

看護部長懇談要旨

日時場所：2014/5/15 16：00～17：00 医学部第二会議室

組合側参加者：中央執行委員長、書記長、会計、病院支部書記次長、病院支部組合員 2 名、徳島県医労連副委員長、徳島県医労連書記長

病院側参加者：看護部長、副看護部長、病院総務課長、人事課長、人事課課長補佐、病院労務部門主任

病院側の主張	組合側の主張
①看護部としては看護師の増員に取り組んでおり、徳島大学の一般病棟配置看護師数は 450 人で全国の国立大学病院中 1 位。(外来は 16 位。)	①大学病院間の比較をして「他の大学病院よりまし」と考えるのではなく、人間の働く職場として現状でよいのかどうかという視点で考えるべき。
②平成 22, 23, 24, 25 年度と離職率は低下している。他の国立大学病院の平均と比較して離職率は低い。育休・時短勤務・介護休暇などの離職防止策が奏功していると認識している。	②育児のための時短勤務などの対応を取っている点は高く評価する。しかし、離職率の低下は県内の他の病院でも見られ、一時的な大量採用が落ち着いてきたことによる自然な傾向だとも考えられる。引き続き看護師の離職防止策を推進すべきだ。
③12 時間勤務、16 時間勤務については強要する意図はなく、働き続けることができるように希望者の意志を尊重し、多様な勤務を導入している。アンケートの調査結果でも 12 時間・16 時間を希望する職員もいる。	③-1. 健康に有害であることが明らかな長時間勤務については、たとえ希望者がいても、管理者の安全衛生管理義務として、そうした勤務は認めるべきではない。 ③-2. 8 時間、16 時間、12 時間という勤務体制が混在していることは、勤務表の作成を困難にするだけでなく、看護師の生活サイクルを混乱させる点で、それ自身がリスクである。「8 時間」に一本化した方がよい。 ③-3. 「本人の希望」といっても、同じ病棟の同僚の大半が「12 時間勤務」を選択したら、自分だけ「8 時間」ということはできないので、事実上の強制になる。
④勤務表の作成に当たっては、「勤務表作成のルール」を策定して看護師長にそれに準拠するように指示している。違反したケースについては把握し、改めて準拠するように指示している。	④「看護師長に指示」だけでなく、「ルール」に準拠した勤務表の作成が現実的に不可能な現状に対する対応を考えるべき。 たとえば、日勤専従の看護師、夜勤専従の看護師（高賃金）を募集するなどの対応はとれるのではないかと。

<p>⑤夜勤回数が増えている一因として、以前は2人で夜勤をしている病棟が多かったが現在では3人以上で勤務しているなど、夜勤人数の増加がある。</p>	<p>⑤夜勤人数は多い方が安心という側面はあるが、夜勤回数が増えることによる身体的負担を考えると、夜勤人数を増やすことは必ずしも得策とは言えない。</p>
	<p>⑥時間外労働手当の適正な支払いについては以前に要望し、看護部として周知徹底したと承知しているが、現在でも不払いなどの事例が散見されるようなので、定期的に周知するなど、対応を継続してもらいたい。</p>
<p>⑦外来・中央部門の看護師用に、外来棟3階に更衣室と休憩室を増設した。</p>	<p>⑦看護師の増員に更衣室の拡充が追い付いておらず、非常に狭い状態なので、改善してもらいたい。</p>

<p>〈看護部と組合との共通理解〉</p> <p>①全国的な看護師の人手不足、医療費の抑制によって、十分な人員確保が困難な状況であり、何らかの対応策を探る必要がある。</p> <p>②今回は現状についての認識を共有した。</p> <p>③共有された現状認識をもとに看護部長との懇談を継続し、続いて病院長との懇談を行いたい。</p>
