

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>

		30年度	29年度	28年度	27年度
支援実施医療機関数		11	9	7	11
再掲 所在地	区部	8	6	5	3
	多摩地域	3	3	2	8
	200床未満	7	6	5	8

○現状分析・課題抽出支援：6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

- 近隣の病院が支援を受け、「経営陣の努力が職員に届いていない」という結果が表れたことを聞き、現場職員からの声を吸い上げる機会を設けたい。
- 職場の環境改善を行い、離職防止、人員確保へつなげたい。
- 法人全体で勤務環境改善に取り組むに当たり、課題を抽出したい。
- 女性医師や看護師の不足を解消するための環境づくりをしたい。

■進捗状況

- 全て年度内に最終報告書を医療機関へ提供した。
- 最終報告に基づく改善計画書は4病院から提出された。
- 改善計画未提出の2医療機関に対してはフォローアップを実施予定。

○課題選択型支援：5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

支援内容	件数	進捗状況
医業経営相談	3	
院内コミュニケーションの改善	1	終了(改善計画受領)
人材基礎力育成	1	終了(改善計画未提出)
業務の効率化	1	終了(改善計画受領)
労務管理相談	2	
雇用契約・人事制度	2	終了(改善計画受領)
計	5	終了5(改善計画未提出1)

○医療機関の声（アンケートより）

- 定量化しづらい職員満足度が可視化され、改善に向けた優先順位をつけられた。
- 職員からの勤務環境改善への訴えが非常に強くなっている。
- 支援後、組織として初めて外部コンサルタントに依頼し、職員の働きやすいより良い勤務環境にするための取組を実施することになった。
- 職員の声をもとに院内全体で働きやすい職場にしていこうという風土が高まった。
- 職員の意識への浸透までは少し時間がかかると感じています。
- 自分たちの働く職場環境を良いものにする為、主体的に関わっていくことの大切さが一人ひとりの心の中に芽生えつつあると感じている。
- 自施設の中だけでの議論では、なかなか突破口が見いだせない課題も、外部アドバイザーの助言を得ることで、解決の糸口が見えてくる。
- 継続的なフォローをお願いしたい。

等