

県立病院ではたらく仲間をつなく

病院組合ニュース

14.3.7 75

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(フイ-アケス)0120-930-340
メールアドレス byoin@aichikenshoku.gr.jp

第14回中央委員会開催

人事評価制度、独立行政法人化への不安 年休取得向上への意見出される



2月25日、水産会館において、病院組合第14回中央委員会を開催しました。(定数25名、出席16名、委任状提出8名)

中央委員会では、昨年の大会以降の活動、13年度会計決算・監査等の報告、6月までの当面の取り組み、14年度予算の補正について提案を行い、了承、可決されました。

質問・意見

人事評価制度について、「目標達成シート」を改定したもので行っているのか。フィードバックの仕方が変わったように思うが。

また、給与反映へはどうか。前年より評価が大きく下がった等の声がある。14年度については評価基準をはっきりさせると職員も安心になると思う。

本部：事業庁からはフイードバックシートを用いて、それに従い面談をすると聞いている。シートの使用に各所属でバラツキがあるようだ。きちんとフィードバックシートを使い面談をしていく必要がある。

給与への反映は勤務評定でされている。

現在は、勤務評定と役割達成度の内容が重なっている面もある。今後検討していく必要がある。

「独立行政法人化」について、病院事業庁交渉でも加速化されるという話がされた。城山病院では改築もあり独立行政法人化になるのではという不安の声がある。今後どうなっていくのか他県の実態も併せて情報提供してほしい。

本部：秋に計画している学習会では、独立行政法人化の内容を考えた。独立行政法人化となっている神奈川県の実態も調査しながら取り組んでいきたい。

また、独立行政法人化に対する病院事業庁長の思いは強いと聞いている。独立行政法人化とする検討がまとまれば、組合としても労働条件に対する様々なことを、申し入れていくことを考えていきたい。

年休についてなかなか取れない状況がある。病院事業庁から取得できるよう指導をしてもらいたい。

本部：年休を10日以上取っている所属は少ないので、病院事業庁には現状を伝え、問題を改善していきたい。

現在、病院事業庁から夏季休暇の取得期間延長の提示がされている。

小児センターのよう

に夏休み期間に業務が増え、夏季休暇が取得期間内(6月15日、9月30日)に取れないという所属は、取得期間の延長を認めている。しかし、他の所属で取得期間内に業務が増える実態があるかどうかは疑問である。

休暇が取れないのは、欠員が補充されていないことの方が原因と思われる。むやみに取得期間を延長するとかえって取りづらくなるのでは。夏季休暇、年休が共に取れるようにしていく必要がある。

人事異動事後110番

3月17日(月)・18日(火)・19日(水)

17日・18日 8時45分～20時
19日 8時45分～17時

困ったときは連絡を!

病院経営改善委員会

病院事業庁

地方独立行政法人の
経営形態を検討

2月14日に愛知県立
病院経営改善推進委員
会が開催されました。

委員からは、7対1

看護の要件も厳しくな
る、消費税の増税、患

者の在院日数は短縮し
ながら入院患者数を維
持しなくてはならない。

病院の部門別に収益を
考えていく必要がある。

県立病院への影響を
シミュレーションして

いないのではないかと
病院事業庁の経営は一

般会計から負担金をも
らい収支を合わせてい

る。それでも減価償却
を入れても累積赤字は

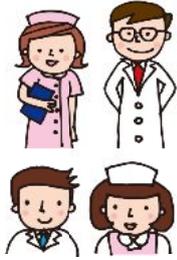
400億円程度ある。
黒字化をしている病院

もあり、今後は患者の
確保、経費の削減を医

療と同様に考えていく

ことが必要となる。地
方独立行政法人化など
経営形態の見直しを検
討する時期ではないか
などの意見が出されま
した。

病院事業庁は、独立
行政法人化を前向きに
とらえ、一般会計負担
金の透明化、政策医療
にかかわる費用等を県
当局と確認をすること
や、職員のモチベーシ
ョンとインセンティブに
ついても考えていかな
ければならない、等と
していました。



人事評価フィードバック
行われていますか？

人事評価フィードバックシート

所属名	職名		格付	
職員番号	氏名	職種	採用月日	生年月日
			年 月 日	年 月 日
				年齢 性別

1次評価者	職名	職員番号	氏名
2次評価者	職名	職員番号	氏名

<役割達成評価>

評価期間		年月日~ 年月日
評価区分		評点
業績 評価	私の役割	チャレンジ
	職務の達成度	
プロセス 評価	がんばり度合 (努力・工夫の度合)	
評語	-	

人材育成に資するため、指導、
助言等を通して、被評価者本人
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
ます。

本人へのメッセージ

特に良かった点	改善を要する点
評価結果に対する所属長等としての意見や考え方は、人材育成に資する本人へのアドバイス等	

病院職場で試行され
ています。「役割達成度
評価」は、第2次評価
者によるフィードバッ
ク面談が行われていま
す。

状況を、第1次・第2
次評価者が評価します。
目標達成度について
は、「目標を上回って
達成」を最高点に、5
段階で「私の役割・チャ
レンジを評価します。」
職務に対する取組状
況については、「非常
にがんばった」を最高

点に、4段階でがんば
り度合を評価します。
第2次評価者からは、
特に良かった点、改善
を要する点、評価結果
に対する所属長等の意
見や考え方、人材育成
に関する本人へのアド
バイス等「本人へのメッ
セージ」も記入されま

す。
病院組合では、面談
でこれらのことがきち
んと行われ、職員のモ
チベーションアップに
つながる「人事評価」
となるよう、取り組ん
でいくこととしていま