



# 「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！

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指針が、約30年ぶりに初めて改定されたものです。看護職確保の取り組みのため、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、都道府県看護協会、関係団体、行政と協働し、基本指針に基づき看護職確保等に取り組んでまいります。皆さまも基本指針を基に、共に取り組みを進めていきましょう。



日本看護協会  
会長 高橋弘枝

## 基本指針の改定に際して

人確法は、1980年代の深刻な看護職不足に対応するため制定された法律です。日本で特定の職種の確保のための法律が制定されることはめったになく、社会にとって看護職の確保がいかに重要であるか

ことを示しています。人確法は、質と量の両面における看護師等(保健師、助産師、看護師、准看護師)の確保策を推進することによって、国民の保健医療の向上を図ることを目的として制定されました。そして、基本指針には看護師等の確保を促進するための措置について定められています。今後一層の少子化が進む中で、将来にわたって看護職を確保し、国民のいのちと暮らしをまもっていくためには、看護の魅力を高め、かつ、私たち看護職がライフスタイルに応じて、誇りとやりがいをもって働き続けられる環境にすることが必要です。

+++++

基本指針には、看護職の養成から人生100年時代において看護職としてのキャリアを歩む上での、処遇の改善、資質の向上、就業継続など、広範にわたる内容が含まれています。また、基本指針では、私たちの看護実践の現場や看護界の取り組みが明文化され、それを後押しするような内容となっています。新たに新興感染症や災害等に備えた看護職の確保対策についても項目が設けられました。いずれの項目にも看護職が生涯を通じ、専門職として働き続けるために重要な事項が書かれています。現在、そして将来の看護職をまもるための、とても大切な指針です。

基本指針が制定された30年前と比較して、看護職員数は約2倍になりましたが、まだまだ必要とされる場所で看護職員が充足されているとは言えません。かつ、この30年間で社会の状況も看護を取りまく状況も大きく変わりました。全世代に対する地域包括ケアシステムの構築や新型コロナウイルス感染症対応を踏まえた医療提供体制の構築等の課題に対して、これまでの看護職確保の取り組みを踏まえ、今後の看護職のあるべき姿を視野に、新たな基本指針とする必要があります。また、今回30年ぶりの改定につながった大きな理由の一つとなったのが、新型コロナウイルス感染症下の看護職の尽力です。コロナ禍を経て、あらゆる場における看護職の重要性が改めて明確になり、社会を支えるために、政策的に看護職の確保策を推進することの必要性が認識されました。その結果、国において基本指針の改定について検討され、新たな基本指針が告示されました。コロナ禍における看護職である皆さんの、国民のいのちをまもるための役割発揮が、行政を大きく動かしたのです。

+++++

基本指針は、関係者が取り組むべき方向を示したものと位置付けられています。その内容は国の検討部会で十分に練られ、厚生労働大臣、文部科学大臣が定めたものであり、基本指針に示されていることを、私たちは自信を持って推進することができます。約30年ぶりの改定という今が、私たち看護職の価値を一層高め、誇りをもって働き続けられる環境とし、看護の質・量両面における確保のための、取り組みを推し進める、とても良い機会なのです。

+++++

裏面では、いくつか、ぜひ押さえておいてもらいたい改定のポイントについて紹介します。まず、地域における看護職の役割、地域における連携について大きく取

り上げられたことです。療養の場が多様化し地域包括ケアが推進される中で、看護基礎教育から看護職確保まで、地域に対応することの重要性が記載されています。また、看護管理者の役割として地域のさまざまな病院や施設等と緊密に連携する能力が求められていると明記されており、こうした良きリーダーシップを発揮できる看護管理者の養成についても触れられています。次に、生涯にわたる資質の向上です。継続的に自己研さんを積めるような研修システムの構築等の環境整備や、キャリア中断からの復帰を含むキャリアアップの道筋を示すことが重要とされ、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、専門性の高い看護師の育成や、看護系大学、大学院における教育の質的な充実が明記されました。個々の看護職に対しては、特定行為研修の受講促進、専門看護師・認定看護師等の資格取得など、知識・技術・能力の向上が求められています。そして、やはり看護職確保において重要なことは就業環境の改善です。夜勤時間の長さや仮眠時間の設定といった夜勤等の業務負担の軽減、勤務間インターバルの確保等の労働時間の改善、キャリアアップに伴う処遇改善の実現やハラスメント対策、ライフステージに応じた勤務環境整備など、多岐にわたる具体的に記載されています。また、就業促進のためには、ナースセンターの機能強化が必要です。本会としても、この指針改定を機に、都道府県看護協会と連携し、ナースセンターを利用することのメリットを増やしてまいります。

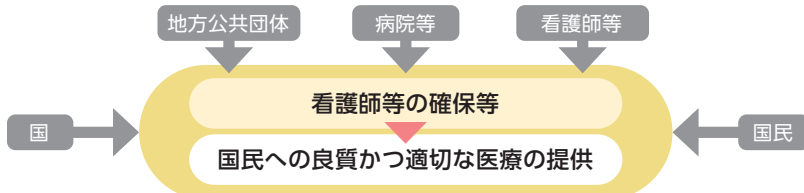
+++++

看護界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、都道府県看護協会、関係団体、行政と協働し、基本指針に基づく看護職確保に取り組んでまいります。皆さまも基本指針を基に、共に取り組みを進めていきましょう。

## 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

この指針は、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 其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  
詳細はコチラから

厚生労働省  
ホームページ  
看護職員確保  
対策



# 基本指針改定のポイント

## 基本指針改定について

基本方針では項目ごとに看護職の確保を促進するために求められる取り組みや方策などが示されています。今回の改定では、従来の6つの柱に加え、今般の新型コロナウイルス感染症対応を受けて「新興感染症や災害等への対応に係る看護師等の確保」を加えた次の7つの柱で構成されています。また、基本指針は平成4年(1992年)12月の制定以来、約30年間、改定が実施されていませんでしたが、今後は医療提供体制の見直しに係る状況などを踏まえて必要に応じて見直しを行う旨が改定内容に含まれました。



## 各項目の改定内容のポイント

- ### 第一 看護師等の就業の動向に関する事項

看護職の就業者数は増加が続いていること(1990年83万4,000人→2020年173万4,000人)、2025年の需要推計によると今後も需要が高まりさらに増大が必要であること、需給の現状から地域・領域ごとに差異が生じていることを踏まえ、それらの課題に応じた確保策が重要であることが示された。また、2040年に向けて、生産年齢人口が減少していく中で看護職確保の推進が必要となることや、2040年頃を視野に入れた新たな看護職の需給推計を、今後の医療計画の作成などに活用できるようにすることの重要性も示されている。
- ### 第二 看護師等の養成に関する事項

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・運営支援の重要性や資質の高い看護教員の確保や看護職を安定的に養成する取り組みなどについて、地域の養成所間で議論することが望まれる旨が示された。さらに療養の場の多様化、地域包括ケアの推進を踏まえた多様な場での実習のさらなる充実の重要性や養成の柱の一つを担う看護系大学の充実の推進、大学院における教育の質的な充実に努めることの必要性が示された。また、就業者の確保策として資格取得を目指す社会人経験者への支援が重要であることも示されている。
- ### 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

就業継続支援のための取り組みとして、夜勤などの業務負担の軽減や施設のICT化の積極的な推進、仕事と育児・介護の両立支援に向けた環境整備の推進や、地域医療介護確保基金による支援を活用した勤務環境改善のための体制整備、職場におけるハラスメント対策の適切な実施の重要・必要性、チーム医療推進に向けたタスク・シフト/シェアの推進に努めることが示された。さらに処遇改善について、労使における業務内容、業務状況などを考慮した給与水準実現に努める旨についても示された。
- ### 第四 研修等による看護師等の資質の向上に関する事項

新人世代から生涯にわたる継続的なキャリア支援が重要であること。また、知識や技術、能力の向上については、例えば、特定行為研修の受講、専門看護師、認定看護師などの資格取得や看護教員に係る講習会の受講など、就業場所、専門領域、役職などに応じた実施が求められることが示された。さらに、現場での指導を担う看護管理者の役割については自らの施設内だけでなく、地域のさまざまな病院などと緊密に連携する能力が求められていることが示されている。
- ### 第五 看護師等の就業の促進に関する事項

看護職の就業促進には「新規養成・復職支援・定着促進」を3本柱とした取り組みの推進や、都道府県・二次医療圏ごとの地域の課題や領域別の需給を踏まえた取り組みを講じていくこと、特に領域別の確保については、今後の需要を踏まえ、訪問看護の看護職確保の推進が重要である旨が示された。就業促進(確保)の具体策として、都道府県ナースセンターにおける職業紹介などの充実や、公共職業安定所との緊密な連携を通じたマッチングの強化と「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」による看護職のスキルアップの推進の重要性、人生100年時代を踏まえた、生涯にわたる看護職の就業推進が必要であることが示された。
- ### 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

病院等が新興感染症などに的確に対応できる看護師を確保できるよう、平時から特定行為研修修了者、専門看護師、認定看護師その他の専門性の高い看護師の養成・確保の推進が必要であることが示された。さらに、新興感染症や災害が発生した際に、的確に対応できる看護職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および応援派遣を行う仕組みを構築する必要性が示された。また、今後の新興感染症発生時の都道府県ナースセンターにおける潜在看護職への職業紹介や就業前研修の実施の重要性についても明記された。
- ### 第七 その他看護師等の確保の促進に関する重要事項

看護職確保の推進に当たり、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ていくこと、看護に対する国民のニーズが高度化・多様化していくことを踏まえ、効果的かつ効率的な質の高い看護を実現するための研究者の育成および研究への支援策を講じていくことの重要性が示された。併せて、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た。

## 基本指針の改定に向けた経緯

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)第3条第1項の規定により、厚生労働大臣および文部科学大臣は、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を定めなければならないとされています。このため、国、地方公共団体、病院等、看護師等そして国民がそれぞれの立場で取り組むべき方向を示し、高齢社会の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して、平成4年(1992年)12月に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年文部省・厚生省・労働省告示第1号)が制定されました。

+++++

その後も看護を取り巻く状況は大きく変化を続けてきました。平成2年の看護師等の就業者数は、約83万4,000人でしたが令和2年では約173万4,000人となり、わが国の医療関係職種の中で最も多数を占め、看護師等はチーム医療において大きな役割を果たしています。一方で、少子高齢化の進行に伴い、現役世代(担い手)が急減する中で、看護師等の活躍の場は医療から介護へ、そして施設の中から地域へと広がっており、看護ニーズはますます多様化するとともに増大していくことが見込まれています。さらに、今般のコロナ禍においては、新興感染症等の発生に備えた看護師等の確保対策の必要性が浮き彫りになりました。また、平成13年の保健師助産師看護師法の改正による

「看護婦」から「看護師」への名称変更も忘れてはいけません。

+++++

さらに、看護師等の養成に目を向けると、看護系大学は、平成4年は14校でしたが、令和4年は303校になり、保健師や助産師の養成については大学院で実施されている場合もあるなど、看護基礎教育の場も広がりを見せています。一方で、入学者の大半を占める18歳人口は減少するため、社会人経験者も含めた意欲ある看護師等志望者を確保することが必要であり、専門職としての看護の魅力を広く国民に発信していくことが必要です。

+++++

このように看護師等を取り巻く状況を踏まえ、国民の看護に対する期待に応えていくためには、新規養成・復職支援および定着促進を柱に、看護師等の確保対策を講じていくとともに、生涯にわたって看護師等の業務を継続できるよう、看護師等個人の資質の向上を図っていくことが必要であることから、このたび「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」を改定し、新たに、「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、「指針」という)をお示しさせていただきました。

+++++

指針では、例えば「病院等に勤務する看護師等の処遇の改善に関する事項」においては、看護業務の効率化・生産性向上、勤務環境の改善やチーム医療の推進、タスク・シフト/

シェアなど現状を踏まえた内容の充実を図りました。「病院等」となっていますが、看護ニーズの多様化に伴い、病院等以外で就業する看護師等が増加していることに鑑み、病院等以外の施設・事業所、学校・養成所においても、看護師等の業務内容や支援策の状況を踏まえつつ、病院等に準じた取り組みの実施をお願いしたいと思います。

+++++

指針は、国、地方公共団体、病院等、看護師等そして国民がそれぞれの立場で取り組むべき方向を示すものであることから、改定に当たっては、医道審議会保健師助産師看護師分科会に看護師等確保基本指針検討部会を設置し、関係団体、臨床現場の方、教育現場の方などさまざまな立場の方に委員として参画いただき、委員の皆さまそれぞれの立場から看護師等の確保に向けた貴重な意見をいただきました。本紙をご覧の皆さまにおかれましては、指針をご一読いただき、それぞれの現場、立場において、看護師等の確保のための、そして看護師等として生涯にわたって活躍するための指針としてご利用いただけますと幸いです。



厚生労働省  
医政局看護課長  
野田 由美子