

菅原 直敏 議員 (会派：民主フォーラム)

9月13日

代表質問

質問

## 3 共生社会を支える人材の待遇改善について

## (2) 看護・介護・障害福祉分野における「勤務間インターバル」制度の導入促進について

本県では、産業労働局を中心に、中小企業労務管理セミナー等の取組を通じて、勤務間インターバル制度についても扱った啓発等を行っていることは承知しているが、県の看護・介護・障がい福祉分野に関わる担当部局が、同分野の企業及び医療法人・社会福祉法人等の団体に対して、「勤務間インターバル制度」の導入促進への総合的なアプローチを行うことが重要であると考えている。

そこで、民間企業における「勤務間インターバル」制度に関する本県の考えや今までの取組について伺いたい。また、特に看護、介護、障がい福祉分野における導入が重要であると考えているが、所見を伺いたい。さらに、看護、介護、障がい福祉分野の企業・団体において「勤務間インターバル」制度の導入を促進する取組を県として進めていくべきであると提案するが、所見を伺いたい。

知事答弁

## 【答】

次に、看護・介護・障害福祉分野における「勤務間インターバル」制度の導入促進についてです。

「勤務間インターバル」制度は、働く人の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止に、大変効果的な制度です。

そのため県では、民間企業に対する幅広い取組として、中小企業の労務管理者を対象にした労務管理セミナーなどで、この制度を周知し、導入を促してきました。

議員ご指摘の看護・介護・障害福祉分野では、夜勤を含め交代制勤務の施設が多く、新型コロナウイルス感染症の影響により、厳しい勤務環境が続いていますので、勤務間インターバルを十分に確保するなど、過重労働を防止することが大変重要と考えています。

そこで、医療従事者に対しては、労務管理セミナーでの周知に加え、勤務環境の改善を支援する研修の中で、看護職員の時間外勤務の縮減などに取り組んだ好事例の紹介を行っています。

また、介護・障害福祉サービス事業者に対する講習会でも、勤務時間や休日の割振りなど交代制勤務の適切な運用を促しています。

今後は、こうした研修や講習会の中で、勤務間インターバル制度について改めて周知を行い、積極的な導入を促すことで、看護・介護・障害福祉分野における勤務環境の改善を図ってまいります。

答弁は以上です。

## 【要望】

勤務間インターバルに関しては、16時間夜勤をさせる国は日本くらいです。これはやはり、なくしていきたいというのが正直な、自分自身もやってみての感想です。そういった意味では、こうした企業に対してセンティブを与えていく、そういった仕組みも今後、考えていただけたら、と思っています。

以上で私の質問を終了させていただきます。

令和4年第3回 県議会定例会

望月 聖子議員 (会派：立憲民主党・民権クラブ)

9月22日

一般質問

<p>質 問</p>	<p>1 いきいきとした社会の実現に向けた取組について                  (2) 看護師の定着に向けた支援について                  本県の看護師の離職率は全国平均と比較しても高く、就業3年目から高い離職率を示している。                  昨年度から、就業1年目の新人看護師に対するフォローアップ研修に対する県の支援が開始されたが、就業後2年目以降の看護師においても、新人指導や仕事の質・量とも増加し、心身ともに負担が増大していると考えられる。                  そのため、看護職員が長く働き続けられるよう、職場環境の改善に向けた取組を、県として支援していくとともに、引き続き、看護人材を一層確保していくことが重要であるとする。                  そこで、県内の若い看護師の離職を減少させ、定着させるための支援について、今後どのように取り組んでいくのか、所見を伺いたい。</p>
<p>知 事 答 弁</p>	<p>【答】                  次に、看護師の定着に向けた支援についてです。                  本県は、人口10万人あたりの看護師数が全国45位であり、看護師の確保が大きな課題である中、早期離職を防止する取組みは大変重要です。                  こうした実態を踏まえ、県では、新人看護師の仕事への期待と現実のギャップに悩むいわゆるリアリティショックを軽減し、早期離職を防止するため、医療機関が実施する、新人研修の経費に対し、補助を行っています。また、看護師等が子育て中も継続して勤務ができるように、院内保育施設の運営費に対する補助も行うなど、定着のための支援を行っています。                  しかしながら、コロナ禍が長引き、心身の負担が増大するにもかかわらず、感染防止のため、看護師同士の会話も制限され、悩みを相談できず、そのまま離職してしまう方もいます。そこで県では、医療機関からのメンタルヘルス等に関する相談に対し、専門のアドバイザーを派遣して対応していますので、この取組みの周知を強化していきます。                  また、コロナ禍における、厳しい勤務シフトに耐えかねて離職してしまう若い看護師も多いため、勤務環境を改善していくことも必要です。                  そこで、看護師を一人でも多く確保するため、県では、離職していた看護師等を雇用した神奈川モデル認定医療機関に、奨励金を支給しており、引き続き、この積極的な活用を医療機関に促してまいります。また、この奨励金は、経験の浅い看護師の研修や、勤務環境の改善などにも活用が可能ですので、それらをしっかりと周知し、早期の離職防止と勤務環境の改善につなげていきたいと考えています。                  こうした取組により、看護師の心身の負担を軽減し、早期離職を防止して、その定着を図ってまいります。</p>

**【要望】**

看護師の定着に向けた支援について

新人看護師に向けたフォローアップ研修は、コロナ禍で十分に実習ができなかったことで不安を抱える多くの新人看護師を支える研修として貴重なものです。次回開催の周知を徹底し、看護師を研修に送り出す医療機関にも理解と後押しをしていただくよう求めます。

また、神奈川モデル認定医療機関が、離職していた看護師を雇用した際の奨励金に基金が充当されるメニューについては、予算も潤沢にあるので、もっと活用を促すべきと考えます。医療現場の看護師の心と体のバランスを保つために、気持ちよく過ごせる休憩室や、仮眠スペース、トイレなどの環境整備も重要です。対象医療機関奨励金活用事例を盛り込んだ、チラシをわたし、紹介し、そして、この奨励金を活用しやすくすることで、勤務環境の改善がなされ、看護師の定着促進につながる有意義なことですので取り組みを強化するよう要望いたします。