

| | |
|-----------------|-----|
| 第33回社会保障審議会医療部会 | 資料2 |
| 平成25年10月4日 | |

看護職員確保対策について

「医療提供体制の改革に関する意見」

(平成23年12月22日 社会保障審議会医療部会) (抜粋)

1. 地域の実情に応じた医師等確保対策

(1) 医師等の人材確保

- 医師の地域間、診療科間の偏在の是正は重要な課題である。このため、都道府県が担う役割を強化し、地域の実情に応じた医師確保体制を構築すべきである。
- 看護職員の不足・偏在も深刻な問題であり、離職防止対策や養成所への補助等により看護職員の確保を図っていくべきである。
- 病院勤務医の疲弊、女性の医療従事者の増加、看護職員の不足といった現状を踏まえ、負担の大きい医療従事者の労働環境改善に向けた取組が必要である。

「社会保障制度改革国民会議報告書」(平成25年8月6日) (抜粋)

第2部 社会保障4分野の改革

II 医療・介護分野の改革

2 医療・介護サービスの提供体制改革

(6) 医療の在り方

医療従事者の確保と有効活用の観点からは、さらに、激務が指摘される医療機関の勤務環境を改善する支援体制を構築する等、医療従事者の定着・離職防止を図ることが必要である。

特に、看護職員については、養成拡大や潜在看護職員の活用を図るために、看護大学の定員拡大及び大卒社会人経験者等を対象とした新たな養成制度の創設、看護師資格保持者の登録義務化等を推進していく必要がある。

「社会保障制度改革推進法第4条の規定に基づく「法制上の措置」の骨子について」（抄）
〔平成25年8月21日閣議決定〕

（3）医療従事者、医療施設等の確保及び有効活用等を図り、効率的で質の高い医療提供体制を構築するとともに、今後の高齢化の進展に対応し、地域包括ケアシステム（医療、介護、住まい、予防、生活支援サービスが身近な地域で包括的に確保される体制）を構築することを通じ、地域で必要な医療を確保するため、次に掲げる事項その他診療報酬に係る適切な対応の在り方等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

- ① 病床の機能分化・連携及び在宅医療・在宅介護を推進するために必要な次に掲げる事項
 - イ 病床機能に関する情報を都道府県に報告する制度の創設
 - ロ 地域医療ビジョンの策定及びこれを実現するために必要な措置
（必要な病床の適切な区分の設定、都道府県の役割の強化等）
 - ハ 新たな財政支援の制度の創設
 - ニ 医療法人間の合併、権利の移転に関する制度等の見直し
- ② 地域における医師、看護職員等の確保及び勤務環境の改善等に係る施策
- ③ 医療職種の業務範囲及び業務の実施体制の見直し

（略）

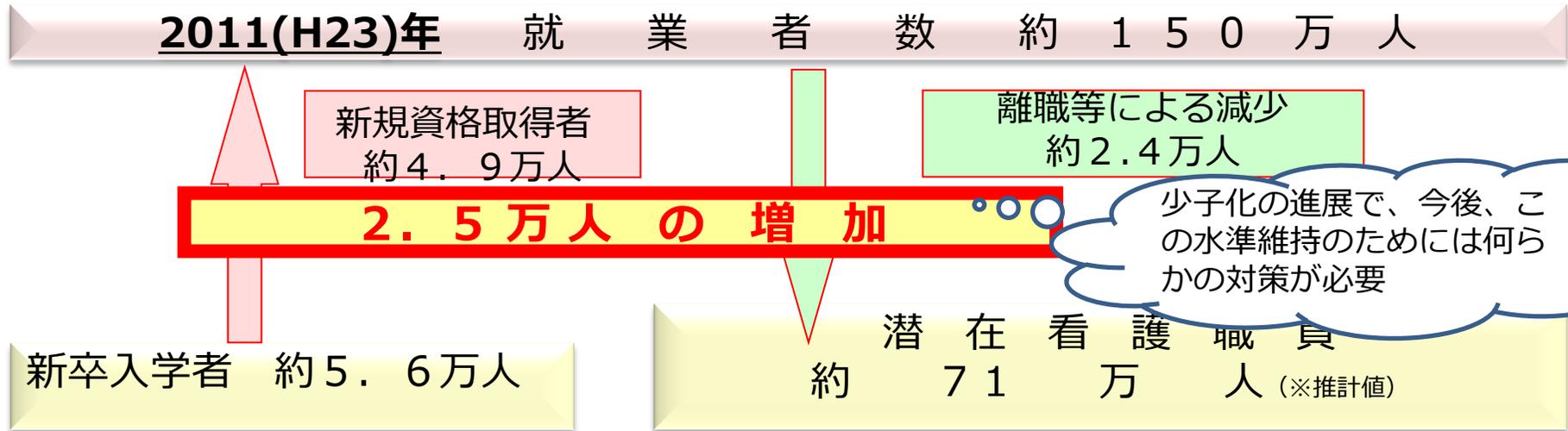
（5）次期医療計画の策定期間が平成30年度であることを踏まえ、（3）に掲げる必要な措置を平成29年度までを目途に順次講ずる。その一環としてこのために必要な法律案を平成26年通常国会に提出することを目指す。

「新たな看護職員確保に向けた総合的な対策」の必要性

看護職員を取り巻く現状と課題

- 偏在等を背景とした、「看護職員不足」についての医療現場の指摘
- 夜勤・交代制勤務など厳しい勤務環境とワークライフバランス確保の必要性
- 社会保障・税一体改革の推進に向けたマンパワー増強の必要性

- 社会保障・税一体改革による看護職員の必要数 約15年で +50万人
- 少子化が進む中、抜本的な看護職員確保対策が不可欠



新たな看護職員確保に向けた施策の柱

(背景)

- 少子化が進展する中、今後必要とされる看護職員を確保するためには、抜本的な看護職員確保対策が不可欠。
- 離職中の者を含め、個々の看護師免許保持者の状況を的確に把握した上で、それぞれのニーズを踏まえた研修、情報提供、相談、職業紹介等の支援を実施していく仕組みや、働きやすい職場づくりによる離職防止の徹底等の取組が不可欠。
- 社会保障制度改革国民会議においても、同趣旨の指摘。

(対応策)

(1) 看護職員の復職支援の強化

- ・ 看護師等免許保持者について一定の情報の届出制度を創設し、離職者の把握を徹底。
- ・ ナースセンターが、離職後も一定の「つながり」を確保し、ライフサイクルを通じて、適切なタイミングで復職研修等必要な支援を実施。

(2) 勤務環境の改善を通じた定着・離職防止

- ・ 医師等を含めた医療スタッフ全体の勤務環境を改善するため、医療機関による自主的な勤務環境改善活動を促進するとともに、医療勤務環境改善支援センターが医療機関の取組をバックアップするシステムを構築。こうしたシステムを普及させることで、看護職員について定着・離職防止を推進。ワークライフバランスなどにも配慮した取組。 →医療法改正の検討

(3) 大卒社会人経験者の看護職への取り込み促進

- ・ 18歳人口が減少する中、大卒社会人を対象とした新規養成の拡充
→ 25年度中に調査研究に着手

取組の視点

女性割合が高い看護職が働きやすい環境整備を通じた「女性の活躍促進」

医療機関への雇用促進等による地域活性化の視点

新たな雇用の受け皿としての「看護」を考える
(有能な社会人経験者の受け入れ促進等)。

ナースセンターの機能強化に向けた対応の方向について

(現状)

- 看護職員は、医師等他の資格職と比較しても潜在率が高い一方、潜在看護師を把握する仕組みが存在しない。
- 一方、看護師等人材確保促進法に基づき、各都道府県ごとに無料職業紹介事業等を実施する「ナースセンター」制度が存在するが、その利用が進まず、必ずしも十分に機能していない実情にある。

(対応の方向性)

- 抜本的な看護職員確保対策を進めていくためには、ナースセンター全体の機能強化を図っていくべきではないか。
- その際、ハローワークとの連携促進など、これまでの取組を更に拡充するとともに、こうした取組では対応できない対象者も含めて、総合的で、きめ細やかな復職支援を実施していく観点から、次の対応を講じるべきではないか。
 - ① 看護師等資格保持者のうち一定の者に対し、ナースセンターへの住所等の連絡先など必要な情報の届出を義務化することとし、ナースセンターが看護師等資格保持者の情報を把握できるよう制度的な対応を講じることとしてはどうか。また、併せて、行政機関が保有する情報の活用等についても検討すべきではないか。
 - ② 看護職員の離職後、離職理由が解消した後に、スムーズな復職が可能となるよう、離職中における定期的な情報の提供、離職者のニーズに合った適切な復職研修の実施など、ナースセンターによる提供サービスの改善・充実を図り、ナースセンターがよりきめ細やかな支援を実施することとしてはどうか。
 - ③ そのため、看護師等資格保持者（求職者）や医療機関（求人側）がどのような支援を求めているのか等のニーズについて調査研究をするべきではないか。

看護師等人材確保促進法改正によるナースセンター機能強化のイメージ

ナースセンター

- あらかじめ、看護師等免許保持者について一定の情報の届出制度を創設し、離職者把握徹底
- ナースセンターが、ライフサイクルを通じて、適切なタイミングで復職研修等必要な支援を実施

登録データベース

届出制度を創設

病院（求人側）のニーズ把握

- 離職後、看護職資格保持者の要望に応じて情報提供等の支援
- 就職斡旋と研修等の一体的実施など復職支援のための「きめ細やかな対応」

総合的な復職支援（情報提供）、潜在化予防

離職

円滑な復職

參考資料

ナースセンター事業（概要）

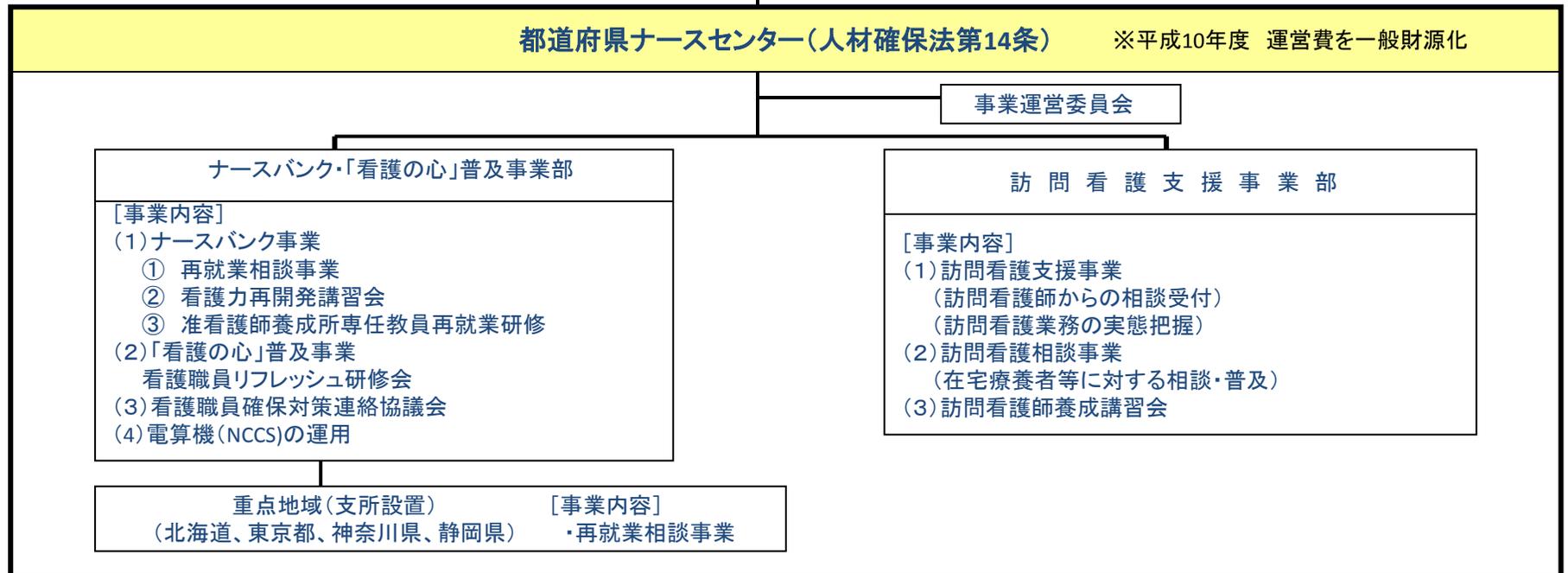
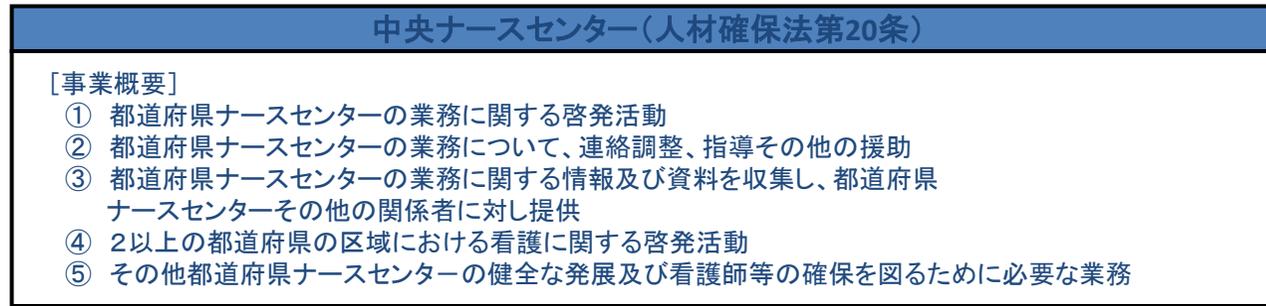
- (ア) 中央ナースセンター 1か所(各都道府県ナースセンターの中央機関)
 (イ) 都道府県ナースセンター 47か所(看護職員確保対策との拠点として無料職業紹介などの事業を行う機関)

各都道府県の看護職員確保対策の拠点として、次の事業を行う。

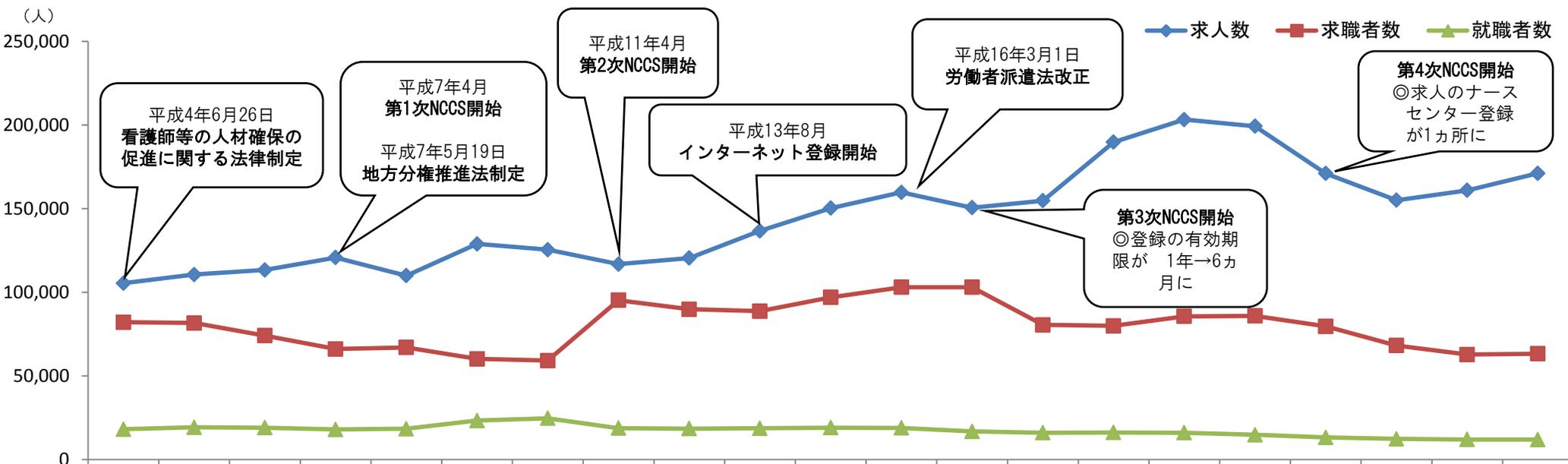
- ① 近年の少子化傾向から若年労働力人口の減少を踏まえ、潜在看護職員の就業促進を行うナースバンク事業
- ② 高齢社会の到来に対応するための訪問看護支援事業(訪問看護師養成講習会等)
- ③ 看護対策の基盤となる「看護の心」の普及に関する事業

※人材確保法:看護師等の人材確保の促進に関する法律(平成4年)

ナースセンター組織図



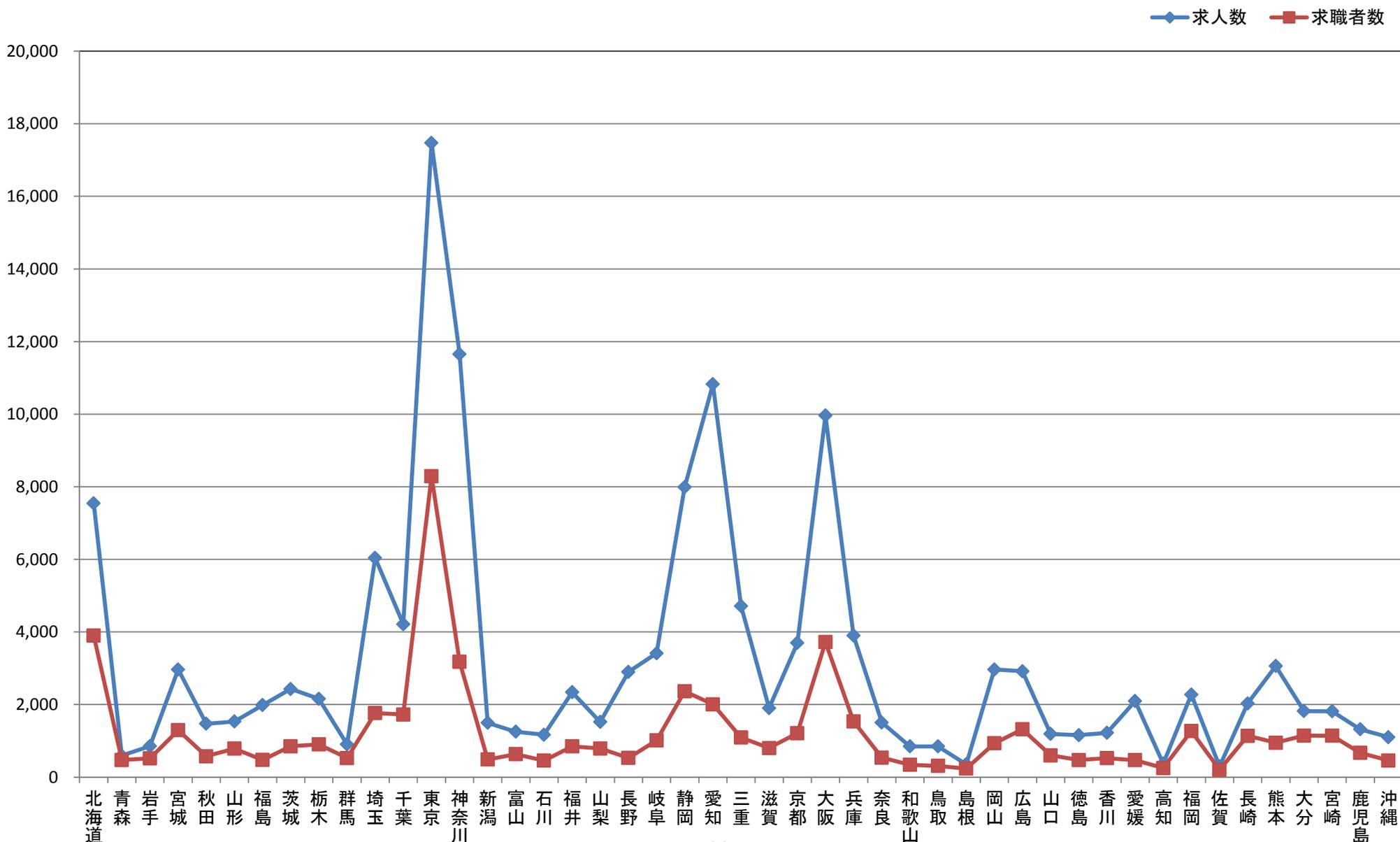
1. ナースセンター事業実績



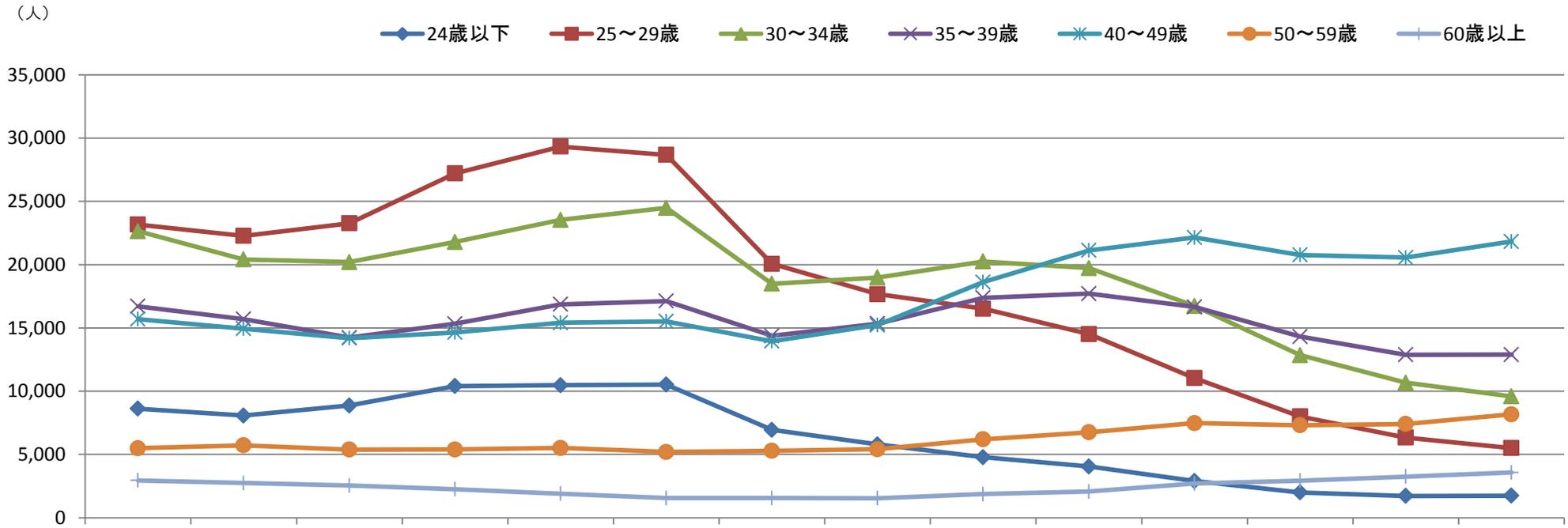
| | 平成4年度 | 平成5年度 | 平成6年度 | 平成7年度 | 平成8年度 | 平成9年度 | 平成10年度 | 平成11年度 | 平成12年度 | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | 平成16年度 | 平成17年度 | 平成18年度 | 平成19年度 | 平成20年度 | 平成21年度 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 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 | 199,283 | 171,057 | 155,058 | 161,010 | 171,156 |
| 保健師 | | | | | | | | 4,367 | 3,827 | 3,800 | 3,524 | 3,873 | 3,870 | 5,563 | 7,294 | 7,906 | 9,049 | 9,227 | 6,932 | 7,154 | 7,821 |
| 助産師 | | | | ※ | | | | 3,400 | 3,416 | 3,226 | 3,566 | 3,790 | 3,597 | 3,451 | 4,204 | 4,891 | 5,224 | 4,425 | 3,635 | 3,441 | 3,364 |
| 看護師 | | | | ※ | | | | 85,491 | 95,319 | 112,514 | 125,794 | 135,209 | 128,115 | 131,431 | 162,791 | 174,645 | 168,958 | 144,984 | 132,609 | 138,574 | 148,153 |
| 准看護師 | | | | | | | | 23,584 | 17,954 | 17,141 | 17,473 | 16,859 | 15,044 | 14,328 | 15,519 | 15,836 | 16,052 | 12,421 | 11,882 | 11,841 | 11,818 |
| 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 | 85,954 | 79,675 | 68,199 | 62,844 | 63,309 |
| 保健師 | | | | | | | | 3,562 | 3,469 | 4,353 | 5,595 | 6,546 | 7,540 | 6,897 | 7,823 | 9,894 | 11,066 | 9,772 | 8,222 | 7,717 | 7,770 |
| 助産師 | | | | ※ | | | | 2,139 | 1,990 | 1,929 | 2,202 | 2,397 | 2,268 | 1,796 | 1,828 | 2,059 | 2,090 | 1,868 | 1,495 | 1,373 | 1,379 |
| 看護師 | | | | ※ | | | | 63,424 | 60,741 | 60,933 | 68,135 | 73,909 | 74,552 | 58,864 | 58,741 | 62,607 | 62,379 | 58,339 | 50,116 | 46,358 | 46,807 |
| 准看護師 | | | | | | | | 26,163 | 23,671 | 21,499 | 21,103 | 20,192 | 18,745 | 13,004 | 11,591 | 11,067 | 10,419 | 9,696 | 8,366 | 7,396 | 7,353 |
| 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 | 14,864 | 13,272 | 12,398 | 12,073 | 11,993 |
| 保健師 | | | | | | | | 592 | 623 | 755 | 802 | 875 | 811 | 938 | 890 | 1,044 | 930 | 704 | 588 | 565 | 518 |
| 助産師 | | | | ※ | | | | 292 | 292 | 265 | 333 | 281 | 316 | 274 | 325 | 292 | 296 | 108 | 111 | 109 | 94 |
| 看護師 | | | | ※ | | | | 14,737 | 14,423 | 14,405 | 14,789 | 14,918 | 13,355 | 12,817 | 13,069 | 12,943 | 12,040 | 11,199 | 10,505 | 10,330 | 10,351 |
| 准看護師 | | | | | | | | 3,199 | 3,154 | 3,312 | 3,143 | 2,871 | 2,348 | 2,078 | 1,943 | 1,792 | 1,598 | 1,261 | 1,194 | 1,069 | 1,030 |

※ 平成4年～10年は平成11年以降と調査方法が異なるため未掲載

2.求人数、求職者数(都道府県別) 【平成24年度】



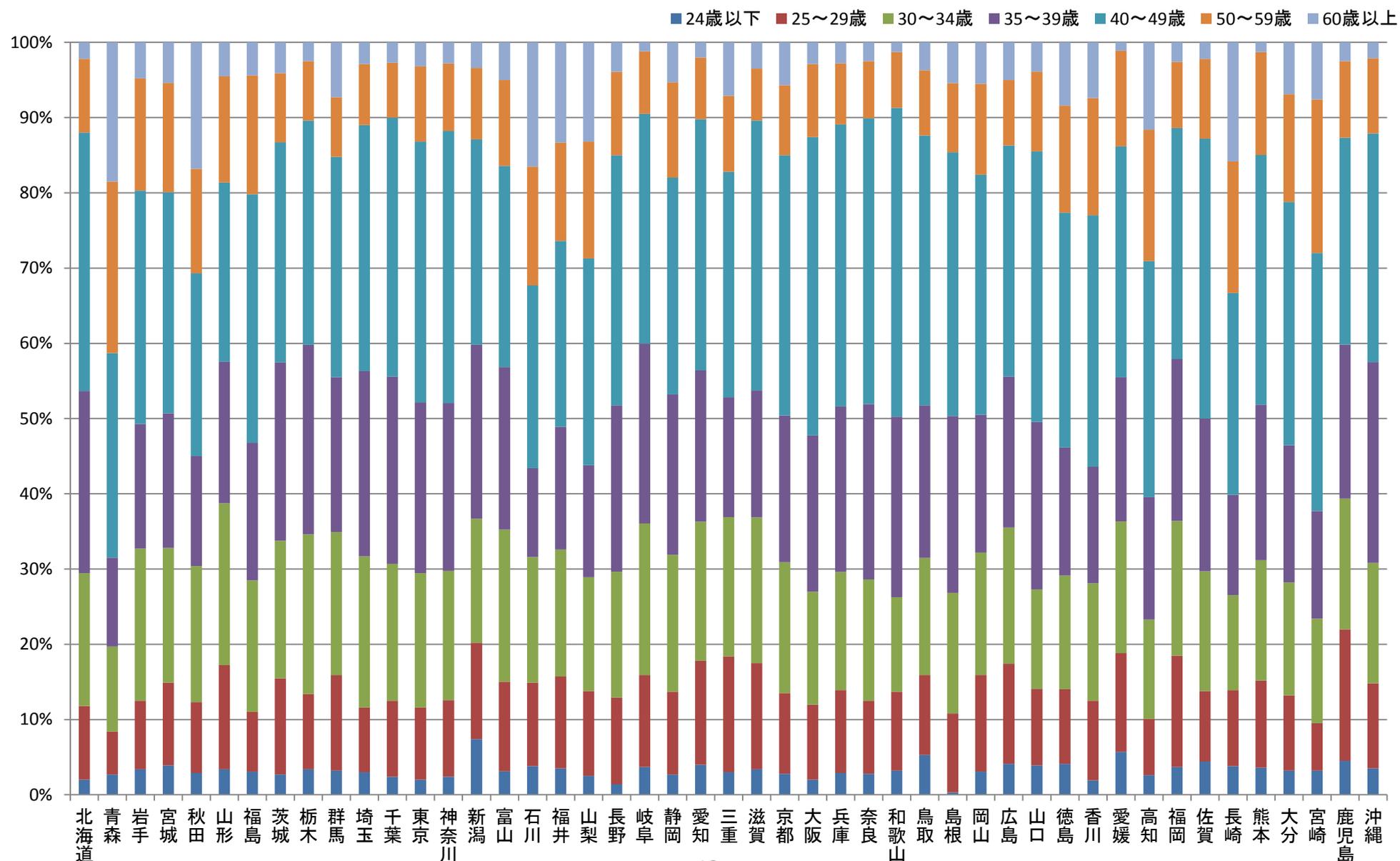
3.求職者数、年齢階層別



| | 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 | 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 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 24歳以下 | 8,622 | 8,074 | 8,871 | 10,401 | 10,476 | 10,528 | 6,950 | 5,792 | 4,781 | 4,048 | 2,905 | 1,997 | 1,721 | 1,740 |
| 25～29歳 | 23,171 | 22,278 | 23,269 | 27,209 | 29,330 | 28,681 | 20,071 | 17,671 | 16,519 | 14,513 | 11,041 | 8,010 | 6,339 | 5,512 |
| 30～34歳 | 22,640 | 20,415 | 20,209 | 21,791 | 23,538 | 24,492 | 18,496 | 18,989 | 20,252 | 19,733 | 16,739 | 12,854 | 10,673 | 9,590 |
| 35～39歳 | 16,706 | 15,695 | 14,238 | 15,327 | 16,866 | 17,126 | 14,377 | 15,341 | 17,385 | 17,712 | 16,661 | 14,324 | 12,879 | 12,889 |
| 40～49歳 | 15,696 | 14,942 | 14,194 | 14,651 | 15,410 | 15,522 | 13,957 | 15,228 | 18,618 | 21,124 | 22,147 | 20,767 | 20,567 | 21,834 |
| 50～59歳 | 5,499 | 5,728 | 5,387 | 5,398 | 5,518 | 5,197 | 5,291 | 5,421 | 6,201 | 6,753 | 7,479 | 7,316 | 7,413 | 8,172 |
| 60歳以上 | 2,952 | 2,739 | 2,546 | 2,258 | 1,906 | 1,559 | 1,559 | 1,541 | 1,871 | 2,071 | 2,703 | 2,931 | 3,252 | 3,572 |

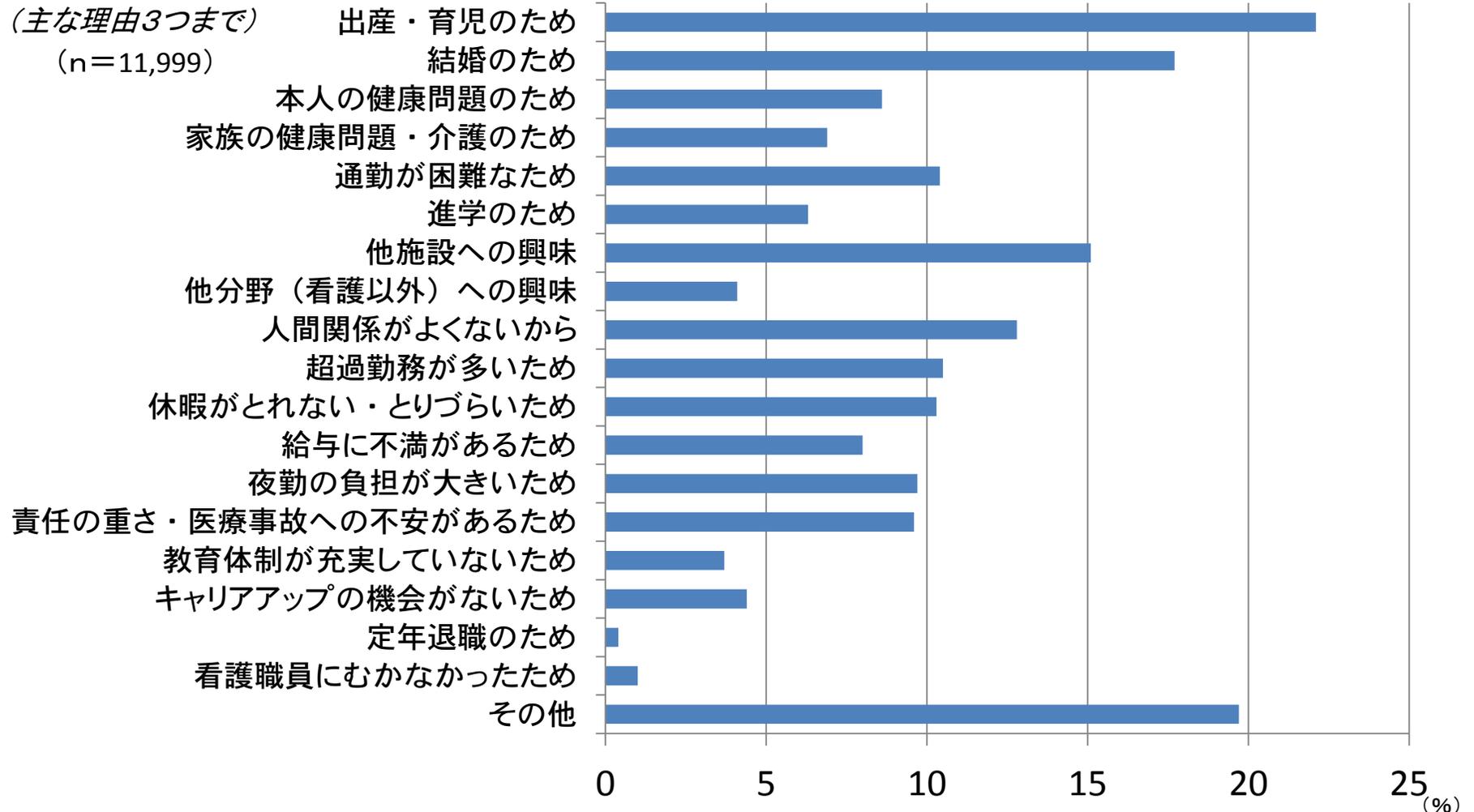
4.求職者数、年齢階層(都道府県別)

【平成24年度】



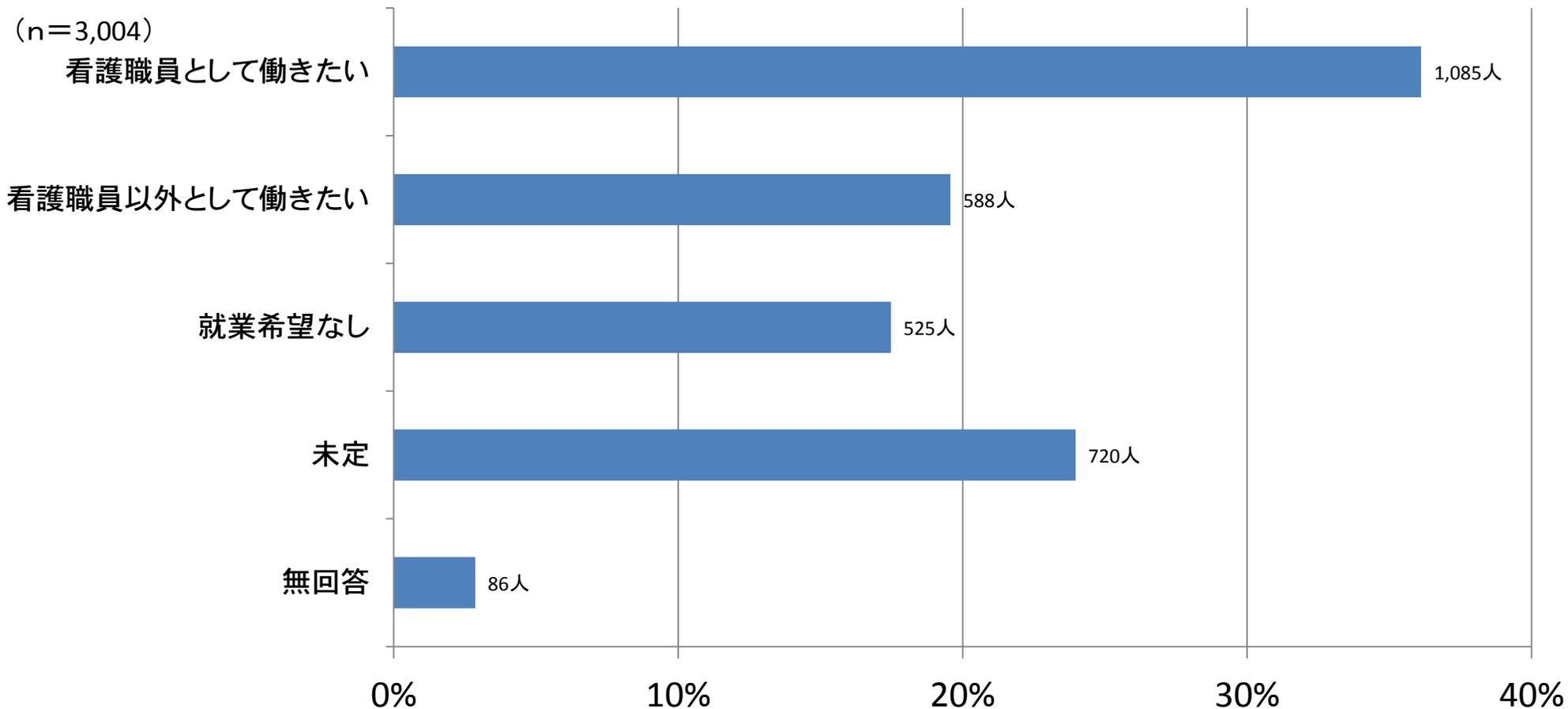
看護職員として退職経験のある者の退職理由

出産・育児のため（22.1%）が最も多く、次いでその他（19.7%）、結婚のため（17.7%）、他施設への興味（15.1%）



看護職員として就業していない者の就労への意向等

看護職員として働きたい（36.1%）が最も多く、次いで未定（24.0%）、看護職員以外として働きたい（19.6%）、就業希望なし（17.5%）、無回答（2.9%）



【対応の方向】

ア) ナースセンターの機能強化

○ ナースセンターのマッチング機能強化を図るためには、研修機能、相談機能、医療機関等の主体的な勤務環境改善の支援など看護協会が持つ機能の相互連携、病院を始めとした外部の関連機関等と連携した支援、幅広く看護職員を登録する仕組みづくりなど、ナースセンターの総合力の強化を図っていく必要がある。

○ また、ナースセンターのシステムやその提供サービスについては、求人側の医療機関等、求職者である看護職員の双方のニーズ調査を行い、十分にその結果を分析・検証した上で、システムや提供サービスの改善に向けた検討を開始する。

イ) ナースセンターとハローワークの連携

○ ナースセンターは、看護職員自身によるきめ細かで専門的な就労支援などの強みを有するものの、ハローワークと比較すると、認知度や情報量は劣っている。一方、ハローワークについては、認知度と全国ネットワーク・情報量等を活かし、看護職員に対する職業紹介を行うとともに、全国の主要なハローワークに設置する「福祉人材コーナー」において、医療分野を含めたマッチング支援に取り組んでいるものの、求人・求職側双方の個々の相談ニーズに十分に対応できる体制とまでは至っていないという課題がある。

○ そこで、双方の機関が持つ強みを組み合わせ、活かす観点から、まずはいくつかの地域を選定し、ナースセンターとハローワークの連携・協働による看護職員の人材確保に向けた取組(ナースセンター・ハローワーク連携モデル事業)を試験的に実施する。

[連携モデルの具体的内容]

- ・ 求職及び求人の登録様式の一元化
- ・ 求職者情報及び求人情報の可能な範囲での共有
- ・ ナースセンター就業相談員によるハローワークの相談窓口を活用した定期的な巡回相談の実施
- ・ 人材確保に係る緊急性が高い医療機関等を対象とした面接会など個別あっせんの強化

関係通知

平成25年2月8日
都道府県知事宛

厚生労働省 医政局長
医薬食品局長
労働基準局長
職業安定局長
雇用均等・児童家庭局長
保険局長

医療分野の「雇用の質」の向上のための取組について

第1 衛生主管部(局)関係

2 報告書4(2)①ii)イ【公的職業紹介機関における看護職員のマッチング機能の強化】について

公的職業紹介機関における看護職員のマッチング機能の強化を図るため、ナースセンターとハローワークの連携・協働による看護職員の人材確保に向けた取組を進めます。

具体的には、いくつかの地域を選定し、試行的にナースセンターとハローワークの連携事業(ナースセンター・ハローワーク連携モデル事業)を実施することとしており、詳細については、追って通知します。このほかにも、都道府県ごとの判断により、労働局職業安定部と協議の上、地域の実情に応じたナースセンターとハローワークの連携の推進を積極的に図っていただきますようお願いいたします。

■「ナースセンター・ハローワークの連携」強化

都道府県看護協会
ナースセンター

厚生労働省都道府県労働局
ハローワーク

連携

お互いの強みを活かす

年間就業実績 約1.2万人
(平成23年度)

(弱み)

■知名度でやや劣る

(強み)

- 看護職によるノウハウ
- 研修、相談、勤務環境改善支援など都道府県看護協会の「総合力」
- 病院との密接な関係

「ナースセンター・ハローワーク連携モデル事業」の実施（福島・富山・兵庫）

- ・登録の一元化
- ・求職者情報などの共有
- ・定期的な巡回相談
- ・病院の緊急度に応じた個別あっせん 等

年間就業実績 約5.1万人
(平成23年度)

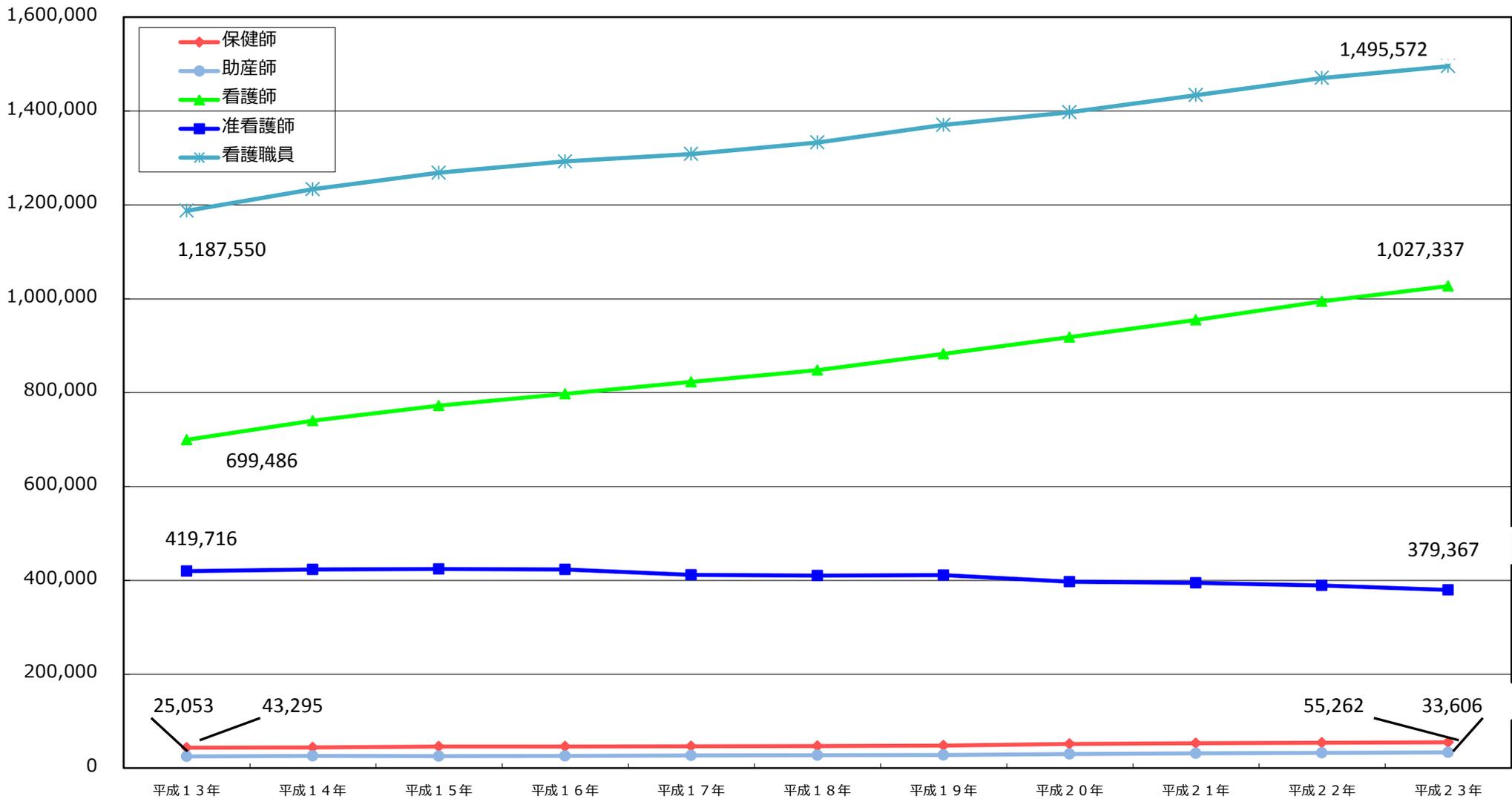
(弱み)

■看護・医療に関するノウハウがない。

(強み)

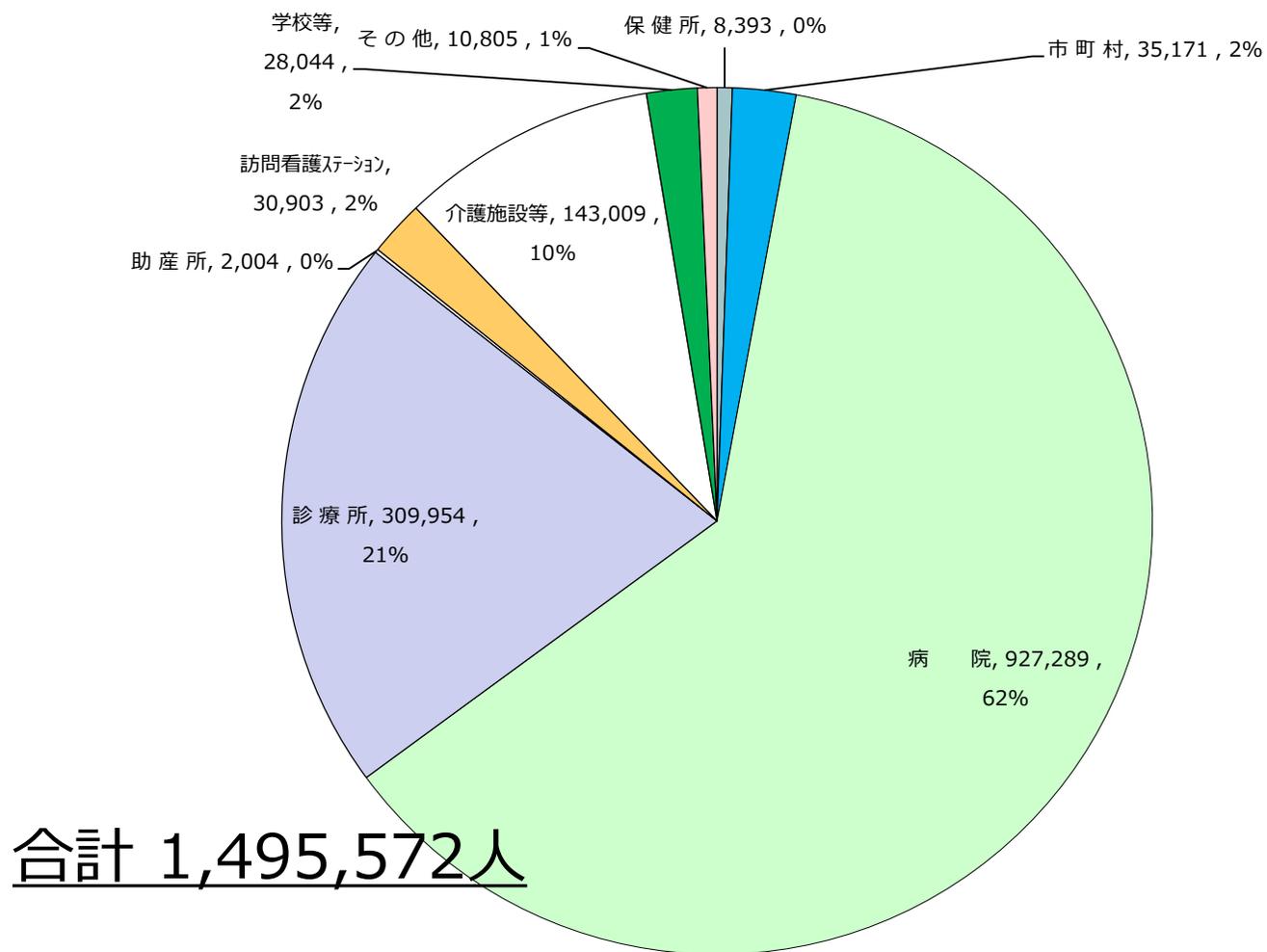
■抜群の知名度、ネットワーク力と情報力

保健師・助産師・看護師・准看護師 就業者数の推移（平成13年～平成23年）



厚生労働省医政局看護課調べ

看護職員(※)就業者数(就業場所別)(平成23年)



※ 看護職員とは保健師、助産師、看護師、准看護師の総称

※※「その他」にはその他の施設、進学、看護職以外での就職等を含む

第七次看護職員需給見通し

*需給見通しに基づいた看護職員の確保を図るため、看護職員確保に資する基本的資料として、平成23年から平成27年までの5年間の看護職員需給見通しを平成22年12月に策定。

*看護職員需給見通しを着実に実施していくため、「定着促進」、「再就業支援」、「養成促進」などの看護職員確保等について一層の推進を図ることが必要不可欠。

(単位：人、常勤換算)

| 区 分 | 平成23年 | 平成24年 | 平成25年 | 平成26年 | 平成27年 |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 需 要 見 通 し | 1,404,300 | 1,430,900 | 1,454,800 | 1,477,700 | 1,500,900 |
| ① 病 院 | 899,800 | 919,500 | 936,600 | 951,500 | 965,700 |
| ② 診 療 所 | 232,000 | 234,500 | 237,000 | 239,400 | 242,200 |
| ③ 助 産 所 | 2,300 | 2,300 | 2,400 | 2,400 | 2,400 |
| ④ 訪 問 看 護 ス テ ー シ ョ ン | 28,400 | 29,700 | 30,900 | 32,000 | 33,200 |
| ⑤ 介 護 保 険 関 係 | 153,300 | 155,100 | 157,300 | 160,900 | 164,700 |
| ⑥ 社会福祉施設、在宅 サービス(⑤を除く) | 19,700 | 20,400 | 20,900 | 21,500 | 22,100 |
| ⑦ 看 護 師 等 学 校 養 成 所 | 17,600 | 17,700 | 17,700 | 17,800 | 17,900 |
| ⑧ 保 健 所 ・ 市 町 村 | 37,500 | 37,600 | 37,800 | 38,000 | 38,200 |
| ⑨ 事業所、研究機関等 | 13,800 | 14,000 | 14,100 | 14,300 | 14,500 |
| 供 給 見 通 し | 1,348,300 | 1,379,400 | 1,412,400 | 1,448,300 | 1,486,000 |
| ① 年 当 初 就 業 者 数 | 1,320,500 | 1,348,300 | 1,379,400 | 1,412,400 | 1,448,300 |
| ② 新 卒 就 業 者 数 | 49,400 | 50,500 | 51,300 | 52,400 | 52,700 |
| ③ 再 就 業 者 数 | 123,000 | 126,400 | 129,600 | 133,400 | 137,100 |
| ④ 退 職 等 に よ る 減 少 数 | 144,600 | 145,900 | 147,900 | 149,900 | 152,100 |
| 需 要 見 通 し と 供 給 見 通 し の 差 | 56,000 | 51,500 | 42,400 | 29,500 | 14,900 |
| (供給見通し/需要見通し) | 96.0% | 96.4% | 97.1% | 98.0% | 99.0% |

注) 四捨五入のため、各項目の数値の合計等は一致しない。