

(イメージドラフトと参考資料 2022.07.30)

かながわ地域看護師養成ガイド

令和 5 年 × 月

神奈川県地域看護師養成事業検討会

神奈川県健康医療局

神奈川県看護師等養成実習病院連絡協議会

神奈川県看護師等養成機関連絡協議会

目次

I はじめに

1 定義

2 今、なぜ、かながわ地域看護師が求められるのか

資料編

1 神奈川県地域医療構想の概要

2 神奈川県の看護職員需給見通し

II かながわ地域看護師養成への道筋

1 地域看護師の養成パターン例と特徴

(1) 概要

① 養成型

② 循環型

③ (他にアレバ) 型

短期研修（出向）派遣と長期研修（出向）派遣 （相互）交流

(2) 「派遣」と「出向」の違い

(3) 労働者派遣事業との違い

病院等における医療関係の業務について労働者派遣業務は原則として禁止されていますので、病院・施設間の交流が、「業として行っている」と見られることのないようにする必要があります。 「目的、反復性と対価(利益)」

(4) 労働者としての看護職員への配慮の重要性

(5) 施設基準（看護師配置必要数）との関係

2 先行事例の紹介

(1) 地域の中核病院と中小病院感の取り組み

横浜市東部病院 と 汐田総合病院

横須賀共済病院 と 三浦市立病院

(神奈川県病院協会ホームページ 看護師等養成実習病院連絡協議会)

(2) 訪問看護分野での神奈川県看護協会の取り組み

横浜市大附属病院 と 洋光台訪問看護ステーション

茅ヶ崎市立病院 と あかしあ訪問看護ステーション

<https://www.kana-kango.or.jp/homevisit/training/report.html>

(3) 訪問看護分野での日本看護協会の試行（厚生労働省補助事業）

「訪問看護出向ガイドライン」（平成 30 年 3 月）

「訪問看護実践を通じた病院看護師の在宅療養支援向上に関する調査研究事業」

3 病院間での協定文書例

4 看護職員との間で取り交わしておくべき文書

5 就業規則への位置づけについて

Ⅲ 看護師本人のライフステージとキャリア形成の調和

1 働き方改革の推進

2 現場の多様化

3 看護師養成課程の変化

3 看護学生の変化

IV 取り組むに当たっての注意点

1 労働者派遣事業との関係

労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます（法第2条）。医療従事者の病院への派遣は法令により、原則として禁止されていますので、施設間での派遣は、この派遣法に抵触しないよう、留意する必要があります。

一方、下記の目的で行われる在籍型出向は、業として行われていないと判断されます。

- ① 一時的な不況に伴う余剰人員の雇用を守るために、関係会社で雇用機会を確保する
- ② 経営や技術について労働者に指導を行う
- ③ 労働者の職業能力の開発を行う
- ④ 企業グループ内の人事交流の一環である

（「関係会社」「グループ内」というのは、同一開設者法人であったり「地域医療連携推進法人を構成する医療機関同士であれば該当するでしょう）

【参照】厚生労働省「在籍型出向『基本がわかる』ハンドブック（第2版）」

厚生労働省（2021年11月）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf>

病院等における医療関係の業務（紹介予定派遣の場合、産前産後休業等を取得した労働者の業務である場合、医師の業務であって就業の場所がへき地にある場合を除く。）

福祉施設への派遣は、業としてできる

コロナ関係は、例外的に医療機関にもOK

病院から病院へ「研修目的」派遣は

紹介予定派遣との関係

具体的には、下記の3点を徹底することが大切です。

出向の目的を社内に周知し、偽装出向が起こるのを防ぐ

出向元も出向先も、「出向の目的」を事前に社内で共有し、労働者供給にあたらぬこ

とを確認する。

出向元が不当な利益を得ていないか確認する

出向元と出向先のあいだに、出向者に対する給与以外の金銭のやりとりがある場合、偽装出向が疑われやすくなります。特に、グループ企業や関連会社以外の企業間では、出向による利益が出ていないことと、在籍型出向の目的のいずれかを満たしていることを証明できるようにしておきましょう。

現場の状況を定期的に確認する

出向元も出向先も、現場の勤務の実態を定期的に確認しておきましょう。派遣社員や出向者が混在している場合は、特に注意して勤務実態を見るようにしてください。

派遣との違いを明確に把握して、在籍型出向を活用しよう

在籍型出向は、コロナ禍での余剰人員の活用事例などで注目を集めている働き方です。

労働者の雇用を守りたい出向元、採用コストをかけずに優秀な労働者を雇用できる出向先、元の会社との雇用契約を維持しながら新しい経験を積むことができる出向者、3者それぞれにメリットがあります。在籍型出向の特徴をしっかりと理解して、上手に活用していきましょう。

特に、派遣との違いを把握しておくことは、出向者の権利を守る上でとても重要です。

偽装出向となることを防止し、健全な在籍型出向を推進してください。

2 看護師本人との相談・確認書

参考文献（HP）

日本看護協会「訪問看護出向ガイドライン」の目次

<基本編>

はじめに.....	1
ガイドラインの構成.....	2
1.訪問看護出向事業とは.....	3
2.訪問看護出向事業の基本的な考え方.....	4
1)出向の定義.....	4
2)公務員の「出向」の考え方について.....	5
3)研修(出向契約を結ばない)と出向の違い.....	6
3.訪問看護出向事業の実施プロセス.....	8
1)出向事業のスキーム.....	8
2)出向事業のプロセスとポイント.....	10
3)主な出向パターンの例.....	11
4.訪問看護出向事業の成果.....	12
1)出向者(病院看護師)の成果.....	12
2)出向元(病院)の成果.....	13
3)出向先(訪問看護ステーション)の成果.....	14
5.Q&A.....	15

<実践編>

1.病院.....	1
1)出向実施に向けた組織内の調整.....	1
2)訪問看護ステーションとの調整.....	8
3)出向契約の締結.....	11
4)出向の実施.....	11

5) 出向の評価とフォローアップ	12
2. 訪問看護ステーション	13
1) 出向受入に向けた組織内の調整	13
2) 病院との調整	16
3) 出向契約の締結	19
4) 受入準備	20
5) 研修・同行訪問の実施	22
6) 単独訪問の実施	25
7) プロセス別の準備口指導のポイント	26
8) 状況別の指導口サポート方法	27
9) 出向の評価とフォローアップ	28
3. コーディネーター	29
1) 訪問看護出向事業のコーディネーターとは	29
2) コーディネーターの業務	29
3) 病院と訪問看護ステーションのマッチングのポイント	30
4) コーディネーターに求められる実践的能力	30
4. 訪問看護出向事業の実施上の留意事項	30
1) 出向に関連する労働法規、社会保険	31
2) 出向期間中の事故や損害発生への備え	35
5. 都道府県における取り組み状況	37
1) 山形県	38
2) 茨城県	41
3) 富山県	43
4) 京都府	45
5) 岡山県	48
6) 鹿児島県	48
参考資料 1 訪問看護業務の習得状況評価票	52
参考資料 2 出向協定書(例)	53

参考文献 (HP)

<https://kenkokeiei.mynavi.jp/step/20220120-3/#:~:text=%E6%B4%BE%E9%81%A3%E7%A4%BE%E5%93%A1%E3%81%AF%E3%80%81%E6%B4%BE%E9%81%A3%E5>

%85%83,%E5%8F%97%E3%81%91%E3%81%A6%E5%8B%A4%E5%8B%99%E3%81%97%E3%81%BE%E3%81%99%E3%80%82

医療従事者の派遣に関する法律. 労働者派遣法（「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」）において、派遣が法律で禁止されている

④その他政令で定める業務 ○ 医療関連業務に係る労働者派遣の禁止（令第2条）（i）紹介予定派遣をする場合（ii）育児休業、介護休業等を取得した労働者の業務である場合（iii）医師の業務であって、当該業務に従事する派遣労働者の就業の場所が以下のいずれかに該当する場合 ① へき地 ② 地域における医療の確保のためには医業に派遣労働者を従事させる必要があるとして厚生労働省令で定める場所

[000695838.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)

訪問看護事業 「訪問看護ステーション」への看護師派遣は“禁止”されている

◆派遣による訪問看護

わが国の高齢化は進行中で、医療・介護サービス分野においても“人手不足”に喘いでいます。在宅医療・介護に重点が置かれる中、「訪問看護」が実施されて

います。それは「訪問看護ステーション」から看護師等が生活の場へ訪問し、看護ケアを提供し、自立への援助を促し、療養生活を支援するサービスです。派遣元企業（人材派遣会社）から「訪問看護で医療業務はしていないので、派遣法に抵触（派遣法違反）していません」との話を受けますが、単に、医療業務をしていないから大丈夫という捉え方は誤解です。

◆派遣される「場所」も禁止の対象

勿論、医療業務は、労働者派遣事業を行ってはならない業務（派遣法第4条）のひとつとして禁止されています。しかし、政令で定める業務（同法第4条第1項第3号）の中で、以下に掲げる場所における業務【ご参考（1）】が禁止されており、派遣は「業務」と「場所」によってその可否判断がなされるのです。従って、この「訪問看護ステーション」へ看護師等を派遣することは、“居宅において行われるもの”として禁止されているのです。但し、社会福祉施設等【ご参考（2）】において行われる医業等の医療関連業務は、労働者派遣事業の対象とされています。

【ご参考】

（1）労働者派遣法施行令（昭和61年4月3日政令第95号）

（法第4条第1項第3号の政令で定める業務）【注】但し、一部抜粋。

第2条第1項第4号

4 保健師助産師看護師法(昭和23年法律第203号)第2条、第3条、第5条、第6条及び第31条第2項に規定する業務(他の法令の規定により、同条第1項及び第32条の規定にかかわらず、診療の補助として行うことができることとされている業務を含み、病院等、助産所、介護老人保健施設又は居宅において行われるもの(介護保険法第7条第7項に規定する訪問入浴介護に係るものを除く。)に限る)

(2) 労働者派遣事業の対象となる施設例

養護老人ホーム、特別養護老人ホーム、軽費老人ホーム、老人デイサービスセンター、老人短期入所施設、老人介護支援センター、身体障害者療護施設、身体障害者更生施設、身体障害者授産施設、知的障害者更生施設、知的障害者授産施設、乳児院、保育所、知的障害児施設、知的障害児通園施設等

医政発 0121 第 26 号 職 発 0121 第 7 号 令 和 4 年 1 月 21 日

厚生労働省医政局 長 厚生労働省職業安定局 長

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律 施行規則の一部を改正する省令」(令和4年厚生労働省令第14号。以下「改正省令」という。)

が本日公布・施行され、へき地以外の新型インフルエンザ等対策 特別措置法(平成24

年法律第 31 号) 第 31 条の 2 第 1 項の規定による臨時の医療施設 (以下「臨時の医療施設」という。) への看護師・准看護師の労働者派遣が可能となったところである。

医療関係業務についての労働者派遣事業の禁止（令第2条）

○ 以下に該当する医療関係業務では、労働者派遣事業を行うことができません。

《労働者派遣事業が禁止されている医療関係業務》

病院・診療所

（※1） 助産所 介護医療院 介護老人保健施設

医療を受ける者の居宅

医師 医業 禁止 禁止 禁止 禁止 禁止

歯科医師 歯科医業 禁止 - 禁止 禁止 禁止

薬剤師 調剤の業務 禁止 - 禁止 - -

看護師・准看護師 療養上の世話、診療の補助（※2） 禁止 禁止 禁止 禁止 禁止

保健師 保健指導（※2） 禁止 禁止 禁止 禁止 禁止

助産師 助産、保健指導（※2） 禁止 禁止 禁止 禁止 禁止

栄養士 傷病者の療養のための栄養指導 禁止 - 禁止 禁止 禁止

診療放射線技師 放射線を人体に照射する業務 禁止 - 禁止 禁止 禁止

歯科衛生士 歯科衛生士法2条1項の業務 禁止 - 禁止 禁止 禁止

歯科技工士 歯科技工の業務 禁止 - 禁止 - -

その他（※3） 診療の補助（※2） 禁止 禁止 禁止 禁止 禁止

業務が行われる場所

労働者 業務内容

(※1) 障害者支援施設、生活保護法に基づく救護施設・更正施設、養護老人ホーム、特別養護老人ホーム等に設置された診療所は含みません。

(※2) 訪問入浴介護・介護予防訪問入浴介護に係るものについての労働者派遣事業は禁止されていません。

(※3) 歯科衛生士、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、言語聴覚士、認定特定業務従事者

○ ただし、下記①～③のいずれかに該当する場合は、医療関係業務について労働者派遣事業を行うことが認められています。

① 紹介予定派遣をする場合

② 当該業務が産前産後休業、育児休業、介護休業を取得した労働者の業務である場合

③ 医師の業務であって、当該業務に従事する派遣労働者の就業の場所が以下のいずれかに該当する場合

・ へき地(※4)にある場合

・ 地域における医療の確保のためには医業に派遣労働者を従事させる必要があると

して厚生労働省令で定める場所(※5)である場合(へき地にあるものを除く。)

(※4) へき地とは、以下の①～⑦の地域をその区域に含む市町村として、厚生労働省令（平成 18 年厚生労働省令第 70 号）により指定された地域です。

① 離島振興法第 2 条第 1 項により離島振興対策実施地域として指定された離島の区域

② 奄美群島振興開発特別措置法第 1 条に規定する奄美群島の区域

③ 辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律第 2 条第 1 項に規定する辺地

④ 山村振興法第 7 条第 1 項により指定された振興山村の地域

⑤ 小笠原諸島振興開発特別措置法第 4 条第 1 項に規定する小笠原諸島の地域

⑥ 過疎地域自立促進特別措置法第 2 条第 1 項に規定する過疎地域

⑦ 沖縄振興特別措置法第 3 条第 3 号に規定する離島の地域

(※5) 厚生労働省令で定める場所とは、次に掲げる場所をいいます。

① 都道府県が医療法第 30 条の 23 第 1 項の協議を経て派遣労働者を従事させる必要があると認めた病院又は診療所で、厚生労働大臣が定めるもの（現在は無し）

① ①の病院等に係る患者の居宅

派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のた

めに労働に従事させることを業として行うことをいいます。

◇労働者派遣事業の種類

平成 27 年の労働者派遣法の改正により、「一般労働者派遣事業（許可制）」と「特定労働者派遣事業（届出制）」の区別が廃止され、すべての労働者派遣事業が「許可制」となりました。

これにより、労働者派遣事業を行う場合は、厚生労働大臣の「許可」を受けなければなりません。

◇労働者派遣事業の適用除外業務

次のいずれかに該当する業務での労働者派遣事業を行ってはなりません。

(1)港湾運送業務

(2)建設業務

(3)警備業務

(4)病院等における医療関係の業務（紹介予定派遣の場合、産前産後休業等を取得した労働者の業務である場合、

医師の業務であって就業の場所がへき地にある場合を除く。）

(5)その他