

東京都医療勤務環境改善支援センターにおける平成29年度実績について（その2）

1 専門家による支援

② 訪問支援（組織力向上支援）

■ 支援の経緯
 医療勤務環境改善セミナー（平成28年2月）でのアンケートにおいて勤務環境改善のためにどんな財政支援が効果的か聞いたところ、44%の参加者から「人材育成のための経費」と回答され、外部の研修参加のための費用捻出が困難な中小病院が多いことから支援センターのアドバイザーを研修講師として派遣する支援を開始した。
 なお、平成30年2月実施の医療勤務環境改善セミナーにおいても、32%が「人材育成のための経費」が必要と回答しており、多くの病院で専門家による支援が必要とされている。

■ 実績 実施機関数：10医療機関＋2団体

【希望理由】

- ・ 専門家による研修や講義を受講した職員がいないため。
- ・ 職員間におけるコミュニケーションを改善したい。
- ・ 働き方改革を検討するにあたって、こういった取り組みが効果的か学びたい。
- ・ 具体的な指導や注意の仕方、言動についてどのように気を付けるべきか実践的に学びたい。 等

■ 事業内容

【対象】
 医療機関等が企画する研修会等

【講師】
 テーマに応じて講師を派遣

- ・ 医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士）
- ・ 医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント）

【方法】
 初回訪問時に、医療機関の現状と課題をヒアリングし、研修希望テーマと対象者、内容を確認

【終了後】
 研修実施後に受講者にアンケートを実施

■ テーマ別実績

- 1 医療労務管理
 6医療機関＋1団体
 - ①ハラスメント対策関係
 3医療機関
 - ②労務管理関係
 1医療機関＋1団体
 - ③働き方改革の動向関係
 2医療機関
- 2 医業経営
 4医療機関＋1団体
 - ①勤務環境（モチベーション、働き方改革）
 1医療機関＋1団体
 - ②コミュニケーション関係
 3医療機関

■ 研修会後アンケート調査結果

- ・ 概ね高い評価となった。
- ・ 社会的な背景からか年度後半は働き方改革やハラスメントに関する研修希望が多かった。
- ・ 今後、改めて外部講師を希望したいという声が多く聞こえた。

| | 対象者 | テーマ | 講師 | 終了後アンケート | | | | | |
|---|-------|----------------|--------------|-------------|----------|----------------|------------|---------------|---------------|
| | | | | テーマはふさわしかった | 内容を理解できた | 講師の説明はわかりやすかった | 今後業務へ活用できる | 研修全体を通して満足できた | 今後の外部講師受講希望有り |
| A | 管理職 | モチベーション・マネジメント | 医業経営アドバイザー | 92% | 96% | 96% | 71% | 92% | 96% |
| B | 管理職 | 組織間のコミュニケーション | 医業経営アドバイザー | 84% | 92% | 92% | 80% | 84% | 92% |
| C | 全員 | ハラスメント対策 | 医療労務管理アドバイザー | 91% | 88% | 75% | 67% | 67% | 77% |
| D | 看護管理者 | 労務管理の基礎知識 | 医療労務管理アドバイザー | 82% | 71% | 71% | 77% | 71% | 85% |
| E | 全員 | コミュニケーション・接遇 | 医業経営アドバイザー | 86% | 95% | 91% | 86% | 95% | 86% |
| F | 管理職 | 労務管理 | 医療労務管理アドバイザー | 91% | 92% | 87% | 64% | 79% | 80% |
| G | 全員 | 働き方改革の動向 | 医療労務管理アドバイザー | 81% | 92% | 89% | 61% | 83% | 89% |
| H | 看護管理者 | 働き方改革の動向 | 医療労務管理アドバイザー | 84% | 84% | 84% | 58% | 65% | 71% |
| I | 全員 | ハラスメント対策 | 医療労務管理アドバイザー | 91% | 84% | 91% | 82% | 85% | 72% |
| J | 全員 | ハラスメント対策 | 医療労務管理アドバイザー | 91% | 93% | 93% | 78% | 87% | 78% |