

看 護 課

1. 看護の質の向上と確保に関する検討会について

昨年7月にとりまとめられた「看護基礎教育のあり方に関する懇談会論点整理」を踏まえ、今後の少子高齢化、医療の高度化、療養の場や国民のニーズの多様化といった変化に対応し、国民に良質な看護サービスを提供する必要性に留意しながら、看護職員の質の向上と確保の両面について検討していくことは喫緊の課題である。

看護の質と量は密接な関係にあり、看護教育の一層の充実に加え、新人看護職員研修の普及やチーム医療の推進による専門性の向上は、看護の質を高めるための重要な課題であるばかりでなく、これらを推進することによって看護職員が魅力ある専門職種として認知され、看護職員の確保にも大きく貢献するものである。そして、ひいては国民に対する看護サービスの向上につながるものである。

このため、多様な立場の有識者による幅広い観点からの検討を行うことを目的とした厚生労働大臣主催の「看護の質の向上と確保に関する検討会」を設置し、①看護職員の確保、②新人看護職員の質の向上、③チーム医療の推進、④看護教育のあり方の4点を主な検討課題として、昨年11月27日から現在まで4回にわたり会議を開催したところである。

検討会において出された主な意見は以下のとおりであるが、今後、これらの意見をとりまとめ、関係省庁等と連携・協力しながら、看護の質の向上と確保に向けた諸施策を積極的に進めていくこととしている。

【主な意見】

1. 看護教育について

- 看護師がその役割を果たすために必要な知識・技術や能力は多岐にわたるが、そのうち、免許取得前の基礎教育段階で学ぶべきことは何かという点を整理しながら、すべての看護師養成機関について教育内容、教育方法等の見直し・充実を図るべきである。
- 看護職員が専門性を持ってキャリアアップしていくことは、患者への看護サービスの向上や看護職員の離職防止、定着のためにも重要であることを踏まえ、各医療機関等における看護職員の実践的キャリアアップや、医療機関が専門看護師や認定看護師等の積極的な活用を推進することについて支援策が求められる。

2. 新人看護職員の質の向上について

- 現在の医療の高度化や患者ニーズの変化を背景に、臨床現場で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育で習得する看護実践能力との間に乖離が生じていることから、新人看護職員研修の実施及び在宅看護等も組み込んだ研修内容を強化することが求められる。

3. チーム医療の推進について

- 安心・安全な医療を確保し、医療の質の向上を図るためには、医療関係職種が各々の専門性を高め、相互の専門性を理解し協働・連携しつつ、チーム医療を推進していくことが重要である。
- 医師と看護職員との協働・連携を検討するにあたっては、実践現場で看護職員が既に担っている業務の状況を踏まえ、それぞれの専門性に沿ってそれぞれが担うべき業務の範囲と、それを実施するにあたって必要となる知識や技術を整理することが求められる。

4. 看護職員の確保について

- 看護職員の需給見通しについては、少子化による養成力の減少などを踏まえた長期的な需給見通しについても検討しつつ、制度改正等の情勢を踏まえて必要に応じて見直すことも含め検討すべきである。また、離職の防止、再就業の促進を図るため、多様な勤務形態の導入や病児保育も含めた院内保育所の整備等を進めることが必要である。

2. 看護職員の確保及び資質向上対策について

看護職員確保対策については、平成21年度予算案において、資質の向上、離職の防止・再就業の促進、養成力の確保などを行うため、約94億1百万円を計上しているところである。

そのうち新規事業としては、

- ・看護職員の需給見通しに関する検討会（第7次）
- ・協働推進研修事業
- ・訪問看護管理者研修事業
- ・高度在宅看護技術実務研修事業

を盛り込んだところである。

各都道府県におかれては、看護職員の確保及び資質向上が医療提供体制の充実を図るうえで重要な施策であることから、これらの事業を積極的に活用し、引き続き看護職員確保対策に積極的に取り組んでいただきたい。

(1) 資質の向上

ア. 協働推進研修事業について

近年、医師については、厳しい勤務環境に置かれているが、その要因の一つとして医師でなくても対応可能な業務までも医師が行っている現状があるとの指摘がある。そのため、平成19年12月28日医政局長より「医師及び医療関係職と事務職員等との間等での役割分担の推進について」の通知（以下「役割分担通知」という。）を発出したところである。

医療提供体制の充実を図る観点から、役割分担通知において示した強化すべき看護業務について、看護師等の研修の場を確保し、看護師等の専門性を発揮する機会の増大を図り、医師と看護師等の協働と連携を促進することとしている。

具体的には、役割分担通知にある薬剤の投与量調節、療養生活指導、インフォームドコンセント、トリアージ、その他基礎的研修について、各都道府県において、研修事業に参加する看護師等を募集するとともに、協議の場を設置し、研修プログラムの作成及び研修場所や研修内容の調整を行い、研修を実施していただくこととしている（委託による実施も可）。

なお、研修については、多数の医療機関から参加ができるよう複数の機会で開催するなど、参加者への配慮をお願いしたい。

イ. 新人看護師及び新人助産師に対する医療安全推進モデル研修事業について

看護基礎教育における学習内容と臨床現場で求められる能力にギャップがあり、新卒者の中にはリアリティショックを受ける者や、高度な医療を提供する現場についていけないなど新人看護職員の離職の原因となっている。

一方で医療安全の確保に向けた体制整備が喫緊の課題となっており、新人看護職員の資質の向上が急務となっている。

このため、新人看護師及び新人助産師の離職の防止や、医療安全の確保に向けた体制の整備を確保するため、卒業直後の新人看護師に対する臨床研修をモデル的に実施し、その結果を分析の上で効率的、効果的な研修方法を全国的に普及させるための事業を引き続き実施することとしている。

また、効果的な研修の実施にあたっては、教育担当者の能力開発、育成が必須であることから、十分な研修プログラムを有する医療機関において実施される教育担当者等に対する研修についても引き続き実施することとしている。

この事業は厚生労働省と医療機関等との委託契約により実施することとしているが、各都道府県におかれては、医療機関や関係団体に対する本事業の周知や調整等について、積極的にご協力をお願いしたい。

ウ. 看護職員専門分野研修事業について

平成20年6月「安全と希望の医療確保ビジョン」においては、看護師が専門性を十分に発揮し効率的な医療の提供を行うことができるよう、認定看護師の取得を促進する施策を講じ、その普及・拡大に務めることとされているところであり、平成21年度においては、補助対象経費に消耗品費を追加し、補助額の増額を行うこととしている。

エ. 院内助産所・助産師外来開設のための助産師等研修事業について

妊婦の多様なニーズに応え、地域における安全・安心・快適なお産の場を確保するとともに、助産師がその職能を活かして活躍することができる場を産科病院・産科診療所に確保するとともに、正常産を助産師が担うことで産科医師の負担を軽減するため、平成20年度より「院内助産所」「助産師外来」の設置の推進を図るための研修事業を実施しているところである。

平成21年度においては、更なる研修の実施を促進するため、補助基準額の増額を行うこととしている。

(2) 離職の防止・再就業の支援

第六次の需給見通しにおける潜在看護職員は55万人と推計されているところであり、潜在看護職員の復職は重要な課題である。

このため、以下の事業について積極的な活用をいただき、看護職員の復職支援をお願いしたい。

ア. 病院内保育所運営事業について

子どもを持つ女性医師や看護職員等の離職の防止・復職支援を図るため、病院内保育所運営事業は重要な施策であると考えており、保育士等に係る運営経費や、24時間保育、病児等保育等に対する補助を行っているところである。

また、平成20年度から、更なる充実を図るため施設の整備についても補助対象を行っているところである。

更に、平成21年度については、病院内保育所の運営の更なる充実を図るため、保育士の基準単価を増額することとしている。

イ. 看護師確保のためのモデル事業

平成19年度から、看護師の確保が困難な地域・医療機関の看護師確保モデル事業として、教育研修が充実している病院で潜在看護師等に対して臨床実務研修を行うことや、病院から看護職員の確保が困難な医療機関に、指導看護師と研修看護師を派遣し、臨床実務研修を実施することにより就業の促進を図ることとしている。

ウ. 助産師確保総合対策事業

平成18年度から、助産師の産科診療所への就業を促進するための啓発普及事業や、潜在助産師等を対象に臨床実務研修を行い、産科診療所への就業の促進を図るためのモデル事業を実施することとしている。

エ. 助産師活用地域ネットワークづくり推進事業について

平成20年度より母子の安心・安全の確保や新生児の健全な育成の観点から、医師・助産師・看護師等の適切な役割分担と連携が地域毎に確保される必要があることから、都道府県毎の助産師確保・養成策や助産師学校・養成所の学生実習の場の確保、助産師の確保が困難な医療機関等での助産師確保策に関する地域の関係医療機関との連携方法等について協議する「助産師確保連絡協議会」を都道府県に設置することとしたところである。

平成21年度においては、院内助産所・助産師外来の更なる普及を図るため、院内助産所・助産師外来の設置マニュアル・運営ガイドラインの作

成・配布に要する経費を追加することとしている。

なお、院内助産所・助産師外来の設置マニュアル・運営ガイドラインについては、平成20年度厚生労働科学研究費において、作成中である。

オ. ナースセンター事業

中央ナースセンターについては、全国の看護職員の求人・求職情報を一括管理し、利用者の利便性の向上を図っているところであるが、平成19年度からは、潜在看護職員等の就業促進を図るため、看護職員が多様な勤務形態で就業している医療機関の人事、労務管理に関する事例集を作成し、他の医療機関の人事、労務担当者に対する普及研修を行う「看護職員の多様な勤務形態による就業促進事業」を確保し、潜在看護職員の再就業に向けた取り組みの充実・強化を図ることとしている。

(3) 養成力の確保

看護師等養成所の運営費については、教育内容の充実を図るとともに、養成数の確保を行うため、運営費の補助を行っているところである。

また、准看護師から看護師になるための通信制課程や、産科医不足等による助産師の活躍が重要となっている助産師課程の開設については、開校前からの専任教員等に対する補助を行っているところである。

各都道府県におかれては、養成力の確保のため必要な予算の確保について引き続きお願いする。

(4) 一般財源化されている事業について

看護師等修学資金貸与事業、都道府県ナースセンター事業、看護師等養成所運営事業（公立・公的立）、病院内保育所運営事業（公立・公的立）は一般財源化されているにも関わらず、厚生労働省に対して団体等から支援要望が多い事業となっている。いずれも、看護職員確保の観点から大変重要な事業となっており、各都道府県における必要な予算の確保について引き続き尽力をお願いする。

(5) 院内助産所及び助産師外来に関するシンポジウム開催について

院内助産所又は助産師外来を実践している医師、助産師、病院等管理者より、その取り組みの実際や効果についての報告、及び、利用者の立場からのご意見をいただき、全国的にその普及を図ることを目的としたシンポジウム

を開催することとしている。各都道府県におかれては、シンポジウムの周知をお願いしたい。

- ・テーマ：妊産婦さんを支える医療者の協働をめざすシンポジウム
- ・日時：平成21年3月21日（土曜）13：30～16：00予定
- ・会場：女性と仕事の未来館（東京都港区芝）
- ・対象：院内助産所及び助産師外来に関心のある医療職・行政関係者・一般の方・マスコミの方々
- ・定員：250名程度
- ・費用：無料
- ・参加に関する問い合わせ：

〒104-0045 東京都中央区築地2-7-12 15山京ビル605
「妊産婦を支えるシンポジウム」事務局
電話番号 03(3541)1058(平日10:00～17:00)

(6) 学生実習国民向けPRについて

「看護基礎教育の充実に関する検討会」（平成18年3月～平成19年3月）において、実習施設の確保及び患者の協力が得られにくいため、臨地実習の実施に非常に苦慮しているとの指摘が繰り返し提示されたところであり、同報告書（平成19年4月16日）において、「厚生労働省は、広く患者や家族をはじめとした国民各位が、将来の看護職員を育てていくことの共通認識を築いた上で、実習に協力いただけるよう、積極的に呼びかける等機運を盛り上げていくべき」とされたところである。

また、「看護基礎教育のあり方に関する懇談会論点整理」（平成20年7月）においても、目指すべき看護基礎教育の共通した課題として、患者・国民の看護実習の必要性に関する理解・協力などについて指摘されたところである。

このような状況から、患者・家族、医療関係者各位の看護学生実習への理解及び協力を求めることを目的とし、啓発用パンフレット・ポスターを制作し、ホームページ上で公開（本年3月）することとしている。

都道府県におかれては、内容を御了知の上、貴管内の医療機関、看護師等養成所及び看護学生実習施設等がこれを活用できるよう周知をお願いしたい。

医師と看護職員との協働・連携の推進について

- 医師でなくても対応可能な業務を医師が行っていることが病院勤務医の厳しい勤務環境の一因。
- このため、医師等でなくても対応可能な業務例を下記のとおり整理。
(平成19年12月28日付け医政局長通知「医師及び医療関係職と事務職員等との間等での役割分担の推進について」より)

業務例

助産師

- ① 正常分娩における助産師の活用
- ② 妊産婦健診や相談における助産師の活用
- ③ 病院内で医師・助産師が連携する仕組みの導入
(院内助産所・助産師外来等)

看護師等

- ① 訪問看護等における医師の事前指示に基づく薬剤の投与量の調節
- ② 静脈注射の実施
- ③ 救急医療における診療の優先順位の決定 など

協働推進研修事業の創設

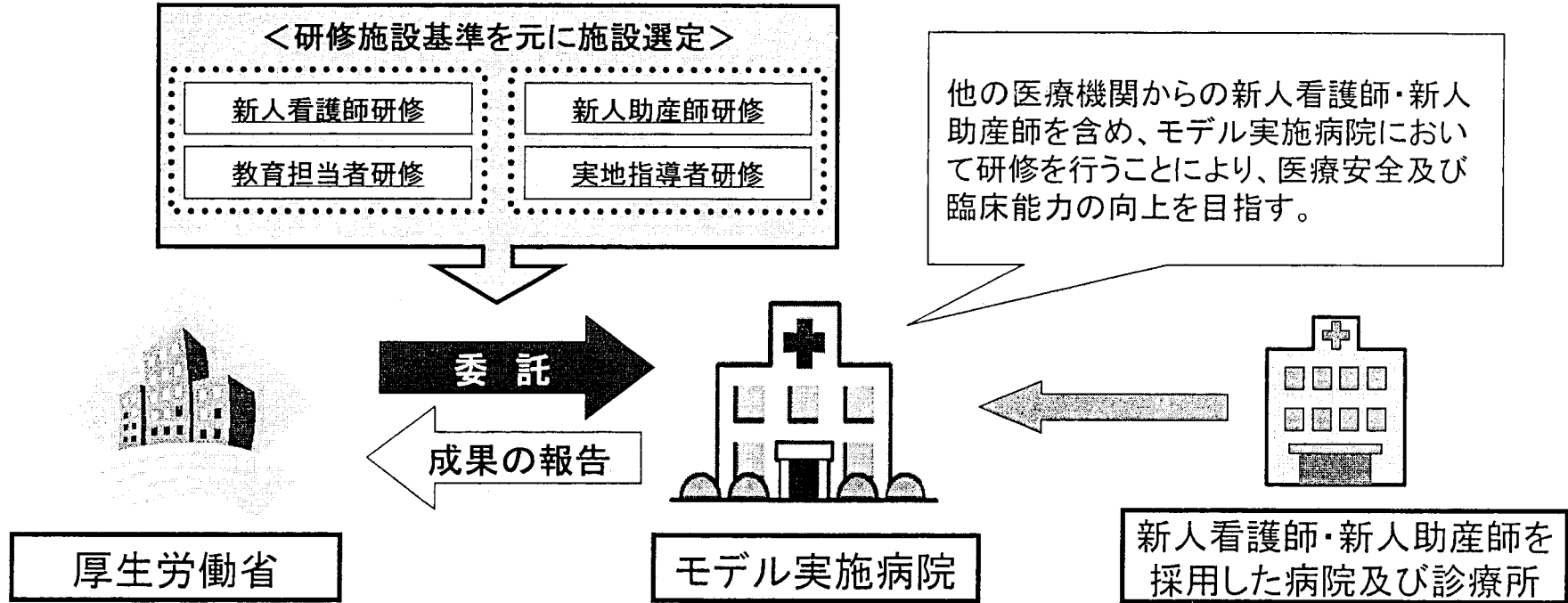
役割分担通知にて示した強化すべき看護業務について、看護師等の研修の場を確保し、看護師等の専門性を発揮する機会の増大を図り、医師と看護師等の協働と連携を促進し、医療提供体制の充実を図ることを目的とする。

・実施主体：都道府県 ・補助率：国1/2、都道府県1/2 ・受講対象：看護職員

新人看護師・新人助産師臨床実践能力向上推進事業

看護基礎教育における学習内容と臨床現場で求められる能力にギャップがあり、新卒者の中にはリアリティショックを受ける者や高度な医療を提供する現場についていけない新人看護職員の離職の原因となっている。

一方で医療安全の確保に向けた体制整備が喫緊の課題となっており、新人看護職員の資質の向上が急務となっている。効果的かつ効率的な研修方法等を普及していくことがこうした課題への対応として必要であることから、卒業直後からの新人看護師及び新人助産師に対する研修をモデル事業として実施している。



< 事業の概要 >

本事業は、新人看護師・新人助産師に対し、十分な指導体制及び研修プログラムを有する医療機関において実施される新人看護師・新人助産師に対する研修(以下、「新人看護師研修」「新人助産師研修」)に係る費用の一部を補助するものである。

また、効果的な研修の実施にあたっては、教育担当者の能力開発、育成が必須であることから、十分な研修プログラムを有する医療機関において実施される教育担当者等に対する研修についてもこれに係る費用の一部を補助するものである。

厚生労働省における主な看護職員研修

基本的技能・知識の習得

専門性の向上(臨床技能の向上)

		新人看護職員	中堅看護職員	実務経験5年以上
看護師	病院	新人看護師研修	新 協働推進研修 教育担当者研修 専門分野(がん・糖尿病)における質の高い看護師育成事業 中堅看護職員研修 増額 看護職員専門分野研修	
	訪問看護		訪問看護ステーション・医療機関の相互研修 在宅ターミナル研修 新 高度在宅看護技術実務研修	新 訪問看護管理者研修
助産師		新人助産師研修	実地指導者研修 増額 院内助産所・助産師外来研修	
教員				教員養成講習会 実習指導者講習会

3. 第7次看護職員需給見通しについて

(1) 需給見通し策定の背景

医療の高度化・専門化の進展、在宅療養者の増加等により変化する国民の医療ニーズに対応して、引き続き良質で適切な保健・医療サービスを提供していくためには、資質の高い看護職員を確保していくことが不可欠である。

このため、厚生労働省は、計画的かつ安定的に看護職員の確保を図るための中長期的な目標として、これまで通算6回にわたり、看護職員の需給計画若しくは需給見通しを策定し、平成4年6月に制定した「看護師等の人材確保の促進に関する法律」及び同法に基づく「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」に沿って、看護職員の資質の向上、養成力の確保、離職の防止、再就業の促進等の支援を総合的に行い、看護職員確保対策を推進しているところである。

(2) 第6次看護職員需給見通しについて

平成17年12月に取りまとめた第6次看護職員需給見直し（平成18年～平成22年）について、需要は、現場の必要とする数を反映させるため、都道府県を通じて実態調査を行い、医療安全の確保、勤務条件の改善の観点から、医療機関が望ましいと考える数値を積み上げて算定する一方、供給は、現状及び今後の動向を踏まえた上で、都道府県が一定の政策効果を加味して算定したものである。

(3) 第7次看護職員需給見通しの策定について

第6次看護職員需給見直しは、平成18年から22年までの5年間について策定したものであるため、23年以降の新たな看護職員需給見通しを策定する必要がある。

大臣主催の「看護の質の向上と確保に関する検討会」においては、看護職員の確保についても、少子化による養成力の減少などを踏まえた長期的な需給見通しについての必要性の他、様々な再就業・離職防止策についても、検討がなされており、また、社会保障国民会議においては、医療・介護サービス提供体制について大胆な改革を行うことを前提とした長期的なシミュレーションが示されたことを鑑み、中長期的な需給も視野に入れた幅広い検討を行うこととしている。

第7次看護職員需給見通しの策定スケジュール(案)は下記のとおりであるが、都道府県におかれては、策定説明会への参加、実態調査の実施等協力をお願いしたい。なお、第7次のスケジュールについては、今後、見直しもあり得るものである。

[策定スケジュール]

○ 平成 21 年

第 7 次看護職員需給見通しに関する検討会の設置
看護職員需給見通し策定方針策定に関する考え方の整理
策定方針に対する各都道府県の意見聴取
各都道府県に対する看護職員需給見通しの策定依頼等

○ 平成 22 年

第 7 次看護職員需給見通しに関する検討等
検討会報告書等の提出

看護職員需給見通しに関する検討

看護職員需給見通しについては、昭和49年以来、6回にわたり需給計画及び需給見通しを策定し、その時々々の社会情勢に応じた看護職員確保対策を講じてきた。

看護政策を考える上で重要な基礎資料として、引き続き需給見通しを策定する必要があるため、平成23年以降の中長期的な見通しについて検討(第7次)を行うものである。

第7次看護職員需給見通しの策定スケジュール(案)

平成
21
年度

- 第7次看護職員需給見通しに関する検討会の設置
- 看護職員需給見通し策定方針策定に関する考え方の整理
- 策定方針に対する各都道府県の意見聴取
- 各都道府県に対する看護職員需給見通しの策定依頼等

平成
22
年度

- 第7次看護職員需給見通しに関する検討等
- 検討会報告書等の提出

※第7次の作業については、今後、見直しもあり得る。

4. 訪問看護の推進について

近年の少子高齢化、医療の高度化、在院日数の短縮化、及び療養の場の多様化などの変化に伴い医療の質の一層の向上が求められる中、在宅医療の推進は重要な課題となっている。

また、安心と希望の医療確保ビジョン（平成20年6月）において「訪問看護ステーションの規模の拡大等を図り、訪問看護の更なる普及を目指す」と示されており、「看護基礎教育のあり方に関する懇談会論点整理」（平成20年7月）においても「在宅医療の進展とともに、看護職員には生活を重視した看護を提供するための資質・能力が必要」とされているところである。

そのため、平成21年度においては、平成16年度より実施している訪問看護推進協議会や在宅ターミナルケア研修事業等を含む「訪問看護推進事業」に加えて、訪問看護を一層推進するため以下の事業を創設したところであり、訪問看護の更なる普及のため当事業の積極的な活用をお願いしたい。

(1) 訪問看護管理者研修事業について

最適なケア提供のための看護計画立案、訪問看護師のケア技術の質の保証や安全管理、スタッフの能力開発などの人材管理など、訪問看護事業所で管理者に求められている役割は多岐にわたっている。

また、地域の医療提供体制の確保のためには、在宅医療におけるチームメンバーの一員として他職種との効果的な連携方法の確立や、地域情報・資源の把握・活用・開発、病院と地域をつなぐ退院調整機能の役割発揮・確立なども求められているところである。

このため、訪問看護提供を統括する管理者に対する統合的な研修を行い管理者の能力を高めることで、上記に挙げたような訪問看護事業所全体の看護の質の向上を図る観点から、当事業の積極的な活用をお願いしたい。

(2) 高度在宅看護技術実務研修事業について

在院日数の短縮及び在宅医療の推進に伴い、医療依存度の高い患者に対する訪問看護のニーズは高まっており、高度な在宅看護技術が提供できる訪問看護師の育成及び人材確保は喫緊の課題となっている。

このため、医療機関に勤務する看護師や潜在看護師等で、訪問看護に関心を持ち、在宅において医療依存度の高い療養者の看護に携わることが希望する者に対し、訪問看護事業所において訪問看護に熟練した看護師とともに、医療依存度の高い在宅療養者を訪問し、技術の習得を図るものである。

高度の在宅看護技術が提供できる訪問看護師の人材育成及び確保を図り、訪問看護の推進を図る観点から、当事業の積極的な活用をお願いしたい。

訪問看護の推進について

入院医療の適正化など医療提供体制の改革において在宅医療の体制整備が重要な課題となっており、訪問看護の充実を図るため、訪問看護推進事業を実施しているところ。

平成21年度においては、更なる訪問看護の推進を図るため、訪問看護事業所全体の看護の質の向上、訪問看護師の人材育成及び確保を目的とした研修事業を創設したところ。

訪問看護推進事業

訪問看護推進協議会
(都道府県)



- 実態調査、対策の検討等
(訪問看護推進室の設置)
- 訪問看護ステーションに関する問い合わせ窓口
- 訪問看護ステーションと医療機関との連携・調整

普及啓発事業等

- 在宅ターミナルケア普及事業
- 在宅ターミナルケア地域連携会議

研修事業等

- 訪問看護ステーション・医療機関に勤務する看護師の相互研修
- 在宅ターミナルケア研修
- 在宅ターミナルケアアドバイザー派遣

平成21年度創設

- **訪問看護管理者研修事業**
訪問看護事業所の管理者に対し、安全管理、情報管理、チーム医療と連携、能力開発、人材管理・育成などの総合的な研修を行い、事業所全体の質の向上を図る。
- **高度在宅看護技術実務研修事業**
医療機関に勤務する看護師や潜在看護師等に対し、高度看護技術実務研修を行い、依存度の高い患者に対する高度な看護技術が提供できる訪問看護師の育成及び確保を図る。

5. 看護研修研究センターの看護教員養成等について

看護研修研究センターは、看護教員養成及び看護教育に関する調査・研究を行う機関として昭和52年に設立され、看護教員養成課程並びに幹部看護教員養成課程を設置している。看護師等養成所の教員養成研修機関として中心的役割を果たすとともに、看護教育に関する研究活動を行っている。

平成20年度までの研修修了者は、累計3,946名が見込まれる。
平成21年度における各課程ごとの定員は、次のとおりである。

看護教員養成課程	120名
うち	{
看護師養成所教員専攻	105名程度
保健師養成所教員専攻（平成21年度は休講）	
助産師養成所教員専攻	15名程度
幹部看護教員養成課程	40名
合 計	160名

また、各都道府県あてに既に案内をしているとおり、「平成20年度看護教員養成講習会等実務担当者会議」を3月19日に開催することとしているので、関係者の派遣について宜しくお取り計らい願いたい。

なお、「看護基礎教育における看護師等養成所教員に対する看護教員の資質の向上を図るための看護教員再教育講習会」等についても、引き続き開催する予定であるが、実施時期等の詳細については、追って連絡するので、ご了承ください。