

令和3年度定期監察結果報告書概要

～「ポストコロナ新時代」を見据えた「働きがい」のあ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

「ポストコロナ新時代」を見据えた「働きがい」のある職場づくりに向けて

III 監察の項目

1. コンプライアンス基本方針の徹底
2. 働きやすい職場環境づくり

IV 監察結果

1. コンプライアンス基本方針の徹底

①コンプライアンスに関する知識・意識の定着はどうであるか。

- ・ コンプライアンスの知識・意識は、一定の高い水準で保たれているとともに、倫理条例等の認知割合は昨年比べて約2倍に増加している。

②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。
- ・ 「サービスの根本原則に関する研修」及び「法令の遵守に関する研修」について、職員に研修の不足を自覚する傾向が見られた。

③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。
- ・ 90%以上の職員が他の医療関係職種職員を「尊重している」が、一方で、他の医療関係職種職員と「連携が図られていない」との回答が、局長等職員以外では20%以上になっている。
- ・ 一般職員と会計年度任用職員では、患者や家族への十分な説明を「いつも行っている」との回答率が約60%にとどまっている。

提言

- ・ 情報セキュリティ事故による被害を発生させないためにも、コンプライアンスの重要性と不祥事等により起こり得る影響を再度認識し、当事者意識を持ちつつチームワークを大切にして業務に励んでいただきたい。
- ・ 職員一人ひとりが初心を忘れず、公務員として守るべき倫理観を再認識し、コンプライアンスを「自分事」として捉え行動するとともに、目まぐるしく変化する困難を極める社会情勢においても職員が相互に気づかい、気づきあい、支え合える職場環境づくりを目指してほしい。

2. 働きやすい職場環境づくり

①ハラスメントのない職場づくりが推進されているか。

- ・ 「ハラスメントがあっても指摘し合えない」との回答は、セクハラよりパワハラの方が多かった。
- ・ 一般職員と会計年度任用職員は特に「パワハラがあっても指摘し合えない」と感じており、一般職員では4割を超える回答率であった。

提言

- ・ 局長等職員は、人による受け取り方の違いに所属職員が気づけるためにも、日頃から職場のコミュニケーションを活性化するように努力されたい。
- ・ ハラスメント等の労働問題の放置は、法令遵守意識の低下や職場環境の悪化を招き、各種不正を発生させる遠因となり得ることから、パワハラ未然防止は、各所属で率先して取り組むべき重要な課題であるといえる。

②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。

- ・ 新型コロナ対応の長期化により、従来よりも感染対策の手順が増えており、8割を超える局長等職員が「超過勤務が多い」と回答している。
- ・ 超過勤務について「偏り」をみると、6割を超える局長等職員及び科長等職員が「偏りがある」と回答しており、特定の職員や担当に超過勤務が偏っている。

提言

- ・ 職員個々での業務改善が必要であることはもとより、局長等職員によるマネジメントのもと、これまで以上に、部門間の連携や人員配置も含めた業務の平準化等を図る必要がある。
- ・ 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、常に柔軟な視点を持って業務の見直しを行い、「働き方改革」の取組を一層推進していただきたい。

③コロナ禍での健康管理・職場環境はどうであるか。

- ・ コロナ禍での健康に対する不安については、全職位の50%以上の職員が「不安がある」と感じている。
- ・ コロナ禍においても、7割以上の職員が仕事に対する「達成感や働きがい」を感じて業務を行っている。

提言

- ・ コロナ禍においては、心身に対するストレスの蓄積が心配されることから、各職員は健康相談やストレスチェック等を積極的に活用し、必要に応じて早期かつ適切なケアを行い、メンタルヘルス不調等の未然防止に努めていただきたい。
- ・ 「ポストコロナ新時代」を見据え、デジタル技術を活用したりリモート会議やオンライン面会等、コロナ禍で培った知識と経験を活かし、今後の新たな働き方に向け、職員一人ひとりの創意工夫に期待したい。

3. まとめ

- 職員は、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ている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、さら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いただきたい。
- コロナ対応という困難な業務にあたられた経験を糧とし、「ポストコロナ新時代」を見据えた「働きがい」のある職場づくりに向け、職員一人ひとりが高い倫理観を持ち、県民の負託に応えられるよう職責を全うされることを期待したい。