

福岡県医発第836号(地)

平成17年7月29日

小郡三井

各医師会長 殿



福岡県医師会
会長 竹嶋 康弘



看護職員需給見通し策定のための調査の実施について

標記の件につきまして、平成17年6月24日付福岡県医発第633号(地)にて協力依頼をいたしておりましたが今般、別添のとおり無床診療所を調査対象とした協力依頼が福岡県保健福祉部よりあり、平成17年7月28日開催いたしました本会第12回全理事会で協議の結果、協力することとなりました。

本調査は、県内の無床診療所1000施設を無作為に抽出しており、7月下旬に別添のとおり福岡県保健福祉部より直接、調査依頼及び調査票が送付されます。また、福岡県独自のアンケートとして「看護職員確保に関するアンケート」が追加となっております。

つきましては、調査対象施設は別添のとおり(非会員含む)となっておりますので、貴会におかれましても対象医療機関のご協力につき、ご高配方よろしくお願い申し上げます。

なお、

- 1) 調査表にご記入いただいた内容は集計の目的のみ利用され、各個別の名称や記載内容については一切公表しないとのことです。
- 2) 日本医師会においては、行政の看護施策を充実されるためには、本調査が、現場の不足状況をきちんと示すものでなければならないとしております。

小郡三井医師会より

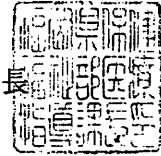
担当理事 永田正和

該当医療機関に対しては既に調査依頼が参っていることと思います。ご協力よろしくお願いいたします。

17医指第878号
平成17年7月25日

福岡県医師会長 殿

福岡県保健福祉部医療指導課長
(看護指導係)



看護職員需給見通し策定に係る調査の実施について（協力依頼）

保健福祉行政の推進につきましては、平素から格別の御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、看護職員需給見通し策定のため、別紙調査票に基づき実態調査を実施することとしております。

つきましては、実態調査の実施にあたり貴会会員の協力について、よろしくお取り計らいくださるようお願いいたします。

記

1 調査対象

無床診療所 1,000施設（無作為抽出による）

2 添付資料

- （1）対象施設への調査依頼文（写）
- （2）調査票（看護職員確保に関するアンケート含む）
- （3）記入要領
- （4）第六次看護職員需給見通し策定方針
- （5）参考資料

連 絡 先

保健福祉部医療指導課看護指導係

TEL 092-651-1111（内線3147） 担当 鎌田・猪股

TEL 092-643-3276（ダイヤルイン）

FAX 092-643-3277



各医療施設の長 殿

福岡県保健福祉部医療指導課長

看護職員需給見通しの策定に係る実態調査の実施について（依頼）

本県の保健福祉行政の推進につきまして、平素から格別の御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、近年の医療技術の進歩や患者の高齢化・重症化、在宅医療の推進等により療養生活支援の専門家としての看護職員の役割はますます大きくなっています。

一方で、少子化に伴う18歳人口の減少等から、看護職員の養成数の増加に多くを期待することは困難な状況にあり、今後、医療安全の確保、適切な在宅医療の提供など、質の高い医療サービスの提供を実現するためには、上記の状況を踏まえ、時代のニーズに応えられる看護職員を質・量ともに確保していくことが必要であります。

このようなことから、厚生労働省において、今後の看護政策の方向を考える上で重要な基礎資料となる「第六次看護職員需給見通し」（平成18年から平成22年までの5年間）の策定方針が示され、これに伴い、医療関係施設等における看護職員の就業状況や今後の確保予定などを把握するために、実態調査を実施する必要が生じました。

つきましては、「第六次看護職員需給見通し」の策定についてご理解のうえ、下記の調査についてご協力いただきますようお願い申し上げます。

なお、調査表にご記入いただいた内容は集計の目的にのみ利用させていただき、各個別の名称や記載内容については一切公表いたしませんので申し添えます。

記

- 1 添付資料 ①調査票
 ②記入要領
 ③第六次看護職員需給見通し策定方針
 ④参考資料

- 2 提出日 ご多忙中におそれいりますが、平成17年8月10日（水）までに同封の返信用封筒にて調査票をご返送ください。

担当： 看護指導係 鎌田・猪股

TEL 092-643-3276

FAX 092-643-3277

「第六次看護職員需給見通し」策定のための実態調査 の実施にあたってのご協力について

○本調査は、厚生労働省において策定する「第六次看護職員需給見通し」の基礎となる、都道府県における需給見通しを把握するための資料となるものです。

○調査票記入に当たっては、「第六次看護職員需給見通し策定方針」を踏まえ、記入要領をご参照いただきながら、各施設の判断の下、記入をお願いします。

○本調査のデータ及び結果について、「第六次看護職員需給見通し」策定及び今後の看護職員確保対策以外の目的に使用することはございません。また、調査票の情報管理については厳重に取扱い、個別の名称を公表することはありません。ただし、統計的な取りまとめ結果については、厚生労働省に報告するほか、公表することがあります。

○看護職員の需給見通しは、看護政策の方向を考える上で重要な基礎資料であり、皆様におかれましては、調査の趣旨をご理解いただいた上、是非ともご協力をお願いいたします。

調査票⑦（無床診療所）

1 基本情報

* 照会等に対応出来る方のお名前をご記入ください。

① 診療所名	
② 住所	

【記入者氏名】	_____
【所属】	_____
【連絡先】	_____

③ 設置主体	
--------	--

* 該当する保健福祉医療圏に○を付けてください。

- ①福岡・糸島 ②粕屋 ③宗像 ④筑紫
⑤甘木・朝倉 ⑥久留米 ⑦八女・筑後
⑧有明 ⑨飯塚 ⑩直方・鞍手 ⑪田川 ⑫北九州 ⑬京都

(単位：人)

④ 一日平均外来患者数	
-------------	--

2 看護職員就業状況

(1) 就業状況

①就業形態別

(単位：人)

	常勤	非常勤	紹介予定派遣	パート・アルバイト 実人員 常勤換算		休業・休職	就業者合計	欠員数
看護師								
准看護師								
計								

②年齢区分別

(単位：人)

	20歳未満	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	就業者合計
看護師												
准看護師												
年齢区分別計												

①就業形態別について

「常勤」： 正規職員

「非常勤」：勤務時間は常勤の者と同じだが、契約期間が限定されている者（契約期間の更新により事実上継続して就業している者を含む）

「パート・アルバイト」：就業時間が常勤の者より短く、契約期間が限定されている者

「紹介予定派遣」：直接雇用に移行することを念頭に派遣労働者として受け入れている者

(2) 採用の状況（就業形態別）

(単位：人)

	常 勤		非 常 勤	紹介予定 派遣	パート・ アルバイト	合 計
		紹介予定派遣 から採用され た者				
看護師	()	()	()	()	()	()
准看護師	()	()	()	()	()	()
計	()	()	()	()	()	()

*平成16年度中の採用について記入してください。

* () には新人職員数（免許取得後1年未満）を再掲で記入

(3) 退職者の状況

①常勤職員の退職者数

(単位：人)

	平成14年度	平成15年度	平成16年度
看護師	()	()	()
准看護師	()	()	()
年 別 計	()	()	()

* () には各年度6月1日時点での常勤職員数を記入

②退職の理由

1) 出産・育児	() 人	8) 労働条件への不満	() 人
2) 結婚	() 人	9) 看護内容への不満	() 人
3) 本人の健康問題	() 人	10) 人間関係	() 人
4) 家族の健康・介護問題	() 人	11) 仕事と本人の能力のミスマッチ	() 人
5) 転居	() 人	12) 定年	() 人
6) 進学	() 人	13) その他	() 人
7) 他分野への興味	() 人	14) 不明	() 人

*平成16年度に退職した常勤職員の主な理由と思われる項目の()内に該当する人数を記入してください。

なお、()内の人数の合計は上表①「常勤職員の退職者数」の平成16年度の計と一致します。

3 勤務条件

①1週間当たりの労働時間

労働時間			完全週休2日制	
所定労働時間 (時間)	時間外労働時間 (時間)		実施している	実施していない
	総時間数	1人当たり平均時間		
				()

* () には完全週休2日制を実施していない場合の週休制度を記入

②出産者数

(単位:人)

過去3年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
出産者数			

③産前・産後休業

過去3年	平成14年度	平成15年度	平成16年度
取得者数(人)			
平均取得期間(日)			

④育児休業

過去3年間	平成14年度	平成15年度	平成16年度
取得者数(人)			
平均取得期間(月)			

⑤介護休業

過去3年間	平成14年度	平成15年度	平成16年度
取得者数(人)			
平均取得期間(日)			

⑥代替職員の確保

過 去 3 年 度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
代 替 者 数 (人)			
平 均 勤 務 日 数 (日)			

⑦年次有給休暇

	平成14年度	平成15年度	平成16年度
付 与 日 数			
平 均 取 得 日 数			

4 看護職員の増員予定

①今後の看護職員の増員予定

- 1) 予定あり ○時期(平成 年) ○内容()
- 2) 予定なし

②訪問看護について

○現在の状況

- 1) 訪問看護を実施している
- 2) 訪問看護を実施していない

○今後の予定

- 1) 現在実施している訪問看護をもっと充実させる。 ○時期(平成 年) (人 → 人)
- 2) 新たに訪問看護を始める。 ○時期(平成 年) (0人 → 人)
- 3) 独立した訪問看護ステーションの設置する。 ○時期(平成 年) (人)
- 4) 現状維持

5 就業形態別看護職員配置数

		平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	増減理由
		人	人	人	人	人	
看護師	常勤						
	非常勤						
	紹介予定派遣						
	パート・アルバイト	実人員					
		常勤換算					
	休業・休職						
	合計						
准看護師	常勤						
	非常勤						
	紹介予定派遣						
	パート・アルバイト	実人員					
		常勤換算					
	休業・休職						
	合計						
合計	常勤						
	非常勤						
	紹介予定派遣						
	パート・アルバイト	実人員					
		常勤換算					
	休業・休職						
	合計						

看護職員確保に関するアンケート

今後の看護職員の確保対策において、参考としたいので下記の項目についてご回答願います。

(1) 看護職員の確保に困難を感じていますか。

- ① 全く困難ではない ② それほど困難ではない ③ やや困難 ④非常に困難

*①または②を回答された方 → 設問(2)へ

*③または④を回答された方 → 設問(3)へ

(2) 確保に困難を感じていない理由は何だと思えますか。(複数回答可) → 設問(4)へ

- ① 勤務条件(勤務時間、週休等)が整っている。
② 交通機関等の利便性がよい。
③ 福利厚生が整っている。
④ 看護職員が多い(指導研修体制に対する安心)
⑤ 給与等の処遇が良い。
⑥ 都市部にあり就職希望者が多い。
⑦ 離職者が少ない。
⑧ 看護学生への就学支援など、自前の人材育成を行っている。
⑨ その他()

(3) 確保が困難な理由はなんだと思えますか。(複数回答可) → 設問(4)へ

- ① 勤務条件(勤務時間、週休等)。
② 交通機関等の利便性。
③ 福利厚生。
④ 看護職員が少ない。(指導研修体制に対する不安)
⑤ 給与等の処遇。
⑥ 地方部にあり就職希望者が少ない。
⑦ 離職者が多い。
⑧ 看護学生への就学支援など、自前の人材育成を行っていない。
⑨ その他()

(4) 確保の状況について

- ① 必要な職員数を確保できている。
② 必要な職員数を確保できていない。

ありがとうございました。

記入要領

調査票⑦（無床診療所）

始めに「第六次看護職員需給見通し策定方針」をお読みいただいた上で、調査票に記入いただくようお願いいたします。

この調査は看護職員（保健師、助産師、看護師、准看護師）について行うものであり、看護補助者は調査の対象ではありません。

1 診療所の基本情報

以下について、平成17年6月1日現在で記入して下さい。

①「診療所名」

名称を記入して下さい。

②「住所」

所在地を市町村名から記入して下さい。

③「設置主体」

下記のうち該当する番号を記入して下さい。

- 1 国
- 2 独立行政法人
- 3 国立大学法人
- 4 地方自治体
- 5 その他公的（日赤、済生会、北社協、厚生連）
- 6 社会福祉法人
- 7 社会保険関係団体（全国社会保険協会連合会、厚生年金事業振興団を含む。）
- 8 公益法人
- 9 医療法人
- 10 学校法人
- 11 会社
- 12 個人
- 13 その他

④「一日外来患者数」

平成17年6月における一日平均外来患者数を記入して下さい。

2 看護職員就業状況

(1) 就業状況

平成17年6月1日現在の人数について記入して下さい。

複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入して下さい。

①就業形態別

「非常勤」、「パート・アルバイト」については、下記のように判断して下さい。

- ・非常勤……勤務時間は常勤の者と同じだが、契約期間が限定されている者
(契約期間の更新により事実上継続して就業している者を含みます。)

・パート・アルバイト…勤務時間は常勤の者より短く、契約期間が限定されている者
パート・アルバイトの常勤換算については、下記のように算定して下さい。

- ・各施設の所定労働時間を1人として換算して下さい。
- ・週の所定労働時間が40時間を超える施設については、40時間を1人として換算して下さい。

「休業・休職」には、産前・産後休業、育児休業、介護休業、病休取得中の者を含みます。

「就業者合計」には、「パート・アルバイト」は常勤換算人数により合計して下さい。

「欠員数」は、下記の場合の人数を記入して下さい。

- ・募集を行ったが、欠員が充当できていない場合
- ・年度途中で退職者があり、欠員が生じている場合

②年齢区分別

休業・休職期間中の者を含んだ実人員（常勤換算数ではありません。）を記入して下さい。

(2) 採用の状況（就業形態別）

複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入して下さい。

平成16年度に採用（紹介予定派遣を含む。）した実人数を記入して下さい。

上段の（ ）には新人職員数を再掲として記入して下さい。

新人職員とは、免許取得後1年未満の者としてします。

紹介予定派遣された者を常勤者として採用した場合には、その人数を「常勤者」中の「紹介予定派遣から採用された者」として再掲し、「紹介予定派遣」には含めないで下さい。

(3) 退職者の状況

①常勤職員の退職者数

過去3年度（平成14～16年）について資格別に常勤職員の退職者数を記入して下さい。

（ ）内には、各年度6月1日時点での常勤職員数を記入して下さい。

②退職の理由

平成16年度に退職した常勤職員の主たる退職理由と思われる項目を選択して下さい。

「他分野への興味」の他分野とは、看護以外の分野を指します。

() 内に該当する退職者の人数を記入して下さい。

*この合計者数は前出「①常勤職員の退職者数」表の平成16年度の退職者数計と一致します。

3 勤務条件

①1週間当たりの労働時間

「時間外労働時間」のうち、「総時間数」については、平成17年6月1日から7日において、残業に従事した常勤職員の総残業時間数を記入して下さい。

「1人当たり平均時間」については、「総時間数」を算定した同一期間における残業に従事した者1人当たりの平均残業時間を記入して下さい。

「完全週休2日制」については、実施の有無について該当の箇所に○をつけて下さい。実施していない場合には、() 内に採用している週休制度について記入して下さい。

(例) 4週7休、4週6休

「完全週休2日制」とは、休日を1週につき2日付与しているものを言い、その休日が連続しているか否かは問いません。

②出産者数

過去3年度（平成14～16年）それぞれにおける、常勤職員のうち出産した者の人数を記入して下さい。

③産前・産後休業

「取得者数」については、過去3年度（平成14～16年）それぞれの取得者数を記入して下さい。

年度をまたがって取得している者については、取得期間が始まった年度に含めて下さい。

調査時点（平成17年6月1日）において、休業期間が終了していない者は人数に計上しないで下さい。

「平均取得期間」とは、1人あたりの平均取得期間を表します。

④育児休業

「取得者数」については、過去3年度（平成14～16年）それぞれの取得者数を記入して下さい。

年をまたがって取得している者については、取得期間が始まった年に含めて下さい。

調査時点（平成17年6月1日）において、休業期間が終了していない者は人数に計上しないで下さい。「平均取得期間」とは、1人あたりの平均取得期間を表します。

⑤介護休業

「取得者数」については、過去3年度（平成14～16年）それぞれの取得者数を記入して下さい。

年をまたがって取得している者については、取得期間が始まった年に含めて下さい。

調査時点（平成17年6月1日）において、休業期間が終了していない者は人数に計上しないで下さい。

「平均取得期間」とは、1人あたりの平均取得期間を表します。

⑥代替職員の確保

③～⑤の休業及び病気休業に伴い代替職員を雇用した場合には、その常勤換算した人数と代替者の1人当たりの平均勤務日数を記入して下さい。

⑦年次有給休暇

「付与日数」は、当該施設に勤務する常勤職員の標準的な付与日数を記入して下さい。

「平均取得日数」については、過去3年度（平成14～16年）の1人当たり平均取得日数を記入して下さい。

4 看護職員の増員予定

①今後の看護職員の増員予定

1) もしくは2) について該当するものに○を付けて下さい。

「予定あり」の場合には、時期及び内容をそれぞれの（ ）内に分かる範囲で記入して下さい。

②訪問看護について

現在の状況について、1) もしくは2) のうち該当するものに○を付けて下さい。

今後の予定について、1) から4) のうち該当するものに○を付けるとともに、1) から3) の場合には、その時期を（ ）内に記入して下さい。

「訪問看護を充実させる」及び「新たに訪問看護を始める」予定の場合は、分かる範囲で予定の配置人数を記入してください。

5 就業形態別看護職員配置数

看護師・准看護師別に、就業形態別に常勤換算の人数で記入してください。

複数免許を有する場合は、実際に行っている業務に最も関係する資格欄に記入して下さい。

「パート・アルバイト」は常勤換算人数により合計して下さい。

「休業・休職」には、産前・産後休業、育児休業、介護休業、病気休業の取得者が含まれます。

*育児休業については、法律改正により、下記の場合においては取得期間が1歳6か月まで認められることとなりますので、これらを考慮し取得者数の算定を行って下さい。

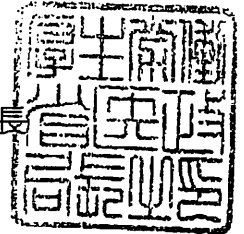
- ・保育所での保育を希望し申込みを行っているが当面入所できない場合
- ・配偶者が負傷、疾病もしくは死亡した場合
- ・婚姻の解消等により配偶者が子と同居しないこととなった場合
- ・6週間以内に出産予定か産後8週間を経過していない等の場合

医政発第 0408008 号

平成 17 年 4 月 8 日

各都道府県知事 殿

厚生労働省医政局長



第六次看護職員需給見通しの策定について

第六次看護職員需給見通しの策定については、平成 16 年 6 月に設置した「第六次看護職員需給見通しに関する検討会」において、これまで議論を重ねてきたところであるが、去る 2 月 21 日に開催された第 5 回検討会において一定の方向性が出され、その後の各都道府県の御意見等も踏まえ、今般、「第六次看護職員需給見通し策定方針」（別添 1）及び標準的な「調査票」（別添 2）を取りまとめたところである。

需給見通しは、各都道府県ごとの見通しと全国的な見通しが整合性をもって策定されるものであり、国はもとよりであるが、地域の医療提供体制の確保を担う各都道府県においても、今後の看護政策を推進する上で重要な基礎資料となるものである。

については、各都道府県におかれては、この策定方針に基づき、各都道府県における実情を踏まえた上で、下記により各都道府県の需給見通しの策定方お願いしたい。

なお、各都道府県からの需給見通し（暫定版）の報告を受けた後、厚生労働省において全国的な観点からの整合性の確保に向けた調整を行い、検討会の議論を踏まえて、本年 12 月を目途に需給見通しを策定することとしている。

記

- 1 需給見通しの策定に当たっては、策定方針に則り、各都道府県において、関係団体、有識者、住民代表等の参加の下、需給見通しに係る検討の場を設置すること。
- 2 需給見通しの策定に係る実態調査については、別添の標準的な調査票を基本としながら、地域の特性を考慮して、各都道府県が必要な項目を適宜追加した調査票により実施すること。
- 3 実態調査の際には、調査対象施設に、策定方針及び参考資料をあわせて送付するなど、調査対象施設が策定方針を踏まえて記入できるよう配慮すること。
- 4 各都道府県の需給見通しは、「看護職員需給見通し（各都道府県版）」（別添 3）により、その暫定版を、平成 17 年 9 月末日までに厚生労働省医政局看護課あて提出すること。
- 5 暫定版の提出に当たっては、その取りまとめに当たっての考え方、積算方法等に関する資料、実態調査票の集計結果を添付すること。

第六次看護職員需給見通し策定方針

1 需給見通し策定の必要性

医療技術の進歩、患者の高齢化・重症化、在宅医療の推進等により、療養生活支援の専門家としての看護職員の役割はますます重要となっている。具体的には、看護職員には、複雑な医療機器を確実に操作・管理し、多種類の医薬品を誤りなく与薬し経過を緻密に観察するなど、正確かつ高度な知識・技術、判断が求められている。さらに、在院日数の短縮化と重症者割合の増加により、頻繁な入退院に伴う看護業務、医療処置や観察、患者・家族への療養生活指導、退院調整業務等が増加している。このように、看護業務は複雑多様化し、その業務密度は高まっている。

一方、少子化に伴う18歳人口の減少等の傾向から、看護職員の養成数の増加に、今後、多くを期待することは困難な状況である。他方、資格を持ちながら看護職員としての業務に従事していない潜在看護職員数は約55万人と見込まれ、これは就業者数の4割強を超えることとなる。また、経営管理の観点から、必ずしも看護職員でなくてもよい業務に看護職員が従事している現状の改善が求められている。そのため、潜在看護職員の就業促進を一層図ること、また、看護補助者やその他の職種の登用や連携を図ることなど、効率的に人材の活用を図っていくことも必要である。

このような中で、「医療提供体制の改革のビジョン（平成15年8月）」に沿って、医療安全の確保、適切な在宅医療の提供など、患者本位の質の高い医療サービスを実現するためには、上記の状況を踏まえ、時代の要請に応えられる看護職員を質・量ともに確保しなければならない。

しかしながら、そのような看護政策の方向を考える上で重要な基礎資料である「看護職員の需給見通し」については、現行の見通しが平成17年末までであることから、平成18年以降についても、引き続き需給見通しを策定する必要がある。

2 策定の方法

(1) 策定方針

本策定方針及び調査票に沿って、各都道府県が調査を実施し、算定した需要数・供給数の積み上げを基に、厚生労働省が全国の需給見通しを積み上げ、「第六次看護職員需給見通しに関する検討会」において検討し、その結果を踏まえ、全国の需給見通しを決定する。

また、国や各都道府県の保健医療福祉政策推進の観点から、需要については、望ましいと考えられる事項を提示した上で、各医療機関等の判断を踏まえ把握することを基本とする。供給については、現状及び今後の動向を踏まえて把握するが、その際、一定の政策効果も加味する。

なお、算定に当たっては、看護職員全体を積み上げることとするが、助産業務については業務独占であることを踏まえ、助産師については別掲とする。

(2) 需要数の算定方法

看護職員の就業場所別に必要数を推計する。

※短期労働者（パート、アルバイト等）の算定方法については、実労働時間を踏まえて常勤職員数に換算する。

(3) 供給数の算定方法

算定式は次のとおりとする。

年当初就業者数＋新卒就業者数＋再就業者数－退職等による減少数

※短期労働者（パート、アルバイト等）の算定方法については、実労働時間を踏まえて常勤職員数に換算する。

(4) 見通し期間

平成18年から22年までとする（5年間）。

(5) 都道府県の需給見通し結果報告期限

平成17年度から、各都道府県において調査に着手し、9月末ま

でに集計のうえ、厚生労働省に提出する。

3 各都道府県の調査方法

(1) 検討の場の設置

各都道府県において、関係団体、有識者、住民代表等の参加協力を得て、需給見通しに係る検討の場を設置（既存の審議会等の活用を含む）する。

(2) 実態調査の実施方法

各調査対象施設に調査表を送付し、各施設が現状及び今後の運営方針を踏まえて記入したものの集計を踏まえ、都道府県が取りまとめる。

① 以下の施設については、全数調査を基本とする。

〔 病院、有床診療所、介護老人保健施設、訪問看護ステーション、助産所、介護老人福祉施設、看護師等学校養成所、保健所、市町村、その他行政機関 〕

② 以下については、既存統計資料の活用又は抽出調査でも可とする。

〔 無床診療所、介護保険関係施設・事業所（介護療養型医療施設、介護老人保健施設、介護老人福祉施設を除く）、社会福祉施設、事業所（行政機関を除く）、学校 〕

抽出調査の場合は、統計的に適正な抽出率を用いて算出する。

(3) 調査項目

需給見通しに必要な基本的な調査項目に加え、看護職員の離職原因、今後の確保方針・方策、看護サービスの質の向上に向けた取組など、看護職員確保対策の参考となる調査項目も盛り込んだ調査表を基本とする。

各都道府県においては、地域の特性を考慮し、独自の調査項目を追加する。

4 需要数の算定

(1) 前提とされる勤務条件等（労働時間、休業・休暇、夜勤、研修）

①労働時間

所定労働時間、ただし、所定労働時間が週40時間を超える場合は、週40時間労働・週休2日制を基本とし、算定する。

過大な時間外勤務がある場合には、その削減を目指して、必要な増員を考慮する。

②産前・産後休業

妊娠・出産した者全員が取得することを基本とし、算定する。
休業した場合の代替職員の確保も見込む。

③育児休業

出産者全員が、子が1歳になるまでの休業を基本とするとともに、子が1歳6か月になるまで休業する者も適宜見込んで算定する。

公務員の育児休業期間の延長も踏まえる。
休業した場合の代替職員の確保も見込む。

④介護休業

実情を踏まえ算定する。
休業した場合の代替職員の確保も見込む。

⑤年次有給休暇

法定休暇日数を消化することを基本とし、現状に対する改善を見込んで算定する。

⑥夜勤体制

複数夜勤を原則とし、医療密度の高い一般病床の場合は、3人以上の夜勤体制を基本として算定する。

1人当たりの夜勤時間は、1月当たり64時間以内を基本とする。

3交替の場合、1人月8日以内とする。

2交替の場合、就労時間により適切な回数を見込む。

⑦研修体制

看護職員の研修に必要な人員（指導者、代替要員等）を適宜見込んで算定する。

特に、新人看護職員研修については、新人看護職員研修指導指針・到達目標を踏まえ、適切な研修が行われるよう考慮する。

⑧短期労働者の取扱い

短期労働者（パート、アルバイト等）については、所定労働時間を基に常勤換算し、所定労働時間が週40時間を超える場合は週40時間勤務者を1人として算定する。

なお、次世代育成行動計画を策定している施設については、その内容も考慮する。

(2) 病 院（介護療養型医療施設は除く。）

①病床数

病床機能及び入院患者数の推移を考慮して算定する。

病床過剰地域については、増床がないことを基本として算定する。

病床非過剰地域については、必要病床の範囲内において、具体的に整備の計画がされているものを基本として算定する。

今後の医療計画見直しの動向を考慮する。

精神病床のあり方の検討結果をできる限り反映させる。

②勤務場所の特性に対する配慮

・病棟部門

在院日数の短縮化による看護業務密度の高まりに対応した看護職員配置を見込んで算定する。

ハイケアユニット入院医療管理料及び亜急性期入院医療管理料の導入等による需要の増加を考慮する。

産科・産婦人科病棟においては、分娩件数、産前・産後のケ

ア、育児不安への対応等を踏まえた助産師数を算定する。

専門性の高い看護業務を担当する看護職員の配置を考慮する。

- ・ 外来部門

医療ニーズの高い外来患者や日帰り手術の増加、医療機関の機能分化の進展等による外来機能の変化を踏まえ算定する。
産科・産婦人科には、産前・産後のケアを考慮し、助産師数を算定する。

専門性の高い看護業務を担当する看護職員の配置を考慮する。

- ・ 手術部門

手術台1台につき、3人以上の配置を見込んで算定する。

- ・ 中央材料部門

1人以上の配置を見込んで算定する。

- ・ 特殊診療部門

ICU、CCU等1床につき、1人以上の配置を見込んで算定する。

- ・ 訪問看護部門

在宅療養の増加、在宅ケアの推進を見込んで算定する。

- ・ 看護管理部門

看護職員数に応じて、労務管理・研修企画などのマネジメント機能の強化を見込んで算定する。

- ・ 病院管理部門

病床規模に応じて、専任のリスクマネージャー及び感染管理担当者の配置など医療安全のための体制確保を見込んで算定する。

退院調整担当者の配置など地域医療連携を図るための体制の確保を考慮する。

(3) 診療所（介護療養型医療施設は除く。）

・有床診療所

現状及び今後の動向を踏まえて算定する。

特に、産科診療所においては、分娩件数、産前・産後のケアを踏まえた助産師数を見込む。

なお、産婦が入院中の場合にあつては、必ず医師又は助産師が分娩に対応できる体制となるよう考慮する。

・無床診療所

現状及び今後の動向を踏まえて算定する。

(4) 助産所

現状及び今後の動向を踏まえて算定する。

(5) 訪問看護ステーション

在宅で終末期を迎える患者や在宅療養の精神障害者等、医療ニーズの高い在宅療養者の増加と今後の需要状況を踏まえて算定する。

ゴールドプラン21以後の介護サービス基盤整備のあり方を踏まえた介護保険事業支援計画の見直しを考慮する。

介護保険制度の見直し結果について考慮する。

(6) 介護保険関係（訪問看護ステーションを除く。）

介護予防における医療と介護の連携、介護施設やグループホームにおける医療機能の強化など、介護保険制度の見直し結果を踏まえて算定する。

ゴールドプラン21以後の介護サービス基盤整備のあり方を踏まえた介護保険事業支援計画の見直しを考慮する。

①介護療養型医療施設

②介護老人保健施設

③介護老人福祉施設

入所者の状態に応じ、夜間配置について見込んで算定する。

④居宅サービス

〔デイサービス、デイケア、ショートステイ、グループホーム、
ケアハウス、在宅介護支援センター等〕

(7) (6) ③、④以外の社会福祉施設及び在宅サービス

〔児童福祉施設、知的障害者援護施設、精神障害者社会復帰施設、
身体障害者更生援護施設〕

現状及び今後の動向を踏まえて算定する。

(8) 看護師等学校養成所

看護師等学校養成所の新設・廃止等の状況を踏まえて算定する。
実習指導の充実を考慮する。

(9) 保健所・市町村

現状及び今後の動向を踏まえて算定する。

健康増進法の施行、介護保険制度及び保健事業の見直し、医療
ニーズの高い在宅療養者の増加、医療保険制度改革等に伴う需要
の増加を考慮する。

(10) 事業所、学校等

現状及び今後の動向を踏まえて算定する。

盲・聾・養護学校に1名以上の配置を基本とし算定する。

健康増進法の施行等に伴う需要の増加を見込む。

5 供給数の推計

(1) 新卒就業者数

学校養成所の新設、廃止等の予定、学生・生徒の入卒状況、進
学、就業動向を踏まえて算定する。

新卒者の域外流出・流入については、厚生労働省から提示する

入学卒業状況調査結果を考慮する。

(2) 再就業者数

実態調査及びナースバンク等を通じて把握した再就業者数の現状及び今後の動向を踏まえて算定する。

潜在看護職員（約55万人）の活用を図る。

セカンドキャリア（定年や早期に退職したベテラン看護師がそれまでの経験を活かして医療、福祉・介護、地域活動分野等に就業）の活用についても考慮する。

(3) 退職等による減少数

退職、他の都道府県への移動等による減少を踏まえて算定する。

就業を継続できるような諸施策（次世代育成支援、医療安全の推進、再雇用制度、定年延長等）の効果を見込む。