

## 【開催報告】 医療現場における組合活動最前線！ ～第2回 医務職組合役員のための情報交換会～

民間企業や健康保険組合が設置・運営する病院で働く医務職の組合役員同士が情報交換を行うことを目的に、「医務職組合役員のための情報交換会」が2023年11月12日にオンラインで開催され、UBE労働組合（幹事）、キッコーマン労働組合、トヨタ自動車労働組合、パナソニック健保労働組合から計11名が参加した。今回は、2022年11月に次いで2回目の開催となる。参加者の大半が第1回から継続しての参加ということもあり、新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後の対応といった近況を報告し合い、和やかな雰囲気スタートした。続いて、意見の吸い上げ、および情報伝達や情宣といった組合員とのコミュニケーションを中心に活発な議論が行われた。医務職に限らず、労働組合全般に普遍的にみられるような課題も少なくなかった一方で、病院を職場とする医務職の組合に特有と思われる課題もあげられた。また、個々の組織で抱えていた悩みが、実は他組織にも共通することがわかり、互いに気づきを得る場面が多くみられた。同じ立場の仲間が集い、知りたいことをテーマに議論し、持ち帰って各組織の運動に活用していくという在り方は、まさに「調査運動」を実現した一つの形となっているだろう（編注：第1回目の開催報告は、本誌2023年3月号26ページに掲載）。

「組合員とのコミュニケーション①：意見の吸い上げ」  
「組合員とのコミュニケーション②：情報の伝達、情宣」  
「組合の業務負荷」について、当日の議論の一部を紹介する。

### ■議論1 組合員とのコミュニケーション①： 意見の吸い上げ

初めに、どのように組合員の意見を集約し、それをどのように経営に伝えているのか、また、意見を集め

やすくするために、どのような交流を図っているのかについて意見交換を行った。

**UBE：**職場代表者会議（評議員会）を月1回開催しており、日常的なツールとして、ライングループをつかって意見を集約している。今期は、三役をコメディカル（医師と共に医療に携わる医療専門職種）にして各部署を回りやすくした。伝えるという面では、組合員にわかりやすいよう難しい言葉を減らすこと、経営陣と事務折衝レベルの話し合いを増やすことなどを心掛けている。交流としては、コロナ禍でもウォークラリーなどできそうなことをやったが、あまりうまくいかなかった。5類移行後は月1回、バレーボールをするなど、文休行事を増やしている。

**キッコーマン：**毎月1回、支部委員会、執行委員会を開催している。制度改定の際は、対象者2、3名を1グループとして対面でヒアリングを行った。賃金に関わるような重大な問題の際は、足を運ぶことを基本にしている。技術、薬剤部など支部委員がいない部署で意見をくみ取りにくいことが課題だ。交流については、コロナ前までは支部合同での「ワイン祭り」などがあったが、昨年度はクイズで組合のことを知ってもらう活動を行った。

**トヨタ自動車：**定期的には月1回、評議員と職場委員長が集まって、会社に上げるべき課題を相談し、職場懇談会で労使が話をする場があるので、ここで伝えている。職場委員会では上から情報を下ろすだけだったのを、意見交換ができる形に変えた。昨年までは直接、組合本部に電話して意見をいうこともできたが、それでは声を吸い上げていることにならない。また、職場委員会で集約する形だと、職場委員を通さないと意見が通らない。いつでも誰でも意見がいえるよう、今年からwebのアンケートツールを活用するよう

に改善した。このツールを使う前と比べて、寄せられる声の数はものすごく増えた。緊急性が高い事案がきたら、すぐに対応できるのが良かった点。

**UBE**：素晴らしい取り組みだと思う。どこに声を上げたらいいのか困っている組合員もいるだろう。ぜひ参考にしたい。

**キッコマン**：アンケートツール導入で集約した意見の全部に対応するという考え方なのか。パソコンが得意でない方に対して継続していけるのか。

**トヨタ自動車**：意見の全部を受ける訳ではない。会社のことを考えていないような発言には対応せず、「建設的な意見ではないから、これはだめですよ」と職場委員会で伝えている。会社でDXがかなり進んでおり、組合のアンケートも自分のスマホでQRコードを読み込んでやっている。特に若い人は得意で抵抗がないように思う。

**パナソニック健保**：職場委員会は月1回、執行委員会は2週間に1回開催している。前者は労組の取り組み内容や議論経過を一方通行で下ろすことが多かったが、グループワークをするように変えたり、半期から1年に1回、ブロック（地域）ごとに研究活動を行っている。また、組合事務所に給茶機をおいてカフェのような雰囲気話せるようにし、スト権や仕事の頑張りについてのアンケートはフォームを活用している。会社とは、毎月1回、労使懇談会、労働対策委員会を行っている。これまでは労組三役が話していたが、今は執行委員に権限を渡して話をしてもらうようにしている。交流に関しては、今年からはリアルの交流が復活し始めるなど、中止・縮小していたことを元に戻している。

**UBE**：職場に出向いての対話が基本であるのは確かである一方、LINEやSNS、フォームなどDXを使っていくことも大事だ。各労組で、それぞれ工夫されていることがわかった。

## ■議論2 組合員とのコミュニケーション②：

### 情報の伝達、情宣

次に、どのように組合員に経営状況を伝え、制度・施策について共有しているのかについて意見交換を行った。

**UBE**：経営状況については、年2回の労使協議会の前に労使懇談会を実施するようにした。制度・施策については、月1回の会議の際に職場代表者に情報を聞き、タイムリーに返している。経営の情報に対して、若手は興味を持たないので、中間層やリーダークラスには、春闘の時期や3年次の研修の際に、そういった情報が重要であることを伝え、注意を向けてもらうよう促している。

**キッコマン**：3か月ごとに経営報告会を実施しているが、下ろし方は課題だ。「こんなに忙しいのに、なぜ人を減らされたのか、納得いかない」という思いに対して、実際の稼働率を見せればギャップが埋まることもあるだろうが、まだまだ伝え切れていない。諸制度の改定はニュースを発行しているが、業務が忙しい中で読んでもらうこと自体が課題だ。本部のニュースを読んでいるかといえば若手ほど読んでいなくて、支部ニュースも発行しているが、パターン化している。もっとタイムリーな情報をこまめに発信する必要がある。

**UBE**：経営状況はできる限り開示し、ホームページにも上げている。いろいろな数字がある中で何に注目してもらうか、見出しで工夫しているが、なかなか自分の部署以外のことに目が向かない。意識してもらいたいポイントにいかにも注目してもらうことが重要だ。

**トヨタ自動車**：経営情報の共有は、月1回、病院側から全職員に対して下ろしているが、組合からは踏み込んでやっていない。制度・施策の共有に関しては問題意識を持っており、何とかしようということで人事と話をし、誰でも産休や育休がとれる、時短勤務があるといったことを見えるようにするなど、皆にわかるようにしたいと動いている最中だ。

**パナソニック健保**：経営情報の共有は、春闘で結果報告の際に前年度の経営状況を説明している。組合ニュースを月1回とは決めていなくて、職場委員から組合員に説明できるよう不定期に情報公開している。制度に関しては、各種制度変更があったら周知するよう、職場会で説明し、理解を求めている。それ以外にも、定期的に福祉制度や特定の制度についての冊子づくりなどをやっているが、全体的な認知度アップはまだまだかもしれない。

**UBE**：会社の業績がわかり、自分たちが何をしていく

かを考えることは、最終的にはエンゲージメントにつながる。情報宣伝には最も苦勞する中、各組織とも地道にやっておられるという印象を受けたが、負担感は課題だと感じた。

### ■議論 3 組合の業務負荷

最後に、専従者が少ない中で、どのように業務負荷を分散し、本部との連携を図っているのかについて意見交換を行った。

**UBE:** 書記長の業務負担が多かったのを書記次長に振ったり、執行委員から評議員に仕事をどんどん振っている。また、文体行事を執行委員だけで決めていたのを、評議員にもリーダーシップをとってもらえるよう司会進行をやってもらうなど、ちょっとしたところから始めている。今のところ不満の声は出ていないので、今後おいおいニュースの発行なども担ってもらいたいと考えている。使命感でやってもらっているが、どうせやるなら楽しくやってほしい。

**キッコマン:** 書記長に負荷が集中していたので、今年度から分散して下におろしている。皆で集まる機会は少ないかもしれないが、グループラインを活用しつつ、福祉対策、広報など小グループで話し合ってもらい、大きな議題があった時に執行部で集まるようにしている。

**トヨタ自動車:** できる限り分散もしているが、イベントなどではなくても、職場に問題を抱えていると結構忙しくて大変だ。自分は「職場を良くしたい」というモチベーションで頑張っているが、役員のみ手がない。放射線技師や看護師、事務職など職種によって、時間の調整しやすさが異なるが、実際には順番で回ってきている。

**UBE:** アンケートの実施には、フォームスなどを使うため、

システム課の人に入ってもらっている。文体行事をする中でもシステム課の人に入ってもらおうと作業はやりやすくなった。他にも、執行部で人事制度を担当している人をお願いして、調べる作業の手間を減らすという対策は取っている。

**パナソニック健保:** 課題としては、医務職が重要な会議に出るために業務を調整する難しさが挙げられる。組合の仕事を入れていたら、日勤の希望が全部埋まってしまったということが起こる。看護師のメンバーは、労使懇談会などは持ち回りで何月かに1回の参加にするといった負荷分散はしている。弊害がなくはないが、「誰でもできるよ」という雰囲気づくりが必要だと感じている。

**UBE:** 会議体で出席者や頻度を見直すなど取り組みながら、いろいろなツールを使って意見集約はしっかり行うのがいいのかもしれない。

参加者のほとんどが非専従の役員だったが、だからこそ、リアルで生々しい状況の共有や意見交換が行われ、中身の濃い時間となった。そこには、自分たちの組合の運動をよりよいものとするために欲しかった情報が詰まっていたと言えるだろう。この「医務職組合役員のための情報交換会」は、参加組織が全国に点在しているにもかかわらず、参加者からの希望で次回以降は対面開催となる予定で、ますます熱い交流が期待される。

さらに、今回の取り組みで、小さな単位からでも、研究所が労働調査運動のプラットフォームの役割を果たせるということを再認識することができた。「このテーマについて、他の組織と議論したい」という正会員の各組織があれば、ぜひ研究所に課題を持ち込んでもらいたい。

