

県立病院ではたらく仲間をつなく 病院組合ニュース

14.4.11 76
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)954-6881 FAX(フイ-ア-クス)0120-930-340
メールアドレス byoin@aichikenshoku.gr.jp

私たち新人です これからよろしくお付き合い



参加者全員で記念撮影。笑顔いっぱい!



キャリア
もっ少しで
ビンゴ!

先輩の話は、これから
役に立つことばかりです



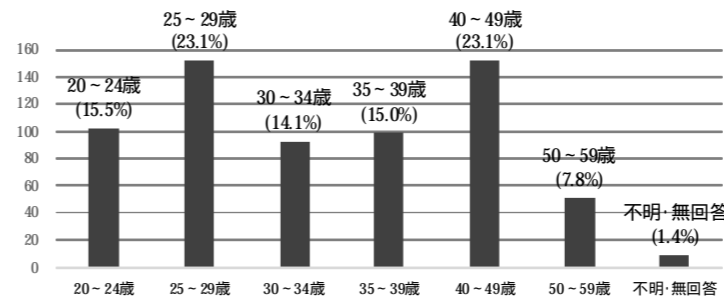
わいわい
景品ゲッ
トしちゃ
いました!

4月2日、アイリス愛知において、平成26年度新規採用者(医療職関係)を対象に、県職連合フレッシュセミナーを開催しました。当日は約100名の新人看護師等が参加し、病院組合の分会委員から職場の話等を聞いたり、青年部が行ったビンゴゲーム等で大いに盛り上がりました。

- ・(就職した理由は)
・インターンシップに
来てスタッフが皆一
生懸命だった
・ずっと続けれそうと
思った
- ・患者さんと看護師の
関係が良かった
- ・公務員だから
- ・魅力のある病院は
きちんと指導してく
れるシステムのある
所
- ・人間関係が良い
休み(連休が取れる)

満年齢 定年年齢まで 働き続けられない

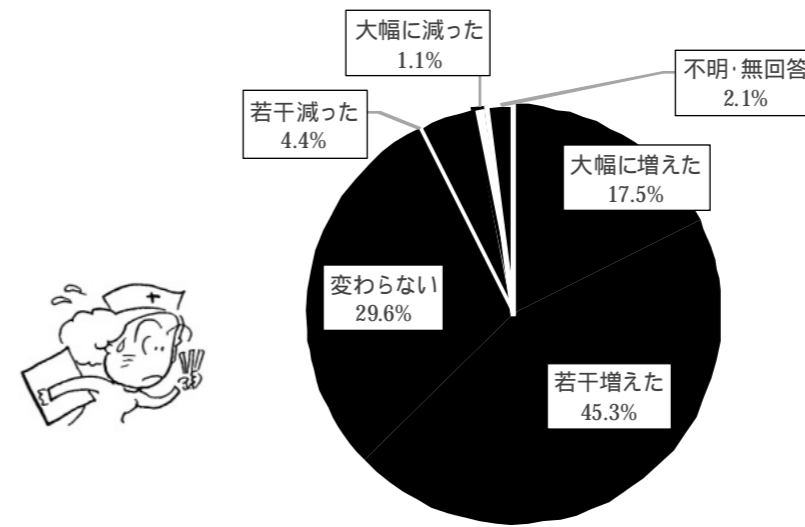
(問5) 満年齢



日本医療労働組合連合会(医労連)が昨年9月~10月に、看護職員の労働や健康の状態を把握し、その改善のために役立てることを目的に、「2013年看護職員の労働実態調査」を実施し、組合員の方にご協力をいただきました。今号からその集計結果を掲載していきます。

2013年看護職員の労働実態調査結果

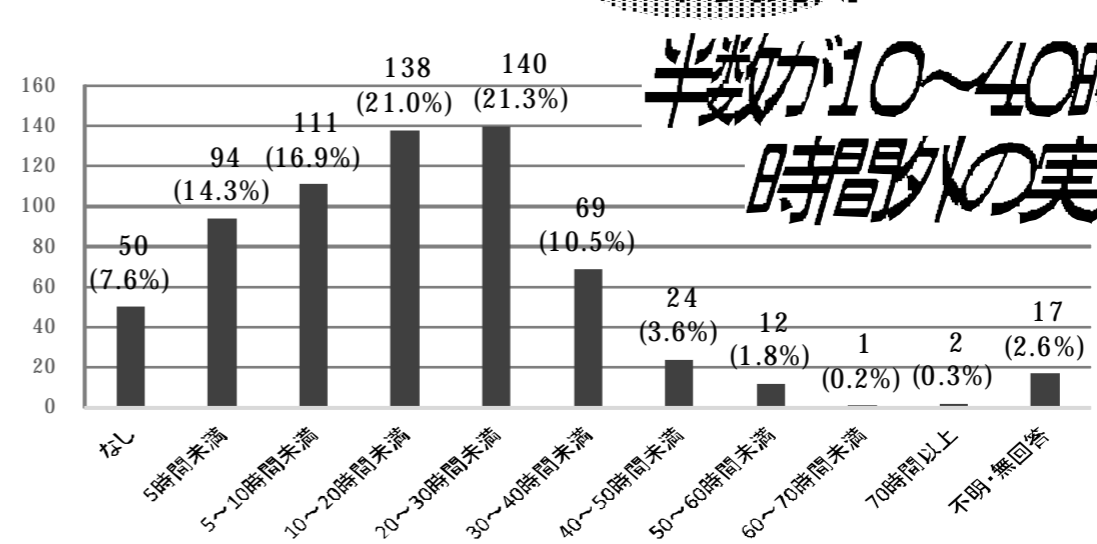
(問10) 一年前と比べた仕事量の変化



仕事の量
減ったのかわりに
増えたものの増加



(問12) 前月の時間外労働



時間外労働

半数が10~40時間未満の
時間外の実態明らか



人事評価制度
 新たな人事評価制度について
 病院事業庁は、昨年度、課長補佐級以下の職員に「役割達成度評価」を試行したことにより、平成26年度から「勤務評定制度」を廃止して「能力発揮度評価」「役割達成度評価」による、人事評価制度とする提示がされました。
 組合は、現在行われている「フィードバック」は多くの問題があり、毎年改善を要求してきました。
 昨年度の試行で「役割達成度」と「フィードバックシート」を使いフィードバック面談をされた職員からは、これまでの口頭説明より「理解しやすい」との意見があります。
 平成26年度から「能力発揮度評価」「役割



人事評価制度とは
 年功序列にとられない「発揮した能力」と「成し遂げた業績」の双方を適正に評価し、その結果をフィードバックすることにより本人の「気付き」を促し、能力向上（人材育成）を図る。

達成度評価」による人事評価制度となります。これにより、給与への反映は「能力発揮度評価」の評価結果が「昇給」と「勤勉手当」に反映されます。

人事評価制度について、不明なことがあれば組合まで！
 052-954-6881

組合来訪

(新任あいさつ)

病院事業次長	糟谷 寛和
経営課長	箕浦 利弥
管理課主幹	水野 義浩

(退任あいさつ)

病院事業次長	樋口 光男
健康担当局次長	近藤 則和

能力発揮度評価
 職務上求められる行動を明示し、その行動をどのくらい取ることができたか

役割達成度評価
 職員の役割を目標化し、どこまで達成できたか

人事評価は管理監督者にとって最も重要な担当業務であり、努めである。(「新たな人事評価制度の概要」人事課資料より)

職員の生活を守り、労働環境を改善するための2014春闘要求書に対する回答

要 求	回 答
1 信頼ある労使関係を保つため、十分な交渉期間を保障し、労使合意を基本とすること。	1 今後とも職員組合との信頼関係を大切にし、誠意をもってよく話し合っていきたい。
2 新たな人事評価制度の試行について、職員に理解と納得ができる説明、組合との合意に基づき実施すること。	2 新たな人事評価制度の実施については、職員組合とよく話し合いながら進めていきたい。
3 職員のやりがい・働きがいを持てる労働条件・職場環境に充実と努めること。	3 労働条件・職場環境については、社会一般の情勢に適合したものとなるよう、職員組合とよく話し合っていきたい。
4 給与制度の総合的な見直しについて、組合と十分協議すること。	4 給与制度の総合的な見直しについては、今後の知事部局の経営状況を注視し、見直しの際は、職員組合と適宜話し合っていきたい。
5 高齢者職員の雇用施策について、定年延長も視野に、柔軟な働き方の選択や生活ができる給与水準の確保、定数の取り扱、など、組合と十分な協議をすること。	5 高齢者職員の雇用施策については、今後の知事部局の経営状況を注視し、見直しの際は、職員組合と適宜話し合っていきたい。

事業交渉
 春闘回答、夏休延長了承
 勤務評定制度から
 能力発揮度評価
 役割達成度評価へ

年度末の3月28日、病院事業庁と「2014春闘回答」「家族休暇(夏季休暇)の取得期間の延長」「特殊勤務手当の見直し」「新たな人事評価制度の導入」について、交渉を行ないました。

春闘

2014春闘回答
 病院事業庁は、今後予想される「給与制度の総合的な見直し」などの提示等については、県という組織の中にあるため病院事業庁独自の提示ができない。人事課の提示内容を病院組合に伝えている。「現給保障の廃止」についても病院事業庁と



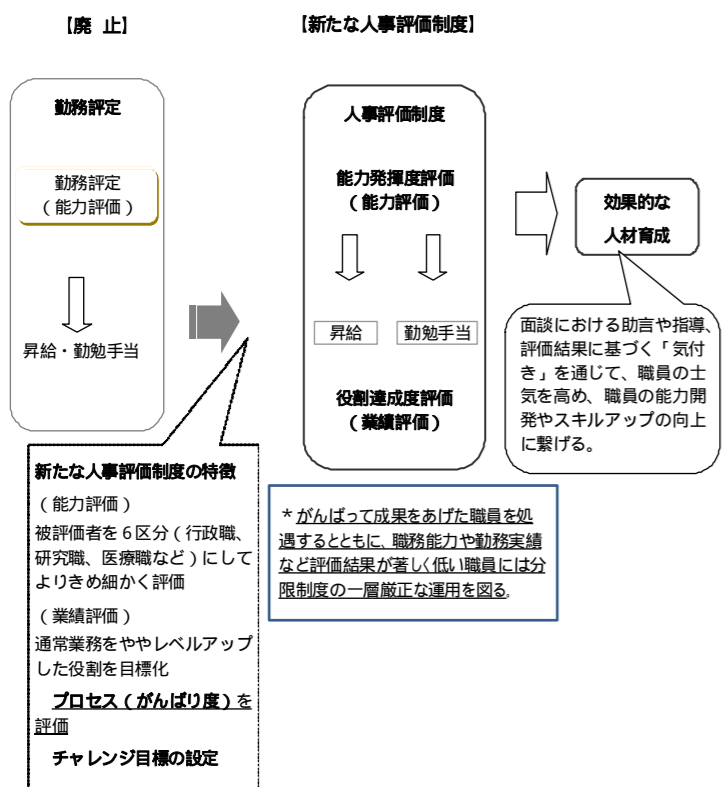
して人事課の提示内容は納得できなかった。そのため人事課と県職の交渉が終了してからの提示となつてしまいいし、なかなか。今後は人事委員会勧告などもあり、組合との信頼関係をもって話し合っていきたい。

家族休暇

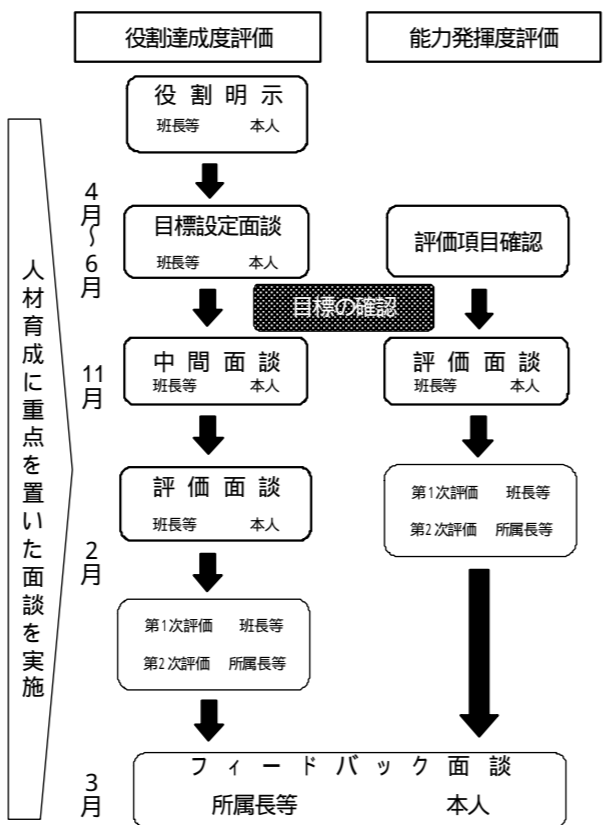
家族休暇(夏季休暇)の取得期間の延長
 病院事業庁は、所属から現在の「夏季」の期間では「夏季休暇」をすべて取得すること

が困難であることを理由に、期間を「6月1日～10月31日」とする提示がされました。組合は小児センターのように「夏季」に患者が増え、期間内では取得が困難となる場合は、期間の延長を了承してきました。今回は、看護師の欠員が多いために取得しにくい状況です。安易に期間延長するならば、これまで3ヶ月半で取得できた期間が、5か月で取得するように指示がされ、年次休暇がますます取得できなくなる恐れがあります。組合は年次休暇の取得日数の増(1年間、10日)を同時に進めるならば、「原則、9月30日までとする、どうしても取得できない職員に限り10月末まで」とすることを了承しました。

課長補佐級以下職員の人事評価制度の仕組み



課長補佐級以下職員の人事評価の流れ(イメージ)



特殊勤務手当の見直し
 病院事業庁は「自宅待機を依頼された職員が呼び出しを受け、正規の勤務時間以外に1時間以上救急医療等の業務に従事した場合に手当を支給」する提示がされました。組合は緊急の呼び出しにより、自宅待機を命じられ、呼び出しを受けた場合も支給することを要求しましたが、「国の手当支給は救急」であるため緊急を認めませんでした。今後も支給対象の拡大を求めていきます。