

令和 6 年度の注力する取組 (看護職員確保対策)

三重県医療保健部
医療人材課

令和6年度の注力する取組について①

医療を取り巻く状況

- ・令和7年にかけて高齢者人口が急速に増加した後、令和22年に向けてその増加は緩やかになる一方、**既に減少に転じている生産年齢人口は、令和7年以降さらに減少が加速**する。
- ・そのような中、**令和6年度から開始する医師の時間外・休日労働の上限規制**への対応も必要であり、地域の医療提供体制を支える**マンパワーの確保はますます重要**な課題となる。
- ・こうしたことをふまえ、人口減少・高齢化に伴う医療ニーズの質・量の変化に対応した医療提供体制を維持するため、**医療従事者の確保により一層取り組んでいく**必要がある。

看護職員の現状・課題

- ・これまで県の看護職員確保対策においては、**人材確保・定着促進・資質向上・助産師確保**の4本柱で関係団体・関係機関とともに取組を進めてきた。
- ・看護職員従事者数は増加傾向にあり、県全体の**保健師・看護師・准看護師数**（人口10万対）は全国平均を上回るものの、**地域によっては下回っている**。また、県全体の**助産師数**（人口10万対）は**全国平均を下回っている**。加えて、今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により、正規雇用・新卒の**看護職員の離職率が大幅に増加**した。
- ・令和7年にかけて**訪問看護ステーションや介護福祉施設等に勤務する看護職員の需要が増加**すると推計されている（三重県看護職員需給推計）。
- ・こうしたことから、**継続的な看護職員確保対策が重要**であるとともに、とくに疾病構造の複雑化や多様なニーズに対応できる**高度な知識と技術を持つ看護職員の確保、介護分野の看護職員の確保**などに注力していく必要がある。

令和6年度の注力する取組について②

取組の方向性

- ・県内における看護職員確保および離職防止に向けた取組
- ・看護教育の充実と向上
- ・専門性の高い看護職員の確保・育成

令和6年度の注力する取組

1

●**潜在看護職員復職研修事業**（拡充）

潜在看護職員の復職を支援するため、研修（講義・eラーニング学習・実技演習）、就業相談のほか、令和6年度からは新たに**介護施設での見学の機会を提供**します。

2

人材
確保●**新人看護職員研修事業**（拡充）

新人看護職員研修のうち、多施設合同研修のフィジカルアセスメントに係る演習の**実施回数を増やし**、研修を充実することによって、新人看護職員の離職防止および県外流出防止につなげます。

3

●**専任教員養成講習会事業**

看護教育の充実を目的に、看護師等養成所の教員を対象とする**専任教員養成講習会の開催準備**を実施します。

※令和6年度：開催準備、令和7年度：開催（予定）

令和6年度の注力する取組について③

令和6年度の注力する取組

4

定着
促進● **医療勤務環境改善支援センター事業**

引き続き、「女性が働きやすい医療機関」認証制度（平成27年度創設）により、積極的に働きやすい職場環境づくりに取り組む医療機関を認証し、医療勤務環境の改善を図ります。

（認証医療機関の取組例：院内保育所、院内授乳室、女性用ロッカールームの設置など）

5

● **看護補助者処遇改善事業**

令和6年2～5月の看護補助者の収入を引き上げるための措置実施に要する経費の補助を行います。

6

資質
向上● **特定行為研修制度普及促進事業**（新規）

特定行為研修修了者を確保するため、令和6年度に以下の取組を行います。

- ・医療機関長や看護管理者等に対して、特定行為に係る看護師の研修**制度に関する説明会**のほか、**研修機関の指定を受ける手続きなどに関する説明会、相談会**を実施
- ・現場における特定行為の必要性や普及に向けた**課題等を分析**

參考資料

施策名：看護補助者の処遇改善事業

① 施策の目的

- 医療分野では他の産業に賃上げが追いついていない現状を踏まえて、緊急の対応として、他の職種より給与水準が低く、人材確保や定着が困難な看護補助者の処遇改善を行うことを目的とする。

② 対策の柱との関係

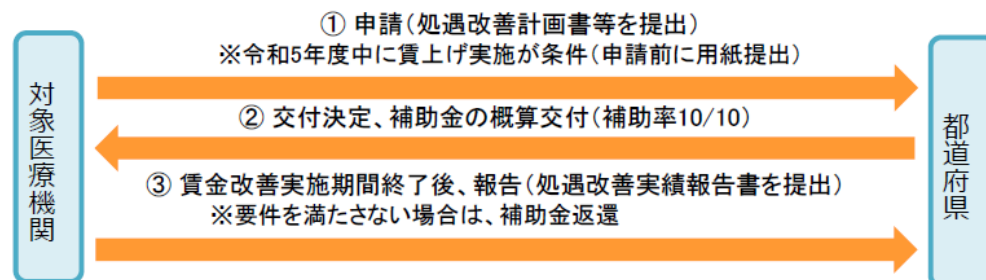
I	II	III	IV	V
	○		○	

③ 施策の概要

- 病院及び有床診療所に勤務する看護補助者を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を引き上げるための措置を実施するために必要な経費を都道府県に補助する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

- 対象期間 令和6年2月～5月の賃金引上げ分(以降も、別途賃上げ効果が継続される取組を行う)
- 補助金額 対象施設の看護補助者(常勤換算)1人当たり月額平均6,000円の賃金引上げに相当する額
- 対象施設 病院及び有床診療所であって、看護補助者の配置を要件とする診療報酬を算定する医療機関
- 対象職種 看護補助者(看護補助者として以下の業務に専ら従事する者)であって、診療報酬の算定対象となる者
 看護師長及び看護職員の指導の下に行う、原則として療養生活上の世話(食事、清潔、排泄、入浴、移動等)、病室内の環境整備やベッドメイキングのほか、病棟内における看護用品及び消耗品の整理整頓、看護職員が行う書類・伝票の整理及び作成の代行、診療録の準備等の業務



※上記のほか、補助金の申請・支払い等の事務に対応するため、国・都道府県の事務費等を確保

⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- 給与水準の引上げによって看護補助者の確保・定着が促進されることにより、看護職から看護補助者へのタスク・シフト/シェアが円滑化することなどから、現場における効率的かつ質の高い医療の提供が期待される。

「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。

① 看護師等の就業の動向

- ・ 看護師等の就業者数は増加（1990年 83.4万人 → 2020年 173.4万人）
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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

② 看護師等の養成

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 今後は看護学生の減少が予想されるため、資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

③ 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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

⑦ その他看護師等の確保の促進に関する重要事項

- ・ 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
- ・ 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

④ 研修等による看護師等の資質の向上

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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

⑤ 看護師等の就業の促進

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 「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
- ・ 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
- ・ 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

⑥ 新興感染症や災害等への対応に係る看護師等の確保

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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