

## 特別講演2

### 新人看護師に迫る“過労危機” 患者の命と医療の未来を守るため今すべきことは…

篠原巨樹

UHB 北海道文化放送株式会社  
報道スポーツ局 報道情報部

2012年12月、札幌の23歳の新人看護師が自殺した。就職して8か月だった。母親は長時間労働が背景にあったとして、国に労災認定を求め裁判を起こした。その1年後、釧路の36歳の新人男性看護師が自殺。公務員から転職後、半年でのできごとだった。親は医師のパワハラが背景にあったとして、国に労災認定を求めている。さらに同じ年、札幌の34歳の新人男性看護師も自殺。道内では少なくとも2年で3人の新人看護師が自殺している。

働き方改革が叫ばれる中、いま医療現場で何が起きているのか。新人看護師が働く現場を見ると、その過酷な環境が見えてくる。新人看護師を追いつめたいために何ができるのか。背景からその解決策を探りたい。

厳しい時代を生き抜いてきた世代からは、新人が辞める、追いつめられるのは“根性が足りない”という声が上がるとは思えないが、それは根本的な分析ではない。より本質的な“制度の問題”が背景に見えてくる。

一つは、“新人教育システム”。高齢化に伴う疾病の複雑化、医療システムの高度化に伴い、看護師になるために学ぶべきことは増えている。が、学習時間は変わっていない。

当然実習時間が減り、実践経験が少ないまま、即戦力として現場に投入されることになる。新人への過重な負担が増える要因と言えるのではないだろうか。

病院側で研修をするのは当然のことだが、医師の臨床研修制度と同じシステムは看護師にはない。即戦力を求める病院側にとって、新人を丁寧に育てるには限界がある。新人に無理をさせる結果、悲劇を招くことになっているのではないか。根本的な制度を早急に整備する必要がある。

さらに問題は“慢性的な人員不足”にあるという指摘もある。日本の病院に勤務する看護職員は約99万人。

毎年11万人が病院を去る。新たに5万人あまりが毎年看護職員になり、復職する人員もいるが、現場での人手不足感は否めない。これが長時間労働を生みだし、さらに新人を追い込むことにつながっているのではないか。

しかもこれは今後少子化が加速し、看護職員のなり手が不足するのに加え、団塊世代が後期高齢者に達するとさらに看護職員の数が必要になる。厚生労働省は2025年には13万人不足すると試算しているが、その状況を打破できる状況にするには至っていないのではないか。

長時間労働が、悲劇の引き金になることは当然認識されている。だからこそ働き方改革を訴え改善に努めようという機運が高まっている。しかし救急・救命の医療の現場でシフト通りの対応が難しいのはまず不可能だと思われる。そこで確実に休みを取れるメリットも含め“2交代制”の導入も進むが、長時間労働に拍車がかかっている側面もある。この状況を解決できるのは、効率を上げることか、人員を増やすことと考えるのが自然だ。今後AIをうまく活用しながらも、人員を確保する努力は続けなければならないだろう。

病院関係者への取材を通じて、看護師の勤務の過酷さの中での責任や緊張の高まりを何度も実感した。これは医療従事者にとっては驚くことではないかもしれないが、通常感覚とは少々違う“慣れ”のようなものがあるのだと想像する。通常業務の中で、ほかの職種とは違う大きなストレスがかかっていることは現実だと思う。

一方で、現在看護師として働く中で、他の職業にないやりがいや充実感を得ている人は多いことも事実だ。魅力ある職業として認知され、高齢化社会に欠かせない存在の看護師をいかに育て、日本を支えていくか。命を救う看護師が悲劇を起こさないため。そのヒントを考えたい。