

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)
「地域の実情に応じた医療提供体制の構築を推進するための政策研究」
総括研究報告書(令和2年度)

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

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

研究要旨

看護職員需要推計において、需要に対し、適切な供給数を確保できなければ、看護職員の不足を引き起こし、医療提供体制に影響を与えることとなる。このため、需要に対応する供給数の確保に向け、看護職員の潜在の程度とその程度が供給に与える影響を明らかにし、それに基づき、離職率の低減や再就業者数の増加に係る目標を設定し、離職及び潜在要因を踏まえた施策を推進することが必要となる。本研究では、①看護職員の潜在数を推計すること、②離職および潜在の要因を把握すること、③平成30年(2018年)時点における看護職員需要推計の妥当性を検証すること、④令和7年(2025年)の看護職員の需要に対応するために求められる離職率の低減レベルや再就業者の増加数に関して検討することを目的とした。

看護職員の潜在数は、平成24年(2012年)末の推計とは異なり、平成30年(2018年)末の推計は、推計対象者に65歳以上を含め、准看護師から看護師の資格を取得した者は看護師に含め、看護師と准看護師それぞれについて精緻に推計を行った。その結果、平成30年(2018年)末の65歳以上も含めた看護職員の潜在数(潜在率)は793,885人(32.98%)と推計された。65歳未満の潜在看護職員数は695,461人(31.11%)であった。平成24年(2012年)末と比較し、65歳未満の看護職員の潜在率は、約-3%減少しており、悪化は認められなかったことから、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づいて各都道府県に設置されたナースセンターによる取り組みなどの施策が、潜在率を上昇させないための一つの防波堤となっていることが推察された。

看護職員が潜在化する要因としては、文献レビューにより、「結婚」、「妊娠・出産」、「育児」というライフイベントや職場内の人間関係による離職が明らかとなった。このため、ライフイベントがあっても就業を継続できる環境整備や円滑な人間関係を保つことのできる職場環境の工夫が必要であることが考えられた。また、世代構成やライフサイクルが反映される年齢構成による潜在化への影響を分析したところ、看護職員全体、看護師(女性)においては、結婚・出産・子育てといったライフイベントが潜在化を引き起こし、ライフイベントが一段落すると復職する傾向にあることが示唆された。また、世代による価値観も潜在化に影響していることが推察された。准看護師では、看護師免許を取得するための進学が潜在化につながっていることが示唆された。

看護職員の需給シミュレーションの妥当性を検討したところ、中間とりまとめの都道府県報告値の供給数に基づいた平成30年(2018年)の供給数は1,601,140人となり、同年末の就業看護職員

数 1,683,023 人（実績値）との乖離は+81,883 人であり実際は 8 万人以上多く供給がなされていた。しかし、「中間とりまとめ」から推計した同年の需要数を満たす就業者数にはとどいておらず、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 人の不足となった。

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ところ、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。新規就業者数、離職率を一定とした場合、各年において 167,383 人以上の再就業者数を確保しなければ、令和 7 年（2025 年）の都道府県報告値の需要に対応できないことが示された。令和 7 年（2025 年）の需要充足に向けて、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。

研究分担者：

五十嵐中

横浜市立大学医学群 准教授

臼井美帆子

東京有明医療大学看護学部 准教授

池田俊也

国際医療福祉大学医学部 教授

研究協力者：

宇都宮光男

真上志郎

日本能率協会総合研究所

令和 7 年（2025 年）の全国及び各都道府県の地域医療構想に基づく看護職員の需給推計結果が示された。この推計された供給数を実際に確保できるかどうかの妥当性を検討するために、潜在看護職員の推計を試みることは有用である。このため、従来の潜在看護職員の推計方法を踏襲しつつ、かつ精度が高い推計方法についても検討し、その方法論に基づき、平成 30 年（2018 年）末時点における潜在看護職員数の推計を行うことを目的とした。

2. 潜在化要因の把握

供給数を確保するためには、潜在化要因を把握し、対策を講じることが必要となる。そこで、文献レビューを通じて、看護職員を潜在化させる要因を検討することを目的とした。さらに、コーホート分析を通じて、世代構成やライフサイクルが反映される年齢構成による潜在化への

A. 研究目的

1. 潜在看護職員の推計

「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（令和元年 11 月）」では、

影響を検討することとした。

3. 看護職員需要推計の妥当性検証

「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」で報告された令和7年(2025年)における看護職員の需給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を行うこととした。

4. 令和7年(2025年)の需要に対応するための供給数のシミュレーション

また、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。

B. 研究方法

1. 潜在看護職員数の推計方法

看護師および准看護師免許保有者のうち、衛生行政報告例で報告されている就業場所(病院、診療所、助産所、訪問看護ステーション、介護保険施設等、社会福祉施設、保健所、都道府県、市区町村、事業所、看護師等学校養成所又は研究機関、その他)において、就業していない看護師および准看護師を潜在看護職員とした。

平成24年(2012年)末時点における潜在看護職員数の推計方法とは異なり、推計対象に65歳以上を含め、准看護師推計の精緻化を図り、准看護師免許のみの保有者を准看護師、准看護師と看護師の双方の免許保有者を看護師として推計を行った。なお、65歳以上の免許保有者数は、データが存在し、推計可能な70歳までとした。

2. 潜在化要因の把握方法

潜在化要因を把握するための文献レビューにおいては、最新看護索引Webを用い、「看護師」「離職」「理由」のキーワードで検索して得られた21文献のうち、7文献を選定した。さらに医中誌Webを用いて、「看護師」「離職」「理由」をキーワードに、平成23年(2011年)～令和2年(2020年)に出版された原著論文の検索を行い、得られた68文献のうち、12文献を選定した。さらにハンドサーチで得られた1文献を加えて対象文献とした。

また、コーホート(世代)効果と年齢効果に分解し、看護職員の潜在率への影響を検討した。具体的には、平成30年(2018年)時点で免許取得者数が推計された各コーホートについて、同年から5年刻みに昭和52年(1977年)まで遡り、20歳代前半以上の各年齢階層における潜在率を求め、潜在率は生存率によって補正を行った。次に、潜在率を目的変数として、年齢階層やコーホート階層を示すダミー変数を説明変数とし、年齢効果とコーホート効果に分解した重回帰分析を行った。

3. 看護職員需要推計の妥当性の検証方法

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「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(令和元年11月)」から推計した都道府県報告値、シナリオ①、シナリオ②、シナリオ③の供給数と比較し、検討を行った。加えて、中間とりまとめから推計された平成30年(2018年)の看護職員の需要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。

4. 令和7年(2025年)の需要に対応するための供給数のシミュレーション方法

全国の合計値において、平成29年(2017年)から令和7年(2025年)の各年度の新規就業者数、再就業者数は、平成28年(2016年)の実績値を一定とし、日本看護協会による平成29年(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年度値)の最小値5%から20%までに変化させ、各離職率を想定した供給数の感度分析を行った。また、新規就業者数および再就業者数は変化させずに、離職率において、①最小値を使用、②中央値を使用、③最大値から中央値まで低下させる割合を使用した場合の供給数のシミュレーションも行った。

また、平成29年(2017年)から令和7年(2025年)の各年度において、平成28年(2016年)の全国値の離職率を10.72%、新規就業者数の実績値を一定とし、平成28年(2016年)の再就業者数を1%から15%増加させた、再就業者数の増加を想定した供給数の感度分析についても行った。

C. 研究結果

1. 潜在看護職員数

看護師と准看護師の潜在数を合計した看護職員の潜在数は、男性が97,602人、女性が696,282人、男女合計が793,885人であった。潜在率は、男性が45.21%、女性が31.78%、男女合計が32.98%であり、男性の方が、潜在率は高くなっていた。

年齢階級別の潜在率は、定年退職となる60歳以上の階級を除くと、30~34歳が36.91%と最も高く、次いで35~39歳が36.01%、55~59歳が33.17%であった。

潜在看護職員の男女の構成比率でみた場合、女性が87.71%であった。平成24年(2012年)末の

推計においては、65歳未満までの推計となっていたため、平成30年(2018年)末の潜在数においても65歳未満までの集計も行った。その結果、平成30年(2018年)末では、看護職員全体で65歳未満の潜在率が約-3%減少していた。

年齢階級別にみた場合、看護師と准看護師では分布が異なっており、25歳未満の潜在率では、他の年齢階級と比較し、看護師は最も低くなっているが、准看護師は2番目に高くなっていた。また、准看護師は34歳未満まで潜在率が高く、それから下がる傾向にあり、45~49歳の潜在率が最も低くなっていた。一方、看護師は、50~54歳の潜在率が最も低く、14.92%となっていた。

また、60~64歳の看護職員の50%超、65歳以上の約35%が看護職員として就業していた。

2. 潜在化要因

文献レビューから把握された看護職員の離職理由としては、「結婚」、「妊娠・出産」、「育児」というライフイベントが多く占める一方で、職場内の人間関係もみられた。このため、ライフイベントがあっても就業を継続できる環境整備や円滑な人間関係を保つことのできる職場環境の工夫が必要であることが示唆された。新人看護職員では、リアリティショック、職場内の人間関係の2点が共通した離職要因となっていた。中堅看護職員では、人間関係や労働環境に加え、キャリアプラン、仕事のやりがい、看護実践能力と自己効力感が離職要因として挙げられていた。

コーホート分析においては、世代効果、年齢効果により、看護職員の潜在率は影響を受けていた。看護職員全体、看護師(女性)においては、結婚・出産・子育てといったライフイベントが潜在化に

関連していることが推察された。また、世代による価値観も、潜在化に影響を与えていることが推察された。加えて、新人看護職員の卒後臨床研修を受けた世代は、その離職防止効果により潜在化の抑止につながっていることが示唆された。例えば、卒後臨床教育やゆとり世代にあわせた新人看護職員教育を受けた世代は、離職率が低下し、潜在化率を低減させた一つの重要因子となっていることが推察された。准看護師では、看護師免許を取得するための進学が潜在化を招いている要因として示唆された。

3. 看護職員需要推計の妥当性

看護職員の需給シミュレーションの妥当性を検討したところ、中間とりまとめの都道府県報告値の供給数に基づいた平成30年(2018年)の供給数は1,601,140人となり、同年末の就業看護職員数1,612,951人(実績値)との乖離は、+81,883人であり、8万人以上多く、供給がなされていた。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とどいておらず、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人の不足となった。

4. 令和7年(2025年)の需要に対応するための供給数

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があった。また、労働条件を改善するシナリオにおいては、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。また、新規就業者数、離職率を一定とした場合、各年において、平成28年(2016年)の再就業者数を8%増加させた値である167,383人以上を確保しなければ、令和7年(2025年)の都道府県報告値の需要を満たせないことが示された。

D. 考察

1. 看護職員の潜在数について

看護職員の潜在数(潜在率)を65歳未満に限定した場合には、695,461人(31.11%)であり、平成24年(2012年)末における65歳未満の潜在者数(潜在率)の733,371人(34.08%)と比較し、約-3%減少する結果となった。その背景には「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づいた、ナースセンターによる看護職員の再就業支援や紹介事業などの施策が潜在率を上昇させないための一つの防波堤となっていることが推察された。

また、看護職員の「60~64歳」、「65歳以上」の潜在率は、それぞれ、49.18%、65.65%であり、60~64歳の看護職員の50%超、65歳以上の約35%が就業していることが明らかとなった。なお、「65歳以上」の免許保有者の推計において、70歳超を含めていないことから、実際には潜在率は推計値よりも高い可能性がある。

我が国では、65歳までの雇用確保対策を進めており、60歳以降も定年延長や再雇用によって就業継続が可能となってきている。日本看護協会の調査(「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)」病院・職員調査)によると、定年退職前の看護職員のうち、働きたいという意味を持っている者が約7割を占めてい

ることから、「プラチナナース」と呼ばれる定年退職前後の看護職員を活用した定年延長や再雇用を促進し、看護職員の確保・定着を図っていくことも重要である。

准看護師は、看護師と比較し、65歳以上を除き、いずれの年齢階級においても潜在率が高くなっており、特に「25歳未満」「25～29歳」「30～34歳」の階級の潜在率が高くなっていった。この原因として、結婚、出産、育児といったライフイベントの他、看護師免許取得のための進学といった理由が影響していることが推察される。看護師の就業者数は、平成30年（2018年）末約121万8,606人と、平成28年（2016年）末よりも6万9,209人の増加が認められているのに対し、准看護師の就業数は平成28年（2016年）から1万8,632人の減少がみられ、平成30年（2018年）は30万4,479人となっている。准看護師の就業者数は、平成20年（2008年）末から平成30年（2018年）末にかけては、70,563人と、減少し続けている。看護師資格の取得を理由とした一定数の潜在化は、今後も続くことが示唆される。

2. 看護職員の潜在化の防止に向けて

看護職員の離職理由に着目した先行文献から、離職要因となる「結婚」、「妊娠・出産」、「育児」というライフイベントがあっても就業を継続できる環境整備や、人間関係も離職に関係していることから、円滑な人間関係を保つことのできる職場環境の工夫が必要であることが示唆された。

新人看護職員に対しては、勤務体制の管理、人間関係の構築、相談窓口の確保などが重要であることが示唆された。また、中堅看護職員では、現在の仕事に対するやりがい・満足感などが就業継続

意思につながっており、このような要因を高めることの重要性も示唆された。

看護職員全体、看護師（女性）の潜在化には、ライフサイクルを反映する年齢効果、世代効果の双方との関連が認められた。年齢効果については、結婚・出産・子育てのライフサイクルが潜在化に影響していることが推察された。世代効果の価値観も、就業意思に関連し、潜在化に影響していることが示唆された。

准看護師（女性）の潜在化には、結婚・出産・子育てのライフサイクルの年齢効果に加え、「第7世代（30～34歳、昭和59年～昭和63年生まれ）」「第8世代（25～29歳、平成元年～平成5年生まれ）」の世代はい看護師免許を取得するための進学が潜在化要因につながっていることが推察された。

3. 需要推計の妥当性について

令和7年（2025年）における看護職員の需給のシミュレーションの妥当性を検討したところ、平成30年（2018年）時点で、中間とりまとめの都道府県報告値の供給数よりも多い就業者数が認められた。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、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を推進していくことが急務であることが示された。

4. 令和7年（2025年）の需要に対応するための供給数について

令和7年（2025年）の看護需要推計において、毎年の再就業者数は、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、全国の離職率を10%未満に維持する必要性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。離職率を低減するためのさらなる取り組みが求められる。

また、令和7年(2025年)において、新規就業者数、離職率を現状維持とした場合、平成28年(2016年)値の再就業者数を8%以上増加させた167,383人以上を各年において確保することにより、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5分の1以上の復職が必要となる。このため、復職支援を推進する取り組みを充実させ、再就業者数を増加していくことが求められる。

E. 結論

平成30年(2018年)末の推計では、推計対象者に65歳以上を含め、准看護師から看護師の資格を取得した者は看護師に含め、看護師と准看護師それぞれについて推計を行った。その結果、平成30年(2018年)末の65歳以上も含めた看護職員の潜在数(潜在率)は793,885人(32.98%)と推計された。65歳未満の潜在看護職員数は695,461人(31.11%)であった。平成24年(2012年)末と比較し、潜在率は約-3%減少する結果となった。潜在率を低減させるためには、潜在化要因を検討し、離職防止を図り、また復職支援・復職環境の整備を図っていくことが重要である。

「結婚」、「妊娠・出産」、「育児」は離職要因

となっており、これらのライフイベントがあっても就業を継続できる環境整備に加え、人間関係も離職に影響を与える重要な因子となっていることから、円滑な人間関係を保つことのできる職場風土の構築が求められる。

また、コーホート分析において、年齢効果として、結婚・出産・子育てといったライフサイクルが潜在化と関連し、ライフイベントが一段落すると復職する傾向にあることが推察され、復職支援を効果的に機能させていくことが重要である。また、世代による価値観も潜在化に影響しており、価値観を考慮した教育も重要となると考えられた。准看護師では看護師の免許を取得するための進学が潜在化要因として示唆された。

令和7年(2025年)に向けて、看護職員が不足に陥らないようにするためには、全国の離職率を10%未満に維持する必要がある。また、離職率が現状維持で経過する場合には、潜在看護職員の5分の1以上の復職が必要となる。このことから、離職率を低減させ、潜在看護職員の復職支援を推進する取り組みをさらに推進することが求められる。

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