

看護師等（看護職員）の確保を巡る状況

看護師等（看護職員）の確保を巡る状況

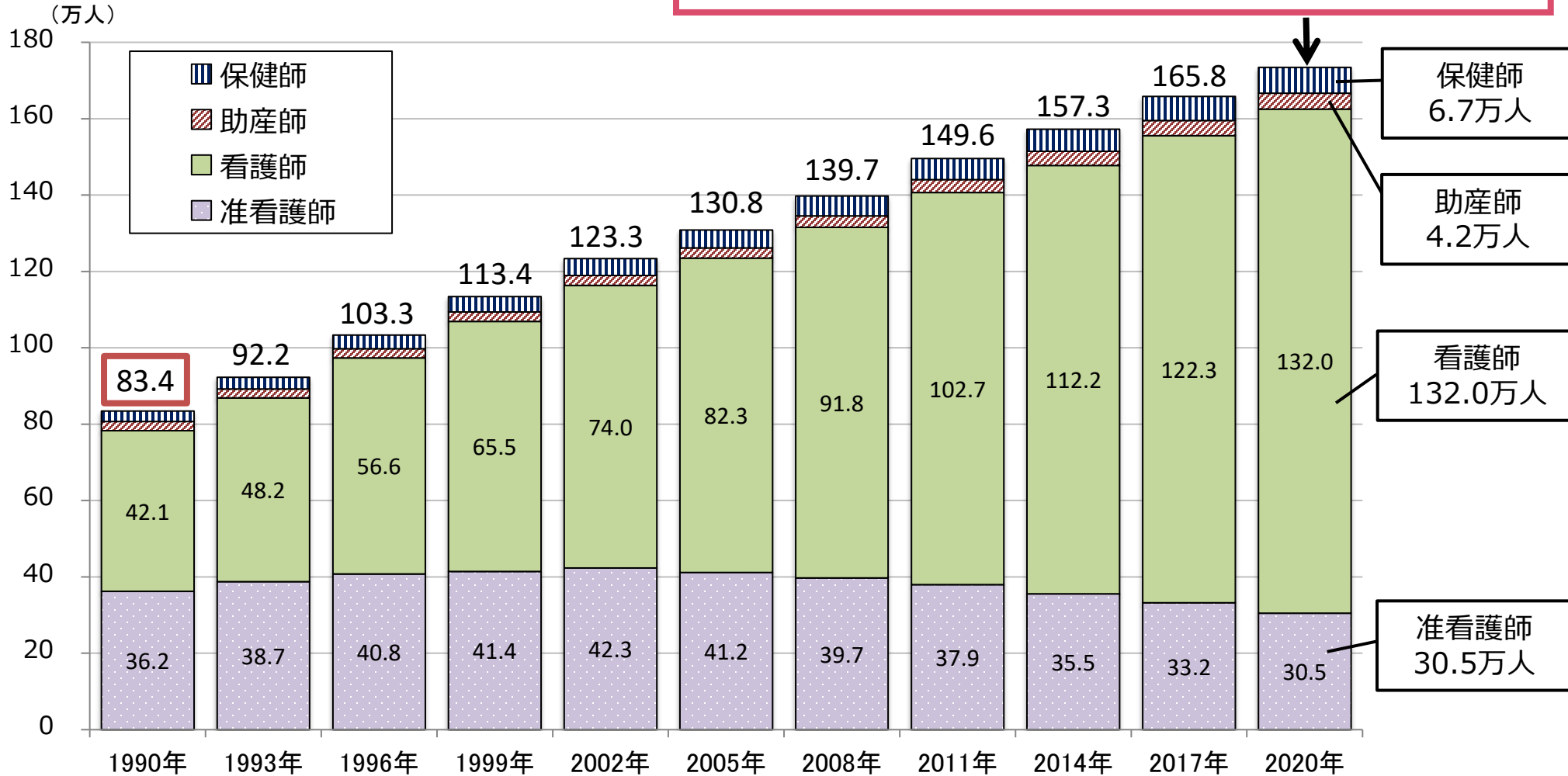
※ 第2回看護師等確保基本指針検討部会（令和5年7月7日開催）の看護師等（看護職員）の確保をめぐる状況に関する資料のうち、主に雇用管理の改善・就業の促進に関する部分を抜粋するとともに、一部追加等を行ったもの。

・ 看護職員就業者数の推移	1
・ 就業場所別看護職員の推移	2
・ 就業看護職員の年齢階級別構成割合の推移	3
・ 年齢階級別看護職員の就業場所（2020年（令和2年））	4
・ 就業看護職員の性別構成割合の推移	5
・ 都道府県別 人口10万人当たり看護職員就業者数（2020年（令和2年））	6
・ 看護職員の需要推計と有効求人倍率	7
・ 看護師等確保基本指針制定（1992年）当時と現在の比較	8
・ 2040年に向けた状況	9
・ 看護職員の夜勤の状況	10
・ 夜勤関連の労働関係法令の規定	11
・ 地域医療介護総合確保基金で実施する看護職員の勤務環境改善に関する事業	12
・ 医療関係職種である一般労働者（役職者除く）の平均賃金（月収換算）【令和4年度】	13
・ 看護職員の離職理由	14
・ 職場におけるパワーハラスメント対策	15
・ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策	16
・ ハローワークにおける人材不足分野（特に、医療、介護をはじめとする福祉分野等）に係る就職支援の強化	17
・ ナースセンター・ハローワーク連携事業の概要	18
・ ハローワークにおける看護職員の就職件数	19
・ 都道府県ナースセンターによる看護職の就業・資質向上支援	20
・ 都道府県ナースセンターの無料職業紹介の実施状況	21
・ 医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者認定制度	22
・ 高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者就業の推進	23

看護職員就業者数の推移

看護職員の確保が進められて、看護職員就業者数は増加を続け、2020年（令和2年）には173.4万人となった。

看護職員全体：173.4万人（2020年（令和2年））



資料出所：厚生労働省「医療施設（静態）調査」「衛生行政報告例（隔年報）」「病院報告（従事者票）」に基づき厚生労働省医政局看護課において集計・推計

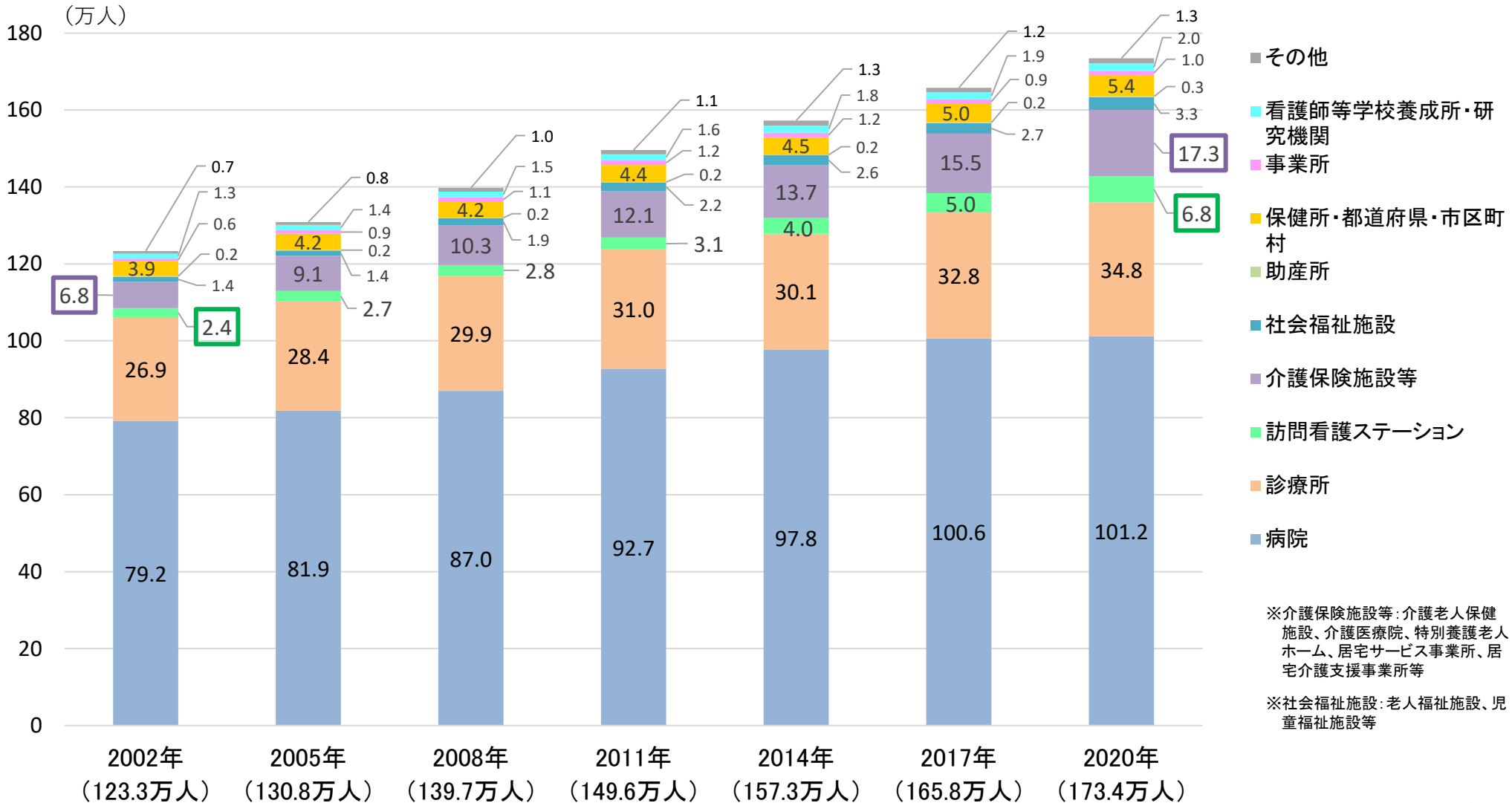
・病院で就業する看護職員数は、2017年以降は「医療施設（静態）調査」、2014年以前は「病院報告（従事者票）」による。

・診療所で就業する看護職員数は「医療施設（静態）調査」による。

・病院・診療所以外で就業する看護職員数は「衛生行政報告例（隔年報）」による。なお、「衛生行政報告例（隔年報）」の調査年ではない年については、「衛生行政報告例（隔年報）」の数値に基づく推計値。

就業場所別看護職員の推移

看護職員の就業場所は病院・診療所が多いが、推移を見ると、訪問看護ステーション（2002年：2.4万人⇒2020年：6.8万人）や介護保険施設等（2002年：6.8万人⇒2020年：17.3万人）での増加割合が高くなっている。



資料出所：厚生労働省「医療施設（静態）調査」「衛生行政報告例（隔年報）」「病院報告（従事者票）」に基づき厚生労働省医政局看護課において集計・推計

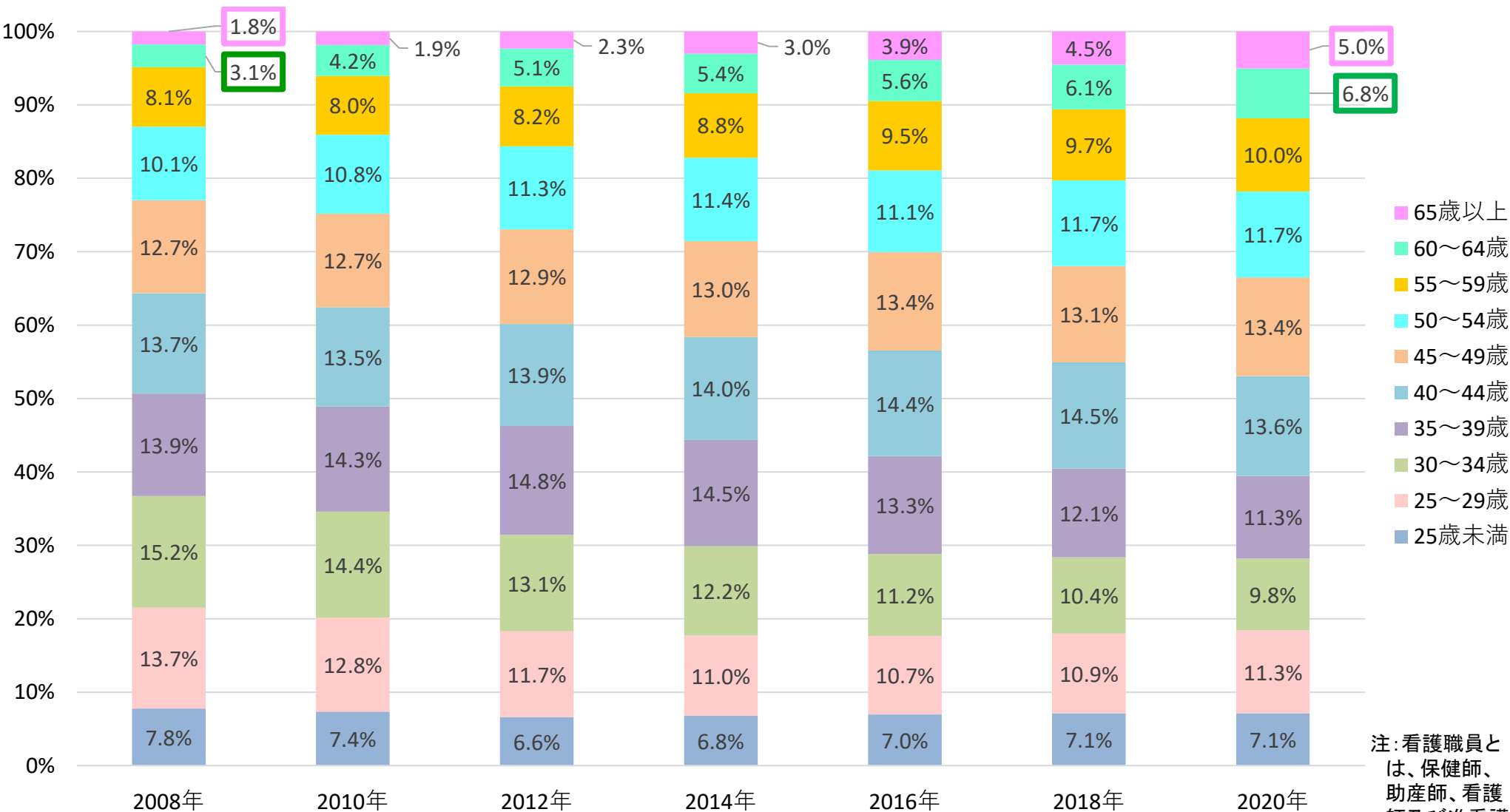
・病院で就業する看護職員数は、2017年以降は「医療施設（静態）調査」、2014年以前は「病院報告（従事者票）」による。 ・診療所で就業する看護職員数は「医療施設（静態）調査」による。
 ・病院・診療所以外で就業する看護職員数は「衛生行政報告例（隔年報）」による。なお、「衛生行政報告例（隔年報）」の調査年ではない年については、「衛生行政報告例（隔年報）」の数値に基づく推計値。

注：看護職員とは、保健師、助産師、看護師及び准看護師のこと。

就業看護職員の年齢階級別構成割合の推移

第2回看護師等確保基本指針検討部会（R5.7.7）
参考資料2【4ページ】

就業看護職員の年齢階級別構成割合の推移を見ると、若年層の割合が減少し、60歳以上の構成割合が増加している。
 ・60～64歳 2008年：3.1% ⇒ 2020年：6.8%
 ・65歳以上 2008年：1.8% ⇒ 2020年：5.0%



注：看護職員とは、保健師、助産師、看護師及び准看護師のこと。

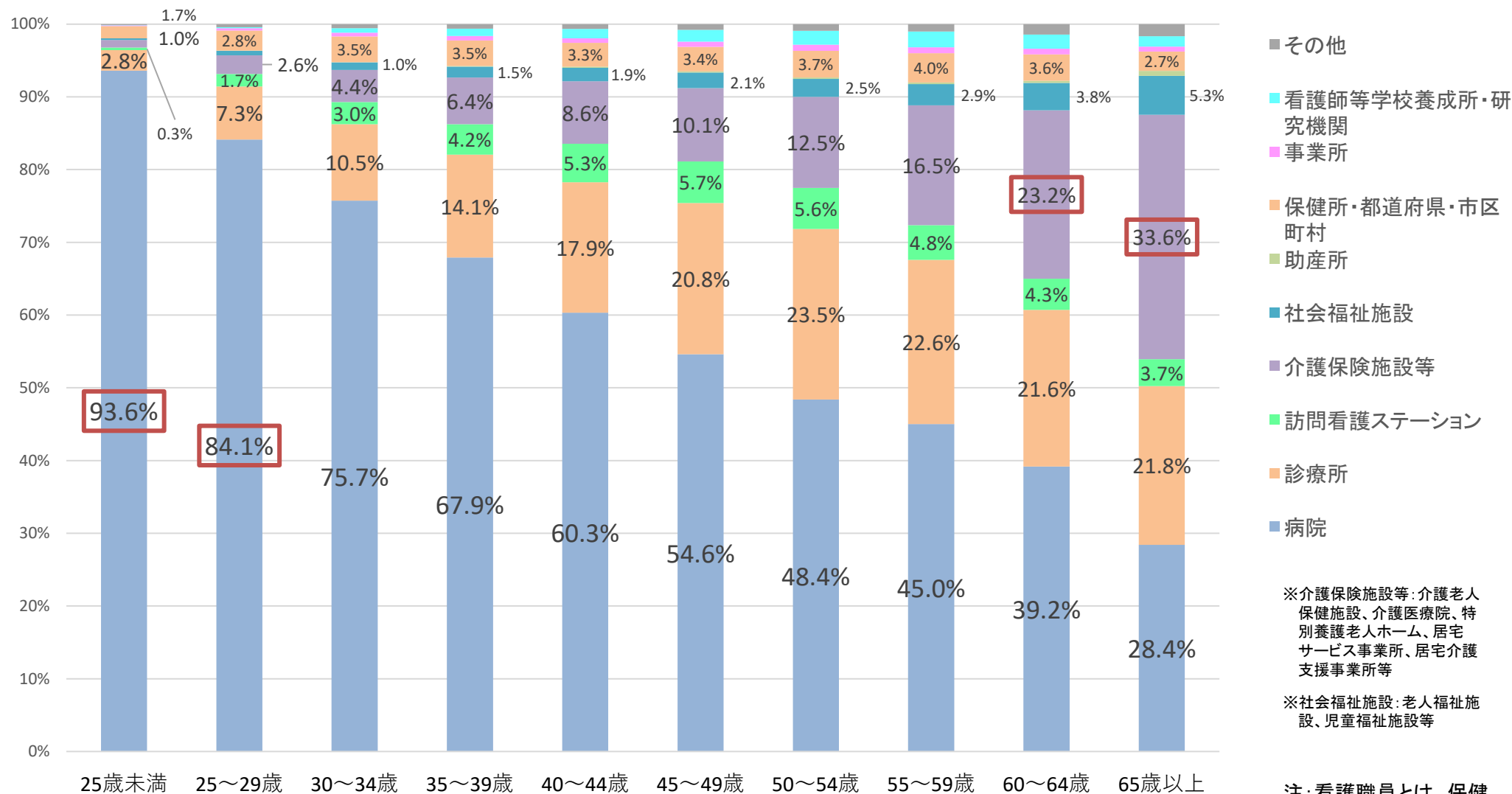
資料出所：厚生労働省「衛生行政報告例（隔年報）」

※「医療施設（静態）調査」では、年齢階級別の看護職員数のデータは把握できないため、病院・診療所も含めた全ての就業場所について、衛生行政報告例のデータを用いている。

年齢階級別看護職員の就業場所（2020年（令和2年））

第2回看護師等確保基本指針検討部会（R5.7.7）
参考資料3【3ページ】

年齢階級別の看護職員の就業場所については、年齢階級が低くなるほど病院で就業する割合が高く、年齢階級が高いほど介護保険施設等で就業する割合が高くなる。



注：看護職員とは、保健師、助産師、看護師及び准看護師のこと。

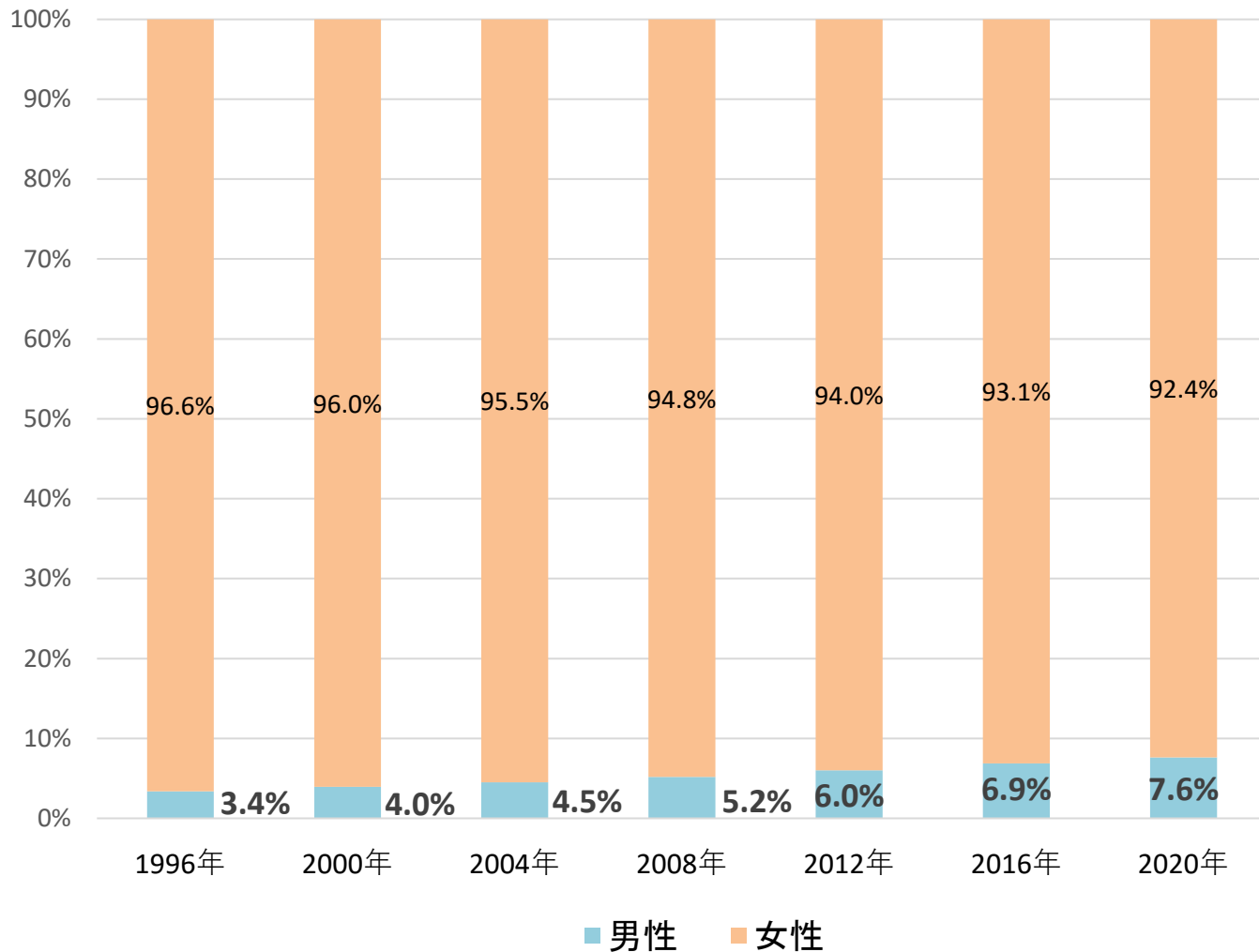
資料出所：厚生労働省「令和2年度衛生行政報告例（隔年報）」

※「医療施設（静態）調査」では、年齢階級別の看護職員数のデータは把握できないため、病院・診療所も含めた全ての就業場所について、衛生行政報告例のデータを用いている。

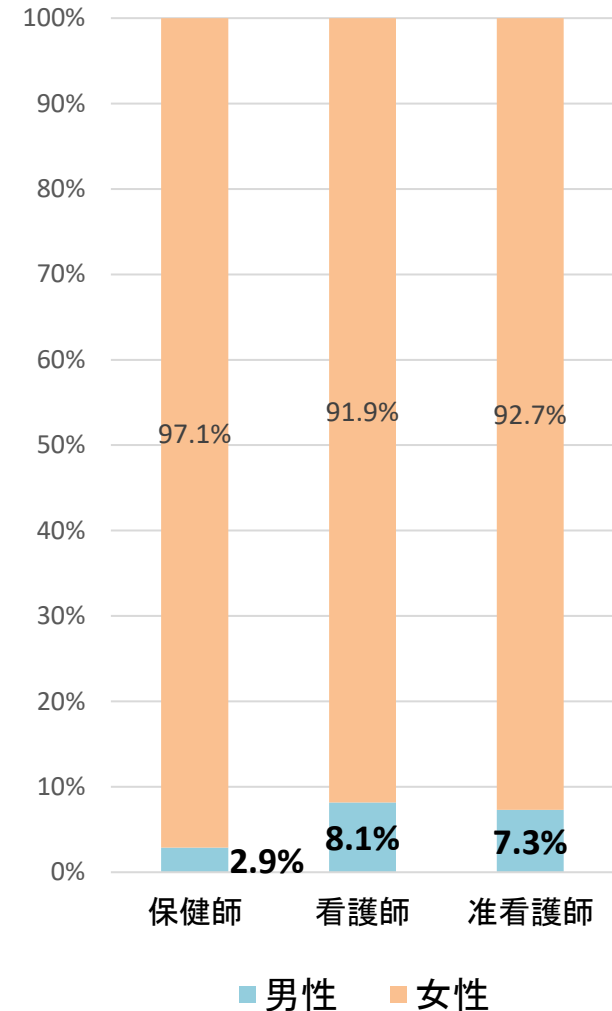
就業看護職員の性別構成割合の推移

就業看護職員の性別構成割合の推移を見ると、男性の割合が増加している（1996年：3.5% ⇒ 2020年：7.8%）

就業看護職員の性別構成割合の推移

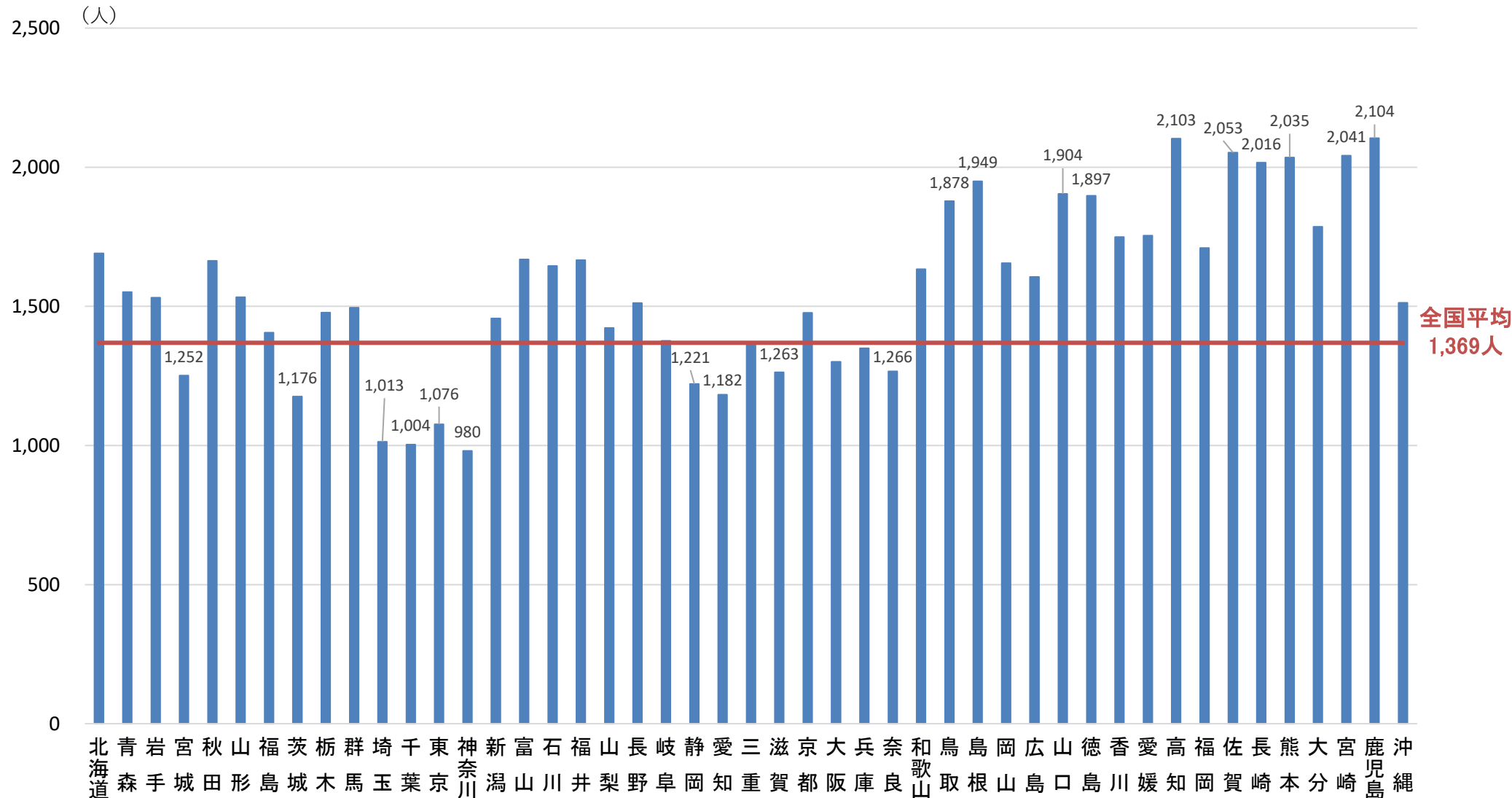


資格別看護職員の性別構成割合 (2020年(令和2年))



都道府県別 人口10万人当たり看護職員就業者数（2020年（令和2年））

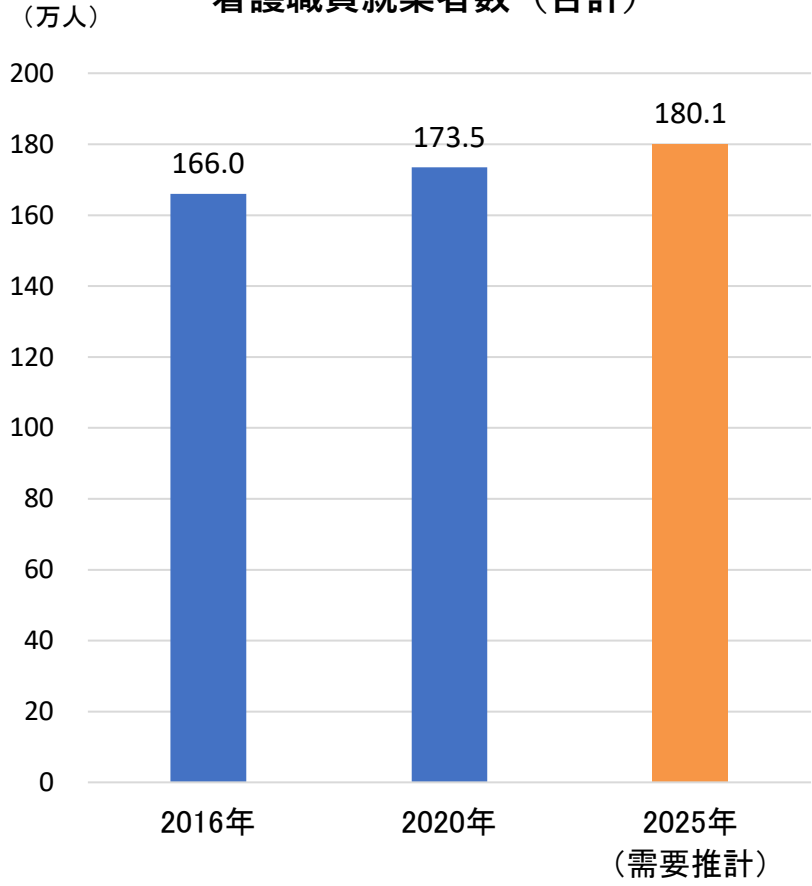
人口10万人当たり看護職員就業者数については、首都圏等の都市部において、全国平均よりも少ない傾向。



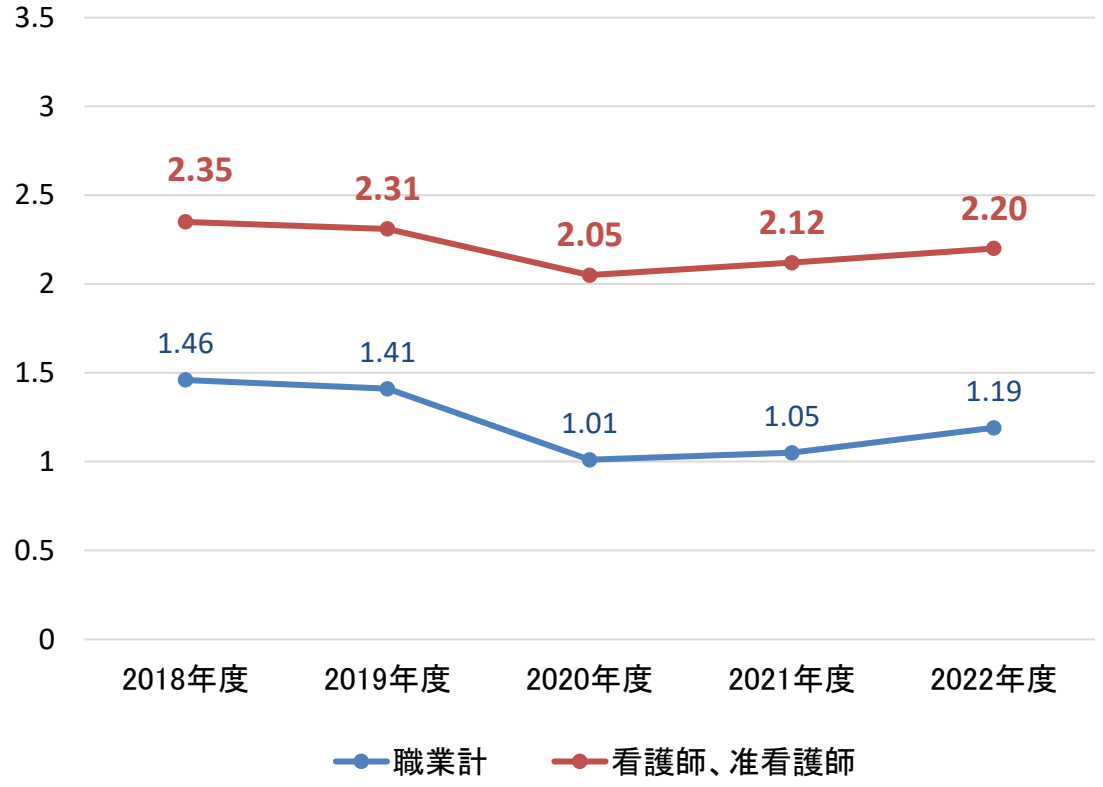
注：看護職員とは、保健師、助産師、看護師及び准看護師のこと。

2025年の需要推計との比較によれば、看護職員就業者数の増大が必要。また、看護師及び准看護師の有効求人倍率は職業計よりも高くなっており、看護職員は不足傾向にある。

看護職員就業者数（合計）



職業別有効求人倍率(パートタイムを含む常用労働者)



【資料出所】
 ・2016年の就業看護職員数:厚生労働省「医療施設(静態)調査」「衛生行政報告例(隔年報)」「病院報告(従事者票)」に基づき厚生労働省医政局看護課において集計・推計
 ・2020年の就業看護職員数:厚生労働省「令和2年医療施設(静態)調査」、「令和2年度衛生行政報告例(隔年報)」
 ・2025年の需要推計:「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ(概要)」(令和元年(2019年)11月15日)

【資料出所】厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。
 (注1)上記の数値は原数値である。
 (注2)上記の数値は、平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく以下の職業分類区分の合計である。
 (注3)看護師、准看護師:「133 看護師、准看護師」
 (注4)常用とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4ヶ月以上の雇用期間が定められているものをいう。
 (注5)パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。
 (注6)上記の数値は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。

看護師等確保基本指針制定（1992年）当時と現在の比較

第2回看護師等確保基本指針検討部会（R5.7.7）
資料2【1ページ】

1992年の看護人材確保法及び看護師等確保基本指針の制定後、看護職員の確保に係る取組が進められて、看護職員就業者数は、1990年の83.4万人から2020年の173.4万人へと、30年間で2.1倍に増加。

		指針制定当時	現在	変化	
人口	総人口	12,361万人（1990年）	12,615万人（2020年）	+ 2.1%	
	生産年齢人口 （15～64歳）	人数	8,614万人（1990年）	7,509万人（2020年）	▲12.8%
		割合	69.7%（1990年）	59.5%（2020年）	▲14.6%
	65歳以上人口	人数	1,493万人（1990年）	3,603万人（2020年）	2.4倍に増加
		割合（高齢化率）	12.1%（1990年）	28.6%（2020年）	2.4倍に増加
看護職員	看護職員就業者数	83.4万人（1990年）	173.4万人（2020年）	2.1倍に増加	
	病院に勤務する 看護職員	人数	72.0万人（1996年）	101.2万人（2020年）	+ 40.5%
		割合	69.7%（1996年）	58.3%（2020年）	▲11.4%
	訪問看護ステーションに 勤務する看護職員	人数	0.8万人（1996年）	6.8万人（2020年）	8.5倍に増加
		割合	0.8%（1996年）	3.9%（2020年）	4.9倍に増加
	60歳以上の看護職員の割合	3.8%（1996年）	11.8%（2020年）	3.1倍に増加	
	男性である看護職員の割合	3.4%（1996年）	7.6%（2020年）	2.2倍に増加	

資料出所 ①人口関係：総務省「国勢調査」

②看護職員就業者数：厚生労働省「病院報告（従事者票）」「医療施設（静態）調査」「衛生行政報告例（隔年報）」

③病院に勤務する看護職員数：1996年は厚生労働省「病院報告（従事者票）」、2020年は厚生労働省「医療施設（静態）調査」。割合は②に占める割合。

④訪問看護ステーションに勤務する看護職員数：厚生労働省「衛生行政報告例（隔年報）」。割合は②に占める割合。

⑤60歳以上の看護職員の割合、男性である看護職員の割合：厚生労働省「衛生行政報告例（隔年報）」

2040年に向けた状況

- 2040年に向けて、現役世代（担い手）が急減するとともに、高齢化が進行。
- 2040年に向けて、医療・福祉分野の必要人員が増大するとともに、総就業者数に占める割合の上昇が見込まれる。

◎人口の見通し

		2020年（実績）	2025年（推計）	2040年（推計）
総人口		12,615万人	12,326万人	11,284万人
生産年齢人口 （15～64歳）	人数	7,509万人	7,310万人	6,213万人
	割合	59.5%	59.3%	55.1%
65歳以上人口	人数	3,603万人	3,653万人	3,928万人
	割合（高齢化率）	28.6%	29.6%	34.8%

資料出所：2020年は総務省「国勢調査」、2025年・2040年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）

◎医療・福祉分野の就業者数の見通し

		2018年	2025年	2040年	
		実績（推計）	実績・人口構造を踏まえた必要人員（推計）	実績・人口構造を踏まえた必要人員（推計）	（参考） 需要面・供給面を勘案した就業者数（経済成長と労働参加が進むケース） （推計）
医療・福祉分野 の就業者数	人数	826万人	940万人	1,070万人	974万人
	総就業者数に占める割合	12%	14～15%	18～20%	16%

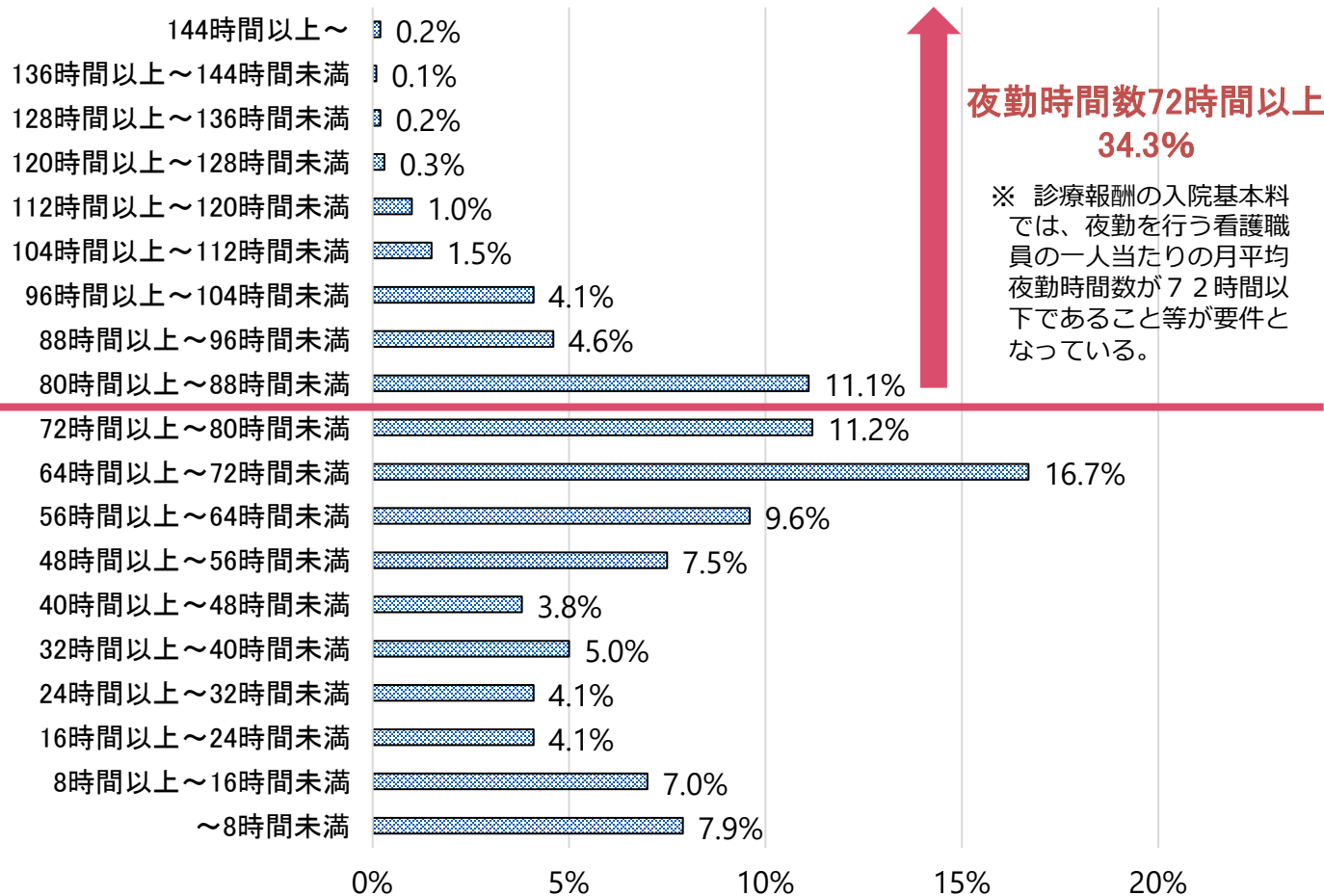
資料出所：『「2040年を見据えた社会保障の将来見通し（議論の素材）」に基づくマンパワーのシミュレーション』（2019年5月21日厚生労働省）を基に作成された「平成4年版厚生労働白書」（厚生労働省）の図表1-1-6、第2回2040年を展望した社会保障・働き方改革本部（令和元年5月29日）資料2

注：『「2040年を見据えた社会保障の将来見通し（議論の素材）」に基づくマンパワーのシミュレーション』においては、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」（出生中位（死亡中位）推計）を用いている。

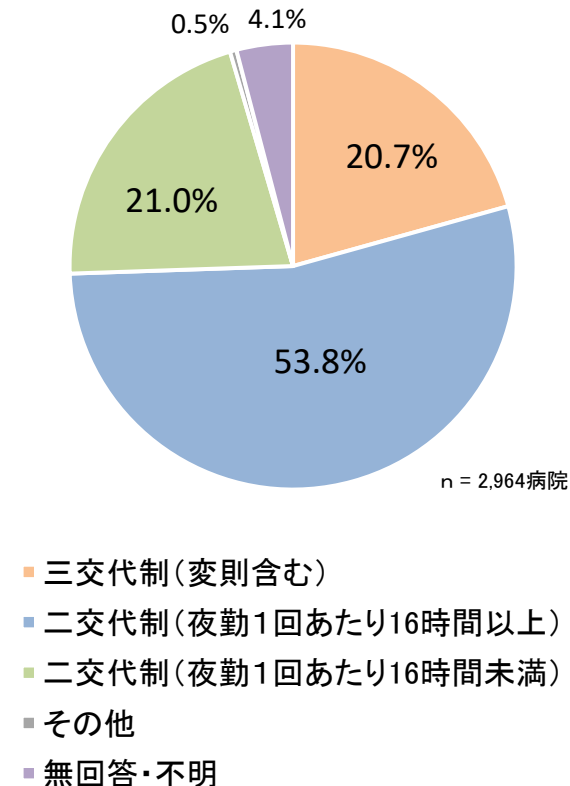
看護職員の夜勤の状況

- 病棟に勤務する看護職員の34.3%が、1ヶ月の夜勤時間数が72時間以上となっているなど、夜勤負担が重い看護職員が存在。看護職員の就業継続の支援に当たっては、夜勤等の業務負担の軽減を図っていくことが重要。
- 最も多くの看護職員に適用されている夜勤形態は、三交代制が20.7%、二交代制が74.8%となっている。

◎ 看護職員の1か月間の夜勤時間数 (第2回公的価格評価検討委員会資料2 (令和3年12月3日))



◎ 最も多くの看護職員に適用されている夜勤形態



資料出所:「2022年病院看護・助産実態調査報告書」
(日本看護協会)

資料出所:平成30年度診療報酬改定の結果検証に係る特別調査(平成30年度)「医療従事者の負担軽減、働き方改革の推進に係る評価等に関する実施状況調査」(施設票)

※病棟勤務の看護職員について、夜勤時間数別の人数及び平均夜勤時間数を回答。

※療養病棟入院基本料を除いた病棟において、夜勤専従者を含めずに計上。

※平成29年9月・平成30年9月のいずれも、回答のあった362施設の結果。

- 労働基準法の規定により、実労働時間が6時間を超え8時間までは45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を勤務の途中で設けることが必要。
- 夜勤中の仮眠に当たっては、労働安全衛生規則の規定により、適当な仮眠の場所を設けることが必要。
- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の規定により、事業主に対して、勤務間インターバルの確保が努力義務化されている。

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）

（休憩）

第三十四条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合には少なくとも四十五分、八時間を超える場合には少なくとも一時間の休憩時間を労働時間の途中で与えなければならない。

②・③ （略）

◎労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）

（睡眠及び仮眠の設備）

第六百十六条 事業者は、夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるとき、又は労働者が就業の途中で仮眠することのできる機会があるときは、適当な睡眠又は仮眠の場所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。

2 事業者は、前項の場所には、寝具、かやその他必要な用品を備え、かつ、疾病感染を予防する措置を講じなければならない。

◎労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）

（事業主等の責務）

第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2～4 （略）

※ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）によって労働時間等の設定の改善に関する特別措置法が改正され、事業主に対して、勤務間インターバルの確保についての努力義務が課された（平成31年4月施行）。

地域医療介護総合確保基金で実施する看護職員の勤務環境改善に関する事業

○ 医療勤務環境改善支援センターの運営

医師・看護師等の医療従事者の離職防止・定着促進を図ることを目指し、PDCAサイクルを活用して勤務環境改善に取り組む医療機関に対して総合的・専門的な支援を行うため、都道府県が設置する「医療勤務環境改善支援センター」について、運営経費に対する支援を行う。



○ 各医療機関の勤務環境改善や再就業促進の取組への支援（院内保育所整備・運営等）

医師事務作業補助者・看護補助者の配置などの医療従事者の働き方・休み方の改善に資する取組、専門アドバイザーによる助言指導、業務省力化・効率化など勤務環境改善に資するICTシステムの導入、院内保育所の整備・運営などの働きやすさ確保のための環境整備など、計画的に勤務環境の改善を進める医療機関を支援する。



○ 看護職員の勤務環境改善のための施設整備

病院のナースステーション、仮眠室、処置室、カンファレンスルーム等の拡張や新設により、看護職員が働きやすい合理的な病棟づくりとするために必要な施設整備に対する支援を行う。



○ 看護職員の就労環境改善のための体制整備

短時間正規雇用など多様な勤務形態等の導入や総合相談窓口の設置、看護業務の効率化や職場風土改善の研修等を行うための経費に対する支援を行う。



医療関係職種である一般労働者（役職者除く）の平均賃金（月収換算）【令和4年度】

		平均年齢 〔歳〕	平均勤続年数 〔年〕	平均賃金 （月収換算） 〔万円〕
産業別	産業計	42.6	10.4	36.1
職種別	医師	39.3	3.9	97.1
	歯科医師	35.8	4.3	61.3
	薬剤師	39.2	7.2	45.6
	保健師	41.2	8.1	37.6
	助産師	42.3	9.8	47.9
	看護師	39.4	7.8	40.7
	准看護師	51.0	12.0	34.5
	診療放射線技師	39.2	11.3	41.9
	臨床検査技師	37.4	8.9	37.8
	理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士	33.5	6.2	34.2
	歯科衛生士	36.0	7.0	31.5
	歯科技工士	41.4	10.7	34.0
	栄養士	37.5	7.5	30.3
その他の保健医療従事者	38.2	7.8	34.4	

（出典）厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」を基に作成。いずれも一般労働者（短時間労働者を含まないもの）。

（注1）「月収」とは、賃金構造基本統計調査における「きまって支給する現金給与額」に、「年間賞与その他特別給与額」の1/12を足した額。
「きまって支給する現金給与額」とは、労働協約又は就業規則などにあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給される現金給与額（基本給、職務手当、精皆勤手当、家族手当が含まれるほか、時間外勤務、休日出勤等超過労働給与を含む）のこと。いわゆる手取り額でなく、税込み額である。

（注2）「全産業」は、産業別データの「産業計」から役職別データの「役職計」（10人以上規模企業における役職者）を除いて算出したもの。なお、ここでの職種別賃金については役職者は含まれていない。

看護職員の離職理由

第2回看護師等確保基本指針検討部会 (R5.7.7)
資料2【17ページ】

看護職員の離職理由は、ライフステージと密接に関連する傾向があり、30代・40代では「結婚」、「妊娠・出産」、「子育て」が多い、50代では「親族の健康・介護」が多い、20代では他の年代と比較して「自分の健康（主に精神的理由）」が多いといった特徴がある。

■ 退職理由（看護経験あり、未就業または看護職以外で就業中の求職者） ※複数回答

	全体	% (人数)	20代	% (人数)	30代	% (人数)	40代	% (人数)	50代	% (人数)
第1位	結婚	11.6 (7,494)	結婚	13.1 (952)	結婚	15.7 (2,250)	子育て	16.1 (2,940)	親族の健康・介護	12.7 (1,942)
第2位	子育て	10.5 (6,807)	転居	12.7 (927)	妊娠・出産	15.2 (2,189)	結婚	13.0 (2,376)	自分の健康（主に身体的理由）	10.4 (1,595)
第3位	転居	9.1 (5,898)	看護職の他の職場への興味	11.5 (838)	子育て	14.5 (2,083)	妊娠・出産	11.9 (2,163)	結婚	10.4 (1,584)
第4位	妊娠・出産	8.8 (5,660)	自分の健康（主に精神的理由）	8.9 (647)	転居	13.1 (1,877)	転居	8.5 (1,559)	子育て	9.0 (1,369)
第5位	自分の健康（主に身体的理由）	7.4 (4,763)	夜勤の負担が大きい	7.8 (571)	配偶者の転勤	9.9 (1,417)	看護職の他の職場への興味	7.5 (1,375)	転居	7.6 (1,162)
第6位	看護職の他の職場への興味	7.2 (4,666)	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.1 (520)	看護職の他の職場への興味	7.9 (1,139)	自分の健康（主に身体的理由）	7.3 (1,330)	看護職の他の職場への興味	7.0 (1,068)
第7位	親族の健康・介護	6.7 (4,303)	リフレッシュ	6.6 (484)	夜勤の負担が大きい	6.9 (987)	配偶者の転勤	7.2 (1,307)	配偶者の転勤	6.7 (1,026)
第8位	配偶者の転勤	6.5 (4,220)	自分の健康（主に身体的理由）	6.2 (455)	勤務時間が長い・超過勤務が多い	6.4 (912)	親族の健康・介護	5.6 (1,028)	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.5 (847)
第9位	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.4 (3,482)	自分の適性・能力への不安	5.9 (433)	自分の健康（主に身体的理由）	5.6 (804)	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.4 (982)	妊娠・出産	5.4 (823)
第10位	夜勤の負担が大きい	4.9 (3,173)	看護職以外の他の職場への興味	5.5 (401)	自分の健康（主に精神的理由）	5.0 (715)	家事と両立しない	5.2 (951)	夜勤の負担が大きい	4.3 (653)
	(n=64,628)		(n=7,288)		(n=14,355)		(n=18,246)		(n=15,265)	

労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置の実施を義務付けており、同法に基づく指針において、事業主が講ずべき具体的な措置が定められている。

職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置 ※事業主は、これらの措置を必ず講じなければならない

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① ・パワーハラスメントの内容
・パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
パワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。

併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

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

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法において、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて事業主に防止措置の実施を義務付けており、両法に基づく指針において、事業主が講ずべき具体的な措置が定められている。

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき措置 ※事業主は、これらの措置を必ず講じなければならない

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき措置 ※事業主は、これらの措置を必ず講じなければならない

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① セクシュアルハラスメントの内容
- ① セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

- ① 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容
- ① 妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること
- ① 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針
- ① 制度等の利用ができることを明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ② セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- ④ セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、これらのハラスメントに該当するか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

- ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

- ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。

併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。

- ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ⑪ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること

1 事業の目的

医療、介護、保育、建設、警備、運輸（※）へのマッチング支援を強化するため、ハローワークに人材確保支援の専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置。（※求人倍率の高い人材不足分野）
当該分野のしごとの魅力を発信し求職者の拡大を図るとともに、求人者には求人充足のための支援を強化し、両者を結び付けるマッチング機会を拡充することにより、ミスマッチの改善を図る。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

「人材確保対策コーナー」における就職支援の拡充

医療、介護、保育、建設、警備、運輸の雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を拡充する。

設置箇所

113箇所 → **115箇所**

実施体制

職業相談員（181人→**185人**）就職支援ナビゲーター（238人→**240人**）就職支援コーディネーター（278人→**280人**）

支援内容

- 求人者に対する支援
 - ・ 求人者への求人充足に向けた助言・指導
 - ・ 事業所見学会、就職面接会等の開催
- 求職者に対する支援
 - ・ 担当者制による、きめ細かな職業相談・職業紹介
 - ・ 求人情報の提供、最新の業界動向、仕事の内容や魅力等の情報発信
- 関係機関、業界団体との連携による支援
 - ・ 関係機関、業界団体との連携によるセミナー、就職面接会の開催
 - ・ ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センターとの連携による巡回相談やイベントの実施



事業実績

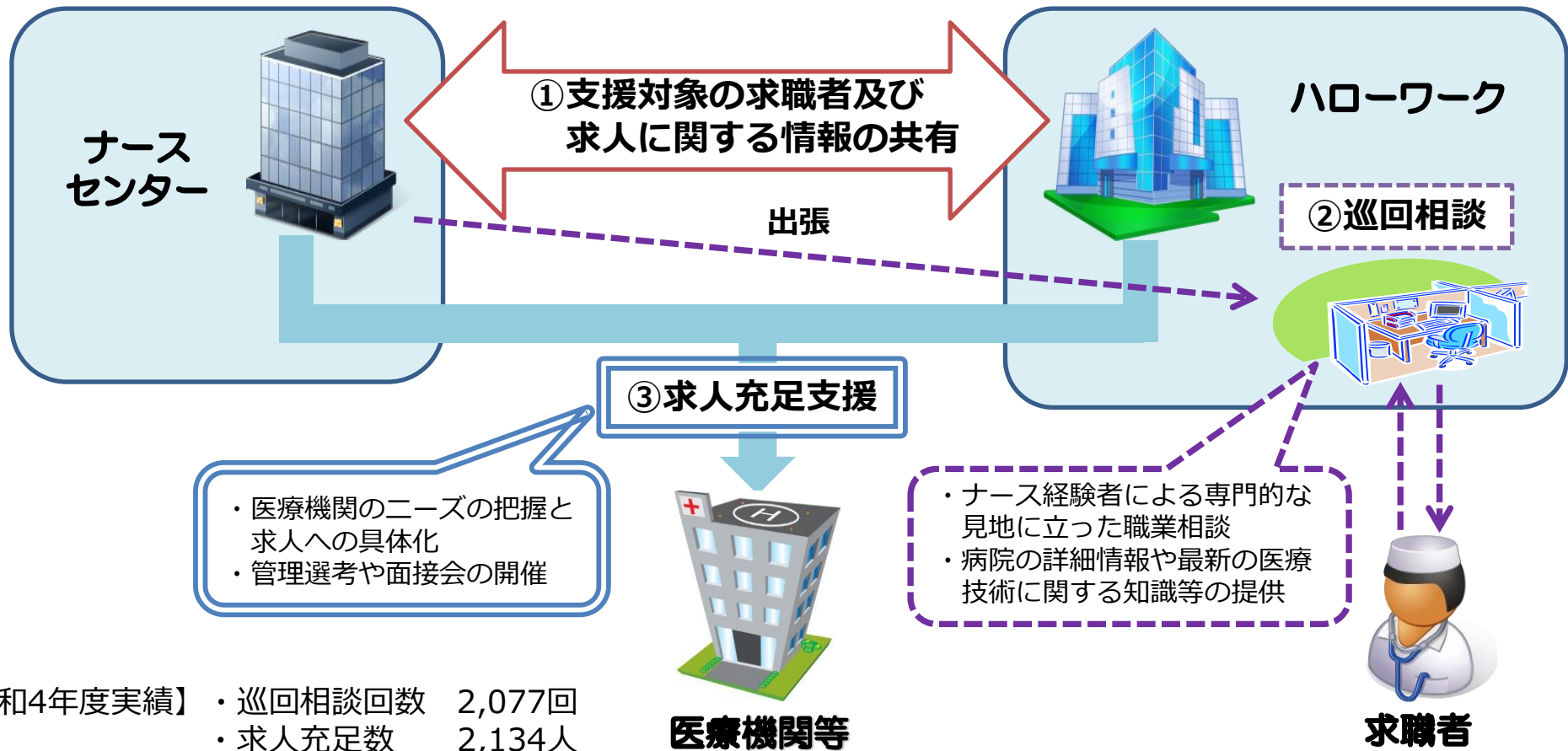
令和3年度就職件数：73,392件

事業目的及び内容

令和5年度予算案額 人材確保対策コーナー等運営費 44億円の内数

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



ハローワーク紹介による看護職員の就職状況

- ハローワーク紹介による就職件数は、近年、年間45,000件程度で推移。
- 2020年度は新型コロナウイルスによる外出自粛等の影響から、新規求人数、新規求職申込件数及び就職件数はいずれも大幅に減少したが、翌年度以降は改善してきており、特に新規求人数と新規求職申込件数の増加が著しい。

年度	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
新規求人数（人）	198,616	220,140	232,594	243,219	256,664	302,822	359,577	376,939	380,196	370,407	397,812	419,416	430,672
新規求職申込件数（件）	111,011	114,582	124,140	130,778	131,336	138,178	136,623	129,289	125,185	122,679	122,018	116,643	119,716
就職件数（件）	37,158	40,164	44,558	49,128	51,514	55,866	58,301	55,390	54,195	52,612	52,617	50,854	51,406

年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
新規求人数（人）	420,837	419,481	417,824	414,283	415,007	416,471	415,149	373,668	408,143	431,074
新規求職申込件数（件）	121,555	125,606	127,573	132,698	138,755	141,251	141,907	130,248	137,289	144,443
就職件数（件）	50,486	50,353	50,528	51,499	52,784	53,666	51,856	43,077	45,185	45,046

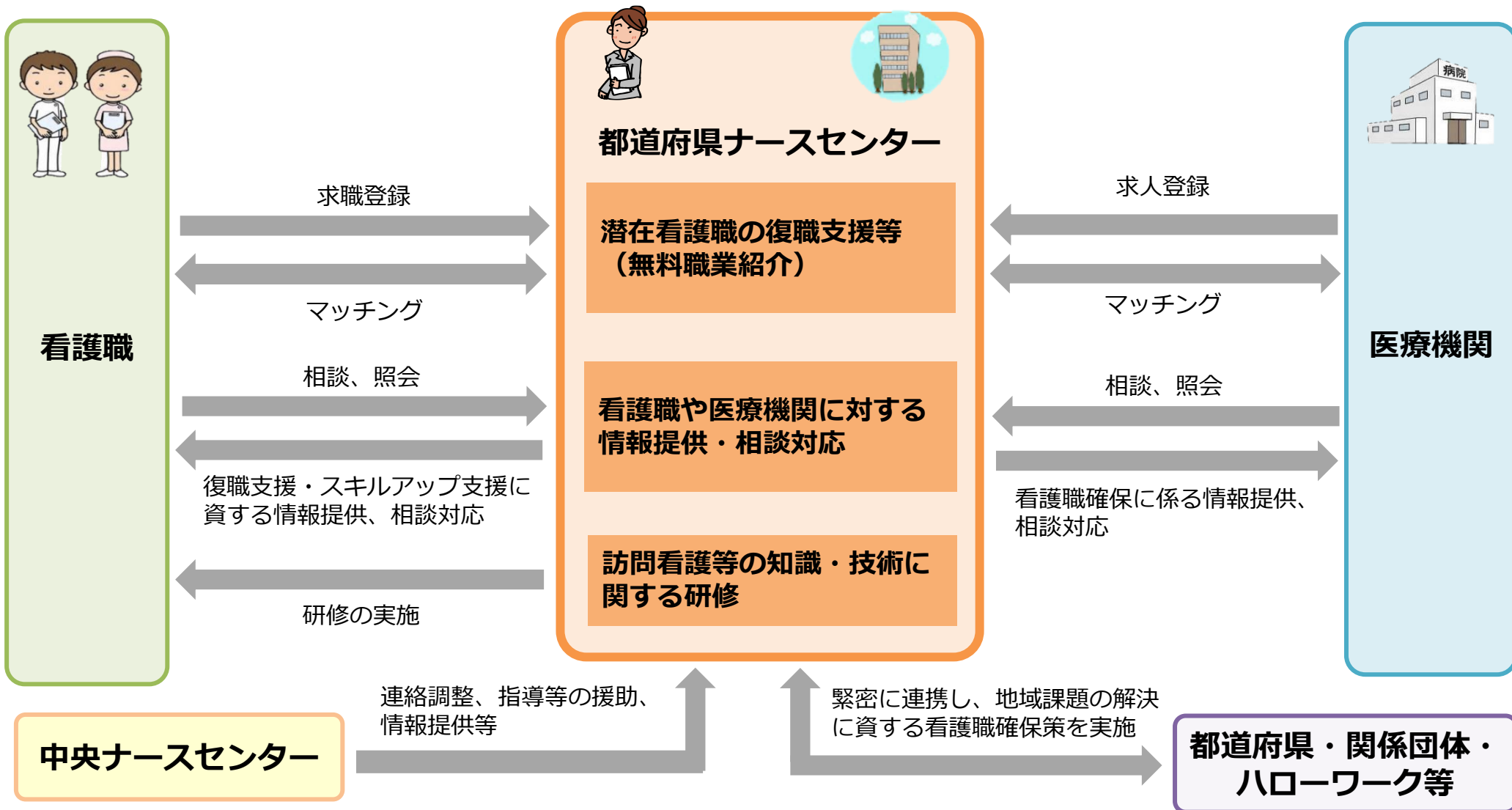
（※1）値は全て年度計。常用（雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているもの（季節労働を除く。））

（※2）2013年度以降の数値は、平成23年（2011年）改定「厚生労働省職業分類」に基づく「保健師」「助産師」「看護師、准看護師」の合計。2012年度以前の数値は、平成11年（1999年）改定「厚生労働省職業分類」に基づく「保健師」「助産師」「看護師、准看護師」の合計。1999年度以前については職業分類の改定により接続できない。

都道府県ナースセンターによる看護職の就業・資質向上支援

第2回看護師等確保基本指針検討部会（R5.7.7）
参考資料2【59ページ】

都道府県ナースセンターは、①潜在看護職の復職支援等（無料職業紹介）、②看護職や医療機関に対する情報提供・相談対応、③訪問看護等の知識・技術に関する研修の実施等を通じて、地域における看護職の就業・資質向上を支援している。



※平成30年末時点の推計では、65歳未満の就業者看護職員数は約154.0万人（平成22年末：約139.6万人）、65歳未満の潜在看護職員数は約69.5万人（平成22年末：約71.5万人）

（資料出所）令和2年度厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業「新たな看護職員の働き方等に対応した看護職員需給推計への影響要因とエビデンスの検証についての研究」（代表研究者：小林美亜）、平成24年度厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業「第七次看護職員需給見直し期間における看護職員需給数の推計手法と把握に関する研究」（代表研究者：小林美亜）

都道府県ナースセンターの無料職業紹介の実施状況

第2回看護師等確保基本指針検討部会（R5.7.7）
資料2【26ページ】

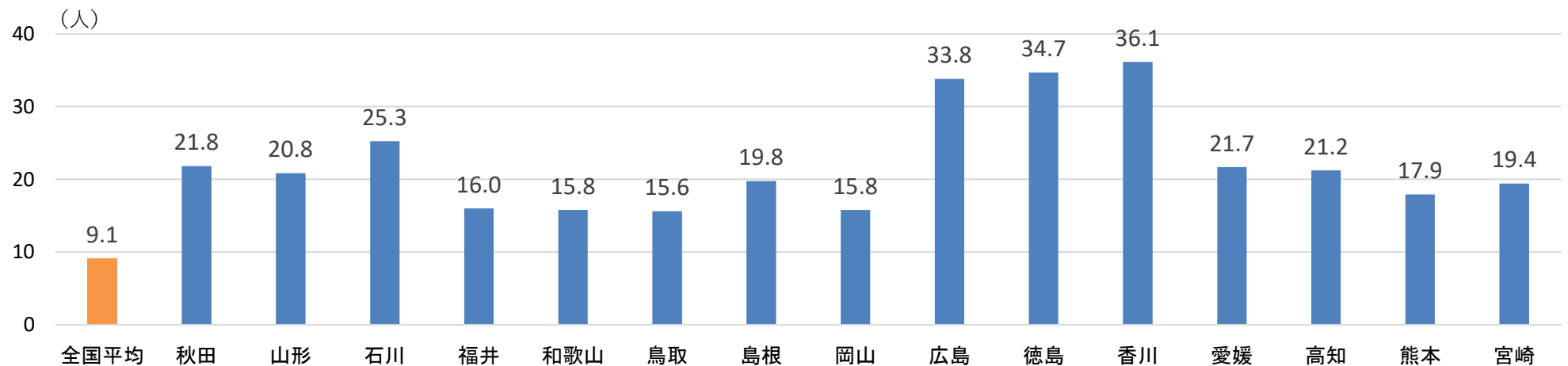
- 都道府県ナースセンターの無料職業紹介による就職者数は、近年は、年間12,000人程度で推移。2021年度（令和3年度）は、ワクチン接種業務等の新型コロナ関連業務への就職もあり、就職件数が大幅に増加。
- 地域別に見ると、人口10万人対就職者数が全国平均を大きく上回る都道府県ナースセンターもある。

◎都道府県ナースセンターの無料職業紹介による就職者数の推移

年度	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
就職件数（件）	18,492	18,737	19,067	18,945	16,830	16,107	16,227	16,071	14,864	13,272	12,398	12,073	11,993

年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
就職件数（件）	12,270	11,584	10,200	12,085	12,119	10,970	10,666	11,520	21,660	13,709

◎都道府県ナースセンターの人口10万人対就職者数（2020年度） ※全国平均及び15人以上の都道府県



当該分野の適正な職業紹介事業者を「見える化」することで、当該分野の求人者が、サービスの内容や品質、その費用等を予め把握し、法令遵守をはじめ一定の基準を満たした適正な事業者を選択可能

必須基準

「法令を遵守しているか」を含めて適正認定事業者が必ず満たさなくてはならない基準

分野別に定められた13～15項目のすべてをクリアする必要

例

- ✓ 職種別に手数料を公表している
- ✓ 早期離職時の返戻金制度を設けている
- ✓ 求職者に「お祝い金」を支給していない
- ✓ 自らの紹介により離職した者に対し、転職勧奨をしない
- ✓ 転職活動をみだりに助長するような広告をしない
- ✓ 要配慮個人情報、本人の同意を得ないで取得していない

基本基準

求職者や求人者に対してより良いサービスを提供するために適正事業者として満たすことが望ましい基準

分野別に定められた11～13項目のうち一定数以上の項目をクリアする必要

例

- ✓ 求職者のキャリア、志向、希望の勤務時間や曜日・勤務場所等の制約を把握した上で、適した就業先の紹介を行っている
- ✓ 求人者からの求人申し込みは、電話だけではなく、書面、FAX、メールで受け付けている
- ✓ 手数料率を含むサービス提供条件は、求人者に充分説明し理解を得た上で、契約締結により事前合意している
- ✓ 求人情報は、一定期間の後、必要に応じて充足や変更等の確認を行っている

本認定制度は以下団体の協力により創設

医療分野

- ・（公社）全日本病院協会
- ・（公社）日本医師会
- ・（一社）日本医療法人協会
- ・（公社）日本看護協会
- ・（公社）日本歯科医師会
- ・（公社）日本精神科病院協会
- ・（一社）日本病院会

介護分野

- ・（一社）全国介護事業者連盟
- ・（社福）全国社会福祉協議会 全国社会福祉法人経営者協議会
- ・高齢者住まい事業者団体連合会
 - （公社）全国有料老人ホーム協会、
 - （一社）全国介護付きホーム協会、
 - （一社）高齢者住宅協会
- ・（公社）全国老人福祉施設協議会
- ・（公社）全国老人保健施設協会

保育分野

- ・（社福）全国社会福祉協議会 全国保育協議会
- ・（公社）全国私立保育連盟
- ・（社福）日本保育協会

適正認定事業者 49社※

（医療分野39社、介護分野21社、保育分野13社）

※令和5年3月公表

【認定マークの付与】



【特設サイトで公表】



「適正な有料職業紹介事業者の認定制度」にて認定されている49社の事業所数は、全国に411事業所（R5.3月末現在）。これに対して、令和3年度の全国の有料職業紹介事業所数は、27,899事業所（※医療・介護・保育分野を扱わない事業所を含む）となっている。なお、令和3年度の看護師の常用就職件数のうち、有料職業紹介事業者による就職件数は約5.7万件、そのうち、「適正な有料職業紹介事業者の認定制度」にて認定された49社の紹介による就職件数は約4.3万件であり、そのシェア率は75.4%を占めている。

高齢者雇用安定法の規定により、事業主は、65歳までの高齢者雇用確保措置を実施しなければならないとともに、70歳までの高齢者就業確保措置の実施に努めなければならないこととされている。

65歳までの高齢者雇用確保措置（義務） 【高齢者雇用安定法第9条】

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

- ①65歳までの定年引き上げ
- ②定年制の廃止
- ③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」

* 平成25年3月31日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げなければならない。

※ 高齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所（ハローワーク）の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない事業者には、勧告書の発出、勧告に従わない場合は事業者名の公表を行う場合がある。



70歳までの高齢者就業確保措置（努力義務） 【高齢者雇用安定法第10条の2】

65歳から70歳までの就業機会を確保するため、事業主は、高齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずるよう努めなければならない。

- ①70歳までの定年引き上げ
- ②定年制の廃止
- ③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。（高齢者雇用安定法第8条）