

支部研修会2025 第2部



最近の看護の動向

-2040年を見据えて-

日本看護協会の動き

公益社団法人 富山県看護協会

会長 岡本 里美



本会の基本理念・ビジョン・重点政策

基本理念(使命)



使命を果たすための
中長期的な目標

- 看護の質の向上
- 看護職が働き続けられる環境づくり
- 看護領域の開発・展開

看護の将来ビジョン2040



ビジョン達成に向けた
戦略と具体的な事業

- いのち・暮らし・尊厳を まもり支える看護

- その人らしさを尊重する生涯を通じた支援
- 専門職としての自律した判断と実践
- キーパーソンとしての多職種との協働

重点政策・重点事業 (概ね3年サイクル)

※2025年度は、2024年度の重点政策を
1年間延長。「看護の将来ビジョン2040」
の方向性を踏まえ各事業に取り組む。

令和7(2025)年度の重点政策

- 全世代の健康を支える看護機能の強化
- 専門職としてのキャリア継続の支援
- 地域における健康と療養を支える看護職の
裁量発揮
- 地域の健康危機管理体制の構築

看護の将来ビジョン

日本看護協会は「看護の将来ビジョン」を策定し、
2015年6月に公表



どのような健康状態でも
その人らしく暮らしていける社会

「医療」
の視点

「生活の質」
の視点

看護の将来ビジョン

いのち・暮らし・尊厳を
まもり支える看護

2025年→2040年を目指して

看護の将来ビジョン2040 いのち・暮らし・尊厳を まもり支える看護

社会の変化に応じて人々に看護のもつ力を十分に発揮していくために、私たち看護職は何をめざし、何に重きを置いて進んでいくべきか。

2025年6月。

2040年に向けて
本会がめざすその方向性を示す
ビジョンを公表。



「看護の将来ビジョン」最終評価(総括)

～2015年に公表したビジョン下での2025年までの取組みを踏まえ、2040年に向けて～

おもな取組みの具体例

ビジョンの達成状況を踏まえ 2040年に向けたおもな取組み

生活を重視する保健・医療・福祉制度への転換促進

- ・地域における看護職連携モデルの普及
- ・訪問看護ステーション大規模化・訪問看護師倍増策
- ・妊娠期から育児に至る切れ目のないケアの提供体制の構築(母ケア病棟(仮称)モデルを通じた推進)
- ・自治体保健師と地域の看護職の連携・協働の推進
- ・看多機の設置促進・機能強化策

- ・新たな看護の活動拠点の創出
- ・訪問看護・看多機の提供体制の強化
- ・看護提供体制の構築に資する看護DX推進
- ・産業保健体制の強化

「生活」と保健・医療・福祉をつなぐ質の高い看護の普及

- ・看護基礎教育の拡充に向けた働きかけ
- ・特定行為研修の活用推進
- ・看護職資格の新たな活用基盤の構築
- ・看護実践能力習熟段階の開発と普及促進
- ・看護職の生涯学習ガイドラインの公表
- ・アドバンス助産師認証制度の開始・普及促進
- ・新たなDiNQL事業の開始

- ・看護基礎教育4年制化／准看護師の養成停止
- ・ナース・プラクティショナー(仮称)制度の創設
- ・未就業者も含めた資格管理・活用体制の普及促進
- ・CNS/CN/CNA養成戦略の展開
- ・政策推進のためのエビデンスの創出と活用

質が高く、持続可能な看護提供体制の構築

- ・広報戦略(若年層への発信強化)
- ・ナースセンター機能の強化
- ・看護職のキャリアと連動した賃金モデル公表・周知促進
- ・経年的な要望活動の実現(→人確法基本指針の改定、看護職の処遇改善の前進)

- ・ナースセンターの機能の充実
- ・看護職のためのポータルサイトNuPSの活用推進
- ・多様で柔軟な働き方及びWLBのさらなる普及促進
- ・全ての看護職のキャリアと職責に見合った処遇の実現

看護政策の推進と看護協会組織の強化

- ・地域における政策力強化
- ・国際的プレゼンス向上のための人材育成

- ・地域における政策力及び看護協会組織の強化
- ・国際交流での日本の経験の共有による貢献

1. 全世代の健康を支える看護機能の強化

療養の場が医療機関から在宅へとシフトしていくことを踏まえ、令和6年度に策定した「**2040年を見据えた看護提供体制のあり方**」に基づき、その実現に向けて、看護におけるDXの推進も念頭に、効率化による看護提供の充実を目指す。また、疾病の重症化予防はもとより、**外来での療養支援等の看護機能の一層の強化**、健康な人々の**予防・健康づくり**も含め、看護の支援を全世代に広げていく取組みを進める。

2. 専門職としてのキャリア継続の支援

労働人口が減少する中でも看護の質の維持・向上と量的確保が成り立つよう、**看護職の個々の能力とキャリアを伸ばしつつ、ライフステージに応じた柔軟な就業継続を目指す**。望ましい夜勤・交代制勤務の周知・普及や看護DX等の推進に加え、**ハラスメント対策の強化に向けた取組みを進める**。また、本年秋以降に開始が予定されるNuPSや関連システムの周知・普及を進めるとともに、国のデータベースとの連携による復職・スキルアップ支援を図る。

3. 地域における健康と療養を支える看護職の裁量発揮

地域で療養する人々の看護ニーズの一層の高まりに応えるため、**看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアの推進**とともに、自ら考え行動できる専門職として、**特定行為研修修了者の活躍推進**を目指す。資格認定3制度については、資格認定者の戦略的な養成を進め、認定看護管理者制度は**見直しの方針を確定し、制度の再構築に着手する**。

4. 地域の健康危機管理体制の構築

災害と感染症への対応を一体的に行い、国の仕組みとして研修、登録管理、広域派遣調整の実施が位置付けられた**新たな災害支援ナースが令和6(2024)年度より開始**となった。引き続き、看護が必要なところへ適切な支援を安定的に届けられるよう、取組みを推進する。

1. 看護提供体制のあり方の検討（入院医療から在宅医療・介護まで）

● 2040年を見据えた看護提供体制の実現に向けた取組み

1) 「2040年を見据えた看護提供体制のあり方（2024年度）」で示した、 目指す看護提供体制の実現可能性の検証

新たな地域医療構想ガイドライン

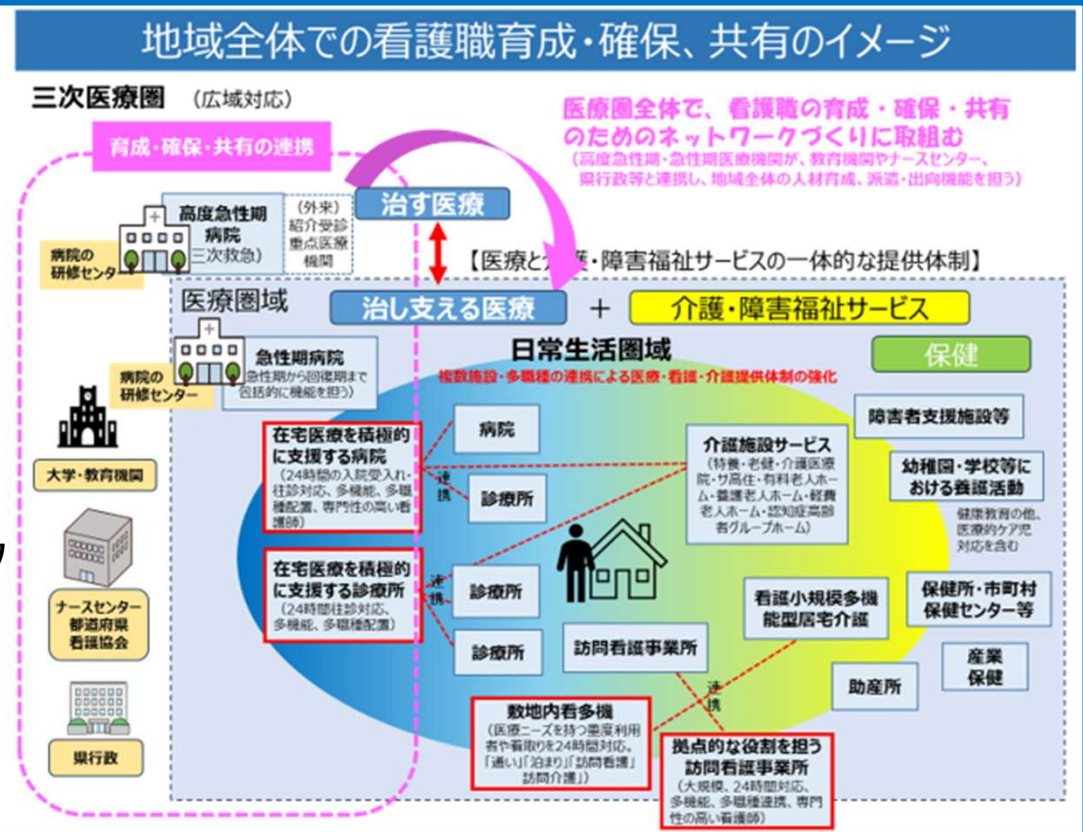
（2025年度策定）や看護職員需給推計の検討状況、医療DXの推進、本会の看護の将来ビジョン等を踏まえ、「2040年を見据えた看護提供体制のあり方」のブラッシュアップを図るとともに、実現可能性の検証を行う。

内容

- モデル県の人口構造や医療需要の変化、看護職の需給等のデータ分析（JNAが実施）
- 上記に基づく看護職確保体制の検討

方法

1県協会への委託（予定）



2) 看護職確保体制の検討

看護職員需給推計に係る国の検討状況を踏まえつつ、看護提供体制の実現に向けた、看護職の質の担保及び、量の確保のための方策を検討する。

3) 看護機能の強化に向けたエビデンス構築

D to P with Nでの療養支援の実施状況

目的

D to P with Nにおいて、患者の状態や今後の状態変化の予測等に基づき、看護師が行っている療養支援等の内容を明らかにし、令和8年度診療報酬改定等の政策要望における基礎資料を得る。

対象

D to P with Nを定期的・計画的に実施し、看護師による療養支援とその記録が行われているへき地診療所（2施設）

方法

記録シートを用いた前向きな情報収集（診療記録、看護記録からの転記）

期間

2025年6月(予定)～2026年3月31日
(情報収集期間はうち4か月間)



医療機関から介護施設等への専門性の高い看護師による支援

目的

介護施設での対応力強化等に向けて、地域の医療機関から介護施設に対し、専門性の高い看護師による相談や支援を行うことによって、重症化予防や救急搬送、再入院の回避等に資することを明らかにする。

対象

地域の介護施設に対し、専門性の高い看護師による看護ケアに関する相談や支援等を行っている医療機関（2施設予定）

方法

専門性の高い看護師による支援の実施前後の比較（後ろ向き情報収集）

期間

2025年8月～2025年10月（予定）

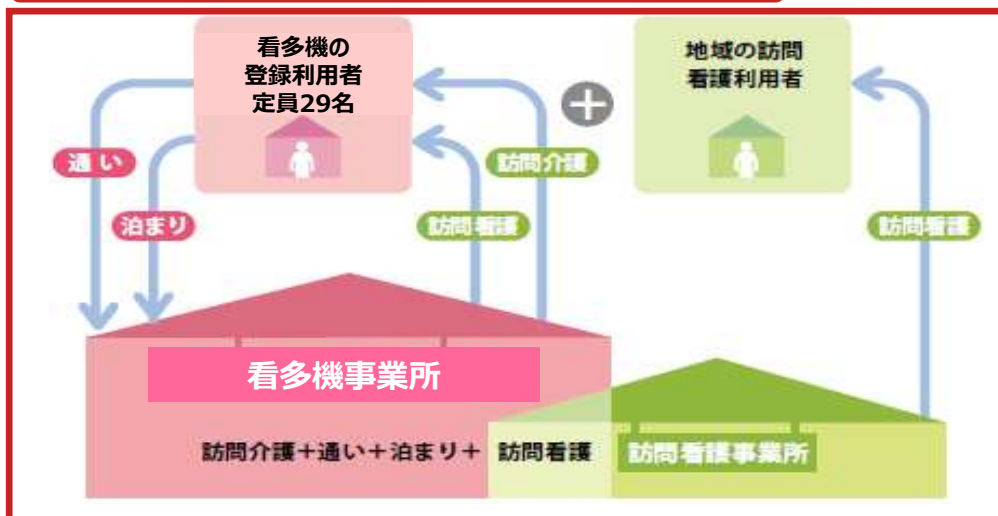
2. 訪問看護・看多機の提供体制強化に向けた取り組み

1) 訪問看護・看多機の提供体制強化に向けた取り組み

内容

訪問看護総合支援センターの全県設置に向けて、センター設置の効果等を明確化するとともに、地域の実情に即した今後のサービス提供（訪問看護・看多機）の在り方を検討する。

看多機のサービス体系と対象者



期待される役割

- ・医療ニーズのある中重度者の在宅療養継続支援
- ・利用者の自立支援・重度化防止のケア

事業所数（令和6年12月時点）

- ・全国**1,095**事業所
- 看多機が1か所もない市町村が約76%
- 看多機が1か所もない二次医療圏が約28%

2) 看多機の設置推進・サービス対象者拡大に向けた取り組み

内容



- 看多機開設・運営支援オンラインセミナーの開催により、看多機新設を検討している事業所や医療機関、行政担当者に対し開設や運営上の課題、解決策等を紹介し設置推進を図る
- 学会発表や執筆を通じて看護管理者等への看多機の周知を図る
- 介護保険適用外の在宅療養者を看多機で受け入れるモデル事業を継続する

3) 報酬改定要望等に向けたエビデンス構築

目的

訪問看護等に係る報酬改定要望、制度改正要望等に必要なデータを得る

内容

訪問看護事業所を対象としたWeb調査

時期

2025年10月頃を予定

重点事業1-2 地域における健康・療養支援体制の強化に向けた取り組み

1. 地域全体の健康・療養支援体制の強化における実践の推進 事業背景②

「看護職と自治体保健師の連携・協働による地域全体の健康支援や仕組みづくり」の重要な要素

- 外来看護機能の強化
- 地域における看護活動の場・機会の拡充
- 地域の状況に応じた健康施策の展開や社会資源の創出
(自治体保健師による健康支援体制のマネジメント)

これらを効果的・継続的なものとするためには
活動基盤の整備が必要

- ・ 活動体制の整備・構築
- ・ 担い手である看護職の人材育成
- ・ 既存の制度や財源の活用
- ・ 看護実践の成果の整理（報酬上の評価につなげる 等）

● 2024年度 冊子の周知・普及

- ・ 県協会（各職能委員）及び全国自治体等へ配付
- ・ 本会公式ホームページに掲載
- ・ 協会ニュース 2024年12月号
実践事例：コミュニティヘルスラボの取組
- ・ 機関誌看護2025年1月号 特集
実践事例：奈良県宇陀市、静岡県の実践事例



冊子の詳細は、
本会公式HPを
ご確認ください

2. 助産師の確保・活躍推進

2025年度事業

1. 母子のための地域包括ケア病棟の推進

1) 母子のための地域包括ケア病棟推進会議の開催

背景 ・ 課題

- ・「母子のための地域包括ケア病棟」*の概念を推進することについて、「周産期医療の体制構築に係る指針」（第8次医療計画）や「成育医療等基本方針」に明記されている
- ・しかし、産科関連病棟の約8割が混合病棟である中、病院に勤務する助産師の約2割が主に「看護業務」を行う等、助産師が十分にその専門性を発揮できない状況がある
- ・仮に今後、出産費用（正常分娩）に関する新しい制度設計が検討される場合、診療報酬制度で助産師の役割発揮できる体制が評価されるためにはまず現場の実態があることが前提となるが、病院に勤務する助産師が院外で活躍するための仕組みづくりには課題がある

目的

- ・「母子のための地域包括ケア病棟」を地域で推進するため地域内の多機関で役割分担することの重要性を情報共有し、認識の統一を図る
- ・助産師が地域における女性とその家族への健康支援に関する地域のニーズに応えることの意義と具体的な方策について共有し、病院に勤務する助産師が院外で活動することの一層の推進を図る

内容

- ・妊娠・出産・産後における妊産婦等の支援策等に関する検討会の議論のとりまとめについて共有
- ・助産師出向等を視野に入れた看護体制に関する情報共有

（参考）*「母子のための地域包括ケア病棟」とは

- ・助産師をはじめとする看護職が妊産婦と新生児に集中してケアができる体制が整備され、妊娠・出産・子育て期において切れ目なく継続したケアが提供できる場と機能をもつ病棟をいう。
- ・①院内助産・助産師外来、②産科関連病棟におけるユニットマネジメント、③医療機関における産後ケア事業、④地域連携、の4つの機能を備え一体的に実施する。

2. 助産師の確保・活躍推進

2025年度事業

1. 母子のための地域包括ケア病棟の推進

2) 地域で安全・安心・快適なお産の場を確保し妊産婦の多様なニーズに応える取り組みの好事例収集

背景・課題

- ・住み慣れた地域で、妊娠前～出産～産後・子育て期における助産師による継続ケアを受けることが難しい妊産婦もいることが課題になっている。国は、妊産婦に対し、居住地に関わらず安全・安心に妊娠・出産ができ適切なケアを受けられるよう助成等を行っている
- ・分娩取扱施設の集約化・重点化は、助産師にとっても、その専門性を発揮できる場所が限定される、助産実践能力を習得・維持・向上させる機会が制限されるなどの影響について懸念される
- ・地域の実情やニーズに応じて、資源を有効に活用し、周産期医療提供体制を確保するとともに、助産師の実践能力の維持・向上に地域規模で取り組む仕組みを全国で構築する必要がある

目的

- ・専門職として適切な処遇を得ながら、助産師が常勤の勤務先以外の施設で助産業務を行う仕組みを構築するに至った経緯、課題とその解決方法等を明らかにする

内容

- ・オンライン会議形式で情報収集した後に、特に先駆的と思われる施設（2か所程度）には現地システムの視察等を行い、結果を踏まえて2026年度以降に全国展開に向けてモデル事業として実証・推進

3) 助産師の魅力や活動等を紹介する動画の周知

目的

- ・地域のあらゆる場における助産師の役割や活動の様子をPRし、助産師を身近な支援者として周知する

内容

- ・国際助産師の日に向けた英語字幕挿入バージョンの作成、2次元コード付きチラシを作成し全国の自治体の保健所/保健センター、分娩取扱施設、助産師養成学校等に配布、関係団体に周知を依頼

2. 女性とその家族への支援に必要な体制の整備

目的

- ・「女性とその家族への健康支援」に関する情報を本会公式ホームページに掲載していることを周知する

内容

- ・本会公式ホームページに掲載している情報（助産師による女性とその家族への健康支援の必要性、助産師によるウィメンズヘルスケアに関する健康支援の実施状況、国による女性とその家族への健康支援を推進する動き 等）に関する音声付き動画の作成（2分程度）・公表（必要に応じて、有識者による助言を得る）

3.在宅・施設領域の看護職確保・活躍推進

2024年度までの取り組み

訪問看護総合支援センター

訪問看護の諸課題を一体的・総合的に解決し、
人材確保・体制整備を一体的に支援する拠点

センターの7つの機能

- ① 事業所運営基盤整備支援
- ② 訪問看護事業所の開設支援
- ③ 潜在看護師・プラチナナース等の就業及び転職促進
- ④ 人材出向支援
- ⑤ 新卒看護師採用に向けた取り組み
- ⑥ 訪問看護に関する情報分析
- ⑦ 教育・研修実施体制の組織化

取り組み

- ・センター試行事業（2019～22年度）
 - ・「設置・運営の手引き」作成（2023年度）
 - ・運営実態把握（2024年度）
- ⇒訪問看護の支援基盤を強化

センター機能のある都道府県



都道府県看護協会からの情報収集より

介護施設の看護職

取り組み

- 研修の好事例収集・公表（2023～24年度）
 - 看護体制強化に関する情報収集（2022～24年度）
- ⇒看護体制強化に向けた実態把握

2025年度

1) 地域における訪問看護等の情報連携（ICT・DXの活用等）に関する事例収集（ヒアリング）

目的

訪問看護事業所の業務効率化・地域連携促進等に向けたICT・DX活用の促進

内容

情報通信機器等を活用した地域連携（事業所間の運営連携、地域情報基盤の整備等）に関する好事例にヒアリングを行い、推進方策を提案する（8～9月を予定）

2) 在宅・施設看護職の人材確保に向けた課題整理と方策の検討

目的

在宅・施設看護職の人材確保に係る課題整理及び方策の検討

内容

看護師職能委員会Ⅱや有識者との意見交換、「病院看護実態調査」の調査結果等を通じて、人材確保に関する課題把握を行い、介護領域の看護職確保に向けた方策を検討（賃金調査に基づく処遇改善に向けた方策の検討を含む）

3) 都道府県看護協会・都道府県訪問看護連絡協議会合同会議（オンライン開催）

目的と内容

訪問看護・在宅領域に関する情報提供と課題共有、情報交換の場を提供し、各地域における訪問看護事業の推進と基盤強化を図る（11月を予定）

1) 看護職の処遇改善の推進

方針

看護職員の処遇改善に向け、医療機関等への財政支援や診療報酬等での継続的な評価について国への政策提言を行うとともに、個々の施設や看護管理者による取組みを推進する。

- 2024年度「看護職員の賃金に関する実態調査」の結果をふまえ、看護職員の賃金の実状と課題を明確化し、改善策を検討、提案する。
- 各施設で看護職員の賃金制度の見直しが進むよう、個別の支援を講ずる。

実施内容

1)「看護職員の賃金に関する実態調査」結果の周知・活用

- ・追加分析、報告書の作成
- ・課題への対応策の検討

2)看護職員の賃金のベースアップに向けた取り組み

3)小冊子「看護職のキャリアと連動した賃金モデル」の周知

- ・国の動向や現場の取り組みをふまえ、役割定義書等の役割手順の見直しを行う

4)看護職員の賃金制度の整備に向けた支援

- ・看護職員の賃金制度の見直しに向けた支援セミナーの試行的実施（3か所程度）
 - 社会保険労務士やコンサルタントなどの専門家を交え、モデル賃金表を用いたワークを実施するとともに、参加者が自施設の賃金制度について現状分析等を行い、専門家が個別に助言等を行う

2) 夜勤・交代制勤務の負担軽減と多様で柔軟な働き方の推進

【夜勤・交代制勤務の負担軽減】

方針

2024年度とりまとめた「**「頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務」に関する調査事業報告**」等の成果をふまえ、**今後望ましい夜勤・交代制勤務に関する本会の考え方**を整理・提案し、夜勤負担軽減・夜勤者確保に向け周知普及を行う。

実施内容

1)夜勤・交代制勤務における負担軽減策の公表・周知

- ・夜勤者確保・夜勤負担軽減に向けたセミナーの開催
- ・情報発信（本会ホームページや協会ニュース、学会発表 等）

2)看護職員の夜勤負担軽減に向けた要望・意見交換

- ・国への要望、関係団体等との情報共有・意見交換



【多様で柔軟な働き方の推進】

方針

2024年度公表した「**多様で柔軟な働き方の提案**」の周知に努めるとともに、具体的な導入方法やマネジメントに関するガイドブックを作成し、多様で柔軟な働き方の導入を促進する。

実施内容

1)「多様で柔軟な働き方」の提案と導入に向けたマネジメントの周知・普及

- ・多様で柔軟な働き方の導入に向けたガイドブック（小冊子）の作成
- ・求人施設における効果的な人材確保に関するセミナー（仮）の開催
- ・情報発信（学会発表、本会ホームページ、協会ニュース等）

2)WLBインデックス調査の周知・普及

- ・周知普及および利便性を高めるための検討

多様で柔軟な働き方の提案

本提案は、**正職員**として就業継続することを前提とする

- ▶ 管理者：優秀な人材の獲得、定着率の向上、職員のモチベーションアップ等
- ▶ 労働者：キャリア継続、生涯賃金の向上、社会保険の充実等

(1) **多様な正職員**（限定的な働き方をする正規雇用の職員）の働き方を**育児・介護等の理由に限らず**希望に応じて可能とする

- ・ フルタイムかつ夜勤ができる看護職員のみを正職員とするのではなく、看護職員一人ひとりの希望に応じた雇用条件（所定労働時間や職務等）で正職員として雇用する

(2) 看護職員の**柔軟な働き方**（看護職員の労働条件の柔軟な運用）を**育児・介護等の理由に限らず**希望に応じて可能とする

- ・ 全ての看護職員が自身のライフステージ・キャリアステージに合わせて働きやすくなるよう労働条件（日々の労働時間や働く場所等）を柔軟に運用する

(3) 専門性の高い看護職等が**地域で活躍できる働き方**を可能とする

- ・ 具体的な方法として、出張（オンラインも含む）、在籍型出向、副業・兼業の活用など

3) 業務効率化における看護DXの推進

方針

「看護業務効率化取り組みガイド」を周知するとともに、今後、各施設における業務効率化の事例を収集・横展開するための事業を検討する。今年度は**AI・ICT等を活用した好事例の収集・周知**を試行的に実施する。

実施内容

1) 好事例の収集・周知

・好事例の収集・周知に関する事業の検討・試行的実施

2) 看護業務効率化に関する情報発信



4) 看護職員へのハラスメント対策の強化

方針

看護職員へのハラスメントの実態や課題を把握し、対応策の検討とともに、看護現場におけるカスタマーハラスメント防止に向けた情報発信等を行う。

実施内容

1) 看護職員へのハラスメントに関する実態把握

2) 看護職員へのカスタマーハラスメントに関する課題の明確化・防止策の検討

5) 「日本看護サミット2025」の開催

方針

「働き続けられる環境づくり」をテーマに、同時期開催されるICNIWFF（国際看護師協会インターナショナル・ワークフォースフォーラム）と相乗効果を得られるようなプログラムで開催し、看護職の働き方改革に向けた取り組みの機運を高める。

1. NuPSを活用したキャリア継続の支援

看護職のための
ポータルサイト

ナップス
NuPS

看護職のためのポータルサイトNuPS（ナップス）を含む「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*1」が2025年秋以降に開始予定

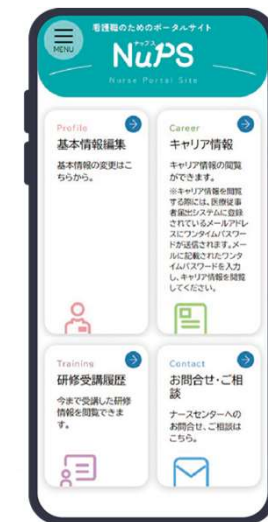
*1「デジタル改革関連法を踏まえた看護職の人材活用システム」は以下3つのシステムから構成される

- 国家資格等情報連携・活用システム ⇒ オンラインによる免許申請、変更申請等が可能に。
- 医療従事者届出システム ⇒ マイナポータル経由で自身のキャリア情報の入力・閲覧が可能に。
- 看護職のためのポータルサイトNuPS（ナップス）
⇒ キャリア情報を活用した復職支援、スキルアップに資する情報提供が可能に。

同人材活用システムの開始に向け、NuPSを活用した各種取り組み事案の検討を行う

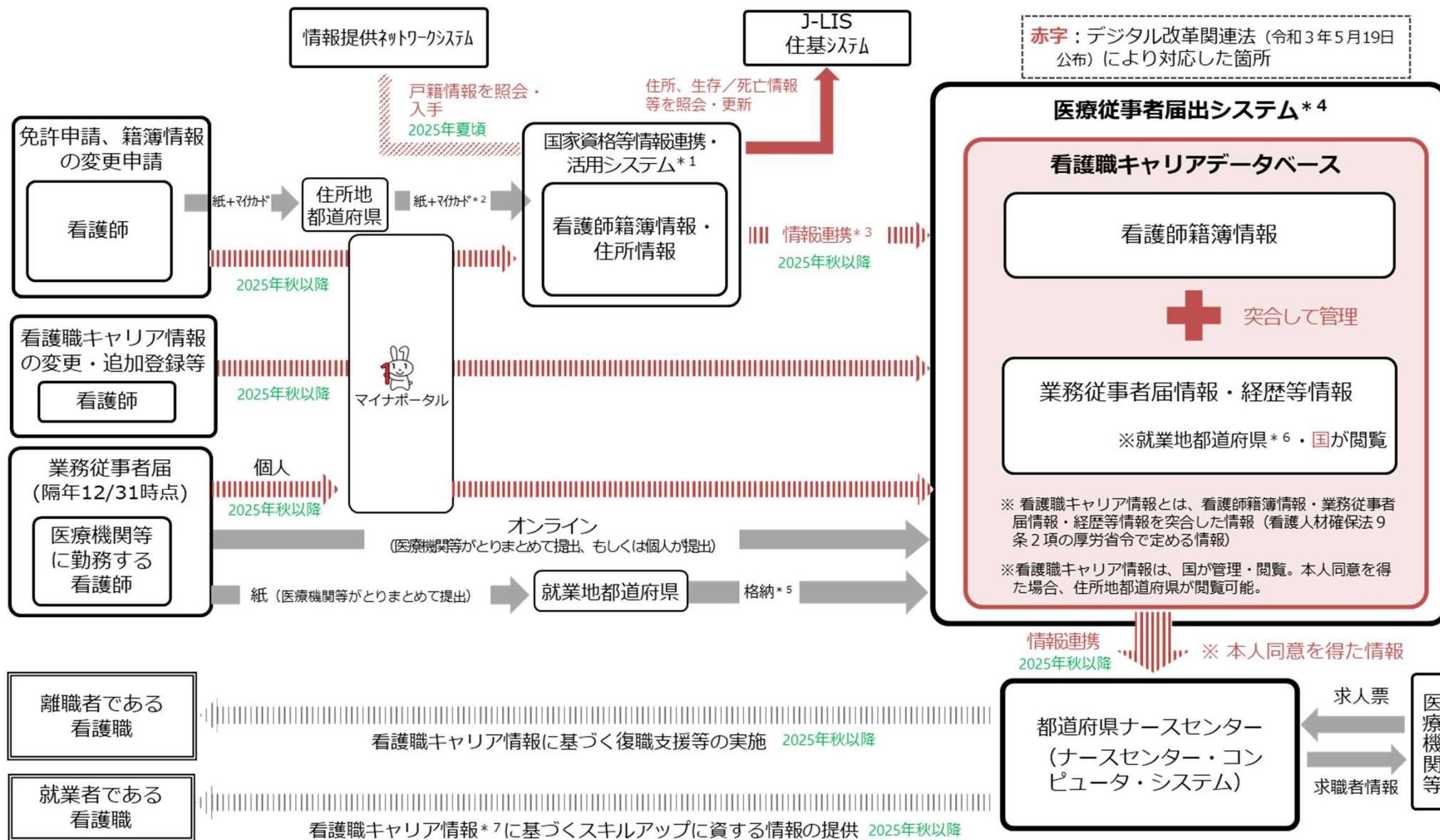
- ・ 復職支援の強化に向けた取り組み案の検討
- ・ スキルアップに資する情報提供に向けた取り組み案の検討
- ・ 今後のサービス拡充に向けた検討
- ・ オンライン相談体制整備に向けた検討

また、NuPSでは研修受講履歴情報の取り扱いを予定することから、円滑な事業実施に向けて研修実施部署向け説明会を実施予定



図：NuPSトップページ（スマホ版）

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（情報の流れのイメージ）



- * 1 : 看護師籍簿情報は令和7年度秋以降運用開始予定
- * 2 : システムへの格納は、免許付与主体（保健師・助産師・看護師は厚生労働省、准看護師は都道府県）において実施。
- * 3 : 国家資格等情報連携・活用システムから医療従事者届出システムに対しては、マイナンバーの提供は行わない。職種、免許登録番号、免許取得年月日、生年月日を本人を確認。
- * 4 : 令和4年度構築、令和6年度改修済。
- * 5 : 紙で提出された業務従事者届出情報の医療従事者届出システムへの格納の取扱い、今後検討。
- * 6 : 医療従事者届出システムを利用して、衛生行政報告例を作成・報告
- * 7 : 業務従事者届の提出時や個別に申立があった場合に、看護職キャリア情報の提供に係る同意を取得。

※ 保健師・助産師についても同様の情報の流れとなる。准看護師については、
 籍簿情報の保有主体が免許付与都道府県であるため、都道府県における准看の
 免許事務の実態調査等を進めた上で、今後、籍簿情報と業務従事者届情報の突
 合に向けた措置を講じる。

2. ナースセンター事業の強化に向けた取り組み

2024年度に開催したナースセンターの強化策の検討に関する有識者会議では、今後のナースセンターの事業展開として、看護職等の無料職業紹介事業の強化、看護職のキャリア継続支援（NuPS）を活用した復職支援の強化、人材の活用に向けたプール機能の整備を定めた。今年度はこれらの強化策の具体的な展開を目指し、各種事業に取り組む。

- 1) 無料職業紹介事業の事務効率化（HWとの書式統合等）に向けた検討
 - (1) 無料職業紹介事業の事務（HWとの書式統合等）に向けた検討
 - (2) タブレット端末を活用した求職者への相談業務の効率化
- 2) 未就業の求職者、届出者に対する効果的な周知の検討
- 3) 求人施設における効果的な人材確保（時短・短期求人など）に関する検討
- 4) へき地等における看護職確保の実施
- 5) 広報力強化を目的とした都道府県ナースセンターの支援
- 6) ナースセンターの強化策に関する有識者会議の開催
（＊昨年度に引き続き、今年度も3回程度開催予定）

看護補助者の確保・定着の推進

ナースセンターでは地域や病院等のニーズに応じて看護補助者としての就業を支援します。

■ 看護補助者の仕事に関する周知

ハローワーク等の関係機関と連携し、看護補助者の仕事に関する周知に向けたセミナーや仕事体験会などを実施しています。

■オンデマンド研修の提供

看護補助者の質の担保に向け、看護補助者としての就業を希望する求職者にはオンデマンド研修も提供しています。就業前に研修受講により、病院における研修負担の軽減や就業後の定着促進を図ります。

■無料職業紹介の実施

看護補助者の求人・求職のマッチングを実施します。自県ナースセンターでマッチングを実施するほか、ハローワーク等とも連携して職業紹介を実施しています。

[illegible]

図：求職者向けリーフレット

オンデマンド研修 受講者数 921名
ナースセンターが関与した就業者数 96名

看護補助者の定着と看護職との協働の推進

- 看護チームにおいて各職種が各々の**役割**と**責任**を果たし、安全で質の高い看護を効果的・効率的に提供するために、各施設に**必要な体制の整備**を進める必要がある。
- 一方、**看護補助者の確保・定着に関する課題は深刻**である。特に定着においては、看護補助者が就業後に業務内容及び必要になる知識・技術等に関するギャップを感じることで、**早期離職**の要因の一つとなっており、**入職時からの定着支援が重要**と考えられた。
- 看護補助者の業務に必要な能力を示すことで、就業後のギャップの解消による定着支援とし、また効果的な成長に向けた教育により、**看護チームの一員として期待する看護補助者の育成につなげる**ことが求められる。
- 令和6年度診療報酬改定において看護補助者に係る評価「看護補助体制充実加算1」が新設され、その施設基準として「当該保険医療機関における**看護補助者の業務に必要な能力を段階的に示し、看護補助者の育成や評価に活用していること**」が求められている。
- 上記「看護補助者の業務に必要な能力を段階的に示したもの」を既に導入している施設がある。一部では、無資格者である看護補助者の役割や能力を超え、専門職である看護職が用いる習熟段階(ラダー)との混同を生じうるものもみられる。

看護補助者の業務に必要な能力の指標

看護補助者の役割の範疇で**業務に必要な能力**を検討・整理し、「看護補助者の業務に必要な能力の指標」として2024年度に公表

2025年度
の取り組み

上記指標の**活用を推進**するため、活用事例を集め、学会等の情報提供を通じて**広く周知**する。

看護補助者の業務に
必要な能力の指標

生きるをいともた、つくる。
公益社団法人 日本看護協会



看護補助者の業務に必要な能力の指標

2024年10月15日発行



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

		ステップ1	ステップ2	ステップ3
能力		看護チームの一員としての役割と責任を認識し、看護業務及び看護職の役割を十分に理解し、安全に業務を遂行できる。	看護チームの一員としての役割と責任を果たし、安全に業務を遂行できる。	看護職の中心的なメンバーとして看護チームに参画し、看護職以上の役割や多岐にわたる指導や支援ができる。
基本能力・知識	看護業務及び経路の理解	○看護業務及び経路の概要を理解している。 ○看護業務の基本的な流れについて理解している。		
	コンプライアンス	○法令の役割を認識している。 ○業務上の役割と責任と照らし合わせて業務を行い、責任をもって取り組んでいる。 ○看護業務や施設内ルールに従って行動している。 ○施設の個人情報保護や感染予防のルールを守っている。		
	挨拶・応対	○患者に対して敬意をもって、礼儀正しく、不快感を与えない応対をしている。 ○挨拶、あいさしなみを覚えている。		
専門能力・知識・技術	実践 看護職から指示を受けた看護補助業務を遂行する力	○看護補助者の業務内容・業務範囲を理解できる。 ○施設の看護補助者の業務に関する規定等を確認している。 ○施設の看護補助者の業務に関する規定等に従い、看護業務及び看護職の指導を受けながら業務を安全に遂行している。 ○所長等における看護補助業務の概要と流れを理解している。 ○業務の責任範囲を認識し、一人で判断せず、看護職の指導を受け業務を遂行している。 ○看護職からの指示を受けと報告の方法を認識し、指示を受け、報告できる。 ○施設長や介護士は、看護補助者の指示者に確認できる。	○施設の看護補助者の業務に関する規定等に従い、安全に業務を遂行している。 ○業務の優先順位を考慮して行動計画を立てている。 ○施設長や介護士を円滑に確認して看護職からの指示を受け、報告できる。	○施設の看護補助者の業務に関する規定等に従い、安全に業務を遂行し、看護補助者の業務や依頼にも対応を行っている。 ○業務の優先順位を考慮して、円滑に行動計画を実行している。 ○必要時、施設でマニュアルや実践方法の改善について、看護チームに提案している。 ○より質の高い看護が提供されている業務についても遂行している。
	安全 業務上の危険から患者と自分を守る力	○業務範囲を越えていないための注意点と対応策を理解する基礎知識がある。 ○業務範囲を越えていないための注意点と対応策を、看護職員及び看護職の指導を受けながら実践できる。 ○業務上の危険に関する基礎知識がある。 ○看護職員及び看護職の指導を受けながら、緊急対応策を実行している。 ○災害時の対応を認識している。 ○災害時の対応を認識している。 ○緊急対応策を引き起こすリスク要因から自分を守る対応策を、看護職員及び看護職の指導を受けながら実践できる。 ○危険回避において危険回避にさらされた場合に、看護職員等又は施設長等に報告できる。	○業務範囲を越えていないための注意点と対応策を理解できる。 ○緊急対応策を実行している。 ○災害時の業務の役割を認識し、看護職員及び看護職の指導を受けながら対応策を講ずる。 ○災害時の業務の役割を認識し、看護職員及び看護職の指導を受けながら対応策を講ずる。 ○緊急対応策を引き起こすリスク要因から自分を守る対応策を実行できる。 ○危険回避における対応策に基づき、看護職員等又は施設長等に報告できる。	○業務範囲を越えていないための注意点と対応策を理解でき、看護補助者の業務や依頼にも対応を行っている。 ○緊急対応策を実行し、看護補助者の業務や依頼にも対応を行っている。 ○災害時の業務の役割を認識し、状況に応じて対応策を講ずる。 ○災害時の業務の役割を認識し、状況に応じて対応策を講ずる。 ○緊急対応策を引き起こすリスク要因から自分を守る対応策を実行でき、看護補助者の業務や依頼にも対応を行っている。 ○危険回避において危険回避にさらされた場合に、看護チームで協議して対応策を講ずる。
	チームワークとコミュニケーション 看護チームの活動範囲に参画する力	○看護チームの活動を認識している。 ○看護チームにおける各職種の役割と責任を認識できる。 ○看護チームにおける看護職の責任性を認識できる。 ○看護チームでの活動範囲のため、報告・連絡・相談を適切に行っている。	○看護チームの活動の範囲に合わせた業務の役割を認識して、業務に取り組んでいる。 ○看護チームの活動の範囲のために自分に取り組んでいることを認識できる。 ○必要時、患者の看護職員の指導や業務の必要性について報告し、看護職員等は看護職に相談できる。 ○看護チーム内の人間関係を良好に保つような挨拶、声をかけやすい環境を作っている。 ○報告と意見を尊重しあうコミュニケーションをとっている。 ○参加がある場合は、業務の仕事をサポートしている。 ○ミーティング等の機会でも、自ら進んで参加し、意見を言える。	○看護チームの活動の範囲と、提供するサービスの質の向上を認識して、業務に取り組んでいる。 ○看護チームの活動の範囲と、提供するサービスの質の向上のために自分に取り組んでいることを認識できる。 ○必要時、患者の看護職員の指導や業務の必要性について、看護チームに提案している。 ○異質な人間関係に寄り添って、コミュニケーションの機会を自ら働きかけて作っている。 ○看護補助者の業務のやり方となるようなコミュニケーションをとっている。 ○看護補助者の業務や依頼に積極的に参加している。 ○必要時、看護補助者の業務や依頼と意見を交換し、支えている。 ○看護補助者の中心的なメンバーとして、発言できる。

この能力指標は、看護補助者が果たすべきものではないため、各ステップの能力を達成する目安となる結果評価は示していない。

ぜひ第3部も見てください

