

1 専門家による支援

② 組織力向上支援

○組織力向上支援実施数の内訳

<参考>

	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度	H29年度	H28年度
支援実施数	5	3	15	13	11	6
再掲 所在地	区部	2	1	11	8	6
	多摩地域	3	2	4	5	4
	200床未満	1	1	6	5	4
	関係団体	-	-	2	-	1

○研修テーマ別の内訳

研修テーマ	件数
医業経営アドバイザー	-
モチベーションの向上	-
院内コミュニケーション	-
業務の効率化	-
勤務環境改善の好事例	-
医療労務管理アドバイザー	5
医師の働き方改革	-
労務管理の基礎知識	2
メンタルヘルス対策	-
ハラスメント対策	3
計	5

■ プロセス

- 医療機関及び医療関係団体等が企画する研修会や勉強会等に、アドバイザーを講師として派遣
- 具体的な研修内容等については、医療機関及び医療関係団体等と調整の上で決定
- 講義時間は1時間程度

■ 申込みの傾向

- ハラスメントを含めた労務管理に関する基礎知識を知ってもらうための研修を実施したい。
- 昨年度にハラスメントに関するガイドラインを作成したため、その内容も踏まえた研修を管理職と一般職員に分けて実施したい。
- 医師の働き方改革を進めていくためには職員の意識改革が必要であるため、制度理解に関する研修を実施したい。（来年度実施予定）

■ 研修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	参考になった	研修全体を通して満足できた	外部講師による研修をまた受講したい
A	係長・副部長以上の役職者	6月8日	24名	ハラスメントに関する知識とその対応～明るい職場づくりのために～	医療労務管理	87%	100%	96%	79%	87%
A'	係長・副部長以上の役職者	6月14日	20名	ハラスメントに関する知識とその対応～明るい職場づくりのために～	医療労務管理	85%	100%	100%	85%	70%
B	管理・監督者層	9月2日	23名	ハラスメントの基礎知識と事例研究	医療労務管理	74%	87%	87%	83%	74%
C	全職員	12月23日	38名	ハラスメントに関する知識とその対応～明るい職場づくりのために～	医療労務管理	89%	97%	92%	95%	79%
C'	全職員	12月27日	40名	ハラスメントに関する知識とその対応～明るい職場づくりのために～	医療労務管理	87%	95%	87%	77%	75%

※同じアルファベットは同一医療機関が複数回実施したものの

■ 現在の申込み状況

病院	対象者	テーマ	進捗状況
D	管理・監督者層	院内コミュニケーション	来年度実施予定
E	管理・監督者層	労務管理の基礎知識	今年度中に実施希望であったが、コロナ対応により延期中
F	管理・監督者層(診療科部長)	医師の働き方改革の制度理解	来年度実施予定
G	医師全般	医師の働き方改革の制度理解	来年度4月に実施予定
H	新規採用職員	労務管理の基礎知識	来年度4月に実施予定