

県立病院ではたらく仲間をつなぐ

2023. 11. 15

# 病院組合ニュース

No.163

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

## 地方公務員の育児休業等に関する法律の高い壁 育児部分休業の小学校3年までの延長かなわず

病院事業庁職員の給料や勤務などは知事部局と同様の扱いとなっているため(今の経営状況でもそのおかげで給与助かっている)、総合要求は愛知県職と一緒に取り組んでい

ねてきました。回答にある「地方公務員の育児休業等に関する法律」の第1条には、「子を養育する職員は、子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もって職員の福祉を増進する」とも、地方公共団体の行政の円滑な運営に資することを目的とする」と有りますが、第19条第1項には「当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため一日の勤務時間の一部について勤務しないことを承認することができ」と明記されています。この法律を越えた制度を設けると国から指摘されるという事です。また病院独自の制度も求めましたが、難しいとのことでした。

10月26日、病院事業庁から「2023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。

## 組合事務所の移転が予定されています！

来年の2月頃に、組合事務所の移転が予定されています。現在の病院組合の事務所は、愛知県職と一緒に「名古屋市中区三の丸三丁目2番1号」の愛知県東大手庁舎4階に愛知県職員組合連合会として事務所を構えています。東大手庁舎を組合事務所として使用できるのが来年の3月までとなっています。病院組合規約の所在地に「番地」まで明記されているため規約の変更が必要となり、①11月29日の定期大会で規約変更の発議と可決、②12月に組合員全員による直接無記名投票と過半数の同意、③規約変更の流れとなります。定期大会で規約改正が可決されれば、10年ぶりの全員投票です。組合員の皆さま、ご協力をお願いいたします。

愛知県病院事業庁職員組合規約(抜粋)  
第1章 総則  
第1条 この組合は、愛知県病院事業庁職員組合(以下「組合」という)といい、事務所を名古屋市中区三の丸三丁目2番1号愛知県東大手庁舎内に置く。  
2 組合は愛知県職員組合連合会(以下「県職連合」という)に加入する。  
第2節 大会  
(権限)  
第16条 大会は、次の事項をきめる。  
(3) 規約の変更の発議  
第9章 全員投票  
(全員投票)  
第46条 次の事項は、組合員全員による直接無記名投票で、組合員総数の過半数の同意により決定する。  
(1) 規約の変更

## 病院組合ナゾトキ交流会を開催しました！

10月28日(土)病院組合交流会「地下迷路に眠る謎?2023」に組合員が参加しました。名古屋市交通局が過去3回開催している大人気ナゾトキイベントで、今回は待望の新作!!! 組合では2月と3月にリバイバルのナゾトキを開催しましたが、今回は前回とはまた違う場所をめぐるナゾトキ旅となりました。朝から夕方までナゾを解きながら、名古屋の街を知る良い機会となりました。最後に組合オリジナルのナゾを参加者の皆さんに出題しました。みなさんこのナゾトキで頭が柔らかくなったのか、全員正解でした!



地上に出ると何があるんだろう...

謎解きしつつ、いつもなら行かないところを散策できて楽しかったです。前回の参加でしたが、前回は名古屋の古くて懐かしい街並み、今回は名古屋の新しい場所も知ることができました。謎解きはサクサク解けるところと、考え込まないといけないところのバランスがちょうど良く、行く先々で見かけたカフェに入って休憩しながら甘味を食べて謎解きして...とできました。消費カロリーと摂取カロリーはプラマイゼロです。(がんセンターの組合員さん)



ナゾトキがんばるぞー!!

毎回ほぼ一人でやっていたので、誰かと一緒にやるのは違う楽しみがあり、職場の人と一緒にやるというのもまた違う楽しみがあったので、それもよかったと思います。(精神医療センターの組合員さん)

どんなナゾがあるかな?



スターボックスの券が1500円分も付いていたのでたっぷりお腹を満たすことができて良い時間を過ごせました!(がんセンターの組合員さん)

ナゾトキの途中で出会ったお店のキャラメルプリンを食べました。キャラメル専門店なのでキャラメルがとても美味しく、ほろ苦さが癖になりそうです!



組合の目印!

2023年10月26日

### 「賃金・権利・福利厚生・安全衛生等「2023 総合要求」に関する要求書」への回答(抜粋)

要 求	回 答
<b>II 権利関係</b> 1 育児に関する制度について 育児に関する制度について、次のとおりとすること。 (1) 育児時間の対象を「1歳6か月に達する前までの子」を「3歳に達する前までの子」に拡大すること。 (2) 部分休業、育児短時間の対象を「小学校就学の始期に達するまで」を「小学校3年生まで」に拡大すること。 (3) 子の看護休暇について ① 「満12歳に達する日以後の3月31日まで」を「満15歳に達する日以後の3月31日まで」に拡大すること。 ② 養育する子が3人以上の場合は人数によって、取得日数を増やすこと。 ③ 感染症等で臨時休校になった場合を取得要件に加えること。	<b>II</b> 1 知事部局と同様に取り扱っていきたい。 (参考) 知事部局の取扱い (1) 「育児時間」については、国が、生後1年まで(1日2回各30分)のところ、本県は、生後1年6月まで(1日2回各1時間)で、すでに国を上回る制度となっており、これ以上の年齢要件の拡大は考えていない。 (2) 「部分休業」及び「育児短時間勤務」については、「地方公務員の育児休業等に関する法律」において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に認められているものであり、本県独自の措置として対象となる子の年齢要件を拡大することは難しい。 (3) ①及び② 「子の看護休暇」については、国が、小学校就学前までのところ、本県は、中学校就学の始期に達するまでであり、すでに国を上回る制度となっている。また、取得日数については国と同様の日数となっており、従来、国との均衡を踏まえ、適宜見直しを行っているところであるため、これ以上の日数の見直しは考えていない。 ③ 感染症予防のための臨時休校を取得要件に加えることについては、国において、子の看護休暇の取得事由の見直しが検討されているところである。今後の国等の動向を注視し、国が所要の措置を講じた場合には、本県においても同様の措置を講じていきたい。

看護師が準夜勤時などに使用する看護タクトシの補助については、過去に増額の実績が有ると言うことで、前向きな回答が出ています。

男性職員の育休取得が推進されています。男性の育休は短期間の場合も多く、育休となればその職員は定数外となるため代替職員

補充が可能となります。短期間の雇用では募集をかけても人が集まりません。また、未就学児の育児を行う職員が多い職場では、深

夜勤務の制限などにより、業務が回らなくなり、業務が考えられなくなる状況も考えられます。病院事業庁もその事は把握しており、いろいろな観点から判断する

とのことでした。また、有資格者の定数増については、病院事業庁から人事課や財政課に要求しているが、

間外勤務になるかを質問してあります。

(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。	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。 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。
(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。	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。
(4) 夏季休暇の取得が推進されるような環境整備に努めること。	取得が促進されるような取組を推進していきたい。
(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。	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。
(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。	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。
<b>5 その他の要求</b> (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。	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。
(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。	必要に応じて行っていきたい。
(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。	必要に応じて検討していきたい。
(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。	現状どおりとしたい。
(5) 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。	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。
(6) 新型コロナウイルスなどに対して職場における職員の安全及び健康を確保すること。	職員の安全と健康を守るため、引き続き、必要物品の確保等に努めていく。
(7) がんセンターの建物・設備を今後どのようにしていくのか、管理者から職員に対して現状と今後について説明を行うとともに建て替えや改修の計画について、組合員に情報提供すること。	必要に応じて行っていきたい。

でない」と定数増が認められないとのこと。なお、育休の代替職員に派遣会社からの人を入れることについては、病院事業庁から「手段の一つで、予算があれば病院で契約事務をしてもらう」と確認してあります。  
時間外勤務縮減のため、院内研修や会議などを勤務時間内に行うよう求めています。eラーニング等で行う感染症の研修も増えています。勤務時間外に研修などを行わないようにeラーニング等で行っているのに、勤務時間内には視聴できないから結局時間外に視聴している実態があります。職員に必須の研修で、病院から視聴を義務付けられるもので、でも勤務時間内に視聴できないときは時間外勤務になるかを質問してあります。

# 令和6年度当初予算計画に関する統一要求回答 看護師の夜勤時のタグシーの補助額増は検討へ！

要求内容	回答
<b>I 統一要求</b> <b>1 人員・組織・機構に関する要求</b> (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、環境を整えること。	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) 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。
<b>2 賃金・手当に関する要求</b> (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) 保育士に対して、賃上げを行うこと。	現状どおりとしたい。
(3) 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。
(4) タクシー代が値上がりしているため、夜勤時に使用するタクシーチケットの補助額を増やすこと。	今後、対応を検討していきたい。
(5) 愛知県精神科救急情報センターにおける22時から5時の勤務時の精神保健福祉士に深夜特殊業務手当を支給すること。	現状どおりとしたい。
(6) 催奇形性を有する薬剤などを調剤する際の特殊勤務手当（危険物取扱手当、日額270円）を小児センター薬剤部にも支給すること。	現状どおりとしたい。
<b>3 昇任・人事評価制度に関する要求</b> (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。
<b>4 時間外勤務、休暇の取得に関する要求</b> (1) 院内研修・会議については、勤務時間内にあること。	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。

11月9日、病院事業庁交渉から、令和6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。

手当関係の要求については、現場で働く組合員からの強い要望もあり、昨年に引き続きの要求や新たな要求

など、内容を整理して、所属とも共通の認識を持つて交渉しました。精神の深夜特殊業務手当や小児の薬剤師の危

険物取扱手当については、必要な手当とすることで病院からも要求が出ていましたが、特殊勤務手当の要件であ

る「著しく危険、不快、不健康に当たらない、また知事部局の類似の業務と比較してこの結果となりました。」