

病院長・看護部長・事務部長に職場改善申し入れ書を提出

多くの人が「人事院勧告は、仕事に対して低すぎる」と回答

～ 2024 看護師・臨床工学技士 退勤時間調査&職場アンケートから ～

医系支部では、毎年「看護師の退勤時間調査&アンケート」を実施しており、11月27日～30日に行いました。今回初めて臨床工学技士を加えて電子アンケートで行い、回答数は253件でした。この結果は職場改善事項としてまとめ、病院長・看護部長・事務部長あてに改善を申し入れます。

九州大学教職員組合 医系支部 (内線6894)

職場改善事項 申し入れ書

1. 超勤を含む実労働時間をきちんと把握するために、看護職員にも勤退管理システムを導入すること

給与は実際に働いた時間について全て支払われるべきです。「予算が足りないとか、1日単位で雇っているから」とか言った労働時間管理は違法に当たります。

2. 人員不足・人員補充ができない場合は、実働病床で調整すること

病床稼働率第一主義から、働く職員の労働能力・環境実態に合わせて運営する様に方針の転換が必要で、人員補充が出来なければ、稼働ベッド数や病棟数を見直して対処するべきです。

3. 臨床工学技士へオンコール待機手当を付けること

過去に別府病院でも問題になっていたオンコール待機時間は拘束時間であるため、手当をつけるよう要求します。

4. 子育てができる病院への転換を図ること

子育て世代が働き難いと言った声が寄せられています。働き続けたいと思う人が、働き続けられる職場作りへの改善を求めます。

5. テクニカルスタッフ等の給与改定時には、人事院勧告に連動するよう大学へ上申すること

テクニカルスタッフ等の給与は人事院勧告に連動していないため、何年も据え置かれている実態があり、昨今の物価上昇によって実質上切り下げになっています。人事院勧告と連動させるよう大学へ上申してください。

「自由意見」は右のQRコードから見れます。 九大教職組 HP >>



皆さま、ご協力をありがとうございました。

九州大学教職員組合医系支部 (ikeisibu@gmail.com)

給与引き上げ、職場の改善など要求実現のために、組合へ加入しましょう

(加入申し込みは上記 HP からお願いします)