

概要

1. 目的

2021年度にeナースセンター¹に登録された求職者、求人施設、求人、就職等に関するデータ（以下「NCCSデータ」²）を集計し、分析することにより、都道府県ナースセンターにおける求人・求職の状況や求人倍率、職業紹介の状況を把握し、各都道府県における看護職確保の方策を検討するための基礎的な資料を得ることを目的とする。

2. 結果

1) 求職者数・求人数・求人倍率の推移

- 2021年度の求職者数は132,938人、求人数は176,334人であった。求職者数は2020年度の76,244人から56,694人、74.36%増加した。求人数は2020年度の156,263人から20,071人、12.84%増加した。（図1）
- 2021年度の求人倍率は1.33倍であり、2020年度の2.05倍から0.72ポイント減少した。（図1）
- 2016年度以降、求職者数は6～7万人台、求人数は16万人弱で推移してきたが、2021年度に求職者数は13万人、求人数は17万人を超えた。（図1）

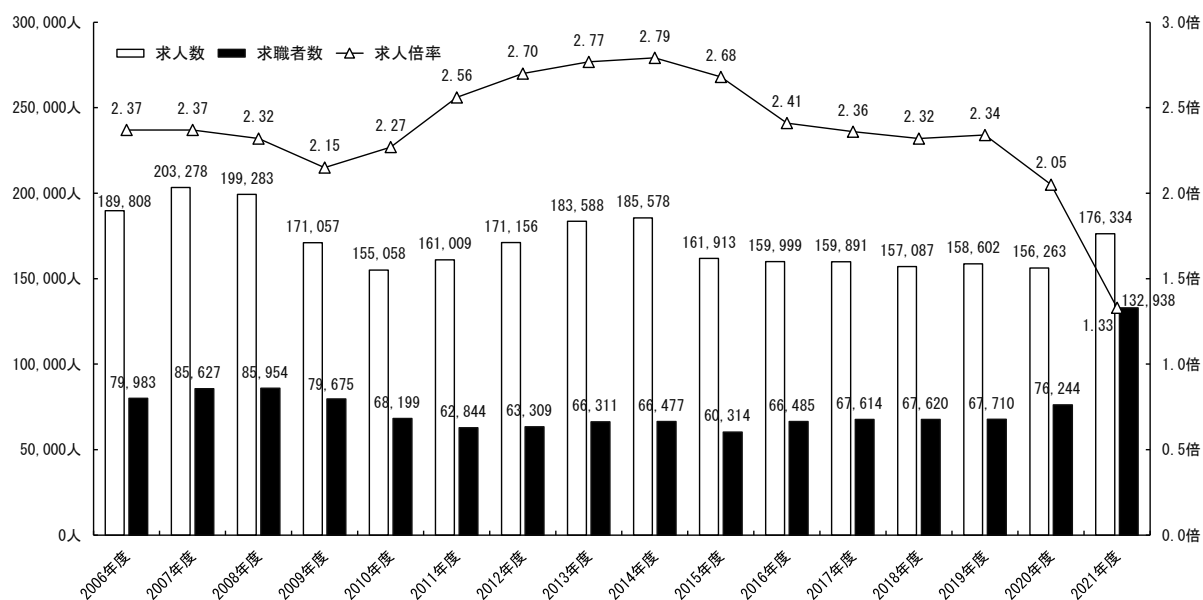


図1 求職者数、求人数、求人倍率の推移³

¹ eナースセンターとは、公益社団法人日本看護協会中央ナースセンターと都道府県ナースセンターがWebサイト上で提供するサービスの総称であり、医療施設等の求人活動ならびに保健師、助産師、看護師および准看護師の求職活動を支援することを目的として提供されている。

² eナースセンターに登録された求職者、求人施設、求人、就職等に関するデータは、ナースセンター・コンピュータ・システム（以下、「NCCS」）で管理・運用している。2020年度に第6次システムへとバージョンアップしたが、データは第5次システムが稼働した2015年度から同一の基盤を利用しているため、2016年度以降はシステム変更時の繰り越しデータ等は含まれず、同条件での比較が可能である。なお、NCCSとは、都道府県ナースセンターで行っている無料職業紹介システム（eナースセンター）、看護師等の届出制度サイト（とどけるん）の総称である。

³ 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。

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1.88倍、「非常勤」が1.31倍、「臨時雇用」が0.42倍であった。2019年度以降、すべての雇用形態において求人倍率が大きく減少した。（図2）

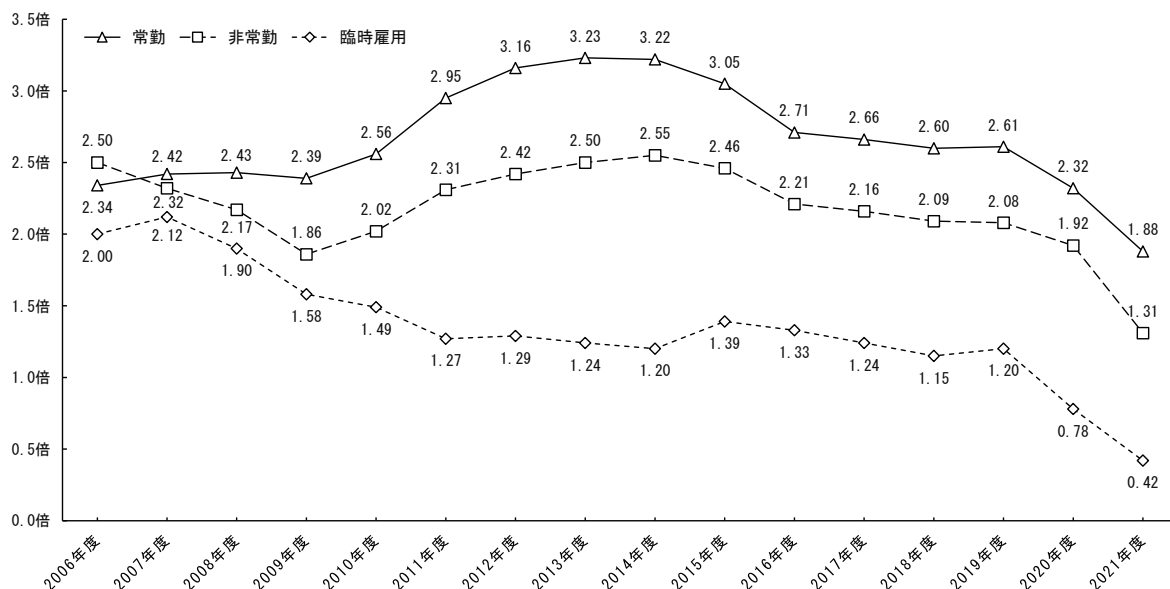


図2 雇用形態別の求人倍率の推移

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」3.22倍、「病院（20～199床）」1.80倍、「病院（200～499床）」1.40倍、「介護老人福祉施設（特養）」1.13倍、「ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム」1.04倍、「その他社会福祉施設」1.03倍の順に高い。（図3）

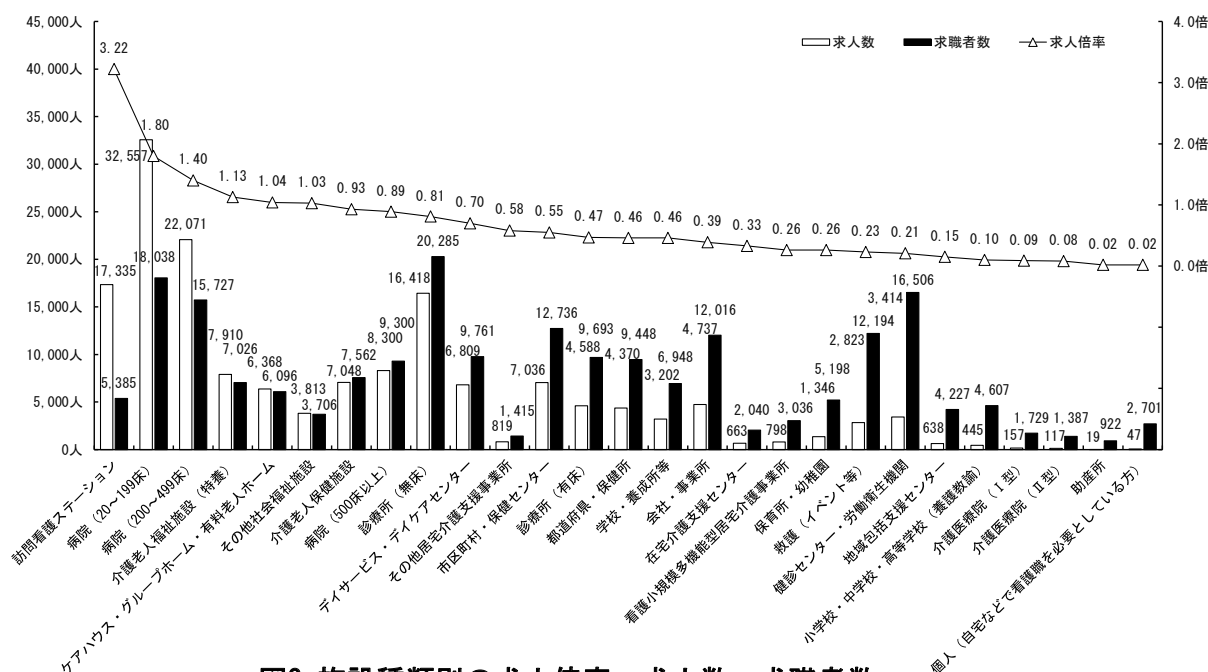


図3 施設種類別の求人倍率、求人数、求職者数

4) 施設種類別の求人数、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（20～199床）」「病院（200～499床）」「病院（500床以上）」が減少傾向にある一方、「訪問看護ステーション」は増加傾向にあった。また、「市区町村・保健センター」は2019年度に比べて3倍以上、「都道府県・保健所」は5倍以上に増加した。（図4・左）
- 直近3年間の求職者数の推移をみると、2020年度までは「病院（20～199床）」が最も多かったが、2021年度は「診療所（無床）」が最も多かった。また、「救護（イベント等）」は2019年度に比べて約2倍、「市区町村・保健センター」と「都道府県・保健所」はそれぞれ約1.6倍に増加した。（図4・右）

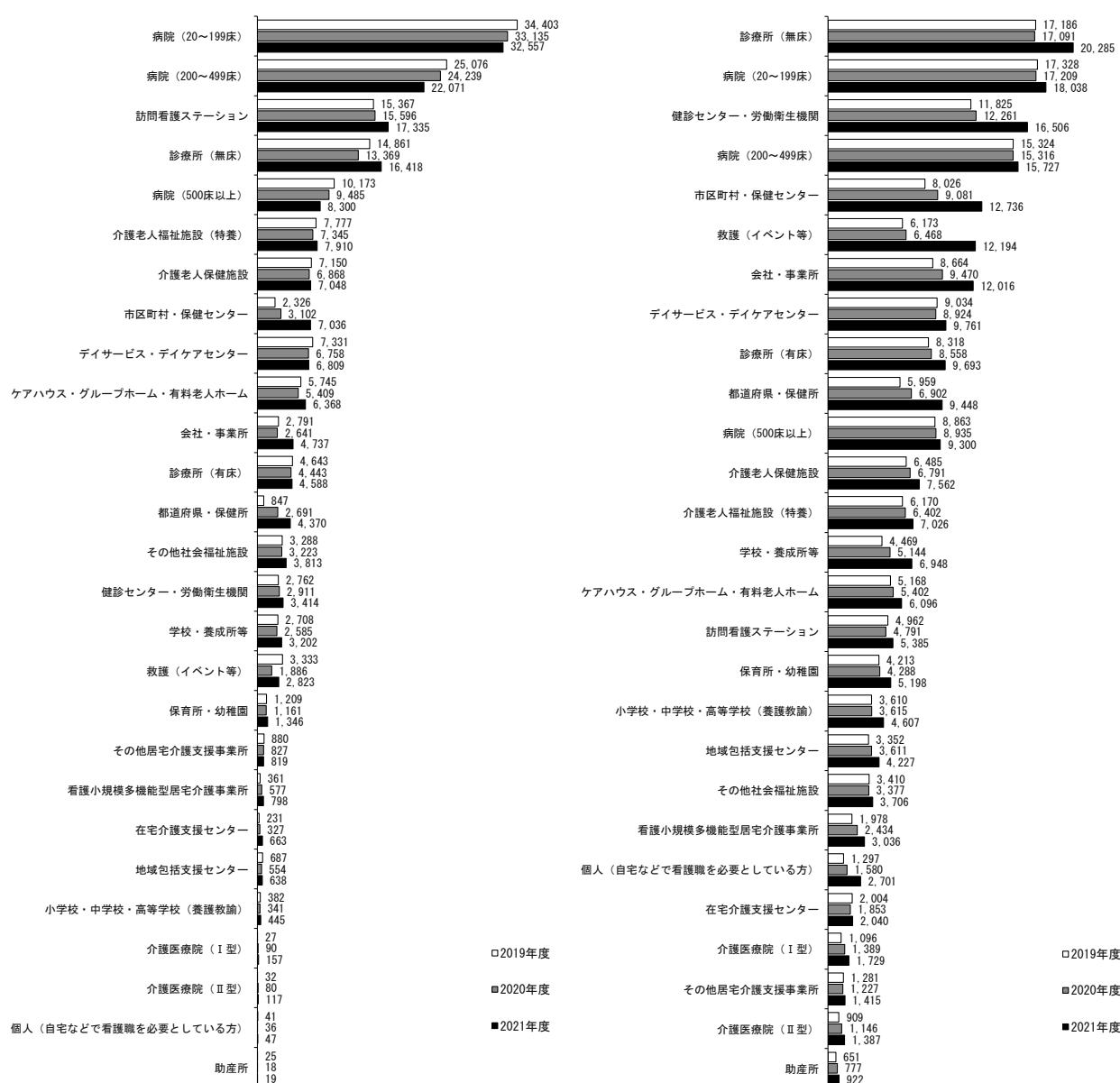


図4 求人数（左）、求職者数（複数回答）（右）（施設種類別）
（2019～2021年度）

5) 年齢別の求職者数の推移

- 求職者数を年齢別にみると、2019年度まで「30～34歳」から「45～49歳」までの求職者数は減少傾向だったが、2020年度以降はすべての年齢階層で増加した。特に、2021年度は「25～29歳」から「60歳以上」までの幅広い年齢階層で求職者数が増加した。

(図5)

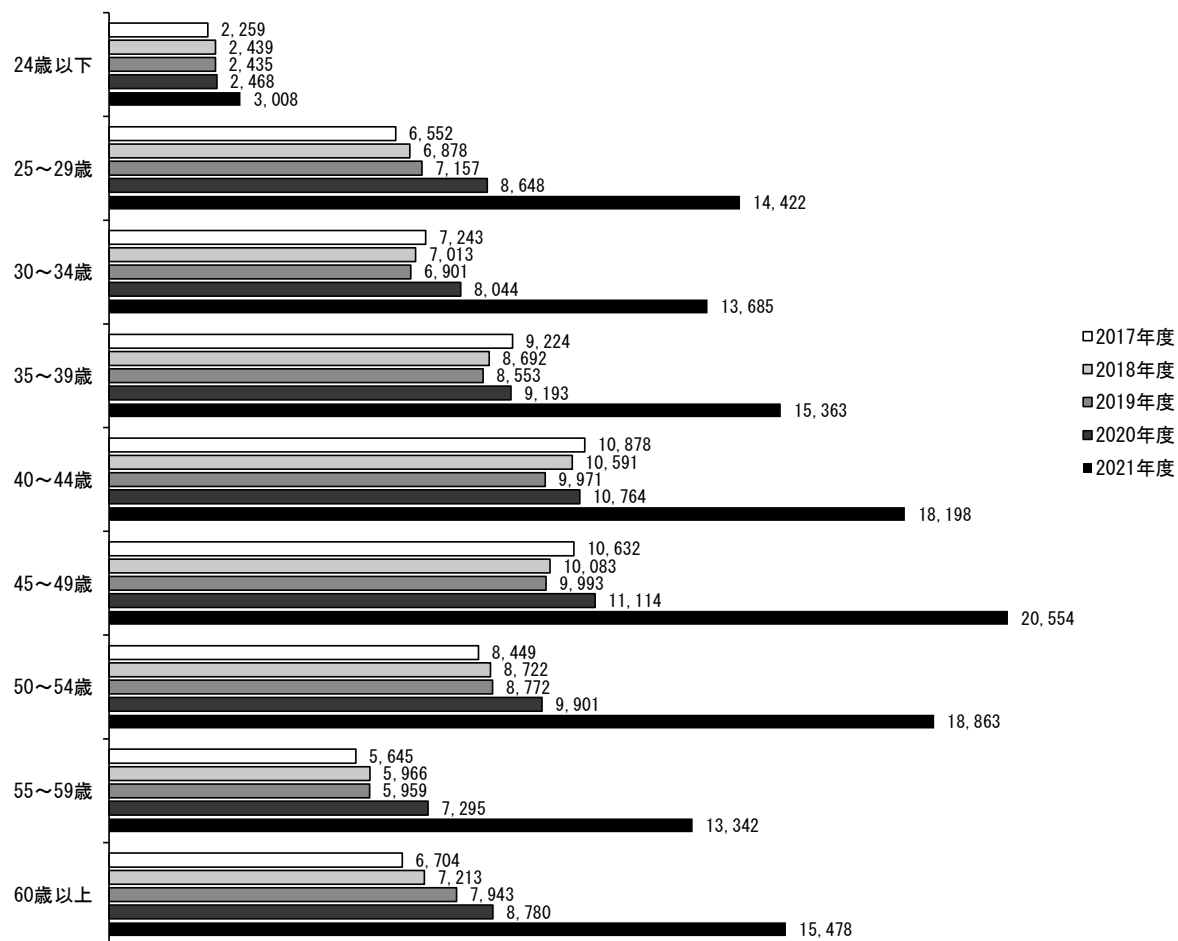


図5 求職者数の推移（年齢別）
（2017～2021年度）

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労中」の者は求職者全体の49.9%を占める。一方、「就労中（看護職）」であった者は求職者全体の44.2%であった。（図6）
- 「未就業または看護職以外で就労中」である割合を年齢別にみると、「60歳以上」が61.7%で最も高く、次いで「35～39歳」51.8%、「40～44歳」50.1%であった。（図6）

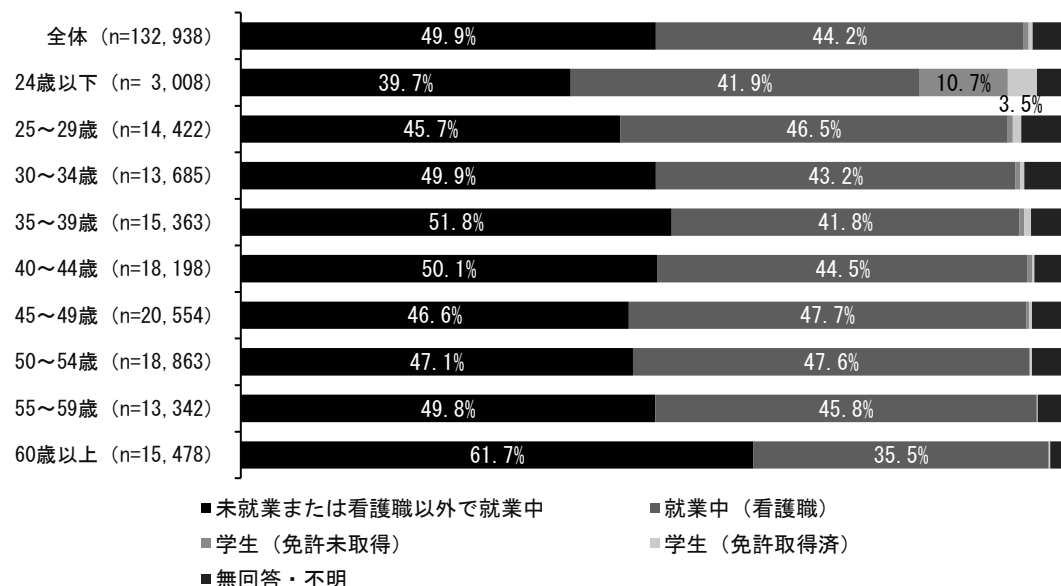


図6 求職者の求職時の就業状況（年齢別）

7) 看護職として就労中の求職者が考える退職したい理由

- 現在、看護職として就労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」11.5%が最も多く、次いで「子育て」7.4%、「転居」7.2%、「結婚」6.9%、「勤務時間が長い・超過勤務が多い」5.2%、「自分の健康（主に身体的理由）」5.0%の順であった。「看護職の他の職場への興味」は「25～29歳」17.8%が最も多く、「24歳以下」16.7%、「30～34歳」15.4%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「勤務時間が長い・超過勤務が多い」17.0%、「看護職の他の職場への興味」16.7%、「夜勤の負担が大きい」15.3%、「転居」14.9%、「昇進・昇給・給与に不満」12.3%の順に多い。2020年度は、「看護職の他の職場への興味」20.4%、「自分の適性・能力への不安」18.1%、「自分の健康（主に精神的理由）」16.1%、「上司（看護管理者等）との関係」15.0%、「夜勤の負担が多い」13.2%の順に多かったが、2021年度は処遇や労働条件に関する理由が多い。「60歳以上」では「定年」26.3%、「親族の健康・介護」6.0%、「自分の健康（主に身体的理由）」4.5%の順に多い。（表7-1、表7-2）
- 就労中の看護職が回答した退職したい理由の個数は平均1.7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。

概要

	全体(n=57,743)	%	24歳以下(n=1,199)	%	25～29歳(n=6,518)	%	30～34歳(n=5,779)	%	35～39歳(n=6,302)	%	40～44歳(n=7,945)	%	45～49歳(n=9,858)	%	50～54歳(n=8,851)	%	55～59歳(n=6,027)	%	60歳以上(n=5,451)	%
第1位	看護職の他の職場への興味	11.5	勤務時間が長い・超過勤務が多い	17.0	看護職の他の職場への興味	17.8	看護職の他の職場への興味	15.4	看護職の他の職場への興味	13.1	子育て	12.5	看護職の他の職場への興味	11.0	看護職の他の職場への興味	10.8	親族の健康・介護	9.2	定年	26.3
第2位	子育て	7.4	看護職の他の職場への興味	16.7	転居	10.3	転居	10.2	子育て	11.9	看護職の他の職場への興味	12.0	子育て	9.2	結婚	8.3	看護職の他の職場への興味	7.5	親族の健康・介護	6.0
第3位	転居	7.2	夜勤の負担が大きい	15.3	夜勤の負担が大きい	8.3	結婚	7.9	転居	7.2	転居	6.5	結婚	6.6	転居	7.0	結婚	7.3	自分の健康(主に身体的理由)	4.5
第4位	結婚	6.9	転居	14.9	結婚	7.9	子育て	7.8	結婚	6.9	結婚	6.3	妊娠・出産	5.9	子育て	6.8	転居	6.5	結婚	3.8
第5位	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.2	昇進・昇給・給与に不満	12.3	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.1	勤務時間が長い・超過勤務が多い	6.9	妊娠・出産	6.2	妊娠・出産	5.9	転居	5.4	親族の健康・介護	6.4	自分の健康(主に身体的理由)	5.9	転居	3.4
第6位	自分の健康(主に身体的理由)	5.0	自分の健康(主に精神的理由)	11.8	昇進・昇給・給与に不満	6.6	昇進・昇給・給与に不満	6.5	勤務時間が長い・超過勤務が多い	6.0	家事と両立しない	5.3	自分の健康(主に身体的理由)	4.5	自分の健康(主に身体的理由)	6.0	子育て	4.9	看護職の他の職場への興味	2.9
第7位	昇進・昇給・給与に不満	4.7	休暇がとれない	11.6	看護職以外の他の職場への興味	6.4	看護職以外の他の職場への興味	6.1	昇進・昇給・給与に不満	5.6	昇進・昇給・給与に不満	5.2	親族の健康・介護	4.1	配偶者の転勤	4.8	勤務時間が長い・超過勤務が多い	4.4	子育て	2.7
第8位	夜勤の負担が大きい	4.4	上司(看護管理者等)との関係	11.3	自分の健康(主に精神的理由)	5.9	夜勤の負担が大きい	5.7	家事と両立しない	5.2	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.0	上司(看護管理者等)との関係	4.1	妊娠・出産	4.6	昇進・昇給・給与に不満	3.4	雇用者側の都合	2.6
第9位	妊娠・出産	4.3	自分の適性・能力への不安	10.6	自分の適性・能力への不安	5.7	リフレッシュ	5.5	看護職以外の他の職場への興味	4.6	自分の健康(主に身体的理由)	4.8	家事と両立しない	4.0	勤務時間が長い・超過勤務が多い	4.3	定年	3.4	上司(看護管理者等)との関係	2.5
第10位	親族の健康・介護	4.0	興味が持てない・やりがいがない	9.0	自分の健康(主に身体的理由)	5.2	自分の適性・能力への不安	4.9	夜勤の負担が大きい	4.6	自分の適性・能力への不安	4.4	勤務時間が長い・超過勤務が多い	4.0	昇進・昇給・給与に不満	4.2	妊娠・出産	3.4	勤務時間が長い・超過勤務が多い	2.3
第11位	上司(看護管理者等)との関係	3.7	自分の健康(主に身体的理由)	7.4	リフレッシュ	5.2	自分の健康(主に精神的理由)	4.8	リフレッシュ	4.2	夜勤の負担が大きい	4.3	昇進・昇給・給与に不満	3.9	休暇がとれない	3.2	上司(看護管理者等)との関係	3.3	責任の重さ・医療事故への不安	2.1
第12位	自分の適性・能力への不安	3.7	責任の重さ・医療事故への不安	7.4	休暇がとれない	4.6	家事と両立しない	4.8	自分の健康(主に精神的理由)	4.0	上司(看護管理者等)との関係	3.7	配偶者の転勤	3.6	家事と両立しない	3.2	配偶者の転勤	3.3	夜勤の負担が大きい	2.0
第13位	休暇がとれない	3.5	同僚との関係	6.2	興味が持てない・やりがいがない	4.9	自分の健康(主に身体的理由)	4.7	自分の適性・能力への不安	4.0	配偶者の転勤	3.5	休暇がとれない	3.6	上司(看護管理者等)との関係	3.1	休暇がとれない	3.2	妊娠・出産	1.9
第14位	家事と両立しない	3.5	福利厚生に不満	5.7	上司(看護管理者等)との関係	4.1	興味が持てない・やりがいがない	4.6	自分の健康(主に身体的理由)	4.0	リフレッシュ	3.4	夜勤の負担が大きい	3.3	雇用形態に不満	3.1	夜勤の負担が大きい	3.1	雇用形態に不満	1.8
第15位	リフレッシュ	3.5	結婚	5.5	責任の重さ・医療事故への不安	3.8	妊娠・出産	4.1	上司(看護管理者等)との関係	3.8	興味が持てない・やりがいがない	3.1	リフレッシュ	3.3	夜勤の負担が大きい	3.0	雇用形態に不満	3.1	興味が持てない・やりがいがない	1.8
第16位	自分の健康(主に精神的理由)	3.4	雇用形態に不満	4.3	福利厚生に不満	3.2	休暇がとれない	3.8	休暇がとれない	3.0	興味が持てない・やりがいがない	3.0	リフレッシュ	2.9	自分の健康(主に精神的理由)	2.9	同僚との関係	2.9	自分の健康(主に精神的理由)	1.7
第17位	看護職以外の他の職場への興味	3.4	看護職以外の他の職場への興味	4.3	進学・研修・留学	3.1	上司(看護管理者等)との関係	3.0	同僚との関係	2.9	看護職以外の他の職場への興味	2.9	自分の適性・能力への不安	3.0	自分の適性・能力への不安	2.7	休暇がとれない	2.7	休暇がとれない	1.7
第18位	配偶者の転勤	3.2	教育・研修体制に不満	3.5	教育・研修体制に不満	2.9	責任の重さ・医療事故への不安	3.5	興味が持てない・やりがいがない	3.5	自分の健康(主に精神的理由)	2.9	雇用形態に不満	2.7	責任の重さ・医療事故への不安	2.6	責任の重さ・医療事故への不安	2.3	配偶者の転勤	1.6
第19位	興味が持てない・やりがいがない	3.2	リフレッシュ	2.7	子育て	2.4	進学・研修・留学	3.5	配偶者の転勤	3.4	雇用形態に不満	2.7	責任の重さ・医療事故への不安	2.7	自分の健康(主に精神的理由)	2.6	リフレッシュ	2.3	家事と両立しない	1.6
第20位	定年	2.9	家事と両立しない	1.9	雇用形態に不満	2.2	配偶者の転勤	3.3	進学・研修・留学	3.0	同僚との関係	2.5	同僚との関係	2.5	看護職以外の他の職場への興味	2.5	同僚との関係	2.3	リフレッシュ	1.6
第21位	責任の重さ・医療事故への不安	2.8	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	1.9	配偶者の転勤	1.8	福利厚生に不満	2.6	雇用形態に不満	3.0	責任の重さ・医療事故への不安	2.5	雇用者側の都合	2.4	雇用者側の都合	2.5	興味が持てない・やりがいがない	2.3	自分の適性・能力への不安	1.4
第22位	雇用形態に不満	2.7	医師との関係	1.6	同僚との関係	1.7	雇用形態に不満	2.5	福利厚生に不満	2.9	進学・研修・留学	2.5	看護職以外の他の職場への興味	2.3	同僚との関係	2.3	進学・研修・留学	2.1	看護の自律性・専門性が認められない	1.4
第23位	同僚との関係	2.4	進学・研修・留学	1.2	妊娠・出産	1.6	教育・研修体制に不満	2.4	責任の重さ・医療事故への不安	2.6	親族の健康・介護	2.4	自分の健康(主に精神的理由)	2.2	興味が持てない・やりがいがない	2.2	自分の適性・能力への不安	2.1	自分の健康(主に精神的理由)	1.2
第24位	進学・研修・留学	2.3	配偶者の転勤	1.1	家事と両立しない	1.5	同僚との関係	2.2	教育・研修体制に不満	2.5	福利厚生に不満	1.8	進学・研修・留学	1.9	看護職以外の他の職場への興味	1.9	看護の理念・方針に不満	2.1	看護の理念・方針に不満	1.1
第25位	福利厚生に不満	2.0	妊娠・出産	0.8	看護の理念・方針に不満	1.2	医師との関係	1.5	親族の健康・介護	1.9	医師との関係	1.5	福利厚生に不満	1.7	医師との関係	1.6	家事と両立しない	2.0	進学・研修・留学	1.0
第26位	雇用者側の都合	1.8	子育て	0.8	医師との関係	0.9	親族の健康・介護	1.3	雇用者側の都合	1.7	教育・研修体制に不満	1.4	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	1.4	看護の自律性・専門性が認められない	2.0	昇進・昇給・給与に不満	1.0
第27位	教育・研修体制に不満	1.7	親族の健康・介護	0.5	親族の健康・介護	0.9	看護の自律性・専門性が認められない	1.2	看護の自律性・専門性が認められない	1.7	看護の自律性・専門性が認められない	1.3	医師との関係	1.5	福利厚生に不満	1.4	看護の理念・方針に不満	1.2	教育・研修体制に不満	0.9
第28位	看護の自律性・専門性が認められない	1.4	看護の自律性・専門性が認められない	0.4	雇用者側の都合	0.9	看護の理念・方針に不満	1.1	看護の理念・方針に不満	1.6	雇用者側の都合	1.1	教育・研修体制に不満	1.5	看護の理念・方針に不満	1.2	教育・研修体制に不満	1.2	医師との関係	0.7
第29位	医師との関係	1.3	看護の理念・方針に不満	0.4	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.8	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.9	医師との関係	1.4	看護の理念・方針に不満	0.9	看護の理念・方針に不満	1.3	教育・研修体制に不満	1.1	看護の理念・方針に不満	1.1	看護職以外の他の職場への興味	0.7
第30位	看護の理念・方針に不満	1.2	雇用者側の都合	0.4	看護の自律性・専門性が認められない	0.5	雇用者側の都合	0.8	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.6	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.4	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.4	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.4	医師との関係	1.1	福利厚生に不満	0.5
第31位	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.5	医療のIT化に適應できない	0.0	医療のIT化に適應できない	0.0	医療のIT化に適應できない	0.0	医療のIT化に適應できない	0.1	定年	0.0	定年	0.1	定年	0.2	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.4	医療のIT化に適應できない	0.3
第32位	医療のIT化に適應できない	0.1	定年	0.0	定年	0.0	定年	0.0	定年	0.0	定年	0.0	医療のIT化に適應できない	0.0	医療のIT化に適應できない	0.1	医療のIT化に適應できない	0.2	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.2
一	その他	9.3	その他	4.3	その他	4.8	その他	5.0	その他	6.9	その他	9.8	その他	9.8	その他	12.1	その他	14.3	その他	11.2

表7-1 就業している求職者の退職したい理由（複数回答）（2021年度）

	全体(n=27,504)	%	24歳以下(n=846)	%	25～29歳(n=3,147)	%	30～34歳(n=2,532)	%	35～39歳(n=2,966)	%	40～44歳(n=3,873)	%	45～49歳(n=4,383)	%	50～54歳(n=4,070)	%	55～59歳(n=2,881)	%	60歳以上(n=2,791)	%
第1位	看護職の他の職場への興味	14.0	看護職の他の職場への興味	20.4	看護職の他の職場への興味	22.3	看護職の他の職場への興味	19.1	看護職の他の職場への興味	15.7	看護職の他の職場への興味	14.5	看護職の他の職場への興味	14.4	看護職の他の職場への興味	12.5	親族の健康・介護	9.4	定年	28.5
第2位	転居	8.0	自分の適性・能力への不安	18.1	転居	14.2	子育て	11.7	子育て	12.5	子育て	12.4	子育て	8.1	親族の健康・介護	8.5	看護職の他の職場への興味	8.4	親族の健康・介護	5.9
第3位	子育て	7.1	自分の健康(主に精神的理由)	16.1	結婚	11.1	転居	10.6	転居	7.8	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.1	転居	6.7	自分の健康(主に身体的理由)	7.9	自分の健康(主に身体的理由)	7.7	自分の健康(主に身体的理由)	4.8
第4位	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.1	上司(看護管理者等)との関係	15.0	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	10.1	自分の適性・能力への不安	7.1	転居	7.0	勤務時間が長い・超過勤務が多い	6.6	結婚	7.8	転居	7.3	雇用者側の都合	4.6
第5位	結婚	6.8	夜勤の負担が大きい	13.2	夜勤の負担が大きい	9.7	結婚	8.9	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.1	上司(看護管理者等)との関係	6.5	自分の健康(主に身体的理由)	6.4	転居	7.3	勤務時間が長い・超過勤務が多い	6.6	上司(看護管理者等)との関係	3.5
第6位	自分の健康(主に身体的理由)	6.5	転居	11.7	自分の適性・能力への不安	8.5	夜勤の負担が大きい	8.7	家事と両立しない	7.0	自分の健康(主に身体的理由)	6.3	結婚	5.9	勤務時間が長い・超過勤務が多い	5.9	結婚	6.2	看護職の他の職場への興味	3.4
第7位	自分の適性・能力への不安	5.7	勤務時間が長い・超過勤務が多い	11.5	看護職以外の他の職場への興味	7.5	自分の適性・能力への不安	8.1	結婚	7.0	家事と両立しない	6.2	昇進・昇給・給与に不満	5.2	子育て	5.7	休暇がとれない	5.3	転居	3.4
第8位	上司(看護管理者等)との関係	5.5	責任の重さ・医療事故への不安	10.3	自分の健康(主に精神的理由)	7.0	昇進・昇給・給与に不満	6.6	夜勤の負担が大きい	6.7	昇進・昇給・給与に不満	6.0	上司(看護管理者等)との関係	5.1	昇進・昇給・給与に不満	4.8	雇用形態に不満	5.3	同僚との関係	3.2
第9位	夜勤の負担が大きい	5.3	昇進・昇給・給与に不満	9.0	昇進・昇給・給与に不満	6.7	責任の重さ・医療事故への不安	6.5	上司(看護管理者等)との関係	6.1	妊娠・出産	5.9	妊娠・出産	4.9	配偶者の転勤	4.6	上司(看護管理者等)との関係	4.8	雇用形態に不満	2.8
第10位	昇進・昇給・給与に不満	5.2	同僚との関係	8.5	興味を持てない・やりがいがない	6.5	自分の健康(主に精神的理由)	6.4	昇進・昇給・給与に不満	5.7	結婚	5.6	親族の健康・介護	4.8	自分の適性・能力への不安	4.3	昇進・昇給・給与に不満	4.5	勤務時間が長い・超過勤務が多い	2.6
第11位	親族の健康・介護	4.6	看護職以外の他の職場への興味	8.2	休暇がとれない	6.5	家事と両立しない	6.2	同僚との関係	5.1	自分の適性・能力への不安	5.6	家事と両立しない	4.8	家事と両立しない	4.2	子育て	3.6	結婚	2.3
第12位	休暇がとれない	4.5	自分の健康(主に身体的理由)	8.2	自分の健康(主に身体的理由)	6.4	自分の健康(主に身体的理由)	6.1	自分の健康(主に身体的理由)	5.0	夜勤の負担が大きい	4.2	自分の適性・能力への不安	4.6	上司(看護管理者等)との関係	4.0	雇用者側の都合	3.6	自分の適性・能力への不安	2.1
第13位	家事と両立しない	4.4	結婚	6.5	上司(看護管理者等)との関係	6.0	上司(看護管理者等)との関係	6.0	興味を持てない・やりがいがない	4.8	休暇がとれない	4.0	休暇がとれない	4.4	夜勤の負担が大きい	3.9	責任の重さ・医療事故への不安	3.6	看護の自律性・専門性が認められない	2.1
第14位	責任の重さ・医療事故への不安	4.3	教育・研修体制に不満	6.5	責任の重さ・医療事故への不安	5.8	休暇がとれない	5.7	妊娠・出産	4.8	雇用形態に不満	4.0	雇用形態に不満	4.3	責任の重さ・医療事故への不安	3.8	同僚との関係	3.1	責任の重さ・医療事故への不安	2.0
第15位	自分の健康(主に精神的理由)	4.2	休暇がとれない	4.8	福利厚生に不満	4.2	看護職以外の他の職場への興味	5.5	自分の健康(主に精神的理由)	4.7	責任の重さ・医療事故への不安	3.6	夜勤の負担が大きい	4.0	雇用形態に不満	3.8	夜勤の負担が大きい	3.1	休暇がとれない	1.9
第16位	雇用形態に不満	3.8	興味を持てない・やりがいがない	4.7	教育・研修体制に不満	3.8	興味を持てない・やりがいがない	5.0	休暇がとれない	4.6	看護職以外の他の職場への興味	3.6	責任の重さ・医療事故への不安	3.9	休暇がとれない	3.8	定年	3.0	配偶者の転勤	1.6
第17位	興味を持てない・やりがいがない	3.7	福利厚生に不満	4.5	リフレッシュ	3.7	教育・研修体制に不満	4.5	看護職以外の他の職場への興味	4.5	配偶者の転勤	3.5	配偶者の転勤	3.7	雇用者側の都合	3.1	看護の自律性・専門性が認められない	2.9	家事と両立しない	1.6
第18位	看護職以外の他の職場への興味	3.7	リフレッシュ	2.8	進学・研修・留学	3.5	妊娠・出産	4.3	雇用形態に不満	3.8	興味を持てない・やりがいがない	3.5	興味を持てない・やりがいがない	3.6	同僚との関係	2.9	配偶者の転勤	2.7	リフレッシュ	1.6
第19位	同僚との関係	3.4	雇用形態に不満	2.6	子育て	3.3	配偶者の転勤	4.1	責任の重さ・医療事故への不安	3.8	自分の健康(主に精神的理由)	3.2	自分の健康(主に精神的理由)	3.5	看護職以外の他の職場への興味	2.9	自分の健康(主に精神的理由)	2.7	看護の理念・方針に不満	1.5
第20位	妊娠・出産	3.4	家事と両立しない	1.7	雇用形態に不満	3.0	進学・研修・留学	3.9	配偶者の転勤	3.8	リフレッシュ	3.0	同僚との関係	3.2	進学・研修・留学	2.9	興味を持てない・やりがいがない	2.7	自分の健康(主に精神的理由)	1.4
第21位	配偶者の転勤	3.3	進学・研修・留学	1.7	同僚との関係	2.6	リフレッシュ	3.8	福利厚生に不満	3.6	親族の健康・介護	2.8	進学・研修・留学	3.2	自分の健康(主に精神的理由)	2.8	家事と両立しない	2.7	夜勤の負担が大きい	1.4
第22位	定年	3.3	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	1.7	配偶者の転勤	2.4	同僚との関係	3.8	進学・研修・留学	3.2	同僚との関係	2.8	雇用者側の都合	3.0	リフレッシュ	2.8	自分の適性・能力への不安	2.7	進学・研修・留学	1.3
第23位	リフレッシュ	2.9	看護の自律性・専門性が認められない	1.3	家事と両立しない	2.4	雇用形態に不満	3.6	リフレッシュ	3.1	看護の自律性・専門性が認められない	2.7	看護の自律性・専門性が認められない	2.7	興味を持てない・やりがいがない	2.7	妊娠・出産	2.7	興味を持てない・やりがいがない	1.1
第24位	進学・研修・留学	2.7	看護の理念・方針に不満	1.3	医師との関係	1.8	福利厚生に不満	2.4	親族の健康・介護	3.0	進学・研修・留学	2.6	リフレッシュ	2.6	妊娠・出産	2.6	リフレッシュ	2.6	昇進・昇給・給与に不満	1.0
第25位	雇用者側の都合	2.6	雇用者側の都合	1.3	看護の理念・方針に不満	1.7	看護の自律性・専門性が認められない	2.1	教育・研修体制に不満	2.5	福利厚生に不満	2.4	看護職以外の他の職場への興味	2.5	看護の自律性・専門性が認められない	2.2	看護の理念・方針に不満	1.9	看護職以外の他の職場への興味	0.9
第26位	教育・研修体制に不満	2.4	子育て	0.8	親族の健康・介護	1.5	医師との関係	1.4	看護の自律性・専門性が認められない	2.5	看護の理念・方針に不満	2.0	教育・研修体制に不満	2.3	福利厚生に不満	1.7	看護職以外の他の職場への興味	1.9	教育・研修体制に不満	0.8
第27位	福利厚生に不満	2.4	親族の健康・介護	0.8	看護の自律性・専門性が認められない	1.3	雇用者側の都合	1.4	雇用者側の都合	2.5	雇用者側の都合	2.0	福利厚生に不満	2.0	看護の理念・方針に不満	1.7	教育・研修体制に不満	1.6	医療のIT化に適應できない	0.7
第28位	看護の自律性・専門性が認められない	2.3	医師との関係	0.7	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	1.2	親族の健康・介護	1.3	医師との関係	2.1	教育・研修体制に不満	1.9	看護の理念・方針に不満	1.7	教育・研修体制に不満	1.6	進学・研修・留学	1.5	医師との関係	0.7
第29位	看護の理念・方針に不満	1.7	配偶者の転勤	0.6	妊娠・出産	1.0	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.9	看護の理念・方針に不満	1.8	医師との関係	1.7	医師との関係	1.6	医師との関係	1.6	医師との関係	1.3	福利厚生に不満	0.7
第30位	医師との関係	1.5	妊娠・出産	0.5	雇用者側の都合	0.9	看護の理念・方針に不満	0.9	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	1.6	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.7	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.8	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.6	福利厚生に不満	1.3	妊娠・出産	0.6
第31位	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.8	医療のIT化に適應できない	0.1	医療のIT化に適應できない	0.0	医療のIT化に適應できない	0.0	医療のIT化に適應できない	0.0	医療のIT化に適應できない	0.1	医療のIT化に適應できない	0.0	定年	0.3	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.4	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.6
第32位	医療のIT化に適應できない	0.1	定年	0.0	定年	0.0	定年	0.0	定年	0.0	定年	0.0	定年	0.0	医療のIT化に適應できない	0.2	医療のIT化に適應できない	0.2	子育て	0.5
—	その他	11.6	その他	5.2	その他	5.3	その他	8.5	その他	9.4	その他	12.0	その他	11.1	その他	15.3	その他	17.8	その他	14.0

表7-2 就業している求職者の退職したい理由（複数回答）（2020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」17.2%が最も多く、次いで「給与」13.9%、「看護内容」12.1%、「通勤時間」11.5%、「休暇」7.8%の順に多い。（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」17.8%、「給与」12.3%、「看護内容」11.8%、「通勤時間」11.1%、「休暇」7.1%の順に多い。（図8・右）
- 年齢別にみると、「60歳以上」では求職者、就職者いずれも「勤務時間」、「看護内容」、「通勤時間」の順に多い。（図8）

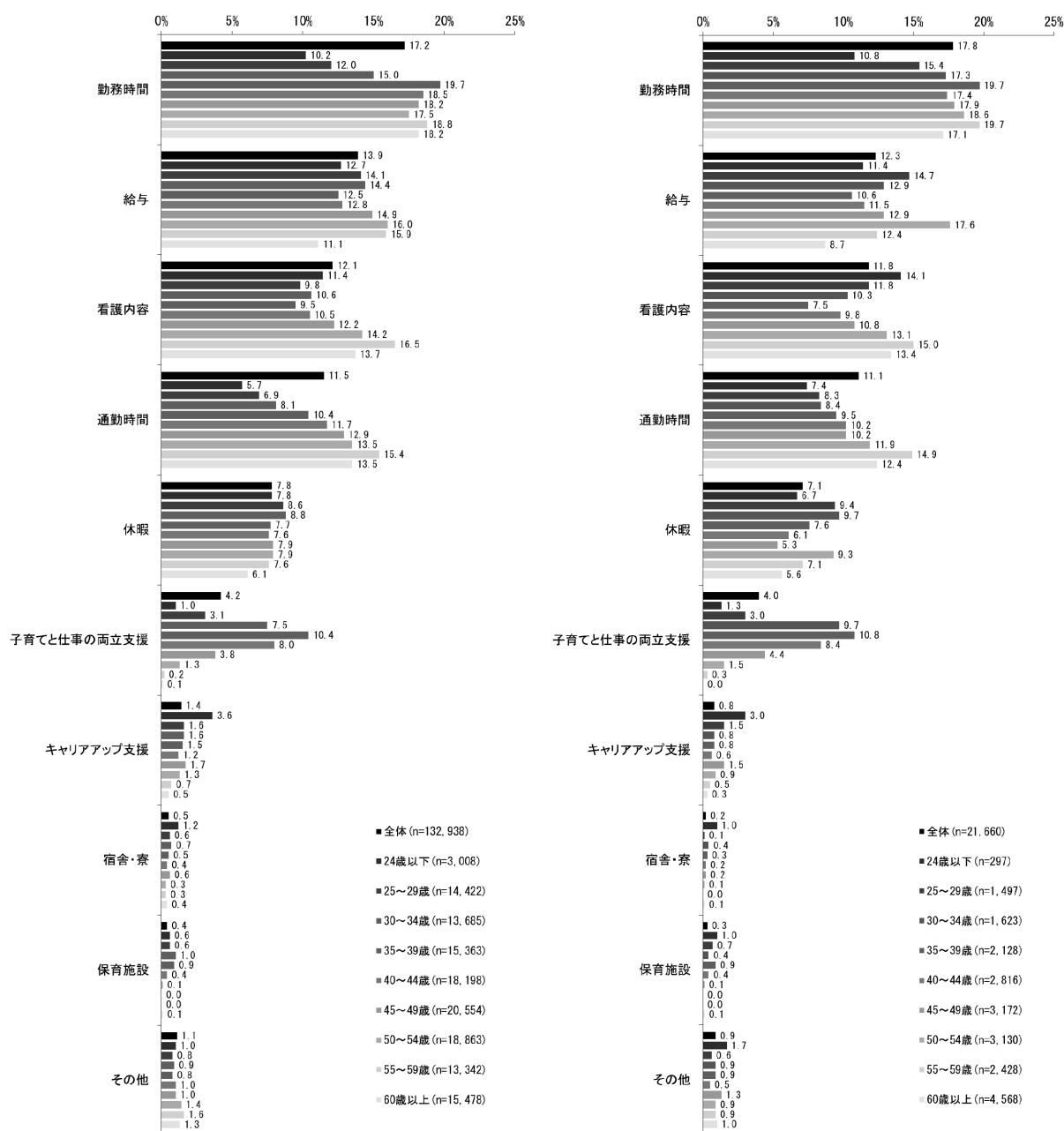


図8 求職者が重視する条件（左）、求職者のうち就職者が重視していた条件（右）
（上位3つまでの複数回答）

9) 応募、就職の状況

- 求職者132,938人に対して応募に至った者(45,565人)の割合は34.3%(求職応募率)、就職に至った者(21,660人)の割合は16.3%(求職就職率)であった。(図9-1)
- 求人施設側からみると、176,334人の求人に対して25.8%の応募があり(求人応募率)、12.3%の採用(求人採用率)が実現した。(図9-1)
- 応募者45,565人に対して就職に至った者(21,660人)の割合は47.5%(応募就職率)であった。(図9-1)

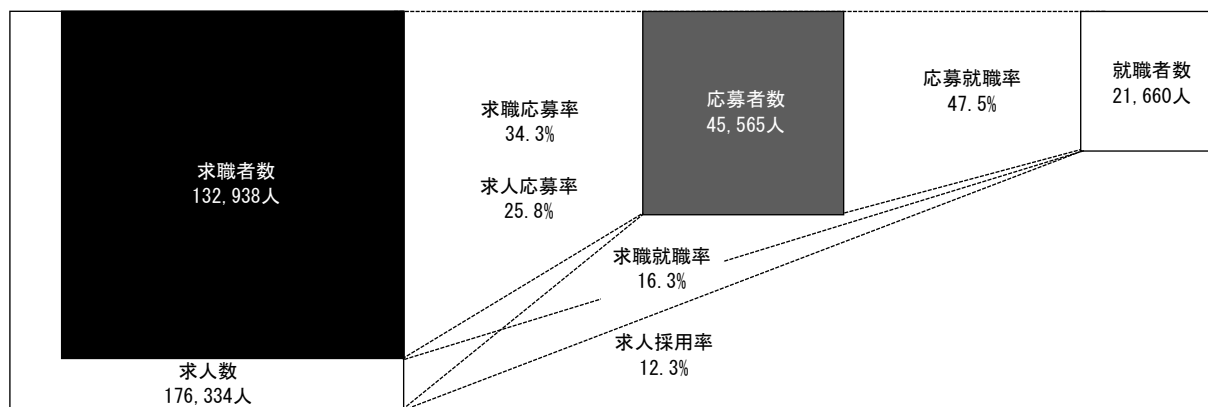


図9-1 応募、就職の状況

※ 図は求職者数、求人数、応募者数、就職者数・採用者数をそれら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による応募者は28,301人で、そのうち就職に至った者は18,013人であった。紹介応募による応募者の就職率(応募就職率)は63.6%であった。一方、システム応募²による応募者は17,264人で、そのうち就職に至った者は3,647人であった。(図9-2)
- 紹介応募による応募就職率は63.6%で、システム応募による応募就職率(21.1%)の3倍であった。(図9-2)

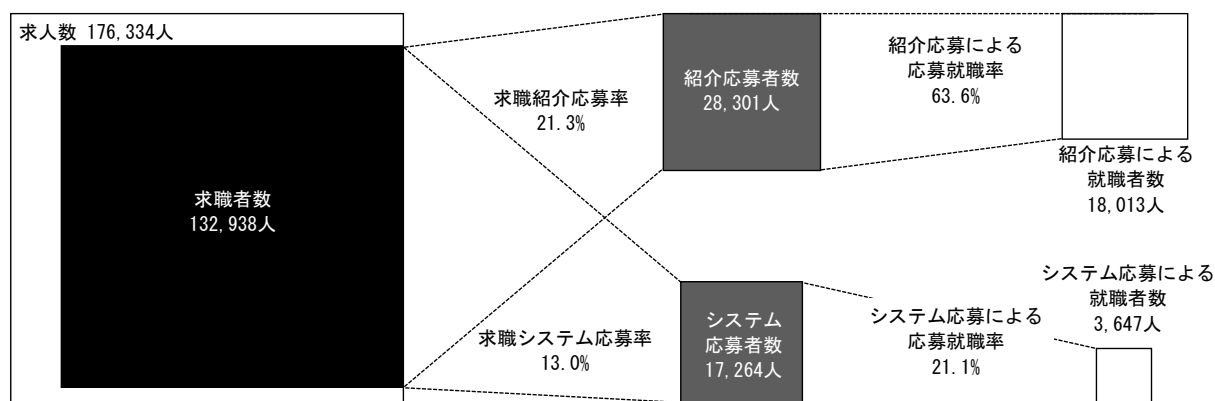


図9-2 応募、就職の状況(紹介応募、システム応募別)

※ 図は求職者数、求人数、応募者数、就職者数・採用者数をそれら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、都道府県ナースセンターで行っている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」29.5%、「55～59歳」18.2%の順に高い。（図10）

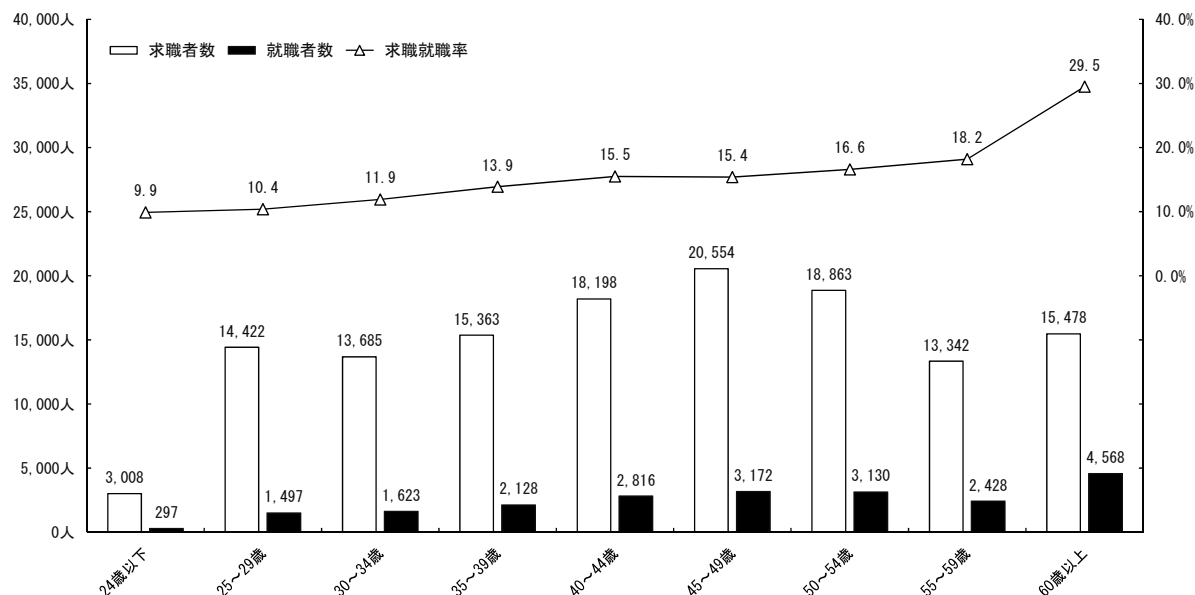


図10 求職就職率（年齢別）

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」28.5%（求職者数33,774人、就職者数9,617人）、「非常勤」21.2%（求職者数42,773人、就職者数9,073人）の順に高く、求人採用率²は「臨時雇用」67.4%（求人数14,258人、採用者数9,617人）、「非常勤」16.3%（求人数55,825人、採用者数9,073人）の順に高い。（図11）

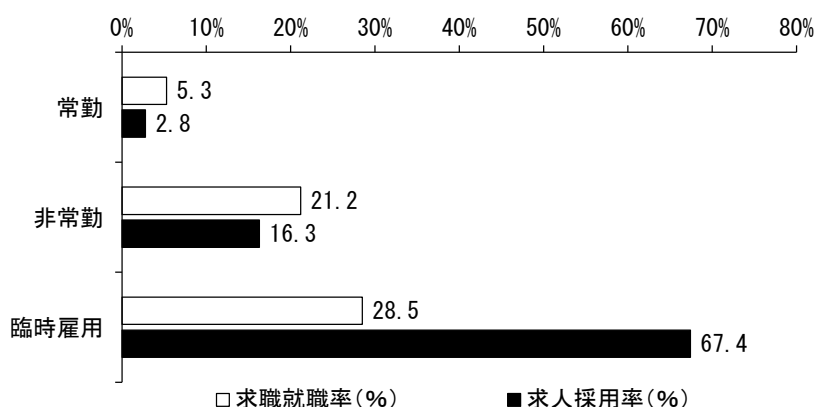


図11 求職就職率・求人採用率（雇用形態別）

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、「市区町村・保健センター」29.7%（求職者数12,736人、就職者数3,785人）、「救護（イベント等）」17.1%（求職者数12,194人、就職者数2,081人）、「都道府県・保健所」15.4%（求職者数9,448人、就職者数1,456人）の順に高い。求人採用率は「救護（イベント等）」73.7%（求人数2,823人、採用者数2,081人）、「市区町村・保健センター」53.8%（求人数7,036人、採用者数3,785人）、「都道府県・保健所」33.3%（求人数4,370人、採用者数1,456人）、「健診センター・労働衛生機関」33.3%（求人数3,414人、採用者数1,136人）の順に高い。（図12）

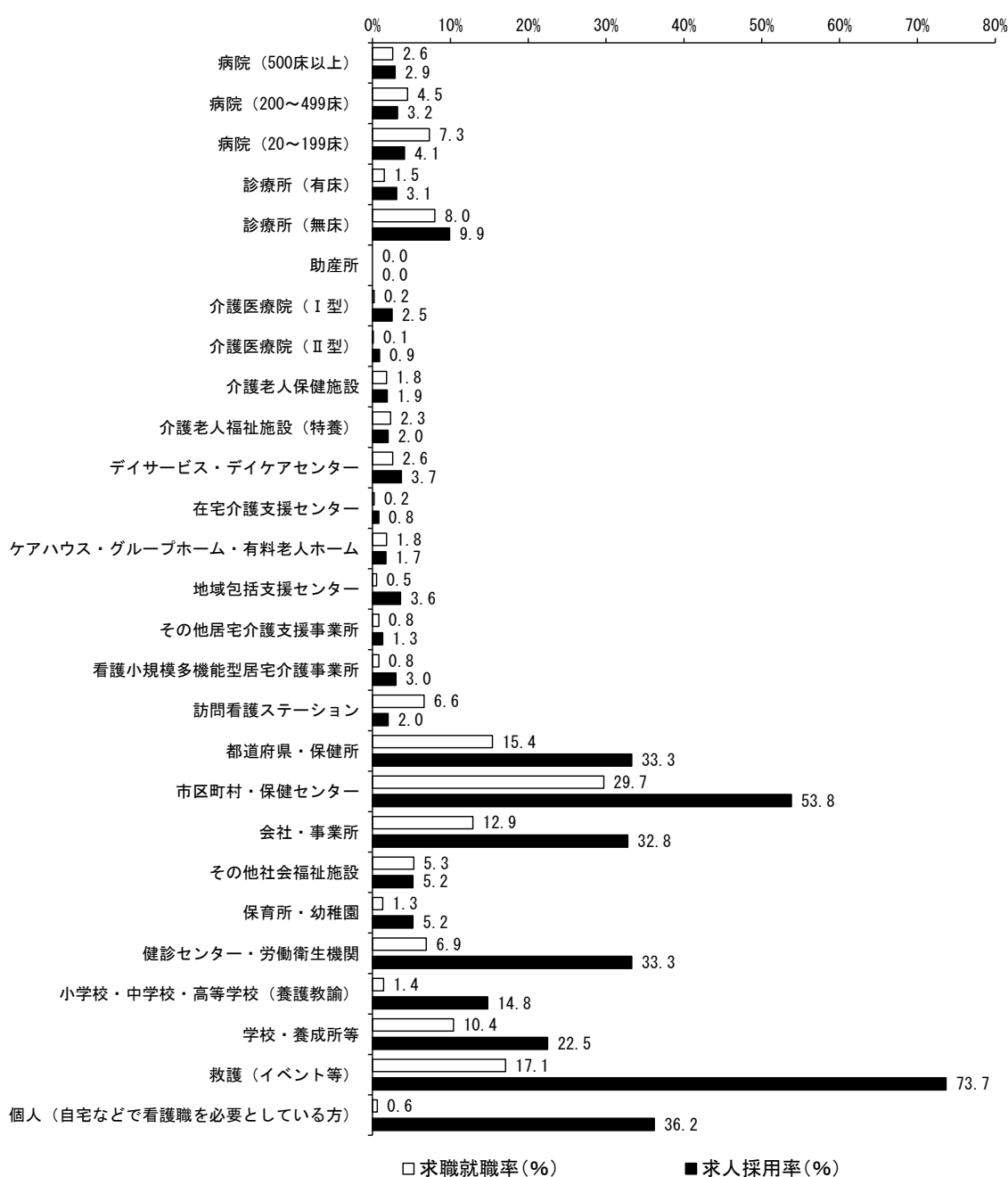


図12 求職就職率・求人採用率（施設種類別）

13) 雇用形態別の就職者数の割合

- 2021年度の就職者の雇用形態は「常勤」13.7%、「非常勤」41.9%、「臨時雇用」44.4%であった。2020年度から「常勤」は14.5ポイント減少、「非常勤」は5.7ポイント増加、「臨時雇用」は8.8ポイント増加した。（図13）
- 年齢別にみると、2021年度は「24歳以下」では「常勤」が7割を超えた一方、「25～29歳」では2割台、「30～34歳」から「55～59歳」では1割台で、「60歳以上」は0.5割以下であった。2020年度と比べると、どの年齢階層も「常勤」の割合が減少し、「25～29歳」では46.7%から26.3%に大きく減少した。（図13）

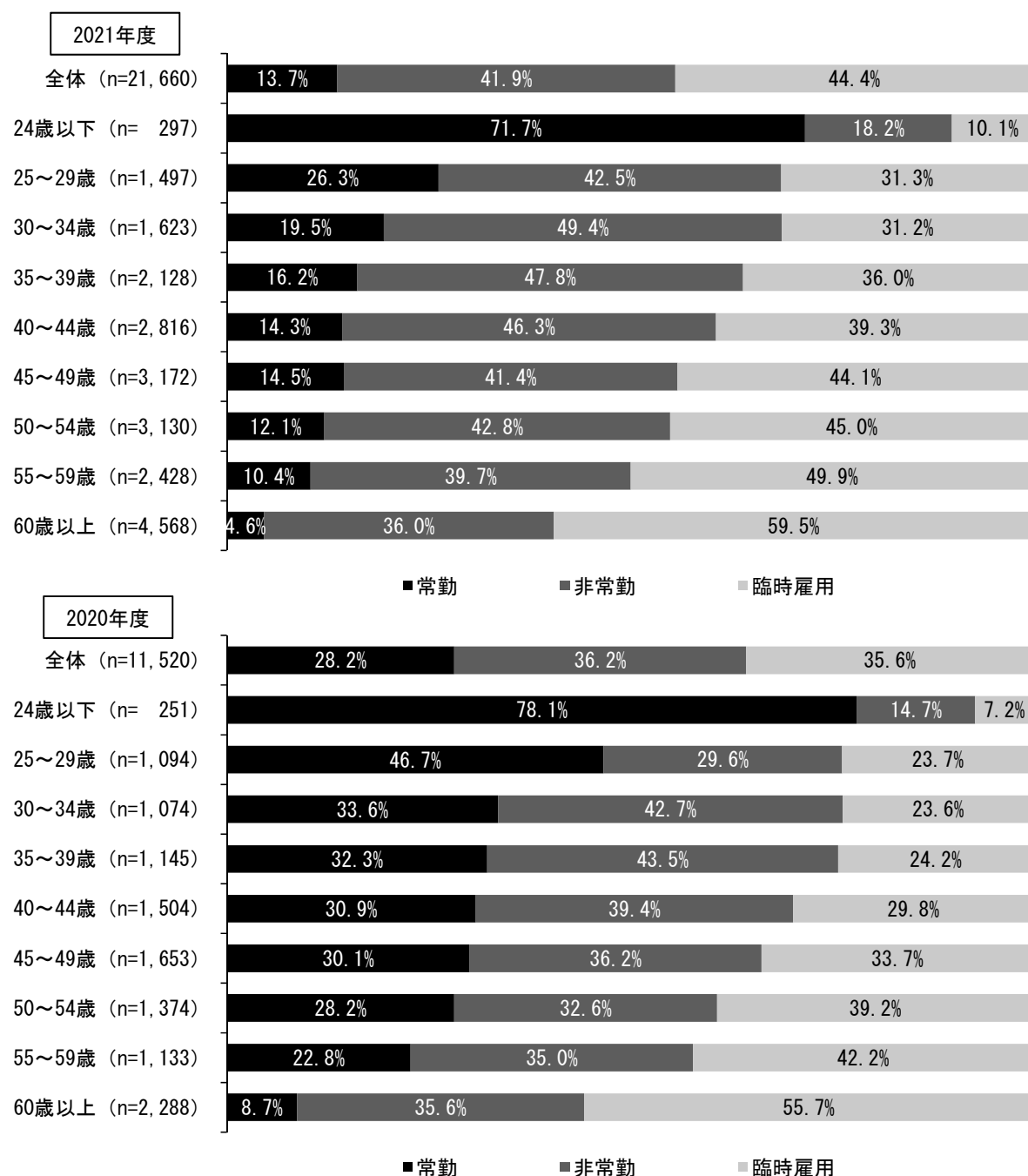


図13 就職者の雇用形態（年齢別）（2021年度・2020年度）

14) 雇用形態別・施設種類別の就職者数の割合

- 常勤で就業した就職者の就業先について施設種類別にみると、「病院」47.0%、「診療所」22.0%、「介護保険施設・事業所」11.3%、「訪問看護ステーション」7.1%の順に多い。

年齢別にみると、年齢階層が高くなるにつれて「病院」の割合が低くなり、「介護保険施設・事業所」の割合が高くなる傾向がみられる。「60歳以上」では「介護保険施設・事業所」33.0%、「病院」23.0%、「診療所」17.2%の順に多い。（図14-1）

- 非常勤で就業した就職者では「地方自治体」17.3%、「会社・事業所」11.8%、「病院」9.2%であった。2020年度に比べて「会社・事業所」は8.3ポイント増加した。

年齢別にみると、年齢階層が高くなるにつれて「病院」の割合が低くなる傾向がみられる。「60歳以上」では「地方自治体」21.1%、「会社・事業所」10.2%、「介護保険施設・事業所」7.5%の順であった。（図14-2）

- 臨時雇用で就業した就職者では「地方自治体」37.9%、「健診センター・労働衛生機関」8.2%、「会社・事業所」4.4%であった。2020年度に比べて「地方自治体」が23.7ポイント増加した。

年齢別にみると、「60歳以上」では「地方自治体」39.5%、「健診センター・労働衛生機関」7.4%の順に多い。（図14-3）

概 要

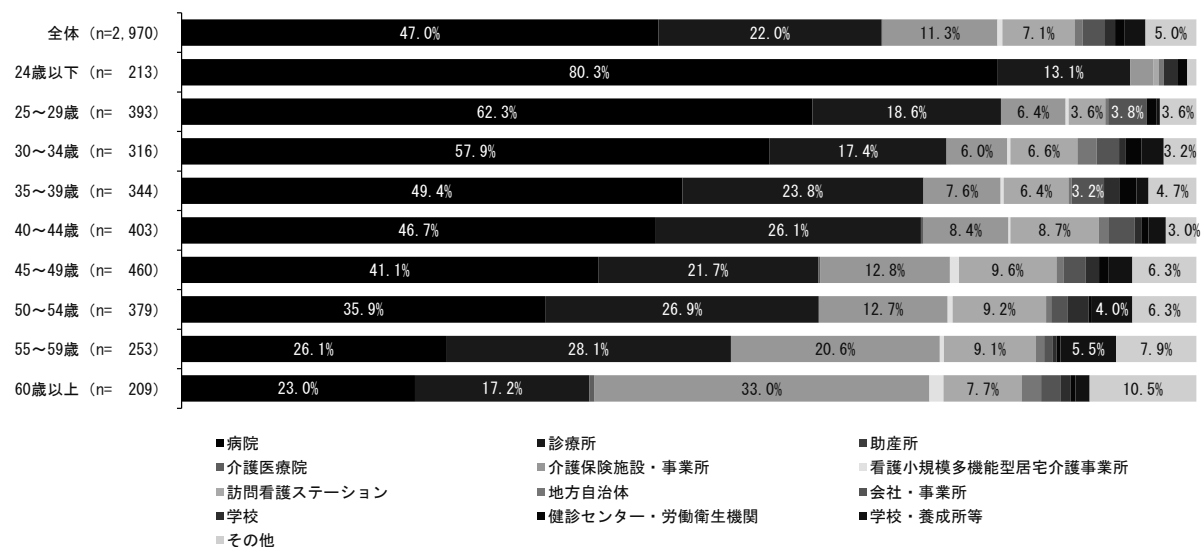


図14-1 就職者数（施設種別・年齢別）（常勤）

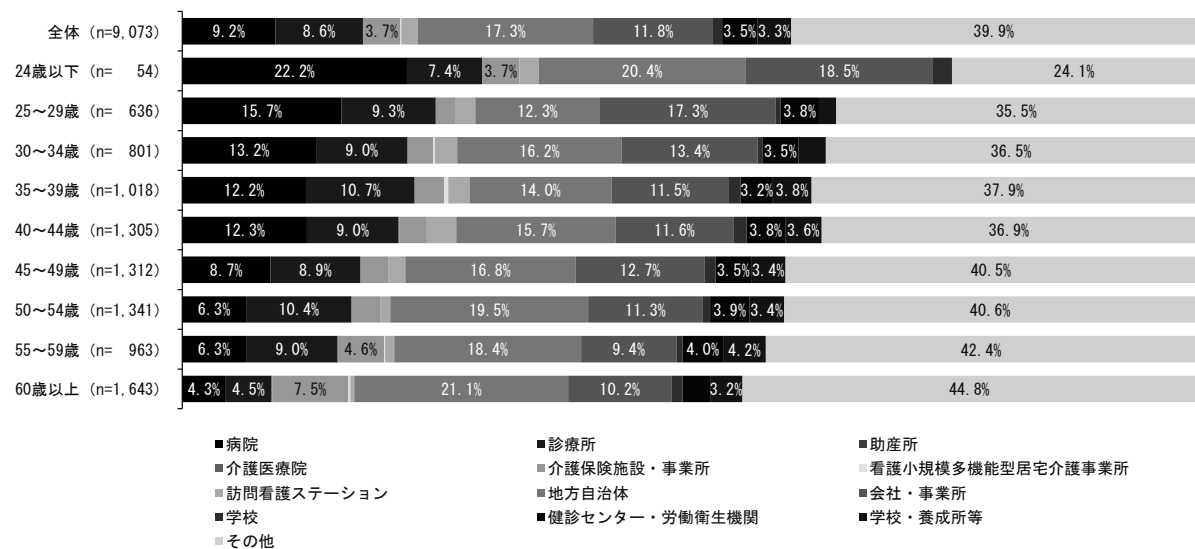


図14-2 就職者数（施設種別・年齢別）（非常勤）

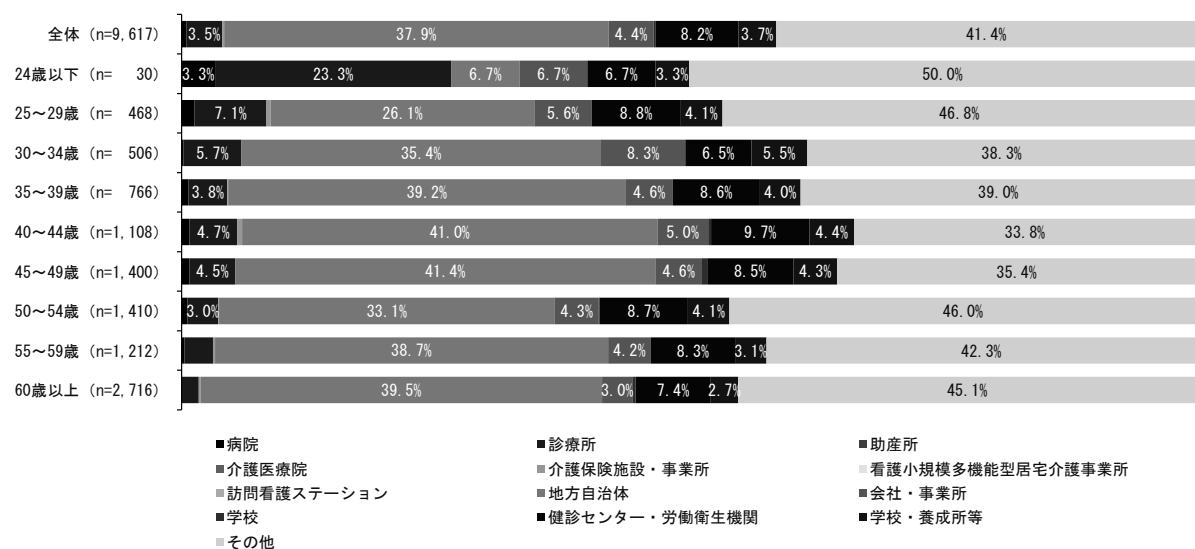


図14-3 就職者数（施設種別・年齢別）（臨時雇用）

【参考】新型コロナウイルス感染症の対策における潜在看護職の復職支援状況

NCCS では、システムの仕様上、登録された求職・求人データが新型コロナウイルス感染症対応業務であったとしても、それを特定することができない。そのため、中央ナースセンターでは、2020 年 4 月以降、都道府県ナースセンターから、都道府県ナースセンターにおける新型コロナウイルス感染症対応業務についての求職者数、求人数、紹介人数、就業者数等のデータ（以下、「コロナ関連復職支援データ¹」）について、別途報告を求めた。

コロナ関連復職支援データを集計した結果、求職者数・求人数は、新型コロナウイルス感染症の陽性者数および重症者数の増加、ワクチン接種や就業準備金²支給の開始時期に対応して、大きく変動していたことが分かる。（図 15）

¹ コロナ関連復職支援データは、都道府県ナースセンターが行った職業紹介に関するデータであり、NCCSデータの内数である。

² 新型コロナウイルスワクチン接種業務への就業協力を求めるため、都道府県ナースセンターにおいてワクチン接種業務への就業希望者として登録を行い、必要なワクチン接種研修を受講し、2021年12月4日までに新たにワクチン接種業務に従事した看護職に対し、支払われた。

概要

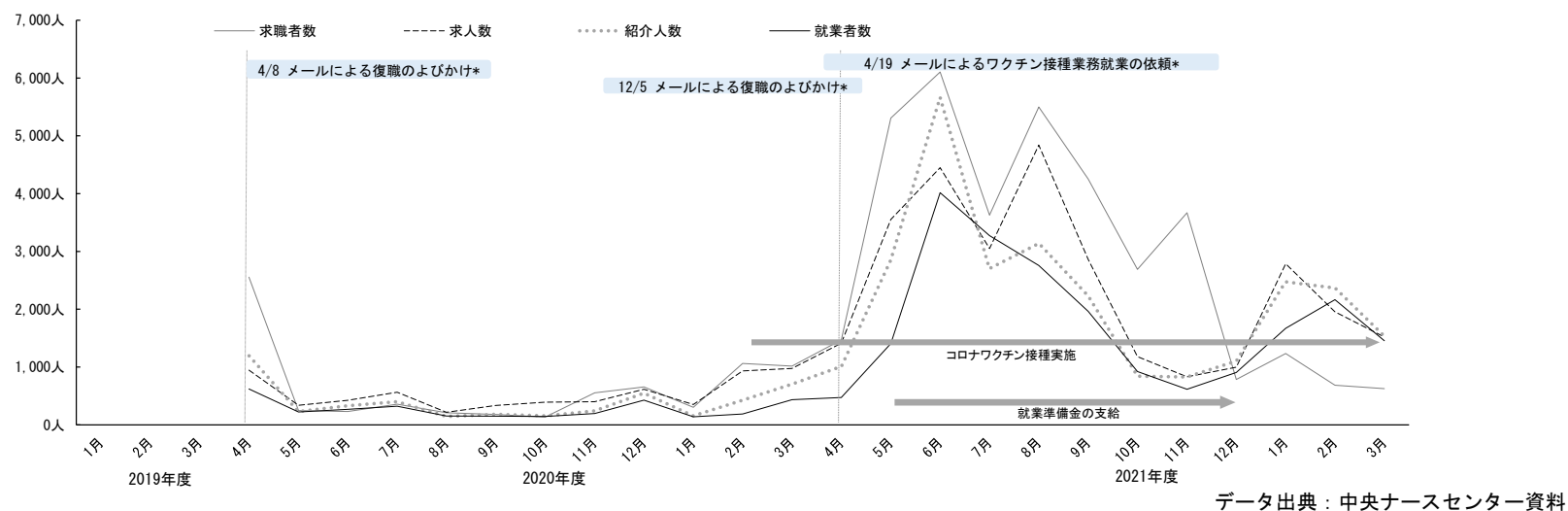
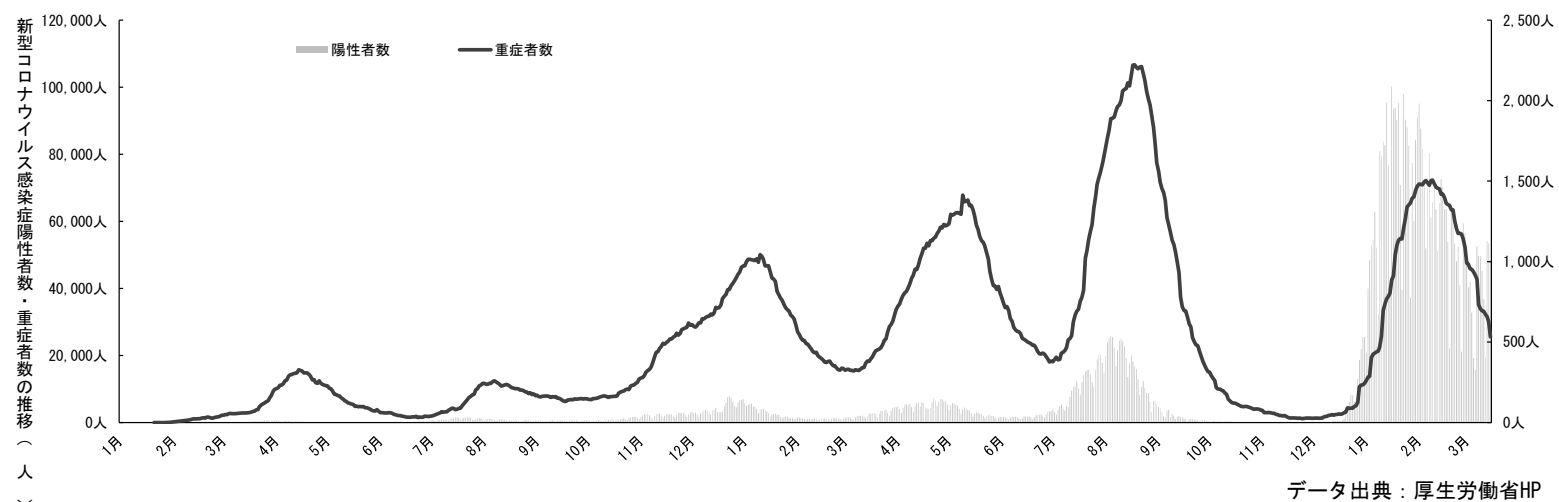


図15 都道府県ナースセンターにおける新型コロナウイルス感染症対応業務についての求職者数・求人数・紹介人数・就業者数の推移