

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」  
分担研究報告書(令和2年度)

看護職員需給推計の妥当性と供給数のシミュレーションの検討

研究代表者 小林美亜 静岡大学創造科学技術大学院 特任教授

研究分担者 池田俊也 国際医療福祉大学医学部 教授

研究要旨

本研究では、令和7年(2025年)に見込まれている看護職員の需要に対応するために、離職率や再就業者数を変化させた場合、供給数がどのように変動するかシミュレーションを行った。また、そのシミュレーション結果に基づき、どの程度、推計された潜在看護職員から復職させる必要があるかを検討した。さらに、「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(以下、中間とりまとめ)」で報告された看護職員需給推計のシミュレーションの妥当性を検討するために、平成30年(2018年)末時点の実際の看護職員就業者数と「中間とりまとめ」から推計された供給数との比較も行った。

その結果、令和7年(2025年)の需要に対応するためには、新規就業者数、再就業者数を一定とした場合、全国の離職率を10%未満に低減させる必要のあることが示された。また、ワーク・ライフ・バランスの実現を前提に看護職員の労働環境の変化に対応して幅を持たせた3つのシナリオを踏まえると、各年の潜在看護職員数を793,885人(平成30年末時点)と想定した場合、離職率を10%未満に低減することに加え、潜在看護職員のうち、約2~17%が復職しなければ、需要を満たせない結果となった。離職率の改善がみられず、現状と同じ10.72%と想定した場合には、再就業者数を毎年167,383人以上確保しなければ、需要を満たせないことが示された。

「中間とりまとめ」で報告された看護職員需給推計の妥当性を検討したところ、「中間とりまとめ」の都道府県報告値の令和7年(2025年)における供給数に基づき算出した平成30年(2018年)の供給数は1,601,140人となり、平成30年(2018年)末の就業看護職員数1,683,023人(実績値:厚生労働省看護課調べ)との乖離は、+81,883人であり、中間とりまとめの供給推計値と比べて実際には8万人以上多く、供給がなされていた。しかし一方で、「中間とりまとめ」の令和7年(2025年)における需要数から推計した平成30年(2018年)の需要数は1,691,530~1,740,005人となり、実際の就業者数を上回り、都道府県報告値では8,507人、シナリオ①では26,072人、シナリオ②では29,824人、シナリオ③では56,982人の不足となった。令和7年(2025年)の需要に向けて、離職率の低減、潜在看護職員の復職支援を推進していくことが急務であることが示された。

## A. 研究目的

これまで看護職員の需給見通しは、看護職員確保のための基礎資料として、病院等への全数調査により把握した数字を積み上げる方法により、概ね5年ごとに7回（第7次看護職員需給見通し：平成23～27年度）策定されてきた。その後、「経済財政運営と改革の基本方針2015」（平成27年6月30日閣議決定）において、「人口構造の変化や地域の実情に応じた医療提供体制の構築に資するよう、地域医療構想との整合性の確保や地域間偏在等の是正などの観点を踏まえた医師・看護職員等の需給について、検討する」とされたことを踏まえ、第7次医療計画や第7期介護保険事業計画等看護職員の需給見通しに与える影響等を加味し、平成28年（2016年）3月より医療従事者の需給に関する検討会看護職員需給分科会において、令和7年（2025年）における看護職員の需給推計が行われた。

当該需給推計における供給数は、平成28年（2016年）時点の就業者数を出発点として、各都道府県が令和7年（2025年）までの各年の新規就業者数、再就業者数、離職率を検討して、供給数を積み上げ、その値を都道府県報告値とする方法と、平成29年（2017年）における看護職員就業者数を基に直近3カ年分の伸び率（指数平滑法）を乗じる方法により、報告されている。

看護職員の供給数は、働き方改革の影響等を受ける離職率や、復職支援や労働環境・労働条件の整備状況等の影響を受ける再就業者数によって、変動する。このため、看護職員の離職防止や潜在看護職員の復職率向上に向け、どの程度、離職率や再就業者数の増加を見込む必要があるかを踏まえた目標値を設定し、施策を推進していくことが求められる。

本研究では、令和7年（2025年）に見込まれている看護職員の需要に対応するために、離職率や再就業者数を変化させた場合に、供給数がど

のように変動するかのシミュレーションを行うことを目的とした。また、シミュレーション結果に応じて、どの程度、推計された潜在看護職員から復職させる必要があるかを検討することとした。さらに、「中間とりまとめ」で示された看護職員需給推計の妥当性を検討するために、平成30年（2018年）末時点の実際の看護職員就業者数との比較も行った。

## B. 研究方法

### 1. 供給数の推計方法

各都道府県において、以下の方法により、各年の看護職員供給数を算出し、平成29年（2017年）から令和7年（2025年）までを積み上げた。全国値は、各都道府県の積み上げの合計値とした。

$$\begin{aligned} & (\text{前年の看護職員数}^1 + \text{新規就業者数}^2 + \text{再就業者数}^3) \\ & \times (1 - \text{離職率}^4) \end{aligned}$$

1. 厚生労働省医政局看護課調べ
2. 平成29年（2017年）看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査における、看護職員の養成課程の卒業生のうち、病院、診療所等へ就業した人数
3. 「平成28年衛生行政報告例」のデータより算出した各都道府県の再就業者数
4. 日本看護協会の「2017年 病院看護実態調査の各都道府県の常勤看護職員の離職率（平成28（2016）年度）」

### 2. 供給数のシミュレーションの方法

#### 1) 離職率に係るシミュレーション

平成29年（2017年）から令和7年（2025年）の各年度において、各都道府県の新規就業者数、再就業者数は、平成28年（2016年）の実績値を一定として積み上げた。各都道府県の離職率は、一律とし、日本看護協会の「2017年 病院看護実態調査」の常勤看護職員の離職率（平成28年度値）の最小値5%から20%まで変化させ、供給数を算出する感度分析を行った。

また、上記の条件の感度分析のシミュレーション

ョンに加え、平成 29 年（2017 年）の各都道府県の看護職員供給数を積み上げた上げた全国合計値を出発点として、以下の条件でシミュレーションを行った。

#### ①最小値を使用

『（前年の看護職員数＋新規就業者数＋再就業者数）×（1－離職率）』で算出される各都道府県の合計である全国値の供給数において、平成 29 年（2017 年）から令和 7 年（2025 年）の各年の新規就業者数（59,292 人）、再就業者数（154,984 人）は一定で経過するものとし、離職率も、各年、一定とし、日本看護協会による「2017 年 病院看護実態調査」の各都道府県の離職率の最小値（5.6%）で経過するものとした。そして、令和 7 年（2025 年）の看護職員供給数を推計した。

#### ②中央値を使用

最小値のシミュレーションと同様に、『（前年の看護職員数＋新規就業者数＋再就業者数）×（1－離職率）』で算出される都道府県の供給数の合計である全国値において、平成 29 年（2017 年）から令和 7 年（2025 年）の各年の新規就業者数（59,292 人）、再就業者数（154,984 人）は一定で経過するものとした。離職率も、各年、一定とし、日本看護協会による「2017 年 病院看護実態調査」の各都道府県の中央値（9.6%）で経過するものとした。そして、令和 7 年（2025 年）の看護職員供給数を推計した。

#### ③最大値から中央値まで低下させる割合を使用

離職率が最も高い都道府県は中央値まで低下させ、それ以外の都道府県も、同程度の割合まで離職率を低減させる取組を行うことを想定したシミュレーションを行った（なお、離職率の改善は最小値 5.6%までとし、それ以下の離職率の改善は想定しないこととした）。具体

的には、平成 29 年（2017 年）から令和 7 年（2025 年）の各年の新規就業者数、再就業者数は、各都道府県の報告値とし、離職率は、日本看護協会による「2017 年 病院看護実態調査」の各都道府県の常勤看護職員の離職率の最大値（14.7%）を中央値（9.6%）まで低下させた割合を各都道府県の離職率の減少率として一定に用いて離職率を算出した。なお、報告値からその一定割合を減少させた場合に、最小値（5.6%）を下回った場合、最小値は低下させずに、最小値の 5.6%とした。そして、これらの値を用いて、各都道府県の供給数を積みあげ、令和 7 年（2025 年）の看護職員供給数の全国値を算出した。

#### 2) 再就業者数に係るシミュレーション

平成 29 年（2017 年）から令和 7 年（2025 年）の各年における全国の新規就業者数は、各都道府県の報告値を積み上げた値とした。離職率は、平成 28 年（2016 年）の全国実績値の離職率（10.72%）で、平成 29 年（2017 年）から令和 7 年（2025 年）において、一定に経過するものとした。再就業者数は、平成 28 年（2016 年）の全国合計の実績値である再就業者数の 1%から 15%増加させた場合の再就業者数を算出し、平成 29 年（2017 年）から令和 7 年（2025 年）において、この値が一定に経過するものとした。例えば、1%増加であるならば、1%増加させた値が平成 29 年（2017 年）から令和 7 年（2025 年）まで、各年、変化せずに一定に経過していくものとした。そして、これらの値を用いて、看護職員供給数を算出し、感度分析を行った。

### 3. 需要数と供給数との差

看護職員の需要数は、「中間とりまとめ」で報告された、都道府県報告値、シナリオ①、シナリオ②、シナリオ③を用いた。このうち、都道府県報告値は、令和 7 年（2025 年）における看護職員

需要数について、現在の病床数・患者数及び看護職員数をもとに、医療需要（病床数又は患者数）あたり看護職員数を設定するとして、国が定めた推計ツールを用いて算出されたものである。医療需要は、一般病床および療養病床においては都道府県の地域医療構想における令和7年（2025年）の病床数の必要量、介護保険サービスにおいては介護保険事業計画におけるサービス見込み量、精神病床や無床診療、保健所、学校養成所等の地域医療構想で医療需要が示されていない領域については一定の仮定を置いて報告された値となっている。

シナリオ①～③の看護職員の需要数の将来推計は、今後、短時間勤務者が増加することによる当該比率への影響を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの実現を前提に、看護職員の超過勤務時間や年次有給休暇の取得日数などの条件について、看護職員の労働環境の変化に対応して幅を持たせた推計が3つのパターンで行われている。具体的なシナリオの設定条件は、就業中の全ての看護職員について以下の条件が達成された場合を想定したものである。

	1か月あたりの超過勤務時間	1年あたりの有給休暇取得日数
シナリオ①	10時間以内	5日以上
シナリオ②	10時間以内	10日以上
シナリオ③	0時間	20日以上

これらの報告されている看護職員の需要数と先に述べたシミュレーションによって推計された、令和7年（2025年）の供給数との差をそれぞれ算出し、求められる離職率の水準や再就業者数の増加数について検討を行った。

また、「中間とりまとめ」で示された看護職員需要推計の妥当性について、平成30年（2018年）末時点における実際の看護職員就業者数（看護師・准看護師の就業者数：1,683,023人 厚生労働省看護課調べ）と、先に述べたシミュレーションによって推計された供給数とを比較し、検討を行った。さらに、「中間とりまとめ」で示された令和7年（2025年）の看護職員需要数と実際の就業者数との差を算出し、どの程度、潜在看護職員を復職させる必要があるかを試算した。

### C. 研究結果

#### 1) 離職率の変化による影響

図1は、平成29年（2017年）から令和7年（2025年）まで、各都道府県の離職率を一律とし、かつ各年、一定で経過するものとして、離職率を5%から20%まで変化させた場合の令和7年（2025年）における各都道府県の看護職員供給数を積み上げた全国値を示したものである。離職率を5%に維持できた場合には、供給数は2,551,605人となった。また、平成28年（2016年）の全国の実績値の離職率10.7%の前後である、離職率10%における供給数は1,824,496人、離職率11%における供給数は1,707,896人であった。

「中間とりまとめ」で示された令和7年（2025年）の看護需要推計の需要数のうち、都道府県報告値の需要数を供給数が上回るためには、離職率が10%未満に維持される必要がある結果となった。シナリオ①、シナリオ②、シナリオ③では、離職率が10%の場合、供給数がそれぞれの需要数を下回る結果となり、シナリオ①、②では9%以下、シナリオ③では8%以下まで離職率を下げる必要がある結果となった（表1）。

次に、離職率に係るシミュレーションについて、

最小値（5.6％）を使用した場合には、供給数は2,450,018人となり、都道府県報告値、シナリオ①、シナリオ②、シナリオ③の需要数をいずれも上回る結果となった（表2）。

中央値（9.6％）を使用した場合には、供給数は1,883,197人となり、都道府県報告値、シナリオ①では供給数が需要数を上回ったが、シナリオ②、シナリオ③では供給数が需要数を下回る結果となった（表3）。平成30年（2018年）末の潜在看護職員数793,885人のうち、シナリオ②では1.8％、シナリオ③では17.2％が復職しなければ、需要を満たせない結果となった。

最大値（14.7％）から中央値（9.6％）までの低下割合を用いて推計した場合には、供給数が都道府県報告値、シナリオ①、シナリオ②、シナリオ③の需要数をいずれも上回る結果となった（表

4）。

#### 2) 再就業者数の変化による影響

図2は、平成29年（2017年）から令和7年（2025年）の供給数の全国合計値の算出において、再就業者数が1％から15％まで増加させた場合の看護職員供給数を示したものである。再就業者数を8％に増加させた場合（再就業者数：167,383人）の供給数は1,805,956人であり、都道府県報告値の令和7年（2025年）の需要数を上回った。シナリオ①の令和7年（2025年）の需要数を供給数が上回るためには、再就業者数を18％増加させる必要があった。シナリオ②の令和7年（2025年）の需要数を供給数が上回るためには、再就業者数を20％増加させる必要があった（表5）。

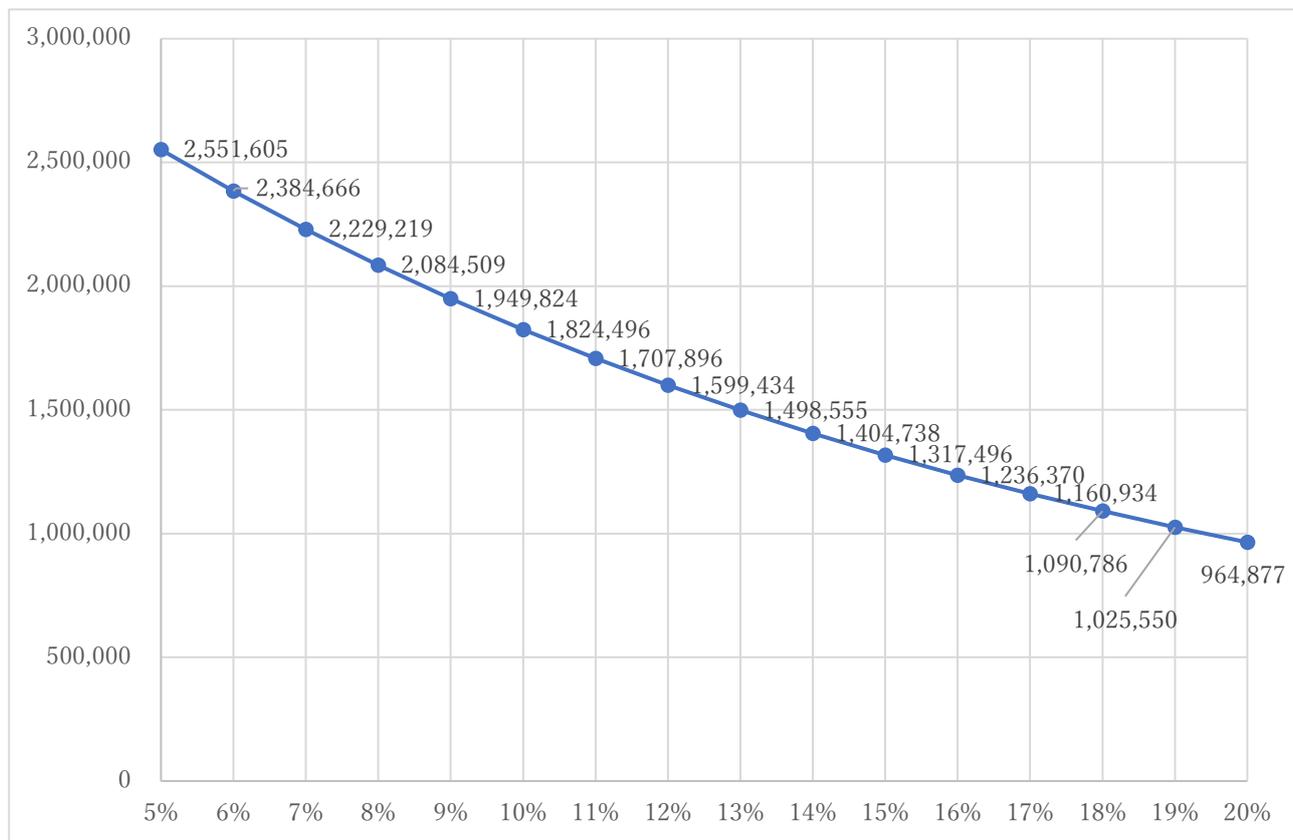


図1 離職率を変化させた場合の令和7年（2025年）における看護職員供給数の試算

表1 離職率を変化させた場合の令和7年（2025年）における看護職員供給数、需要と供給の差

離職率	需要				供給	需要と供給の差			
	都道府県報告値	シナリオ1	シナリオ2	シナリオ3		都道府県報告値	シナリオ1	シナリオ2	シナリオ3
5%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	2,551,605	749,970	670,925	654,043	531,832
6%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	2,384,666	583,031	503,986	487,104	364,893
7%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	2,229,219	427,584	348,539	331,657	209,446
8%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	2,084,509	282,874	203,829	186,947	64,736
9%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	1,949,824	148,189	69,144	52,262	△ 69,949
10%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	1,824,496	22,861	△ 56,184	△ 73,066	△ 195,277
11%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	1,707,896	△ 93,739	△ 172,784	△ 189,666	△ 311,877
12%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	1,599,434	△ 202,201	△ 281,246	△ 298,128	△ 420,339
13%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	1,498,555	△ 303,080	△ 382,125	△ 399,007	△ 521,218
14%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	1,404,738	△ 396,897	△ 475,942	△ 492,824	△ 615,035
15%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	1,317,496	△ 484,139	△ 563,184	△ 580,066	△ 702,277
16%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	1,236,370	△ 565,265	△ 644,310	△ 661,192	△ 783,403
17%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	1,160,934	△ 640,701	△ 719,746	△ 736,628	△ 858,839
18%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	1,090,786	△ 710,849	△ 789,894	△ 806,776	△ 928,987
19%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	1,025,550	△ 776,085	△ 855,130	△ 872,012	△ 994,223
20%	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	964,877	△ 836,758	△ 915,803	△ 932,685	△ 1,054,896

表2 離職率の最小値を用いた場合の令和7年（2025年）における看護職員供給数、需要と供給の差

需要				供給	需要と供給の差			
都道府県報告	シナリオ1	シナリオ2	シナリオ3		都道府県報告値	シナリオ1	シナリオ2	シナリオ3
1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	2,461,537	659,902	580,857	563,975	441,764

表3 離職率の中央値を用いた場合の令和7年（2025年）における供給数、需要と供給の差

需要				供給	需要と供給の差			
都道府県報告	シナリオ1	シナリオ2	シナリオ3		都道府県報告値	シナリオ1	シナリオ2	シナリオ3
1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	1,883,197	81,562	2,517	△ 14,365	△ 136,576

表4 離職率の最大値を中央値まで低減させる一定割合を用いて算出した離職率を用いた場合の令和7年（2025年）における供給数、需要と供給の差

需要				供給	供給と需要の差			
都道府県報告	シナリオ1	シナリオ2	シナリオ3		都道府県報告値	シナリオ1	シナリオ2	シナリオ3
1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	2,208,627	406,992	327,947	311,065	188,854

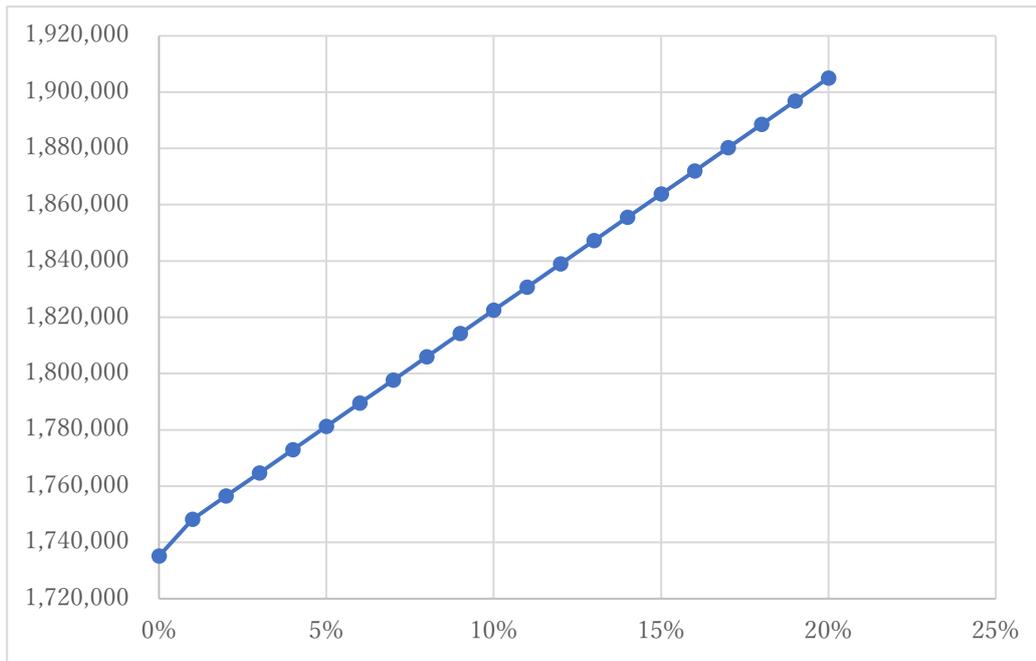


図2 再就業者数の増加割合を変化させた場合の供給数

表5 再就業者数の増加割合を変化させた場合の供給数、需要と供給の差

再就業者の増加割合	再就業者数	供給数	需要				需要と供給の差			
			都道府県報告値	シナリオ1	シナリオ2	シナリオ3	都道府県報告値	シナリオ1	シナリオ2	シナリオ3
0%	154984	1,735,121	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	△ 66,514	△ 145,559	△ 162,441	△ 284,652
1%	156,534	1,748,161	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	△ 53,474	△ 132,519	△ 149,401	△ 271,612
2%	158,084	1,756,417	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	△ 45,218	△ 124,263	△ 141,145	△ 263,356
3%	159,634	1,764,674	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	△ 36,961	△ 116,006	△ 132,888	△ 255,099
4%	161,184	1,772,930	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	△ 28,705	△ 107,750	△ 124,632	△ 246,843
5%	162,733	1,781,186	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	△ 20,449	△ 99,494	△ 116,376	△ 238,587
6%	164,283	1,789,443	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	△ 12,192	△ 91,237	△ 108,119	△ 230,330
7%	165,833	1,797,699	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	△ 3,936	△ 82,981	△ 99,863	△ 222,074
8%	167,383	1,805,956	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	4,321	△ 74,724	△ 91,606	△ 213,817
9%	168,933	1,814,212	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	12,577	△ 66,468	△ 83,350	△ 205,561
10%	170,483	1,822,468	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	20,833	△ 58,212	△ 75,094	△ 197,305
11%	172,032	1,830,725	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	29,090	△ 49,955	△ 66,837	△ 189,048
12%	173,582	1,838,981	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	37,346	△ 41,699	△ 58,581	△ 180,792
13%	175,132	1,847,238	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	45,603	△ 33,442	△ 50,324	△ 172,535
14%	176,682	1,855,494	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	53,859	△ 25,186	△ 42,068	△ 164,279
15%	178,232	1,863,750	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	62,115	△ 16,930	△ 33,812	△ 156,023
16%	179,782	1,872,007	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	70,372	△ 8,673	△ 25,555	△ 147,766
17%	181,331	1,880,263	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	78,628	△ 417	△ 17,299	△ 139,510
18%	182,881	1,888,520	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	86,885	7,840	△ 9,042	△ 131,253
19%	184,431	1,896,776	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	95,141	16,096	△ 786	△ 122,997
20%	185,981	1,905,032	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773	103,397	24,352	7,470	△ 114,741

表6 平成28年(2016年)から令和7年(2025年)までの段階的な看護職員需要数の試算

	都道府県報告値	シナリオ①	シナリオ②	シナリオ③
2016	1,660,071	1,660,071	1,660,071	1,660,071
2017	1,675,800	1,684,583	1,686,459	1,700,038
2018	1,691,530	1,709,095	1,712,847	1,740,005
2019	1,707,259	1,733,607	1,739,235	1,779,972
2020	1,722,988	1,758,119	1,765,623	1,819,939
2021	1,738,718	1,782,632	1,792,010	1,859,905
2022	1,754,447	1,807,144	1,818,398	1,899,872
2023	1,770,176	1,831,656	1,844,786	1,939,839
2024	1,785,906	1,856,168	1,871,174	1,979,806
2025	1,801,635	1,880,680	1,897,562	2,019,773

表7 平成30年(2018年)における就業者数(厚生労働省看護課調べ)と需要数(「中間とりまとめ」からの推計値)との差

	都道府県報告値	シナリオ①	シナリオ②	シナリオ③
需要数	1,691,530	1,709,095	1,712,847	1,740,005
就業者数	1,683,023	1,683,023	1,683,023	1,683,023
需要数と就業者数との差	△ 8,507	△ 26,072	△ 29,824	△ 56,982

表8 平成30年(2018年)における需要数を満たすために必要な潜在看護職員の復職率

	都道府県報告値	シナリオ①	シナリオ②	シナリオ③
必要復職者数	8,507	26,072	29,824	56,982
潜在看護職員中の復職率	1.1%	3.3%	3.8%	7.2%

### 3) 看護需要推計の妥当性

令和7年(2025年)における看護職員需給推計について、「中間とりまとめ」にて、足元値とされた平成28(2016)年の就業看護職員数1,660,071人を出発点とし、「中間とりまとめ」で報告された令和7年(2025年)の都道府県報告値、シナリオ①、シナリオ②、シナリオ③の需要数に至るまで、各年、一定割合で増加していくものと仮定して、その間の需要数を段階的に試算したのが表6である。この想定の下では、平成30年(2018年)における需要数の都道府県報告値は1,691,530人、シナリオ①では1,709,095人、シナリオ②では1,712,847人、シナリオ③では1,740,005人となった。この数値をもとに、平成30年(2018年)の実績値としての就業看護職員数との乖離の程度を算出した(表7)。

平成30年(2018年)末の就業看護職員数(厚生労働省看護課調べ)は、1,683,023人であったことから、上記想定の需要に対し、都道府県報告値では8,507人、シナリオ①では26,072人、シナリオ②では29,824人、シナリオ③では56,982人の不足となった(表7)。

これらの不足について、潜在看護職員を活用して再就業者数を増やすことにより、需要を満たすことを想定した場合、平成30年(2018年)末の潜在看護職員の推計793,885人のうち、都

道府県報告値では1.1%、シナリオ①では3.3%、シナリオ②では3.8%、シナリオ③では7.2%の復職が必要となった(表8)。

一方、「中間とりまとめ」で報告された令和7年(2025年)における看護職員供給数の都道府県報告値に基づいて、平成30年(2018年)の供給数を試算すると1,601,140人となり(表9)、平成30年(2018年)末の実際の就業看護職員数1,683,023人(厚生労働省看護課調べ)との乖離は、+81,883人であり、予測された就業者数より8万人以上、多くなっていた。

表9 都道府県報告値(中間とりまとめ)に基づく、令和7年(2025年)までの供給数推計

	供給数
2016	1,559,562
2017	1,580,351
2018	1,601,140
2019	1,621,929
2020	1,642,718
2021	1,663,508
2022	1,684,297
2023	1,705,086
2024	1,725,875
2025	1,746,664

表 10 指数平滑法による供給数（中間とりまとめ）に基づく、令和 7 年（2025 年）までの供給数推計

	供給数
2016	1,559,562
2017	1,588,441
2018	1,617,320
2019	1,646,198
2020	1,675,077
2021	1,703,956
2022	1,732,835
2023	1,761,713
2024	1,790,592
2025	1,819,471

「中間とりまとめ」で報告された令和 7 年（2025 年）における、指数平滑法による看護職員供給数では、平成 30 年（2018 年）の供給数を試算すると 1,617,320 人となり（表 10）、平成 30 年（2018 年）末の実際の就業看護職員数 1,683,023 人（厚生労働省看護課調べ）との乖離は、+65,703 人であり、予測された就業者数より 6 万人以上、多くなっていた。

#### D. 考察

令和 7 年（2025 年）の看護需要推計において、毎年の新規就業者数と再就業者数が、現状維持で不変とした場合、供給数が都道府県報告値の需要数を上回るためには、平成 29 年（2017 年）から令和 7 年（2025 年）までの全国の離職率を各年 10%未満に維持する必要があることが示された。さらに、ワーク・ライフ・バランスを考

慮した労働条件（シナリオ①～③）を改善するためには、全国の離職率を 8～9%まで低下させることの必要性が示された。

日本看護協会による調査報告<sup>1</sup>によると、平成 30 年（2018 年）の病院・施設における正規雇用の看護職員の離職率の状況は、7.5～10.0%未満の病院・施設が 16.2%、次いで 5.0～7.5%未満が 15.2%、10.0%～12.5%未満が 12.5%となっている。離職率の高い病院・施設は、離職率が低い病院・施設の取り組みや労働環境状況を参考に、自院・自施設の離職要因を検討し、まずは離職率を 10%未満を目標として、改善を図っていくことが求められる。

また、平成 28 年（2016 年）の再就業者数を 8%以上増加させることで、都道府県報告値の需要を満たすことが示された。令和 7 年（2025 年）の潜在看護職員数が、平成 30 年（2018 年）末の潜在看護職員数と同じと仮定した場合、潜在看護職員のうち、36%以上の復職が必要となる。

日本看護協会による調査の報告<sup>1</sup>では、看護職員として再就職した理由として、多い順に「資格を活かしたかったから」が 49.4%、「収入を増やしたかったから」が 48.4%、「看護職の仕事が好きだから」が 40.5%となっていた。また「希望する労働条件で働ける場所が見つかったから」は 25.3%、「子育てが終わり、時間に余裕ができたから」は 9.4%となっていた。この結果を踏まえると、資格を活かしつつ、給与を確保でき、かつ看護職としてのやりがいを持つことができるという因子を満たすことが復職において重要になることが示唆される。

そのためには、看護職としての専門性を発揮でき、また専門性に見合った給与の保証、看護の仕事に対して充実感を持てる労働環境の整備・構築が急務である。

また、日本看護協会の調査<sup>2</sup>において、現在の職場に就職したきっかけとして、「友人・知人からの紹介」が32.8%、「ハローワーク（公共職業紹介所）からの紹介」が18.7%、「病院のホームページでの求人募集をみて」が15.0%となっており、公的機関を活用するよりも個人的な人間関係のつながりを頼って再就職先を探している傾向にあった。「看護師等の人材確保の促進に関する法律」が改正され、平成27年（2015年）10月1日より、「看護師等免許保持者の届出制度」が開始されている。この届出制度は、義務化はされていないが、保健師・助産師・看護師・准看護師の免許保持者で仕事をしていない潜在看護職員は、ナースセンターに届け出る必要がある。ナースセンターでは、無料職業紹介事業、研修の実施・情報提供・相談などのサービスの提供を行っているが、この調査において、「ナースセンターからの紹介」は9.8%と10%を下回っており、再就職に向け、積極的にナースセンターが活用されていない状況となっていた。復職を進めるためには、復職支援と潜在看護職員個々のニーズにあった再就職先の紹介がセットで進められる必要があり、ナースセンターの認知度が上がり、積極的に活用されることが望まれる。

「中間とりまとめ」で報告された需給推計値の妥当性を平成30年（2018年）時点の就業看護職員数で検証を行ったところ、都道府県報告値に

おいて予測していた供給数よりも、実際の就業看護職員数の方が上回っていた。しかし、予測していた需要数を満たしておらず、需要に適切に対応するためには、平成30年（2018年）時点で、潜在看護職員のうち、都道府県報告値では1.1%、シナリオ①では3.3%、シナリオ②では3.8%、シナリオ③では7.2%の復職が必要であることが示された。

労働環境の改善や復職支援が進まなければ、離職率の改善や再就業者数の増加が見込めず、令和7年（2025年）の需要に対応が困難となる。このため、潜在看護職員をこれ以上増加させないための離職率低減に向けた方策、また潜在看護職員の復職支援を積極的に行い、再就業者数を増加させる方策を推進することが重要である。

## E. 結論

本研究では、令和7年（2025年）に見込まれている看護職員の需要に対応するために、離職率や再就業者数を変化させた場合、供給数がどのように変動するかシミュレーションを行った。その結果、需要に対応するためには、再就業者数を一定とした場合、全国の離職率を10%未満に低減させる必要があることが示された。離職率の改善がみられず、現状と同じと想定した場合、都道府県報告値の需要に対応するためには、再就業者数を年間167,383人以上確保する必要があった。

看護職員需給推計のシミュレーションの妥当性を検討したところ、「中間とりまとめ」の結果から推計した平成30年（2018年）の供給数は、

都道府県報告値は1,601,140人となり、平成30年(2018年)末の就業看護職員数就業看護職員数1,683,023人との乖離は+81,883人であり、8万人以上、多く供給されていた。しかし、「中間とりまとめ」から推計した平成30年(2018年)の需要数を満たす就業者数には届いておらず、都道府県報告値では8,507人、シナリオ①では26,072人、シナリオ②では29,824人、シナリオ③では56,982人の不足となっていた。令和7年(2025年)の需要に対応するために、離職率の低減、潜在看護職員の復職支援の両方について推進していくことが急務であることが示された。

[osal/faq/index.html](https://www.osal/faq/index.html)

## F. 健康危険情報

なし

## G. 研究発表

1. 論文発表 なし
2. 学会発表 なし

## H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得 なし
2. 実用新案登録 なし
3. その他 なし

## 引用

1. 日本看護協会：「2019年 病院および有床診療所における看護実態調査報告書 令和2年12月
2. 日本看護協会 看護職の働き方の推進提案1 看護職の賃金体系モデルに関する提案

<https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/chingin/prop>