

看護闘争ニュース

NO. 133

2008年4月30日

熊本県医労連

医療の現場の人手不足で県に要請書

きょう、医師や看護師などが県に厳しい現状を訴えました。要請書を提出したのは、県内約2300人の医療関係者で組織する県医療労働組合連合会のメンバーです。きょうは会のメンバー11人が県庁を訪れ、看護師不足を解決するために実態調査を行うことや、医師の確保のための財政措置などを求める知事あての要請書を提出しました。看護師が県の担当者に人手不足が深刻な医療現場の実態を訴えました。県医療労働組合連合会では、今後、女性医師や看護師が働き続けられるための院内保育所の整備や、厳しい実態を知ってもらうために県の担当者が直接、現場に足を運ぶことを求めていくことにしています。



(c)TKU News, 2008

熊本県医労連が、県と交渉を行っているニュースがテレビで報道されました

署名の紹介議員が増えています！
現在、110名です。
国会議員の地元事務所を訪問し、病院訪問や夜勤体験、現場看護師との懇談などを要請し、国会で「大臣への質問」や「確保法改正のための発言」をお願いしてください。

日本看護協会

「多様な勤務形態モデル事業」で22施設をヒアリング

日本看護協会は、さまざまな働き方を先駆的に導入している全国22病院のヒアリング調査の結果をこのほど、ホームページで公表しました。「看護職員確保定着推進事業」の一環として実施されたものですが、日本看護協会は今後、確保定着対策を可能にする要素を明らかにする「多様な勤務形態モデル事業」をすすめる予定で、今回のヒアリング調査は事前の基礎調査とされています。公表された22病院の中には離職率が高い病院もあり、注視が必要です。

「先行事例」として紹介された「多様な働き方」は下記のとおり

(1) 時間の長さが選べる

30時間正社員制度：小学校6年生まで利用できるのが大変な次期だけ制度を使うなど臨機応変な対応ができる〔近畿の病院〕

(2) 時間帯が選べる

15種類の勤務時間帯を設定〔関東・甲信越の病院〕

(3) 働き方が選択できる

同じ病棟で2交替・3交替勤務者が混在。2交替者が3交替を

「働き続けられる職場アンケート」実施

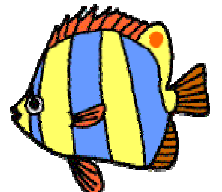
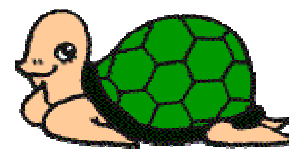
「働き続けるための障害」がどこにあるのかを明らかにするために、県医労連では、昨年秋から年末にアンケートを実施しました。

742人分の集約結果です。うち、看護師が497人(66.9%)でした。勤務年数では、0~3年目が最多の24.3%(17人名)、13~20年目が20.3%、4~7年目20.1%、21~30年目20.3%、8~12年目12.9%でした。0~3年目が最多の理由は、看護基準の「7対1」取得や引き上げで多くの病院が一定の看護職を獲得した反映と考えられます。

「職場をやめたいと思っているか」の質問には、「いつも辞めたいと思っている」18.6%、「時々思っている」31.2%で、合計49.8%(5割)が「辞めたい」と思いながら医療に携わっている状況です。とくに、整理縮小攻撃を受けている公的病院では78.1%となり、「退職原因の緊急の改善措置が求められます。」

「看護師の退職率が高いのは何か」の質問には、仕事が忙しすぎる、看護研究・勉強会の半強制(大半が時間外で無給)、賃金手当てが安い、休暇(年休・生休・育児介護休暇など)がとりにくい、残業が多すぎる(多数が請求できない)、病院が看護師を大切にしていると思えない、薬剤分包など他部門の仕事が看護師にしわよせの順になっており、すべて人手不足が原因で「悲鳴」となっています。その他の項目からも、経営優先で人事管理がおろそかになり、チームワークが乱れ意思疎通が不十分になっていることや、多忙で人間関係がよくない問題、医療ミスを個人責任にしてしまう問題等が浮上してきました。

看護職以外の退職理由では、賃金・手当てが安い、仕事全般が忙しい、病院・施設の将来が不安、休暇がとりにくい、の順になっています。看護職以外では、病院・施設の将来が不安が上位にきているのが注目されます。



月に1~2回おこなうことも可能。両方混ざった方がリフレッシュになってよいの声もある。〔関東・甲信越の病院〕

(4) 看護業務にバリエーションがある

バックアップナース(育児支援担当)を配置。子供の急病で早退するナースの代理で、ピンチヒッターでその部署に入る。看護外来、認定・専門看護師などのリソースナース(院内を横断的に活躍する専門性の高いナース)など、一般的な病棟・外来業務以外の担当の設定がある〔北海道・東北の病院〕

(5) 常勤・非常勤、休職・復職等の勤務形態の変更が容易にできる。

勤務形態変更の申請は、本人が希望時に随時行える。子供の事情で、夏休み期間に40日の有給休暇を許可したケースも〔九州・沖縄の病院〕

「今後の予定」として、(1)都道府県看護協会と連携して「多様な勤務形態の先行事例」を追加、(2)「多様な勤務形態」のモデル事業を開始、(3)ワーク・ライフ・バランス・インデックス「医療施設版」および「個人版」の開発、(4)全日本病院協会と衛星通信合同研修を共済(2008年8月5日予定)