

2020年度 コンプライアンス推進行動計画

1. 計画の目的

本計画は、前年度までの取組状況などを踏まえて、役員及び管理監督職員の主導のもと、「コンプライアンス推進基本方針」に沿って、コンプライアンスを組織風土として定着させるための年次的な取組みとして定める。

2. 計画におけるコンプライアンスの位置づけ

コンプライアンスとは「法令遵守」という概念に加えて、法人内のルールや社会規範を含めた社会的責任を果たすことと定義する。

したがって、コンプライアンスは社会の要請であり、病院運営上の重要な戦略であることを理解し、職員一人ひとりがこうしたコンプライアンスに対する感覚を養い、法令やルールと実態との乖離を積極的に是正しようとする様々な行動を目指すべきコンプライアンスと位置づける。

3. 計画期間

2020年4月1日から2021年3月31日までとする。

4. 当計画期間における達成目標

コンプライアンス宣言の理念を定着させ、その実践を図るため、当計画期間において以下の目標を掲げ、全職員で取組を進める。

- i) 働きやすい健全な職場づくり
- ii) 風通しのよい職場をつくり、チーム力を向上させる

5. 計画の推進

本計画の推進にあたっては、身近な職域における問題に焦点を当てながら、職員一人ひとりが主体となって組織全体で積極的な課題の解決が図られるよう、多様な施策及び支援と結びつけることにより、コンプライアンスを知識から意識に変えて、行動として定着を図っていくものとする。

6. 重点施策

- (1) 職員相互の対話促進
- (2) ハラスメント予防と対応
- (3) 働き方改革の推進
- (4) リスク評価活動の推進
- (5) 情報セキュリティの強化
- (6) 職員倫理の徹底とサービスの確保
- (7) コンプライアンス推進月間の定着

7. 具体的な取組・活動

(1) 職員相互の対話促進

- ・朝礼やミーティング等の機会を活用して、職場における情報共有やコミュニケーションを促進することで、職員同士のチームワークの向上を図る。…【継続】
- ・ホスピタリティ活動のより積極的な取組みや創意工夫を各職場で推進する。…【継続】

(2) ハラスメント予防と対応

- ・改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）の施行に合わせて、より積極的な職員への情報提供や人権啓発を実施し、職場におけるパワハラやセクハラの防止を進める。…【継続】
- ・ハラスメントが発生した場合の被害者フォローやケアに関する体制や、迅速な再発防止策を提案するための対策チームを設置する。…【新規】

(3) 働き方改革の推進

- ・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。…【新規】
- ・会議や委員会等の効率的に運営し、業務時間の有効活用と時間外勤務の削減を図る。…【継続】

(4) リスク評価活動の推進

- ・本計画の達成目標の実現に向けて、部署ごとの課題設定を行い、コンプライアンス推進責任者（所属長）を中心として職場ぐるみで課題解決に向けた改善活動を進める。…【継続】

(5) 情報セキュリティの強化

- ・院内の情報システムのセキュリティ対策に合わせて、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。…【継続】
- ・SNS やインターネットの利用に関するルールやガイドラインを紹介するとともに、トラブルやリスク事例等を掲示して注意喚起につなげる。…【新規】

(6) 職員倫理の徹底とサービスの確保

- ・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。…【継続】
- ・機会ごとに綱紀の確保を通知するとともに、コンプライアンス通信やセルフチェックシートを活用した意識喚起の機会を定期的に設ける。…【新規】

(7) コンプライアンス推進月間の定着

- ・法人で発生した不祥事を風化させることなく、コンプライアンスへの意識を振り返る機会として推進月間を設け、職員意識調査や講演会、啓発活動等を実施し、コンプライアンスに対する関心を向上させる。…【継続】

8. 検証及び公表

本計画の実施結果及び目標の達成状況については、コンプライアンス推進委員会で実績や課題を検証し、コンプライアンス推進本部及び理事会に報告するとともに次年度の計画策定に効果的に反映させる。

また、計画の達成状況等の結果については、ホームページで公表する。

9. コンプライアンス推進体制（イメージ図）

