

2020年度 看護部長懇談で取り上げたい論点

徳島大学教職員労働組合

1、看護職員の適切な年休取得について。

特に、集中治療室勤務者より、「年休が取りにくい」という声が寄せられています。

「前日もしくは勤務当日に年休になるからと師長から連絡がある、予定が立たず休めた気がしない」との意見が出ています。

現状の年休の配分は、病床の稼働数に変動的である病棟の性質上、“職員に少しでも年休を”という視点からの対応だとは思いますが。夜勤の多い勤務体制の中、少しでも休みを頂けることはうれしいことではありますが、体調を管理する上でも、プライベートを充実させ仕事へのモチベーションをあげるためにも、自己申請による年休が5日／年確保できるよう、具体的な対応策について協議したいと思います。

2、時短勤務・夜勤免除の対象となる期間を、現行の「子の小学校入学まで」から「子が小学校2年生になるまで」に延長すること。

子どもが小学校に入学し、新しい環境で小学校生活に慣れることができるか親子ともども精神的に不安定な時期であると思います。必要であれば親としてはできるだけサポートしてあげたいと思います。その時期に、夜勤再開・部署異動が重なると、「やっていけるか心配、子どものサポートができるか心配」という不安な声が上がっており、それを理由に離職する職員が毎年いることも事実です。

当院は、他の大学病院と比較すると、育児時短勤務取得率がかなり高く、子育て中の職員にとっては働きやすい労働環境です。夫婦の共働き率が全国上位の徳島県では、様々な企業や団体が子育て支援に取り組んでおり、「時短勤務を子が小学校2年生になるまで」に延長できる制度を離職防止対策として取り入れるところまでできております。

当院において、“現行から1年延長”が難しいようであれば、せめて子の夏休み明けまでの“半年の延長”でもかまわないと思います。一年生では、最初の2か月ほどは午前中で帰宅し、校区によっては学童保育の待機問題も生じております。少しでも改善へ向けて進めたいと考えています。

夜勤勤務者が足りないという点においては、夜勤専従の手当を増額し、夜勤専従者を増やすことなども視野に、時短勤務者の夜勤復帰に当たりましては、新人教育と同じように、徐々に夜勤勤務に慣れていけるような勤務体制、希望部署への異動、メンタルサポート等ご配慮いただきたいと思います。

3、助産師キャリアを継続できる労働体制を求めます。

近年、虐待、産後うつ増加などから切れ目のない子育て支援のために助産師のさらなる

専門的技術と知識が求められており、当院でも看護協会推奨のアドバンス助産師取得・更新のため取り組んでおります。職員の中には、院内認定であるエキスパート助産師研修を修了した者もあり、大学病院としては珍しく10年以上院内助産システムを継続運営しています。アドバンス助産師やエキスパート助産師においては、取得する過程において日々の助産実践が必須であり、認定継続においても、助産分野での活動や知識と技術のブラッシュアップが求められます。徳島県唯一の周産母子センターとしての役割を果たすために、助産師一人ひとりが高い志で専門職としての使命を十分に発揮することができるよう、部署異動により、助産師キャリアが寸断されないことがないよう配慮していただきたいと思っております。

近年では、徳島大学助産学の修士課程を修了した職員も増えてきており、アドバンス助産師、エキスパート助産師を目指す若き職員のためにも助産キャリアの継続は働く上でのモチベーション維持に重要です。

当院において助産師キャリアが継続できないことを理由とした離職者が出ないようにするために、現在看護協会が取り組んでいるような、「助産師出向制度を一異動とみなす」等の対応を検討していただきたいと思っております。