

県立病院ではたらく仲間をつなぐ

2022.9.14

# 病院組合ニュース

No.146

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

## 時間外、年休の改善は進まず！ 問題解決には人員増が必要では？ 職場要求アンケート集計結果！

	がん	精神	小児	本庁	計	%
時間外勤務	118	7	37	1	163	24.9%
院内の委員会	5	7	2	0	14	2.1%
子育て(院内保育所設置など)	18	2	8	0	28	4.3%
自己啓発(研修など)	4	5	5	0	14	2.1%
安全衛生(メンタルヘルス等)	4	2	3	0	9	1.4%
人事評価制度	14	9	12	1	36	5.5%
人間関係(ハラスメント等)	23	11	13	0	47	7.2%
勤務体制(三交替制・二交替制など)	9	12	8	0	29	4.4%
育児・介護短時間勤務に伴う他職員への負担	21	7	13	0	41	6.3%
権利(年休・特別休暇)	46	7	27	0	80	12.2%
諸手当(特殊勤務手当等)	27	8	17	1	53	8.1%
病院の将来像の説明	8	5	5	0	18	2.7%
困っている事はない	33	5	27	3	68	10.4%
その他	29	5	6	1	41	6.3%
無回答	5	5	4	0	14	2.1%
計	364	97	187	7	655	100.0%

問1 人事評価制度フィードバックの有無	がん	精神	小児	本庁	計	%
① 3月中に行われた	144	94	85	6	329	50.2%
② 4月以降に行われた	67	1	4	0	72	11.0%
③ まだ行われていない	116	0	81	1	198	30.2%
④ 2022年度の採用者など	36	2	14	0	52	7.9%
無回答	1	0	3	0	4	0.6%
計	364	97	187	7	655	100.0%
問2 評価内容に納得したか。(問1で①、②の回答者のみ。)	がん	精神	小児	本庁	計	%
① 納得できた(差異少ない)	183	74	77	5	339	84.5%
② 納得できた(差異は大きかった)	10	9	7	1	27	6.7%
③ 納得できなかった(差異は少なかった)	12	7	3	0	22	5.5%
④ 納得できなかった(差異が大きい)	2	5	0	0	7	1.7%
無回答	4	0	2	0	6	1.5%
計	211	95	89	6	401	100.0%

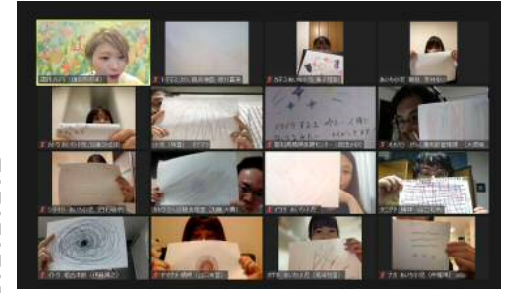
6月に行いました「2022 職場要求個人アンケート」は、組合員1071人に配布し655人から回答がありました。このアンケート結果の組合員の切実な声を、今年も病院事業庁との交渉で伝えていきます。

○職場の状況について  
今年のアンケートの結果も、「時間外勤務」と「年休・休暇」の改善策については、「ただ

ただ人が足りない。解決には増員するしかない。」という意見が多くなります。この状況は新型コロナウイルス感染の影響で、ナウイルス感染症の影響も考えられます。また、業務改善を求めると同時に、業務改善を行う余裕も無いです。人員が増えたら業務の振り返りができるようになり、その結果業務改善に繋がった事もあって聞いています。病院事業庁には、ぜひとも人員について柔軟な運用を考えていただきたいと思います。なお、アンケートには「結婚休暇を認めてもらえなかった」などの意見がありました。交渉で決まった休みの権利を正当な理由なく認めない事はいかなることかと思えます。

## 病院組合オンライン交流会 おえかきワークショップ

8月5日(金)夜7時から、病院組合オンライン交流会「おえかきワークショップ」が開催されました。ZOOMによるおえかきコミュニケーション。講師に大人の図工クラブ代表の鎌田奈美さんを迎え、組合員15名が参加しました。お絵かきを通じていろいろな表現を学び、みんなで楽しみました！会の終わりには豪華景品の当たる抽選会もあり、非常に満足度の高い時間を過ごせました。



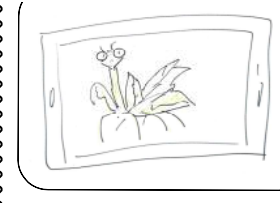
描いた絵を見せて交流の様子

### 実際の内容をちょこっと紹介\*\*



テーマに応じた絵を書いてみよう！  
描いた絵についてみんなで話そう！

実際に描かれた絵



### ★ イライラのイメージは？

★★★ ルール ★★★

具体的なもの、記号などは書かないようにしましょう。

- 感情を絵にするのって難しいよね。
- 暗い色だから負のイメージになるね。
- 私と表現がぜんぜん違う！
- どんな時に「イライラ」するのか教えて！
- 「イライラ」した時の解消方法は？



実際に描かれた絵

### ★ 最近、はまっていることは？

- 脚が多いけど、カマキリ？
- スマホのカマキリの動画を観てる？
- コロナで出かけられないからインドアだね。
- 今度、私もカマキリの動画を観てみようかな？



### 楽しむためのポイント！

正解を出そうとしない  
謙遜や遠慮は禁止  
違いを楽しむ！

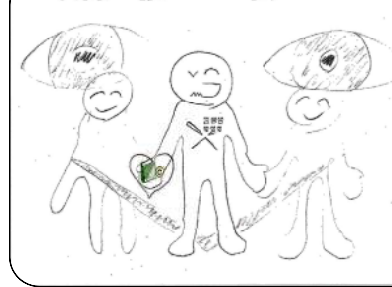
### ★ わたしにとって「仕事」とは

★★★ ルール ★★★

まず最初に  
中心に1人の人を書きましょう。

- 次の事柄を絵に入れましょう。
- 何を目標している？
  - どんな気持ち？
  - どんな人と一緒にいる？
  - 誰を幸せにしている？
  - 何を得ている？
  - どんなやりがい、辛さがある？

実際に描かれた絵



フラットなコミュニケーション  
お互いの個性の発見  
自分自身の振り返り

### 上手くてきたかな？

紙とペンを用意して  
周りの人とやってみよう！

2022年病院組合レク  
★現地集合現地解散★  
名古屋港水族館  
& 近隣3施設  
11月5日(土) 10時30分始  
★詳細は職場に配布のチラシを参照してください。

### 参加者の感想

今回のお絵かきを通してのレクリエーションは、気持ちや仕事への思いなどが自然に話せるような仕組みになっていたの、興味深く感じました。いつも話すことが出来ない他の病院の組合員と話すことが出来たので、他の病院の様子やスタッフの思いなど知ることが出来ました。自分の病院との違いなども知ることが出来て楽しいレクリエーションでした。



所定労働時間終了後も残って業務をしていた時間を「残業」と見なすことは容易に判断ができませんが、裁判例では「時間外労働の命令は黙示で足りるとする見解が確立しています。労働者が終業時刻を過ぎても業務を行っていたことを管理者が知っているにもかかわらず早く帰るよう指示するなど一切の措置を講じていなかった場合は、黙示による時間外労働の指示があったものとして扱われることとなります。この時間外労働時間を本人の同意なく減らすことは違法です。』とあります。

まずはお自身で勤務時間の記録をしてみてください。そして、月の1日から末日までの期間の各支給割合（通常は125/100だが、深夜帯は150/100など）の全時間数により計算されます。その際に1時間未満の端数があると30分以上は1時間として30分未満は切り捨てます。病院組合のホームページに「時間外勤務手当」の計算ができるエクセルシート（フルタイムの職員用です）があります。計算をしてみてください。

**○勤怠管理システムについて**

アンケートでは、回答者の40%強しか勤怠管理システムを理解していないようです。自由記述には、「何のために行うのかはいまいち不明」、「負担が増えただけ」、「カ



**○人事評価について**

3月に行われるはずの人事評価のフィードバックが、アンケート配布時の6月になって約3割が実施されていません。上司として部下を評価するのも業務の一つと思いますが、評価を行っていない、

**○年休について**

7月に行った病院事業庁との交渉で「令和3年度の休暇の取得状況」の情報提供がありました。（下表参照）

**<4 年休について>**

問1 2021年度は年休を何日取得	がん	精神	小児	本庁	計	%
5日未満	9	1	3	0	13	2.0%
5日以上～10日未満	223	18	64	3	308	47.0%
10日以上～14日未満	73	50	77	1	201	30.7%
14日以上	24	27	27	3	81	12.4%
2022年度の採用者など	33	1	12	0	46	7.0%
無回答	2	0	4	0	6	0.9%
計	364	97	187	7	655	100.0%

問2 年休を取得できない理由は(複数可)	がん	精神	小児	本庁	計	%
業務量が多く、年休を取得できない	72	16	25	1	114	17.4%
他のスタッフに自分の仕事を任せられない	21	4	8	2	35	5.3%
年休を取得すると勤務者数が確保できない	153	34	69	1	257	39.2%
上司が勝手に勤務表に組み入れる	55	7	43	0	105	16.0%
他のスタッフとの取得日数の関係	80	18	38	0	136	20.8%
上司が年休を認めない	13	2	5	0	20	3.1%
年休は取得できている	91	36	58	4	189	28.9%
その他	18	10	18	0	46	7.0%
無回答	33	5	18	0	56	8.5%
計	536	132	282	8	958	

**<5 時間外勤務の申請について>**

問1 時間外勤務の申請時に制限があったか(複数可)	がん	精神	小児	本庁	計	%
制限なし	227	61	119	5	412	62.9%
予算不足の制限	10	5	0	0	15	2.3%
36協定時間数の制限	10	1	8	1	20	3.1%
「業務に慣れるまでは勉強だ」などで制限	11	0	4	0	15	2.3%
「30分未満や始業前」などの時間的な制限	47	14	24	0	85	13.0%
「時間外が多い人は高評価しない」などで制限	10	1	2	0	13	2.0%
「上司の管理能力」などの理由で制限	5	3	3	0	11	1.7%
「命令をしていない」などの理由で制限	13	9	5	0	27	4.1%
「周りの職員も申請していない」などで制限	21	8	14	0	43	6.6%
「それは業務でない」などの理由で制限	26	4	13	0	43	6.6%
時間外勤務の申請システムによる制限	13	1	4	0	18	2.7%
時間外勤務を行っていない	8	5	7	1	21	3.2%
無回答	22	3	8	0	33	5.0%
計	423	115	211	7	756	

**<6 勤怠管理システムについて>**

問1 説明があり、理解できたか	がん	精神	小児	本庁	計	%
説明があり、理解できた	169	42	74	5	290	44.3%
説明はあったが、理解不十分	95	34	48	0	177	27.0%
説明なし	86	20	54	2	162	24.7%
無回答	14	1	11	0	26	4.0%
計	364	97	187	7	655	100.0%

各病院の「5日以上10日未満」の回答を看護師と看護師以外でカウントしたところ、がんの看護師は70%以上が10日未満で看護師以外は約40%でした。精神では、看護師は約10%で看護師以外は約50%でした。小児では、

看護師は約30%で看護師以外は50%強でした。理由は「年休を取得すると勤務者が確保できない」に多く回答がありました。他のスタッフとの取得日数の関係」にも多く回答があります。職場内での

取得日数の平準化を考えているかもしれませんが、144号の病院組合ニュースであった「平等」と「公平」のどちらを重要とするかだと考えます。一部の組合員からは、「年休を取ってもやるのが無いから働く」という理由もありました。

**○時間外勤務の申請について**

昨年の結果より「制限なし」の割合が増えており、多少の改善が見られたようですが、まだまだ改善すべきところはあります。

特に「始業前の時間外」については、昨年の交渉の場で病院事業庁の考えが確認でき、「看護師が行う患者さんの情報収集は通常勤務時間内に行う」ということを組合員さんにお知らせしました。しかし、現状は通常勤務時間内に行えてい

**年次休暇等の取得状況**

区分	年次休暇 平均取得日数	夏季休暇 平均取得日数
本庁	10.8	6.0
がんセンター	10.2	5.6
精神医療センター	15.1	5.8
小児センター	12.1	5.7

ません。日本看護協会のホームページでも『業務の準備(情報収集等)に必要な時間が所定労働時間内に確保されておらず、始業前に出勤する必要がある場合などは、労働時間として算入し、時間外勤務手当を支給することと推奨されています。』とあります。

その他、日本看護協会では時間外勤務について、『時間外労働の明確な指示があれば、

**アンケートで要望などをいただきましたが...**

- 【夜勤手当が安い】**  
夜勤時の手当については、国と同額の手当となっています。なお、夜勤を行うと「夜間勤務手当」と「特殊勤務手当」が支給されます。「夜間勤務手当」は、深夜帯（午後10時から翌午前5時）の割増賃金25%のことです。技師級の看護師ですと1時間あたり400円前後になります。「特殊勤務手当」の中に、「深夜特殊業務等手当」があり、2交代制の夜勤では1回あたり7,300円が支給されます。この2つの手当「夜間勤務手当」と「深夜特殊業務等手当」で、夜勤1回につき約1万円の手当額になります。民間の医療機関と比較すると県の手当の方が安いケースもありますが、県の手当は国準拠が原則であることを病院事業庁と確認しています。
- 【認定看護師などの特別な資格を持つ職員への手当を希望】**  
病院事業庁との交渉において、2018年12月17日に「専門・認定の有資格者については、人事評価を通して給与（昇給）に反映させていきたい。コメディカルについても同様にしたい。」と回答がありました。昇給は退職時まで反映されます。また、その後の交渉でも、資格取得時の費用として、自費・公費での取得者が混在しており、公費で資格を取得したときは、その間は他の職員へ夜勤などの負担が生じている。そういったバランスを考えると難しいとのことです。
- 【廃止になった手当を復活してほしい】**  
過去の交渉で決着したことは、よほど大きな状況の変化がない限り再び交渉とすることは難しいです。病院事業庁とは、信頼関係を大切に誠意ある話し合いをしています。一度決着したことを翻すことは、長い時間をかけて決めたことを無駄にする行為であり、お互いの信頼関係を損なって誠意ある話し合いができなくなる恐れがあります。また、逆に組合が勝ち取った権利なども元に戻されることにつながりかねません。
- 【職員の兼業を認めてほしい】**  
公務員の兼業許可に関する基準については、地方公務員法や総務省通知、更には国家公務員法に関する内閣人事局通知において相当程度具体的に記載されており、兼業の内容によっては許可される場合があります。しかし法令や通知の内容を網羅的に把握することは容易ではないため、詳細は人事担当に確認してください。