

21 人員職場点検結果

定年延長の不安感を払拭し

風通しの良い職場環境を確立しよう

病院現業協議会は、21 年度の人員配置点検と合わせアンケートも実施し、現場課題の集約を行いました。この内容を柱に、今後の職場要求闘争をはじめ、取り組みます。なお、取り組みにご協力頂いた役員の皆さん方へ、改めて、感謝申し上げます。とともに、ビラ発行により報告に代えさせて頂きます。

◆コロナ禍での活動

例年であれば、春に幹事会・分会長会議を行い、人員配置点検をはじめ、全病院の状況報告ととりまく情勢の共有化を図ってきました。しかし、緊急事態宣言が延長されるなど、組合会議を実施出来る状況には至らず、資料郵送と電話連絡により情報収集を行いました。

◆感染症対策で新規事業に取り組み

こころの医療センター分会より、クリーニング室の現場報告を頂きましたので紹介します。

(分会報告)

感染症専用病棟の開設に伴い、現場協議の上、昨年 4 月より、患者に接する医師・看護師の衣類の洗濯業務が追加となりました。作業に際しては、手袋等の感染防止対策を行った上で、病棟から専用の水溶性ランドリーバックに入った衣類を集配します。洗浄作業は、機器の水温を 80℃ に上げ、約 10 分間洗浄します。その後、水温を下げ通常行程に移行します。また、病棟からの要請に応じて休日も対応しています。今回のような緊急事態の場合、迅速に対応できるのは直営であることを、改めて、

痛感しました。あり方交渉において、将来的に廃止の位置づけになっていきますが、今後も、チーム医療の意識をもち対応していきます。また、感染症対策に奔走する他病院の状況も気がかりですので、今後も情報の共有化をお願いします。

◆職場の感染防止対策

新型コロナウイルス感染症に係る各種対策については、現場からの相談・報告に基づき、この間、当局対応を求めてきました。現時点でも、感染症の終息が見えない厳しい状況が継続していますが、こうした状況下では、より一層、現場での問題発見の重要性が増しています。病現協は、現場課題の実態集約に努めるとともに、職場要求交渉をはじめ必要な労使協議を取り組みますので、役員まで情報を寄せて下さい。

◆少人数・高齢化の中での定年延長

過日、国会では、地方公務員の定年延長に係る法改正が行われ、今後、自治体ごとに、具体的な

調理給食員	尼崎	西宮	加古川	淡路	こころ	丹波	こども	がん
人員数	25	12	12	1	17	5	8	16
うち再任用	4	1	4	2	3	2	2	1
機関員	尼崎	西宮	淡路		洗濯員	こころ	電話交換員	西宮
人員数	5	3	2		人員数	4	人員数	1
うち再任用	1	0	0		うち再任用	0	うち再任用	1
工技員	尼崎	西宮	淡路	こころ		運転員	こころ	
人員数	2	1	0	0		人員数	1	
OB	0	0	1	1		うち再任用	0	

制度設計と労使協議、これを踏まえた条例改正が予定されています。現業職場からは、加齢に伴う身体的な懸念から「定年延長されても、日々の仕事についていけるのかどうか不安だ」との声が寄せられています。近年、再任用満了を待たずしての退職や、現役世代の退職もみられるようになっており、職場環境の厳しさが表れているのではないのでしょうか。また、社会情勢の変化で、個人責任を追及されるような傾向もみられ「仕事での失敗が許されない」といった声も聞かれるようになりました。実際、コロナ禍では、プライベート・家族を含めて、公務員は感染防止を求められる状況にあります。組合員が健康で安心して働き続けられる職場環境を目指し、引き続き、現場に寄り添った取り組みを進めます。

◆職場の風通し

当然ですが、採用停止が長く続いていることから、職場の活性化といった面では、課題も生じてくるでしょう。また、コロナ禍で職員間の交流も減少していることなどから「閉塞感がある」との声も寄せられています。調理部門では、労使間の高度化対応の取り組みで、管理監督職との「報告・連絡・相談」体制も改善されてきた面もありましたが、気軽に上司に相談できる環境は、年々、減っているように感じます。調理員は、集約化の取り組みで長距離通勤者も増加しており、日々の仕事での悩みや家庭事情等を聴き取るなど、改めて、当局に誠意ある対応を要請していきます。

◆現場からの声◆

アンケートの紹介

○マンパワー不足の課題

高度化対応と合わせて感染症対策も実施しており、少人数・高齢化に伴うマンパワーの低下を感じるようになっていく。

○業務指導に関する課題

調理現場からは、マンパワー不足を要因に、業務指導する時間が割けないとの報告が入っています。現場業務は、診療科目も違うことから病院ごとに異なり、また、行政職では業務内容を熟知していないため指導することが困難です。今後も調理給食員が対応することになります。給食が、質を落とさず、患者ニーズに合わせた食事の提供を続けるため、当局対応を求めています。

○業務委託の状況

特に、調理部門からは、人員確保が困難な状況との報告が増えています。また、委託事業者の人員確保が困難となり、緊急で、調理員がフォローする例もありました。委託環境の変化も当局に認識させ、患者サービスに支障の無い対応を求めています。

○感染症に係る現場での情報共有

概ね、掲示板等の活用により共有されていました。

○緊急時の職場体制の確保

濃厚接触者が出た場合の対応など、大半の病院で確認済みでした。また感染症に限らず、災害・緊急時の対応についても話し合い、取り決めを行ったことも報告されています。

○感染症対策

機器洗浄、配膳車の消毒等「細心の注意を払う」等が報告されており、また、委託事業者からは「疲弊している」等の声が寄せられています。

○医療従事者への誹謗中傷

全くゼロの報告とはなりませんでしたが、当初と比べれば減少している状況です。

○衛生品関係

当初と比べると数は確保されるようになりましたが、購入品の品質悪化がみられるとの報告が増えています。

○感染症対策で通勤方法を変更

自家用車通勤へ変更している事例が報告されています。また、通勤災害（事故）を懸念する声も寄せられています。交通事故は、初期対応が重要ですので、丁寧な当局対応を求めています。

○感染者と接触する機会

現業職場では、接触機会は少ない状況でした。

○調理給食員の集約に関する課題

職場環境の確保のため、調理給食員を集約していく案が出されていますが、広域異動の課題も生じてくると想定されます。通勤手段・手当等、柔軟な対応を検討する必要があると思われます。こうした制度見直しは時間がかかるため、今の時期から要求していくてはどうでしょうか。

○通勤手当の個人負担解消を

自家用車通勤では、有料道路利用料の持ち出しが大きい。全額実費を支給してもらいたい。

○通勤時間

再任用職員から、加齢に伴う長距離通勤の困難さを聞いており、調理給食員の集約化に関する課題としても取り組みをお願いしたい。

異動三原則の片道90分以内が守られていないとの声も多くなっている。

○人事異動について

異動してきた職員の率直な意見・思いは、慣れない職場で発言するのは難しくことも考えられる。対策として、異動した職員個別にアンケートを送付し、返信は匿名が無記名という形で集約できないか検討頂きたい。

異動希望を出していないにもかかわらず転動になったとの意見を聞いている。異動三原則の遵守をはじめ、丁寧な対応を求めたい。