

病院連絡会の立ち上げから学んだこと

いとう あきひで
伊藤 彰英

●基幹労連・中央執行委員

基幹労連といえば製造業のイメージであるが、いくつかの企業は病院を有している。こうした医療に従事する組合員が安心して働くことのできる制度の実現や環境整備を目的に、基幹労連は2008年6月に「病院連絡会」を立ち上げ、私はその事務局を担当することとなった。もちろん医療分野に関してははずぶの素人であったが、産別経験を長くしているという自惚れから、その時点では何とかかなと思ってしまっていた。

ところがまず驚いたのは、ある病院労組の討論集会に参加したはいいが、彼らが話している内容がほとんどわからないではないか。「ナナイチ確保のためにキュウショウで対応」「キュウセイキとアキュウセイキのバランス」「ジュンシンをコアでラップ」等々……。こんな無知な担当者に対して、彼らは「職場を理解できるのか?」「悩みを共有できるのか?」と懐疑的に見るのは当然である。早速、幾度となく病院を訪問し、執行部の皆さんにいちいち教えていただく傍ら、医療関係の本を何十冊と読み漁った。時には深夜まで酒を酌み交わして意見交換に努めた。

彼らと言葉が通じるようになり、次の反応は、医療という固有の環境に属する悩みの共有化と医療現場で働く者の声の連合政策への反映を求めるものであった。患者が良い医療、良いサービスを提供されることは素晴らしいことであるが、そのすべてを国や患者の負担なく、病院やそこで働く者に押し付ける政策に対する不満が強かった。「私たちも組合員だ!」と。

そこでまずは、医療従事者が組織内外のさまざまな病院を訪問し、意見交換できる機会とともに、連合をはじめ厚生労働省や国会議員と医療政策に関する意見交換の場を設けてきた。も

ともと医療従事者は情に厚い方が多く、こうした目に見える活動の展開によって、職場も含めて一気に雰囲気は好転し、組織も拡大していった。

病院連絡会の役割はますます高まり、近年は診療報酬改定が大きなテーマとなっている。先日もある病院労組の委員長が、「3年かけてやっと黒字が出る体制までもってきたが、また一からやり直した」とこぼしていた。診療報酬総額の増減もさることながら、3年毎に医療制度の大幅な変更があるため、それに伴って否応なく病院のシステムを変えなければならない。こうした「いたちごっこ」が続くようであれば病院経営を安定化させることは難しく、それは医療従事者の処遇向上や採用の妨げとなる。超高齢社会のもと、こうした課題にはわが国全体で対処しなければならない。

私は病院連絡会を通じて、医療現場を表からだけでなく、裏からも見る機会を得ることができた。そうした経験から、私はとりわけ看護職員の生き様を心底尊敬している。なぜなら、とにかく彼女たちの多くは酒が強い。「ワインリストの上から順番に!」などと注文する豪快さも兼ね備えている。そのうえ仕事を離れても「患者様」の容体を常に気にかけている。交代職場でありながら、非専従で組合役員を担い、職場では師長という要職を務めながら、天使であったり、母であったり、ときには酒飲みのおっさんになったり。そして、情熱をかけて取り組めば人の心が動くことを改めて気づかせてくれた。そんな彼女たちのパワーもいただきながら、彼女たちの未来のために精一杯頑張りたい。