

県立病院ではたらく仲間をつなぐ

病院組合ニュース

2022. 11. 16

No.149

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(フアックス)0120-930-340
メールアドレス byoin@aichikenshoku.gr.jp
発行責任者 谷口和希

ハラスメント相談に 公益通報制度が使えること 知っていますか？

総合要求は、愛知県職と一緒に取り組んでおり、その回答も「知事部局と同様に取扱いしていきたい。」となることが多いのですが、ハラスメント関係の要求については下表のような回答でした。

現在、病院事業庁職員のハラスメント相談の窓口は「病院事業庁管理課」「職員厚生課」「各病院事務部」以外にも外部窓口として「公益通報制度専用窓口」があります。

今回の要求で、組合は外部機関の相談窓口の設置など相談しやすい体制を求めましたが、現時点で外部窓口として弁護士が窓口になっている公益通報制度があるとのことですが、しかし、交渉に参加

した組合員の中にも公益通報制度を知らない者がいるなど、その周知について不十分だと感じます。

がんセンターではポケットマニュアルで周知されていますが、他の病院では、役員が後日探しても文書が簡単に見つからなかった部署もあるようです。

これを機にハラスメント相談窓口を再確認していただくことが、ハラスメント防止に繋がる考もあります。

また、今回の交渉で時差勤務についても確認しました。変則勤務の病棟でも時差勤務は使えるとのことですが、現実的には勤務の始めのみ部分休業を取得している場合などに限られそうです。

10月26日、病院事業庁から「2022賃金・権利・福利厚生・安全衛生等に関する要求」(総合要求)の回答がありました。

「2022賃金・権利・福利厚生・安全衛生等に関する要求」の回答

2022年10月26日

要 求	回 答
2 各種ハラスメントの防止・解決に向け、次のとおりとする。	2 次のとおり取り組んでいきたい。
① 各種ハラスメントの防止に向け、新たに施行された要綱の内容や、相談先の周知徹底を図ること。	① 各種ハラスメント防止のための要綱については、2020年6月の施行にあたり、通知を发出し周知するとともに、パワーハラスメントの相談先や公益通報制度の通報窓口を明記したチラシを作成・配付するなどして周知を図っており、今後も周知に努めていきたい。
② 各種ハラスメントが発生しない職場づくりに向け、管理職を始めとする全職員に対する研修や啓発を図るなど、実効ある施策に取り組むこと。	② 例年6月及び12月の職員倫理週間において、「不祥事防止チェックシート」を活用して職員の意識醸成を図っているほか、ハラスメント対策や最近の不祥事事例をまとめた職場研修資料を各所属へ送付し、職場又はグループ単位での倫理研修を実施することとしている。 また、コンプライアンス研修や職級ごとの研修でもハラスメント防止について取上げており、今後も各種ハラスメントの防止について、周知徹底を図っていきたい。
③ 各種ハラスメントの対応・解決に向け、申出や相談に対して、迅速かつ適切な対応を確実に行うこと。	③ 各種ハラスメントの相談があった際には、服務規程及び要綱等に基づき、関係各所と連携・協力しながら迅速かつ適切な対応を行っているところであり、今後もハラスメントの防止と問題解決に努めていきたい。
④ 外部機関の相談窓口を作るなど、相談しやすい体制の強化を図ること。	④ 相談窓口については、病院事業庁管理課の他、知事部局の職員厚生課、外部窓口である公益通報制度専用窓口など、様々な窓口を設置している。 また、2021年12月には各病院事務部にも相談窓口を拡充しており、今後も相談しやすい体制の強化に努めていきたい。

小児センターのMEは増員要求をしていますが、増員が認められたら宿日直体制をとることによりこの問題が解決されるようですが、増員要求の結果によって、今回の回答を受け入れるわけにはいきません。

始業前に患者さんの情報収集をしていることについては、去年と同じく「情報収集は勤務時間内に行うのが大原則」とのことでした。しかし情報収集に時間がかかるなら、業務を後ろにずらすわけではなく、必要に応じて時間外命令をするとの認識です。

産休者等が増えて、夜勤回数が多くなることがあります。病院事業庁もその事は認識しており、過去に定数要求したこともあるとのことですが、引き続きお願いしたいです。


給与改定等の交渉

11月2日、病院事業庁から「給与改定等について」の提示があり、同日及び11月8日に交渉を行いました。

提示内容は「知事部局と同様」とのこと。給料表の改定のない中堅及び高齢層職員や期末手当のない非常勤職員など全ての組合員が報われる内容では無かったですが、知事部局と同様の扱いだからこそ、今の経営状況でも給与カットされない考え方があると聞きます。

また、長時間労働の是正についてもふれられました。病院職場では、勤怠管理システムが導入されましたが、まずはしっかり打刻をしてもらい、そのうえで現状を知って時間外勤務への気づきに繋がればとのこと。組合員の皆さんには正しい運用をお願いします。

病院組合しり
名古屋港水族館
(他3施設)
に行ってきました!!!



黒潮水槽のバックヤードツアーに参加しました!

ふじ 両極観測船

ポートビル

楽しかったよ

水族館のクイズ大会を開催しました。クイズ大会は、水族館のクイズ大会を開催しました。クイズ大会は、水族館のクイズ大会を開催しました。

クイズ大会の豪華景品!!!

クイズ問題を一部ご紹介します!

- ・ペルーガの頭の膨らみは「メロン」と呼ばれている?
- ・ウミガメは遺伝的にオスとメスが決まる?
- ・シャチの尾びれは足が進化したものである?

わかるかな???

↑お寿司で食べられる魚の展示がありました↑

いづか食べられるのかな...

令和5年度当初予算計画に関する統一要求回答 要求実現のためには、職場からの要求が重要!

要求内容	回答
I 統一要求 1 人員・組織・機構に関する要求 (1) 特定行為・認定・専門の有資格者が専従として活動するため、定数を増員すること。	看護師の有資格者の定数化については、診療報酬上の役割を考慮のうえ定数化している。
(2) 正規職員、常勤再任用職員から非常勤職員、短時間再任用職員へ見直す場合は職員への負担とならないようにすること。	再任用職員及び一般職非常勤職員等の配置については、業務量を勘案し適切に対処していきたい。
(3) 育児短時間勤務等について、本人が取得しやすい職場づくりをするともに、他の職員へ負担とならない人員配置とすること。	育児短時間勤務等に伴う代替については、短時間勤務職員の任用等により、業務への支障がないよう努めていきたい。
(4) 年度途中の産休・育休に伴う代替職員を速やかに配置すること。 また、男性の育児休業等の育児参加環境をより促進させるため、年度当初から過員配置すること。	年度途中の産休・育休に伴う代替職員については、患者数の状況も勘案しながら確保に努めていきたい。
(5) COVID-19患者及び感染疑い者の受け入れを見越した余裕の有る人員配置をすること。	要求があったことは承知する。
(6) 産休・育休取得者、育児短時間勤務者や育児時間・部分休業取得者に関する定数の考え方を改善すること。	要求があったことは承知する。代替者の確保については、引き続き、業務への支障がないよう努めていきたい。
2 賃金・手当に関する要求 (1) 手術室勤務看護師に危険手当を支給すること。	現状どおりとしたい。
(2) 精神医療センターの新型コロナウイルス感染者の受け入れ病棟に勤務する職員の調整数を愛知病院と同等とすること。	現状どおりとしたい。
(3) 小児センターの臨床工学技士に待機手当を支給すること。	現状どおりとしたい。
(4) 救急車での搬送時に、救急車搭乗手当を支給すること。	現状どおりとしたい。
(5) ヘリコプターでの搬送時に、ヘリコプター搭乗手当を支給すること。(3,500円/回)	現状どおりとしたい。
(6) 小児センターの死亡退院時の処置に対して、死後処置手当を支給すること。(1,000円/回)	現状どおりとしたい。
(7) 小児センターの重症感染症に対応時の防疫検査手当を増額すること。	現状どおりとしたい。
(8) 救命救急センター職員に危険手当を支給すること。	現状どおりとしたい。
(9) 保育士に対して、処遇改善の賃上げを行うこと。	当面、現状どおりとしたい。
(10) 感染症病棟で勤務する職員に対して、感染症患者対応手当として防疫検査手当と同等の290円を支給すること。	現状どおりとしたい。

11月8日、病院事業庁交渉から、令和5年度当初予算計画に関する要求「統一要求」の回答がありました。

病院職場は通常業務に加えて新型コロナウイルス対応でがんばっていますが、このコロナ禍の2年は給料が上

がらないどころか一時金(ボーナス)が下がっています。何とか手当関係で改善をと考え、例年より多くの要求を

しましたが、結果は厳しいものでした。以前からお伝えしているとおり、職場からも要求を出していただ

かないと、「職制から要求が無い」その病院ではその要求は必要としないと病院事業庁に言われます。

3 昇任・人事評価制度に関する要求 (1) 評価結果のフィードバックについては、必ず管理職が面談を行い、評価者の一方的な伝達とせず、十分な説明を行うとともに、被評価者の意見も聞くなど納得が得られるものとし、職員の確実な人材育成につながるものとなるようにすること。	職員の人材育成につながるよう適切に対応していきたい。
4 時間外勤務、休暇の取得に関する要求 (1) 院内研修・会議については、勤務時間内にする こと。 (2) 時間外勤務縮減のため、事前命令・事後確認を徹底し、時間外勤務手当の完全支給を行うこと。 (3) 病院事業庁として、知事部局と同じ年休の取得目標14日を取得できる環境作りを促進させること。 (4) 夏季休暇の取得が促進されるような環境整備に努めること。 (5) 育児短時間勤務者や育児時間・部分休業利用者が時間外勤務を行ったときは、時間外勤務手当の申請ができるようにして手当を支給すること。 (6) 始業前に患者の情報を収集していることなどについて、各部署の現状を確認し、その結果を職員に周知すること。 また、正規の勤務時間に情報収集が困難であれば、始業前に時間外勤務を命ずるなど適切な勤務時間の管理を行うこと。	職員の心身の健康保持やワーク・ライフ・バランス推進を図るためにも、時間外勤務の縮減に努めていきたい。 職員の心身の健康保持やワーク・ライフ・バランス推進を図るためにも、時間外勤務の縮減に努めていきたい。 なお、時間外勤務については、事前命令・事後確認に基づき適正に管理することが重要である。 病院事業庁においても、年次休暇の取得目標を知事部局と同じく14日としており、取得が促進されるような取組を推進していきたい。 取得が促進されるような取組を推進していきたい。 時間外勤務については、事前命令・事後確認に基づき適正に管理することが重要である。 時間外勤務については、事前命令・事後確認に基づき適正に管理することが重要である。
5 その他の要求 (1) 病院の職員が働き続けていくために、院内保育所について、子育て世代及び若年層職員へニーズを聞いて拡充していくこと。 (2) 組合員に経営状況を把握してもらうために、組合に対して随時経営状況と病院事業庁及び各病院の今後の経営に対する考えを随時説明すること。 (3) 職員用駐車場が不足しているため、民間駐車場の借り上げも含めて、職員用駐車場を確保すること。 (4) パーク・アンド・ライドの観点を踏まえ、駐車・駐輪料金の支給を図ること。 (5) ICT環境を整備すること。 (6) 勤怠管理システムのICカードリーダーの設置個所を見直すこと。 (7) 子供が小学校1年生になったときでも働き続けられるような、子育て世代が働き続けられやすい方策を検討すること。 (8) 業務中に患者、またその家族から受ける暴言暴力被害について、安全対策の改善をすること。 (9) 病院組合の役員活動に対して、病院事業庁及び各病院の管理者は理解すること。	院内保育所の整備については、医師、看護師の確保・定着対策の一環として必要に応じて進めているところである。 必要に応じて行っていきたい。 必要に応じて検討していきたい。 現状どおりとしたい。 必要性を精査のうえ、今後検討していきたい。 各病院において、それぞれの実情に応じて検討していただきたい。 育児支援関連制度については、法に基づくとともに、知事部局と同様に取り扱うこととしている。人材確保策については今後も検討を重ねていきたい。 暴言暴力被害への対応策等については、各病院において、それぞれの実情に応じたものを策定することが望ましい。 職員組合は、法に基づき組織された団体であり、その活動の重要性についても認識している。

次回以降の各病院での所属長交渉では、「病院事業庁へ要求する」という回答を引き出せるようにしていきます。

その際には、手当の対象となる「職種」「業務の特殊性」など、その業務が同じ職種内でもいかに危険などの特殊性があるかをしつ

かり整理して示す必要がありま。また、類似する業務が「国」や「都道府県」の多数で手当が支給されても重要なです。

なお、小児センターの臨床工学技士(ME)の待機手当については、MEが病院近くにいるからこそ助かっている小さな命があるのが現

状ですが、病院事業庁の考えでは「病院近く待機していても業務上問題ない」「待機していなくても勤務成績には問題ない」と

小児センターとしては、本当にこれで良いのでしょうか。(4面に続く)