

看護職員の確保策について

目 次

1. 地域の看護職員の確保策に係るこれまでの主なご意見
2. 地域の実情に応じた看護職員確保策について
 - ・ 看護職員確保の取組み
 - ・ ナースセンターによる就職支援

目 次

1. 地域の看護職員の確保策に係るこれまでの主なご意見
2. 地域の実情に応じた看護職員確保策について
 - ・ 看護職員確保の取組み
 - ・ ナースセンターによる就職支援

地域の看護職員の確保策に係るこれまでの主なご意見 ①

これまでのご意見のうち、地域の確保策や職業紹介に関する意見を抜粋したもの。

【地域偏在の把握】

- 看護師の需給については、地域や領域による偏在が非常に大きな問題。
- 地域・領域別偏在対策を進められるよう、偏在指標を示して可視化すべき。
- 看護職員の確保策については、二次医療圏ごとの分析が必要であり、その結果を踏まえて各都道府県がどこをターゲットにどのような施策を講じるかを検討することが重要。その意味で、都道府県内の二次医療圏ごとの領域別就業者数を比較できるデータは非常に重要かつ有用であり、都道府県に提示することが重要。
- 地方が新しい地域医療構想の下、医師・看護師、そのほかの医療従事者がどの程度需要が必要になってくるのか精緻に把握し、適切な施策を展開できるよう、データの共有・分析、技術的助言、財政的支援を重層的にお願いしたい。

【地域の体制整備】

- 看護師養成の課題は、都道府県によって人口構成や医療提供体制の状況が異なるため、一律の対応ではないことから、地域の実情を踏まえ、各都道府県において県内の大学、養成所、関係団体などの協議の場での検討が必要。
- 訪問看護を希望する看護職員の増加に向けては、入職後も安定して働き続けられるよう、一定期間の個別相談などの支援が必要。特に訪問看護は小規模事業所の割合が高く、入職者への支援体制の整備が困難な場合もあるため、経営の協働化・大規模化に向けた支援を進めるべき。一方で、大規模化が難しい地域では、基幹病院からの看護師出向や基幹的ステーションのサテライト化など、安定的な体制・人員確保への支援が必要。

地域の看護職員の確保策に係るこれまでの主なご意見 ②

これまでのご意見のうち、地域の確保策や職業紹介に関する意見を抜粋したもの。

【ナースセンター】

- ナースセンターについては、人員基準がなく都道府県委託で実施されるため、委託費も設立当時のままナースセンターも非常に多い。国においてナースセンターのガイドラインや周知の仕方などを含めて検討が必要。
- より丁寧なマッチングや復職支援は、行政と各都道府県のナースセンターが協力して担うものであり、ナースセンターの強化につながる支援や好事例の横展開、技術的助言が必要。また、潜在看護師の復職やリスキリングに加え、中高生や小学生、保護者を対象とした取組も重要。さらに、人材の確保・定着に向けては、勤務環境や処遇の改善に取り組む医療機関や都道府県への継続的な支援が必要。
- 人材の確保と定着を図るため、訪問看護総合支援センターとナースセンターの有機的な連携を推進すべき。地域では、事業所へのアウトリーチによる運営支援や、新人・新任育成プログラムを通じた意見交換の場の設定などの事例がある。こうした取組を踏まえ、一体的な支援を進める観点から、両者の連携をさらに進める政策を打ち出すべき。

【有料職業紹介】

- ナースセンターやハローワークの取組について、今、派遣会社が非常に台頭してきており、この問題は避けて通れない。派遣会社の実態や、実際に看護師で転職する人がどういう行動を取っているのか、その辺りも含めて今後検討が必要。
- 復職支援については、ハローワークや看護協会と連携して対象となる看護師を紹介してもらい、復職を目的としたリカレント教育や院内見学を行うことで、実際に就職につながっているケースがある。こうした好事例を収集し、拡大していくことが必要。また、離職や他産業にシフトした看護職員の理由を把握し、対策を講じることも重要。

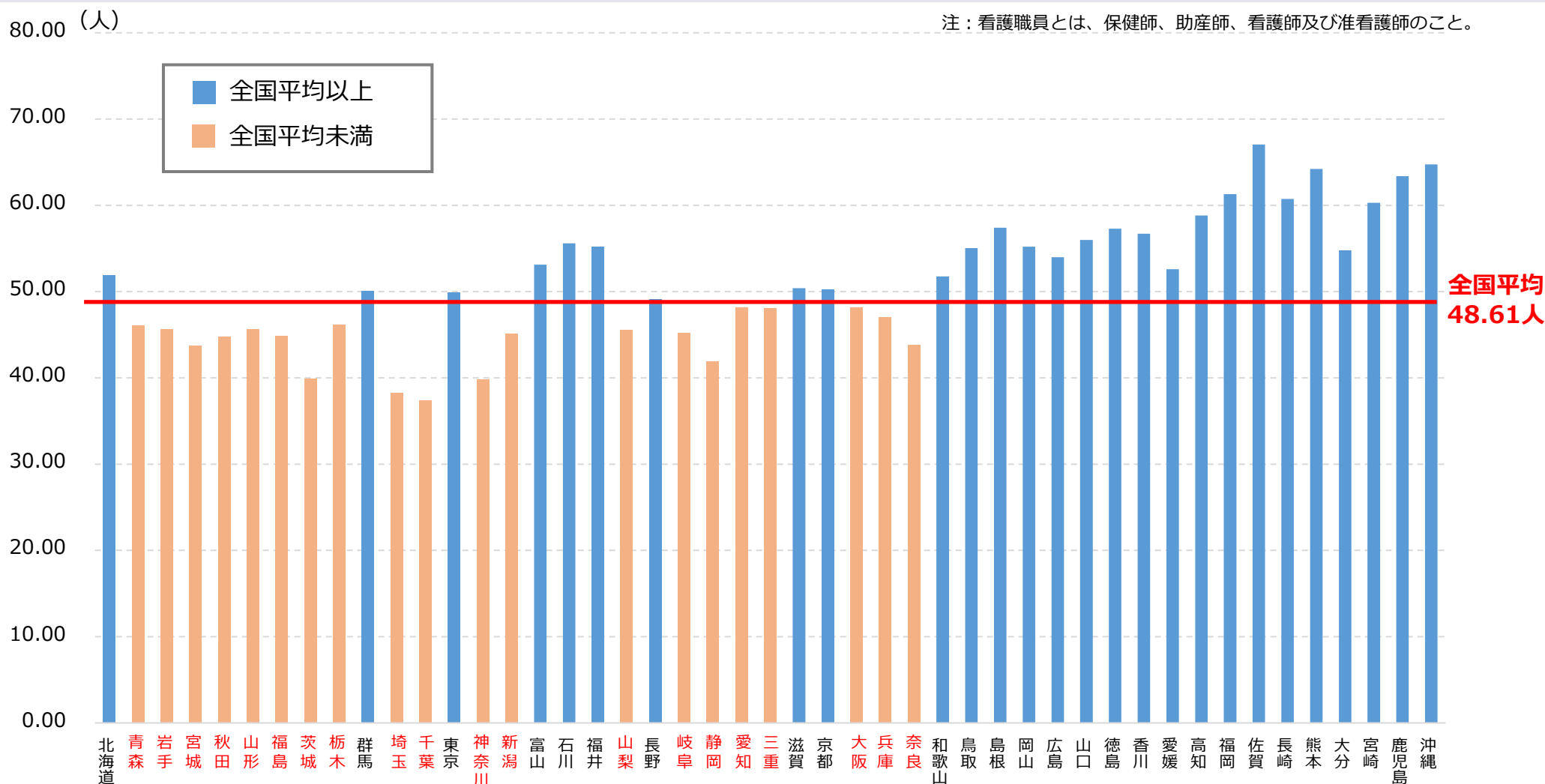
目 次

1. 地域の看護職員の確保策に係るこれまでの主なご意見
2. 地域の実情に応じた看護職員確保策について
 - ・ 看護職員確保の取組み
 - ・ ナースセンターによる就職支援

都道府県別 65歳以上人口千人当たり看護職員就業者数（2023年（令和5年））

65歳人口千人当たりの看護職員就業者数については、都道府県間で差がみられる。

注：看護職員とは、保健師、助産師、看護師及び准看護師のこと。



資料出所：厚生労働省「医療施設（静態）調査（令和5年）」「衛生行政報告例（隔年報）」、総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査（令和6年1月1日現在）」

・病院・診療所で就業する看護職員数は、「医療施設（静態）調査」による。

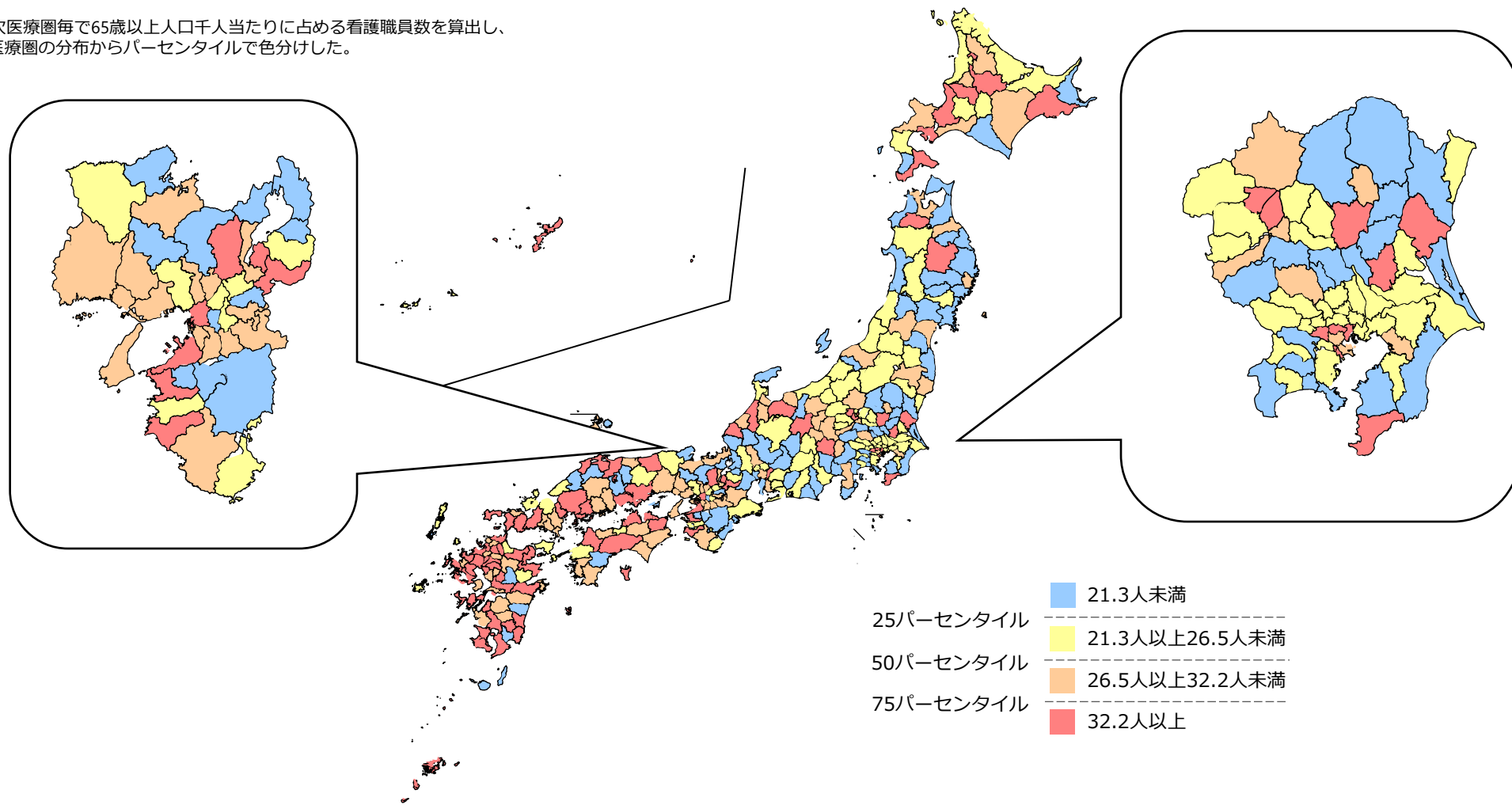
・病院・診療所以外で就業する看護職員数は「衛生行政報告例（隔年報）」による。なお、「衛生行政報告例（隔年報）」の調査年ではない年については、「衛生行政報告例（隔年報）」の数値に基づく推計値。

二次医療圏別の65歳以上人口千人当たりの看護職員数(病院・有床診)

65歳人口千人当たりの看護職員就業者数（病院・有床診）については、二次医療圏毎に差が見られる。

病院・有床診の看護職員数 / 65歳以上人口千対

○二次医療圏毎で65歳以上人口千人当たりにおける看護職員数を算出し、全医療圏の分布からパーセンタイルで色分けした。



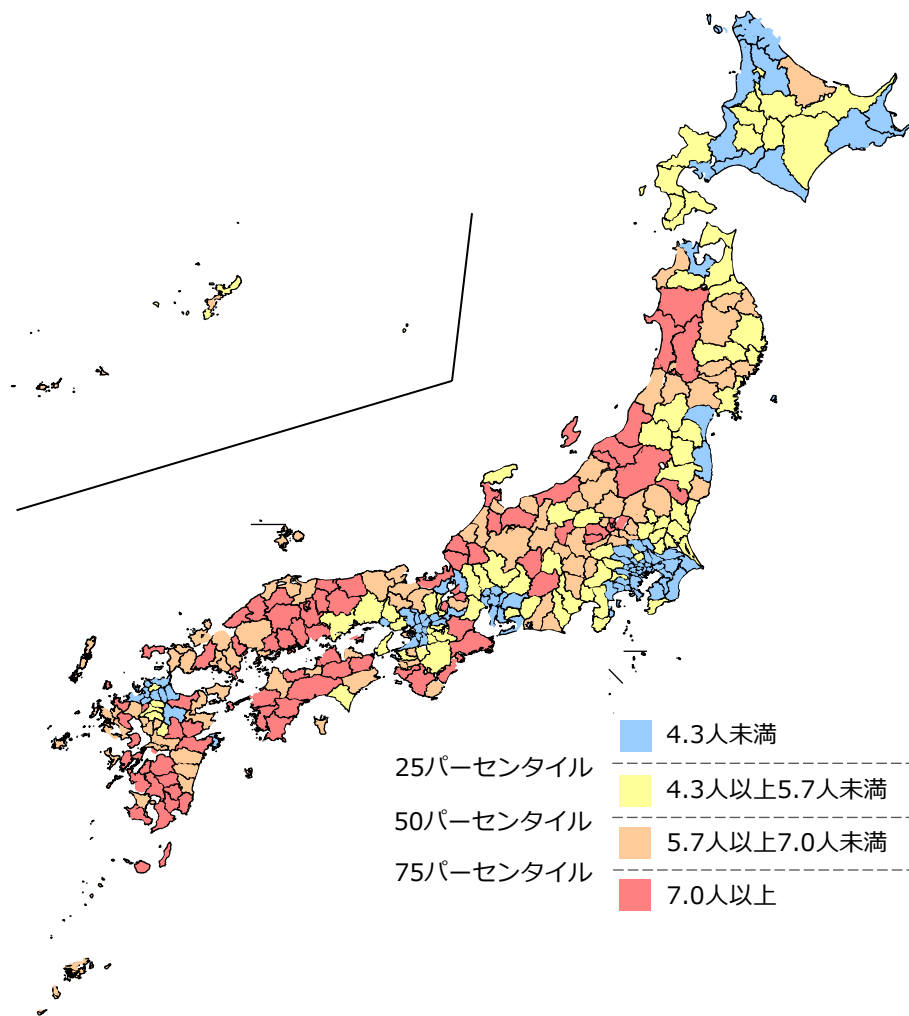
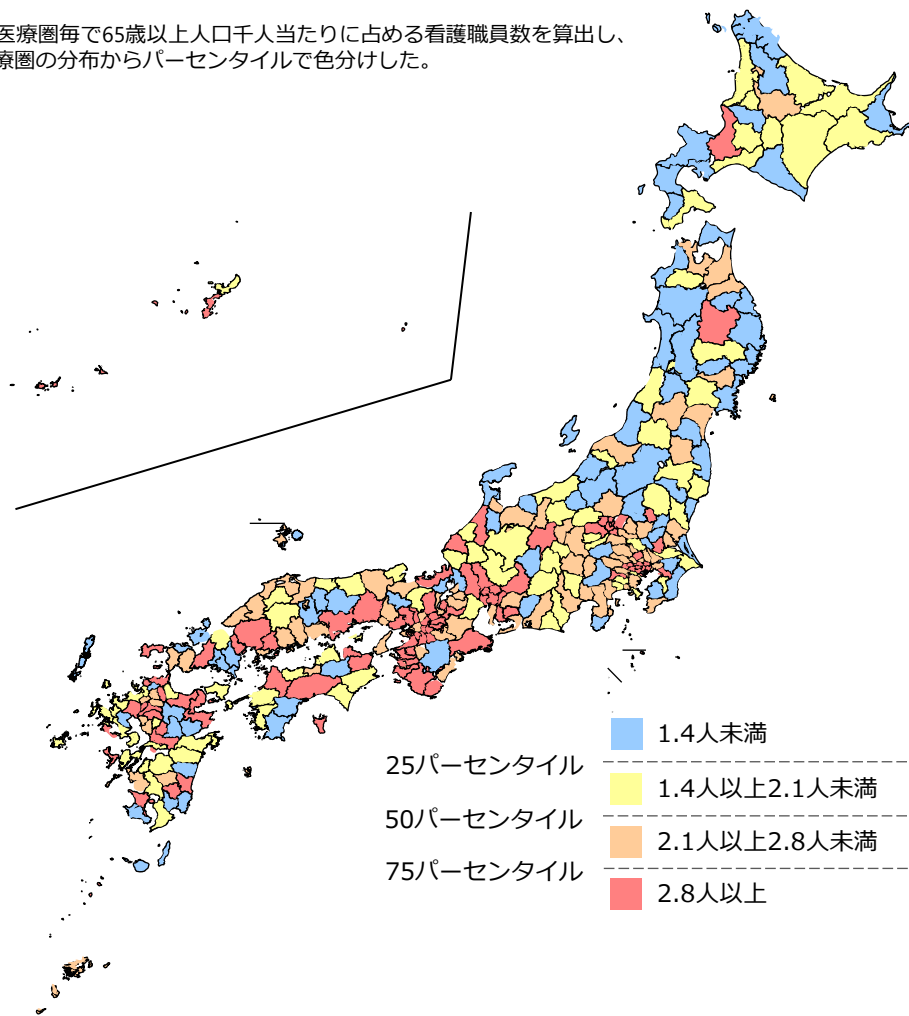
二次医療圏別の65歳以上人口千人当たりの看護職員数(訪看ステーション、介護施設等)

65歳人口千人当たりの看護職員就業者数（訪問看護ステーション、介護施設等）については、二次医療圏毎に差が見られる。

訪問看護ステーションの看護職員数 / 65歳以上人口千対

介護施設等の看護職員数 / 65歳以上人口千対

○二次医療圏毎で65歳以上人口千人当たりに占める看護職員数を算出し、全医療圏の分布からパーセンタイルで色分けした。



地域医療構想及び医療計画の策定の枠組み

【医療法第30条の3第1項】厚生労働大臣は、基本方針を定める。

【基本方針（大臣告示）】医療提供体制の確保に関する基本方針

即して
定める

国（厚生労働大臣）

都道府県

地域医療構想

【医療法第30条の3の3第12項】

厚生労働大臣は、地域医療構想の作成の手法
その他地域医療構想の作成上重要な技術的事
項について、必要な助言をすることができる。

【地域医療構想策定ガイドライン】

【医療法第30条の3の3第1項】

都道府県は、基本方針に即して、かつ、地域の実情に応じて、地域医療構想を定める。

【地域医療構想】

- 将来の医療提供体制の基本的な方向
- 構想区域
- 将来の医療機関機能の見通し
- 将来の病床数の必要量
- 医療機関機能・病床の機能の分化及び連携の推進
- 外来医療及び在宅医療に係る医療提供体制の確保、
医療と介護の連携、医療従事者確保
- 医療機関機能・病床の機能に関する情報提供の推進

即して定める

医療計画

【医療法第30条の8第1項】

厚生労働大臣は、医療計画の作成の手法その
他医療計画の作成上重要な技術的事項につい
て、必要な助言をすることができる。

【医療計画作成指針】

【疾病・事業及び在宅医療に係る 医療体制構築に係る指針】

【医療法第30条の4第1項】

都道府県は、基本方針及び地域医療構想に即して、かつ、地域の実情に応じて、医療計画を定める。

【医療計画】

- 疾病・事業ごとの医療体制
 - ・ がん / 脳卒中 / 心筋梗塞等の心血管疾患
 - ・ 糖尿病 / 精神疾患
 - ・ 救急医療 / 災害時における医療
 - ・ へき地の医療 / 周産期医療
 - ・ 小児医療（小児救急含む）
 - ・ 在宅医療
 - ・ 新興感染症等の感染拡大時における医療
 - ・ その他特に必要と認める医療
- 外来医療の提供体制の確保
（外来医療計画）
- かかりつけ医機能の確保
- 医師の確保（医師確保計画）
- 医療従事者（医師を除く）の確保
- 医療の安全の確保
- 二次医療圏・三次医療圏の設定
- 医療提供施設の整備目標
- 医師少数区域・医師多数区域の設定
- 基準病床数 等

看護職員確保対策の推進（第8次医療計画（2024～2029年度）における見直しのポイント）

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

看護職員総数が不足すると推計された都道府県 (2025年の看護職員需要数が2020年の供給数を上回る)	看護職員総数が充足されると推計された都道府県 (2020年の供給数より2025年の看護職員需要数が少ない)
16都道府県	31都道府県

不足傾向は都道府県ごとに異なり、都市部（首都圏、近畿圏等）で不足傾向が強い

- ✓ 二次医療圏単位では、総数が不足傾向の圏域もある。
- ✓ 多くの二次医療圏で、訪問看護等について不足傾向。

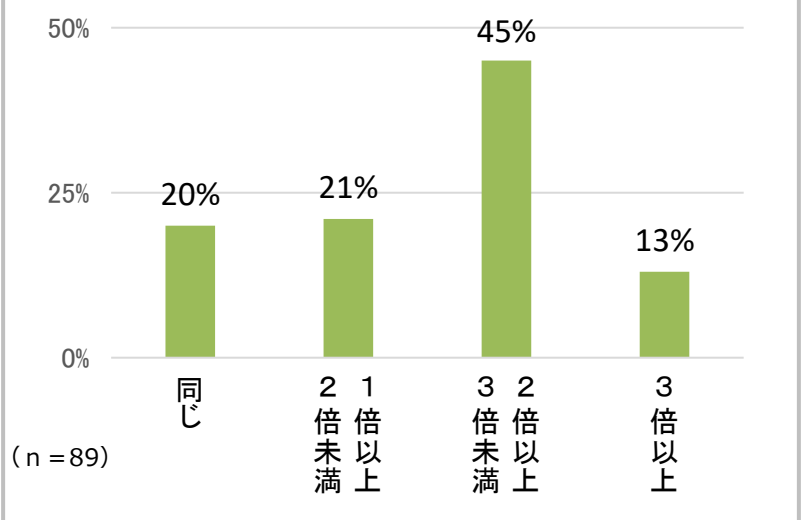
◎訪問看護は需要の増大が大きく、人材確保が困難

	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
訪問看護事業所	4.7	6.8	11.3	4.5
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

同等の重症患者の管理と比べ、ECMO管理を要するコロナ患者の治療に必要であった看護師の数（医療施設の回答）



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（概要）」（令和元年（2019年）11月15日）
・厚生労働省「医療施設（静態）調査」「衛生行政報告例（隔年報）」「病院報告（従事者票）」に基づく厚生労働省医政局看護課による集計・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の求職・求人・就職に関する分析」
・重症新型コロナウイルス感染症診療における診療報酬上の特例措置についての現状調査（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：集中治療医学会評議員の所属施設225施設（回答率50%）〕

地域医療介護総合確保基金で実施する看護職員の養成・確保に関する事業

○ 看護師等養成所における教育内容の向上を図るための体制整備

看護師等養成所における教育内容の向上を図るため、専任教員の配置や、実習経費（医療機関における実習受入や実習指導者の配置に係る経費等）など、看護師等養成所の運営に対する支援を行う。



○ 離職防止を始めとする看護職員の確保対策の推進

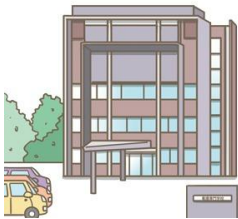
地域の実情に応じた看護職員の離職防止対策を始めとした総合的な看護職員確保対策の展開を図るための経費に対する支援を行う。

（新人看護職員やその指導者向けの研修会・情報交換会、中高生等に対する看護職の魅力PRや進路相談、卒業後に県内医療機関や看護職員不足地域の医療機関で就業する看護学生への修学資金の貸与など）



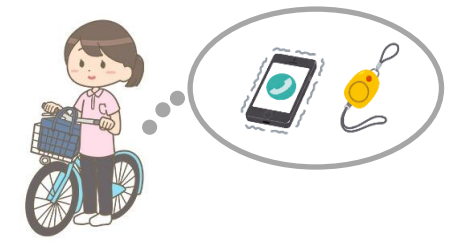
○ 看護師等養成所の施設・設備整備

看護師等養成所の新築・増改築に係る施設整備や、開設に伴う初度設備整備、在宅看護自習室の新設に係る備品購入、修業年限の延長に必要な施設整備に対する支援を行う。



○ 訪問看護の促進

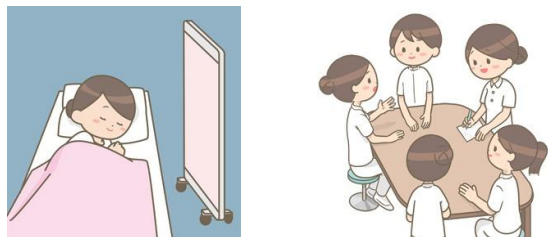
訪問看護の安定的な提供体制を整備するための機能強化型訪問看護ステーションの設置支援や、訪問看護を行う看護師等における利用者・家族からの暴力・ハラスメント対策として、セキュリティ確保に必要な防犯機器の初度整備に係る経費に対する支援を行う。



地域医療介護総合確保基金で実施する看護職員の勤務環境改善に関する事業

○ 看護職員の勤務環境改善のための施設整備

病院のナースステーション、仮眠室、処置室、カンファレンスルーム等の拡張や新設により、看護職員が働きやすい合理的な病棟づくりとするために必要な施設整備に対する支援を行う。



○ 医療勤務環境改善支援センターの運営

医師・看護師等の医療従事者の離職防止・定着促進を図ることを目指し、PDCAサイクルを活用して勤務環境改善に取り組む医療機関に対して総合的・専門的な支援を行うため、都道府県が設置する「医療勤務環境改善支援センター」について、運営経費に対する支援を行う。



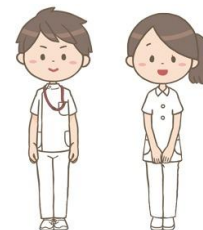
○ 各医療機関の勤務環境改善や再就業促進の取組への支援（院内保育所整備・運営等）

医師事務作業補助者・看護補助者の配置などの医療従事者の働き方・休み方の改善に資する取組、専門アドバイザーによる助言指導、業務省力化・効率化など勤務環境改善に資するICTシステムの導入、院内保育所の整備・運営などの働きやすさ確保のための環境整備など、計画的に勤務環境の改善を進める医療機関を支援する。



○ 看護職員の就労環境改善のための体制整備

短時間正規雇用など多様な勤務形態等の導入や総合相談窓口の設置、看護業務の効率化や職場風土改善の研修等を行うための経費に対する支援を行う。



令和 8 年度 各都道府県が独自に実施している人材確保事業

事業名	実施事業内容の例
看護職員等宿舍借り上げ支援事業	法人等が看護職員・看護補助者の宿舍を借り上げた場合に法人等が負担した経費の一部を補助することで、看護職員等が働きやすい職場環境を実現し、看護人材の確保及び定着を図る。
地域看護職員確保・定着促進事業	特定地域の看護職員確保および定着を図るため、特定地域の指定医療機関（病床を有する機関）に継続的に勤務する看護職員に対し、勤務年数に応じて奨励金を支給。 1年経過時300千円、2年経過時500千円、3年経過時700千円（最大1,500千円/人）
医師・看護職員等の仕事と育児の両立応援事業	医師・看護職員等の離職防止及び再就業の促進を図るため、業務による突発的な理由等により子の保育サービスを利用し、病院等事業者がその利用料金の3分の2以上を負担する場合、県が病院等事業者に対し利用料金の3分の1を助成する。
離島診療所代替看護師支援事業	離島診療所看護師が休暇や研修等で不在になる期間、代替看護師を派遣することで勤務環境の改善を図り、安定的な看護職員の確保を図る。
応援看護師支援事業	災害を契機に、不足する地域の看護師を確保するため全国から応援看護師を募集し、地域に就業斡旋している。その際のマッチングを促進するための支援事業。
看護学校一日体験入学	看護専門学校において高校生及び社会人を対象とした看護に関する体験学習・施設見学及び懇談会を行い、看護に対する理解と関心を深めるとともに、将来の進路決定の参考となる機会を提供する。
看護体験イベント開催事業	小学生及びその保護者を対象に、看護関係団体、地元有缘のある玩具メーカー等と連携し、看護体験学習イベントを開催する。

離島診療所代替看護師支援事業

事業概要

県立離島診療所（16箇所）及び町立離島診療所（3箇所）の看護師の多くは、看護師1人体制の中で、診療所の看護体制確保を担うだけでなく、保健師と協働し、住民への保健活動、地域活動を担うため、土日、休日においても当該地域を離れられず、研修への参加や急な休暇取得（病休・慶弔休等）が難しい等厳しい勤務環境下にある。

代替看護師（しまナース）の派遣により、診療所の看護師に、研修参加や休暇取得の機会を提供するとともに、現場指導等により、勤務環境を改善し、離島診療所における安定的な看護師の確保及び質の向上を図る。

R8年度実施内容

- ①沖縄県病院事業局が配置する県立診療所への代替看護師（しまナース）3人に係る人件費、研修費、指導費等に要する経費を補助する。
- ②町立診療所への代替看護師に要する人件費等を補助する。

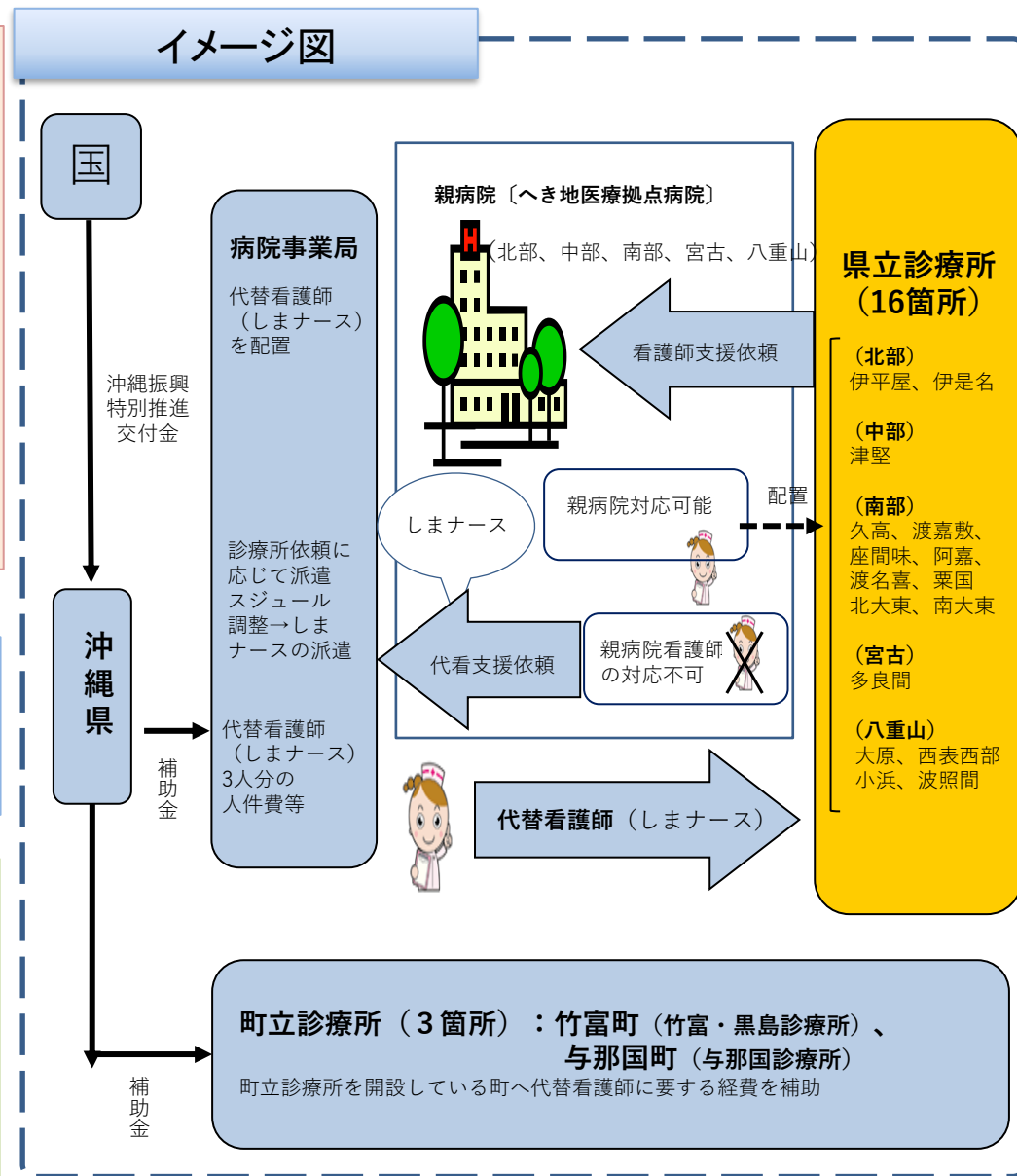
事業実施の目的・効果

当該事業の実施により、離島診療所における看護師の勤務環境を改善することで、看護師の確保及び看護師の資質向上、離島における医療提供体制の維持・確保及び充実を図る。

【成果目標】

年間開所日数全てにおいて看護師不在の状態がない県内離島へき地診療所：19箇所

イメージ図



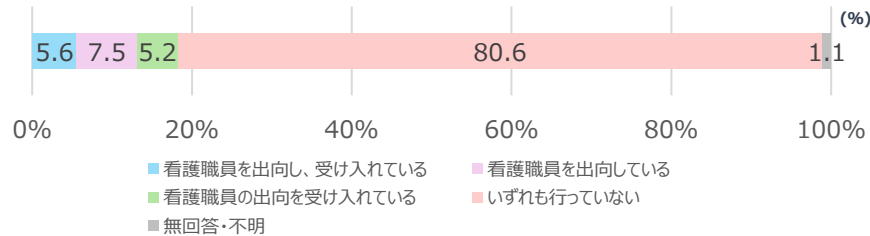
地域全体で看護職を育成し、医療提供体制を確保するための取り組み（事例）

地域全体で看護職を養成・確保していくために、在籍出向等の取り組みを活用し、施設間で連携する仕組みが進められている。

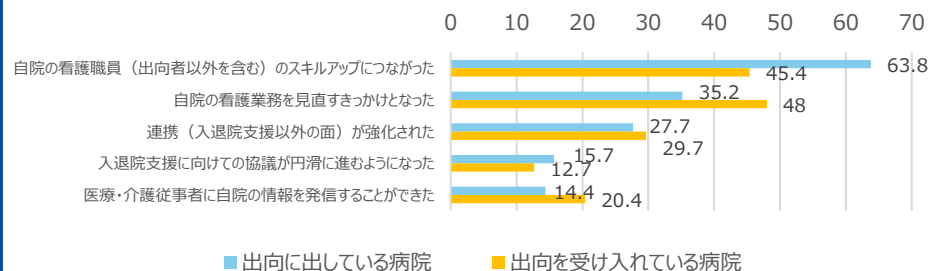
看護職員の出向事業の実態について

- ここ1～2年の間の看護職員の出向事業の取組状況は、およそ2割の病院で実施している。
- 看護管理者が考える、「出向に出した成果」は、「自院の看護職員のスキルアップにつながった」が63.8%、「出向を受け入れた成果」は、「自院の看護業務を見直すきっかけとなった」が48.0%で最も多かった。

ここ1～2年の間の出向取組状況



看護管理者が考える出向したメリット

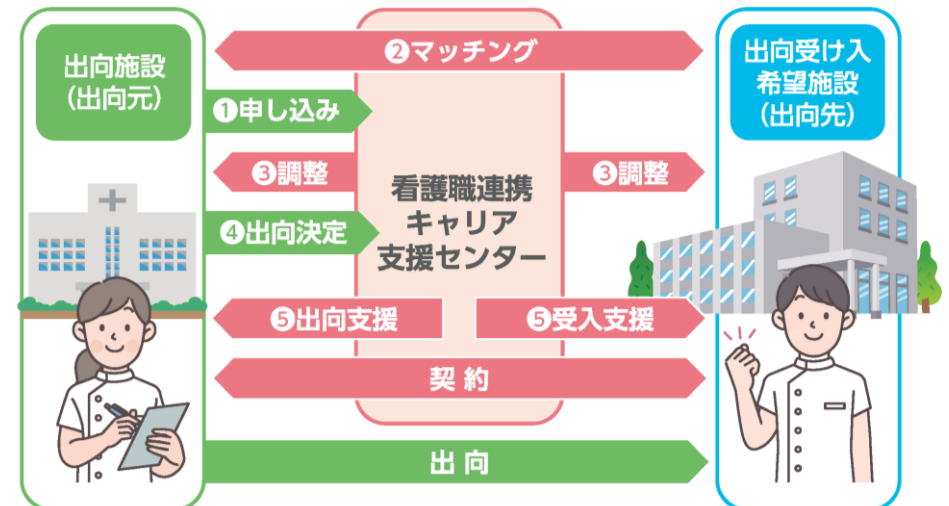


出典：2025年 病院看護実態調査（日本看護協会）

京都府 人材交流プログラムについて

- 京都府看護職連携キャリア支援センター（京都府看護協会が運営、京都府が補助※）では、京都府全域の医療・介護・福祉施設および看護職養成機関等に在籍している看護職に対し、在籍出向により別の施設等でのキャリア形成を支援している。
- 出向元での看護を経験することにより、看護実践能力の向上およびキャリアの促進につながる仕組み。

※一部交通費や転居費用等を補助



人材交流により施設間連携が深まり、シームレスな看護実践と地域全体の看護の質向上が図られる

医療従事者の安定的な養成・確保支援事業

令和9年度概算要求額 29億円（一億円） ※（）内は前年度当初予算額

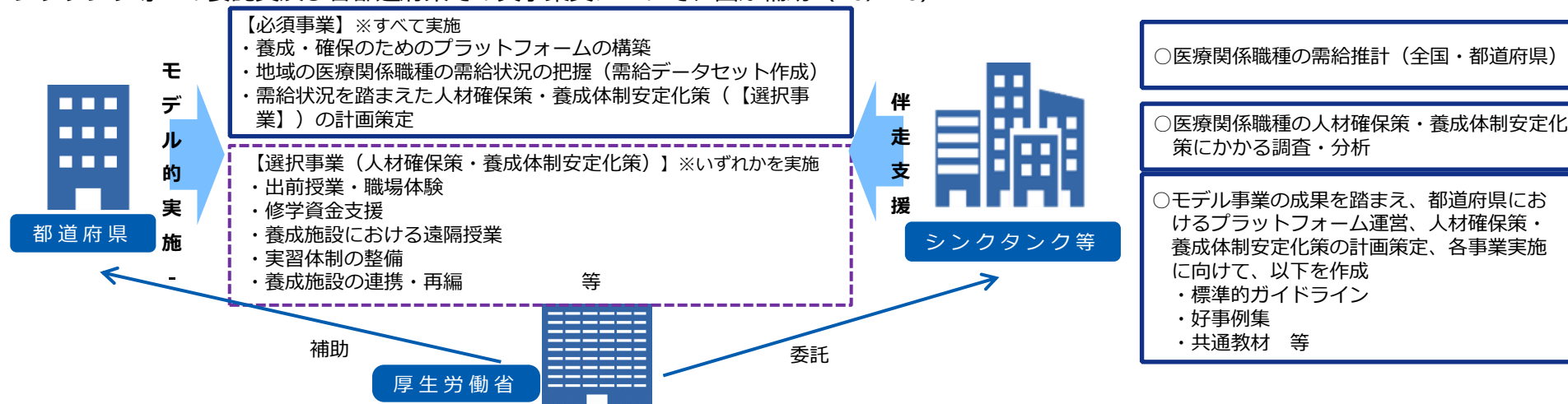
うち投資枠 29億円

1 事業の目的

- 少子化に伴う18歳人口の減少によって看護師等の医療関係職種の養成施設の定員充足率は近年低下傾向にあるなど、今後、医療関係職種の養成・確保は一層の課題となっていくことが見込まれる。また、こうした医療関係職種の養成・確保をとりまく環境の変化は、地域によって大きく状況が異なるため、地域ごとに対策を講じていくことが必要となる。
- こうした現状を受け、各地域で必要な医療関係職種の養成・確保に向け、都道府県ごとに、①医療関係者や養成・教育関係者等を交えたプラットフォーム（協議の場）等を設けるとともに、②（①を活用しながら）地域の人材の需給状況を把握し、これを踏まえた人材確保策や養成体制安定化策（養成施設の連携・再編等）を計画的に実施していくことが必要となる。
- こうした取組をどの地域でも実施できるよう、医療関係職種の需給把握等を行うとともに、各都道府県において上記①・②を行うための標準的なガイドライン・好事例集等が必要となるため、これらの作成のために必要となるモデル事業を行う。

2 事業の概要・スキーム

- シンクタンク等において、医療関係職種の需給の把握、医療関係職種の人材確保策・養成体制安定化策にかかる調査・分析等を行う。
- 都道府県において、シンクタンクの伴走支援の下、上記①・②の取組についてモデル事業を実施する。シンクタンク等において、これらモデル事業の成果を踏まえ、各地域で同様の取組を実施するための標準的なガイドライン・好事例集等の作成を行う。
- シンクタンク等への委託費及び各都道府県での実事業費について、国が補助（10/10）



3 実施主体等

◆実施主体：①都道府県（最大15か所）、②シンクタンク（委託）

◆補助率：定額（10/10相当）

地域における医療関係職種の養成・確保体制の枠組み（イメージ）

医療関係職種の安定的な養成・確保に関する検討会（第4回）

令和8年8月24日（月）

資料4

将来の見通し

- ・人口変化を踏まえた需要と供給の情報

現状

就業者数 等

学校養成所の
・県内就職者数
・県外就職者数
の情報 等

プラットフォーム（都道府県単位）

＜都道府県、医療関係者、養成・教育関係者 等＞

1 地域における職種ごとの状況の把握

○各職種について、地域ごと（例えば県・二次医療圏）の養成・確保体制に関する情報を把握

(例)	〇〇県（■ ■ 職） ※〇年間の見通し		
	A圏域	B圏域	C圏域
需要			
供給	需給に関するデータ		
養成体制	養成体制に関するデータ		

2 人材の養成・確保に関する取組の協議

- ①を踏まえ、
 - ・人材確保策
 - ・養成体制安定化策の取組を協議

＜取組例＞

出前授業・職場体験
修学資金支援
実習体制の整備
養成施設の再編・整備 等

3 取組の実施（県単位）

（行政・医療・
養成教育関係
機関・団体
等）

都道府県

技術的支援※・財政支援 等

国

※技術的支援のイメージ：①地域での議論に資するデータや、各職種の状況の把握に関するツール等の提供
②プラットフォームの運営に関するガイドライン
③人材確保策・養成体制安定化策の具体的取組に関するガイドライン 等

※必ずしも各都道府県に学校養成所があるわけではない職種にかかる養成・確保の在り方については引き続き検討。17

2040年に向けた地域医療人材の養成体制最適化事業

令和9年度要求・要望額

20億円

うち「強く豊かな日本」投資枠

20億円

(新規)



文部科学省

現状・課題

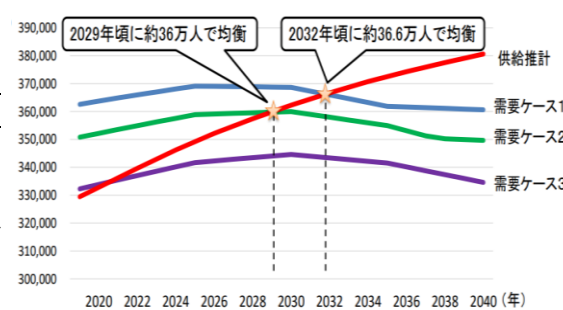
今後急速な人口減少が進む中で、医学部をはじめ、全体として定員が過剰となることが推計されている中で、規模の適正化が必要となっている。

一方で、地域での医療人材の需給状況を把握した上で、**地域偏在の解消**に向けた計画的な人材確保に取り組まなければ、地方における**養成基盤の崩壊や人材確保の深刻化が現実的なリスク**となっている。

2040年を見据え、地域の医療の維持に不可欠な質の高い人材の安定的な養成体制等を確保するため、**現状の入学定員等のダウンサイジングと地域の人材確保を両立させることが重要**となる。

■令和2年度 医師の需給推計

【出典】医療従事者の需給に関する検討会

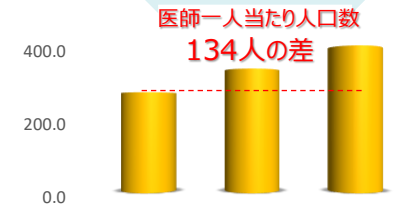


※2040看護師需給推計については「看護職員の養成・確保の在り方に関する検討会」(厚生労働省)で検討中

2033年度までの総額 246億円

■医師一人当たり人口数(東京都・青森県)

東京都 288.4人 全国平均 356.0人 青森県 422.1人



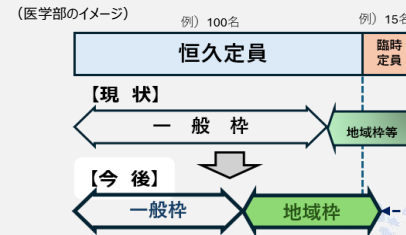
【出典】厚生労働省HPより文部科学省作成

事業内容

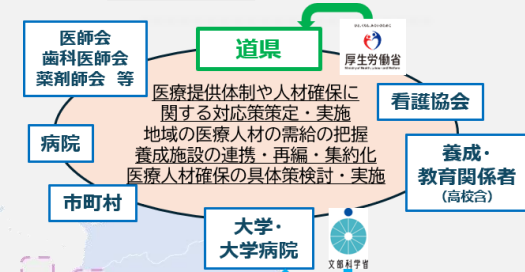
令和8年度から開始した「地域構想推進プラットフォーム」構築等推進事業等を基盤として、「**医療系分野に関する協議の場**」等における、**医療人材の需要・供給の状況把握、医療提供体制や人材確保に関する対応策の策定**といった取組を前提として、**道県と大学が協働し**、地域人材の確保に効果的な「**地域枠**」を**恒久定員枠内に抜本的に拡大**する取組を支援する。

※道県に対する厚生労働省による支援と協働。

■恒久定員内地域枠の拡大



■医療系分野に関する協議の場(プラットフォーム)



■真に地域医療人材を輩出する大学が存続



事業実施期間	5年間(予定)	件数・単価	2メニュー×10件×1億円
--------	---------	-------	---------------

医療人材の確保が困難となることが想定される地域^{*1}における安定的な人材の確保・定着に向けて、恒久定員枠内で「地域枠」を導入し、体系的な地域教育(遠隔地を含む)を強化する学部等を支援。

●メニュー1:看護職員の確保(令和9年度:10件)

道県内における養成大学等の連携・再編・集約化を促進^{*2}するとともに、地域定着を目指したカリキュラムの開発や実習指導のサポート体制の構築等の取組を支援。

●メニュー2:医師・歯科医師・薬剤師等の確保(令和9年度:10件)

医師・歯科医師・薬剤師等のいずれかの職種について、地域定着を目指したカリキュラムの開発や実習指導のサポート体制の構築等の取組を支援。

^{*1} 四大都市圏のうち、2024年時点で大学進学時流入超過となっている都府県(東京、神奈川、愛知、京都、大阪、福岡)以外の41道県が対象

^{*2} 「地域社会を支える「持続可能な地域高等教育システム」再構築事業」(新規)により支援

アウトプット(活動目標)

令和9年度	令和10年度	令和11年度	計
10件 (延べ20学部)	16件 (延べ32学部)	15件 (延べ30学部)	41件 (延べ82学部)

短期アウトカム(成果目標)

地域医療に貢献する人材の継続的輩出

地域枠を活用した卒業生の地域定着率

100%

長期アウトカム(成果目標)

すべての地域での医療体制の維持

2040年 100%

(担当: 高等教育局医学教育課)

地域医療介護総合確保基金における訪問看護の人材確保・育成に関する事業例 (令和8年度)

◎鳥取県 訪問看護師確保支援事業

- ・看護職員のスキルアップの一環として、訪問看護職員養成講習会に看護職員を参加させる施設に対する受講者の人件費を助成する。
- ・週24時間以上勤務する新人訪問看護師を新たに雇用し、新人訪問看護師に同行する（先輩）看護師の人件費を助成する。
- ・訪問看護の救急呼出（オンコール）に備えて看護師が自宅等において待機した場合の手当（待機手当）を支給する事業所に対して経費を助成する。

◎東京都 訪問看護代替職員（研修及び産休等）確保支援事業

- ①研修派遣による代替職員の確保
現に雇用する訪問看護師の資質向上を図るため、当該現任訪問看護師を事業所等が策定する研修計画に基づく研修等に参加させる場合に必要な代替職員等を確保するために係る経費を補助する。
- ②産休・育休・介休による代替職員の確保
事業所の規程に基づき、現に雇用する訪問看護師の産休・育休・介休の代替職員を確保するために係る経費を補助する。

◎栃木県 訪問看護推進事業

訪問看護研修の実施

- ①人工呼吸器装着者等在宅療養支援研修、②在宅ターミナルケア研修、③小児訪問看護研修、④精神科訪問看護研修の実施

◎茨城県 訪問看護支援事業

在宅医療の多様な医療ニーズに対応できる訪問看護師の養成のため、研修を実施。

【研修内容】

訪問看護師養成、訪問看護ステーション管理者・指導者養成、訪問看護専門分野（小児・終末期・難病・精神など）

◎神奈川県 訪問看護ステーション研修事業費補助事業

- ・県内各地域において、人材育成の経験が豊富な訪問看護ステーションを「教育支援ステーション」に位置付け、訪問看護実践に必要な知識・技術の向上を目的とした研修や同行訪問を実施することで、新設や小規模な訪問看護ステーションの訪問看護師の育成を支援する。
- ・病院および訪問看護ステーションに勤務する看護職員が特定行為研修を受講する際、受講に係る経費の一部を補助する。

◎佐賀県 佐賀県訪問看護サポートセンター事業

- ・訪問看護師の資質向上のための研修、管理者研修、新卒等訪問看護師の育成支援、小規模事業所等から実地研修の受入れ等を行い人材育成・人材確保を行う。
- ・相談体制を強化し、供給側の訪問看護事業所や医療機関等の相談に対応する。加えて、訪問看護の普及啓発も行う。

静岡県の取組（訪問看護出向研修支援事業）

- 2019年から静岡県は地域医療介護総合確保基金を活用して静岡県看護協会に委託し、訪問看護出向研修支援事業を実施。
- 看護師・訪問看護師の相互の業務理解や病院の入退院調整機能の強化につながっている。

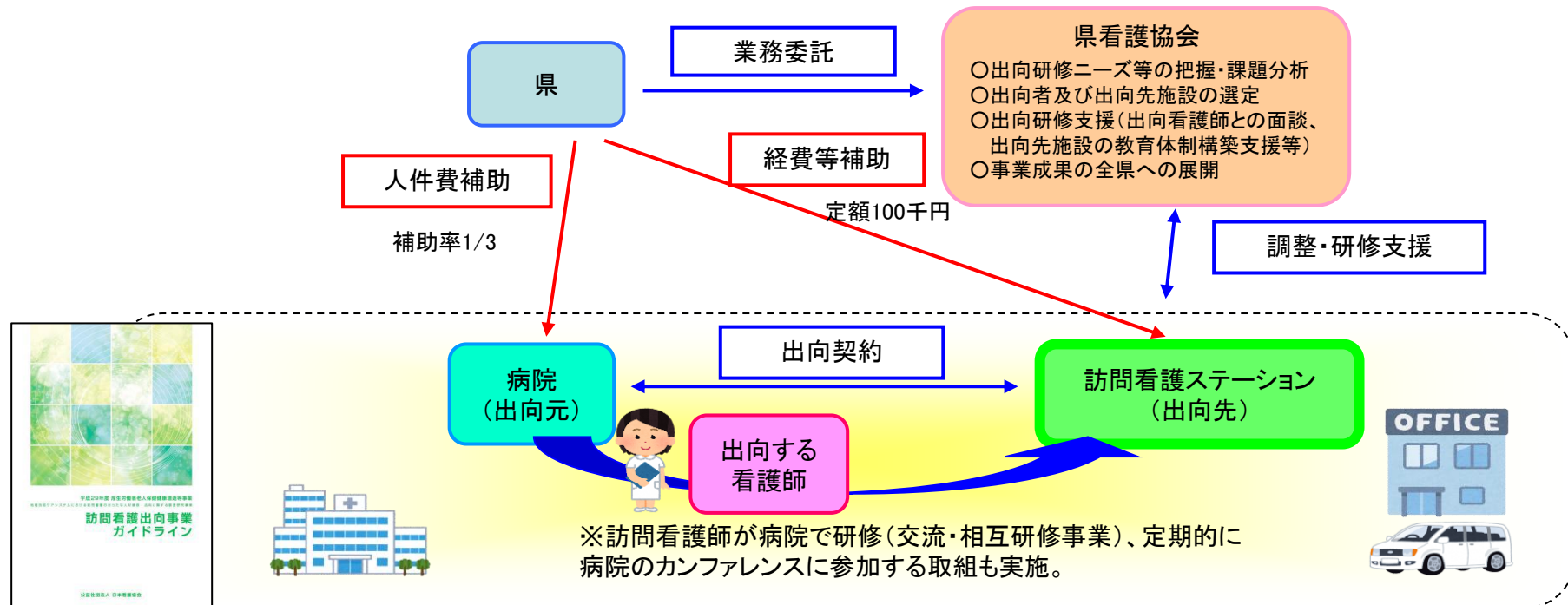
訪問看護出向研修支援事業の概要

【目的】病院の看護師が訪問看護ステーションに出向し訪問看護に従事することで、

- ① 医療介護の連携強化、② 早期退院支援・在宅療養支援の実践能力の向上、③ 病院の入退院調整機能の強化を図る。

【内容】就業場所に在籍したまま看護師は、訪問看護ステーションへ出向する在籍型出向とし、静岡県看護協会にコーディネーターを配置する。

※ 2022年以降、病院からの出向に加え、訪問看護ステーションから病院への相互交流研修事業としている。



1 事業の目的

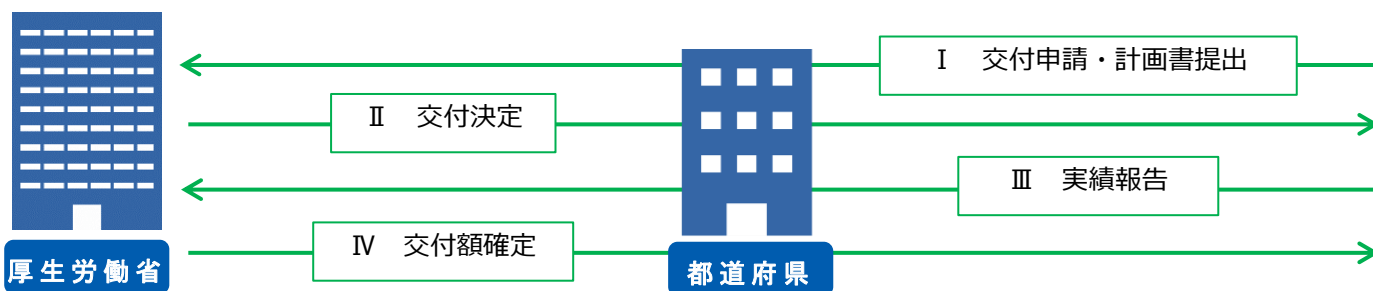
令和9年度概算要求額 1.6億円（－）（）内は前年度当初予算額 令和7年度補正予算額1.6億円

- 在宅医療においては、2040年に向けて在宅療養患者が増加する中、限りある医療資源や人材で訪問看護における効果的・効率的な看護サービスを提供できるよう、地域で医療提供体制を整備することが喫緊の課題である。
- 訪問看護ステーションにおける、ICT機器等を活用した効果的・効率的な看護業務の検証等に資するエビデンスを収集するため、看護業務効率化に資するICT機器等の導入を促進し、全国の訪問看護の看護業務効率化を一層推進する。

2 事業の概要・スキーム

- 組織的に看護業務効率化に取り組むため目標値を設定し、進捗管理を行う体制を整えた医療保険の訪問看護ステーションを対象に、看護業務効率化に資するICT機器等の導入および効果検証を行うために必要な経費を支援する。

※訪問看護ステーション：1事業所あたり約350万円



- I 医療保険の訪問看護ステーションは都道府県に交付申請し、都道府県は国に所要額を交付申請
- II 国は都道府県を通じて訪問看護ステーションに所要額を交付決定（補助率10/10）し、都道府県が訪問看護ステーションに交付
- III 訪問看護ステーションは都道府県に実績報告
- IV 都道府県が国に実績報告を行い、国は交付額を確定して都道府県に通知

※ 好事例については、厚生労働省のホームページに掲載し、訪問看護ステーションにおける取組の参考とする。



訪問看護ステーションのDX

- 訪問看護ステーションで働く看護職員の業務効率化を目的に、ICT機器等を導入して、以下のような看護を実践する。
- 音声入力システムや看護記録生成AI等の活用により利用者との会話をリアルタイムで記録・要約することで、看護記録業務に要する時間を削減し、看護の充実を図る。
 - ポケットエコーやスマートグラス等を活用し、訪問看護師が利用者の客観的データ等を多職種に共有することで、早期治療や適切なケアを提供する。
 - ルート表やシフト表等を作成するシステムを導入し、間接的業務である事務的作業に要する時間を削減し、看護の充実を図る。
- 等

3 実施主体等

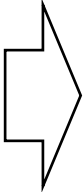
◆実施主体：厚生労働省

◆補助率：補助率10/10（医療保険の訪問看護ステーション45カ所）

D to P with N のオンライン診療の評価の明確化③

算定方法の明確化

- D to P with Nによるオンライン診療の適正な推進の観点から、在宅患者訪問看護・指導料等との併算定方法や、検査及び処置等の算定方法を明確化する。

現行		改定後
【在宅患者訪問看護・指導料、同一建物居住者訪問看護・指導料】 〔算定要件（通知）〕 （新設）		【在宅患者訪問看護・指導料、同一建物居住者訪問看護・指導料】 〔算定要件（通知）〕 (36) <u>訪問看護・指導の実施時に当該保険医療機関の保険医が情報通信機器を用いた診療を実施した場合に、在宅患者訪問看護・指導料及び同一建物居住者訪問看護・指導料は算定できる。</u> なお、この場合においても、訪問看護・指導の実施時間は十分に確保すること。

（新） 看護師等遠隔診療検査実施料

イ 1種類の場合 100点 ロ 2種類の場合 150点

〔算定要件〕

- ・ 看護師等という患者に対して情報通信機器を用いた診療を行った場合であって、第3節又は第4節に掲げる検査を実施した場合は、看護師等遠隔診療検査実施料として、第3節又は第4節の各区分の所定点数に代えて、1日につき、いずれかを算定する。

（新） 看護師等遠隔診療注射実施料 100点

〔算定要件〕

- ・ 看護師等という患者に対して情報通信機器を用いた診療を行った場合であって、第1節に掲げる注射を実施した場合は、看護師等遠隔診療注射実施料として、第1節の各区分の所定点数に代えて1日につき、算定する。ただし、第9部通則第9号に規定する看護師等遠隔診療処置実施料のロを算定する場合は算定しない。

（新） 看護師等遠隔診療処置実施料

イ 1種類の場合 100点 ロ 2種類の場合 150点

〔算定要件〕

- ・ 看護師等という患者に対して情報通信機器を用いた診療を行った場合であって、第1節に掲げる処置を実施した場合は、看護師等遠隔診療処置実施料として、第1節の各区分の所定点数に代えて、次に掲げる区分に従い、1日につき、いずれかを算定する。

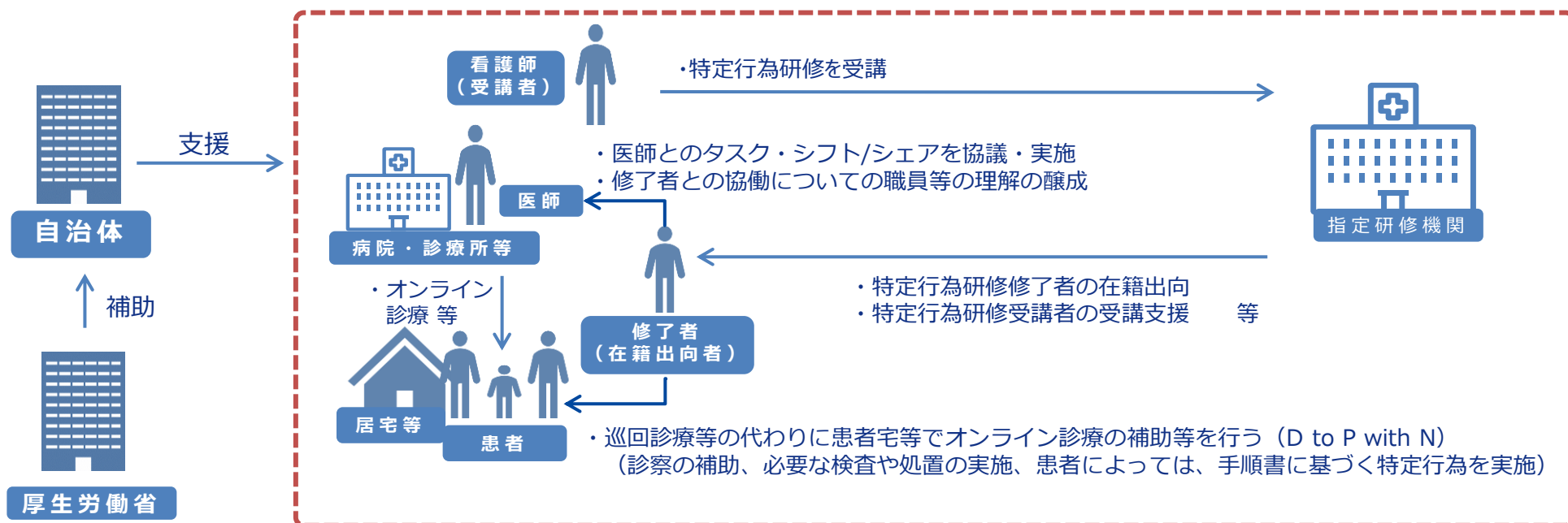
離島・へき地における看護師の特定行為研修受講支援等事業

令和9年度概算要求額 1.2億円（-円）（）内は前年度当初予算額 令和7年度補正予算額1.2億円

1 事業の目的

- ・ 特定行為研修を修了した看護師については、特定行為の実施だけでなく、フィジカルアセスメントや臨床推論を活用したアセスメントにより、患者の症状悪化の兆候等の変化を的確に捉えた予防的介入を実現するとともに医師が求める情報を明確に報告し円滑な診療につながる等の効果が報告されている。
- ・ 医師の数が少ない離島・へき地においては、特定行為研修を修了した看護師の活躍が期待されるが、指定研修機関が遠方にあるなど特定行為研修を受講しやすい環境にあるとは言い難い。
- ・ そこで、離島・へき地の病院・診療所等に勤務する看護師が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を推進することにより離島・へき地における医療の確保を目指す。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



実施主体：自治体 補助率：定額（10/10相当）

離島・へき地における看護師の特定行為研修推進モデル事業の取組事例

北海道中頓別町

■取組の背景

- ・ 中頓別町は、北海道の北部に位置する宗谷医療圏に位置し、急速なペースで高齢化が進行。
- ・ 宗谷医療圏は、医療資源の極めて乏しい地域であり、在宅医療の確保も喫緊の課題。
- ・ 持続的な医療提供体制の構築には、一定の診療の補助（特定行為）を行うことのできる看護師の育成と活用が不可欠。

■取組の内容

<特定行為実施に向けた理解促進と体制整備>

- ・ 中頓別町国民健康保険病院の看護師が、旭川医科大学病院の特定行為研修を受講。
- ・ 中頓別町国民健康保険病院では、旭川医科大学病院からの派遣される看護師を中心に、手順書作成や安全管理体制を構築。
- ・ 特定行為を円滑に実践できる環境を整備。

長崎県

■取組の背景

- ・ 人口減少・高齢化が進む五島市においては、患者の通院負担軽減を目的として、診療所に医師が駐在しながら、遠隔医療システムや医療機器を搭載したモバイルカーを整備し、看護師が患者宅付近まで赴き、オンライン診療により受診環境を提供するモバイルクリニック事業を実施。

■取組の内容

<特定行為研修修了者活躍のための環境整備>

- ・ 五島市においてオンライン診療に従事している訪問看護師が、指定研修機関が実施する特定行為研修を受講。
- ・ 受講者の特定行為研修期間中は、市立大村市民病院から特定行為研修修了者を、当該訪問看護ステーションへスポットで在籍出向させ、手順書に基づく特定行為等を実施し、研修修了後の円滑な活動開始につなげる。
- ・ 五島市が主催する会議において、研修修了後の特定行為研修修了者の効果的な活用方策や、医師とのタスクシフト等について協議。

目 次

1. 地域の看護職員の確保策に係るこれまでの主なご意見
2. 地域の実情に応じた看護職員確保策について
 - ・ 看護職員確保の取組み
 - ・ ナースセンターによる就職支援

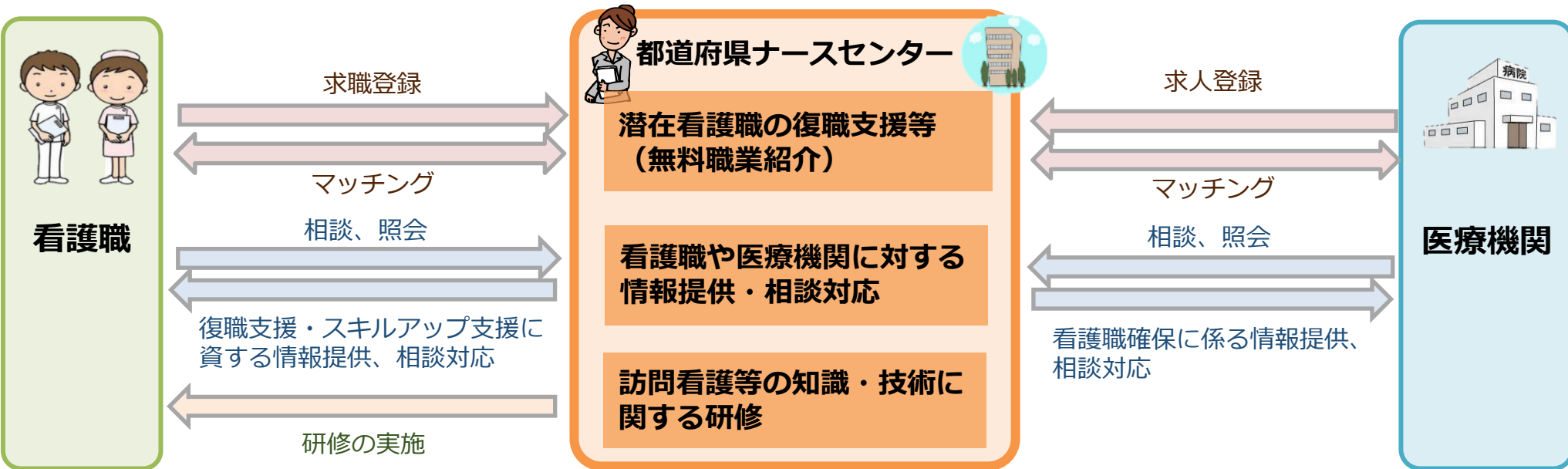
都道府県ナースセンターによる看護職の就業・資質向上支援

2040年に向けた看護職員の養成・確保の
在り方に関する検討会（第1回）

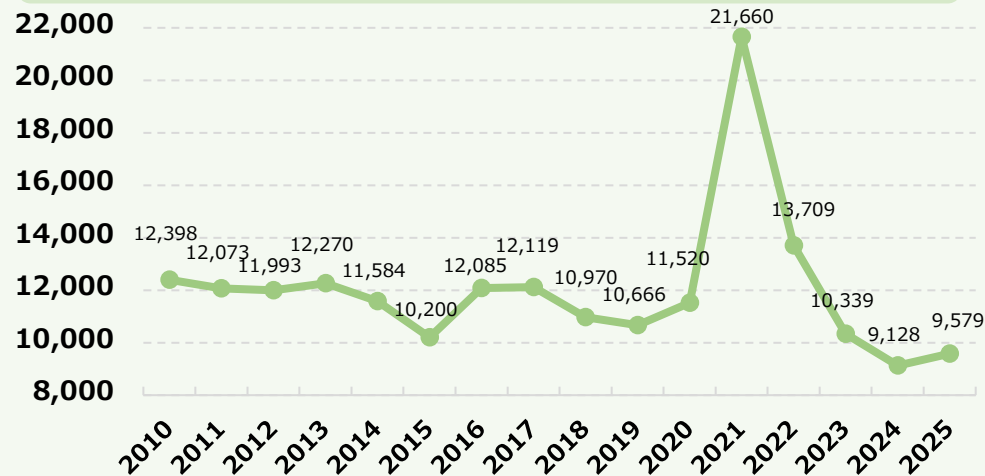
令和8年4月10日

資料3

都道府県ナースセンターは、①潜在看護職の復職支援等（無料職業紹介）、②看護職や医療機関に対する情報提供・相談対応、③訪問看護等の知識・技術に関する研修の実施等を通じて、地域における看護職の就業・資質向上を支援している。



都道府県ナースセンターの無料職業紹介による就業者数の推移



※ 2021年度（令和3年度）は、ワクチン接種業務等の新型コロナ関連業務への就職が増え、都道府県ナースセンターの紹介による就職者数が特に増加。（その前後の年度も、新型コロナ関連業務が一定程度あり、例年よりは就職者数が少し多くなっている。）

※平成30年末時点の推計では、
65歳未満の就業者看護職員数は約154.0万人（平成22年末：約139.6万人）、
65歳未満の潜在看護職員数は約69.5万人（平成22年末：約71.5万人）

（資料出所）令和2年度厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業「新たな看護職員の働き方等に対応した看護職員需給推計への影響要因とエビデンスの検証についての研究」（代表研究者：小林美亜）、平成24年度厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業「第七次看護職員需給見通し期間における看護職員需給数の推計手法と把握に関する研究」（代表研究者：小林美亜）

中央ナースセンターと都道府県ナースセンターの事業内容

中央ナースセンター及び都道府県ナースセンターでは、『看護師等の人材確保の促進に関する法律』に定められた以下の業務を連携協力の下、それぞれ実施している。

中央ナースセンター 主な事業内容

都道府県ナースセンター事業の広報支援

- ・ ナースセンター事業の全国的な広報の実施
- ・ 機関誌『看護』へナースセンター研修情報を掲載
- ・ 『はたさば』等の冊子で、ナースセンター事業の紹介

無料職業紹介サイト『eナースセンター』の管理・運用

- ・ eナースセンターの機能改善、機能追加
- ・ 研修情報、看護学校情報等、掲載情報の更新
- ・ eナースセンター利用に関する問い合わせ、相談

各ナースセンターの連携強化・相談業務強化

- ・ ナースセンター担当者の全国会議の実施
- ・ 就業相談員のスキルアップのための研修の実施
- ・ 各事業に活用できる『はたさば』などの作成

eナースセンター登録データの分析・各種報告書作成

- ・ 看護職員の需給、就業動向の把握および分析
- ・ 看護関連情報の提供
- ・ ナースセンター事業実施状況調査、報告書への掲載

届出制度の周知・届出サイト『とどけるん』の管理・運用

- ・ 看護師等の離職時の届出制度の周知
- ・ 「とどけるん」の機能開発、コンテンツ制作
- ・ 「とどけるん」及び届出制度に関する問合せ対応

連携
協力

都道府県ナースセンター 主な事業内容

看護職の無料職業紹介事業（ナースバンク事業）

- ・ eナースセンターによる求人求職登録、職業紹介
- ・ キャリアコンサルティングの知識を持った相談員による就業相談
- ・ その他各種相談（進路相談・メンタルヘルス相談等）

再就業支援等の研修の実施

- ・ 新しい医学、看護に関する情報の提供
- ・ 就業を希望する看護職に対して、最新の看護の知識および技術を習得させ、職場復帰を容易にするための研修の開催

『看護の心』普及事業

- ・ 5月12日の『看護の日』を中心としたイベント
- ・ 進路相談会、看護一日体験、看護フェスティバルなどの開催
- ・ 中、高校生などを対象とした看護業務についてのPR事業

潜在看護職の把握等の調査

- ・ 未就業、退職看護職員の実態と就業希望条件などの把握
- ・ 看護職員需要施設の把握
- ・ eナースセンターに登録のある求職者、求人施設の調査

届出制度に基づく看護職への支援

- ・ 離職時等に届け出た看護職への情報提供や支援
- ・ 復職に向けた研修・交流会など

看護職キャリアデータベースを活用した復職支援等について

- 看護職員は、マイナポータル等を通じて「看護職キャリアデータベース」に自身のキャリア情報を登録可能であり、同意した場合には、都道府県ナースセンターに情報が提供される（令和8年10月より順次運用開始*1）。
- 都道府県ナースセンターは、キャリア情報を把握・活用することを通じて、潜在看護職に対する復職支援の充実や、スキルアップに資する情報提供の充実による看護職の資質向上の支援を図る。



看護職員

スマホ等から情報の閲覧や追加・変更が行える。



医療従事者届出システム



マイナポータル*2

（*2：マイナポータル経由での看護職キャリアデータベースへのログインは令和9年度以降開始予定。）

看護職キャリアデータベース 【医療従事者届出システム（厚生労働省）】

分類	情報
基本情報	✓ 看護師登録番号 ✓ 看護師登録年月日 ✓ 氏名・生年月日・性別 ✓ 住所 ✓ 電話番号 ✓ メールアドレス
業務従事場所	✓ 業務従事場所（病院／診療所／訪看ST／介護施設・事業所等）
業務従事状況	✓ 雇用形態 ✓ 常勤換算 ✓ 従事期間等
特定行為研修	✓ 修了の有無 ✓ 修了した特定行為区分 ✓ 修了した領域別パッケージ研修
ポートフォリオ （経歴・目標） 【任意】	✓ 職歴 ✓ 組織内役割 ✓ 取得資格 ✓ 研修受講履歴

※ 看護師籍簿情報・業務従事者届情報・経歴等情報を突合した看護職キャリア情報を整備・管理。保健師・助産師についても、看護師と同様の整備・管理を実施。

看護職キャリア情報の提供について本人同意が必要

都道府県ナースセンター（都道府県看護協会）

NuPS（看護職のポータルサイト）

・キャリア情報を活用した復職支援、スキルアップに資する情報提供



*1：保健師・助産師・看護師については、令和8年10月より都道府県ナースセンターへの看護職キャリア情報連携を開始。准看護師については、各都道府県と調整のうえ、情報連携の実施の有無を含めて対応を進める。

多様なキャリア情報に基づく
復職支援等の実施

多様なキャリア情報に基づく
スキルアップに資する情報の提供

離職中

就業中

令和9年度概算要求額 3.9億円（2.6億円）（）内は前年度当初予算額 令和7年度補正予算額1.2億円

1 事業の目的

- 2040年に向けた医療需要を踏まえた地域医療構想の検討が進められている中、今後の人口減少・高齢化に伴う医療ニーズの質・量の変化や、生産年齢人口の減少を見据えた看護提供体制の確保は重要な課題となっている。
- このため、令和8年度に開始予定の「看護職のためのポータルサイトNuPS（ナップス）」（※）を活用した看護職個々の将来目標を含めた希望管理を新たに行い、都道府県ナースセンターにおいて効果的な復職支援等を通じて納得のいく就職を支援するためNCCS（ナースセンター・コンピュータ・システム）を改修する。
（※）これまでの職歴や業務内容、研修受講履歴等を見える化し、看護職自身のキャリア管理や都道府県ナースセンターにおいて復職支援等を実施する際に活用するポータルサイト。
- ナースセンターにおいて、NuPSのキャリア情報に基づき、他領域への再就業等を望む求職者に対して、希望する領域の基礎知識などリスキリング訓練を実施するとともに、特に求人倍率の高い領域（訪問看護や中小病院等）への円滑な就業支援として、求人施設とも連携した職場体験会を通じた就業斡旋（トライアル雇用を含む）をモデル的に実施する。
- また、求職者・求人施設のさらなる利便性向上を図るため、ナースセンターにおいて、AIを活用した24時間対応のコンシェルジュ機能や、求人条件に関する助言などを行う支援機能を導入し、その効果を検証するための実証実験を実施する。

2 事業の概要・スキーム

①迅速な就業支援に向けたNCCS改修（NuPS）（40百万円）

看護職本人が希望するキャリア形成を踏まえた迅速な就職支援の実現に向け、NuPSに「目標」や「キャリアビジョン」等の情報の追加及び准看護師資格について医療従事者届出システムとシステム間連携等をするため改修を行う。これらの情報を元に都道府県ナースセンターにおいて看護職に対して効果的な復職支援等を行い、納得のいく就職を支援する体制を構築する。

看護職



①NuPSに目標等情報を入力。
キャリア管理・形成に活用

NuPS※（看護職のポータルサイト）※NCCS内に存在

看護職キャリア情報
（※医療従事者届出システムに格納）
✓ 基本情報（氏名、電話番号、メールアドレス）
✓ 業務従事場所
✓ 業務従事状況
✓ 特定行為研修等
✓ 職歴
✓ 業務内容

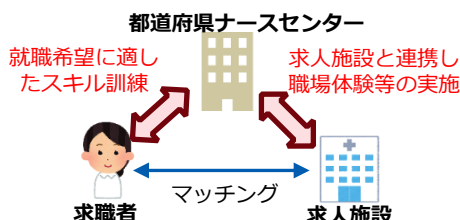
【追加】
・ポートフォリオ情報
✓ 目標
✓ キャリアビジョン
・准看護師資格情報連携

・復職支援
・スキルアップ支援
都道府県ナースセンター

②NuPS内情報を看護職就業支援に活用

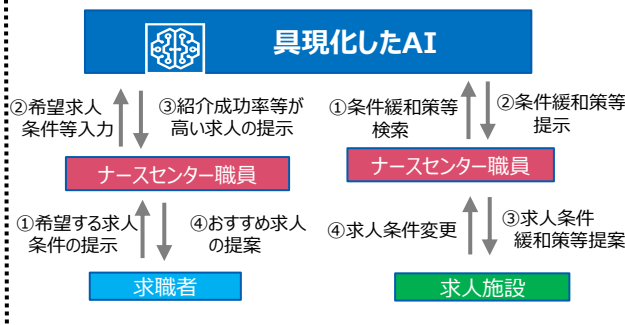
②求人倍率の高い領域への就業支援（24百万円）

求人・求職間のミスマッチ改善を目的に、都道府県ナースセンターにおいて、求人倍率の高い領域におけるスキル訓練や、求人施設とも連携した職場体験会を実施し、納得して就職できるような体制を構築する。



③AIの活用による無料職業紹介事業の充実にに向けた検証（70百万円）

求職者に対してAIを活用した24時間対応のコンシェルジュ機能や、求人施設に対して求人条件にかかる助言等の支援を試験的に導入する。



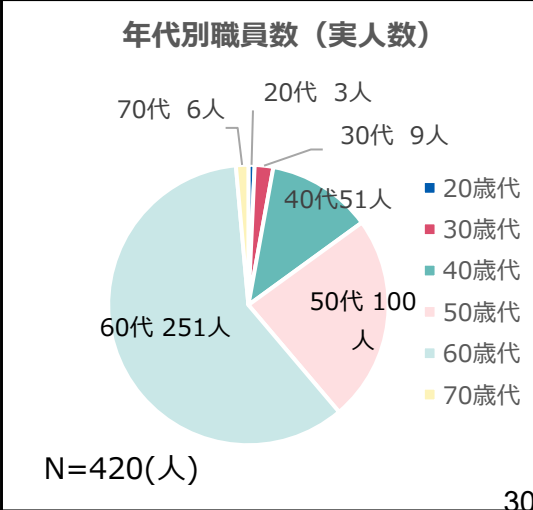
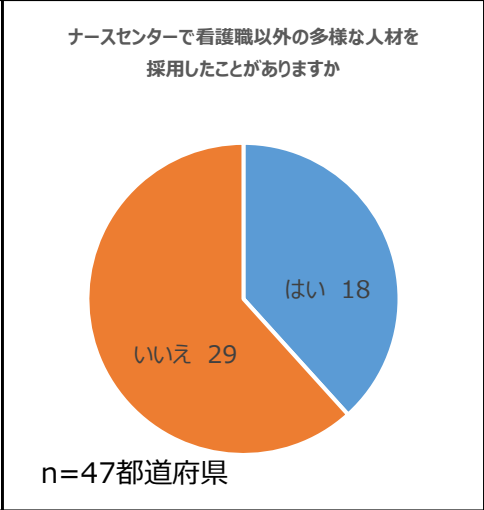
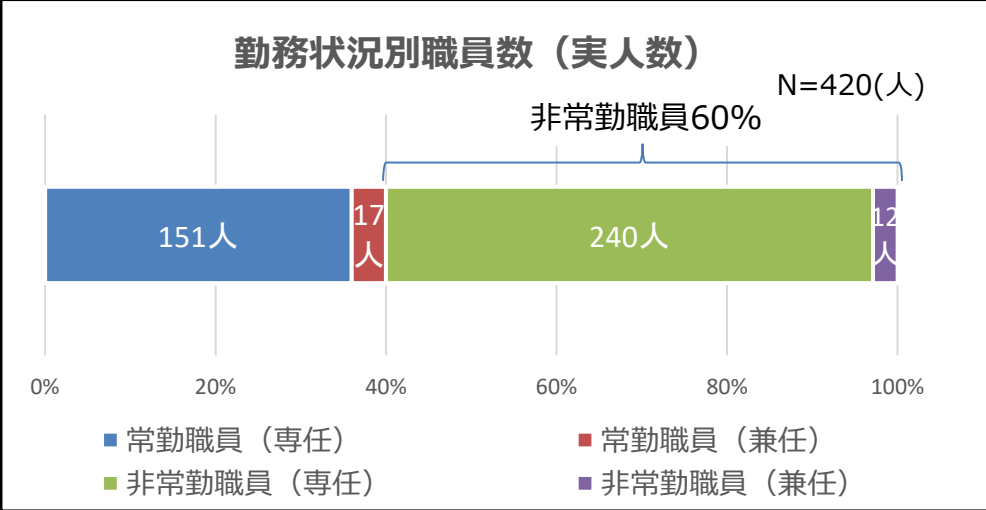
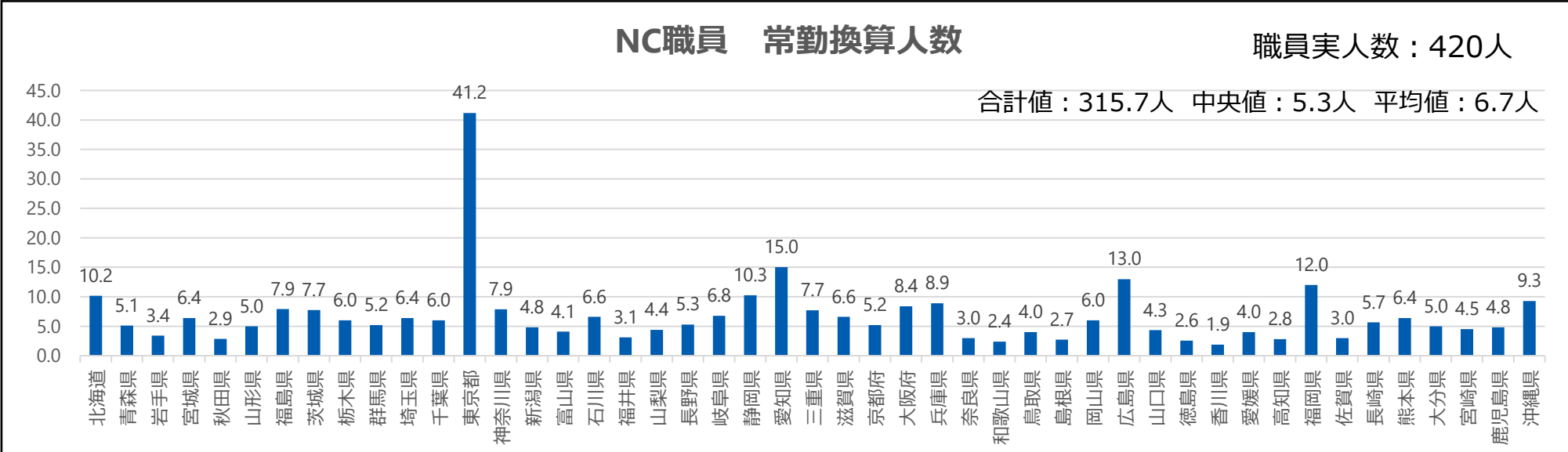
3 実施主体等

◆実施主体：公益社団法人 日本看護協会

◆補助率：定額（10/10相当）

ナースセンターの職員について（2026年度）

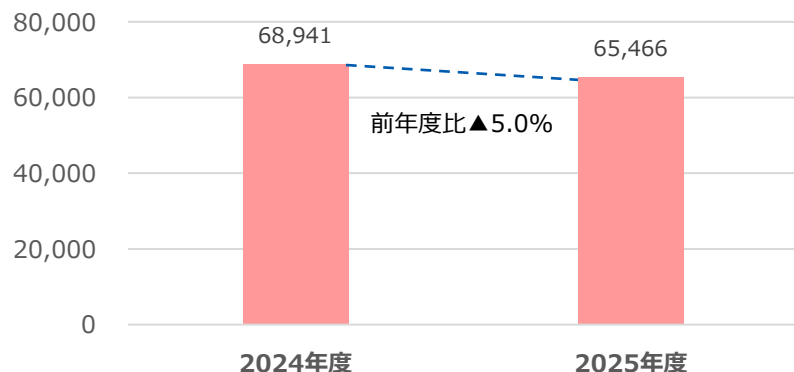
ナースセンターの職員数については地域によってばらつきが見られる



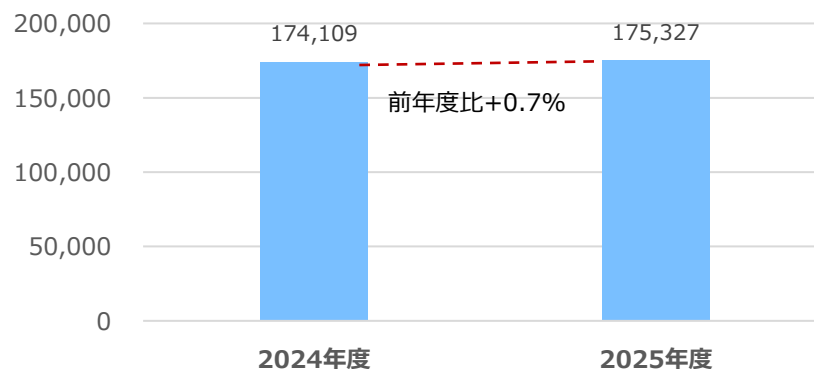
ナースセンターの就職実績と復職研修実施状況（2024年度と2025年度の比較）

ナースセンターの就職実績の全国値を2024年度と2025年度で比較。求職者数は減少傾向にあるが、求人数は横ばい、就職件数は増加傾向にある。研修受講者数においては、対象のナースセンター数が異なるため単純な比較はできない。

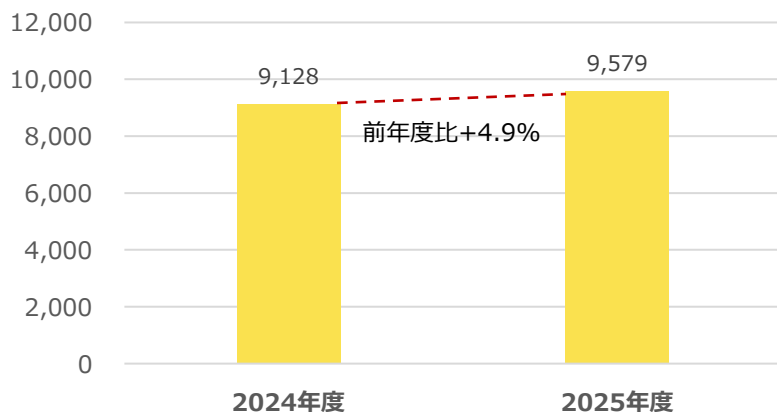
求職者数



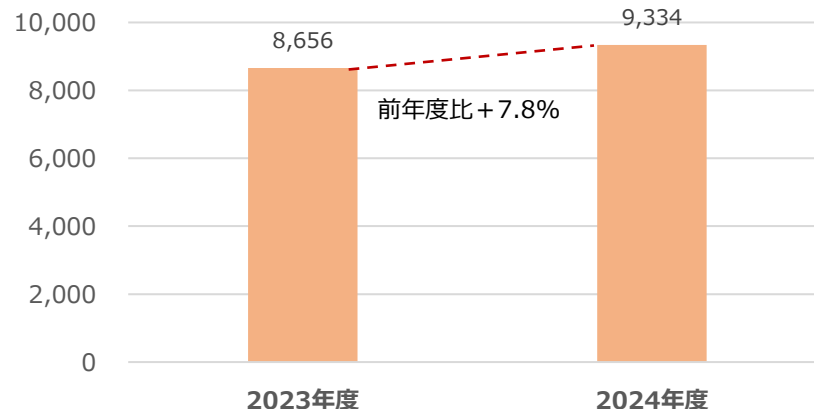
求人数



就職件数



研修受講者数



【資料出所】ナースセンター登録データより。研修受講者数は、2025年度の復職件数を集計中のため、2023年度と2024年度を比較。2024年度は47都道府県、2023年度は45都道府県を集計対象としている。

ナースセンターにおける就職支援の取り組み

看護職員の就職を支援する取組として、ナースセンターでは、復職支援研修や就職相談、ハローワークの巡回相談等を行っているほか、近年では、潜在看護職や看護学生等を対象に、病院や訪問看護ステーション、介護施設等の見学・実習など、実際の看護現場を体験する取組も行われている。

滋賀県ナースセンター

リスタートナースサポート研修

未就業看護職や復職後1年未満の看護職、育休中で復帰予定の看護職が対象。

講義・演習に加え、eラーニング、病院実習、訪問看護ステーション実習、介護福祉施設実習を組み合わせた体系的なプログラム。病院・訪問看護・介護福祉施設の3領域を横断的に体験。

病院実習（2日間）だけでなく、訪問看護・介護福祉施設では各3日間の実習を設定し、地域包括ケアの多様な就業先を理解する。「多職種連携の理解」を目標に位置づけている。

愛媛県ナースセンター

病院まると見学ツアー

看護学生を対象に、県内病院をバスで巡回する見学ツアーを実施。東予・中予・南予を組み合わせた3コースで、各コース3病院を見学。延べ63名が参加。

各地域特性や暮らしを体感しながら就職先を検討できる。

看護現場の理解促進や、就職先の選択肢拡大につながっている

香川県ナースセンター

多様な働き方を推進 病院見学バスツアー

看護学生、再就職希望者、転職希望者、潜在看護職等を対象に、中讃地域の5病院を巡る病院見学バスツアーを実施。病院見学に加え、新人・中途採用者との交流会を実施。

1日で5施設を訪問し比較しながら見学。一般病院だけでなく、精神科病院も含む。

満足度は高く、就職活動への有用性も高評価。「就職先に悩んでいたが数か所に絞ることができた」「看護師と話し合える機会が多く、疑問を聞けた」など

三重県ナースセンター

① 潜在看護職復職研修（施設訪問型研修）

高齢者施設等における看護職の役割を理解し、多様な就業先を知ることが目的とした復職支援研修。事前ガイダンスと施設見学を組み合わせた構成。特別養護老人ホームや介護施設が主な見学先。事前ガイダンスはオンライン参加可能。

② 訪問看護ステーション等における看護の魅力を知る研修会

ミニレクチャーを行い、訪問看護ステーションを見学する研修

沖縄県ナースセンター

訪問看護への再就職支援研修（講義＋見学実習）

潜在看護職や訪問看護未経験者を対象に、講義と訪問看護ステーションでの見学実習を組み合わせた再就職支援研修。講義受講後に希望者が実習に参加。

講義→就業相談→見学実習→就職支援までを一体的に実施。訪問先へ看護師に同行し、実際の利用者宅を訪問。

体験者の声として、「訪問看護のやりがいイメージできた」「訪問看護は選択肢になかったが求人を探してみたい」など。

ナースセンターとハローワークの分布

都道府県ナースセンターは各都道府県に1カ所設置されており、一部の都道府県においては支所(42カ所)がある。
ハローワークは全国に544カ所設置されている。

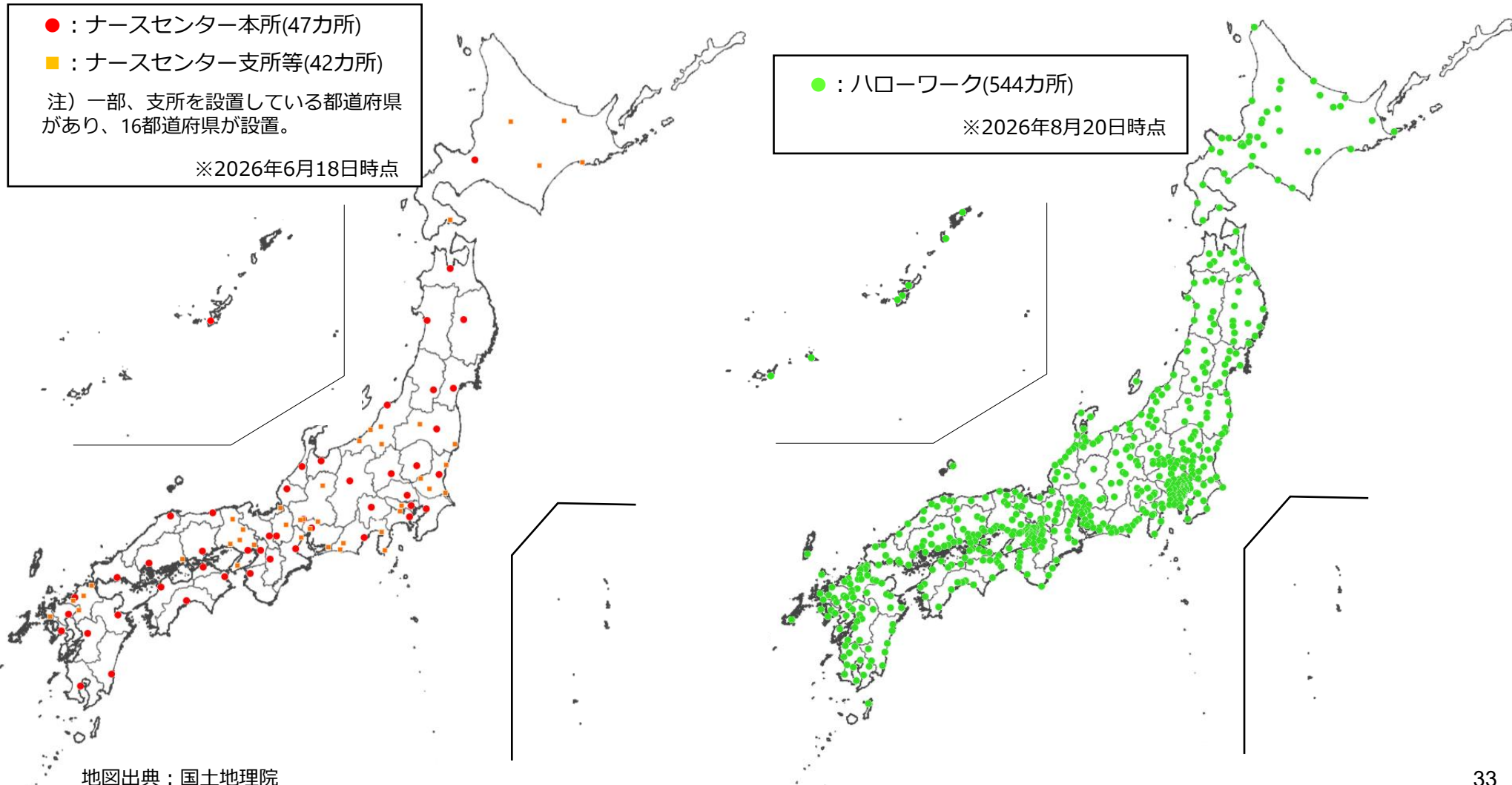
- : ナースセンター本所(47カ所)
- : ナースセンター支所等(42カ所)

注) 一部、支所を設置している都道府県があり、16都道府県が設置。

※2026年6月18日時点

- : ハローワーク(544カ所)

※2026年8月20日時点

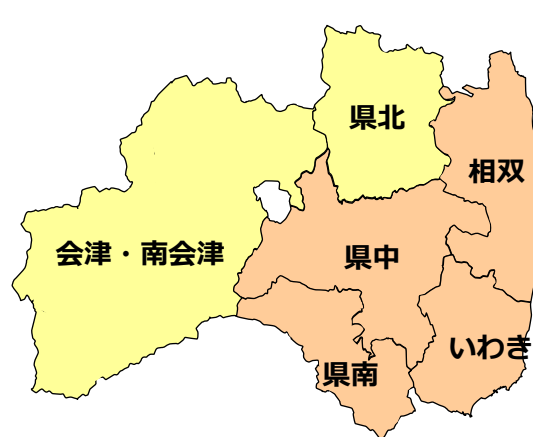


二次医療圏別有効求人倍率（福島県の例）

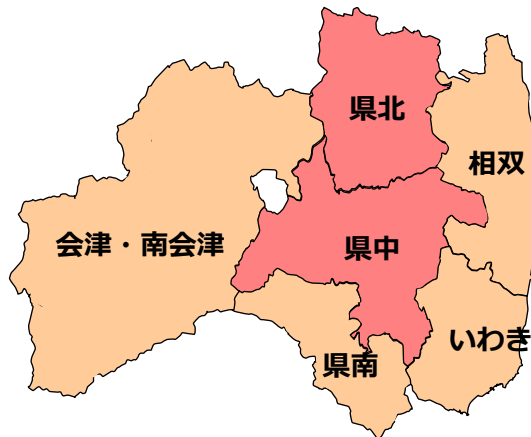
二次医療圏別の看護師・准看護師の有効求人倍率を領域ごとに示す。訪問看護においては、求職者数が少ない傾向。

※有効求職者数は、職業小分類（例 病院・診療所、介護施設）まで希望職種を登録した者で集計。希望職種が職業中分類「看護師、准看護師」である求職者の半分程度の人数となっており、病院・診療所、介護施設などの詳細な希望を示さず「看護師、准看護師」としての就業を希望する求職者もいる点に留意が必要。

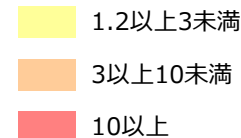
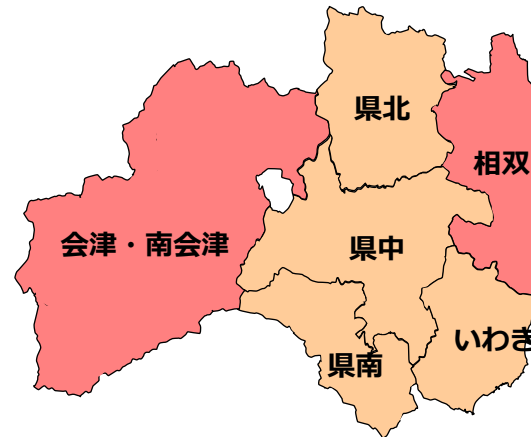
病院・有床診の有効求人倍率



訪問看護ステーションの有効求人倍率



介護施設等の有効求人倍率



二次医療圏	病院・有床診療所			訪問看護ステーション			介護施設		
	有効求職者数	有効求人数	有効求人倍率	有効求職者数	有効求人数	有効求人倍率	有効求職者数	有効求人数	有効求人倍率
県北	784	1,946	2.48	32	785	24.53	273	2,591	9.49
県中	533	2,447	4.59	54	596	11.04	183	1,792	9.79
県南	114	385	3.38	13	83	6.38	55	475	8.64
相双	111	479	4.32	10	53	5.30	40	461	11.53
いわき	581	2,017	3.47	26	189	7.27	187	1,580	8.45
会津・南会津	630	1,441	2.29	22	151	6.86	119	1,308	10.99

資料：厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」を2025年度の対象者（年度計）で特別抽出し、医政局看護課にて集計
有効求人数は就業地コード単位（常用計）、有効求職者数は住所コード単位（常用計）かつ希望職種を職業小分類単位で登録した者に限って集計。

令和8年度 医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト

～ハローワークによる医療・介護・保育分野の求人充足対策の取組強化～



医療機関・介護施設・保育所へのアウトリーチによる求人充足支援を、**全ハローワーク(544所)**の**最重点事項**として実施。

※特定の分野を対象とした取組を全ハローワークの最重点事項とするのは初の試み。

事業所訪問件数
26,395回

関係団体訪問数
540団体

開拓求人数
121,827人

HWインターネットサービス
月平均アクセス数
約79.8万件増

充足数(=就職者数)
11,803人

※対象期間：令和8年4月～8月、関係団体訪問数は令和8年3月末、平均アクセス数は令和8年4月～8月と前年同期間を比較

ハローワークにおける取組

1. 求人充足支援の強化

- 所長や医療・福祉分野の専門知識を持った職員が事業所に訪問し、賃金の引上げを含め、求人条件の見直しや求人票の書き方のアドバイスを重点的に実施。あわせて、雇用仲介事業者を利用する場合の留意点も案内。
- 事業所希望に応じたツアー型面接や就職面接会の随時開催、求職者への求人情報提供・応募勧奨等を実施。
- 急募求人（配置基準を満たすため迅速な充足が必要な求人など）は、求職者への優先的な求人情報の提供など、早期の求人充足に向けて迅速に対応。

2. ハローワークインターネットサービスの改善

- 令和8年3月に利用者の声や民間サイトの分析を踏まえて、求人検索の利便性向上、スマートフォンでの操作性・視認性向上など改善を実施。

3. 公的な無料職業紹介機関との連携強化

- 都道府県ナースセンター等の職員がハローワークに出向いて行う巡回相談について、実施対象所や回数を拡充。また、急募求人を互いに共有し、双方の求職者に対する応募勧奨を強化。

4. 関係団体との連携強化

- 労働局幹部が医療・介護・保育関係団体（日本医師会、四病院団体協議会、全国老人保健施設協会、全国老人福祉施設協議会、全国介護事業者連盟、日本保育協会、全国保育協議会、全国私立保育連盟等）の地方組織を訪問。ハローワークの利用勧奨のほか、雇用仲介事業者利用の留意点の説明や法令違反が疑われる事例の把握・指導監督等も実施。

5. ハローワーク職員の医療・福祉分野への理解促進

- 医療・福祉関係職種の基本的な内容を理解するための本省主催のオンライン研修の実施。録画データの共有により全職員に受講を指示。

主な成果

介護老人保健施設（東京）

- ハローワークが訪問しアピールポイントを確認、求人票コンサルティングを実施。
- 資格取得支援制度、賞与3ヶ月支給、未経験OK、採用後のサポート体制等を明記し、業務内容・働き方が一目で伝わるよう求人票を工夫した結果、採用決定。

クリニック（静岡）

- 看護師の退職により業務運営が難しくなりハローワークに相談。
- 事業所訪問により求人票コンサルティングを実施し、ただちに求人票を作成・公開。
- 条件に合致する求職者に求人の情報提供を実施した結果、採用が決定。

保育施設（神奈川）

- 保育士が不足して、代表が業務をカバーしている等の事情があり、急募求人を提出。
- 求人受理の翌日に、ハローワークから求職者に連絡・応募勧奨。求人受理から2週間以内に就職決定。

会社説明会のチラシ



施設見学会のチラシ



ナースセンター・ハローワークの連携強化について

ナースセンターの取組

- ・ **全都道府県で運営**。看護職の職業紹介に特化。多くの看護職が登録（約30万人）
- ・ 看護に詳しい相談員が、これまでの経験やスキルを詳細に聞き取り、本人の意向に応じて丁寧な就職相談を行い、**高い採用率**を実現。（採用率：**58%**）
- ・ **求人(施設)側も無料**。**公平に対応**。専門職が現場とつながり現場の意向を汲み取った対応
- ・ 一度現場を離れた方への**復職研修の支援**。即戦力として現場復帰。（復職研修：**1,289回**（令和6年度））
- ・ 看護職を目指す方への進路相談、子育て中の方への復職相談、定年退職後の活躍の場の提案など**ライフステージに対応したキャリア支援**



ナースセンターとハローワークが連携し、
さまざまな支援を実施

ハローワークの取組

- ・ 全国544箇所で運営。
- ・ 医療・介護・保育分野等の人材確保を強化するため、主要なハローワークに「人材確保対策コーナー」を設置（全国124か所（令和7年度末）に設置し、専任のスタッフを配置）
- ・ 令和8年度は医療機関等へのアウトリーチによる求人充足支援を全ハローワークの最重点事項として実施（令和7年度は人材確保対策コーナーを中心に実施）
- ・ 業界団体等と連携した就職面接会、職場見学会等を延べ約1,600回開催（令和6年度）

職員による手厚い就職相談

丁寧な就職相談を行い**高い採用率**を実現。

職員が介入する場合の採用率

システムのみを活用する場合の採用率



復職研修

看護技術に不安がある方や最新医療機器の講習を受けたい方向けに「**採血・輸血管理**」「**病院現場体験**」「**最新医療部品について**」等、**病院や高齢者施設と連携し全国で1,289回（※）実施。**（※）令和6年度実績

ハローワークとの更なる連携強化によるナースセンターの取組

急募求人への迅速対応

全ハローワークにおいて医療機関等へのアウトリーチによる求人充足支援を最重点事項として実施。
求人開拓において把握した**急募の求人は、迅速に情報を共有しプッシュ型での充足支援**を実施。

巡回相談の実施拡大

ナースセンターからハローワークへの**巡回相談について、地域の需要に応じて積極的に実施。**

※令和6年度
巡回相談回数:**4,240回**

面接会等の相互協力

就職面接会、セミナー、施設見学会、職場体験会について相互協力のもと開催。
特に、**求人者と求職者のマッチングに有用な手法である施設見学会や職場体験会は積極的に開催**する。

相互の職員への研修

ハローワークとナースセンターの職員の就職相談における専門性向上のため看護業務や動向に関する知識、職業相談の方法等**それぞれの強みを生かした職員間の相互研修等**に取り組む。

離職看護師等の届出の強化

離職看護師届の周知を連携して強化。
離職看護師等へナースセンターとハローワークの支援メニュー等を提供するとともに、相互の利用勧奨に取り組む。

「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」の一部改正について（令和8年1月）

改正の背景

病院、施設等では、ハローワーク、ナースセンター、民間職業紹介事業者など、人材を確保するために様々なルートを活用しているが、人員充足への切実なニーズ（診療報酬上の配置基準等を満たす必要）から、民間紹介事業者が利用されている面があり、手数料負担が重く認識されている。

こうした状況の中、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、ハローワークが持つ知名度・マンパワー・ノウハウ、ナースセンターが持つ専門性・看護に特化した求職支援というそれぞれの強みを活かし、一体的に求人充足支援を進めていくため、連携要領の必要な見直しを行う。

主な改正事項

● 急募求人への迅速な支援

- ・ ハローワークにおいて医療機関等へのアウトリーチによる求人開拓を実施（令和8年度はこの取組を大幅に拡充）
- ・ ハローワークによる求人開拓において把握した急募の求人について、看護職の支援を専門とするナースセンターが極力優先してプッシュ型で充足支援を実施

● ナースセンターと連携するハローワークの拡大等

- ・ 人材確保対策コーナーを設置するハローワーク以外のハローワークでも可能な限り連携
- ・ ナースセンターからハローワークへの巡回相談について地域の需要に応じて積極的に実施
- ・ 就職面接会及びセミナー・施設見学会・職場体験会の開催について相互協力のもと積極的に開催
- ・ ナースセンター及びハローワークにおける支援状況の共有の強化
- ・ 連携して支援した求職者・求人の就職件数・充足件数については、ナースセンター・ハローワーク双方の実績として計上

● ナースセンター及びハローワーク職員の専門性向上のため相互の職員への研修実施

- ・ ナースセンター職員によるハローワーク職員等に対する看護師等の業務や業界の動向に関する研修や、ハローワーク職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多様な働き方に関する研修等について積極的に実施

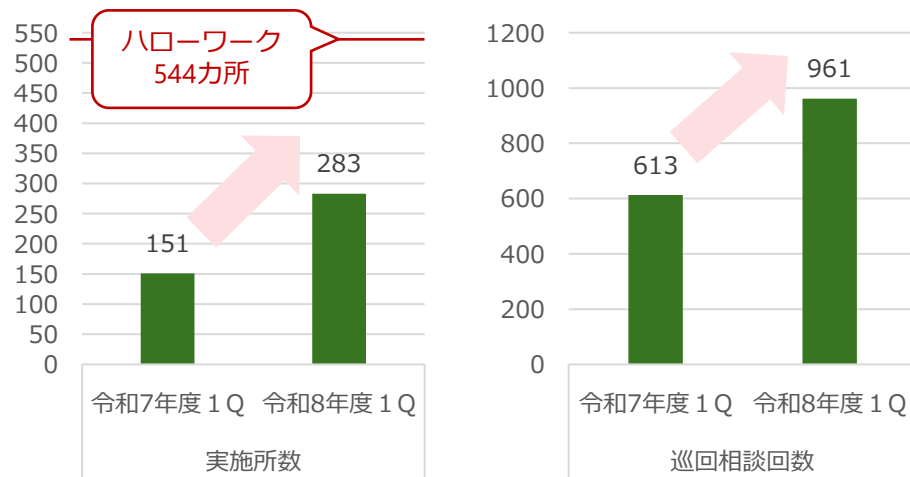
● 離職看護師等届出制度を通じた積極的な利用勧奨

- ・ 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離職看護師等届出制度の周知等を行うとともに、ナースセンターにおいて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各ハローワークで実施している各種セミナーの情報の周知等を行う

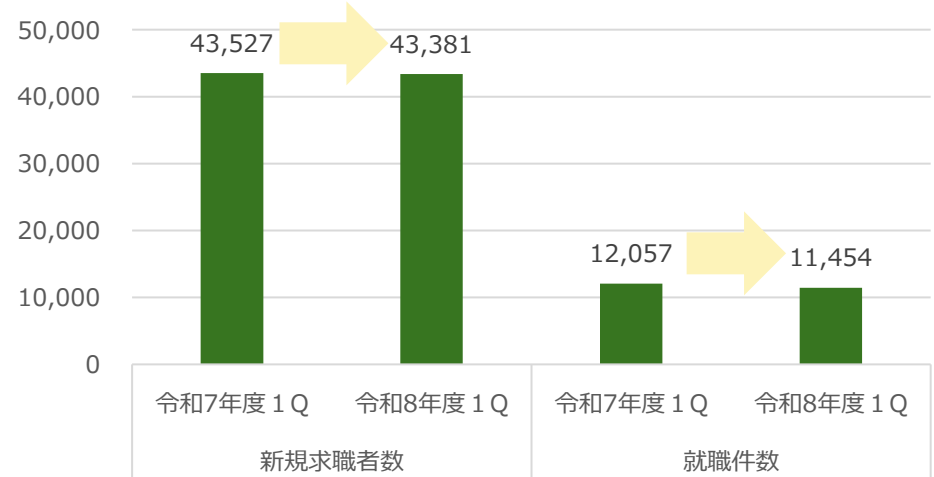
ナースセンター・ハローワークの連携強化に伴う取り組みの状況について

令和7年度と令和8年度第一四半期で実施状況を比較。着実に実施状況は向上している一方、求職者数や就職件数については、取り組み開始直後のため、引き続きの評価を行っていく。

ナースセンター・ハローワークの連携に関する
ハローワークの実施所数と巡回相談件数



ハローワークにおける医療分野の
新規求職者数と就職件数



ハローワークでナースセンターが 就職セミナーを開催

- 青森**：「看護のお仕事相談」を6安定所で月1回の実施。
- 宮城**：看護補助者の仕事内容の理解のため、管内病院と連携し職種セミナーを開催。
- 埼玉**：求職者情報の共有や個別相談会と採血体験を開催。
- 京都**：看護補助者に関するセミナーを就職説明会と同時に実施。

ハローワーク職員向けに ナースセンターによる研修を開催

- 東京**：看護職の就業状況や看護職場の説明の他、ナースプラザ事業の説明を実施
- 愛知**：医療分野における専門性の向上及び求人充足支援スキルの向上のための研修を実施
- 鳥取**：急募求人の適切な把握のため、研修を実施
- 岡山**：看護補助者研修を開催

ハローワーク職員とナースセンターで事業所に同行訪問

- 愛知**：看護分野の事業所へナースセンターがハローワーク職員と同行訪問を実施。就職面接会等のイベントへの参加働きかけや、同行訪問後の求人充足支援につなげる取組を行った。

求職者支援で連携した例

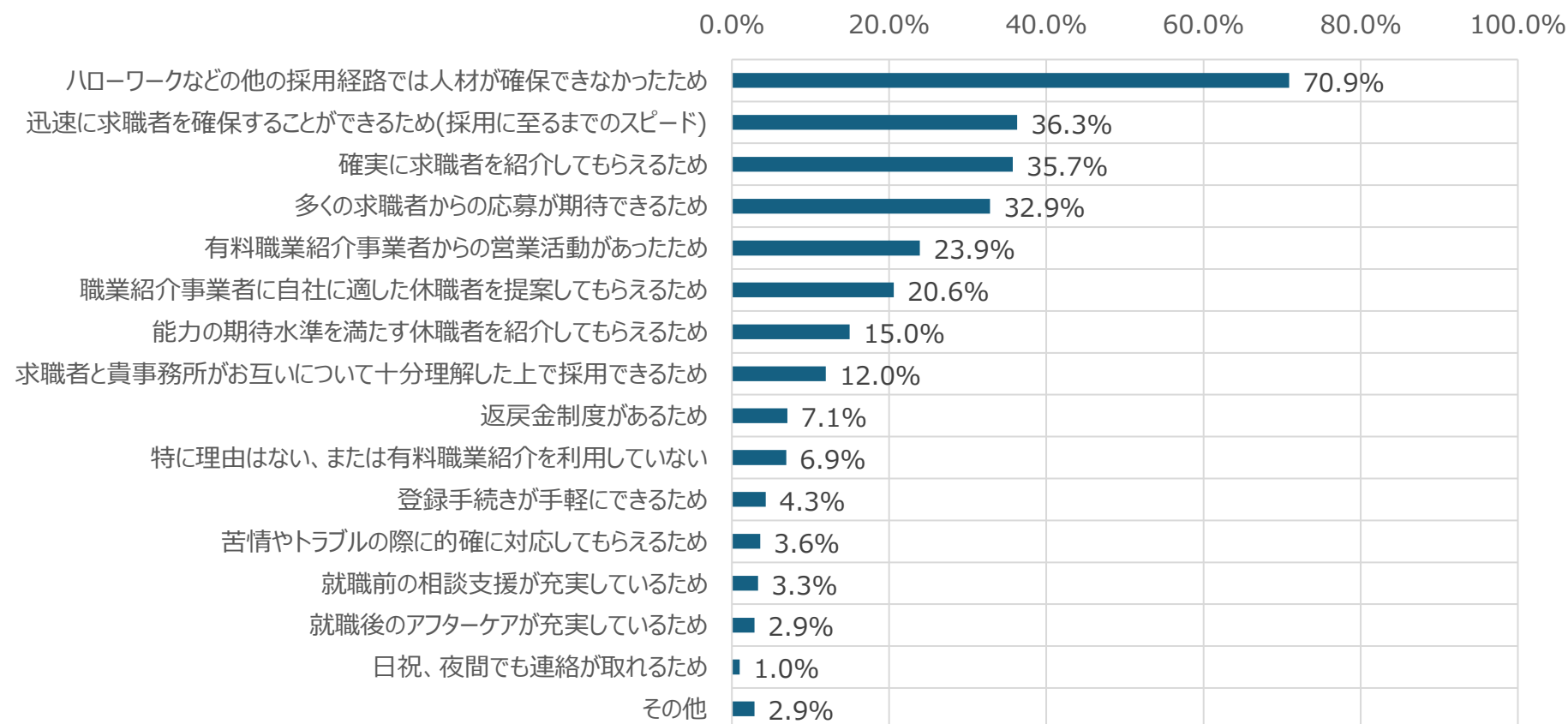
- 大阪**：急募求人の要請から急遽、面接会を開催。ナースセンター登録者やハローワークの求職者に声かけ。2名が参加1名が採用。
- 兵庫**：ハローワークからナースセンター支所に求人情報を連携。急募求人を提出した事業主には、ナースセンターの利用勧奨と迅速な情報共有を実施。

有料職業紹介事業者の利用理由（求人側）

医療（病院）の求人者で、有料職業紹介事業者が採用経路として利用されている理由として最も多いのが、ハローワークなどの他の採用経路での人材確保ができないこと(消極的理由)であり、次に人材確保の確実性・スピード等(積極的理由)である。

有料職業紹介事業者の利用理由（求人者：病院）

有効回答：694



地域の看護職員の確保策にむけた論点案

地域の看護職員確保策の現状と課題

- 看護職員の就業状況については、二次医療圏や病院・訪問看護・介護施設等の領域によっても差がみられ、地域・領域によって看護職員の需給状況が異なっている。特に、訪問看護ステーションにおいては求職者数そのものが少なく、人材確保がより困難な状況にある。
- 都道府県においては、地域医療介護総合確保基金や独自事業等を活用し、地域の実情に応じた様々な看護職員確保策が実施されている。なお、「医療関係職種の安定的な養成・確保に関する検討会」では、地域における医療関係職種の安定的な養成・確保に向け、地域ごとの需給や養成体制に関する情報を把握し、関係者間で人材の養成・確保に関する取組を協議する体制の構築（プラットフォーム）が検討されている。
- ナースセンターは、無料職業紹介、復職支援、研修等を通じて地域の看護職員確保を支援しており、さらに令和8年10月にはNuPSを活用した支援も開始した。一方、職員体制や県内の支所数について都道府県によって差がみられる。
- 若年層を中心に有料職業紹介事業等が利用される中、ナースセンターによる就職者数は減少傾向にある一方、ナースセンターとハローワークの連携については、巡回相談や急募求人への対応等の取組が進められている。

論点

- 看護職員の確保に向けては、宿舍借り上げ支援、特定の地域への定着支援、研修時における代替職員の確保支援、地域の医療機関間による在籍出向・施設間連携等、様々な取組みが行われている。地域や領域によって看護職員の需給状況が異なる中、都道府県が二次医療圏等の地域単位や領域別で看護職員の需要や偏在の状況を把握・分析し、より実効性の高い確保策につなげていくために、「医療関係職種の安定的な養成・確保に関する検討会」で別途議論中のプラットフォームの活用を含め、どのようなことが考えられるか。
- 地域における看護職員の確保・就業を支援するため、ナースセンターによる看護職員の就業、復職支援を推進するに当たって更にどのようなことが考えられるか。また、ナースセンターとハローワークがそれぞれの強みを生かし取組として更にどのようなことが考えられるか。