

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

○現状分析・課題抽出支援：6医療機関

■申込のきっかけ

- ・ 以前に支援センターの支援を受けた医療機関から話を聞き、「経営陣の努力が現場の職員へ伝わっていないことが多かった。」ということに驚き、職員の声を吸い上げる機会を設けたいと思った。
- ・ 職場の勤務環境を改善し、職員の退職を防ぎ、人員確保に繋げたい。
- ・ 法人として複数の医療機関を運営しており、救急機能がメインの病院と外来診療がメインの病院と役割分担をしている。法人全体で勤務環境改善に取り組むに当たり、機能に応じた病院ごとの勤務環境の実態を把握したい。
(同法人の2医療機関に対して同アドバイザーによる支援を実施。)
- ・ 病院の建替工事を計画中であり、これを契機に勤務環境の見直しを図りたい。女性医師の働き方や看護師の不足などが考えられるが、何から取り組めばよいかわからないため、支援をお願いし、改善の糸口としたい。
- ・ 病院規模の拡大により、新たな職員が多く入り、旧体制からの職員との融合が課題となっている。職員アンケート等により現状の勤務環境に関する課題を見える化することで、組織力強化につなげたい。

■進捗状況（平成31年3月1日 現在）

- ・ 5つの医療機関について、最終報告まで終了。
⇒最終報告を基に各医療機関において改善計画書を策定中。
(担当アドバイザーによる策定フォローを順次実施している。)
- ・ 1つの医療機関について、最終報告書を作成中。既に最終報告日の日程調整済みであり、年度内に終了予定。
- ・ 2医療機関から改善計画書が提出された。

○課題選択型支援：5医療機関

■申込のきっかけ

- ・ 職員アンケートを実施したところ、中間管理職層の仕事へのモチベーションが低い傾向にあることが分かった。主任を増やし、中間管理職の負担を減らそうと試みたが効果があまり上がらないと感じ、支援を受けたいと思った。
- ・ 現在運用している給与体系と実態がかい離しており、見直しをするに当たり、参考となる事例を教えてください。
- ・ 事務職について、現在は個人の能力に頼っている状況で組織としての教育や、キャリア形成ができていない。組織としての課題設定やスキル向上のためのシステムを構築し組織力を向上したい。
- ・ 医師事務作業補助者を導入し、医師の働き方を改善していきたいと考えているが、現場の医師が現在の働き方改革の動向をどこまで認識しているか分からない。外部アドバイザーによるヒアリングや講習会を通じて、医師の働き方改革に関する動向を現場の医師に対して周知していきたい。
- ・ ハラスメントに関する院内ルールを策定するに当たり、職員が自分たちで話し合い決めていきたいと考えている。その際のアドバイスや好事例の紹介等を外部アドバイザーにお願いしたい。

■ 進捗状況（平成31年3月1日 現在）

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
人材基礎力育成	1	終了
業務の効率化(医師事務作業補助)	1	終了
労務管理相談	2	
人事制度(給与体系の見直し)	1	終了
ハラスメント対策	1	終了
計	5	終了5

- ・ 「院内コミュニケーションの改善」、「業務の効率化」、「ハラスメント対策」ではアドバイザーによる支援と合わせて、組織力向上支援による研修を実施し、課題に対する知識を深めたうえで、改善策に対する好事例紹介等を行った。
- ・ 「人事制度」では参考に都の給与体系を情報提供し、病院の自主的な策定を支援した。
- ・ 「人材基礎力育成」では職員へのヒアリングにより、管理職と現場職員との意識ギャップが伺えたため、プロジェクトチーム等による組織としての協議の場を設けることを提案した。