

8月31日病院長挨拶・懇談報告 病院職員特別手当は？ 熊大病院はこれからどうなる？

2026年度執行部の発足に伴い、6月25日に申し入れた病院長挨拶・懇談を8月31日に行ないました。組合は、病院の経営が大変な状況であることは重々承知していますが、職員のモチベーションアップや人材流出阻止には職場環境や待遇の改善が必要であるとの考えを基に、病院長と意見交換を行ないました。このニュースでは、主な内容を報告します。

1. 病院の経営状況は？



2025年度は稼働率86.2%に改善、当初12.8億円の赤字見込みが3.9億円まで減、しかし依然厳しい状況

2026年度は、診療報酬改定や新たな施設基準加算の取得などによる増収を見込み、当初予算では収支均衡となっていますが、高額医薬品の使用増、人件費や物価の高騰、委託外注費、光熱水費などの増加も見込まれており、依然として厳しい経営状況にあるとのことです。

【今後検討を予定しているとした項目】

- 職員の処遇改善（人勧対応）
- 凍結している医療機器の更新
- 病床稼働率の維持
- 医薬品、医療材料の価格交渉による経費の削減
- AI・DXを活用した職員の負担軽減や業務の効率化

2. 病院職員特別手当の再開は？



病院長「皆さんに手当をあげたい気持ちは持っているが、現時点ではまだ判断できない」

経営が改善し、恒常的な収入が確保できれば、再開を検討するが、人事院勧告への対応と2026年度の収支を見極める必要があるとの説明がありました。

目安はいつ頃？ 収支や人事院勧告への対応が見えてくる12月頃を目安としており、現時点では、6月25日に申し入れた労働協約を定めるための協議の開催もできないとの回答でした。

しかし、**9月1日学長懇談で学長は、病院長に迅速に対応するよう指示した**旨の発言がありました。なお、2025年度は目的積立金の使用により最終的に赤字を回避しています。組合は、収支の改善状況を踏まえた早期の再開判断を求めています。

3. 病床再編ってどうなるの？



今後5年を見据え、診療科をセンター化し集約して、病床845床 → 約760床へダウンサイジングする

【病床再編を行なう理由】

- 人口減少により患者数が減少し、医療需要が変化する
- 医療人材の確保が難しくなる
- 2040年地域医療構想に対応するため、機能整理を行なう

人員への影響は？ 今回のダウンサイジングは単に病床を削減するのではなく、今後の課題に対応するため、診療機能の近い診療科をまとめて「センター化」し、病床をより柔軟に運用しながらチーム医療を進め、限られた人材をより有効活用できる診療体制にしていきたいとし、**センター化を進めたうえで、将来の患者数や診療体制に見合った病床数に見直し、そこで生まれる人員やスペースを新たな医療機能に活用することを考えているため、人員を削減することはない**との説明がありました。組合は、**今後医療人材が減少し、人員確保が難しくなることから、労働条件の改善が重要であることを伝えました。**

【拡充される5つの高度医療機能】

- 救命救急センター
- ME機器センター
- リハビリテーション
- デイサージェリー
- 特定病床

働き方や労働環境が変わるかも？！ 新設される**救命救急センターには少なくとも60名の看護師が必要**とのことです。救命救急を担う看護師は、ある程度の知識や経験があり、昼夜問わず患者に対応するため、柔軟に働ける必要があり、病棟にも影響が出ることは必至です。また、看護師だけでなく、救急医療はチーム医療のため、多職種による対応が必要です。今後、熊大病院にはより高度な医療が求められます。組合は、**教職員への丁寧な説明を求め、教育体制や労働環境、労働条件の変更などに注視していきます。**

4. ペイシェントハラスメントの対応は？



10月1日の法改正に伴い、大学はカスタマーハラスメント防止等に関する規則を施行

病院のペイシェントハラスメントマニュアルは年内に策定

ガルーンに「問題行動患者の基本対応マニュアル」「苦情対応ハンドブック」を掲載しており、各パターンに応じた問題患者に対応する方法等を職員に周知し、職員保護に努めているとの説明がありました。組合は、ペイシェントハラスメントマニュアルの早期策定と周知徹底を求めました。

5. 病児保育室利用時、院内で受診可能にしてほしい！



病院長「小児科の人員不足、感染対策、選定療養費などの理由により、対応はできない」

組合は、今後院内保育所・病児保育室の拡充を計画しているのか質問しましたが、拡充の計画はなく、要望の多い園庭や給食については施設の問題であり、現時点では改善は難しいとの回答でした。

今後も利用者を増やすための取り組みを要望していきます。

6. 本荘地区駐車場について



一部要求が実現！！

産休・育休復帰者専用入構制度の入構期間が3ヶ月 → 6ヶ月に延長され、利用者が増加！！

より利用しやすい制度となるよう、引き続き見直しを求めます。

組合が求めていた、本荘地区の駐車場予算による整備内容等も2025年度実績より公表が決定

駐車場利用者は、患者・教職員などから徴収した駐車場料金がどのように使われているのか、今後公表される内容をきちんと確認しましょう。（9月病院運営審議会後にガルーンにて公表予定）

7. 過半数代表者選挙投票率について



2025年度懇談で院内放送による周知を求めたことも功を奏し、病院事業場の投票率は**52.8% → 60.1%**に向上しました。引き続き、更なる投票率向上に努めることを求めました。

過半数代表者は労働者の代表を決める、労働基準法で定められた大事な選挙の一つです。教職員の皆さんは過半数代表者の役割を理解した上で、必ず投票を行なってください。

8. 事務手続きのトラブルについて



事務手続きの際に事務職員とトラブルになった、との報告が組合に多数寄せられています。医療現場におけるインシデントレポートのように、事務職員内でも情報共有し、再発防止に取り組むよう求め、学長懇談においても対応を要望しました。

組合ニュース	No. 5	熊本大学教職員組合医学部支部	
	2026. 9. 11	内線 5858 メール m-kumiai@kumamoto-u.ac.jp	