



# 秋厚労ニュース

# 手は課題は人手

## 秋闇の要求提出

9月14日（土）の第8回中央委員会で、秋闇の要求を集約・決定し、17日（火）に経営側へ提出しました。18日（水）の事務折衝で、経営側へ、可能な限り9月中に交渉日を決めてもらえるよう依頼しました。

### 2019年秋闇の要求

働く人手を増やす	次年度要員計画達成のための経過と今後の見通しについて 1)全職員が定時に帰ることができる職員数を配置すること 2)過去1年間にスタッフの半数以上が月9日以上の夜勤を6ヶ月以上続けている病棟に関しては必ず早急に改善すること 3)医療職Ⅱすべてについて奨学金を適用させること
転勤	転勤について、以下の改善を行うこと 1)転勤をさせる場合には対象者と職場長に対して、転勤の理由を明示すること 2)転勤について早期に内示を出すこと 3)職場面談用紙に「転勤希望の有無とその理由」に関する項目を追加し、確実に本人の意向が反映されるような仕組みをつくること
長時間労働の改善	正確な労働時間を客観的に把握する方法を、早期に導入すること
年次有給休暇	年次有給休暇について、現在の取得状況と今後の見通しを示すこと
子育て支援	子育てしながら働き続けられる環境をつくるために、現行の妊娠産婦、育児に関する制度が活用されるよう周知徹底し、制度を拡充すること 不妊治療と仕事が両立できる環境をつくること
年間手当	秋厚労2019年4月8日付「年間手当要求」に基づいて、年末手当(本俸+調整手当+家族手当+世帯支援手当)を2.5ヶ月(支給日及び基準日12月15日)とすること
58歳以上の不利益の改善	以下の「58歳以上の不利益」を改善すること 1)定期昇給の停止 2)退職金の算定年数から58歳以上の在職年数が除外
白衣の貸与・洗濯	全病院で、白衣の洗濯回数を週2回に統一すること 全ての職種について、白衣の貸与枚数を、最低でも上下それぞれ6枚とすること
経営健全化計画	第一期経営健全化計画について詳細な内容を示すこと
在宅医療	在宅医療の特殊性を鑑みて、以下のことを実施すること 1)訪問看護師、ケアマネージャーを正職員で配置すること 2)訪問看護ステーション、居宅介護支援事業所に専属の事務員を配置すること
調理の臨時職員の正職員化	職員の確保と病院給食の充実のために、栄養科の調理現場職員を全員正職員で配置すること
臨時職員の労働条件	再雇用職員も含む臨時職員の時給を引き上げること 全ての臨時職員の契約更新について、5年間の上限を撤廃すること
委託・派遣・外注	治療の要である「食」を担う栄養科、および病院の危機管理の中枢である中央監視室について、委託・派遣・外注化構想を断念すること
医療・社会保障を守る	住民本位の病院運営ができるよう、医療・社会保障制度を抜本的に変革するため、労使で力を合わせて国に働きかけること

中央委員会では「多くの要求の根底には人手不足がある」「年休消化を推進するためにも、十分な人員配置が必要」「人手が重点課題」等の意見が出されました。経営側は「募集しても人が来ない」と言いますが、秋厚労の要求はまさに「内外の人々が働きたいと思うような職場」にするための提案です。

「忙しさで患者さんにも気を使わせてしまうような接現場の意見を伝える最大の機会。たくさん的人が参加し、現場の実態を伝えることができます。」当日参加できない人も思ひを伝えられるように、後日、文書発言「私もひとこと言いたい」を募集予定です。

厚生労働省の調査では、日本の夫婦の5・5組に1組が不妊治療を受けた、または治療中。3割強が仕事と両立できず、治療や仕事は一定の日数が必要ですが、秋田県厚生連には休み・助成制度があります。不妊治療を受けるためには、治療が長引いた場合、職員が、安心して仕事に慣れていくのでは」との声も。せっかく入職した新入社員が、技術を磨けるような体制づくりも重要です。

### 「私もひとこと言いたい」を募集

新要求

### 不妊治療と仕事の両立

は一定の日数が必要ですが、秋田県厚生連には休み・助成制度があります。不妊治療を受けるためには、治療が長引いた場合、職員が、安心して仕事に慣れていくのでは」との声も。せっかく入職した新入社員が、技術を磨けるような体制づくりも重要です。