



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

ナースセンターの紹介で6割が就職、20・60代の求職者1割以上増加 20代の退職理由「自分の健康(主に精神的理由)」が増加

2017年度「ナースセンター登録データに基づく 看護職の求職・求人に関する分析」結果

公益社団法人日本看護協会（会長・福井トシ子、会員74万人）は、このたび看護職の求職・求人に関する報告として、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。都道府県看護協会は都道府県からの委託を受け、全国86カ所、うちサテライト・支所39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（研修など）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、2017年度の求人倍率、求人、求職者の状況や応募・就職の状況、給与などを報告しています。すべての結果を収載した「平成29年度ナースセンター登録データに基づく看護職の求職・求人に関する分析報告書」は、本会公式ホームページ（<http://www.nurse.or.jp/>）で全文をご覧ください。

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、よろしくお願いたします。

<ポイント>

- 2017年度のナースセンターの求人数は159,891人、求職者数は67,614人
求人倍率は2.36倍で前年と同水準。施設種別の求人倍率は、訪問看護ステーション、その他介護支援事業所が上昇、200床以上の病院が低下……………P2
- 29歳以下と60歳以上の求職者が前年より10%以上増加 ……………P4
- 29歳以下の求職者が前の職場を退職した理由として、「自分の健康(主に精神的健康)」が前年より2.2ポイント増加、現在の職場を退職したい理由でも「自分の適性・能力への不安」が1.6ポイント増加 …P7
- 求職者のうち、求人施設へ応募する割合が30.1%、応募者が就職に至る割合は59.6%で前年より2.0%増加、ハローワークでは紹介件数のうち就職件数は42.2% ……………P9
- 求人施設数は「診療所(無床)」「病院(20～199床)」「訪問看護ステーション」が多く、前年より「介護老人福祉施設(特養)」「健診センター・労働衛生機関」「訪問看護ステーション」が増加
求人数は「病院(20～199床)」「病院(200～499床)」「診療所(無床)」が多く、「病院」からの求人数は全体の44.1%を占めている。前年より「病院(20～199床)」が大きく増加……………P11

1. 求人倍率

- ◆ 求人倍率は2.36倍で前年度と同水準
- ◆ 訪問看護ステーションの求人倍率は3.78倍と施設種別で最も高く増加している

◆ 2017年度の求人数は159,891人、求職者数は67,614人であり、求人倍率は2.36倍と2016年度から0.04ポイントの低下にとどまり、ほぼ同水準。就職者数については、2016年度は12,085人、2017年度は12,119人で大きな変化はみられない（図1）。

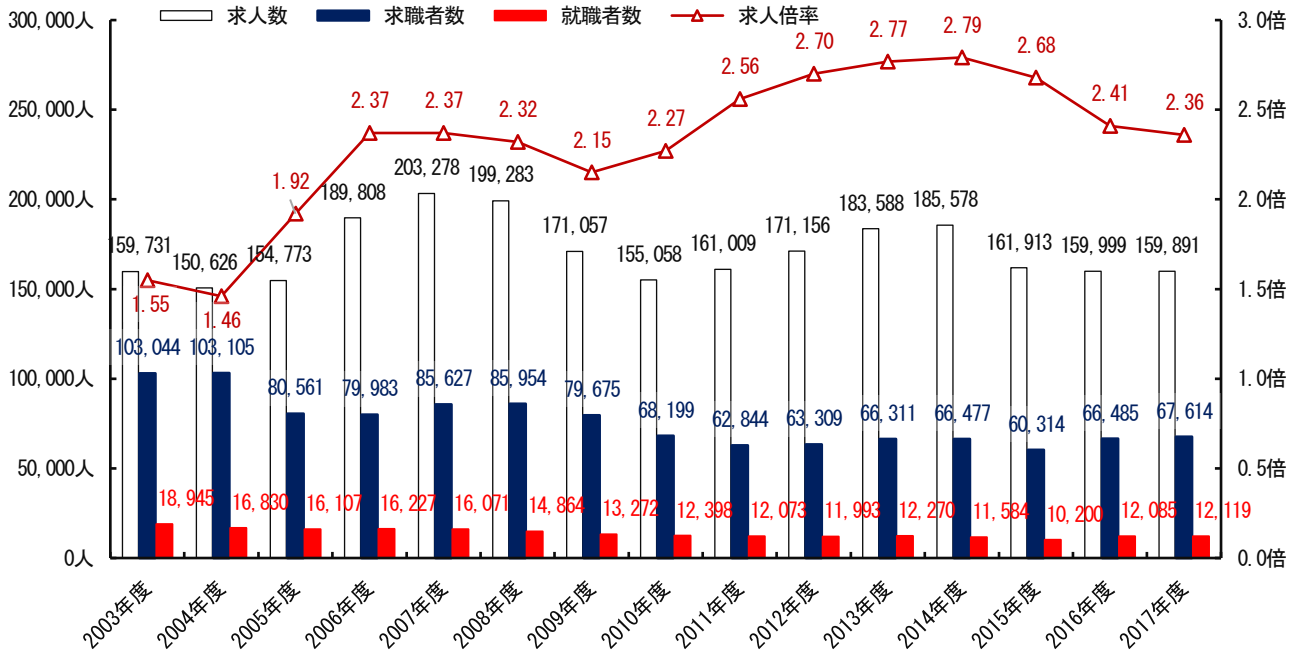


図1 求人数、求職者数、就職者数、求人倍率の推移

■ 雇用形態別の求人倍率は「常勤」が2.66倍、「非常勤」が2.16倍でともに2016年度より0.04ポイントの低下となっている。（図2）

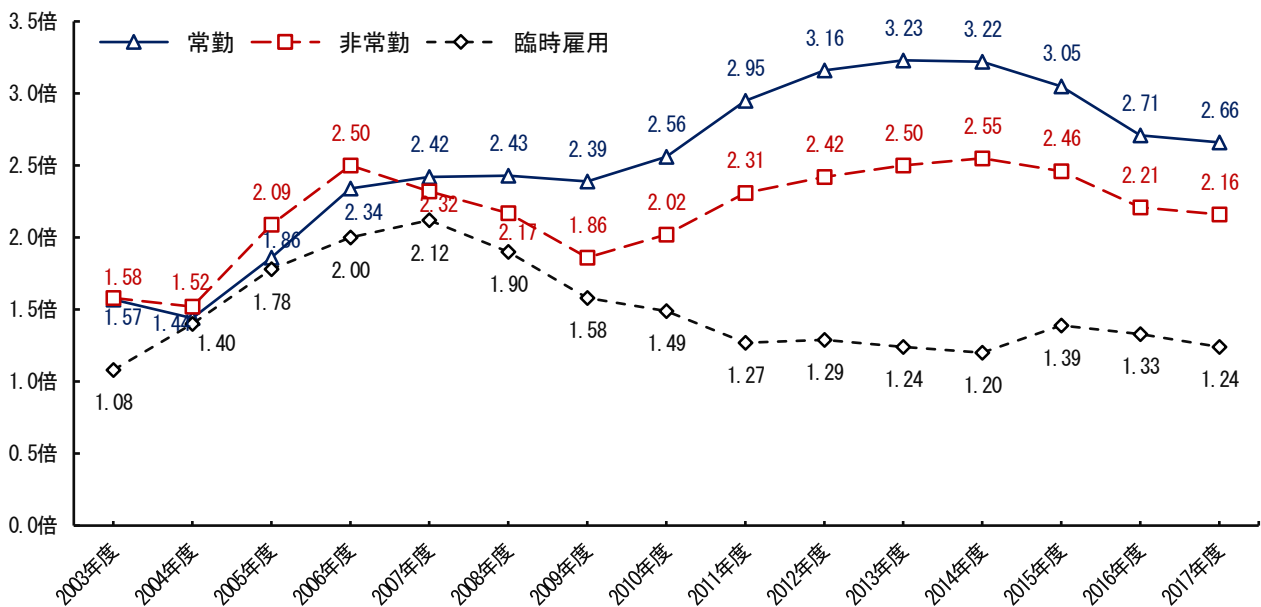


図2 雇用形態別の求人倍率の推移

◆ 施設種類別については「訪問看護ステーション」3.78倍、「病院（20～199床）」2.55倍、「病院（200～499床）」2.02倍、「病院（500床以上）」1.72倍、「介護老人福祉施設（特養）」1.67倍が高い。また、2016年度の「病院（200～499床）」「病院（500床）」の求人倍率はそれぞれ2.22倍、2.18倍であり、200床以上の病院の求人倍率が低くなっている。一方、「訪問看護ステーション」「その他居宅介護支援事業所」「健診センター・労働衛生機関」などは、2016年度に比べて求人倍率が高くなっている。「訪問看護ステーション」は、前年度と同様に最も倍率の高い施設種類である。

なお、その他に求人倍率が1.00倍を超える施設種類は「ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム」「介護老人保健施設」「デイサービス・デイケアセンター」「診療所（無床）」「その他社会福祉施設」がある（図3）。

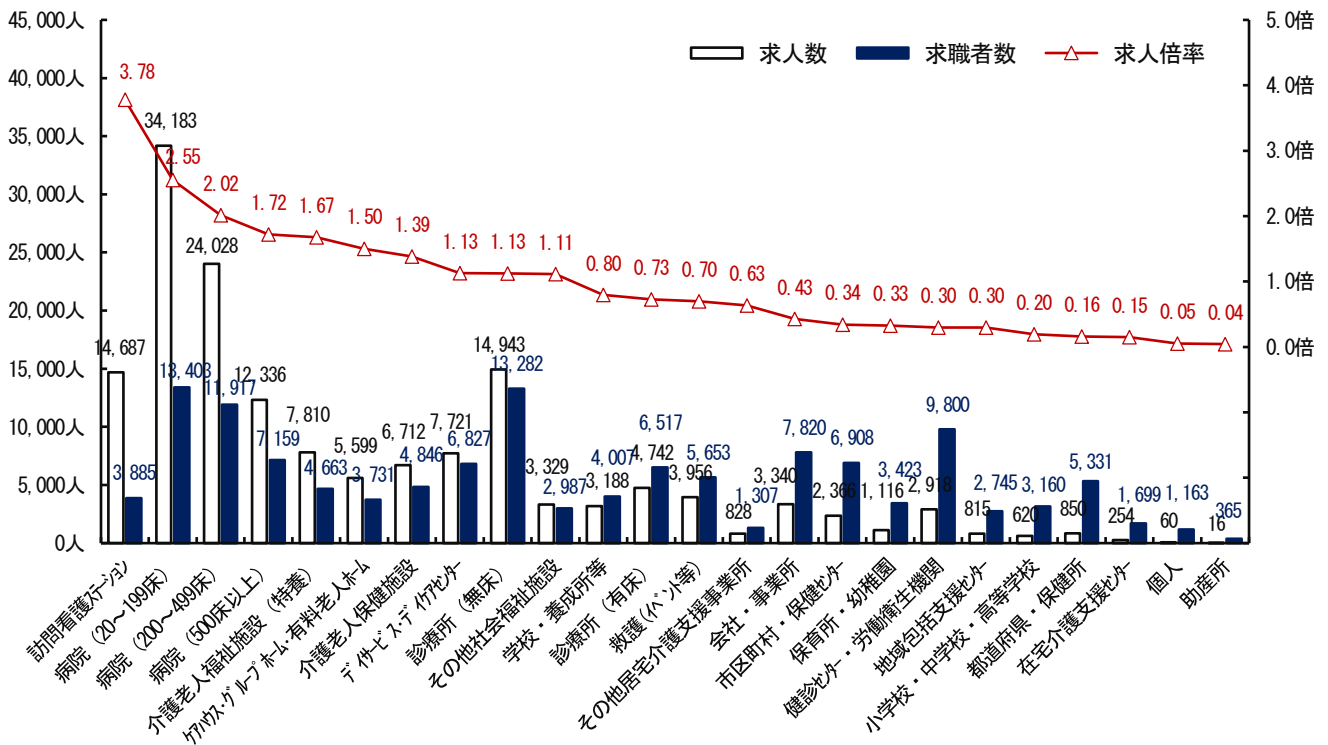


図3 施設種類別の求人倍率

◆ 求人倍率の最も高い「訪問看護ステーション」については、2017年度は3,365事業所（図14参照）が登録している一方、求人数は14,687人であり、1事業所あたり4.4人の求人数となっている。

訪問看護ステーションに勤務する看護職（常勤専従・兼務、非常勤）は1事業所あたり6.7人*であることを考えると、採用の困難さが示唆される。

また、訪問看護ステーションを希望する施設種類として選択した求職者に限定してみると、40歳代が減少しており、子育て世代の求職を促進する仕組みの必要性が示唆される（図4）。

* 厚生労働省「平成29年度 介護サービス施設・事業所調査」

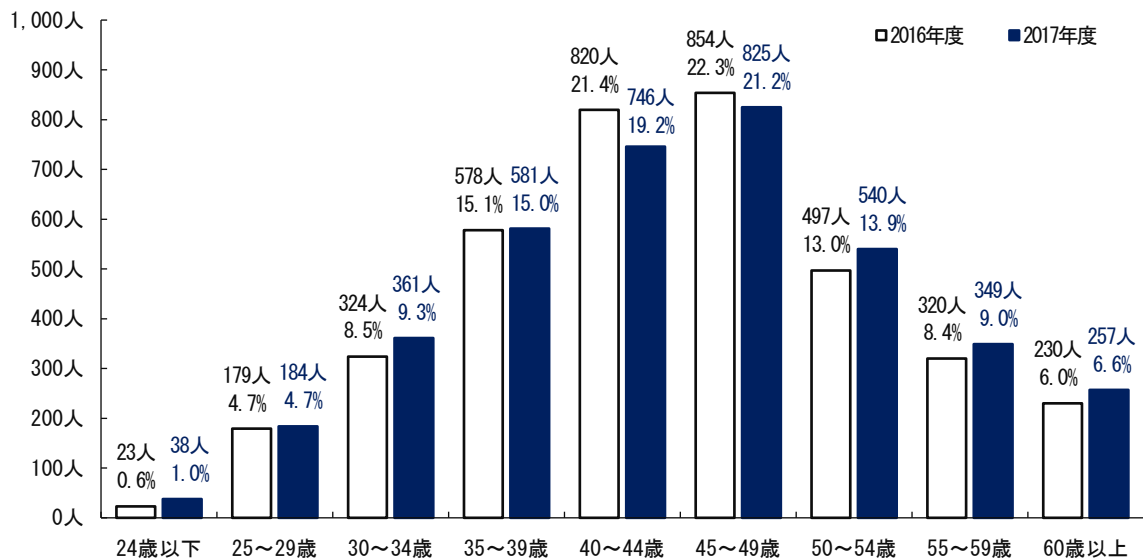


図4 訪問看護ステーションを希望している求職者数（年齢階級別）
（2016年度・2017年度）

2. 求職者の状況

◆ 29歳以下と60歳以上の求職者が前年度から10%以上増加している

- ◆ 求職者67,614人の年齢構成は「40～44歳」が16.1%で最も多くなっており、前後の「45～49歳」「35～39歳」がそれぞれ15.7%、13.6%で続く。出産・育児で離職した者や、生活との両立の難しさから、就業継続が難しくなった者の求職登録が多いと推測される。また、60歳以上の求職者は全体の1割（9.9%）で2016年度の9.0%から増加しており、60歳以上の5歳間隔の内訳は「60～64歳」が4,145人、「65～69歳」が2,033人、「70歳以上」526人であり、「60～64歳」が6割を占めている（図5、図6）。
- ◆ 2016年度と比較して、30、40歳代が減少の一方、29歳以下と50歳以上は増加しており、それぞれの年齢階級では、29歳以下は13.1%増、60歳以上は12.1%増、50～59歳は5.1%増となっている（図6）。
- ◆ 「60～64歳」の求職者が希望する雇用形態（第1希望）は「常勤」33.1%、「非常勤」45.2%、「臨時雇用」21.7%で、「常勤」「非常勤」を合わせて約8割に上る（図7）。
- ◆ 就業状況を見ると「就業中」の求職者が24.1%に対して、「未就業または看護職以外で就業中」の求職者は45.3%と2倍近くに上る（ただし、いずれの年齢階級も「不明」が3割程度の割合を占める点に留意が必要）（図8）。
- ◆ 「未就業または看護職以外で就業中」の求職者を年齢階級別にみると、「60歳以上」55.1%、次いで「30～34歳」48.4%が高く、セカンドキャリア世代の雇用促進や育児・子育て世代の復職を可能とする多様な働き方の仕組みづくりが求められる（図8）。

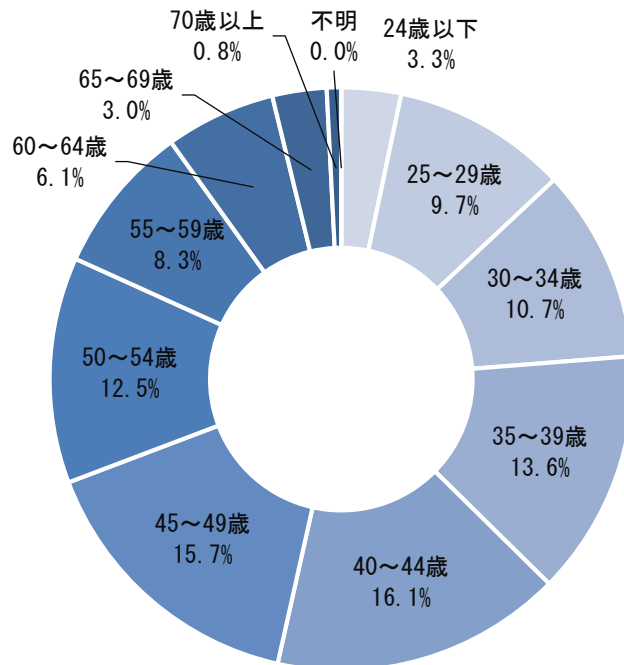


図5 求職者数（年齢階級別）

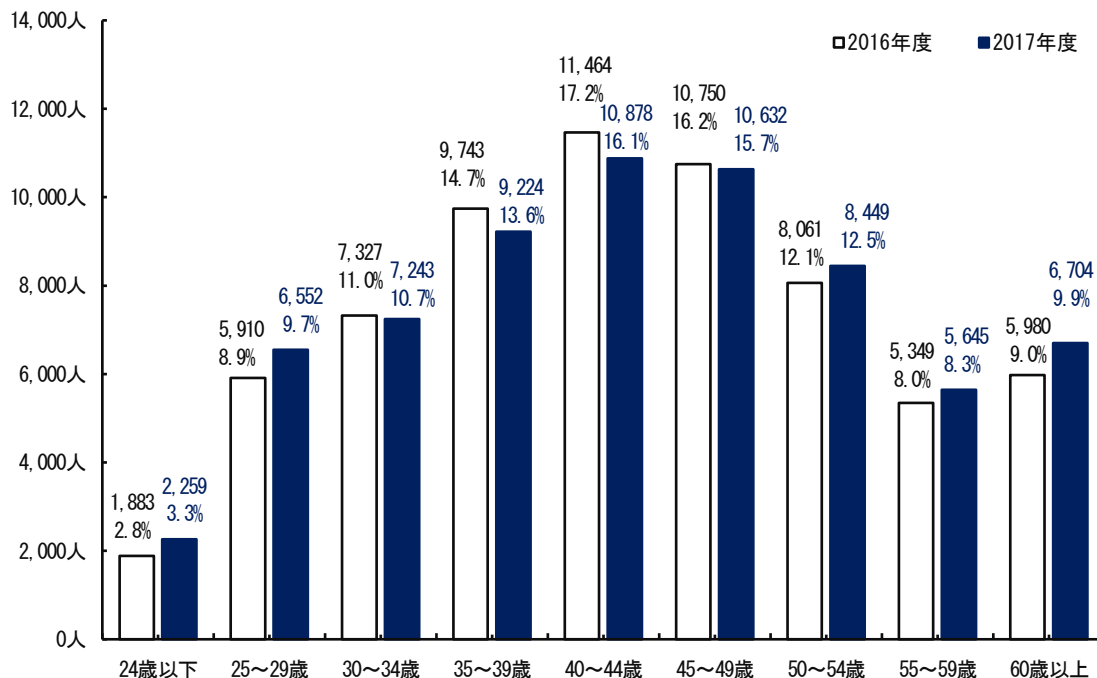


図6 求職者数（年齢階級別）（2016年度・2017年度）

- ◆ 求職者の希望する施設種類（複数回答）は、「病院（20～199床）」19.8%、「診療所（無床）」19.6%、「病院（200～499床）」17.6%、「健診センター・労働衛生機関」14.5%などが多い。なお、求職者1人あたり4.3箇所の施設種類を回答していた。
- 2016年度と比較すると、すべての規模の「病院」「介護老人福祉施設（特養）」「介護老人保健施設」「デイサービス・デイケアセンター」「ケアハウス・グループホーム・

有料老人ホーム」の増加は顕著であり、その他「診療所（無床）」「その他居宅介護支援事業所」「在宅介護支援センター」「訪問看護ステーション」も増加している（図9）。

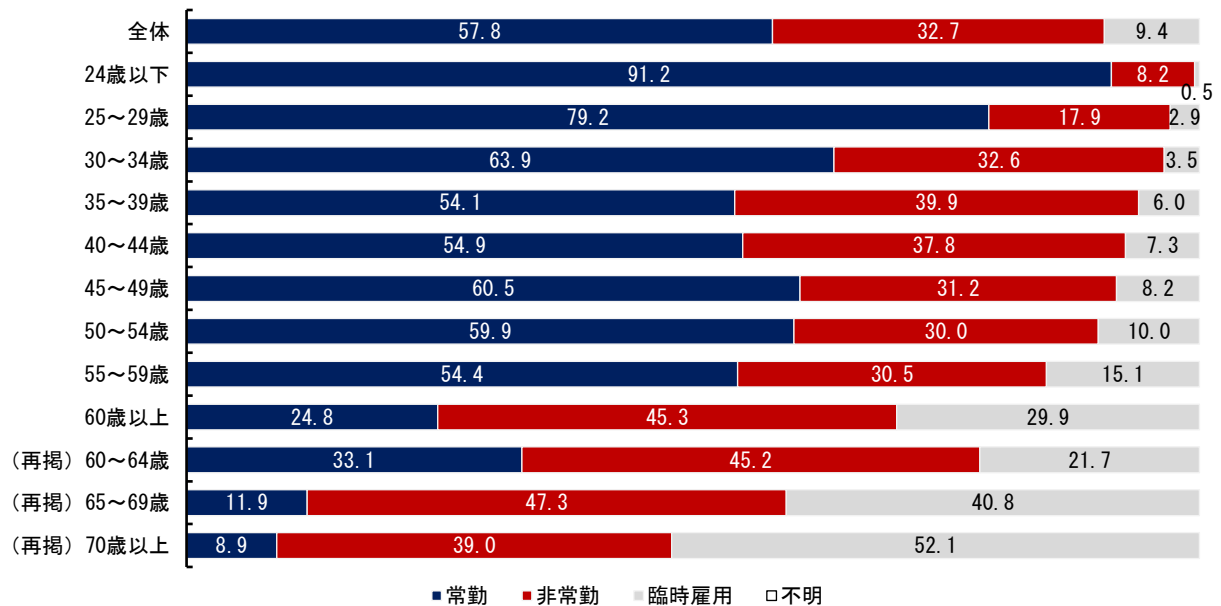


図7 求職者が希望する雇用形態（第1希望）（年齢階級別）

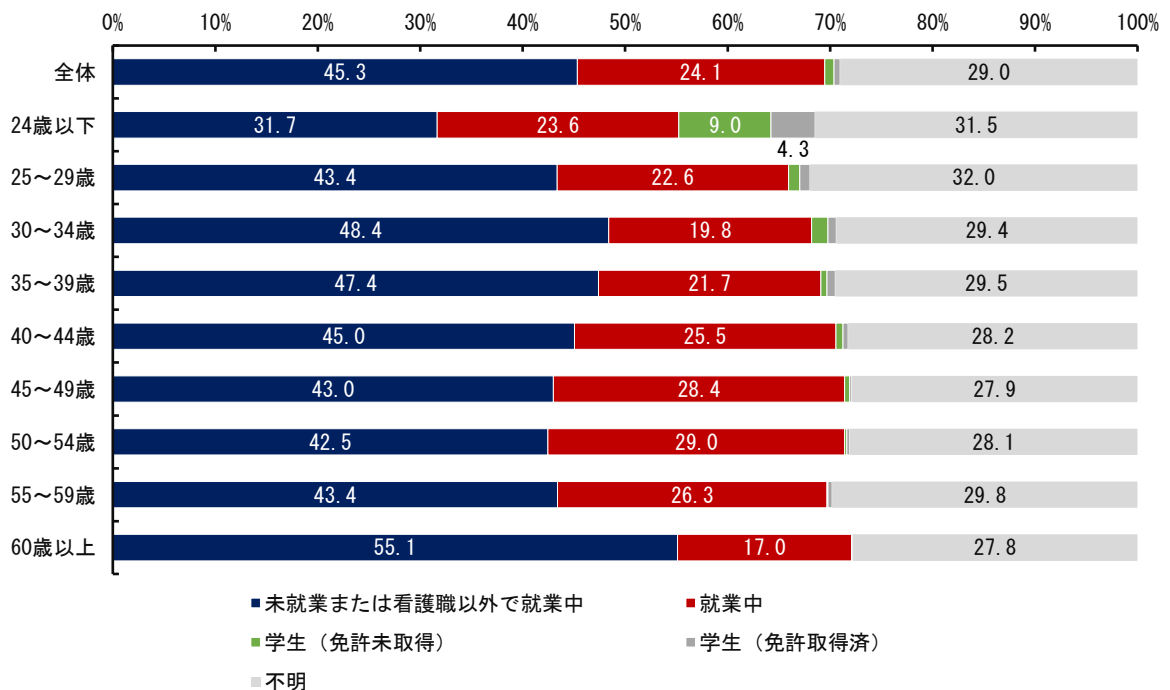


図8 求職者の就業形態（年齢階級別）

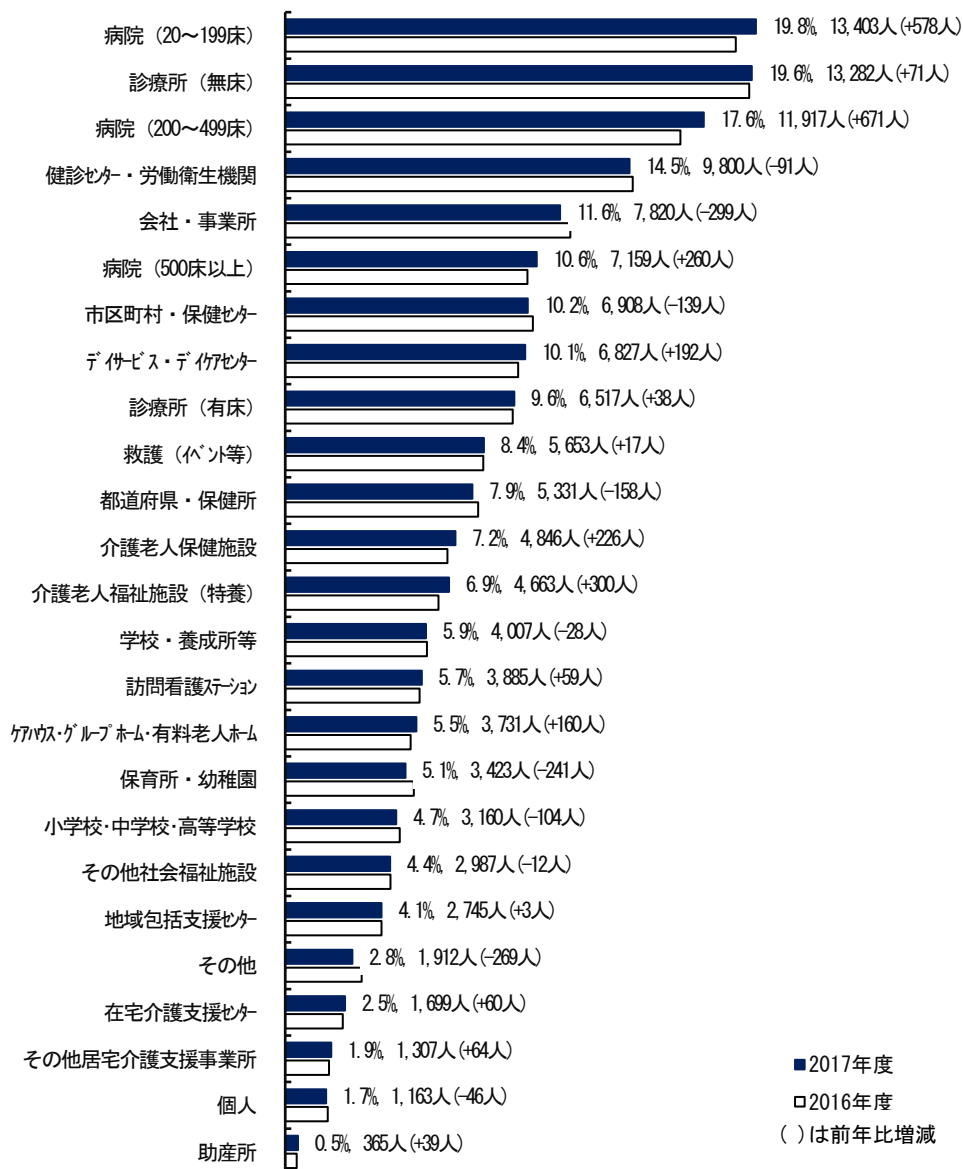


図9 求職者の希望する施設種類 (2016年度・2017年度)

3. 求職者の退職理由、退職したい理由

◆ 29歳以下の求職者が前の職場を退職した理由として「結婚」「転居」に次いで「自分の健康 (主に精神的理由)」が8.3%で高く、2016年度より2.2ポイント増加している

- ◆ 現在、看護職として就業していない求職者に限定して、前の職場を退職した理由をみると「結婚」「妊娠・出産」「転居」「自分の健康 (主に身体的理由)」「子育て」が上位となっている。なお、理由のうち「その他」は除く (表1)。
- ◆ 29歳以下では「自分の健康 (主に精神的理由)」、30~39歳と40~49歳では「子育て」、50~59歳では「親族の健康・介護」「自分の健康 (主に身体的理由)」が上位にあり、年齢階級によって、必要とされる定着支援の違いが示唆される。

- ◆ 29歳以下の「自分の健康（主に精神的理由）」については、2016年度の6.1%より2.2ポイント高くなっており、若年層が働き続けられる支援としてメンタル面のケアが課題と考えられる。

表1 退職理由（年齢階級別）（上位5項目）

下段（ ）2016年度

全体 (n=30,659)		29歳以下 (n=3,557)		30~39歳 (n=7,881)		40~49歳 (n=9,469)		50~59歳 (n=6,044)	
結婚	10.4% (10.2%)	結婚	13.8% (12.6%)	結婚	14.2% (13.4%)	結婚	11.1% (11.3%)	親族の健康・介護	9.3% (9.2%)
妊娠・出産	7.3% (6.1%)	転居	10.1% (9.6%)	妊娠・出産	13.7% (11.8%)	子育て	7.9% (6.3%)	自分の健康（主に身体的理由）	9.1% (8.1%)
転居	7.2% (6.7%)	自分の健康（主に精神的理由）	8.3% (6.1%)	子育て	9.7% (8.8%)	妊娠・出産	7.8% (5.6%)	結婚	7.1% (6.8%)
自分の健康（主に身体的理由）	6.1% (5.4%)	看護職の他の職場への興味	7.2% (5.7%)	転居	9.5% (8.5%)	転居	7.1% (6.5%)	転居	6.2% (5.2%)
子育て	6.0% (5.3%)	妊娠・出産	6.9% (6.2%)	配偶者の転勤	6.4% (6.0%)	自分の健康（主に身体的理由）	5.7% (5.4%)	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.0% (4.8%)

- 現在、看護職として就業している求職者に限定して、今の職場を退職したいと考えている理由をみると「看護職の他の職場への興味」「転居」「勤務時間が長い・超過勤務が多い」「結婚」「子育て」が上位となっている（表2）。
- いずれの年齢階級においても「看護職の他の職場への興味」と「勤務時間が長い・超過勤務が多い」が多く、その他に、29歳以下では「夜勤の負担が大きい」「自分の適性・能力への不安」、30~39歳では「子育て」「昇進・昇給・給与に不満」「家事と両立しない」、50~59歳では「親族の健康・介護」が上位となっている。
- 29歳以下の「自分の適性・能力への不安」は2016年度の9.0%より1.6ポイント高く、上述の退職理由に「自分の健康（主に精神的理由）」が多いことと併せて、若年層に対するメンタル面のケアに取り組む必要性が示唆される。

表2 退職したい理由（年齢階級別）（上位5項目）

下段（ ）2016年度

全体 (n=16,325)		29歳以下 (n=2,013)		30~39歳 (n=3,433)		40~49歳 (n=5,799)		50~59歳 (n=3,934)	
看護職の他の職場への興味	11.2% (10.3%)	看護職の他の職場への興味	19.6% (16.2%)	看護職の他の職場への興味	14.7% (13.3%)	看護職の他の職場への興味	10.4% (10.4%)	転居	8.3% (6.4%)
転居	7.7% (6.3%)	勤務時間が長い・超過勤務が多い	14.1% (14.2%)	子育て	10.8% (7.3%)	勤務時間が長い・超過勤務が多い	6.8% (6.9%)	看護職の他の職場への興味	7.7% (6.9%)
勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.6% (7.6%)	夜勤の負担が大きい	12.1% (11.1%)	勤務時間が長い・超過勤務が多い	8.7% (7.9%)	子育て	6.8% (4.8%)	勤務時間が長い・超過勤務が多い	6.2% (7.0%)
結婚	6.4% (6.8%)	転居	11.8% (9.2%)	転居	8.3% (7.4%)	転居	6.5% (5.5%)	親族の健康・介護	6.0% (7.4%)
子育て	5.7% (4.1%)	自分の適性・能力への不安	10.6% (9.0%)	昇進・昇給・給与に不満	6.6% (6.5%)	結婚	6.4% (7.2%)	結婚	6.0% (6.4%)
				家事と両立しない	6.6% (5.7%)				

4. 応募、就職の状況

◆ ナースセンターでは、求人施設へ応募した求職者が就職に至る割合が59.6%で前年度より2.0ポイント増加している

◆ 求職者67,614人のうち、20,333人、30.1%（2016年度は31.6%）が応募し、その結果、就職に至った者は12,119人、17.9%（同18.2%）である。これを求人施設側からみると、159,891人の求人に対して12.7%（同13.1%）に応募があり、7.6%（同7.6%）が就職したことになる。（図10）

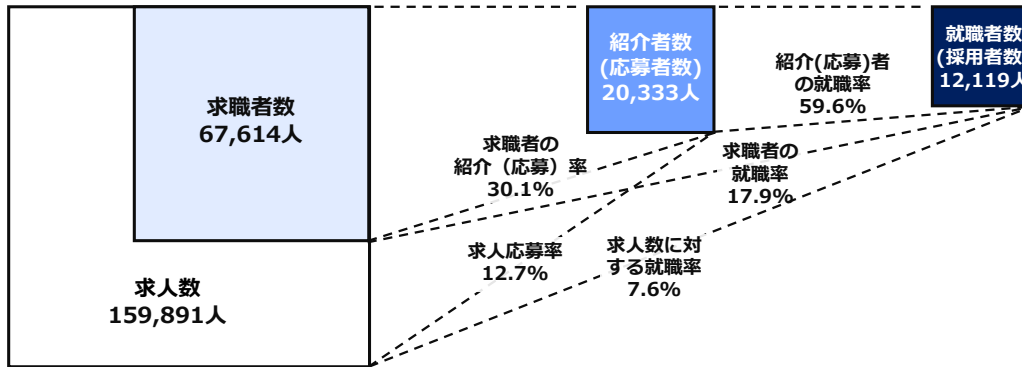


図10 求職者、求人の応募、就職の状況

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

◆ 求人施設へ紹介され、応募に至った者に限定してみると、20,333人のうち12,119人、59.6%が就職している。これは2016年度の57.6%より2.0ポイント増加である（図11左）。
 ※「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」（厚生労働省）による2017年度の公共職業安定所（ハローワーク）の看護職の有効求職件数（常用含むパート）計509,063人のうち、紹介件数は125,052人、就職件数は52,784人で、ハローワークの看護職の求職者に関して、紹介件数を有効求職件数で除した割合（求職者のうち紹介に至った割合）は24.6%、紹介件数で就職件数を除した割合（紹介された者のうち就職に至った割合）は42.2%となっている（図11右）。それに対して、ナースセンターで求職者が応募（紹介）に至った割合は30.1%、さらに、応募者（紹介された求職者）が就職に至った割合は59.6%であり、特に紹介された求職者が就職に至る割合が高い。なお、数値は「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」の各月データから算出している。

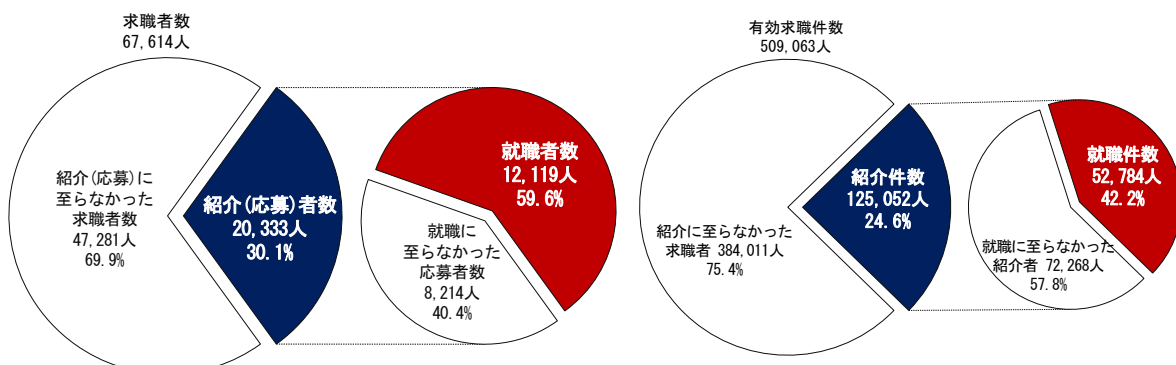


図11 ナースセンターで紹介された求職（応募）者が就職した割合（左）
ハローワークの紹介件数、就職件数の割合（右）（2017年度）

◆ 求職者が就職した割合（全体では17.9%）について年齢階層別にみると「24歳以下」12.6%、「25～29歳」13.2%、「30～34歳」13.2%、「35～39歳」14.9%、「40～44歳」16.1%、「45～49歳」16.2%、「50～54歳」19.5%、「55～59歳」21.3%、「60歳以上」34.5%で年齢とともに高くなっている（図12）。

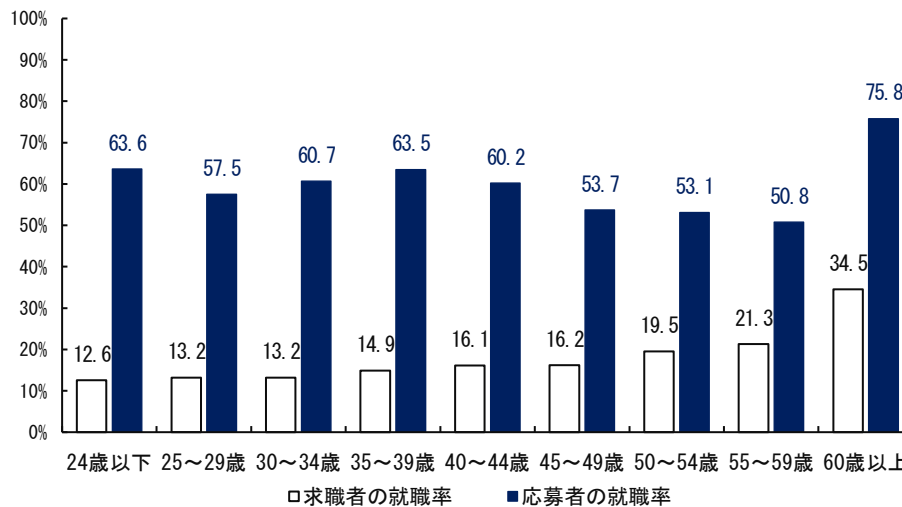


図12 求職者の就職率と応募者の就職率（年齢階級別）

一方、応募者の就職した割合（全体では59.6%）を施設種類別にみると、病院、介護老人保健施設は7割前後、介護老人福祉施設（特養）、訪問看護ステーションはやや低く6割強となっている。（図13）

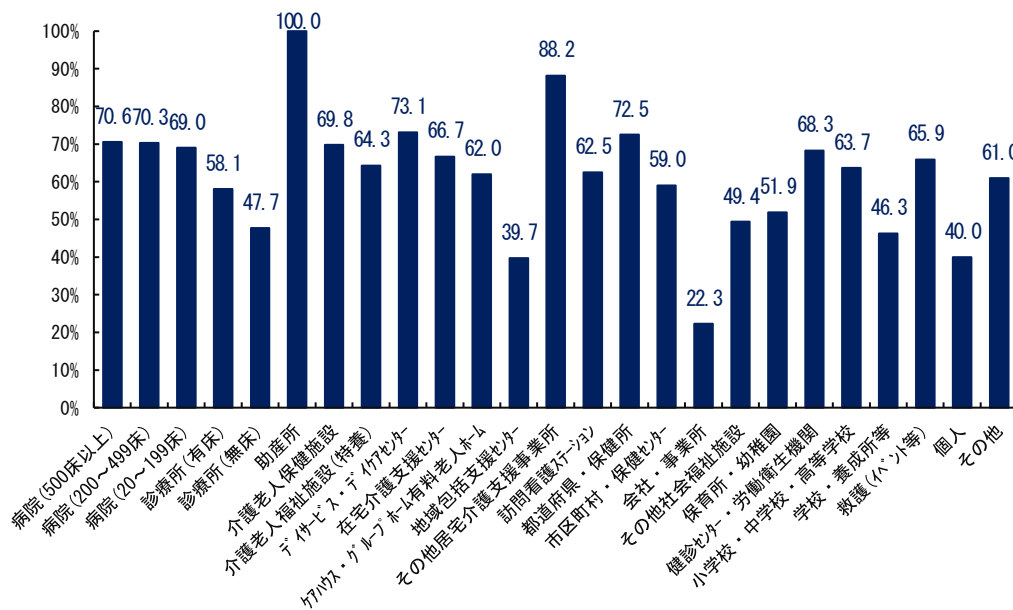


図13 応募者の就職率（施設種類別）

5. 求人施設数、求人数

- ◆ 求人登録施設は「診療所（無床）」「病院（20～199床）」「訪問看護ステーション」が多く、求人数は病院からのものが全体の44.1%を占めている
- ◆ 前年度より「介護老人福祉施設（特養）」「健診センター・労働衛生機関」「訪問看護ステーション」などが増加している

- ◆ 2017年度に登録した求人施設数は32,783施設で「診療所（無床）」が5,746施設と最も多く、次いで「病院（20～199床）」3,389施設、「訪問看護ステーション」3,365施設、「デイサービス・デイケアセンター」2,797施設の順である（図14左）。

なお、病院と訪問看護ステーションについて、全国の総数に占めるナースセンター登録の割合をみると、「病院」はすべての規模を合わせて63.6%（内訳は、8,404病院¹⁾うち5,344病院）、訪問看護ステーションは35.6%（同9,445事業所²⁾うち3,365事業所）が登録していることになり、訪問看護ステーションは3割台の登録にとどまっている。

1) 「医療施設動態調査（平成29年12月末概数）」厚生労働省 2) 「平成29年介護サービス施設・事業所調査」厚生労働省

- ◆ 2017年度に登録した求人数は159,891人で「病院（20～199床）」34,183人、「病院（200～499床）」24,028人、「病院（500床以上）」12,336人などとなっている。「病院」の求人を合わせると求人数の44.1%を占めており、その他は「診療所（無床）」と「訪問看護ステーション」がそれぞれ14,943人、14,687人で多く、求人全体に占める割合は9.3%、9.2%で約1割となっている（図14右）。
- ◆ 2016年度と比較すると、求人施設数は「介護老人福祉施設（特養）」「健診センター・労働衛生機関」「訪問看護ステーション」の増加が顕著である（図14左）。

求人数では「病院（20～199床）」の増加が顕著であり、また、「訪問看護ステーション」「健診センター・労働衛生機関」「介護老人福祉施設（特養）」も増加している。（図14右）。

全体として、小規模の病院や訪問看護ステーション、介護施設などの増加する求人数に見合う人材の確保が課題と言える。

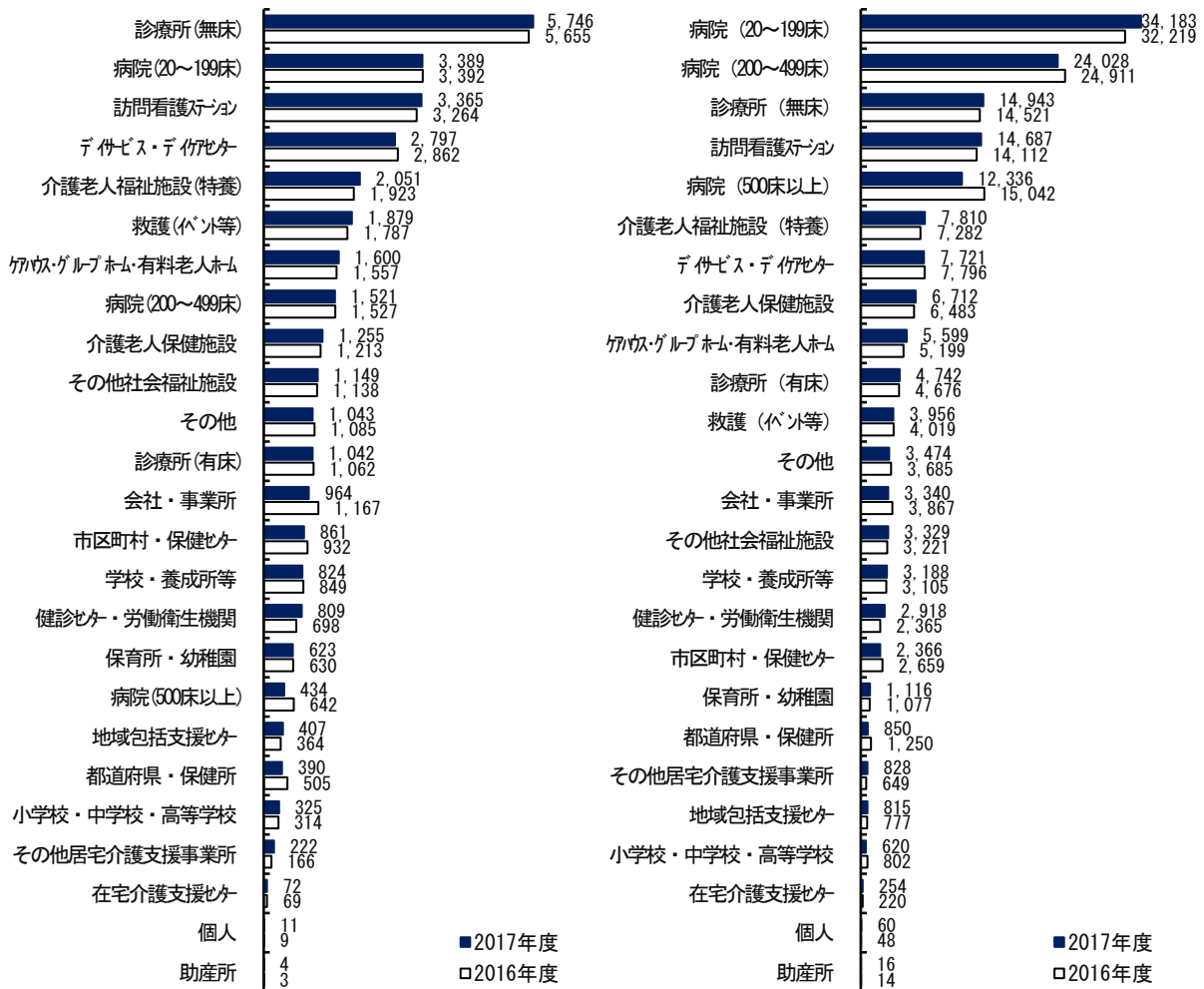


図14 求人施設数(左)、求人数(右) (2016年度・2017年度)

6. 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は、「勤務時間」「給与」「通勤時間」の順である
- ◆ 病院のみを希望している求職者では、200床以上の病院では「給与」、200床未満の病院では「通勤時間」「勤務時間」が多い

◆ 求職者が就職の際に重視する条件は「勤務時間」24.6%、「給与」18.4%、「通勤時間」16.4%、「看護内容」15.9%、「休暇」13.0%の順となっている。なお、重視条件は、上位3つまでの複数回答で質問している。

就業状況別にみると、「未就業または看護職以外で就業中」の求職者が重視する条件は、「勤務時間」が32.0%と最も高く、次いで「通勤時間」「給与」「看護内容」が約2割である。一方、「看護職として就業中」の求職者では、「勤務時間」と「給与」が約4割と高い(図15)。

なお、求職者は希望する施設種類を複数回答しているため、希望施設が単回答であるデータに限定して、重視条件の特徴に着目してみると、「病院(200床以上)」のみを希望している求職者は「給与」を最も重視し、次いで「看護内容」「休暇」「勤務時間」

の順で、「キャリアアップ」を重視する割合も14.4%と相対的に高い傾向にある。それと比較して「病院（20～199床）」のみでは、「勤務時間」「通勤時間」の割合が高くなっている。

次に、「介護老人保健施設」のみを希望している求職者は「給与」が最も高く、次いで「勤務時間」「休暇」の順、「介護老人福祉施設（特養）」のみを希望している求職者は「通勤時間」「勤務時間」が高く、さらに「看護内容」も重視する傾向がみられる。また、「訪問看護ステーション」のみを希望している求職者は「給与」「勤務時間」「看護内容」が高く、「キャリアアップ支援」を重視する傾向も「病院（200床以上）」に次いで高い点の特徴であり、全体として求人する際に考慮すべき雇用の条件等が病院規模や施設種類で異なることがみてとれる（図16）。

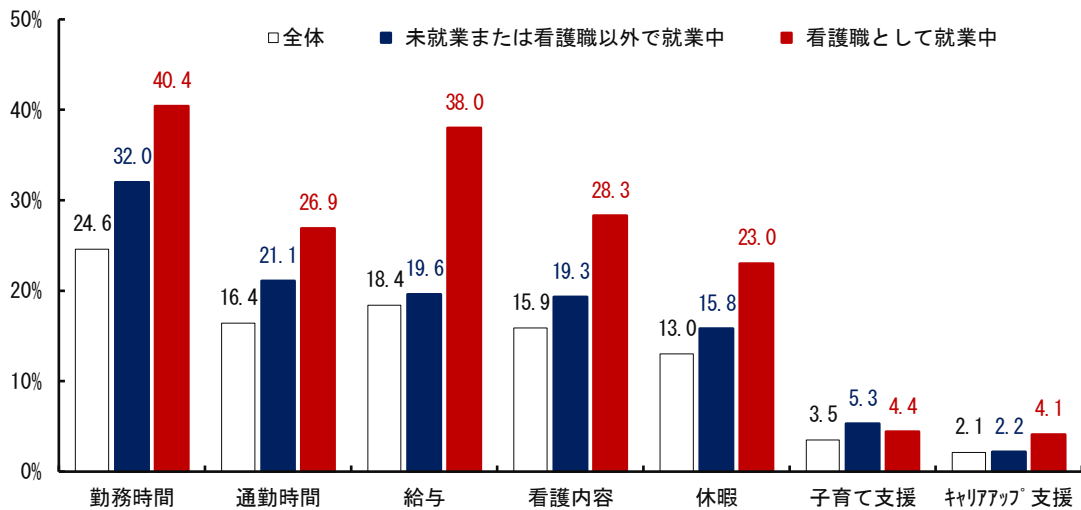


図15 求職者が就職の際に重視する条件（就業状況別）

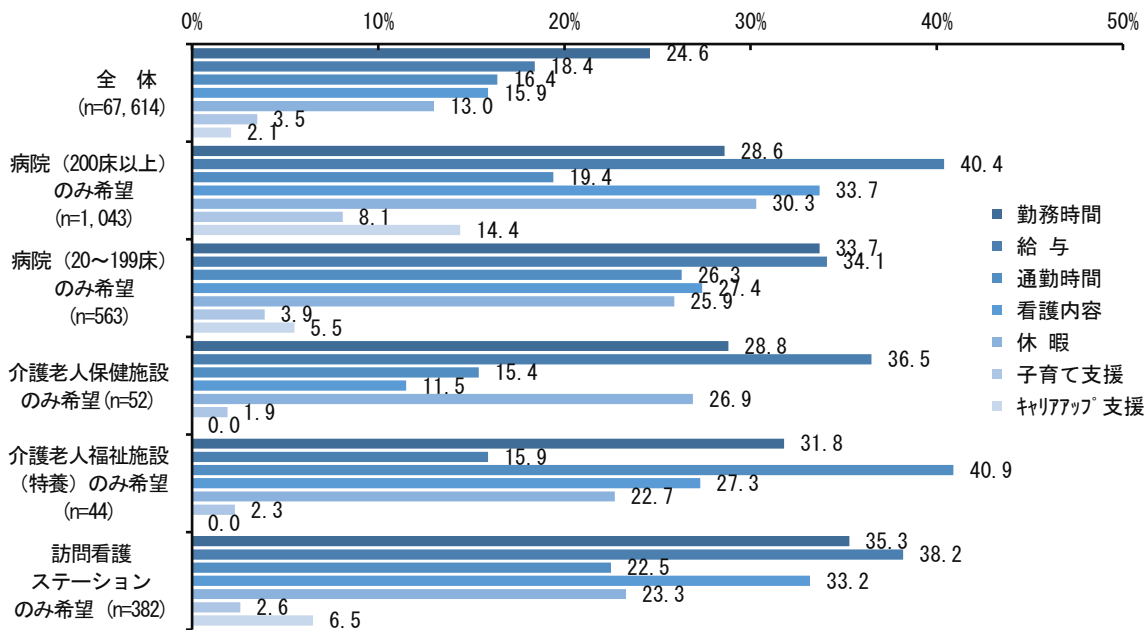


図16 求職者が就職の際に重視する条件（求職者の希望している施設種類別）

7. 求職者が登録した際の受付区分

◆ 求職者のうち「看護師等の離職時等の届出制度」を利用した登録者は前年度より増加しており、全体の17.9%である

◆ 求職者が登録した際の受付区分をみると、2017年度はインターネット経由で「看護師等の離職時等の届出制度」を利用した登録者が求職者67,614人のうち12,136人、17.9%あり、2015年度（上記制度は10月からの設置であるため留意が必要）の2,054人、2016年度の9,352人から増加している（図17）。

※2015年10月に「看護師等の人材確保の促進に関する法律」が改正され、「看護師等の離職時等の届出制度」が設置されている。

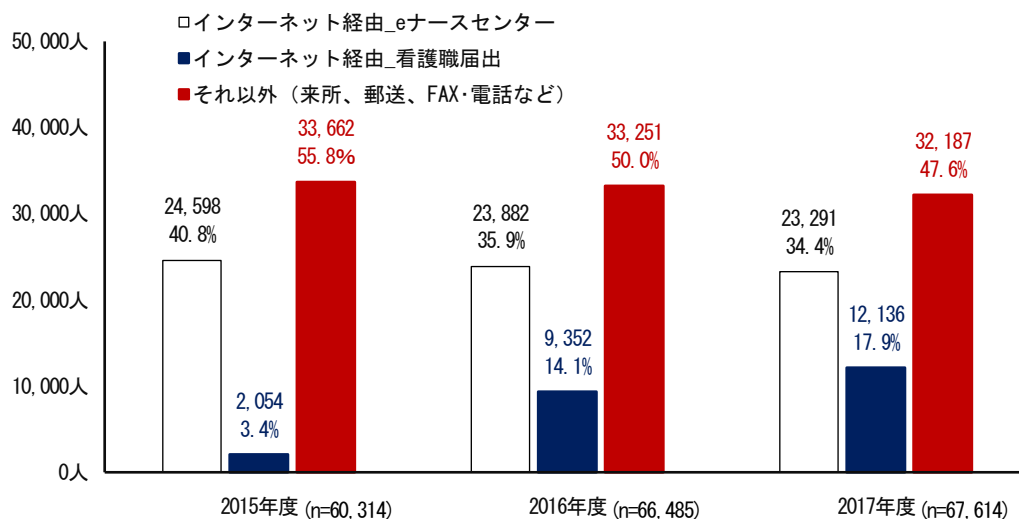


図17 求職者が登録した際の受付区分（2015～2017年度）