

		2023年度目標	現況をふまえた2024年度目標
1.	医師でなくても対応可能な業務について	医師事務作業補助者にて代行記載する書類の範囲を維持する。	現行の代行記載する書類の範囲を維持する。
		現在の取り組み「事務作業外の業務(診察予約・患者誘導・検査介助等)については、看護師等の医療関係職が対応する」を継続する。診察室への医師事務作業補助者の配置を検討する。看護師確保に努める。	看護師確保に最大限努力する。役割分担については、従来通り初診時の予診・静脈採血・入院の説明および事務作業外の業務は医師以外の職種が担当する。効率的な外来運用を行うために診察室への医師事務作業補助者を増員する。
		特定行為研修を修了した看護師の増員を検討し、増員となるなら1名増員を目標とする。	特定行為研修修了者の増員について検討する。
2.	当直勤務・医師の勤務シフトについて	医師が当直勤務を行う場合、できるだけ翌日の代休を取得できるよう調整する。代休が取れていない医師がいる場合は理由を検討し対応策を検討する。連続当直のシフトは組まない。当直翌日に予定手術をできるだけ入れないようにする。	引き続き、できるだけ当直翌日の代休が取得できるよう努める。当直翌日に予定手術をできるだけ入れないようにする。医師の休暇取得・代診医師確保の仕組みを整備する。
3.	救急当番医について	現在の取り組み「救急担当医は内科系・外科系の2名を置き、専門外の症例を診察することのないようにする」を継続する。時間外の小児科診療は小児科医師以外には専門外診療となるため、時間外小児科診療に係る指針を新たに検討する。その他、現在の状況を継続する。コメディカルのサポートを継続する。	現在の取り組み「救急担当医は内科系・外科系の2名を置き、専門外の症例を診察することのないようにする」を継続する。その他、現在の状況を継続する。コメディカルのサポートを継続する。時間外小児科の診療指針は、2023年9月の医局会で協議し、現状の指針のままとなった。
		当直時間の専門外の症例については、当直医の判断で専門医療機関へ転医させる手順を整え当直医の負担を軽減する。重症例等についてはコードブルーシステムを整備しており複数の医師で対応する仕組みがある。救急医療の指針を見直す。	現在の状況を継続する。救急医療の指針の改定については、2023年9月の医局会で協議し、現状の指針のままとなった。
4.	医師間の業務量の調整	一部の医師に過度の負担がかからないよう、役割分担推進のための多職種からなる委員会にて勤務医の勤務状況および処遇について諮り、さらなる負担軽減・処遇改善、時間外勤務削減を図る。非常勤医師の外来コマ数を増やし常勤医の負担軽減を図る。	現在の状況を継続するとともに、引き続き、多職種からなる委員会にて勤務医の勤務状況および処遇について諮り、さらなる負担軽減・処遇改善、時間外勤務削減を図る。非常勤医のコマ数増加に努める。医師全員がタイムカード打刻するよう指導し、就業状況を把握するとともに、医師間の業務量調整を適正に行う。他院からの入院紹介患者の割り振りや診療担当表の作成は医局長が担当している。
5.	会議の資料の作成	医局会等、医師のみが参加する会議についても、資料の用意や議事録の作成は医師以外が行う。	現在の状況を継続する。
6.	チーム医療を推進する	NST、褥瘡対策チーム、感染防止対策加算、患者サポート体制加算の算定要件にのっとりチーム医療を実践していく。複数主治医制については、新型コロナウイルス感染患者についてはチーム制で診療していることを皮切りに、今後拡大する予定である。	NST、褥瘡対策チーム、感染防止対策加算、患者サポート体制加算の算定要件にのっとりチーム医療を実践していく。複数主治医制導入については、現状の「日勤帯は主治医担当、時間外は日当直医担当」のシステムで特段の問題はない。
7.	治療の標準化を推進する	パスを増やし、さらに治療の標準化に努める。	新たなパスを作成し、さらに治療の標準化に努める。
8.	多職種による入退院調整	多職種からなる入退院調整委員会を毎週火曜日に開催し、他院からの紹介患者の入院判定や長期入院患者の退院調整を行う。入退院調整加算の算定要件にのっとり多職種にて退院調整を進めていく。	現在の状況を継続するとともに、多職種にて退院調整を進めていく。
9.	通勤への配慮	敷地内に職員駐車場がほとんどない状況のため、敷地外のもっとも病院に近い場所に医師用駐車場を設置する。	現在の状況を継続する。
10.	医師不足への対応	医師の増員に努める。	現在の取り組みを継続し、医師の増員に努める。2024年度に県が実施する常勤医師紹介事業へ申請済。新たに医師版ワーケーション制度に申請予定。白浜に滞在する医師がスポットまたは常勤で当院勤務できる体制を整える。
11.	風通しの良い働きやすい職場づくり	すべての医師の意見・要望を反映出来ている訳ではないが、可能な限り反映できるように努める。ストレスチェックを引き続き実施し、メンタルヘルスの不調を未然に防ぐよう努める。医師と幹部職員の面談について実施を検討する。	現在の取り組みを継続し、医師の働きやすい職場づくりに努める。医師と幹部職員の面談を実施する。

上記にかかわらず、関係職種間で適切に役割分担を図り、医療現場における効率的な業務を行っていくこととする。