

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

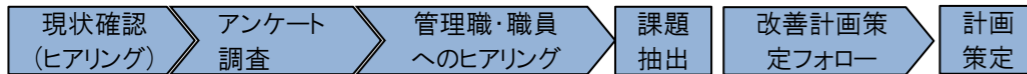
<参考>

		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		10	11	9	7	11
再掲 所在地	区部	5	8	6	5	3
	多摩地域	5	3	3	2	8
	200床未満	4	7	6	5	8

○現状分析・課題抽出支援：2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。
- 7回程度訪問し年度を通じて現状分析、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

- 職員の離職防止、定着を図りたい。
- 労働基準監督署から指導を受け、労働時間管理を見直したい。
- 都が開催した医療勤務環境改善セミナーを聴講し、勤務環境改善の必要性を痛感した。
- 働き方改革に向けて、まずは職員の声を聴き、課題を抽出したい。

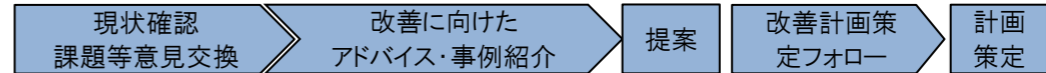
■実施状況

- 1件は途中で支援中止（令和元年度は自院で勤務環境改善に向けた検討を行い、次年度以降に必要があれば支援を改めて申込みたいとの連絡があった。）
- 1件は今年度へ繰り越して支援を継続中。

○課題選択型支援：8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

- 昨年度現状分析・課題抽出支援を受け抽出された課題について、継続して支援を実施してもらいたい。（医業経営相談）
- 課長と主任、主任と一般職員のコミュニケーションがうまくいかないため、主任の役割を明確にしたい。（医業経営相談）
- 医師の働き方改革に向け、労働時間の考え方を整理したい。（労務管理相談）
- 宿日直許可申請を検討しており、労働基準監督署へ相談しに行くにあたりアドバイスが欲しい。（労務管理相談）
- 労働基準監督署の監査を受けて、勤務環境改善について支援センターへ相談するように助言された。

■実施状況

支援内容	件数	進捗状況
医業経営相談	4	
院内コミュニケーションの改善	2	1件 支援停止(※1) 1件 終了(改善提案書 提供済)
人材基礎力育成	1	支援継続中(※2)
業務の効率化	1	支援継続中
労務管理相談	4	
雇用契約・人事制度	2	1件 終了 1件 支援継続中(※3)
労働時間管理	2	1件 終了 1件 支援継続中(※4)
計	8	

- ※1 新型コロナウイルス関連の患者増により継続困難に、今年度に再支援予定。
- ※2 組織力向上支援を実施し、今年度ヒアリング実施予定
- ※3 今年度最終訪問予定
- ※4 今年度へ継続