

第6章 医師・看護師等の確保と働き方改革

1 医師・看護師等の確保

(1) 医師

現在、定期常勤医派遣はなく、大学医局に籍はあるものの退職時に補充を見込める医師はいません。

医師確保に向けた活動は、大学医学部・医科大学等訪問、医師紹介会社の活用、静岡県医師会報への広告掲載などを行っています。

今後も、次のような活動を継続し、非常勤医師で対応している診療科の常勤医師化や、患者数に対応した増員、診療科の新設などを図っていきます。

ア 大学訪問

現在当院は、定期常勤医派遣のローテーションがない状態ですが、当院医師の籍がある大学や、非常勤医師の派遣先の大学と繋がりが有るため、こうした大学への訪問を今後も継続していきます。

イ 医師紹介会社

紹介会社からの医師紹介については、専属の職員を配置し対応することで、できるだけ面談に結びつくよう努めています。近年、当院における傾向として医局を離れた医師の採用が増えており、今後も、こうした医師を積極的に採用していくとともに、結婚、出産、子育て等で現場から離れている女性医師も少なくないことから、女性医師の採用も積極的に進めていきます。

ウ 「静岡県医師バンク」への求人登録

令和3年1月から静岡県が実施し、静岡県医師会が運用する「静岡県医師バンク」が始まりました。当院は、この「静岡県医師バンク」に医師求人登録をし、県内で働きたい医師の採用につなげていきます。

エ 「ふじのくに地域医療支援センター」との連携

静岡県医師確保計画の策定に合わせ、令和2年1月に静岡県医学修学研修資金制度が改正されました。これにより、令和2年度以降の貸与者から、臨床研修後4年間以上の「県の指定する地域」（医師少数区域等）の公的医療機関等で勤務することが条件になりました。当院は、この医師少数区域となっていることから、医師の派遣を受けられるよう、これまで以上に、ふじのくに地域医療センターと連携していきます。

オ 医学生修学資金貸与制度

当院の貸与者が医師免許を取得し研修期間に入っていることから、当院での勤務を推進するため定期的に面談を行っています。

カ 指導医の確保

若手医師の採用には、院内における研修が充実させる必要があります。院内研修を充実させるため、在籍する医師に対し、指導医の資格取得に向けた研修参加等の支援を行っていくとともに、新規の指導医の採用を進めていきます。

(2) 看護師

現在当院では、県内における感染の拡大状況をみながら、看護学校の病院実習を積

極的に受け入れることにより新卒看護師の採用に繋げており、今後も、新卒看護師の採用を積極的に行っていきます。加えて、看護師就学資金貸与制度の活用や結婚・育児で医療現場を離れている看護師の採用も引き続き実施することにより看護師の確保に努めます。

また、魅力ある職場作りと組織の活性化を目標にフィッシュ活動を実施することで、在職者の離職防止に努めており、当院の看護師離職率は静岡県全体よりも低い状態を維持していることから、こうした活動を継続的に実施していきます。

看護師の離職率 (単位:%)

	H28年度	H29年度	R元年度	R2年度	R3年度
当院	6.2	5.0	5.4	5.9	3.7
静岡県	9.9	10.0	10.0	8.5	11.7
全国	10.9	10.9	11.5	10.6	11.6

ア 看護師修学資金貸与制度

【看護師修学資金貸与制度】

対象者：看護師養成所に在学する者

貸与月額：月額60,000円以内（無利息）

返還免除：卒業13か月以内に看護師免許を取得し、貸与期間に相当する期間（月額が50,000円を超える者は、貸与期間に1年を加えた期間）を引き続き当院で看護師業務に従事したとき

(3) その他の取組（院内保育所の運営）

働きながら子育てをする職員を支援するため、院内保育所を引き続き運営していきます。また、院内保育所の環境整備も併せて検討していきます。

利用対象者：当院に勤務する医師、看護師及び薬剤師等

使用児童：3歳となった年度の3月31日まで

2 医師の働き方改革への対応

令和6年度から医師の時間外労働規制が開始されます。診療に従事する医師は、時間外・休日労働時間の上限制限について、以下のいずれかの水準が適用されます。

水準	長時間労働が必要な理由	年の上限時間
A水準	(臨時的に長時間労働が必要な場合の原則的な水準)	960時間
連携B水準	地域医療の確保のため、派遣先の労働時間を通算すると長時間労働となるため	1,860時間 (各院では960時間)
B水準	地域医療の確保のため	1,860時間
C-1水準	臨床研修・専攻医の研修のため	1,860時間
C-2水準	高度な技能の修得のため	1,860時間

当院では、下記の取組により、上記の「A水準」を適用します。

(1) 適切な労務管理の推進についての取組

当院では全職員を対象に出退勤管理システムによる出退勤時刻の管理をしています。これにより時間外勤務の多い医師についてはヒアリングを実施し削減に向けた方策を検討し、適切な労務管理に努めます。

(2) タスクシフト／シェアの推進についての取組

医師の負担やマンパワーを補うため、特定行為のできる看護師の養成と効果的な活用、医師事務作業補助者の活用など他職種で対応出来るような事例に対して、タスクシフト／シェアを推進していきます。

(3) ICTの活用についての取組

オンラインによる学会参加や研修受講ができるようにICT環境を整備することで、医師の院外における勤務時間の削減に努めます。