

京都府における看護職員確保の4本柱

I 養成の充実

R8予算(案):239,381千円

R7決算(見込):240,989千円

R7予算:246,273千円

少子化の進行により、学齢期の人口が今更まします減少し、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

R8予算(案):356,254千円

R7決算(見込):327,919千円

R7予算:376,493千円

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、北部地域の卒業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

R8予算(案):739,390千円

III 資質の維持・向上

R8予算(案):92,535千円

R7決算(見込):89,171千円

R7予算:103,335千円

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

R8予算(案):51,220千円

R7決算(見込):51,220千円

R7予算:51,220千円

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決算(見込):709,299千円

R7予算:777,321千円

資料 1

主な意見	対応
<p>【京都府における看護職員数・養成状況について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・つながりネット、ナースセンター登録共に50代60代が中心となっている。30代40代への多様な働き方に関する情報発信や登録を促すことが課題 ・看護職員数については府外からの就職者が増えているため、なぜ京都府内に就職しているか要因を探り、次につなげていく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークナースセンター連携事業の推進や若い世代への情報発信を検討するとともに、京都で働く看護職の魅力を発信していきます。 ・府外からの就職者が増えている状況です。そのため、要因分析を行うとともに、各関係者から意見を聴取し、府外から府内への就職者の向上につなげていきたいと考えています。
<p>【訪問看護ステーションに対する補助事業について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護ステーションは事業所数・従事者数ともに増加しているが、質の向上を進める必要がある。訪問看護ステーション協議会の加入率は50%未満で、小規模（2.5人程度）の事業所が多く、研修派遣や特定行為研修修了者の養成が困難。 ・災害時や人員確保の観点から、大規模化・事業所間連携が必要ではないか。他府県の高齢者施設や医師会との連携事例も参考になると考える。 ・京都府としても、補助金交付時の条件付けなどにより、研修環境の改善、大規模化支援など制度的な見直しを段階的に進める必要があると考える。 ・訪問看護総合支援センターにおいて、訪問看護ステーションの管理者に対し、管理者研修の受講を促しているが、未受講者が多い。補助金の交付条件として、管理者研修受講を必須とし、受講者には補助を行うことで質向上につながると思う。 	<p>令和7年度までは新設又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又は増員した場合に雇用者数に応じ新たな訪問専用自動車等の購入を補助していましたが、令和8年度からは在宅医療体制強化を目指し訪問看護ステーションの大規模化のため、補助要件変更を検討しています。（別紙参照）</p>
<p>【看護学生の臨地実習の状況について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実習現場では学校教員が常時付き添わないため、1～2名のスタッフを実習指導に専任させる必要があり、人員不足の中で病院としても負担が大きい。経験豊富な指導者も減少しており、5,000円の実習謝金でも安いと感じる。病院としては補助や負担軽減策があればありがたい。訪問看護での実習受け入れも同様の課題があると思われる。実態調査が必要。 	<p>平成27年度より、臨地実習に係る補助（北部地域以外の看護師等養成所の学生が、北部地域の病院等で臨地実習を行う際の宿泊費および旅費の補助）を行っています。</p> <p>令和8年度からは補助内容を拡充し、これまでの学生に加え、「教員（付き添い）」を補助対象に追加することで検討しています。（別紙参照）</p>
<p>【専門性の高い看護師等の養成・確保について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学病院等で特定行為研修修了者は増加しているものの、元々の国の制度では、さらなる在宅医療等の推進を図っていくためということが目的だったと思う。そのため、地域で活躍できる人材を確保していく必要がある。 ・特定行為に係る研修は平日開催であり、訪問看護の現場では、1人休んでしまうと、そこで誰かがそのカバーをしないといけない。事業所の大規模化も考えていかないといけないが、現状では、研修に人員を出す余力がない。本当に研修に行けるような形を考えないといけない。 	<p>へき地や離島などの医師不足地域において、医師からの手順書により、一定の診療の補助（特定行為）を行う看護師を養成し、医師からのタスク・シフト/シェアを推進することで、医師の負担を軽減し、確保を進めることが必要と考えています。そこで、令和8年度から国モデル事業を活用し、さらなる在宅医療等の推進を図るため、特定行為看護師の養成を進めていく予定です。（別紙参照）</p>
<p>【その他看護師確保対策について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護師確保のため、高校生に対する看護職への理解促進が重要。また、府内就業率は専門学校に比べて大学は低い。大学への働きかけは就業支援部門へ行き、大学や養成所と就業先が密に連携する体制づくりが必要であり、京都府から働きかけていただきたい。 	<p>本府としても大学の府内就職率を向上させる取組が必要と考えています。</p> <p>大学の就職支援部門へ働きかけ、看護協会と連携しながら、府内就業の魅力とキャリア形成の展望を伝える取組や、就職支援部門と看護部門との連携強化を図り、府内就業率の向上につなげたいと考えています。</p>

在宅医療推進基盤整備事業（案）

（京都府訪問看護ステーション支援事業）

1 現状と課題

- ・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。
- ・訪問看護ステーションの退職理由の上位には労働条件や身体的な健康上の理由が挙げられている（ナースセンター調査）。特に長時間勤務やオンコール対応等の負担が大きい。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る

（参考）【京都府保健医療計画の成果指標と進捗状況】

成果指標	目標値		実績		進捗度(%)
訪問看護事業所数	R11	489	R7	509	129.6%
訪問看護従事者数	R11	3,108	R6	2,751	70.2%
訪問看護ステーション1箇所当たりの訪問看護師数	R11	6.0	R7	5.6	20%

在宅医療体制強化を目指し、訪問看護ステーションの大規模化のため、補助要件の見直しを実施

2 事業概要

○訪問看護ステーション体制強化支援事業

	見直し前	見直し後
事業内容	新設又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又は増員した場合に雇用者数に応じた新たな訪問専用自動車等の購入を補助。	
対象	新設又は既設で看護師等を新規雇用又は増員した訪問看護ステーション	新設又は既設で看護師等を新規雇用又は増員した訪問看護ステーションのうち、下記補助要件①②すべてに該当する又は見込みのある訪問看護ステーション
補助条件		①看護師等常勤換算数 4.0 名以上※ ②看護師等常勤職員 6 割以上※ ③訪問看護管理に関する研修受講済もしくは当該年度受講予定、 又は訪問看護・在宅ケア認定看護師が在籍していること
補助内容	訪問専用自動車等の購入の購入費。（但し、法定費用及び取得に係る自動車税等各種税金を除く。）	
補助率	1/2 以内（車両 1 台あたりの補助基準額：自動車 900 千円、自動二輪・原付：180 千円、電動アシスト自転車 120 千円）	

※機能強化型訪問看護ステーションⅢの要件の一部

3 見込まれる効果

- ・看護職員常勤換算数 4.0 名以上・常勤職員 6 割以上という補助要件とすることで、機能強化型訪問看護ステーションの増加を促し、訪問看護ステーションの規模拡大を実現し、重度な患者への対応が可能となる。
- ・夜間休日のオンコール対応についての負担が軽減し働きやすい環境が整備される。
- ・研修参加等が可能となり、質の向上に繋がる。

看護師等臨地実習受入支援事業（案）

1 事業概要

- ・看護学生にとって臨地実習は就職先の選定に関わる重要な機会であることから、平成 27 年度より、府北部における看護師確保を目的とした臨地実習支援事業を実施。
- ・北部地域以外の看護師等養成所の学生が、北部地域の医療機関等で臨地実習を行う際の宿泊費および旅費を補助してきたところ。

2 実態アンケートについて

- ・令和 7 年 8 月に府内各医療機関および各学校を対象とした臨地実習実態アンケートを実施した結果、南部の学校のうち 50%（16 校中 8 校）が他府県で実習を行っていることが判明した。
- ・また、「指導教員の実習に係る宿泊費等の負担が大きい」といった意見が多数寄せられた。



これらの状況を踏まえ、府北部地域での実習を促進するため、当事業の補助内容を拡充

3 拡充内容

アンケート結果等を踏まえ、従来の補助内容に加えて指導教員（付き添い）を対象に追加する。

拡充前	拡充後（R8～）
北部地域以外の看護師等養成所の学生が、北部地域の病院等で臨地実習を行う際の宿泊費および旅費を補助	北部地域以外の看護師等養成所の学生および <u>指導教員（付き添い）</u> が、北部地域の病院等で臨地実習を行う際の宿泊費、旅費を補助 <u>※各実習先につき、教員 1 名分を補助の上限とする。</u>

4 見込まれる効果

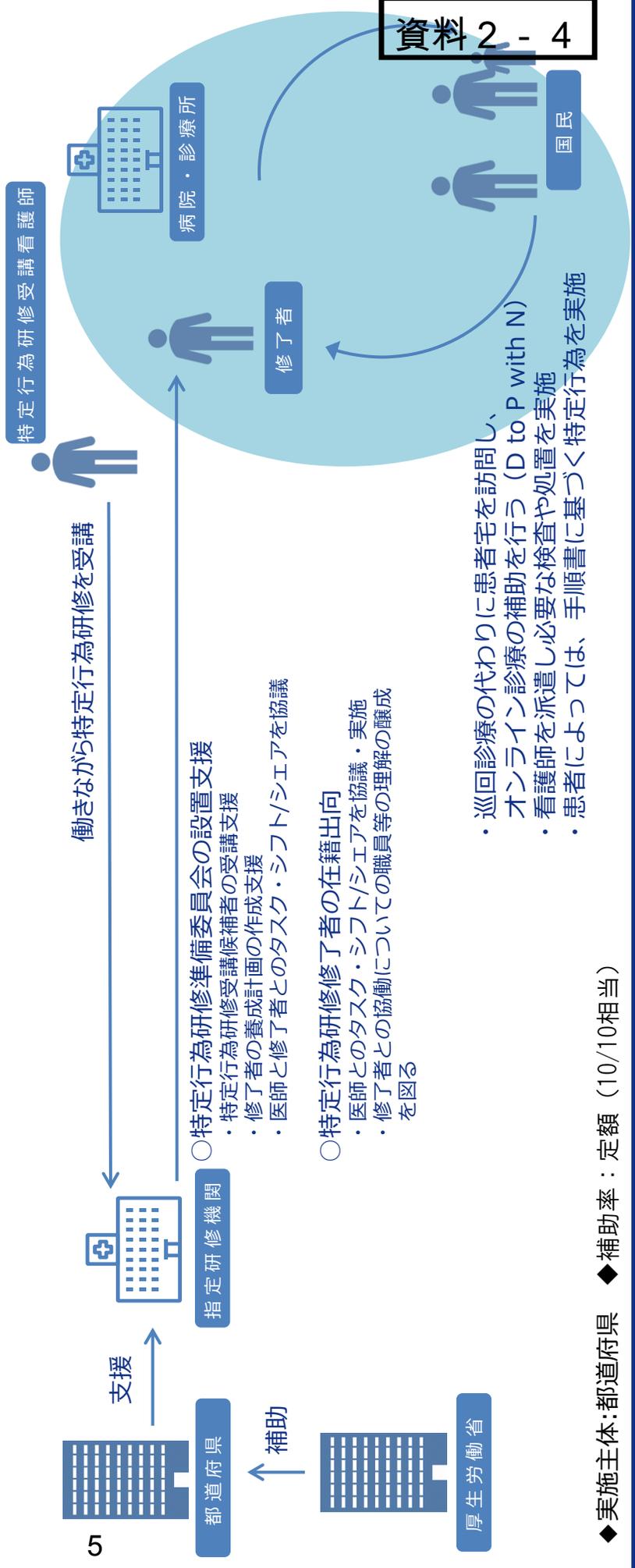
学生及び指導教員の実習に係る経済的負担が軽減され、北部地域での臨地実習参加者の増加が見込まれる。その結果、将来的には北部地域における看護師の安定的な確保に繋がると考える。

令和8年度概算要求額 1.2億円 (一) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- ・ 離島・へき地の病院・診療所で医師のタスク・シフト/シエアを推進し離島・へき地における医療を確保するには、在宅パッケージを含めた特定行為研修を修了した看護師（以下「修了者」という。）との協働を普及する必要がある。
- ・ そこで、離島・へき地の病院・診療所において、地域のニーズにあった区分を精査し、それらの特定行為研修を受講できる環境の整備、修了者と医師の協働の普及を行い、タスク・シフト/シエアを推進することにより、離島・へき地における医療を確保する。
- ・ また、看護職員数が限られ特定行為研修を受講しにくい離島・へき地の病院・診療所において、看護師が特定行為研修を受講できる環境の整備と、修了者の活動の普及を促すことは、看護職員（修了者）の確保対策に資するものである。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



令和7年度 夏の看護師体験学習会 開催結果

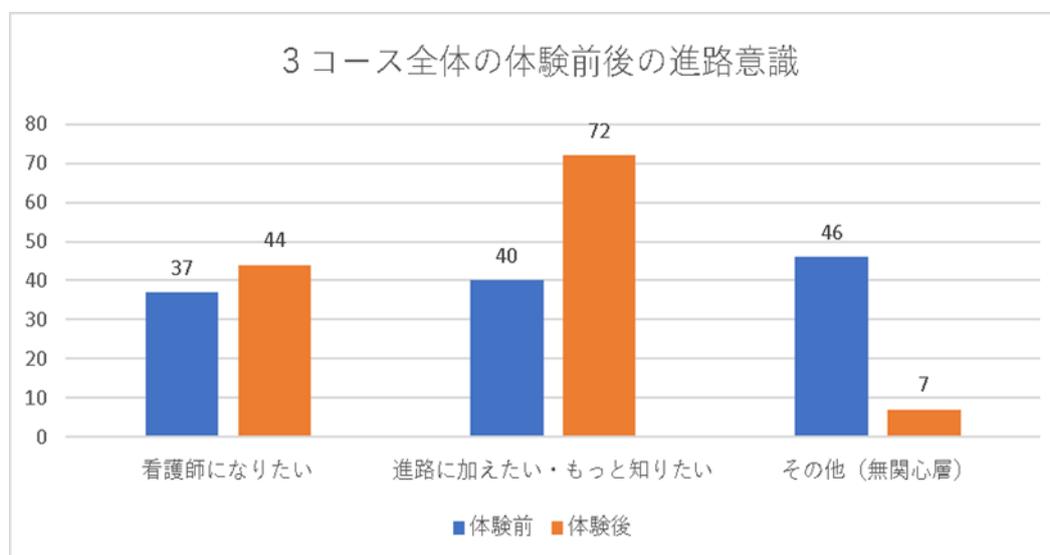
目的:医療機関等における看護師体験や講話等を通じ、看護の仕事に触れることで、
将来を見据えた北部地域の看護師確保の機会とする

	丹後コース	舞鶴・綾部コース	福知山コース
日 時	令和7年7月24日(木)	令和7年7月29日(火)	令和7年8月8日(金)
	13:00~16:00	10:00~15:00	午前 9:00~12:10 午後13:30~16:40
対 象	京都府北部地域に居住、または通学する小学5~6年生・中学生		
参加人数	44名	39名 (①9名、②10名、③20名)	午前:18名 午後:22名
場 所 (協力機関)	府立看護学校 (京丹後市立弥栄病院)	日星高等学校 ①市立舞鶴市民病院 ②舞鶴赤十字病院 ③綾部市立病院	福知山医師会看護高等専修学校 京都ルネス病院

※定員:各コース40名ずつ
応募者数:計153名、参加決定者:計130名

児童・生徒
計123名

【体験前後の進路意識比較】



- ・全コースに共通して「看護師になりたい」と答える意志決定層が増加。
- ・「進路に加えたい」「もっと知りたい」といった興味・関心層も大幅に増加。
- ・体験の結果、無関心層は大幅に減少し、看護職を進路として意識する層が増えた。
→体験を通じて、看護職を前向きに検討する層が増加。将来的な進路形成に大きな影響を与えている。

令和7年度 地域医療体験セミナーin 北の京都 開催結果

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

京都府南部・中部地域等の看護学生、潜在看護師

3 内容

コース	開催日	主な訪問先	体験内容
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
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	・地域の移住者との交流 ・地域の文化体験 など

4 開催結果

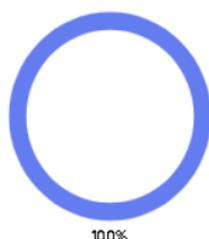
<参加状況>

コース	参加者	学年等	出身地
丹後	5名	大学3年生：5名	京都府木津川市、京都府宇治市、奈良県、大阪府、滋賀県
中丹	2名	大学2年生：1名 専門1年生：1名	京都府亀岡市、京都府舞鶴市
計	7名		

5 事後アンケート結果

<セミナー全体を通じての感想>

● とても満足	7
● まあまあ満足	0
● やや不満	0
● とても不満	0



<北部への就業意識について>

○事前アンケートと事後アンケートの比較

質問	事前アンケート	事後アンケート
北部地域に住みたいと思いますか？	とてもそう思う … 1名 まあまあそう思う… 4名 あまり思わない … 2名	まあまあそう思う… 6名
北部地域の医療機関で働いてみたいと思いますか？	ある程度そう思う… 6名 あまり思わない … 1名	強くそう思う … 3名 ある程度そう思う… 4名
北部地域での生活に魅力を感じますか？	非常に魅力を感じる … 2名 ある程度魅力を感じる… 4名 あまり魅力を感じない… 1名	非常に魅力を感じる … 3名 ある程度魅力を感じる… 4名
本セミナーを通じて、北部地域での医療にやりがいがあると感じましたか？		強くそう思う … 5名 ある程度そう思う… 2名
今後、北部地域での就業を検討したいと思いますか？		ある程度そう思う… 5名 強くそう思う … 2名

<なぜ上記のように感じましたか？>

- ・ 北部地域の住民と多く触れ合い、どの方も優しさを持って人に接しておられた。
- ・ 病院内のナースステーションなども陰悪な雰囲気はなく、人柄から過ごしやすそうな環境に感じた。
- ・ 丹後中央病院で働いている方々のやさしさや人柄の良さに感動した。
- ・ 田舎という理由で選択肢に入っていなかったが、プライベートの生活面が非常に良く、就業先の選択肢として考えられるようになった。
- ・ 暮らしぶりを聞いて、私生活も楽しく暮らせそうだと思った。
- ・ 僻地医療に興味があり、北部地域での医療もやりがいがありそうだと感じた。
- ・ 地域連携、多職種・他機関連携、看取りなど、高齢化が進んでいる分重要な医療が既に施策として成り立っており、学びが多かった。
- ・ 地域の人と密に関われる分、やりがいにも非常につながると感じた。
- ・ 市内よりも患者さんとの距離が近く、退院後も関わることが良いと思った。

京都府ナースセンター事業報告（4～12月概要）

京都府看護協会 矢田 貴子

I. 看護師等及び看護補助者再就業支援事業

1. 看護師等届出事業 2. 就業相談・紹介事業

求人登録数は年々増加。反対に求職登録数は年々減少、ナースセンターへの相談件数も減少している。求職者就業率は21.6%、昨年(24.9%)より低い。求職者登録の年代は、50歳代までの登録が年々減少、60歳以上の登録は増加している。60歳以上のマッチングに対して取り組みも重要。

1) 求人/求職/就職者の状況（各年とも12月末のデータ）

	求人登録数	求職登録者数	就職者数	相談件数
R5年度	5,067	2,048	460	10,538
R6年度	5,261	1,852	461	9,393
R7年度	5,881(5,583)	1,776 (1,743)	386 (377)	7,917

※R7年度 総数は看護補助者を含む。()の内容は看護職のみ数

2) 施設別新規求人数の状況（看護職の常勤/非常勤/臨時含む 各年とも12月末のデータ）

・病院・訪問看護ステーションの求人数が更に増加している

	病院	診療所	介護福祉施設等	訪問看護ステーション	その他	計
R5年度	1,609	275	736	406	473	3,499
R6年度	1,571	348	709	473	427	3,528
R7年度	1,686	356	760	674	403	3,879

3) 新規求職者の状況（各年とも12月末のデータ）

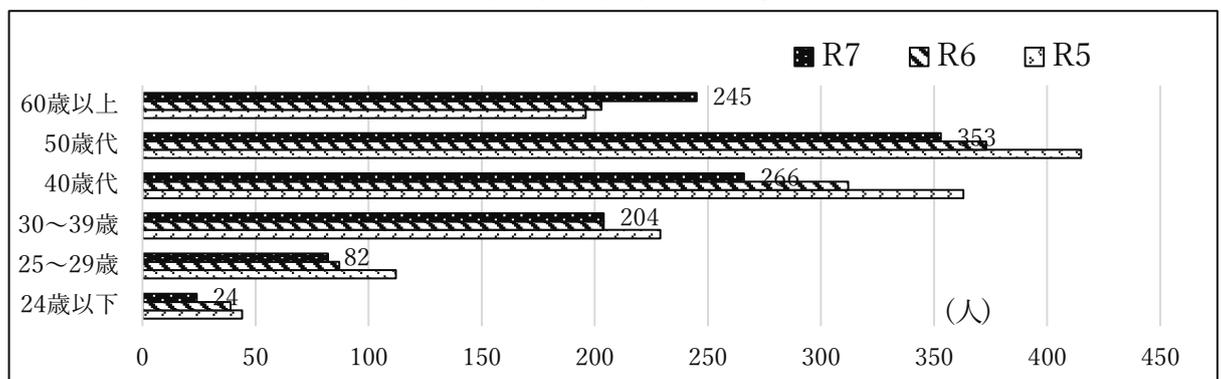
(1) 職種別登録状況

・看護師の登録は横ばい、保健師の登録は減少している

	保健師	助産師	看護師	准看護師	計
R5年度	95	30	1,167	67	1,359
R6年度	131	39	982	66	1,218
R7年度	88	36	989	61	1,174

(2) 年代別登録状況

・60歳以上の登録は増加しているが、その他の年代の登録は毎年減少傾向にある。



4) 施設別就職者の状況（常勤/非常勤/臨時含む 各年とも12月末データ）

・求職登録数が減少しており、就職者数も減少している

	病院	診療所	介護福祉施設	訪問看護ステーション	その他	計
R5年度	146	67	75	24	148	460
R6年度	127	62	80	27	165	461
R7年度	110	52	51	20	153	386

3. 就業支援研修事業

「潜在看護師等再就業支援強化事業（京都府委託事業）」について、未就業看護職の様々なニーズに応えられるよう内容の充実を図るとともに、詳細なパンフレットを作成し周知している。

1) リカレント研修 ***12月末までに延べ161人受講終了（昨年297人）**

① 知識レベルアップコース

・集合4日間連続コース（13人）・集合1日単独研修コース（95人）・eラーニングコース（41人）

② 技術再習得コース

・採血技術演習（49人） ・一般技術演習（府内病院）（延べ4人実人数2名）

③ 領域別体験研修コース

・府内病院、訪問看護ステーション、介護福祉施設等（1人）

4. 看護師確保・定着実態調査

1) 病院看護職退職調査

(1) 調査目的：看護職員確保・離職防止の事業ための基礎資料とする

(2) 対象施設：京都府内160病院

(3) 調査内容：①令和6年度の採用および退職の状況 ②令和7年4月1日現在の需要状況

③専門性の高い看護師の状況

(4) 回収件数：147施設（回収率91.9%）

※常勤看護職の退職率は、2023年度11.5%であったが、2024年度は11.3%と若干改善している。退職者の年代は20歳代が最も多く、在職年数では入職5年以内が6割を占める状況は変わらない。退職理由は「看護の他職場への興味」が1位となり、「結婚・転居」と共に、「健康上の理由」が多い。2022年度新人看護職の離職は6.8%、2023年度は7%、2024年度は7.6%と年々上昇している。

2) 訪問看護事業実態調査

(1) 調査目的：訪問看護の実態を把握し、質の向上を図るための基礎資料とする

(2) 対象施設：府内の訪問看護ステーション（4月1日時点で設立1年未満の事業所は除く）427件

(3) 調査内容：①訪問看護ステーションの人員及び事業体制 ②看護職員の採用・退職状況

③活動実績 ④教育・研修について4月に調査

(4) 回収件数：317施設（回収率74.2%）

※看護職全体の退職率は、2023年度14.6%であったが、2024年13.9%と改善した。退職理由は「労働条件」が一番多い。看護職員の体制については、平均常勤換算数は5.6人。常勤換算数5.0人未満が全体の約50%と小規模の訪問看護ステーションが多い状況は継続している。

5. セカンドキャリア研修・交流会（就業フェア）

1) セカンドキャリア研修会

2025年12月13日（土）10:00～12:00 ハートピア京都 参加者22人

「人生100年時代の働き方について～wellbeingをめざして～」

2) 就業フェア

開催回数 8回 参加施設数合計 102施設 参加求職者数合計 延べ117人

市内地域別就業フェア（ハートピア京都3階大会議室）

- ① 6月30日(月) 14:00～16:00 (中京区・下京区・南区) 参加施設11施設 参加人数16人
- ② 8月1日(金) 14:00～16:00 (西京区・伏見区・東山区) 参加施設15施設 参加人数23人
- ③ 9月26日(金) 14:00～16:00 (乙訓・宇治地域) 参加施設15施設 参加人数11人
- ④ 10月15日(水) 14:00～16:00 (右京区・北区・上京区・左京区) 参加施設15施設 参加人数18人
- ⑤ 12月13日(土) 13:00～16:00 (右京区・北区・上京区・左京区) 参加施設8施設 参加人数22人

市外地域別就業フェア

- ① 口丹地域就業フェア7月18日(金) 14:00～16:00 ガリレア亀岡
参加施設8施設 参加人数5人
- ② 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
参加施設20施設 参加人数10人
- ③ 山城地域看護職就業フェア11月18日(火) 14:00～16:00 けいはんなプラザ3階
参加施設10施設 参加人数12人

医政看発0120第1号
令和8年1月20日

各都道府県衛生主管部(局)長 殿

厚生労働省医政局看護課長

医療分野の「雇用の質」向上のためのナースセンターとハローワークの連携事業
(ナースセンター・ハローワーク連携事業) について

ナースセンター・ハローワーク連携事業（以下「事業」という。）については、「医療分野の「雇用の質」向上のためナースセンターとハローワークの連携事業（ナースセンター・ハローワーク連携事業）について」（令和6年8月13日医政看発0813第2号）（以下「令和6年度通知」という。）により実施してきたところである。

今般、「強い経済」を実現する総合経済対策（令和7年11月21日閣議決定）において、「医療・介護・保育等の分野における人材確保のため、ハローワークに設置している全国119か所の専門窓口を増設するとともに、事業所へのアウトリーチを強化する。また、ハローワークと連携を行っているナースセンターによる潜在看護師の掘り起こし等の取組を強化する」とされたことを踏まえ、公的無料職業紹介事業として、ハローワークとナースセンターの連携をより一層強め、それぞれの強みを活かし、一体的に就職支援・充足支援を進めていくため、事業を下記のとおり実施することとしたので、引き続き、御理解と御協力をよろしく願います。併せて、都道府県ナースセンターに対して周知願いたい。

なお、本通知については当省職業安定局と協議済であり、本日より適用することとし、令和6年度通知は本日をもって廃止することとする。

記

1. 事業内容

事業内容は「ナースセンター・ハローワーク連携事業の具体的な実施方法」（別添）のとおりとする。

なお、以下の項目については重点的に取り組むこと。

- ・ ナースセンターと連携するハローワークの拡大
- ・ ハローワークと連携した急募求人への迅速な支援
- ・ 求職者・求人情報の共有及び求職者の就職実績、求人の充足実績の共有の強化
- ・ 巡回相談の積極的な実施
- ・ 施設見学会、職場体験会等の相互協力・積極的な開催
- ・ ナースセンターとハローワーク相互の職員への研修等の実施
- ・ 離職看護師等届出の積極的な周知や相互の支援メニューの提供・利用勧奨

2. 留意点

事業の実施にあたっては、都道府県労働局及びハローワークとの連絡調整会議を開催いただき、「1. 事業内容」の対応方法について協議の上、ナースセンターとハローワークが一体となり、それぞれの強みを活かし、看護職員及び看護補助者の確保に向けた取組の推進を図られたい。

「求職者情報の共有」については、各都道府県での対応（同意書の取得状況など）にばらつきがみられる状況であること、また、ナースセンターとハローワークの連携事業に係る実績数値の集計不備や（実績が0件の都道府県があるなど）取組の不十分さについて強く指摘されているところである。今般の通知では、連携して支援した就職実績の集計方法の整理及び簡易的な同意書の取得を可能としたところであり、ナースセンターにおいては、これらについて現場でハローワークとよく協議いただき、対応願いたい。

都道府県においては、事業の円滑な実施に向け、ナースセンターの体制強化に努めていただきたい。

【照会先】

厚生労働省医政局看護課

電話：03-5253-1111（内線2599）

担当：北爪（kitazume-ryouichi.jd1@mhlw.go.jp）

(別添)

ナースセンター・ハローワーク連携事業の具体的な実施方法

1. 実施方針

ハローワークと都道府県ナースセンターが連携し、保健師、助産師、看護師、准看護師（以下「看護師等」という。）のいずれかの資格を有する求職者及び看護師等の資格を取得予定である求職者（以下「有資格者等」という。）並びに看護補助者（看護助手）として就職を希望する求職者の情報を共有し、きめ細かな職業相談・職業紹介等の就職支援を実施するとともに、有資格者等及び看護補助者（看護助手）を必要としている事業主に対する求人充足に向けた支援を一体的に実施する。

2. 事業実施主体

都道府県及び都道府県ナースセンターとする。

事業対象となるハローワークは、人材確保対策コーナーを設置するハローワーク（「拠点」という。）とする。ただし、都道府県労働局職業安定部（以下「職業安定部」という。）と協議の上、拠点以外のハローワーク（以下「一般所」という。）でも可能な限り実施することとする。

3. 事業の対象

ナースセンター及びハローワークの双方からの支援を希望する以下の求職者、求人とする。

(1) 求職者

本事業において支援対象となる求職者（以下「支援対象求職者」という。）については、以下のいずれにも該当する者とする。

- ・有資格者等のうち資格を活用して就職を希望する者又は看護補助者（看護助手）として就職を希望する者
- ・求職票の登録がある者
- ・個人情報共同利用に同意し、同意書を得た者

(2) 求人

本事業において支援対象となる求人（以下「支援対象求人」という。）については、各拠点及び事業を実施することとなった一般所（以下「実施所」という。）又はナースセンターが受理した求人のうち、以下のいずれにも該当する求人とする。

- ・有資格者等又は看護補助者（看護助手）を求める求人
- ・実施所が受理した求人については、ナースセンターからのあっせんを希望する求

人

- ・ナースセンターが受理した求人については、実施所からのあっせんについても希望が有り、原則として当該求人事業所の所在地が実施所の管轄地域にある求人

4. 運営体制

(1) 連絡調整会議の設置

- ・本事業を効果的・効率的に推進するため、別紙1の設置要綱に基づき都道府県労働局及びハローワーク並びに都道府県及びナースセンターとの共催による「ナースセンター・ハローワーク連携事業連絡調整会議」（以下「連絡調整会議」という。）を設置し、所要の調整や必要な情報の共有を通じて、看護師等及び看護補助者（看護助手）の人材確保に係る具体的な連携体制を確立すること。
- ・本事業の円滑な運営が確保される場合には、関係機関の合意の下、既にある枠組を活用した協議や関係者が一同に会さない方法による協議等柔軟な方法をもって、連絡調整会議の開催に代えて差し支えない。

(2) ケース会議の実施

- ・巡回日等、実施所の担当者と直接協議できる機会を捉えて、特に集中的な支援等が必要と思われる支援対象求職者及び支援対象求人に係る情報を、ナースセンターと実施所において共有し、共同支援策を検討するケース会議の場を必要に応じて設けること。なお、連絡調整会議と同時にケース会議を開催するなど、各地域の実情に応じた開催を行うこと。

5. 事業内容

基本的な連携について必要となる事業内容は以下の通りとする。

(1) 求職者・求人情報の共有と必要な支援の連携

- ・①から③までの方法を参考にし、それぞれの地域の実情に応じて支援しやすい情報共有の方法を関係者が協議して決定するものとする。
- ・なお、中央ナースセンターが運用しているシステム以外に独自の求職者・求人の登録システムを利用しているナースセンターにおいては、関係者と協議の上、事業実施に弊害がない限りにおいて当該システムを使用して管理することを可能とする。

① 情報共有のための書類等

- ・「求職票」・・・実施所で受理した求職票

- ・「求人票の写し」・・・実施所で受理した求人票の写し
- ・「同意書」（別紙2）・・・支援対象求職者の個人情報をナースセンターと実施所が共同利用することへの同意書（別紙2を適宜活用）
- ・「ナースセンター連絡票（求職）」（別紙3）・・・求職申込書以外の情報をeナースセンター（ナースセンターが運営する無料職業紹介用サイト）に登録するために必要な書類
- ・「ナースセンター連絡票（求人）」（別紙4）・・・求人票以外の情報をeナースセンターに登録するために必要な書類
- ・「相談記録票」（別紙5）・・・支援対象求職者の相談記録等を記載する書類
- ・「ナースセンター・ハローワーク連携事業支援対象求職者台帳（別紙6）」・・・支援対象求職者の属性等、職業相談等の際に必要な情報を管理する台帳
- ・「はじめてご利用される方へ（求職の流れ）」
URL: <https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/kyusyoku/kyusyoku.htm>
- ・「はじめてご利用される方へ（求人の流れ）」
URL: <https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/kyujin/kyujin.htm>

② 求職者情報の共有

ア 実施所で求職登録を行った支援対象求職者情報をナースセンターと共有する際の取扱い

- ・実施所では、ナースセンターの支援を希望する者に対して、事業についての説明及びナースセンターが開催している研修についての案内を行う。そのため、実施所の窓口にて当該研修の案内ができるよう、ナースセンターは、月1回を目途に復職支援研修に係る資料を、電子メール等にて実施所へ共有すること。
- ・「求職票」及び「同意書の写し」並びに「ナースセンター連絡票（求職）」については直接実施所からナースセンターに電子メール、郵送又は手交による方法で提供する。実施所から情報を共有された求職者については、システムに「HW連携事業対象求職者」と入力し、システムで識別・集計できるように記録する。システムへ登録後は、当該求職者に速やかにフォローアップの連絡をするとともに、登録完了した旨を電子メール又は郵送にて実施所に情報提供する。
- ・ただし、「ナースセンター連絡票（求職）」については、事前に実施所と協議の上、必要に応じて提供する。また、支援対象求職者が持ち帰って記入する旨を申し出た場合は、事後的にナースセンターに郵送するよう誘導することも可能とする。なお、その際「ナースセンターの宛先を記載した封筒」もあわせて手交する（郵送料負担については関係者で協議して決定する。）。また、同時に、eナースセンターへの登録方法等のURLが記載されたリーフレットも手交し、郵送に代えてインターネットでも入力できることを説明する。
- ・支援対象求職者自身が、「ナースセンター連絡票（求職）」を事後的にナースセ

ンターに郵送した場合又はeナースセンターへ直接登録した場合は、後日、ナースセンターから実施所に「ナースセンター連絡票（求職）の写し」又は当該情報に当たる部分をデータ等で提供する。

- ・実施所から求職者へナースセンターの利用勧奨を行う際には、実施所は、「ナースセンター連絡票（求職）」の郵送がなされない場合又はeナースセンターへの登録がなされない場合に、実施所への求職登録情報に基づきナースセンターから確認の連絡を行うことについての可否を確認した上で、同意書（別紙2を適宜活用）の提出を求める。

ナースセンターは、支援対象求職者から「ナースセンター連絡票（求職）」の郵送がなされない場合又はeナースセンターへの登録がなされない場合には、当該支援対象求職者に対し、フォローアップの連絡を行うこと。

- ・なお、中央ナースセンターが運用しているシステム以外に独自の求職者・求人の登録システムを利用しているナースセンターにおいては、関係者と協議の上、登録に必要な情報のみを実施所から提供を受けるものとする。

イ ナースセンターで求職登録を行った支援対象求職者情報を実施所と共有する際の取扱い

- ・ナースセンターでは、ハローワークの求職申込書の取次ぎはできないことから、ナースセンターで有資格者等及び看護補助者（看護助手）として就職を希望する求職者に連携事業についての説明（別紙7-1及び別紙7-2を参考にリーフレットを手交）及びハローワークの求職申込書を手交し、実施所への来所を勧奨する。「同意書」及び「ナースセンター連絡票（求職）」を支援対象求職者に記載していただき、「同意書の写し」及び「ナースセンター連絡票（求職）の写し」又は当該情報に当たる部分のデータ等を実施所に郵送、電子メール又は手交による方法で提供する。この際ナースセンターから実施所への情報提供は速やかに行うこと。
- ・実施所においては、勧奨により来所した有資格者等及び看護補助者（看護助手）として就職を希望する求職者を優先的に受け付けるなど可能な限り配慮する。
- ・実施所においては、勧奨により来所した有資格者等及び看護補助者（看護助手）として就職を希望する求職者の求職登録後、「求職票」を直接拠点等からナースセンターに電子メール、郵送又は手交による方法で提供する。

ウ 支援対象求職者の支援期間

- ・標準的な支援対象求職者の支援期間は、「同意書」の提出日から3か月間とする。ただし、地域の実情に応じて、実施所と協議の上、延長することは差し支えない。

エ 支援対象求職者に係る情報の管理

- ・支援対象求職者の属性等、職業相談等の際に必要な情報は、ナースセンター・ハローワーク連携事業支援対象求職者台帳（別紙6やシステムより抽出した台帳を適宜活用）を活用する等により管理すること。

オ 支援対象求職者に関する情報共有

- ・支援対象求職者に対して実施所又はナースセンターが実施した相談や支援の内容を記録・共有するため、支援対象求職者ごとに相談記録票（別紙5を適宜活用のこと）を作成し、各ナースセンターで管理するとともに、相談記録票は実施所に提供すること。
- ・相談記録票は、労働局又は実施所とナースセンターで調整し様式や作成方法を決めて差し支えない。
- ・なお、ナースセンターにおいて、支援対象求職者に対して行った職業相談、職業紹介その他の支援内容については、相談記録票に記入し、電子メール等にて迅速に実施所へ提供すること。

③ 求人情報の共有

ア 実施所で受理した支援対象求人情報をナースセンターと共有する際の取扱い

- ・「求人票の写し」及び「ナースセンター連絡票（求人）」について直接実施所からナースセンターに電子メール、郵送又は手交の方法により提供する。この際、速やかな求人受付を行うため「ナースセンター連絡票（求人）」について基礎情報等についてナースセンターにて代行し入力すること。実施所から情報を共有された求人については、システムに「HW連携事業対象求人」と入力し、システムで識別・集計できるように記録する。システムへ登録後は、当該求人者に速やかにフォローアップの連絡をするとともに、登録完了した旨を電子メール又は郵送にて実施所に情報提供する。また補足情報が必要な場合、ナースセンターより支援対象求人者に連絡し、情報を補完すること。ナースセンターは求人受付後速やかに電子メール等にて実施所に連絡すること。
- ・ただし、「ナースセンター連絡票（求人）」については、事前に実施所と協議の上、必要に応じて提供する。また、支援対象求人者が持ち帰って記入する旨を申し出た場合は、事後的にナースセンターに郵送するよう誘導することも可能とする。なお、その際には「ナースセンターの宛先を記載した封筒」もあわせて手交する（郵送料負担については関係者で協議して決定する。）。また、同時に、eナースセンターへの登録方法等のURLが記載されたリーフレットも手交し、郵送に代えてインターネットでも入力できることも説明する。

- ・支援対象求人者自身が、「ナースセンター連絡票（求人）」を事後的にナースセンターに郵送した場合又はeナースセンターへ直接登録した場合は、後日ナースセンターから実施所に「ナースセンター連絡票（求職）の写し」又は当該情報に当たる部分をデータ等で提供する。
- ・実施所から求人者へナースセンターの利用勧奨を行う際には、実施所は、「ナースセンター連絡票（求人）」の郵送がなされない場合又はeナースセンターへの登録がなされない場合に、実施所への求人登録情報に基づきナースセンターから確認の連絡を行うことについての可否を確認した上で、当該求人者を支援対象求人とする。

ナースセンターは、支援対象求人者から「ナースセンター連絡票（求人）」の郵送がなされない場合又はeナースセンターへの登録がなされない場合には、当該支援対象求人者に対し、フォローアップの連絡を行うこと。

イ 急募の求人等の取扱い

実施所が行う求人開拓において、特に迅速に充足が必要な求人（医療法（昭和23年法律第205号）における看護師及び准看護師の配置基準及び診療報酬上の配置基準を満たすために迅速に採用が必要な求人を含む。以下「急募の求人」という。）を把握した場合には、ナースセンターによる専門的な支援を活用することが有効であることから、実施所は、求人者に対してナースセンターの利用の有無を確認し、利用していない場合にはナースセンターにおいて極力優先的な充足支援を実施する旨を伝えナースセンターの利用を積極的に勧奨し、可能な限り支援対象求人としてとっている。急募の求人を支援対象求人とした場合には、求人票の写し及び「ナースセンター連絡票（求人）」がナースセンターへ速やかに提供される。

ナースセンターは、支援対象求人となった急募の求人については、極力優先して求人充足に当たること。求職者の応募を待つのではなく、当該支援対象求人の求める条件に該当する求職者を速やかに検索し、条件に合う求職者をプッシュ型で当該支援対象求人に紹介すること。その際、支援対象求人について条件に該当する求職者がいない場合も含め、実施所に速やかに対応状況を電子メール等にて報告すること。

また、急募の求人に限らず、実施所における支援だけでは充足が困難と見込まれる支援対象求人については、実施所と連携して積極的に対応すること。

ウ ナースセンターで受理した支援対象求人情報を実施所と共有する際の取扱い

- ・ナースセンターから、支援対象求人の情報を実施所に電子メール、郵送又は手交による方法で提供する。また、ナースセンターが受理した実施所からのあつせんを希望する求人のうち、求人事業所の所在地を管轄するハローワークが実施所以

外である場合は原則支援対象求人とはならないが、必要に応じてナースセンターから職業安定部に提供すること。当該求人については、職業安定部から当該求人事業所の所在地を管轄するハローワーク（以下「該当ハローワーク」という。）に情報提供されるので、該当ハローワークにおいては、当該求人を受理しているか確認し、受理していない求人については、適宜、求人開拓を実施する。

- ・なお、関係者で協議し、ナースセンターでハローワークの管轄ごとの仕分けをして、直接管轄のハローワークへ提供することも可能とする。

(2) ナースセンターによるハローワークの相談窓口等を活用した定期的な巡回相談の実施

- ・ナースセンターは、実施所及び職業安定部と協議の上巡回相談を実施することとなった一般所（以下「拠点等」という。）の相談窓口や会議室等を定期的に活用するなどにより、有資格者等及び看護補助者（看護助手）として就職を希望する者を対象とした相談等を実施するとするが、各拠点等が管轄する地域の需要に応じて積極的に実施すること。
- ・巡回相談の日程及び頻度については、連絡調整会議等において拠点等及び職業安定部と調整し、巡回相談を実施する日を決定する。
- ・巡回日の周知については、ウェブサイトへの掲載や、ポスターの所内への掲示、SNSへの投稿等の方法により、支援対象求職者等に事前に明瞭に周知すること。
- ・巡回相談の実施に際しては、必要に応じて、拠点等の職員等が可能な範囲で同席するなど、就業支援に必要な体制を図る。

(3) 医療機関への個別あっせん等

- ・支援対象求人のうち、特に急募の求人や人材確保の緊急性が高いと考えられるもの等については、実施所と連携した上で、実施所が行う管理選考への協力や面接会を開催するなど、実情に応じた手法によるあっせんを行うこと。
- ・ナースセンターが実施する求人開拓は、実施所担当者と連携し、実施所担当者が望む場合は、可能な限り同行させること。
- ・実施所が実施する医療機関等の求人開拓には、実施所担当者と連携し、ナースセンター担当者は、可能な限り同行する。

(4) 面接会等の開催及び周知広報の相互協力

就職面接会及びセミナー・施設見学会・職場体験会の開催や周知広報について相互協力を実施すること。特に、施設見学会や職場体験会は、求人者と求職者のマッチングに有用な手法であることから、積極的に開催すること。

ア 面接会・セミナー・施設見学会・職場体験会の開催協力

就職面接会やセミナー、施設見学会、職場体験会の実施にあたり、合同開催や相互に相談ブースを設置する等により、それぞれの強みをワンストップで活かしたり、施設見学会や職場体験講習会等の参加者をそれぞれの就職面接会等に誘導する等の連携を行い、切れ目ない支援による就職実現を図ること。合同開催のセミナーにおいてはそれぞれが専門性を活かした説明を行うとともに、拠点等の求職者の属性も踏まえ、特に無資格・未経験の求職者でも就業可能な看護補助者（看護助手）に関するセミナーについて積極的に開催すること。

イ 周知広報の相互協力

アの面接会等のポスターやチラシを双方の施設等に掲示又は備え付け、参加希望者の取次ぎを行ったり、離職時等の看護師等免許保持者の届出制度（以下「離職看護師等届出制度」という。）及びナースセンターが実施する復職支援研修等を含めた支援メニューのリーフレット等の相互配布やウェブサイトの相互リンク等の連携により、広くかつ効率的な周知広報を行い、看護分野における潜在的な求職者・求人の掘り起こしを企図すること。

ウ 離職看護師等届出制度を通じた積極的な利用勧奨

ナースセンターによる潜在看護師等の復職支援を効果的に実施するため、ハローワークにおいても、職業相談（求職登録）時に看護師等の有資格者であることが判明した時点で、原則としてすべての該当者に対し、離職看護師等届出制度の周知用リーフレットの手交や、看護師等の届出サイト「とどけるん」QRコードの案内等が行われる。ナースセンターはハローワークに協力を依頼し、届出の働きかけやナースセンターの利用につなげること。

また、ナースセンターが離職看護師等届出制度により把握している離職中の看護師等にはハローワークを利用していない者も含まれていることから、より幅広い潜在看護師等へハローワークの利用勧奨を行うため、ハローワークからの依頼に応じ、ナースセンターが離職看護師等届出制度により把握している離職中の看護師等に対し、医療・介護・保育分野のハローワーク求人のかんたん検索ページや、各ハローワークで実施している「税金と保険セミナー」等各種セミナーの情報を電子メールにより送付すること。

(5) ナースセンター及び拠点等の職員等の専門性向上のための協力

拠点等における求職者の誘導等にあたっては、職員及び相談員の看護師等及び看護補助者（看護助手）の就職支援に係る専門性を高めることが重要であることから、ナースセンター職員による拠点等の職員及び相談員に対する看護師等及び看護補助者（看護助手）の業務や業界の動向に関する研修等を積極的に実施すること。

また、ナースセンターにおける求職者の誘導等にあたっては求職者それぞれのライフステージに合った求人の紹介が重要であることから、拠点等の職員又は相談員によるナースセンター職員に対する求職者への職業相談手法や求職者の世代別の多様な働き方に関する研修等についても積極的に実施すること。

(6) ナースセンター及び拠点等における支援状況の共有

ナースセンターの紹介による支援対象求職者の就職件数及び支援対象求人の充足件数並びに充足数について、（別紙8）により月1回以上を目安に実施所に提供するとともに、中央ナースセンターに報告すること。

なお、実施所の紹介による支援対象求職者の就職件数及び支援対象求人の充足件数並びに充足数についても同様にナースセンターに提供されること。特に急募の求人の対応状況・充足状況についてはナースセンター及び実施所間でメール等により迅速に情報共有を行うこと。

支援対象求職者／支援対象求人については、ナースセンター経由、ハローワーク経由いずれの実績についても、支援対象求職者の就職件数及び支援対象求人の充足件数並びに充足数の実績として計上すること。

中央ナースセンターは毎月の対応状況を確認し、対応が不十分な都道府県ナースセンターに対して指導を行うこと。

6. 個人情報保護について

個人情報保護の取扱いに関しては、以下の通りとする。

- ・原則電子メールを利用して、個人情報を含む書類等を送信する場合は、パスワードの設定、メールアドレスの確認及び添付すべき書類に間違いがないかの確認等、細心の注意を払うこと。また、原則として、ナースセンター及びハローワークの特定のメールアドレスに限定するとともに、返信メールを使用すること。郵送の場合は、ナースセンター及びハローワークの送付先の担当者を予め指定するとともに、ハローワークの宛先が予め印字された封筒を使用するなど、誤送付を防止する。
- ・ファックス及びUSBフラッシュメモリー等、パソコンの外部記録媒体の利用は不可とする。
- ・拠点等から受理した個人情報を含む書類及び電子メール（電子ファイルを含む。）

は、受理したナースセンターの建物外に持ち出さないこと。

- ・ 個人情報漏洩した際の対応については、ナースセンターとハローワークがそれぞれで別に定める対応マニュアル等によるものとする。

7. 事業経費の補助

本事業に係る経費の補助については、「医療提供体制推進事業補助金」における「看護職員就業相談員派遣面接相談事業」を活用することが可能である。対象経費等の詳細については当該補助金の交付要綱によるものとする。

8. 事業推進体制

事業の推進を図るため、都道府県は、平成28年2月29日付医政看発0229第3号「ナースセンター・ハローワーク連携事業の推進について」及び平成28年2月26日付け事務連絡「ナースセンター・ハローワーク連携事業の推進について」の内容に加え、関係機関と連携し、事業の実施等について助言・指導を行う。

9. 事業実施状況の報告

当該年度の実施状況について都道府県で取りまとめ、「ナースセンター・ハローワーク連携事業実施報告書」（別紙9）により、厚生労働省医政局看護課担当宛に翌年度4月末までに提出願いたい。

協議事項 ＊ 看護師確保に向けた課題と対策について

【ご意見・ご議論頂きたいポイント】

◇養成校支援及び潜在看護師への復職支援について

- ・ 少子化が進む中、養成数の増加は見込めない。その中で、看護師の確保のため、具体的な取組についてどう考えるか。

◇府内就業者の向上・定着を目指した新たな取組について

- ・ 学生の就職時期が早まっている中、早期からの学生への府内医療機関の魅力や京都府で働く看護職のロールモデルの発信等が必要。
 - ・ 就業先医療機関とのミスマッチの防止を図り、離職防止につなげることが必要であり、基礎教育と現任教育のシームレス化に向けた対策の検討が必要。
- ⇒看護師等学校養成所と病院で構成するワーキンググループを設置するとともに、「養成→就業→定着→キャリアアップ」といった、切れ目なく連携する『京都モデル』を構築する取組について、ご意見をいただきたい。

現状：府内の養成所（看護師3年課程）数は9校（※閉校予定の2校除く）。令和7年度入学者数は418人、入学定員充足率は96%

課題：定員充足率（学生確保）、府内就職率（府外への流出防止）、養成所の経営状況（経済的支援）、実習施設の確保（小児・母性）

定員充足率90%以上

6校

- <要因>
- ・ 母体病院がある
 - ・ 施設整備（ICTの充実）や環境が綺麗
 - ・ アクセシブの良さ

（参考）：大学7校

定員充足率80%以上

1校

- <要因>
- ・ 母体病院がある
 - ・ 実習施設が近い

（参考）：大学1校

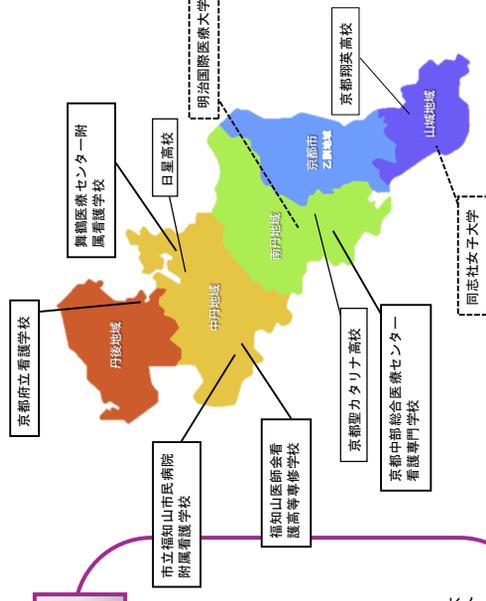
定員充足率80%未満

2校

- <要因>
- ・ 大学志向
 - ・ 施設の老朽化
 - ・ アクセシブの悪さ

（参考）

大学1校、5年一貫校3校
准看1校、専門学校2年1校



<京都府内の看護師等学校養成所>

- 大学：9校
- 准看：1校
- 5年一貫：3校
- 専門学校：3年：9校
- 専門学校：2年：1校

（閉校予定2校）

- <参考>
- 府内就職率：67% 【大学】51.2%（319人） / 【3年課程】87.6%（415人）
 - 府内北部地域就職率：9.7% 【府内北部養成校出身】78.3%（65人） / 【府内南部養成校出身】21.7%（18人）
 - 府内出身者率：58.2%（令和6年度卒業生1,391人の内810人）【府内出身者の内大学生】47.5%（323人）

〇懸念点

- ・ 少子化により学生が減少、大学志向の傾向が高まる（4年制化に向けたハード整備は厳しい）
→ 府内就職率の高い専門学校への入学生が減少し、定員充足率の低下、経営難
- ・ 実習施設の確保が難しい（特に小児・母性）→ 府外への実習が増加。実習が就職先に直結する傾向があるため、府外への就職が増加。
- ・ 社会人入学の減少 ・ 広報支援の充実

〇今後の方向性

京都府：府内就職率の高い専門学校への経済的補助も継続しつつ、大学生の就職先を府外に流出させない対策

学校養成所と病院間の連携を図るための ワーキング設置（案）

—離職防止のための養成から現任までのシームレス教育 京都モデルの構築—

1 事業概要

少子化が進行する中、看護人材の確保は喫緊の課題であり、看護職員の養成から就業・府内定着までの切れ目のない連携を強化することにより、持続可能な医療提供体制の構築を目指す。（実施主体：京都府（京都府看護協会への委託））

2 事業内容

（1）ワーキンググループの設置

看護師等学校養成所と病院で構成するワーキンググループを設置し、以下の課題について相互理解を深め、対策を検討する。

- ・養成校と病院間の連携や教育に関する課題把握
- ・学生の多様化への理解と指導方法の検討・共有
- ・基礎教育と現任教育のシームレス化に向けた対策の検討 など

（2）『京都モデル』の構築

- ・「養成 → 就業 → 定着 → キャリアアップ」といった看護師キャリア全体で、切れ目なく連携する『京都モデル』を構築する。
 - ・「京都府で看護職になる魅力」を適切に発信
- ⇒ 就業先医療機関とのミスマッチ防止、離職防止・府内定着につなげる。

3 事業効果

- ・府内看護職への就職率の上昇
- ・府内看護職の離職率の低下

