

確保対策で院内保育所の設置進む

健保労組

社会保険神戸中央病院では、「少子化が進む中で、仕事と家庭を両立しながら、安心して働ける職場環境の整備が求められています。当院におきましても医師、看護師等の確保対策の一環として、院内保育所を設置することになりました」という院内通報がだされ、「働き続けられる病院づくり」の一環として、院内保育所が今年4月から開設されることになりました。

健保労組では、2006年以降に院内保育所が設置されたのは6ヶ所（北中、千葉、川崎、四日市、星が丘、神戸）です。19時までの延長保育や翌朝8時30分までの夜間保育も実施されています。

全労災

全労災は、3月14～15日の団交で、浜松労災病院における保育所開設について調印しました。基本的にこの浜松労災病院の開設で、昨年から、中部、横浜、千葉、浜松と4ヶ所増え、労災病院における院内保育所は35の病院のうち、釧路、美唄、東北、福島、千葉、関東、横浜、浜松、中部、大阪、関西、熊本の12ヶ所となりました。このうち、東北、大阪が病院直営、福島と熊本は組合運営の保育所で、あとは委託による運営となっています。

全日赤

昨年末から今年にかけて、高槻病院と山田病院に院内保育所ができることになりました。また、安曇野病院は病院新築にともない、保育所設置を計画しています。高槻・松江・長野の保育所では病児保育（自治体からの財政補助が見込まれる）が始まります。看護師確保には保育所が必要となり、今ままで単組の保育所設置の要求に応じなかった経営者の姿勢が変わってきています。庄原単組も院内保育所を作る運動を始めました。

（全日赤看護問題対策委員会ニュースより）

富山県医労連

富山県看護職員の養成と確保のあり方まとめる

「富山県看護職員の養成のあり方検討会」は、篠崎英夫（国立保健医療科学院長）をアドバイザーに、学者、養成関係者、雇用関係者、行政関係者で構成し昨年4月26日から7回の検討会を開催し、報告書をまとめました。

報告書は、看護ニーズと今後の需給見通し、看護職員養成施設の現状と課題、県内の就業看護職員の現状と課題、面内の看護職員養成施設の今後のあり方、看護職員確保対策の今後のあり方、各医療機関等の取り組み、富山大学との連携・協力のあり方の6項目でまとめられています。

富山県の需給見通しは、平成22年に需給見通し14,761人、供給見通しは14,620人で、141人の不足となります。この見通しでは、県内の看護職員養成施設の1学年定員が満たされることを前提としており、新たに県立富山和泉高等学校、富山市立看護専門学校、富山医療福祉専門学校から、供給される数も見込んでいますが、「7対1」などの新たな看護体制に関連するものは見込んでいません。

県内の養成定員数は60人増（平成18年現在）、卒業者の県内定着率は79%、採用率（県内病院の採用予定数に対する採用数）は68.4%（平成18年）新卒看護職員の離職率（1年未満で離職）11.6%（全国平均9.3%）等のデータが示されています。

確保対策の今後のあり方では、就職ガイドブックを作成し、「看護職員Uターン促進事業」をスタート、新卒の離職防止対策として、モデル病院事業、院内保育所の設置や24時間保育体制促進、研修などキャリアアップへの支援、県内公的病院の看護部長（25人）を新たに就業協力員として委託し、就業相談事業を充実などあげられています。



モデル事業で看護の離職率改善

埼玉県

200床未満の病院を対象に看護師の定着を図る取り組みを支援する「埼玉県看護師等定着促進モデル事業」の実施報告会が3月22日行なわれた。モデル事業によって30%を越えていた離職率が10%未満に改善した事例などが紹介された。

東埼玉総合病院（199床）は、勤務表に対する不満が多かったため、8週間前から自分の希望を入力できる勤務票システムを導入。研修中や夜勤明けも院内保育を受けられるようにするなど、看護師の生活に合わせた柔軟な勤務に対応できるようにした。離職率は2003年度の35%から10%台にまで改善している。

吉川病院（99床）は、基本給を4年間で4万円上げるなど待遇面を見直したほか、中堅看護師にやりがいを持たせるために目標管理を導入。2003年の電子カルテ導入時にはパソコンに対応できない看護職員の退職が続出し、離職率は31%に達したが、現在は6.9%に下がっている。

川口工業総合病院（199床）は、意欲の向上に焦点を絞り、看護管理者のコーチングスキル研修と、中堅看護師を対象とした看護研究専門研修を実施。在宅看護やスキンケアなど6テーマで専門グループを設け、研究活動を行った。リーダー層の仕事に対する意欲が増し、離職率も2003年度の15.8%から9.3%まで減少した。

県は、「経験年数が長く、既婚者が多い200床未満病院では、経済的な支援に加えてベテランがやる気を持てる職場づくりが重要。事務部門と看護部が一体となった取り組みが功を奏している」と説明している。

「看護師大移動」の実態把握へ 夜勤看護職員の「72時間ルール」の緩和を要望

日本医師会

診療報酬で「7対1」入院基本料が新設されたことを契機に、看護師争奪戦が加熱している問題で、日医は4月1日時点での各病院の採用状況の調査を決定。

昨年秋時点の新卒看護師の内定状況は厚労省が報告しているが、実際の採用数は内定数と変化している可能性が高い。日医は、新卒採用のほか、既卒看護師の引き抜き状況についても調査をすることで、「7対1」導入後の「看護師大移動」の姿を明らかにする方針。

「7対1」をめぐる看護師不足問題については、代議員から質問が相次いだ。竹嶋副会長は、夜勤看護職員の「72時間ルール」の緩和など、厚労省に働きかけていく意向を示し、自民党にも緩和策の実施を要望したことを明らかにした。