

2021（令和3）年度

中央ナースセンター事業報告書

**公益社団法人 日本看護協会
労働政策部 中央ナースセンター課**

はじめに

この報告書は、中央ナースセンターが実施した事業の内容や実績等についてまとめ、厚生労働省や関係機関等へ報告することを目的に作成しています。

目 次

1. 都道府県ナースセンター業務の連携調整等に関すること	1
1) 「都道府県ナースセンター事業担当者会議」の開催	1
2) 「都道府県ナースセンター地区別意見交換会」の開催	3
3) 地域に必要な看護職確保推進事業の実施	5
4) キャリアコンサルティングに関する研修会の実施	9
5) 社会保険労務士による相談対応支援	10
6) メンタルヘルスに問題を抱える求職者対応に関する冊子の作成	10
2. 情報収集・分析に関すること	11
1) 看護職の求職・求人・就職に関する分析	11
2) 都道府県ナースセンター事業実施状況に関する情報収集	11
3. 新型コロナウイルス感染症対応に関すること	15
1) 新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種人材確保業務	15
2) 新型コロナウイルス感染症対応潜在看護職研修事業	16
3) 新型コロナウイルス感染症対応看護職員離職防止相談事業	17
4) 新型コロナウイルス感染症に係る潜在看護職の復職支援状況	18
4. 広報、啓発活動に関すること	19
1) ナースセンターに関する広告	19
2) ホームページ「eナースセンター」・「とどけるん」の掲載	20
3) ナースのはたらくサポートブック「はたさば」の改訂・普及	21
4) リーフレット「ナースセンターのご案内」の掲載	21
5) 機関誌「看護」への情報掲載	22
6) 看護職のキャリアと働き方応援サイト「ナースストリート」による広報	22
5. ナースセンター・コンピュータ・システム（NCCS）に関すること	23
1) 無料職業紹介サイト「eナースセンター」の実績	23
2) 看護師等の届出サイト「とどけるん」の実績（届出状況）	33
3) NCCSの改善	34
6. 中央ナースセンターへの問い合わせに関すること	35
7. 中央ナースセンターの運営に関すること	36
1) 「中央におけるナースセンター事業運営協議会」の開催	36
2) 「ナースセンターにおける看護職確保の方策に関する検討委員会」の開催	36
<参考資料>	
1. 看護師等の人材確保の促進に関する法律	37
2. 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	44

1 都道府県ナースセンター業務の連携調整等に関すること

1) 「都道府県ナースセンター事業担当者会議」の開催

(1) 開催概要

目的	「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づきナースセンターが実施する看護職確保対策について、都道府県看護協会ナースセンターおよび都道府県行政の担当者と事業の方針や取り組みの好事例等について共有する		
日 時	2021年5月21日（金）13:00～16:00		
方 法	オンライン開催		
出席者	都道府県ナースセンター事業担当役職員	92名	
	都道府県看護主管課	45名	
	厚生労働省	4名	
	本会役職員等	15名	合計：156名

(2) プログラム

内容	講演者等
看護職員確保対策の今後の展望	厚生労働省医政局看護課 看護職員確保対策官 田中規倫
2021年度ナースセンター事業について	日本看護協会 常任理事 熊谷雅美
ナースセンター・コンピュータ・システム（NCCS）等について	日本看護協会労働政策部中央ナースセンター課
地域に必要な看護職確保の推進について	日本看護協会労働政策部中央ナースセンター課
2020年度地域に必要な看護職確保推進事業実施報告	山形県・石川県・三重県・鳥取県・愛媛県 看護協会

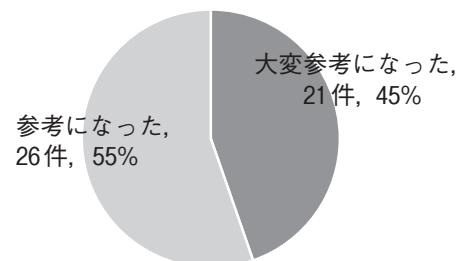
(3) 総括

- ・ナースセンターの今後の役割について、ナースセンターが能動的に求人施設に対してアウトリーチを行い、施設との関係性を構築することが重要であることを共有した。
- ・地域に必要な看護職確保推進事業の実施背景（p.5 参照）について説明した。また、2025年度には全ての都道府県ナースセンターが本事業を実施することを目指しており、都道府県ナースセンターに対し、次年度からの参加に向けた準備を行ってほしい旨を呼びかけた。

(4) 事後アンケートの結果 (対象：47都道府県ナースセンター、回答率100%)

■ 2021年度ナースセンター事業について

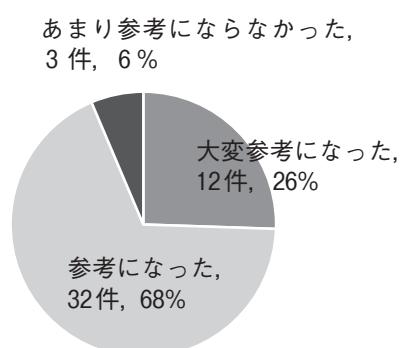
- ・ナースセンターの今後の役割・機能の重要性を理解することができた。
- ・今後期待される役割を果たすために、ナースセンター職員の充実が必要と感じた。
- ・今後の事業構築の参考としたい。



※ 「あまり参考にならなかった」
「参考にならなかった」 0 件

■ NCCS等について

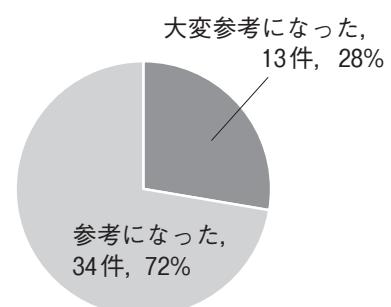
- ・ナースセンターにとっても、利用者にとっても簡便で使いやすいシステムになることを期待したい。
- ・分かりやすい運用マニュアルがあるとよい。
- ・情報セキュリティ対策についての情報が役に立っている。
- ・実績報告が少なく、参考になるデータがあまりなかった。



※ 「参考にならなかった」 0 件

■ 地域に必要な看護職確保の推進について

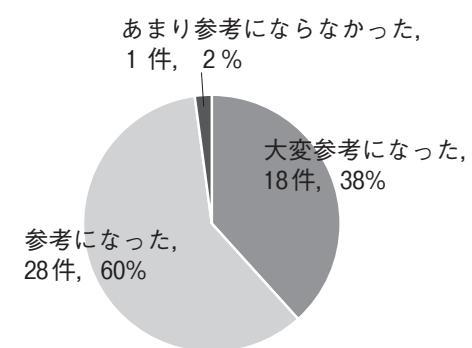
- ・事業の全体像と各県の取り組みが理解できた。
- ・都道府県行政との協働が不可欠であり、戦略的に事業を進めることが重要と再認識した。
- ・今後、取り組んでいきたいと思った。
- ・全ての都道府県ナースセンターが本事業に取り組むことが必要だと感じた。



※ 「あまり参考にならなかった」
「参考にならなかった」 0 件

■ 2020年度地域に必要な看護職確保推進事業実施報告

- ・自県の取り組みの参考にしたい。
- ・他県の取り組みから、自県の課題が見えてきた。
- ・共に事業に取り組んだ行政からの報告も聞きたかった。
- ・事業についてもう少し具体的な説明が欲しかった。



※ 「参考にならなかった」 0 件

2) 「都道府県ナースセンター地区別意見交換会」の開催

(1) 事業の概要

目的	ナースセンターの機能強化に向けた事業の取り組み状況や課題等について、地区ごとに意見交換を実施することにより、情報共有を促し支援する		
日 時	2021年9月2日（木）関東・甲信越 9月9日（木）東海・北陸 9月22日（水）中国・四国	9月6日（月）北海道・東北 9月13日（月）近畿 9月30日（木）九州・沖縄	
方 法	オンライン開催		
出席者	都道府県ナースセンター事業担当役職員（全6回の総計95名） 日本看護協会：森内みね子（常任理事） 橋本美穂（事業局局長、労働政策部部長併任） 労働政策部中央ナースセンター課（5名）		

(2) プログラム

内 容	
意見交換・情報共有	地域に必要な看護職確保推進事業について
	新型コロナウイルス感染症対応に関する看護職確保について
本会からの情報提供	ナースセンターの運営指針（案）について

(3) 主な意見・情報共有

■ 各県における「地域に必要な看護職確保推進事業」の取り組み状況と課題について

地域に必要な看護職確保推進事業は2025年までに全都道府県が実施・展開することを目標としているが、「事業スキームに基づき、実施している」のは8県、「実施していない」のは26県だった。実施していない都道府県からは「コロナ対応のため推進事業を含め、事業を進めることが困難」、「事業スキームで求められている都道府県行政や市町村との連携が困難」、「ナースセンター職員の入れ替わりが早い」、「ナースセンター職員の数が少なく、マンパワー的に困難」、「地域の現状の把握・課題抽出ができていない」等の意見があり、実施する上での課題が挙げられた。事業を一度行ったが「事業成果がはっきりと見えにくい」と事業が継続されていないケースもあった。また「事業スキームによらないが、特定の地域の課題に特化した事業を実施している」のは13県だった。

また、地域単位で看護職確保を行う上では都道府県行政や市町村との連携が重要であるが、協力が思うように得られない感じている都道府県ナースセンターが複数県あった。その背景としては、都道府県行政や市町村の管理者に理解が得られたとしても実務担当者との連携が継続しないこと、各都道府県ナースセンター・行政ともに地域の看護職確保についての現状把握や情報共有が充分にできていないこと等が挙げられた。

■ 「地域に必要な看護職確保推進事業」の主な取り組み事例

①多様な働き方への支援

求職者と求人施設のニーズを可視化させ、マッチングすることで効果的な看護職確保に繋

がった事例の紹介があった。潜在看護職やプラチナナース等は短時間・限定した業務を希望することが多い一方、求人施設はフルタイムで業務内容を限定せずに働く人材を希望する。こうしたニーズの不一致に対し、求人施設へ限定した業務等の就業条件を交渉した事例が紹介された。また、短時間の就業希望者をグルーピングし、互いに補完することで就業に繋げたケースの紹介があった。求人施設への様々な働き方について働きかける必要があると意見が出た。

②潜在化防止のための支援事業

現在就業中の看護職の半数以上がセカンドキャリアについて考えていることを踏まえ、病院内で就業相談を実施した事業の紹介があった。潜在化を防止するためには、病院単位ではなく、地域単位での看護職確保という視点も重要であり、地域のネットワーク構築の必要性についても意見が出た。

③セカンドキャリア研修

セカンドキャリア支援では20～70歳代と幅広い年齢層の参加があり、若い世代からの研修の必要性に加え、研修内容についても幅広い年齢層に対応できるよう工夫が必要であると意見があった。また、プラチナナースの登録制度を導入している県もあった。

■ 新型コロナウイルス感染症対応に関する看護職確保について

①新たな手段を導入した支援

従来は収集による研修を行っていたが、新型コロナウイルス感染症流行拡大の影響により、感染拡大防止のために新たな手段を導入して支援を行うナースセンターが多かった。就業支援ではWEBや予約制を取り入れた研修や交流会等の紹介があった。また、就業ガイダンスを予約制にすることで密を避けられることに加え、事前に来場者が求人施設の情報を収集し、目的をもって効果的に参加することができる等、メリットについての意見があった。その他、就業ガイダンスで作成した求人施設の動画を開催後にYouTubeに掲載した事例や、就業準備金の申請受付でGoogleフォームを活用してシステム化した方法の紹介があった。

②リスト化・NCCSの活用

新型コロナウイルス感染症対応でワクチン接種業務に就業する看護職確保するために、コロナ対応可能者リストを作成する都道府県ナースセンターが多かった。リストの管理が複雑になりやすいことや、リストを継続・応用して活用するためには隨時メンテナンスが必要なこと等の意見が出た。また、NCCSを活用して登録者へ一斉メールを送信することで、迅速かつ効率的に就業に繋げることができたと意見があった。

③有事における就業支援

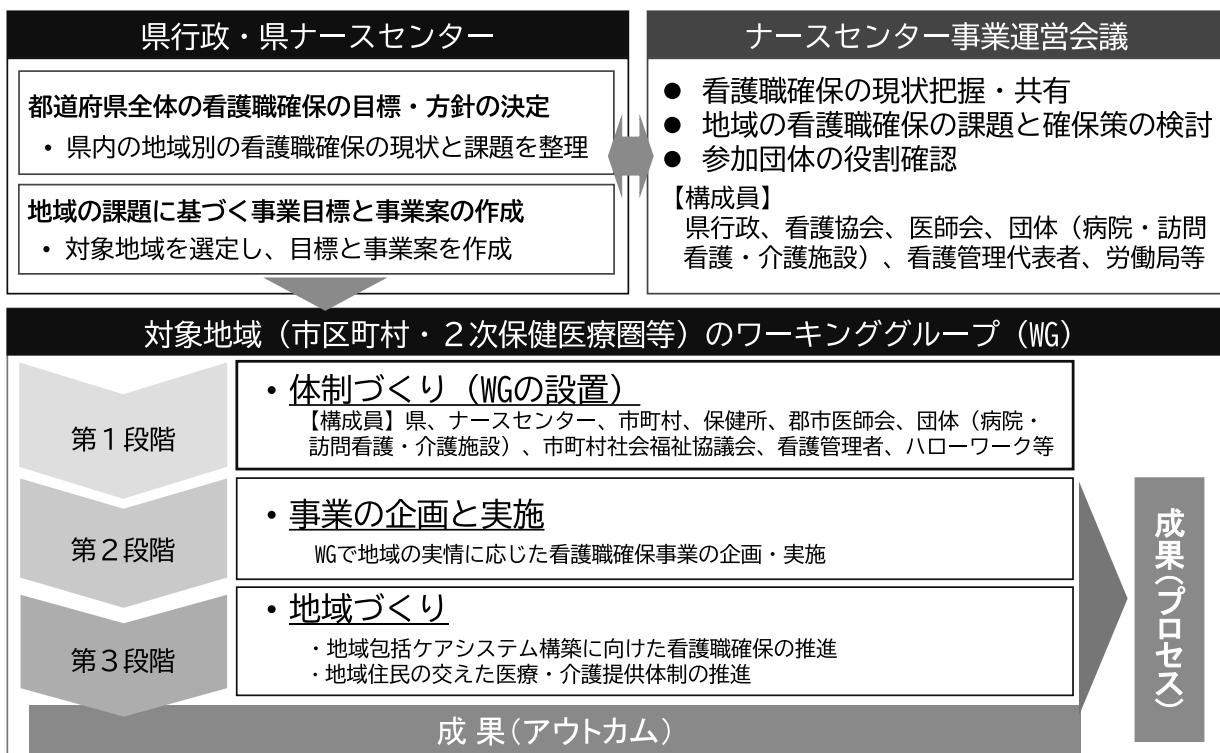
ワクチン接種業務への就業者に対し、その後の潜在化防止と就業に繋げるため、就業意調査等を行う県が複数あった。また、ワクチン接種業務への就業を契機に次の就業に繋がったケースも紹介された。一方、軽症者宿泊療養施設はワクチン接種業務に比べ、より専門的な知識・技術が求められる業務であり、就業希望者が少なく、マッチングに苦労したとの意見が多くあった。そのため、ナースセンターから積極的にアプローチをかけたり、求人施設の近くに住んでいる登録者へ連絡を取ったりする等、工夫してあっせんに取り組んでいた県もあった。

3) 地域に必要な看護職確保推進事業の実施

(1) 事業の概要

背景・目的	2014年の「医療介護総合推進法」の成立により、都道府県は地域医療構想を策定し、地域包括ケアシステムの構築を推進することになった。2016年度に開催した「ナースセンター事業運営に関する有識者会議」では「地域の需要に応じた看護職の供給を行うためには、県内の地域ごとの実情を詳細に把握して、それに基づく看護職確保を行い、看護職を供給できる体制を整える必要がある」と結論を得た。これを受け、看護職確保の領域・地域別偏在の是正を目的とし、2017年度から本事業を実施している
目標	2025年までに事業を全都道府県で実施・展開する
期間	2021（令和3）年度実施期間：2021年6月～2022年3月
支援内容	事業スキーム（下図参照）に基づき、地域の課題に応じた事業を実施する都道府県ナースセンターを支援する ・事業に関する相談等支援 ・進捗報告会の開催（有識者・過年度実施県ナースセンターからの助言） ・事業報告会の開催（都道府県ナースセンター担当者・都道府県行政が参加）
実施都道府県	5府県ナースセンターから応募があり、選考の結果全府県を実施対象とした 新規実施県：愛知県、大阪府、徳島県 継続実施県：山形県、鳥取県

<事業スキーム>



(2) 2021年度実施都道府県ナースセンターの事業内容

看護職不足が見込まれる訪問看護ステーションの看護職確保 【領域別偏在・セカンドキャリアの活用】（愛知県）

<p>ナースセンター事業運営会議</p> <p>県、看護協会、看護協会訪問看護総合支援センター、県協会所属訪問看護認定看護師等</p> <p>対象地域(市区町村・2次保健医療圏等)のワーキンググループ(WG)</p> <p>県、ナースセンター、当該地域訪問看護ステーション管理者、市町村、看護協会訪問看護総合支援センター、県協会所属訪問看護認定看護師等</p>	<p>【課題】訪問看護ステーションの就業者が足りない</p> <ul style="list-style-type: none"> 生産年齢人口が多い地域だが、地区によっては高齢化が加速し、在宅看護支援体制の充実が望まれている。 夜間オンコールなど、訪問看護ステーションに特有の業務負担により、訪問看護ステーションへの求人充足率が低い。（2020年度NCからの就業実績ゼロ） <p>業務負担の軽減による就業環境の改善</p> <p>夜間 在宅支援オンコールセンターの構築の検討</p> <p>〔夜間 在宅支援オンコールセンターの目的と内容〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 訪問看護ステーションへの就業を阻む原因となっている夜間オンコールの負担を当該オンコールセンターが引き受けることにより、訪問看護ステーションへの看護職の就労を促進する。 <p>〔本事業の実施により明らかとなった課題〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 現行の診療報酬の枠組みでは、オンコール体制を訪問看護ステーションの職員が担っている場合にのみ夜間看護体制加算が得られる。オンコールセンターが夜間オンコールに対応することにより、訪問看護ステーションの財政を圧迫することになる。 <p>〔治療報酬上の限界〕 ⇒ 今後の対応策：持続可能な訪問看護提供体制の構築のため、訪問看護ステーションが他組織と連携することは近い将来欠かせない事項である。今後は、連携の必要性を公に示すためのエビデンスを蓄積し、夜間 在宅支援オンコールセンターの実現を目指す</p> <p>訪問看護に必要なスキルを持った看護職の養成</p> <p>〔プラチナナースの登録制度の構築〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 就業を希望するプラチナナースに自らの経験領域や得意分野、希望する働き方を登録してもらう。 <p>〔訪問看護師に必要なスキルの研修会を開催〕</p> <ul style="list-style-type: none"> プラチナナース登録制度に登録し訪問看護ステーションでの就業を希望する看護職に對し、訪問看護ステーションでの就業に欠かせないスキルを習得してもらう。また、本事業で整備した夜間オンコール運用マニュアルにより、オンコール対応看護職の養成に必要な費用と期間を明らかにして、上記エビデンスの一つとする。
第1段階 第2段階 中間成果 第3段階	
事業のポイント ●高齢化が進む地域で安心して在宅看護を受けるための看護提供体制の構築に向けて、既存の枠組みにとらわれない思い切った発想により課題解決を図った。	

府内で最も就業ナースが少なく急速な高齢化が進んでいる地域における看護職確保 【ワクチン接種講習会に参加した潜在看護職の活用】（大阪府）

<p>ナースセンター事業運営会議</p> <p>府、看護協会、労働局、団体(病院)、看護学校協議会、訪問看護ステーション協会、看護管理代表者、福祉人材センター</p> <p>対象地域(市区町村・2次保健医療圏等)のワーキンググループ(WG)</p> <p>府、ナースセンター、市町村、都市医師会、看護管理代表者、訪問看護ステーション協会、労働局、老人施設代表者等</p>	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 隣接する大阪市に就業人口が流出しているため、人口10万人当たりの看護職員数が大阪府内の二次医療圏中最も少ない。 急速な高齢化により、在宅医療の需要増加も見込まれる。 <p>ワクチン接種業務に従事した潜在看護職の就業継続を支援することにより、地域の看護職を確保する。</p> <p>潜在看護職による人材確保</p> <p>ワクチン接種業務従事後の看護職へのフォローアップ事業</p> <p>〔目的〕 潜在看護職が安心して復職できるスキルを身につける。 〔受講者数〕 18人 〔内容〕 <ul style="list-style-type: none"> 看護部長からの応援メッセージ 復職したゲストスピーカーによる体験談を共有。 実技研修(スタンブラー形式) 研修内容・時間は、潜在看護職へのニーズ調査により決定。 </p> <p>〔終了後アンケート〕 仕事探しへの意欲が高まった4点満点中平均3.47点(87%)</p> <p>多様な働き方を受け入れる施設の求人開拓</p> <p>施設訪問等の実施</p> <p>〔目的〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 求人施設の情報を収集して、潜在看護職が安心して復職できるように情報提供する。 未就業ナースの希望する求人条件を共有し、多様な働き方を受け入れる求人施設を開拓する。 <p>〔求人施設開拓数〕 12件 市役所・教育委員会、診療所、病院、介護老人保健施設・健診機関</p> <p>求人施設では、復職した看護職を指導・教育する人員も不足している ⇒定着のために、NCによるフォローアップの必要性あり。</p>
第1段階 第2段階 中間成果 第3段階	
事業のポイント ●ワクチン接種に従事した潜在看護職が就業継続のために習得を希望するスキルや研修参加のための要件(参加可能な日時・期間など)について、本人にアンケートを実施し、丁寧にニーズをくみ取ったうえで、研修参加につなげている。また、和やかな雰囲気の中で研修を受講できるようにスタンブラー形式とした。 ●事業スキームの利用により、他団体と人材確保に関する課題が共有され、連携体制が構築されつつある。 ●八尾市議会で潜在看護職の動向について取り上げられるなど、他団体と連携した活動が地域に広がった。	

居住地域外勤務の看護職に向けた地域活躍確保支援 【地域別偏在・セカンドキャリアの活用】（徳島県）

<p>ナースセンター事業運営会議</p> <p>県、看護協会、労働局、医師会、団体(病院・訪問看護・介護施設)、看護学校、看護管理代表者</p> <p>対象地域(市区町村・2次保健医療圏等)のワーキンググループ(WG)</p> <p>県、ナースセンター、市町村、保健所、都市医師会、病院団体、介護施設、病院看護管理者、市町村社会福祉協議会、訪問看護連絡協議会、ハローワーク等</p>	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 隣接県や県中央部で勤務している看護職が多いため、当該地域での就業を希望する看護職が少なく求人が充足しづらい 当該地域では年齢層の高い求職者が多いが、求人施設は60歳以上の新規雇用を希望する求人がほとんどなく、求人・求職のミスマッチが起きている
求人・求職ミスマッチの解消を目指す	
<p>求人施設支援 (プラチナース 受入体制整備)</p> <p>第1段階</p> <ul style="list-style-type: none"> 体制づくり (WGの設置) 県北部(鳴門市・板野郡)に看護職生涯活躍支援ワーキンググループの設置 事業の企画と実施 <ul style="list-style-type: none"> 地域医療機関等と連携した退職後看護職への支援事業 <ul style="list-style-type: none"> ①施設訪問によりセカンドキャリア活用の情報収集 ②退職予定者に対する面談でのキャリア支援 多様な働き方支援のためのアドバイザーパ派遣事業 <ul style="list-style-type: none"> [目的] 多様な働き方への理解を深める [対象] 求人施設・求職者 多様な働き方広報事業 <p><中間成果2022年3月末時点> 60歳以上の就業件数: 6件 60歳以上歓迎の求人: 16件 (2021年12月: 2件)</p> 地域づくり 看護職が不足する地域における看護提供体制の構築 <p>第2段階</p> <p>中間成果</p> <p>第3段階</p>	<p>求職者支援</p> <p>医療機関・介護施設等の退職予定者への意向調査の実施</p> <p>[対象] ナースセンター登録の55歳以上の求職者および県北部に勤務する年齢55歳以上の看護職</p> <p>[調査内容] セカンドキャリアに関する意向と理由 希望する雇用形態や業務内容</p> <p>就業に関する課題の洗い出し</p> <p>多様な働き方支援のためのアドバイザーパ派遣事業(次年度)</p> <p>目的: プラチナースが希望する多様な働き方を受け入れ可能な施設を増やす</p> <p>多様な働き方支援のためのアドバイザーパ派遣事業(次年度)</p> <p>目的: 多様な働き方についての看護職の理解を深める</p> <p>多様な働き方をしている看護職やその職場を紹介する広報事業を開催 (次年度以降)</p> <p>プラチナースと求人施設とのマッチング</p>
事業のポイント <ul style="list-style-type: none"> 求人施設と丁寧な関わりを行い、プラチナースに対する求人ニーズをうまく引き出すとともに、求人施設から情報収集をした退職予定者に対して情報提供を行った。 ミスマッチの解消のために、求人施設および求職者に対する両輪の支援を丁寧に行った。 	

労働移動が発生する病床機能再編地域の看護職確保 【地域医療構想の実現に向けた重点支援区域】（山形県）

<p>ナースセンター事業運営会議</p> <p>県(主管課・病院事業局・教育庁)、看護協会、医師会、団体(病院・訪問看護・介護施設・看護教育)、看護管理者代表、養成機関、労働局等</p> <p>対象地域(市区町村・2次保健医療圏等)のワーキンググループ(WG)</p> <p>県、ナースセンター、市町村、保健所、都市医師会団体(病院・訪問看護・介護施設)、老人福祉施設協議会、老人保健施設協会、看護管理者、看護管理者会、養成機関等</p>	<p>地域の現状</p> <ul style="list-style-type: none"> ■病床機能再編による労働移動の発生 ■定年退職者の増加 <p>地域の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ■円滑な労働移動の実施 ■再就職支援 ■離職の防止 ■潜在化の防止
置賜地域のワーキンググループ <ul style="list-style-type: none"> 置賜地域の病床機能分化連携とともになる再編に向けた課題の整理 	
<p>第1段階</p> <ul style="list-style-type: none"> 体制づくり (WGの設置) <ul style="list-style-type: none"> 山形県置賜地域にWGを設置 再編統合対象病院等がWGに参加 事業の企画と実施 <ul style="list-style-type: none"> <2020年度> <ul style="list-style-type: none"> 再編に向けた課題の整理と事業計画・実施 「セカンドキャリア」に関する意識調査実施 置賜地域の看護職需要施設実態調査実施 <2021年度> <ul style="list-style-type: none"> 昨年度調査結果から地域における看護職確保の課題を抽出⇒就業継続可能な職場づくりの必要性 再編対象病院内においてセカンドキャリア仕事相談会を実施(1施設9名参加⇒全員求職者登録) セカンドキャリア研修会の実施 地域づくり(住民・教育委員会) <ul style="list-style-type: none"> 市民向けセミナーを実施して、住民と地域の医療・介護に関する課題を共有(51名参加) 病院組織再編支援および地域内領域偏在を解消する労働移動の実現を目指す <p>第2段階</p> <p>中間成果</p>	<p>置賜地域の看護職確保・定着事業</p> <p>看護職向け</p> <ul style="list-style-type: none"> ■「セカンドキャリア」に関する意識調査を実施 ■再編対象病院内でセカンドキャリア仕事相談会を実施 <ul style="list-style-type: none"> 潜在化防止につながったが、看護管理者の協力が不可欠 ■セカンドキャリア研修会を実施(福音分野) <p>施設向け</p> <ul style="list-style-type: none"> ■看護職の勤務する医療機関等の需要実態調査を実施 ■求人希望のある施設への求職者紹介支援(求人登録依頼から開始) <p>住民・教育委員会(地域づくり)=地域の医療の現状を共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ●地域住民と地域の医療・介護提供体制や看護職確保等の現状を共有することによる、地域全体で医療・介護を支える機運を醸成するタウンミーティングを開催 <ul style="list-style-type: none"> 住民: 医療機関や施設等の利用についての意識を変えるきっかけに。 教育委員会: 若年層への働きかけの必要性について考えるきっかけに。
目 標 <p>置賜地域の医療・介護提供体制の充実に向けて看護職の労働移動を実現</p>	
来年度以降の取組み <ul style="list-style-type: none"> ■看護管理者会との連携: 再編に向けたNCの役割の周知と協力の依頼 ■再編に伴う労働移動による潜在化を防止するための取り組みを強化 	
事業のポイント <ul style="list-style-type: none"> 調査の実施により丁寧に地域の実態を把握しながら、地域医療構想を踏まえた看護職確保を進めた。また、再編対象病院内において、定年退職予定者の潜在化を防止するためのキャリア支援を行った。 	

領域偏在により看護職が不足する地域の看護職確保 【介護福祉施設編】(鳥取県)

<p>ナースセンター事業運営会議 県、看護協会、医師会、病院、老健施設、訪看ST看護管理者(求人側)、養成機関看護学科長(求職側)、労働局、社会福祉協議会等</p> <p>対象地域(市区町村・2次保健医療圏等) のワーキンググループ(WG) 県、ナースセンター、市町村、病院(看護管理者・事務部)、都市医師会、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、訪問看護ステーション、養成施設、鳥取県医療勤務環境改善支援センター関係団体等</p>		<p>【課題】介護福祉施設に看護職が足りない <2020年度事業から分かったこと> ①介護福祉施設における就業の希望はセカンドキャリアだけではなく学生からも少なくない。 ②福祉施設で就業する看護職はキャリアアップが難しい。看護職が就業・定着するためには、園域の病院、福祉施設等が連携し、現任教育体制を整備することが重要。 ③領域を超えた看護職の人事交流が重要。</p>
<p>第1段階</p>	<ul style="list-style-type: none">体制づくり (WGの設置)<ul style="list-style-type: none">・東部地区にワーキンググループを設置。・介護福祉施設や養成機関が参加事業の企画と実施<ul style="list-style-type: none"><2020年度><ul style="list-style-type: none">・介護福祉施設における看護職就業促進事業・病院・介護福祉施設間の交流・連携推進・病院・福祉施設間の教育連携の仕組みづくり<2021年度><ul style="list-style-type: none">・病院と連携した介護福祉施設における現任教育体制整備⇒①新卒看護職向け現任教育プログラムを作成(現任教育プログラム作成委員会の設置・開催)②実地指導者の育成(老健1名・特養3名参加)③現任教育プログラム説明会の開催④病院認定看護師等の講師派遣⑤病院・福祉・訪看・養成施設の看護管理者ネットワークの強化・介護福祉施設の看護の魅力発信事業⇒介護福祉研修(3回)、べ55人参加)<中間成果(2022年3月末時点)><ul style="list-style-type: none">■行政からR4予算を獲得■新卒向け現任教育プログラムの完成⇒普及活動へ■福祉施設就業者数R2・19名、R3・16名(1月末現在)地域づくり<ul style="list-style-type: none">・地域内領域偏在を解消する労働移動の実現・地域包括ケアシステム構築に向けた看護職確保の推進	<p>【目的】 介護福祉施設での看護職確保・定着促進のために病院等と連携しながら看護提供体制の構築を目指す。</p> <p>【内容】 ①新卒看護職向け現任教育プログラムを作成 ②実地指導者の育成 ③現任教育プログラム説明会の開催 ④病院の認定看護師等の講師派遣</p> <p>【教育体制の整備】</p> <p>⑤病院・福祉・訪看・養成施設の看護管理者ネットワークの強化(看護管理者等による会議を開催)</p> <p>【領域を超えた連携体制づくり】</p>
<p>第2段階</p>		<p>【目的】 介護福祉施設の看護業務について理解を深め、就業促進・定着促進を図る。</p> <p>【内容】 ①介護福祉施設研修の実施 (テーマ) ・介護福祉施設における ・看護職の役割 ・看護職の育成 ②プラチナース活躍推進のための交流会(コロナ流行により中止)</p> <p>【事業を踏まえた来年度の取組】</p> <p>■新卒現任教育プログラム普及事業 ・介護福祉施設等でのプログラム説明 ・新卒看護師現任教育調整事業 ・実地指導者研修 ■高齢者介護施設における看護の魅力発信事業</p>
<p>中間成果</p>		<p>【課題】 介護福祉施設における看護職の教育体制構築に伴う他職種との連携・調整 定年退職前の看護職に対するセカンドキャリアについて考える機会の提供</p>
<p>第3段階</p>		
<p>事業のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none">●病院就業看護職セカンドキャリア雇用意向調査、潜在看護師福祉施設再就業意向調査により丁寧な就業意向の現状把握を行い、それを踏まえた事業(病院と連携した介護福祉施設における現任教育体制整備)を2021年度に着実に展開した。●他領域の看護職が介護福祉施設での働き方を具体的にイメージできるよう、看護職に求められる役割の理解に重点を置いた研修を展開した。●介護福祉施設への就業促進・養成・定着のために、領域を超えた看護管理者ネットワークの構築に力を入れた。	

(3) 総括

- 事業を開始した2017年度から2021年度までに47都道府県中15道府県が実施した。

(参考) 2017年~2021年度の実施県

北海道、山形県、千葉県、静岡県、愛知県、三重県、石川県、大阪府、岡山県、鳥取県、徳島県、愛媛県、福岡県、熊本県、宮崎県

- 前年度は「2020年度ナースセンター事業運営に関する検討委員会」及び中央ナースセンターが事業実施都道府県ナースセンターを支援していたが、今年度は本事業の経験がある過年度実施都道府県ナースセンターを支援者に加えたことで、有識者からの助言だけなく、実際の経験等の助言も得られ、支援が充実した。
- これまで事業を実施していない県が参加するための課題として、都道府県ナースセンターの人員や予算の不足により、地域のデータを集約できておらず、地域分析のハードルが高いことや、地域における看護職確保の問題について行政や地域の関係団体等との意識の差があり、連携が難しいことが挙げられた。今後事業を推進するにあたり、これらの課題解決が必要であることが示唆された。

4) キャリアコンサルティングに関する研修会の実施

(1) 事業の概要

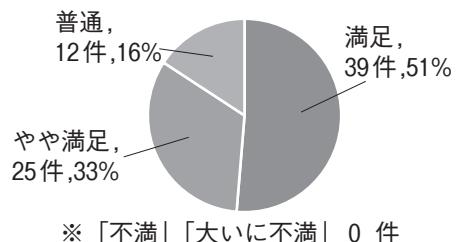
目的	都道府県ナースセンター就業相談員のキャリアコンサルティングに関する技術・知識を向上させる
内容	キャリアコンサルティングに関する研修の動画を配信 (視聴申込者へ約1時間の動画と教材のURLを送付) ・キャリアコンサルティングの意義、カウンセリング理論 ・キャリアコンサルティングに必要な技能 ①信頼関係構築 ②問題の把握 ③具体的展開 ・キャリアコンサルティングの実践 ・ナースセンターにおけるキャリア支援について ・職業紹介におけるキャリアコンサルティングについて
日時	2021年6月1日～11月30日(6か月間)
受講者	都道府県ナースセンター就業相談員

(2) 結果

- 受講者数：合計124人(34/47都道府県)
- 事後アンケートの結果(回答76件、回答率61.3%)

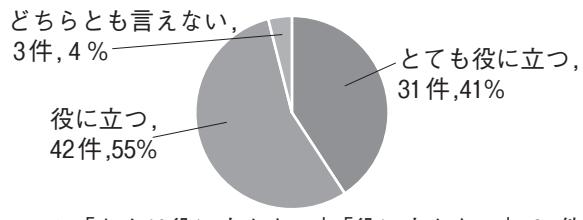
■研修動画について

総合的にみて研修動画はいかがでしたか。



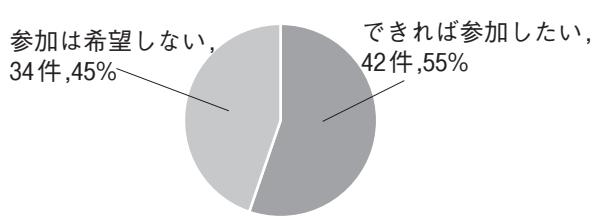
■内容について

研修動画で学んだことは、あなたの仕事に役立ちますか。



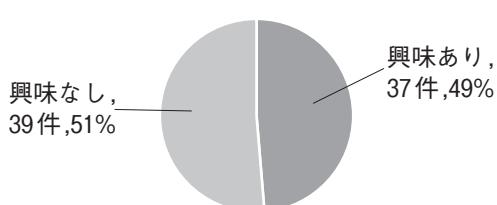
■実際の研修について

キャリアコンサルティングの演習を交えた実際の研修に参加したいですか。



■資格取得について

キャリアコンサルタント国家資格の取得に興味はありますか。



5) 社会保険労務士による相談対応支援

都道府県ナースセンター職員の職業紹介スキルを向上させることを目的に、以下の事業を実施した。

(1) 事業の概要

- ①労務条件に関する相談窓口の設置

内 容	全国 6 地区ごとに担当の社会保険労務士の相談窓口を設置し、無料職業紹介の運営において生じた労働法に関する相談に対応する
対 象	都道府県ナースセンター就業相談員
開設期間	2021年 4 月～2021年 9 月
相談方法	メールまたは電話
実 績	相談件数：41 件

- ②「就業相談における労働法に関するQ&A」の作成

内 容	労働条件に関する相談窓口に寄せられた相談の中から、都道府県ナースセンター就業相談員にとって特に重要と思われる事例をQ&A形式で取りまとめ、冊子を作成（内容は全国 6 地区の担当社会保険労務士が確認し、1 冊にまとめた）
配 布	都道府県ナースセンター職員へ電子ファイル・紙媒体で配布

- ③労働法に関する勉強会の開催

内 容	職業紹介事業を実施する上で必要な法改正の情報を提供
開催日時	2021年 7 月 21 日 14:00～16:00
開催方法	オンライン開催
講 師	柴田雄祥（福岡県・しばた社会保険労務士事務所／特定社会保険労務士）
実 績	出席者：45 都道府県ナースセンターの役職員 108 名（任意参加で実施）

6) メンタルヘルスに問題を抱える求職者対応に関する冊子の作成

(1) 事業の概要

目 的	ナースセンター就業相談員が困難事例等への対応スキルを向上する
内 容	2020年度に設置したメンタルヘルスに関する相談窓口に寄せられた相談事例や都道府県ナースセンターへのヒアリング内容を参考に、就業相談への対応のヒントや就業相談員自身のメンタルヘルスに関する冊子を作成
制 作 物	「メンタルヘルスに問題を抱える求職者に就業相談員が対応する際のヒント」
執 筆 者	寺岡征太郎（和洋女子大学看護学部看護学科／准教授） 精神看護専門看護師（有志 7 名） ※ 2020年度に実施したメンタルヘルスに関する相談窓口の担当者
配 布	都道府県ナースセンター職員へ電子ファイル・紙媒体で配布

2 情報収集・分析に関すること

1) 看護職の求職・求人・就職に関する分析

(1) 事業の概要

目的	2020年度の求職者、求人施設の属性や就業希望、求人条件等の実態、動向及び都道府県ナースセンターによる紹介、就職の状況を把握する
方法	ナースセンター・コンピュータ・システム（NCCS）のデータを基に、eナースセンターに登録された求職者、求人施設、応募、就業状況等のデータを分析
掲載	<ul style="list-style-type: none">・「2020（令和2）年度ナースセンター登録データに基づく看護職の求職・求人・就業に関する分析報告書」（450部配布、2021年10月発行）・無料職業紹介サイト「eナースセンター」の統計・法令等 <p>https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/sm01/SM010801.html</p> 

2) 都道府県ナースセンター事業実施状況に関する情報収集

(1) 事業の概要

目的	2021年度の都道府県ナースセンターにおける事業の実施状況を中央ナースセンターが把握し、各都道府県ナースセンターにおける事業計画の立案及び事業実施の際の参考にする
対象	47都道府県ナースセンター
方法	各ナースセンターにメールで質問紙（Excel）を配布、回収
掲載	<p>無料職業紹介サイト「eナースセンター」の統計・法令等</p> <p>https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/sm01/SM010801.html</p> 

（2）結果 ※データを一部抜粋。詳細は上記URLを参照。

① 就業相談

表1-1. 就業相談の方法 *複数回答可 (n=47)

回答項目	件数	%
電話	47	100.0
メール	46	97.9
来訪	47	100.0
オンラインミーティングツール	15	31.9
その他	8	17.0

② 職業紹介

表2-1. 求職者への支援内容 *複数回答可 (n=47)

回答項目	件数	%
復職支援研修・就業相談会の案内	47	100.0
求職票や履歴書の作成・面接の助言	44	93.6
面接や施設見学会の日程調整	46	97.9
給与・待遇の交渉	22	46.8
求人施設の雰囲気や職場環境の情報提供	44	93.6
就業後定着の確認	30	63.8
その他	2	4.3

③ 求人施設への支援

表3-1. 求人施設への支援内容 *複数回答可 (n=47)

回答項目	件数	%
求人票の書き方に関する助言	47	100.0
施設見学の依頼・調整	46	97.9
給与・処遇の交渉	30	63.8
求職者が希望する就業条件の情報提供	46	97.9
多様な働き方に関する情報提供	43	91.5
その他	12	25.5

表3-3. 看護職の職場定着促進に向けた施設管理者への支援内容 *複数回答可 (n=42)

回答項目	件数	%
勤務環境改善のための体制整備	25	59.5
教育体制の整備	15	35.7
メンタルヘルスケアに関する助言	11	26.2
ワークライフバランスに関する助言	25	59.5
その他	9	21.4

④ 看護職の就業・地域需給等に関する実態の把握・分析

表4-1. NCCS登録情報に基づく実態把握・分析の実施 (n=47)

回答項目	件数	%
した	33	70.2
しなかった	14	29.8

表4-3. 看護職の就業や地域需給等に関する実態把握・分析の実施 (n=47)

回答項目	件数	%
した	33	70.2
しなかった	14	29.8

⑤ 復職支援研修

表5-1. 復職支援研修の実施 (n=47)

回答項目	件数	%
実施した	46	97.9
ナースセンター以外が実施した	1	2.1
実施しなかった	-	-

表5-3. 復職支援研修の方法 *複数回答可 (n=46)

回答項目	件数	%
eラーニング・オンライン研修	16	34.8
集合研修	38	82.6
オンラインと集合研修のハイブリット	9	19.6
実技演習	42	91.3
病院等の施設訪問・現場実習	23	50.0
その他	3	6.5

⑥ 就業中の看護職向けの研修（訪問看護に関する研修以外）

表6-1. 就業中の看護職向けの研修の実施 (n=47)

回答項目	件数	%
した	23	48.9
しなかった	24	51.1

表3-2. 看護職の職場定着促進に向けた施設管理者への支援の有無 (n=47)

回答項目	件数	%
した	42	89.4
しなかった	5	10.6

表3-4. 看護職の職場定着促進に向けた施設管理者への支援方法 *複数回答可 (n=42)

回答項目	件数	%
人材確保・定着に関する相談に対応	32	76.2
研修・出前講座などの開催	15	35.7
施設訪問による助言	24	57.1
情報提供	21	50.0
その他	2	4.8

表4-2. NCCS登録情報に基づく実態把握・分析の内容 *複数回答可 (n=33)

回答項目	件数	%
求職者（未就業者）に関する実態	27	81.8
求人施設に関する実態	15	45.5
その他	6	18.2

表4-4. 看護職の就業や地域需給等に関する実態把握・分析の内容 *複数回答可 (n=33)

回答項目	件数	%
離職者に関する実態（施設・事業所等対象）	25	75.8
潜在看護職に関する実態	11	33.3
看護職員需要施設調査	24	72.7
その他	9	27.3

表5-2. 復職支援研修の対象 *複数回答可 (n=46)

回答項目	件数	%
未就業者（復職希望あり）	46	100.0
未就業者（復職希望なし）	28	60.9
プラチナナース	34	73.9
保健師	22	47.8
訪問看護領域に就業希望する看護職	25	54.3
その他	18	39.1

表5-4. 復職支援研修の内容 *複数回答可 (n=46)

回答項目	件数	%
看護基礎技術（採血・注射など）	44	95.7
最新の医療知識・技術・医療機器	38	82.6
感染予防・管理	41	89.1
一次救命処置（BLS）	29	63.0
薬剤	9	19.6
施設見学・体験	28	60.9
その他	19	41.3

表6-2. 就業中の看護職向けの研修の内容 *複数回答可 (n=23)

回答項目	件数	%
新人向け研修	4	17.4
看護職員リフレッシュ研修	5	21.7
その他	20	87.0

⑦ 訪問看護に関する研修

表7-1. 訪問看護に関する研修の開催時間（合計）

回答項目	新任訪問看護職 (n=41)		中堅看護職 (n=14)		訪問看護管理者 (n=21)		専門領域・技術 (n=18)	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
12時間未満	2	4.9	4	28.6	4	19.0	6	33.3
12時間以上24時間未満	5	12.2	5	35.7	9	42.9	5	27.8
24時間以上72時間未満	18	43.9	4	28.6	8	38.1	6	33.3
72時間以上100時間未満	5	12.2	-	-	-	-	-	-
100時間以上200時間未満	6	14.6	1	7.1	-	-	1	5.6
200時間以上	5	12.2	-	-	-	-	-	-

表7-2. 訪問看護に関する研修の参加費

回答項目	新任訪問看護職 (n=41)		中堅看護職 (n=14)		訪問看護管理者 (n=21)		専門領域・技術 (n=18)	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
0円	15	36.6	10	71.4	13	61.9	9	50.0
1円以上3,000円未満	2	4.9	3	21.4	3	14.3	5	27.8
3,000円以上6,000円未満	3	7.3	-	-	2	9.5	1	5.6
6,000円以上10,000円未満	3	7.3	1	7.1	2	9.5	-	-
10,000円以上15,000円未満	7	17.1	-	-	1	4.8	1	5.6
15,000円以上20,000円未満	4	9.8	-	-	-	-	2	11.1
20,000円以上	7	17.1	-	-	-	-	-	-

表7-3. 訪問看護に関する研修修了者のうち就業中の看護職の就業先 *複数回答可 (n=43)

回答項目	件数	%
訪問看護ステーション	43	100.0
保健所・市区町村	3	7.0
病院・診療所	42	97.7
不明	5	11.6
その他	26	60.5

*集計していない等、実績が不明な場合は含まない (1件)

⑧ 交流会・カフェ等（研修以外）

表8-1. 交流会・カフェ等の開催 (n=47)

回答項目	件数	%
した	21	44.7
しなかった	26	55.3

⑨ ハローワークとの連携<会議・情報共有>

表9-1. ハローワークとの連絡調整会議の開催 (n=47)

回答項目	件数	%
した	33	70.2
しなかった	14	29.8

⑩ ハローワークとの連携<就業相談・求人施設への支援>

表10-1. ハローワークでの巡回相談の実施 (n=47)

回答項目	件数	%
した	47	100.0
しなかった	-	-

表10-3. ハローワークと連携した求人施設への支援内容

*複数回答可 (n=30)

回答項目	件数	%
管理選考会に協力	1	3.3
求人施設の面接会を開催	19	63.3
ハローワークと同行して求人開拓を実施	4	13.3
その他	9	30.0

表8-2. 交流会・カフェ等の参加者の内訳 *複数回答可 (n=20)

回答項目	件数	%
未就業の看護職（就業希望あり）	18	90.0
未就業の看護職（就業希望なし）	9	45.0
子育て中の看護職（就業希望を問わない）	11	55.0
定年退職前後の看護職（就業希望を問わない）	12	60.0
就業中の看護職	14	70.0
その他	6	30.0

*開催したが参加者が0人だった場合は除く (1件)

表9-2. ハローワークとの連絡調整会議の内容 *複数回答可 (n=33)

回答項目	件数	%
求職・求人情報の共有	31	93.9
地域の求職・求人の動向	32	97.0
ハローワークの相談窓口の活用	24	72.7
事業に関する広報	28	84.8
その他	10	30.3

表10-2. ハローワークと連携した就業相談会の開催 (n=47)

回答項目	件数	%
した	27	57.4
しなかった	20	42.6

⑪ ハローワーク以外の施設での就業相談

表11-1. 施設での就業相談会・巡回相談の開催
(ハローワーク以外) (n=47)

回答項目	件数	%
した	27	57.4
しなかった	20	42.6

⑫ 他機関との会議

表12-1. ナースセンターの運営に関する委員会・協議会の開催 (n=47)

回答項目	件数	%
した	46	97.9
しなかった	1	2.1

⑬ 「看護師等の離職時等の届出制度」届出者への連絡支援

表13-1. 届出者への初回連絡の時期 (n=47)

回答項目	すぐに復職したい		いずれ復職したい		復職の希望がない		復職の希望が未定	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
登録後3日以内	22	46.8	18	38.3	15	31.9	15	31.9
登録後1週間以内	9	19.1	11	23.4	6	12.8	8	17.0
登録後1か月以内	10	21.3	12	25.5	13	27.7	12	25.5
その他	6	12.8	6	12.8	13	27.7	12	25.5

表13-2. 届出者への主な連絡手段 (n=47)

回答項目	すぐに復職したい		いずれ復職したい		復職の希望がない		復職の希望が未定	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
電話	26	55.3	24	51.1	16	34.0	18	38.3
メール	15	31.9	16	34.0	18	38.3	19	40.4
郵送	5	10.6	6	12.8	11	23.4	9	19.1
その他	1	2.1	1	2.1	2	4.3	1	2.1

表13-3. 届出者への支援内容 *複数回答可 (n=47)

回答項目	すぐに復職したい		いずれ復職したい		復職の希望がない		復職の希望が未定	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
現況確認	39	83.0	35	74.5	26	55.3	28	59.6
eナースセンターの登録案内	43	91.5	42	89.4	29	61.7	35	74.5
ナースセンターの相談・研修・イベントの案内	42	89.4	40	85.1	26	55.3	32	68.1
ハローワークでの巡回相談・相談会の案内	37	78.7	35	74.5	20	42.6	26	55.3
求人情報の提供	29	61.7	24	51.1	7	14.9	13	27.7
その他	6	12.8	6	12.8	6	12.8	5	10.6

⑭ ナースセンターの周知・広報

表14-1. ナースセンターの周知・広報で活用した資料
*複数回答可 (n=47)

回答項目	件数	%
「ナースセンターだより」	45	95.7
「はたさぽ」	41	87.2
ナースセンターに関する案内	47	100.0
研修・相談・イベントに関する案内	46	97.9
届出制度に関する案内	47	100.0
その他	14	29.8

表14-2. 資料配布以外の周知・広報の実施 (n=47)

回答項目	件数	%
した	45	95.7
しなかった	2	4.3

表11-2. 就業相談会・巡回相談を開催した施設
(ハローワーク以外) *複数回答可 (n=27)

回答項目	件数	%
商業施設	4	14.8
福祉施設	2	7.4
文化施設	14	51.9
ハローワーク以外の行政施設	6	22.2
その他	15	55.6

表12-2. ナースセンターの運営に関する委員会・協議会の成果

*複数回答可 (n=46)

回答項目	件数	%
連携がスムーズになった	33	71.7
既存事業が推進された	37	80.4
新規事業ができた	5	10.9
その他	5	10.9

表14-3. 周知媒体（資料配布以外） *複数回答可 (n=45)

回答項目	件数	%
ホームページ・WEBサイト	43	95.6
ラジオCM	5	11.1
テレビCM	5	11.1
新聞広告	23	51.1
SNS	10	22.2
交通広告	10	22.2
PRグッズの作成	21	46.7
その他	23	51.1

3

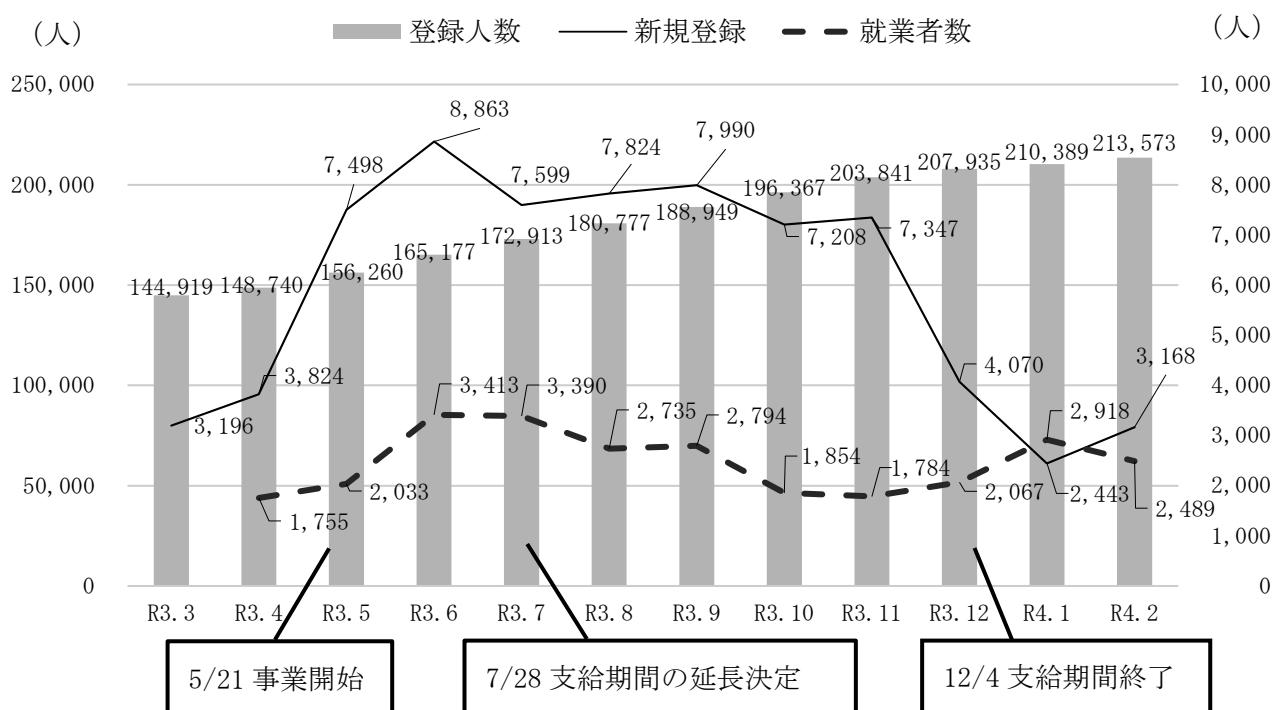
新型コロナウイルス感染症対応に関すること

1) 新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種人材確保業務

(1) 業務の概要

目的	新型コロナウイルス感染拡大に伴い、ワクチン接種を行う看護師確保のニーズに対応するために、都道府県ナースセンターにおいて潜在看護職等の求職登録を行い、就業支援を行う
内容	下記の支給要件に該当する潜在看護職等に対して、就業準備金として1人1回限りで3万円を支給する（中央ナースセンターと都道府県ナースセンターが連携し、就業準備金給付申請書の受付や発行等を実施） ＜支給要件＞ ①ワクチン接種業務への就業希望者としてeナースセンターに登録を行う ②必要なワクチン接種研修を受講し、職業紹介を受ける ③5月21日～12月4日までに新たに雇用されてワクチン接種業務に従事する
実績	・支給件数：41,535件 ・就業状況：ワクチン接種業務への就業希望者の登録により、eナースセンターの新規登録者数及び就業者数が増加した（下図参照）

eナースセンターの登録者数と就業者数の推移



※就業者数は、居住地と求人施設の都道府県が同じ就職者数を集計

2) 新型コロナウイルス感染症対応潜在看護職研修事業

新型コロナウイルス感染症の流行により、不足していた新型コロナウイルス感染症に対応する看護職員等の人材を確保し、医療提供体制を維持するための支援を目的として、厚生労働省「新型コロナウイルス感染症対応看護職員等の人材確保事業」が2021年12月から開始された。その事業の1つとして本事業を実施した。

(1) 事業の概要

目的	ワクチン接種等の新型コロナウイルス感染症対応に従事した潜在看護職に対して更なるスキルアップ研修を行い、新型コロナウイルス感染症対応に従事することが可能な看護職員の人材確保を行う（2021～2022年度実施事業であり、2022年度からの研修実施に向け、2021年度はその準備を行う）
内容	<p>①研修に関するチラシ・ポスターの作成 ②研修に関するチラシ・ポスターの配布 配布先：各都道府県ナースセンター（2022年度に各都道府県ナースセンターが活用するため）、ワクチン接種研修受講者※ ※「新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種人材確保業務」におけるワクチン接種研修受講者 ③都道府県ナースセンターでの研修準備の支援 都道府県ナースセンターが2022年度から活用する研修のコンテンツを準備</p>
実施期間	2021年12月20日～2022年3月31日（事業の適用期間は2023年3月31日まで）
実績	<p>①広報に活用するためのチラシ・ポスターを作成（下図参照） ②各都道府県ナースセンター：チラシ1,000部ずつ、ポスター50部ずつ配布 ワクチン接種研修受講者：約17,600名にチラシと「はたさば」を配布 ③「新型コロナウイルス感染症対応看護職員養成研修（軽症～中等症患者対応）プログラム」（日本看護協会が厚生労働省より別途委託を受けて実施）のオンデマンドを希望する都道府県ナースセンターが活用できるよう準備（別途県独自で研修のコンテンツ等を準備・活用することも可能）</p>

＜チラシ・ポスターのデザイン＞

3) 新型コロナウイルス感染症対応看護職員離職防止相談事業

新型コロナウイルス感染症の流行により、不足していた新型コロナウイルス感染症に対応する看護職員等の人材を確保し、医療提供体制を維持するための支援を目的として、厚生労働省「新型コロナウイルス感染症対応看護職員等の人材確保事業」が2021年12月から開始された。その事業の1つとして本事業を実施した。

(1) 事業の概要

目的	新型コロナウイルス感染症に対応する看護職員を対象とした、様々な不安を解消するための相談窓口を設置して相談対応を行い、看護職員の離職防止を図る
内容	①日本看護協会のホームページ上に看護職向けの相談窓口を設置 ②社会保険労務士への相談対応の委託 ③相談窓口の周知活動
実施期間	2021年12月20日～2022年3月31日（事業の適用期間は2023年3月31日まで）
実績	①新型コロナウイルス感染症に関する離職等の悩みを抱えている看護職員が本会ホームページからEメールで相談できるよう、窓口を開設した（2022年3月28日～開設、3月対応件数0件） ②2名の社会保険労務士に以下について委託した 委託内容：本会ホームページ上に開設した相談窓口に寄せられた相談への対応 都道府県ナースセンターの相談員からの相談対応に関する助言等 ③・中央ナースセンターや都道府県ナースセンターが実施する相談窓口についてチラシ・ポスターを作成した ・2022年度からの都道府県ナースセンターによる相談窓口の運営開始に向け、各都道府県ナースセンターへチラシ1,000部ずつ、ポスター50部ずつ配布した ・本会ホームページ上にチラシ（PDF）を掲載し、周知を行った ・本会公式Twitterにて相談窓口の設置に関する周知を行った

<チラシ・ポスターのデザイン>



4) 新型コロナウイルス感染症に係る潜在看護職の復職支援状況

(1) 事業の概要

目的	新型コロナウイルス感染症に対応する看護職の就業状況を把握する
集計方法	47都道府県ナースセンターから集計
集計期間	2020年4月6日～2022年3月27日
情報提供先	厚生労働省医政局看護課、都道府県ナースセンター、日本看護協会役職員

(2) 結果(2022年3月30日時点)

■ 集計値

項目	人数(人)	
求職者数	43,168	
求人數	35,350	
ワクチン接種業務 ^{※1}	22,535	
紹介人數	30,762	
就業者数	24,196	
ワクチン接種業務 ^{※2}	16,933	
病院	200	
診療所	56	
コロナ軽症者宿泊施設	4,366	
コロナ対応コールセンター	707	
他の入所施設	101	
その他の施設	1,833	
ワクチン接種業務に関する研修修了者	16,471	
相談・問い合わせ件数	看護職	78,514
	施設	6,411
	その他	2,404

(都道府県ナースセンターからの依頼により、過去に報告した実績を修正している場合がある)

※1…2021年4月12日以降のワクチン接種業務に関連する新規求人件数を集計。

※2…2021年2月1日以降のワクチン接種業務(施設種別は関係なし)への就業者数を集計。

■ 動向

- 前年度(2021年3月31日時点の集計)に比べ、求人件数は約29,200人増加、求職者は約36,000人増加した。
- 求人倍率(求人件数÷求職者数)は約0.8倍、就職率(就職者数÷求職者数)は約0.6倍だった。
- 2021年2月から医療従事者への新型コロナウイルス感染症のワクチン接種が開始された。その後全国民へのワクチン接種が開始され、それに伴いワクチン接種業務の求人・求職者の増加が顕著となった。求人件数のうち、約63.7%がワクチン接種業務の求人で占めていた。

4 広報、啓発活動に関すること

1) ナースセンターに関する広告

(1) 事業の概要

目的	無料職業紹介サイト「eナースセンター」の登録者を増やす
広告媒体	WEB、SNS、ニュースアプリ（9媒体程度）
広告出稿期間	2022年2月17日（木）～3月9日（水）
ターゲット	・看護職として就業していない子育て世代の看護職 ・プラチナナース（定年退職前後の看護職）
目標	無料職業紹介サイト「eナースセンター」の新規登録者数2,005件以上

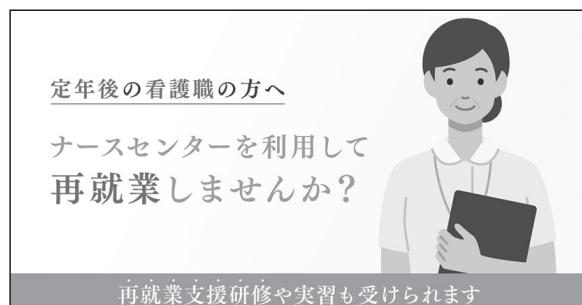
(2) 結果

- ・公告出稿期間に広告のページから流入した「eナースセンター」への新規登録数は2,525人で、2020年度より520人増加した（2020年度は2021年2月17日～3月9日の期間に広告を出稿）。
- ・広告出稿前の2022年1月に比べ、新規登録者数が250人増加した。
- ・公告を出稿した9媒体のうち、Google、Yahoo!、Facebook／Instagramの3媒体を経由した登録者は、全体の84.7%を占めた。

<離職中の子育て世代向けの広告デザイン>



<プラチナナース向けの広告デザイン>



*広告デザインは一部のみ抜粋して掲載

2) ホームページ「eナースセンター」・「とどけるん」の掲載

(1) 無料職業紹介サイト「eナースセンター」

掲載内容	<ul style="list-style-type: none"> 各都道府県の求人情報 特設求人情報（離島、偏在地域の求人、被災地の求人情報等） 都道府県ナースセンター一覧（所在地、連絡先等） 統計・法令等に関する情報 看護学校や奨学金に関する情報
掲載期間	通年
サイト URL	https://www.nurse-center.net/nccs/ 

(2) 看護師等の届出サイト「とどけるん」

掲載内容	<ul style="list-style-type: none"> 届出制度、ナースセンター事業に関する情報 施設向けの代行届出の案内 届出者向けコンテンツ配信の案内
掲載期間	通年
サイト URL	https://todokerun.nurse-center.net/todokerun/ 

<「eナースセンター」のトップページ>



The screenshot shows the homepage of the eNurse Center. At the top, there's a navigation bar with links for '新規登録' (New Registration), 'ログイン' (Login), and '会員登録' (Member Registration). Below the navigation, there's a large banner with the text '新型コロナウイルス感染症関連の看護職保育にご協力ください' (Please cooperate with nursing staff for COVID-19 prevention). The main content area features a large image of a landscape with the text 'ナースセンターは看護職のキャリアを支援します。' (The Nurse Center supports the career of nursing staff). Below this, there are several sections: '新規求人情報' (New Job Information) with a table of 5 job posts, '希望する勤務地から探せます' (Search by desired work location), 'ライフスタイルに合った求人を探します' (Find jobs that match your lifestyle), '希望に合った求人を紹介します' (Introduce jobs that match your preferences), and '就業、再就業を支援します!' (Support employment and re-employment).

<「とどけるん」のトップページ>



The screenshot shows the homepage of Todokerun. It features a large circular graphic with the text 'とどけるん' (Todokerun) in the center. Inside the circle, there's a login form with fields for 'ID' and 'Password'. Below the form, it says 'ログイン' (Login) and 'ID・パスワードをお持ちの方はコチラ' (For those who have ID and password). Outside the circle, there's text about the reporting system starting from October 2015, mentioning '看護師等の届出制度' (Reporting system for nurses and others) and '届出登録' (Registration for reporting). At the bottom, there are links for '届出制度とは', 'ナースセンターとは', '届出者向けコンテンツ配信のご案内', and 'よくあるご質問'.

3) ナースのはたらくサポートブック「はたさぽ」の改訂・普及

(1) 事業の概要

目的	看護職の働き方や安心して働くための制度や法律、就職活動やキャリアアップのポイント、再就業のための支援期間等、長く看護の現場で活躍することを支援する情報を提供するとともに、都道府県ナースセンターのPRを行う
主な改訂箇所	<ul style="list-style-type: none">・へき地医療機関への派遣について説明を追加 (2021年4月1日施行「労働者派遣法」改正に基づく)・母性健康管理指導事項連絡カードの活用について説明を追加 (2021年7月1日適用「男女雇用機会均等法指針」改正に基づく)・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和について説明を追加 (2022年4月1日施行「育児介護休業法」改正に基づく)・労働安全衛生法で「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されたことについて説明を追加 (2019年4月1日施行「働き方改革関連法」に基づく)
発行	各都道府県ナースセンターへ希望部数を送付（総発行数：32,020部）
掲載先	日本看護協会ホームページ https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/madoguchi/hatasapo/index.html



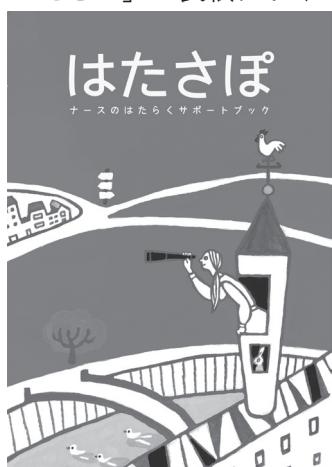
4) リーフレット「ナースセンターのご案内」の掲載

(1) 事業の概要

目的	ナースセンターおよび看護師等の離職時等の届出制度について周知する
掲載内容	ナースセンター事業（無料職業紹介事業等）や看護師等の離職時等の届出制度の概要
掲載先	日本看護協会ホームページ https://www.nurse.or.jp/nursing/nc/gaiyo/



<「はたさぽ」の表紙デザイン>



<「ナースセンターのご案内」の表紙デザイン>



5) 機関誌「看護」への情報掲載

(1) 事業の概要

目的	就業を考えている看護職に対して都道府県ナースセンターで実施している研修・イベントの情報を提供し、看護職確保を支援する
内容	掲載を希望する都道府県ナースセンターの研修・イベントの情報
掲載先	機関誌「看護」 ※日本看護協会の会員ページ「キャリナース」から閲覧可能

6) 看護職のキャリアと働き方応援サイト「ナースストリート」による広報

(1) 事業の概要

目的	看護職自身がライフサイクルやライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を選択し、キャリアの継続や新たなキャリア形成に繋げるための情報提供を行う
内容	<ul style="list-style-type: none">・働く場所いろいろ 看護職の活躍が期待できる各施設の仕事内容や1日の流れ、その場所で働いている人のエピソード・ライフステージに応じた働き方 「育児・介護との両立を図る」「ブランクを経て働く」等、ライフステージに応じた働き方のエピソードや知っておきたい制度等の役立つ情報・潜在看護職の復職、プラチナナースの活躍 ブランクを乗り越え復職した看護職や、やりがいをもち活躍するプラチナナースのエピソードを紹介・働き方いろいろ キャリアも生活も充実させるために、働く場所や働き方を工夫している看護職のエピソードを紹介
掲載先	https://nurse-st.jp/ 
実績	<ul style="list-style-type: none">・長期ブランクからの復職やプラチナナースの病気克服後の職場復帰等のエピソードを8件追加・ページビュー数: 85,717件

<「ナースストリート」のトップページ>



5 ナースセンター・コンピュータ・システム（NCCS）に関すること

1) 無料職業紹介サイト「eナースセンター」の実績

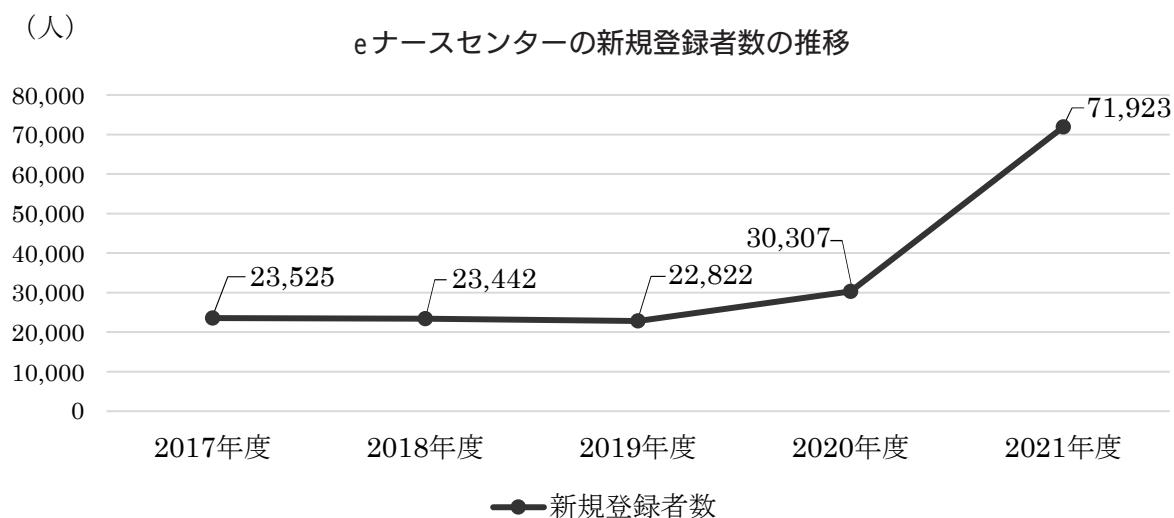
(1) 登録者数

<全体>

- ・eナースセンターの新規登録者数の推移をみると、2021年度は直近5年間で最も多い登録数であった。（下図参照）
- ・2022年3月末時点でのプロフィール登録者数は全国で21万人を超え、そのうち約1/3が新規登録であった。（新規登録者数の割合：2019年度12.1%、2020年度20.9%）（次のページの表参照）
- ・新型コロナウイルス感染症に対応する看護職を確保するため、大都市だけでなく、全国的にeナースセンターの登録が急増した。（次のページの表参照）

<都道府県別>（次のページの表参照）

- ・都道府県別にみると、プロフィール登録者数は東京都、大阪府、愛知県の順に多かった。
- ・都道府県別にみると、新規登録者数は東京都、大阪府、福岡県の順に多かった。
- ・高知県、沖縄県ではプロフィール登録者の半数以上が新規登録者であった。



2021年度 eナースセンターの都道府県別プロフィール登録者数の実績

	プロフィール登録者数		新規登録者数		比率 (b) / (a) %
	登録人数 人 (a)	構成比 %	新規登録人数 人 (b)	構成比 %	
01 北海道	11,658	5.4	2,461	3.4	21.1
02 青森	1,908	0.9	477	0.7	25.0
03 岩手	1,665	0.8	297	0.4	17.8
04 宮城	3,567	1.6	1,093	1.5	30.6
05 秋田	1,688	0.8	305	0.4	18.1
06 山形	2,691	1.2	1,116	1.6	41.5
07 福島	2,479	1.1	532	0.7	21.5
08 茨城	3,324	1.5	1,209	1.7	36.4
09 栃木	3,051	1.4	882	1.2	28.9
10 群馬	2,469	1.1	751	1.0	30.4
11 埼玉	8,159	3.8	2,808	3.9	34.4
12 千葉	6,244	2.9	2,288	3.2	36.6
13 東京	21,229	9.8	7,360	10.2	34.7
14 神奈川	10,280	4.7	3,779	5.3	36.8
15 新潟	4,436	2.0	1,859	2.6	41.9
16 富山	2,590	1.2	684	1.0	26.4
17 石川	2,458	1.1	635	0.9	25.8
18 福井	951	0.4	442	0.6	46.5
19 山梨	2,155	1.0	395	0.5	18.3
20 長野	3,371	1.6	1,135	1.6	33.7
21 岐阜	4,687	2.2	1,503	2.1	32.1
22 静岡	7,055	3.2	1,742	2.4	24.7
23 愛知	12,996	6.0	3,677	5.1	28.3
24 三重	3,657	1.7	862	1.2	23.6
25 滋賀	3,118	1.4	838	1.2	26.9
26 京都	6,727	3.1	2,394	3.3	35.6
27 大阪	15,753	7.3	7,237	10.1	45.9
28 兵庫	8,214	3.8	3,389	4.7	41.3
29 奈良	2,248	1.0	842	1.2	37.5
30 和歌山	1,327	0.6	392	0.5	29.5
31 鳥取	1,478	0.7	253	0.4	17.1
32 島根	1,139	0.5	446	0.6	39.2
33 岡山	3,602	1.7	754	1.0	20.9
34 広島	6,547	3.0	1,408	2.0	21.5
35 山口	1,904	0.9	629	0.9	33.0
36 徳島	1,224	0.6	263	0.4	21.5
37 香川	1,525	0.7	292	0.4	19.1
38 愛媛	2,584	1.2	691	1.0	26.7
39 高知	2,056	0.9	1,345	1.9	65.4
40 福岡	12,926	6.0	6,193	8.6	47.9
41 佐賀	1,238	0.6	314	0.4	25.4
42 長崎	4,004	1.8	1,705	2.4	42.6
43 熊本	3,393	1.6	791	1.1	23.3
44 大分	2,689	1.2	615	0.9	22.9
45 宮崎	2,420	1.1	450	0.6	18.6
46 鹿児島	2,948	1.4	542	0.8	18.4
47 沖縄	3,366	1.5	1,848	2.6	54.9
全国計	217,198	100.0	71,923	100.0	33.1

(2) NCCS統計

①概要

データ	eナースセンターに登録された求人票、求職票、応募、就業等の情報を集計
対象期間	2021年4月1日～2022年3月31日

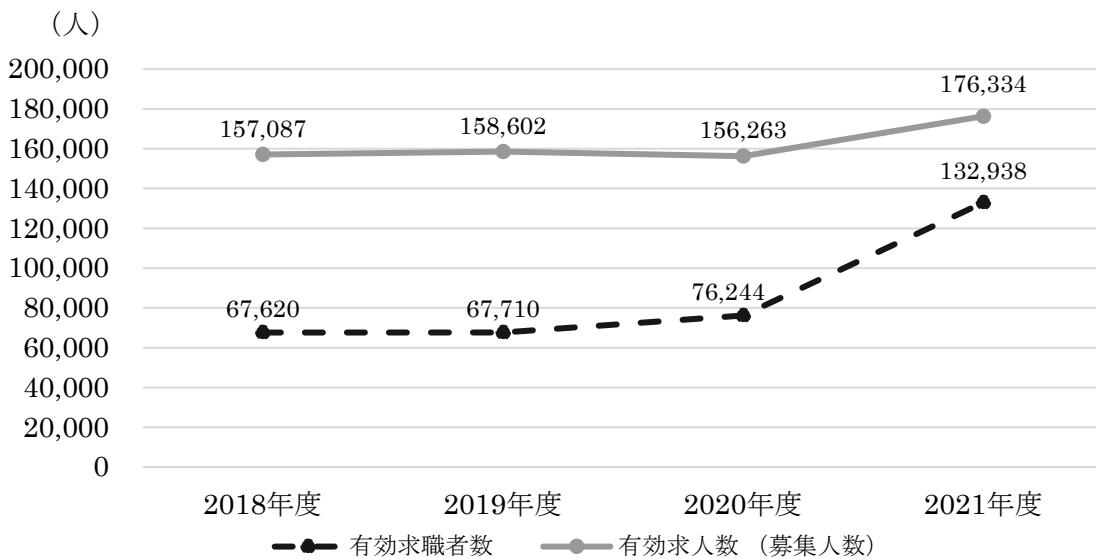
②用語の説明

有効求職者数		当年度に有効であった求職票の登録数 ※下記の場合は各々を新規求職者として計上 ・一度登録して就職後に退職、再登録した場合 ・システム応募を行った場合 ・有効期限（6か月）後、延長をした場合
有効求人数		当年度に有効であった求人登録の募集人員の合計 ※有効期限（6か月）後、延長をした求人は新規求人として計上
応募件数	紹介応募*	自県で就職活動していた求職者が、希望する求人の紹介をナースセンターに依頼して応募した件数
	システム応募*	自県で就職活動していた求職者が、システムから希望する求人に応募した件数
就職件数	自県NC就職*	自県ナースセンターが扱う求人票に対する応募で採用された件数
	他県NC就職*	自県ナースセンターで就職活動していた求職者が他県ナースセンターで扱う求人票に対する応募で採用された件数
	自己就職*	自県で就職活動していた求職者がナースセンターや公共職業安定所（ハローワーク）以外で就職した件数
	職安就職*	自県で就職活動していた求職者が公共職業安定所（ハローワーク）を利用して就職した件数
求人施設数		当年度に有効であった求人登録をした施設数 ※年度途中で施設種別等変更があった場合は各々に計上
求人倍率		(有効求人数) ÷ (有効求職者数) × 100
求職応募率		(応募件数) ÷ (有効求職者数) × 100
求職就職率		(自県NC就職の件数) ÷ (有効求職者数) × 100
応募就職率		(自県NC就職の件数) ÷ (応募件数) × 100
求人応募率		(応募件数) ÷ (有効求人数) × 100
求人充足率		(自県NC就職の件数) ÷ (有効求人数) × 100

*同一求職者でも複数回就職した場合はその都度計上

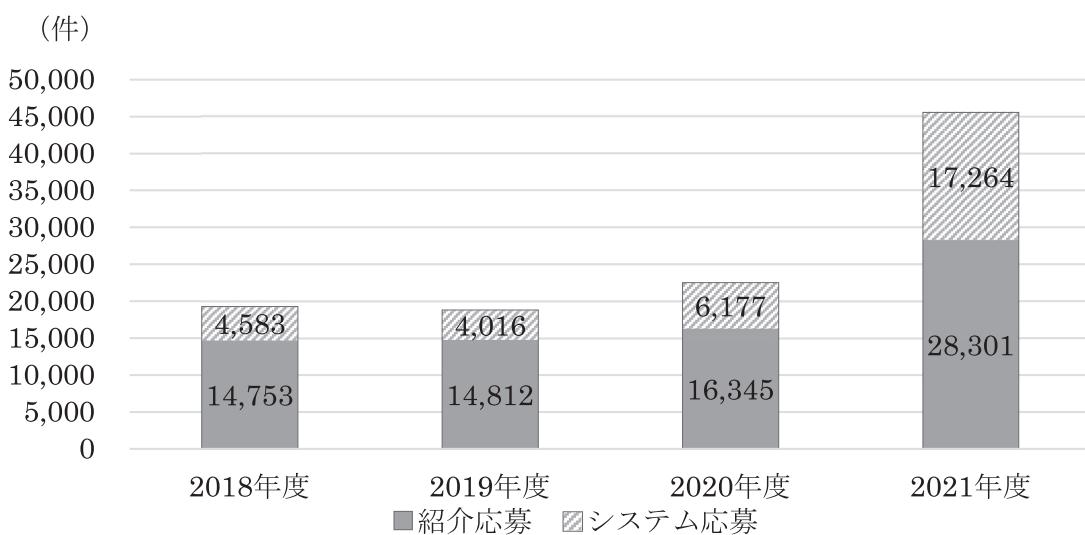
③結果（概要）

■ 有効求職者数・有効求人数の推移（2018～2021年度）



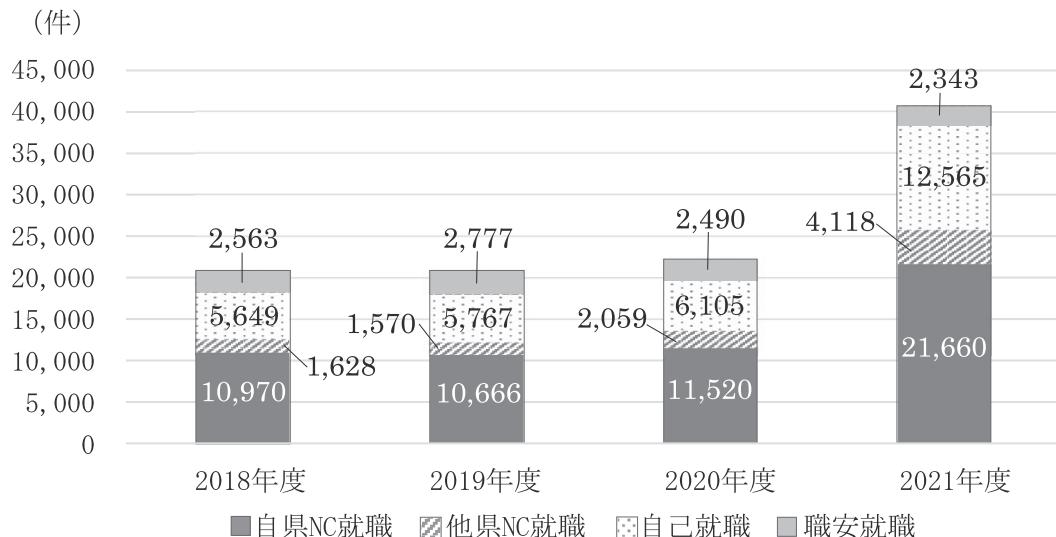
- ・2020年度から2021年度にかけて有効求職者数、有効求人数ともに増加傾向であった。背景として、2020年度ごろから流行拡大した新型コロナウイルス感染症により、看護職者の需要が増加したと考えられる。
- ・有効求職者数が増加した主な要因は、2021年度から実施した新型コロナウイルス感染症のワクチン接種の打ち手等、短時間でも働くことができる求人が増加したことが考えられる。

■ 応募件数の推移（2018～2021年度）



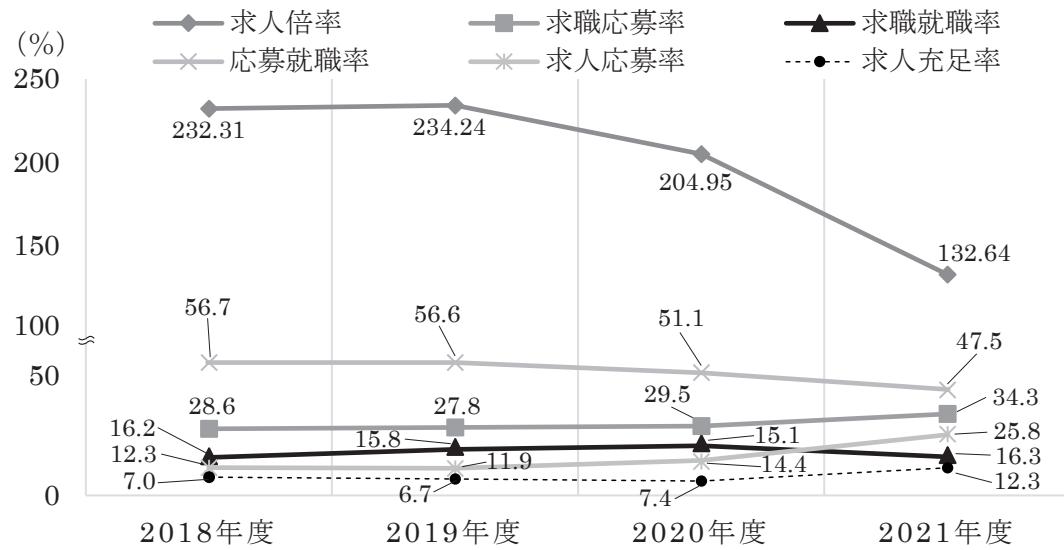
- ・応募件数は、紹介応募、システム応募ともに2018～2020年度はほぼ横ばいだったが、2021年度は前年度に比べ増加した。
- ・紹介応募の方がシステム応募よりも多かったことから、都道府県ナースセンターが利用者に紹介することでより求人の応募に繋がりやすいことや、システムの利用が難しいこと等が示唆された。

■ 就職件数の推移（2018～2021年度）



- 就職件数について、2018～2020年度まではほぼ横ばいであったが、2021年度は自県NC就職、他県NC就職、自己就職の件数が前年度に比べ約2倍近く増加した。
- 2021年度は自県NC就職だけで20,000件を超えていた。新型コロナウイルス感染症対応でワクチン接種等の臨時の雇用が増加したことに加え、周知活動に力を入れたことでナースセンターの認知度が向上し、活用された機会が増えたことによるものと考えられる。
- 自県NC就職、他県NC就職、自己就職、職安就職の割合はほとんど変化がなかった。

■ 求人倍率・求職応募率・求職就職率・応募就職率・求人応募率・求人充足率の推移（2018～2021年度）



- 求人倍率は低下、求人応募率と求人充足率は上昇しており、マッチング率が上昇したと考えられた。しかし、求人倍率は2021年度も100%を超えており、求人施設での人材の確保が難しい状況が続いていることが示唆された。

*次のページ以降、都道府県別求人件数等の実績（年報）【総計】【保健師計】【助産師計】【看護師計】【准看護師計】に関するデータを記載

都道府県別求人件数等の実績（年報）【総計】

	有効求職者数 人(人数(a))	有効求人件数 募集人件数(b) (人)	紹介応募 件	システム応募 件	合計(c) 件	応募件数(延べ)			就職件数(延べ)			合計 件	自己就職 件	職安就職 件	就職件数(延べ)			求職応募率 (d)/(a) %	求職就職率 (d)/(c) %	求人応募率 (c)/(b) %	求人充足率 (d)/(b) %	求人施設数 ヶ所
						自県NC就職(d) 件	他県NC就職(d) 件	自県就職(e) 件	他県就職(e) 件	合計 件	自県就職(e) 件		他県就職(e) 件	自県NC就職(d) 件	他県NC就職(d) 件	合計 件	自県就職(e) 件	他県就職(e) 件				
全国計	132,938	176,334	28,301	17,264	45,565	21,660	4,118	12,565	2,343	40,686	132,64	34,3	16,3	47,5	25,8	12,3	33,486	1,295	1,295	1,295		
01 北海道	6,513	6,477	1,157	101	1,258	717	51	418	112	1,298	99,45	19,3	11,0	57,0	19,4	11,1	1,295	253	253	253		
02 青森	764	1,765	143	219	362	188	8	61	29	286	231,02	47,4	24,6	51,9	20,5	10,7	10,7	508	508	508		
03 岩手	1,011	2,502	1,204	18	1,222	1,122	25	39	35	1,221	247,48	120,9	111,0	91,8	48,8	44,8	44,8	343	343	343		
04 宮城	1,479	2,643	905	52	957	521	29	20	2	572	178,70	64,7	35,2	54,4	36,2	19,7	19,7	694	694	694		
05 秋田	503	1,162	196	9	205	148	9	15	28	200	231,01	40,8	29,4	72,2	17,6	12,7	12,7	288	288	288		
06 山形	1,876	2,743	637	11	648	563	7	935	27	1,532	146,22	34,5	30,0	86,9	23,6	20,5	20,5	497	497	497		
07 福島	1,222	2,555	312	39	351	265	24	102	75	466	209,08	28,7	21,7	75,5	13,7	10,4	10,4	504	504	504		
08 茨城	1,849	4,615	542	304	846	334	86	66	21	507	249,59	45,8	34,1	39,5	18,3	7,2	7,2	670	670	670		
09 檜木	1,347	3,033	85	374	459	170	72	31	18	291	225,17	12,6	37,0	15,1	5,6	5,6	5,6	469	469	469		
10 馬群	1,698	2,845	533	129	662	390	47	125	36	598	167,55	39,0	23,0	58,9	23,3	13,7	13,7	521	521	521		
11 埼玉	7,774	6,475	679	1,916	2,595	471	396	606	52	1,525	83,29	33,4	6,1	18,2	40,1	7,3	993	993	993			
12 千葉	6,451	4,573	578	1,562	2,140	412	301	394	12	1,119	70,89	33,2	6,4	19,3	46,8	9,0	830	830	830			
13 東京	18,966	1,759	6,061	7,820	1,600	565	1,252	129	3,546	77,79	32,1	6,6	20,5	41,2	8,4	8,4	3,327	3,327	3,327			
14 神奈川	5,991	6,302	619	1,916	2,535	171	475	474	17	1,137	105,19	42,3	2,9	6,7	40,2	2,7	1,376	1,376	1,376			
15 新潟	1,187	2,684	459	37	496	425	19	215	43	702	226,12	41,8	32,5	33,8	85,7	18,5	15,8	15,8	647	647	647	
16 富山	1,606	2,685	635	10	645	489	22	72	63	646	167,19	40,2	30,4	75,8	24,0	18,2	18,2	402	402	402		
17 石川	817	2,225	458	27	485	421	20	41	34	516	272,34	59,4	51,5	86,8	21,8	18,9	18,9	821	821	821		
18 福井	1,086	1,784	270	7	277	197	14	40	28	279	164,27	25,5	18,1	71,1	15,5	11,0	11,0	330	330	330		
19 山梨	1,018	1,346	85	155	240	112	23	241	16	392	132,22	23,6	11,0	46,7	17,8	8,3	8,3	262	262	262		
20 長野	1,510	2,020	165	154	319	187	31	62	45	325	133,77	21,1	12,4	58,6	15,8	9,3	9,3	469	469	469		
21 岐阜	2,863	4,470	525	60	585	347	49	143	47	586	156,13	20,4	12,1	59,3	13,1	7,8	7,8	774	774	774		
22 静岡	4,802	8,487	866	87	953	582	57	381	122	1,142	176,74	19,8	12,1	61,1	11,2	6,9	6,9	1,376	1,376	1,376		
23 愛知	4,970	13,130	1,294	240	1,534	731	132	454	106	1,423	264,19	30,9	14,7	47,7	11,7	5,6	5,6	2,430	2,430	2,430		
24 三重	2,180	3,145	423	51	474	328	27	125	19	499	144,27	21,7	15,0	69,2	15,1	10,4	10,4	633	633	633		
25 滋賀	1,170	1,908	207	83	290	120	60	218	13	411	163,08	24,8	10,3	41,4	15,2	6,3	6,3	324	324	324		
26 京都	6,256	5,588	767	200	967	339	202	2,410	74	3,025	89,32	15,5	5,4	35,1	17,3	6,1	6,1	944	944	944		
27 大阪	9,308	8,553	1,290	1,071	2,361	878	321	1,781	118	3,098	91,89	25,4	9,4	37,2	27,6	10,3	10,3	1,589	1,589	1,589		
28 兵庫	3,484	5,830	1,382	1,382	1,760	633	282	267	31	1,213	167,34	50,5	18,2	36,0	30,2	10,9	10,9	851	851	851		
29 奈良	968	1,481	225	117	342	67	67	132	155	10	364	153,00	35,3	6,9	19,6	23,1	4,5	4,5	332	332	332	
30 和歌山	362	1,374	245	24	269	195	36	21	6	258	379,56	74,3	53,9	72,5	19,6	14,2	14,2	322	322	322		
31 鳥取	714	1,194	139	4	143	126	14	35	31	206	167,23	20,0	17,6	88,1	12,0	10,6	10,6	253	253	253		
32 島根	255	956	191	10	201	178	6	0	1	185	374,90	78,8	69,8	88,6	21,0	18,6	18,6	218	218	218		
33 岡山	821	3,017	383	39	422	304	71	108	56	539	367,48	51,4	37,0	72,0	14,0	10,1	10,1	757	757	757		
34 広島	2,919	6,005	2,649	41	2,690	2,341	61	147	117	2,666	205,72	92,2	80,2	87,0	44,8	39,0	39,0	903	903	903		
35 山口	831	1,123	291	95	386	195	42	23	23	283	135,14	46,5	23,5	50,5	34,4	17,4	17,4	268	268	268		
36 徳島	1,154	1,551	253	11	264	222	26	3	0	251	134,40	22,9	19,2	84,1	17,0	14,3	14,3	298	298	298		
37 香川	1,618	1,587	303	12	315	241	35	19	18	313	98,08	19,5	14,9	76,5	19,8	15,2	15,2	339	339	339		
38 愛媛	1,603	4,020	1,641	21	1,662	1,552	8	20	17	1,597	250,78	103,7	96,8	93,4	41,3	38,6	38,6	641	641	641		
39 高知	499	871	243	8	251	217	24	6	2	249	174,55	50,3	43,5	86,5	28,8	24,9	24,9	218	218	218		
40 福岡	4,829	5,159	544	1,146	1,690	772	117	431	225	1,545	106,83	35,0	16,0	45,7	32,8	15,0	1,423	1,423	1,423			
41 佐賀	762	952	170	168	338	133	58	41	53	285	124,93	44,4	17,5	39,3	35,5	14,0	14,0	224	224	224		
42 長崎	3,197	3,084	554	31	585	501	23	175	118	817	96,47	18,3	15,7	85,6	19,0	16,2	16,2	508	508	508		
43 熊本	2,033	4,549	402	57	459	311	29	75	45	460	223,76	22,6	15,3	67,8	10,1	6,8	6,8	737	737	737		
44 大分	1,079	2,011	386	54	440	337	13	33	63	446	186,38	40,8	31,2	76,6	21,9	16,8	16,8	437	437	437		
45 宮崎	1,359	2,243	373	16	389	296	13	61	69	439	165,05	28,6	21,8	76,1	17,3	13,2	13,2	636	636	636		
46 鹿児島	1,793	3,220	700	46	746	462	20	169	74	503	179,59	41,6	25,8	61,9	23,2	14,3	14,3	728	728	728		
47 沖縄	1,027	1,426	434	93	527	349	36	82	36	503	138,85	51,3	34,0	66,2	37,0	24,5	24,5	332	332	332		

都道府県別求人件数等の実績（年報）【保健師計】

2021年度

	有効求職者数 人	有効求職者数 人	募集人件数 (b) 人	紹介応募 件	応募件数(延べ) 合計(c) 件	就職件数(延べ)				合計 件	求人倍率 (b)/(a) %	求職応募率 (c)/(a) %	求職就職率 (d)/(a) %	求人応募率 (c)/(b) %	求人充足率 (d)/(b) %	求人施設数 ヶ所		
						自県就職(d) 件	他県就職(e) 件	自己就職 件	離職就職 件									
						就職件数(延べ) 合計(c) 件	自県NC就職(d) 件	他県NC就職 件	自己就職 件									
全国計	8,050	4,850	1,403	1,167	2,570	460	127	381	95	1,063	60.25	31.9	5.7	17.9	53.0	9.5	1,666	
01 北海道	334	151	56	7	63	14	0	12	5	31	45.21	18.9	4.2	22.2	41.7	9.3	68	
02 青森	30	40	3	4	7	2	0	1	0	3	133.33	23.3	6.7	28.6	17.5	5.0	13	
03 岩手	70	51	21	0	20	0	0	3	0	23	72.86	30.0	28.6	95.2	41.2	39.2	17	
04 宮城	87	90	52	6	58	15	0	3	1	19	103.45	66.7	17.2	25.9	64.4	16.7	36	
05 秋田	37	39	15	3	18	8	2	3	1	14	105.41	48.6	21.6	44.4	46.2	20.5	14	
06 山形	46	73	9	2	11	2	0	9	0	11	158.70	23.9	4.3	18.2	15.1	2.7	34	
07 福島	65	98	13	2	15	4	1	4	2	11	150.77	23.1	6.2	26.7	15.3	4.1	32	
08 茨城	124	82	32	14	46	5	2	0	0	9	66.13	37.1	4.0	10.9	56.1	6.1	38	
09 檜木	74	55	10	17	27	3	3	4	2	12	74.32	36.5	4.1	11.1	49.1	5.5	22	
10 馬鹿	76	67	16	0	16	6	0	7	0	13	88.16	21.1	7.9	37.5	23.9	9.0	25	
11 埼玉	469	183	72	101	173	3	18	24	2	47	39.02	36.9	0.6	1.7	94.5	1.6	43	
12 千葉	408	123	69	80	149	4	14	13	2	33	30.15	36.5	1.0	2.7	121.1	3.3	46	
13 東京	1,792	597	260	412	672	69	17	67	10	163	33.31	37.5	3.9	10.3	112.6	11.6	142	
14 神奈川	585	145	129	153	282	8	18	24	3	53	24.79	48.2	1.4	2.8	194.5	5.5	58	
15 新潟	37	94	10	4	14	4	1	1	1	7	254.05	37.8	10.8	28.6	14.9	4.3	50	
16 富山	51	28	12	1	13	5	1	4	1	11	54.90	25.5	9.8	38.5	46.4	17.9	16	
17 石川	35	42	9	4	13	7	0	4	0	11	120.00	37.1	20.0	53.8	31.0	16.7	15	
18 福井	57	71	12	0	12	11	0	3	0	14	124.56	21.1	19.3	91.7	16.9	15.5	22	
19 山梨	56	38	2	5	7	1	0	9	0	10	67.86	12.5	1.8	14.3	18.4	2.6	14	
20 長野	162	114	9	15	24	10	0	6	3	19	70.37	14.8	6.2	41.7	21.1	8.8	41	
21 岐阜	141	107	20	8	28	5	3	9	2	19	75.89	19.9	3.5	17.9	26.2	4.7	32	
22 静岡	249	153	32	4	36	143	41	17	3	12	4	36	61.45	14.5	6.8	47.2	23.5	11.1
23 愛知	414	363	106	37	37	143	41	7	15	3	66	87.68	34.5	9.9	28.7	39.4	11.3	126
24 三重	115	61	14	7	21	7	0	3	1	11	53.04	18.3	6.1	33.3	34.4	11.5	25	
25 滋賀	73	37	13	5	18	0	5	5	0	10	50.68	24.7	0.0	0.0	48.6	0.0	15	
26 京都	272	153	32	27	59	12	2	14	2	30	56.25	21.7	4.4	20.3	38.6	7.8	34	
27 大阪	478	317	78	71	149	11	7	35	6	59	66.32	31.2	2.3	7.4	47.0	3.5	45	
28 兵庫	253	132	60	35	95	11	9	7	2	29	52.17	37.5	4.3	11.6	72.0	8.3	50	
29 奈良	58	71	5	7	12	0	3	3	1	7	122.41	20.7	0.0	0.0	16.9	0.0	23	
30 和歌山	19	35	7	0	7	6	0	0	0	6	184.21	36.8	31.6	85.7	20.0	17.1	19	
31 鳥取	28	99	3	0	3	0	2	1	0	6	353.57	10.7	10.7	100.0	3.0	3.0	8	
32 島根	32	10	33	2	0	2	1	1	0	2	330.00	20.0	10.0	50.0	6.1	3.0	9	
33 岡山	29	48	8	1	9	8	1	0	6	15	165.52	31.0	27.6	88.9	18.8	16.7	21	
34 広島	154	147	41	7	48	21	0	7	4	32	95.45	31.2	13.6	43.8	32.7	14.3	62	
35 山口	47	50	6	7	13	2	2	1	1	6	106.38	27.7	4.3	15.4	26.0	4.0	15	
36 徳島	47	33	4	0	4	3	0	1	0	4	70.21	8.5	6.4	75.0	12.1	9.1	16	
37 香川	94	35	14	0	14	13	1	2	0	16	37.23	14.9	13.8	92.9	40.0	37.1	24	
38 愛媛	88	33	14	3	17	8	0	0	0	8	37.50	19.3	9.1	47.1	51.5	24.2	23	
39 高知	27	18	0	0	0	0	1	0	1	0	66.67	0.0	0.0	-	0.0	0.0	3	
40 福岡	312	273	37	85	122	39	1	20	13	73	87.50	39.1	12.5	32.0	44.7	14.3	94	
41 佐賀	51	32	9	7	16	3	5	3	2	13	62.75	31.4	5.9	18.8	50.0	9.4	12	
42 長崎	104	54	6	3	9	8	1	10	3	22	51.92	8.7	7.7	88.9	16.7	14.8	22	
43 熊本	99	103	18	4	22	8	0	4	3	15	104.04	22.2	8.1	36.4	21.4	7.8	39	
44 大分	67	53	7	4	11	5	0	3	4	12	79.10	16.4	7.5	45.5	20.8	9.4	25	
45 宮崎	51	42	12	2	14	8	0	1	0	9	82.35	27.5	15.7	57.1	33.3	19.0	21	
46 鹿児島	82	76	13	2	15	7	0	9	4	20	92.68	18.3	8.5	46.7	19.7	9.2	35	
47 沖縄	93	111	31	11	42	12	0	5	5	22	119.35	45.2	12.9	28.6	37.8	10.8	34	

都道府県別求人件数等の実績（年報）【助産師計】

2021年度

	有効求職者数 人	有効求職者数 人	募集人件数 人	応募人件数 人	紹介応募 件	システム応募 件	合計(C) 件	就職件数(延べ)			合計 件	302	80.76 (b) / (a) %	23.1 (c) / (a) %	4.1 (d) / (a) %	17.6 (d) / (c) %	28.6 (d) / (b) %	求人充足率 % 求人充職率 % 求人応募率 % (d) / (b) %	求人施設数 ヶ所 298
								自県就職(d) 件	他県NC就職 件	自己就職 件									
全国計	2,537	2,049	328	258	586	103	29	145	25	3	18	79.22	16.2	5.8	36.0	20.5	7.4	15	
01 北海道	154	122	25	0	25	9	0	6	3	1	4	92.86	35.7	7.1	20.0	38.5	7.7	3	
02 青森	14	13	2	3	5	1	0	2	1	0	1	93.33	6.7	0.0	0.0	7.1	0.0	4	
03 岩手	15	14	1	0	1	0	0	1	0	0	0	42.86	49.0	10.2	20.8	114.3	23.8	5	
04 宮城	49	21	3	1	24	5	1	0	0	0	0	380.00	20.0	20.0	100.0	5.3	5.3	2	
05 秋田	5	19	1	0	1	0	0	0	0	0	1	171.43	14.3	7.1	50.0	8.3	4.2	8	
06 山形	28	48	3	1	4	2	0	13	0	1	4	67.65	20.6	2.9	14.3	30.4	4.3	7	
07 福島	34	23	7	0	7	1	0	2	1	0	0	103.70	27.8	1.9	6.7	26.8	1.8	11	
08 茨城	54	56	12	3	15	1	4	0	0	0	0	192.00	24.0	4.0	16.7	12.5	2.1	3	
09 檜木	25	48	4	2	6	1	0	0	0	0	3	56.25	6.3	0.0	0.0	11.1	0.0	3	
10 関馬	16	9	1	0	1	0	0	1	0	0	1	16	45.07	21.8	1.4	6.5	48.4	3.1	9
11 埼玉	142	64	4	27	31	2	1	13	0	0	0	8	21.67	25.0	0.8	3.3	115.4	3.8	5
12 千葉	120	26	11	19	30	1	3	4	0	0	0	8	34.15	28.0	2.6	9.4	82.1	7.7	33
13 東京	492	168	35	103	138	13	3	26	0	0	0	10	25.00	28.3	2.5	8.8	113.3	10.0	8
14 神奈川	120	30	7	27	34	3	2	5	0	0	0	8	120.00	35.0	25.0	71.4	29.2	20.8	4
15 新潟	20	24	5	2	7	5	0	3	0	0	0	5	161.90	14.3	14.3	100.0	8.8	8.8	7
16 富山	21	34	3	0	3	0	0	3	0	0	0	6	725.00	37.5	25.0	66.7	5.2	3.4	6
17 石川	8	58	3	0	3	2	1	1	1	1	1	5	187.50	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0
18 福井	8	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	272.73	36.4	18.2	50.0	13.3	6.7	2
19 山梨	11	30	1	3	4	2	0	0	1	0	0	5	30.00	16.7	6.7	40.0	55.6	22.2	3
20 長野	30	9	3	2	5	2	0	2	0	1	1	5	117.86	21.4	0.0	0.0	18.2	0.0	5
21 岐阜	59	99	7	0	7	1	1	2	1	1	1	5	167.80	11.9	1.7	14.3	7.1	1.0	12
22 静岡	103	138	11	11	8	0	0	3	2	2	1	13	33.98	10.7	7.8	72.7	8.0	5.8	18
23 愛知	107	297	21	21	21	6	1	5	0	0	0	12	277.57	19.6	5.6	28.6	7.1	2.0	20
24 三重	45	21	5	0	5	3	0	1	0	0	0	4	46.67	11.1	6.7	60.0	23.8	14.3	4
25 滋賀	28	33	5	1	6	0	1	2	0	0	3	117.86	21.4	0.0	0.0	18.2	0.0	5	
26 京都	128	120	21	6	27	9	0	5	1	1	5	15	93.75	21.1	7.0	33.3	22.5	7.5	10
27 大阪	170	62	21	19	40	2	3	13	3	1	21	36.47	23.5	1.2	5.0	64.5	3.2	15	
28 兵庫	82	26	22	10	32	1	1	7	1	1	10	31.71	39.0	1.2	3.1	123.1	3.8	3	
29 奈良	27	8	7	3	10	0	2	2	0	0	4	29.63	37.0	0.0	0.0	125.0	0.0	1	
30 和歌山	18	10	5	1	6	1	0	0	0	0	1	55.56	33.3	5.6	16.7	60.0	10.0	3	
31 鳥取	6	31	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	516.67	16.7	0.0	0.0	3.2	0.0	5
32 島根	2	14	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	700.00	0.0	0.0	-	0.0	0.0	2
33 岡山	22	41	1	0	1	0	0	0	5	0	0	6	186.36	4.5	4.5	10.0	2.4	2.4	6
34 広島	54	23	11	0	11	5	1	3	1	0	10	42.59	20.4	9.3	45.5	47.8	21.7	4	
35 山口	8	14	0	1	1	1	0	0	0	1	2	175.00	12.5	12.5	100.0	7.1	7.1	4	
36 徳島	12	11	1	0	1	1	0	0	0	0	1	91.67	8.3	8.3	100.0	9.1	9.1	2	
37 香川	15	19	3	0	3	2	0	0	1	0	0	3	126.67	20.0	13.3	66.7	15.8	10.5	4
38 愛媛	15	37	4	0	4	0	1	0	0	1	0	1	246.67	26.7	0.0	0.0	10.8	0.0	2
39 高知	2	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	350.00	0.0	0.0	-	0.0	0.0	3
40 福岡	82	46	4	16	20	2	0	6	4	12	56.10	24.4	2.4	10.0	43.5	4.3	10		
41 佐賀	19	10	7	5	12	0	0	1	0	0	1	52.63	63.2	0.0	0.0	120.0	0.0	3	
42 長崎	67	4	1	0	1	0	0	3	0	3	5.97	1.5	0.0	0.0	25.0	0.0	1		
43 熊本	28	15	3	0	3	1	0	0	0	1	0	1	53.57	10.7	3.6	33.3	20.0	6.7	4
44 大分	14	1	1	0	1	0	0	1	2	3	7.14	7.1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	1	
45 宮崎	10	23	2	0	2	1	0	1	1	3	230.00	20.0	10.0	50.0	8.7	4.3	6		
46 鹿児島	35	87	11	0	11	3	1	0	1	5	248.57	31.4	8.6	27.3	12.6	3.4	7		
47 沖縄	13	21	4	1	5	1	0	0	2	0	0	161.54	38.5	7.7	20.0	23.8	4.8	5	

都道府県別求人件数等の実績（年報）【看護師計】

2021年度

	有効求職者数 人(人数(a))	有効求人件数 募集人件数(b) 人(人)	紹介応募 件	応募件数(延べ) 合計(c)件	就職件数(延べ)			就職件数(延べ) 合計(d)件	自県NC就職(e) 件	他県NC就職(f) 件	自己就職 件	離安就職 件	合計(g)件	求人倍率 (b)/(a)%	求職応募率 (c)/(d)%	求職就職率 (d)/(a)%	求人応募率 (c)/(b)%	求人充足率 (d)/(b)%	求人施設数 ヶ所
					応募件数(延べ) 合計(c)件	自県NC就職(e) 件	他県NC就職(f) 件												
全国計	111,926	159,524	25,167	15,202	40,369	20,162	3,894	11,181	1,900	369	87	1,153	107,98	19.8	59.8	18.3	11.0	1,127	
01 北海道	5,466	5,902	994	88	1,082	647	50	46	19	244	19	51.4	27.7	53.9	19.5	10.5	212		
02 青森	617	1,628	119	198	317	171	8	32	28	1,127	28	139.2	128.4	92.3	46.9	43.3	315		
03 岩手	812	2,408	1,116	14	1,130	1,043	24	28	17	1,127	1	528	190.81	67.0	39.5	35.1	20.7		
04 宮城	1,219	2,326	774	43	817	482	7	11	24	167	24	251.52	39.1	29.3	74.9	15.5	11.6		
05 秋田	427	1,074	161	6	167	125	7	11	24	167	167	1,464	140.96	35.9	31.8	25.5	22.6		
06 山形	1,736	2,447	615	8	623	552	7	885	20	380	73	31.4	237.39	31.4	24.6	78.2	13.2		
07 福島	920	2,184	252	37	289	226	22	59	61	13	13	463	269.06	48.5	20.6	42.4	18.0		
08 茨城	1,506	4,052	458	273	731	310	79	155	66	22	14	257	237.25	35.4	14.0	39.5	14.9		
09 檜木	1,106	2,624	67	325	392	155	66	155	66	14	31	551	176.38	45.8	27.5	60.0	26.0		
10 関馬	1,372	2,420	501	127	628	377	45	98	31	551	51	1,397	88.81	34.5	6.9	19.9	38.8		
11 埼玉	6,691	5,942	582	1,725	2,307	459	371	525	42	358	6	1,047	76.60	34.2	7.3	21.3	44.6		
12 千葉	5,526	4,233	478	1,411	1,889	402	281	1,497	538	1,096	109	3,240	85.94	32.5	7.2	22.1	37.8		
13 東京	20,826	17,898	1,401	5,364	6,765	1,497	538	1,696	419	14	1,041	118.29	43.0	3.1	7.2	8.4	3,106		
14 神奈川	5,040	5,962	470	1,696	2,166	156	452	385	17	190	40	632	235.21	42.9	37.3	36.3	2.6		
15 新潟	1,031	2,425	412	30	442	385	385	172	31	49	38	290	151.22	22.4	14.0	62.3	18.2		
16 富山	1,384	2,513	613	9	622	476	21	53	51	601	601	181.38	44.9	34.4	76.5	24.8	18.9		
17 石川	712	2,036	441	22	463	408	18	33	24	483	285.96	65.0	57.3	88.1	22.7	20.0			
18 福井	930	1,580	252	7	259	182	14	33	25	254	254	169.89	27.8	19.6	70.3	16.4	11.5		
19 山梨	862	1,222	77	138	215	105	23	208	13	349	13	141.76	24.9	12.2	48.8	17.6	8.6		
20 長野	1,230	1,860	150	126	276	172	31	172	31	49	38	290	151.22	22.4	14.0	62.3	14.8		
21 岐阜	2,299	3,855	453	48	501	311	44	118	37	510	510	167.68	21.8	13.5	62.1	13.0	8.1		
22 静岡	4,046	7,959	771	79	850	522	53	334	102	1,011	196.71	21.0	12.9	61.4	10.7	6.6			
23 愛知	3,928	11,590	1,059	193	1,252	628	120	382	84	1,214	295.06	31.9	16.0	50.2	10.8	5.4			
24 三重	1,804	2,974	386	43	429	304	27	110	13	454	13	164.86	23.8	16.9	70.9	14.4	10.2		
25 滋賀	1,016	1,742	183	75	258	118	53	196	13	380	13	171.46	25.4	11.6	45.7	14.8	6.8		
26 京都	5,419	4,893	679	164	843	298	198	2,211	66	2,773	90.29	15.6	5.5	35.3	17.2	6.1			
27 大阪	8,118	7,926	1,143	944	2,087	844	305	1,659	95	2,903	97.63	25.7	10.4	40.4	26.3	10.6			
28 兵庫	2,928	5,383	1,255	321	1,576	590	269	237	24	1,120	183.85	53.8	20.2	37.4	29.3	11.0			
29 奈良	852	1,371	210	106	316	66	66	126	146	9	347	160.92	37.1	7.7	20.9	23.0	4.8		
30 和歌山	309	1,314	232	21	253	187	36	20	6	249	6	425.24	81.9	60.5	73.9	19.3	14.2		
31 鳥取	592	1,001	133	4	137	122	14	32	24	192	1	177	370.87	23.1	20.6	89.1	13.7	12.2	
32 島根	230	853	181	10	191	171	5	0	1	49	49	504	383.17	55.0	39.5	71.9	14.4	10.3	
33 岡山	731	2,801	366	36	402	289	70	96	49	2,565	2,565	231.97	106.5	94.3	88.5	45.9	40.7		
34 広島	2,424	5,623	2,550	32	2,582	2,286	57	127	95	20	21	269	143.73	52.2	28.1	53.7	36.3	19.5	
35 山口	670	963	263	87	350	188	40	20	21	0	235	137.91	27.0	22.9	84.7	19.6	16.6		
36 徳島	918	1,266	238	10	248	210	23	2	0	245	245	125.80	47.1	19.7	41.8	37.5	15.7		
37 香川	1,159	1,336	264	6	270	217	29	11	16	273	115.27	23.3	18.7	80.4	20.2	16.2			
38 愛媛	1,349	3,883	1,480	17	1,497	1,411	8	18	17	1,454	1,454	287.84	111.0	104.6	94.3	38.6	36.3		
39 高知	445	780	243	8	251	217	24	5	2	248	248	175.28	56.4	48.8	86.5	32.2	27.8		
40 福岡	3,981	4,357	455	937	1,392	670	111	366	183	1,330	1,330	109.44	35.0	16.8	48.1	31.9	15.4		
41 佐賀	624	785	144	150	294	123	50	30	42	245	245	125.80	47.1	19.7	41.8	37.5	15.7		
42 長崎	2,684	2,715	490	28	518	445	22	137	103	707	101.15	19.3	16.6	85.9	19.1	16.4			
43 熊本	1,592	3,591	336	50	386	265	28	62	36	391	225.57	24.2	16.6	68.7	10.7	7.4			
44 大分	910	1,751	366	50	416	325	13	27	48	413	192.42	45.7	35.7	78.1	23.8	18.6			
45 宮崎	1,141	2,035	350	14	364	282	13	50	60	405	178.35	31.9	24.7	77.5	17.5	13.9			
46 鹿児島	1,504	2,793	610	43	653	411	19	149	57	636	185.70	43.4	27.3	62.9	23.4	14.7			
47 沖縄	840	1,248	394	35	332	79	473	35	72	25	464	148.57	56.3	39.5	70.2	37.9	27.3		

都道府県別求人件数等の実績（年報）【准看護師計】

年度	有効求職者数 人	有効求職者数 人	募集人件数 (b) 人	紹介応募 件	応募件数(延べ)				就職件数(延べ)				合計 件	合計 件	求人倍率 (b) / (a) %	求職応募率 (c) / (a) %	求職就職率 (d) / (a) %	求人応募率 (c) / (b) %	求人充足率 (d) / (b) %	求人施設数 ヶ所
					自県NC応募 件	他県NC応募 件	自己就職 件	職安就職 件	自県NC就職 件	他県就職 件	自己就職 件	職安就職 件								
全国計	10,421	9,911	1,403	637	2,040	935	68	858	323	2,184	95.11	19.6	9.0	45.8	20.6	9.4	1,935	85		
01 北海道	559	302	82	6	88	47	1	31	17	96	54.03	15.7	8.4	53.4	29.1	15.6	85	25		
02 青森	103	84	19	14	33	14	0	12	9	35	81.55	32.0	13.6	42.4	39.3	16.7	203.4	7		
03 岩手	114	29	66	4	70	59	1	3	7	70	25.44	61.4	51.8	84.3	241.4	9.2	203.4	59		
04 宮城	124	206	58	0	58	19	0	0	0	19	166.13	46.8	15.3	32.8	28.2	9.2	9.2	6		
05 秋田	34	30	19	0	19	14	0	1	3	18	88.24	55.9	41.2	73.7	63.3	46.7	46.7	6		
06 山形	66	175	10	0	10	7	0	28	7	42	265.15	15.2	10.6	70.0	5.7	4.0	18	70		
07 福島	203	250	40	0	40	34	1	10	26	71	123.15	19.7	16.7	85.0	16.0	13.6	65	65		
08 茨城	164	425	40	14	54	18	1	1	5	2	259.15	32.9	11.0	33.3	12.7	4.2	4.2	59		
09 檜木	142	306	4	30	34	11	1	1	5	19	215.49	23.9	7.7	32.4	11.1	3.6	3.6	59		
10 馬鹿	234	349	15	2	17	7	2	19	5	33	149.15	7.3	3.0	41.2	4.9	2.0	2.0	61		
11 埼玉	472	286	21	63	84	7	6	44	8	65	60.59	17.8	1.5	8.3	29.4	2.4	44	41		
12 千葉	397	191	20	52	72	5	3	19	4	31	48.11	18.1	1.3	6.9	37.7	2.6	41	41		
13 東京	1,270	303	63	182	245	21	7	63	10	101	23.86	19.3	1.7	8.6	80.9	6.9	46	46		
14 神奈川	246	165	13	40	53	4	3	26	0	33	67.07	21.5	1.6	7.5	32.1	2.4	32	32		
15 新潟	99	141	32	1	33	31	1	21	2	55	142.42	33.3	31.3	93.9	23.4	22.0	22.0	27		
16 富山	150	110	7	0	7	5	0	12	11	28	73.33	4.7	3.3	71.4	6.4	4.5	16	16		
17 石川	62	89	5	1	6	4	1	3	9	17	143.55	9.7	6.5	66.7	6.7	4.5	12	12		
18 福井	91	118	6	0	6	4	0	4	3	11	129.67	6.6	4.4	66.7	5.1	3.4	21	21		
19 山梨	89	56	5	9	14	4	0	23	3	30	62.92	15.7	4.5	28.6	25.0	7.1	15	15		
20 長野	88	37	3	11	14	3	0	5	3	11	42.05	15.9	3.4	21.4	37.8	8.1	13	13		
21 岐阜	364	409	45	4	49	30	1	14	7	52	112.36	13.5	8.2	61.2	12.0	7.3	66	66		
22 静岡	404	237	52	4	56	35	1	32	14	82	58.66	13.9	8.7	62.5	23.6	14.8	30	30		
23 愛知	521	880	108	10	118	56	4	52	19	131	168.91	22.6	10.7	47.5	13.4	6.4	149	149		
24 三重	216	89	18	1	19	14	0	11	5	30	41.20	8.8	6.5	73.7	21.3	15.7	19	19		
25 滋賀	53	96	6	2	8	2	1	15	0	18	181.13	15.1	3.8	25.0	8.3	2.1	13	13		
26 京都	437	422	35	3	38	20	2	180	5	207	96.57	8.7	4.6	52.6	9.0	4.7	33	33		
27 大阪	542	248	48	37	85	21	6	74	14	115	45.76	15.7	3.9	24.7	34.3	8.5	53	53		
28 兵庫	221	289	45	12	57	31	3	16	4	54	130.77	25.8	14.0	54.4	19.7	10.7	41	41		
29 奈良	31	31	3	1	4	1	1	4	0	6	100.00	12.9	3.2	25.0	12.9	3.2	7	7		
30 和歌山	16	15	1	2	3	1	0	1	0	2	93.75	18.8	6.3	33.3	20.0	6.7	3	3		
31 鳥取	88	63	2	0	2	1	0	1	6	8	71.59	2.3	1.1	50.0	3.2	1.6	17	17		
32 島根	13	56	8	0	8	6	0	0	0	6	430.77	61.5	46.2	75.0	14.3	10.7	11	11		
33 岡山	39	127	8	2	10	6	1	1	1	14	325.64	25.6	15.4	60.0	7.9	4.7	21	21		
34 広島	287	212	47	2	49	29	3	10	2	17	59	73.87	17.1	10.1	59.2	23.1	13.7	58	58	
35 山口	106	96	22	0	22	4	0	2	0	6	90.57	20.8	3.8	18.2	22.9	4.2	20	20		
36 徳島	177	241	10	1	11	8	3	0	0	11	136.16	6.2	4.5	72.7	4.6	3.3	36	36		
37 香川	350	197	22	6	28	9	5	5	5	21	56.29	8.0	2.6	32.1	14.2	4.6	38	38		
38 愛媛	151	67	143	1	144	133	0	1	0	134	44.37	95.4	88.1	92.4	214.9	198.5	25	148		
39 高知	25	66	0	0	0	0	0	0	0	0	264.00	0.0	0.0	-	0.0	0.0	19	19		
40 福岡	453	483	48	108	156	61	5	39	25	130	106.62	34.4	13.5	39.1	32.3	12.6	134	134		
41 佐賀	68	125	10	6	16	7	3	7	9	26	183.82	23.5	10.3	43.8	12.8	5.6	25	25		
42 長崎	342	311	57	0	57	48	0	25	12	85	90.94	16.7	14.0	84.2	18.3	15.4	78	78		
43 熊本	314	840	45	3	48	37	1	9	6	53	267.52	15.3	11.8	77.1	5.7	4.4	44	44		
44 大分	86	206	12	0	12	7	0	2	9	18	239.53	14.0	8.1	58.3	5.8	3.4	44	44		
45 宮崎	157	143	9	0	9	5	0	9	8	22	91.08	5.7	3.2	55.6	6.3	3.5	41	41		
46 鹿児島	172	264	66	1	67	41	0	11	12	64	153.49	39.0	23.8	61.2	25.4	15.5	64	64		
47 沖縄	81	46	5	2	7	4	0	5	6	15	56.79	8.6	4.9	57.1	8.7	8.7	20	20		

2) 看護師等の届出サイト「とどけるん」の実績（届出状況）

(1) 概要

対象期間	2015年10月1日～2022年3月31日
分析データ	2015年10月から開始された「看護師等の届出制度」 ^{*1} により、看護職が離職時等に「とどけるん」 ^{*2} へ届出登録したデータ

※ 1：「看護師等の人材確保の促進に関する法律」（2015年10月施行）に基づき、看護職は離職時等に住所、氏名、免許番号等の事項を都道府県ナースセンターへ届け出ることが努力義務化された。届出方法は個人で届け出るだけでなく、離職時の勤務先が離職者の同意を得て代行で届け出ることも可能。

※ 2：「とどけるん」とは「看護師等の届出制度」の届出登録を行うためのシステム

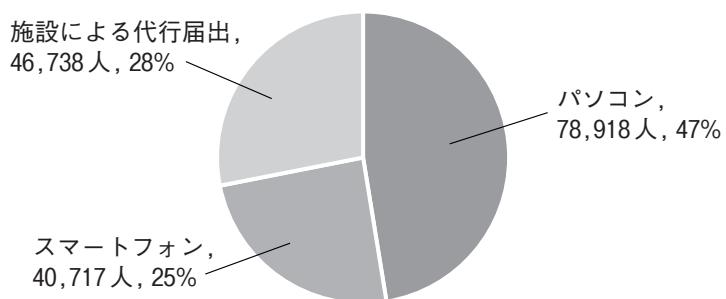
(2) 結果

届出数：総計166,373（累計値）

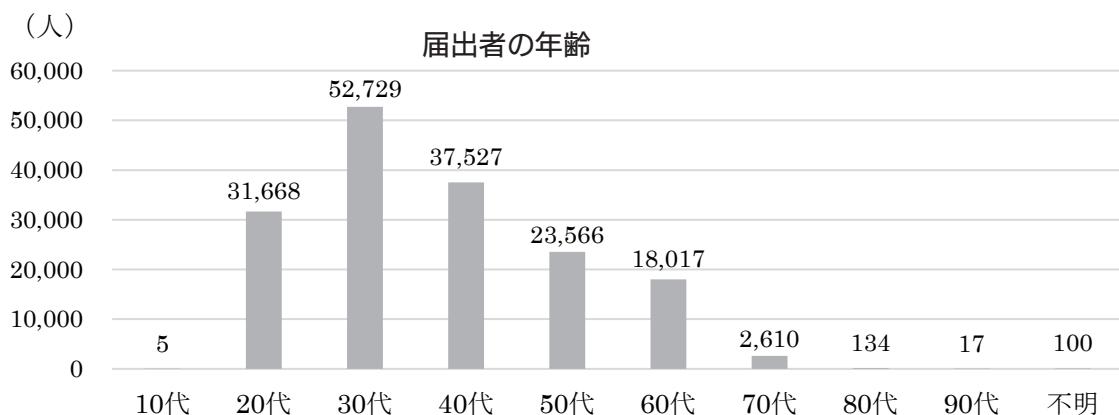


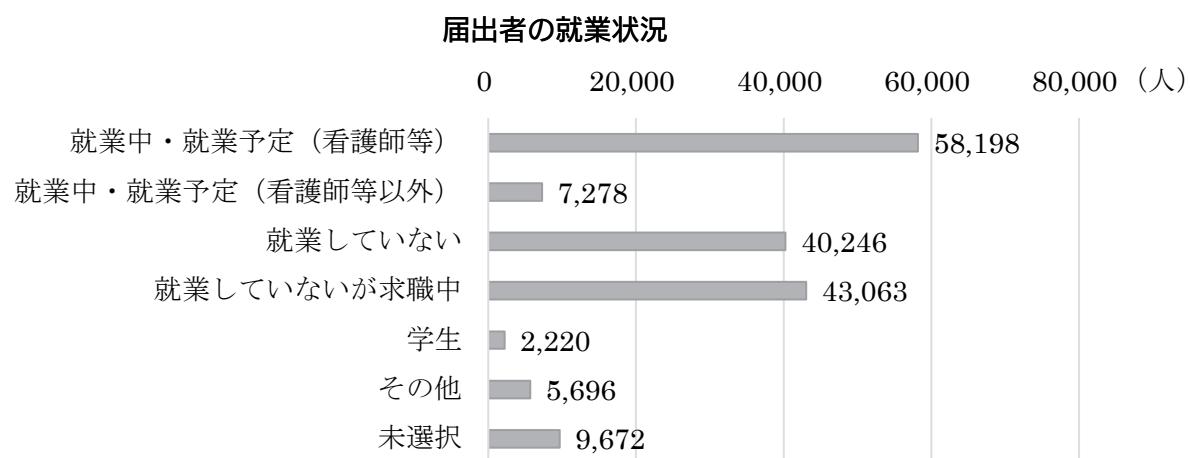
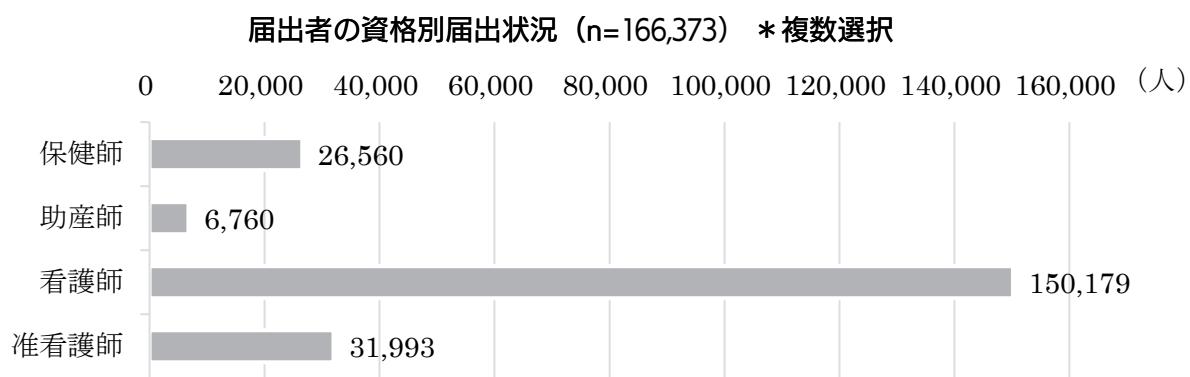
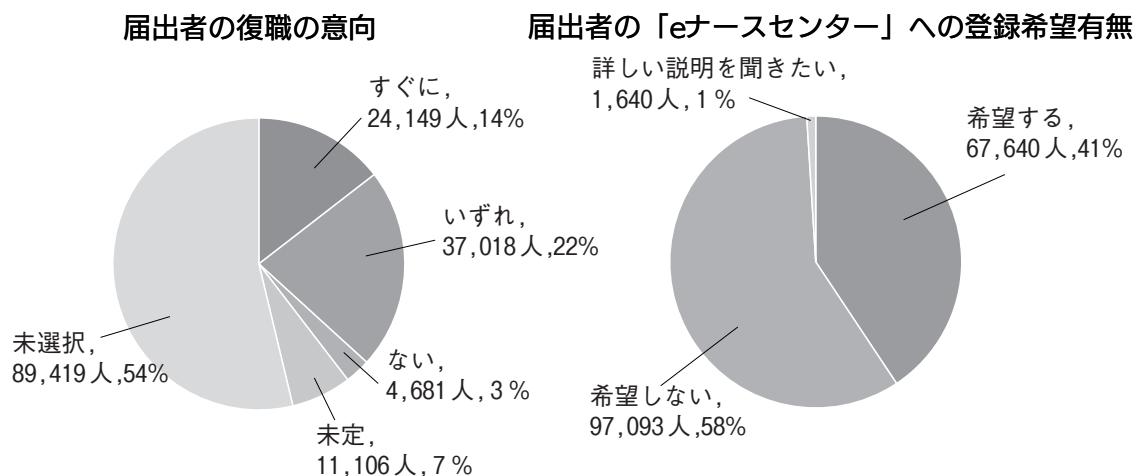
※ 3：年度別届出数については概算値

届出者の登録手段



届出者の年齢





3) NCCSの改善

(1) 利便性の向上

目的	無料職業紹介サイト「eナースセンター」の利便性を向上させる
改修時期	2021年9月、2022年2月
改修内容	<ul style="list-style-type: none"> ・NCCSのトップページや求人検索画面に新規求人を表示 ・希望者へ新規求人に関するメールを自動配信する機能を追加 ・プロフィールの項目にキャリア情報（病棟看護、外来看護、ICU等）を追加 ・求人検索画面に「フリーワード検索」機能を追加 ・ナースセンターの利用開始時に登録するプロフィール情報を簡易化

6 中央ナースセンターへの問い合わせに関すること

中央ナースセンターでは就業等に関する相談の他、看護師等の届出サイト「とどけるん」や無料職業紹介サイト「eナースセンター」等のシステムに関する問い合わせを受けています。都道府県ナースセンターの職員や看護職、一般の方から電話やメール、「eナースセンター」のシステムから寄せられる問い合わせ件数（2021年4月1日～2022年3月31日まで）について集計した。以下、その結果。

	相談手段合計 受付回答件数 (件)	電話	メール等	eナースセンター
		受付回答件数 (件)	受付回答件数 (件)	受付回答件数 (件)
全 体	就業・採用相談	44	41	0
	労働環境	5	2	0
	進学	1	0	1
	eナースセンター利用	772	605	156
	研修	1	1	0
	訪問看護	0	0	0
	届出制度	492	492	0
	苦情	49	43	0
	その他	1,264	1,235	11
	合 計	2,628	2,419	168
求 人	就業・採用相談	13	13	0
	労働環境	0	0	0
	進学	0	0	0
	eナースセンター利用	224	210	12
	研修	0	0	0
	訪問看護	0	0	0
	届出制度	0	0	0
	苦情	1	1	0
	その他	38	38	0
	合 計	276	262	12
求 職	就業・採用相談	25	23	0
	労働環境	0	0	0
	進学	1	0	1
	eナースセンター利用	230	94	136
	研修	0	0	0
	訪問看護	0	0	0
	届出制度	0	0	0
	苦情	5	1	0
	その他	46	27	10
	合 計	307	145	147
そ の 他	就業・採用相談	6	5	0
	労働環境	5	2	0
	進学	0	0	0
	eナースセンター利用	318	301	8
	研修	1	1	0
	訪問看護	0	0	0
	届出制度	492	492	0
	苦情	43	41	0
	その他	1,180	1,170	1
	合 計	2,045	2,012	9

1)「中央におけるナースセンター事業運営協議会」の開催

(1) 開催概要

目的 (設置趣旨)	社会保障審議会医療部会（2013年12月27日開催）の医療法等改正に関する意見に「ナースセンターの看護職員確保対策については医師会や病院団体等も入った中央及び都道府県双方のナースセンター運営協議会等で十分に協議して進める必要がある」との意見があったことを受けて、厚生労働省と調整を行い2015年4月から「ナースセンターの運営に関する中央における定期的な協議の場」として本会議を開催する
日 時	2022年3月11日（金）15：00～17：00
議 題	1. 近年の都道府県ナースセンターの看護職確保事業について 2. 今後のナースセンターにおける看護職確保の方策について
出 席 者	竹中賢治（全国自治体病院協議会） 中村康彦（全日本病院協会） 伊藤伸一（日本医療法人協会） 林道彦（日本精神科病院協会） 仙賀裕（日本病院会） オブザーバー：厚生労働省医政局看護課（3名） 職業安定局首席職業指導官室（1名） 日本看護協会：森内みね子（常任理事） 事務局：橋本美穂（事業局局長、労働政策部部長併任） 労働政策部中央ナースセンター課（6名）

2)「ナースセンターにおける看護職確保の方策に関する検討委員会」の開催

(1) 開催概要

目 的	全世代型地域包括ケアシステムの推進や「行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（マイナンバー法）等の改正、働き方改革による多様な働き方の推進等を踏まえ、看護職の確保とキャリア支援、量と質の両観点から取り組みを充実させるためにナースセンターが求められる新たな役割・機能について検討を行う
開催日時	第1回 2021年10月5日（火）15：00～17：00 第2回 2021年12月15日（水）14：00～16：00 第3回 2022年3月2日（水）10：00～12：00
諮詢事項	1. 看護職確保における労働移動の必要性や方策の検討 2. 多様な雇用・就業ニーズに対応する看護職確保策の実現方法の立案 3. 多様な雇用・就業ニーズに対応する看護職確保策の推進に向けた検討
出 席 者	委 員 長：寺口恵子（千葉県看護協会／会長） 委 員：安藤至大（日本大学経済学部／教授） 稻井芳枝（徳島県看護協会／会長） 小野太一（政策研究大学院大学／教授） 釜范敏（日本医師会／常任理事） 北澤将（国家公務員共済組合連合会病院部経営指導第一課／課長） 佐藤美幸（大阪府済生会吹田病院／看護部長） 前川弘美（三重県看護協会ナースセンター／ナースセンター長） 諸星裕美（オフィスモロホシ社会保険労務士法人／代表） オブザーバー：厚生労働省医政局看護課 日本看護協会：森内みね子（常任理事） 事務局：橋本美穂（事業局局長、労働政策部部長併任） 労働政策部中央ナースセンター課（6名）

参考資料 1

看護師等の人材確保の促進に関する法律

制定 平成四年六月二十六日 法律第八十六号
改正 令和三年五月十九日 法律第三十七号

目次

- 第一章 総則（第一条・第二条）
- 第二章 看護師等の人材確保の促進（第三条—第十三条）
- 第三章 ナースセンター
 - 第一節 都道府県ナースセンター（第十四条—第十九条）
 - 第二節 中央ナースセンター（第二十条—第二十二条）
- 第四章 雑則（第二十三条—第二十六条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

第一条 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、待遇の改善、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。

（定義）

第二条 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（昭和二十三年法律第二百五号）第一条の五第一項に規定する病院をいう。以下同じ。）、診療所（同条第二項に規定する診療所をいう。次項において同じ。）、助産所（同法第二条第一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（平成九年法律第百二十三号）第八条第二十八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（次に掲げる事業をいう。次項において同じ。）を行う事業所をいう。
- 一 介護保険法第四十一条第一項本文の指定に係る同法第八条第一項に規定する居宅サービス事業（同条第四項に規定する訪問看護を行う事業に限る。）
- 二 介護保険法第四十二条の二第一項本文の指定に係る同法第八条第十四項に規定する地域密着型サービス事業（次に掲げる事業を行うものに限る。）
- イ 介護保険法第八条第十五項（第一号に係る部分に限る。）に規定する定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- ロ 介護保険法第八条第二十三項に規定する複合型サービス（同条第四項に規定する訪問看護又は同条第十五項（第一号に係る部分に限る。）に規定する定期巡回・随時対応型訪問介護看護を組み合わせることにより提供されるものに限る。）
- 三 介護保険法第五十三条第一項本文の指定に係る同法第八条の二第一項に規定する介護予防サービス事業（同条第三項に規定する介護予防訪問看護を行う事業に限る。）
- 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。

第二章 看護師等の人材確保の促進

（基本指針）

第三条 厚生労働大臣及び文部科学大臣（文部科学大臣にあっては、次項第二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。
- 一 看護師等の就業の動向に関する事項
- 二 看護師等の養成に関する事項
- 三 病院等に勤務する看護師等の待遇の改善（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。次条第一項及び第五条第一項において同じ。）に関する事項
- 四 研修等による看護師等の資質の向上に関する事項
- 五 看護師等の就業の促進に関する事項
- 六 その他看護師等の確保の促進に関する重要事項
- 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待遇の下で、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、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っては第二項各号に掲げる事項につき医道審議会の意見を、厚生労働大臣にあっては同項第三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五号及び第六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。

（国及び地方公共団体の責務）

- 第四条 国は、看護師等の養成、研修等による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待遇の改善その他看護師等の確保の促進の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、看護師等の待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。

(病院等の開設者等の責務)

第五条 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、その専門知識と技能を向上させ、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、新たに業務に従事する看護師等に対する臨床研修その他の研修の実施、看護師等が自ら研修を受ける機会を確保できるようにするために必要な配慮その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

- 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を行うよう努めなければならない。
(看護師等の責務)

第六条 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、研修を受ける等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。

(国民の責務)

第七条 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)

第八条 国及び都道府県は、看護師等の確保を図るために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。

第九条 削除

(公共職業安定所の職業紹介等)

第十条 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。

(看護師等就業協力員)

第十一条 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。

(看護師等確保推進者の設置等)

第十二条 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ければならない。

- 一 その有する看護師等の員数が、医療法第二十一条第一項第一号の規定に基づく都道府県の条例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
- 二 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政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 第一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、その日から三十日以内に、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二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、第一項に規定する病院の開設者に対し、期限を定めて、その変更を命ぜることができる。

(国の開設する病院についての特例)

第十三条 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。

第三章 ナースセンター

第一節 都道府県ナースセンター

(指定等)

第十四条 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に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する一般社団法人又は一般財団法人であって、次条に規定する業務を適正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、都道府県ごとに一個に限り、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（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十三条第一項の許可を受けた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、第一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。

(業務)

第十五条 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。

- 一 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。
- 二 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。
- 三 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。
- 四 第十二条第一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。
- 五 看護師等について、無料の職業紹介事業を行うこと。
- 六 看護師等に対し、その就業の促進に関する情報の提供、相談その他の援助を行うこと。
- 七 看護に関する啓発活動を行うこと。

八 前各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。

(**公共職業安定所等との連携**)

第十六条 都道府県センターは、地方公共団体、公共職業安定所その他の関係機関との密接な連携の下に前条第五号及び第六号に掲げる業務を行わなければならない。

(**情報の提供の求め**)

第十六条の二 都道府県センターは、都道府県その他の官公署に対し、第十五条第六号に掲げる業務を行うために必要な情報の提供を求めることができる。

(**看護師等の届出等**)

第十六条の三 看護師等は、病院等を離職した場合その他の厚生労働省令で定める場合には、住所、氏名その他の厚生労働省令で定める事項を、厚生労働省令で定めるところにより、都道府県センターに届け出るよう努めなければならない。

2 看護師等は、前項の規定により届け出た事項に変更が生じた場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を都道府県センターに届け出るよう努めなければならない。

3 病院等の開設者等その他厚生労働省令で定める者は、前二項の規定による届出が適切に行われるよう、必要な支援を行うよう努めるものとする。

(**秘密保持義務**)

第十六条の四 都道府県センターの役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、第十五条各号に掲げる業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(**業務の委託**)

第十六条の五 都道府県センターは、第十五条各号（第五号を除く。）に掲げる業務の一部を厚生労働省令で定める者に委託することができる。

2 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、当該委託に係る業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(**事業計画等**)

第十七条 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。

(**監督命令**)

第十八条 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**)

第十九条 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、第十四条第一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。

一 第十五条第五号に掲げる業務に係る無料の職業紹介事業につき、職業安定法第三十三条第一項の許可を取り消されたとき。

二 職業安定法第三十三条第三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、同条第四項において準用する同法第三十二条の六第二項の規定による更新を受けたときにあっては、当該更新を受けた許可の有効期間）の満了後、同法第三十三条第四項において準用する同法第三十二条の六第二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。

一 第十五条各号に掲げる業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。

二 指定に関し不正の行為があったとき。

三 この節の規定又は当該規定に基づく命令若しくは处分に違反したとき。

3 都道府県知事は、前二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。

第二節 中央ナースセンター

(**指定**)

第二十条 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する一般社団法人又は一般財団法人であって、次条に規定する業務を適正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、全国を通じて一個に限り、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。

(**業務**)

第二十一条 中央センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

一 都道府県センターの業務に関する啓発活動を行うこと。

二 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。

三 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。

四 二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。

五 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。

(**準用**)

第二十二条 第十四条第三項から第五項まで、第十六条の四、第十七条、第十八条並びに第十九条第二項及び第三項の規定は、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、第十四条第三項中「第一項」とあるのは「第二十条」と、第十六条の四中「第十五条各号」とあるのは「第二十一条各号」と、第十八条中「この節」とあるのは「次節」と、第十九条第二項中「指定を」とあるのは「第二十条の規定による指定（以下この条において「指定」という。）を」と、「第十五条各号」とあるのは「第二十一条各号」と、「この節」とあるのは「次節」と、同条第三項中「前二項」とあるのは「前項」と読み替えるものとする。

第四章 雜則

(**経過措置**)

第二十三条 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おいては、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)

第二十四条 第十六条の四（第二十二条において準用する場合を含む。）及び第十六条の五第二項の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第二十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、二十万円以下の過料に処する。

一 第十二条第一項の規定に違反して看護師等確保推進者を置かなかった者

二 第十二条第五項の規定による命令に違反した者

第二十六条 第十二条第四項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者は、十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六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。

附 則 (平成四年七月一日法律第八九号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律中第一条、次条から附則第十二条まで、附則第十四条、附則第二十条及び附則第二十一条の規定は公布の日から、附則第十三条の規定は看護婦等の人材確保の促進に関する法律（平成四年法律第八十六号）の施行の日から、第二条及び附則第十五条から第十九条までの規定は公布の日から起算して一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。

(罰則に関する経過措置)

第二十条 この法律の施行前にした行為及び附則第五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一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)

第二十一条 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 (平成五年一一月一二日法律第八九号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、行政手続法（平成五年法律第八十八号）の施行の日から施行する。

(諮詢等がされた不利益処分に関する経過措置)

第二条 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十三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詢その他の求めがされた場合においては、当該諮詢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)

第十三条 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)

第十四条 この法律の施行前に法律の規定により行われた聴聞、聴聞若しくは聴聞会（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)

第十五条 附則第二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する必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (平成五年一一月一九日法律第九〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して十日を経過した日から施行する。

附 則 (平成九年一二月一七日法律第一二四号) 抄

この法律は、介護保険法の施行の日から施行する。

附 則 (平成九年一二月一七日法律第一二五号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一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、第一条の四の改正規定及び第四十二条の改正規定（同条に二項を加える部分を除く。）並びに附則第三条、第九条及び第十四条の規定は、公布の日から施行する。

(その他の経過措置の政令への委任)

第十四条 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 (平成一一年七月七日法律第八五号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六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。

附 則 (平成一一年七月一六日法律第八七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十二年四月一日から施行する。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。

一 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定（同法第二百五十条の九第一項に係る部分（両議院の同意を得ることに係る部分に限る。）に限る。）、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定（同法附則第十項に係る部分に限る。）、第二百四十四条の規定（農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。）並びに第四百七十二条の規定（市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。）並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第百五十七条第四項から第六項まで、第百六十条、第百六十三条、第百六十四条並びに第二百二条の規定 公布の日

(国等の事務)

第一百五十九条 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、他の地方公共団体その他公共団体の事務（附則第百六十一条において「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)

第一百六十条 この法律（附則第一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百六十三条において同じ。）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、附則第二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、この法律の施行の日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續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)

第一百六十二条 施行日前にされた国等の事務に係る処分であって、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つたものとみなして、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と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った行政庁とする。

- 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、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

(手数料に関する経過措置)

第一百六十三条 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っ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)

第一百六十四条 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。

(その他の経過措置の政令への委任)

第一百六十五条 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)

第二百五十条 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一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一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。

第二百五十六条 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。

附 則 (平成一一年一二月二二日法律第一六〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。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。

- 一 第九百九十五条(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。)、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

附 則 (平成一二年一二月六日法律第一四一号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六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。

附 則 (平成一三年一二月一二日法律第一五三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六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。

(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)

第三十一条 この法律の施行の際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(次項及び第三項において「旧看護婦等の人材確保法」という。)第三条の規定により定められている同条第一項の基本指針は、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「新看護師等の人材確保法」という。)第三条の規定により定められた同条第一項の基本指針とみなす。

- 2 この法律の施行の際に旧看護婦等の人材確保法第十二条第一項の規定により置かれている看護婦等確保推進者は、新看護師等の人材確保法第十二条第一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の人材確保法第十二条第四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)

第四十二条 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。)の規定によつてした処分、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つしたものとみなす。

(罰則に関する経過措置)

第四十三条 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)

第四十四条 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 (平成一七年六月二九日法律第七七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十八年四月一日から施行する。

(罰則に関する経過措置)

第五十五条 この法律の施行前にした行為及び附則第九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（平成一八年六月二日法律第五〇号）抄

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。

附 則（平成一九年四月二三日法律第三〇号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

第百四十二条 この法律（附則第一条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この項において同じ。）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。

（政令への委任）

第百四十三条 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（平成二一年七月一五日法律第七八号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十二年四月一日から施行する。

附 則（平成二三年六月二二日法律第七〇号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十四年四月一日から施行する。ただし、次条の規定は公布の日から、附則第十七条の規定は地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律（平成二十三年法律第百五号）の公布の日又はこの法律の公布の日のいずれか遅い日から施行する。

附 則（平成二三年六月二二日法律第七二号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十四年四月一日から施行する。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。

一 第二条（老人福祉法目次の改正規定、同法第四章の二を削る改正規定、同法第四章の三を第四章の二とする改正規定及び同法第四十条第一号の改正規定（「第二十八条の十二第一項若しくは」を削る部分に限る。）、第四条、第六条及び第七条の規定並びに附則第九条、第十一条、第十五条、第二十二条、第四十一条、第四十七条（東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律（平成二十三年法律第四十号）附則第一条ただし書の改正規定及び同条各号を削る改正規定並びに同法附則第十四条の改正規定に限る。）及び第五十条から第五十二条までの規定）公布の日

（罰則に関する経過措置）

第五十一条 この法律（附則第一条第一号に掲げる規定にあっては、当該規定）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。

附 則（平成二三年六月二四日法律第七四号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して二十日を経過した日から施行する。

附 則（平成二三年八月三〇日法律第一〇五号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。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。

一 略

二 第二条、第十条（構造改革特別区域法第十八条の改正規定に限る。）、第十四条（地方自治法第二百五十二条の十九、第二百六十条並びに別表第一騒音規制法（昭和四十三年法律第九十八号）の項、都市計画法（昭和四十三年法律第百号）の項、都市再開発法（昭和四十四年法律第三十八号）の項、環境基本法（平成五年法律第九十一号）の項及び密集市街地における防災街区の整備の促進に関する法律（平成九年法律第四十九号）の項並びに別表第二都市再開発法（昭和四十四年法律第三十八号）の項、公有地の拡大の推進に関する法律（昭和四十七年法律第六十六号）の項、大都市地域における住宅及び住宅地の供給の促進に関する特別措置法（昭和五十年法律第六十七号）の項、密集市街地における防災街区の整備の促進に関する法律（平成九年法律第四十九号）の項及びマンションの建替えの円滑化等に関する法律（平成十四年法律第七十八号）の項の改正規定に限る。）、第十七条から第十九条まで、第二十二条（児童福祉法第二十一条の五の六、第二十一条の五の十五、第二十一条の五の二十三、第二十四条の九、第二十四条の十七、第二十四条の二十八及び第二十四条の三十六の改正規定に限る。）、第二十三条から第二十七条まで、第二十九条から第三十三条まで、第三十四条（社会福祉法第六十二条、第六十五条及び第七十一条の改正規定に限る。）、第三十五条、第三十七条、第三十八条（水道法第四十六条、第四十八条の二、第五十条及び第五十条の二の改正規定を除く。）、第三十九条、第四十三条（職業能力開発促進法第十九条、第二十三条、第二十八条及び第三十条の二の改正規定に限る。）、第五十一条（感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第六十四条の改正規定に限る。）、第五十四条（障害者自立支援法第八十八条及び第八十九条の改正規定を除く。）、第六十五条（農地法第三条第一項第九号、第四条、第五条及び第五十七条の改正規定を除く。）、第八十七条から第九十二条まで、第九十九条（道路法第二十四条の三及び第四十八条の三の改正規定に限る。）、第一百条（土地区画整理法第七十六条の改正規定に限る。）、第百二条（道路整備特別措置法第十八条から第二十一条まで、第二十七条、第四十九条及び第五十条の改正規定に限る。）、第百三条、第百五条（駐車場法第四条の改正規定を除く。）、第百七条、第百八条、第百十五条（首都圏近郊緑地保全法第十五条及び第十七条の改正規定に限る。）、第百十六条（流通業務市街地の整備に関する法律第三条の二の改正規定を除く。）、第百十八条（近畿圏の保全区域の整備に関する法律第十六条及び第十八条の改正規定に限る。）、第百二十条（都市計画法第六条の二、第七条の二、第八条、第十条の二から第十二条の二まで、第十二条の四、第十二条の五、第十二条の十、第十四条、第二十条、第二十三条、第三十三条及び第五十八条の二の改正規定を除く。）、第百二十二条（都市再開発法第七条の四から第七条の七まで、第六十条から第六十二条まで、第六十六条、第九十八条、第九十九条の八、第百三十九条の三、第百四十一条の二及び第百四十二条の改正規定に限る。）、第百二十五条（公有地の拡大の推進に関する法律第九条の改正規定を除く。）、第百二十八条（都市緑地法第二十条及び第三十九条の改正規定を除く。）、第百三十一条（大都市地域における住宅及び住宅地の供給の促進に関する特別措置法第七条、第二十六条、第六十四条、第六十七条、第百四条及び第百九条の二の改正規定に限る。）、第百四十二条（地方拠点都市地域の整備及び産業業務施設の再配置の促進に関する法律第十八条及び第二十一条から第二十三条までの改正規定に限る。）、第百四十五条、第百四十六条（被災市街地復興特別措置法第五条及び第七条第三項の改正規定を除く。）、第百四十九条（密集市街地における防災街区の整備の促進に関する法律第二十条、第二十一条、第百九十二条、第百九十七条、第二百三十三条、第二百四十二条、第二百八十三条、第三百十一条及び第三百十八条の改正規定に限る。）、第百五十五条（都市再生特別措置法第五十一条第四項の改正規定に限る。）、第百五十六条（マンションの建替えの円滑化

等に関する法律第百二条の改正規定を除く。)、第百五十七条、第百五十八条(景観法第五十七条の改正規定に限る。)、第百六十条(地域における多様な需要に応じた公的賃貸住宅等の整備等に関する特別措置法第六条第五項の改正規定(「第二項第二号イ」を「第二項第一号イ」に改める部分を除く。)並びに同法第十二条及び第十三条の改正規定に限る。)、第百六十二条(高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律第十条、第十二条、第十三条、第三十六条第二項及び第五十六条の改正規定に限る。)、第百六十五条(地域における歴史的風致の維持及び向上に関する法律第二十四条及び第二十九条の改正規定に限る。)、第百六十九条、第百七十一条(廃棄物の処理及び清掃に関する法律第二十一条の改正規定に限る。)、第百七十四条、第百七十八条、第百八十二条(環境基本法第十六条及び第四十条の二の改正規定に限る。)及び第百八十七条(鳥獣の保護及び狩猟の適正化に関する法律第十五条の改正規定、同法第二十八条第九項の改正規定(「第四条第三項」を「第四条第四項」に改める部分を除く。)、同法第二十九条第四項の改正規定(「第四条第三項」を「第四条第四項」に改める部分を除く。)並びに同法第三十四条及び第三十五条の改正規定に限る。)の規定並びに附則第十三条、第十五条から第二十四条まで、第二十五条第一項、第二十六条、第二十七条第一項から第三項まで、第三十条から第三十二条まで、第三十八条、第四十四条、第四十六条第一項及び第四項、第四十七条から第四十九条まで、第五十二条から第五十三条まで、第五十五条、第五十八条、第五十九条、第六十一条から第六十九条まで、第七十一条、第七十二条第一項から第三項まで、第七十四条から第七十六条まで、第七十八条、第八十条第一項及び第三項、第八十三条、第八十七条(地方税法第五百八十七条の二及び附則第十二条の改正規定を除く。)、第八十九条、第九十条、第九十二条(高速自動車国道法第二十五条の改正規定に限る。)、第一百一条、第百二条、第百五条から第百七条まで、第百十二条、第百十七条(地域における多様な主体の連携による生物の多様性の保全のための活動の促進等に関する法律(平成二十二年法律第七十二条)第四条第八項の改正規定に限る。)、第百十九条、第百二十一条の二並びに第百二十三条第二項の規定 平成二十四年四月一日

附 則 (平成二十三年一二月一四日法律第一二二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して二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。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。

一 附則第六条、第八条、第九条及び第十三条の規定 公布の日

附 則 (平成二六年六月二五日法律第八三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日又は平成二十六年四月一日のいずれか遅い日から施行する。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。

一 第十二条中診療放射線技師法第二十六条第二項の改正規定及び第二十四条の規定並びに次条並びに附則第七条、第十三条ただし書、第十八条、第二十条第一項ただし書、第二十二条、第二十五条、第二十九条、第三十一条、第六十一条、第六十二条、第六十四条、第六十七条、第七十一条及び第七十二条の規定 公布の日

二 略

三 第二条の規定、第四条の規定(第五号に掲げる改正規定を除く。)、第五条のうち、介護保険法の目次の改正規定、同法第七条第五項、第八条、第八条の二、第十三条、第二十四条の二第五項、第三十二条第四項、第四十二条の二、第四十二条の三第二項、第五十三条、第五十四条第三項、第五十四条の二、第五十四条の三第二項、第五十八条第一項、第六十八条第五項、第六十九条の三十四、第六十九条の三十八第二項、第六十九条の三十九第二項、第七十八条の二、第七十八条の十四第一項、第百十五条の十二、第百十五条の二十二第一項及び第百十五条の四十五の改正規定、同法第百十五条の四十五の次に十条を加える改正規定、同法第百十五条の四十六及び第百十五条の四十七の改正規定、同法第六章中同法第百十五条の四十八を同法第百十五条の四十九とし、同法第百十五条の四十七の次に一条を加える改正規定、同法第百十七条、第百十八条、第百二十二条の二、第百二十三条第三項及び第百二十四条第三項の改正規定、同法第百二十四条の次に二条を加える改正規定、同法第百二十六条第一項、第百二十七条、第百二十八条、第百四十一条の見出し及び同条第一項、第百四十八条第二項、第百五十二条及び第百五十三条並びに第百七十六条の改正規定、同法第十一章の章名の改正規定、同法第百七十九条から第百八十二条までの改正規定、同法第二百条の次に一条を加える改正規定、同法第二百二条第一項、第二百三条及び第二百五条並びに附則第九条第一項ただし書の改正規定並びに同法附則に一条を加える改正規定、第七条の規定(次号に掲げる改正規定を除く。)、第九条及び第十条の規定、第十二条の規定(第一号に掲げる改正規定を除く。)、第十三条及び第十四条の規定、第十五条の規定(第六号に掲げる改正規定を除く。)、第十六条の規定(第六号に掲げる改正規定を除く。)、第十七条の規定、第十八条の規定(第六号に掲げる改正規定を除く。)、第十九条の規定並びに第二十一条中看護師等の人材確保の促進に関する法律第二条第二項の改正規定並びに附則第五条、第八条第二項及び第四項、第九条から第十二条まで、第十三条(ただし書を除く。)、第十四条から第十七条まで、第二十八条、第三十条、第三十二条第一項、第三十三条から第三十九条まで、第四十四条、第四十六条並びに第四十八条の規定、附則第五十条の規定(第六号に掲げる改正規定を除く。)、附則第五十一条の規定、附則第五十二条の規定(第六号に掲げる改正規定を除く。)、附則第五十四条、第五十七条及び第五十八条の規定、附則第五十九条中高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律(平成十七年法律第百二十四号)第二条第五項第二号の改正規定(「同条第十四項」を「同条第十二項」に、「同条第十八項」を「同条第十六項」に改める部分に限る。)並びに附則第六十五条、第六十六条及び第七十条の規定 平成二十七年四月一日

四 略

五 第四条のうち、医療法の目次の改正規定(「第三章 医療の安全の確保(第六条の九一第六条の十二)」を「／第三章 医療の安全の確保／ 第一節 医療の安全の確保のための措置(第六条の九一第六条の十四)／ 第二節 医療事故調査・支援センター(第六条の十五一第六条の二十七)／」に改める部分に限る。)、同法第三章中第六条の九の前に節名を付する改正規定、同章中同法第六条の十二を同法第六条の十四とする改正規定、同法第六条の十一第一項の改正規定、同条を同法第六条の十三とする改正規定、同法第六条の十の改正規定、同条を同法第六条の十二とする改正規定、同法第六条の九の次に二条を加える改正規定、同章に一節を加える改正規定、同法第十七条の改正規定、同法第七十二条第三項の改正規定(「第六条の十一第四項」を「第六条の十三第四項、第六条の二十一、第六条の二十二第二項」に改める部分に限る。)、同法第七十三条の次に一条を加える改正規定及び同法第七十五条の改正規定、第八条の規定並びに第二十二条の規定(第三号に掲げる改正規定を除く。)並びに附則第六条、第二十七条及び第四十二条の規定 平成二十七年十月一日

六 第六条の規定(次号に掲げる改正規定を除く。)、第十二条の規定、第十五条中国民健康保険法第五十五条第一項の改正規定、同法第百十六条の二第一項第六号の改正規定(「同法第八条第二十四項」を「同条第二十五項」に改める部分に限る。)及び同法附則第五条の二第一項の改正規定、第十六条中老人福祉法第五条の二第三項の改正規定(「居宅介護サービス費、」の下に「地域密着型通所介護若しくは」を加える部分に限る。)、同条第七項の改正規定、同法第十条の四第一項第二号の改正規定(「規定する通所介護」の下に「、地域密着型通所介護」を加える部分に限る。)、同法第二十条の二の

二の改正規定（「居宅介護サービス費、」の下に「地域密着型通所介護若しくは」を加える部分に限る。）及び同法第二十条の八第四項の改正規定（「、小規模多機能型居宅介護」の下に「、地域密着型通所介護」を加える部分に限る。）、第十八条中高齢者の医療の確保に関する法律第五十五条第一項第五号の改正規定（「同法第八条第二十四項」を「同条第二十五項」に改める部分に限る。）並びに同法附則第二条及び第十三条の十一第一項の改正規定並びに第二十二条の規定並びに附則第二十条（第一項ただし書を除く。）、第二十一条、第四十二条、第四十三条並びに第四十九条の規定、附則第五十条中国有財産特別措置法（昭和二十七年法律第二百十九号）第二条第二項第四号ロの改正規定（「居宅サービス、」の下に「地域密着型通所介護若しくは」を加える部分に限る。）、附則第五十二条中登録免許税法（昭和四十二年法律第三十五号）別表第三の二十四の項の改正規定、附則第五十五条及び第五十六条の規定、附則第五十九条の規定（第三号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第六十条の規定 平成二十八年四月一日までの間において政令で定める日

（検討）

第二条 政府は、この法律の公布後必要に応じ、地域における病床の機能の分化及び連携の推進の状況等を勘案し、更なる病床の機能の分化及び連携の推進の方策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

3 政府は、我が国における急速な高齢化の進展等に伴い、介護関係業務に係る労働力への需要が増大していることに鑑み、この法律の公布後一年を目途として、介護関係業務に係る労働力の確保のための方策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

4 政府は、前三項に定める事項のほか、この法律の公布後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の施行の状況等を勘案し、改正後の各法律の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（看護師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）

第四十一条 附則第一条第五号に掲げる規定の施行の際現に業務に従事していない看護師等の人材確保の促進に関する法律 第二条第一項に規定する看護師等は、同号に掲げる規定の施行後速やかに、第二十一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第十六条の三第一項の規定の例により届け出るよう努めなければならない。

（罰則の適用に関する経過措置）

第七十一条 この法律（附則第一条各号に掲げる規定にあっては、当該規定。以下この条において同じ。）の施行前にした行為並びに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及びこの附則の規定によりなお効力を有す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。

（政令への委任）

第七十二条 附則第三条から第四十一条まで及び前条に定めるもののほか、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（平成二七年五月二九日法律第三一号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成三十年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、それぞれ当該各号に定める日から施行する。

一 第一条の規定、第五条中健康保険法第九十条第二項及び第九十五条第六号の改正規定、同法第百五十三条第一項の改正規定、同法附則第四条の四の改正規定、同法附則第五条の改正規定、同法附則第五条の二の改正規定、同法附則第五条の三の改正規定並びに同条の次に四条を加える改正規定、第七条中船員保険法第七十条第四項の改正規定及び同法第八十五条第二項第三号の改正規定、第八条の規定並びに第十二条中社会保険診療報酬支払基金法第十五条第二項の改正規定並びに次条第一項並びに附則第六条から第九条まで、第十五条、第十八条、第二十六条、第五十九条、第六十二条及び第六十七条から第六十九条までの規定 公布の日

参考資料 2

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

平成四年十二月二十五日

文部省／厚生省／労働省／告示第一号

看護婦等の人材確保の促進に関する法律（平成四年法律第八十六号）第三条第一項の規定に基づき、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、同条第五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、看護士、准看護婦及び准看護士（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（平成四年六月法律第八十六号。以下「法」という。）第二条第二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二年で約八十三万四千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、とりわけ二十四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、若年労働力人口は二千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、夜勤等の待遇条件の改善、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きており、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、待遇の改善、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。

第一 看護婦等の就業の動向に関する事項

一 看護婦等の就業の現状

看護婦等の就業者数は、平成二年末では約八十三万四千人で、その就業場所は、病院が約六十万二千人（七十二・二パーセント）、診療所が約十七万八千人（二十一・四パーセント）、助産所が約四千人（〇・五パーセント）、その他が約五万人（五・九パーセント）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、看護婦及び看護士（以下「看護婦（士）」という。）並びに准看護婦及び准看護士（以下「准看護婦（士）」という。）の就業者数は、平成二年末においては、看護婦（士）が五十三・八パーセントを占めており、増加傾向にある。勤務先については、看護婦（士）は、平成二年には病院八十四・〇パーセント、診療所十一・九パーセントとなっており、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、平成二年では三百床以上四百九十九床以下の病院では十万六百九十七人、五百床以上の病院では一万八千八百四十九人となっており、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）が増加している。

なお、病院に勤務する看護婦等の百床当たりの数は、平成二年では三十五・九人（病床数約百六十七万七千床）と増加傾向にあり、患者二・三人当たり一人の配置となっている。

さらに、開設主体別にみると国立の場合、平成二年においては看護婦（士）五万二千五百十七人、准看護婦（士）八千五百三十一人、比率にして六対一となっており、公立・公的病院とともに看護婦（士）の割合が増加している。これに対して、医療法人立の場合には、平成二年においては看護婦（士）七万七千三百九十七人、准看護婦（士）十万七千七十三人、比率にして二対三と大きな変化は見られない。

また、看護士・准看護士の数は、平成二年においては合わせて二万四千百三十八人となっており、増加傾向にあるものの看護婦（士）、准看護婦（士）全体の三・一パーセントにとどまっている。

その他、平成二年においては、昭和六十三年から本格実施された老人保健施設に二千五百八十三人の看護婦等が就業しているほか、保健婦については、保健所八千七百四十九人、市町村一万千六百七十三人、病院・診療所四千七百六人、助産婦については、病院・診療所一万八千二百三十一人という就業状況となっている。

二 今後の就業傾向

看護婦等の就業先の大半を占めてきた病院・診療所における需要は、医学・医療の高度化・専門化、週四十時間労働制の実施・定着や夜勤体制の改善等に伴って増加することが見込まれ、老人保健施設等における需要も増加すると見込まれるもの、病院・診療所が主たる就業先という基本的な傾向に大きな変化はないものと考えられる。

一方、今後、医療法改正による施設機能の体系化に伴う人員配置基準の見直しや看護業務の在り方の見直しに伴って状況が変化する面もあると考えられるので、これらの動向に留意する必要がある。

平成二年度から平成十一年度を計画期間とする高齢者保健福祉推進計画戦略や老人訪問看護制度の進展により看護婦等の需要も増加していくものと考えられるが、こうした新しい職場の中には、昼間業務も多いことから、家庭の事情などにより夜勤ができず、潜在化していた者の就業が期待される。

また、平成五年度には、各都道府県、市町村における老人保健福祉計画の策定が予定されており、地域保健医療計画の展開と併せて、保健・医療・福祉の連携による保健事業がますます活発化し、保健婦需要が高まるものと考えられる。

なお、今後、現在全女子労働人口の三・三パーセントを占めている看護婦等の就業者数を、若年女子労働人口の減少傾向の中で増加させていくためには、計画的な養成とともに、離職の防止と再就業の促進に留意して確保を進める必要がある。

特に再就業の促進に当たっては、平成元年現在約四十三万人と推計されている潜在看護婦等の動向を隨時適切に把握していくことが重要である。

第二 看護婦等の養成に関する事項

一 看護婦等の養成の現状

（一）養成制度の現状

我が国の看護婦等の資格制度は、保健婦、助産婦、看護婦（士）及び准看護婦（士）からなり、教育は、大学、短期大学、高等学校、養成所等で行われている。

また、教育課程は、保健婦課程、助産婦課程、看護婦課程（三年課程、二年課程）及び准看護婦課程からなり、これらは全日制、昼間定時制、夜間定時制など多様な形態で構成されている。このうち、看護婦二年課程及び准看護婦課程は、一部を除いて就業を伴う形態となっている。

平成四年四月現在、看護婦課程は、三年課程が五百校（大学十四校、短期大学五十九校を含む。）、一学年定員二万五千三百十人であり、二年課程が四百二十校（短期大学十四校を含む。）、一学年定員一万七千八百九十一人、また、准看護婦課程が六百十二校（高等学校百三十三校を含む。）、一学年定員三万九千九百九十一人となっている。

（二）教育課程の現状

教育内容については、昭和二十三年に制定された保健婦助産婦看護婦法（昭和二十三年七月法律第二百三号）に基づく保健婦助産婦看護婦学校養成所指定規則（昭和二十六年八月文部省令・厚生省令第一号）により規定されているが、人口の高齢化、疾病構造の変化、医学・医療の高度化・専門化、在宅医療の推進等看護教育を取り巻く環境の変化に対応して、これまでに数次にわたり各職種の教育課程や学校養成所の指定基準等の改正が行われている。

看護婦等の教育課程については、今後とも医学医療の進展、保健医療福祉ニーズの変化に伴う看護の理論や技術の進展等に応じて隨時見直す必要がある。

（三）教員養成の現状

看護教育における教育内容を向上させ、看護の現場において専門性が高く、かつ、心の通った看護を提供できる質の高い看護婦等を養成していくためには、教育環境の整備と質の高い教育者の確保が必要とされるが、現在、大学においては看護に関する課程が少なく、十分に看護教員を養成できない状況にあり、養成所の看護教員の養成は、厚生省等において行われてきている。

二 看護婦等の養成の考え方

（一）需給見通しに沿った新卒就業者の確保

平成三年十二月に厚生省が策定した看護職員需給見通しにおいては、平成十二年までに、七千七百人の養成者数の増を図り、新卒就業者数が六万三千八百人となると見込まれているが、看護婦等の需給は医療供給体制や看護業務の在り方、福祉対策の展開等により変化するものであるので、状況の変化に即応して適切に見直し等を加えた需給見通しに基づき、

看護婦等の養成を図っていく必要がある。

また、学校養成所の新規入学者の大半を占める十八歳女子人口が減少するため、二千年には十八歳女子人口の七・七パーセントが就学する必要があるので、国及び地方公共団体においては、必要な看護婦等の確保が図られるよう、就学者の確保対策の充実等を図っていく必要がある。その際、男子学生の受入れに対する教育環境の整備を進めていく必要がある。なお、これらに加えて、他の分野で働く社会人の養成施設への受入れについても検討を加える必要がある。国においては、これらを含めて需給見通しに沿った就業者数の確保に努めるべきである。

(二) 資質の高い看護婦等の養成

ア 教育制度の見直し

看護婦等の教育課程については、医学・医療の高度化・専門化や看護の理論、技術の進展等に即応して改正が行われているが、高学歴化、少子化が進んでいることから、看護婦等を希望する者を確保する意味でも、職業資格とその教育の魅力を高めていく必要がある。このため、学生の高学歴志向を踏まえ、医療需要を勘案しながら、看護婦三年課程の整備や看護婦二年課程の整備等を図っていく必要がある。

イ 看護婦等をめざす学生の確保

十八歳人口の減少が確実に予測されている時期において、意欲のある若年層の志願者を得るためにには、看護の魅力を積極的に若年層に伝える対策が必要であり、国、地方公共団体等による啓発活動も重要である。

また、各教育機関自らがそれぞれの特色に応じた方法で、こうした若者を看護の世界にひきつけることに取り組み、あるいは看護婦等自身又は職能団体自身が若年層への啓発を行うべきである。

ウ 看護教員等養成の在り方

看護教育の内容の充実を図り、養成される看護婦等の資質を高めていくためには資質の高い教育者の確保を図ることが重要であり、大学の整備が期待される。看護婦等学校養成所の教員需要に対応していく上でも、看護系大学の整備を進めるとともに、国、地方公共団体等の教員養成研修についても、研修期間の延長、適切な教育水準の設定等早急な対応が望まれる。

また、看護教育においては、実習病院における臨床指導が重要であり、実習施設の確保と臨床指導に当たる実習指導者の必要な数の確保とその質の向上を図る必要がある。このため、国においては、実習の実質的効果が高まるよう、実習指導者の研修計画の企画・実施、実習指導の効果的な方法、指導者の資質、指導技術の在り方などの検討に努めるとともに、都道府県においてはその研修養成に努める必要がある。

エ 看護系大学・大学院の整備充実

近年の医学・医療の進歩・発展に伴う高度化・専門分化等に十分対応し得る看護の専門的知識・技術と豊かな人間性や的確な判断力を有する資質の高い看護婦等を大学において養成することが社会的に要請されている。

また、看護婦等学校養成所の看護教育の充実のためには、これらの学校養成所の教員としてふさわしい資質を備えた優秀な人材を確保する必要があり、その基盤となる看護系大学（学部、学科を含む。以下同じ。）の整備が課題となっている。

このため、看護教育の充実と教員等指導者の養成を図る観点から、看護系大学の整備充実を一層推進していく必要がある。

さらに、看護系大学の整備充実に伴い、今後、ますます必要とされる大学等の教員や研究者の養成を図るために、看護系大学院の整備充実に努めることが必要である。

また、看護系短期大学（学科を含む。）については、高度な知識と技術をもった看護婦等の養成に大きな役割を担っており、今後ともその整備に努める必要がある。

第三 病院等に勤務する看護婦等の処遇の改善に関する事項

一 夜勤負担の軽減等

近年、若年労働者が職業選択をするに当たっては、週休や労働時間を重視する傾向が見られるところであり、他の職業との比較において看護婦等が敬遠されることのないよう、早急に労働時間の短縮を図る必要がある。このため、当面は、週四十時間労働制を目指して、完全週休二日制の普及等労働時間短縮を進めていく必要がある。その際、看護婦等の処遇改善の実をあげるためにには、外来部門の土曜日休診を進めていくことも必要であり、これに対応できるよう地域における救急医療体制の整備を進めていくことが必要である。

出産、結婚とともに代表的な離職理由である夜勤は、看護婦等が勤務する上で大きな負担となっており、看護婦等の継続勤務を促進する上では、その負担の軽減が必要である。このため、看護婦等の夜勤負担を軽減し、働きやすい職場づくりを進める上で、入院患者の状況等に応じて、複数を主として月八回以内の夜勤体制の構築に向けて積極的に努力する必要がある。

このほか、年次有給休暇についても、勤務割を長期的に組むこと等により、計画的な休暇の取得を可能とするよう取り組む必要がある。

また、看護婦等の業務の特殊性にかんがみ、その安全と健康を確保するため、院内における作業や環境の管理、心身の健康管理、業務面での悩みに対応できる管理体制を確立していくことが望ましい。

二 給与水準等

給与水準については、個々の病院等の経営状況、福利厚生対策等を踏まえて、労使において決定されるものであり、病院等の労使にあっては、人材確保の観点に立ち、看護婦等をはじめとする従業者の給与について、その業務内容、勤務状況等を考慮した給与水準となるよう努めるべきである。

平成四年四月の診療報酬改定においては、看護婦等の処遇改善に資するため、看護料の大幅な引上げを図るほか、勤務時間、夜勤体制を勘案した加算制度が創設されたところであり、病院等の開設者はこれら改定の趣旨を踏まえた給与水準となるよう努める必要がある。また、国は、必要に応じて診療報酬改定の趣旨等を病院等の関係者に十分に説明するとともに、各病院等において適切な対応が図られるよう趣旨の徹底について協力要請等に努める必要がある。

これらを踏まえ、今後とも看護婦等の給与について適切な水準となるようにする必要がある。

また、退職金制度の充実等も定着対策として意義があると考えられるので、中小企業退職金共済制度の利用等を含めてその充実に努めるべきである。

三 看護業務の改革

今後、病院等の人材の確保や適切なサービスの提供を図る上で、看護婦等をはじめ医療従事者が生きがいを持って専門職としての力を發揮できる体制を構築することが重要である。このため、病院等においては、患者のケアの向上が図られるよう看護婦等の業務の見直しを行い、ベッドサイドケアの充実を中心に看護の独自性が發揮され、働きやすい業務体制を作っていく必要がある。見直しに当たっては、病院等は、患者のニーズ、病院等の立地や規模、運営の効率化等を踏まえ、働く者が働きやすく、より適切な看護サービスが提供できるよう、多様な勤務体制の採用、薬剤師等他の医療関係職種や看護助

手、病棟事務員等との業務分担の見直し、申送りの改善等の看護業務自体の見直し、特殊入浴装置、電動ベッド等の業務省力化機器の導入等それぞれの病院等の状況に応じた最適の就業環境となるようにすべきである。その際、看護業務を実施する上で特に密接に関連する医師等の関係者と看護部門とが協同してチーム医療に当たることができるように、より適切な業務連携のルール作り等を進めなければならない。

看護業務の見直しを行う場合には、患者に提供されるケアの質が確保されるとともに、業務分担を見直す場合には他職種の理解を得ることが求められるので、看護部門だけでの検討ではなく病院等全体としての取組が必要である。

これらを踏まえ、国においても病院等の創意と工夫を生かした業務改善が進められるよう、業務改善のマニュアルの策定等各種の施策を通じて支援する必要があるとともに、看護サービスの質的な水準に着目した適切な評価に配慮すべきである。

四 福利厚生の充実等

看護婦等は女性が大半を占めており、育児が離職理由の一つとなっているが、夜勤等により一般の保育所の利用が困難な場合もあるので、院内保育施設の利用が効果的である。したがって、病院等においては、地域の実情や利用者のニーズに応じて院内保育体制を整えるとともに、国及び地方公共団体においては、中小病院等が共同利用できる施設等多様な形態や二十四時間対応できる体制の整備等院内保育の充実を図っていく必要がある。

また、病院等の立地や住居との関係から、院内保育施設の利用が困難な場合もあるので、国及び地方公共団体においては、夜間保育、延長保育等の保育対策の充実を図る必要がある。さらに、病院等の職場における育児休業制度の普及定着を図るとともに、病院等においては国の援助を活用し、休職後の円滑な復帰が図られるよう講習等の実施に努める必要がある。

他に福利厚生面としては、独身者用個室や世帯住宅など宿舎の確保が定着促進を図る上で効果的であり、公的支援の活用などを通じて努力するべきである。その他、病院等が規模により、単独あるいは共同でレクリエーション等を行うことのできるリフレッシュのための施設を確保すること等も今後検討するべきである。

五 雇用管理体制の整備

雇用管理の改善等により看護婦等の待遇の改善を図るためにには、病院等における責任ある雇用管理体制を確立する必要があるが、そのためにはまず、病院等の内部における雇用管理についての責任体制を明確化するとともに、病院等の開設者等雇用管理の責任者が、看護婦等の雇用管理について十分な知識・経験を身につける必要がある。

その際、これら責任者に対して労働関係法令等の周知・徹底を図るとともに、看護婦等雇用管理研修助成金の活用により、雇用管理研修の積極的な受講を図るほか、病院等のみでは十分な改善を行えない場合には、福祉重点公共職業安定所をはじめとする公共職業安定所の雇用管理に関する相談・援助サービスの活用を図ることが望ましい。

六 病院等における看護業務及び看護部門の位置付けの明確化

看護婦等は、病院等において医療チームの一員として業務を行っているが、離職理由の中には医師等医療関係者がチーム医療の一端を担う看護婦等の役割について認識が十分でないことに伴う人間関係への不満が見られる。

看護婦等が生きがいを持って専門職としての力を発揮できる体制を構築していくためには、病院等における看護業務及び看護部門の位置付けを明確化していくよう看護部門だけでなく、管理者以下病院等全体として組織的な取組を行い、職場の人間関係の改善に努めるという視点が重要である。

また、医学教育、医師の研修、病院経営者の研修等にチーム医療の考え方や概念を取り入れる等の方策により、病院等における看護業務及び看護部門の位置付けを明確にするための環境づくりを進めていくことも必要である。

第四 看護婦等の資質の向上に関する事項

一 生涯にわたる研修の必要性

医学・医療の高度化・専門化が進む中で、看護業務に直接必要な専門的知識や技術とともに、コンピューターの導入等による新しい体制への対応等、業務を長期間にわたり継続していくためには、多方面にわたる基本的な知識について学習を行う必要がある。また、自らの専門性をより高めていくことも重要である。

患者の人間性、痛みや苦しみへの理解、生への希求や闘病心の支援等患者の心理やライフスタイルそのものの理解など幅広い豊かな識見も求められている。

さらにエイズ、MRSA（メチシリン耐性黄色ブドウ球菌）による院内感染などの新しい課題や複雑な社会構造の変化に対応するメンタルヘルスケアの問題等に積極的に対応していくためにも専門的な視点からの支援が可能となるように研修を積み重ねることが必要である。

また、人口の高齢化の急激な進展に伴い、老人を対象とした訪問看護や保健、福祉施設等看護婦等の職域は急速に広がりつつあり、新たな業務との調整機能について十分な知識が要求されるほか、看護における専門領域の確立のためには、研究者による研究活動はもとより、臨床の現場における知見をそこに働く看護婦等自らが集積していくことも重要である。このような観点から、関係者が協力して生涯にわたり自己の能力の開発と発展を図れるような支援体制を確立する必要がある。

二 指導的管理的立場にある者の研修の必要性

病院等において看護業務を魅力ある働きがいのある業務としていくためには、指導的管理的立場にある看護教員や看護管理者は、看護学生の教育や看護婦等の指導等を通してその実現を図ることができるようとする必要があり、そのためには看護教員や看護管理者の人間性・社会性を高め、かつ、看護教育の方法、病棟の管理運営の改善等について、知識・技術の向上に努めなければならない。

特に、こうした良きリーダーシップを発揮できる看護管理者を養成していくため、病院等とともに看護婦等自ら、あるいは職能団体の積極的な取組も望まれる。

三 生涯にわたる研修の体系化による資質の向上

看護婦等の生涯にわたる研修は看護婦等の就業場所を含め、個々の置かれている状況が多様であることから実施機関、実施方法等について種々の工夫が必要である。

看護婦等が専門職業人として成長するためには、看護婦等がたゆまぬ努力を重ねる必要があることは当然であるが、その専門性が適切に評価されつつ、生涯にわたり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、有給研修制度の積極的導入等環境の整備に努める必要がある。

各病院等においては院外教育に頼るのみではなく、病院等自らが教育も充実させる等努力する必要がある。また、自己研鑽への動機づけを図り、意欲の向上を図るために、多様な機関で体系化された研修が計画される必要がある。

また、看護系大学が現職看護婦等のリフレッシュのための教育・研修において積極的な役割を果たすことが期待される。

第五 看護婦等の就業の促進に関する事項

一 再就業の促進、定着促進及び離職の防止

今後、若年労働力人口の減少が予想される中、必要な看護婦等を確保していく上で、潜在看護婦等の再就業の促進が重

要な課題となっている。

平成三年十二月に策定した需給見通しを達成する上で、今後、更に再就業促進のための事業の強化に取り組んでいく必要がある。

また、看護婦等の就業継続期間を少しでも延長することができれば、実質的に看護婦等の数が増加したのと同じ効果があるので、若年人口の低下傾向の中にあって、離職防止と再就業の促進が重要である。離職理由としては、結婚、出産のほか、看護婦等に特有の勤務条件である夜勤等が挙げられるが、夜勤は看護婦等の職業の性格から生ずる避けがたい条件であるものの、個々の看護婦等が置かれた環境、家庭状況等にも配慮し、働きやすい勤務条件、職場づくりを進め、定着の促進及び離職の防止に努めていく必要がある。

二 職業紹介事業、就業に関する相談等の充実

公共職業安定所においては、従来から看護婦等の職業紹介も行っており、さらに、福祉重点公共職業安定所を中心に、看護婦等の再就業促進のための事業の強化を図っているところである。

看護婦等の就業を円滑に進めるための専門的な無料職業紹介事業は、従来より都道府県単位でナースバンク事業として行われてきており、同事業では職能団体としてのネットワーク等をいかしながら、働く意欲を持つ看護婦等の掘り起こしを行うとともに、ニーズに適した職場に就業できるように努めてきたが、さらに、平成四年度からはナースセンター事業として内容的にも充実して展開しつつある。

都道府県ナースセンターにおける職業紹介においては、就業を希望する看護婦等の経験、希望就業条件等とともに、看護婦等を雇用しようとする病院等側のニーズを把握し、必要に応じて指導する等的確な職業紹介に努める必要がある。

公共職業安定所と都道府県ナースセンターは、相互に連携、協力を図りながら、職業紹介の充実を進めていく必要がある。

また、出産や育児等のために一定期間職場を離れていた看護婦等に対しては、円滑な職場復帰を進めるための研修を実施することも有意義である。さらに、紹介先の病院等においても円滑な受入れができるよう、経験、能力等に応じた研修、OJT（オンザジョブトレーニング）等を行う等の配慮も求められ、都道府県ナースセンターも病院等に対して適切な助言、援助を行うことが望ましい。

なお、紹介が成立しなかった事例については、公共職業安定所、都道府県ナースセンター等において原因の分析等に努め、問題点等を病院等と検討し、紹介の成立に向けて改善方策等を検討していく必要がある。

三 潜在看護婦等の把握

再就業を推進していくためには、潜在看護婦等の動向の把握が極めて重要であるので、都道府県及び都道府県ナースセンターにおいては、病院等、看護婦等学校養成所、看護婦等就業協力員等関係者と相互に協力して、定期的に潜在看護婦等の動向を調査するとともに、就業の意向、条件への希望等を把握し、これを就業の促進にいかしていく必要がある。

また、直ちに就業することは希望しないものの、育児が一段落した後等将来における就業希望を持つ看護婦等に対しては、日頃から公共職業安定所、都道府県ナースセンター等において看護に関する情報提供に努めることにより、再就業を円滑化していくことが望ましい。

四 ナースセンター事業の支援

法によって指定法人として位置付けられる都道府県ナースセンターには、より多くの看護婦等と病院等が信頼して相談、求人・求職を依頼することが期待されるが、都道府県においては、看護婦等就業協力員等を活用しながら、ナースセンター事業の普及推進のための支援等に努めることが必要である。

特に、看護婦等確保推進者を設置しなければならない病院に対しては、都道府県、都道府県ナースセンター、公共職業安定所が連携、協力しながら、当該病院の看護婦等の確保の推進のために強力に支援していくことが重要である。

また、中央ナースセンターにおいても都道府県ナースセンターの支援、連絡調整に努めていく必要がある。

国においては、都道府県ナースセンター及び中央ナースセンターの事業が推進されるよう必要な支援を行うことが重要である。

五 その他

女性の多い看護婦等の中には、その置かれている家庭状況等から夜勤や常勤での就業をしない者も少なくないが、こうした看護婦等には、日中に業務を行うことが多い老人訪問看護事業等の昼間業務への就業促進やパートタイム労働者がより働きやすい勤務条件の整備を進め、人材を活用していく必要がある。

このため、病院等においては、未就業の看護婦等の就業の意向等を踏まえ、その受入れが図られるよう勤務体制等の工夫に努めるべきである。

第六 その他看護婦等の確保の促進に関する重要事項

一 国民の理解の向上

看護婦等の確保を進める上で、医療関係者をはじめ広く国民一人一人が、傷病者のお世話をする「看護」の重要性について理解と関心を深めることを通じて、国民全体の理解を進める必要がある。これにより、看護を専門とする看護婦等の社会的評価の向上も期待され、看護婦等の業務への誇りと就業意欲の向上につながるとともに、看護婦等を志望する者の増加により看護婦等の確保に資することが期待される。

また、国民は誰もが病を得ることがあることから、国民一人一人が傷病者等を看護することの重要性を理解し、家庭や病院等で看護に従事する者への感謝の念を持って接することが望ましい。このため、ナイチンゲールの誕生日である五月十二日を「看護の日」とし、この日を含む一週間を「看護週間」としているところである。これらを中心として、その意識の高揚を図るための行事の開催等を通じ、傷病者等をお世話することの大切さを広く国民が再認識するための運動を展開することが効果的であり、その際、国民においても、広く看護に親しむ活動に参加することが望まれる。

こうした機会等で看護婦等自らが看護業務についてアピールしていくことは若者をはじめ広く国民の理解の向上につながっていくものと考えられる。

なお、学校教育においても、各学校段階を通して一日看護体験等のボランティア活動を含めた看護・福祉に関する勤労体験学習の機会の充実に努めるなど、これから看護の道を志す若者の看護婦等の役割に対する理解が促進されるよう適切な進路指導を行う必要がある。

二 調査研究の推進

近年、医学・医療の高度化・専門化や生活様式・価値観の多様化などにより、看護に対する国民のニーズも高度化・多様化しており、チーム医療の中で、専門職種としての看護業務の専門化やシステム化など技術水準等の向上が必要であるが、具体的な看護問題を解決していくための看護技術や看護ケアシステム等に関する研究体制は十分とは言えない状況にある。

このため、看護ケアの評価、在宅における看護技術等看護全般にわたる研究が求められており、国としてもこれらに対する支援策を講じていくことが必要である。

<2021年度ナースセンター担当役職員>

担当役員

森内みね子 公益社団法人日本看護協会 常任理事

担当職員

橋本 美穂 事業局 局長（労働政策部 部長併任）

小林 康司 労働政策部 中央ナースセンター課 課長

安達 晓子 労働政策部 中央ナースセンター課

長谷川陽一 労働政策部 中央ナースセンター課

宮下 京子 労働政策部 中央ナースセンター課

高桑 百美 労働政策部 中央ナースセンター課

2021（令和3）年度 中央ナースセンター事業報告書

2023年2月発行

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/>

問い合わせ先 労働政策部中央ナースセンター課

TEL：03-5778-8561

本書の無断複写・掲載は禁じます。