

# 看護闘争ニュース

NO. 145

2008年11月10日

愛知県医労連 08秋の病院訪問・懇談

## 各病院が離職防止対策、08秋闘で要求を前面に！

今年は、32施設を訪問し、医師・看護師・介護職の3点で各病院管理者と懇談を行いました。

昨年は中部労災、今年は名城病院（国共）が「7対1」を取得し、2病院の共通点は、「7対1」の効果で今年は退職者が少ない、残業を大幅に減らすことができたことです。

### 中部労災病院：「年休増加・残業削減が」離職防止の決め手

621床の病院。「『7対1』取得は看護師の定着にプラスになった」と管理者は語ります。離職防止対策として、院内保育所開設、看護師宿舍の改善、「7対1」で日勤者が増員になり、夜勤も準夜3：深夜3と体制強化できたことです。年間退職者は67名から39名に減少し、残業は平均月4時間に。夏休みは連続5日に年休を加えて、海外旅行に年間3割の看護師が行きます。「年休増加・残業削減が」離職防止の決め手になったそうです。

### 名城病院：看護師の要求を離職対策に

364床。1病棟閉鎖で「7対1」取得。離職防止対策は、新人の夜勤入りを例年6月からだったのを7月からにずらす、夜勤回数は個々の事情に考慮し無理させない回数で調整、院内保育所がないため、今年4月から保育料の半額助成制度をつくった（第2子は3分の1補助）、認定看護師の受講への補助は、休職扱いで賃金を半額補助などです。その結果、上半期の退職者が例年の3分の1に減少し、残業は平均10時間以内になり、年休取得率は50%程度になったと管理者は語ります。

### 名古屋市5病院：モチベーションアップは休暇

5病院では、どの病院も、看護師のモチベーションをあげるの

休みの関連が多い、希望する休みはできるだけ取らせる、夏休み5日間。1週間長期休暇が取れるようにしているなどの対策がとられており、管理者は、おおむね「離職率5%」になっていると語っていました。

愛知県でも、昨年にも増して定数確保が困難な病院が増加しています。管理者は、「昨年何とか確保できたが、今年は求人がなく、欠員も埋まらずそのままになっている」との回答が相当数になっています。

退職率では、名古屋市民5病院の5%台から、済生会の30%台まで格差があります。

困難な状況ではあるが離職が少ないので対応できている」と答えた中規模病院では、ゆっくり働ける、年休が取得できる、残業がほとんどない、を理由にあげていました。いっぽう、必ずしも大病院ほど離職率が高いとは言えず、豊川市民病院（400床・年間退職20名・看護師数345名・離職率5.7%）、豊橋市民病院（910床・離職率8%）となっています。

その他の人材確保の定着対策では、「子育て支援対策」として、保育所開設（中部労災）保育延長（西尾市民）24時間保育（名古屋市東市民）利用料補助（名城、名古屋市東市民）保育料の減額（西尾市民）保育対象者の拡大（名城）「教育・研修制度などの改善」として、入職から3ヶ月間は看護師1名に担当者1名配置（半田市民）新人は6ヶ月間夜勤には入れない（西尾市民）時間内で看護協会の研修参加（半田市民）などがありました。



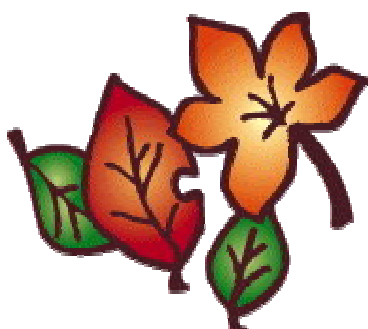
## 奈良県医労連

## 08年度看護職員の労働・健康実態調査から知事に要請書

2006年10月に「医師・看護師の増員を求める奈良県実行委員会」を結成以来、3度にわたる医師・看護師不足についての病院訪問・懇談、看護師養成施設、県看護協会との懇談を行ってきました。

国に対する請願署名と合わせて県知事にむけた「奈良県の医師・看護師不足を改善し、県民に安心・安全の医療を提供することを求める要請署名」に取り組んできました。その結果、今年5月に地域医療対策協議会が設置され、そのなかに「医師確保」「看護師確保」専門部会が置かれました。3回の部会開催で、来年度予算に反映させる中間的なまとめが行われる予定です。

実行委員会では、この動きに對峙し、昨年に続き「看護職員の労働・健康実態調査」（1610名分）にとりくみ、8月には「中間報告」を県に提出し懇談。この結果をもとに、看護部長や責任者との意見交換もおこない、県への要請書を提出しました。その中で奈良県の看護師確保対策の問題点を指摘しながら、改善にむけて、以下の内容を提言しました。



1. 「7対1」看護体制の新設で、平成18年度需給計画と現場の需要とのズレが発生。地域、科、規模など、どこでどのように不足しているのか、明らかにすること。
2. 平成20年末の就業実態調査を早急にまとめ、需給計画の見直し（供給見通しのズレを改善するための具体的な政策目標の設定）を行うこと。
3. 定着促進、離職防止、復職支援のための取り組みの促進。  
「子育て支援」として、院内保育所と補助金引き上げ、学童保育所の拡充、病児・病後児保育所の拡充など。  
県として、看護師の賃金、手当など実態調査と他府県との比較を行うことや、賃金格差を埋めるための手だてとして、診療報酬の地域加算を医師・看護師不足県、地域に厚く配分するなど、国に要請すること。
4. 養成機関と実習病院の連携の促進など、養成に関する要望  
養成数の増（定員枠の1割程度増）専任教員の体制強化、修学資金の改善など。
5. 福祉施設で働く看護職員の確保のための施策
6. 県として、医療圏ごとの看護師確保困難な実態を把握すること。
7. 認定看護師や専門看護師資格取得などのキャリアアップに対する支援方策の検討