

2024（令和6）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) 地域に必要な看護職確保推進事業の実施	2
3) 看護補助者の無料職業紹介に関する支援	8
4) 「ナースセンター事業担当者情報交換会」の開催	10
5) キャリアコンサルティング及びセキュリティ対策に関する情報提供	11
2. 情報収集・分析に関すること	12
1) 看護職の求職・求人・就職に関する分析	12
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	12
3) 離職時の届出制度に関する認知度調査	22
3. 広報、啓発活動に関すること	23
1) ナースセンターに関する広告	23
2) 看護職のためのポータルサイト「NuPS（ナップス）」に関する周知	25
3) ホームページ「eナースセンター」・「とどけるん」による広報	27
4) ナースのはたらくサポートブック「はたさば」の改訂・普及	28
5) リーフレット「ナースセンターのご案内」の普及	28
6) 機関誌『看護』・機関紙『協会ニュース』による広報	29
7) 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	29
4. ナースセンター・コンピュータ・システム（NCCS）に関すること	30
1) NCCSのアクセス数	30
2) 無料職業紹介サイト「eナースセンター」の運用実績	32
3) 看護師等の届出サイト「とどけるん」の運用実績（届出状況）	42
4) デジタル改革関連法を踏まえた看護職の人材活用システムの構築に伴うNCCSの改修	44
5) その他NCCSの改善・開発	44
5. 中央ナースセンターへの問合せに関すること	45
6. 中央ナースセンターの運営に関すること	46
1) 「中央におけるナースセンター事業運営協議会」の開催	46
2) 「ナースセンター強化策の検討に関する有識者会議」の開催	47
<参考資料>	
1. 看護師等の人材確保の促進に関する法律	48
2. 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	57

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	1. 厚生労働省や本会の事業内容について情報提供をする 2. 看護資格の活用基盤強化や看護補助者の確保・定着の推進、都道府県ナースセンターに期待される役割等について、情報共有・意見交換を行う
日 時	2024年5月21日（金）13：00～15：50
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 238名（47県） 都道府県看護主管課 83名（46県） 厚生労働省 2名 本会役職員等 17名

(2) プログラム

内 容	講演者等
看護を取り巻く環境と県行政・ナースセンターに期待すること	厚生労働省 看護職員確保対策官 櫻井 公彦氏
中央ナースセンター事業について ・2023年度事業報告 ・2024年度事業計画	日本看護協会 常任理事 森内 みね子
看護補助者の確保・定着の推進について ・看護補助者の確保・定着に向けたナースセンターの取組み	日本看護協会 中央ナースセンター課
看護資格の活用基盤強化について ・システム利用開始までのスケジュール ・これまでの質疑や意見に関する情報共有 ・本会が予定している周知計画 等	日本看護協会 中央ナースセンター課

2) 地域に必要な看護職確保推進事業の実施

(1) 事業概要

背景・目的	<p>本事業は、2017年度から実施を開始し、これまで32県が取組みを実施した。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（令和5年10月告示）にも「看護師等の需給の状況は、地域別・領域別に差異がある状況となっており、地域・領域ごとの課題に応じた看護師等の確保対策を講じていくことが重要になっている」と明記された。また、本事業で実施する地域分析は、第8次医療計画で策定した地域医療構想の評価・検討にも活用できる。今年度はこれまでの事業スキームに基づく事業内容に限定せず、各県が取り組む地域別・領域別偏在の是正に向けた取組みを支援することで、より地域の実情に応じた事業を目指す。</p>
目 標	各都道府県看護協会・ナースセンターが県行政とともに、地域における課題解決に向けた取組みを実施することにより、地域別・領域別偏在の是正を図る
期 間	2024年7月～2025年2月
支 援 内 容	<p>中央ナースセンターは、都道府県看護協会・ナースセンターに対し、以下の支援を行った</p> <ul style="list-style-type: none"> ・NCCSに蓄積された看護職の求職・求人・就職に関するデータを都道府県別・二次医療圏別に集計した結果の提示 ・情報交換会等を通じて事業推進に関する相談対応や県の事例共有等を実施
実 施 都 道 府 県	<ul style="list-style-type: none"> ・領域別偏在の対策に向けた取組み：5 県 (千葉県、新潟県、鳥取県、岡山県、沖縄県) ・地域別偏在の是正に向けた取組み：23 県 (北海道、青森県、岩手県、秋田県、山形県、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、富山県、山梨県、岐阜県、滋賀県、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、島根県、徳島県、香川県、佐賀県、長崎県、鹿児島県) ・地域別・領域別両偏在の解消に向けた取組み：2 県 (福井県、山口県) <p>[参考] 事業を開始した2017年度～2024年度までに以下、42道府県が実施 北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、滋賀県、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県</p>

(2) 実施都道府県ナースセンターの事業概要

①領域別偏在への対策（5 県）

千葉県	事業	訪問看護師人材育成支援事業 ①人材育成支援（研修会や実習の調整、学習支援者（所属訪問看護ステーション外の訪問看護認定看護師等）による会議と評価面接による支援） ②新人育成交流会の開催（講演と交流会を開催）
	成果	①新卒 2 年目の訪問看護師：1 名 ②新人（経験 2 年未満）：2 名・管理者等：5 名 参加
新潟県	事業	介護・福祉施設における看護職員の確保 ①介護・福祉施設で働く看護職向けのリーフレット作成 ②介護・福祉施設を知るためのセミナー開催
	成果	介護・福祉施設への就職者：80 名（昨年度比：22 名増） セミナー受講者：10 名（内就職：5 名、内介護福祉施設就職：2 名）
鳥取県	事業	高齢者介護施設の看護職確保推進事業 ①「病院等と連携した高齢者介護施設新人看護師教育プログラム」広報 ②福祉施設に従事する看護職現任教育指導者研修の開催
	成果	①高齢者介護施設の訪問：14 か所 ②研修参加者：9 名
岡山県	事業	保健師の魅力発信イベントの開催 保健師に特化した、県保健師、保健所設置市保健師、市町村保健師、病院保健師による講話、相談会
	成果	参加者：44 名（高校生 14 名、看護学生 28 名、学校職員 1 名、保護者 1 名） ※昨年度参加学生が今年度自治体保健師として入職
沖縄県	事業	介護老人福祉施設への復職支援事業 ①沖縄県行政の介護福祉施設を主管する課・沖縄労働局と連携を構築 ②南部圏域のハローワークの出先機関 3 市・「雇用サポートセンター」設置の 4 町、合同就職案内を企画する課のある町を訪問し情報交換継続的な連携を構築 ③沖縄県社会福祉施設協議会・県内特別養護老人施設 81 か所との連携を構築
	成果	介護老人福祉施設への新規就業者：11 名（前年度比：2 名増） 介護老人福祉施設の求人数：55 名（前年度比：12 名増） 南部圏域の市町村との連携：8 市町村（前年度比：7 町村増）

②地域別偏在への対策（23 県）

北海道	事業	地域応援看護師確保対策事業（地域応援ナース）の普及啓発 ① 1 施設（応援ナース 1 名、看護師長 1 名）のインタビュー動画を作成 ②インタビューをホームページに掲載（1 月 28 日開始） ③インタビューを協会会館ロビー設置デジタルサイネージで放映（1 月 14 日開始）
	成果	2024 年度地域応援ナース 登録者：9 名 内 ホームページ経由登録者：4 名 道外在住者：6 名

青森県	事業	<p>応援ナース「青森ともナース」による地域別偏在化が進む圏域への短期就労支援</p> <p>①下北地域及び西北五地域の医療機関へ事業周知と応援の求人施設募集</p> <p>②地域応援看護職「青森ともナース」募集（チラシ400枚作成・配布）</p> <p>③マッチング及び就労状況確認</p>
	成果	<p>青森ともナース就業者 1 名</p> <p>青森ともナース継続登録者 3 名（2024年度新規登録 0 名）</p>
岩手県	事業	<p>宮古圏域における地域に必要な看護職確保推進事業</p> <p>①看護管理者と看護教員・高等学校進路指導教員との情報交換会（7月18日参集開催）</p> <p>②看護職員確保育成好事例報告会について（11月2日参集開催）</p>
	成果	<p>①出席者：看護管理者10名 情報提供者 3 名 看護協会担当者 3 名</p> <p>②参加者：7 名（看護管理者・施設長・教育担当者）</p> <p>報告者：3 名（看護協会担当者）</p> <p>県看護協会実施の実習指導者養成研修を推薦制から施設申込み制へ変更</p>
秋田県	事業	<p>県北地域別偏在の是正に向けた取り組み</p> <p>①県北地域の病院訪問、看護職等の届出制度とナースセンターを周知</p> <p>②求人施設の看護職確保状況と確保・定着の取り組み状況を把握</p> <p>③復職支援実技研修，給付型実践型就業チャレンジ研修の開催</p> <p>④「あきた応援ナース」登録制度の推進・医療機関等の見学ツアー</p>
	成果	<p>届出数：7 件</p> <p>復職支援実技研修参加者：19名</p> <p>あきた応援ナース登録：0 名（問合せ 4 名、ツアー参加者 3 名）</p>
山形県	事業	<p>①地域の看護力強化支援事業（庄内・東南村山・西北村山・東村山・置賜・最上地域の看護管理者会に参加）</p> <p>②Uターン等促進事業（「やまがた移住・定住フェア」参加）</p>
	成果	<p>① 6 地域合計141名の出席者にチラシ・オリジナル付箋を配布し、ナースセンターを周知</p> <p>②参加者：252名 内ブース来場者 6 名（内看護職 5 名）</p>
茨城県	事業	<p>鹿行地域における看護職確保事業</p> <p>①神栖市看護職合同進学就職説明会（行政主催）への協力</p> <p>②ハローワーク連携「看護の仕事相談会」開催</p>
	成果	<p>①来場者：6 名 技術研修（採血）：1 名</p> <p>②実施：3 回（7 月、10月、2 月） 求職相談：4 件</p>
栃木県	事業	<p>県北地域の看護職確保事業</p> <p>①県北地域のハローワークで求人・求職状況について情報収集</p> <p>②県北ハローワーク 4 か所での巡回相談の実施</p> <p>③県北地域へナースセンターの活動を周知（ポスター・チラシ作成・配布）</p>
	成果	<p>① 4 か所のハローワークを訪問、聞き取り調査の結果報告書を作成</p> <p>②相談者：16名（計 8 回の巡回相談を実施）</p>

群馬県	事業	<p>「看護の魅力発見！ 進学・就職相談会」～in～吾妻</p> <p>①進学・就職相談会の開催 （主催：公益社団法人群馬県看護協会、共催：群馬県、後援：群馬県医師会 吾妻郡医師会 群馬労働局 中之条ハローワーク）</p> <p>②進学・就職相談会の広報</p>
	成果	<p>①当日来場者：32名（内進学・就職相談者 16名）、参加施設：12施設</p> <p>②ポスター・チラシ2000枚を配布、新聞・ラジオ・町村広報誌等に広告掲載</p>
埼玉県	事業	<p>埼玉県西部保健医療圏域における看護職確保推進に向けた取組み</p> <p>①地域就職相談会の開催</p> <p>②個別の相談窓口の開設</p> <p>③西部保健医療圏域での看護職の再就業技術講習会の開催</p> <p>④地域就職相談会開催に伴う西部保健医療圏域でナースセンターの周知活動</p>
	成果	<p>①参加者：求人施設41施設 求職者42名 （8割以上の施設が次年度開催も希望）</p> <p>②相談件数：33件 就業者：17名（就業率52%）</p> <p>③参加者：7名 就業者：5名（就業率71%）</p>
富山県	事業	<p>新川地区における看護職確保</p> <p>－富山県の将来を見据えた看護の魅力紹介－</p> <p>①新川地区の中核病院におけるワーク・ライフ・バランス推進事業支援</p> <p>②小・中・高校生への看護の普及啓発活動の推進（看護の魅力紹介）</p> <p>③プラチナナースの就業促進（就職ガイダンスで就業支援）</p>
	成果	<p>①インデックス調査（対象319名）を実施し、ワークライフバランスと働き続けられる職場作りを推進</p> <p>②いのちの教室（2回開催） 約100名参加 「看護の日」看護フェスティバル 68名参加（前年度比：31名増）</p> <p>③参加44施設（前年度比：1施設増） 参加者125名（前年度比：47名増）</p>
山梨県	事業	<p>県内医療機関における看護職員相互人事交流システム構築に向けた取組み</p> <p>①60病院の看護管理者を対象に「相互人事交流システム構築」ニーズと看護職員確保の実態を把握するための調査を実施</p> <p>②地区別看護管理者等意見交換会の開催（5地区支部で開催）</p> <p>③地域に必要な看護職確保推進事業意見交換会の開催</p>
	成果	<p>アンケート結果を地域別と病院規模別で分析し、報告書を作成</p> <p>人事交流・出向システムへの期待は大きい、具体的な捉え方に差がみられるため、具体的なニーズについて、調査の必要があることを共有</p>
岐阜県	事業	<p>2次医療圏（東濃圏域）における、地域別偏在是正に向けた取組み</p> <p>①ワーキング会議（2回）を開催（求人・求職状況の共有、定年退職看護職の活用検討、届出制度への協力依頼を行う）</p> <p>②ナースセンター（多治見支所）の広報活動（チラシ配布、イベント等の出張相談（4回））</p>
	成果	<p>離職時届出数：86件（前年度：43件）</p> <p>出張相談来場者数（4回合計） 看護職：19名 一般：18名</p>

滋賀県	事業	東近江圏域における看護職定着を目指した看護管理者研修会の開催 講義：「やめたくない」看護部の作り方 ワーク：「やめたくない看護部」をつくるための人材育成
	成果	参加者：東近江圏域79名・午前オンライン参加者12名（東近江圏域外） 研修後の取組み状況：東近江圏域全11病院中取組みを実施している7施設、取組みを検討中3施設、現時点では予定なし1施設
大阪府	事業	看護職のための就職相談会（看護補助者含む） ①府南支部健康イベント（アドバンス・ケア・プランニング説明会、子供向けユニフォーム試着会等） ②就職相談会（参加施設：10施設） ③施設訪問（人材確保の工夫がある2施設に訪問、広報誌にて紹介）
	成果	就業者数：看護職2名 看護補助者2名 健康イベント参加者：108名 就職相談会 相談件数：看護職39件 看護補助者希望者16件 施設見学：看護職2名 看護補助者希望者2名
兵庫県	事業	但馬圏域におけるプラチナナース活躍促進 ①看護管理者対象の研修会の実施 ②プラチナナース活躍促進の広報ポスター作成と掲示 ③看護協会但馬支部運営会議にて広報活動について協議
	成果	①研修会参加者：看護管理者20名 ②但馬地域のプラチナナース就職人数を調査 ③プラチナナースの活躍支援の動き（自施設広報誌への掲載等）が広がった
奈良県	事業	奥大和地域の看護職確保 ①奥大和地域医療現地見学ツアーの実施 ②奥大和ナースネットの情報提供
	成果	奥大和ナースネット新規登録：1名 見学ツアー参加者：7名（内県外1名）
和歌山県	事業	①ジュニアナーシングスクール2024 in 新宮・東牟婁 集まれ 未来の看護師さん！！ ②オンライン就業相談会の周知活動
	成果	①参加者：小学校5・6年生23名、保護者22名、見学者4名 ②ハローワークへのチラシ設置、とどけるん登録者へのメール・郵送での周知
島根県	事業	雲南圏域：地域別偏在に対する取組み ①就業相談会・再就業に向けた研修会 ②地域の中高生・地域住民に向けた看護職のPR ③圏域での看護管理者情報交換会の開催 ④奥出雲バスツアーの開催
	成果	①就業相談件数：5件 研修参加者：雲南圏域から5名 ②地域イベントへ参加、チラシ100枚を小中学生へ配布 ③県内6圏域で42名の看護管理者が参加 ④参加者：未就業者4名（圏域外3名、圏域内1名）

徳島県	事業	地域の実情に寄り添った就業支援事業 県内 3 圏域で看護職員等の就職マッチングフェアを開催 (参加施設の一言PR・参加求人施設との個別面談・就職に関する個別相談)
	成果	就業者：7 名 就業支援中：12 名 参加 施設：61 施設 参加者：83 名 (1 人当たり平均 5 施設と面談)
香川県	事業	看護の職場見学バスツアー 三豊保健医療圏の医療機関への看護職確保・定着を目的とした職場見学バスツアーを開催。趣旨に賛同の得られた 6 病院を見学
	成果	就業者：1 名 (他地域病院への就業) 参加者：14 名 (内看護学生 13 名、求職者 1 名)
佐賀県	事業	佐賀県西部地区 (伊万里市) における病院看護職の確保対策 ①ハローワーク伊万里での相談業務を月 1 回から月 2 回開催へ ②ハローワークと協働し「看護職就労支援セミナー in 伊万里」を開催 ③市行政・保健所と協働した離職防止のためのセミナー開催
	成果	①相談者数：25 名 (昨年度比 11 名増) 内ナースセンター紹介：7 人 ②就業者：1 名 技術セミナー受講者：3 名 (内 2 名未就業者) ③受講者：44 名 (95%が「自分の仕事に役立ちそうだ」と回答)
長崎県	事業	長崎県プラチナナース掘り起こし事業 地域別偏在是正に向けプラチナナース活躍の場を拡げるため、50 歳から 70 歳の長崎県ナースセンター有効登録者への調査を実施
	成果	プラチナナース 232 名にアンケートを実施、有効回答率 49.6% 再就業する際の希望勤務形態は、非常勤、週に 5 日～4 日、日中勤務が多数を占めている。また、離島勤務希望が 3 名いることが分かった
鹿児島県	事業	離島 (奄美圏域) における看護職の再就業支援と潜在化防止事業 ①県看護協会大島地区理事との協働による再就業応援カフェ開催 ②大島地区の施設管理者へ看護職確保における現状調査
	成果	①参加者：求職者 8 名 求人施設：6 施設 ②17 施設に調査、13 施設回答 (回答率 76%) 看護職確保の取組み状況 (複数回答) ハローワーク 76.9% 再雇用 76.9% 派遣利用 53.8% ホームページ・SNS 利用 61.5%

②地域別・領域別両偏在への対策 (2 県)

福井県	事業	看護職員の離職防止・復職支援強化事業 看護管理者を対象とした講演会・意見交換会の開催 (医療現場での基本指針の活かし方～人確法の理解を深め、看護管理者として看護マネジメントに活かす～)
	成果	研修会受講者：37 名 (看護部長 8 名、副看護部長 7 名、看護師長 12 名、副看護師長 5 名、その他 2 名)

山口県	事業	セカンドキャリア活躍推進事業 セカンドキャリア世代看護職の雇用側と労働者側の現状調査 対象：県内の病院・施設等の看護管理者403人、セカンドキャリア世代の看護職1220人 方法：自記式質問紙（郵送で配布し返信用封筒で回収）
	成果	回答数 看護管理者190人（有効回収率47.1%） 看護職564人（同46.2%） セカンドキャリア世代の新規採用を推進するためには雇用側の、勤務希望配慮等の工夫や整備が重要となることがわかった

3) 看護補助者の無料職業紹介に関する支援

(1) 事業概要

目 的	2023年10月に改定された「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」において「都道府県ナースセンターにおいては、地域の実情や病院等のニーズに応じて、職業安定法（昭和22年法律第141号）に定める必要な届出を行った上で、看護師等の無料職業紹介と併せて、看護補助者の無料職業紹介も実施することが重要である」と明記されたことから、厚生労働省の令和5年補正予算にて中央ナースセンター事業として看護補助者の就業支援等を実施することとなった。 病院等における看護補助者の確保・定着が困難となっていることから、質の高い看護補助者を養成するとともに、看護補助者の就業支援を行う。
内 容	1) 看護補助者の仕事に関する周知・広報活動 2) 求職者に対する研修の提供 3) ナースセンターによる看護補助者の無料職業紹介 4) 就業後の定着状況の把握
期 間	2024年6月～2025年3月
実 施 県	47都道府県
支援内容	1) 事業の推進に関する相談支援 2) 情報交換会の開催:延べ10回（地域ブロック別にオンライン開催） 目的：事業実施県の事業内容の共有と、事業を進めるうえでの課題の共有 3) 求職者と求人施設を対象としたリーフレットの作成・配布 配布先：日本病院学会150部、モダンホスピタルショウ170部、 日本看護学会300部、全国職能委員長会100部 4) 求職者に対する研修の提供

<p>成 果</p>	<p>1.看護補助者の仕事に関する周知・広報活動</p> <p>周知・広報活動は方法や利用媒体は県により様々であったが、全県実施した</p> <p>1) 周知・広報の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中央ナースセンター作成リーフレットの活用 : 38 県 ・各都道府県ナースセンター作成リーフレットの活用 : 24 県 ・周知用媒体の配布・設置場所 : ハローワーク、県内の各医療機関等 ・周知方法 : 都道府県看護協会・ナースセンターホームページ、SNSによる周知 広報誌や地元の新聞広告による周知 <p>2) 説明会等の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク等における仕事説明会の開催 : 40 県 ・医療機関やナースセンターにおける仕事体験会の開催 : 11 県 <p>2.求職者に対する研修の提供</p> <p>1) 研修の実施状況 (集計日 : 2025 年 3 月 18 日)</p> <p>研修受講者数 (全県) : 921 名 (オンデマンド・集合研修含む)</p> <p>うち、受講完了者数 : 708 名</p> <p>2) 研修受講者アンケート結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者の年齢層は 50～59 歳が 293 名 (40%)、次いで 40～49 歳が 163 名 (22%)、60 歳以上が 149 名 (20%) の順で多かった ・看護補助者の業務内容と病棟での一日の流れについてイメージできた求職者は、「とてもそう思う」が 436 名 (66%)、「まあそう思う」が 223 名 (34%) に上り、多くの方が研修の受講により看護補助者として働くイメージができていた ・都道府県ナースセンターの満足度については、「満足」が 493 名 (68%)、「やや満足」220 名 (30%) であった <p>3.ナースセンターによる看護補助者の無料職業紹介の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自県ナースセンターで無料職業紹介を実施 : 28 県 ・ハローワークと連携した職業紹介を実施 : 19 県 ・リーフレットや SNS 等を見てナースセンターへ相談に来た求職者数 : 267 名 ・ハローワークからナースセンターに紹介された求職者数 : 400 名 ・ナースセンターからハローワークに紹介した求職者数 : 59 名 <p>4.就業後の定着状況の把握</p> <p>ナースセンターが関与した就業者 (*1) : 96 名</p> <p>うち、就業継続中 (*2) : 69 名</p> <p>うち、退職 (退職予定を含む) (*2) : 6 名</p> <p>*1…ナースセンターが相談対応等を実施した求職者のうち、「ナースセンターで就業した人数」「ハローワークで就業した人数」「ナースセンター・ハローワーク以外で就業した人数」の合算を計上している</p> <p>*2…就業後連絡が取れた方に限る</p>
------------	---

①求職者対象リーフレット

[illegible][illegible]

(1) 事業概要

10

5) キャリアコンサルティング及びセキュリティ対策に関する情報提供


(1) 事業概要

目 的	<p>1. キャリアコンサルティング 就業相談員が一般的な相談内容に対応するために必要なキャリアコンサルティングの基礎力を身に付けることができる</p> <p>2. セキュリティ対策 就業相談員が安全にシステムを利用し、事業を運営するために必要な情報セキュリティに関する知識を習得することができる</p>
方 法	eラーニング形式
内 容	<p>1. キャリアコンサルティングに必要な基礎知識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>* 2023年度に株式会社リカレントに委託した講義の動画を利用</p> <p>2. セキュリティ対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 章：ナースセンター業務上のセキュリティリスク 2 章：ウイルス対策等の一般的な情報セキュリティ対策 3 章：誤操作・誤送信等、人に起因する人的セキュリティ対策 4 章：個人情報の取扱いについて
期 間	<p>1. 2024年 4 月 1 日～2024年 8 月 30 日</p> <p>2. 2024年 4 月 1 日～2025年 3 月 31 日</p>
視聴者数	<p>1. キャリアコンサルティング：374件</p> <p>2. セキュリティ対策 ：1,060件</p>

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) 事業概要

目 的	2023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	・「2023（令和5）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・就職に関する分析報告書」（376部作成、2024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 https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/sm01/SM010801.html 

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) 事業概要

目 的	2024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把握し、共有する
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）を配付、回収
掲 載	無料職業紹介サイト「eナースセンター」の統計・法令等 https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/sm01/SM010801.html 

(2) 結果

① 無料職業紹介

表1-1. 看護職に対する職業紹介に関する相談（ナースセンター内で実施）の実績

	単位	回答数	平均値	中央値	最小値	最大値
相談者数（実人数）	人／年	47	1,913.4	419	53	12,229
相談対応回数（連絡回数）	回／年	47	5,552.9	4,369	160	25,320
一人当たりの最大対応回数	回／人	47	23.6	20	4	69
相談後の就業者数（実人数）	人／年	47	282.2	220	28	1,091

表1-2. 求職者に対する職業紹介やマッチング等の支援の実施状況（単一選択） n=47

	件数	%
実施した	47	100.0
実施していない	0	0.0

表1-3. 求職者に対する職業紹介やマッチング等の支援内容（実施した県のみ）（複数選択） n=47

	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	47	100.0
給与・処遇の相談	43	91.5
求人施設の雰囲気や職場環境の情報提供	46	97.9
就業後定着の確認（フォローアップ等）	39	83.0
その他	12	25.5

表1-4. 求人施設に対する職業紹介やマッチング等の支援の実施状況（単一選択） n=47

	件数	%
実施した	47	100.0
実施していない	0	0.0

表1-5. 求人施設に対する職業紹介やマッチング等の支援内容（実施した県のみ）（複数選択） n=47

	件数	%
求人票の書き方に関する助言	46	97.9
施設見学の依頼・調整	47	100.0
給与・処遇の相談	44	93.6
求職者が希望する就業条件に関する情報提供	46	97.9
NCCSに関する相談対応	44	93.6
その他	11	23.4

表1-6. 看護職の職場定着促進を目的とした施設管理者等への支援の実施状況（単一選択） n=47

	件数	%
実施した	39	83.0
実施していない	8	17.0

表1-7. 看護職の職場定着促進を目的とした施設管理者等への支援内容（実施した県のみ）（複数選択） n=39

	件数	%
勤務環境改善のための体制整備（ハラスメント対策・労務管理・ワークライフバランス等を含む）	39	100.0
教育体制の整備	10	25.6
メンタルヘルスケアに関する助言	12	30.8
看護管理者同士の情報交換	25	64.1
その他	6	15.4

表1-8. 看護職の職場定着促進を目的とした施設管理者等への支援方法（実施した県のみ）（複数選択） n=39

	件数	%
人材確保・定着に関する相談に対応	32	82.1
研修・出前講座等の開催	22	56.4
施設訪問による助言	29	74.4
情報提供（資料の作成・配布）	26	66.7
会議・交流会等の開催	19	48.7
その他	6	15.4

表1-9. 看護職の職場定着促進を目的とした施設管理者等への支援を実施しない理由（実施していない県のみ）（複数選択） n=8

	件数	%
行政・看護協会等が実施	7	87.5
行政からの委託がない	1	12.5
予算、人員不足	2	25.0
必要性がない	1	12.5
その他	0	0.0

表1-10. 求職者と求人施設をマッチングする上での課題（複数選択） n=47

	件数	%
求職者と求人施設のニーズの不一致（勤務日数・短時間・夜勤等）	47	100.0
求職者と求人施設のニーズの不一致（給与・場所・雇用形態）	47	100.0
求職者と求人施設のニーズの不一致（業務内容・施設種別）	44	93.6
求職登録者が少ない（認知度の低さを含む）	41	87.2
求人登録施設が少ない（認知度の低さを含む）	39	83.0
求人票/求職票の記載が不十分	36	76.6
求人票/求職票の記載内容と実際が異なる	23	48.9
求人施設や求職者と連絡がつきにくい	26	55.3
求職者の心身の状態や看護スキルから、紹介が難しい	38	80.9
NCCSが使いにくい、わかりにくい	38	80.9
その他	6	12.8
課題はない	0	0.0

② 看護職の就業・地域需給等に関する実態の把握・分析

表2-1. 求人施設等の看護職の職場を対象とした実態把握・分析の実施状況（単一選択） n=47

	件数	%
実施した	38	80.9
実施していない	9	19.1

表2-3. 求人施設等の看護職の職場を対象とした実態把握・分析を実施しない理由（実施していない県のみ）（複数選択） n=9

	件数	%
行政・看護協会等が実施	2	22.2
日々の業務等で把握	4	44.4
行政からの委託がない	3	33.3
予算、人員不足	4	44.4
必要性がない	0	0.0
その他	2	22.2

表2-5. 看護職を対象とした実態把握・分析の実施内容（実施した県のみ）（複数選択） n=38

	件数	%
求職者（NCCS登録者等）	25	65.8
離職者・潜在看護職（とどけるん登録者等）	22	57.9
就業中の看護職	9	23.7
プラチナナース	7	18.4
その他	7	18.4

表2-2. 求人施設等の看護職の職場を対象とした実態把握・分析の実施内容（実施した県のみ）（複数選択） n=38

	件数	%
需要・受給調査	26	68.4
離職状況	33	86.8
職場環境	19	50.0
プラチナナース（雇用意向等）	17	44.7
その他	14	36.8

表2-4. 看護職を対象とした実態把握・分析の実施状況（単一選択） n=47

	件数	%
実施した	38	80.9
実施していない	9	19.1

表2-6. 看護職を対象とした実態把握・分析を実施しない理由（実施していない県のみ）（複数選択） n=9

	件数	%
行政・看護協会等が実施	0	0.0
日々の業務等で把握	3	33.3
行政からの委託がない	4	44.4
予算、人員不足	5	55.6
必要性がない	0	0.0
その他	2	22.2

表2-7. 看護職の就業・地域需給等に関する実態を把握・分析する上での課題（複数選択） n=47

	件数	%
アンケート等の回収率が低い	31	66.0
対象が偏る（調査設計上の課題）	24	51.1
データ収集・分析に必要な予算・人員の不足	34	72.3
分析に必要な知識・経験がない	21	44.7
データ・分析結果の有効活用の方法がわからない	12	25.5
データ収集・分析において行政や他機関との連携が取れない	13	27.7
その他	5	10.6
課題はない	3	6.4

③ 復職支援研修

表3-1. 復職支援研修の実施状況（単一選択） n=47

	件数	%
実施した	46	97.9
実施していない	1	2.1

表3-2. 復職支援研修の実績（実施した県のみ）

	単位	回答数	平均値	中央値	最小値	最大値
開催回数	回/年	46	28.0	17	2	177
受講者数（のべ人数）	人/年	46	198.9	120.5	5	1,346
受講者のうち、未就業者数	人/年	46	90.1	53.5	1	652
受講者（未就業者）のうち、受講後就業した人数	人/年	46	40.6	26	2	212

※各県により集計方法が異なるため、参考値とする

表3-3. 復職支援研修の対象（実施した県のみ）（複数選択） n=46

	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）	30	65.2
就業中の看護職	37	80.4
プラチナナース	33	71.7
保健師	23	50.0
訪問看護領域に就業希望する看護職	25	54.3
訪問看護領域以外に就業希望する看護職	17	37.0
その他	7	15.2

表3-4. 復職支援研修の方法（実施した県のみ）（複数選択） n=46

	件数	%
リアルタイムのオンライン研修（個別・集団含む）	4	8.7
eラーニング・オンデマンド研修（個別・集団含む）	22	47.8
集合研修（オンラインによる参加は含まない）	44	95.7
オンラインと集合研修のハイブリット	6	13.0
実技演習	46	100.0
病院等の施設訪問・現場実習	26	56.5
その他	3	6.5

表3-5. 復職支援研修の内容（実施した県のみ）（複数選択） n=46

	件数	%
診療の補助（採血・注射等）に関連した看護基礎技術	44	95.7
療養上の世話（食事介助等）に関連した看護基礎技術	30	65.2
最新の医療知識・技術・医療機器	39	84.8
感染予防・管理、医療安全	42	91.3
一次救命処置（BLS）	34	73.9
薬剤	13	28.3
施設見学・体験	28	60.9
復職経験者の体験談	19	41.3
復職希望者同士の交流	29	63.0
訪問看護・介護施設など特定領域に特化した看護知識・技術	21	45.7
看護記録、電子カルテの操作	14	30.4
面接・履歴書等の採用試験対策	11	23.9
介護保険・年金やセカンドライフ等、自身の生活に関する知識	15	32.6
その他	13	28.3

表3-6. 復職支援研修を実施しない理由（実施していない県のみ）（複数選択） n=1

	件数	%
行政・看護協会等が実施	1	100.0
行政からの委託がない	1	100.0
予算、人員不足	0	0.0
必要性がない	0	0.0
その他	0	0.0

④ 就業中の看護職向けの研修等

表4-1. 就業中の看護職向けの研修の実施状況（単一選択）

n=47

	件数	%
実施した	37	78.7
実施していない	10	21.3

表4-2. 就業中の看護職向けの研修の内容（実施した県のみ）
（複数選択）

n=37

	件数	%
新入職者向け研修	7	18.9
看護職員リフレッシュ研修	5	13.5
指導者（対新人・学生）対象の研修	7	18.9
キャリア継続に関する研修	13	35.1
WLB、働き方改革、定着促進に関する研修	19	51.4
プラチナナース研修	25	67.6
その他	8	21.6

表4-3. 就業中の看護職向けの研修ののべ参加人数（実施した県のみ）

（人／年）

	回答件数	平均値	中央値	最小値	最大値
新入職者向け研修	7	218.0	133	8	566
看護職員リフレッシュ研修	5	123.6	59	25	416
指導者（対新人・学生）対象の研修	7	156.3	41	9	638
キャリア継続に関する研修	13	80.2	50	12	277
WLB、働き方改革、定着促進に関する研修	19	212.1	61	27	2,418
プラチナナース研修	25	62.0	34	10	499
その他	8	40.5	40	21	72

表4-4. 就業中の看護職向けの研修を実施しない理由

（実施していない県のみ）（複数選択）

n=10

	件数	%
行政・看護協会等が実施	10	100.0
行政からの委託がない	0	0.0
予算、人員不足	0	0.0
必要性がない	0	0.0
その他	0	0.0

⑤ 訪問看護に関する研修

表5-1. 訪問看護に関する研修の実施状況（単一選択）

n=47

	件数	%
実施した	24	51.1
実施していない	23	48.9

表5-2. 訪問看護に関する研修の対象／内容別の実施状況
（実施した県のみ）（複数選択）

n=24

	件数	%
新任訪問看護職（基礎・入門等）	23	95.8
中堅看護職（スキルアップ等）	7	79.2
訪問看護管理者 （労務管理・マネジメント等）	6	25.0
専門領域・技術 （在宅小児、精神、感染管理等）	7	29.2

表5-3. 訪問看護に関する研修の開催回数（実施した県のみ）

（回／年）

	回答件数	平均値	中央値	最小値	最大値
新任訪問看護職（基礎・入門等）	23	2.2	1	1	9
中堅看護職（スキルアップ等）	7	4.0	4	1	8
訪問看護管理者（労務管理・マネジメント等）	6	3.2	1	1	9
専門領域・技術（在宅小児、精神、感染管理等）	7	6.4	5	1	17

表5-4. 訪問看護に関する研修ののべ受講者数（実施した県のみ）

（人／年）

	回答件数	平均値	中央値	最小値	最大値
新任訪問看護職（基礎・入門等）	23	53.5	32	7	238
中堅看護職（スキルアップ等）	7	93.7	58	0	342
訪問看護管理者（労務管理・マネジメント等）	6	47.3	36	16	90
専門領域・技術（在宅小児、精神、感染管理等）	7	166.6	45	4	732

表5-5. 訪問看護に関する研修の開催時間の合計（実施した県のみ）

	回答 件数	12時間未満		12時間以上 24時間未満		24時間以上 72時間未満		72時間以上 100時間未満		100時間以上 200時間未満		200時間以上	
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
新任訪問看護職（基礎・入門等）	23	1	4.3	1	4.3	13	56.5	2	8.7	2	8.7	4	17.4
中堅看護職（スキルアップ等）	7	4	57.1	2	28.6	1	14.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
訪問看護管理者 （労務管理・マネジメント等）	6	3	50.0	1	16.7	2	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
専門領域・技術 （在宅小児、精神、感染管理等）	7	2	28.6	0	0.0	5	71.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0

表5-6. 訪問看護に関する研修の参加費（実施した県のみ）

	回答 件数	0円		1円以上 3,000円未満		3,000円以上 6,000円未満		6,000円以上 10,000円未満		10,000円以上 15,000円未満		15,000円以上 20,000円未満		20,000円以上	
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
新任訪問看護職（基礎・入門等）	23	10	43.5	3	13.0	1	4.3	1	4.3	6	26.1	1	4.3	1	4.3
中堅看護職（スキルアップ等）	7	6	85.7	1	14.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
訪問看護管理者 （労務管理・マネジメント等）	6	3	50.0	1	16.7	1	16.7	1	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
専門領域・技術 （在宅小児、精神、感染管理等）	4	0	0.0	2	50.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0

※複数開催の場合は平均

表5-7. 訪問看護に関する研修を実施しない理由
（実施していない県のみ）（複数選択）

n=23

	件数	%
行政・看護協会等が実施	19	82.6
行政からの委託がない	1	4.3
予算、人員不足	0	0.0
必要性がない	0	0.0
その他	5	21.7

⑥ 交流会・カフェ等

表6-1. 交流会・カフェ等の実施状況（単一選択）

n=47

	件数	%
実施した	24	51.1
実施していない	23	48.9

表6-2. 交流会・カフェ等の実施状況の実績（実施した県のみ）

	単位	回答件数	平均値	中央値	最小値	最大値
開催回数	回/年	24	4.4	2	1	21
参加者数（のべ人数）	人/年	24	45.2	26	2	295

6-3. 交流会・カフェ等の参加者（実施した県のみ）
（複数選択）

n=24

	件数	%
未就業の看護職（就業希望あり）	18	75.0
未就業の看護職（就業希望なし）	12	50.0
子育て中の看護職（就業希望を問わない）	12	50.0
定年退職前後の看護職 （就業希望を問わない）	11	45.8
就業中の看護職	13	54.2
看護学生・教員	2	8.3
その他	5	20.8

表6-4. 交流会・カフェ等を実施しない理由
（実施していない県のみ）（複数選択）

n=23

	件数	%
行政・看護協会等が実施	7	30.4
行政からの委託がない	10	43.5
予算、人員不足	12	52.2
必要性がない	0	0.0
その他	5	21.7

⑦ ハローワークとの連携

表7-1. ハローワークとの連携による職業紹介の実績

	単位	平均値	中央値	最小値	最大値
ハローワークからナースセンターに紹介された求職者（看護職）の数	人	91.4	38.5	0	521
うちナースセンターで相談対応をした人数	人	73.5	33	0	521
うちナースセンターで相談対応をした延べ回数	回	176.2	73.5	0	1,339
うちナースセンター経由で就職した人数	人	17.5	5	0	215
うちハローワーク経由で就職した人数	人	13.9	6	0	77
うちナースセンター・ハローワーク以外で就職した人数	人	11.9	4	0	87
ナースセンターからハローワークに紹介した求職者（看護職）の数	人	37.0	1	0	1,137
うちナースセンター経由で就職した人数	人	2.7	0	0	36
うちハローワーク経由で就職した人数	人	3.2	0	0	33
うちナースセンター・ハローワーク以外で就職した人数	人	6.1	0	0	204

表7-2. ハローワークとの連携事業の実施内容
（実施した県のみ）（複数選択）

n=47

	件数	%
ナースセンターの相談員によるハローワークでの巡回相談	47	100.0
就業相談会の開催	26	55.3
求人施設の面接会の開催	9	19.1
ハローワークと協働した求人施設の開拓	9	19.1
求職・求人情報の共有	39	83.0
ハローワークとの連絡調整会議の開催	37	78.7
その他	9	19.1

表7-3. ハローワークと連携をする上での工夫
（実施した県のみ）（複数選択）

n=47

	件数	%
連携して活動しやすいよう、事業内容・連携方法を見直した	18	38.3
ハローワーク職員に対して、ナースセンターの活動を説明する機会を設けた	25	53.2
定例で話し合う機会を設けている	29	61.7
対面で話し合いをする機会を設けた・増やした	26	55.3
連携におけるナースセンター内のルール・マニュアルを作成・見直した	8	17.0
その他	10	21.3

表7-4. ハローワークでの巡回相談の実績（実施した県のみ）

	単位	回答件数	平均値	中央値	最小値	最大値
実施箇所数	箇所/年	47	13.3	7	2	156
実施箇所のうち、職業紹介も併せて実施している箇所数	箇所/年	47	12.9	6	0	156
開催回数	回/年	47	90.2	83	13	226
参加者数（のべ人数）	人/年	47	179.8	166	16	560

表7-5. 就業相談会の実績（実施した県のみ）

	単位	回答件数	平均値	中央値	最小値	最大値
実施箇所数	箇所/年	26	3.4	2	1	14
開催回数	回/年	26	10.7	4	1	115
参加者数（のべ人数）	人/年	26	59.9	35	2	282

表7-6. 求人施設の面接会の実績（実施した県のみ）

	単位	回答件数	平均値	中央値	最小値	最大値
実施箇所数	箇所/年	9	5.3	5	1	13
開催回数	回/年	9	6.0	6	1	13
参加者数（のべ人数）	人/年	9	68.0	42.5	1	181

表7-7. ハローワークとの連絡調整会議の内容
（実施した県のみ）（複数選択）

n=37

	件数	%
求職・求人情報の共有	30	81.1
事例検討	6	16.2
地域の求職・求人の動向に関する共有・意見交換	33	89.2
ハローワークの相談窓口の活用	16	43.2
双方の事業に関する共有	33	89.2
協働して行う事業の打合せ	28	75.7
日頃の連携状況の共有や、今後の連携体制の検討	31	83.8
その他	1	2.7

表7-8. ハローワークとの連携における課題（複数選択）

n=47

	件数	%
担当職員（ハローワーク、ナースセンター）の入れ替わりが多い	30	63.8
ハローワークによって温度差がある	40	85.1
ハローワーク側の協力が得られない	5	10.6
相互の理解不足	16	34.0
タイムリーな情報共有ができない	22	46.8
その他	3	6.4
課題はない	4	8.5

⑧ ハローワーク以外の施設での就業相談

8-1. ハローワーク以外の施設での就業相談会・巡回相談の実施状況（単一選択） n=47

	件数	%
実施した	40	85.1
実施していない	7	14.9

表8-3. ハローワーク以外の施設での就業相談会・巡回相談を実施しない理由（実施していない県のみ）（複数選択） n=7

	件数	%
行政からの委託がない	4	57.1
予算、人員不足	7	100.0
必要性がない	0	0.0
その他	1	14.3

⑨ 他機関との会議

表9-1. ナースセンターの運営強化を目的とした委員会や協議会の実施状況（単一選択） n=47

	件数	%
実施した	47	100.0
実施していない	0	0.0

表9-3. ナースセンターの運営強化を目的とした委員会や協議会の会議内容（記述回答）

以下の項目に関する報告・情報提供や意見交換
・前年度/今年度/次年度のナースセンター事業（事業計画を含む）
・看護職の人材確保と定着について
・看護補助者の人材確保
・県ごとの現状と課題（緊急災害時の看護職の確保、新人看護職の離職率等、現在の看護職の就職活動や看護学生の動向）
・マッチングを高める方策や効果的な普及活動
・地域に必要な看護職確保推進事業
等

表8-2. 施設種類別の就業相談会・巡回相談の実施状況（実施した県のみ）（複数選択） n=40

	件数	%
商業施設（ショッピングセンター等）	7	17.5
福祉施設（総合福祉センター等）	4	10.0
文化会館、市民ホールやホテルの会議室等	19	47.5
教育機関（看護大学、専門学校等）	5	12.5
他団体主催の就職相談会・移住相談会等	19	47.5
県協会	13	32.5
病院	3	7.5
ハローワーク以外の行政施設（市役所等）	9	22.5
その他	4	10.0

表9-2. ナースセンターの運営強化を目的とした委員会や協議会の構成員（実施した県のみ）（複数選択） n=47

	件数	%
都道府県看護主管課	47	100.0
都道府県看護協会	45	95.7
市行政	14	29.8
ハローワーク	27	57.4
都道府県労働局	37	78.7
医師会	43	91.5
病院団体	35	74.5
訪問看護に関する団体	29	61.7
介護・福祉関係団体	28	59.6
看護管理者	40	85.1
養成機関（看護学校等）	40	85.1
その他	16	34.0

表9-4. ナースセンターの運営強化を目的とした委員会や協議会の成果（記述回答）

●情報共有・助言
・情報提供・情報発信、結果・課題等の共有
・他団体のもつ情報や様々な立場からの意見・要望等の情報収集
・事業に関する助言・アドバイスを受けられた
●事業推進
・事業の検討や方向性を定めるのに役立った
・事業の内容・計画に反映できた
・事業の推進・拡大・実績の増加につながった
●連携強化
・連携体制の構築・強化ができた
・県担当者を介し、これまで連携していなかった団体との連絡が取れるようになった
・理解が深まった
●その他
・外部評価が得られた
等

⑩ 「看護師等の離職時等の届出制度」届出者への連絡支援

表10-1. 「看護師等の離職時等の届出制度」届出者に対する復職意向別の登録後初回連絡時期（単一選択）

n=47

	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		未記入	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
3日以内	17	36.2	15	31.9	10	21.3	9	19.1	11	23.4
1週間以内	16	34.0	13	27.7	10	21.3	12	25.5	13	27.7
1か月以内	10	21.3	14	29.8	13	27.7	16	34.0	13	27.7
その他	4	8.5	5	10.6	5	10.6	5	10.6	3	6.4
連絡しない	0	0.0	0	0.0	9	19.1	5	10.6	7	14.9

※eナースセンターとの連携を希望する看護職等、対象を限定している県を含む

表10-2. 「看護師等の離職時等の届出制度」届出者に対する復職意向別の年間連絡回数（単一選択）

	すぐに復職したい (n=47)		いずれ復職したい (n=47)		復職の希望がない (n=38)		復職の希望が未定 (n=42)		未記入 (n=40)	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
1回以下	16	34.0	16	34.0	22	57.9	22	52.4	22	55.0
2-5回	23	48.9	23	48.9	9	23.7	13	31.0	11	27.5
6-11回	2	4.3	2	4.3	2	5.3	2	4.8	2	5.0
12回以上	6	12.8	6	12.8	5	13.2	5	11.9	5	12.5

※10-1「連絡しない」を回答した県を除く

表10-3. 「看護師等の離職時等の届出制度」届出者に対する復職意向別の主な連絡手段（単一選択）

	すぐに復職したい (n=47)		いずれ復職したい (n=47)		復職の希望がない (n=38)		復職の希望が未定 (n=42)		未記入 (n=40)	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
電話	28	59.6	27	57.4	17	44.7	20	47.6	21	52.5
メール	14	29.8	14	29.8	15	39.5	16	38.1	13	32.5
郵送	4	8.5	5	10.6	5	13.2	5	11.9	5	12.5
その他	1	2.1	1	2.1	1	2.6	1	2.4	1	2.5

※10-1「連絡しない」を回答した県を除く

表10-4. 「看護師等の離職時等の届出制度」届出者に対する復職意向別の支援内容（複数選択）

	すぐに復職したい (n=47)		いずれ復職したい (n=47)		復職の希望がない (n=38)		復職の希望が未定 (n=42)		未記入 (n=40)	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
現況確認（就業状況、就業希望等）	40	85.1	40	85.1	27	71.1	32	76.2	32	80.0
eナースセンターの登録案内	44	93.6	44	93.6	26	68.4	34	81.0	32	80.0
ナースセンターの相談・研修・イベントの案内	46	97.9	44	93.6	25	65.8	0	0.0	29	72.5
ハローワークでの巡回相談・相談会の案内	41	87.2	37	78.7	17	44.7	27	64.3	21	52.5
求人情報の提供	27	57.4	23	48.9	9	23.7	11	26.2	10	25.0
その他	10	21.3	10	21.3	8	21.1	8	19.0	8	20.0

※10-1「連絡しない」を回答した県を除く

表10-5. 「看護師等の離職時等の届出制度」の届出者を増やすために行った工夫（複数選択）

n=47

	件数	%
届出の施設代行入力を看護管理者等へ依頼	33	70.2
退職者に届出制度の説明をするよう、看護管理者等へ依頼	44	93.6
看護学生を対象に届出制度の周知を実施	29	61.7
他の研修やイベントの際に、届出制度の周知を実施	32	68.1
その他の方法で、届出制度に関する広報を実施（チラシの配布、広報誌・SNSに掲載等）	33	70.2
その他	11	23.4

⑪ ナースセンターの周知・広報

表11-1. ナースセンターの周知・広報の実施状況（単一選択）

n=47

	件数	%
実施した	47	100.0
実施していない	0	0.0

表11-3. ナースセンターの周知・広報で配布した資料（複数選択）

n=46

	件数	%
「ナースセンターだより」	46	100.0
「はたさば」	46	100.0
ナースセンターに関する案内	46	100.0
研修・相談・イベントに関する案内	44	95.7
届出制度に関する案内	37	80.4
その他	10	21.7

表11-2. ナースセンターの周知・広報の方法（実施した県のみ）（複数選択）

n=47

	件数	%
資料の配布	46	97.9
ホームページ・WEBサイト	46	97.9
テレビ番組・ラジオ番組	7	14.9
テレビCM・ラジオCM	4	8.5
新聞広告・タウン誌・フリーペーパー	25	53.2
SNS（Facebook、X等）	27	57.4
交通広告	9	19.1
PRグッズの作成	28	59.6
施設等訪問	38	80.9
報道機関への情報提供	15	31.9
その他	13	27.7

⑫ 利便性向上に向けた取組み

表12-1. ナースセンターの利便性向上に向けた取組みの実施状況（取組み毎に単一選択）

n=47

	実施した		実施に向け検討中		実施していない	
	件数	%	件数	%	件数	%
保育サービス	13	27.7	2	4.3	32	68.1
オンライン面談・相談の導入	17	36.2	9	19.1	21	44.7
休日対応	6	12.8	0	0.0	41	87.2
夜間対応	1	2.1	0	0.0	0	0.0
LINEによる情報提供等の導入	20	42.6	7	14.9	20	42.6
LINE以外のSNS（Facebook、X等）の導入	10	21.3	3	6.4	34	72.3
ニーズのある地域に支所/サテライトを設置	15	31.9	0	0.0	32	68.1
その他	7	14.9	0	0.0	40	85.1

表12-2. 「保育サービス」として実施した内容（実施した県のみ）（複数選択）

n=13

	件数	%
子ども同伴可（随時玩具貸出・職員対応等）	2	15.4
業者（保育所等、個人の日雇い契約を含む）に委託する	4	30.8
個別に保育所の利用料を負担する	4	30.8
キッズスペースを設置している	1	7.7
無料の保育サービスを紹介する	0	0.0
その他	0	0.0

⑬ その他事業

表13-1. その他事業の実施状況（複数選択）

n=47

	件数	%
看護学生に対する支援	35	74.5
看護学生以外（小学生・中学生・高校生等）を対象とした看護の魅力発信	44	93.6
県内での就業を促すための事業（特定の施設への支援を除く）	19	40.4
領域別偏在是正を目的とした事業（特定の施設への支援を除く）	11	23.4
地域別偏在是正を目的とした事業（特定の施設への支援を除く）	30	63.8
アドバイザー・コーディネーターの派遣	9	19.1
就業に関連したメンタルヘルス相談等の相談窓口の設置	16	34.0
WLB推進ワークショップ等、複数の施設の勤務環境を対象とした事業	14	29.8
新型コロナウイルス感染症に関連した業務	2	4.3
プラチナナースのセカンドキャリアに特化した事業	23	48.9
情報提供事業（本・DVD等の媒体貸出）	6	12.8
インターンシップ事業	9	19.1
その他	4	8.5

3) 離職時の届出制度に関する認知度調査

(1) 事業概要

目 的	看護師等の離職時等届出制度に関する認知度や利用状況の実態を把握し、今後の潜在看護職の把握方法に関する基礎資料を得る
対 象	日本国の看護職免許を保持している個人
方 法	WEB アンケート
内 容	個人属性、届出制度の認知状況、届出経験の有無等について確認した
結 果	48,735件(有効回答率98.1%)の回答を得た 看護師等の離職時等の届出制度の認知状況や届出の実施状況について把握したほか、届出制度の改善点等について知見を得た

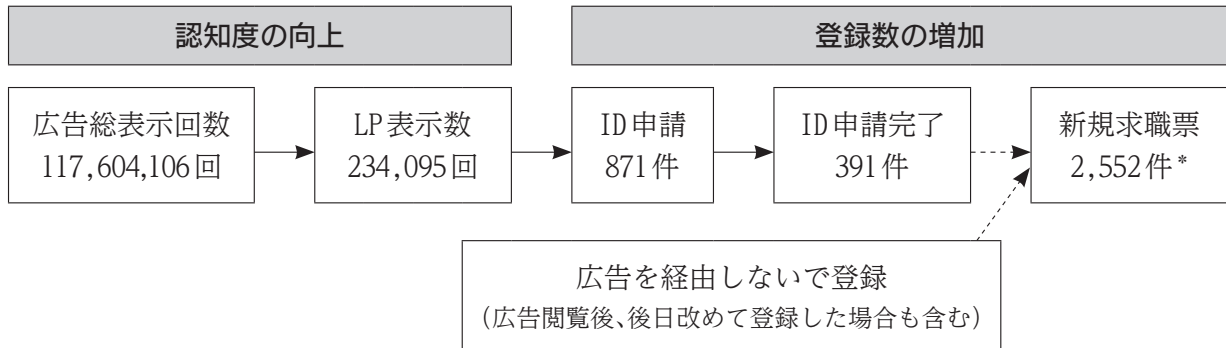
3 広報、啓発活動に関すること

1) ナースセンターに関する広告

(1) 事業概要

目 的	①ナースセンターの認知度向上 ②ナースセンターの登録者数の増加
目 標	①ナースセンターの紹介ページ（ランディングページ：LP）表示数の増加 ②ナースセンターを利用する求職登録者数の増加 【参考】前年度の同配信期間（2024年1月15日～3月3日）の実績 LP表示数：187,516件、ID申請完了：72件
対 象	看護職（仕事探し中、就業者、離職中・子育て中、プラチナナース）
方 法	静止画広告、動画広告からLP（eナースセンターの操作説明動画も掲載）へ誘導し、eナースセンターのサイトや都道府県ナースセンターの連絡先一覧へ流入させる
媒 体	・静止画広告（Yahoo!ディスプレイ広告／Meta／X／docomo Ad Network） ・動画広告（YouTube／Meta）
広告配信期間	2025年1月17日（金）～3月3日（月）（46日間）

(2) 結果



* 2025年3月NCCS検索時点の数値。広告経由以外の登録数も含む

<訴求対象別の結果>

訴求対象	広告表示回数	クリック数 (LP表示数)	ID申請	CV率*
仕事探し中の看護職	17,941,008	36,438	36	0.10%
離職中・子育て中の看護職	19,284,467	34,021	71	0.21%
就業者の看護職	28,388,422	54,759	36	0.07%
プラチナナース	51,990,209	108,877	728	0.67%
総計	117,604,106	234,095	871	0.37%

*CV率とは、LP表示回数のうちID申請画面に到達した割合のこと

<WEB・SNS 広告デザイン>

1. 静止画広告



2. 動画広告（6 秒・15 秒）



3. ランディングページ（特設サイト）



* バナー画像、動画、ランディングページはすべて 4 つの訴求対象別に用意あり（一部抜粋）

2) 看護職のためのポータルサイト「NuPS（ナップス）」に関する周知

(1) 事業概要

目 的	・ ナースセンターの認知度向上 ・ ナースセンターの登録者数の増加
対 象	看護職（新人看護職、就業中、離職中・子育て中、プラチナナース）
方 法	①紙媒体の作成・配布 ②WEB/SNS 広告 ③本会公式ホームページの新規ページ作成 ④機関誌『看護』、『協会ニュース』への掲載
実 績	<p>①紙媒体の作成・配布</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 媒体：リーフレット 774,000 部 名刺カード 40,000 部 ポスター 120 部 ・ 配布先：日本看護協会会員、都道府県ナースセンター、その他関係機関等 <p>②WEB/SNS 広告</p> <p>制 作 物：静止画像×4、ショート動画（30秒）×4、紹介動画（4分）×1、ランディングページ（広告用の特設サイト）×1</p> <p>※ NuPS のシステムと関連がある国家資格等情報連携活用システム等の影響により、広告配信は延期</p> <p>③本会公式ホームページの新規ページ作成</p> <p>掲載時期：2024年10月～</p> <p>掲載場所：ホーム＞看護職の皆さまへ＞就業支援＞看護職のためのポータルサイト NuPS（ナップス） https://www.nurse.or.jp/nursing/nc/nups/index.html</p> <p>④機関誌『看護』、『協会ニュース』への掲載</p> <p>機関誌『看護』10月号、『協会ニュース』10月号</p>

＜紙媒体のデザイン＞

A. リーフレット（表紙）



B. 名刺カード



C. ポスター



< WEB・SNS 広告のデザイン >

1. 静止画広告

- A. 認知拡大 B. 新人看護職 C. 就業中・離職中の看護職 D. プラチナナース

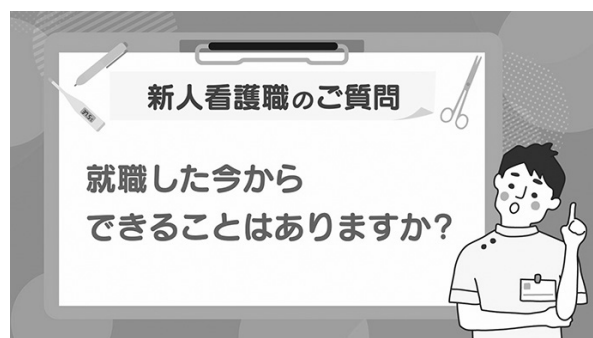


2. SNS用ショート動画 (30秒)

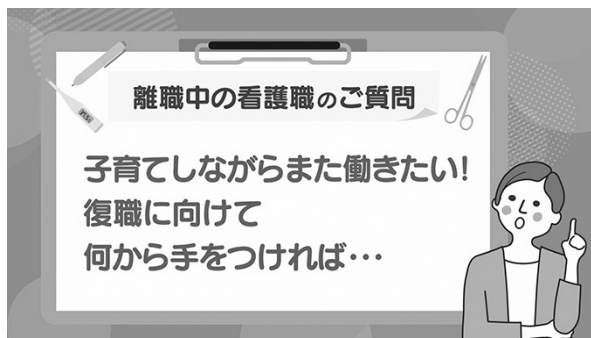
- A. 認知拡大



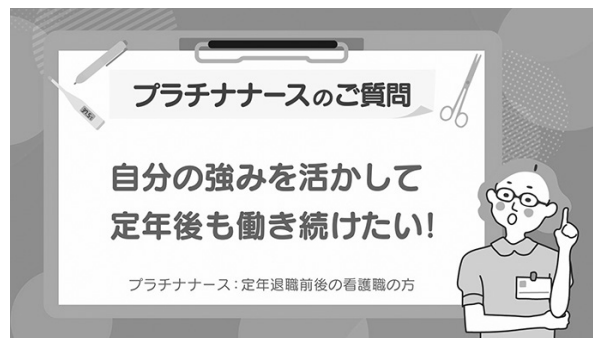
- B. 新人看護職



- C. 離職中・子育て中の看護職



- D. プラチナナース



3. 紹介動画 (4分)




4. ランディングページ




※広告デザインは一部のみ抜粋して掲載

3) ホームページ「eナースセンター」・「とどけるん」による広報

(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（被災地、離島・へき地の求人情報等） ・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>




<「とどけるん」のトップページ>




4) ナースのはたらきサポートブック「はたさぽ」の改訂・普及

(1) 事業概要

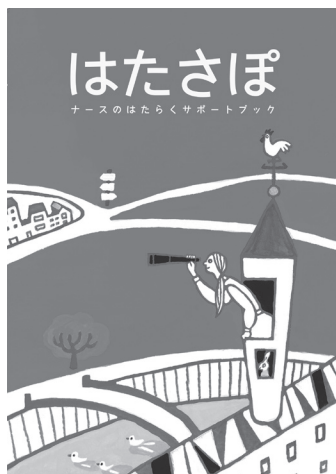
目 的	看護職の働き方や安心して働くための制度や法律、就職活動やキャリアアップのポイント、再就業のための支援期間等、長く看護の現場で活躍することを支援する情報を提供するとともに、都道府県ナースセンターのPRを行う
主 な 改訂箇所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児・介護休業法の改正（2025年4月1日から段階的に施行）に伴い、子の看護休暇制度、育児のための短時間勤務等の措置、介護支援に関する情報等を改訂 ・ 専門看護師・認定看護師、奨学金・助成金に関する情報を更新
発 行	2025年1月第8版発行 各都道府県ナースセンターへ希望部数計33,480部送付
掲 載 先	日本看護協会ホームページ https://www.nurse.or.jp/nursing/nc/hatasapo/index.html 

5) リーフレット「ナースセンターのご案内」の普及

(1) 事業概要

目的	ナースセンター及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（2024年度改訂なし）
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>



6) 機関誌『看護』・機関紙『協会ニュース』による広報

(1) 機関誌『看護』

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やイベントの情報を提供し、看護職確保を支援する。また、看護職に向けて本会の活動等に関する情報を発信する
内 容	毎月：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174件 9月：能登地方における看護職確保・支援(TOPICS) 10月：活用しよう！新たなNuPS(特集) 11月：ナースセンターによる看護補助者の就業支援(特集) 2月：NuPSの各種機能の提供開始時期は2025年秋以降となります(TOPICS)

※日本看護協会の会員ページ「キャリアナース」から閲覧可能


(2) 機関紙『協会ニュース』

目 的	日本看護協会会員向けに、看護の動向や本会の活動等に関する情報を発信する
内 容	6月：活用しよう！「はたさば」 7月：ナースセンターによる看護補助者の就業支援 能登半島地震から半年 能登地方における看護職確保・支援 10月：看護職のためのポータルサイトNuPSはじまります！ 11月：ぜひeナースセンターをご利用ください 12月：NuPS稼働開始延期のご案内 1月：看護師等の離職時等の届出制度に関する認知度調査のご案内

※日本看護協会の会員ページ「キャリアナース」から閲覧可能

7) 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
掲載内容	働く場所や働き方別にエピソードの紹介や統計・調査に関する資料の掲載(2024年度更新なし)
掲 載 先	https://nurse-st.jp/ 

<「ナースストリート」のトップページ>



1) NCCSのアクセス数

(1) 無料職業紹介サイト「eナースセンター」

■月別アクセス数

	訪問数 (件)	アクセス数 (ページ)							日数 (日)	平均 訪問数 (件/日数)	平均 アクセス数 (ページ/ 日数)
		サイト全体	ログイン前 TOPページ (PC)	ログイン前 TOPページ (スマホ)	ナースセ ンター用 TOP ページ	求職者 TOP ページ (PC)	求職者 TOP ページ (スマホ)	求人施設 TOP ページ			
4 月	516,114	9,713,218	198,156	79,523	214,117	128,275	144,869	83,018	30	17,203	323,773
5 月	518,415	9,539,428	194,784	77,383	204,183	124,300	147,084	81,739	31	16,723	307,723
6 月	491,539	9,014,605	176,659	68,455	190,573	116,772	130,810	84,998	30	16,384	300,486
7 月	507,915	9,512,698	189,509	67,629	207,192	119,137	129,992	91,041	31	16,384	306,861
8 月	457,443	8,651,427	163,716	59,227	186,371	105,932	120,741	83,428	31	14,756	279,078
9 月 ^{*1}	432,724	8,096,341	150,140	60,140	170,643	101,147	118,394	74,553	29	14,921	279,184
10 月 ^{*2}	549,666	9,465,872	267,134	66,590	226,960	107,980	221,632	89,300	32	17,177	295,809
11 月	484,330	7,750,466	233,654	57,070	192,848	90,508	182,966	78,288	30	16,144	258,349
12 月	592,790	7,800,918	236,420	54,310	191,818	87,634	181,478	77,542	31	19,122	251,643
1 月	842,970	9,570,136	258,196	65,564	197,278	104,340	209,258	78,030	31	27,192	308,714
2 月	815,984	9,465,614	245,626	65,598	187,266	107,162	203,078	78,572	28	29,142	338,058
3 月 ^{*3}	586,700	10,521,452	235,952	59,558	176,144	122,569	180,646	75,174	27	21,729	389,683
合計	6,796,590	109,102,175	2,549,946	781,047	2,345,393	1,315,756	1,970,948	975,683	361		
月平均	566,382	9,091,847	212,495	65,087	195,449	109,646	164,245	81,306			
1 日平均	20,349	326,653	7,634	2,338	7,022	3,939	5,901	2,921			

■月別ユーザーID発行状況

	個人登録数				個人登録数 合計	施設登録数
	インターネット 利用 (PC)	インターネット 利用 (スマホ)	インターネット 非利用	届出連携新規 登録		
4 月	214	1,253	250	496	2,213	447
5 月	206	1,119	290	455	2,070	417
6 月	174	1,027	279	356	1,836	446
7 月	145	863	218	364	1,590	464
8 月	146	876	182	260	1,464	374
9 月 ^{*1}	144	805	240	219	1,408	395
10 月 ^{*2}	152	952	372	299	1,775	466
11 月	161	855	225	236	1,477	389
12 月	124	771	214	250	1,359	353
1 月	147	956	255	342	1,700	496
2 月	175	1,021	247	335	1,778	471
3 月 ^{*3}	178	961	195	405	1,739	437
今年度新規登録合計	1,966	11,459	2,967	4,017	20,409	5,155
(参考) 令和 5 年度	2,087	12,540	3,525	4,756	22,908	6,072
(参考) 令和 4 年度	2,675	15,056	3,640	5,243	26,614	6,461

※ 1、2：9 月 30 日よりシステムが 6 次から 7 次に切り替わったため、9 月のデータは 9 月 29 日までとなり、9 月 30 日のデータは 10 月報告に含む

※ 3：NCCS システム調整のため、3 月 27 日までの集計値

(2) 看護師等の届出サイト「とどけるん」

■月別アクセス数

	訪問数 (件)	アクセス数 (ページ)			日数 (日)	平均 訪問数 (件/日数)	平均 アクセス数 (ページ/日数)
		サイト全体	ログイン前 TOP ページ	ログイン後 TOP ページ			
4 月	13,238	171,212	142,438	6,255	30	441	5,707
5 月	10,789	166,423	143,407	4,705	31	348	5,368
6 月	9,879	160,944	138,247	4,243	30	329	5,364
7 月	10,233	166,209	143,180	7,079	31	330	5,361
8 月	10,422	160,004	141,353	3,029	31	336	5,161
9 月	8,932	151,279	128,345	3,113	30	297	5,042
10月	8,941	203,050	186,674	3,371	31	288	6,550
11月	7,530	173,385	159,717	2,793	30	251	5,779
12月	9,543	204,495	182,915	3,991	31	307	6,596
1 月	11,297	250,526	189,705	6,889	31	364	8,081
2 月	8,447	195,497	171,027	4,626	28	301	6,982
3 月	10,769	221,858	187,093	6,405	31	347	7,156
合計	120,020	2,224,882	1,914,101	56,499	365		
月平均	10,001	185,406	159,508	4,708			
1 日平均	328	6,095	5,244	154			

※計上数値は離職看護職向けサイトのみを対象としている

※アクセス数はホームページのそれぞれのページを開いた数

一度ページを開いて、その後他のページを見た後に再度そのページにアクセスした場合は、2 カウントとなる

■月別ユーザーID発行状況

	届出登録数			届出登録数 合計
	インターネット利用 (PC)	インターネット利用 (スマホ)	施設代行登録	
4 月	1,280	642	1,038	2,960
5 月	480	461	536	1,477
6 月	455	437	454	1,346
7 月	526	385	609	1,520
8 月	378	290	325	993
9 月	299	293	238	830
10月	359	340	211	910
11月	282	289	155	726
12月	392	484	289	1,165
1 月	511	747	324	1,582
2 月	474	735	377	1,586
3 月	782	1,132	504	2,418
新規登録合計	6,218	6,235	5,060	17,513

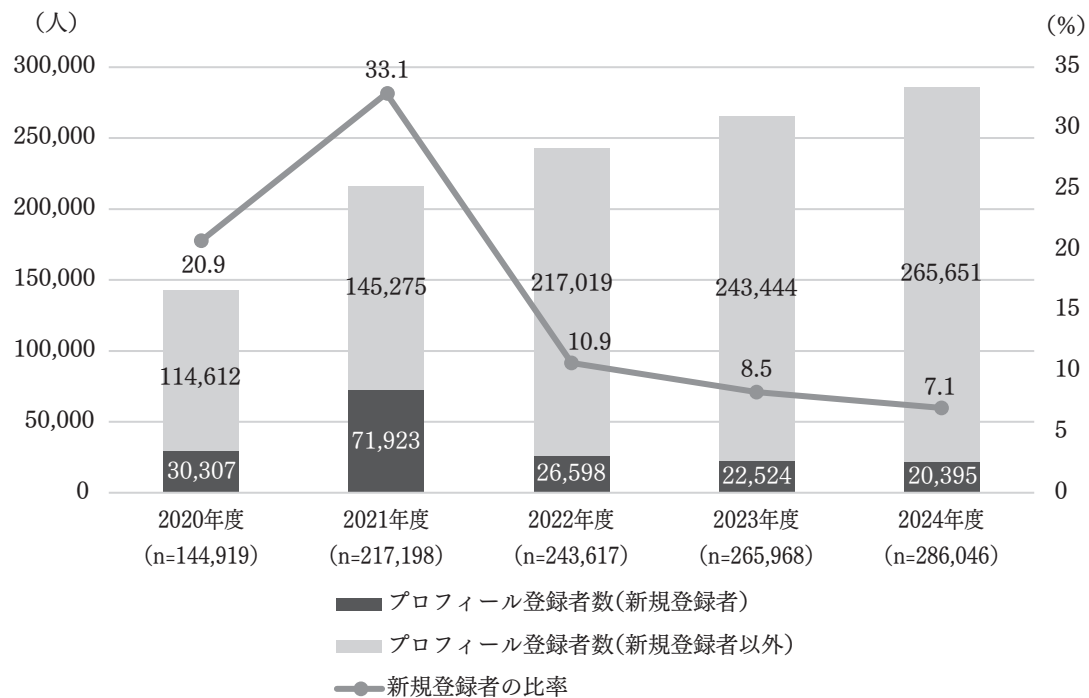
※各登録数には、都道府県ナースセンターが登録をした数も含む

2) 無料職業紹介サイト「eナースセンター」の運用実績

(1) 登録者数

- ・2024年度のeナースセンターの新規登録者数は、2023年度よりやや減少した。
- ・2025年3月末時点でのプロフィール登録者数は全国で28万人を超え、そのうち約2万人が新規登録であった。

■ eナースセンターのプロフィール登録者数（2020～2024年度）



■ 2024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と新規登録者数

	プロフィール登録者数		新規登録者数		比率
	登録人数 人 (a)	構成比 %	新規登録人数 人 (b)	構成比 %	(b) / (a) %
01 北海道	14,739	5.2	836	4.1	5.7
02 青森	2,652	0.9	206	1.0	7.8
03 岩手	2,244	0.8	161	0.8	7.2
04 宮城	5,008	1.8	415	2.0	8.3
05 秋田	2,302	0.8	212	1.0	9.2
06 山形	3,517	1.2	253	1.2	7.2
07 福島	3,663	1.3	392	1.9	10.7
08 茨城	4,372	1.5	321	1.6	7.3
09 栃木	3,869	1.4	230	1.1	5.9
10 群馬	3,283	1.1	243	1.2	7.4
11 埼玉	11,007	3.8	835	4.1	7.6
12 千葉	8,313	2.9	617	3.0	7.4
13 東京	32,742	11.4	3,422	16.8	10.5
14 神奈川	13,228	4.6	927	4.5	7.0
15 新潟	5,787	2.0	430	2.1	7.4
16 富山	3,271	1.1	200	1.0	6.1
17 石川	3,359	1.2	282	1.4	8.4
18 福井	1,514	0.5	231	1.1	15.3
19 山梨	2,664	0.9	147	0.7	5.5
20 長野	4,447	1.6	300	1.5	6.7
21 岐阜	6,116	2.1	426	2.1	7.0
22 静岡	9,243	3.2	676	3.3	7.3
23 愛知	16,712	5.8	1,109	5.4	6.6
24 三重	4,872	1.7	388	1.9	8.0
25 滋賀	3,944	1.4	235	1.2	6.0
26 京都	8,220	2.9	419	2.1	5.1
27 大阪	19,638	6.9	1,096	5.4	5.6
28 兵庫	10,122	3.5	565	2.8	5.6
29 奈良	2,847	1.0	162	0.8	5.7
30 和歌山	1,705	0.6	116	0.6	6.8
31 鳥取	2,022	0.7	168	0.8	8.3
32 島根	1,513	0.5	111	0.5	7.3
33 岡山	4,949	1.7	377	1.8	7.6
34 広島	8,684	3.0	612	3.0	7.0
35 山口	2,428	0.8	149	0.7	6.1
36 徳島	1,629	0.6	125	0.6	7.7
37 香川	1,998	0.7	123	0.6	6.2
38 愛媛	3,496	1.2	278	1.4	8.0
39 高知	2,347	0.8	70	0.3	3.0
40 福岡	15,687	5.5	729	3.6	4.6
41 佐賀	1,666	0.6	111	0.5	6.7
42 長崎	4,906	1.7	278	1.4	5.7
43 熊本	4,468	1.6	310	1.5	6.9
44 大分	3,579	1.3	286	1.4	8.0
45 宮崎	3,093	1.1	208	1.0	6.7
46 鹿児島	3,894	1.4	352	1.7	9.0
47 沖縄	4,287	1.5	256	1.3	6.0
全国計	286,046	100.0	20,395	100.0	7.1

(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	2024年 4 月 1 日～2025年 3 月27日

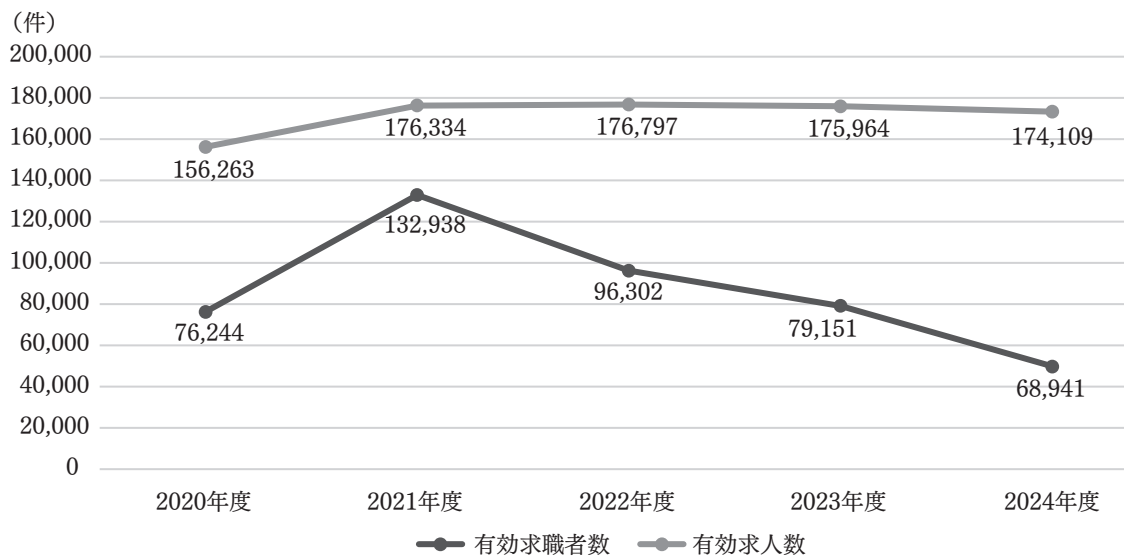
②用語の説明

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		$(\text{有効求人数}) \div (\text{有効求職者数})$
求職応募率		$(\text{応募件数}) \div (\text{有効求職者数}) \times 100$
求職就職率		$(\text{自県NC就職の件数}) \div (\text{有効求職者数}) \times 100$
応募就職率		$(\text{自県NC就職の件数}) \div (\text{応募件数}) \times 100$
求人応募率		$(\text{応募件数}) \div (\text{有効求人数}) \times 100$
求人充足率		$(\text{自県NC就職の件数}) \div (\text{有効求人数}) \times 100$

※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）

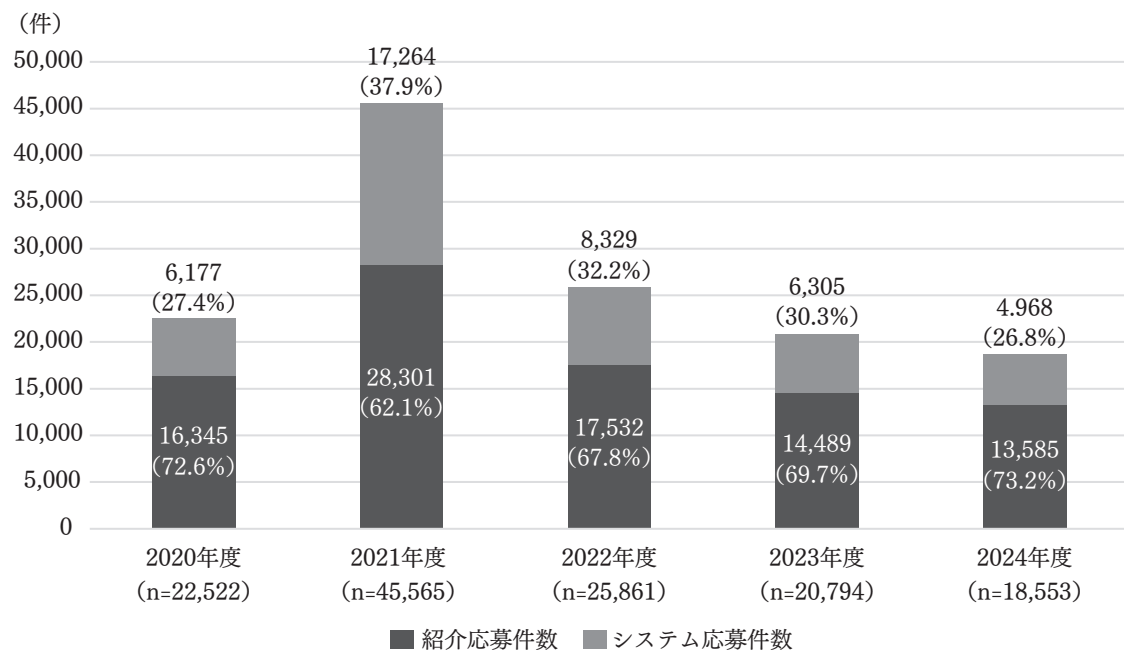
■有効求職者数・有効求人数の推移（2020～2024年度）



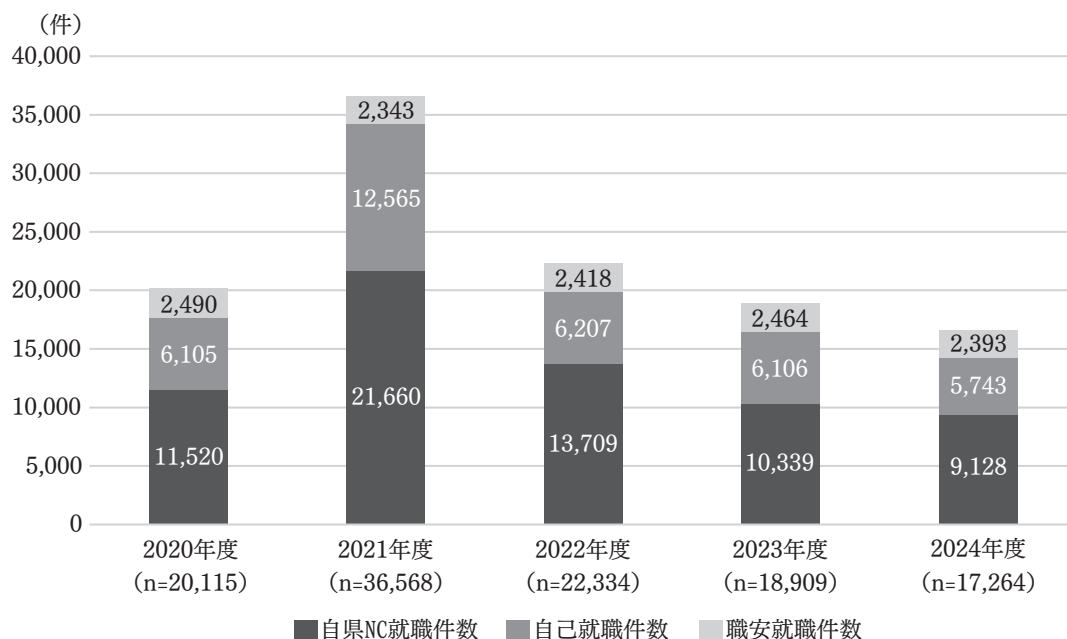
- ・有効求職者数は2021年度の新型コロナウイルス感染症の蔓延拡大に伴う増加以降、減少傾向となっている。
- ・有効求人数は2021年度以降、ほぼ横ばいとなっている。

■応募件数の推移（2020～2024年度）

- ・応募件数は2021年度の増加以降、減少傾向となっている。
- ・応募方法別にみると、eナースセンターで直接応募するシステム応募件数よりもナースセンターを介する紹介応募の方が例年多い傾向にある。2021年度以降はシステム応募の割合が全体の約3割を超えていたが、2024年度はコロナ渦以前の状況に戻りつつある。

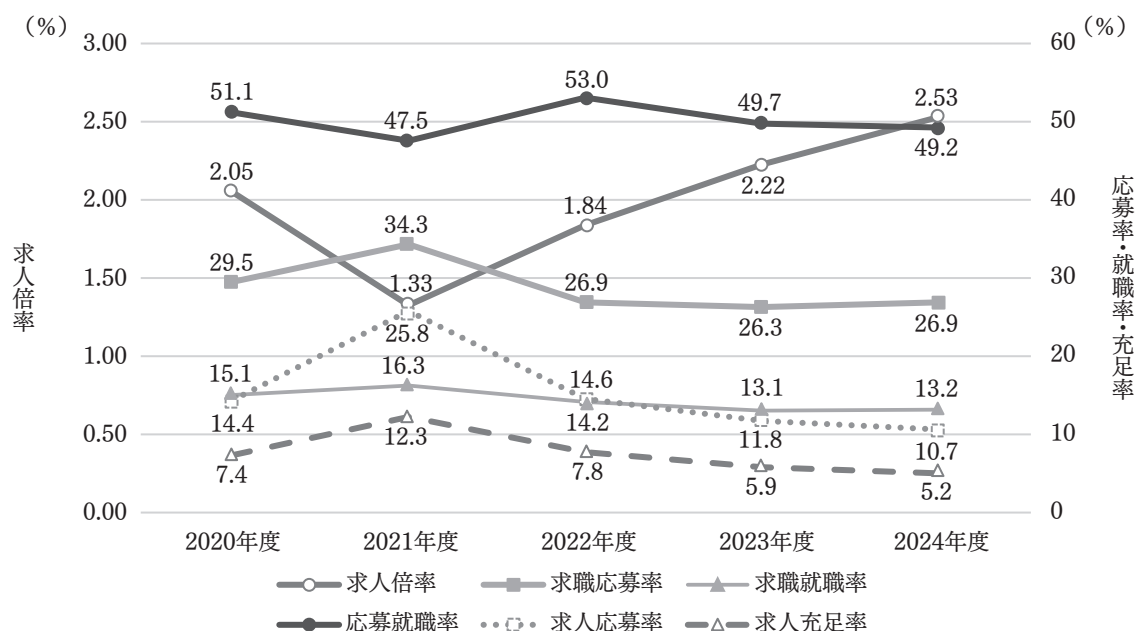


■就職件数の推移（2020～2024年度）



- ・就職件数は2021年度の増加以降、減少傾向にある。
- ・就職件数の内訳をみると、自県NC就職件数、自己就職件数、職安就職件数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（2020～2024年度）



- ・求人倍率をみると、2021年度以降上昇を続けており2024年度は過去5年で一番高かった。
- ・求職応募率、求職就職率はやや増加し、応募就職率、求人応募率、求人充足率は減少傾向にある。

※次のページ以降、都道府県別求人数等の実績（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

都道府県別求人人数等の実績（年報）【総計】

2024年度

	有効求職者数 人数(a)	有効求人人数 募集人数(b)	応募件数(延べ)		合計(c)		就職件数(延べ)				求人倍率 (b)／(a)	求職応募率 (c)／(a)	求職就職率 (d)／(a)	応募就職率 (d)／(c)	求人応募率 (c)／(b)	求人充足率 (d)／(b)	求人施設数 ヶ所
			紹介応募 件	システム応募 件	合計(c)	自県就職(d) 件	他県就職 件	自己就職 件	職安就職 件	合計 件							
全国計	68,941	174,109	13,585	4,968	18,553	9,128	1,644	5,743	2,393	18,908	2.53	26.9	13.2	49.2	10.7	5.2	34,575
01 北海道	3,673	6,628	493	138	631	329	9	195	85	618	1.80	17.2	9.0	52.1	9.5	5.0	1,267
02 青森	336	1,536	115	64	179	117	5	3	1	126	4.57	53.3	34.8	65.4	11.7	7.6	259
03 岩手	771	1,189	107	8	115	75	17	21	15	128	1.54	14.9	9.7	65.2	9.7	6.3	332
04 宮城	720	3,009	353	40	393	220	14	9	1	244	4.18	54.6	30.6	56.0	13.1	7.3	681
05 秋田	310	953	134	4	138	95	22	10	20	147	3.07	44.5	30.6	68.8	14.5	10.0	247
06 山形	756	3,046	231	12	243	197	8	36	33	274	4.03	32.1	26.1	81.1	8.0	6.5	660
07 福島	1,107	2,707	242	10	252	182	27	67	115	391	2.45	22.8	16.4	72.2	9.3	6.7	589
08 茨城	536	4,134	295	84	379	158	33	15	5	211	7.71	70.7	29.5	41.7	9.2	3.8	689
09 栃木	828	3,228	55	170	225	72	35	40	12	159	3.90	27.2	8.7	32.0	7.0	2.2	428
10 群馬	897	2,886	412	30	442	357	17	62	43	479	3.22	49.3	39.8	80.8	15.3	12.4	566
11 埼玉	2,880	6,452	500	351	851	184	122	306	70	682	2.24	29.5	6.4	21.6	13.2	2.9	1,044
12 千葉	1,998	4,408	258	239	497	90	54	229	27	400	2.21	24.9	4.5	18.1	11.3	2.0	816
13 東京	10,462	17,371	1,397	1,249	2,646	436	177	1,042	213	1,868	1.66	25.3	4.2	16.5	15.2	2.5	3,394
14 神奈川	2,682	6,166	413	405	818	97	105	466	73	741	2.30	30.5	3.6	11.9	13.3	1.6	1,237
15 新潟	1,001	2,630	184	24	208	158	3	146	57	364	2.63	20.8	15.8	76.0	7.9	6.0	603
16 富山	664	1,493	99	111	210	121	17	35	59	232	2.25	31.6	18.2	57.6	14.1	8.1	296
17 石川	805	2,134	441	16	457	432	19	41	24	516	2.65	56.8	53.7	94.5	21.4	20.2	845
18 福井	1,264	2,299	520	7	527	492	8	40	25	565	1.82	41.7	38.9	93.4	22.9	21.4	459
19 山梨	479	1,619	60	62	122	41	15	193	18	267	3.38	25.5	8.6	33.6	7.5	2.5	285
20 長野	893	2,307	76	101	177	79	28	28	22	157	2.58	19.8	8.8	44.6	7.7	3.4	596
21 岐阜	2,316	5,837	574	41	615	416	52	148	62	678	2.52	26.6	18.0	67.6	10.5	7.1	970
22 静岡	3,088	8,011	529	50	579	386	42	259	125	812	2.59	18.8	12.5	66.7	7.2	4.8	1,297
23 愛知	3,291	15,698	612	189	801	385	92	507	146	1,130	4.77	24.3	11.7	48.1	5.1	2.5	2,943
24 三重	1,621	3,281	347	17	364	259	45	138	10	452	2.02	22.5	16.0	71.2	11.1	7.9	699
25 滋賀	589	1,982	143	30	173	64	36	65	6	171	3.37	29.4	10.9	37.0	8.7	3.2	326
26 京都	2,425	6,279	484	109	593	274	68	179	80	601	2.59	24.5	11.3	46.2	9.4	4.4	956
27 大阪	3,097	8,165	449	327	776	200	116	230	121	667	2.64	25.1	6.5	25.8	9.5	2.4	1,688
28 兵庫	1,244	5,747	303	171	474	91	86	50	23	250	4.62	38.1	7.3	19.2	8.2	1.6	958
29 奈良	418	1,417	131	56	187	67	44	14	4	129	3.39	44.7	16.0	35.8	13.2	4.7	385
30 和歌山	122	1,111	66	6	72	50	9	2	5	66	9.11	59.0	41.0	69.4	6.5	4.5	290
31 鳥取	575	1,170	191	0	191	175	15	41	54	285	2.03	33.2	30.4	91.6	16.3	15.0	258
32 島根	288	1,127	164	3	167	142	19	20	12	193	3.91	58.0	49.3	85.0	14.8	12.6	242
33 岡山	813	2,959	153	72	225	122	41	56	45	264	3.64	27.7	15.0	54.2	7.6	4.1	748
34 広島	1,893	5,061	637	21	658	455	33	132	67	687	2.67	34.8	24.0	69.1	13.0	9.0	1,060
35 山口	215	1,413	67	20	87	26	21	4	6	57	6.57	40.5	12.1	29.9	6.2	1.8	236
36 徳島	1,089	1,337	263	8	271	240	14	3	1	258	1.23	24.9	22.0	88.6	20.3	18.0	265
37 香川	1,490	1,512	273	8	281	243	15	17	10	285	1.01	18.9	16.3	86.5	18.6	16.1	318
38 愛媛	699	3,099	249	12	261	167	16	10	12	205	4.43	37.3	23.9	64.0	8.4	5.4	572
39 高知	120	853	115	8	123	98	12	1	0	111	7.11	102.5	81.7	79.7	14.4	11.5	198
40 福岡	3,714	6,124	174	498	672	293	51	389	229	962	1.65	18.1	7.9	43.6	11.0	4.8	1,336
41 佐賀	402	639	64	85	149	73	26	36	21	156	1.59	37.1	18.2	49.0	23.3	11.4	193
42 長崎	1,342	3,329	177	22	199	147	7	88	100	342	2.48	14.8	11.0	73.9	6.0	4.4	602
43 熊本	1,175	2,919	240	17	257	193	7	77	43	320	2.48	21.9	16.4	75.1	8.8	6.6	598
44 大分	965	1,753	166	16	182	139	1	57	41	238	1.82	18.9	14.4	76.4	10.4	7.9	361
45 宮崎	842	2,083	223	10	233	177	8	34	75	294	2.47	27.7	21.0	76.0	11.2	8.5	628
46 鹿児島	1,529	2,582	212	29	241	160	18	142	113	433	1.69	15.8	10.5	66.4	9.3	6.2	720
47 沖縄	517	2,426	194	18	212	154	15	60	64	293	4.69	41.0	29.8	72.6	8.7	6.3	435

都道府県別求人数等の実績（年報）【保健師計】

2024年度

	有効求職者数 人数(a)	有効求人数 募集人数(b)	応募件数(延べ)		合計(c)	就職件数(延べ)			求人倍率 (b)/(a)	求職応募率 (c)/(a)	求職就職率 (d)/(a)	応募就職率 (d)/(c)	求人応募率 (c)/(b)	求人充足率 (d)/(b)	求人施設数 ヶ所		
			紹介応募 件	システム応募 件		自県就職(d)	他県就職 件	自己就職 件								職安就職 件	合計 件
全国計	5,872	3,567	972	626	1,598	243	71	309	103	726	27.2	4.1	15.2	44.8	6.8	1,487	
01 北海道	244	135	37	4	41	7	0	10	2	19	16.8	2.9	17.1	30.4	5.2	64	
02 青森	24	38	0	4	4	2	0	0	0	2	1.58	8.3	50.0	10.5	5.3	16	
03 岩手	44	24	1	1	2	0	0	3	0	3	0.55	0.0	0.0	8.3	0.0	12	
04 宮城	73	115	31	1	32	5	0	1	0	6	1.58	6.8	15.6	27.8	4.3	39	
05 秋田	27	16	6	1	7	4	0	0	0	4	0.59	14.8	57.1	43.8	25.0	11	
06 山形	37	51	5	0	5	1	0	0	0	1	1.38	13.5	20.0	9.8	2.0	29	
07 福島	60	72	4	1	5	3	0	3	6	12	1.20	8.3	60.0	6.9	4.2	30	
08 茨城	47	88	27	8	35	2	0	2	0	4	1.87	74.5	4.3	39.8	2.3	47	
09 栃木	44	40	13	11	24	3	0	2	2	7	0.91	54.5	12.5	60.0	7.5	16	
10 群馬	70	33	33	6	39	1	1	5	2	9	0.47	55.7	1.4	118.2	3.0	19	
11 埼玉	291	123	70	48	118	7	6	16	4	33	0.42	40.5	5.9	95.9	5.7	50	
12 千葉	219	96	37	30	67	5	4	14	3	26	0.44	30.6	2.3	7.5	69.8	5.2	36
13 東京	1,110	399	191	194	385	28	14	56	14	112	0.36	34.7	2.5	7.3	96.5	7.0	153
14 神奈川	444	159	76	75	151	9	7	33	12	61	0.36	34.0	6.0	95.0	5.7	69	
15 新潟	43	41	8	1	9	5	0	6	0	11	0.95	20.9	11.6	22.0	12.2	21	
16 富山	39	42	5	4	9	3	0	4	2	9	1.08	23.1	33.3	21.4	7.1	25	
17 石川	61	35	9	1	10	2	0	3	1	6	0.57	16.4	20.0	28.6	5.7	16	
18 福井	60	25	0	0	0	1	0	4	1	6	0.42	0.0	-	0.0	4.0	10	
19 山梨	24	36	1	1	2	0	0	10	3	13	1.50	8.3	0.0	5.6	0.0	19	
20 長野	104	62	5	8	13	2	1	4	1	8	0.60	12.5	15.4	21.0	3.2	36	
21 岐阜	156	74	15	3	18	6	2	13	1	22	0.47	11.5	33.3	24.3	8.1	23	
22 静岡	146	139	15	3	18	6	0	11	1	18	0.95	12.3	33.3	12.9	4.3	50	
23 愛知	322	279	81	28	109	18	7	26	2	53	0.87	33.9	16.5	39.1	6.5	97	
24 三重	81	57	7	1	8	7	1	3	0	11	0.70	9.9	8.6	14.0	12.3	23	
25 滋賀	51	19	14	3	17	0	0	1	0	1	0.37	33.3	0.0	89.5	0.0	11	
26 京都	263	113	46	31	77	27	5	8	5	45	0.43	29.3	35.1	68.1	23.9	34	
27 大阪	319	179	53	49	102	15	3	15	4	37	0.56	32.0	14.7	57.0	8.4	69	
28 兵庫	190	92	43	22	65	3	7	2	1	13	0.48	34.2	4.6	70.7	3.3	37	
29 奈良	58	47	8	7	15	1	0	1	0	2	0.81	25.9	1.7	31.9	2.1	21	
30 和歌山	19	28	4	2	6	0	0	1	0	1	1.47	31.6	0.0	21.4	0.0	15	
31 鳥取	31	32	2	0	2	0	1	1	0	2	1.03	6.5	0.0	6.3	0.0	12	
32 島根	18	14	3	1	4	1	0	1	0	2	0.78	22.2	5.6	28.6	7.1	6	
33 岡山	30	25	3	4	7	3	0	1	1	5	0.83	23.3	10.0	28.0	12.0	9	
34 広島	120	105	21	5	26	6	2	6	3	17	0.88	21.7	5.0	23.1	5.7	40	
35 山口	40	34	7	7	14	2	2	0	0	4	0.85	35.0	14.3	41.2	5.9	15	
36 徳島	67	34	2	2	4	1	0	1	0	2	0.51	6.0	1.5	11.8	2.9	20	
37 香川	67	36	3	3	6	1	0	0	1	2	0.54	9.0	1.5	16.7	2.8	16	
38 愛媛	37	53	9	3	12	3	0	1	0	4	1.43	32.4	8.1	22.6	5.7	29	
39 高知	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	2.00	0.0	-	0.0	0.0	4	
40 福岡	319	136	24	31	55	13	2	15	10	40	0.43	17.2	4.1	23.6	40.4	9.6	58
41 佐賀	41	24	7	6	13	4	1	4	1	10	0.59	31.7	9.8	30.8	54.2	16.7	11
42 長崎	92	93	5	2	7	0	2	3	6	11	1.01	7.6	0.0	7.5	0.0	30	
43 熊本	86	90	8	1	9	6	1	7	2	16	1.05	10.5	7.0	66.7	10.0	6.7	33
44 大分	64	40	2	2	4	1	0	4	2	7	0.63	6.3	1.6	25.0	10.0	2.5	15
45 宮崎	46	35	11	0	11	8	0	0	3	11	0.76	23.9	17.4	72.7	31.4	22.9	20
46 鹿児島	90	73	8	6	14	12	1	5	2	20	0.81	15.6	13.3	85.7	19.2	16.4	32
47 沖縄	51	80	12	5	17	9	1	3	5	18	1.57	33.3	17.6	21.3	11.3	39	

都道府県別求人数等の実績（年報）【助産師計】

2024年度

	有効求職者数 人数(a)	有効求人数 募集人数(b)	応募件数(延べ)			就職件数(延べ)			求人倍率 (b)／(a)			求職応募率 (c)／(a) %	求職就職率 (d)／(a) %	応募就職率 (d)／(c) %	求人応募率 (c)／(b) %	求人充足率 (d)／(b) %	求人施設数 ヶ所
			紹介応募 件	システム応募 件	合計(c) 件	自県就職(d) 件	他県就職 件	自己就職 件	職安就職 件	合計 件	件						
全国計	1,510	1,817	232	125	357	83	27	115	38	263	1.20	23.6	5.5	23.2	19.6	4.6	283
01 北海道	100	94	11	1	12	5	0	3	2	10	0.94	12.0	5.0	41.7	12.8	5.3	11
02 青森	8	27	0	1	1	1	0	0	0	1	3.38	12.5	12.5	100.0	3.7	3.7	2
03 岩手	11	9	1	0	1	0	0	0	0	0	0.82	9.1	0.0	0.0	11.1	0.0	3
04 宮城	31	29	11	1	12	5	1	0	0	6	0.94	38.7	16.1	41.7	41.4	17.2	8
05 秋田	12	15	5	1	6	4	0	0	1	5	1.25	50.0	33.3	66.7	40.0	26.7	4
06 山形	22	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0.82	0.0	0.0	-	0.0	0.0	3
07 福島	26	82	2	0	2	2	0	1	2	5	3.15	7.7	7.7	100.0	2.4	2.4	6
08 茨城	14	38	4	1	5	2	1	0	0	3	2.71	35.7	14.3	40.0	13.2	5.3	9
09 栃木	19	23	0	2	2	0	0	0	0	0	1.21	10.5	0.0	0.0	8.7	0.0	3
10 群馬	9	7	1	0	1	0	0	1	0	1	0.78	11.1	0.0	0.0	14.3	0.0	3
11 埼玉	64	33	11	12	23	2	1	4	0	7	0.52	35.9	3.1	8.7	69.7	6.1	9
12 千葉	54	85	10	10	20	0	2	4	0	6	1.57	37.0	0.0	0.0	23.5	0.0	9
13 東京	260	178	37	39	76	7	2	21	2	32	0.68	29.2	2.7	9.2	42.7	3.9	33
14 神奈川	86	20	20	19	39	1	2	11	1	15	0.23	45.3	1.2	2.6	195.0	5.0	6
15 新潟	18	26	1	0	1	0	0	3	0	3	1.44	5.6	0.0	0.0	3.8	0.0	6
16 富山	10	29	3	1	4	2	0	2	0	4	2.90	40.0	20.0	50.0	13.8	6.9	5
17 石川	9	12	2	0	2	1	0	0	0	1	1.33	22.2	11.1	50.0	16.7	8.3	2
18 福井	15	16	1	0	1	0	1	0	0	1	1.07	6.7	0.0	0.0	6.3	0.0	2
19 山梨	14	10	3	2	5	1	1	6	0	8	0.71	35.7	7.1	20.0	50.0	10.0	2
20 長野	19	32	4	1	5	3	1	1	0	5	1.68	26.3	15.8	60.0	15.6	9.4	5
21 岐阜	46	143	4	0	4	2	2	4	1	9	3.11	8.7	4.3	50.0	2.8	1.4	7
22 静岡	59	70	20	1	21	7	1	4	1	13	1.19	35.6	11.9	33.3	30.0	10.0	10
23 愛知	85	172	12	3	15	6	3	10	2	21	2.02	17.6	7.1	40.0	8.7	3.5	20
24 三重	23	18	2	0	2	1	2	2	0	5	0.78	8.7	4.3	50.0	11.1	5.6	4
25 滋賀	16	26	2	0	2	1	0	2	0	3	1.63	12.5	6.3	50.0	7.7	3.8	1
26 京都	68	111	16	5	21	3	1	3	3	10	1.63	30.9	4.4	14.3	18.9	2.7	7
27 大阪	76	44	11	9	20	1	2	5	6	14	0.58	26.3	1.3	5.0	45.5	2.3	10
28 兵庫	28	25	5	3	8	1	0	3	1	5	0.89	28.6	3.6	12.5	32.0	4.0	6
29 奈良	14	6	1	1	2	0	1	0	0	1	0.43	14.3	0.0	0.0	33.3	0.0	1
30 和歌山	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1.00	0.0	0.0	-	0.0	0.0	1
31 鳥取	8	6	0	0	0	0	0	1	1	2	0.75	0.0	0.0	-	0.0	0.0	2
32 島根	5	4	1	0	1	1	0	2	0	3	0.80	20.0	20.0	100.0	25.0	25.0	2
33 岡山	22	31	3	1	4	2	0	4	1	7	1.41	18.2	9.1	50.0	12.9	6.5	7
34 広島	30	53	2	2	4	2	1	2	0	5	1.77	13.3	6.7	50.0	7.5	3.8	8
35 山口	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	0.0	0
36 徳島	10	13	2	0	2	2	0	0	1	3	1.30	20.0	20.0	100.0	15.4	15.4	3
37 香川	12	30	1	0	1	1	0	0	0	1	2.50	8.3	8.3	100.0	3.3	3.3	5
38 愛媛	9	11	0	0	0	0	0	0	1	1	1.22	0.0	0.0	-	0.0	0.0	1
39 高知	1	5	1	0	1	1	0	0	0	1	5.00	100.0	100.0	100.0	20.0	20.0	2
40 福岡	73	77	1	9	10	4	1	7	6	18	1.05	13.7	5.5	40.0	13.0	5.2	15
41 佐賀	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0.00	0.0	0.0	-	-	-	0
42 長崎	16	14	2	0	2	2	1	0	1	4	0.88	12.5	12.5	100.0	14.3	14.3	6
43 熊本	27	20	2	0	2	0	0	1	0	1	0.74	7.4	0.0	0.0	10.0	0.0	5
44 大分	10	3	1	0	1	1	0	0	0	1	0.30	10.0	10.0	100.0	33.3	33.3	0
45 宮崎	8	31	1	0	1	1	0	2	1	4	3.88	12.5	12.5	100.0	3.2	3.2	11
46 鹿児島	49	54	11	0	11	7	0	2	2	11	1.10	22.4	14.3	63.6	20.4	13.0	10
47 沖縄	11	62	4	0	4	1	0	4	1	6	5.64	36.4	9.1	25.0	6.5	1.6	8

都道府県別求人数等の実績（年報）【看護師計】

2024年度

	有効求職者数 人数(a)	有効求人数 募集人数(b)	応募件数(延べ)		就職件数(延べ)		求人倍率 (b)/(a)	求職応募率 (c)/(a)	求職就職率 (d)/(a)	応募就職率 (d)/(c)	求人応募率 (c)/(b)	求人充足率 (d)/(b)	求人施設数 ヶ所
			紹介応募 件	応募件数 システム応募 件	合計(c)	自県就職(d)	他県就職 件	自己就職 件	職安就職 件	合計	件		
全国計	56,206	157,642	11,638	4,058	15,696	8,364	1,509	4,914	1,902	16,689	2.80	27.9	53.3
01 北海道	3,129	6,108	423	125	548	299	9	166	76	550	1.95	17.5	54.6
02 青森	256	1,366	95	53	148	101	4	3	0	108	5.34	57.8	68.2
03 岩手	640	1,110	101	3	104	74	17	13	13	121	1.73	16.3	71.2
04 宮城	573	2,673	283	38	321	196	13	8	1	218	4.66	56.0	61.1
05 秋田	255	874	119	2	121	86	22	10	16	134	3.43	47.5	71.1
06 山形	611	2,734	213	12	225	188	8	33	27	256	4.47	36.8	83.6
07 福島	837	2,175	204	9	213	154	26	50	76	306	2.60	25.4	72.3
08 茨城	431	3,705	230	72	302	141	29	13	4	187	8.60	70.1	32.7
09 栃木	664	2,841	38	146	184	62	34	31	9	136	4.28	27.7	9.3
10 群馬	712	2,489	365	23	388	348	15	48	28	439	3.50	54.5	89.7
11 埼玉	2,349	5,967	396	286	682	170	112	266	56	604	2.54	29.0	7.2
12 千葉	1,639	4,077	199	195	394	83	46	205	22	356	2.49	24.0	5.1
13 東京	8,582	16,523	1,089	991	2,080	386	160	924	183	1,653	1.93	24.2	4.5
14 神奈川	2,065	5,596	303	298	601	85	95	403	58	641	2.71	29.1	4.1
15 新潟	868	2,444	168	23	191	147	3	126	50	326	2.82	22.0	16.9
16 富山	577	1,366	88	106	194	115	17	27	49	208	2.37	33.6	19.9
17 石川	678	1,945	405	15	420	406	19	36	17	478	2.87	61.9	59.9
18 福井	1,107	2,176	510	7	517	484	7	35	19	545	1.97	46.7	43.7
19 山梨	416	1,516	56	58	114	39	14	163	15	231	3.64	27.4	9.4
20 長野	726	2,153	64	90	154	70	26	21	20	137	2.97	21.2	9.6
21 岐阜	1,839	5,064	520	37	557	391	47	111	41	590	2.75	30.3	21.3
22 静岡	2,623	7,394	468	46	514	352	39	228	106	725	2.82	19.6	13.4
23 愛知	2,580	14,372	483	153	636	342	80	422	111	955	5.57	24.7	13.3
24 三重	1,348	3,098	304	16	320	234	42	120	6	402	2.30	23.7	17.4
25 滋賀	483	1,705	121	27	148	63	35	60	4	162	3.53	30.6	13.0
26 京都	1,951	5,575	409	73	482	237	62	159	62	520	2.86	24.7	12.1
27 大阪	2,540	7,738	371	260	631	176	110	201	95	582	3.05	24.8	6.9
28 兵庫	986	5,454	245	143	388	83	78	41	20	222	5.32	39.4	8.4
29 奈良	336	1,326	122	47	169	66	42	12	4	124	3.95	50.3	19.6
30 和歌山	97	1,048	60	4	64	48	9	1	4	62	10.80	66.0	49.5
31 鳥取	480	1,046	186	0	186	172	14	36	45	267	2.18	38.8	35.8
32 島根	247	973	150	2	152	130	19	16	9	174	3.94	61.5	52.6
33 岡山	730	2,801	142	66	208	112	41	50	37	240	3.84	28.5	15.3
34 広島	1,545	4,478	577	14	591	426	25	104	52	607	2.90	38.3	27.6
35 山口	166	1,168	55	13	68	24	14	3	6	47	7.04	41.0	14.5
36 徳島	869	1,100	252	4	256	229	13	2	0	244	1.27	29.5	26.4
37 香川	1,123	1,279	263	5	268	236	15	16	8	275	1.14	23.9	21.0
38 愛媛	599	2,938	222	9	231	153	16	8	10	187	4.90	38.6	25.5
39 高知	113	783	113	8	121	96	12	1	0	109	6.93	107.1	85.0
40 福岡	2,924	5,079	131	416	547	248	46	327	179	800	1.74	18.7	8.5
41 佐賀	322	539	53	77	130	65	25	26	18	134	1.67	40.4	20.2
42 長崎	1,089	2,839	149	17	166	131	3	80	74	288	2.61	15.2	12.0
43 熊本	942	2,340	205	15	220	168	6	64	33	271	2.48	23.4	17.8
44 大分	806	1,506	147	11	158	121	1	47	33	202	1.87	19.6	15.0
45 宮崎	697	1,832	202	10	212	166	8	31	62	267	2.63	30.4	23.8
46 鹿児島	1,243	2,164	172	21	193	126	17	115	98	356	1.74	15.5	10.1
47 沖縄	413	2,165	167	12	179	135	14	48	46	243	5.24	43.3	32.7

都道府県別求人人数等の実績（年報）【准看護師計】

2024年度

	有効求職者数 人数(a)		有効求人人数 募集人数(b)		応募件数(延べ)			就職件数(延べ)			求人倍率 (b)／(a)		求職応募率 (c)／(a)		求職就職率 (d)／(c)		求人充足率 (d)／(b)		求人施設数 ヶ所
	人数	人	紹介応募 件	応募システム 件	合計(c)	自県就職(d) 件	他県就職 件	自己就職 件	職安就職 件	合計 件	%	%	%	%	%	%			
全国計	5,136	9,496	704	159	863	410	37	390	328	1,165	1.85	16.8	8.0	47.5	9.1	4.3	1,724		
01 北海道	200	291	22	8	30	18	0	16	5	39	1.46	15.0	9.0	60.0	10.3	6.2	56		
02 青森	46	70	19	6	25	13	1	0	1	15	1.52	54.3	28.3	52.0	35.7	18.6	25		
03 岩手	60	33	3	4	7	0	0	1	1	2	0.55	11.7	0.0	0.0	21.2	0.0	6		
04 宮城	43	192	28	0	28	14	0	0	0	14	4.47	65.1	32.6	50.0	14.6	7.3	38		
05 秋田	16	41	4	0	4	1	0	0	3	4	2.56	25.0	6.3	25.0	9.8	2.4	8		
06 山形	63	179	11	0	11	8	0	3	2	13	2.84	17.5	12.7	72.7	6.1	4.5	26		
07 福島	163	266	22	0	22	19	1	12	28	60	1.63	13.5	11.7	86.4	8.3	7.1	75		
08 茨城	44	303	34	3	37	13	3	0	1	17	6.89	84.1	29.5	35.1	12.2	4.3	54		
09 栃木	94	274	4	11	15	6	1	7	0	14	2.91	16.0	6.4	40.0	5.5	2.2	37		
10 群馬	101	307	9	1	10	5	1	8	12	26	3.04	9.9	5.0	50.0	3.3	1.6	52		
11 埼玉	176	329	23	5	28	5	3	20	10	38	1.87	15.9	2.8	17.9	8.5	1.5	47		
12 千葉	86	150	12	4	16	2	2	6	2	12	1.74	18.6	2.3	12.5	10.7	1.3	21		
13 東京	510	271	80	25	105	15	1	41	14	71	0.53	20.6	2.9	14.3	38.7	5.5	63		
14 神奈川	84	154	14	13	27	2	1	18	2	23	1.83	32.1	2.4	7.4	17.5	1.3	25		
15 新潟	72	119	7	0	7	6	0	11	7	24	1.65	9.7	8.3	85.7	5.9	5.0	17		
16 富山	38	56	3	0	3	1	0	2	8	11	1.47	7.9	2.6	33.3	5.4	1.8	18		
17 石川	41	78	23	0	23	21	0	1	4	26	1.90	56.1	51.2	91.3	29.5	26.9	12		
18 福井	61	72	6	0	6	4	0	1	4	9	1.18	9.8	6.6	66.7	8.3	5.6	18		
19 山梨	25	57	0	1	1	1	0	14	0	15	2.28	4.0	4.0	100.0	1.8	1.8	13		
20 長野	44	48	3	2	5	4	0	2	1	7	1.09	11.4	9.1	80.0	10.4	8.3	18		
21 岐阜	264	448	35	1	36	17	1	19	17	54	1.70	13.6	6.4	47.2	8.0	3.8	69		
22 静岡	234	214	24	0	24	21	2	15	15	53	0.91	10.3	9.0	87.5	11.2	9.8	25		
23 愛知	297	855	36	5	41	19	2	48	28	97	2.88	13.8	6.4	46.3	4.8	2.2	135		
24 三重	169	108	34	0	34	17	0	13	4	34	0.64	20.1	10.1	50.0	31.5	15.7	20		
25 滋賀	29	107	5	0	5	0	1	2	2	5	3.69	17.2	0.0	0.0	4.7	0.0	5		
26 京都	138	328	12	0	12	6	0	8	9	23	2.38	8.7	4.3	50.0	3.7	1.8	21		
27 大阪	162	204	14	9	23	8	1	9	16	34	1.26	14.2	4.9	34.8	11.3	3.9	39		
28 兵庫	40	176	10	3	13	4	1	4	1	10	4.40	32.5	10.0	30.8	7.4	2.3	22		
29 奈良	10	38	0	1	1	0	1	1	0	2	3.80	10.0	0.0	0.0	2.6	0.0	6		
30 和歌山	4	33	2	0	2	2	0	0	1	3	8.25	50.0	50.0	100.0	6.1	6.1	9		
31 鳥取	52	45	2	0	2	2	0	2	8	12	0.87	3.8	3.8	100.0	4.4	4.4	9		
32 島根	17	95	9	0	9	9	0	1	3	13	5.59	52.9	52.9	100.0	9.5	9.5	16		
33 岡山	31	78	5	1	6	5	0	1	6	12	2.52	19.4	16.1	83.3	7.7	6.4	12		
34 広島	188	361	33	0	33	16	5	19	12	52	1.92	17.6	8.5	48.5	9.1	4.4	82		
35 山口	8	193	5	0	5	0	5	1	0	6	24.13	62.5	0.0	0.0	2.6	0.0	18		
36 徳島	140	172	7	2	9	8	1	0	0	9	1.23	6.4	5.7	88.9	5.2	4.7	31		
37 香川	288	167	6	0	6	5	0	1	1	7	0.58	2.1	1.7	83.3	3.6	3.0	25		
38 愛媛	53	82	18	0	18	11	0	0	1	12	1.55	34.0	20.8	61.1	22.0	13.4	24		
39 高知	2	32	0	0	0	0	0	0	0	0	16.00	0.0	0.0	-	0.0	0.0	8		
40 福岡	398	832	18	42	60	28	2	40	34	104	2.09	15.1	7.0	46.7	7.2	3.4	169		
41 佐賀	37	72	4	2	6	4	0	5	1	10	1.95	16.2	10.8	66.7	8.3	5.6	20		
42 長崎	145	383	21	3	24	14	1	5	19	39	2.64	16.6	9.7	58.3	6.3	3.7	78		
43 熊本	120	469	25	1	26	19	0	5	8	32	3.91	21.7	15.8	73.1	5.5	4.1	93		
44 大分	70	166	11	3	14	11	0	5	5	21	2.37	20.0	15.7	78.6	8.4	6.6	26		
45 宮崎	91	185	9	0	9	2	0	1	9	12	2.03	9.9	2.2	22.2	4.9	1.1	58		
46 鹿児島	140	244	21	2	23	15	0	17	11	43	1.74	16.4	10.7	65.2	9.4	6.1	49		
47 沖縄	42	119	11	1	12	9	0	5	12	26	2.83	28.6	21.4	75.0	10.1	7.6	26		

3) 看護師等の届出サイト「とどけるん」の運用実績（届出状況）

(1) 概要

対象期間	2015年10月1日～2025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

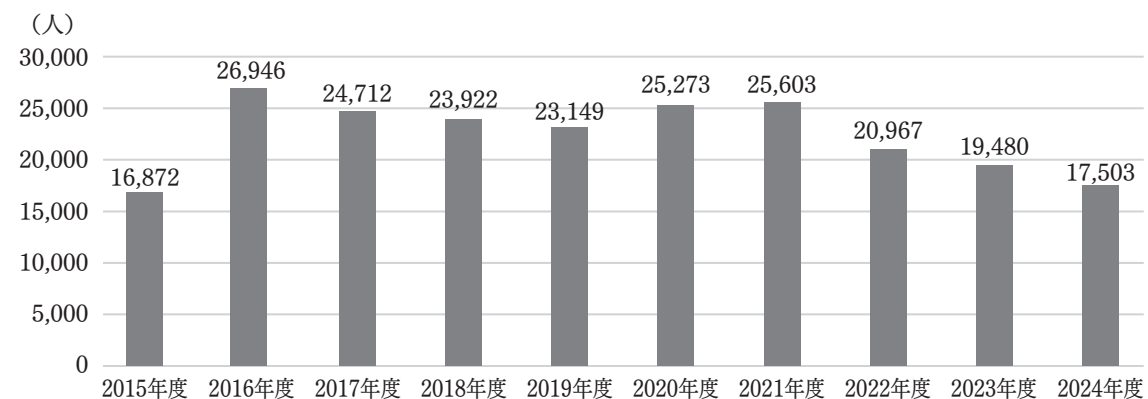
※1…2014年6月の医療介護総合確保推進法成立に伴い「看護師等の人材確保の促進に関する法律」が改正され、2015年10月に施行された。施行後、看護職は離職時等に住所、氏名、免許番号等の事項を都道府県ナースセンターへ届け出ることが努力義務化された。届出方法は個人で届け出だけでなく、離職時の勤務先が離職者の同意を得て代行で届け出ることも可能。

※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。

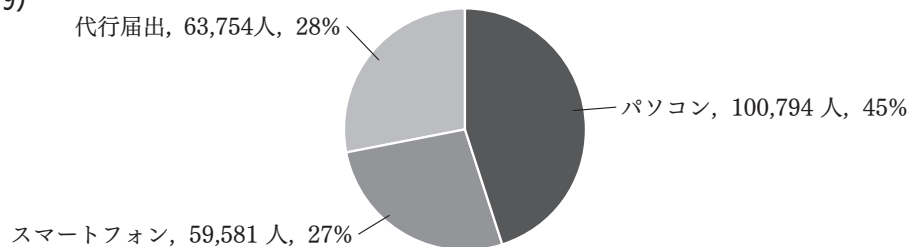
(2) 結果

届出数：総計224,129（累計値）

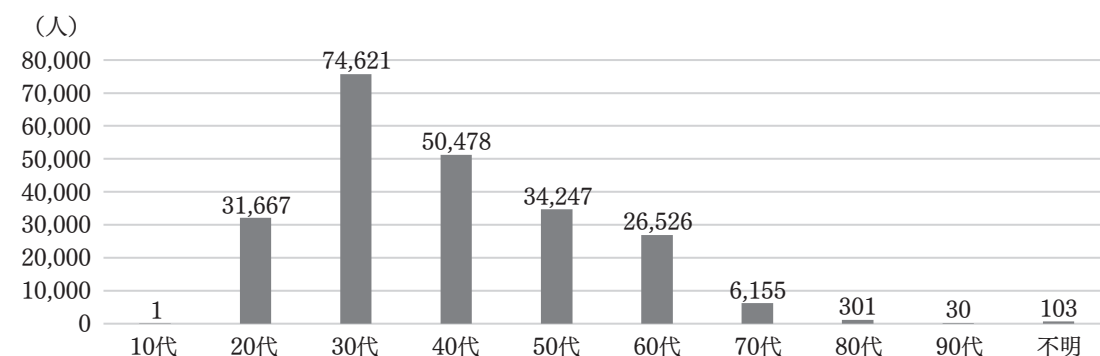
■年度別届出者数の推移（2015～2024年度、概算値）



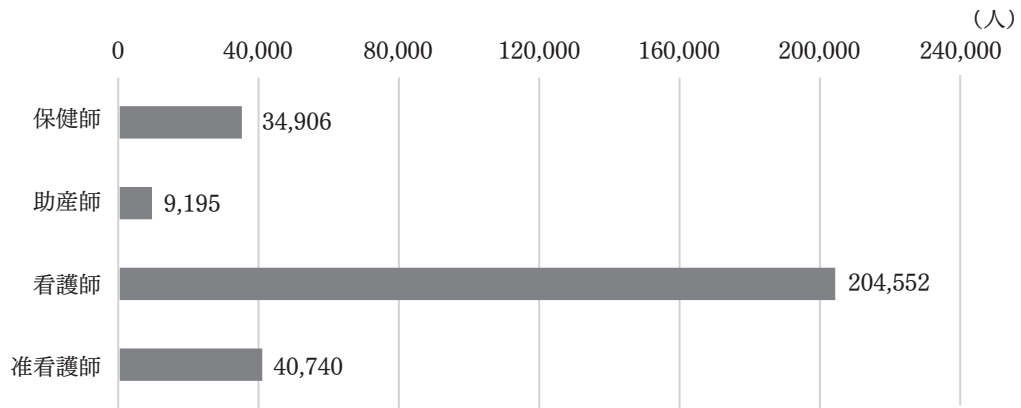
■届出手段別（n=224,129）



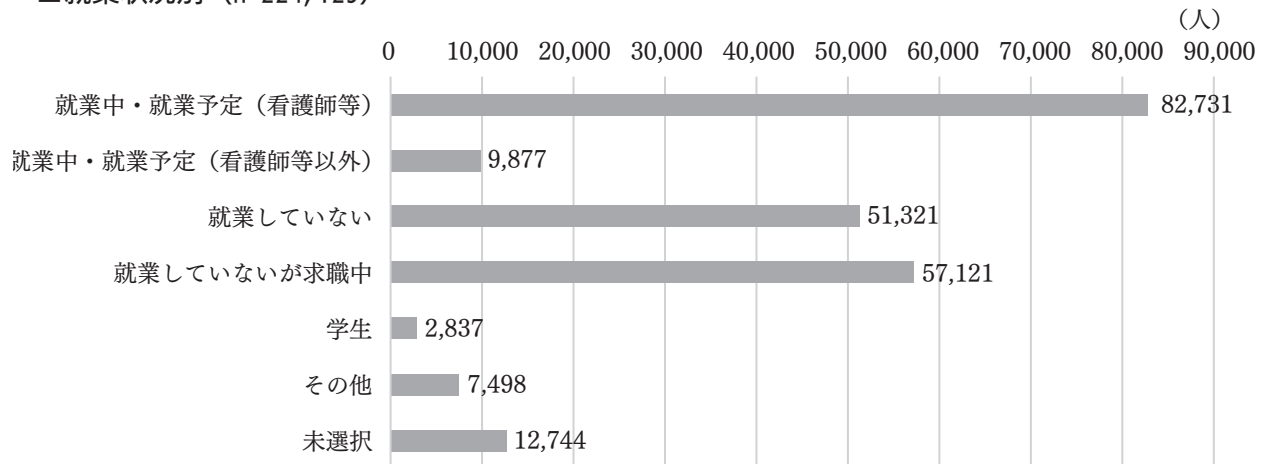
■年齢別（n=224,129）



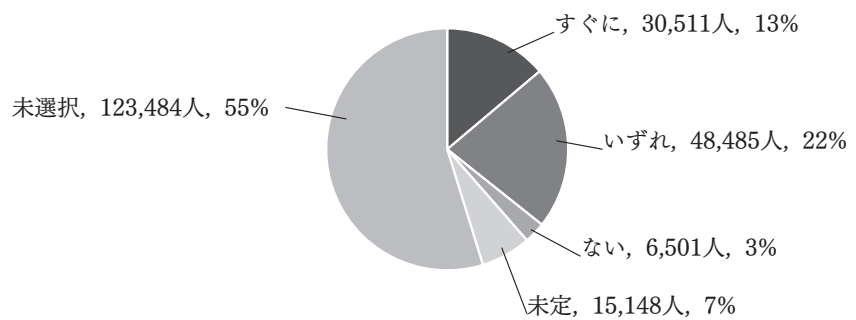
■資格別（n=224,129） ※複数選択



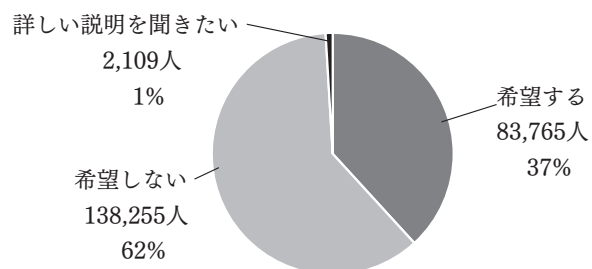
■就業状況別（n=224,129）



■復職意向別（n=224,129）



■eナースセンターへの登録希望別（n=224,129）



4) デジタル改革関連法を踏まえた看護職の人材活用システムの構築に伴うNCCSの改修

(1) 概要

目 的	ナースセンターによる多様なキャリア情報の把握・活用を通じて、潜在看護職に対する復職支援の充実や、スキルアップに資する情報提供の充実による看護職の資質向上の支援を図る
期 間	2024年 4 月～2025年 3 月
内 容	①看護職のためのポータルサイト「NuPS（ナップス）」を開発 ②看護職キャリア情報との連携機能 ③eナースセンターの改修 ④都道府県ナースセンター向け機能（NCポータル）

5) その他NCCSの改善・開発

(1) 職業安定法の改正に伴う対応

目 的	2024年 4 月施行の改正職業安定法施行規則により、求人において就業場所の変更の範囲、従事すべき業務の変更の範囲、有期労働契約を更新する場合の基準を明示することが必要になったため、これに対応する
改修時期	2025年 3 月
改修内容	①求人票入力画面に法令に対応した各種項目（就業場所の変更の範囲、従事すべき業務の変更の範囲、有期労働契約を更新する場合の基準）の入力欄を新設 ②求職者が求人票を閲覧する際、求人票の求人施設の特色およびその他求人票特記事項に表示 等

(2) 看護補助者の取扱い開始

目 的	eナースセンターにおける看護補助者の取扱い開始
改修時期	2024年 9 月
改修内容	①求職票希望資格への看護補助者の追加 ②求人票希望資格への看護補助者の追加 等

5 中央ナースセンターへの問合せに関すること

(1) 概要

問合せ内容	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合せ等
問合せ者	都道府県ナースセンターの職員や看護職、一般の方等
集計期間	2024年4月1日～2025年3月31日

(2) 受付対応件数（件）

		合計	電話	メール等	eナースセンター
全 体	eナースセンター利用	163	90	62	11
	届出制度	342	342	0	0
	苦情	0	0	0	0
	就業・採用相談	12	12	0	0
	研修	51	51	0	0
	労働環境	3	3	0	0
	訪問看護	0	0	0	0
	進学	0	0	0	0
	その他	330	316	0	14
	合計	901	814	62	25
求 人	eナースセンター利用	48	28	18	2
	届出制度	3	3	0	0
	苦情	0	0	0	0
	就業・採用相談	6	6	0	0
	研修	0	0	0	0
	労働環境	1	1	0	0
	訪問看護	0	0	0	0
	進学	0	0	0	0
	その他	13	12	0	1
	合計	71	50	18	3
求 職	eナースセンター利用	60	10	44	6
	届出制度	3	3	0	0
	苦情	0	0	0	0
	就業・採用相談	4	4	0	0
	研修	1	1	0	0
	労働環境	1	1	0	0
	訪問看護	0	0	0	0
	進学	0	0	0	0
	その他	4	1	0	3
	合計	73	20	44	9
そ の 他	eナースセンター利用	55	52	0	3
	届出制度	336	336	0	0
	苦情	0	0	0	0
	就業・採用相談	2	2	0	0
	研修	50	50	0	0
	労働環境	1	1	0	0
	訪問看護	0	0	0	0
	進学	0	0	0	0
	その他	313	303	0	10
	合計	757	744	0	13

※ 2019年度より、「届出に関するお問合せ窓口」宛の電話相談を集計に含む

6 中央ナースセンターの運営に関すること

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月から年に1～2回、「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」として開催する
日 時	2025年2月6日（木）16：00～17：30
議 題	<p>1. 報告</p> <p>中央ナースセンターの取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護補助者の確保・定着の推進について ・デジタル改革関連法を踏まえた看護職の人材活用システムについて ・都道府県ナースセンターの強化策の検討について ・その他中央ナースセンター事業 <p>2. 意見交換</p> <p>都道府県ナースセンターの強化策について</p>
構成団体 ・ 構成員等	<p>【構成団体・構成員】</p> <p>伊藤 伸一 一般社団法人日本医療法人協会 会長代行</p> <p>江澤 和彦 日本医師会 常任理事</p> <p>仙賀 裕 一般社団法人日本病院会 副会長</p> <p>中村 康彦 公益社団法人全日本病院協会 副会長</p> <p>野村 幸博 公益社団法人全国自治体病院協議会 副会長</p> <p>林 道彦 公益社団法人日本精神科病院協会 副会長</p> <p>勝又 浜子 公益社団法人日本看護協会 副会長</p> <p>【オブザーバー】</p> <p>日本総合研究所 調査部</p> <p>福島県 保健福祉部</p> <p>厚生労働省 医政局看護課</p> <p>職業安定局総務課人材確保支援総合企画室</p>

2)「ナースセンター強化策の検討に関する有識者会議」の開催

(1) 開催概要

目 的	ナースセンターが中長期的に求められる役割を整理し、取組むべき事業展開や体制を検討する
日 時	第1回：2024年7月30日（火）16：00～18：00 第2回：2024年9月26日（木）15：00～17：00 第3回：2024年11月14日（木）16：00～18：00
方 法	参集・オンラインのハイブリット開催
議 題	ナースセンターに求められる役割について
構成団体・ 構成員等	<p>【構成員】</p> <p>勝又 浜子 公益社団法人日本看護協会 副会長 住吉 貴美 公益社団法人徳島県看護協会 徳島県ナースセンター センター長 仙賀 裕 公益社団法人日本病院会 副会長 高須 久美子 社会医療法人美杉会 理事・特任総看護部長 玉川 啓 福島県保健福祉部 次長 西沢 和彦 株式会社日本総合研究所 調査部 理事 深山 正紀 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 情報通信研究部 デジタルコンサルティング部 マネジャー</p> <p>【オブザーバー】</p> <p>厚生労働省 医政局看護課 職業安定局総務課人材確保支援総合企画室</p>

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 令和四年 六月 十七日 法律第六十八号

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、処遇の改善、資質の向上、就業の促進等を、看護に対する国民の関心と理解を深めることに配慮しつつ図るための措置を講ずることにより、病院等、看護を受ける者の居宅等看護が提供される場所に、高度な専門知識と技能を有する看護師等を確保し、もって国民の保健医療の向上に資することを目的とする。

（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。）、介護医療院（同条第二十九項に規定する介護医療院をいう。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、介護老人保健施設及び介護医療院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処遇の改善（国家公務員及び地方公務員である看護師等に係るものを除く。次条第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処遇の下で、自信と誇りを持って心の通う看護を提供することができるように、看護業務の専門性に配慮した適切な看護業務の在り方を考慮しつつ、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応した均衡ある看護師等の確保対策を適切に講ずることを基本理念として定めるものとする。
- 4 厚生労働大臣及び文部科学大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、厚生労働大臣及び文部科学大臣にあ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処遇の改善そ

- 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、看護師等の処遇の改善に努める病院等の健全な経営が確保されるよう必要な配慮をしなければならない。
- 3 国は、広報活動、啓発活動等を通じて、看護の重要性に対する国民の関心と理解を深め、看護業務に対する社会的評価の向上を図るとともに、看護に親しむ活動（傷病者等に対しその日常生活において必要な援助を行うこと等を通じて、看護に親しむ活動をいう。以下同じ。）への国民の参加を促進することに努めなければならない。
- 4 地方公共団体は、看護に対する住民の関心と理解を深めるとともに、看護師等の確保を促進するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（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、その変更を命ずることができる。

（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の活動を行うことにより保健医療の向上に資することを目的と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て看護師等につき無料の職業紹介事業を行う者でないときは、前項の規定による指定をしてはならない。
- 3 都道府県知事は、第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処分に違反したとき。
- 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)

第二十二條 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 雑則

(経過措置)

第二十三條 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)

第二十四條 第十六条の四（第二十二條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。

第二十五條 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

第二十六條 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。

(諮問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問その他の求めがされた場合においては、当該諮問その他の求めに係る不利益処分の手続に関しては、この法律による改正後の関係法律の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(罰則に関する経過措置)

第十三条 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、聴問若しくは聴聞会（不利益処分に係るものを除く。）又はこれらのための手続は、この法律による改正後の関係法律の相当規定により行われたものとみなす。

(政令への委任)

第十五条 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して必要な経過措置は、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 (平成十一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 (平成十一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條の規定（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、第七十三條、第七十七條、第百五十七條第四項から第六項まで、第百六十條、第百六十三條、第百六十四條並びに第二百二條の規定 公布の日

(国等の事務)

第百五十九条 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現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為（以下この条において「申請等の行為」という。）で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第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続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

(不服申立てに関する経過措置)

第百六十一条 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。）があったものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁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)

第百六十二条 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)

第百六十三条 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。

(その他の経過措置の政令への委任)

第百六十四条 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（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。

第二百五十一条 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 (平成十一年一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現に前条の規定による改正前の看護婦等の人材確保の促進に関する法律（次項及び第三項において「旧看護婦等人材確保法」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現に旧看護婦等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。）の規定によってした処分、手続その他の行為であって、改正後のそれぞれの法律の規定に相当の規定があるものは、この附則に別段の定めがあるものを除き、改正後のそれぞれの法律の相当の規定によってしたものとみなす。

（罰則に関する経過措置）

第四十三条 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）

第四百四十一条 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）

第四百四十三条 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一百五号）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。）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、第二十二條、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つては、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、第二十二條（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。）、第一百二条（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。）、第一百三、第一百五（駐車場法第四条の改正規定を除く。）、第一百七、第一百八条、第一百十五条（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。）、第一百六条（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。）、第一百八条（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。）、第一百二十条（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條の二の改正規定を除く。）、第一百二十一条（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、第一百三十九条の三、第一百四十一条の二及び第一百四十二条の改正規定に限る。）、第一百二十五条（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。）、第一百二十八条（都市緑地法第二十条及び第三十九条の改正規定を除く。）、第一百三十一条（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、第一百四及及び第九九条の二の改正規定に限る。）、第一百四十二条（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。）、第一百四十五条、第一百四十六条（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。）、第一百四十九條（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、第九十一条、第九十二条、第九十七條、第二百三十三條、第二百四十一条、第二百八十三條、第三百一十一條及び第三百十八條の改正規定に限る。）、第一百五十五条（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。）、第一百五十六条（マンションの建替えの円滑化等に関する法律第二百二條の改正規定を除く。）、第一百五十七條、第一百五十八條（景観法第五十七條の改正規定に限る。）、第一百六十條（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條第五項の改正規定（「第二項第二号イ」を「第二項第一号イ」に改める部分を除く。）並びに同法第十一条及び第十三條の改正規定に限る。）、第一百六十二條（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、第十二條、第十三條、第三十六條第二項及び第五十六條の改正規定に限る。）、第一百六十五條（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條及び第二十九條の改正規定に限る。）、第一百六十九條、第一百七十一條（廃棄物の処理及び清掃に関する法律第二十一條の改正規定に限る。）、第一百七十四條、第一百七十八條、第一百八十二條（環境基本法第十六條及び第四十條の二の改正規定に限る。）及び第一百八十七條（鳥獣の保護及び狩猟の適正化に関する法律第十五條の改正規定、同法第二十八條第九項の改正規定（「第四条第三項」を「第四条第四項」に改める部分を除く。）、同法第二十九條第四項の改正規定（「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條及び第三十五條の改正規定に限る。）の規定並びに附則第十三條、第十五條から第二十四條まで、第二十五條第一項、第二十六條、第二十七條第一項から第三項まで、第三十條から第三十二條まで、第三十八條、第四十四條、第四十六條第一項及び第四項、第四十七條から第四十九條まで、第五十一條から第五十三條まで、第五十五條、第五十八條、第五十九條、第六十一條から第六十九條まで、第七十一條、第七十二條第一項から第三項まで、第七十四條から第七十六條まで、第七十八條、第八十條第一項及び第三項、第八十三條、第八十七條（地方税法第五百八十七條の二及び附則第十一條の改正規定を除く。）、第八十九條、第九十條、第九十二條（高速自動車国道法第二十五條の改正規定に限る。）、第一百條、第一百二條、第一百五條から第一百七條まで、第一百十二條、第一百十七條（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号）第四條第八項の改正規定に限る。）、第一百十九條、第一百二十一條の二並びに第一百二十三條第二項の規定 平成二十四年四月一日

**附 則 （平成二三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、第二十二條、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、同法第百七条、第百十八条、第百二十二条の二、第百二十三條第三項及び第百二十四條第三項の改正規定、同法第百二十四條の次に二条を加える改正規定、同法第百二十六條第一項、第百二十七條、第百二十八條、第百四十一條の見出し及び同条第一項、第百四十八條第二項、第百五十二條及び第百五十三條並びに第百七十六條の改正規定、同法第十一章の章名の改正規定、同法第百七十九條から第百八十二條までの改正規定、同法第二百條の次に一条を加える改正規定、同法第二百二條第一項、第二百三條及び第二百五條並びに附則第九條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、第十二條の規定（第一号に掲げる改正規定を除く。）、第十三條及び第十四條の規定、第十五條の規定（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、第十八條の規定（第六号に掲げる改正規定を除く。）、第十九條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、第九条から第十二條まで、第十三條（ただし書を除く。）、第十四條から第十七條まで、第二十八條、第三十條、第三十二條第一項、第三十三條から第三十九條まで、第四十四條、第四十六條並びに第四十八條の規定、附則第五十條の規定（第六号に掲げる改正規定を除く。）、附則第五十一條の規定、附則第五十二條の規定（第六号に掲げる改正規定を除く。）、附則第五十四條、第五十七條及び第五十八條の規定、附則第五十九條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（平成十七年法律第二百四号）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條、第六十六條及び第七十條の規定 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—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—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—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。）、同法第七十三條の次に一条を加える改正規定及び同法第七十五條の改正規定、第八条の規定並びに第二十一条の規定（第三号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第六条、第二十七條及び第四十一條の規定 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。）、第十一条の規定、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、同法第百十六條の二第二項第六號の改正規定（「同法第八條第二十四項」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二項の改正規定、第十六條中老人福祉法第五條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號の改正規定（「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。）、第十八條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號の改正規定（「同法第八條第二十四項」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條の十一第一項の改正規定並びに第二十二條の規定並びに附則第二十条（第一項ただし書を除く。）、第二十一條、第四十二條、第四十三條並びに第四十九條の規定、附則第五十條中国有財産特別措置法（昭和二十七年法律第二百十九号）第二条第二項第四號口の改正規定（「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。）、附則第五十二條中登録免許税法（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、附則第五十五條及び第五十六條の規定、附則第五十九條の規定（第三号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第六十條の規定 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、同法第一百五十三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

附 則 （平成二九年六月二日法律第五二号） 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、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第三条の規定並びに次条並びに附則第十五条、第十六条、第二十七条、第二十九条、第三十一条、第三十六条及び第四十七條から第四十九条までの規定 公布の日

（罰則の適用に関する経過措置）

第四十八条 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。

（その他の経過措置の政令への委任）

第四十九条 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。

附 則 （令和三年五月一九日法律第三七号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、令和三年九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 第二十七条（住民基本台帳法別表第一から別表第五までの改正規定に限る。）、第四十五条、第四十七条及び第五十五条（行政手続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別表第一及び別表第二の改正規定（同表の二十七の項の改正規定を除く。）に限る。）並びに附則第八条第一項、第五十九条から第六十三条まで、第六十七条及び第七十一条から第七十三条までの規定 公布の日

二から九まで 略

- 十 第二十八条、第三十四条、第三十六条、第四十条、第五十六条及び第六十一条の規定 公布の日から起算して四年を超えない範囲内において政令で定める日

（罰則に関する経過措置）

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）

第七十二条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

（検討）

第七十三条 政府は、行政機関等に係る申請、届出、処分の通知その他の手続において、個人の氏名を平仮名又は片仮名で表記したものを利用して当該個人を識別できるようにするため、個人の氏名を平仮名又は片仮名で表記したものを戸籍の記載事項とすることを含め、この法律の公布後一年以内を目途としてその具体的な方策について検討を加え、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 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄

（施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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 第五百九条の規定 公布の日

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

令和 5 年10月26日付け文部科学省・厚生労働省告示第 8 号

はじめに

保健師、助産師、看護師及び准看護師（以下「看護師等」という。）は、療養上の世話又は診療の補助、保健指導、助産等の実施を通じて、国民の保健医療の向上に大きく貢献してきている。

その看護師等は、就業者数を見ると、令和 2 年（2020 年）で約 173.4 万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、高齢化の進行に伴う看護ニーズの増大を受け、需要の増大が見込まれる。一方、我が国においては、少子高齢化が進行しており、令和 22 年（2040 年）に向けて、生産年齢人口（15 歳から 64 歳までの人口をいう。以下同じ。）が急減していく。

このように、現役世代（担い手）が急減する中で、増大し、多様化する看護ニーズや 24 時間体制の勤務に対応していくためには、新規養成、復職支援及び定着促進を柱に、看護師等の確保を推進していくとともに、生涯にわたって看護師等の業務を継続できるよう、看護師等個人の資質の向上を図っていくことが重要となる。

また、看護師等に係る需給の状況については、都道府県及び二次医療圏ごとに不足又は充足の状況が異なっているとともに、訪問看護に従事する看護師等の需要が増大しているなど、地域・領域別に差異がある。このため、地域・領域の課題に応じた看護師等の確保対策を講じていくことが必要である。

あわせて、令和 2 年（2020 年）に発生した新型コロナウイルス感染症への対応に際しては、重症患者の診療に当たって、専門性の高い看護師を確保する必要性が特に高くなるとともに、感染症に的確に対応できる看護師等を迅速に応援派遣することが必要になった。今後の新興感染症（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（平成 10 年法律第 114 号。以下「感染症法」という。）第 6 条第 7 項に規定する新型インフルエンザ等感染症、同条第 8 項に規定する指定感染症及び同条第 9 項に規定する新感染症をいう。以下同じ。）等の発生に備えて、専門性の高い看護師の養成を推進するとともに、新興感染症等の発生に的確に対応できる看護師等の迅速な確保を図るための体制整備を推進することが必要となる。

これらの課題に対応し、求められるニーズに対応できる看護師等の確保を進めるためには、中長期的視点に立って、養成、処遇の改善、資質の向上、就業の促進等について、関係者が一体となり総合的に進めることが必要である。

この指針は、国、地方公共団体、病院等（看護師等の人材確保の促進に関する法律（平成 4 年法律第 86 号。以下「法」という。）第 2 条第 2 項に規定する病院等※をいう。以下同じ。）、看護師等、そして国民がそれぞれの立場において取り組むべき方向を示すことにより、少子高齢社会における保健医療を担う看護師等の確保を図り、国民に良質かつ適切な医療の提供を図ることを目的とするものである。

なお、看護ニーズの多様化に伴って、病院等以外で就業する看護師等が増加していることに鑑み、病院等以外の施設・事業所においても、看護師等の業務内容や支援策の状況等を踏まえつつ、病院等に準じた取組の実施が望まれる。

また、医療提供体制に係る見直しの状況等を踏まえて、必要に応じこの指針の見直しを行うものとする。

※ 法第 2 条第 2 項に規定する病院等とは、病院（医療法（昭和 23 年法律 第 205 号）第 1 条の 5 第 1 項に規定する病院をいう。以下同じ。）、診療所（同条第 2 項に規定する診療所をいう。以下同じ。）、助産所（同法第 2 条第 1 項に規定する助産所をいう。）、介護老人保健施設（介護保険法（平成 9 年法律第 123 号）第 8 条第 28 項に規定する介護老人保健施設をいう。以下同じ。）、介護医療院（同条第 29 項に規定する介護医療院をいう。以下同じ。）、指定訪問看護事業所（指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準（平成 11 年厚生省令第 37 号）第 60 条第 1 項に規定する指定訪問看護事業所をいう。以下同じ。）、指定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所（指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準（平成 18 年厚生労働省令第 34 号）第 3 条の 4 第 1 項に規定する指定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所をいう。）、指定看護小規模多機能型居宅介護事業所（同令第 171 条第 1 項に規定する指定看護小規模多機能型居宅介護事業所をいう。）及び指定介護予防訪問看護事業所（指定介護予防サービス等の事業の人員、設備及び運営並びに指定介護予防サービス等に係る介護予防のための効果的な支援の方法に関する基準（平成 18 年厚生労働省令第 35 号）第 63 条第 1 項に規定する指定介護予防訪問看護事業所をいう。以下同じ。）をいう。

第一 看護師等の就業の動向に関する事項

一 看護師等の就業の現状

看護師等の就業者数は、平成 2 年（1990 年）には約 83.4 万人であったが、法の施行後、看護師等の確保が進められ、増加を続け、令和 2 年（2020 年）には約 173.4 万人となった。

令和 2 年（2020 年）における看護師等の就業者数の資格別の内訳は、保健師が約 6.7 万人、助産師が約 4.2 万人、看護師が約 132.0 万人、准看護師が約 30.5 万人となっている。

看護師等の就業場所については、令和 2 年（2020 年）においては、病院が約 101.2 万人（58.3%）、診療所が約 34.8 万人（20.1%）、訪問看護ステーション（指定訪問看護事業所又は指定介護予防訪問看護事業所をいう。以下同じ。）が約 6.8 万人（3.9%）、介護保険施設等（介護老人保健施設、介護医療院、特別養護老人ホーム、居宅サービス事業所、居宅介護事業所等をいう。以下同じ。）が約 17.3 万人（10.0%）、社会福祉施設等（老人福祉施設、児童福祉施設等をいう。以下同じ。）が約 3.3 万人（1.9%）、保健所、都道府県及び市区町村（以下「保健所等」という。）が約 5.4 万人（3.1%）、事業所が約 1.0 万人（0.6%）、保健師助産師看護師法（昭和 23 年法律第 203 号）第 19 条第 1 号、同法第 20 条第 1 号、同法第 21 条第 2 号若しくは同法第 22 条第 1 号の規定に基づき文部科学大臣が指定する学校、同法第 21 条第 1 号の規定に基づき文部科学大臣が指定する大学又は同法第 19 条第 2 号、同法第 20 条第 2 号若しくは同法第 21 条第 3 号の規定に基づき都道府県知事が指定する保健師養成所、助産師養成所若しくは看護師養成所若しくは同法第 22 条第 2 号の規定に基づき都道府県知事が指定する准看護師養成所（以下「看護師等学校養成所」という。）及び研究機関が約 2.0 万人（1.2%）、その他が約 1.3 万人（0.7%）となっている。就業場所別の看護師等の推移を見ると、訪問看護ステーション、介護保険施設等及び社会福祉施設等での就業者の増加割合が高くなっている。

また、資格別の就業場所では、保健師は保健所等での就業割合が高い（60.1%）、助産師は病院での就業割合が高い（60.0%）、看護師は病院での就業割合が比較的高い（66.2%）、准看護師は診療所及び介護保険施設等での就業割合が高い（診療所は35.6%、介護保険施設等は23.1%）といった特徴がある。

看護師等の就業者の年齢階級別構成割合の推移を見ると、若年層の割合が減少し、60歳以上の構成割合が増加しており、令和2年（2020年）においては、就業者のうちの5.0%が65歳以上、6.8%が60～64歳となっている。年齢階級別の看護師等の就業者の就業場所については、年齢階級が低くなるほど病院で就業する割合が高く、年齢階級が高いほど介護保険施設等で就業する割合が高くなっている。

看護師等の就業者の性別構成割合の推移を見ると、男性の看護師等の構成割合が増加しており、令和2年（2020年）においては、就業者のうちの7.6%が男性となっている。

令和2年（2020年）における都道府県別の人口10万人当たりの看護師等の就業者数については、首都圏等の都市部において、全国平均よりも少ない傾向にある。

二 今後の就業傾向

「医療従事者の需給に関する検討会看護職員需給分科会中間とりまとめ」（令和元年（2019年）11月15日とりまとめ）における令和7年（2025年）の看護師等の需給推計（以下「2025年需給推計」という。）によれば、令和7年（2025年）における都道府県報告に基づく看護師等の需要数の推計値は約180.2万人とされており、令和2年（2020年）の看護師等の就業者数（約173.4万人）よりも増大が必要となっている。また、令和4年度（2022年度）における看護師及び准看護師の有効求人倍率は2.20倍で、職業計の1.19倍よりも高くなっており、看護師等について不足傾向にあると言える。

あわせて、2025年需給推計とは足下の就業者数や推計方法等が異なる推計となるが、「「2040年を見据えた社会保障の将来見通し（議論の素材）」に基づくマンパワーのシミュレーション」（平成30年（2018年）5月21日厚生労働省）の「現状投影ベース」等に基づく看護師等の需要推計（以下「2040年現状投影需要推計」という。）を行うと、看護師等の需要数は、令和7年度（2025年度）から令和22年度（2040年度）に向けて増加していくものと推計される。

一方、総務省統計局「国勢調査」（令和2年）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）出生中位（死亡中位）推計」によれば、生産年齢人口は、令和2年（2020年）の7,509万人から令和22年（2040年）の6,213万人へと急激に減少するものと推計されている。

このように、少子高齢化の進行によって、令和22年（2040年）に向けて、生産年齢人口が急減していく中で、看護師等の確保を推進していくことが必要となっている。

地域別の状況については、2025年需給推計においては、都道府県別で見た場合、都市部等では依然として都道府県全体として令和7年（2025年）の看護師等の需要数とその供給数を上回り、看護師等の不足傾向が見込まれる一方で、一部の都道府県においては、令和7年（2025年）の看護師等の供給数よりその需要数が少なくなるものと推計されている。その一方で、都道府県全体としては看護師等の就業者数の総数が充足されると推計された都道府県においても、看護師等の就業者数の総数が不足傾向にある二次医療圏がある、多くの二次医療圏において訪問看護・介護保険サービス等は不足傾向にあるなど、看護師等の需給の状況は、二次医療圏ごとに差異がある。

領域別の状況については、2025年需給推計においては、病院及び診療所の需要の増大は小幅なものとされている一方で、地域包括ケアシステム（地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律（平成元年法律第64号）第2条第1項に規定する地域包括ケアシステムをいう。）の構築に向けたサービスの整備が進められる中で、訪問看護に従事する看護師等の需要は大きく増大すると推計されている。令和3年度（2021年度）の都道府県ナースセンターにおける領域別の看護師等の求人倍率を比較すると、訪問看護ステーションの求人倍率が最も高くなっており、訪問看護については、看護師等の確保の必要性が高い一方で、看護師等の確保が難しい状況となっている。

このように、看護師等の需給の状況は、地域別・領域別に差異がある状況となっており、地域・領域ごとの課題に応じた看護師等の確保対策を講じていくことが重要になっている。

なお、今後、令和22年（2040年）頃を視野に入れた新たな地域医療構想を踏まえて、地域別・領域別も含めた、新たな看護師等の需給推計を実施することが重要である。また、こうした新たな看護師等の需給推計については、今後の医療計画（医療法第30条の4第1項に規定する医療計画をいう。以下同じ。）の作成等に活用できるよう実施することが重要である。

第二 看護師等の養成に関する事項

一 看護師等の養成の現状

（一）養成制度・教育課程の現状

我が国の看護師等の資格制度は、保健師、助産師、看護師及び准看護師の各資格からなり、看護基礎教育は大学、養成所等で行われている。

教育の課程は、保健師、助産師、看護師（三年課程、二年課程）及び准看護師の各課程からなり、これらは全日制、定時制など多様な形態で構成されるとともに、保健師及び助産師の養成においては、大学院で実施されている場合も増えており、看護基礎教育の場も広がりを見せている。なお、18歳人口の減少及び大学進学率の上昇等により、養成所での定員充足率は低下する傾向にある。

教育内容については、昭和23年（1948年）に制定された保健師助産師看護師法に基づく保健師助産師看護師学校養成所指定規則（昭和26年文部省・厚生省令第1号。以下「指定規則」という。）により規定されているが、少子高齢化、人口構造及び疾病構造の変化、医学・医療の高度化・専門化、療養の場の変化など看護教育を取り巻く環境の変化と看護師等に対する国民のニーズに対応して、これまでに数次にわたり各職種に関し、指定規則等の改正が行われている。

具体的には、平成8年（1996年）の指定規則改正では、在宅医療や精神保健等、国民のニーズの拡大に対応するため、「在宅看護論」及び「精神看護学」の新設や独自性のある教育の実施、単位の互換を円滑に実施するために時間数の表示から単位数の表示への変更などの改正が行われた。平成20年（2008年）には、安全・安心な医療の再構

築に向けた看護師等の資質向上を図るため、より臨床に近い形で学習し、知識・技術を統合させることを目的に「統合分野」を新設するなどの指定規則の改正が行われた。また、平成21年（2009年）には、保健師助産師看護師法が改正され、少子高齢化の進行に伴う医療の需要の増大等に対応した良質な看護等を国民に提供する必要性に鑑み、看護師国家試験の受験資格を有する者として、大学の卒業者が位置付けられるとともに、保健師及び助産師の教育の課程の修業年限が6月以上から1年以上に延長された。

令和2年（2020年）の指定規則改正では、臨床判断能力の基盤を強化するため、「人体の構造と機能」及び「疾病の成り立ちと回復の促進」について、単位数を増加するとともに、地域で暮らす人々の理解とそこで行われる看護についての学びを強化するため、「在宅看護論」を「地域・在宅看護論」とした上で、単位数を増加するなどの改正を行った。

また、養成数の増加、臨地実習の場の広がり等により、実習施設の確保が一層必要となっており、各都道府県において地域の実情に応じた実習施設の確保に向けた取組が実施されているところである。

（二）教員養成の現状

看護基礎教育における教育内容を向上させ、質の高い看護師等を養成していくためには、教育環境の整備及び質の高い看護教員の確保が必要である。各職種の教育の課程ごとの専任教員数や教務主任の配置は指定規則において規定されており、平成8年（1996年）の指定規則改正では、保健師及び助産師学校養成所の専任教員については2人以上を3人以上、看護師学校養成所3年課程は4人以上を8人以上とするなど、教員配置の充実が図られた。養成所教員の養成については、厚生労働省が認定した専任教員養成講習会や教務主任養成講習会を実施しているところである。また、大学教員の養成においては、看護系大学院の整備が進み、修士・博士取得者が増加し、大学教員の質担保につながっている。一方、看護系大学及び養成所の増加等により、看護教員は引き続き不足しており、看護教員の確保方策の検討が必要である。

また、看護師等の養成においては、学生が看護実践能力を獲得していくために、臨地実習での経験が重要であるため、臨地実習において、効果的な指導を行う実習指導者を育成するために、実習指導者講習会を実施しているところである。

二 看護師等の養成の考え方

（一）就学者の確保

2040年現状投影需要推計を行うと、看護師等の需要数は、令和7年度（2025年度）から令和22年度（2040年度）に向けて増加していくものと推計されるところであり、必要な看護師等の確保が図られるよう、就学者の確保対策を講じていく必要がある。

ニーズに応じた看護師等の新規養成を図るため、地域医療介護総合確保基金により、保健師助産師看護師法第19条第2号に規定する保健師養成所、同法第20条第2号に規定する助産師養成所、同法第21条第3号に規定する看護師養成所又は同法第22条第2号に規定する准看護師養成所（以下「看護師等養成所」という。）の整備や運営を支援することが重要である。

意欲のある看護師等志望者の増加のためには、専門職としての看護師等の魅力を積極的に国民に伝える必要があり、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、看護師等に関心のある者を看護の世界にひきつけることに取り組み、あるいは看護師等自身又は職能団体等が効果的な啓発を行うことは重要である。こうした啓発に当たっては、都道府県等における看護学生に対する修学資金の貸与についても、周知を進めていくことが重要である。また、看護師等志望者が抱える様々な事情に対応する観点から、働きながら看護師等の資格を取得できる仕組みも引き続き重要である。

あわせて、看護師等学校養成所の新規入学者の大半を占める18歳人口は減少するため、社会人経験者の看護師等学校養成所での就学を推進していくことが重要である。こうした観点から、看護関係資格の取得を目指す社会人経験者の教育訓練の受講を支援するとともに、看護学以外の領域での大学既卒者や、看護師等以外の職業で就業経験を積んだ者等、様々な背景を持つ者に対しても広く看護の専門性と役割の重要性を発信することが重要である。

また、生活やハラスメント等に関する学生からの相談に対するカウンセラーによる対応など、学生等が必要な支援を受けられる体制の確保等の工夫を講じることが望ましい。加えて、看護師等学校養成所内のハラスメント防止に必要な体制を整備することが望ましい。

保健師助産師看護師法の規定により、我が国で看護業務に従事するためには、日本の看護師等免許の取得が必要である。その上で、同法の規定に基づき、外国において看護師等免許に相当する免許を受ける等一定の条件を満たす者について、日本の看護師国家試験等を受験する資格を認定する制度を設けている。必要な知識及び技能を有する外国人が看護師等国家試験を円滑に受験できるよう、こうした看護師等国家試験等受験資格の認定を適切に実施していくことが重要である。

（二）資質の高い看護師等の養成

ア 教育内容の見直し

看護師等の教育については、医学・医療の高度化・専門化や看護の理論、技術の進歩等に応じて法令等の改正が行われているが、今後も、実施した改正事項の効果検証を行いつつ、国民や社会のニーズに即した看護師等養成に寄与できるよう、随時、必要な見直しを行っていく必要がある。

また、療養の場が多様化し地域包括ケアが推進される中で、病院以外にも在宅医療や介護保険サービスなど様々な場面で看護のニーズが拡大している。

このため、訪問看護ステーションや介護施設・事業所における看護師等の需要の増加に対応するため、免許取得前からの多様な場における実習の充実を更に図っていくことが重要である。

イ 看護教員等養成の在り方

看護師等学校養成所の教員需要に対応していくとともに、看護教育の内容の充実を図り、養成される看護師等の資

質を高めていくためには、理論やエビデンスと実践を結びつけて指導ができる資質の高い看護教員の確保を図ることが重要である。このため、都道府県及び関係団体等による専任教員養成講習会を開催し、質の高い看護教員の確保に努めているところであるが、さらに、看護教員に必要な資質・能力の維持・向上に資する効率的・効果的な継続教育を推進するほか、教育・研究力の高い看護教員の育成を強化する方策の検討が重要である。

また、看護師等学校養成所で行われている看護教育の内容と臨床現場の看護実践とが効果的に結びつき、質の高い看護教育の実施につながるよう、看護教員及び病院等の看護管理者等の相互の理解の下、看護師等学校養成所及び臨床現場の関係者の相互の交流や連携を深めるための仕組みを構築することも必要である。

看護教育においては、実習施設における指導が重要であり、実習施設の確保並びに指導に当たる実習指導者の確保及びその質の向上を図る必要がある。このため、国においては、看護学生の実習に対する国民の理解を得るための広報を継続して実施することが重要である。加えて、実習の実質的効果が高まるよう、実習指導者に対する講習内容の検討及び指導技術の在り方等の検討に努めるとともに、都道府県においては、実習指導者講習会の効果的な実施に努めることが必要である。

今後、18歳人口の減少等に伴って、看護学生の減少が予想されることから、看護師等を安定的に養成するための取組や、地域において資質の高い看護教員や実習施設を安定的に確保するための取組について、地域の看護師等学校養成所の間で議論を行っていくことが望まれる。

ウ 看護系大学・大学院の充実

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併せて有する資質の高い看護師等を大学において養成するという社会的な要請に応えるため、看護系大学・大学院の整備が図られ、看護師等の養成の柱の一つを担うものとして認知されている。

また、看護の提供の場の拡大への対応や、看護教育の充実に向けた人材の確保が必要であり、その基盤となる看護系大学（学部、学科を含む。以下同じ。）の整備が進んできており、現状においても増加している。

今後も、更なる高度化・多様化が見込まれる医療に対する国民のニーズに応え、良質な看護等を国民に提供するため、看護系大学の充実の推進とともに、新たな看護教育の手法の研究、看護技術の開発、看護実践の評価など、看護の質の向上に係るエビデンスの蓄積を担う研究者や教育者の養成を図ることも必要であり、看護系大学院における教育の質的な充実に努めることが必要である。

あわせて、保健師及び助産師の資質の向上を推進する観点から、保健師及び助産師に係る大学院をはじめとする様々な教育の課程における質的な充実に努めることが必要である。

第三 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善に関する事項

一 夜勤等の業務負担の軽減及び業務の効率化

看護師等を確保し、その就業継続を推進していくためには、労働時間の短縮や業務負担の軽減を図っていくことが必要である。

特に、夜勤は、看護師等が勤務する上で大きな負担となっており、看護師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、看護師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、3交代制の場合は、複数を主として月8回以内の夜勤体制の構築に向けて、引き続き積極的に努力する必要があるとともに、看護体制が多様化する中で、その他の看護体制においても、看護師等の負担に配慮した夜勤体制の構築に向けて積極的に努力することが必要である。また、病院等は、夜勤の実施に当たっては、労働基準法（昭和22年法律第49号）の規定に則り、実労働時間が6時間を超え8時間までは45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を勤務の途中で設けるとともに、夜勤時間の長さや看護師等の健康状態に応じて仮眠時間を設定するよう努力することが重要である。また、病院等は、夜勤中の仮眠に当たって、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）の規定に則り、適当な仮眠の場所を設けることが必要である。

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、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）によって労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）が改正され、平成31年（2019年）4月から、事業主に対して、勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することという。以下同じ。）の確保が努力義務化された。看護師等の夜勤負担の軽減を推進する観点から、国及び都道府県においては、病院等に対して、同法に則り、看護師等に係る勤務間インターバルの確保を図るよう推奨することが重要であるとともに、病院等においては、看護師等に係る勤務間インターバルの確保を図るよう努力していくことが必要である。

あわせて、業務負担の軽減に当たっては、業務自体の効率化を推進していくことも重要である。こうした観点から、カルテの電子化など、病院等におけるICT化を積極的に進めることや、ICTの積極的な活用等を通じて、訪問看護ステーションにおける情報共有や24時間対応の効率化を推進することによって、看護師等の業務の効率化を図っていくことが重要である。また、病院等における業務効率化の先進事例の収集・横展開を推進することも重要である。

看護師等の夜勤負担の軽減を図るため、地域医療介護総合確保基金により、仮眠室・休憩スペースの整備等の夜勤負担の軽減につながる施設整備等に対する支援を行うとともに、診療報酬においても、看護師及び准看護師の夜間配置に係る加算等において、看護師等の夜間の勤務負担軽減に資する取組を行っている場合を評価するなど、対応を講じている。病院等においては、これらを活用しつつ、看護師等の夜勤負担の軽減を図っていくことが重要である。

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、看護師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。

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）、「公的価格評価検討委員会中間整理」

(令和3年12月21日とりまとめ。以下「中間整理」という。)等に基づき、地域で新型コロナウイルス感染症に係る医療など一定の役割を担う医療機関(病院又は診療所をいう。以下同じ。)に勤務する看護師等を対象に、令和4年(2022年)2月から同年9月までについては、補助金により、収入を1%程度(月額平均4,000円相当)引き上げるための措置を実施し、同年10月以降については、診療報酬において、収入を3%程度(月額平均12,000円相当)引き上げるための処遇改善の措置を講じた。対象となる医療機関においては、こうした措置を積極的に活用して、看護師等の処遇改善を推進するよう努めることが必要である。

また、中間整理においては、看護師のキャリアアップに伴う処遇改善について、「管理的立場にある看護師の賃金が相対的に低いこと、民間の医療機関であっても国家公務員の医療職の俸給表を参考としている場合が多いことも指摘されており、今回の措置の結果も踏まえつつ、すべての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善のあり方について検討すべきである」とされた。こうした中間整理の内容を踏まえつつ、国の機関の実態に応じて、国家公務員である看護師がキャリアアップに伴って昇格できる環境整備を図るため、医療職俸給表(三)級別標準職務表が改正され、令和5年(2023年)4月から施行された。あわせて、中間整理等を踏まえて、当該級別標準職務表の改正内容を踏まえつつ、医療機関等において看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の推進に係る検討が行われるよう、厚生労働省から医療関係団体等に対して、当該級別標準職務表の改正内容の周知等を行うよう要請を行った。医療機関等においては、当該級別標準職務表の改正内容を踏まえつつ、各医療機関等の実情に応じて、看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の推進を検討していくことが望まれる。

三 看護業務の効率化・生産性向上

看護師等が生きがいを持ち、より専門性を発揮できる働き方の推進や生産性の向上、看護サービスの質の向上を図るため、看護業務の効率化に向けた取組を推進する必要がある。看護師等の業務の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、医師、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士、義肢装具士、救急救命士等他の医療関係職種や看護補助者、医師事務作業補助者(医師の指示で事務作業の補助を行う事務に従事する者をいう。)等の事務職員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、情報共有方法の見直し、AI・ICT等の技術の活用等を通じて、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ることが重要である。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、より適切な業務連携のルール作り等を進めることが重要である。

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、看護業務の効率化に関する先駆的な取組を収集し、その中から汎用性が高く効果のある取組を選定し、広く周知する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 勤務環境の改善

看護師等の離職理由は、30歳代及び40歳代では結婚、妊娠・出産及び子育てが多い、50歳代では親族の健康・介護が多い、20歳代では他の年代と比較して自分の健康(主に精神的理由)が多いといった特徴がある。このため、看護師等の定着を促進していくためには、ライフステージに対応した働き方を可能にする相談体制や環境の整備を進めていくことが重要である。

看護師等の仕事と育児の両立支援を図るため、病院等においては、事業所内保育事業、小規模保育事業等として市区町村の認可を受けた院内保育所への運営費の支援や、地域医療介護総合確保基金による院内保育所の整備・運営に対する財政支援を活用して、院内保育所を運営するなど、仕事と育児の両立支援に向けた環境整備を推進していくことが重要である。

仕事と育児・介護の両立の観点からは、看護師等の育児や介護の事情に応じた柔軟な働き方が重要であることから、病院等においては、仕事と育児・介護との両立支援に関する助成金や医療勤務環境改善支援センター等を活用しつつ、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)に基づき、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対する育児休業制度等の個別周知及び育児休業の取得意向確認や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備(雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施等)の措置を適切に実施するとともに、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、深夜業の制限、所定外労働の制限(残業免除)、時間外労働の制限(残業制限)、所定労働時間の短縮(短時間勤務)等の措置を適切に講ずるとともに、労働基準法に基づく母性保護や雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律113号。以下「男女雇用機会均等法」という。)に基づく母性健康管理措置を適切に実施していくことが重要である。さらに、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を図られるよう研修等の実施に努めることが重要である。

また、医療勤務環境改善支援センターにおいて、看護師等の勤務環境改善のための体制整備を行う医療機関等に対して総合的・専門的な支援を行うとともに、地域医療介護総合確保基金において、医療機関等における短時間正規雇用の導入等に対する支援を行っていることから、医療機関等においては、こうした支援の活用も図りつつ、看護師等の勤務環境改善のための体制整備を進めるよう努めることが必要である。

あわせて、看護師等の就業継続に当たっては、メンタルヘルス対策を含めた病院等における労働安全衛生対策の着実な実施が重要になる。労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)に基づき、ストレスチェック制度の実施が義務化されている常時50人以上の労働者を使用する事業場に該当する病院等においては、適切にストレスチェックを実施し、個々の看護師等にストレスへの気付きを促すとともに、ストレスチェックの結果を集団分析して、職場環境の改善につなげることが重要である。ストレスチェック制度の実施が努力義務とされている当該規模に該当しない病院等においても、積極的にストレスチェック制度を実施していくことが望ましい。

なお、今後、現役世代(担い手)が急減する中で、看護師等の確保と資質向上を図っていくことが重要になることか

ら、学び直しを行うケースや、病院で働く看護師等が訪問看護等に従事するケース、専門性の高い看護師等が所属する病院等以外で支援的に業務に関わるケースなど、看護師等の柔軟な働き方に対応できる環境整備や看護師等の生涯設計につながるような配慮が行われることが望ましい。

その他、魅力ある職場づくりのため、人間ドックの経費補助等健康管理制度の整備や、中小企業退職金共済制度の利用等を含め退職金制度の充実に努めることが必要である。

五 職場における雇用管理体制の整備及びハラスメント対策

雇用管理の改善等により看護師等の処遇の改善を図るためには、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必要がある。また、病院等の開設者等雇用管理の責任者は、看護師等の雇用管理についての十分な知識・経験が必要である。

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、病院等のみでは十分な改善を行えない場合には、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。

また、看護師等が働き続けやすい環境を整備する観点から、病院等において、職場におけるハラスメント対策を適切に実施していくことが必要である。このため、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に基づき、病院等において、職場におけるハラスメントに係る相談を受け付け、適切な対応を行うために必要な体制の整備等を着実に実施することが重要である。

例えば、安心して相談できるよう、看護師等以外の者によるパワーハラスメントの相談窓口を設けることや、多くの看護師等が経験するライフイベントと関連付けて、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止の重要性を周知・啓発するための研修を実施することなど、病院等において実効性あるハラスメント対策を実施することが望まれる。

また、国・都道府県において、看護師等に対する患者・家族による暴力・ハラスメントに関して病院等が適切な対策を講じることを支援するための取組を推進するよう努めることが重要である。なお、こうした取組の推進に当たっては、訪問看護については、看護師等が1人で利用者の居宅を訪問することが多く、利用者等からの密室による暴力・ハラスメントの危険性が高いことを踏まえ、訪問看護を想定した暴力・ハラスメントに対する安全対策の取組を推進することも重要である。

六 チーム医療の推進、タスク・シフト／シェア

チーム医療とは、「医療に従事する多種多様な医療スタッフが、各々の高い専門性を前提に、目的と情報を共有し、業務を分担しつつも互いに連携・補完し合い、患者の状況に的確に対応した医療を提供すること」とされている。

患者へのきめ細やかなケアや医療従事者の負担軽減を進めるため、今後、更にチーム医療の考え方を進めていく必要がある。

チーム医療の推進のためには、看護師等が、他の医療従事者と連携を図り、安全性の確保に十分配慮しつつ、自らの能力を十分に発揮できるようにすることが必要であり、病院等の管理者は、こうした勤務環境の整備に努めることが求められる。

チーム医療を推進する際には、看護の専門性を一層発揮するため、医療従事者の合意形成の下、業務の移管や共同化（タスク・シフト／シェア）を進めていくことも重要である。例えば、特定行為研修（保健師助産師看護師法第37条の2第2項第4号に規定する特定行為研修をいう。以下同じ。）は、看護師の資質向上に資するとともに、医師とのタスク・シフト／シェアとして医師の労働時間短縮への効果も期待される。

また、看護師等がより専門性を発揮できるようにするためには、看護師等から看護補助者へのタスク・シフト／シェアを進めるなど、協働を推進していくことが重要である。このため、看護補助者への研修を進めて、技能の向上を図るとともに、看護管理者や看護師等が看護補助者との協働を円滑に実施するための知識や方法について理解を深め、活用の仕組みや体制を構築する能力を身につけることが望まれる。

第四 研修等による看護師等の資質の向上に関する事項

一 生涯にわたる研修等による資質の向上

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、ICTの進歩等への対応、地域包括ケアにおける関係者との調整機能に係る知識等、業務を長期間にわたって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。

看護師等が専門職業人として成長するためには、看護師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、国、都道府県、職能団体、病院等の関係者が協力して、その専門性が適切に評価されつつ、生涯にわたって継続的に自己研鑽（さん）を積むことができるような研修システムの構築や有給研修制度の積極的導入など、環境の整備に努める必要がある。

特に看護師等はライフイベントによるキャリア中断が多いことから、人生100年時代においては、新人世代から高齢世代までを通じたキャリアの継続支援が重要である。

このため、国は知識・技術・経験を有する看護師等と現場を的確にマッチングするための標準的なポートフォリオを示し、キャリアの可視化と活用を進めることが重要である。なお、仕事の中断に関わるライフイベントがあるという前提でキャリアの可視化を図るとともに、キャリア中断からの復帰を含むキャリアアップの道筋を示す工夫を行うことが重要である。

また、デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律（令和3年法律第37号。以下「デジタル社会整備法」という。）による法等の改正に基づいて令和6年度から運用開始予定の「デジタル改革関連法を踏まえた看護職の人材活用システム」を活用しながら、研修受講履歴の可視化を進めることにより、個々の看護師等が領域・組織横断的なキャリア形成を行っていくことを推進することが重要である。

病院等においては、看護師等のキャリア形成支援に取り組むとともに、キャリア形成に資する研修等の機会の提供に努めるべきである。看護師等の資質向上のためには、病院等におけるOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）だけ

でなく、院外でのＯｆｆ－ＪＴ（オフ・ザ・ジョブ・トレーニング）も重要であることから、病院等においては、様々な研修方法を組み合わせ、効果的な研修の実施に努めることが必要である。

看護における専門領域の確立のためには臨床の現場における知見を看護師等が自ら集積するとともに、看護系大学等が教育・研修において積極的な役割を果たすことが望まれる。

二 新人看護職員研修の推進

新人看護師等が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修を実施することにより、看護の質の向上及び早期離職防止を図るため、保健師助産師看護師法及び法の改正により、平成22年（2010年）4月から、新人看護職員研修（新たに業務に従事する看護師等の臨床研修等をいう。以下同じ。）の実施・受講が病院等及び看護師等の努力義務とされた。

基本的な臨床実践能力を獲得するための研修として新人看護職員研修を実施できる体制の整備を進めるため、「新人看護職員等研修ガイドライン」を定めるとともに、都道府県による新人看護師等を対象とした集合研修の実施について、地域医療介護総合確保基金を活用できることとしている。

令和4年（2022年）現在、新人看護師等がいる病院における新人看護職員研修の実施割合は97.2%となっており、多くの病院で新人看護職員研修が実施されている。

今後の新人看護師等の育成に当たっては、新興感染症等の発生も見据えた持続可能な研修体制の構築、実践能力獲得に向けた効果的な研修の企画・運営、指導者の指導力向上及び負担の軽減、看護基礎教育との連携による学びの積み重ねや補完、ICTに関する環境整備、研修体制を整備する看護管理者の管理能力の充実などが必要である。こうした観点に立って、国において、基礎教育や継続教育の状況も踏まえて、「新人看護職員等研修ガイドライン」の改定について検討しつつ、すべての新人看護師等が基本的な臨床実践能力を獲得し、生涯にわたる資質の向上の基礎を修得することができる体制の整備を行っていくことが重要である。

三 新規就業以降の看護師等の資質の向上

法第6条においては、看護師等の責務として、国民の保健医療サービスの需要に対応し、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こととされている。新人看護職員研修以降の研修については、個々の看護師等が置かれた状況の複雑化や対象者の多様化により、例えば、特定行為研修の受講、専門看護師・認定看護師等の資格取得や看護教員に係る講習会の受講など、看護師等の就業場所、専門領域、役職等に応じた知識・技術・能力の向上が求められる。個々の看護師等の置かれている状況が多様であることを踏まえ、地域医療介護総合確保基金の活用等も図りつつ、実施機関、実施方法等について種々の工夫を行った研修を実施していくことが必要である。

四 看護管理者の資質の向上

看護業務を魅力ある働きがいのある業務としていくとともに、ジェネラリストである看護師等や専門性の高い看護師等の育成を推進するためには、看護師等の指導を行う看護管理者の役割が重要である。また、看護管理者には、自らの病院等のみならず、地域の様々な病院等やその他の施設・事業所、看護師等学校養成所等と緊密に連携していく能力が求められる。このように、看護管理者について、組織の管理運営の改善や地域との連携に係る能力の向上に努めることが必要である。

こうした良きリーダーシップを発揮でき、地域と緊密に連携できる看護管理者を養成していくため、病院等とともに、看護師等自ら、あるいは職能団体の積極的な取組が望まれる。

あわせて、病院等において、本指針の内容を理解し、具体的な運用に向けた取組を推進できる看護管理者を配置するとともに、職能団体等においても、こうした病院等の取組を支援することが望ましい。

五 特定行為研修の推進

特定行為研修は、在宅医療等の推進を図るため、医師又は歯科医師の判断を待たずに手順書により一定の診療の補助を行う看護師を養成・確保するため、その行為を特定し、手順書により実施する場合の研修制度として、保健師助産師看護師法に基づき、平成27年（2015年）10月に創設された。

特定行為研修は、在宅医療の推進のほか、新興感染症等の感染症拡大時に迅速かつ的確に対応できる看護師の養成・確保や、医師の働き方改革に伴うタスク・シフト／シェアの推進に資するとともに、看護師の知識・技能を高めることで、自己研鑽を構築する基盤を構築し、看護師の資質向上を推進するものであるため、特定行為研修修了者の養成を積極的に進めていくことが重要である。

このため、国においては、特定行為研修の指定研修機関の設置準備や運営を支援するとともに、病院等に勤務する看護師等が特定行為研修を円滑に受講できるよう、地域医療介護総合確保基金の活用等を通じた特定行為研修の受講支援等を行うことが重要である。また、特定行為研修が看護師の資質向上やタスク・シフト／シェアに資することを、病院等に対して積極的に周知していく必要がある。

各地域において特定行為研修修了者の養成・確保が進むよう、都道府県は、医療計画において、特定行為研修修了者その他の専門性の高い看護師の就業者数の目標を設定し、目標達成に向けた具体的な取組を推進することが重要である。なお、取組の実効性を高める観点から、当該目標数の設定に当たっては、可能な限り二次医療圏ごとや分野・領域別の設定を検討することが重要である。

病院等においては、多くの看護師が特定行為研修を受講しやすい仕組みの構築を図るとともに、特定行為研修を通じて得られた知識・技能を病院等の実際の業務の中で積極的に活用していく環境整備に努めることが必要である。加えて、特定行為研修を実施する指定研修機関は、訪問看護ステーション等の在宅医療領域の看護師に対する受講機会の積極的な提供に努めることが望まれる。

第五 看護師等の就業の促進に関する事項

一 新規養成、復職支援及び定着促進を三本柱にした取組の推進

今後、現役世代（担い手）が急減する中で、増大する看護ニーズに対応していくためには、看護師等の確保に向けて、新規養成、復職支援及び定着促進を三本柱とした取組を推進していくことが重要である。こうした観点から、潜在

看護師等（就業していない看護師等をいう。以下同じ。）に対する復職支援の充実を図るとともに、就業している看護師等のスキルアップを推進していくことが必要である。

また、第一の二のとおり、看護師等の需給の状況は、地域別・領域別に差異がある状況となっており、地域・領域ごとの課題に応じた看護師等の確保対策を講じていくことが重要になっている。

法に基づき、看護師等の就業の促進等に係る業務を実施するため、各都道府県に都道府県ナースセンターを設置するとともに、都道府県ナースセンターの指導等の援助等を行う中央ナースセンターを設置している。看護師等の就業の促進を図るため、二から六までのとおり、都道府県ナースセンターにおける看護師等の就業促進に向けた取組を強化していくことが重要である。また、都道府県ナースセンターにおける取組を支援する観点から、中央ナースセンターにおいて、都道府県ナースセンターの就業促進に向けた取組の好事例を幅広く収集し、横展開を図っていくことが必要であるとともに、看護師等に対する都道府県ナースセンターや都道府県ナースセンターの取組の周知を推進することが重要である。

あわせて、看護師等の就業の促進に当たっては、看護師等の就業状況を正確に把握することが重要であるため、利便性の向上等を通じて、保健師助産師看護師法に基づき2年ごとに実施される業務従事者届の届出を促進することが重要である。このため、令和4年度（2022年度）の届出から導入された医療機関等での取りまとめに基づくオンライン届出の周知を推進するとともに、デジタル社会整備法に基づく看護師等の資格に係るマイナンバー制度の活用に基づき、マイナポータルを通じた業務従事者届のオンライン届出を行えるようにすることが重要である。

二 職業紹介事業、就業に関する相談等の充実

潜在看護師等の復職支援等の強化を図るため、都道府県ナースセンターにおける職業紹介及び就業に関する相談対応等の充実を図ることが重要である。

具体的には、デジタル社会整備法による法等の改正に基づき、令和6年度（2024年度）から、「デジタル改革関連法を踏まえた看護職の人材活用システム」の運用を開始する予定であり、看護師等本人の同意を得た上で、看護職キャリア情報（看護師籍等に記載された情報、業務従事者届に記載された情報及び経歴等に係る情報を突合した看護師等に係る多様なキャリア情報をいう。以下同じ。）を都道府県ナースセンターに提供することにより、都道府県ナースセンターにおいて、個々の看護師等の特性に応じた職業紹介、就業に関する相談、復職に資する研修情報の提供等を実施していくことが必要である。

また、都道府県ナースセンターにおいては、法に基づく看護師等の離職届出や、病院等、看護師等学校養成所等の関係者との協力に基づく潜在看護師等の動向の調査などを通じて、潜在看護師等の把握を進めて、潜在看護師等の復職支援に活用していくことが重要である。

あわせて、潜在看護師等の円滑な職場復帰のため、都道府県ナースセンターにおいて、復職に当たって必要となる知識・技能に関する研修を実施するとともに、紹介先の病院等において円滑な受入れができるよう、必要に応じて、病院等に対してOJTの実施等の助言・援助を行うことが重要である。

潜在看護師等に係る職業紹介については、都道府県ナースセンターのほか、公共職業安定所においても積極的な取組を行うことが必要である。公共職業安定所においては、公共職業安定所のスペースを活用した都道府県ナースセンターによる巡回相談の実施など、都道府県ナースセンターとの緊密な連携等を通じて、マッチングの強化を図ることが重要である。また、有料職業紹介事業者については、看護師等や病院等が適正に事業者を選択できるよう、法令の遵守や手数料の公表などの一定基準を満たした事業者の認定を推進することや職業紹介事業の実績等に関する情報（6か月以内の離職状況や手数料率等）の開示を行うことが重要である。

就業する看護師等の増大を図っていくためには、職業紹介等の充実とともに、病院等において、看護師等の就業継続を推進していくことも重要である。このため、病院等においては、第三の一及び四のとおり、看護師等の業務負担の軽減や勤務環境の改善に向けた取組の推進に向けて努力していくことが望まれる。

三 スキルアップ支援の充実

看護師等の就業継続を促進するため、令和6年度（2024年度）から運用開始予定の「デジタル改革関連法を踏まえた看護職の人材活用システム」により、マイナポータルを通じた看護師等自身の看護職キャリア情報への簡便なアクセス及び利用を可能にすることで、看護師等のスキルアップの推進を図ることが重要である。

また、同人材活用システムを通じて、看護職キャリア情報に基づき、都道府県ナースセンターが、就業している看護師等のそれぞれの特性等に応じて、研修情報等のスキルアップに資する情報提供を行うことにより、看護師等に対するスキルアップ支援の充実を図ることが重要である。

四 地域の課題に応じた看護師等の確保

第一の二のとおり、看護師等の需給の状況は、都道府県・二次医療圏ごとに差異があることから、関係者の連携の下、看護師等確保に係る地域の課題を把握した上で、実効性ある看護師等確保の取組を講じていくことが必要である。

このため、都道府県は、都道府県ナースセンター等の関係者と連携しながら、都道府県・二次医療圏ごとの課題を把握し、医療計画等に基づき、新規養成・復職支援・定着促進を三本柱とした取組を推進することが重要である。

こうした取組の推進に当たって、都道府県ナースセンターは、専門的知見等を活かして、地域の関係者との連携に基づく都道府県・二次医療圏ごとの課題の抽出に貢献するとともに、抽出された当該課題の解決に向けて、無料職業紹介などの業務を実施していくことが重要である。

また、地域の課題に応じた看護師等確保対策の実施に当たっては、二次医療圏を越えた対策等が必要になることから、都道府県、都道府県の職能団体、病院等の地域の関係者が連携して取組を進めていくことが望まれる。

五 領域の課題に応じた看護師等の確保

第一の二のとおり、領域別の今後の看護師等の需給の状況を勘案すると、訪問看護については、看護師等の確保の必要性が高い一方で、看護師等の確保が難しい状況となっており、訪問看護における看護師等の確保を推進していくことが重要になっている。

このため、都道府県においては、医療計画において、地域の実情を踏まえて、地域医療介護総合確保基金の活用や都道府県ナースセンターにおける取組の充実など、訪問看護に従事する看護師等を確保するための方策を定め、当該方策の着実な実施を図ることが重要である。

都道府県ナースセンターや都道府県の職能団体において、地域の関係団体と連携して、訪問看護での就業に資する実践的な研修を積極的に実施するとともに、都道府県ナースセンターは、個々の看護師等の意向やこれまでのキャリア等を踏まえつつ、訪問看護に係る職業紹介を推進することが重要である。また、人材確保に当たっては、事業所における雇用管理及び勤務環境整備の適切な実施や、経営の安定化等も重要であるため、都道府県ナースセンターや都道府県の職能団体においては、地域の関係団体と連携して、訪問看護ステーション、看護小規模多機能型居宅介護事業所等の管理者に対する研修や相談を実施していくことが重要である。

また、訪問看護ステーションについては、経営規模の拡大によって、経営の安定化及び提供する訪問看護サービスの質の向上が図られ、安定的・効率的な人材確保に資するものと期待される。

訪問看護ステーションにおいては、地域の実情等を踏まえつつ、地方公共団体や事業所間の連携や事業者規模の拡大について、検討を進めていくことが望まれる。

あわせて、出産後の母子に対して心身のケアや育児のサポート等を行い、産後も安心して子育てができる支援体制を確保するため、母子保健法（昭和40年法律第141号）において産後ケア事業が位置付けられたことを踏まえて、産後ケア事業の実施に当たって必要となる助産師等の確保を図ることが重要である。

六 生涯にわたる看護師等の就業推進

今後、現役世代（担い手）が急減していく一方、総務省統計局「国勢調査」（令和2年）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）出生中位（死亡中位）推計」によれば、65歳以上人口は、令和2年（2020年）の3,603万人から令和22年（2040年）の3,928万人へと増加するものと推計され、総人口に占める65歳以上人口の割合も、令和2年（2020年）の28.6%から令和22年（2040年）の34.8%へと増加するものと推計されている。看護師等の就業者の年齢階級別構成割合の推移を見ると、高齢期の看護師等の就業が進んでいるところであるが、今後、現役世代（担い手）が急減する中で、看護サービスの需要の増大に対応していくためには、高齢者である看護師等（55歳以上である看護師等をいう。以下同じ。）の就業を推進することが必要である。

このため、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の規定に基づき、病院等は65歳までの高齢者雇用確保措置（65歳までの定年引上げ、定年制の廃止又は65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置をいう。）を着実に講じるとともに、70歳までの高齢者就業確保措置（70歳までの定年引上げ、定年制の廃止、70歳までの継続雇用制度の導入等のいずれかの措置をいう。）の実施に努力することが必要である。また、都道府県ナースセンターは、高齢者である看護師等及び求人施設向けの研修や、高齢者である看護師等向けの求人開拓及び就業に関する情報提供等の取組を推進することが重要である。あわせて、国において、高齢者である看護師等の就業の実態等を把握するとともに、高齢者である看護師等の就業に関する好事例を収集し、周知を図ることが重要である。

今後の人生100年時代において、看護師等は生涯にわたり研鑽を積み、様々な環境で職能を高め続ける専門職業人であるとの基本的な認識に立ち、持てる能力を遺憾なく発揮できるようにすることが重要である。

第六 新興感染症や災害等への対応に係る看護師等の確保

一 専門性の高い看護師の養成・確保

令和2年（2020年）に発生した新型コロナウイルス感染症の重症患者の診療に当たっては、ECMO（ExtraCorporeal Membrane Oxygenation（体外式膜型人工肺））や人工呼吸器の管理などを行う、専門性の高い看護師が必要となるが、同等の重症患者の管理と比べて、こうした専門性の高い看護師を多数確保することが必要となる傾向にあった。急性期医療等の分野の専門性の高い看護師は、近年増加傾向にあるが、新型コロナウイルス感染症患者への対応に当たっては、そのニーズに比して不足している状況であった。

このため、新興感染症等の発生時において、病院等が新興感染症等に的確に対応できる看護師を円滑に確保できるよう、平時から、専門性の高い看護師を養成・確保することが重要であることから、第四に基づき、特定行為研修修了者、専門看護師、認定看護師その他の専門性の高い看護師の養成・確保を推進することが重要である。

二 新興感染症や災害に的確に対応できる看護師等の応援派遣

新興感染症が一部の医療機関で集中的に拡大し、看護師等の確保が困難になった場合は、他の医療機関からの新興感染症に的確に対応できる看護師等の応援派遣が必要になる。また、新興感染症が一部の地域で集中的に拡大した場合や、大規模な災害が発生した場合において、看護師等の確保が困難になったときは、他の都道府県の医療機関からの新興感染症や災害に的確に対応できる看護師等の応援派遣が必要になる。

一方、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等の一部を改正する法律（令和4年法律第96号。以下「感染症法等改正法」という。）による改正後の医療法（以下「新医療法」という。）の規定により、国において、新興感染症拡大地域や被災地域に応援派遣され、新興感染症及び災害への支援に対応できる医療従事者の養成を図り、リスト化を進めるとともに、都道府県と医療機関の間で、新興感染症や災害の発生時に、医療従事者の応援派遣に対応する旨の協定を事前に締結する仕組みが整備された。また、感染症法等改正法による改正後の感染症法（以下「新感染症法」という。）においては、新興感染症が一部の都道府県で集中的に拡大した場合等において、国において、他の都道府県の医療機関からの応援派遣を調整する全国レベルでの医療従事者の応援派遣調整を行う仕組みも法定化された。

新興感染症や災害が発生した場合において、新興感染症や災害に的確に対応できる看護師等の応援派遣を迅速に実施できるよう、新医療法及び新感染症法に基づき、新興感染症及び災害への支援に的確に対応できる看護師等（以下「災害支援ナース」という。）の養成及び応援派遣を行う仕組みを構築することが必要である。

こうした仕組みに基づき、国においては、災害支援ナースの養成及びリスト化を進めるとともに、新興感染症が一部の都道府県で集中的に拡大した場合や大規模な災害が発生した場合における全国レベルでの看護師等の応援派遣調整を行う体制を整備することが重要である。また、都道府県においては、医療機関等との連携の下、災害支援ナースの養成

に係る研修の受講を推進するとともに、災害支援ナースの応援派遣に係る医療機関等との間の協定の締結を着実に進めていくことが重要である。

三 都道府県ナースセンター等における潜在看護師等の就業支援等

新型コロナウイルス感染症の発生に際しては、都道府県ナースセンターによる職業紹介や就業前の事前研修の実施を通じて、ワクチン接種業務や宿泊療養施設での業務等を中心に、潜在看護師等の新型コロナウイルス感染症関連業務への対応が迅速に進められた。今後の新興感染症の発生に際しても、ワクチン接種業務や宿泊療養施設での業務等の新興感染症関連業務において迅速な看護師等の確保を図るため、都道府県ナースセンターにおいて、潜在看護師等に係る職業紹介や就業前の事前研修を積極的に実施することが重要である。

新興感染症の発生に際しては、こうした都道府県ナースセンターにおける取組に加えて、公共職業安定所においても、潜在看護師等に係る職業紹介を進めることが重要である。また、有料職業紹介事業者においても潜在看護師等に係る職業紹介を進めること並びに看護系大学及び看護師等養成所の教員や大学院生による支援の実施も期待される。

第七 その他看護師等の確保の促進に関する重要事項

一 国民の理解の向上

看護師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、療養上の世話又は診療の補助等を行う「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師等の社会的評価の一層の向上も期待され、看護師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、看護師等を志望する者の増加により看護師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や魅力を理解し、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5月12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、看護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師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職場体験やインターンシップを含めた看護・福祉に関する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師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。

あわせて、看護師等の専門性の具体的な内容及び役割並びに特定行為研修修了者、専門看護師、認定看護師その他の専門性の高い看護師の専門性の具体的な内容及び役割を発信することも重要である。

二 調査研究の推進

近年、医学・医療の高度化・専門化、生活様式・価値観の多様化に加え、多発する災害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大などにより、看護に対する国民のニーズも高度化・多様化している。チーム医療の中で、看護の専門性を発揮し、国民のニーズに添えていけるよう、科学的根拠に基づく看護実践やA I ・ I C T の活用といった技術水準の向上や業務効率化への取組が必要である。

このため、効果的かつ効率的な質の高い看護を実現するための研究を行う研究者の育成や広く看護現場で活用される看護ケアの評価、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重要である。

三 看護師等の確保を図るための看護補助者による業務実施の推進

現役世代（担い手）が急減していく一方で、高齢化の進行に伴って看護ニーズが増大している状況において、看護師等が実施する必要がある診療の補助又は療養上の世話に係る業務について、必要な看護師等の確保を図っていくためには、看護補助者が実施可能な業務については、看護補助者が担っていく環境を整備していくことが重要になる。

このため、国においては、看護補助者の業務に必要な知識・技術の習得に向けた研修プログラムの開発、看護補助者の活用や病院等での呼称に関する好事例の情報発信、病院管理者等を対象とした看護補助者の活用に関するセミナーの開催などの取組を行うことが重要である。

また、都道府県ナースセンターにおいては、地域の実情や病院等のニーズに応じて、職業安定法（昭和22年法律第141号）に定める必要な届出を行った上で、看護師等の無料職業紹介と併せて、看護補助者の無料職業紹介も実施することが重要である。

診療報酬において、看護補助者の配置に係る加算や看護補助者に対してより充実した研修を実施した場合等の評価を行っており、病院等においては、これらを活用しつつ、看護補助者による業務実施を推進していくことが重要である。

あわせて、看護補助者の社会的な認知の向上に努めるとともに、看護補助者の技能の向上及び把握・活用に努めていくことが重要である。

本報告書は下記のウェブサイトからもご覧いただけます。

・無料職業紹介サイト「eナースセンター」の統計・法令等

<https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/sm01/SM010801.html>

2024（令和 6）年度 中央ナースセンター事業報告書

2025年 9 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。