

医学部長・附属病院長等との懇談会報告

小串分会と組合は7月8日(水)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、1000-11:00)。

医学部・附属病院からの出席は、木村医学部長、松永附属病院長、藤井看護部長、足立事務部長ほか6名の計10名、組合・小串分会は、石村小串分会世話人、三原委員長、桑畑副委員

長、滝野執行委員、鴨崎参与ほか計6名が出席しました。懇談会に先立って、6/9 医学部へ資料を請求し、7/3 に回答を受領しました。懇談会での話題・要望については、組合員からの意見と今回は今年6月に実施した小串地区アンケートの結果も参考に7/2に医学部へ提出しました。
(懇談会話題は下記のとおり)

1. 教職員の声に耳を傾けた運営について
2. 時間外労働の縮減・実働分支給について
3. 年次有給休暇・特別有給休暇の取得実態について
4. 各種ハラスメントの予防と対応について
5. 看護職員・医療職員の労働条件・労働環境の改善について
(賃金・夜勤手当等各種手当・中途退職・人員補充・定年延長など)
6. 教員の業績評価給制度について
7. 任期付き職員制度の見直しについて
8. 医学部附属病院の「赤字」解消と賃金引き上げについて



懇談会では、組合より、6月におこなった小串地区でのアンケート結果(おもに自由記述を要約した資料)を医学部・附属病院からの出席者へ配布しました。

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。以下おもな質疑応答をご報告します。

.....

1. 教職員の声に耳を傾けた運営

Q. 現場の教職員の声をどう把握し対応しているのか、また今後についてもうかがいたい

A 足立事務部長：様々なパブリックコメントや、年1回の職員満足度調査を実施。収集した意見は委員会等で検討している。職員向けには年2回の個人面談を実施。ほか相談窓口の周知も進めている。

A 木村医学部長：ヒアリングを実施している講座・診療科がある。部署単位の取組が中心で本来は全体へ広げるべきと思っている。

A 松永附属病院長：年1回、病院の経営・運営全般についてアン



ケート的なものを実施し意見を収集している。

A 藤井看護部長：月1回の師長会議で病院・看護部の方針等を伝え、師長から部署へ共有している。現場から看護部に報告があったものは必要に応じて意見聴取などおこない、臨機応変に対応している。また、定期面談や相談窓口を通じて個別相談にも対応している。

▼組合

一方で「意見が十分に伝わっていない」と感じる職員が一定数いるのはアンケート結果からも確か。現場やそれに近い中間管理職による実際の対応状況を検証し、意見を改善へつなげていただきたい。

2. 時間外勤務

Q1. 病院での時間外勤務は昨年度より縮減しているか、うかがいたい

A 附属病院長：毎月の集計結果を2つの会議体で共有している。昨年度比で約4%前後削減しており、全体として改善していると認識。一方で、部署間のばらつきは課題として残っていると認識している。業務負担の均等化に取り組んでいるが、病棟機能や社会背景、そして三次救急病院としての特性上、完全な平準化は難しい。



A 看護部長：看護部では応援体制や業務効率化により平準化を進めており改善していると評価している。

Q2. 提供データを比較すると看護師数が減少している。一人当たりになると時間外勤務は改善していないのではないか

A 看護部長：データは2025年3月時点の人数で年間で一番人員が少ない時期。またデータには時間外をしていない人数も含まれる。実際の職員数は前年度とほぼ変わらない。

A 事務部長：年度ごとの集計方法の違いが差異を生んでいる可能性もある。今後に向け組合ともどう集計するのか突き合わせたい。

➡ Q2「人員減」については、後日、医学部よりデータの再提示があり（2024年6月と2025年6月の看護職員数比較データ）、増員となっていることを確認しました。

▼組合

サービス残業が発生しないよう、適正な申告と管理を徹底していただきたい。病院の特性も理解するが、モチベーション低下に繋がらないよう改善の検討をお願いしたい。

●補足/アンケート結果●

- ・ 始業前・終業後の時間外勤務を「したことがある」との回答（250件）のうち、申告していない職員が約75%を占めた。
- ・ 昼休憩が十分に取れていないとの回答あり（看護職員に多い傾向）。

3. 年休制度

Q1. 年休取得5日未満のケースがあり、法令違反となる可能性について

A 事務部長：提供データには、10月以降採用者など取得義務の対象外となる職員が含まれる。また特別休暇を先に取得し年休が後回しになるケースもあるため、年休5日取得義務の周知を徹底したい。

Q2. 年休10日以上取得者の割合が減少した要因について（24年度39.4%→25年度34.4%）

A 事務部長：明確な理由は不明だが、全国的な監査への対応等も、取得しにくかった要因の1つかと思う。

Q3. 部署間での年休取得日数の格差について

A 看護部長：部署の運営方針や急な欠員対応など予定していた年休を返上せざるを得ない場合がある。応援体制を活用し、年休を取得しやすい環境づくりを進めたい。

▼組合

- ・ アンケートでは、特に看護職員で年休・特別休暇の取得に対し不満との回答が多かった。上司が年休を割り当て、希望どおりに休めないとの意見もあったが「取りづらさ」にある背景を注視していただきたい。
- ・ 年休の買い取り制度はどうかとの意見もあった。また銀婚式休暇は既婚者のみが対象で、単身者にも休暇をとる意見もあり、大学への要求事項ではあるが検討いただきたい。

4. ハラスメント

Q1. 提示データのハラスメント対応件数(6件)はハラスメントと認定された数か

A 西村副課長：大学本部人事課の相談窓口へ寄せられた相談件数であり、認定の有無までは把握していない。

Q2. アンケートでは、回答者のうち約5割がハラスメントを受けた経験があると回答し、目撃したとの回答も同程度であった。加害者は上司、患者等、医師の順に多い。なかでも患者によるハラスメント対策についてうかがいたい

A 附属病院長：昨年からはパシエントハラスメント対策を進めており、ホームページや院内掲示で方針を周知している。悪質事例は警察への届出も含め対応する方針で、病院全体で取り組んでいる。



▼組合

対策が今後適切に機能しているか、継続的に確認してほしい。

5. 看護職員・医療職員の労働条件改善

Q1. 現行7,300円の夜勤手当について、働きがい・人材確保の面からも増額を検討できないか

A 看護部長：看護部だけで決定できるものではなく、現時点で回答は難しい。

Q2. 決定権は大学本部にあるが、要望として上げていくことが重要で、その可能性について確認したい

A 事務部長：他大学の状況データが必要。

A 附属病院長：県内医療機関のデータも参考にさ

せていただけるかと思う。

▼組合

地域医療の拠点として働くやりがいは職員の支えになっているが、待遇面の改善も必要。

Q3. (定年延長)賃金が7割支給になる一方で、業務内容が変わらない場合がある。賃金と職務のアンバランスについてどう考えるか。

A 看護部長：5月の師長会議で、業務について本人と上司で相談しながら調整するよう周知した。本人と働き方を話し合い、合意した内容で勤務できるよう対応している。

6. 教員の業績評価について

回答資料では、昨年度まで見られた職階と評価の高さの関連は今年度弱まり、若手や下位職階の教員の成果も評価に反映される傾向が見られた。今後も引き続き公正な評価が実施されるよう求めた。

7. 任期付き制度の見直しについて

Q. 過去5年間、希望者は全員更新されていたが、資料によれば昨年度更新されなかった方がいる。サポートや指導・注意を尽くしたうえでのやむを得ない判断だったのか

A 看護部長：現場からの書類、評価等を確認し、面談も繰り返しおこなった上で厳正に審査した。十分な説明を行い、最終的に異議申し立てはなかった。



* 医学部長より、評価基準に基づいて判断する場合、最終的に本人の承諾や気持ちが優先されると、客観的評価の意味は薄れるのではないかととの質問があり、組合からは本人への丁寧な説明や対応は重要で裁判に発展するケースもあることを説明しました。(時間の関係により具体的な内容については、別途機会を設けて説明させていただくこととしました)

8. 附属病院の赤字解消について

Q1. 他大学病院と比較すると収益性が低いように見える。その背景にある構造的な要因についてうかがいたい。

A 事務部長：主な要因として令和元年の新棟建設や設備更新に伴う減価償却費の負担が大きいことが挙げられる。

Q2. 診療経費に対する病院収益の比率は、最近の報告によれば131%程度、一方で他の大学病院では140%から150%程度の病院もある。病床回転率のほか、本県特有の事情が影響しているのではないか。

A 事務部長：収益性の低さは認識しており、改善に向けて高難度患者の受け入れ強化や病床回転率向上に取り組んでいる。

A 附属病院長：本院の特徴的な課題は、新規患者獲得数が少ない点。本県の広い県土と人口分散という地理的特徴があり、各地域に一定の医療機能を持つ病院が存在しているため、本来、大学病院での治療が望ましい患者も紹介につながりにくく、新規入院患者数が低い状況につながっている。



Q3 医療機能の集約化や役割分担については大学病院単独ではなく県全体として整理される必要があると感じる。県や大学執行部に十分共有されているのかうかがいたい

A 附属病院長：国から新たな地域医療構想のガイドラインが示され、今後、人口構成や医療需要の変化に応じた医療機能の再編が進む見込みである。県や関係機関との協議に、大学病院としての役割を踏まえ参画していく。地域全体で適切な医療提供体制を構築する必要があり、大学執行部も十分認識している。

Q. 昨年度、給与引き上げが実施されておらず、他大学との給与差拡大や人材流出・確保が懸念される。現場からも声を上げてほしい。

A 附属病院長：病院の収支が大学全体の経営や職員処遇に大きく影響することは重々認識しており、学長・執行部とも情報共有を図りながら、病院と大学が一体となり課題に取り組んでいるところ。今後も大学全体の経営・財務状況の改善とともに頑張っていきたい。

おわりに

三原委員長より、懇談会開催への謝辞を述べるとともに、アンケートでは計539件の回答が寄せられ、なかでも夜勤手当の増額に関する要望が特に多かったことを改めて伝えました。また職員の離職を防ぐためにも、寄せられた要望を一つでも今後の改善につなげ、反映していただきたいと要望しました。

以上、懇談会報告でした

～小串分会と組合では、小串地区アンケートの回答結果をもとに、大学もしくは医学部・附属病院へ別途、申入れもしくは意見交換の場を要望する予定にしています。



(組合員限定) 2026 年補助企画をおこないます♪

今年も、山口大学教職員組合の組合員対象の補助企画をおこないます。
補助対象は、「2026 年度駐車許可証代」「各種検診」「医療品購入費補助」に加えて、価格が高騰している「燃料代(ガソリン・軽油)」を追加しました(補助上限 3,000 円)。
詳しくは、配布ちらしをご覧ください。

あなたの
住宅ローンは、
変動金利？
固定金利？



その住宅ローン、**毎月の返済が負担**になっていませんか？

まずはチェック!

住宅ローン借換えチェック

- ☐ 他金融機関で変動金利の住宅ローンを契約している
- ☐ 毎月の住宅ローンの返済が負担
- ☐ 住宅ローン以外にもローンを組んでいる(これから組む予定がある)
- ☐ 返済中の住宅ローン残高が 1,000 万円以上ある



1つでも当てはまる方は、今すぐ〈ろうきん〉にご相談ください!

変動金利には「5年ルール」や「125%ルール」があるから安心!?

まずは仕組みを知り対策を!!

変動金利型住宅ローンで多くの銀行が採用している

【5年ルール】と【125%ルール】

※採用していない金融機関もございます。

5年ルール

金利が見直され、仮に金利が上昇したとしても、**5年間は返済額が変わらない**というものです。

125%ルール

5年ごとの見直しで6年目以降も返済額が**125%までしか上がらない**とするものです。

これらのルールがあることで金利が上昇しても家計の収支が急変しないようになっています。



知らなかった!!

どちらも毎月の返済額を急激に増やさないという点では有効ですが、現在の金利上昇局面では、返済額は変わらないけど、元金・利息の割合が変わっている(利息割合が増えている)ので、**最終的な返済額が増えるリスク**があります。

金利上昇時代の今!

ローンを見直し、借換えを検討しませんか?

長期的な金利を固定!!
固定金利選択型なら

with ろうきん住宅ローン
(自由設計)
有担保住宅ローン(固定金利選択型)



※審査の結果、ご融資できないなど、ご希望に添えない場合がございますので、あらかじめご了承ください。 ※くわしい説明書が必要な方は店頭へお申し出ください。

まずはお気軽に、〈ろうきん〉にご相談ください!

「まずはちょっと相談してみたい!」
という方は!



スマホの方は
こちらから!



家計の見直し相談フォーム
2営業日以内に、担当から
ご連絡いたします。

「ゆっくり相談してみたい!」
という方は!



担当者がお話を伺います!

中国労働金庫 宇部支店
0836-31-2820

お客さまに合った
返済プランを
ご提案します!



(2026年 6月1日現在)