

2022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

2023年3月17日
コンプライアンス推進委員会

【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3**
- 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3**

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の研修を行い、職員の人権意識の啓発を推進する。

ハラスメント防止委員会を設置し、情報収集および対策を検討する。

(取組・実施状況：**評価3**)

・ハラスメント研修の開催

加古川市人権アドバイザーを講師に招き「ハラスメントの理解と防止に向けて」をテーマに研修会を開催し（2023年1月12日）、全職員へWeb配信した。

・ハラスメントの相談窓口をガルーン上で周知

電子カルテのトップページに院内、院外の相談員を掲示し周知を図った。

・職員苦情処理委員会を設置

ハラスメント及び内部通報の対応や処理について客観的かつ公正な解決を図るために、病院内外の委員で構成する委員会を設置した。

(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、労務マネジメント研修などを通して、適切な時間管理の理解を進め、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**)

・働き方改革推進委員会の開催（3回）

職位横断的な推進体制のもと、労働時間管理の基礎となる業務や研鑽に関する方針を明確化し、具体的な運用を調整しながら法令と実態に即した勤怠管理のルールを設定した。

・タスクシフト／シェアの推進

タスクシフト推進委員会が中心となり、MAをはじめ他職種への業務移管を順次進めるとともに、特定行為に関わる看護師の研修・育成に注力し臨床における運用を本格化させた。

・労働時間短縮計画の策定

2024年度に適用される労働時間規制に適合するため、時間外勤務の多い診療科については院長ヒアリングを通して勤務実態を踏まえた労働時間数や健康管理に係る取組み目標を策定した。

・勤務管理の適正化

業務とその他自己研鑽や兼業に従事した時間的記録の精度向上を図るため勤怠管理システムを改修し、勤務時間を適正に把握する基盤整備を実施した。

(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3)

- ・職場内のミーティングの機会を増やし課題の共通認識ができた。
- ・挨拶や声かけ、返事、笑顔の応対などホスピタリティ活動と合わせてコミュニケーションを活性化するよう取り組んだ。
- ・多くの職場で話しやすい雰囲気づくりに取組み、職場環境の改善を進めた。

(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、SNSの利用を含めた個人情報や機密情報等の管理に対するルールの徹底を図る。

(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)

コンプライアンスハンドブックを作成するほか、職員向けにコンプライアンスを題材とした情報提供をタイムリーに行い、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。

・コンプライアンス通信の発刊

職員全体への情報発信に関してコンプライアンスハンドブックは作成できなかったが、啓発用のニュースレターとして隔月でコンプライアンス通信を発刊し、定期的な注意喚起や職員倫理を確保する機会を創出した。