

## 看護部長懇談 要点まとめ

日時場所：2021/6/1 15：00～16：10 病院外来棟日垂ホール White 小会議室

組合側参加者：書記長、中央執行委員 2 名、組合員 5 名

大学側参加者：看護部長、副看護部長 4 名、病院総務課長、医事課長、総務課副課長、労務係長、人事課長、人事課専門職員

要望項目ごとの病院側回答の要点と組合側の見解は以下のとおり。

- ・ 懇談申し入れ文書は[こちら](#)。

- 1) 派遣社員として働いていたときにはボーナスがあったが、直接雇用になったらボーナスがなくなった。時給等で優遇されていることは承知しているが引き続き給与条件の改善についてお願いしたい。

### 【病院事務部よりの回答の要点】

- ・ 財政状況は厳しいが、引き続き待遇改善に努力したい。

### 【組合側の応答の要点】

- ・ パート職員への賞与の支給についてはすでに数年前に人事院が勧告している。引き続き大学本部との交渉を続けたい。

- 2) クラークは各病棟に 1 名ずつなので、横の連絡が取りにくい。月に一度程度の「クラーク会議」のような場を設けてほしい。その際、クラークのリーダーを選任し、何らかの手当を付けてほしい。

### 【看護部よりの回答の要点】

- ・ 現場の問題点については基本的に所属病棟の師長に伝えてもらいたい。病院の組織としては、師長から看護部に上げ、そこで検討して、各病棟の師長に連絡するという仕組みになっている。リーダーを選択する仕組みは良い部分と良くない部分もある。
- ・ 2 か月に一回の研修の際などに情報交換を行ってもらいたい。
- ・ いくつかの病棟をまとめた「グループ」での連絡を行ってもらいたい。

### 【組合側の応答の要点】

- ・ 師長は看護の業務で忙しいので、日々の細々としたことについては一々言いにくい。
- ・ 横のつながりがないと、自分の病棟での仕事のどこに問題があるのかがそもそもわからない。新しく入った人などは、そもそもこれまでの仕事の仕方がわからない。
- ・ 以前は更衣室と休憩室が一緒であったため、出退勤時や昼食の際などに情報交換ができ

たが、最近はそれもできない。

- ・ 経営学でも、縦型の組織よりも、横のつながりを重視した組織の方が労働生産性ははるかに高いと言われている。
- ・ 以上のことから、現状の「グループ」のあり方の再検討や、病棟クランクの横のつながりを作るための仕組みについて検討してもらいたい。組合としても検討を重ね、適宜提案する。

- 3) 診療報酬の改定があった際などに、診療報酬表がクランクに配布されない事例がしばしばある。その原因の一つは、書類が医事課から看護部を経由して来るからなので、医事課から直接クランクに送付するなどの改善を行うべきと考える。

**【看護部・病院事務よりの回答の要点】**

- ・ 事務としては、現場の責任者を飛ばして直接指示を出すようなことはできない。
- ・ 看護部としては、必要な情報はメールを転送するなどしたい。
- ・ 病棟クランクに必要な情報は医事課から看護部に連絡いただき周知を徹底する。

**【組合側の応答の要点】**

- ・ 制度の変更などの連絡については、もともとの発信元が、関連する部署や職種を特定して発信するようにすれば、連絡がスムーズにいくのではないかと。
- ・ 看護部と医事課とで連絡方法について話し合い検討してもらいたい。

- 4) その他の書類についても、伝達経路が非効率なものが多い。

**【組合側の追加の情報提供】**

- ・ リハビリテーション関連の書類の伝達については、申し入れにより大部分の病棟で改善しており、感謝する。ただし、一部の病棟では、改善していない。師長が実態を認識していないのではないかとと思われる。改めて確認と周知をお願いしたい。
- ・ 患者持ち込みの画像（CD）に不備があった場合、デジタイズ担当者（ニチイ所属）から直接担当医師に連絡した方がスムーズだが、クランクに連絡がきて、クランクが担当医師に確認している。仕事内容が嫌ということではなく、内容的に非効率なことが日々の業務の中でよくあり、それを伝えていくところがない。

**【病院事務からの回答】**

- ・ ニチイ学館とは請負契約を締結しているので、医事課には指揮・命令権はないが、ニチイに対して要望を上げることは出来る。

- 5) 直接雇用に変換する際に、健康診断書の提出を求められた。健康診断の受診費用約 3 万

円が自己負担だった。現在、クラークへの応募者が非常に少ない状況だが、この高額の自己負担が応募の障害になっていると考える。病院が健康診断を実施するか、あるいは少なくとも自己負担を軽減するのがよいと考える。医労連を通じて調べたところ、県内他病院では健康診断は入職後に行っている。

**【病院事務よりの回答の要点】**

- ・ 病院では、通常健康診断に加えていくつかの項目を追加して健康診断書を提出するように求めているが、これは感染拡大防止等の観点からの措置だ。

**【組合側の回答の要点】**

- ・ 徳島大学では、パート職員については、病院以外では入職時の健康診断書の提出は求めている。
- ・ 労働基準法では、労働者の健康診断は雇用者側の義務なので、健康診断受診費用を負担させることは、法律上グレーである。
- ・ 感染拡大防止等の観点という、病院側の事情により追加の項目の受診を求めているというのであれば、一層、その費用を労働者側に求めるのは筋が違うということになる。
- ・ 現在、病院の求人に対して応募が少ないが、高額健康診断費用が一つの障害になっていると思われる。求人状況の改善のためにも、入職後に健康診断を行うなど、対応策を検討してもらいたい。
- ・ 現在、人手不足により病棟クラークは夏休さえ取りにくい状況となっている。病棟に一人のクラーク配置で欠員が出たらマイナスの状態である。年休も取りにくく、休めば休んだ分だけ仕事が増え、部署のスタッフからの「休まれたら困る」というプレッシャーで精神的にもしんどい。クラークの補充、新規採用についてもっと対策を考えて欲しい。

- 6) 蔵本地区の駐車料金が非常に高額で、職種職階に関わらず同一料金である。パート職員等、収入の少ない職種職階については軽減措置を導入すべきと考える。この件については組合より大学本部や駐車場委員会に度重なる要望を行っているが、看護部としてもご協力をお願いしたい。

**【看護部よりの回答の要点】**

- ・ 1ヶ月1500円ということである。1日だと100円以下であるという風に考えてもらいたい。