

英国における医療職の労働衛生管理の現状 看護職を中心に

眞 壁 幸 子

要 旨

7年間英国で看護業務に携わった経験から英国における医療職の労働衛生管理について紹介する。英国では、勤務体制がフレキシブルで、育児へのサポートも充実している。職員の卒後教育においては病院内でのトレーニングが十分であり、働きながら大学へ行くことへのサポート体制もある。医療に関わるリスクを避けるための配慮はもちろんのこと、健康を相談できる部署やスポーツの設備も整っている。心理面への配慮としてカウンセリングやキャリアアップのための相談窓口、人種や文化的違いに対する差別への配慮も行われている。職員の経済面への配慮として通勤のためのローンや住宅ローンなどがある。このようなことから、日本でも、燃え尽き症候群や離職者を減らすためにも組織や国家レベルで積極的に医療職の労働衛生管理を本格的に実施する必要があると考える。

はじめに

医療職をとりまく労働衛生環境は複雑でリスクの多い状況になってきている。理由としては、医療の高度化・対象のニーズの向上・要求される専門性の向上・科学的根拠に基づいた医療の必要性などがあげられる。2007年に、増野は日本の病院における看護師の労働環境の現状と課題について報告している。この報告では、現在のような労働環境では、看護師のバーンアウトや離職、人員不足という問題だけではなく、患者ケアの質に大きな影響を与えるものであることが明らかにされ、看護師の労働環境の改善が急務であると示唆している¹⁾さらに、阿部も看護の労働環境が患者への安全を提供できるように整えられることが看護の急務の重要課題であるとし、適正な看護人員配置について提言している²⁾。

英国では、Department of Health (衛生省) が National Health Service (国営医療サービス：以下NHS) における医療職の労働衛生管理のガイドラインを策定し、その中で、効果的な労働衛生管理により、

医療職は医療職自身の病気や事故を減らし、医療職の勤務意欲と成績を向上するとされている³⁾。日本では、一般的な、どの事業所にも適応される労働衛生管理については制定されているが、医療職に限定した労働衛生管理についての国家的なガイドラインは特にな^{4, 5, 6)}。

そこで、著者の7年間(1999 - 2006年)英国で看護業務に携わったことへの経験をふまえて英国NHSにおける看護職を含む医療職の労働衛生管理について紹介したいと考えた。

用語の定義

労働衛生管理を、1950年の国際労働機関と世界保健機構の合同委員会での定義に従って、「あらゆる職業に従事する人々の肉体的、精神的および社会的福祉を最高度に増進し、かつ、これを維持させること。作業条件にもとづく疾病を防止すること。健康に不利益な諸条件に対して、雇用労働者を保護すること。作業者の生理的、心理的特性に適應する作業環境にその作業者を配置すること」⁵⁾とする。

英国の国営の医療機関について

英国における医療機関は NHS と王族・上流階級・高所得者などが全額支払いで利用するプライベートの病院でなりたっている。本稿では、NHS について述べることにする。英国の NHS は、第 2 次世界大戦終戦から 3 年後の 1948 年 7 月 5 日に設立された⁷⁾。NHS はヨーロッパでは大きな医療組織の中の一つである⁸⁾。NHS が目標とすることは、支払い能力ではなく医療の必要性に応じてすべての市民に医療を提供することである。病院、家庭医、歯科医、眼科医、薬局、地域看護などの部門からなっている⁹⁾。英国の全国民の医療費は眼鏡代や薬の処方箋代以外は無料である。海外からの留学生の医療費も英国国民と同様である。英国は移民を多く受け入れている国であり、移民の医療費も無料である。さらに、外国からの旅行者であっても救急医療は無料である¹⁰⁾。医療費の財源のほとんどが国民の税金で賄われている¹¹⁾。NHS は NHS Trust という地域ごとに分断された組織によって提供されており、NHS Trust の中でも大きな組織の一つである、著者が所属していた University College London Hospitals (以下 UCLH とする) NHS Trust はロンドンの中心部に位置しており、8 つの病院から構成されている¹²⁾。その中の Heart Hospital とよばれる英国でも患者収容数の多い循環器センターの集中治療室は、9 床のベッドが設置されており、離床が速く 3 ~ 4 日で患者は入れ替わることが特徴的である。たとえば、冠動脈バイパス術後の術後一日目には数歩の歩行とベッドサイドで椅子にすわらせるのである。

UCLH NHS Trust での看護職の勤務体制としては、勤務時間は週 37.5 時間で、一勤務の労働時間は 12 時間半 (1 時間の休憩時間を含む) で二交代制である。夜勤は、連続 4 ~ 7 夜勤で一か月あたりの回数は 7 ~ 8 夜勤あり、日勤は連続 2 日である。日勤と夜勤合わせて 4 週間で 13 日間の勤務日数で 15 日間の休日となる。

以上のように、医療体制からはさまざまな人種へのケアが要求されていたことと、職場の状況は患者の状態が急性期なうえ勤務体制も苛酷であったと言える。そのような状況で、著者の経験をふまえた UCLH NHS Trust で規定されている¹²⁾医療者の労働衛生管理の現状を以下に述べる。

医療職の健康に対する配慮

UCLH NHS Trust において

1. 勤務体制および職員の学ぶことへの配慮

1) 勤務体制

夜間勤務のみで働くことが可能である。パートタイムとしては、職員としての補償 (有給休暇、病気休暇、産休など) を維持したまま上司との交渉次第で勤務時間を調整することが可能である¹³⁾。日本のパートタイムとは違い正職員と同等の補償を維持したまま勤務時間を減らすことができる。たとえば、ICU の副看護師長でありながら自分の学習のため時間がほしいとのことで 80% の勤務をする人もいる。

一つの仕事を二人で行うジョブシェアという勤務体制もあり、感染管理看護師の仕事を行って¹³⁾、それらの看護師は仕事と大学院の学習に時間を半分ずつ費やしたりしている。

キャリアに好影響であれば復帰する職場の条件を維持したまま (無給)、3 年までを限度に休みを取ることでできるキャリアブレイクがある¹³⁾。ちなみに、英国の若者は一生に一度は 6 か月から 1 年ほどかけてアジアやインドに旅をするのが風習で、職員のほとんどが交代で上司の許可を得た上でキャリアブレイクを利用して旅に出ている。

有給休暇は 30 日間で¹³⁾毎年すべて残さず取ることが一般的である。ロンドンには特に外国人スタッフが 4 週間有休休暇をとり自国に帰省することも日常化している。病気休暇は 1 日から取得でき、3 日以上の場合は医師の診断書が必要とされる。急な欠勤への対応として、エージェンシー・ナースシステムがあり看護師の派遣会社のようなものを利用することができる。NHS の病院はシステムが統一されていることから、他の NHS の病院で 1 日だけの勤務でもケアにはほとんど支障がないことが特徴的である。病棟勤務の看護師もエージェンシー・ナースシステムに登録しており、スタッフの欠員がある日は働ける人が働き、その日の報酬はアルバイト料として支払われることになっている。

2) 育児への配慮

産前産後の休暇や育児休暇はもちろんのこと、その後の育児支援として、病院に常勤のチャイルドケアコーディネーターが、通常の育児所、緊急時の育児所、育児ボランティアの派遣、育児手当など相談に対応する体制が整備されている¹³⁾。

3) 職員の学習への配慮

英国全体として、良い職場は職員に学習の機会も与えるなどの方針があり、特に NHS は職員の学習に力を入れることで他の組織より秀でている¹³⁾。院内の研修として、入社時研修は全職員に1週間行われる。2年目からは毎年、上司との自己評価面接、血糖測定、蘇生訓練、防災訓練、マニュアルハンドリング訓練（腰痛防止のための患者移送や体位変換の方法など）、医療情報保護訓練、医療機器情報、リスクマネジメント、病院食の衛生管理、感染管理、子供保護法、薬剤法などの研修が行われている。循環器 ICU におけるトレーニングには、循環器 ICU 訓練（6か月）、与薬訓練（1～2か月）、静脈注射訓練（2～3ヶ月）、血管確保訓練（2～3ヶ月）、男性尿留置カテーテル挿入訓練（2～3ヶ月）などがある。

さらに、英国では学士の称号をもたない看護師が多いため、病棟から年に一人ずつ大学へ編入学できるように促されている¹³⁾。授業料は病棟の経費から支払われ、授業に出席するための時間も半分は勤務時間として保証される体制になっている。もともと各専門領域のコース（整形外科看護、外科看護、老年看護、ICU看護、循環器看護など）が充実していたため、それらのコースが全国の看護大学化とともに学士コースに変換された。それゆえに、編入学の学士コースは様々な種類が設けられ、学習する内容も豊富である¹⁴⁾。ちなみに、プライベートの病院は、給料は NHS より少し高めだが、職員の学習には力を入れていないことと比べると、NHS の職員への学習への配慮は充実していると言える。

2. 医療上起こりうる危険に対する身体面への配慮

1) 健康相談への配慮

医療に従事する職員は、入職時に自己免疫検査と簡便な検査（身長・体重・血圧）が行われることになっているが、日本のような血液・尿検査などはおこなわれない。職員個人の健康に関するデータが組織で管理されることは、個人情報保護の観点で問題であるという考え方である。病院には作業健康部という部署があり、看護師一人が常時勤務して、職員の健康相談に対応している。必要に応じて足痛治療師（靴を履く社会であるため足へのトラブルに対応する専門家）、皮膚科医（手の荒れる職業であるため）、理学療法士（腰痛対策として）栄養士（ダイエット）、禁煙プログラムなどへの紹介するシステムが整っている¹³⁾。

腰痛を患った看護師に理学療法士が介入して改善されたり、院内の全面禁煙と同時に禁煙プログラムに参加する看護師が増えている。

2) リスク管理

看護の職場に存在するラテックスアレルギー、感染、細胞毒性薬剤の曝露、患者からの暴力などがリスクとして考慮されている。ラテックスアレルギーは、就職時に同僚にラテックス手袋によるアレルギー症状の有無を確認してもらい、アレルギーの危険性があればその人のサイズにあったプラスチック製の手袋が準備されることとなっている。

感染管理に関しては、スタンダードプリコーションの考えが浸透しており、清潔や排泄の援助時は、使い捨ての手袋とプラスチックエプロンを使用することになっている^{13, 15)}。手術室内でも物品のほとんどが使い捨てになっているため、手術を受ける患者は、術前に感染症の有無を調べられることはない。治療に関係のない感染症の検査をすることは、個人情報の保護に反するという考えである。

抗がん剤などの細胞毒性薬剤は、トレーニングを受けた職員のみが取り扱うことになっている。取扱者はゴーグル・エプロン・手袋を装着して自身を曝露から防護している^{13, 15)}。

患者からの暴力に対しては、ロンドンの銃撃戦の多い地区の救急外来では全スタッフが緊急アラームボタンを首にかけ、患者の暴力を察知したときは、アラームボタンを押して警備員を要請するというシステムがとられている。

3. 心理面への配慮

1) アドバイスとカウンセリング

個人の権利、手当、退職の計画などを相談する窓口や、カウンセリングの部署が設置されている。職場の問題、人種差別、心配ごと、落ち込み、家族との死別、ストレスなどの相談ができるようになっている^{13, 16)}。

キャリア開発についてアドバイスを行う部門もあり^{13, 16)}、履歴書の書き方、面接時の対応の仕方等の指導や、キャリア開発のためのアドバイスなどが行われている。

2) スポーツと交流

病院は独自のスポーツジムとスイミングプールをもっており¹³⁾、職員はそれを利用する。さらに、スポーツジムと同じ施設にパブ（英国での居酒屋）

があり、安い料金でパーティーが時々行われ、職員間の交流が図られている。病院周辺のスポーツジムへの入会時のディスカウント制度も整っている。

3) 差別への配慮

ロンドンとは他国籍の地域で同じ職場内で20カ国以上の職員が働いていた。セクシャルハラスメントという言葉はあまり聞かれず（おそらく解決したレベルになっていたと考えられる）、ディスクリミネーションという言葉のほうが多く聞かれる。これは人種別・文化別の差別を排除し、さまざまな宗教上の理解を深めようとするのである¹³⁾。病院にはキリスト教、イスラム教、ユダヤ教など、それぞれのやり方でお祈りができる場所が設けられており、勤務中でも、お祈りの時間や断食などは守られる。たとえば、クリスマスの時期にはケーキを頬張る人がいる一方で断食が行われているなどの光景は珍しくない。ターバンを巻いて勤務する看護師がいたり、カソリック教徒の看護師では中絶の看護の拒否ができる¹⁷⁾など、種々の文化が尊重されている。

4. 経済面への配慮

1) ローンや年金制度

地下鉄やバスの定期券購入のために病院にローンシステムがある。NHS 年金は NHS 独自の年金制度で、NHS で働く人がいなくなる限り破綻しない年金制度である。英国では最も安定していて、支払われる金額も他の制度より多いのが特徴である。NHS は国営であるため、国が破綻しない限り NHS 年金も破綻しない。

また、国がキーワーカー（国家公務員、NHS 職員、教員、警察官など）への住宅ローン¹⁸⁾を貸し出している。ロンドンは地価の高騰により住居へのコストが高く、給料の低いキーワーカーにはロンドンにとどまることが難しくなっている現状である。たとえば、UCLH の寮は、3 畳ほどの部屋で、風呂・トイレ・キッチンが共同となり月額 7 万円である。通勤片道 1 時間の環境の良くないところに 2LDK のアパートを借りたら、月 20 万の家賃でも安い部類に入る。そこで、キーワーカーをロンドンに引きとどめておくために特別な住宅ローンがある。住宅購入時に 1 千万円まで貸し出すが月々の返済はなく住宅を再び売る時にその時の販売価格の比率で利息を返すという仕組みである。住宅は 1 千万円では購入できないの

で他の住宅ローンとの組み合わせが必要である。しかし、キーワーカーローンのおかげで月々の支払いが楽になるという仕組みである。

2) 娯楽への配慮

演劇やミュージカル、各種イベントの券が無料で入手でき、病院周辺の居酒屋やレストランでのディスカウントや、生命・旅行保険や旅行会社でのディスカウントなどがある¹³⁾。

まとめ

英国の NHS では、看護師だけではなくすべての医療職に対して、幅広い視野での労働衛生管理がなされている。医療に関わるリスクを避けるための配慮はもちろんのこと、勤務体制への配慮、卒後のキャリアアップ、心理・経済的側面に対する制度も充実している。日本においては、国家レベルでの変革がなされなければ無理な点も多々あるが、医療の職場に存在する感染、有害薬物や職業性ストレスなど危険因子からの防護や、燃え尽き症候群や離職者などを減らすための労働衛生管理を本格的に実施する必要があると考える。

謝 辞

看護職健康管理論でのご指導と執筆へのご助言をしていただいた石井範子先生、さらには共に学び考える機会を与えてくださいました秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻（修士課程）の学生の皆様に深く感謝いたします。

文 献

- 1) 増野園恵：日本の病院における看護師の労働環境の現状と課題。看護研究40(7)：43-49, 2007
- 2) 阿部俊子：適正な看護人員配置に向けて。看護57(1)：40-41, 2005
- 3) Department of Health: The Effective Management of Occupational Health and Safety Services in the NHS, Department of Health Publications, UK, 2001
- 4) 厚生労働省：主な労働衛生対策。国民衛生の動向54(9)：303, 2007
- 5) 日本看護協会編：労働安全衛生法。看護職の社会経済福祉に関する指針。平成16年度版：15-23, 2004
- 6) 谷田久美子：労働衛生対策の進め方。看護52(6)：48-51, 2000
- 7) Ham, C.: Making Sense of the NHS White

- Papers. Mark Baker, UK, 2000
- 8) Mckee, M., Healy, J.: Hospitals in a Changing Europe. Open University Press, UK, 2002
- 9) Harrison, A., Dixon, J.: The NHS Facing the Future. Kings Fund Publishing, UK, 2000
- 10) Misselbrook, D.: Thinking about Patients. Petroc Press, UK, 2001
- 11) Levitt, R., Wall, A., Appleby, J.: Reorganized National Health Service 6th ed. Stanley Thomas Ltd, UK, 1999
- 12) Our Hospitals. University College London Hospital. (オンライン) 入手先 <<http://www.uclh.nhs.uk/Our+hospitals/>> (参照2008-1-23)
- 13) Benefits of working at UCLH. University College London Hospital. (オンライン) 入手先 <<http://www.uclh.nhs.uk/Job+seekers+volunteers/Staff+benefits/>> (参照2008-1-23)
- 14) Search Our Courses. London South Bank University. (オンライン) 入手先 <http://prospectus.lsbu.ac.uk/courses/course_search/search_post.php?SearchList=postgraduate+nursing+&EntryYear=2008> (参照2008-1-23)
- 15) Dougherty, L., Lister S.: The Royal Marsden Hospital Manual of Clinical Nursing Procedures. BlackWell Publishing, UK, 2005
- 16) OASIS Staff Support Service. University College London Hospital. (オンライン) 入手先 <<http://uk.search.yahoo.com/search?ei=UTF-8&rd=r1&fr=yfp-t-501&p=Oasis+UCLH>> (参照2008-1-23)
- 17) Catholic Nurses and Abortion. The Association of Catholic Nurses, England and Wales. (オンライン) 入手先 <<http://www.catholicnurses.org.uk/catholicnursesabortion.htm>> (参照2008-1-23)
- 17) Open Market Home Buy. Metropolitan Home Ownership. (オンライン) 入手先 <<http://www.mho.co.uk/your-options/open-market-home-buy>> (参照2008-1-23)

A present state of occupational health management in NHS

Sachiko MAKABE

Course of Nursing, School of Health Sciences, Akita University

This paper reports on occupational health management in England, especially in the NHS (National Health Service) based on my 7-year working experience for the NHS in England. In the NHS, working shifts are flexible and there is significant childcare support. There is in-house training and support for employees studying towards degrees while at work. Besides recognition of occupational hazards, staffs are also available to consult on other health matters and exercise facilities are provided. For mental health, there are contacts available for counseling and career development. Efforts are also made to eradicate discrimination in the workplace. Financially, interest-free loans are available for commuter season tickets, as well as governmental home loans. This report suggests that in Japan, in order to reduce burn out syndrome and staff turnover in hospitals, it is important to establish appropriate occupational health management at governmental and hospital organization levels as in England.