県立病院ではたらく仲間をつなぐ

病院組合ニュース

2026. 11. 16

No.204

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(フリーアクセス)0120-930-340
メールアドレス　byoin@aichikenshoku.gr.jp
発行責任者　近　藤　陽　介

令和9年度当初予算計画に関する要求「統一要求」の回答出される

11月9日、病院事業庁交渉から令和9年度当初予算計画に関する要求「統一要求」の回答がありました。

統一要求は、病院事業庁内の3病院などに共通することが多くなるため包括的な内容になりやすく、考え方や方針が回答されます。具体的な人員要求や設備関係などは個別要求として要求しており、個別要求の回答は来年1月以降になります。

ます、手当関係の要求の回答は、例年通り来年の1月末に回答することで、現在人事課と折衝中とのことです。

育休などの代替職員の配置については、看護職については過員となるように採用を行っているが、少人数職種は過員を置けないので、任期がある職員の対応も考えるとありました。過員を置けないのは過去の交渉でも何度も確認をしていますが、育休等の代替職員を正規職員で補充した場合に、

（裏面へつづく）

要求内容	回答
Ⅰ　統一要求	
1　人員・組織・機構に関する要求	
(1) 特定行為・認定・専門の有資格者が専従として活動するため、定数を増員すること。	看護師の有資格者の定数化については、診療報酬上の役割を考慮のうえ定数化している。
(2) 正規職員、常勤再任用職員から非常勤職員、短時間再任用職員へ見直す場合は職員への負担とならないようにすること。	再任用職員及び一般職非常勤職員等の配置については、業務量を勘案し適切に対処していきたい。
(3) 育児短時間勤務等について、本人が取得しやすい職場づくりに努めること。	育児短時間勤務等に伴う代替を短時間勤務職員の任用等により、業務への支障がないよう職場づくりに努めていきたい。
(4) 年度途中の産休・育休に伴う代替職員を速やかに配置すること。	年度途中の産休・育休に伴う代替職員については、患者数の状況も勘案しながら確保に努めていきたい。
(5) 男性の育児休業等の育児参加環境をより促進させるため、環境を整えること。	男性職員の育児休業の取得促進等に向けて取り組むとともに、代替者の確保に努めていきたい。
(6) 産休・育休取得者、育児短時間勤務者や育児時間・部分休業取得者に関する定数の考え方を改善し、他の職員へ負担とならない人員配置とすること。	要求があったことは承知する。 代替者の確保については、引き続き、業務への支障がないよう努めていきたい。 人員配置について、他の職員へ負担とならないよう考慮しながら検討していきたい。
(7) 限られた人員で業務を遂行しているため、年齢構成や経験年数などバランスの取れた職員配置をすること。	職員間のバランスを考慮した配置となるよう引き続き努めていきたい。
(8) 一般職非常勤職員や臨時職員の予算は増員要求分も含めて十分に確保すること。	予算の適切な執行管理に努めていきたい。
2　賃金・手当に関する要求	
(1) 催奇形性を有する薬剤などを調剤する際の特殊勤務手当（危険物取扱手当、日額270円）を小児センター薬剤部にも支給すること。	別途、回答することとしたい。
(2) 特定行為研修修了生の看護師の特定行為に対して、資格手当として月額5千円を支給すること	別途、回答することとしたい。
3　昇任・人事評価制度に関する要求	
(1) 評価結果のフィードバックについては、必ず管理職が面談を行い、評価者の一方的な伝達とせず、十分な説明を行うとともに、被評価者の意見も聞くなど納得が得られるものとし、職員の確実な人材育成につながるものとなるようにすること。	職員の人材育成につながるよう適切に対応していきたい。
(2) 部下からの評価について、被評価者の役職の適用範囲拡大および評価者の人数を見直すこと。	要求があったことは承知する。
4　時間外勤務、休暇の取得に関する要求	
(1) 院内研修・会議については、勤務時間内にすること。	職員の心身の健康保持やワーク・ライフ・バランス推進を図るためにも、時間外勤務の縮減に努めていきたい。
(2) 時間外勤務縮減のため、事前命令・事後確認を徹底し、時間外勤務手当の完全支給を行うこと。	職員の心身の健康保持やワーク・ライフ・バランス推進を図るためにも、時間外勤務の縮減に努めていきたい。 時間外勤務については、事前命令・事後確認に基づき適正に管理することが重要である。
(3) 病院事業庁として、年休の取得目標１６日を取得できる環境作りを促進させること。	病院事業庁においても、年次休暇の取得目標を知事部局と同じく１６日としており、取得が促進されるような取組を推進していきたい。
(4) 夏季休暇が希望通りに取得できるよう努めること。	取得が促進されるような取組を推進していきたい。
(5) １週間以上の連続休暇が取得できるよう、管理者のマネジメント能力向上も含めた環境作りを促進させること。	業務への支障が生じない範囲において、休暇の取得が促進されるような取組を推進していきたい。
(6) 研修資料等準備について、勤務時間内の作成を原則とし、勤務時間外に及ぶ場合は時間外勤務手当の対象とすること。	時間外勤務については、事前命令・事後確認に基づき適正に管理することが重要である。
(7) ＤＸ推進とＡＩ活用をより進め、業務の効率化を図ること。	業務の効率化に向け、DXを推進していきたい。
5　その他の要求	
(1) 組合員に経営状況を把握してもらうために、組合に対して随時経営状況と病院事業庁及び各病院の今後の経営に対する考えを随時説明すること。	必要に応じて行っていきたい。
(2) 職員用駐車場が不足しているため、民間駐車場の借り上げも含めて、職員用駐車場を確保すること。	必要に応じて検討していきたい。
(3) 新がんセンターについては、情報提供を随時行うとともに、職員からの意見や要望を反映させるよう調整すること。	必要に応じて行っていきたい。
(4) 役職定年者の降任後の配置ポストと職務内容の決定は適切に行うこと。	管理監督職勤務上限年齢制の適切な運用に努めていきたい。
(5) 利用する患者への配慮や職員の健康管理に起因する設備環境を充分に考慮し、室温管理や施設の修繕および清掃を適切に行うことができる予算を確保すること。	必要性や優先度、経営状況を踏まえながら適切に対応していきたい。

（表面からの続き）

育休者が復帰をすると正規職員数が定数を超えることになり、退職者が出るまでその状態が続くことになるからと思われます。

１-(7)のバランスの取れた職員配置では、２人職種で１人が退職して新人が入ったとしても、その新人の教育にも時間がかかるため一時的な過員が必要になることを具体的に組合から説明しました。

現在、部下からの評価は行われていますが、評価者の人数が限られています（10人もしくは５人）。また、評価される側に班長は含まれていません。そのため、人数の多い看護職は、評価者に選ばれた経験者も少なく、部下からの評価制度の存在自体を知らないためか、組合にも上司の評価をしたいとの声が毎年届いています。ただ、人事評価は制度の公平性などから全庁的に定まっているため、現時点でのすぐの対応は困難とのことでした。

ＤＸ推進とＡＩ活用については、ＡＩは安全性も考慮し、ＤＸ化の具体的な話としてはがんで優先的に来年３月導入で退院サマリーなどをがＤＸ化されるよう進めていって効果を検証し、今後小児と精神をどうするか、また費用については国からの補助金も活用していくとのことでした。

年休の取得については、今年から**取得目標が16日**になっています。今までの目標の14日ですら難しい状況ですが、職員の考えが「年休を16日取得する」ものと少しずつ浸透していき、年休が取れるように職場で工夫してもらいたいとのことです。

また、休みの要望としては、「夏季休暇を12月までとれるようにしてほしい」と組合に声がありました。さすがに12月は夏で無いので要求は見送りましたが、要求の背景をひも解くと、現場では夏季休暇は連続で取得しやすいというのがあるようです。ただ、夏季休暇は単発で取得しても良いですし、年休の連続取得も可能です。夏季休暇取得期間外に連続の休暇を希望する場合は、夏季休暇期間中の単発の休暇を年休でなく夏季休暇で取得して、夏季休暇期間外に連続した年休を取得し、そのことを職場全員の共通認識とできれば、「特定の人だけ連続の年休」という不満の声も和らぐ、そのようなマネジメントもあるのではと考えます。

給与改定等の提示など

11月２日と11月９日に病院事業庁と給与改定等の交渉を行いました。

11月10日に知事部局の回答に変更があったため、その情報提供がありました。

今回の給与改定等の交渉の大きな関心のひとつに、小学校１年生から３年生までを対象とした部分休業に相当する制度の新設があります。病院事業庁は、給与や休暇などを知事部局と同様の取扱いとしているため、今回の提示も知事部局と同様の取扱いとしたいとなっています。

小１の壁対策は総合要求でも要求し、回答に人事委員会報告で相当する制度の導入も検討をする必要があるとあったことから進んだかもしれませんが、交渉の場において組合が以前から要求してきたことを事業庁に認識してもらっています。

２０２６年１１月１０日
病　院　事　業　庁

給　与　改　定　等　に　つ　い　て

給与改定等については、知事部局と同様に取り扱っていきたい。

【参考】知事部局における提示内容

1　本年度の給与改定については、人事委員会の報告・勧告を踏まえ、次のとおり実施することとしたい。

	項　目	改　定　内　容	改定時期
1	給　料　表	人事委員会が勧告した給料表に改定する。	２０２６．４．１
2	地　域　手　当	愛知県の区域に在勤する職員の支給割合を９．３％に改定する。	２０２６．４．１
3	初任給調整手当	国に準じて改定する。	２０２６．４．１
4	宿　日　直　手　当	(1)　通常の宿日直勤務及び特殊な業務を主とする宿日直勤務の手当額を300円増額する。 (2)　医師または歯科医師の手当額を1,500円増額する。	２０２６．４．１
5	期　末　手　当	６月期及び１２月期の支給割合をそれぞれ1.275月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.725月分）に改める。	２０２６．６．１
6	勤　勉　手　当	６月期及び１２月期の支給割合をそれぞれ1.075月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.525月分）に改める。	２０２６．６．１
7	転居に関する手当	地方自治法（昭和２２年法律第６７号）の一部改正により支給できることとされた場合には、国に準じて新設する。 その際は、単身赴任手当の加算額を廃止する。	２０２７．４．１
8	特地勤務手当に準ずる手当	国に準じて指定基準を見直す。	２０２７．４．１

2　広域異動手当については、他の都道府県の状況を踏まえ、引き続き、話し合っていきたい。

3　再任用職員の給与については、国に準じた制度としているところであり、引き続き、国の動向を注視していきたい。

4　部分休業の対象年齢の拡大に相当する制度については、小学校１年生から小学校３年生までの子を養育する職員を対象とした部分休業に相当する休暇を新設することとし、実施時期は２０２７年４月１日としたい。

5　週休日の振替については、本県の実情や他の都道府県の状況を踏まえ、引き続き、話し合っていきたい。

6　無給休暇については、本県の実情や他の都道府県の状況を踏まえ、引き続き、話し合っていきたい。

7　長時間労働の是正については、積極的な取組を実施しているところであり、引き続き、時間外勤務の縮減に向けて取組を進めていきたい。

病院組合交流会＆青年部交流会
ランチブッフェ
12月11日（金）11：30～14：30
12月12日（土）11：30～13：00
会場：コートヤードバイマリオット名古屋「CRUST」
ちょっと早いクリスマス会にどうですか？
もう間もなく締切りです！金曜日のお席はまだ余裕があります！
★詳細は職場に配布のチラシ＆TUNAGをご覧ください★