

よむまっし

2010年7月6日
第15号

金沢大学教職員組合
医学系四分會
4bunkai@med.kanazawa-u.ac.jp
内線 2496 (外線265-2496)

組合に
まっし
ようり



医療安全研修は超勤手当の対象です！

6月7日の研修会

「知っておきたい輸血のルール」
に参加した人には**超過勤務手当が支払われます。**

医療安全研修は受講が義務付けられ、下記のように、研修の案内の中に備考として追記されています。

(医療安全研修について)

厚生労働省からの通知により、医療に係る安全管理のための職員研修を年2回程度受講することが求められています。医療安全管理部では全職員が2回(2時間相当)以上受講できるよう、医療安全研修を定期的で開催しています。

ところが! 今、看護部では6月7日の「知っておきたい輸血のルール」の研修に参加したが、超過勤務手当が出ないらしいという話になっています。

4月27日に、行われた病院と組合の懇談会において、研修会参加と超過勤務手当について協議し

ました。医療安全研修会は「超過勤務手当の対象であり、看護部から申請があれば、手当てを出す」と回答しています。その場に飛田副看護部長の出席もあり確認されています。(よむまっし13号 懇談会報告パートII)

研修会に出席した看護師は各病棟で把握することになっています。看護部は速やかに、超過勤務手当を支払うための手続きをするべきです。

なお、超過勤務手当ては7月の給与に反映されます。



♪ **ふゆあ / コンサート** ♪

金沢大学教職員組合では、日頃のご協力への感謝もこめて、院内コンサートを企画しました。プロの方のサクソフォンとピアノの演奏を行います。クラシックや日本の歌など、お楽しみください。

7月11日(日)
金沢大学附属病院内

午後 2時～3時
外来棟4階 宝ホール

日本看護協会では、 調査から見た「働き続けられる労働環境」

現場の悩みや不安、離職防止のために必要な対策とは

労働問題のエキスパートや労働組合の方々を招いて座談会を行いました。

出席されたのは次の方々です。

酒井一博さん（財団法人労働科学研究所）
中島圭子さん（日本労働組合総連合会）

田中千恵子さん（日本医療労働組合連合会）
小川忍さん（日本看護協会）

日本看護協会が取り組む2010年度の重点事業の一つが、看護職の労働条件・労働環境の改善。

座談会は看護師の過労死認定をきっかけ2008年度に実施した「時間外勤務・夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」及び「2009年看護職員実態調査」を基に実施しました。

小川看護協会常任理事は、「看護師の定着対策がなければ教育・研修の効果はないとする結果を紹介し、継続したくても働き続けられない現状を示しました。（表1）

	20代	30代	40代	50代
第1位	時間外の常態化	時間外の常態化	時間外の常態化	時間外の常態化
第2位	サービス残業	サービス残業	サービス残業	サービス残業
第3位	給与改善	人員不足	人員不足	人員不足
第4位	人員不足	業務量多忙	業務量多忙	業務量多忙
第5位	業務量多忙	疲労困憊	給与改善	疲労困憊
第6位	業務ストレス	給与改善	疲労困憊	給与改善
第7位	疲労困憊	業務継続の不安 離職	業務ストレス	勤務編成の改善
第8位	勤務編成の改善	業務ストレス	業務継続の不安 離職	年休未消化
第9位	業務継続の不安 離職	両立支援 WLB	勤務編成の改善	不公平処理
第10位	休日出勤 休日増の要望など	勤務編成の改善	管理能力	業務ストレス

（「時間外勤務 夜勤 交代制 勤務等緊急実態調査」自由回答分析より）

大きな問題として「時間外の常態化」「サービス残業」が1位、2位と、全部の年代で共通して回答してます。

金沢大学教職員組合のアンケートの結果で

も同じようにどの年代でも超過勤務の多さを訴えています。そして、働いても給与に反映されない（サービス残業）という不満の声が多いです。

安全で質の高い医療・看護の提供は労使の共通の目標です。立場の違いはあっても、共通の目標と一緒に取り組むことは十分可能です。労働基準法や労働安全衛生法は最低の基準です。

同法の主旨は、より快適な職場環境の改善に向けて、働き続けられる職場づくりに労使が一緒になって取り組むことにあります。

「患者にとっても職員にとっても安全で健康な職場をつくるために、経営者、管理者、職員の一人一人が一緒になって取り組むことができるように活動したい」と、小川理事は座談会を締めくくりました。

看護協会ニュース 4月号より

金沢大学においても、安全安心の医療・看護を提供するために、職場環境の改善に労使一緒に取り組むことが大事です。

