

医療従事者の需給に関する検討会  
第6回 看護職員需給分科会

資料1

平成31年1月31日

※議事録確認前であり、構成員の発言部分については未定稿

## 第5回のご意見の整理 看護職員の確保について (たたき台)

## 第5回看護職員需給分科会における確保策に関するご意見の整理（たたき台）

### 看護職員確保の検討に当たっての基本的な考え方

- 看護職員の確保については、「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）」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。」と規定されているとおり、これに基づき実施してきたところ。
- 現在、看護職員の確保策については、
  - ・「新規養成」のための看護師等養成所の整備や運営に対する補助
  - ・「定着促進」のための医療勤務環境改善支援センターの総合的・専門的な助言、院内保育所への支援等による勤務環境の改善
  - ・「復職支援」のための看護師等免許保持者の届出制度などによるナースセンターの活用などを行っている。
- 一方、急速に少子高齢化が進む中、我が国では、2025年にいわゆる「団塊の世代」が全て75歳以上となる超高齢社会を迎え、国民一人一人が、医療や介護が必要な状態となっても、できる限り住み慣れた地域で安心して生活を継続し、その地域で人生の最期を迎えることができる環境を整備していくことは喫緊の課題であり、看護職員の確保においても、医療・介護の連携の深化や、訪問看護等や介護サービス施設でのニーズの増大、地域・施設間における偏在等の問題も提起されている。
- また、働き方改革により、ライフサイクルやライフスタイルに合わせた柔軟な働き方が進められているが、それにより、例えば育児等を理由とする夜勤免除者が増加した場合の夜勤可能な人材の確保や業務効率化の一層の推進のための看護補助者の活用などが課題となっている。
- 今後の確保策の検討にあたっては、これらの視点を踏まえ議論する必要がある。

# 第5回看護職員需給分科会における確保策に関するご意見の整理（たたき台）

## 現状の確保策

### 【新規養成】

- ・ 看護師等養成所の整備  
や運営に対する補助

### 【復職支援】

- ・ 届出制度
- ・ ナースセンターの無料  
職業紹介

### 【定着促進】

- ・ 勤務環境改善
- ・ 院内保育所への支援

## 現状の確保策の強化により対応可能な論点

養成時のキャリアパス教育

届出制度

ハラスメント対策

ナースセンターとハローワークの連携

看護管理者のマネジメント

看護補助者の活用

## 新たな視点による対応が必要な論点

医療と介護の  
連携

高齢化社会

訪問看護・介護分野・  
教員の人材確保

偏在対策

夜勤従事者の確保

人材確保指針の見直し

働き方改革

ワークライフ  
バランス

## 第5回のご意見の整理（看護職員の確保について①）

### 新規養成（現状の確保策の強化により対応可能な論点）

#### 1.養成時のキャリアパス教育

##### ご意見の概要

- ・ 看護学校では、まず急性期と言われており、何年か経ったら退職しますと言う。育てて、これから色々な認定取得や、レベルアップできるときに退職する現状があるため、その傾向は変えてほしい。
- ・ 訪問看護における人材確保について、2025年までに2.5倍というのは、相当な数。看護基礎教育の中でそれらを視野に入れていくというのは当然だが、各医療機関で現任教育に取り組まれていると思うが、定年退職者も含めた離職後、訪問看護の人材に流れていくような、現任教育が必要なのではないか。
- ・ 訪問看護とか介護保険サービスの部分に移行する支援策をどうするか、インセンティブをどうするかについて議論する必要があるのではないか。こういう方面に行く人をどういうふうに教育するか。5年後で間に合うか、看護教育の中にどう取り入れていくか。それを将来の課題として考えていくのかということについても議論してもよいのではないか。

##### 現状

- 現在、看護基礎教育検討会において、療養の場の多様性への対応として、病院以外の多様な場での実習を推進するよう実習施設の要件等を見直している状況である。
- さらに、訪問看護を含めた地域包括ケアの重要性が指摘されていることから、療養者を含めた地域で暮らす人々を対象とした教育内容の充実等の検討を行っている。

## 第5回のご意見の整理（看護職員の確保について②）

### 復職支援（現状の確保策の強化により対応可能な論点）

#### 2.届出制度

##### ご意見の概要

- ・ ナースセンターへの登録について、努力規定となっているため、登録されている方が圧倒的に少ないのではないかとこの印象。これをもう少し強力にする方法がとれるのかどうか。

##### 現状

- 都道府県ナースセンターによる看護職員の復職支援を強化するため、看護師等人材確保促進法を改正し、看護師等免許保持者の届出制度を創設（平成27年10月）
- 看護職員が病院等を離職した際などに、氏名や連絡先等を都道府県ナースセンターに届け出る制度（努力義務）
- 届出の状況：84,760人（2015年10月～2018年11月）

## 第5回のご意見の整理（看護職員の確保について③）

### 復職支援（現状の確保策の強化により対応可能な論点）

#### 3. ナースセンターの機能強化（ハローワークとの連携）

##### ご意見の概要

- ・ 復職支援について、都道府県によっては地域分析をして、特定の地域、施設の確保対策が課題ということで、色々工夫しているという事業もあると思うので、好事例を共有できるといい。
- ・ 復職支援だけではなくて、転職支援においてもナースセンターをもう少し機能強化、ハローワークと強化していくことが非常に重要。

##### 現状

- 平成27年5月より、ナースセンターとハローワークが連携し、看護師等への就業を希望する者と地域の医療機関等とのマッチングの強化を実施。なお、地域のニーズや実情等も踏まえ、ハローワークへの巡回相談も実施するなど機能強化を図っている。
- 平成29年度巡回相談の件数：3,779件
- 平成29年度就職者数：12,119人（ナースセンター）

## 第5回のご意見の整理（看護職員の確保について④）

### 定着促進（現状の確保策の強化により対応可能な論点）

#### 4. ハラスメント対策

##### ご意見の概要

- ・ 看護職の52.8%が過去1年間に何らかの暴力やハラスメントを受けた経験があると回答している。こういったことが離職につながらないよう、暴力やハラスメントを防止するための対策というのも非常に重要ではないか。
- ・ 介護のほうは、調査をやって非常に厳しい現実が明らかになったが、看護の方はもっと自己犠牲をしがちで、今までそういうものだろうと受け止めてしまっているようなことも聞いているので、ハラスメント対策はぜひ重点的にやっていただきたい。
- ・ 訪問看護という密室の中でかなり暴言・暴力という問題が起きているということを聞いている。ところが、社会にほとんど出てこないため、例えば一度被害を受けてしまうと、訪問看護師として働くということを躊躇する方もいるのではないか。こういった対策があれば、在宅の場面でも抑止力になるかということも一つ考える必要があるのではないか。

##### 現状

- 医療機関は、医療法に基づき、計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組むこととされており、ガイドラインや手引きを策定し、様々なハラスメント対策に包括的に取り組むよう督励。
- 「平成30年版過労死等防止対策白書」において、「労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター」が実施した労災の認定事案の分析結果では、医療分野では、看護師、准看護師、看護助手に精神障害の事案の割合が多く、中でも暴言・暴力やハラスメントの被害者となったことが業務によるストレス要因として発病に関与したと考えられるものが一定数存在していたことが記載。

## 第5回のご意見の整理（看護職員の確保について⑤）

### 定着促進（現状の確保策の強化により対応可能な論点）

#### 5.看護管理者のマネジメント

##### ご意見の概要

- ・ 医師の働き方改革に関する検討会の中でも、組織のトップがマネジメント改革等のかじ取りをしていくことの重要性が指摘されており、看護管理者の多様なマネジメントも非常に重要であると考えている。
- ・ 看護業務をセグメント化して、どの業務であればどういう人が対応できるのかということについても、科学的な研究が必要になってくるのではないかと考えている。
- ・ 医師の働き方改革のほうで言われているタスク・シフティングも看護の業務に非常に大きい影響を与えることが考えられ、研修というのが専門性を含めて階層化が進み得る必要性も出てくると思っているので、研修の実施や、それが受けられるような体制が必要。研修受講機会が確保できるという意味の点で言うと、代替職員の確保はきわめて重要で、そこまで含めた検討をしていきたい。
- ・ 訪問看護師になってから研修を受けるというのは、色々な支援があっても相当難しい中で、病院から定年退職後、在宅に流れる一つの動きとして、病院支援型の退職後に向けた研修のあり方があってもよいのではないかと考えている。

##### 現状

- 地域医療介護総合確保基金において、看護職員の資質の向上を図るための研修等開催経費に対する支援。



## 第5回のご意見の整理（看護職員の確保について⑤）

### 定着促進（現状の確保策の強化により対応可能な論点）

#### 6.看護補助者の活用

##### ご意見の概要

- ・ 看護補助者に関しても、これから働き方改革等で、タスク・シェアリング、タスク・シフト等を考えていかなければならない中で、現場としては非常に大変な思いをしている。
- ・ 医療にいる看護補助者が介護に流れていく可能性があり、医療現場がますます煩雑になっているという現状がある。
- ・ 病院の現場で看護補助者が集まらず、看護師がその部分を代替している。タスク・シフトとは逆の、いわゆる逆タスク・シフトみたいなことさえも起きているのが現状。

##### 現状

- 「看護補助者活用促進のための看護管理者研修テキスト」（平成24年度厚生労働省看護職員確保対策特別事業）を作成。
- これを元に、都道府県において、地域医療介護総合確保基金を活用し、看護補助者を管理する看護管理者に対する研修を実施している。（平成29年実績：3県）
- 診療報酬においては、看護補助加算等により看護補助者の評価を行っており、平成30年度診療報酬改定において、看護補助加算の評価の引き上げ等を行っている。

## 第5回のご意見の整理（看護職員の確保について⑦）

### 新たな視点による対応が必要な論点

## 7.訪問看護における人材確保

### ご意見の概要

- ・ 各医療機関で現任教育に非常に熱心に取り組まれていると思うが、定年退職者も含めた離職後、訪問看護の人材に流れていくような、そういう現任教育が必要なのではないか。（再掲）
- ・ 訪問看護師になってから研修を受けるというのは、色々な支援があっても相当難しい中で、病院から定年退職後、在宅に流れる一つの動きとして、病院支援型の退職後に向けた研修のあり方みたいなものがあるのもいいのではないか。（再掲）
- ・ 看護職員の確保が効果的、実効的に進む方策ということでは、訪問看護の総合確保計画を策定し、都道府県における看護職員の確保計画が実効性のあるものになるようにしていくべき。

### 現状

- 訪問看護師を地域で確保するための施策として、
  - ・ 訪問看護の専門知識や経験を豊富に備え、地域で中心的に訪問看護を担う人材育成の研修を支えることのできる講師人材の育成
  - ・ 地域医療介護総合確保基金を活用した訪問看護を担う人材育成のための研修等への支援
  - ・ 都道府県ナースセンターにおける復職にあたっての訪問看護の職場体験や、初めて訪問看護に就職する者への研修などの取り組みを行っている。

## 第5回のご意見の整理（看護職員の確保について⑧）

### 新たな視点による対応が必要な論点

## 8.夜勤従事者の確保

### ご意見の概要

- ・ 看護職員の年齢階級別の就業状況も、年々高齢化が進んでいる状況の中で、夜勤が必要になる看護師をどうやって確保していくのか。
- ・ 夜勤者の確保については、インターバルや適切な夜勤時間とか回数に加え、夜勤者の処遇改善が必要ではないか。諸外国で見ると、夜勤の有無と手当については契約書等で明確にされている国もあり、日本では同じ契約で、給与は日勤の方も夜勤の方も変わらないとなると、子育て期間中は夜勤をやらずに済めばと考えている看護職もいるのではないか。

### 現状

- 地域医療介護総合確保基金を活用した仮眠室・休憩スペースなど夜勤負担の軽減につながる施設整備等に対する支援。
- 医療勤務環境改善支援センターによる総合的・専門的な助言等を行う体制の整備。
- 診療報酬においては、看護職員や看護補助者を夜間に手厚く配置し、交代制勤務のシフトの適切な編成や医療機関内における業務量の平準化といった取組を行った場合に算定できる「看護職員夜間配置加算」を設けており、平成30年度診療報酬改定において、こうした加算の評価の引き上げ等を行っている。
- 看護職員の勤務環境に関するデータ
  - ・ 時間外労働平均：10.3時間/月（病院）  
【出典】平成29年度厚生労働省医療分野の勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に関する支援の充実を図るための調査・研究事業報告書
  - ・ 夜勤回数：【3交代制】7.9回/月（病院） 【2交代制】4.7回/月（病院）  
【出典】2017年看護職員実態調査（日本看護協会）

## 第5回のご意見の整理（看護職員の確保について⑨）

### 新たな視点による対応が必要な論点

## 9.偏在対策

### ご意見の概要

- ・ 医療過疎地の医療提供を担っているが、募集しようにも応募者がいないという意見が多い。医師需給分科会で行っているような偏在指標とか、定量的な把握は必要なのではないか。また、それを踏まえた上で、医師における地域枠等々の考え方はできないか。
- ・ 看護職員の確保ということは患者にとっても非常に重要なことで、例えば他の地域だったら看護師が十分いるのに、この地域では確保できないとか、あるいは訪問看護を受けたくてもここでは数がたりないとか、非常に地域差のある問題ではないか。地域によって、どの地域でどのような現場の看護職員が確保できていないのかが見えるような形で資料提供いただくと、議論も具体的にできるのではないか。
- ・ 沖縄県は島嶼県で、地域偏在と言えば、人材の確保がかなり難しくなっている。町村においては保健師の確保もかなり難しいところがあり、そこもあわせて検討が必要。
- ・ 特別養護老人ホームにおいても介護職員、ナースの確保が非常に大きな問題になっているが、数の問題だけではなくて、どのように確保するかというところがすごく大きな問題になっている。
- ・ 看護の質の担保のためには、看護教員も適切に確保すべきであるが、教員の質の担保と量の確保とといったところで別途検討する必要があるのかなと思っている。

### 現状

- 地域医療計画において、へき地における看護師確保対策を明記することとはされていない。

## 第5回のご意見の整理（看護職員の確保について⑩）

### 新たな視点による対応が必要な論点

## 10.その他

### ご意見の概要

- ・ 働き方改革の推進や夜勤者の確保等、色々議論が進められて方策が出されると思うが、今ある人確法の指針等を法律や通知や政省令等に反映しなければ、実効あるものにならないのではないかと考えているので、あわせて検討いただきたい。
- ・ 看護職の方も、どこで働き、どういう業務についているかということを経時的に追っていける仕組みが必要。離職率の問題なども、精緻に分かり、どのようにキャリアを重ねているかということがよく見えてくるのではないか。

### 現状

- 人材確保指針については、看護師等の資質の向上、就業の促進、確保の促進などに関する重要事項を定めている。