

令和2年度地域医療総合確保推進委員会 質疑回答書（別添資料）

	課題把握の方法	主な課題	課題毎の改善の方向性	改善提案	成果
法人A	・担当者ヒアリング ・職員アンケート	・業務量の不均衡	●一部の職員に負担が集中 ⇒業務基準の統一，各自の業務量の見える化	○業務チェックシートの導入	○業務チェックシートの周知によるセルフチェック体制の整備 ⇒個々人の業務量の客観的な評価が可能に ⇒4月以降も，内容を見直しつつ活用を継続
		・職員間の連携不足	●職員間のつながりが希薄で，相互に不仲な職員も。 ⇒互助の意識の醸成 ⇒模範的基準の策定	○模範となる行動＝「法人としての行動指針」の設定	○行動指針の周知によるセルフチェック体制の整備 ⇒各職員が規範意識について自己評価可能に （自己啓発・組織としての一体性の向上） ⇒4月以降も，内容を見直しつつ活用を継続
			●職員の意見を聞く機会が少ない ⇒職員が気軽に意見を言える環境整備	○目安箱の設置 ○委員会の設置	○目安箱の設置・運用開始 ⇒意見吸い上げの機会の確保 ○委員会の適時開催のスケジュールリング ⇒4月以降の定期的な検討機会を確保
法人B	・担当者ヒアリング ・職員アンケート	・業務量の不均衡	●一部の職員に負担が集中 ⇒業務基準の統一，各自の業務量の見える化 ⇒互助の意識の醸成	○業務チェックシートの導入	○業務チェックシートの周知によるセルフチェック体制の整備 ⇒個々人の業務量の客観的な評価が可能に ⇒4月以降も，内容を見直しつつ活用を継続
		・職員間の連携不足 ・上司に対する不満等	●意見を上げて上司が動かない。転じて，意見をいっても無駄という風潮に。 ⇒職員が気軽に意見を言える環境整備 管理職が話を聞く環境を	○目安箱の設置 ○施設長面談の開催 ○委員会の設置	○行動指針の周知によるセルフチェック体制の整備 ⇒各職員が規範意識について自己評価可能に （自己啓発・組織としての一体性の向上） ⇒4月以降も，内容を見直しつつ活用を継続
法人C	・担当者ヒアリング ・職員アンケート	・業務量の不均衡	●一部の職員に負担が集中 ⇒業務基準の統一，各自の業務量の見える化	※今回は以下の課題を優先	—
			●職員教育（指導・ケア）の薄弱化 ⇒指導にも活用可能な業務・行動指針の作成	○模範となる行動＝「法人としての行動指針」の設定	○行動指針の周知によるセルフチェック体制の整備 ⇒各職員が規範意識について自己評価可能に （指導する側，される側での目標の共有） ⇒4月以降も，内容を見直しつつ活用を継続
		・職員間の連携不足	●職員間の連携不足 ⇒意見が言いやすい環境の醸成 部署間の連携の強化	○目安箱の設置 ○委員会の設置	○交換研修（部署間での人材交換を実施し，他部署の業務等への理解を深める試み）の実施 ⇒職員相互の理解の促進 ○目安箱の設置・運用開始 ⇒意見吸い上げの機会の確保 ○委員会の適時開催のスケジュールリング ⇒4月以降の定期的な検討機会を確保