

一刻も早い経営の立て直しと、教職員が安全・安心に働ける職場環境づくりを求めます！！

組合は、2024 年 12 月 19 日に申し入れた病院長交渉を 2025 年 1 月 31 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、執行委員長、医学部支部長をはじめ 7 名が出席しました。

冒頭に病院長は、人件費や物価の高騰に反し、2024 年に改定された診療報酬が予定より上がらなかったことや、高度な医療を提供する大学病院の責務があるため、設備投資も必要となり、かなり厳しい経営状況であることを説明しました。

組合は、大学病院が財政的に困難であることは重々承知していますが、患者さんにより良い医療を提供するためには、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労働環境や待遇を改善し、優秀な人材の流失を防ぐことが必要不可欠であると考えます。

このニュースでは組合の要求項目ごとに交渉内容を報告します。

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

総務課長は「2024 年年次有給休暇取得状況は平均 10.6 日で 2023 年と比較してほぼ横ばいで全職種平均 5 日を上回っており、年次有給休暇の取得ルール（年 5 日ルール）の徹底が図られている。また病院から大学本部に要望し、2025 年度から年次有給休暇と特別有給休暇の付与日が 4 月 1 日に変更され、移行期間(2026 年度末まで)年休が最大 60 日付与され、退職者も取得しやすくなる見込みだ。また、有期雇用職員は採用日から年休が付与されるため処遇改善となる」と説明しました。

組合は「2023 年に実施した「看護職員の労働実態調査」では、57%が「十分な看護ができていない」と回答し、その理由として 82.9%が「人員が少なく業務が過密」と回答した。また、76.2%が「辞めたいと思うことがある」と回答しており人員不足は深刻な問題であり、QOL が保たれない状況である。年休については 5 日取ればよいとの風潮や希望年休が取れていない現状がある。これまでも希望年休調査を要求しているが行なったのか」と質問しました。総務課長は「年休は希望して取るものだと思っているので調査はしていない」と回答し、看護部長は「看護師は交代制勤務なので苦労して勤務を作成している師長との歩み寄りが必要だ。看護師長会議では幾度となく希望年休が取れる体制を整えるよう伝えている。スタッフは師長に臆することなく希望年休を取りたいと発信してほしい。師長会議で再度周知する」と説明しました。

・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

総務課長は「時間外労働の縮減指導、医師の働き方改革に伴い長時間労働者への面接、業務の見直しと効率化、勤務環境の改善に取り組んでいる。2024 年度には病院職員特別手当・夜間診療手当の新設、夜間看護等手当増額を行なった。これまでも緊急手術手当・特定行為看護師手当の新設、看護補助者（ナースエイド）・医師事務作業補助者（ドクターズクラブ）の単価引き上げ、看護補助者のフルタイム化、医師事務作業補助者の統括リーダー、グループリーダー手当を支給し待遇改善している」と説明しました。

組合は、病院のこれまでの取り組みによりどの程度時間外労働が削減されているか情報提供を求めました。

・院内保育所を拡充すること

病院長は「2024 年 10 月 11 日～18 日に、院内保育所と病児保育室の利用状況に関するアンケートを実施し、老朽化した施設の改善、遊び場の設置、受入年齢の引上げ、小学生への対応、駐車場や利用料金の改善の要望があった。また、看護部からも育児時間取得者や夜勤免除者が多数いる状況を考慮し職場環境改善のため病児保育・夜間保育所利用者の駐車スペースの確保、年齢制限の撤廃、地域の保育所・学童保育との連携交渉の依頼があり、院内保育所運営委員会において検討を行なった。現在の厳しい病院経営の中で施設の建て替えは難しいが、2024 年度は保育所内の LED 化や物置棚の設置工事を予定している。2025 年度からは受入対象を 2 歳児までから 3 歳児までに拡大し、病児保育室の受け入れは平日だけでなく土曜日まで拡大する。また、看護宿舎前に 3 台分の専用駐車場を確保し、4 月から運用を開始する計画だ」と説明しました。

組合は、院内保育所と同様に定員割れしているこばと保育園を連携施設とするよう大学本部に提案すること、病児保育室利用の際にかかりつけ医に発行してもらう「病児保育連絡票」を熊大病院内で発行できるようにし、手続きの利便性を高めることや作成料の補助、院内保育所・病児保育室の利用方法等の周知徹底を求めました。特に病児保育連絡票を院内で発行することについては看護部長からも賛同を得たため、速やかな実施を引き続き求めます。

・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「産前産後休暇、病気有給休暇、育児時間取得者等の代替要員の補充については、これらの休暇等の取得者に給与支給が発生しているため原則認められていない。しかし、施設基準上の要件や業務の都合などで代替を配置しなければならない場合に所属長から特に要望があれば、内容を慎重に検討した上で個別に対応している。看護師は育児休業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 名の育休代替分をあらかじめ見込んで採用している。また、産前産後休暇、育児休業及び育児時間勤務により、慢性的に人材不足となっ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の上要望に応えた」と説明しました。

病院提供「2025 年 3 月 31 日付退職予定者数及び 2025 年 4 月 1 日付採用予定者数」抜粋

部署	2024 年度退職者数	2025 年 4 月 1 日採用予定者数
看護部	69 名 (内、3 月末退職予定者 29 名)	95 名 代替要員を含む 866 名に対する欠員 2 名程度
薬剤部	2 名	5 名(内、現在募集中 2 名)
医療技術部	臨床検査技師 1 名 臨床工学技士 1 名 診療放射線技師 0 名	臨床検査技師 1 名 臨床工学技士 1 名 診療放射線技師 1 名

(2025 年 1 月 31 日現在)
(裏面へ続く)

組合ニュース	No.13	熊本大学教職員組合医学部支部	
	2025.2.26	内線 5858 メール m-kumiai@kumamoto-u.ac.jp	

手当の創設・見直し

病院長は「黒字であればいいが、現時点では難しい。来年は黒字になるように取り組んでいきたい」との見解を述べましたが、事務部長は「人件費、手当は固定化されるため、黒字になれば即支給できるということではなく、いろいろな手当があるので優先すべきものを考慮し検討する。2025 年人勧はさらに引き上げ幅が高くなり、人件費の上昇は数年続くと言われている。シミュレーションでは 2024 年度と同様に人勧が上がり、現在の平均稼働率 83%程度が続けば、2027 年度に人件費だけで 20 億円の赤字が見込まれる。大学病院は唯一医師を派遣する機関で県の医療計画に基づき地域医療を支える最後の砦なのでそこは絶対守らないといけない。そうなると医師の働き方改革で圧縮しているのは人員だ。現在の平均稼働率が 10%上がり 93%程度となった場合、看護師の配置や医師のマンパワーが全く追いつかない状況になるため今年度目標としていた稼働率 86%が限界だ。尚且つ、教育研究機関なので、若手育成のため魅力ある大学病院を維持し若い医師や看護師に来ていただく環境を整えなくてはならない。ただ人件費は未曾有に上がっていて、非常に厳しい状況がこれからも続く。働き方改革に伴ってタスクシフトでもいろいろな方に負担がかかっているので手当も出すべきところではある。要するに社会情勢において、大学病院の生産性が非常に将来きつくなる。そういった現状で抜本的に経営をどのように改善していくかが本当に突き詰められている。今から先検討していかなければいけないのは、病床の見直しはしなければいけないだろうと思っている。これで本当に適正な配置を見直さないとかなりきつい状況という意味で、手当一つでも結構な決断がいる現状を分かっていたいただければと思う」と説明しました。

・中央放射線部看護師に対する危険手当の創設

①被曝による危険性②抗がん剤曝露③感染の危険の 3 つの観点から、毎月の実効線量に関係なく手当を支給することを求めました。放射線科出身である病院長は「モニタリングもしており限度もある。しかし、看護師は患者の一番近くでケアしているため一度調査を行なう」と回答しました。

・タスクシフト／シェアに伴い業務が増加した医療技術職員に対する手当の創設

総務課長は「医師の働き方改革対応によるタスクシフトの推進等のため、医療技術部門における増員を図っているところであり、医療技術職員に対する手当の創設は検討していない。2024 年度は、リハビリ部門の理学療法士、作業療法士、言語聴覚士を各 1 名ずつ増員した。また ME 機器部門でも臨床工学技士を 4 名増員している」と説明しました。

・12 月 29 日から 1 月 3 日の期間に勤務を命じられた職員に対する手当の創設

総務課長は「仮に 1 人当たり 3,000 円で試算しても、年に 740 万円ぐらいの人件費が必要だ。これは 1 人分の人件費以上の額になる。現在も多くの部署からの増員要望に対して現状を精査しながら対応に苦慮しているところだ。2024 年 9 月の病院長懇談で組合から 1,000 円でもとの話が合った。試算すると 250 万円程度は必要となり難しい」と説明しました。

・待機手当、夜間業務従事手当の増額

総務課長は「経営が厳しい現状であるため増額等は考えていない」と説明しました。

・ロング日勤を命じられた職員に対する手当の創設

最近ではロング日勤・12 時間夜勤から 16 時間夜勤に移行する部署も増えています。この件については看護部長懇談で引き続き協議することを確認しました。

医療技術部の技師(士)長や主任を学長辞令とすること

総務課長は「リハビリテーション技術部門、ME 機器技術部門の技師長、副技師長、主任の定数が配置されていないことは課題として認識しているが、上位職の配置は処遇や退職手当の計算も関わる問題で、大学本部との調整が必要な事項だ。既に上位職の定数が配置されている臨床検査技術部門や診療放射線技術部門との規模の違いといった課題はあるが、引き続き上位職の定数配置については、本学と協力しながら検討していきたい」と説明しました。

その他

・2024 年過半数代表者選出信任投票の投票率について

2024 年度の投票率は 2023 年度の 53.0%から 0.2%低下し 52.8%となりました。総務課長は「投票期間中は毎日メール等で協力依頼を行なっている。また、週の勤務日数が少ない学生ナースエイドを対象者から除外するよう依頼し規則改正がなされたため投票率の向上に繋がる」と説明しました。しかし、組合は母数を減らすことで投票率を上げるだけではなく、過半数代表者の意義を周知すること、また投票期間中の院内放送による周知を求めました。

・産休・育休復帰者専用入構制度について

施設管理室長は「本荘地区の駐車場はかなり逼迫しており、特に本荘中地区にはゲートが未設置のため違反駐車が多い現状だ。予定では 3 月に中地区のゲート設置工事を行ない、4 月にゲートが設置されるため、違反駐車も減少すると思われる。それにより駐車許可台数が検討できると思う。したがって、中地区のゲート設置後の駐車台数状況を確認し状況をみて、見直しを検討する」と説明しました。

熊大病院の今後について

これまで組合は増員が必要不可欠であると訴え続けてきましたが、前病院長は稼働率 100%に必要な人員を配置しており余剰人員がいる状態だと説明してきました。しかし、今回の交渉で事務部長から稼働率 86%でマンパワーが限界を迎えるとの説明があり、これまでの説明との矛盾が生じました。とはいえ、今は病院に増員要求等に応える体力がない状況です。病院の経営悪化は熊本大学全体に影響を及ぼします。病院長には一刻も早い経営再建、そして増員や手当の創設・増額などの待遇改善を求めます。また、少子化による人口減少に伴う病床削減についても言及がありました。病院をダウンサイジングすることになれば職員の雇用にも大きく影響することが予想されます。組合は今後の動向に注視します。

組合は病院側に交渉項目について引き続き検討するよう求め、協議を継続して行なうことを確認しました。満足度の高い職場にするため、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。

2025 年度 医学部支部執行委員を募集しています！！

教職員のより良い職場環境実現のため、一緒に取り組んでいただける組合員を募集しています。詳細は組合事務所までお気軽にお尋ねください。

<連絡先> 内線 5858 mail m-kumiai@kumamot-u.ac.jp

熊大病院内管理棟 2 階 熊本大学教職員組合医学部支部事務所

