

# 医政局 説明資料

## － 看護関係 －

# 「新たな看護職員確保に向けた総合的な対策」の必要性

## 看護職員を取り巻く現状と課題

- 偏在等を背景とした、「看護職員不足」についての医療現場の指摘
- 夜勤・交代制勤務など厳しい勤務環境とワークライフバランス確保の必要性
- 社会保障・税一体改革の推進に向けたマンパワー増強の必要性

- 社会保障・税一体改革による看護職員の必要数 約15年で +50万人
- 少子化が進む中、抜本的な看護職員確保対策が不可欠

2011(H23)年  
看護職員  
約150万人

医療・介護サービス提供の改革

質の向上に向けた  
マンパワー増

2025(H37)年  
看護職員  
約200万人

2012(H24)年 就業者数 約154万人

新規資格取得者  
約5.1万人

離職等による減少  
約2.1万人

**3.0万人の増加** (※過去10年間平均)

新卒入学者 約5.8万人

潜在看護職員  
約71万人 (※推計値)

少子化の進展で、今後、この水準維持のためには何らかの対策が必要

# 新たな看護職員確保に向けた施策の柱

## (背景)

- 少子化が進展する中、今後必要とされる看護職員を確保するためには、抜本的な看護職員確保対策が不可欠。
- 離職中の者を含め、個々の看護師免許保持者の状況を的確に把握した上で、それぞれのニーズを踏まえた研修、情報提供、相談、職業紹介等の支援を実施していく仕組みや、働きやすい職場づくりによる離職防止の徹底等の取組が不可欠。
- 社会保障制度改革国民会議においても、同趣旨の指摘。

## (対応策)

### (1) 看護職員の復職支援の強化

- ・ 看護師等免許保持者について一定の情報の届出制度を創設し、離職者の把握を徹底。
- ・ ナースセンターが、離職後も一定の「つながり」を確保し、ライフサイクルを通じて、適切なタイミングで復職研修等必要な支援を実施。

### (2) 勤務環境の改善を通じた定着・離職防止

- ・ 医師等を含めた医療スタッフ全体の勤務環境を改善するため、医療機関による自主的な勤務環境改善活動を促進するとともに、医療勤務環境改善支援センターが医療機関の取組をバックアップするシステムを構築。こうしたシステムを普及させることで、看護職員について定着・離職防止を推進。ワークライフバランスなどにも配慮した取組。 →医療法改正による勤務環境改善システムの創設

### (3) 大卒社会人経験者の看護職への取り込み促進

- ・ 18歳人口が減少する中、大卒社会人を対象とした新規養成の拡充

## 取組の視点

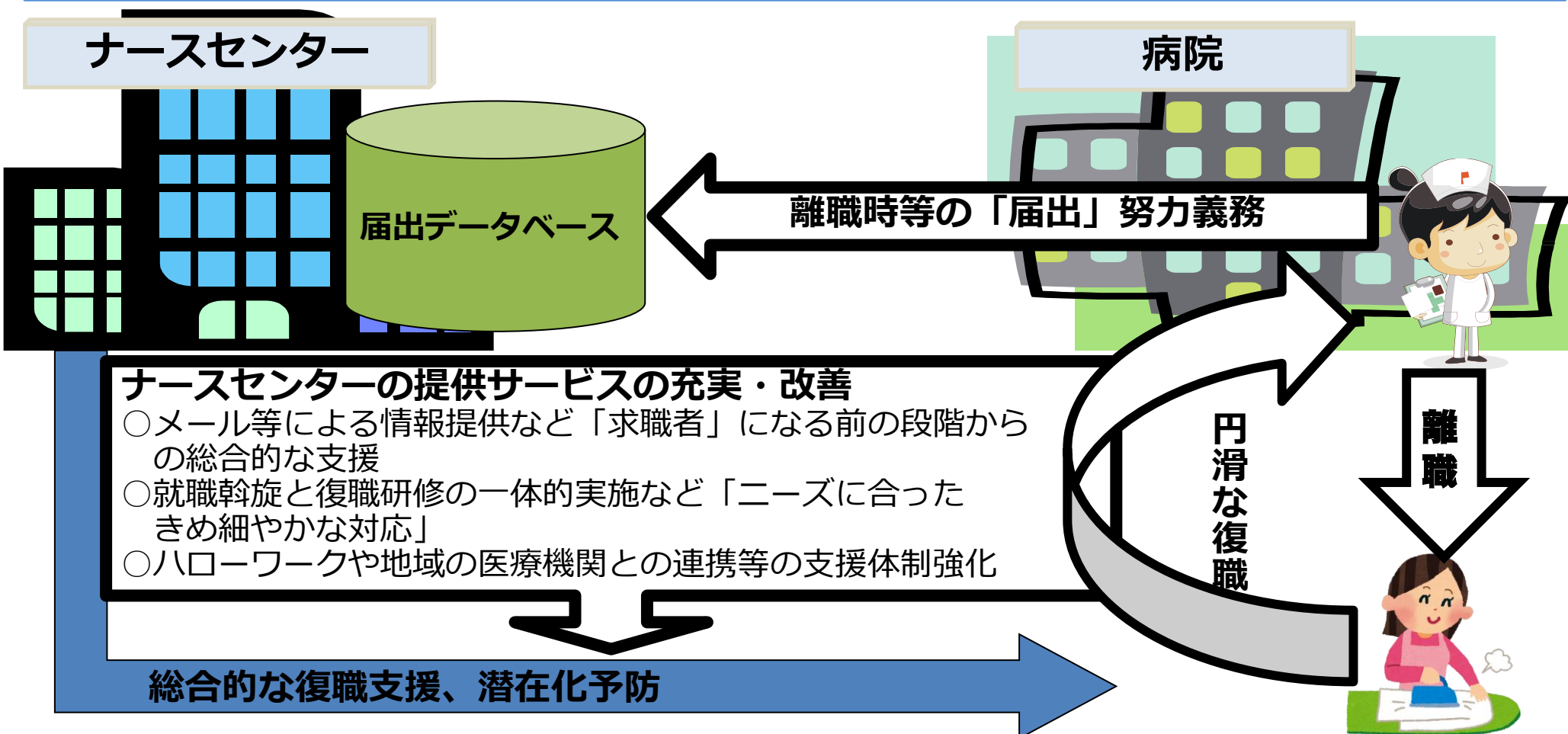
女性割合が高い看護職が働きやすい環境整備を通じた「女性の活躍促進」

医療機関への雇用促進等による地域活性化の視点

新たな雇用の受け皿としての「看護」を考える  
(有能な社会人経験者の受け入れ促進等)。

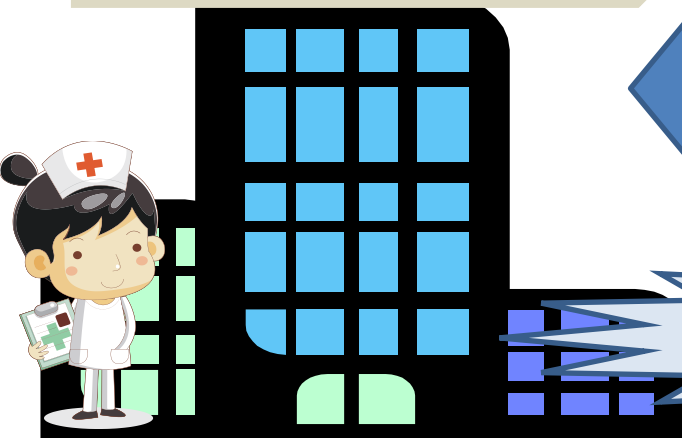
## ■ 看護師等の復職支援強化 看護師等人材確保促進法改正イメージ

- 都道府県ナースセンターが中心となって、看護職員の復職支援の強化を図るため
  - ・ 看護師等免許保持者について一定の情報の届出制度を創設し、離職者の把握を徹底。
  - ・ ナースセンターが、離職後も一定の「つながり」を確保し、求職者になる前の段階から効果的・総合的な支援を実施できるようナースセンターの業務を充実・改善。
  - ・ 支援体制を強化するための委託制度やその前提となる守秘義務規定等関連規定を整備。



## ■「ナースセンター・ハローワークの連携」強化

都道府県看護協会  
ナースセンター



年間就業実績 約1.2万人  
(平成23年度)

(弱み)

■知名度でやや劣る

(強み)

- 看護職によるノウハウ
- 研修、相談、勤務環境改善支援など都道府県看護協会の「総合力」
- 病院との密接な関係

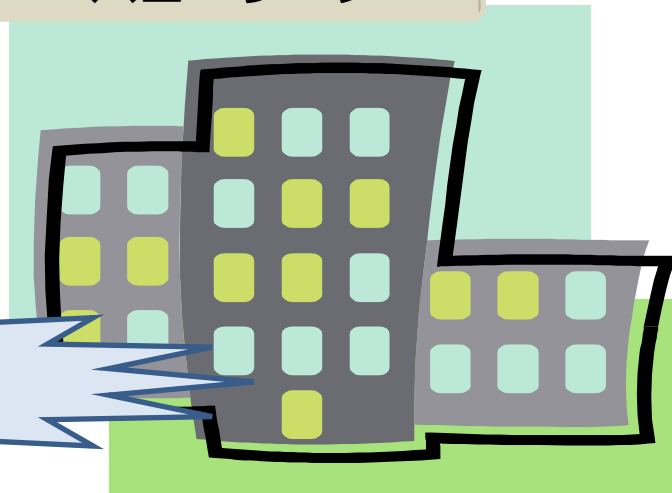
連携

お互いの強みを活かす

「ナースセンター・ハローワーク連携モデル事業」の実施（福島・富山・兵庫）

- ・登録の一元化
- ・求職者情報などの共有
- ・定期的な巡回相談
- ・病院の緊急度に応じた個別あっせん 等

厚生労働省都道府県労働局  
ハローワーク



年間就業実績 約5.1万人  
(平成23年度)

(弱み)

■看護・医療に関するノウハウがない。

(強み)

■抜群の知名度、ネットワーク力と情報力

# 参 考



# 平成26年度 看護職員関係予算案の概要

※医療提供体制推進事業費補助金 151億円の内数  
・都道府県が行う救急医療対策などの事業をメニュー化

## 1. 看護職員の復職支援等

### (1) ナースセンター機能の強化等による復職支援等

- ① 中央ナースセンター事業 **一部新規** 333百万円

看護師等免許保持者の届出制度の創設の検討とあわせて、ナースセンターによる効果的な復職支援の実施を目指し、アクセスしやすく、かつ、より幅広く登録できる新たなシステムを構築するための支援等を行う。

- ② 看護職員就業相談員派遣面接相談モデル事業※

各都道府県ナースセンターに勤務する就労支援相談員が各都道府県ハローワークと協働して実施する、求職者の就労相談や求人医療機関との調整などに対する支援を行う。

### (2) 看護職員確保対策の総合的推進

- ① 看護職員需給見通しに関する検討会（第8次）等 **新規** 90百万円

平成28年以降の看護職員の需給見通しを策定するとともに、総合的な看護職員対策などを検討。

- ② 看護職員確保対策特別事業 44百万円

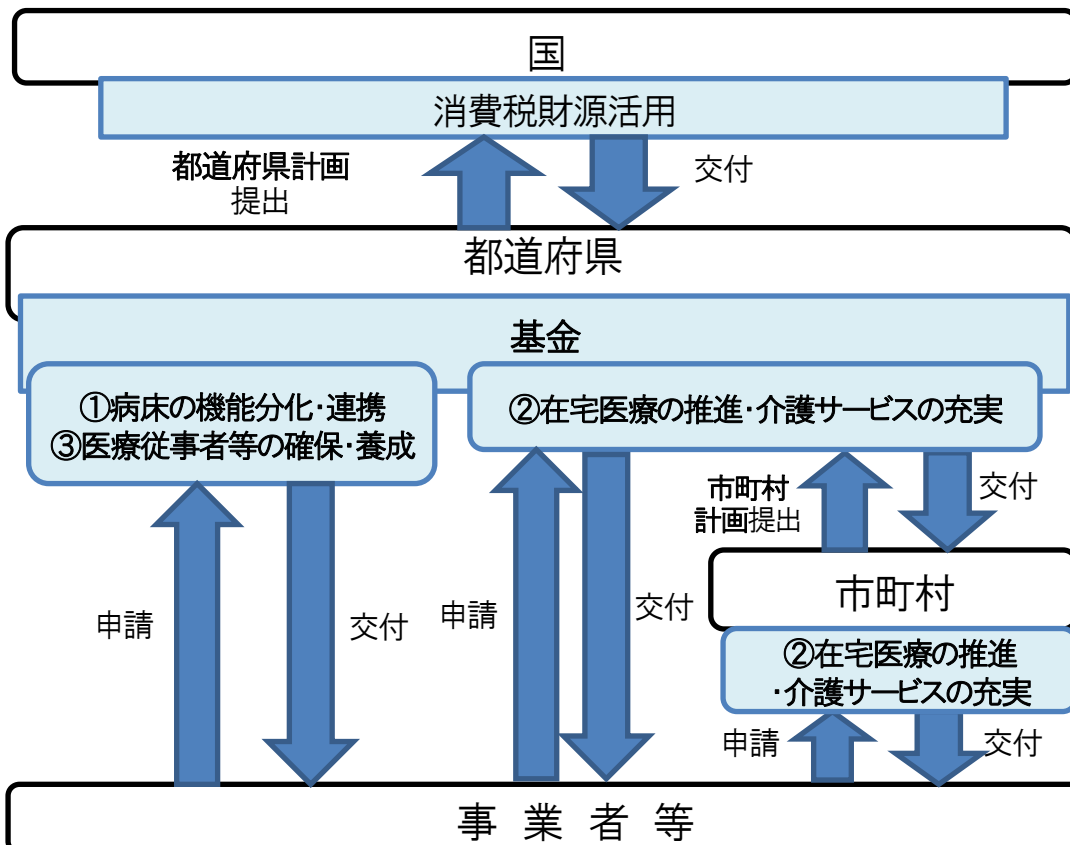
看護職員の離職防止対策をはじめとした総合的な看護職員確保対策に関する取組に対する支援を行う。

# 医療・介護サービスの提供体制改革のための新たな財政支援制度

平成26年度  
：公費で904億円

- 団塊の世代が後期高齢者となる2025年を展望すれば、病床の機能分化・連携、在宅医療・介護の推進、医師・看護師等の医療従事者の確保・勤務環境の改善、地域包括ケアシステムの構築、といった「医療・介護サービスの提供体制の改革」が急務の課題。
- このため、医療法等の改正による制度面での対応に併せ、消費税増収分を財源として活用し、医療・介護サービスの提供体制改革を推進するための新たな財政支援制度を創設する。
- 各都道府県に消費税増収分を財源として活用した基金をつくり、各都道府県が作成した計画に基づき事業実施。
- ◇ 「地域における公的介護施設等の計画的な整備等の促進に関する法律」を改正し、法律上の根拠を設ける。
- ◇ この制度はまず医療を対象として平成26年度より実施し、介護については平成27年度から実施。病床の機能分化・連携については、平成26年度は回復期病床への転換等現状でも必要なもののみ対象とし、平成27年度からの地域医療構想(ビジョン)の策定後に更なる拡充を検討。

## 【新たな財政支援制度の仕組み(案)】



## 地域にとって必要な事業に適切かつ公平に配分される仕組み(案)

- ①国は、法律に基づく基本的な方針を策定し、対象事業を明確化。
  - ②都道府県は、計画を厚生労働省に提出。
  - ③国・都道府県・市町村が基本的な方針・計画策定に当たって公正性及び透明性を確保するため、関係者による協議の仕組みを設ける。
- ※国が策定する基本的な方針や交付要綱の中で、都道府県に対して官民に公平に配分することを求める旨を記載するなどの対応を行う予定。(公正性及び透明性の確保)

## 新たな財政支援制度の対象事業(案)

- 1 病床の機能分化・連携のために必要な事業**  
(1)地域医療構想(ビジョン)の達成に向けた医療機関の施設・設備の整備を推進するための事業 等
- 2 在宅医療・介護サービスの充実のために必要な事業**  
(1)在宅医療(歯科・薬局を含む)を推進するための事業  
(2)介護サービスの施設・設備の整備を推進するための事業 等
- 3 医療従事者等の確保・養成のための事業**  
(1)医師確保のための事業  
(2)看護職員の確保のための事業  
(3)介護従事者の確保のための事業  
(4)医療・介護従事者の勤務環境改善のための事業 等

■国と都道府県の負担割合は、2/3:1/3

### 【対応の方向】

#### ア) ナースセンターの機能強化

○ ナースセンターのマッチング機能強化を図るためには、研修機能、相談機能、医療機関等の主体的な勤務環境改善の支援など看護協会が持つ機能の相互連携、病院を始めとした外部の関連機関等と連携した支援、幅広く看護職員を登録する仕組みづくりなど、ナースセンターの総合力の強化を図っていく必要がある。

○ また、ナースセンターのシステムやその提供サービスについては、求職側の医療機関等、求職者である看護職員の双方のニーズ調査を行い、十分にその結果を分析・検証した上で、システムや提供サービスの改善に向けた検討を開始する。

#### イ) ナースセンターとハローワークの連携

○ ナースセンターは、看護職員間によるきめ細かで専門的な就労支援などの強みを有するものの、ハローワークと比較すると、認知度や情報量は劣っている。ハローワークについては、認知度と全国ネットワーク・情報量等を活かし、看護職員に対する職業紹介を促とともに、全国の主要なハローワークに設置する「福祉人材コーナー」において、医療分野を含めたマッチング支援に取り組んでいるものの、求職求職側双方の個々の相談ニーズに十分に対応できる体制とまではできていないという課題がある。

○ そこで、双方の機関が持つ強みを組み合わせ、活かす観点から、まずはいくつかの地域を選定し、ナースセンターとハローワークの連携・協働による看護職員の確保に向けた取組（ナースセンター・ハローワーク連携モデル事業）を試験的に実施する。

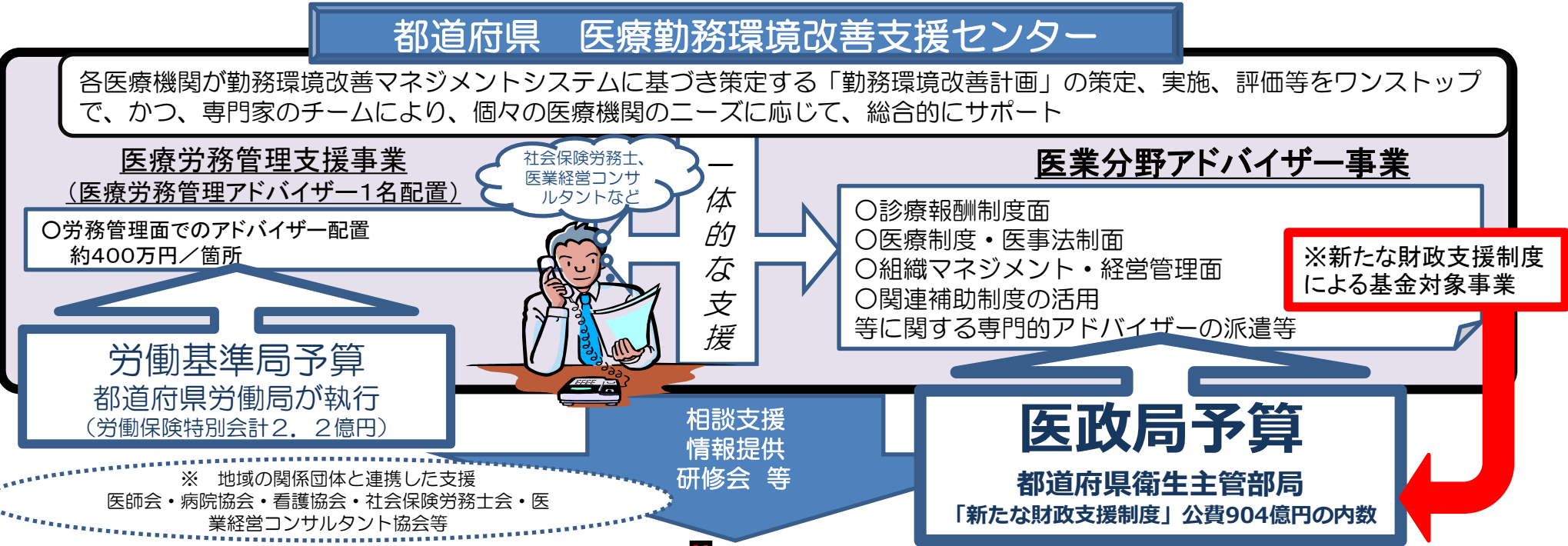
〔連携モデルの具体的内容〕

- ・ 求職及び求職者の登録様式の一元化
- ・ 求職者情報及び求職情報の可能な範囲での共有
- ・ ナースセンター就業相談員によるハローワークの相談窓口を活用した定期的な巡回相談の実施
- ・ 確保に係る緊急性が高い医療機関等を対象とした面接など個別あつせんの強化

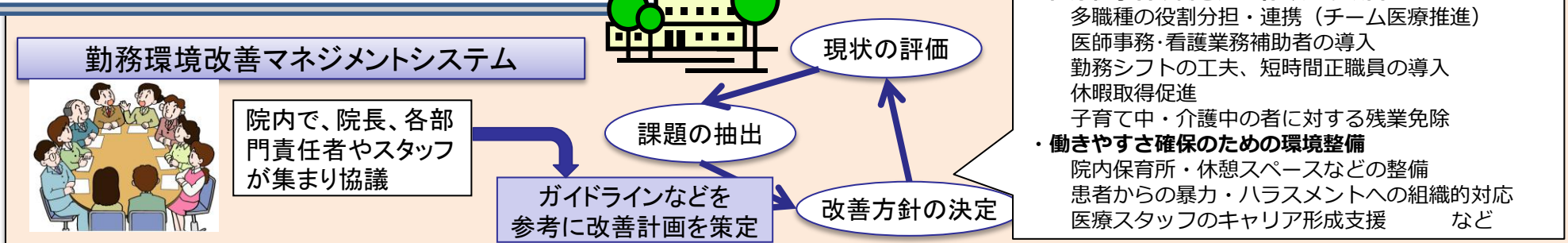
# 医療機関の勤務環境改善に係るワンストップの相談支援体制の構築

## 【事業イメージ（全体像）】

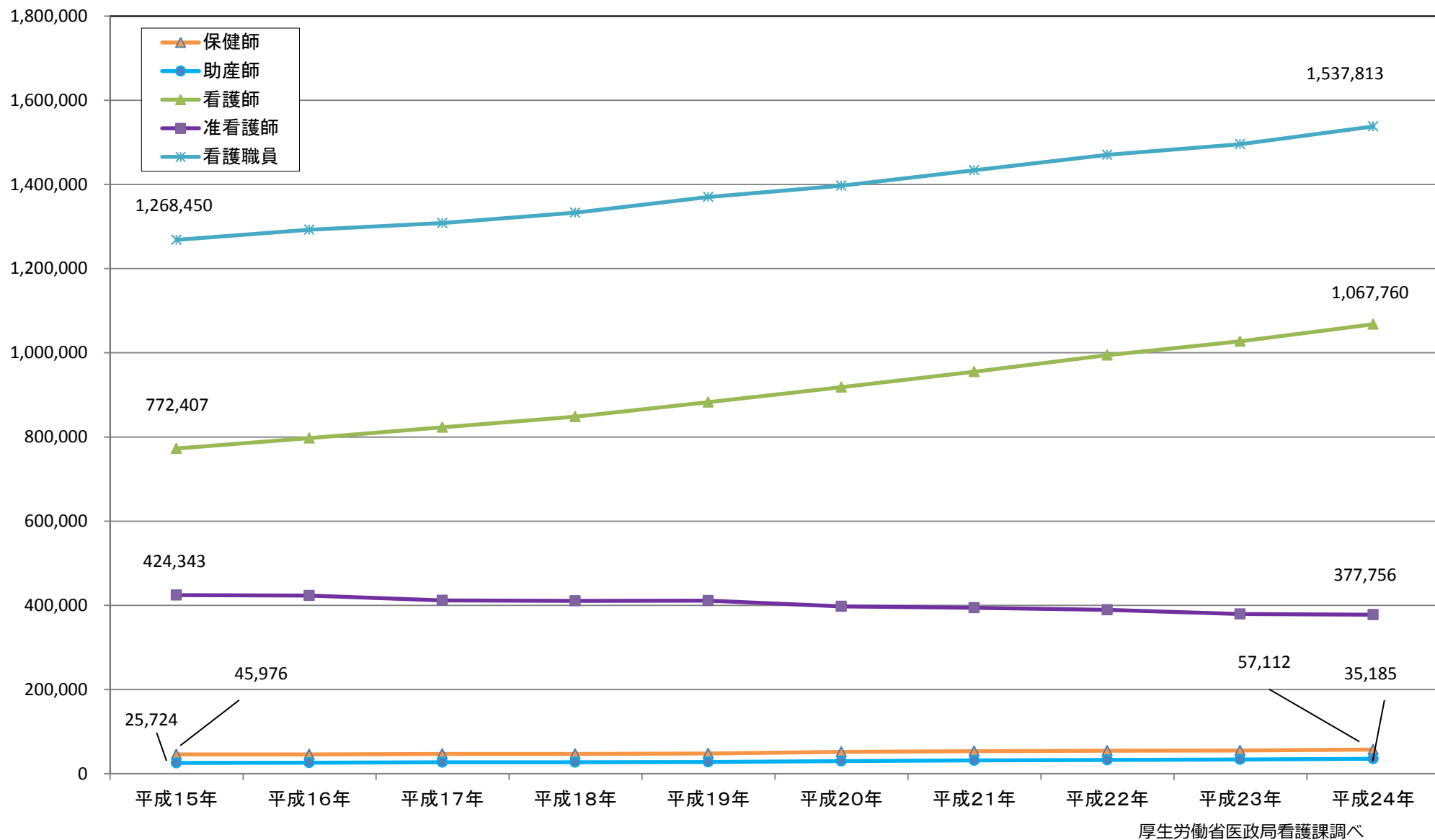
医師・看護師等の医療スタッフの離職防止や医療安全の確保等を図るため、国における指針の策定等、各医療機関がPDCA サイクルを活用して計画的に勤務環境改善に向けた取組を行うための仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設するとともに、各都道府県ごとに、こうした取組を行う医療機関に対する総合的な支援体制（医療勤務環境改善支援センター）を設置する。事業実施については地域の医療関係団体等による実施も可能（※都道府県の実情に応じた柔軟な実施形態）



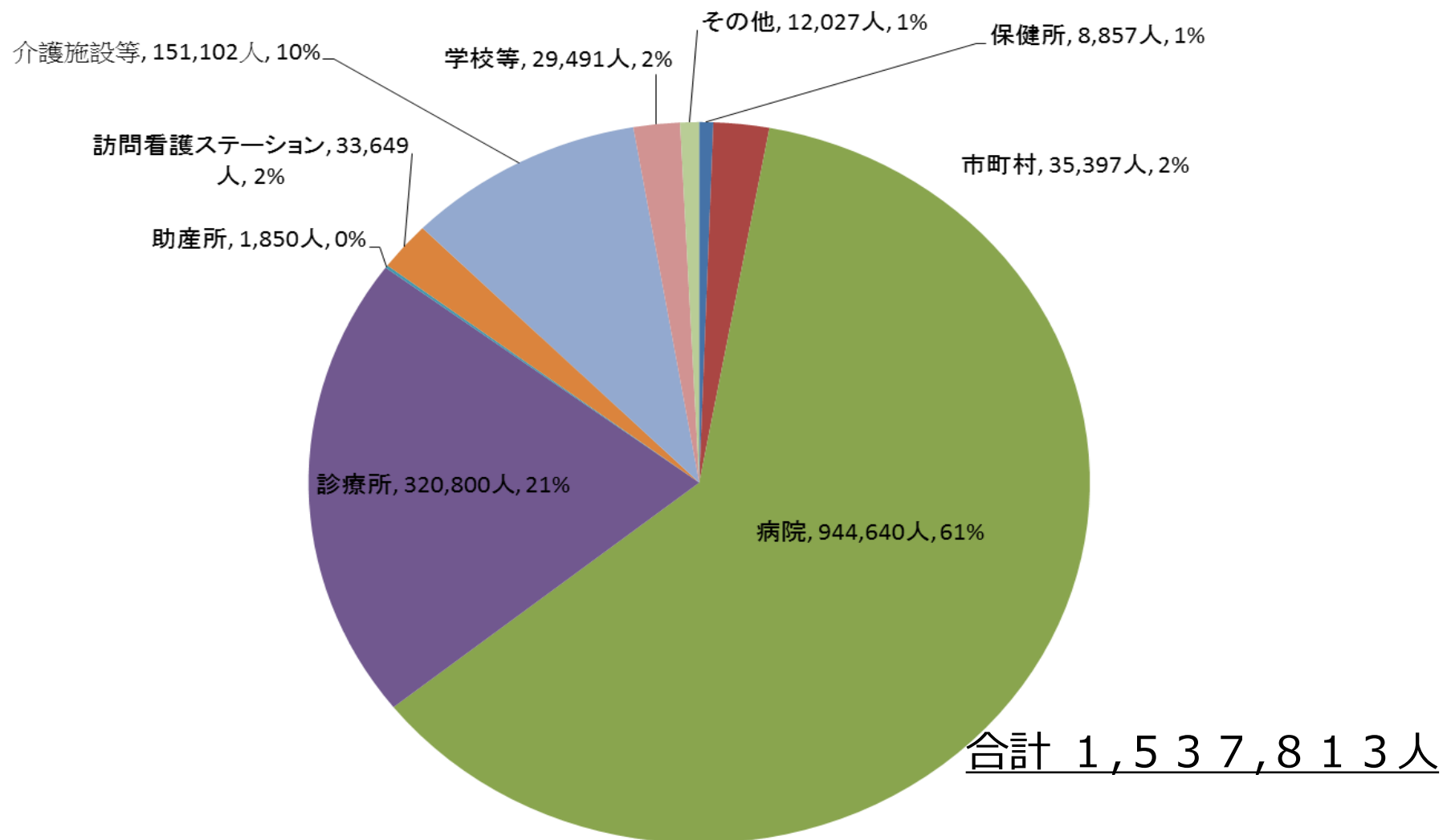
## 勤務環境改善に取り組む医療機関



# 保健師・助産師・看護師・准看護師 就業者数の推移（平成15年～平成24年）



# 看護職員※の就業場所（平成24年）



※ 看護職員とは保健師、助産師、看護師、准看護師の総称

厚生労働省医政局看護課調べ

# 第七次看護職員需給見通し

\*需給見通しに基づいた看護職員の確保を図るため、看護職員確保に資する基本的資料として、平成23年から平成27年までの5年間の看護職員需給見通しを平成22年12月に策定。

\*看護職員需給見通しを着実に実施していくため、「定着促進」、「再就業支援」、「養成促進」などの看護職員確保等について一層の推進を図ることが必要不可欠。

(単位：人、常勤換算)

| 区 分                       | 平成23年     | 平成24年     | 平成25年     | 平成26年     | 平成27年     |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 需 要 見 通 し                 | 1,404,300 | 1,430,900 | 1,454,800 | 1,477,700 | 1,500,900 |
| ① 病 院                     | 899,800   | 919,500   | 936,600   | 951,500   | 965,700   |
| ② 診 療 所                   | 232,000   | 234,500   | 237,000   | 239,400   | 242,200   |
| ③ 助 産 所                   | 2,300     | 2,300     | 2,400     | 2,400     | 2,400     |
| ④ 訪 問 看 護<br>ス テ ー シ ョ ン  | 28,400    | 29,700    | 30,900    | 32,000    | 33,200    |
| ⑤ 介 護 保 険 関 係             | 153,300   | 155,100   | 157,300   | 160,900   | 164,700   |
| ⑥ 社会福祉施設、在宅<br>サービス(⑤を除く) | 19,700    | 20,400    | 20,900    | 21,500    | 22,100    |
| ⑦ 看 護 師 等<br>学 校 養 成 所    | 17,600    | 17,700    | 17,700    | 17,800    | 17,900    |
| ⑧ 保 健 所 ・ 市 町 村           | 37,500    | 37,600    | 37,800    | 38,000    | 38,200    |
| ⑨ 事業所、研究機関等               | 13,800    | 14,000    | 14,100    | 14,300    | 14,500    |
| 供 給 見 通 し                 | 1,348,300 | 1,379,400 | 1,412,400 | 1,448,300 | 1,486,000 |
| ① 年 当 初 就 業 者 数           | 1,320,500 | 1,348,300 | 1,379,400 | 1,412,400 | 1,448,300 |
| ② 新 卒 就 業 者 数             | 49,400    | 50,500    | 51,300    | 52,400    | 52,700    |
| ③ 再 就 業 者 数               | 123,000   | 126,400   | 129,600   | 133,400   | 137,100   |
| ④ 退 職 等 に よ る<br>減 少 数    | 144,600   | 145,900   | 147,900   | 149,900   | 152,100   |
| 需要見通しと供給見通しの差             | 56,000    | 51,500    | 42,400    | 29,500    | 14,900    |
| (供給見通し／需要見通し)             | 96.0%     | 96.4%     | 97.1%     | 98.0%     | 99.0%     |

注) 四捨五入のため、各項目の数値の合計等は一致しない。

## 看護職員需給見通しと見通し期間における実際の就業者数

|             | 平成18年       | 平成23年       |
|-------------|-------------|-------------|
| 需要見通し（常勤換算） | 1,314,100 人 | 1,404,300 人 |
| 供給見通し（常勤換算） | 1,272,400 人 | 1,348,300 人 |
| 就業者数（実人員）   | 1,333,045 人 | 1,495,572 人 |
| 就業者数（常勤換算）  | 1,246,000 人 | 1,375,000 人 |

注1)第六次需給見通しは、平成18年から平成22年までの5年間について、平成17年12月に策定。施設において短期労働者について実労働時間を踏まえて常勤換算して記入したものを都道府県で積み上げ、全国の需給見通しを推計

注2)第七次需給見通しは、平成23年から平成27年までの5年間について、平成22年12月に策定

注3)就業者数(実人員)は、「病院報告」、「医療施設調査」、「衛生行政報告例」及び推計により計上

注4)就業者数(常勤換算)は、平成18年及び平成23年における実人員の就業者数を基に、衛生行政報告例における実人員と常勤換算の就業者数の比率で常勤換算の人員数について推計(「第七次看護職員需給見通し検討会報告書」より)