

県立病院ではたらく仲間をつなぐ

# 病院組合ニュース

2022. 7. 13

No.144

愛知県病院事業庁職員組合  
〒460-0001 名古屋市中区三の丸3-2-1  
愛知県東大手庁舎内  
電話(052)212-8031 FAX(フーアケス)0120-930-340  
メールアドレス byoin@aichikenshoku.gr.jp  
発行責任者 谷口和希

## 第31回中央委員会開催



中央委員の皆さま、8月のような猛暑の中、お集まりいただきありがとうございます。執行委員長の谷口和希です。



新型コロナウイルス感染症の蔓延による業務の多忙化と多様化にもととの専門性の高い医療の提供など大変忙しい勤務の中、変わらず組合活動のご参加とご協力に感謝申し上げます。

6月28日、アイリス愛知において、第31回中央委員会を開催しました。  
(中央委員定数23名のうち、出席18名、委任状提出4名、欠席1名)  
中央委員会では、初めに一般経過、選挙管理委員会の報告を行い、次に当面の取り組みについて議案提案し、質疑なく、賛成多数で承認、可欠されました。また分会から現状報告がありました。



皆さまのご協力のおかげで第31回中央委員会を開催することができました。上期の活動について皆さまに報告して、ご討議いただき貴重なご意見をいただきたいと思います。また今後の当面の取り組みについても議案を作成しましたので、中央委員の皆さまと話し合っ

て行きたいと思っております。組合員の皆さまに良い職場環境を獲得出来るよう今後も執行部一同尽力いたしますので、組合員の皆さまの変わらぬご協力をお願いいたします。本日の中央委員会の活発なご審議をお願いします。



### 各分会報告

下里書記長 (がんセンター)

自分の部署の話ではありませんが、現在栄養管理部の栄養管理科長、班長となられる立場の方が不在となりまして3年目に入っております。



小出分会長 (稲浦医療センター)

年度当初から欠員の病棟があります。病院としては定数が足りています。ではなぜ欠員ができたかという点、定数以上を慣例的に配置している部署がありました。定数に余裕があるときはよいですが、そうでない場合は、その部署に配置すると他で人数が足りず人員状況になっていました。またその部署は産休に入っている女性職員が多く、定数割れをおこしていました。最近はその割れに退職された方もおり、実際に定数が割れるようなことがあり、

(4面へ続く)

(1面からの続き)  
なかなか臨時採用されないようだと組合として説明をしているところですが、今後の補充がどうなっているのかについて行こうと思っております。次にですが、精神医療センターでは精神患者を扱っているため、患者さんからの暴力・暴言があります。特に最近では少々ひどい暴力がありました。



浅見副分会長 (小児センター)

小児センターでは経過報告でもありました。が、来年の1月から開院日(いままで火曜日・土曜日)というのが月曜日(金曜日)が変更になります。それについて職員が説明を求め、一度センター長のほうから職員向けに説明会がありました。その様子はその後、職員がアクセスして視聴できるようにするつもりで説明でしたが、まだ今の時点でアップされておられません。早急にアップしていただきたいのと、再度、分会委員会の方に事務の方



の説明をお願いしたいと思っております。また、半年前から病院の予約が取れます。来年1月の予約がこの7月になると取れる状況になります。その段階で利用者からの苦情が増える懸念がある中で、その点についてもまた事務の方と確認をしていきます。

## 第31回県職連合

6月28日、アイリス愛知にて県職連合第31回中央委員会が開催されました。病院組合からは、11名の中央委員の出席があり(定員11名、一般経過報告がされその後「当面の闘争方針」などが提起され可決されました。

## おえかきワークショップ

のお知らせ

・日時：8月5日(金) 19時~20時30分

・場所：ZOOM

ご自宅等、お好きな場所からご参加いただけます。

・参加費：無料  
※おえかきをきっかけにみんなでワイワイと話ししましょうという企画です。

詳しくは職場配布チラシをご覧ください。

## コミュニケーション促してる?

病院組合でZOOMの有料アカウントを購入しました。有料アカウントでは部屋を分けたり、時間を気にせず利用することができます!

組合員の方々とのおしゃべりなどオンラインでの交流会に是非ご利用ください!!

利用してみたい方は、各病院にいる執行委員もしくは組合本部まで連絡を!

**ZOOMでお話しよう!**



この言葉は日本語で「多様性」と訳されることが多いです。アマゾンでは、お客が多様性を持つていることを理解してより良い判断ができるよう努めている。「多様性」とは、「性別・性的指向」「障がいの有無」「学歴や経歴」「年齢・世代」「宗教」「言語」「文化的背景」「人種・国籍」などのことで、その多様性を大切に考え、多様な視点フィードバックがある環境が働く者にとっても成長と学びの機会となる。その事はお客のイノベーションにつながると思いました。



「公平性」似た言葉で「Equality」があります。公平性とは全ての人に同じ機会を提供することだけではない。一人一人のニーズや状況に合わせて支援を行うていく。アマゾンではすべての従業員が必要な支援を受けられるようにポリシー、業務システムの整備に努めているとありました。話の後に「Equity」と「Equality」の違いを調べました。ハサミを配る時に、全員に同じハサミを配るのが「Equality」＝「平等」であり、左利きの人には左利き用のハサミを用意するのが「Equity」＝「公平性」とイメー



直訳すると「包括」。アマゾンでは、「自分の仕事の評価されている」「仲間から信頼されている」「仲間とのつながりを感じる」「情報を共有し合えて満たされること」「Eclusion」が達成されるように環境づくりしているとありました。個人的には、多様な人々が互いに個性を認め、一体感を持って働いている状態だと想像できます。



「ドキュメントに名前を書かなさ」。ビジネスの成果やチームへの貢献、新しいアイデアなど発表や報告などに名前を入れないことにより、その人との関係性や経歴など関係なくすべての人が公平に評価を受けれる。また実際に、プレゼンのうまい人や声の大きい人の意見だけが通るようなバイアスがあるが、そういったバイアスを排除する有効な文化的側面もある。「失敗を評価する土壌。失敗から何を学んで次につなげるか」。実際に起こっていることと自分の不安や焦りなどの感情を客観的に整理することで、自分が本当に恐れているシナリオを心掛けていると思

上司、メンターという自分の部署でないアドバイザー、バディというなんでも相談できる方など一人で悩まなくてよい仕組みがある。利害関係者ではない方からの客観的なフィードバックをもらうと、失敗の原因で自分の気付かなかったところが学びにつながる。「メンタル共有」。ビジョンが共有でき信頼がある中では、色々なことがスピードをもって判断ができる。「キャリア形成のオーナシップは社員が持つ」。自分自身と上司の社内ネットワークを生かしながら、新しい仕事にチャレンジするチャンスが提供されている。チャンスを生かすメカニズムの仕組みとして、定期的にキャリア形成をテーマとした上司とのワンオンワンミーティングをする。

上司に自分がこれから身に着けないといけないスキルは何なのか、こういった準備をしていくのかをフィードバックをもらい実践しながら、同時に社内ですういうチャンスがないかの情報収集ができる。(参加者Bさん) (次号、後編に続く)



# WOMAN EXPO 2022 part. 1

2022年5月28日、東京ミッドタウンにて、「WOMAN EXPO 2022」が開催されました。女性活躍推進を後押しする取り組み「日経ウーマノミクス・プロジェクト」の一環である「WOMAN EXPO 2022」に本部役員が参加し、そのレポートが届きました。



初夏のような陽気の中、WOMAN EXPOの会場に向かった。土曜日にもかかわらず地下鉄の出口からパリティとしたファッションに身を包んだ女性が会場の方向へ歩みを進める。入り口では大勢の女性が会場を待ちわびていた。女性をターゲットとしたイベントだが会場にいるのは単独の女性だけではない。パートナーと一緒に来た方、子どもを連れて来た方や、複数人の女性グループでの参加もあった。それぞれ楽しみながら学びたいという気持ちがあふれ出ているようだった。

「長野智子さん、自己肯定感が低めって本当ですか？」それでも夢をかなえられた5つの理由」の会場は事前予約の参加者で満員であり、長野さんの軽快なトークに耳を傾けていた。自己肯定感が低い彼女が、どのように業界というはつきりとした自己主張を求められる社会で生きてきたかということに軸を置いて話が進んだ。正直、私は自己肯定感が低いと話す彼女がキャスターという華やかな職業を選択していることには懐疑的であり、自己肯定感が低いというものの自尊心は高いのだろうという推察をした。そのような邪推を外に置いておくように、彼女の話には引き込まれるものがあつた。私は自己肯定感が低い自分をよく知ること、自己肯定感が低い

たPRCのように感じた。とにかく観客を引き込むような話し方が上手いのだ。これはキャスターの仕事に誇りを持ち、仕事の質を高め続けてきた彼女ならではの魅せ方だった。講演の余韻に浸りながら私は会場を後にした。キャスターという自分と全く異なる職業人の仕事に対する向き合い方を目の当たりにし、働く女性として、自分が自分らしく働けるための一つの解に触れられた思いであつた。(参加者Aさん)



新型コロナウイルス感染症が世の中に広まり、私たちを取り巻く環境は大きく変化しました。医療現場では「いのちを守る最後の砦」として、私生活を含め「消費を徹底する」、「人との接触を極力避ける」、「不要・不急の外出を避ける」などの行動制限を守り続けて、医療現場で働く者が欠けて患者さんに適切な治療を提供できない状況にならないようにしてきました。コロナ禍の状況は2年以上も続いています。が、時代は「Eテレコロナ」へと移りつつあります。今回、WOMAN EXPO 2022で、「リーダーに学ぶ！ 女性コロナ



時代、新しい働き方とキャリアの築き方」などの話を聞きました。医療業種の話ではないですが、ぜひ、皆さんにも知っていただけたらと思います。さて、タイトルでいきなり英単語、びっくりしませんでしたか。それぞれ「ダイバーシティ」、「エクイティ」、「インクルージョン」と読みます。音にする、聞いたことあるがちよつとその意味まではという方も多いのではないのでしょうか。この3つの単語は、セッションの中でアマゾンジャパンのAmazon Pay事業本部シニアマネージャーのお話の中で出てきたものです。

