

# 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

# 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」から「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」へ改正する。

## ◎ 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処遇の改善（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処遇の下で、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に、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）

### 【看護人材確保法における用語の定義】

・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

# 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。
- 都道府県別の人口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※<sup>1</sup>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※<sup>2</sup>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※<sup>3</sup>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年に向けて、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。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要推計

※ 看護師等：保健師、助産師、看護師及び准看護師

## 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。
- 療養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

#### ア. 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等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。
- 社会人経験者の看護師等学校養成所での就学を推進するため、看護関係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。

#### イ. 資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て指導ができる資質の高い看護教員の確保が重要であるため、看護教員に必要な資質・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。実習の実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必要。
- 今後、18歳人口の減少等に伴って、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、地域において資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。
- 高度化・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的な充実に努めることが必要。
- 保健師及び助産師の資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の質的な充実に努めることが必要。



### 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。その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仮眠時間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、適当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力することが必要。
- 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仮眠室・休憩スペースの整備等への支援を行うとともに、診療報酬において夜勤負担軽減に資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1%程度引き上げる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%程度引き上げるための処遇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、看護師等の処遇改善を推進するよう努めることが必要。
- 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処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処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、その中から汎用性が高く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

### 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は、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、仕事と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。
- 仕事と育児・介護の両立支援に関する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も重要である。
- 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模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。
- 学び直しを行うケース、病院で働く看護師等が訪問看護等に従事するケースなど、看護師等の柔軟な働き方に対応できる環境整備や看護師等の生涯設計につながるような配慮が行われることが望ましい。

#### (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は、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、病院等の開設者等雇用管理の責任者は、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に、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。労働施策総合推進法、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、適切な対応を行う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イ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

### 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資するとともに、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、仕事の中断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、キャリア形成に資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も重要であるため、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、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) 新規就業以降の看護師等の資質の向上

- 個々の看護師等が置かれた状況の**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**や看護教員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



## 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/シェアの推進に資するとともに、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、特定行為研修修了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/シェアに資することを、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修了者の養成・確保が進むよう、都道府県は、医療計画において、特定行為研修修了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

## 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や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、看護師等本人の同意の下、看護職キャリア情報※を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て、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となる知識・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緊密な連携等を通じて、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、③(1)及び(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。

※ 籍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

## 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、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など、訪問看護に従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の経営規模の拡大は、安定的・効率的な人材確保等に資するものと期待される。
- 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

## 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※<sup>1</sup>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※<sup>2</sup>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、持てる能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



## 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。
- 新興感染症等の発生時において、病院等が新興感染症等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)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※<sup>1</sup>及び新感染症法※<sup>2</sup>に基づき、災害支援ナース※<sup>3</sup>の養成及び応援派遣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。

※<sup>1</sup> 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

※<sup>2</sup> 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

※<sup>3</sup> 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等

- 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。

※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

## 7. その他

### ◎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関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、国民においても、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、国民のニーズに応じていけるよう、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。

### ◎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 13

# (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

## ◎ 概要

看護師等の人材確保の促進に関する法律第3条に基づき、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。

## ◎ 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処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

## ◎ 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3 病院等に勤務する看護婦等の処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 福利厚生の実充等
- 5 雇用管理体制の整備
- 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



# (参考) 看護人材確保法 (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)) の関係条文

## (目的)

第一条 この法律は、我が国における急速な高齢化の進展及び保健医療を取り巻く環境の変化等に伴い、看護師等の確保の重要性が著しく増大していることにかんがみ、看護師等の確保を促進するための措置に関する基本指針を定めるとともに、看護師等の養成、処遇の改善、資質の向上、就業の促進等を、看護に対する国民の関心と理解を深めることに配慮しつつ図るための措置を講ずることにより、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、もって国民の保健医療の向上に資することを目的とする。

## (定義)

第二条 この法律において「看護師等」とは、保健師、助産師、看護師及び准看護師をいう。

2 この法律において「病院等」とは、病院（医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第一条の五第一項に規定する病院をいう。以下同じ。）、診療所（同条第二項に規定する診療所をいう。次項において同じ。）、助産所（同法第二条第一項に規定する助産所をいう。次項において同じ。）、介護老人保健施設（介護保険法（平成九年法律第百二十三号）第八条第二十八項に規定する介護老人保健施設をいう。次項において同じ。）、介護医療院（同条第二十九項に規定する介護医療院をいう。次項において同じ。）及び指定訪問看護事業（次に掲げる事業をいう。次項において同じ。）を行う事業所をいう。

一 介護保険法第四十一条第一項本文の指定に係る同法第八条第一項に規定する居宅サービス事業（同条第四項に規定する訪問看護を行う事業に限る。）

二 介護保険法第四十二条の二第一項本文の指定に係る同法第八条第十四項に規定する地域密着型サービス事業（次に掲げる事業を行うものに限る。）

イ 介護保険法第八条第十五項（第一号に係る部分に限る。）に規定する定期巡回・随時対応型訪問介護看護

ロ 介護保険法第八条第二十三項に規定する複合型サービス（同条第四項に規定する訪問看護又は同条第十五項（第一号に係る部分に限る。）に規定する定期巡回・随時対応型訪問介護看護を組み合わせることにより提供されるものに限る。）

三 介護保険法第五十三条第一項本文の指定に係る同法第八条の二第一項に規定する介護予防サービス事業（同条第三項に規定する介護予防訪問看護を行う事業に限る。）

3 この法律において「病院等の開設者等」とは、病院、診療所、助産所、介護老人保健施設及び介護医療院の開設者並びに指定訪問看護事業を行う者をいう。

## (基本指針)

第三条 厚生労働大臣及び文部科学大臣（文部科学大臣にあつては、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処遇の改善（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処遇の下で、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に、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 厚生労働大臣及び文部科学大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、厚生労働大臣及び文部科学大臣にあつては第二項各号に掲げる事項につき医道審議会の意見を、厚生労働大臣にあつては同項第三号に掲げる事項のうち病院等に勤務する看護師等の雇用管理に関する事項並びに同項第五号及び第六号に掲げる事項につき労働政策審議会の意見をそれぞれ聴き、及び都道府県の意見を求めるほか、総務大臣に協議しなければならない。

5 厚生労働大臣及び文部科学大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。