

コロナ禍で疲弊する看護職員の処遇改善の取組に関する質問主意書

提出者 青山 大人

コロナ禍で疲弊する看護職員の処遇改善の取組に関する質問主意書

令和四年版「厚生労働白書」にもあるように、団塊ジュニア世代が六十五歳超となる二〇四〇年には、医療・福祉分野の就業者数は千七十万必要となるどころ、九十六万人が不足すると推計されている。

現在でもコロナ禍の影響で既に医療現場は人手不足である。以前から指摘されてきたように賃金が実態に見合わないという根本的な課題がある上、体力的及び精神的負担が大きく、現役の看護職員が健康を害し離職する、さらには看護実習生が過酷な現場に希望を見出せず退学するといった、人材流出や人材育成難が生じている。

看護職員の賃金については、本年二月から「看護職員等処遇改善事業補助金」により、本年十月からは診療報酬により、改善が図られているが、対象となる医療機関は限られている。

コロナ禍で対象医療機関と同様に発熱外来を設置し、コロナ医療対応を行い、その規模からして地域医療に多大なる貢献をしているにもかかわらず、対象外となっている例があり、不公平感が否めない。

また、人手不足から看護職員以外のスタッフも発熱外来の業務対応等を行っている場合があり、コロナ感染リスクを看護職員と同様に負っているが、制度上は医療サービスを患者に直接提供してない職種は対象と

ならないという。

さらには、コロナ禍では入院患者への面会禁止のために入院ではなく自宅での看護を選択する患者も増えており訪問看護の需要が増しているが、訪問看護師も処遇改善の対象外であり、事業所持ち出しでなければ賃金の加算はされない現状となっている。

そこで以下質問する。

一 上述の処遇改善について、対象機関及び対象者の拡大の検討が必要と考える。実態に即し、不公平のないような条件を検討すべきと考えるが、これにつき政府の見解、「看護職員等処遇改善事業補助金」及び今回の診療報酬による改善効果の検証予定、さらなる見直しの予定や考え方について伺う。

二 そもそも看護職員の賃金が職務内容に対して見合っていない、妥当でない、という指摘が以前からある。身体的負荷のかかる夜勤を行うことを前提とし夜勤手当を含んだ上での賃金水準で他産業と比較するのでは、人手不足の深刻化は防げない。賃金カーブの上昇が抑制的なため、特に三十五歳以上は他産業に比べて賃金が上昇しにくい点も指摘されている。

看護職員の賃金水準向上に向け、政府の取組状況及び今後の対策について伺う。

右質問する。