

イギリスにおける看護師不足の現状

パップワース病院 英国

志 賀 晶 子

呉大学看護学部

平 岡 敬 子*

キーワード：イギリス，看護師不足

■ はじめに

イギリスに「全ての国民が医療を病院と家において受けられる」という信念のもと、ナショナル・ヘルス・サービス（National Health Service: 以下 NHS と略す）が設立されてから50年が過ぎた。NHS は、イギリスの医療の中心的機関であり、これまで様々な改革を行ってきた。日本にも伝えられているように、イギリスは「ゆりかごから墓地まで」、非常に社会福祉制度の整った国であり、事実、過去においてはそうであった。しかし1980年以降、その優れた社会保障制度は崩れつつある。

今日、イギリスの医療はこれまでにない最悪の危機に面している。もし、イギリス人に自国の医療をどう評価するか、という質問をすると、ほとんどの者が「最悪である」と答えるであろう。なぜ、イギリス国民がそのように答えるのかについては、理由がある。彼らの多くは、望む病院にアクセスするまでに非常に長い時間、待たされるからである。特に生命の危険が差し迫っていない患者の場合、長い時は2年も待たされ、やっと入院できるのが現状である。

2001年の政府機関の統計によると、イングランド地域（イギリス、すなわち United Kingdom は、スコットランド、ウェールズ、イングランドの3つの地域から成り立っている）では、40,000人の患者が12ヶ月以上、入院を待っている状況にある。6ヶ月以上待っている患者数はさらに多く、

246,000人にもなる。それが待てない患者は、わざわざフランスやドイツの病院に行って、手術を受けている。

イギリス国民が思うように医療を受けられず、長い待ち時間を強いられるのは、医療制度の問題、医療機関の管理の問題もあるが、一番の原因は医療スタッフ、とりわけ看護師が激減したことによる。安全なレベルを保障するだけの医師や看護師数を確保できない病院は、医療サービスを縮小したり、病棟を閉鎖したりしている。さらに医療スタッフによる犯罪や医療事故等もあり、NHS が医療過誤訴訟の賠償金を支払う額も年々、増加している。事態を重く見たイギリス政府は、2002年、初めて NHS を政策の最優先課題として取り上げ、それに巨額の予算を投じた。そして、スタッフを確保する具体的方策の一つとして、外国人の雇用を増やすことにした。

もはやイギリスでは、自国の看護教育機関だけでは、卒業後、看護師として働く労働力を確保できなくなっている。不足する看護師を補うために、外国から雇用しているのが現実である。

■ 看護師不足を定義する方法

イギリスの医療問題の中でも、特に重大かつ深刻な状況にあるのが、スタッフ、とりわけ看護師の不足である。

まず、看護師不足を指し示す指標として、様々

*連絡・別刷請求先

ひらおか けいこ

〒737-0004 呉市阿賀南2-10-3 呉大学看護学部

な研究者が示しているいくつかの方法を紹介する。第1は、看護師ポストの空席状況である。これは病院が雇用したいと考えている看護師のポストが通常、半年以上空いている場合、その数の総和で看護師不足の実態を把握することができる。第2は、雇用してもどのくらいの期間でそのポストが再び、空席になっているのか、その割合を示す指標がある。これはある特定の職種や職域の看護師が、頻繁に辞職している実態を把握する指標となる。第3は、いわゆる派遣会社のような第三者機関やナースバンクに雇用されている看護師の数である。これは看護師個人が派遣会社に所属し、不足している部署に1日か数日程度の短期間、派遣されるものである。第4の指標は看護師の失業率である。

それ以外にも他の要因、特にアメリカの研究で見られるように死亡率、入院日数、投薬ミスの割合、医療事故の割合、看護師の任務の量、看護師が患者に触れて感染を拡大する割合(Crossinfection)などが看護師不足の原因を追究するための指標として、間接的に用いられている。また、看護師の給与と現時点での労働市場における賃金との格差なども看護師不足を推定する指標として用いられているが、イギリスでは、まだ十分な研究成果は現れていない。

■ 看護師不足の原因

看護師が不足する最大の原因は、看護師の所得が低いことにある。日本でも以前6Kとも8Kとも言われてきたように、看護師は重労働の割に賃金は高くない。最近のニュースで、高卒の警察官（イギリスではリスクの高い割りに給与が良くない仕事の一つ）よりも看護師の給与の方が低いことが確認された。ましてや、同じ大学教育を受けて、何も低賃金で重労働の看護師になりたくないというイメージがある。実際、看護学部に入っても、それを理由に途中で退学する学生が増加していると聞く。残った学生をそれ以上減らさないように、看護教育者たちは様々な工夫をこらさなければならない。

現在、新卒看護師の月収は日本円に換算して、15～16万程度である。ボーナスはなく、超過勤務や夜勤、週末などの勤務をすること以外、特別手当はつかない。ロンドン等の住居費の高い所では住居特別手当がつくが、そのような地域では同時に、住居税が別途かかり、それに相殺され手

にする給与は変わらない。この金額で物価も税金も高いイギリスで生活するのは、かなりきついはずである。

病院という施設に留まって、言わば「忠誠を誓う」かたちの雇用形態を敬遠する看護師もいる。彼らの多くは病院よりも、賃金が高く自分の好きな時間に好きなだけ勤務できる派遣会社に所属する方を選択する。また、ICUなどのストレスの高い専門領域は、スタッフの回転がめまぐるしいことも事実である。できるだけストレスが少なく、自分のライフスタイルを保つ生き方を優先すると、看護師は魅力的な職業ではないと見なされているらしい。それに対し雇用者である病院は、スタッフの離職を防ぐ対策として、様々な福利厚生を考えている。保育所は言うまでもなく、レクリエーション施設を整備したり、不動産取得のための優遇ローンの特権的に与えるところもある。一部の病院では、家を買うためのローンの半分以上を病院が立替え、残りの半分以上を銀行が貸すという特別貸し付け制度を導入し、スタッフを長期にわたって確保することに苦慮している。

■ イギリスにおける外国人看護師の実態

イギリスの看護師および助産師の登録機関であるUKCC (United Kingdom Central Council for Nursing, Midwifery and Health Visiting: 2002年3月からはNMC=Nursing Midwifery Councilに改名) がまとめた統計によると、2000年の1年間に8,400人以上の外国人看護師、すなわち、EU（ヨーロッパ連合）以外の国で看護教育を受けた看護師が登録されている。これは前年度に比べると、41%の増加である。中でもフィリピンからの看護師が急増しており、この年3,396人が登録している。1999年度、フィリピン看護師の数はわずか52人であったが、現在は外国人看護師の4割に相当する数を占めている。言うまでもなく、その数は外国人看護師の中で最も多い。次に多いのは南アフリカ(1,086人)で、次いでオーストラリア(1,046人)、ニュージーランド(392人)、ジンバブエ(382人)、ナイジェリア(347人)、インド(289人)、西インド諸島(261人)等々である。

フィリピン以外は、「コモンウェルス」と呼ばれる大英帝国の支配下にあった国々で、英語による教育を受けてきた看護師たちである。近年の傾向として、フィリピン以外にもジンバブエ、ナイ

ジェリア、インド等の出身の看護師が増えており、反対にオーストラリア、ニュージーランドからの看護師は減っている。また、英語圏ではないパキスタンやチェコからの看護師も増加の傾向にある。

外国人看護師の採用は、政府が積極的に実施している。2001年、イギリスでは22,000人の看護師のポストが空席のままであったため、その対策の1つとして、イギリス政府はスペイン政府と協力して、5,000人のスペイン人看護師を「輸入」する計画を発表した。そのことはニュースになり、新聞に掲載された。そしてその年、63名のスペイン人看護師がマンチェスターのNHS病院へ採用された。

UKCCは2001年、ヨーロッパ連合(EU)に対し、様々な職種が国々の隔てなく域内で労働することは、その分野の「質」の低下を招く恐れがあると提言している。特に、キプロス、チェコ、エストニア、ハンガリー、ポーランド、スロベニアなどの国々が将来的にEUに加わると、看護教育レベルの違いなどから、イギリスが期待するだけの専門看護レベルに到達できず、「医療に危機をおよぼす」可能性もあり得ると危惧されている。また、フィリピン人看護師をリクルートする場合、一般病院の人事担当者が直接、フィリピンに出向くのが通常であるが、それ以外にもリクルート会社に高い手数料を支払って、リクルート会社が確保したフィリピン人看護師を雇用しているところもある。それらの病院の中には、フィリピン人看護師に雇用条件とは異なる仕事をさせたり、外国人看護師に対する人種差別が問題になっているケースも増えている。

筆者の一人が勤務しているNHS病院は、英国内でも有数の病院であるが、そこでも外国人看護師が増えている。パートを含む約2,000人の看護スタッフのうち、約250人がフィリピン人である。その他にも、アフリカ諸国、インドからの看護師が増加している。外国人看護師が採用される場所としては、手術室、ICU、一般病棟などである。それぞれ専門性のある領域であるが、管理職のポストには外国人はほとんど見られないのが現状である。これらの看護師は、当然、登録前に指定されたトレーニングを最低3ヶ月受けており、十分な知識と技術があることが確認されてからUKCCに登録されて正規に雇用される。しかし、実際にはSupernumeraryと呼ばれる定数に加わらない「補助職員」としてUKCCの登録を待た

ず、現場ですでに仕事をしている。補助職員は正規職員である看護婦と一緒に勤務し、投薬を一人で行ったり、看護記録に自分の名前をサインするようなことは許されていない。

■ 外国人看護師の急増による問題点

文化も言葉も違う外国人看護師が医療現場に入るということは、外国人看護師本人にとっても彼らを受け入れるスタッフにとっても、ストレスを感じることである。外国人看護師の最大の障壁は、やはり言葉である。電話での対応、患者とのコミュニケーション、医療スタッフとの業務上のやり取りにおいて、情報を正確かつ迅速に伝達し、それを理解した上で対応するためには、かなりの英語力が必要である。英語力の不足が様々な問題を引き起こしているのも事実である。医師の指示が正確に把握できないと、医療ミスを犯す場合すらある。

看護の方法は、その原理原則に国境はないが、実際にそれをそれぞれの国の医療機関で適用する段階になると国や地域による差があり、手順や手技が異なる場合もある。もし、仮に看護師の数が増え、その需給バランスが整ったとしても、外国人を受け入れるのがあまり得意でないイギリス人の患者にしてみれば、言葉が通じず皮膚の色の違う看護師によるケアに不安感をぬぐえないこともまた事実であろう。

一方、外国人看護師、とりわけフィリピン人看護師の多くは、すでに外国での勤務経験を持つ者が多く、彼らはイギリスをステッピング・ストーンとし、ある程度の経験を重ねて技術を修得した後は、給与や昇進等の待遇が良いアメリカ合衆国に移動するケースが多い。それが可能な理由は、アメリカはイギリス以上に看護師不足が深刻だからである。アメリカの看護師の平均年齢は45歳から49歳の間にあり、日本などの諸外国に比べるとかなり高い。アメリカの看護師は、今後さらに高齢化するとともに、その数は激減すると予測されている。したがって、イギリスの医療機関がフィリピン人看護師を確保したとしても、それは極めて一時的な短い期間に過ぎないであろう。

手術室で、ある白人のイギリス人患者が手術後、麻酔から覚めたときに、インド人の執刀医、スリランカ人の麻酔医、ガーナ人とフィリピン人の看護師に囲まれ、「私は本当にイギリスにいるのだ

ろうか」と冗談を言った。これが現在のイギリスの医療現場における一場面である。さらに、今年は看護師不足が深刻で、リクルートする外国人看護師の増加が予測されている。筆者が勤務する部門のマネージャーも今月フィリピンにリクルートに出かけることが決まっている。

■ おわりに

外国人看護師が職場で戦力になるかならないかの鍵をにぎっているのは、彼らのコミュニケーション

ンスキルである。特に緊急の状況になったとき、医師とのすばやい連携と対応、正しい手順による救急処置が求められるが、十分なコミュニケーションスキルがないとそれらはできない。言葉ができなければ、仕事はできない。時には誤解による医療事故を引き起こす危険性すらある。

現在、イギリスの医療現場で働く外国人看護師の多くは、イギリスが昔、植民地にしていた国から来ている者がほとんどである。この現状は、イギリスがかつての大英帝国時代のおごりに対するツケを支払っているようにも見える。

参考文献

James Buchan & Fiona O'May: Nursing supply and demand : reviewing the evidence. Nursing Times 94 (26), 1998.