

令和2年度定期監察結果報告書概要

～コンプライアンス意識の定着が図られる職場づくりに向けて～

I 定期監察の趣旨

定期監察は、職員の不祥事の発生を未然に防止するため、職場環境の点検等を通して、より良い職場づくりに繋げることを目的に、毎年度テーマを決めて、定期的を実施する監察である。(※特定個人の非違行為等の有無について、個別に監察するものではない。)

II 定期監察テーマ

コンプライアンス意識の定着が図られる職場づくりに向けて

III 監察の視点

1. コンプライアンス基本方針の徹底

【視点：職員のコンプライアンス意識の定着が図られているか】

2. 働きやすい職場環境づくり

【視点：働きやすい職場環境づくりが推進されているか】

IV 監察手順

アンケート調査（調査対象者数：853人）及び現地調査

V 監察結果

1. コンプライアンス基本方針の徹底

〔コンプライアンスに関する知識の定着はどうであるか。〕

- ・ 科長等職員及び一般職員において、全ての質問項目の数字が昨年度より低下しており、特に、「倫理条例・規則を読んだことがある」については47.2%、「コンプライアンス基本方針（コンプライアンスハンドブック）を読んだことがある」については60.6%と、共に低い数字となっている。

〔コンプライアンスに対する意識の定着はどうであるか。〕

- ・ 科長等職員及び一般職員において、コンプライアンスの意義の理解に関する回答率が、昨年度より低下している。

〔コンプライアンスの向上に向けて、どのように取り組んでいるか。〕

- ・ 多くの職員が、コンプライアンスの向上に向けて複数の取組を行っている。
- ・ 職員の研修ニーズも踏まえて研修内容を検討していく必要がある。

〔医療従事者に求められるコンプライアンスの状況はどうであるか。〕

- ・ 98%以上の職員が、医療従事者としての「高い倫理観」を持たなければならないことを意識している。
- ・ 全ての職位において90%以上の職員が、他の医療関係職種を「尊重している」が、一方で、他の医療関係職種の職員と「連携が図られていない」との回答が、局長等職員以外の職員で20%以上になっている。
- ・ 局長等職員以外の職員では、患者や家族への十分な説明を「いつも行っている」との回答が約60%にとどまっており、業務の余裕のなさが原因と考えられる。
- ・ 多くの職員が、うっかりミスやヒヤリ・ハット事案の発生を経験しているが、その防止対策として複数の取組を行っている。

提言

- ・ 医療従事者としての「高い倫理観」の保持が認められるが、公務員である県職員としてのコンプライアンス意識に低下が見られることから、地方公務員法、倫理条例等、コンプライアンス基本方針（コンプライアンスハンドブック）に関して繰り返し研修を行い、コンプライアンスに対する意識と理解を常に高めていただきたい。

2. 働きやすい職場環境づくり

〔働き方改革の実現に向けて、どのように取り組んでいるか。〕

- ・ 昨年度、本県では、「令和元年度働き方改革推進方針」を策定し、定期的・慣習的に行っている業務について、「スクラップ・アンド・ビルド」を基本とする抜本的な見直しを図るなど、働き方を大きく見直す取組が推進され、一定の効果が現れた。
- ・ しかし今年度は、新型コロナウイルス感染症への対応等により超過勤務時間数が増加に転じており、科長等職員及び一般職員の半数が所属の超過勤務時間数を「多い」と回答し、働き方改革により「改善された」との回答は20%となっている。

提言

- ・ 病院現場においては、日々、多くの患者を受け入れ、命に向き合う緊張感の高い業務が行われているところであるが、現場の士気を維持していくためにも、局長等職員が、従来の業務内容を柔軟な視点から見直すなどマネジメント力を発揮し、なお一層の「働き方改革」の取組を推進していただくことを要望する。

〔ハラスメントについて、指摘し合える職場環境であるか。〕

- ・ 一般職員及び会計年度任用職員において、「ハラスメントがあっても指摘し合えない」との回答が、パワハラで約4割、セクハラで約2割となっており、ハラスメントを受けた職員が相手に指摘したり、同僚等が支援することが行いにくい環境となっている。

提言

- ・ 今年度、病院局においては、パワハラ関係の不祥事が発生しており、まずは研修等により、パワハラ概念等の基本的知識の浸透が急がれる。
- ・ 局長等職員においては、上司と部下が1対1で定期的に面談する「1 on 1 ミーティング」等の手法を活用し、相手の立場を尊重しながら相互理解を図る雰囲気醸成し、風通しが良い職場環境づくりに取り組んでいただきたい。

3. まとめ

- 我々、徳島県職員は、公務員として県民全体の奉仕者であり、信託を受けて公務に携わっていることから、常により高いコンプライアンス意識が求められるのだということを忘れてはならない。
- 全ての職員がコンプライアンス基本理念を確認し、更なる自己研鑽に努めるとともに、互いを気づかい、問題があると感じた時には気軽に指摘し、話し合えるような職場環境の形成に努めて欲しい。
- コンプライアンス意識の向上には、職員の主体的かつ積極的な取組に加え、時機を捉えた取組の徹底や、職員が一人で問題を抱え込むことのない、十分にコミュニケーションがとれた職場環境の醸成が必要不可欠であることを局長等職員は強く認識し、強いリーダーシップを発揮して、その実現に邁進されたい。