

全国健康保険協会の業績に関する評価（共通）

※ 評価欄の判定基準は、S・A・B・C・D

【判定基準】 S: 目標を大幅に上回っている A: 目標を上回っている B: 目標を概ね達成している C: 目標をやや下回っている D: 目標を下回っており、大幅な改善が必要

I 全体的な取り組み	評価等			
<p>① 組織の活性化への取り組み</p> <p>【評価の視点】</p> <p>協会のミッションや目標の徹底、職場におけるコミュニケーションの強化、人材育成、働きがいを実現できる職場づくりを行うとともに、仕事を通じて職員の意識改革を進め、加入者本位や、主体性と実効性の重視、自由闊達な気風と創意工夫に富んだ組織風土・文化の定着に向けた取り組みを図ったか。</p>	<p><事業報告（概要）></p> <p>(1) 協会のミッションや目標の徹底とコミュニケーションの強化 ○ 4月、9月及び12月に支部長会議を開催するとともに、役職員が全国6ブロックのブロック会議に参加した。さらに、4月、10月及び1月に理事長から全職員に対してメッセージを発信し、協会のミッションや目標についての徹底を図った。また、支部幹部級の研修でも、協会の使命や目標について徹底を図っている。 ○ 人事評価制度に基づき、全職員が半期ごとに組織目標を個人の担当業務に落とし込んだ目標達成シートを作成し、個人目標管理を徹底した。なお、目標管理を行いやすくするため、目標管理シートの見直しを行った。</p> <p>(2) 人事評価と人材育成 ○ 半期ごとに目標達成シートに基づき目標管理を行い、その期間の取組内容や成果を人事評価に反映した。また、人事評価結果等を踏まえ、適材適所、人材育成、組織活性化を目的として、22年10月には協会発足以来初の広域異動を含む全国規模の人事異動を実施した。 ○ 部長、グループ長、リーダー、スタッフの各階層を対象として、組織マネジメント、問題発見解決力向上、リーダーシップ、部下指導法、コミュニケーション力向上等、各階層に求められる役割について研修を行った。</p> <p>(3) 働きがいを実現できる職場づくり ○ 職員のアイデアや現場の発想を事業運営に積極的に活かすため、業務改善提案制度を導入し、職員からの提案のうち協会内で職員の間で情報を共有することが望ましいものについて、協会内の電子掲示板に掲載した。平成22年度に提案内容を審査した結果は以下の通りである。 なお、22年度に提案のあった36件については、23年度に審査を行う予定である。 【21年度下半期提案分】提案のあった21件のうち8件について協会内で情報の共有を図り事業運営に取り入れた。</p>	<p><自己評価></p> <p>(1) 協会のミッションや目標の徹底等 ○ 支部長会議、ブロック会議、節目における理事長メッセージ等を通じて、本部及び支部、役員間の組織目標達成に向けた意思の共有が図られ、組織一体となった取組を行うことができた。 ○ 人事評価制度による目標管理の仕組みが定着し、併せて目標達成シートの様式変更を行ったことにより、個人目標の進捗管理や組織目標達成に向けての取組が行いやすくなった。</p> <p>(2) 人事評価と人材育成 ○ 平成21年度の人事評価制結果を、業績賞与へ適切に反映させるとともに、10月には初めての全国規模の人事異動を実施した。また、人事評価制度に基づく職員への評価結果のフィードバックや、支部間異動による新しい仕事環境への適応などを通じて、人材育成や組織の活性化が促された。 ○ 職員研修については、内部講師による講義の充実やレセプトスキルアップ研修の拡充などを行い、より実務的で、より実践的な研修の効果を高めることができた。</p> <p>(3) 働きがいを実現できる職場づくり ○ 業務改善提案制度に基づき提案された案件について、1件を優秀提案、7件を情報共有すべき提案として掲示板に掲載した結果、好事例情報の共有化が図られたとともに、各支部における業務改善の取組が活性化した。 ○ 週のうち1日を「NO残業DAY」とし、定時退社を促し、職員の超過勤務の縮減を図った。</p>	<p><委員ご意見></p>	<p><最終評価></p>

I 全体的な取り組み 評価等

② 職員の意識向上への取り組み

【評価の視点】

職員として各階層に求められる能力や知識の習得に合わせ、企画、サービス向上、コンプライアンス、個人情報保護、レセプト点検、保健事業等の重点的な分野を定め、研修等により人材育成のための取り組みを図ったか。

<事業報告（概要）>

(1) コンプライアンスの徹底及び個人情報保護等

○ 法令等規律の遵守（コンプライアンス）については、職員に行動規範小冊子を配布し、常時携帯させコンプライアンス基本方針、行動規範、通報制度に対する意識の醸成を図った。22年度にはコンプライアンスに係る通報制度による通報事案について適切に調査や是正指導等を行うとともに、全職員へコンプライアンスの意識醸成を目的として、年2回コンプライアンス通信を発行した。
○ 個人情報保護や情報セキュリティについては、各種規程の遵守やアクセス権限、パスワードの適切な管理等を徹底するため、個人情報の管理状況の点検を随時実施した。また、情報セキュリティ規定を見直し、情報の格付け及び取扱制限に関する遵守事項の体系的整理等の改正を行った。
○ 企画総務担当者説明会の機会等において、コンプライアンス、個人情報保護、情報セキュリティ等の留意事項等を説明し、説明会に参加した職員が各支部において伝達研修を行うなど、コンプライアンス、個人情報管理、情報セキュリティ対策の徹底を図った。

(2) 研修等による人材育成

○ 人材育成については、各階層に求められる役割についての理解、自覚醸成を目的とした階層別研修、各業務に必要な知識の習得、スキルのアップを目的とした業務別研修、支部の実情に応じた支部別研修を実施し、人材の育成・開発を推進した。
○ 階層別研修では、管理職研修、リーダー研修、スタッフ研修、キャリア開発研修、採用内定者研修等6講座で計12回開催し、組織マネジメント、リーダーシップ、コミュニケーション、キャリアビジョン等について研修を行った。実施2年目ということもあり、研修テーマは21年度同様としたが、より高い研修効果を得られるよう、内部講師による講義の充実を図った。
○ 業務別研修では、統計分析研修、企画担当者研修、CS向上研修、レセプトスキルアップ研修、保健師研修等11講座で計37回開催し、各業務に合わせた内容及び形態での研修を行った。特に研修の要望が多かったレセプトスキルアップ研修については、実施回数を年間2回へ増やし、開催箇所も2ヶ所から6ヶ所へ増やし、より多くの職員が受講できるようにした。
○ 支部別研修では、本部開催の研修の伝達及び各支部の実情に応じた研修を計画し実施した。また、職員の能力開発の機会を増やすため、自己啓発のための通信教育講座の斡旋を行った。

<自己評価>

(1) コンプライアンスの徹底及び個人情報保護等

○ 職員に行動規範小冊子を常時携帯させるとともに、研修、担当者会議などの機会を通じての周知徹底、コンプライアンス通信の発行などによりコンプライアンスに関する意識の醸成が図られた。
○ 22年度にはコンプライアンスに係る通報制度において3件受理し、調査や是正指導を行うなど迅速的確に対応した。
○ 個人情報保護等については、個人情報の管理状況の点検を随時実施したほか、情報セキュリティ規定の見直しを行い、対策の強化と職員の意識の醸成が図られた。

(2) 研修等による人材育成

○ 階層別研修については、管理職、リーダー、スタッフ等の役職ごとに、6講座で計12回開催した。例えば、管理職研修を通じて、マネジメントや、部長やグループ長の役割についての認識が深まり、民間組織における管理職としての意識改革を促すことができた。
○ 業務別研修については、統計分析研修、企画担当者研修、CS向上研修、レセプトスキルアップ研修、保健師研修など重点分野を定め、11講座で計37回開催した。22年度においては、支部の要望を踏まえ、レセプトスキルアップ研修では実施回数や開催場所を増やすとともに、研修テーマや内容の見直しを行い、支部のニーズに合った研修を実施することができた。
○ 22年度から通信教育講座の斡旋を開始することができた。

<委員ご意見>

<最終評価>

I 全体的な取り組み	評価等		
<p>③ 支部との連携強化への取り組み</p> <p>【評価の視点】</p> <p>本部と支部の適切な支援・協力関係、本部と支部を通じた内部統制（ガバナンス）、支部内の部門間連携を強化するとともに、必要に応じて組織体制を見直し、組織運営体制の強化を図ったか。</p>	<p><事業報告（概要）></p> <p>(1) 支部との連携強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 本部と支部の適切な支援・協力関係の構築として、22年4月、9月及び12月に支部長会議を開催した。また、役職員が全国6ブロックのブロック会議に参加し、支部幹部と意見交換を行う等、トップの意思を明確にし、事業運営の方針や計画等に関して意思の統一を図った。これらの取組みを通じて、内部統制が適切に機能し、諸課題に対して本部と支部が建設的な議論を通じて共に考えて解決策を模索していくことを基本とする体制の構築に努めた。 <p>(2) 組織体制の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 組織体制については、保健事業推進検討会における検討を踏まえ、保健グループの企画力を強化し事業の推進を図るため、22年10月から保健グループを、原則として、業務部から企画総務部へ移管する見直しを行った。 		
	<p><自己評価></p> <p>(1) 支部との連携強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 支部長会議、ブロック会議等を通じて、本部及び支部の役職員間の意思の共有を図った。また、支部長会議やブロック会議で本部に対して出された意見要望に応じて、旅費規程の見直しを行うなど、支部の業務運営が行いやすくなるよう各種改善措置を講じた。 ○ 協会の諸課題について本部及び支部が一体となって検討を進めるため、22年5月には保健事業推進検討会を、9月にはIT活用方針検討会を設置し、それぞれ今後の事業運営の基本方針をとりまとめることができた。 ○ 23年1月に企画総務担当者説明会をブロックごとに開催し、人事、労務管理関係の懸案事項について本部及び支部の職員間で意見交換し、運営方針の理解の共有化を図ることができた。 <p>(2) 組織体制の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 22年10月に、40支部において保健Gを業務部から企画総務部に移管し、保健事業の企画力強化と事業推進を図った。また、9支部において業務Gを分割を行い、効率的な業務運営を行うための体制強化を行った。 ○ 協会設立当初より事務室が2つに分かれていた5支部について統合を実施したことにより、支部運営の効率化、部門間の連携の強化が図られた。 	<p><委員ご意見></p>	<p><最終評価></p>