



看護職員の確保について

医療整備・人材課
2026.3.25

【第1回会議(令和7年9月2日開催)でのご意見】

○看護職員の確保について

- ・専門学校の養成数増をねらい**修学金の増額、社会人対象の修学金等、入学しやすい**仕組み作りが必要
- ・復職支援に係る求人施設、求職者の**効果的なマッチング**により、相互のニーズを満たし、**定着**できるような取組みが必要
- ・**二次保健医療圏を基盤**とした看護師の育成や定着を図り、看護職の**キャリア継続**が図れる仕組み(かながわ地域看護師の活用等)が重要

令和8年度看護関連事業 第8次計画における施策の方向性(看護職員の確保)

令和8年度看護関連事業について、第8次計画における施策の方向性により、以下の通り分類。

1 看護職員の確保

新規養成 16億7,800万円

養成支援

県立養成施設の維持管理
平塚看護大学校維持費
よこはま看護専門学校維持費
衛生看護専門学校維持費
●衛生看護専門学校教務委託費
看護専門学校無線LAN環境構築
事業費・看護専門学校ネットワーク
環境構築事業費
民間看護師等養成施設への補助
●看護師等養成所運営費補助
看護師等養成所施設整備費補助
看護師等養成所初年度設備整備費
補助

実習支援

実習受入拡充に必要な費用の補助
看護実習受入拡充事業費補助
実習指導者の安定的な養成(講習会)
看護実習指導者養成事業費
保健福祉大学交付金(研修事業費)

普及啓発

普及冊子配布
看護師等資質向上推進事業費

外国人看護師候補者等支援

EPAにより入国した外国人看護師等
の支援
外国人看護師候補者就労支援研修
支援事業費補助

修学支援

修学資金の貸付
看護師等修学資金貸付金
看護師等修学資金貸付金(基金)
看護師等修学資金貸付金管理事務費
保健師修学資金貸付金(基金)

Kanagawa Prefectural Government

復職支援

7,065万円

再就業支援

県ナースセンターへの業務委託
ナースセンター運営費
●ナースセンター事業費

離職防止等の定着支援

11億4,119万円

新人対策

病院等が行う新人看護職員研修に対する支援
新人看護職員研修事業費補助

職場環境の整備

病院等が行う院内保育事業の運営費への補助
●院内保育事業運営費補助
院内保育事業運営費補助(公的病院)
病院等が行う院内保育事業の施設整備費への補助
院内保育事業施設整備費補助
ICT機器活用による看護業務の効率化・省略化
看護業務等ICT導入支援事業費補助
看護業務等アシスト機器導入支援事業費補助

看護補助者

看護補助者の定着及び促進
看護補助者確保事業費

資質向上・専門性の取得

質の高い看護を提供できる看護師等の育成・確保・
定着
看護師等資質向上推進事業費
かながわ地域看護師等養成事業費補助

2 訪問看護の充実

在宅医療への支援

訪問看護推進支援事業費
訪問看護ステーション等研修事業費補助

4,164万円

第8次神奈川県保健医療計画における看護職員の指標一覧達成状況 (単位:人)

指標名		【計画策定時】 (データの年度)	直近の実績値 (データの年度)	目標値 (令和11年度)	【参考】 達成率
就業看護職員数	横浜	34,863	36,729	39,682	92.6%
	川崎北部	7,121	6,812	9,145	74.5%
	川崎南部	7,196	6,892	7,015	98.2%
	相模原	7,596	8,059	7,621	105.7%
	横須賀・三浦	7,167	7,324	7,265	100.8%
	湘南東部	6,098	6,494	7,644	85.0%
	湘南西部	6,550	6,373	6,112	104.3%
	県央	6,490	7,213	9,019	80.0%
	県西	3,279	3,309	3,535	93.6%
	全県	86,360 (R2)	89,205 (R6)	97,038	91.9%
訪問看護に従事する常勤換算看護職員数		4,989 (R3)	6,671 (R6)	5,932	112.5%
看護職員5人以上の訪問看護ステーション数		224 (R3)	335 (R6)	464	72.2%
特定行為研修修了者の就業者数		286 (R3)	606 (R6)	680	89.1%
県内保健所及び市町村常勤保健師数		1,211(R3)	1,254(R5)	1,751	71.6%

R6 人口 10 万人対
就業看護職員数
967.0 人 **全国47位**
↓
○依然、**非常に少ない人員で医療を支えている**状況

○看護職員確保のために**新規養成**を支える養成所の現状と課題を中心に今後の対応案を検討

～目次～

- 1 看護師等学校養成所の学生確保状況及び卒業生の就業状況について
- 2 看護師3年課程養成所の専任教員数について
- 3 令和7年度 看護師等養成所・大学学生確保及び教員確保に係るアンケート結果
- 4 令和8年度の本県における看護職員需給推計や地域医療構想策定スケジュール

1 看護師等学校養成所の学生確保及び卒業生の就業状況について

1 看護師等学校養成所の学生確保状況について

(1) 県内学校養成所の学生確保状況

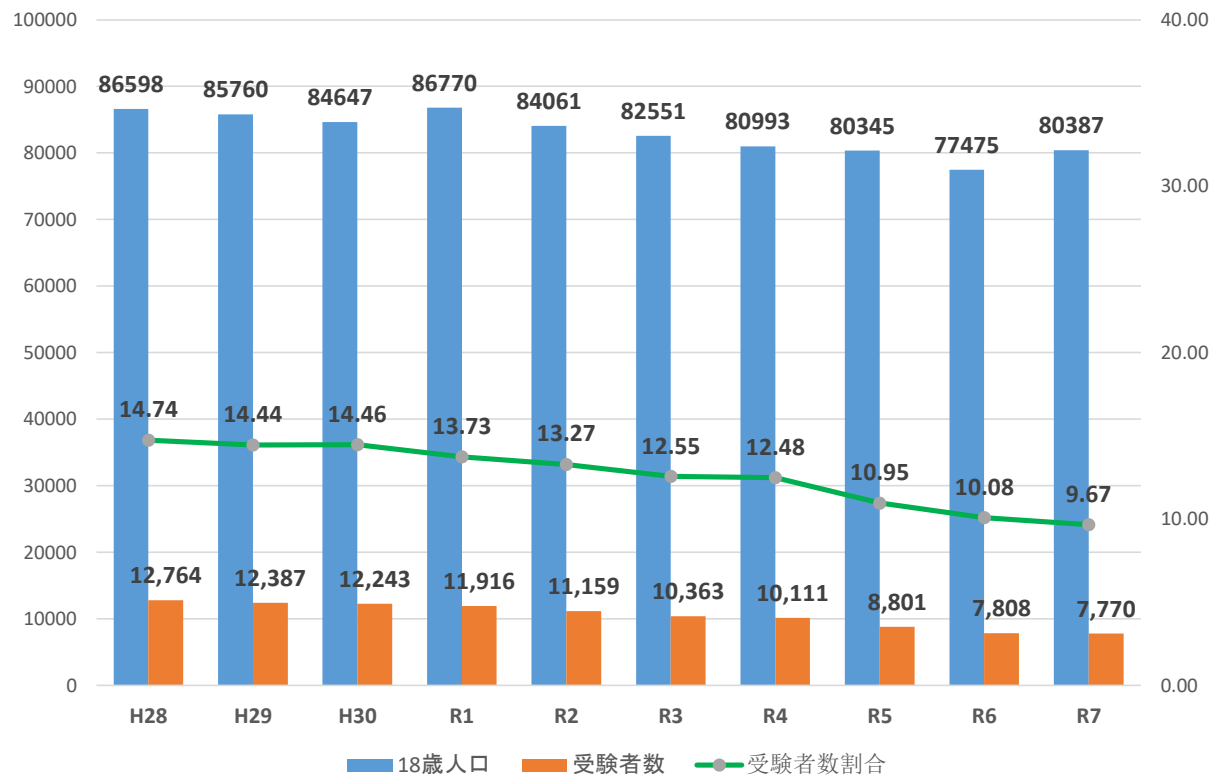
① 18歳人口及び学校養成所**全体の**受験者数、入学者数、
受験倍率、充足率の推移

② **大学の**受験倍率、充足率の推移

③ **3年課程養成所の**受験倍率、充足率の推移

①18歳人口と看護師等養成所の受験者数の変化（H28～R7）

18歳人口と看護師等養成所の受験者数の推移



○「18歳人口」は、H28と比べR7は**6,211人減少**
減少幅は**7.2%**

○「受験者数」は、H28と比べR7は**4,994人減少**
減少幅は**39.1%**

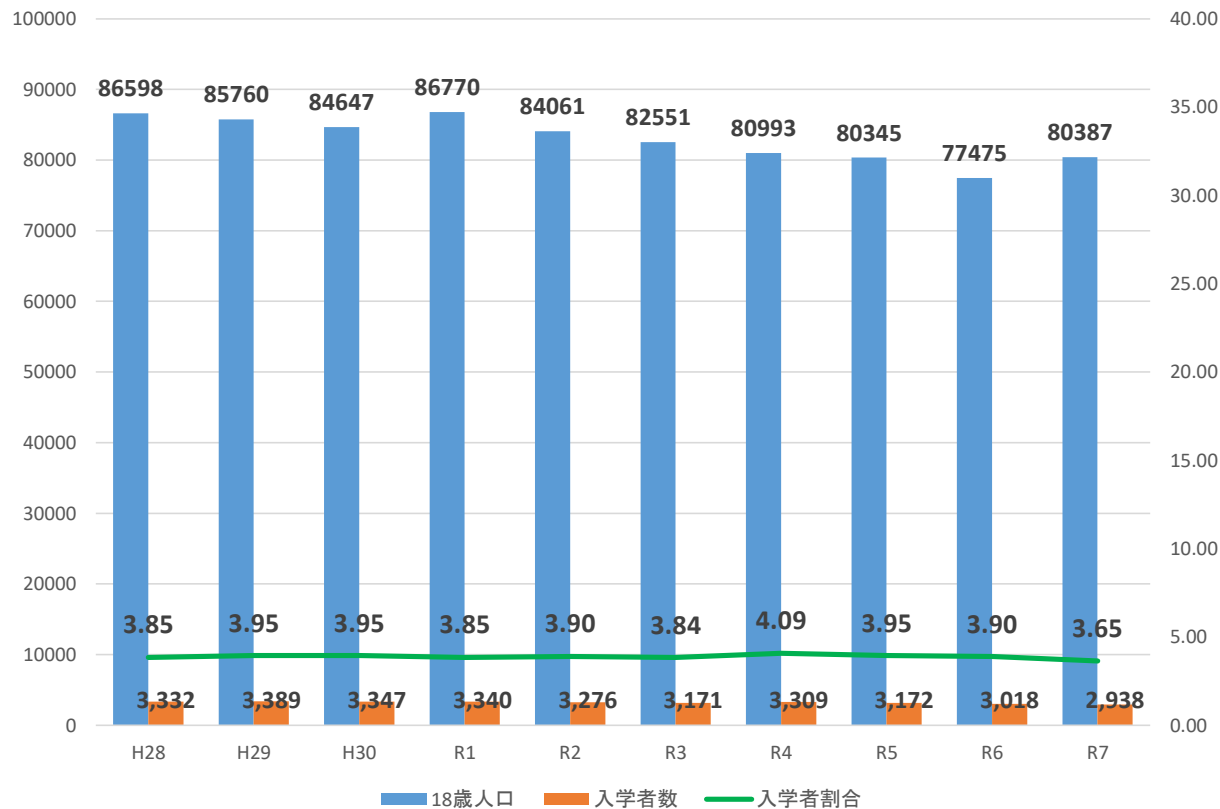
※18歳人口の減少を上回って受験者数が減少
→専願希望者が増えている影響もあるか？

○18歳人口に対する「受験者数の割合」は、**14.74～9.67%**で年々低下傾向。

※受験者数は社会人も含むため実質の割合は更に下がる。

① 18歳人口と看護師等養成所の入学者の変化（H28～R7）

18歳人口と入学者数の推移



○「入学者数」は、H28と比べR7は394人減少
減少幅は11.8%

○18歳人口に対する「入学者数の割合」は
4.09%～3.65%

※入学者総数は社会人も含むため実質の割合
は更に下がる

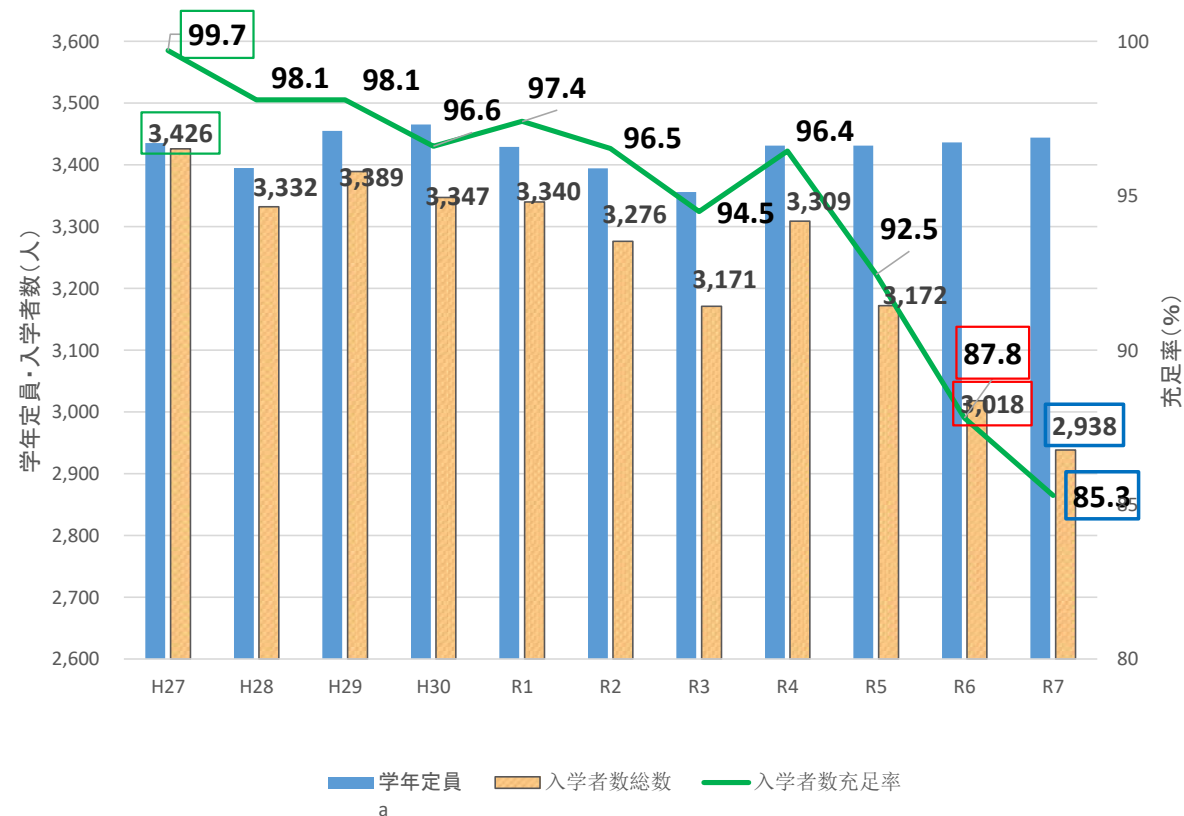
○3.9%で推移した場合(10年の平均で算出)

5年後: 18歳人口: 7万5,194人で入学者2,932人

10年後: 18歳人口: 7万0,102人で入学者2,733人
(※令和7年1月1日現在の13歳・8歳人口から算出)

①看護師等養成所の充足率の変化（H27～R7）

入学者数充足率

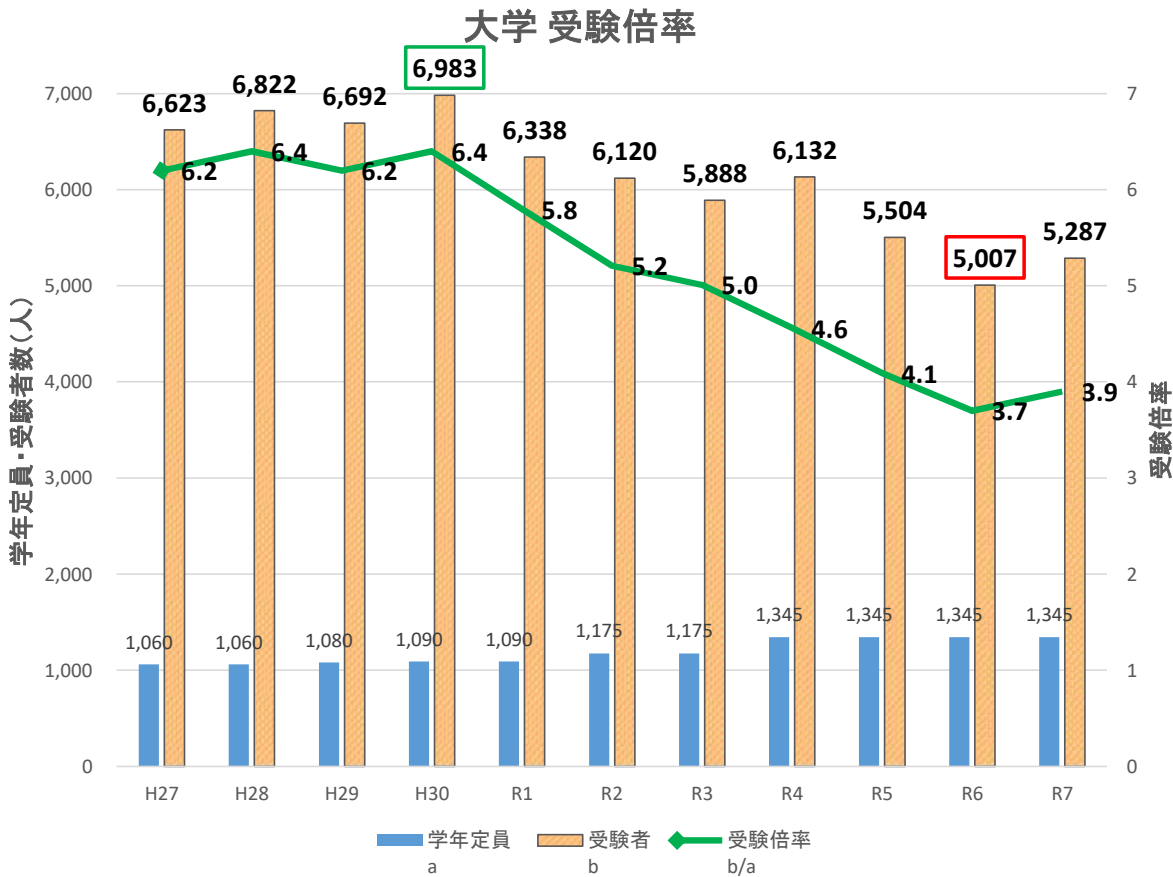


- 「入学者数充足率」は、H28年から減少傾向
- R5は、前年度比3.9ptの減少
- R6は、前年度比4.7ptの減少。
直近2年で8.6ptの急激な減少。
- R6は、定員3,436人に対し3,018人
充足率87.8%と初めて90%を割り込む
- 18歳人口の減少に伴う影響の想定
※18歳人口に対する入学者数割合を3.9%とした場合（1学年総定員数3,435人(R6)と仮定）
5年後の充足率：87.3%
10年後の充足率：82.4%

●R7は、定員3,444人に対し入学者数2,938人
充足率85.3%で前年度比▲2.5%

出典：各年度入学生・卒業生就業状況調査

②看護師養成所：大学の受験倍率の変化（H27～R7）



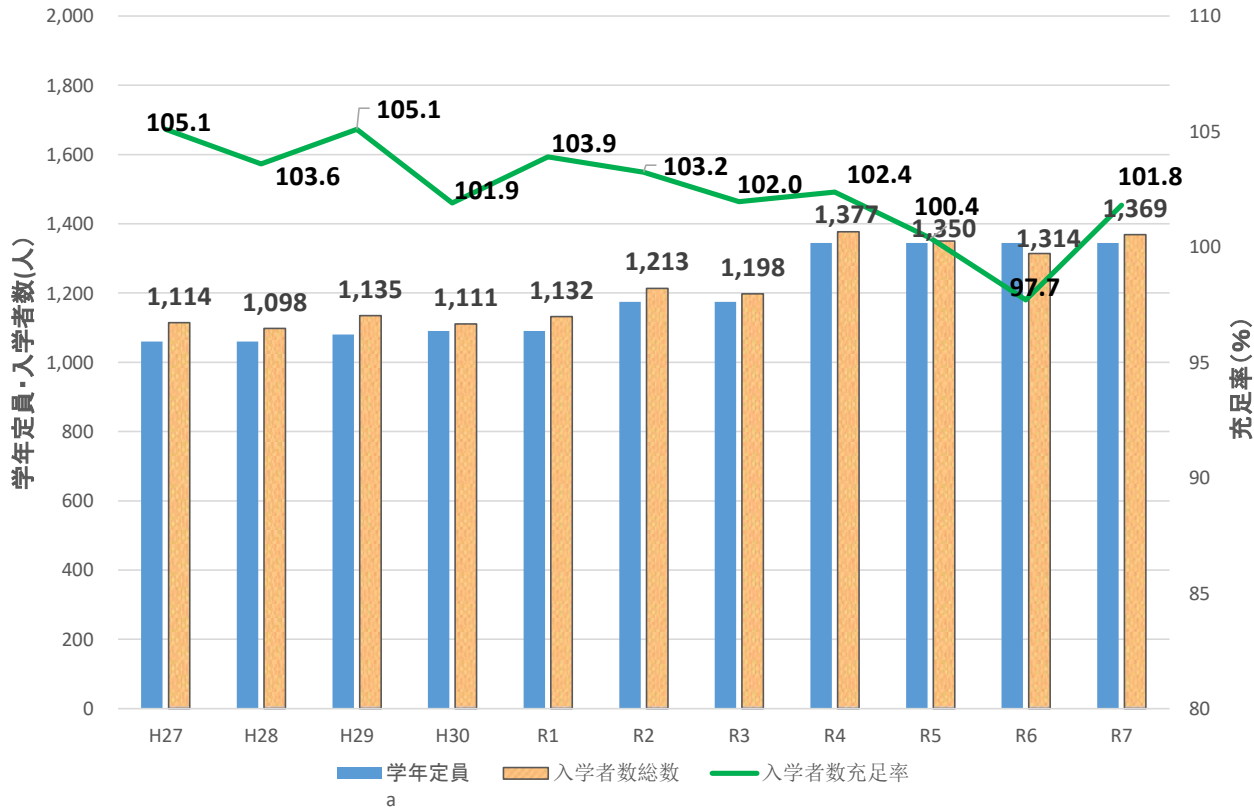
○「大学 受験者数」は、H30の6,983人をピークにR6は5,007人まで減少。減少率28.3%

●R7「大学受験者数」は、R6に5,007人まで減少も5,287人前年度比280人増

●「受験倍率」は、R6の3.7倍→3.9倍に上昇

②看護師養成所：大学の充足率の変化（H27～R7）

大学 入学者数充足率



○大学の「入学者数充足率」は、H27・29年の105.1%をピークに減少傾向

○R6は、100%を割り込み97.7%に減少

● R7は、入学者数1,369人前年度比55人増

● 充足率101.8%に上昇

● 大学の中で2極化は変わらず

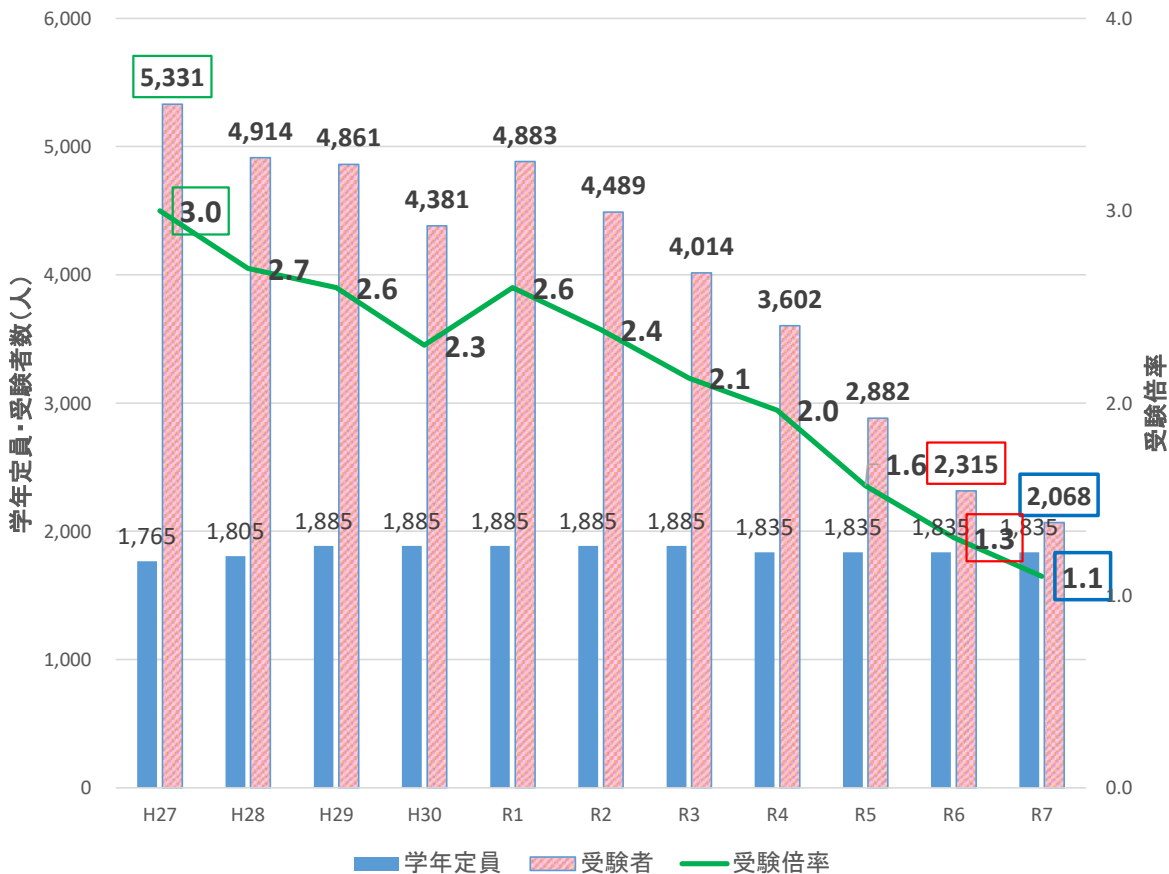
14校中12校は充足率100%を超えている。
(最高：118.8% 最低：22.5%)

(*R7入卒調査)

出典：各年度入学生・卒業生就業状況調査

③看護師養成所：3年課程の受験倍率の変化（H27～R7）

養成所 3年課程 受験倍率

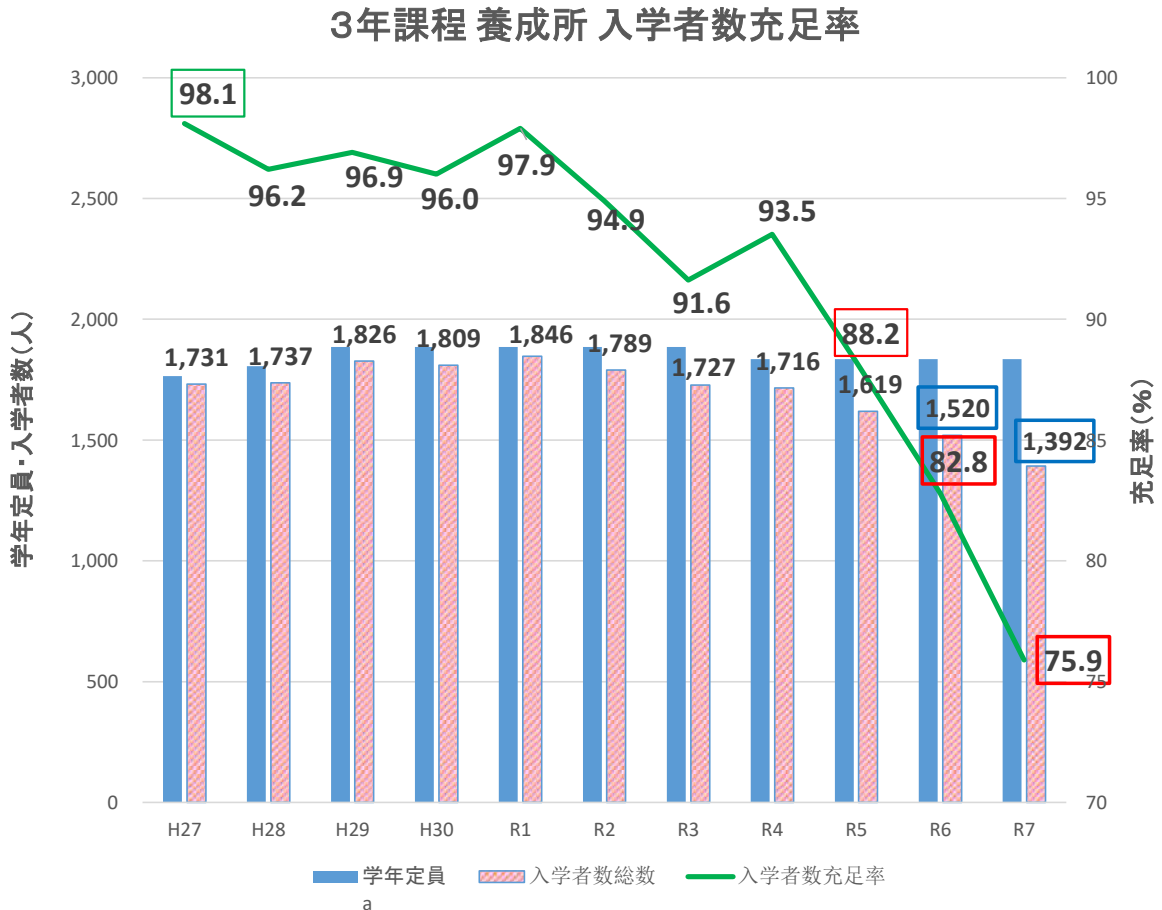


○3年課程の「受験者数」は、H27の5,331人をピークに右肩下がりに減少。

- R7受験者数は2,068人对前年度▲247人
- 受験倍率はR6の1.3倍→1.1倍に低下

※大学受験者数280人増に対して▲247人であることから大学志向であることが伺える。

③看護師養成所：3年課程の充足率の変化（H27～R7）



- 3年課程の「入学者数充足率」は、H27の98.1%をピークに減少傾向。
- 過去10年間定員割れが続いている

- R7は充足率75.9% 前年度比▲6.9pt
入学者数1,392人前年度比▲128人
- 3年課程の2極化は変わらず
 - ・ 24校中6校は充足率100%以上。
(最高：118.8% 最低：35.0%)
 - ・ 24校中18校は定員割れ。
うち8校で充足率60%を割っている
(*R7入卒調査結果)

二次保健医療圏別 R7 入学者数・定員充足率

斜体: 大学

相模原: 198名 (96.6%)
 北里大
 相模原

県央: 174名 (72.5%)
 松蔭大・神奈川工科大
 厚木

川崎北部: 114名 (95.0%)
 聖マリ・高津

川崎南部: 100名 (100%)
 川崎市立

横浜北部: 496名 (86.3%)
 昭和医科大・横浜創英大
 労災・聖灯・実践・イムス・たまプラ

横浜西部: 443名 (88.6%)
 湘南医療大
 横浜中央・未来・県立よこはま
 横浜医療センター附属

横浜南部: 347名 (91.3%)
 横浜市大・関東学院大
 県衛生・横浜市病院協会

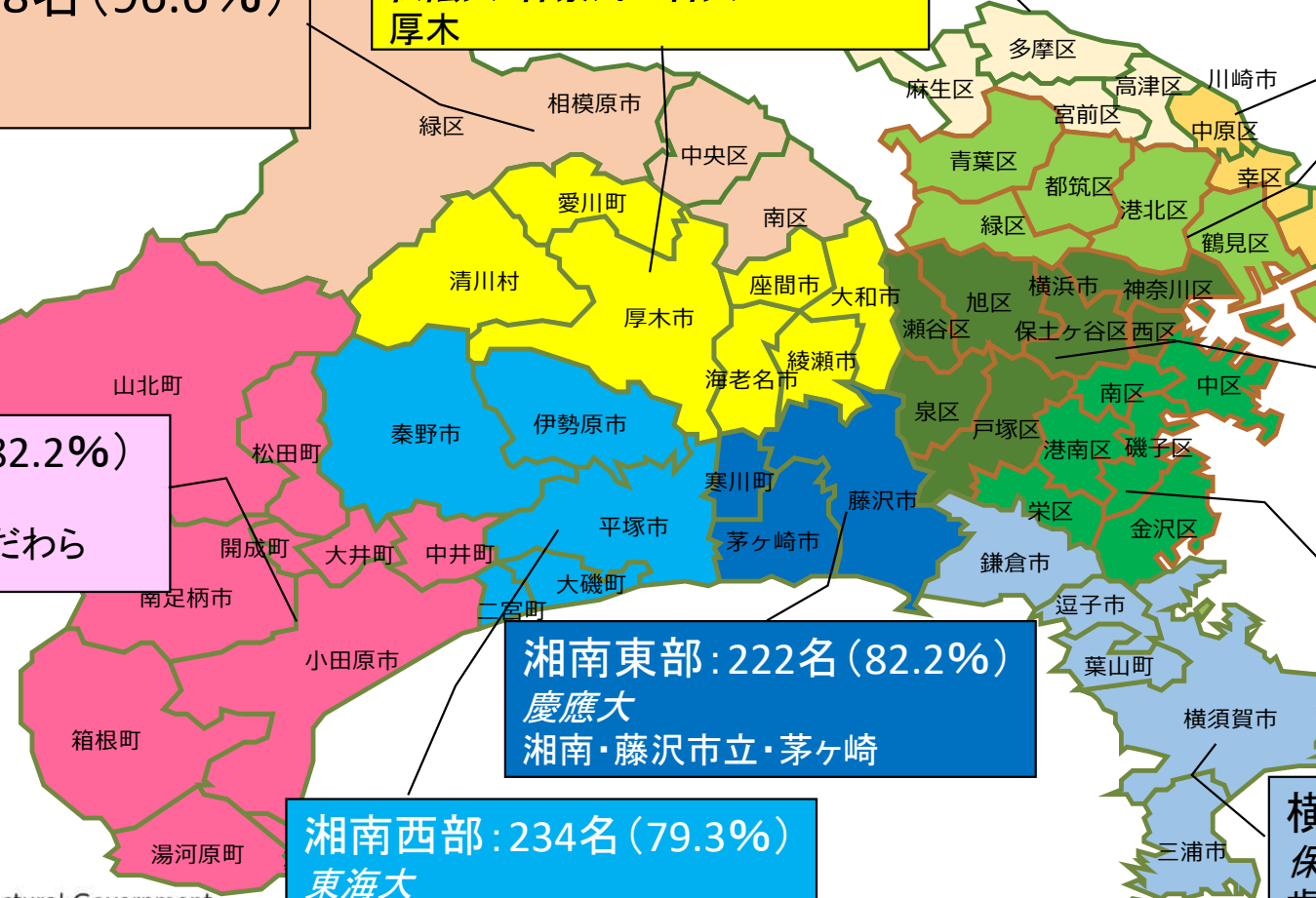
横須賀・三浦: 300名 (85.7%)
 保福大・湘南鎌倉大
 歯科短大・横須賀市立・神奈川学園

県西: 185名 (82.2%)
 国際医療大
 小澤・積善会・おだわら

湘南東部: 222名 (82.2%)
 慶應大
 湘南・藤沢市立・茅ヶ崎

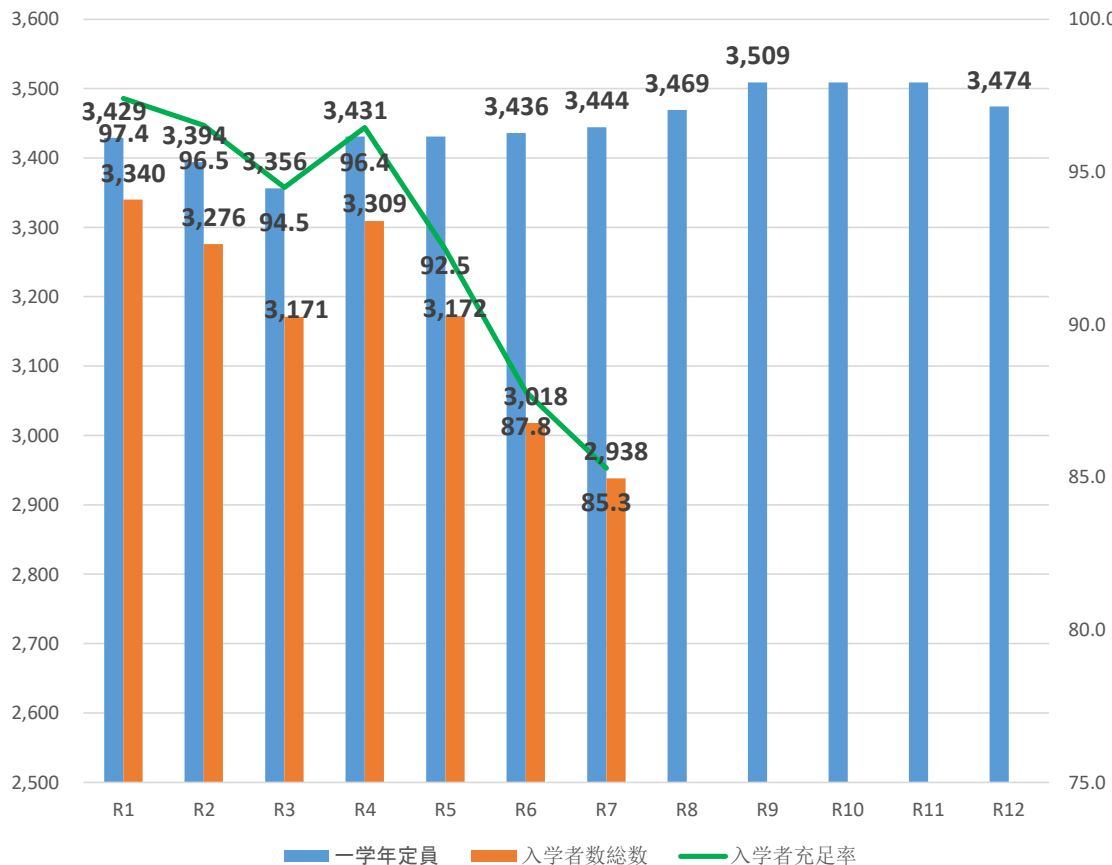
湘南西部: 234名 (79.3%)
 東海大
 県立平塚・湘南平塚

Kanagawa Prefectural Government



本県の看護師等養成所の動向

一学年定員数と入学者数・充足率の推移



Kanagawa Prefectural Government

(参考) 今後の養成所の開設及び閉校予定

現行 課程数:51 学年定員3,444人 (令和7年4月1日現在)

【新設予定】

- 令和8年度 日本医科大学 定員120名 (令和7年7月文科省申請受理)
- 令和8年度 湘南医療大学 140 → 165名に定員増
- 令和8年度 国際医療福祉大学 80 → 85名に定員増
- 令和9年度 昭和医科大学附属横浜看護専門学校 3年課程 定員80名

【閉校・課程取消予定】 (R7年12月現在)

- 令和8年度 高津看護専門学校 2年課程 定員40名
- 令和11年度 積善会看護専門学校 3年課程 定員35名
- 令和11年度 聖灯看護専門学校 3年課程定時制 定員40名
- 令和11年度 湘南看護専門学校 3年課程 定員40名

【定員減】

- 令和8年度 茅ヶ崎看護専門学校 3年課程 80 → 40名
- 令和8年度 湘南平塚看護専門学校 3年課程 120 → 80名
- 令和9年度 おだわら看護専門学校 3年課程 80 → 40名



看護師等養成所の学生確保状況まとめ

- 18歳人口の減少（△7.2%）を上回って、**受験者数（△39.1%）が減少し**、
受験倍率・入学者充足率も低下傾向
- 受験倍率・入学者充足率ともに、大学に比べて、**3年課程は減少傾向が顕著**
受験倍率（R7:大学 3.9倍、3年課程 1.1倍）
入学者充足率（R7:大学 101.8%、3年課程 75.9%）
（参考：入学者充足率 全国平均 R7:大学97.6%、3年課程82.0%）
- 入学者充足率は**大学も3年課程養成所も2極化が進む**
大学：14校中12校で充足率100%超え（最高118.8%、定員割れ：22.5・85.5%）
3年課程：24校中18校で定員割れ。内8校で充足率60%以下
（最高118.8%、最低35.0%）
 - 学生の志向は、大学へシフト
 - 地域的には、横浜・川崎以外の養成所減や定員割れが進む傾向

(2) 卒業生の就業状況について

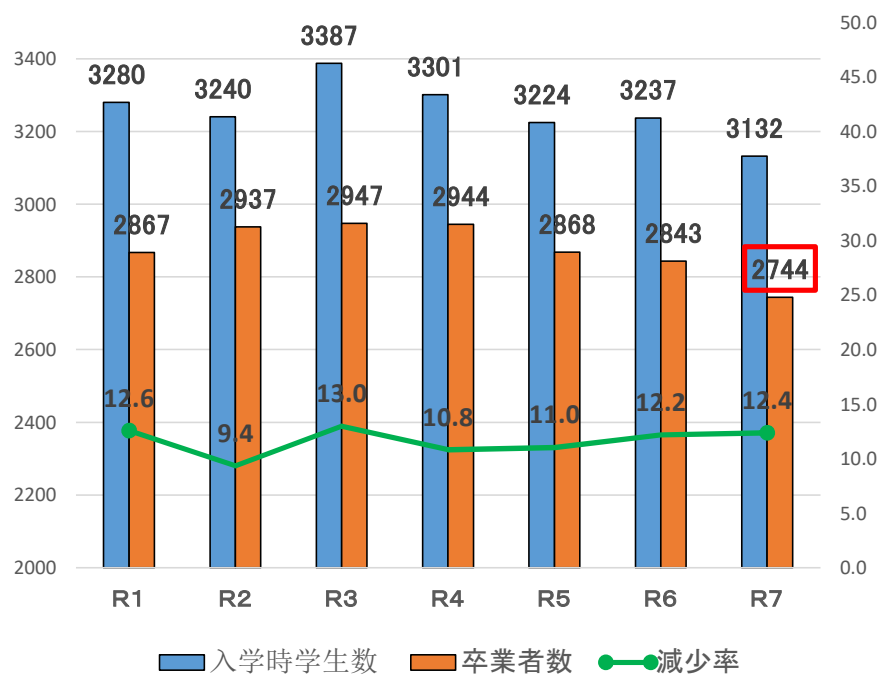
- ① 入学者数と卒業生数の変化
- ② 新卒看護職員就業状況

県内学校養成所の卒業生数、新卒看護職員の流出・流入者数の推移により、**県全体の**新卒看護職員の就業状況をまとめた

① 入学者数と卒業生数の変化（R1～R7）

- 入学時学生数に対して卒業できない学生の割合は、9.4%～13.0%（平均11.6%）卒業生数は減少
- 新卒就業者数のうち、**県内就業者数は約8割**

県内養成施設入学時学生数と卒業生数の推移



県内養成施設新卒就業者の県内就業率の推移

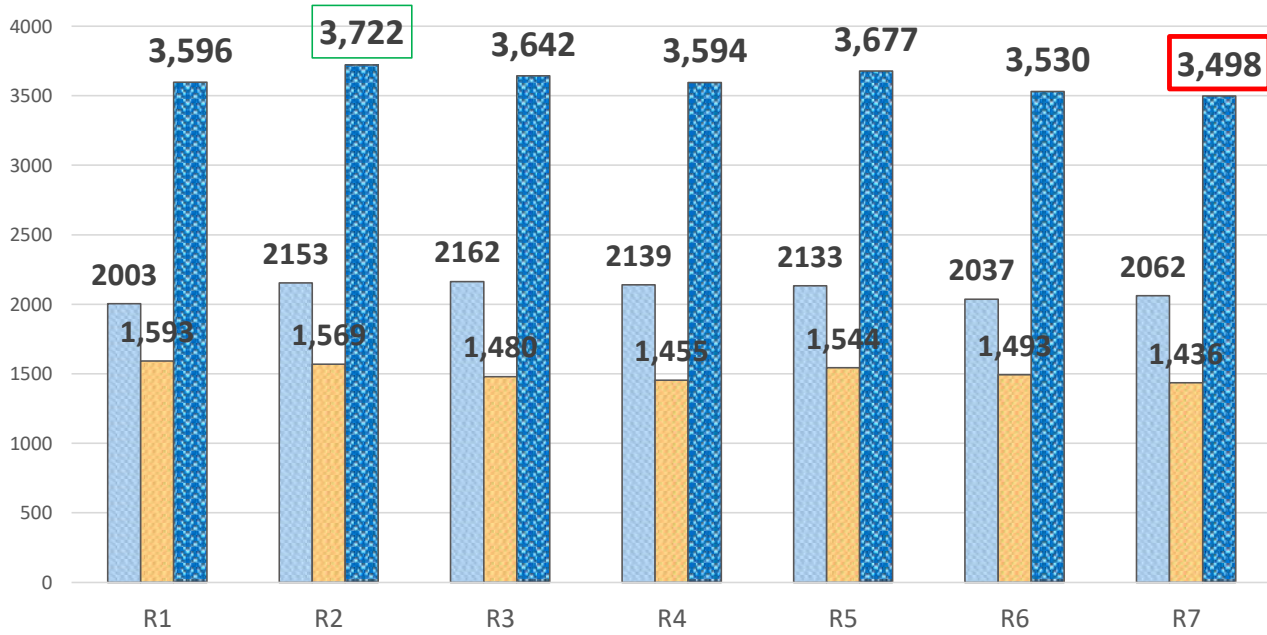


②新卒看護職員の就業状況（県内就業者）

○県外からの流入もあわせると約3,500人が県内に就業

○本県への流入は、毎年約1,400～1500人→約4割が他県からの流入

新卒看護職員の就業者数の推移



Kanagawa Prefectural Government ■ 県内就業者数 ■ 流入 ■ 新卒就業者合計

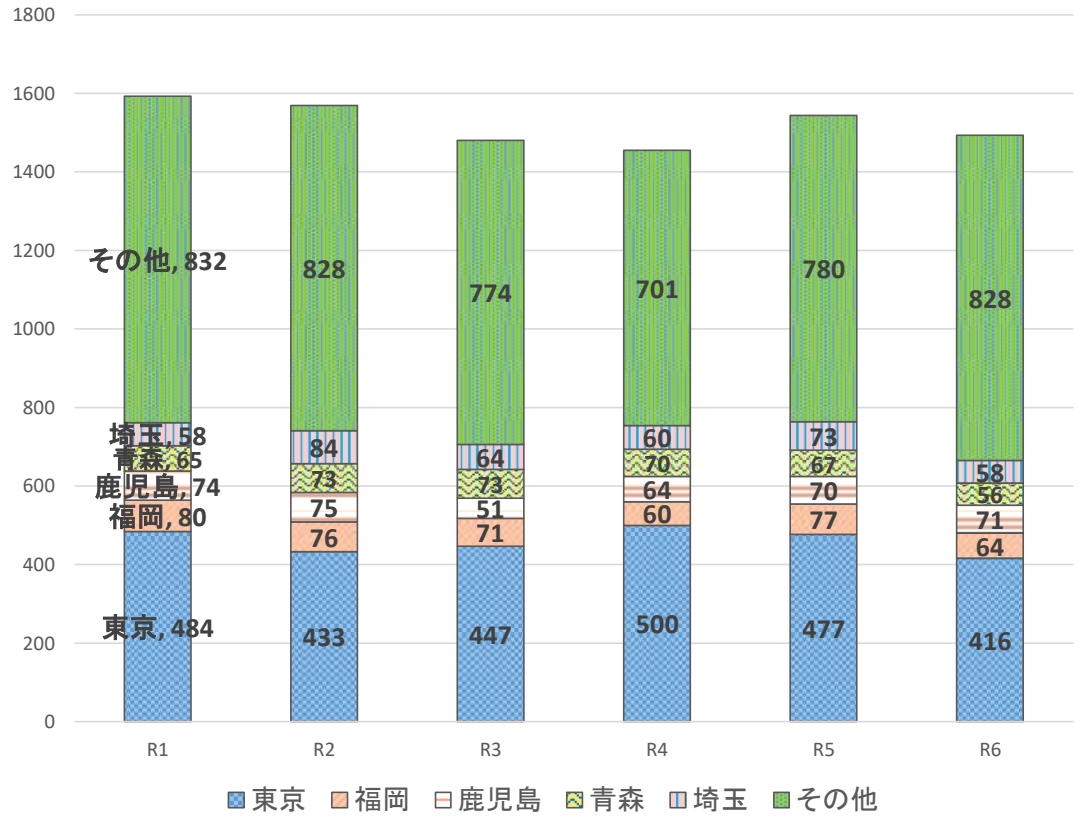
	流出	流入	差(増)
R1	636	1,593	956
R2	559	1,569	1,008
R3	600	1,480	880
R4	652	1,455	803
R5	581	1,544	963
R6	572	1,493	921
R7	499	1,436	937

○ 過去7年間における看護職員全体の流入者の多い都道府県

- ①東京：3,155人
- ②福岡：478人
- ③千葉：478人
- ④青森：462人
- ⑤埼玉：455人
- (⑥鹿児島：454人⑦北海道：418人)

②新卒看護職員の就業状況（県内就業者）

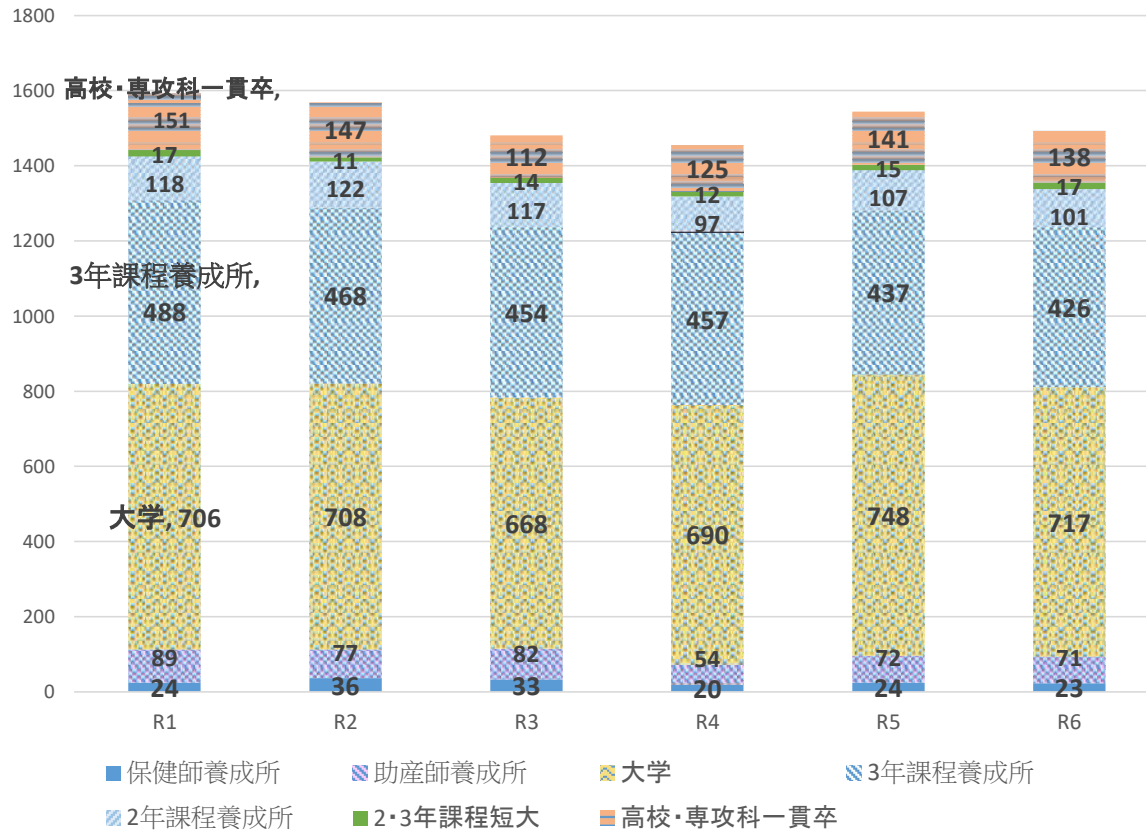
看護職員 主な流入都道府県



- 看護職員全体の流入者の多い都道府県は
- ①東京：2,757人
 - ②福岡：428人
 - ③鹿児島：405人
 - ④青森：404人
 - ⑤埼玉：397人
 - ⑥千葉：387人
 - ⑦北海道：365人

②新卒看護職員の流入状況の課程別内訳

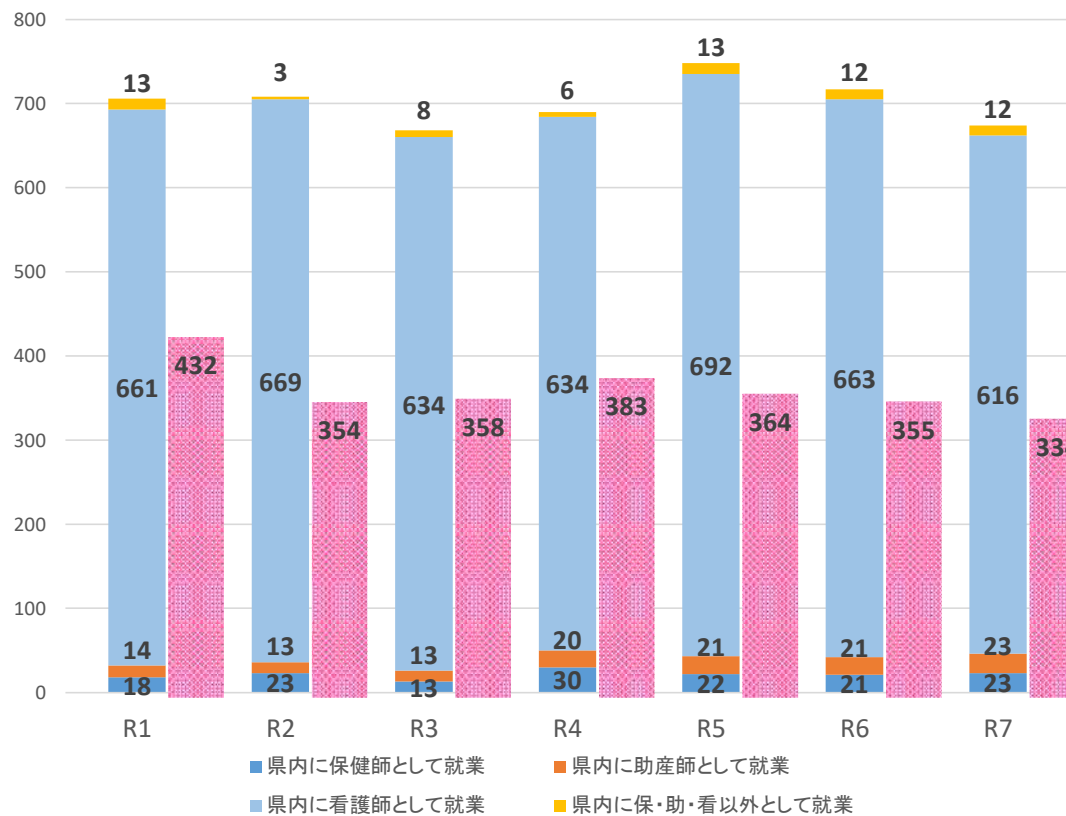
課程別流入者数



- 県内への流入看護職員を課程別で見ると**大学>3年課程養成所>高校・専攻科一貫**の順が多い。
- 大学：46.4%
3年課程養成所：29.9%
高校・専攻科一貫：8.9%

大学卒の就業状況

大学卒看護職員等の流入・流出の推移

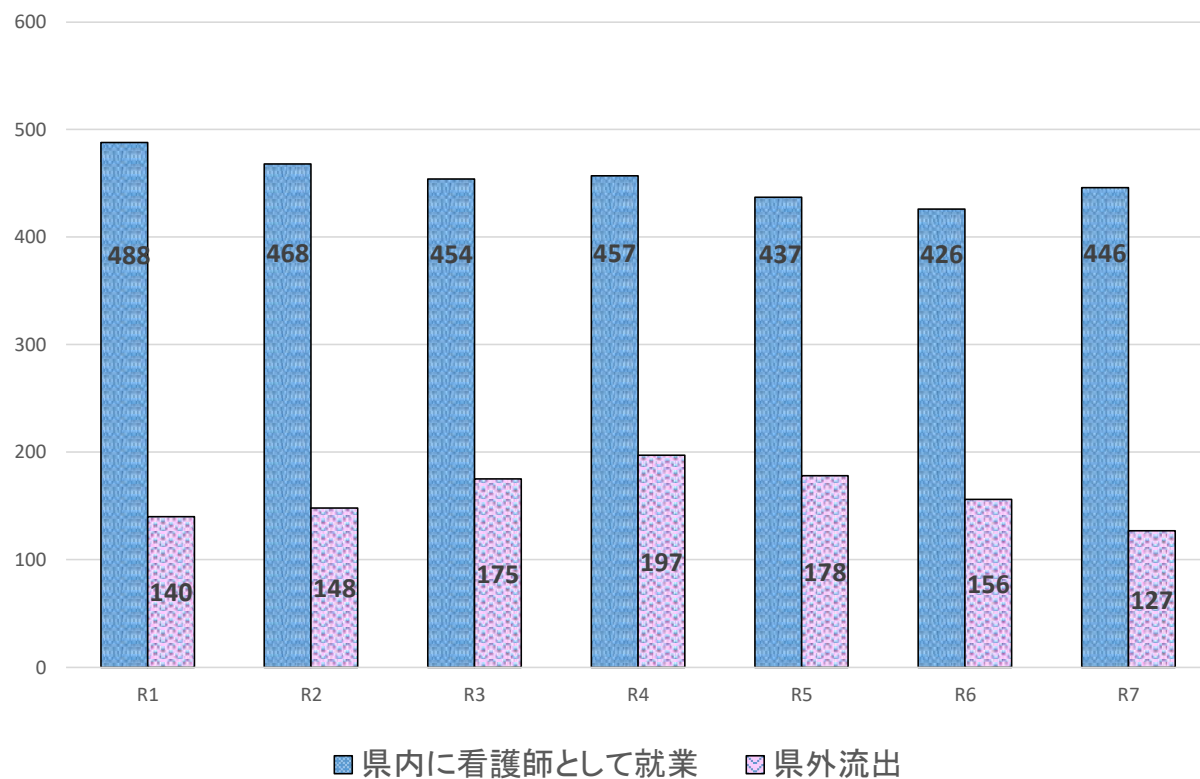


○神奈川県外に就業する人数よりも他の都道府県から神奈川県内に就業する人数の方が多い。

	流入	流出	差(増)
R1	706	432	274
R2	708	354	354
R3	668	358	310
R4	690	383	307
R5	748	364	384
R6	717	355	362
R7	674	334	340

3年課程養成所の就業状況

3年課程養成所卒看護師の流入・流出の推移



○神奈川県外に就業する人数よりも他の都道府県から神奈川県内に就業する人数の方が多い。

	流入	流出	差(増)
R1	488	140	348
R2	468	148	320
R3	454	175	279
R4	457	197	260
R5	437	178	259
R6	426	156	270
R7	446	127	319

卒業生就業状況まとめ

➤ 県内新卒就業者は約3,600名で横ばい、県外からの流入は約1,500名（4割強）
うち東京からの流入が約460名（3割）東京について福岡、千葉、青森、埼玉と
なっており、首都圏と遠方の県が混在

➤ 大学、3年課程とも、県外流出よりも県内流入の方が多い。
大学（流出約370名、流入約700名）
3年課程（流出約160名、流入約450名）

→ 流入を促進する施策も有効か

2 看護師3年課程養成所の専任教員数について

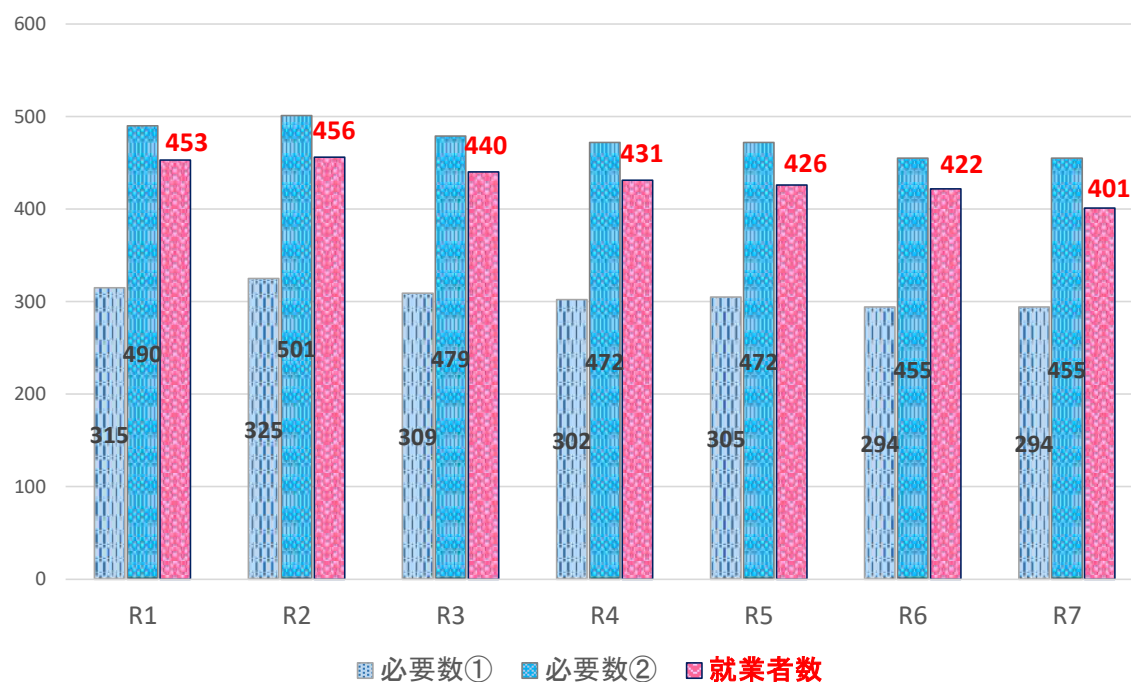
- ① 看護専任教員必要数と就業者数
- ② 看護専任教員の平均年齢の推移
- ③ 看護専任教員の年齢構成

2 看護師3年課程養成所の専任教員数について

① 本県における看護専任教員必要数と就業者数

◆ 県内の看護専任教員は、R7年度21人の大幅減

看護専任教員の必要数と就業者数の推移



※必要数①

「神奈川県看護師等養成所の運営に関する指導要綱」に規定されている、学生数に対する専任教員数。
(=養成所運営上、必要最低限の専任教員数)

※必要数②

実習施設からの要望と、学生の安全確保等の観点から、学生5~6名に対して、専任教員1名の実習配置が望ましいとされている。
(=理想的な専任教員数)
1学年定員数÷5+3人(学内対応教員)

保健師助産師看護師法施行令第14条第1項の規定に基づく報告より

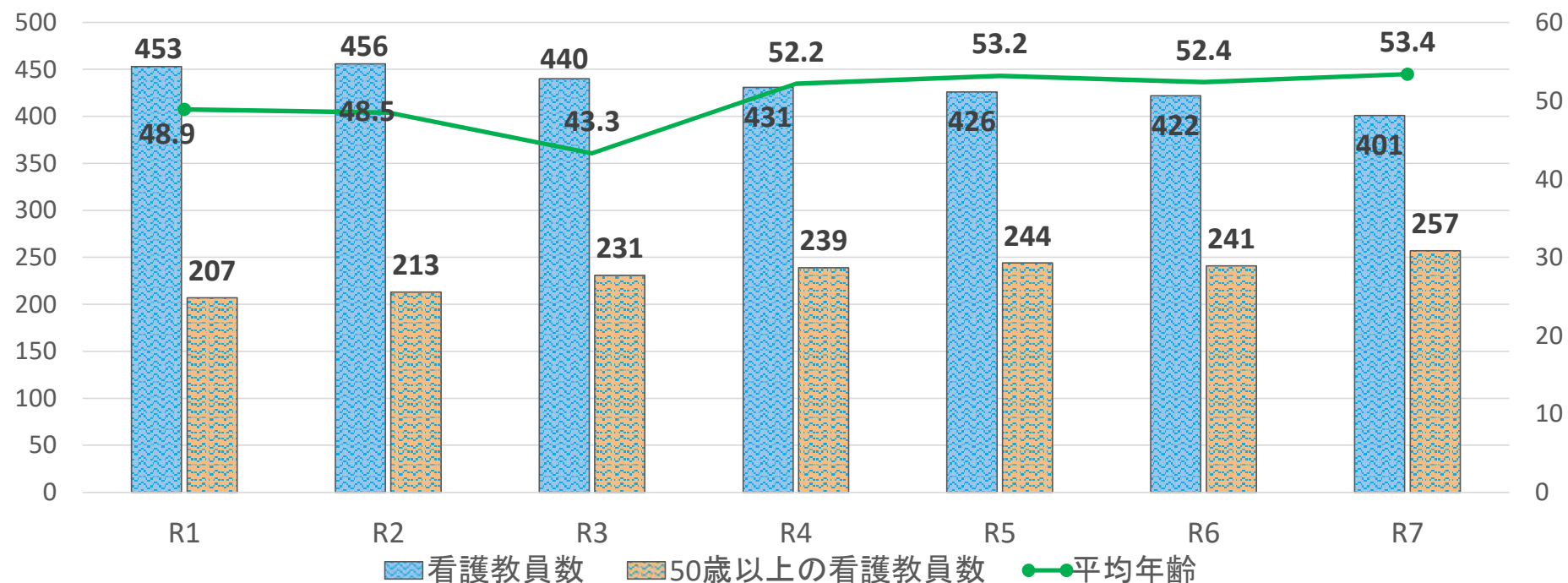
Kanagawa Prefectural Government

2 看護師3年課程養成所の専任教員数について

② 本県における看護専任教員の平均年齢の推移

- ◆ 平均年齢は上昇傾向で、53.4歳
- ◆ 50歳以上の専任教員数は全体の64.0%を占めている。(令和7年4月1日現在)

看護専任教員数と平均年齢の推移



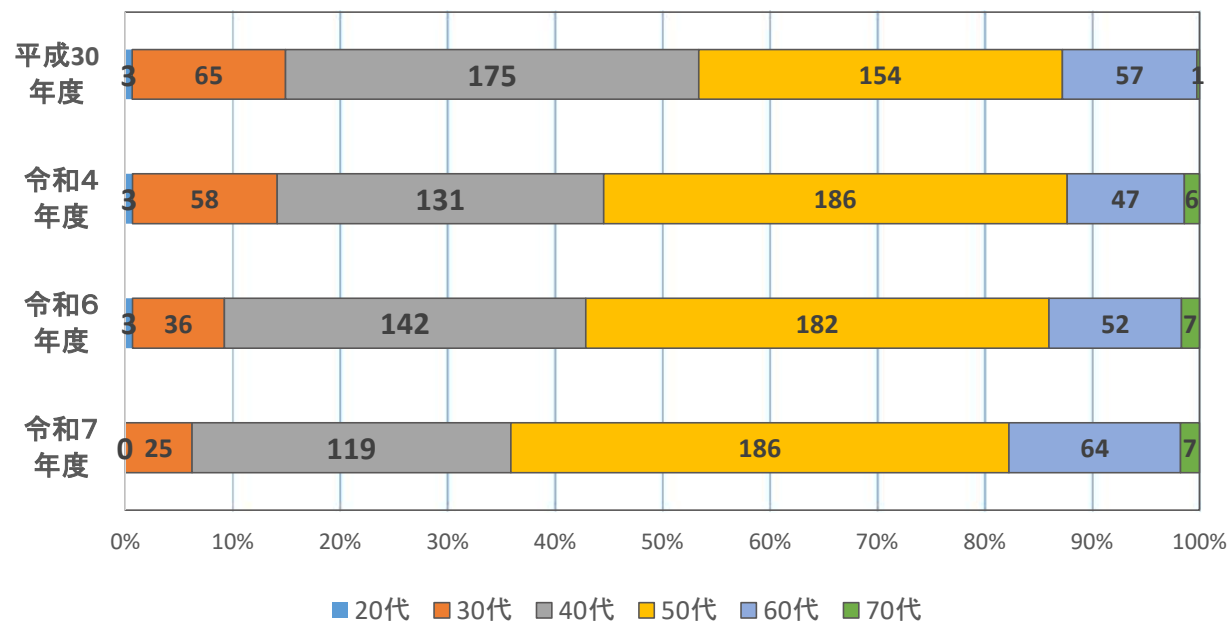
2 看護師3年課程養成所の専任教員数について

③ 本県における看護専任教員の年齢構成

◆ 専任教員の年齢構成は、30代、40代が減少し、50代以上が増加している。

看護教員（50歳代以上）の年齢分布

看護専任教員の年齢構成



	R 5	R 6	R 7
年齢	人数	人数	人数
50歳	19人	12人	23人
51歳	24人	16人	13人
52歳	23人	15人	18人
53歳	21人	25人	17人
54歳	26人	22人	19人
55歳	18人	16人	23人
56歳	16人	23人	16人
57歳	16人	15人	25人
58歳	11人	18人	17人
59歳	12人	20人	18人
60歳	9人	9人	16人
61歳以上	44人	50人	55人



看護師 3年課程養成所の専任教員数まとめ

- 県内看護師 3年課程養成所の専任教員の平均年齢は上昇
50歳以上の専任教員数は全体の64.0%を占めている。
- 今後、毎年10人～20人の退職が想定され、県全体で教員不足の懸念

3 令和7年度 看護師等養成所・大学の 学生確保及び教員確保に係るアンケート結果

I. アンケート主旨および目的、回答方法等

【主旨】

- 18歳人口の減少等に伴い、県内の看護師等養成所における学生確保が困難な状況が続いている。
- 一方で、超高齢社会の進展に伴い、地域医療や介護の現場では看護師の役割がますます重要となり、医療ニーズが高まり続けている。
- これらより、将来的な看護師不足につながる可能性があり、地域医療の安定的な提供に影響を及ぼす懸念がある。
- 上記課題に対応するためには、看護師等養成所の現状や課題を的確に把握し、看護職の育成・確保に向けた具体的な施策を検討する必要がある。そのため、看護師等学校養成所の関係者の意見を広くきき、今後の施策に反映させる。

項目	内容
1 アンケート目的	県内の看護師等学校養成所の学生・看護教員確保の現状と課題の把握を行い、看護職の育成・確保に向けた具体的な施策を検討するための基礎資料とする。
2 対象	県内の看護系大学及び看護師等養成所
3 回答期限	令和8年2月24日(火)
4 回答方法	添付のExcelに記載の上、以下のメールアドレスに添付し提出
5 提出先メールアドレス	神奈川県医療整備・人材課メールアドレス
6 所要時間	約20分

Ⅱ. アンケート対象数及び回収数・回収率

41校中**38校が回答**(3つの大学が未回収)

	対象数	回収数	割合 %
大学	14	11	78.6
短期大学	1	1	100
3年課程専門学校 (4年制含む)	24	24	100
3年課程専門学校 (定時制)	1	1	100
2年課程看護専門学校	1	1	100
計	41	38	92.7

Ⅲ. 令和7年12月末現在の合格者数・割合

	定員	令和8年度合格者数	割合 %
大学	1,100 * 回答があった大学のみ の定員数	629 * 非公表除く	57.2
3年課程短期大学	80	33	41.3
3年課程専門学校 (4年制含む)	1,715	1,165	67.9
3年課程専門学校 (定時制)	40	10	25.0
2年課程看護専門学校	40	R8年度～募集停止 R8年度末 閉校	

IV.看護系大学 11課程 ①学生確保について

【学生確保が難しい要因】 3つまでの複数回答

「少子化」が多く、「看護の魅力がない」「看護系大学の増加・競合化」「併願の増加」が続き、困難な課題がある一方で、現段階では問題がないという回答もあった

	項目	回答数
1	少子化(18歳人口の減少)	8
2	看護の魅力がない 看護師希望者自体の減少 看護職の労働環境が厳しい 民間企業の雇用意欲の増大	5
3	看護系大学の増加 大学同士の競合化	4
4	大学・他校との併願の増加	4
5	現段階では問題はない	2
6	入試の英語の配点が高い	1

IV.看護系大学 11課程 ①学生確保について

【学生確保を促進する取組】

- ・8課程で総合型選抜・AO入試を導入するなど入試の多様化が進む。多数の課程で入試回数を増加
- ・給付型修学金(奨学金)の導入・地方出身者への奨学金の新設で学生への金銭的支援の強化

項目	回答数	回答内容
1 入試形態の変更・新設	8	総合型選抜・AO入試の導入 5課程 B方式の導入 1課程 留学生入試をAO入試に統合 1課程 学校推薦型選抜(指定校)の導入、小論文試験の導入 2課程
2 入試回数の変更	6	総合型選抜導入2課程 総合型選抜1回→3回 1課程 総合型選抜1回→2回・共通テスト利用選抜1回→2回 1課程 一般選抜1回→3回 1課程 留学生入試の削減(AO入試へ統合)1課程
3 修学金(奨学金)の変更・新設	3	給付型奨学金(成績優秀者等)の新設 2課程 AO入試における地方出身者への奨学金の新設 1課程
4 修学金(奨学金)の金額の変更	0	—
5 新たな制度の導入等	2	高等教育の修学支援金制度の導入 2課程

IV.看護系大学 11課程 ①学生確保について

【学生確保を促進する取組】

- ・SNS等媒体の活用など**広報を拡充**
- ・社会人・学士入試の導入など**社会人確保**の取組もみられる
- ・その他、推薦入試の指定校拡大、学生納付金の減額、海外留学導入等、**受験しやすさ**や入学後の**学びの継続性**を考えた取組みも

項目	回答数	回答内容
6 広報の拡充	4	ホームページのリニューアル 1課程 Instagram・X(エックス)の活用 2課程 SNS全般の拡充 1課程 WEBダイレクトメールの活用1課程 相談会の拡大1課程
7 社会人・大卒受験者の確保	2	社会人・学士特別選抜入試の導入 2課程
8 その他	3	在学中の海外留学導入 1課程 学生納付金の減額 1課程 学校推薦型入試の指定校拡大 1課程 新たな課程の設置予定 1課程

IV.看護系大学 11課程 ①学生確保について

【学校運営を維持する取組】

- ・2課程が**定員増**
- ・入学金の減額がある一方で、授業料等の**増額**もみられる

項目	回答数	回答内容
1 定員の変更	2	R8年度から 国際医療福祉大学80名→85名 R8年度から 湘南医療大学140名→165名
2 授業料や納付金の金額の変更	3	入学金 県内282,000円→141,000円 県外564,000円→282,000円 初年次授業料 1,200,000円→1,250,000円 初年次施設設備費 300,000円→400,000円 授業料等 1,835,750円→1,891,250円
3 閉課程(閉校)の予定	0	—
4 新たな課程の設置予定	0	—
5 その他	1	法人内の専門学校の新卒募集停止

IV.看護系大学 11課程 ②教員確保について

- ・11課程の総定数372名。定数充足は3課程、7課程で合計21名の教員が不足
- ・常勤の定年制度は、60歳が2課程、65歳が11課程、70歳も1課程
- ・常勤の再任用制度は5課程で整備。65歳から70歳が1課程ずつ

項目	回答数	回答内容 (単位:課程)
1 課程における専任教員数 (組織で決まっている雇用定数)	372	雇用定数なし—1
2 現在確保できている専任教員数	355	雇用定数より多く確保できている課程—2(計4名多い) 未確認—1
3 不足している専任教員数	21	充足している課程—3 不足している課程—7(最小1名・最大6名) 未確認—1
4 常勤教員の定年制度がある	11	定年年齢60～70歳 (60歳—2 65歳—11 70歳—1)
5 常勤教員の定年後の再任用制度がある	5	定年年齢65～70歳 (65歳—1 68歳—1 70歳—1)
6 非常勤教員の定年制度がある	7	定年年齢65～70歳 (65歳—5 70歳—2)
7 非常勤教員の定年後の再任用制度がある	1	定年年齢70歳 (70歳—1)
8 パート・アルバイトの定年制度がある	4	定年年齢60～70歳 (60歳—2 65歳—1 70歳—1)

IV.看護系大学 11課程 ②教員確保について

【教員確保が難しい要因】 3つまでの複数回答

・「定着せず退職」が多く、次いで「要件を満たす者の確保困難」がある一方で、「教員の不足は生じていない」ところも

	項目	回答数
1	就業しても定着せず退職してしまう 退職直前の申し出で募集が間に合わない(体調不良等) 他大学からの引き抜き・流動化	5
2	専任教員として求める要件を満たす者の確保が困難 博士後期・前期課程修了者が少ない 研究業績・既定論文数に満たない	4
3	教員の不足は生じていない 困難は感じない	3
4	年齢が高く長期の年数の勤務が困難	2
5	不足している職位とのアンマッチ	1
6	柔軟に学生対応ができる教育力の高い教員が欲しい	1
7	育児中の教員に対する支援が難しい	1

IV.看護系大学 11課程 ②教員確保について

【専任教員確保を促進する取組】 自由記載

「教員要件を満たすための進学」を促進するとともに、「昇格制度」の整備、「教育や研究、人事交流」による組織づくりの取組みも

	項目	回答数
1	大学卒業後に修士・博士課程に進学できるよう学部在学時に研究を進める	1
2	講師以上は学内の昇格制度に基づき条件を満たした人材を昇格	1
3	魅力あるカリキュラム編成と教育内容を構築するための協力体制(講座組織体制)、研究に関しては、教員個人の要望に添うよう独立性を担保している	1
4	他大学や病院等との連携で人事交流、人材確保につながる	1

IV.看護系大学 11課程 ②教員確保について

【専任教員の働き方・業務改善やタスクシフト/シェアの取組】自由記載

「教員同士のタスクシェア」と「時短制度や休暇の取得促進」、「業務の効率化」とともに「就学時の業務軽減」「教育時間や研究時間の確保」を行い、教育の質を高める取組み

	項目	回答数
1	教員同士のタスクシェア ・委員会活動や学生アドバイザー制度は複数名体制で、特定の教員に業務が集中しないようにする ・カリキュラムを工夫し、タスクシェアしやすい体制を構築	2
2	時短制度や時間単位で休暇が取得できるようにし、子育て世代の教員が働きやすくなるよう支援	1
3	会議時間の短縮や業務の効率化を図り、業務負担軽減につなげる	1
4	大学院に就学する場合、教員業務の軽減をする	1
5	他大学や病院等と連携し、人事交流、人材確保などを行い、教育時間の共有、研究時間の確保をする	1
6	自己の看護専門領域に固執せず、統合的に能力発揮できる方の採用	1

V. 3年課程看護専門学校（4年制・定時制含む） 25課程 ①学生確保について

【学生確保が難しい要因】 3つまでの複数回答

「大学志向」「少子化」が多く、「既卒受験者の減少」「看護の魅力がない」が続き、困難な課題に直面

	項目	回答数
1	受験者・保護者の大学志向 大学・他校との併願の増加	24
2	少子化(18歳人口の減少)	21
3	既卒(社会人・大卒)受験者の減少	10
4	看護の魅力がない・賃金の安さ等 看護師希望者自体の減少	9
5	高校等推薦入試受験者の減少	3
6	大学・専門学校の総定員数が多い	3
7	看護系大学の増加 大学に入学しやすくなった	2
8	看護学校での学習が難しい学生が増えた	2
9	自校の老朽化・駅から遠い	1
10	働きながら学ぶ学生の減少(定時制)	1
Ka 11	日本看護協会が4年制化を推進	1

V. 3年課程看護専門学校（4年制・定時制含む）25課程 ①学生確保について

【学生確保を促進する取組】

- ・9課程で総合型選抜・AO入試を導入するなど入試の多様化が進む。多数の課程で入試回数を増加
- ・修学金(奨学金)の導入・増額や教育訓練給付金制度等の導入等、学生への金銭的支援の強化
- ・大学志向を受け、通信制大学等ダブルスクール制度の導入等の差別化

項目	回答数	回答内容
1 入試形態の変更・新設	19	総合型選抜・AO入試導入9課程 自己推薦入試導入2課程 社会人入試導入2課程 指定校・一般入試導入1課程 試験科目の減2課程
2 入試回数の変更	14	一般入試3回→5回／2回→3回 大卒・社会人入試1回→2回 推薦入試1回→2回 AO入試2回→4回 入試名不明3回→5回／4回→7回／7回→13回／9回→11回
3 修学金(奨学金)の変更・新設	2	法人の奨学金導入2課程
4 修学金(奨学金)の金額の変更	3	金額増 40,000円→60,000円/月 50,000円→70,000円/月
5 新たな制度の導入等	14	教育訓練給付金制度 7課程 高等教育の修学支援金制度 5課程 通信制大学等ダブルスクール制度7課程 大学への編入制度1課程 特待生制度2課程

V. 3年課程看護専門学校（4年制・定時制含む）25課程 ①学生確保について

【学生確保を促進する取組】

- ・SNS等媒体の活用など多くの課程で**広報を拡充**
- ・社会人入試（看護補助者等の施設推薦制度含む）の導入など**社会人確保**の取組も多い
- ・その他、**受験しやすさ**や入学後の**学びやすさ**を考えた取組みも
（オープンキャンパスの強化、入試方法の簡便化、時間割にゆとり、オンライン授業導入、補講等）

項目	回答数	回答内容
6 広報の拡充	18	ホームページ刷新4課程 インスタグラム活用10課程 YouTube活用3課程 LINE活用1課程 SNS全般3課程 テレビ・ラジオ番組活用1課程 大学へ広報1課程 小中学校への広報1課程 個別オンライン相談1課程
7 社会人・大卒受験者の確保	13	社会人入試導入（看護補助者等の施設推薦制度含む）8課程 社会人入試回数増1課程 夜間説明会導入1課程 ホームページでメッセージ1課程
8 その他	7	オープンキャンパスの回数増（夕方から開始、中学生対象等） 系列施設と連携し高校訪問 公式キャラクター設定しSNSで発信 インターネット出願導入 推薦入試の基準緩和 実習病院と連携し奨学金制度紹介 4年制への転換 ICT教育の推進 時間割にゆとり（週4日登校） 海外研修導入 オンライン授業やeラーニング導入 基礎学力向上のため補講

V. 3年課程看護専門学校（4年制・定時制含む）25課程 ①学生確保について

【学校運営を維持する取組】

- ・3課程が定員減、3課程が閉課程を予定し、授業料や納付金の増額もあり、厳しい経営状況が顕在化
- ・教育力の質向上、高校訪問の地域拡大、ICT導入・システム充実等の取組も

項目	回答数	回答内容
1 定員の変更	4	R8年度から 湘南平塚120名→80名 茅ヶ崎 80名→40名 R9年度から おだわら80名→40名 (※検討中1校)
2 授業料や納付金の金額の変更	6	施設管理料30,000円→33,000円 教育教材費30,000円→32,000円 授業料年276,000円→360,000円 教育充実費3年間で240,000円→300,000円 年間一括納付→2分割へ
3 閉課程(閉校)の予定	3	R11年度末 湘南 閉校 R11年度末 積善会 閉校 R11年度末 聖灯二科 閉課程
4 新たな課程の設置予定	1	助産師学科設置計画 1校
5 その他	3	魅力あるカリキュラム運営、教育力の質向上 専門学校から大学への移行 高校訪問範囲を北陸や中国地方まで拡大 ICT導入と実習記録のデジタル化を目指しシステムの選定

V. 3年課程看護専門学校（4年制・定時制含む）25課程 ②教員確保について

- ・25課程の総定数430名。定数充足は14課程、11課程で合計30名の教員が不足
- ・常勤の定年制度は、60歳が10課程、65歳が10課程、75歳も1課程
- ・常勤の再任用制度は21課程で整備。65歳までが8課程、一部75歳までや制限がない課程も

項目	回答数	回答内容（単位：課程）
1 課程における専任教員数 （組織で決まっている雇用定数）	430	
2 現在確保できている専任教員数	400	
3 不足している専任教員数	30	充足している課程—14 不足している課程—11（最小1名・最大5名）
4 常勤教員の定年制度がある	24	定年年齢60～75歳 （60歳—10 62歳—1 63歳—1 65歳—10 75歳—1）
5 常勤教員の定年後の再任用制度がある	21	定年年齢65～75歳 （65歳—8 70歳—2 75歳—1 制限なし・決まりなし—2）
6 非常勤教員の定年制度がある	7	定年年齢60～75歳（60歳—2 65歳—3 75歳—1）
7 非常勤教員の定年後の再任用制度がある	4	定年年齢65～75歳 （65歳—1 70歳—1 75歳—1 制限なし—1）
8 パート・アルバイトの定年制度がある	3	定年年齢65～75歳（65歳—1 75歳—1 制限なし—1）

V. 3年課程看護専門学校（4年制・定時制含む） 25課程 ②教員確保について

【教員確保が難しい要因】 3つまでの複数回答

「求人応募がない」が多く、次いで「教員に魅力がない」、「高齢で長期勤務が困難」「定着せず退職」が続く

	項目	回答数
1	求人を出しても応募がない・反応が薄い 専任教員希望者の減少	14
2	教員という仕事に魅力がない 多重業務・激務 賃金が安い ワークライフバランスがとりにくい	8
3	年齢が高く長期の年数の勤務が困難	8
4	就業しても定着せず退職してしまう 退職直前の申し出で募集が間に合わない	7
5	専任教員養成講習会修了者確保が困難	6
6	専任教員養成講習会の受講が困難(育児中等)	3
7	不足している看護学領域とのアンマッチ	3
8	多様な学生対応ができる教育力の高い教員が不足	1
9	教員の仕事への適応困難	1
10	臨床への転職のための退職	1
11	経営不振のため雇用が困難	1

Ka

V. 3年課程看護専門学校（4年制・定時制含む） 25課程 ②教員確保について

【専任教員確保を促進する取組】 自由記載

「ホームページ、ハローワーク、ナースセンター、人材派遣会社の活用」の**広範な募集が多い**ほか、**「講習会の受講支援」「系列との人事交流」「知人等へ声かけ」「時間内の仕事調整」**など**対象を絞った取組も**

	項目	回答数
1	ホームページ、ハローワーク、ナースセンター、人材派遣会社の活用による人材確保	6
2	専任教員養成講習会の受講支援 ・卒業生等への経済的支援を行う ・非常勤を経験したうえで常勤希望者への進学支援制度がある ・学校に籍を置き受講費用給付制度がある ・教員に興味がある方を雇用し支援	4
3	系列病院との人事交流を含めた異動 看護学校体験プログラム等の実施	3
4	他校の定年退職者への声かけ・知人への声かけ	3
5	勤務時間内の仕事の調整（有給休暇取得、育児・介護との両立） 就業前見学時に上記アピール	3
6	教員のインターンシップ制度を導入 専任養成講習会の看護教育実習校として受入れ	2
7	教員研修や学会参加によりモチベーションを向上する	1
8	広報活動の専門の職員がおらず教員が時間を割き自己流で取組む	1

V.3年課程看護専門学校（4年制・定時制含む）25課程 ②教員確保について

【専任教員の働き方・業務改善やタスクシフト/シェアの取組】自由記載

「フレックス等の推進」「時間外の削減、ワークライフバランス」が多く、
「担任二人体制、担当領域の継続」「教務事務・実習指導教員等の確保」「ICT活用等」による負担軽減の取組も

	項目	回答数
1	フレックスタイム・拡大時差出勤・育児短時間勤務・変形労働時間制・在宅勤務 等の推進	6
2	時間外の削減またはゼロによるワークライフバランスの保持（学生指導は時間内で実施） 事務職との協力のもと定時退勤日を設ける	6
3	担任二人体制、担当領域の継続による負担軽減 実習パートナーシップ制度による負担軽減	3
4	教務事務・実習指導教員・外部講師（認定・専門看護師等）の確保により専任教員の負担軽減	3
5	ICT活用・DX化推進（校務支援システムの導入等）	3
6	臨地実習時の直行直帰の推進・徹底	2
7	不要な業務の廃止・削減	2
8	授業準備に専念できる日・研修日を設ける	2
9	学生指導に専念するため教員数を増員	2
10	給与の増額	2
Kar 11	有給休暇取得の推進	1
12	定年後の再任用制度の活用	1

アンケート結果から見えてきた新規養成における課題

現状の課題

✓ 学生の確保

受験者の大学志向、18歳人口の減少、既卒受験者の減少。→多くの養成所の充足率低下

✓ 看護専任教員の確保

平均年齢:53.4歳 今後毎年10人前後の専任教員が定年を迎える。→教員不足

考えられる対応案

【学生の確保】

- ✓ 現状の修学資金貸付制度の見直し
(対象者を経済的困窮者や社会人・既卒者に絞る、就業地域の要件を設定するなど)
- ✓ 県外から学生を呼び込む

【広報関係】

- ✓ 看護の魅力伝える仕組
(小中学生へのアプローチ、体験型の看護フェア、養成所広報のコンサル業務、地域ごとの社会人向け合同説明会)

【看護専任教員の確保】

- ✓ プラチナナースの活用 ナースセンターでのマッチング
- ✓ 実習指導教員から専任教員への移行(養成所に実習指導教員として就職後、専任教員となる支援)
- ✓ 看護師から教員へのキャリアシフトへの支援(病院→養成所)
- ✓ 閉校した養成所の教員の活用

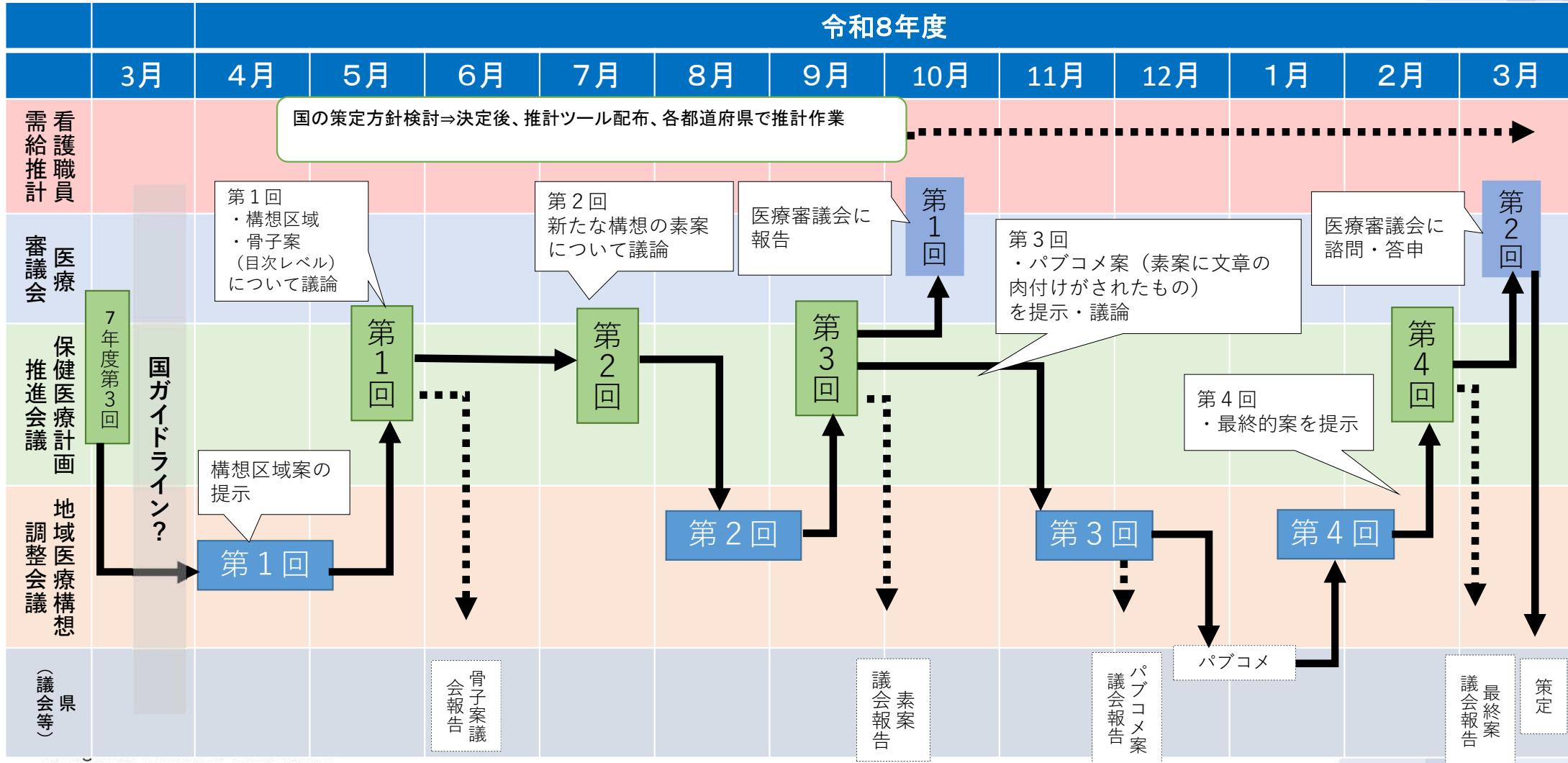
【広報関係】

- ✓ 専任教員ポスターの配布
- ✓ 専任教員養成講習会でのPR
- ✓ 合同説明会

4 令和8年度の本県における

看護職員需給推計や地域医療構想策定スケジュール想定

看護職員需給推計・地域医療構想スケジュール想定



※なお、令和7年度末に国が都道府県に示す予定の策定ガイドラインを踏まえ、スケジュールについては改めて検討予定