

## 2月17日 病院長交渉報告1

# 安全・安心に働きやすく、働きがいのある職場環境実現に向けた検討継続を！！

組合は、2020年12月24日に申し入れた病院長交渉を2021年2月17日に行ないました。病院側は、病院長、看護部長をはじめ13名、組合側は、本部書記長、医学部支部長をはじめ4名が出席しました。今回の交渉ではこれまでの交渉継続事項に新たに2項目を追加しました。また、今年度をもって病院長が退任されるため、次期病院長へ交渉内容を確実に引き継いでいただくことを目的とし交渉を行ないました。

組合は、新型コロナウイルス感染症の影響で財政が厳しい中でも、安全・安心に働きやすく、働きがいのある職場環境を強く求め今後も継続して交渉していきます。

組合員の皆さま、ご支援、ご協力をお願いします。主な回答と内容を報告します。

### 看護師、コメディカルを計画的に増員し、働きやすく、満足度が高い職場環境の実現について 計画的に年次有給休暇が取得しやすい環境を整えること

総務課長 「年次有給休暇等取得年間計画表を各診療科に配布し、計画的に出してもらい年休を取りやすい環境づくりをしている。看護部では看護師長が看護部長、副看護部長と面談を行なう際に各部署の年休取得の具体的な目標を立て年休の取得しやすい環境を整えている。今年も年休の年間計画表を各診療科等に配布して2月1日までには提出していただいている。今後も計画的に年休の取得しやすい環境づくりを進めていきたい。早期に退職する職員についても5日ルールを遵守するよう通知している。看護部では看護師長が必ず退職日までに取得するよう、本人に希望を聞いて勤務の割り振りをしている。データ集積後徹底できていない部署については今後もさらに指導を徹底していく」

組合からは、希望年休を申請する際に年休取得理由を書かなければならない部署があるとの現状を伝えたところ、総務課長は「基本的に理由は必要ないが、繁忙時等の状況により、時季変更権が一部認められている」と回答しました。また、希望する休みが年休にならず週休として組み込まれることについては「そういったことは非常に困るので、言っていただいたら個別に指導する」とのことでした。週休と年休は別です。組合は休みを希望した場合に、週休ではなく年休として組み込まれる職場環境づくりをこれからも求めていきます。

### 勤務時間を適正に把握し、常態化している時間外労働の原因を追及し縮減を図ること

総務課長 「毎月、長時間労働者の実態調査を行ない、実態が認められる診療科には運営審議会で報告し、該当者と診療科長の間で健康状態の確認、経費削減に向けた具体的な措置の話し合い結果を書面で回答するという取り組みを続けており、徐々に、時間外労働の縮減が図られている。2024年度からは働き方改革関連法が医師に適用される。他職種へのタスクシフト等も検討案件だが、他職種の時間外労働の増加になっては元も子もない。慎重に検討を行なっていく」

#### ・中央放射線部の常態化している超過勤務の改善を！！

中央放射線部では、検査のオーダーが16時以降の遅い時間に集中しています。加えて、緊急でオーダーが入るため、予定していたオーダーがずれ込み、対応する看護師が時間外労働となっている現状を伝えました。予約している患者さんへの影響等、医療安全上も良くないとの看護師の声を伝えたところ、病院長は「システム上、検査予約の枠があっても関係なく入れられるのかもしれない。医療情報と相談して改善できるものは改善していく」と明言しました。

#### ・月45時間以上でも超過勤務時間は申請できます！！

年末・年始休暇やゴールデンウィーク期間等、休日、祝日が多くなり、命ぜられて勤務した時間は36協定で定められた休日労働となり、どうしても時間外労働時間が45時間を超える場合があります。しかし、看護部では月40時間を越えそうになると警告メールが届き、超勤時間を申請できないような雰囲気になるとの現状を指摘し改善を求めました。看護部長は「45時間以上申

請している人は何人もいっちゃった。45時間以上の超過勤務を申請できないということはない」と発言しました。皆さん、正確な時間を申請しましょう。

### 産前産後休暇・育児休業・病気休暇・時短勤務を取得する職員の代替要員を十分に確保し、周りの職員に対するサポート体制を充実すること

総務課長 「育児休業については代替要員の補充が認められるが、産前産後休暇、病気休暇、時短勤務については、給与の二重払いになるため代替要員の補充がダイレクトには認められない。しかし、診療報酬の加算等の施設基準上の要件や業務の都合でどうしても代替を配置しなければならないとの要望があった場合については要望内容を検討して採用が可能かどうかも含めて個別に対応している。看護師については、育休取得者が非常に多いので、2014年度から大学本部の了承を得て代替要員をあらかじめ見込んで多めに採用している」

組合は、職員の負担をなくし、業務を安全に遂行する必要性から医療技術部においても看護部と同様に育児休暇者の代替要員を採用することを引き続き求めていきます。

### 病院側から情報提供を受けた「2021年3月31日付退職予定者数及び2021年4月1日付採用予定者数」は次の通りです。(正規職員のみ)


部署	退職予定者数	採用予定者数
看護部	28名	59名
	32名(任期付2名、年度途中退職者30名)	5名(任期付)
薬剤部	2名 1名(年度途中退職)	0名
医療技術部	2名(臨床検査技師)	6名(臨床検査技師4名 理学療法士2名)
	2名(年度途中退職 臨床検査技師1名 作業療法士1名)	4名(年度途中採用 臨床検査技師3名 作業療法士1名)
栄養管理部	1名(年度途中退職)	1名

### 看護部「退職希望届」の扱いについて

看護部では毎年6月頃に年度末退職を少しでも考えている職員に対し「退職希望届」の提出を求めています。組合はこの「退職希望届」はあくまでも退職予定者数をみるためだけのものであり、退職を確定するものではないことを確認しました。看護部長は「退職希望届はデータを取るためのものでもある。何年目であるとか退職理由であるとかそれを確認するためだけに出してもらっている。正式に退職する際は退職願になる」と説明しました。

### 有期雇用職員を正職員化すること

総務課長 「財政及び人材育成の点を鑑み、医療ニーズのある場合に限り段階的に考えていく。検査体制の強化のために中央検査部の検査技師については正職員合計4名の増員を図っている。増員する際には、本院の有期雇用職員からの応募も可能で外部からの応募も含めて厳選な選考により採用を行なっている。有期雇用職員の正職員化については純粋な増加はなかなか厳しい」  
(裏面へ続く)

組合ニュース	No. 11	熊本大学教職員組合医学部支部	
	2021. 3. 5	内線 5858 メール m-kumiai@union.kumamoto-u.ac.jp	

## **医療技術部の組織改組に伴い主任枠を増やすこと**

総務課長 「医療技術部に於ける役職定数の増員についてはこれまでも本部人事課に要望してきたが、2004年の法人化の際の定数が基本となっており対応は難しい。今の医療技術部にある主任枠については医療技術部に於いてその振り分け方を含めて有効な活用方法の検討を進めていただいている」

病院長 「今は新型コロナウイルスの関係で病院の収支は長期的な人件費の確保の目途が立っていない。4月から動き出す病院と本部の新執行部をお願いするしかない」

## **手当の創設・見直しについて**

**『12月29日から1月3日までの年末年始特別休暇中に勤務を命じられた職員に対する手当の創設』、『ロング日勤を命じられた職員に対する手当の創設』、『待機手当の増額』**

総務課長 「手当の支給は大変厳しい。手当を創設すること、増額に関する要望書を提出することは考えていない」

組合は、手当創設の必要性について病院長に確認したところ、病院長は「**年末年始の特別手当の創設や待機手当の増額については方向性として処遇改善として有り得る選択肢だ。ただ、新型コロナウイルスの状態がある程度安定しなければ長期的な財源の確保は難しい**」と回答しました。

看護師から要望が多いロング日勤手当について看護部長は「12時間夜勤は繋ぎの勤務が必要だ。どうしてもロング日勤が嫌だということであれば、極端な話、16時間夜勤で日勤と夜勤のシンプルな形に戻すとか、16時間夜勤がきついのであれば、夜勤専従制度を活用してほしい」と発言しました。また、ロング日勤の上限回数を確認したところ「決まっていない。基本的に夜勤にくっつける。夜勤回数は1クール最大6回となる」と回答しました。