

第7分科会 『医療政策と看護労働』

◇運営委員

丸山 規子（済生会新潟病院労働組合）
川口 寛和（健康文化会医療支部労働組合）
清水 明子（日本医科大学労働組合）

◇助言者

佐々木 司（大原記念労働科学研究所）

家族の介護・妊娠・育児のため短時間勤務を願う看護師たち。看護師は、これまで大部分が女性によって支えられてきました。日本では、男女の仕事と家事の役割分担があり、男性は家計維持の主軸の労働力となり、女性は家計維持の補助労働力として機能させるという風土が支配しています。そのため女性看護師の働き方が、配偶者の仕事または家族の事情に左右されやすい状況にあります。そのような対策として、仕事と家事の両立支援策、育児短時間勤務などの柔軟な働き方の導入や拡大が行われていますが、一見、個人の働き方としては寛容に見える対策でも、医療現場の人員不足は解消には繋がらず、働きやすい職場という効果は得られず看護師として働き続けることができません。慢性的な人員不足である医療の現場では、短時間勤務等の働き方を選択しても、8時間分の仕事を実質的にも精神的にも求められています。また、育児短時間制度を導入して退職者に歯止めをかけることが出来ても、夜勤の担い手が少ないなか他のスタッフに夜勤の負担が掛かります。このように育児短時間勤務の看護師の評価はされず、辞職の道を選ぶ者が少なくありません。

看護師は、夜勤などが多く勤務時間も長い。夜勤人員が不足しているため、一人当たりの夜勤回数を増加させ補っています。なぜ、より多くの人を雇用することによって勤務時間を短くする工夫がなされないのか、また夜勤の存在が離職の大きな原因であるとするれば、なぜ夜勤のための特別の配慮がなされないのかという疑問があります。

労働条件の改善に向けて、職場のコンプライアンス（法令順守）は喫緊の課題です。労働基準法や就業規則・看護師確保法など働く者を守る為の法律はあっても、現場では遵守できないあきらめのような雰囲気が漂っています。実際、看護師一人一人が法を理解していたら、今の労働環境はなかったかもしれない。法を活かす運動は私達の『法を知る』ことから始まるのだと考えます。法を活かす運動とはどのようなことか大きな課題です。

「ベッドサイドより電子カルテに向かう時間が多く、本来の看護の仕事ができない。」の声を無視するかのよう行政は特定行為や ICT を利用した訪問看護師への医行為など、業務移譲により人員不足を補えといっています。私たちは、ただ『患者に寄り添った、患者のための医療を提供したい』『看護師として人間らしく生きたい』と願っているだけです。なぜ、この声が届かないのでしょうか・・・

現場の赤裸々な過酷な状況または改善に向けての労働組合の取り組みなどレポートを募集します。レポートをもとに「看護」の質の向上・維持を実践するため『看護の未来』について討論しましょう。