

県立病院ではたらく仲間をつなぐ

12.6.15 No.60

# 病院組合ニュース

愛知県病院事業庁職員組合  
〒460-0001 名古屋市中区三の丸2-3-2  
愛知県自治センター内  
電話(052)954-6882 FAX(052)972-0649  
メールアドレス byoin@aichikenshoku.gr.jp



説明をする病院事業庁

## 2012職場要求第1回病院事業庁交渉 病院事業庁23年度決算 24年度事業概示される

5月28日に行つた病院事業庁交渉では、24年度の各病院の主要課題・懸案課題、23年度決算、24年度予算等の説明がありました。  
また、新たに人事評価制度についての考え方が示されました。

### 23年度予算・決算 (見込)の比較

収入は外来・入院患者数の減から外来△2億円、入院△14・9億円となりましたが、費用は△23・5億円のコスト削減を実現しました。また、23年度の収益・費用の比較は、經常収支では、△3億円でしたが、平成22年度の損益を修正したことによる特別損益を加えた最終損益は△1・4億円となりました。



交渉に参加した執行委員、分会三役

また、留保資金については、職員の給与、収入は外来・入院患者数の減から外来△2億円、入院△14・9億円となりましたが、費用は△23・5億円のコスト削減を実現しました。また、23年度の収益・費用の比較は、經常収支では、△3億円でしたが、平成22年度の損益を修正したことによる特別損益を加えた最終損益は△1・4億円となりました。

### 平成24年度予算

平成23年度決算見込みと比較して、収益を317・5億円(10・9億円の増)、費用を329・2億円(21・2億円の増)としています。24年度の入院・外来の患者数は、23年度予算と同じ程度を見込んでいます。

### がんセンター 中央病院

外来化学療法棟の完成は25年3月末、業務開始は同年初夏頃となる見通しであるため、24年度目標件数(22,000件)の達成は難しい状況であるが、当面は、現体制の中で、安全な医療の確保をしっかりと図りつつも、患者の需要にできる限り応えていく。

### がんセンター 愛知病院

#### 愛知病院の あり方の検討

がん専門病院として、

留保資金については、平成24年度末では35・5億円となり、病院の運営等に影響を及ぼす恐れもあります。  
平成24年度  
各病院の事業計画

### 2012職場要求 第1回交渉

職場や時間外勤務の状況等の実態と、安心・安全な看護ができる職場をめざして、皆さんの要望・意見をお寄せ下さい。  
締切…組合本部6月末まで。

引き続き、機能強化に努める。特に、緩和ケア機能については、愛知病院の特色として一層の強化に取り組むこととし、現在試行している緩和ケアを本格的に実施するため、緩和ケアセンターの整備に向けて検討を進めていく。  
・住み慣れた自宅でも治療初期段階から終末期に至るまで切れ目なく緩和ケアが受けられるように、在宅緩和ケアの推進に向けた体制の整備について検討する。

・二次救急については、引き続き、健康福祉部とともに、関係機関との協議を行う。

### がんセンター 尾張診療所

**乳がん検診**

- ・県民向けの公開講座の開催や、検診機関、地元医師会、市町村等の訪問により、尾張診療所の二次検診のPRに努めていく。
- ・引き続き乳がん検診専門医の所長の確保に努め、週5日の検診体制を整える。
- ・尾張診療所での一次検診実施について検討する。

### 外来化学療法

- ・引き続き中央病院でPRを行い、患者の増加に努める。

### 城山病院

改築スケジュールについては、24年度に実



施設設計を行い、25年度当初予算で既存建物撤去費を含む建設費の予算要求を行う。

24年度の早い時期に住民説明会を行う。

引き続き、健康福祉部において精神科医療システム検討会など関係機関との協議が行われるので、民間病院との適切な連携ができるように取り組む。

### 小児センター

**三次救急の早期の実施に向けた取組み**

- ・基本設計、実施設計を効率的に進め、平成25年度の工事着工を確実に実現していく。
- ・三次救急の実施は、県下の喫緊の課題であるので、すべてのスケジュールについて前倒しを考えていきたい。

### 勤務評定での 人事評価、 人材育成は無理？

勤務評定は上司が一方的に評価するが、人事評価制度は人材育成仕事のやりやすさを重視している。

職員が目標の達成への責任感や業務への意識が高まり、仕事への意欲も高まる。また、コミュニケーションの場が目標設定、中間、評価の面談で3回実施され、被評価者の『気づき』になるようなきめ細かいフィードバックがされることで、評価の透明性・納得性が確保される。

コミュニケーションやフィードバックをしっかりと行うことで、がんばり度も評価できる人事評価制度について、組合も考えてほしい。としています。

## 知れどか? 36協定

◎「特別の事情」は、「臨時的なもの」に限定すること。

「臨時的なもの」とは、一時的又は突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものを指します。

「特別の事情」は限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的な事由よりも限定的である必要があります。

《特別な事情》の例

- ① 予算、決算業務
- ② ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
- ③ 納期のひっ迫
- ④ 大規模なクレームへの対応
- ⑤ 機械のトラブルへの対応

《臨時的と認められないもの》

- ① (特に事由を限定せず) 業務の都合上必要なとき、業務繁忙なとき、業務上やむを得ないとき。
- ② 使用者が必要と認めるとき
- ③ 年間を通じて適用されることが明らかな事由

特別条項付き協定だと、「臨時的」という名目でどんどん時間外労働が許されちゃうみたい。

そうならないように、特別条項付き協定の「特別な事情」は限定するものとなっているんです。

**【特別条項付き協定】** (22年4月1日施行)

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に以下の例のような特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

- ① 限度時間を超えて働かせる一定の期間 (1日を超え3か月以内の期間、1年間) ごとに、割増賃金率を定めること。
- ② ①の率は法定割増賃金率 (2割5分以上) を超える率とするよう努めること。
- ③ そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めること。

が必要となります。