

2016年度

《看護師版》

春闘アンケート

アンケートは、Web上（匿名）からも可能です。
http://www.keio-union.or.jp から入れます

調査実施期間 1月25日～2月17日

今年も皆さんの生活実態について、春闘要求の基礎資料とするための調査を実施いたします。この調査は無記名であり、集計においてもデータの相関関係から個人が特定されることのないように、最大限の配慮をいたします。ご意見を組合執行部内でとどめてほしい場合は、末尾にその旨ご記入下さい。
お忙しい時期とは存じますが、より良い職場環境づくりに向けて、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

2016年1月

連絡先 内線 22490 FAX 03-3453-4080
e-mail k-union@keio-union.or.jp

慶應義塾労働組合

記入方法 該当する数字に○をつけるか、() に該当する事項を記入して下さい。

I、所属

- 1-1. 性別 ①男 ②女
- 1-2. 年齢 ①20代 ②30代 ③40代
④50代 ⑤60代
- 1-3. 勤続年数 () 年
- 1-4. 職種 ⑦看護師 ⑩管理職（師長以上）
⑫その他 ()
- 1-5. 勤務場所 ①病棟 ②外来 ③手術部
④その他 ()

- ①0円（定期定昇のみ） ②1万円程度
③2万円程度 ④3万円程度
⑤4万円程度 ⑥5万円程度
⑦5万円超→ () 万円程度

2-3. 賃金・賃上げ要求、一時金、諸手当についてご意見をお書きください。

()

II、賃金・諸手当、諸政策について

2-1. ここ数年、生活はどのように変化していると感じますか。

- ①変わらない ②苦しくなっている
③大変苦しくなっている ④楽になっっている
⑤大変楽になっっている ⑥どちらとも言えない
⑦その他 ()

2-2. 組合が2016年の春闘の賃金要求をする場合、月額いくらかのアップを要求すればいいと思いますか。ご自分の考えに近い金額に○をつけてください。定期昇給抜きでお書き下さい。

昨年実績	教員	ベースアップなし
		平均定期昇給額 7,684円 (1.34%)
	職員	ベースアップなし
		平均定期昇給額 4,850円 (1.24%)

III、新人事給与制度について

組合は、2012年度にこの制度が組合及び職員の合意を得ないまま強行導入されたことに対して、東京都労働委員会に救済の申し立てを行い、1年半にわたる調査を経て当局との和解に至りました。

その2013年10月の労働委員会和解協定は以下の通りです。

1、組合及び法人は、団体交渉において、新人事給与制度全体の運用について、合意形成を目指して誠実に協議する。特に、組合が、新人事給与制度において、不利益であると考えている事項に関し、是正策についての団体交渉を申し入れたときは、法人は誠実に協議に応じ、双方は、合意形成を目指した努力をする。

組合は同協定に基づいて以下の要求を提出しています。

①55歳までの3,000円以上かつ1%以上の定期昇給、 ②住宅手当・技能手当・司書手当を復活、③一時金の評価率を廃止

旧給与との差の補填の「調整給」は、2015年～2017年は2014年度と同額、2018年から5年間20%ずつ減額し、2022年から完全に消滅します。そのような不利益を是正するために、45歳で打ち切りになる定期昇給を55歳まで延長し、定期昇給の金額も3,000円以上に改善する、手当は昨年のアンケートで要望の強かった住宅・技能手当を復活させる、また評価内容も不明瞭な一時金の評価率（マイナス0.1ヶ月～プラス0.1ヶ月）を廃止することを求めたものです。

2015春闘では交渉の結果、基本給で45歳から55歳まで定期昇給が新設され、400円ずつ（最終4,200円）の定期昇給が実現しました。しかし、不利益変更是正には遠く及ばないことから、労働委員会の和解協定に基づき、引き続き交渉を続けることが確認、協定化されています。

同制度について、以下の点について、改めてご意見をうかがいます。

2. 調整給・手当廃止（不利益変更）について

2-1. 調整給が2018年度から減額、2022年度から廃止されることをご存じですか。

- ①はい
- ②いいえ
- ③時期は認識していなかったが、減ることは知っていた。

2-2. 「調整給」がなくなることをどう思いますか。

- ①納得できない
- ②やむを得ない
- ③どちらともいえない

2-3. 「2-2」の理由についてお書きください。

2-4. 現在の給与制度では、従来支払われていた住宅手当・技能手当が、基本給及び資格給に含まれるとの理由で支払われていません。この点について、どのようにお考えですか。

- ①支払うべきである
- ②やむを得ない
- ③（無くて）当然だと思う

2-5. 「2-4」の理由についてお書きください。

3. 「特定職責」について

3-1. 秋の団交で「特定職責給」が事務系・技術系スタッフ職に支払われていることがわかりました。「特定職責給」について知っていましたか。

- ①はい
- ②いいえ

3-2. 同団交では「特定職責給」の支給基準が明確に示されませんでした。この点について、どのようにお考えですか。

- ①納得できない
- ②やむを得ない
- ③どちらともいえない

4. 評価制度・フィードバック等について

4-1. 現在の人事・給与制度では、昇給・昇格・一時金が評価に基づいて決定されます。

このことをご存知ですか。

- ①知っている
- ②知らない

4-2. その評価制度についてのご意見・要望があればご記入ください。

4-3. フィードバックは評価項目に対し、それぞれの評価結果・今後の課題等を職員に伝え職員の業務への意欲を高めるために行うとされていますが、そのように行われていますか。

- ①納得できる内容で行われている
- ②内容も不十分でありわからない
- ③行われていない

5. その他人事制度、給与制度について要望がありましたらご記入をお願いします。

IV、休暇・勤務希望について

7-1. 有給休暇は希望通り取れていますか。

- ①希望通り取得できる
- ②多少取得できる
- ③まったく取得できない

7-2. 2015年4月1日以降、2月末までに有給休暇を何日取得できましたか。

- ①()日
- ②わからない

7-3. 休暇・勤務希望について改善してほしいことがあればお書き下さい。

V、残業について

8-1. 残業した場合勤務終了時間を正しく入力していますか。

- ①いつも正しく入力している。
- ②少なく入力している。
- ③入力していない。
- ④その他 ()

8-2. 前問で②③と回答した方、その理由は何ですか。該当するものに○をつけてください。

- ①請求できない雰囲気がある
 - ②上司・先輩に認めてもらえない
- (認めてもらえない内容は：)

- ③研修・勉強会・学会・職場の話し合い・会議・委員会などは残業として請求できないと思った
- ④申請の方法がわからない
- ⑤自分の仕事が遅いので残業請求していない
- ⑥その他 ()

8-3. この1年間で残業を申請(入力)したとき、申請時間を削減、訂正されたことがありますか。

(本来、削減することは法律違反です)

- ①ある ②ない ③わからない

8-4. あなたは始業時間の何分前に職場に入り業務をしていますか。

- ①日勤 () 分前
- ②準夜 () 分前
- ③深夜 () 分前

8-5. 始業時間前に入る理由をお答えください。

(複数回答可)

- ①業務開始までに情報収集ができない
- ②コールなどに追われ業務開始してからでは情報収集ができないから
- ③早く入る職場の雰囲気がある
- ④早く出勤しないとPCがないから
- ⑤その他

VI、労働環境について

9-1. 働き続けるために、人員・夜勤体制・職場設備などで改善を望むことはありますか。(複数回答可)

- ①業務量に見合った人員の補充
- ②夜勤回数の削減
(1人につき月8日以内協定の遵守)
- ③夜勤人員の増員
- ④看護助手、クラークの専任化
- ⑤病棟看護師の外来支援の廃止と外来看護師の増員
- ⑥残業を正しく申請できる環境、仕組みの整備
- ⑦夜勤手当の増額(現在1回5000円。9回以上は1回

につき2000円加算)

- ⑧設備の改善(休憩室)・病棟の構造等
- ⑨看護用具、医療機器の充実
- ⑩1日の労働時間の短縮
- ⑪休暇が希望通りとれる体制の確立
- ⑫メンタルヘルス対策の充実
- ⑬パワーハラスメントの対策
- ⑭本人の希望による夜勤の免除
- ⑮育児支援の充実
- ⑯不妊治療に対する支援
- ⑰その他 ()

9-2. 慶應病院を辞めたいと思ったことがありますか。その理由として、該当するものに○をつけてください。

(複数回答可)

- ①ない
- ②仕事が忙しすぎる
- ③人間関係の不满 ()
- ④新人事給与制度が導入されたから
- ⑤卒後研修・事例研究が負担
- ⑥リーダー研修が負担
- ⑦看護(仕事)に魅力を感じない
- ⑧自分の能力を正当に評価してもらえない
- ⑨能力以上のものを要求される
- ⑩仕事の達成感がない
- ⑪夜勤回数への不満
- ⑫労働に対して賃金が安い
- ⑬労働時間への不満
- ⑭進学
- ⑮結婚
- ⑯出産・育児のため
- ⑰介護(配偶者・父母・子・祖父母・孫・兄弟姉妹)
- ⑱自分の健康上の理由
- ⑲地元で働くため
- ⑳家事と仕事が両立しない
- ㉑肉体的疲労から逃れたい
- ㉒精神的疲労から逃れたい
- ㉓他分野へのチャレンジ
- ㉔パワーハラスメントをうけた
- ㉕自分の時間がもてない
- ㉖その他 ()

VII、育児支援について

10. 育児支援について望むことをお書きください

- ①保育園を病院敷地内に設置する。
- ②院内保育園の保育料の値下げ(現在7万円/月)
- ③時短取得者が時間通りに終業できる体制
- ④時短制度の拡大(現在1日最大2時間3才まで取得)
- ⑤その他 ()



Ⅷ、雇用形態について

11. 職場では、嘱託・派遣・委託など様々な雇用形態の職員が働いています。このことについて意見をお書きください

()

Ⅸ、パワーハラスメントについて

パワーハラスメントとは、同じ職場で働く人に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景として、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為のことです。

上司からだけではなく、先輩・後輩間、同僚間、部下から上司に対して技術や知識など様々な優位性を背景に行われるものを含みます。

12-1. この一年間、職場でパワーハラスメントをうけたり、目撃したことがありますか。

- ①ある ②ない

12-2. あると答えた方、その相手は誰ですか。

(複数回答可)

- ①上司 ②同僚
③患者 ④医師
⑤その他 ()

12-3. それは、どのような行為でしたか。

(複数回答可)

- ①身体的な行為(暴行・傷害)
②精神的な行為(脅迫・暴言等)
③人間関係の切り離し(隔離・仲間外し、無視)
④過大な要求(業務上不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
⑤過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験と離れた程度の低い仕事を命じること、仕事を与えないこと)
⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)
⑦その他

()

12-4. 差支えなければ、具体的な内容をお書き下さい。

()

X、労働組合活動について

13-1. あなたは組合に加入していますか。

- ①はい
②いいえ

13-2. 「いいえ」と答えられた方にうかがいます。組合に未加入の理由や、その他組合へのご意見等がございましたら、ご自由にお書きください。

()

13-3. 労働組合に取り組んで欲しいこと、その他ご意見等があればお書き下さい。

()

尚、このアンケートに書かれた意見等は、匿名にて、組合内外への情報提供として利用したく思います。ご意見を組合執行部内でとどめてほしい場合は、その旨ご記入下さい。

()

ご協力ありがとうございました

