

医療従事者の需給に関する検討会 第10回 看護職員需給分科会	資料
令和元年6月27日	

医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会
看護職員確保策に関するこれまでの議論のまとめ(たたき台)

目次

I. 看護職員確保を取り巻く現状

- (1) 看護職員に求められる役割の多様化等 P2
- (2) 看護職員の就業・離職・復職の推移、働き方改革等 P2

II. 検討課題と方策

- 1. 新規養成 P3
- 2. 復職支援
 - (1) 届出制度の改善 P4
 - (2) ナースセンターの機能強化 P5
- 3. 定着促進
 - (1) 勤務環境改善(夜勤従事者の確保等) P7
 - (2) 医療現場におけるハラスメント対策の推進 P7
 - (3) 看護補助者の確保・活用 P8
 - (4) 看護管理者によるマネジメント P9
- 4. 訪問看護、介護分野等における看護職員の確保 P10
- 5. 地域間、領域間における偏在への対応 P12
- 6. 看護職員の確保策推進の仕組み P13

III. 今後のとりまとめに向けて P13

I. 看護職員確保を取り巻く現状

- 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、多様な立場の関係者の努力により実施してきた。
- 現在、看護職員の確保策としては、看護師等の人材確保の促進に関する法律に基づき、国、地方自治体、国の指定する中央ナースセンター、各都道府県の指定する都道府県ナースセンターが連携して、「新規養成」「定着促進」「復職支援」を柱とした取組を進めている。

（1）看護職員に求められる役割の多様化等

我が国では、急速に高齢化が進む中、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、国民一人ひとりが、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る。医療・介護の連携の推進や、訪問看護や介護保険施設等でのニーズの増大に伴い、看護職員の活躍の場も拡大しており、こうした動きに対応した確保策が求められる。また、地域・施設間における偏在等の問題も提起されている。

（2）看護職員の就業・離職・復職の推移、働き方改革等

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。

Ⅱ．検討課題と方策

1. 新規養成

ご意見

- 看護職員について、国家資格を持っているという重みを意識し、生涯のキャリアパスをライフイベントも踏まえて設計する教育を、今後強化していかなければならない。
- 「地域に出たい」という学生の気持ちを大事にしていける教育体制が整備できれば、新卒看護師の地域への就業数が増えるのではないかと。
- 実際の業務をどのように行うのか実感できるように、基礎教育において、訪問看護ステーションをはじめ、在宅や介護分野で働く魅力などがきちんと伝えられるようなカリキュラムが提供される必要があるのではないかと。
- 教員不足の問題について、「持ち帰り業務が多い」「時間外勤務が多い」などの勤務環境の問題とともに、教員として必要な事項を学んでいない、あるいは教員としてのアイデンティティが確立されていないという問題も挙げられる。教員の質の維持、担保、向上のためにも、看護教員養成講習会のあり方等、さらに検討、見直しが必要ではないかと。

施策の方向性

1) 養成時から多様なキャリアパスを理解するための支援

看護基礎教育において「卒業後はまず急性期の病院で数年働く」というキャリアパスを念頭に置いた指導が定着しており、新卒看護師の9割は病院へ就職しているのが現状である。一方、人々の療養の場が多様化し、地域包括ケアの必要性が益々重視されるなかで、病院以外の多様な場での実習の推進や、地域における看護の魅力が現状とともに学生に適切に伝えられるような教育内容とすることは非常に重要である。現在、看護基礎教育検討会においてもこの点が議論されているが、養成時から多様なキャリアパス支援という視点から、次の施策を進めてはどうか。

- 働く現場とのギャップを埋めるため、学生時代から地域のなかでさまざまな施設において職場体験が可能となるようなインターンシップなどの支援。
- 地域での就職を希望する学生への支援の在り方の検討。
- 多様なキャリアパスについて、学生や教員の理解を深めるため、平成29年度の「看護職員の多様なキャリアパス周知事業」により厚生労働省ホームページ内に作成した「看護職のキャリアと働き方支援サイト」や、中央ナースセンターが運営する「看護職の多様なキャリアと働き方応援サイト ナースストリート」の周知、活用の促進。

2) 看護教員への支援

現在、看護基礎教育検討会において、看護師等養成所の教員の基礎的能力を育成するための専任教員養成講習会等の在り方について見直しを行っている。講習会におけるeラーニング活

用の推進により受講生の利便性向上を図り、受講機会を確保することや、受講内容の重複部分の見直しや、受講内容を積み上げられる仕組みの設定等の意見が出されているところであるが、教員の質の維持、担保、向上のために、更なる検討や見直しが必要と考えられる。次の施策を進めてはどうか。

- 看護教員の業務負担軽減の検討。
- 教員の質の維持、担保、向上のための検討。

2. 復職支援

(1) 届出制度の改善

ご意見

- 届出制度に対する取組に係る好事例の周知については、単に好事例の紹介で留めるのではなく、実効性のある周知となっているかを確認すべき。
- 届出された人にはどのような情報が提供されているのか。メリットは実感されているのか。実際に届出登録者に対してアンケート調査などを実施し、彼らのニーズを適切に把握すべきではないか。
- 代行届出を進めるのであれば、協力を依頼する施設等に対し、届出制度の意義を含め、インセンティブとなるような説明ができるとよいのではないか。
- 現状の届出制度があまり機能していないのは、努力義務に留まっているためではないか。看護職員も国家資格として、医師、歯科医師、薬剤師の登録制度のように資格保有者全体の把握についての在り方を検討すべきではないか。

施策の方向性

1) 届出制度の周知徹底、届出数増加に向けた強化

届出制度については、2019年3月までの届出者数は累計92,474人であるが、認知度は看護職員全体の3割程度に留まり、届出者数も離職者数の1割と低い。看護基礎教育の現場では届出制度が徐々に周知されてきているものの、まだ認知度は十分ではない。そのため今後、認知度を上げ、届出者数や就職者数の増加に繋げるために、次の施策を進めてはどうか。

- 政府広報等による届出制度の普及啓発の強化。
- 教育機関において、学生のときから届出制度の理解が得られるよう、キャリア教育等において制度の周知を推進。
- 届出件数を伸ばしている都道府県の取組等、好事例の収集分析、展開。
- 代行届出を促進するためのシステムの見直し。

2) 届出者への支援

届出制度は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方策の1つとして導入された制度であるが、届出者数や就職者数は横ばいで、届出者自身が届出を実施することによるメリットを実感できていないのが現状である。届出制度の対象者が自ら積極的に届出を実施したいと思えるよう、届出した場合のインセンティブについて、次の施策を進めてはどうか。

- 届出者のニーズに合わせた情報、コンテンツの提供。
- 届出者にとってeナースセンターが利用しやすく満足度の高い就職に繋げられる仕組みとなるよう、マッチング機能の充実などのシステム改善を図る。

3) 資格保有者も含めた把握の仕組み

看護職員については、医師、歯科医師、薬剤師のような資格保有者全体を把握する仕組みがなく、潜在看護職員を把握することが困難である。今後、次の施策を進めてはどうか。

- 資格保有者全体を把握する仕組みの検討。

(2) ナースセンターの機能強化

ご意見

- 看護職員確保のため、現場では有料職業紹介事業者を利用せざるを得ず、高額な費用負担に苦しんでいる。ナースセンターでの事業実績は横ばい傾向とのことだが、有料職業紹介事業者との競合において求人数、求職者数、就職者数を伸ばすために、課題、センターの強み、何をすべきか分析したうえでの具体的な対策が必要。
- ナースセンターの相談員は年齢層が高く、若い潜在看護職員のニーズやアプローチの方法について、十分な把握ができていないと言いがたい。どんなやり方をすれば良いか、センターの相談員や職員が適切なアドバイスを受けられる仕組みづくりが必要。
- 看護職員の求職活動は、9割以上がネットで検索しているという状況にある。ネットに対応できる環境をもっと充実させる必要があるのではないか。
- 看護職員の働く職場は多様化しており、かつてと状況が変わってきている。それぞれの職場の現状やそこで看護職員に求められる役割などを、ナースセンターの相談員がまず理解していることが大事である。そして、マッチングの前段階で求職者のニーズと選択できる職場の状況を把握し、求職者が希望する職場を適切に選べるよう支援できる体制をつくる必要がある。例えば、病院見学や説明会、インターンシップなど、実際に現場を自分の目で見たり業務を体験するような機会を紹介し、求職者が実際に就職して働き続けることができると確信が持てるよう支援をしていくことが望ましい。
- 都道府県ナースセンターによっては、ハローワークでの巡回相談等の回数を増やすなどの事業の拡大が進んでいないという課題があるが、一方で人員体制や予算等の制約も

指摘されている。ナースセンターの利用を推進するためには、利便性のよい駅前に支所を増設することや、認知度を高めるための広報などの事業のための予算の確保など、体制整備を図ることが必要。

- 求職者は必ずしも登録しているところと同一都道府県内での転職や復職を希望しているとは限らず、そうした場合には関連するナースセンターやハローワーク間で情報共有するなどの連携が必要ではないか。そのような柔軟性も含めた活動の充実を考えていくことが必要ではないか。
- 地域医療構想を実効性のあるものにしていくためには、地域間・領域間における看護職員の円滑な労働移動を図ることも必要であることから、ナースセンターの機能の強化と拡充、追加についても、今後、幅広く検討が必要。
- 有料職業紹介事業者の利用について、公的な枠組みで提供している我が国の医療の中では、少し制限をかけるような議論も検討すべき。

施策の方向性

1) ハローワークとの連携による転職・復職支援の強化

平成27年度より、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とのマッチングを強化する事業が実施されている。都道府県ナースセンターによるハローワーク巡回相談の件数は年々増加しているが、都道府県により取組実績の差も生じている。そうした状況を踏まえ、次の施策を進めてはどうか。

- ナースセンター・ハローワーク連携事業による看護職員確保の更なる推進に向けた、都道府県労働局及びハローワーク、ナースセンターへの好事例の周知。

2) 看護職員の多様なキャリアパス支援の推進

看護職員が長く働き続けるために多様なキャリアパス支援を推進するために、ナースセンターの相談員のキャリア形成支援能力など質向上は重要である。そのような観点から、次の施策を進めてはどうか。

- 相談の質を高めるため、ナースセンターの相談員がキャリアコンサルティングの専門知識や技術を習得するための支援。
- ナースセンターの相談員や職員が、相談対応等について必要なアドバイスを受けられる体制づくりの検討。

3) ナースセンターの機能強化・拡充を推進するための体制整備

我が国においては、今後、人口減少が進み、人材確保がより厳しくなることが予想されるなか、地域において必要な医療を確保するために、ナースセンターが求人数、求職者数、就職者数を伸ばしていくことが期待される。そのためには、ナースセンターの強みや課題を客観的に分析したう

えて、具体的な対策を打ち出していくことが重要であり、対策を実行するための体制や地域の医師会や病院団体等との連携が求められる。このため、ナースセンターの機能強化・拡充に向けて次の施策を進めてはどうか。

- 医師会や病院団体等との効果的な連携を進めていくための、ナースセンター事業運営協議会の活性化。
- 都道府県ナースセンターの人員体制等の整備。
- 都道府県ナースセンターと医療勤務環境改善支援センターとの連携推進。

3. 定着促進

(1) 勤務環境改善(夜勤従事者の確保等)

ご意見

- 夜勤負担の軽減ということでは、夜勤をする人をいかに増やすかが重要。そのためには、健康管理は当然として、処遇改善と無理のない配置が求められるのではないか。
- 例えば早朝勤務帯のみや短時間勤務など、柔軟かつ多様な働き方の推進が必要ではないか。

施策の方向性

1) 健康に働き続けられる職場環境の整備

病院に勤務する正規雇用の看護職員のうち夜間勤務を行わない者の割合が約2割に上る状況や夜勤時に繁忙度が増しているとの認識を持つ看護職員が一定割合存在している状況を勘案すると、夜勤の現場の人員の不足感、負担感が増している状況がうかがえる。これを踏まえ、次の施策を進めてはどうか。

- 早朝勤務帯のみの勤務や短時間勤務など、柔軟かつ多様な働き方についての推進策の検討。
- 交代制勤務の看護職員に適した勤務間インターバルの検討。

(2) 医療現場におけるハラスメント対策の推進

ご意見

- 医師の働き方改革の議論においては、「医療関係者の自己犠牲のもとに医療は成り立っており、医療は危機的状況にある」という意見が述べられているが、それを踏まえるとパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントについては、厳しく対応すべき。
- 看護職員が受けるハラスメントは患者や家族からだけでなく、職員、施設内で働く者からの

ハラスメントもある。一方、医療を受ける側の患者やその家族の立場においては、医療者からハラスメントを受ける可能性もある。医療現場におけるハラスメントとは何かを明確にした上で、対策を立てることが必要。

- 訪問看護では、患者や家族からのハラスメントを理由に離職する場合がある。医療機関以外の在宅領域等の看護職員も安心して働き続けられるよう、利用者やその家族からのハラスメントを防止するための対策を進めていくことが必要。訪問看護においては、2人訪問体制の推進も必要ではないか。
- 物損事件や傷害事件は明らかに警察の問題だが、暴言だけでは警察は動かない。患者からの暴言に傷つく看護職員は多い。マニュアル指針作成の際は、暴言への対応の在り方についても具体的に明記できないか検討すべき。

施策の方向性

1) 医療現場におけるハラスメントの明確化

「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報告された。また、昨年公表された公益社団法人日本看護協会が実施した調査において、看護職員の52.8%が過去1年間に暴力・ハラスメントを受けた経験があると回答があり、看護職員をはじめとする医療従事者へのハラスメントについては深刻な実態が伺える。そのため、患者やその家族からの暴言・暴力をはじめとする医療現場におけるハラスメントについて、組織的に対応していく必要があることから、次の施策を進めてはどうか。

- 医療施設における暴力・ハラスメントの実態調査の実施と課題の明確化。
- 医療現場で活用可能な対応マニュアルを作成するための指針の策定。
- ハラスメント防止についてのポスターの作成など、国民への普及啓発。
- ハラスメントへの対応策を効果的に学習できるeラーニング等の取組への支援。

(3) 看護補助者の確保・活用

ご意見

- 看護補助者については、近年減少傾向にあり、入院患者の高齢化により日常生活支援が必要な者の比率が高まっている中で確保が難しくなっている。看護補助者の業務の実態を踏まえた役割を検討するとともに、病院医療の中における看護補助者の職種としての位置付けも含めた処遇を考え、病院の中の看護補助者というものも視点として入れて対策を立てることが必

要。

- 看護補助者については、資格は必要ないがリネン交換にしても感染の知識が必要。全く知識がない方が入っても長続きしない。専門性をしっかり明確にし、誇りを持って働けるようにしていくべき。
- 看護補助者に関しては、処遇の問題や現場の教育に対する負担が大きいと聞いているが、今後実施される実態調査において、確保が困難な理由や定着しない理由も明らかにした上で、各対策について検討すべき。
- 「看護補助」という名称自体、モチベーションが上がらないのではないかと。事務については名称を「病棟クラーク」に変更したことで、役割が少し違って見えてきた事例もあるので、「看護補助者」という名称の変更を検討してはどうか。
- 看護補助者の業務について議論する際、患者のために仕事をするのか、ナースのために仕事をするのかという根本的なところから、もう一度議論すべきではないか。

施策の方向性

1) 看護補助者の実態把握を踏まえた確保・活用の取組の推進

現在、医師の働き方改革の議論において、医師から看護師へのタスクシフティングやタスクシェアリングの議論が進められており、看護職員がより専門性を発揮できるよう、専門職を支える看護補助者の活用促進が必要となる。しかし、看護補助者数は、近年減少傾向にあり、平成 30 年度診療報酬改定の結果検証に係る特別調査によれば、その確保・活用状況については、看護補助者を「必要量を満たすだけ配置できていない」と認識している医療機関は 37.3%を超え、看護の現場の不足感が伺える。看護補助者の人材確保を進めるために、次の施策を進めてはどうか。

- 実態調査の結果を踏まえた、組織における看護補助者の位置づけ・役割、業務分担、定着促進等の対応策、名称の在り方の検討。
- ハローワークとナースセンターが連携した看護補助者の確保キャンペーンの展開。
- 看護補助者との協働の在り方、活用、夜勤への対応などに関する看護管理者、看護職員への研修内容の検討、研修の推進。

(4) 看護管理者によるマネジメント

ご意見

- 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舵取りをしていくことの重要性が指摘されており、看護管理については、個々のスタッフの多様な働き方に対応したマネジメントが非常に重要である。
- 現場の看護管理者が最も悩んでいることは、スタッフの確保・定着と、さまざまな働き方のスタ

ツフが混在するなかでのシフト組みである。疲弊する看護管理者の支援をしっかりと行わなければ組織がうまく回っていかない。

施策の方向性

1) 多様な働き方に対応できるマネジメント能力の向上

看護職員の働き方が多様化し、働き方改革が進められるなか、業務の効率化や負担軽減、タスクシフト等を効果的に進めていくためには、現場の看護管理者のマネジメント能力が非常に重要である。そうした観点から、次の施策を進めてはどうか。

- タスクシフトや勤務間インターバルなどを含め、労務管理の考え方を理解し知識を深めるための研修の実施。
- 「看護補助者活用促進のための看護管理者研修テキスト」を活用した看護補助者を管理する看護管理者に対する研修の推進。

4. 訪問看護、介護分野等における看護職員の確保

ご意見

- 経験の浅い看護師でも、適切に教育すれば十分に訪問看護ができるが、そのためには、病院等と訪問看護ステーションが連携して新人の訪問看護師を育成する仕組みが重要ではないか。
- 訪問看護ステーションで新卒看護師を採用する場合、たとえば同行訪問を実施する間は、その分の報酬を取れるわけではないため不採算となりやすく、何らかの支援が考えられないか。
- 国として訪問看護の推進総合計画を策定し、訪問看護に携わる看護職員確保の実効性を高めるべきではないか。その計画において、各都道府県に拠点として訪問看護支援センターを設け、そのセンターが中心となり新卒者の訪問看護就業を促進するための教育体制の確保や定着等の支援や、病院と訪問看護ステーションが連携した研修体制の構築支援などを行ってはどうか。
- 訪問看護ステーションが単体で人材育成体制を構築することは難しいことから、地域の病院や看護師養成所と連携して実習や技術訓練を行う等、地域で育成する観点が必要である。
- 訪問看護ステーションの管理者は、労働法や税法など経営に関する知識も求められるが、十分な知識を有しているとはいえない。また、ステーションの規模が小さいと、休暇が取得しにくいことが懸念され、人材確保がより困難となっている可能性がある。そうしたことを踏まえ、人材確保への対応としていろいろな安全弁の仕組みや訪問看護ステーションの大規模化を検討すべき。
- 地域に必要な看護職員の確保として、看護師特定行為研修の推進も必要ではないか。

- 「いずれ在宅領域の看護業務に従事してみたい」と思っている看護職員に対し、どこで働いていても、就業中から必要な情報が適切に得られ、自らのキャリアパスの選択に生かせるような環境を整備することが求められる。
- 定着支援の側面から、訪問看護ステーションや介護保険施設等において、継続的な学習機会を保障するための教育体制の整備への支援やキャリアアップの具体的なイメージの提示などが必要ではないか。

施策の方向性

1) 新卒看護師の訪問看護への就業促進

「患者の居宅に訪問する訪問看護は、生活への理解や問題点を見いだす能力が必要であり、社会経験の少ない若者には訪問看護はハードルが高い」といった懸念などから、新卒看護師等が訪問看護へ就業することは選択肢となりにくい現状にあるが、適切な教育により訪問看護の人材を育成することは可能であり、すでに各地で教育システムが開発、展開されている事例があることも確認された。今後、新卒看護師等が訪問看護へ就業するキャリアパスの選択肢の一つとして浸透させるため、次の施策を進めてはどうか。

- 新卒看護師対象の訪問看護人材養成の教育実施状況の把握、好事例の情報共有、教育体制整備への支援。
- 地域の病院等と連携した教育研修体制構築のための支援の検討。

2) 転職・復職先としての訪問看護、介護分野等の選択機会の確保

看護職員の就業場所は、年齢階級が上がるにつれ多様化する傾向がみられるが、訪問看護や介護分野等へ転職をしても想像と現実のギャップ等で、早期に離職する看護職員が多いとされる。そうした問題の解消に向け、次の施策を進めてはどうか。

- 病院等で働く看護師等が、多様なキャリアを選択できるよう訪問看護ステーションや介護保険施設等での研修の実施、看護管理者に対する多様な背景を持つ看護職員の活用に関する研修の推進。

3) 訪問看護・介護分野等における看護職員の定着の支援

訪問看護をはじめ地域においては、事業所の規模が小さい等の理由により、病院と比べて教育研修体制が不十分であるという指摘がある。看護職員が就職、転職、あるいは復職後に自身のキャリア形成において不安が生じたり、働き続ける自信を喪失することのないよう、継続教育の充実に支援することは重要である。このため、次の施策を進めてはどうか。

- 地域で人材育成事業を支えることのできる高度人材を養成することを目的に実施されている「在宅医療関連講師人材養成事業」の促進。
- 訪問看護ステーションや介護保険施設等に従事する看護職員に対する、継続教育の体制整備に向けた支援。

4) 訪問看護ステーションの運営への支援

近年増加している訪問看護ステーションについて、運営が安定しづらい場合があることが、看護職員確保にも影響を及ぼしているという点についても議論のなかで指摘された。これに関して、次の施策を進めてはどうか。

- 地域における訪問看護提供体制に係る総合的・計画的な推進策についての検討。
- 訪問看護の人材確保等を総合的に支援する拠点等についての検討。

5. 地域間、領域間における偏在への対応

ご意見

- 地域に必要な看護職員の確保推進事業については、今後さらに拡充させていく必要がある。ナースセンターには、看護職員の再就職支援だけでなく、地域の看護職員の有効活用や、人材配置、訪問看護の運営面における支援などの役割も期待されるため、国を含め、関係者がしっかり支えていく体制が必要。
- 看護職員の確保・定着の困難をきわめるのは、人口が少ない山間僻地や離島などの小規模の施設である。看護職員の地域での不足や偏在の対策を考えるために、地域の実情の分析が必要であるが、今般の需給推計は都道府県単位となっている。地域の実情に応じた確保策を実施するために、地域ごとの分析を行うのに必要な情報について、国としてどのような支援ができるのかということを検討すべき。
- 養成所の特徴、あるいは強みは、その地域の若者たちを看護職員に育て上げ、地元で働いてもらうというところにあり、地域に必要な看護職員確保の推進として、ナースセンターの運営協議会などへの養成所の参画を推進すべきではないか。
- 地域偏在も含めた看護職員の確保についても、しっかり医療計画のなかに位置づけることが重要であり、国からも積極的に働きかけをしていくべきではないか。

施策の方向性

1) 地域に必要な看護職員確保策の推進

これまで看護職員の需給推計は都道府県単位で行われているが、各都道府県内における地域・領域偏在についても指摘されている。そうした地域の事情に応じ、都道府県ナースセンターが軸となり、より対象地域・領域を絞った確保策を計画・展開する「地域に必要な看護職の確保推進

事業」が実施され、一定の成果も得られている。地域・領域に必要な看護職員を確保するために、次の施策を進めてはどうか。

- 「地域に必要な看護職の確保推進事業」を全国に展開するための、事業の実施支援、好事例の分析、情報共有の促進。
- 看護職員の確保について、都道府県内の地域ごとの必要看護職員数などの分析に必要な情報提供等の推進。
- 山間や離島などの僻地における看護職員確保のための病院間や診療所等との連携等の具体的方策について検討。

6. 看護職員の確保策推進の仕組み

ご意見

- 働き方改革の推進や夜勤者の確保等の方策が実効性のあるものになるよう、看護師等の人材確保の促進に関する法令の改正を検討していくことは重要である。

Ⅲ. 今後のとりまとめに向けて

現在、都道府県において看護職員需給推計に関する作業が進められている。都道府県から報告された需給推計の集約の結果を踏まえて、本分科会のとりまとめに向け、引き続き確保策について議論を深めていく。