

増員に向けて引き続き人員確保に努めると病院長が明言!!

手当の創設、設備管理技士の昇格改善について、大学本部へ要望書提出を確約

2月16日、病院長交渉報告

病院長交渉を受けて、2月22日に労使協議を申し入れました

2月16日に病院長交渉を行いました。組合ニュースNo.10(2011年1月26日付)でお知らせしたように当初は10日に行う予定でしたが、病院長が緊急手術にあたるというやむを得ない事情のため、16日に延期になりました。

今回要求した項目について、組合から各現場の厳しい実態を示し、増員、手当の早急な改善を求めました。病院側は、増員については財源の問題があるものの、人員不足を認識し、過重労働にならない職場環境、増員に向けて今後も引き続き看護師、コメディカルの人員確保に努め、整備していきたいと明言しました。

昨年の賃金交渉では実現に至らなかったものの、病院側の意向に基づいて検討すると回答を得ていた「中央放射線部に勤務する看護師への危険手当の創設」「主任・師長・副師長への職務手当の創設」「設備管理技士の昇格改善」の3項目に加えて「臨床工学技士へ危険手当の創設」「認定技師、認定士などに対する手当の創設」については病院からできるだけ早く大学本部へ要望書を提出することを約束しました。なお、この要望書については、2月25日に「手当の創設」の4項目、「設備管理技士の昇格改善」について提出したと病院側から組合へ連絡がありました。

「年休の計画的取得」については、年間計画表を各部署におろし、全ての部署からの提出を求め取得に努めることを求め、検討することを確認しました。

今回の交渉では各要求項目について病院長と組合との間で共通認識であることが明確になりました。病院長交渉を受けて、2月22日、組合は本部へ労使協議の申し入れを行いました。今後は本部での労使協議で要求実現に向けて協議していくことになります。

年休の計画的な取得について

“全体の平均取得日数は2010年度は7.6日、看護師については2009年度は8.7日、2010年度(10月まで)は4.4日。東病棟移転等もあり、本人の希望に添えなかったり、取得日数が増えなかったが、年休取得の促進は必要不可欠と考え、取得状況を確認しつつ、休暇取得により、より一層の心身の健康の維持及び増進を図り、業務に従事できる環境を整えるよう努めていきたい”と回答しました。夏期休暇及び、夏期一斉休業については、“取得期間の延長、及び分割取得の希望が現場から寄せられたため、学長へ規則の改正を要望した”と報告がありました。

組合からは、“看護師の年間取得日数は、組合の調査では、平均6.7日で病気や待機年休等を差し引くと3.5日と一段と少ない。また、病棟毎に差があると希望の日に取得することを強く要望している”と指摘しました。コメディカル部門では、検査、治療の部屋ごとにぎりぎりの人員しか配置されていないため、一人が年休を取ると業務が他の人にかかるためなかなか希望できない実態は深刻であると指摘しました。

年休取得の推進には、各部署で目標とする年間取得日数をきちんと定めることが必要であると指摘し、病棟毎に取得日数に差がある現状を早急に改めさせるためにも年休取得の年間計画表を各部署におろし、計画についてきちんと確認するよう求めました。これに対して看護部長から“計画表につ

いて検討する“という回答がありました。また、夏期休暇、一斉休業の取得期間を通年としたこと、分割での取得を可能にしたことについては、この休暇の本来の趣旨に反しているとの組合の指摘を受け、できるだけ連続して取得するように周知させることを約束しました。

看護師の夜勤体制の改善について

夜勤体制の改善要求については、“7対1体制に伴う増員により夜勤の人数が増え、患者さんに手厚い看護ができるようになった。しかし、急激な増員で若い看護師が増えたこと、また、結婚して育児をしながら勤務する看護師が増え、夜勤免除を希望する方も増えてきたこともあり、夜勤をしてもかまわない看護師が病児保育、24時間保育ができる施設を利用し、夜勤要員にはいれる体制を整えて、夜勤回数を少しでも減らせるようにしていきたい”との回答でした。“西病棟12階では、長時間勤務はきついということで三交替勤務に戻してほしいという希望があり、その方達の意見を尊重した、という経緯があった”と報告されました。

組合からは、“根本的な解決策としては増員が必要である。現在、7対1体制の施設基準をとっているが、病休者、産休・育休代替が補充されないことで欠員が生じ、施設基準を満たしたり、満たさなかったりを慢性的に繰り返している現状は社会的信頼にも関わる。常時2対1体制のICUでは、夜勤回数が4週間で10回以上行っており早急に改善する必要があること、看護師2名で二交替制の夜勤にはいつているが、仮眠時間は一人になる”と現行の夜勤体制の危険性を指摘しました。

また、保育施設を院内に創設する可能性については、組合は、“外注するというものではなく、こばと保育園を充実して活用するという方向で進めてほしい。こばと保育園の将来計画にも関わることなので病院からもこばと保育園の活用を要求してもらいたい”と要望しました。

超過勤務問題について

超過勤務の問題については、“賃金の不払い防止のために看護師、コメディカル職員の勤務管理についてシステム化を進めるよう指導勧告を受け、改めて勤務時間管理に邁進している。超過勤務の削減には、各部署の管理監督者がこれまで以上に精度の高い業務量の把握、業務量に応じた効率的な業務の割振り、業務の整理を行うことが必要である。その上で、必要人員がどれくらい不足しているのかを検証し、増員の可能性を含め、過重労働にならない職場環境の整備を図っていきたい”と回答し

(裏へつづく)

	熊本大学教職員組合	
	No22 2011. 3. 4	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/
組合ニュース	NO. 11	熊本大学教職員組合医学部支部
	2011. 3. 4	内線5858 メールm-kumiai@union.kumamoto-u.ac.jp

ました。

組合からは、“超過勤務が慢性化しており、日勤で20時、21時、二交替の16時間の夜勤後も11時、12時まで残業をしていると言う声があがっている。超過勤務の具体的な内容は主に記録、手術件数、検査、治療等、時間外での対応が増加している”と指摘し、さらに“超過勤務は、職員の人数に対して業務量が多いこと、つまり職員の不足により発生しているため、増員が根本的な解決策となる”と、早急に改善を要望しました。

看護師、コメディカルの増員について

増員要求に対して、病院長は、“看護師については、2011年4月の採用予定数は56名で、増員はなし(4/1現在で総数745名)。中央検査部の中央採血室に2名(パート)の看護師を採用予定。コメディカルについては、2011年4月から放射線技師5名、理学療法士2名、薬剤師3名を増員する。また、正式決定ではないが、病理部に1名増員予定である”と回答しました。さらに、“今後も各部署の現状を理解した上で計画的な採用を行い、組織の充実を図っていききたい、安全・安心な医療の提供、教職員が健康的に働くためにも人員確保が非常に重要である”と病院長は発言しました。

一方、“増員を行う際に障害となっている一番の原因は、お金の問題もあり、どこを増やすのかバランスの問題もある。しかし、業務量が多いということは医師を含めて全員が認識していることなので病院の経営、財源等も考えないといけませんが、それも考慮しつつ今後も人員確保に努めていききたい”と増員の必要性について認識を示しました。

これに対し、組合からは、“財源の部分があるかと思うが、給与引下げで生じた原資もある。今後も組合としては本部と交渉していききたい。増員や手当の創設が必要であるということについて病院側と組合の認識が近いということが確認できた。今後も引き続き、本部に要求し、人員配置のバランスの問題についても、組合も一緒に考えていききたい”と増員実現に向けての意志を示しました。

中央放射線部に勤務する看護師、臨床工学技士へ危険手当の創設について

危険手当の支給対象拡大の要求に関しては、“現場の業務内容の確認、事務局との調整をおこなっている。中央手術室勤務看護師への危険手当がすでに実現していることもあるので、中央放射線部勤務の看護師、臨床工学技士がおこなっている業務の内容に鑑みて、事務局へ要望していききたい”と前向きな回答が得られました。また、中央放射線部に勤務する看護師から、被曝による危険性、抗癌剤曝露の危険性、針刺しや体液、血液、痰等による感染のリスクの高さについて具体的に現場の声を発言し、手当の創設を重ねて要求しました。

主任、師長、副師長に対する職務手当の創設について

主任、師長、副師長の職務手当については、“勤務年数の短い方が多いので、教育の責任をはじめ、業務がより増加したと考えている。今後、一緒に検討していききたい”との回答を得ました。組合からは、“把握しているところでは業務がたいへんで、なり手が無いという非常に深刻な問題があると認識している。増加した業務に対して昇格だけでは追いつかないというのが実情。手当の実現に向けては時間がかかり、すぐに実現しないかもしれないが、手当を支給する必要性を本部にあげてほしい”と強く要望しました。

認定技師、認定士などに対する手当の創設について

認定技師や認定士への手当の支給については、本部との協議もあるが、その他の職種の各種認定についても各診療現場においての有用性を考慮した上でその手当の必要性を検討していききたい”の回答

を得ました。組合は、“資格取得や更新にかかる費用、時間も必要になっていること、検査を行うためには必要な資格があること、また、安全・安心な医療、業務の質を高めるということで貢献している。手当が支給されることになれば、職員の意欲向上にもつながる”と手当の必要性を強調しました。

設備管理技士の昇格改善について

設備管理技士の昇格改善の求めに対しては、“設備管理技士の非常に広い範囲にわたる業務の内容が大変だということについて、よく認識している。本部で昇格基準があるということだが、昇格がなかなか進まないと認識しているので本部に改善についての要望をあげていききたい”と回答しました。組合からは、“技術職員の昇格改善についての検討が4月から始まる。設備管理技士についても同じように検討してもらいたい”と強く要望しました。

ME 機器センター、リハビリテーション部、病理部への技師長の創設について

技士長職の設置要求については、“それぞれの部門の中で職名の必要性、妥当性を検討してもらい、我々もその合理性を十分把握した上で、必要であればその部署と一緒に本部へ要求していききたい”との回答でした。組合からは、他大学の事例を示し、組織的にも必要であり、職員のモチベーションにもつながることを指摘し、技士長職の実現を重ねて求めました。

病院再開発後の組合事務所、組合掲示板の確保について

組合事務所と掲示板の移設先の確保については、“2004年8月4日に締結した労使関係に関する労働協約の組合事務所の貸与の第13条、掲示板の利用の第14条に従って対応していく。現在、医学部支部事務所がある病院管理棟は2014年頃の取り壊しが予定されている。どこに確保するか関係各署と調整しながら問題を解決していく。組合事務所が必須な場所であるということは十分理解しているので病院としても前向きに努力していく”と回答しました。