

2) 処遇等	<p>③手当て 当院の研修プログラムに添って実施される研修は、時間外の参加者には、超勤手当を支給。</p> <p>④休暇 週休制度 変則労働制 (週40時間) 有給休暇付与 20日/年 看護職員の有給取得率44・4% 夏季・冬季休暇 0日</p> <p>⑤その他の休暇と取得率 結婚休暇 (7日/年) 忌引き (1～10日/年) 介護休暇 期間：93日間 (無給) 産前産後休暇 期間：産前6週、産後8週 (無給) 取得率100% 育児休暇 期間：1年 取得率100% (産休後の退職を含まず)</p> <p>個人の勤務希望を聞くようにしている。(例えば、産後、夜勤の心積もりはあるか) 産後は日勤のみも可(ただしボーナス減額) ①サークル活動・親睦会活動等 ②メンタルヘルスケア窓口の設置 ③年金基金制度 ④職員食堂の設置</p> <p>【検討事項】 ①一時保育 ②病児保育 ③夜勤免除(子どもが3歳になるまで) ④法人全体の保育 ⑤育児支援金 ⑥延長保育金のサポート・</p>
3) 確保定着促進	<p>①新卒者の採用と支援 学生に対して認定看護師(感染・WOC・ホスピス)とキャリア開発のスタッフがが看護学校で講義を行う。 エクスタテンシブ(就職率が高い)</p> <p>②中途採用の採用と支援 年齢制限なし</p> <p>③再就業の採用と支援 再就業者の再教育システム実施と新聞による広告</p> <p>⑤組織文化作り 勉強好きの風土</p> <p>⑥人事考課 法人全体で人事。主に採用、退職。それ以外には看護部長と師長が行う。主任以上は昇進するときは、面接と作文の試験あり。面接は病院長、看護部長、人事の3名で行う。給与の決定は人事が行う。看護部長が面接をし、場合によっては他のスタッフに聞き込みを行ったうえで、給与の微調整を行う。(過去の病院での役割、研究、プリセプター、病棟での活動、病院での活動など)</p>

3) 確保定着促進	<p>⑦リスクマネジメント</p> <p>安全管理室に医療安全管理者（看護師）を配置、委員会活動は、看護・コメディカル安全委員会において活動を実施している。</p> <p>⑧その他確保・定着促進</p> <p>日勤帯のみ常勤採用：賞与を変えている。</p>
4) 看護部の活動	<p>①看護部門の位置づけ</p> <p>平成19年1月 看護部長が法人理事会メンバー（最終意志決定への参加） 平成19年4月1日 副院長兼看護部長</p> <p>②看護業務改革</p> <p>平成19年4月 フローター制導入 看護必要度に伴せた看護配置と急な休みへの対応 4月 CS物品 一次洗浄廃止 4月 看護業務支援室の配置 6月頃 問診プロジェクトスタート（平成19年1月～検討し、4月事業として承認された）</p>
5) 看護職の資質向上	<p>①キャリア支援</p> <p>目標管理（給与と賞与に影響）目標面接は年に2回主任が行う。 他院との職員トレード 研修ローテーション 在宅看護研修 平成19年4月～ 県外の病院と人事交流開始</p> <p>②専門・認定看護師の活用</p> <p>認定看護師 ・現在3名活動中（ホスピス認定看護師・感染管理認定看護師・WOC認定看護師） ・受験予定者：化学療法認定看護師 ・採用予定：平成20年 クリティカルケア専門看護師 ・確保したい認定看護師：集中治療・手術室</p>
6) その他インタビューより明らかになったこと	<p>③看護管理者の育成と活用</p> <p>日本看護協会の看護管理者コースの活用 ファーストレベル：11名、セカンドレベル：5名 学会参加 全日本病院学会 看護部長コースへの参加 人事交流 院内看護研修Ⅳ マネジメントコース</p> <p>④その他</p> <p>認定看護師の研修費支援（但し 条件は本人と話し合いで決定）</p>
<p>【看護部長】</p> <p>●採用人数の決定過程</p> <p>今年度は、看護の質の向上を目的に外来の問診から入院時の問診までを看護師の担当者を配置し、仕組みづくりをし、トリアージ看護師の配置など増員計画を作成します。看護部内で打ち合わせをして、各病棟単位で全部ヒアリングを受けます。病院長、事務長、人事、経理を入れてヒアリングをして、その結果をまとめて理事会で承認されて、部署に何名と決めまることを、オープンな時からずっとやっています。</p>	

●夜勤

看護師の夜勤配置人数を10対1（患者10名に対し看護師1名）を目標とし、夜勤者を増員し、患者にとっても、看護師にとってもよい方向での配置にしています。そのため平均夜勤時間を72時間にすることを、夜勤専従者で対応しています。夜勤専従者希望者を募ることでやる方法と管理者側から声かけし、本人同意のもとで夜勤専従者になる方法があり、月15名～20名を確保しています。夜勤専従者は月10回～11回の勤務で休みが多く、収入に影響するの若い看護師は希望者が多い。20年前から導入されているが希望者は多かった。夜勤専従者がいることで、妊婦や育児休暇明けの看護師が夜勤をしなくてもよい。

また、勤務時間に関しては、特例があり、本人に勤務可能な時間を考慮しています。特にひとつの病棟に妊婦が5、6名いる場合など。妊婦の勤務時間は個人によって違

●子育て支援の充実

ここ1年間で変わったことは、個人の条件を勤務条件にかなり受け入れられています。その結果、育児休暇後100%と常勤で復帰、病棟勤務をしています。これまでは、臨時職員に身分を変更していたが、今年は、師長と話あいをもち、育児休暇あけは、準備ができるまでは日勤のみでも可能とした。夜勤時間を17時間以上した場合は、夜勤要員になるので17時間夜勤ができたこととした。例えば、日勤時間（2交代制の場合）8時～20時間での勤務の対応ができたらよいため本人との調整をさせました。

看護部長として、ラウンド時、子育て中の職員への声かけ、子育て支援に関する情報を伝えています。職員のしてほしいことなども聴いています。最近、病児保育、一時保育などができる可能性があることを伝えていきます。病院として取り組みをすることについてはかなりアピールをしています。何もしなければ、看護師は止めていくと思います。支援を求めています。

●自己実現ができる組織

キャリア開発室の職員は、13名中、6名は退職後に復職した職員です。キャリア開発室の看護師は、看護師の現任教育と専門領域の看護師です。退職してみても、当院がやりたいたいことのできる職場として実感できるようです。給与が高いほうではないようですが・・・病棟看護師や外来看護師などにもいます。当院をよいところも悪いところもよく理解しています。そして 目標をもっています。

●地域連携をとった看護スキルの習得

地域連携をやったり、これをベースにして、看護の調整力を是非学んで欲しい。調整機能と教育機能を上げたいというのがありますね。地域連携の中での看護の連携の中での、看護の交流。働き場が地域のクリニックや病院であり、また、当院で働ける保証などの仕組みが必要ですね。イメージ的に地域全体の1つの看護部ということでは、それをやるには、突破口が必要ですね。

●再就業者の採用

40歳過ぎの看護師が、やはり急性期をしたかったという思い膨らみ、（臨床に）帰ってくるんです。訪問看護していた看護師で急性期経験がなく、昨年 ICUに配置しました。

今、一人前に働いています。もう一人は、大学の看護学科を卒業し一度も臨床の経験がなかったが、今しかできないと言って就職した看護師がいて、現在 透析室で勤務しています。一人前業務ができるようになりました。離島で15年間勤務をして、帰ってきた看護師は1年間控えて一人前の看護師として働いています。彼女からは、50歳になっても働けると言う声がかれました。1回臨床を離れた看護師が40歳前後になり「ここで臨床にもどらなかつたら、戻れなくなる」という意識で面接を受けられます。経験がないので、賃金は安いのですが、がんばって復職していただきます。そんな看護師を応援したいと思います。一人前の看護師として働けるようになりますと看護師不足の改善にも貢献できます。

M 病院
項目

取り組み内容

設置主体：企業病院
 立地：都会。最寄駅より徒歩10分程度。
 総合病院（19科）急性期病院
 病床数 665床 入院基本料：（7：1入院基本料）（H18年11月～）
 職員数730名 看護職員数520名〔2006年4月現在〕
 (1)一般病床の平均在院日数11.2日
 (2)平均病床稼働率 86%
 (3)看護職員の採用（2006年4月から2006年10月末までの採用者数）
 (4)離職率 7.3%
 (5)看護職員の平均在職年数7.8年
 (6)看護職員の平均年齢 32.7才
 (7)看護職員の年齢構成 (%)
 (8)既婚率 36%
 (9)各看護単位の勤務形態（看護単位数）全看護単位数24単位 二交代1単位 三交代16単位、その他7単位
 (10)病院の医業収支率 112%

	保健師	助産師	看護師	准看護師	看護補助者
常勤職員採用者総数	0	8	63	0	0
採用者のうち新卒者数	0	2	27	0	0
非常勤職員採用者総数	0	0	0	0	0

	20代	30代	40代	50代	60代
保健師	25	25	50	0	0
助産師	24	44	16	16	0
看護師	53.3	29.4	10.3	5.3	1.6
准看護師	0	0	0	100	0

- ① 3交代 日勤 8：00～17：30、準夜勤14：45～23：45、夜勤 23：00～8：30
- ② その他 定型日勤 8：00～16：30
 月平均夜勤 68 時間
 月平均夜勤回数 8 回（3交代）
- ③ その他の勤務体制
 時間短縮勤務：産休・育児休暇後の育児支援として、小学校入学時まで4時間・5時間・6時間勤務選択可能

病院独自の基準に基づいて行っている。資格等級制度、人事考課を行っており、結果を給与に反映している。
 年間賞与額は評価によって違う。
 ・非正社員の時給
 日勤帯 1,700 円
 夜勤帯 1,940 円

③手当
 特殊勤務手当（あり） 週休日変更手当 5,000円
 深夜勤 4,500円/回 準夜勤 3,800円/回
 調整手当（なし）
 危険手当（なし）
 管理者手当（あり）
 通勤手当 全額
 単身宿舍（あり）
 世帯宿舍（あり）

2)処遇等

	④休暇	<p>完全週休2日制 有給休暇付与 20日/年 有給取得率75% 夏季休暇 3日 冬期休暇 6日</p>
2)処遇等	⑤その他の休暇と取得率	<p>・結婚休暇 ・特別連続休暇(4日/年)→うち夏季に2日をとる ・産前産後休暇 期間：産前・産後 1.4週間 (有給) 取得率 100 % ・育児休暇 期間：3歳まで (最大) (無給) 取得率 100 %</p>
	⑥その他福利厚生	<p>①メンタルヘルス窓口の設置 ②年金制度 ③職員食堂の設置 ④カフェテリアプラン導入 ⑤勤続職員に対する褒賞制度 (具体的に：25年勤続者および25年以上勤続退職者に感謝状と記念品) ⑥学会参加費、研修、進学等に出張扱いや金銭、勤務上の支援制度</p>
	①新卒者の採用と支援	<p>病院附属の看護学校を持っていたがH18年度で閉校となる。毎年30名程度の学生を附属学校から採用していた。(看護職員のうち6割が附属学校の卒業生)他に他教育機関の新卒も必ず採用している(新卒の1割強)。就職時には、希望を第1、第2、第3まで聞いて配属している。新人が入ってきたときにも必ずオリエンテーションで、まずはメンタルのことをやるんですね。その後、フォローアップとして、1ヵ月後ぐらいにフォローアップ研修を実施している。夜勤導入は5～9月(病棟師長の権限)</p>
	②中途採用の採用と支援	<p>採用数が不足すれば、臨時雇用を行っている。臨時雇用者は全体の2割までに制限している。</p>
	③再就業の採用と支援	<p>オリエンテーションも4月の新人と同じような形で、1週間の間に5日間集合で、技術教育まで含めてやっている</p>
3)確保定着促進	⑥人事考課	<p>資格等級制度による人事考課を行っており、目標管理・成果業績評価の結果を給与に反映している。</p>
	⑦リスクマネジメント	<p>暴力対策については、看護協会のガイドラインや他院でのマニュアルを参考に作成している段階。対策についての研修会も実施している。会社のインターネットで、メンタルヘルスの自己評価表を年に1回か2回は実施。自己チェックして、結果は本人にしか返ってこないため、「あなたは誰かのサポートを受けたほうがいい」という場合は、向こうの人から連絡があったり、自分で誰かに話を聞いて欲しい場合は、リエゾンに相談できるシステム。予防医学センターがあるので保健師に連絡を取って面接も行う。</p>
	⑧その他確保・定着促進	<p>ホームページの更新、病院見学、外部での求人活動は特にしていないが応募がある。なるべく主任、看護長、管理者が学会発表や講演をうけて外へ発信している。 通勤ラッシュなどを避ける為に、妊娠緩和時間が前後で4.5分取れる。 育児休暇をして戻ってきた方がいい保育園のこととかがあったらフルで働けない場合は、4時間、5時間、6時間の勤務も可能で選べる(3ヵ月ごとの更新・社員での雇用) 院内保育所は以前あったが、現在はなくなっている。</p>

4)看護部の活動	①看護部門の位置づけ 看護部長は経営会議に出席している。看護部の人事権については会社の常務会を通す必要がある。採用人数は前年度に会社が決定するが、教育背景や構成等については看護部が決定する。	看護部長は経営会議に出席している。看護部の人事権については会社の常務会を通す必要がある。採用人数は前年度に会社が決定するが、教育背景や構成等については看護部が決定する。
	②看護業務改革	看護部の中に教育部を作ろうと現在その体制作りをしている。そこで、実習指導とか、院内研修、教育システムの開発、プログラムなども全部やっていく予定。
	③その他	教育体制の中身をもっと濃くしていきたい。マグネットホスピタルを目標にした人材育成。
5)看護職の資質向上	①キャリア支援	目標管理とラダーを活用している。自分たちの進路については、「自己申告書」というのを毎年出してもらっている。教育は院外と院内で行い院内の研修で新人教育や、ステップ4段階のラダーを使用している。大学の実習の施設でもあるため、研究活動も大学に協力してもらっている。
	②専門・認定看護師の活用	がんと精神・クリティカルケア専門看護師などがいる。感染や重症集中ケア認定看護師なども活動している。認定看護師の費用は研修・出張扱いとして支援している。選抜は公募とレポート課題によって行う。専門看護課題別とか、領域別のところは、認定・専門看護師たちに、各分野のケについて系統的な研修の計画を立ててもらい、年間計画を立案している。その他にも事例検討や研究活動も協力してもらっている。
	③看護管理者の育成と活用	以前は師長になっただけで通信教育でマネジメントコースを必修していた。フアーストレベル・セカンドレベルにて育成を図っている。主任はなるべく日勤で勤務して、ケア評価を主に実施している。
6)その他インタビューより明らかになったこと	④その他	研修制度は会社自体が持っているものと、病院独自のものを合わせて年間教育計画に基づき実施している。
【看護部長】	●自己申告書	ラダー方式でステップ1、2、3、4となっている。ステップ3を終了して、4になる頃(5～6年たって)には、自分がどういう方向に進みたいかある程度明確にしていくように話している。ジェネラリストなのか、認定看護士などの専門分野をきわめていきたいのか。看護管理コースを目指し、主任や看護長をと思っているのかというところを明確にして、そうしたいなら自分が何を学ばなければならないのか、どう自己育成していくのかなどの計画をもつ。ジェネラリストを目指すなら定期的にローテーションをして多方面の知識技術を身につけてエキスパートとして成長できるように考えて欲しい。看護部としては個人の育成の支援をしていくことを考えている。当院の看護師なら全員がこのステップ3というあらゆる点において自律した看護師となることを目標としている。そこに向かう支援があるということです。会社からの支援もあります。夜間大学支援(業務に支障がない範囲での勤務調整もしている)とか海外研修も実施している。認定専門看護師育成についても病院として必要な人材育成と考えたら研修として有給で受講させている。

IV. まとめと今後の課題

1992年より「看護師等の人材確保の促進に関する法律」(以下、『人確法』)、「看護師等の人材確保を促進するための措置に関するための措置に関する基本的な指針」(以下、『基本指針』)に基づき看護職員確保のための、様々な対策が講じられてきたが、看護が必要とされる現場では依然として看護職は不足であり、加えて2006年の診療報酬改定で7対1入院基本料が新設されたことで、より深刻化している。本研究では、看護職の就業動向等の現状を把握するとともに、基本指針に記されている看護師の処遇等の内容と比較し、医療機関の現場でどの程度反映されているかを検証することにより、時代に即した看護職員確保対策のあり方、手法を見出すことを目的とした。

『基本指針』に記されている看護師の処遇改善等の内容について、①人確法および基本指針の看護職員確保対策への反映状況等の課題整理と時代に即した新たな看護職員確保対策の取組み提言等について、基本指針に盛り込まれた項目ごとの文献レビュー②医療機関における看護職員確保に関し、先進的、効果的な取組み事例の収集を行った。その結果、『基本指針』に提示されている看護職員確保対策では、現在必要とされている看護職員の確保定着としては、内容的に不十分であることがわかった。各章には文献レビューで得られた知見、課題および好事例の結果に基づき、新たな提案を列挙した。

その主なものの一部は、以下のとおり。

- ・「潜在看護職員等の動向を随時適切に把握していくことが重要」という基本指針の理念の実現のためには書き換えを基本とした免許更新の仕組みの創設が必要。
- ・看護職員の大多数を占める女性のワークライフバランスを考慮した多様な勤務体制の整備。正職員と非常勤との待遇・業務量の格差是正
- ・看護職員のエンプロイアビリティを高める組織互換性が可能な看護師の能力発達モデルの開発。

本研究は、看護職員確保に取り組む機関・団体・施設・個人等において、確保定着対策の取組み可能な方法の基礎資料とし

ての利用が望まれる。また、早急に改善すべき事項については、厚生労働省等、関係機関団体に対して、具体的な企画立案に反映されるよう提言する。さらに、平成18年度から3カ年間予定で取組んでいる日本看護協会の「看護職員確保定着推進事業」における利用が望まれる。

看護師等の人材確保の促進に関する法律

制定	平成 4 年 6 月 26 日	法律第 86 号
改正	平成 4 年 7 月 1 日	法律第 89 号
	平成 5 年 11 月 12 日	法律第 89 号
	平成 5 年 11 月 19 日	法律第 90 号
	平成 9 年 12 月 17 日	法律第 124 号
	平成 9 年 12 月 17 日	法律第 125 号
	平成 11 年 7 月 7 日	法律第 85 号
	平成 11 年 7 月 16 日	法律第 87 号
	平成 11 年 12 月 22 日	法律第 160 号
	平成 12 年 12 月 6 日	法律第 141 号
	平成 13 年 12 月 12 日	法律第 153 号
	平成 17 年 6 月 29 日	法律第 77 号
	平成 18 年 6 月 2 日	法律第 50 号

目次

- 第 1 章 総則（第 1 条・第 2 条）
- 第 2 章 看護師等の人材確保の促進（第 3 条―第 13 条）
- 第 3 章 ナースセンター
 - 第 1 節 都道府県ナースセンター（第 14 条―第 19 条）
 - 第 2 節 中央ナースセンター（第 20 条―第 22 条）
- 第 4 章 雑則（第 23 条―第 25 条）
- 附則

第 1 章 総則

【目的】

第 1 条 この法律は、我が国における急速な高齢化の進展及び保健医療を取り巻く環境の変化等に伴い、看護師等の確保の重要性が著しく増大していることにかんがみ、看護師等の確保を促進するための措置に関する基本指針を定めるとともに、看護師等の養成、処遇の改善、資質の向上、就業の促進等を、看護に対する国民の関心と理解を深めることに配慮しつつ図るための措置を講ずることにより、病院等、看護を受ける者の居宅等看護が提供される場所に、高度な専門知識と技能を有する看護師等を確保し、もって国民の保健医療の向上に資することを目的とする。

（平成 13 年法律第 153 号・一部改正）

【定義】

第 2 条 この法律において「看護師等」とは、保健師、助産師、看護師及び准看護師をいう。

2 この法律において「病院等」とは、病院(医療法(昭和 23 年法律第 205 号)第 1 条の 5 第 1 項に規定する病院をいう。以下同じ。)、診療所(同条第 2 項に規定する診療所をいう。次項において同じ。)、助産所(同法第 2 条第 1 項に規定する助産所をいう。次項において同じ。)、介護老人保健施設(介護保険法(平成 9 年法律第 123 号)第 8 条第 25 項に規定する介護老人保健施設をいう。次項において同じ。)及び指定訪問看護事業(同法第 41 条第 1 項本文の指定に係る同法第 8 条第 1 項に規定する居宅サービス事業(同条第 4 項に規定する訪問看護を行う事業に限る。)及び同法第 53 条第 1 項本文の指定に係る同法第 8 条の 2 第 1 項に規定する介護予防サービス事業(同条第 4 項に規定する介護予防訪問看護を行う事業に限る。))をいう。

る。)をいう。次項において同じ。)を行う事業所をいう。

3 この法律において「病院等の開設者等」とは、病院、診療所、助産所及び介護老人保健施設の開設者並びに指定訪問看護事業を行う者をいう。(平成4年法律第89号・平成5年法律第90号・平成9年法律第125号・平成13年法律第153号・平成17年6月法律77号・一部改正)

第2章 看護師等の人材確保の促進

【基本指針】

第3条 厚生労働大臣及び文部科学大臣(文部科学大臣にあつては次項第2号に掲げる事項に限る。)は、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」という。)を定めなければならない。

2 基本指針に定める事項は次のとおりとする。

- (1) 看護師等の就業の動向に関する事項
- (2) 看護師等の養成に関する事項
- (3) 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善(国家公務員及び地方公務員である看護師等に係るものを除く。次条第1項及び第5条第1項において同じ。)に関する事項
- (4) 看護師等の資質の向上に関する事項
- (5) 看護師等の就業の促進に関する事項
- (6) その他看護師等の確保の促進に関する事項

3 基本指針は、看護が国民の保健医療に関し重要な役割を果たしていることにかんがみ、病院等、看護を受ける者の居宅等看護が提供される場所に、高度な専門知識と技能を有する看護師等を確保し、あわせて当該看護師等が適切な処遇の下で、自信と誇りを持って心の通う看護を提供することができるように、看護業務の専門性に配慮した適切な看護業務の在り方を考慮しつつ、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応した均衡ある看護師等の確保対策を適切に講ずることを基本理念として定めるものとする。

4 厚生労働大臣及び文部科学大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、厚生労働大臣及び文部科学大臣にあつては第2項各号に掲げる事項につき医療関係者審議会の意見を、厚生労働大臣にあつては同項第3号に掲げる事項のうち病院等に勤務する看護師等の雇用管理に関する事項並びに同項第5号及び第6号に掲げる事項につき労働政策審議会の意見をそれぞれ聴き、及び都道府県の意見を求めるほか、総務大臣に協議しなければならない。

5 厚生労働大臣及び文部科学大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(平成11年法律第160号・平成13年法律第153号・一部改正)

【国及び地方公共団体の責務】

第4条 国は、看護師等の養成、資質の向上及び就業の促進並びに病院等に勤務する看護師等の処遇の改善その他看護師等の確保を促進するために必要な財政上及び金融上の措置その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 国は、看護師等の処遇の改善に努める病院等の健全な経営が確保されるよう必要な配慮をしなければならない。

3 国は、広報活動、啓発活動等を通じて、看護の重要性に対する国民の関心と理解を深め、看護業務に対する社会的評価の向上を図るとともに、看護に親しむ活動(傷病者等に対しその日常生活において必要な援助を行うこと等)を通じて、看護に親しむ活動をいう。以下同じ。)への国民の参加を促進することに努めなければならない。

4 地方公共団体は、看護に対する住民の関心と理解を深めるとともに、看護師等の確保を促進するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(平成 13 年法律第 153 号・一部改正)

【病院等の開設者等の責務】

第 5 条 病院等の開設者等は、病院等に勤務する看護師等が適切な処遇の下で、その専門知識と技術を向上させ、かつ、これを看護業務に十分に発揮できるよう、病院等に勤務する看護師等の処遇の改善その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

(平成 13 年法律第 153 号・一部改正)

2 病院等の開設者等は、看護に親しむ活動への国民の参加を促進するために必要な協力を行うよう努めなければならない。

【看護師等の責務】

第 6 条 看護師等は、保健医療の重要な担い手としての自覚の下に、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応し、自ら進んでその能力の開発及び向上を図るとともに、自信と誇りを持ってこれを看護業務に発揮するよう努めなければならない。

(平成 13 年法律第 153 号・一部改正)

【国民の責務】

第 7 条 国民は、看護の重要性に対する関心と理解を深め、看護に従事する者への感謝の念を持つよう心がけるとともに、看護に親しむ活動に参加するよう努めなければならない。

【指導及び助言】

第 8 条 国及び都道府県は、看護師等の確保を図るため必要があると認めるときは、病院等の開設者等に対し、基本指針に定める事項について必要な指導及び助言を行うものとする。

(平成 13 年法律第 153 号・一部改正)

【雇用福祉事業としての助成】

第 9 条 政府は、病院等に勤務する看護師等の福祉の増進を図るため、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 64 条の雇用福祉事業として、病院等の開設者等に対して、雇用管理に関する必要な知識の習得のために必要な助成を行うものとする。

(平成 13 年法律第 153 号・一部改正)

【公共職業安定所の職業紹介等】

第 10 条 公共職業安定所は、就業を希望する看護師等の速やかな就職を促進するため、雇用情報の提供、職業指導及び就職のあっせんを行う等必要な措置を講ずるものとする。

(平成 13 年法律第 153 号・一部改正)

【看護師等就業協力員】

第 11 条 都道府県は、社会的信望があり、かつ、看護師等の業務について識見を有する者のうちから、看護師等就業協力員を委嘱することができる。

2 看護師等就業協力員は、都道府県の看護師等の就業の促進その他看護師等の確保に関する施策及び看護に対する住民の関心と理解の増進に関する施策への協力その他の活動を行う。

(平成 13 年法律第 153 号・一部改正)

【看護師等確保推進者の設置等】

第 12 条 次の各号のいずれかに該当する病院の開設者は、当該病院に看護師等確保推進者を置かななければならない。

- (1) その有する看護師等の員数が、医療法第 21 条第 1 項第 1 号の規定に基づく厚生労働省令の規定によって定められた員数を著しく下回る病院として厚生労働省令で定めるもの。
- (2) その他看護師等の確保が著しく困難な状況にあると認められる病院として厚生労働省令で定めるもの。

2 看護師等確保推進者は、病院の管理者を補佐し、看護師等の配置及び業務の改善に関する計画の策定その他看護師等の確保に関する事項を処理しなければならない。

3 医師、歯科医師、保健師、助産師、看護師その他看護師等の確保に関し必要な知識経験を有する者として厚生労働省令で定めるものでなければ、看護師等確保推進者となることができない。

4 第1項に規定する病院の開設者は、看護師等確保推進者を置いたときは、その日から30日以内に、当該病院の所在地を管轄する都道府県知事に、その看護師等確保推進者の氏名その他厚生労働省令で定める事項を届け出なければならない。看護師等確保推進者を変更したときも、同様とする。

5 都道府県知事は、看護師等確保推進者が第2項に規定する職務を怠った場合であって、当該看護師等確保推進者に引き続きその職務を行わせることが適切でないと認めるときは、第1項に規定する病院の開設者に対し、期限を定めて、その変更を命ずることができる。(平成4年法律第89号・平成5年法律第89号・平成11年法律第87号・平成11年法律第160号・平成12年法律第141号・平成13年法律第153号・一部改正)

【国の開設する病院についての特例】

第13条 国の開設する病院については、政令で、この章の規定の一部の適用を除外し、その他必要な特例を定めることができる。

第3章 ナースセンター

第1節 都道府県ナースセンター

【指定等】

第14条 都道府県知事は、看護師等の就業の促進その他の看護師等の確保を図るための活動を行うことにより保健医療の向上に資することを目的として設立された民法(明治29年法律第89号)第34条の法人であって次条に規定する業務を適性かつ確実に行うことができると認められるものを、その申請により、都道府県ごとに1個に限り、都道府県ナースセンター(以下「都道府県センター」という。)として指定することができる。

2 都道府県知事は、前項の申請をした者が職業安定法(昭和22年法律第141号)第33条第1項の許可を受けて看護師等につき無料の職業紹介事業を行う者でないときは、前項の規定による指定をしてはならない。

3 都道府県知事は、第1項の規定による指定をしたときは、当該都道府県センターの名称、住所及び事務所の所在地を公示しなければならない。

4 都道府県センターは、その名称、住所又は事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を都道府県知事に届け出なければならない。

5 都道府県知事は、前項の規定による届出があったときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

(平成13年法律第153号・平成18年法律第50号・一部改正)

【業務】

第15条 都道府県センターは、当該都道府県の区域内において、次に掲げる業務を行うものとする。

- (1) 病院等における看護師等の確保の動向及び就業を希望する看護師等の状況に関する調査を行うこと。
- (2) 訪問看護(傷病者等に対し、その者の居宅において看護師等が行う療養上の世話又は必要な診療の補助をいう。)その他の看護についての知識及び技能に関し、看護師等に対して研修を行うこと。
- (3) 前号に掲げるもののほか、看護師等に対し、看護についての知識及び技能に関する情報の提供、相談その他の援助を行うこと。
- (4) 第12条第1項に規定する病院その他の病院等の開設者、管理者、看護師等確保推

- 進者等に対し、看護師等の確保に関する情報の提供、相談その他の援助を行うこと。
- (5) 看護師等について、無料の職業紹介事業を行うこと。
 - (6) 看護に関する啓発活動を行うこと。
 - (7) 前号に掲げるもののほか、看護師等の確保を図るために必要な業務を行うこと。
- (平成 13 年法律第 153 号・一部改正)

【公共職業安定所との連携】

第 16 条 都道府県センターは、公共職業安定所との密接な連携の下に前条第 5 号に掲げる業務を行わなければならない。

【事業計画等】

第 17 条 都道府県センターは、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、都道府県知事に提出しなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 都道府県センターは、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書及び収支決算書を作成し、都道府県知事に提出しなければならない。

(平成 11 年法律第 160 号・一部改正)

【監督命令】

第 18 条 都道府県知事は、この節の規定を施行するために必要な限度において、都道府県センターに対し、監督上必要な命令をすることができる。

【指定の取消し等】

第 19 条 都道府県知事は、都道府県センターが次の各号のいずれかに該当するときは、第 14 条第 1 項の規定による指定（以下この条において「指定」という。）を取り消さなければならない。

- (1) 第 15 条第 5 項に掲げる業務に係る無料の職業紹介事業につき、職業安定法第 33 条第 1 項の許可を取り消されたとき。
- (2) 職業安定法第 33 条第 3 項に規定する許可の有効期間（当該許可の有効期間について、同条第 4 項において準用する同法第 32 条の規定による更新を受けたときであつては、当該更新を受けた許可の有効期間）の満了後、同法第 33 条第 4 項において準用する同法第 32 条の 6 第 2 項に規定する許可の有効期間の更新を受けていないとき。

2 都道府県知事は、都道府県ナースセンターが次の各号のいずれかに該当するときは、指定を取り消すことができる。

- (1) 第 15 条各号に掲げる業務を適性かつ確実に実施することができないと認められるとき。
- (2) 指定に関し不正の行為があつたとき。
- (3) この節の規定又は当該規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。

3 都道府県知事は、前 2 項の規定により指定を取り消したときは、その旨を公示しなければならない。

(平成 5 年法律第 89 号・平成 11 年法律第 85 号・一部改正)

第 2 節 中央ナースセンター

【指定】

第 20 条 厚生労働大臣は、都道府県センターの業務に関する連絡及び援助を行うこと等により、都道府県センターの健全な発展を図るとともに、看護師等の確保を図り、もって保健医療の向上に資することを目的として設立された民法第 34 条の法人であつて、次条に規定する業務を適性かつ確実に行うことができると認められるものを、その申請により、全国を通じて 1 個に限り、中央ナースセンター（以下「中央センター」という。）として指定することができる。

(平成 11 年法律第 160 号・平成 13 年法律第 153 号・平成 18 年第 50 号・一部改正)

【業務】

第 21 条 中央センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

- (1) 都道府県センターの業務に関する啓発活動を行うこと。
- (2) 都道府県センターの業務について、連絡調整を図り、及び指導その他の援助を行うこと。
- (3) 都道府県センターの業務に関する情報及び資料を収集し、並びにこれを都道府県センターその他の関係者に対し提供すること。
- (4) 2 以上の都道府県の区域における看護に関する啓発活動を行うこと。
- (5) 前各号に掲げるもののほか、都道府県センターの健全な発展及び看護師等の確保を図るために必要な業務を行うこと。

(平成 13 年法律第 153 号・一部改正)

【準用】

第 22 条 第 14 条第 3 項から第 5 項まで、第 17 条、第 18 条並びに第 19 条第 2 項及び第 3 項の規定は、中央センターについて準用する。この場合において、これらの規定中「都道府県知事」とあるのは「厚生労働大臣」と、第 14 条第 3 項中「第 1 項」とあるのは「第 20 条」と、第 18 条中「この節」とあるのは「次節」と、第 19 条第 2 項中「指定を」とあるのは「第 20 条の指定による指定（以下この条において「指定」という。）を」と、「第 15 条各号」とあるのは「第 21 条各号」と、「この節」とあるのは「次節」と、同条第 3 項中「前 2 項」とあるのは「前項」と読み替えるものとする。

(平成 5 年法律第 89 号・平成 11 年法律第 160 号・一部改正)

第 4 章 雑則

【経過措置】

第 23 条 この法律の規定に基づき命令を制定し、又は改廃する場合には、その命令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）を定めることができる。

【罰則】

第 24 条 次の各号の 1 に該当する者は、20 万円以下の過料に処する。

- (1) 第 12 条第 1 項の規定に違反して看護師等確保推進者を置かなかつた者
- (2) 第 12 条第 5 項の規定による命令に違反した者

(平成 13 年法律第 153 号・一部改正)

第 25 条 第 12 条第 4 項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者は、10 万円以下の過料に処する。

附 則 抄

【施行期日】

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 6 月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(平成 4 年政令第 344 号で平成 4 年 11 月 1 日から施行)

附 則 (平成 4 年 7 月 1 日法律第 89 号) 抄

【施行期日】

第 1 条 この法律中第 1 条、次条から附則第 12 条まで、附則第 14 条、附則第 20 条及び附則第 21 条の規定は公布の日から、附則第 13 条の規定は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) の施行の日から、第 2 条及び附則第 15 条から第 19 条まで

の規定は公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(施行の日=平成4年11月1日)

(平成5年政令第6号で平成5年4月1日から施行)

【罰則に関する経過措置】

第20条 この法律の施行前にした行為及び附則第5条の規定によりなお従前の例によることとされる場合における第1条の規定の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

【その他の経過措置の政令への委任】

第21条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (平成5年11月12日法律第89号) 抄

【施行期日】

第1条 この法律は、行政手続法(平成5年法律第88号)の施行の日から施行する。

(施行の日=平成6年10月1日)

【諮問等がされた不利益処分に関する経過措置】

第2条 この法律の施行前に法令に基づき審議会その他の合議制の機関に対し行政手続法第13条に規定する聴聞又は弁明の機会の付与の手続その他の意見陳述のための手続に相当する手続を執るべきことの諮問その他の求めがされた場合においては、当該諮問その他の求めに係る不利益処分の手続に関しては、この法律による改正後の関係法律の規定にかかわらず、なお従前の例による。

【罰則に関する経過措置】

第13条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(聴聞に関する規定の整理に伴う経過措置)

第14条 この法律の施行前に法律の規定により行われた聴聞、聴問若しくは聴聞会(不利益処分に係るものを除く。)又はこれらのための手続は、この法律による改正後の関係法律の相当規定により行われたものとみなす。

【政令への委任】

第15条 附則第2条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (平成5年11月19日法律第90号) 抄

【施行期日】

第1条 この法律は、公布の日から起算して10日を経過した日から施行する。

附 則 (平成9年12月17日法律第124号)

【施行期日】

この法律は、介護保険法の施行の日から施行する。

(施行の日=平成12年4月1日)

附 則 (平成9年12月17日法律第125号) 抄

【施行期日】

第1条 この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、第1条の4の改正規定及び第42条の改正規定(同条に2項を加える部分を除く。)並びに附則第3条、第9条及び第14条の規定は、公布の日から施行する。

(平成 10 年政令第 45 号で平成 10 年 4 月 1 日から施行)

【その他の経過措置の政令への委任】

第 14 条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (平成 11 年 7 月 7 日法律第 85 号) 抄

【施行期日】

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 6 月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(平成 11 年政令第 368 号で平成 11 年 12 月 1 日から施行)

附 則 (平成 11 年 7 月 16 日法律第 87 号) 抄

【施行期日】

第 1 条 この法律は、平成 12 年 4 月 1 日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- (1) 第 1 条中地方自治法第 250 条の次に 5 条、節名並びに 2 款及び款名を加える改正規定 (同 法第 250 条の 9 第 1 項に係る部分 (両議員の同意をえることに係る部分に限る。))に限る)、第 40 条中自然公園法附則第 9 項及び第 10 項の改正規定 (同法附則第 10 項に係る部分に限る。)、第 244 条の規定 (農業改良助長法第 14 条の 3 の改正規定に係る部分を除く。)) 並びに第 472 条の規定 (市町村の合併の特例に関する法律第 6 条、第 8 条及び第 17 条の改正規定に係る部分を除く。)) 並びに附則第 7 条、第 10 条、第 12 条、第 59 条ただし書、第 60 条第 4 項及び第 5 項、第 73 条、第 77 条、第 157 条第 4 項から第 6 項まで、第 160 条、第 163 条、第 164 条並びに第 202 条の規定 公布の日

【国等の事務】

第 159 条 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、地方公共団体その他公共団体の事務 (附則第 161 号において「国等の事務」という。) は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

【処分、申請等に関する経過措置】

第 160 条 この法律 (附則第 1 条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第 163 条において同じ。) の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為 (以下この条において「処分等の行為」という。) 又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為 (以下この条において「申請等の行為」という。) で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第 2 条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律 (これに基づく命令を含む。) の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

【不服申立てに関する経過措置】

第 161 条 施行日前にされた国等の事務に係る処分であつて、当該処分をした行政庁（以下この条において「処分庁」という。）に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁（以下この条において「上級行政庁」という。）があつたものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁みなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であつた行政庁とする。

2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第 2 条第 9 項第 1 号に規定する第 1 号法定受託事務とする。

【手数料に関する経過措置】

第 162 条 施行日前においてこの法律による改正前のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の規定により納付すべきであつた手数料については、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

【罰則に関する経過措置】

第 163 条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

【その他の経過措置への政令の委任】

第 164 条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

【検討】

第 250 条 新地方自治法第 2 条第 9 項第 1 号に規定する第 1 号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第 1 に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

第 251 条 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

中央省庁等改革関係法施行法（平成 11 年法律第 160 号）抄

【処分、申請等に関する経過措置】

第 1301 条 中央省庁等改革関係法及びこの法律（以下「改革関係法等」と総称する。）の施行前に法令の規定により従前の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

2 改革関係法等の施行の際現に法令の規定により従前の国の機関に対してされている申請、届出その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関に対してされた申請、届出その他の行為とみなす。

3 改革関係法等の施行前に法令の規定により従前の国の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされている事項で、改革関係法等の施行の日前にその手続がされていないものについては、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、これを、改革関係法等の施行後の法令の相当規定により相当の国の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされている事項で、改革関係法等の施行の日前にその手続がされていないものについては、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、これを、改革関係法の施行後の法令の相当規定によ

り相当の国の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされた事項についてその手続がされていないものとみなして、改革関係法等の施行後の法令の規定を適用する。

【従前の例による処分等に関する経過措置】

第 1302 条 なお従前の例によることとする法令の規定により、従前の国の機関がすべき免許、許可、認可、承認、指定その他の処分若しくは通知その他の行為又は従前の国の機関に対してすべき申請、届出その他の行為については、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の規定に基づくその任務及び所掌事務の区分に応じ、それぞれ、相当の国の機関がすべきものとする。

【罰則に関する経過措置】

第 1303 条 改革関係法等の施行前にして行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

【政令へに委任】

第 1344 条 第 71 条から第 76 条まで及び第 1301 条から前条まで並びに中央省庁等改革関係法に定めるもののほか、改革関係法の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附 則（平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号）

【施行期日】

第 1 条 この法律は（第 2 条及び第 3 条を除く。）は、平成 13 年 1 月 6 日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

1 第 995 条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第 1305 条、第 1306 条、第 1324 条第 2 項、第 1326 条第 2 項及び第 1344 条の規定 公布の日

附 則（平成 12 年 12 月 6 日法律第 141 号）

【施行期日】

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 6 月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（平成 13 年政令第 15 号で平成 13 年 3 月 1 日から施行）

附 則（平成 13 年 12 月 12 日法律第 153 号）

【施行期日】

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 6 月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（平成 14 年政令第 3 号で平成 14 年 3 月 1 日から施行）

【看護婦等の人材確保の促進に関する法律の一部改正に伴う経過措置】

第 31 条 この法律の施行の際現に前条の規定による改正前の看護婦等の人材確保の促進に関する法律（次項及び第 3 項において「旧看護婦等人材確保法」という。）第 3 条の規定により定められている同条第 1 項の基本指針は、前条の規定による改正後の看護師等の人材確保の促進に関する法律（次項において「新看護師等人材確保法」という。）第 3 条の規定により定められた同条第 1 項の基本指針とみなす。

2 この法律の施行の際現に旧看護婦等人材確保法第 12 条第 1 項の規定による置かれている看護婦等確保推進者は、新看護師等人材確保法第 12 条第 1 項の規定により置かれた看護師等確保推進者とみなす。

3 この法律の施行前に発生した事項につき旧看護婦等人材確保法第 12 条第 4 項の規定により届け出なければならないこととされている事項の届出については、なお従前の例による。

【処分、手続等に関する経過措置】

第 42 条 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。以下この条において同じ。）の規定によってした処分、手続その他の行為であつて、改正後のそれぞれの法律の規定に相当の規定があるものは、この附則に別段の定めがあるものを除き、改正後のそれぞれの法律の相当の規定によってしたものとみなす。

【罰則に関する経過措置】

第 43 条 この法律の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

【経過措置の政令への委任】

第 44 条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（平成 17 年 6 月 29 日法律第 77 号）抄

【施行期日】

第 1 条 この法律は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

(罰則に関する経過措置)

第 55 条 この法律の施行前にした行為及び附則第 9 条の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則（平成 18 年 6 月 2 日法律第 50 号）抄

(施行期日)

1 この法律は、一般社団・財団法人法の施行の日から施行する。

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

平成4年12月25日
文部省／厚生省／労働省／告示
第1号

看護婦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1項の規定に基づき、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を次のように策定したので、同条第5項の規定により告示する。

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

保健婦、助産婦、看護婦、看護師、准看護婦及び准看護師(以下「看護婦等」という。)は、病院等(看護婦等の人材確保の促進に関する法律(平成4年6月法律第86号。以下「法」という。)第2条第2項に規定する病院等をいう。以下同じ。)において、最も身近な医療関係職種として、国民の保健医療の向上に大きく貢献してきている。

その看護婦等は、就業者数をみると平成2年で約83万4千人と我が国医療関係職種の中で最も多数を占めており、チーム医療の中において、大きな役割を果たしてきているが、今後も、人口の急速な高齢化、医学・医療の高度化・専門化、訪問看護をはじめ看護婦等が働く場の拡大等を背景に、需要は引き続き増大していくものと考えられる。

また、サービスの提供者である医療従事者、とりわけ24時間体制での勤務となる看護婦等が健康で業務に意欲を持って取り組むことは、満足のいく患者ケアを行うためにも重要である。

一方、我が国における出生率は低下を続けており、若年労働力人口は2000年以降は減少傾向をたどると予想されることから、必要な看護婦等を確保していく上で、労働時間、夜勤等の処遇条件の改善、社会的な評価の向上等その業務、職場環境を魅力あるものとしていく必要がある。

かかる状況の下で、増大する需要に対応できる看護婦等の確保を進めることは喫緊の課題となっており、その取組に当たっては、当面緊急を要する措置を速やかにとりつつも、中長期的視点に立って、養成、処遇の改善、資質の向上、就業の促進等について、関係者が一体となり総合的に進めることが必要である。

この指針は、国、地方公共団体、病院等、看護婦等、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、今後の高齢社会における保健医療を担う看護婦等の確保を図り、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。

第1 看護婦等の就業の動向に関する事項

1 看護婦等の就業の現状

看護婦等の就業者数は、平成2年末では約83万4000人で、その就業場所は、病院が約60万2千人(72.2%)、診療所が約17万8千人(21.4%)、助産所が約4千人(0.5%)、その他が約5万人(5.9%)となっており、病院への就業者が増加する傾向にある。

一方、看護婦及び看護師(以下「看護婦(士)」という。)並びに准看護婦及び准看護師(以下「准看護婦(士)」という。)の就業者数は、平成2年末においては、看護婦(士)が53.8%を占めており、増加傾向にある。勤務先については、看護婦(士)は、平成2年には病院84.0%、診療所11.9%となっており、病院への集中が進んでいるのに対して、准看護婦(士)は診療所への勤務者が増加している。

病床規模別の就業先は、平成2年では300床以上499床以下の病院では10万697人、500床以上の病院では11万8,849人となっており、大病院における看護婦(士)数の増加がみられる一方、それ以下の病院では、看護婦(士)数が減少し、准看護婦(士)が