

2021年度コンプライアンス推進行動計画の取組状況の評価・検証

【評価基準】 目標及び計画について4段階で評価

- | | |
|------------------|----------------------|
| 4：目標・計画を十分に推進できた | 3：概ね目標・計画どおり推進できた |
| 2：部分的な推進となった | 1：ほとんど目標・計画を推進できなかった |

1. 達成目標に対する評価

i) 働きやすい健全な職場づくり（ハラスメント対策の徹底）：評価2

コンプライアンス研修を通してハラスメントに対する意識啓発を行ったが、更に職員の理解を深めるための積極的な施策展開が求められている。

ii) 風通しのよい職場づくり（連携を深め、協力し合える職場づくり）：評価2

アクションチェックリストをもとに職場での議論を踏まえて、部署ごとの自主的な取り組みを推進したが、職場や仲間を意識した取組みへと十分に定着しておらず、追加的な施策も含め継続的に推進する必要がある。

2. 重点施策の取組に対する評価

(1) ハラスメント予防と対応

(計画)

特にパワハラに関する理解を深めるため、積極的に職員へ情報提供するとともに人権保護の観点からハラスメント対策を実施する。

(取組・実施状況：評価3)

・ハラスメントの相談窓口をガールーン上で周知

前回アンケート調査で、パワハラについて相談すべき窓口や担当者が明確になっていると回答した割合は27.3%と低い状況であったことから、改めて情報システムで分かりやすい表示を行うことで、39.8%に上昇した。

・パワハラに関するアンケートの実施

全体の回答状況は、前回に比べて回答期間が短く、年度末に実施したため全ての職種で回答件数が減少し、回答率は11.2ポイントの低下となった。

定期的な調査を年次的に実施することによって職場の状況や職員の意識の把握に努めていく必要がある。

ハラスメントの相談窓口の周知や苦情処理体制の整備など一定の取り組みを行ったが、更に職員の理解を深める積極的な施策展開が求められている。

(2) 働き方改革の推進

(計画)

長時間労働の抑制や年次休暇の取得推進を達成するための多様な取組みを試行するとともに、労働時間や休暇取得に対する職員の意識改革を図りながら働き方におけるコンプライアンスを協働で実現していく。

(取組・実施状況：評価4)

・推進体制の強化

働き方改革推進委員会を設置（3回開催）し、業務や研鑽に関する意識や運用の調整を図るとともに所属長に対して労務、勤務管理に関するマネジメント研修を実施し意識改革を進めた。また、タスクシフト推進委員会等の活動を本格化させ、順次取組みを推進した。

・就労実態の調査・把握

医師の労働時間短縮計画の策定に向けて医師職の長時間勤務や宿日直等の就労実態を調査し、院長ヒアリングを通して診療科へフィードバックした。

・勤務管理の適正化

毎月、所属長に対して職員の勤務状況を知らせ、対応や指導を促す取組みを継続し、長時間勤務の抑制を図った。

また、業務とその他自己研鑽や兼業に従事した時間的記録を勤怠システム上で明確化に処理するためのシステム及び運用を整備した。

(3) アクションチェックリストによる職場づくりの推進

(計画)

職場で助け合いや協力体制を推進することでひとり一人がやりがいを実感できる職場づくりを実現するために、アクションチェックリストを活用して具体的な取組みを各部署で実践する。

(取組・実施状況：評価2)

アクションチェックリストを配付し、年間を通じて部署単位で全職員を対象に職場改善活動を推進した。職場の職員で取組目標を決めてスタートし、見直しながら自主的に改善を進めていくことができた部署もあるが、職場での話し合いが十分できず一体となって取組みが進められていない部署もあった。

より多くの部署で定着し、職場の活性化につながるよう、まずは話し合い、身近で好ましいと思われることを、やれるところから、すぐに取り組み、をスローガンに引き続き活動を推進していく必要がある。

(4) 情報セキュリティの強化

(計画)

院内の情報システムのセキュリティ対策と合わせて、個人情報や機密情報等の管理に対する職員の意識向上を図る。

(取組・実施状況：評価3)

- ・システム監査の実施

毎年定期的に実施するアンケート調査により、情報システムに関する運用実態を調査把握した。

- ・サイバーテロやコンピュータウイルスへの対策

随時院内に対してランサムウェアやエモテット等のウイルス感染への警戒を呼び掛けるなど情報提供や注意喚起を行うとともに、セキュリティソフトやハードウェアの適正化を進めセキュリティを強化した。

(5) 職員倫理の徹底とサービスの確保

(計画)

全職員を対象としたコンプライアンス研修を通して職員の意識の向上と職員倫理の確保を図る。

(取組・実施状況：評価3)

- ・研修等の意識啓発の推進

新規採用者へのオリエンテーションとして職員倫理研修を必須として受講させるとともに、今年度はWEB方式により全職員が受講可能な形式でコンプライアンス研修及び交通安全研修を開催した。

職員全体への研修や情報発信に関しては、やや限定的な実施状況と考えられるため、次年度は、職員がコンプライアンスを意識する機会を増やすための取り組みを検討していく必要がある。