

増員の必要なし???

病院長「超過勤務問題の解決はAI導入で効率化」「マンパワーだけで解決する時代はもう過ぎた」と発言!

病院長交渉報告 No. 2 増員・年休・代替要員・超過勤務問題

組合ニュース No. 19 (2023. 4. 26) に続き、交渉内容を報告します。

病院長は、増員・超過勤務問題について「大学病院が掲げている構想としてスマートホスピタルがある。できるだけAIを導入してそれによって効率化を図らなければ超過勤務問題はなかなか解決しない。AIの導入やロボットの投入で、そこで対応できる人しか生き残れない時代になっている。超過勤務の常態化は改善しなければならないが、マンパワーだけで解決する時代はもう過ぎた。チャットGPTでキーワードをいれて30秒もあれば文章はすぐでてる、と事務職員には指示したところだ。そういうことを全部鵜呑みにする訳ではないが、AIとかを活用しながら、より効率的な働き方を考えなければマンパワーを補充すればやっていけるという時代ではない。超過勤務を減らす努力はいろいろな方法でやっている。より効率的な働き方ができるような体制にいろいろと変えていこうとしている」と自身の考えを述べました。

組合は、AI導入によって事務作業が効率化できる部分があることは理解しています。しかし、スタッフが患者さんの声に耳を傾け、寄り添い、看することで早期離床、早期退院が実現すると考えます。それらはAIを導入してもできないことです。

安全・安心な医療を提供し、働きやすく満足度が高い職場環境を実現するために看護師、コメディカルを計画的に増員すること

病院側の回答 総務課長は、漠然とした話だけで増やしているのではなく、現場から症例数やエビデンスを基に要求書を出してもらい行なっている。現場から上がってくる数字がついた要求書等を分析し収支見合いからこれなら大丈夫だろうと判断をしている。増員の要望が出た部署については要望通り対応している。

病院長の回答 845床ある熊大病院の病床稼働率は、2022年度は年間平均86%くらいで毎日109床ほどが空いている。一方で、職員は満床を計算して雇用しており、厳密に言うと100床分に相当する人件費だけみても過払いだ。稼働率100%の時に必要とされる人員をそれぞれの部署に配置しており、言い方は悪いが常時100床以上空いている分の人件費は全て病院がかぶっている。稼働率100%であれば要求されている手当も考えるが、表現は悪いが100床に相当するぐらいの人員を過剰に雇用しながら病院の機能を維持しているのが現状だ。そこを試算すると年間30億円くらいの損失がある。気持ちは分かるが、大学病院として機能を果たすために病院を100%稼働させる為に必要な人員はすでに配置している。

今後の対応 病院長は2022年8月23日の病院長懇談での発言と同様に稼働率に対して人員が超過していると説明し、できるだけ増員はせずにAIなどを駆使し業務量を減らし、業務改善をしていくことを推進しています。この発言を皆さんはどのように思いますか。時短勤務者数や休職者数、年休を取得する為に必要な人員も含まれているのでしょうか。業務改善しても超過勤務が常態化している現状で増員は使命課題です。これからも組合は増員を要求していきます。

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

組合 看護師は希望年休が取れていない部署がほとんどで、年休は5日取ればよい、また、申請しづらい雰囲気職場にあり不満を持っている人が多くいます。年休を完全消化できるような体制づくりをしてほしい、部署内でコミュニケーションを取りながら現状を打破していくことも必要であり、そのような職場風土であるべきだと発言しました。また、希望年休取得について看護部内でさらに意識改革が必要ではないか、病院でも希望年休取得調査などを行なった方がいいのではないかと要望しました。

看護部長の回答 使用者には時季変更権（請求された時季に有給休暇を与えることが業務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる使用者側の権利）があるが、希望してみたらいい。希望をいれだしたらそれが当たり前になってくると思う。私がスタッフに言うのであれば希望年休を入れてくださいと言いたい。スタッフは勝手に取りにくいと思っているだけで、希望を入れてみたら師長はあっさり「ネ」としてくれるかもしれない。自分たちも行動を変えていくことが大事だ。師長たちにも希望年休申請について師長会で伝える。

今後の対応 看護部長は師長会で希望年休をいれるよう周知すると発言しました。各部署の今後の対応を注視し、申請しやすくなったかどうかなど現場の声をさらに集約していきます。

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

病院側の回答 育児休業者の代替要員は当然配置しているが、産前産後休暇中にはいない。病院では現場からの要望書提出があれば要望を却下することはなく、病院経費から賄っている。雇用期間が短期のため応募者がいないのではないのか。看護師の場合は任期付採用を多めにしているが、他のメディカルスタッフの場合は病院側がお金を捻出しても人がいないというのが現状だ。

看護部長の発言 以前から男性の育休取得者はいる。特別にパパ育休の推進はしていない。代替要員についてはこれまでと同様に現場が困らないようにしていきたい。


今後の対応 2022年10月にパパ育休制度が導入され、2023年度からは男性の育児休業取得状況の公表が義務化されました。各部署で男性の育休取得者は着実に増加しています。看護部だけでなく医療技術部においても事前に育休者を見越した人員を配置することを要求していきます。

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迫及し縮減を図ること

組合は、2022年度より業務効率化を進めるためにいれているコンサルティング会社の調査結果と今後の対応を聞きました。

病院長の回答 リハビリテーション部から始めて、2022年度は中央放射線部、中央検査部、中央手術部、外来にいった。コンサルティング料が2,600万円くらいかかったが、ものすごく細かくデータをとって熊大病院ができていないところでもっとこうしたほうが良いということの評価をいただいた。データを基に外部評価して高度医療をより安心・安全に実施できるような体制にもっていく。熊本は、1県1大学病院ということもあって内部だけでの相互評価に終わっている。やはり、外からの目を入れないと適切な判断ができずに内部だけでは変わらないので評価してもらうことにした。できるだけ全部署にいれる。看護部については部署数が多いのでいれるかどうかは分からない。

病院側の回答 いろんな方が中央診療施設に関わっておられるので、個別にヒアリング等やいろんな勤務形態等も含めた業務改善を提案していただいて実施している。成果が出れば、他の部署にもコンサルティング会社から提案された方法を実施することになるかと思う。

組合ニュース	No. 20	熊本大学教職員組合医学部支部	
	2023. 4. 27	内線 5858 メール m-kumiai@union.kumamoto-u.ac.jp	