

2023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 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。

(取組・実施状況：評価 3)

・ハラスメント研修の開催

本年1月に改正したハラスメント防止規程について、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15日～)。

・ハラスメントの相談窓口を再周知

電子カルテのトップページに掲示するほか、コンプライアンス研修の受講者に院内、院外の相談体制を再度周知した。

・パワ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66.1%で、前回(75.0%)大きく下回った。

・職員苦情処理体制を整備

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、院内の委員で構成する委員会を設置し、3つの案件について審議した。

(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)

・医師労働時間短縮計画の策定

全診療科の勤務実績を踏まえ、4 診療科について「B 水準」の特例を受けるべく「2024 年度の医師労働時間短縮計画」を取りまとめ、昨年 12 月 21 日付で兵庫県知事より「特定地域医療機関の指定」を受け、医師の働き方改革に向けた準備を着実に進めた。

・面接指導実施体制の構築

長時間労働が見込まれる医師への面接指導の実施運用体制の導入に際して、5 名の面接指導実施医師を養成するとともに、対象となる医師の把握方法等について事務部門で検討を行い、B 水準の指定を受けた診療科の医師及び各診療科の所属長への説明会を実施した。

・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や救急救命士の研修・育成に注力し院内における取組を推進した。

(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)

アクションチェックリストを活用し、職場単位で心理的安全性の高い職場づくりへの取組目標を設定し実践する。

(取組・実施状況：評価 3)

アクションチェックリストによる取組み

全部署で半期ごとに行動目標を設定し、実施状況を振り返り、就業環境の改善を推進した。短い期間での取り組みであったことから、大半の職場で具体的な成果にまで結びついていない状況であるが、課題認識や意識改革に一定の効果が認められており、次年度以降も改善を加えながら継続していく必要がある。また、職場のコミュニケーションを活性化するため、各部署で独自の取組みがみられた。

(ミーティング、面談、対話、アンガーマネジメント研修、業務量の調整や協力・応援体制の推進、情報共有 等多様な取組みが試行された。)

(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 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を実施し、システムへの理解度の推移を測定した結果、全職員において理解度の向上が確認された。

・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注意喚起を行うとともに、標的型攻撃を模擬した訓練メールを抜き打ちで実施するなど、実践的な方法でセキュリティ対策を推進した。

・SNS 利用に関するルールづくり

SNS 利用のガイドラインを策定し、適正な情報発信に対するルールや行動規範を明確化するとともに、職員就業規則で服務（信用失墜行為の禁止）に組み込み職員の遵守事項とした。

(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は、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提供した。