

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

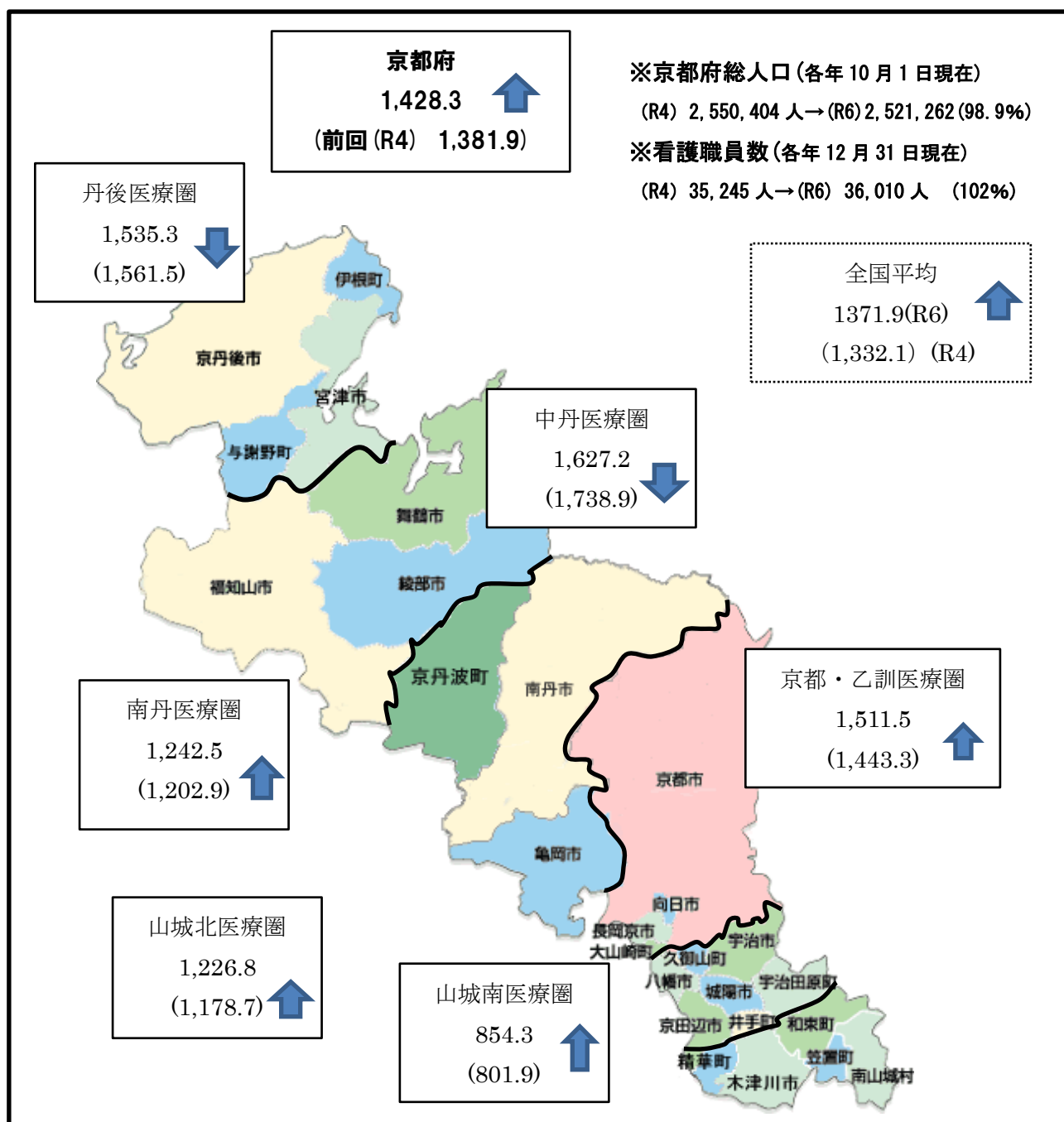
令和 6 年度の京都府全体の人口 10 万人当たりの看護職員数は 1428.3 であり、前回（令和 4 年度）の 1,381.9 を上回っている。

①前回（令和 4 年度）との比較

南丹以南の医療圏の 10 万人あたりの看護師数は増えているが、丹後、中丹は減少

②全国平均（令和 6 年度）との比較

令和 6 年度の全国平均を上回っているのは、京都・乙訓、中丹、丹後の医療圏



出典：令和 6 年業務従事者届、京都府推計人口（令和 6 年 10 月 1 日）

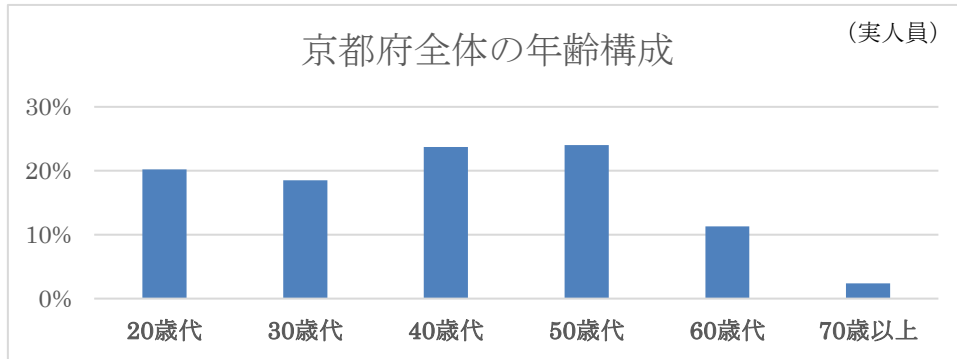
圏域別の人口、看護職員数の増減状況

	総人口（人）		看護職員数（人）		人口10万人対看護職員数（人）	
	R6.10.1時点	R4.10.1時点	増減率 R6/R4	R6.12.31 時点	R4.12.31 時点	増減率 R6/R4
丹後	82,848	86,454	95.8%	1,272	1,350	94.2%
中丹	179,943	185,350	97.1%	2,924	3,223	90.7%
南丹	126,359	128,685	98.2%	1,570	1,548	101.4%
京都乙訓	1,591,323	1,602,879	99.3%	24,054	23,135	104.0%
山城北	420,689	425,206	98.9%	5,168	5,012	103.1%
山城南	120,100	121,830	98.6%	1,022	977	104.6%
合計	2,521,262	2,550,404	98.9%	36,010	35,245	102.2%
				1,428.3	1,381.9	103.4%

出典：「R6年業務従事者届」、「R6年推計人口：令和6年10月1日現在」

2 令和 6 年末の従事者の年齢構成について

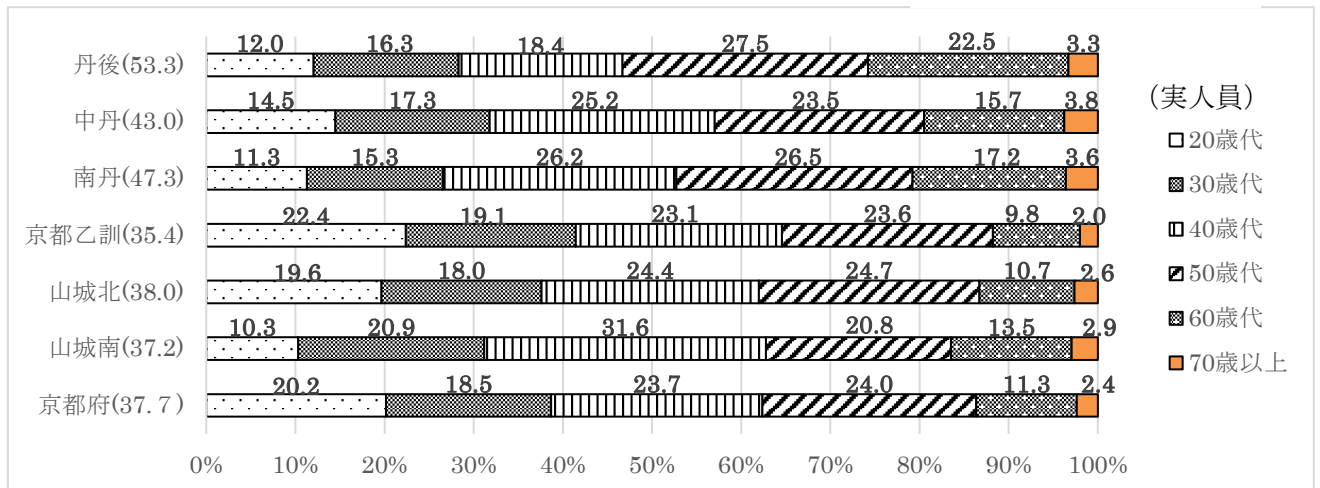
京都府全体の従事者の年齢構成は、30 歳未満 20.2%、30 代 18.5%、40 代 23.7%、50 代 24.0%、60 代 11.3%となっており、50 歳以上の従事者は 37.7%。



出典：令和 6 年業務従事者届

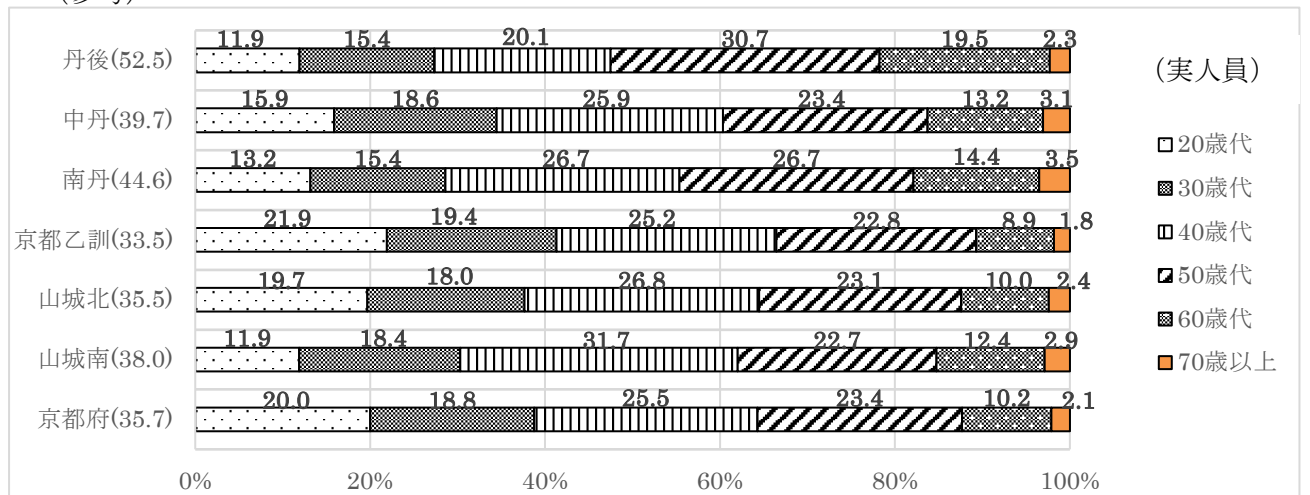
従事者の高年齢化が進んでおり、特に丹後医療圏では、30 歳未満の従事者が 12.0%であるのに対し、50 歳以上が 53.3%となっており、従事者の高年齢化が顕著。

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 22.4%で、京都府平均の 20.2%よりも割合が高い。 ()内は 50 歳代以上



出典：令和 6 年業務従事者届

(参考)



出典：令和 4 年業務従事者届

京都府の看護師等の養成状況について

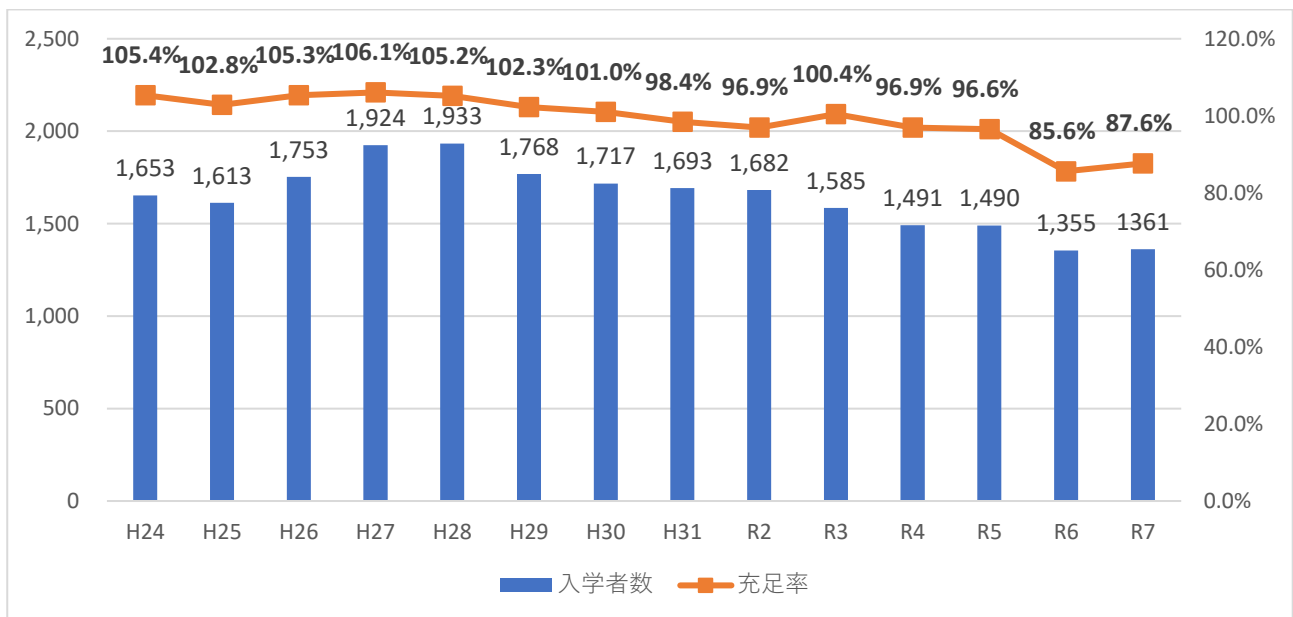
1. 京都府内の看護師等学校養成所数

(令和 7 年 4 月 1 日現在)

	丹後	中丹	南丹	京都乙訓	山城北	山城南	計
学校数	1	4	3	15	2	0	25
課程数	1	4	3	22	3	0	33

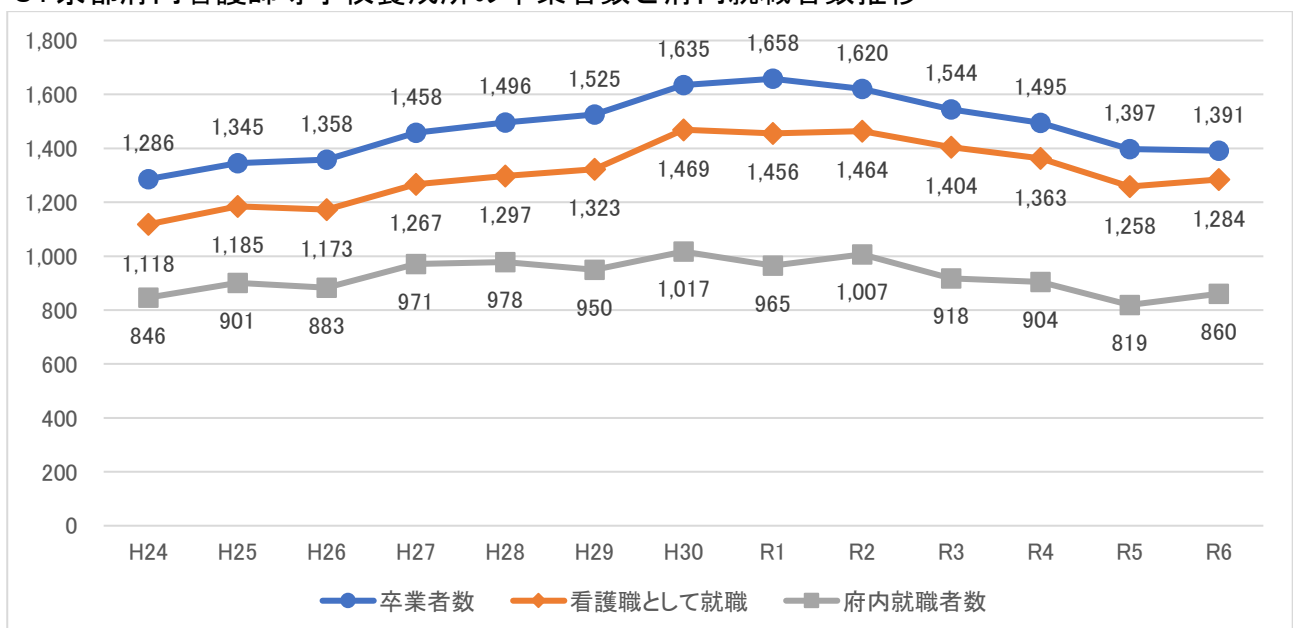
・府内の学校養成所数は 25 校 33 課程であり、山城南医療圏を除く 5 医療圏に養成校が設置されている。

2. 京都府内看護師等学校養成所の入学者数の推移



・令和 7 年度の入学者数は前年と比較し +6 人、充足率も前年より +2% 増加している。

3. 京都府内看護師等学校養成所の卒業者数と府内就職者数推移



・令和 6 年度（令和 7 年 3 月）の卒業生 1,391 人の内、看護師等としての就職率は、府内就職が 67%（860 人）であった。

4. 京都府内看護師等学校養成所入学状況

R5.4月入学生	入学定員	入学者数	定員充足率	実質競争率	男子学生	
					入学者数	%
大学・大学院	726	748	103.0%	2.7	64	8.6%
専門学校	713	684	95.9%	1.7	85	12.4%
高等学校	104	58	55.8%	1.1	8	13.8%
計	1,543	1,490	96.6%	2.4	157	10.5%

R6.4月入学生	入学定員	入学者数	定員充足率	実質競争率	男子学生	
					入学者数	%
大学・大学院	726	687	94.6%	2.7	59	8.6%
専門学校	713	605	84.9%	1.4	83	13.7%
高等学校	144	63	43.8%	1.0	5	7.9%
計	1,583	1,355	85.6%	2.3	147	10.8%

R7.4月入学生	入学定員	入学者数	定員充足率	実質競争率	男子学生	
					入学者数	%
大学・大学院	736	726	98.6%	3.2	54	7.4%
専門学校	673	570	84.7%	1.5	72	12.6%
高等学校	144	65	45.1%	1.0	9	13.8%
計	1,553	1,361	87.6%	2.7	135	9.9%

5. 京都府内看護系大学等養成職種（令和7年4月入学生）

		養成職種			備考
		保健師	助産師	看護師	
1	京都府立医科大学	選択制	選択制	全学生	
2	京都大学	選択制		全学生	助産師は大学院での養成
3	京都橘大学	選択制	選択制	全学生	
4	明治国際医療大学	選択制	選択制	全学生	
5	京都光華女子大学	選択制		全学生	助産師は専攻科での養成
6	佛教大学	選択制		全学生	
7	京都看護大学			全学生	保健師は大学院での養成
8	京都先端科学大学	選択制		全学生	
9	同志社女子大学	選択制		全学生	助産師は大学院での養成
10	(専)京都中央看護保健大学校	全学生		全学生	統合カリキュラム

・令和7年度の府内学校養成所の定員充足率は大学・大学院が98.6%、専門学校が84.7%、高等学校が45.1%となっている。

・令和7年4月入学生の実質競争率は大学・大学院が3.2倍、専門学校が1.5倍、高等学校が1.0倍となっている。

6. 京都府内看護師等学校養成所卒業状況と就業状況

	令和4年度卒業生(令和5年3月卒業)							府外からの 就職者	府内就 職者数
	卒業者数	看護職として就職				看護職以外 で就職	進学 その他		
		総数	府内就職者		府外 就職者				
			数	率					
大学・大学院	681	620	302	48.7%	318	12	49		
専門学校	735	677	548	80.9%	129	9	49		
高等学校	79	66	54	81.8%	12	8	5		
計	1,495	1,363	904	66.3%	459	29	103	296	1,200

	令和5年度卒業生(令和6年3月卒業)							府外からの 就職者	府内就 職者数
	卒業者数	看護職として就職				看護職以外 で就職	進学 その他		
		総数	府内就職者		府外 就職者				
			数	率					
大学・大学院	715	647	321	49.6%	326	17	51	<div></div>	<div></div>
専門学校	636	572	464	81.1%	108	19	45		
高等学校	46	39	34	87.2%	5	0	7		
計	1,397	1,258	819	65.1%	439	36	103	292	1,111

	令和6年度卒業生(令和7年3月卒業)							府外からの 就職者	府内就 職者数
	卒業者数	看護職として就職				看護職以外 で就職	進学 その他		
		総数	府内就職者		府外 就職者				
			数	率					
大学・大学院	701	644	327	50.8%	317	9	48	<div></div>	<div></div>
専門学校	632	589	488	82.9%	101	5	38		
高等学校	58	51	45	88.2%	6	1	6		
計	1,391	1,284	860	67.0%	424	15	92	348	1,208

- ・ 令和7年3月の卒業生1,391人のうち、大学・大学院、専門学校、高等学校別の府内就業率は大学・大学院が50.8%（327人）、専門学校が82.9%（488人）、高等学校が88.2%（45人）であった。
- ・ 府内の新卒看護師数（4月1日採用）は1,200名程度であり、約350人が府外から府内施設に就職している。

7. 京都府内保健師課程選択者就職状況(令和7年3月卒業生)

	卒業者数	保健師として就職			その他	保健師就職率
		府内就職	府外就職			
大学・大学院 専門学校	146	28	14	14	118	19.2%

8. 京都府内助産師課程選択者就職状況(令和7年3月卒業生)

	卒業者数	助産師として就職			その他	助産師就職率
		府内就職	府外就職			
大学・大学院 専門学校	90	86	35	51	4	95.6%

- ・ 保健師及び助産師課程選択卒業生の236人のうち、保健師として就職した者は28人（19.2%）、助産師として就職した者は86人（95.6%）であった。

○直近3年間の看護師等学校養成所の入学・退学状況

※閉校予定の京都府医師会看護専門学校と舞鶴医療センター附属看護学校は含めない

※専門学校は看護師3年課程のみ

(校)

	令和7年度						
	充足率 (充足率＝入学者/定員数)				退学率 (退学率＝退学者数/入学者)		
	50%未満	50%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%以上	10%未満	10%以上 25%未満	25%以上
大学(9校)	1	1	1	6	7	1	1
専門学校(9校)	0	3	1	5	5	3	1

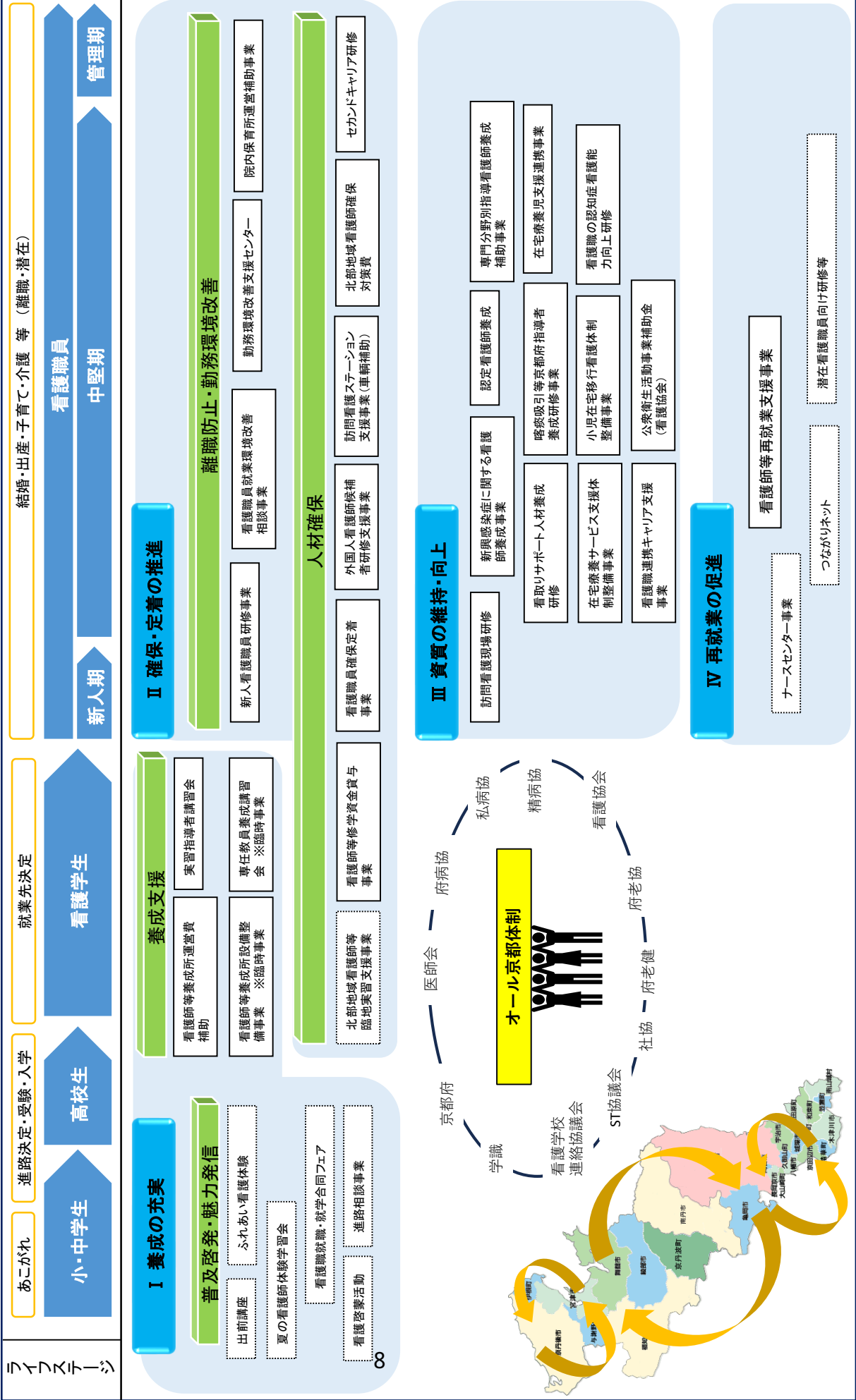
(校)

	令和6年度						
	充足率 (充足率＝入学者/定員数)				退学率 (退学率＝退学者数/入学者)		
	50%未満	50%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%以上	10%未満	10%以上 25%未満	25%以上
大学(9校)	1	2	0	6	7	1	1
専門学校(9校)	0	3	3	3	6	1	2

(校)

	令和5年度						
	充足率 (充足率＝入学者/定員数)				退学率 (退学率＝退学者数/入学者)		
	50%未満	50%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%以上	10%未満	10%以上 25%未満	25%以上
大学(9校)	0	2	0	7	6	2	1
専門学校(9校)	0	1	2	6	7	2	0

京都府内の看護師等が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必要（生涯にわたり、京都府内で就業する看護師等のキャリアアップ支援）



京都府における看護職員確保の4本柱

資料 2-2

I 養成の充実

R7予算:246,273千円

R6実績(見込):246,149千円

R5実績:258,494千円

少子化の進行により、学齢期の人口が今後ますます減少し、看護学生数の減少も予想され、新人看護師の確保が困難となる。
また、学生の減少に伴い、より質の高い看護師の養成が必要となる。学生の質の変化も踏まえ、教員の役割や負担が増すことが想定される。

そのために・・・

- ①学齢期を対象に、広く看護への関心を高め看護職員を目指す人を増やすための取組を推進
- ②実習指導者講習会、専任教員養成講習会を実施することにより、臨地実習及び教育の質の向上を図ることで、質の高い看護師の養成を推進
- ③看護師等養成所の運営支援等を実施

II 確保・定着の推進

R7予算:376,493千円

R6実績(見込):325,248千円

R5実績:336,746千円

看護師等の就業継続を支援し、環境の整備を促進。

また、看護師等の需給の状況は、地域や領域別に偏在している状況であり、各々の地域・領域の実態に応じた看護師等の確保対策を講じていくことが重要。

そのために・・・

- ①学生に対して看護師等修学資金を貸与、返還免除制度により府内への就業を促進
- ②院内保育所の設置の促進による離職防止
- ③京都府医療勤務環境改善支援センターや関係機関との連携等により働きやすい環境づくりとワークライフバランスを推進し、看護職員の就業環境の改善を推進
- ④中・高校生、看護学生及び未就業者向けの就職・就学フェアを実施
- ⑤北部実習の受入拡大等に関する体制強化
- ⑥京都府立看護学校において、北部地域の卒後教育やキャリア支援の拠点化を図り、看護職員定着を推進
- ⑦市町村等に勤務する保健師に対して、体系的な研修体制を整備し、地域の健康課題に応じた保健活動を支援
- ⑧計画的な人材確保に向けて、市町村等へ必要な助言や情報提供等の支援を推進

III 資質の維持・向上

R7予算:103,335千円

R6実績(見込):88,271千円

R5実績:103,282千円

新人看護師等が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修を実施することにより、看護の質の向上及び早期離職防止を図る。

また、医療の高度化・専門化が進む中で、看護業務に直接必要な専門的知識や技術とともに、地域包括ケアにおける関係者との調整機能に係る知識や技術等、多方面にわたる基本的な知識について学習を行う必要がある。

そのために・・・

- ①新人看護師等やその指導者への研修を実施する病院等に対する支援の実施
- ②特定行為研修修了者等、専門性の高い看護人材の計画的な養成を推進
- ③新興感染症への対応を見据えて、感染管理の認定看護師等による指導ができるよう、人材育成を強化
- ④在宅や高齢者施設において、看取りや医療的ケア児への療養支援等、今後、需要が高まる領域への人材育成を推進
- ⑤ハイリスク分娩や NICU(新生児集中治療室)の退院調整等専門性の高い助産師の育成を支援
- ⑥行政保健師に対する新任期、中堅期、管理期別研修の実施

IV 再就業の促進

R7予算:51,220千円

R6実績(見込):60,186千円

R5実績:60,423千円

看護師等の離職届出の把握や潜在看護師等の動向調査を通じて、実態を把握するとともに、現役世代の急激な減少に対応するために、増加する看護ニーズに応えるべく、潜在看護師等に対する復職支援を強化する必要がある。

そのために・・・

- ①ナースセンターの無料職業紹介事業などの利用を推進し、潜在看護師の就業を促進。
- ②未就業者の潜在化防止対策として退職者等登録サイト(つながりネット)を活用し、関係機関と連携した支援を充実
- ③潜在看護師等に対して、スキル確認講習会や領域別研修等のリカレント研修を行うことで、再就業時における技術的・精神的な負担を軽減
- ④潜在看護師や潜在助産師の再就業を促進し、看護人材の確保を推進

R7予算:777,321千円

R6実績(見込):719,854千円

R5実績:758,945千円

	項目	計画策定時		現在		目標	評価 (◎、○、△)	評価内容、課題、対応策等	出典
1	京都府内に就業する看護師数（需給推計） ＊保健師、助産師、准看護師含む	35,065人	令和2年度	36,010人	令和6年度	42,512人	△	少子化による新規養成数の減少、担い手不足により慢性的に看護人材が不足する中、看護師の確保定着及び潜在看護職員の再就業を促進する必要がある。 さらなる確保に向けて、潜在看護師等の再就業等、再就業支援の強化を図るとともに、リカレント教育などを通して、質の維持を図っていく。	衛生行政報告例等
2	京都府内の訪問看護事業所に就業する看護職員数(人)	1,912人	令和2年度	2,751人	令和6年度	3,108人	○	訪問看護事業所の従事者数は順調に増加している。引き続き確保に向けた研修・相談等を行う。	衛生行政報告例
3	京都府内における看護職員の離職率（％）	11.5%	令和4年度	11.5%	令和5年度	10.5%	○	ライフステージに応じた柔軟な働き方ができるよう研修や相談事業を実施し、生涯にわたるキャリア支援の充実を図ること、複雑化・多様化する看護ニーズに応える質の高い人材の確保を目指す。	京都府ナースセンター調査
4	京都府内における新人看護職員の離職率（％）	6.8%	令和4年度	7.0%	令和5年度	6.8%	△	OJT研修等の実践的指導研修を実施する病院等に対して支援を行い、新人看護職員の確保・定着を図る。	京都府ナースセンター調査
5	府内に就業する認定看護師数（延べ）(人)	373人	令和5年度	473人	令和7年度	475人	○	受講者数は順調に増加している。引き続き事業を実施するとともに、周知強化に努める。	京都府ナースセンター調査
6	特定行為研修修了者の府内就業者数(延べ)(人)	170人	令和5年度	263人	令和7年度	458人	○	受講者数は順調に増加している。引き続き制度周知を行う。	京都府ナースセンター調査
7	府内に再就業した看護職員数（年間）(人)	705人	令和4年度	612人	令和5年度	791人	△	京都府ナースセンターの無料職業紹介事業などの利用を推進するとともに営業事業の実施など、再就業を促進する取組みの強化に努める。	京都府ナースセンター調査
8	小中学生等看護師体験学習会の参加満足度（％）	81.3%	令和5年度	92.3%	令和6年度	82%	◎	目標値に達したが、さらなる満足度の向上に向け、関係機関と内容を精査しながら実施する。	医療課調べ
9	看護師等養成所教員養成講習会受講率（％）	87.6%	令和5年度	90.2%	令和6年度	90%	◎	目標値に達したが、さらなる受講率の向上に向け、事業実施を行うとともに、養成所へ受講勧奨を行う。	医療課調べ
10	看護職就職・就業フェアの参加人数(年間)(人)	379人	令和4年度	386人	令和6年度	392人	○	実績は概ばいであるが、少子化の影響も鑑みると良好と考え、引き続き事業を実施することで、京都府内での就業者数や就学者数の増加につなげる。また、事業実施の際の周知強化にも努める。	医療課調べ
11	訪問看護OJT研修の受講者数(年間)(人)	19人	令和4年度	46人	令和6年度	19人	— (詳細指標変更)	府内訪問看護ステーションに従事する(予定を含む)看護師等を対象に、効果的・効果的な学習の機会を提供し、訪問看護に新たに従事する看護師等を養成する他、訪問看護の質を保つ。また、情報交換会を開催し、事業所間の相互連携を図る。府内の訪問看護提供体制の安定化や質の向上を図るため、京都府訪問看護総合支援センターとして、運営や教育等に係る相談対応及び研修を行う。	医療課調べ
11	訪問看護ステーション1箇所当たりの訪問看護師数(人)	5.5人	令和4年度	5.5人	令和5年度	6.0人	○	訪問看護事業所の従事者数は順調に増加しているため、1施設あたりの看護師数についても増加できるよう、引き続き確保に向けた研修・相談等を行う。	京都府ナースセンター調査
12	新人看護職員研修の受講者数(人)	1,160人	令和4年度	1,101人	令和6年度	1,224人	△	病院等において、新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修実施への支援。 少子化等に伴い、看護職員の養成数が減少しており、研修受講者数も減少。引き続き事業を実施するとともに、全病院への周知を行う。	医療課調べ
13	新任期保健師研修の受講率（％）	96.6%	令和4年度	100.0%	令和5年度	100%	◎	対象者が受講機会を得られるよう、引き続き市町村の統括保健師等にも働きかけを行う。	健康対策課調べ
14	つながりネットの登録者数(延べ)(人)	1,555人	令和4年度	1,910人	令和6年度	2,401人	○	引き続き、登録者の確保に向けて、広報の方法等を工夫する。	医療課調べ
15	潜在助産師の再就業者数(年間)(人)	9人	令和4年度	16人	令和6年度	11人	◎	目標値を上回る人数を確保できている。引き続き事業を実施するとともに、就業者のさらなる確保のため、各団体間の連携・協働の強化を図る。	医療課調べ
16	スキル確認講習会受講者数(年間)(人)	76人	令和4年度	93人	令和6年度	80人	◎	目標値を上回る人数を確保できているため、引き続き講習会を実施していく。	医療課調べ

◎達成済、○達成見込みあり、△目標達成が厳しい見込み

看護師確保・定着対策に係る事業取り組み報告

北部地域における看護師の確保・定着を図るため、若年層等に対し、以下の各種体験等の事業を実施しているところ。

夏の看護師体験学習会

- 1 目的 京都府北部地域に在住する小中学生が、医療機関等における看護師体験や講話等を通じて看護の仕事や進路について知り、北部地域の看護師の仕事に魅力を感じる機会を持つことで、長期的な北部地域の看護師確保を目指す。
- 2 対象者 京都府北部地域の小中学生（小学５・６年生～中学生）
- 3 R7 開催内容

コース	開催日	訪問先	体験内容	参加者		
				定員	申込	決定
丹後	7月24日（木）	京都府立看護学校 京丹後市立弥栄病院	・施設見学 ・看護学校での勉強などのミニ講座 ・看護体験（血圧、脈拍測定、車いす介助、包帯体験、ベッドメイキングなど） ・看護師との交流など	40名	46名	46名
舞鶴・綾部	7月29日（火）	聖ヨゼフ学園日星高等学校 ※学校訪問後、①②③に分かれる		40名		
		①市立舞鶴市民病院			10名	10名
		②舞鶴赤十字病院			39名	10名
		③綾部市立病院			14名	21名
福知山	8月8日（金）	①医療法人福富士会京都ルネス病院		40名	23名	22名
		②福知山医師会看護高等専修学校			21名	21名
人数計				120名	153名	130名

※定員を超過した申し込みについては、過去申込状況等を考慮し、課内で参加決定者を選定（各機関のご協力により一部拡大対応）

地域医療体験セミナー

- 1 目的 看護学生及び潜在看護師が北部地域の医療機関に訪問し、地域の医療を体験するとともに、宿泊・住民交流・文化体験等を通じて、北部での生活イメージを具体化してもらい、北部地域への就業につなげる。
- 2 対象者 京都府南部・中部地域等の看護学生、潜在看護師
- 3 R7 開催内容

コース	開催日	訪問先	体験内容	参加者		
				定員	申込	決定
丹後	8月18日（月） ～ 8月19日（火）	丹後中央病院 北部看護職支援センター	・ 北部地域の医療機関での インターンシップ体験 ・ 訪問看護ステーション、保 健所による講話 ・ 地域の移住者との交流 ・ 地域の文化体験 など	10名	集計中	集計中
中丹	8月21日（木） ～ 8月22日（金）	市立福知山市民病院 中丹西保健所		10名	集計中	集計中
人数計				20名		

令和7年度 京都府ナースセンター事業計画概要

【事業概要】

	事業	内容
I 看護師等 及び看護 補助者再 就業支援 事業（ナ ースバ ンク事 業）	1 看護師等届出事業	1) 退職した看護職・看護補助者へe-ナースセンター登録の推進 2) 退職した看護職・看護補助者：再就業支援や情報提供などのサポート 3) 看護師等の離職時等の届出制度（「とどけるん」への登録について）の周知 4) 求人施設訪問 (1)目的 求人施設における看護職の育成・指導や処遇について確認し情報共有する (2)求人施設3施設/月（潜在看護師が就業した施設と求人登録施設） 5) ナースセンターの周知 (1) ナースセンターポスターの更新・関連機関へ配布 病院、訪問看護ステーション、市区町村、保健所、ハローワーク、移動就業相談等配布 (2) 退職者へナースセンターリーフレットの配布（3000枚） (3) 求人情報紙作成（6回/年）
	2 就業相談・紹介事業（無料職業紹介）	
	1) 就業に関する相談事業	電話、来所者への対応 9:00～17:00 南部：月～金曜日（祝日除く） / 北部：火・金
	2) ハローワーク出張相談、連携事業	南部：西陣、烏丸御池、七条、伏見、亀岡、田辺（綴喜）、宇治、木津 月1回、園部 隔月 北部：峰山 綾部 福知山 宮津 舞鶴 府内14カ所 1回/月 ハローワーク西陣（烏丸御池）・七条と定期的に情報共有
	3) 移動就業相談	ジョブサポート舞鶴 月1回・看護の日イベント・就職就学合同フェア
	4) 求人施設および求職者の登録促進	電話およびメールによる登録継続の意向確認
	5) NCCS管理運営	eナースセンターでの求人・求職、登録管理、紹介等
	6) その他の就業促進	求職者への定期連絡および求人施設への情報提供 電話・メール・ナースセンターだより発行等 求人・求職登録促進 ハローワーク、行政、施設等訪問、行政広報依頼 他 ・求人施設拡大の取り組み
	3 就業支援研修事業	
	1) リカレント研修	(1) 集合研修4日間コース9/3(水), 9/24(水), 9/29(月), 10/9(木)
	(1) 知識レベルアップコース	(2) 集合研修1日単独コース：7月8回基礎編 11月8回応用編 (3) eラーニングコース全5コース291テーマ（講義・動画）
	(2) 技術再習得コース	(1) 採血技術演習：南部2回/月・北部随時 (2) 一般技術演習：府内11病院、5項目技術演習（実施日/演習項目病院指定）
	(3) 領域別個別体験研修コース	介護福祉施設を含む様々な施設での体験研修（随時）
	2) 求人施設対象研修会	求人施設対象：2月6日（金）14:00～16:30 オンライン研修 講演、報告、事例紹介
	4 看護師等確保・定着実態調査	
	1) 看護師等調査の概要 （病院看護職退職調査）	対象：府内の病院160 対象期間：令和6年4月1日～令和7年3月31日 内容：看護職の退職状況、採用状況、需要状況等
	2) 訪問看護事業実態調査	対象：府内訪問看護ステーション 対象期間：令和6年4月1日～令和7年3月31日 内容：看護職の退職状況、採用状況、需要状況等
	3) 看護補助者実態調査	対象：府内の病院160 対象期間：令和7年6月1日状況 内容：看護職補助者の需要状況等
	5 セカンドキャリア研修・相談事業 ・セカンドキャリア研修会、交流会	1) 研修会 12月13日（土）10:00～12:00 講義1「人生100年時代の働き方について～定年による変化と心構え～」 2) 交流会・就業フェア 南丹地域就業フェア：7月18日（金）14:00～16:00 ガリレアカめおか（亀岡市） 山城地域就業フェア：11月18日（火）14:00～16:00 けいはんなプラザ（相楽郡） 北部地域就業フェア：9月16日（火）14:00～16:00 市民交流プラザふくちやま 京都市内就業フェア： 6月30日（月）14:00～16:00 ハートピア京都（京都市） 8月1日（金）14:00～16:00 ハートピア京都（京都市） 9月26日（金）14:00～16:00 ハートピア京都（京都市） 10月15日（水）14:00～16:00 ハートピア京都（京都市） 12月13日（土）1:00～16:00 ハートピア京都（京都市）

	事 業	内 容
Ⅱ 看 護 の 魅 力 発 信 ・ 普 及 啓 発 事 業	1 「看護の日」記念事業 ・府・市民向けイベント	1)5月10日(土)13:30～15:30 看護の日イベント実施 ゼスト御池河原町広場 ①ナイチンゲールを知らう(人形劇・紙芝居・読み聞かせ) ②オカリナ・ウクレレ演奏 ③子ども白衣体験コーナー④まちの保健室 2)ゼスト御池寺町広場パネル・ポスター展示:5月10日(水)～5月16日(金) 3)中丹(5/4)・北丹(7/12) 看護の日イベント・パネル・ポスター展示等 4)「きょうとみらい博」へのブース出展:8月9日(土)、京都みやこめっせ 5)京都府民フェスタ 植物園
	2 ふれあい看護体験	実施期間:7月1日～8月15日 対象:初体験の高校生/中学校生 参加者計 300名以上 実施施設:府内病院、訪問看護ステーションで実施
	3 看護の出前授業、高校訪問	府内中学校・高等学校対象(5回以上/年)
	4 その他	
	1)看護学校公開	京都府内看護職養成機関
	2)進路相談事業	大学および看護専門学校の入学情報等に関する相談
	3)府民交流フェスタ等イベント参加	若年層への看護のシゴトの魅力を発信
Ⅲ 訪 問 看 護 支 援 事 業	5 広報活動	1)府民だより 2)市民しんぶん 3)「看護の日」イベントポスター(日本看護協会作成) 4)あつまれ!京(みやこ)わくわくのトビラ (京都市教育委員会発行配布 京都市内小中学生向け無料配布冊子) 「看護の日」イベント、5・6月号 配布:京都市内小中学校
	1 訪問看護師養成講習会	「訪問看護eラーニングを活用した訪問看護師養成講習会」開催 6月26日～12月11日 eラーニング、スクーリング4日間、施設実習4日間
	2 訪問看護師情報交換会	開催日:第1回9月20日(土)/第2回10月18日(土) オンライン研修 第1回 10:00～12:30 「高齢者虐待について～事例を中心に～」 第2回 14:00～16:30 「災害支援における訪問看護師の役割」
	3 訪問看護総合支援センターの取り組み	1)事業所向け相談事業 2)看護学生向け研修事業(訪問看護入門研修・訪問看護1日体験) 3)管理者向け研修事業

【令和6年度京都府看護師等確保対策推進協議会概要】

令和7年2月21日（金）開催

○看護師確保に向け課題をふまえた、事業の見直し等について

- ① 特定行為研修受講について、研修修了者は訪問看護ステーション、或いは北部地域でもますます必要になるため、特に、研修受講による代替職員の確保等、職員が不在の間のサポートに係る費用の補助等検討いただきたい。
- ② 養成状況をみると、入学者数は右下がりのため、将来の就職者も減少することが見込まれる。少子化のため一定仕方がないが、安定的に看護師を増やすことが課題。
- ③ ライフステージに応じた看護職員確保施策について、看護学生から新人期の間が途切れているかと思う。早期の離職防止のため、卒前卒後教育の連動と生涯教育の充実が必要。
- ④ 専門学校は、入学者が減り定員が割れ、運営費も困っているような現状で、特に病院の附属でない看護学校は、実習謝金・交通費等の補助がさらに必要と考える。実習費用については大学も同意見と思われる。運営状況が厳しく、定員を減らすことも考えるが、京都府の看護師確保に多大な影響があるのではと考え、何とか定員を保っている。
- ⑤ 新築の養成校に対する支援はあると思うが、魅力あるキャンパスにするため、大規模修繕等に係る費用についての補助も検討いただきたい。
- ⑥ 修学資金について、学生からの注目度も高いため魅力のある修学資金制度にしなければ他府県へ流れてしまうと危惧している。
- ⑦ 看護師を目指そうと入学した学生の気持ちが折れないよう、看護師の魅力を感じてもらい、学校としてのフォローも大事と思う。
- ⑧ 潜在看護師の把握、再就業するためには、ナースセンターに登録することが重要。ナースセンターの役割等、正しい情報をアピールするためには SNS や広告等による広報も必要かと思う。



前回協議会における委員からのご意見を踏まえ、事業の組替等を検討（資料5）

看護学生の臨地実習の状況について【養成対策】

1. 現状

看護学生の臨地実習については、少子化の影響により、従来から特に母性・小児看護学において実習施設の確保が困難な状況が続いている。

近年、他領域においても、実習施設の確保が難しくなっており、例えば、以前は1病院で6人程度の学生を受け入れていたところ、現在では2～3人の少人数しか受け入れできない病院が増加しており、その結果、養成校側では学生の分散配置を余儀なくされている。

一方で、看護学生にとって臨地実習は、就業先の選定にもつながるも重要な機会であり、府内病院への就業者のうち、約7割の学生が実習病院へ就業しているという実態がある。

したがって、府内看護師確保を推進するためには、学生が府内の医療病院で臨地実習を行える環境を整備することが重要である。

【府内看護学生の就業状況】（R6年度（R7.3月卒業））

	卒業生数	府内就職			府外就職		
		府内病院 就業者 ①	実習病院 就業者 ②	実習病院 就業率 ②／①	府外病院 就業者 ①	実習病院 就業者 ②	実習病院 就業率 ②／①
看護師 合計	1,314	817	567	69.40%	364	60	16.48%

2. 課題

学生の分散配置が進むことで、実習施設数を増やす必要が生じ、それに伴い教員の確保も求められるため、人件費の増加につながっている。

加えて、病院が学生を受け入れる際の実習謝金に対して、「実習謝金が高額であり、経費が嵩む」といった声が上がっている。学校経営の観点から、府外の実習謝金が安価な病院を新たに開拓している学校も見受けられ、府内での実習を促進する必要がある。

3. 今後の方針

■事業内容の検討について

京都府内における実習の環境整備を目的として、実習実施に係る補助事業の拡充や制度の組替えを検討する。

- (例)・実習に必要な資材購入費の補助
 ・実習期間中の代替職員雇用に係る経費の補助
 ・実習指導者講習会に係る補助の拡充 など

■実態調査について

事業の具体的な検討にあたり、まずは現状を正確に把握する必要がある。

このため、府内の各病院及び各看護師等養成所を対象に、以下の内容で実態調査を実施する。

<実態調査の項目>

○病院向け

- ・年間の学生受入状況
- ・受入状況の変化について（増加要因、減少要因 等）
- ・受入方針について（教育課程、地域による受入優先順位 等）
- ・実習受入の継続意向について
- ・看護師確保のために有効と思われる支援について 等

○養成所向け

- ・実習を予定している医療機関等について
- ・実習の経験が進路選択に影響していると感じるかについて
- ・看護師確保のために有効と思われる支援について 等

訪問看護ステーションに対する補助事業について

【京都府訪問看護ステーション支援事業】

1. 事業概要

本事業は、訪問看護ステーションの事業所数および従事者数の増加等を目的として、新設または既設の訪問看護ステーションにおいて看護師等を新規雇用または増員した場合に、雇用者数に応じて訪問専用自動車等の購入費を補助するものである。

【補助実績】

(単位：千円)

年度	補助事業所数 (うち新設)	新設の 割合	補助額計	年度	補助事業所数 (うち新設)	新設の 割合	補助額計
H31	44(7)	15.9%	13,066	R4	59(8)	13.6%	10,070
R2	46(6)	13.0%	11,195	R5	74(8)	9.3%	11,227
R3	56(8)	14.3%	11,220	R6	55(12)	21.8%	11,254

2. 現状・課題

事業の成果等により、事業所数および従事者数の目標は一定程度達成された。一方で、訪問看護ステーション1箇所あたりの訪問看護師数、在宅看取り数は伸び悩んでいる。

今後、在宅医療体制の強化が求められる中で、1事業所あたりの人員増加や、重度患者に対応可能なステーションの増加が必要であり、サービスの質の担保が課題となっている。

【京都府保健医療計画の成果指標と進捗状況】

成果指標	基準値	目標値	実績	進捗度 (%)
訪問看護事業所数	令和5年度 422	令和11年度 489	令和6年度 483	<u>91.0%</u>
訪問看護従事者数(常勤換算)	令和3年度 1,813	令和11年度 2,103	令和5年度 2,189	<u>129.7%</u>
訪問看護ステーション1箇所当たりの訪問看護師数	令和4年度 5.5	令和11年度 6.0	令和5年度 5.5	<u>0%</u>
在宅看取り数(人口10万人対)	令和3年度 173.8	令和11年度 201.6	令和5年度 174.6	<u>2.9%</u>

3. 今後の方針

今後、事業の見直し方針として以下のことが考えられる。

●補助要件の見直し

在宅医療強化の推進のため、補助を受けられる事業所の要件を限定的にする。

(例)・24時間対応体制を実施している事業所、在宅看取りを実施している事業所に限定

・1事業所当たりの訪問看護師数(常勤換算)に一定基準(〇.〇人以上等)を設ける など

●事業内容の組み替え

事業所数・従事者数は目標を達成したため、他府県事例等を参考に、サービスの質向上を目的とする別の事業への組み替えを検討する。

<参考> 他府県の補助事業例

都道府県	事業名	補助対象
兵庫県	在宅看護拠点整備事業	新たに導入する医療機器等整備費など
	特定行為研修受講支援事業	訪問看護ステーションが自施設職員に特定行為研修を受講させる際の代替職員の人件費
	訪問看護ステーション教育支援強化事業	機能強化型訪問看護ステーションが実施する教育支援(同行訪問、多職種合同研修)に要する経費
大阪府	訪問看護相互連携事業 ※訪問看護ステーション協会を通じた間接補助事業	訪問看護ステーションと他の訪問看護ステーション、介護事業者所、医療機関等が相互に連携し、訪問看護サービスの向上を図るために必要な経費
	訪問看護連携システム導入支援事業 ※訪問看護ステーション協会を通じた間接補助事業	関係者間で訪問看護情報を利活用できる訪問看護連携システム導入に係る経費
	在宅患者災害時支援体制整備事業	災害時における在宅人工呼吸器装着患者の支援体制整備

専門性の高い看護師等の養成・確保について

1. 概要

医師の働き方改革に伴い、医行為の一部を特定行為として看護師にタスク・シフト/シェアすることにより医師の負担軽減を図るため、特定行為を実践できる看護師の養成が重要となっている。

また、新たな地域医療構想においては、増加する在宅医療需要に対応するため、効率的かつ効果的な在宅医療の体制強化が求められている。

2. 現状・課題

京都府内の認定看護師及び特定行為研修修了者は順調に増加している状況である。一方で、特定行為研修修了者において、他の領域と比べ、在宅・慢性期領域関連の伸び率が低い。

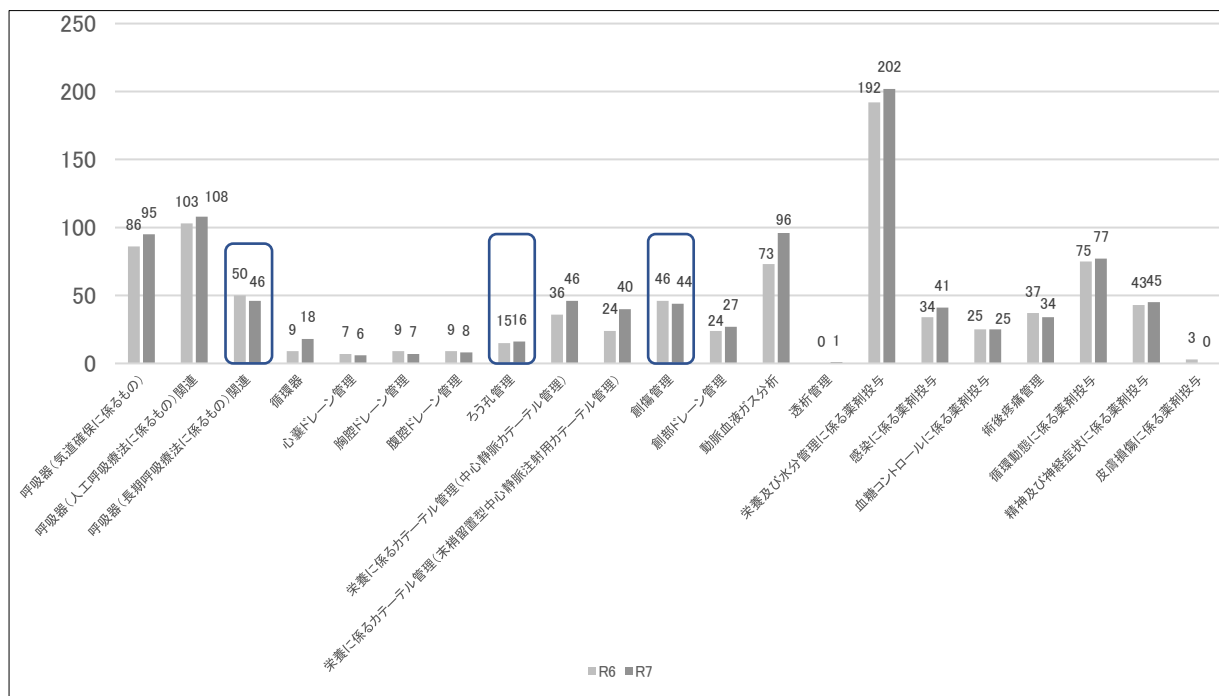
また、就業先において特定行為を実施していない者の割合は、病院 28.9%、訪問看護ステーション 57.1%（※）であり、修了者が活躍するために、特定行為への理解促進や、修了したままにならないような活躍の場を検討することが必要である。

※R5 年度医療課調べ

【京都府保健医療計画の成果指標と進捗状況】※病院のみ

成果指標	基準値	目標値	実績	進捗度 (%)
府内に就業する認定看護師数(延べ)(人)	令和5年度 373	令和11年度 475	令和7年度 473※	98.0%
特定行為研修修了者の府内就業者数(延べ)(人)	令和5年度 170	令和11年度 458	令和7年度 263※	32.3%

【特定行為研修修了者の推移（区分別）】※病院のみ

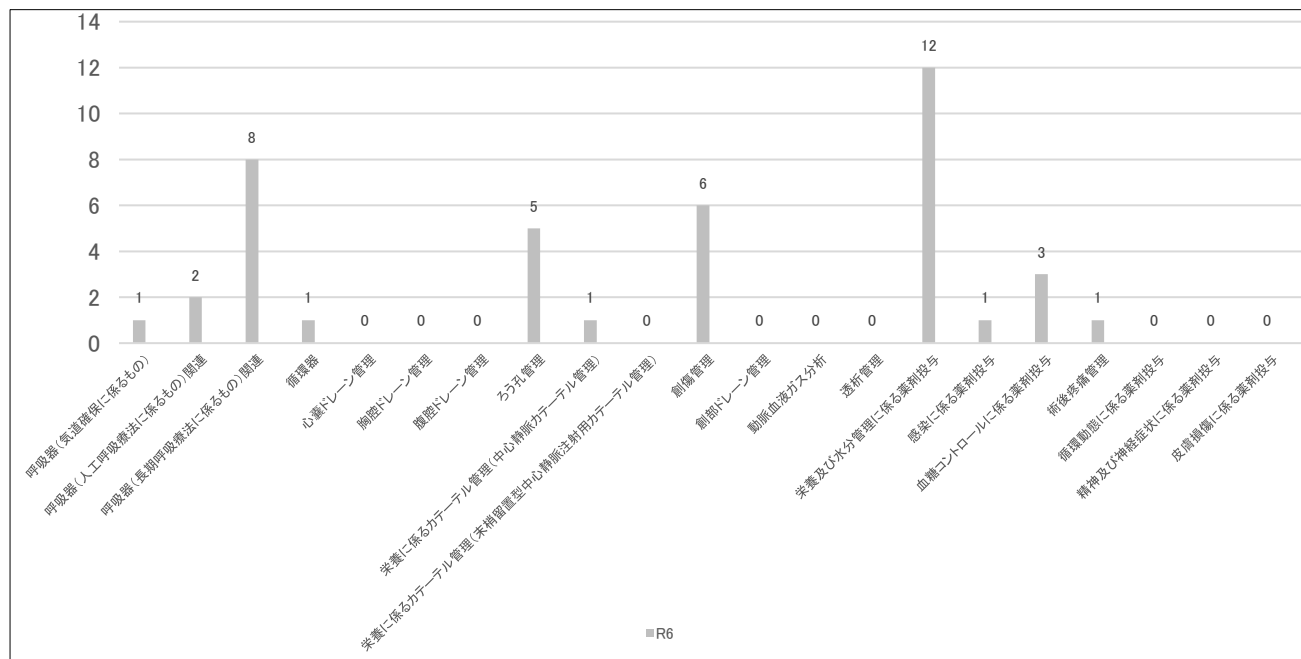


3. 今後の方針

特定行為研修に係る制度の周知を強化するとともに、修了者が活躍できる体制整備への働きかけを行う。また、医療需要の増加が見込まれる在宅・慢性期領域において、特定行為研修修了者の確保に関する取組を検討する。

(参考)

【特定行為研修修了者の推移（区分別）】※訪問看護ステーションのみ



「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」の改定について

- 厚生労働大臣及び文部科学大臣は、看護師等の人材確保の促進に関する法律第3条に基づき、国民に良質かつ適切な医療の提供を図るために、看護師等（保健師、助産師、看護師、助産師、看護師及び准看護師）の確保を促進するための措置に関する基本的な指針を策定することとされている。
- 1992年12月の本指針の制定から現在までの間、①2001年の保健師助産師看護師法改正に伴い「看護師」から「看護師」と改正されるなど、看護師等を巡る状況は大きく変化したこと、②今後、少子高齢化の進行に伴って、現役世代（担い手）が急減する中で、看護ニーズの増大が見込まれており、看護師等の確保の推進が重要であること、③コロナ禍を受けて、新興感染症等の発生に備えた看護師等確保対策を実施する必要があること等から、2023年10月に本指針の改定を行った。
- 改定の概要は以下のとおり。 ※今回の改定以降も、医療提供体制の見直しに係る状況等を踏まえて、必要に応じて本指針の見直しを行う。

① 看護師等の就業の動向

- ・ 看護師等の就業者数は増加（1990年 83.4万人 → 2020年 173.4万人）
- ・ 2025年需要推計によると、2020年の就業看護師等数よりも増大が必要
- ・ 需給の状況は地域別・領域別に差異があり、地域・領域ごとの課題に応じた確保対策が重要
- ・ 2040年に向け生産年齢人口が減少していく中で看護師等の確保の推進が必要
- ・ 2040年頃を視野に入れた新たな看護師等の需給推計は、今後の医療計画の作成等に活用できるようにすることが重要

② 看護師等の養成

- ・ 看護師等の教育の課程は、保健師、助産師、看護師（三年課程、二年課程）及び准看護師の各課程からなり、全日制・定時制など多様な形態で構成される
- ・ 地域医療介護総合確保基金による看護師等養成所の整備・運営の支援が重要
- ・ 看護関係資格の取得を目指す社会人経験者の教育訓練の受講支援が重要
- ・ 療養の場が多様化し地域包括ケアが推進される中で、訪問看護ステーション等での需要増加に対応するため、多様な場での実習の充実を更に図っていくことが重要
- ・ 今後は看護学生の減少が予想されるため、資質の高い看護教員の確保や看護師等を安定的に養成する取組など、地域の看護師等学校養成所間での議論が望まれる

③ 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善

- ・ 看護師等の就業継続を支援していくため夜勤等の業務負担の軽減や病院等のICT化の積極的な推進による業務の効率化を図っていくことが重要
- ・ 労使において業務内容、業務状況等を考慮した給与水準となるよう努める
- ・ 仕事と育児の両立支援に向けた環境整備の推進や地域医療介護総合確保基金による支援も活用した勤務環境改善のための体制整備を進めるよう努める
- ・ 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
- ・ チーム医療推進のため、タスク・シフト/シエラを進めていくことが重要

⑦ その他看護師等の確保の促進に関する重要事項

- ・ 看護師等の確保を進める上で、医療関係者をはじめ広く国民一人一人が「看護」の重要性や魅力について理解と関心を深めることが必要
- ・ 看護補助者が実施可能な業務については、看護補助者が担っていく環境を整備することや看護補助者の社会的な認知の向上に努めることが重要

④ 研修等による看護師等の資質の向上

- ・ 看護師等はライフイベントによるキャリア中断が多いため、新人世代から高齢世代までを通じたキャリアの継続支援が重要
- ・ すべての新人看護師等が基本的な臨床実践能力を獲得することが重要
- ・ 個々の看護師等が置かれた状況等により、例えば、特定行為研修の受講など、就業場所、専門領域、役職等に応じた知識・技術・能力の向上が求められる
- ・ 看護師等の指導を行う看護管理者の役割が重要であり、看護管理者には自らの病院等のみならず地域の様々な病院等と緊密に連携する能力が求められる

⑤ 看護師等の就業の促進

- ・ 新規養成・復職支援・定着促進を三本柱とした取組の推進が重要
- ・ 都道府県ナースセンターにおける職業紹介等の充実や公共職業安定所と都道府県ナースセンターとの緊密な連携を通じたマッチングの強化が重要
- ・ 「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」により、看護師等のスキルアップの推進を図ることが重要
- ・ 都道府県・二次医療圏ごとの地域の課題に応じた看護師等の確保や領域別の今後の看護師等の需給を踏まえ、訪問看護における看護師等の確保が重要
- ・ 人生100年時代において生涯にわたる看護師等の就業推進が必要

⑥ 新興感染症や災害等への対応に係る看護師等の確保

- ・ 新興感染症や災害が発生した場合において的確に対応できる看護師等の応援派遣が迅速に実施できるよう、災害支援ナースの養成及び応援派遣を行う仕組みを構築することが必要
- ・ 国においては、災害支援ナースの養成及びリスト化を進めるとともに、全国レベルでの看護師等の応援派遣調整に係る体制を整備することが重要
- ・ 都道府県においては、災害支援ナースの応援派遣に係る医療機関等との間の協定の締結を着実に進めることが重要