

1 専門家による支援

① 訪問支援（導入支援）

○導入支援医療機関数の内訳

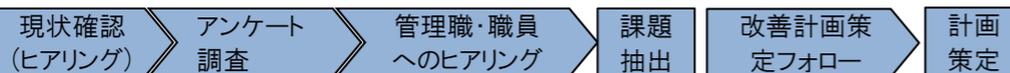
<参考>

		29年度	28年度	27年度	26年度
支援実施医療機関数		9	7	11	11
内 訳	所在地				
	区部	6	5	3	5
	多摩地域	3	2	8	6
200床未満		6	5	8	8

○現状分析・課題抽出支援：1 医療機関

■プロセス

- 医療労務管理アドバイザーと医業経営アドバイザーによる支援。
- 7回程度訪問し年度を通じて現状分析、課題抽出、改善計画策定までの支援を行う。
- 職員へのアンケートやヒアリングにより、現状分析・課題抽出を行う。
- 抽出した課題の改善のための計画策定をフォローする。



■申込のきっかけ

- 長時間労働の解消等の取組を促進させるため。

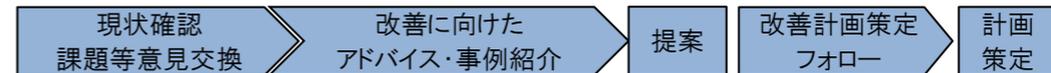
■進捗状況

- 平成29年度改訂したアンケート用紙を用いて職員に対しアンケートを実施。
- アンケートを集計・分析し、アドバイザーを複数グループ化し、管理職・職員へのヒアリングを実施。
- 今年度へ繰り越し、現在最終報告書を作成中。

○課題選択型支援：8 医療機関

■プロセス

- 医療労務管理相談は東京都社会保険労務士会が、医業経営相談は日本医業経営コンサルタント協会が支援。（医療機関の状況によっては合同で支援）
- 医療機関が選択した課題に対し、助言や事例紹介等により、改善の方策を提案する。
- 課題の改善のための計画策定をフォローする。



■取組状況

- 医療労務管理相談を2件、医業経営相談を6件支援した。
- 医療労務管理相談の内訳は「雇用契約・人事制度」が1件、「ハラスメント対策・メンタルヘルス対策」が1件であった。
- 医業経営相談では、「院内コミュニケーションの改善」を課題として選択する医療機関が多く、上司と部下との関係を問題視しているケースが多い。

○医療機関の声（アンケートより）

- アドバイザーからの助言・提案を院長、副院長へ伝えることで意識が向上した。
- アドバイザーが親切かつ迅速な対応で、知識に裏付けもされており、説得力があった。他事業所の事例にも詳しく、大変参考になった。
- 医療勤務環境というと、医療職が中心となるが、事務職員もいる。事務職員向けの勤務環境改善支援があれば、利用したい。
- 院長・副院長が看護部が感じている問題を知る機会となった。
- 職員へのヒアリングで職員の認識や不満を聞いてくれることで、ストレスの表出につながった。
- 職員へ現状に対する取組を周知する際に、どのような表現をすべきか、アピールの方法、その評価方法について、アドバイスがほしい。