資料２－１

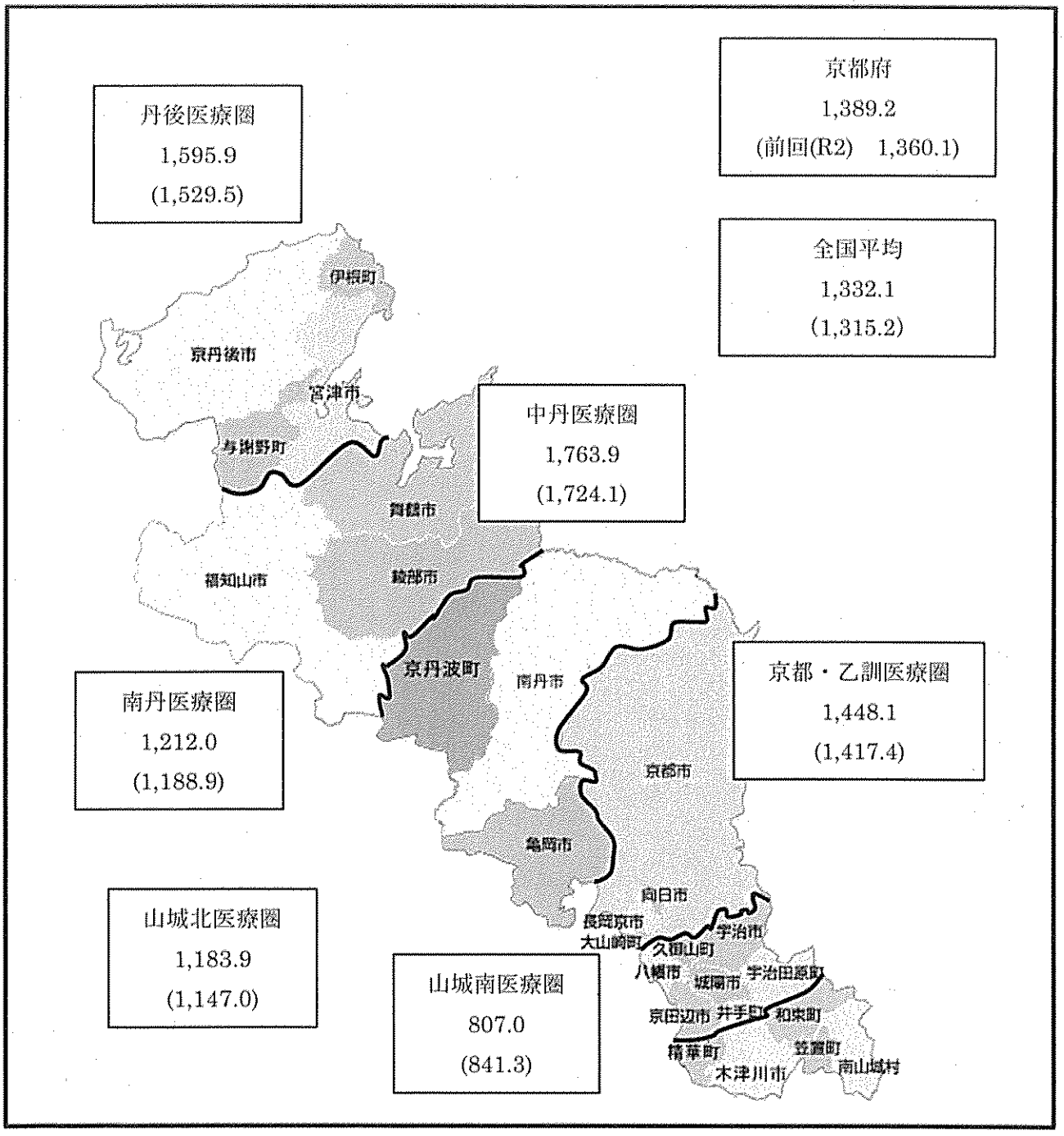
京都府における看護職員数の状況について

１　府全体の人口 10 万人当たりの看護職員数について

京都府全体の人口 10 万人当たりの看護職員数は 1,389.2 であり、前回の 1,360.1 を上回っている。

２次医療圏別にみると、京都・乙訓医療圏、中丹医療圏、丹後医療圏は全国平均を上回っている。

図.２次医療圏ごとの人口１０万人当たりの看護職数（令和４年１２月末）

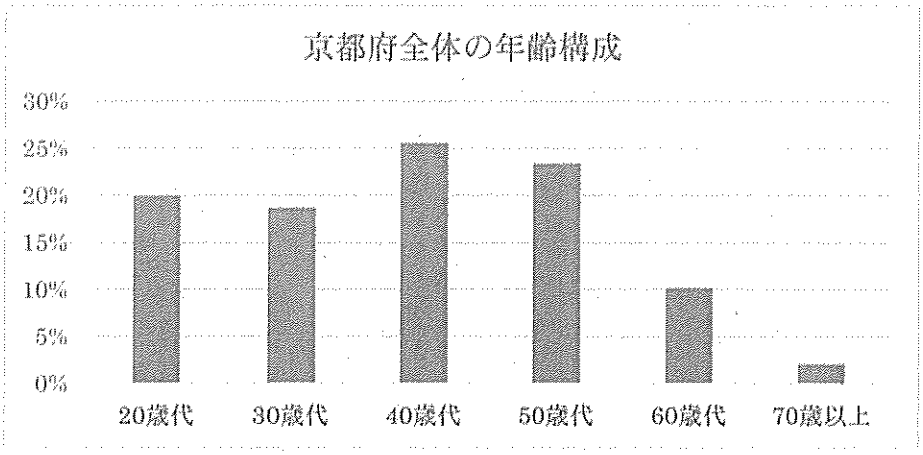


出典：令和４年業務従事者届、京都府推計人口（令和４年 10 月１日）

2　令和４年末の従事者の年齢構成について

京都府全体の従事者の年齢構成は、30 歳未満 20%、30 代 18.8%、40 代 25.5%、50 代 23.4%、60 代 10.2%となっており、50 歳以上の従事者は 35.7%。

（実人員）

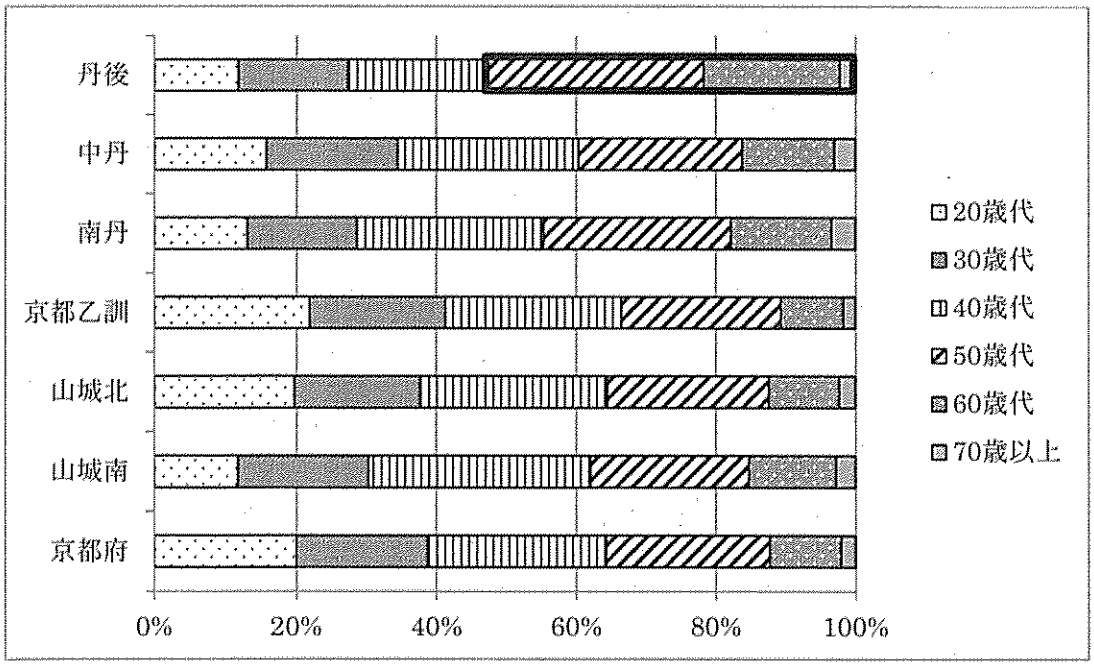


出典：令和４年業務従事者届

従事者の高年齢化が進んでおり、特に丹後医療圏では、30 歳未満の従事者が 11.9%であるのに対し、50 歳以上が 52.5%となっており、従事者の高年齢化が顕著。

南部地域の特徴としては、従事者は若い年代が多く、特に京都・乙訓医療圏では、30 歳未満の従事者が 21.9%で、京都府平均の 20.0%よりも割合が高い。

（実人員）



出典：令和４年業務従事者届

資料２－２

図２　人口10万対就業保健師数

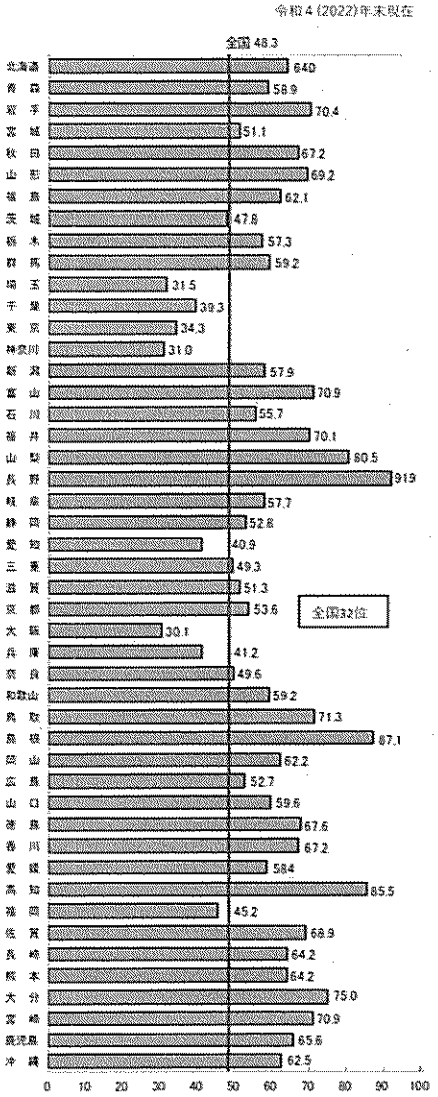


図３　人口10万対就業助産師数

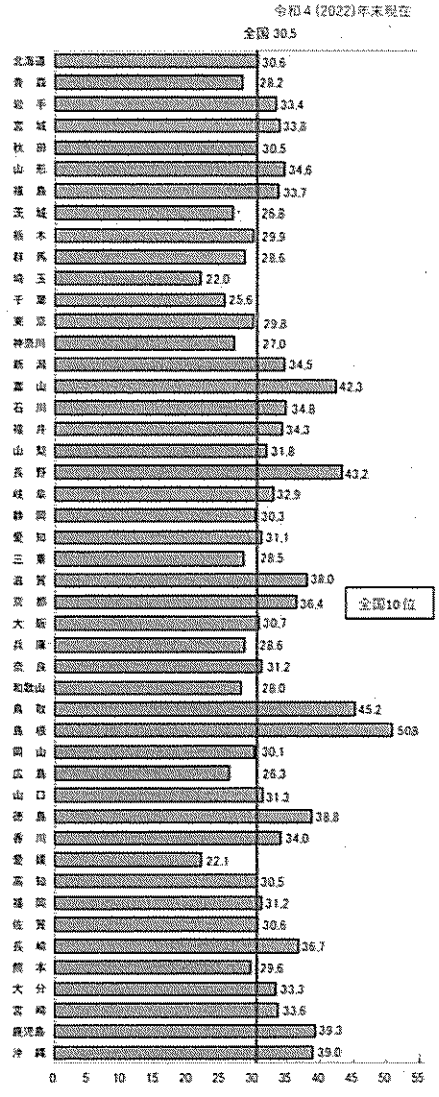


図４　人口10万対就業看護師数

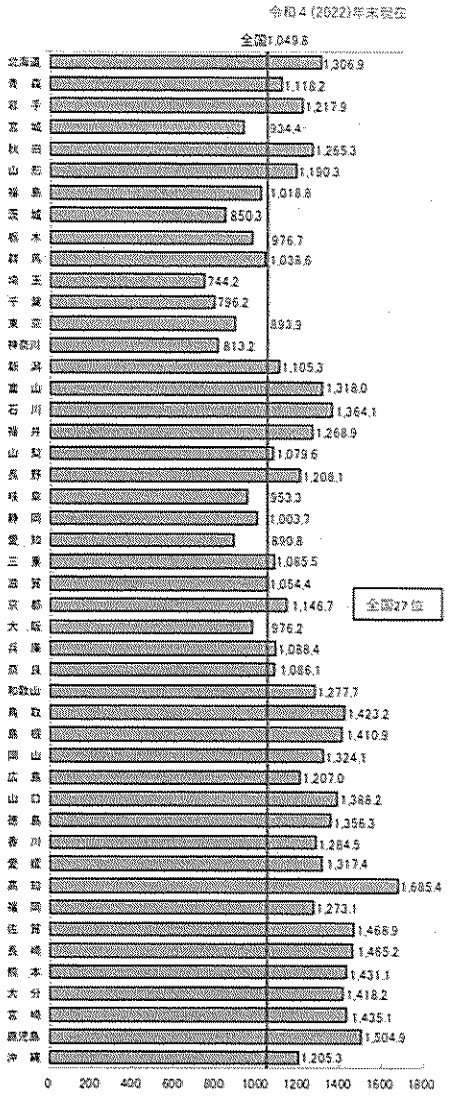
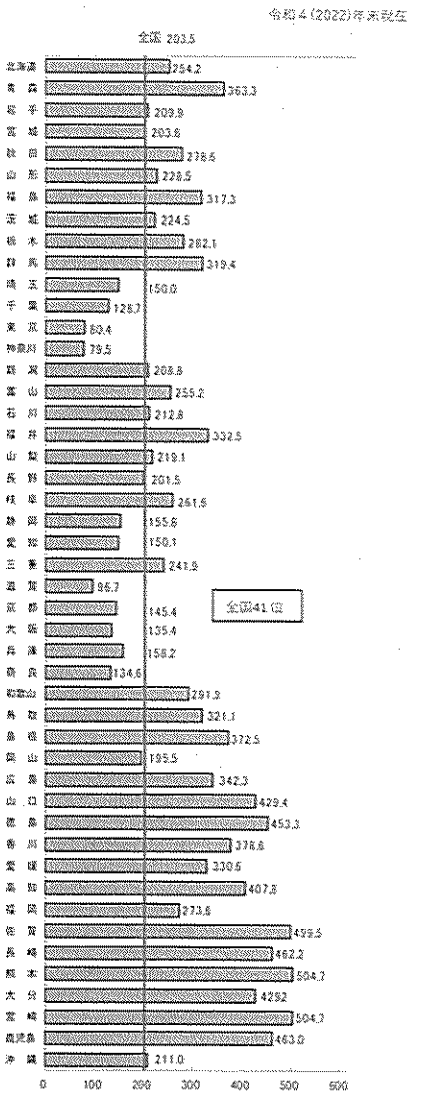


図５　人口10万対就業准看護師数



出典：令和４年衛生行政報告例　結果の概要

圏域別の年齢構成について

資料2－3

平成28年12月31日現在　（圏域・年齢別）

（常勤換算）

	北部	丹後	中丹	南丹	京都乙訓	山城北	山城南	京都府
20歳未満	0	0	0	0	2.3	0	0	2.3
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20歳代	617.4	142.7	474.7	159.2	4475.5	714.0	112.9	6079.0
	15.6%	12.0%	17.1%	12.6%	22.1%	18.1%	14.8%	20.2%
30歳代	819.5	187.5	632.0	268.0	4832.0	888.1	219.1	7026.7
	20.7%	15.7%	22.8%	21.2%	23.9%	22.5%	28.6%	23.3%
40歳代	1091.3	340.4	750.9	369.3	5617.1	1204.8	205.2	8487.7
	27.5%	28.5%	27.1%	29.2%	27.8%	30.5%	26.8%	28.1%
50歳代	1070.9	418.3	652.6	336.1	3829.7	805.1	156.1	6197.9
	27.0%	35.1%	23.5%	26.6%	18.9%	20.4%	20.4%	20.5%
60歳代	350.6	100.8	249.8	122.8	1293.1	305.0	69.4	2140.9
	8.8%	8.4%	9.0%	9.7%	6.4%	7.7%	9.1%	7.1%
70歳以上	15.4	3.4	12.0	8.9	164.2	38.4	2.5	229.4
	0.4%	0.3%	0.4%	0.7%	0.8%	1.0%	0.3%	0.8%
合計	3965.1	1193.1	2772.0	1264.3	20213.9	3955.4	765.2	30163.9
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
５０歳以上	1436.9	522.5	914.4	467.8	5287.0	1148.5	228.0	8568.2
	36.2%	43.8%	33.0%	37.0%	26.2%	29.0%	29.8%	28.4%

令和４年12月31日現在　（圏域・年齢別）

（常勤換算）

	北部	丹後	中丹	南丹	京都乙訓	山城北	山城南	京都府
20歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20歳代	657.5	156.2	501.3	200.3	4963.7	975.9	115.2	6912.6
	16.1%	13.0%	17.4%	14.8%	24.0%	22.0%	14.1%	22.0%
30歳代	740.9	190.8	550.1	214.2	4080.5	819.7	157.2	6012.5
	18.2%	15.9%	19.1%	15.9%	19.7%	18.5%	19.2%	19.2%
40歳代	1017.3	255.3	762.0	368.0	5117.6	1185.6	261.1	7949.6
	25.0%	21.3%	26.5%	27.2%	24.8%	26.7%	31.9%	25.4%
50歳代	1074.4	387.6	686.8	369.3	4663.2	1006.0	179.6	7292.5
	26.4%	32.3%	23.9%	27.3%	22.6%	22.7%	22.0%	23.3%
60歳代	518.2	196.6	321.6	171.7	1601.4	379.3	90.6	2761.2
	12.7%	16.4%	11.2%	12.7%	7.7%	8.5%	11.1%	8.8%
70歳以上	64.9	13.5	51.4	27.1	249.4	74.0	13.6	429.0
	1.6%	1.1%	1.8%	2.0%	1.2%	1.7%	1.7%	1.4%
合計	4,073.2	1,200.0	2,873.2	1,350.6	20,675.8	4,440.5	817.3	31,357.4
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
５０歳以上	1,657.5	597.7	1,059.8	568.1	6,514.0	1,459.3	283.8	10,482.7
	40.7%	49.8%	36.9%	42.1%	31.5%	32.9%	34.7%	33.4%

出典：令和４年業務従事者届

京都府の看護師等就業状況　（令和4年12月末）

資料２－４

○ 圏域別、職種別就業状況

（単位：人）

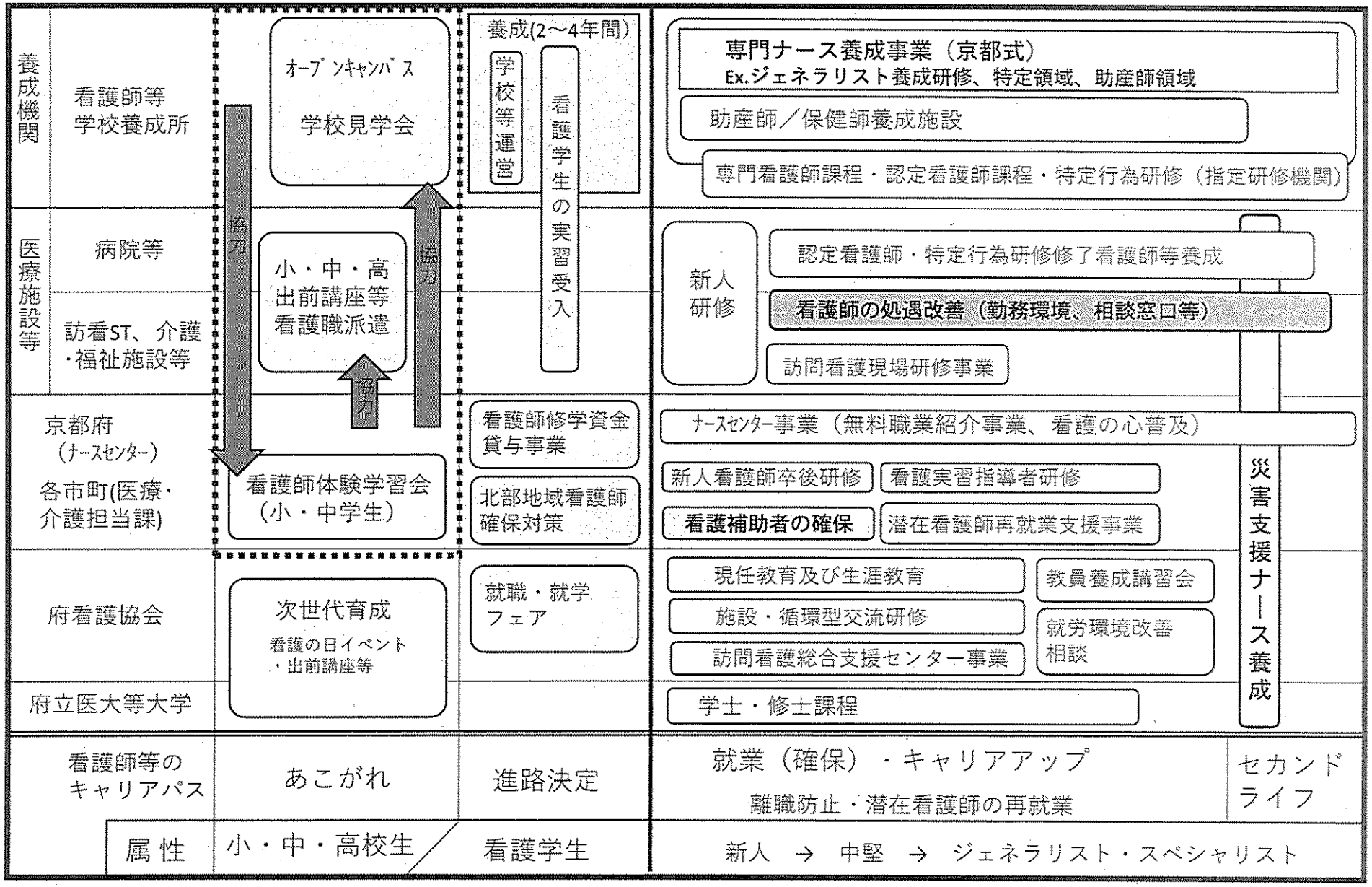
	保健師			助産師			看護師			准看護師			計		
	H24	R4	構成比	H24	R4	構成比	H24	R4	構成比	H24	R4	構成比	H24	R4	構成比
全国	47,279	60,299		31,835	38,063		1,016,744	1,311,687		357,777	254,329		1,453,635	1,664,378	
丹後	68	84	6.1%	27	27	2.9%	780	995	3.4%	339	244	6.6%	1,214	1,350	3.8%
中丹	107	125	9.1%	84	104	11.2%	1,941	2,459	8.4%	710	535	14.4%	2,842	3,223	9.1%
南丹	73	84	6.1%	19	38	4.1%	964	1,213	4.1%	292	213	5.7%	1,348	1,548	4.4%
京都乙訓	536	776	56.7%	577	648	69.8%	16,429	19,623	67.1%	3,506	2,088	56.3%	21,048	23,135	65.6%
山城北	186	218	15.9%	71	96	10.3%	2,859	4,155	14.2%	927	543	15.1%	4,043	5,012	14.2%
山城南	58	81	5.9%	37	16	1.7%	568	795	2.7%	128	85	2.3%	791	977	2.8%
計	1,028	1,368	100%	815	929	100%	23,541	29,240	100%	5,902	3,708	100%	31,286	35,245	100%

出典：令和4年業務従事者届

京都府における看護師等確保対策について【前回協議】

資料３－１

課題　絶対数が不足する中で、新たな看護師等の確保に努めるとともに、ライフステージに応じてキャリアアップをしながら働き続けられるよう、総合的かつ一体的な看護師等確保対策が不可欠。



資料3－2

【第２回京都府看護師等確保対策推進協議会概要（抜粋）】

令和５年10月24日（火）開催

○　看護師等の確保・定着に係る今後の取組について

① 府内への就職率は大学が約5割、専門学校が約8割であり、学費支援等で府内就職率を向上させる取組が必要である。

② 18 歳人口減少が進む中、養成校や各団体、京都府等が一体となって京都府内に学生を集めるための取組が必要である。特に、大学や、小・中・高への働きかけが重要。

③ 数の確保のために、京都府外へ募集のアプローチを行うことは他の地域からの反発がある。したがって、観光目的でくる子どもたちに向けて、京都駅等に大型ポスターを掲示することで看護学校や就業のアピールをしてはどうか。また、ホームページや SNS で広告を打ち出すなど、京都の魅力を発信し、京都で看護を学び、就職したいと思えるような誘導をしてはどうか。

④ 就職後のキャリア形成支援として、循環型プログラムやスペシャルナースの制度はとても良いことだと考えるので、様々な場所で学ぶことができ、キャリアアップできる制度を進めて欲しいと思う。

⑤ 大学に地域枠を設置することを検討してはどうか。

⑥ 在宅医療が重要視される中、介護や福祉施設も看護師の重要な職場になるため、キャリアパスの中で取り上げてほしい。

⑦ 卒業後2年間は研修として医療機関で勤務し、その後、介護・福祉施設に就業できるようなシステムが必要であると考える。

【強化ポイント】

・看護師等の養成の強化（看護の魅力発信・周知）が必要

・キャリア形成支援の充実が必要

京都府における看護師等確保対策の主な取組（令和６年度）について　【組立（案）】

	主な事業	内容	
養成の充実	○看護師等養成所運営費補助	府内看護師等養成所の適正かつ円滑な運営を図るための経費の補助	
	○看護師等養成所設備整備補助	新築する（移転を含む）養成所に対し、教育上必要な機械器具や模型等の整備に要する経費の補助	
	○実習指導者講習会	看護師等養成所実習施設における実習指導者への研修に対する補助。 実習施設の確保及び教育の質の維持・向上を図るため実施。	
確保・定着の推進	○看護師等修学資金貸与	京都府内200床未満の病院等や北部地域に従事する意思のある方に対して、修学のための資金の貸与（月額21,000～36,000円）	
	○院内保育所運営補助	病院が設置する院内保育園への補助（看護職員の離職防止及び潜在看護職員の再就職を促進するために児童数に応じて補助）	
	○看護職確保総合対策事業	看護職員の確保定着を図るため、確保定着対策の検討及び対策事業の企画と運営を実施する。また、勤務環境改善に向けた取組を支援するために医療機関等からの相談や看護職員からの相談窓口を設置する。	
	○北部地域看護師確保事業　**【拡充】**	慢性的に看護師不足が続く北部地域の看護師確保と定着を図るため、実習連絡調整員を配置し、北部地域での実習等人材誘導を行うとともに、就職・就学フェスタや看護師体験学習会、PR動画作成等普及啓発を実施	資料4
	○訪問看護現場研修事業	訪問看護師の経験年数（新人、中間、管理職）に応じた研修及び、病院・介護保健施設・在宅における看護師及び多職種を対象とした訪問看護ステーションにおける現場研修等を実施	
	○訪問看護ステーション支援事業	府内事業所において看護職員を新規雇用または増員した場合の、増員数に応じた訪問専用自動車等購入の補助	
資質の維持・向上	○小児在宅移行看護体制整備事業	医療的ケア児とその家族が、安心して病院から自宅に円滑に療養場所が移行できるよう看護連携の強化を図るための研修やOJT研修の実施	
	○新人看護職員研修事業	医療機関が行う新人看護職員へのOJT研修や、新人助産師合同研修等に係る経費の補助	
	○新興感染症対策に関する看護師養成事業 【R4年度～】	新興感染症に対応可能な看護職員の確保を行い、感染拡大期における円滑な受入れを体制を整備するための研修 （オンデマンド講義、シャドウ研修、意見交換等交流）	
	○専門分野別指導看護師養成補助事業（感染症）	感染症に関する医療提供体制の強化を図るため、感染症についての知識と技術を有し、専門的な指導ができる看護職員の養成を行うための補助	
	○看護職連携キャリア支援事業　**【新規】**	地域で必要な看護提供体制を更に充実させるため、多様な施設間（病院、訪問看護ステーション、介護施設等）での人材交流による看護師等の育成・スキル向上を目指す。	資料5
再就業の促進	○ナースセンター事業	無料の職業紹介により、府内看護職員の就業を促進。また、未就業の看護職員に対する研修や「看護の日」に関する啓発などを実施	
	○看護人材早期復職支援事業	未就業の看護職員を対象とした看護スキル講習会の実施や、退職後すぐに就業を希望しない看護職員の情報把握と登録の仕組み（京都府看護職つながりネット）を活用した研修や看護に関する情報を発信を通じて、潜在化を防止	
	○潜在看護師再就業支援強化事業 【R4年度～】	一旦離職した看護職員が、働き方(時間帯や勤務回数など)に応じて再就業ができるよう、相談支援と就業マッチングの工夫を行い、再就業の支援強化。また、就業先が求める看護スキルに関する技術習得研修を行う。	
	○潜在助産師再就業促進事業	潜在助産師に対する就労相談・講習会等を行い、再就業に対する不安を軽減を図るとともに、再就業を促進。	

看護師等確保対策事業　広報（案）
「そうだ！京都で看護師になろう（仮称）」キャンペーン

資料４

趣旨	○ 看護師確保対策はオール京都体制で取り組む必要がある ○ 京都府と各団体・市町が連携し、一体的に取組む（各自が行う確保対策の取組を串刺し）

ご意見・ご議論いただきたいこと	○ 各団体が一体となり事業展開を行うために、どのような方策が必要か。 ○ 各団体として、何かご協力いただける取組はあるか。 ○ 例えば、下記（案）のような取組を実施することはどうか。

１．就学前の若年層からの意識醸成

				開催時期等	京都府域	北部重点	実施主体	参加団体等
小学校高学年～中学生	魅力発信	・	病院見学＋看護学校体験（⑤新規）	８月（夏休み期間）		○	府	看護学校・病院
		・	出前授業	通年（依頼に応じて対応）		○	病院	
		・	看護の日関連イベント	５月（看護週間）	○		府・看護協会	
		案	デジタルサイネージ（京都駅）による広報	９月～10月	○		府	
中学生～高校生	魅力発信	・	出前授業	通年（依頼に応じて対応）	○		府・看護協会	看護学校
						○	病院	（協力）府
		・	高校生向け看護体験（「看護の日」記念事業の一環）	７月～８月	○		府・看護協会	病院・訪看ST
		・	看護の日関連イベント	５月（看護週間）	○		府・看護協会	
		案	看護学生による中・高校生向け講演会	７月～10月	○		看護学校	
	就学支援	・	就職・就学合同フェア	３月	○		府・看護協会	学校連絡協協議会・助産師会・訪看ST協議会・医師会・病院協会・私立病院協会
		・	就職・就学ガイドブック	—	○		府・看護協会	看護協会・病院・学校
		・	北部地域就職・就学フェスタ（⑤中止）	８月（夏休み期間）		○	府	病院・看護学校
		・	看護学校公開	各校による	○		府・看護協会	看護学校
	進路指導との連携	・	高校訪問	各校による	○		府・看護協会	看護学校
		・	看護学校の入学情報等に関する進路相談事業	通年	○		府・看護協会	
		・	高校・看護学校との教員向け進路研修会	７月	○		看護学校連絡協議会	府立高校進路指導研究協議会・市立高校進路指導研究協議会・看護協会

看護師等確保対策事業　広報（案）
「そうだ！京都で看護師になろう（仮称）」キャンペーン

2．就職時の広報

				開催時期等	京都府域	北部重点	実施主体	参加団体等
看護学生 潜在看護師	就職支援	・	就職・就学合同フェア【再掲】		○		府・看護協会	学校連絡協議会・助産師会・訪看ST協議会・医師会・病院協会・私立病院協会
		・	就職・就学ガイドブック【再掲】	—	○		府・看護協会	看護協会・病院・学校
		・	北部地域就職・就学フェスタ（⑤中止）【再掲】	8月 （夏休み期間）		○	府	病院・看護学校
		・	北部病院等見学・体験・交流会（バスツアー）（②～中止）	8月 （夏休み期間）		○	府	病院・看護学校
		・	ホームカミングデー	各校による	○		看護学校	（協力）府・看護協会
		・	京都府看護職魅力発信ガイドブック（①作成）	—		○	府	病院・訪問看護ステーション・介護老人福祉施設・介護老人保健施設
		・	京都府北部地域看護職魅力発信動画（③作成）	—		○	府	病院・看護学校
		・	府民だよりへの掲載	通年			府・看護協会	
	復職支援	・	潜在看護職員向けスキルアップ研修（④～）	年数回	○		府・看護学校	私立病院協会

3．看護師の確保・定着等に係る京都府専用HP

				開催時期等	京都府域	北部重点	実施主体	参加団体等
看護学生 潜在看護師	全体	案	府内の医療機関、看護師等学校養成所一覧作成	—	○			
		案	看護学校説明VTR作成	—	○			
		・	看護師の普及啓発漫画作成（⑤中止）	—	○		府・看護協会	
		案	キャリアアップにつながる研修等の紹介	—	○			
		案	ナースセンター（募集）、ハローワークへのリンク	—	○			

※本会議で検討いただたいた内容を踏まえ、北部重点事項については、実務者会議（正式名）で具体化に向けて検討

資料５

看護職連携キャリア支援事業＜新規＞（案）

１　趣旨

地域で必要な看護提供体制を更に充実させるために、急性期病院、地域の回復期や慢性期の病棟、訪問看護や介護施設等、多様な施設間での人材交流による看護師の育成・スキル向上を目指す。

看護人材交流研修プログラムを作成

２　事業概要

○看護人材交流研修プログラム

・「看護職キャリア形成支援センター」を看護協会に設置、人材交流の調整等を行う。

・キャリアアップを目指す看護師や出産・子育て等のライフイベントを迎えた看護師について、働き方に応じた人材交流プログラム

※研修効果を施設全体に波及させるため、交流した看護師は人材交流で習得した内容を自施設へ伝達

○対象

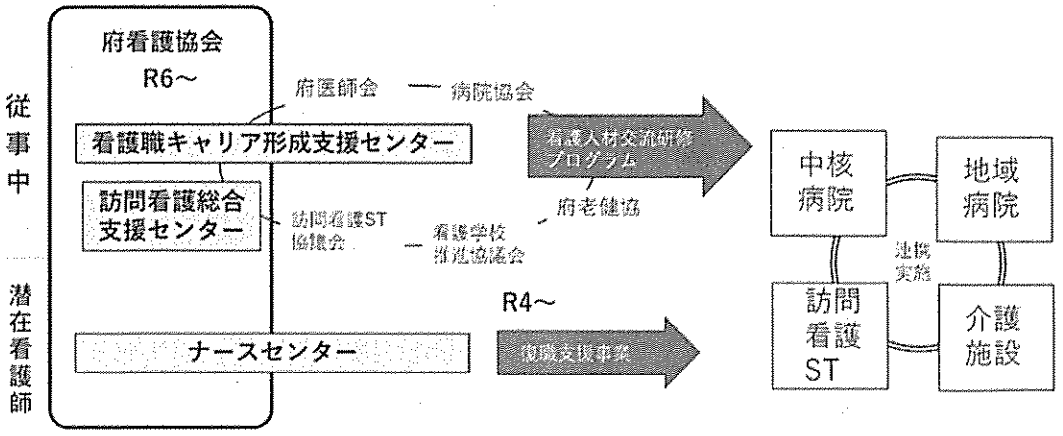
慢性的に看護師が不足している医療機関（領域含む）と都市部の医療機関の施設間交流を目的としているため、以下の交流を想定。

＜交流例＞北部（急性期病院）⇔南部（高度急性期病院）、北部（病院）⇔北部（老健）、北部（助産所）⇔南部（病院の助産科）、南部（病院）⇔南部（訪問看護 ST）

○交流期間

プログラムの内容により設定。（３ヵ月～１年以内）

＜イメージ＞



	京都式看護人材交流研修プログラム（案）
対象	就業中の新卒５年経過後～中堅看護師後期（※11～20年目程度）、副看護師長クラス
ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑ例	（キャリアアップ） ◎地域との連携を見据えた看護を提供するため、在宅ケア・緩和ケアについて実際の現場で学びたい。 ◎自施設のNICUで勤務しているが、別施設でのNICUも経験し自施設へ技術を持ち帰りたい。 ◎助産師としてローリスクからハイリスクまで幅広く扱う病院で勤務しているが、ローリスク分娩の経験を増やし、自身の分娩介助技術を高めたい。 ◎療育センター（病院）での経験をつみたい（府内に数か所しかない） ◎自分に合った職場で働きたい。他現場も体験したい。 →１年間程度の相互交流を行い、自施設へ知識・技術を持ち帰り実践する。交流後も各自必要に応じて交流を続けていただき、地域連携へつなげる。 （ライフイベント） ◎子育てにより３年間は夜勤ができない →夜勤のない施設で３年間勤務、その後元の職場へ復職。 （マネジメント強化） ◎自施設では学べないスキルを出向で学び、自施設へ持ち帰ってきてほしい。（施設側の意見）
メリット	・転職活動をせず、他施設を知れてスキルアップにつながる ・自分のライフスタイルに沿って就業できる。 ・出向後の看護師の知識や経験を活かしよりよい看護を提供できる。 ・施設間連携の強化につながる。 ・京都府内で交流することによって看護師の定着につながる。

【ご意見・ご議論いただきたいこと】

○看護職員の資質向上及びキャリア形成を図り、もって地域で必要な看護提供体制を更に充実させるための効果的な研修プログラムについて