

県立病院ではたらく仲間をつなぐ

2024. 11. 15

No.180

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(フリアケス)0120-930-340
メールアドレス byoin@aichikenshoku.gr.jp
発行責任者 亀井祐介

令和7年度当初予算計画に関する要求「統一要求」の回答出される!!!!

11月11日アイリス愛知において、病院事業庁交渉を行い、令和7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。

| 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。 |
| 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) 催奇形性を有する薬剤などを調剤する際の特務手当（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。 | 別途、回答することとしたい。 |
| (3) 特定行為研修修生の看護師の特定行為に対して、資格手当として月額5千円を支給すること。 | 現状どおりとしたい。 |
| 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。 |

手当関係の要求に対する回答説明では、「まず、職場（病院）からの要求がされていないものを本庁で要求にこたえることはできない」とありました。

手術室看護師の危険手当と特定行為研修修生の資格手当については、職場からの要求が出ていないとのことですが、所属長交渉ののち

しているので、所属からの要求が無いが重要な認識としていない要求という流れになると考えます。

次は職員の給料等にめられなければならぬ。地方公務員法の第24条第2項に「職員の給与は、（略）：国及び他の地方公共団体の職員：（略）：を考慮して定

| | |
|--|---|
| <p>4 時間外勤務、休暇の取得に関する要求</p> <p>(1) 院内研修・会議については、勤務時間内にすること。</p> | <p>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。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>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。</p> <p>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。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>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。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>取得が促進されるような取組を推進していきたい。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>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。</p> |
| <p>(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。</p> <p>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。</p> | <p>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。</p> |
| <p>5 その他の要求</p> | |
| <p>(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。</p> | <p>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。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>必要に応じて行っていきたい。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>必要に応じて検討していきたい。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>現状どおりとしたい。</p> |
| <p>(5) 新がんセンターについては、情報提供を随時行うとともに、職員からの意見や要望を反映させるよう調整すること。</p> | <p>必要に応じて行っていきたい。</p> |
| <p>(6) 役職定年者の降任後の配置ポストと職務内容の決定は適切に行うこと。</p> | <p>管理監督職勤務上限年齢制の適切な運用に努めていきたい。</p> |
| <p>(7) 実質的に恒常的に班長業務を行う主査級及び課長補佐級の職員に対しては役割を明確にすること。</p> | <p>人事評価制度の役割明示等の仕組みも活用し、適切に対応していきたい。</p> |

「い」とあります。所属から要求があっても、国や他県の状況次第となり、資格手当はハードルが高そうです。さらに手術室看護師の危険手当は、針刺しなど陰手当は、

所属のリスクは手術室限定でなく病棟でもあり、そういったことを考慮して医療職料表(三)が適用されているとのこと。なお、小児センターの薬剤師の手

センターの薬剤師の手当については、職場から当については職場からの要求があり、回答にもう少し時間がかかりそうです。

人事評価で面談等がしっかりとされているか、病院事業庁はどのよう

でも確認を行っている

対応しているかを確認したところ、まず通知を出して、各病院の人事担当者から確認をして、また、各部門の責任者が集まる会議を開催し、各部署の責任者が集まる会議の目的が「医師・看護師

とありました。

院内保育所については、他職種へ対象を広げるとその職種も定着が図れると組合はから伝えましたが、整備の

一病院組合の開局時間変更一

12月2日(月)から病院組合本部の開局時間が以下の通りとなり、電話も開局時間外は時間外アナウンスが流れます。宜しくお願いします。

【現行】平日 8:45~18:00



【変更後】平日 8:45~17:30



の確保・定着対策」が大前提であるため対象を広げると運営費もかかるとのことでした。

新がんセンターについては、今は新がんセンター整備の業務が知事部局で進められているため、病院事業庁で調整を行うのが難しいが、組合から「職員の意見等を反映させてほしい」との声があることを知事部局に伝えていきたいとのこと。