

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5年2月24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	2
2	実施時期	2
3	監察従事者	2
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	14
2	終わりに	26
	【資料編：アンケート調査の結果】	27

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

コロナ禍において、職員には、感染拡大防止のための全庁的な業務実施体制による勤務をはじめ、テレワーク、分散登庁やWEB会議等、業務を継続するために新しい働き方への取組や、令和2年6月1日に制定された「職員のハラスメントの防止等に関する要綱」に基づく、ハラスメント行為に対する早期発見・未然防止など、新たな職場環境づくりが求められている。

「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「コンプライアンス知識・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4年10月から令和4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知識・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・意識の定着はどうであるか。
- 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であるか。

(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】

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」の状況と併せて、新型コロナウイルス感染症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であるか。
- ウ コロナ禍での健康管理・職場環境はどうであるか。

5 監察手順

(1) アンケート調査

令和4年10月に監察対象所属の職員に対して、次の職位別に調査を行った。

- 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：1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、311人で、全ての職員から回答があった。

局長等職員	対象者	7人
科長等職員	対象者	29人
一般職員	対象者	199人
会計年度任用職員	対象者	76人
合計	対象者	311人

(2) WEB調査

令和4年11～12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知識・意識の定着が図られているか

病院局においては、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た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・意識の定着はどうか。

■ 調査結果から

コンプライアンスの知識の定着に関するアンケートにおいて、科長等職員及び一般職員の回答結果は、全ての質問項目において数字が低下している。(表(1)－1)

特に、「倫理条例、規則を読んだことがある」の回答率は59.6%であり、昨年と比較すると約33ポイント程減少している。(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っている。また、回答率に着目すると、前記以外の項目全てが昨年と比較して上昇している。(表(1)－2)

表(1)－1 コンプライアンスの知識に関する問いに対する科長等職員及び一般職員の「はい」の回答率（過去の調査結果との比較）

質 問	年 度	R1	R2	R3	R4
倫理条例、規則を読んだことはありますか。		100.0%	47.2%	93.3%	59.6%
コンプライアンス基本方針（ハンドブック）を読んだことはありますか。		100.0%	60.6%	96.2%	80.7%
「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。		100.0%	91.2%	96.8%	92.5%
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。		100.0%	78.6%	94.8%	78.9%
懲戒処分の指針、公表基準を知っていますか。		93.3%	76.7%	93.2%	71.5%

※R1年度の調査対象は事務部門（その他の年度は県立病院）

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回答率（過去の調査結果との比較）

回 答	年 度	R1	R2	R3	R4
県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの		100.0%	77.9%	93.7%	89.9%
不祥事から自分自身を守るもの		86.7%	63.3%	77.2%	79.8%
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	72.4%	75.9%
家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの		73.3%	50.3%	53.6%	60.5%
職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの		86.7%	51.5%	48.5%	63.2%
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		73.3%	45.0%	32.3%	54.8%
常に自らの意識が向上したとを感じるべきもの		46.7%	25.2%	0.0%	32.5%

※R1年度の調査対象は事務部門（その他の年度は県立病院）

■ 職員の声（アンケート及びWEB調査）

- ・ コンプライアンスを守らないと人を傷つけることになる。
- ・ コンプライアンス研修が月に1回あるので、定期的に学んでいる。
- ・ 公務員なので、常に県民に見られているという意識でいる。休みの日であっても交通マナー等のルールは気をつけている。

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

(コンプライアンス向上に向けた取組について)

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、職場研修や自己研鑽等、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、多くの項目において十分に取り組めていないという結果となっており、研修への参加に関する選択肢では、科長等職員と一般職員が十分に取り組めていないという傾向が見られた。(表(1)－3)

(ミスやヒヤリ・ハットについて)

一方、ミスやヒヤリ・ハットに関する質問では、会計年度任用職員を除く職員の約90%が「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」と回答している。また、ミスの発生防止のための取組については、「確認事項の徹底」、「複数人によるチェック」、「報告・連絡・相談の徹底」、「マニュアルに基づく確認」という回答が多く見られた。(表(1)－4, 6)

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)」の問いに対する回答率の比較

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	85.7%	85.7%	0.0%
	科長等職員	65.5%	62.1%	3.4%
	一般職員	72.4%	45.2%	27.2%
イ 法令の遵守に関する研修	局長等職員	85.7%	85.7%	0.0%
	科長等職員	75.9%	51.7%	24.2%
	一般職員	71.9%	43.7%	28.2%
ウ 個人情報の適正な取扱いに関する研修	局長等職員	100.0%	100.0%	0.0%
	科長等職員	75.9%	72.4%	3.5%
	一般職員	79.4%	62.3%	17.1%
エ 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	85.7%	71.4%	14.3%
	科長等職員	65.5%	69.0%	△3.5%
	一般職員	51.3%	37.2%	14.1%
オ 自己研鑽	局長等職員	57.1%	42.9%	14.2%
	科長等職員	58.6%	44.8%	13.8%
	一般職員	36.2%	23.1%	13.1%
カ 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	42.9%	28.6%	14.3%
	科長等職員	31.0%	34.5%	△3.5%
	一般職員	29.6%	28.6%	1.0%
キ 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	85.7%	42.9%	42.8%
	科長等職員	69.0%	65.5%	3.5%
	一般職員	48.7%	46.7%	2.0%

■ 職員の声 (アンケート及びWEB調査)

- ・ 病院内の研修で教材となるビデオが少し古いので、最新のものがあれば良い。
- ・ チーム医療の中でコンプライアンスの話し合いをしている。

表(1)－4 「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。」の問いに対する回答率

職 位 回 答	局長等 職 員	科長等 職 員	一般職員	会計年度 任用職員
ある	85.7%	89.7%	91.5%	68.4%
ない	14.3%	10.3%	8.5%	31.6%

表(1)－5 「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」との回答者（表(1)－4）に対する、「その原因は何ですか（複数回答可）」の問いに対する回答率

職 位 回 答	局長等 職 員	科長等 職 員	一般職員	会計年度 任用職員
確認作業を怠ったから	83.3%	73.1%	62.6%	57.7%
業務に余裕がないから	50.0%	65.4%	74.2%	40.4%
情報共有・連携ができていないから	33.3%	42.3%	43.4%	13.5%
一人で業務をしていたから	50.0%	23.1%	23.1%	21.2%
コロナ禍で不慣れな業務をしているから	33.3%	19.2%	15.4%	1.9%
業務に集中できていなかったから	0.0%	19.2%	13.2%	11.5%
上司や同僚と相談する体制がないから	0.0%	7.7%	5.5%	0.0%

表(1)－6 「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。」の問いに対する回答率

職 位 回 答	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	100.0%	89.7%	82.9%	82.9%
複数人によるチェック	100.0%	79.3%	80.4%	60.5%
報告・連絡・相談の徹底	100.0%	75.9%	76.4%	60.5%
マニュアルに基づく確認	85.7%	62.1%	61.8%	30.3%
整理整頓	85.7%	55.2%	47.2%	21.1%
法令等の根拠規定の確認	42.9%	37.9%	20.1%	1.3%

■ 職員の声（アンケート及びWEB調査）

- ・ 声、指さし確認は必ず実施し、ミスが起きた場合はスタッフ間で何故発生したのかを共有している。
- ・ ヒヤリ・ハットがあればすぐに科長に伝えるような体制を取っている。
- ・ 週に1回、医療安全カンファレンスを実施し、毎週の事例を共有している。

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であるか。

■ 調査結果から

(医療従事者としての倫理観について)

全ての職位において、医療従事者として高い倫理観が求められていることを「意識している」との回答が3年連続で97%以上となっており、病院局においては、継続的に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)－7)

また、医療従事者として重要と考える倫理やコンプライアンスについては、「守秘義務の遵守」や「個人情報の適正な取扱い」との回答が多かった。

(表(1)－8)

(個人情報の取扱いについて)

「医療情報システム運用管理要綱」の認知度について、「知っている」との回答が一般職員は38.2%、会計年度任用職員は31.6%に留まる結果となった。(表(1)－9)

また、個人情報の取扱いに関して職員が日頃から取り組んでいることとしては、「個人情報が含まれる書類・データの適正な廃棄」や「業務の目的に応じたシステムの適正な利用」が多く、県立病院全体として必要な取組としては「研修等（ミーティング含む）の内容を充実させる」が最も多い結果となった。(表(1)－10, 11)

(他の医療関係職種との連携)

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%以上となっており、継続的に信頼関係を築こうとしていることが認められる。(表(1)－12)

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、全ての職位で30%以上になっており、局長等職員においては57.1%という結果となり、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)－12)

(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」との回答が今年度は局長等職員を除くと50%台に留まっており、昨年に比べ低下している。(表(1)－13)

また、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)－14)

表(1)－7 「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。」の問いに対する「意識している」の回答率（過去の調査結果との比較）

年 度	R2	R3	R4
職 位			
局長等職員	100.0%	100.0%	100.0%
科長等職員	98.1%	98.2%	100.0%
一般職員	98.0%	98.3%	97.0%
会計年度任用職員	98.6%	100.0%	97.3%

表(1)－8 「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（複数回答可）」の問いに対する回答率

職 位	局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度任用職員
回 答				
守秘義務を遵守すること	100.0%	93.1%	88.4%	88.2%
個人情報 を適正に取り扱うこと	100.0%	89.7%	87.9%	82.9%
患者中心・患者本位の医療を行うこと	85.7%	86.2%	80.9%	73.7%
法令やルールを遵守すること	71.4%	86.2%	76.9%	63.2%
不祥事を起こさないこと	57.1%	55.2%	54.3%	36.8%

表(1)－9 「あなたの所属の「医療情報システム運用管理要綱」を知っていますか。」の問いに対する回答率

職 位	局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度任用職員
回 答				
知っている	100.0%	65.5%	38.2%	31.6%
知らない	0.0%	34.5%	61.8%	67.1%

表(1)－10 「個人情報の取扱いに関して、あなたが日ごろから取り組んでいることをすべてお選びください(複数回答可)」の問いに対する回答率

職 位	局長等職員	科長等職員	一般職員	会計年度任用職員
回 答				
個人情報が含まれる書類・データの適正な廃棄	85.7%	82.8%	82.4%	85.5%
従事する業務の目的に応じたシステムの適正な利用	85.7%	93.1%	75.9%	69.7%
システム端末ログイン用のID・パスワードの適正な管理	71.4%	82.8%	76.4%	63.2%
クリアデスク・クリアスクリーンの徹底	28.6%	65.5%	47.7%	31.6%

表(1)－11 「今後、県立病院で「個人情報の適正な取扱い」を徹底するには、どのような取組が必要だと思いますか(複数回答可)」の問いに対する回答率

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
研修等(ミーティング含む)の内容を充実させる		100.0%	69.0%	59.3%	57.9%
周知の頻度を増やす		85.7%	65.5%	59.3%	50.0%
システム利用権限の見直しを行う		28.6%	62.1%	41.2%	36.8%
研修等の回数を増やす		14.3%	24.1%	26.1%	17.1%

表(1)－12 「他の職種の職員を尊重し、連携が図られていますか。」の問いに対する回答率
(過去の調査結果との比較)

選 択 肢	職 位	R2	R3	R4
常に尊重し、 連携が図られている	局長等職員	86.4%	89.5%	42.9%
	科長等職員	58.8%	72.7%	65.5%
	一般職員	60.4%	64.2%	44.7%
	会計年度任用職員	67.4%	70.7%	46.1%
尊重しているが、 連携が図られていない	局長等職員	13.6%	10.5%	57.1%
	科長等職員	33.3%	21.8%	31.0%
	一般職員	35.8%	24.7%	38.7%
	会計年度任用職員	26.5%	26.0%	35.5%
あまり尊重はしていないが、 連携が図られている	局長等職員	0.0%	0.0%	0.0%
	科長等職員	7.8%	5.5%	3.4%
	一般職員	3.2%	10.6%	12.6%
	会計年度任用職員	5.1%	3.4%	11.8%
尊重していないし、 連携も図られていない	局長等職員	0.0%	0.0%	0.0%
	科長等職員	0.0%	0.0%	0.0%
	一般職員	0.7%	0.5%	4.0%
	会計年度任用職員	0.9%	0.0%	3.9%

表(1)－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。」の問いに対する「いつも行っている」という回答率（過去の調査結果との比較）

年度	R2	R3	R4
局長等職員	86.4%	89.5%	71.4%
科長等職員	58.8%	94.5%	58.6%
一般職員	60.4%	60.8%	54.8%
会計年度任用職員	53.5%	67.8%	52.6%

表(1)－14 「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）」の問いに対する回答率

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	0.0%	50.0%	64.4%	39.4%
スタッフ間の情報共有が不十分で、説明漏れがある	0.0%	50.0%	34.4%	45.5%
自分の知識不足	0.0%	8.3%	42.2%	66.7%

■ 職員の声（アンケート及びWEB調査）

- ・ 患者を傷つけない言い方が大事である。
- ・ 患者との距離が近いので、スタッフ間のコミュニケーションも気をつけないといけない。
- ・ 離席の際は、電子カルテシステムの画面を表示したままにしない。
- ・ 全病棟のデスクトップPC付近に「患者氏名確認」のマークを貼っている。
- ・ ゴミ箱は個人情報の有無で使い分けており、個人情報を含む書類は必ずシュレッダーにかけている。
- ・ コロナで電話対応が増えて相手の顔が見れないことが多いので、ゆっくり、相手が理解しやすいように心がけている。

・ ・ コンプライアンス知識・意識の定着が図られる職場づくりを ・ ・

県立病院に所属する医療従事者には、「公務員」と「医療従事者」という2種類のコンプライアンスが求められている。今年度のアンケートでは、「医療従事者」として概ね100%に近い職員が「高い倫理観」を意識していると回答しており、病院局職員の医療従事者としてのコンプライアンス意識の高さが十分に現れている結果と言える。

一方で、「公務員」としては、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、必要性や効果についての理解が上昇している一方で、倫理条例や規則の認識・理解に関する質問で高いとは言えない結果となっており、今後は、感覚的な理解を制度面の知識で具体的に補強することにより、総合的なコンプライアンスを高めていく必要がある。

また、今年度は、県立病院で医療情報システムの不適切な取扱い事案が発生したことを受け、個人情報取扱いに関する認識や取組を検証するために新たな設問を追加したが、一般職員の「医療情報システム運用管理要綱」の認知度が4割を切る結果となった。回答者の中には、業務において医療情報システムを利用しない職員が一定数含まれていると推測されるものの、患者の個人情報と直結するシステムの取扱いに関して、職員が十分認識しているとは言いがたい状況である。

ただ、日頃の取組としては、個人情報データの適切な廃棄、業務に応じたシステムの適正利用などの一定の努力がうかがえることから、今後は、医療情報システムに関する研修内容の充実を図る等、改めて全職員に対し個人情報の適正な取扱いを徹底し、不祥事の防止に取り組んでいただきたい。

その他、他職種との連携や、患者への説明に係る調査項目においても、課題の残る結果が示されているが、「他職種と連携できない」等の理由として「忙しくて情報共有する時間がない」、「患者や家族に十分な説明ができていない」理由として「忙しくて説明に多くの時間を割けない」が多くなっていることから、「業務の多忙さ」が影響を及ぼしていると言える。

コンプライアンス意識・知識の徹底は、県職員・医療従事者として当然求められるものではあるが、それが十分に実行されるためには、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られる。

病院局におかれては、今回の結果を単なる意識・知識の不足と捉えることなく、後述する「働きやすい職場づくり」と合わせて、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んでいただきたい。

(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。

本県では、令和2年6月1日より「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。

ハラスメントは、態様等によっては信用失墜行為、全体の奉仕者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

(ハラスメントを受けた経験について)

セクハラについては、局長等職員の14.3%、一般職員の8.5%、会計年度任用職員の6.6%と、科長等以外の職位の職員から「受けたことがある」との回答があった。(表(2)-1)

一方、パワハラについては、局長等職員の14.3%、科長等職員の34.5%、一般職員の36.7%、会計年度任用職員の26.3%から「受けたことがある」との回答があり、全ての職位の職員で経験したことがあることが判明した。(表(2)-1)

(指摘し合うことができるかについて)

ハラスメントを「指摘し合うことができない」との回答率は、過去の結果と比較すると概ね全ての職位で高くなっている。(表(2)-2)

特に、パワハラについては、全ての職位で「指摘し合えない」との回答率が40%を上回る、これまでで最も高い結果となっており、指摘し合えない理由としては、局長等職員が「気まずくなりたくない」、科長等職員が「パワハラとの判断が難しい」との回答が多かった。(表(2)-2, 3)

(相談窓口の利用について)

ハラスメントに関する相談窓口を「利用したことがある」と回答したのは、科長等職員の10.3%、一般職員の4.5%、会計年度任用職員の3.9%に留まる結果となった。(表(2)-5)

また、利用したことがない理由では「相談する必要があるから」という理由が最も多いものの、「解決するかわからない」や「プライバシーが守られるか不安」といった理由も見られた。(表(2)-6)

表(2)－1 「あなたは、過去3年間にハラスメントを受けたことはありますか。」の問いに対する「ある」の回答率

回 答	職 位	局長等	科長等	一般職員	会計年度
		職 員	職 員		任用職員
ある	セクハラ	14.3%	0.0%	8.5%	6.6%
	パワハラ	14.3%	34.5%	36.7%	26.3%

表(2)－2 「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「できない」の回答率（過去の調査結果との比較）

職 位	年 度	R1	R2	R3	R4
		局長等職員	セクハラ	0.0%	4.5%
	パワハラ	0.0%	9.1%	5.3%	42.9%
科長等職員	セクハラ	0.0%	13.7%	9.1%	10.3%
	パワハラ	0.0%	23.5%	10.9%	41.4%
一般職員	セクハラ	9.1%	23.9%	21.2%	26.6%
	パワハラ	18.2%	43.5%	43.2%	56.8%
会計年度任用職員	セクハラ	-	21.4%	19.7%	35.5%
	パワハラ	-	39.1%	33.2%	52.6%

※R1年度の調査対象は事務部門（その他の年度は県立病院）

表(2)－3 「パワハラが指摘し合えない」との回答者（表(2)－2）に対する、「その理由は何か（複数回答可）」の問いに対する回答率

回 答	職 位	局長等	科長等	一般職員	会計年度
		職 員	職 員		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		66.7%	25.0%	53.1%	62.5%
パワハラとの判断が難しいから		33.3%	50.0%	43.4%	32.5%
行為者が上司なので、指摘しにくいから		33.3%	33.3%	54.9%	40.0%
指摘できる雰囲気ではないから		33.3%	16.7%	53.1%	40.0%
自分には関係ないから		0.0%	0.0%	1.8%	2.5%

表(2)－4 「パワハラが指摘し合えない」との回答者（表(2)－2）への「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）」の問いに対する一般職員の回答率（過去の調査結果との比較）

年度	R1	R2	R3	R4
個人面談等で聞き取り・指導	50.0%	79.3%	92.4%	69.0%
日頃からの声かけ	0.0%	57.3%	60.2%	44.2%
所属内研修	0.0%	35.8%	47.8%	30.1%

※R1年度の調査対象は事務部門（その他の年度は県立病院）

表(2)－5 「ハラスメントに関する相談窓口（メール相談窓口を含む）を利用したことがありますか。」の問いに対する回答率

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	0.0%	10.3%	4.5%	3.9%
ない	100.0%	89.7%	95.5%	93.4%

表(2)－6 「ハラスメントに関する相談窓口（メール相談窓口を含む）を利用したことがない」との回答者（表(2)－5）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率

職位	局長等 職員	科長等 職員	一般職員	会計年度 任用職員
相談する必要がないから	85.7%	53.8%	38.4%	45.1%
相談しても解決するかわからないから	0.0%	42.3%	50.5%	43.7%
プライバシーが守られるか不安だから	0.0%	30.8%	36.8%	23.9%
異動等に不利益な事態にならないか不安だから	0.0%	11.5%	21.6%	8.5%

■ 職員の声（アンケート及びWEB調査）

- ・ パワハラを行う者は、その自覚がないと思う。
- ・ 相手が医師だと指摘しにくい。
- ・ パワハラを指摘すると、エスカレートする恐れがある。
- ・ 抽象的な指示のみを繰り返して、業務進行を妨げるのはパワハラである。
- ・ モチベーションを下げる転勤や配置換えはパワハラである。
- ・ パワーを持たない者でも、集団で上司などへの攻撃を行う逆パワハラもあるかもしれない。

・ ・ ハラスメントのない職場づくりのために ・ ・

今年度は、「過去3年間にハラスメントを受けたことがあるか」という質問を新たに追加し、病院局職員のハラスメント経験の実態を調査したところ、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。

対象期間を過去3年間としたことから、この結果が直ちに現在の職場におけるハラスメントの実態を示すものとは言えないが、これだけの割合で、受け取る側から見てハラスメントと認識される行為が存在したという事実は、重く受け止める必要がある。

なお、厚生労働省が令和2年度に実施した、民間企業に対するハラスメント調査における同様の質問では、セクハラが10.2%、パワハラが31.4%となっており、今日の全国的な課題であるハラスメントが、本県の県立病院でも同様に起きていることが明らかになった。

また、「ハラスメントがあれば、指摘し合えるか」という質問に対し「できない」という回答は増加傾向にあり、ハラスメント経験の有無と合わせると、「ハラスメントが起こっており、なおかつそれを指摘できていない」という状況が現実には生じている可能性を否定できない結果となっている。

このような状況を踏まえ、病院局においては、ハラスメントが職員の能力を十分に発揮することの妨げになることはもとより、職場秩序の乱れや業務への支障、ひいては人材の損失につながりかねない大きな問題であることを今一度認識し、改めてハラスメント防止のため取り得る対策を一層強化していく必要がある。

具体的には、まずは内容や実施方法を工夫した研修の実施などにより、各職員に対しハラスメントの概念や基本的知識の浸透を図り、どのような行為がハラスメントに当たるのかを認識した上で、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ていただきたい。

また、各局長や各科長等は、職員が何か相談したいと思った際に、気軽に申し出ることができる雰囲気づくりや、プライバシーに配慮した個人面談や個人指導を活用して良好な人間関係づくりを心がけることにより、もしハラスメントが発生したとしても、互いに指摘し合い、職員が安心して働けるような職場環境づくりに取り組んでいただきたい。

さらに、ハラスメントを受けた職員が最後に頼ることができるのが所属外のハラスメント相談窓口であることを改めて認識し、苦しんでいる職員のために相談窓口の心理的なハードルを下げるような取組を行っていただきたい。

病院局においては、命と向き合う病院現場で県民のために懸命に働く職員が、ハラスメントで不要な苦しみを受けることがないよう、コンプライアンス推進の基礎となる「ハラスメントのない職場づくり」に向けて最大限、努力していただきたい。

イ 働き方改革の状況はどうであるか。

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、そのような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71.4%が、所属の超過勤務時間数を「多い」と回答している。(表(2)－7)

また、同じ質問について科長等職員は44.8%、一般職員は52.3%が「多い」との回答であり、局長等と認識の違いが見られる。(表(2)－7)

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が増加傾向にあることがうかがえる。

(病院局データ 単位：時間)

	R1	R2	R3	R4
4～6月	13.7	13.5	15.6	15.7
7～9月	13.0	14.3	15.4	16.4
10～12月	13.9	14.6	15.3	16.2
1～3月	13.3	16.2	15.1	-

(業務の偏り)

局長等職員における、「超過勤務が特定の職員に偏っている」との回答は、71.4%であった。(表(2)－8)

同様に「偏り」がある場合の最も大きい原因としては、「他に切り分けのできない業務が多いから」が80%と最も多くなっている。(表(2)－9)

(働き方改革により、以前より働きやすく改善されたか)

「働きやすく改善された」と回答した職員の回答率は昨年よりも低下しており、局長等職員の42.9%、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。(表(2)－11)

表(2)－7 「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「多い」の回答率（過去の調査結果との比較）

職 位 \ 年 度	R1	R2	R3	R4
局長等職員	100.0%	68.2%	84.2%	71.4%
科長等職員	50.0%	49.0%	50.9%	44.8%
一般職員	54.5%	51.0%	45.8%	52.3%

※R1年度の調査対象は事務部門（その他の年度は県立病院）

表(2)－8 「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「偏っている」の回答率（過去の調査結果との比較）

職 位 \ 年 度	R1	R2	R3	R4
局長等職員	66.7%	77.3%	63.2%	71.4%
科長等職員	50.0%	66.7%	67.3%	51.7%
一般職員	54.5%	41.4%	40.1%	54.8%

※R1年度の調査対象は事務部門（その他の年度は県立病院）

表(2)－9 「超過勤務が特定の職員に偏っている」との回答者（表(2)－8）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率

回 答 \ 職 位	局長等職員	科長等職員	一般職員
他に切り分けのできない業務が多いから	80.0%	40.0%	42.2%
職員の能力に大きな差があるから	40.0%	60.0%	47.7%
実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	60.0%	26.7%	18.3%
新型コロナの影響で臨時的に業務が増えているから	40.0%	13.3%	29.4%
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	40.0%	6.7%	33.0%
急な事業の追加があったから	60.0%	13.3%	7.3%

表(2)－10 「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)」の問いに対する回答率

回 答 \ 職 位	局長等 職 員	科長等 職 員	一般職員
業務の見直しや平準化	71.4%	58.6%	44.2%
超過勤務の縮減	57.1%	62.1%	52.8%
休暇取得の促進	28.6%	58.6%	29.1%
人員配置の見直し	42.9%	17.2%	23.1%
効果的なマネジメント力の発揮	42.9%	31.0%	19.6%
ノー残業デーの徹底	14.3%	13.8%	12.6%

表(2)－11 「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。」の問いに対する回答率(過去の調査結果との比較)

選 択 肢	職 位	R1	R2	R3	R4
改善された	局長等職員	100.0%	59.1%	63.2%	42.9%
	科長等職員	75.0%	21.6%	40.0%	24.1%
	一般職員	18.2%	19.6%	20.7%	13.1%
変わらない	局長等職員	0.0%	40.9%	36.8%	42.9%
	科長等職員	25.0%	74.5%	58.2%	72.4%
	一般職員	72.7%	74.9%	73.6%	76.4%
悪くなった	局長等職員	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%
	科長等職員	0.0%	3.9%	1.8%	3.4%
	一般職員	9.1%	5.5%	5.7%	10.6%

※R1年度の調査対象は事務部門(その他の年度は県立病院)

■ 職員の声(アンケート及びWEB調査)

(超過勤務について)

- ・ 夜間の入院が多いため超過勤務になってしまう。
- ・ 患者についての記録をその日のうちに作成する必要があり、どうしても時間外勤務になってしまう。

(働き方改革について)

- ・ 医師の業務軽減が課題である。自分の免許の範囲内でどれだけ仕事ができるのかを考える必要がある。
- ・ 看護アシスタントや医師事務補助者の方々であっても、できる仕事は多いので、意思疎通しながらタスクシフト・タスクシェアをするように取り組んでいる。

・ ・ 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、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状況が続いており、アンケートの経年比較を見ても、超過勤務の認識については、毎年、平均して5割前後の職員が「多い」と回答しており、過酷な職場環境を表している。

また、超過勤務の「偏り」についても、例年4～5割程度の職員が「偏りがある」と回答していることに加え、最も重要な成果指標とも言える、働き方改革の取組により「働きやすく改善された」との回答率は、これまでで最も低い割合にとどまっており、厳しい環境が続いていることに対し、職員から働き方改革の効果を疑問視する見方が強まっていると言える。

現在の病院現場を取り巻く環境を考慮すると、職員個々での業務改善の努力には限界があると推測されるところであり、この状況を改善するためには、局長等職員、ひいては病院局全体でのマネジメントのもと、各部門が連携・協力した上で、職員配置や業務分担の見直しに重点を置いて対策を行っていく必要がある。

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、職員の士気を維持していくためにも、今一度、部局・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。

職員は、コロナ禍において、感染症に対する不安や恐怖、各種の行動制限など、仕事や家庭の両面で多大な影響を受けてきたが、県民の暮らしと命を守るために、常に高い緊張感を維持しながら、熱意を持って真摯に業務に取り組んでいる。

病院局職員も、徹底した感染防止対策を実施した上で、医療活動の維持継続を図り、業務実施にあたってはWEB会議等を効率的に取り入れるなど、これまでとは異なる環境で新しい働き方を進めている。

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、「不安がある」との回答率は全職位で概ね70%という結果となっており、昨年の結果と比較すると、局長等職員及び会計年度任用職員で増加していた。(表(2)-12)

(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」との回答率は昨年と比較すると大幅に減少しており、科長等職員は37.9%、一般職員は39.7%という結果となった。(表(2)-12)

また、「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、科長等職員及び一般職員は「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」が最も多く、局長等職員は「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」が最も多い結果となっていた。(表(2)-14)

表(2)－12 コロナ禍での健康に関する不安や仕事に対する働きがいの問いに対する回答率
(過去の調査結果との比較)

選 択 肢	職 位	R3	R4
健康に関して不安がある	局長等職員	57.9%	71.4%
	科長等職員	69.1%	69.0%
	一般職員	73.3%	67.3%
	会計年度任用職員	55.3%	61.8%
仕事に達成感や働きがいを 感じる	局長等職員	100.0%	85.7%
	科長等職員	72.7%	37.9%
	一般職員	69.3%	39.7%

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率

回 答	職 位	局長等 職 員	科長等 職 員	一般職員
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		83.3%	45.5%	32.9%
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		16.7%	36.4%	51.9%
リモート会議等で効率的な仕事ができているから		0.0%	27.3%	13.9%

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率

回 答	職 位	局長等 職 員	科長等 職 員	一般職員
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		100.0%	33.3%	38.3%
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		0.0%	61.1%	78.3%
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		0.0%	27.8%	19.2%
リモート会議等、慣れない業務で負担が増えたから		0.0%	16.7%	5.8%

■ 職員の声（アンケート及びWEB調査）

（健康管理について）

- ・ コロナに対する国、国民の意識の引き締めが必要である。
- ・ 健康のためにも、残業を減らし、休憩が時間通りに取れることが必要である。

（働きがい・職場環境について）

- ・ 地域とともに取り組んでいるため、働きがいを感じる。
- ・ 周りの多くの職員が頑張っているから、働きがいを感じる。
- ・ コロナ対応で検査などが増加し業務が多忙である。
- ・ ころころ変わるコロナ対策に一貫性がないため働きがいを感じられない。

・「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。

アンケート結果からも、各階層全てで6割以上の職員が「健康不安がある」と回答していることに加え、仕事に対して「達成感ややりがいを感じている」と回答した職員の割合が昨年度より大きく減少しており、3年近くにわたりコロナ対応が続いていることによる職員のモチベーションの低下が懸念される。

各職員におかれては、これまでの心身に対するストレスを少しでも解消するため、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・科長等職員は、部下に対し、「お疲れさま」「ありがとう」などの「労いの言葉」の声かけなど、普段からの「気配り」や「思いやり」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、職員が困ったときには何でも気軽に相談し、協力し合える良好な雰囲気醸成し、「風通しのよい」職場環境を目指していただきたい。

さて、政府は、新型コロナウイルスの感染症法上の位置付けを、令和5年5月8日から季節性インフルエンザと同等の「5類」に移行するという方針を決定し、国民生活に対する新型コロナウイルスの影響は、制度面での大きな転換点を迎えている。

医療現場においては、制度変更にかかわらず感染防止対策を始めとする新型コロナへの対応は今後も継続されるものと推測されるが、病院局におかれては、このような制度変更に対応し、業務量の変化を見極めた上で、可能な部分から業務内容の見直しや効率化を図るなど、職員の負担を少しでも軽減できる取組を進め、「ポストコロナ新時代」を見据えた新たな職場環境の構築を行っていただきたい。

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。

コンプライアンス意識の定着については、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一方で、医療情報システム運用管理要綱に関する認知度が低く、個人情報の取扱いに関する意識は改めて徹底する必要があるとともに、他職種との連携強化など、組織全体に内在する課題も浮き彫りになった。

働きやすい職場環境づくりについては、一定数の職員にハラスメントを受けた経験があり、またハラスメントがあっても指摘し合えない割合が上昇している等、今一度組織全体でハラスメントに関する認識を改める必要があることと合わせ、長引くコロナ対応の中で、職員の精神的・身体的な負担が増大し、職員のモチベーションが低下していることが明らかになっており、こうした点については早急な対応が求められる。

日々県民のために、厳しい職場環境において、コロナ対応を始め高度で専門的な業務に従事されている県立病院職員の皆様には、頭が下がる思いである。

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。

各職員は、業務が多忙な中であっても、まずは一度立ち止まってコンプライアンスの基本理念を確認していただきたい。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。

また、各局長・各科長等は、コロナ対応が長引く中であっても、職員が達成感や働きがいを感じることができる職場となるよう、常に職員配置や業務分担の見直しを意識するとともに、日頃から個々の職員への気遣いや心配りに努めていただきたい。

さらには、こうした取組を踏まえて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。

【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4年10月から令和4年11月まで

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	7	7	100.0%
科長等職員	29	29	100.0%
一般職員	199	199	100.0%
計	235	235	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	7 100.0%	23 79.3%	113 56.8%
イ 読んだことはない	0 0.0%	6 20.7%	86 43.2%

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	6 85.7%	26 89.7%	158 79.4%
イ 読んだことはない	1 14.3%	3 10.3%	41 20.6%

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	7 100.0%	29 100.0%	182 91.5%
イ 知らない	0 0.0%	0 0.0%	17 8.5%

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	7 100.0%	28 96.6%	152 76.4%
イ 知らない	0 0.0%	1 3.4%	47 23.6%

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	7 100.0%	24 82.8%	139 69.8%
イ 知らない	0 0.0%	5 17.2%	60 30.2%

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なもの	7 100.0%	27 93.1%	178 89.4%
イ 県(組織)を守るために必要不可欠なもの	6 85.7%	18 62.1%	155 77.9%
ウ 不祥事から自分自身を守るもの	6 85.7%	22 75.9%	160 80.4%
エ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	5 71.4%	20 69.0%	118 59.3%
オ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	5 71.4%	20 69.0%	124 62.3%
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	5 71.4%	19 65.5%	106 53.3%
キ 常に自らの意識が向上したと感ずるべきもの	3 42.9%	12 41.4%	62 31.2%
ク その他	0 0.0%	1 3.4%	1 0.5%
ケ 特に何も考えていない	0 0.0%	0 0.0%	4 2.0%

[科長等職員]

- ・ 道徳・規範

[一般職員]

- ・ 守らないと人を傷つける。

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	6 85.7%	19 65.5%	144 72.4%
イ 法令の遵守に関する研修	6 85.7%	22 75.9%	143 71.9%
ウ 個人情報の適正な取扱いに関する研修	7 100.0%	22 75.9%	158 79.4%
エ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	6 85.7%	19 65.5%	102 51.3%
オ 自己研鑽	4 57.1%	17 58.6%	72 36.2%
カ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	3 42.9%	9 31.0%	59 29.6%
キ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	6 85.7%	20 69.0%	97 48.7%
ク その他	0 0.0%	0 0.0%	1 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。

[一般職員]

- ・ 上司のコンプラに対する理解度

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	6 85.7%	18 62.1%	90 45.2%
イ 法令の遵守に関する研修	6 85.7%	15 51.7%	87 43.7%
ウ 個人情報の適正な取扱いに関する研修	7 100.0%	21 72.4%	124 62.3%
エ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	5 71.4%	20 69.0%	74 37.2%
オ 自己研鑽	3 42.9%	13 44.8%	46 23.1%
カ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	2 28.6%	10 34.5%	57 28.6%
キ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	3 42.9%	19 65.5%	93 46.7%
ク その他	0 0.0%	1 3.4%	1 0.5%

[科長等職員]

- ・ 特になし

[一般職員]

- ・ なし

問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。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア ある	6 85.7%	26 89.7%	182 91.5%
イ ない	1 14.3%	3 10.3%	17 8.5%

(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、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 業務に余裕がないから	3 50.0%	17 65.4%	135 74.2%
イ コロナ禍で通常と異なる不慣れな業務に従事しているから	2 33.3%	5 19.2%	28 15.4%
ウ 一人で業務をしていたから	3 50.0%	6 23.1%	42 23.1%
エ 確認作業を怠ったから	5 83.3%	19 73.1%	114 62.6%
オ 情報共有・連携ができていない(しづらい)から	2 33.3%	11 42.3%	79 43.4%
カ 上司や同僚と相談する体制がないから	0 0.0%	2 7.7%	10 5.5%
キ 業務に集中できていなかったから	0 0.0%	5 19.2%	24 13.2%
ク その他	0 0.0%	1 3.8%	2 1.1%

(※) 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]

- ・ 思い込み

[一般職員]

- ・ 忙しく心身共に疲労していた。
- ・ 未記入

問10 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	7 100.0%	26 89.7%	165 82.9%
イ 複数人によるチェック	7 100.0%	23 79.3%	160 80.4%
ウ 報告・連絡・相談の徹底	7 100.0%	22 75.9%	152 76.4%
エ マニュアルに基づく確認	6 85.7%	18 62.1%	123 61.8%
オ 整理整頓	6 85.7%	16 55.2%	94 47.2%
カ 法令等の根拠規定の確認	3 42.9%	11 37.9%	40 20.1%
キ その他	0 0.0%	1 3.4%	3 1.5%

(※) 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]

- ・医療安全研修、啓蒙

[一般職員]

- ・スタッフの増員
- ・適正な人員配置
- ・業務量の軽減

問11 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	6 85.7%	29 100.0%	141 70.9%
イ 時々意識している	1 14.3%	0 0.0%	52 26.1%
ウ あまり意識できていない	0 0.0%	0 0.0%	4 2.0%
エ 全く意識できていない	0 0.0%	0 0.0%	2 1.0%

問12 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。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア 患者中心・患者本位の医療を行うこと	6 85.7%	25 86.2%	161 80.9%
イ 守秘義務を遵守すること	7 100.0%	27 93.1%	176 88.4%
ウ 個人情報 を適正に取扱うこと	7 100.0%	26 89.7%	175 87.9%
エ 法令やルールを遵守すること	5 71.4%	25 86.2%	153 76.9%
オ 不祥事を起こさないこと	4 57.1%	16 55.2%	108 54.3%
カ その他	0 0.0%	0 0.0%	1 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。

[一般職員]

- ・人を思いやること

問13 あなたの所属の「医療情報システム運用管理要綱」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	7 100.0%	19 65.5%	76 38.2%
イ 知らない	0 0.0%	10 34.5%	123 61.8%

問14 個人情報の取扱いに関して、あなたが日ごろから取り組んでいること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 従事する業務の目的に応じたシステムの適正な利用	6 85.7%	27 93.1%	151 75.9%
イ システム端末ログイン用のID・パスワードの適正な管理	5 71.4%	24 82.8%	152 76.4%
ウ クリアデスク・クリアスクリーンの徹底	2 28.6%	19 65.5%	95 47.7%
エ 個人情報が含まれる書類・データの適正な廃棄	6 85.7%	24 82.8%	164 82.4%
オ その他	0 0.0%	1 3.4%	1 0.5%

[科長等職員]

- ・未記入

[一般職員]

- ・電子カルテはさわらないから。

問15 今後、県立病院で「個人情報の適正な取扱い」を徹底するには、
どのような取組み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 研修等(ミーティング含む)の内容を充実させる	7 100.0%	20 69.0%	118 59.3%
イ 研修等の回数を増やす	1 14.3%	7 24.1%	52 26.1%
ウ システム利用権限の見直しを行う	2 28.6%	18 62.1%	82 41.2%
エ 周知の頻度を増やす	6 85.7%	19 65.5%	118 59.3%
オ その他	1 14.3%	1 3.4%	3 1.5%

[局長等職員]

- ・委託職員も含めた研修の徹底。

[科長等職員]

- ・監査

[一般職員]

- ・現在の研修の頻度で十分。
- ・適正な取り扱いを行っていない人の徹底した指導・教育・管理。
- ・未記入

問16 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いますか。(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	7 100.0%	27 93.1%	169 84.9%
イ 職場内での風通しやチームワークが良いこと	6 85.7%	25 86.2%	160 80.4%
ウ 職場内での情報共有が十分図られていること	6 85.7%	24 82.8%	161 80.9%
エ パワハラやセクハラがなく、相互に指摘し合えること	6 85.7%	19 65.5%	149 74.9%
オ 他の職種や部門からの無理な要求や指示がないこと	5 71.4%	20 69.0%	126 63.3%
カ その他	0 0.0%	1 3.4%	3 1.5%

(※) 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]

- ・業務に時間的な余裕があること。

[一般職員]

- ・個々のやるべき事の責任を持つ。
- ・上司の理解度。
- ・基本原則表の周知。

問17 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	3 42.9%	19 65.5%	89 44.7%
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%	1 3.4%	25 12.6%
ウ 尊重しているが、連携が図られていないことがある	4 57.1%	9 31.0%	77 38.7%
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%	8 4.0%

(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)

	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	1 25.0%	8 80.0%	66 60.0%
イ 他の職種の業務内容をよく理解できていない	2 50.0%	1 10.0%	43 39.1%
ウ 他の職種と連携する体制がない	1 25.0%	2 20.0%	34 30.9%
エ 他の職種の業務に興味がない	1 25.0%	0 0.0%	8 7.3%
オ その他	1 25.0%	1 10.0%	10 9.1%

(※) 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。

[局長等職員]

- ・ チーム医療の推進が必要。

[科長等職員]

- ・ 意見の相違。

[一般職員]

- ・ 医師の理解がなく、他の職種は部下のように扱われる。
- ・ 医者は連携する気持ちがないと感じる。
- ・ 何でも看護師に言うてくる。
- ・ 病院全体を良くしようとしておらず、それぞれの職種や単位が自部署の仕事を楽にしようとする考えを持っている（結局なんでもする看護師にしわ寄せがくる）。
- ・ 医師の協力。
- ・ 重要と考える問題点の不一致。
- ・ 自部署におけるチームワークがとれていない。
- ・ 向こう側が非協力的。
- ・ 未記入（2）

問18 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	5 71.4%	17 58.6%	109 54.8%
イ 時々行えていない	1 14.3%	11 37.9%	80 40.2%
ウ あまり行えていない	1 14.3%	0 0.0%	7 3.5%
エ 全く行えていない	0 0.0%	1 3.4%	3 1.5%

(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	0 0.0%	6 50.0%	58 64.4%
イ スタッフ間の情報共有が不十分で、説明漏れがある	0 0.0%	6 50.0%	31 34.4%
ウ 自分の知識不足	0 0.0%	1 8.3%	38 42.2%
エ その他	2 100.0%	2 16.7%	7 7.8%

(※) 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。

[局長等職員]

- ・高齢な患者さんや独居の患者さんにどこまで説明するか倫理的な問題もある。
- ・患者や家族に接する機会があまりない。

[科長等職員]

- ・コロナ禍による面会制限。
- ・説明する機会がない。

[一般職員]

- ・説明する機会がない。
- ・そのような時間が与えられない。
- ・患者と接しないため。
- ・患者や家族からの質問が多い。
- ・感染対策上、電話での説明が多くなりどうしても理解度の確認などに不十分な点が出てしまう。
- ・家族との接触がない。
- ・未記入

2 働きやすい職場環境づくりについて

【セクハラ・パワハラ】

問19 あなたは、過去3年間にセクハラを受けたことはありますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア ある	1 14.3%	0 0.0%	17 8.5%
イ ない	6 85.7%	29 100.0%	182 91.5%

問20 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	6 85.7%	26 89.7%	146 73.4%
イ できない	1 14.3%	3 10.3%	53 26.6%

(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	1 100.0%	0 0.0%	29 54.7%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	1 100.0%	0 0.0%	15 28.3%
ウ セクハラとの判断が難しい(境界線がわからない)から	0 0.0%	2 66.7%	25 47.2%
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	0 0.0%	0 0.0%	13 24.5%
オ 自分には関係ないから	0 0.0%	0 0.0%	2 3.8%
カ その他	0 0.0%	1 33.3%	1 1.9%

(※) 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。

[科長等職員]

- ・ 未記入

[一般職員]

- ・ 指摘してももみ消されるから。

(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%	1 33.3%	22 41.5%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	1 100.0%	1 33.3%	32 60.4%
ウ 日頃からの声かけ	0 0.0%	0 0.0%	30 56.6%
エ その他	0 0.0%	0 0.0%	4 7.5%

(※) 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。

[一般職員]

- ・管理職の教育、セクハラ窓口は第三者が行う。
- ・行為者の異動。
- ・わからない。
- ・未記入

問21 あなたは、過去3年間にパワハラを受けたことはありますか。

	局長等職員	科長等職員	一般職員
ア ある	1 14.3%	10 34.5%	73 36.7%
イ ない	6 85.7%	19 65.5%	126 63.3%

問22 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	4 57.1%	17 58.6%	86 43.2%
イ できない	3 42.9%	12 41.4%	113 56.8%

(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	2 66.7%	3 25.0%	60 53.1%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	1 33.3%	2 16.7%	60 53.1%
ウ パワハラとの判断が難しい(境界線がわからない)から	1 33.3%	6 50.0%	49 43.4%
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	1 33.3%	4 33.3%	62 54.9%
オ 自分には関係ないから	0 0.0%	0 0.0%	2 1.8%
カ その他	1 33.3%	2 16.7%	6 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]

- ・ 部署によっては第三者に迷惑がかかるから。

[科長等職員]

- ・ 部下からなので我慢している。
- ・ パワハラを行う者はその自覚がないと思う。

[一般職員]

- ・ 相手が医師だと指摘しにくい。
- ・ 正規の窓口にご相談しても対応してくれないから。
- ・ みんながおびえているから。
- ・ さらにエスカレートする恐怖。
- ・ 被害者以外には気づかれないようにしているから。
- ・ 申告しても現状が変わらないため。

(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	2 66.7%	5 41.7%	34 30.1%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	3 100.0%	8 66.7%	78 69.0%
ウ 日頃からの声かけ	2 66.7%	4 33.3%	50 44.2%
エ その他	1 33.3%	0 0.0%	14 12.4%

(※) 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。

[局長等職員]

- ・ 未記入

[一般職員]

- ・ 直属の上司からの指導。
- ・ 配置転換。
- ・ わからない。
- ・ 管理職の教育、パワハラ相談窓口は第三者が行う。
- ・ 自己申告書裏面を上司が見えないようにする。
- ・ 異動等で職場環境を変える。
- ・ 他の人に相談。
- ・ 行為者の異動。
- ・ 上司レベルの人が気付いて指導する。
- ・ 加害者の質の改善。
- ・ 上司の理解が圧倒的に悪いので絶対に改善不可。
- ・ 未記入 (3)

問23 ハラスメントに関する相談窓口(メール相談窓口を含む)を利用し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	0 0.0%	3 10.3%	9 4.5%
イ ない	7 100.0%	26 89.7%	190 95.5%

(再問) 利用したことがない場合、その理由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 プライバシーが守られるか不安だから	0 0.0%	8 30.8%	70 36.8%
イ 異動等に不利益な事態にならないか不安だから	0 0.0%	3 11.5%	41 21.6%
ウ 相談しても解決するかわからないから	0 0.0%	11 42.3%	96 50.5%
エ 相談する必要がないから	6 85.7%	14 53.8%	73 38.4%
オ その他	0 0.0%	1 3.8%	11 5.8%

(※) 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。

[科長等職員]

- ・相談するを感じない。

[一般職員]

- ・相談しても解決しない。(2)
- ・パワハラがない為。(2)
- ・言いたくない。
- ・窓口からパワハラを受けたため。
- ・誰がハラスメントの主体かわからないから。
- ・システムが信頼できない。
- ・相談しても根本原因は何も変わらないことを見たり聞いたりするため。
- ・存在を知らないから。
- ・未記入

問24 あなたは、どのような状況であればパワハラに該当すると思いますか。(自由記載)

※特定個人のハラスメントの有無に関する設問ではありません。

[局長等職員]

- ・周囲に人がいる中での大きな声による叱責や罵倒。(3)
- ・一般的社会通念上の指導の範囲を超えて個人の人格を否定するような言動や環境を形成すること等。(2)
- ・相手を見下す。(2)
- ・自分より権限がある等の職種、職位からの無理な要求。
仕事を与えない、あるいは過重な業務を与える。
- ・相手の話を聞かず、一方的に強く意見を言う。
- ・何らかの力関係を背景にして、望まない行為や発言を行う場合。

[科長等職員]

- ・大声での暴言・叱責や威圧的な行動。(8)
- ・意見、権利等を見做す。(4)
- ・内容にもよるが、受けた本人がパワハラと感じ、状況を確認した周囲の人もパワハラだと判断したら。(2)
- ・権力をもった人からの過大な要求。(2)
- ・個人を尊重していない言動。(2)
- ・モチベーションをさげる転勤や配置換え等。
- ・相手を認めることなく指摘のみを行う。
- ・不当要求(持ち帰り業務前提での研究発表要求など)。
- ・権限を利用し業務の行き過ぎた指導。個人の人格を否定したり、必要以上に個人が嫌がることをする。
- ・失敗に対して執拗に答えを求める。
- ・一方的で反論できない状況や関係での言動 パワーを持つ者が、組織を巻き込み特定の個人を攻撃する。パワーを持たない者でも、集団で上司などへの攻撃を行う逆パワハラもあるかも。

[一般職員]

- ・他の職員のいる前で常識の範囲を超えた叱責、暴言・暴力等。(22)
- ・こちらの意見を聞かずに一方的に自分の考えを押しつける様な発言や態度。威圧的な態度や行動。(18)
- ・上司が部下に実現不可能な要求をし、それに反論できない状況。業務の押しつけ、一方的な指示、研修等への参加強制等。(17)
- ・精神的・身体的な苦痛を感じる等、本人がパワハラと感じたら。(12)
- ・挨拶をしない、コミュニケーションを取ることを拒む等の見做。(6)
- ・不必要な超過勤務を供与、超過時間の不当な削減、有給休暇を取得させない(雰囲気)等。(6)
- ・人間性を否定するような態度・発言がある場合。(3)
- ・全く仕事をさせない。(2)
- ・勤務希望が通らない、希望する配置にしてもらえない等。(2)
- ・指定7項目。
- ・他の職員と態度や言動が差別化されていたり、当人が被害者の悪口や愚痴を他部署に渡り言っていたりする。
- ・仕事以外の雑務が多い。
- ・業務中、多忙でも協力が無い。
- ・人間関係の方に癸を取られて仕事がスムーズにできない。
- ・理不尽な発言。
- ・自分の意見が言いにくい等仕事がしにくい環境にすること。(2)
- ・給料に見合った働きをしないとされること。
- ・責任転嫁。
- ・発言が尊重されない。
- ・抽象的な指示のみを繰り返して、業務進行を妨げる。
- ・明らかに他の職員とは異なる不当な扱いをすること。
- ・上司自身が保守的で出来ていないことばかりを指摘すること。
- ・先輩後輩の関係性。
- ・認定看護師や退院支援担当看護師長をその業務時間外(夜勤始業前、休日)に呼び出して対応を要求する。
- ・人事・勤務等に影響を及ぼす行動すべて。
- ・協力関係が築けないとき。
- ・当直やオンコールの過度の差異。
- ・私生活が原因で仕事が出来ないと言われること。

【働き方改革への取組】

問25 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	5 71.4%	13 44.8%	104 52.3%
イ それほど多くはない	2 28.6%	16 55.2%	95 47.7%

問26 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	5 71.4%	15 51.7%	109 54.8%
イ 偏っていない	2 28.6%	14 48.3%	90 45.2%

(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	2 40.0%	9 60.0%	52 47.7%
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	2 40.0%	1 6.7%	36 33.0%
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	2 40.0%	2 13.3%	32 29.4%
エ 他に切り分けのできない業務が多いから	4 80.0%	6 40.0%	46 42.2%
オ 実人員の減があったから(長期休業・災害支援・退職等)	3 60.0%	4 26.7%	20 18.3%
カ 急な事業の追加があったから	3 60.0%	2 13.3%	8 7.3%
キ その他	0 0.0%	2 13.3%	16 14.7%

(※) 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。

[科長等職員]

- ・業務量と人数の不均衡。
- ・超過勤務を小遣い稼ぎ感覚に捕らえている職員あり。

[一般職員]

- ・担当する業務の種類によって、処理に必要な時間が大きく異なるため。(3)
- ・職員、会計年度年用職員の意識の問題。(2)
- ・時間内にできるであろう業務を残って超勤をしている。(2)
- ・夜間の入院が多いから。
- ・人によって優遇のされ方が違う。
- ・超勤申請を入力しにくい雰囲気。
- ・自分の仕事をしない職員の事務を周りの職員がカバーする必要があるため。
- ・委員会や資格での業務が多い。
- ・だいたい残る人が決まっているから。
- ・未記入(2)

問27 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	1 14.3%	4 13.8%	25 12.6%
イ 超過勤務の縮減	4 57.1%	18 62.1%	105 52.8%
ウ 業務の見直しや平準化	5 71.4%	17 58.6%	88 44.2%
エ 人員配置の見直し	3 42.9%	5 17.2%	46 23.1%
オ 休暇取得の促進	2 28.6%	17 58.6%	58 29.1%
カ 効率的なマネジメント力の発揮	3 42.9%	9 31.0%	39 19.6%
キ その他	0 0.0%	1 3.4%	9 4.5%

(※) 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]

- ・できていない、できない。

[一般職員]

- ・特に行っていない。(5)
- ・人員増員の希望を毎回提出。
- ・働き方改悪はなされている。
- ・未記入(2)

問28 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	3 42.9%	7 24.1%	26 13.1%
イ 変わらない	3 42.9%	21 72.4%	152 76.4%
ウ 悪くなった	1 14.3%	1 3.4%	21 10.6%

【コロナ禍での健康管理・職場環境】

※「コロナ禍」とは、令和2年から続いている新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、職員の仕事・生活に影響を及ぼしている状況を指します。

問29 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	5	20	134
	71.4%	69.0%	67.3%
イ ない	2	9	65
	28.6%	31.0%	32.7%

(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	5	17	117
	100.0%	85.0%	87.3%
イ 精神的な不安	4	15	103
	80.0%	75.0%	76.9%
ウ その他	0	2	1
	0.0%	10.0%	0.7%

(※) 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。

[科長等職員]

- ・コロナ禍だけが問題ではない。
- ・業務面での不安。

[一般職員]

- ・未記入

(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	1	4	15
	20.0%	20.0%	11.2%
イ 上司	2	4	27
	40.0%	20.0%	20.1%
ウ 同僚	3	4	42
	60.0%	20.0%	31.3%
エ 職場以外の友人	0	3	30
	0.0%	15.0%	22.4%
オ 家族	4	10	91
	80.0%	50.0%	67.9%
カ その他	0	0	2
	0.0%	0.0%	1.5%
キ 誰にも相談していない	1	6	18
	20.0%	30.0%	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。

[一般職員]

- ・症状があったら相談する。
- ・極まれに上司。

問30 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	5	63
	100.0%	17.2%	31.7%
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	6	18	125
	85.7%	62.1%	62.8%
ウ 健康相談やストレスチェックの活用	3	7	55
	42.9%	24.1%	27.6%
エ メンタルヘルスや各種ハラスメント等の研修の充実	3	5	44
	42.9%	17.2%	22.1%
オ 自宅等でのリラックスできる時間の確保	3	26	155
	42.9%	89.7%	77.9%
カ その他	0	2	7
	0.0%	6.9%	3.5%

(※) 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]

- ・ 休暇
- ・ コロナに対する国、国民の意識の引き締め。

[一般職員]

- ・ 年休取得。(2)
- ・ メンタルヘルス窓口の変更(専門家に委託)。
- ・ 職員の増員。
- ・ 残業を減らし、休憩が時間どおりにとれること。
- ・ 異動
- ・ 未記入

問31 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	6	11	79
	85.7%	37.9%	39.7%
イ 感じていない	1	18	120
	14.3%	62.1%	60.3%

(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	0	3	11
	0.0%	27.3%	13.9%
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	1	4	41
	16.7%	36.4%	51.9%
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	5	5	26
	83.3%	45.5%	32.9%
エ その他	2	2	7
	33.3%	18.2%	8.9%

(※) 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。

[局長等職員]

- ・地域と共に取り組んでいるから。
- ・周りの多くの職員が頑張っているから。

[科長等職員]

- ・やらないと仕方がない職域。
- ・コロナ以外の診療が継続可能なため。

[一般職員]

- ・業務内容が自分に合っていると感じているから。
- ・コロナ禍前から感じている。コロナ禍かどうかはあまり関係ない。
- ・現状で出来る事を見つけて実施しているから。
- ・感じているではなくどちらとも言えない。
- ・特になし。
- ・未記入(2)

(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	0 0.0%	3 16.7%	7 5.8%
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	1 100.0%	6 33.3%	46 38.3%
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	0 0.0%	5 27.8%	23 19.2%
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	0 0.0%	11 61.1%	94 78.3%
オ その他	0 0.0%	1 5.6%	15 12.5%

(※) 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]

- ・コロナ対応の弊害。

[一般職員]

- ・コロナ禍関係なく仕事の負担は変わらないため。(3)
- ・コロナ対応で検査などが増加し業務が多忙である。
- ・病休復帰後から仕事に対するモチベーションがない。
- ・人間関係が悪い。
- ・頻回な異動。
- ・ころころ変わる対策に一貫性がないため。
- ・通勤に1時間以上かかるから。
- ・未記入(6)

3 総括

問32 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]

- ・職種に関係なく話し合い、協力し合うことができる環境作りが重要
- ・コンプライアンスの実現には終わりが無い。繰り返し繰り返し、職員が前向きに捉えていくような研修や語りかけが必要だと思う。
- ・上層部の一新

[科長等職員]

- ・職種を超えて、お互いを認め合い、誰でもが相談・指摘をし合える風通しのよい職場作り。(5)
- ・コンプライアンスの徹底。働きやすい職場づくりについては、もっと確実に良くなる方法を取り入れていく必要がある。メンタルヘルスチェック等、全てにおいて実施するだけでは意味がない。実施し改善が必要なところは改善していくべきである。
- ・組織の目標にむかって全員が取り組んでいける土壌づくり
- ・昼休憩時間も削って働いているが超過勤務は減らない。残務を補完できるだけの人員配置を希望。
- ・パワハラしている人にはその意識が全く無いということに問題がある。研修でそれが解決できているか非常に疑問である。
- ・カンファレンスを定期的に行う
- ・世代の特徴により同じ内容でも受け取り方(感じ方)が違うことがあるを認識して説明・指導をしているが、完全とは言えず行き違いがある。相手を尊重しているつもりでも、そうは受けられていないようで、対応の仕方が難しい。
- ・コロナによる日常のマスク着用は身体的にきつい。コロナにより労働時間や作業量の分散が大きくなっている。休暇取得の義務化により、時間のやりくりがかえって大変になった。物価上昇に対し、給与は減少傾向であり、経済的なストレスは大きい。
- ・研修を何度しても、個人の意識が変わらないと何も変化はないと思われる
- ・研修疲れを覚えることがある。形式的な内容より、実例に即した振り返り的な内容を共有する方が抽象的ではなく、コンプライアンス徹底においてはわかりやすい。

[一般職員]

- ・上司のコンプライアンスに対する意識改革・向上への取り組みをお願いしたい。(2)
- ・看護師だけでなく、受付・事務職等病院全体で研修を行ってほしい。(2)
もっと患者中心、及び職員の働きやすい職場にしてほしい。
- ・パワーハラスメント傾向がみられた場合は休暇取得やアンガーマネジメント研修をすすめる。
- ・一緒に働く人たちとの情報共有
- ・働き方改革で、超過勤務の縮減については、基本給やボーナスUPなどを実施しない限り、県立病院職員は賛成意見は出にくい且つ実施は難しいと思います。
- ・超勤を削減したいが、当番業務が超勤対応で割り振られており、最低限の時間は減らせない。人員を増員して欲しい。
- ・通勤が負担になっている職員が多いため、職員住宅の確保及び設備充実、引っ越し手当の期間延長、勤務手当への長距離手当等の増額によって働きやすい環境の向上が期待できると思われる。
- ・今の上司や管理職がコンプライアンス研修を受けてきていないため、自身・同僚よりもコンプライアンスを遵守できていない。
きちんと実績や人間性を考慮して、適材適所にしてほしい。
- ・研究発表等強制的な業務外の仕事の押しつけ廃止
- ・年休消化させてほしい
- ・必要な出費は増えるが、給料が増えない事で、モチベーションとやりがいが上がらない。
- ・WLBの推進や働き方改革によって個人の権利が主張されているが、患者の権利や職業人としての責任が果たされないまま権利ばかり主張する職員が多いと感じる。
- ・個人の評価について、評価する側の立場により同一職員への評価が異なる場合があるので、多角的な視点からの評価をすべきと考える。
- ・なんでも相談しやすい雰囲気づくりを職場内で意識する
- ・リモート会議は増えたが、準備に手間がかかる、環境が安定しない等の不満がある。
県が率先して、リモート会議をする際のガイドラインを作成して欲しい。
- ・人員は限られているため、業務の適性な配分が必要。上司が指導するとパワハラと勘違いしてすぐに病休を取得したり、組合に報告する職員がいるため組織の適性な運営に支障を来している。
- ・同じ病院に勤務する職員が、個々に傾聴・共感・尊敬・感謝の気持ちを正しく理解し、思いやりのある言動ができれば、スムーズに情報共有し働きやすく、退職後も働きたいと思う職場となると思う。良い環境は、ものや金や時間よりも、一番は人の管理だと思う。
- ・人員不足も有るが、何より上司は部下を思いやる気持ちや感謝の気持ちを持ち、部下は上司を尊敬し感謝し、また他職種ともに縦横に良い関係がもてれば離職はしたくない。
個々の心身が健康でないと自分も他人も守れない。
- ・患者側からのセクハラ、暴力行為は黙認される傾向にある。
- ・お互いに助け合いの精神を持って行動する。古い体制を崩していける人材と、それに対応できる上司との出会い。
- ・働きやすい環境づくりのためにはパワハラ問題についても解決する必要がある。
患者さんのために働いているが、職員が働きにくい環境をつくったのでは意味がない。

【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4年10月から令和4年11月まで

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	76	76	100.0%

3 調査方法

対象所属の職員に対し、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	69
	90.8%
イ 受けていない	5
	6.6%

※未回答あり

問2 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	52
	68.4%
イ ない	24
	31.6%

(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 業務に余裕がないから	21
	40.4%
イ コロナ禍で通常と異なる不慣れな業務に従事しているから	1
	1.9%
ウ 一人で業務をしていたから	11
	21.2%
エ 確認作業を怠ったから	30
	57.7%
オ 情報共有・連携ができていない(しづらい)から	7
	13.5%
カ 上司や同僚と相談する体制がないから	0
	0.0%
キ 業務に集中できていなかったから	6
	11.5%
ク その他	3
	5.8%

(※) 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。

[会計年度任用職員]

- ・認知症患者が多いため
- ・業務システムが悪い
- ・未記入

問3 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	63
	82.9%
イ 複数人によるチェック	46
	60.5%
ウ 報告・連絡・相談の徹底	46
	60.5%
エ マニュアルに基づく確認	23
	30.3%
オ 整理整頓	16
	21.1%
カ 法令等の根拠規定の確認	1
	1.3%
キ その他	1
	1.3%

(※) 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]

- ・チームによる取組み

問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。

会計年度任用職員

ア 常に意識している	59
	77.6%
イ 時々意識している	15
	19.7%
ウ あまり意識できていない	2
	2.6%
エ 全く意識できていない	0
	0.0%

問5 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

ア 患者中心・患者本位の医療を行うこと	56
	73.7%
イ 守秘義務を遵守すること	67
	88.2%
ウ 個人情報 を適正に取扱うこと	63
	82.9%
エ 法令やルールを遵守すること	48
	63.2%
オ 不祥事を起こさないこと	28
	36.8%
カ その他	0
	0.0%

問6 あなたの所属の「医療情報システム運用管理要綱」を知っていますか。

会計年度任用職員

ア 知っている	24
	31.6%
イ 知らない	51
	67.1%

※未回答あり

問7 個人情報の取扱いに関して、あなたが日ごろから取り組んでいることをすべてお選びください。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 従事する業務の目的に応じたシステムの適正な利用	53
	69.7%
イ システム端末ログイン用のID・パスワードの適正な管理	48
	63.2%
ウ クリアデスク・クリアスクリーンの徹底	24
	31.6%
エ 個人情報が含まれる書類・データの訂正な廃棄	65
	85.5%
オ その他	0
	0.0%

問8 今後、県立病院で「個人情報の適正な取扱い」を徹底するには、どのような取組みが必要だと思えますか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 研修等(ミーティング含む)の内容を充実させる	44
	57.9%
イ 研修等の回数を増やす	13
	17.1%
ウ システム利用権限の見直しを行う	28
	36.8%
エ 周知の頻度を増やす	38
	50.0%
オ その他	0
	0.0%

問9 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えますか。(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	63
	82.9%
イ 職場内での風通しやチームワークが良いこと	57
	75.0%
ウ 職場内での情報共有が十分図られていること	57
	75.0%
エ パワハラやセクハラがなく、相互に指摘し合えること	43
	56.6%
オ 他の職種や部門からの無理な要求や指示がないこと	31
	40.8%
カ その他	0
	0.0%

問10 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。

会計年度任用職員

ア 常に尊重し、連携が図られている	35 46.1%
イ あまり尊重はしていないが、連携は図られている	9 11.8%
ウ 尊重しているが、連携が図られていないことがある	27 35.5%
エ 尊重していないし、連携も図られていない	3 3.9%

(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	21 53.8%
イ 他の職種の業務内容をよく理解できていない	23 59.0%
ウ 他の職種と連携する体制がない	10 25.6%
エ 他の職種の業務に興味がない	0 0.0%
オ その他	1 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。

[会計年度任用職員]

- ・一方的に見下されている。

問11 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	40 52.6%
イ 時々行えていない	26 34.2%
ウ あまり行えていない	7 9.2%
エ 全く行えていない	0 0.0%

※未回答あり

(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	13
	39.4%
イ スタッフ間の情報共有が不十分で、説明漏れがある	15
	45.5%
ウ 自分の知識不足	22
	66.7%
エ その他	1
	3.0%

(※) 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。

[会計年度任用職員]

・未記入

2 働きやすい職場環境づくりについて

【セクハラ・パワハラ】

問12 あなたは、過去3年間にセクハラを受けたことはありますか。

会計年度任用職員

ア ある	5
	6.6%
イ ない	70
	92.1%

※未回答あり

問13 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	49
	64.5%
イ できない	27
	35.5%

(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ずくなりたくないから	16
	59.3%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	10
	37.0%
ウ セクハラとの判断が難しい(境界線がわからない)から	11
	40.7%
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	6
	22.2%
オ 自分には関係ないから	0
	0.0%
カ その他	1
	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]

・見たことがないから

(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	10
	37.0%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	16
	59.3%
ウ 日頃からの声かけ	12
	44.4%
エ その他	0
	0.0%

問14 あなたは、過去3年間にパワハラを受けたことはありますか。

会計年度任用職員

ア ある	20
	26.3%
イ ない	55
	72.4%

※未回答あり

問15 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	35
	46.1%
イ できない	40
	52.6%

※未回答あり

(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ずくなりたくないから	25
	62.5%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	16
	40.0%
ウ パワハラとの判断が難しい(境界線がわからない)から	13
	32.5%
エ 上司等なので、指摘しにくい	16
	40.0%
オ 自分には関係ないから	1
	2.5%
カ その他	1
	2.5%

(※) 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。

[会計年度任用職員]

・直属の上司からパワハラ行為があった時は必ず報告するように指摘されたので今後は報告する。

(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	8
	20.0%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	26
	65.0%
ウ 日頃からの声かけ	15
	37.5%
エ その他	1
	2.5%

(※) 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。

[会計年度任用職員]

・パワハラをする人は自覚がないため改善するのは難しいと思う。

問16 ハラスメントに関する相談窓口(メール相談窓口を含む)を利用したことがありますか。

会計年度任用職員

ア ある	3	3.9%
イ ない	71	93.4%

※未回答あり

(再問) 利用したことがない場合、その理由をすべてお選びください。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア プライバシーが守られるか不安だから	17	23.9%
イ 異動等に不利益な事態にならないか不安だから	6	8.5%
ウ 相談しても解決するかわからないから	31	43.7%
エ 相談する必要がないから	32	45.1%
オ その他	3	4.2%

(※) 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。

[会計年度任用職員]

- ・解決すると思えない。
- ・相談内容で、相談者が誰なのかを上司に特定されてしまう。
- ・ハラスメント事案が起こっていないため。

問17 あなたは、どのような状況であればパワハラに該当すると思いますか。(自由記載)

※特定個人のハラスメントの有無に関する設問ではありません。

[会計年度任用職員]

- ・立場を利用した理不尽な行為。(3)
- ・パワハラを受けた側がパワハラだと感じたら。(2)
- ・上司、年長者からの威圧的な言葉、態度。
- ・先輩による仕事の押しつけ(一方的な)。自分は仕事をせず談笑したり、座っての作業ばかりして重労働ばかり押しつけてくる。
- ・個人的に対応が異なる。
- ・業務中多忙でも協力が無い。
- ・特に患者等の前で言葉による暴力。
- ・人格を否定するような言動。大声で怒鳴る。
- ・上司より何かしら強い指摘を受けた時。
- ・身体的・精神的攻撃、過大または過小な要求、人間関係からの切り離し、個人の侵害等、受け手の感じ方による。
- ・一方的に考えを押しつける(決定事項で話をする)。
- ・相談できる人がいない、職場に行きたくない、仕事が溜まっていく一方等、本人が負担を多く感じるようになった時。
- ・相手の気持ちを傷つける言動すべて。
- ・一方的に怒鳴られる。

【コロナ禍での健康管理】

※「コロナ禍」とは、令和2年から続いている新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、職員の仕事・生活に影響を及ぼしている状況を指します。

問18 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	47
	61.8%
イ ない	27
	35.5%

※未回答あり

(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	44
	93.6%
イ 精神的な不安	26
	55.3%
ウ その他	0
	0.0%

(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	6
	12.8%
イ 上司	9
	19.1%
ウ 同僚	26
	55.3%
エ 職場以外の友人	10
	21.3%
オ 家族	30
	63.8%
カ その他	0
	0.0%
キ 誰にも相談していない	5
	10.6%

問19 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	18 23.7%
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	53 69.7%
ウ 健康相談やストレスチェックの活用	10 13.2%
エ メンタルヘルスや各種ハラスメント等の研修の充実	5 6.6%
オ 自宅等でのリラックスできる時間の確保	49 64.5%
カ その他	2 2.6%

※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]

- ・威圧的な上司、職員の排除
- ・自己修練

3 総括

問20 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]

- ・挨拶、声かけ等、常に相談しやすく話しやすい環境作りをする。(2)
- ・各部署の人員確保(2)
- ・上司の冷たさがつらい。声かけや相手の気持ちになってもっと考えて欲しい。
県職と会計年度の仕事の内容の差があまりにもありすぎと思う。
- ・お互いを思いやることが大切。
- ・心が緩むのは「人の常」であるから”繰り返し”での共有や意見交換が重要。”文化造り”であると思う。
- ・きちんとしたチーム医療を行う。
- ・皆から嫌われている人をいつまでも野放しにしないで、頻回に異動させて欲しい。