

# 看護職者における女性の 能力開発

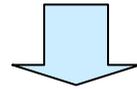
女性職としての課題と戦略

筑後幸恵

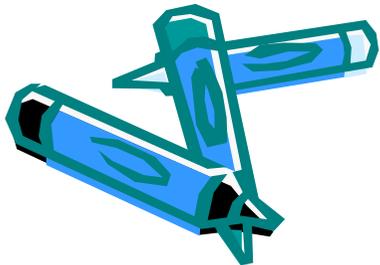


# 看護職とは 保健師、助産師、看護師

- 戦争とともに発展した歴史  
“傷ついた兵士(男性)を介抱し、癒す役割”

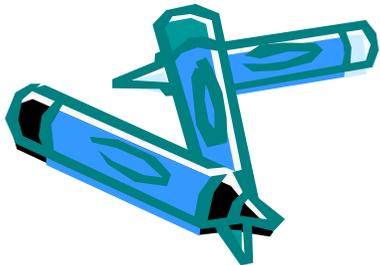
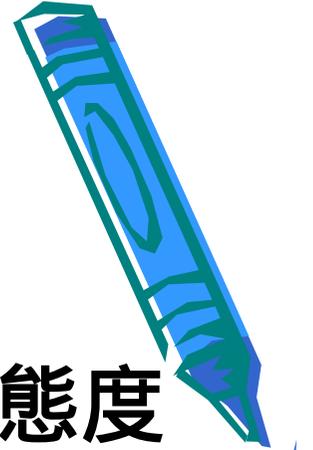


笑顔、優しい、細やかな気配り、あたたかい  
忍耐強く、奉仕の精神、  
女性の特性を発揮できる職業???



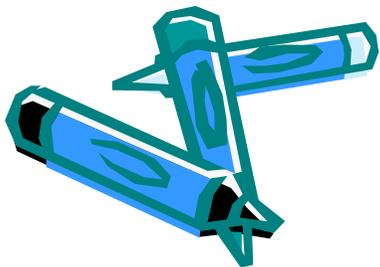
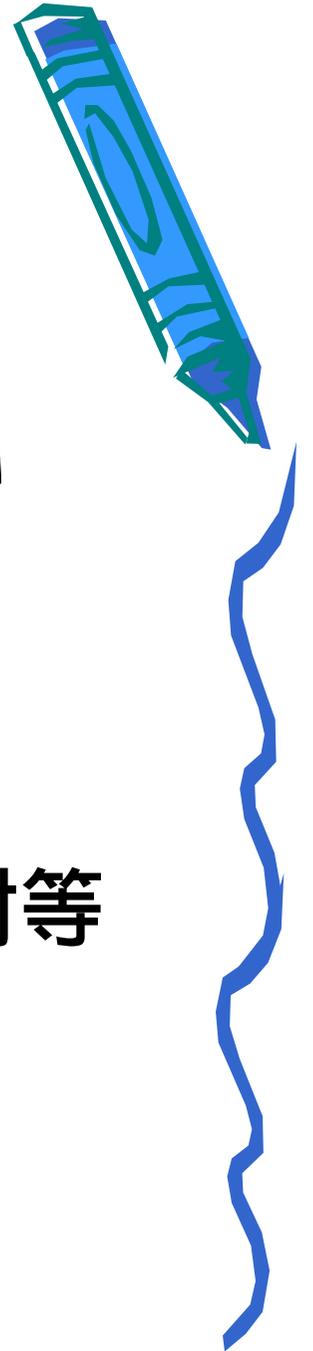
# 女性職の特徴とは？

- 優しさ、気配り、あたたかさなどハートや態度を期待される
- 元来女性が担ってきた家庭内の仕事を職業にした意味あいがあり、専門職としての評価や期待は低い
- 短期就労・低賃金が多い
- 基礎教育が短期間



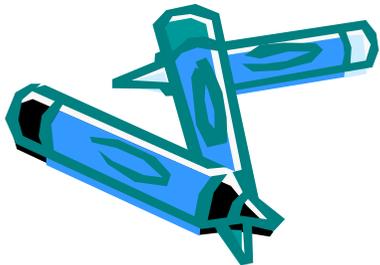
# 看護職としての課題

- 職場のジェンダー的課題 (資料1 ~ 3)
  - ・ 就労形態: 結婚・出産で退職者が多い  
管理職者は独身者が多い
  - ・ 看護師の性役割意識
  - ・ 医師との関係: 男性が多い医者とは対等  
になれず、従属的な存在  
雑用を多く引き受けている



# 基礎教育機関の充実

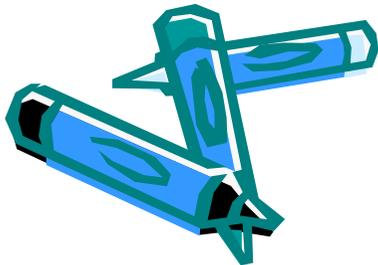
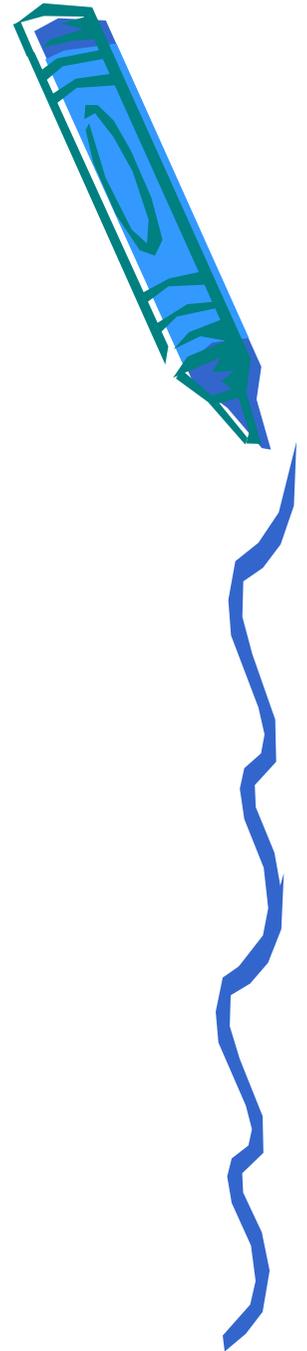
- 看護基礎教育の大学化(資料4)
- 看護学が確立したことで、基礎教育から専門職業意識を高めるアプローチが可能
- 全国に大学が出来、職能団体と連携し、卒後教育が充実した



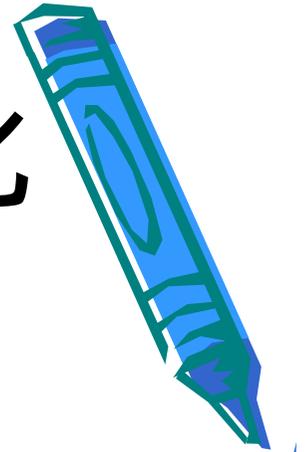
# 現任教育の充実

- 卒業後の院内教育の充実(資料5)
  - ・基礎教育の補充としての研修
  - ・経験年数による到達目標の設定
  - ・各自の目標に対する支援
  - ・能力評価の推進

“すべての職員に開放された学習”



# 看護職の生涯学習の体系化



卒後教育

現任教育



大学院

研修センター

看護協会

院内教育

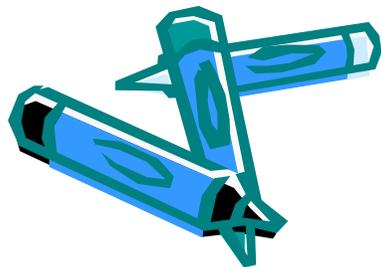


専門看護師  
(9分野)  
研究者  
大学教員

認定看護師  
(17分野)  
管理者養成  
看護教員養成

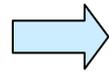
ジェネラリストナース

病院・訪問看護・介護施設  
国際看護



# 生涯学習を支える制度

- 施設派遣：半年以上の研修は、ほとんどが施設派遣

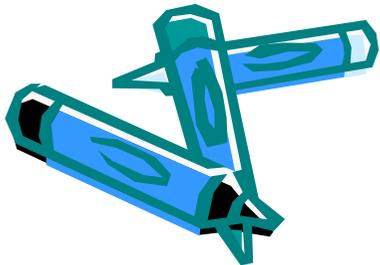
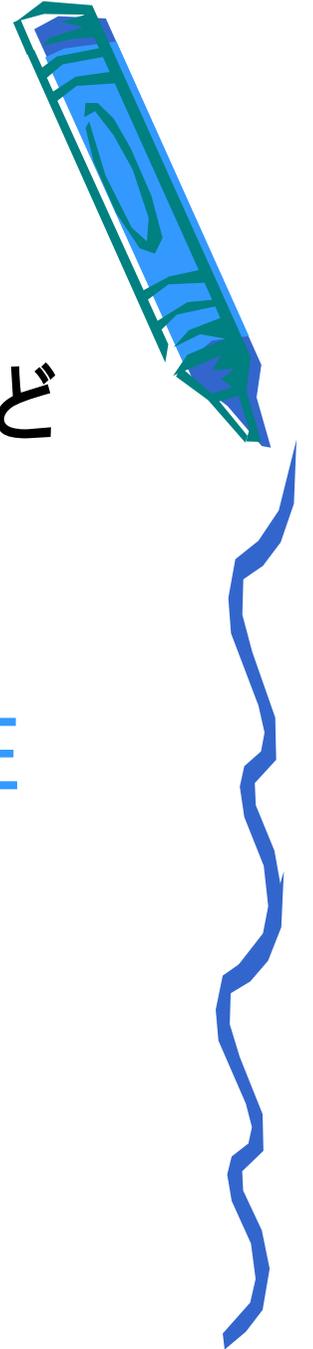


生活費の保証

休職扱いで職場の保証

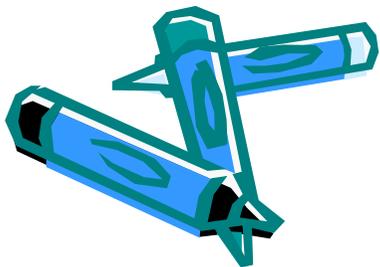
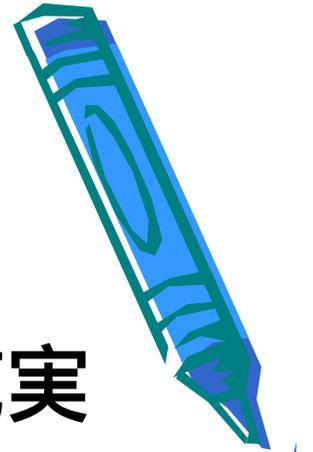
- 奨学金制度の利用

日本財団からの助成金



# 発展できた要因(1)

- ・大学と職能団体の連携で卒後教育が充実
    - ・看護師の専門職意識向上
    - ・就職後のキャリアアップが具体的に見えるようになった
  - ・看護職が医局や事務局と同等になった
- “一人一人がニーズに合った学習を選択できる環境作りが整いつつある…”

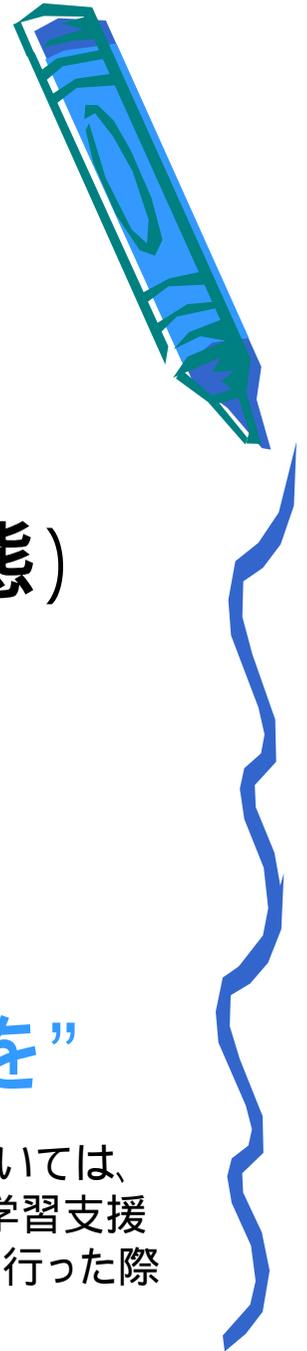
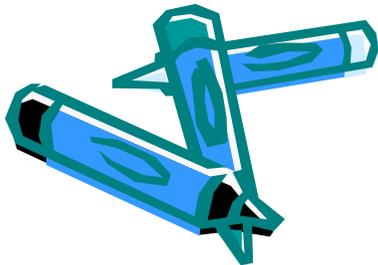


## 就労環境の工夫(2)

- ・ 全体の能力アップを目指す  
(人員さえ揃えば業務は遂行できる状態)
- ・ 育児休暇、看護休暇はしっかり与える
- ・ 子育て中でも夜勤が出来る体制作り  
(3交代制から2交代制へ)

“誰が長期休暇でも混乱しない体制作りを”

注) 奨学金制度 出産・子育てのための工夫、2交代制の効果については、埼玉社会保険病院の看護部長に対し、2006年8月「看護師の学習支援対策」「子育て中の看護師に対する対策」についてインタビューを行った際に得られた内容である。



# 女性の就労を支える背景

職場では

“子育ては皆でお互いさまの精神で”

- 看護協会の対策：再就職者への研修
- 家事・育児の支援

施設の支援      保育施設の充実

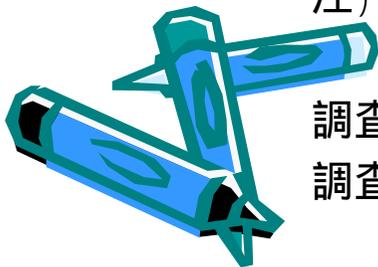
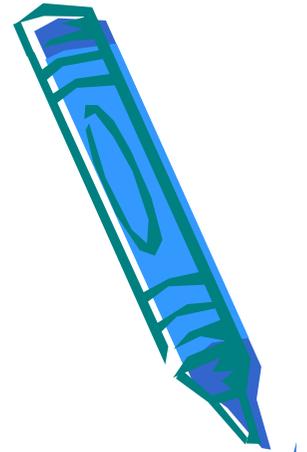
家庭での支援      夫はごみ捨て？

子育て支援は両親？

注) ここで使った調査結果は、女性の看護職者が出産しても働きつづけられる条件を考察するために行った調査である。

調査期間：2005年8月 対象者：出産・育児経験がある女性看護師と配偶者99名

調査内容：就業形態、就業意欲、家事・育児の状況、母親観、育児観、性別役割意識など



# 今後の課題

- 子育て支援：  
24時間保育体制への働きかけ
- 男性の就労形態の改善  
“男性も当たり前前に育児・介護休暇がとれる職場環境を！”
- 男女共に家事・育児・介護を担う意識を！
- 男性看護師の活躍

