

組合ニュース

発行：2025年4月10日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail：info@oitauu.sakura.ne.jp

アンケート結果をもとに病院長交渉申し入れ実施

病院長交渉文書回答報告

■ 病院長交渉

今年度も組合員を対象に病院長交渉、看護部長との意見交換に向けたアンケート調査を実施し、調査結果をもとに、3月8日に病院長交渉の申し入れを行い、文書での回答を求めました。アンケート調査にご協力いただいたみなさま、ありがとうございました。

3月25日付で病院長より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）。

令和6年度病院長交渉申し入れ事項に係る回答

1 看護師の人員確保・定着に必要な賃金・処遇の改善を進め、やりがいを持って働けることができる職場の実現に向けて

今年度も挟間地区の組合員を対象にアンケート調査を実施したところ、仕事にやりがいを感じているという回答が多数ありました。他方、離職者や産休・育休取得者が一定数いるなかで、休暇が取りづらい状況が続く疲弊しているという回答も多数ありました。多様な勤務に対応するためにも、賃金・処遇の改善を進め、適切な人員補充の推進、新規採用者の教育期間を念頭に置いた人員配置等の工夫を引き続きご検討ください。



【回答】看護部の人員については、国立大学病院の中でも入院患者数に対する看護師数は上位に入る人数を確保している。また、休暇取得も推進しており、令和6年度の年次有給休暇の取得率は80%を超え、過去最高である。部署間

支援体制として、感染症や子の看護等による急な労働力不足に対応する体制を整え、活用実績も増加しており、工夫しながら協力できる体制を構築している。賃金・処遇の改善として、管理的立場にある看護師や特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師について、より高い職務の級に昇格できるよう級別標準職務表を改正したこと、医療従事者等処遇改善手当の新設（後に廃止）、人勸対応による本給改定、特定看護師に対する手当の新設を行っている。

2 L3 勤務の導入の影響についてのフォローアップ調査について

人員配置については、L3 勤務の導入により患者へのアセスメント時間の減少が生じ、やりがいの低下や、患者への適切なアプローチがしづらい環境になっているという声もありました。L3 勤務の実態と、このような看護師からの声に対して、法人の見解をご説明ください。



【回答】長年、職員の意見で業務密度の高い時間帯の12時間勤務である「長日勤」の解消を望む声が多く上がっていたため、新たな勤務体制に移行することを検討した。日本看護協会の提言に基づき、取り組んでいるものであり、調査の時期的に移行期の負担感が高いものとする。負担軽減になったとの声もあるため、職員の意見を聞きつつ、多様な勤務形態のひとつの選択肢として位置づけ活用を続ける。

3 ハラスメントのない職場の実現にむけて

アンケート調査によると、依然医師・上司・同僚からハラスメントを受けているという回答が多数ありました。本学、附属病院、看護部としても防止対策を進めていることは承知していますが、病院勤務職員全体のハラスメント研修の実施等、さらなる具体的な対策について検討をお願いします。

【回答】ハラスメント研修については、令和6年度から本学で実施している研修を附属病院の必須研修と定め、受講を促している。次年度については、病院に特化したハラスメント研修の実施を予定している。また、看護部においては、職員向けに調査を行い、ハラスメントが疑われる事象の把握に努め、当該職員については、具体例を提示して、対応を変えるよう個別に指導し、その後の経過も注視している。

■ 看護部長との意見交換会実施

組合で実施した「病院長交渉および看護部長との意見交換にむけたアンケート調査」の回答をもとに、3月7日に看護部長・副看護部長を訪問し、看護職場の実態や改善について意見交換を行いました。

組合からは、やりがいをもって働ける職場にするための人員増、L3勤務のフォローアップ、ハラスメントのない職場環境の実現について要請しました。看護部長からは、人員は全国の国立大学附属病院のなかでもトップレベルの職員充足状況であり、人員増をしていくことは容易ではないが、職場や患者さんの違いで負担度が変わる可能性は否定できないので、今後も現場の意見を吸い上げていくと回答がありました。また、L3勤務は長日勤を改善のために導入したが、こちらも現場の意見を聞きながらフォローアップしたいとしました。ハラスメントについては看護協会の調査でも同様のことが言われており、今後も注視していくとの回答がありました。

看護部長からは、組合からも意見が上がってくることが大切である旨の回答をもらい、引き続き協議や対話をしながら労働条件改善を進めていくことを確認しました。

看護師オリエンテーションでの 組合紹介実施

毎年、看護師・医療技術職員を対象とした新人オリエンテーションの際に組合紹介の時間をいただいております。今年度も4月1日に、挟間キャンパスにて約90名の方を対象に組合説明会を開催しました。

パワーポイントや組合パンフレットを使って、具体的に組合がどのような活動をしているのか、組合加入のメリット、また具体的な諸手当や労働条件等の改善について説明しました。労働条件については、直接組合員から寄せられた声やアンケート調査をもとに、看護部長や病院長交渉へ現場からの要求を届け、実現された経緯を伝え、これからは、なにか問題や改善してほしいことがあれば、積極的に組合を通じて声をあげていただきたい旨をお伝えし。職場に組合があることをアピールできたと思います。

教職員共済のパンフレットに今年度は入浴剤が入っていたので、これで疲れを癒してと伝えると場がなごみました。

オリエンテーション後には少しずつではありますが、組合加入の申込が届いております。

今年度もアンケート調査を実施する予定です。なにかお困りのことがあれば、遠慮せずに、組合まで声をお寄せください。

