

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

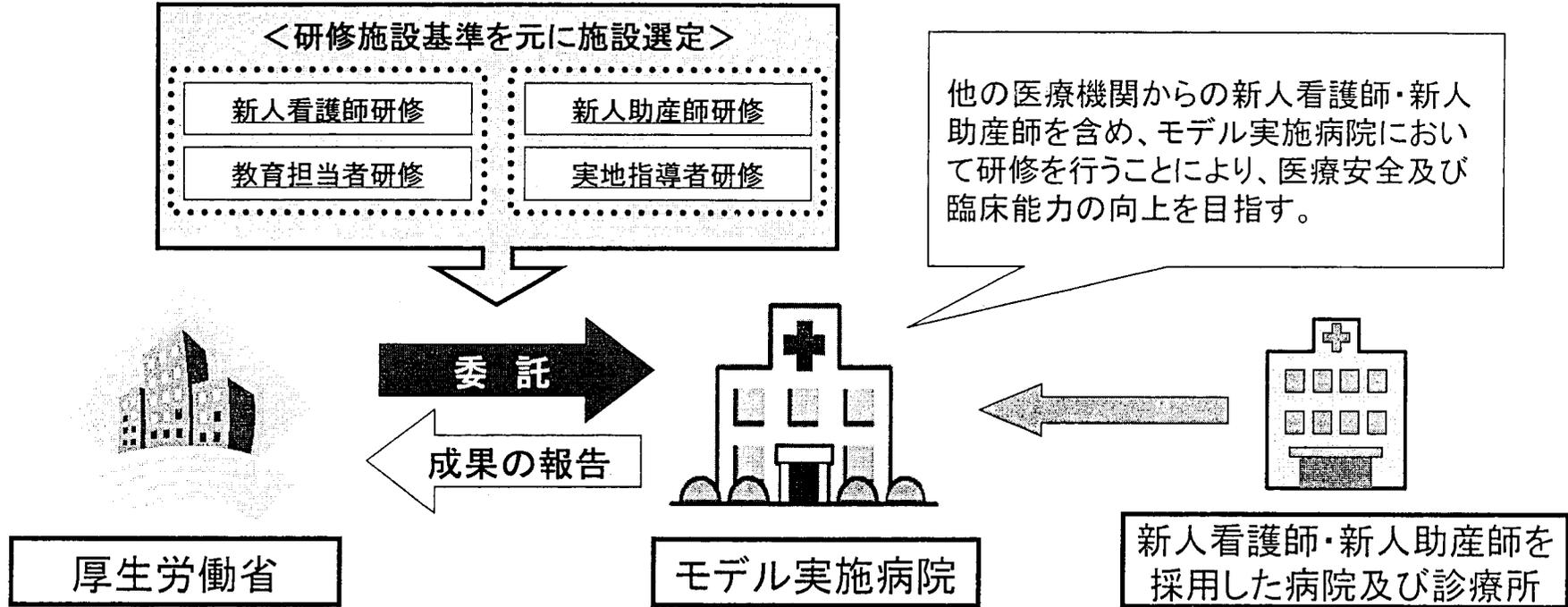
役割分担通知にて示した強化すべき看護業務について、看護師等の研修の場を確保し、看護師等の専門性を発揮する機会の増大を図り、医師と看護師等の協働と連携を促進し、医療提供体制の充実を図ることを目的とする。

・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。