

県立病院ではたらく仲間をつなぐ

2026. 8. 7

No. 200

## 病院組合ニュース

愛知県病院事業庁職員組合

〒453-0016 名古屋市中村区竹橋町36番31号

電話(052)212-8031 FAX(フリーダイヤル)0120-930-340

メールアドレス byoin@aichikenshoku.gr.jp

発行責任者 近 藤 陽 介

## 職場要求アンケート集計結果

カスタマーハラスメント対応は  
さらなる周知が必要!?

6月に行いました「2026 職場要求個人アンケート」は、組合員995人に配布し575人から回答がありました。このアンケート結果の組合員の切実な声を、今後も病院事業庁との交渉で伝えていきます。

○職場の状況について  
がんセンターでは、昨年について「時間外勤務」の改善の声が一番大きく、特に看護職の3分の1以上という数字が職種別の分析でわかりました。また、「年休」などの休暇に

小児センターはひとつに意見が集中していませんが、精神と同じく「小学校1年生の壁」の改善を望む声が目立ちます。時間外勤務の具体的な内容には、「前残業」についての記述もありましたが、愛知県の時間外勤務の前提が「事前命令」と「事後確認」となっており、緊急時を除いて事前に命令がされないとは時間外勤務

として扱われません。過去の交渉で、前残業しなくても業務を回すことは可能と言われています。職員の状況によっては、個別に始業前の時間外を命ずることもあり得ると聞いています。前残業が無いと業務の引継ぎに影響が出るなら、引き継ぎ時間を遅くすることや始業開始時間を変更することで対応した部署もあります。

## &lt;2 職場の状況について&gt;

| 一番改善して欲しいと           | がん  | 精神 | 小児  | 本庁 | 計   | %      |
|----------------------|-----|----|-----|----|-----|--------|
| 時間外勤務                | 93  | 4  | 8   | 1  | 106 | 18.4%  |
| 院内の委員会               | 9   | 7  | 8   | 0  | 24  | 4.2%   |
| 育児・介護支援              | 21  | 13 | 18  | 0  | 52  | 9.0%   |
| 自己啓発(研修など)           | 3   | 5  | 4   | 0  | 12  | 2.1%   |
| 安全衛生(メンタルヘルス等)       | 11  | 6  | 1   | 0  | 18  | 3.1%   |
| 人事評価制度               | 16  | 5  | 4   | 0  | 25  | 4.3%   |
| 人間関係(ハラスメント等)        | 12  | 7  | 9   | 0  | 28  | 4.9%   |
| 勤務体制(三交替制・二交替制など)    | 10  | 8  | 6   | 0  | 24  | 4.2%   |
| 育児・介護短時間勤務に伴う他職員への負担 | 25  | 1  | 14  | 0  | 40  | 7.0%   |
| 権利(年休・特別休暇)          | 56  | 6  | 16  | 0  | 78  | 13.6%  |
| 諸手当(特殊勤務手当等)         | 21  | 2  | 10  | 0  | 33  | 5.7%   |
| 病院の将来像の説明            | 5   | 3  | 9   | 0  | 17  | 3.0%   |
| 困っている事はない            | 38  | 12 | 15  | 2  | 67  | 11.7%  |
| その他                  | 24  | 8  | 14  | 0  | 46  | 8.0%   |
| 無回答                  | 0   | 3  | 2   | 0  | 5   | 0.9%   |
| 計                    | 344 | 90 | 138 | 3  | 575 | 100.0% |

## &lt;3 2025年度の人事評価制度について&gt;

| 問1 昇給説明が有るフィードバック      | がん  | 精神 | 小児  | 本庁 | 計   | %      |
|------------------------|-----|----|-----|----|-----|--------|
| ① 昇給説明有りで行われた          | 163 | 59 | 56  | 3  | 281 | 48.9%  |
| ② 昇給説明なしで行われた          | 54  | 20 | 40  | 0  | 114 | 19.8%  |
| ③ フィードバックが行われていない      | 98  | 2  | 32  | 0  | 132 | 23.0%  |
| ④ 2026年度の採用者など         | 28  | 8  | 9   | 0  | 45  | 7.8%   |
| 無回答                    | 1   | 1  | 1   | 0  | 3   | 0.5%   |
| 計                      | 344 | 90 | 138 | 3  | 575 | 100.0% |
| 問2 勤怠手当成績率説明が有るフィードバック | がん  | 精神 | 小児  | 本庁 | 計   | %      |
| ① 成績率説明有りで行われた         | 153 | 56 | 51  | 3  | 263 | 45.7%  |
| ② 成績率説明なしで行われた         | 61  | 22 | 46  | 0  | 129 | 22.4%  |
| ③ フィードバックが行われていない      | 100 | 4  | 32  | 0  | 136 | 23.7%  |
| ④ 2026年度の採用者など         | 26  | 8  | 9   | 0  | 43  | 7.5%   |
| 無回答                    | 4   | 0  | 0   | 0  | 4   | 0.7%   |
| 計                      | 344 | 90 | 138 | 3  | 575 | 100.0% |

## &lt;4 カスタマーハラスメントについて&gt;

| 問1 カスハラ対応は知っているか      | がん  | 精神 | 小児  | 本庁 | 計   | %      |
|-----------------------|-----|----|-----|----|-----|--------|
| ① 知っている               | 139 | 21 | 34  | 0  | 194 | 33.7%  |
| ② 知らないがマニュアルの存在は知っている | 106 | 11 | 40  | 1  | 158 | 27.5%  |
| ③ 知らないし、マニュアルの存在も知らない | 92  | 54 | 61  | 2  | 209 | 36.3%  |
| ④ カスハラが何か知らない         | 4   | 3  | 2   | 0  | 9   | 1.6%   |
| 無回答                   | 3   | 1  | 1   | 0  | 5   | 0.9%   |
| 計                     | 344 | 90 | 138 | 3  | 575 | 100.0% |
| 問2 職場のカスハラ対応は満足か      | がん  | 精神 | 小児  | 本庁 | 計   | %      |
| ① 満足している              | 202 | 31 | 88  | 2  | 323 | 56.2%  |
| ② 満足していない             | 133 | 57 | 41  | 1  | 232 | 40.3%  |
| 無回答                   | 9   | 2  | 9   | 0  | 20  | 3.5%   |
| 計                     | 344 | 90 | 138 | 3  | 575 | 100.0% |
| 問3 職場のカスハラ対策の改善点は     | がん  | 精神 | 小児  | 本庁 | 計   | %      |
| ① 施設利用者へポスター等での啓発     | 72  | 6  | 21  | 2  | 101 | 17.6%  |
| ② 職員への対策研修            | 49  | 13 | 43  | 0  | 105 | 18.3%  |
| ③ 対応マニュアルの改善          | 14  | 2  | 3   | 0  | 19  | 3.3%   |
| ④ 加害者の診療拒否(他院へ紹介)     | 111 | 28 | 28  | 0  | 167 | 29.0%  |
| ⑤ 被害者へのケア             | 28  | 25 | 6   | 0  | 59  | 10.3%  |
| ⑥ 特になし                | 58  | 6  | 26  | 1  | 91  | 15.8%  |
| ⑦ その他                 | 6   | 7  | 5   | 0  | 18  | 3.1%   |
| 無回答                   | 6   | 3  | 6   | 0  | 15  | 2.6%   |
| 計                     | 344 | 90 | 138 | 3  | 575 | 100.0% |

## &lt;5 年休について&gt;

| 問1 2025年度は年休を何日取得 | がん  | 精神 | 小児  | 本庁 | 計   | %      |
|-------------------|-----|----|-----|----|-----|--------|
| 5日未満              | 4   | 0  | 0   | 0  | 4   | 0.7%   |
| 5日以上～10日未満        | 181 | 23 | 51  | 0  | 255 | 44.3%  |
| 10日以上～14日未満       | 73  | 38 | 47  | 2  | 160 | 27.8%  |
| 14日以上             | 54  | 20 | 30  | 1  | 105 | 18.3%  |
| 2026年度の採用者など      | 31  | 9  | 9   | 0  | 49  | 8.5%   |
| 無回答               | 1   | 0  | 1   | 0  | 2   | 0.3%   |
| 計                 | 344 | 90 | 138 | 3  | 575 | 100.0% |

## 問2 年休を取得できない理由は(複数可)

|                     | がん  | 精神  | 小児  | 本庁 | 計   | %     |
|---------------------|-----|-----|-----|----|-----|-------|
| 業務量が多く、年休を取得できない    | 49  | 14  | 19  | 1  | 83  | 14.4% |
| 他のスタッフに自分の仕事を任せられない | 15  | 5   | 7   | 0  | 27  | 4.7%  |
| 年休を取得すると勤務者数が確保できない | 121 | 23  | 33  | 0  | 177 | 30.8% |
| 上司が勝手に勤務表に組み入れる     | 42  | 5   | 21  | 0  | 68  | 11.8% |
| 他のスタッフとの取得日数の関係     | 89  | 16  | 32  | 0  | 137 | 23.8% |
| 上司が年休を認めない          | 11  | 0   | 2   | 0  | 13  | 2.3%  |
| 年休は取得できている          | 113 | 36  | 59  | 2  | 210 | 36.5% |
| その他                 | 24  | 5   | 7   | 0  | 36  | 6.3%  |
| 無回答                 | 15  | 7   | 7   | 0  | 29  | 5.0%  |
| 計                   | 479 | 111 | 187 | 3  | 780 |       |

## &lt;6 仕事のやりがいについて&gt;

| 問1 仕事へのやりがいは | がん  | 精神 | 小児  | 本庁 | 計   | %      |
|--------------|-----|----|-----|----|-----|--------|
| ① 強く感じている    | 74  | 15 | 35  | 0  | 124 | 21.6%  |
| ② 少し感じている    | 229 | 64 | 88  | 2  | 383 | 66.6%  |
| ③ 全く感じない     | 25  | 7  | 9   | 1  | 42  | 7.3%   |
| ④ わからない      | 15  | 4  | 5   | 0  | 24  | 4.2%   |
| 無回答          | 1   | 0  | 1   | 0  | 2   | 0.3%   |
| 計            | 344 | 90 | 138 | 3  | 575 | 100.0% |

## 問2 1年間に辞めたいと思ったことは

|                | がん  | 精神 | 小児  | 本庁 | 計   | %      |
|----------------|-----|----|-----|----|-----|--------|
| ① いつも辞めたいと思った  | 45  | 8  | 19  | 0  | 72  | 12.5%  |
| ② ときどき辞めたいと思った | 188 | 38 | 63  | 2  | 291 | 50.6%  |
| ③ 辞めたいと思わなかった  | 92  | 38 | 49  | 1  | 180 | 31.3%  |
| ④ わからない        | 18  | 6  | 6   | 0  | 30  | 5.2%   |
| 無回答            | 1   | 0  | 1   | 0  | 2   | 0.3%   |
| 計              | 344 | 90 | 138 | 3  | 575 | 100.0% |

## 問3 辞めたいと思った1番の理由は(問2で①②の回答者のみ)

|                      | がん  | 精神 | 小児 | 本庁 | 計   | %      |
|----------------------|-----|----|----|----|-----|--------|
| ①勤務内容と給与のバランスが取れていない | 61  | 7  | 15 | 0  | 83  | 22.9%  |
| ②職場の人間関係が良くない        | 18  | 11 | 12 | 0  | 41  | 11.3%  |
| ③自分の望む業務ではなかった       | 12  | 3  | 5  | 0  | 20  | 5.5%   |
| ④能力的に業務についていけない      | 26  | 4  | 6  | 1  | 37  | 10.2%  |
| ⑤体力的に業務に耐えられない       | 24  | 2  | 9  | 0  | 35  | 9.6%   |
| ⑥職務の重責に耐えられない        | 15  | 5  | 10 | 0  | 30  | 8.3%   |
| ⑦自分の時間や家族との時間が作れない   | 40  | 1  | 8  | 1  | 50  | 13.8%  |
| ⑧スキルアップのための勉強がしたい    | 5   | 2  | 1  | 0  | 8   | 2.2%   |
| ⑨物理的環境の不満            | 4   | 1  | 1  | 0  | 6   | 1.7%   |
| ⑩この選択肢内に該当する理由はない    | 27  | 9  | 15 | 0  | 51  | 14.0%  |
| 無回答                  | 1   | 1  | 0  | 0  | 2   | 0.6%   |
| 計                    | 233 | 46 | 82 | 2  | 363 | 100.0% |

「eラーニング」を自宅で視聴せざる状況の改善がありますが、在宅勤務は時間外勤務を命じないことを考えると、勤務時間内に視聴できるように話をしていくのが第一です。

小1の壁は、昨年の総合要求で「他の都道府県の制度を研究していきたい」とありましたので、その結果を知りたいところです。当直後の勤務に年休を使うため、年休取得が多く見えるが実際は多くないと言う話を聞きます。当直中に通常業務並みの業務が発生すれば、当直命令を取り消して時間外勤務命令になります。勤務間

インターバルが言われており、時間外勤務も勤務間インターバルに影響するため、当直時の勤務時間も含めて所属で考えていく必要があります。○人事評価について

精神では、フィードバックがかなりの割合で行われています。一方、がんと小児では、フィードバックが無いとの回答が25%前後あります。しかし、回答の内容を職種別で調べてみると、がんでは行われたと回答した中で、看護職では昇給や成績率の説明も含めてしっかりされている数字が出ました。小児では、コメディカルフィードバックがされていない傾向が強いです。○カスターマールハラスメントについて

精神では、対応もマニュアルの存在も知らない回答が目立ちます。昨年の総合要求回答で「職員向け対応マニュアルの検討を行う」とありましたが、その内容が周知されないのでは意味が無いです。そういった背景から、カスハラ対応に満足していない組合員が精神では多く、対策研修や被害者ケアの改善を組合員は求めています。

小児も同じように、対応もマニュアルの存在も知らない回答が多い一方、マニュアルの存在を知っている回答もそれなりにあります。○年休について

がん、法律違反となる「年休取得5日未満」との回答が複数あったため、病院事業庁に実態を確認しました。実際は休業などのやむを得ない理由があつての5日未満はいたが、その者以外は5日以上取得できているのとことです。ただ、がんにつ

いは、多くの組合員が感じている状況ですが、巷では「やりがい搾取」などのワードも存在します。この1年間に仕事を辞めたいと思った組合員半数以上おり、その一番の理由に「勤務内容と給与のバランス」「自分や家族との時間」「体力的に耐えられない」といった回答が目立ちます。

やりがい搾取とならないように、組合としても労働環境改善の取り組みを進めていきます。