



申10号 真の原因究明による安全哲学を再確立し、組合員が「安全・健康・ゆとり」を実感できる職場の実現をめざす申し入れ団体交渉を行う！

第2回交渉
その①

9項 JR 東京総合病院において、要員不足による負担増により、組合員・社員が疲弊している実態があることから、安心して働ける環境とするために、職場の課題を把握し解消すること。

9項～12項を議論

●組合	■会社
●看護師の若年退職に対する問題意識は持っているのか。	■若年退職が発生していることは認識している。離職の傾向はJR東京総合病院だけの問題ではない。医療業界全体の課題と認識している。
●タブレットを活用して業務内で法令研修をするにも、病棟勤務では難しい。時短のスタッフは自宅で研修を受けている。環境の整備が必要だ。	■タブレットに限らず研修は労働時間内で行うのが望ましい。勤怠管理はしっかり行われるべきものである。
●夜勤従事者の特定健康診断を移動することなくJR東京総合病院内で受診することはできないのか。	■健診は、健康管理部門として別につくっているため、現行のままとなる。
●女性特有の体調不良や子どもの看護、親の介護などへの対応ができるように、職場のゆとりを生み出すためにも看護師の増員が必要だ。	■人は無限にいないので、仕事の進め方の見直しなどを行っていく。
●新病棟設立に伴い、病室などの改善、サービス向上をすべきと考える。例えば、TVを月額制へ。自動で体位変換をしてくれるベッド購入。ベッドや車いすの離床センサーの設置など。	■病棟立て替えプロジェクトで具体的に検討を進めている。働く方の声も取り入れ、よりよい体制を整えていきたい。
●これまでも議論してきているが、引継ぎ時間がなかなか取れない現実や、電子カルテシステムの改修を求める声がある。改善できることをしっかり改善することを求める。	■みなさんの意見を聞きながら新たなシステム構築の準備を進めていく。必要な対応は引き続き行っていく。離職防止の問題意識もある。病院と連携してやっていく。



要員問題を含めて医療職場における課題や問題点について、早急な改善を強く求める！

10項 育児休職及び養育休暇・看護休暇について、「別居」している場合についても制度を活用できるようにすること。

●なぜ「同居」のみなのか。	■行政通達で養育は「同居し監護する」と定義されている。
●働く環境も働き方も大きく変化してきている。「別居」も認めるべきだ。	■両立支援として様々やってきた。時代の変化、社会の変化に伴って様々行っている。引き続き広い視点で検討していきたい。
●該当する組合員・社員は少数かもしれないが、困っている少数の声にも耳を傾けるべきではないか。	■多い少ないではない。働き方、ライフスタイルの変化に伴い、新幹線通勤の見直しなども行っている。
●働き続けるために、子どもを親に見てもらわざるを得なくて転居し、新幹線通勤を選択した場合に、転勤での引っ越しではないために通勤援助金の支給対象にならない。同居しているし、両立支援として対象にしてもいいのではないか。	■制度として一定の制限は必要である。どういうニーズがあって何ができるのか。両立支援は必要なことである。
●「別居」でも養育していることに変わりはない。	■意見を受け止めた中、広い視点の中で検討していきたい。

両立支援は重要なことである！

認識一致！



現場の声も踏まえて、引き続きより良い制度にしていくことを求める！