

業務量に見合った新年度の人員配置を要請

交渉見直しは、労使の信頼関係を考慮した対応求める

人員・職場要求交渉を12月15日、職員会館で実施した。当局は、人員について、病院事業の厳しさを理由に、「全ての要求に応えることは困難」としたため、分会代表から現場の実情等を訴え、業務量に見合った人員配置を要請した。その他、会計年度任用職員の処遇改善、病

院現場の特性を考慮した定年延長の制度設計についても要請するとともに、宿日直の勤務化、看護職の超勤記載制限、事務職の超勤縮減に向けたシステム導入等の確認を行った。交渉見直しについては、労使の信頼関係を踏まえた対応を要請し、交渉に区切りをつけた。

21人員・職場要求交渉

1. 人員体制
組）適正配置と言うが、本場に現場のことを思っているのか。

当）病院事業における人員体制は、新年度予算の措置状況をはじめ、業務の状況、診療機能の見直しなどを総合的に勘案し、検討していくこととなる。

しかし、病院事業を取り巻く状況が極めて厳しい中、県立病院がその使命と役割を果たしていくためには、持続可能な経営基盤を確立することが不可欠であり、そのためには、医療の安全性の確保、医療サービスの水準低下を来さないということに留意しながら、常に効率的な体制を検証していく必要があると考えている。

そうした考えのもとで、今後、新年度の執行体制について、検討を進めて行く中で、皆

さん方から頂いた意見も参考にしながら、各病院とも十分協議し、業務に支障が生じることのないよう、また高度化・専門化に対応できるよう、適正配置に努めていきたいと考えている。

2. 医療技術職の定数回復

組）削減された定数の回復を求める。

当）行革期間中においても、配置の適正化を進める一方で、診療機能の高度化や診療報酬の改定等を踏まえ、必要な人員については増員を行ってきた。

今後とも、業務に支障が生じることのないよう適正配置に努める。

3. 会計年度任用職員の確保

組）現場の職員に負担が生じないよう、会計年度任用職員についても

責任を持つて確保してほしい。

当）会計年度任用職員の確保については、年収ベースでの処遇改善等の勤務条件を改善したうえで、求人媒体への掲載、人材紹介会社への働きかけを行うなど、これまでから様々な取り組みを進めてきた。

引き続き、レジデント制度の活用等も含め、マンパワーの確保に最大限努める。

4. 宿日直の改善

組）宿日直中の大半が業務になっている病院も

あることを認識しているのか。

当）県立病院においては、主に薬剤部門、放射線部門、検査部門において、3次救急を担う病院については、業務の実態を踏まえ、準夜帯までを勤務化している。

引き続き各病院の業務実態を的確に把握し、診療体制に見合った執行体制の整備に努めていきたいと考えている。その中で、深夜帯においても、業務の実態を踏まえ、必要に応じて勤務化を検討したい。

5. 事務職の負担軽減

組）事務職の超勤縮減、負担軽減に繋がる超過勤務及び休暇のシステム申請の運用について、今後のスケジュール感を教えてもらいたい。

当）現在、開発したシステムをそれぞれの病院でどのように運用していくかについて、総務事務担当者と調整をしている。病院現場にとって一番効率的な事務処理を進めることが重要であり、丁寧に確認作業を進めているところである。

システム申請は、西

R3年度 退職予定数、採用予定数及び再任用希望数

R3.12.15時点			
	退職予定数	採用予定数	再任用希望数
栄養士	1	2	1
薬剤師	12	28	3
検査技師	26	6	20
放射線技師	23	5	18
精神保健福祉相談員	1	4	0
医療福祉相談員	1	3	0
理学療法士	3	7	3
作業療法士	2	5	0
言語聴覚士	3	1	3
視能訓練士	0	1	0
臨床工学技士	2	6	0
心理判定員	1	1	0
医学物理士	1	1	0
歯科衛生士	0	1	0
医療情報	0	4	0
合計	76	75	48

※退職予定数には、再任用期間満了者を含む。

※採用予定数には、知事部局分を含む。

	退職予定数	採用予定数	再任用希望数
看護職	301	404	18

※退職予定数と再任用希望数に再任用の継続希望者は含まない。

確認

- 宿日直の勤務化については、業務の実態を踏まえ、必要に応じ検討するということでよいか。→それで結構です。
- 看護職の超勤記載制限については、本来の目的である超勤縮減が、超勤申請しづらい雰囲気を作りださないよう、注意してもらいたい。
- 事務の超勤縮減に向けた勤怠管理システムの活用による給与・旅費システムの連動については、早期に全病院で取り組むこと。
- 加古川医療センターのコロナ重症病棟への応援派遣の具体的な運用については、可能な限り早期に情報提供をお願いしたい。→分かりました。

要請

- 人員体制では、業務量に見合った医療技術職の配置、外来看護師の増員、月8回夜勤が守られる看護師配置について、地域性も考慮し、前向きに検討をお願いしたい。

また、引き続き看護補助者の確保に努めていただきたい。

- 会計年度任用職員の処遇改善については、人材確保の観点からも重要であり、経験年数換算の月割りりを、要請する。
- 定年年齢の引き上げについては、特に病院現場は交代制勤務のため、高齢になっても働き続けられる職場環境の整備が課題であり、そのことを考慮した制度設計を行うよう要請しておく。
- 交渉の見直しについて。我々は、安心安全な医療提供と労働条件は一体であり、労使の信頼関係は重要と考えている。今後も、そのことを踏まえた対応をお願いしておく。
- 病院でのコロナ対応の実態を訴えたが、確定交渉でも確認した、国の経済対策に合わせた看護師の処遇改善については、前向きに対応してもらいたい。

西宮）現場では、超勤申請し辛い問題がある。新人看護師は勤務希望の申請をしてはいけなと、1年目の看護師に希望休を与えなかったり、超勤理由を執拗に確認し入力出来ない気持ちにさせているケースがある。今のような状況では、働き続けるのは非常に困難で、離職に繋がる恐れがある。改善してほしい。

こころ）月8回の夜勤回数が守れないことが続くと、身体的不調を引き起こすなどの問題が出てきて、その結果無理をしたスタッフも病休になるような悪循環に至る。月8回の夜勤回数が守れる適正な人員配置を求める。

コロナ対応では、看護師自らが感染のリスクにさらされながらも、強い使命感を持って働いてきた。こころの医療Cでは、マスク着用に応じてくれなかったり、不穏状態で医療者の防護服を破損させたケースもある。このような実態を踏まえ、重点要求に対し前向きな回答を要請する。

がん）効果が高く副作用の少ない高精度放射線治療の要となる、物理技師の常勤枠が当院にはない。非常勤物理士の退職で治療に大幅な支障をきたし、年始から診療制限とせざるを得ない。物理技師の定数新設を強く求める。

姫路）行革で削減された医療技術職の定数回復を求める。放射線技師は会計年度任用職員の確保ができない状況が続き、検査技師は夜勤回数、技術継承に課題が生じている。

深夜帯での待機と業務は、肉体的・精神的に過酷であり、看護職と医療技術職の深夜帯の勤務化を求める。オンコール対応は、休日に生活や行動が制限されるにも関わらず、待機だけでは手当が出ない。臨床工学技師のオンコール体制の勤務化を求める。新型コロナに対応する病棟の看護師を増員すること、また、行革で定数削減した外来看護師に見合う、外来看護補助者の欠員分を回復すること。さらに、CTとMRIの看護師、ポータブルと術中撮影の放射線技師、心臓カテーテル室と手術室の検査技師、心臓カテーテル室の臨床工学技士の各職種が配置できる定数を確保してほしい。

丹波）丹波篠山圏域の輪番で夜間救急を担う病院の中で、循環器、内視鏡、脳外科、整形を24h受入れることができるのはのは丹波医療Cのみだが、それに加え、北播磨、和田山等圏域外の小児科、産科にも対応している。現在、当直で行っているのは通常業務であるため、勤務として認めてもらいたい。

緩和ケア病棟は、準夜3名・深夜2名だが、1か月に2万回あるナースコールのうち1万回が夜勤帯に鳴り、終末期の患者が一番辛い時にそばにいてほしい、という気持ちで押している。その時に「人がいないから、ちょっと待ってね」と言って、目の前の患者さんの手を外し、次のコールの部屋に行っている。もう1人夜間に看護師がいてくれれば患者に辛い思いをさせる時間を少しでも減らすことが出来る。緩和ケアで一番大切なケアなので、人員を増やして欲しい。

来年度、回復期病棟が開設され、開院より4年を経てようやくフル稼働となるが、設立目的である、急性期から回復期および終末期までの幅広い医療を提供するためには、患者の行先羅針盤の役目を果たすMSWの役目は大きく増員が必要。

淡路）放射線部門では、昨年、アンギオ装置増設に伴い、放射線技師2人の増員を求めたが、1人しか増員がなかった。その様な中、検査件数の増加やアブレーションの開始、緊急検査の対応等で、超勤が増えている。増員をしてもらいたい。

コロナ対応では、毎日違う病棟へのリリーフへ出向となり疲弊していた。また、コロナ患者を受けるため、感染症病棟以外の病棟に患者を移動し、最大11科もの診療科を見る混合病棟ができ、多忙を極め体調不良者が続出した。

粒子線）患者数の減少に伴い、治療が終わる時間は多少早まったが、治療の高度化や患者獲得のWG発足等に、かなりの労力を要している。そのような中、技師1名減となったため、引き継ぎや責務が個々の技師にのしかかった。

また、今月より他の県立病院に物理士が週一で応援に行くことにもなり、モダリティ業務に支障が出ている。放射線技師1名の増員を求める。

宮病院で開始したところであり、他の病院も準備が整い次第、運用を開始していく予定である。遅くとも年度内には一定の目途を付けたいと考えている。

6・看護職の超勤記載制限
組）これまでの交渉で、超勤勤務の範囲、その取り扱いの周知方法について確認を行い、当局も周知徹底を図っていくとしてきたが、現場からは、未だ超勤をつけにくい雰囲気があると聞いている。

方で、特に交替制勤務の職場においては、できる限り超勤勤務が生じない体制づくりをすることが望ましいことから、我々としても引き続き現場の業務実態を把握し、業務縮減・改善も含め、時間内に収める取り組みをどのように行っていくか、皆さん方とも意見交換していきたい。

零囲気の改善という課題は難しい面もあるが、そのような零囲気の職場は風通しの良い職場とは言えないことから、そういった申告があつた場合は、管理監督職に対して丁寧に対応するよう指導していきたい。

7・会計年度任用職員の処遇改善
組）人材確保策の一つとして会計年度任用職員の初任給決定の際に、経験年数換算を月数換算に見直すことが有効と考える。

当）病院事業における会計年度任用職員制度の導入にあたっては、病院現場の業務の特殊性や非常勤職員として採用されていても、国家資格を取得し、一定の業務経験やスキルを有している職員も多数いるといった実態を踏まえ、県全体の制度の均衡を損なわない範囲で、人材の確保と円滑な業務運営に配慮した制度設計を行ってきたところである。

職員もいる中で、病院独自に均衡を損なうような対応を行うことは困難であることから、先程申し上げたとおり、県全体の動向を踏まえ、検討させて頂きたい。

8・加古川医療センターの重症コロナ病棟への応援派遣
組）具体的な運用については、可能な限り早期に情報提供をお願いしたい。

当）わかりました。

10・オンライン研修
組）オンライン研修の業務の取り扱い、2018職場要求で、「視聴を必須としているEラーニングは、原則、院内で視聴」との確認をしたが、休日や平日時間外の学会やセミナー等へ出張ではなくオンライン参加する場合は、病院に出てこなくても自宅参加で差し支えない、その場合も超勤や代休の対象となる、という理解で良いか。

当）それで結構である。県立病院内の職種別研修など、研修の性質上、各病院で集合して行う必要があると考えられる場合は、引き続き院内での受講となることについては、改めて申し上げておきたい。

