

足立区議会議長 古性 重則 様

足立区議会議員 4 番 きたがわ 秀和 印

文 書 質 問 書

会議規則第60条の2第2項の規定に基づき、次のとおり文書質問書を提出します。

記

テ ー マ 及 び 質 問 項 目

**1. 看護師確保等、医療機関・医療従事者への支援について**

医師とともに医療現場を中心的に担っている看護師の不足は、1992年の「看護師等の人材確保の促進に関する法律」制定から30年近く経つ今なお、大きな問題として存在し、多くの病院がその対策に悩まされている。2018年時点における人口10万人あたりの看護職員数は、全国平均963人に対し、東京都は792人と相対的に低い上、厚生労働省の「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会」の中間とりまとめ（2019年11月15日）によれば、看護職員の「1ヶ月あたり超過勤務時間」を10時間以内、「1年あたりの有給休暇取得日数」を10日とした場合、2025年度における都内の看護職員需給推計は、需要数に対し供給数が42,064人不足する見通しだ。

また、日本看護協会が2019年に実施した「病院看護実態調査」の報告書では、正規雇用看護職員の離職率は、東京都が最も高い上に、個人病院や医療法人の病院及び200床未満の病院で高くなっている。設置主体のすべてが個人や医療法人、8割が200床未満の病院である足立区での看護師確保の課題は深刻だ。

区内で新卒看護師を毎年一定数採用できている病院はごく一部に限られる上、経験のある既卒看護師についても、東京都看護協会が運営する「ナースプラザ」やハローワークを通じた応募は少なく、病床規模の大小に拘わらずどの病院も人材紹介業者に頼らざるを得ない。比較的規模の大きい病院では、既卒看護師の採用をすべて人材紹介業者に頼り切ってしまう事例もある一方、中規模以下の病院のなかには、紹介業者に昨年度1年間に支払った紹介料が1,300万円を超えてしまい、経営への大きな負荷ともなっている事例もある。

看護師確保の課題は、個々の病院の課題というだけでなく、これらの中小病院によって支えられている、区内の地域医療を維持・充実させていく上でも大きな課題だ。

- (1) 区内各病院の看護師確保につなげる取り組みとして、区も共催団体となって開催されてきた「看護&介護 就職フェア」が、新型コロナ感染拡大によって中断を余儀なくされているもとの、区としても看護師不足と確保・定着に悩んでいる区内各病院への支援を今後さらに強めるべきではないか。
- (2) 横浜市は2007年から毎年、市内130余の病院を対象に「看護職員確保に関するアンケート調査」を実施している。アンケートを通じて、各病院での看護職員の需給

## 4番 きたがわ 秀和

### テーマ及び質問項目

動向や確保の取り組みを把握し、市主催による看護学生向けの合同就職説明会や、復職した看護職員向けのフォローアップ研修（県看護協会への委託事業）など、市としての看護人材確保策にもつなげている。横浜市の取り組みを参考に、足立区も区内各病院の看護師確保の実態把握のための調査を実施し、区としての看護師確保支援策につなげていくべきではないか。

- (3) 首都圏内の複数の自治体が、自治体区域内で働く看護師・准看護師を確保するために、区域内在住の有無にかかわらず、看護学校での修学に必要な資金を看護学生に貸し付ける、独自の看護師修学資金等貸与制度を設けている。卒業後、区域内にある病院等で一定期間（概ね3～5年程度）勤務すれば返済を免除する制度だ。実習等のためにアルバイトも制限される看護学生の学業・生活を支援する面でも重要だが、それ以上に、自らの区域内の病院で働く看護師の確保・定着につなげられる施策としても必要な取り組みだ。そうした視点に立って、足立区も独自の修学資金貸付制度を設けてはどうか。
- (4) 長引くコロナ禍は、病院に働く医師・看護師等を疲弊させている。コロナ感染者受け入れの有無に拘わらず、どの病院でも院内で感染者を出さない・広げないよう細心の注意を払いながらの医療活動を余儀なくされるなか、十分な休養も取れないままストレスに耐えながら長時間労働を重ねた結果、バーンアウトして看護師等の離職につながる事例も指摘されている。コロナ禍のもとで安全・安心の医療を受けられるようにするためにも、医療現場で働く医療従事者のメンタルヘルスを支える仕組みづくりが求められるが、中小の病院が多い足立区では、そうしたメンタルサポート体制を独自で築けない病院も少なくない。区内各病院で働く医療従事者のメンタルヘルスを区全体で支えていけるよう、独自でサポート体制を築けない病院への支援をはじめ、区として可能な支援策を検討して踏み出してはどうか。