

「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」を現場で活かす



かんごちゃん

2023年10月26日に「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、基本指針)が告示されました。1992年に制定された「看護師等の人材確保の促進に関する法律」(以下、人確法)に基づき同年制定された基本指針が、約30年ぶりに初めて改定されたものです。看護職が資質を高めるとともに専門性の高さに見合った処遇の下、多様な領域で就業を継続できるよう取り組むため、看護職が一丸となってこの基本指針を活用していく必要があります。日本看護協会は、基本指針に基づき看護職のための施策実現に取り組んでまいります。共に取り組みを推進していきましょう。

新たな基本指針を看護職の資質向上や処遇改善、働く環境整備の原動力に



日本看護協会
会長 高橋 弘枝

示されています。その施策は、国、地方公共団体、病院等、看護職そして国民が、まさにオールジャパンで取り組むべきものと位置付けられています。この基本指針は、未来に向けての私たち看護職への期待のメッセージです。

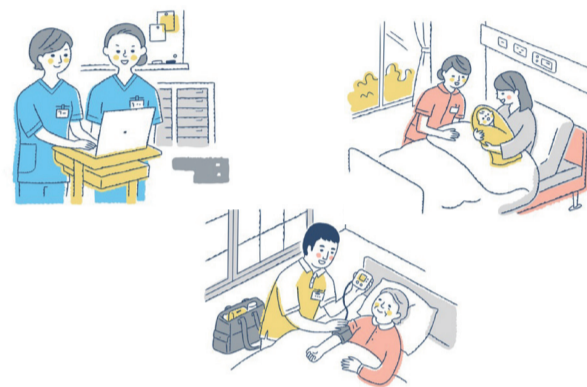
新たな基本指針では、2040年という近い将来、超高齢化が一層進展し、生産年齢人口が急減する社会において、看護職が国民の健康と生活を支えるために専門職として一層活躍できるよう、その養成、処遇の改善、資質の向上、就業の促進等を進めるための施策が

この基本指針を根拠として、私たちは看護職のための様々な取り組みを進めることができます。基本指針が改定された今が、看護の価値を更に高め、私たち看護職が生涯を通じて働き続けられる環境を整備していくととても良いチャンスです。看護職の活動はあらゆる場に広がっています。今後、地域共生社会の実現を目指す中で、看護職の役割はさらに増大していくでしょう。

2040年、あなた自身は看護職として、どのような場所、役割で看護を提供していきたいと考えていますか?将来、看護職は、国民のいのちと暮らしをまもる専門職として、どのように活躍することができればよいと考えますか?その姿を達成するためには、今から取り組みを進める必要があります。

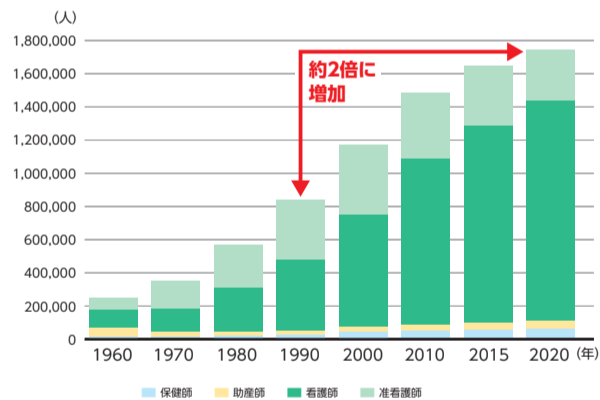
日本看護協会は職能団体として、都道府県看護協会、

関係団体、行政と協働して、基本指針に基づき看護職のために様々な取り組みを行っていきます。皆様一人ひとりも、以下の記事を読んで、基本指針を基に何ができるか考えていただきたいと思います。



看護職員就業者数(職種別)の推移(1960~2020年)

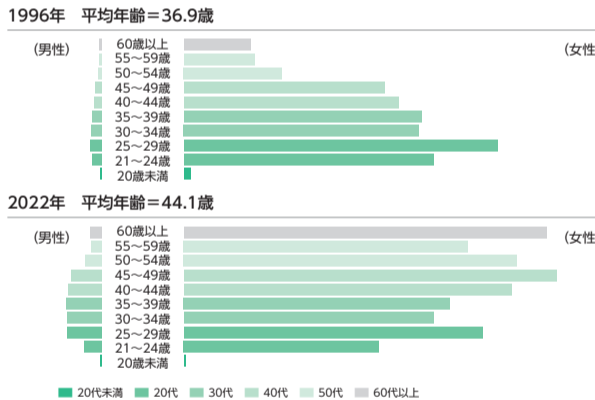
看護職員の実業者数は約2倍に増加(1990年:83.4万人→2020年:173.4万人)しています。



出典:「看護関係統計資料集」日本看護協会出版会

看護職員の年齢構成の比較(1996、2022年)

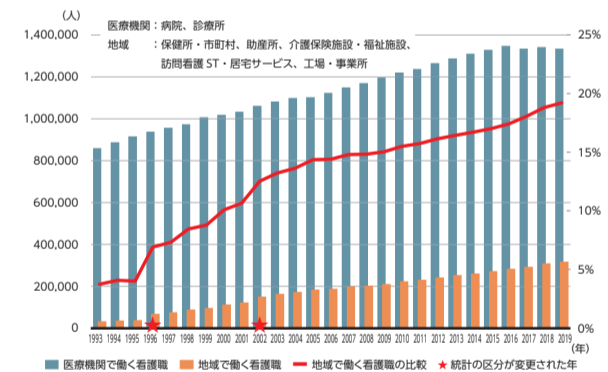
年齢階級別構成割合を1996年と2022年で比較すると、若年層の割合は減少し、60歳以上の構成割合が増加しています。



※平均年齢は、年齢階級の人数に階級の中央値等かけた数値を合計人数で割って推計
出典:「衛生行政報告例」厚生労働省を基に作成

看護職員の就業場所の推移(1993~2019年)

多くの看護職員が病院、診療所に就業していますが、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、地域で就業する看護職員の増加割合が高く、活躍する場所(領域)が広がっています。



出典:石田まさひろ政策研究会 <https://www.masahiro-ishida.com/category/ppt/>
〔看護関係統計資料集〕日本看護協会出版会(就業者数)を基に作成

人確法と基本指針

今回改定された基本指針は、人確法に基づき定められたものです。1992年に制定された人確法では、基本指針を定め、多面的な確保策を講じることにより、高度な専門知識と技能を有する看護師等を確保し、国民の保健医療の向上に資することを目的とするとしています。

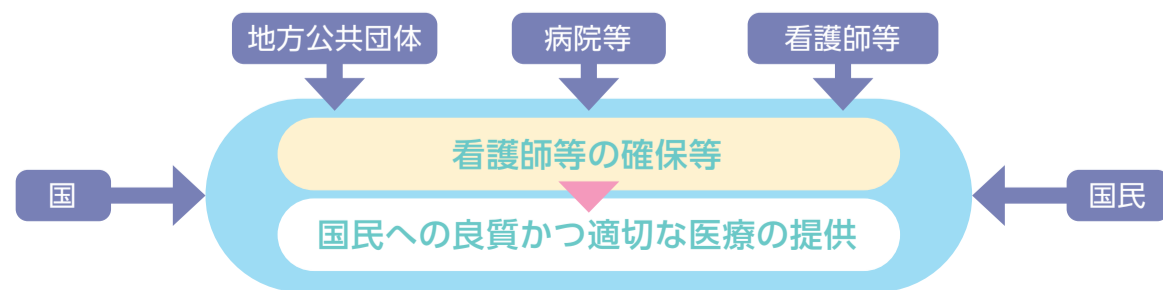
基本指針は、人確法で定められた関係者の責務や役割に基づき、国、地方公共団体、病院等の開設者、看護師等、国民が、それぞれの立場で取り組むべき対策の方向性を示しています。

新たな基本指針は、超少子高齢化の進展、疾病構造の変化や、その対応として地域包括ケア、地域共生社会構築が急がれる状況に加え度重なる大規模災害、パンデミックの発生などを踏まえて、看護師等確保のための具体的な取り組みを示しています。法律の施行から、約30年を経た現在も、看護師等確保の施策や取り組みを立案・実施する際の拠り所となる重要な指針です。

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(基本指針)

はじめに
抜粋

基本指針は、国、地方公共団体、病院等(人確法第2条2項に規定)、看護師等、そして国民がそれぞれの立場において取り組むべき方向を示すことにより、少子高齢社会における保健医療を担う看護師等の確保を図り、国民に良質かつ適切な医療の提供を図ることを目的とするものである。



基本指針の構成

- 第一 看護師等の就業の動向に関する事項
- 第二 看護師等の養成に関する事項
- 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
- 第四 研修等による看護師等の資質の向上に関する事項
- 第五 看護師等の就業の促進に関する事項
- 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
- 第七 その他看護師等の確保の促進に関する重要事項

※下線は新設項目

人確法と基本指針
の本文はこちら
厚生労働省ホームページ
看護職員確保対策



基本指針は、看護職の質的・量的な確保を促進するために求められる取り組みや方策等を示しています。それぞれの項目の内容から、本会が読み解く現場での取り組みのポイントや日本看護協会の取り組み、基本指針の概要についてご紹介します。



資質の向上

基本指針：第4 研修等による看護師等の資質の向上に関する事項 参照

一人ひとりの看護職がキャリア形成を実現させる！

▶ 生涯にわたって継続的に自己研鑽を積み、資質の向上に努める

現場での取り組みのポイント

- ① 看護実践能力習熟段階やCLOCMiP等を参考に学びを進め、看護職一人ひとりが、生涯にわたって主体的に学び続けよう
- ② 新人看護職員研修により基本的な臨床実践能力を獲得し、生涯にわたる資質向上の基礎を修得しよう
- ③ 専門看護師・認定看護師等の資格取得、特定行為研修の受講等に挑戦し、専門性の高い看護師を目指そう
- ④ 看護管理者としての教育を受け、看護管理者・看護師長等として次世代育成、魅力ある職場環境整備に取り組もう
- ⑤ 看護職のためのポータルサイトNuPS(ナップス)*を活用して、新人世代から生涯にわたるキャリア形成に努めよう
- ⑥ 病院等の開設者、看護管理者に対して、看護職のキャリア形成支援のために、就業場所や目指す専門領域、役職等に応じた様々な研修等の機会の提供を求めよう

*看護職のためのポータルサイトNuPS(2024年11月から運用開始予定) 「就業の促進」参照

▶ 学びとキャリア形成を通じて望む生き方を実現していくための生涯学習支援



本会の取り組み

- 看護職が専門職業人として成長していくために、生涯にわたって継続的に自己研鑽を積めるような研修システムの構築や有給研修制度*の積極的導入など、環境整備に努める必要があります。
- 生涯学習を行う環境が整い、学習が進むよう本会では2023年6月に「看護職の生涯学習ガイドライン」、「看護師のまなびサポートブック」「生涯学習支援ガイドブック」を公表し、推進しています。



*有給研修制度：就業中の看護職が研修を受けるために、一定期間有給で職場を離れることを認める制度

<基本指針に示されていること>

第4 研修等による看護師等の資質の向上に関する事項

生涯にわたる研修等による資質の向上については、看護職自身のたゆまぬ努力とともに、国、都道府県、職能団体、病院等の関係者が協力して、生涯にわたって継続的に自己研鑽を積むことができるような研修システムの構築や有給研修制度の積極的導入など、環境の整備に努める必要がある、としています。新人看護職については、2010年4月から新人看護職員研修の実施・受講が病院等及び看護師等の努力義務とされており、「新人看護職員等研修ガイドライン」(厚生労働省)が定められています。基本指針では、すべての新人看護師等が基本的な臨床実践能力を獲得し、生涯にわたる資質の向上の基礎を修得することができる体制整備を行っていくことの重要性を述べています。

また、新人看護職員研修以降の研修については、看護師等の就業場所、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として、特定行為研修の受講、専門看護師・認定看護師等の資格取得や看護教員に係る講習会受講などを例示しています。看護管理者の役割も強調しています。看護管理者には、自らの病院等の体制整備等のみならず、地域の関係施設等と連携していく能力が求められることから、看護管理者の能力の向上に努める重要性を指摘しています。あわせて、看護管理者は基本指針に基づく取り組みを推進していくことが期待されています。

看護師等の養成

基本指針：第2 看護師等の養成に関する事項 参照

資質の高い看護師等の養成を推進！

▶ 看護基礎教育の推進に、看護職全体で取り組む

現場での取り組みのポイント

- ① 少子化の中、看護の道に進む学生を増やすため、看護の魅力や価値を広く周知しよう
- ② 看護職には幅広い領域での活躍が求められており、看護基礎教育においても、多様な場における臨地実習が可能となるよう、実習施設として協力しよう
- ③ 臨地実習の重要性をあらためて認識し、実習指導者講習会の受講等、臨床と教育が連携した教育環境の整備をともに進めよう
- ④ 看護教員養成講習会への参加や、学校養成所と臨床現場の相互交流・連携を深めよう
- ⑤ 看護師に求められる一層高い能力を獲得するため、看護基礎教育4年制化の実現に向け、都道府県単位等で検討する場に参画して、その必要性を理解しよう

▶ 看護師基礎教育4年制化の推進

本会の取り組み

- 超少子高齢社会が進展する中、患者像は複雑化・多様化しており、将来を担う看護職にはこれまで以上に高い能力が求められ、役割の発揮に一層の期待がされています。
- 基礎教育で取得すべき知識・技術が増える一方で、限られた修業年限の中、臨地実習をはじめとした教育の時間数が不足しています。
- 看護基礎教育の卒業時の到達度を高め、新人看護師の現場への適応と看護実践能力の向上を促すには、修業年限を延長する抜本的な改革によって教育時間を確保することが不可欠です。
- そこで、本会では2006年度の総会決議に基づき、看護師基礎教育の4年制化、保健師・助産師教育の大学院化に向けた活動を行っています。

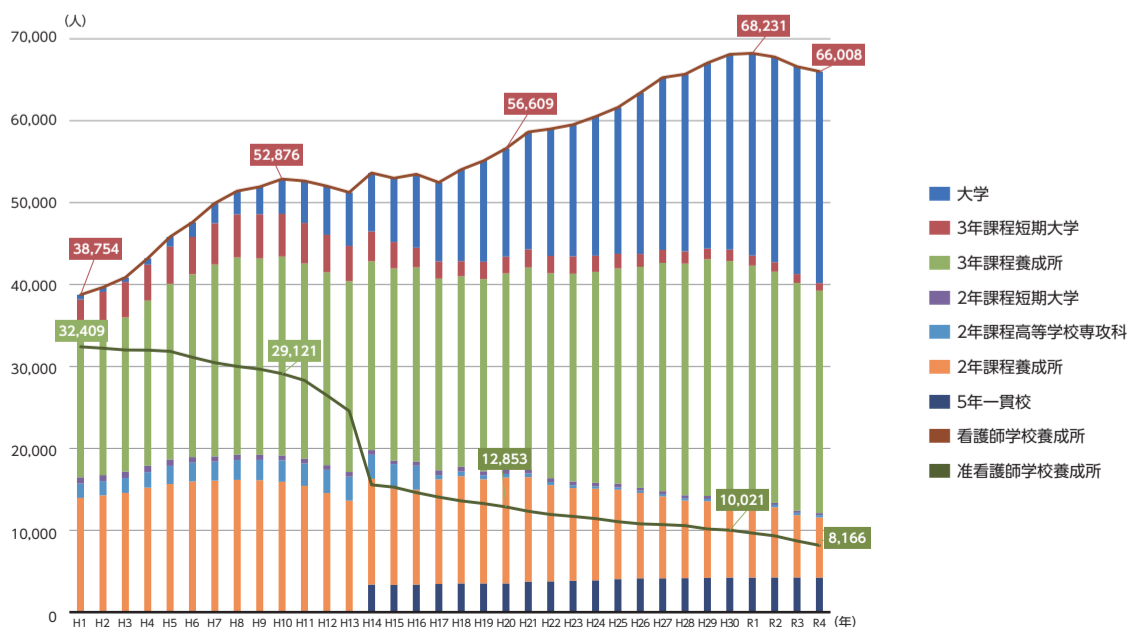


<基本指針に示されていること>

第2 看護師等の養成に関する事項

看護師等の教育については、これまで法令等が改正されていますが、基本指針においては、今後も改正の効果検証を行いつつ、随時、必要な見直しを行っていく必要があるとしています。1992年の基本指針の策定等により、各都道府県における看護系大学の設置推進が図られました。今回の基本指針の改定では、今後も更なる高度化・多様化が見込まれる医療に対する国民のニーズに応えるため、看護系大学の充実の推進とともに、看護の質の向上に関するエビデンスの蓄積を担う研究者や教育者の養成を図るため、看護系大学院における教育の質的な充実が重要であるとしています。また、保健師及び助産師の資質の向上を推進する観点から、大学院をはじめとする様々な教育の課程における質的な充実が必要であるとしています。また、質の高い看護職の養成に向けて、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・運営支援や資質の高い看護教員の確保、療養の場の多様化と地域包括ケアの推進を踏まえた多様な場での実習の充実を図る必要性などが示されています。

看護師および准看護師学校養成所の1学年定員の推移



出典：「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査より」厚生労働省

就業の促進

基本指針:第5 看護師等の就業の促進に関する事項/第7 その他看護師等の確保の促進に関する重要事項

人生100年時代に、看護職としてのキャリアを歩もう!

▶ 看護職のためのポータルサイトNuPS(ナプス)を活用して自分のキャリア管理を行いスキルアップ、キャリアアップを目指す

NuPS

現場での取り組みのポイント

- ① 自分のライフイベントに沿った形で、生涯にわたるスキルアップ、キャリアアップできるよう、自身の看護職キャリアを見える化しよう
 - ② 看護職キャリア情報[※]を、看護職向けの新たなポータルサイトNuPS(ナプス)でポートフォリオとして活用するために、利用したいという意思表示(同意)をして、積極的に活用していこう
 - ③ 一時的に看護の現場から離れるとしても、望んだキャリアが継続できるよう、適切に情報収集して、必要な研修を受講しよう
 - ④ 将来のキャリア形成に悩んだときは、ナースセンターに相談しよう
- ※看護職キャリア情報は本人同意に基づき、看護職向けの新たなポータルサイトNuPS(ナプス)で活用できます。(2024年11月より利用開始予定)利用登録などについては、本会ホームページ等で今後ご案内します。

▶ それぞれのライフデザインにあったキャリア形成の実現に向けたNuPS(ナプス)の活用

本会の取り組み

- 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」の運用により、自身の資格や職歴などの看護職キャリア情報を登録・活用することができるようになります。
- ライフイベント等で、キャリアを一時中断した時も、看護職キャリア情報をNuPS(ナプス)上で活用し、自分自身のキャリアを可視化できるようにしておけば、看護職として就業継続しておくために必要な研修や、復職する時に受講しておくことと有益な研修などが把握できます。
- また、ご自身が希望する場合は、都道府県ナースセンターでは本人同意に基づいて、看護職キャリア情報を用いてよりニーズに沿った個性の高い相談が受けられます。これらの新たな取り組みによりナースセンターではキャリア支援を充実・推進させていただきます。

▶ ナースセンターの就業支援や人材確保に関する様々なサービスを利用

現場での取り組みのポイント

- ① 看護職が仕事を探すとき(求職)、施設で看護職を探すとき(求人)はナースセンターの無料職業紹介事業を活用しよう
- ② 看護のキャリア形成にナースセンターを活用しよう
- ③ 病院等の開設者、看護管理者は、看護職を必要とするときにはナースセンターに求人登録するとともに、看護職の離職時の届出に協力しよう
- ④ 復職支援研修等、ナースセンターで行っている研修を活用しよう
- ⑤ 看護基礎教育の現場においては、看護学生に対し、生涯にわたる看護職の就業支援を行う場としてナースセンターを紹介しよう

▶ 個々のキャリア形成を支えるナースセンターの取り組み

本会の取り組み

- 今後、様々な領域で増大する看護ニーズに対応していくためには、就業していない潜在看護師等に対する復職支援の充実を図るとともに、就業している看護師等のスキルアップを推進していくことが必要です。特に訪問看護や看多機(看護小規模多機能型居宅介護)などに病院から転進するケースの支援が重要になってきます。
- 本会では、中央ナースセンター事業を実施しており、全国の病院等の求人検索や応募が可能なeナースセンターサイトを運営しています。
- 都道府県ナースセンターでは、無料の職業紹介事業に加え、スキルアップやキャリア継続に関する相談、訪問看護や復職等に関する研修の開催など、看護職が自身の望むかたちで働き続けることや復職することを支援しています。また、ハローワークと連携して利便性を高め、相談やマッチング機能を強化しています。

▶ 看護補助者の人材育成に取り組み、安定的な確保を目指す

現場での取り組みのポイント

- ① 看護協会、ナースセンターによる看護補助者の人材育成や確保事業を活用して病院に必要な看護補助者を確保しよう
- ② 診療報酬上の措置を活用して看護補助者の処遇が改善されるよう支援しよう

▶ 看護協会・ナースセンターによる看護補助者の人材確保の実施

本会の取り組み

- 看護ニーズが増大している現状において、看護職が看護の専門性をより発揮するためには、看護補助者との協働に向けた環境を整備していくことが重要です。
- 今後、看護協会・ナースセンターでは、看護補助者向けの研修と合わせ、確保の支援も行っていきます。
- 都道府県ナースセンターでは、地域の実情や病院等のニーズに応じて看護補助者の無料職業紹介が実現できるよう取り組んでいきます。

eナースセンター 無料職業紹介がWebでも利用できます



詳細はこちら

都道府県ナースセンター問合せ先一覧



詳細はこちら

<基本指針に示されていること> 第5 看護師等の就業の促進に関する事項

第7 その他看護師等の確保の促進に関する重要事項 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

基本指針では、今後も増大する看護ニーズに対応するために、「①新規養成」、「②復職支援」、「③定着促進」を三本柱とした看護職確保の取り組みを推進していくことが重要であるとしています。この視点は、国、都道府県といった行政の施策の視点のみならず、病院等の各組織の看護職確保にあって同様です。また、看護師等の需給の状況は、都道府県内でも「地域別」に異なり、また、「領域別」(訪問看護等)にも差異があることから、都道府県ナースセンターで、地域の課題を把握した上で取り組みを講じていく必要がある、としています。さらに、ナースセンターにおける復職支援等の充実を図るため、関係法令の改正によって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、看護職本人の同意を得た上で、看護職キャリア情報をもとに都道府県ナースセンターにおいて、一人ひとりの特性に応じた職業紹介等を実施するとともに、就業している看護職のスキルアップに資する情報提供を行うとしています。人口減少社会において看護サービスの需要の増大に対応していくために、高齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、65歳までの高齢者雇用確保措置(65歳までの定年引上げ、定年制の廃止又は65歳までの継続雇用制度の導入のいずれか)を着実に講じ、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であることも示されています。

看護補助者が実施可能な業務を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、都道府県ナースセンターにおいて地域の実情やニーズに応じて無料職業紹介を実施することなどの重要性についても示されています。

新興感染症や災害等への対応

基本指針:第6 新興感染症や災害等への対応に係る看護師等の確保 参照

平時から人材育成と体制を構築しよう

▶ 新興感染症・災害発生時に対応できるよう、平時から人材確保と仕組みづくりに取り組もう

現場での取り組みのポイント

- ① 看護職員へのキャリア支援等を通じて、急性期医療分野等の専門看護師、認定看護師、特定行為研修修了者の養成及び人材の確保を推進し、新興感染症や災害発生時に病院等で的確に対応できるようにしよう
- ② 新興感染症や災害発生時の医療・看護提供体制の維持・確保に必要な支援に携われるよう、災害支援ナースの養成研修を受講しよう
- ③ 離職中でも新興感染症や災害発生時には復職し、地域の支援に携われるよう、平时に研修等を定期的を受講して備えよう

▶ 新興感染症や災害発生時の医療・看護提供体制の確保に向けた取り組み

本会の取り組み

- 新型コロナウイルス感染症蔓延時には、医療機関で人工呼吸器管理等にあたる看護師の確保の課題がありました。新興感染症の発生に備え、急性期医療分野等の専門性の高い看護師等の養成を進めるとともに、必要時、これらの看護師等が適切・効果的に力を発揮できるよう、地域での活用のあり方が検討・共有されることも必要です。
- 2024年4月から、新興感染症対応と災害時の看護についての研修を修了した「災害支援ナース」による医療機関等への派遣の仕組みが新たに制度化されます。
- 目下、本会が策定した研修プログラムに基づき、看護協会が研修の実施と「災害支援ナース」のリスト作成を行っています。
- 加えて、「災害支援ナース」が安全に安心して活動するためには、養成、派遣調整等の知見・経験を有する都道府県看護協会が、派遣調整の業務を受託する等、この新たな仕組みに参画することが重要です。
- また、新興感染症や災害発生時の医療・看護提供体制確保においては、ニーズに対応して潜在看護職が円滑に復職できることが大きな助けとなります。看護職としての力を必要時に発揮できるよう、都道府県ナースセンターが平時から潜在看護職とつながり、研修の実施等の復職支援を行っています。

<基本指針に示されていること> 第6 新興感染症や災害等への対応に係る看護師等の確保

基本指針では、新型コロナウイルス感染症の蔓延時に把握された課題、災害発生時のこれまでの看護職員派遣の経験等を踏まえ、新興感染症・災害への対応体制の強化に向け、①急性期医療分野等において専門性の高い看護師等の養成・確保、②災害支援ナースの養成と新たな派遣体制の構築、③緊急時における活動を見越した潜在看護職の復職支援の強化の3つの取り組みに言及されています。①では、重症患者の診療に当たり、ECMOや人工呼吸器の管理などを行う、専門性の高い看護師が不足している状況があったことを受け、新興感染症等の発生時に、病院等で的確に対応できる専門性の高い看護師を、平時から養成・確保することが重要であるとされています。②については、新興感染症が拡大した場合や大規模な災害時には、都道府県内あるいは全国レベルで、看護師等の応援派遣が必要になることから、医療法等が改正されたことに基づき、「災害支援ナース」の養成と応援派遣を行う仕組みの構築が必要であることに言及し、都道府県が災害支援ナースの所属する医療機関等との協定締結を着実に進めることが重要であるとしています。加えて、新型コロナウイルス感染症の発生に際し、ワクチン接種業務や宿泊療養施設での業務等に潜在看護職が迅速に対応できたことから、③今後の新興感染症の発生に際しても、都道府県ナースセンターが、潜在看護職に係る職業紹介や就業前の事前研修を積極的に進めることが重要と言及されています。

処遇の改善

基本指針：第3 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善に関する事項 参照

持続可能な勤務環境を構築・推進する

▶ 看護職員が働き続けられる勤務環境を構築・推進する！

現場での取り組みのポイント

- ① 夜勤負担を軽減して、看護職員が健康で生活と両立できる、将来にわたって持続可能な夜勤体制をめざそう
 <基本指針に示された夜勤等の業務負担の軽減に向けた取り組み>
 - 3交代で複数人・月8回以内、2交代制等の場合は看護師等の負担に配慮した夜勤体制の構築
 - 夜勤時間の長さや看護職員の健康状態に応じた仮眠時間の設定
 - 適当な仮眠場所の設置および仮眠室・休憩スペースの整備
 - 勤務割を長期的に組むこと等による計画的な休暇の取得
 - 勤務間インターバルの確保
 - 診療報酬の看護職員の夜間配置加算の活用
- ② 労働時間の短縮に向け、時間外勤務を削減するとともに、夜勤を含む交代制勤務者の所定労働時間の短縮に向けて病院等の開設者や看護管理者と交渉しよう
- ③ 看護職員の専門性に見合った給与水準にするとともに、個々の看護職員の「役割」と「能力」に応じた評価・処遇となるような賃金体系への転換を開設者に求めよう
- ④ 多様で柔軟な働き方を可能とする仕組みを整備して、ライフサイクルに即した働き方を可能としよう
- ⑤ 自施設の課題や状況に応じて、看護部だけでなく、他職種の理解と協力を得ながら、組織全体で看護業務効率化に取り組もう
- ⑥ 職員間の各種ハラスメントの防止対策と合わせ、患者・利用者・家族等からのハラスメントから職員を守る対策を早急に行うことを開設者に求めよう

▶ 就業継続が可能な看護職員の働き方と賃金改善の提案

本会の取り組み

- 看護職員が長期に勤務を継続するためには、育児や介護等、ライフステージに対応した働き方を可能にする環境を整えることが重要です。また、ロボットやAI・ICT等の活用等による業務効率化と生産性の向上が欠かせません。
- 多くの看護現場では、夜勤を含む交代制勤務が行われており、夜勤負担が就業継続を難しくする要因の一つになっています。さらに、職場でのハラスメントは、モチベーションの低下や心身の不調をもたらし、休職、離職へとつながりかねません。
- 本会では以前から多様な勤務形態等によるワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013年)を公表し、夜勤負担軽減の方向性と改善目標を示してきました。
- また、2021年には「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」を公表し、夜勤負担、時間外労働、暴力・ハラスメント、仕事のコントロール感、評価と処遇について、取り組みの提案をしています。
- 看護職員の専門性、夜勤を含む勤務内容に見合った賃金改善が重要です。看護職員全体の賃金の水準を上げることに加え、キャリアを積んでも賃金が上がらないという看護職員の賃金の構造的な問題を解決する必要があります。本会は2019年に「看護職のキャリアと連動した賃金モデル」を提案しています。また、診療報酬における看護職員の処遇改善や国家公務員医療職俸給表(三)の改正の活用のSTEPと取り組み手順をキャリアースに掲載しています。

勤務環境の改善を実現するために活用できる制度など

地域医療介護総合確保基金

基本指針で示された取り組みの中には地域医療介護総合確保基金(以下、基金)を活用しての支援や整備等の実施を行うことのできるものがあります。基金の活用方法は都道府県ごとに決められています。勤務環境の改善が進むよう地域の関係者(都道府県看護協会等)と連携の上、基金の活用を検討しましょう。

- 基本指針「第3 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善に関する事項」に示されている基金が活用できる取り組み例
 - ・ 仮眠室・休憩スペースの整備等の夜勤負担の軽減につながる施設整備等
 - ・ 院内保育所の整備・運営に対する財政支援

診療報酬

診療報酬上で既に一部の病院では看護職員の処遇改善が評価されていますが、これに加え、本年6月からは全ての医療機関の看護職員、病院薬剤師その他の医療関係職種への賃上げに関する評価が行われます。賃上げにしか使えない報酬であり、看護職員の処遇改善が実現するよう確実に活用しましょう。

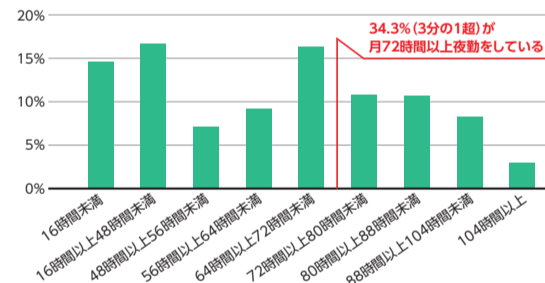
国家公務員医療職俸給表(三) 級別標準職務表

看護の専門性と役割の重要性に見合った賃金体系の導入を進める際に、看護師長の級の引上げ、副看護師長、特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師の職務*を新たに規定した医療職俸給表(三)の改定をぜひ活用しましょう。
*専門看護師、認定看護師のような認定された専門性の高い看護師、熟練したジェネラリスト等

	改正前	改正後
1級	准看護師の職務	准看護師の職務
2級	1.看護師の職務 2.保健師又は助産師の職務	1.看護師の職務 2.保健師又は助産師の職務
3級	医療機関の看護部長の職務	1.医療機関の副看護部長の職務 2.特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師の職務
4級	医療機関の副看護部長もしくは副看護部長または困難な業務を処理する看護部長の職務	医療機関の相当困難な業務を処理する看護部長の職務
5級	医療機関の総看護部長若しくは看護部長又は困難な業務を処理する副看護部長若しくは副看護部長の職務	医療機関の総看護部長若しくは看護部長又は困難な業務を処理する副看護部長若しくは副看護部長の職務
6級	特に規模の大きい医療機関の総看護部長又は看護部長の職務	特に規模の大きい医療機関の総看護部長又は看護部長の職務
7級	極めて規模の大きい医療機関の看護部長の職務	極めて規模の大きい医療機関の看護部長の職務

看護職員の1か月の夜勤時間

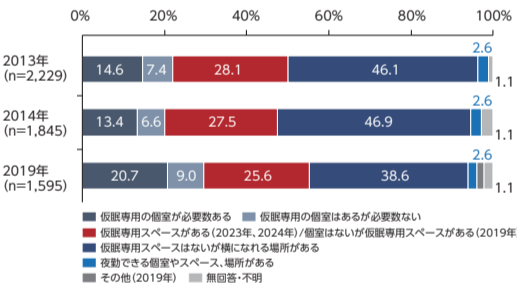
病棟に勤務する看護職員の中には夜勤が月72時間を超え、負担が大きい職員が存在します。



出典：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)厚生労働省
* 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。

夜勤中の仮眠環境

夜勤中の仮眠にあたっては、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重要ですが、調査では約4割の病院が専用の仮眠室・スペースを設けていません。



出典：2013年「看護職の夜勤・交代制勤務ガイドラインの普及等に関する実態調査」
 2014年「看護職の夜勤・交代制勤務ガイドラインの普及等に関する実態調査」
 2019年「病院および有床診療所における看護実態調査」
 公益社団法人日本看護協会

▶ タスク・シフト/シェアを進め、チーム医療を推進しよう

現場での取り組みのポイント

- ① 患者にとっての利益を共通目標とし、多職種でタスク・シフト/シェアに取り組もう
- ② タスク・シフト/シェアの推進にあたっては、法令で示されている各職種の業務内容や業務範囲、指示のあり方等を遵守するとともに「看護職の倫理綱領」(2021年)・「看護業務基準」(2021年改訂版)に準拠しながら進めよう
- ③ タスク・シフト/シェアの推進を看護職員がさらに専門性を発揮する機会とし、患者中心のより質の高い医療を提供できる環境を整備しよう

▶ 看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアの推進

本会の取り組み

- 患者の状況に応じた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にも、チーム医療を推進することが必要です。患者に最も身近な看護職員が他の医療従事者との連携を図り、安全性の確保に十分配慮しつつ、各職種が専門性を発揮できるような、業務の移管や共同化(タスク・シフト/シェア)を進めることが重要です。
- 本会では「看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関するガイドライン及び活用ガイド」等を公表し普及に努めています。

処遇・勤務環境改善に関する資料

「看護職のキャリアと連動した賃金モデル」
~多様な働き方やりがいを支える評価・処遇~

詳細はこちら

看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン

詳細はこちら

看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック

詳細はこちら

タスク・シフト/シェアに関する資料

「看護業務効率化先進事例収集・周知事業」ポータルサイト

詳細はこちら

看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関するガイドライン及び活用ガイド

詳細はこちら

看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン及び活用ガイド

詳細はこちら

<基本指針に示されていること>
第3 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善に関する事項

病院等に勤務する看護師等の処遇の改善に関する事項では、看護師等の就業継続を可能とするよう、働き方をどのように変えていくのか、取り組むべき事項が示されています。基本指針では、看護職の確保と就業継続を促進するためには、労働時間の短縮と業務負担の軽減を図ることが重要であると明記されています。特に夜勤を含む交代制勤務については、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だとされています。看護職の平均年齢も上昇するなかで、個々の職員の健康や家庭生活の状況等をふまえ、夜勤の回数や時間等を含め、多様な働き方の選択肢の幅を広げ、仕事とライフイベントの両立支援に向けた環境整備が必要です。また、職場内および患者や家族等からのハラスメント対策も、看護職員が安心して就業継続できるように重要だとされています。こうした勤務環境の整備に、地域医療介護総合確保基金による支援を活用することも推奨されています。そして、医療機関等に対し、看護職員の働き方が多様化する中で、専門職としてやりがいをもって働けるよう、業務内容や勤務状況、そしてキャリアアップに応じた処遇改善の推進を図ることを求めています。また、2020年6月より職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。チーム医療の推進においてはタスク・シフト/シェアを進めていくことが重要であることも示されています。

生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

2024年3月15日
 発行 公益社団法人日本看護協会
 〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-8-2
 TEL: 03-5778-8831(代)
 URL: https://www.nurse.or.jp
 問合せ先 公益社団法人日本看護協会 労働政策部
 TEL: 03-5778-8553
本書の無断転写・転載は禁じます。