

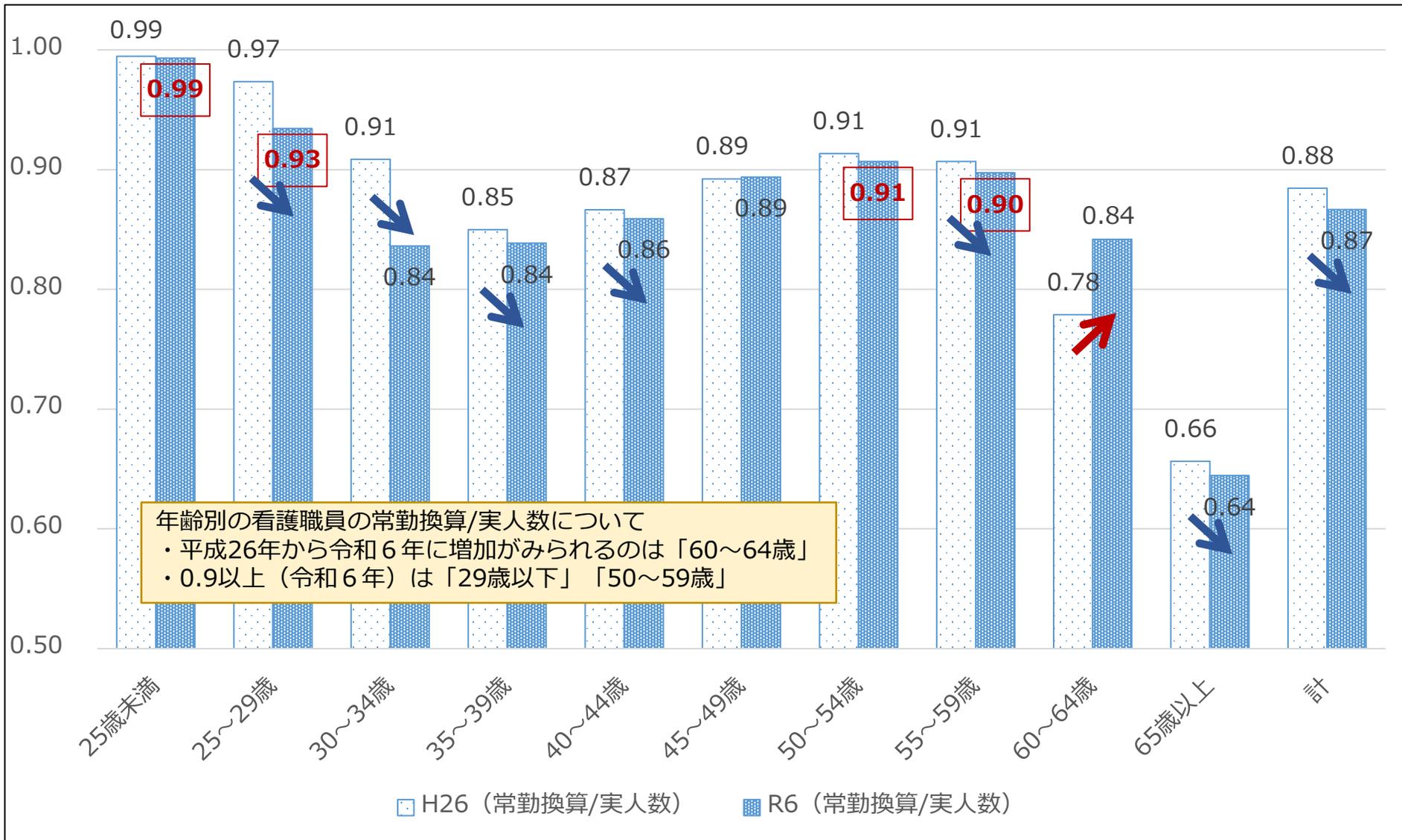
領域別・地域別の看護職員の 不足解消に向けて

三重県医療保健部
医療人材課

年齢階級別看護職員従事状況

常勤換算/実人数 (平成26年・令和6年)

三重県



就業場所別看護職員従事者数

実人数、常勤換算（平成26年・令和6年）

三重県

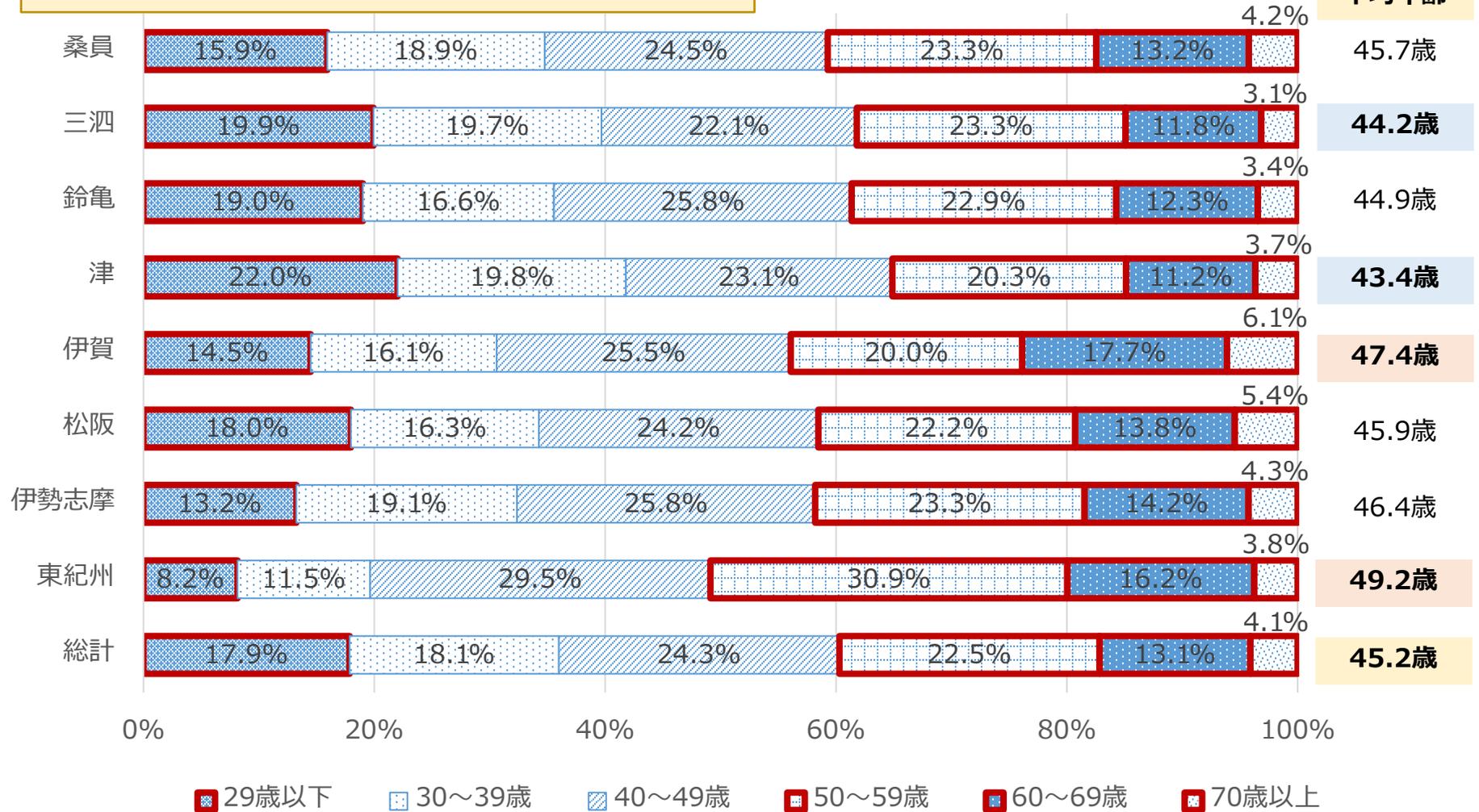
訪問看護ステーション、保健所・都道府県、社会福祉施設の看護職員従事者数が増加している。

		H26（人）		R6（人）		増減率（%）	
		実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算
病院		12,524	11,735.2	13,324	12,242.8	6.4	4.3
診療所	有床	745	643.8	540	458.9	▲27.5	▲28.7
	無床	2,833	2,221.1	3,430	2,717.5	21.1	22.3
助産所		26	24.5	37	34.1	42.3	39.2
訪問看護ステーション		519	410.0	1,505	1,278.5	190.0	211.8
介護保険施設等		2,781	2,166.1	3,723	2,911.8	33.9	34.4
社会福祉施設		481	368.8	823	637.8	71.1	72.9
保健所、都道府県又は市区町村	保健所・都道府県	72	66.2	156	130	116.7	95.6
	市区町村	534	498.6	708	582.5	32.6	16.8
事業所		200	176.1	196	168.1	▲2.0	▲4.5
看護師等学校養成所又は研究機関		290	279.1	307	293.1	5.9	5.0
その他		130	103.9	140	114.6	7.7	10.3
計		21,135	18,693.4	24,889	21,569.2	17.8	15.4

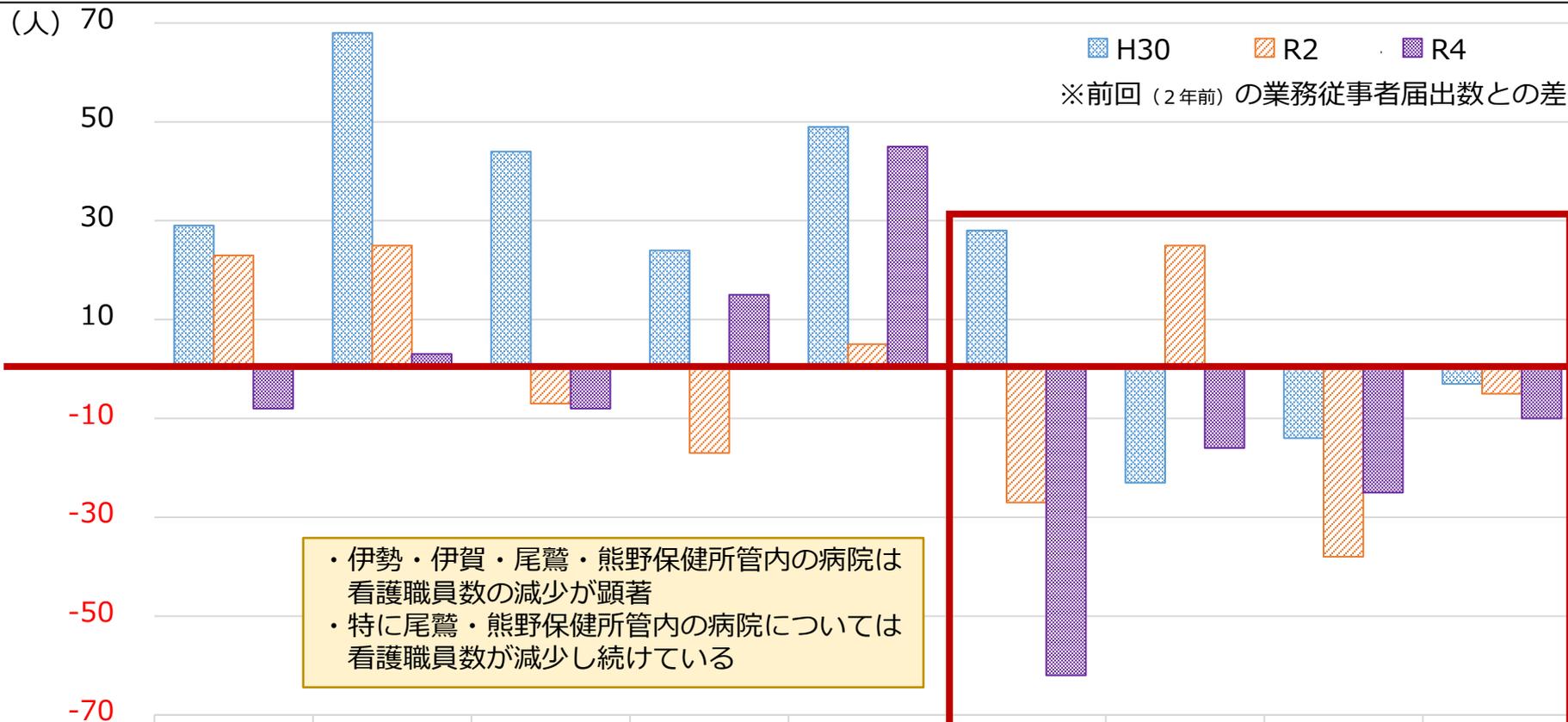
※増減率：数字が大きいほど増加、▲は減少を示す。

構想区域別・年齢階級別看護職員従事状況

東紀州区域の看護職員従事状況について
「29歳以下」の割合が1割未満で、平均年齢は「49.2歳」



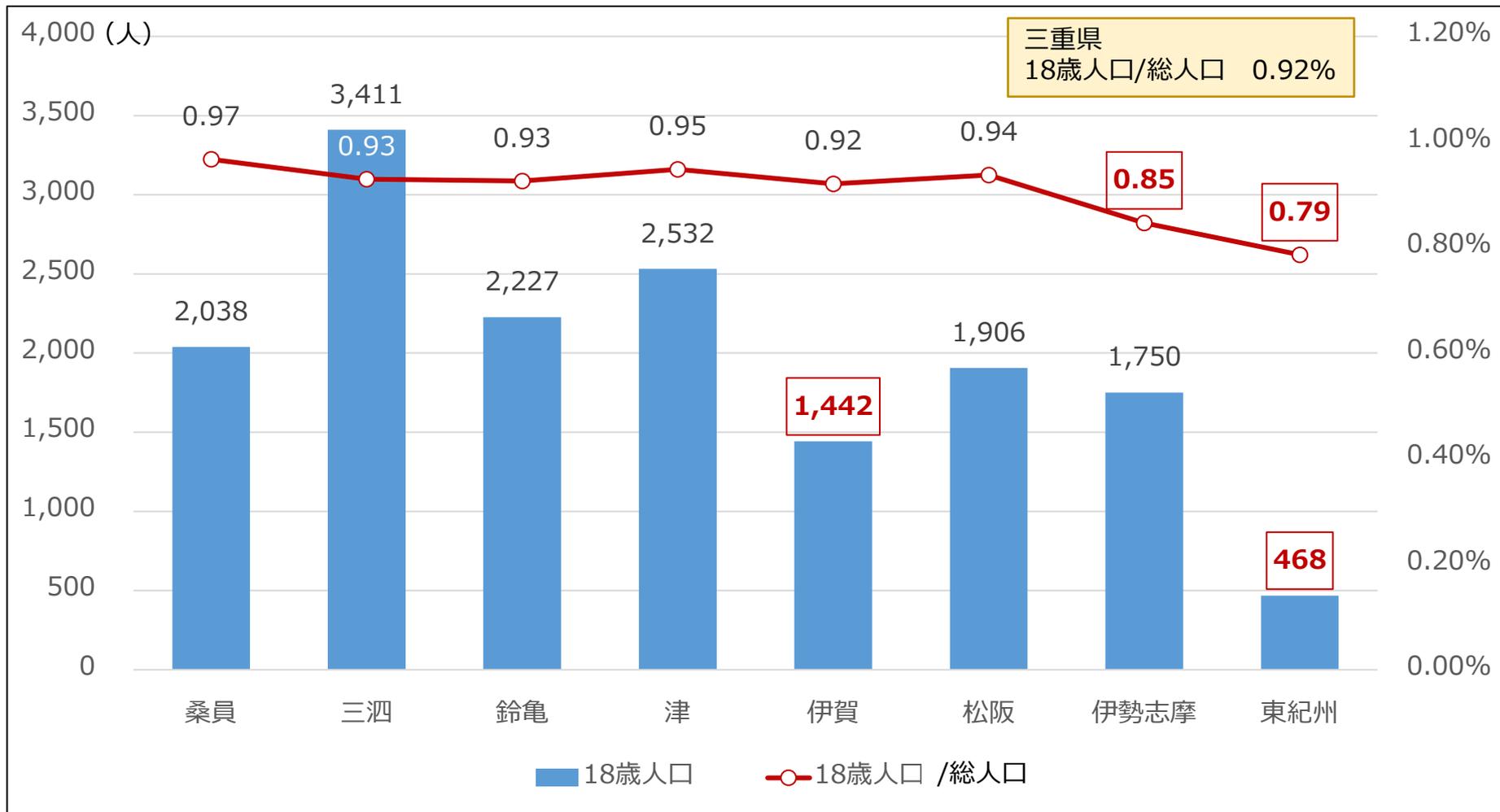
保健所別・病院の看護職員従事者数の増減



	桑名	四日市市	鈴鹿	津	松阪	伊勢	伊賀	尾鷲	熊野
H30	29	68	44	24	49	28	-23	-14	-3
R2	23	25	-7	-17	5	-27	25	-38	-5
R4	-8	3	-8	15	45	-62	-16	-25	-10

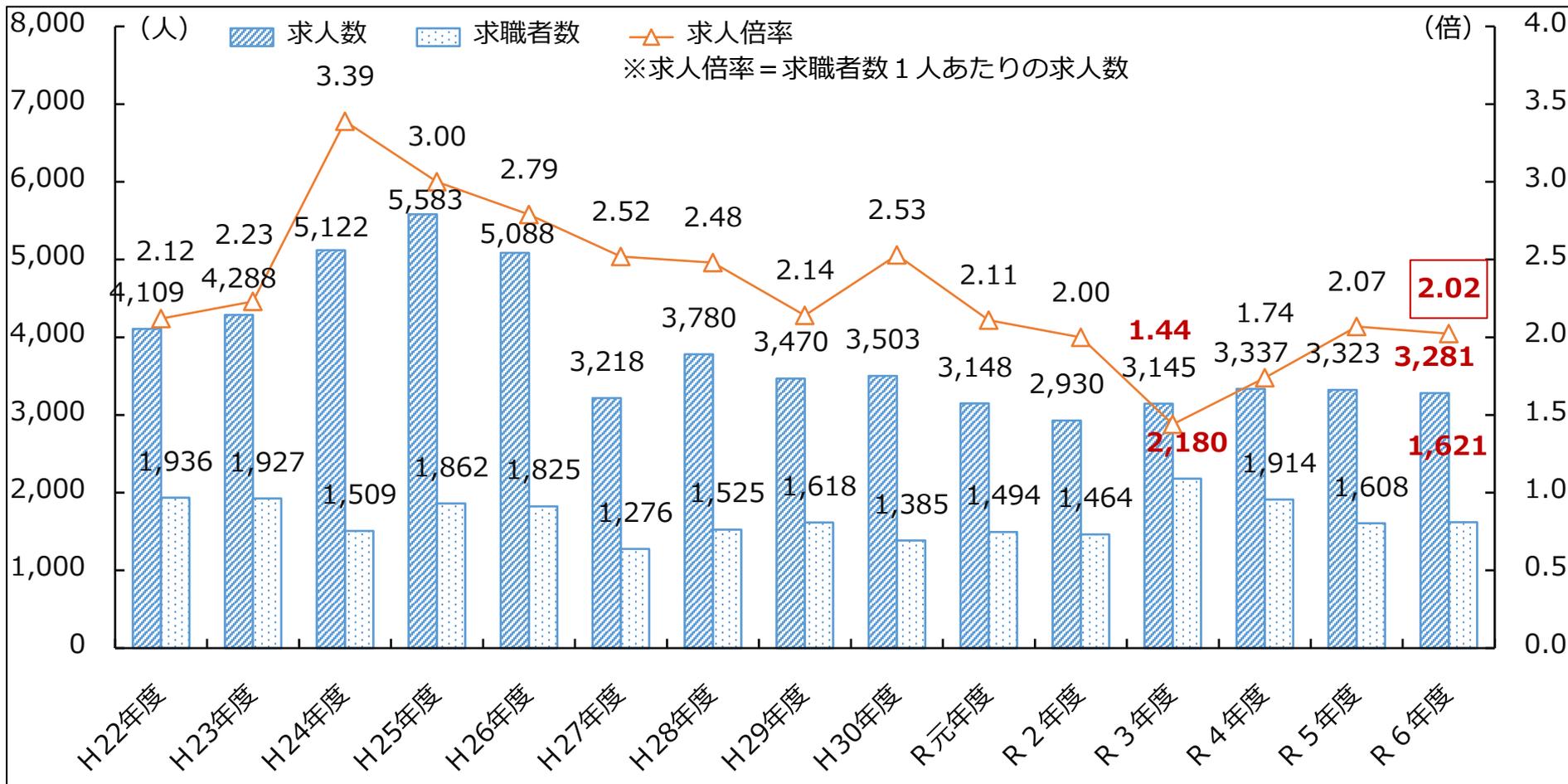
【参考】三重県の構想区域別18歳人口

伊勢志摩・東紀州区域では、18歳人口/総人口（%）が県平均を下回っている。
また、伊賀・東紀州区域では、18歳人口が1,500人に満たない。



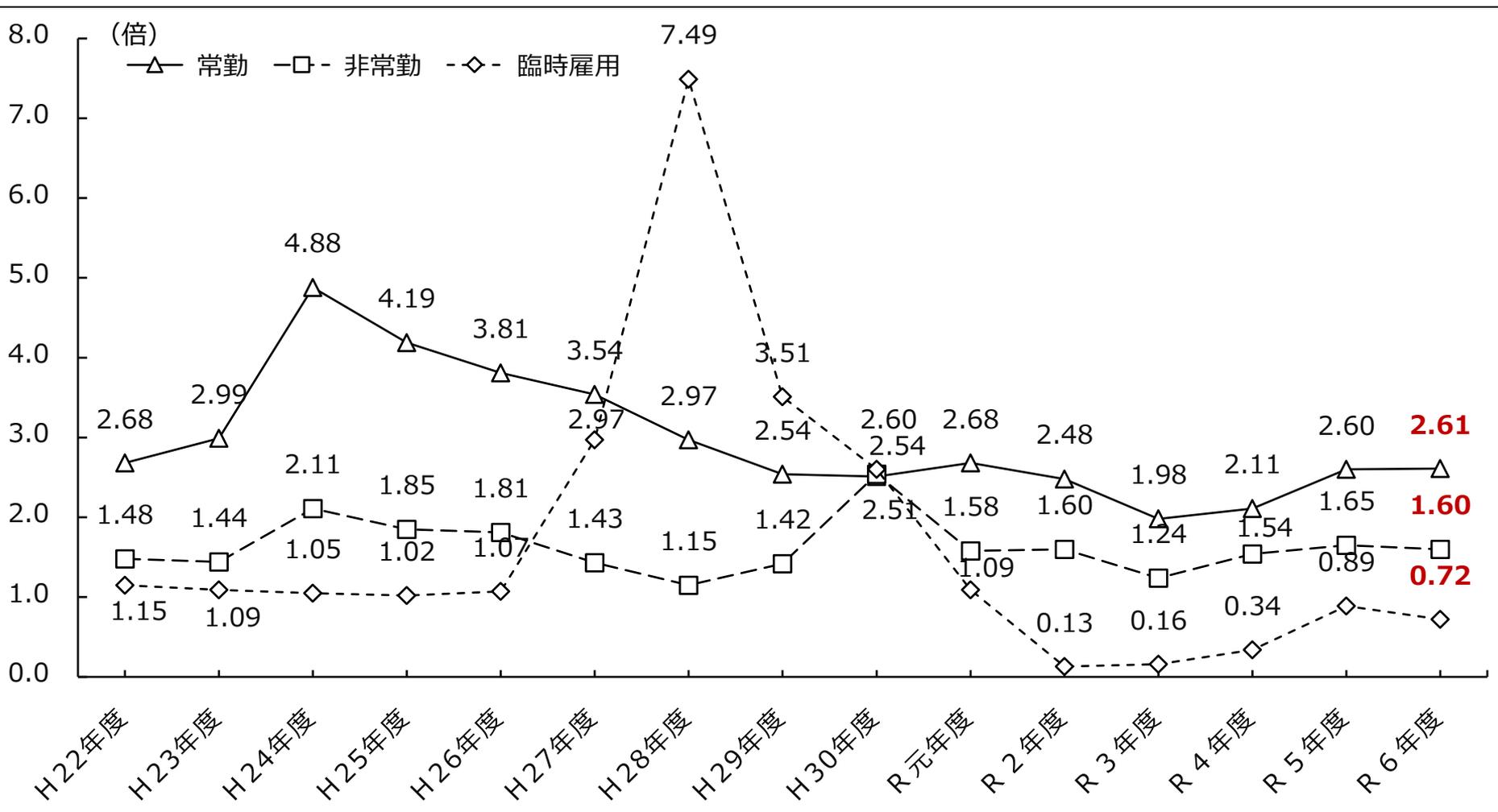
求職者数、求人数、求人倍率の推移

求人倍率は令和3年度以降2倍未満で推移していたが、令和5年度は2倍以上に上昇した。求職者数はコロナ禍の令和3年度には2千人を超えたが、その後は減少傾向にある。求人数は新型コロナが5類感染症に移行した後も高い状況が続いている。



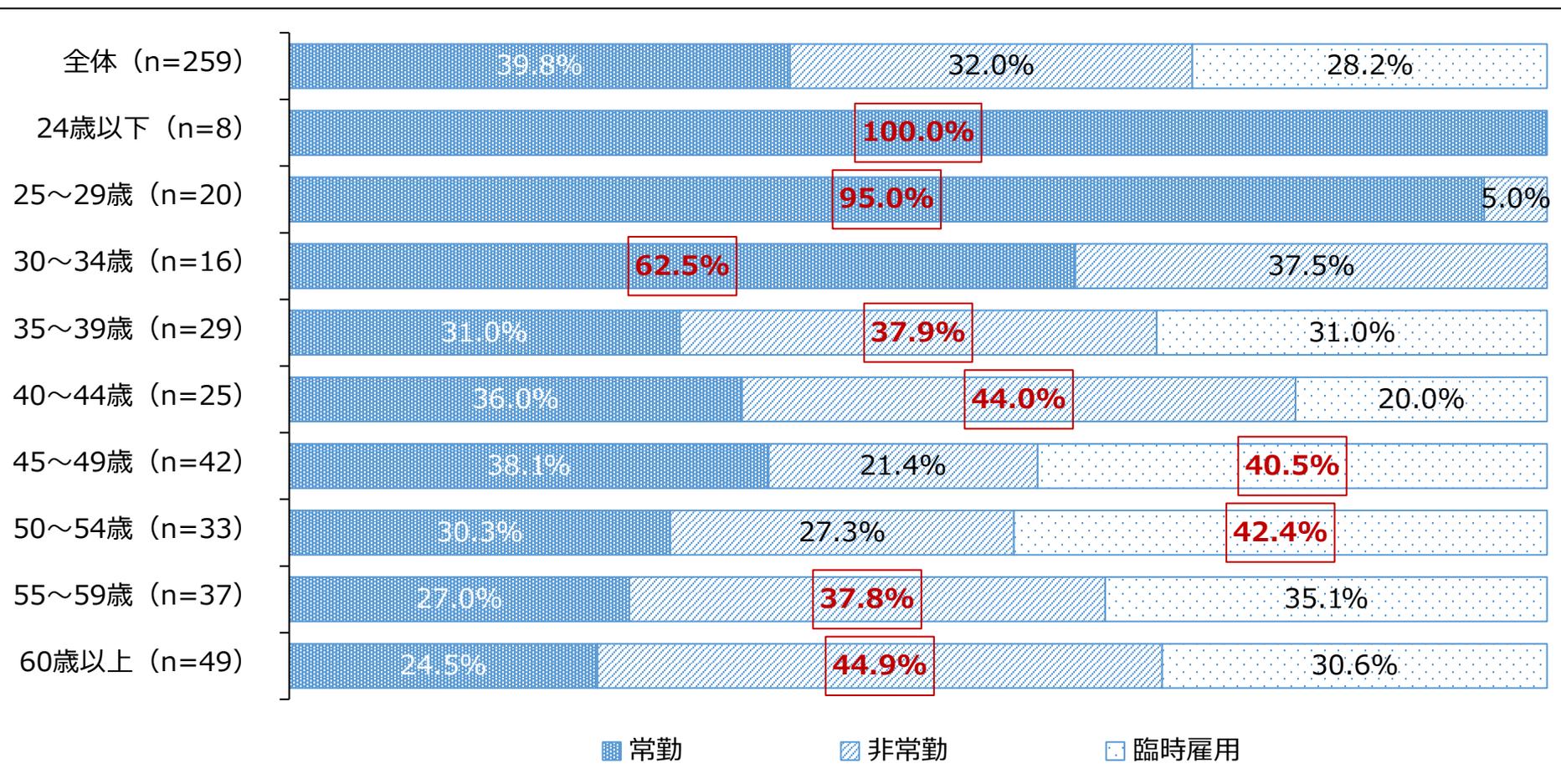
雇用形態別の求人倍率の推移

求人倍率を雇用形態別にみると「常勤」が2.61倍、「非常勤」が1.60倍、「臨時雇用」が0.72倍であった。



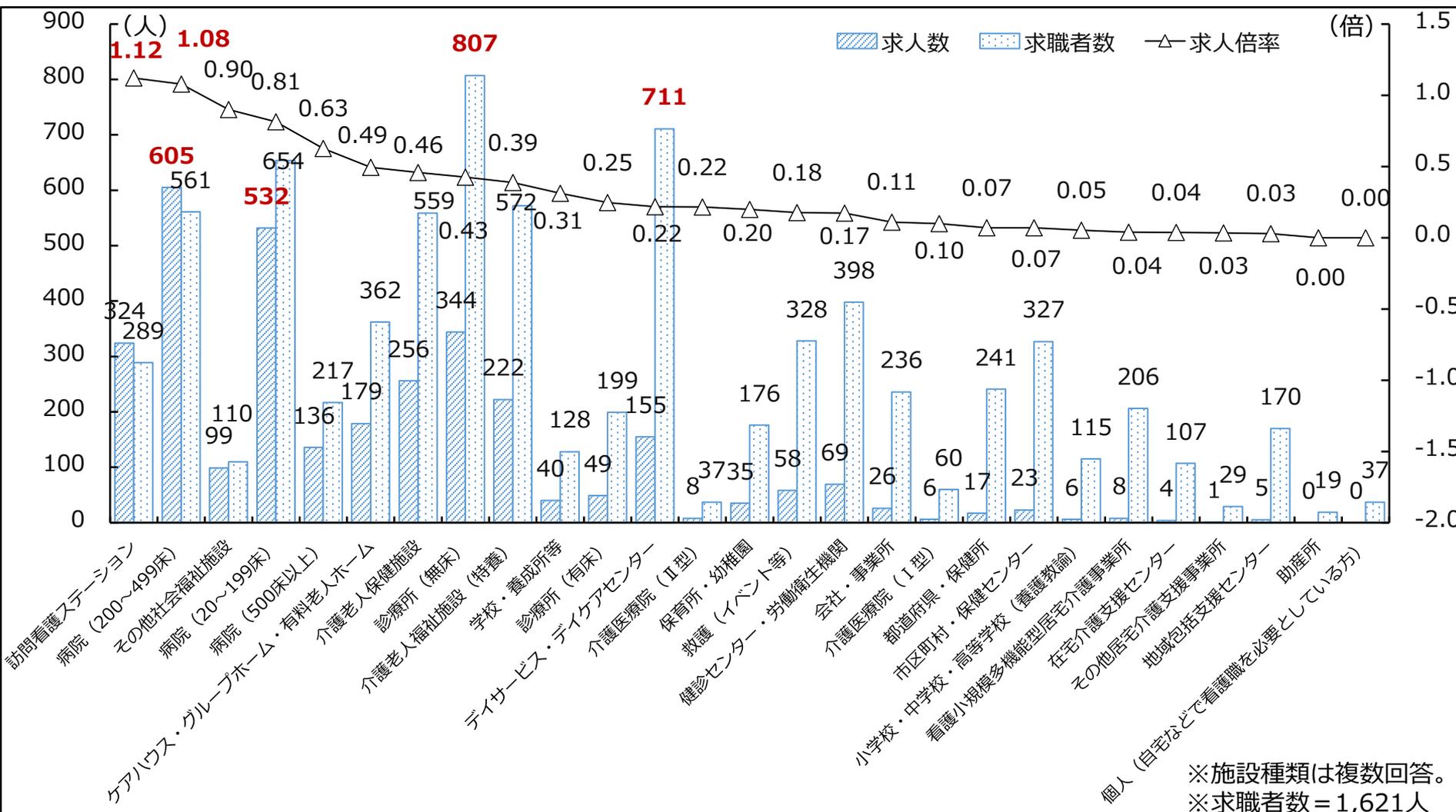
年齢別の就職者の雇用形態

就職者の雇用形態は「常勤」39.8%、「非常勤」32.0%、「臨時雇用」28.2%であった。35歳未満の就職者は「常勤」の割合が多い一方で、35歳以上の就職者は「非常勤」と「臨時雇用」が半数以上を占める。



施設種類別の求人倍率、求人数、求職者数

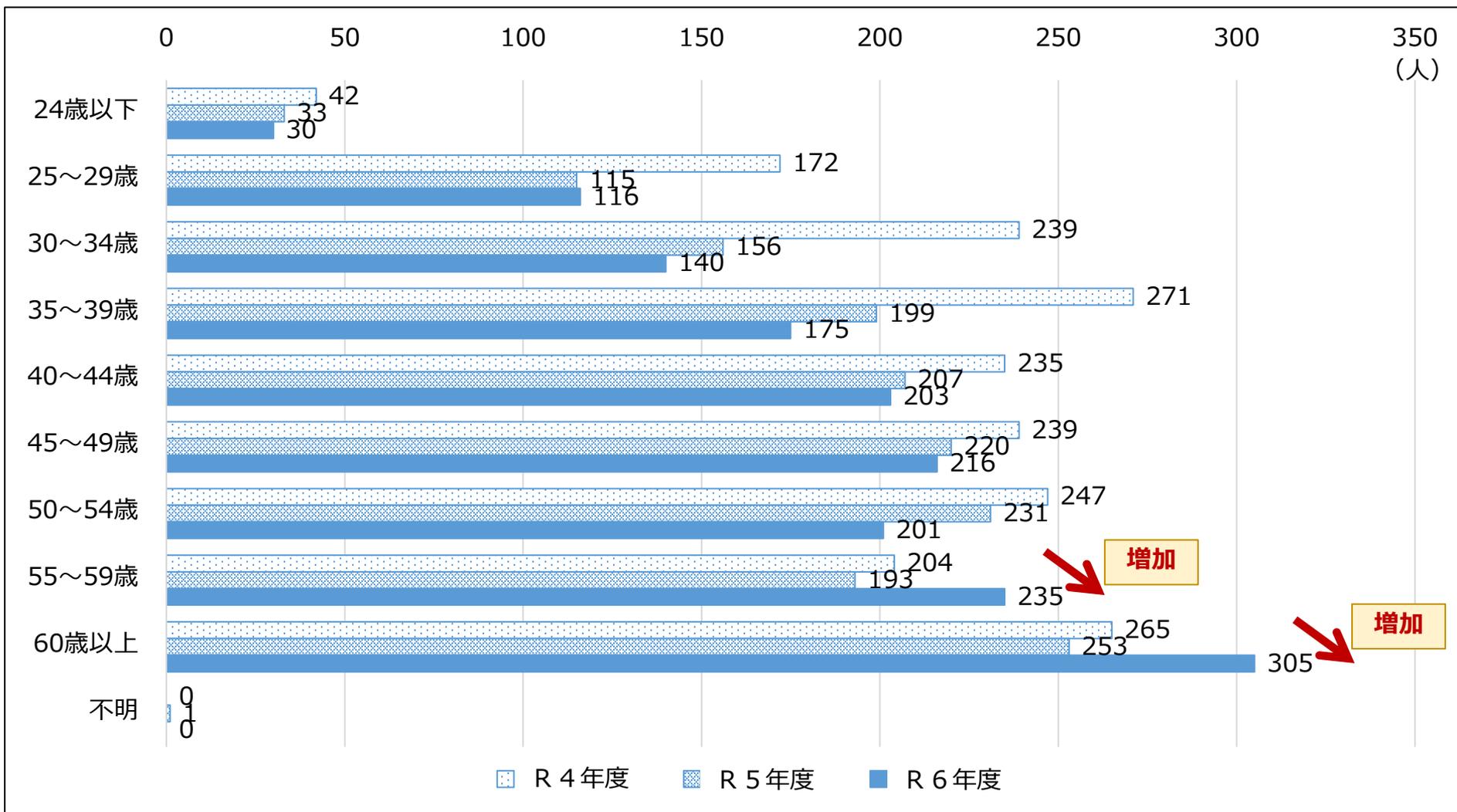
求人倍率は「訪問看護ステーション」1.12倍、「病院（200～499床）」1.08倍の順に高い。



※施設種類は複数回答。
※求職者数 = 1,621人

年齢別の求職者数の推移 (直近3年度)

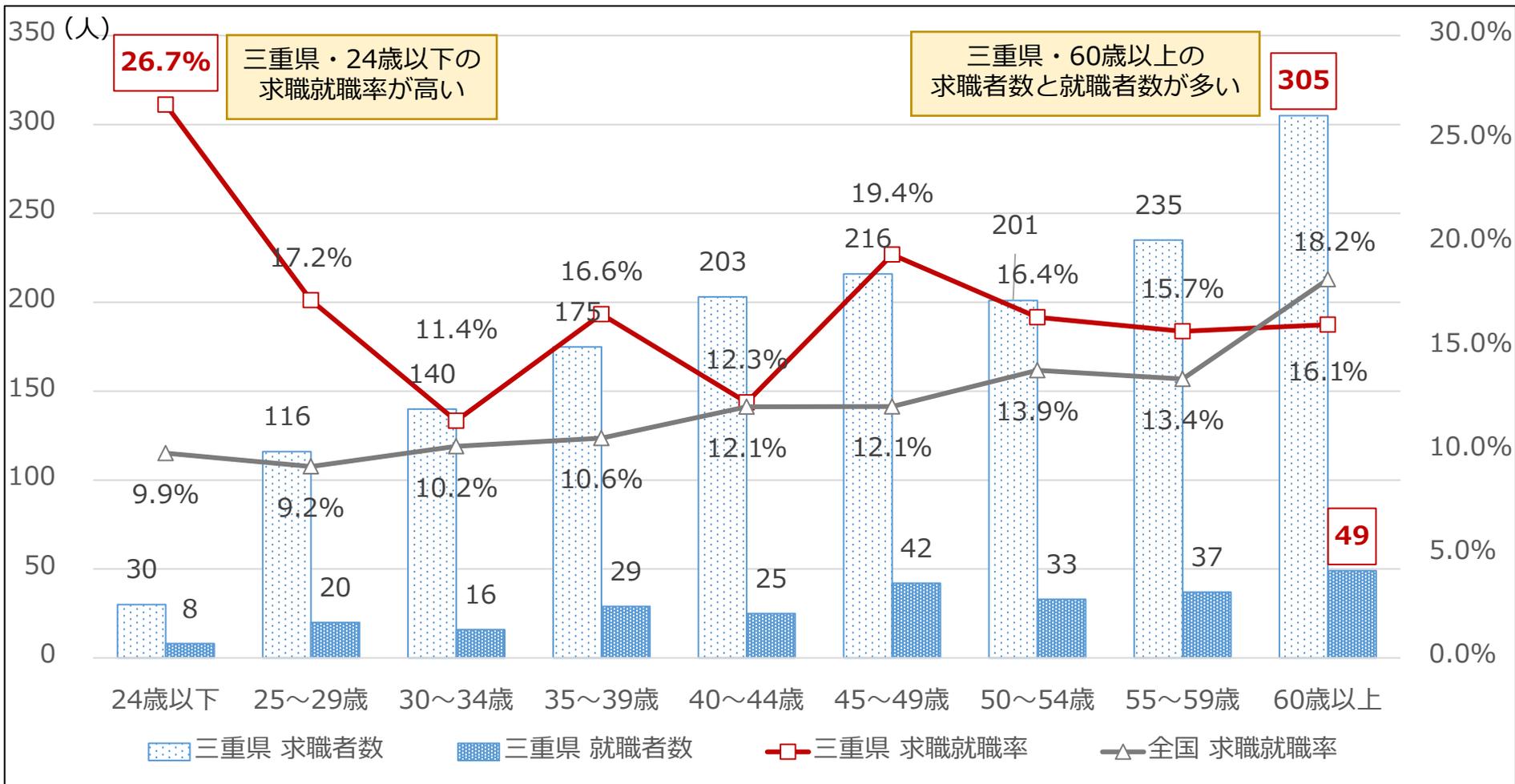
求職者数を年齢別にみると、令和6年度の「60歳以上」の求職者は300人台となった。



年齢階層別求職者数、就職者数、求職就職率

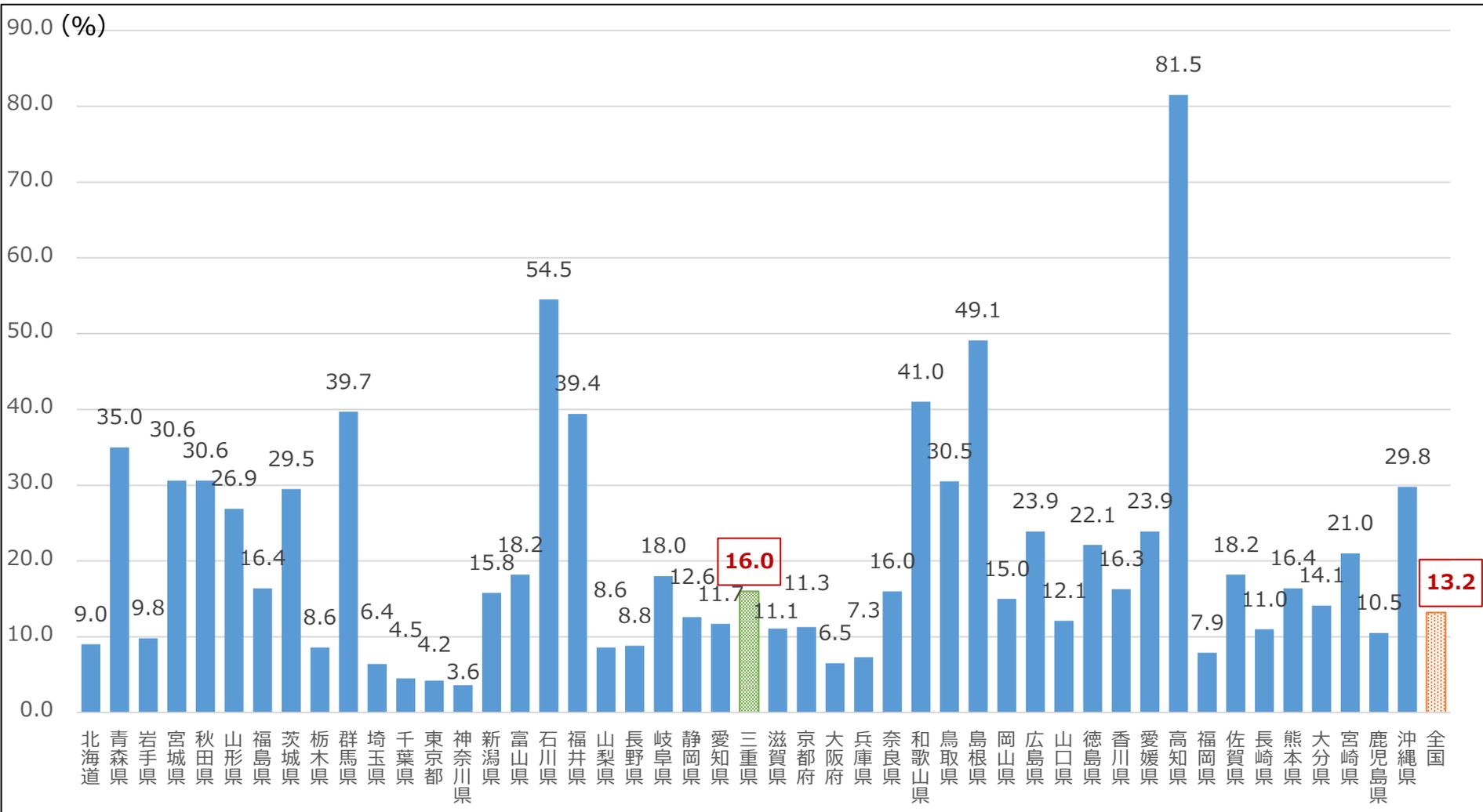
60歳以上を除き、全ての年齢階級について、三重県は全国と比べて求職就職率(※)が高い。

※求職就職率：求職者のうち、施設に就職した割合



都道府県別の求職就職率

求職就職率は、全国（13.2%）に比べて、三重県は16.0%と高い。



就業している求職者の退職したい理由 (複数回答)

三重県

	全体 (n=830)	%	24歳以下 (n=17)	%	25～29歳 (n=56)	%	30～34歳 (n=57)	%	35～39歳 (n=94)	%
第1位	看護職の他の職場への興味	14.2	結婚	17.6	看護職の他の職場への興味	30.4	子育て	19.3	子育て	25.5
第2位	子育て	10.7	看護職の他の職場への興味	17.6	自分の健康(主に精神的理由)	23.2	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	13.8
第3位	自分の健康(主に身体的理由)	6.9	勤務時間が長い・超過勤務が多い	17.6	結婚	19.6	夜勤の負担が大きい	14.0	勤務時間が長い・超過勤務が多い	12.8
第4位	上司(看護管理者等)との関係	6.9	自分の適性・能力への不安	11.8	昇進・昇給・給与に不満	12.5	転居	12.3	結婚	10.6
第5位	家事と両立しない	6.7	上司(看護管理者等)との関係	11.8	夜勤の負担が大きい	12.5	リフレッシュ	12.3	転居	10.6

	40～44歳 (n=98)	%	45～49歳 (n=121)	%	50～54歳 (n=112)	%	55～59歳 (n=137)	%	60歳以上 (n=138)	%
第1位	子育て	22.4	看護職の他の職場への興味	17.4	看護職の他の職場への興味	15.2	親族の健康・介護	16.8	定年	36.2
第2位	看護職の他の職場への興味	17.3	妊娠・出産	9.9	親族の健康・介護	11.6	看護職の他の職場への興味	10.2	看護職の他の職場への興味	5.8
第3位	妊娠・出産	12.2	子育て	9.9	自分の健康(主に身体的理由)	11.6	家事と両立しない	8.8	親族の健康・介護	5.1
第4位	家事と両立しない	12.2	家事と両立しない	9.1	転居	8.0	上司(看護管理者等)との関係	8.0	自分の健康(主に身体的理由)	4.3
第5位	自分の健康(主に身体的理由)	12.2	自分の適性・能力への不安	9.1	同僚との関係	7.1	勤務時間が長い・超過勤務が多い	8.0	同僚との関係	4.3

求職者が重視する条件 (上位3つまでの複数回答)

(%)

年齢	勤務時間	通勤時間	給与	看護内容	休暇	子育てと仕事の両立支援	保育施設	キャリアアップ支援	宿舍・寮	その他
全体 (n=1,621)	48.2	44.3	27.5	22.9	21.4	15.9	1.7	1.0	0.0	2.7
24歳以下 (n=30)	16.7	13.3	26.7	30.0	20.0	6.7	0.0	10.0	0.0	0.0
25～29歳 (n=116)	40.5	37.9	32.8	31.0	26.7	13.8	5.2	3.4	0.0	1.7
30～34歳 (n=140)	45.7	36.4	34.3	16.4	27.9	37.1	7.1	0.0	0.0	3.6
35～39歳 (n=175)	53.7	39.4	19.4	10.3	18.3	43.4	2.3	0.0	0.0	0.0
40～44歳 (n=203)	60.1	50.2	23.2	15.3	19.7	34.0	2.0	0.0	0.0	4.4
45～49歳 (n=216)	44.0	44.0	22.2	21.3	19.4	13.0	1.4	2.3	0.0	2.8
50～54歳 (n=201)	46.3	43.3	31.3	30.8	26.4	5.0	0.0	2.5	0.0	3.0
55～59歳 (n=235)	52.3	48.9	35.7	28.1	22.6	1.7	0.0	0.0	0.0	0.4
60歳以上 (n=305)	45.2	49.5	24.6	26.6	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	4.9

※項目は比率の高い順に並び替え (その他は末尾)

求職・求人のマッチングに係る現状

現状と課題

- ・ 人員配置基準が定められている医療分野は、人員充足に切実なニーズが存在。
- ・ 求人施設は迅速かつ確実に人材を確保するために、無料職業紹介事業者（ハローワーク、ナースセンター）のほか、有料職業紹介事業者を利用している可能性がある。

（参考）無料職業紹介事業者と有料職業紹介事業者のメリットとデメリット（一例）

		メリット	デメリット
無料職業紹介事業者	ナースセンター	<ul style="list-style-type: none">・ 無料・ 看護職として現場経験のあるスタッフによる求職者のキャリアをふまえたマッチング・ 地域性をふまえた相談対応・ 就職後も勤務状況や困り事を聞き取り、定着に向けて支援・ 復職に向けた講義・演習等を実施	<ul style="list-style-type: none">・ 求人掲載から実際に就職に至るまでの期間に時間を要する・ ナースセンターの認知度が低い
	ハローワーク	<ul style="list-style-type: none">・ 無料・ 知名度やノウハウがある・ 地域性をふまえた相談対応・ 雇用保険の手続きで求職者が定期的に来所することから、求職者へアプローチしやすい	<ul style="list-style-type: none">・ 求人掲載から実際に就職に至るまでの期間に時間を要する
有料職業紹介事業者		<ul style="list-style-type: none">・ 積極的な勧誘による迅速な調整	<ul style="list-style-type: none">・ 手数料が発生・ ミスマッチで早期離職につながる可能性

ご議論いただきたいこと（例）

◆ 領域 (※) 別・地域別の看護職員の不足解消に向けて

現状

- ・ 55歳以上の「看護職員従事者数」「求職者数」が増加。
- ・ 看護職の求人倍率は2倍以上で、人手不足が顕著。特に「訪問看護ステーション」「病院（200～499床）」の人手が不足。地域によっても不足度合いが異なる。
- ・ 求人倍率は「常勤」が高い。35歳未満の就職者は「常勤」の割合が高い一方で、35歳以上の就職者は「非常勤」「臨時雇用」が半数以上。
- ・ 看護職の年齢により「退職要因」「求職者が重視する条件」の特徴が異なる。
- ・ 東紀州区域には、看護師等学校養成所が存在せず、若年層の看護職員の確保が厳しい。
- ・ 人材確保が喫緊の課題で、有料職業紹介事業所を利用せざるを得ない状況となっているが、高額な紹介手数料が経営を圧迫し、人材のミスマッチなどのトラブルも生じている。

課題

- 1 **持続可能な働き方の創出が必要**
- 2 **領域別・地域別の看護職員確保対策が必要**
- 3 求人施設が求職者の傾向を把握したうえで、採用活動を行うことが必要
学生や看護職に就業先として求人施設を選んでもらえるよう工夫が必要
- 4 **ナースセンターの認知向上、ナースセンターとハローワークの連携強化などが必要**

※「領域」とは、ここでは、就業場所や施設種類を意味する。

ご議論いただきたいこと（例）

◆ 領域別・地域別の看護職員の不足解消に向けて

課題

- 1 持続可能な働き方の創出が必要
- 2 領域別・地域別の看護職員確保対策が必要
- 3 求人施設が求職者の傾向を把握したうえで、採用活動を行うことが必要
学生や看護職に就業先として求人施設を選んでもらえるよう工夫が必要
- 4 ナースセンターの認知向上、ナースセンターとハローワークの連携強化などが必要

令和8年度の取組の方向性

- ✓ 看護分野における採用力向上支援事業（新規・重点）
就職先選択の傾向分析のほか、領域別・地域別の採用力向上セミナーを開催するとともに、プラチナナースや看護補助者など多様な人材の雇用や持続可能な働き方を支援
- ✓ 「女性が働きやすい医療機関」認証制度
- ✓ ナースセンターで看護職・看護補助者向けの無料職業紹介を実施
- ✓ 県内看護系大学の看護学生等に対し、県の支援制度やナースセンターを紹介

- ・ 領域別・地域別の看護職員の不足解消に向けて、関係機関・関係団体・県がどのような取組を行うとよいか。
- ・ 人材確保について各所属・団体が工夫していることは何か。
- ・ 求人施設・看護職のナースセンターの利用を促すためにはどうすればよいか。