

慢して下さい。B子より”とでもしておけば、…
…絶対、理解者、協力者になりますよ……。

〔解説〕 このようにして、追加討議の部分が進められて行くのであるが、誌面の都合からこの辺で一応打ち切ることしよう。

最後に、ここで紹介した、“ナースの職務と結婚生活とをいかにして両立させるか”という主題の陪席式討議法について、いろいろの角度から批判、講評を加えてみよう。

①パネル・メンバーの構成：司会者を加えて4名という数は適当である。メンバー3人のうち2人を既婚者、つまり共稼ぎ家庭生活の体験者から選び、1人だけ未経験者を加えた考慮はまことに適切である。

②パネル・メンバーの行動：司会者のAさんが、適宜ユーモアをおりませ、なごやかな、発言しやすいムードをকাশ出すことに成功していた。

既婚者である、BさんCさんが、体験の中から、

注意深く問題点を探し出し狙上にのせたので、討議が具体的な身近かな点にふれていた。さらにDさんは、未経験者であるにもかかわらず、しかもただ1人その立場から、パネルに加わり、実にいい意見を出しているのには感心させられた。

討議の際、“私はその問題について経験がないから、しゃべれません”といて、発言を回避するケースがあるがわれわれの体験は、自ら直接の原体験のほかに、人からきいた話、本で読んだ知識、映画、テレビ、新聞などマス・コミを通じて与えられるきわめて豊富な代用体験を持っていることを忘れてはならない。

③平場からの参加：時間的制限（実習として行なったため、平場参加は約20分しかとらなかった）があったため数としては多く出なかったが、X₁～X₃ 諸姉の発言は、パネルが提起した問題をより具体的な線まで持ち来たした点、質的にはすぐれた発言で、陪席式討議法の一つの特徴を生かしていると思う。（東洋大学教授）

投 稿

—ひとつの提案—

看護婦採用に計画性を

片 野 と き

看護教育11月号に掲載された山梨県立高等看護学院の教務の先生方の悩みをよんで、同じく地方において看護教育をしている私共の現状と共通する点が多々あって意を強くした次第でした。教育の問題とは多少異なるのですが、私と同じような悩みをお持ちの婦長様方といっしょに、中央の大病院の総婦長様方をお願いかたがたご協力を願いたく、ひとつ提案致します。と申しますのは、いずこも同じ看護婦の不足についてですが、毎月看護関係雑誌に求人広告がでてきます。しかしいくら広告を出して人を集めようと試みても、看護婦の絶対数がたりないのですからいたし方のないことなのです。

広告をみて、またはつてを頼って、現職にある看護婦が職場を変えようとしていること。そして現に採用決定後に現職にある病院の都合など考えずに、なかば無理矢理に退職して職場を変える例も少なくありません。それでなくとも精一杯の勤務状態の中から急に減るのですから、なお一層仕事の面で残された人に負担がくるか、またどうしてもできない仕事のシワヨセは患者のほうに行くという状態です。そして、急に人員

の補充をしようとしてもなかなかみつからず、私共の場合ですと個人医院に働く人をやはり無理をして採用してゆかなければならない現状ですし、それでも採用できれば良いほうでほとんどは来年の卒業年度まで待ちその間は欠員のまゝ仕事をにつけさせざるを得ないのです。

どこの会社でも官庁でも職員の採用時期はきまっていると思います。ところが病院の場合はあまり計画性がなく、その病院によっては月に1日とか15日とか決めて、いつでも看護婦を採用しているようなところが多いようです。結局は中央の大病院の看護婦管理上のシワヨセが、地方の中小病院に及ぼしている影響は大きいと云えましょう。

看護婦のように資格を得るまで何年かかるような職種はあまりないと思われますが、得がたい看護婦を採用する場合、もっと計画的に採用してほしいと考えます。

退職希望者に当院の都合を話して後任の決まるまで待つてほしいと申しますと、口をそろえて先方の病院では「今だったら採用するが後になると駄目だ」と云われてきたと申します。

全く一方的な言い方だと私はいつも思います。現職にない人なら問題外ですが、現職にある人を採用するときは年度はじめに計画をしてほしいということを切実な問題として現にありますので、ご協力を願いたくここに提案いたします。（公立岩瀬病院総婦長）