

1. 看護実践者がいきいきと働くために

社会医療法人三栄会 ツカザキ記念病院
看護部長・認定看護管理者 山根 一美

わが国の職業生活の動向を見てみると、出生率は依然として低く、少子化は進展している。労働人口は男性がやや減少傾向、女性は増加傾向にあるが、全体として横ばいである。しかし、男性の多くが正規の職員・従業員であるのに対し、女性の正規の職員・従業員の割合は約4割で、2人に1人は第1子出産を機に退職を余儀なくされているという現実がある。また、数年後には団塊の世代が一斉に介護が必要な世代となることから、今40代の団塊ジュニア世代においては仕事と介護と育児の3本を両立することが求められるようになってくる。このように、女性だけではなく日本社会における働き方には、多くの課題が直面しているといえる。病院においては看護師の大多数が女性ということもあり、比較的早い段階で育児休業制度や短時間正職員制度といった「妊娠・出産しても働き続けられる」仕組みが構築されてきた。これから社会に出る学生にとって、就職先を決定するうえでこういった福利厚生制度の有無は、選考基準の重要項目のひとつであろう。

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は今でこそ定着しているが、私自身初めの頃は「仕事と家庭の両立」という風に捉えており、どうしても子育て中のママさん看護師が中心の考え方だったように思う。育児休業制度や短時間正職員制度を利用する職員が増え、退職者が減少したことは喜ばしいことである。しかし、子育てを終えた世代や独身の看護師は、制度を利用する看護師の残務処理や委員会などの役割業務といった負担感を抱いているのが現状である。「ワーク・ライフ・バランス」は育児や介護者だけではなく、全職員を対象とした「仕事と生活の調和」である。家庭や私生活が充実することで、仕事で成果を上げることができるという考え方のもと、看護管理者としてこれまでの固定概念を取り除き、多様な人たちが多様な働き方ができるような仕組みを構築していくことが課題と考えている。

当院は139床のケアミックス型病院である。看護師数は平成29年9月時点で、常勤86名、短時間正職員制度利用者5名、パート勤務者9名、育児休暇制度取得者3名である。短時間正職員制度利用者は業務内容や役割遂行、時間外業務や人間関係における悩みを抱えている。一方常勤職員は夜勤回数の増加や時間外勤務の超過、委員会や部署での役割負担といった問題を抱えている。このような問題を抱えながらも、すべての職員が、やりがいを感じて働き続けられるためにはお互いを思いやる良好な人間関係と、そのような組織風土を構築していく必要がある。また、看護管理者として職員が「自分は組織から必要とされている」という実感が持てるような人材育成を行うこともいきいきと働くためには重要と考える。