

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>

		R元年度	H30年度	H29年度	H28年度	
支援実施数		15	13	11	6	
再掲	所在地	区部	11	8	6	3
		多摩地域	4	5	4	3
	200床未満		6	5	4	5
	関係団体		2		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	9
院内コミュニケーション	6
勤務環境改善の好事例	2
業務の効率化	1
医療労務管理アドバイザー	6
ハラスメント対策	4
医師の働き方改革	1
労務管理	1
計	15

■ 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された。（2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された。（3医療機関）
- 地域や法人単位で医師の働き方改革に関する勉強会が開かれ、講師として依頼された。（2団体）

■ 研修会後アンケート調査結果

病院	対象者	実施日	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有り
A	事務職	6月14日	38名	業務の効率化について	医療経営	55%	79%	18%	34%	47%
B	全職員	8月29日	20名	ハラスメント対策	医療労務管理	85%	95%	70%	80%	75%
C	一般職員	10月7日	63名	ハラスメント対策(一般職向け)	医療労務管理	92%	97%	81%	79%	72%
C´	指導的立場	10月9日	68名	ハラスメント対策(指導的立場職員向け)	医療労務管理	81%	91%	76%	80%	71%
D	全職員	10月30日	18名	勤務環境改善の好事例(より働きやすい職場にするために)	医療経営	56%	67%	28%	44%	44%
E	看護管理者	11月6日	51名	働き方改革関連法の重要ポイント	医療労務管理	96%	98%	88%	90%	96%
F	管理職	11月29日	33名	これからの時代(令和)に必要な労務管理スキル	医療労務管理	91%	88%	55%	67%	88%
F´	臨床工学技士部門	12月1日	11名	ハラスメント対策	医療労務管理	82%	100%	55%	55%	82%
G	管理職	11月27日	16名	医療現場におけるコミュニケーション(感情の取扱い)	医療経営	87%	94%	94%	94%	87%
G´	管理職	12月18日	18名	医療現場におけるコミュニケーション(コミュニケーションの手法)	医療経営	94%	94%	94%	94%	89%
G´´	一般職員	1月29日	36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	89%	97%	86%	80%	72%
G´´´	一般職員	2月26日	22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	91%	100%	91%	95%	77%
H	管理職	2月13日	27名	医療現場におけるコミュニケーション(コミュニケーションの手法)	医療経営	100%	100%	96%	100%	100%
H´	一般職員	2月20日	70名	医療スタッフに必要なコミュニケーションの手法	医療経営	93%	100%	97%	96%	86%
H´´	一般職員	3月5日	-	医療スタッフに必要なコミュニケーションの手法	医療経営	新型コロナウイルス感染症の影響で中止				
I	全職員	3月23日	-	ハラスメント対策	医療労務管理	新型コロナウイルス感染症の影響で延期(今年度実施予定)				
J	主任級	3月25日	-	勤務環境改善の好事例(主任の役割について)	医療経営	77%	92%	62%	77%	54%

※同じアルファベットは同じ医療機関が複数回実施したものの。