

県立病院ではたらく仲間をつなぐ

2024. 8. 22

No.176

病院組合ニュース

愛知県病院事業庁職員組合
〒453-0016 名古屋市中村区竹橋町36番31号
電話(052)212-8031 FAX(フリアクセス)0120-930-340
メールアドレス byoin@aichikenshoku.gr.jp
発行責任者 亀井 祐介

職場要求アンケート集計結果

新しい働き方への 環境整備を!!!

| <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 | 76 | 7 | 22 | 3 | 108 | 20.1% |
| 院内の委員会 | 14 | 7 | 8 | 0 | 29 | 5.4% |
| 子育て(院内保育所設置など) | 11 | 7 | 4 | 0 | 22 | 4.1% |
| 自己啓発(研修など) | 4 | 2 | 6 | 0 | 12 | 2.2% |
| 安全衛生(メンタルヘルス等) | 4 | 3 | 3 | 0 | 10 | 1.9% |
| 人事評価制度 | 14 | 9 | 8 | 0 | 31 | 5.8% |
| 人間関係(ハラスメント等) | 12 | 9 | 12 | 0 | 33 | 6.1% |
| 勤務体制(三交替制・二交替制など) | 1 | 18 | 13 | 0 | 32 | 5.9% |
| 育児・介護短時間勤務に伴う他職員への負担 | 23 | 8 | 17 | 0 | 48 | 8.9% |
| 権利(年休・特別休暇) | 26 | 10 | 26 | 0 | 62 | 11.5% |
| 諸手当(特殊勤務手当等) | 19 | 1 | 10 | 0 | 30 | 5.6% |
| 病院の将来像の説明 | 7 | 5 | 7 | 2 | 21 | 3.9% |
| 困っている事はない | 27 | 7 | 20 | 4 | 58 | 10.8% |
| その他 | 11 | 12 | 12 | 1 | 36 | 6.7% |
| 無回答 | 4 | 1 | 1 | 0 | 6 | 1.1% |
| 計 | 253 | 106 | 169 | 10 | 538 | 100.0% |

| <3 2023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 | 74 | 95 | 56 | 8 | 233 | 43.3% |
| ② 4月以降に行われた | 68 | 5 | 66 | 0 | 139 | 25.8% |
| ③ まだ行われていない | 86 | 1 | 31 | 0 | 118 | 21.9% |
| ④ 2024年度の採用者など | 22 | 3 | 15 | 2 | 42 | 7.8% |
| 無回答 | 3 | 2 | 1 | 0 | 6 | 1.1% |
| 計 | 253 | 106 | 169 | 10 | 538 | 100.0% |

| <4 安全な医療の提供などについて> | | | | | | |
|---------------------|-----|-----|-----|----|-----|--------|
| 問1 1年間にインシデントなどのミスは | がん | 精神 | 小児 | 本庁 | 計 | % |
| ① ある | 31 | 4 | 31 | 0 | 66 | 12.3% |
| ② ない | 216 | 101 | 133 | 10 | 460 | 85.5% |
| ③ 2024年度の採用者などが、すでに | 3 | 1 | 4 | 0 | 8 | 1.5% |
| 無回答 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 0.7% |
| 計 | 253 | 106 | 169 | 10 | 538 | 100.0% |

| 問2 1年間でのミスの原因は(複数可) | | | | | | |
|---------------------|-----|-----|-----|----|-------|-------|
| | がん | 精神 | 小児 | 本庁 | 計 | % |
| ① 人手不足による現場の忙しさ | 152 | 49 | 93 | 4 | 298 | 55.4% |
| ② 本人の知識や技術不足 | 86 | 25 | 71 | 4 | 186 | 34.6% |
| ③ 職場内のコミュニケーション不足 | 81 | 46 | 75 | 3 | 205 | 38.1% |
| ④ 体力の衰え | 20 | 5 | 9 | 0 | 34 | 6.3% |
| ⑤ 長時間労働による疲労の蓄積 | 60 | 7 | 26 | 2 | 95 | 17.7% |
| ⑥ 多岐にわたる業務の煩雑さ | 105 | 36 | 70 | 1 | 212 | 39.4% |
| ⑦ 類似性のある医薬品の存在 | 13 | 1 | 5 | 0 | 19 | 3.5% |
| ⑧ 他の職員のモラルの欠如 | 13 | 9 | 8 | 1 | 31 | 5.8% |
| ⑨ 機器やシステムの不備 | 22 | 12 | 26 | 1 | 61 | 11.3% |
| ⑩ 仕事と私生活の切り替え不足 | 3 | 4 | 3 | 0 | 10 | 1.9% |
| 無回答 | 8 | 5 | 3 | 0 | 16 | 3.0% |
| 計 | 563 | 199 | 389 | 16 | 1,167 | |

| <5 年休について> | | | | | | |
|-------------------|-----|-----|-----|----|-----|--------|
| 問1 2023年度は年休を何日取得 | がん | 精神 | 小児 | 本庁 | 計 | % |
| 5日未満 | 4 | 0 | 1 | 0 | 5 | 0.9% |
| 5日以上～10日未満 | 117 | 15 | 47 | 1 | 180 | 33.5% |
| 10日以上～14日未満 | 63 | 51 | 56 | 3 | 173 | 32.2% |
| 14日以上 | 45 | 36 | 51 | 4 | 136 | 25.3% |
| 2024年度の採用者など | 22 | 3 | 14 | 2 | 41 | 7.6% |
| 無回答 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0.6% |
| 計 | 253 | 106 | 169 | 10 | 538 | 100.0% |

6月に行いました「2024 職場要求個人アンケート」は、組合員1024人に配布し538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、今後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」の改善を求める回答が約20%と一番多かったのですが、昨年より割合は4%ほど減っています。

しかし、未だに新人が時間外勤務をしても手当を支給されないとの声もあります。確かに昔は「新人の間は勉強期間だ」といつの間にか認められなかった場合もありました。

ただ、自身が新人の時に受けた教育が今も正しいとは限りません。下手をすると「エイジハラスメント」や「セカンドハラスメント」となる場合もあります。また、業務量の偏りを指摘する声もあります。自分の部署の業務改善が他部署において業務の負担増を生んでいる場合もあり、多角的な視野を持つことが必要と考えます。

○安全な医療提供
約半数が「人員不足による忙しさ」からミスがあったとし、「多岐にわたる業務」「コミュニケーション不足」が起因するミスがあったと多くの方が回答しています。人員増については組合も頑張っていますが、予算を伴うために即時の対応は難しいです。

| 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 | 48 | 11 | 19 | 2 | 80 | 14.9% |
| 他のスタッフに自分の仕事を任せられない | 14 | 8 | 12 | 1 | 35 | 6.5% |
| 年休を取得すると勤務者が確保できない | 87 | 22 | 51 | 0 | 160 | 29.7% |
| 上司が勝手に勤務表に組み入れる | 26 | 9 | 31 | 0 | 66 | 12.3% |
| 他のスタッフとの取得日数の関係 | 55 | 13 | 30 | 0 | 98 | 18.2% |
| 上司が年休を認めない | 4 | 3 | 3 | 0 | 10 | 1.9% |
| 年休は取得できている | 83 | 48 | 75 | 8 | 214 | 39.8% |
| その他 | 17 | 8 | 7 | 0 | 32 | 5.9% |
| 無回答 | 19 | 7 | 9 | 0 | 35 | 6.5% |
| 計 | 353 | 129 | 237 | 11 | 730 | |

<6 定年引上げ制度について>

| 問1 60歳を超えても働きやすい職場? | がん | 精神 | 小児 | 本庁 | 計 | % |
|---------------------|-----|-----|-----|----|-----|--------|
| 思える | 74 | 45 | 44 | 7 | 170 | 31.6% |
| 思えない | 174 | 61 | 123 | 3 | 361 | 67.1% |
| 無回答 | 5 | 0 | 2 | 0 | 7 | 1.3% |
| 計 | 253 | 106 | 169 | 10 | 538 | 100.0% |

<7 仕事のやりがいについて>

| 問1 仕事へのやりがいは | がん | 精神 | 小児 | 本庁 | 計 | % |
|--------------|-----|-----|-----|----|-----|--------|
| ①強く感じている | 48 | 16 | 40 | 0 | 104 | 19.3% |
| ②少し感じている | 159 | 72 | 105 | 8 | 344 | 63.9% |
| ③全く感じない | 22 | 11 | 14 | 1 | 48 | 8.9% |
| ④わからない | 22 | 7 | 9 | 1 | 39 | 7.2% |
| 無回答 | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0.6% |
| 計 | 253 | 106 | 169 | 10 | 538 | 100.0% |

| 問2 1年間に辞めたいと思ったことは | がん | 精神 | 小児 | 本庁 | 計 | % |
|--------------------|-----|-----|-----|----|-----|--------|
| ①いつも辞めたいと思った | 49 | 10 | 23 | 1 | 83 | 15.4% |
| ②ときどき辞めたいと思った | 119 | 52 | 99 | 2 | 272 | 50.6% |
| ③辞めたいと思わなかった | 63 | 37 | 37 | 5 | 142 | 26.4% |
| ④わからない | 19 | 7 | 10 | 2 | 38 | 7.1% |
| 無回答 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0.6% |
| 計 | 253 | 106 | 169 | 10 | 538 | 100.0% |

| 問3 辞めたいと思った1番の理由は(問2で①②の回答者のみ) | がん | 精神 | 小児 | 本庁 | 計 | % |
|--------------------------------|-----|----|-----|----|-----|--------|
| ①勤務内容と給与のバランスが取れていない | 43 | 4 | 24 | 0 | 71 | 20.0% |
| ②職場の人間関係が良くない | 21 | 14 | 22 | 1 | 58 | 16.3% |
| ③自分の望む業務ではなかった | 10 | 12 | 8 | 1 | 31 | 8.7% |
| ④能力的に業務についていけない | 18 | 3 | 9 | 1 | 31 | 8.7% |
| ⑤体力的に業務に耐えられない | 17 | 5 | 18 | 0 | 40 | 11.3% |
| ⑥自分の時間が作れない | 26 | 7 | 16 | 0 | 49 | 13.8% |
| ⑦より良い条件の転職先があった | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% |
| ⑧スキルアップのための勉強がしたい | 3 | 3 | 2 | 0 | 8 | 2.3% |
| ⑨この選択肢内に該当する理由はない | 30 | 13 | 21 | 0 | 64 | 18.0% |
| 無回答 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 0.8% |
| 計 | 168 | 62 | 122 | 3 | 355 | 100.0% |

しかし、業務改善などをを行い環境を整備することはすぐに取り組むことが可能です。その際には、「部分最適(※組織の一部や個人にとつて最適な状態を優先する)」ではなく「全体最適(※組織全体を最適な状態)として進めることが組織全体として高いパフォーマンスを発揮すると言われています。全体最適

化には部門間で協力し合う体制・文化を作り、生産性の向上や連携不足によるミスの減少のメリットが見込まれています。全体最適は、他部門に及ぶため、分会委員会だけでなく所属と話し合う必要があります。

○定年引上げ制度
夜勤や当直がある職種であることや体力を必要とする職種である

こと、また事務職員以外は勤務先が限られるために役職定年者が一スタッフとして勤務することに對してのやりづらさなどの意見が目立ちました。

○仕事のやりがい
回答者の8割以上が仕事にやりがいを感じています。しかし、約6割は仕事を辞めたいと思っている実態が明らかになりました。

表からはわかりませんが、辞めたいと思つたことについて、年齢による傾向は見られませんでした。

辞めたい理由については、「給与のバランス」としているのは若年層ほど割合が多くなり、「自分の時間」は30代と40代で割合が高く、また40代では「人間関係」について他の年代より多い傾向です。

型は多様である」「リーダー像はひとつだけ

「リーダーシップの型は多様である」「リーダー像はひとつだけではない」「一人ひとりのやりたいことをサポートしながら全体として目指す方向に力が発揮できるようなリーダーシップ」「自分なりのリーダーシップの型を決める」「画一的なリーダー像に縛られる必要はない」といった内容がとて印象的で、リーダーを行っていき様々な経験や失敗を繰り返してリーダーとして成長し、自己のキャリアアップにもつながっていくことを学びました。



キャリア形成において、自分がやりたいことを後悔なくやってみる、テーマを見つけて継続して続けていくことが自分らしいキャリアを築くことにつながるといった話もあり、自分にも何かないか探してみようと思えました。(参加者Eさん)



WOMAN EXPO 2024 part3

2024年6月8日、渋谷ヒカリエにて、「WOMAN EXPO 2024」が開催されました。そのレポートpart3をお届けします。

去年に引き続き「リーダーに学ぶ、自分らしく働く、キャリアの築き方」のセミナーを受