

看 護 課

1. 第七次看護職員需給見通しについて

第七次看護職員需給見通しに関する検討会は平成21年5月以来8回の会合を経て、昨年12月21日に「第七次看護職員需給見通し検討会報告書」を取りまとめた。

(1) 報告書の概要

ア. 新たな看護職員需給見通し

- 医療提供体制等を踏まえた需給見通しに基づいて看護職員の確保に努めるため、看護職員確保に資する基本的資料として概ね5年ごとに看護職員需給見通しを策定しており、今般、平成23年から平成27年までの5か年にわたる需給見通しを取りまとめた。
- 需要数、供給数の推計に当たっては、近年、短時間勤務の職員が増加していることから第六次と同様に常勤換算で算定することとした（参考として実人員も算定）。
- 需要見通しとしては、平成23年の約140万4千人から、平成27年には約150万1千人に増加するものとの見込んでいる。
- 供給見通しとしては、平成23年の約134万8千人から、平成27年には約148万6千人に増加するものとの見込んでいる。

イ. 長期的な看護職員需給見通しの推計

- 社会保障国民会議による「医療・介護費用シミュレーション」の医療提供体制に関する複数シナリオを前提として、厚生労働科学研究（伏見清秀「地域の実状に応じた看護提供体制に関する研究」）の結果を聴取した。
- その結果、現在のサービス提供体制を前提とするシナリオの場合、平成37年の需要数は、実人員ベースで約191万8千人から約199万7千人、一般病床を急性期と亜急性期・回復期等に機能分化し、医療資源を一層集中投入するシナリオの場合、約183万9千人から約191万9千人、供給数は、約179万8千人という推計結果であった。
- 上記の研究結果は今後の看護職員確保対策を検討していくに当たっての参考となる知見と位置付けるべきものと考えられる。

ウ. 確保対策の推進と今後の課題

- 看護職員需給見通しを着実に実現していくためには、
 - ・養成促進（看護師等養成所の運営に対する支援等）
 - ・定着促進（勤務環境の改善、多様な勤務形態の導入、病院内保育所の整備、研修等による資質向上、訪問看護における確保対策等）
 - ・再就業支援（ナースバンク事業、潜在看護師等の臨床実務研修に対する支援等）
- といった看護職員確保対策について一層の推進を図っていくことが必要不可欠である。

- よりの確な需給見通しを策定していくために、今後、需給見通し期間に実際に生じた看護職員の需要数についても把握できるよう検討すべきである。
- 今後医療提供体制に大きな変革が行われた場合、新たな需給見通しを策定する必要があるかについては、その時点において判断すべきものと考えられる。

(2) 平成 23 年度予算案の内容

平成 23 年度予算案においては、今般取りまとめられた需給見通しを着実に実現出来るよう、

- 看護師等養成所における教育内容の向上を図るために、専任教員や実習経費など養成所の運営に対する支援や助産師養成所、看護師養成所の 2 年課程（通信制）の新設準備に必要な専任教員等配置経費に対する補助事業等（看護師等養成所運営事業等 45.7 億円）
- 子どもを持つ看護職員や女性医師などの離職防止を図るため、病院内保育所の運営等に対する支援について、新たに休日保育を加えるなどの更なる充実（病院内保育所運営事業 18.3 億円）
- 新人看護職員研修ガイドラインに沿った研修の更なる普及のため、新たに新人保健師・新人助産師の研修、教育担当者・実施指導者を対象とした研修に対する充実（新人看護職員研修事業 11.8 億円）
- 高度な技術を有する認定看護師の養成研修に対する支援に加え、新たに認定看護師を対象とした従来よりも幅広い業務を行うために必要な研修に対する支援の充実（看護職員専門分野研修事業 1.3 億円）
- 未就業看護職員の就業促進を図るために、求人・求職情報の提供や無料職業紹介などを行うナースバンク事業等に対する支援（中央ナースセンター事業 1.1 億円）

など必要な経費を計上しているところである。

各都道府県におかれては、これらの事業を活用するなど積極的な看護職員確保対策に取り組んでいただきたい。

2. 保健師助産師看護師学校養成所指定規則等の改正について

平成21年7月に改正された保健師助産師看護師法が平成22年4月から施行され、保健師及び助産師の基礎教育における修業年限が、それぞれ6か月以上から1年以上になったことを踏まえ、保健師助産師看護師学校養成所指定規則及び保健師助産師看護師法施行規則の一部の改正を行った。

(1) 改正の概要

ア. 保健師助産師看護師学校養成所指定規則

①保健師教育について

- ・社会的なニーズが高まっている健康危機管理及び地域全体の健康状態の改善・向上を強化し、保健師の役割と専門性をより明確化するため、「地域看護学」についてはその名称を「公衆衛生看護学」に、「地域看護学実習」は「公衆衛生看護学実習」に改めた。また「公衆衛生看護学」に学校保健・産業保健の領域が含まれることが明確になったことから、「地域看護学」の備考にて示していた「学校保健・産業保健を含む。」は削除した。「公衆衛生看護管理論」の備考には、「健康危機管理を含む。」を加えた。
- ・「個人・家族・集団の生活支援」は、学校保健や産業保健に対応して「組織」を加え、「個人・家族・集団・組織の支援」とした。同様に、「個人・家族・集団の生活支援実習」は、「個人・家族・集団・組織の支援実習」とした。
- ・「保健福祉行政論」においては、医療行政と福祉行政の相互の連携における保健師の役割の重要性を踏まえ、「保健医療福祉行政論」とした。
- ・地域における顕在化、潜在化した健康課題を明確化し、地域の人々と協働して健康増進能力を高める能力等を強化するための演習の充実を図るため、「個人・家族・集団・組織の支援」「公衆衛生看護活動展開論」「公衆衛生看護管理論」合わせて4単位増加させた。
- ・臨地実習のうち、「個人・家族・集団・組織の支援実習」の備考「継続した訪問指導を含む。」は「継続した指導を含む。」とし、方法を限定しない表現とした。
- ・公衆衛生看護学実習の単位は、「公衆衛生看護活動展開論実習」と「公衆衛生看護管理論実習」を合わせて1単位増加させた。
- ・単位数の総計を従来23単位以上から28単位以上とした。

②助産師教育について

- ・妊娠期の正常・異常の診断能力や新生児期のアセスメント能力等を養うための演習及び実習の強化を図るため、「助産診断・技術学」と「助産学実習」の単位数を2単位ずつ増加させた。
- ・院内助産所等におけるマネジメント能力や周産期医療体制の中で連携する能力を強化するため、「助産管理」の単位数を1単位から2単位とした。
- ・単位数の総計を従来の23単位以上から28単位以上とした。

イ. 保健師助産師看護師法施行規則

平成20年のカリキュラム改正及び今回のカリキュラム改正に伴い、保健師国家試験と看護師国家試験の試験科目の改正を行った。

①保健師国家試験の試験科目

「地域看護学」を「公衆衛生看護学」、「疫学・保健統計」を「疫学」と「保健統計学」、「保健福祉行政論」を「保健医療福祉行政論」とした。

②看護師国家試験の試験科目

- ・「社会保障制度と生活者の健康」を「健康支援と社会保障制度」とした。
- ・「看護の統合と実践」を加えた。

(2) 公布日

平成23年1月6日

(3) 施行期日等

ア. 保健師助産師看護師学校養成所指定規則

平成23年4月1日（平成24年度の入学生から新カリキュラムの適用）とした。

イ. 保健師助産師看護師法施行規則

- ・看護師の試験科目については、平成23年4月1日（平成23年度の試験に適用）とした。
- ・保健師の試験科目については、平成24年4月1日（平成24年度の試験に適用）とした。

都道府県におかれては、今般の省令改正について貴管内の養成所等への周知をお願いします。

3. 看護教育の内容と方法に関する検討について

看護教育の内容と方法に関する検討会は、看護基礎教育で学ぶべき教育内容と方法について具体的な検討を行うことを目的として設置され、平成21年4月から平成23年2月まで9回に渡って議論を行った。平成22年11月10日に保健師、助産師教育における検討結果を第一次報告としてとりまとめ、今年度中には検討会報告書を取りまとめる予定である。

(1) 看護教育の内容と方法に関する検討会第一次報告の概要

- 保健師教育及び助産師教育の内容と方法については、保健師及び助産師の役割と機能を踏まえ、求められる実践能力と卒業時の到達目標及び到達度を示した。
- 保健師教育及び助産師教育の現状と卒業時の到達目標を踏まえ、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）別表1及び別表2の改正案を示した。
- 指定規則の改正案に基づき、看護師等養成所の運営に関する指導要領（平成13年1月5日付け健政発第5号厚生省健康政策局長通知。以下「指導要領」という。）の別表1及び別表2について改正案を示した。

(2) 看護教育の内容と方法に関する検討会報告書（案）の概要

- 看護師教育の内容と方法については、看護師の役割と機能を踏まえ、求められる実践能力と卒業時の到達目標を示した。
- 看護師教育の現状と卒業時の到達目標を踏まえ、指導要領の別表3「看護師教育の基本的考え方及び教育上の留意点等」について改正案を示した。

（今後の保健師・助産師・看護師教育の教育内容と方法について）

- 教育効果をあげるため、教育内容を横断して授業科目を設定したり、実習施設や対象者の特性に合わせて各看護領域を横断して実習を行う工夫が示された。
- 実践と思考を連動させた実習が必要であり、このような実習を効果的に行うには、看護実践の場以外で行う学習も臨地実習に含めることが望ましいことが示された。
- 臨地実習の指導体制を充実するため、教員数や実習指導者数の見直しや実習指導教員の質の向上などの検討が必要であることをあげた。
- 看護基礎教育の質の向上のため、養成所による自らの教育体制等の自己点検・自己評価、第三者評価の導入の必要性を今後の課題としてあげた。

4. 看護教員の養成に係る講習会等について

平成22年度は、看護基礎教育に重要な役割を果たしている看護教員の養成に係る講習会等について、以下の様な取り組みを行ったところである。

(1) 看護教員の養成に係る講習会の実施要領の見直し

これまで看護教員養成講習会としていたものを、専任教員養成講習会と教務主任養成講習会から成る「看護教員に関する講習会」として内容を見直し、新設の教務主任養成講習会の実施に関する項目を実施要領に加え、平成22年4月5日付課長通知において周知をお願いしたところである。

(2) 看護教員に関する講習会のためのガイドラインの作成と導入

平成21年度に「専任教員及び教務主任の養成講習会ガイドライン」を検討・作成し、平成22年4月5日付課長通知にて周知をお願いしたところである。平成23年度からは講習会の評価等に基づき、ガイドラインの充実を図るためのご意見をいただきたい。

(3) 受講しやすい仕組みの検討と開催の促進について

平成22年7月に都道府県看護行政担当者会議を開催し、近隣の都道府県の協力体制等を含め、受講しやすい仕組み等について検討を行ったところである。平成23年度は専任教員養成講習会が11都道府県で、教務主任養成講習会は、1県で開催される見通しとなった。大学・大学院等の活用についても、その推進を図っており、平成23年1月に日本赤十字看護大学大学院修士課程看護学専攻看護教育実践コースを「看護教員に関する講習会（専任教員養成講習会および教務主任養成講習会）」に準ずるものとして承認した。

(4) 新人看護教員の研修について

新任教員に対する研修体制を促進し教員の質の確保・向上を図ることを目的として、新たに看護師等養成所が実施主体となって行う研修を設けた。新任教員の中には講習会未受講者もいることも考慮し、この研修をさらに推進していただきたい。

(5) 関連経費等の財政支援について

看護教員養成講習会事業の補助単価を大幅に増額するとともに、保健師・助産師教員の養成の実施に対する加算、教務主任の養成に対する補助を設け、他の都道府県からの受講生の受け入れを促進するため、受け入れた場合の補助額の加算を設けるなどの事業の充実強化を図ったところであり、平成23年度予算案においても引き続き支援することとしている。

看護教員の確保および質の向上のためには、身近な場所で継続して看護教員に関する講習会や研修を実施する必要がある。各都道府県には近隣の都道府県との協力体制等の検討も含めて「看護教員に関する講習会」の開催をご検討いただきたい。また、新人看護教員の研修および看護教員継続研修についても一層の促進をお願いする。今後とも講習会や研修の財政支援を進めていくとともに、内容や開催方法についても検討してまいりたい。

5. 新人看護職員研修について

平成21年7月15日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って、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化された。厚生労働省においては、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等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「新人看護職員研修に関する検討会」（以下「検討会」という。）を設置し、平成21年12月25日に中間まとめ及び「新人看護職員研修ガイドライン」を作成した。

中間まとめを受けて、検討会の下にワーキンググループを設置し、新人保健師及び新人助産師の研修に関する検討を行い、平成23年2月14日に「新人看護職員研修に関する検討会報告書」として公表したところである。その際、中間まとめで示した「新人看護職員研修ガイドライン」に助産技術の到達目標等を加えるとともに、新人保健師については、多様な分野における就労による研修体制の多様性に加え、研修内容についても保健師特有のものがあることから、新人保健師に対応した「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」を提示した。

各都道府県におかれては、新人看護職員研修の重要性をご理解いただくとともに、平成23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ていただきたい。また、新人看護職員研修の着実な推進に向けて、今後、取りまとめ予定の事業の取組事例集も適宜参考にしていただき、引き続きご協力をお願いする。

(1) 「新人看護職員研修ガイドライン」について

「新人看護職員研修ガイドライン」は、各医療機関等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

なお、施設の規模や特性、新人看護職員数によっては、各施設で完結した研修が実施できないことがあるため、外部組織の活用等を示すとともに、新人保健師研修体制の例として、人材育成の中核となる保健所との連携について示している。

新人看護職員研修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。また、ガイドラインの概要をパンフレットとして作成し、ホームページに掲載予定であるので、各医療機関等へのご協力いただきたい。

(URL: <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000128o8.html>)

(2) 新人看護職員研修事業（平成 23 年度予算案）

ガイドラインに沿った研修の普及・推進を図るため、平成 22 年度より新人看護職員研修事業を実施しているところであるが、平成 23 年度予算案においては、新人看護職員研修事業のより一層の推進を図るため、平成 22 年度の予算事業内容に加えて、新たに「新人保健師・新人助産師に対する研修」、「新人看護職員の教育担当者及び実地指導者を対象とした研修」に対する支援を行い、事業の拡充を図っている。

具体的には、

- ア. 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の実施に対して支援するとともに、新たに新人保健師や新人助産師を対象に実施した研修に対しても支援（新人看護職員研修事業・医療機関受入研修事業）
- イ. 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組織の研修に対する支援とともに、新たに新人助産師を対象に実施する研修に対しても支援（多施設合同研修事業）
- ウ. 新人看護職員研修の実施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とともに、新たに教育担当者及び実地指導者を対象に実施する研修に対しても支援（研修責任者等研修事業）
- エ. 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病院等へのアドバイザー派遣などに対する支援（新人看護職員研修推進事業）

に必要な経費として、11.8 億円を計上しているところである。

各都道府県におかれては、管内の小規模病院等を含む、新人看護職員を迎えるすべての医療機関等で、ガイドラインに沿った新人看護職員の研修が実施されるよう、本事業を積極的に活用いただきたい。

なお、新人保健師に係る人材育成関連予算については、健康局においても地域保健従事者現任教育推進事業費を計上しているところであるので、併せてご活用いただくようお願いする。

(3) 新人看護職員研修事業の事例収集について

新人看護職員研修事業のより一層の推進を図る観点から、事業の取組事例を収集することとし、各都道府県をとおして情報提供いただいたところである。

今後、事業の取組事例として取りまとめ、各都道府県に情報提供する予定としているので、適宜活用いただきたい。

新人看護職員研修事業

平成23年度予算案

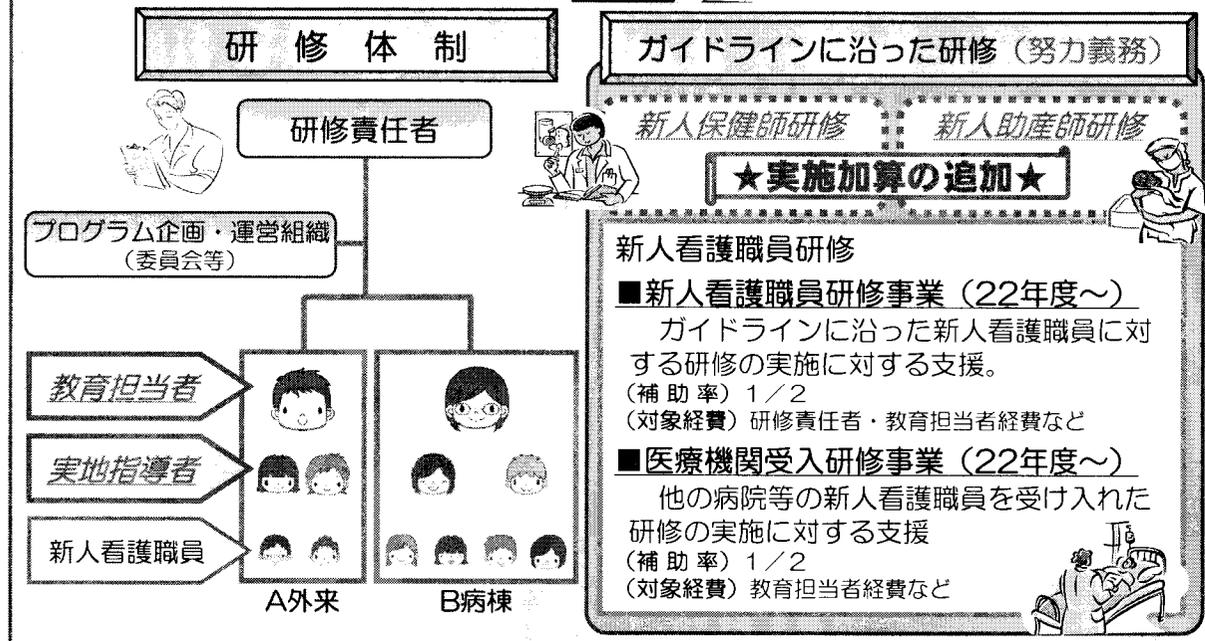
平成22年度予算額

1,181百万円

(1,688百万円)

新人看護職員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ことを目的とする。

病院等におけるOJT研修



集合研修(都道府県)

■多施設合同研修 (22年度～)

新人研修が自施設で完結することが困難な施設の新人を対象とした研修の実施。
(補助率) 定額 (1/2相当)
(対象経費) 諸謝金・旅費、会場借料、賃金など

★対象拡大★

※新人助産師を対象とした合同研修

各病院等の新人助産師は少数であるため、どの病院等でも共通する研修内容等に関して、合同で開催することにより効率的・効果的な新人研修を実施。

■研修責任者研修 (22年度～)

新人研修の企画・運営等に必要能力を習得するための研修の実施。
(補助率) 定額 (1/2相当)
(対象経費) 諸謝金・旅費、会場借料、賃金など

★新規追加★

■教育担当者・実地指導者研修

新人研修の実施が困難な病院における適切な研修実施体制を確保するため、教育担当者や実地指導者に必要能力を習得するための研修を実施し、更なる普及を図る。
(補助率) 定額 (1/2相当)
(対象経費) 諸謝金・旅費、会場借料、賃金など

参加 (Off-Jr)

推進事業(都道府県)

■新人看護職員研修推進事業 (22年度～)

すべての病院等の新人看護職員がガイドラインに沿った研修を受けられるよう、地域における連携体制を構築し、新人研修の着実な推進を図るため

- ① 病院団体や職能団体などの関係者による協議会を設け、施設間連携の活性化に関する方策や調整などを協議
- ② 新人研修が実施困難な病院等へのアドバイザー派遣などの事業の実施。

(補助率) 定額 (1/2相当) (対象経費) 諸謝金、旅費、会議費、会場借料、賃金など

支援

6. 経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師候補者の受入れについて

（1）各国からの受入れの状況について

現在、EPAに基づく看護師候補者の受入れについて、既に合意している国はインドネシアとフィリピンの2カ国である。

ア インドネシアについて

日インドネシアEPA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り、平成20年8月に104人を、平成21年11月に173人を、平成22年8月に39人を受け入れたところである。

受入れ開始4年目となる平成23年度の看護師候補者受入れ人数枠については、最大で200人となっている。

イ フィリピンについて

日フィリピンEPA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り、平成21年5月に93人を、平成22年5月に46人を受け入れたところである。

受入れ開始3年目となる平成23年度の看護師候補者受入れ人数枠については、最大で200人となっている。

（2）EPAに基づく看護師候補者に対する支援について

EPAに基づく看護師候補者の受入れについては、二国間の協定で定められた期間内に看護師の資格を取得し、引き続き我が国で就労することを目的としており、入国後、受入れ施設において国家資格取得に向けた研修を適切に実施することが重要である。

しかしながら、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多く、受入れ施設が研修実施に苦慮していること、また、受入れ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こと等から、平成22年度より以下の支援策を実施している。

ア 候補者に対する学習支援

平成23年度予算案においては、平成22年度に引き続き、

- ① eラーニング学習システムによる自己学習の支援
 - ② 模擬試験による習得状況の把握や苦手分野等を補完する集合研修を定期的
に実施
 - ③ 専門家によるアドバイスや巡回訪問による対面での学習指導を実施
- 等に必要な経費を計上している。

イ 受入施設に対する研修支援

平成23年度予算案においては、平成22年度に引き続き、

- ① 就労上必要な日本語能力の向上を図るため、日本語学校等への修学又は講師の派遣による研修の実施等に係る経費を支援（候補者1人当たり117千円）
- ② 受入れ施設の研修支援体制の充実を図るため、研修指導者経費、物件費等を支援（1施設当たり295千円→461千円へ増額）

に必要な経費を計上している。

今後とも引き続き、EPAに基づく看護師候補者に対して必要な支援策を講じていく。

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れ施設が無いよう事業の実施をお願いする。

平成23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。

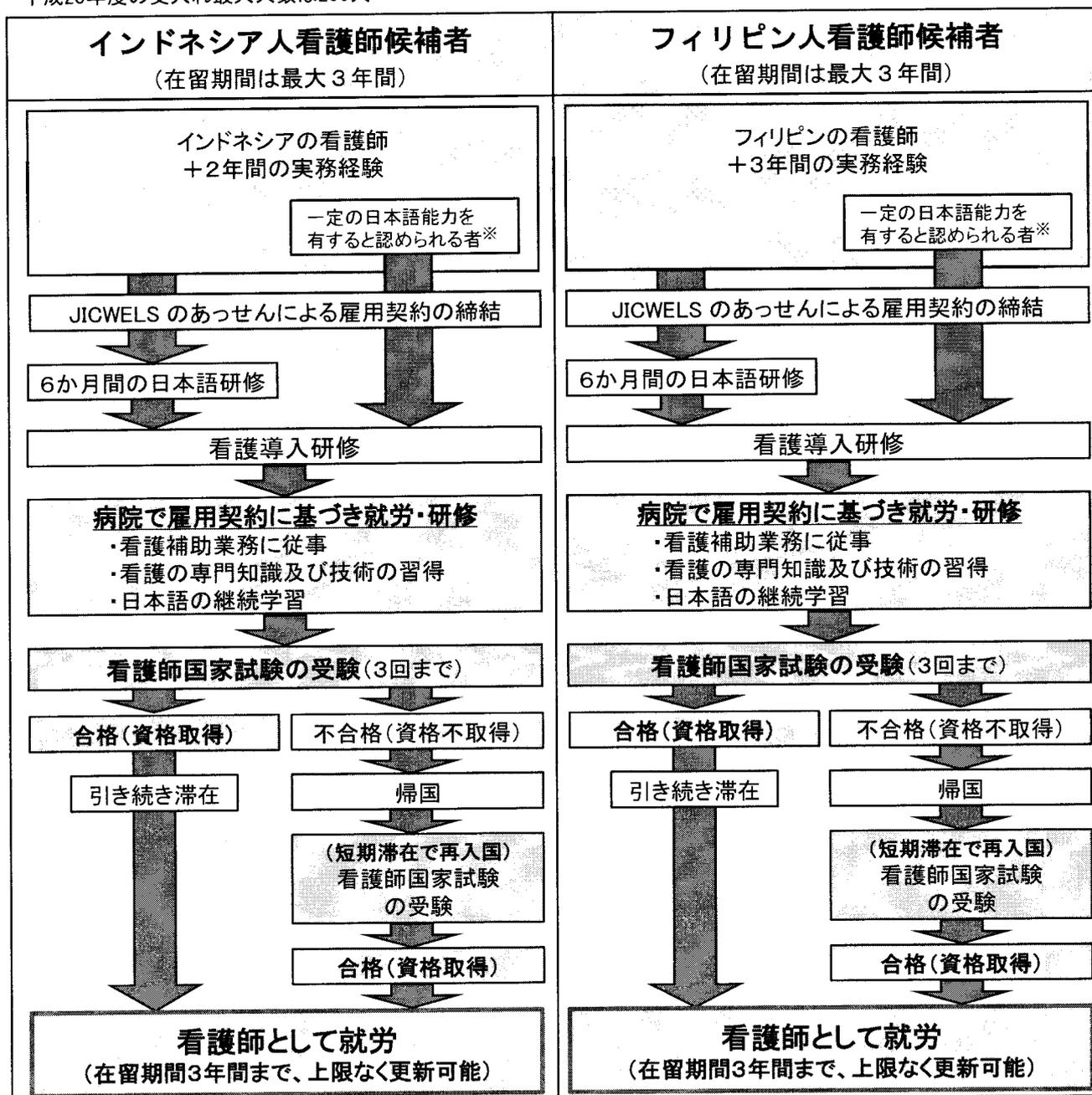
経緯・予定

インドネシア

平成20年7月1日 協定発効
 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8月 第3陣39人が入国
 平成23年度の受入れ最大人数は200人

フィリピン

平成20年12月11日 協定発効
 平成21年5月 第1陣93人が入国
 平成22年5月 第2陣46人が入国
 平成23年度の受入れ最大人数は200人



※日本語能力試験N2(旧2級)程度の日本語能力がある場合

経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師・介護福祉士受入支援事業

平成23年度予定額 790,577 (869,245) 千円

※（ ）内は平成22年度予算額

1 看護・介護導入研修、巡回指導等	153,952 (148,162) 千円
--------------------------	-----------------------------

(1) 看護・介護導入研修

- 入国した看護師・介護福祉士候補者に対して受入施設で就労する前の看護・介護分野の基礎研修

(2) 受入施設巡回指導・相談窓口

- 受入施設を巡回訪問し、看護師・介護福祉士候補者の就労・研修の状況を把握。必要な場合は雇用管理に関する指導及び研修方法等の指導を実施。（看護専門家・介護専門家や日本語専門家が同行）
- 看護師・介護福祉士候補者及び受入施設からの相談・苦情対応

(3) 国家試験問題の翻訳（インドネシア語・英語）

- 過去の国家試験問題を翻訳し候補者へ提供

(4) 受入施設研修担当者会議

- 受入の好事例の発表
- 施設同士の情報共有の場を提供

2 看護師候補者受入施設に対する研修支援	217,367 (368,820) 千円
-----------------------------	-----------------------------

(1) 受入施設における研修指導に対する支援

- 受入施設の研修支援体制の充実を図るため研修指導者経費、物件費等を支援
※ 1施設当たり 295千円→461千円（増額）

(2) 受入施設における日本語学習に対する支援

- 就労上必要な日本語能力の向上を図るため、日本語学校等への修学又は講師の派遣による研修の実施等に係る経費を支援
※ 候補者1人当たり 117千円

(3) 国家試験受験に向けた日本語能力・看護専門知識に関する学習支援

- eラーニング学習システムを活用し候補者個々の習得状況の確認や苦手分野等の分析などの学習管理ができる環境を整備
- eラーニング学習システムやテキストによる学習教材を提供し日々の継続的

な自己学習を支援

- 模擬試験による習得状況の把握や苦手分野等を補完する集合研修を定期的
に実施し、国家試験受験に向けた計画的な学習を支援
- eラーニング学習システムを活用した専門家によるアドバイスや巡回訪問
による対面での学習指導を実施

3 介護福祉士候補者に対する学習支援

419,258 (352,263) 千円

(1) 受入施設が行う候補者の学習に対する支援

- 受入施設が行う候補者の日本語学習や介護分野の専門学習の費用を補助
(日本語講師や養成校教員等の受入施設への派遣、日本語学校への通学、
民間業者が実施する模擬試験への参加等)
 - ※ 補助の対象を「日本語学習に必要な経費」から「候補者の学習全般」
に拡充
 - ※ 候補者1人当たり年間235千円以内

(2) 日本語及び介護分野の専門知識等の習得に関する支援

- 受入施設における候補者の継続的な学習を支援するため、
 - ・ 日本語習得のための集合研修に加え、介護福祉士として必要な専門知識
や技術、日本の社会保障制度等を学ぶ集合研修
 - ・ 就労2年目及び3年目の候補者に対する介護分野の専門知識に関する
通信添削指導(定期的な小テスト)を実施

7. 平成23年度看護職員確保対策等予算（案）について

第七次看護職員需給見通し、新人看護職員研修及び経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師に対する支援など、前述した以外の看護職員確保対策について、平成23年度予算案における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】

高い専門性を前提とした多種多様な医療スタッフによるチーム医療を推進するため、高度な技術を有する認定看護師の養成を引き続き支援する他、新たに認定看護師を対象とした、従来よりも幅広い業務を行うために必要な研修に対する支援を追加。

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なっていることから、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等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【拡充】

看護職員確保対策の一環として、医療機関における看護職員の確保及び定着を図るため、医療機関管理者等に対する研修や、医療機関における多様な勤務形態導入のための支援を行ってきたところであるが、更なる充実を図るため、

- ①「多様な勤務形態導入研修事業」を、従来の1/2補助から定額補助へ変更。
- ②相談・アドバイザー派遣に関する事業について、
 - ・相談内容を多様な勤務形態の導入だけでなく、様々な勤務環境の改善への取組に対する相談にも対応するとともに、様々な悩みや不安を抱える看護職員の相談にも対応
 - ・医療機関に対するアドバイザーの派遣だけでなく、出前講座などの啓発活動の実施も可能
 - ・補助単価を大幅に増額し、補助率も1/2から定額に変更

など、事業内容を充実強化し、都道府県の財政負担も考慮した見直しを行っているため、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）助産師活用推進事業【統合】

本事業については、効果的かつ効率的な事業実施の観点から、以下のとおり、一部事業について関連性のある看護職員資質向上推進事業へ統合する等、利用しやすくなるよう見直しを行ったので、各都道府県においては、本事業を積極的に活用し、地域における助産師の確保・活用を推進することで、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。

- ①「助産師活用推進協議会」を廃止。
- 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事業（※）」を、看護職員資質向上推進事業へ統合し、従来の1／2補助から定額補助へ変更。
※ 事業名を「院内助産所・助産師外来助産師等研修事業」に変更予定。
- ③「助産所管理者研修事業」を廃止。
- ④「潜在助産師復職研修事業」を、看護職員資質向上推進事業に含まれる潜在看護職員復職研修事業と一体的に実施できるよう、潜在看護職員復職研修事業と統合し、従来の1／2補助から定額補助へ変更。

（４）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。