

概要

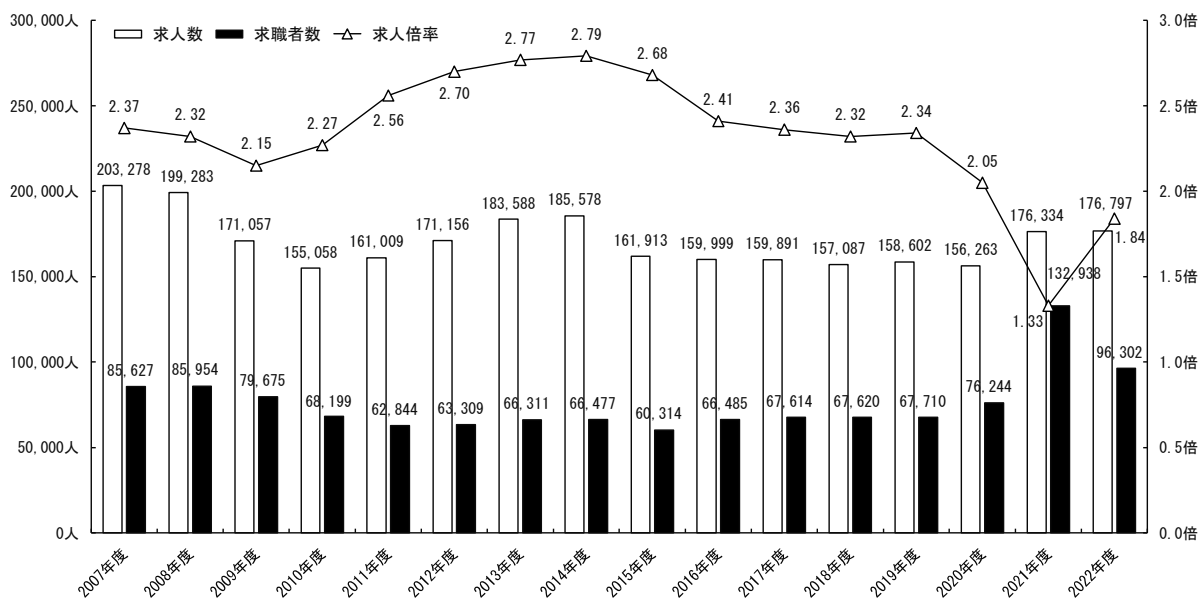
1. 目的

2022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

- 2022年度の求職者数は96,302人、求人数は176,797人であった。求職者数は2021年度の132,938人から36,636人、27.56%減少した。求人数は2021年度の176,334人から463人、0.26%増加した。（図1）
- 2022年度の求人倍率は1.84倍であり、2021年度の1.33倍から0.51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てきたが、2021年度に13万人を超え、2022年度は9万人台に減少した。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。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）。

概要

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2.50倍、「非常勤」が1.62倍、「臨時雇用」が0.52倍であった。2021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）

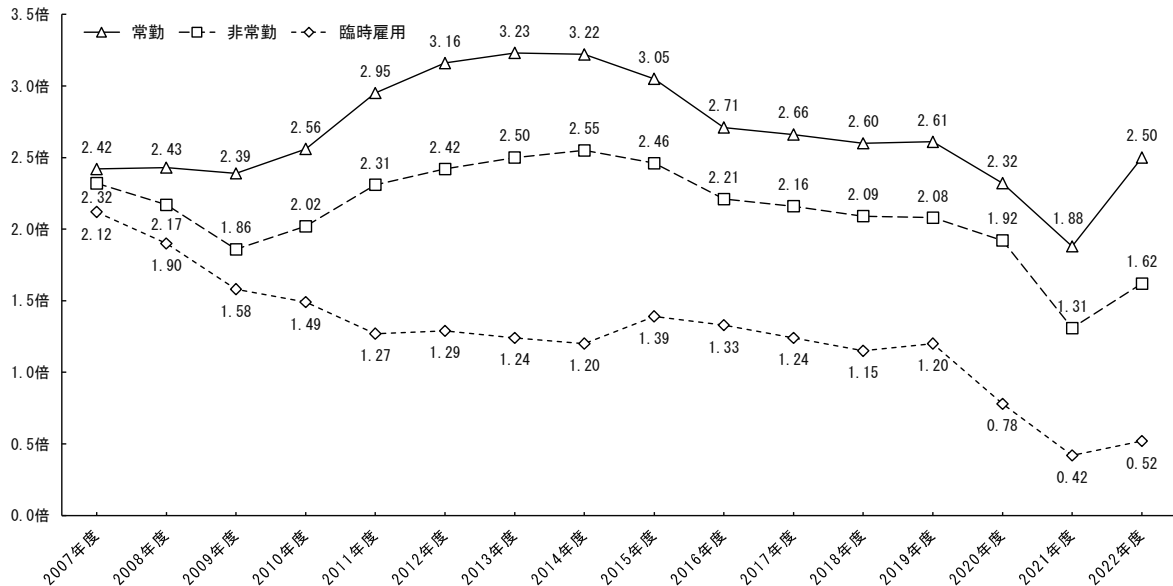


図2 雇用形態別の求人倍率の推移

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」3.88倍、「病院（20～199床）」2.30倍、「病院（200～499床）」1.88倍、「介護老人福祉施設（特養）」1.41倍、「病院（500床以上）」1.35倍、「ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム」1.33倍の順に高かった。（図3）

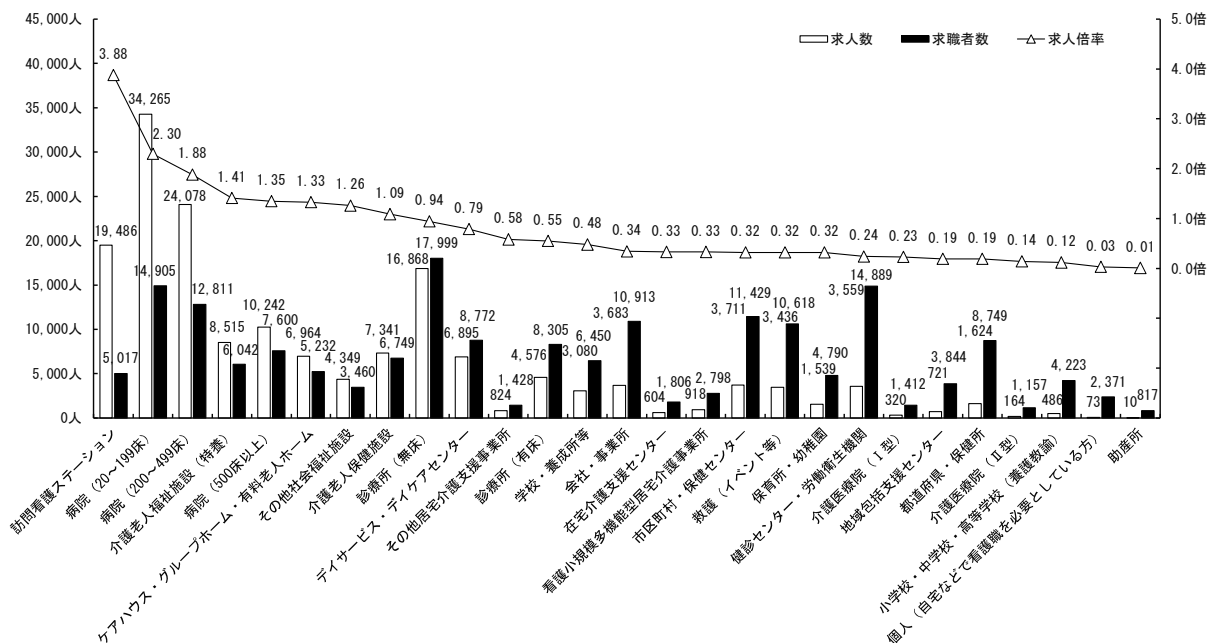


図3 施設種類別の求人倍率、求人数、求職者数

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、「訪問看護ステーション」「診療所（無床）」「介護老人福祉施設（特養）」「介護老人保健施設」「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。また、「病院（20～199床）」は3万人台、「病院（200～499床）」は2万人台で推移している。（図4・左）
- 直近3年間の求職者数の推移をみると、2021年度から2022年度にかけてほぼすべての施設種類で求職者が減少していた。他方、上位5位を占めた施設種類は2021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）

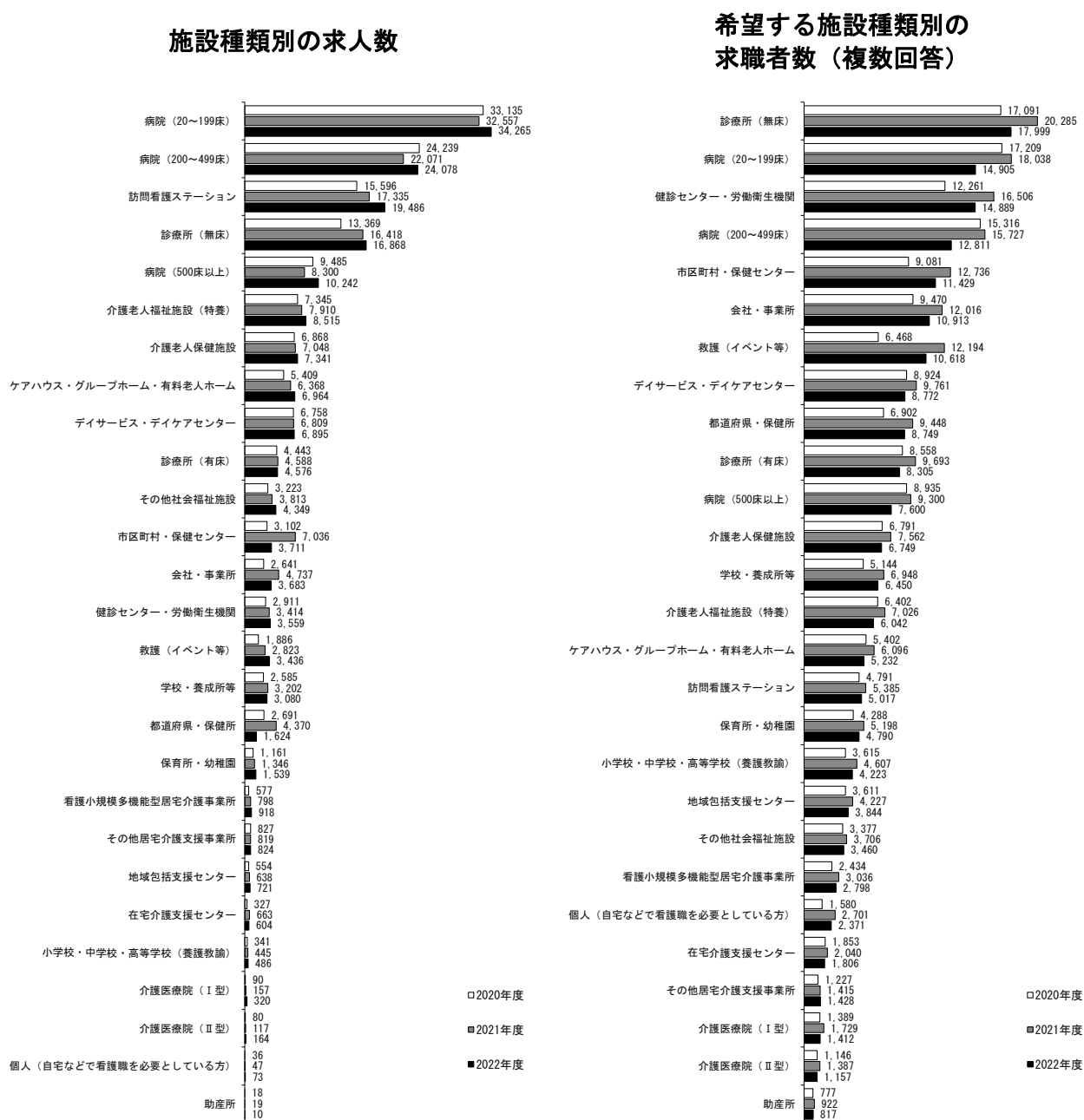


図4 施設種類別の求人数、希望する施設種類別の求職者数
(2020～2022年度)

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2022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、2年前の2020年度と比べると、「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ている。特に「55～59歳」「60歳以上」では、2020年度比で1.5倍以上の増加となっていた。（図5）

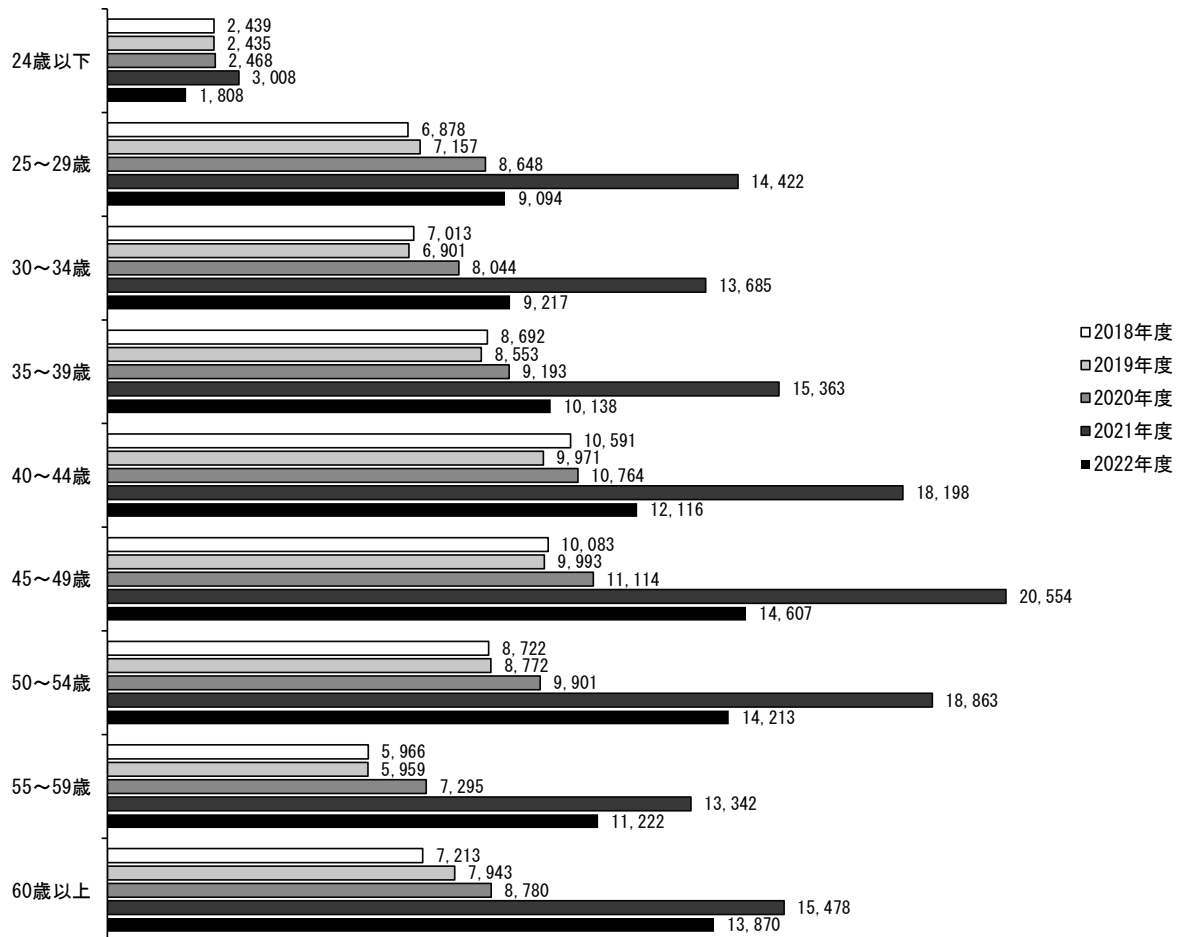


図5 求職者数の推移（年齢別）
（2018～2022年度）

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52.3%を占める。一方、「就業中（看護職）」であった者は求職者全体の42.8%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「35～39歳」54.4%、「30～34歳」52.7%であった。（図6）

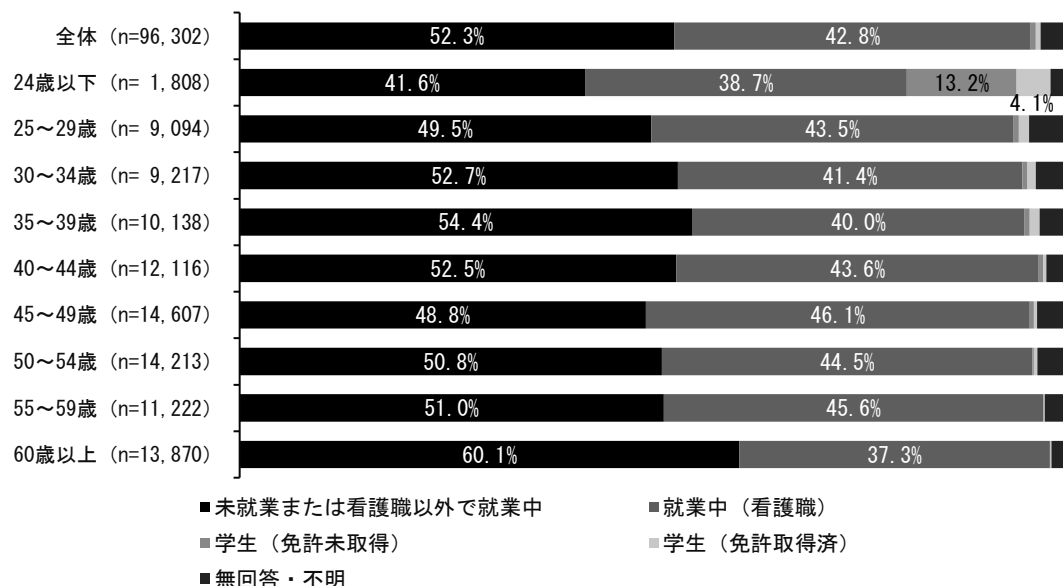


図6 求職者の求職時の就業状況（年齢別）

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」13.6%が最も多く、次いで「子育て」9.4%、「結婚」8.2%、「転居」8.2%、「勤務時間が長い・超過勤務が多い」6.8%、「自分の健康（主に身体的理由）」6.7%の順であった。「看護職の他の職場への興味」は「25～29歳」23.3%が最も多く、「30～34歳」17.2%、「24歳以下」16.9%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「自分の健康（主に精神的理由）」20.3%、「看護職の他の職場への興味」16.9%、「勤務時間が長い・超過勤務が多い」12.9%、「自分の健康（主に身体的理由）」12.5%、「自分の適性・能力への不安」12.0%の順に多かった。「60歳以上」では「定年」31.3%、「親族の健康・介護」7.8%、「自分の健康（主に身体的理由）」5.6%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1.8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=40,335)	%	24歳以下(n=650)	%	25～29歳(n=3,792)	%	30～34歳(n=3,735)	%	35～39歳(n=3,944)	%	40～44歳(n=5,180)	%	45～49歳(n=6,607)	%	50～54歳(n=6,235)	%	55～59歳(n=5,049)	%	60歳以上(n=5,136)	%
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)	20.3	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	16.8	子育て	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	親族の健康・介護	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	転居	14.3	転居	12.2	子育て	16.6	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	親族の健康・介護	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	10.5	転居	8.6	結婚	8.5	結婚	7.8	親族の健康・介護	8.8	転居	8.2	自分の健康(主に身体的理由)	5.6
第4位	転居	8.2	自分の健康(主に身体的理由)	12.5	結婚	10.5	夜勤の負担が大きい	10.3	勤務時間が長い・超過勤務が多い	8.5	転居	8.0	妊娠・出産	6.7	自分の健康(主に身体的理由)	8.7	結婚	8.2	結婚	5.0
第5位	勤務時間が長い・超過勤務が多い	6.8	自分の適性・能力への不安	12.0	勤務時間が長い・超過勤務が多い	10.3	結婚	10.1	家事と両立しない	7.8	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	6.4	子育て	8.3	自分の健康(主に身体的理由)	7.9	転居	4.8
第6位	自分の健康(主に身体的理由)	6.7	上司(看護管理者等)との関係	11.7	昇進・昇給・給与に不満	9.0	勤務時間が長い・超過勤務が多い	8.7	結婚	7.2	妊娠・出産	6.9	転居	6.3	転居	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	自分の適性・能力への不安	8.9	看護職以外の他の職場への興味	7.6	看護職以外の他の職場への興味	7.1	家事と両立しない	6.6	自分の健康(主に身体的理由)	5.9	勤務時間が長い・超過勤務が多い	6.2	子育て	5.6	子育て	3.7
第8位	親族の健康・介護	5.5	転居	10.8	看護職以外の他の職場への興味	7.6	昇進・昇給・給与に不満	7.2	妊娠・出産	7.0	自分の健康(主に身体的理由)	6.3	昇進・昇給・給与に不満	5.3	妊娠・出産	4.8	配偶者の転勤	4.5	リフレッシュ	3.1
第9位	昇進・昇給・給与に不満	5.2	責任の重さ・医療事故への不安	8.3	興味が持てない・やりがいがない	7.4	リフレッシュ	6.7	昇進・昇給・給与に不満	6.7	昇進・昇給・給与に不満	5.6	家事と両立しない	4.8	家事と両立しない	4.7	休暇がとれない	4.2	配偶者の転勤	2.8
第10位	妊娠・出産	4.8	休暇がとれない	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)	6.3	自分の健康(主に身体的理由)	6.5	自分の適性・能力への不安	5.2	上司(看護管理者等)との関係	4.7	配偶者の転勤	4.7	昇進・昇給・給与に不満	4.1	雇用者側の都合	2.8
第11位	自分の適性・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	家事と両立しない	5.7	夜勤の負担が大きい	6.1	夜勤の負担が大きい	5.1	配偶者の転勤	4.5	夜勤の負担が大きい	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12位	家事と両立しない	4.5	看護職以外の他の職場への興味	6.2	休暇がとれない	5.9	自分の適性・能力への不安	5.4	自分の適性・能力への不安	5.5	リフレッシュ	4.9	親族の健康・介護	4.4	自分の適性・能力への不安	4.3	リフレッシュ	3.5	休暇がとれない	2.7
第13位	定年	4.4	興味を持てない・やりがいがない	6.2	責任の重さ・医療事故への不安	5.4	妊娠・出産	5.3	上司(看護管理者等)との関係	5.3	上司(看護管理者等)との関係	4.8	夜勤の負担が大きい	4.3	昇進・昇給・給与に不満	4.3	責任の重さ・医療事故への不安	3.4	勤務時間が長い・超過勤務が多い	2.7
第14位	休暇がとれない	4.4	同僚との関係	6.2	リフレッシュ	5.4	休暇がとれない	5.3	休暇がとれない	5.2	休暇がとれない	4.5	休暇がとれない	4.1	雇用形態に不満	4.0	妊娠・出産	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	昇進・昇給・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	5.1	自分の健康(主に精神的理由)	5.2	自分の健康(主に精神的理由)	4.4	リフレッシュ	3.8	休暇がとれない	4.0	雇用者側の都合	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	子育て	3.8	自分の健康(主に身体的理由)	5.0	リフレッシュ	5.1	配偶者の転勤	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・研修体制に不満	3.7	福利厚生に不満	3.4	上司(看護管理者等)との関係	4.5	配偶者の転勤	4.8	興味を持てない・やりがいがない	3.7	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	3.6	自分の健康(主に精神的理由)	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	4.2	福利厚生に不満	4.3	親族の健康・介護	3.6	興味を持てない・やりがいがない	3.7	同僚との関係	3.4	定年	2.9	自分の適性・能力への不安	1.9
第19位	看護職以外の他の職場への興味	3.9	雇用形態に不満	2.3	教育・研修体制に不満	2.9	興味を持てない・やりがいがない	3.9	興味を持てない・やりがいがない	4.2	同僚との関係	3.6	責任の重さ・医療事故への不安	3.5	自分の健康(主に精神的理由)	3.3	雇用形態に不満	2.9	家事と両立しない	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	妊娠・出産	2.5	教育・研修体制に不満	3.5	同僚との関係	4.0	雇用形態に不満	3.5	自分の健康(主に精神的理由)	3.4	リフレッシュ	3.1	同僚との関係	2.7	興味を持てない・やりがいがない	1.6
第21位	興味を持てない・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	3.2	雇用形態に不満	3.7	責任の重さ・医療事故への不安	3.4	同僚との関係	2.8	看護職以外の他の職場への興味	2.8	家事と両立しない	2.7	昇進・昇給・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	1.1	家事と両立しない	2.3	進学・研修・留学	2.8	責任の重さ・医療事故への不安	3.6	看護職以外の他の職場への興味	3.1	看護職以外の他の職場への興味	2.5	興味を持てない・やりがいがない	2.8	自分の適性・能力への不安	2.6	妊娠・出産	1.5
第23位	同僚との関係	3.0	家事と両立しない	0.9	雇用形態に不満	2.2	同僚との関係	2.7	親族の健康・介護	2.7	進学・研修・留学	2.8	雇用者側の都合	2.4	進学・研修・留学	2.2	看護の自律性・専門性が認められない	1.5	看護の自律性・専門性が認められない	1.5
第24位	雇用者側の都合	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	2.4	進学・研修・留学	2.6	看護の自律性・専門性が認められない	2.1	進学・研修・留学	2.4	進学・研修・留学	2.2	看護の自律性・専門性が認められない	1.7	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	進学・研修・留学	1.5	雇用者側の都合	1.7	教育・研修体制に不満	2.4	福利厚生に不満	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	1.8	自分の健康(主に精神的理由)	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	1.7	雇用者側の都合	1.9	医師との関係	1.8	医師との関係	1.8	医師との関係	1.8	進学・研修・留学	1.7	看護職以外の他の職場への興味	1.2
第27位	教育・研修体制に不満	1.9	妊娠・出産	0.5	親族の健康・介護	1.3	医師との関係	1.5	看護の自律性・専門性が認められない	1.6	教育・研修体制に不満	1.8	教育・研修体制に不満	1.8	看護の自律性・専門性が認められない	1.7	教育・研修体制に不満	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(暴言・暴力等)	0.5	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	1.2	看護の理念・方針に不満	1.3	医師との関係	1.6	看護の理念・方針に不満	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	1.6	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	医師との関係	1.5	進学・研修・留学	0.3	雇用者側の都合	0.9	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	1.2	看護の理念・方針に不満	1.5	雇用者側の都合	1.6	看護の理念・方針に不満	1.5	教育・研修体制に不満	1.5	医師との関係	1.3	教育・研修体制に不満	0.6
第30位	看護の理念・方針に不満	1.4	雇用者側の都合	0.3	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	1.1	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)	0.5	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.5	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.4	福利厚生に不満	1.1	福利厚生に不満	0.4
第31位	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.6	医療のIT化に適應できない	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	0.2	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)	0.3	医療のIT化に適應できない	0.2
第32位	医療のIT化に適應できない	0.1	定年	0.0	医療のIT化に適應できない	0.0	定年	0.0	定年	0.1	定年	0.0	定年	0.0	医療のIT化に適應できない	0.3	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	11.0	その他	4.5	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	13.9	その他	16.9	その他	10.7

表7-1 就業している求職者の退職したい理由（複数回答）（2022年度）

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=9,658)	%	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	17.8	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	4.5	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	5.8	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	4.5	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	5.8	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	3.8	休暇がとれない	3.0	興味が持てない・やりがいがない	3.1	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	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	3.5	同僚との関係	3.6	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	雇用者側の都合	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	2.5	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	自分の健康(主に精神的理由)	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	進学・研修・留学	1.9	看護職以外の他の職場への興味	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	福利厚生に不満	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)	0.8	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	医療のIT化に適應できない	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	12.1	その他	14.3	その他	11.2		

表7-2 就業している求職者の退職したい理由（複数回答）（2021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」20.0%が最も多く、次いで「給与」16.2%、「看護内容」14.4%、「通勤時間」14.1%、「休暇」9.1%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」18.9%、「給与」13.8%、「看護内容」13.3%、「通勤時間」12.8%、「休暇」7.8%の順に多かった。（図8・右）
- 年齢別にみると、求職者、就職者いずれも「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」が最も多く、違いは見られなかった。（図8）

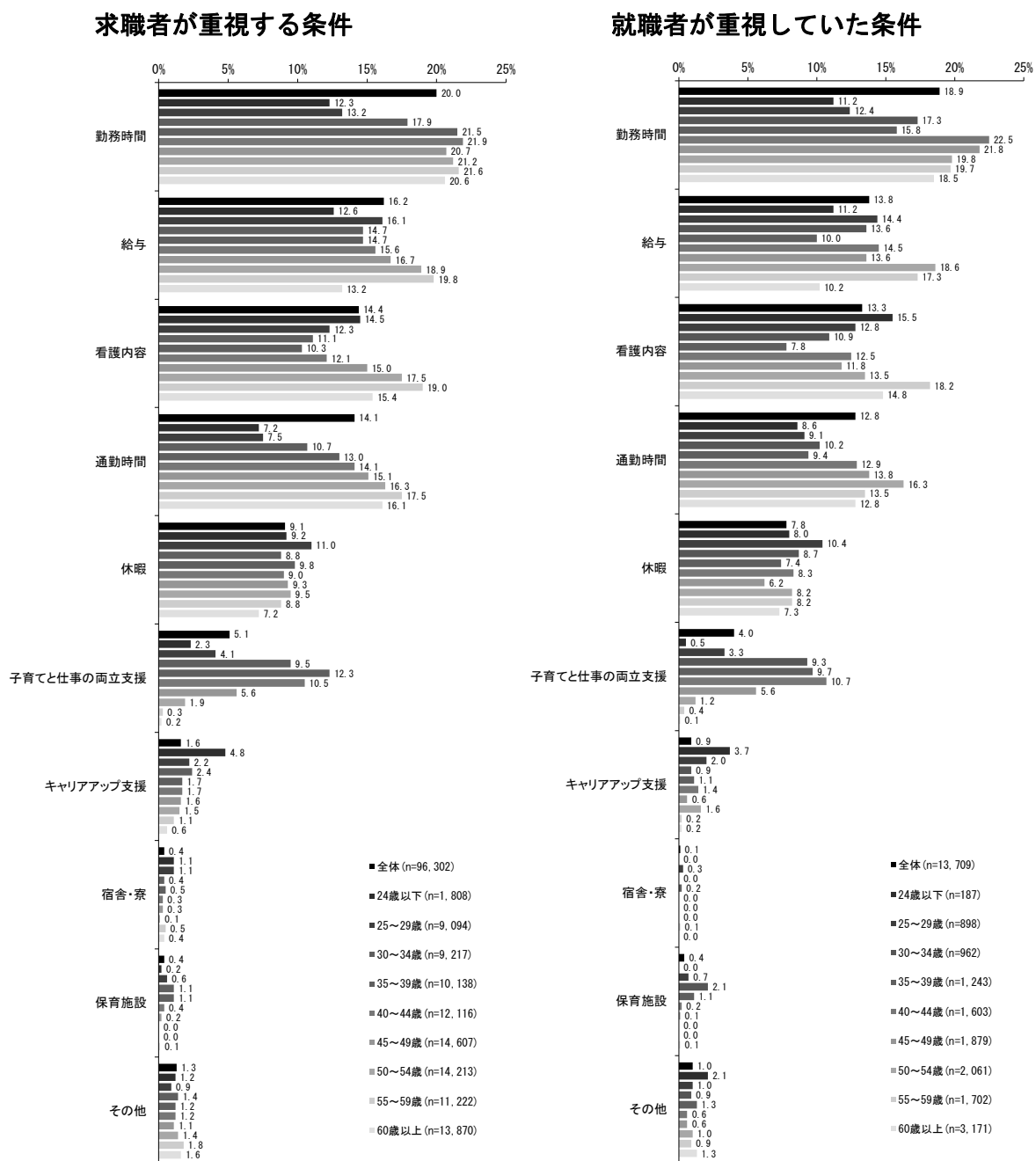


図8 求職者が重視する条件、就職者が重視していた条件（上位3つまでの複数回答）

9) 応募、就職の状況

- 求職者数（96,302人）に対する応募者数（25,861人）の割合は26.9%（求職応募率）、就職者数（13,709人）の割合は14.2%（求職就職率）であった。（図9-1）
- 求人施設側からみると、176,797人の求人に対して14.6%の応募があり（求人応募率）、7.8%の採用（求人採用率）であった。（図9-1）
- 応募者数（25,861人）に対する就職者数（13,709人）の割合は53.0%（応募就職率）であった。（図9-1）

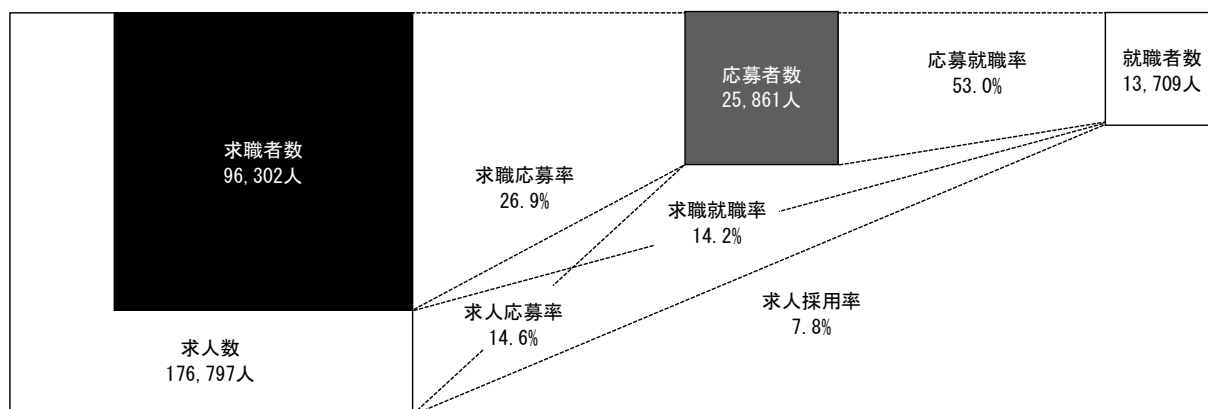


図9-1 応募、就職の状況

※ 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17,532人のうち、就職者数は11,354人であった。一方、システム応募²による応募者数8,329人のうち、就職者数は2,355人であった。（図9-2）
- 紹介応募による応募就職率は64.8%で、システム応募による応募就職率（28.3%）のおよそ2.3倍であった。（図9-2）

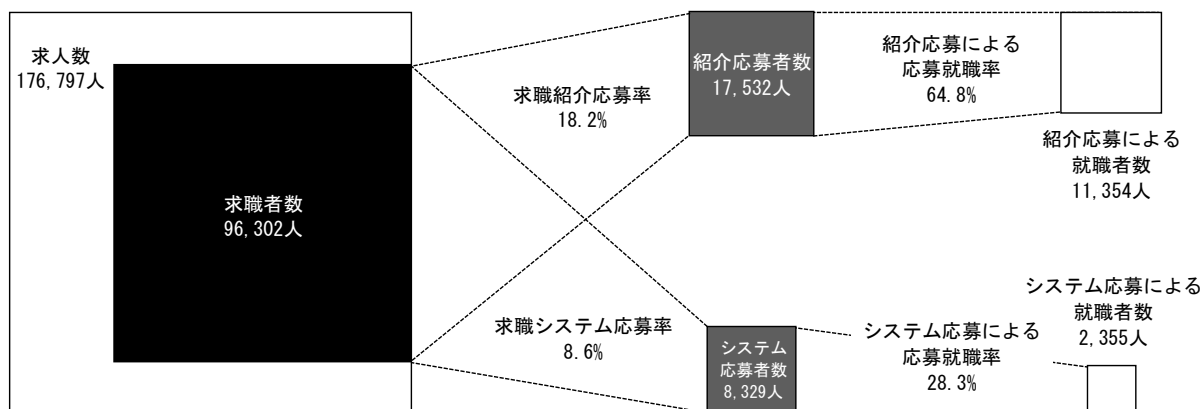


図9-2 応募、就職の状況（紹介応募、システム応募別）

※ 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、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」22.9%、「55～59歳」15.2%の順に高かった。（図10）

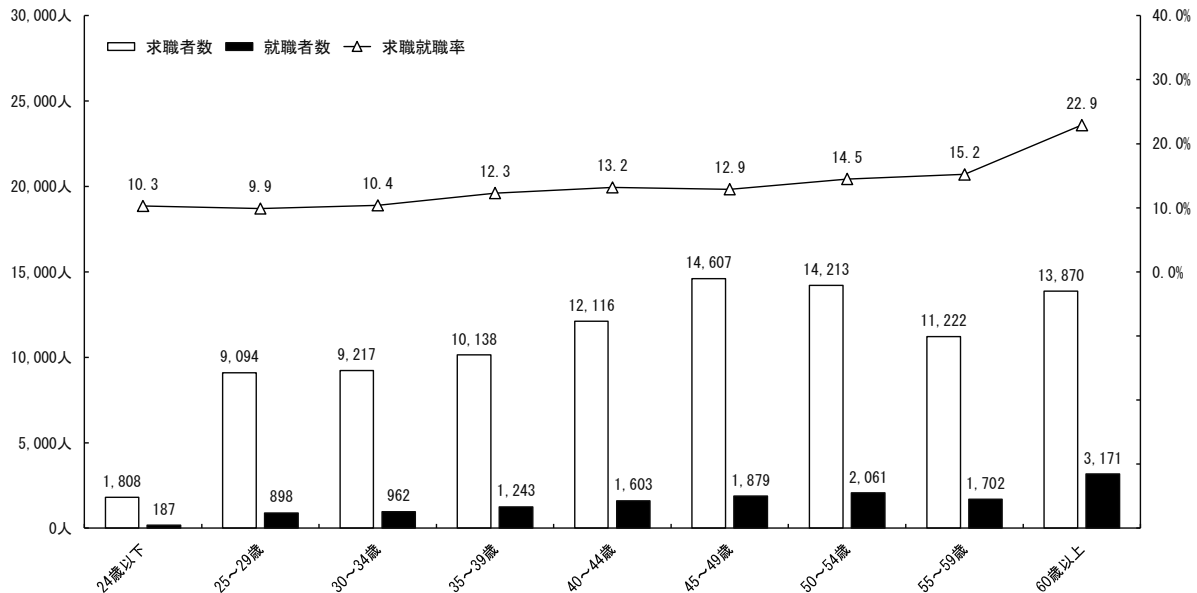


図10 求職就職率（年齢別）

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」34.1%（求職者数18,434人、就職者数6,288人）、「非常勤」14.5%（求職者数31,371人、就職者数4,564人）の順に高かった。求人採用率²は「臨時雇用」65.4%（求人数9,617人、採用者数6,288人）、「非常勤」9.0%（求人数50,796人、採用者数4,564人）の順に高かった。（図11）

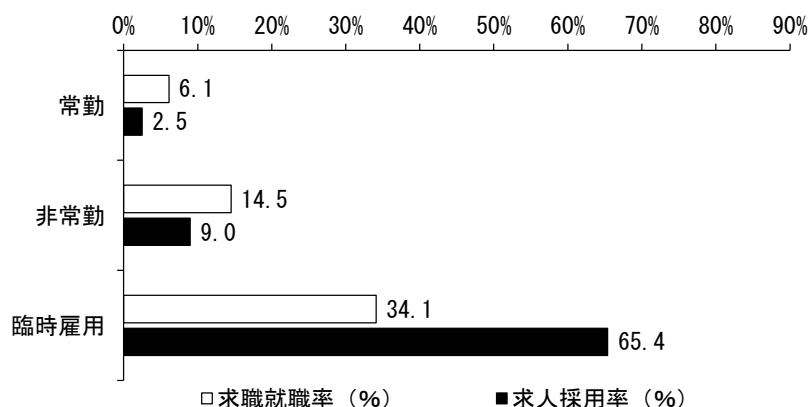


図11 求職就職率・求人採用率（雇用形態別）

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）」26.5%（求職者数10,618人、就職者数2,814人）、「市区町村・保健センター」9.5%（求職者数11,429人、就職者数1,089人）、「病院（20～199床）」7.7%（求職者数14,905人、就職者数1,152人）、「健診センター・労働衛生機関」7.5%（求職者数14,889人、就職者数1,122人）の順に高かった。求人採用率は「救護（イベント等）」81.9%（求人数3,436人、採用者数2,814人）、「健診センター・労働衛生機関」31.5%（求人数3,559人、採用者数1,122人）、「市区町村・保健センター」29.3%（求人数3,711人、採用者数1,089人）、「都道府県・保健所」26.7%（求人数1,624人、採用者数433人）の順に高かった。（図12）

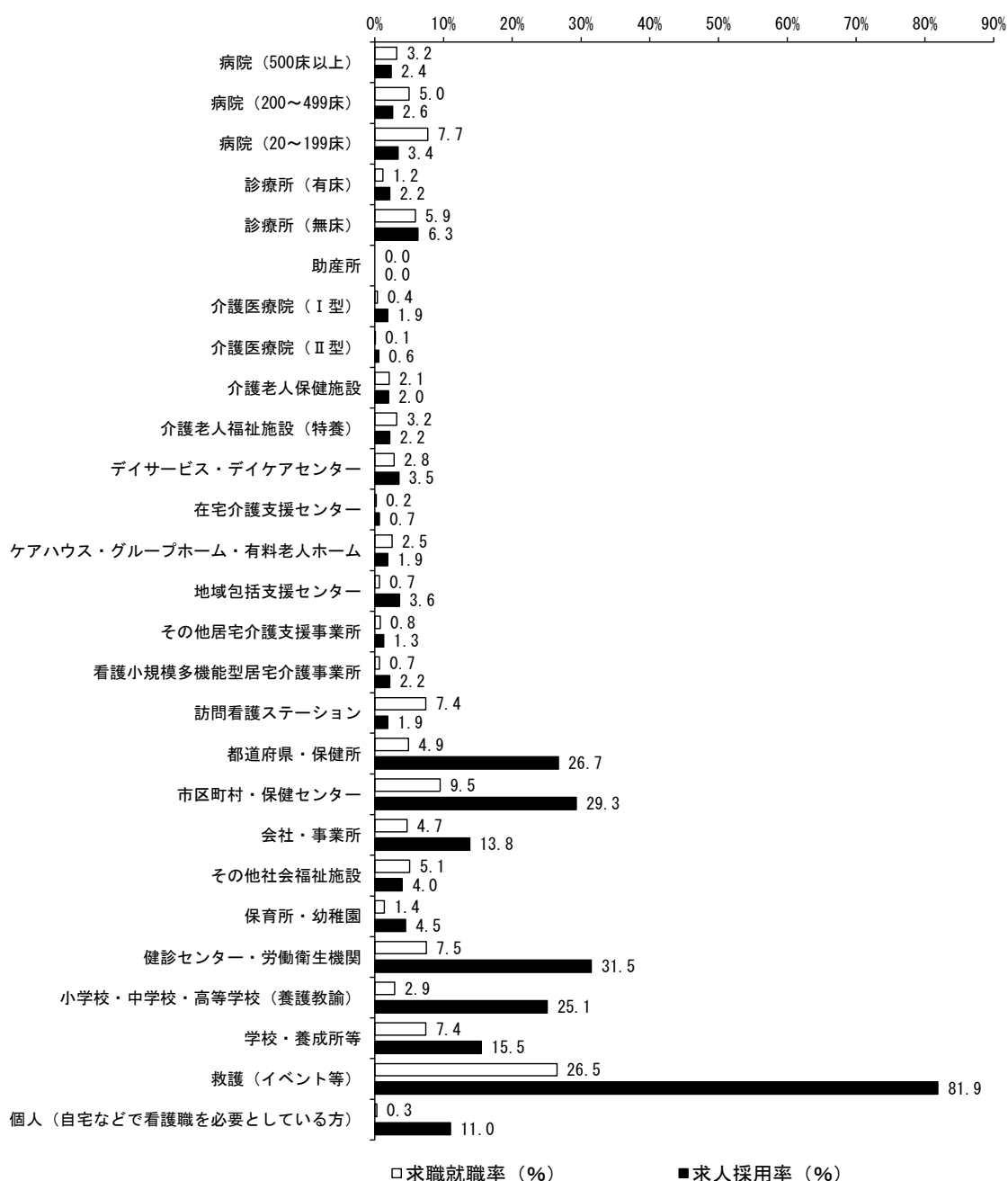


図12 求職就職率・求人採用率（施設種類別）

13) 雇用形態別の就職者数の割合

■ 2022年度の就職者の雇用形態は「常勤」20.8%、「非常勤」33.3%、「臨時雇用」45.9%であった。2021年度から「常勤」は7.1ポイント増加、「非常勤」は8.6ポイント減少、「臨時雇用」は1.5ポイント増加した。（図13）

■ 年齢別にみると、2022年度は「24歳以下」では「常勤」が8割を超えた一方、「25～29歳」では4割台、「30～34歳」では3割台、「35～39歳」から「45～49歳」では2割台で、「50～54歳」以上では2割を切っている。2021年度と比べると、どの年齢階層も「常勤」の割合が増加し、「25～29歳」では26.3%から41.6%に大きく増加した。（図13）

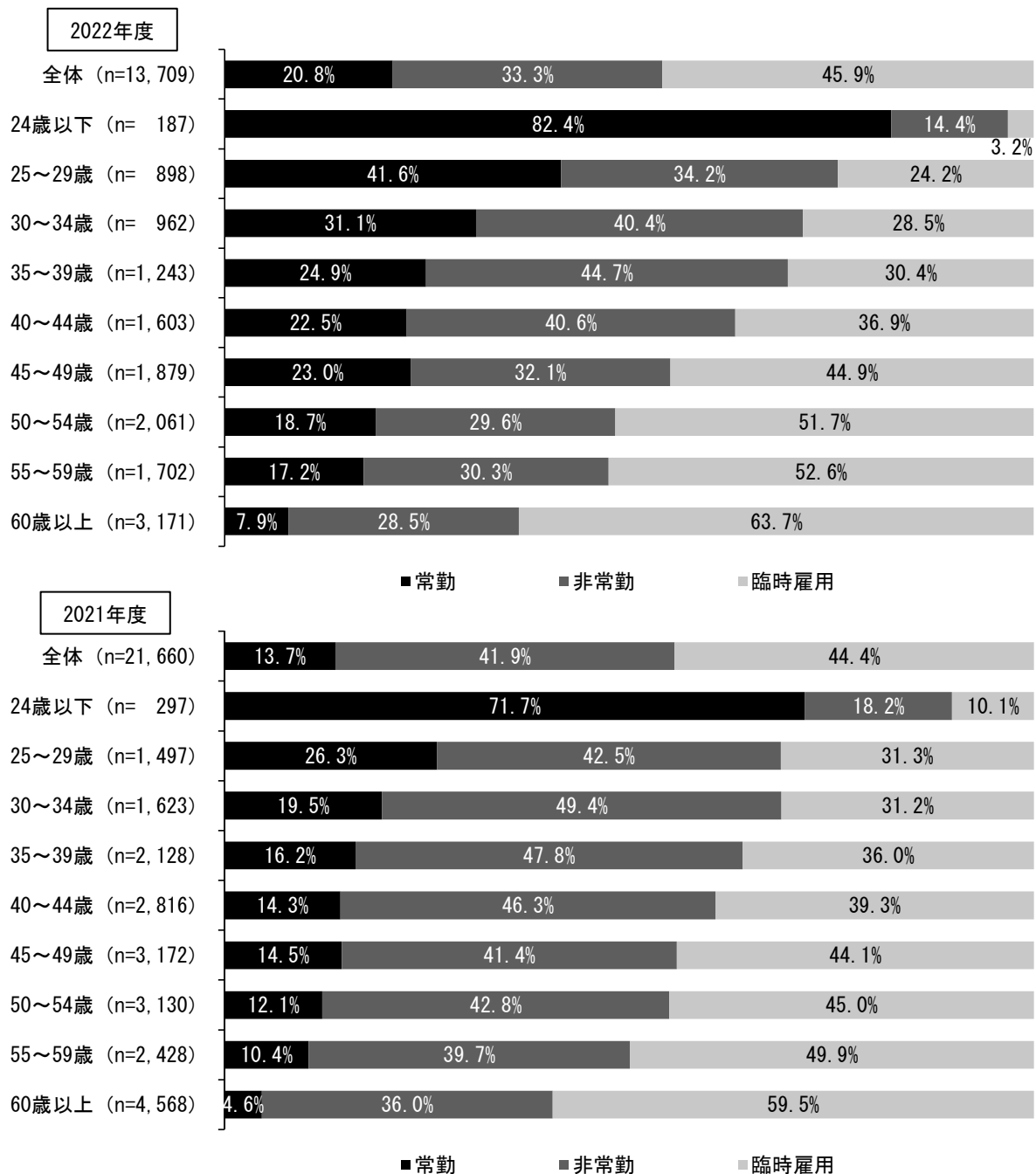


図13 就職者の雇用形態（年齢別）（2022年度・2021年度）

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」14.8%、「地方自治体」11.1%、「診療所」8.5%、「健診センター・労働衛生機関」8.2%、「介護保険施設・事業所」5.5%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」42.6%、「診療所」23.6%、「介護保険施設・事業所」13.0%であった。（図14・右上）
- 非常勤で就業した就職者では「病院」15.6%、「地方自治体」13.4%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」15.4%、「地方自治体」14.3%であった。（図14・右下）

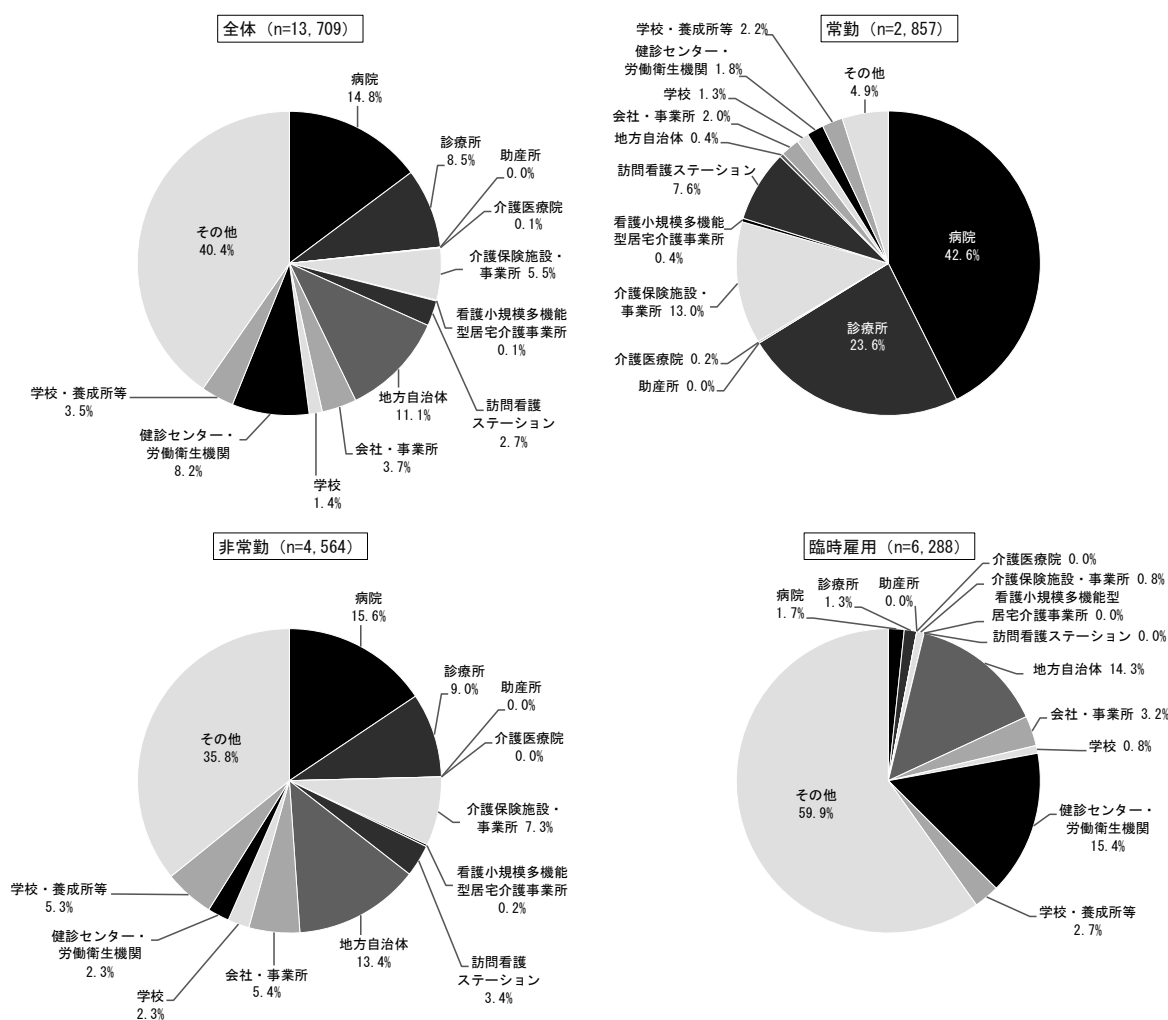


図14 就職者の就業先の施設種類（雇用形態別）

