

看護職員需給推計策定の経過について

1 策定の方針【国】

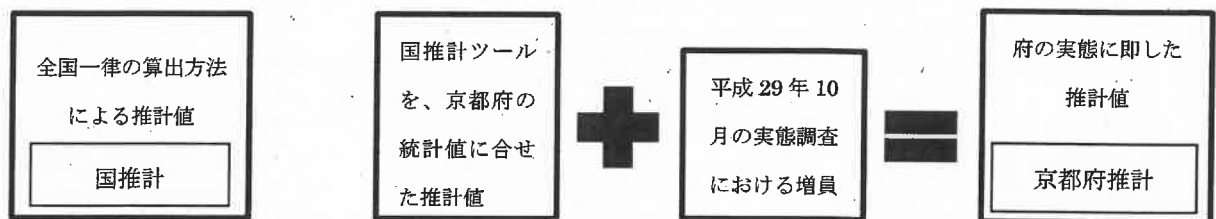
従来の積み上げ方式ではなく、医師の需給推計方法との整合性を図りつつ、将来の医療需要を踏まえた推計方法を検討。

平成 31 年 2 月に各都道府県へ国推計ツールに基づいた需給推計（以下、国推計）を算出するよう依頼。

2 『平成 30 年度京都府看護師等確保対策推進協議会』の開催（平成 31 年 3 月 27 日開催）【府】

国推計は全国一律の基準で算出することから、①京都府の実態を適切に反映していない可能性がある、②現場の不足感や増員希望が反映されず過小評価となる可能性があった。

⇒京都府の実態に合わせた京都府独自推計（以下、京都府推計）を作成し、国推計値の分析・検証を行うこととした。



3 『令和元年度京都府看護師等確保対策推進協議会』の開催（令和元年 5 月 31 日開催）【府】

国推計及び京都府推計を算出し、協議会で承認を得て 7 月に国へ報告。・・・別添 1 別添 2

⇒協議会では、京都府における看護師等の働き方の状況（時間外勤務・年次有給休暇取得）を加味してはどうかとの意見が出された。

● 8～9 月にかけて「看護師等確保対策に係る病院勤務実態調査」を実施・・・別添 3

（単位：人）

	需要値（実人員）	供給値（実人員）
国推計	41,609	41,937
京都府推計	41,931	

需要推計の状況について

令和元年5月31日(金)
令和元年度第1回看護師等確
保対策推進協議会 資料

	業務従事者届 2018年12月末		国推計、京都府実態推計(2025年)						京都府における需給推計(2025年)		
	【実人員】	【常勤換算】(A)	国推計			京都府推計			【実人員】	【常勤換算】(D)	増減(D-A)
			【実人員】	【常勤換算】(B)	増減(B-A)	【実人員】	【常勤換算】(C)	増減(C-A)			
病院(精神、有床診療所、介護医療院含む)(※)	23,353	21,937.6	27,167	25,150.8	3,213.2	24,668	23,271.9	-	26,710	25,198.3	3,260.7
介護医療院(再掲)	-	-	(474)	(427.3)	-	(474)	(427.3)	-	(474)	(427.3)	(427.3)
診療所(無床)	4,235	2,891.8	6,165	4,193.7	1,301.9	5,560	3,808.1	-	6,123	4,193.7	1,301.9
助産所	57	46.9	67	55.9	-	68	55.9	9.0	68	55.9	9.0
介護保険・社会福祉関係	5,370	4,352.8	5,993	4,990.0	-	6,756	5,524.7	1,171.9	6,756	5,524.7	1,171.9
(訪問看護ステーション)	(1,601)	(1,376.9)	(1,843)	(1,536.3)	-	(2,238)	(1,929.2)	(552.3)	(2,238)	(1,929.2)	(552.3)
(介護老人保健施設)	(937)	(808.3)	(1,159)	(1,044.1)	-	(1,281)	(1,104.1)	(295.8)	(1,281)	(1,104.1)	(295.8)
(介護老人福祉施設(特養))	(877)	(751.9)	(987)	(873.8)	-	(1,056)	(902.3)	(150.4)	(1,056)	(902.3)	(150.4)
(居宅サービス事業所等)	(1,148)	(773.9)	(1,096)	(788.3)	-	(1,203)	(812.6)	(38.7)	(1,203)	(812.6)	(38.7)
(その他の介護保険・社会福祉施設等)	(807)	(641.8)	(908)	(747.5)	-	(978)	(776.5)	(134.7)	(978)	(776.5)	(134.7)
保健所・市町村	1,191	962.2	1,126	962.2	-	1,193	962.2	0.0	1,193	962.2	0.0
(保健所)	(373)	(297.6)	(348)	(297.6)	-	(369)	(297.6)	(0.0)	(369)	(297.6)	(0.0)
(都道府県)	(32)	(26.4)	(778)	(664.6)	-	(824)	(664.6)	(0.0)	(824)	(664.6)	(0.0)
(市町村)	(786)	(638.2)									
教育機関等	494	479.2	498	479.2	-	494	479.2	0.0	494	479.2	0.0
事業所・その他	588	510.0	592	510.0	-	587	510.0	0.0	587	510.0	0.0
合計	35,288	31,180.5	41,609	36,341.8	-	39,326	34,612.0	-	41,931	36,924.0	5,743.5

●国推計と京都府推計では、実人員への換算率(国:H28衛生行政報告例(全国) 府:H30衛生行政報告例(京都府))が異なるため、実人員数が異なる。

(※)病院の「京都府における需給推計」は、一般病床及び療養病床⇒国、精神病床⇒府の推計値を採用。

令和元年5月31日
令和元年度第1回看護師等
確保対策推進協議会 資料

国推計ツールによる供給推計について(京都府の需要に対する供給)

【年度別供給数の見込み】

	2016年推計	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
供給数の見込み	36,530	36,864	37,312	38,024	38,703	39,353	40,021	40,680	41,321	41,937

(実人員)

【年度別供給数の分析】

2017年		
新規就業者数	再就業者数	離職率
1,496	3,581	11.4%

(実人員)

2018年		
新規就業者数	再就業者数	離職率
1,525	3,629	11.2%

(実人員)

2019年		
新規就業者数	再就業者数	離職率
1,685	3,679	10.9%

(実人員)

2020年		
新規就業者数	再就業者数	離職率
1,685	3,729	10.9%

(実人員)

2021年		
新規就業者数	再就業者数	離職率
1,685	3,779	10.9%

(実人員)

2022年		
新規就業者数	再就業者数	離職率
1,685	3,829	10.8%

(実人員)

2023年		
新規就業者数	再就業者数	離職率
1,705	3,879	10.8%

(実人員)

2024年		
新規就業者数	再就業者数	離職率
1,715	3,929	10.8%

(実人員)

2025年		
新規就業者数	再就業者数	離職率
1,715	3,979	10.8%

(実人員)

看護師等確保対策に係る病院勤務実態調査について

1. 調査の概要

目 的：「令和元年度第1回看護師等確保対策推進協議会」において、府内の看護師等の『働き方の状況』を調査すべきとの意見があったことから、「看護師等確保対策に係る病院勤務実態調査」を実施し、京都府独自の推計値を算出する。

期 間：令和元年8月26日～9月13日

対 象：府内の全病院（167施設）

回収率 72.5% (121/167) ※うち1病院は調査項目について病院で把握していないため、調査結果へは未反映

- ・ 高度急性期 4病院
- ・ 急性期 53病院
- ・ 回復期 11病院
- ・ 慢性期 43病院
- ・ その他 9病院(精神単科病院)

主な内容

I 基本情報

- 問1 施設の概要について
- 問2 医療法に基づく許可病床数について(2018年7月1日時点)
- 問3 病床機能報告に基づく機能別報告数について(2018年7月1日時点)
- 問4 訪問看護部門の設置・併設状況について

II 労働環境について

- 問5 労働条件（超過勤務時間数・有給休暇取得率）について
- 問6 夜勤・交代制勤務について

III その他

- 問7 60歳以上の看護師等の人材活用について

2. 結果

別紙のとおり

(別紙) 調査の結果

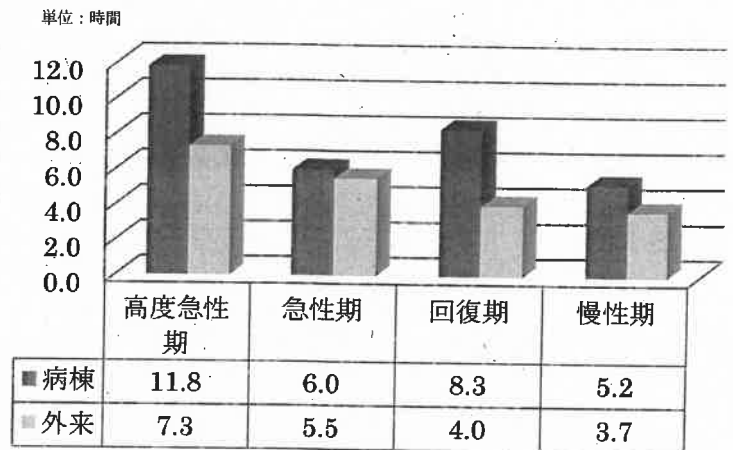
超過勤務時間

- 1箇月あたりの超過勤務時間数は病棟で5.7時間、外来等で4.5時間
- 全国(※1)と比較し府では、**病棟で超過勤務時間数が多い**
- 病棟では、**高度急性期や回復期で超過勤務時間数が多い(※2)**
- 外来では、**高度急性期や急性期で超過勤務時間数が多い(※2)**

(※1) 全国値は、日本看護協会が調査した「2018年病院看護実態調査」を利用(調査対象年度：平成30年度)
 (※2) 最も多い病床数を持つ機能を当該病院の機能として算出

○超過勤務時間数の府と全国との比較(1箇月あたり)
 単位：時間

京都府		全国	
病棟	外来等	病棟	外来等
5.7	4.5	4.9	



○機能別の超過勤務時間数(1箇月あたり)

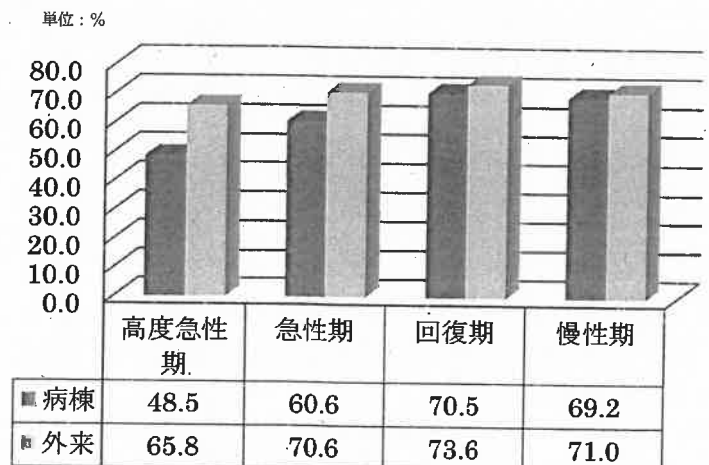
有給休暇取得率(※3)

- 1年あたりの有給休暇取得率は、**病棟で65.9%、外来等で71.9%**
- 全国と比較し府では、**病棟、外来等ともに有給休暇の取得率が高い**
- 病棟では、**高度急性期や急性期で有給休暇取得率が低い**
- 外来では、**有給休暇取得率が突出して低い機能はなかった**

(※3) 有給休暇取得率・・・各病院の年次有給休暇付与日数を看護師等が取得した割合。

○有給休暇取得率の府と全国との比較(1年あたり)
 単位：%

京都府		全国	
病棟	外来等	病棟	外来等
65.9	71.9	57.7	

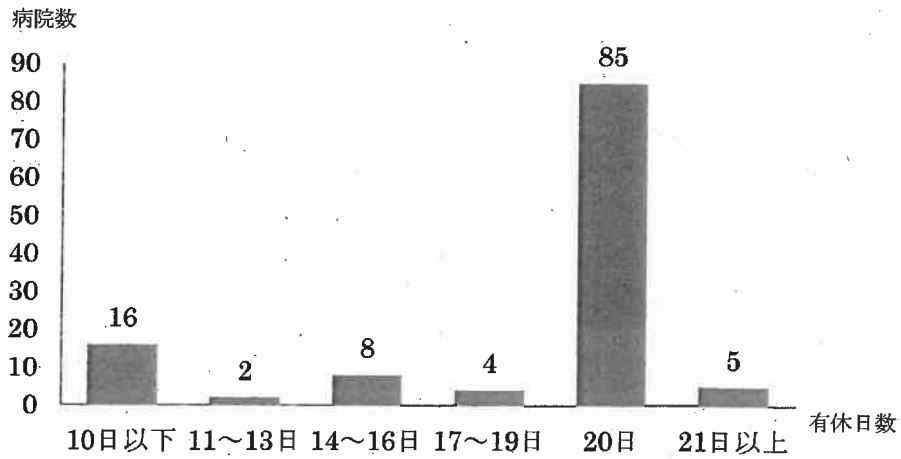


○有給休暇取得率(1年あたり)

有給休暇付与日数

- 1年あたりの有給休暇付与日数の平均は、18.3日
- 付与日数が20日の病院が85病院で最も多い

有給休暇付与日数



訪問看護部門の設置・併設状況

- 訪問看護部門・訪問看護ステーション等を設置している病院は 75 病院 (62.5%)
- 全国と比較して、訪問看護部門・訪問看護ステーションの設置・併設している病院の割合は高い
- 特に、全国と比較して訪問看護ステーションを設置している病院の割合が高い

訪問看護部門の設置・併設の全国との比較

	府(割合)		全国(割合)	
院内に訪問看護部門がある	12 病院	(10.0%)	491 病院	(13.5%)
病院に訪問看護ステーションを併設している	27 病院	(22.5%)	686 病院	(18.9%)
併設ではないが同一・系列法人に訪問看護ステーションがある	36 病院	(30.0%)	724 病院	(19.9%)
訪問看護部門・訪問看護ステーションの設置・併設はない	44 病院	(36.7%)	1,615 病院	(44.4%)
無回答・不明	1 病院	(0.8%)	118 病院	(3.2%)

週休形態について

- 週休 2 日制の病院が 88 病院 (73.3%)
- 全国と比較すると、4 週間に 7 日以上の日を設定している病院の割合が府で僅かに多く、全国では、6 日以下の休日を設定している病院の割合が多い

週休形態の全国との比較

	府(割合)		全国(割合)	
週休 2 日(1週に必ず 2 日の休日)	24 病院	(20.0%)	752 病院	(20.7%)
週休 2 日(4週に 8 日の休日)	64 病院	(53.3%)	1,823 病院	(50.2%)
月 3 回週休 2 日(4週に 7 日の休日)	10 病院	(8.3%)	189 病院	(5.2%)
月 2 回週休 2 日(4週に 6 日の休日)	8 病院	(6.7%)	249 病院	(6.9%)
月 1 回週休 2 日(4週に 5 日の休日)	0 病院	(0%)	20 病院	(0.6%)
週休 1 日半(土曜日等の半日勤務)	1 病院	(0.8%)	61 病院	(1.7%)
週休 1 日	0 病院	(0%)	6 病院	(0.2%)
その他	13 病院	(10.9%)	433 病院	(11.9%)
無回答・不明	0 病院	(0%)	101 病院	(2.8%)

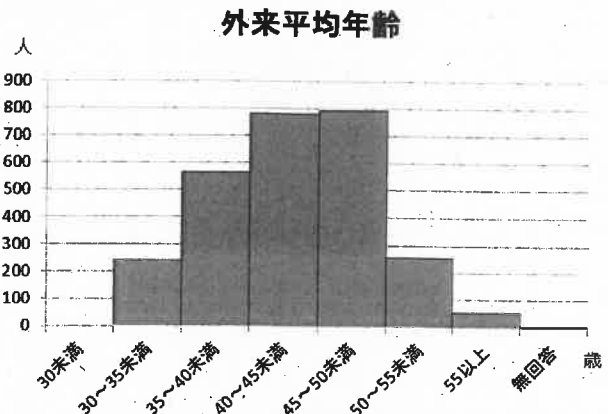
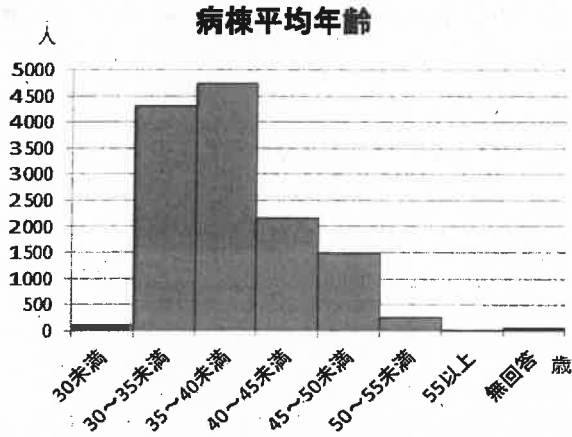
平均年齢について

- 平均年齢は、病棟では 38.1 歳、外来では 43.1 歳
- 病床機能ごとでは、概ね高度急性期⇒慢性期となるにつれて平均年齢が高い

※全国では調査していないため、全国値との比較なし。

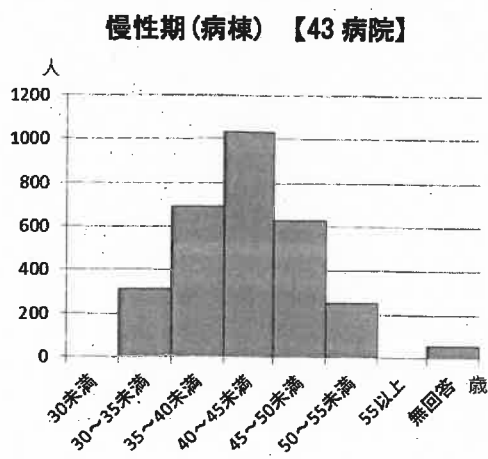
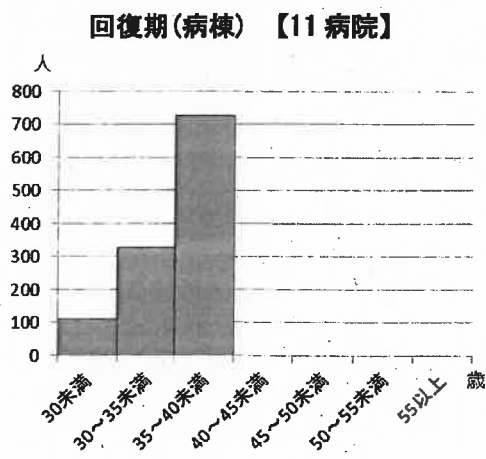
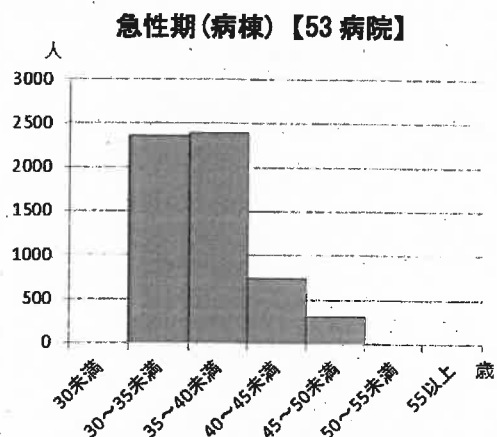
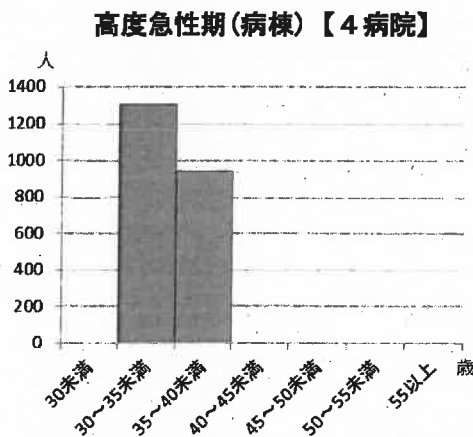
平均年齢

病棟	外来
38.1 歳	43.1 歳



病床機能ごとの平均年齢

平均年齢	高度急性期		急性期		回復期		慢性期	
	病棟	外来	病棟	外来	病棟	外来	病棟	外来
	35.6 歳	38.6 歳	36.6 歳	42.8 歳	35.4 歳	46.0 歳	41.4 歳	46.8 歳



勤務間インターバルの設定について

- 既に対応している病院が 56 病院 (46.7%) で約半数を占めている
- 全国では、「その他・無回答」の割合が多いが、全国値の調査期間が、「働き方改革推進法 (平成 31 年 4 月)」の施行前であったことが理由であると考えられる

勤務間インターバルの全国との比較

	府(割合)		全国(割合)	
対応済み	56 病院	(46.7%)	984 病院	(27.1%)
対応を準備中	11 病院	(9.2%)	306 病院	(8.4%)
検討中	53 病院	(44.1%)	922 病院	(25.4%)
その他・無回答	0 病院	(0%)	1,422 病院	(39.2%)

勤務間インターバルの最短時間

(勤務間インターバルの設定を対応済みの病院が回答)

※全国では調査していないため、全国値との比較なし。

三交代		二交代	
インターバル時間数	病院数	インターバル時間数	病院数
5～10 時間	2 病院	5～10 時間	0 病院
10～15 時間	3 病院	10～15 時間	29 病院
15～20 時間	1 病院	15～20 時間	8 病院
20～25 時間	0 病院	20～25 時間	10 病院
25 時間以上	0 病院	25 時間以上	3 病院

病院において最も多く適用されている勤務形態

- 三交代制勤務は 37 病院 (30.8%)、二交代制 (夜勤 1 回あたり 16 時間以上) は 51 病院 (42.5%)、二交代制 (夜勤 1 回あたり 16 時間未満) は 32 病院 (26.7%) であった
- 全国と比較し府では、三交代制と二交代制 (夜勤 1 回あたり 16 時間未満) において、割合が高い

勤務形態の全国との比較

	府(割合)		全国(割合)	
三交代制勤務(変則含む)	37 病院	(30.8%)	863 病院	(23.7%)
二交代制(夜勤 1 回あたり 16 時間以上)	51 病院	(42.5%)	2,102 病院	(57.8%)
二交代制(夜勤 1 回あたり 16 時間未満)	32 病院	(26.7%)	542 病院	(14.9%)
その他・無回答	0 病院	(0%)	127 病院	(3.5%)

交代制勤務

- 1 箇月あたりの月平均夜勤回数は、三交代制勤務 7.0 回、二交代制勤務 4.3 回
救急外来部門では、3.8 回。
- 全国と比較し府では、三交代制、二交代制ともに夜勤回数は僅かに少ない
※全国値：三交代制勤務 7.3 回、二交代制勤務 4.5 回

交代制勤務の全国との比較

	府	全国
三交代制勤務	7.0 回	7.3 回
二交代制勤務	4.3 回	4.5 回

60歳以上の看護師等の人材活用（複数回答可）

- 定年を60歳以上に設定・・・46病院（38.3%）
65歳以上の継続雇用制度を導入・・・81病院（67.5%）
定年を廃止・・・1病院（0.8%）
いずれも行っていない・・・12病院（10.0%）
- 全国と比較し府では、定年を60歳以上に設定している病院の割合が多い

60歳以上の看護師等の全国との比較

	府(割合)		全国(割合)	
定年を60歳以上に設定	46病院	(38.3%)	665病院	(18.3%)
65歳以上の継続雇用制度を導入	81病院	(67.5%)	2,453病院	(67.5%)
定年を廃止	1病院	(0.8%)	24病院	(0.7%)
いずれも行っていない	12病院	(10.0%)	484病院	(13.3%)
無回答・不明	0病院	(0%)	267病院	(7.3%)

定年を60歳超に設定している場合の定年年齢

	府(割合)		全国(割合)	
61～64歳	11病院	(23.9%)	194病院	(29.2%)
65歳	28病院	(60.9%)	422病院	(63.5%)
66～69歳	0病院	(0%)	5病院	(0.8%)
70歳以上	3病院	(6.5%)	7病院	(1.1%)
無回答・不明	4病院	(8.7%)	37病院	(5.6%)

65歳以上の継続雇用制度を導入している場合の上限年齢

	府(割合)		全国(割合)	
65歳	42病院	(51.9%)	1,646病院	(67.1%)
66～69歳	3病院	(3.7%)	65病院	(2.6%)
70歳以上・無制限	14病院	(17.3%)	428病院	(17.4%)
無回答・不明	22病院	(27.1%)	314病院	(12.8%)

働き方改革を踏まえた 2025 年の需給推計について

資料 2

国では、ワーク・ライフ・バランスの充実による看護師等の超過勤務時間や年次有給休暇の取得日数（医療勤務環境マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究（平成 30 年 3 月））を勤務環境改善に反映した **3つのシナリオを設けて需要数を推計**し、11 月に公表。

府では、独自推計に実態調査の結果を加味して **国と同様のシナリオで京都府の需要数を算出**。

（実人員 単位：人）

	供給値 (2025年) (a)	需要値 (2025年) (b)	働き方改革を踏まえた需要数(※)								
			シナリオ①			シナリオ②			シナリオ③		
			係数	人数(c)	供給との差 (a-c)	係数	人数(d)	供給との差 (a-d)	係数	人数(e)	供給との差 (a-e)
府	41,937	41,931	1.009684	42,337	▲ 400	1.01386	42,512	▲ 575	1.07476	45,066	▲ 3,129
国		41,609	1.022386	42,540	▲ 603	1.03156	42,922	▲ 985	1.09801	45,687	▲ 3,750
(参考)府※		41,931	1.022386	42,870	▲ 933	1.03156	43,254	▲ 1,317	1.09801	46,041	▲ 4,104

※府で推計した需要値に国で算出された各シナリオの係数を反映したもの。

○ 今後の働き方改革の進捗状況等を踏まえ、実態調査を行い係数の見直しを検討。

シナリオ①・・・看護師等の超過勤務月 10 時間以内、有給休暇年 5 日以上

シナリオ②・・・看護師等の超過勤務月 10 時間以内、有給休暇年 10 日以上

シナリオ③・・・看護師等の超過勤務月 0 時間以内、有給休暇年 20 日以上

◆京都府係数の算出方法（国と同様の計算方法）

（シナリオ②（超過勤務月 10 時間、有給休暇年 10 日）の場合）

（1）超過勤務時間の計算方法（国と同様の計算方法）

（ア）調査に回答のあった病院において追加で必要な人員の算出

1 箇月の平均超過勤務時間が 10 時間を越える病院の総超過勤務時間数

超過勤務時間数が 10 時間を超える病院が超過勤務時間を 10 時間に減少させたときの超過勤務時間数

1 箇月の平均勤務時間数

追加で必要な人員

病棟	57,272 時間	36,090 時間	157.7 時間/人	=	134 人
外来	4,181 時間	3,160 時間	156.5 時間/人		7 人
					141 人

（イ）病棟、外来別の係数の算出

追加で必要な人員

調査に回答のあった病院における従事者数

+

1

= 病棟、外来別の係数

病棟	134 人	12,726 人	+	1	=	1.01055363
外来	7 人	2,518 人	+	1	=	1.00259092

（ウ）病棟、外来を合わせた超過勤務時間の係数の算出

病棟の係数

×

調査に回答のあった従事者数(病棟)

+

外来の係数

×

調査に回答のあった従事者数(外来)

÷

調査に回答のあった従事者数

1.01055363	×	12,726 人	+	1.00259092	×	2,518 人	÷	15,244 人
------------	---	----------	---	------------	---	---------	---	----------

超過勤務時間の係数

= **1.009239**

(2) 有給休暇取得日数の計算方法 (国と同様の計算方法)

(ア) 調査に回答のあった病院において追加で必要な人員の算出

有休の取得日数が 10 日未満の病院が 10 日間取得した場合の総有休日数

有休の取得日数が 10 日未満の病院が取得した有休日数

1 年間の平均勤務日数

追加で必要な人員(イ)

病棟	56,790 日	40,376 日	260 日/人	63 人
外来	6,120 日	4,276 日	260 日/人	7 人
				70 人

(イ) 病棟、外来別の係数の算出

追加で必要な人員 ÷ 調査に回答のあった病院における従事者数 + 1 = 病棟、外来別の係数

病棟	63 人	12,726 人	1	1.00497336
外来	7 人	2,518 人	1	1.00280944

(ウ) 病棟、外来を合わせた有給休暇取得日数の係数の算出

病棟の係数	×	調査に回答のあった従事者数(病棟)	+	外来の係数	×	調査に回答のあった従事者数(外来)	÷	調査に回答のあった従事者数
1.00497336	×	12,726 人	+	1.00280944	×	2,518 人	÷	15,244 人

有給休暇取得日数の係数

1.004616

(3) シナリオの係数の計算方法 (国と同様の計算方法)

超過勤務時間 (1) の係数と有給休暇取得日数 (2) の係数を合計

$$1.009239 + 1.004616 - 1 = \underline{1.013855}$$

○ 「看護師等確保対策に係る病院勤務実態調査」における調査人数

調査対象病院 167 病院

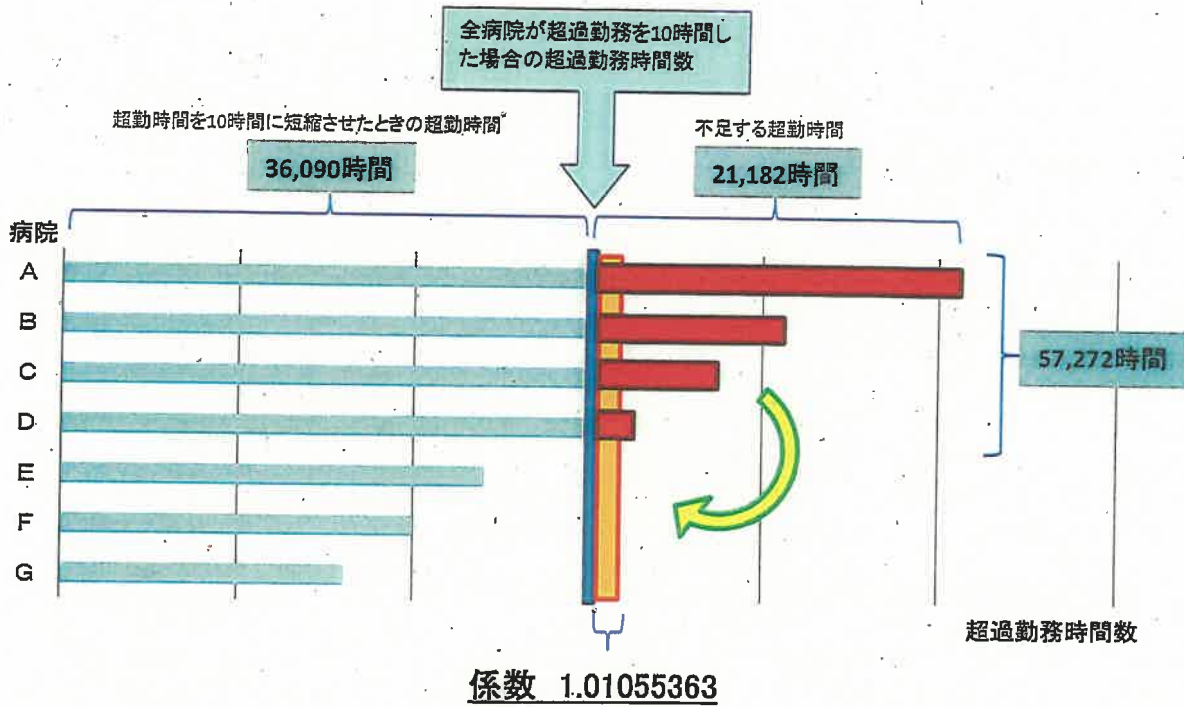
調査に回答のあった病院 121 病院 (うち 1 病院は未反映)



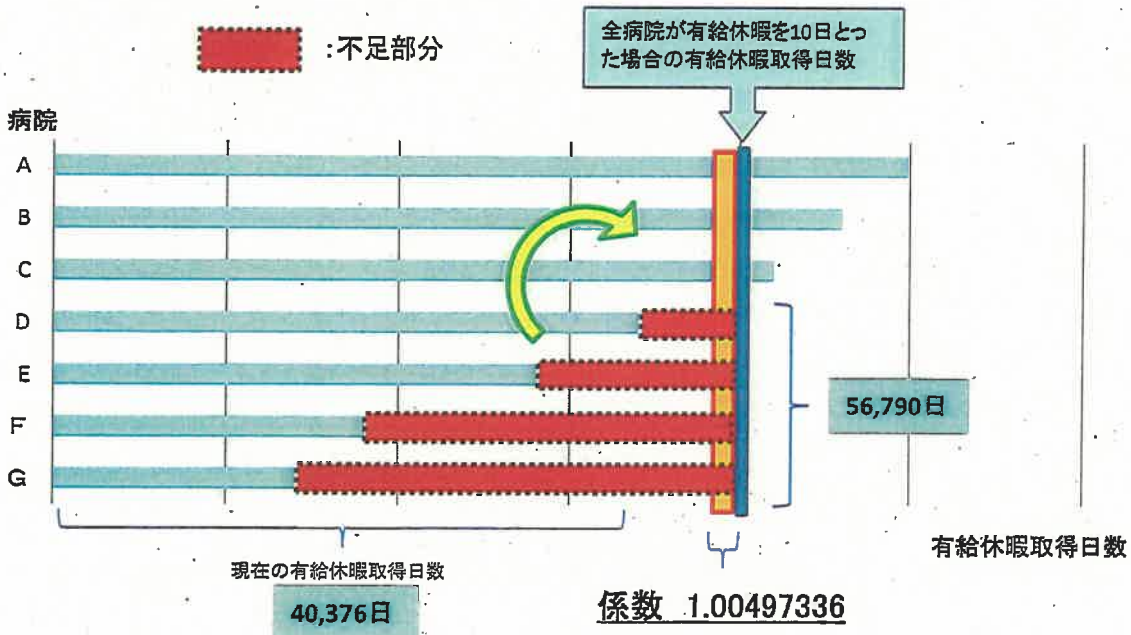
	調査回答人数 (a)	(うち長期休暇者) (b)	係数算出時の対象人数 (a-b)
病棟	13,117 人	(391 人)	12,726 人
外来	2,693 人	(175 人)	2,518 人

シナリオ②の場合の係数の算出方法

○ 超過勤務時間(病棟)の増員イメージ



○ 有給休暇取得日数(病棟)の増員イメージ



働き方改革を反映した2025年の需要推計について(京都府推計の場合)

(実人員)

	ツールに基づいた推計値	シナリオ①	シナリオ②	シナリオ③
病院(精神、有床診療所、介護医療院含む)(※)	26,710	26,969	27,080	28,707
介護医療院(再掲)	(474)	(479)	(481)	(509)
診療所(無床)	6,123	6,182	6,208	6,581
助産所	68	69	69	73
介護保険・社会福祉関係	6,756	6,821	6,850	7,261
(訪問看護ステーション)	(2,238)	(2,260)	(2,269)	(2,405)
(介護老人保健施設)	(1,281)	(1,293)	(1,299)	(1,377)
(介護老人福祉施設(特養))	(1,056)	(1,066)	(1,071)	(1,135)
(居宅サービス事業所等)	(1,203)	(1,215)	(1,220)	(1,293)
(その他の介護保険・社会福祉施設等)	(978)	(987)	(992)	(1,051)
保健所・市町村	1,193	1,205	1,210	1,282
(保健所)	(369)	(373)	(374)	(397)
(都道府県)				
(市町村)	(824)	(832)	(835)	(886)
教育機関等	494	499	501	531
事業所・その他	587	593	595	631
合計	41,931	42,337	42,512	45,066

2025年に向けた看護職確保の施策について

京都府では、「養成」「確保・定着」「資質の向上」「再就業支援」の4本の柱で看護師確保に取り組む。

施策（◎新規、◆拡充、○継続）

（1）養成

- 中・高校生など次代を担う若者を対象に、看護現場を身近に体験する機会を提供し、広く看護への関心を高め、看護師等を目指す人を増やす
- ◎2022年の看護基礎教育の見直しを見据えた養成支援を検討

（2）確保・定着

- 修学資金貸与、院内保育所運営補助、短時間正規雇用制度の導入等就業環境改善への取組を推進
- 看護師等の離職防止のため、新人看護師等やその指導者への研修の実施
- 関係機関・団体と連携した地域包括ケアや在宅医療等の推進に向け、ニーズの多様化や医療の高度化に対応できる退院時連携や小児在宅移行等、看-看連携の推進と訪問看護師の育成を支援
- 看護師等の不足が大きい北部地域での就職・就学フェスタの開催や看護師等への研修など、地域偏在の解消に向けた支援を推進
- 訪問看護事業所における事務職員の養成を支援
- ◎訪問看護事業所のICTの利用による就業環境改善を推進

（3）資質向上

- 特定の看護分野において、専門の看護技術と知識を持って高い水準の看護実践ができる認定看護師等の養成を支援
- 新人期、中堅期、管理期と体系的にキャリア形成を図り「生涯現役」を目指した研修体系の整備を関係団体と連携して推進

（4）再就業支援

- ナースセンターと北部看護職支援センターを人材確保の拠点として、「看護師等免許保持者の届出制度」を活用した再就業支援及び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）を普及し、関係団体等と連携した支援を推進