

11/8 職場要求総務課長交渉

「今日の話は看護局の上の方に伝えたい」 (総務課長)

11月8日(水)組合は2023職場要求回答に対する総務課長交渉を行い、組合側からは8名参加しました。交渉は全8項目の課題に絞ってやり取りが行われました。以下にその抜粋を掲載します。

<産休・育休中の職員が安心して休業できる様、病棟の欠員をなくせ>

組合：人員のことは交渉事項と考えていないとしているが、労働条件改善の視点から考えてもらいたい。

課長：労働環境を良くするという考え方は同じだ。一時的な病休、育休という場合は、常勤で雇うというのは難しい。会計年度任用職員の補強で現場の負担を軽くしたい。

組合：現場では産休・育休・病休で100人位の欠員が常態化している。それを会計年度任用職員で置き換えるのは難しいのではないかと。現場からは何年も前から声が上がっている。休業期間中は看護局付けとし、病棟定数外人員とするのも一つの手ではないか。

課長：病院の経営面もあるが、どういった方法が現場負担の軽減になるか考えていきたい。

組合：夏季休暇の延長や、一人当たりの夜勤回数が増えている。労基法の観点からも考えるべきだ。

<ハラスメント根絶のための施策を示せ>

組合：ハラスメントに関する相談がきている。労使間で合意した苦情処理委員会も具体化していない。相談をうけるのは上司では本当のことが言えない。改善してもらいたい。

課長：対策として相談窓口でドクター、看護師の相談員と事務、保健室がある。みんなが気持ちよく働ける環境を作りたい。基本的には現状の相談窓口で対応したい。

組合：相談窓口は状況によってはハードルが高い。以前は被災状況でハラスメントという項目があった。

メールとかで受付できる体制はできないか。組合はボイスカードといった方法で受け付けている。

課長：相談体制としてメールは難しい。既存の相談窓口で対応していきたい。

<労働時間が8時間を超えた場合の15分休憩が現場の実態に合わない>

組合：実態に合う取り方を医療センターとして、労基法に即した指導、目安をつくってもらいたい。

課長：時間外は事前の申請があって、命令を受けて時間外が成立する。突発的に残らざるを得ない状況では、5時を過ぎてしまった場合、業務が終わった時点で帰ればよい。

組合：現状8時間の中で1時間の休憩がなかなか取れない。どうすればよいか。

課長：取れるような体制にする。

組合：緊急の外傷の方をおいて休憩に入るのは、人の命を守る観点からできない。救急の場合はどのタイミングで入ってくるかわからない。45分休憩を取る余裕はない。

課長：現場のやり繰りの問題だ。人が足りないという問題は体制でまた違う問題だ。

組合：実態としてこの15分は取れてない。体制の中でカバーすることを看護局の方に周知して。

課長：各職場の中で柔軟に対応していただきたい。

<サービス残業は労働基準法違反。管理職に解らせて>

組合：長時間勤務におけるサービス残業がまだあると聞く。改めて管理職に周知を徹底して欲しい。

課長：8月1日付の「超過勤務の縮減について」の中で、特に留意事項として時間外勤務の事前命令を徹底の上、命じない職員の退勤を促しサービス残業をさせないと最初に記載している。時間外勤務はあくまで事前の申請があって必要性を認められてから。これを徹底すればサービス残業は起こらない。

突発的なものはしょうがないが、自分で判断して勝手にやってはいけない。仮に働く側が残業してやりたいと所属長にいて、所属長がやらなくていいと言えればやらなくていい。やらなくていい事の責任は所属長にある。事前命令、事前申請をすることが原則。

組合：師長に申請を出す、師長は看護局の目標として残業を取らないという目標をかかっている。とても忙しい中で残業をしてもいいですかと言える雰囲気ではない。申請しても「それ今やることなのよ」「今やらなくてもよくない」と言われる。申請しづらい。だからみんなサービス残業をやっている。多分タイムカードと申請（時間）とが、だいぶかけ離れていると思います。

課長：そういう状況を師長は把握しているのか。

組合：把握していると思う。看護局全体が5時間未満の残業目標を掲げているので、部下だからこそ目標にもっていかないといけないと思う。だから残業申請しづらい。実際のタイムカードの時間と実際の申請時間のずれが無いことが大事。

課長：サービス残業はいけないこと。新任の師長には職員の労務管理を社会保険労務士を呼んで研修をおこなった。私が見る限りサービス残業はないので、そういうことがあるなら看護局の方に確認します。

組合：看護師は日勤だと8時半から。実態は30分前、1時間前来るような状況が見受けられる。師長あたりが早く来るよう言っている状況があることから、今一度指導してもらいたい。

課長：それが業務として必要であれば、始業前残業だと看護局のほうで認識しているはず。

<保育の24時間、365日運用を検討して>

組合：保育の24時間、365日運用はニーズの面で合致しないと聞いたが実際に調査しているのか。

課長：現状定員50名のところ月約10名弱。サービス拡大あるいは経費をかけるとは今は考えていない。

<看護職員の離職が人員不足に繋がる。再任用職員を新人フォロー、相談役として配置する>

組合：再任用職員を新人フォロー・相談役として各病棟に配置してはどうか。

課長：考え方としてはあると思う。新人看護師の離職というのは組織として痛い。定着率をどう上げていくかということで、師長面談、新人到達目標チェックリストを用いた面接を看護局でやっている。新人看護師の業務的なフォローや、社会人としてのマナー、基礎を育成するため新人看護師実践研修を年4回実施、各部署でマニュアルを整備、そういった指導環境を整える。メンタルミーティングを年4、5回、面談や健康診断で情報共有して対応する体制を取り新人看護師のフォローを行っている。

組合：定年年齢が引き上げられていくので再任用の方々の仕事の在り方としても検討してもらいたい。

<救急外来が人員不足、そんな中「お手伝い」が常態化している>

組合：業務は波があり、一般病棟が採血などで忙しくなるので応援に出ることが多い。最近それが多く、前日から応援の打診もある。応援に行くと忙しい状況の中で状況を把握するのは難しい。他病棟で迷惑をかけられないので、患者さん情報を十分知らずに業務に当たるのは自分たちにはかなりの負担。患者さんも不利益がかかる状態。また急に救急外来が忙しくなり戻ると、患者さんにとって対応できなくなる部分ができると危険ではないか。

組合：救急外来だけでなく一般病棟でも朝8時半までの時間帯の中で、救急外来なり手術室なり定例業務がないとき応援に行くのが常態化しており、手術が入ったときどうするのかとか、看護局に聞きたい。

課長：基本的には応援体制というものは業務に支障がない範囲でというのが前提。本来業務の方に影響があるのは本末転倒。ホームに支障があるのはおかしい。看護局に伝える。

組合：今回の問題はすべて人員不足で看護師の離職からきている。離職が多いのは看護局の体制、労働環境に問題がある。SNSでは病院はブラックだ。公務員なので福利厚生などがしっかりしているのはわかるが、病院の環境が酷く悪くなっている、スタッフから不満が出ていることは、私たちからはなかなか言えない。上の方から伝えていただくと助かる。

課長：離職率が高いと、現場が疲弊する。やっぱり働きやすい職場を作っていく、整えていく。看護局の方も認識していると思うが、今日の話は看護局の上の方に伝えたいと思う。