

# 看護職員確保の取組について

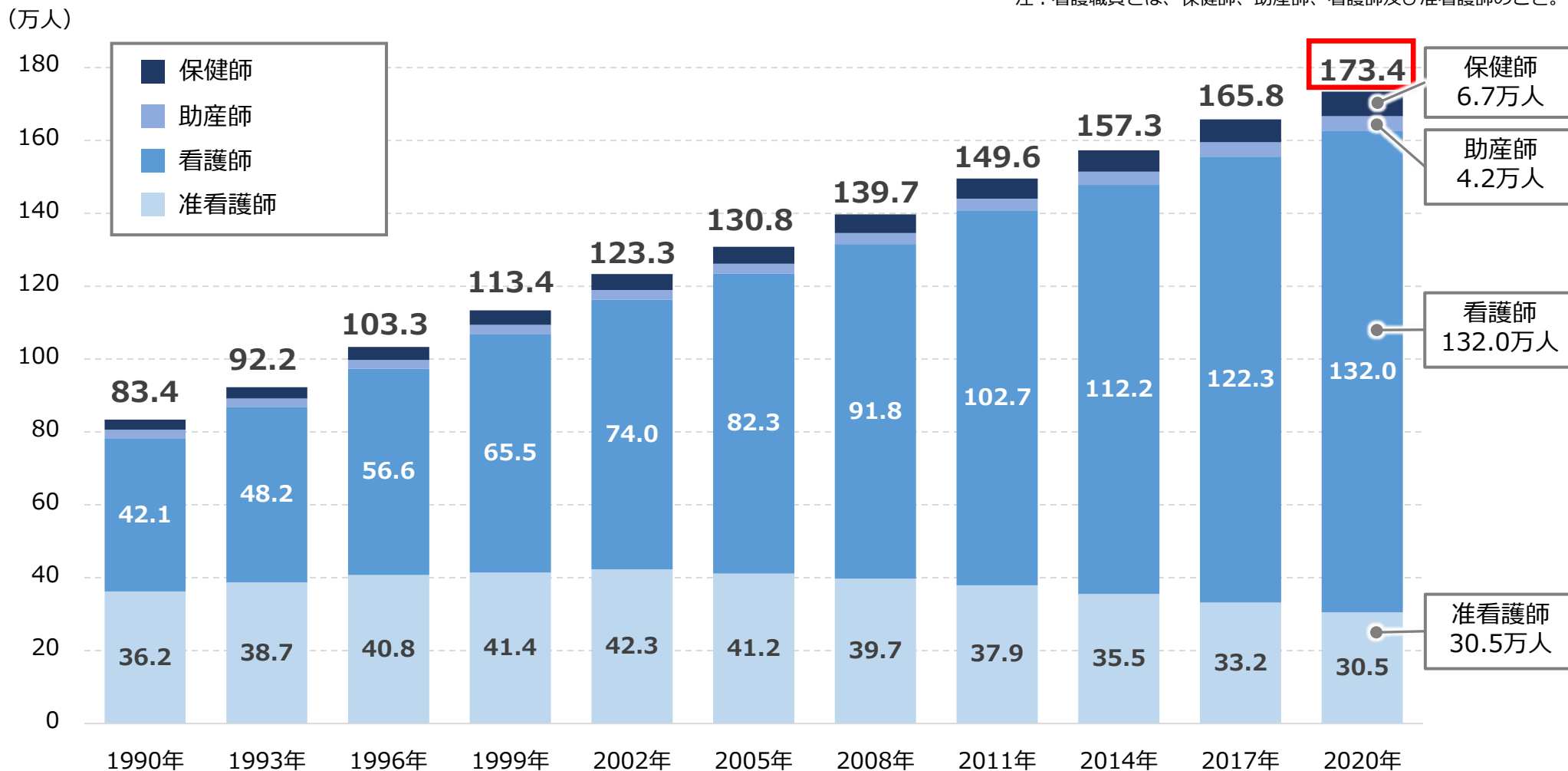
厚生労働省 医政局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 看護職員就業者数の推移

看護職員の確保が進められて、看護職員就業者数は増加を続け、2020年（令和2年）には173.4万人となった。

注：看護職員とは、保健師、助産師、看護師及び准看護師のこと。



資料出所：厚生労働省「医療施設（静態）調査」「衛生行政報告例（隔年報）」「病院報告（従事者票）」に基づき厚生労働省医政局看護課において集計・推計

・病院で就業する看護職員数は、2017年以降は「医療施設（静態）調査」、2014年以前は「病院報告（従事者票）」による。

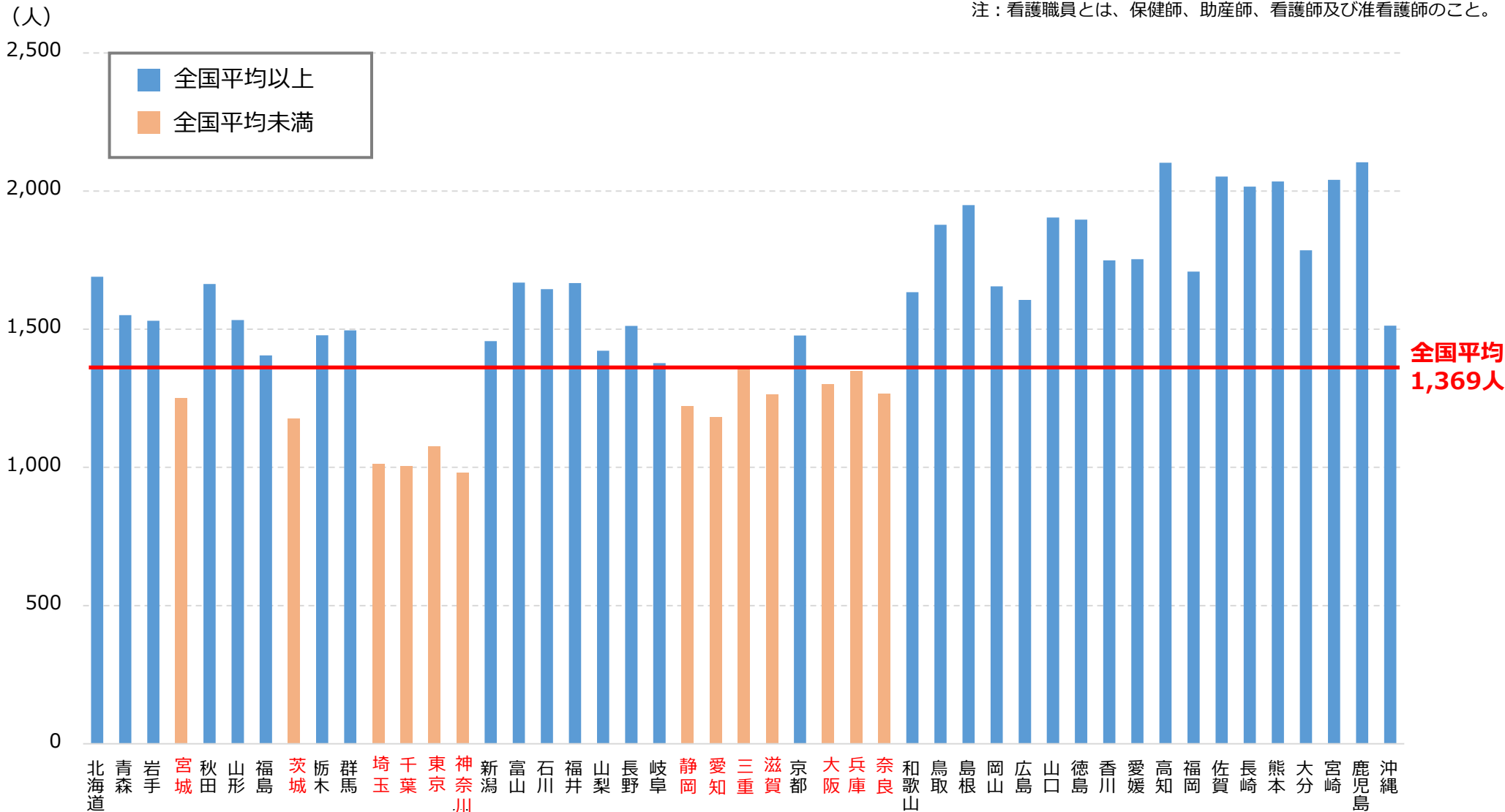
・診療所で就業する看護職員数は「医療施設（静態）調査」による。

・病院・診療所以外で就業する看護職員数は「衛生行政報告例（隔年報）」による。なお、「衛生行政報告例（隔年報）」の調査年ではない年については「衛生行政報告例（隔年報）」の数値に基づく推計値。1

# 都道府県別 人口10万人当たり看護職員就業者数（2020年（令和2年））

人口10万人当たり看護職員就業者数については、首都圏等の都市部において、全国平均よりも少ない傾向。

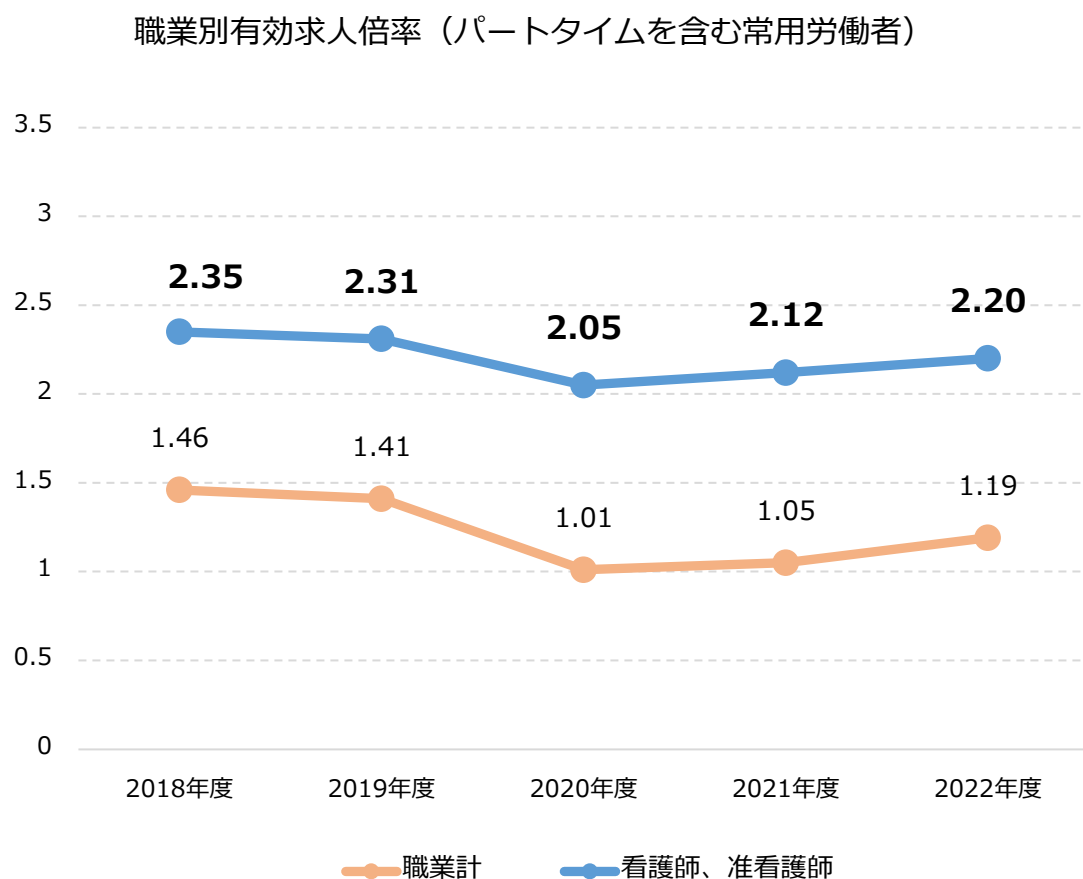
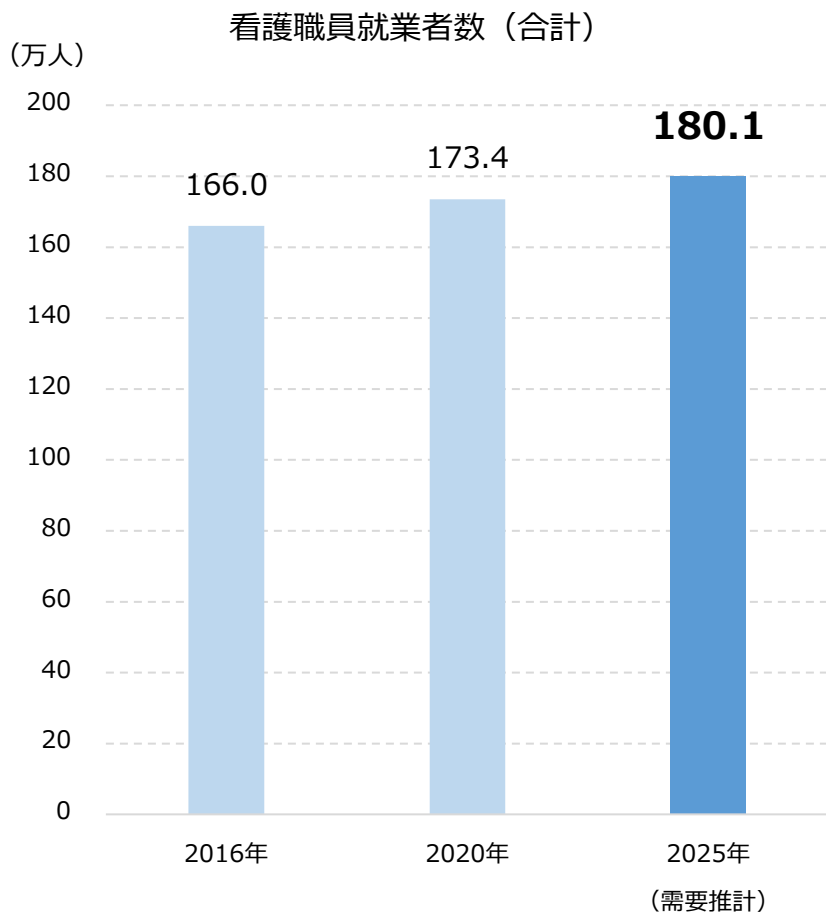
注：看護職員とは、保健師、助産師、看護師及び准看護師のこと。



資料出所：厚生労働省「医療施設（静態）調査（令和2年）」、「衛生行政報告例（隔年報）」、総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査（令和3年1月1日現在）」

# 看護職員の需要推計と有効求人倍率

2025年の需要推計との比較によれば、看護職員就業者数の増大が必要。また、看護師及び准看護師の有効求人倍率は職業計よりも高くなっており、看護職員は不足傾向にある。



#### 【資料出所】

- ・2016年の就業看護職員数：厚生労働省「医療施設（静態）調査」「衛生行政報告例（隔年報）」「病院報告（従事者票）」に基づき厚生労働省医政局看護課において集計・推計
- ・2020年の就業看護職員数：厚生労働省「令和2年医療施設（静態）調査」、「令和2年度衛生行政報告例（隔年報）」
- ・2025年の需要推計：「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ（概要）」（令和元年（2019年）11月15日）

#### 【資料出所】厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

- （注1）上記の数値は原数値である。
- （注2）上記の数値は、平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく以下の職業分類区分の合計である。
- （注3）看護師、准看護師：「133 看護師、准看護師」
- （注4）常用とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4ヶ月以上の雇用期間が定められているものをいう。
- （注5）パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。
- （注6）上記の数値は、新規卒業者及び新規卒業者求人を除いたものである。

# 都道府県別の看護職員の需給状況（2016年看護職員数との比較）

都道府県別でみた場合、28の自治体（約6割）において、供給数が2025年の看護職員需要数を上回る一方で、都心部等では依然として2025年の看護職員需要数が供給数を上回り、看護職員不足が見込まれる。

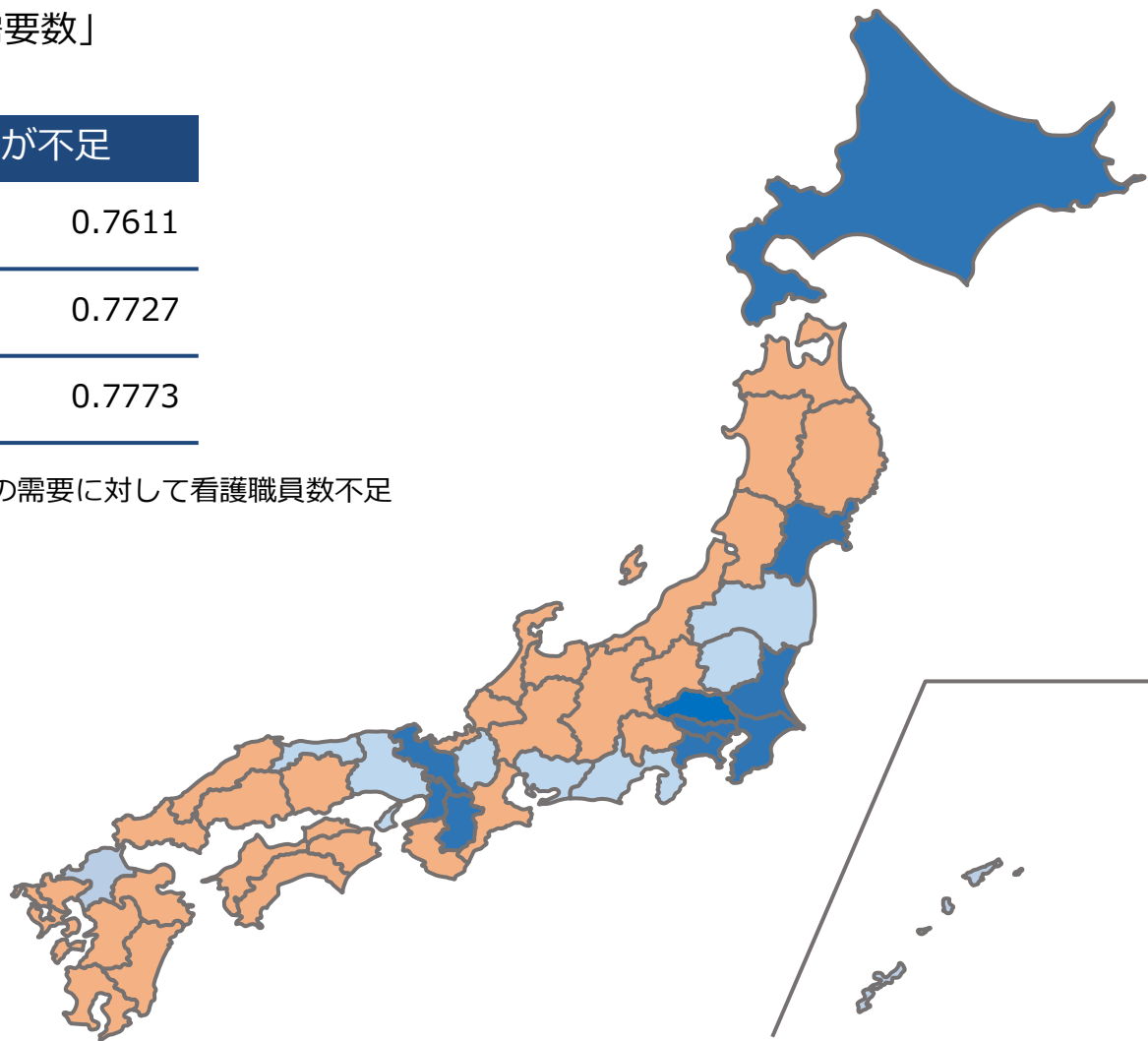
## ●各都道府県別の供給数と需要数との比較

⇒「**2016年**の供給数」 ÷ 「2025年の需要数」

看護職員が充足		看護職員が不足	
宮崎	1.2007	神奈川	0.7611
佐賀	1.1900	千葉	0.7727
島根	1.1415	大阪	0.7773

※ 1.0未満であれば、2016年時点の供給数は2025年の需要に対して看護職員数不足

- 1.0以上（28自治体）
- 0.9以上 1.0未満（9自治体）
- 0.9未満（10自治体）



# 都道府県別の看護職員の需給状況（2020年看護職員数との比較）

都道府県別でみた場合、31の自治体（約7割）において、供給数が2025年の看護職員需要数を上回るなど、全体的に不足状況は改善しているものの、依然として地域偏在が生じている。

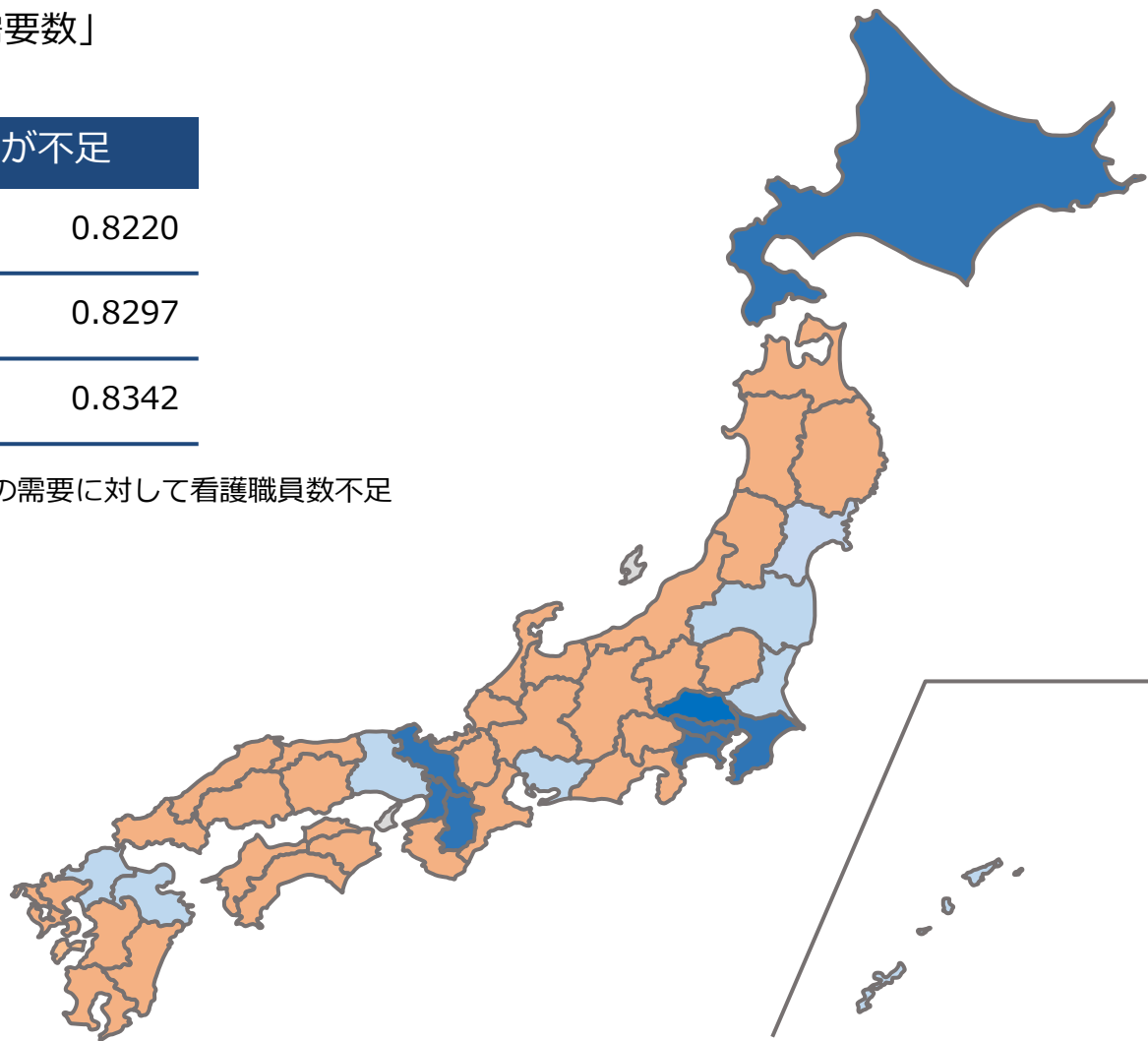
## ●各都道府県別の供給数と需要数との比較

⇒「2020年の供給数」 ÷ 「2025年の需要数」

看護職員が充足		看護職員が不足	
佐賀	1.2228	神奈川	0.8220
宮崎	1.2213	大阪	0.8297
島根	1.1701	千葉	0.8342

※ 1.0未満であれば、2020年時点の供給数は2025年の需要に対して看護職員数不足

■	・・・ 1.0以上（31自治体）
■	・・・ 0.9以上 1.0未満（8自治体）
■	・・・ 0.9未満（8自治体）

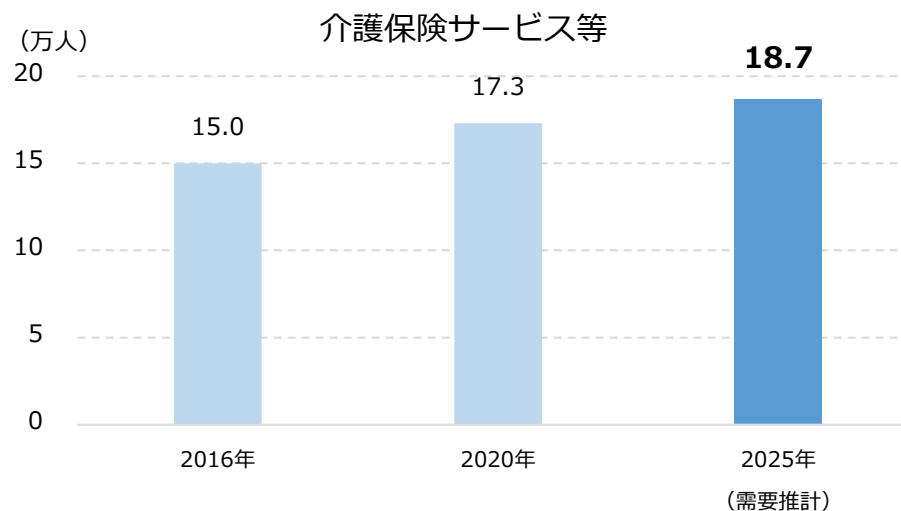
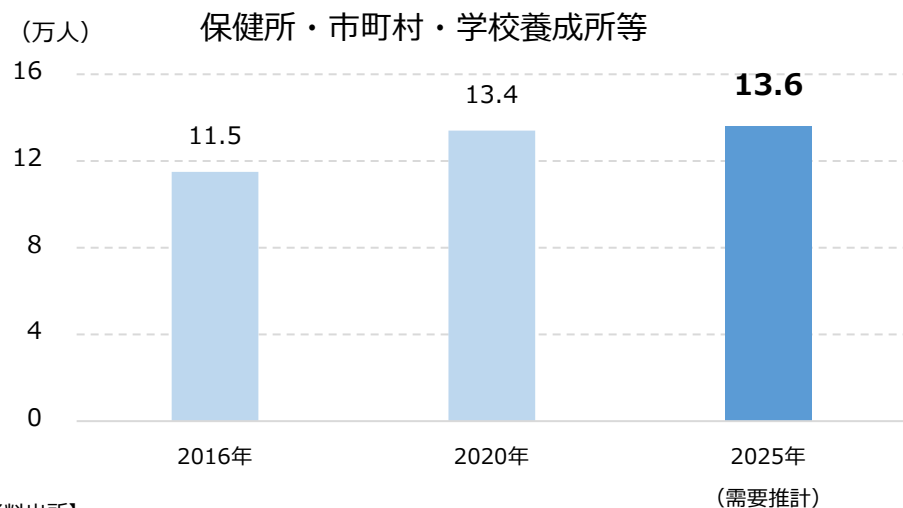
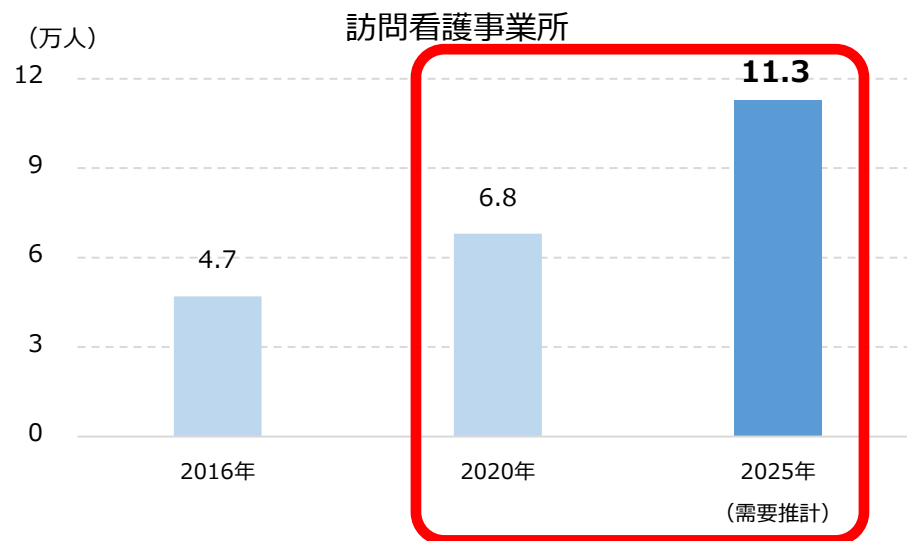
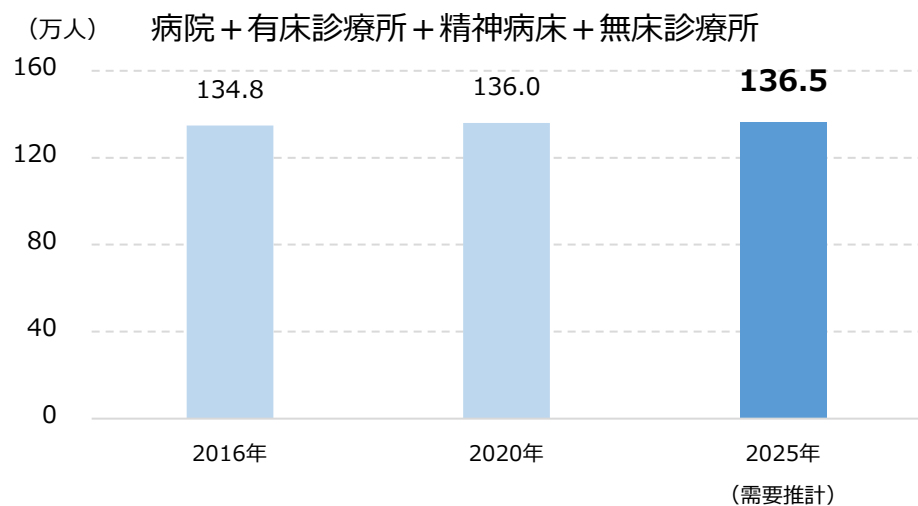


### 【資料出所】

- ・2025年の需要数：「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ（概要）」（2019年11月15日）
- ・2020年の供給数：「2020年医療施設（静態）調査」「2020年衛生行政報告例（隔年報）」

# 領域別の就業看護職員数と需要推計

訪問看護に従事する看護職員は増加しているが、2025年の需要推計との比較によれば、ニーズの増大に伴って、今後とも大幅に訪問看護に従事する看護職員の確保を推進していくことが必要。



【資料出所】

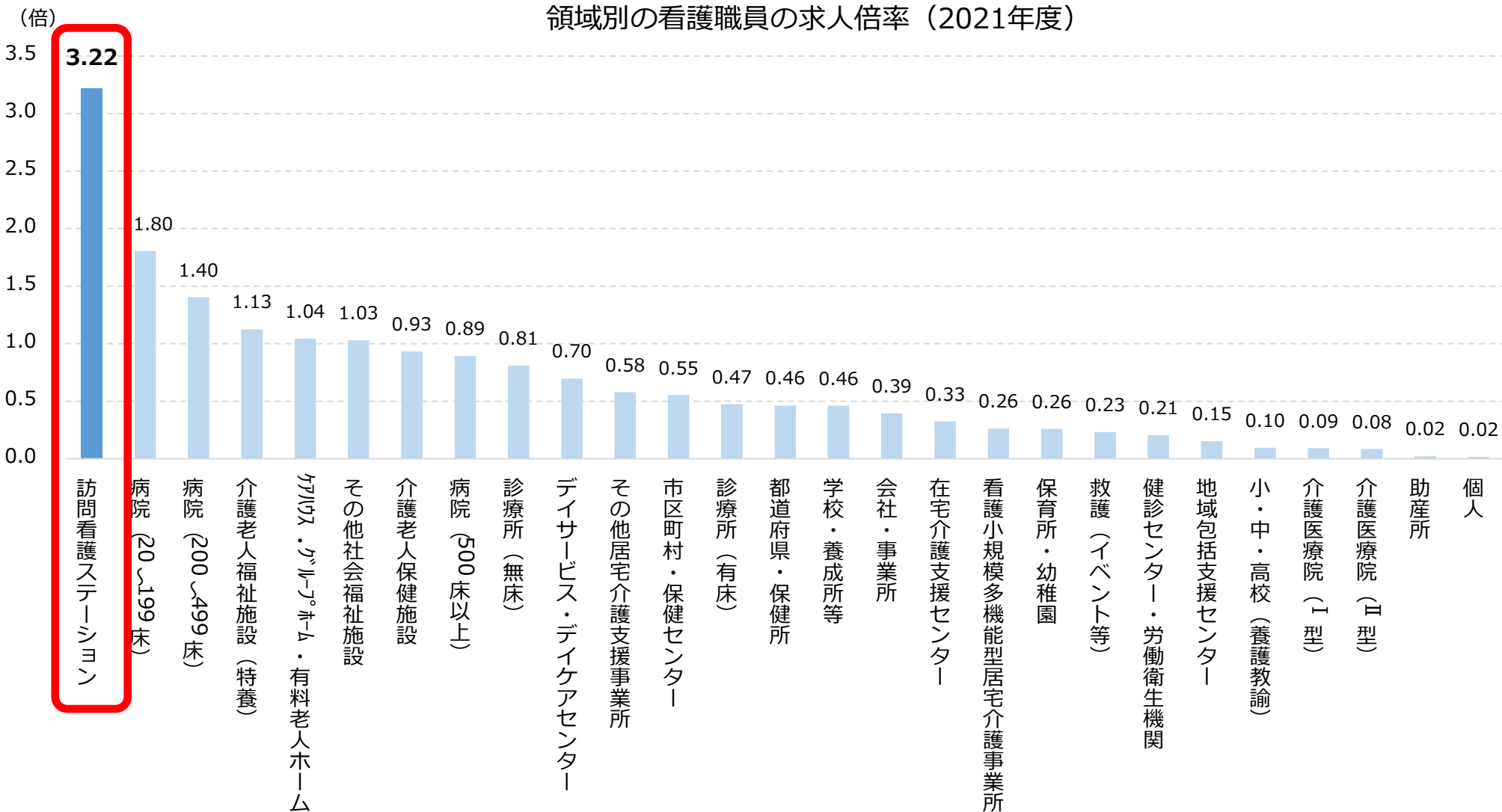
- ・2016年の就業看護職員数：厚生労働省「医療施設（静態）調査」「衛生行政報告例（隔年報）」「病院報告（従事者票）」に基づき厚生労働省医政局看護課において集計・推計
- ・2020年の就業看護職員数：厚生労働省「令和2年医療施設（静態）調査」、「令和2年度衛生行政報告例（隔年報）」
- ・2025年の需要推計：「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ（概要）」（令和元年（2019年）11月15日）

※ 訪問看護事業所の2025年の需要推計は、医療保険、介護保険及び精神病床からの基盤整備の合計。

# 領域別の看護職員の求人倍率

都道府県ナースセンターにおける領域別の看護職員の求人倍率を比較すると、訪問看護ステーションの求人倍率が3.22倍と最大になっており、訪問看護における人材確保が困難である状況にあると言える。

領域別の看護職員の求人倍率（2021年度）





# 看護職員確保対策の推進（第8次医療計画（2024～2029年度）における見直しのポイント）

## 概要

- ・地域の関係者の連携の下、都道府県・二次医療圏ごとの課題を把握し、課題に応じた看護職員確保対策の実施を推進。
- ・都道府県において、地域の実情を踏まえつつ、需要が増大する訪問看護に従事する看護職員の確保方策を定める。
- ・感染症拡大への迅速・的確な対応等のため、都道府県ごとの就業者数の目標の設定等を通じて、特定行為研修修了者その他の専門性の高い看護師の養成を推進。

### ◎看護職員の需給の状況は都道府県・二次医療圏ごとに差異がある

看護職員総数が <b>不足</b> すると推計された都道府県 (2025年の看護職員需要数が2020年の供給数を上回る)	看護職員総数が <b>充足</b> されると推計された都道府県 (2020年の供給数より2025年の看護職員需要数が少ない)
<b>16都道府県</b>	<b>31都道府県</b>

不足傾向は都道府県ごとに異なり、都市部（首都圏、近畿圏等）で不足傾向が強い

- ✓ 二次医療圏単位では、総数が不足傾向の圏域もある。
- ✓ 多くの二次医療圏で、訪問看護等について不足傾向。

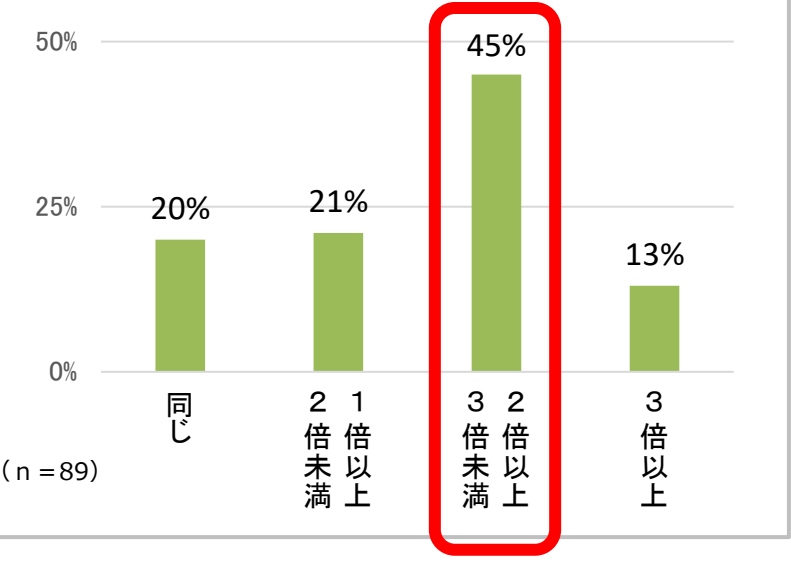
### ◎訪問看護は需要の増大が大きく、人材確保が困難

	① 2016年	② 2020年	③ 2025年(推計)	③-② 需要増大(推計)
病院+有床診療所+ 精神病床+無床診療所	134.8	136.0	136.5	0.6
<b>訪問看護事業所</b>	<b>4.7</b>	<b>6.8</b>	<b>11.3</b>	<b>4.5</b>
介護保険サービス等	15.0	17.3	18.7	1.5
保健所・市町村・学校養 成所等	11.5	13.4	13.6	0.3

※ 都道府県ナースセンターにおける領域別の看護職員の求人倍率（2020年度）を比較すると、**訪問看護ステーションの求人倍率が3.26倍で最大**

### ◎新型コロナの重症者の診療に当たっては、専門性の高い看護師が数多く必要になった

同等の重症患者の管理と比べ、ECMO管理を要するコロナ患者の治療に必要であった看護師の数（医療施設の回答）



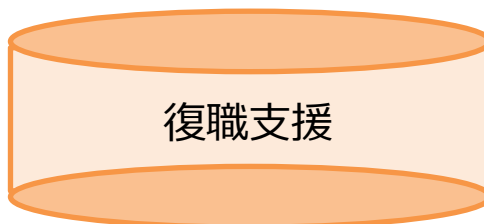
資料出所：  
 ・「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ（概要）」（令和元年（2019年）11月15日）  
 ・厚生労働省「医療施設（静態）調査」「衛生行政報告例（隔年報）」「病院報告（従事者票）」に基づく厚生労働省医政局看護課による集計・推計結果  
 ・日本看護協会「2020年度 ナースセンター登録データに基づく看護職の求職・求人・就職に関する分析」  
 ・重症新型コロナウイルス感染症診療における診療報酬上の特例措置についての現状調査（令和3年7月 日本集中治療医学会）〔調査対象時期：令和2年2月～令和3年6月、調査対象：集中治療医学会評議員の所属施設225施設（回答率50%）〕

# 看護職員確保に向けた施策の方向性

看護職員の確保に当たっては、「新規養成」「復職支援」「定着促進」を三本柱にした取組を推進していく。



新規養成



復職支援



定着促進

## ①看護職員の新規養成

- ✓ 地域医療介護総合確保基金により、看護師等養成所の整備や運営に対する財政支援を実施。
- ✓ 看護関係資格の取得を目指す社会人経験者が、厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）を受講した場合の給付の実施。

## ②看護職員に対する復職支援

- ✓ 都道府県ナースセンターが、無料職業紹介や情報提供・相談対応等を通じて、潜在看護職の復職支援を実施。
- ✓ 「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」（令和6年度運用開始予定）の構築により、ナースセンターによる多様なキャリア情報の把握・活用を通じて、潜在看護職に対する復職支援を充実。

## ③看護職員の定着促進

- ✓ 地域医療介護総合確保基金により、病院内保育所の整備・運営や仮眠室・休憩スペース等の新設・拡張など、勤務環境改善に対する支援を実施。
- ✓ 都道府県医療勤務環境改善支援センターにおいて、看護職員を含めた医療従事者の勤務環境改善のための体制整備を行う医療機関に対して総合的・専門的な支援を実施。

## 看護職員の処遇改善

診療報酬改定により令和4年10月に看護職員処遇改善評価料を導入。また、令和5年度補正予算により看護補助者の処遇改善事業を実施するとともに、診療報酬改定により令和6年6月にベースアップ評価料を導入。

## 地域・領域別の課題への対応

第8次医療計画（令和6年度～）に基づき、都道府県において、都道府県・二次医療圏ごとの課題に応じた看護職員確保対策の実施を推進するとともに、需要が増大する訪問看護に従事する看護職員の確保方策を策定。

# 地域医療介護総合確保基金で実施する看護職員の養成・確保に関する事業

## ○ 看護師等養成所における教育内容の向上を図るための体制整備

看護師等養成所における教育内容の向上を図るため、専任教員の配置や、実習経費（医療機関における実習受入や実習指導者の配置に係る経費等）など、看護師等養成所の運営に対する支援を行う。



## ○ 離職防止を始めとする看護職員の確保対策の推進

地域の実情に応じた看護職員の離職防止対策を始めとした総合的な看護職員確保対策の展開を図るための経費に対する支援を行う。

（新人看護職員やその指導者向けの研修会・情報交換会、中高生等に対する看護職の魅力PRや進路相談、卒業後に県内医療機関や看護職員不足地域の医療機関で就業する看護学生への修学資金の貸与など）



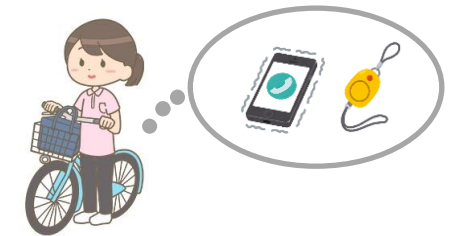
## ○ 看護師等養成所の施設・設備整備

看護師等養成所の新築・増改築に係る施設整備や、開設に伴う初度設備整備、在宅看護自習室の新設に係る備品購入、修業年限の延長に必要な施設整備に対する支援を行う。



## ○ 訪問看護の促進

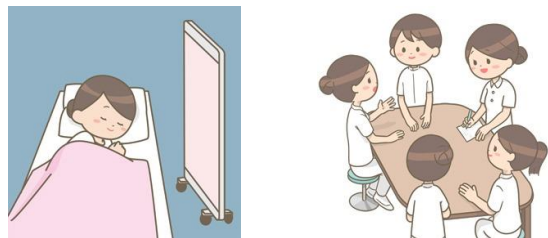
訪問看護の安定的な提供体制を整備するための機能強化型訪問看護ステーションの設置支援や、訪問看護を行う看護師等における利用者・家族からの暴力・ハラスメント対策として、セキュリティ確保に必要な防犯機器の初度整備に係る経費に対する支援を行う。



# 地域医療介護総合確保基金で実施する看護職員の勤務環境改善に関する事業

## ○ 看護職員の勤務環境改善のための施設整備

病院のナースステーション、仮眠室、処置室、カンファレンスルーム等の拡張や新設により、看護職員が働きやすい合理的な病棟づくりとするために必要な施設整備に対する支援を行う。



## ○ 各医療機関の勤務環境改善や再就業促進の取組への支援（院内保育所整備・運営等）

医師事務作業補助者・看護補助者の配置などの医療従事者の働き方・休み方の改善に資する取組、専門アドバイザーによる助言指導、業務省力化・効率化など勤務環境改善に資するICTシステムの導入、院内保育所の整備・運営などの働きやすさ確保のための環境整備など、計画的に勤務環境の改善を進める医療機関を支援する。



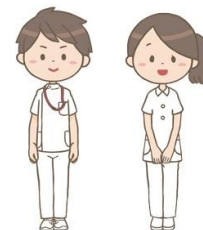
## ○ 医療勤務環境改善支援センターの運営

医師・看護師等の医療従事者の離職防止・定着促進を図ることを目指し、PDCAサイクルを活用して勤務環境改善に取り組む医療機関に対して総合的・専門的な支援を行うため、都道府県が設置する「医療勤務環境改善支援センター」について、運営経費に対する支援を行う。



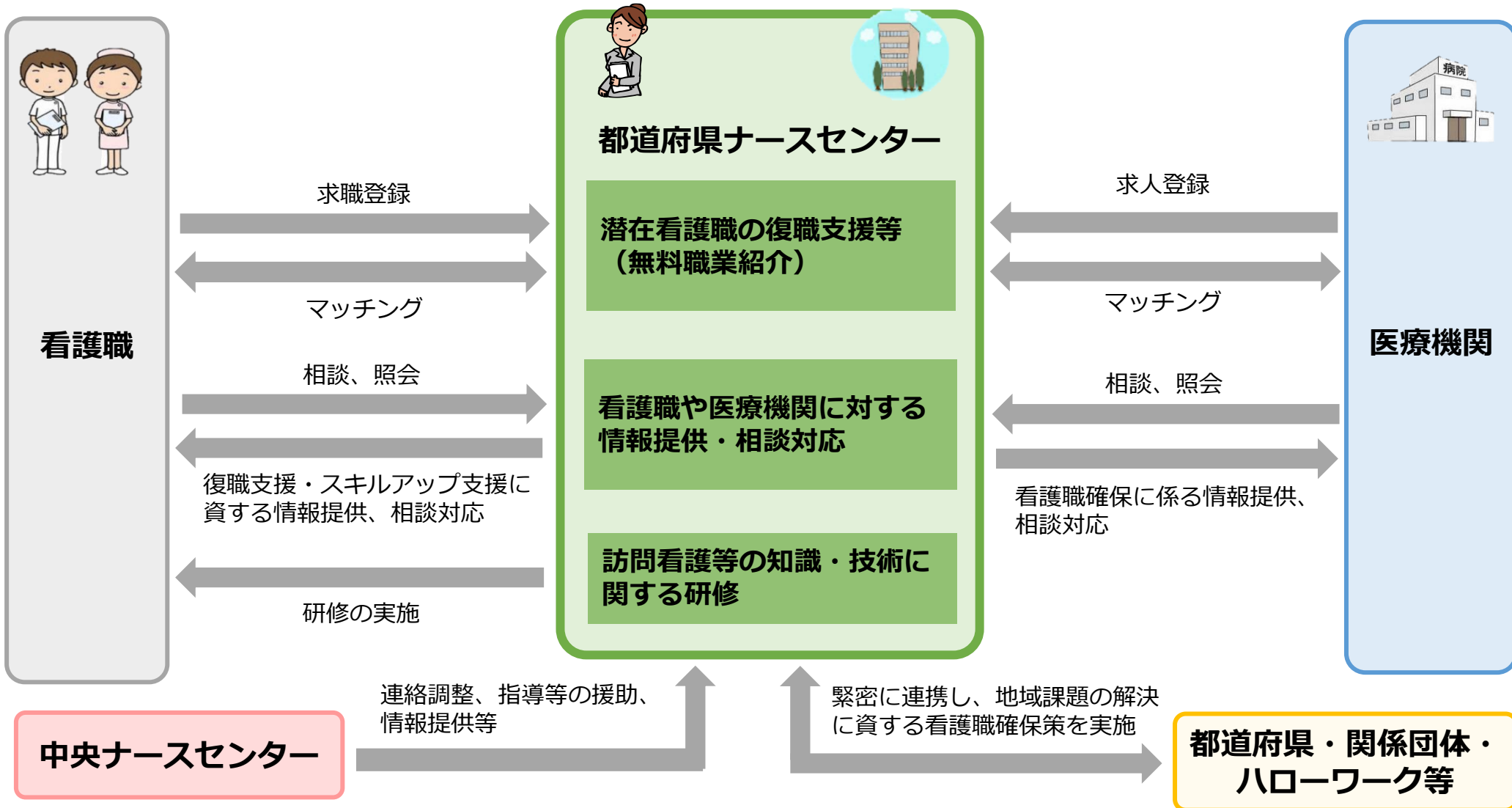
## ○ 看護職員の就労環境改善のための体制整備

短時間正規雇用など多様な勤務形態等の導入や総合相談窓口の設置、看護業務の効率化や職場風土改善の研修等を行うための経費に対する支援を行う。



# 都道府県ナースセンターによる看護職の就業・資質向上支援

都道府県ナースセンターは、①潜在看護職の復職支援等（無料職業紹介）、②看護職や医療機関に対する情報提供・相談対応、③訪問看護等の知識・技術に関する研修の実施等を通じて、地域における看護職の就業・資質向上を支援している。



※平成30年末時点の推計では、65歳未満の就業者看護職員数は約154.0万人（平成22年末：約139.6万人）、65歳未満の潜在看護職員数は約69.5万人（平成22年末：約71.5万人）

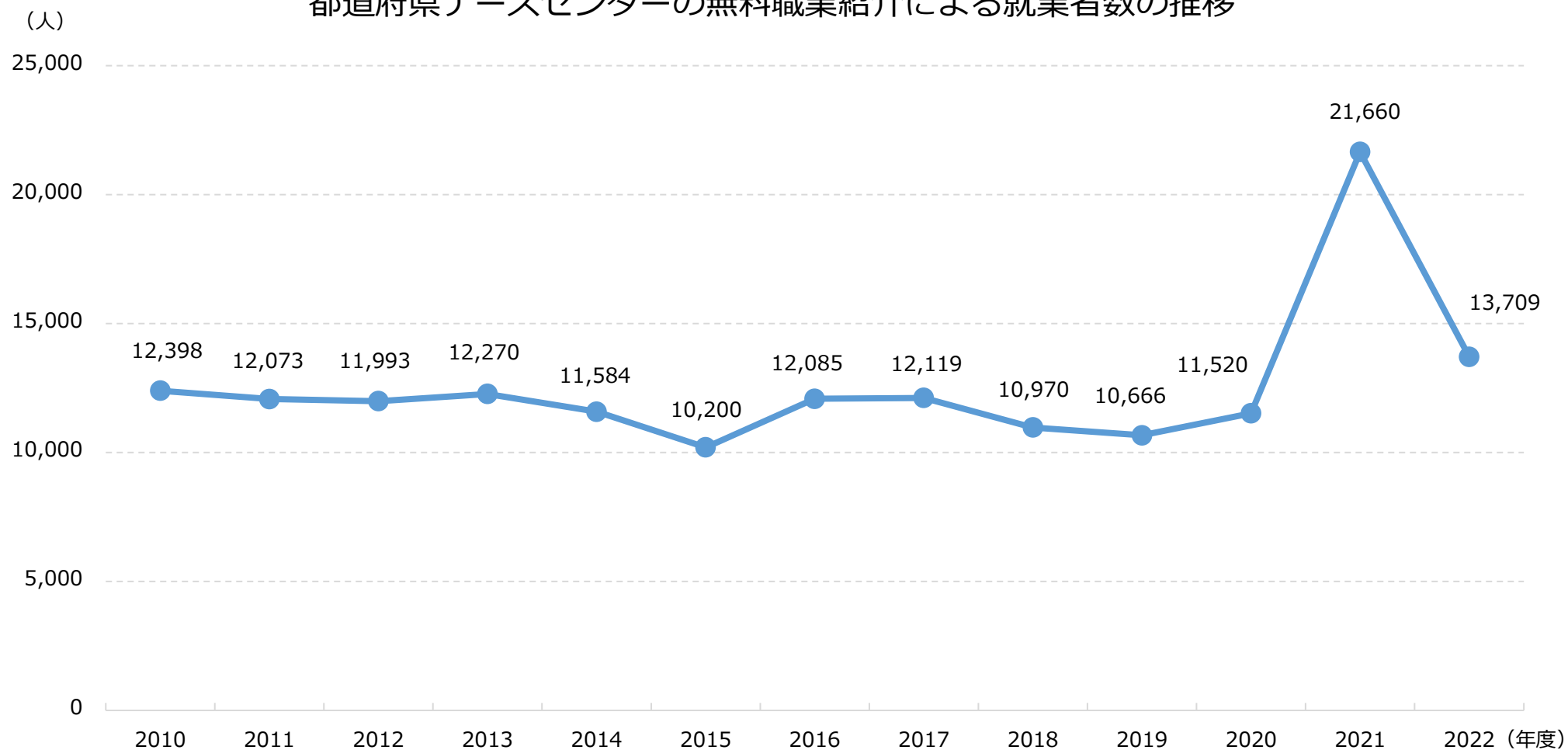
（資料出所）令和2年度厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業「新たな看護職員の働き方等に対応した看護職員需給推計への影響要因とエビデンスの検証についての研究」（代表研究者：小林美亜）、平成24年度厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業「第七次看護職員需給見直し期間における看護職員需給数の推計手法と把握に関する研究」（代表研究者：小林美亜）

# 都道府県ナースセンターの無料職業紹介の実施状況

都道府県ナースセンターの無料職業紹介による就職者数は年間12,000人程度で推移。2022年度は約14,000人。

※2021年度（令和3年度）は、ワクチン接種業務等の新型コロナ関連業務への就職もあり、就職件数が大幅に増加。

## 都道府県ナースセンターの無料職業紹介による就業者数の推移



## 都道府県ナースセンターにおける職業紹介のあり方に関する調査事業

## 事業の概要

都道府県ナースセンター、ハローワーク、民間職業紹介事業者における看護職員に対する職業紹介の実態、求職者への相談や就職に向けての支援の工夫や課題等を把握し、今後の看護職員の職業紹介の施策検討の基礎資料を収集することを目的として、①三者に対するヒアリング、②関係者（厚生労働省、日本看護協会、自治体、有識者、看護管理者）との意見交換、③三者に対するアンケート調査を実施した。

## ① ナースセンター、ハローワーク、民間職業紹介事業者に対するヒアリングの概要

## ■ ナースセンター（特徴的な取組）

県と共に、ナースセンターの活動を県行政の計画に反映したり、民間職業紹介事業者と意見交換を行うなど、多様なステークホルダーと積極的に関わっている。

ナースセンター内では、就労支援の定例会を毎月開催し、サテライトと相談情報を共有したり、事例検討会として事例共有・対応検討の場を設けている。また、独自にナースセンターカードを作成・配布し認知度向上を図っている。

ハローワーク施設を使った研修開催（計画）や、求職者に対する復職研修へのハローワーク職員の講師招へい等の連携も実施している。

## ■ ハローワーク

夜勤が難しい・時短勤務等、求職者の希望に合うよう、事業者に求人分割や工夫を提案したり、他社の求人の例を示した助言を行っている。

## ■ 民間職業紹介事業者

看護師が日常的に接点を持つメディアを有し、転職を考え始める方に早く働きかけることが可能。求職者には、「どうして看護師になりたいと思ったのか」から始め、これまでの道のりとこれからの未来について、問を投げかけ話してもらうことに注力している。

同時に、求人側がどのような患者・利用者にサービスを提供しており、今後どうしたいと考えているのか、ニーズを十分に把握し社内で情報共有しながらマッチングを行っている。

## ② 関係者との意見交換における主な意見

## ■ 職業紹介におけるナースセンターの強み・役割

看護職の就業人生に寄り添う機関として、単なる職業紹介を超えた「専門性の高い人材の育成や派遣」「再就業に課題を抱える方の復職支援」「訪問看護やへき地等での職業紹介」への注力を期待する。

看護職にとって働きやすい・魅力的な環境づくりのため、都道府県を中心とした、地域の医療機関等との対話・処遇改善に向けた働きかけが重要。

## ■ ハローワークとナースセンターの連携

職業紹介機能については、全国ネットワークを有するハローワークの強みを活かしつつ、ナースセンターは専門性を活かした「地域の医療機関や医療資源に関する情報提供」「復職支援」「離職防止・定着支援」を行うことで、より効果的な求職者支援を期待する。

ナースセンターもハローワークも就職件数が成果目標とされているため、今後は連携を促進する観点での成果目標の設定が必要。

## ■ ナースセンターの機能強化

都道府県ナースセンターは人員に限りがあることが多く、組織的な課題を単独で解決するのが難しい場合があるため、中央ナースセンターや都道府県が業務標準化、マネジメント、ネットワークづくり等の運営支援に関わることで、都道府県ナースセンターの組織強化が期待される。

## ③ ナースセンター、ハローワーク、民間職業紹介事業者に対するアンケートの概要

## ■ ナースセンターにおける特徴的な取組

専門的な知見より、求職している看護師の経験・特性を踏まえたアドバイスを実施している。

復職支援のために、看護の知識・技術の研修など、多様な研修機会を提供している点も特色となっている。

巡回相談では、実施地域の状況に明るい相談員を派遣する、継続支援のためにナースセンターを周知するなどの工夫が行われている。

## ■ ハローワークからナースセンターへの期待

ナースセンターとの間で、相談内容や求人動向、支援等に関し定期的な意見交換をしたり、求人者・求職者について、お互いに誘導し合うなどの更なる連携を希望している。

## ■ 民間職業紹介事業者の強み

履歴書添削や面接対策、自己分析などの就職支援、就職後のフォローアップ等に特色がある。職業紹介の強みは求職者の柔軟な働き方や待遇面の要望等を十分に踏まえて紹介すること、医療機関や施設等の特徴を踏まえたマッチング等をあげるところが多い。

## ■ 職業紹介や情報発信の方法

職業紹介について、ナースセンターは対面、電話、メールが中心である一方、民間事業者はSNSの活用が進んでいる。情報発信も、民間事業者はSNSの活用が進んでいる。また、ハローワークの中には、オンラインでの見学会、相談会を実施しているところもある。

ナースセンター、ハローワーク、民間職業紹介事業者がそれぞれの強みを踏まえ、今あるリソースを活かして、能力をさらに向上させた上で役割分担し、総合的に、地域で必要とされる人材を供給できるようにすることが肝要。

- 業務に従事する看護職員（保健師、助産師、看護師、准看護師）は、2年ごとに、業務従事状況等の届出（業務従事者届）を行うこととされている（業務従事者に届出義務）。
  - 業務従事者届の届出は、従来は、主に紙による届出のみとされていたが、医療機関・医療従事者・地方自治体の事務負担の軽減を図るため、「令和3年の地方からの提案等に関する対応方針」（令和3年12月21日閣議決定）に基づき、令和4年度（令和4年12月31日時点の状況報告）から、医療機関等でとりまとめの上、業務従事者届のオンラインによる届出を可能とした。
  - あわせて、デジタル改革関連法（令和3年5月19日公布）に基づき、令和6年度から、医療関係資格におけるマイナンバー制度の活用が開始されることを受け、令和6年度の届出以後は、マイナポータルを通じたオンライン届出も可能にする予定。
- ※ 医師・歯科医師・薬剤師の三師届及び歯科衛生士・歯科技工士の業務従事者届についても、令和4年度の届出から、医療機関等でとりまとめの上、オンライン届出を可能にした。また、三師届については、令和6年度から、マイナポータルを通じたオンライン届出も可能にする予定。

令和4年  
度以前

- ✓ 届出は主に紙媒体で、医療機関等でとりまとめの上、手交又は郵送により保健所等に提出。
- ✓ 都道府県に届出。



## 医療従事者届出システムの運用開始（令和4年度）

令和4年度以降

- ✓ 令和4年度の届出から、医療機関等でとりまとめの上、オンライン届出を可能にした。
  - ✓ オンライン届出の場合も、都道府県に対して届出。医療従事者届出システムの運用開始によって、都道府県は、システムを通じた衛生行政報告例の様式に基づくデータ集計等が可能になる。
  - ✓ 令和6年度の届出から、マイナポータルを通じたオンライン届出も可能にする予定。
- ※ 引き続き、紙による届出も可能。紙での届出の場合は、従来と同様の手続・事務となる。



⇒ オンライン届出を可能とすることにより、医療機関・医療従事者・都道府県等の事務負担の軽減を図っている。



デジタル改革関連法（令和3年5月19日公布）に基づき、マイナンバー制度を活用した看護職の人材活用システムを構築し（令和6年度運用開始）、マイナポータルを通じた看護職自身の幅広いキャリア情報への簡便なアクセス・利用を可能にするとともに、ナースセンターによる多様なキャリア情報の把握・活用を通じて、潜在看護職に対する復職支援の充実や、スキルアップに資する情報提供の充実による看護職の資質向上の支援を図る。 ※令和4年6月17日新型コロナ対策本部決定では、新興感染症に対応するための医療提供体制強化の観点からも、本システムを構築するものとされている。

スマホ等で閲覧できる



看護師



マイナポータル

随時、情報の追加登録や変更登録を行える



マイナポータル

就職相談、求職登録、離職届提出時等に、看護職キャリア情報のナースセンターへの提供に同意

離職時

多様なキャリア情報に基づく復職支援等の実施

就業時

多様なキャリア情報\*1に基づくスキルアップに資する情報の提供

## 看護職キャリアデータベース 【医療従事者届出システム（厚生労働省）】

分類	情報
基本情報	✓ 看護師登録番号    ✓ 看護師登録年月日    ✓ 氏名・生年月日・性別 ✓ 住所    ✓ 電話番号    ✓ メールアドレス
業務従事場所	✓ 業務従事場所（病院／診療所／訪看ST／介護施設・事業所等）
業務従事状況	✓ 雇用形態    ✓ 常勤換算    ✓ 従事期間等
特定行為研修	✓ 修了の有無    ✓ 修了した特定行為区分 ✓ 修了した領域別パッケージ研修
ポートフォリオ（経歴・目標）【任意】	✓ 職歴    ✓ 組織内役割    ✓ 取得資格    ✓ 研修受講履歴

※ 看護師籍簿情報・業務従事者届情報・経歴等情報を突合した看護職キャリア情報を整備・管理。保健師・助産師についても、看護師と同様の整備・管理を実施。

提供について本人同意を得た看護職キャリア情報を提供



都道府県ナースセンター  
（都道府県看護協会）



\* 1：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。

※ 新規の免許申請の際もマイナポータルを通じて申請を行うことが可能（戸籍抄本等の添付を省略可能）