

特集

看護師のキャリアアップ

経済不況もあって看護師不足はかつてほど深刻でなくなったが、病院に勤務する看護師の年齢は二極化している。それは若年層にキャリアアップの機会が十分与えられていないことの表れであり、また多くの病院は年功給であるゆえ、中高年が多いということは病院経営を圧迫していることを意味する。この二つの問題を解決するためには、専門看護師や認定看護師の上級看護資格制度を整備して若い看護師に専門家として自己実現する道を開き、また給与体系を職能給に改めることである。

そこで、同制度が発達している米英の状況を見ると、米国で広まった背景には、民間保険が中心で効率化の圧力が強く、各職種に対する法的規制が日本と比べて少ない一方で、おのおの実力が問われている医療環境がある。その結果、養成機関は上級看護資格者に臨床的な実践能力を持たせるように努力し、また上級看護資格者を採用することによる患者満足度への反映や医師と比べての費用対効果などの研究成果が発表されている。一方英国では、効率化という観点からではなく、政府が高齢化社会や看護師不足の対応策として、看護師の自立と業務範囲の拡大に向けて上級看護資格者の育成に力を注ぐようになった。

日本においても、本特集で紹介されているように上級看護資格の体制は整備されつつあるが、約 201 万人の看護師総数に占める割合は、米国、英国と比較すると極端に少なく、社会的認知度も低い。その理由として、第 1 に看護に限られたことではないが、日本のプロフェッショナル教育は遅れており、大学院修士課程や卒後研修の目的や内容について必ずしも十分に検討されていない点があげられる。米国や英国のように「研究」に配慮しながらも、「実践」を重視する教育研修カリキュラムに学ぶ必要があろう。

第 2 に、職能よりも年功を重視する給与体系と縦割りの組織管理では、上級看護資格者としての技能を有する者を養成しても、その能力に見合った処遇とすることが困難であるという問題がある。上級資格に見合う給与とするためには、現状では管理職とする必要があるが、そうすると患者と直接場面で専門性を発揮する機会は乏しくなる。また、縦割り組織では、上級看護資格者と一般の看護師や医師などとの関係を調整したり、病院の経営管理面への貢献を実証的に把握することも困難である。これら二つの課題は鶏と卵の関係にあり、同時に解決することが日本における看護のキャリアアップにつながるようになるだろう。

(池上 直己)