

県立病院ではたらく仲間をつなぐ

病院組合ニュース

2023. 8. 22

No.159

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 安田 将吾

職場要求アンケート集計結果！！ ご協力ありがとうございました！！

<2 職場の状況について>

一番改善して欲しいこと	がん	精神	小児	本庁	計	%
時間外勤務	112	5	38	2	157	24.4%
院内の委員会	16	7	4	0	27	4.2%
子育て(院内保育所設置など)	9	6	7	0	22	3.4%
自己啓発(研修など)	9	5	5	0	19	3.0%
安全衛生(メンタルヘルス等)	3	2	2	0	7	1.1%
人事評価制度	18	11	9	0	38	5.9%
人間関係(ハラスメント等)	11	7	12	0	30	4.7%
勤務体制(三交代制・二交代制など)	9	19	7	0	35	5.4%
育児・介護短時間勤務に伴う他職員への負担	30	9	20	0	59	9.2%
権利(年休・特別休暇)	39	7	37	0	83	12.9%
諸手当(特殊勤務手当等)	20	3	17	0	40	6.2%
病院の将来像の説明	9	7	4	0	20	3.1%
困っている事はない	22	10	23	9	64	9.9%
その他	18	5	10	0	33	5.1%
無回答	4	0	5	1	10	1.6%
計	329	103	200	12	644	100.0%

<3 2022年度の人事評価制度について>

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	82	96	124	11	313	48.6%
② 4月以降に行われた	74	3	24	0	101	15.7%
③ まだ行われていない	143	2	32	0	177	27.5%
④ 2023年度の採用者など	28	2	17	1	48	7.5%
無回答	2	0	3	0	5	0.8%
計	329	103	200	12	644	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)	125	72	130	9	336	81.2%
② 納得できた(差異は大きかった)	13	8	4	2	27	6.5%
③ 納得できなかった(差異は少なかった)	10	10	7	0	27	6.5%
④ 納得できなかった(差異が大きかった)	5	5	5	0	15	3.6%
無回答	3	4	2	0	9	2.2%
計	156	99	148	11	414	100.0%

○職場の状況について
今年のアンケートの結果は、「時間外勤務」「年休・休暇」の約13%の改善を求める回答が約25%と多く、次に

「業務量が多い」など人員と業務量のバランスについての指摘が多

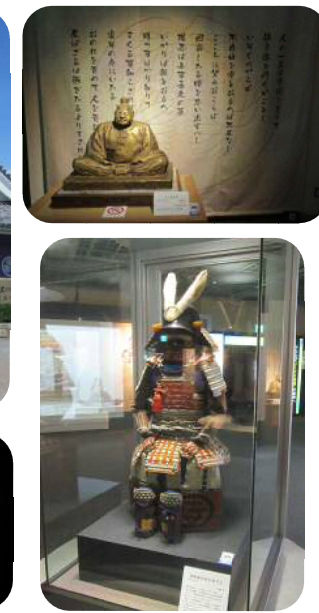
6月に行いました「2023 職場要求個人アンケート」は、組合員1072人に配布し644人から回答がありました。このアンケート結果の組合員の切実な声を今年も病院事業庁との交渉で伝えていきます。

いです。看護師の人員については「7対1」の基準で病棟に配置されていますが、収益の面も含めて民間では行うことが難しい医療をこの県立病院で担っているため、この基準を最低ラインとした人員で考えないと今以上の患者数を受け入れることは難しい状況かもしれません。

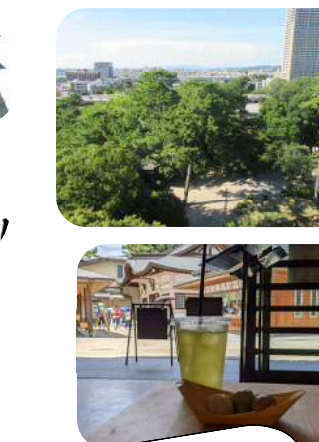
なお、「新人で残業代があるが6か月は残業代がない」という意見が今年も複数ありましたが、新人でも時間外勤務を命じられたら手当は支給されます。このことについては、毎年病院事業庁へ改善をお願いして管理職員へは周知されているようです。もし新人のトレーナーをしている方が、「自分たちが新人の頃はそうだったから」と新人に伝えていたらそれは誤りです。



大河ドラマ館には、家康に関するたくさんの展示がありました

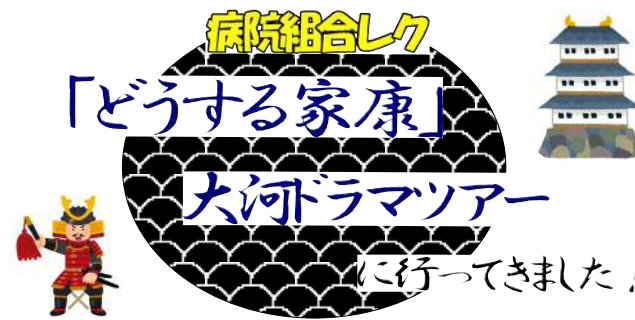


岡山奇城



大樹寺から岡崎城が見えるという「ピスタライン」を見してきました！

7月29日(土)に病院組合レク「どうする家康大河ドラマツアー」を開催しました。気温が高くとても暑い日でしたが、大河ドラマ館・岡崎城・大樹寺などを回り、「どうする家康」の世界に参加者23名でたっぷり満喫してきました！



大河ドラマを見ていなくても、歴史にあまり自信がない私でも楽しめる内容でした。大河ドラマ館を出た後は、ちょっとテレビを見てみようという気持ちになりました。岡崎にはたくさんの歴史に関するお寺や神社があり、新しい発見がたくさんある場所でした。近場ですがなんだか遠くに旅行にきた気分になりとてもよかったです！



お昼ご飯は、「おき乃」岡崎名物がぎゅっとなったランチでした。その後はビンゴゲームで楽しみました。上位6名に素敵な景品が当たりました！



バスが乗り降り自由だったので、他のお寺や神社にも行くことができました！



その他様々な神社

時間外勤務の命令は黙示で足りるとする見解が裁判例で確立しています。これは「時間外勤務の命令をしていない」としての制限にもあてはまると思いますが、時間外に職場で勤務している職員がいたら「見て見ぬふり」は通用しないということだと考えられます。

また「それは業務ではない」との制限については、実際にどんな業務内容が認められなかったのかを確認しないといけないのですが、もし正規の勤務時間内に行っている業務内容が時間外勤務では業務として認められないのはおかしな話です。

勤務時間を客観的に把握するため勤怠管理システムが導入されました。ただこれはあくまで勤務時間の把握のシステムで、時間外勤務手当の支給には、条例や規則などから、今まで通り「事前命令」と「事後確認」が必要になります。勤怠管理システムが導入されたが今まで通りの申請も必要で2度手間になっているという意見があります。時間外申請と勤怠システムは別物と考えていただき、職員個人の時間外勤務についての気づきになればよいです。

○定年引上げ制度について
定年が65歳に段階的に引きあがることになりました。病院職場では夜勤があるため60歳を超えての体力面での不安を訴える声が多く、定年引き上げの交渉時から、病院事業庁にその旨を伝えてきました。

60歳を超えて働くメリットが「ある」に約46%。「ない」に約52%となりました。収入、社会との接点、健康寿命の延長、若手への技能伝承をメリットに感じている意見が多かったです。

また、60歳を超えて働きやすい環境であるかについては、「思えない」が約31%、「思えない」が約67%と、60歳を超えて働くことに不安があることが結果からもわかります。

主に、60歳を過ぎてからの身体面での不安から働きにくいと感じる声が多く、内容としては「夜勤をしなければならぬ」「業務量が多すぎる」「体への負担が大きい」など、勤務シフトや業務量の多さなど病院職場独特の環境が背景にあるようです。また、命を預かる仕事柄、ミスを起こさないよう業務するなどの精神的な面での負担を訴える意見も多く見られました。

夜勤への不安の声は本当に多数ありました。短いサイクルで日勤と夜勤を繰り返すのではなく、1週間単位で毎日同じ時間の勤務をして一定の生活リズムにする方が心身への負担軽減につながるのではと模索している他施設もあるようです。

働き方について、各分会でアイデア等を募り意見をいただけたらと思います。

○その他
新型コロナウイルスが5類に移行したこともあり、レクの再開を望む声も複数いただきました。

自部門での困りごとが、実は他部門では既に解決済みだったという話も聞きます。

レクに参加して、同じ病院内の他部門の知り合いを作って、職場環境の改善に少しでもつながっていただければ良いなと思います。

また「年休・休暇」については、「連休がとれない」「年休を好きな時に取りたい」などの意見がありました。

○人事評価について
アンケートから、半数近くの人は、3月中旬にフィードバックを受けていますが、アンケート目立ちます。

ト配布の5月の時点で、まだ行われていない人が約28%いるようです。

昨年度と比べると、フィードバックを受けていない人は少なくなってきたようですが、がんセンターの数字が目立ちます。

○年休について
今年度は「年休は取得できていない」と回答した人が最も多く、その次に「年休を取得すると勤務者数が確保できない」を選択した人が多い結果となり、昨年と結果が逆転しています。

ただ、新型コロナによる出勤停止など通常と異なる状況下であったため、引き続き年休の取得状況については確認していく方向です。なお、7月に行った病院事業庁との交渉で「令和4年度の休暇の取得状況(下表参照)」

問1 2022年度は年休を何日取得できたか(複数可)	がん	精神	小児	本庁	計	%
5日未満	6	0	1	0	7	1.1%
5日以上～10日未満	193	18	77	6	294	45.7%
10日以上～14日未満	66	52	82	3	203	31.5%
14日以上	33	31	22	2	88	13.7%
2023年度の採用者など	28	2	15	1	46	7.1%
無回答	3	0	3	0	6	0.9%
計	329	103	200	12	644	100.0%

	がん	精神	小児	本庁	計	%
業務量が多く、年休を取得できない	61	13	33	1	108	16.8%
他のスタッフに自分の仕事を任せられない	13	3	14	1	31	4.8%
年休を取得すると勤務者数が確保できない	122	28	71	1	222	34.5%
上司が勝手に勤務表に組み入れる	45	11	36	0	92	14.3%
他のスタッフとの取得日数の関係	68	18	39	0	125	19.4%
上司が年休を認めない	13	4	2	0	19	3.0%
年休は取得できている	107	47	66	9	229	35.6%
その他	1	0	3	0	4	0.6%
無回答	26	9	18	1	54	8.4%
計	456	133	282	13	884	

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	217	70	133	9	429	66.6%
予算不足の制限	9	4	2	0	15	2.3%
36協定時間数の制限	17	1	5	0	23	3.6%
「業務に慣れるまでは勉強だ」などの制限	7	1	7	0	15	2.3%
「30分未満や始業前」などの時間的な制限	45	13	28	0	86	13.4%
「時間外が多い人は高評価しない」などで制限	10	1	5	0	16	2.5%
「上司の管理能力」などの理由で制限	3	0	2	0	5	0.8%
「命令をしていない」などの理由で制限	19	10	7	0	36	5.6%
「周りの職員も申請していない」などで制限	21	7	14	0	42	6.5%
「それは業務でない」などの理由で制限	23	7	15	0	45	7.0%
時間外勤務の申請システムによる制限	1	1	7	0	9	1.4%
時間外勤務を行っていない	7	5	9	2	23	3.6%
無回答	11	3	5	1	20	3.1%
計	390	123	239	12	764	

問1 60歳を超えて働くメリット	がん	精神	小児	本庁	計	%
ある	153	49	91	6	299	46.4%
ない	171	52	105	6	334	51.9%
無回答	5	2	4	0	11	1.7%
計	329	103	200	12	644	100.0%

	がん	精神	小児	本庁	計	%
思える	86	51	52	8	197	30.6%
思えない	235	50	144	4	433	67.2%
無回答	8	2	4	0	14	2.2%
計	329	103	200	12	644	100.0%

「制限なし」が約67%となり、半数以上の方が時間外勤務の申請に制限が無いと回答しています。しかし制限があったとの回答には、「30分未満や始業前」の申請制限がまだあり、また「それは業務でない」として時間外勤務の申請が認められなかったなどが目立ちます。


「始業前」の時間外勤務については、2021年の病院事業庁との話し合いから「看護師が行う患者の情報収集は、通常の勤務時間内に行うマニュアルが

ある。看護部の労務担当の会議で確認をした。勤務時間にできないところは、職場で話をし、小児のオペ室は早出対応、がんは始業時間から行って業務に間に合うなどと確認している。また、勤務時間の変更もしてほしい。」と確認しています。

しかし、「病院組合ニュース146号(組合ホームページにバックナンバー掲載しています)」にあるとおり、

令和4年度 年次休暇等の取得状況

区分	年次休暇平均取得日数	5日未満の取得者数
本庁	13.2	0
がんセンター	11.7	2
精神医療センター	15.1	2
小児センター	13.3	4



WOMAN EXPO 2023 part.3

「中野信子さんと考える京都人に学ぶエリガントな毒の吐き方」では、嫌だな、困ったなと思ってもうまく言えなかった、言い方で失敗して相手を怒らせてしまったときに京都のコミュニケーションに学ぶ必要があるのではと、上手な対応方法についていくつかの事例をもとにわかりやすい話が聞けました。京都の方の相手への嫌味なく気づかせるという昔からのコミュニケーション技法は非常に興味深いものがありました。今回セミナーに参加し、主にキャリアとコミュニケーションについて多く学ぶことができました。今後活かしていきたいと感じました。(参加者 Eさん)

ウーマンエキスポ2023のレポート報告は、以上5名の方から難しかったかな?

洪谷ヒカリエで開催された「ウーマンエキスポ2023」で2つのセミナーを受講してきました。

「リーダーに学ぶ!自分らしく働くキャリアの築き方」では、最前線で活躍しているリーダーたちの、ぶれない「自分軸」はいかにして作られたのか、それぞれのキャリアストーリーや仕事観、仕事術やプライベートとのマネジメントなどについて学べる機会が多かったです。