

組合ニュース

発行：2023年4月11日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail: oitau@fat.coara.or.jp

看護師オリエンテーションにて 組合説明会実施

病院長交渉文書回答報告

■ 看護師オリエンテーションでの組合説明

4月3日の新採用の看護師の方を対象としたオリエンテーションで組合の紹介を行いました。スライドや組合パンフレットを使い、看護師の労働条件改善のこれまでの成果や組合の意義をアピールしました。

後日、複数の方からの組合加入をいただいています。



■ 病院長交渉

今年度もコロナ禍の影響を考慮し、対面での病院長交渉は実施せず、3月8日に申入書を提出し文書での回答を求めました。4月3日付で回答をいただきましたのでお知らせいたします。（回答は原文のままです）。

I 各種手当について

① 医療技術業務手当の検討を引き続きお願いします。看護師では、専門看護師や認定看護師がありますが、そうした認定制度がない場合、より高いスキルを持つとする職員への励みとしての観点からもご検討をお願いします。

【回答】今年度、当院においては「看護職員処遇改善評価料」（他の医療技術職員も含む 旨の説明あり）の申請を行い、看護職員以外の医療技術職員にも一律 6,000円の支給がなされています。また臨床工学技士、理学療法士、作業療法士の各職種に技士長、副技士長の昇格、昇給を伴う役職配分等についても本格的な検討が始まっております。加えて、手当という形ではありませんが、各医療技術職員が自身のキャリアアップを目指すための、また認定資格更新のための研修に必要な経費について一定額予算化されております。これらの要素が医療技術職のモチベーション向上に繋がっていくものと考えております。

II パワハラやセクハラのない職場にむけて

パワハラやセクハラに関する幹部研修の実施をお願いします。本学でも上司や患者からのハラスメントに苦しむ看護職員が一定数いることが2022年度全大教アンケート調査によって確認されております。この現状への法人の認識を教えてくださいたいということと、こうした訴えがなくなるために具体的な対策についての検討をお願いします。

【回答】看護部では、看護管理者向けの研修でハラスメント対応に関する項目を入れております。日本看護協会の調査等でも職員間のパワハラや患者からのセクハラがあるこ

とが報告されており、調査結果を情報共有し、弁護士による講演会を開催するなどしています。また、ハラスメントが懸念される事象が把握された場合は、個別の事情確認等を行っております。相談することで事実関係を把握し、組織的に対応できることを周知し、ハラスメントを防止する職場環境に努めたいと考えています。

また、すでにハラスメント研修は書面等により実施されているところですが、病院勤務職員全体を対象としたハラスメント研修の実施を検討したいと考えています。

III 医療・看護事故の予防にむけて

① 挟間キャンパスにおける時間外・休日労働の縮減を引き続きお願いします。特にコロナ禍で患者対応が増え、日勤時の休憩時間確保ができていないことや時間外が増加傾向にあり、昨年ご回答の応援体制の整備だけでは対応できていないようです。

【回答】・医師の超過勤務時間の縮減実績についてはほぼ横ばい（100時間超えR4.1実績5名⇒R5.2実績6名）の状況となっています。しかし、該当する診療科は限られており、令和5年1月～令和5年2月にかけて関係する8診療科に対し9回病院長ヒアリングを実施し、他診療科からの応援体制の再構築等の改善策の検討を行っているところです。また「医師労働時間短縮計画管理委員会」（②で詳しく説明）や「医師・看護師の負担軽減に資する計画策定・評価WG」において、医師事務作業補助者、理学療法士、臨床工学技士、夜間看護助手の増員、高度救命救急センターの救急救命士の採用等により負担縮減策を検討しているところです。しかし、麻酔科、心臓血管外科、循環器内科等専門性が高く構造的に改善が難しい診療科については、状況により月150時間近くまで超過勤務が発生することも少なくないため、2024年度から施行される、所謂医師の働き方改革関連法に基づく、医師労使協定の抜本的見直し（兼業先勤務時間まで含めた上限設定。）までは、月150時間の上限設定を下方修正することは難しいと考えております。

・看護師の超過勤務に関し、昨年回答した応援体制は、前年度の1.5倍となるなど、クラスター発生などで非常に厳しい中でも業務改善を進めています。時間外勤務は平均で前年度よりわずかに増加した（0.7時間）ものの、令和3年度より低いレベルです。就業禁止の職員が多発した（前年度の3.5倍）状況において、調整して協力し合っ

暇取得は進んでいるため、引き続き働き方と休み方のバランスをとりながら勤務管理をしています。

・医療技術部に関しては、各種専門的知識と技能を生かした業務を遂行する上で、業務延長、緊急対応等は必然な状況にあります。就労時間を超過しての業務従事についてある程度ご理解いただけているものと考えます。コロナ禍、また医師労働時間短縮化計画の中において人員不足の状況と労働時間の縮減との両立は非常に難しい課題ですが、業務改善策の協議・策定等継続して取り組んでいきたいと考えております。休憩時間が充分取得できない場合、また休日労働を止む無く行わなければならない状況では、超過勤務の申請を行うこと、またそれを優先的に承認できるよう努めたいと思います。

②「医師の労働時間短縮に向けたWG」による対策の検討の進捗状況を教えてください。お願いします。

【回答】令和4年5月より副院長を委員長とし、医師、看護部、医療技術部等の代表者、事務等多職種、多種医を構成員とした「医師労働時間短縮計画管理委員会」を設置し、「医師の労働時間短縮に向けた取組WG」の業務も継承（これに伴い同WGは休止）させ、これまで同委員会を5回実施し、医師労働時間短縮計画の策定のための医師の業務の見直しを中心に種々の検討（総務課職員係のホームページにも議事概要を公開）を行っているところです。現在、令和5年度及び令和6年度～令和9年度までの短縮計画の策定を完了し、大分県に特例水準の承認申請を行う段階となっております。

また、検討内容の中でICU・ERからの転出転棟時の患者の移動を医師が搬送することの見直し、外来コロナ検査の検体採取は看護師も行う、心カテ検査に技師がいなくとも実施できる体制とする等、実施可能な対策はその都度実施しており、今後も引き続き検討を進めていくとともに実施内容のチェック作業等も行っていく予定です。

③医療・看護事故が起きない適正な人員配置をお願いします。

この間、看護現場では、コロナ禍ということもあり仕事量が増えたと感じる職員が増えています。前述のアンケートでも、このままだと医療・看護事故になってしまうという危惧が表れておりました。人員が手薄で負担の多い職場に対し、経験年数を勘案した安定的な人員配置をお願いします。

また、毎年100名近く新しく看護職員が採用されていますが、職員の入れ替わりの周期がはやく、研修や引継ぎに大きな負担があるように推測しており、対策が必要であるように考えております。その前提として、雇入れから3年未満の退職者数の推移と、その状況についての認識を教えてください。お願いします。

【回答】看護職員は、毎年60名程度の採用です。離職率や新卒から5年の定着率などは、全国国立大学病院間の比較が可能であるため、毎年確認しているが、当院はほぼ全国平均並みか、やや低い水準で推移しています。大学病院の看護職として、自施設のみでの育成ではなく、病院理念にあるように、地域社会へ貢献するためにも、地域で活躍できる看護職を育成する役割があります。現段階の離職・採用の状況については、社会における当院の役割や転職志向の世代の特徴などから、この状況はこれからも続くと認識しています。

■ 看護部長との懇談会

全大教が実施した「看護職員の労働実態調査」の回答をもとに、3月14日に看護部長を訪問し、看護職場の実態や改善について懇談を行いました。

多忙の折、誠実な対応をしていただいた看護部長および副看護部長にはこの場を借りて御礼申し上げます。

主に過重労働、休日・休憩の取得の問題とハラスメントの問題について、現状と具体的な対応についてご説明をいただきました。令和4年度は自身が感染または濃厚接触者となることで就業禁止状態となる職員が増加したにもかかわらず（R3：約600件、R4：2766件）、例年通り有給休暇による長期休暇の取得を実現することができ、その分、出勤時の業務負担が重くなるという側面はあったかもしれないが、次年度に向けてはそれも改善していくのではないかと見通しでした。ただし、平均でみた時間外労働時間も減少傾向にあるということでした。また、職員の入れ替わりについては、定着率、離職率のデータを確認し、地域医療における大学病院の役割として、優秀な看護師人材を地域医療に輩出していく責務があると考えており、流動性があることは積極的に捉えているという説明がありました。

ハラスメントについては、看護協会が実施しているアンケートでも問題状況の把握をしていること、転職者とはかならず面談をし、ハラスメント等で困ったことはなかったかどうかということも確認していること、問題が生じた場合にはメンタルヘルスの保健師と面談をしてもらい、連絡を密に取り合っているということでした。ただし、この間、研修を行う機会がなかったため、次年度に実施したいという回答がありました。管理職の倫理として、昇任後3年間は研修をしているが、ケーススタディを織り交ぜて実施するようにするという回答もありました。

組合からは、新型感染症に伴う業務過多のなかにおける看護業務およびその管理業務の遂行に感謝の辞を述べるとともに、組合から提起した問題についての適切な対応の実施についても感謝の辞を述べました。そのうえで、休暇の取得率や、平均時間外労働の減少など、せっかく目に見えての効果がでているにもかかわらず、管理業務の方針と成果について看護師と共有する機会がないとその効果を実感しづらく、たとえば休暇取得者の業務負担を辛く感じてしまうだけにとどまってしまうこともあるのではないかと伝え、看護部長も共鳴していただいたように思います。

看護部長との懇談は以前より継続して行っていますが、あらためて看護部長が各看護師との意見共有と協働をなによりも大切にされているという思いを強めました。業務中に感じていることがあればどんなことでも、看護部長、師長、副師長、組合だれでもいいから相談し、もっと主体性をもって意見発信をしてほしいということもおっしゃっておられました。

対話を重視される看護部長ですので、さまざまな問題解決の手段を検討することが可能と感じております。日頃お困りのことがあれば、些細なことと思わず、組合を通じてご相談ください。

