



厚労省職業安定局へ要望書を提出 ハローワークとナースセンターの連携強化求める

公益社団法人日本看護協会（会長：坂本すが、会員 69 万人）は 4 月 30 日、厚生労働省の生田正之職業安定局長に平成 28 年度予算に関する要望書を提出しました。

本年10月に施行となる「改正看護師等人材確保促進法」により、本会と都道府県看護協会が各県の委託を受けて運営するナースセンターは、看護職員の再就業支援の機能の強化を図ります。坂本会長は平成25・26年度に実施した「ナース



生田局長に要望書を手渡す坂本会長（左）

センター・ハローワーク連携モデル事業」が一定の成果を挙げていることを評価した上で、さらに電子ファイルでの求職者情報共有のほか、連携するハローワークの拡大など、連携の強化を求めました。

また、就業意欲のある中高年齢層の看護職の就業をさらに促進するため、定年到達者などのセカンドキャリア就業の導入事例の収集・提供を訴えました。

これらの要望に対して、生田局長は「（日本看護協会と）政策の方向性は一致している」とし、ハローワークとナースセンターの連携強化は重要との認識を示しました。セカンドキャリア就業に関する導入事例の収集・提供については、「働きたい人に働き続けていただくことは重要だと認識している。導入事例の収集・提供は必要だと思うので、日本看護協会には一緒に取り組んでいただきたい」と話しました。

報道関係の皆さまにおかれましては、本会要望の趣旨をご理解いただき、さまざまな機会にご紹介いただきますよう、お願い申し上げます。

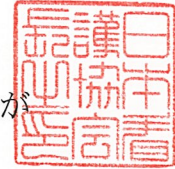
要望事項

1. ハローワークとナースセンターの連携の一層の推進
2. 看護職のセカンドキャリア就業について導入事例の収集

平成 27 年 4 月 30 日

厚生労働省 職業安定局
局長 生田 正之 殿

公益社団法人 日本看護協会
会長 坂本 すが



平成 28 年度予算に関する要望書

地域における医療・介護の総合的な提供体制整備は喫緊の課題であり、そのためには医療従事者の確保が不可欠です。わけても看護職員については、その勤務環境の厳しさから確保困難の状況が続いており、この間、国をはじめ関係機関・団体の努力によって確保定着対策が進められてきたところです。

平成 27 年 10 月施行の改正看護師等人材確保促進法により、ナースセンターにおける看護職員の再就業支援機能の強化が図られることとなっており、現在日本看護協会・都道府県看護協会も都道府県ナースセンターを拠点に対応を急いでおります。平成 25 年度から開始された「ナースセンター・ハローワーク連携モデル事業」については、26 年度追加の 4 県を含む全国 7 県において展開され、一定の成果を挙げるとともに連携強化に向けた課題も明らかになっております。この成果を踏まえ、さらなる連携強化が期待されます。

つきましては、平成 28 年度予算案の編成にあたって、以下の事項についてご尽力を賜りたく、強く要望いたします。

要 望 事 項

1. ハローワークとナースセンターの連携の一層の推進
2. 看護職のセカンドキャリア就業について導入事例の収集

1. ハローワークとナースセンターの連携の一層の推進

[要 望]

ハローワークとナースセンターとの間での電子媒体等による求職者情報の共有を図るとともに、連携するハローワークを拡大し、ハローワークとナースセンターの連携を一層推進されたい。

要望の背景

ナースセンターは、看護職向けの専門的な就労支援を行っているが、ハローワークは雇用保険受給手続きのため求職者が必ず足を運び、多くの支所を持ち利用しやすいという強みがある。ナースセンター、ハローワークそれぞれの強みを活かした連携の推進により、求職者への支援の拡充・サービス向上、さらには再就業の促進が期待される。

平成 25 年度から開始された「ナースセンター・ハローワーク連携モデル事業」については、26 年度追加の 4 県を含む全国 7 県において展開され、一定の成果を挙げるとともに連携強化に向けた課題も明らかになっている。両者の効率的な連携には求職者情報の電子媒体等による共有が大きく寄与すると考えられる。また、ナースセンター側から見ると、ハローワークが身近な地域に多くの支所を持つことは大きな強みであり、規模にかかわらずより多くのハローワークでナースセンター相談員による巡回相談等が実施され、連携強化が進むことが期待される。

今後電子媒体等による求職者情報の共有を図り、連携するハローワークの拡大等の措置により、なお一層の連携促進を図っていただきたく要望する。

2. 看護職のセカンドキャリア就業について導入事例の収集

[要 望]

就業意欲のある中高年齢層の看護職の就業をさらに促進するため、セカンドキャリア就業の導入事例を収集し情報提供されたい。

要望の背景

60 歳以上の看護職就業者数は、2002 (平成 14) 年から 2012 (平成 24) 年までの 10 年間に、39,480 人から 108,535 人へと約 2.7 倍に増加した。全就業者に占める割合も、3.4%から 7.5%に上昇し、2012 年時点では、看護職就業者の 13.5 人にひとりの割合となっている。本会が実施した病院対象調査によれば、定年到達者の勤務延長制度または再雇用制度の適用者がある病院は 78.1%、担当業務の幅も過去の調査と比較して拡大しているが、高年齢者人材を活かす雇用管理面のノウハウの一層の普及が求められるところである。

少子化が進行する中、就業意欲のある中高年齢層の就業継続の支援は、看護マンパワー

確保に向けて有効と考えられ、意識的・戦略的に取り組む必要がある。当事者並びに事業主及び事業主団体等関係者への啓発、50代からのキャリア継続・開発への動機づけ等様々な方策が必要と考えられる。

については、定年到達者等の同一事業所内での継続雇用、別事業所への転職者の新規採用の両面から導入事例を収集し、参考情報として提示されたい。