

	初年度	翌年度
基本的な事例	<p>○ 現状分析・課題抽出型支援を申込</p> <p>担当：医業経営アドバイザー 初年度に次の課題を指摘</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント対策 ・職場内コミュニケーション ・人材の育成方法 	<p>○ 課題選択型支援を申込</p> <p>初年度に指摘された課題についての改善への取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント対策 → 医療勤務環境改善支援センターを活用（担当：医療労務管理アドバイザー） ・職場内コミュニケーション → 翌々年度に対応 ・人材の育成方法 → 自院で対応
解決に向けた方向性	<p>○ 現状分析・課題抽出支援（主担：医業経営アドバイザー）と課題選択型支援（課題により医業経営アドバイザーか医療労務アドバイザーが担当）を担当するアドバイザーが変わる場合がある。 〔解決に向けた方向性〕 支援医療機関の状況を的確に把握することができる様にするため、過去の支援記録の集約化を図る。</p> <p>○ アドバイザー契約は単年度の契約であり、受託者が変わる場合がある。 〔解決に向けた方向性〕 契約書等において、受託者が変更になった場合の継続性を担保する規定等を盛り込む。</p>	

	初年度	翌年度
支援自体が年度をまたぐ事例	<p>○ 現状分析・課題抽出型支援申込</p>	
解決に向けた方向	<p>○ 予算は年度単位で議会の承認を得て成立する。（翌年度の支援を確約できない。） 〔解決に向けた方向性〕 支援を申し込んできた医療機関に対し、「次年度の予算の執行が不可能になった場合、支援が途中で打ち切られることがあること」について了解を得る。</p> <p>○ アドバイザー契約は単年度の契約であり、受託者が変わる場合がある。 〔解決に向けた方向性〕 契約書等において、受託者が変更になった場合の継続性を担保する規定等を盛り込む。 支援を申し込んできた医療機関に対し、「次年度の担当アドバイザーが変更になる場合あること」について了解を得る。</p> <p>○ 支援期間が年度末までという一定の区切りがなくなる。 〔解決に向けた方向性〕 初回訪問時等において、支援期間（例：現状分析・課題抽出型支援の場合は9か月）を明示する。</p>	