

# 2026年度 コンプライアンス推進行動計画

コンプライアンス推進委員会

# 1. 計画の趣旨

---

本計画は、機構による「コンプライアンス宣言」を受けて策定した「コンプライアンス推進基本方針」（2017年12月制定）を具現化するために年度ごとの目標及び取組みを示すものである。

# 2. 計画期間

---

2026年4月1日から2027年3月31日まで

# 3. 計画期間において達成すべき職場の目標

---

## i) 透明性の高いコミュニケーション

あいさつや報連相などの基本的なコミュニケーションが定着し、情報がオープンかつ適切に共有される。

## ii) コンプライアンスに対する感度の向上

おかしいと思うことが「見て見ぬふり」されることなく、ルールやきまりは公平に運用される。

## 4. 重点的に取り組むテーマ

---

### 院内ハラスメント防止体制の拡充

- ハラスメントに対する正しい理解や知識を発信できる人材を“明るい職場応援団”として養成（研修）するとともに、ハラスメント防止対策としてアクティブバイスタンダー\*の視点を導入し、「5D」の介入活動を推進する。

- 5Dの介入活動

**Distract（注意を逸らす）** いったん間を取ることで、ハラスメントがエスカレートすることを防ぐ。

**Delegate（第三者に協力を求める）** 複数の人々の介入で、より客観的で冷静な状況を作り出せる。

**Document（記録する）** 日時、場所、言動を特定するための状況証拠を保全する。

**Delay（あとから行動する）** その場で介入できなくても、あとで寄り添うことで被害者の孤立を防ぐ。

**Direct（直接行動する）** 加害者に直接ハラスメントであることを指摘し気づかせる。

\*アクティブバイスタンダー（行動する傍観者）は、ハラスメントや性暴力、差別などの場面で傍観せず積極的に行動し、被害の拡大を防ぐ第三者のこと。

## 5. コンプライアンス推進のための取組

---

### (1) ハラスメント予防と対応

- ペイハラなど多様化するハラスメントへの正しい理解を深めるための啓発を推進する。
- アンケート調査に寄せられる職員の意見や要望を反映させて、相談・支援活動を展開する。

### (2) 職員倫理の徹底とサービスの確保

- 職員倫理研修（必須）をとおして、SNSの適正利用や守秘義務等のサービスについて周知徹底を図る。
- コンプライアンス通信を定期発行し、わかりやすい事例等を示しながらリスクへの注意喚起を行う。

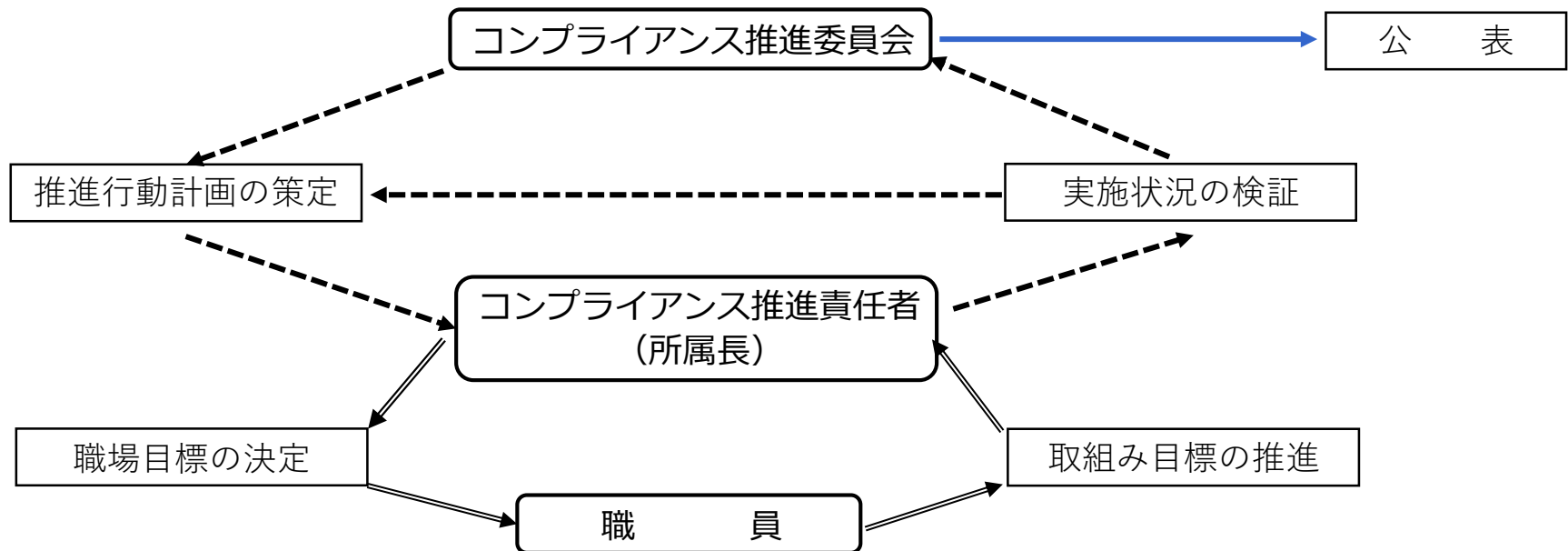
### (3) コンプライアンス施策推進体制の強化

- コンプライアンス推進委員会に作業部会を設け、機動的かつ効果的な施策展開を図る。
- 施策推進に必要な支援等の措置を講じる。

## 6. 実施状況の検証及び公表

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。

## 7. 計画の推進体制



# コンプライアンス推進基本方針

平成29年12月4日  
理事会決定

加古川市民病院機構は、役員及び管理監督職員が先頭に立って、以下のコンプライアンスへの取り組みを着実に推進する。

1. 専任組織を整備し、推進行動計画を策定する。
2. 最善の内部統制システムを構築する。
3. 規程等のルールを確立し、組織内のコンセンサスを徹底する。
4. 職員教育を通して、コンプライアンスに対する誇りと使命感を醸成する。
5. 適切に評価や見直しを行い、継続的なマネジメントのもとに推進する。
6. コンプライアンスの推進状況について、情報公開を行う。