

～山大医学部・附属病院教職員の生活と権利を守る～

のんたニュース

2021年9月13日（懇談会報告・第45号）

山口大学教職員組合小串分会

★小串分会事務所:総合研究棟 C1 階 104 号室

内線 2909 TEL:0836-22-2909(FAX 兼)

E-mail: kbunkai@yamaguchi-u.ac.jp

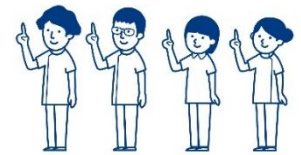
★組合本部事務所:山口市吉田 内線 5034

E-mail: fuy-union@ma4.seikyoku.ne.jp

医学部長・附属病院長等との懇談会を行いました（6/11）

組合は6月11日（金）、毎年行っている医学部長等との懇談会を行いました（医学部本館第一会議室午前11時-12時）。事前に5/27付で資料請求（6/10資料回答受領）・6/9付で具体的な議題等を提出しました。

当日は、医学部・附属病院から、篠田医学部長、杉野医学部附属病院長、原田看護部長、西村副看護部長、川村事務部長、古田総務課長、藏本管理運営課長、穂枝副課長、岡村副課長、富田人事係長、森本職員係長の計11名、組合からは、福田委員長、鴨崎参与、石村世話人ほか2名の計5名が出席しました。



遅くなりましたが、その内容をご報告します。

1. 時間外勤務縮減へ向けた対応状況について（特別条項適用申請状況を含む）

■説明（森本職員係長）

①時間外勤務について

常勤・非常勤ともに2020年度は年間の勤務時間外数が減少となっている。ドクターズクラークの増員等のタスクフティングの効果、患者に対する診療時間内での病状説明等の実施や、昨年4月からの「打刻システム」の導入、医学部での会議運営の効率化、ほか医療スタッフを中心とする労働時間等に関する検討WGの再開等があげられると思う。教職員の意識も向上しているのではないかと。

②特別条項申請について

可能な限り過半数代表者へ各月の状況を伝え、協議を行っている。昨年度は、新型コロナウイルス感染症対応で特別条項の上限時間が超える方がおられたが、対象者へ協議時に説明し、納得のうえ労基法第33条適用を本部人事課経由で宇部労基署へ申請している。



（組合）取り組みは評価できる。今後に期待するということをお願いしたい

2. 臨床系教員への裁量労働制適用後の状況について（緊急診療等従事手当支給状況を含む）

■説明（森本係長）

2021年1月から臨床系教員へ裁量労働制を適用しており、診療時間外の診療行為に対しては、緊急診療等従事手当を支給している。説明会も開催し、各診療科等へ照会し承諾のうえ適用している。まだ運用を開始したばかりではあるが、現時点で意見等は届いていない。

■説明（杉野医学部附属病院長）

大学教員には研究・教育・診療と3つの業務があり、それをきっちり分けるのはなかなか難しい。時間を有効にフレキシブルに使うには裁量労働制が一番適しているということで導入した。今のところは大きな問題点は生じていないが、今後、意見があるかもしれないので、それは注意していきたいと思う。

☞（組合）積極的に現場の声を聞いてほしい。また別の形で声をまとめれば違った実態等が上がってくると思うので、組合としても取り組みたいと思っている。

3. 年次有給休暇等の取得状況について

■説明（森本係長）

常勤・非常勤ともに、平均取得日数が上がっている（2018年度と2019年度のデータ比較分）。また2019年度から、年休5日分の時季指定取得が義務化されたが、これについては周知文書と状況の確認をしている。また毎年10月以降に時季指定を行って年休を取得するよう通知を出し、必ず取っていただくようお願いをしている。



- ☞（組合）全体として、各職種で1日ないし2日ほど取得日数が上がっており評価できるが、絶対的な数値であり、必ずしも十分とは言えない。また平均取得日数が「10日以上」は、その他職員（事務系職員）のみで、これもようやく11日となっている。
- ・看護職員については、組合が今年5月に行ったアンケートで、年休についてかなり不満、納得いかないという声があがっている。自由記載が200件位あり、「言い出しづらい」「なかなか年休が取れない」との声が多数出ている。主な理由は、「忙しすぎて言い出しにくい」とか「雰囲気がそういう風でない」等。現場の状態を見て対策を考える必要があるのでは。

■回答（原田看護部長）

権利の主張にスタッフのなかに差があり「欲しい」のレベルが個人の価値観等によって違う。当然、高い人の現状を見て自分の現状を見る。いろんな感情を持ちながら、しかし現場のことも分かり、でも必要なところはルールにのっとって師長に申請し取っているはず。1日でも数が多くなっていることに意味があり、そこから段々、皆で取っていこう、人が少ないところは一緒にがんばろうと、今、大変な状況を乗り越えてくれていると思っている。

組合アンケート回答で出てきた不満については、どこを改善すればよいのか、何が言い出しにくい原因なのか等、少し事情聴取をしていきたいと思っている。

- ☞（組合）人によって自分の望むレベルはたしかに違うが、全体的には、一部で不満を持っている方が一定程度存在するというのが実際のところ。非常に献身的に働いた結果、少ない日数しか取れないという実態が出ている。どの病棟がではなく、全体としてどうやって改善していくか、看護部長のリーダーシップでぜひ進めていただきたい。
- ・事務系職員の時間外勤務については、平均で8日が11日となったのは大きな成果と言える。しかしそうは言っても半分で、13・14・15日と目標を出して年休の取得を推進していく、それができるような業務の改善を考える必要があると思うがいかがか。

■回答（川村事務部長）

仕事にメリハリをつけながら、頑張る時はがんばる、休む時はしっかり休むと常日頃から伝えている。また、休みを上にも言いやすい雰囲気づくりも行っており、その効果が出ているのでは。ただ「目標」については個人によるので、残したい人もいろいろあるので、そこは本人のバランスに任せたい。

☞（組合）組織として、少なくとも一定程度のものは取ろうという目標提示が必要なのでは。また、平均取得日数は部署によって差があるはず。平均に及んでない部署について、体制としてどうするか考える必要がある。

■回答(事務部長)平準化という観点も合わせて考えていく必要があると思う。



⇒(組合)例えば非常に多くの時間外勤務をしている部署がある場合、他の部署の協力を得て均すことができないか、組合・過半数代表者で提案したこともある。これも含めて平準化していく方向でお願いしたい。

4. 新型コロナウイルス感染症関連問題

①職員が新型コロナウイルス感染症病棟に勤務する際の取扱要綱

②感染症拡大に伴う病床逼迫状況のもとでの対応

～穂枝副課長より、感染症病棟での取扱要項に沿って、業務内容や勤務体制についての説明があった。



⇒(組合)看護職アンケートで風評被害にあったという声の一部あり、全体としては予想していたより少数だった。体制がしっかりしていると感じる。感染症病棟勤務後の休暇も1週間取れたという声が多かった。しかし一部では取れなかったという方がいる。その辺りに目配りをしてほしい。

■回答(病院長)

教職員の安全を守るということできっちり対応している。特に入館制限、PCR 検査体制、全入院患者に対して行っており、患者さんも安心して治療を、職員も安心した環境で働けている。感染症病棟は輪番制で、集中して業務に携わる状況を回避しており、順調にストレスを少なくできている。宿泊施設の用意やPCR 検査も受けることができ、安心・安全な環境で働くことができる。風評被害についても防御できる体制を整えている。

また、昨年7月に職種を網羅したCOVID19対策チームを立ち上げた。個々のグループの問題を抽出し、解決策を図る、こういった取り組みも奏功していると思っている。

③医療資材の確保状況について

⇒(組合)アンケートのなかでは、不足していたという声があったが、いかがか。

■回答(病院長)全国的に不足していた昨年の緊急事態宣言後の話だと思う。最近では供給体制がしっかりしている。

④危険手当、一時金等、新型コロナ関連手当の支給状況

■回答(病院長)新型コロナワクチン接種に協力した場合の手当は、今のところ、休日であれば休日給をとる情報は本部から聞いている。病院としてではなく、本学、全体のなかでどういう形になるのかということだと考える。

5. パワーハラスメント問題についての現状認識と対応策



⇒(組合)医学部・附属病院としてさまざま対策を取っていることは十分承知しているが、実際にはなかなか変わらない。組織やトップが、パワハラを許さないという構えを出していくことが非常に大事だと考える。病院の広報等で、パワハラ防止の記事が出たという話はあまり記憶にない。機会をとらえて、きちんとした姿勢を見せていくことが大事。パワハラのない組織は、作業効率も高く、生産性も高くなる。きちんとした対策を講じてほしい。

■回答(篠田医学部長)

パワハラは、組織で人が集まるとどうしても起こる、全くの解決は難しいかもしれないが、うまく皆が協力して、上も下も努力していくことが大事だと思う。根本的に難しい課題があることを重々自覚し、できるだけそういう事がないようにしないといけない。重要な問題だと考えている。



☞(組合) 実際の声を聞くと、大学の組織を通じて訴ればすぐに助けてくれると思っている人は少数。今一度、対策を見直す必要があると考える。さらに働きやすい医学部・附属病院への道が広がると思うのでぜひお願いしたい。

6. 任期付き常勤職員採用制度について

☞(組合) 制度そのものがどうかということ組合として当然、意見をもっているのもまた何等かの形で提案なり、申入れなり改めて行う。

◇おわりに(福田委員長あいさつ)

今日はお忙しいところ時間を取っていただきありがとうございました。問題は様々ありますが、組合としても情報を提供しますし、また資料も出していただきながら、お互いに安心して働ける医学部・病院を目指してということで、よろしくお願いします。

以上、ご報告でした。

～組合員限定企画～

感染防止対策用品の
購入費補助を
行っています

★分会補助のお知らせ

今年も、組合員を対象に『新型コロナ感染防止対策用品についての購入費補助』を行っています。

補助上限額 3,000 円/申請締め切り 2021 年 9 月 30 日

【対象とするもの】

例) 各種マスク、アルコール消毒液、検温器など

* 上記以外でも、感染症防止に関係するものであれば OK.

【お申し込み方法】

申請書にご記入のうえ、mail・学内便・電話で、組合事務所までお届けください。※領収証もしくは支払いの確認できるもの(コピー可)を添えてお申し込みください。

*ご不明な点は、本部までお問い合わせを☆
(お問い合わせ先) Mail fuy-union@ma4.seikyou.ne.jp
☎内線 5034

『分割しての申請も OK』

☞3,000 円補助上限に達するまで、その都度、申請しても可。

『グループでのお申し込みも OK』

☞まとめ役の方が個別の申請を取りまとめ、代表して受け取り等していただくことも可能です。