

7月5日 保健協総会報告

保健協で人員・職場要求を上げていこう

去る7月5日、保健協は総会を開き、8分会11人（対面6人、WEB5人）で活発な議論を行いました。話題は、人員不足、超勤問題、土日の勤務体制など多岐にわたりました。長年要求してきた新車の防疫車が全保健所に入った成果も確認しました。若い職員にも呼び掛けて組合員を増やし、組合の力を付けていこうと決意を新たにしました。4度目の緊急事態宣言の発令で、2021保健協の人員・職場要求に向けた職場総対話を実施することも困難な分会があるかもしれない。分会内のコミュニケーションや職場間での情報共有に努め、要求実現に向け、あきらめず、保健協で支えあっていこう。

〈総対話の状況※7月初め〉

防疫車が入って良かった

100時間近くの超勤も

【芦屋】会計年度任用職員（看護師）が3月に退職し、欠員が続いている。

【宝塚】総対話は未定。

・4月末で保健師が退職した。新型コロナと難病申請業務対応に派遣会社の社員がきている。

・久しぶりに健福の食品薬務衛生課に異動した印象として、人が更に減ったように感じる。薬務・生活衛生担当は複数対応が基本だができないことがある。担当3人だと1人休暇を取ると事務所での対応に1人残り、1人で監視や実地調査に対応することもある。

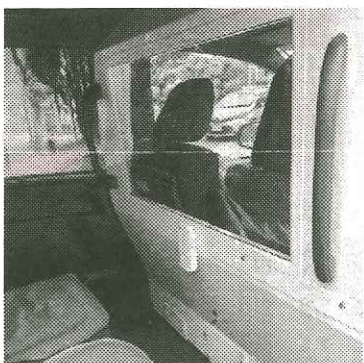
【本部】今年6月に改正された食品衛生法が施行され、食品担当は混乱が続いている。何か業務縮減が必要。

【福崎】7月15日に総対話予定。

・3つの島でワンフロア。風通しは良い。改修工事して、防疫車も入って良くなった。組合員が増えて欲しい。



6月末、全12保健所に新車の防疫車が入った



運転席背面、安全対策された仕切り板。マイクで会話でき様子も観察できる

【龍野】6月25日に総対話。

・4月は100時間近い超勤。連休も半分は出勤。自分（放射線技師）は医務も担当しているが、ほとんどできていない状態。

・医療技術職の採用の仕方に関係がある。病院採用だけでなく行政にも計画的に新規採用を配属して欲しい。新任者に保健所職場を経験して欲しい技術職が増えれば、本人も周りも大変である。

・人材育成が課題。新任が多く、教える間がない。コロナ禍で入った新人が可哀そうである。昨年10月採用の新人は4月になっても「起案」もわからない状態だった。

【豊岡】6月25日に総対話。

・病院から異動して来た人は組合加入していない。組合員の減少が課題。超勤手当の問題。コロナ対応して、時間外の通常業務が上げにくかった。分会で話し合った。4、5月の超勤を副所長に申し入れ、申請できるようにになった。昨年度の分は申請難しいと回答あり、保留とした。超勤があっても「削減」と言われて付けにくかった。「おかしいので、付けていこう」となった。（結果、昨年度分の超勤申請できることになった）

・人員要求…保健師、獣医師、検査技師、各1人増員を望む。

【本部】超勤は災害時であろうが通常業務であろうが、申請できるもの。日中にコロナ関連業務をして手元の業務が時間外に及んだとして、他の職場では「災害時」に含めて申請している。他の職場では当たり前のことが情報共有できていなかった。

管理職の認識間違いとコロナ禍により、コロナ以外の時間外業務を申請しづらい雰囲気の中で申請できなかった分を、遡って申請するだけのこと。昨年も申請し、払わせるのは当然である。

【丹波】総対話は3回に分けて実施。

・人員配置・超勤…2課の管理監督職

4人中3人（中途退職含む）異動し大変だった。100時間以上の超勤。

・地域保健課30時間再任用の所に正規、衛生課も経験者が入り増員2名。健康管理課は今も落ち着いている。所長も変わったので方針ややり方が変わって、戸惑いがあった。

【洲本】総対話の計画未定。

・去年、衛生課はコロナ応援の実績はなかった。今年も健康管理課の中で回している状況。

・旅館申請、年間40件。淡路の再開発で申請増え、衛生課1人増で何とか回している。

・人員要求…食品の担当職員3人を、できればもう1人増員でバックアップして欲しい。3市を3人で回している。

【本部】民泊の申請でトラブルになった事案もあり。公賠責に加入してもらえないように、職場で広めてもらいたい。

【動物愛護C】総対話は未定。

・獣医師の産休、育休代替は決定。

〈土日の勤務体制について〉

代休対応、待機もあり

【丹波】他の保健所の土日の勤務体制について状況を聞きたい。待機4名、拘束期間がある。

【宝塚】管理監督職は担当に拘わらず順番に土日出勤。感染チームは当番で出勤しているようだ。4、5月は週末（木金曜）に土日の出勤可能な職員を調整して勤務。

【龍野】4人で1人ずつ出勤、代休対応。他の人は待機。連休明けは半分以上でいた。

【芦屋】1課なので、課長補佐と専門員は土日どちらかの出勤。他に保健師1人は出る。栄養士2人、技師2人、事務1人については、土曜は出勤、日曜は、オンコールで回しているので実質月1回程度の出勤。

裏面に続く…

続き

【豊岡】4、5月はほとんど管理監督で回せる。健康管理課1人当番もあったが、待機は1、2か月に1回はあたる。

〈保健協体制の課題〉

新任へ組合加入の呼びかけを

若手はハラスメントに関心あり

【丹波】新人への加入勧誘状況は。課題を共有する必要がある。

【龍野】保健対人部門の組合員は3人のみ。組合員の減少問題。

【豊岡】今回の超勤問題で考えたことは、皆でつけ易くする環境づくりが必要。若い人の為に声を上げていこうと。チームで対応していくもの。

【福崎】職員は、給料表の見方や手当てについてもっと知る必要がある。昨年、手当が増えたことも組合の力が関係している。手当てと言うと、県税事務所から保健所に異動して給料は激減した。もっと職場内に組合の働きを知らせていく必要がある。分会長になって、組合ニュースなどは必ず分会掲示板に掲示することになっている。

【本部】昨年度は、コロナ関連業務の関係で保健協職場は当局との協議が多かった。その都度、協議結果を各分会長あてに「事務連絡」として送信したが、より多くの組合員や未加入者の目にも触れやすい「保健協ニュース」は1回しか発行できなかったことを反省。職場では、隣の席の先輩組合員が、自信を持って未加入者に組合の役割を説明できない現状がある。学習と職場での分会活動の見える化が大切で、組合活動の両輪だと考える。

【会長】かつて西播では加入率100パーセントだった。行革で職場が減り、東に異動する人ができて「組合は何もしてくれなかった」と言って組合を辞めて帰ってくる。分会で困った時に組合で関わって、困った人を助けることが出来る。組織力が問われている。

【洲本】去年まで県庁勤務。2年前、健康福祉部分会での総対話があった。ハラスメント対応の話で関心が高かった。横のつながりはスマホでつながっている。上の人に対して言うのが出来ない。若い世代へは、組合費はハラスメントに対する保険料だと思えば、イメージしやすいメリット。お金の面では給料が上がるのはみんな一緒なので、組合費払う不公平感はある。

保健所職員協議会（保健協）

【新役員紹介】

会長 山下勝也 龍野健康福祉
副会長 芝健司 丹波 "
副会長 川崎由岐子 丹波 "
事務局長 中嶋瑞穂 宝塚 "
事務局次長 須澤清香 但馬食肉衛生

〈今後に向けて〉

燃え尽きないようにゆったりと

仲間や共と無駄なおしゃべりも

保健協総会を開催した7月上旬は、第5波の予兆があるものの、上記報告の通り、まだコロナ患者発生状況が緊迫している状況ではなかった。8月中旬の今、県全体で患者発生は急増し、土日対応など、緊急体制が組まれてきているが、職場からは、人員不足と通常業務対応で「もう限界」という声が上がっている。事務所では、欠員に対して募集をかけても応募がないという地域全体での人手不足状態が続いている。

再び、8月20日から緊急事態宣言が出ることとなった。保健福祉・医療現場で働く私たちの健康と生活が守られなければ、コロナ収束への道筋は一層不透明だと思える。

ある専門誌に精神科医が寄せた「保健師のための」そして保健師に期待する10か条」というのがあった。一部を紹介する。

「第一条 長い闘いになるのでゆったりと構えよう。英雄的献身さよりも、長く続く方が、価値が高い。体調不良、疲労、子供の不調時には休む。それは、感染しないことよりも大切である。燃え尽きては元も子もない。」

第二条 仲間、同僚、協働者とりもたずにはない短いお喋りを。仲間や友との無駄なお喋りを欠かすと凹状態や軽うつ状態に陥ってしまう。意識的に「言葉かけ」というグルーミングを多用しよう」

困り事や疑問は個人で抱え込まないことが大切。共通の課題である可能性が高い。引き続き、現場の実態を、保健協事務局や本部に寄せていただきたい。

10月の健康福祉部申し入れに向けて、現場の声を上げていこう！