

今回、ご議論いただきたい看護職員確保に関する論点

論点 1 : 届出制度

論点 2 : ナースセンターの機能強化

論点 3 : ハラスメント対策

論点 1 : 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、登録件数が圧倒的に少ないのではないかという印象。これをもう少し強力にする方法がとれるのか。
- ・ 看護師の届出について、効果的な施策を情報収集し、それを他の都道府県などに拡げていくべき。

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：92,474人（2015年10月～2019年3月）
- 届出制度について新規登録者数は横ばい傾向にある。また、都道府県により届出数に格差がある。離職者に占める届出数の割合は全体の15%程度と推測され、届出が十分にされているとはいえない状況。
- 就業者数についても、近年横ばいである。
- 都道府県行政主管課および都道府県ナースセンター役職員を対象に中央ナースセンターが「ナースセンター事業担当者会議」や研修会等を年3回実施し、看護職確保対策の方針、届出制度の効果的な取り組み事例等について情報共有や意見交換を実施している。

ご議論いただきたい点

○ 届出制度の登録者数を増やし、就業につなげるためには、どのような方策が必要か。

○ 例えば、下記のような取組が考えられないか。

【普及啓発の強化】

- 政府広報等により、保健医療を担う看護職の確保を図ることは喫緊の課題であり、国の重要な政策の一つとして、届出制度等による看護職確保を推進していることを踏まえ広報を強化する。
- 教育機関の協力を得て、学生の時から届出制度の理解が得られるよう制度の周知を推進する。
- 病院等施設の協力を得て、離職時に確実に届出が行われるよう、施設による代行届出を推進する。

【届出した看護職の就業を推進】

- 届出者の状況に応じた多様な働き方が選択できるよう、都道府県ナースセンターと都道府県医療勤務環境改善支援センターが連携し、施設の労働環境の整備を推進する。
- 就業を希望している届出者が「eナースセンター（無料職業紹介サイト）」を利用する際、希望する条件にあった求人を探しやすいよう、eナースセンターのマッチング機能の充実を図る。

【届出した場合のインセンティブ】

- 届出した場合のインセンティブを設定してはどうか（届出者のみ視聴可能なeラーニングなど）

■ 看護師等人材確保法に基づく看護師等免許保持者の届出（平成27年10月1日施行）

○看護職員（保健師、助産師、看護師、准看護師）は、病院等を離職した場合などにおいて、住所、氏名などの情報を都道府県ナースセンターに届け出るよう努めなければならない。

1 届け出るタイミング

①病院等を離職するなど以下の場合

- 病院等を離職した場合 ※「病院等」とは、病院、診療所、助産所、介護老人保健施設、指定訪問看護事業を行う事業所をいう。
- 保健師、助産師、看護師、准看護師の業に従事しなくなった場合
- 免許取得後、直ちに就業しない場合
- 平成27年10月1日において、現に業務に従事していない看護師等

②既に届け出た事項に変更が生じた場合

2 届け出る事項

- 氏名、生年月日及び住所
- 電話番号、メールアドレスその他の連絡先に係る情報
- 保健師籍、助産師籍、看護師籍又は准看護師籍の登録番号及び登録年月日
- 就業に関する状況

3 届け出る方法

- 届出は、インターネット経由でナースセンターに届出する方法を原則とする。
<https://todokerun.nurse-center.net/todokerun/>（看護師等の届出サイト「とどけるん」）

4 関係者による届出の支援

①以下の者は、上記の届出が適切に行われるよう必要な支援を行うよう努めなければならない。

- 病院等の開設者 ※「病院等」とは、病院、診療所、助産所、介護老人保健施設、指定訪問看護事業を行う事業所をいう。
- 保健師、助産師、看護師、准看護師の学校及び養成所の設置者

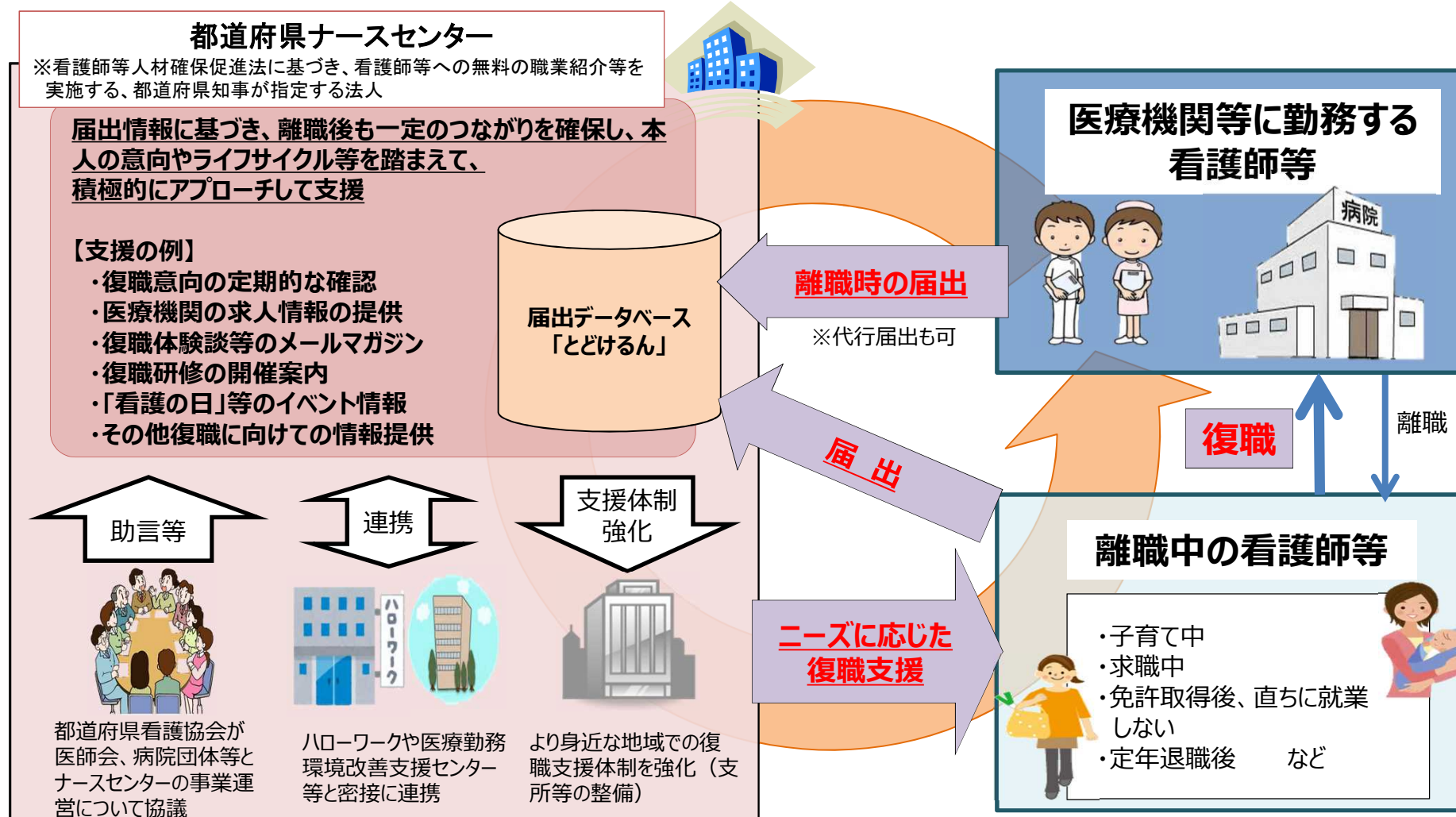
②「支援」とは、看護職員に対して届出を行うよう促す、看護職員に代わって一括して届出を行う、学校・養成所においてはキャリア教育の一環として届出制度について学生を教育する 等

ナースセンターによる看護職員の復職支援の強化

平成30年9月27日 第3回看護職員需給分科会参考資料

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（平成27年10月1日施行）

- **看護師等免許保持者による届出制度の創設** - 看護職員が病院等を離職した際などに、連絡先等を都道府県ナースセンターへ届け出る（努力義務）
- **ナースセンターの機能強化** - 復職に関する情報提供など「求職者」になる前の段階から総合的な支援、就職あっせんと復職研修の一体的実施などニーズに合ったきめ細やかな対応
 - 事業運営について地域の医療関係団体が協議、ハローワーク等と密接な連携、支所等の整備による復職支援体制の強化



届出データベース「とどけるん」

○届出は、主にインターネット経由（看護師等の届出サイト「とどけるん」）でナースセンターへ届出を行う。

看護師等の届出サイト
とどけるん

文字サイズ 標準 大 届出登録 ログイン

ご利用ガイド プライバシーポリシー 免状事務 お問い合わせ

とどけるん

2015年10月より、「看護師等の届出制度」が始まりました。

保健師・助産師・看護師・准看護師の免許をお持ちで、お仕事されていない方は、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づき、都道府県の「ナースセンター」へ届け出ることが努力義務になりました。

届出済みの方はこちら
ID
パスワード
ログイン
ID/パスワードを忘れた方はこちら

届出登録はこちら
届出登録

代行届出を行う施設の方へ
代行届出を行う施設の方へ

届出制度とは ナースセンターとは 届出者向けコンテンツ配信のご案内 よくあるご質問

とどけるん 検索

届出の方法は下記の通り。

①自分で登録:

- ・「とどけるん」にアクセスし、氏名や住所等の情報を自分で入力する。
- ・直接最寄りのナースセンターへ届出票を提出する。

②代行による登録: 病院等の施設が届出用紙に記載してもらった内容を、まとめて登録する。

届出

- ・ 届け出た看護職が個人のIDでログインし、マイページを開くことにより最寄りのナースセンターの最新情報(相談会、研修などの企画)を確認することができる。
- ・ 届け出る際、「eナースセンター」に登録を希望すると情報が連携され、同時に登録ができる。

eナースセンター

eナースセンターは、全国47都道府県ナースセンターで無料職業紹介を行っており、その機能をインターネット上で出来るようにしたものです。

求職者(看護職)

※求職者は登録無しでも体験版使用可能

登録

求人施設

登録

eナースセンター



H29年度実績(全国)

有効求職者数:67,614名

求職者紹介率:30.1%

求職者就職率:17.9%

有効求人数:159,891名

求人紹介率:12.7%

求人充足率:7.6%

(日本看護協会HP:ナースセンター都道府県別求人数等の実績(年報)より)

届出制度の周知に向けたこれまでの取り組み

ナースセンター事業における広報活動

<中央ナースセンター>

○機関誌「看護」12回/年

○ホームページ

無料職業紹介サイト「e ナースセンター」、看護師等の届出サイト「とどけるん」
看護職のキャリアと働き方応援サイト「ナースストリート」

○雑誌広告

○リーフレット等の配布

- ・日本看護協会通常総会、学会等
- ・医師会・病院団体等の会員施設および主催研修会等
- ・看護系教育団体等

<都道府県ナースセンター>

○リーフレット、グッズ、チラシ・ポスターなどの作成・配布

コンビニ、スーパー、銀行、行政施設、保育園、幼稚園等に配布

○新聞・雑誌媒体による広告

○地方FMラジオCM

○ブログやSNSを活用した広報等

政府広報

○ヤフーバナー広告への掲載

○政府広報TV(BS-TBS)での放映

○ポスター、チラシの発行

病院等の開設者、学校養成所の設置者などへの周知

○退職する看護職員や卒業する看護学生を対象に、届出制度に関する情報提供により届出を促すなどの支援をお願いするとともに、退職される看護職員については、病院等の開設者が本人に代わって届出を行う「代行届」についても、チラシを作成し周知。

病院等の管理者の皆さまへ

～看護職員の人材不足解消のために～

**看護師等が離職される際は、
代行届出によるご協力をお願いします**

代行届出とは？

(※) ナースセンターへの届出は、法律上の努力義務となっています。

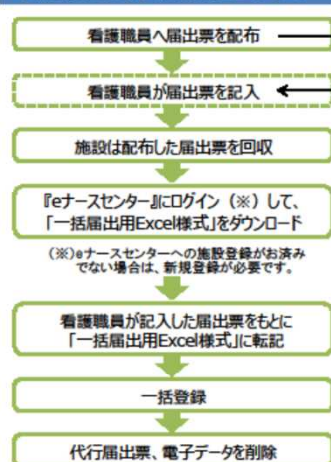
保健師・助産師・看護師・准看護師の免許を持ちながら、その仕事に就いていない方の復職支援のため、氏名や連絡先などを都道府県ナースセンターへ届け出ていただく制度が、平成27年10月から始まっています^(※)。
届出は、ご本人に行っていただく他、病院等の開設者が看護職員に代わって一括して行っていただくことも可能で、これを「代行届出」といいます。これまで育てた職員が離職することは残念なことです。が、免許を活かして他の病院等で再び活躍していただき、ともに地域医療を支えていく看護職員の確保へとつながるため、代行届出にご協力ください。

代行届出はインターネットで！

代行届出の際は、①対象の看護職員に届出票（代行届出用）を配布して記入してもらい、②『eナースセンター』* から「一括届出用Excel様式」をダウンロードして③の内容を転記、④アップロードするだけで、簡単に行えます。なお、届出後には、都道府県ナースセンターから看護職員に電話やメール等により復職に向けた連絡や支援が行われますので、その旨を看護職員にお伝えください。

*『eナースセンター』は、ナースセンターが運営する無料の求職・求人サイトです。

代行届出の手順は簡単です！



【届出票】『eナースセンター』からダウンロードできます。

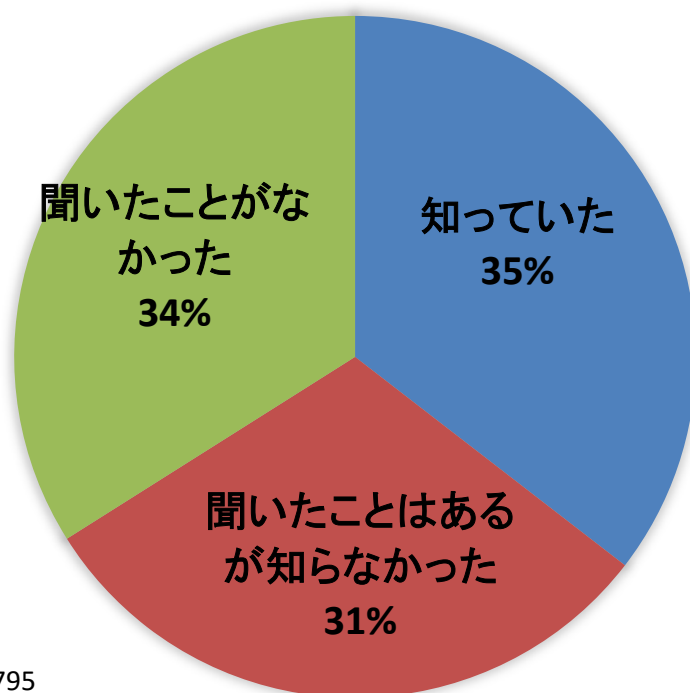
届出票のイメージ。表の下部には「電話番号やメールアドレスの記載漏れによりナースセンターが連絡の取れない事例があります。離職後も必ず連絡の取れる電話番号やメールアドレスの入力を促してください。」という注意書きがあります。

厚生労働省

厚労省発行代行届出のチラシ

看護師等免許保持者の届出制度の認知度

○看護師等免許保持者の届け出制度を知っていたと回答した者は282名(35.5%)、聞いたことはあるがよく知らなかったと回答した者は243名(30.6%)、「聞いたことがなかった」と回答した者は270名(34.0%)であった。
聞いたことがなかった者は、就業中群では28.2%であったが、非就業群では41.6%、未経験群では57.1%と割合が高かった。



	全体 (n=795)	就業状況		
		就業中群 (n=493)	非就業群 (n=267)	未経験群 (n=35)
知っていた	282 35.5%	197 40.0%	79 29.6%	6 17.1%
聞いたことはあるがよく知らなかった	243 30.6%	157 31.8%	77 28.8%	9 25.7%
聞いたことがなかった	270 34.0%	139 28.2%	111 41.6%	20 57.1%
計	795 100.00%	493 100.00%	267 100.00%	35 100.00%

非就業群は過去に看護職として就業経験があるが現在は就業していない者、未経験群は単発アルバイト等を除き過去に看護職としての就業経験がない者を指す

対象者の抽出:

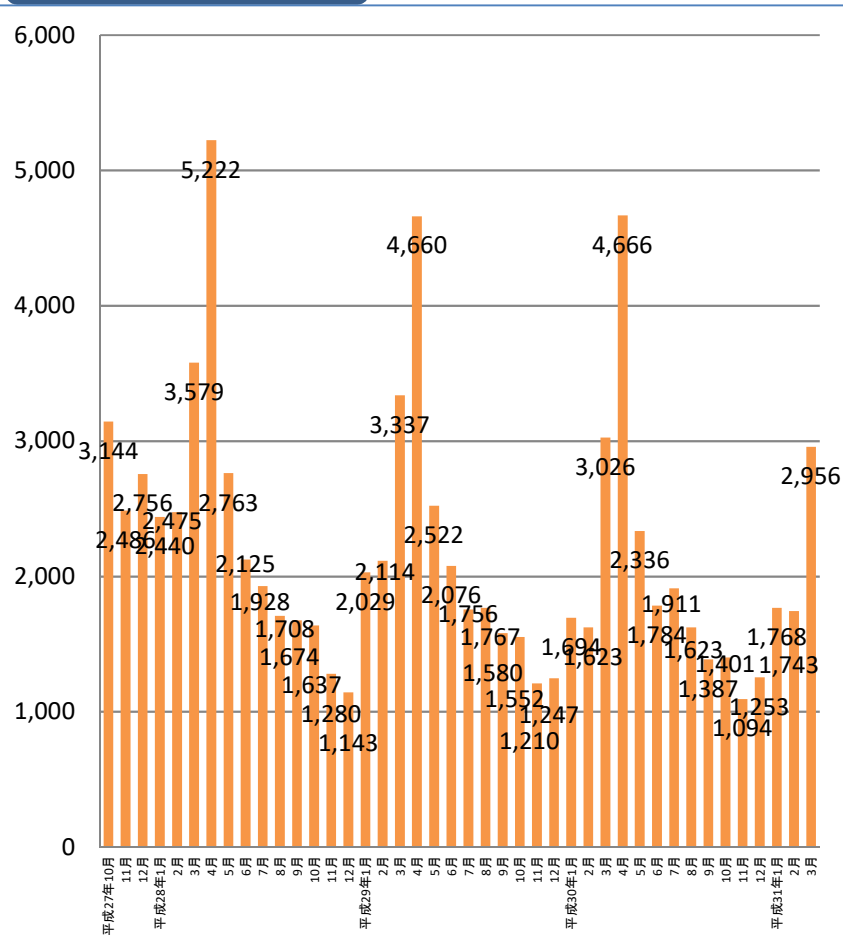
調査会社モニター登録者(看護職以外を含む全数)996,300名から無作為抽出した673,137名にスクリーニング調査を依頼。スクリーニング調査に回答した117,480名中、2,308名(2.0%)が看護職免許保有と回答した。うち1,830名が調査への協力に同意したが、契約数上限値を超える539名、及び不誠実回答が疑われた(看護師免許の形状を正しく答えられない等)496名を除く795名を分析対象とした。

出典:平成30年度 厚生労働科学特別研究事業「看護職員確保対策に向けた看護職及び医療機関等の実態調査」(研究体表者:武村雪絵)

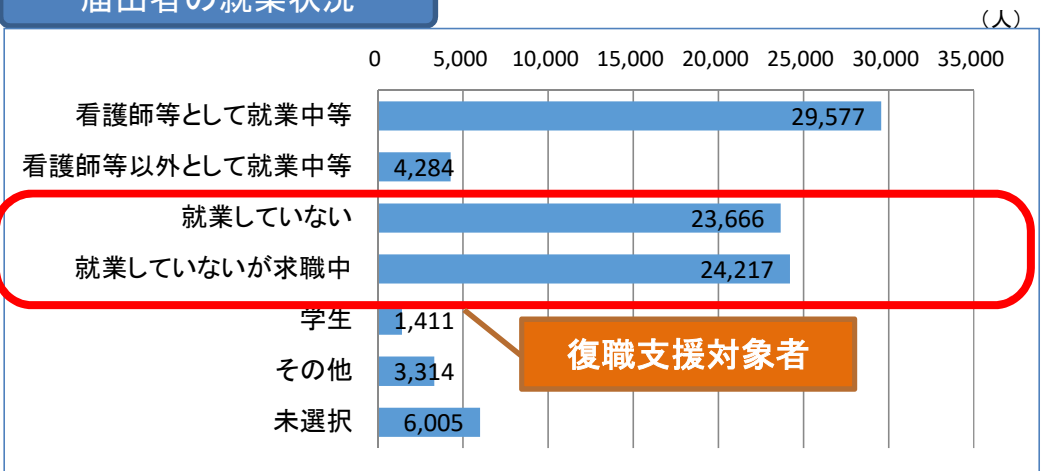
看護師等免許保持者の届出制度による届出の状況

○届出者は、2015年10月～2019年3月までの3年6ヶ月で累計92,474人。新規登録者数は横ばい傾向。3月～4月の届出が多い。届出者のうち、復職支援対象者は47,883人で全体の51.8%。30代が最も多く、28,086人である。

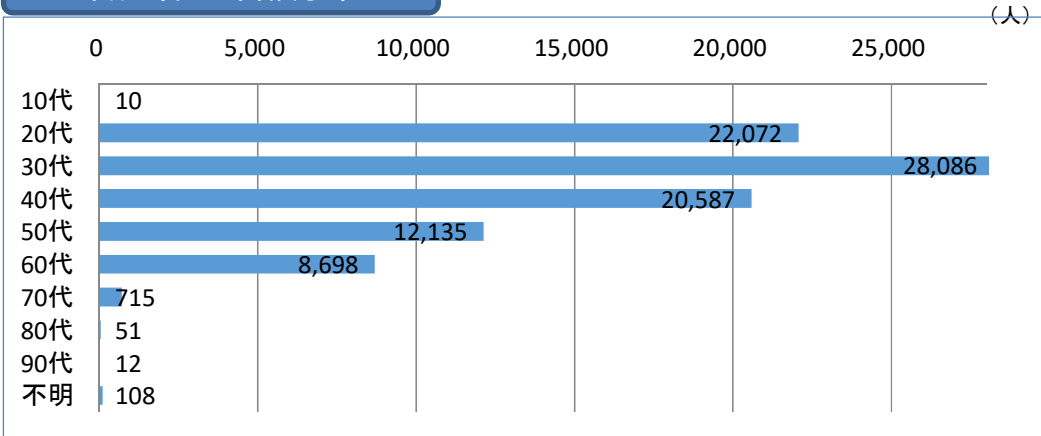
届出者数



届出者の就業状況



届出者の年齢分布



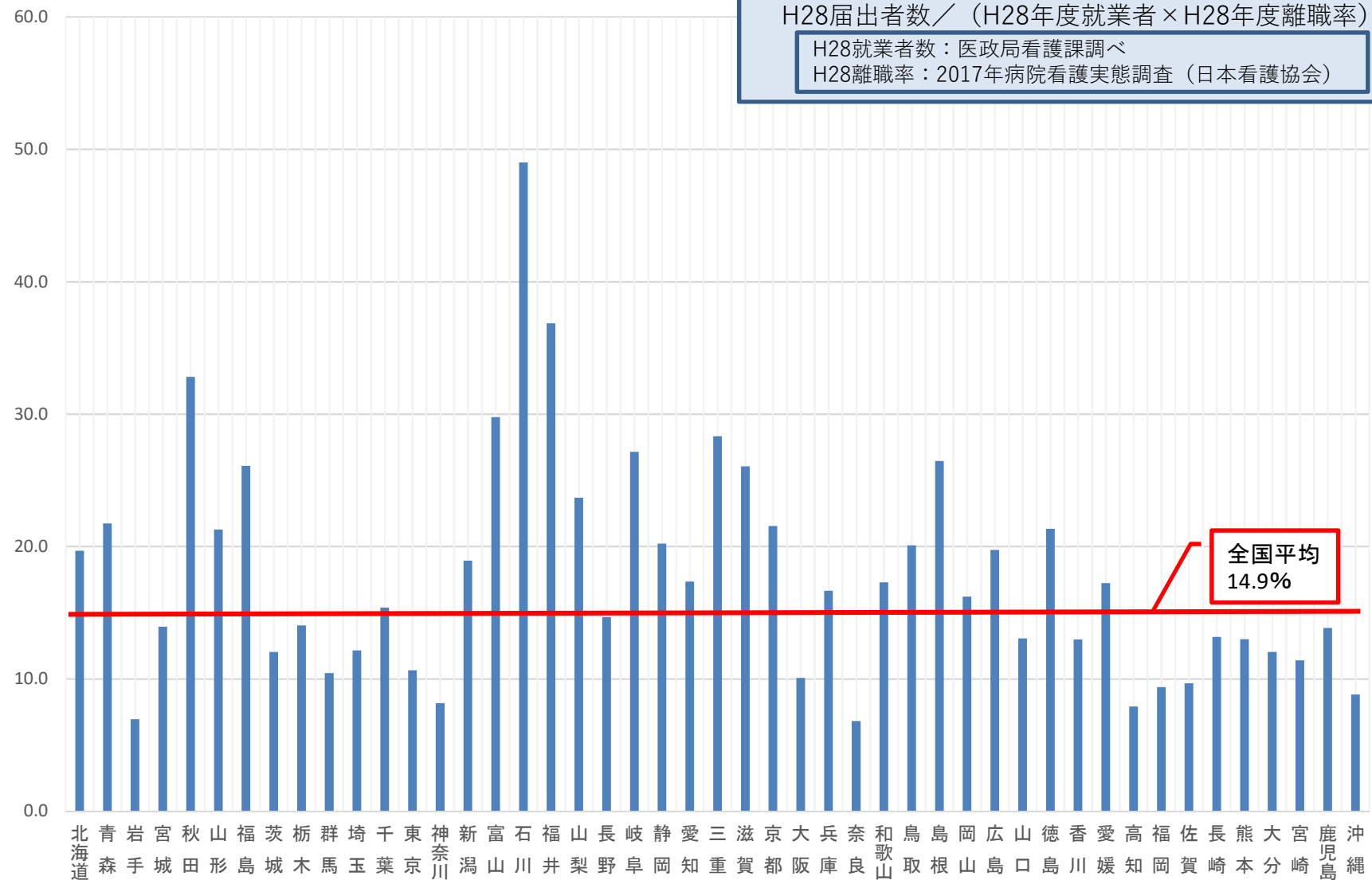
3年6ヶ月 計92,474人

離職届出者のうちの就職者数

8,461人

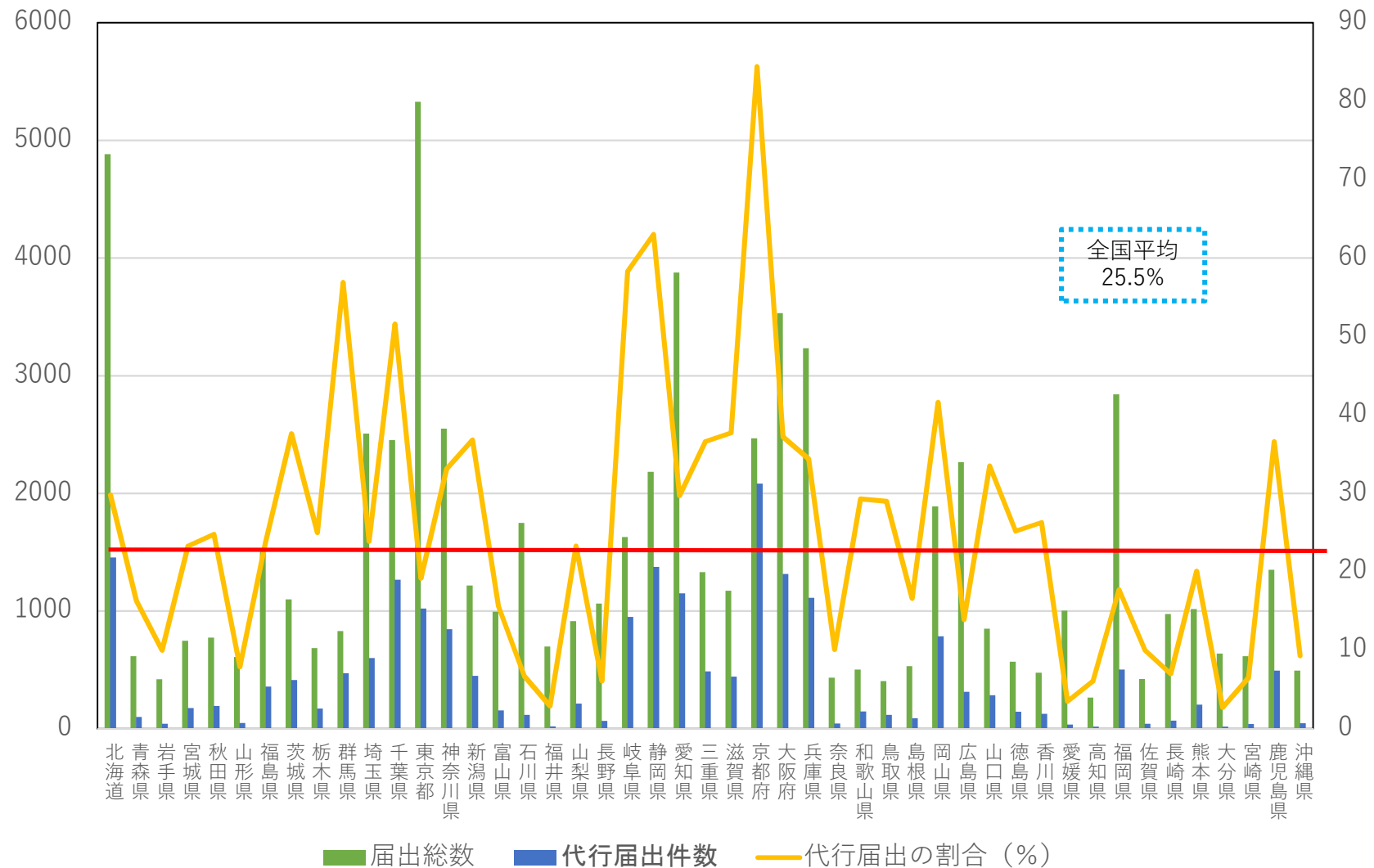
離職者数（推計）に占める届出者の割合（平成28年度）

○離職者に占める届出者の割合は全国平均は14.9%であり、各都道府県で差が大きい。



届出総数のうち代行届出の割合

○届出総数のうち、代行届出の割合についても、都道府県によって差がある。全国平均は25.5%である。



都道府県ナースセンターによる届出した看護職の就業を推進する取組

届出した看護職の状況に応じた多様な働き方が選択できるよう、都道府県ナースセンターと都道府県医療勤務環境改善支援センターが連携し、施設の労働環境の整備を推進する。現在、一部の都道府県での実施であるため全国での取り組みを推進する。

■看護職の確保定着に関する研修会の開催

都道府県ナースセンターと勤務環境改善支援センターが連携し、地域の施設の人事管理者、看護管理者等を対象に研修会を開催し、働き方改革への取り組み、勤務環境の見直し等の好事例（参考：以下）を情報提供し、多様な働き方に対応できる労働環境の整備を推進。

例1) WLBの取り組みによる看護職の確保・定着の推進

医療法人A病院（熊本県）病床数68床

- ・看護職WLB事業に参加、インデックス調査の分析等から現状分析
- ・処遇の改善、多様な勤務形態への対応、子育て、介護等の制度があっても利用されていない状況の改善等に取り組む（3年間）
- ・離職率：16.6%→9.8%、有給休暇取得率：56.4%→61.3%

※正規雇用看護職員離率10.9%（全国平均）「2017年病院看護実態調査」

例2) セカンドキャリアの活躍の推進

介護老人保健施設（千葉県）入所定員150名

- ・介護老人保健施設における看護職の役割、業務の明確化
- ・年齢や体力、生活スタイルにあわせた雇用形態、勤務時間を柔軟に選択できるように、セカンドキャリアの雇用を考慮した労働条件を整備
- ・セカンドキャリアの雇用により看護職の人員体制を強化することができた。
夜勤の看護職1名体制→2名体制

論点２：ナースセンターの機能強化

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。
- ・ 復職・転職支援については、離職している方・転職を希望している方に、どの程度アプローチできているかということがとても重要である。
- ・ インターネットの中で復職に係る情報やあっせん業者などの情報サイトがすぐに閲覧できるが、一番上に情報が出てくるとことや簡単に登録出来る仕組みが重要。
- ・ 国と都道府県と地域がしっかり確保計画に基づく連携をしなければ、ナースセンターの強化をしても効果的な確保策が進んでいかないのではないか。

現状

- 看護職確保は大都市、過疎地等の地域特性により課題が異なり、そうした課題に応じた確保策の実施が求められる。このため、中央ナースセンターは平成29年度より地域に必要な看護職確保推進事業に取り組んでいる。都道府県行政と都道府県ナースセンターにより医療・介護保険事業計画、看護職需給見通し等を踏まえ、地域の課題に応じた計画を策定し、医師会、病院団体等と連携を強化した看護職確保対策を推進している。（P25～28）
- 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。
- 都道府県ナースセンターによるハローワークの巡回相談は連携事業開始以降、増加しており全国314ヶ所で開催されている。しかし、都道府県により、実施場所の数に差がある。
- 平成29年度巡回相談の実施回数：3,779回
- 都道府県ナースセンターによっては人員体制等の課題があり、巡回相談等の回数を増やす等の事業の拡大が進んでいない。
- 平成29年度就職者数：12,119人（ナースセンター全体）

ご議論いただきたい点

- 地域の医療機関等が看護職員を確保する際に、ナースセンターをより利用するためにはどのような点を強化すればよいか。
- ハローワークとの連携については、都道府県により対応状況に差がある。ナースセンター、ハローワークの双方において、連携の強化を図るためには、どのような方策が必要か。
- 例えば、下記のようなナースセンターの強化策が考えられないか。

【地域に必要な看護職確保の推進】

- ・ 「地域に必要な看護職の確保推進事業」（スライド25参照）が全国で展開されるよう、都道府県ナースセンターによる本事業の実施支援や、事業の好事例の情報提供等を中央ナースセンターが実施する。

【ナースセンター・ハローワーク連携事業の推進】

- ・ ナースセンター・ハローワーク連携事業による看護職確保の更なる推進に向けて、都道府県労働局および地域のハローワーク担当者に事業の周知、協力依頼を徹底する。

【キャリア支援の推進】

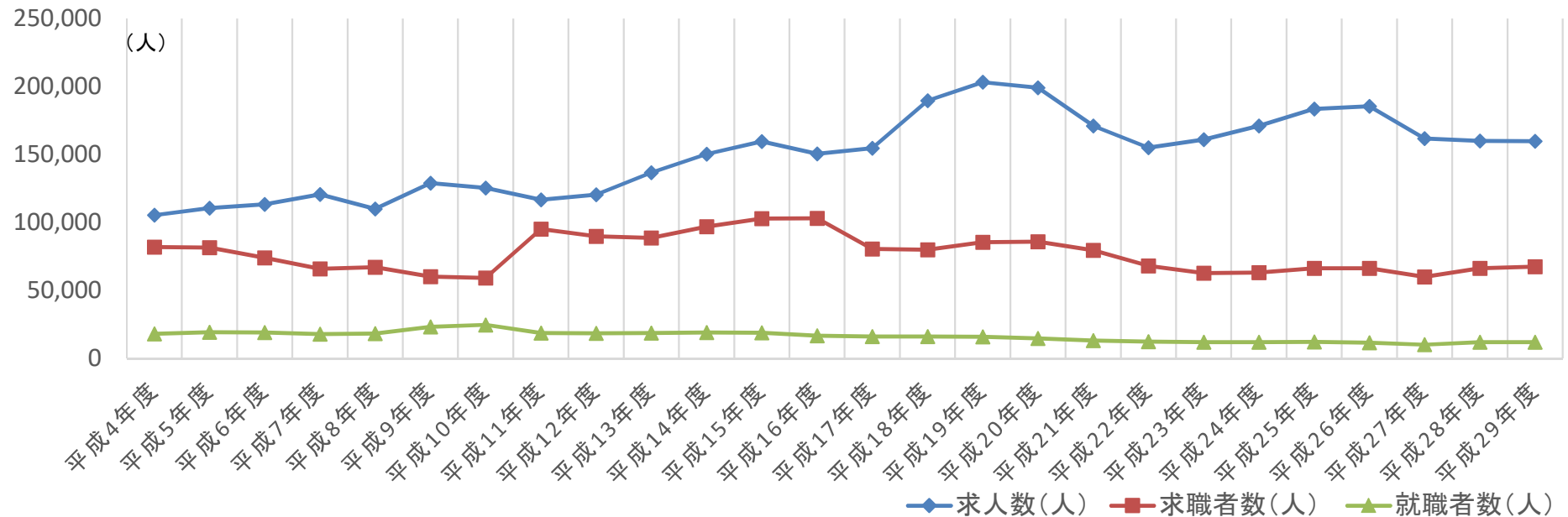
- ・ 看護職がキャリアを継続できる支援を行うために、都道府県ナースセンター相談員がキャリアコンサルティングの専門的知識と技術を習得し、相談対応の質を高める。

【ナースセンター事業運営協議会の活性化】

- ・ ナースセンターの機能強化推進のためには、医師会や病院団体等と効果的な連携が必要であり、ナースセンター事業運営協議会を更に活性化させる。

ナースセンター事業

ナースセンター事業実績



	平成4年度	平成5年度	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
求人数(人)	105,466	110,655	113,408	120,822	109,991	128,950	125,472	116,842	120,516	136,681	150,357	159,731	150,626	154,773	189,808	203,278
求職者数(人)	82,094	81,670	74,106	66,097	67,090	60,197	59,225	95,288	89,871	88,714	97,035	103,044	103,105	80,561	79,983	85,627
就職者数(人)	18,190	19,303	19,101	18,019	18,423	23,348	24,751	18,820	18,492	18,737	19,067	18,945	16,830	16,107	16,227	16,071

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
求人数(人)	199,283	171,057	155,058	161,010	171,156	183,588	185,578	161,913	159,999	159,891
求職者数(人)	85,954	79,675	68,199	62,844	63,309	66,311	66,477	※ 60,314	66,485	67,614
就職者数(人)	14,864	13,272	12,398	12,073	11,993	12,270	11,584	10,200	12,085	12,119

※ 第5次NCCS(平成27年度以降)より登録方法がプロフィールのみでも可能となったが、求職者数には、プロフィール登録のみの登録者は含まれていない。

出典：中央ナースセンター事業報告書を基に作成

ナースセンター・ハローワーク連携事業の概要

平成31年1月31日 第6回看護職員需給分科会参考資料

事業目的及び事業内容

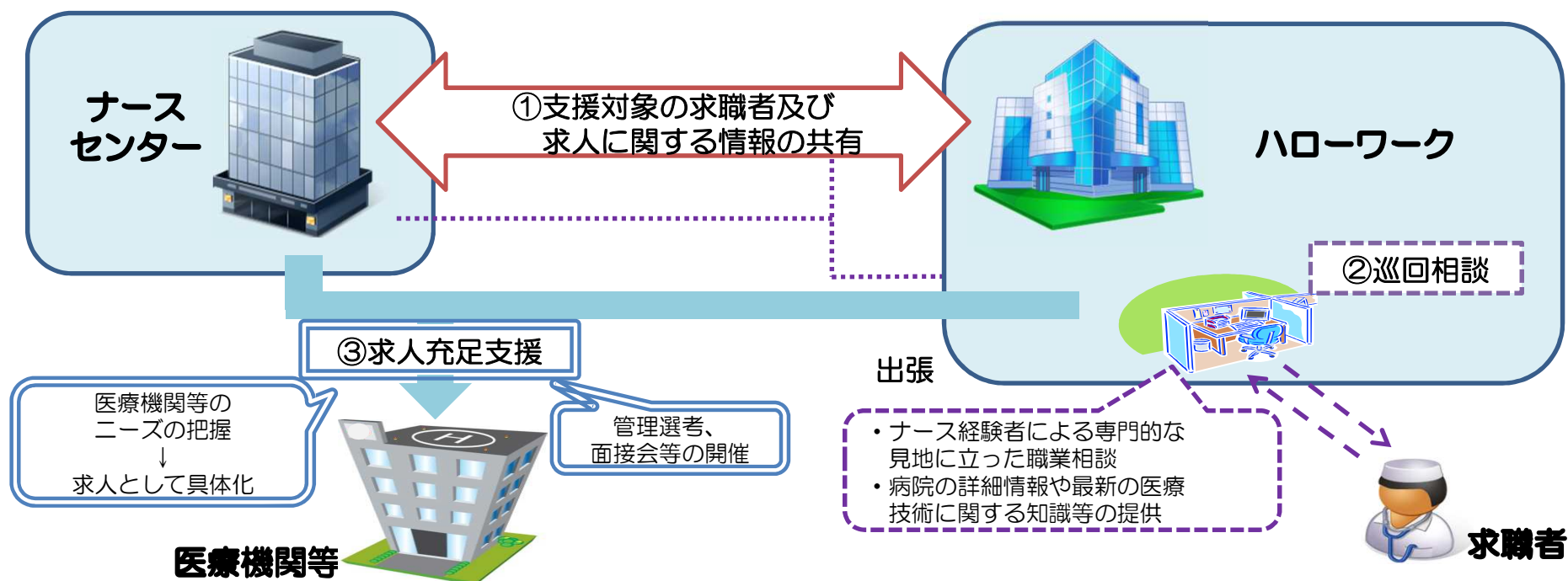
ナースセンターとハローワークの連携により、看護師等（看護師、准看護師、保健師、助産師）への就業を希望する者と地域の医療機関等とのマッチングの強化を実施。

【主な事業内容】

- ① 支援対象の求職者及び求人に関する情報の共有
- ② ハローワークのスペースを活用したナースセンターによる巡回相談の実施
- ③ 両者の緊密な連携による、支援対象の医療機関等を対象とした求人充足支援

◆30年度の改正ポイント◆

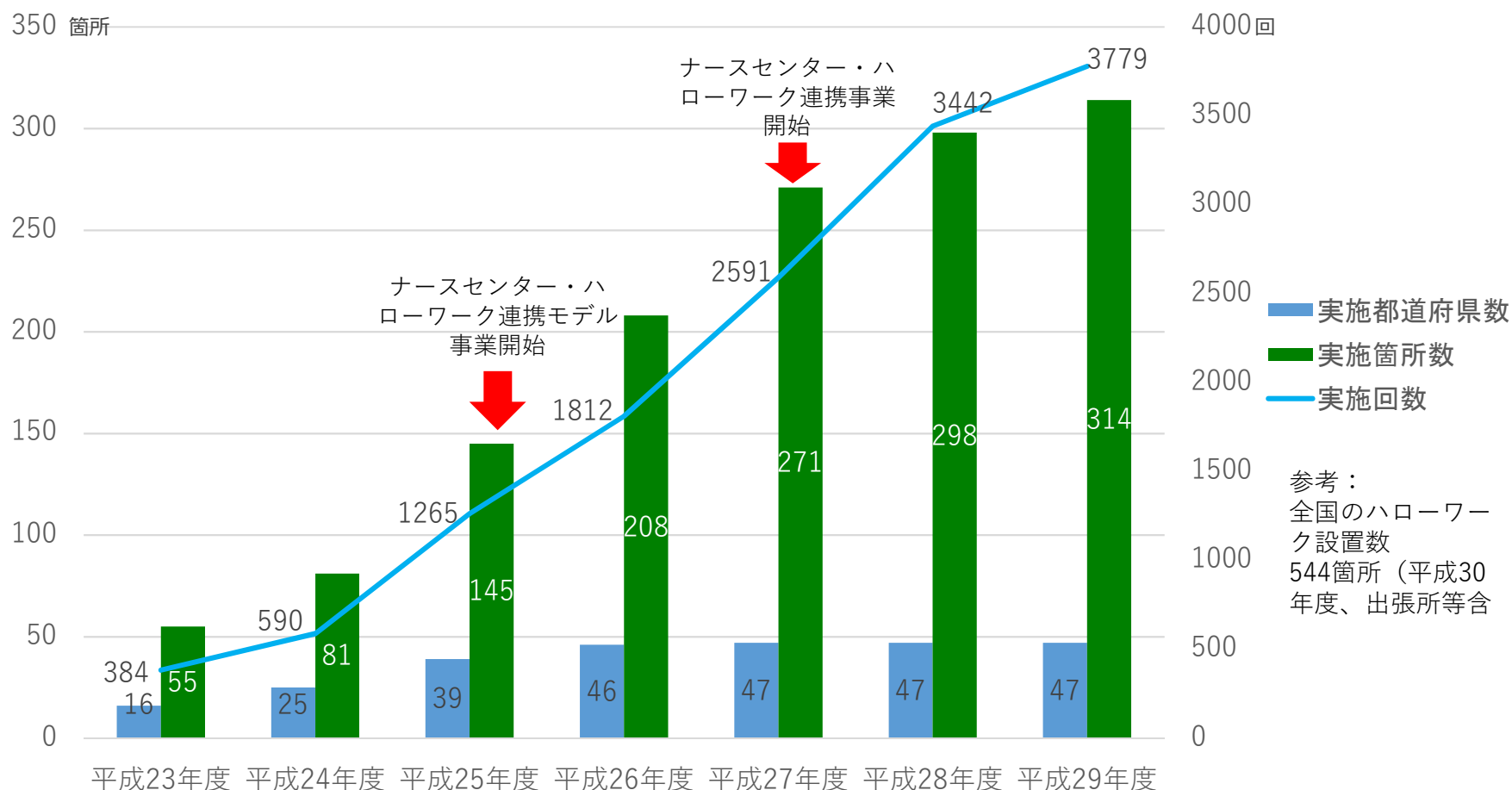
- ・巡回相談に加え、ケース会議や面接会等の開催及び周知広報の相互協力についても、都道府県労働局職業安定部と協議のうえ、人材確保対策コーナーを設置していないハローワークでも実施可能。



ナースセンターとハローワークの連携状況

ナースセンター・ハローワーク連携事業は、平成25年度よりモデル事業を開始し、平成27年度に全都道府県対象に事業化された。連携事業化されて以降、ナースセンターによるハローワークでの巡回相談は、実施箇所および実施回数が増加している。

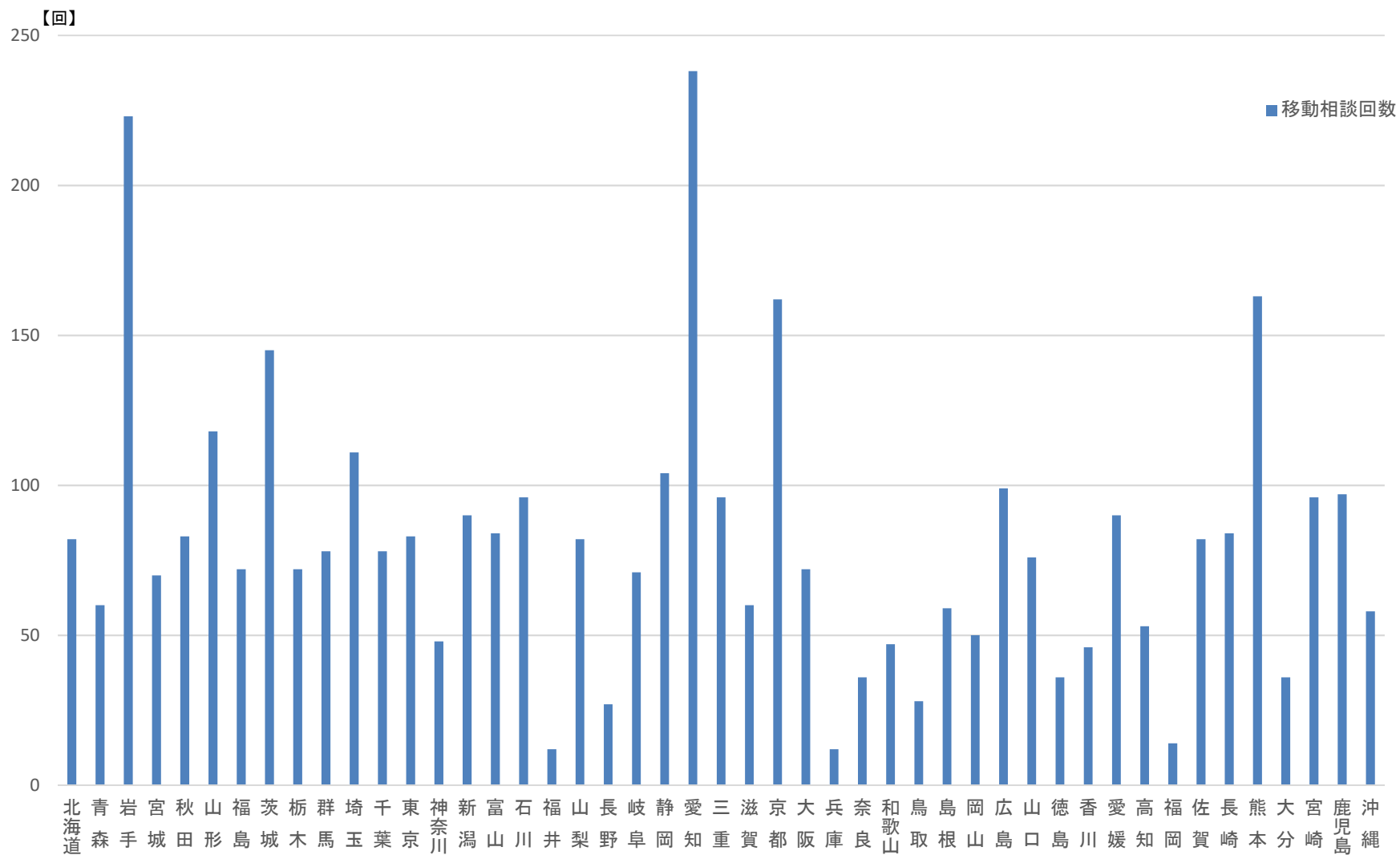
ナースセンターによるハローワークでの巡回相談実績の推移



出典：中央ナースセンター事業報告書（平成23～29年度）

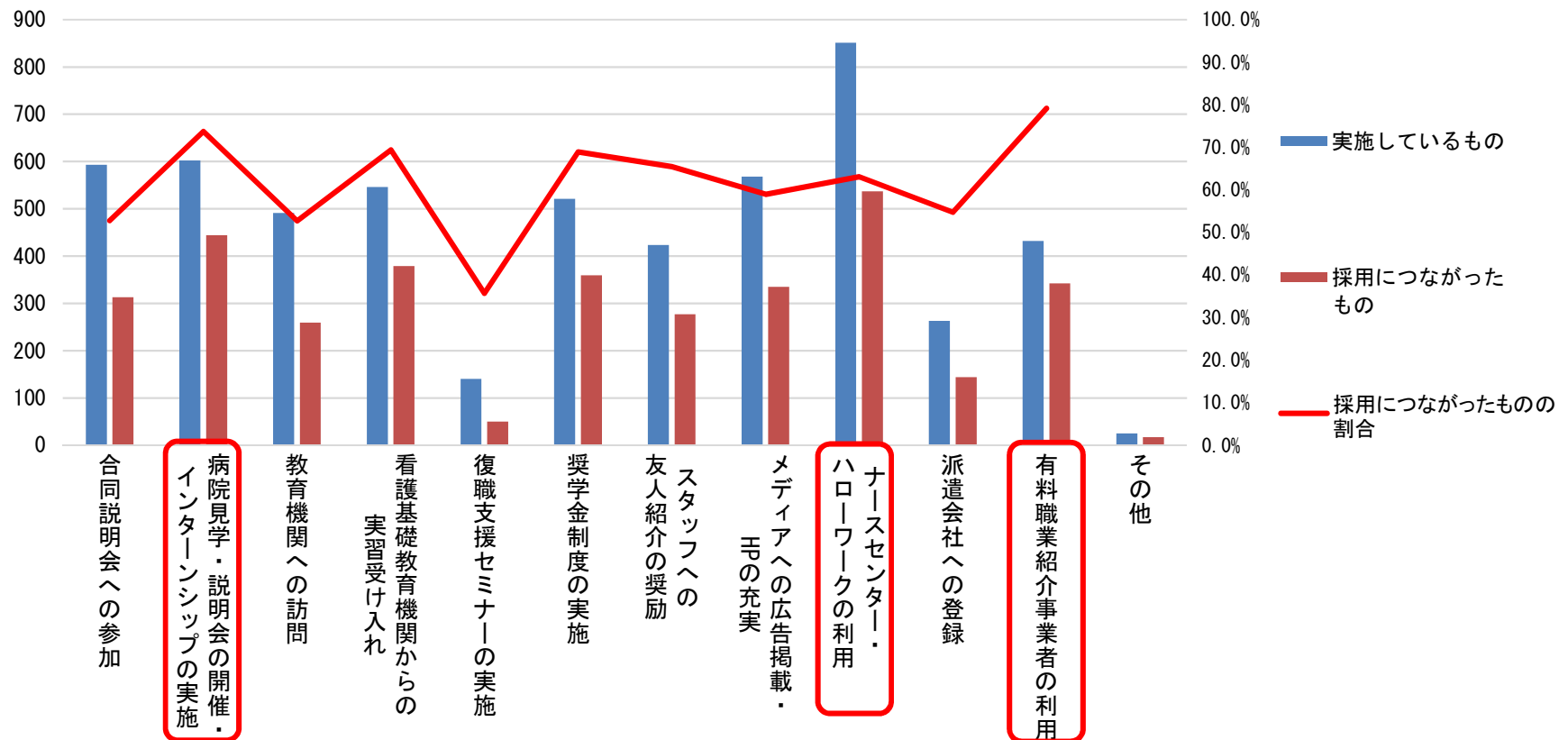
各都道府県別のナースセンターによる巡回相談実績(平成29年度)

○巡回相談回数は愛知が最も多く、次いで岩手、熊本、京都が150回を超えている。



リクルート活動の実施状況とその効果(病院)

○病院における採用活動で最も多かったのは、「ナースセンター・ハローワークの利用(85.3%)」だが、「採用につながった(効果があった)実感がある」と回答した施設数割合※が高かったのは、「有料職業紹介事業者の利用(79.2%)」、「病院見学・説明会の開催・インターンシップの開催(60.3%)」であった。



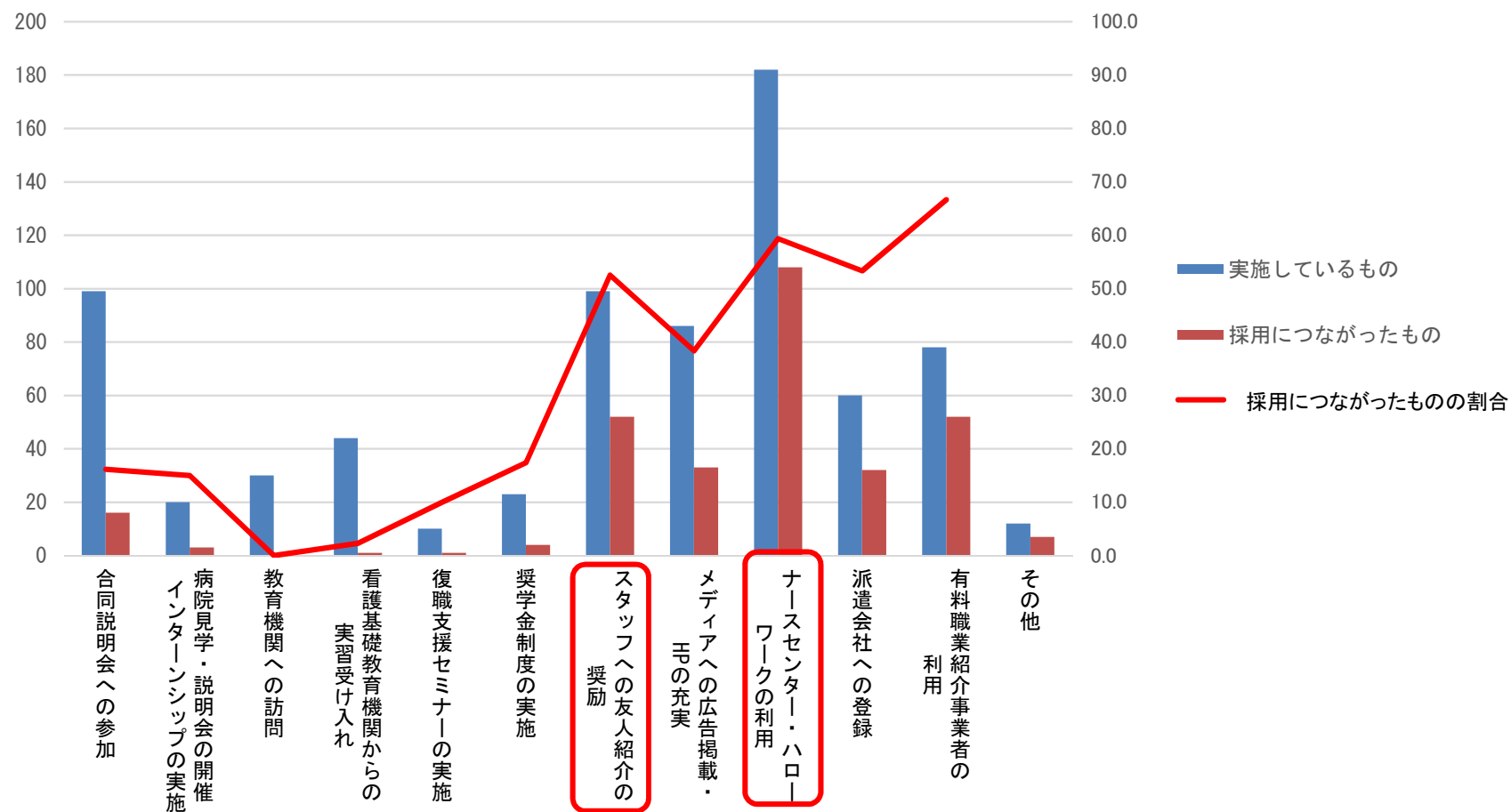
※ 採用につながった(効果があった)実感がある施設／実施している施設

対象施設の抽出:

平成29年度病床機能報告制度で報告された全国の病院8442施設から、東京・大阪と7つの地方厚生局＋病床規模別に3060施設を層化無作為抽出し調査票を郵送した。うち、調査協力に同意した998施設(有効回答率37.7%)を分析対象とした。

リクルート活動の実施状況とその効果(介護施設)

○介護における採用活動で最も多かったのは、ナースセンター・ハローワークの活用、次いでスタッフへの友人紹介の奨励と合同説明会が同数となっている。



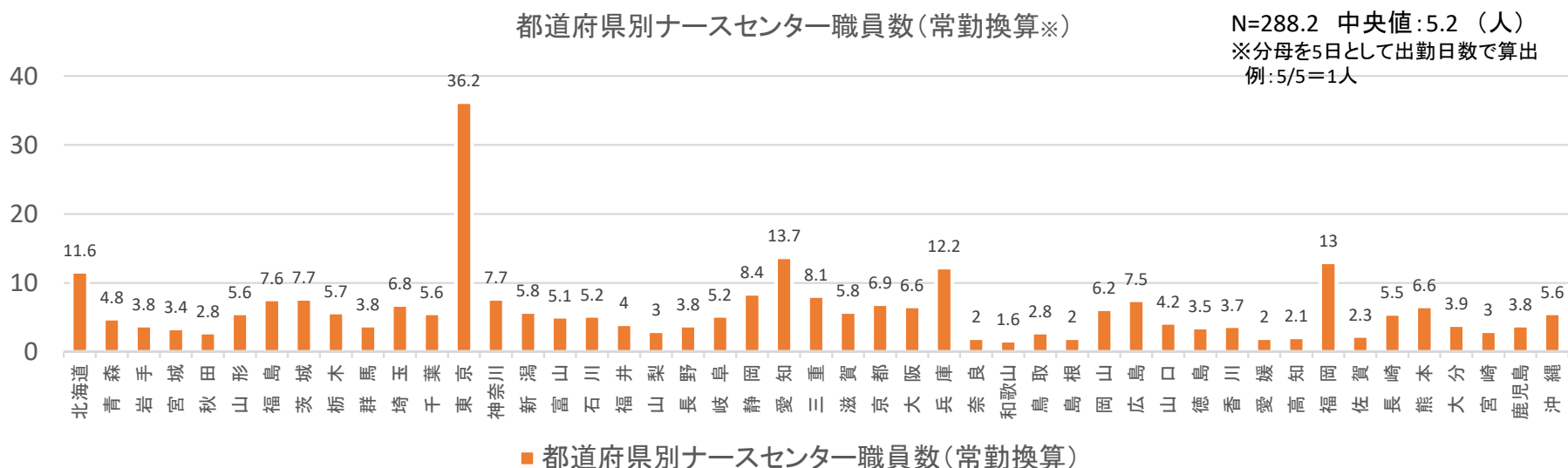
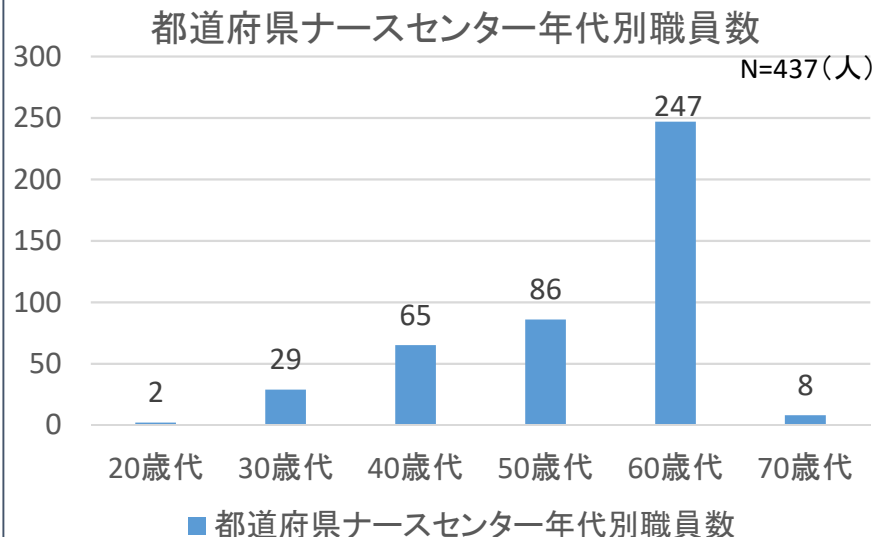
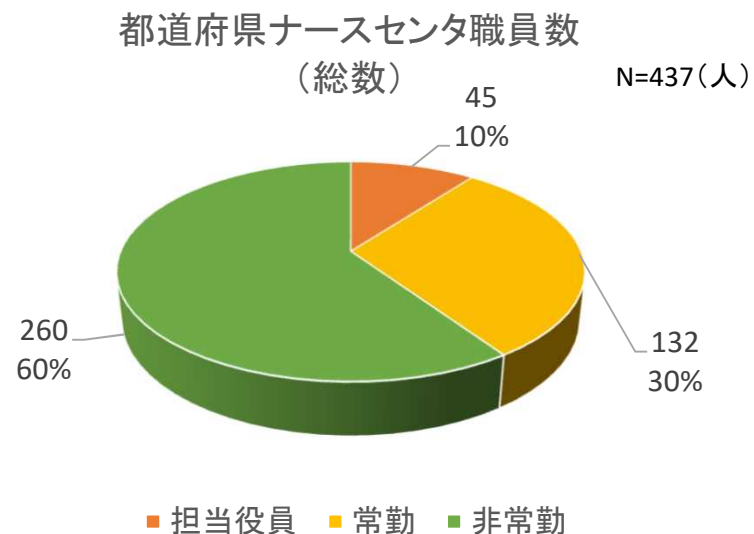
対象施設の抽出:

平成30年12月時点で介護サービス情報公表システムに公表されている全国の特別養護老人ホーム7642施設・介護老人保健施設4484施設から、7つの地方厚生局ごとにそれぞれ506施設ずつ合計1012施設を層化無作為抽出し調査票を郵送した。うち、調査協力に同意した237施設(有効回答率23.4%)を分析対象とした。

出典：平成30年度 厚生労働科学特別研究事業 「看護職員確保対策に向けた看護職及び医療機関等の実態調査」研究代表者：武村雪絵

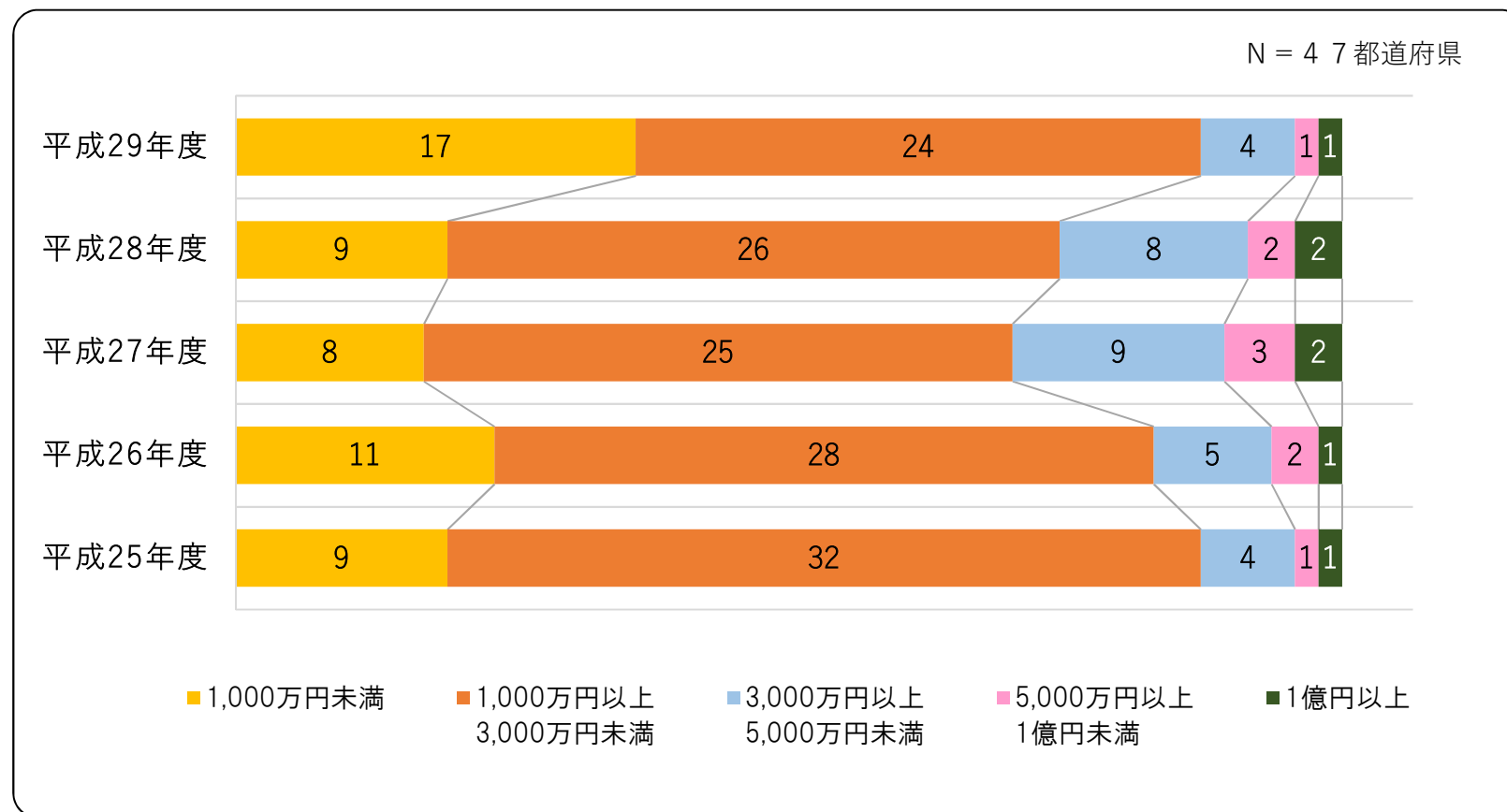
ナースセンターの人材（平成29年度）

都道府県ナースセンターの職員の6割が非常勤で雇用されており、年齢も60歳代以上が過半数を占めている。
職員の配置は都道府県により差があり、2人未満でナースセンター業務を担っているナースセンターもある。



都道府県ナースセンター事業費（総額）※

約8割の都道府県が1000万～3000万円未満規模でナースセンターの事業運営を実施。



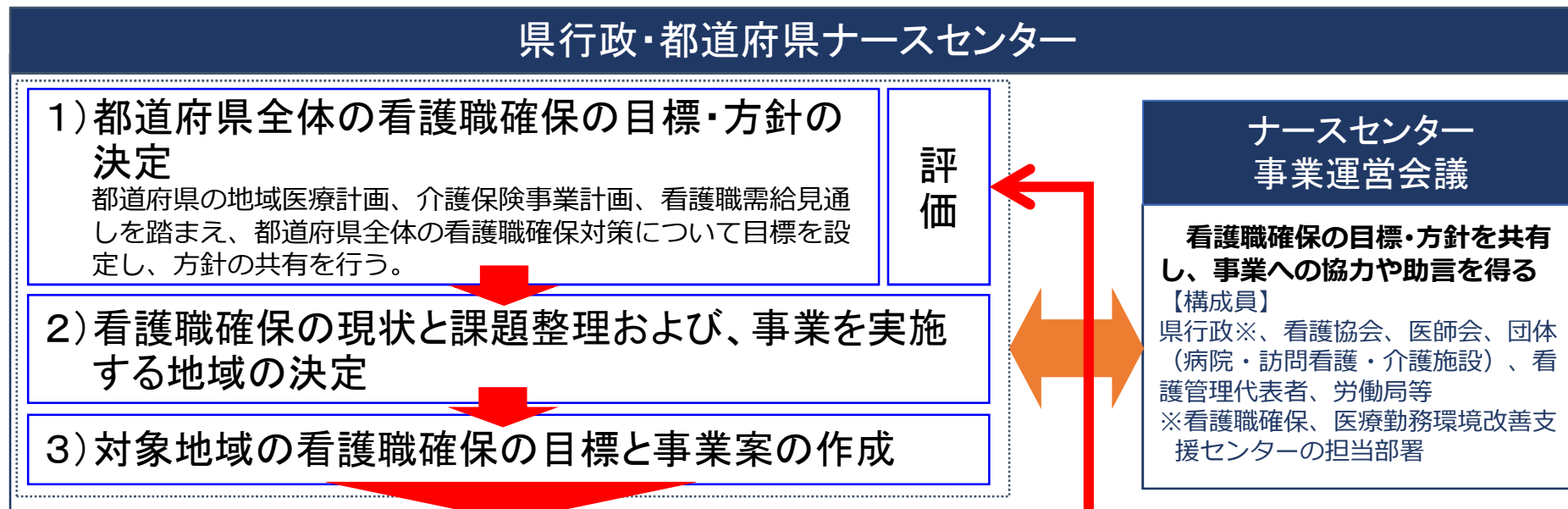
※都道府県からの委託費（一般財源、基金、その他）と日本看護協会負担をあわせたナースセンター総事業費

出典：中央ナースセンター事業報告書

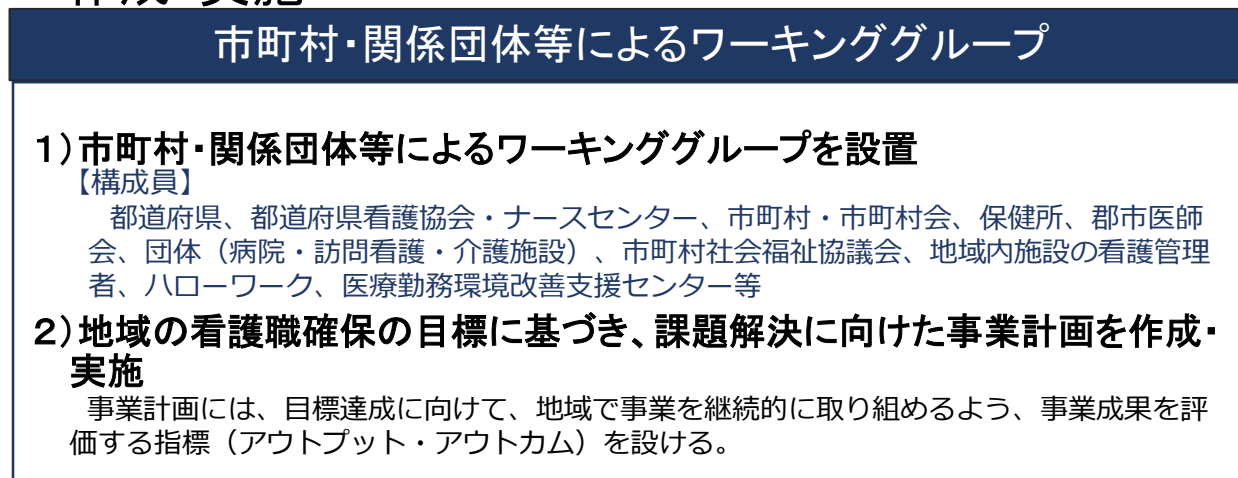
地域に必要な看護職の確保推進事業 実施スキーム

※ 中央ナースセンター作成資料

1. 都道府県全体の看護職確保の目標・方針と対象地域の決定



2. 対象地域の看護職確保の目標に基づく事業計画の作成・実施

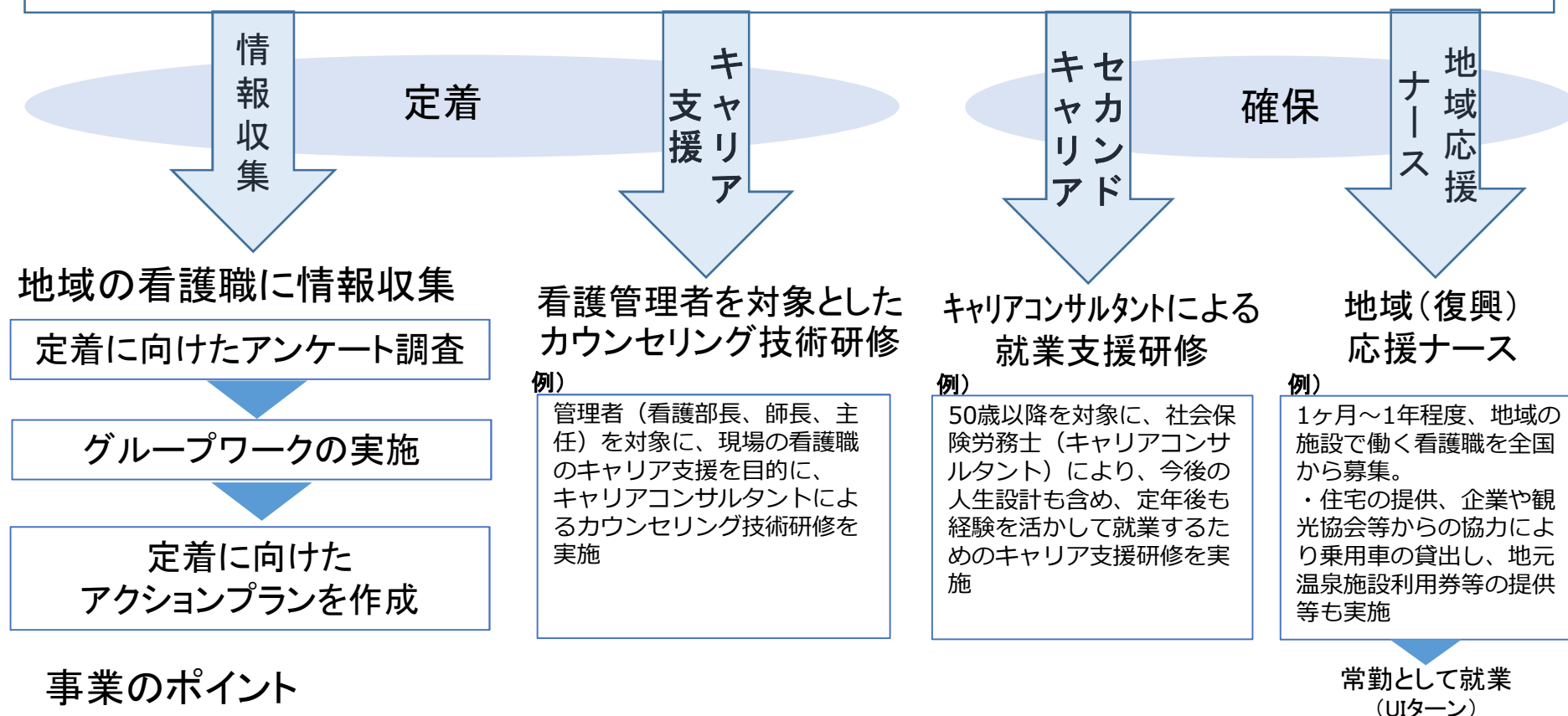


事業例1. 地域偏在により看護職が不足する地域の看護職確保 (熊本県、他)

※ 中央ナースセンター作成資料

市町村・関係団体等によるワーキンググループ

県行政、ナースセンター(看護協会)、市町村行政、郡市医師会、地域内の病院(看護管理者・人事担当者)、市町村会、訪問看護ステーション管理者、市社会福祉協議会、ハローワーク、地域保健所



事業のポイント

- ・ 県行政、看護協会(ナースセンター)と地域の関係者全員がワーキングに参加して取り組むことが事業の推進につながった
- ・ 地域で就業している看護職からの情報収集を基にワーキングで課題や対策を検討したことが、実効性の高い計画立案につながった
- ・ 就業やキャリア支援の対象となる看護職向けの研修に加えて、キャリア支援を担う看護管理者を対象としたカウンセリング技術研修も実施
- ・ 短期間の就業希望者に労働条件や住環境を整えて募集を行うことにより、全国から就業者を募る仕組みができ、常勤の就業にもつなげている

事業例2. 訪問看護・介護施設の就業促進(千葉県、静岡県、他)

求職者

■セカンドキャリアを対象とした支援

例) プラチナナース研修会

50歳以上の退職予定者・退職者を対象に、定年後のキャリアチェンジの一つとして、訪問看護事業所管理者と介護施設管理者(再就業者経験者)からそれぞれの施設での働き方に関する情報提供を実施

■離職中の看護職を対象とした支援

例) 訪問看護基礎研修の開催

訪問看護認定看護師による講義と技術研修を実施、希望者には訪問看護ステーションの見学体験も実施

- ・トライアル雇用(研修)

関心のある施設で、就業前に指導者の下、実地研修(1,2週間程度)を実施。研修中は給付金(1日5,000円程度)を支給

■就業中の看護職を対象とした支援

例) キャリアチェンジを希望している就業者への支援

- ・施設間の人事交流(出向)等の支援

マッチング

求人施設

※ 中央ナースセンター作成資料

■施設訪問による求人開拓と求職者の働き方の提案

例) 地域ごとに担当を決めて施設訪問を実施

- ・各担当者は、担当地域の情報を熟知した看護職を配置(地域内病院の看護部長経験者等)
- ・対象地域の訪問看護ステーション、介護施設を訪問し、ニーズ把握、求人登録、看護職確保のための労働条件等の見直しの提案

■訪問看護・介護施設団体との連携

例) 訪問看護事業協会、老人福祉施設協議会等に取り組みへの理解、協力を得る。

- ・訪問看護の研修先の確保、介護施設へのナースセンターの周知や見学体験ツアーを協働で企画。

地域内病院等連絡会の設置

例) 中小規模病院を中心に退職・キャリアチェンジ希望者を紹介(人事交流等)できる看護管理者によるネットワークを構築。

事業のポイント

- ・ 広く人材を確保するため、セカンドキャリア、離職中、就業中、あらゆる状況の看護職に訪問看護・介護施設の就業に向けた支援を実施
- ・ 施設ごとに担当者を決めて関係構築することにより、求人開拓だけでなく施設のニーズ把握や労働条件の見直しの提案を実施
- ・ 訪問看護・介護施設団体との連携により、取り組みへの理解と協力が得られ、事業の推進につながった
- ・ 地域の施設のニーズから、情報交換や人事交流等ができる看護管理者によるネットワークを構築

事業例3. セカンドキャリアの就業による地域の看護職確保 (静岡県・岡山県・福岡県、他)

求職者

■地域のセカンドキャリア対象者の把握

例)

- ・県看護協会会員を対象に地域で3年以内に定年を向える看護職の数、退職後の就業の希望等を把握
- ・施設訪問により定年退職予定者の退職後の就業希望等の情報収集

■定年退職予定者の就業中からのキャリア支援

例)

- ・病院訪問し看護管理者や人事担当者に、定年退職予定者にナースセンターが退職後の就業を見据えたキャリア支援を行うことを提案
- ・院内での協力が得られるよう、師長会等で趣旨を説明

求人施設

※ 中央ナースセンター作成資料

■施設へのセカンドキャリアの雇用促進

例)

- ・地域内施設にセカンドキャリアの雇用ニーズを調査調査結果に基づき、雇用を検討している施設を訪問し、セカンドキャリアによる看護職確保を実現するための労働条件等の見直しの提案（セカンドキャリアが希望している労働条件を踏まえた求人等）を実施
- ・施設の定年後の再任用制度や就業支援等に関する情報収集

■地域の多様な看護職へのニーズを把握し、セカンドキャリアの活躍の場として提案

例) 地域の多様な看護職へのニーズ（介護予防や認知症の見守り等）を把握し、セカンドキャリアに就業だけでなく、ボランティア等も含め多様な活躍の場を提案

セカンドキャリア向け就職フェア（例）

【求職者向け】

キャリアコンサルタントによる研修会等の開催

50歳以降の看護職を対象に、キャリアコンサルタントによるグループワークを開催し、60歳以降の働く場所や働き方を見据えて、自身のキャリアを整理し、就職活動等に向けた準備を支援するセミナーを開催。

【求人施設向け】

セカンドキャリア活用セミナーの開催

セカンドキャリアの就労に関心のある施設を対象に、補助金等の支援制度や活用事例等を紹介し、看護職確保策の一つとして、セカンドキャリアの雇用を推進するセミナーを開催。

求人施設とセカンドキャリアの情報交換会

セカンドキャリアの雇用を検討している求人施設と求職を検討しているセカンドキャリアとの情報交換を実施

事業のポイント

- ・就業中の看護職も含め、50歳代から定年後の将来を見据えたキャリア支援を行うことにより、キャリアチェンジや就業の継続が推進される
- ・求人施設へのニーズ調査を踏まえて施設訪問を行い、セカンドキャリアの多様な働き方に対応する労働条件等を施設に提案
- ・地域包括ケアの推進に向けた地域の多様な看護職へのニーズ（介護予防や見守り等）を把握し、セカンドキャリアの活躍の場として提案
- ・セカンドキャリアに特化した就職フェアを企画し、セカンドキャリアと求人施設の対象別に研修を行った後、双方が交流を持つことが、マッチングの向上につながった

論点3：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と。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と。

現状

- 「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。
- 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31年度厚生労働科学研究事業により、医療現場における患者やその家族からの暴力やハラスメントの実態調査を行い、その結果を踏まえて、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を検討することとしている。

ご議論いただきたい点

- 国として、医療現場における患者やその家族からの暴力やハラスメントに対する対応策について示したものはないが、今年度、厚生科学研究事業により、実態調査及び医療現場におけるマニュアル作成指針を作成することとしている。これを踏まえ、以下のような推進策を検討してはどうか。

【国民への普及啓発】

- 医療現場で活用できるハラスメント防止のためのポスターなどの作成。

【医療機関への支援】

- E-ラーニング等によるハラスメントへの対応策を効果的に学習できる取組。

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果⑤

平成31年1月31日 第6回看護職員需給分科会参考資料

医療

労災支給決定(認定)事案の分析

- 医師について、脳・心臓疾患の事案の割合が多く(脳・心臓疾患17件、精神障害8件)、その発症に係る要因はほとんどが長時間労働であり、具体的には診療業務、管理業務等が多い(17件のうち、診療業務16件、管理業務14件(複数該当))。
- 看護師について、精神障害の事案の割合が多く(脳・心臓疾患1件、精神障害52件)、そのほとんどが女性(52件のうち、51件女性)であり、約半数が30代以下(52件のうち、20代以下12件、30代15件)。
また、その発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、患者からの暴力や入院患者の自殺の目撃等の「事故や災害の体験・目撃をした」が、約8割と特に多く(52件のうち、「悲惨な事故や災害の体験・目撃した」40件(76.9%))、その発生時刻は深夜帯が多い(40件のうち、19件が深夜24時から8時に発生)。

労働・社会面の調査

- 時間外労働が発生する理由は、医師、看護師ともに、診断書、カルテ等又は看護記録等の書類作成(医師57.1%、看護職員57.9%)、救急や入院患者の緊急対応(医師57.0%、看護師45.0%)が多い。
- 過重労働の防止のために実施している取組は、医療事務作業補助者や看護補助者を増員(59.5%)、メンタルヘルスに関する相談窓口等を設置(52.8%)が多い。

看護師の精神障害の労災支給決定(認定)された要因

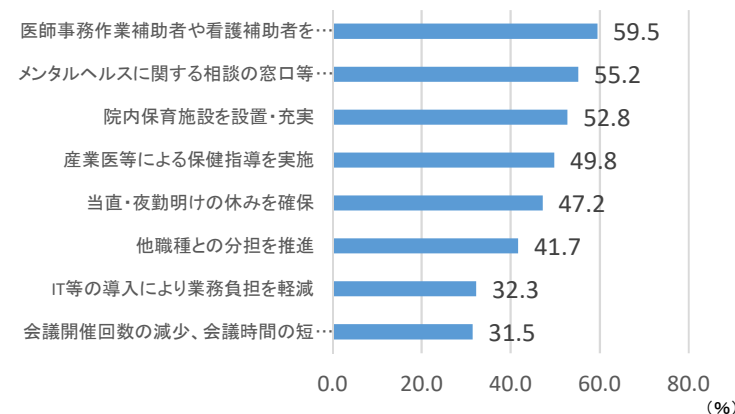
	件数	(%)
1. 悲惨な事故や災害の体験・目撃をした	40	(76.9)
a. 暴言・暴力を体験	23	(44.2)
b. 事件・事故・災害に遭遇	17	(32.7)
2. 医療事故・訴訟	2	(3.8)
3. 長時間労働	4	(7.7)
4. 上司・部下トラブル	4	(7.7)
5. セクシュアル・ハラスメント	2	(3.8)
合計	52	(100.0)

悲惨な事故や災害の体験・目撃した時間

発生時間帯	件数	(%)
24-04 深夜	11	(27.5)
04-08 深夜	8	(20.0)
08-12 日勤	10	(25.0)
12-16 日勤	2	(5.0)
16-20 準夜	3	(7.5)
20-24 準夜	2	(5.0)
特定せず/不明	4	(10.0)
合計	40	

(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査センター「平成29年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

過重労働防止に向けて実施している取組(病院調査・主なもの)



(資料出所) 厚生労働省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)

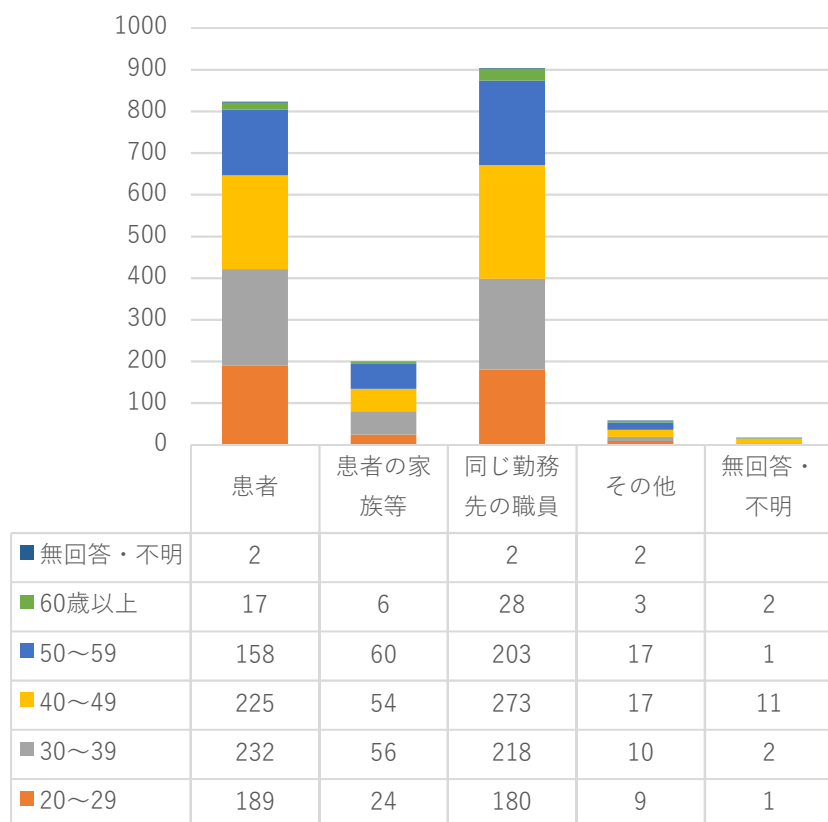
暴力やハラスメントの実態について

○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。

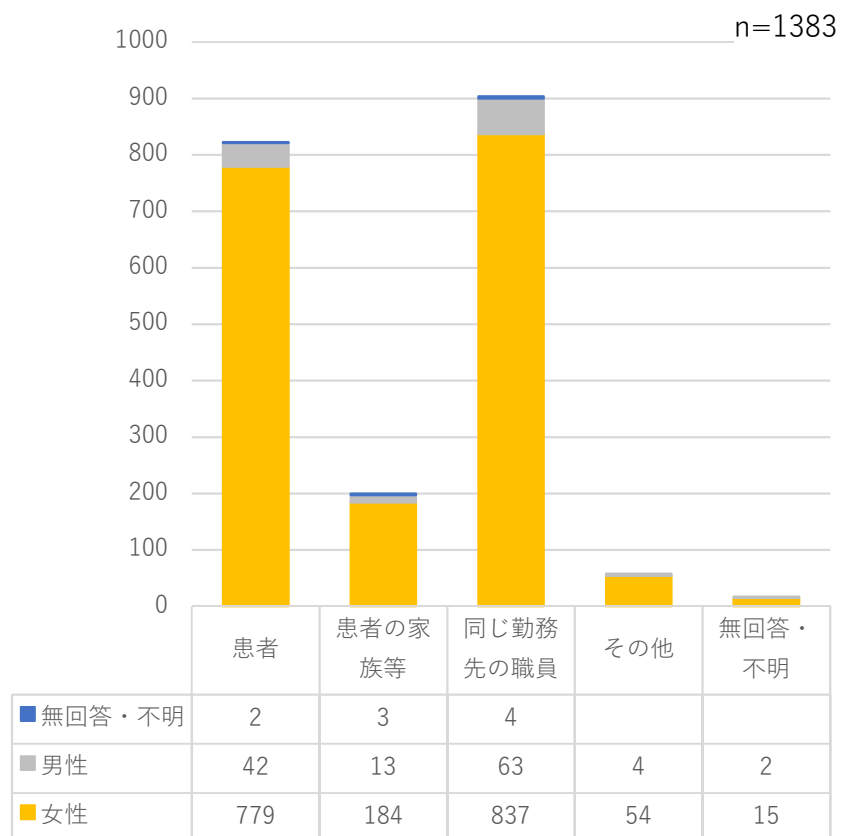
○年齢別には40～49歳が暴力・ハラスメントを受けた経験が最も高くなっている。40歳以降は同じ勤務先の職員から受けた経験が最も高いが、20～39歳の場合は患者から受けた経験の方が多くなっている。

○男女ともに同じ勤務先の職員から暴力やハラスメントを受けた経験が最も多い回答であった。

年齢別：暴力やハラスメントを誰から受けたか



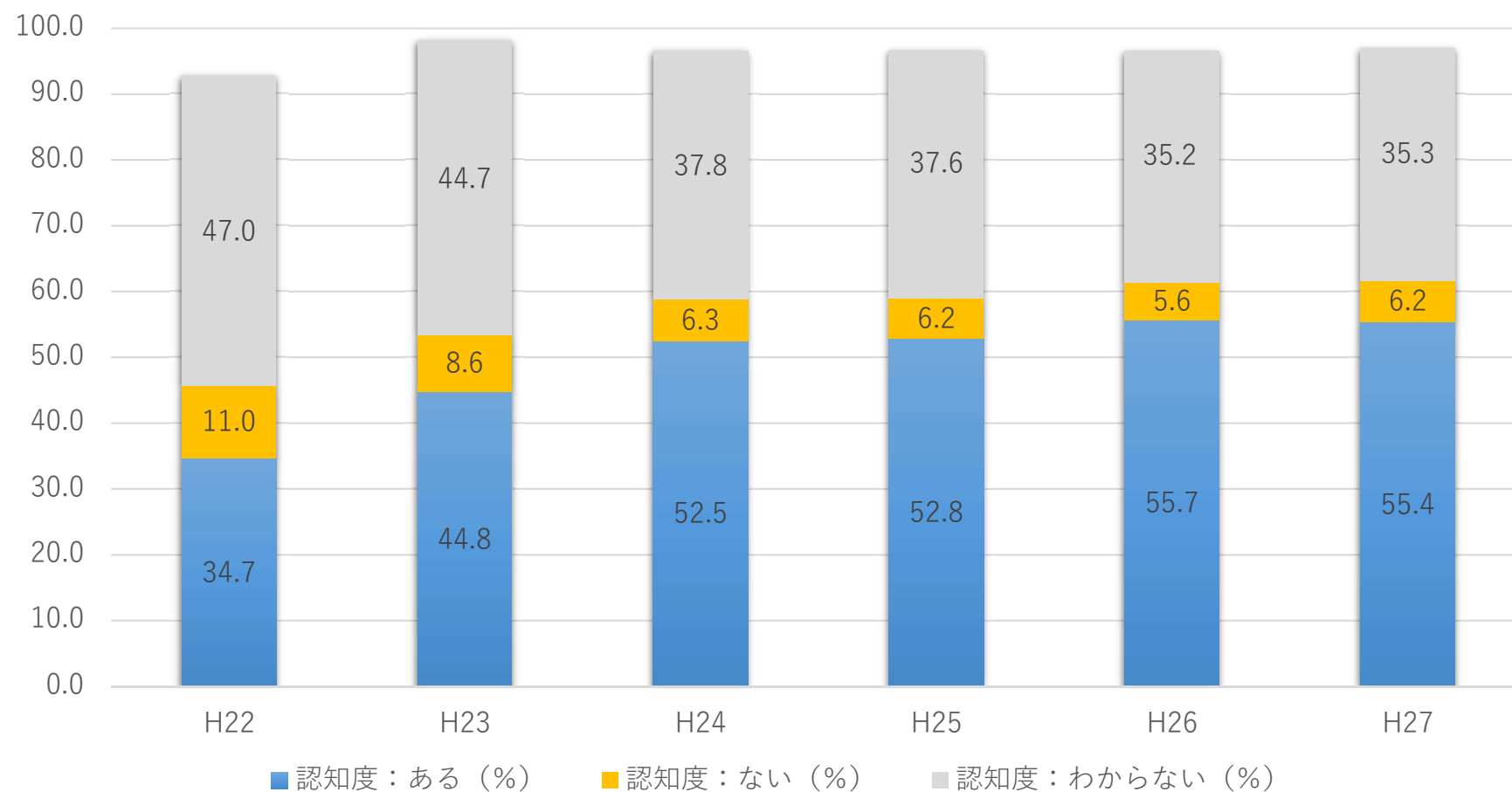
性別：暴力やハラスメントを誰から受けたか



出典：2017年看護職員実態調査 日本看護協会

職場のハラスメント対策

○ 制度や仕組みの認知度については年々増加傾向にある。



出典：平成22～27年度「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）インデックス調査」データ分析報告書（日本看護協会）

医療従事者の勤務環境改善の促進

平成30年9月27日 第3回看護職員需給分科会参考資料

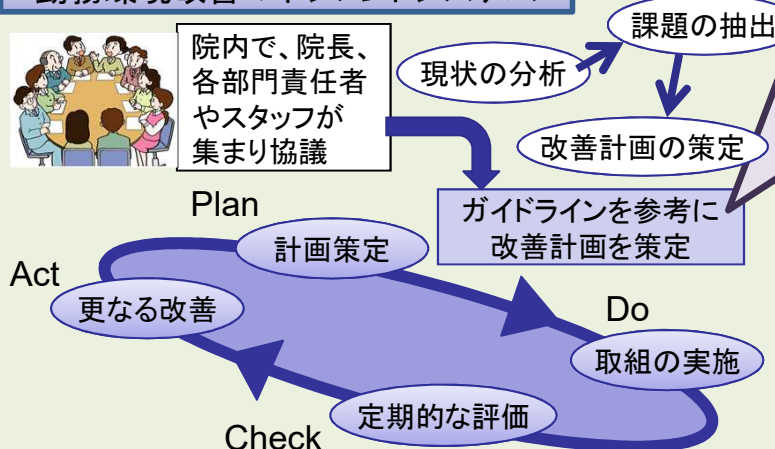
医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改正医療法（平成26年10月1日施行）に基づき、

- 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組を支援するガイドラインを国で策定。
- 医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。

➡ 医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組（現状分析、改善計画の策定等）を促進。

勤務環境改善に取り組む医療機関

勤務環境改善マネジメントシステム



- 医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針（厚労省告示）
- 勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（厚労省研究班）

- 「医療従事者の働き方・休み方の改善」の取組例
- ✓ 多職種の役割分担・連携、チーム医療の推進
 - ✓ 医師事務作業補助者や看護補助者の配置
 - ✓ 勤務シフトの工夫、休暇取得の促進 など
- 「働きやすさ確保のための環境整備」の取組例
- ✓ 院内保育所・休憩スペース等の整備
 - ✓ 短時間正職員制度の導入
 - ✓ 子育て中・介護中の者に対する残業の免除
 - ✓ 暴力・ハラスメントへの組織的対応
 - ✓ 医療スタッフのキャリア形成の支援 など

マネジメントシステムの普及（研修会等）・導入支援、勤務環境改善に関する相談対応、情報提供等



都道府県 医療勤務環境改善支援センター

（平成29年3月現在 全都道府県においてセンター設置済み）

- 医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）と 医療経営アドバイザー（医療経営コンサルタント等）が連携して医療機関を支援
- センターの運営協議会等を通じ、地域の関係機関・団体（都道府県、都道府県労働局、医師会、歯科医師会、薬剤師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医療経営コンサルタント協会等）が連携して医療機関を支援

医療分野の「雇用の質」向上のための 勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（改訂版）

平成27年3月 医療分野の「雇用の質」向上マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究委員会

- 医療機関における勤務環境改善マネジメントシステム導入のための具体的な手引き。
- 改訂版では、「推進体制整備シート」「現状分析シート」を追加して支援ツールを充実し、各シートを標準的に使用するものと位置づけ、各シートの使い方や取組メニューの記載の拡充などを実施。
- 「いきいき働く医療機関サポートWeb」 <http://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/> から、手引き（改訂版）の全文や各シートをダウンロード可能。

<手引き（改訂版）の構成>

1. 勤務環境改善マネジメントシステム導入のねらい・目的
2. マネジメントシステム導入のフローと具体的な進め方
3. マネジメントシステム導入に関する取組事例の紹介
4. マネジメントシステム導入の支援ツールの使い方
 - ・ 推進体制整備シート
 - ・ 現状分析シート
 - ・ 現状診断・対策立案シート
 - ・ アクションプラン・シート
 - ・ P D C A運営シート
5. 「雇用の質」向上の取組メニュー
 - ・ 働き方・休み方改善
 - ・ 職員の健康支援
 - ・ 働きやすさ確保のための環境整備（ソフト面・ハード面）
 - ・ 働きがいの向上
6. 「雇用の質」向上の取組メニューの実施例
7. その他の支援ツール
 - ・ 労務管理チェックリスト【すべての医療機関で実施】
 - ・ 勤務環境セルフチェックリスト(簡易版)
8. 参考情報

医療分野の「雇用の質」向上マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究

医療分野の「雇用の質」向上のための 勤務環境改善マネジメントシステム 導入の手引き （改訂版）

平成27年3月

医療分野の「雇用の質」向上マネジメントシステムに基づく
医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究委員会

4つの領域における取組メニュー

手引き（改訂版） のポイント

（１）働き方・休み方改善

- 労働時間管理：時間外労働の削減、1回あたりの最長勤務時間の削減、休暇の取得促進、夜勤負担軽減策（夜勤明けの早帰り等）、勤務と勤務の間隔の確保 など
- 医師の負担軽減：多様な勤務形態（短時間勤務、交代制勤務、連続当直を行わない勤務シフト、主治医制見直し等）、給与・手当等の処遇改善、チーム医療の徹底（補助者の活用等）、他職種との連携・業務分担、その他の負担軽減（ICT機器、医師の確保等）、地域医療連携（診療所との外来業務の分担等）
- 看護職・コメディカルの負担軽減：復職支援制度、雇用形態や勤務形態が選択可能な制度（働く時間の長さ、時間帯や曜日、働き方等が選べる）、健康・安全に配慮した夜勤・交代制シフト（仮眠時間の確保、夜勤回数の制限、夜勤専従者の雇用及び配慮等）、診療・薬剤・検査・事務部門等関連部門との連携、潜在看護職・コメディカルの把握・職場復帰支援 など

（２）職員の健康支援

- 職員の生活習慣病対策：健康診断の受診率向上等
- メンタルヘルス対策：相談窓口、復職支援プログラム等
- 作業環境対策：腰痛対策、眼精疲労対策（健診、作業環境の管理等）
- 有害化学物質対策、感染症対策 など

（３）働きやすさ確保のための環境整備（ソフト面・ハード面）

- 仕事と子育て・介護との両立支援：院内保育所や学童保育等の整備、休憩スペースの設置、情報共有システム導入、保育・介護サービス利用料の補助、短時間正社員制度の導入、育児・介護に係る休業・休暇制度の充実、男性職員の育児休業取得 など
- 職員の安全確保（暴言・暴力等への対策）：警備員の配置、相談窓口の整備、対応マニュアルの整備 など
- いじめ・ハラスメント対策：相談窓口の整備、関連する研修の実施
- 職場の風土・環境の整備：職員向け院内アメニティ（仮眠室、休憩室等）の整備 など
- 人材の定着化の視点：定期面談等による職員の事情や希望の把握、職員の事情等を尊重した配置や業務面の配慮

（４）働きがいの向上

- 専門職としてのキャリアアップ支援：研修等への参加奨励、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置 など
- 人事異動によるキャリアアップ：法人内での人事ローテーション
- 休業後のキャリア形成：産休・育休復帰後のキャリア形成、産休・育休中の職員の円滑な復職の支援 など

医療現場における暴言・暴力等のハラスメント対策について(情報提供)

平成31年2月28日付 医政局:総務課長、医療経営支援課長、看護課長 労働基準局:総務課長、労働条件政策課長、安全衛生部労働衛生課長
雇用環境・均等局:総務課長、雇用機会均等課長 連名通知

通知の趣旨

- 平成30年版過労死等防止対策白書において、医療分野においては看護師、准看護師及び看護助手が精神障害となる事案の割合が高いこと、また、これらの事案においては、暴言・暴力を受けたことが精神障害と関連していた事案が一定数存在することが指摘。
- これを踏まえ、これまでの医療現場における暴言・暴力及びハラスメント対策についての情報をまとめ、都道府県・保健所設置市・特別区衛生主管部(局)長を通じて、医療機関に周知。

取組の紹介

1. 医療機関における職員への暴力被害への取組

(1) 医療機関における安全管理体制について(通知)

医療機関における職員への暴力被害についての取組事例を周知。

(2) 「ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)」

日本看護協会からの看護職自身が安全に尊厳を持って働ける健康的な職場となることを目指した様々な取組の提案。

(3) 「いきいき働く医療機関サポートWeb(いきサポ)」

医療機関における勤務環境改善にかかる取組事例などを掲載。
(ハラスメント対策についても掲載予定)

(4) 勤務環境改善マネジメントシステム

各医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善(暴力・ハラスメントへの対応も含む)に取り組む仕組み。

(5) 2015年度科学研究費助成事業

病院における患者・家族による暴力防止啓発ポスター等を作成

2. 職場のハラスメント対策等の取組

(1) 相談窓口

① 職場のパワーハラスメント等の相談窓口

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)及び労働基準監督署等に総合労働相談コーナーを設置し、労働問題に関するあらゆる分野の相談に対応。

② 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談窓口

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)において、職場におけるセクシュアルハラスメントなどについての相談に対応。

(2) 各種情報

① 職場のパワーハラスメント等の情報

「あかるい職場応援団」として、職場のパワーハラスメントについての様々な情報を提供するサイトを作成。

② 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの情報

厚生労働省のHPIに、「職場でのハラスメントでお悩みの方へ」として、事業主が取り組まなければならない防止対策を紹介。

看護師等が受ける暴力・ハラスメントに対する実態調査と対応策検討に向けた研究

平成31年度厚生労働科学特別研究事業

研究代表者：三木明子（関西医科大学看護学部 教授）

【概要】

- 医療施設において看護職が患者とその家族から受ける暴力・ハラスメントの実態把握を行い、看護職等が安全に安心して働くことができるための組織における対応策を明らかにすることを目的とする。
- 看護職のみならず医療福祉従事者にも活用できる「暴力・ハラスメント対策マニュアル」に加えて、各医療施設等で教育・訓練が実施できる教材や啓発ポスターを作成する。

介護現場におけるハラスメントに関する調査研究（H30老健事業）

（事業概要）

- 訪問介護等の介護現場におけるハラスメントの実態把握や介護事業者におけるハラスメント対策の取組事例の収集を行い、実態を踏まえた効果的な対応策（方針）を検討するとともに、介護事業者向けの介護現場におけるハラスメント対策マニュアルを作成する。

【実施内容】

- ① 訪問介護等の介護現場におけるハラスメントの実態把握
- ② 介護事業者におけるハラスメント対策の取組事例の収集
- ③ 実態を踏まえた効果的な対応策（方針）の検討
- ④ 介護事業者向けの介護現場におけるハラスメント対策マニュアルの作成

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
 - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
 - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
 - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（ただし、1 (1) (2)の対象拡大は3年、2 (1)は公布日。また、2 (2) ①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務）

1. セクシュアルハラスメント対策の実効性の向上

(1) セクハラ防止に関する使用者・労働者の責務（パワハラも同様の対応を検討）

- セクハラは許されないものであり、使用者・労働者の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるという趣旨の規定を設ける。

(2) 事業主に相談した労働者に対する不利益取扱いの禁止（パワハラも同様の対応を検討）

- 労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクハラに関して事業主に相談したことを理由とした不利益取扱いを禁止する。

(3) 社外の労働者等からセクハラを受けた場合や社外の労働者にセクハラを行った場合の対応の明確化

- 他社の労働者等からセクハラを受けた場合も措置義務の対象となることや、社外の労働者にセクハラを行った場合は、他社が実施する事実確認等の措置に協力するよう努めることを指針等で明確化する。

2. パワーハラスメント防止対策の法定化

(1) 事業主に、一定の雇用管理上の措置を講じることを義務付け（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- 事業主による社内方針の明確化と周知・啓発や、苦情などに対する相談体制の整備等を義務化
- 中小企業に対しては、円滑な施行に向けて配慮・支援を実施

パワーハラスメントは以下の3つの要素をすべて満たすものとして法律に規定

- ① 優越的な関係に基づく、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

(2) 指針で「パワハラの定義」や「措置の内容」を明確化

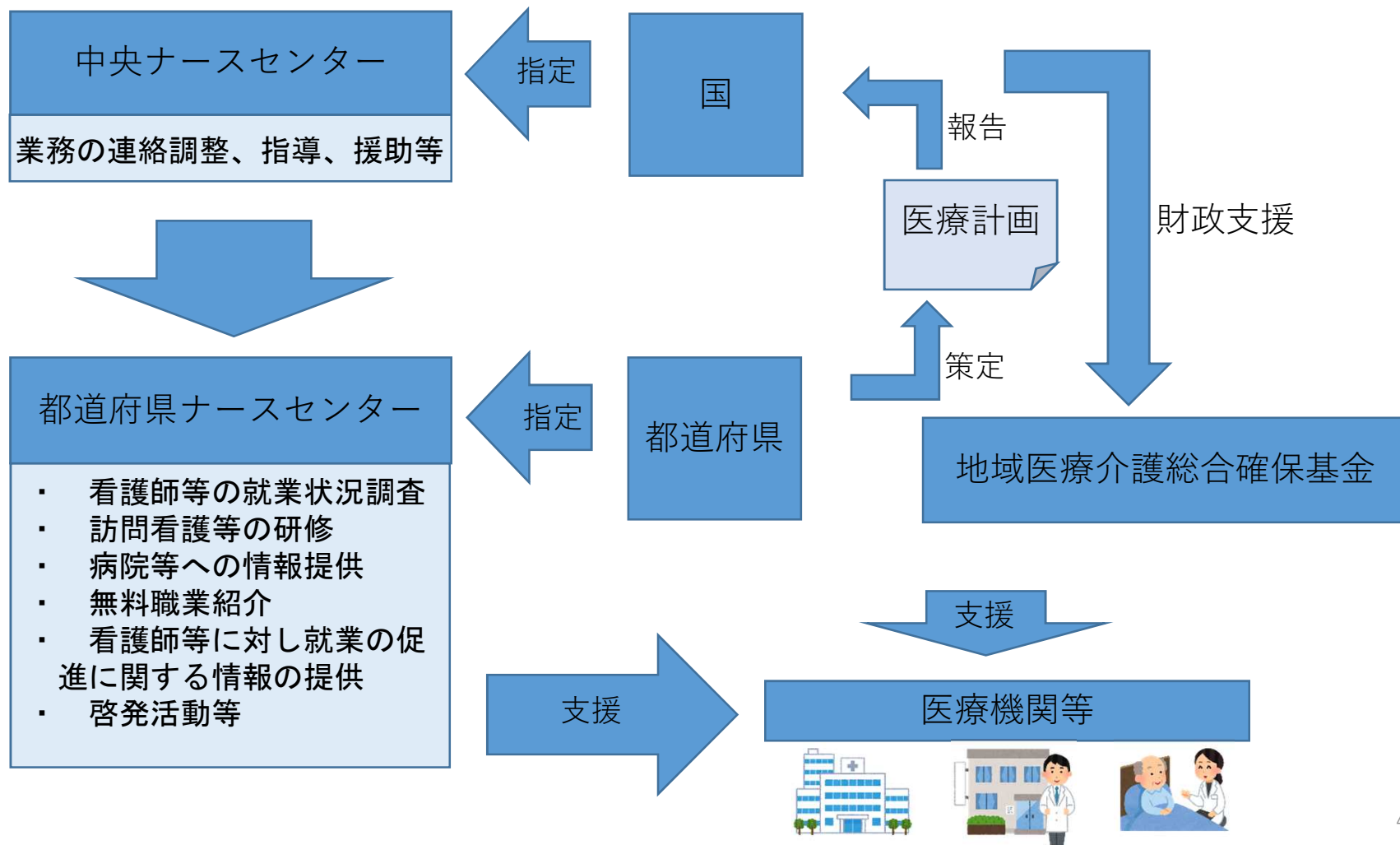
- 指針で「パワハラに該当する/しない行為例」、
「適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないこと」などを明確化。
- 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において、労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載することを検討。

参 考 資 料

看護職員の確保対策の概要

看護師等の人材確保の促進に関する法律

基本指針の策定：就業動向、養成、民間病院等に勤務する看護師等の処遇の改善、資質の向上、就業の促進に関する事項など



これまでの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・
教員等の人材確保

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

今後の看護職員需給分科会のスケジュールについて

4月25日

第8回看護職員需給分科会
看護職員の確保策に関する議論

5月～6月

第9回看護職員需給分科会
看護職員の確保策に関する議論

6月末

確保策中間とりまとめ

7月末

(都道府県推計からの報告×切)

8月

(都道府県推計の集約)

報告書骨子案

9月

報告書とりまとめ