

概要

1. 目的

都道府県ナースセンターに登録している求職者の属性および就業の希望条件等、ならびに登録している求人施設の属性および求人条件等の実態・動向と併せて、都道府県ナースセンターによる紹介や求職者の応募、就職等の状況を経年把握する。

2. 集計の概要

集計データは、平成30年度にeナースセンターに登録された求職者、求人施設・求人等に関するデータである。なお、平成27年度から同一のナースセンター・コンピュータ・システム(NCCS)¹で管理・運用されているため、平成28年度以降はシステム変更時の繰越データ等が含まれず、同条件での比較が可能となっている。

1) 求人倍率

■ 平成30年度は求人数157,087人、求職者数67,620人で、求人倍率は2.32倍である。

求職者数は前年度の67,614人からほとんど変化はなかった。一方、求人数は前年度の159,891人から2,804人減少の1.8%減であり、求人倍率は前年度の2.36倍から0.04ポイントの低下となった。(図1)

また、図1に示されるように、求人数、求職者数、求人倍率の経年変化には数箇所の変動がみられる。これは、ナースセンターの登録データを管理するNCCSのシステム変更や、平成18年の入院基本料看護配置基準7対1創設などが影響要因と考えられる。それらの影響を考慮して求人数、求職者数をみると、総じてナースセンターによる看護労働の市場の大きさは、求人数15~16万件、求職者数6~7万人であり、求人倍率は2.0~2.5倍で推移していると考えられる。

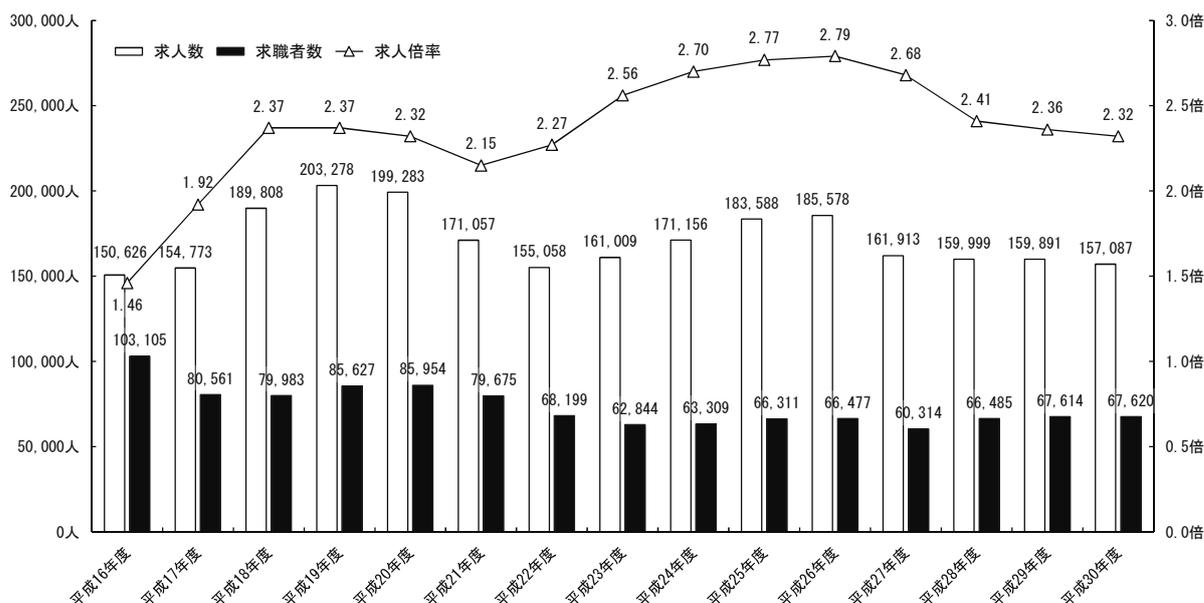


図1 求人数、求職者数、求人倍率の推移

¹ ナースセンター・コンピュータ・システム (Nurse Center Computer System: NCCS)
各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

概要

■ 雇用形態別の求人倍率は「常勤」が2.60倍、「非常勤」が2.09倍、「臨時雇用」が1.15倍でそれぞれ前年度より0.06、0.07、0.08ポイントの低下にとどまっている。また、常勤、非常勤、臨時雇用ともすべて前々年度から継続して低下の傾向がみられる。（図2）

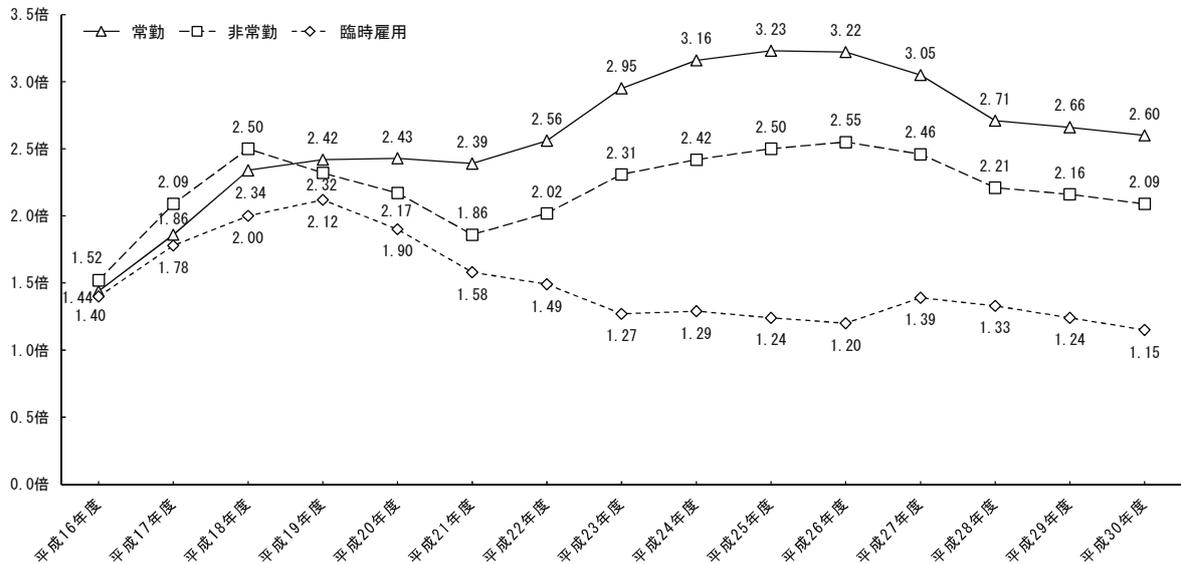


図2 求人倍率の推移（雇用形態別）

■ 施設種類別については「訪問看護ステーション」2.91倍、「病院（20～199床）」1.83倍、「病院（200～499床）」1.41倍、「介護老人福祉施設（特養）」1.20倍、「病院（500床以上）」1.12倍が高い。「訪問看護ステーション」は、求人数15,266人に対して求職者数が5,243人で、3年度連続で最も求人倍率の高い施設種類となっている。その他は「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」が求人倍率1.00倍を超える施設種類である。（図3）

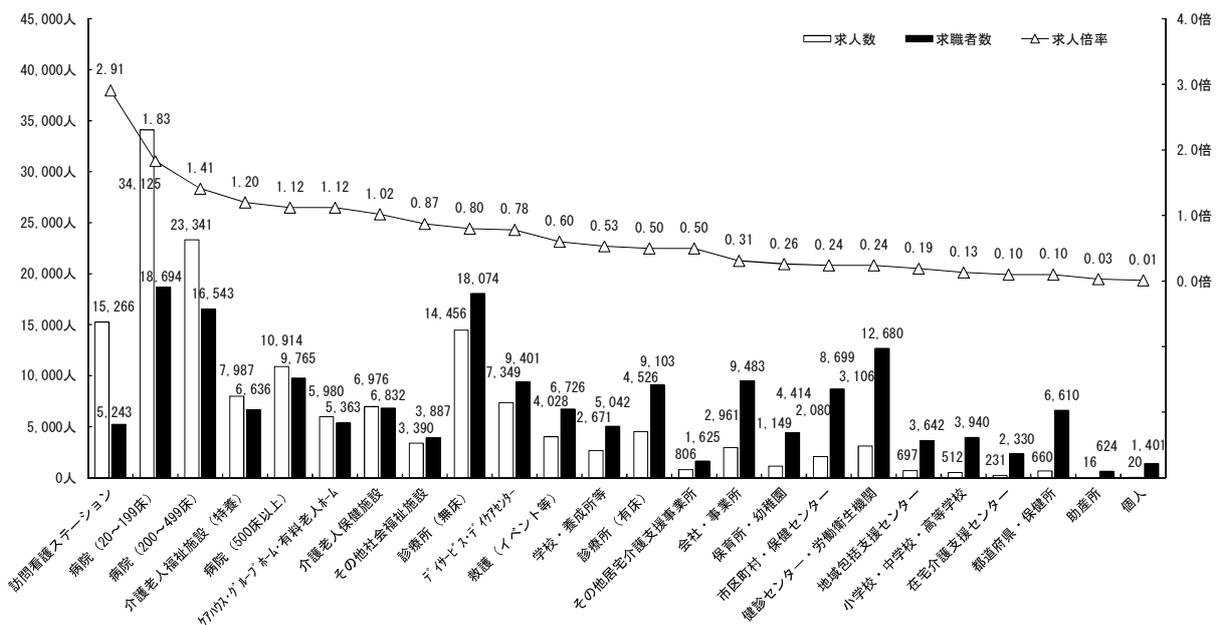


図3 施設種類別の求人倍率

2) 求人

(1) 求人施設数、求人数、求職者数

■ 求人施設数

平成30年度に登録した求人施設数は31,627施設で「診療所（無床）」が5,677施設と最も多く、次いで「訪問看護ステーション」3,404施設、「病院（20～199床）」3,346施設、「デイサービス・デイケアセンター」2,671施設の順である。

なお、「病院（規模別の計）」「診療所（無床）」「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への登録の割合をみると、病院は61.6%（8,372施設¹のうち5,157施設）、「診療所（無床）」は6.0%（95,171施設²のうち5,677施設）、訪問看護ステーションは33.0%（10,305事業所³のうち3,404事業所）が登録している。

■ 求人数

平成30年度に登録した求人数は157,087人で「病院（20～199床）」が34,125人と最も多く、次いで「病院（200～499床）」23,341人、「訪問看護ステーション」15,266人、「診療所（無床）」14,456人、「病院（500床以上）」10,914人の順である。

「病院（500床以上）」の求人数は平成28年度の15,042人、平成29年度の12,336人から減少している。（図4）

■ 求職者数

平成30年度に登録した求職者は67,620人で、登録時に希望した施設種類（複数回答）は「病院（20～199床）」18,694人、「診療所（無床）」18,074人、「病院（200～499床）」16,543人が多く、次いで「健診センター・労働衛生機関」12,680人、「病院（500床以上）」9,765人の順である。なお、求職者1人あたり平均3.0箇所の希望施設の種類の回答していた。

図4にみられるように、求人数は「病院（20～199床）」「病院（200～499床）」「訪問看護ステーション」「診療所（無床）」「病院（500床以上）」、求職者数は「病院（20～199床）」「診療所（無床）」「病院（200～499床）」「健診センター・労働衛生機関」「病院（500床以上）」が上位となっている。また、「病院（500床以上）」については、求人数の減少に対して求職者数が継続して増加、「訪問看護ステーション」では、求人数は微増である一方、求職者数は前年度より3割以上増加している。

¹ 「平成30年医療施設調査」

² 同上

³ 「平成29年介護サービス施設・事業所調査」

概要

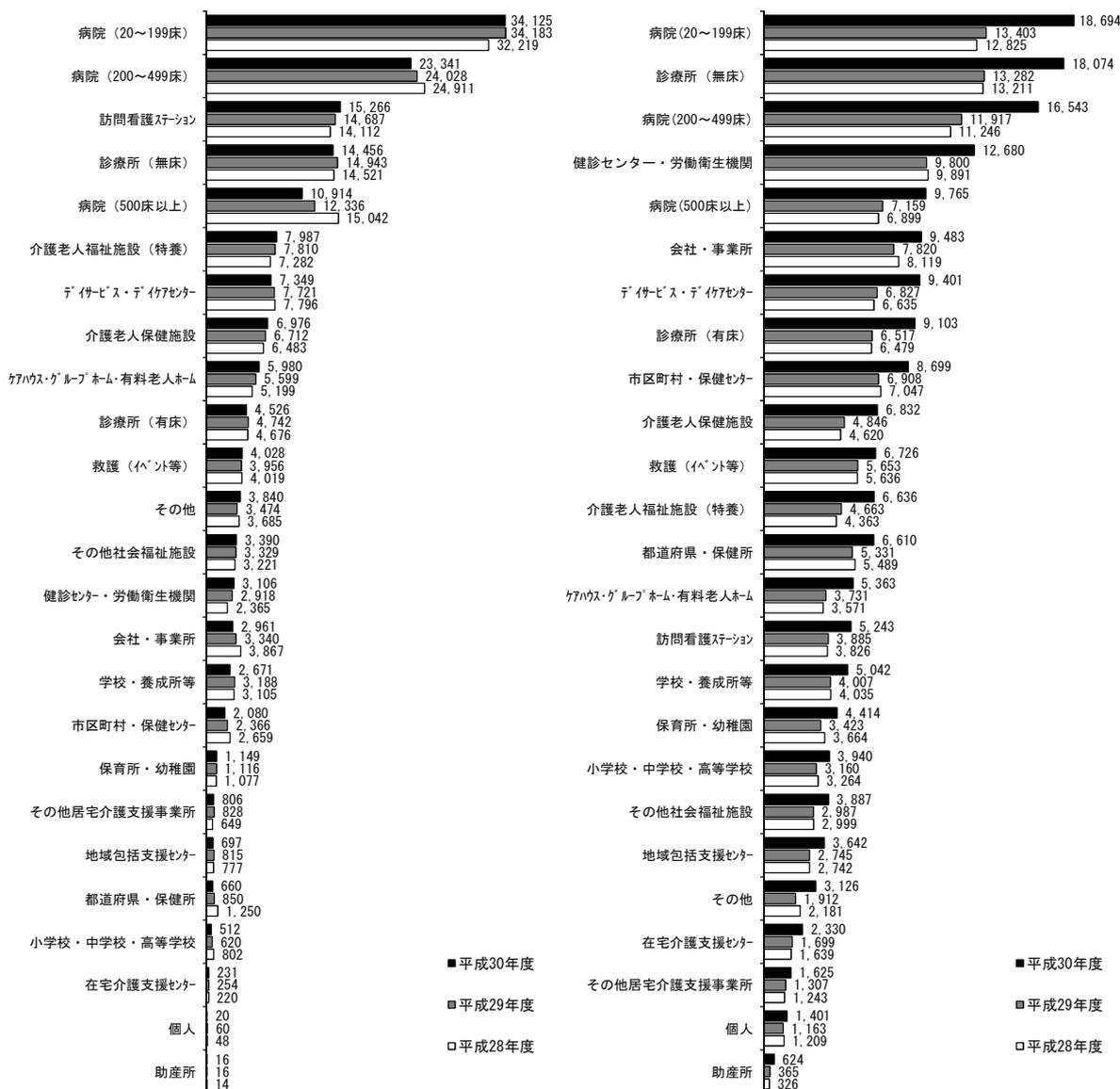


図4 求人数 (左図)、求職者数 (右図)
(平成30年度・平成29年度・平成28年度)

3) 求職

(1) 求職者の属性

■ 求職者67,620人の年齢構成をみると「40~44歳」が15.7%で最も多く、その前後の年齢階級の「45~49歳」「35~39歳」に加えて「50~54歳」がそれぞれ14.9%、12.9%、12.9%で続く。ナースセンター登録の求職者に出産や育児、介護で離職した者が多いと推測される。「60歳以上」は10.7%（前年度は9.9%、前々年度は9.0%）であり、定年後の就業継続意向の高まりを反映して増加傾向にある。

また、求職者の総数に変化はみられない一方で、20代も継続して増加がみられる。これはナースセンターが学生に対して周知活動やキャリア支援を実施していることや、平成27年10月からの「看護師等の届出制度」による影響と考えられる。（図5）

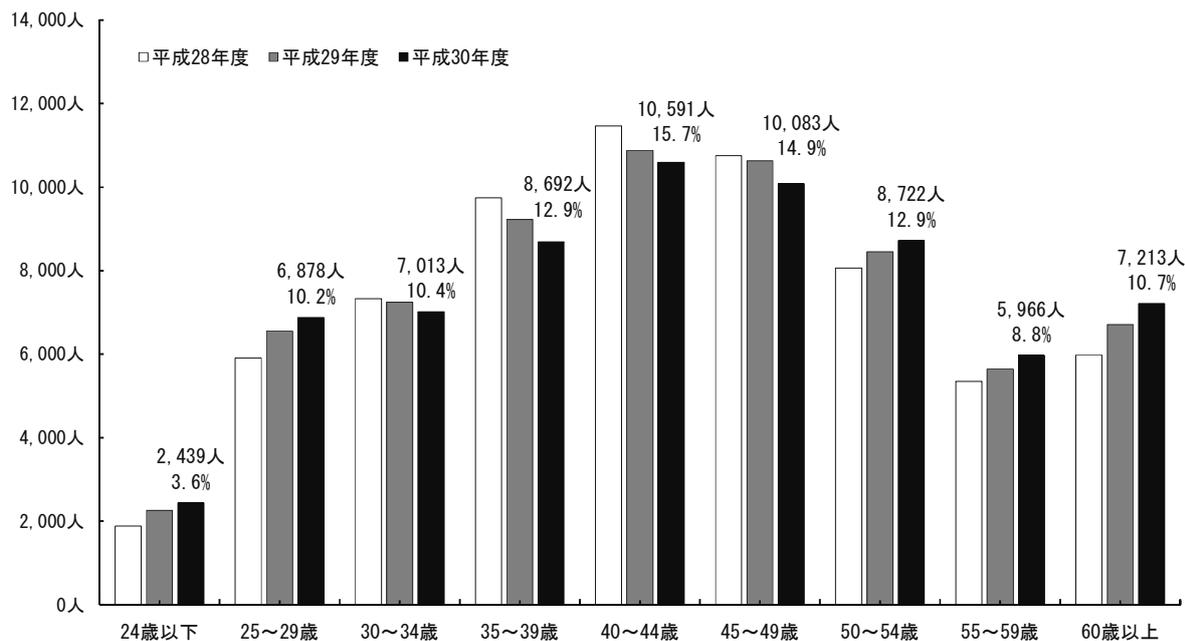


図5 求職者数（年齢階級別）
（平成30年度・平成29年度・平成28年度）

■ 「未就業または看護職以外で就業中」の求職者の割合を年齢階級別にみると、「60歳以上」では71.5%、次いで「30～34歳」「35～39歳」「40～44歳」が60%を超えている。定年後のセカンドキャリア世代（プラチナナース）の雇用促進および育児・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喫緊の課題と言える。（図6）

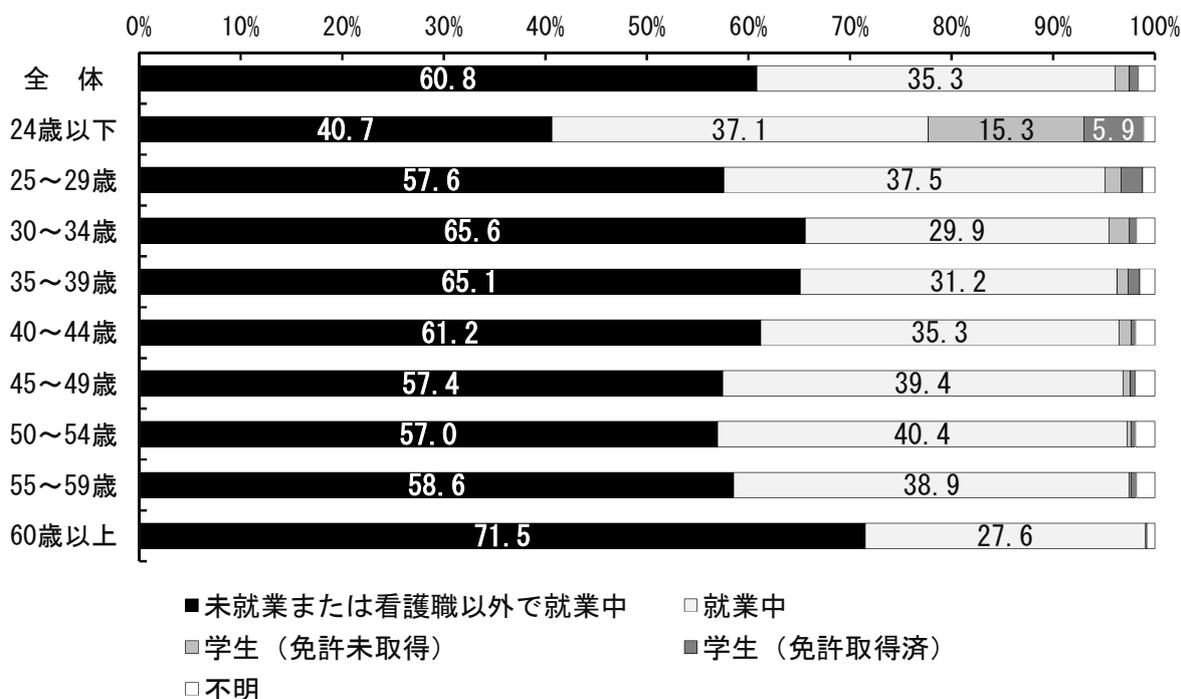


図6 求職者の就業形態（年齢階級別）

(2) 求職者の希望する雇用形態

■ 求職者の希望する雇用形態は「常勤」60.7%、「非常勤」30.9%、「臨時雇用」8.4%となっている。「常勤」を希望する割合は「24歳以下」の92.4%をピークとして「35～39歳」まで減少している。一方、「非常勤」は30歳以上のほとんどの年齢階級で3割を超える割合となっており、非常勤の求人をしている施設にとっては、これらの求職者の確保、活用を促進するため、評価や処遇方法も含めて、非常勤職員の働き方について整備をすすめる必要性が示唆される。

また、「60歳以上」の求職者の希望する雇用形態をみると「常勤」28.2%、「非常勤」45.8%、「臨時雇用」26.0%で、「常勤」「非常勤」の合計が約75%に上っており、定年退職後の求職者を活用するため、個々の看護職に合わせたオーダーメイドの雇用の仕組みの整備も課題と言える。(図7) なお、求職票では第一希望と第二希望の雇用形態を尋ねており、ここでは第一希望の雇用形態で算出している。

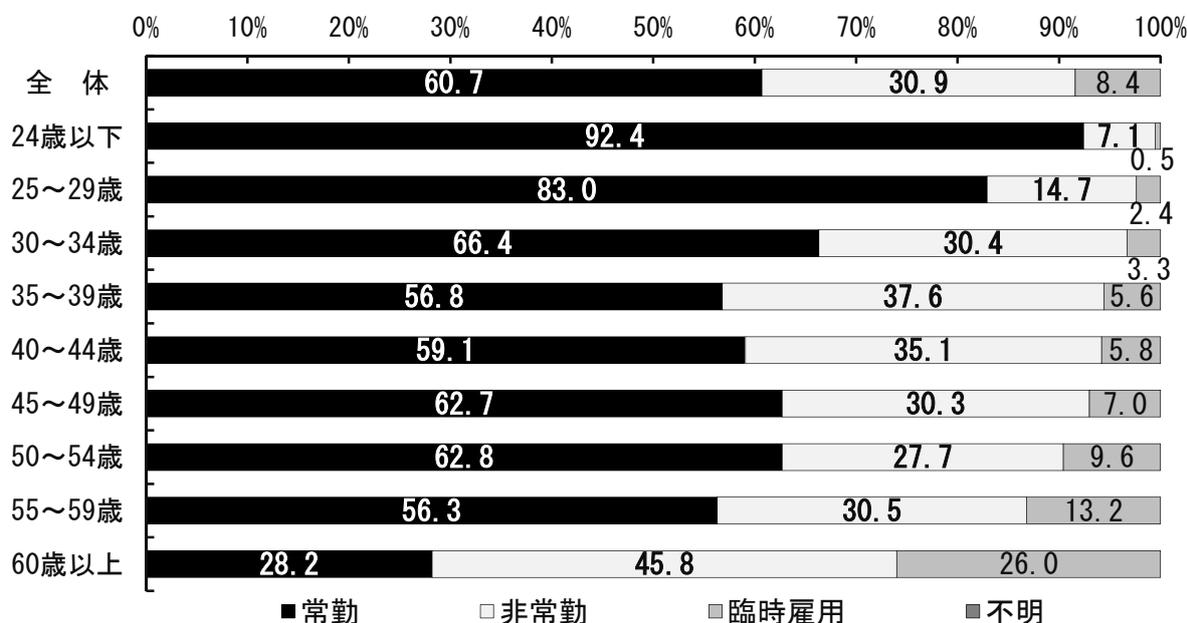


図7 希望する雇用形態

(3) 求職者の退職理由および退職したい理由

■ 現在、看護職として就業していない求職者が前の職場を退職した理由（以下、退職理由）をみると、全体では「結婚」「転居」「妊娠・出産」「子育て」「自分の健康（主に身体的理由）」「配偶者の転勤」の順となっている。

年齢階級別にみると、29歳以下では「結婚」「転居」「自分の健康（主に精神的理由）」「妊娠・出産」、30～39歳と40～49歳では「妊娠・出産」「結婚」「子育て」「転居」「配偶者の転勤」、50～59歳では「親族の健康・介護」「自分の健康（主に身体的理由）」が高く、年齢階級によって必要とする定着の支援の違いが示唆される。（表1）

24歳以下に着目すると、「自分の健康（主に精神的理由）」が17.7%と前年度（14.8%）より高くなっており、新卒看護職のおかれている実態の調査、分析や新卒看護職に対するメンタル面のケアなどの取り組みが必要と考えられる。

全体	結婚	転居	妊娠・出産	子育て	自分の健康（主に身体的理由）	配偶者の転勤	看護職の他の職場への興味	親族の健康・介護	勤務時間が長い・超過勤務が多い	自分の健康（主に精神的理由）
	11.3%	8.7%	8.6%	7.2%	6.4%	6.1%	5.5%	5.4%	5.2%	4.0%
29歳以下	結婚	転居	自分の健康（主に精神的理由）	妊娠・出産	看護職の他の職場への興味	自分の適性・能力への不安	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）	夜勤の負担が大きい	責任の重さ・医療事故への不安
	14.4%	12.2%	9.3%	8.2%	8.1%	7.5%	7.3%	6.2%	6.2%	5.5%
	24歳以下	自分の健康（主に精神的理由）	自分の適性・能力への不安	自分の健康（主に身体的理由）	上司（看護管理者等）との関係	責任の重さ・医療事故への不安	勤務時間が長い・超過勤務が多い	看護職の他の職場への興味	興味を持ってない・やりがいがない	同僚との関係
	17.7%	14.1%	8.8%	8.8%	8.3%	8.1%	6.5%	4.8%	4.6%	4.3%
25～29歳	結婚	転居	妊娠・出産	看護職の他の職場への興味	自分の健康（主に精神的理由）	勤務時間が長い・超過勤務が多い	夜勤の負担が大きい	配偶者の転勤	自分の適性・能力への不安	自分の健康（主に身体的理由）
	17.1%	14.2%	9.6%	8.5%	7.1%	7.1%	6.7%	6.0%	5.8%	5.6%
30～39歳	妊娠・出産	結婚	転居	子育て	配偶者の転勤	看護職の他の職場への興味	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）	夜勤の負担が大きい	自分の健康（主に精神的理由）
	16.6%	16.1%	12.0%	11.8%	8.8%	6.1%	5.4%	4.7%	4.7%	4.3%
	30～34歳	妊娠・出産	結婚	転居	子育て	配偶者の転勤	看護職の他の職場への興味	勤務時間が長い・超過勤務が多い	自分の健康（主に精神的理由）	夜勤の負担が大きい
	16.0%	15.7%	13.3%	10.8%	8.8%	6.1%	5.5%	5.2%	4.9%	4.9%
35～39歳	妊娠・出産	結婚	子育て	転居	配偶者の転勤	看護職の他の職場への興味	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）	夜勤の負担が大きい	家事と両立しない
	17.0%	16.5%	12.7%	11.0%	8.9%	6.0%	5.4%	4.7%	4.5%	4.0%
40～49歳	結婚	子育て	妊娠・出産	転居	配偶者の転勤	自分の健康（主に身体的理由）	看護職の他の職場への興味	勤務時間が長い・超過勤務が多い	親族の健康・介護	家事と両立しない
	12.6%	9.9%	9.2%	8.3%	7.1%	6.8%	5.4%	5.3%	5.1%	4.3%
	40～44歳	結婚	妊娠・出産	子育て	転居	配偶者の転勤	看護職の他の職場への興味	自分の健康（主に身体的理由）	勤務時間が長い・超過勤務が多い	家事と両立しない
	13.6%	12.2%	12.0%	9.1%	8.0%	6.0%	5.7%	4.9%	4.7%	4.1%
45～49歳	結婚	自分の健康（主に身体的理由）	子育て	転居	親族の健康・介護	配偶者の転勤	妊娠・出産	勤務時間が長い・超過勤務が多い	看護職の他の職場への興味	上司（看護管理者等）との関係
	11.5%	8.0%	7.5%	7.4%	6.2%	6.2%	6.0%	5.7%	4.7%	4.4%
50～59歳	親族の健康・介護	自分の健康（主に身体的理由）	結婚	転居	看護職の他の職場への興味	勤務時間が長い・超過勤務が多い	配偶者の転勤	休暇がとれない	雇用者側の都合	自分の適性・能力への不安
	10.4%	9.1%	7.2%	7.1%	5.7%	5.4%	4.4%	3.8%	3.8%	3.5%
	50～54歳	親族の健康・介護	結婚	自分の健康（主に身体的理由）	転居	看護職の他の職場への興味	勤務時間が長い・超過勤務が多い	配偶者の転勤	子育て	休暇がとれない
	10.0%	8.7%	8.4%	7.0%	5.7%	5.6%	5.4%	4.0%	4.0%	3.9%
55～59歳	親族の健康・介護	自分の健康（主に身体的理由）	転居	看護職の他の職場への興味	勤務時間が長い・超過勤務が多い	結婚	夜勤の負担が大きい	休暇がとれない	雇用者側の都合	自分の健康（主に精神的理由）
	10.9%	10.1%	7.2%	5.7%	5.2%	5.1%	3.6%	3.5%	3.5%	3.2%
60歳以上	定年	親族の健康・介護	自分の健康（主に身体的理由）	結婚	雇用者側の都合	転居	勤務時間が長い・超過勤務が多い	看護職の他の職場への興味	家事と両立しない	配偶者の転勤
	19.9%	7.2%	4.5%	2.3%	2.3%	2.3%	2.0%	1.9%	1.8%	1.7%

表1 退職理由（年齢階級別/5歳、10歳間隔）（上位10項目）

概要

■ 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（以下、退職したい理由）をみると、全体では「看護職の他の職場への興味」が最も多く、次いで「勤務時間が長い・超過勤務が多い」「転居」「結婚」「子育て」の順となっている。年齢階級別にみると、「60歳以上」を除くすべての年齢階級で「看護職の他の職場への興味」が多く、29歳以下では「勤務時間が長い・超過勤務が多い」「転居」「自分の適性・能力への不安」、30～39歳と40～49歳では「子育て」「転居」「勤務時間が長い・超過勤務が多い」が多くなっている。（表2）

24歳以下に着目すると「自分の健康（主に精神的理由）」19.7%、「自分の適性・能力への不安」19.6%であり、新卒看護職に対する支援が課題と考えられる。さらに「勤務時間が長い・超過勤務が多い」「夜勤の負担が大きい」も16.6%、12.8%と多く、相対的に夜勤や労働時間の負担がかかっていることから、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル制度の導入など、看護職の働き方改革に早急にに取り組む必要がある。また、多くの年齢階級で「上司（看護管理者等との関係）」を退職したい理由に挙げている割合も5%以上あり、ハラスメント対策を含めたヘルシーワークプレイスの推進も課題と言える。

全体	看護職の他の職場への興味	勤務時間が長い・超過勤務が多い	転居	結婚	子育て	夜勤の負担が大きい	自分の適性・能力への不安	昇進・昇給・給与に不満	自分の健康（主に身体的理由）	上司（看護管理者等）との関係
	12.9%	8.1%	8.0%	6.7%	6.7%	5.8%	5.5%	5.3%	5.3%	5.1%
29歳以下	看護職の他の職場への興味	勤務時間が長い・超過勤務が多い	転居	自分の適性・能力への不安	夜勤の負担が大きい	自分の健康（主に精神的理由）	結婚	上司（看護管理者等）との関係	休暇がとれない	責任の重さ・医療事故への不安
	23.5%	14.7%	13.7%	12.4%	12.2%	11.5%	11.2%	8.8%	8.6%	7.8%
	24歳以下	看護職の他の職場への興味	自分の健康（主に精神的理由）	自分の適性・能力への不安	勤務時間が長い・超過勤務が多い	夜勤の負担が大きい	上司（看護管理者等）との関係	休暇がとれない	責任の重さ・医療事故への不安	自分の健康（主に身体的理由）
	22.7%	19.7%	19.6%	16.6%	12.8%	11.8%	10.2%	10.1%	9.7%	9.0%
25～29歳	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	夜勤の負担が大きい	自分の適性・能力への不安	自分の健康（主に精神的理由）	休暇がとれない	上司（看護管理者等）との関係	昇進・昇給・給与に不満
	23.7%	15.4%	14.0%	13.1%	12.0%	9.9%	8.6%	8.0%	7.8%	7.2%
30～39歳	看護職の他の職場への興味	子育て	勤務時間が長い・超過勤務が多い	転居	家事と両立しない	夜勤の負担が大きい	自分の適性・能力への不安	結婚	昇進・昇給・給与に不満	上司（看護管理者等）との関係
	15.5%	12.7%	10.0%	8.8%	7.7%	7.4%	6.9%	6.7%	5.9%	5.6%
	30～34歳	看護職の他の職場への興味	子育て	勤務時間が長い・超過勤務が多い	転居	夜勤の負担が大きい	結婚	自分の適性・能力への不安	家事と両立しない	自分の健康（主に精神的理由）
	17.1%	11.7%	10.7%	10.7%	9.3%	8.8%	7.9%	7.6%	6.6%	6.5%
35～39歳	看護職の他の職場への興味	子育て	勤務時間が長い・超過勤務が多い	家事と両立しない	転居	自分の適性・能力への不安	昇進・昇給・給与に不満	夜勤の負担が大きい	結婚	休暇がとれない
	14.3%	13.4%	9.5%	7.7%	7.0%	6.2%	6.0%	5.9%	5.1%	5.1%
40～49歳	看護職の他の職場への興味	子育て	転居	勤務時間が長い・超過勤務が多い	結婚	昇進・昇給・給与に不満	自分の健康（主に身体的理由）	夜勤の負担が大きい	家事と両立しない	上司（看護管理者等）との関係
	12.0%	8.8%	6.9%	6.3%	5.9%	5.6%	5.3%	5.1%	5.0%	4.9%
	40～44歳	看護職の他の職場への興味	子育て	転居	昇進・昇給・給与に不満	勤務時間が長い・超過勤務が多い	結婚	家事と両立しない	夜勤の負担が大きい	自分の適性・能力への不安
	11.9%	11.0%	7.1%	5.9%	5.8%	5.8%	5.2%	5.2%	5.1%	4.3%
45～49歳	看護職の他の職場への興味	自分の健康（主に身体的理由）	勤務時間が長い・超過勤務が多い	転居	子育て	結婚	上司（看護管理者等）との関係	昇進・昇給・給与に不満	夜勤の負担が大きい	家事と両立しない
	12.1%	7.0%	6.8%	6.8%	6.7%	6.1%	5.5%	5.4%	5.0%	4.9%
50～59歳	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	親族の健康・介護	自分の健康（主に身体的理由）	昇進・昇給・給与に不満	雇用形態に不満	上司（看護管理者等）との関係	責任の重さ・医療事故への不安
	8.6%	7.2%	7.1%	6.8%	6.4%	4.9%	4.3%	3.9%	3.8%	3.8%
	50～54歳	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	親族の健康・介護	昇進・昇給・給与に不満	自分の健康（主に身体的理由）	家事と両立しない	上司（看護管理者等）との関係
	10.3%	8.0%	7.7%	6.8%	6.5%	5.3%	5.0%	4.9%	4.5%	4.3%
55～59歳	結婚	親族の健康・介護	勤務時間が長い・超過勤務が多い	転居	看護職の他の職場への興味	自分の健康（主に身体的理由）	同僚との関係	雇用形態に不満	雇用者側の都合	夜勤の負担が大きい
	6.8%	6.2%	6.2%	6.0%	6.0%	4.8%	4.4%	4.3%	4.0%	3.8%
60歳以上	定年	親族の健康・介護	自分の健康（主に身体的理由）	看護職の他の職場への興味	雇用者側の都合	転居	昇進・昇給・給与に不満	同僚との関係	勤務時間が長い・超過勤務が多い	上司（看護管理者等）との関係
	25.8%	5.1%	3.8%	3.7%	3.5%	3.0%	1.8%	1.7%	1.7%	1.7%

表2 退職したい理由（年齢階級別/5歳、10歳間隔）（上位10項目）

(4) 求職者が就職の際に重視する条件

■ 求職者が就職の際に重視する条件は「勤務時間」32.0%、「給与」24.7%、「看護内容」21.7%、「通勤時間」21.6%、「休暇」17.6%の順となっている。なお、重視条件は上位の3つを複数回答で質問している。(図8)

ここで、希望施設に対する回答が一つだけであった求職者に限定してみると、「病院(200床以上)」のみを希望している求職者は「給与」39.8%を最も重視し、次いで「看護内容」「勤務時間」「休暇」の順である。また、「キャリアアップ」を重視する割合も15.5%と相対的に高い。他方、「病院(20~199床)」のみでは同様の傾向に加えて、「通勤時間」が高くなっている。

「介護老人保健施設」のみを希望している求職者は「給与」「休暇」が高く、「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」「給与」「勤務時間」が高い。

「訪問看護ステーション」のみを希望している求職者は「勤務時間」が最も高く、次いで「給与」「看護内容」の順である。

以上より、希望している施設種類で就職の際に重視する条件の順位は異なるものの、求職者はおおむね再就業の際に自分の生活と仕事を両立できる条件を意識していると推測される。

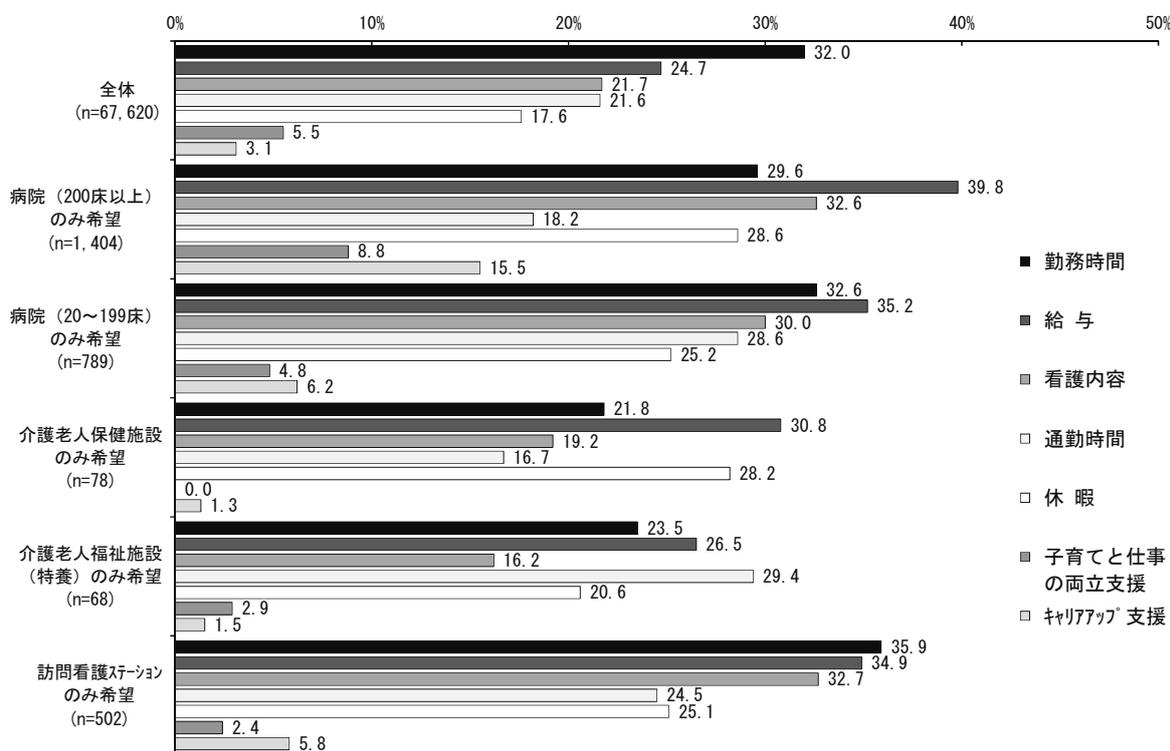


図8 求職者が就職の際に重視する条件 (求職者の希望している施設種類別)

4) 就職

(1) 応募、就職の状況

- 求職者67,620人のうち、19,336人、28.6%（平成29年度は30.1%）が応募し、就職に至った者は10,970人、16.2%（同17.9%）である。これを求人施設側からみると、157,087人の求人に対して12.3%（同12.7%）に応募があり、7.0%（同7.6%）が就職したことになる。（図9-1）
- 求人施設への応募まで至った者（応募者）についてみると、19,336人のうち10,970人、56.7%（同59.6%）と6割弱が就職しており、応募者を就職、採用までつなげる支援がナースセンターの強みとなっていることが示唆される。（図9-2）

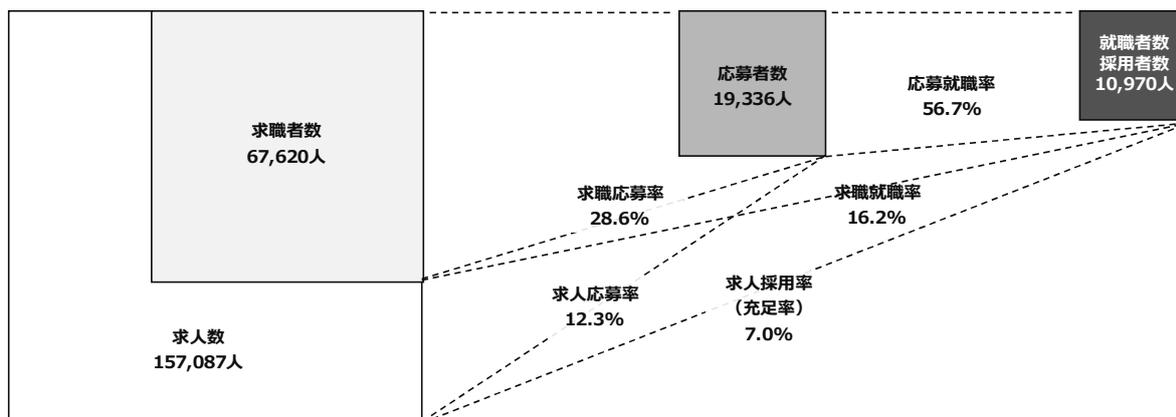


図9-1 応募、就職の状況

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。

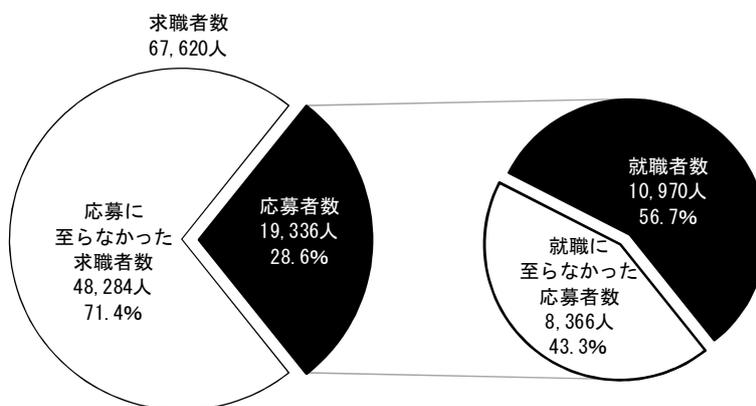


図9-2 求職者のうち、応募者が就職した割合

(2) 就職者数（雇用形態別）（年齢階級別）

- 就職者数は全体では10,970人で、雇用形態別の内訳は常勤3,661人、非常勤2,792人、臨時雇用4,517人である。年齢階級をみると常勤および非常勤ではともに「40～44歳」が最も多く、子育てが落ち着いた時期を契機として再就職していることが推察される。一方、非常勤、臨時雇用では「60歳以上」の就職者が多い。このことから定年後のセカンドキャリアの働き方として個々の希望に合わせたオーダーメイドの雇用の仕組みの整備が求められる。（図10）

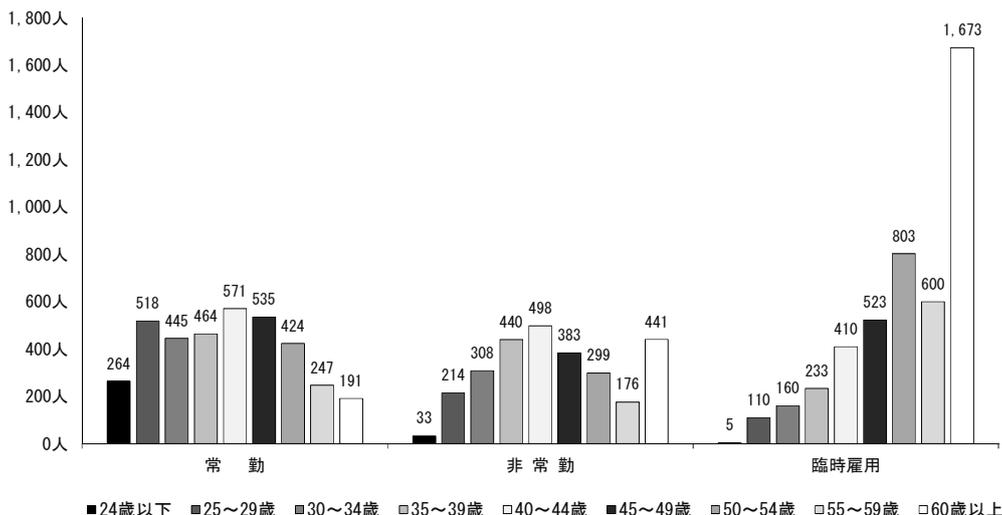


図10 就職者数（雇用形態別）（年齢階級別）

（3）就職者数（施設種類別）（雇用形態別）と就職率

■ 施設種類別の就職者数をみると「病院」が2,968人と多く、次いで「診療所」1,094人、「健診センター・労働衛生機関」932人、「介護保険施設・事業所」811人、「学校・養成所等」403人、「訪問看護ステーション」402人の順となっている。なお、常勤での就職者に限定すると「病院」1,995人、「診療所」666人、「介護保険施設・事業所」430人、「訪問看護ステーション」235人の順となる。（図11-1）

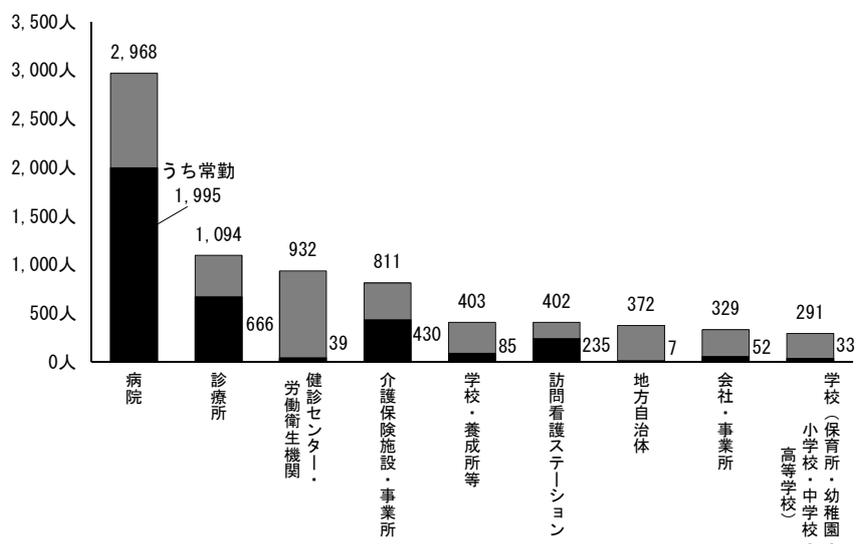


図11-1 就職者数（施設種類別¹）（雇用形態別）

¹ 「病院」は、「病院（500床以上）」「病院（200～499床）」「病院（20～199床）」の計となっている。
 「診療所」は、「診療所（有床）」「診療所（無床）」の計となっている。
 「介護保険施設・事業所」は、「介護老人保健施設」「介護老人福祉施設（特養）」「デイサービス・デイケアセンター」「在宅介護支援センター」「ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム」「地域包括支援センター」「その他居宅介護支援事業所」の計となっている。
 「地方自治体」は、「都道府県・保健所」「市区町村・保健センター」の計となっている。
 「学校（保育所・幼稚園・小学校・中学校・高等学校）」は、「保育所・幼稚園」「小学校・中学校・高等学校（養護教諭）」の計となっている。
 「その他」は、「その他社会福祉施設」「救護（イベント等）」「個人（自宅などで看護職を必要としている方）」「その他」の計となっている。

■ 続いて、「病院」「診療所」「介護保険施設・事業所」「訪問看護ステーション」への求職者のうち、施設に就職した割合（求職就職率）を年齢階級別にみると、病院への就職率は「24歳以下」が21.7%と最も高くなっている。病院では夜勤・交代制勤務を出来る者が求人を中心となっているため、それらの働き方が可能な若年層の求職者が就職していると考えられる。

「診療所」については、いずれの年齢階級においても6%前後、「介護保険施設・事業所」については「24歳以下」と「60歳以上」を除いたいずれの年齢階級でも6%前後となっている。他方、「訪問看護ステーション」については「30～34歳」の求職就職率が高い点の特徴である。（図11-2）

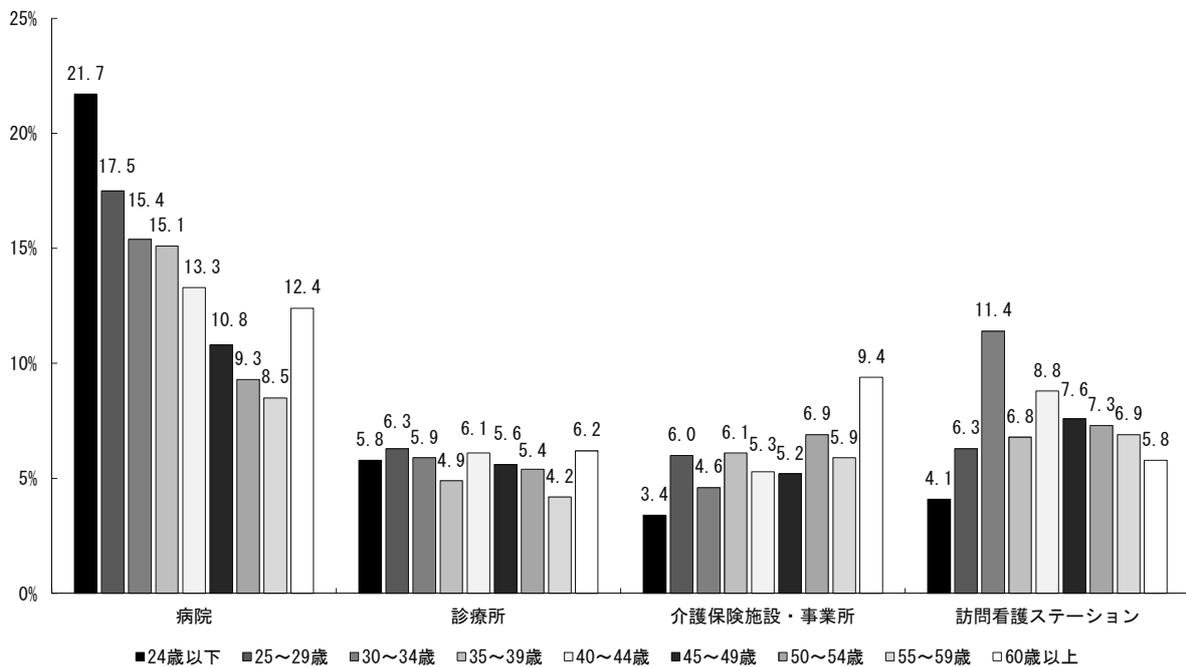


図11-2 求職就職率（施設種類別）（年齢階級別）