

## 第1回「兵庫県病院局コンプライアンス委員会」議事要旨

### 1 日 時

令和6年5月30日（木）15:00～16:45

### 2 場 所

兵庫県職員会館 1階 特別会議室

### 3 出席者

#### (1) 委員（五十音順）

大村委員、岸委員、木下委員、乗鞍委員、横山委員（5名）

#### (2) オブザーバー

飯島県立こども病院院長

#### (3) 県

秋山病院事業副管理者、梅田病院局長、西尾病院局企画課長、  
井上病院局管理課長、市川病院局経営課長、岡本病院局管理課副課長、  
大塚病院局管理課職員班長、小林病院局管理課医師育成支援班長

### 4 議 事

- (1) 委員会の設置趣旨
- (2) 県立病院事業の概要
- (3) 県立病院の現状について
  - ①これまでの取組み状況
  - ②近年に生じた事案
- (4) 取組みの方向性について
- (5) 今後のスケジュール

### 5 発言要旨（主なもの）

（県立病院の現状について）

- ・ハラスメントに関しては、各病院で対応し解決している案件についても、対応結果を病院局で把握してはどうか。
- ・指導とパワーハラスメントの線引きは非常に難しいと感じる。
- ・経理上の単純ミスなど、真面目に業務をしても人間誰しもミスをする。それはそれとして認めてあげるといふ視点もないといけないのではないか。

（取組みの方向性について）

- ・コンプライアンスというのは法令遵守のことであるが、取組みの方向性で示されているのは、法令で禁止されていなくても良いことをしようという意味合いが強く、良いこととは何であるかを現場の職員はおそらくイメージがつかないのではないか。

- ・「県民の信頼を損ねるような事案をなくす」というのは、抽象的すぎる。病院職員が対象であれば、病院理念にある例えば「患者さんの安心・安全」という患者目線の言葉を使ってはどうか。
- ・コンプライアンスにおける法令遵守は、守って当たり前だという前提をはっきりさせた上で、もっと上を目指していくことを職員に示したほうが分かりやすいのではないか。
- ・病院現場は、全員で協力して医療を進めていくチーム医療なしには絶対にできない。職種間、上司・部下の間、対患者にも互いのリスペクトが必要である。「働きやすい職場づくり」という項目は相互尊重の視点の柱立てとしてはどうか。
- ・個人の行動規範の中に、説明責任や情報公開といったものは組織としての対応が必要なものも混在している。
- ・秘密漏洩は個人情報保護だけではなく、業務上知り得た秘密は漏らしてはいけないということもあるため、①法令遵守・誠実な職務遂行の項目にもかかるのではないか。
- ・法令遵守の意識を根付かせる取組みとして、例えば、悪いことをすれば処分を受けるということを職員に知らしめる、予防の観点では、コンプライアンス教育に関する冊子を作成して、定期的に職員が受講するのが有効ではないか。
- ・研修実施にあたっては、①法令の元となる考え方を身につけてもらう、全員が受けられるよう隙間時間に Web で受講できる環境、③繰り返し、④きっちり内容を把握したか受講確認するなど仕組み作りの検討を。
- ・懲罰だけでなく、民間では表彰という制度が必ずある。真面目にこつこつ働いてきた人をちゃんと表彰する仕組みも、今回の取組みの中で併せて整備してはどうか。
- ・セクハラ等に関しては、ハラスメントはダメと言うだけでは効果がない。当事者本人からきっちり意図を聞き出すこと（コーチング）が重要だと聞いたことがある。どのように取組みに加えていくかが難しいところであり、課題であると思う。
- ・各種の専門窓口については、適切な対応や課題を聞き出すことができる専門の職員の配置が必要になってくるのではないか。
- ・医療に起因する有害事象（インシデント）に関しては、防ぐためには、個人の努力だけでなく、組織として取組む必要があるとされており、病院局において既に医療安全標準マニュアルを運用している点を考慮すると、職員一人ひとりが自律的にコンプライアンス意識の向上へ取組むための今回の指針には含めないことが妥当である。