



## 「働きやすい環境を整備した」のに人員不足の不思議 職員の要求に応えた環境整備を！賃上げ、公平なボーナス制度を



独法化から1年。法人本部が業績評価を公表しました。そこでは「病院の実情に応じて採用活動を実施することが可能になった」として最高の自己評価をつけています。しかし現場では、とりわけ看護師の採用が難航して派遣会社に頼っているのが実態です。

新人看護師離職率が全国平均10.3%を大きく上回る16.0%であったことを、「都立病院では、新型コロナ対応に特に注力した」影響としています。これはコロナ医療のような大変な仕事に取り組めば、看護師が辞めるのは仕方ないという無責任な

態度です。業績評価書には現場で頑張る職員にどう応え離職を防ぐのか一言も書かれていないのです。

人員不足は病院職員の薬剤師でも深刻です。原因は「街の薬局の半分の給料」という賃金です。仕事に見合った賃上げが早急に必要です。法人は独法化のメリットを生かして「職員一人ひとりライフステージに合わせた働きやすい環境を整備した」と自画自賛しています。だとしたら、現場での人手不足はなぜでしょう？環境整備が職員の要求に応えていないことは明らかです。

仕事に応じた給料、頑張って長く働けば誰もが昇給、不公平感のないボーナス、スキルアップに応じた資格手当等が環境整備される必要があります。そしてこれらは声をあげなければ実現しないのです。

## 豊島ICU 不安を訴える組合員の反対を無視し6床へ

要求は、月4回の夜勤 責番、リーダー、メンバー6人で6床運用

組合の要求により8月10日から6床を4床で運用してきた豊島ICU。9月28日に行われた交渉で、院側は人員体制が「改善された」と10月2日からの6床運用を告げました。「改善」と言いながら、夜勤回数は平均4.75回、平日6床運用で責番を入れて6人しか看護師が確保されていない日が10日弱。せめて転入者が慣れるまで2週間延長できないかという組合の意見を無視し、2日から6床運用が再開されました。さっそく、3床で責番・リーダー兼任、転入者含むメンバー3人、午前のみ補完1人の日が。このような綱渡りの体制では、患者の安全は守れません。



発行 地方独立行政法人都立病院機構労組

@toritubyoin\_ro 都立病院のお役立ち情報を発信しています

あなたの職場の健康度は？いますぐチェック →



LINE@ 都立病院労組

職場のお悩み相談に乗ります  
LINE@アプリの登録が必要です

