

概要

1. 目的

2024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

■ 2024年度の求職者数は68,724人、求人数は172,522人であった。求職者数は2023年度の79,151人から10,427人、13.17%減少した。求人数は2023年度の175,964人から3,442人、1.96%減少した。（図1）

■ 2024年度の求人倍率は2.51倍であり、2023年度の2.22倍から0.29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、2024年度は6万人台まで減少した。求人数は2021年度以降、17万人台で推移している。（図1）

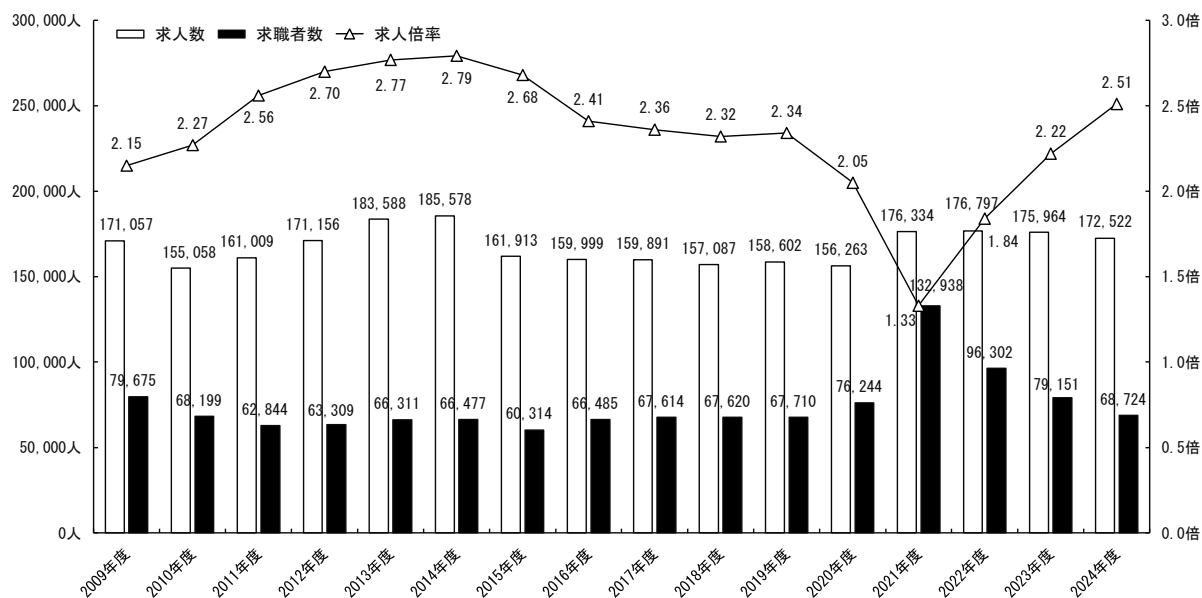


図1 求職者数、求人数、求人倍率の推移³

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、准看護師および看護補助者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 2015年度の求人数、求職者数、求人倍率の低下は、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3.00倍、「非常勤」が2.21倍、「臨時雇用」が0.85倍であった。2023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）

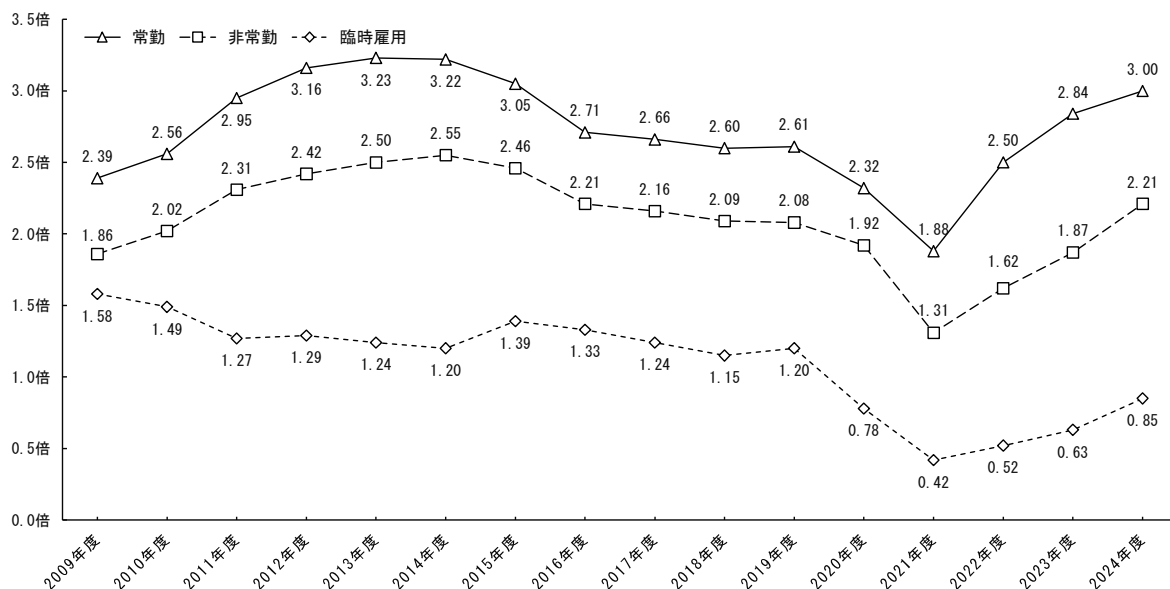


図2 雇用形態別の求人倍率の推移

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」4.54倍、「病院（20～199床）」3.00倍、「病院（200～499床）」2.49倍、「病院（500床以上）」1.93倍、「ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム」1.78倍、「その他社会福祉施設」1.52倍の順に高かった。（図3）

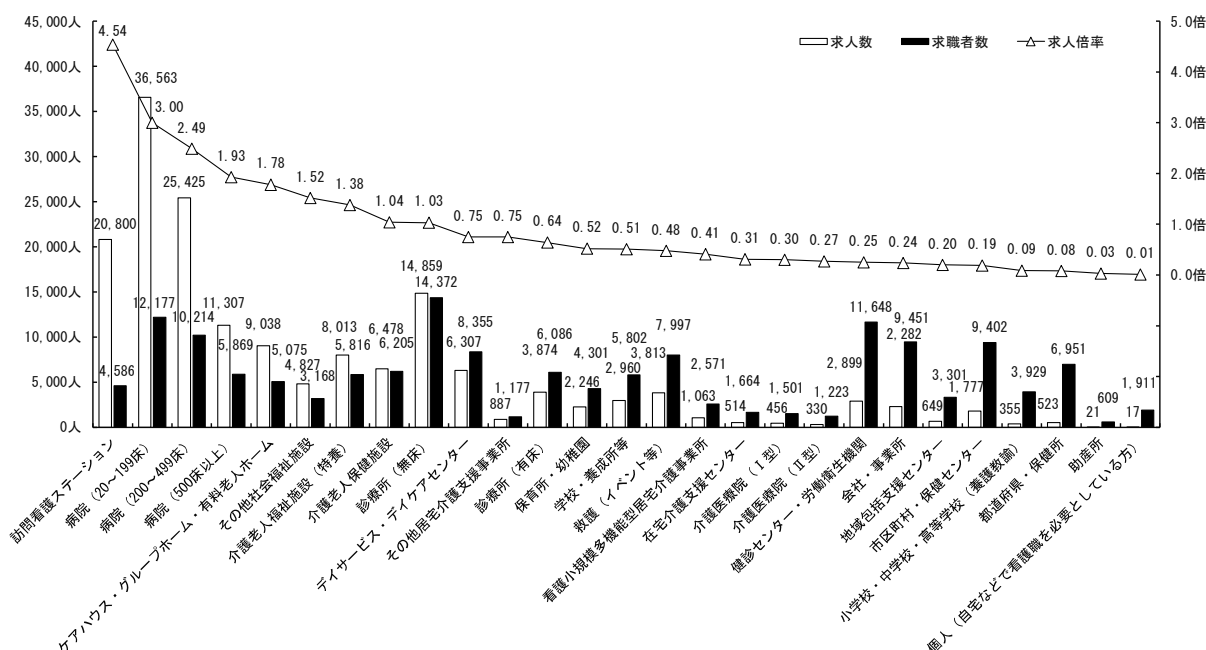


図3 施設種類別の求人倍率、求人数、求職者数

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（20～199床）」「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、「診療所（無床）」「会社・事業所」「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、ほとんどの施設種類で求職者が減少していたが、上位4位を占めた施設種類は2022年度・2023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）」であった。（図4・右）

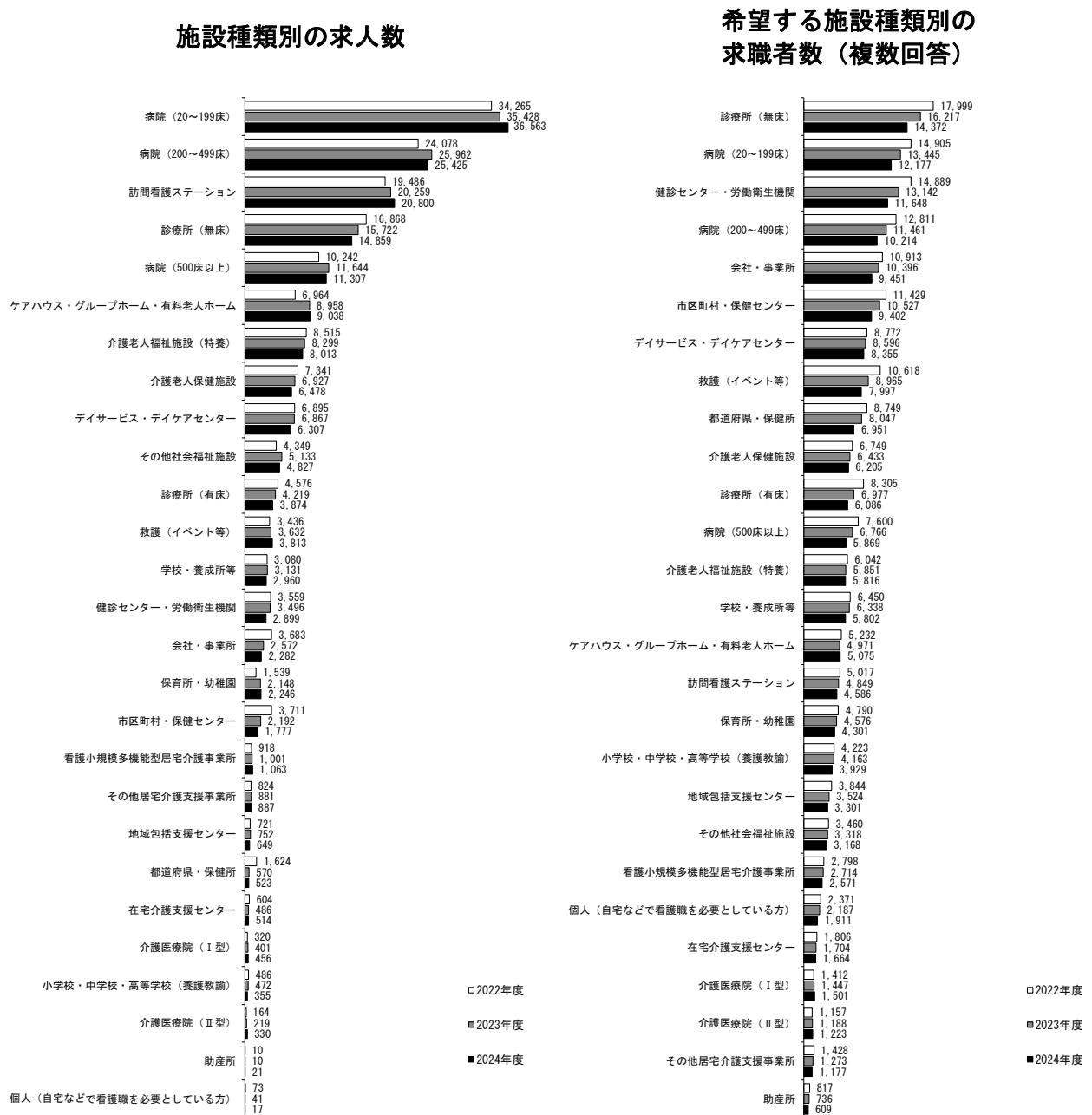


図4 施設種類別の求人数、希望する施設種類別の求職者数
(2022～2024年度)

5) 年齢別の求職者数の推移

■ 求職者数を年齢別にみると、すべての年齢階層で2021年度をピークに求職者が減少しているが、「60歳以上」の求職者は2022年度以降、1万3,000人台で推移している。

(図5)

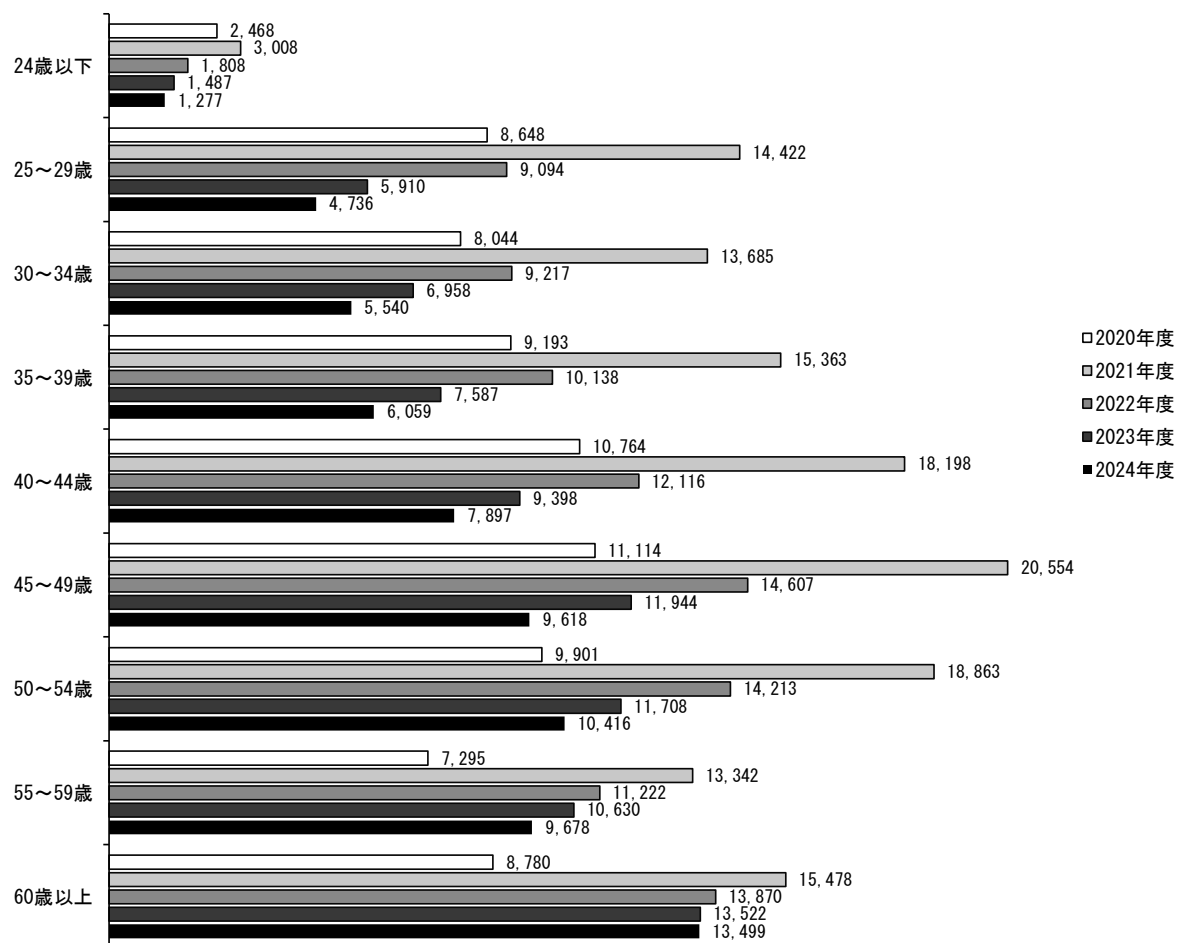


図5 求職者数の推移（年齢別）
(2020～2024年度)

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51.0%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45.3%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57.7%で最も高く、次いで「35～39歳」52.6%、「30～34歳」51.5%であった。（図6）

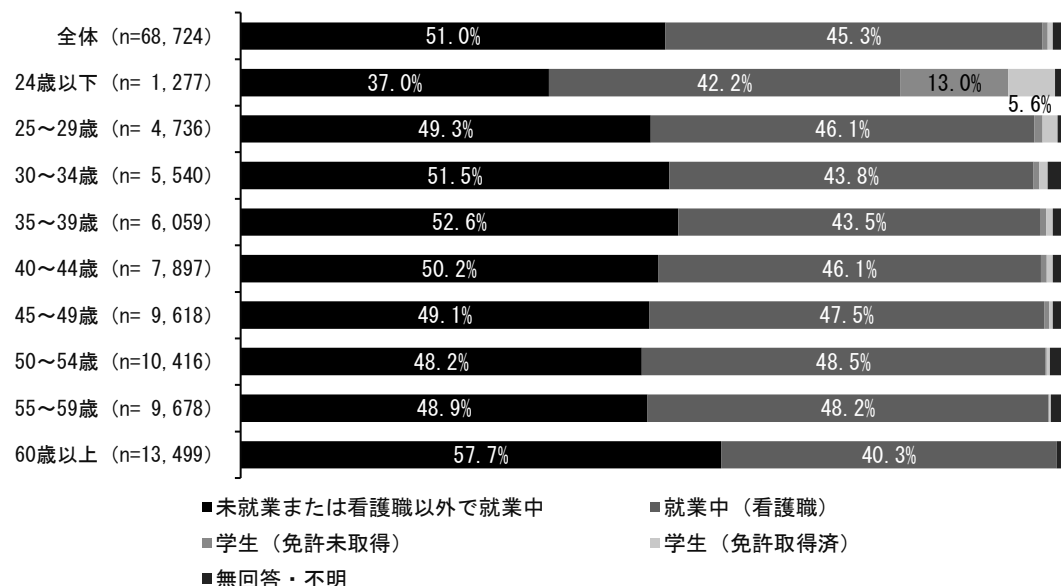


図6 求職者の求職時の就業状況（年齢別）

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」14.3%が最も多く、次いで「子育て」10.4%、「転居」8.1%、「自分の健康（主に身体的理由）」7.3%、「結婚」「勤務時間が長い・超過勤務が多い」ともに7.2%の順であった。「看護職の他の職場への興味」を挙げた割合は「25～29歳」が21.2%で最も高く、次いで「30～34歳」20.0%、「40～44歳」18.3%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）」21.7%、「自分の適性・能力への不安」17.6%、「看護職の他の職場への興味」17.0%、「転居」「勤務時間が長い・超過勤務が多い」ともに13.1%、「夜勤の負担が大きい」12.5%、「責任の重さ・医療事故への不安」12.1%、「自分の健康（主に身体的理由）」11.9%の順に多かった。「60歳以上」では「定年」31.2%、「親族の健康・介護」8.8%、「看護職の他の職場への興味」7.5%、「自分の健康（主に身体的理由）」6.8%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。

概要

	全体(n=30,531)	%	24歳以下(n=512)	%	25～29歳(n=2,083)	%	30～34歳(n=2,359)	%	35～39歳(n=2,559)	%	40～44歳(n=3,573)	%	45～49歳(n=4,483)	%	50～54歳(n=4,978)	%	55～59歳(n=4,616)	%	60歳以上(n=5,367)	%
第1位	看護職の他の職場への興味	14.3	自分の健康(主に精神的理由)	21.7	看護職の他の職場への興味	21.9	看護職の他の職場への興味	20.0	子育て	18.7	子育て	18.9	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	14.3	看護職の他の職場への興味	10.7	定年	31.2
第2位	子育て	10.4	自分の適性・能力への不安	17.6	転居	13.4	子育て	15.4	看護職の他の職場への興味	15.2	看護職の他の職場への興味	18.3	子育て	14.8	自分の健康(主に身体的理由)	8.6	親族の健康・介護	10.2	親族の健康・介護	8.8
第3位	転居	8.1	看護職の他の職場への興味	17.0	結婚	11.5	転居	12.2	転居	10.1	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.7	転居	7.7	子育て	8.4	自分の健康(主に身体的理由)	8.8	看護職の他の職場への興味	7.5
第4位	自分の健康(主に身体的理由)	7.3	転居	13.1	夜勤の負担が大きい	10.7	夜勤の負担が大きい	10.7	勤務時間が長い・超過勤務が多い	9.0	転居	7.5	結婚	7.5	親族の健康・介護	7.7	転居	7.1	自分の健康(主に身体的理由)	6.8
第5位	結婚	7.2	勤務時間が長い・超過勤務が多い	13.1	自分の健康(主に精神的理由)	9.8	勤務時間が長い・超過勤務が多い	9.8	結婚	8.7	結婚	7.4	妊娠・出産	6.4	結婚	7.6	結婚	6.9	転居	5.3
第6位	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.2	夜勤の負担が大きい	12.5	勤務時間が長い・超過勤務が多い	9.1	結婚	9.0	夜勤の負担が大きい	7.9	妊娠・出産	7.4	勤務時間が長い・超過勤務が多い	6.4	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	勤務時間が長い・超過勤務が多い	4.6
第7位	定年	6.1	責任の重さ・医療事故への不安	12.1	責任の重さ・医療事故への不安	8.4	自分の健康(主に精神的理由)	7.8	家事と両立しない	7.8	家事と両立しない	7.1	自分の健康(主に身体的理由)	6.3	転居	7.4	子育て	6.1	雇用者側の都合	4.1
第8位	夜勤の負担が大きい	6.0	自分の健康(主に身体的理由)	11.9	自分の適性・能力への不安	7.9	自分の適性・能力への不安	7.7	昇進・昇給・給与に不満	7.6	自分の健康(主に身体的理由)	6.4	昇進・昇給・給与に不満	5.8	夜勤の負担が大きい	5.7	休暇がとれない	5.0	結婚	3.9
第9位	親族の健康・介護	5.9	興味を持てない・やりがいがない	8.8	自分の健康(主に身体的理由)	7.9	昇進・昇給・給与に不満	7.6	妊娠・出産	6.8	昇進・昇給・給与に不満	5.7	家事と両立しない	5.8	妊娠・出産	5.6	昇進・昇給・給与に不満	4.8	子育て	3.6
第10位	昇進・昇給・給与に不満	5.2	上司(看護管理者等)との関係	8.2	昇進・昇給・給与に不満	7.6	自分の健康(主に身体的理由)	7.1	上司(看護管理者等)との関係	6.6	夜勤の負担が大きい	5.7	親族の健康・介護	5.7	昇進・昇給・給与に不満	4.9	夜勤の負担が大きい	4.7	休暇がとれない	3.3
第11位	妊娠・出産	4.7	教育・研修体制に不満	6.3	上司(看護管理者等)との関係	7.8	上司(看護管理者等)との関係	6.3	自分の健康(主に精神的理由)	6.3	リフレッシュ	4.9	夜勤の負担が大きい	5.0	上司(看護管理者等)との関係	4.6	雇用者側の都合	4.7	リフレッシュ	3.0
第12位	自分の適性・能力への不安	4.6	看護職以外の他の職場への興味	5.5	興味を持てない・やりがいがない	6.9	責任の重さ・医療事故への不安	6.1	自分の適性・能力への不安	6.1	休暇がとれない	4.7	上司(看護管理者等)との関係	4.7	休暇がとれない	4.5	配偶者の転勤	4.4	夜勤の負担が大きい	2.8
第13位	休暇がとれない	4.5	結婚	5.1	休暇がとれない	5.3	興味を持てない・やりがいがない	6.0	配偶者の転勤	5.4	自分の適性・能力への不安	4.4	配偶者の転勤	4.4	雇用形態に不満	4.4	雇用形態に不満	4.0	雇用形態に不満	2.5
第14位	自分の健康(主に精神的理由)	4.5	同僚との関係	4.7	看護職以外の他の職場への興味	5.1	休暇がとれない	5.9	自分の健康(主に身体的理由)	5.2	自分の健康(主に精神的理由)	4.4	自分の適性・能力への不安	4.4	雇用者側の都合	4.3	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	2.4
第15位	上司(看護管理者等)との関係	4.5	休暇がとれない	4.7	子育て	4.3	配偶者の転勤	5.9	看護職以外の他の職場への興味	5.0	配偶者の転勤	4.2	休暇がとれない	4.3	家事と両立しない	4.2	上司(看護管理者等)との関係	3.6	配偶者の転勤	2.3
第16位	家事と両立しない	4.3	リフレッシュ	4.3	配偶者の転勤	4.0	看護職以外の他の職場への興味	5.8	責任の重さ・医療事故への不安	4.8	上司(看護管理者等)との関係	4.2	自分の健康(主に精神的理由)	3.9	配偶者の転勤	4.0	リフレッシュ	3.5	同僚との関係	2.2
第17位	責任の重さ・医療事故への不安	4.1	昇進・昇給・給与に不満	3.9	リフレッシュ	4.0	家事と両立しない	5.7	休暇がとれない	4.7	興味を持てない・やりがいがない	3.5	雇用形態に不満	3.9	自分の適性・能力への不安	4.0	上司(看護管理者等)との関係	3.5	自分の適性・能力への不安	2.2
第18位	配偶者の転勤	4.0	雇用形態に不満	2.3	妊娠・出産	3.3	リフレッシュ	5.0	同僚との関係	3.9	責任の重さ・医療事故への不安	3.3	責任の重さ・医療事故への不安	3.7	リフレッシュ	3.8	責任の重さ・医療事故への不安	3.4	自分の適性・能力への不安	2.0
第19位	リフレッシュ	3.7	家事と両立しない	2.0	教育・研修体制に不満	3.8	妊娠・出産	5.0	興味を持てない・やりがいがない	3.9	雇用形態に不満	3.2	リフレッシュ	3.0	同僚との関係	3.8	同僚との関係	3.4	自分の健康(主に精神的理由)	1.8
第20位	雇用形態に不満	3.5	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	2.0	福利厚生に不満	3.1	雇用形態に不満	4.0	雇用形態に不満	3.5	同僚との関係	2.8	進学・研修・留学	2.9	看護職以外の他の職場への興味	3.6	定年	3.4	昇進・昇給・給与に不満	1.8
第21位	看護職以外の他の職場への興味	3.4	医師との関係	1.8	同僚との関係	2.7	同僚との関係	3.8	リフレッシュ	3.3	親族の健康・介護	2.7	同僚との関係	2.9	進学・研修・留学	3.6	妊娠・出産	3.2	進学・研修・留学	1.7
第22位	興味を持てない・やりがいがない	3.3	雇用者側の都合	1.8	医師との関係	2.2	教育・研修体制に不満	3.7	福利厚生に不満	3.0	雇用者側の都合	2.7	雇用者側の都合	2.8	責任の重さ・医療事故への不安	3.4	家事と両立しない	3.1	妊娠・出産	1.7
第23位	雇用者側の都合	3.2	親族の健康・介護	1.2	家事と両立しない	2.0	福利厚生に不満	2.7	看護の理念・方針に不満	2.6	看護職以外の他の職場への興味	2.6	看護職以外の他の職場への興味	2.7	自分の健康(主に精神的理由)	3.1	自分の健康(主に精神的理由)	3.1	看護職以外の他の職場への興味	1.5
第24位	同僚との関係	3.2	福利厚生に不満	1.2	雇用形態に不満	1.9	看護の自律性・専門性が認められない	2.3	医師との関係	2.4	進学・研修・留学	2.6	興味を持てない・やりがいがない	2.7	興味を持てない・やりがいがない	3.0	興味を持てない・やりがいがない	2.4	興味を持てない・やりがいがない	1.3
第25位	進学・研修・留学	2.3	看護の理念・方針に不満	1.0	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	1.7	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	1.9	教育・研修体制に不満	2.4	福利厚生に不満	2.2	福利厚生に不満	2.6	看護の自律性・専門性が認められない	3.0	看護の自律性・専門性が認められない	2.4	家事と両立しない	1.1
第26位	看護の自律性・専門性が認められない	2.1	看護の自律性・専門性が認められない	0.8	進学・研修・留学	1.7	親族の健康・介護	1.6	看護の自律性・専門性が認められない	2.4	看護の理念・方針に不満	2.0	教育・研修体制に不満	2.5	教育・研修体制に不満	2.0	進学・研修・留学	2.4	看護の自律性・専門性が認められない	1.1
第27位	福利厚生に不満	2.0	妊娠・出産	0.6	看護の自律性・専門性が認められない	1.6	医師との関係	1.3	雇用者側の都合	2.2	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	2.3	福利厚生に不満	1.9	看護の理念・方針に不満	1.6	看護の理念・方針に不満	0.9
第28位	教育・研修体制に不満	2.0	進学・研修・留学	0.6	看護の理念・方針に不満	1.6	進学・研修・留学	1.2	親族の健康・介護	2.1	看護の自律性・専門性が認められない	1.6	医師との関係	1.8	医師との関係	1.9	福利厚生に不満	1.5	福利厚生に不満	0.8
第29位	医師との関係	1.5	子育て	0.4	親族の健康・介護	1.2	看護の理念・方針に不満	1.2	進学・研修・留学	1.9	看護の理念・方針に不満	1.2	看護の理念・方針に不満	1.4	看護の理念・方針に不満	1.3	医師との関係	1.4	医師との関係	0.6
第30位	看護の理念・方針に不満	1.5	配偶者の転勤	0.4	雇用者側の都合	0.9	雇用者側の都合	1.2	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	1.1	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	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.3	教育・研修体制に不満	1.2	教育・研修体制に不満	0.5
第31位	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.7	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	0.2	定年	0.1	定年	0.2	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)	0.4	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.2
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	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	0.2	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
一	その他	12.3	その他	6.8	その他	6.5	その他	7.7	その他	10.6	その他	9.9	その他	12.5	その他	14.1	その他	16.7	その他	13.8

表7-1 就業している求職者の退職したい理由（複数回答）（2024年度）

概要

	全体(n=32,425)	%	24歳以下(n=610)	%	25～29歳(n=2,280)	%	30～34歳(n=2,808)	%	35～39歳(n=2,873)	%	40～44歳(n=3,905)	%	45～49歳(n=5,189)	%	50～54歳(n=5,171)	%	55～59歳(n=4,703)	%	60歳以上(n=5,083)	%
第1位	看護職の他の職場への興味	14.8	看護職の他の職場への興味	21.0	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	21.3	子育て	20.4	子育て	19.3	看護職の他の職場への興味	14.8	看護職の他の職場への興味	14.8	看護職の他の職場への興味	12.4	定年	32.9
第2位	子育て	10.7	自分の健康(主に精神的理由)	18.0	転居	13.6	子育て	14.0	看護職の他の職場への興味	15.8	看護職の他の職場への興味	17.2	子育て	13.1	自分の健康(主に身体的理由)	8.7	親族の健康・介護	10.4	親族の健康・介護	9.3
第3位	転居	8.4	自分の適性・能力への不安	15.7	夜勤の負担が大きい	11.6	転居	13.7	転居	10.1	勤務時間が長い・超過勤務が多い	8.5	結婚	8.0	子育て	8.6	結婚	8.2	自分の健康(主に身体的理由)	7.4
第4位	結婚	8.8	責任の重さ・医療事故への不安	14.8	勤務時間が長い・超過勤務が多い	11.1	夜勤の負担が大きい	12.7	家事と両立しない	8.8	家事と両立しない	8.1	転居	7.8	結婚	8.2	転居	8.0	転居	6.7
第5位	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.8	自分の健康(主に身体的理由)	12.8	自分の適性・能力への不安	10.8	勤務時間が長い・超過勤務が多い	11.4	勤務時間が長い・超過勤務が多い	8.6	妊娠・出産	7.6	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.0	親族の健康・介護	8.1	自分の健康(主に身体的理由)	7.9	結婚	6.0
第6位	自分の健康(主に身体的理由)	7.4	夜勤の負担が大きい	11.0	結婚	10.4	昇進・昇給・給与に不満	9.7	妊娠・出産	8.4	結婚	7.1	妊娠・出産	6.7	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.5	勤務時間が長い・超過勤務が多い	7.0	看護職の他の職場への興味	5.9
第7位	親族の健康・介護	6.2	勤務時間が長い・超過勤務が多い	10.3	自分の健康(主に精神的理由)	9.7	結婚	9.3	結婚	8.4	転居	7.0	自分の健康(主に身体的理由)	6.5	転居	6.4	子育て	5.6	雇用者側の都合	5.1
第8位	夜勤の負担が大きい	5.8	結婚	10.2	昇進・昇給・給与に不満	8.5	自分の健康(主に精神的理由)	7.7	自分の適性・能力への不安	6.4	自分の健康(主に身体的理由)	6.6	親族の健康・介護	6.0	夜勤の負担が大きい	5.7	昇進・昇給・給与に不満	5.1	子育て	5.1
第9位	定年	5.8	上司(看護管理者等)との関係	9.8	自分の健康(主に身体的理由)	7.8	自分の健康(主に身体的理由)	7.5	昇進・昇給・給与に不満	6.3	昇進・昇給・給与に不満	5.8	昇進・昇給・給与に不満	5.5	家事と両立しない	5.2	配偶者の転勤	5.1	上司(看護管理者等)との関係	3.7
第10位	昇進・昇給・給与に不満	5.3	興味を持てない・やりがいがない	9.3	興味を持てない・やりがいがない	7.3	家事と両立しない	7.4	夜勤の負担が大きい	6.3	夜勤の負担が大きい	5.7	家事と両立しない	5.3	妊娠・出産	5.2	夜勤の負担が大きい	4.5	勤務時間が長い・超過勤務が多い	3.6
第11位	自分の適性・能力への不安	5.1	転居	8.7	責任の重さ・医療事故への不安	7.2	休暇がとれない	6.5	看護職以外の他の職場への興味	6.0	リフレッシュ	5.4	上司(看護管理者等)との関係	4.9	休暇がとれない	5.1	休暇がとれない	4.5	休暇がとれない	3.4
第12位	妊娠・出産	5.0	教育・研修体制に不満	6.9	看護職以外の他の職場への興味	6.8	上司(看護管理者等)との関係	6.4	休暇がとれない	5.6	自分の適性・能力への不安	5.3	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	5.0	リフレッシュ	4.0	リフレッシュ	3.3
第13位	家事と両立しない	5.0	休暇がとれない	5.4	休暇がとれない	6.8	自分の適性・能力への不安	6.4	上司(看護管理者等)との関係	5.5	自分の健康(主に精神的理由)	5.0	配偶者の転勤	4.4	自分の適性・能力への不安	4.8	定年	4.0	配偶者の転勤	3.1
第14位	上司(看護管理者等)との関係	4.8	子育て	5.1	上司(看護管理者等)との関係	5.7	看護職以外の他の職場への興味	6.1	自分の健康(主に身体的理由)	5.3	上司(看護管理者等)との関係	4.9	責任の重さ・医療事故への不安	4.3	配偶者の転勤	4.2	雇用形態に不満	3.8	同僚との関係	2.7
第15位	休暇がとれない	4.8	看護職以外の他の職場への興味	4.1	リフレッシュ	4.6	責任の重さ・医療事故への不安	6.1	自分の健康(主に精神的理由)	5.3	興味を持てない・やりがいがない	4.8	休暇がとれない	4.2	昇進・昇給・給与に不満	4.0	責任の重さ・医療事故への不安	3.6	自分の適性・能力への不安	2.5
第16位	自分の健康(主に精神的理由)	4.7	雇用者側の都合	4.1	子育て	4.2	妊娠・出産	5.9	配偶者の転勤	4.9	休暇がとれない	4.2	夜勤の負担が大きい	4.1	責任の重さ・医療事故への不安	4.0	同僚との関係	3.6	責任の重さ・医療事故への不安	2.5
第17位	責任の重さ・医療事故への不安	4.3	同僚との関係	3.8	配偶者の転勤	4.1	配偶者の転勤	5.3	リフレッシュ	4.2	配偶者の転勤	4.0	自分の健康(主に精神的理由)	3.9	自分の健康(主に精神的理由)	3.8	雇用者側の都合	3.6	昇進・昇給・給与に不満	2.5
第18位	配偶者の転勤	4.2	昇進・昇給・給与に不満	2.8	同僚との関係	3.4	雇用形態に不満	5.2	興味を持てない・やりがいがない	3.8	親族の健康・介護	3.6	同僚との関係	3.9	雇用者側の都合	3.7	妊娠・出産	3.5	雇用形態に不満	2.3
第19位	リフレッシュ	3.9	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	2.1	福利厚生に不満	3.4	リフレッシュ	5.0	責任の重さ・医療事故への不安	3.4	責任の重さ・医療事故への不安	3.6	雇用形態に不満	3.8	雇用形態に不満	3.6	上司(看護管理者等)との関係	3.4	夜勤の負担が大きい	2.2
第20位	看護職以外の他の職場への興味	3.6	リフレッシュ	1.8	教育・研修体制に不満	3.1	興味を持てない・やりがいがない	4.6	福利厚生に不満	3.3	看護職以外の他の職場への興味	3.6	興味を持てない・やりがいがない	3.4	同僚との関係	3.6	自分の健康(主に精神的理由)	3.3	進学・研修・留学	2.1
第21位	興味を持てない・やりがいがない	3.6	親族の健康・介護	1.5	妊娠・出産	2.8	教育・研修体制に不満	3.9	親族の健康・介護	3.2	雇用形態に不満	3.1	リフレッシュ	3.1	リフレッシュ	3.3	家事と両立しない	3.1	興味を持てない・やりがいがない	1.9
第22位	同僚との関係	3.3	雇用形態に不満	1.5	家事と両立しない	2.7	福利厚生に不満	3.8	同僚との関係	3.0	進学・研修・留学	2.9	雇用者側の都合	2.9	進学・研修・留学	3.0	看護職以外の他の職場への興味	3.1	興味を持てない・やりがいがない	1.9
第23位	雇用形態に不満	3.3	福利厚生に不満	1.3	医師との関係	2.5	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	3.2	雇用形態に不満	2.5	同僚との関係	2.9	進学・研修・留学	2.9	看護職以外の他の職場への興味	2.8	看護の自律性・専門性が認められない	2.9	看護職以外の他の職場への興味	1.8
第24位	雇用者側の都合	3.2	妊娠・出産	1.1	雇用形態に不満	2.3	同僚との関係	3.1	雇用者側の都合	2.4	教育・研修体制に不満	2.7	看護職以外の他の職場への興味	2.8	興味を持てない・やりがいがない	2.7	自分の適性・能力への不安	2.8	自分の健康(主に精神的理由)	1.7
第25位	進学・研修・留学	2.3	医師との関係	1.0	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	1.9	医師との関係	1.9	教育・研修体制に不満	2.3	福利厚生に不満	2.2	福利厚生に不満	2.3	福利厚生に不満	2.2	興味を持てない・やりがいがない	2.2	妊娠・出産	1.7
第26位	教育・研修体制に不満	2.3	家事と両立しない	0.8	親族の健康・介護	1.6	看護の自律性・専門性が認められない	1.9	進学・研修・留学	2.1	雇用者側の都合	2.0	教育・研修体制に不満	2.0	教育・研修体制に不満	2.0	進学・研修・留学	2.0	医師との関係	1.3
第27位	福利厚生に不満	2.1	配偶者の転勤	0.7	雇用者側の都合	1.6	看護の理念・方針に不満	1.8	看護の理念・方針に不満	2.0	看護の自律性・専門性が認められない	1.9	医師との関係	2.0	看護の自律性・専門性が認められない	1.9	教育・研修体制に不満	2.0	教育・研修体制に不満	1.0
第28位	看護の自律性・専門性が認められない	1.8	進学・研修・留学	0.7	看護の理念・方針に不満	1.4	雇用者側の都合	1.7	医師との関係	1.5	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	1.9	医師との関係	1.7	看護の理念・方針に不満	1.9	看護の自律性・専門性が認められない	0.9
第29位	医師との関係	1.7	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	1.4	親族の健康・介護	1.5	看護の自律性・専門性が認められない	1.0	医師との関係	1.0	看護の理念・方針に不満	1.7	看護の理念・方針に不満	1.4	医師との関係	1.7	看護の理念・方針に不満	0.8
第30位	看護の理念・方針に不満	1.5	看護の理念・方針に不満	1.1	進学・研修・留学	1.2	進学・研修・留学	1.2	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	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)	0.4	福利厚生に不満	1.5	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)	0.9	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	0.3	定年	0.1	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	0.3	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.3	患者・ケア対象者との関係(暴言・暴力等)	0.2
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	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	0.2	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
一	その他	12.3	その他	7.0	その他	6.1	その他	7.1	その他	12.1	その他	9.3	その他	12.7	その他	14.0	その他	18.6	その他	13.2

表7-2 就業している求職者の退職したい理由（複数回答）（2023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」22.6%が最も多く、次いで「給与」18.1%、「通勤時間」「看護内容」とともに16.5%、「休暇」10.6%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」19.9%、「給与」14.7%、「通勤時間」14.9%、「看護内容」14.3%、「休暇」8.1%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「35～39歳」以上で2割を超えた。就職者では「35～39歳」「40～44歳」「50～54歳」で2割を超えた。（図8）

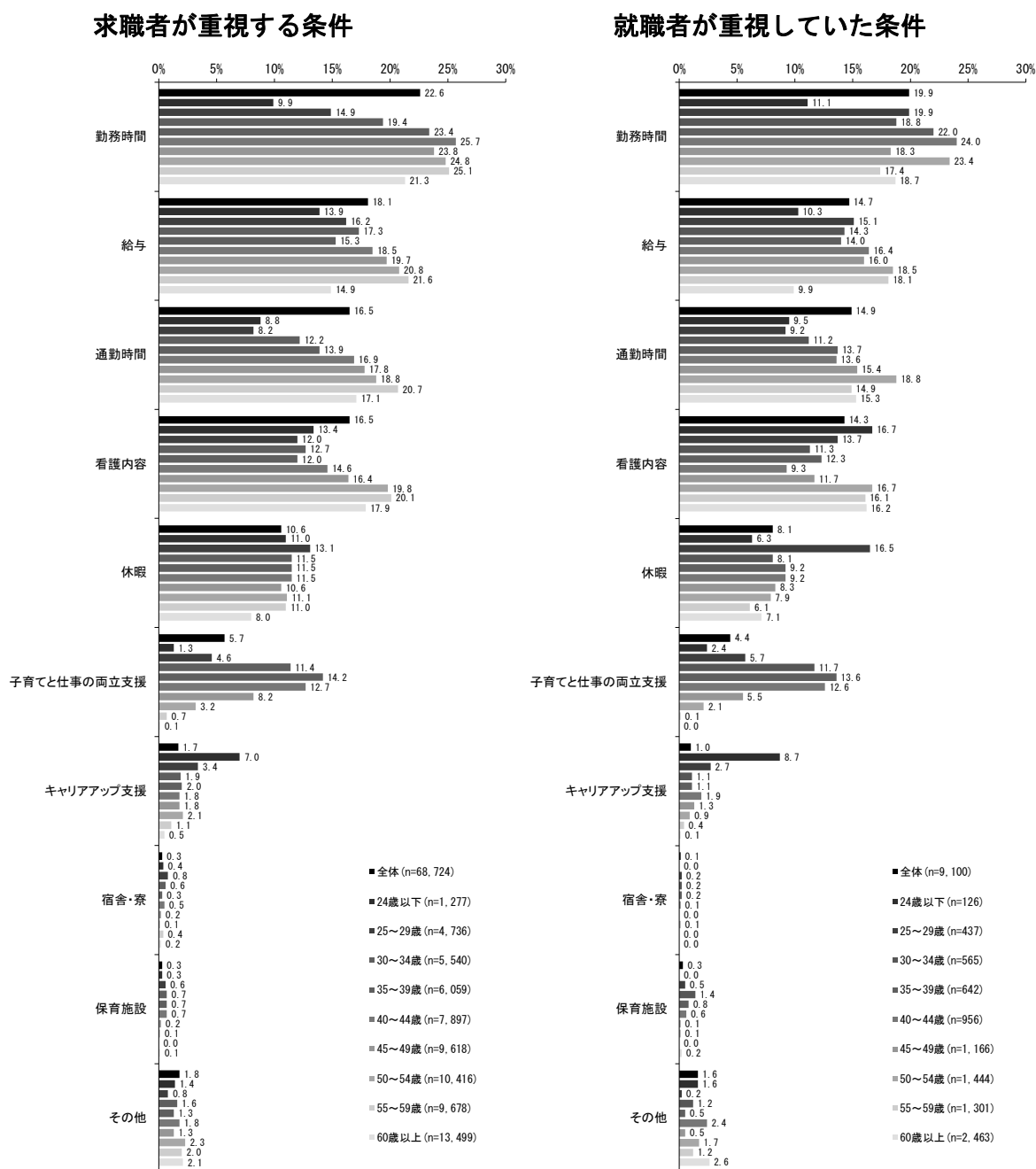


図8 求職者が重視する条件、就職者が重視していた条件（上位3つまでの複数回答）

9) 応募、就職の状況

- 求職者数（68,724人）に対する応募者数（18,514人）の割合は26.9%（求職応募率）、就職者数（9,100人）の割合は13.2%（求職就職率）であった。（図9-1）
- 求人施設側からみると、172,522人の求人に対して10.7%の応募があり（求人応募率）、5.3%の採用（求人採用率）であった。（図9-1）
- 応募者数（18,514人）に対する就職者数（9,100人）の割合は49.2%（応募就職率）であった。（図9-1）

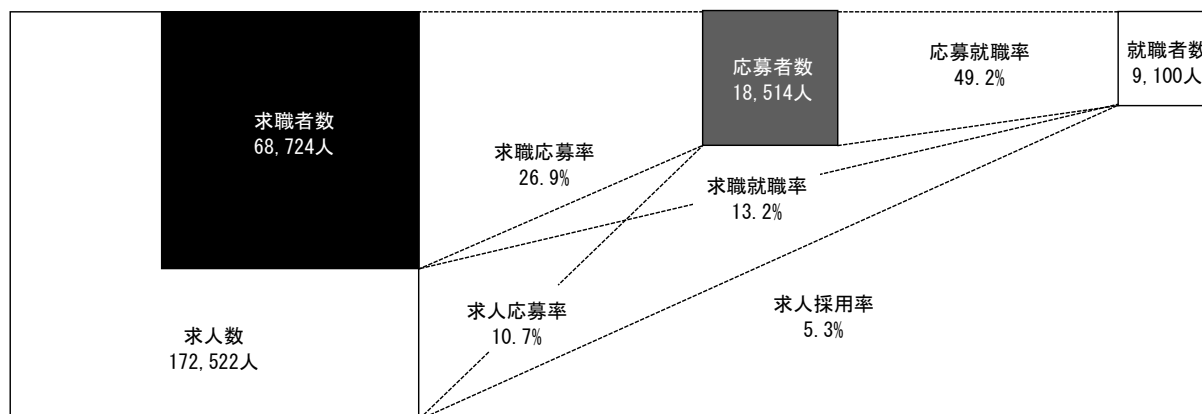


図9-1 応募、就職の状況

※ 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13,546人のうち、就職者数は7,912人であった。一方、システム応募²による応募者数4,968人のうち、就職者数は1,188人であった。（図9-2）
- 紹介応募による応募就職率は58.4%で、システム応募による応募就職率（23.9%）のおよそ2.4倍であった。（図9-2）

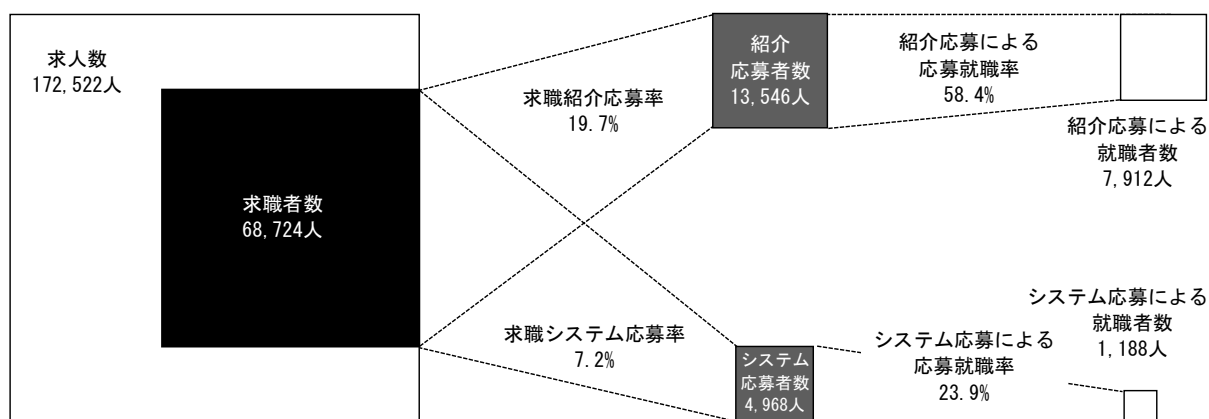


図9-2 応募、就職の状況（紹介応募、システム応募別）

※ 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」18.2%、「50～54歳」13.9%の順に高かった。（図10）

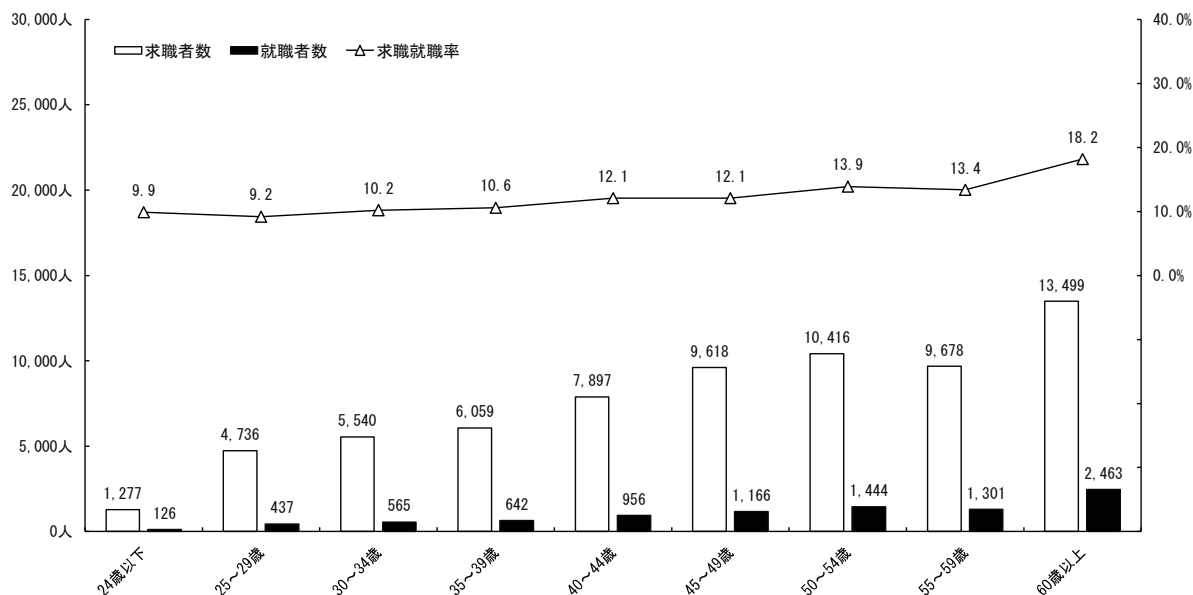


図10 求職就職率（年齢別）

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」56.4%（求職者数7,665人、就職者数4,326人）、「非常勤」10.4%（求職者数21,855人、就職者数2,275人）の順に高かった。求人採用率²は「臨時雇用」66.5%（求人数6,510人、採用者数4,326人）、「非常勤」4.7%（求人数48,373人、採用者数2,275人）の順に高かった。（図11）

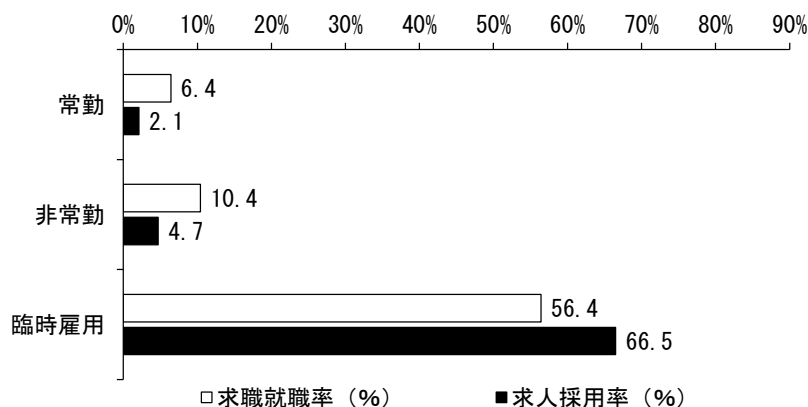


図11 求職就職率・求人採用率（雇用形態別）

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）」39.3%（求職者数7,997人、就職者数3,140人）、「病院（20～199床）」7.4%（求職者数12,177人、就職者数905人）、「訪問看護ステーション」6.5%（求職者数4,586人、就職者数299人）、「その他社会福祉施設」6.4%（求職者数3,168人、就職者数202人）の順に高かった。求人採用率は「救護（イベント等）」82.3%（求人数3,813人、採用者数3,140人）、「健診センター・労働衛生機関」25.0%（求人数2,899人、採用者数726人）、「個人（自宅などで看護職を必要としている方）」23.5%（求人数17人、採用者数4人）、「小学校・中学校・高等学校（養護教諭）」21.1%（求人数355人、採用者数75人）の順に高かった。（図12）

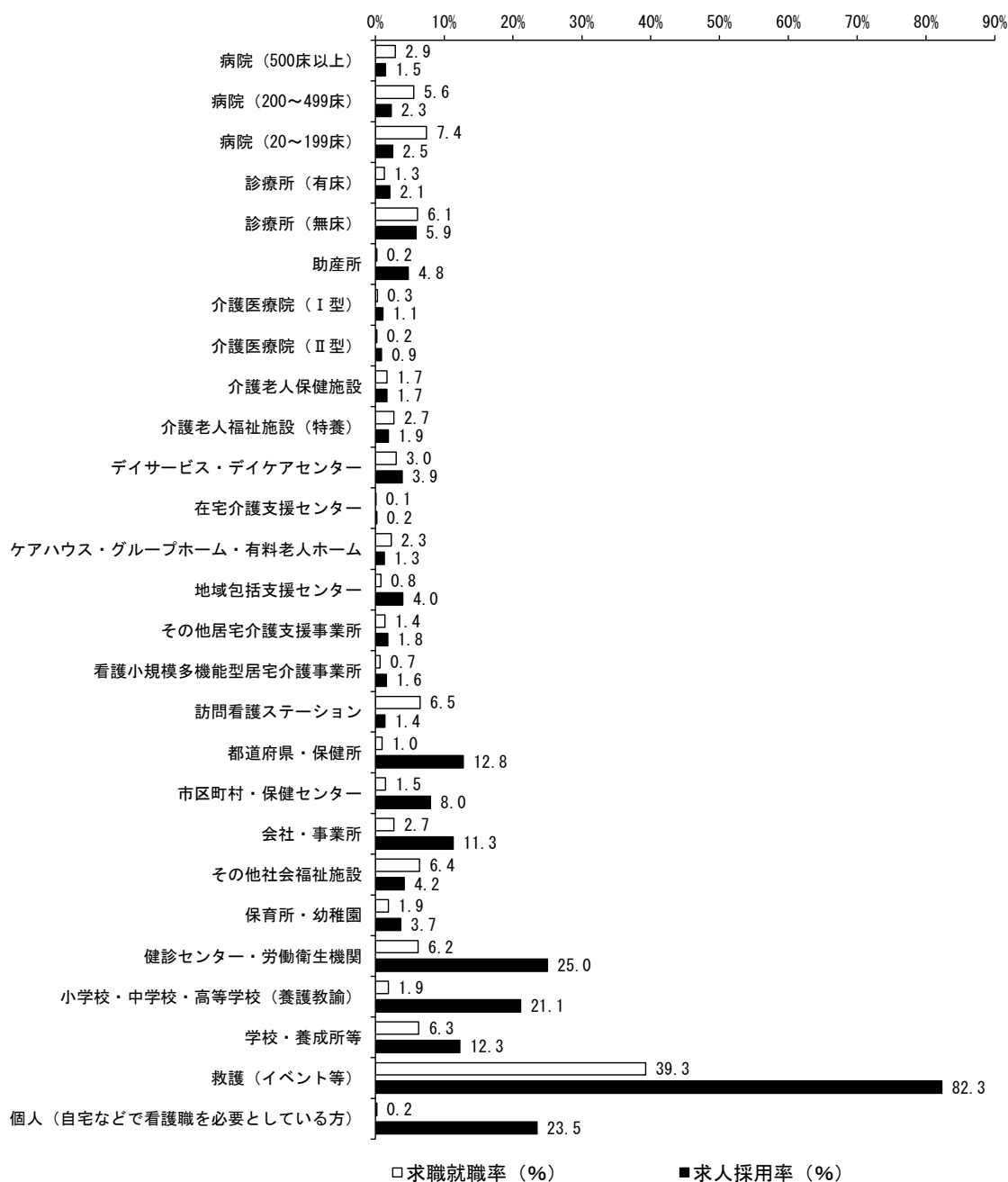


図12 求職就職率・求人採用率（施設種類別）

13) 雇用形態別の就職者数の割合

- 2024年度の就職者の雇用形態は「常勤」27.5%、「非常勤」25.0%、「臨時雇用」47.5%であった。2023年度と比べると、「常勤」は0.4ポイント減少、「非常勤」は2.9ポイント減少、「臨時雇用」は3.4ポイント増加した。（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。（図13）

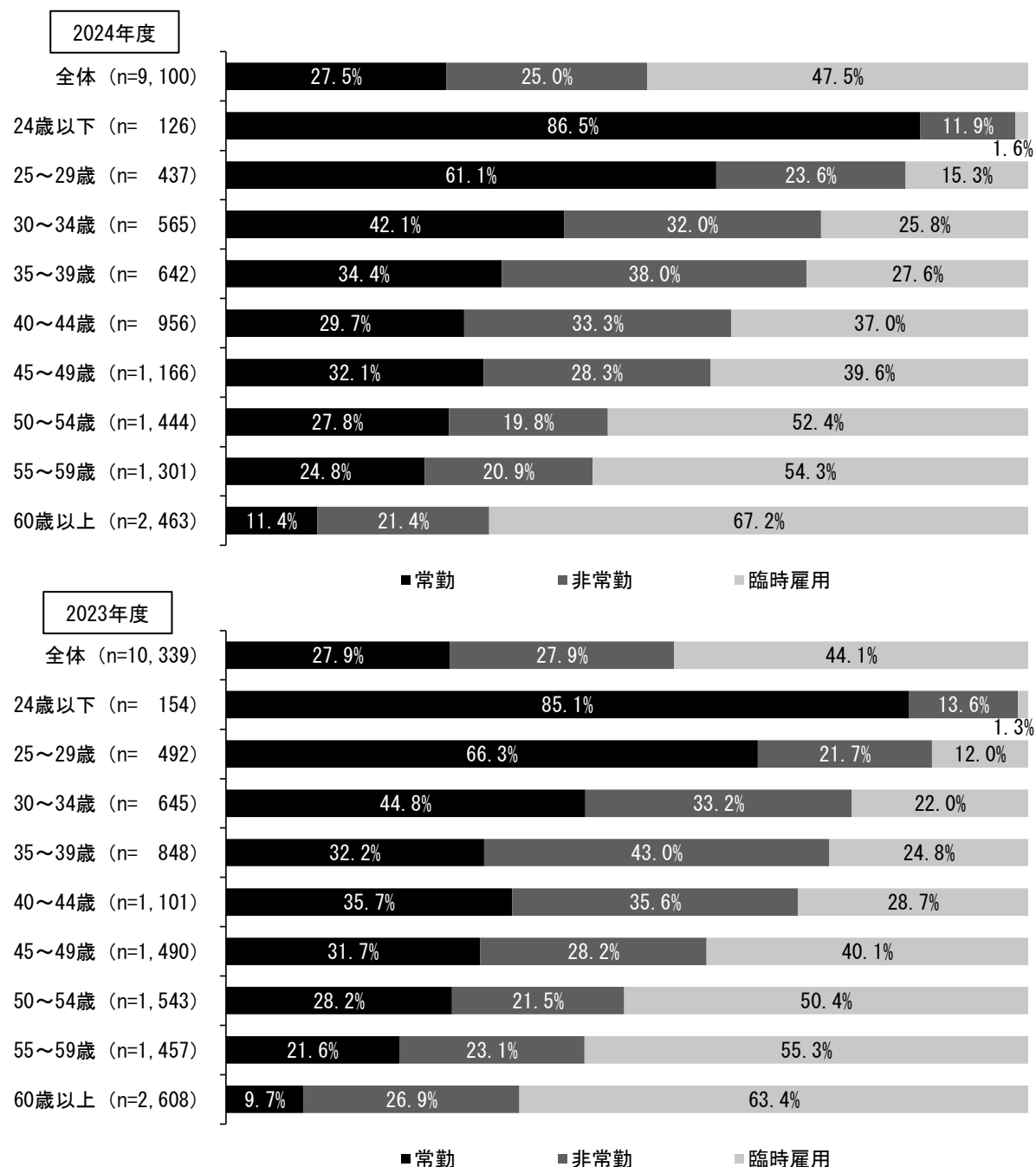


図13 就職者の雇用形態（年齢別）（2024年度・2023年度）

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」18.1%、「診療所」10.5%、「健診センター・労働衛生機関」8.0%、「介護保険施設・事業所」7.4%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」40.3%、「診療所」22.9%、「介護保険施設・事業所」14.4%であった。(図14・右上)

- 非常勤で就業した就職者では「病院」27.2%、「診療所」15.8%、「介護保険施設・事業所」13.6%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」13.4%であった。

(図14・右下)

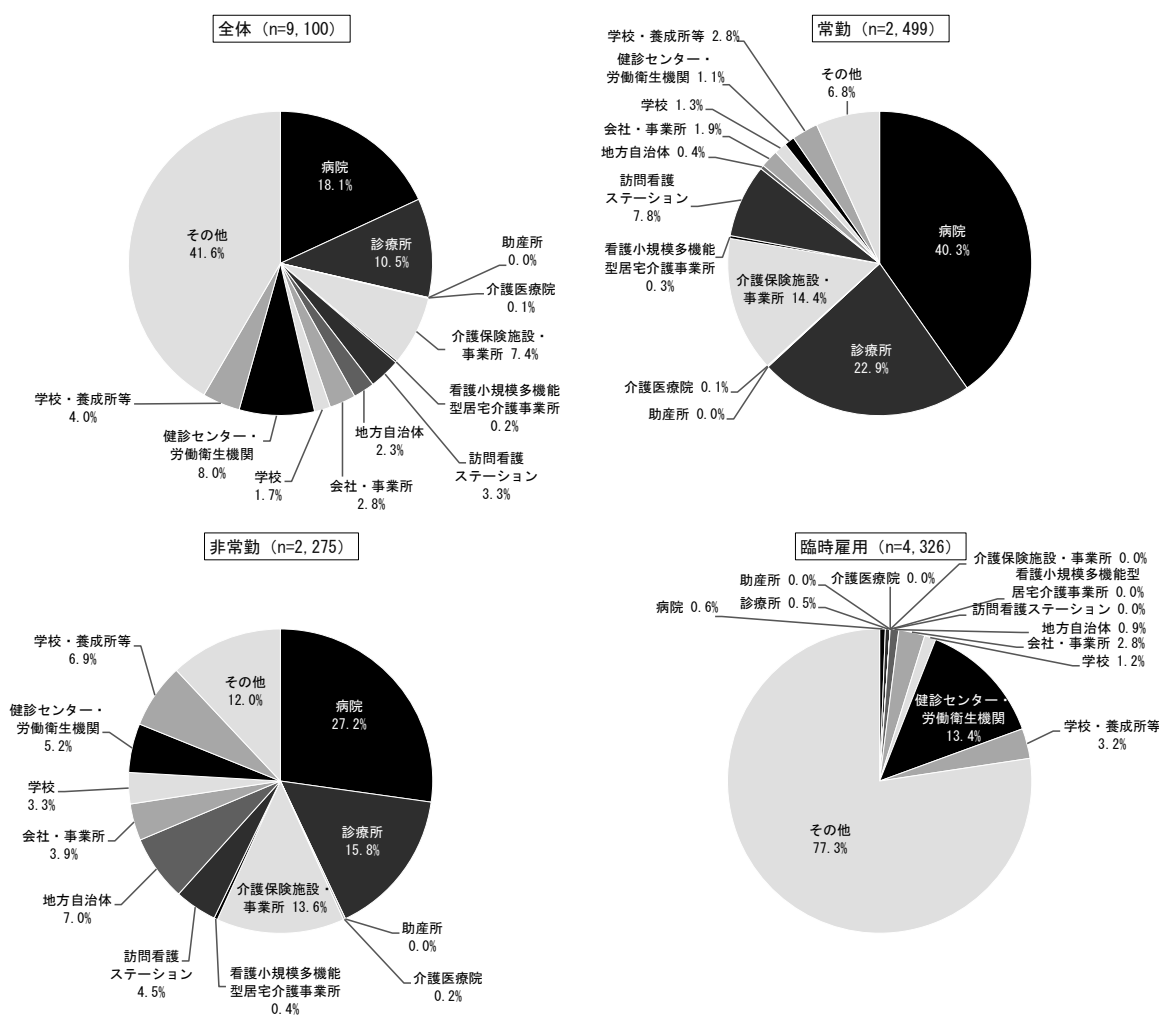


図14 就職者の就業先の施設種類（雇用形態別）

