

9月13日 病院長挨拶・懇談報告 教職員が働きやすく、働きがいのある職場環境を目指して！！

組合は、2024年度執行部の発足に伴い、6月24日に申し入れた病院長挨拶・懇談を、9月13日に病院側は病院長はじめ13名、組合側は医学部支部長はじめ6名が出席して行ないました。

8月上旬に病院機能評価が行なわれたため9月に日程がずれ込みましたが、4月に就任した平井病院長に組合の継続要求項目がきちんと引き継がれているかを確認し、その実現に向けて引き続き検討するよう求めることを目標に懇談に臨みました。

病院長は「みなさんのいろいろな要求に応えたいと思っているが、経営的なところも踏まえて検討している」と述べました。

組合は、エネルギー価格高騰などにより病院財政が厳しいことは理解しつつも、教職員のモチベーションアップや優秀な人材の流失を防ぐ為に、安全・安心に働きやすく、働きがいのある職場環境にすることを今後も強く求めます。

このニュースでは、主な発言内容を報告します。

継続要求事項

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

総務課長は「2023年と比較するとほぼ横ばいだが、全ての職種で平均5日を上回る数値となっており、年休5日ルールへの対応は浸透しており、取得率は100%だった。看護部では、看護部長、副看護部長と面談を行なう際に各部署で年休取得の具体的な目標を立ててもらって取得し易い環境を整えている。退職者についても各部署の看護師長が本人に対して退職するまでに必ず年休(5日間)を取得するように希望を聴取して勤務割り振りを行なっている」と説明しました。

組合には未だに希望年休が取れないとの声が多く届いています。年休は5日取ればいいという訳ではありません。組合は今後も希望年休取得調査の実施と、希望した日に休みが取れる環境づくりを求めていきます。

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「施設基準の要件や業務の都合により代替を配置しなければどうしてもままならないという場合において所属長より特に要望があった場合に内容を慎重に検討した上で個別に対応している。また看護師については育休取得者が多数いることから2014年度より大学本部の了承を得て60名の育休代替分を予め見込んだ採用を行なっている。また産前産後休暇、育児休業、育児時短、育児短時間勤務により慢性的に人材が不足していた薬剤師についてはその実態と増員による効果を精査し、要望に応えた。臨床検査技師については2023年度にPCR検査体制強化のため2名の増員を図っている」と回答しました。

組合はこの件に関連して、2025年度の「育児・介護休業法改正」「育児休業給付の給付率引き上げ」への対応を聞きました。総務課長は「本学に確認したが育児休業規則をどのように改正するのか現段階では決まっていないとのことだ。大学本部においても社労士等に相談し、今後規則改正を進めると認識している。育児休業給付金が増額されることによって男性の育児休業取得者が増えると想定している。最大で28日間給付率が10割になるので、その期間に男性の育児休業取得者が増加する可能性がある。ただし現状は短期間代替者の雇用は難しい。来年度は育児休業・短時間勤務者数に注意を払っていききたい」と説明しました。さらに組合は、代替要員の補充が難しいのであれば、民間企業で導入が広がる育休カバー手当などについて検討していないのか聞きました。総務課長は「財源の問題もある。まだ議論もしていない」と回答し、組合は検討を求めました。

手当の創設・見直しについて

総務課長は手当の創設や増額は現状の病院経営では難しいと回答しました。その中で、12月29日から1月3日の期間中に勤務を命じられた職員に対する手当の創設についてこれまでと同様に「手当額を3,000円と試算した場合、その年間額は1人分の人件費くらいになる。さまざまな部署から人員増の要求があり、必要な部署への増員が優先のため手当に関しては厳しい現状だ」と説明しました。組合は3,000円の支給が難しければ、支給額を1,000円とし再度シミュレーションし検討するよう求めました。

医療技術部の技師(士)長や主任を学長辞令とすること

病院長は、この件について特に重点的に進めたいとし「リハビリテーション部やME機器センターの規模もだいぶ大きくなっているのでも副技師長や主任も付けたい。給与に関わることで本部との調整が必要になる。以前も本部に要望を上げているが、今年度も当然上げていく。モチベーションも上がる。そこは継続して要望していきたい」と回答しました。

給与問題

2024年人事院勧告は、昨年を引き続き大幅な引き上げとなりました。病院長は「人事院勧告で2.76%の引き上げが出た。その人件費は、病院だけでも4億4,000万円の支出が必要になる。それ以外にエネルギー価格高騰などもあり、現時点では約7億円の赤字になる見込みだ」と説明しました。最終的な熊大の方針は11月役員会で決定されますが、これまで通りの対応は厳しい状況とのこと。当然組合は全教職員の給与引き上げを求め交渉します。しかし、これまでのように遡って支給できない場合には、特に優秀な人材の流出が多い医療従事者に限定して4月に遡って引き上げた場合の影響額を試算し、病院から大学本部に特別措置を要求するよう求めました。

本荘地区駐車場問題

育休・産休復帰者の入構について

現在、本荘南地区駐車場に12台分の駐車スペースを確保し、育休・産休から復帰後3ヶ月間の入構が認められています。しかし、利用期間が短いことから申請者が少なく、現在の利用者は4名となっています。組合は12台分の駐車スペースを活用するため、12台分が埋まらない限りは申請者が利用できるようにするなど制度の見直しを求めました。施設管理室長は「2025年4月に本荘中地区にゲートの設置、運用を計画している。違反駐車がかなり通常の駐車台数を圧迫している状態だが、ゲートが設置されれば解消されると思う。そのような状況を踏まえて、将来的には検討できるのではないかと考えている」と回答しました。また、事務部長は「本荘南地区に確保してもかなり遠い。病院でも駐車場を増設する努力をしている。立体駐車場を作り直すとか、業者を呼んで収益性も踏まえてどうなるか検討したがなかなか難しい。いろいろな検討努力はしているが、どうしても公的機関として縛りがあるので、法的なものが足かせになって検討が進まなかった。ただ、駐車場については我われも職員が本当に働きやすい環境を確保しなければならないことは念頭にあって、検討はしている。これからは何かもっといい方法はないか、引き続き検討していきたい」と説明しました。

組合は今後も粘り強く交渉していきます。組合員の皆さま、ご支援、ご協力をお願いします。

組合ニュース	No. 8	熊本大学教職員組合医学部支部	
	2024. 9. 30	内線 5858 メール m-kumiai@kumamoto-u. ac. jp	