

看護の日・看護週間のナースウェーブは？

5月12日ナイチンゲールの生誕にちなんで「看護の日」とされ、その日をはさむ日曜日から土曜日までを「看護週間」と位置づけ、看護協会などでも催しが行われています。

日本医労連では、毎年「ナースウェーブ」として、健康相談や白衣の署名宣伝、パレード、集会など多彩な取り組みが各県で行われています。

とりわけ、「看護師ふやせ」の運動の成功のために、昨年はずべての県が行動しました。今年もすべての県がナースウェーブを成功させ、国会や国会議員、自治体、国民へのアピールをしましょう！

岐阜県民医労

増員署名5月提出めざし猛ダッシュ！ 岐阜健康友の会に増員署名を5500枚郵送

3月19日、岐阜県民医労執行部のメーリングリストからメールが届きました。件名は「増員署名は1284筆健康と暮らしに署名5500枚を同封！」。内容は、「増員署名ですが、わらべ保育所の堂藤さんが保育士の集まりで45筆、かよう診の柴山さんから地域から35筆、あんきの家の田中さんは職員から25筆を集めてくれました。署名の協力者が徐々に増えて嬉しい限りです。これで増員署名は合計で1284筆となりました。前回の3月9日から10日あまりで113筆の増です。金曜日には岐阜健康友の会の「健康と暮らし」に増員署名を5500枚を入れさせて頂き、河嶋さんと林で袋詰め作業を手伝いました。」

「大幅増員推進ニュース」より



看護師の助産行為で医政局長通知

厚生労働省

4月2日、厚労省は分娩時の助産行為について、医師・助産師・看護師の役割を明確化することを盛り込んだ医政局長通知を都道府県知事に発送した。

通知では、「看護師は自らの判断で分娩の進行管理はできない」と、看護師の内診禁止を明記。ただし、分娩時の看護師の役割については「医師または助産師の指導監督の下、診療または助産の補助を担う」とする考えを示した。

看護師の内診行為については、厚労省が02年と04年の2回にわたって看護課長通知で禁止の考えを示している。しかし、助産師不足が深刻化する現場では、「看護師による内診を認めるべき」との声も聞かれる一方、「分娩の安全確保のためには禁止すべき」との味方も強く、意見が分かれていた。厚労省は、混乱を収束するためにも分娩期の看護師の役割を明確化する必要があると判断し、局長通知に至った。これまでの看護課長通知の「内診禁止」を追認した上で、看護業務を明確化した。

宮城県医労連

民医連と共同で県交渉

3月15日、宮城の県医労連、民医労、民医連の共同で県交渉をおこない、県は医療整備課課長、看護班担当、医師確保担当者が、交渉団は50名以上の参加となりました。

看護職員の大幅増員問題では、「深刻化する看護職員不足を解消するため、緊急に実態調査を実施し、宮城県『第6次看護職員需給見直し』を見直すこと」「そのために宮城県看護職員の養成・確保に関する検討会を設置し、委員会メンバーには、宮城県医労連からも選出すること」の要請に対して、県は「H.20年の地域医療計画見直しに向けて、今年1月から県内病院の需給調査を行い、現在集計中。3月中に結果が出る。その時点で見直しを考えていく。現時点では見直しは予定していない」と答弁。

「深刻化する離職に歯止めをかけ、働き続けられる労働条件改善、養成数の拡充をはかること」の要請に対して、県は「新人看護師の離職率が高いことは認識している。H.19年には仙台市が中心となり、看護協会と一緒に研修会や交流会を準備している。潜在看護師の掘り起こしについては、都道府県単位のナースセンターが置かれ、確保等、S.51年から総合的に実施している。具体的には、未就労者に対する研修会等も行っている」「院内保育所への助成については、看護師確保と福利厚生向上のために補助対象を看護師4名以上から2名以上に条件を緩和し、予算措置をした」と答弁。

2年課程通信制の充実の要請には、「奨学金を適応させるのは難しい。『特別休暇制度』については、文書で働きかけられるか検討したい」と答弁。東北6県で宮城だけが除外になっている実態なども出し、「持ち帰る」との答弁を引き出しました。

日本看護協会

「2006年病院における看護職員需給状況調査」結果

2005年度看護職員離職率は、12.3%で、前年比0.2ポイント上昇。新卒離職率は9.3%で前年比と変わらず。

9割の病院が看護職員配置を「引き上げ」または「現状維持」。「引き上げ」病院がとった対応策は「新規職員の採用を増やした」が最多。3割の病院が、今年度の看護職員配置をあげるために、追加採用を実施。「7対1」算定病院では追加採用実施病院が4割。

新人の定着対策として、レベルに応じた教育研修やプリセプターシップの強化に取り組む病院が多い。

看護職員配置の引き上げにより、1人1人の患者へのケア、新人の育成、労働環境改善に好影響が現れている。「7対1」算定病院は、それ以外の病院に較べて好影響があったという割合が高い。

2007年度の看護職員配置予定では、全体の4割が、現状よりも看護職員配置を「引き上げる」予定。引き上げの対応策として、「新規採用を増やす」病院が9割。

看護職員配置引き上げによる看護現場への影響

1人1人の患者のケアにあたる時間が増えた(48.9%)

超過勤務が減少した(46.6%)

1人あたりの夜勤回数が減少した(43.7%)

新人の指導・サポートにあたる時間が増えた(40.3%)

有給休暇がとりやすくなった(35.1%)

勤務中の休憩がとりやすくなった(34.6%)

院外研修に参加しやすくなった(31.9%)

の順位となっています。