

1 専門家による支援

② 訪問支援（組織力向上支援）

○組織力向上支援実施数の内訳

<参考>

			30年度	29年度	28年度
支援実施数			13	11	6
再掲	所在地	区部	8	6	3
		多摩地域	5	4	3
	200床未満		5	4	5
	関係団体			1	

○研修テーマ別の内訳

研修テーマ	件数
医療経営アドバイザー	5
院内コミュニケーション	3
医療現場におけるタスクシフト	2
医療労務管理アドバイザー	8
ハラスメント対策	4
メンタルヘルス対策	1
就業規則	1
医師の働き方改革	1
労務管理	1
計	13

■ 申込の傾向

- 導入支援「課題選択型支援」を実施する一貫で、職員に対する課題への理解促進のために組織力向上支援を希望する医療機関があった。（3医療機関）
- 同テーマに関する研修を、「管理職向け」と「一般職員向け」や、「講義形式」と「グループワーク形式」などといった形で、研修対象や研修の方式を変えて複数回実施することを希望する医療機関があった。（3医療機関（それぞれ2回実施））

■ 研修会後アンケート調査結果

病院	対象者	出席者数	テーマ	講師	終了後アンケート				
					テーマはふさわしかった	内容を理解できた	今後業務へ活用できる	研修全体を通して満足できた	今後の外部講師受講希望あり
A	全職員	28名	医療機関におけるハラスメント	医療労務管理	86%	96%	71%	86%	89%
B	主任以上の管理職	25名	「組織の要・リーダーの役割はこれ！」院内コミュニケーション力の向上	医療経営	84%	76%	64%	76%	80%
C	全職員	32名	医療現場におけるコミュニケーションのポイント	医療経営	94%	94%	94%	94%	84%
C´	管理職	15名	組織の要・リーダーの役割	医療経営	100%	100%	93%	100%	84%
D	副管理職	95名	労務管理の基礎知識・働き方改革の動向	医療労務管理	98%	91%	67%	89%	88%
D´	管理職	108名	管理学習会「ハラスメントについて考えよう」	医療労務管理	96%	92%	94%	93%	89%
E	選抜職員	13名	ハラスメントに関するワークショップ	医療労務管理	100%	100%	46%	69%	80%
F	医師	63名	医師の働き方改革について	医療労務管理	71%	63%	21%	43%	58%
G	看護、コメディカル、事務	47名	医療現場におけるタスクシフト	医療経営	60%	77%	32%	53%	80%
G´	医師	23名	医療現場におけるタスクシフト	医療経営	65%	96%	30%	70%	80%
H	全職員	138名	働きやすい職場環境へ 労務管理研修会	医療労務管理	95%	97%	77%	91%	68%
I	全職員	24名	メンタルヘルス対策	医療労務管理	83%	83%	63%	59%	63%
I´	全職員	17名	ハラスメント対策	医療労務管理	76%	88%	70%	47%	71%

※CとC´、DとD´、GとG´、IとI´は同じ医療機関

○医療機関の声（アンケートより）

- ハラスメント対策の研修を受け、相手に対する態度や言葉遣いを互いが意識するようになった。
- 管理職一人ひとりが、「自身の意識を変えなければ組織は変わらない」という気付きを得ることができた。
- 医師向けに働き方改革に関する研修をしていただき、良い研鑽の機会となった。
- 研修後、「医療勤務環境マネジメント委員会」が発足され、医療従事者負担軽減に向けた計画を策定した。
- 何か変化しないといけないのかな・・・という職員の気持ちの変化が生まれた。