

看 護 課

1. 新人看護職員研修について

平成21年7月の保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正により、平成22年4月1日から、新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が努力義務となる。これは、看護職員本人の責務として、免許を受けた後も臨床研修その他の研修を受け、資質の向上を図るように努めることが規定され、また病院等の開設者にも研修の実施と、看護職員の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に努めなければならないとされたものである。これを踏まえて、新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するため、医療機関の機能や規模に関わらず新人看護職員を迎えるすべての医療機関で新人看護職員研修が実施される体制の整備を目指して新人看護職員研修ガイドラインが作成された。

各都道府県においては、新人看護職員研修が努力義務化された趣旨をご理解いただくとともに、平成22年度予算案に計上している「新人看護職員研修事業」を活用し、新人看護職員研修の着実な推進に協力いただくようお願いする。

特に、新人看護職員が少ない施設や小規模病院など単独で完結した新人看護職員研修が困難な施設が活用できるような集合研修の実施、また研修責任者研修の実施、地域の関係者による協議会の開催、施設間における情報共有や連携・調整及び新人看護職員研修の実施が困難な施設へのアドバイザー派遣など、すべての施設においてガイドラインに沿った新人看護職員の研修が病院等で円滑に実施できるように、積極的な取組をお願いする。

(1) 新人看護職員研修事業（平成22年度予算案）

新人看護職員研修を着実に推進するため、平成22年度予算案において、

- ① 病院等が実施するガイドラインに沿った新人看護職員研修や、病院内の新人看護職員研修を公開し、他の病院等の新人看護職員を受け入れた研修に対する支援
- ② 都道府県が実施する単独で完結した新人看護職員研修が困難な施設が活用できる外部の集合研修に対する支援
- ③ 都道府県が実施する新人看護職員研修の企画・運営等に必要な能力の習得に向けた研修責任者の研修に対する支援
- ④ 都道府県が実施する地域の関係者による協議会の開催、施設間における情報共有や連携・調整、新人看護職員研修の実施が困難な施設へのアドバイザー派遣などに対する支援

を盛り込んでいる。

なお、新人看護職員研修を実施する病院等に対する支援については、初年度であり、まずは新人看護職員研修が着実に推進されるよう支援することが重要であるため、各都道府県における財政負担の有無を問わない仕組みとしているので、都道府県によって病院等に対する支援に格差が生じないよう、各都道府県においては、予算計上に努めていただき、積極的な事業の実施をお願いする。

(2) 新人看護職員研修ガイドラインの概要

ガイドラインは、各医療機関で研修を実施する際に必要となる事項により構成されており、以下の内容となっている。

- I. 新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方
- II. 新人看護職員研修
- III. 実地指導者の育成
- IV. 教育担当者の育成
- V. 研修計画、研修体制の評価

新人看護職員研修は、実施する各医療機関の特性、研修に対する考え方、職員の構成等に合わせて、自由に組み立てたり連携することを前提としている。また、新人看護職員研修をすでに実施している医療機関だけでなく、新人看護職員を迎えるすべての医療機関において利用できるように、施設内だけではなく、外部のリソースの活用も含めた実施方法や例を多く提示している。

例えば、

- 新人看護職員の到達目標として1年以内に経験し修得を目指す項目とその到達の目安
 - 各医療機関の特性、研修に対する考え方、職員の構成等に合わせた研修体制や研修方法の例
 - 研修プログラムの例と技術指導の例
- などを示している。

なお、本ガイドラインについては、厚生労働省ホームページの下記URLよりダウンロードし、活用することができる。

URL: <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/s1225-24.html>

【凡例】
 ○…実施予定
 △…補正等で検討予定
 ×…実施予定なし

平成22年2月26日現在

平成22年度新人看護職員研修事業の実施予定

No	都道府県名	①新人看護職員研修事業	②医療機関受入研修事業	①及び②の事業の実施方針・理由	③多施設合同研修事業	④研修責任者研修事業	⑤新人看護職員推進事業
1	北海道	○	○		×	○	△
2	青森県	△	△	病院からの要望を踏まえて補正予算で検討	×	○	×
3	岩手県	○	△	②の事業は、当初予算で要求していないが、病院からの要望があれば、補正で実施予定	×	×	×
4	宮城県	△	△	補正予算での対応を検討	△	△	△
5	秋田県	△	△	補正予算での対応を検討	○	○	×
6	山形県	△	△	補正予算での対応を検討	△	△	△
7	福島県	○	△	②の事業は、当初予算では要求していないが、病院からの要望があれば、補正予算での対応を検討	×	○	×
8	茨城県	○	△	①事業は、国費のみで実施予定。②の事業は、医療機関のニーズを把握できていないが、病院からの要望を踏まえて検討	○	○	○
9	栃木県	○	○		△	△	△
10	群馬県	△	△	当初予算で要求していないが、他県の実施状況を見て今後検討	×	○	×
11	埼玉県	△	△	補正予算での対応を検討	○	×	×
12	千葉県	○	○		○	○	×
13	東京都	○	×	都の施策の方針として、自施設での新人研修事業を支援してきたところであるため、22年度については②の事業は実施しない。引き続き検討していく	×	○	○
14	神奈川県	△	△	補正予算での対応を検討	×	×	×
15	新潟県	△	△	補正予算での対応を検討	×	×	×
16	富山県	△	△	病院からの要望を踏まえて検討	×	○	×
17	石川県	△	○	①事業は、病院からの要望を踏まえ補正予算で検討	○	×	×
18	福井県	△	△	医療機関のニーズを把握できていないため。希望があれば補正予算で検討	△	×	△
19	山梨県	△	△	当初予算で要求していないが、病院からの要望を踏まえて補正予算で検討	△	○	△
20	長野県	○	○		○	○	×
21	岐阜県	△	△	現時点で状況を把握していないため、予算措置をしていないが、県負担が伴わなければ予算確保は可能。また、県としては責任者研修の実施を優先	×	○	×
22	静岡県	△	△	補正予算での対応を検討	△	△	△
23	愛知県	△	△	病院からの要望を踏まえて補正予算で検討	×	×	×
24	三重県	○	○		○	○	○
25	滋賀県	○	○		×	×	△
26	京都府	○	△	②の事業は、補正予算での対応予定	○	○	○
27	大阪府	×	×	当初予算の確保が出来ず、また、大阪府は補正予算を組まない予定なので、22年度の実施は困難	×	△	×
28	兵庫県	○	○		○	○	○
29	奈良県	○	○		○	○	×
30	和歌山県	△	△	当初予算を確保出来ていないため病院からの要望を踏まえ、補正予算において県負担無しでの対応を検討	×	○	×
31	鳥取県	△	△	補正予算での対応を検討	×	×	×
32	島根県	○	○		○	○	×
33	岡山県	△	△	補正予算での対応を検討	○	○	×
34	広島県	○	○		○	○	○
35	山口県	○	○		×	×	×
36	徳島県	△	△	①の事業は、補正予算での対応を検討。また、②の事業は、病院からの要望等を踏まえて補正予算で検討	×	△	△
37	香川県	○	△	②の事業は、病院からの要望を踏まえて補正予算で検討	×	○	△
38	愛媛県	△	△	当初予算を確保できなかったが、補正予算での対応を検討	×	○	×
39	高知県	△	△	今後検討。県では、責任者研修事業の実施を優先と考えている	×	○	×
40	福岡県	○	○		×	○	×
41	佐賀県	△	△	当初予算を確保できなかったため、補正予算での対応を検討	×	△	×
42	長崎県	△	△	補正予算での対応を検討	△	△	△
43	熊本県	○	○		×	○	×
44	大分県	○	△	②の事業は、医療機関のニーズを把握できていないが、希望があれば補正予算での対応を検討	×	○	×
45	宮崎県	○	×	②の事業は、財政が厳しく予算の確保が困難な状況。県では、④の事業の実施を優先と考えているが、財政が厳しくその実施も困難な状況	×	×	×
46	鹿児島県	○	△	病院からの要望があれば、補正で実施予定	×	○	○
47	沖縄県	○	○		×	×	×
計	実施予定(○)	23	15		13	27	7
	補正等で検討予定(△)	23	29		7	8	11
	実施予定なし(×)	1	3		27	12	29

2. 今後の看護教員のあり方について

本年2月に取りまとめられた「今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書」においては、看護教員の質・量の充実に向け、看護教員養成講習会の実施体制や教育内容等の見直し、看護教員の継続教育の充実等の必要性が示されたところである。

本報告書において、国の役割として今後は看護教員全体の質向上を図るため、都道府県が実施する看護教員の養成や継続教育の体制整備に対する支援が求められているところである。

このため、国においては平成22年度の予算案の中で看護教員の養成に対する支援を講じていることから、都道府県においては、看護教員の養成や継続教育に関する事業を活用し、これまで以上の積極的な取組をお願いする。

現在、専任教員及び教務主任の養成講習会ガイドラインの作成や看護教員養成講習会実施要領の見直し等を進めており、平成22年3月16日(火)には看護教員養成講習会等実務担当者会議を開催する予定である。本会議においては、専任教員及び教務主任の養成講習会ガイドライン暫定版等を提示すると共に、平成23年度の看護教員養成講習会の運営について説明を行う予定としている。都道府県の担当者におかれは、趣旨をご理解の上積極的にご出席頂きたい。

(1) 平成22年度予算案の内容

平成22年度予算案においては、看護教員の質の向上と確保を図るため、看護教員の養成に関する事業を充実強化し、2億6,600万円を計上しているところであり、具体的な内容については、以下のとおりである。

ア 看護教員養成講習会事業

- ① これまでの補助単価を大幅に増額するとともに、補助対象経費については、報償費、旅費以外の会場借料や賃金等についても対象とするよう見直しを図った。
- ② 保健師・助産師教員の養成の実施に対する加算を設けるとともに、教務主任の養成に対する補助を設けた。
- ③ 他の都道府県からの受講生の受入を促進するため、受け入れた場合の補助額の加算を新たに設けた。
- ④ 実施主体の多様化を図るため、実施主体を都道府県だけでなく、看護系大学等にも拡充し、間接補助事業についても補助対象とすることとしている。なお、その場合、各都道府県における財政負担が生じない定額で交付する仕組みとしているので、各都道府県において、予算を計上し、事業の実施主体が広がるよう積極的な事業の実施をお願いする。
- ⑤ 看護教員養成講習会の定員数の増加に対応するため、定員数の増加等に伴う施設整備事業を新たに追加した。

イ 専任教員継続研修事業

これまでの専任教員再教育事業を、新任や中堅看護教員など経験に応じた継続研修の実施が可能となるよう実施要綱の見直しを行うこととしているので、看護教員の成長段階別などキャリアアップにつながるよう事業の実施をお願いする。

ウ 看護師等養成所運営事業における新たな加算

- ① 未受講者の受講を促進するため、看護教員養成講習会（教務主任養成課程を含む）への参加に対する加算を新たに設けた。
- ② 看護教員の質の向上を図るため、新任看護教員の研修の実施に対して新たな加算を設けた。

(2) 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書の概要

本検討会では、看護教員の資質の維持・向上に向けた現状と課題を把握し、看護教員の養成と継続教育の推進、看護実践能力の維持・向上に関する方策について7回にわたり検討を行った。

ア 看護教員の資質・能力に関して

質の高い教育を実施するためには、看護実践能力と教育実践能力のどちらも必要でそのバランスが重要であり、求められる能力としては、①学生等の体験や臨床実践の状況を教材化して学生等に説明するなどの教育実践能力、②学生等や教員間、実習施設とのコミュニケーション能力、③学生等に適切に教えることを目的とした看護実践能力、④マネジメント能力、⑤研究能力があげられた。

イ 看護教員の養成について

看護教員の養成においては、専任教員の要件となっている看護教員養成講習会が重要な役割を果たしているが、実施内容のばらつきや開催都道府県の偏り等を改善するために、

- ① 看護教員養成講習会の運営・評価等に関するガイドラインの作成・導入
- ② 看護教員養成講習会の教育内容及び時間等を含めた実施要領の見直し
- ③ ブロック単位で受講者を調整する仕組みの構築

などの必要性が示され、通信制の導入、大学や大学院での養成の推進等が今後のあり方とされた。

ウ 看護教員の継続教育について

看護教員の質を向上させるためには、継続教育とキャリアアップの仕組みの充実が求められており、

- ① 看護師等養成所内においてFDの一環として、教員相互の授業参観による教育実践能力の向上などといった能力開発に取り組むこと
- ② 新任看護教員の研修を含め、看護教員の経験等に応じた継続研修の充実に対する支援

- ③ 看護教員のキャリアアップを目指すためには学会や大学院等の活用を推進すること

などの必要性が示された。

エ 学生等の看護実践能力の向上を図るための教育体制について

学生等の看護実践能力の向上の観点から、学生等の実習の質を上げるためには、

- ① 学内演習時から臨床の実習指導者が関わることのできるシステムや、高度実践能力を持つ看護職員（専門看護師や認定看護師等）を教員として活用するシステムを作ること
- ② 看護教員と臨床の実習指導者は、患者を尊重する立場と学生等の教育者としての立場との調和を保つことが重要で、協働する中で適切に役割分担をしていくこと
- ③ 学生等の実習には実習指導者の専任配置が最も望ましく、将来的には、臨地実習に対する実習指導者の専任配置や看護教員等の配置といった体制の義務化について検討すること

などの必要性が示された。

今後、看護教員の努力に加え、看護師等学校養成所間の連携を図るとともに、看護教育に携わる団体や学会、都道府県、国は協力してこれらの改善策を着実に推進していくことが重要である。

平成22年度 看護教員養成講習会開催予定

(平成22年1月22日現在)

都道府県	開催予定期間	定員(人)
北海道	平成22年 5月 ~ 平成23年 2月	40
千葉県	平成22年 5月 ~ 平成23年 2月	30
東京都	平成22年 4月 ~ 平成23年 3月	45
神奈川県	平成22年 4月 ~ 平成23年 3月	40
愛知県	平成22年 4月 ~ 平成23年 3月	45
京都府	平成22年 5月 ~ 平成22年 12月	45
大阪府	平成22年 4月 ~ 平成22年 12月	80
兵庫県	平成22年 5月 ~ 平成22年 12月	35
広島県	平成22年 5月 ~ 平成22年 12月	35
福岡県	平成22年 4月 ~ 平成22年 12月	55
合計 (10都道府県)		450

3. 第七次看護職員需給見通しの策定等について

第七次看護職員需給見通しの策定については、平成21年5月に設置した「第七次看護職員需給見通し検討会」において議論を重ね、「第七次看護職員需給見通し策定方針」及び標準的な「調査票」をとりまとめ、平成21年8月28日付医政発0828第1号に基づき、各都道府県における需給見通しの策定をお願いしているところである。

需給見通しは、各都道府県の見通しと全国的な見通しが整合性をもって策定されるものであり、国はもとよりであるが、地域の医療提供体制の確保を担う各都道府県においても、今後の看護政策を推進する上で重要な基礎資料となるものである。

現在、各都道府県の需給見通しをご送付いただいているところであるが、今後、各都道府県の看護職員需給見通しについて中間的なとりまとめを行い、4月以降にヒアリングを実施しデータ等の精査を行う予定としている。それを踏まえて当該検討会において議論を行い、本年12月を目途に需給見通しを策定する予定である。

また、第七次看護職員需給見通しに関する検討会では、長期的な需給見通しの推計や、少子化を踏まえた看護職員の就業継続及び再就業の支援体制を強化するための看護職員確保対策についても検討を行うこととしている。

さらに、平成22年度予算案において、各都道府県に対する委託費（保健福祉調査地方公共団体委託費）として、看護職員就業状況等実態調査の経費を盛り込んでいるところであり、今後、調査の実施に当たっては、ご協力をお願いします。

各都道府県におかれては、日常業務が非常にお忙しい状況の中で、ヒアリングの実施や委託事業の実施等の業務負担をおかけすることとなるが、何卒ご理解・ご協力のほどをお願いします。

4. 経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師候補者の受入について

（1）各国からの受入について

現在EPA（経済連携協定）による看護分野における人の受入れについてインドネシアとフィリピンの2カ国と合意している。

ア インドネシアについて

インドネシアとのEPA（経済連携協定）については、平成19年8月20日に両国首脳が署名、平成20年7月1日に発効したところである。

インドネシア人看護師候補者は、1年目は平成20年8月に104人を受け入れたところであり、2年目は、平成21年11月に173人を受け入れたところである。3年目となる平成22年度の候補者受入枠については、最大で200人となっている。

イ フィリピンについて

フィリピンとのEPA（経済連携協定）については、平成18年9月9日に両国首脳が署名、平成20年12月11日に発効したところである。

フィリピン人看護師候補者は、1年目は平成21年5月に93人を受け入れたところである。候補者受入枠については平成21年度、平成22年度の2年間で最大で400人となっている。

（2）EPA候補者に対する研修支援について

候補者が必要な日本語を十分に習得していないケースが極めて多く、受入施設は研修実施に苦慮していることから、以下の支援策を実施。

ア 候補者に対する学習支援

(ア) 今年度内に、日本語の習得を含め、国家試験の学習方法や内容を含めた学習ガイドラインを提示

(イ) 平成22年度予算案では、この学習ガイドラインに沿った研修の実効性が確保できるよう、

- ① 自己学習を可能とするeラーニング学習システムの導入
- ② 学習レベルを維持するため、日本語専門家及び看護専門家のメンタリングにより、個々のレベルに応じて指導する仕組みを導入
- ③ 定期的に候補者の習得度を評価（模擬試験等）及び習得度に応じた指導を行うため集合研修を実施
- ④ 定期的に巡回訪問し、就労・研修状況の把握及び学習指導、助言等を行う看護専門家に加え、日本語専門家を予算措置
- ⑤ 候補者の自己学習の教材として、過去の国家試験問題を尼語、英語で翻訳

及び解説書を作成（21年度5年分、22年度3年分）
を計上している。

イ 受入施設に対する研修支援

さらに、受入施設において研修を実施するに当たっては、人員面・費用面で大きな負担となっているとの意見が多いことから、

- ① 日本語能力を高めるため、日本語学校等への修学や講師の派遣による研修実施に係る経費を支援（1人当たり117千円）
- ② 受入施設の研修体制を充実するため、研修担当者に対する経費や物件費等に係る経費を支援（1施設当たり295千円）

を計上している。

なお、イについては、医療提供体制推進事業費補助金の事業の一つとなっており、各都道府県における財政負担の生じない定額で交付する間接補助事業の仕組みとしていることから、すべての都道府県において、予算計上していただき、都道府県によって支援が受けられない受入施設が無いよう事業の実施をお願いする。

平成22年度 経済連携協定に基づく外国人看護師候補者の受入れについて

趣旨・目的等

- ・ 経済連携協定に基づく外国人看護師候補者等の受入れについては、経済活動の連携の強化の観点から二国間の協定に基づき、公的な枠組みで特例的に行うものである。
(看護分野の労働力不足への対応ではなく、労働市場への影響を考慮して受入れ最大人数を設定。)
- ・ 候補者の受入れを適正に実施する観点から、我が国においては国際厚生事業団（JICWELS）が唯一のあっせん機関として位置づけられ、これ以外の職業紹介事業者や労働者派遣事業者にあっせんを依頼することはできない。

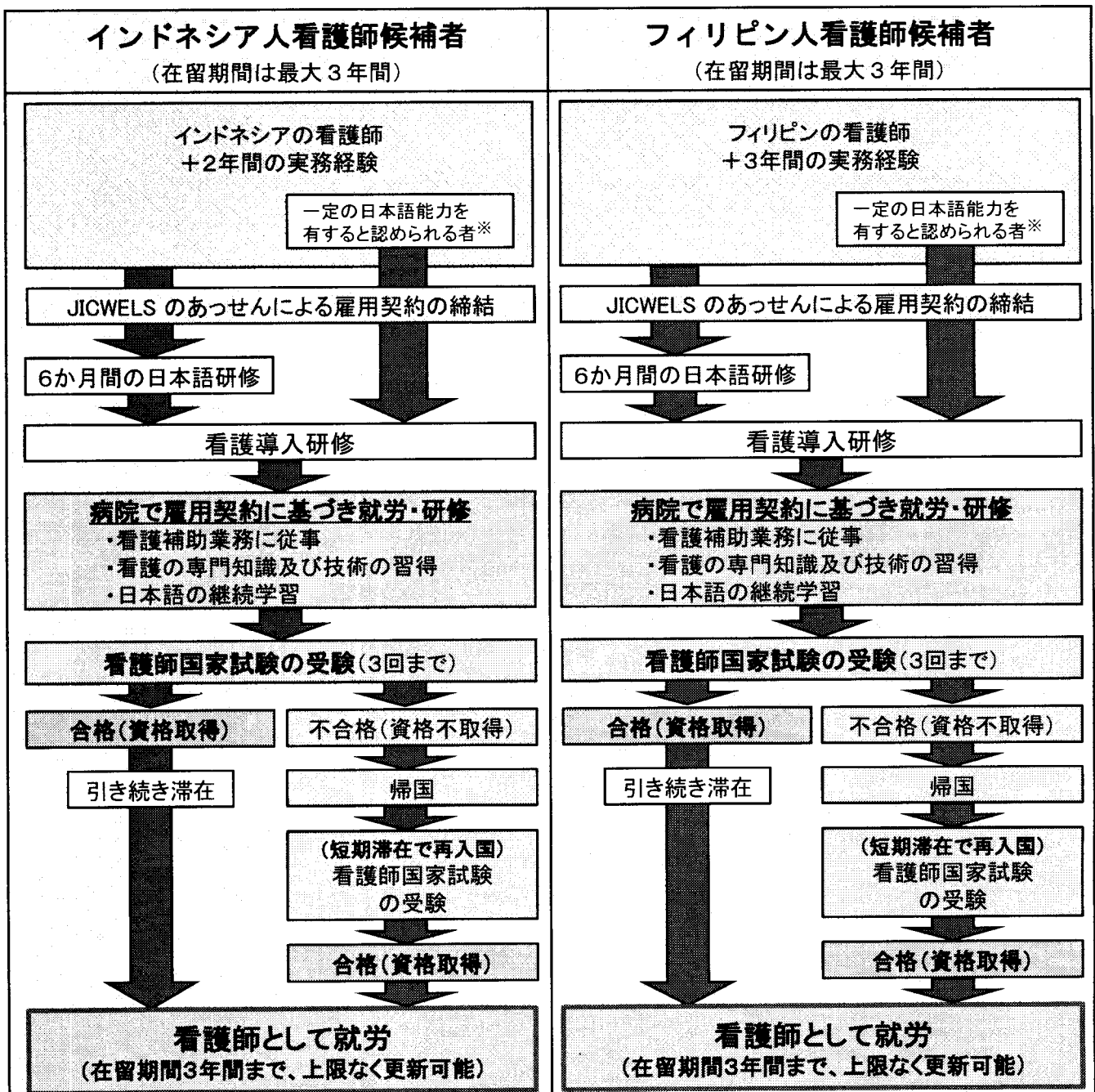
経緯・予定

インドネシア

平成20年7月1日 協定発効
 (当初2年間の受入れ最大人数は400人)
 平成20年8月 第1陣104人が入国。
 平成21年11月 第2陣173人が入国。
 平成22年度 最大200人を上限として受け入れる予定。

フィリピン

平成20年12月11日 協定発効
 (当初2年間の受入れ最大人数は400人)
 平成21年10月 第1陣93人が入国。
 平成22年度 最大307人を上限として受け入れる予定。



※日本語能力試験2級程度の日本語能力がある場合

EPA 外国人看護師候補者に対する支援(概要)

平成20年度

平成21年度

平成22年度

91百万円

241百万円

学習支援対策

- **学習ガイドラインの提示**
 - ✓ 日本語の習得を含め、国家試験の学習方法や内容の提供を含めた学習ガイドラインを提示(3月予定)
- **研修教材作成**
 - ✓ 国家試験問題及び解説の翻訳(尼語・英語)(過去5年分を実施)
- **習得度確認試験及び評価**
 - ✓ 評価結果に基づき学習方法を指導(10月及び12月実施、対象は尼1陣104人)

- **自己学習を可能とするeラーニング学習システムの導入**
 - ✓ 統一的な研修内容・方法の提供
 - ✓ Web上で日本語・看護専門家のメンタリングによりレベルに応じた指導
 - ✓ 継続的に個々の候補者の学習状況等を一元管理
- **研修教材作成**
 - ✓ 過去3年分の国家試験問題及び解説の翻訳(尼語・英語)
- **習得度確認試験及び評価**
 - ✓ 3か月に1回模擬試験を実施し、習得度の評価に応じた段階的な学習方法等を対面で指導
- **日本語習得の学習支援**
 - ✓ 日本語学校への修学や講師招聘の必要経費を財政支援
 - ✓ 候補者1人あたり@117千円

11百万円

17百万円

159百万円

研修支援対策

- **就労前の看護分野の基礎研修**
 - ✓ 就労する前の6か月研修の中で、看護分野の基礎研修を実施(尼1陣104人実施)
- **管理者、教育担当者に対する巡回訪問指導**
 - ✓ 看護専門家による研修方法・内容等を指導(尼1陣受入47施設中の4施設を3月に訪問)

- **就労前の看護分野の基礎研修**
 - ✓ 就労する前の6か月研修の中で、看護分野の基礎研修を実施(尼2陣183人、比1陣88人実施)
- **管理者、教育担当者に対する巡回訪問指導**
 - ✓ 看護専門家による研修方法・内容等を指導(尼1陣受入47施設を7月～9月に訪問)

- **就労前の看護分野の基礎研修**
 - ✓ 就労する前の6か月研修の中で、看護分野の基礎研修を実施
- **管理者、教育担当者に対する巡回訪問指導**
 - ✓ 看護・日本語専門家より研修方法・内容等を指導
- **看護指導者への手当支給**
 - ✓ 受入施設に対し研修指導者等経費、物件費の財政支援
 - ✓ 1施設あたり@295千円

9百万円

18百万円

20百万円

その他

- **候補者・受入施設からの相談等対応**
 - ✓ 研修、就労、メンタルケアなど各種相談等への対応(通訳者も配置)(週2日尼窓口設置)
 - ✓ 社労士・精神科医等の専門家の紹介
- **受入施設研修担当者会議**
 - ✓ 受入留意点等の説明や施設同士の情報共有の場を提供(日本語研修期間中に実施)
- **管理運営費(医政局負担分)**
 - ✓ 制度の周知広報、受入施設国内説明会、事業運用管理

- **候補者・受入施設からの相談等対応**
 - ✓ 研修、就労、メンタルケアなど各種相談等への対応(通訳者も配置)(週2日尼・比窓口設置)
 - ✓ 社労士・精神科医等の専門家の紹介
- **受入施設研修担当者会議**
 - ✓ 受入留意点等の説明、受入の好事例の発表及び施設同士の情報共有の場を提供(日本語研修期間中に実施)
- **管理運営費(医政局負担分)**
 - ✓ 制度の周知広報、受入施設国内説明会、事業運用管理
- **受入実態調査の実施**
 - ✓ 尼1陣受入47施設の1年経過後の研修・就労実態等を把握(2月実施)

- **候補者・受入施設からの相談対応**
 - ✓ 研修、就労、メンタルケアなど各種相談等への対応(通訳者も配置)
 - ✓ 社労士・精神科医等の専門家の紹介
- **受入施設研修担当者会議**
 - ✓ 受入の好事例の発表や施設同士の情報共有の場を提供
- **管理運営費(医政局負担分)**
 - ✓ 制度の周知広報、受入施設国内説明会、事業運用管理

20年度執行額 20百万円

21年度執行予定額 126百万円

22年度予算案 420百万円

5. 保健師助産師看護師法等の改正について

この改正は、少子高齢化の進展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ことの必要性に鑑み、保健師、助産師及び看護師国家試験の受験資格を改め、新たに業務に従事する看護職員の臨床研修その他の研修等について定めたものである。

(1) 改正内容

ア 受験資格の改正（保健師助産師看護師法改正関係）

- ① 保健師及び助産師国家試験の受験資格について、文部科学大臣の指定した学校における修業年限を6月以上から1年以上に延長
- ② 看護師国家試験の受験資格を有する者として、文部科学大臣の指定した大学において看護師になるのに必要な学科を修めて卒業した者を明記

イ 新人看護職員の研修等

(ア) 保健師助産師看護師法改正関係

保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修その他の研修を受け、その資質の向上を図るように努めなければならない旨を明記

(イ) 看護師等の人材確保の促進に関する法律改正関係

- ① 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定める事項について、看護師等の研修等を明記
- ② 国の責務について、看護師等の研修等を明記
- ③ 病院等の開設者等の責務について、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及び看護師等が自発的に研修を受けるための配慮を明記
- ④ 看護師等の責務について、研修を受けること等を明記

ウ 施行日等

- ① 平成22年4月1日から施行
- ② 国家試験の受験資格等に関する経過措置等を設ける

(2) 「受験資格の改正」に関する施策の方向性

保健師助産師看護師法の「受験資格」に関する改正を受け、保健師助産師看護師法施行令、保健師助産師看護師法施行規則、保健師助産師看護師学校養成所指定規則及び看護師等養成所の運営に関する指導要領の改正（修業年限部分）を行い、本年4月1日に施行する予定であるので、各都道府県におかれては、改正に際し周知方のご協力をお願いする。

なお、教育内容の改正については、現在「看護教育の内容と方法に関する検討会」において、保健師及び助産師の教育内容について検討を行っているところである。本年夏頃にそのとりまとめを行う予定であり、それを受け保健師助産師看護師学校養成所指定規則の教育内容の改正を行う予定である。

6. 平成22年度看護職員確保対策等予算(案)について

新人看護職員研修、看護教員の養成及び経済連携協定(EPA)に基づく外国人看護師に対する支援については、前述したとおりであるが、その他の看護職員確保対策について、平成22年度予算案における新規及び拡充等の具体的な内容は、以下のとおりである。

(1) 看護職員専門分野研修事業【拡充】

チーム医療の下、医療従事者の役割分担の推進を図るため、高度な技術を有する認定看護師を積極的に養成していくことが必要であるため、以下のように補助要件を緩和する。

- ① これまで定員数30名としてきたが、30名未満の定員についても補助の対象とする。
- ② 本事業の実施主体は、これまで都道府県(委託可)のみであったが、それ以外の認定看護師の教育機関も都道府県が補助する事業(間接補助事業)として、補助の対象とする。

なお、間接補助事業については、各都道府県における財政負担が生じない定額で交付する仕組みとすることから、各都道府県において予算計上し、補助を希望する認定看護師の教育機関のすべてが補助を受けられるよう事業の実施をお願いする。

(2) 短時間正規雇用等看護職員の多様な勤務形態導入支援事業【新規】

看護職員が出産や育児・介護に留まらず、キャリアアップなど個々のライフステージに対応し働き続けることが可能となるような多様な勤務形態の整備を促進し、医療機関における看護職員の確保及び定着を図るため、

- ① 医療機関管理者等に対する多様な勤務形態導入に関する研修事業
- ② 多様な勤務形態導入等に関する相談窓口やアドバイザーの派遣に関する事業
- ③ 短時間正規雇用等の多様な勤務形態を導入する医療機関に対する支援事業

を盛り込んでいるので、各都道府県においては、本事業を積極的に活用し、看護師等の離職防止・復職支援の更なる充実に向けた取組をお願いする。

(3) 病院内保育所運営事業【拡充】

本事業は、子どもを持つ女性医師や看護職員等の離職の防止・復職支援を図る上で重要な施策であることから、これまで24時間保育、病児等保育等を含む運営費や、開設に当たっての施設整備に対する補助を行ってきたところであるが、更なる充実を図るため、新たに小学校低学年の子どもに対する児童保育についても補助対象を拡充することとしているので、各都道府県においては、本事業を積極的に活用し、看護師等の離職防止・復職支援の更なる充実に向けた取組をお願いする。

(4) 助産師活用推進事業【拡充】

助産師に関連する事業については、

- ① 助産師確保ネットワーク推進事業
- ② 院内助産所・助産師外来開設のための助産師等に対する研修
- ③ 産科診療所における助産師確保のための復職研修事業

を、これまで個別事業として実施してきたところであるが、より効果的・効率的な実施が可能となるよう一体的な事業として統合するとともに、

- ④ 新たに助産所の質の向上を図るため、助産所の管理者に対する研修事業を追加した。

また、潜在助産師に対する復職研修については、研修期間等の補助要件を緩和するなどの見直しを図った。

各都道府県においては、本事業を積極的に活用し、助産師不足及び産科医の負担軽減の観点から、各地域における関係者による協議会を設け、助産師の養成確保や活用等を協議するとともに、院内助産所・助産師外来の開設促進など、地域の実情に応じた事業を実施し、安全・安心・快適なお産の場の確保が図れるよう積極的な取組をお願いする。

(5) 看護師養成所修業年限延長促進事業【新規】

看護師養成所における看護基礎教育の充実を図るため、修業年限を延長し教育内容を充実させる看護師養成所に対して、その準備に必要な専任教員配置経費等や施設整備の補助を新たに行うこととしているので、各都道府県においては、本事業を積極的に活用し、質の高い看護師の養成及び確保を図るための取組をお願いする。

(6) 看護師等養成所運営事業

ア 予算執行調査について

本事業については、教育内容の充実を図るとともに、養成数の確保を行うため、看護師等養成所の運営に対する支援を行ってきたところであるが、予算の効率的かつ効果的な執行の観点から、今年度、財務省の予算執行調査が実施されたところであり、その結果として、

- ① 定員数が少ない小規模な養成所ほど教員の人件費を低く抑え、学生納付金を高く設定するなど経営努力をしていることが見られるが、収支率は低い傾向となっており、
- ② 一方、定員数が多い大規模な養成所ほど教員人件費は高く、学生納付金を低く設定しているが収支率は高い傾向となっている

このような状況から看護師等養成所の収支状況は、学生定員の規模による影響が大きいものと考えられることから、小規模養成所と大規模養成所とで効率的な補助金の配分方法の見直しを図るべきとされたところである。

このため、平成22年度予算案においては、予算執行調査の結果を踏まえ、

③ 定員規模に応じた調整率を導入し、補助金の配分方法を見直すとともに、

④ 新たに看護教員等の質の向上と確保を図るための取組を評価するなど予算の見直しを行ったところである。

しかしながら本事業は、看護職員の確保を図る上で重要な事業であることから、各都道府県においては、引き続き必要な予算の確保をお願いする。

なお、定員規模に応じた調整率の導入については、次の定員規模別の調整率を基準額（新たな評価に対する加算を除く）に乗じる算出方法とする。

定員数	調整率
定員181人以上	0.92
定員161人以上180人以下	0.94
定員121人以上160人以下	1.00
定員81人以上120人以下	1.02
定員80人以下	1.04

イ 新たに看護教員等の質の向上と確保を図るための取組を評価する加算について

看護師等養成所において、以下の事業を実施する場合に、通常の運営費に対し加算を設ける。

① 看護教員養成講習会参加促進事業

看護教員の質の向上と確保を図るため、看護教員養成講習会（教務主任養成課程を含む）への参加

② 新任教員研修事業

看護教員の質の向上を図るための新任教員に対する研修の実施

③ 助産師学生実践能力向上事業

助産師学生の実践能力の向上を図るための演習及び実習等の実施

(7) 一般財源化されている事業について

看護師等修学資金貸与事業、都道府県ナースセンター事業、看護師等養成所運営事業（公立・公的立）及び病院内保育所運営事業（公立・公的立）は、三位一体改革等により一般財源化されているところであるが、いずれも、看護職員確保の観点から重要な事業であるため、各都道府県においては、三位一体改革等において一般財源化された趣旨を十分理解いただき、引き続き事業実施に必要な予算の確保をお願いする。