

2024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) 風通しの良い職場：間違いに気づく→指摘する→認め合える：**評価3**
- ii) チーム力の向上：助け合いやチャレンジが推奨され、改善・工夫が促進される：**評価3**

2. 重点的に取り組むテーマ

“ホウレンソウ”の“おひたし”を実践し、職場内の円滑なコミュニケーションを推進する。

(取組・実施状況：**評価3**)

・職場単位でアクションチェックシートを用いて、実践活動に取り組んだ結果、このましい項目の増加と、このましくない項目の減少につながった。

職場の様々な問題や不満を抽出する結果となり、進め方に課題が残った。

「おひたし」を意識することで、自身の行動を振り返る良い機会となった。

3. 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)

パワハラ具体的な事例や対応策に関する研修を行う。

院内の相談処理機能を強化し、職員の苦情や相談にタイムリーに対応する。

(取組・実施状況：**評価3**)

・パワハラに関する研修

本年1月に実施したパワハラアンケート結果を基に、パワハラ定義や基準を確認するとともに、パワハラと指導の違い等についてオンデマンド(e-learning)により全職員必須研修を実施した(3月7日～3月31日)。

・相談処理機能の強化、苦情相談へのタイムリーな対応

ハラスメントに対する相談をもとに、職員のヒアリング等の調査及び苦情処理委員会での審議を通して、パワハラ認定を行い必要な是正措置(懲戒処分、人事異動)を行った。

・パフハラに関するアンケート調査を実施

職員の意識と職場の実態を把握するためのアンケート調査を行った。回答率は68.9%で、前回（66.1%）をやや上回った。

(2) 働き方改革の推進

(計画)

適正な時間管理のもとで長時間労働を是正するとともに、タスクシフト／シェアによる協働体制を推進し、働きやすい職場環境を整備する。

(取組・実施状況：評価4)

・医師の労働時間管理

全診療科に対し、勤怠システムを通して必要に応じてアラートを行い、勤務実績が適正に記録されるよう支援した。80 時間を超過する時間外勤務が発生した診療科については、所属長と個別にヒアリングを行い改善・是正の指導を行った。

・面接指導実施体制

毎月 15 日時点で時間外勤務が 50 時間を超過した医師に対し、面接指導実施医師による面接指導を行い、特に就業上の措置が必要と認められる場合などは産業医と情報共有し、必要な支援を行う体制を整備した。

・タスクシフト／シェアの推進

タスクシフト推進委員会において、看護部、薬剤部、臨床検査部、放射線部、臨床工学室、リハビリテーション室、栄養管理室、院内感染対策室及びメディカルアシスタント室に係る医師業務の代行等の項目が取りまとめられ、タスクシフトを推進した。

(3) 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、個人情報保護や守秘義務の遵守を徹底させ、情報の適正管理を図る。

(取組・実施状況：評価4)

・システム監査の実施

医療情報システムアンケート調査の結果、システムへの理解度は前回と同程度で高い割合で推移しており、新たなシステム概ね安全なシステム運用が確保されている。

・サイバーテロやコンピュータウイルスへの対策

情報セキュリティ研修を通してウイルス感染への注意喚起を行うとともに、外部からの標的型攻撃を模擬した訓練メール等を実施し、職員のセキュリティ意識を向上させ、

データ漏えい等の防止を徹底させた。

(4) SNS の適正利用

(計画)

SNS 利用のガイドラインを職員に周知し、不適切な情報発信を防止する。

(取組・実施状況：評価 2)

・ SNS 利用に関するルールづくり

SNS 利用のガイドラインによって、情報発信に対する一定のルールや行動規範を定めるとともに、職員就業規則において服務（信用失墜行為の禁止）として明確化し、研修等で周知した。

・ サイバーパトロールによる情報収集

当院に関する書き込みや投稿について、定期的に巡視し、不適切な情報発信についてモニタリングを実施した。

(5) 職員倫理の徹底とサービスの確保

(計画)

コンプライアンス通信を定期発行し、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、職員倫理と服務規律の確保を図る。

(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個人情報保護研修及びコンプライアンス研修を開催した。

・ 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は、隔月でコンプライアンス通信を 6 回発刊し、定期的な注意喚起や職員倫理を意識・自覚する機会を提供した。