用し、宿日直許可の有無による取扱いを踏まえた勤務計画を作成予定である。

No. 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
取組計画	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に作成する。また、2024年1月から助教等については、変形労働時間制を適用し、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を作成予定である。

No. 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
取組計画	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に作成する。また、2024年1月から助教等については、変形労働時間制を適用し、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を作成予定である。

No. 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
取組計画	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に作成する。また、2024年1月から助教等については、変形労働時間制を適用し、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を作成予定である。

No. 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
取組計画	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に作成する。また、2024年1月から助教等については、変形労働時間制を適用し、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のダブルチェックを実施予定である。

No. 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
取組計画	遠隔電子カルテ閲覧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している。

No. 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
取組計画	職員満足度調査の実施を2023年9月頃に予定している。

様式第5号（誓約書）

誓 約 書

当滋賀医科大学医学部附属病院は、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 10月 27日

住所（または所在地）
滋賀県大津市瀬田月輪町

医療機関名および代表者名
滋賀医科大学医学部附属病院
病院長 田中 俊宏

滋賀医科大学医学部附属病院 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19日

評価結果報告書

滋賀医科大学医学部附属病院 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条件を満たしている。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医師の夜間労働や休日労働を極力減らすための啓発活動や医師以外への業務分担が十分になされている。

個別項目評価結果

医療機関コード	2519902650
医療機関名	滋賀医科大学医学部附属病院
医師労働時間短縮計画	令和6年度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	○	1 1-1_管理運営組織図.pdf 2 1-2_役員等所掌業務一覧.pdf 3 1-3_教職員労務管理検討専門委員会内規.pdf 4 5	1 すべて 2 赤枠 3 すべて 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	○	1 2-1_組織図.pdf 2 2-2_大学事務分掌規程.pdf 3 4 5	1 赤枠 2 p2～p3 第3条2項(4)(7)(10) 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	○	1 3-1.4-1.11-2.17-2.49-2.50-2.51-2.52-2.53-2.54-2.55-2.56-2_診療科長等会議議事録.pdf 2 3-2_診療科長等会議資料27-3.pdf 3 3-3.4-3.18-2_画面キャプチャ.pdf 4 5	1 II その他(3) マーカー部分 2 すべて 3 No.5 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	○	1 3-1.4-1.11-2.17-2.49-2.50-2.51-2.52-2.53-2.54-2.55-2.56-2_診療科長等会議議事録.pdf 2 4-2.11-3.49-3.50-3.51-3.52-3_診療科長等会議資料27-4.pdf 3 3-3.4-3.18-2_画面キャプチャ.pdf 4 5	1 II その他(3) マーカー部分 2 すべて 3 No.6 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 5-1.16-3_役割分担推進専門委員会内規.pdf 2 5-2.16-4_役割分担推進専門委員会名簿.pdf 3 5-3.61-2.62-2.63-2.64-2.66-2_役割分担推進専門委員会議事概要.pdf 4 5-4_議事録掲載場所のキャプチャ.pdf 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 赤枠 5	<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 6-1_教職員就業規則.pdf 2 6-2_教職員給与規程.pdf 3 6-3_非常勤職員(医員)就業規則.pdf 4 6-4_就業規則変更届・意見書.pdf 5 【追加】6-5_教職員団体役員会議事概要・通知メール・画面キャプチャ.pdf	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 すべて 5 p1～p4黄色マーカー部分・p5～p6すべて・p7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 7.8-3_就業規則掲載場所のキャプチャ.pdf 2 3 4 5	1 すべて 2 3 4 5	<input type="checkbox"/>
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	○	1 8-1.70-1_教職員の育児休業等に関する規程.pdf 2 8-2_教職員の介護休業等に関する規程.pdf 3 7.8-3_就業規則掲載場所のキャプチャ.pdf 4 8-4_就業規則変更届・意見書.pdf 5 【追加】8-5_教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程.pdf	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 すべて 5 赤枠	<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	○	1 9_労働条件通知書.pdf 2 【追加】9-2_労働条件通知書(常勤用).pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 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	○	1 10_【常勤・日給】新規採用手続き資料.pdf 2 3 4 5	1 すべて 2 3 4 5	<input type="checkbox"/>

サーバイヤー評価記入欄		
必須項目	評価結果	評価コメント
	達成している	○ 労務管理に関する責任者、その役割を明記している。
	達成している	○ 労務管理に関する事務を統括する部署とその役割を明記している。
	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が明文化され、ホームページにて公開、周知されている。
●	達成している	○ 勤務間インターバルと代償休息に関するルールが明文化され、ホームページにて公開、周知されている。
	達成している	○ 多職種の委員から役割分担推進専門委員会を設置し、医師の負担軽減・処遇改善に資する取組について検討され、ホームページにて公開されている。
●	達成している	○ 就業規則、賃金規程が作成され、附則で改定履歴も確認できる。改定した際に周知したことがわかる資料の添付も確認できる。
●	達成している	○ 現在有効な就業規則、給与規定他、各種規程がいつでも確認できる状態にある。
	達成している	○ 育児介護休業に関する規程のみならず、付随する子の看護休暇や介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限等にも明文化されている。
●	達成している	○ 医師に交付された、労働条件通知書に賃金、労働時間など、法律で定められた事項(明示的事項)が記載されている。
●	達成している	○ 勤務医に対し、入職時に人事労務管理の各種規程、労働時間の管理方法に関して周知している。

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は行っていない。許可書のある宿日直の勤務間インターバルについては、厚労省のイメージ図を用いて、診療科長等会議で副理事（労務担当）から説明を行い周知している。	1 11-1_宿日直許可書.pdf 2 3-1.4-1.11-2.17-2.49-2.50-2.51-2.52-2.53-2.54-2.55-2.56-2_診療科長等会議議事録.pdf 3 4-2.11-3.49-3.50-3.51-3.52-3_診療科長等会議資料27-4.pdf 4 11-4_宿日直実務表.pdf 5 【差し替え】11-5_宿日直割振表・実務表・超過勤務命令簿.pdf	1 すべて 2 II その他 (3) マーカー部分 3 すべて 4 すべて 5 赤枠	□
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	○	毎年度実態に即した時間外・休日労働時間数を過半数代表と締結し、時間外労働休日労働に関する協定届を労働基準監督署へ届け出ている。	1 12_時間外労働休日労働に関する協定届.pdf 2 【差し替え】12-2_令和4年度_超過勤務集計.pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 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	○	超過勤務が45時間を超える月が1年のうち4回以上となった教職員について、所属長に通知し、超過勤務時間の減縮を求めている。36協定の見直し方法に沿って、必要があれば協定の見直しを実施する。	1 13-1.28-3_超過勤務特別延長の回数について.pdf 2 13-2.28-2.29-4_36協定の見直し方法.pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 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	○	滋賀医科大学教職員団体選挙管理委員会が滋賀医科大学教職員団体役員・監事選挙実施細則に基づき実施し、全学メールにて「教職員団体役員・監事の選挙実施について」案内し、選出結果についても同様に全学メールにて通知している。	1 14-1_滋賀医科大学教職員団体過半数代表者選出メール.pdf 2 14-2_滋賀医科大学教職員団体規約.pdf 3 14-3_滋賀医科大学教職員団体役員・監事選挙実施細則.pdf 4 14-4_投票用紙説明文.pdf 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 すべて 5	□
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	○	学内の教職員団体宛てのメールアドレスに意見を送ることができ、寄せられた意見が労使協議時に意見としてあげられている。今後、医師特別則対象者の区別できる情報を追加して、職員満足度調査と兼ねて意見をくみ取る仕組みを9月頃に予定している。	1 15-1_滋賀医科大学教職員団体案内.pdf 2 15-2_労使協議メモ.pdf 3 4 5	1 すべて 2 赤枠 3 4 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	●	達成している	○	教育、研究、診療、大学運営すべての観点から検討を行うために、病院長を委員長とし、基礎系教員、看護系教員、臨床系教員及び職員を構成員とした委員会で議論を行い、医師労働時間短縮計画を作成している。医師及び医療関係職と事務職員等との役割分担の推進については、役割分担推進専門委員会で作成している。	1 16-1_教職員労務管理検討専門委員会内規.pdf 2 16-2_教職員労務管理検討専門委員会名簿.pdf 3 5-1.16-3_役割分担推進専門委員会内規.pdf 4 5-2.16-4_役割分担推進専門委員会名簿.pdf 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 すべて 5	□
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	○	2月の診療科長等会議にて、医師労働時間短縮計画の内容について副理事（労務担当）から説明し、意見交換を行っている。	1 17-1_診療科長等会議規程.pdf 2 3-1.4-1.11-2.17-2.49-2.50-2.51-2.52-2.53-2.54-2.55-2.56-2_診療科長等会議議事録.pdf 3 17-3.18-1.79-2.80-2.81-2.82-2_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf 4 5	1 すべて 2 II その他 (3) マーカー部分 3 すべて 4 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	○	学内ホームページに医師労働時間短縮計画を掲載し、周知している。	1 17-3.18-1.79-2.80-2.81-2.82-2_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf 2 3-3.4-3.18-2_画面キャプチャ.pdf 3 4 5	1 すべて 2 No.7 3 4 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 2 3 4 5	1 2 3 4 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	○	出退勤時にICカード（職員証）による打刻を行い、勤怠管理システム（Dr.JOY）にて労働時間を把握している。	1 20-1.27-1_Dr.JOYマニュアル（自分の出勤簿を確認する）.pdf 2 20-2_出勤簿（3例）.pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 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（Dr.JOY）にて、労働と研鑽の考え方にに基づき、労働ではない時間を医師自身が入力を行うことで、把握することができる。2023年4月より医員の勤務計画をシステムに登録し、労働でない時間について研鑽の入力を開始する。	1 21-1_労働と研鑽に関する考え方について.pdf 2 21-2_Dr.JOYマニュアル（残業1自己研鑽を申請する）.pdf 3 【差し替え】21-3_Dr.JOY画面キャプチャー（自己研鑽）.pdf 4 5	1 すべて 2 すべて 3 赤枠 4 5	□

●	達成している	○	宿日直の時間帯を労働時間から除外していること(ただし、当該宿日直中に業務に従事した時間については時間外・休日労働時間として計上していること)が確認できる。
●	達成している	○	36協定の上限時間を定める際に根拠となった前年度の医師の最長時間外・休日労働時間の実績記録の資料が添付されている。
	達成している	○	定めた時間を超過した場合の手順が定められている。
●	達成している	○	36協定を取り交わした過半数代表者が適切なプロセスを経て選出されている。
	達成している	○	36協定の締結に関して、労使協議により医師から意見をくみ取る仕組みがある。
●	達成している	○	医師を含む関係者が参加する合議体で議論が行われ、労働時間短縮計画を作成している。
	達成している	○	対象医師が参加する会議で、労働時間短縮計画の説明が行われている。
	達成している	○	ホームページに医師労働時間短縮計画を掲載し、周知させている。
●	初回審査では審査対象外のため対応不要		記載不要
●	達成している	○	勤怠管理システムにより出退勤の時間を確認でき、詳細な労働時間を把握している。
	達成している	○	労働ではない時間（主に自己研鑽）が記録されていることが分かる勤怠記録（医師3名の1か月分）が添付されている。

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	○	毎月1日と16日に行われる兼業審査時に各医師から提出される新規依頼状及び変更届により把握している。 2023年4月からDr.JOYに兼業先の労働時間の自己申告入力を開始する。	1 22-1.74-1_兼業依頼状(任期)様式.pdf 2 22-2.74-2_短期兼業依頼状様式.pdf 3 22-3.74-3_学内兼業依頼状(兼業許可申請書・許可書).pdf 4 22-4_Dr.JOYマニュアル(兼業・副業の入力方法).pdf 5 【追加】22-5_兼業変更届・兼業取消届・Dr.JOY画面キャプチャー(兼業).pdf	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 すべて 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 2 3 4 5	1 2 3 4 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 2 3 4 5	1 2 3 4 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	○	勤怠管理システム(Dr.JOY)にて管理下にある医師の労働時間を把握することができ、予定入力時に連続勤務制限(28H)を超えるか、インターバル不足の場合はアラート表示させる仕組みがある。2023年4月より医員の勤務計画をシステムに登録し、代償休息が生じる場合は入力を行う。	1 25-1_勤務間インターバル・代償休息に関するルール.pdf 2 25-2_Dr.JOYマニュアル(追加的健康確保措置(勤務間インターバル)).pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 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	○	勤怠管理システム(Dr.JOY)にて各所属の所属長及び勤務計画管理者については、管理下にある医師の労働時間を把握することができる。管理者の承認については、週1回、又は2週に1回(毎月15日、月末)で実施する運用となっている。	1 26.28-1_Dr.JOYマニュアル(スタッフの出勤状況を確認する).pdf 2 【追加】26-2_2022.05Dr.JOY操作権限と時期.pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 3 4 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	○	勤怠管理システム(Dr.JOY)にて管理下にある医師の労働時間を把握することができる。また、月の超過勤務時間が45時間を超える教職員に対し、長時間労働による疲労蓄積度チェックの案内をメールにて送信している。	1 20-1.27-1_Dr.JOYマニュアル(自分の出勤簿を確認する).pdf 2 27-2_【通知】長時間労働による疲労蓄積度チェックの案内について.pdf 3 【追加】27-3_給与明細.pdf 4 5	1 すべて 2 すべて 3 赤字 4 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(Dr.JOY)にて常に、管理者、労務管理責任者及び事務統括部署である人事課においては、医師全員の労働時間を把握することができる。月の超過勤務時間が45時間を超える教職員に対しては、人事課から労務担当責任者、及び労働安全衛生委員会へ報告を行っている。	1 26.28-1_Dr.JOYマニュアル(スタッフの出勤状況を確認する).pdf 2 13-2.28-2.29-4_36協定の見直し方法.pdf 3 13-1.28-3_超過勤務特別延長の回数について.pdf 4 【追加】28-4_第9回労働安全衛生委員会議事録.pdf 5 【差し替え】28-5_【送付】超過勤務を月45時間を超えて命じられている医師メール・リスト.pdf	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 赤字 5 すべて	□
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	○	超過勤務時間が99時間を超える教職員がいる診療科に対し、超過勤務時間の減縮に係る指導書を送付するとともに該当の教職員に対し産業医面談を実施、診療科へ結果を通知するとともに、改善案の作成を依頼している。	1 29-1_過重労働に関する指導書.pdf 2 29-2_過重労働による健康障害防止のための産業医面談の実施について.pdf 3 29-3_長時間労働者の産業医面談結果及び改善結果の提出について.pdf 4 13-2.28-2.29-4_36協定の見直し方法.pdf 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 すべて 5	□
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	○	労働安全衛生法に基づいて産業医を選任している。 E-Govで申請したため、受付印がないが労基署には確認済みである。	1 30-1_産業医選任報告書.pdf 2 30-2_労働安全衛生委員会名簿.pdf 3 30-3_第10回労働安全衛生委員会議事録.pdf 4 5	1 すべて 2 すべて 3 赤字 4 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	○	産業医2名を面接指導実施医師として、実施体制のルール及び面接指導実施マニュアルを作成し、面接指導ができる体制を整備している。	1 31-1_面接指導実施ルール.pdf 2 31-2.32-1.33-1_面接指導医師一覧.pdf 3 【修正】31-3.32-2.33-2.34-2.35-3.37.41.43_面接指導実施マニュアル.pdf 4 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 5	□

● 達成している	○	自己申告ルールに基づいて報告を受けた医師の実績記録(医師3名の1か月分の記録)と副業・兼業時間まで時間外労働時間に通算されていることが分かる勤怠記録(副業・兼業を行った医師3名の1か月分)が添付されている。
● 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
● 達成している	○	勤怠管理システムにて労働時間を把握することにより、インターバル確保できなかった医師や代償休息の時間数を確認できる。
● 達成している	○	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。
● 未達成	×	労働時間が45時間を超える長時間労働を行っていない医師も医師本人が労働時間を把握することが必要です。給与明細には超過勤務時間の記載はあるが、超過勤務時間以外の所定労働時間の記載がありません。勤怠管理システムから医師本人が確認する場合は、少なくとも月1回確認することを定めたことがわかる資料が必要です。
● 未達成	×	超過勤務時間が45時間を超えた教職員については報告書があり把握できるが、勤務時間45時間未満の教職員を含む医療機関全体の医師の勤務状況が把握できない
● 達成している	○	超過勤務時間を超えた教職員が属する診療科に指導書の送付、該当教職員には面談を実施、診療科には結果を通知すると共に改善案の作成依頼もしており仕組みができています。
● 達成している	○	e-Govで申請し公文書等控がない場合も手続の申請がわかる画面のコピーを保存しておく等の処置をされた
● 達成している	○	面接指導実施のルールを定め、マニュアルも作成されており面接指導実施の体制が整備されている。

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	○	産業医が面接指導実施医師を兼ねている。今後、面接指導実施医師を増員した場合にも、面接指導実施マニュアルに基づき、保健管理センター所属の産業医に相談可能な体制を整備している。	1 31-2.32-1.33-1_面接指導医師一覧.pdf 2 【修正】31-3.32-2.33-2.34-2.35-3.37.41.43_面接指導実施マニュアル.pdf 3 【追加】32-2_面接指導実施マニュアル.pdf 4 5	1 すべて 2 p5 II 2 3 赤枠 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	○	産業医が面接指導実施医師を兼ねているため、上司とならない。また、面接指導実施マニュアルに基づき、面接指導対象医師と同じ部署は避けることとなっている。	1 31-2.32-1.33-1_面接指導医師一覧.pdf 2 【修正】31-3.32-2.33-2.34-2.35-3.37.41.43_面接指導実施マニュアル.pdf 3 4 5	1 すべて 2 p5 II 1 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	○	面接指導実施マニュアルに基づき、産業医、看護師、保健師が在籍している保健管理センターと連携する体制がある。	1 34-1_保健管理センターホームページ.pdf 2 【修正】31-3.32-2.33-2.34-2.35-3.37.41.43_面接指導実施マニュアル.pdf 3 4 5	1 赤枠 2 p5 II 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	○	面接指導実施マニュアルに記載している面接実施時期に基づき、対象者に連絡をする仕組みがあり、毎月申請のあった時間外勤務及び兼業時間をエクセル表で突合し、月単位で記録している。	1 35-1.42-1_令和4年度時間外勤務集計(教員).pdf 2 35-2.42-2_令和4年度時間外勤務集計(医員).pdf 3 【修正】31-3.32-2.33-2.34-2.35-3.37.41.43_面接指導実施マニュアル.pdf 4 5	1 すべて 2 すべて 3 p6 II 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伝える体制がある	● 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	○	面接指導実施マニュアルに記載している面接実施時期に基づき、所属長及びシフト管理者にも面接指導についての連絡体制がある。	1 【修正】31-3.32-2.33-2.34-2.35-3.37.41.43_面接指導実施マニュアル.pdf 2 3 4 5	1 p6 II 3 2 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	○	面接指導実施マニュアルに基づき、産業医による面接指導を実施する体制があり、長時間労働の医師面接指導結果報告書をもって2023年4月以降所属長に通知する予定である。	1 【修正】31-3.32-2.33-2.34-2.35-3.37.41.43_面接指導実施マニュアル.pdf 2 3 4 5	1 p9 IV 2 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	○	毎月申請のあった時間外勤務及び兼業時間をエクセル表で突合し、月単位で記録しており、実際に月の時間外・休日労働が155時間を超えた医師はいない。	1 35-1.42-1_令和4年度時間外勤務集計(教員).pdf 2 35-2.42-2_令和4年度時間外勤務集計(医員).pdf 3 4 5	1 すべて 2 すべて 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	○	面接指導実施マニュアルに基づき、産業医による面接指導を実施する体制があり、長時間労働の医師面接指導結果報告書をもって所属長に通知している。	1 【修正】31-3.32-2.33-2.34-2.35-3.37.41.43_面接指導実施マニュアル.pdf 2 【追加】43-2_36協定の見直し方法.pdf 3 4 5	1 p9 IV 2 すべて 3 4 5	<input type="checkbox"/>

	達成している	○	産業医が面接指導実施医師を兼ねており、マニュアルにも産業医に相談可能な旨が明記され、体制が整備されている。
	達成している	○	産業医が面接指導実施医師を兼ねており、マニュアルにも面接指導対象医師と同じ部署は避けることが明記され、体制が整備されている。
	達成している	○	面接指導実施にあたり、産業医、看護師、保健師が在籍している保健管理センターと連携する体制がマニュアルに明記されている。
●	達成している	○	面接指導実施マニュアルに時間外・休日労働が100時間以上になる前に本人に連絡する旨が明記されている。
●	初回審査では審査対象外のため対応不要		記載不要
	達成している	○	面接指導実施マニュアルの面接指導実施時期に管理者より所属長及び本人に連絡する体制が記載されている。シフト管理者が置いている場合は当該シフト管理者も連絡体制に含める必要がある。
●	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
	達成している	○	面接指導実施マニュアルに連絡体制の記載はあるが、措置の実施の手順が記載されていない。
●	達成している	○	月単位で時間外・休日労働が100時間を超えた時点で集計把握している。41.43に添付された面接指導実施マニュアルから達成していることがわかる。
	達成している	○	月の時間外・休日労働が155時間を超えた場合において、管理者より所属長及び本人に連絡する旨が記載されており、「36協定の見直し方法」で就業上の措置を実施するルールの記載がある。

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	○	労働安全衛生法に基づき、労働安全衛生委員会を毎月1回実施している。	1 44-1_教職員労働安全衛生管理規程.pdf 2 44-2_労働安全衛生委員会規程.pdf 3 44-3_労働安全衛生委員会議事次第(第7-9回).pdf 4 44-4_労働安全衛生委員会議事録(第7-9回).pdf 5	1 赤枠第17条 2 赤枠 3 赤枠 4 赤枠 5	□
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	○	長時間労働を行っている医師については、労働安全衛生委員会にて報告を行っている。また超過勤務時間の多い医師のいる所属長に対しては、労働時間の縮減の依頼を行っている。	1 45-1_第9回労働安全衛生委員会次第.pdf 2 45-2_第9回労働安全衛生委員会議事録.pdf 3 4 5	1 赤枠 2 赤枠 3 4 5	□
46	医師に対する健康診断の実施率	●	達成している	○	令和3年度の医師の健康診断受診率は100%である。	1 46_職員健康診断受診率.pdf 2 3 4 5	1 すべて 2 3 4 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	○	学内での健康診断の受診に関しては期間内であれば自由に受診できるようにしており、学内で通知を行っている。また、健康診断未受診者に対しては、健康診断実施期間外でも請負業者の施設にて受診ができるようにしている。	1 47-1_令和4年度教職員定期健康診断の実施について.pdf 2 47-2_令和4年度教職員健康診断時間割表.pdf 3 47-3_予約方法(定期健康診断未受検者).pdf 4 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 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	○	二次健康診断、及び労災給付請求にかかる二次健康診断の受診を推奨し、結果のフォローを行う体制がある。	1 48-1_二次健康診断のご案内.pdf 2 48-2_労災給付請求にかかる二次健康診断について.pdf 3 48-3_健康診断実施細則.pdf 4 5	1 すべて 2 すべて 3 赤枠 4 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		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	○	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に登録作成する。また、2024年1月からは助教等について、変形労働時間制を適用し、勤務計画をシステムにて作成予定であり、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することができる。	1 49-1_Dr.JOYマニュアル(時間外労働の進捗を確認する).pdf 2 3-1.4-1.11-2.17-2.49-2.50-2.51-2.52-2.53-2.54-2.55-2.56-2_診療科長等会議議事録.pdf 3 4-2.11-3.49-3.50-3.51-3.52-3_診療科長等会議資料27-4.pdf 4 49-4.50-4.51-4.52-4.53-4.54-4.55-4.56-4.73-2.87-2_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf 5	1 すべて 2 II その他(3) マーカー部分 3 すべて 4 赤枠p13~p14 5	□
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	○	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に作成する。また、2024年1月からは助教等については、変形労働時間制を適用し、勤務計画をシステムにて作成予定であり、法定休日が確保された勤務計画が作成することができる。	1 50-1.51-1.52-1.53-1.54-1.55-1.56-1_Dr.JOY勤務パターン作成マニュアル.pdf 2 3-1.4-1.11-2.17-2.49-2.50-2.51-2.52-2.53-2.54-2.55-2.56-2_診療科長等会議議事録.pdf 3 4-2.11-3.49-3.50-3.51-3.52-3_診療科長等会議資料27-4.pdf 4 49-4.50-4.51-4.52-4.53-4.54-4.55-4.56-4.73-2.87-2_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf 5	1 p2~p6 2 II その他(3) マーカー部分 3 すべて 4 赤枠p13~p14 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		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	○	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に作成する。また、2024年1月から助教等については、変形労働時間制を適用し、副業・兼業先の労働時間を含めた勤務計画を作成予定である。なお、勤務パターン作成説明に使用したものを参考に作成を依頼している。	1 50-1.51-1.52-1.53-1.54-1.55-1.56-1_Dr.JOY勤務パターン作成マニュアル.pdf 2 3-1.4-1.11-2.17-2.49-2.50-2.51-2.52-2.53-2.54-2.55-2.56-2_診療科長等会議議事録.pdf 3 4-2.11-3.49-3.50-3.51-3.52-3_診療科長等会議資料27-4.pdf 4 49-4.50-4.51-4.52-4.53-4.54-4.55-4.56-4.73-2.87-2_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf 5 51-5.52-5.53-5.55-5_勤務パターン作成説明.pdf 5	1 p28~p30 2 II その他(3) マーカー部分 3 すべて 4 赤枠p13~p14 5 すべて	□
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	○	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に作成する。また、2024年1月から助教等については、変形労働時間制を適用し、宿日直許可の有無による取扱いを踏まえた勤務計画を作成予定である。なお、勤務パターン作成説明に使用したものを参考に作成を依頼している。	1 50-1.51-1.52-1.53-1.54-1.55-1.56-1_Dr.JOY勤務パターン作成マニュアル.pdf 2 3-1.4-1.11-2.17-2.49-2.50-2.51-2.52-2.53-2.54-2.55-2.56-2_診療科長等会議議事録.pdf 3 4-2.11-3.49-3.50-3.51-3.52-3_診療科長等会議資料27-4.pdf 4 49-4.50-4.51-4.52-4.53-4.54-4.55-4.56-4.73-2.87-2_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf 5 51-5.52-5.53-5.55-5_勤務パターン作成説明.pdf 5	1 p8~p26 2 II その他(3) マーカー部分 3 すべて 4 赤枠p13~p14 5 すべて	□
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	○	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に作成する。また、2024年1月から助教等については、変形労働時間制を適用し、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を作成予定である。なお、勤務パターン作成説明に使用したものを参考に作成を依頼している。	1 50-1.51-1.52-1.53-1.54-1.55-1.56-1_Dr.JOY勤務パターン作成マニュアル.pdf 2 3-1.4-1.11-2.17-2.49-2.50-2.51-2.52-2.53-2.54-2.55-2.56-2_診療科長等会議議事録.pdf 3 53-3.54-3_診療科長等会議2023.02資料27-4.5.pdf 4 49-4.50-4.51-4.52-4.53-4.54-4.55-4.56-4.73-2.87-2_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf 5 51-5.52-5.53-5.55-5_勤務パターン作成説明.pdf 5	1 p8~p26 2 II その他(3) マーカー部分 3 すべて 4 赤枠p13~p14 5 すべて	□

		●	達成している	○	労働安全衛生委員会を毎月1回実施し、議事録も確認できる。			□
			達成している	○	労働安全衛生委員会において報告され、議事録も確認できる。			□
		●	達成している	○	提出資料により職員健康診断受診率は100%だと確認できる。			□
			達成している	○	丁寧な案内がされており、期間内であれば自由に受診できるようになっている。期間内に未受診でも請負業者の施設にて受診できることが確認できる。			□
			達成している	○	二次健康診断、及び労災給付請求にかかる二次健康診断の受診の案内もされており、結果のフォローを行う体制がある。			□
			現時点では達成していないが、具体的な実施時期を定め、取り組むことが医師労働時間短縮計画に記載されている	○	医師労働時間短縮計画に具体的な実施時期を記載し、取り組むことが記載されている。			□
			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	○	医師労働時間短縮計画に具体的な実施時期を記載し、取り組むことが記載されている。			□
			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	○	医師労働時間短縮計画に具体的な実施時期を記載し、取り組むことが記載されている。			□
			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	○	医師労働時間短縮計画に具体的な実施時期を記載し、取り組むことが記載されている。			□
			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	○	医師労働時間短縮計画に具体的な実施時期を記載し、取り組むことが記載されている。			□

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	○	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に作成する。また、2024年1月から助教等については、変形労働時間制を適用し、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を作成予定である。	1	50-1.51-1.52-1.53-1.54-1.55-1.56-1_Dr.JOY勤務パターン作成マニュアル.pdf	1	p8～p26	□
					2	3-1.4-1.11-2.17-2.49-2.50-2.51-2.52-2.53-2.54-2.55-2.56-2_診療科長等会議議事録.pdf	2	II その他 (3) マーカー部分	
					3	53-3.54-3_診療科長等会議2023.02資料27-4.5.pdf	3	すべて	
					4	49-4.50-4.51-4.52-4.53-4.54-4.55-4.56-4.73-2.87-2_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf	4	赤枠p13～p14	
					5		5		
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	○	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に作成する。また、2024年1月から助教等については、変形労働時間制を適用し、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を作成予定である。なお、勤務パターン作成説明に使用したものを参考に作成を依頼している。	1	50-1.51-1.52-1.53-1.54-1.55-1.56-1_Dr.JOY勤務パターン作成マニュアル.pdf	1	p28～p30	□
					2	3-1.4-1.11-2.17-2.49-2.50-2.51-2.52-2.53-2.54-2.55-2.56-2_診療科長等会議議事録.pdf	2	II その他 (3) マーカー部分	
					3	55-3.56-3_診療科長等会議資料27-5.pdf	3	すべて	
					4	49-4.50-4.51-4.52-4.53-4.54-4.55-4.56-4.73-2.87-2_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf	4	赤枠p13～p14	
					5	51-5.52-5.53-5.55-5_勤務パターン作成説明.pdf	5	すべて	
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	○	勤怠管理システムにおいて、2023年4月から医員の勤務計画をシステム上に作成する。また、2024年1月から助教等については、変形労働時間制を適用し、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のダブルチェックを実施予定である。	1	50-1.51-1.52-1.53-1.54-1.55-1.56-1_Dr.JOY勤務パターン作成マニュアル.pdf	1	p8～p26	□
					2	3-1.4-1.11-2.17-2.49-2.50-2.51-2.52-2.53-2.54-2.55-2.56-2_診療科長等会議議事録.pdf	2	II その他 (3) マーカー部分	
					3	55-3.56-3_診療科長等会議資料27-5.pdf	3	すべて	
					4	49-4.50-4.51-4.52-4.53-4.54-4.55-4.56-4.73-2.87-2_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf	4	赤枠p13～p14	
					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	○	厚生労働省主催のトップマネジメント研修を2022年11月29日に、病院長が受講している。	1	57-1_「トップマネジメント研修」開催のご案内、お申込・ご参加の御礼.pdf	1	すべて	□
					2	57-2_20221129トップマネジメント研修資料抜粋.pdf	2	すべて	
					3	57-3.58-4.59-2_働き方改革関連研修等.pdf	3	すべて	
					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	達成している	○	令和5年度において、令和4年度と同様に診療科長等会議で適時説明を予定している。また対象者への研修としてe-learningの実施を9月頃に予定している。なお令和2年度においては、e-learning研修を実施し、受講率100%を達成し教授会にて報告している。資料については契約上、年度限りであるためタイトルのみ提示する。	1	58-1.60-1_医師の働き方改革周知資料.pdf	1	すべて	□
					2	58-2_管理職向けWEB労務研修・受講状況まとめ.pdf	2	すべて	
					3	58-3_200909第5回教授会議事概要.pdf	3	黄色マーカー部分	
					4	57-3.58-4.59-2_働き方改革関連研修等.pdf	4	すべて	
					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	○	学内メールにて医師に対して、勤怠管理システムの操作方法や運用に関する周知を行っている。	1	59-1_勤怠管理システム(Dr.JOY)周知メール.pdf	1	すべて	□
					2	57-3.58-4.59-2_働き方改革関連研修等.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	○	全学フォーラム（2023.03.28）において病院長から、医師の働き方改革の進捗として面接指導実施体制、勤務間インターバルについて説明を実施した。今後はe-learning研修を実施するなど、学内での周知を計画している。	1	58-1.60-1_医師の働き方改革周知資料.pdf	1	すべて	□
					2	60-2_医師の働き方改革eラーニング教材.pdf	2	すべて	
					3	60-3_医師の働き方改革の対応状況について.pdf	3	すべて	
					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	○	毎年「役割分担推進専門委員会」において医師以外の職種へのタスクシフトを含めた「病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画」を作成し、翌年度に当該取り組みの評価を行っている。	1	61-1.62-1.63-1.64-1.66-1_病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画(R04)計画.pdf	1	すべて	□
					2	5-3.61-2.62-2.63-2.64-2.66--2_役割分担推進専門委員会議事概要.pdf	2	すべて	
					3	61-3.63-3.64-3_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf	3	赤枠p8～p11	
					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	○	毎年「役割分担推進専門委員会」において医師以外の職種へのタスクシフトを含めた「病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画」を作成し、翌年度に当該取り組みの評価を行っている。	1	61-1.62-1.63-1.64-1.66-1_病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画(R04)計画.pdf	1	すべて	□
					2	5-3.61-2.62-2.63-2.64-2.66--2_役割分担推進専門委員会議事概要.pdf	2	すべて	
					3		3		
					4		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	○	医師労働時間短縮計画に具体的な実施時期を記載し、取り組むことが記載されている。
	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	○	医師労働時間短縮計画に具体的な実施時期を記載し、取り組むことが記載されている。
	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	○	医師労働時間短縮計画に具体的な実施時期を記載し、取り組むことが記載されている。
	達成している	○	提出資料により、厚生労働省主催のトップマネジメント研修を受講したことが確認できる。
	達成している	○	提出資料により、研修を実施したことが確認できる。また、これから実施予定も確認できる。
	達成している	○	学内メールにて、勤怠管理システムの操作方法や運用に関する周知を行っていることを確認できる。
	達成している	○	提出資料により、説明を実施したことが確認できる。
	達成している	○	役割分担推進専門委員会においてタスク・シフトを含めた病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画を作成、取組内容が記載され、評価も行われている。
	達成している	○	役割分担推進専門委員会においてタスク・シフトを含めた病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画を作成、取組内容が記載され、評価も行われている。

63	特定行為研修者の活用等、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	○	毎年「役割分担推進専門委員会」において医師以外の職種へのタスクシフトを含めた「病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画」を作成し、翌年度に当該取り組みの評価を行っている。	61-1.62-1.63-1.64-1.66-1_病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画(R04)計画.pdf 5-3.61-2.62-2.63-2.64-2.66-2_役割分担推進専門委員会議事概要.pdf 61-3.63-3.64-3_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf 63-4_特定行為研修.pdf 【追加】63-5_特定行為実施記録・病院勤務医の負担軽減計画.pdf	1 すべて 2 すべて 3 赤枠p8～p11 4 すべて 5 すべて	□
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	○	毎年「役割分担推進専門委員会」において医師以外の職種へのタスクシフトを含めた「病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画」を作成し、翌年度に当該取り組みの評価を行っている。	61-1.62-1.63-1.64-1.66-1_病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画(R04)計画.pdf 5-3.61-2.62-2.63-2.64-2.66-2_役割分担推進専門委員会議事概要.pdf 61-3.63-3.64-3_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf	1 すべて 2 すべて 3 赤枠p8～p11 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	○	医師事務作業補助者等を対象に、医師との業務分担に係る研修会を実施している。	65_医師事務研修計画.pdf	1 すべて 2 3 4 5	□
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	○	院内掲示（病院1階患者通路）において、「病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画」について、患者への周知を行っている。	61-1.62-1.63-1.64-1.66-1_病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画(R04)計画.pdf 5-3.61-2.62-2.63-2.64-2.66-2_役割分担推進専門委員会議事概要.pdf 66-3_負担軽減計画掲載写真.pdf	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 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	○	夜間・休日の労働時間の延伸の一因となっていた病状・手術等のICを、平日9:00～17:00の実施を原則とする旨、患者へ周知している。 特定の診療科において、夜間・休日をオンコール体制とし、夜間・休日の労働時間短縮を図っている。	67-1.68-1_患者さんへのお願い文書(病状説明).pdf 67-2.68-2_掲示物写真.pdf	1 すべて 2 すべて 3 4 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	○	夜間・休日の労働時間の延伸の一因となっていた病状・手術等のICを、平日9:00～17:00の実施を原則とする旨を患者へ周知している。 特定の診療科において、夜間・休日をオンコール体制とし、夜間・休日の労働時間短縮を図っている。	67-1.68-1_患者さんへのお願い文書(病状説明).pdf 67-2.68-2_掲示物写真.pdf	1 すべて 2 すべて 3 4 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	○	会議のレジュメに各議題の説明時間及び会議終了予定時間を予め記載し、各委員に共有することで進行がスムーズになるよう努めている。	69-1_教授会議議題照会メール.pdf 69-2_教授会資料事前送付メール.pdf 69-3_学内委員会等ヒアリングの報告.pdf 69-4_事務部門へ通達.pdf 69-5_会議レジュメ.pdf	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 すべて 5 すべて	□
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	○	子の養育又は家族の介護のために請求した場合、所定労働時間の短縮することができる。	8-1.70-1_教職員の育児休業等に関する規程.pdf 70-2_育児短時間勤務者一覧.pdf	1 すべて 2 すべて 3 4 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	○	<p>出産・育児・介護等に直面して研究時間の確保が困難となった研究者に研究支援員を配置して研究の継続を支援しており、現在12名の医師が利用している。</p> <p>附属病院内と保育所内に搾乳室を設置し、いつでも利用できるようにしている。</p> <p>2007年2月、滋賀医科大学保育所「あゆっこ」開設。2013年1月に病児保育を開始した。2022年4月～11月の医師の利用状況は、利用者延べ186名中83名であった。</p>	71-1_募集要項(R4後期・短期).pdf 71-2_搾乳室.pdf 71-3_「あゆっこ」しおり.pdf 71-4_毎月の保育料請求データ.pdf	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 すべて 5	□

達成している	○	役割分担推進専門委員会においてタスク・シフトを含めた病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画を作成、取組内容が記載され「特定行為実施記録・病院勤務医の負担軽減計画」により実施状況や目標からの達成状況が把握できる。
達成している	○	役割分担推進専門委員会においてタスク・シフトを含めた病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画を作成、取組内容が記載され、検討している。
達成している	○	医師事務作業補助者等を対象に、医師との業務分担に係る研修会を実施、予定している。
達成している	○	院内掲示にて病院勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画を掲示、周知している。
達成している	○	夜間・休日の労働時間の延伸の一因となっていた患者等への説明を平日の診療時間内での実施を原則とすることを掲示し、患者へ周知している。 特定の診療科においては夜間・休日をオンコール体制とし労働時間短縮を図っている、とのことだが実施を確認できる資料が添付されていない。
達成している	○	夜間・休日の労働時間の延伸の一因となっていた患者等への説明を平日の診療時間内での実施を原則とすることを掲示し、患者へ周知している。 特定の診療科においては夜間・休日をオンコール体制とし労働時間短縮を図っている、とのことだが実施を確認できる資料が添付されていない。
達成している	○	会議のレジュメに各議題の説明時間及び会議終了予定時間を予め記載し、共有することで進行がスムーズになるようにしていることが確認できる。
達成している	○	提出資料の教職員の育児休業等に関する規程において、子の養育のために請求した場合短時間勤務が認められる。親の介護のための短時間勤務についての記載は見当たらない。
達成している	○	出産・育児・介護等に当たり研究時間の確保が困難となった研究者に支援員を配置し、研究の継続を支援できる環境が確認できる。 搾乳室を設置しいつでも利用できるようにしている。 保育所を開設し、多くの医師が利用していることが確認できる。

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	○	離職した女性医師の医療現場への復帰を支援する「スキルズアッププログラム」を2016年より実施しており、これまでに9名が利用している。 男女共同参画推進室のHPに相談窓口を設けており、電話やメールで相談を受け付けている。	1 72-1 女性医師支援のためのスキルズアッププログラム診療登録医受入要項.pdf 2 72-2 滋賀医科大学女性医師支援のためのスキルズアッププログラム概要.pdf 3 72-3 相談制度.pdf 4 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 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	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	○	遠隔電子カルテ閲覧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している。	1 73-1 第9回教職員労務管理検討専門委員会議事録.pdf 2 49-4.50-4.51-4.52-4.53-4.54-4.55-4.56-4.73-2.87-2 令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf 3 4 5	1 黄色マーカー部分 2 赤枠p13～p14 3 4 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	○	兼業依頼状により兼業先を把握しており、また、本学ホームページの兼業依頼手続きに休憩時間の確保を依頼している。	1 22-1.74-1 兼業依頼状（任期）様式.pdf 2 22-2.74-2 短期兼業依頼状様式.pdf 3 22-3.74-3 学内兼業依頼状（兼業許可申請書・許可書）.pdf 4 74-4 兼業申請手続き手順.pdf 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 4 黄色マーカー部分 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 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	○	医師の負担を減らすため、以下により患者に理解を求める内容を周知している。 1) "患者さん・ご家族への病状説明等の実施時間について"を病院ホームページに掲載および院内に掲示 2) "外来診療につきまして"を病院ホームページに掲載および院内に掲示 3) 「外来のご案内」冊子により当院が特定機能病院であることを周知し、①紹介状のない患者の原則受け入れ不可②選定療養費の設定を周知。	1 77-1 患者さん・ご家族への病状説明等の実施時間についてのごお願い.pdf 2 77-2 外来診療につきまして.pdf 3 77-3 外来のご案内.pdf 4 5	1 すべて 2 すべて 3 すべて 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	○	関連病院長会議を毎年開催し、県内外における近隣医療機関と意見交換を行う等、コミュニケーションを取っている。令和3年度開催時には、医師の働き方改革を議題に挙げ、議論・意見交換が行われた。	1 78-1 令和4年度滋賀医科大学関連病院長会議議事要旨.pdf 2 78-2 令和3年度滋賀医科大学関連病院長会議議事要旨.pdf 3 4 5	1 すべて 2 黄色マーカー部分 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	○	兼業先医療機関に、宿日直許可取得の協力依頼を行ったところ、令和4年度中に新規取得できた医療機関があったことから、時間外労働時間を減少することができた。	1 79-1 連携B水準適用医師の年間平均時間外・休日労働時間数.pdf 2 17-3.18-1.79-2.80-2.81-2.82-2 令和6年度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	□
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4年度中に兼業先の医療機関が新規宿日直許可を取得したことにより、1診療科において連携B水準対象医師の時間外労働時間の令和3年度合計時間1586.5時間から504.5時間減少し、令和4年度の合計時間では、1082時間となること確認できた。	1 80-1 連携B水準適用医師の年間最長時間外・休日労働時間数の減.pdf 2 17-3.18-1.79-2.80-2.81-2.82-2 令和6年度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	□
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4年度中に兼業先の医療機関が新規に宿日直許可を取得したことにより、1診療科において時間外労働時間が960時間超1860時間以下となる連携B水準対象となる医師4名の令和4年度の時間外労働時間の合計時間が960時間以下となる医師が1名確認することができたことにより、当該診療科に所属する連携B対象医師の割合が25%から6%の減少し19%となった。	1 81-1 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.pdf 2 17-3.18-1.79-2.80-2.81-2.82-2 令和6年度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	□

達成している	○	離職した女性医師の現場復帰を支援するスキルズアッププログラムを実施。また、男女共同参画推進室のHPに相談窓口を設置している。
現時点では達成していないが、具体的な実施時期を定め、取り組むことが医師労働時間短縮計画に記載されている	○	医師労働時間短縮計画に取り組むことが記載されているが、具体的な実施時期が記載されていない。
達成している	○	兼業申請手続き手順に休憩時間を含めた時間の記載を指示する文言が確認できる。兼業先も兼業依頼状により把握できる。
該当者なし	○	該当者なし
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	○	平日診療時間内での患者等への説明や外来診療について、ホームページに掲載・院内での掲示をもって患者への周知が確認できる。
達成している	○	提出資料により、関連病院長会議を開催し意見交換等、コミュニケーションをとっていることが確認できる。
改善している	○	提出資料により、前年度より改善していることが確認できる。
改善している	○	提出資料により、前年度より改善していることが確認できる。
改善している	○	提出資料により、前年度より改善していることが確認できる。

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	○	年間の時間外・休日労働が1860時間超の医師はいない。	1	82_1860時間超え確認用裁量労働制・変形労働時間制一覧.pdf	1	すべて	<input type="checkbox"/>
					2	17-3.18-1.79-2.80-2.81-2.82-2_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf	2	すべて	
					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		<input checked="" type="checkbox"/>
					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		<input checked="" type="checkbox"/>
					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		<input checked="" type="checkbox"/>
					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		<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	○	職員満足度調査の実施を2023年9月頃に予定している。 【追記】医師特別則対象者の区別できる情報を追加し、医師からの意見をくみ取り情報を収集する予定である。	1	87-1_滋賀医科大学教職員満足度調査設問項目.pdf	1	すべて	<input type="checkbox"/>
					2	49-4.50-4.51-4.52-4.53-4.54-4.55-4.56-4.73-2.87-2_令和6年度医師労働時間短縮計画.pdf	2	赤枠p13～p14	
					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	○	①令和4年7月に外来患者・入院患者を対象に満足度調査を実施し、その結果（速報値）を患者サービス向上委員会で報告→診療科長等会議でベンチマーク値を診療科へ周知している。 ②院内にご意見箱を設置し、常時患者からの意見を収集し、患者サービス向上委員会に報告のうえ、回答内容を検討している。 ③ボランティア活動者会議において、ボランティア活動員を通じて患者からの意見を収集している。 ④モニタースクラブのモニターが患者の目線で、院内スタッフの対応や環境をチェックしている。	1	88-1_入院患者、外来患者満足度調査.pdf	1	すべて	<input type="checkbox"/>
					2	88-2_患者さんからのご意見.pdf	2	すべて	
					3	88-3_ボランティア活動者会議議事録.pdf	3	すべて	
					4	88-4_病院モニタースクラブモニター会議議事録.pdf	4	すべて	
					5		5		

	前年度、前々年度に該当者はいない	○	年間の時間外・休日労働が1860時間超の医師はいない。
●	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
●	初回審査では審査対象外のため対応不要		記載不要
	未達成	×	B・C水準の医師に対する意見収集の実施の記載がない。
	達成している	○	年に1度患者満足度調査を実施し集計もしている。院内にご意見箱を設置し、常時患者からの意見収集を実施している。