

看護の質の向上と確保に関する検討会 中間とりまとめ (抜粋)

4. 看護職員の確保について

- 看護職員の需給見通しについては、医療制度を取り巻く変化を踏まえ策定しているが、第六次需給見通しについては5年の見通しとなっている。一方、診療報酬の改定はおおむね2年に一度行われており、当該改定の内容が必ずしも需給見通しに反映されていない状況がある。このため、次期看護職員需給見通しの策定にあたっては、看護職員に対する需要の増加を十分に把握し、現行制度を前提としつつ、できる限り制度改正などの情勢を踏まえて見直すことも含め検討すべきである。また、社会保障国民会議において将来のマンパワーの推計も示されていることから、少子化による養成数の減少などを踏まえた長期的な需給見通しについても検討するべきであり、そのためには、長期見通しを検討するための研究も必要である。
- 看護職員需給見通しの策定にあたっては、少子高齢化、医療の高度化などにより、看護職員の需要の増加が見込まれる一方で、18歳人口は激減するため、看護職員確保対策の強化は喫緊の課題である。
- 看護職員確保のためのこれまでの取り組みのうち、今後は離職防止策を一層強化するとともに、より効果的な確保対策を打ち出し、実行することが重要である。
- 約55万人いると推計される潜在看護職員の再就業を促進すべきである。現在、潜在化している看護職員の所在を把握するための手段はないことから、例えば、働く意向がある、あるいはいずれは働きたいという意欲がある潜在看護職員を中心に把握するための仕組みについて、検討すべきである。

- 離職の防止、再就業の促進を図るため、多様な勤務形態の導入、24時間保育や病児保育、放課後の子どもの預かり場所なども含めた院内保育所の整備などの勤務環境の改善を進めるとともに、ライフサイクルに応じた働く場についての相談窓口（ナースキャリアセンター）の設置や出張相談、ハローワークの活用など、就労継続及び再就業への支援体制を強化し、また定年後の人材活用（セカンドキャリア）や男性の看護職員の増員を図るなど、新たな看護職員確保策も含め総合的に推進することは喫緊の課題であり、これまで以上に積極的に取り組むべきである。

- これらを総合的に勘案して、第七次看護職員需給見通しを策定すべきである。