

看護職員の現状

三重県医療保健部
医療人材課

- 1 看護・医療提供体制を取り巻く状況**
- 2 看護職員の従事状況**
- 3 ナースバンク事業による求人・求職状況**

1 看護・医療提供体制を取り巻く状況

2 看護職員の従事状況

3 ナースバンク事業による求人・求職状況

「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の改正に伴い「看護婦」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/シェア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に、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

新たな地域医療構想に関するとりまとめの概要

※令和6年12月18日新たな地域医療構想等に関する検討会とりまとめより作成

医療提供体制の現状と目指すべき方向性

85歳以上の増加や人口減少がさらに進む2040年とその先を見据え、全ての地域・世代の患者が、適切に医療・介護を受けながら生活し、必要に応じて入院し、日常生活に戻ることができ、同時に、医療従事者も持続可能な働き方を確保できる医療提供体制を構築

- ・「治す医療」と「治し支える医療」を担う医療機関の役割分担を明確化し、地域完結型の医療・介護提供体制を構築
- ・外来・在宅、介護連携等も新たな地域医療構想の対象とする

新たな地域医療構想

(1) 基本的な考え方

- ・2040年に向け、外来・在宅、介護との連携、人材確保等も含めたあるべき医療提供体制の実現に資するよう策定・推進
(将来のビジョン等、病床だけでなく医療機関機能に着目した機能分化・連携等)
- ・新たな構想は27年度から順次開始
(25年度に国でガイドライン作成、26年度に都道府県で体制全体の方向性や必要病床数の推計等、28年度までに医療機関機能に着目した協議等)
- ・新たな構想を医療計画の上位概念に位置付け、医療計画は新たな構想に即して具体的な取組を進める

(2) 病床機能・医療機関機能

① 病床機能

- ・これまでの「回復期機能」について、その内容に「高齢者等の急性期患者への医療提供機能」を追加し、「包括期機能」として位置づけ

② 医療機関機能報告 (医療機関から都道府県への報告)

- ・構想区域ごと(高齢者救急・地域急性期機能、在宅医療等連携機能、急性期拠点機能、専門等機能)、広域な観点(医育及び広域診療機能)で確保すべき機能や今後の方向性等を報告

③ 構想区域・協議の場

- ・必要に応じて広域な観点での区域や在宅医療等のより狭い区域で協議 (議題に応じ関係者が参画し効率的・実効的に協議)

(3) 地域医療介護総合確保基金

- ・医療機関機能に着目した取組の支援を追加

(4) 都道府県知事の権限

① 医療機関機能の確保 (実態に合わない報告見直しの求め)

② 基準病床数と必要病床数の整合性の確保等

- ・必要病床数を超えた増床等の場合は調整会議で認められた場合に許可
- ・既存病床数が基準病床数を上回る場合等には、地域の実情に応じて、必要な医療機関に調整会議の出席を求める

(5) 国・都道府県・市町村の役割

① 国(厚労大臣)の責務・支援を明確化 (目指す方向性・データ等提供)

② 都道府県の取組の見える化、調整会議で調った事項の実施に努める

③ 市町村の調整会議への参画、地域医療介護総合確保基金の活用

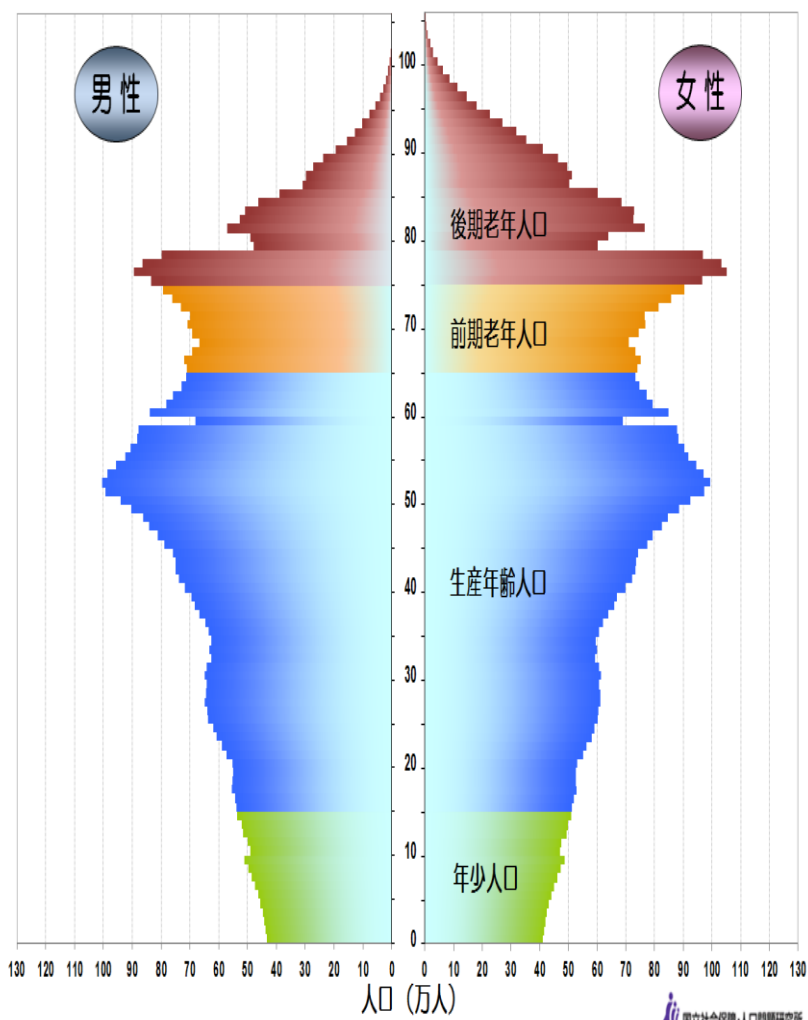
(6) 新たな地域医療構想における精神医療の位置付け

- ・精神医療を新たな地域医療構想に位置付けることとする

出典：厚生労働省ホームページ

人口構造の変化（2025年・2040年）

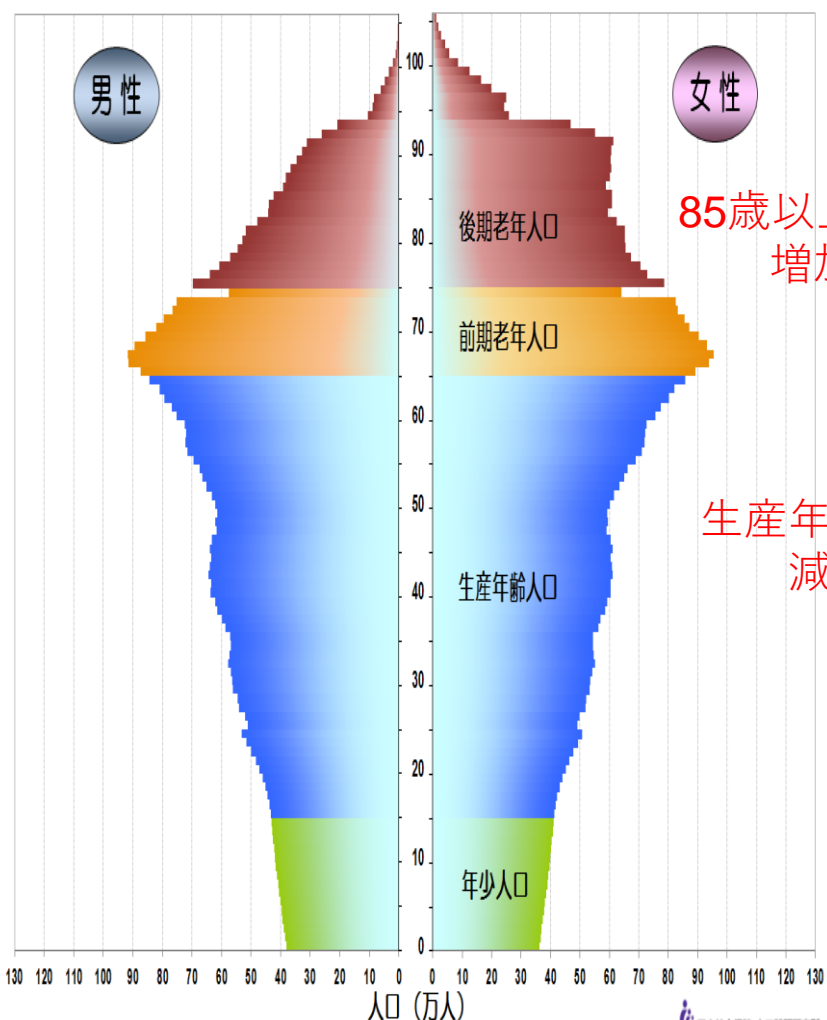
2025 現在



資料：1965~2015年：国勢調査、2020年以降：「日本の将来推計人口（平成29年推計）」（出生中位・死亡中位推計）。

国立社会保障・人口問題研究所

2040 15年後



資料：1965~2015年：国勢調査、2020年以降：「日本の将来推計人口（平成29年推計）」（出生中位・死亡中位推計）。

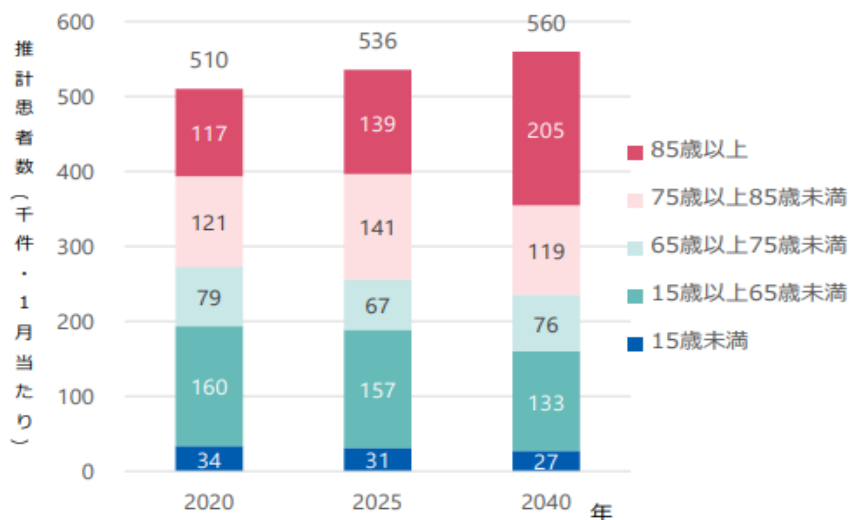
国立社会保障・人口問題研究所

2040年の医療需要について

医療・介護の複合ニーズを有する85歳以上の高齢者が増加することが見込まれる。2020年から2040年にかけて、85歳以上の救急搬送は75%増加し、85歳以上の在宅医療需要は62%増加することが見込まれる。

救急搬送の増加

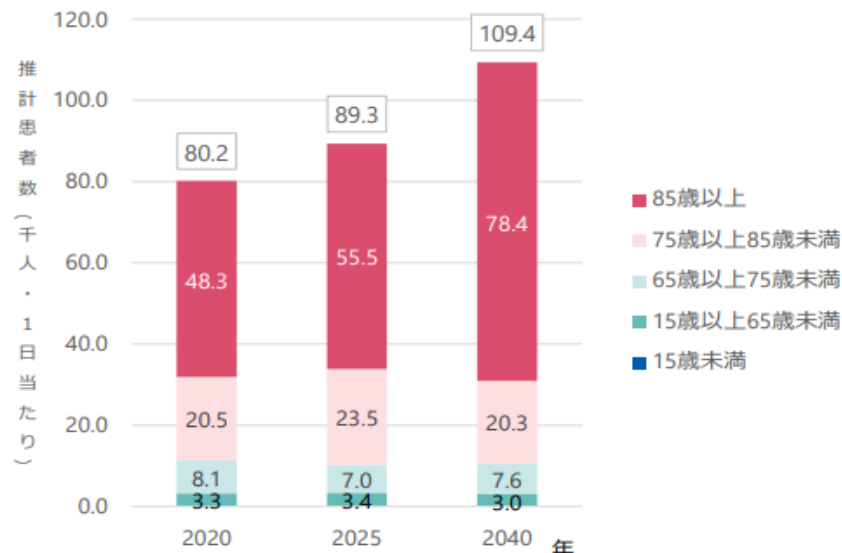
年齢階級別の救急搬送の件数の将来推計



2020年から2040年にかけて、75歳以上の救急搬送は36%増、うち85歳以上の救急搬送は75%増と見込まれる。

在宅医療需要の増加

年齢階級別の訪問診療患者数の将来推計



2020年から2040年にかけて、75歳以上の訪問診療の需要は43%増、うち85歳以上の訪問診療の需要は62%増と見込まれる。

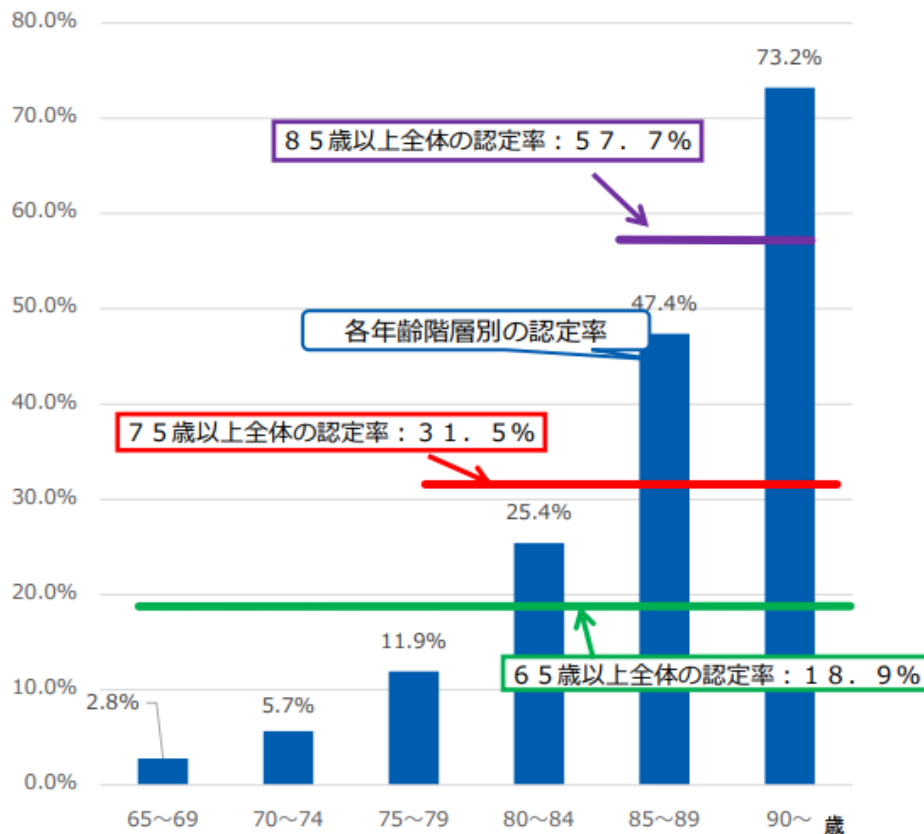
資料出所：消防庁データを用いて、救急搬送（2019年度分）の件数を集計したものを、2020年1月住民基本台帳人口で把握した都道府県別人口で除して年齢階級別に利用率を作成し、地域別将来推計人口に適用して作成。
 ※ 救急搬送の1月当たり件数を、年齢階級別人口で除して作成。
 ※ 性別不詳については集計対象外としている。また、年齢階級別人口については、年齢不詳人口を除いて利用した。

出典：厚生労働省「患者調査」（2017年）
 総務省「人口推計」（2017年）
 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2023年推計）」
 を基に地域医療計画策において推計。

医療需要の変化④ 医療と介護の複合ニーズが一層高まる

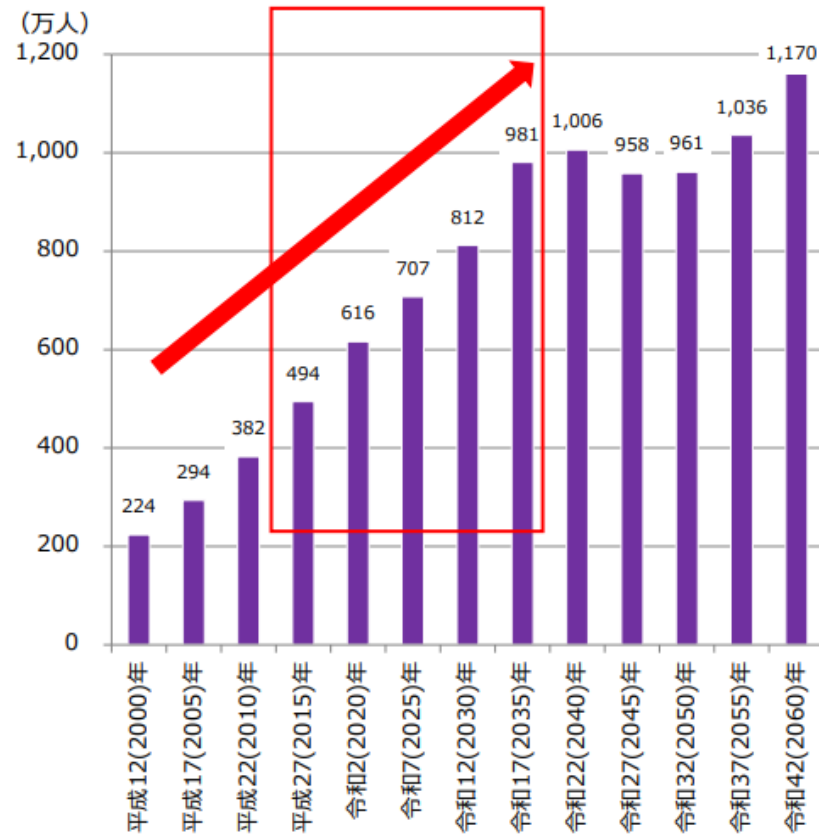
- 要介護認定率は、年齢が上がるにつれ上昇し、特に、85歳以上で上昇する。
- 2025年度以降、後期高齢者の増加は緩やかとなるが、85歳以上の人口は、2040年に向けて、引き続き増加が見込まれており、医療と介護の複合ニーズを持つ者が一層多くなることが見込まれる。

年齢階級別の要介護認定率



出典：2022年9月末認定者数（介護保険事業状況報告）及び2022年10月1日人口（総務省統計局人口推計）から作成

85歳以上の人口の推移



(資料) 将来推計は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

(令和5(2023)年4月推計) 出生中位(死亡中位)推計

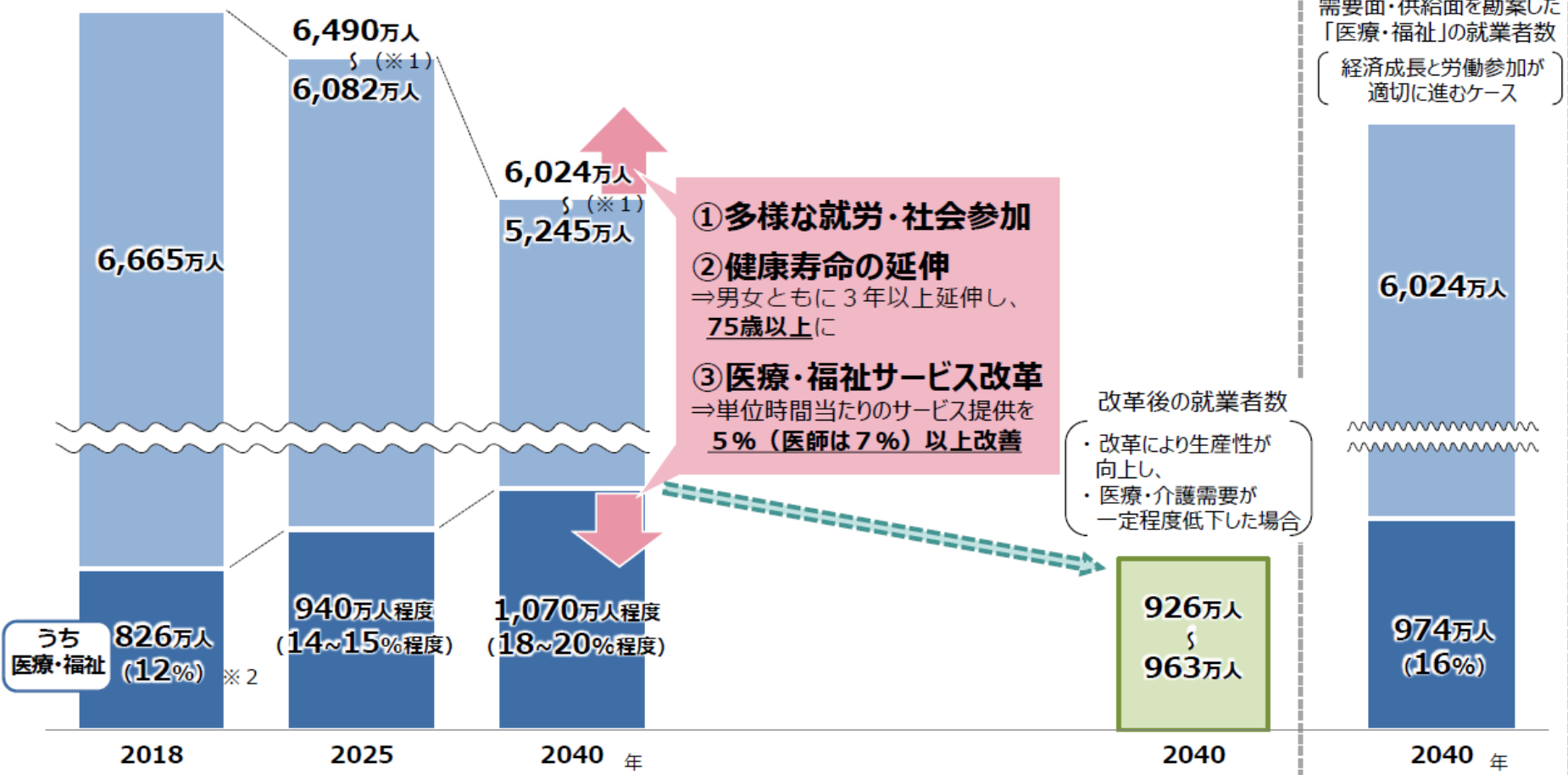
2020年までの実績は、総務省統計局「国勢調査」(年齢不詳人口を按分補正した人口)

マンパワー① 2025年以降、人材確保がますます課題となる

令和4年3月4日第8次医療計画等に関する検討会資料1（一部改）

○2040年には就業者数が大きく減少する中で、医療・福祉職種の人材は現在より多く必要となる。

需要面から推計した医療福祉分野の就業者数の推移



※1 総就業者数は独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」（2019年3月）による。総就業者数のうち、下の数値は経済成長と労働参加が進まないケース、上の数値は進むケースを記載。

※2 2018年度の医療・福祉の就業者数は推計値である。

※3 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」は、2024年3月11日に新しい推計が公表されている。2024年3月推計では、成長実現・労働参加進展シナリオで、総就業者数は、2022年の6,724万人から2040年に6,734万人と概ね横ばいであり、「医療・福祉」の就業者数は、2022年の897万人から2040年に1,106万人と増加する推計となっている。現時点では、『需要面から推計した医療福祉分野の就業者数』を更新したデータはないため、比較には留意が必要。

今後30年を見据えて ～三重県の人口減少の現状～

三重県の総人口は2007年をピークに減少に転じ、減少率は徐々に高まっている。

2005年～2010年

▲0.66%

2010年～2015年

▲2.10%

2015年～2020年

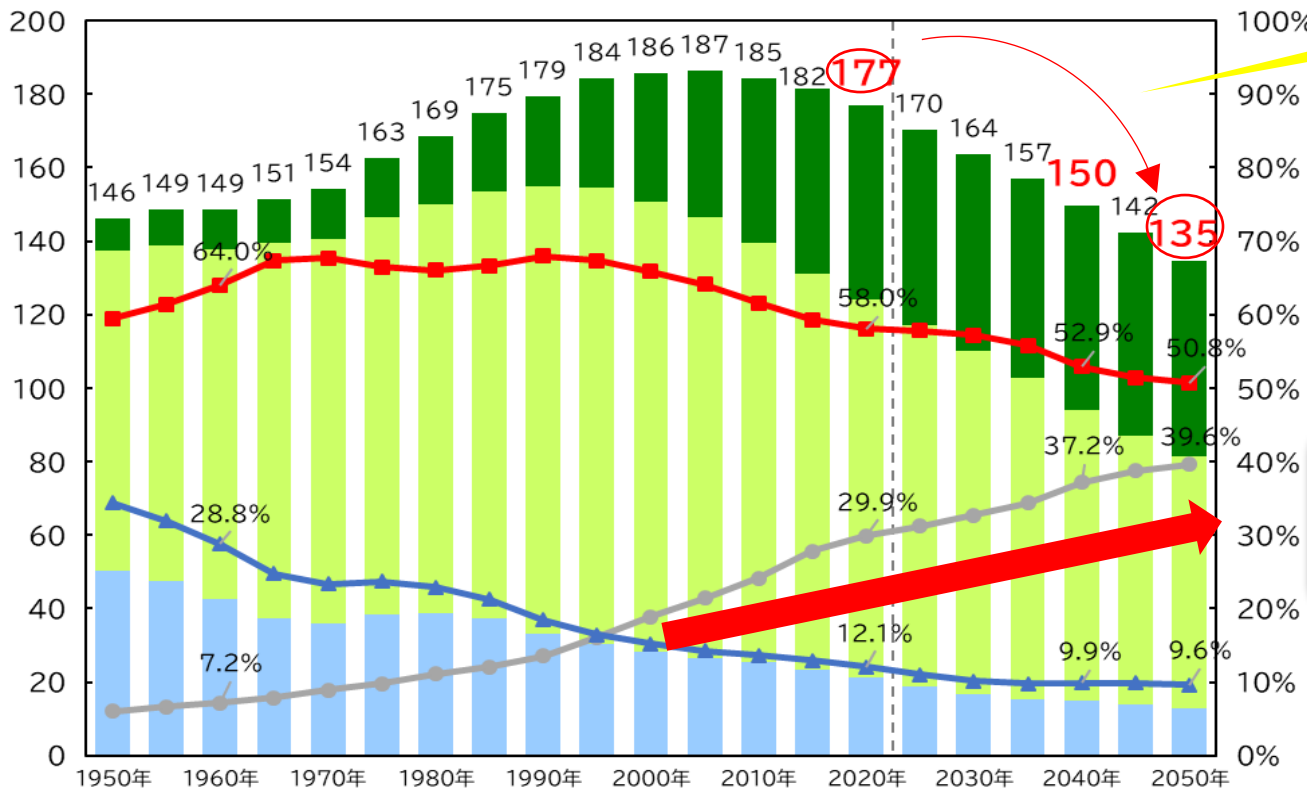
▲2.51%

直近5年間で
14.1%減少した町も

30年で42万人減少
(≒津市+松阪市人口相当)

総人口(万人)

本県の年齢3区分別人口の推移(社人研R5推計)



2050年人口(推計)は
135万人
(2020年比で
3/4に)

県内の生産年齢人口は…
今後10年で9万人減少見込み
今後20年で24万人減少見込み

※生産年齢人口:15-64歳人口

0～14歳人口 15～64歳人口 65歳以上人口
65歳以上人口 (高齢化率) 15～64歳人口割合 0～14歳人口割合

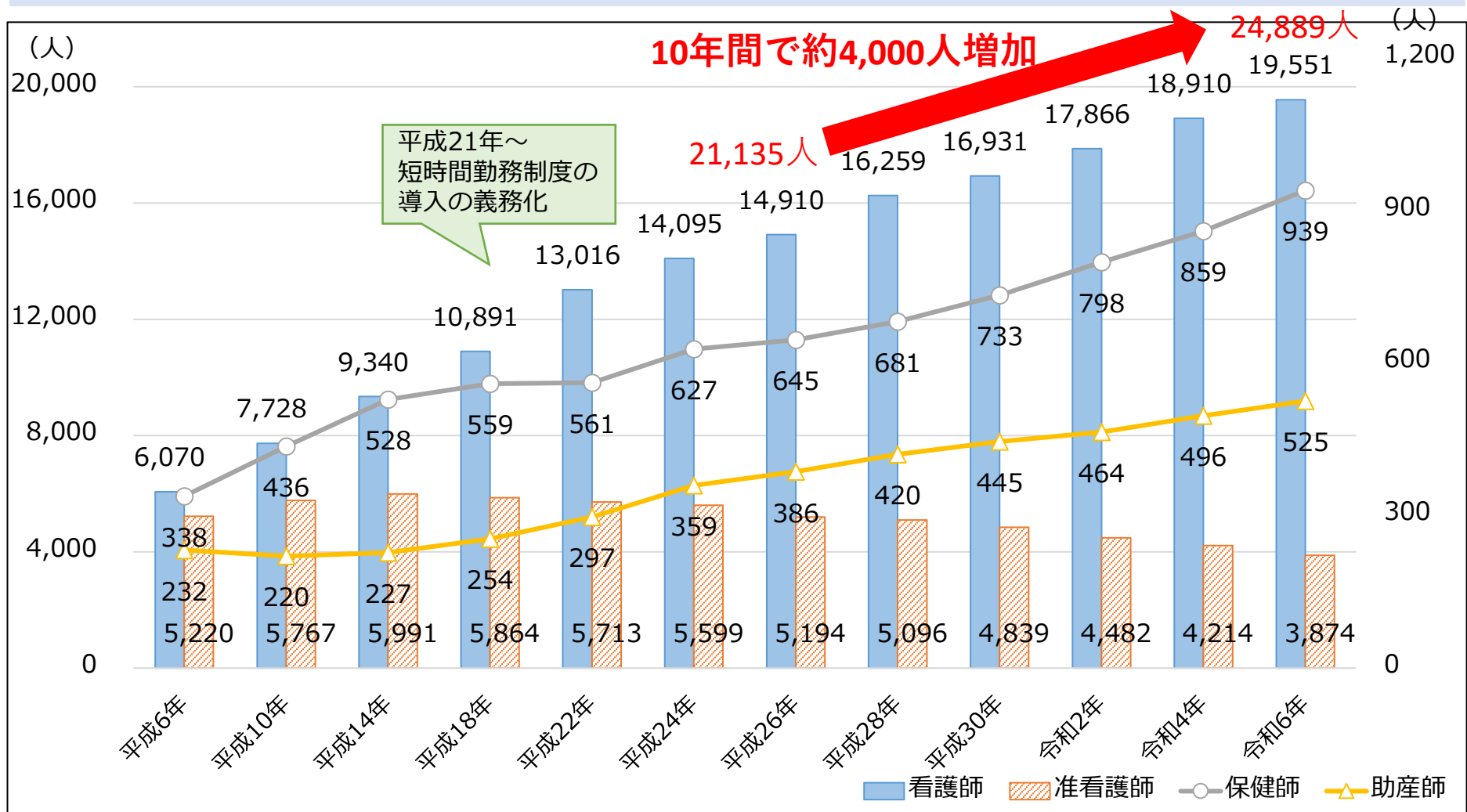
1 看護・医療提供体制を取り巻く状況

2 看護職員の従事状況

3 ナースバンク事業による求人・求職状況

看護職員従事者数(実人員)の推移

看護師・保健師・助産師数(実人員)は増加し、准看護師数(実人員)は減少している。



出典：厚生労働省「平成6年～26年、平成30年～令和6年 衛生行政報告例」
 三重県「平成28年 保健師助産師看護師准看護師業務従事者届再集計」

二次医療圏別人口10万人あたりの看護職員従事者数（平成26年・令和6年）

令和6年における人口10万人あたりの看護師、保健師は全国平均を上回った。助産師数は全国平均を下回っているが、全国順位は改善している。一方で、地域偏在は解消されていない。

	年	看護師	准看護師	保健師	助産師
全国	H26年	855.2	267.7	38.1	26.7
	R6年	1101.1	188.2	51.3	31.3
三重県	H26年	817.0	284.6	35.4	21.2
		(36位)	(29位)	(38位)	(46位)
	R6年	1142.7	226.4	54.9	30.7
		(32位)	(26位)	(34位)	(32位)

〔二次医療圏〕

北勢	H26年	744.2	243.9	28.2	20.9
	R6年	1029.1	183.5	48.3	32.3
中勢伊賀	H26年	953.4	237.3	47.3	27.4
	R6年	1329.0	184.1	64.2	39.9
南勢志摩	H26年	841.8	365.1	40.8	16.6
	R6年	1196.4	314.6	53.9	20.5
東紀州	H26年	702.0	555.1	55.8	15.0
	R6年	999.7	509.1	85.7	13.4

（ ）は全国順位 全国平均より低い

出典：三重県「平成26年・令和6年 保健師助産師看護師准看護師業務従事者届」より作成

二次医療圏：二次医療圏は、主として病院の病床及び診療所の病床の整備を図るべき地域的単位として区分する区域。地理的条件等の自然的条件及び日常生活の需要の充足状況、交通事情等の社会的条件を考慮して、一体の区域として病院及び診療所における入院に係る医療を提供する体制の確保を図ることが相当であると認められるものを単位として設定すること（医療法第30条の4・医療法施行規則第30条の29） 13

就業場所別看護職員従事者数（平成26年・令和6年）

訪問看護ステーション、県・保健所、社会福祉施設で就業する看護職員が増加している。

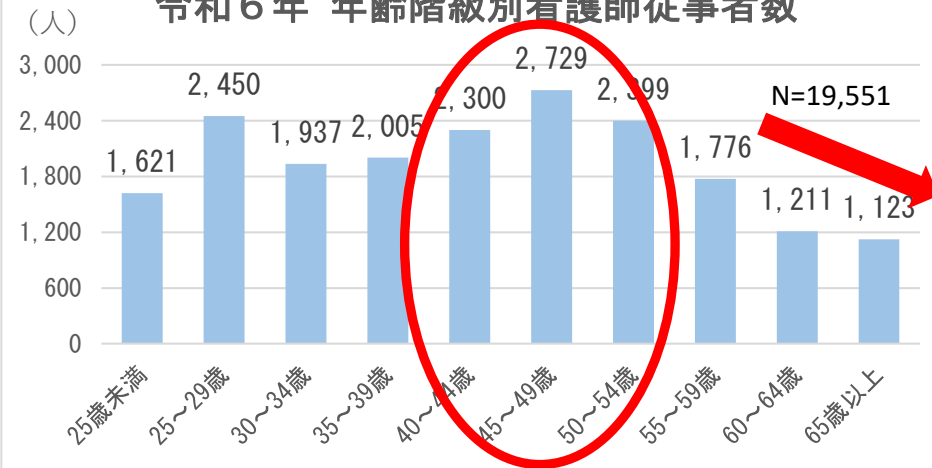
就業場所	H26年（人）	R6年（人）	増減率（％）※
病院	12,524	13,324	6.4
有床診療所	745	540	(27.5)
無床診療所	2,833	3,430	21.1
助産所	26	37	42.3
訪問看護ステーション	519	1,505	190.0
介護保険施設等	2,781	3,723	33.9
社会福祉施設	481	823	71.1
県・保健所	72	156	116.7
市町	534	708	32.6
事業所	200	196	(2.0)
看護師等学校養成所	290	307	5.9
その他	130	140	7.7
計	21,135	24,889	17.8

※増減率：数字が大きい程増加、（）は減少を示す。

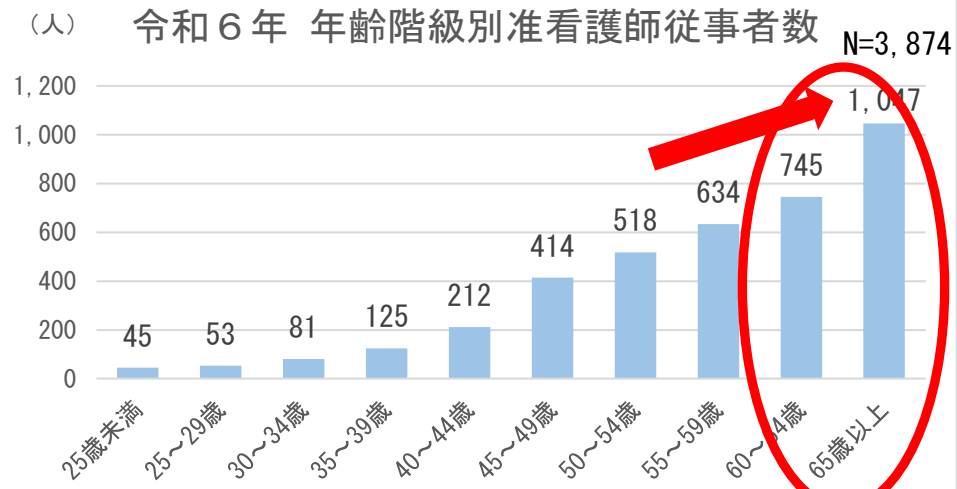
出典：「平成26年・令和6年衛生行政報告例」より作成

年齢階級別看護職員従事者数（令和6年）

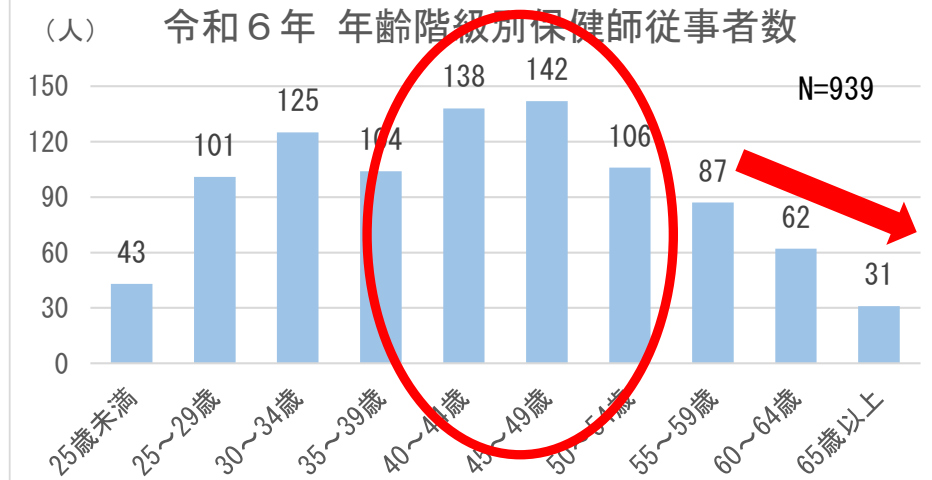
令和6年 年齢階級別看護師従事者数



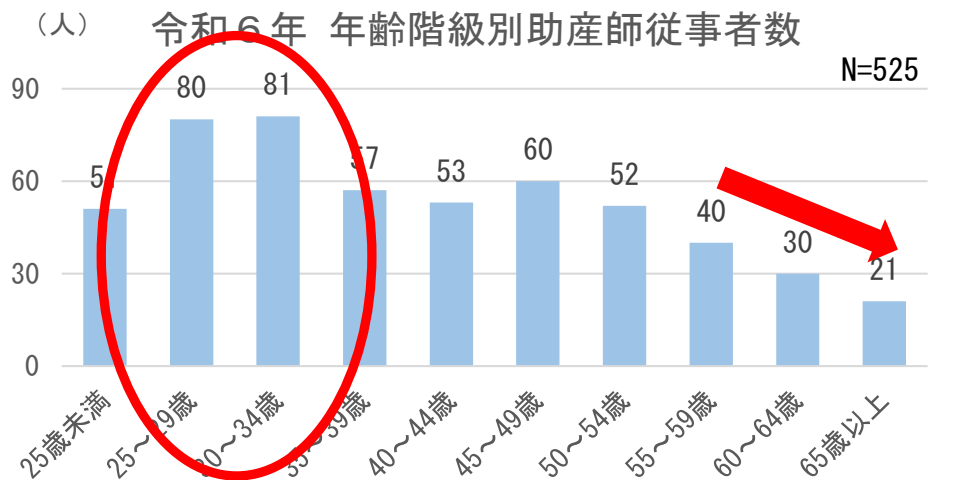
令和6年 年齢階級別准看護師従事者数



令和6年 年齢階級別保健師従事者数

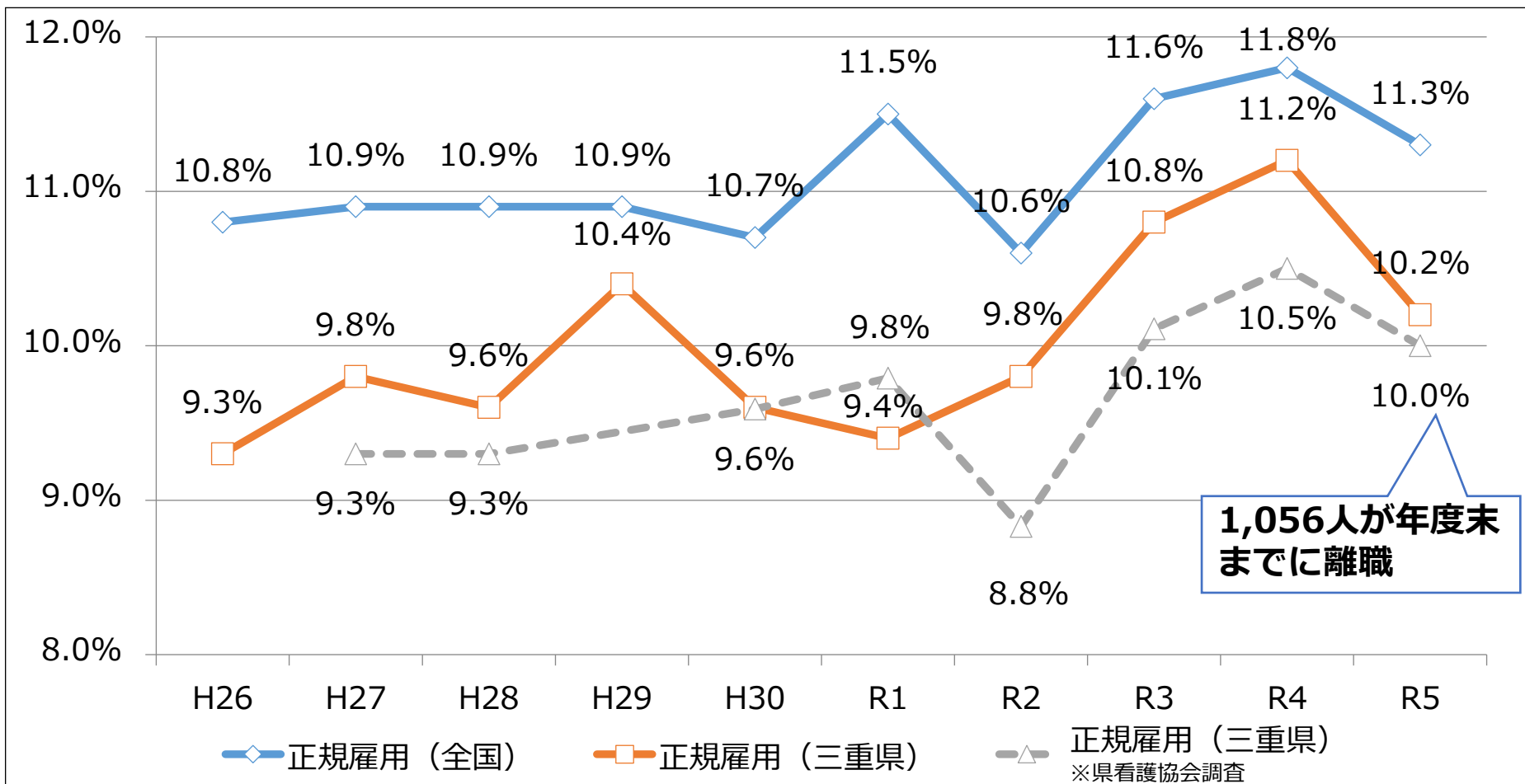


令和6年 年齢階級別助産師従事者数



正規雇用看護職員の離職状況

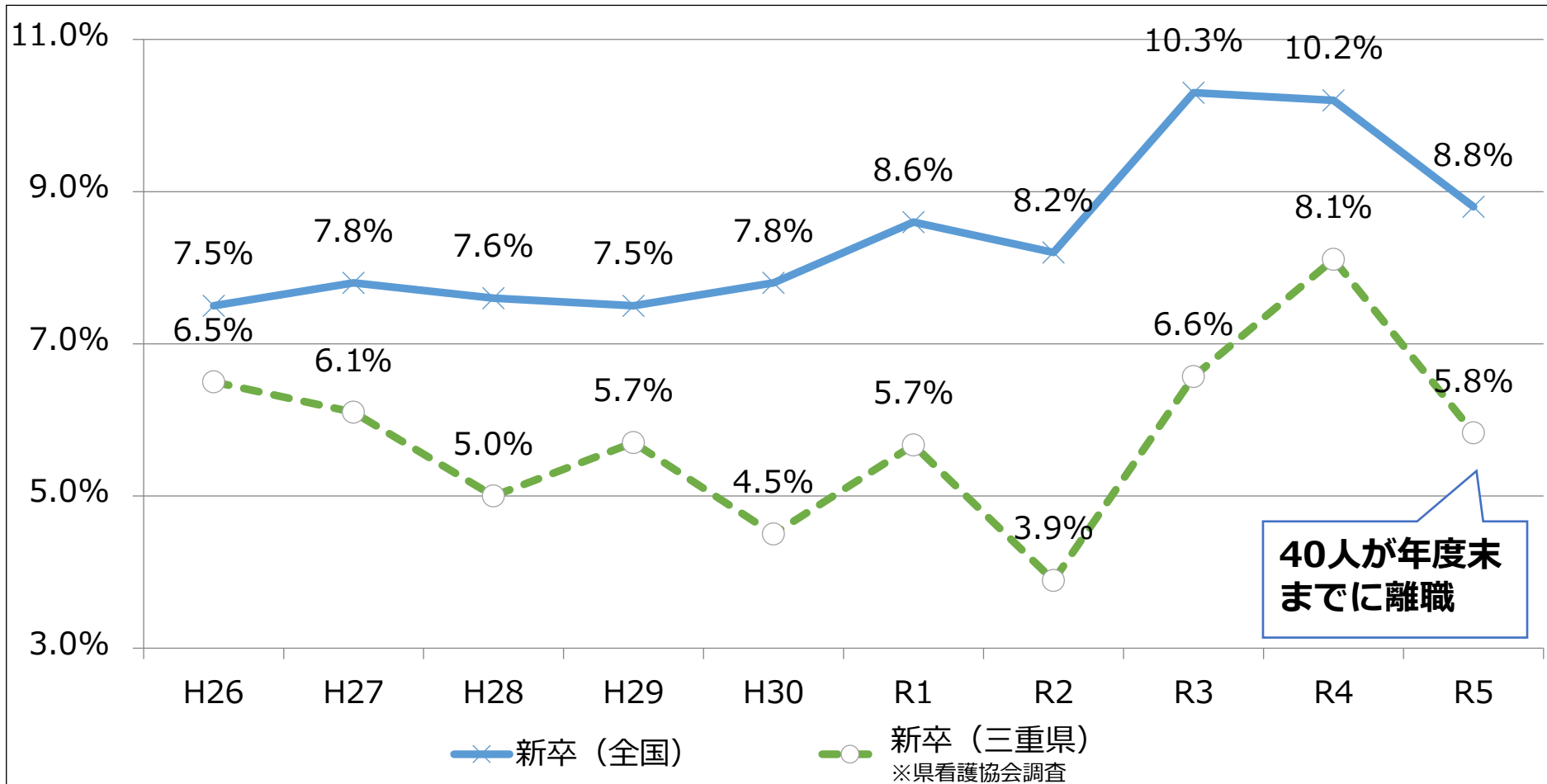
三重県の正規雇用看護職員の離職率は、全国と比較して低い値で推移している。
令和5年度の離職率は、前年度に比べて改善した。



出典：日本看護協会「病院における看護職員需給状況調査」「病院看護・外来看護実態調査」「病院看護・助産実態調査」
「病院看護実態調査」、※点線は三重県看護協会「医療機関等看護職員需要調査」「病院看護実態調査」

新卒看護職員の離職状況

三重県の新卒看護職員の離職率は、全国と比較して低い値で推移している。
令和5年度の離職率は、前年度に比べて改善し、令和元年度のコロナ禍前と近似していた。



出典：日本看護協会「病院における看護職員需給状況調査」「病院看護・外来看護実態調査」「病院看護・助産実態調査」
「病院看護実態調査」、※点線は三重県看護協会「医療機関等看護職員需要調査」「病院看護実態調査」

看護職員の離職理由（全国）

看護職員の離職理由は、ライフステージと密接に関連する傾向があり、30代・40代では「結婚」、「妊娠・出産」、「子育て」が多い、50代では「親族の健康・介護」が多い、20代では他の年代と比較して「自分の健康（主に精神的理由）」が多いといった特徴がある。

■ 退職理由（看護経験あり、未就業または看護職以外で就業中の求職者） ※複数回答

	全体	%	20代	%	30代	%	40代	%	50代	%
第1位	結婚	11.6	結婚	13.1	結婚	15.7	子育て	16.1	親族の健康・介護	12.7
第2位	子育て	10.5	転居	12.7	妊娠・出産	15.2	結婚	13.0	自分の健康（主に身体的理由）	10.4
第3位	転居	9.1	看護職の他の職場への興味	11.5	子育て	14.5	妊娠・出産	11.9	結婚	10.4
第4位	妊娠・出産	8.8	自分の健康（主に精神的理由）	8.9	転居	13.1	転居	8.5	子育て	9.0
第5位	自分の健康（主に身体的理由）	7.4	夜勤の負担が大きい	7.8	配偶者の転勤	9.9	看護職の他の職場への興味	7.5	転居	7.6
第6位	看護職の他の職場への興味	7.2	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.1	看護職の他の職場への興味	7.9	自分の健康（主に身体的理由）	7.3	看護職の他の職場への興味	7.0
第7位	親族の健康・介護	6.7	リフレッシュ	6.6	夜勤の負担が大きい	6.9	配偶者の転勤	7.2	配偶者の転勤	6.7
第8位	配偶者の転勤	6.5	自分の健康（主に身体的理由）	6.2	勤務時間が長い・超過勤務が多い	6.4	親族の健康・介護	5.6	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.5
第9位	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.4	自分の適性・能力への不安	5.9	自分の健康（主に身体的理由）	5.6	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.4	妊娠・出産	5.4
第10位	夜勤の負担が大きい	4.9	看護職以外の他の職場への興味	5.5	自分の健康（主に精神的理由）	5.0	家事と両立しない	5.2	夜勤の負担が大きい	4.3

資料出所：「2021（令和3）年度ナースセンター登録データに基づく看護職の求人・求職・就職に関する分析報告書」（日本看護協会中央ナースセンター）

※一部改変

1 看護・医療提供体制を取り巻く状況

2 看護職員の従事状況

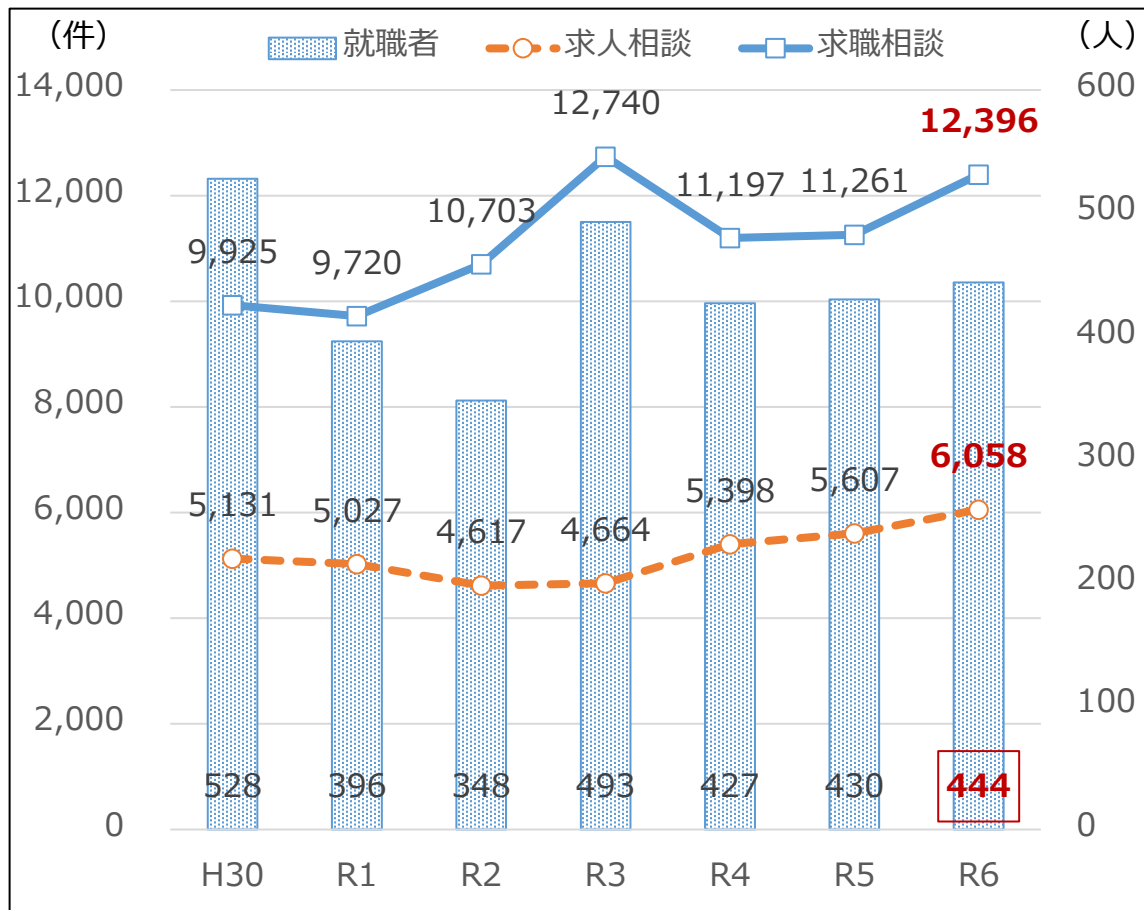
3 ナースバンク事業による求人・求職状況

ナースバンク事業における求人相談・求職相談件数は、四日市や津に多い。
また、直近3年間の求人相談・求職相談件数および就職者数は、増加傾向にある。

令和6年度地域別 求人相談・求職相談件数(延べ)

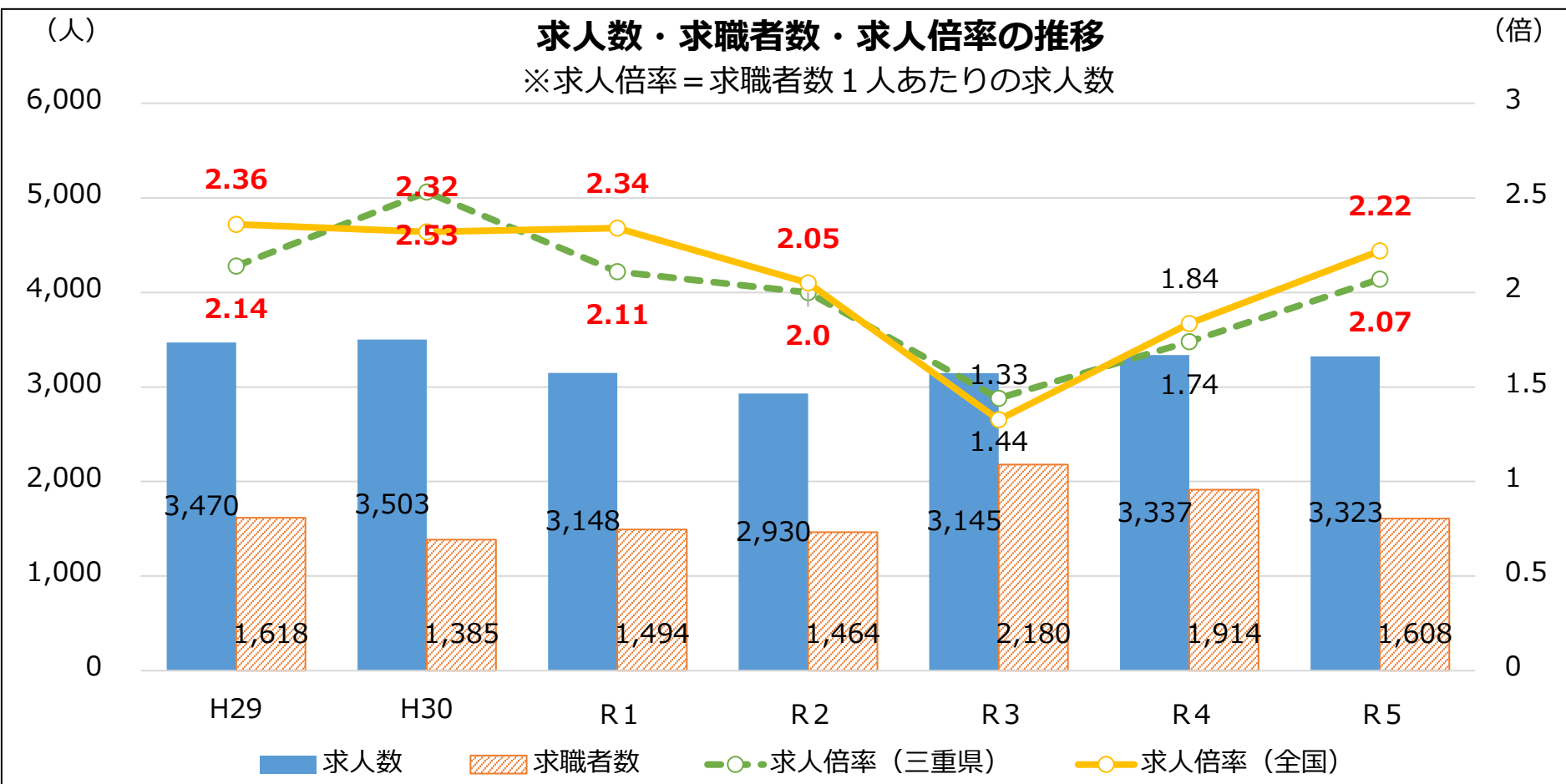
	求人相談 (件)	求職相談 (件)
桑員	492	1,161
四日市	1,400	3,812
鈴鹿	778	1,906
津	2,021	3,083
伊賀	286	279
松阪	650	1,268
伊勢	287	527
志摩	71	108
尾鷲	19	53
熊野	14	34
県外	40	165
計	6,058	12,396
就業者数(延べ人数)		444人

求人相談・求職相談件数・就職者数(延べ)の推移



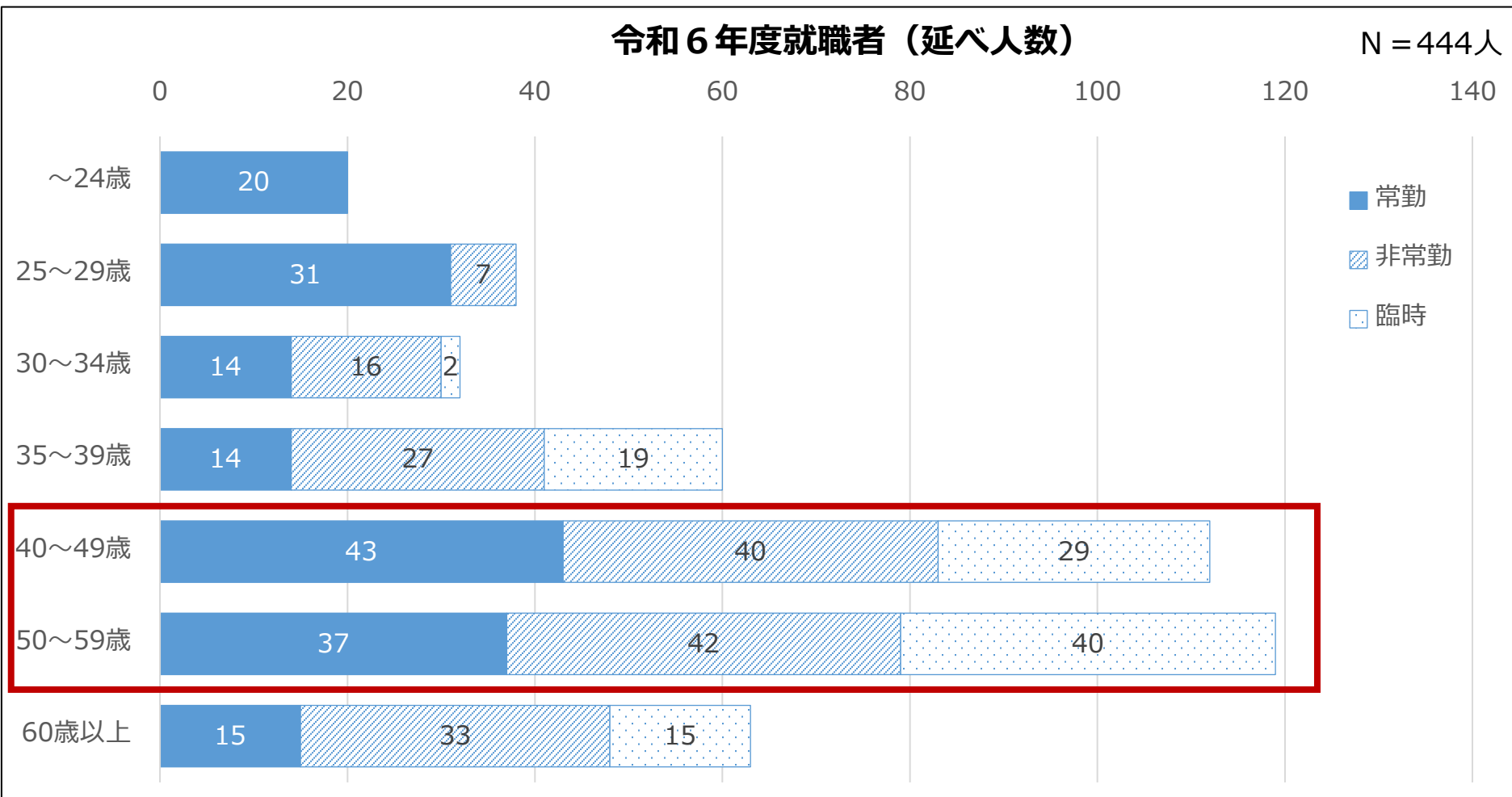
求人・求職状況②

求人倍率は令和3年度以降2倍未満で推移していたが、令和5年度は2倍以上に上昇した。求職者数はコロナ禍の令和3年度には2千人を超えたが、その後減少している。求人数は新型コロナウイルスが5類感染症に移行した後も高い状況が続いている。



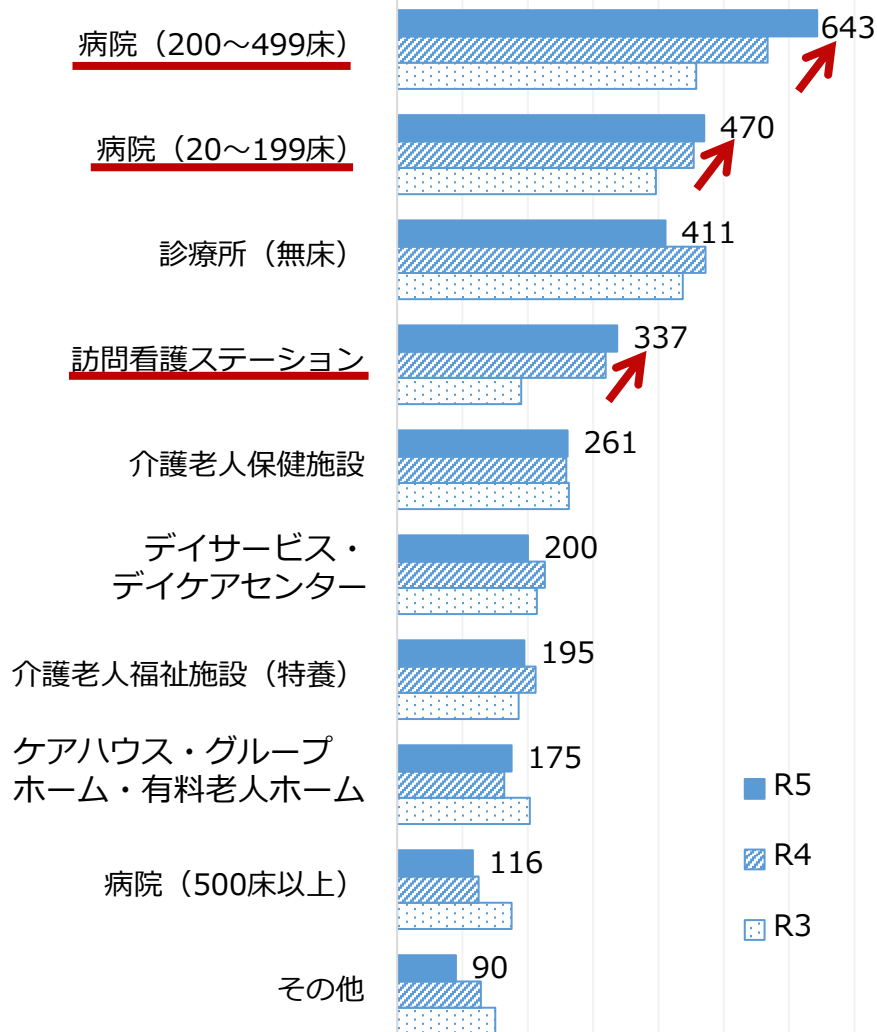
就職者の状況

ナースバンク事業における就職者数について、50代・40代が多く、また、その年齢層では、常勤・非常勤・臨時での就職者の割合がほぼ同率となっている。



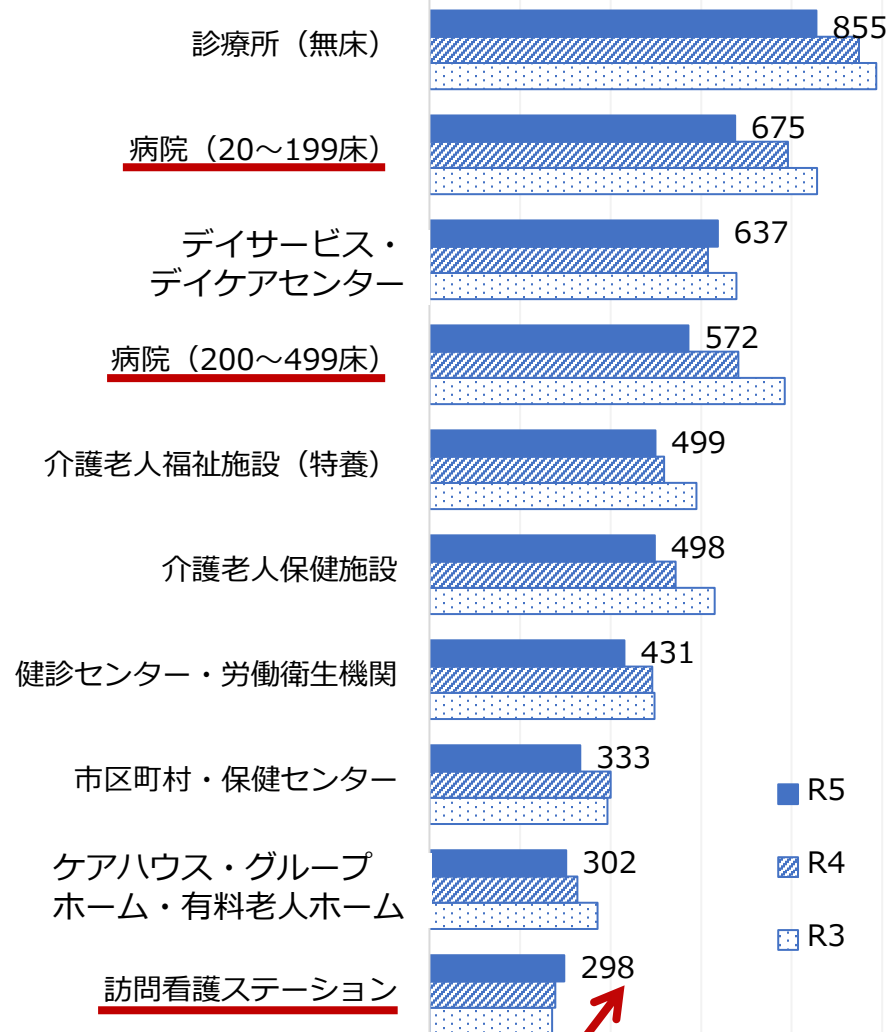
求人数 (単位：施設)

※求人数の多い施設 (上位抜粋)



求職者数 (単位：人)

※求職者数の多い施設 (上位抜粋)、複数回答



求職者（看護職員）の就職の際に重視する条件

表 2-2-1 年齢階層別、就職の際に重視する条件（就職者数）

（上段：人数（人） 下段：割合（％））

	給与	勤務時間	通勤時間	保育施設	看護内容	休暇	宿舎・寮	キャリアアップ支援	子育てと仕事の両立支援	その他	不明
24歳以下 (n=154)	18 11.7	16 10.4	23 14.9	0 0.0	21 13.6	17 11.0	0 0.0	3 1.9	0 0.0	3 1.9	111 72.1
25～29歳 (n=492)	72 14.6	65 13.2	51 10.4	4 0.8	65 13.2	53 10.8	5 1.0	6 1.2	26 5.3	11 2.2	352 71.5
30～34歳 (n=645)	87 13.5	122 18.9	70 10.9	9 1.4	62 9.6	56 8.7	0 0.0	10 1.6	79 12.2	3 0.5	452 70.1
35～39歳 (n=848)	106 12.5	241 28.4	135 15.9	4 0.5	113 13.3	74 8.7	3 0.4	5 0.6	121 14.3	14 1.7	543 64.0
40～44歳 (n=1,101)	163 14.8	262 23.8	146 13.3	8 0.7	119 10.8	114 10.4	2 0.2	16 1.5	128 11.6	2 0.2	744 67.6
45～49歳 (n=1,490)	214 14.4	281 18.9	248 16.6	1 0.1	194 13.0	105 7.0	1 0.1	13 0.9	75 5.0	9 0.6	1,048 70.3
50～54歳 (n=1,543)	283 18.3	306 19.8	276 17.9	0 0.0	243 15.7	120 7.8	3 0.2	17 1.1	28 1.8	18 1.2	1,052 68.2
55～59歳 (n=1,457)	239 16.4	213 14.6	204 14.0	0 0.0	212 14.6	81 5.6	0 0.0	6 0.4	1 0.1	11 0.8	1,057 72.5
60歳以上 (n=2,608)	252 9.7	454 17.4	311 11.9	3 0.1	382 14.6	178 6.8	6 0.2	1 0.0	2 0.1	35 1.3	1,926 73.8
不明 (n=1)	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 0.0	0 0.0	1 100.0
全体 (n=10,339)	1,434 13.9	1,960 19.0	1,464 14.2	29 0.3	1,411 13.6	798 7.7	20 0.2	77 0.7	460 4.4	106 1.0	7,286 70.5

注1. 就職の際に重視する条件は、必須回答項目ではないため、回答がないデータは「不明」とした。

注2. 就職の際に重視する条件は、上位3つまでの複数回答であり、1人あたり平均1.5個選択している。但し、平均は「不明」を含めて算出している。

出典：ナースセンターデータに基づく看護職の求職・求人・就職に関する分析報告書 2023（令和5）年度