



統一要求

1 県立病院としてのあり方に関する要求

(1) 公立病院のあり方として、収益優先・経営改善のみを重点とせず、不採算部門の医療に責任を持ち、医療・患者サービスの向上を図り、サービス低下を招かないこと。

(2) 病院の礎である職員の意見を反映させ、医師・看護師不足などの重点課題とした充足対策をはじめとして、職員の賃金・労働条件の抜本的な改善を図ること。そして、正規職員・非正規職員も含め、誇りや働き甲斐の持てる職場環境にしていくこと。

2 人員・組織・機構に関する要求

(1) 看護師の1人月8日以下・2交替の場合12時間勤務(13時間拘束)は5日以下・16



時間勤務(17時間30分拘束)は4日以下)の夜勤回数を遵守するため、当面、次の措置を実施すること。

① 年度途中でも速やかに欠員を補充するとともに、産休・育休者の代替職員を確保すること。

② 職場に実質配置している部分については定数化させること。

③ 年度途中に実質人員不足が生じないよう、承認過員の配置人数について産休者・療養者・夜勤免除者・長期研修者・会議や研修日数も対象に加え、算定すること。

④ 確実な夜勤体制を確保できるよう、夜勤協定締結に向け協議していくこと。

⑤ 一日7時間45分実働を基本とし、安全性・健康上を考慮し、長時間勤務の拡大を行わず、一勤務帯の

時間短縮の方向で検討していくこと。

(2) 欠員については、周囲の職員の負担増にならないよう早急に職員の欠員補充を行い、各病院がその機能・役割低下をきたさないように行うこと。

(3) 認定・専門看護師を定数として増員すること。

また、その研修期間中の代替職員を確保すること。

(4) 中途・自己都合・勸奨退職の原因究明について話し合い、抜本的な定着対策をはかること。

① 時間外勤務縮減すること。

② 休暇を確実に保障すること。

特に事業庁の責任で、年休の目標を持

つこと・夏季休暇の完全保障・妊婦検診や妊娠障害休暇などの特別休暇を重視して保障すること。

③ 働き甲斐、相談しやすい職場の雰囲気を作ること。

④ 勤務表作成については、各所属にに応じて話し合いのうえで対応すること。

(5) 病院に必要な今後の技術の継承が途絶えないよう、具体策を図ること。

(6) 業務量の増大、業務の複雑化に伴う職員の増員配置を行うこと。

(7) 再任用職員への置き換えを前提にした人員削減は、行わないこと。

(8) 再任用職員の対応についてはこれまでの確認事項を基本とし、対象職員の希望を尊重するとともに、受け入れられる職場の実情・意向も踏まえ、週4日間勤務を基本に、勤務時間

について組合と事前協議をすること。

(9) 現業職員の退職に伴う補充については、正規職員で補充することを基本とし、組合と協議すること。

(10) 育児短時間勤務制度については、事業庁に施行義務があり、対応できる体制を早急に整え、独自対応策を提示すること。

3 賃金に関する要求

(1) 手当に関する要求

① 深夜特殊業務の手当に関する時間割の支給区分を撤廃し、増額を基本に一本化すること。

② 看護師の夜勤時のタクシー代を全額保障すること。

③ 救急医療、感染症対策に対応するための待機、緊急呼び出しに対して、手当てを新設すること。

(2) 勤務評定に関する要求

① 勤務評定を活用し

た勤務成績の給与反映について、引きつづき評価者に対して、従前の勤務評定からの意識改革が図られるよう、制度の趣旨等の周知徹底を図ること。

② 給与反映に用いた評価結果のフィードバックについては、評価者の一方的な伝達とせず、十分な説明を行うとともに、被評価者の意見も聞くなど納得が得られるものとし、職員の確実な人材育成につながるものとなるように行うこと。

③ 評価結果のフィードバックについては、評価者の一方的な伝達とせず、十分な説明を行うとともに、被評価者の意見も聞くなど納得が得られるものとし、職員の確実な人材育成につながるものとなるように行うこと。

④ 新しい人事評価制度の導入にあたっては、その基本である4原則2要件(公平・公正性、客観性、透明性、納得性・労使

(次ページへ)

(前ページから)

協議制、苦情解決制度)の内容を明らかにすること。病院職場においては、日常の連携・プレイが重要であり、チームワークを乱すことのないよう、その具体的な運用について十分協議すること。

4 昇任に関する要求

(1) 病院職場にあつては、昇任が遅れている者が多数残されていることから、看護職員、医療職給料表(一)適用者、調理師(士)の昇任について、抜本的に改善すること。

(2) 副師長制について、所属まかせにせず、事業庁として、その位置づけと役割を明確にすること。

(3) 人事評価制度については、医療現場においては複雑なチーム編成をして成り立っており、個人評価をしていくには大きな困難性を抱えているとの共通

認識のもとに、人材育成につながる評価制度の保障の4原則2要件を具体化し、十分な協議期間の保障と合意を基本とすること。

5 人事異動に関する要求

(1) 人事異動に際しては、本人の仕事の希望や生活条件を十分に配慮し、公正、民主的に行うこと。とりわけ、技術職員については、役職者を含め希望に基づかない異動はさせないこと。

(2) 職場内異動においても、同様、本人の納得と十分な説明による対応をすること。

(3) 年度途中の職場内異動についても、定期的な異動時以外は、モチベーションを下げないため、そして安定した業務遂行のためにも安易な配置換えとしないこと。

6 時間外勤務、休暇の取得に関する要求

(1) 「時間外労働は

禁止」の原則に基づき、各職場の時間外勤務の実態および手当の支給状況を把握し、完全支給が基本であり予算の補正も含めて早急に対応すること。

① その時間外実績を明示し、改善計画を示すこと。

② 時間外勤務手当の支給実態(時間帯・時間数)を職員個人がわかるようにすること。

③ 時間外命令は本来緊急事態への対応であり、日常業務の延長ではないこと、命令は上司によるもの、関連業務で実施した残業代の完全支給は当然であること、の認識に立ち、客観的な把握ができる方策を講じること。

④ 予算が足りない場合は、所属から事業庁に申し入れて未払いとならない様にすること。

⑤ 恒常的時間外勤務

については、要因を明確にして業務と職員への支障をきたさない様、問題点を整理・把握し、人員の再配置・増員を行うこと。

(2) 時間外勤務の縮減のため、未締結職場の36協定締結に向けて話し合いを再開するとともに、必要な条件整備を行うこと。

(3) 時間外勤務を適正に管理(事前命令・事後確認)するため、各職場を指導すること。

(4) 勤務時間外の業務関連の行事について、時間外勤務と認め手当の対象とすること。

(5) 次の時間外業務について時間外手当の対象として対応すること。

各委員会、病棟会議、チーム会、リーダー会、職制名の主催による会議・学習会、パス委員会、各担当分野の患者対応など、今後も協議し確認していくこと。

(6) 特に交替制勤務者の時間外勤務の扱いについては、時間外を縮減させ、1日2時間、年間150時間を上限とした目安とすること。なお、育児・介護など家庭的背景を有する者に対する夜勤の免除・軽減の実効性を確保すること。また、そのための人員を確保すること。

(7) 年休について、最低月1回行使の保障をすること。

7 その他の要求

(1) 被服貸与について、業務実態に応じた白衣・作業衣の貸与を行うこととし、当面、単価アップおよび新規採用者(転入者を含む)に貸与枚数を増やすこと。

(2) 院内感染予防の観点から、新型・従来の季節性インフルエンザの予防接種については当局責任で実施すること。

(3) 全職員が働き続

けていくために、院内保育所を設置すること。

(4) 臨時雇用職員について次のとおり措置すること。

① 賃金の単価を大幅にアップすること。

② 勤務日数にかかわらず、通勤手当を全額保障すること。

③ 健康管理、感染予防の措置を講ずること。

(5) 職員の健康管理、特にメンタルヘルス面を強化し、発症する職員数を減らすため、職場の状況改善に向けて、その原因と対策を講じること。

(6) 休職者が職場復帰後、職員が業務過多とならないように本人への確認を行い、必要ならばパート、嘱託等の配置をすること。

