

看護にしなやかな発想と創造を

令和5年10月13日

千葉大学大学院看護学研究院
特任教授 島田 陽子

本日の講演テーマ 『看護にしなやかな発想と創造を』

(講演概要より抜粋)

看護を取り巻く環境が大きく変化する中、看護にも変革が求められています。何をどのように変えていくべきか、その方向性や方法を検討し、実際に進めていくには相当の努力と人材、財源などが必要です。しかしそうした資源には限りがあります。
何か良い方法はないでしょうか。

柔軟な発想と豊かな創造性で制度や政策の潮流を上手く活用し、目指したい看護の実現に向けて变革を進めましょう。

看護を取り巻く様々な変化を捉える
～看護師等確保基本指針の見直しを素材として～

「看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」の見直し

- 看護師等の人材確保の促進に関する法律(平成4年法律第86号。以下「看護人材確保法」。)第3条第1項の規定により、厚生労働大臣及び文部科学大臣は、看護師等(保健師、助産師、看護師及び准看護師)の確保を促進するための措置に関する基本指針(看護師等確保基本指針)を定めなければならないこととされている。このため、平成4年(1992年)12月に、「看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」(平成4年文部省・厚生省・労働省告示第1号)が制定された。
- この間、平成13年の保健師助産師看護師法の改正に伴って「看護婦」が「看護師」と改訂されるなど、看護師等を巡る状況は大きく変化したこと、今後、少子高齢化の進行に伴って、現役世代(担い手)が急減する中で、看護ニーズの増大が見込まれており、看護師等の確保の推進が重要であること、コロナ禍を受けて、新興感染症等の発生に備えた看護師等確保対策の実施が必要になっていること等から、今般、現在の看護師等を巡る状況に応じて看護師等確保基本指針を改定するための検討を行うこととする。

看護師等確保基本指針 改定スケジュール

○ 5月29日～(これまでに3回開催)

医道審議会 保健師助産師看護師分科会

看護師等確保基本指針検討部会において検討

○ 8月2日～8月10日 パブリックコメント

○ 8月10日～8月17日 都道府県への意見聴取

○ 労働政策審議会の意見聴取

○ 総務大臣への協議

○ 令和5年秋頃、改定後の看護師等確保基本指針を告示(予定)

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年8月24日)資料6より作成

医道審議会 保健師助産師看護師分科会 看護師等確保基本指針検討部会（第2回）

日時：令和5年7月7日（金）
13時00分～15時00分

1. 開会

2. 議事

看護師等確保基本指針の改定について

3. 閉会

【配布資料】

資料1 第1回検討部会における指針関係の主なご意見

資料2 看護師等（看護職員）を巡る状況に関する追加資料

資料3 看護師等確保基本指針改定のポイント（案）

資料4 看護師等確保基本指針改定案（新旧対照表）

資料5 看護師等確保基本指針検討部会スケジュール（案）

参考資料1 医道審議会 保健師助産師看護師分科会 看護師等確保基本指針検討部会の開催について、委員名簿

参考資料2 看護師等（看護職員）の確保を巡る状況

参考資料3 看護師等（看護職員）の確保を巡る状況に関する参考資料

看護師等の人材確保の促進に関する法律(平成4年法律第86号)

(基本指針)

第三条 厚生労働大臣及び文部科学大臣(文部科学大臣にあっては、次項第二号に掲げる事項に限る。)は、看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針(以下「基本指針」という。)を定めなければならない。

2 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。

一 看護師等の就業の動向に関する事項

二 看護師等の養成に関する事項

三 病院等に勤務する看護師等の待遇の改善(国家公務員及び地方公務員である看護師等に係るものを除く。次条第一項及び第五条第一項において同じ。)に関する事項

四 研修等による看護師等の資質の向上に関する事項

五 看護師等の就業の促進に関する事項

六 その他看護師等の確保の促進に関する重要事項

3 基本指針は、看護が国民の保健医療に関し重要な役割を果たしていることにかんがみ、病院等、看護を受ける者の居宅等看護が提供される場所に、高度な専門知識と技能を有する看護師等を確保し、あわせて当該看護師等が適切な待遇の下で、自信と誇りを持って心の通う看護を提供することができるよう、看護業務の専門性に配慮した適切な看護業務の在り方を考慮しつつ、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応した均衡ある看護師等の確保対策を適切に講ずることを基本理念として定めるものとする。

4・5 (略)

(参考) 現行の「看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」の概要

① 概要

看護婦等の人材確保の促進に関する法律第3条に基づき、看護婦等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）の確保を促進するための措置に関する基本的な指針について、厚生労働大臣及び文部科学大臣が策定するもの。

※ 看護婦等の人材確保の促進に関する法律が制定された平成4年（1992年）に策定され、改正されていない。

② 看護婦等確保基本指針に規定する事項

第1 看護婦等の就業の動向に関する事項

第2 看護婦等の養成に関する事項

第3 病院等に勤務する看護婦等の待遇の改善に関する事項

第4 看護婦等の資質の向上に関する事項

第5 看護婦等の就業の促進に関する事項

第6 その他看護婦等の確保の促進に関する重要事項

③ 看護婦等確保基本指針の構造

前文

第1 看護婦等の就業の動向に関する事項

1 看護婦等の就業の現状

2 今後の就業傾向

第4 看護婦等の資質の向上に関する事項

1 生涯にわたる研修の必要性

2 指導的管理的立場にある者の研修の必要性

3 生涯にわたる研修の体系化による資質の向上

第2 看護婦等の養成に関する事項

1 看護婦等の養成の現状

2 看護婦等の養成の考え方

第5 看護婦等の就業の促進に関する事項

1 再就業の促進、定着促進及び離職の防止

2 職業紹介事業、就業に関する相談等の充実

3 潜在看護婦等の把握

4 ナースセンター事業の支援

5 その他

第3 病院等に勤務する看護婦等の待遇の改善に関する事項

1 夜勤負担の軽減等

2 給与水準等

3 看護業務の改革

4 福利厚生の充実等

5 就用管理体制の整備

6 病院等における看護業務及び看護部門の位置付けの明確化

第6 その他看護婦等の確保の促進に関する重要事項

1 国民の理解の向上

2 調査研究の推進

看護師等確保基本指針制定（1992年）当時と現在の比較

見直しの方向性

看護人材確保法における規定や、今般のコロナ禍を受けて、新興感染症等の発生に備えた看護師等確保対策の実施が必要になっていること等に基づき、以下の①～⑦の構成に即して、看護師等（看護職員）を巡る状況等に応じた看護師等確保基本指針の改定を検討する。

- ① 看護師等の就業の動向
- ② 看護師等の養成
- ③ 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善
- ④ 研修等による看護師等の資質の向上
- ⑤ 看護師等の就業の促進
- ⑥ 新興感染症等への対応に係る看護師等（看護職員）の確保
- ⑦ その他看護師等（看護職員）の確保の促進に関する重要事項

第1回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会（令和5年5月29日）資料4

8

1992年の看護人材確保法及び看護師等確保基本指針の制定後、看護職員の確保に係る取組が進められて、看護職員就業者数は、1990年の83.4万人から2020年の173.4万人へと、30年間で2.1倍に増加。

		指針制定当時	現在	変化
人口	総人口	12,361万人（1990年）	12,615万人（2020年）	+ 2.1%
	生産年齢人口（15～64歳）	人数 8,614万人（1990年）	7,509万人（2020年）	▲ 12.8%
		割合 69.7%（1990年）	59.5%（2020年）	▲ 14.6%
	65歳以上人口	人数 1,493万人（1990年）	3,603万人（2020年）	2.4倍に増加
看護職員	看護職員就業者数	83.4万人（1990年）	173.4万人（2020年）	2.1倍に増加
	病院に勤務する看護職員	人数 72.0万人（1996年）	101.2万人（2020年）	+ 40.5%
訪問看護ステーションに勤務する看護職員	人数 0.8万人（1996年）	6.8万人（2020年）	8.5倍に増加	
	割合 0.8%（1996年）	3.9%（2020年）	4.9倍に増加	
60歳以上の看護職員の割合		3.8%（1996年）	11.8%（2020年）	3.1倍に増加
男性である看護職員の割合		3.4%（1996年）	7.6%（2020年）	2.2倍に増加

資料出所 ①人口関係：総務省「国勢調査」

②看護職員就業者数：厚生労働省「病院報告（従事者票）」「医療施設（静態）調査」「衛生行政報告例（隔年報）」

③病院に勤務する看護職員数：1996年は厚生労働省「病院報告（従事者票）」、2020年は厚生労働省「医療施設（静態）調査」。割合は②に占める割合。

④訪問看護ステーションに勤務する看護職員数：厚生労働省「衛生行政報告例（隔年報）」。割合は②に占める割合。

⑤60歳以上の看護職員の割合、男性である看護職員の割合：厚生労働省「衛生行政報告例（隔年報）」

9

第2回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会（令和5年7月7日） 資料2より

2040年に向けた状況

- 2040年に向けて、現役世代（担い手）が急減するとともに、高齢化が進行。
- 2040年に向けて、医療・福祉分野の必要人員が増大するとともに、総就業者数に占める割合の上昇が見込まれる。

◎ 人口の見通し

	2020年（実績）	2025年（推計）	2040年（推計）
総人口	12,615万人	12,326万人	11,284万人
生産年齢人口（15～64歳）	人数 7,509万人	7,310万人	6,213万人
	割合 59.5%	59.3%	55.1%
65歳以上人口	人数 3,603万人	3,653万人	3,928万人
	割合（高齢化率） 28.6%	29.6%	34.8%

資料出所：2020年は総務省「国勢調査」、2025年～2040年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）

◎ 医療・福祉分野の就業者数の見通し

	2018年	2025年	2040年	
			実績（推計）	実績・人口構造を踏まえた必要人員（推計）
医療・福祉分野の就業者数	実績（推計）	実績・人口構造を踏まえた必要人員（推計）	実績・人口構造を踏まえた必要人員（推計）	(参考) 需要面・供給面を勘案した就業者数（経済成長と労働参加が進むケース）（推計）
	人数 826万人	940万人	1,070万人	974万人
総就業者数に占める割合	12%	14～15%	18～20%	16%

資料出所：「2040年を目指す社会保障の日米見通し（議論の素材）」に基づくマンパワーのシミュレーション（2019年5月21日厚生労働省）を基に作成された「平成4年版厚生労働白書」（厚生労働省）の表1-1～6、第2回2040年を展望した社会保障・働き方改革基本方針（令和元年5月29日）資料2。
注：「2040年を見据えた社会保障の将来見通し（議論の素材）」に基づくマンパワーのシミュレーションにおいては、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」（出生中位（死亡中位）推計）を用いている。

10

令和4年11月28日 第93回社会保障審議会医療部会 資料3-3

2025年以降における地域医療構想について

- 地域医療構想については、これまででもPDCAサイクルや都道府県の責務の明確化による取組を行ってきており、現在の2025年までの取組を着実に進めるために、PDCAも含め責務の明確化による取組の強化を図っていく。
- さらに、2025年以降についても、今後、高齢者人口がピークを迎えて減少に転ずる2040年頃を視野に入れつつ、新型コロナ禍で顕在化した課題を含め、中長期的課題について整理し、新たな地域医療構想を策定する必要がある。そのため、現在の取組を進めつつ、新たな地域医療構想の策定に向けた課題整理・検討を行っていく。

（検討のスケジュールのイメージ）



全世界型社会保障構築会議 議論の中間整理（令和4年5月17日）

6. 医療・介護・福祉サービス

- 今後の更なる高齢化の進展とサービス提供人材の不足等を踏まえると、医療・介護提供体制の改革や社会保障制度基盤の強化の取組は必須である。まずは、「地域完結型」の医療・介護提供体制の構築に向け、地域医療連携推進法人の活用、地域包括ケアシステムの整備などを、都道府県のガバナンス強化など開拓する医療保険制度等の改革と併せて、これまでの骨太の方針や改革工程表に沿って着実に進めていくべきである。

加えて、今回のコロナ禍により、かかりつけ医機能などの地域医療の機能が十分作動せず総合病院に大きな負荷がかかるなどの課題に直面した。かかりつけ医機能が発揮される制度整備を含め、機能分化と連携を一層重視した医療・介護提供体制等の国民目線での改革を進めるべきである。

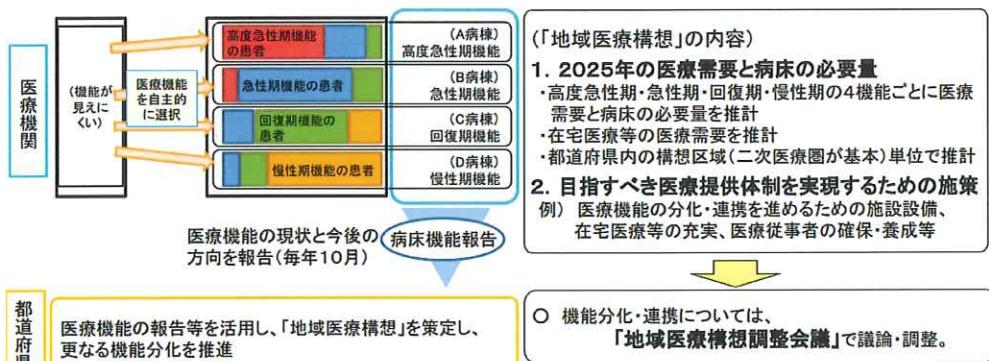
2025年までの取組となっている地域医療構想については、第8次医療計画（2024年～）の策定とあわせて、病院のみならずかかりつけ医機能や在宅医療等を対象に取り込み、しっかり議論を進めた上で、さらに生産年齢人口の減少が加速していく2040年に向けたバージョンアップを行う必要がある。

11

第2回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会（令和5年7月7日） 資料2より

地域医療構想について

- 今後の人口減少・高齢化に伴う医療ニーズの質・量の変化や労働力人口の減少を見据え、質の高い医療を効率的に提供できる体制を構築するためには、医療機関の機能分化・連携を進めていく必要。
- こうした観点から、各地域における2025年の医療需要と病床の必要量について、医療機能(高度急性期・急性期・回復期・慢性期)ごとに推計し、「**地域医療構想**」として策定。
その上で、各医療機関の足下の状況と今後の方向性を「**病床機能報告**」により「見える化」しつつ、各構想区域に設置された「**地域医療構想調整会議**」において、病床の機能分化・連携に向けた協議を実施。



厚生労働省ホームページ「地域医療構想の基本的な進め方」より
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku-0000000/000711472.pdf>

12

看護師等確保基本指針改定のポイント（案）

第2回検討部会（令和5年7月7日）資料3「看護師等確保基本指針改定のポイント（案）」について、第2回検討部会における議論等を踏まえて、修正を行ったもの。

※ 赤字部分：第2回検討部会における議論等を踏まえた修正

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会（令和5年8月24日）資料3

13

看護人材確保法の規定と看護師等確保基本指針の構成等

- 看護人材確保法においては、看護師等確保基本指針に規定する事項が法定されている。
- 看護人材確保法における規定や、今般のコロナ禍を受けて、新興感染症等の発生に備えた看護師等確保対策の実施が必要になっていること等に基づき、以下の①～⑦の構成に即して、看護師等（看護職員）を巡る状況等に応じた看護師等確保基本指針の改定を検討する。
 - ① 看護師等の就業の動向
 - ② 看護師等の養成
 - ③ 病院等に勤務する看護師等の待遇の改善
 - ④ 研修等による看護師等の資質の向上
 - ⑤ 看護師等の就業の促進
 - ⑥ 新興感染症や災害等への対応に係る看護師等（看護職員）の確保
 - ⑦ その他看護師等（看護職員）の確保の促進に関する重要事項
- あわせて、現行の看護人材確保法の規定に沿って、指針の件名を「**看護姫匠の確保を促進するための措置に関する基本的な指針**」から「**看護姫匠の確保を促進するための措置に関する基本的な指針**」へ改正する。

○ 看護人材確保の促進に関する法律（平成4年法律第86号）

- （基本指針）
- 第三条 厚生労働大臣及び文部科学大臣（文部科学大臣にあっては、次項第二号に掲げる事項に限る。）は、看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針（以下「基本指針」という。）を定めなければならない。
2. 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。
- 一 看護師等の就業の動向に関する事項
 - 二 看護師等の養成に関する事項
 - 三 病院等に勤務する看護師等の待遇の改善（国家公務員及び地方公務員である看護師等に係るものを除く。次条第一項及び第五条第一項において同じ。）に関する事項
 - 四 研修等による看護師等の資質の向上に関する事項
 - 五 看護師等の就業の促進に関する事項
 - 六 その他看護師等の確保に関する事項
3. 基本指針は、看護が国民の保健医療に間に重要な役割を果たしていることにかんがみ、病院等、看護を受ける者の生活等看護が提供される場所に、高度な専門知識と技能を有する看護師等を確保し、あわせて当該看護師等が適切な待遇の下で、自信と持りを持って心の通う看護を提供することができるよう、看護業務の専門性に配慮した適切な看護業務の在り方を考慮しつつ、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応した均衡ある看護師等の確保対策を適切に講ずることを基準理念として正めるものとする。
- 4・5（略）

○ 看護人材確保法における用語の定義

- ・看護師：保健師、助産師、看護師及び准看護師
- ・病院等：病院、診療所、助産所、老健施設、介護医療院、訪問看護ステーション、看護小規模多機能型居宅介護事業所及び定期巡回、随時対応型サービス事業所

14

1. 看護師等の就業の動向

（1）看護師等の就業の現状

- 看護師等の確保が進められ、看護師等の就業者数は増加（1990年：83.4万人 → 2020年：173.4万人）。
- 看護師等の就業場所は病院・診療所が多いが、推移を見ると、訪問看護ステーション及び介護保険施設等で就業する看護師等の増加割合が高い。年齢階級別構成割合の推移を見ると、若年層の割合が減少し、60歳以上の構成割合が増加。性別の推移を見ると、男性の看護師等が増加。
- 都道府県別の人団10万人当たり看護師等就業者数については、首都圏等の都市部において全国平均より少ない傾向。

（2）今後の就業傾向

- 2025年需給推計^{※1}によれば、2025年の看護師等の需要数の推計値は180.2万人であり、2020年の就業看護師等数（173.4万人）よりも増大が必要。2022年度の看護師及び准看護師の有効求人倍率^{※2}は2.20倍で、職業計の1.19倍よりも高く、看護師等は不足傾向。2040年現状投影需要推計^{※3}によれば、2040年度に向けて、看護師等の需要数が増加していくものと推計。
- 少子高齢化の進行によって、2040年にかけて、生産年齢人口が急減していく中で、看護師等の確保の推進が必要。
- 看護師等の需給の状況は、地域別・領域別に差異がある状況となっており、地域・領域ごとの課題に応じた確保対策が重要。
- 今後、2040年度を視野に入れた新たな地域医療構想を踏まえて、地域別・領域別も含めた新たな看護師等の需給推計を実施することが重要。こうした新たな看護師等の需給推計については、今後の医療計画の作成等に活用できるよう実施することが重要。

※1 「医療従事者の需給に関する検討会看護職員需給分科会中間とりまとめ」（2019年11月15日とりまとめ）における2025年の看護師等の需給推計

※2 パートタイムを含む常用の有効求人倍率

※3 「2040年を見据えた社会保障の将来見通し（議論の素材）」に基づくマンパワーのシミュレーション」（2018年5月21日厚生労働省）の「現状投影ベース」等に基づく看護師等の需給推計

※ 看護師等：保健師、助産師、看護師及び准看護師

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会（令和5年8月24日）資料3より

15

2. 看護師等の養成

(1) 看護師等の養成の現状

- 看護師等の教育の課程は、保健師、助産師、看護師（三年課程、二年課程）及び准看護師の各課程からなり、全日制、定時制など多様な形態で構成される。保健師及び助産師の養成は大学院で実施される場合も増えている。なお、18歳人口の減少及び大学進学率の上昇等により、**養成所での定員充足率は低下している。**
- 病棟の場の変化など看護教育を取り巻く環境の変化と国民のニーズに対応して、看護師等学校養成所指定規則を改正してきた。
- 看護師等養成所の教員の養成のため、厚生労働省が認定した専任教員養成講習会や教務主任養成講習会を実施。臨地実習を通じた学生の看護実践能力の獲得のため、実習指導者講習会を実施。

(2) 看護師等の養成の考え方

A. 新卒就業者や社会人の確保

- 2040年に向けて看護師等の需要数が増加する見込みであることに鑑み、就学者の確保対策を講じていくことが必要。
- ニーズに応じた看護師等の新規養成のため、地域医療介護総合確保基金により、看護師等養成所の整備・運営を支援することが重要。
- 意欲のある看護師等志望者を得るために、専門職としての看護師の魅力を積極的に伝えるための国、地方公共団体等による啓発活動が重要。各教育機関や看護師自身又は職能団体等による効果的な啓発も重要。こうした啓発に当たっては、都道府県等における看護学生に対する修学資金の貸与についても周知を進めることが重要。また、働きながら看護師等の資格を取得できる仕組みも引き続き重要な。
- 社会人経験者の**直接就職**学校養成所での就学を推進するため、看護師等資格の取得を目指す社会人経験者の教育訓練の受講支援が重要。
- **生活やハラスメント等に関する学生からの相談に対するカウンセラーによる対応など、学生等が必要な支援を受けられる体制の確保等**の工夫や看護師等学校養成所内のハラスメント防止に必要な体制を整備することが望ましい。
- 必要な知識及び技能を有する外国人が看護師等国家試験を円滑に受験できるよう、保健師助産師看護師法に基づく看護師国家試験等受験資格の認定を適切に実施していくことが重要。

B. 質質の高い看護師等の養成

- 国民や社会のニーズに即した看護師等養成に寄与できるよう、随時、必要な見直しの実施が必要。
- 訪問看護ステーション等での需要の増加に対応するため、多様な場での実習の充実を更に図っていくことが重要。
- 理論と実践を結びつける指導ができる質質の高い看護教員の確保が重要であるため、看護教員に必要な質質、能力の維持・向上に資する効率的・効果的な継続教育を推進することが重要。
- **看護師等学校養成所で行われている看護教育の内容と臨床現場の看護実践とが効果的に結びつき**、質の高い看護教育の実施につながるよう、看護教員及び病院等の看護管理者等の相互の理解の下、**看護師等**学校養成所及び臨床現場の関係者の相互の交流や連携を深めるための仕組みの構築が必要。実習の質質的効果が高まるよう、実習指導者に対する講習内容の検討等に努めるとともに、都道府県においては、実習指導者講習会の効果的な実施に努めることが重要。
- 今後、18歳人口の減少率に伴って、看護学生の減少が予想されることから、**看護師等を安定的に養成する取組や、地域において質質の高い看護教員や実習施設を安定的に確保する取組について**、地域の**看護師等**学校養成所の間で議論を行っていくことが望まれる。
- 高齢化・多様化が見込まれる医療に対する国民のニーズに応え、良質な看護等を国民に提供するため、看護系大学の充実の推進とともに、看護系大学院における教育の質質的充実に努めることが重要。
- 保健師及び助産師の質質の向上を推進する観点から、保健師及び助産師に係る大学院をはじめとする様々な養成課程における教育的充実に努めることが必要。

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年8月24日) 資料3より

16

3. 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善①

(1) 夜勤等の業務負担の軽減及び業務の効率化

- **看護師等を確保し、その就業継続を推進していくためには、労働時間短縮とともに業務負担の軽減が必要。**
- 看護師等の就業継続を支援していくためには、夜勤等の業務負担の軽減を図っていくことが必要。
- 3交代制の場合は、複数を主として月8回以内の夜勤体制の構築に向けて、引き続き積極的に努力することが必要。他の看護体制においても、看護師等の負担に配慮した夜勤体制の構築に向けて積極的に努力することが必要。
- 病院等は、夜勤の実施に当たっては、労働基準法の規定に則り、実労働時間に応じて勤務の途中で休憩を設けるとともに、夜勤時間の長さや看護師等の健康状態に応じて候補時間帯を設定するよう努力することが重要。夜勤中の仮眠に当たっては、労働安全衛生規則の規定に則り、適切な仮眠の場所を設けることが必要。
- **年次有給休暇についても、勤務割を長期的に組むこと等により、計画的な休暇の取得を可能とするよう取り組むことが必要。**
- 国・都道府県は、病院等に対して、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に則り、看護師等に係る勤務間インターバルの確保を図るよう推奨することが重要であり、病院等は勤務間インターバルの確保を図るよう努めすることが必要。
- 病院等のICT化の積極的な推進や、ICTの積極的な活用等を通じた訪問看護ステーションにおける情報共有や24時間対応の効率化の推進によって、看護師等の業務の効率化を図っていくことが重要。業務効率化の先進事例の収集・横展開の推進も重要。
- 地域医療介護総合確保基金により假眠室・休憩スペースの整備等への支援を行うとともに、診療経営において夜勤負担軽減に貢献する取組を評価しており、病院等においては、これらを活用しつつ、看護師等の夜勤負担の軽減を図っていくことが重要。

(2) 給与水準等

- 病院等の労使にあっては、人材確保の観点に立ち、看護師等をはじめとする従業者の給与について、業務内容、業務状況等を考慮した給与水準となるよう努めるべき。
- 地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護師等を対象に、2022年2月から9月までは、補助金により収入を3.6%程度引き上げたための措置を実施し、同年10月以降は、診療報酬において、収入を3.6%程度引き上げるための効率改善の措置を講じた。対象となる医療機関は、こうした措置を積極的に活用して、看護師等の待遇改善を推進するよう努めることが重要。
- 看護師に係る国家公務員俸給表である医療職俸給表（三）の級別標準職務表が改正されるとともに、医療機関等において看護師のキャリアアップに伴う待遇改善の推進に係る検討が行われるよう、厚生労働省から医療関係団体等に対して、周知等の要請を行った。医療機関等においては、当該級別標準職務表の改正内容を踏まえつつ、各医療機関等の実情に応じて、看護師のキャリアアップに伴う待遇改善の推進を検討していくことが望まれる。

(3) 看護業務の効率化・生産性向上

- 看護師等がより専門性を発揮できる働き方の推進や生産性の向上、看護サービスの質の向上のため、タスク・シフト/シェアの推進、情報共有方法の見直し、AI・ICT等の技術の活用などを通じて、病院等の状況に応じた最適の就業環境となるようにすることが重要。
- 看護業務の効率化に関する先駆的な取組を収集し、その中から汎用性の高い効果のある取組を選定し、広く周知することが重要。

※看護師等：保健師、助産師、看護師及び准看護師

※病院等：病院、診療所、助産所、老健施設、介護医療院、訪問看護ステーション、看護小規模多機能型居宅介護事業所及び定期巡回・随時対応型サービス事業所

17

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年8月24日) 資料3より

3. 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善②

(4) 勤務環境の改善

- 看護師等の離職理由は、30歳代及び40歳代では結婚・妊娠・出産・子育てが多い、50歳代では親族の健康・介護が多いといった特徴があるため、看護師等の定着促進のために、ライフステージに対応した働き方を可能にする**相談体制や環境整備**が重要。
- 病院等においては、事業所内保育事業等として市区町村の認可を受けた院内保育所への運営費の支援や、地域医療介護総合確保基金による財政支援を活用して、院内保育所を運営するなど、仕事を育児の両立支援に向けた環境整備を推進していくことが重要。
- 仕事を育児・介護の両立支援に向けた助成金や医療勤務環境改善支援センター等を活用しつつ、病院等において、育児・介護休業法に基づき、育児休業、介護休業、残業免除、短時間勤務等の措置を適切に実施していくことが重要。**さらに、病院等においては休職後の円滑な復帰が図られるよう研修等の実施に努めることが重要である。**
- 医療勤務環境改善支援センターや地域医療介護総合確保基金による支援も活用しつつ、医療機関等においては、看護師等の勤務環境改善のための体制整備を進めるよう努めることが必要。
- 看護師等の就業継続に当たっては、メンタルヘルス対策等の着実な実施が重要。労働安全衛生法に基づき、ストレスチェック制度の実施が義務化されている常時50人以上の労働者を使用する事業場に該当する病院等においては、適切にストレスチェック制度を実施することが重要。努力義務とされた当該規範に該当しない病院等においても、積極的にストレスチェック制度を実施することが望ましい。
- 生育しやすい環境を整備するため、職場におけるハラスメント対策を適切に実施していくことが必要。労働組合等の協議会等、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に基づき、病院等において、職場におけるハラスメントに係る相談を受け付け、適切な対応を行つたために必要な体制の整備等を着実に実施することが重要。

(5) 職場における雇用管理体制の整備及びハラスメント対策

- **看護師等の処遇の改善を図るために、病院等の内部における雇用管理についての責任体制を明確化する必要がある。また、病院等の間設者等雇用の責任者は、看護師等の雇用管理についての十分な知識・経験が必要。**
- 看護師等が働きやすい環境を整備するため、職場におけるハラスメント対策を適切に実施していくことが必要。労働組合等の協議会等、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に基づき、病院等において、職場におけるハラスメントに係る相談を受け付け、適切な対応を行つたために必要な体制の整備等を着実に実施することが重要。
- 例えば、安心して相談できるよう、看護師等以外の者によるパワーハラスメントの相談窓口を設けることや、多くの看護師等が経験するライフィベントと関連付けて、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止の重要性を周知・啓発するための研修を実施することなど、病院等においては、実効性あるハラスメント対策を実施することが望まれる。
- 国・都道府県において、看護師等に対する患者・家族による暴力・ハラスメントに関して病院等が適切な対策を講じることを支援するための取組を推進するよう努めることが重要。なお、こうした取組の推進に当たっては、訪問看護については、利用者等からの密室によるハラスメントの危険性が高いことを踏まえ、訪問看護を想定した取組を推進することとも重要。

※看護師等：保健師、助産師、看護師及び准看護師

※病院等：病院、診療所、助産所、老健施設、介護医療院、訪問看護ステーション、看護小規模多機能型居宅介護事業所及び定期巡回・随時対応型サービス事業所

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年8月24日) 資料3より

18

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年8月24日) 資料3より

19

3. 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善③

(6) チーム医療の推進、タスク・シフト/シェア

- 患者へのきめ細やかなケアや医療従事者の負担軽減を進めるため、今後さらにチーム医療の考え方を進めていくことが必要。チーム医療の推進のために、看護師等が、他の医療従事者と連携を図り、安全性の確保に十分配慮しつつ、自らの能力を十分に発揮できるようにすることが必要であり、病院等の管理者は、こうした環境整備に努めることが求められる。
- チーム医療を推進するためには、タスク・シフト/シェアを進めていくことが重要であり、例えば、特定行為研修は、看護師の資質向上に貢献するとともに、医師の労働時間短縮への効果も期待される。
- 看護師等から看護補助者へのタスク・シフト/シェアを進めるなど、協働を推進していくことが重要。看護補助者への研修を進めて、技能の向上を図るとともに、看護管理者や看護師等が看護補助者との協働を円滑に実施するための知識や方法について理解を深め、活用の仕組みや体制を構築する能力を身につけることが望まれる。

※看護師等：保健師、助産師、看護師及び准看護師

※病院等：病院、診療所、助産所、老健施設、介護医療院、訪問看護ステーション、看護小規模多機能型居宅介護事業所及び定期巡回・随時対応型サービス事業所

4. 研修等による看護師等の資質の向上①

(1) 生涯にわたる研修等による資質の向上

- 看護師等の専門職業人としての成長のためには、看護師等のたゆまぬ努力とともに、関係者が協力して、専門性が適切に評価されつつ、生涯にわたって継続的に自己研鑽を積めるような研修システムの構築や有給研修制度の積極的導入など、環境整備に努めることが必要。看護師等はライフイベントによるキャリア中断が多いため、新人時代から高齢世代までを通じたキャリアの継続支援が重要。
- 国においては、知識・技術・経験を有する看護師等と現場を的確にマッチングするための標準的なポートフォリオを示し、キャリアの可視化と活用を推進することが重要。なお、仕事の中斷に関わるライフイベントがあるという前提でキャリアの可視化を図るとともに、**キャリア中断からの復帰を含むキャリアアップの道筋**を示す工夫を行うことが重要。
- デジタル改革関連法（令和3年5月19日公布）に基づく「**デジタル改革関連法を踏まえた看護職の人材活用システム**」を活用しながら、研修受講履歴の可視化を進めることにより、個々の看護師等が領域・組織横断的なキャリア形成を行っていくことを推進することが重要。
- 病院等においては、看護師等のキャリア形成支援に取り組むとともに、キャリア形成に貢献する研修等の機会の提供に努めるべき。病院等におけるOJTだけでなく、院外でのOff-JTも重要なため、病院等においては、様々な研修方法を組み合わせ、効果的な研修の実施に努めることが重要。
- 看護における専門領域の確立のためには、臨床現場における知見を看護師等が自ら集積するとともに、看護系大学等が教育・研修において積極的な役割を果たすことが望まれる。

(2) 新人看護職員研修の推進

- 看護の質の向上及び早期離職防止を図るために、保健師助産師看護師法及び看護人材確保法の改正によって、2010年から、新人看護職員研修の実施・受講が病院等及び看護師等の努力義務とされた。
- 国において、基礎教育及び継続教育の状況も踏まえて、「**新人看護職員等研修ガイドライン**」の改定について検討しつつ、すべての新人看護師等が基本的な臨床実践能力を獲得し、生涯にわたる資質の向上の基礎を修得できる体制の整備を行っていくことが重要。

(3) 新規就業に備える看護師等の資質の向上

- 個々の看護師等が直面する状況の**複雑化や対象者の多様化**により、例えば、**特定行為研修の受講**、専門看護師・認定看護師等の資格取得や**看護教育に係る講習会の受講**など、看護師等の就業場所、専門領域、役職等に応じた知識・技術・能力の向上が求められる。
- 個々の看護師等の置かれている状況が多様であることを踏まえ、地域医療介護総合確保基金の活用等も図りつつ、実施機関・実施方法等について工夫を行った研修を実施していくことが必要。

※看護師等：保健師、助産師、看護師及び准看護師

※病院等：病院、診療所、助産所、老健施設、介護医療院、訪問看護ステーション、看護小規模多機能型居宅介護事業所及び定期巡回・随時対応型サービス事業所

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年8月24日) 資料3より 20

4. 研修等による看護師等の資質の向上②

(4) 看護管理者の資質の向上

- 看護業務を魅力ある働きがいのある業務としていくとともに、ジェネラリストである看護師等や専門性の高い看護師等の育成を推進するためには、看護師等の指導を行う看護管理者の役割が重要。また、看護管理者には、自らの病院等のみならず、地域の様々な病院等やその他の施設・事業所、**看護師等学校養成所等**と緊密に連携していく能力が求められる。
- 良きリーダーシップを発揮でき、地域と緊密に連携できる看護管理者を養成していくため、病院等とともに、看護師等自ら、あるいは職能団体の積極的な取組が望まれる。
- 病院等において、本指針の内容を理解し、具体的な運用に向けた取組を推進できる看護管理者を配置するとともに、職能団体等においても、こうした病院等の取組を支援することが望ましい。

(5) 特定行為研修の推進

- 特定行為研修は、在宅医療の推進のほか、新興感染症等の感染症拡大時に迅速かつ的確に対応できる看護師の養成・確保や、医師の働き方改革に伴うタスク・シフト/シェアの推進に貢献するとともに、自己研鑽を継続する基盤の構築及び看護師の資質向上を推進するものであるため、特定行為研修受講者の養成を積極的に進めていくことが重要。
- 国においては、特定行為研修の指定研修機関の設置準備や運営を支援するとともに、病院等に勤務する看護師等が特定行為研修を円滑に受講できるよう、地域医療介護総合確保基金の活用等を通じた特定行為研修の受講支援等を行うことが重要。また、特定行為研修が看護師の資質向上やタスク・シフト/シェアに貢献することを、病院等に対して積極的に周知していくことが必要。
- 各地域において特定行為研修受講者の養成・確保が進むよう、都道府県は、医療計画において、特定行為研修受講者その他の専門性の高い看護師の就業者数の目標を設定し、目標達成に向けた具体的な取組を推進することが重要。取組の実効性を高める観点から、可能な限り二次医療圏ごとや分野・領域別の目標設定を検討することが重要。
- 病院等においては、多くの看護師等が特定行為研修を受講しやすい仕組みの構築を図るとともに、特定行為研修を通じて得られた知識・技能を病院等の実際の業務の中で積極的に活用していく環境整備に努めることが必要。
- 特定行為研修を実施する指定研修機関は、訪問看護ステーション等の在宅医療領域の看護師に対する受講機会の積極的な提供に努めることが望まれる。

※看護師等：保健師、助産師、看護師及び准看護師

※病院等：病院、診療所、助産所、老健施設、介護医療院、訪問看護ステーション、看護小規模多機能型居宅介護事業所及び定期巡回・随時対応型サービス事業所

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年8月24日) 資料3より 21

5. 看護師等の就業の促進①

(1) 新規養成、復職支援及び定着促進を三本柱にした取組の推進

- 今後、現役世代（担い手）が急減する中で、増大する看護ニーズに対応していくためには、看護師等の確保に向けて、新規養成・復職支援・定着促進を三本柱にした取組を推進していくことが重要。こうした観点から、潜在看護師等に対する復職支援の充実と就業している看護師等のスキルアップの推進が必要。
- 看護師等の需給の状況は、地域別・領域別に差異があるため、地域・領域ごとの課題に応じた看護師等の確保対策の実施が重要。
- 看護師等の就業の促進を図るため、都道府県ナースセンターにおける看護師等の就業促進に向けた取組を強化していくことが重要。
- 中央ナースセンターにおいて、都道府県ナースセンターの就業促進に向けた取組の好事例を幅広く収集し、横展開を図ることが必要。また、看護師等に対する都道府県ナースセンターと都道府県ナースセンターの取組の周知を推進することが重要。
- 看護師等の就業の促進に当たっては、看護師等の就業状況の正確な把握が重要。医療機関等での取りまとめに基づくオンライン届出（2022年度の届出から導入）の周知を推進するとともに、デジタル改革関連法に基づく看護師等の資格に係るマイナンバー制度の活用に基づき、マイナーポータルを通じた業務従事者届のオンライン届出を行えるようにすることが重要。

(2) 職業紹介事業・就業に関する相談等の充実

- 潜在看護師等の復職支援等の強化のため、都道府県ナースセンターにおける職業紹介及び就業に関する相談対応等の充実が重要。
- デジタル改革関連法に基づき、2024年度から「**デジタル改革関連法を踏まえた看護職の人材活用システム**」の運用を開始する予定であります。看護師等本人の同意の下、看護職キャリア情報は都道府県ナースセンターに提供することにより、都道府県ナースセンターにおいて、個々の看護師等の特性に応じた職業紹介・就業に関する相談・復職に資する研修情報の提供等の実施が必要。
- 都道府県ナースセンターにおいては、看護人材確保法に基づく看護師等の離職届出等を通じ、潜在看護師等の把握を進めて、潜在看護師等の復職支援に活用することが重要。潜在看護師等の円滑な職場復帰のため、都道府県ナースセンターにおいて、復職に当たって必要な知識・技能に関する研修を実施するとともに、病院等に対してOJTの実施等の助言・援助を行なうことが重要。
- 公共職業安定所においては、公共職業安定所のスペースを活用した都道府県ナースセンターによる巡回相談の実施など、都道府県ナースセンターとの密接な連携等を通じて、マッチングの強化を図ることが重要。
- 有料職業紹介事業者については、看護師等や病院等が適正に事業者を選択できるよう、法令の遵守や手数料の公表などの一定基準を満たした事業者の認定を推進することが重要。
- 就業する看護師等の増大のためには、職業紹介等の充実等とともに、病院等における看護師等の就業継続の推進も重要。病院等においては、①(1)及び④(4)のとおり、看護師等の業務負担軽減や勤務環境改善に向けた取組の推進に向けて努力していくことが望まれる。
- ※ 稼簿に記載された情報、業務従事者届に記載された情報及び経歴等に係る情報を突合した看護師等に係る多様なキャリア情報

※看護師等：保健師、助産師、看護師及び准看護師

※病院等：病院、診療所、助産所、老健施設、介護医療院、訪問看護ステーション、看護小規模多機能型居宅介護事業所及び定期巡回・随時対応型サービス事業所

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年8月24日) 資料3より 22

5. 看護師等の就業の促進②

(3) スキルアップ支援の充実

- **デジタル改革関連法を踏まえた看護職の人材活用システム**（2024年度運用開始予定）により、マイナーポータルを通じた看護師等自身の看護職キャリア情報への簡便なアクセス及び利用を可能にし、看護師等のスキルアップの推進を図ることが重要。
- 同人材活用システムを通じて、看護職キャリア情報に基づき、都道府県ナースセンターが、就業している看護師等のそれぞれの特性等に応じて、研修情報等のスキルアップに資する情報の提供を行い、看護師等のスキルアップ支援を充実することが重要。

(4) 地域の課題に応じた看護師等の確保

- 都道府県は、都道府県ナースセンター等の関係者と連携しながら、都道府県・二次医療圏ごとの課題を把握し、医療計画等に基づき、新規養成・復職支援・定着促進を三本柱とした取組を推進することが重要。
- こうした取組の推進に当たっては、都道府県ナースセンターは、専門的知見等を活かして、地域の関係者との連携に基づく都道府県・二次医療圏ごとの課題の抽出に貢献するとともに、抽出された課題の解決に向けて、無料職業紹介などの業務を実施していくことが重要。
- 地域の課題に応じた看護師等確保対策の実施に当たっては、二次医療圏を越えた対策等が必要になることから、都道府県、都道府県の職能団体、病院等の地域の関係者等が連携して取組を進めていくことが望まれる。

(5) 領域の課題に応じた看護師等の確保

- 領域別の今後の看護師等の需給の状況を勘案すると、訪問看護については、看護師等の確保の必要性が高い一方で、看護師等の確保が難しい状況となっており、訪問看護における看護師等の確保を推進していくことが重要。
- 都道府県においては、医療計画において、地域の実情を踏まえて、地域医療介護総合確保基金の活用や都道府県ナースセンターにおける取組の充実等、訪問看護に從事する看護師等を確保するための方策を定め、当該方策の着実な実施を図ることが重要。
- 都道府県ナースセンターや都道府県の職能団体において、地域の関係団体と連携し、訪問看護に係る実践的な研修を積極的に実施するとともに、都道府県ナースセンターにおいて、訪問看護に係る職業紹介を推進することが重要。
- 人材確保に当たって、雇用管理等の適切な実施・経営の安定化等も重要な要素であるため、都道府県ナースセンターや都道府県の職能団体が、地域の関係団体と連携して、訪問看護ステーション、看護小規模多機能型居宅介護事業所等の管理者に対する研修や相談を実施することが重要。
- 訪問看護ステーションにおいては、地域の実情等を踏まえつつ、**地方公共団体**や事業所間の連携や事業者規模の拡大について、検討を進めることが望まれる。
- 母子保健法において産後ケア事業が位置づけられたことを踏まえて、産後ケア事業の実施に当たって必要となる助産師等の確保を図ることが重要。

※看護師等：保健師、助産師、看護師及び准看護師

※病院等：病院、診療所、助産所、老健施設、介護医療院、訪問看護ステーション、看護小規模多機能型居宅介護事業所及び定期巡回・随時対応型サービス事業所

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年8月24日) 資料3より 23

5. 看護師等の就業の促進③

(6) 生涯にわたる看護師等の就業推進

- 今後現役世代（担い手）が急減していく一方、総人口に占める65歳以上人口の比率は大幅に増加するものと推計。高齢期の看護師等の就業は進んでいるが、現役世代（担い手）の急減と看護サービスの需要の増大を踏まえ、高齢者である看護師等（55歳以上である看護師等）の就業を推進することが必要。
- 高齢者雇用安定法の規定に基づき、病院等は、65歳までの高齢者雇用確保措置※1を着実に講じるとともに、70歳までの高齢者就業確保措置※2の実施に努力することが必要。
- 都道府県ナースセンターは、高齢者である看護師等及び求人施設向けの研修や、高齢者である看護師等向けの求人開拓及び就業に関する情報提供などの取組を推進することが重要。
- 国において、高齢者である看護師等の就業の実態等の把握や好事例の収集・周知を実施することが重要。
- 人生100年時代において、看護師等は生涯にわたり研鑽を積み、様々な環境で職能を高め続ける専門職業人であるとの基本的な認識に立ち、持てる力を遺憾なく発揮できるようにすることが重要。

※1 65歳までの定年引上げ、定年制の廃止又は65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置。

※2 70歳までの定年引上げ、定年制の廃止、70歳までの継続雇用制度の導入等のいずれかの措置。

※看護師等：保健師、助産師、看護師及び准看護師

※病院等：病院、診療所、助産所、老健施設、介護医療院、訪問看護ステーション、看護小規模多機能型居宅介護事業所及び定期巡回・随時対応型サービス事業所

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年8月24日) 資料3より 24

7. その他

①その他看護師等の確保の促進に関する重要事項

(1) 国民の理解の向上

- 看護師等の確保を進める上で、医療関係者をはじめ広く国民一人一人が「看護」の重要性や魅力について理解と关心を深めることが必要。
- 「看護の日」や「看護週間」などの行事の開催等を通じ、看護の大切さを広く国民が再認識するための運動の展開が効果的であり、国においても、広く看護に親しむ活動に参加することが望まれる。
- 学校教育においても、各学校段階を通して職場体験やインターンシップを含めた看護・福祉に関する体験学習の機会の充実に努めるなど、これから看護の道を志す若者の看護師等の役割に対する理解が促進されるよう適切な進路指導を行うことが必要。
- 看護師等の専門性の具体的な内容及び役割並びに特定行為研修修了者、専門看護師、認定看護師その他の専門性の高い看護師の専門性の具体的な内容及び役割を発信することも重要。

(2) 調査研究の推進

- チーム医療の中で、看護の専門性を発揮し、国民のニーズに応えていくよう、科学的根拠に基づく看護実践やAI・ICTの活用といった技術水準の向上や業務効率化への取組が必要。
- 効果的・効率的な質の高い看護を実現するための研究を行なう研究者の育成や広く看護現場で活用される看護ケアの評価、在宅における看護技術等看護全般にわたる研究が求められており、国としても支援策を講じていくことが重要。

(3) 看護師等の確保を図るための看護補助者による業務実施の推進

- 看護師等が実施する必要がある診療の補助又は療養上の世話に係る業務について、必要な看護師等の確保を図っていくためには、看護補助者が実施可能な業務については、看護補助者が負うべき環境を整備していくことが重要。
- 国においては、看護補助者の業務に必要な知識・技術の習得に向けた研修プログラムの開発、看護補助者の活用や病院等での呼物に関する好意的な情報発信、病院管理者等を対象とした看護補助者の活用に関するセミナーの開催などの取組を行なうことが重要。
- 都道府県ナースセンターにおいては、地域の実情や病院等のニーズに応じて、職業安定法に定める必要な届出を行った上で、看護師等の無料職業紹介と併せて、看護補助者の無料職業紹介も実施することが重要。
- 診療報酬において、看護補助者の配置に係る加算や看護補助者に対してより充実した研修を実施した場合等の評価を行っており、病院等においては、これらを活用しつつ、看護補助者による業務実施を推進していくことが重要。
- 看護補助者の社会的な認知の向上に努めるとともに、看護補助者の技能の向上及び把握・活用に努めていくことが重要。

②その他指針の取扱いについて（指針の「はじめに」で記載）

- 看護ニーズの多様化に伴って、病院等以外で就業する看護師等が増加していることに鑑み、病院等以外の施設・事業所においても、看護師等の業務内容や支援策の状況等を踏まえつつ、病院等に準じた取組の実施が望まれる。
- 医療提供体制に係る見直しの状況等を踏まえて、必要に応じ指針の見直しを行う。

※看護師等：保健師、助産師、看護師及び准看護師

※病院等：病院、診療所、助産所、老健施設、介護医療院、訪問看護ステーション、看護小規模多機能型居宅介護事業所及び定期巡回・随時対応型サービス事業所

6. 新興感染症や災害等への対応に係る看護師等の確保

(1) 専門性の高い看護師の養成・確保

- 新型コロナの重症者の診療に当たっては、ECMOや人工呼吸器の管理など、専門性の高い看護師が必要だが、同等の重症患者の管理と比べて、こうした専門性の高い看護師を多数確保することが必要となる傾向。
- 新興感染症※1の発生において、病院等が新興感染症※2に的確に対応できる看護師を円滑に確保できるよう、平時から、専門性の高い看護師を養成・確保することが重要であるため、④(3)及び⑤(5)に基づき、特定行為研修修了者、専門看護師、認定看護師その他の専門性の高い看護師の養成・確保を推進することが重要。

(2) 新興感染症や災害に的確に対応できる看護師等の応援派遣

- 新興感染症や災害が発生した場合において、新興感染症や災害に的確に対応できる看護師等の応援派遣が迅速に実施できるよう、新医療法※1及び新感染症法※2に基づき、災害支援ナース※3の養成及びリスト化を行う仕組みを構築することが必要。
- 国においては、災害支援ナースの養成及びリスト化を進めるとともに、新興感染症が一部の都道府県で集中的に拡大した場合や大規模災害が発生した場合等における全国レベルでの看護師等の応援派遣調整に係る体制を整備することが重要。
- 都道府県においては、医療機関等との連携の下、災害支援ナース養成研修の受講を推進するとともに、災害支援ナースの応援派遣に係る医療機関等との間の協定の締結を着実に進めることが重要。

※1 感染症法等改正法（令和4年法律第96号）による改正後の医療法
※2 感染症法等改正法（令和4年法律第96号）による改正後の感染症法
※3 新興感染症及び災害の発生時における他の医療機関等への応援派遣に的確に対応できる看護師等を養成するための研修を修了した看護師等

(3) 都道府県ナースセンター等における潜在看護師等の就業支援

- 今般の新型コロナの発生に際しての実績を踏まえて、今後の新興感染症の発生に際しても、ワクチン接種業務や宿泊療養施設での業務等の新興感染症関連業務において迅速な看護師等の確保を図るため、都道府県ナースセンターにおいて、潜在看護師等に係る職業紹介や就業前の事前研修を積極的に実施することが重要。
- 新興感染症の発生に際しては、公共職業安定所においても、潜在看護師等に係る職業紹介を進めることが重要。有料職業紹介事業者における潜在看護師等の職業紹介の推進や、看護系大学及び看護師等養成所の教員や大学院生による支援の実施も期待される。

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年8月24日) 資料3より 25

施策の潮流の例①

地域ごと・領域ごとの看護職員確保の推進

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年8月24日) 資料3より

看護師等確保基本指針改定ポイント(抜粋)

(下線は講演者による追記)

1. 看護師等の就業の動向

(2) 今後の就業傾向

- 看護師等の需給の状況は、地域別・領域別に差異がある状況となっており、地域・領域ごとの課題に応じた確保対策が重要。
- 今後、2040年頃を視野に入れた新たな地域医療構想を踏まえて、地域別・領域別も含めた新たな看護師等の需給推計を実施することが重要。

5. 看護師等の就業の促進

(4) 地域の課題に応じた看護師等の確保

- 地域の課題に応じた看護師等確保対策の実施に当たっては、二次医療圏を越えた対策等が必要になることから、都道府県、都道府県の職能団体、病院等の地域の関係者が連携して取組を進めていくことが望まれる。

(5) 領域の課題に応じた看護師等の確保

- 領域別の今後の看護師等の需給の状況を勘案すると、訪問看護については、看護師等の確保の必要性が高い一方で、看護師等の確保が難しい状況となっており、訪問看護における看護師等の確保を推進していくことが重要。

28

二次医療圏単位の看護職員需給シミュレーションの具体例① (2025年に看護職員総数が充足されると推計された県)

例:A県の場合

※地域医療構想上将来の必要病床数と足下の病床数のギャップが大きい県から、二次医療圏単位の看護職の分布を試みにシミュレーションしたもの

- A県における、地域医療構想に基づく2025年度に必要な病床数は、2015年度と比し約6千床減であり、2025年度の必要看護職員数は、全体では供給が需要を上回っている。
- しかし、医療分野においては、f, hにおいて需要>供給、在宅・介護分野においては、bを除き需要>供給となっている。
- 例えば、二次医療圏aからf, hの病院等や介護施設への看護職員移行を促進させることなどが今後の課題として挙げられる。

【県における二次医療圏ごと(一部)の機能別需要推計】

	① 2016年の供給数				② 2025年の需要数 【都道府県報告値】				差 (② - ①)			
	医療	在宅 ・介護	その他	計	医療	在宅 ・介護	その他	計	医療	在宅 ・介護	その他	計
二次医療圏a	12,671	1,614	1,012	15,297	9,978	1,989	1,219	13,186	-2,693	375	207	-2,111
二次医療圏b	2,497	461	202	3,160	1,801	451	215	2,467	-696	-10	13	-693
二次医療圏c	1,674	328	176	2,178	1,501	375	200	2,076	-173	47	24	-102
二次医療圏d	1,062	254	127	1,443	890	275	142	1,307	-172	21	15	-136
二次医療圏e	3,752	558	355	4,665	3,087	628	419	4,134	-665	70	64	-531
二次医療圏f	735	268	121	1,124	759	282	131	1,172	24	14	10	48
二次医療圏g	2,473	462	234	3,169	1,898	511	262	2,671	-575	49	28	-498
二次医療圏h	416	121	64	601	559	135	69	763	143	14	5	162
二次医療圏i	1,568	314	164	2,046	1,379	344	179	1,902	-189	30	15	-144

※ 医療分野とは病院、有床診療所、精神病床、無床診療所、在宅・介護分野とは訪問看護事業所、介護保険サービス等、その他とは学校養成所等。

資料出所:「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ(概要)」(令和元年(2019年)11月15日)

30

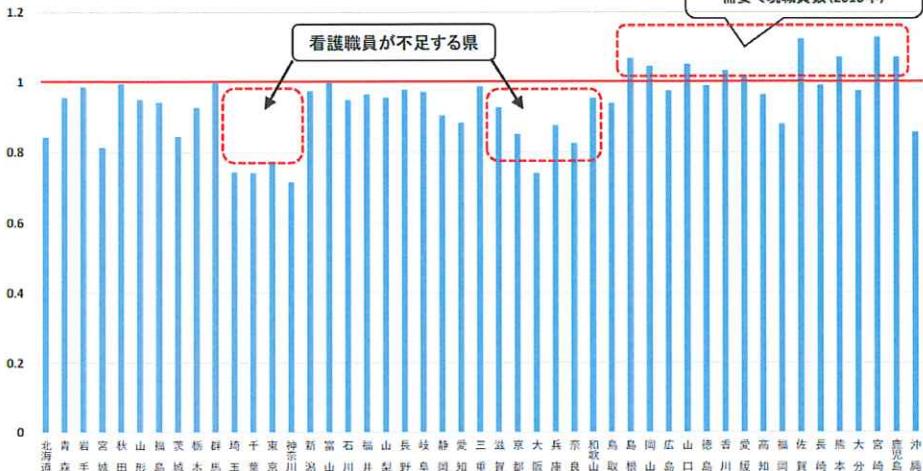
第2回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年7月7日) 参考資料3より

都道府県別の看護職員の需給推計

都道府県別でみた場合、都心部等では依然として都道府県全体として2025年の看護職員需要数が供給数を上回り、看護職員不足が見込まれる一方で、一部の都道府県においては、供給数より2025年の看護職員需要数が少ない推計結果となっている。

【各都道府県別の供給数と需要数の比較 (2016年の供給数／2025年(シナリオ②)の需要数】

※ 1より低ければ、2025年(シナリオ②)は2016年現在より看護職員数不足



資料出所:「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ(概要)」(令和元年(2019年)11月15日)

第2回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年7月7日) 参考資料2より

二次医療圏単位の看護職員需給シミュレーションの具体例② (2025年においても看護職員総数が不足すると推計された県)

例:B県の場合

※地域医療構想上将来の必要病床数が足下の病床数に比し増となる県から、二次医療圏単位の看護職の分布を試みにシミュレーションしたもの

- B県における、地域医療構想に基づく2025年度に必要な病床数は、2015年度と比し約6千5百床増であり、2025年度は相当な看護職員の確保が求められる。
- 県全体のみならず、医療分野、在宅・介護分野、その他分野のすべてで、需要が供給を上回る。

【B県における二次医療圏ごと(一部)の機能別需要推計】

※ マイナスは需要<供給、プラスは需要>供給

	① 2016年の供給数				② 2025年の需要数 【都道府県報告値】				差 (② - ①)			
	医療	在宅 ・介護	その他	計	医療	在宅 ・介護	その他	計	医療	在宅 ・介護	その他	計
二次医療圏a	4,671	843	644	6,158	6,649	1,407	836	8,892	1,978	564	192	2,734
二次医療圏b	4,356	754	581	5,691	5,955	1,325	741	8,021	1,599	571	160	2,330
二次医療圏c	7,527	1,230	933	9,690	10,414	2,248	1,168	13,830	2,887	1,018	235	4,140
二次医療圏d	9,117	1,489	1,034	11,640	10,338	2,622	1,343	14,303	1,221	1,133	309	2,663
二次医療圏e	4,130	621	433	5,184	4,389	1,109	525	6,023	259	488	92	839
二次医療圏f	7,436	950	655	9,041	8,385	1,633	797	10,815	949	683	142	1,774
二次医療圏g	6,839	1,005	637	8,481	8,330	1,842	761	10,933	1,491	837	124	2,452
二次医療圏h	4,730	827	530	6,087	5,498	1,324	620	7,442	768	497	90	1,355
二次医療圏i	4,159	727	417	5,303	4,213	1,089	490	5,792	54	362	73	489
二次医療圏j	602	185	82	869	704	238	89	1,031	102	53	7	162

※ 医療分野とは病院、有床診療所、精神病床、無床診療所、在宅・介護分野とは訪問看護事業所、介護保険サービス等、その他とは学校養成所等。

資料出所:「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ(概要)」(令和元年(2019年)11月15日)

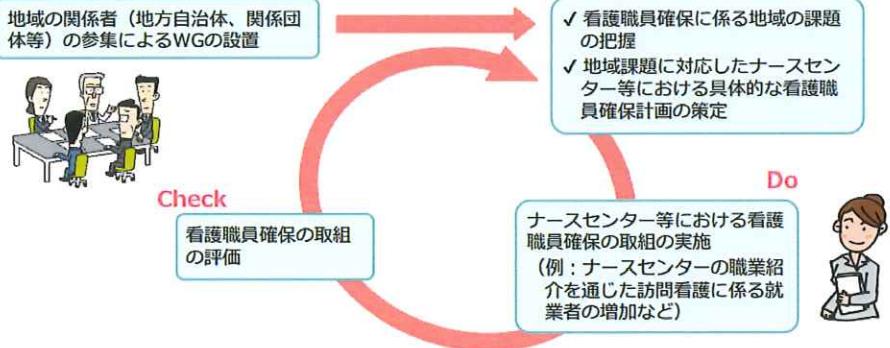
第2回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年7月7日) 参考資料3より

31

ナースセンター「地域における看護職員確保推進事業」

- 都道府県ナースセンターが地域の関係者と連携しつつ、看護職員確保に係る課題を抽出し、課題解決に向けた取組を行う「地域における看護職員確保推進事業」（中央ナースセンター事業費）を平成29年度（2017年度）から実施。
※平成29年度（2017年度）～令和4年度（2022年度）に17都道府県の対象地域で実施
北海道、山形県、千葉県、静岡県、愛知県、三重県、富山県、石川県、大阪府、岡山県、鳥取県、徳島県、愛媛県、福岡県、熊本県、宮崎県、鹿児島県
- 本事業に基づき、地域の関係者が参集するWGの設置や、関係者の連携に基づく地域課題の解決に向けた取組が進められるとともに、継続的な取組にもつながっている。
※令和5年度においては、15都道府県の対象地域において本事業を実施予定

【事業イメージ】



32

第2回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年7月7日) 参考資料2より

地域に必要な看護職員確保推進事業における取組事例

◎過疎地域に対する取組

熊本県（阿蘇地域）2018-2019年度実施	
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域内の看護管理者が全員参加のWGの設置 ・ 看護管理者対象のキャリア支援研修を実施 ・ 行政と連携し、県外からの看護職受入環境の整備や阿蘇地域での就業PR、中高生への看護の仕事PR
成果	就業者数（9施設）：2018年10人、2019年11人 離職率（6施設）：2017年度11.4% → 2018年度9.0%

北海道（利尻地域）2019年度実施

北海道（利尻地域）2019年度実施	
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 50歳以上の看護職を対象としたセカンドキャリア講演会を開催 ・ 利尻島の施設を訪問し、看護職受入に当たっての問題点や改善点を整理
成果	地域応援ナース新規登録者数：3名 新規就業者数：2名

◎ワクチン接種業務終了後の未就業者への復職支援

大阪府（中河内地域）2021年度実施	
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 復職に関する意向調査 ・ ワクチン講習会を受講した未就業者を対象に、フォローアップ研修、就業相談を実施
成果	未就業者97名中49名就職

◎訪問看護・介護福祉施設の看護職確保への取組

静岡県（東部二次医療圏）2018年度実施	
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就業支援のための交流相談会や実践報告会、行政による地域の魅力発信の展示等の協働開催型事業相談会の開催 ・ 50歳以上を対象としたセカンドキャリアセミナーの実施 ・ 病院と連携した個別キャリア支援
成果	ナースセンター就業者数 28人（2017年度）→45人（2018年度）

鳥取県（東部二次医療圏）2020-2021年度実施

鳥取県（東部二次医療圏）2020-2021年度実施	
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護施設、訪問看護ステーションの管理者等で構成される意見交換会の開催 ・ 潜在看護職に対する福祉施設への就業意向調査 ・ 介護福祉施設の魅力発信のための講演、交流会の開催
成果	福祉施設への新規就業者数：4名 福祉施設等における現地教育プログラムの策定

◎プラチナ・ナースの確保

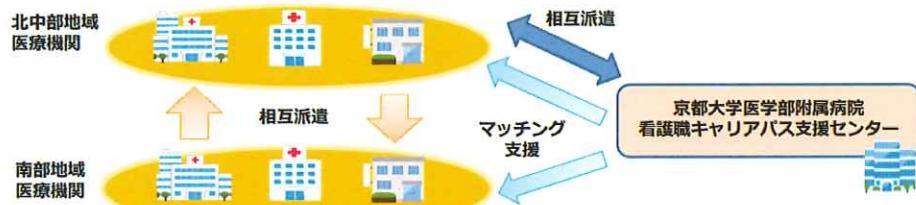
徳島県（県北部）2021-2022年度実施	
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 55歳以上の未就業者対象の研修会 ・ 県内の55歳以上の看護職を対象として、県北部の看護職を必要とする医療・介護施設等が参加するマッチングフェアを開催 ・ テレオープンホスピタル（求人施設がPR動画を作成し看護協会ホームページに掲載）の推進
成果	マッチングフェアに参加した求職者28名（未就業23名、就業中5名）のうち、7名が就職

第2回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年7月7日) 参考資料3より

33

京都府「看護職連携キャリア支援事業」 (地域医療介護総合確保基金を活用した地域課題に対応するための事業)

○事業目的	人材交流により医療機能分化における施設間連携に強い看護師等を養成し、京都府北部地域における看護力の底上げを目指す。
○実施主体	京都大学
○事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 京都大学医学部附属病院看護職キャリアバス支援センターを核として、派遣交流システムを活用し、様々な機能をもつ医療施設間において府北部地域と京都大学医学部附属病院等との人材交流を行うことで、施設間の連携に強い看護師等の養成を図る。 ✓ 他地域の病院で異なる領域と機能の看護を学ぶことで、看護技術の向上を目指し、派遣終了後はその技術を北部地域医療機関等で活かすことにより、北部地域の看護力の底上げにつなげる。 ✓ 京都大学医学部附属病院看護職キャリアバス支援センターは、医療機関のマッチングや、派遣に必要な労務管理等の調整、派遣者のメンタルケアなどの役割を担う。
○京都府北部地域医療機関へ派遣された看護師等の人数（実績）	2016年度（平成28年度）～2022年度（令和4年度）の合計：54人 (2016年度：9人、2017年度：11人、2018年度：14人、2019年度：8人、2020年度：6人、2021年度：3人、2022年度：3人)



34

第2回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年7月7日) 資料2より

施策の潮流の例② 看護補助者の活用・確保の促進

35

看護師等確保基本指針改定ポイント(抜粋)

3. 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善

(下線は講演者による追記)

(6) チーム医療の推進・タスク・シフト/シェア

○ 患者へのきめ細やかなケアや医療従事者の負担軽減を進めるため、今後さらにチーム医療の考え方を進めていくことが必要。(後略)

○ 看護師等から看護補助者へのタスク・シフト/シェアを進めるなど、協働を推進していくことが重要。看護補助者への研修を進めて、技能の向上を図るとともに、看護管理者や看護師等が看護補助者との協働を円滑に実施するための知識や方法について理解を深め、活用の仕組みや体制を構築する能力を身につけることが望まれる。

7. その他

(3) 看護師等の確保を図るための看護補助者による勤務実施の推進

○ 看護師等が実施する必要がある診療の補助又は療養上の世話に係る業務について、必要な看護師等の確保を図っていくためには、看護補助者が実施可能な業務については、看護補助者が担っていく環境を整備していくことが重要。

○ 国においては、看護補助者の業務に必要な知識・技術の習得に向けた研修プログラムの開発、看護補助者の活用や病院等での呼称に関する好事例の情報発信、病院管理者等を対象とした看護補助者の活用に関するセミナーの開催などの取組を行つことが重要。

○ 都道府県ナースセンターにおいては、地域の実情や病院等のニーズに応じて、職業安定法に定める必要な届出を行った上で、看護師等の無料職業紹介と併せて、看護補助者の無料職業紹介も実施することが重要。

○ 診療報酬において、看護補助者の配置に係る加算や看護補助者に対してより充実した研修を実施した場合等の評価を行つており、病院等においては、これらを活用しつつ、看護補助による業務実施を推進していくことが重要。

○ 看護補助者の社会的な認知の向上に努めるとともに、看護補助者の技能の向上及び把握・³⁶活用に努めていくことが重要。

看護職員から看護補助者へのタスク・シフト/シェア

看護職員がより専門性を發揮できるよう、看護職員から看護補助者へのタスク・シフト/シェアを推進することが重要。

看護補助者の業務内容 ※ 看護管理者が回答／複数回答、n=1,253



38

看護補助者活用推進のための看護管理者研修テキストの活用

【概要】

○ 看護補助者が、看護職員をはじめとする医療関係職と円滑に協働するために、看護部門は、看護補助者をどのように活用するのか、どのような研修を行って、どこにどのように配置するのかなどの方針を作り、関係部門に周知・協力を要請することが求められる。

○ これを踏まえ、看護管理者向けの看護補助者の活用推進のための研修テキスト（平成24年度厚生労働省確保対策特別事業）を作成。

【都道府県における取組】

○ このテキストを元に、地域医療介護総合確保基金を活用した、看護職員の負担軽減に資するため、看護補助者の活用も含めた看護管理者に対する研修が実施されている。

医療従事者の需給に関する検討会 第9回看護職員需給分科会(令和元年6月3日) 資料より

37

医療専門職支援人材確保・定着支援事業

【課題】

医師の働き方改革を進めるにあたっては、医師・看護師等の医療専門職から、看護補助者や医師事務作業補助者のような「医療専門職支援人材」へのタスクシフト・タスクシェアが重要であるとされている。医療専門職支援人材については、人材と医療機関とを結ぶ適切なアプローチが十分にできており、人材の数的確保や入職後の入社定着が進んでいない状況となっている。引き続きリーフレットやポスター、PR動画等のコンテンツの更新、ハローワーク等へのPR活動を通じて人材確保・定着支援を行う。加えて医療専門職間の実態調査を行い医療専門職支援人材確保・定着支援事業の促進を図る。

【事業内容】

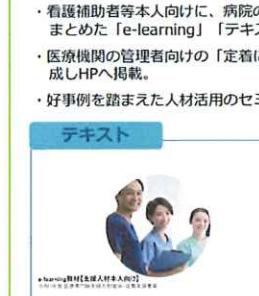
・医療機関における看護補助者等の権限を支援するため、看護補助者等の業務内容や魅力、看護補助者等となる方法等を示したリーフレットやポスター、PR動画を作成し、ハローワーク等で配布や放映などして、関係者への周知・啓発を行つた。また看護補助者等が継続して医療機関で勤務できるよう、看護補助者等の定着に資する研修プログラム等のツール開発や、看護補助者等活用の好事例周知、医療機関向けに看護補助者等の活用に関する情報発信をするなどの支援を行つた。

PR動画・リーフレットなど(令和2年度)



<http://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/itaku2020>

本人・管理者向けe-learning・テキスト(令和3年度)



<http://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/itaku2021>

看護補助者の更なる活用に係る評価の新設①

看護補助者の更なる活用に係る評価の新設

看護職員及び看護補助者の業務分担・協働を更に推進する観点から、看護職員及び看護補助者に対してより充実した研修を実施した場合等について、新たな評価を行う。

(新) 看護補助体制充実加算（1日につき）

[施設基準]

・看護職員の負担の軽減及び処遇の改善に資する十分な体制が整備されていること。

現行	改定後
【急性期看護補助体制加算】 25対1 急性期看護補助体制加算（看護補助者5割以上） 25対1 急性期看護補助体制加算（看護補助者5割未満） 50対1 急性期看護補助体制加算 75対1 急性期看護補助体制加算	240点 220点 200点 160点
(新設)	
【看護補助加算】 看護補助加算1 看護補助加算2 看護補助加算3	141点 116点 88点
(新設)	
夜間看護加算（療養病棟入院基本料の注加算）	45点
看護補助加算（障害者施設等入院基本料の注加算） (1) 14日以内の期間 (2) 15日以上30日以内の期間	141点 116点
看護補助者配置加算（地域包括ケア病棟入院料の注加算）	160点
	40
(新) 看護補助体制充実加算として、1日につき5点を更に所定点数に加算	
【看護補助加算】 看護補助加算1 看護補助加算2 看護補助加算3	141点 116点 88点
(新) 看護補助体制充実加算として、1日につき5点を更に所定点数に加算	
イ 夜間看護加算（療養病棟入院基本料の注加算） (新) □ 看護補助体制充実加算 イ 看護補助加算（障害者施設等入院基本料の注加算） (1) 14日以内の期間 (2) 15日以上30日以内の期間 (新) □ 看護補助体制充実加算 (1) 14日以内の期間 (2) 15日以上30日以内の期間 イ 看護補助者配置加算（地域包括ケア病棟入院料の注加算） (新) □ 看護補助体制充実加算	50点 55点 146点 121点 151点 126点 160点 165点

第2回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年7月7日) 参考資料2より

看護補助者の更なる活用に係る評価の新設②

看護補助者の更なる活用に係る評価の新設

研修対象	研修内容
看護師長等	所定の研修※1を修了していること。
看護職員	全ての看護職員が、所定の研修を修了していること。 研修は、講義及び演習により、次の項目を行う研修であること。 イ (イ) 看護補助者との協働の必要性 イ (ロ) 看護補助者の制度的な位置づけ (ハ) 看護補助者と協働する看護業務の基本的な考え方 (二) 看護補助者との協働のためのコミュニケーション (六) 自施設における看護補助者による規定及び運用
看護補助者	現行の研修内容※2のうち、 イ (日常生活にかかわる業務)について業務内容毎に業務範囲、実施手順、留意事項等について示した業務マニュアルを作成し、それを用いて研修を実施すること。

※1 (イ) 国、都道府県又は医療機関等が主催する研修であること (5時間程度)

- (ロ) 講義及び演習により、次の項目を行なう研修であること
 - ① 看護補助者の活動に関する制度等の概要
 - ② 看護職員との連携と業務整理
 - ③ 看護補助者の育成・研修・能力評価
 - ④ 看護補助者の雇用形態と待遇等

※2 ア 医療制度の概要及び病院の機能と組織の理解

- イ 医療チーム及び看護チームの一員としての看護補助業務の理解
- ウ 看護補助業務を遂行するための基礎的な知識・技術
- エ 日常生活にかかわる業務
- オ 守秘義務、個人情報の保護
- カ 看護補助業務における医療安全と感染防止 等

第2回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会(令和5年7月7日) 参考資料2より

新人看護職員研修に関する検討経過(厚生労働省)

2003年

- 新たな看護のあり方に関する検討会 報告書 (2003年3月)
卒後教育研修についても、さらに充実し、専門性を高めていくことが必要であり、技術研修をどのように取り入れていくか、制度化を含めて検討することが課題

2004年

- 新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会 報告書 (2004年3月)
新人看護職員教育責任者研修事業 (2004~2007年)
新人看護師・助産師実践能力向上推進事業 (モデル事業 2005~2009年)

2005年

- 医療安全の確保に向けた保健師助産師看護師法のあり方に関する検討会 まとめ (2005年11月)
看護師の質を確保し、向上させたためには、新人看護職員について何らかの制度化をすることは不可欠
制度のあり方、実態に際しての課題について検討する必要、基礎教育修了時点の到達度を明確にし、基礎教育の現状と問題について検証すべき

2007年

- 看護基礎教育の充実に関する検討会 報告書 (2007年4月)
保健師・助産師・看護師教育の技術項目と卒業時の到達度を提案
厚生労働省は委員から実効のある教育研修を行なうためには、卒後の臨床研修についての検討に速やかに着手すべきであるとの意見が出されたことに留意すべき

2008年

- 看護基礎教育のあり方に関する懇談会 報告書 (2008年7月)
卒後の新人看護職員研修の必要性
卒後の新人看護職員研修において行なう教育内容の確立

2009年

- 看護の質の向上と確保に関する検討会 中間とりまとめ (2009年3月)
新人看護職員研修の制度化・義務化を視野に、離職の防止の観点からも、新人看護職員研修の実施内容や方法、普及方策について早急に検討し、実施に移すべきである

2010年

- 新人看護職員研修に関する検討会 設置 (2009年4月)
新人看護職員研修ガイドラインの策定及び普及のための具体的な方策について検討
- 保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部改正 (2009年7月)
- 新人看護職員研修ガイドラインの作成 (2010年2月)
新人看護職員研修事業開始
- 新人看護職員研修の努力義務化開始 (2010年4月1日)

制度化に向けた検討が具体化

制度活用の例

新人看護職員研修制度

新人看護職員研修の制度化が求められた背景



看護基礎教育と臨床現場との乖離を埋めるため、看護基礎教育の充実のみならず、離職防止の観点からも、新人看護職員研修の実施内容や方法、普及方策について早急に検討し、実施に移すべき

(看護の質の向上と確保に関する検討会中間とりまとめ (2009年3月))

44

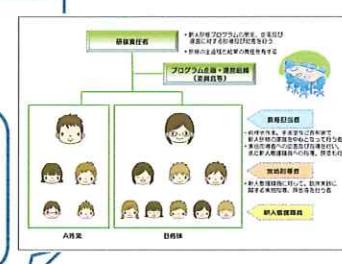
【新人看護職員研修ガイドライン】

目的

新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するため、医療機関等の機能や規模にかかわらず、**新人看護職員を迎えるすべての医療機関等で新人看護職員研修が実施される体制が整備されることを目指してガイドラインが作成された。**

<新人看護職員研修ガイドラインの概要>

- I. 新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方
- II. 新人看護職員研修
 - 1 研修内容と到達目標
 - 2 研修方法
 - 3 研修評価
 - 4 研修手帳の活用
 - 5 研修プログラムの例
 - 6 技術指導の例
- III. 実地指導者の育成
- IV. 教育担当者の育成
- V. 研修計画、研修体制の評価



46

新人看護職員研修制度の法制化

- ・ 新人看護職員研修を含む研修の必要性について、2009年から2つの法律に規定された。
- ・ 新人看護職員研修は「努力義務」とされている。

◆保健師助産師看護師法

- ・ 保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修その他の研修を受け、**その資質の向上を図るよう努めなければならない。**

◆看護師等の人材確保の促進に関する法律

- ・ 国は、看護師等の養成、研修等による資質の向上及び就業の促進並びに病院等に勤務する看護師等の待遇の改善その他看護師等の確保の促進のために必要な財政上及び金融上の措置その他の措置を講ずるよう努めなければならない。
- ・ 地方公共団体は、看護に対する住民の关心と理解を深めるとともに、看護師等の確保を促進するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- ・ **病院等の開設者等は**、病院等に勤務する看護師等が適切な待遇の下で、その専門知識と技能を向上させ、かつ、これを看護業務に十分に発揮できるよう、病院等に勤務する看護師等の待遇の改善、**新たに業務に従事する看護師等に対する臨床研修その他の研修の実施**、看護師等が自ら研修を受ける機会を確保できるようにするために**必要な配慮その他の措置を講ずるよう努めなければならない。**
- ・ 看護師等は、保健医療の重要な担い手としての自覚の下に高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応し、研修を受ける等自ら進んでその能力の開発及び向上を図るとともに、自信と誇りを持ってこれを看護業務に発揮するよう努めなければならない。

45

「新人看護職員研修制度」のもう一つのねらい

「新人看護職員を支えるためには、周囲のスタッフだけではなく、全職員が新人看護職員に関心を持ち、皆で育てるという組織文化の醸成が重要である。この新人看護職員研修ガイドラインでは、新人看護職員を支援し、**周りの全職員が共に支え合い、成長することを目指す。**」

<新人看護職員研修ガイドラインの概要>

I. 新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方

II. 新人看護職員研修

III. 実地指導者の育成

IV. 教育担当者の育成

V. 研修計画、研修体制の評価

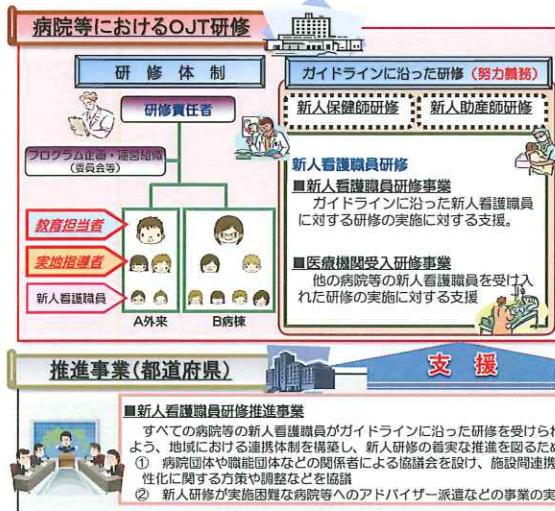
- 1 新人看護職員研修の理念
- 2 基本方針
- 3 研修体制
 - 1) 新人看護職員を支える体制の構築
 - 2) 研修における組織の体制
 - 3) 研修体制の工夫
 - 4) 新人看護職員が少ない施設や小規模病院等における外部組織の活用

新人看護職員研修の評価を通じて、研修の理念、基本方針が適切であったか、各医療機関の目標達成に貢献しているなどを評価し、運営組織にフィードバックすることにより活用する。

47

新人看護職員研修事業

新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修を実施することにより、看護の質の向上及び早期離職防止を図ることを目的とする。



厚生労働省ホームページより
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakujouhou-1080000-iseikyoku/0000050513.pdf>

48

看護職員の資質の向上に係る研修事業の実施状況（令和3年度）

都道府県においては、地域医療介護総合確保基金の活用を通じて、看護職員の状況に応じた様々な研修が実施されている。

看護職員の資質の向上に係る研修事業の実施状況及び事業計画の調査（令和4年5月看護課調べ）

【目的】 都道府県における看護職員を対象とした研修等の事業の取組状況や今後の計画について把握するとともに、本調査の集計結果を各都道府県等に情報提供することで、看護職員の研修及び特定行為に係る看護師の研修制度の一層の推進を図ることを目的とする。

【対象】 都道府県における看護職員を対象とした研修等の事業に係る令和3年度の実施状況及び令和4年度の事業計画。

*「看護教員養成講習会事業」、「看護教育継続研修事業」、「院内助産所・助産師外東助産師等研修事業」、「在籍看護職員等復職研修事業」は対象外。

【調査項目】 受講者数、実施施設数、開催回数、委託先等、その他の関連する事項

【結果】 (令和3年度実施状況のみ抜粋)

I. 看護職員を対象とした研修事業について

新人看護職員の資質の向上を図るために研修に係る事業		
	受講者数	実施都道府県数
新人看護職員研修	43,455	47
医療機関受入研修	1,334	30
多施設合同研修	13,785*	37
研修責任者研修	1,014	28
研修責任者等研修	2,640	40
実地指導者研修	3,971	37
新人看護職員協議会	133	11
研修推進事業 アドバイザー派遣	4	
(新人看護職員)その他の研修	1,298	11

厚生労働省ホームページ「看護間連政策」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0900079675.html>

看護職員の資質の向上を図るために研修に係る事業		
	受講者数	実施都道府県数
認定看護師の育成促進のための事業	458	18
看護職員実務研修	11,301	23
看護管理者を対象とした研修	3,490	19
職種別別の研修	3,317	16
協働推進のための研修	357	2
看護補助者の活用推進のための研修	412	4
看護職員を対象としたその他の研修	10,083	26

* 新人看護職員でない受講者も含む

II. 特定行為に係る看護師の研修制度に関する事業について

事業内容	受講者数 実績数	事業内容	受講者数 実績数	事業内容	受講者数 実績数
研修受講費補助	40	研修受講時の代替職員経費補助	15	制度の説明・周知、受講支援制度の紹介	8
症例検討・実践報告・研修会	5	指定研修機関の設備整備への補助	4	課題・ニーズ調査、受講状況等把握	2
指定研修機関の取組、紹介	1	その他	3	実施都道府県数 合計	44 49

第1回 医道審議会看護師等確保基本指針検討部会 資料4より抜粋

本日の講演テーマ 『看護にしなやかな発想と創造を』

(講演概要より抜粋)

看護を取り巻く環境が大きく変化する中、看護にも変革が求められています。何をどのように変えていくべきか、その方向性や方法を検討し、実際に進めていくには相当の努力と人材、財源などが必要です。しかしそうした資源には限りがあります。
何か良い方法はないでしょうか。



柔軟な発想と豊かな創造性で制度や政策の潮流を上手く活用し、目指したい看護の実現に向けて变革を進めましょう。