

1 専門家による支援

① 導入支援

○導入支援医療機関数の内訳

<参考>

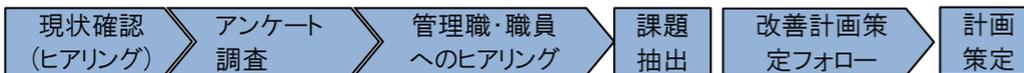
		R3年度	R2年度	R元年度	H30年度	H29年度	H28年度	H27年度
支援実施医療機関数		8	9	10	11	9	7	11
再掲	所在地							
	区部	2	4	5	8	6	5	3
	多摩地域	6	5	5	3	3	2	8
	200床未満	5	4	4	7	6	5	8
前年度からの継続		2	5	-	-	-	-	-

※R元から年度をまたいでの支援を可能とした

○現状分析・課題抽出支援：3医療機関

■プロセス

- 主に医業経営アドバイザーによる支援
- 複数回訪問し、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の実施により明らかになった現状と課題を報告書にもまとめ医療機関へ提供する。
- 医療機関が課題の改善のために計画を策定し、アドバイザーはその策定をフォローする。



■申込みのきっかけ

- 院内でのアンケートにより、看護職員からの不満が多いことがわかったため、どのような課題があるのかを確認したい。
- 以前導入支援を実施したが、当時から職員も入れ替わっているため、改めて課題等を抽出し今後の取組に活かしたい。
- 労働基準監督署から指導を受けたのをきっかけに、院内の勤務環境全般の見直しを図りたい。

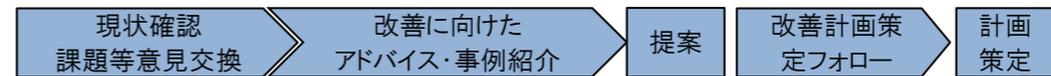
■実施状況

- 2件は最終報告書を医療機関へ提供した。（うち1件は昨年度からの継続）
- 1件は支援を継続中（来年度へ継続予定）

○課題選択型支援：5医療機関

■プロセス

- 労務管理相談は医療労務管理アドバイザーが、医業経営相談は医業経営アドバイザーが支援（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。



■申込みのきっかけ

- 看護職員や介護職員の離職率が高いため、原因分析も含めてアドバイスをもらい、改善を図りたい。（医業経営相談）
- 離職率の改善が急務であるが、自院で改善に取り組んでいてもなかなか改善されないためアドバイスがほしい。（医業経営相談）
- 院内の会議で出てきた課題について、優先度の高いものから支援をお願いしたい。（医業経営相談）
- 過去の支援を踏まえ院内で進めている取組について、部分的に支援してほしい。（労務管理相談）

■実施状況

支援内容	件数	進捗状況
医業経営相談	4	
離職率の改善	2	・最終報告書を医療機関へ提供 ・支援継続中(来年度へ継続予定)
院内コミュニケーションの改善	-	
業務の効率化手順	2	・最終報告書を医療機関へ提供(昨年度から継続) ・支援継続中(来年度へ継続予定)
人材基礎力育成	-	
労務管理相談	1	
労働時間管理	-	
雇用契約・人事制度	-	
両立支援制度	-	
ハラスメント・メンタルヘルス対策	1	組織力向上支援へと繋げて支援終了
計	5	