



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

2023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」結果 訪問看護ステーションの求人倍率が 初めて4倍を超える

公益社団法人日本看護協会（会長・高橋弘枝、会員75万人）は、看護職の求職・求人・就職に関する報告として、2023年度の都道府県ナースセンターの登録データの集計・分析結果をまとめました。

都道府県ナースセンターは、都道府県知事からの指定を受け、都道府県看護協会が運営しています。全国91カ所（うちサテライト・支所44カ所）のナースセンターを運営、看護職の無料職業紹介事業や潜在看護職の復職支援事業を実施しています。

日本看護協会では今回の集計・分析の概要として、2023年度の求人倍率、求人、求職者、就職者の状況、応募・就職の状況から、施設種別の状況を中心に報告しています。全ての結果を収載した「2023（令和5）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・就職に関する分析報告書」は、本会ホームページ（<https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/sm01/SM010801.html>）で全文をご覧いただけます。

報道関係者の皆さまには、このたびの報告の趣旨にご理解をいただき、さまざまな機会にご紹介いただきますよう、よろしくお願いいたします。

主な結果

【求職者について】

- 求職者数は79,151人であった。2021年以降、全年代で減少傾向であるが、45歳以上では2020年度より高い水準であった。新型コロナウイルス感染症の影響が強いと考えられる2021年度、2022年度を除くと2019年度以降の単調増加傾向は維持されていた。

（P.4_図1、P.8_図5）

- 希望する施設種類をみると、もっとも多いのは「診療所（無床）」であり、次いで「病院（20～199床）」、「健診センター・労働衛生機関」、「病院（200～499床）」、「市区町村・保健センター」の順であった。（P.7_図4）

- 求職者のうち、約 5 割が「未就業または看護職以外で就業中」で、「就業中（看護職）」は約 4 割であった。（P. 9_図 6）
- 看護職として就業中の求職者が考える退職したい理由をみると、もっとも多いのは「看護職の他の職場への興味」であり、次いで「子育て」、「転居」、「結婚」、「勤務時間が長い・超過勤務が多い」、「自分の健康（主に身体的理由）」の順であった。（P. 10～11_表 7-1、7-2）
- 求職者が就職の際に重視する条件をみると、全体でもっとも多いのは「勤務時間」であり、次いで「給与」、「看護内容」、「通勤時間」、「休暇」であった。年齢別では、「24 歳以下」では「看護内容」、「25～29 歳」では「給与」、「30～34 歳」以上では「勤務時間」がもっとも多かった。（P. 12_図 8）
- 求職者のうち、ナースセンターを利用して就職した者の割合を年代別にみると、もっとも多いのは「60 歳以上」であり、次いで「55～59 歳」、「50～54 歳」と、年齢が高い方が高い割合となっていた。（P. 14_図 10）
- 【求人について】
- 求人数は175,964人であった。昨年度の176,797人からわずかに減少したが、新型コロナウイルス感染症流行前の2020年以前と比較すると高い水準にある。求人倍率は2.22倍であった。（P. 4_図1）
- 施設種類別に求人数をみると、もっとも多いのは「病院（20～199床）」であり、次いで「病院（200～499床）」、「訪問看護ステーション」であった。直近3年間では、「病院」「訪問看護ステーション」「ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム」などで増加傾向がみられた。（P. 6_図3）
- 施設種類別に、求人数のうちナースセンターを利用して採用した人数の割合をみると、もっとも高いのは「救護（イベント等）」であり、次いで「助産所」、「健診センター・労働衛生機関」、「小学校・中学校・高等学校（養護教諭）」であった。（P. 15_図12）
- 雇用形態別に、求人数のうちナースセンターを利用して採用した人数の割合をみると、もっとも高いのは「臨時雇用」であり、次いで「非常勤」、「常勤」であった。（P. 14_図 11）

【求人倍率について】

■2021 年度以降 2 倍未満であったが、2023 年度は 2.22 倍であった。（P. 4_図 1）

■施設種類別にみると、もっとも高いのは「訪問看護ステーション」（4.18 倍）であり、はじめて 4 倍を超えた（昨年度は 3.9 倍）。次いで、「病院（20～199 床）」（2.64 倍）、「病院（200～499 床）」（2.27 倍）、「ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム」（1.80 倍）、「病院（500 床以上）」（1.72 倍）であり、訪問看護ステーションでの人手不足が目立った。昨年度、4 番目に求人倍率が高かった「介護老人福祉施設（特養）」は「ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム」と入れ替わった。「介護老人福祉施設（特養）」では求人数が減少し（2022 年度 8,515 件から 2023 年度 8,299 件）、「ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム」では増加した（2022 年度 6,964 件から 2023 年度 8,958 件）。（P. 6_図 3）

■雇用形態別にみると、もっとも高いのは「常勤」であり、次いで「非常勤」、「臨時雇用」であった。（P. 5_図 2）

1. 求職者数・求人数・求人倍率の推移

- ・ 2023年度の求職者数は79,151人、求人数は175,964人であった。求職者数は2022年度の96,302人から17,151人、17.81%減少した。求人数は2022年度の176,797人から833人、0.47%減少した。（図1）
- ・ 2023年度の求人倍率は2.22倍であり、2022年度の1.84倍から0.38ポイント増加した。（図1）
- ・ 2009年度以降、求職者数は6～7万人台で推移し、2021年度に13万人を超えたが、2023年度は7万人台まで減少した。求人数は2021年度以降、17万人台で推移している。（図1）

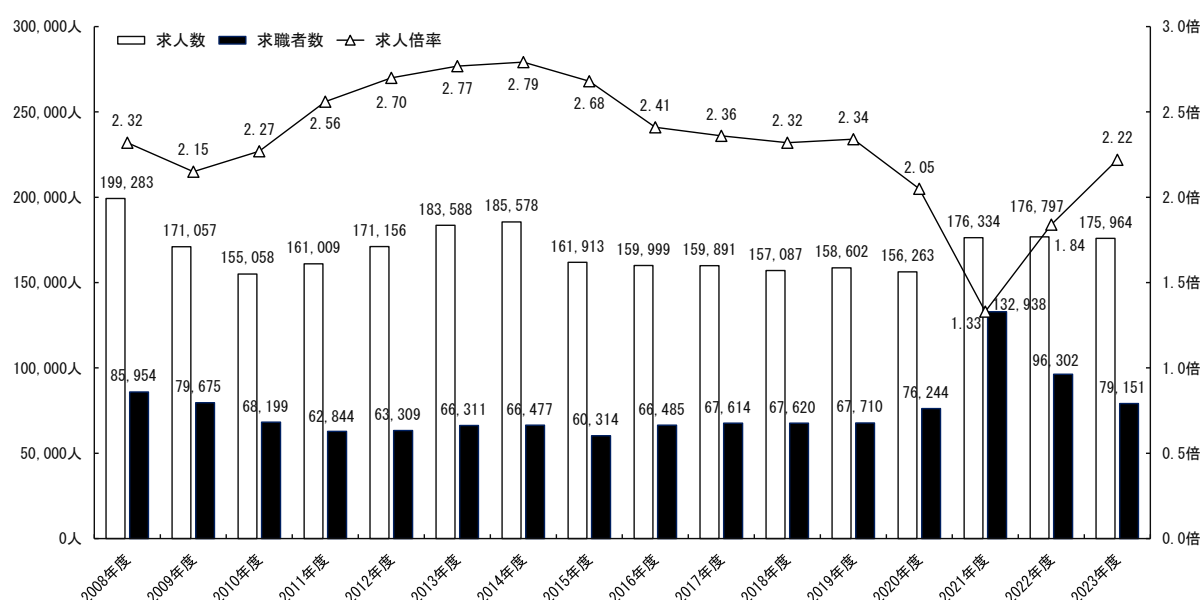


図1 求職者数、求人数、求人倍率の推移¹

¹ 2009年度、2015年度の求人数、求職者数、求人倍率の低下は、それぞれ2009年4月、2015年4月に行われたナースセンターの登録データの管理システムの変更が要因と考えられる。2021年度の求職者数の増加は、新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種業務就業準備金の支給条件として、eナースセンターの登録を求めていることも要因の一つと考えられる（2021年5月21日～12月4日）。

2. 雇用形態別の求人倍率の推移

- ・ 求人倍率を雇用形態別にみると「常勤」が2.84倍、「非常勤」が1.87倍、「臨時雇用」が0.63倍であった。2022年度と比べて、すべての雇用形態において求人倍率が上昇した。（図2）

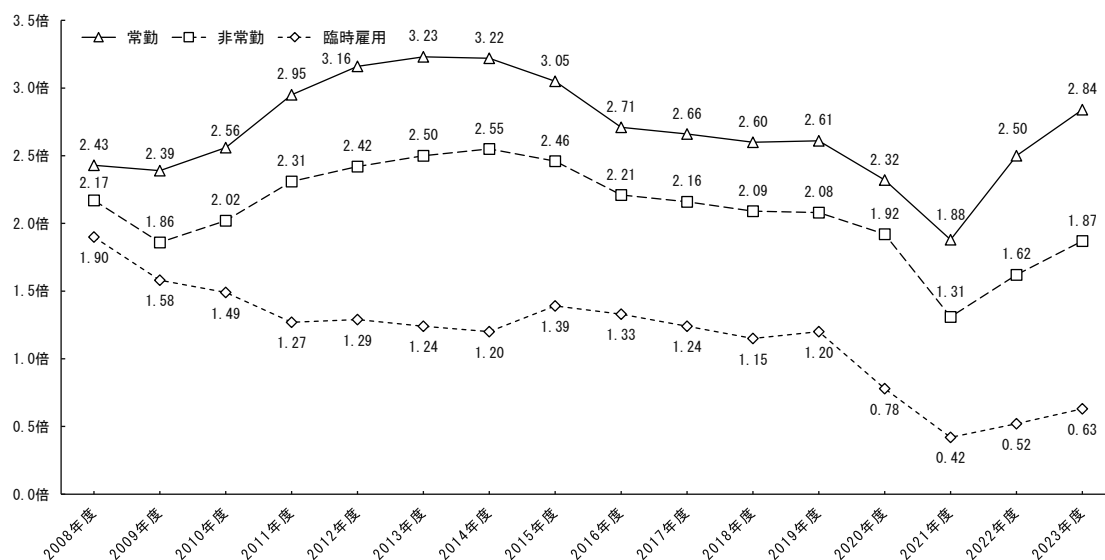


図2 雇用形態別の求人倍率の推移

3. 施設種類別の求人倍率

- ・ 求人倍率を施設種類別にみると「訪問看護ステーション」4.18倍、「病院（20～199床）」2.64倍、「病院（200～499床）」2.27倍、「ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム」1.80倍、「病院（500床以上）」1.72倍、「その他社会福祉施設」1.55倍の順に高かった。（図3）

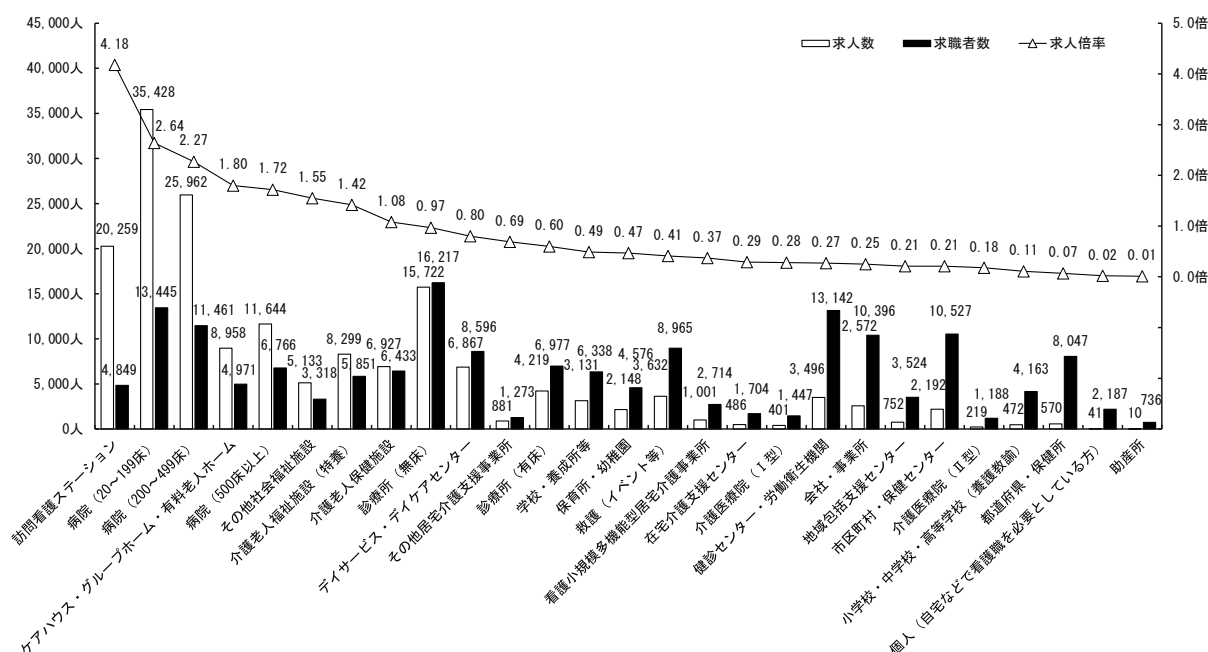
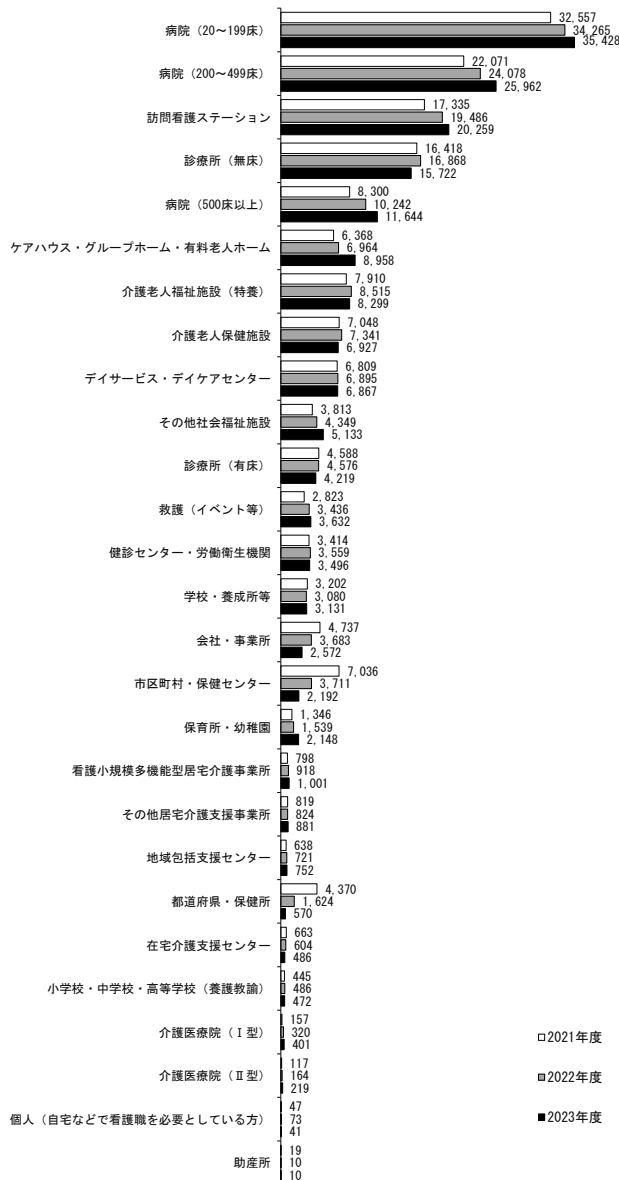


図3 施設種類別の求人倍率、求人数、求職者数

4. 施設種類別の求人数、希望する施設種類別の求職者数の推移

- ・ 直近3年間の求人数の推移をみると、「病院」「訪問看護ステーション」「ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム」などの施設種類で増加傾向がみられた。他方、「市区町村・保健センター」「都道府県・保健所」などの施設種類で減少傾向がみられた。（図4・左）
- ・ 直近3年間の求職者数の推移をみると、すべての施設種類で求職者が減少していたが、上位5位を占めた施設種類は2021年度・2022年度と同様、「診療所（無床）」「病院（20～199床）」「健診センター・労働衛生機関」「病院（200～499床）」「市区町村・保健センター」であった。（図4・右）

施設種類別の求人数



希望する施設種類別の求職者数（複数回答）

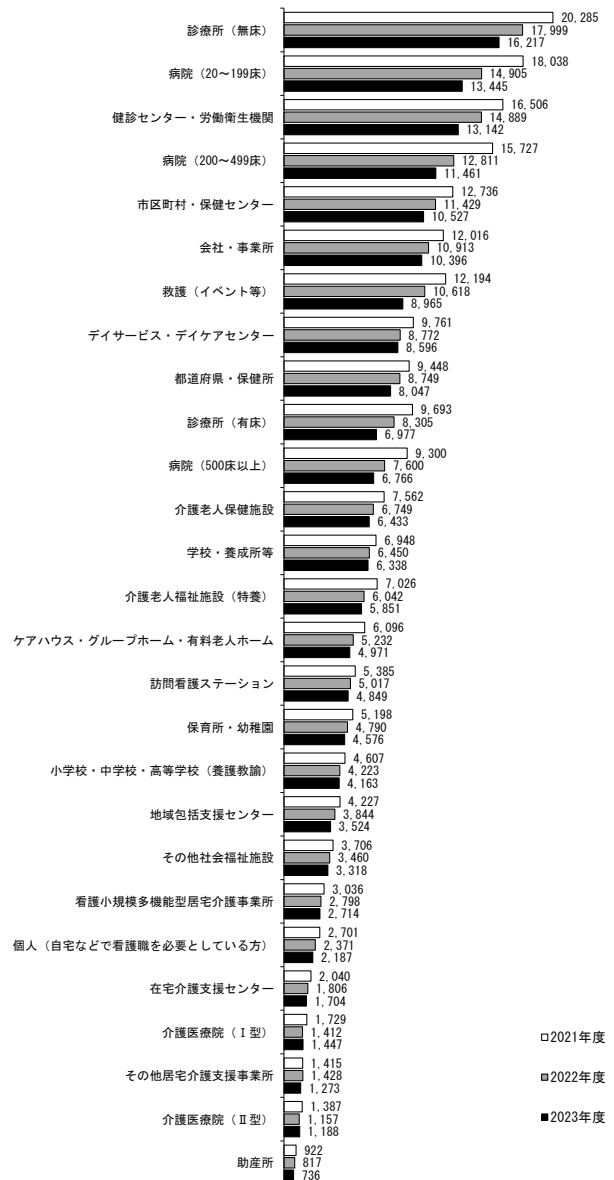


図4 施設種類別の求人数、希望する施設種類別の求職者数
（2021～2023年度）

5. 年齢別の求職者数の推移

- 求職者数を年齢別にみると、2021年度から2023年度にかけてすべての年齢階層で求職者が減少していた。他方、2019年度と比べると「55～59歳」「60歳以上」の求職者が1.7倍以上の増加となっていた。（図5）

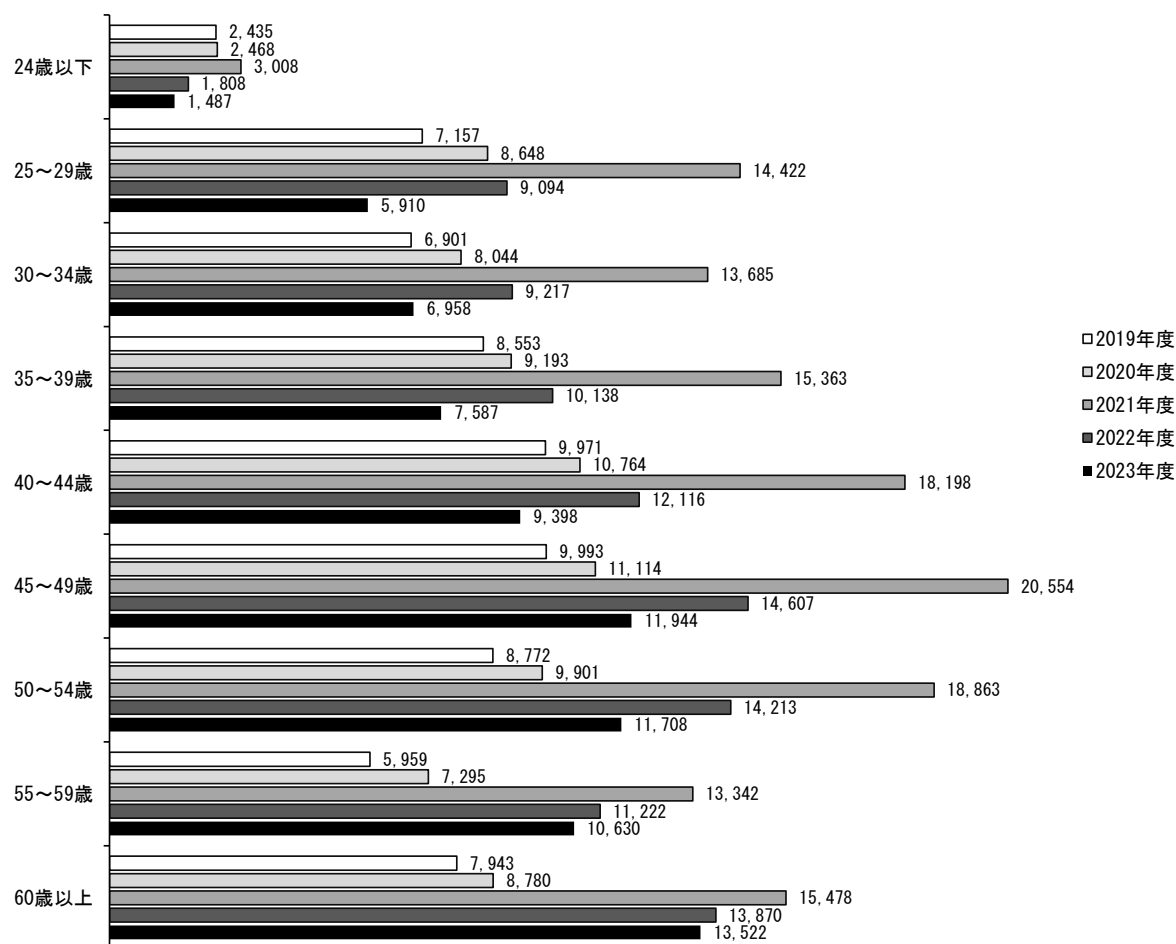


図5 求職者数の推移（年齢別）
（2019～2023年度）

6. 求職者の求職時の就業状況

- 求職者の求職時の就業状況をみると、「未就業または看護職以外で就業中」の者は求職者全体の54.1%を占めていた。一方、「就業中（看護職）」であった者は求職者全体の41.9%であった。（図6）
- 「未就業または看護職以外で就業中」である割合を年齢別にみると、「60歳以上」が60.1%で最も高く、次いで「30～34歳」57.3%、「35～39歳」57.2%であった。（図6）

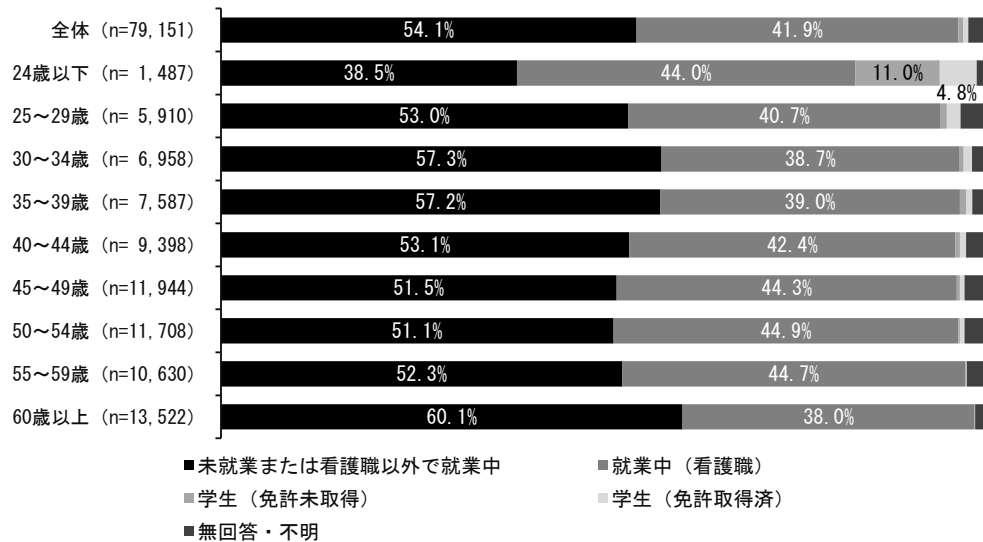


図6 求職者の求職時の就業状況（年齢別）

7. 看護職として就業中の求職者が考える退職したい理由

- 現在、看護職として就業している求職者が今の職場を退職したいと考えている理由（複数回答）は、「看護職の他の職場への興味」14.5%が最も多く、次いで「子育て」10.7%、「転居」8.4%、「結婚」8.0%、「勤務時間が長い・超過勤務が多い」7.6%、「自分の健康（主に身体的理由）」7.4%の順であった。「看護職の他の職場への興味」は「25～29歳」22.3%が最も多く、「30～34歳」21.3%、「24歳以下」21.0%の順であった。（表7-1）
- 年齢別に退職したい理由をみると、「24歳以下」では「看護職の他の職場への興味」21.0%、「自分の健康（主に精神的理由）」18.0%、「自分の適性・能力への不安」15.7%、「責任の重さ・医療事故への不安」14.8%、「自分の健康（主に身体的理由）」12.8%の順に多かった。「60歳以上」では「定年」32.9%、「親族の健康・介護」9.3%、「自分の健康（主に身体的理由）」7.4%の順に多かった。（表7-1）
- 就業中の看護職が回答した退職したい理由の個数は平均1.9個であり、退職の意向に至るには複数の要因の影響があることが考えられる。

	全体 (n=32425)	%	24歳以下 (n=610)	%	25～29歳 (n=2280)	%	30～34歳 (n=2608)	%	35～39歳 (n=2873)	%	40～44歳 (n=3905)	%	45～49歳 (n=5189)	%	50～54歳 (n=5171)	%	55～59歳 (n=4703)	%	60歳以上 (n=5083)	%	
第1位	看護職の他の職場への興味	145	看護職の他の職場への興味	210	看護職の他の職場への興味	223	看護職の他の職場への興味	213	看護職の他の職場への興味	193	看護職の他の職場への興味	146	看護職の他の職場への興味	146	看護職の他の職場への興味	146	看護職の他の職場への興味	124	定年	329	
第2位	自分の健康(主に精神的理由)	107	自分の健康(主に精神的理由)	180	転居	180	看護職の他の職場への興味	140	看護職の他の職場への興味	172	看護職の他の職場への興味	131	自分の健康(主に身体的理由)	87	自分の健康(主に身体的理由)	87	看護職の健康・介護	104	看護職の健康・介護	93	
第3位	自分の健康(主に身体的理由)	84	自分の健康・能力への不安	157	夜勤の負担が大きい	116	転居	137	転居	101	勤務が多い	80	結婚	85	結婚	80	結婚	86	結婚	74	
第4位	結婚	80	責任の重さ・医療事故への不安	148	勤務時間が長い・超過勤務が多い	106	夜勤の負担が大きい	127	家事と面立しない	88	家事と面立しない	78	転居	81	転居	78	結婚	82	転居	67	
第5位	自分の健康(主に身体的理由)	76	自分の健康(主に精神的理由)	128	自分の健康・能力への不安	106	勤務時間が長い・超過勤務が多い	114	勤務時間が長い・超過勤務が多い	114	転居・出産	70	勤務時間が長い・超過勤務が多い	76	勤務時間が長い・超過勤務が多い	70	看護職の健康・介護	81	自分の健康(主に身体的理由)	60	
第6位	自分の健康(主に身体的理由)	74	夜勤の負担が大きい	110	結婚	97	転居	97	転居・出産	84	結婚	67	勤務時間が長い・超過勤務が多い	75	勤務時間が長い・超過勤務が多い	70	看護職の他の職場への興味	70	趣味	59	
第7位	看護職の健康・介護	62	自分の健康(主に精神的理由)	103	自分の健康(主に精神的理由)	97	結婚	93	結婚	84	転居	65	転居	70	転居	65	転居	64	転居	51	
第8位	夜勤の負担が大きい	58	自分の健康(主に精神的理由)	102	自分の健康(主に精神的理由)	89	自分の健康(主に精神的理由)	89	自分の健康(主に精神的理由)	77	安	64	自分の健康(主に身体的理由)	66	夜勤の負担が大きい	60	夜勤の負担が大きい	57	昇進・昇給・給与に不満	51	
第9位	定年	58	自分の健康(主に身体的理由)	98	自分の健康(主に身体的理由)	78	自分の健康(主に身体的理由)	75	昇進・昇給・給与に不満	75	昇進・昇給・給与に不満	59	昇進・昇給・給与に不満	58	昇進・昇給・給与に不満	59	昇進・昇給・給与に不満	52	配属者の転勤	37	
第10位	昇進・昇給・給与に不満	53	興味を持つてない・やりがいがない	93	興味を持つてない・やりがいがない	93	73	73	夜勤の負担が大きい	74	夜勤の負担が大きい	63	夜勤の負担が大きい	57	家事と面立しない	53	転居・出産	52	夜勤の負担が大きい	49	
第11位	自分の健康(主に身体的理由)	51	自分の健康・能力への不安	87	責任の重さ・医療事故への不安	69	休職がとれない	65	看護職以外の他の職場への興味	65	休職がとれない	50	休職がとれない	54	休職がとれない	51	休職がとれない	51	休職がとれない	34	
第12位	転居・出産	50	教育・研修体制に不満	69	看護職以外の他の職場への興味	69	自分の健康・能力への不安	64	休職がとれない	64	休職がとれない	50	自分の健康(主に精神的理由)	50	自分の健康・能力への不安	48	定年	48	配属者の転勤	31	
第13位	家事と面立しない	50	休職がとれない	54	休職がとれない	69	自分の健康・能力への不安	64	自分の健康(主に精神的理由)	64	自分の健康(主に精神的理由)	52	自分の健康(主に精神的理由)	49	昇進・昇給・給与に不満	43	同僚との関係	38	同僚との関係	27	
第14位	上司(看護管理者等)との関係	48	子育て	51	上司(看護管理者等)との関係	57	看護職以外の他の職場への興味	61	自分の健康(主に身体的理由)	61	上司(看護管理者等)との関係	53	上司(看護管理者等)との関係	49	昇進・昇給・給与に不満	42	昇進・昇給・給与に不満	40	自分の健康・能力への不安	25	
第15位	休職がとれない	48	看護職以外の他の職場への興味	41	リフレッシュ	46	責任の重さ・医療事故への不安	46	興味を持つてない・やりがいがない	46	興味を持つてない・やりがいがない	33	看護職以外の他の職場への興味	48	休職がとれない	41	同僚との関係	40	同僚との関係	25	
第16位	自分の健康(主に精神的理由)	47	自分の健康(主に精神的理由)	41	子育て	38	配属者の転勤	53	リフレッシュ	53	リフレッシュ	42	配属者の転勤	40	自分の健康(主に精神的理由)	39	雇用者の割合	39	雇用者の割合	25	
第17位	責任の重さ・医療事故への不安	43	同僚との関係	28	同僚との関係	34	雇用形態に不満	52	興味を持つてない・やりがいがない	52	興味を持つてない・やりがいがない	38	看護職の健康・介護	36	同僚との関係	38	看護職の他の割合	37	転居・出産	23	
第18位	配属者の転勤	42	昇進・昇給・給与に不満	21	福利厚生に不満	34	リフレッシュ	50	責任の重さ・医療事故への不安	50	責任の重さ・医療事故への不安	34	責任の重さ・医療事故への不安	36	雇用形態に不満	36	雇用形態に不満	36	上司(看護管理者等)との関係	22	
第19位	リフレッシュ	39	看護職以外の他の職場への興味	18	教育・研修体制に不満	31	興味を持つてない・やりがいがない	46	福利厚生に不満	46	福利厚生に不満	33	看護職以外の他の職場への興味	36	興味を持つてない・やりがいがない	34	同僚との関係	33	進学・研修・留学	21	
第20位	看護職以外の他の職場への興味	36	興味を持つてない・やりがいがない	15	転居・出産	28	教育・研修体制に不満	39	看護職の健康・介護	39	看護職の健康・介護	32	福利厚生に不満	32	同僚との関係	31	リフレッシュ	33	家事と面立しない	20	
第21位	同僚との関係	33	雇用形態に不満	15	家事と面立しない	27	福利厚生に不満	38	同僚との関係	38	同僚との関係	29	雇用者の割合	29	進学・研修・留学	28	進学・研修・留学	30	看護職以外の他の職場への興味	19	
第22位	雇用形態に不満	33	福利厚生に不満	13	医師との関係	25	同僚との関係	32	雇用形態に不満	32	同僚との関係	29	進学・研修・留学	29	進学・研修・留学	29	看護職以外の他の職場への興味	28	看護の自律性・専門性が認められない	18	
第23位	転居・出産	32	医師との関係	11	雇用形態に不満	23	同僚との関係	31	雇用者の割合	31	雇用者の割合	27	看護職以外の他の職場への興味	27	看護職以外の他の職場への興味	28	興味を持つてない・やりがいがない	27	自分の健康(主に精神的理由)	17	
第24位	進学・研修・留学	23	医師との関係	10	患者・ケア対象者との関係(発言・暴力等)	19	医師との関係	19	教育・研修体制に不満	19	教育・研修体制に不満	23	福利厚生に不満	22	福利厚生に不満	22	興味を持つてない・やりがいがない	22	転居・出産	17	
第25位	転居・昇進・昇給・給与に不満	21	配属者の転勤	08	看護の健康・介護	16	看護の自律性・専門性が認められない	16	看護の自律性・専門性が認められない	19	看護の自律性・専門性が認められない	20	看護の自律性・専門性が認められない	20	看護の自律性・専門性が認められない	19	看護の自律性・専門性が認められない	19	看護の自律性・専門性が認められない	13	
第26位	福利厚生に不満	21	配属者の転勤	07	雇用者の割合	14	看護職の健康・介護	14	看護職の健康・介護	14	看護職の健康・介護	14	看護職の健康・介護	14	看護職の健康・介護	14	看護職の健康・介護	14	看護職の健康・介護	10	
第27位	看護の自律性・専門性が認められない	18	看護の自律性・専門性が認められない	07	看護の自律性・専門性が認められない	14	看護の自律性・専門性が認められない	14	看護の自律性・専門性が認められない	14	看護の自律性・専門性が認められない	14	看護の自律性・専門性が認められない	14	看護の自律性・専門性が認められない	14	看護の自律性・専門性が認められない	14	看護の自律性・専門性が認められない	09	
第28位	看護の理念・方針に不満	15	看護の理念・方針に不満	07	看護の理念・方針に不満	14	看護の理念・方針に不満	14	看護の理念・方針に不満	14	看護の理念・方針に不満	14	看護の理念・方針に不満	14	看護の理念・方針に不満	14	看護の理念・方針に不満	14	看護の理念・方針に不満	08	
第29位	看護の自律性・専門性が認められない	15	看護の自律性・専門性が認められない	07	看護の自律性・専門性が認められない	14	看護の自律性・専門性が認められない	14	看護の自律性・専門性が認められない	14	看護の自律性・専門性が認められない	14	看護の自律性・専門性が認められない	14	看護の自律性・専門性が認められない	14	看護の自律性・専門性が認められない	14	看護の自律性・専門性が認められない	05	
第30位	看護の理念・方針に不満	15	看護の理念・方針に不満	07	看護の理念・方針に不満	14	看護の理念・方針に不満	14	看護の理念・方針に不満	14	看護の理念・方針に不満	14	看護の理念・方針に不満	14	看護の理念・方針に不満	14	看護の理念・方針に不満	14	看護の理念・方針に不満	02	
第31位	患者・ケア対象者との関係(発言・暴力等)	09	患者・ケア対象者との関係(発言・暴力等)	00	患者・ケア対象者との関係(発言・暴力等)	00	患者・ケア対象者との関係(発言・暴力等)	00	患者・ケア対象者との関係(発言・暴力等)	00	患者・ケア対象者との関係(発言・暴力等)	00	患者・ケア対象者との関係(発言・暴力等)	00	患者・ケア対象者との関係(発言・暴力等)	00	患者・ケア対象者との関係(発言・暴力等)	00	患者・ケア対象者との関係(発言・暴力等)	01	
第32位	定年	01	定年	00	定年	00	定年	00	定年	00	定年	00	定年	00	定年	00	定年	00	定年	01	
その他	123	その他	70	その他	61	その他	71	その他	71	その他	121	その他	93	その他	121	その他	140	その他	188	その他	132

表7-1 就業している求職者の退職したい理由(複数回答)(2023年度)

	全体(n=4033)	%	24歳以下(n=650)	%	25～29歳(n=3792)	%	30～34歳(n=3735)	%	35～39歳(n=3944)	%	40～44歳(n=5180)	%	45～49歳(n=6707)	%	50～54歳(n=8235)	%	55～59歳(n=5049)	%	60歳以上(n=5138)	%
第1位	看護職以外の職場への興味	13.6	自分の健康(主に精神的理由)	13.6	看護職以外の職場への興味	23.3	看護職以外の職場への興味	23.3	看護職以外の職場への興味	17.2	看護職以外の職場への興味	16.1	看護職以外の職場への興味	13.6	看護職以外の職場への興味	12.9	看護職以外の職場への興味	10.7	定年	31.3
第2位	子育て	9.4	看護職以外の職場への興味	16.9	結婚	14.3	結婚	14.3	子育て	12.2	看護職以外の職場への興味	15.4	子育て	11.9	結婚	9.2	看護職以外の職場への興味	8.6	結婚	7.8
第3位	結婚	8.2	勤務時間が長い・超過勤務が多い	12.9	夜勤の負担が大きい	10.8	子育て	10.8	結婚	10.5	結婚	8.5	結婚	7.8	看護職の健康・介護(理由)	8.8	結婚	8.2	自分の健康(主に身体的理由)	5.6
第4位	結婚	8.2	自分の健康(主に身体的理由)	12.5	結婚	10.3	勤務時間が長い・超過勤務が多い	10.3	勤務時間が長い・超過勤務が多い	10.1	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.4	勤務時間が長い・超過勤務が多い	6.3	結婚	6.3	結婚	8.2	結婚	5.0
第5位	自分の健康(主に身体的理由)	6.8	自分の健康・能力への不安	12.0	勤務時間が長い・超過勤務が多い	9.0	勤務時間が長い・超過勤務が多い	9.0	勤務時間が長い・超過勤務が多い	8.7	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.4	勤務時間が長い・超過勤務が多い	6.3	子育て	6.3	自分の健康(主に身体的理由)	7.9	結婚	4.8
第6位	自分の健康(主に身体的理由)	6.7	自分の健康・能力への不安	11.7	男連・男給・給与に不満	8.9	自分の健康・能力への不安	8.9	自分の健康・能力への不安	8.7	結婚	7.2	結婚	6.9	結婚	6.2	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.7	看護職以外の職場への興味	4.5
第7位	夜勤の負担が大きい	5.5	夜勤の負担が大きい	11.4	自分の健康・能力への不安	11.4	自分の健康・能力への不安	11.4	看護職以外の職場への興味	7.6	自分の健康・能力への不安	6.6	自分の健康・能力への不安	6.6	結婚	6.2	子育て	5.6	子育て	3.7
第8位	親族の健康・介護	5.5	結婚	10.8	看護職以外の職場への興味	7.6	男連・男給・給与に不満	7.6	男連・男給・給与に不満	7.2	結婚	6.3	結婚	6.3	結婚	4.8	配偶者の転勤	4.5	リフレッシュ	3.1
第9位	男連・男給・給与に不満	5.2	責任の重さ・医療事故への不安	8.9	興味を持っていない・やりがいがない	8.9	リフレッシュ	7.4	男連・男給・給与に不満	6.7	男連・男給・給与に不満	5.6	家事と面立しない	4.8	家事と面立しない	4.7	配偶者の転勤	4.2	配偶者の転勤	2.8
第10位	結婚	4.8	休職がとれない	6.8	自分の健康(主に精神的理由)	6.9	自分の健康(主に精神的理由)	6.9	自分の健康(主に精神的理由)	6.3	自分の健康・能力への不安	5.2	上司(看護管理者等)との関係	4.6	上司(看護管理者等)との関係	4.6	上司(看護管理者等)との関係	3.6	上司(看護管理者等)との関係	2.7
第11位	自分の健康・能力への不安	4.6	結婚	6.5	自分の健康(主に身体的理由)	6.6	家事と面立しない	6.6	夜勤の負担が大きい	5.7	夜勤の負担が大きい	5.1	配偶者の転勤	4.3	夜勤の負担が大きい	4.3	自分の健康・能力への不安	3.5	休職がとれない	2.7
第12位	家事と面立しない	4.5	看護職以外の職場への興味	6.2	休職がとれない	5.9	自分の健康・能力への不安	5.9	自分の健康・能力への不安	5.4	男連・男給・給与に不満	4.9	自分の健康・能力への不安	4.4	自分の健康・能力への不安	4.3	リフレッシュ	3.5	休職がとれない	2.7
第13位	定年	4.4	興味を持っていない・やりがいがない	6.9	責任の重さ・医療事故への不安	5.4	結婚	5.4	自分の健康・能力への不安	5.3	自分の健康・能力への不安	4.8	夜勤の負担が大きい	4.3	男連・男給・給与に不満	4.3	男連・男給・給与に不満	3.4	勤務時間が長い・超過勤務が多い	2.7
第14位	休職がとれない	4.4	同僚との関係	6.2	リフレッシュ	5.4	休職がとれない	5.4	休職がとれない	5.3	休職がとれない	4.5	休職がとれない	4.1	雇用形態に不満	4.0	結婚	3.3	雇用形態に不満	2.7
第15位	上司(看護管理者等)との関係	4.3	男連・男給・給与に不満	6.0	上司(看護管理者等)との関係	4.6	責任の重さ・医療事故への不安	4.6	責任の重さ・医療事故への不安	5.1	自分の健康(主に精神的理由)	4.4	リフレッシュ	3.9	休職がとれない	4.0	雇用形態に不満	3.2	同僚との関係	2.3
第16位	自分の健康(主に精神的理由)	4.2	福利厚生に不満	4.5	自分の健康(主に身体的理由)	3.8	自分の健康(主に身体的理由)	3.8	自分の健康(主に身体的理由)	5.0	リフレッシュ	3.9	雇用形態に不満	3.8	上司(看護管理者等)との関係	3.9	夜勤の負担が大きい	3.0	夜勤の負担が大きい	2.2
第17位	リフレッシュ	4.2	教育・研修・留学	3.7	福利厚生に不満	3.4	上司(看護管理者等)との関係	3.4	自分の健康・能力への不安	4.5	配偶者の転勤	3.7	自分の健康・能力への不安	3.7	自分の健康(主に精神的理由)	3.6	責任の重さ・医療事故への不安	2.9	責任の重さ・医療事故への不安	2.0
第18位	配偶者の転勤	4.1	親族の健康・介護	2.5	配偶者の転勤	3.2	配偶者の転勤	3.2	福利厚生に不満	4.2	親族の健康・介護	3.6	興味を持っていない・やりがいがない	3.7	同僚との関係	3.4	定年	2.9	自分の健康・能力への不安	1.9
第19位	看護職以外の職場への興味	3.9	雇用形態に不満	2.3	配偶者の転勤	2.9	興味を持っていない・やりがいがない	2.9	興味を持っていない・やりがいがない	3.9	同僚との関係	4.2	自分の健康(主に精神的理由)	3.6	自分の健康(主に精神的理由)	3.3	雇用形態に不満	2.9	家事と面立しない	1.8
第20位	責任の重さ・医療事故への不安	3.7	リフレッシュ	1.5	結婚	2.5	教育・研修・留学	2.5	同僚との関係	3.5	雇用形態に不満	4.0	雇用形態に不満	3.5	リフレッシュ	3.4	リフレッシュ	3.1	同僚との関係	1.6
第21位	興味を持っていない・やりがいがない	3.5	看護の自律性・専門性が認められない	1.2	同僚との関係	2.3	雇用形態に不満	2.3	雇用形態に不満	3.2	責任の重さ・医療事故への不安	3.7	同僚との関係	3.4	同僚との関係	2.8	男連・男給・給与に不満	2.7	男連・男給・給与に不満	1.6
第22位	雇用形態に不満	3.3	配偶者の転勤	0.9	家事と面立しない	2.3	進学・研修・留学	2.3	進学・研修・留学	2.8	看護職以外の職場への興味	3.8	看護職以外の職場への興味	3.1	への興味	2.5	自分の健康・能力への不安	2.6	結婚	1.5
第23位	同僚との関係	3.0	家事と面立しない	0.9	雇用形態に不満	2.2	同僚との関係	2.2	親族の健康・介護	2.7	進学・研修・留学	2.8	雇用形態に不満	2.8	雇用形態に不満	2.4	雇用形態に不満	2.4	看護の自律性・専門性が認められない	1.5
第24位	雇用者の都合	2.2	医師との関係	0.9	医師との関係	1.5	福利厚生に不満	1.5	進学・研修・留学	2.4	進学・研修・留学	2.1	進学・研修・留学	2.4	進学・研修・留学	2.4	進学・研修・留学	1.9	進学・研修・留学	1.5
第25位	進学・研修・留学	2.2	看護の理念・方針に不満	0.9	看護の理念・方針に不満	1.5	雇用者の都合	1.5	教育・研修・留学	1.7	教育・研修・留学	1.9	福利厚生に不満	2.4	福利厚生に不満	1.9	看護の自律性・専門性が認められない	1.9	看護の自律性・専門性が認められない	1.4
第26位	福利厚生に不満	2.2	子育て	0.8	看護の理念・方針に不満	1.3	親族の健康・介護	1.3	親族の健康・介護	1.7	医師との関係	1.9	医師との関係	1.8	医師との関係	1.8	進学・研修・留学	1.7	進学・研修・留学	1.2
第27位	教育・研修・留学	1.9	結婚	1.6	親族の健康・介護	1.3	医師との関係	1.3	看護の自律性・専門性が認められない	1.5	教育・研修・留学	1.6	教育・研修・留学	1.6	看護の自律性・専門性が認められない	1.7	看護の理念・方針に不満	1.5	医師との関係	0.8
第28位	看護の自律性・専門性が認められない	1.6	患者・ケア対象者との関係(尊重・協力等)	0.9	看護の健康・介護(理由)	0.9	看護の健康・介護(理由)	0.9	看護の健康・介護(理由)	1.3	医師との関係	1.6	看護の自律性・専門性が認められない	1.6	看護の自律性・専門性が認められない	1.7	看護の理念・方針に不満	1.4	看護の理念・方針に不満	0.8
第29位	看護の理念・方針に不満	1.5	進学・研修・留学	0.9	雇用者の都合	0.9	患者・ケア対象者との関係(尊重・協力等)	0.9	看護の理念・方針に不満	1.5	雇用者の都合	1.6	看護の理念・方針に不満	1.6	看護の理念・方針に不満	1.5	医師との関係	1.3	教育・研修・留学	0.6
第30位	看護の理念・方針に不満	1.4	雇用者の都合	0.9	看護の自律性・専門性が認められない	0.6	看護の自律性・専門性が認められない	0.6	患者・ケア対象者との関係(尊重・協力等)	1.2	看護の理念・方針に不満	1.6	看護の理念・方針に不満	1.6	看護の理念・方針に不満	1.5	医師との関係	1.3	教育・研修・留学	0.4
第31位	患者・ケア対象者との関係(尊重・協力等)	0.8	医師のIT化に満足できない	0.1	定年	0.0	定年	0.0	医師のIT化に満足できない	0.0	医師のIT化に満足できない	0.1	医師のIT化に満足できない	0.1	定年	0.0	定年	0.0	患者・ケア対象者との関係(尊重・協力等)	0.2
第32位	医師のIT化に満足できない	0.1	定年	0.0	定年	0.0	定年	0.0	定年	0.0	定年	0.1	定年	0.0	定年	0.0	定年	0.0	医師のIT化に満足できない	0.2
－	その他	11.0	その他	4.5	その他	5.9	その他	5.9	その他	7.2	その他	8.3	その他	10.0	その他	12.0	その他	16.9	その他	10.7

表7-2 就業している求職者の退職したい理由(複数回答)(2022年度)

8. 求職者が就職の際に重視する条件

- ・ 就職の際に重視する条件として求職者が求職時に挙げたもの（上位3つまでの複数回答）は、「勤務時間」21.9%が最も多く、次いで「給与」17.4%、「看護内容」16.2%、「通勤時間」16.0%、「休暇」10.1%の順に多かった。（図8・左）
- ・ 求職者のうちeナースセンター登録後に就職した者に限定して、就職の際に重視していた条件をみると、「勤務時間」19.0%、「通勤時間」14.2%、「給与」13.9%、「看護内容」13.6%、「休暇」7.7%の順に多かった。（図8・右）
- ・ 年齢別にみると、「勤務時間」を挙げた求職者の割合は「40～44歳」で24.9%、「35～39歳」で24.6%であった。就職者では「35～39歳」で28.4%、「40～44歳」で23.8%であった。（図8）

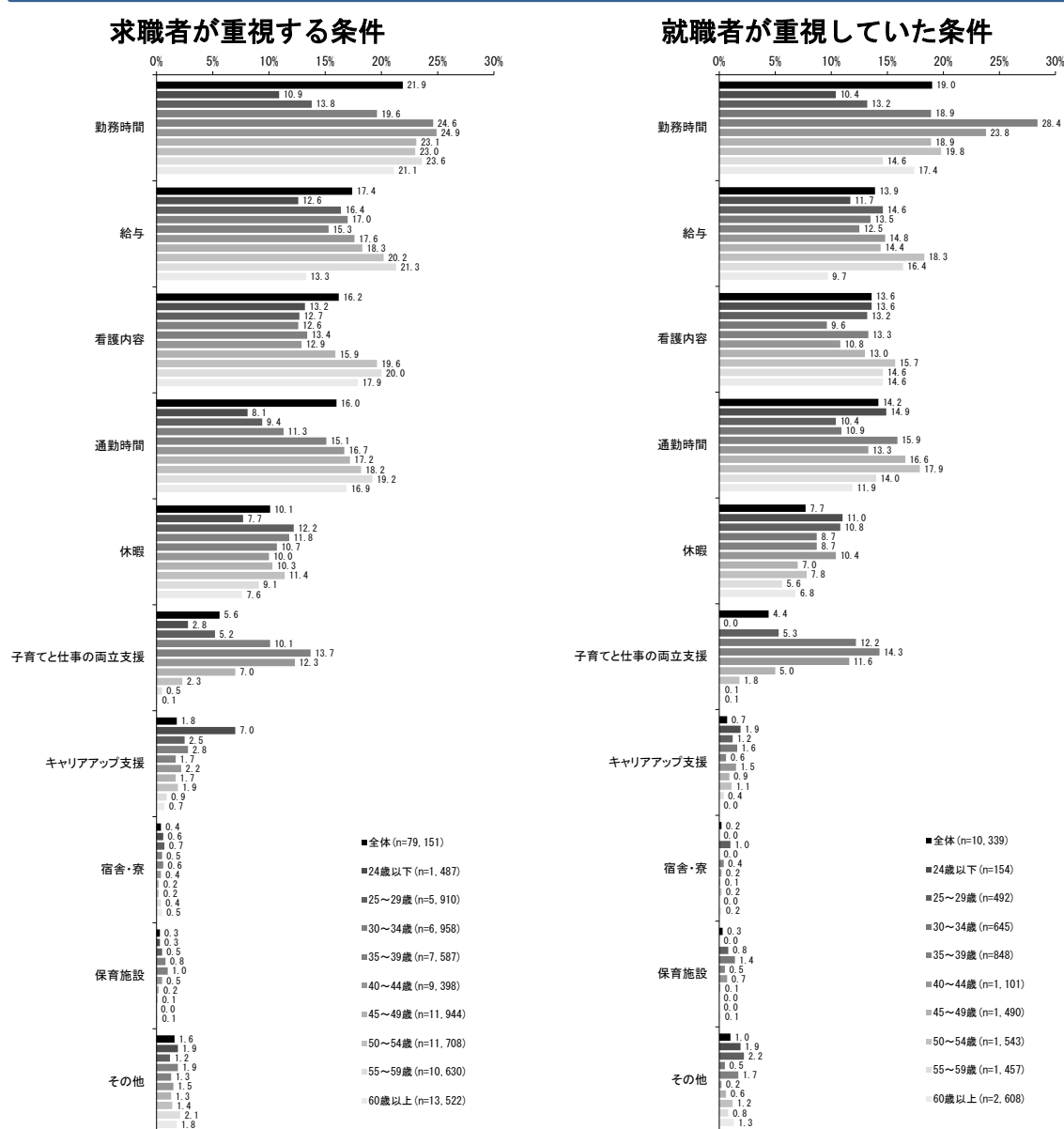


図8 求職者が重視する条件、就職者が重視していた条件（上位3つまでの複数回答）

9. 応募、就職の状況

- ・ 求職者数（79,151人）に対する応募者数（20,794人）の割合は26.3%（求職応募率）
就職者数（10,339人）の割合は13.1%（求職就職率）であった。（図9-1）
- ・ 求人施設側からみると、175,964人の求人に対して11.8%の応募があり（求人応募率）、
5.9%の採用（求人採用率）であった。（図9-1）
- ・ 応募者数（20,794人）に対する就職者数（10,339人）の割合は49.7%（応募就職率）
であった。（図9-1）

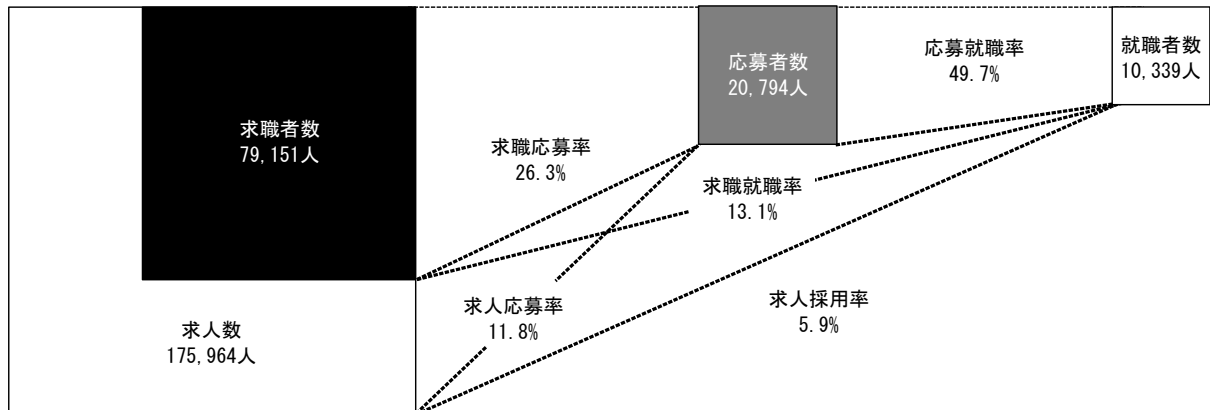


図9-1 応募、就職の状況

※ 図は求職者数、求人数、応募者数、就職者数・採用者数をそれぞれの人数に比例させた面積の正方形で示している。

- ・ 紹介応募¹による応募者数14,489人のうち、就職者数は8,945人であった。一方、システム応募²による応募者数6,305人のうち、就職者数は1,394人であった。（図9-2）
- ・ 紹介応募による応募就職率は61.7%で、システム応募による応募就職率（22.1%）のおよそ2.8倍であった。（図9-2）

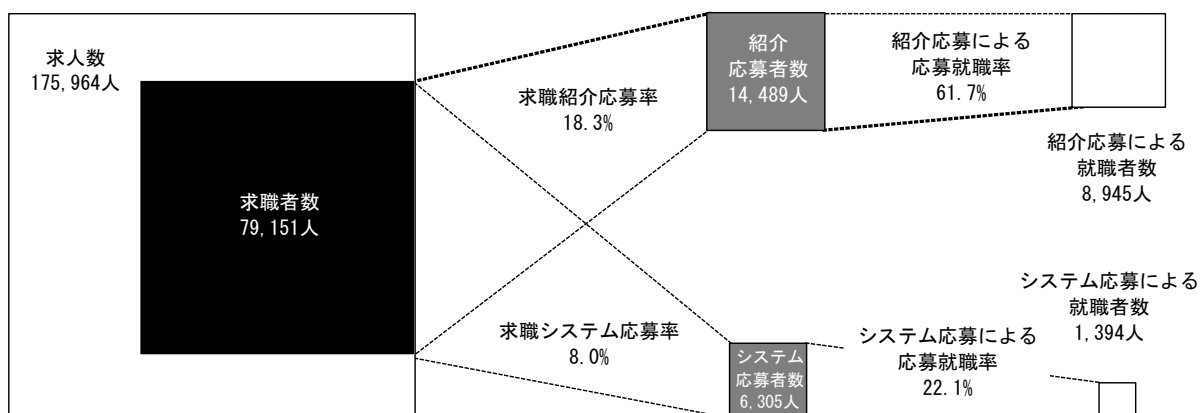


図9-2 応募、就職の状況（紹介応募、システム応募別）

※ 図は求職者数、求人数、応募者数、就職者数・採用者数をそれぞれの人数に比例させた面積の正方形で示している。

¹ 求職者が、都道府県ナースセンター就業相談員から求人施設の紹介を受けたうえで、応募を行う方法

² 求職者が、無料職業紹介システム（eナースセンター）を活用して、直接、求人施設に応募を行う方法

10. 年齢別の求職就職率

- ・ 求職就職率（求職者数に対する就職者数の割合）を年齢別にみると、「60歳以上」19.3%、「55～59歳」13.7%の順に高かった。（図10）

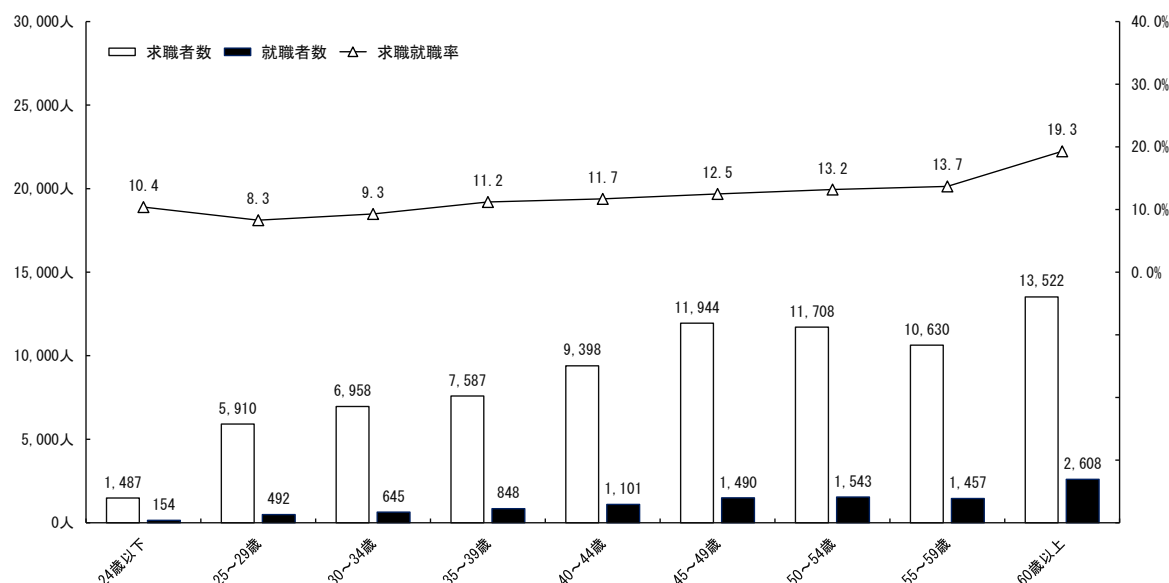


図10 求職就職率（年齢別）

11. 雇用形態別の求職就職率・求人採用率

- ・ 雇用形態別に求職就職率¹をみると「臨時雇用」42.6%（求職者数10,711人、就職者数4,561人）、「非常勤」11.2%（求職者数25,894人、就職者数2,889人）の順に高かった。求人採用率²は「臨時雇用」67.8%（求人数6,724人、採用者数4,561人）、「非常勤」6.0%（求人数48,387人、採用者数2,889人）の順に高かった。（図11）

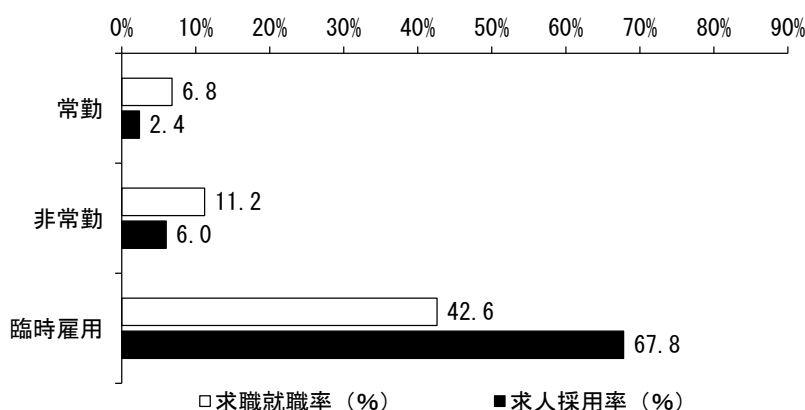


図11 求職就職率・求人採用率（雇用形態別）

¹ 雇用形態別の求職就職率は、雇用形態別の求職者数に対する就職者数の割合である。雇用形態別の求職者数は、求職時に求職者が希望した第1希望の雇用形態に基づいて集計している。

² 雇用形態別の求人採用率は、雇用形態別の求人数に対する就職者数（採用者数）の割合である。雇用形態別の求人数は、求人施設が求人票登録時に採用を希望した第1希望の雇用形態に基づいて集計している。

12. 施設種類別の求職就職率・求人採用率

- 施設種類別に求職就職率をみると、「救護（イベント等）」32.4%（求職者数8,965人、就職者数2,901人）、「病院（20～199床）」8.4%（求職者数13,445人、就職者数1,136人）、「健診センター・労働衛生機関」7.4%（求職者数13,142人、就職者数973人）、「学校・養成所等」6.7%（求職者数6,338人、就職者数426人）の順に高かった。求人採用率は「救護（イベント等）」79.9%（求人数3,632人、採用者数2,901人）、「助産所」30.0%（求人数10人、採用者数3人）、「健診センター・労働衛生機関」27.8%（求人数3,496人、採用者数973人）、「小学校・中学校・高等学校（養護教諭）」27.1%（求人数472人、採用者数128人）の順に高かった。（図12）

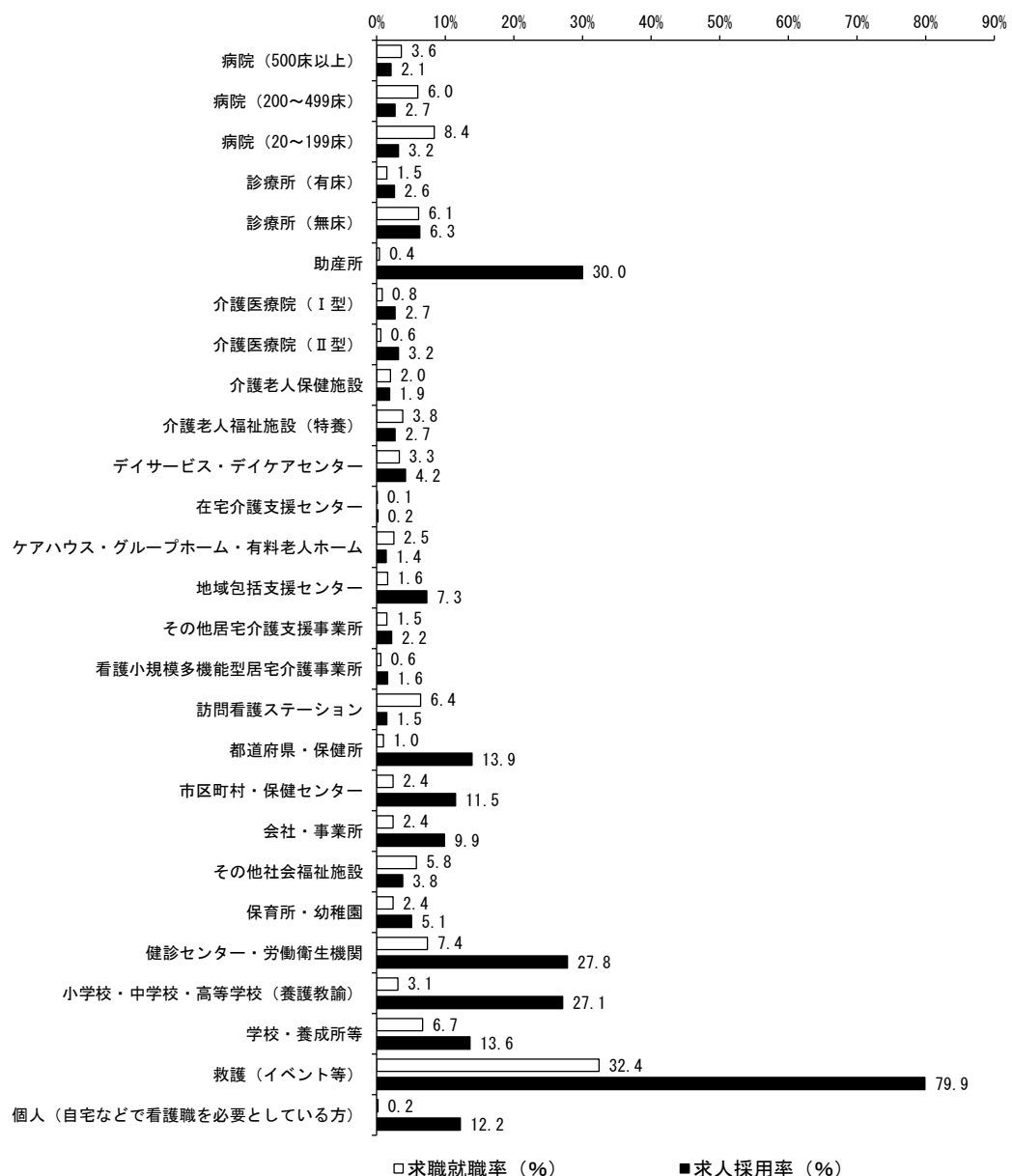


図12 求職就職率・求人採用率（施設種類別）

13. 雇用形態別の就職者数の割合

- ・2023年度の就職者の雇用形態は「常勤」27.9%、「非常勤」27.9%、「臨時雇用」44.1%であった。2022年度と比べると、「常勤」は7.1ポイント増加、「非常勤」は5.4ポイント減少、「臨時雇用」は1.8ポイント減少した。（図13）
- ・年齢階層が上がるにつれて「常勤」の割合が低くなり、「臨時雇用」の割合が高くなる傾向がみられた。2022年度と比べると、すべての年齢階層で「常勤」の割合が増加し、「25～29歳」では41.6%から66.3%に大きく増加した。（図13）

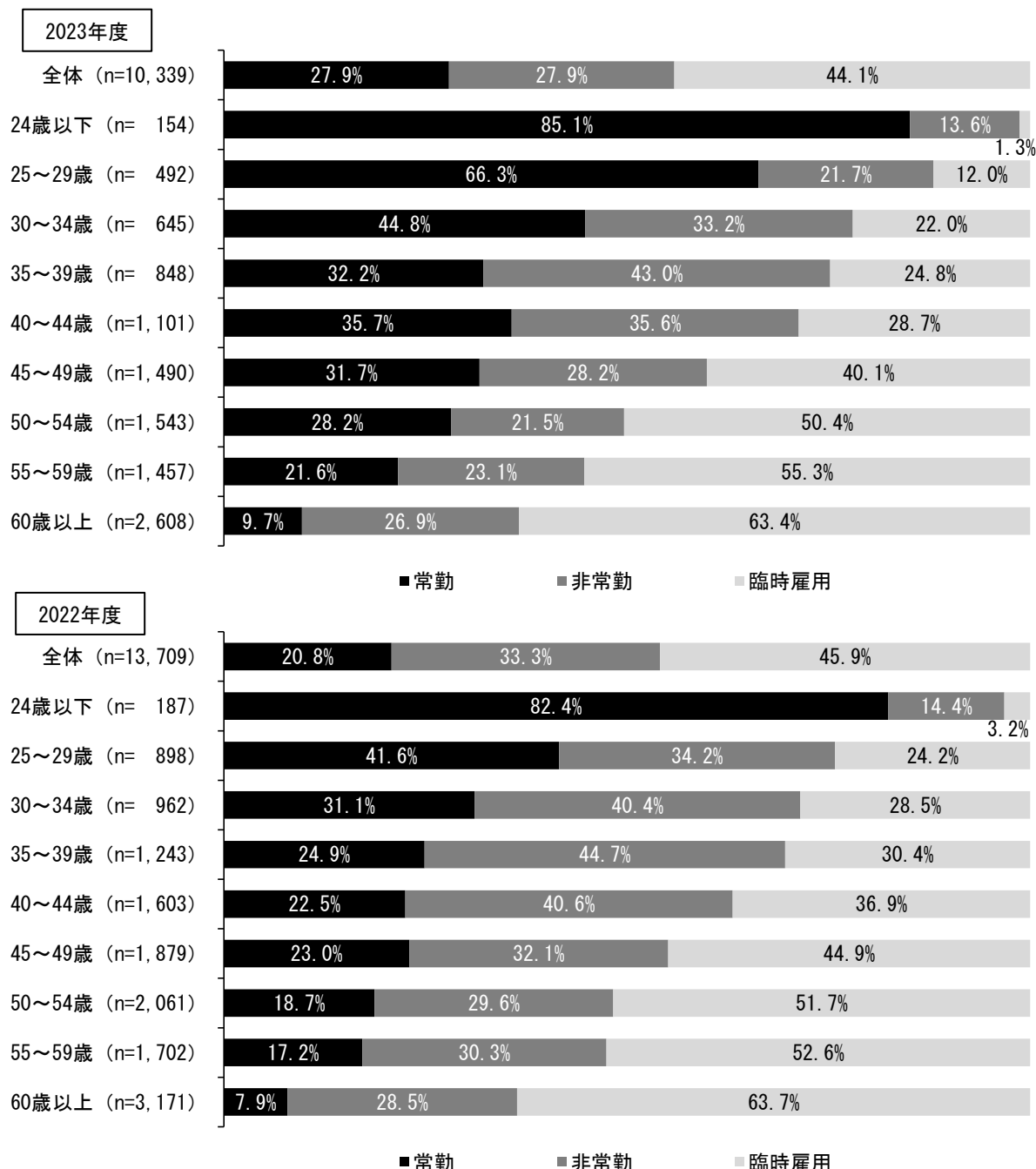


図13 就職者の雇用形態（年齢別）（2023年度・2022年度）

14. 施設種類別の就職者数の割合

- ・就職者の就業先について施設種類別にみると、「病院」20.0%、「診療所」10.6%、「健診センター・労働衛生機関」9.4%、「介護保険施設・事業所」8.1%であった。（図14・左上）
- ・雇用形態別にみると、常勤で就業した就職者では「病院」43.7%、「診療所」22.8%、「介護保険施設・事業所」14.2%であった。（図14・右上）
- ・非常勤で就業した就職者では「病院」27.1%、「介護保険施設・事業所」14.6%、「診療所」14.0%であった。（図14・左下）
- ・臨時雇用で就業した就職者では「健診センター・労働衛生機関」17.9%であった。（図14・右下）

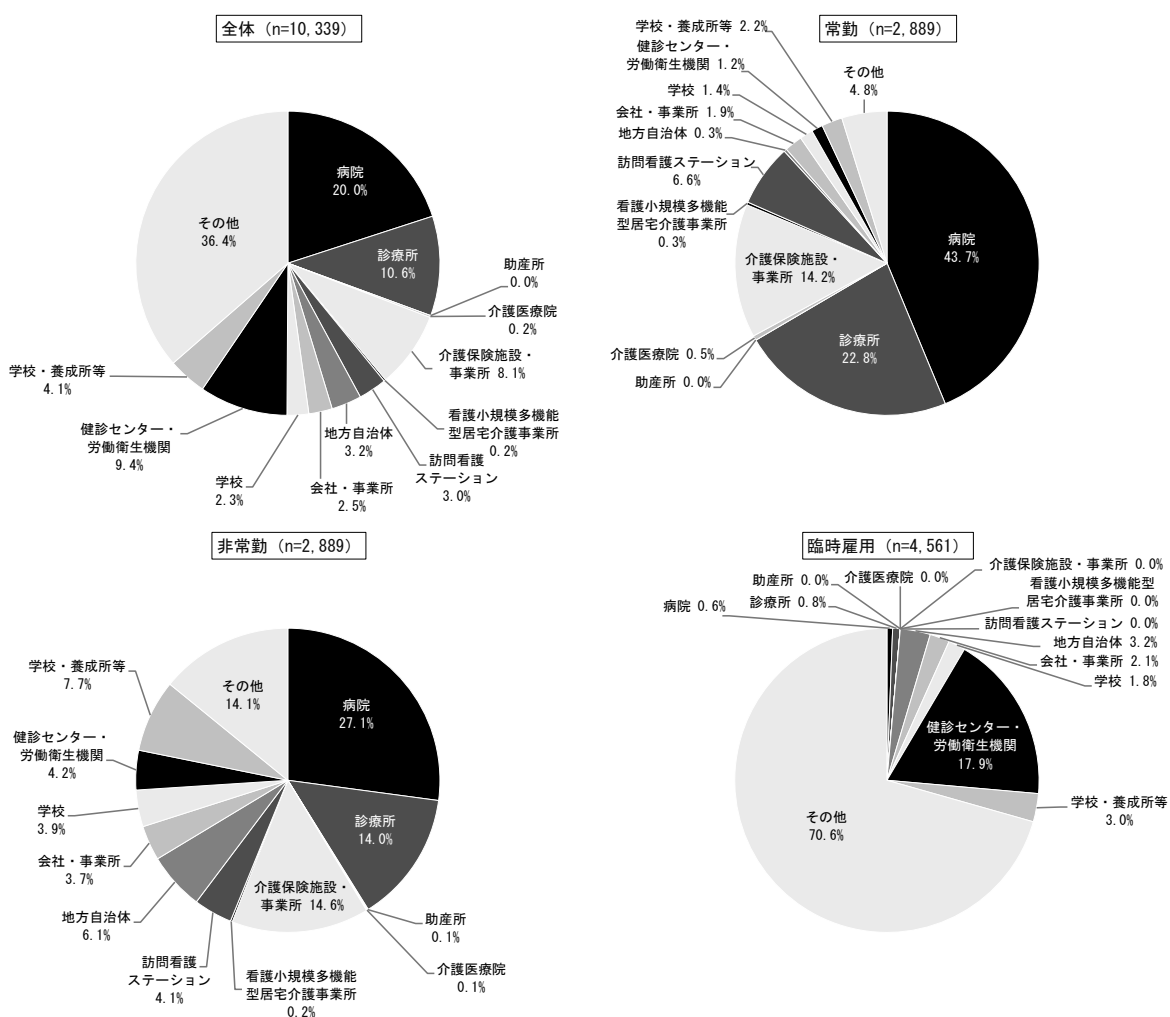


図14 就職者の就業先の施設種類（雇用形態別）