

# 働き方改革

## 看護師等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

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター 医療労務管理アドバイザー  
医療労務管理支援事業(厚生労働省委託事業) スーパーバイザー 新屋 尋崇

### 1. はじめに

先日、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)第3条第5項に基づき、令和5年10月26日付け文部科学省・厚生労働省告示第8号により、「看護師等の確保を促進するための措置

に関する基本的な指針(以下、「看護師等確保基本的指針」という)」が告示(改定)されました(図1)。今月号では、そのご紹介等をいたします。ご参考にしていただければと思います。

**「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」の改定について**

- 厚生労働大臣及び文部科学大臣は、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、国民に良質かつ適切な医療の提供を図るために、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を策定することとされている。
- 1992年12月の本指針の制定から現在までの間、①2001年の保健師助産師看護師法の改正に伴い「看護婦」から「看護師」と改正されるなど、看護師等を巡る状況は大きく変化したこと、②今後、少子高齢化の進行に伴って、現役世代(担い手)が急減する中で、看護ニーズの増大が見込まれており、看護師等の確保の推進が重要であること、③コロナ禍を受けて、新興感染症等の発生に備えた看護師等確保対策を実施する必要があること等から、2023年10月に本指針の改定を行った。
- 改定の概要は以下のとおり。 ※今回の改定以降も、医療提供体制の見直しに係る状況等を踏まえて、必要に応じて本指針の見直しを行う。

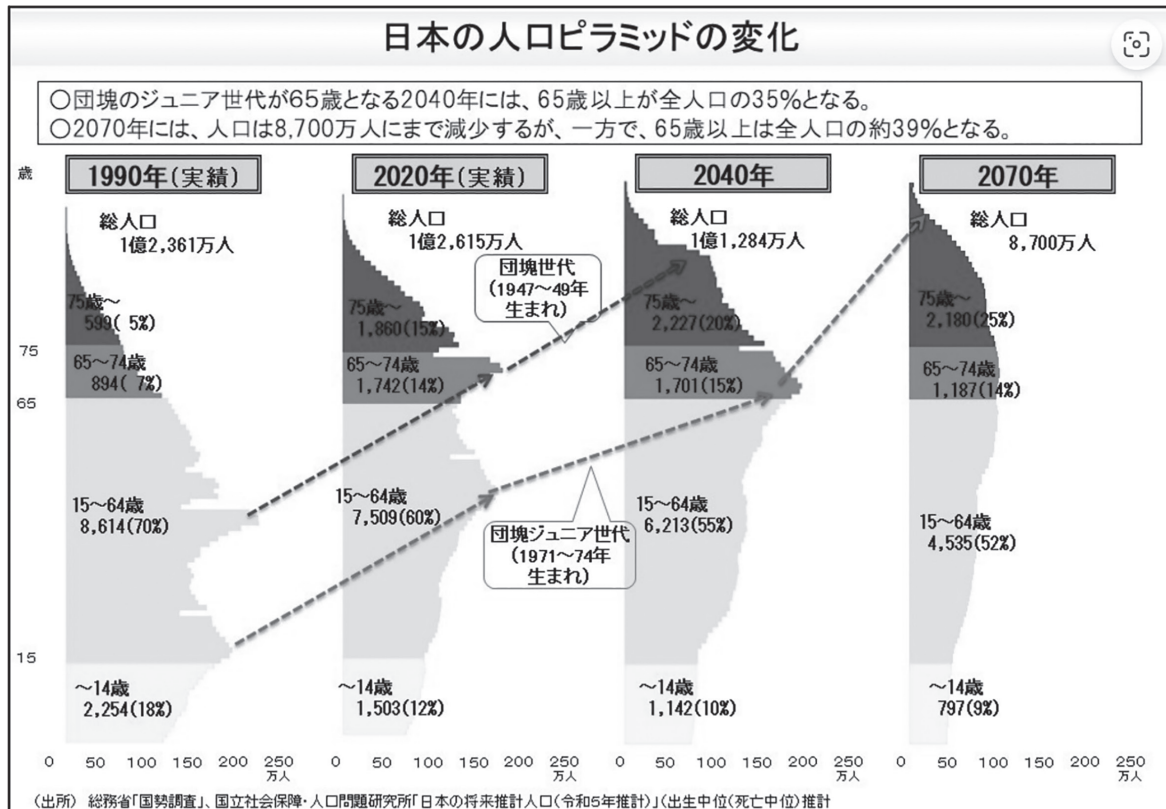
<p><b>① 看護師等の就業の動向</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護師等の就業者数は増加(1990年 83.4万人 → 2020年 173.4万人)</li> <li>・2025年需要推計によると、2020年の就業看護師等数よりも増大が必要</li> <li>・需給の状況は地域別・領域別に差異があり、地域・領域ごとの課題に応じた確保対策が重要</li> <li>・2040年に向け生産年齢人口が減少していく中で看護師等の確保の推進が必要</li> <li>・2040年頃を視野に入れた新たな看護師等の需給推計は、今後の医療計画の作成等に活用できるようにすることが重要</li> </ul>	<p><b>④ 研修等による看護師等の資質の向上</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護師等はライフイベントによるキャリア中断が多いため、新人世代から高齢世代までを通じたキャリアの継続支援が重要</li> <li>・すべての新人看護師等が基本的な臨床実践能力を獲得することが重要</li> <li>・個々の看護師等が置かれた状況等により、例えば、特定行為研修の受講など、就業場所、専門領域、役職等に応じた知識・技術・能力の向上が求められる</li> <li>・看護師等の指導を行う看護管理者の役割が重要であり、看護管理者には自らの病院等のみならず地域の様々な病院等と緊密に連携する能力が求められる</li> </ul>
<p><b>② 看護師等の養成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護師等の教育の課程は、保健師、助産師、看護師(三年課程、二年課程)及び准看護師の各課程からなり、全日制、定時制など多様な形態で構成される</li> <li>・地域医療介護総合確保基金による看護師等養成所の整備・運営の支援が重要</li> <li>・看護関係資格の取得を目指す社会人経験者の教育訓練の受講支援が重要</li> <li>・療養の場が多様化し地域包括ケアが推進される中で、訪問看護ステーション等での需要増加に対応するため、多様な場での実習の充実を更に図っていくことが重要</li> <li>・今後は看護学生の減少が予想されるため、質の高い看護教員の確保や看護師等を安定的に養成する取組など、地域の看護師等学校養成所間での議論が望まれる</li> </ul>	<p><b>⑤ 看護師等の就業の促進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新規養成・復職支援・定着促進を三本柱とした取組の推進が重要</li> <li>・都道府県ナースセンターにおける職業紹介等の充実や公共職業安定所と都道府県ナースセンターとの緊密な連携を通じたマッチングの強化が重要</li> <li>・「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」により、看護師等のスキルアップの推進を図ることが重要</li> <li>・都道府県・二次医療圏ごとの地域の課題に応じた看護師等の確保や領域別の今後の看護師等の需給を踏まえ、訪問看護における看護師等の確保が重要</li> <li>・人生100年時代において生涯にわたる看護師等の就業推進が必要</li> </ul>
<p><b>③ 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護師等の就業継続を支援していくため夜勤等の業務負担の軽減や病院等のICT化の積極的な推進による業務の効率化を図っていくことが重要</li> <li>・労使において業務内容、業務状況等を考慮した給与水準となるよう努める</li> <li>・仕事と育児の両立支援に向けた環境整備の推進や地域医療介護総合確保基金による支援も活用した勤務環境改善のための体制整備を進めるよう努める</li> <li>・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</li> <li>・チーム医療推進のため、タスク・シフト/シェアを進めていくことが重要</li> </ul>	<p><b>⑥ 新興感染症や災害等への対応に係る看護師等の確保</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新興感染症や災害が発生した場合において的確に対応できる看護師等の応援派遣が迅速に実施できるよう、災害支援ナースの養成及び応援派遣を行う仕組みを構築することが必要</li> <li>・国においては、災害支援ナースの養成及びリスト化を進めるとともに、全国レベルでの看護師等の応援派遣調整に係る体制を整備することが重要</li> <li>・都道府県においては、災害支援ナースの応援派遣に係る医療機関等との間の協定の締結を着実に進めることが重要</li> </ul>
<p><b>⑦ その他看護師等の確保の促進に関する重要事項</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護師等の確保を進める上で、医療関係者をはじめ広く国民一人一人が「看護」の重要性や魅力について理解と関心を深めることが必要</li> <li>・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することや看護補助者の社会的な認知の向上に努めることが重要</li> </ul>	

(図1 厚生労働省ホームページ「看護職員確保対策」より)

### 2. 少子高齢化の進行

まず、日本の人口ピラミッドの変化(図2)や、それに伴う古い働き方から新しい

働き方への変化の促進のための法規制が、時間外労働の上限規制等であること(図3)はご承知の通りです。



(図2 厚生労働省ホームページ「我が国の人口について」より)

## ■古い働き方：

- ・一部の職員の長時間労働ですべてを解決
  - ・長時間労働出来ない人は労働市場から排除
- ※ 人が無尽蔵に供給される  
「人口増加社会」型の働き方

【法規制】で促進

- ・時間外・休日労働の上限設定
- ・確実な休暇取得
- ・正規と非正規の不合理な待遇差の禁止

## ■新しい働き方：

- ・一人一人の状況に応じた多様な働き方で  
労働力を最大限に活かす

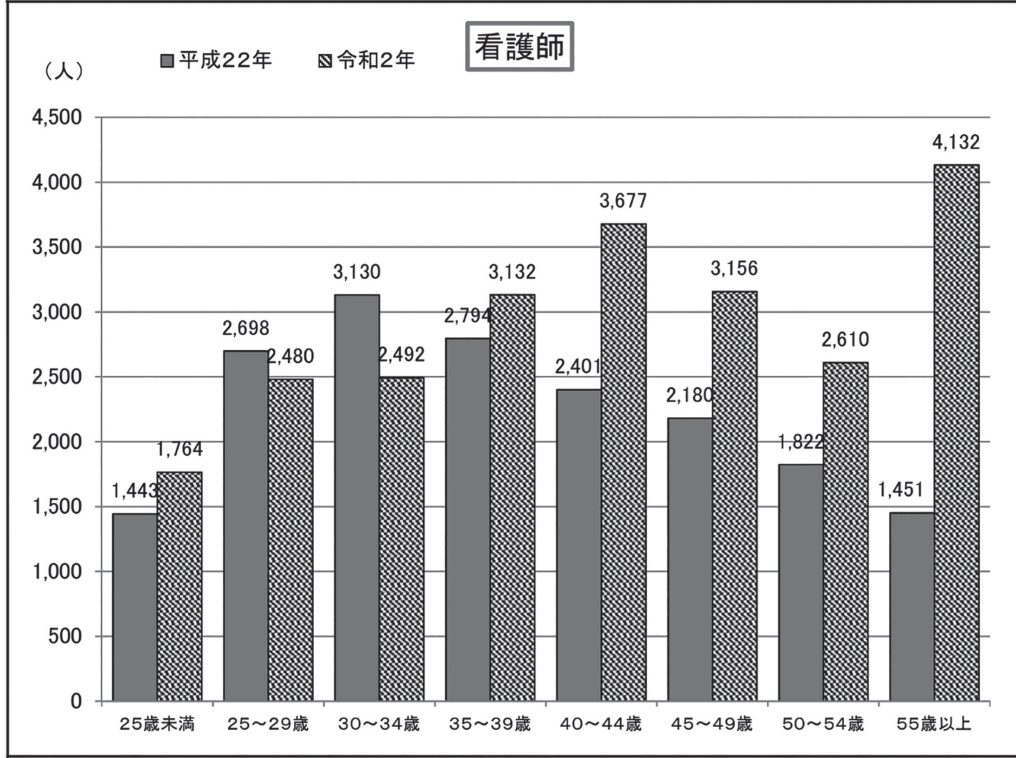
- ※ 労働力資源が限られている「人口減少社会」対応型の働き方
- ※ 勤務条件を工夫することで採用の可能性が広がり、  
定着率の向上も期待

(図3 令和2年度厚生労働省委託事業「医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進等事業」医療機関の働き方改革セミナー 資料1より)

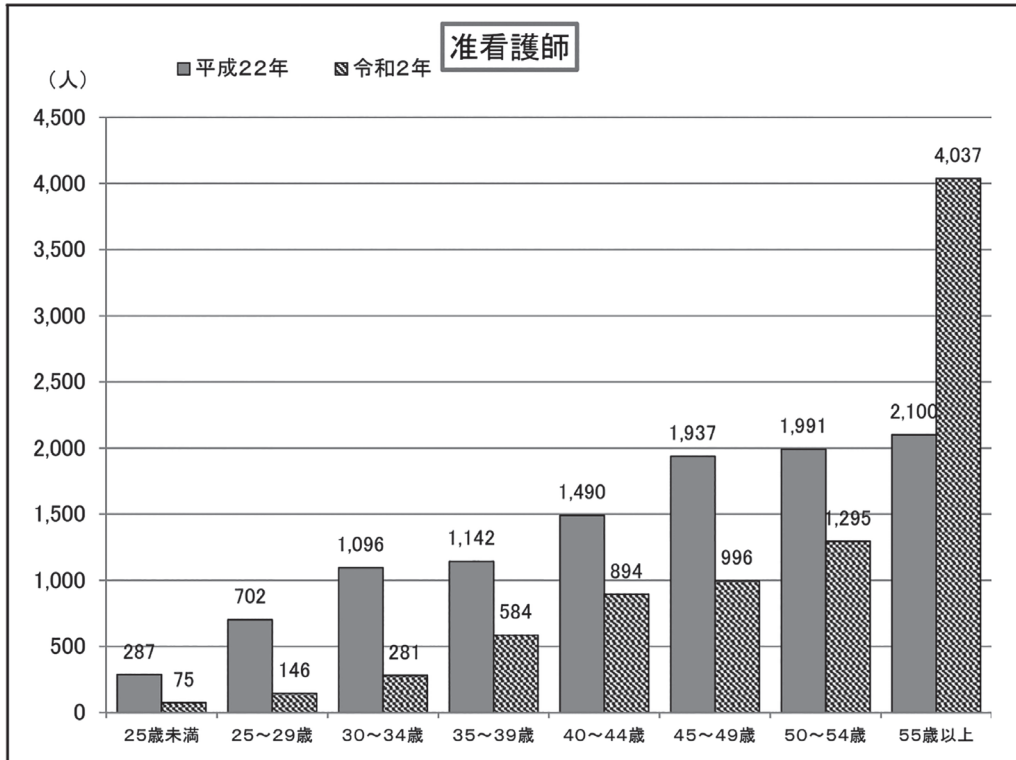
3. 鹿児島県における看護師、准看護師の年齢階級別就業状況

ここで、鹿児島県における看護師、准

看護師の年齢階級別就業状況(平成22年・令和2年比較)は、図4、図5の通りです。



(図4 鹿児島県ホームページ「鹿児島県の看護職員確保対策」より)



(図5 鹿児島県ホームページ「鹿児島県の看護職員確保対策」より)

#### 4. 看護師等確保基本的指針について

以下、看護師等確保基本的指針の項目について、記載いたします。

はじめに

##### 第一 看護師等の就業の動向に関する事項

- 一 看護師等の就業の現状
- 二 今後の就業傾向

##### 第二 看護師等の養成に関する事項

- 一 看護師等の養成の現状
- 二 看護師等の養成の考え方

##### 第三 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善に関する事項

- 一 夜勤等の業務負担の軽減及び業務の効率化
- 二 給与水準等
- 三 看護業務の効率化・生産性向上
- 四 勤務環境の改善
- 五 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
- 六 チーム医療の推進、タスク・シフト/シェア

##### 第四 研修等による看護師等の資質の向上に関する事項

- 一 生涯にわたる研修等による資質の向上
- 二 新人看護職員研修の推進
- 三 新規就業以降の看護師等の資質の向上
- 四 看護管理者の資質の向上
- 五 特定行為研修の推進

##### 第五 看護師等の就業の促進に関する事項

- 一 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
- 二 職業紹介事業、就業に関する相談等の充実
- 三 スキルアップ支援の充実
- 四 地域の課題に応じた看護師等の確保

##### 五 領域の課題に応じた看護師等の確保

##### 第六 生涯にわたる看護師等の就業推進 第六 新興感染症や災害等への対応に係る看護師等の確保

- 一 専門性の高い看護師の養成・確保
- 二 新興感染症や災害に的確に対応できる看護師等の応援派遣

##### 三 都道府県ナースセンター等における潜在看護師等の就業支援等

##### 第七 その他看護師等の確保の促進に関する重要事項

- 一 国民の理解の向上
- 二 調査研究の推進
- 三 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

#### 5. おわりに

今月号では、改定された看護師等確保基本的指針のご紹介等をいたしました。同指針では、就業する看護師等の増大を図っていくためには職業紹介等の充実とともに、病院等において、看護師等の就業継続を推進していくことも重要であるため、第三の一及び四の通り看護師等の業務負担の軽減や勤務環境の改善に向けた取組の推進に向け努力していくことが望まれる旨述べられています。

また、令和5年10月27日(金)に開催された第169回社会保障審議会医療保険部会においては、基本的視点の【重点課題】に「現下の雇用情勢を踏まえた人材確保・働き方改革等の推進」を位置付けた案が提示されたところです。

医師の働き方改革や、医療勤務環境改善マネジメントシステム等に関するご相談や支援要請は、鹿児島県医療勤務環境改善支援センター (TEL: 099-813-7731) までぜひご連絡ください。

## 6. 参考・引用

▶「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」



▶いきさば「医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進等事業」医療機関の働き方改革セミナー 資料掲載ページ



▶厚生労働省ホームページ「看護職員確保対策」



▶鹿児島県ホームページ「鹿児島県の看護職員確保対策」



▶厚生労働省ホームページ「我が国の人口について」



▶「第169回社会保障審議会 医療保険部会資料1」



## 日医文書管理システムご案内

日本医師会より会員に公開出来る文書につきましては、日本医師会のホームページ上でご覧になれますのでどうぞご利用下さい。

ご不明な点がございましたら鹿児島県医師会宛お問い合わせ下さい。

### 〔文書呼び出しの手順〕

鹿児島県医師会ホームページ (<https://www.kagoshima.med.or.jp>)

↓ リンク

日本医師会ホームページ (<https://www.med.or.jp>)

↓

・メンバーズルーム (会員向け情報)

↓

・文書管理システム (おすすめコンテンツ内) (会員向け文書管理システム)