

2022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

2022年4月1日から2023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（ハラスメント対策の徹底）
- ii) 風通しのよい職場をつくり（連携を深め、協力し合える職場づくり）

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) ハラスメント予防と対応
- (2) 働き方改革の推進
- (3) アクションチェックリストによる職場づくりの推進
- (4) 情報セキュリティの強化
- (5) 職員倫理の徹底とサービスの確保

7. 具体的な取組・活動

- (1) ハラスメント予防と対応
 - ・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。
- (2) 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。
- (3) アクションチェックリストによる職場づくりの推進
 - ・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。
- (4) 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。
- (5) 職員倫理の徹底とサービスの確保
 - ・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。

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）

