

定期監察結果報告書

～「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～

令和4年3月10日

徳島県病院局監察統括監 島田 清

目 次

I	定期監察の趣旨	1
II	定期監察テーマ及び選定理由	
1	定期監察テーマ	1
2	選定理由	1
III	定期監察の概要	
1	監察対象所属	1
2	実施時期	1
3	監察従事者	1
4	監察の視点	2
5	監察手順	3
IV	監察結果	
1	監察の視点から	
(1)	コンプライアンス基本方針の徹底	4
(2)	働きやすい職場環境づくり	12
2	終わりに	23
	【資料編：アンケート調査の結果】	24

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。

なお、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 定期監察テーマ及び選定理由

1 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

2 選定理由

新型コロナの感染拡大以降、職員には、テレワーク、分散登庁やWEB会議等、これまでに経験したことのない職場環境において、業務を継続するため、新しい働き方が求められている。

コロナ禍をはじめ「ポストコロナ新時代」においても、職員が公務員として必要な高い倫理観を持って、「働きがい」が感じられる職場環境づくりを進めるために、職員の「コンプライアンス意識の定着」に関する状況に加え、「働き方改革の推進」や「ハラスメントの防止」といった点に着目して監察を行う。

III 定期監察の概要

1 監察対象所属

1 所属

2 実施時期

令和3年10月から令和3年12月まで

3 監察従事者

徳島県病院局監察統括監及び病院局監察職員

4 監察の視点

今回の定期監察テーマの選定理由を踏まえ、次の視点から監察を実施した。

(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】

「徳島県の公務員倫理に関する条例」や「徳島県コンプライアンス基本方針」など、基本とすべき規範のもとで、病院局職員のコンプライアンスに対する知識・意識がしっかり定着しているかという視点から監察を行った。

- ア コンプライアンスに関する知識・意識の定着はどうか。
- イ 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。
- ウ 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】

職員の「働きやすい職場環境づくり」の推進について、全庁的に取組を進めている「セクハラ・パワハラの防止」及び「働き方改革」の状況と合わせて、新型コロナの影響について監察を行った。

- ア ハラスメントのない職場づくりが推進されているか。
- イ 働き方改革の状況はどうか。
- ウ コロナ禍での健康管理・職場環境はどうか。

5 監察手順

(1) アンケート調査

令和3年10月に監察対象所属の職員を次のとおり区分し、調査を行った。

- 局長等職員：病院局総務課、経営改革課における課長、政策調査幹、副課長及び、各病院における医療局等各局の局長、次長
- 科長等職員：病院局総務課、経営改革課、各病院事務局における科長等職員及び、各病院医療局の各科部長等、担当職員の勤務時間・服务等を直接管理する職員
- 一般職員：局長等職員、科長等職員及び会計年度任用職員を除く職員
- 会計年度任用職員：一会計年度を超えない範囲で任用される職員

アンケート調査は、設問の選択肢を選ぶ方法で行った。(資料編「アンケート調査の結果」を参照)

調査対象者数は、858人で、全ての職員から回答があった。

局長等職員	対象者	19人
科長等職員	対象者	55人
一般職員	対象者	576人
会計年度任用職員	対象者	208人
合計	対象者	858人

(2) WEB調査

令和3年12月に、監察対象所属に対して、アンケート調査の結果をもとに、局長等職員、科長等職員、一般職員及び会計年度任用職員から抽出した職員について、個別に面談し、各所属におけるコンプライアンス徹底に向けた取組状況等について聴き取り調査を行った。

IV 監察結果

1 監察の視点から

(1) コンプライアンス基本方針の徹底

職員のコンプライアンス意識の定着が図られているか

病院局においては、毎年度策定される県のコンプライアンス推進方針に基づく取組に加え、独自に毎月1回以上の研修が行われているところである。

今年度の定期監察は、昨年度までの調査結果を踏まえ、職員に求められるコンプライアンスに関する基本知識・意識がしっかり定着しているかどうか、過去のデータと比較することにより検証するとともに、各職員のコンプライアンスの向上に向けての取組状況について検証した。

加えて、医療従事者に求められるコンプライアンスの状況についても検証を行った。

ア 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。

■ 調査結果から

科長等職員及び一般職員のコンプライアンスに関する知識のアンケートへの回答において、いずれも「読んだことがある」及び「知っている」の回答率は昨年度よりも上がっており、全ての質問項目において90%を上回る結果となった。(表(1)-1)

また、「コンプライアンスについてあなたの考えるもの」に関しては、過去の調査結果と同様に「県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの」との回答が最も多くなり、回答率は93.7%となっている。(表(1)-2)

表(1)－1 コンプライアンスの知識に関する質問の、科長等職員及び一般職員の「はい」の回答率の過去の調査結果との比較

質 問	年 度	H24	H25	H26	～	R1	R2	R3
倫理条例、規則を読んだことはありますか。		63.9%	95.2%	87.7%	調査なし	100.0%	47.2%	93.3%
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)を読んだことはありますか。		87.5%	95.2%	調査なし	調査なし	100.0%	60.6%	96.2%
「利害関係者」との間における禁止行為について知っていますか。		90.9%	100.0%	90.2%	調査なし	100.0%	91.2%	96.8%
倫理条例、規則に基づく報告、届け出のルールについて知っていますか。		63.9%	95.2%	65.5%	調査なし	100.0%	78.6%	94.8%
懲戒処分の指針、公表基準を知っていますか。		調査なし	調査なし	調査なし	調査なし	93.3%	76.7%	93.2%

※H25、R1年度は事務部門、その他の年度は県立病院が調査対象。

表(1)－2 「コンプライアンスについてあなたが考えるものを全てお選びください。(複数回答可)」の問いに対する科長等職員及び一般職員の各項目の回答率の過去の調査結果との比較

質 問	年 度	H29	H30	R1	R2	R3
県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの		94.1%	81.9%	100.0%	77.9%	93.7%
不祥事から自分自身を守るもの		82.4%	62.7%	86.7%	63.3%	77.2%
県(組織)を守るために必要不可欠のもの		調査なし	調査なし	調査なし	調査なし	72.4%
家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの		52.9%	45.8%	73.3%	50.3%	53.6%
職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの		52.9%	41.0%	86.7%	51.5%	48.5%
日々の振り返りや学びを通じて意識の低下を防ぐ必要があるもの		47.1%	49.4%	73.3%	45.0%	32.3%
常に自らの意識が向上したと知るべきもの		17.6%	25.3%	46.7%	25.2%	0.0%

■ 職員の声 (アンケート及びWEB調査)

- ・ 規則も必要だが、そればかりに囚われてしまうと窮屈で面白みのない環境になりがちである。時代と共に変化する、柔軟な姿勢を持って常識の範囲内で行動することが必要である。
- ・ 毎月コンプライアンス研修を実施しており、職員の意識は高い。
- ・ 他で不祥事があった時には、師長からの伝達やミーティング、回覧等により情報が共有されるようになっている。

イ 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。

■ 調査結果から

今年度の調査においても、多くの職員がコンプライアンスの向上のため、自己研鑽や職場研修等複数の取組を行っているという結果が出ている。(表(1)－3)

しかし、職員が「必要」と考える取組と実際に「参加した(行った)」取組を比較すると、「ア サービスの根本原則に関する研修」や「イ 法令の遵守に関する研修」は「必要な取組」との回答率に比べて、「参加した(行った)」という回答率が低い傾向にある。

表(1)－3 「コンプライアンス向上に必要な取組として、あなたが考えるものを全てお選びください。(複数回答可)」と「コンプライアンス向上に関して、あなたが参加した(行った)ものを全てお選びください。(複数回答可)」の問いの今年度の回答率の比較

選 択 肢	職 位	①コンプライアンス向上に必要な取組として、あなたが考えるものを全てお選びください。	②あなたが参加した(行った)ものを全てお選びください。	①－②
ア サービスの根本原則に関する研修	局長等職員	100.0%	68.4%	31.6%
	科長等職員	89.1%	76.4%	12.7%
	一般職員	79.5%	67.5%	12.0%
イ 法令の遵守に関する研修	局長等職員	94.7%	73.7%	21.0%
	科長等職員	85.5%	63.6%	21.9%
	一般職員	75.5%	49.8%	25.7%
ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	局長等職員	89.5%	89.5%	0.0%
	科長等職員	80.0%	76.4%	3.6%
	一般職員	51.0%	40.8%	10.2%
エ 自己研鑽	局長等職員	89.5%	73.7%	15.8%
	科長等職員	54.5%	63.6%	△9.1%
	一般職員	44.1%	35.4%	8.7%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	局長等職員	73.7%	63.2%	10.5%
	科長等職員	45.5%	43.6%	1.9%
	一般職員	34.4%	32.1%	2.3%

カ 新聞報道等による他の不祥事についての反省・注意	局長等職員	68.4%	68.4%	0.0%
	科長等職員	70.9%	81.8%	△10.9%
	一般職員	55.2%	57.8%	△2.6%

■ 職員の声（アンケート及びWEB調査）

- ・ 過去の判例や法律の教育が必要である。
- ・ 具体的な事例を学ぶ、周知することが効果的と考える。
- ・ 部下に利害関係者との関わり方等を指導する時もある。
- ・ ランサムウェアやUSBの使用など、情報セキュリティに関することはコンプライアンス研修でも学んでおり、普段から気をつけている。
- ・ 業務の都合上、研修は夕方があると参加しやすい。また、eラーニングの研修は受けやすい。

ウ 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か。

■ 調査結果から

（医療従事者として高い倫理観が求められることについて）

全ての職位において、「意識している」との回答が98%以上となっており、病院局においては、医療従事者として高い倫理観を持って業務にあたっていることが認められる。（表（1）－4）

また、医療従事者としての倫理やコンプライアンスを高めるために必要な職場環境について、「他の職種の職員を尊重し、連携が図られていること」との回答が最も多かった。（表（1）－5）

（他の医療関係職種との連携）

一般職員を除く全ての職位において、他の医療関係職種の職員を「尊重している」との回答が90%以上（一般職員は88.9%）となっており、コンプライアンス的には高い水準にあると考えられる。

しかし、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、局長等職員以外では20%以上になっており、業務遂行上の課題となっているのではないと思われる。（表（1）－6）

（患者や家族への説明）

患者や家族への十分な説明について、「いつも行っている」との回答が一般職員と会計年度任用職員は60%程度にとどまっており、十分に行えていない理由としては、「業務多忙」との回答が最も多くなっている。（表（1）－7, 8）

（ミスの防止）

会計年度任用職員を除く全ての職位において、80%以上の職員がうっかり

ミスやヒヤリ・ハット事案を経験しており、その原因として「業務に余裕がない」、「確認事項(氏名確認等)を怠った」、「一人で業務をしていた」、「業務に集中できていなかった」等が挙げられている。(表(1)－9, 10)

また、うっかりミスやヒヤリ・ハット事案の防止のために「確認事項(氏名確認等)の徹底」、「複数人によるチェック」、「報告・連絡・相談の徹底」等の取組が高い率で行われている。(表(1)－11)

表(1)－4 命と向き合う医療従事者として、普段から高い倫理観が求められていることについて、意識していますか。

回答	職位	局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度任用職員
常に意識している		94.7%	90.9%	79.2%	86.1%
時々意識している		5.3%	7.3%	19.1%	13.9%
あまり意識できていない		0.0%	1.8%	1.2%	0.0%
全く意識できていない		0.0%	0.0%	0.5%	0.0%

表(1)－5 医療従事者としての倫理やコンプライアンスを高めていく上で、どういう職場環境が必要だと思われますか。(複数回答可)

回答	職位	局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度任用職員
他の職種の職員を尊重し、連携が図られていること		100.0%	90.9%	83.5%	90.4%
職場内での風通しやチームワークが良いこと		94.7%	90.9%	79.9%	81.7%
職場内での情報共有が十分図られていること		94.7%	81.8%	60.9%	87.5%
パワハラやセクハラがなく、相互に指摘し合えること		63.2%	61.8%	48.4%	76.9%
他の職種や部門からの無理な要求や指示がないこと		47.4%	43.6%	33.3%	59.1%

表(1)－6 他の職種の職員を尊重し、連携が図られていますか。

回答	職位	局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度任用職員
常に尊重し、連携が図られている		89.5%	72.7%	64.2%	70.7%
尊重しているが、連携が図られていないことがある		10.5%	21.8%	24.7%	26.0%
あまり尊重はしていないが、連携は図られている		0.0%	5.5%	10.6%	3.4%
尊重していないし、連携も図られていない		0.0%	0.0%	0.5%	0.0%

表(1)－7 患者や家族が必要な情報について、十分な説明を行っていますか。

回答	職位	局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度 任用職員
いつも行っている		89.5%	94.5%	60.8%	67.8%
時々行えていない		10.5%	5.5%	36.1%	25.0%
あまり行えていない		0.0%	0.0%	3.1%	3.4%
全く行えていない		0.0%	0.0%	0.0%	3.8%

表(1)－8 前問で「時々行えていない」「あまり行えていない」「全く行えていない」と回答した人は、どのような理由により十分な説明が行えていませんか。(複数回答可)

回答	職位	局長等 職員	科長等 職員	一般職 員	会計年度 任用職員
忙しくて説明に多くの時間を割けない		100.0%	33.3%	69.0%	41.8%
スタッフ間の情報共有が不十分で、説明漏れがある		50.0%	33.3%	20.8%	31.3%
自分の知識不足		0.0%	33.3%	15.5%	37.3%

表(1)－9 うっかりミスやヒヤリ・ハット事案を発生させたことがありますか。

回答	職位	局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度 任用職員
ある		94.7%	83.6%	88.4%	64.4%
ない		5.3%	16.4%	11.6%	35.6%

表(1)－10 うっかりミスやヒヤリ・ハット事案を発生させたことがある場合、原因は何だと思われるですか。(複数回答可)

回答	職位	局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度 任用職員
業務に余裕がない		44.4%	34.8%	69.7%	56.0%
確認事項(氏名確認等)を怠った		33.3%	10.9%	40.9%	53.7%
一人で業務をしていた		16.7%	21.7%	30.6%	28.4%
複数人によるチェックを怠った		22.2%	4.3%	26.1%	24.6%
情報共有ができていない		5.6%	4.3%	17.3%	20.9%
業務に集中できていなかった		61.1%	39.1%	16.3%	27.6%
整理整頓ができていない		0.0%	0.0%	5.3%	6.7%
マニュアルがない		0.0%	0.0%	3.5%	5.2%
上司や同僚と相談する体制がない		0.0%	0.0%	3.1%	0.0%
法令等の根拠規定の確認を怠った		5.6%	0.0%	1.6%	3.0%

表(1)－11 うっかりミスやヒヤリ・ハット事案の防止のために、どのような取組を行っていますか。(複数回答可)

回答	職位	局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度 任用職員
確認事項(氏名確認等)の徹底		94.7%	90.9%	83.7%	87.5%
複数人によるチェック		42.1%	76.4%	85.9%	74.5%
報告・連絡・相談の徹底		36.8%	72.7%	76.6%	68.3%
マニュアルに基づく確認		36.8%	67.3%	53.8%	50.0%
整理整頓		21.1%	43.6%	36.5%	49.5%
法令等の根拠規定の確認		26.3%	30.9%	16.0%	24.5%

■ 職員の声（アンケート及びWEB調査）

- ・ 患者、ご家族に対して常に正直であり、また、何が大切かを考え行動することが重要である。
- ・ コロナ禍の今は、医療従事者として、責任や自覚、高い倫理観を持ってプライベートも行動する。
- ・ 病気だからといって、その人の可能性や意欲を否定しないこと。
- ・ 患者が最善の医療を受けられるよう、医療に携わる職員がコンプライアンスを遵守しなければいけない。
- ・ 1人の患者を退院させるために、チームで活動出来ており、それが当院の強み。患者もチームの一員である。
- ・ 高齢の方に対しては、ゆっくりと話し、専門用語をできるだけわかりやすいよう工夫している。
- ・ ヒヤリハット報告をしっかりと行うようにしている。薬剤の単位間違い等、ミスがあり得るということを知っておくだけで全然違う。

・ ・ コンプライアンス意識の定着が図られる職場づくりを ・ ・

公務員である県職員としてのコンプライアンスに関する知識・意識については、全体として一定の高い水準で保たれており、特に倫理条例等の認知割合は昨年度と比較すると約2倍に増加している。病院局が昨年度の定期監察結果を踏まえ、各病院に対し改めてコンプライアンス推進取組の徹底を求めたことに呼応し、各病院が院内会議、職員研修、院内LANへの掲載等、様々な機会や手段を活用して、全職員へのコンプライアンス知識の周知徹底に取り組んだ効果が現れていると考えられる。

また、コンプライアンス向上に向けた取組としては、サービスの根本原則や法令の遵守に関する研修を必要と考える職員が多数いることから、新型コロナウイルス感染症への対応等により研修の開催や時間の確保が困難な中ではあるが、eラーニング

やオンラインも活用しつつ、引き続き研修等の機会づくりを行っていただきたい。

加えて、昨年度に引き続き、「医療従事者に求められるコンプライアンス」の状況について調査を行ったが、その結果は、全ての職位において医療従事者としての「高い倫理観」を98%以上の職員が意識しているなど、病院局における医療従事者としてのコンプライアンス意識の高さが表れた結果となった。

一方で、病院へのサイバー攻撃は世界中で相次いでおり、今年度は県内の病院に対してランサムウェア攻撃があり、電子カルテシステム停止等の大打撃を受けるといふ事案が発生した。

このような被害を防止するためにも、病院局職員は、情報セキュリティ事故を含む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。

そして、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、目まぐるしく変化し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

働きやすい職場環境づくりが推進されているか

ア ハラスメントのない職場づくりが推進されているか。

職員一人ひとりの能力を最大限に発揮し、共に働く仲間を尊重し、そして働きやすい職場環境をつくり上げていくために、ハラスメントの防止は大変重要である。

病院局においても、令和2年6月1日より「徳島県病院局職員のハラスメントの防止等に関する要綱」が施行され、相談窓口の設置や研修の実施など、全庁を挙げて取組が進められている。

ハラスメントの主な原因は、自分以外の人間を尊重し、思いやる気持ちの欠如であり、相手の心情を理解するように努めるとともに、もし相手が嫌がっていることが分かった場合には、直ちにその行為を取り止め、繰り返さないようにすることが重要である。

また、ハラスメントは、態様等によっては信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当し、懲戒処分の対象となる可能性があることを認識する必要がある。

■ 調査結果から

(指摘し合うことができるかについて)

セクハラを「指摘し合うことができない」との回答率は、局長等職員0.0%、科長等職員が9.1%、一般職員が21.2%、会計年度任用職員が16.2%であった。

パワハラを「指摘し合うことができない」との回答率は、局長等職員5.3%、科長等職員が10.9%、一般職員が43.2%、会計年度任用職員が33.2%であった。(表(2)-1)

また、一般職員と会計年度任用職員において、セクハラに比べてパワハラは「指摘し合うことができない」という回答率が2倍以上となっており、指摘できない理由は「指摘したことにより気まずくなりたくないから」が最も多かった。(表(2)-2)

(相談窓口の認知度について)

全ての職位において、「ハラスメントの相談窓口を知っている」との回答率が90%を上回る結果となった。(表(2)-3)

表(2)－1 「あなたの所属内では、ハラスメントがあれば指摘し合えますか。」の問いに対する回答の今年度の回答率

回答 \ 職位		局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度 任用職員
できる	セクハラ	100.0%	90.9%	78.8%	80.3%
	パワハラ	94.7%	89.1%	56.8%	66.8%
できない	セクハラ	0.0%	9.1%	21.2%	16.2%
	パワハラ	5.3%	10.9%	43.2%	33.2%

表(2)－2 「パワハラが指摘し合えない」との回答者(表(2)－1)に対する、「その理由は何ですか(複数回答可)」の問いに対する回答の今年度の回答率

回答 \ 職位	局長等 職員	科長等 職員	一般職員	会計年度 任用職員
指摘したことにより気まづくなりたくないから	0.0%	83.3%	72.3%	55.1%
指摘できる雰囲気ではないから	100.0%	83.3%	51.8%	53.6%
上司等なので、指摘しにくい	100.0%	16.7%	57.4%	33.3%
自分には関係ないから	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%

表(2)－3 「病院局が職員からのセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等のハラスメントに関する相談窓口（メール相談窓口を含む）を設置していることを知っていますか。」の問いに対する回答の今年度の回答率

回答 \ 職位	局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度 任用職員
知っている	100.0%	98.2%	92.2%	91.8%
知らない	0.0%	1.8%	7.8%	8.2%

■ 職員の声（アンケート及びWEB調査）

- ・ パワハラとの判断が難しく、個人面談での聴き取りで確認が必要。
- ・ 無記名で行為者を容易に投稿できるシステムがあれば良い。
- ・ ハラスメント研修を職員の必須研修にすることが必要。
- ・ 人事異動による負担の均等化が必要。
- ・ 下からも言いやすい雰囲気作りをしている。
- ・ 常に相手の立場になって考えるようにしている。

・ ・ ハラスメントのない職場づくりのために ・ ・

令和2年6月のいわゆるパワハラ防止法の施行後、病院局においては要綱を策定してハラスメント防止に向けた取組を進めているところ、今年4月からは法律の適用が中小企業にも広げられることとなっており、「パワハラ防止」は国としても重要施策として全職域に展開されているところである。

今年度の調査では、「ハラスメントがあった場合に指摘し合うことができない」との回答は、昨年と同様にセクハラよりパワハラの方が多くなっており、職位毎にみると、局長等職員・科長等職員より一般職員・会計年度任用職員の方が多くなっている。特に一般職員は40%を超える職員がパワハラを指摘することができないと回答しており、大きな課題と考えられる。

若年職員や低い職位であるほど、「パワハラであるかどうかの判断が難しい」ことや「気まずくなってしまう」ことを懸念し、指摘できないという状況になりやすいことから、特に部下を持つ職員は、職位の低い職員と接する場合などに、まず「相手がどう感じるのか」を考え、相手の立場を思いやりながら接することが必要である。そのためにも、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努力されたい。

また、パワハラは人の尊厳を傷つける行為であるが、一方でパワハラが起きやすい職場環境は、様々な不正の温床になりやすいとの指摘もある。労働問題を放置することが、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うるという分析であり、コンプライアンスを維持向上させる観点からも、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。

イ 働き方改革の状況はどうか。

本県では、業務の効率化や最適化による職員の超過勤務の縮減や休暇取得の促進など、「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けて全庁を挙げた取組を継続的に推進している。

長引くコロナ禍の中で、関係部局を始め県庁全体の業務が長期的に影響を受けているが、そういった状況にあっても職員が能力を十分に発揮し、効果的な業務執行が可能となるよう、働き方改革の取組を継続していく必要がある。

■ 調査結果から

(超過勤務時間)

超過勤務時間数については、局長等職員の84.2%が、所属の超過勤務時間数を「多い」と回答している。(表(2)-4)

また、同じ質問について科長等職員は50.9%、一般職員は45.8%が「多い」との回答であり、局長等と認識の違いが見られる。

なお、参考として病院局全体における平均超過勤務時間数の推移を見ると、下表のようになっており、コロナ禍の長期化に伴って超過勤務の増加傾向が続いていることがうかがえる。

(単位：時間)

	R1	R2	R3
4～6月	13.7	13.5	15.6
7～9月	13.0	14.3	15.4
10～12月	13.9	14.6	15.3

(病院局データより)

(業務の偏り)

「超過勤務が特定の職員に偏っている」との回答は、局長等職員と科長等職員では60%を超えており、一般職員は約40%であった。(表(2)-5)

同様に「偏り」がある場合の原因としては、「職員の能力に大きな差があるから」、「他に切り分けのできない業務が多いから」、「周期的な業務変動があり、業務の多い時期にあたっているから」が多くなっている。(表(2)-6)

(働き方改革)

全職位において、40%以上の職員が「業務の見直しや平準化」、「超過勤務の縮減」に取り組んでいることが確認された。(表(2)-7)

全庁的な働き方改革への取組により、働きやすく改善されたかの質問について、一般職員において、「改善された」との回答が20.7%、「変わらない」との回答が73.6%、「悪くなった」との回答が5.7%となった。(表(2)-8)

表(2)－4 「所属の超過勤務の時間数について、どのように認識していますか。」の問いに対する回答の今年度の回答率

回答 \ 職位	局長等職員	科長等職員	一般職員
多い	84.2%	50.9%	45.8%
それほど多くはない	15.8%	49.1%	54.2%

表(2)－5 「超過勤務が特定の職員に偏っていないですか。」の問いに対する回答の今年度の回答率

回答 \ 職位	局長等職員	科長等職員	一般職員
偏っている	63.2%	67.3%	40.1%
偏っていない	36.8%	32.7%	59.9%

表(2)－6 「超過勤務が特定の職員に偏っている」との回答者(表(2)－5)に対する、「その理由をどう考えていますか(複数回答可)」の問いに対する回答の今年度の回答率

回答 \ 職位	局長等職員	科長等職員	一般職員
職員の能力に大きな差があるから	41.7%	48.6%	55.8%
他に切り分けのできない業務が多いから	50.0%	54.1%	38.5%
周期的な業務変動があり、業務の多い時期にあたっているから	41.7%	21.6%	43.7%
新型コロナの影響で臨時的に業務が増えているから	41.7%	16.2%	32.0%
実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	16.7%	35.1%	29.4%
急な事業の追加があったから	0.0%	16.2%	20.3%

表(2)－7 「全庁をあげて働き方改革の取組を推進していますが、働き方改革に関して、あなたはどうのような取組を行っていますか。(複数回答可)」の問いに対する回答の今年度の回答率

回答	局長等職員	科長等職員	一般職員
業務の見直しや平準化	68.4%	54.5%	42.7%
超過勤務の縮減	57.9%	40.0%	40.1%
休暇取得の促進	68.4%	52.7%	35.4%
効果的なマネジメント力の発揮	36.8%	30.9%	26.7%
人員配置の見直し	31.6%	30.9%	16.7%
ノー残業デーの徹底	21.1%	12.7%	12.7%

表(2)－8 「全庁的な働き方改革の取組により、以前より働きやすく改善されたと思いませんか。」の問いに対する各回答の今年度の回答率

回答	局長等職員	科長等職員	一般職員
改善された	63.2%	40.0%	20.7%
変わらない	36.8%	58.2%	73.6%
悪くなった	0.0%	1.8%	5.7%

■ 職員の声（アンケート及びWEB調査）

（超過勤務について）

- ・ 部門によって大きく異なる。感染症と関わる所属は多くなってしまふ。
- ・ 手術の場合は超過勤務が多くなるので、シフトを変えて職員が早く帰れるように調整している。
- ・ 勤務時間内は常に忙しいが、超過勤務はほとんどない。
- ・ 一日に何度も感染防護具の着脱をするようになり、余分に時間がかかる。
- ・ 全ての新規入院患者にコロナの検査を行うため、業務量が増加して超過勤務が増えてしまふ。

（働き方改革について）

- ・ 休暇を未消化の人には必要に応じて指導を行っている。当直明けは必ず半日は休みを取るようになっている。
- ・ 育休、時短、夜勤免除など、様々な勤務の仕方ができるようにしている。欠員が出ても、人員を調整している。
- ・ 時間外の会議を禁止にするなどの強い措置が必要。
- ・ RPA・AIの導入や電子カルテの音声入力などによる仕事量の削減を積極的に図るべきである。

・ ・ 働き方改革の推進に向けて ・ ・

病院局の医療現場では、夜間や休日など他の医療機関が診療していない時間帯における救急医療の提供など、24時間365日切れ目なく、質の高い医療サービスの提供を行っており、まさに県民医療の最後の砦としての責務を担っている。

そして、こうした医療サービスは、多くの職種・専門分野の職員が一丸となって取り組むことにより提供されるが、それぞれ限られた人員により、ミスがなく、患者・家族が満足する医療サービスの提供を続けていくためには、職員個人には注意力や集中力の維持、突発的な事態への対応力など、身体的・精神的に大きな負担がかかっている。

さらに、コロナ禍においては、感染拡大防止を図りながら、組織としての業務継続の両立が求められるという、非常に過酷な職場環境であると推測される。

こうした新型コロナ対応への長期化により、感染防護具の着脱や全ての患者へのコロナ検査等の従来になかった作業が増えており、超過勤務については8割を超える局長等職員が「多い」と回答している。

また、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、超勤の総時間数ではなく、特定の職員や特定の担当に超過勤務が偏っている状況があることから、業務分担の見直し等により改善が必要である。

この状況を改善するためには、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、各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、現場の士気を維持していくためにも、局長等職員におかれては、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。

ウ コロナ禍での健康管理・職場環境はどうか。

新型コロナウイルスの感染拡大により、全世界で経済的・社会的に甚大な混乱が生じ、人々の日常生活に広範な影響が及んでおり、この感染症は人々に恐怖・不安や外出自粛による閉塞感・孤独感等の強いストレスをもたらしている。

病院局職員も、全庁的な業務実施体制による感染拡大防止施策への集中的対応をはじめ、WEB会議や患者対応の変更等、これまでとは異なる方法や環境での新しい働き方への対応が求められている。

このような局面において、職員への負担が増大する中、職員のメンタル面を含む健康管理は重要であり、県民の生命・財産を守るという使命の下、滞りなく業務を継続していくためには、職員一人ひとりが適切な体調管理を心がけることはもとより、各所属においても個人のみ委ねることなく適切な支援を行うことが必要である。

■ 調査結果から

(健康管理について)

コロナ禍での健康に対する不安については、一般職員の73.3%をはじめとして、全職位の50%以上の職員が「不安がある」と回答している。(表(2)－9)

職員が感じる不安の内容は、一般職員では60.9%が「身体的な不安」、55.9%が「精神的な不安」を感じている結果(※複数回答可)となっており、これは、一般職員全体のうち約4割が身体的・精神的な不安を抱えていることを示している。(表(2)－10)

心身の健康を維持するために必要なこととしては、「自宅等でのリラックスできる時間の確保」や「職員同士の気配り、思いやりによる良好な雰囲気づくり」との回答が多かった。(表(2)－11)

(働きがい・職場環境について)

「コロナ禍において仕事に対する働きがいを感じる」との回答率は、局長等職員では100%、科長等職員及び一般職員では約70%であり、非常に高い数値となった。また、その理由としては「通常と異なる業務に従事することはスキル向上に役立つから」との回答が最も多くなった。(表(2)－12, 13)

「コロナ禍において仕事に対する働きがいを感じない」と回答した職員の主な理由は、「様々な生活上の制約により、仕事のモチベーションが下がったから」であった。(表(2)－14)

また、「コロナ禍においてコミュニケーション不足を感じる」との回答率は、局長等職員が47.4%、科長等職員が40.0%、一般職員が28.8%であった。(表(2)－15)

**表(2)－9 「あなたは、コロナ禍で仕事・生活を行う上で健康に関して不安はありますか。」
の問いに対する回答の今年度の回答率**

回答 \ 職位	局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度任用職員
ある	57.9%	69.1%	73.3%	55.3%
ない	42.1%	30.9%	26.7%	44.7%

表(2)－10 「不安がある」との回答者(表(2)－9)に対する、「それはどのようなことですか。(複数回答可)」の問いに対する回答の今年度の回答率

回答 \ 職位	局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度任用職員
身体的な不安	42.1%	47.3%	60.9%	79.1%
精神的な不安	26.3%	29.1%	55.9%	20.0%

表(2)－11 「コロナ禍で心身の健康を維持するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(複数回答可)」の問いに対する回答の今年度の回答率

回答 \ 職位	局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度任用職員
自宅等でのリラックスできる時間の確保	78.9%	78.2%	76.9%	64.4%
職員同士の気配り、思いやりによる良好な雰囲気づくり	94.7%	80.0%	70.5%	74.5%
所属における定期的な個別面談や相談	36.8%	61.8%	32.5%	39.4%
健康相談やストレスチェックの活用	68.4%	40.0%	33.9%	41.8%
メンタルヘルスや各種ハラスメント等の研修の充実	36.8%	27.3%	23.4%	28.4%

表(2)－12 「コロナ禍において、社会生活全般にわり大きな影響を受けていますが、今、あなたは仕事に対して達成感や働きがいは感じていますか。」の問いに対する回答の今年度の回答率

回答 \ 職位	局長等職員	科長等職員	一般職員
感じている	100.0%	72.7%	69.3%
感じていない	0.0%	27.3%	30.7%

**表(2)－13 「達成感や働きがいを感じている」との回答者(表(2)－12)に対する、「その理由は
何だと思えますか。(複数回答可)」の問いに対する回答の今年度の回答率**

回答	職位	局長等 職員	科長等 職員	一般職員
通常と異なる業務に従事することはスキル向上に役立つから		47.4%	30.0%	45.9%
組織として新型コロナの打破という目標に向けた一体感があるから		57.9%	32.5%	32.3%
リモート会議等で効率的な仕事ができているから		26.3%	7.5%	6.8%

**表(2)－14 「達成感や働きがいを感じていない」との回答者(表(2)－12)に対する、「その理由
は何だと思えますか。(複数回答可)」の問いに対する回答の今年度の回答率**

回答	職位	局長等 職員	科長等 職員	一般職員
様々な生活上の制約により、仕事のモチベーションが下がったから		－	66.7%	67.2%
コロナ対応で全く別の業務に従事したためストレスが増えたから		－	33.3%	40.1%
リモート会議等、慣れない業務で負担が増えたから		－	46.7%	22.6%
事業が中止や延期になり、やりたい仕事ができなくなったから		－	20.0%	15.3%

**表(2)－15 「あなたは、コロナ禍において、職員間のコミュニケーション不足を感じていますか。」
の問いに対する回答の今年度の回答率**

回答	職位	局長等職員	科長等職員	一般職員
感じている		47.4%	40.0%	28.8%
感じていない		52.6%	60.0%	71.2%

■ 職員の声（アンケート及びWEB調査）

（健康管理について）

- ・ PCR等の検査が病院で直ぐに受けられることが必要である。
- ・ 職員全員の定期的な検査の実施が必要である。
- ・ 患者に迷惑をかけるわけにはいかないため、プライベートでも感染対策を徹底している。

（働きがい・職場環境について）

- ・ 昨年はコロナに対して恐怖があり常に不安だったが、コロナに関する医学的知識が身に付き、今ではモチベーション高く自然にコロナ対応ができている。

- ・ 患者と家族が面会できないこともあり、オンライン面会等の工夫をしている。
- ・ 一致団結して努力しているので、スタッフ間の絆が深まった。
- ・ コロナで亡くなった方もおり、職員の感染症に対する意識が高くなった。コロナ以外にも役立つはずである。
- ・ クラスタが起きたこともあり、次は絶対起こさないという強い意識を持っている。

・ ・ 「ポストコロナ新時代」も見据えた新たな環境への適応に向けて ・ ・

コロナ禍において、病院局職員は、患者に感染させないためにも院内感染防止対策の徹底と業務継続の両立に努めており、それに伴う業務量の増大に伴い、長時間にわたり疲労やストレスが蓄積してきた結果、多くの職員が心身ともに不安を持ちながら業務に従事している状況が推察される。

また、アンケート結果からは、局長等職員の約半数がコロナ禍におけるコミュニケーション不足を感じており、「業務をスムーズに進めにくくなる」「仕事に対するモチベーションが下がる」といった意見が数多く見られる。

一方で、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上、「コロナに関する医学的知識が身に付き、今ではモチベーション高く自然にコロナ対応ができています」等の、最前線でコロナ対応に取り組む病院局職員の心強い意見もうかがえたところである。

職員は、コロナ対応という、これまで経験したことのない環境において、新たに様々な対応が求められており、心身に対するストレスの蓄積が心配されることから、各職員においては、健康相談やストレスチェック等を積極的に活用し、自身のストレスの程度を把握し、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。

さらに、局長等職員は、普段から気配りや思いやりによる良好な雰囲気づくりを心掛け、職員が何でも気軽に相談し、困った時には協力し合える「風通しのよい」職場環境を目指していただきたい。

「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。

2 終わりに

今回の定期監察においては、『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」をテーマに、

- ・「職員のコンプライアンス意識の定着が図られているか」
- ・「働きやすい職場環境づくりが推進されているか」

という2つの視点から監察を実施した。

その結果、

- ・コンプライアンスに関する知識・意識が全体的に高いレベルで定着している。
 - ・ほぼ全ての職員が、医療従事者として高い倫理観を持って業務にあたっている。
 - ・コロナ禍においても仕事に対して働きがいを持つことができている職員が多数いる。
- 等、コロナ禍の厳しい職場環境においても、高いコンプライアンス意識が維持されていることは大いに評価できる。

一方で、

- ・若年又は職位の低い職員は、ハラスメントを指摘できない傾向にある。
 - ・超過勤務の偏りについて「偏りがある」と回答した局長等職員及び科長等職員が6割を超えている
- こと等、改善すべき課題も見られた。

県民のために、厳しい職場環境において、日々、最前線でコロナ対応に従事されている病院局職員の皆様には、改めて、感謝したい。

一方で、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、如何なる過酷な環境においても、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。

コロナ禍において、人と人とのつながり、助け合いやコミュニケーションの必要性や大切さについて、改めて認識されているところであり、今一度、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。

【アンケート調査の結果】

I 局長等職員・科長等職員・一般職員へのアンケート調査の概要

1 調査時期

令和3年10月1日から令和3年10月31日まで

2 調査対象数及び回答者数

調査対象	対象者数	回答者数	回答率
局長等職員	19	19	100.0%
科長等職員	55	55	100.0%
一般職員	576	576	100.0%
計	650	650	100.0%

3 調査方法

対象所属の職員に対し、各階層ごとに、グループウェアのアンケート集計システムを使用し、匿名によるアンケート調査を実施した。

4 調査結果の留意事項

- ・ 比率については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、各回答の和は必ずしも100%とはならない。
- ・ 複数回答可の設問については、その設問に対する回答者を分母として比率を算出している。
- ・ 「その他」の回答については、記述があったものを簡略化して記載している。

1 コンプライアンスについて

問1 「徳島県の公務員倫理に関する条例(倫理条例)」や同規則を読んだことがありますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 読んだことがある	19 100.0%	54 98.2%	535 92.9%
イ 読んだことはない	0 0.0%	1 1.8%	41 7.1%

問2 職員の行動指針である「徳島県コンプライアンス基本方針」や「コンプライアンスハンドブック」を読んだことはありますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 読んだことがある	19 100.0%	54 98.2%	553 96.0%
イ 読んだことはない	0 0.0%	1 1.8%	23 4.0%

問3 利害関係者との間における禁止行為について知っていますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 知っている	19 100.0%	55 100.0%	556 96.5%
イ 知らない	0 0.0%	0 0.0%	20 3.5%

問4 倫理条例・規則に基づく、「贈与等報告書」や「利害関係者との飲食届」の報告、届出のルールについて知っていますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 知っている	19 100.0%	55 100.0%	543 94.3%
イ 知らない	0 0.0%	0 0.0%	33 5.7%

問5 「懲戒処分の指針」や「懲戒処分等に関する公表基準」を知っていますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 知っている	19 100.0%	55 100.0%	533 92.5%
イ 知らない	0 0.0%	0 0.0%	41 7.1%

問6 コンプライアンスについて、あなたが考えるものをすべてお選びください。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの	19 100.0%	50 90.9%	541 93.9%
イ 県(組織)を守るために必要不可欠のもの	19 100.0%	44 80.0%	413 71.7%
ウ 不祥事から自分自身を守るもの	16 84.2%	39 70.9%	448 77.8%
エ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	16 84.2%	39 70.9%	299 51.9%
オ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	16 84.2%	50 90.9%	256 44.4%
カ 日々の振り返りや学びを通じて意識の低下を防ぐ必要があるもの	12 63.2%	33 60.0%	171 29.7%
キ 常に自らの意識が向上したと感ずるべきもの	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
ク その他	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
ケ 特に何も考えていない	0 0.0%	0 0.0%	14 2.4%

問7 コンプライアンス向上に必要な取組として、あなたが考えるものを
すべてお選びください。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア サービスの基本原則に関する研修	19 100.0%	49 89.1%	458 79.5%
イ 法令の遵守に関する研修	18 94.7%	47 85.5%	435 75.5%
ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	17 89.5%	44 80.0%	294 51.0%
エ 自己研鑽	17 89.5%	30 54.5%	254 44.1%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	14 73.7%	25 45.5%	198 34.4%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみての反省・注意	13 68.4%	39 70.9%	318 55.2%
キ その他	0 0.0%	1 1.8%	3 0.5%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[科長等職員]

- ・ 倫理綱領

[一般職員]

- ・ 職場内の状況に関して、立場を除外して自由に意見が言える環境
- ・ 過去の判例や法律の教育
- ・ 特に何も考えていない。

問8 コンプライアンス向上に関して、あなたが参加した(行った)ものを
すべてお選びください。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア サービスの基本原則に関する研修	13 68.4%	42 76.4%	389 67.5%
イ 法令の遵守に関する研修	14 73.7%	35 63.6%	287 49.8%
ウ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	17 89.5%	42 76.4%	235 40.8%
エ 自己研鑽	14 73.7%	35 63.6%	204 35.4%
オ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	12 63.2%	24 43.6%	185 32.1%
カ 新聞報道等による他の不祥事をみての反省・注意	13 68.4%	45 81.8%	333 57.8%
キ その他	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

問9 命と向き合う医療従事者として、普段から高い倫理観が求められていることについて、意識していますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 常に意識している	18 94.7%	50 90.9%	456 79.2%
イ 時々意識している	1 5.3%	4 7.3%	110 19.1%
ウ あまり意識できていない	0 0.0%	1 1.8%	7 1.2%
エ 全く意識できていない	0 0.0%	0 0.0%	3 0.5%

問10 医療従事者として、あなたが最も重要と考える倫理やコンプライアンスとは具体的にどのようなことですか。

[局長等職員]

- ・ 相手（人権）の尊重（4）
- ・ 患者中心・患者本位の医療（4）
- ・ 守秘義務、個人情報保護（2）
- ・ 法令遵守
- ・ 身体的・精神的・精神的健康を守るために医療に従事しなければならない
- ・ 患者・ご家族に対して常に正直であり、また、何が大切かを考え行動すること。
- ・ 利害関係のある業者との節度のある関係性（距離感）
- ・ 医療従事者として患者さんの医療の質の向上に努め、人権の尊重に徹する。
又学術の研鑽に励み、高い専門性を維持する事に努める。

[科長等職員]

- ・ 守秘義務、個人情報保護（11）
- ・ 患者中心・患者本位の医療（5）
- ・ 法令遵守（2）
- ・ 医療倫理の遵守
- ・ 患者への説明及び同意
- ・ 相手（人権）の尊重
- ・ 業務に対する姿勢、誠実さ
- ・ 医は仁術
- ・ 患者の利益と自分や仲間の身を守るもの
- ・ 生命倫理
- ・ 自分の職務への責任をはたす。患者の尊厳を守り患者に寄り添う医療を提供する。
- ・ 思いやり。謙虚であること。
- ・ コロナ禍の今は、医療従事者として、責任や自覚、高い倫理観を持ってプライベートも行動する
- ・ 医療事故をしない
- ・ 日本看護協会の倫理綱領 自分や自分の家族に対して同じことができるか？
- ・ 看護倫理とは、良い看護・良い看護師への道しるべである。
- ・ フェアであること。言語化すること。組織的な態度や行動。
- ・ 人間として道徳的に正しいと思われること全て。

[一般職員]

- ・ 守秘義務、個人情報保護（１２６）
- ・ 患者中心・患者本位の医療（３８）
- ・ 相手（人権）の尊重（２５）
- ・ 法令遵守（１２）
- ・ 情報共有・コミュニケーション（１０）
- ・ ルール・マナーを守る（９）
- ・ 患者への説明及び同意（５）
- ・ 業務に対する姿勢、誠実さ（５）
- ・ 県民からの信頼（４）
- ・ 利害関係者との関係の健全化（４）
- ・ 医療倫理の遵守（３）
- ・ 公益性・公平性（３）
- ・ 嘘をつかない・問題を隠さない（３）
- ・ 不祥事を起こさない（２）
- ・ コンプライアンスは、「法令遵守」を唱えるだけではなく、現実には法令が遵守されている状態を継続するためにどういう取組みを行うかが重要である。
- ・ 利益相反
- ・ 自他を守るために必要なルール
- ・ 病気だからといってその人の可能性や意欲を否定しないこと
- ・ 人道的倫理観
- ・ 人の命を預かっていること
- ・ 患者が最善の医療が受けられるよう、医療に携わる職員がコンプライアンスを遵守しなければいけない
- ・ 日常業務で判断に迷った時に、すぐに誰かに相談できるような仕組みや体制があること
- ・ 当事者意識を持って常に考えること
- ・ ミス、ヒヤリ・ハットをなくし、患者が安心して医療を受けられる環境を作ること。
- ・ 命を大切に
- ・ 自己研鑽に励み、患者の生命を脅かすことなく安全に療養できる支えになること。
- ・ 責任と誇りをもって看護業務をおこなうべき
- ・ 信頼を保持する上で必要不可欠のもの
- ・ コンプライアンスハンドブックに記載されている内容
- ・ 倫理観は 患者が重要ととらえている価値観のshare 一緒にそれに向けて診療方針を決めること
コンプライアンスは、誰かに見られても恥ずかしくない、後ろめたくない行動を行うこと
- ・ 命の尊厳
- ・ ハラスメントをしない、クレームがない、かつ効率的効果的に業務をする
- ・ ジュネーブ宣言 医師法
- ・ 常に医療従事者としての意識、個人情報の大事さ、それに対する責任の重要さを考えること、それを守ること。
- ・ 個人の意見だけが尊重されるのはだめだと思う。勤務希望や仕事内容、時間外勤務など。平等は難しいけれど平等感を出す工夫が上司に求められると思う。

問11 医療従事者としての倫理やコンプライアンスを高めていく上で、どういう職場環境が必要だと思われますか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 他の職種の職員を尊重し、連携が図られていること	19 100.0%	50 90.9%	481 83.5%
イ 職場内での風通しやチームワークが良いこと	18 94.7%	50 90.9%	460 79.9%
ウ 職場内での情報共有が十分図られていること	18 94.7%	45 81.8%	351 60.9%
エ パワハラやセクハラがなく、相互に指摘し合えること	12 63.2%	34 61.8%	279 48.4%
オ 他の職種や部門からの無理な要求や指示がないこと	9 47.4%	24 43.6%	192 33.3%
カ その他	0 0.0%	1 1.8%	3 0.5%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[科長等職員]

- ・ 職員の倫理観の醸成

[一般職員]

- ・ 労働時間が適正であること
- ・ 上司の指導力 上司との信頼関係
- ・ 上司の教育強化

問12 あなたの職場では、他の職種の職員を尊重し、連携が図られていますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 常に尊重し、連携が図られている	17 89.5%	40 72.7%	370 64.2%
イ あまり尊重はしていないが、連携は図られている	0 0.0%	3 5.5%	61 10.6%
ウ 尊重しているが、連携が図られていないことがある	2 10.5%	12 21.8%	142 24.7%
エ 尊重していないし、連携も図られていない	0 0.0%	0 0.0%	3 0.5%

(再問) 前問でイ～エと回答した場合、その理由をどう考えていますか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 忙しくて、他の職種と情報共有する時間がない	2 100.0%	11 73.3%	149 72.3%
イ 他の職種の業務内容をよく理解できていない	1 50.0%	6 40.0%	72 35.0%
ウ 他の職種と連携する体制がない	0 0.0%	1 6.7%	16 7.8%
エ 他の職種の業務に興味がない	0 0.0%	1 6.7%	2 1.0%
オ その他	0 0.0%	1 6.7%	7 3.4%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[科長等職員]

- ・ 情報共有できても対応しきれない

[一般職員]

- ・ 多忙
- ・ 人間関係
- ・ 真面目な者が損をする職場だと感じている。
- ・ 他の職種から、こちらに対し尊重し連携を図ろうとする意思が感じられない。
- ・ 特定の職種の威圧感や言動
- ・ 診察や検査の進行状況（混雑具合等）を的確に共有できていない。
- ・ 連携を躊躇するような言葉を発せられる

問13 患者や家族が必要な情報について、十分な説明を行っていますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア いつも行っている	17 89.5%	52 94.5%	350 60.8%
イ 時々行えていない	2 10.5%	3 5.5%	208 36.1%
ウ あまり行えていない	0 0.0%	0 0.0%	18 3.1%
エ 全く行えていない	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

(再問) 前問でイ～エと回答した人は、どのような理由により十分な説明が行えていませんか。
(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 忙しくて説明に多くの時間を割けない	2 100.0%	1 33.3%	156 69.0%
イ スタッフ間の情報共有が不十分で、説明漏れがある	1 50.0%	1 33.3%	47 20.8%
ウ 自分の知識不足	0 0.0%	1 33.3%	35 15.5%
エ その他	0 0.0%	0 0.0%	10 4.4%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[一般職員]

- ・ (検査、事務のため) 仕事で患者と接することがない(5)
- ・ コロナ禍で面会制限があるため(4)
- ・ バイタルサインが不安定

問14 うっかりミスやヒヤリ・ハット事案を発生させたことがありますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア ある	18 94.7%	46 83.6%	509 88.4%
イ ない	1 5.3%	9 16.4%	67 11.6%

(再問) うっかりミスやヒヤリ・ハット事案を発生させたことがある場合、原因は何だと思われますか。
(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 業務に集中できていなかった	11 61.1%	18 39.1%	83 16.3%
イ 業務に余裕がない	8 44.4%	16 34.8%	355 69.7%
ウ 一人で業務をしていた	3 16.7%	10 21.7%	156 30.6%
エ 確認事項(氏名確認等)を怠った	6 33.3%	5 10.9%	208 40.9%
オ 複数人によるチェックを怠った	4 22.2%	2 4.3%	133 26.1%
カ 情報共有ができていない	1 5.6%	2 4.3%	88 17.3%
キ 上司や同僚と相談する体制がない	0 0.0%	0 0.0%	16 3.1%
ク 整理整頓ができていない	0 0.0%	0 0.0%	27 5.3%
ケ マニュアルがない	0 0.0%	0 0.0%	18 3.5%
コ 法令等の根拠規定の確認を怠った	1 5.6%	0 0.0%	8 1.6%
サ その他	0 0.0%	2 4.3%	10 2.0%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[科長等職員]

- ・ システム不備
- ・ 過重労働

[一般職員]

- ・ 忙しい、人材不足(3)
- ・ 知識不足、不慣れ(3)
- ・ いつもとちがう作業を行う場合(2)
- ・ 新人さんとのペアで業務が多忙で、すべてに確認ができないことがある
- ・ 確認不足

問15 うっかりミスやヒヤリ・ハット事案の防止のために、どのような取組を行っていますか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 確認事項(氏名確認等)の徹底	18 94.7%	50 90.9%	482 83.7%
イ 複数人によるチェック	8 42.1%	42 76.4%	495 85.9%
ウ 報告・連絡・相談の徹底	7 36.8%	40 72.7%	441 76.6%
エ マニュアルに基づく確認	7 36.8%	37 67.3%	310 53.8%
オ 整理整頓	4 21.1%	24 43.6%	210 36.5%
カ 法令等の根拠規定の確認	5 26.3%	17 30.9%	92 16.0%
キ その他	0 0.0%	2 3.6%	9 1.6%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[科長等職員]

- ・ 人員確保
- ・ インシデントの情報共有

[一般職員]

- ・ 適正な人数配置と業務量調節 (6)
- ・ 上司に相談
- ・ 情報共有
- ・ 各自自己責任

2 働きやすい職場環境づくりについて

(1) セクハラ・パワハラ

問16 あなたの所属内では、セクハラがあれば、指摘し合えますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア できる	19 100.0%	50 90.9%	454 78.8%
イ できない	0 0.0%	5 9.1%	122 21.2%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 指摘したことにより気まづくなりたくないから	0 0.0%	3 60.0%	105 86.1%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	0 0.0%	2 40.0%	60 49.2%
ウ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	0 0.0%	3 60.0%	50 41.0%
エ 自分には関係ないから	0 0.0%	0 0.0%	1 0.8%
オ その他	0 0.0%	0 0.0%	1 0.8%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[一般職員]

- ・セクハラをみたことがない

(再問2) できない場合、改善のためにどのようなことを行えばよいと思いますか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 所属内研修	0 0.0%	5 100.0%	90 73.8%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	0 0.0%	5 100.0%	102 83.6%
ウ 日頃からの声かけ	0 0.0%	5 100.0%	94 77.0%
エ その他	0 0.0%	0 0.0%	4 3.3%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[一般職員]

- ・人間関係の改善
- ・人事異動
- ・無記名で行為者を容易に投稿できるシステム
- ・セクハラはない

問17 あなたの所属内では、パワハラがあれば、指摘し合えますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア できる	18 94.7%	49 89.1%	327 56.8%
イ できない	1 5.3%	6 10.9%	249 43.2%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 指摘したことにより気まづくなりたくないから	0 0.0%	5 83.3%	180 72.3%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	1 100.0%	5 83.3%	129 51.8%
ウ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	1 100.0%	1 16.7%	143 57.4%
エ 自分には関係ないから	0 0.0%	0 0.0%	6 2.4%
オ その他	0 0.0%	0 0.0%	5 2.0%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[一般職員]

- ・業務内容の決まりごとが不十分なことによる、不安や不満の裏返しからくる暴言や威嚇ととらえられる心理的な反応だとわかっているから
- ・女性の権利尊重の風潮があり権利と自己欲求を振りかざされても反論するとパワハラ・マタハラになり自身が糾弾される可能性が高いため。
- ・協議をしようとしていない
- ・パワハラとの判断が難しく、個人面談でのききとりで確認が必要。
- ・その場に遭遇していない

(再問2) できない場合、改善のためにどのようなことを行えばよいと思いますか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 所属内研修	1 100.0%	4 66.7%	119 47.8%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	1 100.0%	6 100.0%	230 92.4%
ウ 日頃からの声かけ	1 100.0%	4 66.7%	150 60.2%
エ その他	0 0.0%	0 0.0%	15 2.6%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[一般職員]

- ・懲戒処分 (3)
- ・上司の意識改革 (3)
- ・無記名で行為者を容易に投稿できるシステム (2)
- ・人事異動による負担の均等化
- ・医師への指導
- ・管理職からの指導・研修 部下が管理職に対し半年に1回評価を行う。
- ・トップを変えなければ無理だと思う
- ・人間関係の改善
- ・部署異動
- ・難しい

問18 病院局が職員からのセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等のハラスメントに関する相談窓口(メール相談窓口を含む)を設置していることを知っていますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 知っている	19 100.0%	54 98.2%	531 92.2%
イ 知らない	0 0.0%	1 1.8%	45 7.8%

(2) 働き方改革への取組

問19 所属の超過勤務の時間数について、どのように認識していますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 多い	16 84.2%	28 50.9%	264 45.8%
イ それほど多くはない	3 15.8%	27 49.1%	312 54.2%

問20 超過勤務が、特定の職員に偏っていないですか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 偏っている	12 63.2%	37 67.3%	231 40.1%
イ 偏っていない	7 36.8%	18 32.7%	345 59.9%

(再問) 偏っている場合、その理由をどう考えていますか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 職員の能力に大きな差があるから	5 41.7%	18 48.6%	129 55.8%
イ 周期的な業務変動があり、業務の多い時期にあたっているから	5 41.7%	8 21.6%	101 43.7%
ウ 新型コロナウイルス感染症拡大の影響で臨時的に業務が増えているから	5 41.7%	6 16.2%	74 32.0%
エ 他に切り分けのできない業務が多いから	6 50.0%	20 54.1%	89 38.5%
オ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	2 16.7%	13 35.1%	68 29.4%
カ 急な事業の追加があったから	0 0.0%	6 16.2%	47 20.3%
キ その他	2 16.7%	4 10.8%	26 11.3%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[局長等職員]

- ・単純に救急当番の数が多いから
- ・初めて病院勤務となった職員が多い

[科長等職員]

- ・産休
- ・責任者
- ・意識の問題
- ・部署・部門の業務差

[一般職員]

- ・ 個人の超過勤務に対する考え方の違い（3）
- ・ 委員会等の偏り(2)
- ・ 担当毎に業務内容に違いがあるため（2）
- ・ 超勤の発生事象の問題
- ・ 偏っている職員が気を遣って下さっているから。
- ・ 緊急手術が多い
- ・ 家庭事情
- ・ 時短勤務者が多いから
- ・ 日替わり当番制で当たるか当たらないか運次第
- ・ 記録自体が多い、簡潔化できてない
- ・ 職場の体制の不備
- ・ 振り分けをしていない、協力しようとしな
- ・ 採用基準が異なっているため
- ・ 個人の入れ方の問題
- ・ サービス残業が多い。
- ・ 自分だけで抱え込んでいる人が居るから

問21 全庁をあげて働き方改革の取組を推進していますが、働き方改革に関して、あなたはどのような取組を行っていますか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア ノー残業デーの徹底	4 21.1%	7 12.7%	73 12.7%
イ 超過勤務の縮減	11 57.9%	22 40.0%	231 40.1%
ウ 業務の見直しや平準化	13 68.4%	30 54.5%	246 42.7%
エ 人員配置の見直し	6 31.6%	17 30.9%	96 16.7%
オ 休暇取得の促進	13 68.4%	29 52.7%	204 35.4%
カ 効率的なマネジメント力の発揮	7 36.8%	17 30.9%	154 26.7%
キ その他	2 10.5%	1 1.8%	5 0.9%
ク 何も行っていない	0 0.0%	2 3.6%	164 28.5%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[局長等職員]

- ・ DAの活用
- ・ チーム医療、当番制

[科長等職員]

- ・ 早朝出勤

[一般職員]

- ・ できるだけ残業しない
- ・ 夜間休日業務を主治医制から当番制にした
- ・ そんな雰囲気は看護局にはない
- ・ 一生懸命行っているが限界がある
- ・ このような状況を放置している病院の労務管理体制にも問題がある。

(再問) 何も行っていない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 現在の働き方に不満がないため	0 0.0%	0 0.0%	24 14.6%
イ 働き方の見直しをする時間がないため	0 0.0%	2 100.0%	83 50.6%
ウ 働き方改革に適さない業務であるため	0 0.0%	2 100.0%	90 54.9%
エ 働き方改革など自分には関係ないと思っているため	0 0.0%	0 0.0%	6 3.7%
オ その他	0 0.0%	0 0.0%	4 2.4%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[一般職員]

- ・ 人員不足で希望休暇がとりにくい
- ・ 自分には関係ないと考えている人がほとんど
- ・ 職場の体制が変わらないと意味がないため
- ・ 三次救急病院で家庭を優先し夜間休日に一切働かない様な人間を常勤医として雇用すべきではない。周囲の負担が大きすぎる。

問22 全庁的な働き方改革の取組により、以前より働きやすく改善されたと思いますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 改善された	12 63.2%	22 40.0%	119 20.7%
イ 変わらない	7 36.8%	32 58.2%	424 73.6%
ウ 悪くなった	0 0.0%	1 1.8%	33 5.7%

(3) コロナ禍での健康管理・職場環境

問23 あなたは、コロナ禍で仕事・生活を行う上で健康に関して不安はありますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア ある	11 57.9%	38 69.1%	422 73.3%
イ ない	8 42.1%	17 30.9%	154 26.7%

(再問1) ある場合、それはどのようなことですか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 身体的な不安	8 42.1%	26 47.3%	351 60.9%
イ 精神的な不安	5 26.3%	16 29.1%	322 55.9%
ウ その他	1 5.3%	0 0.0%	2 0.3%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[局長等職員]

- ・ 検査中の感染リスクが高い

[一般職員]

- ・ 会食ルールが厳しい
- ・ いつ感染するか分からない

(再問2) ある場合、あなたは自身の健康に関する不安を誰に相談していますか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 医師	3 27.3%	12 31.6%	40 9.5%
イ 上司	1 9.1%	10 26.3%	88 20.9%
ウ 同僚	6 54.5%	15 39.5%	162 38.4%
エ 職場以外の友人	1 9.1%	7 18.4%	75 17.8%
オ 家族	8 72.7%	22 57.9%	304 72.0%
カ その他	0 0.0%	0 0.0%	1 0.2%
キ 誰にも相談していない	0 0.0%	5 13.2%	106 25.1%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[一般職員]

- ・ ホームドクター

問24 コロナ禍で心身の健康を維持するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 所属における定期的な個別面談や相談	7	34	187
	36.8%	61.8%	32.5%
イ 所属における職員同士の気配り、思いやりによる良好な雰囲気づくり	18	44	406
	94.7%	80.0%	70.5%
ウ 健康相談やストレスチェックの活用	13	22	195
	68.4%	40.0%	33.9%
エ メンタルヘルスや各種ハラスメント等の研修の充実	7	15	135
	36.8%	27.3%	23.4%
オ 自宅等でのリラックスできる時間の確保	15	43	443
	78.9%	78.2%	76.9%
カ その他	0	0	11
	0.0%	0.0%	1.9%

※健康相談・・・定期的に万代庁舎6階の職員健康相談室で実施(希望者のみ)。

ストレスチェック・・・毎年紙調査票で実施(対象所属の全職員)。

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[一般職員]

- ・ 休暇の取得(3)
- ・ 人員の増員(2)
- ・ 人事異動で仕事の負担を均等にしてほしい
- ・ 業務量の削減
- ・ 第三者機関の相談窓口が必要
- ・ 職場で感染した場合の手当や保証と家族のケアの保証
- ・ PCR等の検査が病院で直ぐに受けられること
- ・ 業務に見合った対価

問25 コロナ禍において、社会生活全般にわたり大きな影響を受けていますが、
今、あなたは仕事に対して達成感や働きがいは感じていますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 感じている	19 100.0%	40 72.7%	399 69.3%
イ 感じていない	0 0.0%	15 27.3%	177 30.7%

(再問1) 感じている場合、その理由は何だと思いますか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア リモート会議等で効率的な仕事ができているから	5 26.3%	3 7.5%	27 6.8%
イ 通常と異なる業務に従事することはスキル向上に役立つから	9 47.4%	12 30.0%	183 45.9%
ウ 組織として新型コロナの打破という目標に向けた一体感があるから	11 57.9%	13 32.5%	129 32.3%
エ その他	1 5.3%	9 22.5%	21 5.3%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[局長等職員]

- ・ 目標達成に向けモチベーションを維持しているため

[科長等職員]

- ・ コロナで業務に影響は受けてない。(3)
- ・ 課題を抽出し、優先順位をつけて解決に向け取り組んでいるから
- ・ 通常の業務で感じている
- ・ 個人の能力を発揮できる仕事だから
- ・ 公衆衛生の向上に貢献できる仕事だと認識しているから
- ・ 病院全体の利益になっていると感じるから
- ・ 他に切り分けの出来ない業務が多いから

[一般職員]

- ・ コロナは関係ない。(3)
- ・ 以前と変化なし。いつも通り。(2)
- ・ 新型コロナとは関係なく日々の仕事にやりがいを感じている(2)
- ・ 症状が改善し退院支援ができた時(2)
- ・ 自分のスキルが活かせる
- ・ 医療従事者のため
- ・ 仕事は日頃からやりがいを持って行っている。
- ・ 仕事が楽しいから
- ・ 患者様の入院は変わらないから
- ・ 看護師は人に深く関わられる職業なので。
- ・ 自分の好きな分野で働いているから
- ・ 患者からの感謝の言葉
- ・ コロナ感染数が減少し、患者数が増加したため
- ・ 科内の通常業務が行えているため
- ・ 自分にむいている
- ・ 以前も今も、患者さんのために働くという根本は何も変わっていない

(再問2) 感じていない場合、その原因は何だと思えますか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア リモート会議等、慣れない業務で負担が増えたから	0	7	40
	0.0%	46.7%	22.6%
イ コロナ対応で全く別の業務に従事する(した)ためストレスが増えたから	0	5	71
	0.0%	33.3%	40.1%
ウ 事業が中止や延期になり、やりたい仕事ができなくなったから	0	3	27
	0.0%	20.0%	15.3%
エ さまざまな生活上の制約により、仕事に対するモチベーションが下がったから	0	10	119
	0.0%	66.7%	67.2%
オ その他	0	2	9
	0.0%	13.3%	5.1%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[科長等職員]

- ・ 学会等の研修参加の制約がある
- ・ 慢性疲労

[一般職員]

- ・ 業務量が多すぎる(2)
- ・ スタッフが少なすぎる。そうすれば、頑張っているスタッフの調子が悪くなり休むことになり、悪循環になっている
- ・ 希望していない人事異動
- ・ 部署への理解が得られていないと感じるため
- ・ 業務の分担を進めるなかで、いろいろな問題が生じたため
- ・ 決めたルールを守らなかったり、周知ができていない部署も多くストレス
- ・ 一部の人間に負担が集中しており常にストレスを感じている。
- ・ 求めているから

問26 あなたやあなたの周りでは、コロナ禍において、以前より仕事上のミスやヒヤリハットが増えましたか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 増えた	5	7	123
	26.3%	12.7%	21.4%
イ 増えていない	14	48	453
	73.7%	87.3%	78.6%

(再問) 増えた場合、その原因は何だと思えますか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 担当する業務が増加しているから	5 100.0%	5 71.4%	123 100.0%
イ 所属全体が忙しく、連携が取りづらいから	1 20.0%	7 100.0%	88 71.5%
ウ 通常と異なる不慣れな業務に従事しているから	1 20.0%	7 100.0%	120 97.6%
エ 行動制限等により息抜きのための活動が取りづらいから	0 0.0%	3 42.9%	58 47.2%
オ その他	0 0.0%	0 0.0%	2 1.6%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[一般職員]

- ・ 毎日のように体制が変化するため
- ・ 新人が増えたから

問27 あなたは、コロナ禍において、職員間のコミュニケーションの不足を感じていますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 感じている	9 47.4%	22 40.0%	166 28.8%
イ 感じていない	10 52.6%	33 60.0%	410 71.2%

(再問) 感じている場合、どのようなことに支障があると思えますか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 業務をスムーズに進めにくくなる	5 55.6%	8 36.4%	127 76.5%
イ 上司(部下)との人間関係が悪くなる	4 44.4%	8 36.4%	64 38.6%
ウ 仕事に対するモチベーションが下がる	4 44.4%	13 59.1%	102 61.4%
エ コミュニケーションが不足しても、特に支障は生じない	0 0.0%	3 13.6%	25 15.1%
オ その他	1 11.1%	0 0.0%	2 1.2%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[科長等職員]

- ・ コロナ対応はその都度新たな課題対応が必要となり、会議や連絡を増やしても、コミュニケーション不足になりがち

[一般職員]

- ・ 声をかける関係性の構築が薄くなり、報告・連絡・相談がなされなくなることにより、ヒヤリハットやミスの原因につながる
- ・ 人間関係

3 総括

問28 最後に、コンプライアンスの徹底や働きやすい職場づくりに向けて、工夫していること、こうしたらいいという提案、その他御意見がありましたら御記入ください。

[局長等職員]

- ・ 風通しの良い（コミュニケーションの取りやすい）職場環境作りが必要（3）
- ・ 思いやり・助け合いが必要
- ・ コミュニケーションをよくし、風通しのよい職場づくりに努めています。
- ・ 年休の取得を奨励している。
- ・ 定期的な研修会の開催
- ・ 県民の福祉の向上を最優先に考えた組織決定、業務運営を全庁的に進めていくべきと考える。
- ・ ラインを利用して 情報共有ができており 前進した
- ・ 常に挨拶を心がけ、ミーティングや院内情報Webで情報を共有する
- ・ 自分事としてとらえお互いを思いやる。仕事と休暇をきちんと分けられる。
- ・ 時間外の会議を禁止にするなどの強い措置が必要
- ・ 常に正直に考え行動し、また、患者・家族や職場のスタッフなど、相手を理解し、相手の立場にたって考え行動する。
- ・ 風通しが良く、職員どうしが相互理解しやすい職場づくりのためのイベントができにくい環境下、苦渋しています。

[科長等職員]

- ・ 風通しの良い（コミュニケーションの取りやすい）職場環境作りが必要（5）
- ・ 人員の確保・人員配置の見直しが必要(4)
- ・ 思いやり・助け合いが必要(2)
- ・ 休みが取得しやすい環境の整備を心がけています。職員への声かけも行っています。
- ・ ハラスメント研修を職員の必須研修にする
- ・ 水平目線で何でも相談できる環境を作る・
- ・ 1)リモート会議やRPA・AI導入によるひとの仕事量の削減を積極的にはかるべき
- ・ 2)電子カルテに音声入力できるようにすべき
- ・ 3)機械等の導入では改善しない様な人員は補充すべき
- ・ 職員に対して「教育的な組織体制であるかどうか」、そしてそれが明文化されているか、評価項目はなにかが重要だと思えます。
- ・ コンプライアンス研修を全職員の必須研修にする
- ・ 規則も必要だが、そればかりにとられると窮屈で面白みのない環境になりがちだ。時代とともに変化する、柔軟な姿勢を持って常識の範囲内で行動するのが必要だ。
- ・ 具体的な事例を学ぶ、周知することが効果的と考えます。
- ・ カンファレンス

[一般職員]

- ・ 人員の確保・人員配置の見直しが必要（30）
- ・ 風通しの良い（コミュニケーションの取りやすい）職場環境作りが必要（26）
- ・ 休暇の取れる（取りやすい）環境が必要（12）
- ・ ハラスメントに対する適切な対処・指導が必要（6）
- ・ 業務改善・働き方改革が必要（4）
- ・ 思いやり・助け合いが必要（3）
- ・ 他職種との連携・交流が必要（3）
- ・ 各職員の意識の向上が必要（3）
- ・ 相談窓口のスタッフは、同じ管内のスタッフであり、情報も漏れる可能性があり、相談にくい。第三者の機関を設けるべき。
- ・ 他職種が連携して業務を行っているが、他部門からの圧力を受けやすい立場にいる。職業としての地位の確立が進むことで権利も得られると考える
- ・ カンファレンスを定期的に行なっている
- ・ 発言、確認、質問するにあたって、非難されない、叱責されない等、心理的な安全性が担保されていることが大事。すべての職種・部署・階級・職員に、徹底した教育が必要
- ・ スタッフが働きやすい環境作りを目標に掲げ、年休取得や連休の確保の努めている。夏休の全日取得は達成した。
- ・ 部署で作ったスローガンを毎朝唱和している
- ・ 実際業務を行わない人間がシステムを決定するのをやめれば良い
- ・ 早出遅出の制度を充実させて欲しい。
- ・ 上司への部下からの評価制度もとりにいれるべき
- ・ 問題が起きたときに噂だけが先行し、正確な情報が伝達されるのに時間がかかる
- ・ 心身ともに余裕がもてる職場
- ・ 精神科以外の病棟に同じ人数の男性職員を配置して欲しい。
- ・ 一部の幹部職員に偏らない、全ての職員への必要な情報共有が大切
- ・ 過去のコンプライアンス違反の事例を月一回具体的に提示したらいいと思う
- ・ 最低限の会議、研修、アンケートは必要と思いますが、やり過ぎは業務時間を増やして逆に悪影響を及ぼすと考えます。
- ・ コンプライアンスが維持できるように定期的に職員の教育をおこなうことが必要。
- ・ 間違いは間違いと正しく伝える。間違いを指摘した人を反対に悪者にしない。分からないことを聞くだけでいじめられたと告げ口しない。自分が正しい行い、職務を遂行出来ているか、常に自己反省を行う。
- ・ ハラスメント相談等の窓口があっても内部の医師等では、情報が漏れ人間関係の悪化に繋がるのではないかと不安になるため、外部の窓口を案内してほしい。
- ・ 常に家庭優先で本来自分がやるべき仕事を周囲に押しつけるような者を何年も支え続けて心身ともにどんどん疲弊していく。労務責任者は各科のオンコール表を一度きちんとチェックしてほしい。同じ給与体系で働かされる者の身にもなってほしい。
- ・ アンケート内容は、業務改善に役立てられているのですか？全くそのように感じません。もっと働きやすい職場にしてください。体と心が持ちません。
- ・ 所詮自分たちが病院のことを良くしようと考えたところで、上の人たちがそうでなければ何にもならない。
- ・ 問題行動を起こしコンプライアンスが低いとされる者に対して、問題行動を起こしたことを後悔したり2度と問題行動を起こさないと考えさせる処罰を与えるべきである。そうすれば、周りの者もそれを見て自制が働くこともあるであろうし、よっぽど効果的だと考える。コンプライアンス違反が発覚するたびにコンプライアンス研修を開催し、周りのものに受講させるのは疑問である。
- ・ 幾度となく職場におけるアンケートを実施されていますが読んでいますか？何を書いても反映されず、現場にも見に来る訳でもなく、状況を把握することもせず、アンケートも意味がないと感じます。適正で適切で公平な人員配置を見直してください。

【アンケート調査の結果】

Ⅱ 会計年度任用職員へのアンケート調査の概要

1 調査時期

令和3年10月1日から令和3年10月31日まで

2 調査対象及び回答者数

調査対象	対象者数	回答者数	回答率
会計年度任用職員	208	208	100.0%

3 調査方法

対象所属の職員に対し、グループウェアのアンケート集計システムの使用又は紙のアンケート用紙を配布し、匿名によるアンケート調査を実施した。

4 調査結果の留意事項

- ・ 比率については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、各回答の和は必ずしも100%とはならない。
- ・ 複数回答可の設問については、その設問に対する回答者を分母として比率を算出している。
- ・ 「その他」の回答については、記述があったものを簡略化して記載している。

1 コンプライアンスについて

問1 あなたの所属において、コンプライアンス研修を受けましたか。

会計年度任用職員

ア 受けた	181
	87.0%
イ 受けていない	27
	13.0%

問2 コンプライアンスに関して、具体的に実践していることは何ですか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 法令遵守(サービス規程、交通法規などの遵守)	198
	95.2%
イ 情報セキュリティ対策(インターネットの適正使用、USBなどの適切な管理など)	172
	82.7%
ウ 個人情報の保護(個人に関する情報の管理)	198
	95.2%
エ 守秘義務(業務上知り得た秘密を他に漏らさない)の遵守	202
	97.1%
オ 執務環境の整理(執務室及び机周りの整理整頓)	141
	67.8%
カ 利害関係者とは節度ある関係を保つ	148
	71.2%
キ その他	0
	0.0%
ク 何もしていない	0
	0.0%

問3 命と向き合う医療従事者として、普段から高い倫理観が求められていることについて、意識していますか。

会計年度任用職員

ア 常に意識している	179
	86.1%
イ 時々意識している	29
	13.9%
ウ あまり意識できていない	0
	0.0%
エ 全く意識できていない	0
	0.0%

問4 医療従事者として、あなたが最も重要と考える倫理やコンプライアンスとは具体的にどのようなことですか。

[会計年度任用職員]

- ・ 守秘義務、個人情報保護（36）
- ・ 患者中心・患者本位の医療（20）
- ・ 法令遵守（4）
- ・ ルール・マナーを守る（4）
- ・ 情報共有・コミュニケーション（3）
- ・ 高い倫理観を持つ（3）
- ・ 患者への説明及び同意（2）
- ・ 業務に対する姿勢、誠実さ（2）
- ・ 常識のある行動をする（2）
- ・ 利害関係者と節度ある関係を保つ
- ・ 常に高い意識と理解を有し、公正・公平に業務を行う
- ・ 常に適切とされる倫理観を持ち、患者、家族第一で職務を全うすること。
- ・ アシスタントとして看護師の指示を受けて、患者様の日常生活援助をする事
- ・ 常に県民の事を考え、行動するように心がけている
- ・ 医療従事者といっても、会計年度任用職員であるため、医療に関する業務に携わる機会は正規事務職員に比べて少ないが、会計年度任用職員と言えども公務員である。
したがって、県民の疑惑や不審を招く行為をしないよう留意し、公私に限らず公務員であることを意識した行動と言動に努めなければならない。
- ・ 互いに尊重しあい、職場内で常に情報が共有できて、話しやすい雰囲気があるところ
精神的にも身体的にも安定し、仕事面にも反映すると思っています。
そして、安心安全な患者サービスに繋がるとと思っています。
- ・ 責任と思いやりを持つこと。
- ・ それを行ったら信頼を損なうことはしない
- ・ 細胞診において、より正確な診断に心がけている。より100%に近づけるように、努力している。
- ・ 病院職員として、使命と責任、守秘義務など、常に良心に従って行動する
- ・ 県民の目線に立って環境意識の徹底を行うこと。いち消費者として環境負荷の削減のための資源・エネルギー利用の節約やリサイクルの推進を行っていく。
- ・ 預かり物を紛失しない
- ・ 責任感と使命感を持ち、自らの役割を果たす
- ・ 専門職社会であるが故の閉鎖性を十分に理解し、事案に対応しなければならないと考えています。
- ・ 知識・安全・態度が必要であると思われる。
- ・ 自己啓発
- ・ 医療安全に気をつける
- ・ 仕事で悩むようなことがある場合、上司にすぐに相談するようにしている。
- ・ 常に県民のことを考えて行動している
- ・ どんな相手でも馬鹿にしたり下に見たりすることなく、一人の人として接するようにしている
- ・ 個人の尊厳を重視すること。正常な思考が保てること。
- ・ 忘れ物を持ち主に返却することで来院者の方が安心して通院できるようになるのではないかとと思っています。

問5 医療従事者としての倫理やコンプライアンスを高めていく上で、どのような職場環境が必要だと思われますか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 他の職種の職員を尊重し、連携が図られていること	188
	90.4%
イ 職場内での風通しやチームワークが良いこと	170
	81.7%
ウ 職場内での情報共有が十分図られていること	182
	87.5%
エ パワハラやセクハラがなく、相互に指摘し合えること	160
	76.9%
オ 他の職種や部門からの無理な要求や指示がないこと	123
	59.1%
カ その他	0
	0.0%

問6 他の職種の職員を尊重し、連携が図られていますか。

会計年度任用職員

ア 常に尊重し、連携が図られている	147
	70.7%
イ あまり尊重はしていないが、連携は図られている	7
	3.4%
ウ 尊重しているが、連携が図られていないことがある	54
	26.0%
エ 尊重していないし、連携も図られていない	0
	0.0%

(再問) 前問でイ～エと回答した場合、その理由をどう考えていますか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 忙しくて、他の職種と情報共有する時間がない	28
	45.9%
イ 他の職種の業務内容をよく理解できていない	32
	52.5%
ウ 他の職種と連携する体制がない	7
	11.5%
エ 他の職種の業務に興味がない	0
	0.0%
オ その他	0
	0.0%

問7 患者や家族が必要な情報について、十分な説明を行っていますか。

会計年度任用職員

ア いつも行っている	141
	67.8%
イ 時々行えていない	52
	25.0%
ウ あまり行えていない	7
	3.4%
エ 全く行えていない	8
	3.8%

(再問) 前問でイ～エと回答した人は、どのような理由により十分な説明が行えていませんか。
(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 忙しくて説明に多くの時間を割けない	28
	41.8%
イ スタッフ間の情報共有が不十分で、説明漏れがある	21
	31.3%
ウ 自分の知識不足	25
	37.3%
エ その他	9
	13.4%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[会計年度任用職員]

- ・患者や家族に必要な情報を知り得る立場ではない事が多い(3)
- ・接する機会がない(3)
- ・直接、患者さんとお話する機会が少ない
- ・看護師が説明している
- ・面会制限のため

問8 うっかりミスやヒヤリ・ハット事案を発生させたことがありますか。

会計年度任用職員

ア ある	134
	64.4%
イ ない	74
	35.6%

(再問) うっかりミスやヒヤリ・ハット事案を発生させたことがある場合、原因は何だと思われますか。
(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 業務に集中できていなかった	37
	27.6%
イ 業務に余裕がない	75
	56.0%
ウ 一人で業務をしていた	38
	28.4%
エ 確認事項(氏名確認等)を怠った	72
	53.7%
オ 複数人によるチェックを怠った	33
	24.6%
カ 情報共有ができていない	28
	20.9%
キ 上司や同僚と相談する体制がない	0
	0.0%
ク 整理整頓ができていない	9
	6.7%
ケ マニュアルがない	7
	5.2%
コ 法令等の根拠規定の確認を怠った	4
	3.0%
サ その他	5
	3.7%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[会計年度任用職員]

- ・ 思い込み
- ・ 経験が浅く不慣れ
- ・ 慣れで仕事している
- ・ 指示が伝わっていない
- ・ 作業手順を上司に確認しなかった

問9 うっかりミスやヒヤリ・ハット事案の防止のために、どのような取組を行っていますか。
(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 確認事項(氏名確認等)の徹底	182
	87.5%
イ 複数人によるチェック	155
	74.5%
ウ 報告・連絡・相談の徹底	142
	68.3%
エ マニュアルに基づく確認	104
	50.0%
オ 整理整頓	103
	49.5%
カ 法令等の根拠規定の確認	51
	24.5%
キ その他	0
	0.0%

2 働きやすい職場環境づくりについて

(1) セクハラ・パワハラ

問10 あなたの所属内では、セクハラがあれば、指摘し合えますか。

会計年度任用職員

ア できる	167
	80.3%
イ できない	41
	19.7%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 指摘したことにより気まづくなりたくないから	23
	56.1%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	21
	51.2%
ウ 上司等なので、指摘しにくい	9
	22.0%
エ 自分には関係ないから	5
	12.2%
オ その他	2
	4.9%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[会計年度任用職員]

- ・何も分かってないのに間違えているかと思う
- ・実際に経験してないし分からない

(再問2) できない場合、改善のためにどのようなことを行えばよいと思いますか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 所属内研修	9
	22.0%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	37
	90.2%
ウ 日頃からの声かけ	38
	92.7%
エ その他	0
	0.0%

問11 あなたの所属内では、パワハラがあれば、指摘し合えますか。

会計年度任用職員

ア できる	139
	66.8%
イ できない	69
	33.2%

(再問1) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 指摘したことにより気まづくなりたくないから	38
	55.1%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	37
	53.6%
ウ 上司等なので、指摘しにくい	23
	33.3%
エ 自分には関係ないから	0
	0.0%
オ その他	2
	2.9%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[会計年度任用職員]

- ・何も分かってないのに間違えているかと思う
- ・パワハラをしている人自体にその意識がないので指摘しても受け入れる余地がないのではないかと思う

(再問2) できない場合、改善のためにどのようなことを行えばよいと思いますか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 所属内研修	42
	60.9%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	64
	92.8%
ウ 日頃からの声かけ	42
	60.9%
エ その他	3
	4.3%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[会計年度任用職員]

- ・匿名通報制度、匿名通報電話
- ・日頃のコミュニケーション
- ・相談しやすい相談窓口の設置や院外の客観的な専門家の配置

問12 病院局が職員からのセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等のハラスメントに関する相談窓口(メール相談窓口を含む)を設置していることを知っていますか。

会計年度任用職員

ア 知っている	191
	91.8%
イ 知らない	17
	8.2%

(2) コロナ禍での健康管理

問13 あなたは、コロナ禍で仕事・生活を行う上で健康に関して不安はありますか。

会計年度任用職員

ア ある	115
	55.3%
イ ない	93
	44.7%

(再問1) ある場合、それはどのようなことですか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 身体的な不安	91
	79.1%
イ 精神的な不安	23
	20.0%
ウ その他	1
	0.9%

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[会計年度任用職員]

- ・ 注意しても感染の危険性がある

(再問2) ある場合、あなたは自身の健康に関する不安を誰に相談していますか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 医師	25
	12.0%
イ 上司	18
	8.7%
ウ 同僚	52
	25.0%
エ 職場以外の友人	32
	15.4%
オ 家族	78
	37.5%
カ その他	0
	0.0%
キ 誰にも相談していない	7
	3.4%

問14 コロナ禍で心身の健康を維持するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 所属における定期的な個別面談や相談	82
	39.4%
イ 所属における職員同士の気配り、思いやりによる良好な雰囲気づくり	155
	74.5%
ウ 健康相談やストレスチェックの活用	87
	41.8%
エ メンタルヘルスや各種ハラスメント等の研修の充実	59
	28.4%
オ 自宅等でのリラックスできる時間の確保	134
	64.4%
カ その他	2
	1.0%

※健康相談・・・定期的に万代庁舎6階の職員健康相談室で実施(希望者のみ)。

ストレスチェック・・・毎年紙調査票で実施(対象所属の全職員)。

(※) 前問で「その他」を選択した方は、その内容をご記入ください。

[会計年度任用職員]

- ・感染対策の徹底・継続
- ・職員全員の定期的な検査の実施

3 総括

問15 最後に、コンプライアンスの徹底や働きやすい職場づくりに向けて、工夫していること、こうしたらいいという提案、その他御意見がありましたら御記入ください。

[会計年度任用職員]

- ・風通しの良い(コミュニケーションの取りやすい)職場環境作りが必要(6)
- ・思いやり・助け合いが必要(3)
- ・他部門との情報の共有をし、ストレスがない職場の雰囲気づくり、相談しやすい上司や同僚との関係づくりを日頃から行う
- ・問題事項や注意事項があれば、その都度タイムリーに改善や注意喚起をスタッフ全員に行う事が必要と思います。
- ・患者さんの名前と部屋、状態を常に把握して頼まれ事があればスムーズに行動できるように心がけています。
- ・向き合う人は、何をしてあげたら楽なのかを提供していけたらストレスはないのかなと思います。急いで帰りたい時などは、私は忙しいモードになっているので、余裕ある計画だと思います
- ・直属の上司には何でも話すようにしているし、同僚とも、よく話すようにしている。
- ・休憩時間の充実。休憩室の確保。
- ・部署間での交流や意見交換を行って、業務量などの偏りがないように、また多忙時支援などできるような環境作りができれば、働きやすい環境ができ、余裕をもった待遇お向上にもつながると思う。
- ・各職場での病棟会、無記名での意見を言える方法、席替えなど
- ・現在コンプライアンス研修は昼の時間だけなので、夕方17時30分からも実施してほしい
- ・何でも言い合える職場、公私混同しない環境

- ・常に第三者のチェックが入るような指示システムの構築
- ・職員の意見の取り上げ（現場の意見を上層部だけでなく一般職員にもアンケート等で聞いてほしい）
- ・同職種の中で扱いに差があるように見える人員配置や作業量差をできるだけ平等にしてほしい
- ・上司との情報共有や仕事内容の相談が気兼ねなくできる環境にしてほしい
- ・院内における様々な情報共有や仕事内容の相談を迅速かつ正確に行う
- ・できるだけ夜勤の回数も月8回ぐらいまでとし、夜勤明け休みは2日間あるのが望ましい。
- ・研修会の頻回な実施等
- ・研修は参加しやすい日程にしてほしい
- ・異動する場合、平等な扱いにしてほしい。
- ・昔ながらのスタッフ間の上下関係だけでなく、フラットな関係性を奨励する流れを作ってほしい
- ・コンプライアンスを学べる機会を増やす
- ・定期的な面談が必要
- ・個人、個人が自主的に能力を伸ばせるように導く
- ・業務が多忙で配慮すべきこともできない日がある。
業務内容の検討や人員確保などが必要と感じた
- ・忙しい部署でコンプライアンスの勉強会時間に仕事を抜けられない。
参加できる環境を作ってほしい。
- ・我慢やストレスを常に一定の人ばかりが抱えて業務する環境は改善する必要がある。
- ・障がいがあるので出来ることが限られてますが、〇〇病院の補助員として働けて良かったです。
この気持ちを忘れずにいることが大切だと思います。
- ・相談に乗ってもらえる時間を多くつくってほしい
- ・問題があってもどこにも言えるところはありません。
どこに相談すれば良いのか、困っています。
- ・更衣室にハラスメント相談箱がありますが、部署や氏名を記載しないといけないため
敷居が高い気がします。
自分の名前をあげて訴えができない人は、相談箱に入れることもできないと思う。
そのような方を守るためにも氏名の記載がなくてもパワハラについて本人や周囲の人が
記載している場合は確認や調査をしてほしい。

