

のんた News

No.60 2024年9月26日 発行

★小串分会事務所：総合研究棟C1 階 104 号室

E-mail: kbunkai@yamaguchi.ac.jp

内線 2909 TEL: 0836-22-2909(FAX 兼)

★組合本部事務所：山口市吉田 内線 5034

E-mail: fuy-union@galaxy.ocn.ne.jp

医学部長・附属病院長等との懇談会報告

小串分会は7月26日(木)に、医学部長・附属病院長等との懇談会を行いました(医学部本館第2会議室、1430-15:30)。医学部・附属病院からの出席は、田邊医学部長、松永附属病院長、原田看護部長、足立事務部次長ほか5名の計9名、組合からは、石村小串分会世話人、三原委員長、

桑畑・滝野両副委員長、鴨崎参与ほか1名の計6名が出席しました。懇談会に先立って、6/21医学部へ資料を請求し、7/23に医学部より資料回答が届きました。なお、懇談会での話題・要望については、組合員の方の意見も踏まえて以下のようにまとめ、7/5に医学部へ提出しました。

1. 時間外労働の縮減について
2. 年次有給休暇・特別有給休暇の取得促進について
3. 各種ハラスメントへの対応について
4. 看護職員の労働条件・労働環境について(賃金・手当、中途退職・人員補充など)
5. 任期付き職員制度の見直しについて
7. 教員の業績評価給制度について
8. 医師の働き方改革について
9. 2024年診療報酬改定を踏まえた待遇改善について



今回も、医学部・附属病院と組合とそれぞれの立場から、現在の取り組みや問題点、今後の課題についてさまざま意見交換を行いました。(話題4については、関連する他の話題に組み込む形で質疑をおこないました)。遅くなりましたが、以下概要をご報告します。

1. 時間外労働の縮減について

Q. (組合) 全体として約1割ほど時間外労働が増えているように思われるが要因は?

A. (足立事務部次長) 去年は5年に1度の病院機能評価のタイミングで、病院全体の職員・職種で対応する必要があったため。

Q. (組合) 1年間の特別な理由ということか?

A. (事務部次長) 前年度も準備があり、現在もフォローアップ対応があるため、全く昨年だけというわけではないが、前年度が一番ピーク。

Q. (組合) 特別条項の適用申請が年度末に非常に集中している状況について説明を

A. (事務部次長) 年間の上限時間を超過する職員の協議を3月にまとめておこなったため数字が上がった。前年度そうしなかったことが原因で今回、3月の数が大幅に増えた要因であろうと分析している。

A. (鬼塚職員係長) 前年は分割して年間の上限超えが分かったところで協議をしたと聞いている。



2. 年次有給休暇・特別有給休暇等の取得促進について

Q. (組合) 前年度と比べて年休の取得が大きく増加したところ、逆に減少しているところがある。看護部で取得が増えた部署については、そ

れを広げていくために師長会等で情報共有する必要があるのでという問題意識も含めてうかがいたい

A.(原田看護部長)丁寧に業務改善をした部署は管理者が変わり時間外が増えていると思われる。年休との関連は把握できていない。また2023年度は、退職前に年休を消化した方が多く、平均データとして増えているところも見える。ただ、努力して年休を少しでも取ろうと増えている部署があるのも事実。極力、業務を調整しながら、取得を増やせるようになるといいと思う。

Q.(組合)組合に届く声に「年休が取りにくい・取りたい日に取れない」、逆に「勝手に勤務表に年休を指定されている」など不満がある。人手不足の問題もあるだろうが、日数だけでなく希望したときに取得できるよう上司ができるだけ配慮することが大事と思うが、看護部としての指導、サポート等いかがか?

A.(看護部長)希望したときに取れるよう配慮はどこもしているが、みな言っても叶わないので、数の制限なども設けながら、公平に取れるようにとやっている。「勝手に年休を入れてはいけない」とずっと指導している。しかし、でき上がった勤務表からはそれが希望なのか、勝手に入れたものかは分からないので、少し驚いている。可能であれば、そういう訴えを看護部に入れてもらいたい。確認して返せると一番いい。



(組合)今日の懇談にかぎらず、個別の話も含めて改善できるようにお願いします

3. 各種ハラスメントへの対応について

Q.(組合)どこに相談していけばよいか、信用、信頼して相談できる機関がないという声がある。そのあたりの実際の状況の説明を

A.(田邊医学部長)以前は産業医をしていたが、1回話だけでなくなるべく長くフォローし改善するまで聞く等、努めていた。当時は比較的、気軽に聞きやすい雰囲気だったと思うが、敷居が高く感じられる方もおられるかもしれないので、こちらのほうからもっと働きかけを進めたほうがよいのかもしれない。



(組合)ハラスメントがさらに大きな問題に発展しないように、きっちりした対応が取れるようにできるだけフォローを強めていただきたい。根絶しない問題ではあるが大きな損失になる

5. 任期付き職員制度の見直しについて

Q.(組合)昨年、3年任期付き制度を検討していききたいとの回答をいただいたが検討状況は?

A.(看護部長)当病院で看護師として継続するには能力的にも非常に難しいという方はたまにおられる。現在、「選考採用に関する申し合わせ」にもとづき調査書や面接等で3年間たってどうかということの評価しているが、正しく評価するという点で、面接試験の方法等をより実状に応じてさらに的確にできるよう、看護部ディスカッション等おこない、話を進めている最中。

A.(松永附属病院長)全国の他大学の状況も確認して、制度採用の有無だけではなく、結果どうなのかということも詳しく知りたいと思っている。調査しながら、病院全体で考えていきたい。

6. 変形労働制適用者の労働改善について

Q.(組合)年末年始に特別手当支給の実現を求める。不満、要求は非常に大きいものがある

A(附属病院長)個人的にはおっしゃる通りだと思う。前向きに検討する。

(参考)回答資料によれば、年末年始の延べ勤務者は約2,000人、対して弁当(昼)は600弱個。

(参考)年末年始手当は、金沢大の場合、1日につき1万円。山口赤十字・済生会山口は1日2,000円



7. 教員の業績評価給制度について

Q(組合)回答資料の表を見るかぎりでは、評価の高低と職位が結構きれいに相関しており、職位が高いほど評価が高いように見えるが、何か理由はあるのか?

A.(職員係長)特段の理由があるわけではなく、業績評価票をもとに点数を付けていった結果、そういう分布になったのが実状だと思う。

A.(附属病院長)(評価には)教育、研究、社会貢献、組織運営等があり、職位それぞれにきちんと評価

できるようになっており、決して教授にだけ点数が高くはなっていないと思う。評価項目全体をみた場合に、教授、准教授にポイントが多く入る項目もあるが、決して、職位で差をつけているわけではない。

Q.(組合) ある部局では、教授には基本的に管理運営に重みが置いてあり、研究は多くても低く換算されるような係数がかけられる。准教授と講師は、研究と教育の重みがある。重みづけをすると少し均せるのでは。任期付き制度との関係も考えると、助手・助教など評価されたいという思いが強いのではと思うので、そこを救えるよう意識していただきながら、再検討をお願いしたい

A.(附属病院長) 印象としては、助教や講師が担当される臨床実習の学生指導など特にウエイトが高く設定されているし、しかしどうしても、マネジメントの部分に教授の仕事が加算されているというところはある。また事務サイドでの検討をさせていただく。



(組合) 回答資料をもとに算出すると、教授はA評価62%、准教授はBが78%、一方、講師94%がB、助教・助手は96%がBで、講師・助教のS評価はゼロ。マネジメント等の部分が大いというのは当然あるが、この比率の差は大き過ぎる印象を持つし、実際に不満がくすびつてはいないかというところがある。問題点がないか、もう一度、見直すことが必要なのではと考える

8. 医師の働き方改革について

Q(組合) いろいろ検討されたと思うが、そのあたりの状況の説明をお願いしたい。

A.(附属病院長) A.ドクタージョイの導入をおこなった。自分自身が労働者であり、自己管理は自分でおこなうという意識を持つということに加えて、タスクシフトシェアも進めている。医師側の要望だけではなく、看護・検査部など意見交換しながら、ローカルルールを作りながら、全体



として統一していくという状況にしている。

9. 2024年診療報酬改定を踏まえた待遇改善について

Q(組合) 各公立・公的病院で、実際に給料表の改訂や支給の仕方等、方法がまちまちで、実際には全体の半数程度の医療機関でしか実現されていない状況ではあるが、実施に向けての進捗状況を

A.(事務部次長) 今、大学でもいろいろ試算をしている。今年度2.3%、2年間で4.5%という政府方針があり、2.3%を基準に試算をおこなっている。そういったなかで、山口大学では人事院勧告に準拠する形になっており、勧告待ち。対応するという形。
*8/10人事院は国家公務員の賃金について2.76%引上げ、ボーナス0.1月分引上げを国会と政府に勧告しました。

10. その他(中途退職者、人員補充について)

Q(組合) 看護職について、新規採用者に対して中途退職者が多い、場合によっては、公募をしても人が集まらない、全体として抜けた穴が埋められない、この辺り、一番大きな問題だと思うが打開策と問題意識をうかがいたい

A.(看護部長) 新人看護師については、コロナ禍で十分に実習ができていない人達がいることや、昼食時の黙食など同僚とのコミュニケーションも十分に取れない状況が4年続いており「自分ではできない」等と抱えこんでいる方が多い、そういう現状があると思う。対策としては、部署の管理者が細やかに面談等通じて状況を聞いていること、新人担当の師長・副師長を別に作って継続教育支援室に配置し、組織全体の新人を見るということをやっている。その者たちが研修のときなど、部署をラウンドして、新人の様子を見るなど、そういう方法でなんとか持ちこたえられるように、新人にはフォローをしている。



おわりに

(組合・三原委員長)
今回も膨大な資料を作成いただきました。十分に目を通していないところもあるので、今日の意見

交換や資料をもう1度見ながら、話せなかったこと
あるいは質問が出てくるかもしれない、その場合
はまた個別にでもお願いしたい。長時間にわたり
ありがとうございました。

アンケートのご意見や組合に直接届いた声などを集
約して、附属病院長・看護部長をはじめ当日の出席
者に届けました。また改めて看護部に意見交換を要
望する予定です

以上、懇談会報告でした
↓ご意見・ご感想はこちらへ↓



書記局からのお知らせ

(組合員限定) 2024年補助企画をおこないます♪♪♪

先日、ちらしでご案内したとおり、今年も組合員さん対象の補助企画をおこないます。
補助対象は、2024年度駐車場料金・各種検診・感染症対策補助などで、上限を3,000円として
補助します。詳しくは、ちらしをご覧ください！

署名へのご協力をお願いします ～学費値上げに反対する学生署名📝📝📝

東京大が学費値上げの決定をおこない、来年度から実施するとの報道がありました。今後、他
大学への影響も懸念されます。山口大学でも学生さんたちが声を挙げはじめました（明るい革新日本
をめざす中央青年学生連絡会議）。現在、署名活動を実施中です。組合にも協力依頼があり、署名の回収
場所の一つとなっています。学費値上げは、現役の大学生だけではなく、これから進学を希望する
お子さん方にとっても当然、大きな問題です。実際に、お金がなく進学をあきらめざるを得ない生
徒さんは少なくない、なんとかしたいとの話も現場の教員からうかがいました。みなさまのご協力
をよろしくお願いいたします。

教職員組合に加入して、はたらきやすい・よりよい職場をめざしましょう！

組合加入申込書

お名前		所属	
連絡先		e-mail	

*医学部本館文書室の組合事務所文書ボックスもしくは組合事務所（総合研究棟 C104）までご提出ください