

1 専門家による支援

① 訪問支援（導入支援）

○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が基本
- ・ 5回程度訪問し、1月頃までに課題抽出を行う。



■ 申込のきっかけ

- ・ 2月のセミナーに参加し、第三者による評価・アドバイスをもらうため希望したという医療機関が多数

■ 各医療機関における主な課題（初回訪問時）

- ・ 様々な取組を行ってきたが、離職率がなかなか下がらない。取組に対して職員から不満も出ている。
- ・ 管理職の思いが職員にうまく伝わらない。
- ・ 看護師だけでなく、医師や薬剤師、コメディカルの確保・定着が課題。
- ・ 人事評価が部署によってばらつきがある。
- ・ 医師の言動に対する不満や患者からの苦情も少なからずある。

■ 抽出された主な課題

- ・ 上級管理職の意思や取組、努力がその他管理職や一般職員に伝わっていない。
- ・ 給与や労働時間等に関するルールの周知徹底（情報の共有化）を図る必要がある。
- ・ 医師とその他職種とのコミュニケーションが円滑でない。
- ・ 職員対象の相談窓口（セクハラ等に関する相談窓口）が整備されていない。整備されていても職員に周知されていない。
- ・ 人事評価の仕方が中間管理職にとって明確となっていない。
- ・ 業務量が多く、職員定着率が低い。職員の確保に困難が生じている。
- ・ 給与制度に関する職員の不満が大きい。
- ・ 労働時間（夜勤時間や残業時間等）の取扱いが職員にとって不透明な点がある。

■ 維持すべき強み

- ・ 職員間の関係性が良好である。
- ・ 一般職員も自院のことを気にかけており、前向きな姿勢が見てとれる。

○改善計画策定支援：1医療機関

■ プロセス

- ・ 専門的視点に基づき、抽出された最優先課題に対する改善計画の策定までを支援
- ・ 医療機関において作成する改善計画案に対し、意見交換及びアドバイスをを行い、医療機関が改善計画を策定できるように支援する。



■ 取組状況

- ・ 院内PTでの検討により詳細な現状分析を行い、優先して改善すべき事項等を洗い出し、整理した上で改善計画に反映

○医療機関の声（アンケートより）

- ・ 外部の専門家を招いたことで改めて課題への取組を意識化することができた。
- ・ 勤務環境に関する漠然としていた不安要素が明確になり、どの部分に注力すべきか理解を共有することができた。
逆に、満足度の高い部分があることも理解でき、自信にも繋がった。
- ・ 当院の課題を院全体で共有することができた。課題解決へのキーワードを知ることができた。
- ・ おさなりにしてきた職場環境の改善について、経営陣を中心に、組織的に本腰を入れて取り組もうという意識が芽生えた。
- ・ 今までの取組を継続する必要があること、さらに改善を進めることが必要であることが理解できた。
- ・ 同業又は異業種における職場環境の最新動向を提示してもらえた。
- ・ 勤務環境改善はまだ端緒についたばかりで、職員からすると、病院が何かしてくれる、与えてくれるのを待っているという意識は変えられていないと言いはし難い。
- ・ もう少し時間を割いて、改善手法等について、考える方向性だけでもアドバイスが欲しい。より具体的な改善策を提示してほしい。