

# 【令和5年度第1回京都府看護師等確保対策推進協議会概要】

令和5年9月7日（木）開催

## 1 京都府における看護職員の現状について

- ① 看護師等の業務従事数は、全国ではどの施設においても増加しているが、京都府においては社会福祉施設や事業所の従事者数が減少している。
- ② 北部地域では従事者の高年齢化が進んでいるが、今後都市部でも同じ状況になるため、目の前の数値ではなく、より長期的な視点で捉えるべき。

## 2 京都府保健医療計画の見直しについて

- ③ 訪問看護師数を増やすことは大事であると思うが、質の担保についても盛り込んでほしい。設置主体により看護の質がばらつく傾向があり、往診医師の負担が大きくなる場合がある。
- ④ 特定行為研修修了者は増えているが、医師と看護師の連携が難しく、現場では活用が進まない現状。タスク・シフト/シェアをどう進めていくか課題である。
- ⑤ 認定看護師教育に特定行為が組み込まれたことにより、研修期間が長期化している。人手が足りず、研修に出したくても出せない病院もある。受講料等の補助は大変ありがたいので続けて欲しい。

## 3 看護師等の確保・定着に係る今後の取組について

- ⑥ 看護師は医療だけではなく、介護・福祉分野でも重要とされており、数を増やすことが必要。人材確保の課題は看護師だけではなく、他の医療従事者でも同じ状況。
- ⑦ 看護系教育機関との連携により、府内就職者及び流入者を増やす必要がある。また、潜在看護師等の掘り起こしも有用。
- ⑧ 離職率低下のためには、勤務環境の改善が重要。働き方改革は全医療機関が取り組まなければならないが、タスク・シフト/シェアを行うと、看護師の仕事が増えて時間外労働等が生じるため、報酬等を見直す必要がある。
- ⑨ タスク・シフト/シェアにより看護師が不足するため、看護補助者と連携する必要があるが、看護補助者の数も足りていない。他部門との連携による業務改善等、体制整備を検討する必要がある。
- ⑩ 離職率はどこの病院でも課題だが、1年目の看護師の配置に関して、半年間で1ヶ月毎に全ての病棟をローテーションし、半年経過した時点で希望する部署に配属することで離職率が0%だったという事例がある。自分に合う職場に配置されることで定着につながる。
- ⑪ 子育てや介護のための一時離職や、離職後にブランク期間を経て再就職する場合もある。子育てや介護等、勤務時間帯の配慮も必要ではないか。
- ⑫ あらゆる働き方に応じたキャリア形成について検討して欲しい。

## 特定行為研修修了者その他の専門性の高い看護師に関する調査結果について

## I 概要

- 1 調査名：特定行為研修修了者その他の専門性の高い看護師に関する調査
- 2 調査目的：府内の施設で従事する特定行為研修修了者等の現状把握や、今後の対策の方向性を検討するための基礎資料とする。
- 3 調査対象：府内の病院 160 施設、訪問看護ステーション 418 施設
- 4 調査時期：令和 5 年 9 月 12 日～令和 5 年 10 月 16 日
- 5 調査内容：特定行為研修修了者数、特定行為研修受講希望の有無、指定研修機関申請への意向、協力施設の状況、認定看護師数、専門看護師数等
- 6 調査方法：アンケート調査
- 7 回答数：病院 101 施設 (63.1%)、訪問看護ステーション 164 施設 (39.2%)

## II 結果

## (1) 特定行為研修を受講した職員の有無

	病院	訪問看護ステーション
受講あり	38施設 (37.6%)	7施設 (4.3%)
受講なし	63施設 (62.4%)	157施設 (95.7%)
合計	101施設 (100%)	164施設 (100%)

## (2) 特定行為研修を受講した職員の人数 (実人数)

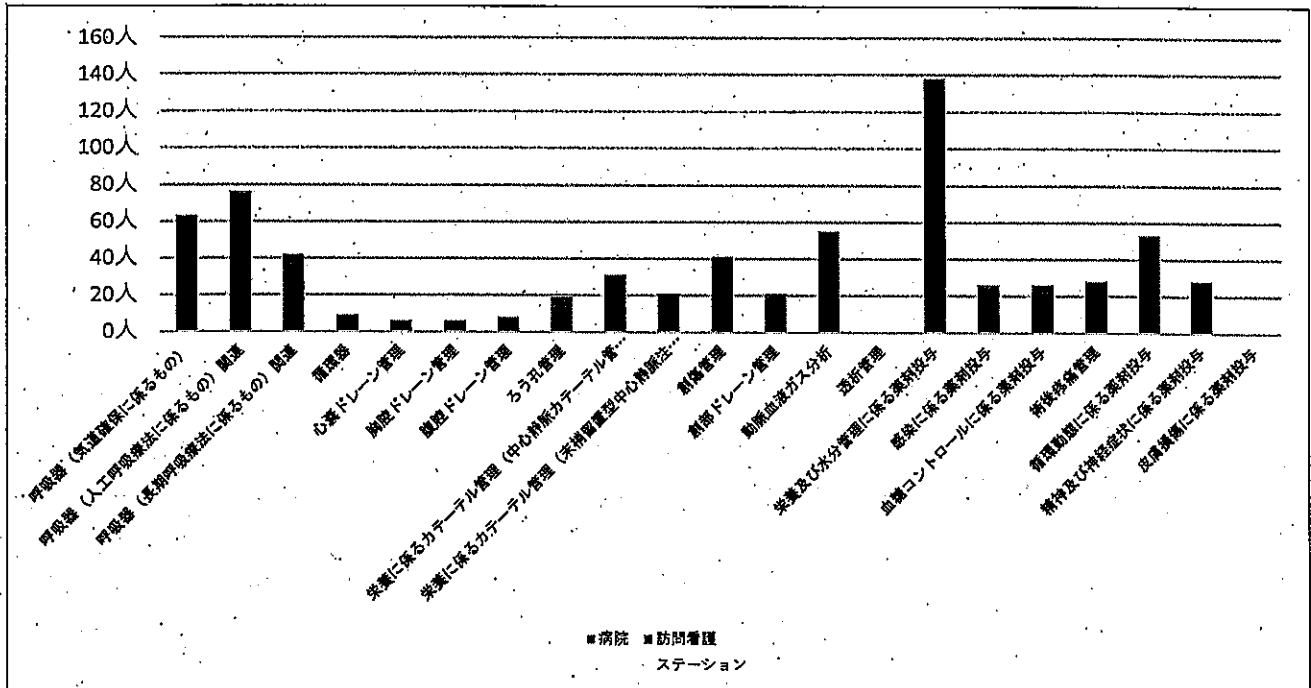
病院	訪問看護ステーション	計
162人 (95.3%)	8人 (4.7%)	170人 (100%)

## (3) 特定行為研修を受講した職員の活動場所について (実人数)

救急部門 (ICU・HCU・救命救急センター等)	54人 (31.8%)
病棟 (内科、外科、地域包括ケア病棟等)	41人 (24.1%)
看護部・看護部長室等 (専従含む)	24人 (14.1%)
外来 (救急外来除く)	20人 (11.8%)
手術室	16人 (9.4%)
訪問看護ステーション	10人 (5.9%)
その他 (感染管理室、化学療法センター等)	5人 (2.9%)
計	170人 (100.0%)

(4) 受講した特定行為区分について (延べ人数)

区分	病院	訪問看護 ステーション	計
呼吸器(気道確保に係るもの)	62人	1人	63人
呼吸器(人工呼吸療法に係るもの)関連	75人	1人	76人
呼吸器(長期呼吸療法に係るもの)関連	36人	6人	42人
循環器	9人	0人	9人
心嚢ドレーン管理	6人	0人	6人
胸腔ドレーン管理	6人	0人	6人
腹腔ドレーン管理	8人	0人	8人
ろう孔管理	13人	6人	19人
栄養に係るカテーテル管理(中心静脈カテーテル管理)	31人	0人	31人
栄養に係るカテーテル管理(末梢留置型中心静脈注射用カテーテル管理)	21人	0人	21人
創傷管理	36人	5人	41人
創部ドレーン管理	19人	2人	21人
動脈血液ガス分析	55人	0人	55人
透析管理	0人	0人	0人
栄養及び水分管理に係る薬剤投与	131人	7人	138人
感染に係る薬剤投与	24人	2人	26人
血糖コントロールに係る薬剤投与	22人	4人	26人
術後疼痛管理	27人	1人	28人
循環動態に係る薬剤投与	52人	1人	53人
精神及び神経症状に係る薬剤投与	28人	0人	28人
皮膚損傷に係る薬剤投与	0人	0人	0人

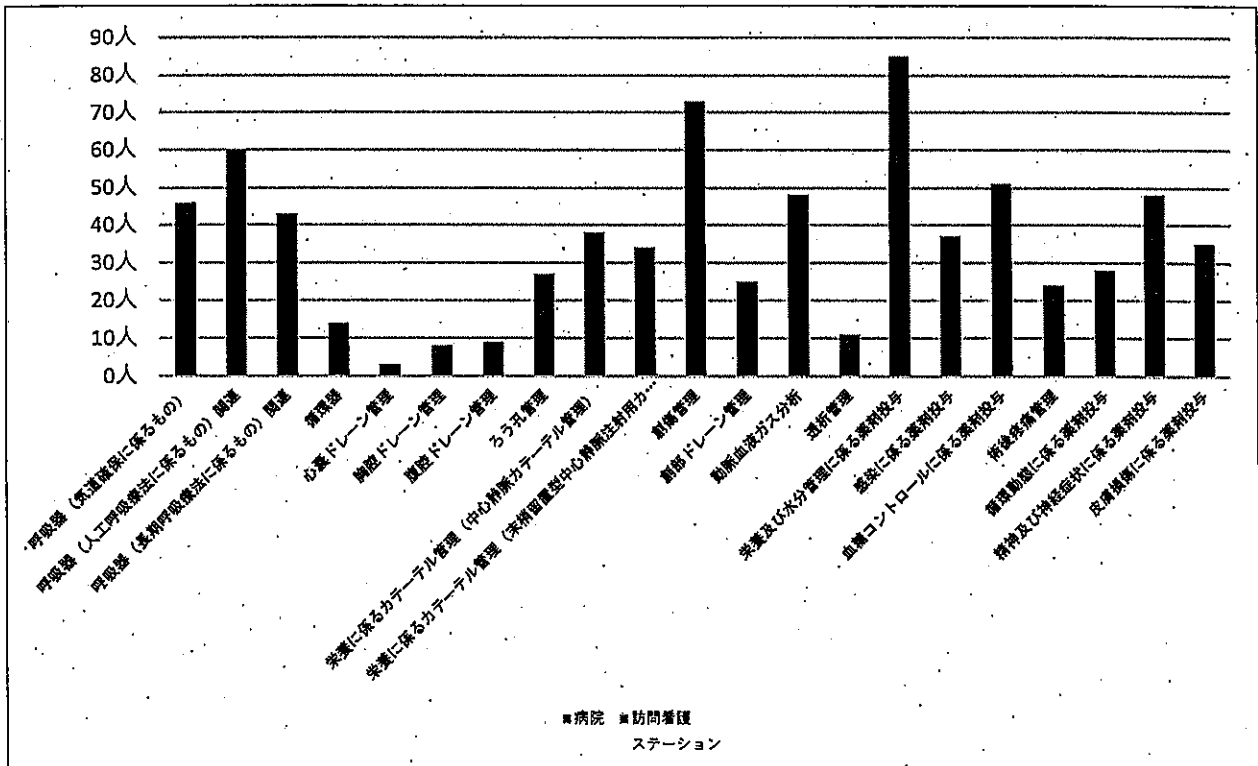


(5) 特定行為研修の受講希望について (実人数)

病院	訪問看護ステーション	計
173人 (67.3%)	84人 (32.7%)	257人 (100%)

(6) 受講を希望する特定行為区分について (延べ人数)

区分	病院	訪問看護 ステーション	計
呼吸器(気道確保に係るもの)	39人	7人	46人
呼吸器(人工呼吸療法に係るもの)関連	47人	13人	60人
呼吸器(長期呼吸療法に係るもの)関連	23人	20人	43人
循環器	8人	6人	14人
心臓ドレーン管理	1人	2人	3人
胸腔ドレーン管理	6人	2人	8人
腹腔ドレーン管理	7人	2人	9人
ろう孔管理	12人	15人	27人
栄養に係るカテーテル管理(中心静脈カテーテル管理)	33人	5人	38人
栄養に係るカテーテル管理(末梢留置型中心静脈注射用カテーテル管理)	26人	8人	34人
創傷管理	35人	38人	73人
創部ドレーン管理	18人	7人	25人
動脈血液ガス分析	45人	3人	48人
透析管理	7人	4人	11人
栄養及び水分管理に係る薬剤投与	57人	28人	85人
感染に係る薬剤投与	28人	9人	37人
血糖コントロールに係る薬剤投与	30人	21人	51人
術後疼痛管理	20人	4人	24人
循環動態に係る薬剤投与	21人	7人	28人
精神及び神経症状に係る薬剤投与	22人	26人	48人
皮膚損傷に係る薬剤投与	17人	18人	35人



## (7) 特定行為研修を受講させたい理由について

(施設数)

	病院	訪問看護 ステーション	計	%
患者へのタイムリーな対応が可能になる	51	30	81	25.8%
異常の早期発見・対応が可能になる	30	17	47	15.0%
看護師の役割拡大につながる	26	17	43	13.7%
特定行為の中に、現場で看護師が実施する 必要のある行為が含まれている	10	21	31	9.9%
チーム医療の推進につながる	21	8	29	9.2%
医師の負担軽減につながる	19	4	23	7.3%
キャリアアップにつながる	10	10	20	6.4%
医学的知識・技術を深めさせたい	7	11	18	5.7%
患者の安心感につながる	6	10	16	5.1%
医師不足の解消につながる	3	1	4	1.3%
その他	2	0	2	0.6%

※複数回答可

## (8) 特定行為研修を受講させたいと思わない理由について

(施設数)

	病院	訪問看護 ステーション	計	%
職員数に余裕がない	36	100	136	30.1%
受講希望者がいない	28	77	105	23.2%
受講料の負担が大きい	13	50	63	13.9%
受講該当者がいない	17	18	35	7.7%
受講の必要性を感じない	12	21	33	7.3%
指定研修機関が近くにない	5	22	27	6.0%
実施上のリスク	3	23	26	5.8%
周囲の理解が得られない	3	7	10	2.2%
その他	2	15	17	3.8%

※複数回答可

## (9) 受講に関する課題について

(施設数)

	病院	訪問看護 ステーション	計	%
他の職員への業務負担	51	103	154	23.8%
職員不足	68	82	150	23.2%
代替職員の補充	37	67	104	16.1%
受講費の補助	26	46	72	11.1%
医師等との連携	29	25	54	8.4%
研修機関が遠方で通学が困難	17	30	47	7.3%
研修機関の数が少ない	17	22	39	6.0%
その他	11	15	26	4.0%

※複数回答可

## (10) 指定研修機関の意向について

	病院		訪問看護 ステーション	
	施設数	%	施設数	%
既に指定研修機関である	9	8.9%	0	0.0%
申請の意向がある	4	4.0%	6	3.7%
申請の予定はない	88	87.1%	158	96.3%
計	101	100.0%	164	100.0%

(11) 指定研修機関申請にあたっての課題について

- ・症例確保および症例進捗状況の把握と管理
- ・指導医によるレポート指導に係る時間の確保
- ・施設としての理解、協力体制が現時点では難しい
- ・自施設での研修には医師のマンパワーが必要不可欠であり、調整には工夫が必要
- ・教育する準備が不十分
- ・医師の理解

(12) 協力施設の状況について

	病院			訪問看護ステーション		
	施設数	%	受入可能人数	施設数	%	受入可能人数
既に実習協力施設である	24	23.8%	31	0	0.0%	0
申請の意向がある	4	4.0%	7	1	0.6%	1
申請の予定はない	73	72.3%		163	99.4%	
計	101	100.0%	38	164	100.0%	1

(13) 協力施設となるための課題

- ・指導体制の整備
- ・自施設の受講生と症例取得の時期が異なる場合は調整が難しい
- ・自施設の指導者の負担はかなり大きく、数例の実習であってもマンツーマンの指導を要し専属で対応が必要
- ・実習生が自由に使用できる部屋の数が少ないため、複数分野（学校）の実習生の受入が困難
- ・実習が重なること
- ・指導者が少ないため、業務の負担が増加する。
- ・医師の協力や患者の理解が得られない

(14) 特定行為の実施の有無について

	病院	訪問看護ステーション
実施あり	27施設 (71.1%)	3施設 (42.9%)
実施なし	11施設 (28.9%)	4施設 (57.1%)
合計	38施設 (100%)	7施設 (100%)

(15) 特定行為の実施内容について

区分	特定行為	活動内容
呼吸器（気道確保に係るもの）	経口用気管チューブ又は経鼻用気管チューブの位置の調整	
呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）	侵襲的陽圧換気の設定の変更	○
	非侵襲的陽圧換気の設定の変更	
	人工呼吸管理がなされている者に対する鎮静薬の投与量の調整	
	人工呼吸器からの離脱	
呼吸器（長期呼吸療法に係るもの）	気管カニューレの交換	○
循環器	一時的ペースメーカーの操作及び管理	○
	一時的ペースメーカーリードの抜去	○
	経皮的心肺補助装置の操作及び管理	
	大動脈内バルーンパンピングからの離脱を行うときの補助の頻度の調整	
心臓ドレーン管理	心臓ドレーンの抜去	
胸腔ドレーン管理	低圧胸腔内持続吸引器の吸引圧の設定及びその変更	
	胸腔ドレーンの抜去	
腹腔ドレーン管理	腹腔ドレーンの抜去（腹腔内に留置された穿刺針の抜針を含む。）	○
ろう孔管理	胃ろうカテーテル若しくは腸ろうカテーテル又は胃ろうポタンの交換	○
	膀胱ろうカテーテルの交換	
栄養に係るカテーテル管理（中心静脈カテーテル管理）	中心静脈カテーテルの抜去	○
栄養に係るカテーテル管理（末梢留置型中心静脈注射用カテーテル管理）	末梢留置型中心静脈注射用カテーテルの挿入	○
創傷管理	褥瘡又は慢性創傷の治療における血流のない壊死組織の除去	○
	創傷に対する陰圧閉鎖療法	○
創部ドレーン管理	創部ドレーンの抜去	
動脈血液ガス分析	直接動脈穿刺法による採血	○
	桡骨動脈ラインの確保	○
透析管理	急性血液浄化療法における血液透析器又は血液透析濾過器の操作及び管理	
栄養及び水分管理に係る薬剤投与	持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	
	脱水症状に対する輸液による補正	○
感染に係る薬剤投与	感染徴候がある者に対する薬剤の臨時的投与	
血糖コントロールに係る薬剤投与	インスリンの投与量の調整	○
術後疼痛管理	硬膜外カテーテルによる鎮痛剤の投与及び投与量の調整	
循環動態に係る薬剤投与	持続点滴中のカテコラミンの投与量の調整	
	持続点滴中のナトリウム、カリウム又はクロールの投与量の調整	
	持続点滴中の降圧剤の投与量の調整	
	持続点滴中の糖質輸液又は電解質輸液の投与量の調整	○
	持続点滴中の利尿剤の投与量の調整	
精神及び神経症状に係る薬剤投与	抗けいれん剤の臨時的投与	
	抗精神病薬の臨時的投与	
	抗不安薬の臨時的投与	
皮膚損傷に係る薬剤投与	抗癌剤その他の薬剤が血管外に漏出したときのステロイド薬の局所注射及び投与量の調整	

(その他)

- ・麻酔科管理件数の増加
- ・PICC挿入件数が増加し、CVが減少している。
- ・栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連の看護師は、NSTラウンドに参加している。
- ・主治医と相談しながら院内研修（感染対策）を担当
- ・院内における新入職者研修（褥瘡に関する内容）を実施
- ・看護師、介護職等の他職種に対しての説明会を実施



#### (16) 成果

- ・医師の手順書範囲内の業務実践ができることでタイムリーな処置の実践ができる。
- ・医師の処置にかかる時間が短縮し、医師が診療業務に専念できる。
- ・夜間帯や主治医不在時に介入することができており、医師から依頼されることもある。
- ・専門的な知識、フィジカルアセスメント、臨床推論を活かし、異常の早期発見につながっている。
- ・看護師の役割、活躍の場の拡大によるモチベーションの向上や、チーム医療体制の充実、離職防止院内研修やOJTによる看護の質の向上につながっている。
- ・修了者は各特定行為の専門性、臨床推論などの高い知識を持っており、看護実践能力の向上に向けて、教育研修等の役割や、現場での活躍を期待できる。
- ・他のスタッフへの教育的な関わりにより看護の質の向上につながっている。
- ・特定行為の実施のみでなく、院内ラウンドなどに参加し、専門的に学んだ知識を活かして患者・職員管理に積極的に関与している。
- ・医師の指導の下、研修終了後も安全に実施できるよう院内研修を継続している。
- ・医師のタスク・シフト/シェアにつながっている。
- ・医師不足の中で医師の負担軽減につながっている。
- ・医師の働き方改革につながっている。

#### (17) 課題

- ・特定行為研修制度への理解が不十分
- ・特定行為の実施可能な業務の周知
- ・特定行為への医師の理解と協力体制、安全確保体制の整備
- ・院内活動における協議や支援体制の整備
- ・活動内容を院内で共有する場が必要
- ・活動を継続するための指導医となる医師不足
- ・特定行為研修後の自施設での初期研修を実施できるだけの時間と人員が不足している。
- ・専従でない看護師が特定行為研修修了者の場合、病棟での通常業務の中で、特定行為を自部署以外で実施することができない。
- ・修了したままにならないように活躍の場を検討する事が必要
- ・チーム医療の中心となり活躍の場を広げる仕組みづくりが重要
- ・安全に業務を遂行できるように、手順の詳細について医師と協議する必要がある。
- ・活動が継続できる仕組みづくり
- ・特定行為から逸脱しないように医師を含めた振り返りが必要
- ・看護師が十分に確保されているわけではないため、看護師のタスク・シフト/シェアを進めてほしい
- ・慢性的な人員不足であり、業務量の考慮が必要
- ・特定看護師のポジションの明確化
- ・在宅での実施の場合、診療報酬が明確ではない。在宅で実施しても材料費やマンパワー、移動の交通費なども含め病院負担の状況で幅を広げられない。
- ・医師の人数が多く、急性期の重症患者の対応に関し、看護師が実施できる特定行為が限られてくる。
- ・気管カニューレの交換以外の特定行為を実施できていない。
- ・対象患者が少ない

(18) 認定看護師の有無について

	病院	訪問看護ステーション
あり	52施設 (51.5%)	18施設 (11.0%)
なし	49施設 (48.5%)	146施設 (89.0%)
合計	101施設 (100%)	164施設 (100%)

(19) 認定看護師数について

病院	訪問看護ステーション	計
352人 (94.4%)	21人 (5.6%)	373人 (100%)

(20) 分野別の認定看護師数について (実人数)

	病院	訪問看護ステーション	計	
A 課程	救急看護	32	0	32
	皮膚・排泄ケア	40	2	42
	集中ケア	16	0	16
	緩和ケア	22	2	24
	がん化学療法看護	27	0	27
	がん性疼痛看護	9	1	10
	訪問看護	4	10	14
	感染管理	33	0	33
	糖尿病看護	7	1	8
	不妊症看護	0	0	0
	新生児集中ケア	6	0	6
	透析看護	1	0	1
	手術看護	12	0	12
	乳がん看護	2	0	2
	摂食・嚥下障害看護	19	2	21
	小児救急看護	2	0	2
	認知症看護	21	2	23
	脳卒中リハビリテーション看護	9	0	9
	がん放射線療法看護	6	0	6
	慢性呼吸器疾患看護	9	0	9
	慢性心不全看護	10	0	10
	計	287	20	307

	病院	訪問看護ステーション	計	
B 課程	感染管理	13	0	13
	がん放射線療法看護	0	0	0
	がん薬物療法看護	6	0	6
	緩和ケア	6	1	7
	クリティカルケア	16	0	16
	呼吸器疾患看護	0	0	0
	在宅ケア	0	0	0
	手術看護	4	0	4
	小児プライマリケア	0	0	0
	新生児集中ケア	0	0	0
	心不全看護	1	0	1
	腎不全看護	0	0	0
	生殖看護	0	0	0
	摂食嚥下障害看護	2	0	2
	糖尿病看護	1	0	1
	乳がん看護	0	0	0
	認知症看護	7	0	7
脳卒中看護	1	0	1	
皮膚・排泄ケア	8	0	8	
計	65	1	66	

(21) 専門看護師の有無について

	病院	訪問看護ステーション
あり	20施設 (19.8%)	2施設 (1.2%)
なし	81施設 (80.2%)	162施設 (98.8%)
合計	101施設 (100%)	164施設 (100%)

(22) 専門看護師数について

病院	訪問看護ステーション	計
52人 (96.3%)	2人 (3.7%)	54人 (100%)

(23) 分野別の専門看護師数について

	病院	訪問看護ステーション	計
がん看護	23	0	23
精神看護	4	1	5
地域看護	0	0	0
老人看護	5	0	5
小児看護	3	0	3
母性看護	2	0	2
慢性疾患看護	5	1	6
急性・重症患者看護	6	0	6
感染症看護	0	0	0
家族支援	2	0	2
在宅看護	1	0	1
遺伝看護	1	0	1
災害看護	0	0	0
放射線看護	0	0	0
計	52	2	54

## 第1章 地域の保健医療を支える人材の育成・基盤の整備

### 1 保健医療従事者の確保・養成

- (1) 医師
- (2) 歯科医師
- (3) 薬剤師
- (4) 看護師・准看護師

#### 現状と課題

- 京都府の令和2年12月末現在の就業看護師数は28,555人で、人口10万対では1107.6人（全国平均1015.4人）と全国平均を上回っています。また、就業准看護師数は4,375人で、人口10万対では169.7人（全国平均225.6人）で全国平均を下回っています。
- 京都府内で就業する看護師・准看護師の数（令和2年12月末）は32,930人で、人口10万対では1277.3人（全国平均1241.0人）と全国平均を上回っています。医療の高度・専門化、少子高齢化、在宅医療のニーズの高まり等、看護師・准看護師に求められる役割は大きくなっており、今後、少子高齢化の進展により、あらゆる生活の場において看護を必要とする方が増加することが見込まれています。
- 圏域別では、人口10万対で中丹医療圏が1,612.2人、丹後医療圏が1,407.9人、京都・乙訓医療圏が1,335.4人と続き、京都府平均（1,277.3人）を上回っています。
- 北部地域では、現在、就業する看護師・准看護師は府平均よりも高いものの、丹後医療圏では50歳以上が半数を占めており、将来にわたり医療提供体制を確保するため、次の世代を担う看護師・准看護師の確保・定着の取組が一層必要となっています。
- 看護師等学校養成所の状況は、令和5年4月現在、25校で、入学定員は1,543人です。令和5年3月の卒業生は1,495人で、このうち132人が進学・その他となっています。就業者1,363人のうち、904人（66.3%）が府内、459人（33.7%）は府外に就業しています。また、卒業生のうち府内に看護職員として就業した人の割合は大学・大学院が48.7%、看護師等養成所及び高等学校が81.0%です。
- 働きやすい環境づくりとワークライフバランスの推進による人材の確保とともに、潜在看護師が復職できる取組の推進や、専門分野における専門性の高い看護師の確保、看護基礎教育の充実、専門分野の研修機会の拡充等による資質の向上も求められています。
- 訪問看護師については、人材確保とともに、在宅医療等の推進のために質の高い訪問看護サービスが提供できるよう研修の充実が必要です。

## (5) 保健師

### 現状と課題

- 京都府の令和2年12月末現在の就業保健師数は1,238人で、人口10万対では48.0人（全国平均44.1人）と全国平均を上回っています。
- 圏域別では、人口10万対で丹後医療圏が91.5人、南丹医療圏が65.0人、山城南医療圏が62.7人と続き、京都府平均（48.0人）を上回っています。
- 少子高齢化社会における地域保健活動には、医療・介護（福祉）・保健が連携し、母子保健から介護保険まで地域包括ケアの推進が重要となります。各地域における健康寿命の延伸や健康格差の縮小に向けた取組や、災害や新興感染症等健康危機管理に対応できる人材の育成が必要です。

## (6) 助産師

### 現状と課題

- 京都府の令和2年12月末現在の就業助産師数は897人で、人口10万対では34.8人（全国平均30.1人）と全国9位です。
- 圏域別では、人口10万対で中丹医療圏が51.2人、京都・乙訓医療圏が40.8人と京都府平均（34.8人）を上回っています。
- 妊娠・出産・産褥期の支援において、安心して快適な出産の実現と異常の早期発見を行い、医師との連携により、安全で安心な出産や子育て支援、思春期教育、更年期世代への対応等、幅広いニーズに対応できる人材の育成・確保が必要です。

### 【京都府看護職員需給推計】

- ・ 令和7年（2025年）に団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となるなど、超高齢社会を迎え、医療・介護・福祉への需要が増大する中で、令和7年に向け必要となる看護職員の需給数を推計しました。
- ・ 京都府では、推計値について、看護職員の働き方改革を推進した場合の「超過勤務時間数」と「年次有給休暇の取得日数」の影響を反映し、需要数を推計しました。

#### ・ 京都府看護職員需給推計結果

(実人員：人)

	現 状 (平成30年末)	働き方改革を反映した推計値 (令和7年)
需 要	35,288人	42,512人
供 給		41,937人

\* 看護職員の超過勤務月10時間以内、有給休暇年10日以上

・従事施設別看護職員需給推計結果

(実人員：人)

	業務従事届 【平成30年末】	1ヶ月の超過勤務10時間以内、 1年あたりの有給休暇10日以上	
		需要数 【令和7年】	増員数
病院	23,353	27,080	3,727
診療所(無床)	4,235	6,208	1,973
助産所	57	69	12
介護保険・社会福祉 関係	5,370	6,850	1,480
保健所・市町村	1,191	1,209	18
教育機関等	494	501	7
その他	588	595	7
合計	35,288	42,512	7,224

対策の方向（看護師・准看護師・保健師・助産師）

目指す方向

- ▶ 全圏域において府民が必要とする看護の提供ができる。

目標（取組の方向性）

- ① 看護職員の確保・定着
- ② 看護職員の資質の向上
- ③ 京都府内における再就職の促進

【看護師・准看護師】

- ・在宅医療を担う訪問看護師の確保と質の高い看護が提供できるよう研修の充実を推進
- ・特定行為研修修了者等、専門性の高い看護師の確保や、看護基礎教育の充実、専門分野の研修機会の拡充等による質の高い看護の提供及び資質の向上を推進

【保健師】

- ・各地域における健康寿命の延伸や健康格差の縮小に向けた取組、地域包括ケアの推進等に加え、災害や新興感染症等の健康危機管理に対応できる人材の育成を推進

【助産師】

- ・出産から育児に関する支援や、思春期教育、更年期世代への対応等、幅広いニーズに対応できる人材の確保を推進

## 具体的な施策

### 目標① ・養成の充実

- 一 小・中学生等の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通じて、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、看護学校と病院が連携した看護師体験学習会などの取組を推進します。
  - 一 病院等を対象とした実習指導者講習会や専任教員を対象とした研修を実施することにより、看護実習生の受入れの維持・拡大を図るとともに、臨地実習の質の向上を図ることで、質の高い看護師の養成を推進します。
  - 一 看護師等養成所の運営を支援し、教育環境の充実を図ります。
- ### ・確保・定着の推進
- 一 看護師等学校養成所の学生に対して修学資金を貸与し、修学中に勉学に励むことができるよう環境整備を行うとともに、返還免除制度により、京都府内への就業を促します。
  - 一 院内保育所の設置の促進とともに、看護職員の仕事と子育ての両立ができる環境整備を行うことで、離職防止を図ります。
  - 一 京都府医療勤務環境改善支援センター等、関係機関との連携等による働きやすい環境づくりとワークライフバランスの推進を図ります。
  - 一 中・高校生、看護学生及び未就業者向けの就職・就学フェアや、地域や職場の魅力発信により人材を確保します。
  - 一 実習連絡調整員を配置することで、北部実習の受入拡大等に関する体制強化を行い、北部地域における看護師確保を推進します。
  - 一 京都府立看護学校において、高度医療や地域医療に対応できる教育環境の充実など質の高い看護師の養成を行うとともに、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します。
  - 一 訪問看護事業所に勤務する新人看護師と管理者を対象とした OJT 研修等の実践的指導研修を実施し、訪問看護師の確保・定着を図ります。
  - 一 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への支援を図ります。
  - 一 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行います。

### 目標② ・資質の維持・向上

- 一 新人看護師・新人助産師やその指導者への研修を実施する病院等に対して支援します。
- 一 行政保健師に対する新任期、中堅期、管理期別の研修を実施します。
- 一 京都府内において専門的な看護が提供できる人材を把握するとともに、在宅医療や、救急分野、感染症発生時等に対応できる特定行為研修修了者その他の専門性の高い看護人材を計画的に養成します。
- 一 特に、新興感染症への対応を見据えて、病院における受入体制の整備や質の高い看護の提供、地域間連携を図るため、感染管理の認定看護師等による指導ができるよう、人材育成を強化します。

- 一在宅や高齢者施設においては、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図ります。
- 一安全で安心な出産や子育て支援のため、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します。

目標③ ・再就業の促進

- 一民間の有料職業紹介事業者を利用する医療機関に負担が生じていることから、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啓発事業の実施など、潜在看護師の就業を促進する取組みを強化します。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の充実を図ります。
- 一潜在看護師や潜在助産師に対して、復職しやすい環境を整えるため、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・精神的な負担の軽減を図ります。
- 一働き方に応じた就業マッチングの実現により、潜在看護師や潜在助産師の再就業を促進し、看護人材の確保を図ります。



□シックモデル: (看護師・准看護師・保健師・助産師)

番号	C : 個別施策
----	----------

番号	B : 中間アウトカム
----	-------------

番号	A : 分野アウトカム
----	-------------

1	養成の充実	
	指標	小中学生等看護師体験学習会の参加人数
	指標	実習指導者講習会の受講者数
	指標	看護師等養成所教員養成講習会受講率

1	看護職員の確保・定着	
	指標	京都府内に就業する保健師数(人口10万対)
	指標	京都府内に就業する助産師数(人口10万対)
	指標	京都府内に就業する看護師数(人口10万対)
	指標	京都府内に就業する准看護師数(人口10万対)
	指標	京都府内の訪問看護事業所に就業する看護職員数
	指標	京都府内における看護職員の離職率
	指標	京都府内における新人看護職員の離職率

2	確保・定着の推進	
	指標	京都府内の学校養成所を卒業後の府内就業者数
	指標	京都府外の学校養成所を卒業後の府内就業者数
	指標	院内保育所の設置数
	指標	看護職就職・就業フェアの参加人数
	指標	訪問看護 OJT 研修の受講者数
	指標	訪問看護ステーション1か所あたりの訪問看護師数
	指標	京都府内における看護職員の離職率
	指標	京都府内における新人看護職員の離職率

1	全地域において府民が必要とする看護の提供ができる。
---	---------------------------

3	資質の維持・向上	
	指標	新人看護師研修の受講者数
	指標	新任期保健師研修の受講率
	指標	訪問看護 OJT 研修の受講者数(再掲)
	指標	府内に就業する認定看護師数
	指標	特定行為研修者の府内修了者数

2	看護職員の資質の向上	
	指標	府内に就業する認定看護師数
	指標	特定行為研修終了者の府内就業者数

4	再就業の促進	
	指標	つながりネットの登録者数
	指標	潜在助産師再就業支援事業の受講者数
	指標	リカレント研修(潜在看護師再就業支援事業)受講者数
	指標	スキル確認講習会(潜在看護師再就業支援事業)受講者数

3	京都府内における再就業の促進	
	指標	府内に再就業した看護職員数

成果指標

\* 見直し前

番号	項目	現状値		目標値	出典
B 1	京都府内に就業する保健師数(人口10万対)	48.0人	令和2年度	令和8年度	衛生行政報告例
B 1	京都府内に就業する助産師数(人口10万対)	34.8人	令和2年度	令和8年度	衛生行政報告例
B 1	京都府内に就業する看護師数(人口10万対)	1,107.6人	令和2年度	令和8年度	衛生行政報告例
B 1	京都府内に就業する准看護師数(人口10万対)	169.7人	令和2年度	令和8年度	衛生行政報告例
B 1	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	令和11年度	衛生行政報告例
B 1	京都府内における看護職員の離職率(%)	11.5%	令和4年度	令和11年度	京都府ナースセンター調査
B 1	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	令和11年度	京都府ナースセンター調査
B 2	府内に就業する認定看護師数(人)(実人員)(感染管理等)	373人	令和5年度	令和11年度	医療課調べ
B 2	特定行為研修修了者の府内就業者数(実人員)(人)	170人	令和5年度	令和11年度	医療課調べ
B 3	府内に再就業した看護職員数(人)	705人	令和4年度	令和11年度	京都府ナースセンター調査
C 1	小中学生等看護師体験学習会の参加人数(人)	128人	令和5年度	令和11年度	医療課
C 1	実習指導者講習会の受講者数	97人	令和4年度	令和11年度	
C 1	看護師等養成所教員養成講習会受講率(%)	87.6%	令和5年度	令和11年度	保健師助産師看護師法施行令第14条第1項の規定に基づく報告
C 2	京都府内の学校養成所を卒業後の府内就業者数(人)	904人	令和4年度	令和11年度	医療課調べ
C 2	京都府外の学校養成所を卒業後の府内就業者数(人)	206人	令和4年度	令和11年度	医療課調べ
C 2	院内保育所の設置数(病院数)	42病院	令和4年度	令和11年度	医療課調べ
C 2	看護職就職・就業フェアの参加人数(人)	379人	令和4年度	令和11年度	医療課調べ
C 2	訪問看護OJT研修の受講者数	19人	令和4年度	令和11年度	医療課調べ
C 2	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	令和11年度	京都府ナースセンター調査
C 2	京都府内における看護職員の離職率(%)	11.5%	令和4年度	令和11年度	京都府ナースセンター調査
C 2	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	令和11年度	京都府ナースセンター調査
C 3	新人看護職員研修の受講者数(人)	1,160人	令和4年度	令和11年度	医療課調べ
C 3	新任期保健師研修の受講率(%)	%	令和4年度	令和11年度	健康対策課調べ
C 3	訪問看護OJT研修の受講者数【再掲】	19人	令和4年度	令和11年度	医療課調べ
C 3	府内に就業する認定看護師数(実人員)(人)	373人	令和5年度	令和11年度	医療課調べ
C 3	特定行為研修修了者の府内就業者数(実人員)(人)	170人	令和5年度	令和11年度	医療課調べ
C 4	つながりネットの登録者数(累積)(人)	1,555人	令和4年度	令和11年度	医療課調べ
C 4	潜在助産師再就業支援事業の受講者数(人)	45人	令和4年度	令和11年度	医療課調べ
C 4	リカレント研修(潜在看護師再就業支援事業)受講者数(延べ)(人)	265人	令和4年度	令和11年度	医療課調べ
C 4	スキル確認講習会(潜在看護師再就業支援強化事業)受講者数(延べ)(人)	76人	令和4年度	令和11年度	医療課調べ

## 京都府保健医療計画看護職員に係る成果指標(案)

\*見直し後

## 成果指標

No.	区分	項目	現状値		目標値		出典
			令和2年度	令和4年度	令和7年度	令和11年度	
1	B1	京都府内に就業する看護師数 (儒給推計) *保健師、助産師、准看護師含む	35,065人	令和2年度	42,512人	令和7年度	衛生行政報告例等
2	B1	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	3,108人	令和11年度	衛生行政報告例
3	B1	京都府内における看護職員の離職率(%)	11.5%	令和4年度	11.1%	令和11年度	京都府ナースセンター調査
4	B1	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	8.5%	令和11年度	京都府ナースセンター調査
5	B2	府内に就業する認定看護師数(延べ)(人)	373人	令和5年度	476人	令和11年度	医療課調べ
6	B2	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	468人	令和11年度	医療課調べ
7	B3	府内に再就業した看護職員数(年間)(人)	705人	令和4年度	791人	令和11年度	京都府ナースセンター調査
8	C1	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	82%	令和11年度	医療課調べ
9	C1	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%	令和11年度	医療課調べ
10	C2	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	392人	令和11年度	医療課調べ
11	C2	訪問看護OJT研修の受講者数(年間)(人)	年19人	令和4年度	年19人	令和11年度	医療課調べ
12	C2	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11年度	京都府ナースセンター調査
13	C3	新人看護職員研修の受講者数(人)	1,160人	令和4年度	1,224人	令和11年度	医療課調べ
14	C3	新任期保健師研修の受講率(%)	96.6%	令和4年度	100%	令和11年度	健康対策課調べ
15	C4	つながりネットの登録者数(延べ)(人)	1,555人	令和4年度	2,401人	令和11年度	医療課調べ
16	C4	潜在助産師の再就業者数(年間)(人)	年9人	令和4年度	年11人	令和11年度	医療課調べ
17	C4	スキル確認講習会(潜在看護師再就業支援強化事業)受講者数(年間)(人)	年76人	令和4年度	年80人	令和11年度	医療課調べ

**協議事項** \* 前回からの継続協議

看護職員の確保・定着を図るために、看護職員が生涯、京都府内において就業を継続しつつ、キャリアアップが図れる環境をされに整えてまいりたい。

そのために、今後、京都府の看護師等確保対策で強化すべきことについてご意見をいただきたい。

**【ご意見・ご議論頂きたいポイント】**

- ◇新規養成、定着推進、再就業支援を柱に、生涯にわたって看護師等の業務を継続できるよう、その確保を推進するために必要な事業で構成されているか。

# 京都府における看護職員確保の取組状況

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）。

養成機関	看護師等 学校養成所  オープンキャンパス 学校見学会	養成(2~4年間) 学校等運営 看護学生の 実習受入	京都府内独自の専門的看護職員の認定 (仮)「京都スペシヤルナース」 助産師/保健師養成施設 専門看護師課程・特定行為研修(指定研修施設)
医療施設等	病院等 訪問ST、介護 福祉施設等 看護体験学習会 (小・中学生)	看護師修学資金 の貸与 北部地域看護師 確保対策 就職フェスタ 訪問看護イン ターシンジップ	新人 研修 認定看護師・特定行為研修修了看護師等養成 看護師の処遇改善(勤務環境、相談窓口等) 訪問看護人材確保対策 ナースセンター事業(無料職業紹介事業、看護の心普及) 新人看護師卒後研修 潜在看護師再就業支援事業
京都府 (ナースセンター) 各市町(医療・ 介護担当課)	次世代育成 看護の日等普及啓発 出前講座等		現任教育及び生涯教育 京都府内におけるキャリア形成の支援 訪問看護総合支援センター事業 学士・修士課程
府看護協会  府立医大等大学	あこがれ 小・中・高校生	進路決定 看護学生	セカンド キャリア 就業・キャリアアップ 離職防止・潜在看護師の再就業
看護師等の キャリアパス  属性	新人 → 中堅 → ジェネラリスト・スペシヤリスト		

## ※(参考)

### 【 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】 (抜粋)

はじめに

保健師、助産師、看護師及び准看護師（以下「看護師等」という。）は、療養上の世話又は診療の補助、保健指導、助産等の実施を通じて、国民の保健医療の向上に大きく貢献してきている。

その看護師等は、就業者数を見ると、令和2年（2020年）で約173.4万人と我が国医療関係職種の中で最も多数を占めており、チーム医療の中において、大きな役割を果たしてきているが、高齢化の進行に伴う看護ニーズの増大を受け、需要の増大が見込まれる。一方、我が国においては、少子高齢化が進行しており、令和22年（2040年）に向けて、生産年齢人口（15歳から64歳までの人口をいう。以下同じ。）が急減していく。

このように、現役世代（担い手）が急減する中で、増大し、多様化する看護ニーズや24時間体制の勤務に対応していくためには、新規養成、復職支援及び定着促進を柱に、看護師等の確保を推進していくとともに、生涯にわたって看護師等の業務を継続できるよう、看護師等個人の資質の向上を図っていくことが重要となる。

また、看護師等に係る需給の状況については、都道府県及び二次医療圏ごとに不足又は充足の状況が異なっていると同時に、訪問看護に従事する看護師等の需要が増大しているなど、地域・領域別に差異がある。このため、地域・領域の課題に応じた看護師等の確保対策を講じていくことが必要である。

あわせて、令和2年（2020年）に発生した新型コロナウイルス感染症への対応に際しては、重症患者の診療に当たって、専門性の高い看護師を確保する必要性が特に高くなるとともに、感染症に的確に対応できる看護師等を迅速に応援派遣することが必要になった。今後の新興感染症（感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号。以下「感染症法」という。）第6条第7項に規定する新型インフルエンザ等感染症、同条第8項に規定する指定感染症及び同条第9項に規定する新感染症をいう。以下同じ。）等の発生に備えて、専門性の高い看護師の養成を推進するとともに、新興感染症等の発生に的確に対応できる看護師等の迅速な確保を図るための体制整備を推進することが必要となる。

これらの課題に対応し、求められるニーズに対応できる看護師等の確保を進めるためには、中長期的視点に立って、養成、処遇の改善、資質の向上、就業の促進等について、関係者が一体となり総合的に進めることが必要である。

この指針は、国、地方公共団体、病院等（看護師等の人材確保の促進に関する法律（平成4年法律第86号。以下「法」という。）第2条第2項に規定する病院等※をいう。以下同じ。）、看護師等、そして国民がそれぞれの立場において取り組むべき方向を示すことにより、少子高齢社会における保健医療を担う看護師等の確保を図り、国民に良質かつ適切な医療の提供を図ることを目的とするものである。

なお、看護ニーズの多様化に伴って、病院等以外で就業する看護師等が増加していることに鑑み、病院等以外の施設・事業所においても、看護師等の業務内容や支援策の状況等を踏まえつつ、病院等に準じた取組の実施が望まれる。

また、医療提供体制に係る見直しの状況等を踏まえて、必要に応じこの指針の見直しを行うものとする。

# 第8次医療計画のポイント②

参考資料 1.

## 地域医療構想について

- これまでの基本的な枠組み（病床の必要量の推計・考え方など）を維持しつつ、毎年度、対応方針の策定率を目標としたPDCAサイクル通じて地域医療構想を推進することとし、策定率と地域医療構想調整会議における資料や議事録など協議の実施状況について公表を行う等、着実に取組を推進。  
※2025年以降の地域医療構想の取組のあり方については、2023～2024年度にかけて、中長期的課題について整理し、検討予定。

## 外来医療について

- 外来機能報告により得られたデータを活用し、紹介受診重点医療機関となる医療機関を明確化するとともに、地域の外来医療の提供状況について把握し、今後の地域の人口動態・外来患者推計等も踏まえ外来医療提供体制のあり方について検討を行う。

## 医療従事者の確保について

- 2024年4月に医師の時間外・休日労働の上限規制が施行されることを踏まえ、医療機関における医師の働き方改革に関する取組の推進、地域医療構想に関する取組と運動させ、医師確保の取組を推進。
- 医師確保計画の策定において基礎となる、医師偏在指標について精緻化等を実施。
- 地域医療介護総合確保基金を積極的に活用し、病院と歯科診療所の連携、歯科専門職の確保、薬剤師（特に病院）の確保を進める。
- 特定行為研修修了者その他の専門性の高い看護師の養成と確保を推進する。

## 医療の安全の確保等について

- 医療事故調査制度運用の要である病院等の管理者の理解をより深めるため、研修の受講を推進する。
- 相談対応の質の向上を図る観点から、医療安全支援センターの相談職員の研修の受講を推進する。

## その他の事項

- 地域医療支援病院について、医療計画の見直しの際に必要なに応じて業務の追加・見直しを検討するとともに、整備目標を定める際には医療計画における新興感染症への対応に関する事項との連携にも留意する。
- 医療計画の内容のうち、必要な情報についてはわかりやすい形で周知を行い、住民の理解・協力を得られるよう努める。

3

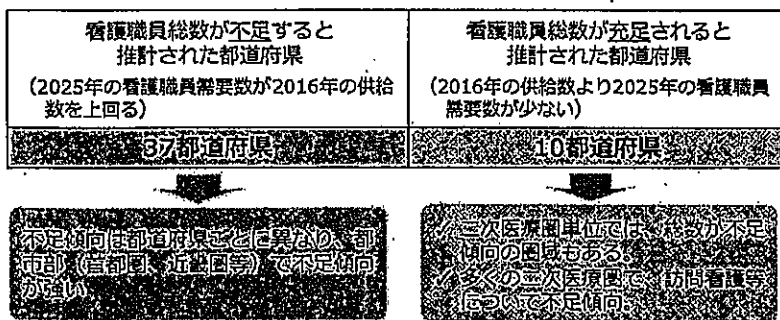
# 看護職員確保対策の推進（第8次医療計画の見直しのポイント）

令和5年5月12日 第98回社会保障審議会医療部会資料（厚生労働省）

## 概要

- 地域の関係者の連携の下、都道府県・二次医療圏ごとの課題を把握し、課題に応じた看護職員確保対策の実施を推進。
- 都道府県において、地域の実情を踏まえつつ、需要が増大する訪問看護に従事する看護職員の確保方策を定める。
- 感染症拡大への迅速・的確な対応等のため、都道府県ごとの就業者数の目標の設定等を通じて、特定行為研修修了者その他の専門性の高い看護師の養成を推進。

### ◎看護職員の需給の状況は都道府県・二次医療圏ごとに差異がある

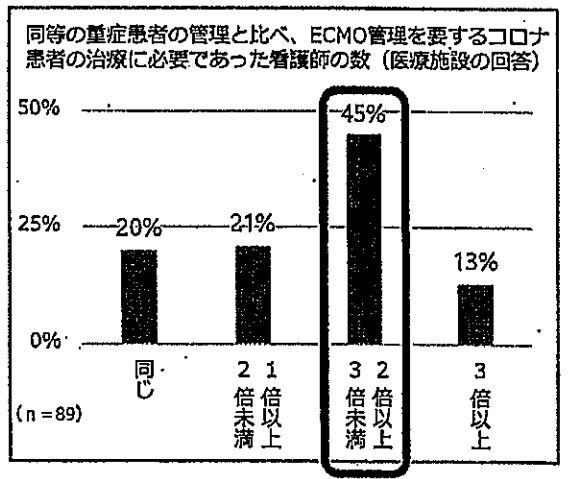


### ◎訪問看護は需要の増大が大きく、人材確保が困難

	① 2016年	② 2020年	③ 2025年(推計)	③-② 需要増大(推計)
病院+有床診療所+精神病床+無床診療所	134.8	136.0	136.5	0.6
<b>訪問看護事業所</b>	<b>4.7</b>	<b>6.8</b>	<b>11.3</b>	<b>4.5</b>
介護保険サービス等	15.0	17.3	18.7	1.5
保健所・市町村・学校養成所等	11.5	13.4	13.6	0.3

※ 都道府県ナースセンターにおける領域別の看護職員の求人倍率（2020年度）を比較すると、訪問看護ステーションの求人倍率が3.26倍で最大

### ◎新型コロナウイルスの重症者の診療に当たっては、専門性の高い看護師が数多く必要になった



資料出所：  
 ・「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ（草案）」（令和元年（2019年）11月15日）  
 ・厚生労働省「医療施設（静態）調査」「衛生行政報告書（隔年報）」「病誌報告（従事者数）」に基づく厚生労働省医療局医務課による集計・推計結果  
 ・日本看護協会「2020年度 ナースセンター登録データに基づく看護職員の求職・求人・就業に関する分析」  
 ・厚生労働省「新型コロナウイルス感染症診療における医療従事者の負担軽減に関する現状調査（令和3年7月 日本集中治療医学会）（調査対象時期：令和2年2月～令和3年6月、調査対象：集中治療医学会所属の所属施設225施設（回答率50%）」

20

■ 第8次医療計画に記載する事項

- ⑧ 地域の実情に応じた指定研修機関や協力施設の確保等の研修体制の整備に向けた具体的な計画 (例) 指定研修機関や協力施設の目標数の設定等
- ⑨ 特定行為研修修了者の就業者数

■ 目標値設定の考え方 (案)

指定研修機関数や協力施設数、特定行為研修の就業者数については、可能な限り今後の受講意向調査等のニーズを踏まえ、都道府県ごとの足下数をベースに地域の実情に応じた数値目標を定めることとしてはどうか。

その際、専門性の高い看護師の確保に係る以下の観点も考慮することとしてはどうか。

- 在宅医療における質の高い効果的なケアの実施の推進
- 新興感染症等の感染拡大時に、高度急性期に対応できる知識と技術を有する看護師の確保
- 看護の質の向上と医師の時間外労働の上限規制に資するタスク・シフト/シェアの推進

特定行為研修に係る目標値の考え方

■ 特定行為研修修了者の就業者数の目標値についての基本的な考え方と算出例 (案)

<p><b>1</b></p> <p style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">在宅・慢性期領域の就業者数</p> <p>【算出例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 看護師数が常勤換算5名以上の訪問看護ステーションに、特定行為研修修了者各1名以上の配置する場合の就業者数</li> <li>● 地域の訪問看護ステーションの特定行為研修への受講ニーズ調査から算出</li> <li>● 在宅医療を支える医療機関における同行訪問を行う特定行為研修就業者数</li> <li>● 療養病棟や介護施設等に1名以上配置する場合の就業者数 等</li> </ul> <p>例</p> <p>全府県訪問ステーション54100              うち、10人が常勤換算で5名以上の訪問看護ステーションは40              40の訪問看護ステーションに1名以上の研修修了者が40              10人が1名=40名以上</p>	<p><b>2</b></p> <p style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">新興感染症等の有事に対応可能な就業者数</p> <p>【算出例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 有事に、ICUや救命救急等の集中治療を担う全ての病棟において、機動的かつ流動的な対応が可能となる特定行為研修修了者の人数 (例えば、診療報酬の施設基準に係る看護師以外に2名以上配置、等)</li> <li>● 新型コロナウイルス感染症の重症患者を受け入れている医療機関のニーズ 等</li> </ul> <p>例</p> <p>特定集中治療室管理ICU、ハイケアユニット入院医療管理料を算定する病棟数：35              救命救急入院科を算定する病棟数：15              上記の各病棟に最低2名以上の配置              2名×50=100名以上</p>	<p><b>3</b></p> <p style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">医療機関における看護の質の向上とタスク・シフト/シェアに資する就業者数</p> <p>【算出例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 医療機関の看護師の特定行為研修への受講ニーズ</li> <li>● 医師労働時間短縮計画の作成対象となる医療機関や、総合入院体制加算を算定する医療機関における特定行為研修修了者の養成ニーズ調査等から算出 (例えば、医療機関が以下のように算出したものの積み上げ。)</li> <li>● 高度急性期病棟に各勤務帯1名以上、毎日配置するために必要な人数</li> <li>● 外科病棟に日勤帯に1名以上、毎日配置するために必要な人数) 等</li> </ul>
---	---	--

①～③の合計+α (その他、地域の実情に応じて都道府県独自の観点で目標数を追加)

都道府県ごとの特定行為研修修了者の就業者の目標値



## 京都府立看護学校の機能拡充に関する基本方針（概要版）

### 1 趣 旨

- ・府立看護学校は、校舎の竣工後、40年以上が経過し、建物の老朽化が顕著なことに加え、昨今の複雑化・高度化した看護業務の技術水準に対応できる養成体制の整備が課題
- ・こうした中、府立看護学校が、北部地域の看護師の養成、定着、資質向上及び教育拠点として、より一層の役割を果たせるよう、機能拡充に向けた基本方針を策定

### 2 北部地域における看護職員・看護教育の現状

- ・50歳以上の看護職員の割合（令和2年末）は、府内平均（33.7％）に比べ、丹後地域は50.6％、中丹地域は38.4％であり、北部地域における看護職員の高齢化と、次の世代を担う看護職員の確保・定着が課題

	丹 後	中 丹	府 内 計
看護職員数	1,371人	3,267人	35,065人
50歳以上 (構成割合)	694人 (50.6%)	1,256人 (38.4%)	11,830人 (33.7%)

- ・府内の看護師等養成施設の卒業生（R4.3卒業）は1,544人で、その約9割が看護職員として就業
- ・看護師等養成施設の65％が京都市に集中する中、北部地域の養成施設（5施設）は、卒業生（看護師として就業）の約7割が北部地域に就業するなど、医療体制の維持のために果たす役割は大きい。

	卒業生	看護職員	府内就業 (北部地域)	進学 その他
府 内 計	1,544人	1,404人	918人 (92人)	140人
北部5校	141人	121人	102人 (82人)	20人

### 3 府立看護学校の現状

- (1) 課程                    3年課程
- (2) 定員                    120人（1学年40人）
- (3) 施設
  - ア 校舎                    鉄筋コンクリート2階建・延床面積2,107㎡（S56.3竣工）
  - イ 学生寮                定員80人（4人/室）、風呂・トイレ共用（S57.3竣工）
- (4) 卒業生の状況    1,367人（府内病院 1,010人（うち北部地域 566人））※R5.3時

#### 4 機能拡充に係る基本的な考え方

##### (1) 府立看護学校のあり方検討

- ・「北部地域における医療看護及び看護教育体制に係る意見交換」及び「京都府立看護学校あり方懇話会」を開催し、看護等の関係者から意見を聴取

##### (2) 機能拡充に係る基本的な考え方

- ア 北部地域における質の高い看護師の養成
- イ 北部地域における看護職員定着の拠点機能
- ウ 地域との連携（地域に開かれた学校づくり）
- エ 学生の確保につながる魅力のある学校づくり

#### 5 府立看護学校に必要な機能・施設

##### (1) 府立看護学校の役割

- ・慢性的に看護師不足が続く北部地域における看護人材の確保・養成
- ・看護職員の生涯にわたる教育拠点

##### (2) 機能拡充に係る基本方針

- ア 北部地域における質の高い看護師の養成
  - ・高度医療・地域医療に対応できる教育環境の充実
  - ・豊かな人間性・社会性及び看護の心を養う教育設備の整備
  - ・主体的に考え行動できる看護師の養成
- イ 北部地域における看護職員定着の拠点機能
  - ・卒後の教育・キャリア形成支援（生涯にわたる看護職員支援）
  - ・リカレント教育・潜在看護師の復職支援
- ウ 地域との連携（地域に開かれた学校づくり）
  - ・地域の医療福祉施設と連携した看護教育の充実や、地域に向けての健康教室の開催の実施等、地域に開かれた学校づくり
- エ 学生の確保につながる魅力のある学校づくり
  - ・快適な学生生活を送ることができる校舎及び学生寮の環境整備
  - ・学校の魅力発信（府内外への広報の充実・強化）

# 京都府立看護学校の機能拡充 に関する基本方針

令和 5 年 10 月

京 都 府

## 目次

第1	基本方針策定の趣旨	1
第2	北部地域における看護職員・看護教育の現状	2
1	府内における看護職員の状況	2
2	北部地域における看護職員の状況	3
3	府内における看護職員需給推計	4
4	府内における看護職員の養成の現状	5
第3	府立看護学校の現状	6
1	学校の概要	6
2	教育理念等	7
第4	機能拡充に係る基本的な考え方	8
1	府立看護学校のあり方検討	8
2	機能拡充に係る基本的な考え方	9
第5	府立看護学校に必要な機能・施設	10
1	府立看護学校の役割	10
2	機能拡充に係る基本方針	10

## 第1 基本方針策定の趣旨

京都府立看護学校は、昭和56年に京都府北部地域（以下「北部地域」という。）を中心とした京都府内で勤務する看護師の養成を行う施設として設置された。

この間、府内の保健医療福祉施設等で必要とする質の高い看護師を1,300人余り養成し、特に、設置地域である北部地域の病院、医療機関、介護・福祉施設等で活躍するなど、地域医療の向上に寄与してきたところである。

令和7年（2025年）には団塊の世代が全て後期高齢者となるなど、医療・介護・福祉の需要がさらに増大すると想定され、地域包括ケアシステムの実現のためには、時代の要請に対応した看護人材をできるだけ多く養成していくことが責務である。

一方で、校舎の竣工後、40年以上が経過し、建物の老朽化が顕著であることや、昨今の複雑化・高度化した看護業務の技術水準に対応できる養成体制の整備、少子化等による入学者の確保が課題となっている。また、育児や介護のために職場を離れるなどして、資格を持つものの今は看護の仕事に就いていない「潜在看護師」に対する再就業のための研修等による支援など、看護職員の確保・定着に向けた取組も、今後、充実を図る必要がある。

そこで、より一層、北部地域の看護師の養成、定着、資質向上及び教育拠点としての役割を果たすため、「京都府立看護学校あり方懇話会」を開催し、北部地域における医療提供体制の現状・課題や、将来にわたり医療提供体制を確保するために必要な府立看護学校の機能拡充等の方策について、医療・看護・看護教育等の関係者から意見聴取を重ねてきたところである。

こうした現状や課題を踏まえ、看護師の安定的な養成及び高度な知識と技術を身につけた質の高い人材の養成を目的とした、府立看護学校の機能拡充に関する基本方針を策定する。

## 第2 北部地域における看護職員・看護教育の現状

### 1. 府内における看護職員の状況

府内において従事する看護職員数は、令和2年末では35,065人であり、そのうち看護師数は人口10万人当たりで1,107.6人と全国平均の1,015.4人を上回っているが、その65.4%が京都・乙訓地域に集中しており、地域偏在が課題となっている。

#### 【職種別就業状況】

	実人数(人)				常勤換算後人数(人)		
	H22	R2	増減	全国	H22	R2	増減
保健師	967 (36.7)	1,238 (48.0)	271	55,595 (44.1)	912.7	1,166.3	253.6
助産師	749 (28.4)	897 (34.8)	148	37,940 (30.1)	664.7	796.9	132.2
看護師	22,278 (845.1)	28,555 (1,107.6)	6,277	1,280,911 (1,015.4)	19,941.3	25,817.2	5,875.9
准看護師	6,473 (245.6)	4,375 (169.7)	▲2,098	284,589 (225.6)	5,266.5	3,583.2	▲1,733.3
計	30,467 (1,155.8)	35,065 (1,360.1)	4,598	1,659,035 (1,315.2)	26,785.2	31,313.6	4,528.4

( )内は、人口10万対

(出典：業務従事者届(令和2年12月末))

#### 【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		
	H22	R2	構成比	H22	R2	構成比	H22	R2	構成比	H22	R2	構成比	H22	R2	構成比
丹波	67	82	9.6%	26	27	3.0%	727	977	3.4%	371	285	6.5%	1,191	1,371	3.9%
丹波	92	115	9.3%	70	197	10.8%	1,949	2,444	8.6%	783	611	14.0%	2,694	3,267	9.3%
南丹	77	85	6.9%	13	37	4.1%	940	1,180	4.1%	325	252	5.8%	1,355	1,554	4.4%
京都 乙訓	516	667	53.9%	555	660	73.6%	15,464	19,132	67.0%	3,881	2,463	56.3%	20,416	22,922	65.4%
山城北	163	213	17.2%	62	53	5.9%	2,646	4,003	14.0%	998	663	15.1%	3,869	4,932	14.1%
山城南	52	76	6.1%	23	23	2.6%	552	819	2.9%	115	101	2.3%	742	1,019	2.9%
計	967	1,238	100%	749	897	100%	22,278	28,555	100%	6,473	4,375	100%	30,467	35,065	100%

(出典：業務従事者届(令和2年12月末))

## 2 北部地域における看護職員の状況

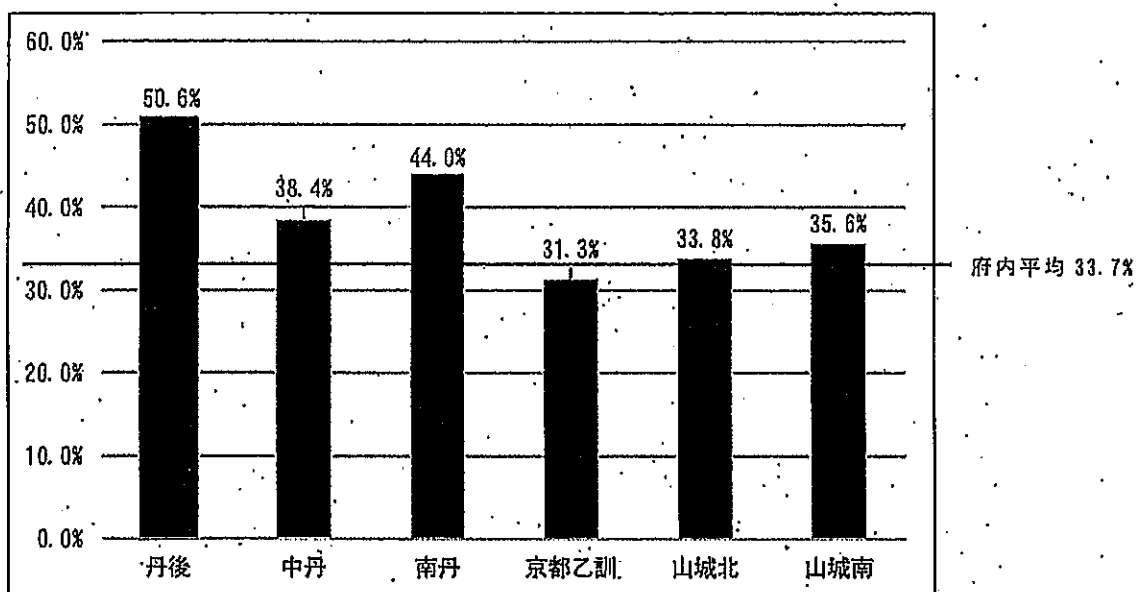
令和2年末の50歳以上の看護職員の割合は、府内平均が33.7%であるが、丹後地域は50.6%、中丹地域は38.4%となっており、看護職員の高齢化と、次の世代を担う看護職員の確保・定着が課題となっている。

【圏域別50歳以上看護職員数】

	丹後	中丹	南丹	京都 乙訓	山城北	山城南	合計
合計	1,371	3,267	1,554	22,922	4,932	1,019	35,065
50歳以上 (構成割合)	694 50.6%	1,256 38.4%	683 44.0%	7,166 31.3%	1,668 33.8%	363 35.6%	11,830 33.7%

(出典：業務従事者届(令和2年12月末))

【圏域別50歳以上看護職員の割合(令和2年末)】



(出典：業務従事者届(令和2年12月末))

### 3 府内における看護職員需給推計

令和7年(2025年)に団塊の世代の全てが後期高齢者となるなど、超高齢社会を迎え、医療・介護・福祉への需要が増大する中で、令和7年に向けて必要となる看護職員の需給数を推計した。

その結果、平成30年比で、7,224人の看護職員を確保することが必要となっている。

・推計年：令和7年(2025年)

・推計値：看護師等の働き方改革を推進した場合の「超過勤務時間数」及び「年次有給休暇の取得日数」の影響(※)を反映し、需要数を推計

※ 看護師等の超過勤務月10時間以内、有給休暇年10日以上

#### 【府内の看護職員需給推計結果】

(実人員：人)

	現 状 (平成30(2018)年末)	働き方改革を反映した推計値 (令和7(2025)年)
需要	35,288人	42,512人
供給		41,937人

#### 【従事施設別看護職員需給推計結果】

(実人員：人)

	業務従事者数 (平成30(2018)年末)	働き方改革を反映した推計値 (令和7(2025)年)	
		需要数 (令和7(2025)年)	増員数
病院	23,353	27,080	3,727
診療所(無床)	4,235	6,208	1,973
助産所	57	69	12
介護保険・ 社会福祉関係	5,370	6,850	1,480
その他	2,273	2,305	32
合 計	35,288	42,512	7,224



#### 4 府内における看護職員の養成の現状

平成15年には2校であった看護系大学は、京都市内を中心に、平成27年には9校へ増加した。

令和4年4月現在では、大学9校、3年課程等を有する専修学校15校、5年一貫課程を有する高等学校2校で、入学定員数は1,538人となっているが、養成施設の65%は京都市内に集中しており、地域偏在が課題となっている。

	京都市	山城北	南丹	北部 (中丹・丹後)	合計
大学	7校 (548)	1校 (93)	1校 (80)		9校 (721)
専修学校	10校 (533)		1校 (40)	4校 (140)	15校 (713)
高等学校			1校 (64)	1校 (40)	2校 (104)
合計	17校 (1,081)	1校 (93)	3校 (184)	5校 (180)	26校 (1,538)

( )は、入学定員数

※募集停止校含む(R4.4月現在)

府内看護師等養成施設の卒業生(令和4年3月卒業)は1,544人で、その約9割(1,404人)が看護職員として就業している。また、そのうち約7割(918人)が府内就職者である。

北部5校の卒業生で看護師として就業した121人のうち、約7割(82人)は北部地域で就業しており、北部地域の就業者92人の約9割を占めていることから、北部地域の医療提供体制を維持するために、北部地域の看護師等養成施設が果たす役割は大きい。

		卒業生 a	看護職員 b(b/a)	府内 c(c/b)	北部 (中丹・丹後) d(d/b)	進学 その他 e
大学		687	635 (92%)	287 (45%)	6 (1%)	52
専修学校	助産課程	59	59 (100%)	23 (39%)		
	看護師	652	617 (95%)	527 (85%)	59 (10%)	35
	准看	79	35 (44%)	29 (83%)	6 (17%)	44
5年一貫		67	58 (87%)	52 (90%)	21 (36%)	9
合計		1,544	1,404 (91%)	918 (65%)	92 (7%)	140
北部5校(再掲)		141	121 (86%)	102 (84%)	82 (68%)	20

(R4.3月卒業)

### 第3 府立看護学校の現状

#### 1 学校の概要

##### (1) 名称

京都府立看護学校

##### (2) 所在地

京都府与謝郡与謝野町字男山455番地

##### (3) 設置課程等

- ア 設置課程 3年課程
- イ 修業年限 3年
- ウ 入学定員 40人(総定員120人)

##### (4) 卒業後の資格

- ア 看護師国家試験受験資格
- イ 保健師・助産師学校受験資格
- ウ 専門士(看護専門課程)の称号授与

##### (5) 教職員数(令和5年4月1日現在)

- ア 校長等 校長1人、副校長1人
- イ 教務 専任教員8人
- ウ 事務 事務長1人、事務職員1人
- エ その他 会計年度任用職員9人

##### (6) 現施設の状況

- ア 敷地面積 7,156㎡
- イ 校舎 鉄筋コンクリート2階建(昭和56年3月竣工)  
延床面積 2,107㎡
- ウ 学生寮 鉄筋コンクリート3階建(昭和57年3月竣工)  
延床面積 1,607㎡  
定員80人(4人/室)、風呂・トイレ共用

##### (7) 卒業生の状況(令和5年3月末時点)

卒業生数1,367人

- ・医療機関への就職 1,208人(88.4%)

[府内1,010人(83.6%)(うち北部地域566人(46.9%))]

- ・進学・その他 159人(11.6%)

## 2 教育理念等

### (1) 教育理念

看護の対象は、共に生きる人間である。その原点に立ち、「人間愛」を基盤とした豊かな人間性を培い、看護実践を通して、府民・患者の視点に立った良質な保健医療提供体制の確立の実現に向けて貢献できる質の高い看護師を育成する。

### (2) 教育目的

豊かな人間性と社会性、倫理観を育み、地域で暮らす人々の健康とそ  
の人らしい生活を支え、健康の状態やその変化に応じて最善で最良な看  
護を考え実践できる人材を育成する。さらに専門職業人として探究心と  
向上心を持ち地域に貢献できる看護師を育成する。

### (3) 教育目標

ア 人を唯一無二のかけがえのない存在として尊重し、誠実で思いやり  
のある態度を養う。

イ 社会性を身につけ、他者との人間関係を良好に築く能力を養う。

ウ 対象を身体的・精神的・社会的に統合された存在であり、多様な価  
値観を持つ生活者として理解する基礎的能力を養う。

エ 科学的根拠に基づき、健康の状態やその変化に応じて最善で最良な  
看護を考え実践できる基礎的能力を養う。

オ 保健・医療・福祉における看護が担う役割と責任を自覚し、多職種  
と協働する基礎的能力を養う。

カ 専門職業人として探究心と向上心を持ち、生涯にわたって自ら学び  
続ける姿勢を養う。

### (4) 期待される学生像（卒業生の特性）

ア 人を尊重し、相手の立場に立って行動できる力

イ 社会性を身につけ、人間関係を良好に築く力

ウ 看護の対象を多面的視点から総合的に理解する力

エ 知識や理論・根拠を用いて看護を実践する力

オ 多職種と情報共有し、看護の役割を遂行する力

カ よりよい看護を求めて、新たな知識や技術を学び続ける力

## 第4 機能拡充に係る基本的な考え方

### 1 府立看護学校のあり方検討

令和4年度に「北部地域における医療看護及び看護教育体制に係る意見交換(※1)」を行うとともに、令和5年度(4月～7月)には「京都府立看護学校あり方懇話会(※2)」を開催し、看護等の関係者から意見聴取を行った。

※1 府立医科大学、北部地域の医療関係者、看護関係者、看護教育関係者、行政関係者等の府内関係団体代表者で構成

※2 府立医科大学、医師会、病院協会、看護協会、看護学校連絡協議会等の府内関係団体代表者で構成

#### ◆ 府立看護学校のあり方等に係る主な意見

##### 【府立看護学校の教育環境と学生の確保】

###### ○府立看護学校の養成規模

少子化により学生確保が困難であるが、北部地域の看護師不足の状況を踏まえた定員数を検討する必要がある。

###### ○教育環境の充実

- ・主たる実習施設は府立医科大学附属北部医療センター(以下「北部医療センター」という。)であり、北部医療センターとの連携を考慮した立地条件や土地確保が必要である。
- ・令和4年度から教育内容が改定され、ICT教育やシミュレーション教育等を推進するよう見直されたところであり、カリキュラム改正に応じた教育環境の整備が必要である。
- ・定員数増となると、実習施設及び教員体制の確保・充実が不可欠である。
- ・「地域完結型」の医療提供体制の構築が求められており、訪問看護やコミュニティナース等、地域に根差した教育が充実できると良い。
- ・質の高い看護師の養成には、教員の力も必要である。

###### ○学生の確保

- ・看護師を志す学生を増やすため、看護の魅力発信の工夫や学校(高校等)との連携等の強化が必要である。
- ・府立医科大学を始めとした大学への編入や、他の府内養成施設と連携した助産師課程への進学支援を行い、卒業後は北部地域で従事できるような仕組みづくりを検討してはどうか。
- ・学生確保のためには、他府県から学生を集めることも大切である。府内だけではなく、府外にもしっかり広報を行う必要があるのではないか。

## 【北部地域の看護職員定着の拠点機能】

### ○看護継続教育（卒後の教育・キャリア形成支援等）

- ・北部地域は教育資源が乏しく、キャリアデザインの形成等により南部に流出するケースが多い。北部地域で安定してキャリア形成できる仕組みづくりが必要である。
- ・医療の高度化や専門化により、求められる看護技術の水準が上がっている。安全な医療を提供し続けられるよう、看護技術を研鑽できる場が必要である。
- ・大学院への進学等、自由自在にキャリアデザインを描くための支援が必要。
- ・訪問看護を集中的に学ぶことができる教育や、多職種と連携し、患者の個別性や生活場面に応じた総合的な看護を提供できるなど、高度な知識・技術を習得した看護師を養成する取組を実施してはどうか。

## 2 機能拡充に係る基本的な考え方

懇話会では、府立看護学校の機能として、慢性的に看護師不足が続く北部地域における看護人材の確保・養成及び看護職員の生涯にわたる教育拠点としての役割を担うことを期待する意見や、より複雑化・高度化する医療現場の変化に対応できる教育環境や施設・設備の充実を求める意見があった。

将来にわたり北部地域における安心・安全な医療提供体制を維持するためには、府立看護学校の機能を拡充し、未来の看護師確保に努める必要がある。

一方で、北部地域ではとりわけ少子化が進展しており、入学生の確保の課題があることや、北部地域で安定してキャリア形成できる仕組みづくりが必要であることから、入学生確保のために魅力のある学校づくりを行うとともに、卒業後のキャリアパスが描けるような機能が必要である。

上記を踏まえた、機能拡充に係る基本的な考え方は、次のとおりである。

### 【機能拡充に係る基本的な考え方】

- 府立看護学校は、北部地域における看護師の養成と看護職員の生涯にわたる教育の拠点としての役割を担う。
  - ① 北部地域における質の高い看護師の養成
  - ② 北部地域における看護職員定着の拠点機能
  - ③ 地域との連携（地域に開かれた学校づくり）
  - ④ 学生の確保につながる魅力のある学校づくり

## 第5 府立看護学校に必要な機能・施設

### 1 府立看護学校の役割

慢性的に看護師不足が続く北部地域における看護人材の確保・養成や、看護職員の生涯にわたる教育拠点としての役割を担う。

### 2 機能拡充に係る基本方針

#### (1) 北部地域における質の高い看護師の養成

##### ア 高度医療・地域医療に対応できる教育環境の充実

(ア) 複雑・高度化する医療現場の変化に対応できる教育環境や、卒業時に必要とされる技術を確実に身に付けることができる校内実習場所の整備

(イ) 新興感染症の影響下においても臨地実習と同等の経験を積むことができ、高度医療や地域医療に対応できる看護師を養成するための臨床現場の擬似的体験が可能な教育設備の整備

(ウ) 授業効果を高めるためのインターネット環境、AV設備、並びにオンライン授業及び遠隔授業に対応した環境の整備

(エ) 科学的根拠に基づき必要な臨床判断を行う基礎的能力を養うための演習室等の整備

(オ) 学生個々の習熟度に応じた個別指導を強化するための設備の整備

(カ) 北部地域における看護師不足の現状や今後の需要を踏まえた、適切な入学定員の設定

(キ) 「地域完結型」の医療提供体制構築に向けた、地域に根差した看護教育の充実

##### イ 豊かな人間性・社会性及び看護の心を養う教育設備の整備

(ア) 看護に必要な思いやりの心や、コミュニケーション能力を育成するために様々な人と交流できる場の整備

(イ) サークル活動等の経験を通して社会性や責任感、連帯感の涵養に資するための運動や集会ができる場の整備

##### ウ 主体的に考え行動できる看護師の養成

(ア) 自主学習スペース及び大小様々なグループで討論できる場の整備

(イ) 学生の自己研鑽や精神的支援につながる面談室等の整備

(ウ) 学生の自発的な学習意欲を支援する場の確保・提供

## (2) 北部地域における看護職員定着の拠点機能

### ア 卒後の教育・キャリア形成支援（生涯にわたる看護職員支援）

- (ア) 北部医療センターや北部地域の病院との連携強化による研修、トレーニング及び研究の実施支援やリカレント教育を実施するための施設設備
- (イ) 看護実践能力の向上と看護職員の生涯を通じたキャリア形成支援を行うキャリアセンターの設置
- (ウ) 現任看護師の教育拠点として、新任看護師等の合同研修・交流や、現任看護師の能力開発研修、看護職の職場や地域を越えた交流、新任看護師のメンタルサポート等を実施できる設備整備
- (エ) 府立医科大学を始めとした大学への編入や、他の府内養成施設と連携した助産師課程への進学支援を行い、卒業後は北部地域で従事できる仕組みづくり
- (オ) 臨床経験を積んだ後に、大学院へ進学でき、卒業後は北部地域で従事できる仕組みづくり
- (カ) 訪問看護を集中的に学ぶことができる教育の実施
- (キ) 多職種と連携し、患者の個別性や生活場面に応じた総合的な看護を提供できるなど、高度な知識・技術の習得への支援

### イ リカレント教育・潜在看護師の復職支援

- (ア) 北部看護職支援センターと連携したりカレント教育等の復職支援や研修を効果的に実施するためのスペースの確保
- (イ) 同時双方向型及びオンデマンド型の授業教材作成等のICT環境の整備

## (3) 地域との連携（地域に開かれた学校づくり）

地域の医療福祉施設と連携した看護教育の充実や、地域に向けての健康教室の開催、学校祭等の行事を通じて地域住民とのつながりを深めるなど、地域に開かれた学校づくり

## (4) 学生の確保につながる魅力のある学校づくり

- ア 快適な学生生活を送ることができる校舎及び学生寮の環境整備
- イ 学生生活の場として快適な空間・施設の確保（休憩・休息時間が楽しく有意義に過ごせるよう配慮）
- ウ 学校の魅力発信（府内外への広報の充実・強化）

(5) その他

ア 自然に優しく、災害に強く、効率的な管理と利便性が図られる施設・設備

イ 卒後の教育、リカレント教育、復職支援等様々な研修（技術研修含む）に活用することを想定し、開放用動線の確保等、管理施設との区別ができるような施設

ウ 誰もが使いやすいユニバーサルデザインによる施設