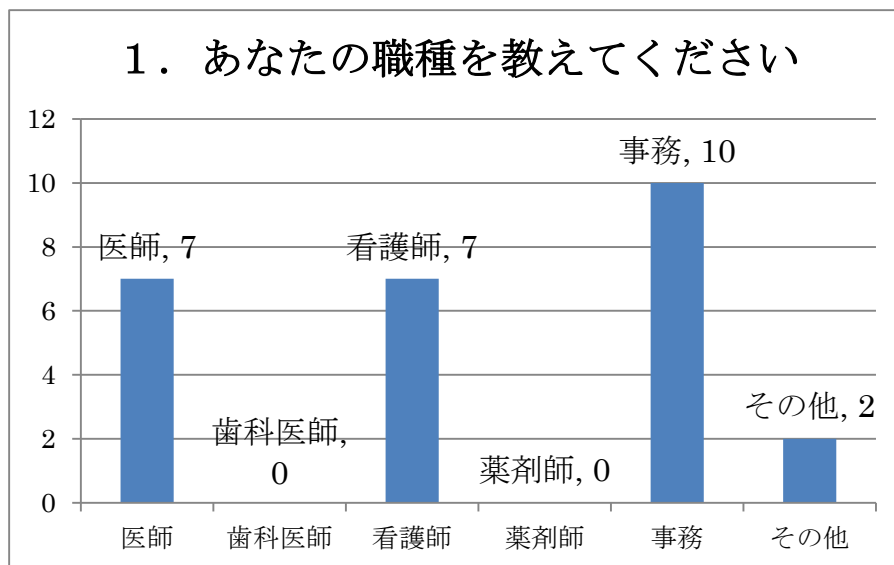


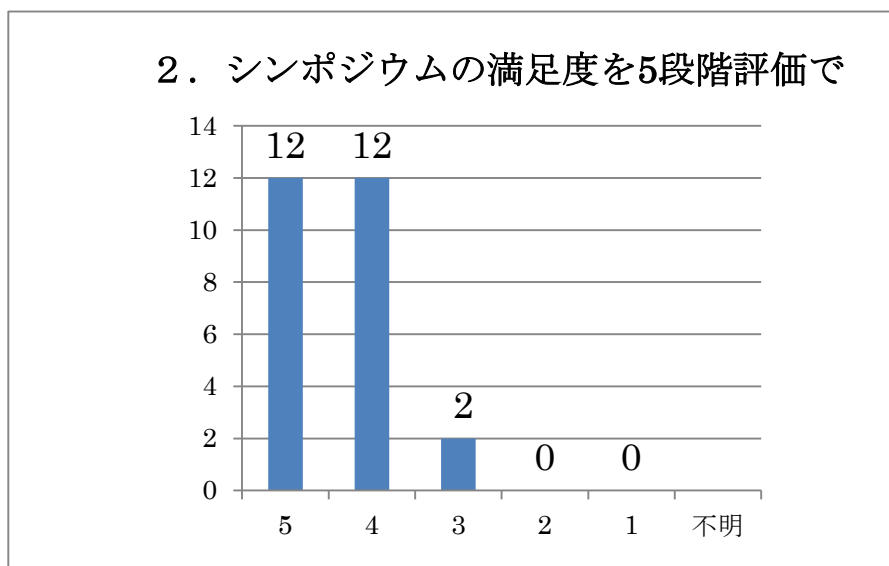
10月14日病院経営公開シンポジウムアンケート（回答数：26名）

1. あなたの職種を教えてください。



その他 2（メーカー、教員）

2. 本日のシンポジウムの満足度を5段階評価で記載願います。



3. 一番印象に残った内容は何ですか。（抜粋）

- リーダーの覚悟、考える前にぬけもれがないようにすることが最も大切である、マネジメント技術（事務）
- マネジメントは技術（医師）
- 医は人術である（医師）
- プログラムの内容（講師のプレゼン）、ケースディスカッションの有用性（看護師）
- 裴先生の研修教材（ケーキショップ）（その他：メーカー）

- ディスカッション（医師）
- 裊先生の講義の中であったケースディスカッションについて→メリットデメリットも含めてマネジメント人材育成においては重要であることを理解でき、自院でも取り入れたいと思った（事務）
- ケースディスカッションの紹介（看護師）（事務）
- 裊先生の組織改革（事務）
- いかに働く人で納得しながらできるか（看護師）
- マネジメントにおける効果的な学習方法、ケースメソッド（看護師）
- 人材教育について（医師）
- 納得解でのアプローチが重要（看護師）
- 価格の安さ（看護師）
- 医療系と事務系との関係の重要性（医師）
- マネジメントの定義（医師）

4. 病院経営で何を学びたいですか。（抜粋）

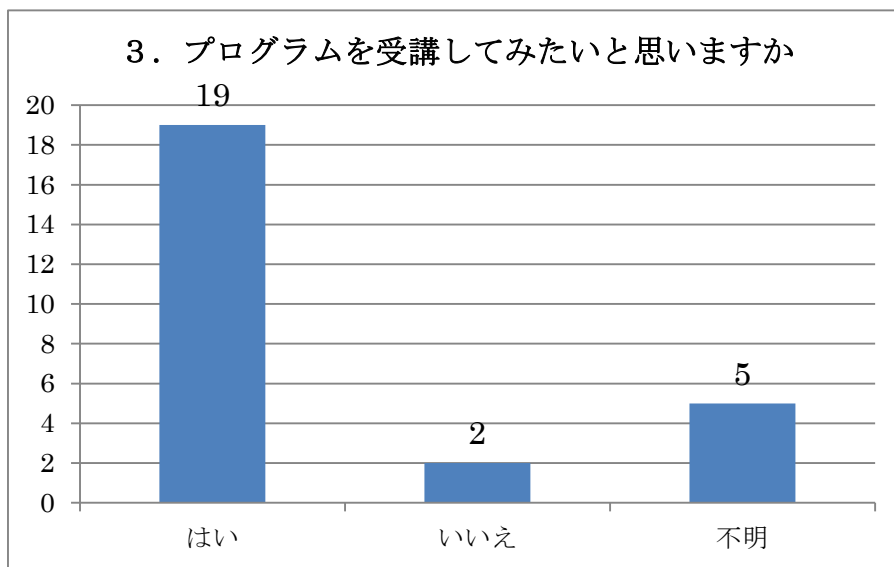
- 交渉力（事務）
- 人材育成と管理について（事務）
- 部署間の調整（医師）
- 戦術と人をいかに生かすか（医師）
- 意思決定する際のポイント（看護師）
- マネジメント、労務管理（事務）
- 病院経営層（および関係者）の方々の関心ごとを知る（メーカー）
- コミュニケーション、ファシリテーション（事務）
- 組織運営（事務）
- 仁術→人術のマネジメントを若い人材に教育機会を与えたい（事務）
- そもそも理解できていないのでベースから知りたい（看護師）
- 長期戦略の立て方、経営学、人のマネジメント（看護師）
- 人のマネジメント（医師×2）
- やりぬく力（看護師）

5. 病院経営で、あなた自身が悩まれていることは何ですか。（抜粋）

- 毎年業務が増えている、毎年事務力が弱くなる→強く給料アップにつなげること（事務）
- トップダウンに頼らない組織づくりが可能なのだろうか
- 組織形成（医師）
- 人材育成、モチベーション維持（看護師）
- 人材確保、トップダウン経営の改革（事務）
- 人の動かし方（医師）
- 人材育成（事務×3）
- 組織変革（事務）
- 病院は何をすればいいかというビジョンに向けて人材を人財となるような組織にする方法（看護師）

- 人のマネジメント、動機付け（看護師）
- 赤字経営（医師）
- 地域の人口減、収益減で経営が厳しいが、医師一人ひとりの認識低く患者さんを大事にしない、その他多くあります（看護師）
- 気をぬくと、赤字にかわる要因がいっぱい（看護師）
- 人事（医師）

6. プログラムを受講してみたいと思いますか。



7. その他、何でもご自由に記載してください。（抜粋）

- 自分の地域へいかにつなげるか（医師）
- これからも情報共有願います（教員）