

定期監察結果報告書

～「働き方改革」の取組状況について～

令和6年3月28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) コンプライアンス意識の向上	4
	(2) 「働き方改革」の取組	15
2	終わりに	22
	【資料編：アンケート調査の結果】	23

I 定期監察の趣旨

定期監察は、「職員の不祥事の未然防止」と「より良い職場づくり」に繋げるため、職員の倫理観や職場環境等に関するテーマを設け、年1回、調査を実施する。

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

「働き方改革」の取組状況について

2 選定理由

職員一人ひとりのコンプライアンス意識向上のための取組等に加え、「働き方改革関連法」が施行されて一定期間が経過する中、全庁を挙げて推進している「働き方改革」に係る取組状況に着目し、「働きやすい環境」となっているかについて監察を実施する。

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5年11月から令和6年2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 監察の視点及び項目

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) コンプライアンス意識向上のための取組

視点：職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上が図られているか

- ・ コンプライアンス意識向上に向けて、どのように取り組んでいるか。
- ・ 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。
- ・ 服務規律の確保やハラスメントの防止に向けて、どのように取り組んでいるか。

(2) 「働き方改革」への取組

視点：「働き方改革」の取組が推進されているか

- ・ 長時間労働の是正や職員の健康増進に向けて、どのように取り組んでいるか。
- ・ ワークライフバランスなど、多様で柔軟な働き方の実現に向けて、どのように取り組んでいるか。

5 監察手順

(1) アンケート調査

令和5年11月に、監察対象所属の職員に対して、次の職位別にアンケート調査を行った。

- 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、科長等職員及び会見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、320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	25人
一般職員	対象者	214人
会計年度任用職員	対象者	74人
合計	対象者	320人

(2) ヒアリング調査

令和6年2月に、アンケート調査の結果をもとに、監察対象所属に対して、局長等職員、科長等職員及び一般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「働き方改革」に向けた取組状況等についてヒアリング調査を行った。

IV 監察結果

1 監察の視点から

(1) コンプライアンス意識の向上

職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上が図られているか

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・意識の定着状況や、各職員のコンプライアンスの向上に向けた取組状況、また、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、過去のデータと比較することにより検証した。

さらに、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ことを踏まえ、ハラスメントを受けた経験や、ハラスメントがあった場合に職員同士で指摘し合えるか等について、過去のデータと比較することにより検証した。

・ コンプライアンス意識向上に向けて、どのように取り組んでいるか。

■ 調査結果から

(コンプライアンス知識・意識の定着について)

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、「倫理条例、規則を読んだことがある」及び「コンプライアンス基本方針（ハンドブック）を読んだことがある」との回答は、昨年度よりも高い回答率となった。（表(1)－1）

一方で、「コンプライアンスについてあなたが考えるもの」については、全ての項目で昨年度よりも低い回答率となった。（表(1)－2）

コンプライアンス意識向上のためにも、コンプライアンスが職員自身や家族を守るものでもあることを認識し、常に自らの意識を振り返ることができるよう、研修やeラーニング等の機会づくりなど、病院局としての取組が求められる。

(コンプライアンス向上に向けた取組について)

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、局長等職員の「イ 法令の遵守に関する研修」や「ウ 個人情報の適正な取扱いに関する研修」では、必要と考える取組と実際に参加した取組の割合が合致しており、必要とする職員への研修が実施できていることが確認できた。その一方で、「ア サービスの根本原則に関する研修」では、必要と考える取組と実際に参加した取組の割合の差が、局長等職員で14.3%、科長等職員で24.0%、

一般職員で21.9%であり、「法令の遵守に関する研修」では、その差が科長等職員で24.0%、一般職員で30.8%であったことから、研修機会の充実が望まれる。(表(1)－3)

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「読んだことがある」の回答率（過去の調査結果との比較）

年 度	R2	R3	R4	R5
質 問				
倫理条例、規則を読んだことはありますか。	47.2%	93.3%	59.6%	67.4%
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。	60.6%	96.2%	80.7%	83.3%

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）

年 度	R2	R3	R4	R5
回 答				
県に対する信頼を保持する上で必要不可欠のもの	77.9%	93.7%	89.9%	84.9%
不祥事から自分自身を守るもの	63.3%	77.2%	79.8%	66.5%
県（組織）を守るために必要不可欠のもの	調査なし	72.4%	75.9%	74.5%
家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	50.3%	53.6%	60.5%	53.6%
職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	51.5%	48.5%	63.2%	50.0%
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	45.0%	32.3%	54.8%	45.2%
常に自らの意識が向上したと感ずるべきもの	25.2%	0.0%	32.5%	30.1%

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 サービスの基本原則に関する研修	局長等職員	85.7%	71.4%	14.3%
	科長等職員	76.0%	52.0%	24.0%
	一般職員	69.6%	47.7%	21.9%
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	68.0%	44.0%	24.0%
	一般職員	69.6%	38.8%	30.8%
ウ 個人情報の適正な取扱いに関する研修	局長等職員	85.7%	85.7%	0.0%
	科長等職員	80.0%	68.0%	12.0%
	一般職員	74.8%	61.7%	13.1%
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	71.4%	57.1%	14.3%
	科長等職員	48.0%	52.0%	△4.0%
	一般職員	44.9%	34.6%	10.3%
オ 自己研鑽	局長等職員	71.4%	28.6%	42.8%
	科長等職員	40.0%	32.0%	8.0%
	一般職員	37.4%	28.5%	8.9%
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	57.1%	28.6%	28.5%
	科長等職員	36.0%	20.0%	16.0%
	一般職員	28.5%	27.6%	0.9%
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%	71.4%	14.3%
	科長等職員	52.0%	68.0%	△16.0%
	一般職員	49.1%	51.4%	△2.3%

・ 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。

■ 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」との回答率が4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)－4)

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)－5)

(個人情報の取扱いについて)

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」との回答率が全ての職位で80%以上と最も多かった。(表(1)－6)

一方で、全ての職位において、「研修への参加」との回答率が低い傾向にあることから、研修の充実が望まれる。(表(1)－6)

(他の医療関係職種との連携について)

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」との回答率が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)－7)

また、他の医療関係職種の職員と「連携が図られている」との回答率は、局長等職員の71.4%、科長等職員の72.0%、一般職員の62.1%、会計年度任用職員の59.4%であり、全ての職位で昨年度を上回る結果となった。(表(1)－7)

(患者や家族への説明について)

患者や家族への十分な説明について、「いつも行っている」との回答率が全ての職位で昨年度よりも高い結果となり、特に、科長等職員では92.0%と昨年度と比べ、33.4%上昇した。(表(1)－8)

一方で、十分に行えていない理由としては、全ての職位で「スタッフ間の情報共有が不十分で、説明漏れがある」との回答があったことから、患者とのトラブルを防ぐためにも、局内における適切な情報共有の体制づくりが求められる。(表(1)－9)

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。」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	R5
局長等職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
科長等職員	98.1%	98.2%	100.0%	100.0%
一般職員	98.0%	98.3%	97.0%	97.2%
会計年度任用職員	98.6%	100.0%	97.3%	97.3%

表(1)－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（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
患者中心・患者本位の医療を行うこと	100.0%	92.0%	72.4%	77.0%
守秘義務を遵守すること	100.0%	96.0%	83.6%	86.5%
個人情報 を適正に取り扱うこと	100.0%	96.0%	82.7%	82.4%
法令やルールを遵守すること	85.7%	84.0%	68.7%	71.6%
不祥事を起こさないこと	42.9%	68.0%	55.1%	51.4%

表(1)－6 「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
「医療情報システム運用管理要綱」に基づくシステムの適正な運用	71.4%	64.0%	44.9%	47.3%
確認事項（氏名・送付先確認等）の徹底	85.7%	80.0%	74.3%	75.7%
クリアデスク・クリアスクリーンの徹底	42.9%	64.0%	42.5%	43.2%
個人情報が含まれる書類・データの適正な廃棄	100.0%	80.0%	80.4%	89.2%
研修への参加	57.1%	36.0%	25.7%	39.2%

表(1)－7 「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。」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	R5
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%	57.1%
	科長等職員	58.8%	72.7%	65.5%	68.0%
	一般職員	60.4%	64.2%	44.7%	52.8%
	会計年度任用職員	67.4%	70.7%	46.1%	48.6%
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%	28.6%
	科長等職員	33.3%	21.8%	31.0%	24.0%
	一般職員	35.8%	24.7%	38.7%	34.1%
	会計年度任用職員	26.5%	26.0%	35.5%	33.8%
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%	14.3%
	科長等職員	7.8%	5.5%	3.4%	4.0%
	一般職員	3.2%	10.6%	12.6%	9.3%
	会計年度任用職員	5.1%	3.4%	11.8%	10.8%
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%	0.0%
	科長等職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	一般職員	0.7%	0.5%	4.0%	1.9%
	会計年度任用職員	0.9%	0.0%	3.9%	2.7%

表(1)－8 「患者や家族から診療に対する理解が得られるよう、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	R5
局長等職員	86.4%	89.5%	71.4%	85.7%
科長等職員	58.8%	94.5%	58.6%	92.0%
一般職員	60.4%	60.8%	54.8%	65.0%
会計年度任用職員	53.5%	67.8%	52.6%	56.8%

表(1)－9 「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

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		0.0%	0.0%	88.0%	58.3%
スタッフ間の情報共有が不十分で、説明漏れがある		100.0%	50.0%	44.0%	37.5%
自分の知識不足		0.0%	0.0%	37.3%	41.7%

・ 服務規律の確保やハラスメント防止に向けて、どのように取り組んでいるか。

■ 調査結果から

(服務規律に関する知識の定着について)

科長等職員及び一般職員の服務規律に関する知識のアンケートへの回答において、「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る」及び「懲戒処分の指針、公表基準を知っている」との回答は、昨年度よりも高い回答率となった。(表(1)－10)

(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、一般職員の7.0%、会計年度任用職員の6.8%と、局長等職員及び科長等職員を除く職位から「受けたことがある」との回答があったものの、概ね昨年度よりも低い回答率となった。(表(1)－11)

一方、パワハラについては、科長等職員の28.0%、一般職員の27.6%、会計年度任用職員の21.6%から「受けたことがある」との回答があり、昨年度よりも低い回答率となったものの、局長等職員を除く職位の20%以上の職員で経験したことがあるという結果となった。(表(1)－11)

(指摘し合うことができるかについて)

セクハラ・パワハラを「指摘し合うことができない」との回答率は、減少傾向にあるものの、特にパワハラにおいては、一般職員の半数以上が、未だ「指摘し合うことができない」と感じているという結果となった。(表(1)－12)

また、指摘し合うことができない理由では、セクハラ・パワハラとも、「指摘したことにより気まづくなりたくないから」や「セクハラ・パワハラとの判断が難しいから」という理由が多かったことから、気軽に話し合える職場の雰囲気づくりや、研修などによるハラスメントの概念や基本知識の浸透を図る必要がある。(表(1)－13、14)

(ハラスメント防止のために必要なことについて)

ハラスメント防止に関する質問では、職位ごとに、最も必要と考えることが異なる結果となったものの、「気軽に声を掛け合える職場づくり」や「信頼できる人間関係づくり」との回答率が高かったことから、風通しの良い職場環境づくりが望まれる。(表(1)－15、16)

(上司からの声かけについて)

「上司から褒められたことがありますか」という質問では、一般職員の80%以上が「ある」と回答しており、また、褒められた際にも、80%を超える職員が「やる気が出る」と感じているという結果となっており、上司からの前向きな声かけが、一般職員の業務への取組姿勢に良い影響を与えていることが分かった。(表(1)－17、18)

表(1)－10 服務規律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「知っている」の回答率（過去の調査結果との比較）

質 問	年 度	R2	R3	R4	R5
「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。		91.2%	96.8%	92.5%	89.1%
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。		78.6%	94.8%	78.9%	81.2%
懲戒処分の指針、公表基準を知っていますか。		76.7%	93.2%	71.5%	82.0%

表(1)－11 「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（過去の調査結果との比較）

回 答	年 度		R4	R5
局長等職員	セクハラ		14.3%	0.0%
	パワハラ		14.3%	0.0%
科長等職員	セクハラ		0.0%	0.0%
	パワハラ		34.5%	28.0%
一般職員	セクハラ		8.5%	7.0%
	パワハラ		36.7%	27.6%
会計年度任用職員	セクハラ		6.6%	6.8%
	パワハラ		26.3%	21.6%

表(1)－12 「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）

年度		R2	R3	R4	R5
回答					
局長等職員	セクハラ	4.5%	0.0%	14.3%	0.0%
	パワハラ	9.1%	5.3%	42.9%	14.3%
科長等職員	セクハラ	13.7%	9.1%	10.3%	0.0%
	パワハラ	23.5%	10.9%	41.4%	24.0%
一般職員	セクハラ	23.9%	21.2%	26.6%	24.8%
	パワハラ	43.5%	43.2%	56.8%	50.9%
会計年度任用職員	セクハラ	21.4%	19.7%	35.5%	29.7%
	パワハラ	39.1%	33.2%	52.6%	43.2%

表(1)－13 「セクハラが指摘し合えない」との回答者（表(1)－7）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

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ずくなりたくないから		0.0%	0.0%	79.2%	36.4%
指摘できる雰囲気ではないから		0.0%	0.0%	41.5%	36.4%
セクハラとの判断が難しいから		0.0%	0.0%	58.5%	50.0%
行為者が上司なので、指摘しにくいから		0.0%	0.0%	32.1%	22.7%
自分には関係ないから		0.0%	0.0%	5.7%	9.1%

表(1)－14 「パワハラが指摘し合えない」との回答者（表(1)－7）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

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ずくなりたくないから		100.0%	0.0%	56.0%	65.6%
指摘できる雰囲気ではないから		0.0%	50.0%	49.5%	40.6%
パワハラとの判断が難しいから		100.0%	50.0%	44.0%	56.3%
行為者が上司なので、指摘しにくいから		0.0%	50.0%	52.3%	34.4%
自分には関係ないから		0.0%	0.0%	1.8%	6.3%

表(1)－15 「あなたの所属でセクハラを起こさないためには、何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
職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	100.0%	76.0%	59.3%	43.2%
ハラスメント等に関する研修の充実	71.4%	60.0%	52.3%	51.4%
気軽に声を掛け合える職場づくり	100.0%	68.0%	67.8%	59.5%
信頼できる人間関係づくり	85.7%	80.0%	73.8%	71.6%
業務に関する職員のストレス軽減	28.6%	44.0%	51.4%	41.9%

表(1)－16 「あなたの所属でパワハラを起こさないためには、何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
職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	85.7%	68.0%	60.3%	48.6%
ハラスメント等に関する研修の充実	85.7%	52.0%	57.5%	54.1%
気軽に声を掛け合える職場づくり	100.0%	76.0%	66.4%	71.6%
信頼できる人間関係づくり	85.7%	68.0%	74.8%	79.7%
業務に関する職員のストレス軽減	42.9%	68.0%	58.4%	51.4%

表(1)－17 一般職員への「あなたは、上司から褒められたことがありますか。」の問いに対する回答率

回 答 \ 職 位	一般職員
ある	82.2%
ない	17.3%

表(1)－18 「ある」との回答者（表(1)－14）への「『ある』場合、あなたは、褒められた時どのように思いますか。」の問いに対する一般職員の回答率

回 答 \ 職 位	一般職員
やる気が出る	85.8%
なんとも思わない	11.9%

■ 主な職員の声（アンケート及びヒアリング調査）

（コンプライアンス意識向上に必要な取組について）

【局長等職員】

- ・ 部署毎に研修会を開催するなど、職員が身近なものとして捉えることができるようにする工夫も必要。

【科長等職員】

- ・ コンプライアンス研修に参加を促しても参加しない職員に対してどのようにすれば参加できるようになるのか考える必要がある。

【一般職員】

- ・ 日頃から、所属内ミーティング等で声かけをしておくのがよい。

（業務上のミスや不祥事の防止のための提案について）

【局長等職員】

- ・ 継続的な研修の実施。

【科長等職員】

- ・ ミスを完全に無くすことはできないが、一度起きたミスを繰り返さないよう、情報共有することが大切。

【一般職員】

- ・ ワークライフバランスがうまく保たれていることが重要。

（ハラスメントを指摘できるようにするための改善策について）

【一般職員】

- ・ 所属外の第三者機関の介入。

【会計年度任用職】

- ・ 指摘した者を守ってもらえる安心感のある職場づくり。

（ハラスメント防止のための提案について）

【局長等職員】

- ・ 労働環境を高めることが、働く際の余裕に繋がると思う。

【科長等職員】

- ・ 働きやすく、意見を言い合えるクリーンな職場環境を目指すこと。

【一般職員】

- ・ 研修に参加し、価値観を改めていくこと。

(2)「働き方改革」への取組

「働き方改革」の取組が推進されているか

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ことを踏まえ、長時間労働の是正や職員の健康増進、多様で柔軟な働き方の実現など、「働き方改革」に係る取組状況について検証した。

・ 長時間労働の是正や職員の健康増進に向けて、どのように取り組んでいるか。

■ 調査結果から

(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かについて)

「働きやすく改善されたか」との質問に対し、「改善された」との回答は、科長等職員と一般職員で昨年度よりも高い回答率となったものの、「変わらない」若しくは「悪くなった」との回答率の合計は、局長等職員の57.1%、科長等職員の68.0%、一般職員の78.0%と、全ての職位で半数を超える結果となったことから、「働き方改革」の効果をより多くの職員が感じられるよう、実効性のある取組が必要である。(表(2)-1)

(超過勤務時間について)

自分自身の超過勤務が「それほど多くはない」及び「ほとんどない」との回答の合計は、科長等職員の60.0%、一般職員の59.8%であり、半数を超える職員が「多い」と認識していないという結果となった。(表(2)-2)

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、下表のとおりであり、今年度は、新規事業の影響などにより、4～6月に超過勤務が増加したものの、その後の超過勤務時間は減少している。

(病院局データ 単位：時間)

	R2	R3	R4	R5
4～6月	13.5	15.6	15.7	17.8
7～9月	14.3	15.4	16.4	17.0
10～12月	14.6	15.3	16.2	16.3
1～3月	16.2	15.1	14.6	-

(業務の見直しについて)

「業務の見直しをしたことがある」との回答率は、科長等職員の72.0%、一般職員の65.0%であり、60%を超える職員が業務改善を行っているという結果となった。(表(2)-5)

また、一般職員における、見直しをしたことがない理由としては、「見直したいが、どうすべきかわからなかった」との回答が最も多く、「見直したい」という前向きな考えを持っていることが分かった。(表(2)－6)

今後とも業務の見直しを進めていくためには、見直しの好事例の紹介等、より多くの職員に見直しの取組を広げていくことが求められる。

(職員の健康について)

健康に対する不安については、「身体的な不安がある」との回答率は、局長等職員の57.1%、科長等職員の56.0%、一般職員の43.5%、会計年度任用職員の44.6%であり、全ての職位で40%以上の職員が不安を抱えているという結果となった。(表(2)－7)

「精神的な不安がある」との回答率は、局長等職員の42.9%、科長等職員の40.0%、一般職員の29.9%、会計年度任用職員の27.0%であり、職位が上がるにつれて、回答率が高い結果となった。(表(2)－7)

また、健康維持のために組織に一層の充実を求めることについては、全ての職位において「所属における個別面談や相談」や「健康相談窓口等の外部相談窓口」との回答率が高かったことから、所属での面談の増加など、相談体制のより一層の充実が求められる。(表(2)－8)

表(2)－1 「令和元年度に働き方改革推進方針を策定し、全庁を挙げて「働きやすい職場環境づくり」に取り組んできましたが、これまでの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	R2	R3	R4	R5
改善された	局長等職員	59.1%	63.2%	42.9%	42.9%
	科長等職員	21.6%	40.0%	24.1%	32.0%
	一般職員	19.6%	20.7%	13.1%	22.0%
変わらない	局長等職員	40.9%	36.8%	42.9%	57.1%
	科長等職員	74.5%	58.2%	72.4%	60.0%
	一般職員	74.9%	73.6%	76.4%	68.7%
悪くなった	局長等職員	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%
	科長等職員	3.9%	1.8%	3.4%	8.0%
	一般職員	5.5%	5.7%	10.6%	9.3%

表(2)－2 局長等職員科長等職員への「所属職員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。」の問い及び科長等職員、一般職員への「あなたは、自身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率

選 択 肢	職 位	回答率
多い	局長等職員	42.9%
	科長等職員	40.0%
	一般職員	39.7%
それほど多くはない	局長等職員	57.1%
	科長等職員	60.0%
	一般職員	52.8%
ほとんどない	局長等職員	0.0%
	科長等職員	0.0%
	一般職員	7.0%

表(2)－3 局長等職員への「所属職員の超過勤務の原因は何ですか。(複数回答可)」の問いに対する回答率

回 答	職 位	局長等職員
業務量が多い		71.4%
業務内容が難しい		0.0%
実人員の減少（長期休業・災害支援・退職等）		71.4%
急な事業の追加		42.9%

表(2)－4 科長等職員及び一般職員への「あなたは、何故、超過勤務をする必要があるのですか。(複数回答可)」の問いに対する回答率

回 答	職 位	科長等職員	一般職員
業務量が多いから		80.0%	83.2%
超過勤務することを前提として、業務に取り組んでいるから		8.0%	7.0%
1日に達成すべき業務をあらかじめ決めてから		0.0%	12.1%
他の職員が超過勤務しており、雰囲気的に帰りづらいから		0.0%	4.2%

表(2)－5 「あなたは、業務の廃止など、見直しをしたことがありますか。」の問いに対する科長等職員及び一般職員の回答率

回 答	職 位	科長等 職 員	一般職員
ある		72.0%	65.0%
ない		28.0%	35.0%

表(2)－6 「ない」との回答者(表(2)－5)に対する、「ない場合、その理由は何ですか。」の問いに対する回答率

回 答	職 位	科長等 職 員	一般職員
見直しする必要がないから		28.6%	13.3%
見直したいが、時間がないから		14.3%	18.7%
見直したいが、どうすべきかわからなかったから		14.3%	61.3%
見直しを提案したが、受け入れられなかったから		14.3%	2.7%

表(2)－7 「あなたは、健康に関して不安がありますか。(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
身体的な不安がある		57.1%	56.0%	43.5%	44.6%
精神的な不安がある		42.9%	40.0%	29.9%	27.0%
ない		28.6%	20.0%	43.9%	40.5%

表(2)－8 「職員の心身の健康を維持するために、あなたが組織に対して、一層の充実を求めることは何ですか。(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
所属における個別面談や相談		28.6%	52.0%	63.1%	50.0%
メンタルヘルスや各種ハラスメント等の研修		42.9%	56.0%	43.0%	35.1%
健康相談窓口等の外部相談窓口		57.1%	32.0%	38.8%	40.5%
ストレスチェック等のセルフチェックの機会		57.1%	28.0%	33.6%	14.9%

- ・ ワークライフバランスなど、多様で柔軟な働き方の実現に向けて、どのように取り組んでいるか。

■ 調査結果から

(ワークライフバランスについて)

ワークライフバランスの「希望」については、全ての職位において、「仕事と生活ともに優先」との回答が最も多く、次いで「やや生活優先」、「生活優先」という結果となった。(表(2)－9)

一方で、ワークライフバランスの「現実」については、全ての職位において、「やや仕事優先」との回答が最も多いという結果となった。(表(2)－9)

(休暇の取得状況について)

「休暇がなかなかとれない」との回答率は、科長等職員の20.0%、一般職員の11.2%であり、特に、科長等職員が休暇がとれないと感じていることが分かった。(表(2)－10)

(テレワークの実施状況について)

「テレワークを実施できない」との回答率は、局長等職員の100.0%、科長等職員の96.0%、一般職員の94.9%であり、その理由としては、「テレワークに適した業務がないから」との回答が、全ての職位で80%以上と最も多い結果となった。(表(2)－11、12)

表(2)－9 「仕事と生活のバランスとして、あなたの「希望」に最も近いものをお選びください。」の問い、及び「仕事と生活のバランスとして、あなたの「現実」に最も近いものをお選びください。」の問いに対する回答率

回 答	局 長 等 職 員		科 長 等 職 員		一 般 職 員	
	希 望	現 実	希 望	現 実	希 望	現 実
仕事優先	0.0%	28.6%	8.0%	32.0%	2.8%	18.2%
やや仕事優先	0.0%	42.9%	12.0%	40.0%	5.1%	41.1%
仕事と生活ともに優先	71.4%	14.3%	48.0%	20.0%	38.8%	27.1%
やや生活優先	28.6%	0.0%	20.0%	4.0%	23.8%	7.5%
生活優先	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%	27.1%	6.1%

表(2)－10 「あなたの所属では、休暇は取りやすいですか。」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
希望どおり休暇がとれる		14.3%	12.0%	43.9%
同僚等と調整して、計画的に休暇をとっている		85.7%	52.0%	29.4%
時期によっては休暇がとれる		0.0%	16.0%	15.4%
休暇がなかなかとれない		0.0%	20.0%	11.2%

表(2)－11 「あなたの希望に沿って、テレワークを実施することができますか。」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
できる		0.0%	0.0%	5.1%
できない		100.0%	96.0%	94.9%

表(2)－12 「できない」との回答者(表(2)－11)に対する、「できない場合、その理由は何ですか。(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
テレワークに適した業務がないから		85.7%	80.0%	89.2%
情報漏洩が心配だから		0.0%	16.0%	5.9%
テレワークに対する、所属の理解が進んでいないから		0.0%	12.0%	3.0%
相談等、コミュニケーション面で不安があるから		28.6%	12.0%	3.0%

■ 主な職員の声（アンケート及びヒアリング調査）

（超過勤務の原因について）

【局長等職員】

- ・ 患者第一で考えているため、超勤へのハードルが低い。また、お医者さんに参加してもらうとなると、会議が夕方からになってしまう。

【科長等職員】

- ・ 子育て世代への優遇がある反面、それ以外の職員への配慮がなく、負担が大きくなっている。

【一般職員】

- ・ 緊急手術や入院、患者の急変等に対応するため。

（超過勤務の縮減のための提案について）

【局長等職員】

- ・ 簡単には人を増やしたり雇ったりできないため、職員の負担軽減のためには積極的に業務を外注するしかないと思う。

【科長等職員】

- ・ 事務職の2年ごとの異動について、異動により経験を増やす意味は分かるが、継続業務に支障をきたさないような人事にしてほしい。

【一般職員】

- ・ 業務が簡素化できることは見直して、スマート化を図る。

（休暇取得促進のための提案について）

【科長等職員】

- ・ コミュニケーションがとりやすい職場環境づくり。

【一般職員】

- ・ 上司からの休暇の取得を促す声かけ。

（医療現場における「働き方改革」の実現に必要な取組について）

【局長等職員】

- ・ 組織での各人の役割を認識し、互いに助け合う、視野の広さと業務達成への意欲。

【科長等職員】

- ・ ソフト面不足を補うハード整備。

2 終わりに

今回の定期監察においては、「働き方改革の取組状況」をテーマに、「職員一人ひとりのコンプライアンス意識向上が図られているか」に加え、「『働き方改革』の取組が推進されているか」という2つの視点から実施した。

コンプライアンスについては、前述したアンケート結果から、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、公務員である県職員としてのコンプライアンス意識については、全ての項目で昨年度の数字を下回る結果となった。

この状況を改善するためにも、不祥事やミスが発生すれば、病院局に対してだけでなく、全ての県職員に対する県民の信頼が損なわれることを、各職員が自覚し、主体的な取組を行う必要があるのはもちろんのこと、職員個人の努力にのみ頼ることなく、病院局として、繰り返し研修を実施するなど、コンプライアンス意識向上のための取組を行っていただきたい。

ハラスメントについては、前述したアンケート結果から、過去3年間のうちに、ハラスメントを受けた職員の割合が、昨年度から減少しているものの、未だ一定数存在することが明らかになった。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結果を、重く受け止める必要がある。

ハラスメントを防止するためにも、各職員が研修等で知識や心構えを身につけ、勝手な思い込みによる言動をしないよう心がけることや、気軽に話し合える、風通しの良い職場環境づくりを推進していくことなどを意識し、日々取り組んでいただきたい。

働き方改革の取組については、前述したアンケート結果から、科長等職員と一般職員で、「改善された」との回答が昨年度よりも高い回答率となった。一方で、全ての職位の半数を超える職員が取組前と取組後で、「変わらない」若しくは「悪くなった」と回答しており、多くの職員がその効果を実感できていないという結果となった。

超過勤務については、半数を超える職員が「多い」と認識していないという結果となったものの、ワークライフバランスについては、職員の希望と現実との間に乖離が見られ、また、休暇の取得状況については、局長等職員以外で、休暇がとれないと感じている職員が一定数存在していることが明らかになった。

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、広く、柔軟な視点から従来の業務を見直すなど、病院局全体でのマネジメントのもと、今後の職員の実感につながる働き方改革の取組を推進していただくことに期待したい。

【アンケート調査の結果】

I 局長等職員・科長等職員へのアンケート調査の概要

1 調査時期

令和5年12月から令和6年1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	25	25	100.0%
計	32	32	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 職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上が図られているか

【コンプライアンス意識向上のための取組状況】

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
ア 読んだことがある	6 85.7%	22 88.0%
イ 読んだことはない	1 14.3%	3 12.0%

問2 「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」を読んだことがありますか。

	局長等職員	科長等職員
ア 読んだことがある	6 85.7%	24 96.0%
イ 読んだことはない	1 14.3%	1 4.0%

問3 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
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%	22 88.0%
イ 県(組織)を守るために必要不可欠なもの	7 100.0%	19 76.0%
ウ 不祥事から自分自身を守るもの	5 71.4%	20 80.0%
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%	14 56.0%
オ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	7 100.0%	14 56.0%
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%	16 64.0%
キ 常に自らの意識が向上したと感じるべきもの	5 71.4%	10 40.0%
ク その他	0 0.0%	1 4.0%
ケ 特に何も考えていない	0 0.0%	0 0.0%

(※) 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]

・道徳、常識。

問4 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
ア サービスの基本原則に関する研修	6 85.7%	19 76.0%
イ 法令の遵守に関する研修	6 85.7%	17 68.0%
ウ 個人情報の適正な取扱いに関する研修	6 85.7%	20 80.0%
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%	12 48.0%
オ 自己研鑽	5 71.4%	10 40.0%
カ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	4 57.1%	9 36.0%
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%	13 52.0%
ク その他	0 0.0%	0 0.0%

問5 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
ア サービスの根本原則に関する研修	5 71.4%	13 52.0%
イ 法令の遵守に関する研修	6 85.7%	11 44.0%
ウ 個人情報の適正な取扱いに関する研修	6 85.7%	17 68.0%
エ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	4 57.1%	13 52.0%
オ 自己研鑽	2 28.6%	8 32.0%
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%	5 20.0%
キ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	5 71.4%	17 68.0%
ク その他	0 0.0%	1 4.0%

(※) 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]

・コンプライアンス推進会議における研修。

問6 あなたのコンプライアンスに対する意識は、昨年度より高まったと言えますか。

	局長等職員	科長等職員
ア 言える	6 85.7%	23 92.0%
イ 言えない	1 14.3%	2 8.0%

【医療従事者のコンプライアンス】

問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。

	局長等職員	科長等職員
ア 常に意識している	6 85.7%	24 96.0%
イ 時々意識している	1 14.3%	1 4.0%
ウ あまり意識できていない	0 0.0%	0 0.0%
エ 全く意識できていない	0 0.0%	0 0.0%

問8 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
ア 患者中心・患者本位の医療を行うこと	7 100.0%	23 92.0%
イ 守秘義務を遵守すること	7 100.0%	24 96.0%
ウ 個人情報 を適正に取扱うこと	7 100.0%	24 96.0%
エ 法令やルールを遵守すること	6 85.7%	21 84.0%
オ 不祥事を起こさないこと	3 42.9%	17 68.0%
カ その他	0 0.0%	1 4.0%

(※) 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]

- ・相手の立場を自分に置き換えて考えること。

問9 医療現場における「働き方改革」の実現に必要な取組として、あなたが特に重要と考えるものをお選びください。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員
ア タスクシフト・タスクシェアリングの推進	4 57.1%	17 68.0%
イ 業務の見直し、平準化	5 71.4%	19 76.0%
ウ チームマネジメントの強化	6 85.7%	15 60.0%
エ 複数担当制の推進	4 57.1%	6 24.0%
オ 時間外業務の見直し	4 57.1%	14 56.0%
カ 職員一人一人の意識改革	6 85.7%	16 64.0%
キ その他	2 28.6%	2 8.0%

(※) 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。

[局長等職員]

- ・組織での各人の役割を認識し、互いに助け合う、視野の広さと業務達成への意欲。
- ・お互いに助け合う気持ち。

[科長等職員]

- ・一般の人の意識の変化。
- ・DX推進 ソフト面不足を補うハード整備。

問10 個人情報取扱いに関して、あなたが日頃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
ア 「医療情報システム運用管理要綱」に基づくシステムの適正な運用	5 71.4%	16 64.0%
イ 確認事項(氏名・送付先確認等)の徹底	6 85.7%	20 80.0%
ウ クリアデスク・クリアスクリーンの徹底	3 42.9%	16 64.0%
エ 個人情報が含まれる書類・データの適正な廃棄	7 100.0%	20 80.0%
オ 研修への参加	4 57.1%	9 36.0%
カ その他	1 14.3%	0 0.0%

(※) 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。

[局長等職員]

・情報の性質に応じて共有できる範囲を考える。

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、
 どのような職場環境が必須だと思われますか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員
ア 他の職種の職員を尊重し、連携が図られていること	6 85.7%	22 88.0%
イ 職場内での風通しやチームワークが良いこと	6 85.7%	24 96.0%
ウ 職場内での情報共有が十分図られていること	7 100.0%	21 84.0%
エ パワハラやセクハラがなく、相互に指摘し合えること	6 85.7%	21 84.0%
オ 他の職種や部門からの無理な要求や指示がないこと	6 85.7%	14 56.0%
カ その他	0 0.0%	0 0.0%

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
ア 常に尊重し、連携が図られている	4 57.1%	17 68.0%
イ あまり尊重はしていないが、連携は図られている	1 14.3%	1 4.0%
ウ 尊重しているが、連携が図られていないことがある	2 28.6%	6 24.0%
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%

※未回答あり

(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
ア 忙しくて、他の職種と情報共有する時間がない	1 33.3%	5 71.4%
イ 他の職種の業務内容をよく理解できていない	1 33.3%	2 28.6%
ウ 他の職種と連携する体制がない	0 0.0%	2 28.6%
エ 他の職種の業務に興味が無い	0 0.0%	0 0.0%
オ その他	1 33.3%	1 14.3%

(※) 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]

- ・他職種も業務多忙で連携できない。

[科長等職員]

- ・正確に意思疎通が図れていない。

問13 患者や家族から診療に対する理解が得られるよう、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
ア いつも行っている	6 85.7%	23 92.0%
イ 時々行えていない	1 14.3%	2 8.0%
エ あまり行えていない	0 0.0%	0 0.0%
オ 全く行えていない	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
ア 忙しくて説明に多くの時間を割けない	0 0.0%	0 0.0%
イ スタッフ間の情報共有が不十分で、説明漏れがある	1 100.0%	1 50.0%
ウ 自分の知識不足	0 0.0%	0 0.0%
エ その他	0 0.0%	1 50.0%

(※) 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]

- ・当方の考えと患者の要求の解離。

【ハラスメント防止や服務規律の確保に向けた取組状況】

問14 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
ア 知っている	7 100.0%	25 100.0%
イ 知らない	0 0.0%	0 0.0%

問15 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
ア 知っている	7 100.0%	24 96.0%
イ 知らない	0 0.0%	1 4.0%

問16 「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
ア 知っている	7 100.0%	23 92.0%
イ 知らない	0 0.0%	2 8.0%

問17 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
ア ある	0 0.0%	0 0.0%
イ ない	7 100.0%	25 100.0%

問18 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
ア できる	7 100.0%	25 100.0%
イ できない	0 0.0%	0 0.0%

(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
ア 指摘したことにより気まづくなりたくないから	0 -	0 -
イ 指摘できる雰囲気ではないから	0 -	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	0 -	0 -
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	0 -	0 -
オ 自分には関係ないから	0 -	0 -
カ その他	0 -	0 -

(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
ア 所属内研修	0	0
	-	-
イ 個人面談等で聞き取り・指導	0	0
	-	-
ウ 日頃からの声かけ	0	0
	-	-
エ その他	0	0
	-	-

問19 あなたの所属でセクハラを起こさないためには、何が重要だと思いますか。
(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員
ア 職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	7	19
	100.0%	76.0%
イ ハラスメント等に関する研修の充実	5	15
	71.4%	60.0%
ウ 気軽に声を掛け合える職場づくり	7	17
	100.0%	68.0%
エ 信頼できる人間関係づくり	6	20
	85.7%	80.0%
オ 業務に関する職員のストレス軽減	2	11
	28.6%	44.0%
カ その他	0	0
	0.0%	0.0%

問20 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
ア ある	0	7
	0.0%	28.0%
イ ない	7	17
	100.0%	68.0%

※未回答あり

問21 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
ア できる	6	19
	85.7%	76.0%
イ できない	1	6
	14.3%	24.0%

(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
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%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	0 0.0%	3 50.0%
ウ パワハラとの判断が難しい(境界線がわからない)から	1 100.0%	3 50.0%
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	0 0.0%	3 50.0%
オ 自分には関係ないから	0 0.0%	0 0.0%
カ その他	0 0.0%	1 16.7%

(※) 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]

・行為者が年下であるため。

(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
ア 所属内研修	1 100.0%	2 33.3%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	0 0.0%	4 66.7%
ウ 日頃からの声かけ	1 100.0%	3 50.0%
エ その他	0 0.0%	0 0.0%

問22 あなたの所属でパワハラを起こさないためには、何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
ア 職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	6 85.7%	17 68.0%
イ ハラスメント等に関する研修の充実	6 85.7%	13 52.0%
ウ 気軽に声を掛け合える職場づくり	7 100.0%	19 76.0%
エ 信頼できる人間関係づくり	6 85.7%	17 68.0%
オ 業務に関する職員のストレス軽減	3 42.9%	17 68.0%
カ その他	0 0.0%	0 0.0%

問23 あなたは、意識して部下を褒めるよう努めていますか。

	局長等職員	科長等職員
ア 努めている	7 100.0%	13 52.0%
イ 努めていない	0 0.0%	2 8.0%

※未回答あり

(再問) 「努めていない」場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

ア 厳しくした方が部下のためになるから	0 —	0 0.0%
イ 褒めたい気持ちはあるが、恥ずかしいから	0 —	0 0.0%
ウ 褒めるようなことがあると思わないから	0 —	1 50.0%
エ 言葉のかけ方がわからないから	0 —	0 0.0%
オ その他	0 —	1 50.0%

(※) 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]

・良いことは褒めるが敢えて思っていないことを意識して努めて褒めることが人間関係、組織としても中途半端な対応として有益と思わないから。

問25 「コンプライアンス意識の向上」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]

- ・部署毎に研修会を開催するなど、職員が身近なものとして捉えることができるようにする工夫も必要かもしれない。
- ・コンプライアンス研修というと身構えることが多いので、あえてコンプライアンスのためなどと掲げることなく、良い職場づくり運動として、研修を実施した方が、聞き手の心に届きやすいのではないか。
- ・まず「あいさつ」が大切だと思っている。

[科長等職員]

- ・イベントを成し遂げたときに成功体験をみんなで共有する。
- ・道徳、常識に沿って行動することで、ある程度の問題は解消されると思う。
- ・必要な規制はして良いと思うが、公務員だからといって”不祥事”があった際に関係ない善良な部署まで画一的に過大に、そして必要以上に規制を強化することがあるように思う。結果 コンプライアンス的に本当に有益なのか？と思うことがある。
- ・定期的な研修開催。
- ・ひとりひとりの意識が重要であると思うが、意識の低い職員が多数いる。実際にコンプライアンスの研修を行なっても、参加している人はいつも限られた人達が参加している。コンプライアンス研修に参加を促しても参加しない職員に対してどのようにすれば参加できるようになるのか考える必要がある。
- ・教育と意識付けが必要と考える。一般の職員が参加しやすくするために、繰り返し学べるeラーニングや、このようなテストやアンケートの提出などを行うと、否応なく参加せざるを得ないため、そのうちに習慣化していく可能性もあると考える。
- ・リーダーや上司のコミュニケーション能力は非常に大事と考える。上司も部下もフランクに意見交換が出来、指導がパワハラと捉えられないような職場環境を作るために、まずは上司となる側に指導していくのも良いのではないかな？

2 「働き方改革」の取組が推進されているか

【長時間労働の是正や職員の健康増進に向けた取組状況】

問25 令和元年度に働き方改革推進方針を策定し、全庁を挙げて「働きやすい職場環境づくり」に取り組んできましたが、これまでの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。

	局長等職員		科長等職員	
	人数	割合	人数	割合
ア 改善された	3	42.9%	8	32.0%
イ 変わらない	4	57.1%	15	60.0%
ウ 悪くなった	0	0.0%	2	8.0%

[以下、問26・問27は、所属のことについてお伺いします。局長等職員のみお答えください。]

問26 所属職員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	
	人数	割合	人数	割合
ア 多い	3	42.9%	0	—
イ それほど多くはない	4	57.1%	0	—
ウ ほとんどない	0	0.0%	0	—

問27 所属職員の超過勤務の原因は何ですか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員
	ア 業務量が多い	5 71.4%
イ 業務内容が難しい	0 0.0%	0 —
ウ 実人員の減少(長期休業・災害支援・退職等)	5 71.4%	0 —
エ 急な事業の追加	3 42.9%	0 —
オ その他	1 14.3%	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。

[局長等職員]

- ・病院という性格上時間外の業務があること。

[以下、問26・問27は、あなた自身のことについてお伺いします。科長等職員のみお答えください]

問26 あなたは、自身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
	ア 多い	0 —
イ それほど多くはない	0 —	15 60.0%
ウ ほとんどない	0 —	0 0.0%

問27 あなたは、何故、超過勤務をする必要があるのですか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員
	ア 業務量が多いから	0 —
イ 超過勤務することを前提として、業務に取り組んでいるから	0 —	2 8.0%
ウ 1日に達成すべき業務をあらかじめ決めているから	0 —	0 0.0%
エ 他の職員が超過勤務しており、雰囲気的に帰りづらいから	0 —	0 0.0%
オ その他	0 —	8 32.0%

(※) 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]

- ・委託業者対応のために規定時間までの勤務が必要だから。
- ・やるのが遅い。
- ・予定外の仕事が入るなどで一日業務を時間内で終わることができないとき。
- ・自分の都合でない場合も多い。
- ・計画以外のことがあるため。
- ・アシスタントの人員不足による。
- ・患者、家族の都合。
- ・仕事の段取りも悪い。

問28 あなたは、業務の廃止など、見直しをしたことがありますか。

	局長等職員		科長等職員	
	人数	割合	人数	割合
ア ある	7	100.0%	18	72.0%
イ ない	0	0.0%	7	28.0%

(再問) ない場合、その理由は何ですか。

	局長等職員		科長等職員	
	人数	割合	人数	割合
ア 見直しする必要がないから	0	—	2	28.6%
イ 見直したいが、時間がないから	0	—	1	14.3%
ウ 見直したいが、どうすべきかわからなかったから	0	—	1	14.3%
エ 見直しを提案したが、受け入れられなかったから	0	—	1	14.3%
オ その他	0	—	1	14.3%

※未回答あり

(※) 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。

問29 あなたは、健康に関して不安がありますか。(複数回答可)

	局長等職員		科長等職員	
	人数	割合	人数	割合
ア 身体的な不安がある	4	57.1%	14	56.0%
イ 精神的な不安がある	3	42.9%	10	40.0%
ウ その他	0	0.0%	2	8.0%
エ ない	2	28.6%	5	20.0%

(※) 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]

- ・肥満 運動不足。
- ・その時期によりあつたりなかつたりする。

問30 職員の心身の健康を維持するために、
あなたが組織に対して、一層の充実を求めることは何ですか。(複数回答可)

	局長等職員	科長等職員
ア 所属における個別面談や相談	2 28.6%	13 52.0%
イ メンタルヘルスや各種ハラスメント等の研修	3 42.9%	14 56.0%
ウ 健康相談窓口等の外部相談窓口	4 57.1%	8 32.0%
エ ストレスチェック等のセルフチェックの機会	4 57.1%	7 28.0%
オ その他	2 28.6%	3 12.0%

(※) 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。

[局長等職員]

- ・茶話会などインフォーマルな会合を日頃から開催すると良いと思う。
- ・業務の外注。

[科長等職員]

- ・上記のような形式的な対応ではなく 職場にジムを併設するなどの対応が健康増進には良いかと。
- ・業務調整。
- ・自分で解決するしかない。

【ワークライフバランスなど多様で柔軟な働き方への取組状況】

問31 仕事と生活のバランスとして、あなたの「希望」に最も近いものをお選びください。

	局長等職員	科長等職員
ア 仕事優先*	0 0.0%	2 8.0%
イ やや仕事優先	0 0.0%	3 12.0%
ウ 仕事と生活ともに優先	5 71.4%	12 48.0%
エ やや生活優先	2 28.6%	5 20.0%
オ 生活優先*	0 0.0%	1 4.0%

※未回答あり

問32 仕事と生活のバランスとして、あなたの「現実」に最も近いものをお選びください。

	局長等職員	科長等職員
ア 仕事優先*	2 28.6%	8 32.0%
イ やや仕事優先	3 42.9%	10 40.0%
ウ 仕事と生活ともに優先	1 14.3%	5 20.0%
エ やや生活優先	0 0.0%	1 4.0%
オ 生活優先*	0 0.0%	0 0.0%

※未回答あり

問33 あなたの所属では、休暇は取りやすいですか。

	局長等職員		科長等職員	
	人数	割合	人数	割合
ア 希望どおり休暇がとれる	1	14.3%	3	12.0%
イ 同僚等と調整して、計画的に休暇をとっている	6	85.7%	13	52.0%
ウ 時期によっては休暇がとれる	0	0.0%	4	16.0%
エ 休暇がなかなかとれない	0	0.0%	5	20.0%

問34 あなたの希望に沿って、テレワークを実施することができますか。

	局長等職員		科長等職員	
	人数	割合	人数	割合
ア できる	0	0.0%	0	0.0%
イ できない	7	100.0%	24	96.0%

※未回答あり

(再問) 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	
	人数	割合	人数	割合
ア テレワークに適した業務がないから	6	85.7%	20	80.0%
イ 情報漏洩が心配だから	0	0.0%	4	16.0%
ウ テレワークに対する、所属の理解が進んでいないから	0	0.0%	3	12.0%
エ 相談等、コミュニケーション面で不安があるから	2	28.6%	3	12.0%
オ その他	1	14.3%	1	4.0%

(※) 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。

[局長等職員]

- ・テレワークに対応していない業務が多いから。

[科長等職員]

- ・テレワークが使えない業種。

問35 「『働き方改革』の推進」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。

[例]

- ・ 超過勤務を減らす工夫や取組
- ・ ワークライフバランスの向上のために必要なこと
- ・ 休暇を取りやすくする工夫や取組 等

[局長等職員]

- ・ 全職種でそれぞれの業務を振り返り、タスクシフトできる業務があれば協力しあうことが必要と考える。自分の職種の業務優先では働き方改革は進まないかもしれない。
- ・ 情報システムなどで業務改善する際には、使い勝手が良くなるようにしてほしい。庁内システムの開発においては、ユーザーとなる職員がシステムの使い勝手を評価して、その改善を行うという行程を必須としてほしい。
- ・ 田舎では募集しても簡単には人を増やしたり雇ったりはできない。職員の負担軽減のためには、超がつくくらい積極的に業務を外注するしかないと思う。ただ、仕方のないことだが、そのための説明や予算確保、業者決定や従事者対応などものごとが円滑に動き出すまでが、またひと苦労という面がある。

[科長等職員]

- 働き方改革を進めるためには、人員が少なすぎる。経営改善のために、オーバーワークにならざるを得ない現状がある。タスクシフトできる業務があっても、業務を委譲する先がない。
- ・ 医療者であるなら、患者さんのためにある程度の自己負担を許容する気持ちは大切であると考え、時間内外にこだわらず、自分の時間を使ってでもいろいろ研鑽する必要はいつもあると考える。
 - ・ 人が少ない部分はハード整備や業務効率化を行うしかないと思うし、新しいことを始める際にも一言、二言目にはお金がない、上部局からの配分がないと聞く。事務職の2年ごとの異動においては少人数部署や小委員会では非常に困る異動により経験を増やす意味はは分かれますが、継続業務に支障を来さないような人事のやり方はないでしょうか？
 - ・ 人員が増えなければ働き方改革は難しい。
 - ・ 働き方改革と言われ出してから、業務の量は増えているように感じている。働き方改革を行なうのであれば、まずは誰が責任者となって進めて行くのか、また各職種の業務内容をきちんと把握していくべきである。
 - ・ 超過勤務の削減として業務改善を部署に求めているが、業務改善をするためにデータをとったり評価したりすることが超過勤務に繋がっている。また子育て世代は優遇されているが、それ以外の独身者や年長勤務者への配慮がなく負担が多くなっている。高齢職員の業務負担を少なくし定年まで働ける職場を願う。
 - ・ 看護師の夜勤回数を8回以内にする。年休の買い取りをしてほしい。60歳以上の働き方において、県職員として様々な場所(病院局以外など)での活躍ができるようにしてほしい。
 - ・ 自身の意見をしっかり持ち、話し合う機会があれば上司と取り組む。

【アンケート調査の結果】

I 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
一般職員	214	214	100.0%
計	214	214	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 職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上が図られているか

【コンプライアンス意識向上のための取組状況】

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。

一般職員

ア 読んだことがある	139
	65.0%
イ 読んだことはない	75
	35.0%

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」を読んだことがありますか。

一般職員

ア 読んだことがある	175
	81.8%
イ 読んだことはない	38
	17.8%

※未回答あり

問3 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)

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	181
	84.6%
イ 県(組織)を守るために必要不可欠なもの	140
	65.4%
ウ 不祥事から自分自身を守るもの	158
	73.8%
エ 家族の生活が損なわれるような事態を防ぐもの	114
	53.3%
オ 職場の仲間に苦難が降りかかるのを防ぐもの	105
	49.1%
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	92
	43.0%
キ 常に自らの意識が向上したと感じるべきもの	62
	29.0%
ク 特に何も考えていない	4
	1.9%
ケ その他	0
	0.0%

問4 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)

一般職員

ア サービスの根本原則に関する研修	149
	69.6%
イ 法令の遵守に関する研修	149
	69.6%
ウ 個人情報の適正な取扱いに関する研修	160
	74.8%
エ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	96
	44.9%
オ 自己研鑽	80
	37.4%
カ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	61
	28.5%
キ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	105
	49.1%
ク その他	0
	0.0%

問5 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)

一般職員

ア サービスの基本原則に関する研修	102 47.7%
イ 法令の遵守に関する研修	83 38.8%
ウ 個人情報の適正な取扱いに関する研修	132 61.7%
エ 所属内における担当会議などでの振り返りや学び	74 34.6%
オ 自己研鑽	61 28.5%
カ 職場外における家族等との日常会話からの気づき	59 27.6%
キ 新聞報道等による他の不祥事をみでの反省・注意	110 51.4%
ク その他	2 0.9%

問6 あなたのコンプライアンスに対する意識は、昨年度より高まったと言えますか。

一般職員

ア 言える	178 83.2%
イ 言えない	34 15.9%

※未回答あり

【医療従事者のコンプライアンス】

問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。

一般職員

ア 常に意識している	147 68.7%
イ 時々意識している	61 28.5%
ウ あまり意識できていない	4 1.9%
エ 全く意識できていない	1 0.5%

※未回答あり

問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)

一般職員

ア 患者中心・患者本位の医療を行うこと	155
	72.4%
イ 守秘義務を遵守すること	179
	83.6%
ウ 個人情報 を適正に取扱うこと	177
	82.7%
エ 法令やルールを遵守すること	147
	68.7%
オ 不祥事を起こさないこと	118
	55.1%
カ その他	0
	0.0%

問9 医療現場における「働き方改革」の実現に必要な取組として、あなたが特に重要と考えるものをお選びください。(複数回答可)

一般職員

ア タスクシフト・タスクシェアリングの推進	96
	44.9%
イ 業務の見直し、平準化	174
	81.3%
ウ チームマネジメントの強化	108
	50.5%
エ 複数担当制の推進	68
	31.8%
オ 時間外業務の見直し	134
	62.6%
カ 職員一人一人の意識改革	99
	46.3%
キ その他	4
	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。

- ・スタッフ増員。
- ・部署ごとの業務の負担の軽減。
- ・患者教育。

問10 個人情報の取扱いに関して、あなたが日頃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)

一般職員

ア 「医療情報システム運用管理要綱」に基づくシステムの適正な運用	96
	44.9%
イ 確認事項(氏名・送付先確認等)の徹底	159
	74.3%
ウ クリアデスク・クリアスクリーンの徹底	91
	42.5%
エ 個人情報が含まれる書類・データの適正な廃棄	172
	80.4%
オ 研修への参加	55
	25.7%
カ その他	0
	0.0%

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、
 どのような職場環境が必要だと思われますか。(複数回答可)

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	161
	75.2%
イ 職場内での風通しやチームワークが良いこと	169
	79.0%
ウ 職場内での情報共有が十分図られていること	161
	75.2%
エ パワハラやセクハラがなく、相互に指摘し合えること	153
	71.5%
オ 他の職種や部門からの無理な要求や指示がないこと	122
	57.0%
カ その他	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。

- ・職員の採用（人員不足から生じる個々の余裕のなさを防ぐ）。

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。

一般職員

ア 常に尊重し、連携が図られている	113
	52.8%
イ あまり尊重はしていないが、連携は図られている	20
	9.3%
ウ 尊重しているが、連携が図られていないことがある	73
	34.1%
エ 尊重していないし、連携も図られていない	4
	1.9%

※未回答あり

(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)

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	69
	71.1%
イ 他の職種の業務内容をよく理解できていない	52
	53.6%
ウ 他の職種と連携する体制がない	19
	19.6%
エ 他の職種の業務に興味がない	7
	7.2%
オ その他	3
	3.1%

(※) 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。

- ・多忙で心理的余裕がないことがあるため。
- ・看護師の仕事が多い。各職種で出来ることは分担してほしい。
- ・押しつけられる。

問13 患者や家族から診療に対する理解が得られるよう、必要な情報について、十分な説明を行っていますか。

一般職員

ア いつも行っている	139
	65.0%
イ 時々行えていない	67
	31.3%
ウ あまり行えていない	7
	3.3%
エ 全く行えていない	1
	0.5%

(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)

一般職員

ア 忙しくて説明に多くの時間を割けない	66
	88.0%
イ スタッフ間の情報共有が不十分で、説明漏れがある	33
	44.0%
ウ 自分の知識不足	28
	37.3%
エ その他	2
	2.7%

(※) 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。
・説明する機会がない。

【ハラスメント防止や服務規律の確保に向けた取組状況】

問14 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。

一般職員

ア 知っている	188
	87.9%
イ 知らない	24
	11.2%

※未回答あり

問15 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。

一般職員

ア 知っている	170
	79.4%
イ 知らない	40
	18.7%

※未回答あり

問16 「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。

一般職員

ア 知っている	173
	80.8%
イ 知らない	41
	19.2%

問17 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。

一般職員

ア ある	15
	7%
イ ない	198
	92.5%

※未回答あり

問18 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。

一般職員

ア できる	159
	74.3%
イ できない	53
	24.8%

※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)

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	42
	79.2%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	22
	41.5%
ウ セクハラとの判断が難しい(境界線がわからない)から	31
	58.5%
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	17
	32.1%
オ 自分には関係ないから	3
	5.7%
カ その他	2
	3.8%

(※) 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。

- ・自分から伝えてよいものか迷う。
- ・上司が理解できそうにないから。

(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)

一般職員

ア 所属内研修	17
	32.1%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	41
	77.4%
ウ 日頃からの声かけ	28
	52.8%
エ その他	1
	1.9%

問19 あなたの所属でセクハラを起こさないためには、何が重要だと思いますか。
(複数回答可)

一般職員

ア 職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	127 59.3%
イ ハラスメント等に関する研修の充実	112 52.3%
ウ 気軽に声を掛け合える職場づくり	145 67.8%
エ 信頼できる人間関係づくり	158 73.8%
オ 業務に関する職員のストレス軽減	110 51.4%
カ その他	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。

- ・セクハラ加害者の左遷。

問20 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。

一般職員

ア ある	59 27.6%
イ ない	150 70.1%

※未回答あり

問21 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。

一般職員

ア できる	102 47.7%
イ できない	109 50.9%

※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)

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	61 56.0%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	54 49.5%
ウ パワハラとの判断が難しい(境界線がわからない)から	48 44.0%
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	57 52.3%
オ 自分には関係ないから	2 1.8%
カ その他	4 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。

[一般職員]

- ・指摘によりより不利となるから。
- ・隠蔽体質。
- ・相談窓口の人がパワハラを行っている。

(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)

一般職員

ア 所属内研修	53
	48.6%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	95
	87.2%
ウ 日頃からの声かけ	60
	55.0%
エ その他	10
	9.2%

(※) 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。

- ・匿名での投書など。
- ・異動。
- ・適切な対処（懲戒処分）。
- ・所属外の第三者機関の介入。
- ・上司への教育。
- ・パワハラが何であるかの理解。
- ・セクハラ加害者の左遷。
- ・厳しい処分。
- ・改善は出来ないと思う。

問22 あなたの所属でパワハラを起こさないためには、何が必要だと思いますか。
(複数回答可)

一般職員

ア 職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	129
	60.3%
イ ハラスメント等に関する研修の充実	123
	57.5%
ウ 気軽に声を掛け合える職場づくり	142
	66.4%
エ 信頼できる人間関係づくり	160
	74.8%
オ 業務に関する職員のストレス軽減	125
	58.4%
カ その他	4
	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。

- ・適切な対処（懲戒処分）。
- ・管理職の年度途中での異動。
- ・個人的指導。
- ・厳しい処分。

問23 あなたは、上司から褒められたことがありますか。

一般職員

ア ある	176
	82.2%
イ ない	37
	17.3%

※未回答あり

(再問) 「ある」場合、あなたは、褒められた時どのように思いますか。

一般職員

ア やる気が出る	151
	85.8%
イ なんとも思わない	21
	11.9%
ウ その他	2
	1.1%

※未回答あり

(※) 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。

- ・上司の人格による。
- ・良かったと思う。

問24 「コンプライアンス意識の向上」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。

- ・職員全体への周知も必要だがまずは管理職へ法令について十分な研修を行なうべきである。
- ・全職員への研修を徹底する。
- ・毎月、目標を明確に表示してみてもどうか。
- ・なানাの状態では注意が十分行えていない状況がある。気を引き締めて日々の業務にあたらなくては、と思っている。
- ・所属部署の上司(所属長)による個々の指摘をハッキリとし、ハラスメントには役職は関係ないことを、ハラスメントを起こしがちな職員に徹底する。
- ・個人情報を取り扱う仕事なので、守秘義務がある事を自覚し仕事をしないといけない。職場で色々情報を言う人がいるが、なかなか指摘ができない為、研修を繰り返し行って欲しい。
- ・公務員としての認識・自覚を一人ひとりが常に持つておくことが大切なのだと思います。そのためにも、日頃から、所属内ミーティング等で声かけしていくのがよいと思います。
- ・組織のかなり上の人からのパワハラ発言がある。人の上に立つ人からどのような声かけ、態度がパワハラにつながるのかしっかり教育し直してほしい。
- ・職場の雰囲気が悪くなるような問題ある職員はきちんと対応すべき。
- ・どんな人に対しても誠実な態度で接するように心がけている。
- ・電話の対応の仕方を研修した方がよいと思う。顔が見えないからこそ大事なことだと思う。
- ・尊敬できる上司がいない。
- ・内部で相談した結果について不服を感じた場合に、相談者が局外や外部に相談でき、また外部機関が対応状況を確認する体制を確立してほしい。

2 「働き方改革」の取組が推進されているか

【長時間労働の是正や職員の健康増進に向けた取組状況】

問25 令和元年度に働き方改革推進方針を策定し、全庁を挙げて「働きやすい職場環境づくり」に取り組んできましたが、これまでの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。

一般職員

ア 改善された	47
	22.0%
イ 変わらない	147
	68.7%
ウ 悪くなった	20
	9.3%

問26 あなたは、自身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。

一般職員

ア 多い	85
	39.7%
イ それほど多くはない	113
	52.8%
ウ ほとんどない	15
	7.0%

※未回答あり

問27 あなたは、何故、超過勤務をする必要があるのですか。(複数回答可)

一般職員

ア 業務量が多いから	178
	83.2%
イ 超過勤務することを前提として、業務に取り組んでいるから	15
	7.0%
ウ 1日に達成すべき業務をあらかじめ決めているから	26
	12.1%
エ 他の職員が超過勤務しており、雰囲気的に帰りづらいから	9
	4.2%
オ その他	24
	11.2%

(※) 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。

- ・ 緊急手術・入院や急変に対応するため。
- ・ その日に終えておかなければならない業務だから。
- ・ 人員不足のため。
- ・ 時間内に業務が終わらなかったため。
- ・ 多重業務のため。
- ・ 対人の仕事をしているためイレギュラーも多く発生する。また医師の指示が遅くて残ら
- ・ 委員会や業務以外の仕事もある。
- ・ 休日は診る人がいないから。
- ・ 時間外研修。
- ・ 他部署との兼ね合いがあるから。
- ・ 超過勤務の手当がないと給料が安いから。
- ・ 帰り際に担当がせざる終えない仕事 came とき。
- ・ 夕方の業務がある。

問28 あなたは、業務の廃止など、見直しをされたことがありますか。

一般職員

ア ある	139
	65.0%
イ ない	75
	35.0%

(再問) ない場合、その理由は何ですか。

一般職員

ア 見直しする必要がないから	10
	13.3%
イ 見直したいが、時間がないから	14
	18.7%
ウ 見直したいが、どうすべきかわからなかったから	46
	61.3%
エ 見直しを提案したが、受け入れられなかったから	2
	2.7%
オ その他	2
	2.7%

(※) 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。

- ・ 人員が少ないから実現困難。
- ・ 残業をしないとタイムスケジュールを立てても、勤務交替時間に入院を言われたら残業をせざるを得ない。

問29 あなたは、健康に関して不安がありますか。(複数回答可)

一般職員

ア 身体的な不安がある	93
	43.5%
イ 精神的な不安がある	64
	29.9%
ウ その他	0
	0.0%
エ ない	94
	43.9%

問30 職員の心身の健康を維持するために、あなたが組織に対して一層の充実を求めることは何ですか。(複数回答可)

一般職員

ア 所属における個別面談や相談	135
	63.1%
イ メンタルヘルスや各種ハラスメント等の研修	92
	43.0%
ウ 健康相談窓口等の外部相談窓口	83
	38.8%
エ ストレスチェック等のセルフチェックの機会	72
	33.6%
オ その他	18
	8.4%

(※) 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。

- ・業務見直し。
- ・年休取得を充実させること。
- ・スタッフ増員。
- ・病院局総務課以外に相談できる窓口の設置（県の監察局など）。
- ・上層になる程、ハラスメントの罰則を厳しくする。
- ・時間とおりの勤務。
- ・病院での検診や相談、早期の受診。

【ワークライフバランスなど多様で柔軟な働き方への取組状況】

問31 仕事と生活のバランスとして、あなたの「希望」に最も近いものをお選びください。

一般職員

ア 仕事優先*	6
	2.8%
イ やや仕事優先	11
	5.1%
ウ 仕事と生活ともに優先	83
	38.8%
エ やや生活優先	51
	23.8%
オ 生活優先*	58
	27.1%

※未回答あり

問32 仕事と生活のバランスとして、あなたの「現実」に最も近いものをお選びください。

一般職員

ア 仕事優先*	39
	18.2%
イ やや仕事優先	88
	41.1%
ウ 仕事と生活ともに優先	58
	27.1%
エ やや生活優先	16
	7.5%
オ 生活優先*	13
	6.1%

問33 あなたの所属では、休暇は取りやすいですか。

一般職員

ア 希望どおり休暇がとれる	94
	43.9%
イ 同僚等と調整して、計画的に休暇をとっている	63
	29.4%
ウ 時期によっては休暇がとれる	33
	15.4%
エ 休暇がなかなかとれない	24
	11.2%

問34 あなたの希望に沿って、テレワークを実施することができますか。

一般職員

ア できる	11
	5.1%
イ できない	203
	94.9%

(再問) できない場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

一般職員

ア テレワークに適した業務がないから	181
	89.2%
イ 情報漏洩が心配だから	12
	5.9%
ウ テレワークに対する、所属の理解が進んでいないから	6
	3.0%
エ 相談等、コミュニケーション面で不安があるから	6
	3.0%
オ その他	12
	5.9%

(※) 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。

・看護師等のテレワークが使えない業務であるため。

問35 「『働き方改革』の推進」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。

〔例〕

- ・ 超過勤務を減らす工夫や取組
- ・ ワークライフバランスの向上のために必要なこと
- ・ 休暇を取りやすくする工夫や取組 等

- ・ 看護師の増員を希望する。多忙で仲間が辞めていくが補充もなく、業務は増える一方で悪循環に陥っている。看護師はみんな疲弊している。
- ・ 繰越年休すら取得出来ずに捨てている現状がある。取得出来る人とそうでない人の差が激しいと感じる。全員の年休取得数をデータで出し取得数が少ない人は翌年に多めに付ける等の対策を取ってほしい。
- ・ 医師のタスクシフトばかり取り上げられて、そのしわ寄せが他の職種に来ている。業務の平準化を行ったとしても、一方で個別性が求められており、業務量が減らないのが現実。そもそもの人員が不足している。
- ・ 資格が不要の仕事は、クランクに移行するなど、業務の見直しをする。職員確保のために、就職ガイダンスの時期を早めたり、内定の時期を早める。
- ・ 職場の働きにくさを上司に相談しても、「他の部署はもっと大変だから」というのはやめて欲しい。他の部署も含めて改善策を一緒に考えて欲しい。
- ・ 業務の見直し、タスクシフトできるものは行う。
- ・ そもそもスタッフの人数が足りない。子育て世代が多いので、産休、育休、時短勤務、夜勤免除があることを前提にスタッフの確保してほしい。
- ・ 看護師の仕事ではないことをしている場合がある。事務作業などは事務の方に協力していただきたい。
- ・ 時間内に業務が終了した時は早く帰っている。リーダーが残務があるかどうか確認してくれている。
- ・ 超勤申請の多い人の業務量を減らす、年休を自由にとれるようにする、定員（人員）を増やす。また、過酷かつ長時間労働により業務効率（パフォーマンス）も低下し、だらだらと残業する体質もある。超勤を過少申告するような黙示および間接的明示の圧力をかけることを上司がやめる。看護師の7対1看護師配置加算は看護師長も人員として数えられているので、看護師長も病棟のケア業務を積極的に手伝うようにしてはどうか。また、残業が多い職員は「積み上げ思考」であり、仕事が早い職員は「逆算思考」である。逆算思考ができるような研修をしてはどうか。
- ・ 医療関係者にはあまり効果の実感もないようなものと考えている。
- ・ 仕事をしていない女性職員に十分な指導をしない。
- ・ 時間外研修のあり方を考えてほしい。立場や部署的に参加しなければいけないような風潮があるが、全て自己研鑽である。
- ・ 若いスタッフや他病棟から移動してきたスタッフ等の新鮮な意見を取り入れて、全体で吟味しながら新しい事に取り組んで行くと、より良い職場環境に繋がっていくと思う。
- ・ 先ず隗より始めよーそれ以外にはありません。
- ・ 超過勤務を減らしたいのであれば基本となる給料を上げないと仕事量でしている場合を除き、皆が減らしたくても経済的に減らせない現状。医療従事者は、患者からの罵詈雑言などに日々戦っている。一番現場に近い職種から給料を上げる等、前向きになれるような制度の改革が必要。タスクシフトやケアの充実ではなく、経済的な処置が医療従事者には必要と考える。

- ・適性な人員を確保し、1つの業務に対して複数名の担当体制にしていくのがよいと思う。
- ・病院局、特に看護師や看護アシスタントの働き方改革を早急に行ってほしい。現状では出来ていないと同然の状態です。業務量と賃金が全然伴っていない。
- ・人員不足が解消されないと、職員の精神的余裕もなくなり、精神的問題を抱えてしまい、人間関係が円滑にならないと思う。現状の人員で超勤削減だけを指摘されても、現状は実務が増える一方なので、超勤は削減できない。
- ・システム上の手続きができないことを理由に、勤務間インターバルや代償休暇が適切に取れないことは、本末転倒だと思うので、働く人が中心となるように制度を速やかに変更できるように頑張ってもらいたい。
- ・看護師の働き方改革の具体例は夜勤者のマスクの色を変えるだけ？ もっと無駄な業務を減らす事ができると思うが、昔からの慣習で残っている事が多いと思う。離職者を少なくするためにも看護師がしなければいけない仕事を厳選してほしい。この病院は雑務と無駄な動きが多すぎると感じる。小さな事から見直しが必要。
- ・業務上、確認作業は大事だが、作業が多いと感じることがある。業務が簡素化できる事は見直して、スマート化を図りたい。
- ・医療分野だけでなく、様々な分野の専門家の意見を聞くと良い。看護局は特に閉鎖的で、看護分野以外（例えばビジネス、心理学）に興味を持っていないのか、取り入れようとしていない。他部署・多職種、病院全体を考えて行動できている人はほとんどいない。公務員としての自覚は確かに必要であるが、様々なパーソナリティ、思想を受け入れる、理解しようと努める柔軟な姿勢が、働き方改革においても、これから必要とされると思う。

【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5年12月から令和6年1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	74	74	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 職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上が図られているか

【コンプライアンス意識向上のための取組状況】

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	63
	85.1%
イ 受けていない	4
	5.4%

※未回答あり

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)	61
	82.4%
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)	45
	60.8%
ウ 個人情報の保護(個人に関する情報の管理)	58
	78.4%
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	63
	85.1%
オ 執務環境の整理(執務室及び机周りの整理整頓)	40
	54.1%
カ 利害関係者とは節度ある関係を保つ	45
	60.8%
キ その他	0
	0.0%
ク 何もしていない	0
	0.0%

【医療従事者のコンプライアンス】

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	62	83.8%
イ 時々意識している	10	13.5%
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%

※未回答あり

問4 医療従事者として、あなたが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)

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	57	77.0%
イ 守秘義務を遵守すること	64	86.5%
ウ 個人情報 を適正に取扱うこと	61	82.4%
エ 法令やルールを遵守すること	53	71.6%
オ 不祥事を起こさないこと	38	51.4%
カ その他	1	1.4%

問5 医療現場における「働き方改革」の実現に必要な取組として、あなたが特に重要と考えるものをお選びください。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア タスクシフト・タスクシェアリングの推進	21	28.4%
イ 業務の見直し、平準化	51	68.9%
ウ チームマネジメントの強化	27	36.5%
エ 複数担当制の推進	23	31.1%
オ 時間外業務の見直し	31	41.9%
カ 職員一人一人の意識改革	39	52.7%
キ その他	1	1.4%

(※) 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。

・スタッフの増員、不足分の補充。

問6 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 「医療情報システム運用管理要綱」に基づくシステムの適正な運用	35 47.3%
イ 確認事項(氏名・送付先確認等)の徹底	56 75.7%
ウ クリアデスク・クリアスクリーンの徹底	32 43.2%
エ 個人情報が含まれる書類・データの適正な廃棄	66 89.2%
オ 研修への参加	29 39.2%
カ その他	0 0.0%

問7 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	58 78.4%
イ 職場内での風通しやチームワークが良いこと	60 81.1%
ウ 職場内での情報共有が十分図られていること	60 81.1%
エ パワハラやセクハラがなく、相互に指摘し合えること	49 66.2%
オ 他の職種や部門からの無理な要求や指示がないこと	30 40.5%
カ その他	0 0.0%

問8 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	36 48.6%
イ あまり尊重はしていないが、連携は図られている	8 10.8%
ウ 尊重しているが、連携が図られていないことがある	25 33.8%
エ 尊重していないし、連携も図られていない	2 2.7%

※未回答あり

(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	19
	54.3%
イ 他の職種の業務内容をよく理解できていない	11
	31.4%
ウ 他の職種と連携する体制がない	11
	31.4%
エ 他の職種の業務に興味がない	1
	2.9%
オ その他	2
	5.7%

(※) 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。

・他が求めていることがわからない時がある。

問9 患者や家族から診療に対する理解が得られるよう、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	42
	56.8%
イ 時々行えていない	20
	27.0%
ウ あまり行えていない	4
	5.4%
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	14
	58.3%
イ スタッフ間の情報共有が不十分で、説明漏れがある	9
	37.5%
ウ 自分の知識不足	10
	41.7%
エ その他	3
	12.5%

【ハラスメント防止や服務規律の確保に向けた取組状況】

問10 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
	6.8%
イ ない	68
	91.9%

※未回答あり

問11 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	51
	68.9%
イ できない	22
	29.7%

※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づくなりたくないから	8
	36.4%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	8
	36.4%
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
	50.0%
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくいから	5
	22.7%
オ 自分には関係ないから	2
	9.1%
カ その他	0
	0.0%

(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	7
	31.8%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	18
	81.8%
ウ 日頃からの声かけ	13
	59.1%
エ その他	0
	0.0%

(※) 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。

・弱い立場へのフォロー。

問12 あなたの所属でセクハラをを起こさないためには、何が必要だと思いますか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	32
	43.2%
イ ハラスメント等に関する研修の充実	38
	51.4%
ウ 気軽に声を掛け合える職場づくり	44
	59.5%
エ 信頼できる人間関係づくり	53
	71.6%
オ 業務に関する職員のストレス軽減	31
	41.9%
カ その他	1
	1.4%

問13 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	16
	21.6%
イ ない	57
	77.0%

※未回答あり

問14 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	38
	51.4%
イ できない	32
	43.2%

※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づくなりたくないから	21
	65.6%
イ 指摘できる雰囲気ではないから	13
	40.6%
ウ パワハラとの判断が難しい(境界線がわからない)から	18
	56.3%
エ 行為者が上司等なので、指摘しにくい	11
	34.4%
オ 自分には関係ないから	2
	6.3%
カ その他	0
	0.0%

(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
	31.3%
イ 個人面談等で聞き取り・指導	26
	81.3%
ウ 日頃からの声かけ	15
	46.9%
エ その他	2
	6.3%

(※) 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。

- ・パワハラをした職員の異動、指導。
- ・指摘した者を守ってもらえる安心感のある職場にしてほしい。

問15 あなたの所属でパワハラを起こさないためには、何が重要だと思いますか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 職員の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	36 48.6%
イ ハラスメント等に関する研修の充実	40 54.1%
ウ 気軽に声を掛け合える職場づくり	53 71.6%
エ 信頼できる人間関係づくり	59 79.7%
オ 業務に関する職員のストレス軽減	38 51.4%
カ その他	0 0.0%

2 「働き方改革」の取組が推進されているか

【長時間労働の是正や職員の健康増進に向けた取組状況】

問16 あなたは、健康に関して不安はありますか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 身体的な不安がある	33 44.6%
イ 精神的な不安がある	20 27.0%
ウ その他	0 0.0%
エ ない	30 40.5%

問17 職員の心身の健康を維持するために、あなたが組織に対して、一層の充実を求めることは何ですか。(複数回答可)

会計年度任用職員

ア 所属における個別面談や相談	37 50.0%
イ メンタルヘルスや各種ハラスメント等の研修	26 35.1%
ウ 健康相談窓口等の外部相談窓口	30 40.5%
エ ストレスチェック等のセルフチェックの機会	11 14.9%
オ その他	8 10.8%

(※) 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。

- ・職員の増員。
- ・適正な業務量。
- ・良好な人間関係、相談できる上司。
- ・所属内の把握。
- ・心身を休める時間を取り、リフレッシュする。

3 総括

問18 最後に、「コンプライアンス意識の向上」や『働き方改革』の推進に向けて、工夫していること、こうしたらいという提案、その他御意見がありましたら御記入ください。

- ・働き方改革も他病院を参考にしながら改革してほしい。
- ・パワハラに関しては、上司より本人へ指導を行って欲しい。
- ・コンプラビデオ研修を毎月行っているが、もう少し意味のある研修にならないか。
- ・職員全員を対象としたコンプライアンス研修が定期的に行われている。ビデオ学習の研修では事例を通してわかりやすくなっている。全職種全職員が学べる環境づくりが必要だと考えている。
- ・我関せずといった雰囲気強い病棟のため、自分を殺して業務時間を過ごすようにしている。
- ・日勤→深夜、深深、準準など、無理な勤務はなるべくなくていいようにしてほしい。
- ・超過勤務を減らす工夫をしてほしい。
- ・ハラスメントを指摘しあえるかも大事だが、パワハラをしている側への教育を強化してほしい。弱い者が退職する職場になっていると思う。
- ・人員の確保によりストレスの軽減に繋がる。
- ・落ち着いて相談できる環境の中で無理なく仕事ができるような対策。
- ・業務改善、人員導入、賃金。
- ・意識改革に必要なものは哲学だと思う。県職員として、医療者として必要なのは県民への奉仕の精神であり、より高い倫理観と法遵守が求められる。その繰り返し。そして、変えてならないものを守り、変えるべきものを大胆に変える。その両者を見分ける識力、それは哲学の他ならないと思う。

