

令和4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

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、定期的に実施する。

（※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 監察の視点

1. 職員のコンプライアンス知識・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が推進されているか

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。

- ・ コンプライアンスが「不祥事を防ぐ」「家庭や職場の仲間を守る」等、必要性や効果の理解が上昇している一方で、「倫理条例・規則」や「基本方針」等の認知割合は低下している。

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等の研修について、職員に取組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。

- ・ 概ね100%に近い職員が、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。
- ・ 一般職員及び会計年度任用職員の「医療情報システム運用管理要綱」の認知度は4割を切る結果となっている。
- ・ 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80%以上となっている一方で、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30%以上となっている。
- ・ 患者や家族への十分な説明を「いつも行っている」との回答が局長等職員を除くと50%台に留まっている。

提言

- ・ コンプライアンス意識・知識の徹底のためには、研修等の教育的な取組は言うまでもないが、職員側にもコンプライアンスを受け入れる精神的な余裕が必要ではないかと考える。
- ・ 今回の結果を単なる意識・知識の不足と捉えることなく、病院現場全体の大きな課題として受け止め、職種間の連携を図りつつ、職員一人ひとりがコンプライアンスを自分事として認識し、徹底しようと思えるような職場環境の構築を含め、更なるコンプライアンスの向上に取り組むこと。

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。

- ・ セクハラについては全回答者の7.4%、パワハラについては同様に33.4%が「受けたことがある」という結果となった。
- ・ 「ハラスメントがあっても指摘し合えない」との回答率は増加傾向にあり、今年度は科長等職員を除き、直近4年間で最も高くなった。

提言

- ・ 各職員に対しハラスメントの概念や知識の浸透を図り、どのような行為がハラスメントに該当するかを認識した上で、職員が互いに相手の気持ちを尊重し、「セクハラ・パワハラをしない」という意識の醸成に努めること。

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。

- ・ 局長等職員の71.4%が超過勤務が「多い」「偏りがある」と感じている。
- ・ 働き方改革により「働きやすく改善された」との回答が昨年度より低下しており、科長等職員の24.1%、一般職員の13.1%に留まる結果となった。

提言

- ・ 職員の士気を維持していくためにも、今一度、各局・科ごとに柔軟な視点を持って業務の見直しを行うとともに、職員配置を含め、病院局一丸となって「働き方改革」の取組を推進すること。

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、全職位の概ね70%が「不安がある」と回答する結果となっている。
- ・ 「コロナ禍において仕事に対する達成感や働きがいを感じる」との回答率は昨年と比較すると大幅に減少しており、科長等職員と一般職員では4割を切る結果となっている。

提言

- ・ 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、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ること。
- ・ 局長・科長等職員は、部下に対し、労いの言葉の声かけや普段からの気配りにより、仕事へのモチベーションややる気を高めることを心がけるとともに、「風通しのよい」職場環境を目指すこと。

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。
- 各職員は、業務多忙な中であっても、まずは一度コンプライアンスの基本理念を確認し、その上で、さらなる自己研鑽に努め、互いを気づかい、相手の立場に立って、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づくりを心がけていただきたい。
- 病院局内での連携をより一層強化することにより、局全体でのマネジメントが適切に行われ、「ポストコロナ新時代」においても「働きがい」のある職場として、県民の負託に応えられることを期待したい。