

新人看護職員研修事業

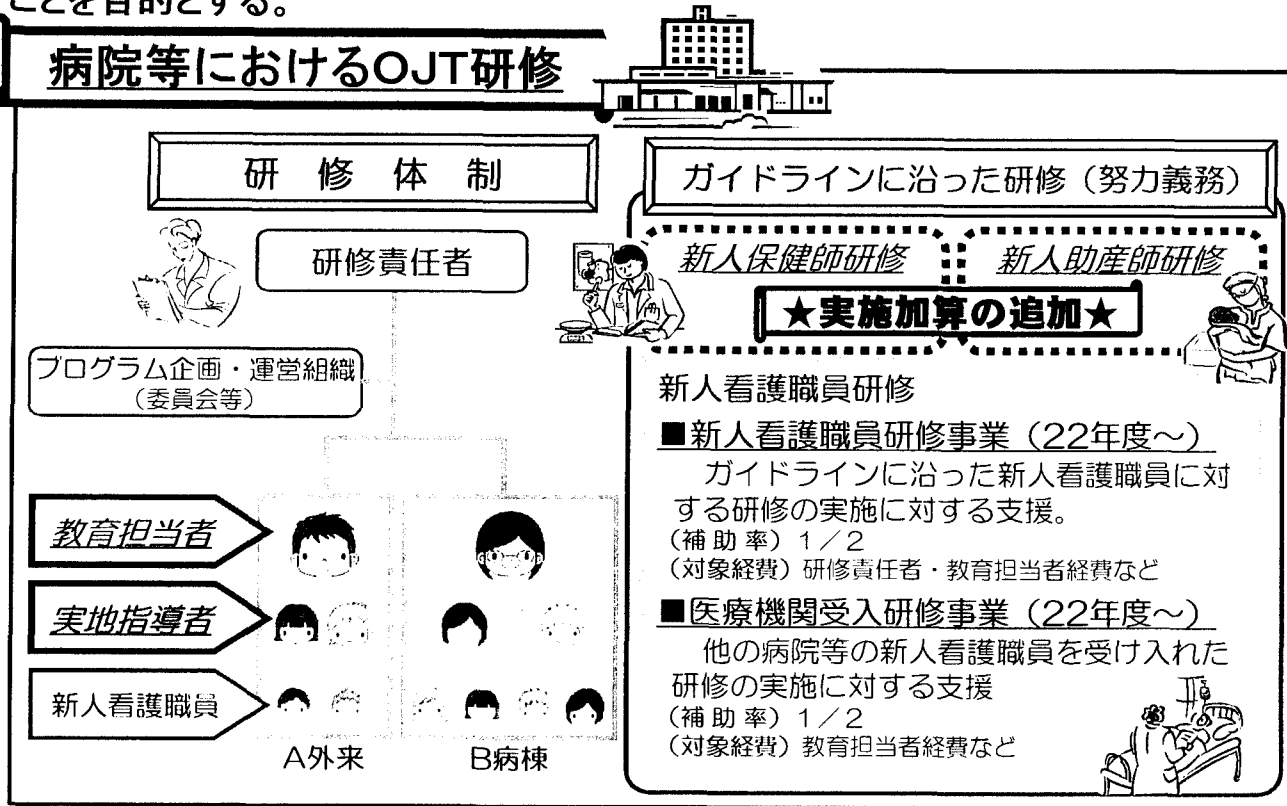
平成23年度予算案
1,181百万円

平成22年度予算額
(1,688百万円)

資料 11

新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修を実施することにより、看護の質の向上及び早期離職防止を図ることを目的とする。

病院等におけるOJT研修



集合研修(都道府県)

■多施設合同研修 (22年度～)

新人研修が自施設で完結することが困難な施設の新人を対象とした研修の実施。
(補助率) 定額 (1/2相当)
(対象経費) 諸謝金・旅費、会場借料、賃金など

★対象拡大★

※新人助産師を対象とした合同研修

各病院等の新人助産師は少数であるため、どの病院等でも共通する研修内容等に関して、合同で開催することにより効率的・効果的な新人研修を実施。

■研修責任者研修 (22年度～)

新人研修の企画・運営等に必要能力を習得するための研修の実施。
(補助率) 定額 (1/2相当)
(対象経費) 諸謝金・旅費、会場借料、賃金など

★新規追加★

■教育担当者・実地指導者研修

新人研修の実施が困難な病院における適切な研修実施体制を確保するため、教育担当者や実地指導者に必要能力を習得するための研修を実施し、更なる普及を図る。
(補助率) 定額 (1/2相当)
(対象経費) 諸謝金・旅費、会場借料、賃金など

参加 (Off-Jr)

推進事業(都道府県)

支援

■新人看護職員研修推進事業 (22年度～)

すべての病院等の新人看護職員がガイドラインに沿った研修を受けられるよう、地域における連携体制を構築し、新人研修の着実な推進を図るため

- ① 病院団体や職能団体などの関係者による協議会を設け、施設間連携の活性化に関する方策や調整などを協議
- ② 新人研修が実施困難な病院等へのアドバイザー派遣などの事業の実施。

(補助率) 定額 (1/2相当) (対象経費) 諸謝金、旅費、会議費、会場借料、賃金など



※本資料の内容は、3月2日の全国医政主管課長会議で配布予定の実施要綱案をベースにしたものであり、今後、変更等もあり得ます。
(新旧対照表) 【抜粋版】

新	旧
<p style="text-align: center;">看護職員確保対策事業等実施要綱</p> <p style="text-align: right;">医政発0324第21号 平成22年3月24日 一部改正 医政発 第 号 平成 年 月 日</p> <p>I 看護職員確保対策事業 2 新人看護職員研修事業 (1) 新人看護職員研修事業 ① 目的 この事業は、病院等^(註1)において、新人看護職員^(註2)、新人保健師^(註3)及び新人助産師^(註4)が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修を実施することにより、看護の質の向上及び早期離職防止を図ることを目的とする。 ^(註1) 病院等とは、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）第2条第2項に規定する病院等をいう。（以下、「病院等」という。） ^(註2) 新人看護職員とは、主として免許取得後に初めて就労する保健師、助産師、看護師及び准看護師をいう。（以下、「新人看護職員」という。） ^(註3) 新人保健師とは、主として保健師免許取得後に初めて保健師として就労する保健師をいう。（以下、「新人保健師」という。） ^(註4) 新人助産師とは、主として助産師免許取得後に初めて助産師として就労する助産師をいう。（以下、「新人助産師」という。）</p> <p>② 新人看護職員研修事業 ア (略)</p> <p>イ 事業内容 病院等は、新人看護職員研修ガイドライン（平成23年2月14日医政看発0214第2号厚生労働省医政局看護課長通知、以下「ガイドライン」という。）に示された以下の項目に沿って、新人看護職員、新人保健師又は新人助産師に対する研修を実施する。</p> <p>(ア) 「新人看護職員を支える体制の構築」（ガイドラインのI-3-1）又はガイドラインのうち保健師編のI-3-1を参照として、職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制を整備すること。</p>	<p style="text-align: center;">看護職員確保対策事業等実施要綱</p> <p style="text-align: right;">医政発0324第21号 平成22年3月24日</p> <p>I 看護職員確保対策事業 2 新人看護職員研修事業 (1) 新人看護職員研修事業 ① 目的 この事業は、病院等^(註1)において、新人看護職員^(註2)が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修を実施することにより、看護の質の向上及び早期離職防止を図ることを目的とする。 ^(註1) 病院等とは、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）第2条第2項に規定する病院等をいう。（以下、「病院等」という。） ^(註2) 新人看護職員とは、主として免許取得後に初めて就労する保健師、助産師、看護師及び准看護師をいう。（以下、「新人看護職員」という。）</p> <p>② 新人看護職員研修事業 ア 事業の実施主体 この事業の実施主体は、病院等とする。ただし、国立高度専門医療研究センターは除く。</p> <p>イ 事業内容 病院等は、新人看護職員研修ガイドライン（平成21年12月24日医政看発第1224第1号厚生労働省医政局看護課長通知、以下「ガイドライン」という。）に示された以下の項目に沿って、新人看護職員に対する研修を実施する。</p> <p>(ア) 「新人看護職員を支える体制の構築」（ガイドラインI-3-1）を参照として、職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制を整備すること。</p>

※本資料の内容は、3月2日の全国医政主管課長会議で配布予定の実施要綱案をベースにしたものであり、今後、変更等もあり得ます。

(イ) 「研修における組織の体制」(ガイドラインのⅠ-3-2)又はガイドラインのうち保健師編のⅠ-3-2を参照)として、組織内で研修責任者、教育担当者及び実地指導者の役割を担う者を明確にすること。なお、専任又は兼任のいずれでも差し支えない。

(ウ) 「新人看護職員研修」(ガイドラインのⅡを参照)に沿って、到達目標を設定し、その評価を行うとともに、研修の実施に当たっては、研修プログラムを作成すること。なお、新人助産師研修を実施する場合は、助産技術に関する項目を含めること。

また、新人保健師研修を実施する場合は、「新人保健師研修」(ガイドラインのうち保健師編のⅡ)に沿って、到達目標を設定し、その評価を行うとともに、研修の実施に当たっては、研修プログラムを作成すること。

③ 外部研修事業

ア 目的(略)

イ 事業内容

(ア) 医療機関受入研修事業

a (略)

b 新人看護職員研修事業を実施する病院等は、自施設の新人看護職員研修を公開し、公募により受け入れを実施することとし、受け入れを行う研修は、複数月で実施すること。なお、新人保健師研修又は新人助産師研修の受け入れを行う場合も同様とする。

(イ) 多施設合同研修事業

a (略)

b 都道府県は、新人看護職員又は新人助産師を対象に、病院等で行うガイドラインに沿った新人看護職員研修又は新人助産師研修を補完する研修を企画・立案し実施する。

c～e (略)

(イ) 「研修における組織の体制」(ガイドラインⅠ-3-2)を参照)として、組織内で研修責任者、教育担当者及び実地指導者の役割を担う者を明確にすること。なお、専任又は兼任のいずれでも差し支えない。

(ウ) 「新人看護職員研修」(ガイドラインⅡを参照)に沿って、到達目標を設定するとともに、その評価を行うこと。また、研修プログラムを作成し研修を実施すること。

③ 外部研修事業

ア 目的

この事業は、新人看護職員研修を自施設単独で完結できない場合に、外部組織の研修を活用することにより、新人看護職員研修の着実な推進を図ることを目的とする。

イ 事業内容

(ア) 医療機関受入研修事業

a この事業の実施主体は、②の新人看護職員研修事業を実施する病院等とする。ただし、国立高度専門医療研究センターは除く。

b 新人看護職員研修事業を実施する病院等は、自施設の新人看護職員研修を公開し、公募により受け入れを実施すること。なお、受け入れを行う研修は、複数月で実施すること。

(イ) 多施設合同研修事業

a この事業の実施主体は、都道府県とする。また、事業目的の達成に必要なときは、事業を委託することができる。

b 都道府県は、新人看護職員を対象に、病院等で行うガイドラインに沿った新人看護職員研修を補完する研修を企画・立案し実施する。

c 研修の内容は、地域における医療機関受入研修事業やその他の外部組織で行われている研修内容を考慮したものとする。

d 研修の実施に当たっては、複数月で実施することとし、研修の年間スケジュールを予め示すなど、多くの病院等が参加しやすいよう配慮すること。

e 研修実施後は、参加者の意見等を把握し、研修内容・運営方法等の評価を行い、以後の研修の企画・運営の改善に活かすこと。

※本資料の内容は、3月2日の全国医政主管課長会議で配布予定の実施要綱案をベースにしたものであり、今後、変更等もあり得ます。

(2) 研修責任者等研修事業

ア 目的

この事業は、病院等の研修責任者、教育担当者又は実地指導者がガイドラインに示されている新人看護職員研修の実施に必要な能力を習得し、適切な研修実施体制を確保することを目的とする。

イ (略)

ウ 事業内容

(ア) 都道府県は、新人看護職員研修における研修責任者、教育担当者又は実地指導者として、ガイドラインで求められているそれぞれの能力を習得するための研修責任者研修、教育担当者研修又は実地指導者研修を企画・立案し、実施するものとする。なお、研修の内容には以下の項目を盛り込むこと。

a 研修責任者研修

- ・ 新人看護職員研修ガイドラインの考え方
- ・ 新人看護職員研修体制の構築
- ・ 新人看護職員研修の企画と評価
- ・ 実地指導者及び教育担当者の育成

b 教育担当者研修

- ・ 新人看護職員研修における教育担当者の役割
- ・ 到達目標の理解と設定
- ・ 教育に関する知識
- ・ 課題と解決策の検討
- ・ 年間教育計画の立案

c 実地指導者研修

- ・ 組織の教育システム
- ・ 新人看護職員の現状
- ・ 学習に関する基礎知識
- ・ メンタルサポート支援
- ・ 看護技術の指導方法

(イ) 研修対象者は、ガイドラインで規定された研修責任者、教育担当者又は実地指導者としての役割を担う者又はその任にあたる予定のある者とする。なお、研修希望者が多数の場合は、新人看護職員研修の実施が困難な病院等の職員を優先すること。

(ウ) 研修の実施に当たっては、多くの病院等から参加しやすいよう研修時間、日数や開催回数等に配慮したものとなるよう努めること。

(2) 研修責任者研修事業

ア 目的

この事業は、研修責任者がガイドラインに示されている新人看護職員研修の実施に必要な能力を習得し、適切な研修実施体制を確保することを目的とする。

イ 事業の実施主体

この事業の実施主体は、都道府県とする。なお、事業目的の達成に必要なときは、事業を委託することができる。

ウ 事業内容

(ア) 都道府県は、新人看護職員研修における研修責任者としてガイドラインI-3-2)-④で求められている能力を習得するための研修を企画・立案し、実施するものとする。

なお、研修の内容には以下の項目を盛り込むこと。

a 新人看護職員研修ガイドラインの考え方

b 新人看護職員研修体制の構築

c 新人看護職員研修の企画と評価

d 実地指導者及び教育担当者の育成

(追加)

(追加)

(イ) 研修対象者は、ガイドラインで規定された研修責任者としての役割を担う者又はその任にあたる予定のある者とする。

(ウ) 研修の実施に当たっては、多くの病院等が参加しやすいよう原則複数の機会を設けて開催すること。

※本資料の内容は、3月2日の全国医政主管課長会議で配布予定の実施要綱案をベースにしたものであり、今後、変更等もあり得ます。

(エ) (略)

(参考) プログラム例

研修責任者研修

研修項目	研修内容	研修方法
新人看護職員研修ガイドラインの考え方	・新人看護職員研修の概要 ・新人看護職員研修ガイドラインの考え方 ・新人看護職員研修における研修責任者の役割	講義
新人看護職員研修体制の構築	・新人看護職員研修の組織体制 ・研修責任者、教育担当者及び実地指導者の役割 ・新人看護職員研修に関わる看護職員の職場適応やメタルサポート	講義
新人看護職員研修の企画と評価	・看護教育における看護実践能力の習得状況 ・施設及び看護部門の教育方針に基づく新人看護職員の到達目標の設定 ・新人看護職員研修の年間プログラムの立案	講義及び演習
実地指導者及び教育担当者の育成	・実地指導者及び教育担当者の育成	講義及び演習

教育担当者研修

研修項目	研修内容	研修方法
新人看護職員研修における教育担当者役割	・新人看護職員研修ガイドラインの考え方 ・教育担当者に対する期待	講義及び演習
到達目標の理解と設定	・組織の理念と人材育成の考え方 ・新人看護職員研修の目標設定	講義及び演習
教育に関する知識	・カリキュラム、教育方法及び教育評価等	講義
課題と解決策の検討	・新人看護職員・実地指導者・教育システムに関する課題の明確化と解決策の検討	演習
年間教育計画の立案	・年間教育計画の立案・見直し	演習

実地指導者研修

研修項目	研修内容	研修方法
組織の教育システム	・組織の理念と人材育成の考え方 ・施設内の教育体制 ・実地指導者の役割	講義
新人看護職員の現	・看護基礎教育の現状	講義

(エ) 研修実施後は、参加者の意見等を把握し、研修内容・運営方法等の評価を行い以後の研修の企画・運営の改善に活かすこと。

(参考) プログラム例

研修項目	研修内容	研修方法
新人看護職員研修ガイドラインの考え方	・新人看護職員研修の概要 ・新人看護職員研修ガイドラインの考え方 ・新人看護職員研修における研修責任者の役割	講義
新人看護職員研修体制の構築	・新人看護職員研修の組織体制 ・研修責任者、教育担当者、実地指導者の役割 ・新人看護職員研修に関わる看護職員の職場適応やメタルサポート	講義
新人看護職員研修の企画と評価	・看護教育における看護実践能力の習得状況 ・施設及び看護部門の教育方針に基づく新人看護職員の到達目標の設定 ・新人看護職員研修の年間プログラムの立案	講義及び演習
実地指導者及び教育担当者の育成	・実地指導者、教育担当者の育成	講義及び演習

(追加)

(追加)

※本資料の内容は、3月2日の全国医政主管課長会議で配布予定の実施要綱案をベースにしたものであり、今後、変更等もあり得ます。

状	・新人看護職員の技術習得状況 ・新人看護職員研修ガイドラインの考え方	
学習に関する基礎知識	・学習理論、教育方法及び教育評価	講義
メンタルサポート支援	・コーチング、カウンセリングスキル、及びコミュニケーション	講義及び演習
看護技術の指導方法	・看護技術の指導方法、指導の実際 ・看護技術の評価方法	演習

(3) 新人看護職員研修推進事業 (略)

(3) 新人看護職員研修推進事業

ア 目的

この事業は、すべての病院等の新人看護職員がガイドラインに沿った研修を受けられる環境を整備するため、地域における連携体制を構築し、新人看護職員研修の着実な推進を図ることを目的とする。

イ 事業の実施主体

この事業の実施主体は、都道府県とする。また、事業目的の達成に必要なときは、事業を委託することができる。

ウ 事業内容

- (ア) 都道府県は、関係行政機関、病院団体、職能団体及び教育機関などの関係者により構成される協議会を設置する。なお、協議会は既存の検討会等をもって代えることができる。
- (イ) 協議会は、外部研修事業等の推進を図るため、地域単位での病院等間の連携を活性化するための方策及び調整等に関して協議する。
- (ウ) 都道府県は、次の掲げる事業のうち必要な事業について実施する。
 - a 地域の病院等や外部組織が実施する新人看護職員研修の施設間における情報共有や連携・調整に関すること。
 - b 新人看護職員研修の実施が困難な病院等に対するアドバイザー派遣に関すること。
 - c 新人看護職員研修の普及啓発に関すること。

●新人看護職員研修事業 基準額等一覧表（平成23年度改正案）

※本資料の内容は、2月2日時点での案であり、今後、変更等もあり得ますのでご留意願います。

事業区分	平成23年度改正案		平成22年度	
	基準額	対象経費	基準額	対象経費
新人看護職員研修事業（実施主体：病院等、補助率：1/2）				
研修経費（新人看護職員等が1名の場合）	440千円	■新人看護職員研修事業の実施に必要な次に掲げる経費 研修責任者経費（謝金、人件費、手当）、諸謝金、旅費、需用費（印刷製本費、消耗品費、会議費、図書購入費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、備品購入費、賃金（外部の研修参加に伴う代替職員経費） （注） 新人看護職員数等の人数は、当該年度の4月末日現在における新人看護職員、新人保健師及び新人助産師の在職者数であって、それぞれの研修に参加する人数とし、上限を70名とする。なお、新人看護職員研修、新人保健師研修又は新人助産師研修の複数の研修を実施する施設において、複数の研修に参加する者は1名として計上する。	440千円	■新人看護職員研修事業の実施に必要な次に掲げる経費 ・研修責任者経費（謝金、人件費、手当）、諸謝金、旅費、需用費（印刷製本費、消耗品費、会議費、図書購入費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、賃金（外部の研修参加に伴う代替職員経費）
※ 新人保健師研修・新人助産師研修のいずれかを含む場合（新規）	586千円			
※ 新人保健師研修・新人助産師研修の両方を含む場合（新規）	732千円			
（新人看護職員等が2名以上の場合）	630千円			
※ 新人保健師研修・新人助産師研修のいずれかを含む場合（新規）	776千円			
※ 新人保健師研修・新人助産師研修の両方を含む場合（新規）	922千円	630千円	・研修責任者経費（謝金、人件費、手当）、諸謝金、旅費、需用費（印刷製本費、消耗品費、会議費、図書購入費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、備品購入費、賃金（外部の研修参加に伴う代替職員経費）	
教育担当者経費（新人看護職員5名以上で、5名ごと）	215千円	・教育担当者経費（謝金、人件費、手当）	215千円	・教育担当者経費（謝金、人件費、手当）
医療機関受入研修事業（実施主体：病院等、補助率：1/2）				
5名未満を受け入れる場合	113千円	■医療機関受入研修事業の実施に必要な次に掲げる経費 教育担当者経費（謝金、人件費、手当）、需用費（印刷製本費、消耗品費、会議費、図書購入費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、備品購入費 （注） 受入人数については、1名当たり年間40時間で1名とし、30名を上限とする。なお、1名40時間に満たない場合は、複数人で40時間となれば1名とする。	113千円	■医療機関受入研修事業の実施に必要な次に掲げる経費 教育担当者経費（謝金、人件費、手当）、需用費（印刷製本費、消耗品費、会議費、図書購入費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、備品購入費 （注） 受入人数については、1名当たり年間40時間で1名とし、30名を上限とする。なお、1名40時間に満たない場合は、複数人で40時間となれば1名とする。
5名から9名を受け入れる場合	226千円		226千円	
10名から14名を受け入れる場合	566千円		566千円	
15名から19名を受け入れる場合	849千円		849千円	
20名以上を受け入れる場合	1,132千円		1,132千円	
20名を超える場合1名増すごと（30名を上限）	45千円		45千円	
多施設合同研修事業（実施主体：都道府県） 補助率変更：1/2 → 定額(1/2相当)				
新人看護職員合同研修	1,009千円	■多施設合同研修事業の実施に必要な次に掲げる経費 賃金、報償費、委員等旅費、需用費（印刷製本費、消耗品費、会議費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、備品購入費（演習用に限る）、委託料（左記経費に該当するもの）	2,019千円	■多施設合同研修事業の実施に必要な次に掲げる経費 賃金、報償費、委員等旅費、需用費（印刷製本費、消耗品費、会議費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、備品購入費（演習用に限る）、委託料（左記経費に該当するもの）
新人助産師合同研修（新規）	1,009千円			
研修責任者等研修事業（実施主体：都道府県） 補助率変更：1/2 → 定額(1/2相当)				
研修責任者研修	1,171千円	■研修責任者等研修事業の実施に必要な次に掲げる経費 賃金、報償費、委員等旅費、需用費（印刷製本費、消耗品費、会議費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、委託料（左記経費に該当するもの）	2,343千円	■研修責任者研修事業の実施に必要な次に掲げる経費 賃金、報償費、委員等旅費、需用費（印刷製本費、消耗品費、会議費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、委託料（左記経費に該当するもの）
教育担当者研修（新規）	1,171千円			
実地指導者研修（新規）	1,171千円			
新人看護職員研修推進事業（実施主体：都道府県） 補助率変更：1/2 → 定額(1/2相当)				
協議会経費	2,307千円	■新人看護職員研修推進事業の実施に必要な次に掲げる経費 賃金、報償費、委員等旅費、需用費（印刷製本費、消耗品費、会議費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、委託料（左記経費に該当するもの）	4,615千円	■新人看護職員研修推進事業の実施に必要な次に掲げる経費 賃金、報償費、委員等旅費、需用費（印刷製本費、消耗品費、会議費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、委託料（左記経費に該当するもの）
アドバイザー派遣経費	170千円			

新人看護職員研修事業の対象者の範囲（案）

【新人看護職員の範囲と重複しないケース】
保健師免許取得後、1年看護師として就業した後、保健師として再就業した場合など

新人看護職員

新人看護職員とは、主として免許取得後に初めて就労する保健師、助産師、看護師及び准看護師。

＝新人看護職員研修の対象者

※新人看護職員の離職率

この範囲の看護職員の離職率

新人保健師

新人保健師とは、主として保健師免許取得後に初めて保健師として就労する保健師。

＝新人保健師研修の対象者

新人助産師

新人助産師とは、主として助産師免許取得後に初めて助産師として就労する助産師。

＝新人助産師研修の対象者

補助基準額の算出には、この範囲の人数が計上できる。ただし、重複は認めない。

※本資料の内容は、2月2日時点での案であり、今後、変更等もあり得ますのでご留意願います。

(参考) 新人看護職員研修事業の1施設あたりの補助基準額(例)

(単位:千円)

※補助率:1/2 (負担割合:国1/2、県1/2以内、病院等1/2以内)

新人研修実施施設

新人職員数 (上限70人)	新人看護職員研修のみの場合			新人保健師研修・新人助産師研修 のいずれかを含む場合			新人保健師研修・新人助産師研修 の両方を含む場合		
	計	研修経費	教育担当 者経費	計	研修経費	教育担当 者経費	計	研修経費	教育担当 者経費
新人職員1人	440	440	-	586	586	-	732	732	-
新人職員2人~4人	630	630	-	776	776	-	922	922	-
新人職員5人	845	630	215	991	776	215	1,137	922	215
新人職員10人	1,060	630	430	1,206	776	430	1,352	922	430
新人職員15人	1,275	630	645	1,421	776	645	1,567	922	645
新人職員20人	1,490	630	860	1,636	776	860	1,782	922	860
新人職員30人	1,920	630	1,290	2,066	776	1,290	2,212	922	1,290
新人職員50人	2,780	630	2,150	2,926	776	2,150	3,072	922	2,150
新人職員70人以上	3,640	630	3,010	3,786	776	3,010	3,932	922	3,010

他施設から受入を行う場合

受入人数 (上限30人)	加算額
5人未満	113
5~9人	226
10~14人	566
15~19人	849
20人	1,132
30人以上	1,582



平成22年度新人看護職員研修事業の実施状況

No	都道府県名	新人看護職員研修事業		医療機関受入研修事業		都道府県実施事業		
		施設数	受入施設数	新人職員数	受入人数	多施設合同研修事業	研修責任者研修事業	新人看護職員研修推進事業
1	北海道	150	32	1,820	125	×	○	×
2	青森県	28	3	307	8	×	○	×
3	岩手県	30	0	209	0	×	×	×
4	宮城県	27	1	507	12	×	×	×
5	秋田県	18	0	249	0	○	○	×
6	山形県	25	4	295	9	×	×	×
7	福島県	32	8	471	53	×	○	×
8	茨城県	40	6	701	47	○	○	○
9	栃木県	40	8	606	42	○	×	×
10	群馬県	52	0	573	0	×	○	×
11	埼玉県	81	18	1,255	162	○	×	×
12	千葉県	64	13	1,339	46	○	○	×
13	東京都	116	7	3,788	26	×	○	○
14	神奈川県	98	6	2,229	24	×	×	×
15	新潟県	40	3	442	9	×	×	×
16	富山県	16	3	268	24	×	○	×
17	石川県	31	6	371	50	×	○	×
18	福井県	9	0	231	0	×	×	×
19	山梨県	12	0	226	0	×	○	×
20	長野県	27	18	446	157	○	○	×
21	岐阜県	30	1	516	4	×	○	×
22	静岡県	54	20	928	72	○	○	×
23	愛知県	54	2	1,785	23	×	×	×
24	三重県	37	4	467	8	○	○	○
25	滋賀県	23	4	412	31	×	×	×
26	京都府	64	20	978	115	○	○	○
27	大阪府	119	28	2,769	398	×	○	×
28	兵庫県	101	28	1,566	152	○	○	×
29	奈良県	22	5	319	39	○	○	×
30	和歌山県	22	3	296	32	×	○	×
31	鳥取県	19	3	223	6	×	×	×
32	島根県	18	2	242	30	○	○	×
33	岡山県	27	4	540	10	×	×	×
34	広島県	52	14	918	98	○	○	○
35	山口県	25	5	403	6	×	×	×
36	徳島県	18	2	196	13	×	×	×
37	香川県	21	0	228	0	×	○	○
38	愛媛県	25	5	296	51	×	○	×
39	高知県	13	1	150	14	×	○	×
40	福岡県	115	22	2,064	191	×	○	×
41	佐賀県	17	1	250	3	×	○	×
42	長崎県	35	3	373	21	×	×	×
43	熊本県	35	5	469	58	×	○	×
44	大分県	34	7	342	27	×	○	×
45	宮崎県	25	6	257	35	×	×	×
46	鹿児島県	62	0	491	0	×	○	○
47	沖縄県	29	4	317	28	×	×	×
合計		2,032	335	34,128	2,259	13	30	7

平成23年1月20日現在