

看護師等確保基本指針改定のポイント（案）

第3回医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保基本指針検討部会（令和5年8月24日開催）及び第195回労働政策審議会職業安定分科会（令和5年9月1日開催）の議論を踏まえた修正を行ったものであり、労働政策審議会（職業安定分科会）に意見を聴くものとされているものを中心に抜粋等したもの。

※ **赤枠部分**：労働政策審議会に諮問する内容

※ **青字部分**：9月1日の職業安定分科会の意見等を踏まえて修正を行ったもの

「看護師等確保基本指針改定のポイント」の概要

看護師等確保基本方針（策定時（平成4年））からの看護師等の就業動向の変化、労働関係法令の改正や、病院のICT化の推進やタスクシフト/シェア等の看護業務をめぐる動向等を反映した改正を行うもの。

1. 看護師等の就業に関する動向

*下線部は労働関係法令の反映、太字は内容的に追加されたもの

- 看護師等の就業者数の増加（1990年：83.4万人→2020年：173.4万人）、訪問看護ステーション及び介護保険施設等で就業する看護師等の増加。60歳以上の構成割合が増加。2022年度の看護師及び准看護師の有効求人倍率は2.20倍。生産年齢人口が急減していく中で、看護師等の確保の推進が必要。

3. 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善等

- 看護師等の就業継続には、労働時間の短縮を進め、夜勤等の業務負担の軽減を図っていくことが必要。労働基準法に基づく休憩時間、仮眠時間の設定等の措置に取り組む。年次有給休暇も計画的な休暇の取得を可能とするよう取り組むことが必要。
- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に則り、勤務間インターバルの確保を図るよう努力することが必要。
- 病院等のICT化の積極的な推進や、ICTの積極的な活用等を通じた訪問看護ステーションにおける情報共有や24時間対応の効率化の推進によって、看護師等の業務の効率化を図っていくことが重要。
- 病院等の労使にあっては、人材確保の観点に立ち、看護師等をはじめとする従業者の給与について、業務内容、業務状況等を考慮した給与水準となるよう努めるべき。
- 院内保育所の運営などの両立支援の環境整備が重要。両立支援助成金や医療勤務環境改善支援センター等を活用し、病院等において、育児・介護休業法に基づき育児休業、介護休業、残業免除、短時間勤務等の措置や男女雇用機会均法に基づく母性健康管理措置等を適切に実施していくことが重要。
- 医療環境勤務改善支援センター等の支援を活用しつつ、看護師等の勤務環境改善の体制整備を進めるように努めることが必要。
- 就業継続に当たりメンタルヘルス対策が重要。労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の適切な実施。
- 雇用管理の責任体制の明確化に加え、職場におけるハラスメント対策を適切に実施していくことが必要。労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に基づき、職場におけるハラスメントに適切な対応を行うための必要な体制を整備。
- 国・都道府県は患者・家族による暴力・ハラスメントに関して病院等が適切な対策を講じることを支援するための取組を推進。
- 看護師等から看護補助者へのタスク・シフト/シェアを進めるなど、協働を推進していくことが重要。

5. 看護師等の就業の促進に関する事項

- 看護師等の確保に向けて、新規養成・復職支援・定着促進を三本柱にした取組を推進していくことが重要。**地域・領域ごとの課題に応じた看護師等確保対策の実施が重要。**都道府県ナースセンターによる看護師等の就業促進への取組を強化していくことが重要。
- 潜在看護師等の復職支援等の強化のため、都道府県ナースセンターによる職業紹介及び就業相談対応等の充実が重要。
- 公共職業安定所では、都道府県ナースセンターとの緊密な連携等を通じて、マッチングの強化を図ることが重要。
- 有料職業紹介事業者については、法令の遵守や手数料の公表などの一定基準を満たした事業者の認定を推進することや職業紹介事業等の実績に関する情報の開示を行うことが重要。**
- 訪問看護における看護師等の確保の推進が重要。都道府県における確保方策の策定。都道府県ナースセンターの職業紹介を推進。
- 高齢者の就業推進が必要。**高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置の着実な実施や高齢者就業確保措置の実施に努力。

(※) その他、「医療提供体制に係る見直しの状況等を踏まえて、必要に応じ指針の見直しを行う」ことを追加。「2 看護師等の養成に関する事項」、「4 研修等による看護師等の資質の向上に関する事項」の改正、「6 新興感染症等への対応に係る看護師等の確保」の追加等の改正を行う。

看護師等確保基本指針改定のポイント①

1. 看護師等の就業に関する動向

(1) 看護師等の就業の現状

- 看護師等の確保が進められ、看護師等の就業者数は増加（1990年：83.4万人→2020年：173.4万人）
- 看護師等の就業場所は病院・診療所が多いが、推移を見ると、訪問看護ステーション及び介護保険施設等で就業する看護師等の増加割合が高い。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。性別の推移を見ると、男性の看護師等が増加。
- 都道府県別の人口10万人当たり看護師等就業者数は、首都圏等の都市部において全国平均より少ない傾向。

(2) 今後の就業傾向

- 2025年需給推計※¹によれば、2025年の看護師等の需要数の推計値は180.2万人であり、2020年の就業看護師等数（173.4万人）よりも増大が必要。2022年度の看護師及び准看護師の有効求人倍率※²は2.20倍で、職業計の1.19倍よりも高く、看護師等は不足傾向。2040年現状投影需要推計※³によれば、2040年度に向けて、看護師等の需要数が増加していくものと推計。
- 少子高齢化の進行によって、2040年に向けて生産年齢人口が急減していく中で、看護師等の確保の推進が必要。
- 看護師等の需給の状況は、地域別・領域別に差異がある状況となっており、地域・領域ごとの課題に応じた確保対策が重要。
- 今後、2040年頃を視野に入れた新たな地域医療構想を踏まえて、地域別・領域別も含めた新たな看護師等の需給推計を実施することが重要。こうした新たな看護師等の需給推計については、今後の医療計画の作成等に活用できるよう実施することが重要。

※¹ 「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」（2019年11月15日とりまとめ）における2025年の看護師等の需給推計

※² パートタイムを含む常用の有効求人倍率

※³ 「「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」（2018年5月21日厚生労働省）の「現状投影ベース」等に基づく看護師等の需要推計

2. 看護師等の養成に関する事項

(略)

看護師等確保基本指針改定のポイント②

3. 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善等

(1) 夜勤等の業務負担の軽減及び業務の効率化

- 看護師等を確保し、その就業継続を推進していくためには、労働時間短縮とともに業務負担の軽減が必要。
- 看護師等の就業継続を支援していくためには、夜勤等の業務負担の軽減を図っていくことが必要。
- 3交代制の場合は、複数を主として月8回以内の夜勤体制の構築に向けて、引き続き積極的に努力することが必要。その他の看護体制においても、看護師等の負担に配慮した夜勤体制の構築に向けて積極的に努力することが必要。
- 病院等は、夜勤の実施に当たっては、労働基準法の規定に則り、実労働時間に応じて勤務の途中で休憩を設けるとともに、夜勤時間の長さや看護師等の健康状態に応じて仮眠時間を設定するよう努力することが重要。夜勤中の仮眠に当たっては、労働安全衛生規則の規定に則り、適当な仮眠の場所を設けることが必要。
- 年次有給休暇についても、勤務割を長期的に組むこと等により、計画的な休暇の取得を可能とするよう取り組むことが必要。
- 国・都道府県は、病院等に対して、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に則り、看護師等に係る勤務間インターバルの確保を図るよう推奨することが重要であり、病院等は勤務間インターバルの確保を図るよう努力することが必要。
- 病院等のICT化の積極的な推進や、ICTの積極的な活用等を通じた訪問看護ステーションにおける情報共有や24時間対応の効率化の推進によって、看護師等の業務の効率化を図っていくことが重要。業務効率化の先進事例の収集・横展開の推進も重要。
- 地域医療介護総合確保基金により仮眠室・休憩スペースの整備等への支援を行うとともに、診療報酬において夜勤負担軽減に資する取組を評価しており、病院等においては、これらを活用しつつ、看護師等の夜勤負担の軽減を図っていくことが重要。

(2) 給与水準等

- 病院等の労使にあっては、人材確保の観点に立ち、看護師等をはじめとする従業者の給与について、業務内容、業務状況等を考慮した給与水準となるよう努めるべき。
- 地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護師等を対象に、2022年2月から9月までは、補助金により収入を1%程度引き上げるための措置を実施し、同年10月以降は、診療報酬において、収入を3%程度引き上げるための処遇改善の措置を講じた。対象となる医療機関は、こうした措置を積極的に活用して、看護師等の処遇改善を推進するよう努めることが必要。
- 看護師に係る国家公務員俸給表である医療職俸給表（三）の級別標準職務表が改正されるとともに、医療機関等において看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の推進に係る検討が行われるよう、厚生労働省から医療関係団体等に対して、周知等の要請を行った。医療機関等においては、当該級別標準職務表の改正内容を踏まえつつ、各医療機関等の実情に応じて、看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の推進を検討していくことが望まれる。

看護師等確保基本指針改定のポイント③

(3) 看護業務の効率化・生産性向上

- 看護師等が生きがいを持ち、より専門性を発揮できる働き方の推進や生産性の向上、看護サービスの質の向上のため、タスク・シフト/シェアの推進、情報共有方法の見直し、AI・ICT等の技術の活用などを通じて、病院等の状況に応じた最適の就業環境となるようにすることが重要。
- 看護業務の効率化に関する先駆的な取組を収集し、その中から汎用性が高く効果のある取組を選定し、広く周知することが重要。

(4) 勤務環境の改善

- 看護師等の離職理由は、30歳代及び40歳代では結婚、妊娠・出産、子育てが多い、50歳代では親族の健康・介護が多いといった特徴があるため、看護師等の定着促進のためには、ライフステージに対応した働き方を可能にする相談体制や環境整備が重要。
- 病院等においては、事業所内保育事業等として市区町村の認可を受けた院内保育所への運営費の支援や、地域医療介護総合確保基金による財政支援を活用して、院内保育所を運営するなど、仕事と育児の両立支援に向けた環境整備を推進していくことが重要。
- 仕事と育児・介護の両立支援に関する助成金や医療勤務環境改善支援センター等を活用しつつ、病院等において、育児・介護休業法に基づき、育児休業、介護休業、残業免除、短時間勤務等の措置、**労働基準法に基づく母性保護の規定や男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置**を適切に実施していくことが重要。さらに、病院等においては退職後の円滑な復帰が図られるよう講習等の実施に努めることも重要である。
- 医療勤務環境改善支援センターや地域医療介護総合確保基金による支援も活用しつつ、医療機関等においては、看護師等の勤務環境改善のための体制整備を進めるよう努めることが必要。
- 看護師等の就業継続に当たっては、メンタルヘルス対策等の着実な実施が重要。労働安全衛生法に基づき、ストレスチェック制度の実施が義務化されている常時50人以上の労働者を使用する事業場に該当する病院等においては、適切にストレスチェック制度を実施することが重要。努力義務とされた当該規模に該当しない病院等においても、積極的にストレスチェック制度を実施することが望ましい。
- 学び直しを行うケース、病院で働く看護師等が訪問看護等に従事するケースなど、看護師等の柔軟な働き方に対応できる環境整備や看護師等の生涯設計につながるような配慮が行われることが望ましい。
- **魅力ある職場づくりのため、人間ドックの経費補助等健康管理制度の整備や中小企業退職金制度の利用等を含め退職金制度の充実に努める。**

看護師等確保基本指針改定のポイント④

(5) 職場における雇用管理体制の整備及びハラスメント対策

- 看護師等の処遇の改善を図るためには、病院等の内部における雇用管理についての責任体制を明確化する必要がある。また、病院等の開設者等雇用管理の責任者は、看護師等の雇用管理についての十分な知識・経験が必要。
- 看護師等が働きやすい環境を整備するために、職場におけるハラスメント対策を適切に実施していくことが必要。労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に基づき、病院等において、職場におけるハラスメントに係る相談を受け付け、適切な対応を行うために必要な体制の整備等を着実に実施することが重要。
- 例えば、安心して相談できるよう、看護師等以外の者によるパワーハラスメントの相談窓口を設けることや、多くの看護師等が経験するライフイベントと関連付けて、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止の重要性を周知・啓発するための研修を実施することなど、病院等においては、実効性あるハラスメント対策を実施することが望まれる。
- 国・都道府県において、看護師等に対する患者・家族による暴力・ハラスメントに関して病院等が適切な対策を講じることを支援するための取組を推進するよう努めることが重要。なお、こうした取組の推進に当たっては、訪問看護については、利用者等からの密室によるハラスメントの危険性が高いことを踏まえ、訪問看護を想定した取組を推進することも重要。

(6) チーム医療の推進、タスク・シフト/シェア

- 患者へのきめ細やかなケアや医療従事者の負担軽減を進めるため、今後さらにチーム医療の考え方を進めていくことが必要。チーム医療の推進のために、看護師等が、他の医療従事者と連携を図り、安全性の確保に十分配慮しつつ、自らの能力を十分に発揮できるようにすることが必要であり、病院等の管理者は、こうした環境整備に努めることが求められる。
- チーム医療を推進するためには、タスク・シフト/シェアを進めていくことが重要であり、例えば、特定行為研修は、看護師の資質向上に資するとともに、医師の労働時間短縮への効果も期待される。
- 看護師等から看護補助者へのタスク・シフト/シェアを進めるなど、協働を推進していくことが重要。看護補助者への研修を進めて、技能の向上を図るとともに、看護管理者や看護師等が看護補助者との協働を円滑に実施するための知識や方法について理解を深め、活用の仕組みや体制を構築する能力を身につけることが望まれる。

4. 研修等による看護師等の資質の向上に関する事項

(略)

看護師等確保基本指針改定のポイント⑤

5. 看護師等の就業の促進に関する事項

(1) 新規養成、復職支援及び定着促進を三本柱にした取組の推進

- 今後、現役世代（担い手）が急減する中で、増大する看護ニーズに対応していくためには、看護師等の確保に向けて、新規養成・復職支援・定着促進を三本柱にした取組を推進していくことが重要。こうした観点から、潜在看護師等に対する復職支援の充実と就業している看護師等のスキルアップの推進が必要。
- 看護師等の需給の状況は地域別・領域別に差異があるため、地域・領域ごとの課題に応じた看護師等確保対策の実施が重要。
- 看護師等の就業の促進を図るため、都道府県ナースセンターによる看護師等の就業促進への取組を強化していくことが重要。
- 中央ナースセンターにおいて、都道府県ナースセンターの就業促進に向けた取組の好事例を幅広く収集し、横展開を図ることが必要。また、看護師等に対する都道府県ナースセンターや都道府県ナースセンターの取組の周知を推進することが重要。
- 看護師等の就業の促進に当たっては、看護師等の就業状況の正確な把握が重要。医療機関等での取りまとめに基づくオンライン届出（2022年度の届出から導入）の周知を推進するとともに、デジタル改革関連法に基づく看護師等の資格に係るマイナンバー制度の活用に基づき、マイナポータルを通じた業務従事者届のオンライン届出を行えるようにすることが重要。

(2) 職業紹介事業、就業に関する相談等の充実

- 潜在看護師等の復職支援等の強化のため、都道府県ナースセンターによる職業紹介及び就業相談対応等の充実が重要。
- デジタル改革関連法に基づき、2024年度から「デジタル改革関連法を踏まえた看護職の人材活用システム」の運用を開始する予定であり、看護師等本人の同意の下、看護職キャリア情報※を都道府県ナースセンターに提供することにより、都道府県ナースセンターにおいて、個々の看護師等の特性に応じた職業紹介、就業相談、復職に資する研修情報の提供等の実施が必要。
- 都道府県ナースセンターでは、看護人材確保法に基づく看護師等の離職届出等を通じて潜在看護師等の把握を進め、潜在看護師等の復職支援に活用することが重要。潜在看護師等の円滑な職場復帰のため、都道府県ナースセンターにおいて、復職に当たって必要となる知識・技能に関する研修を実施するとともに、病院等にOJTの実施等の助言・援助を行うことが重要。

※ 帳簿に記載された情報、業務従事者届に記載された情報及び経歴等に係る情報を突合した看護師等に係る多様なキャリア情報

看護師等確保基本指針改定のポイント⑥

(2) 職業紹介事業、就業に関する相談等の充実（続き）

- 公共職業安定所では、公共職業安定所のスペースを活用した都道府県ナースセンターによる巡回相談の実施など、都道府県ナースセンターとの緊密な連携等を通じて、マッチングの強化を図ることが重要。
- 有料職業紹介事業者については、看護師等や病院等が適正に事業者を選択できるよう、法令の遵守や手数料の公表などの一定基準を満たした事業者の認定を推進することや職業紹介事業の実績等に関する情報（6ヶ月以内の離職状況や手数料率等）の開示を行うことが重要。
- 就業する看護師等の増大のためには、職業紹介等の充実等とともに、病院等における看護師等の就業継続の推進も重要。病院等においては、③(1)及び(4)のとおり、看護師等の業務負担軽減や勤務環境改善に向けた取組の推進に向けて努力していくことが望まれる。

(3) スキルアップ支援の充実

- 「デジタル改革関連法を踏まえた看護職の人材活用システム」（2024年度運用開始予定）により、マイナポータルを通じた看護師等自身の看護職キャリア情報への簡便なアクセス及び利用を可能にし、看護師等のスキルアップの推進を図ることが重要。
- 同人材活用システムを通じて、看護職キャリア情報に基づき、都道府県ナースセンターが、就業している看護師等のそれぞれの特性等に応じて、研修情報等のスキルアップに資する情報の提供を行い、看護師等のスキルアップ支援を充実することが重要。

(4) 地域の課題に応じた看護師等の確保

- 都道府県は、都道府県ナースセンター等の関係者と連携しながら、都道府県・二次医療圏ごとの課題を把握し、医療計画等に基づき、新規養成・復職支援・定着促進を三本柱とした取組を推進することが重要。
- こうした取組の推進に当たって、都道府県ナースセンターは、専門的知見等を活かして、地域の関係者との連携に基づく都道府県・二次医療圏ごとの課題の抽出に貢献するとともに、抽出された課題の解決に向けて、無料職業紹介などの業務を実施していくことが重要。
- 地域の課題に応じた看護師等確保対策の実施に当たっては、二次医療圏を越えた対策等が必要になることから、都道府県、都道府県の職能団体、病院等の地域の関係者が連携して取組を進めていくことが望まれる。

看護師等確保基本指針改定のポイント⑦

(5) 領域の課題に応じた看護師等の確保

- 領域別の今後の看護師等の需給の状況を勘案すると、訪問看護については、看護師等の確保の必要性が高い一方で、看護師等の確保が難しい状況となっており、訪問看護における看護師等の確保を推進していくことが重要。
- 都道府県においては、医療計画において、地域の実情を踏まえて、地域医療介護総合確保基金の活用や都道府県ナースセンターにおける取組の充実など、訪問看護に従事する看護師等を確保するための方策を定め、当該方策の着実な実施を図ることが重要。
- 都道府県ナースセンターや都道府県の職能団体において、地域の関係団体と連携し、訪問看護に係る実践的な研修を積極的に実施するとともに、都道府県ナースセンターにおいて、訪問看護に係る職業紹介を推進することが重要。
- 人材確保に当たって、雇用管理等の適切な実施、経営の安定化等も重要であるため、都道府県ナースセンターや都道府県の職能団体が、地域の関係団体と連携して、訪問看護ステーション、看護小規模多機能事業所等の管理者に対する研修や相談を実施することが重要。
- 訪問看護ステーションの経営規模の拡大は、安定的・効率的な人材確保等に資するものと期待される。
- 訪問看護ステーションにおいては、地域の実情等を踏まえつつ、地方公共団体や事業所間の連携や事業者規模の拡大について、検討を進めることが望まれる。
- 母子保健法において産後ケア事業が位置づけられたことを踏まえて、産後ケア事業の実施に当たって必要となる助産師等の確保を図ることが重要。

(6) 生涯にわたる看護師等の就業推進

- 今後現役世代（担い手）が急減していく一方、総人口に占める65歳以上人口の比率は大幅に増加するものと推計。高齢期の看護師等の就業は進んでいるが、現役世代（担い手）の急減と看護サービスの需要の増大を踏まえ、高齢者である看護師等（55歳以上である看護師等）の就業を推進することが必要。
- 高齢者雇用安定法の規定に基づき、病院等は、65歳までの高齢者雇用確保措置を着実に講じるとともに、70歳までの高齢者就業確保措置の実施に努力することが必要。
- 都道府県ナースセンターは、高齢者である看護師等及び求人施設向けの研修や、高齢者である看護師等向けの求人開拓及び就業に関する情報提供などの取組を推進することが重要。
- 国において、高齢者である看護師等の就業の実態等の把握や好事例の収集・周知を実施することが重要。
- 人生100年時代において、看護師等は生涯にわたり研鑽を積み、様々な環境で職能を高め続ける専門職業人であるとの基本的な認識に立ち、持てる能力を遺憾なく発揮できるようにすることが重要。

看護師等確保基本指針改定のポイント⑧

6. 新興感染症等への対応に係る看護師等の確保

(略)

7. その他

(1) 国民の理解の向上 (略)

(2) 調査研究の推進 (略)

(3) 看護師等の確保を図るための看護補助者による業務実施の推進

- 看護師等が実施する必要がある診療の補助又は療養上の世話に係る業務について、必要な看護師等の確保を図っていくためには、看護補助者が実施可能な業務については、看護補助者が担っていく環境を整備していくことが重要。
- 国においては、看護補助者の業務に必要な知識・技術の習得に向けた研修プログラムの開発、看護補助者の活用や病院等での呼称に関する好事例の情報発信、病院管理者等を対象とした看護補助者の活用に関するセミナーの開催などの取組を行うことが重要。
- 都道府県ナースセンターにおいては、地域の実情や病院等のニーズに応じて、職業安定法に定める必要な届出を行った上で、看護師等の無料職業紹介と併せて、看護補助者の無料職業紹介も実施することが重要。
- 診療報酬において、看護補助者の配置に係る加算や看護補助者に対してより充実した研修を実施した場合等の評価を行っており、病院等においては、これらを活用しつつ、看護補助者による業務実施を推進していくことが重要。
- 看護補助者の社会的な認知の向上に努めるとともに、看護補助者の技能の向上及び把握・活用に努めていくことが重要。

◎ その他指針の取扱いについて (指針の「はじめに」で記載)

- 看護ニーズの多様化に伴って、病院等以外で就業する看護師等が増加していることに鑑み、病院等以外の施設・事業所においても、看護師等の業務内容や支援策の状況等を踏まえつつ、病院等に準じた取組の実施が望まれる。
- 医療提供体制に係る見直しの状況等を踏まえて、必要に応じ指針の見直しを行う。

(参考) 現行の「看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」の概要

◎ 概要

看護師等の人材確保の促進に関する法律第3条に基づき、看護師等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）の確保を促進するための措置に関する基本的な指針について、厚生労働大臣及び文部科学大臣が策定するもの。

※ 看護婦等の人材確保の促進に関する法律が制定された平成4年（1992年）に策定され、改正されていない。

◎ 看護婦等確保基本指針に規定する事項

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 第1 看護婦等の就業の動向に関する事項 | 第4 看護婦等の資質の向上に関する事項 |
| 第2 看護婦等の養成に関する事項 | 第5 看護婦等の就業の促進に関する事項 |
| 第3 病院等に勤務する看護婦等の処遇の改善に関する事項 | 第6 その他看護婦等の確保の促進に関する重要事項 |

◎ 看護婦等確保基本指針の構造

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 前文 | 第4 看護婦等の資質の向上に関する事項 |
| 第1 看護婦等の就業の動向に関する事項 | 1 生涯にわたる研修の必要性 |
| 1 看護婦等の就業の現状 | 2 指導的管理的立場にある者の研修の必要性 |
| 2 今後の就業傾向 | 3 生涯にわたる研修の体系化による資質の向上 |
| 第2 看護婦等の養成に関する事項 | 第5 看護婦等の就業の促進に関する事項 |
| 1 看護婦等の養成の現状 | 1 再就業の促進、定着促進及び離職の防止 |
| 2 看護婦等の養成の考え方 | 2 職業紹介事業、就業に関する相談等の充実 |
| 第3 病院等に勤務する看護婦等の処遇の改善に関する事項 | 3 潜在看護婦等の把握 |
| 1 夜勤負担の軽減等 | 4 ナースセンター事業の支援 |
| 2 給与水準等 | 5 その他 |
| 3 看護業務の改革 | 第6 その他看護婦等の確保の促進に関する重要事項 |
| 4 福利厚生の実充等 | 1 国民の理解の向上 |
| 5 雇用管理体制の整備 | 2 調査研究の推進 |
| 6 病院等における看護業務及び看護部門の位置付けの明確化 | |