

# データから見えてくる人間関係の重要性

平岡 祥孝

新型コロナウイルス感染拡大にあつては、医療従事者の献身的な努力に頭が下がる。地域的に医療資源が偏在している北海道では、医療従事者が地域医療を支えるために、都市部よりも困難な現場で忙殺されているにもかかわらず、懸命の努力をされていることは想像に難くない。かつて学生時代に『ナイチンゲール著作集』（現代社）を読んで感銘したことを思い出す。

しかしながら、看護職員の離職実態は深刻である。正規雇用看護職員の離職率（二〇一九年）は一・五％であり、新卒看護職員の同八・六％と比較して高い（日本看護協会『二〇二〇年病院看護実態調査』（二〇二一年三月））。やはりその労働環境は非常に問題がある。北海道医療労働組合連合会（道医労連）は二月四日、昨年六月における看護師の勤務実態に関する調査結果を公表した。それは道内三三施設の合計二〇〇ヶ所の職場から回答を得たものであった。同調査によれば、二交代制の職場が四七・八％であり、全国平均よりも三・八ポイント高かった。そのうち夜勤を月九回以上行っている職場は四九・八％であり、全国平均の四〇・一％を上回っていた（『北海道新聞』二〇二二年二月五日）。道内医療機関の職場環境の厳しさを再認識した。

「看護師等人材確保に関する法律」の基本指針では、「夜勤は月八回以内が適切」と規定されている。医療分野の門外漢の筆者ではあるが、夜間労働の過重負担は、慢性疲労や感情障害あるいは注意力・判断力の低下を招くことは言うまでも無い。それは看護師の健康を損ねるだけでなく、医療安全も危険に晒す。「働き方改革」が推進されている昨今、看護師の労働環境の改善では、離職要因の一つである夜勤・交代制勤務の改革が、何よりも急務である。

それとともに、看護師の待遇改善、いわゆる賃上げも必要不可欠だ。当然のことながら「感謝で飯が食えない」（武田砂鉄の考えるヒント）『北海道新聞』二〇二二年二月八日所収）。賃上げは分配政策としても極めて重要であり、継続性が求められる。

このような労働環境の改善や賃金引上げに加えて、看護師の定着率を高めるためには、理事者側や経営者は医療現場の人間関係に注意を払う必要がある。前職を辞めた理由（複数回答）として、「職場の雰囲気が悪手だった」三五・二％、「昇給・昇格が見込めない」三五・一％、「人手不足に対して何も改善されなかった」三三・七％が、上位を占めている（看護師転職『最新データでみる看護師を

辞めた理由と転職先に求める条件』（二〇二〇年九月）。あくまでも一調査結果であるけれども、「職場の雰囲気」、言い換えれば「人間関係が醸し出す空気や組織風土」も大きな要因であろう。

その他のエッセンシャルワーカーと呼ばれる職業でも同様な離職理由が伺える。たとえば、保育士を辞めた理由（複数回答）として、正規職員では「職場の人間関係」が三九・二％であり、「労働時間が長い」三三・八％、「給料が安い」三一・二％よりも高い（東京都福祉保健局『東京都保育士実態調査報告書』（二〇一九年五月））。また、介護関係の仕事辞めた理由（複数回答）でも、女性では「人間関係に問題があったため」が二二・六％で最多であった（介護安定センター『介護労働の現状』（二〇二〇年八月））。

さらに、一般企業のインターンシップに参加する大学生が、社員に聞いてみたい話の内容（複数回答）からも同様な傾向が見取れる。「社内の人間関係や雰囲気」が首位であり、文系女子では八〇・四％、理系女子では八一・五％であった。ちなみに「大学で学んだことと仕事の関係」は、それぞれ二〇・三％、二九・八％であった。（株）マイナビ『二〇一八年度マイナビ大学生インターンシップ調査集計報告書』（二〇一八年一〇月）。

生活の安心に繋がる外部効果の高いサービースほど、現場の疲弊が続いている。公的支援のさらなる充実・強化と共に、組織としては働きやすい職場づくりが求められる。

へひらおか よしゆき・札幌大谷大学社会学部教授