

卓見 異見

ファーストスター・ヘルスケア社長
西川久仁子



にしかわ・くにこ 86年（昭61）東大法卒、92年米スタンフォード大経営学修士修了。00年スーパードクター社長。医療に携わる人材の研修・紹介のファーストスター・ヘルスケアを10年に創業し、社長に就任。新潟県出身、50歳。

人材流動化進んだが…

前回、2006年の診療報酬改定で「7対1」の看護配置基準ができて以来、看護師の獲得競争が激化し看護師の人材会社が雨後のタケノコのように立ちあがってきたと述べた。これで看護師の流動化が進み、偏在が少しは解消されているはずである。また、この就職難の時代にも必ず就職できる看護師資格を取ろうという人が出てきており、看護学部を持つ大学の数も年々増えている。このように、看護師の供給は以前より効率化し、新卒の看護師数が増えているのだが、看護師の「不足感」は一向になくな

看護師不足解消に向けて

らない。高齢化社会で需要が増え追いつかないというのが背景にある。そこで「不足感」解消に向けて二つのポイントについて意見を述べてみたい。一つは、いわゆる潜在看護師について、そしてもう一つは、外国人看護師についてである。現在日本で働いている看護師は約140万人、資格を持っていても働かず「潜在している」看護師は約60万人と言われている。全看護師資格保持者の約3分の1が働いていない計算になる。これは日本特有の現象のようだ。欧米の看護師人材会社の人たちと話す機会が

あり、この潜在看護師のことを聞いてみたのだが、そういう概念すら欧米にはないようだった。

欧米では良きにつけあしきにつけ、看護師の仕事（看護業務）はある程度整理・分解されていて、看護業務のどの範囲をやるかは人によって選択の幅が許されている。例えば子育て中だから看護業務がA〜Zまである中で、今はA〜Hまでしかやらない、といった働き方が当たり前のように認められる。

多様な働き方の整備を

しかし、日本では（最近変わってきてはいるが）、看護師たるものはオールマ

イティーで、夜勤も含めバリバリやるものだという均一化された観念がどうしても残っている。そして、夜勤ができない人や時短者は、完璧な看護師ではないと見られてしまう場合がある。

そうすると、結婚や出産を期にオールマイティーな働き方ができなくなった看護師たちは、それまで真面目に働いていた人であればあるほど、自分は辞めざるを得ないと思ってしまう。潜在看護師をこれ以上作らないためにも、看護業務をある程度整理し、多様な働き方を認めることが非常に大切だ。言うは易しであることは間違いない

潜在する60万人を戦力に

が、様々な病院・施設が多様な働き方の整備に既に取り組んでいるはずだ。そういった良い取り組みがもつと世に広まっていきたいと思う。看護師の人材会社はこういった事例の情報をそれぞれ持っているはずなので、協力し合ってベストプラクティス集のようなものが作れないものかなどと考えている。

復職支援の仕組み必要

また、働き方の多様化とともに課題であるのは、潜在看護師となっていくた医療現場を離れると、技術の進歩のスピードが著しいため職場に戻るのが怖くなってしまうということだ。

そこで、職場復帰をしたいが技術について不安がある看護師の背中を押すために、大病院と提携して看護師復職研修に取り組んだ。研修そのものは非常に価値が高いものであったし、受講者の7割が職場復帰をしたのだが、さまざまな事情により残念ながら今ではその研修は実施されていないようだ。

こういった看護師復職研修は、研修して単に復職させるだけではなく、潜在看護師が本場に職場に定着するためのサポートの仕組みもセットにして提供すべきだった。例えば看護師人材会社が主体となって潜在看護師に研修を受けてもらい、その人に合った働き方ができる職場を開拓・紹介し、一定期間をお試し期間としてさまざまな形で看護師のフォロー・サポートをする、という流れが作れば良いのではと思ふ。

ベストプラクティスと研修のいずれも、ビジネスとして継続できる仕組みにするにはひと工夫、ふた工夫が必要であるが、日本の高齢化社会への課題を乗り越えるためにも今後取り組んでいきたいものである。

外国人看護師については次回（8月26日掲載予定）述べたい。

（今回は「育て上げ」ネット理事長の工藤啓氏です）