

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、2023年11月27日に申し入れた病院長交渉を2024年1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14名、組合側は、医学部支部長、本部書記次長をはじめ6名が出席しました。

病院長は、これまで同様に患者ファーストを強調した上で、人件費、医療機器・医療材料、光熱水料の高騰により病院の経営状況が厳しいと述べましたが、一方で増員や手当に関しては「何とかしてあげたい気持ちは重々持っているが、現状を十分理解していただければ有難い。そこを何とか打開するために、皆で協力し頑張って病院の経営を盤石化して、もしそれで利益が出たら、皆さんに還元する何らかの方法を考える」との考えを示しました。

組合は、厳しい経営状況であることは重々承知していますが、患者さんに一番良い医療を提供するため、教職員が安心・安全に働きやすく働きがいのある職場をつくること、モチベーションアップのため待遇を改善し、優秀な人材の流失を防ぐことを方針とし、今後も継続して粘り強く交渉していきます。組合員の皆さん、ご支援、ご協力をお願いします。

このニュースでは項目ごとに主に病院側の発言を報告します。

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。

・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

病院全体の年休取得日数は2022年の9.01日に対し、2023年は10.34日と増加しています。しかし看護部では、「年休を希望してみた」との声がある一方、未だに「年休を希望したことがない」「年休は師長が勤務に組み込むもの」との声があります。組合は、年休は労働者の心身のリフレッシュを目的としていることを教職員に周知意識改革を図ることが必要ではないかと伝えました。看護部長は「勤務を管理する立場もご理解いただきたい。希望日がダメなら別の日に希望を出すようにきつと言うと思う。スタッフはどうせダメだろうとの先入観ではなく、思い切って言っていただくといい。私からも年度始めにまた言う」と述べました。部署の状況なども考慮し、お互いコミュニケーションを取りながら、年休を希望しましょう。

・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り縮減を図ること

総務課長は「ICTの活用、カンファレンス縮減、主治医制からの移行、タスクシフト/シェア、特定行為看護師の活用、ドクターズクランク入院前支援の拡大など様々な取り組みを積極的に行なっている。また診療時間、勤務時間の環境改善については診療時間の適正化として採血時間を見直し、再来受付時間を1時間繰り上げ、病状説明は時間内実施を周知し、患者さんのご協力も得て取り組んでいる」と回答しました。

また、コンサルティング調査については外来以外の中央検査部と中央放射線部は部署への報告がすでに完了しており、改善点についてはホームページに掲載する予定とのこと。

組合は、それらの改善による成果を示すよう求めていきます。

・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

総務課長は「看護師の育児休業取得者は全体的にかなり多くいるため、2014年度から60名の育休代替分を予め見込んだ採用計画をしている。ただ一方で、九州大学を除いた九州地区の大学では看護師の採用が厳しい状況だ」と回答しました。2024年4月1日時点では代替要員60名を含む866名に対して39名欠員となる予定です。例年5月の連休明けに育休から復帰される方が多いため看護部長は「現在の予定では60名の育休代替をフルに満たす状況にはないが、6月1日時点で育休代替要員を含めてプラス50名くらいの状況にはなる」と説明しました。

また、医療技術部の代替要員について総務課長は「診療への影響や施設基準要件なども加味し

部署から申請があれば承認している」と説明しました。しかし、短期間の募集には応募者がこないため、看護部同様に予め代替要員を見込んだ採用を行なうよう要求しました。総務課長は「看護部とは規模が違う。部署の規模が小さくなると、前倒しで採用しても実際に育休取得者が発生するかどうかは難しい。中央検査部や中央放射線部ではリタイヤされた方に声をかけて採用している。部署での工夫も必要だ」と回答しました。

2025年度より少子化対策として雇用保険から支給される育児休業給付の拡充と時短勤務者への給付金創設により、育休取得者や時短勤務者の増加が予想されます。組合は、医療技術部でも代替要員を予め見込んだ採用計画を求めていきます。

大学病院の採用に関して、研修医と専攻医の増加対策として熊大医学部医学科生に対する奨学金制度の創設が検討されています。看護部でも採用に苦慮する現状があるため保健学科生に対する奨学金制度の導入は検討していないのか質問しました。病院長は「奨学金にしても原資は診療経費だ。病院の売上によって利益が出た分で奨学金制度を作っているのだから、経営状況があまり芳しくなければ、なかなかそれを制度として定着させることは厳しい」とし、看護部長は「大学3年生以下の学生アルバイトナースエイドが40人ちょっといる。その方たちに中の状況をよく知ってもらい就職に結びつけるとの方向性で、保健学科の学生に多く入ってもらうように考えている。学年ごとに説明に行っており、先生の協力も得て就職に結びつくようにしている現状がある。そこから入ってもらうのが一番いいと思う。来年以降その効果が出てくると思うが、それでも効果があまりなければ奨学金というのも一つの手だと思う」と回答しました。

病院提供「2024年3月31日付退職予定者数及び2024年4月1日付採用予定者数」より抜粋


| 部署 | 2023年度退職者数 | 2024年4月1日採用予定者数 |
|-------|--|---|
| 看護部 | 79名 (内、3月末退職予定者40名) | 69名(対定数806名に対する欠員0名) 代替要員を含む866名に対する欠員39名 |
| 薬剤部 | 5名 | 4名 |
| 医療技術部 | 臨床検査技師長 1名 臨床検査技師 1名 臨床工学技士 0名 理学療法士 0名 作業療法士 0名 言語聴覚士 0名 | 臨床検査技師長 1名 (臨床検査技師2023年度途中採用2名) 臨床工学技士 4名(2023年度途中採用2名) 理学療法士 1名 作業療法士 1名 言語聴覚士 1名 |

(2024年1月16日現在)

名称付与となっている医療技術部の技師(士)長や主任に対してポストを設置すること

総務課長は「中央検査部や中央放射線部には昔からポストがあるが、病理部、リハビリテーション部、ME機器センターには名称付与をしている。病院の機能強化のためにリハビリテーション部やME機器センターで増員している背景もあるので、組織的に長に対してのポストの可能性について検討して、本部の人事課にも話をしている。しかし、中央検査部、中央放射線部は50名以上の規模なのに対し、他の部門は半分くらいの人員規模であるため、まだ早いのではないかとというのが本部の認識だ。他大学でも少しずつリハビリテーション部やME機器センターのポストを検討しているところもあるので、将来的に人員強化で人を増やしていった場合には変わってくる可能性はある。ただ現状本部と話した中で今すぐは難しい」と回答しました。

次号では手当要求項目と人事評価制度、本荘地区駐車場問題について報告します。

| | | | |
|--------|------------|---|---|
| 組合ニュース | No. 9 | 熊本大学教職員組合医学部支部 |  |
| | 2024. 2. 6 | 内線 5858 メール m-kumiai@union.kumamoto-u.ac.jp | |