

※赤枠で囲われた箇所についてご確認願います。

資料3-2

第3節 看護職員

「第8次神奈川県保健医療計画」  
素案たたき台 第5章第3節抜粋

1 現状と課題

【現状】

・本県の就業看護職員数は年々増加しており、令和2年12月末時点で86,360人となっていますが、本県の人口10万人当たりの就業看護職員数は、全国の1,315.2人に対し、本県は934.9人であり、全国47位となっています。

【課題】

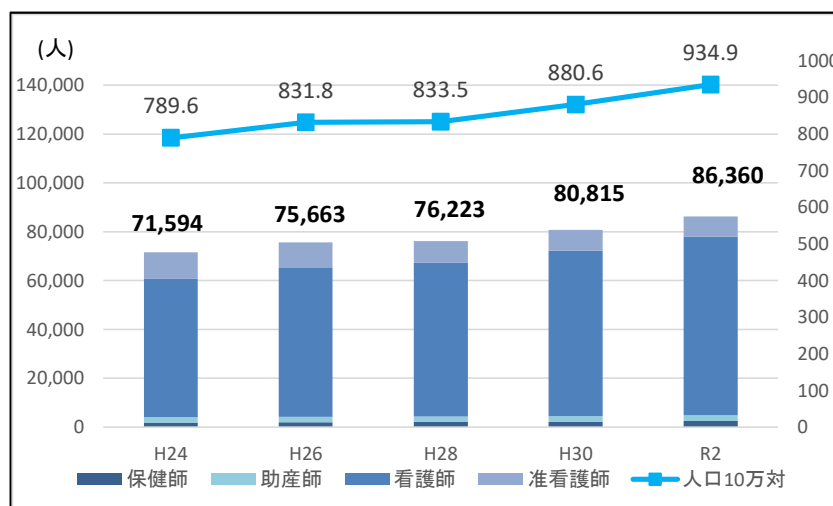
- ・高齢化の進展や医療技術の高度化・専門化等に加え、地域医療構想の実現に向けた病床の機能分化・連携に伴い、看護職員の需要は一層増加しています。
- ・一方、令和元年度に厚生労働省が公表した看護職員の需給推計では、本県の令和7年の必要看護職員数は109,970人であり、看護職員不足数は24,886人と推計されています。
- ・看護職員のさらなる確保が必要であり、看護師等学校養成所における新規養成に加え、復職支援、離職防止等の定着促進の取組を行うことが必要です。

(1) 現状

ア 看護職員数について

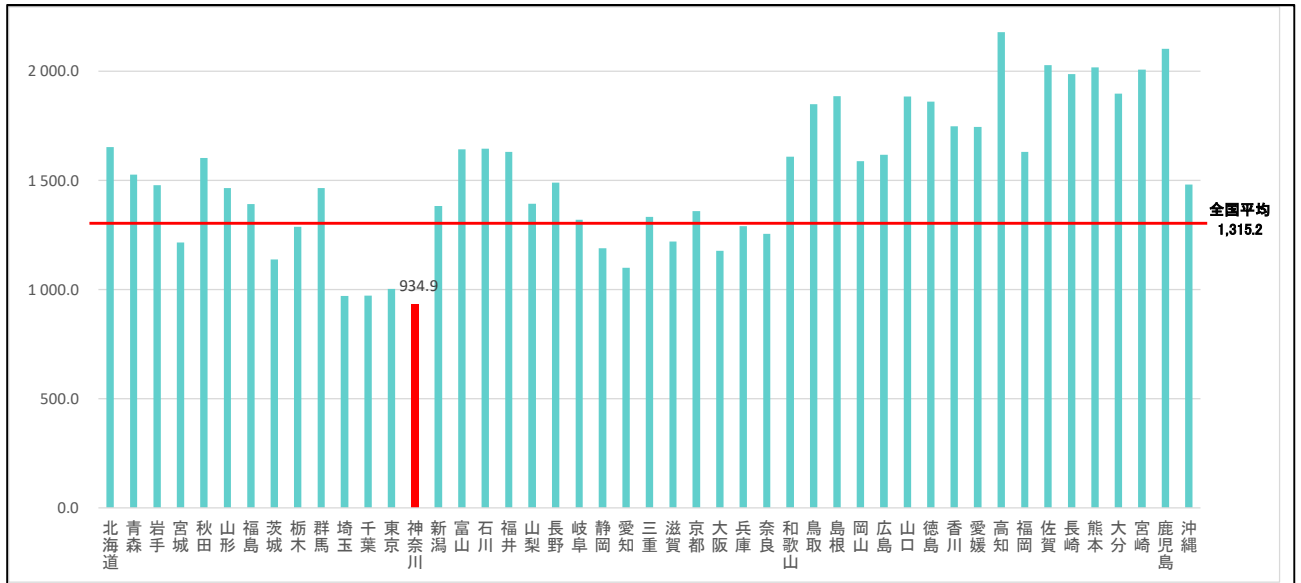
- 本県の就業看護職員数は、令和2年12月末時点で86,360人となっています。(図表5-3-1)
- 人口10万人当たりの就業看護職員数は、全国の1,315.2人に対し、本県は934.9人であり、全国47位となっています。(図表5-3-2)
- 人口10万人当たりの就業看護職員数は、二次保健医療圏別に偏在があり、県央、川崎北部、湘南東部及び横浜で県平均を下回っています。(図表5-3-3)
- 就業看護職員全体の年齢構成は、40歳代が27.4%と最も多く、次いで20歳代が21.4%と多くなっています。就業看護職員数は平成28年から令和2年の4年間で10,137人増加していますが、この間、50歳代、60歳以上の割合が増加している一方で、30歳代、40歳代の割合は減少しており、就業看護職員の高年齢化が進んでいます。(図表5-3-4)

図表5-3-1 就業看護職員数の推移



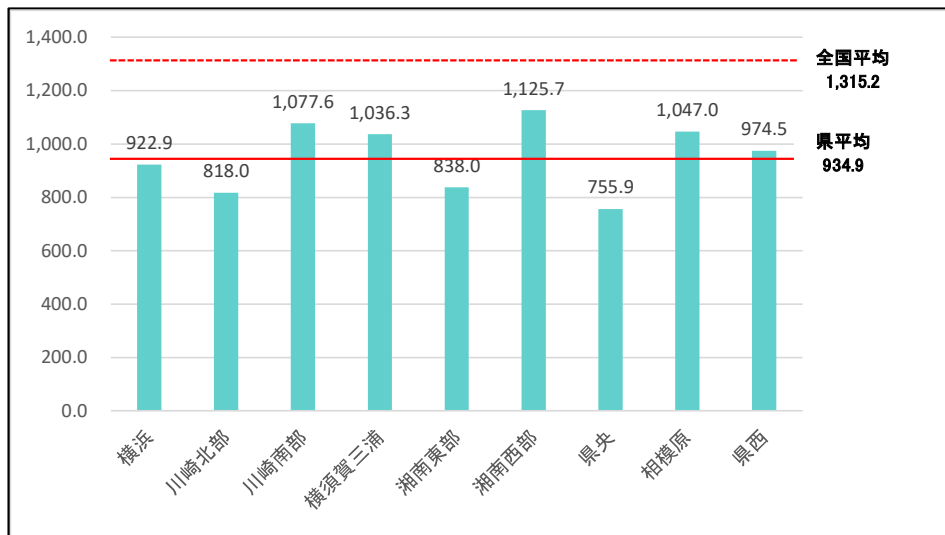
(出典) 厚生労働省「衛生行政報告例(就業医療関係者)」

図表 5-3-2 人口 10 万対就業看護職員数（令和 2 年 12 月時点）



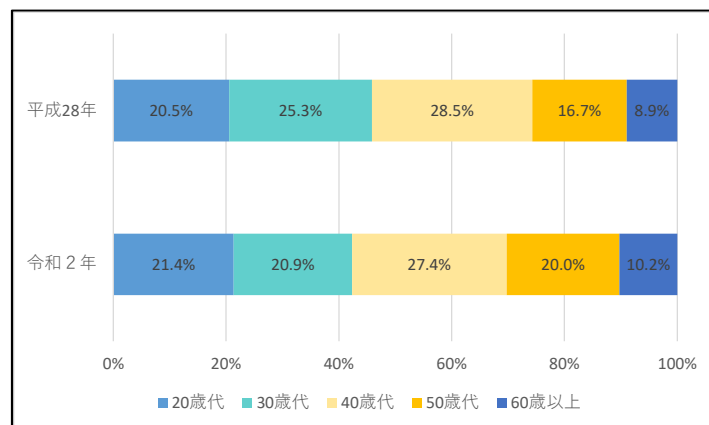
（出典）厚生労働省「令和 2 年衛生行政報告例（就業医療関係者）」

図表 5-3-3 人口 10 万対二次保健医療圏別就業看護職員数（令和 2 年 12 月時点）



（出典）厚生労働省「令和 2 年衛生行政報告例（就業医療関係者）」

図表 5-3-4 看護職員の年齢構成（4 年前との比較）

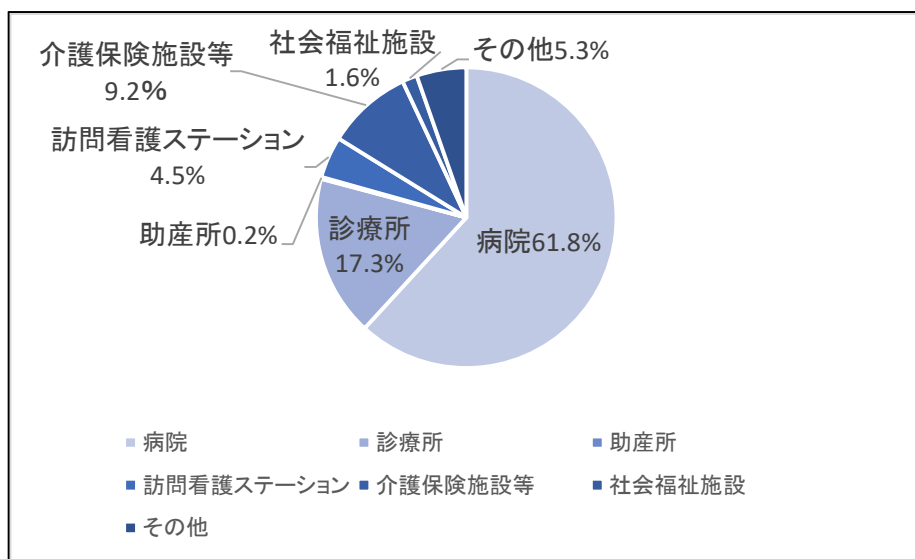


（出典）厚生労働省「衛生行政報告例（就業医療関係者）」

イ 就業の状況について

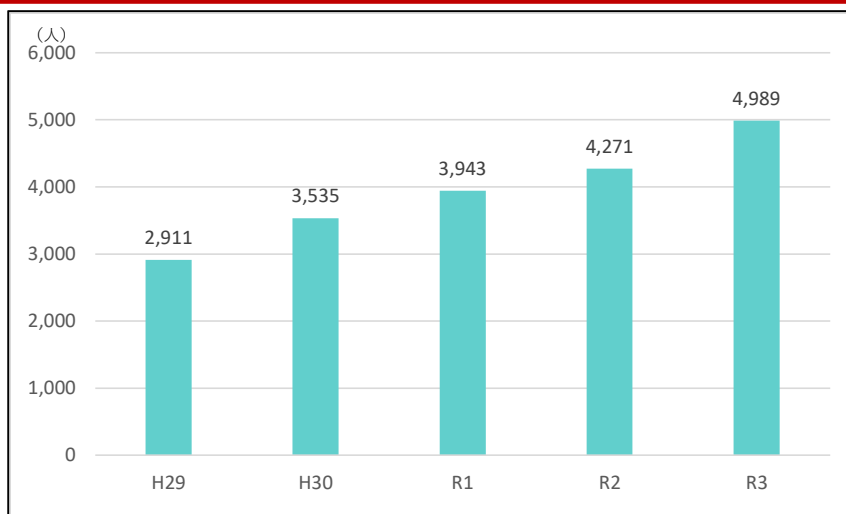
- 就業場所別の看護職員数を見ると、病院が 53,385 人(61.8%)、診療所が 14,980 人(17.3%)となっています。(図表 5-3-5)
- 訪問看護ステーションの常勤換算看護職員数は、4,989 人となっています。(図表 5-3-6)
- 年齢階級別の就業場所では、若年層のほとんどが病院に就業しており、年齢階級が上がるにつれて就業場所は多様化しています。(図表 5-3-7)

図表 5-3-5 就業場所別従事状況 (令和 2 年 12 月時点)



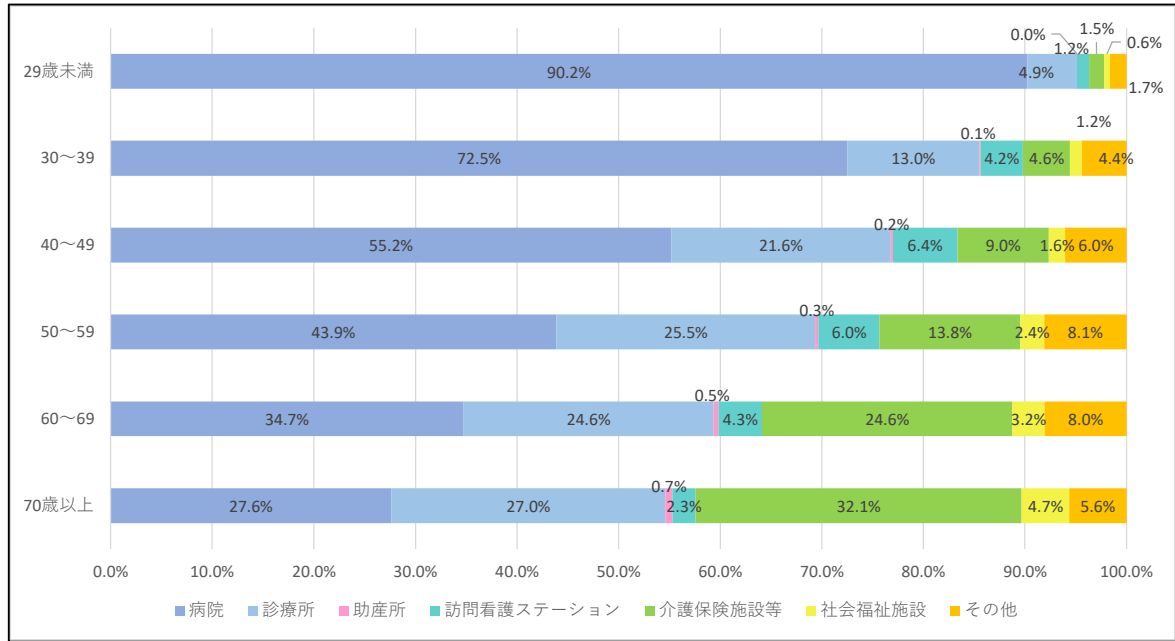
(出典) 厚生労働省「令和 2 年衛生行政報告例(就業医療関係者)」

図表 5-3-6 訪問看護ステーションの常勤換算看護職員数の推移



(出典) 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

図表 5-3-7 年齢階級別就業場所（令和2年12月時点）

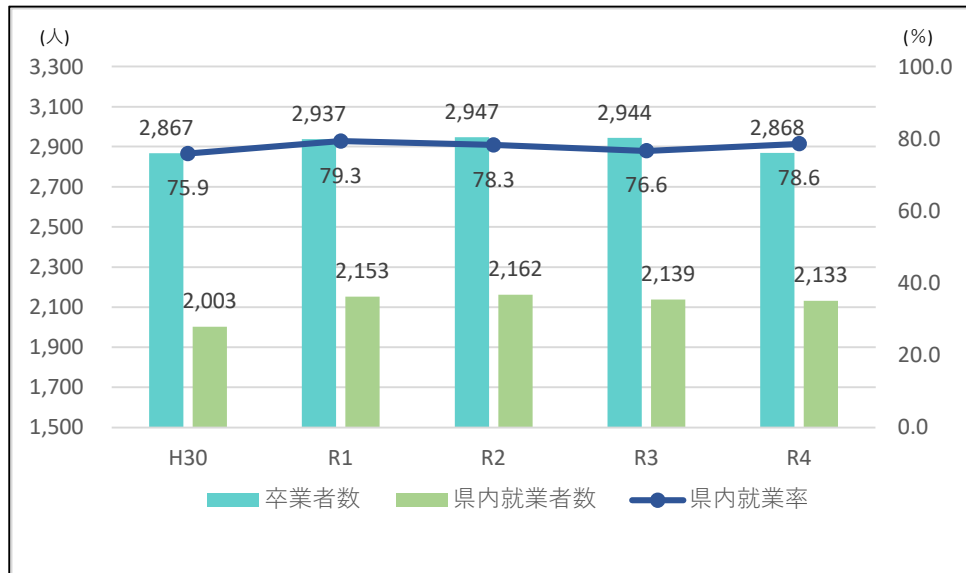


（出典）厚生労働省「令和2年衛生行政報告例（就業医療関係者）」

ウ 看護職員の養成について

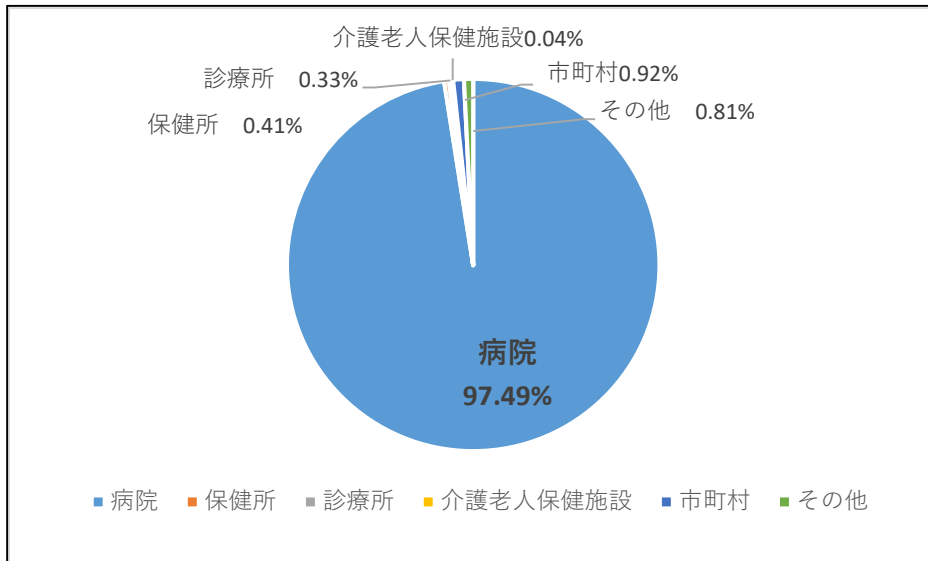
- 本県では年間2,900人前後の看護職員を養成しており、うち約2,100人が県内に就業しています。新卒看護職員の就業先は、病院が97%以上を占めています。（図表5-3-8、図表5-3-9）

図表 5-3-8 県内看護師等学校養成所の卒業者数及び県内就業率



（出典）厚生労働省「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」

図表 5-3-9 新卒看護職員の就業先

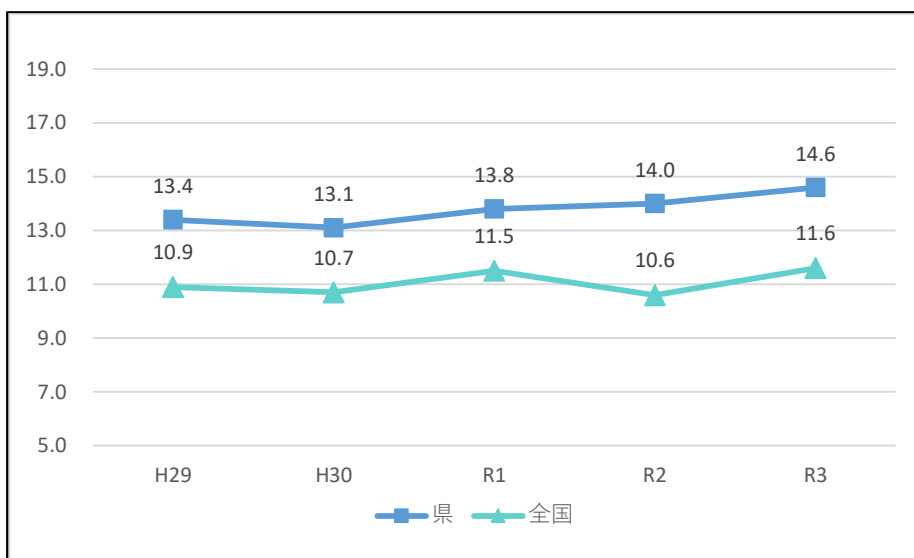


(出典) 厚生労働省「令和5年度看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」

エ 看護職員の離職率について

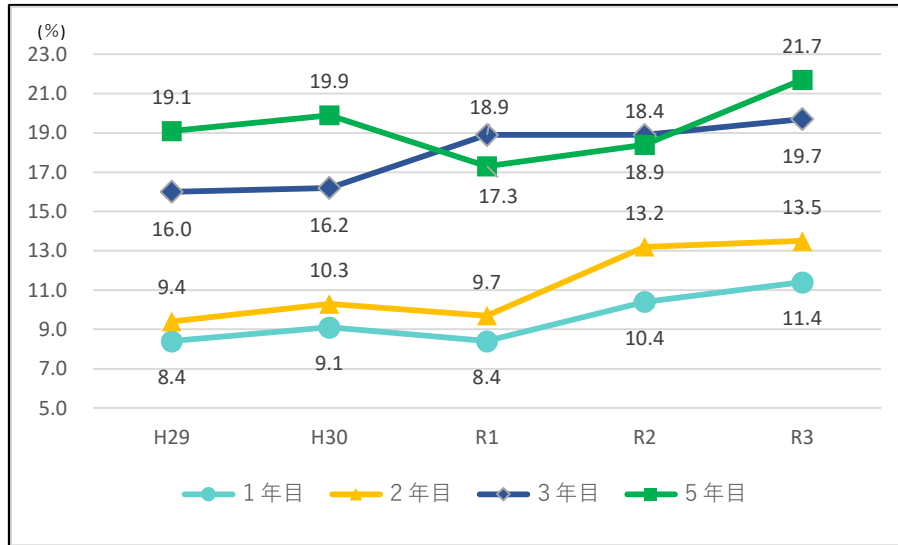
- 本県の看護職員の離職率は、近年 14%前後で推移しており、全国平均を上回っています。(図表 5-3-10)
- 1年目(新卒)から5年目までの経験年数別離職率は、3年目以降の離職率が特に高い傾向にあります。(図表 5-3-11)
- 離職理由は、1年目(新卒)から2年目では「心身の不良」、3年目以降では、「心身の不良」に加え、結婚等のライフステージの変化に伴う理由が主なものとなっています。(図表 5-3-12)

図表 5-3-10 看護職員の離職率の推移



(出典) 公益社団法人日本看護協会「病院看護実態調査」

図表 5-3-11 経験年数別（1年目から5年目）の離職率の推移



(出典) 神奈川県「看護職員就業実態調査（病院）」

図表 5-3-12 経験年数別の離職理由

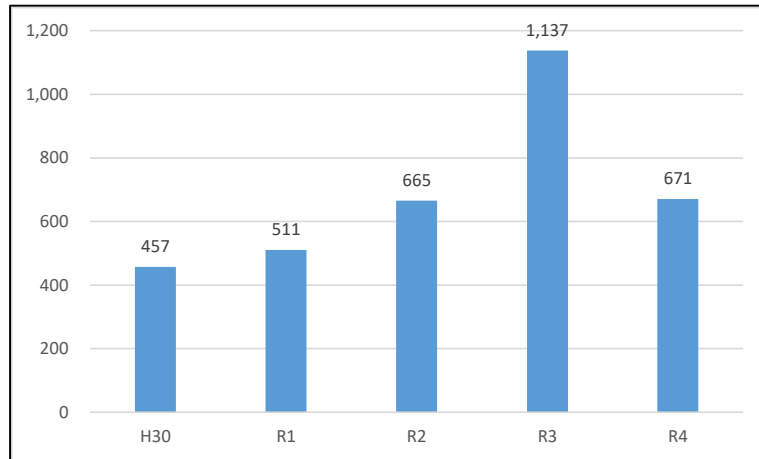
	経験年数					全体
	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	
1位	本人の心身の不良	本人の心身の不良	本人の心身の不良	転居	転居	本人の心身の不良
2位	看護職以外に転職	転居	転居	結婚	本人の心身の不良	転居
3位	勤務負担の重さ	結婚	結婚	本人の心身の不良	結婚	家族の健康・介護
4位	家族の健康・介護	家族の健康・介護	家族の健康・介護	看護職以外に転職	家族の健康・介護	結婚
5位	職場の人間関係	看護職以外に転職	看護職以外に転職	勤務負担の重さ	勤務負担の重さ	出産・育児

(出典) 神奈川県「令和3年度看護職員就業実態調査（病院）」

#### オ 復職の状況について

- 県ナースセンターを通じた就職者数は、年間 600 人程度となっています。(図表 5-3-13)
- 令和3年度は、新型コロナウイルス感染症ワクチン接種業務を担う看護職員を確保するため、国と県が、ナースセンターへの登録を要件として就業準備金等の支給を実施した特殊要因があります。
- 病院や訪問看護ステーション等の求人数の多い施設には求職者が集まらず、事業所等の求人数の少ない施設に集まる傾向にあり、求人と求職のアンマッチが生じています。このことは、求職者が働く場所として勤務時間の安定している事業所等を選択する傾向にあることが要因の一つです。

図表 5-3-13 県ナースセンターを通じた就職者数の推移



(出典)「NCCS(ナースセンター・コンピュータ・システム)」より神奈川県ナースセンターにて作成

#### カ 特定行為研修について

- 本県における特定行為研修を行う指定研修機関は、令和 5 年 6 月時点で 23 機関であり、年間 100 人程度が修了しています。そのうち、50%~60%が県内で就業しています。
- 特定行為研修の修了者数は、令和 2 年 12 月末時点で 336 人となっています。

### (2) 課題

#### ア 看護職員の需要

- 高齢化の進展や医療技術の高度化・専門化など、地域医療構想の実現に向けた病床の機能分化・連携に伴い、看護職員の需要は一層増加しています。
- 令和元年度に厚生労働省が公表した看護職員の需給推計では、本県の令和 7 年の必要看護職員数は 109,970 人、供給推計値は 85,084 人であり、令和 7 年の看護職員不足数は 24,886 人と推計されています。
- さらなる看護職員の確保のためには、看護師等学校養成所における新規養成に加え、復職支援、離職防止等の定着促進の取組を行うことが必要です。
- また、少子化により生産年齢人口が減少する中、増大する看護ニーズに対応するために看護職員を安定的に確保するには、看護職の資格を持ちながらも看護職員としての業務に従事していない潜在看護職員の再就業を促進することが重要です。
- 定年退職した看護職員が定年後も看護職員として働き続けられる職場環境づくりや、限られたマンパワーの中で看護職員がその専門性をより発揮するため、看護補助者との協働の推進や ICT 等の活用による業務の省力化・効率化が必要です。
- 特に令和 2 年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大により行政保健師の不足が課題となりました。多発する自然災害、新興・再興感染症について、平時から危機管理体制の構築等が求められており、行政保健師の確保が必要です。

#### イ 働き続けられる職場環境の整備

- 経験年数 3 年目以降は、結婚等のライフステージの変化に伴う離職が多くなるため、看護職員が長く働き続けられるように、ライフステージの変化やライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を可能とする職場環境の整備や、地域の中で働く場所や領

域等を円滑に移動することができる仕組みの検討が必要です。

- 医療技術の高度化や専門化等に対応するため、看護職員の資質の向上を図ることが必要です。また、生涯にわたり継続的に看護職として働き続けられるよう、新人時代から高齢世代までを通じたキャリアの継続支援が必要です。
- 看護職員の就業継続のためには、メンタルヘルス対策の着実な実施が重要です。また、看護職員が働きやすい環境を整備するために、職場におけるハラスメント対策を適切に実施していくことが必要です。

#### ウ 訪問看護の需要の増大

- 病院完結型から地域完結型へと医療提供体制の移行が進められている中、医療・介護需要を併せ持つ高齢者等が在宅で療養生活を送る上で、地域における訪問看護の需要は増大すると見込まれています。この需要に対応するため、訪問看護に従事する看護職員の確保を図る必要があります。
- 訪問看護ステーションには小規模な事業所が多く、人手不足から研修に参加できない、最新の看護技術情報を入手しにくい、といった課題があります。また、小規模事業所は経営困難に陥りやすく、離職率が高い傾向にあります。

#### エ 専門性の高い看護職員の需要

- 在宅医療の推進や、新興感染症等の感染拡大時の迅速かつ的確な対応、医師の働き方改革に伴うタスク・シフト／シェアの推進のため、特定行為研修修了者など、高度な知識と技術を身につけた看護職員が必要とされています。
- また、特定行為研修修了者が就業先で特定行為を実施できる体制の整備が必要です。

## 2 施策の方向性

### (1) 看護職員の確保

#### ア 新規養成

- 県は、県立看護専門学校を運営するとともに、看護師等養成所の運営支援、修学資金貸付け、実習施設への支援、看護教員の養成など、看護職員の着実な養成に取り組めます。
- 県及び県ナースセンターは、看護職員が魅力的な進路として中・高校生に選択されるよう、看護職員の資格取得方法等の理解を深めるリーフレット等を発行し、看護に対する興味や関心を高めます。
- 県立保健福祉大学において、地域及び職域のリーダーとなる看護師等を養成します。

#### イ 県ナースセンターによる復職支援

- 県ナースセンターは、看護職員の再就業に向けた就業相談や情報提供を行うとともに、個々の状況に合わせた求人・求職間のあっせんを行います。
- 県ナースセンターは、看護職員が安心して復職できるよう、最近の医療・看護技術等に関する研修を実施します。

#### ウ 離職防止等の定着促進

- 県は、看護職員の定着に向けて、院内保育施設の運営等の取組への支援を行うとともに、新人看護職員の研修実施に対する支援を行い、新人看護職員の早期の離職



防止を図ります。

- 県は、関係団体等と連携し、出産や育児、介護等のライフステージに応じた柔軟な働き方や、施設間連携や多職種連携に強く、幅広い領域に対応可能な「かながわ地域看護師（仮称）」を地域で育成することについての検討を進めます。
- 県は、各専門分野や課題等に対応した研修やキャリアに応じた研修の充実等を図り、長く働き続けられる質の高い看護職員の育成に取り組めます。
- 県は、関係団体等と連携し、定年退職した看護職員が活躍できる職場環境づくりや看護補助者との協働の推進、ICT等の活用による業務の省力化・効率化についての検討を進めます。
- 県ナースセンターは、看護職員の確保が困難な医療機関等を対象に、求人情報登録等の支援を行うことにより、県ナースセンターを通じた就職者数の増加を図るとともに、看護職員のメンタルヘルス等の相談にきめ細やかに対応します。
- 県医療勤務環境改善支援センターは、看護職員の離職防止・定着促進を図ることを目的として、勤務環境改善に主体的に取り組む医療機関等を支援します。
- 県は、行政保健師の確保・育成の充実に向けて、関係職能団体や学術機関等とも連携しながら、効果的・効率的な取組を検討していきます。

## (2) 訪問看護の充実

- 県は、訪問看護に関する研修事業を実施し、訪問看護に従事する職員の確保・定着を図ります。
- 県は、訪問看護の安定的な提供に向けて、訪問看護ステーションの経営の安定化と看護の質の向上を図るため、看護職員5人以上の訪問看護ステーションの増加を目指します。
- 県は、訪問看護ステーションの安定的な運営のため、訪問看護ステーションの管理者の経営力向上のための支援を行います。

## (3) 専門性の高い看護職員の養成・確保

- 県は、在宅医療の推進や、新興感染症等の感染拡大時の迅速かつ的確な対応、医師の働き方改革に伴うタスク・シフト／シェアの推進のため、特定行為研修の受講支援を行うなど、特定行為研修修了者の増加を図ります。
- 県は、特定行為研修修了者が就業先で特定行為を実施できるよう、特定行為研修制度について、広く周知します。
- 県立保健福祉大学実践教育センターにおいて、急激な社会環境の変化に適応するために必要とされるスキルの習得を目指す新たなニーズに対応できる現任者教育の在り方を検討します。

### ■用語解説

#### ※1 ナースセンター

看護師等の人材確保の促進に関する法律に基づき、高度な専門知識と技能をもつ看護職を確保し、国民の保健医療の向上に役立つことを活動の目的として設置されている。神奈川県知事の指定を受け、神奈川県看護協会が運営しており、無料職業紹介事業などによる看護職員の確保に加え、離職防止や潜在化予防のために就業相談を実施し、職場定着の促進に取り組んでいる。

## ※2 特定行為研修

特定行為は、看護職員が医師又は歯科医師の判断を待たずに手順書により行う診療の補助であり、実践的な理解力、思考力及び判断力並びに高度かつ専門的な知識及び技能が特に必要とされる38行為のことをいう。

特定行為研修は、看護職員が手順書により特定行為を行う場合に特に必要とされる実践的な理解力、思考力及び判断力並びに高度かつ専門的な知識及び技能の向上を図るための研修であり、厚生労働大臣が指定した指定研修機関で受講する。

## ※3 看護職員の需給推計

令和7年における看護職員の需要と供給について、医療機能の分化・連携や在宅医療の推進等による将来の変化や、将来推計人口など既に得られているエビデンスデータを勘案しつつ、法律や法令に基づく計画など既に内容が固まっており客観的に影響を考慮することができるものは反映させて推計したものの。国が設計した推計ツールを用いて都道府県が算定し、それを国が全国ベースに集約して推計されている。

## ※4 看護補助者

看護が提供される場において、看護チームの一員として看護職員の指示のもと、看護の専門的判断を要しない看護補助業務（『傷病者若しくははじよく婦に対する療養上の世話』及び『診療の補助』に該当しない業務）を行う者をいう。

## ※5 タスク・シフト/シェア

従来、ある職種が担っていた業務を他職種に移管すること又は他職種と共同化することをいう。

## ※6 「かながわ地域看護師（仮称）」

地域医療構想と地域包括ケア時代に対応できる看護職員の確保と養成に地域全体で取り組み、看護職員の離職や地域からの流出を防ぐことを目的として、県と神奈川県看護師等養成実習病院連絡協議会が「かながわ地域看護師養成事業検討会」において共同で検討している取組。

## 3 指標一覧

指標名		出典	計画策定時の値 (データの年度)	目標値 (令和11年度)
就業看護職員数	全県	厚生労働省,衛生行政報告例	86,360(R2)	
	横浜	厚生労働省,衛生行政報告例	34,863(R2)	
	川崎北部	厚生労働省,衛生行政報告例	7,121(R2)	
	川崎南部	厚生労働省,衛生行政報告例	7,196(R2)	
	相模原	厚生労働省,衛生行政報告例	7,596(R2)	
	横須賀・三浦	厚生労働省,衛生行政報告例	7,167(R2)	
	湘南東部	厚生労働省,衛生行政報告例	6,098(R2)	
	湘南西部	厚生労働省,衛生行政報告例	6,550(R2)	
	県央	厚生労働省,衛生行政報告例	6,490(R2)	
	県西	厚生労働省,衛生行政報告例	3,279(R2)	
訪問看護に従事する常勤換算看護職員数		厚生労働省,介護サービス施設・事業所調査	4,989(R3)	
看護職員5人以上の訪問看護ステーション数		神奈川県,看護職員就業実態調査(訪問看護ステーション)	224(R3)	
特定行為研修修了者の就業者数		厚生労働省,衛生行政報告例	336(R2)	
県内保健所及び市町村常勤保健師数		厚生労働省,地域保健・健康増進事業報告	1,211(R3)	