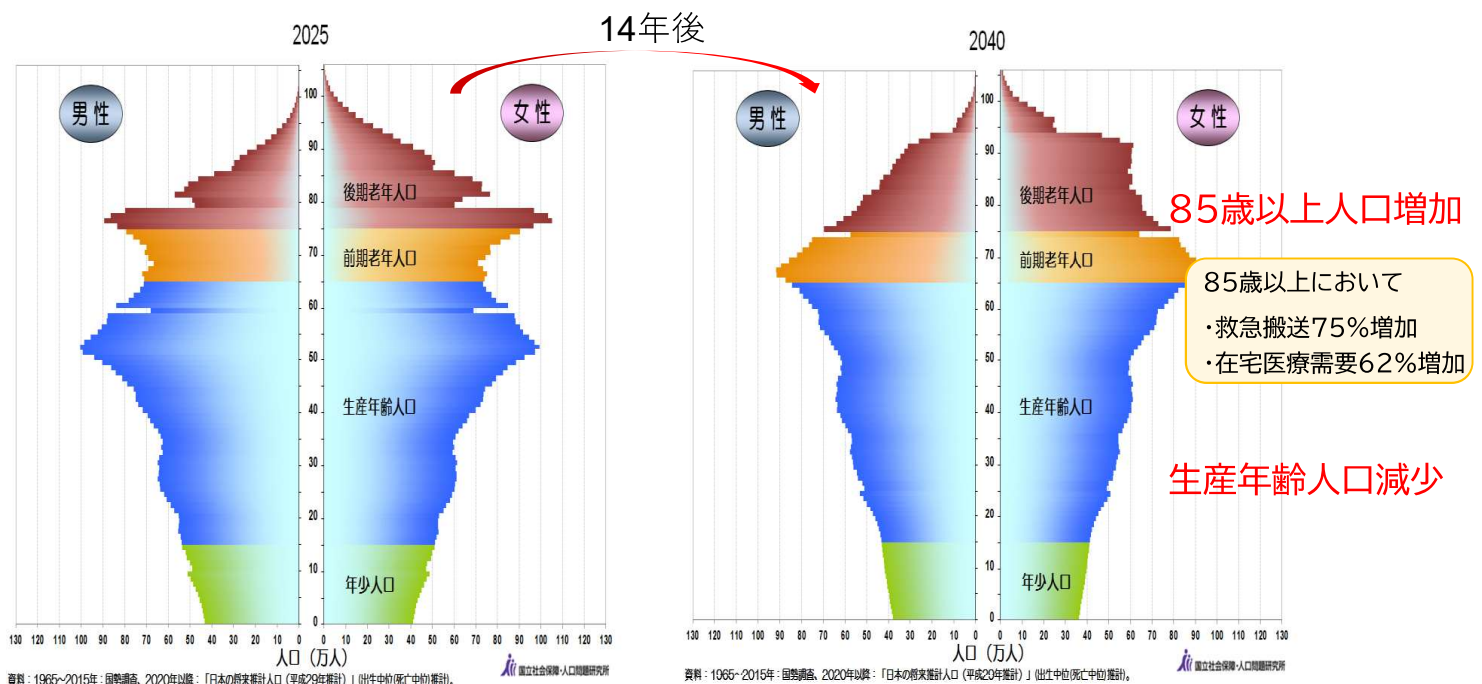


三重県の看護職員の現状と今後の看護職員 確保対策の方向性について

三重県医療保健部
医療人材課

日本の将来推計人口



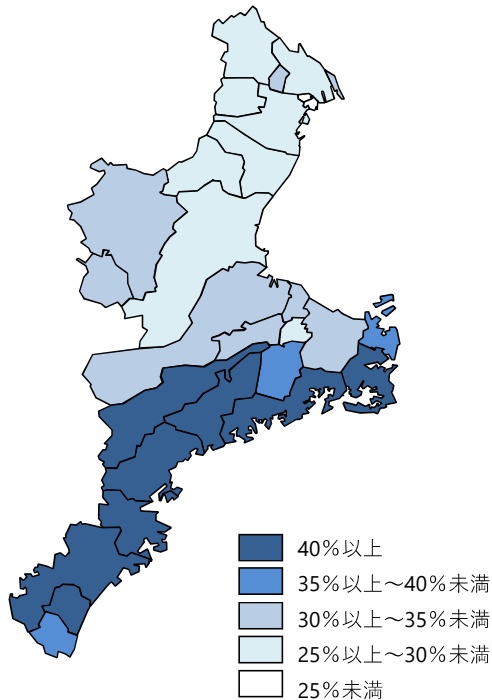
国立社会保障・人口問題研究所ホームページ（一部改変）

支える世代が減る一方、医療・介護ニーズは増加

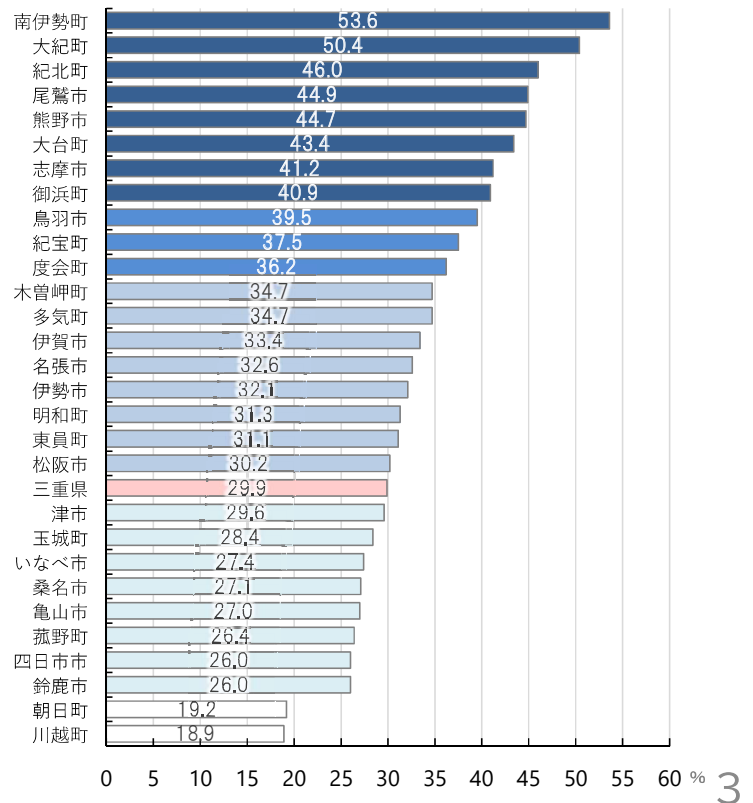
県内の高齢化の状況

【参考】

- 三重県内の高齢化の進展も地域差が大きく、**北部が低く、南部が高い**傾向を示している。
- 特に、南部の8市町では高齢化率4割を超えており、南伊勢町・大紀町では5割を超えている。



【出典】国勢調査（令和2年）



2040年に向けた地域医療構想

背景

- 2040年頃に向けて、医療・介護の複合ニーズを抱える85歳以上の高齢者の増加、**人材確保の制約**、**地域差の拡大**が想定される。
- 増加する高齢者救急・在宅医療の需要への対応、医療の質や医療従事者の確保、地域における必要な医療機能の維持が求められる。

- ・ 入院医療だけでなく、**外来・在宅医療、介護との連携、人材確保を含めたあるべき医療提供体制の実現**に資する地域医療構想を策定。
- ・ 2040年やその先を見据え、医療機関の役割分担を明確化し、**医療機関機能に着目した医療機関の連携・再編・集約化**を推進。

分野ごとの取組

入院医療

持続可能な急性期医療の確保

- ・ 急性期の医療需要の見込み等を踏まえ、急性期症例の集約化や、手術・救急医療の役割分担等について協議

高齢者救急の受入体制の整備

- ・ 高齢者救急の考え方を踏まえた、救急の実施基準への反映や入院早期からのリハビリ等の推進

外来医療

外来医療提供体制の維持

- ・ 外来医療の需要見込みや地域の資源等を踏まえ、休日・夜間を含めた提供体制の整備やアクセス確保の取組を検討

在宅医療

在宅医療の受け皿の整備

- ・ 在宅医療、介護保険施設、療養病床を一体的に捉え受け皿を整備
- ・ 多職種連携の取組等の推進

介護との連携

医療と介護の複合ニーズへの対応

- ・ 慢性期の医療需要を一体的に把握し、介護保険施設の活用方向性を協議
- ・ 医療と介護の相互理解の推進

人材確保

地域における医療人材の確保

- ・ 大学病院本院と連携し、地域医療構想全体を踏まえた人的協力について協議
- ・ 看護師等の人材確保の方向性を反映

具体的な施策

構想区域の見直し

医療機関の連携・再編・集約化など医療提供体制構築のための議論や、必要病床数の運用の単位として、人口20万人以上を基本としつつ、地域の実情を踏まえ柔軟に設定

医療機関機能報告の新設

医療機関機能の確保の協議を通じて将来の医療提供体制の確保の取組を推進

高齢者救急・地域急性期機能

- ・ 高齢者をはじめとした救急搬送の受入
- ・ 入院早期からのリハビリ・退院調整等の実施

急性期拠点機能

- ・ 人口20万～30万に1つを目安に確保

在宅医療等連携機能

- ・ 地域での在宅医療の提供
- ・ 他の施設等と連携した24時間対応等の実施

専門等機能

- ・ 集中的なリハビリテーション、中長期にわたる入院医療、有床診療所の担う地域に根ざした診療、一部の診療科に特化し地域ニーズに応じた診療を提供

医育及び広域診療機能（大学病院本院）

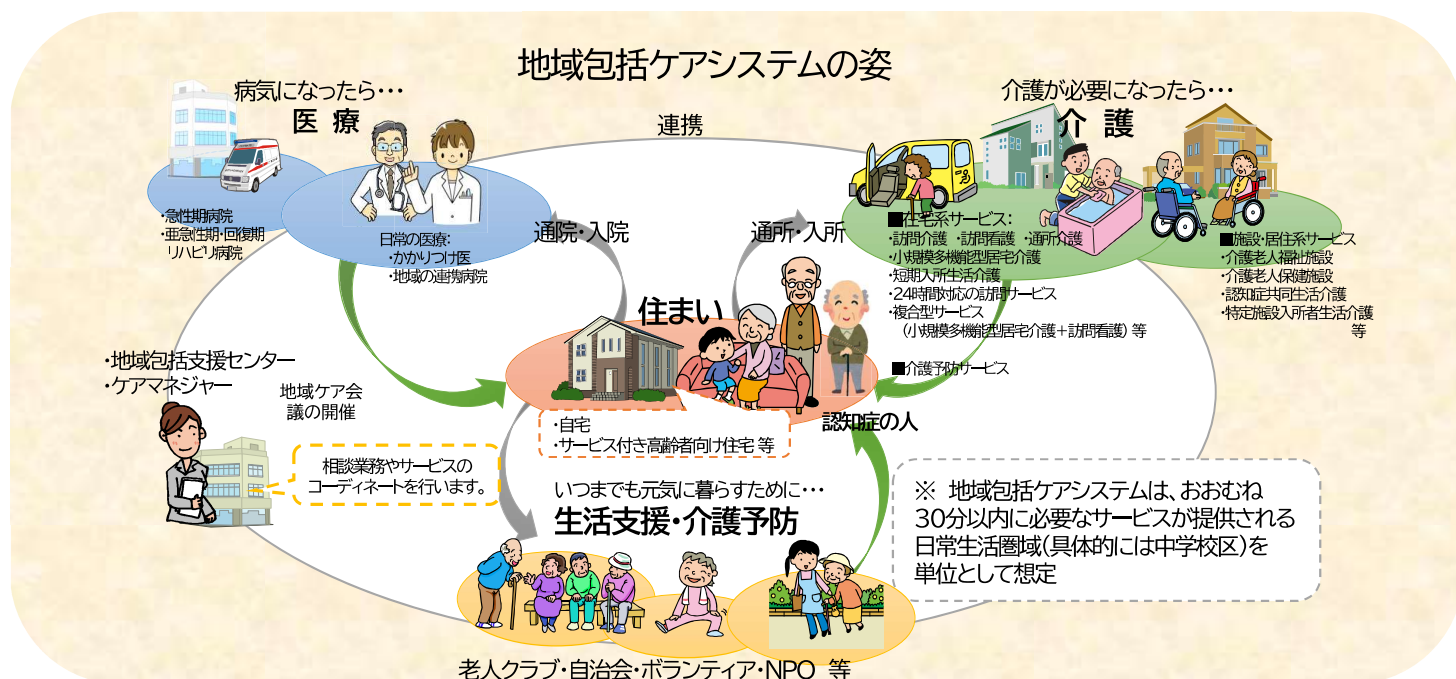
- ・ 都道府県と連携した人的協力
- ・ 広域的に担うべき医療の提供、人材の育成

病床機能報告・必要病床数の見直し

病床機能区分について回復期を包括期とした上で、2040年の必要病床数について地域医療構想の取組等を踏まえた推計を実施し、病床機能の分化・連携を推進

地域包括ケアシステムの推進

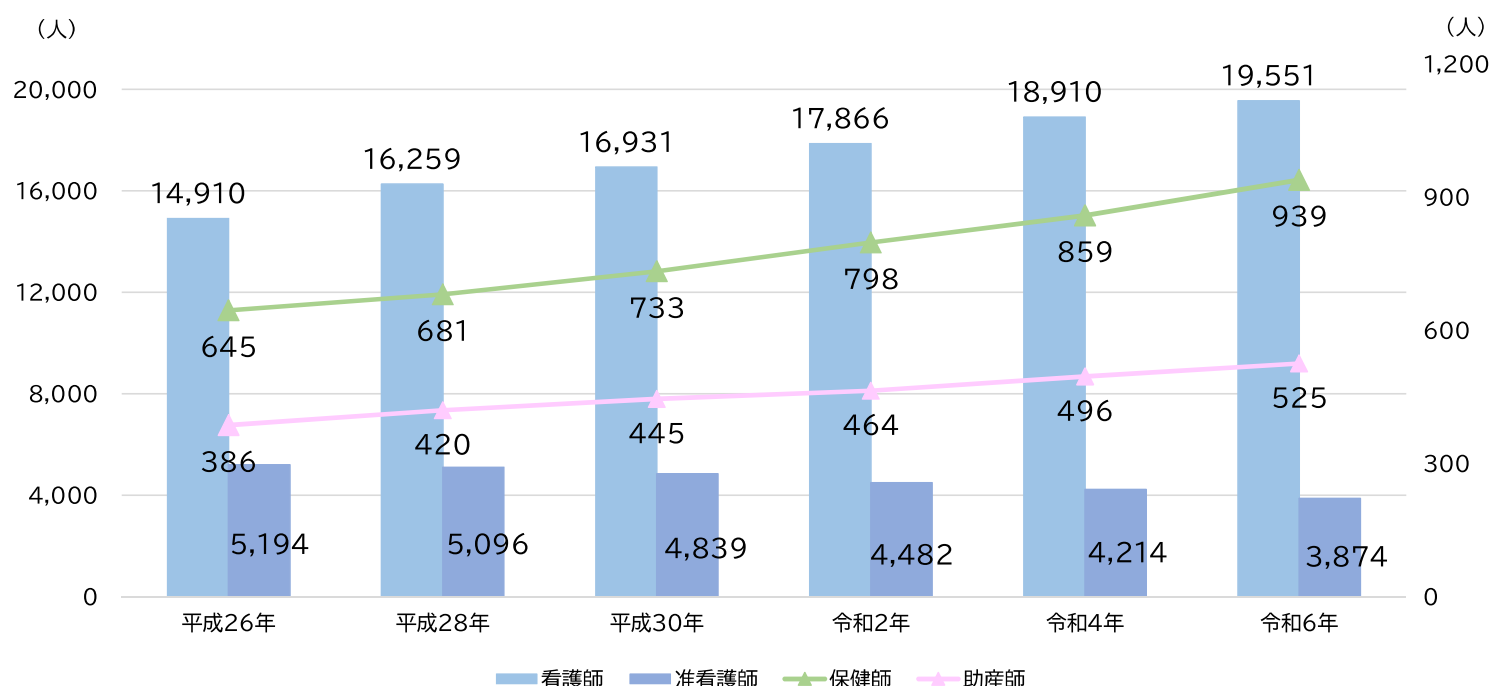
重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、**医療・介護・予防・住まい・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステム**の構築を実現。



5

看護職員従事者数(実人員)(三重県)の推移

●看護職員従事者数(実人員)は、10年間(平成26年⇒令和6年)で3,754人(+17.8%)増加している。



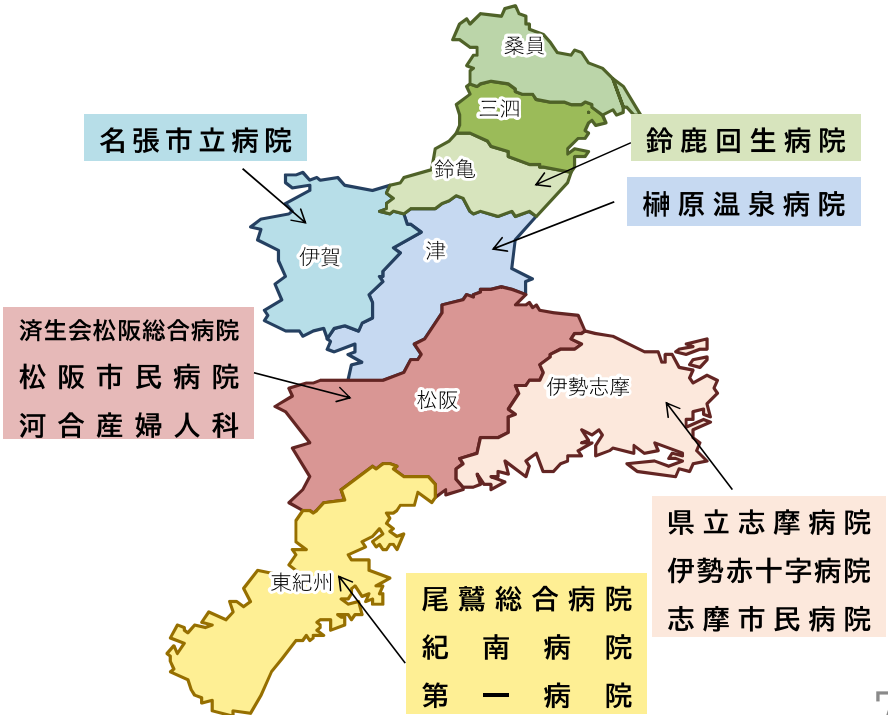
出典:厚生労働省「平成26年、平成30年～令和6年衛生行政報告例」
三重県「平成28年～令和6年保健師助産師看護師准看護師業務従事者届再集計」

6

医療機関(三重県)への影響(令和7年度)

- 令和7年度地域医療構想調整会議において、病床が休棟となった理由として「看護師不足」と回答があった医療機関は、12となっている。
- 病床が休棟となった医療機関の75%(9か所)は松阪、伊勢志摩、東紀州紀区域であり県南部に位置している。

構想区域	病院	診療所	合計
鈴亀	1	0	1
津	1	0	1
伊賀	1	0	1
松阪	2	1	3
伊勢志摩	3	0	3
東紀州	3	0	3
合計	11	1	12



※地図は構想区域単位

就業場所別 看護職員従事者数(実人数・常勤換算)(三重県)

- 就業場所別でみると、10年間(平成26年⇒令和6年)で病院の看護従事者の増加は6.4%であるのに対し、訪問看護ステーションは190.0%[約3倍]、社会福祉施設は71.1%増加している。

就業場所別		2014年(人)		2024年(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	96.4
	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	21,569.7	17.8	15.4

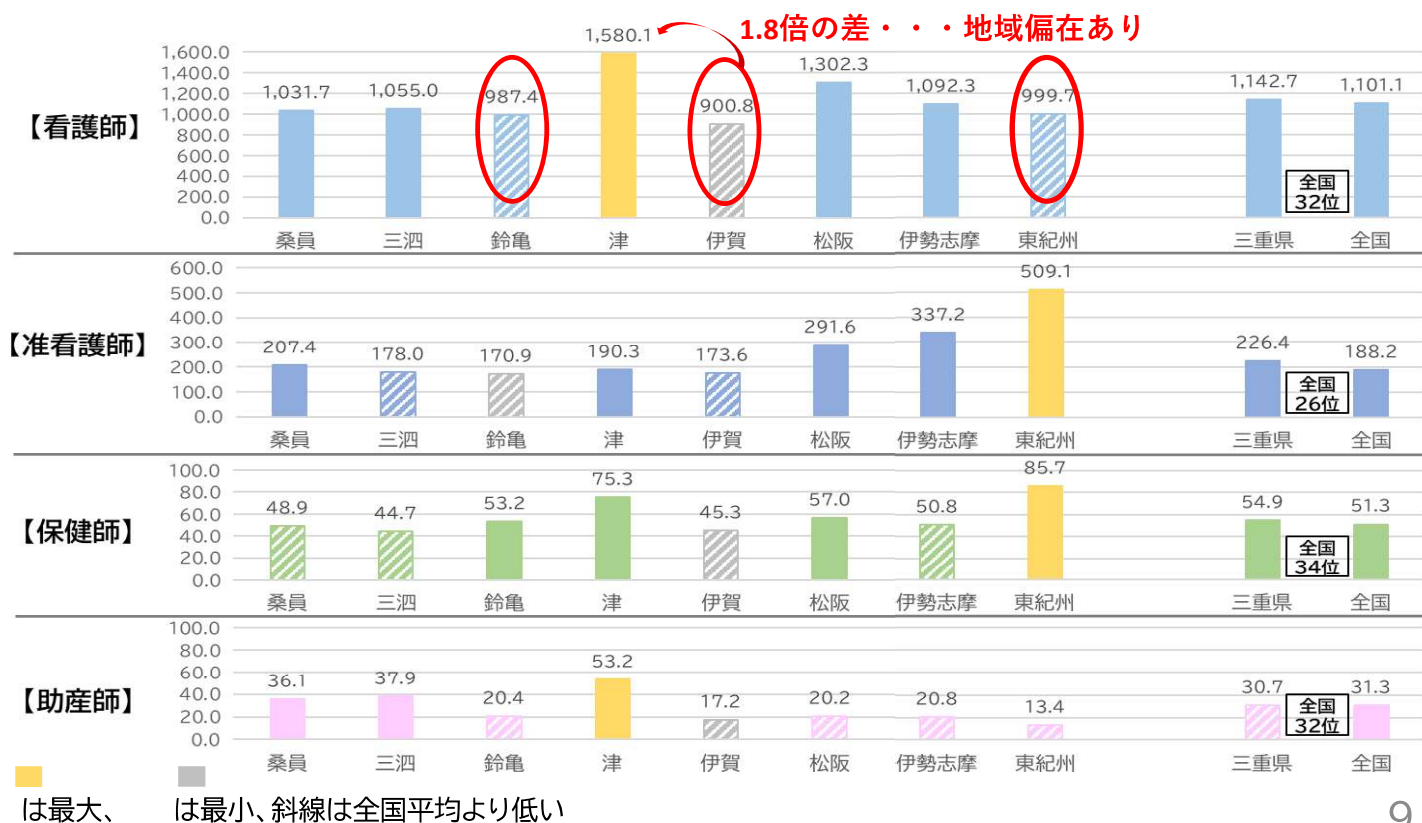
「平成26年・令和6年衛生行政報告例」より作成

乖離率11.6%

乖離率13.3% ←パートタイムの増加

構想区域別 人口10万人あたりの看護職員従事者数(令和6年)

- 人口10万人あたりの看護師、保健師従事者数は全国平均を上回っているが、地域偏在が認められ、看護師数が最も多い津構想区域と伊賀構想区域の差は約1.8倍となっている。



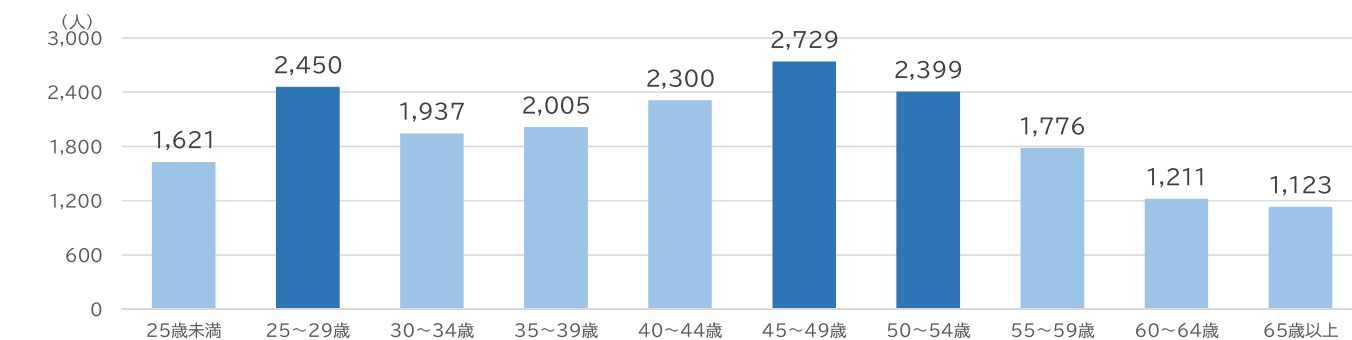
三重県「人口推計」「令和6年 保健師助産師看護師准看護師業務従事者届」より作成

9

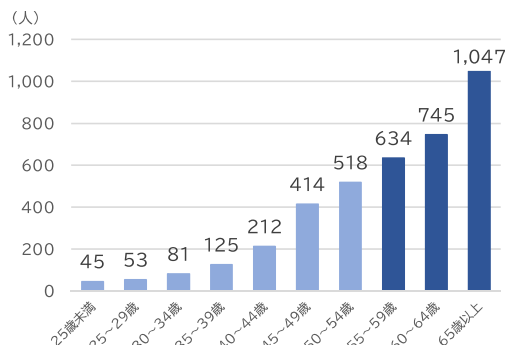
年齢階級別 看護職員従事者数(実人員)(三重県)(令和6年)

- 看護師従事者数は、40～50歳代が全体の約半数を占めている。
- 准看護師従事者数は、50歳代以上が全体の約76%を占めている。

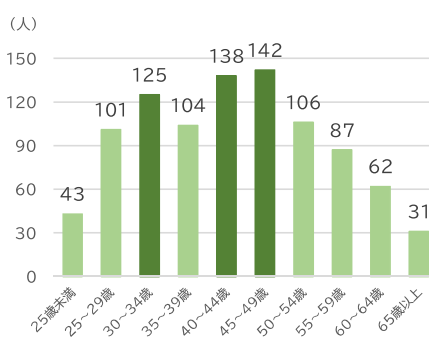
■看護師(N=19,551)



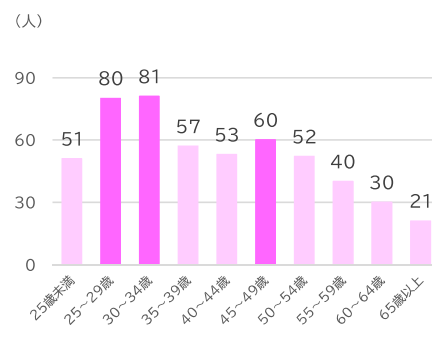
■准看護師(N=3,874)



■保健師(N=939)



■助産師(N=525)



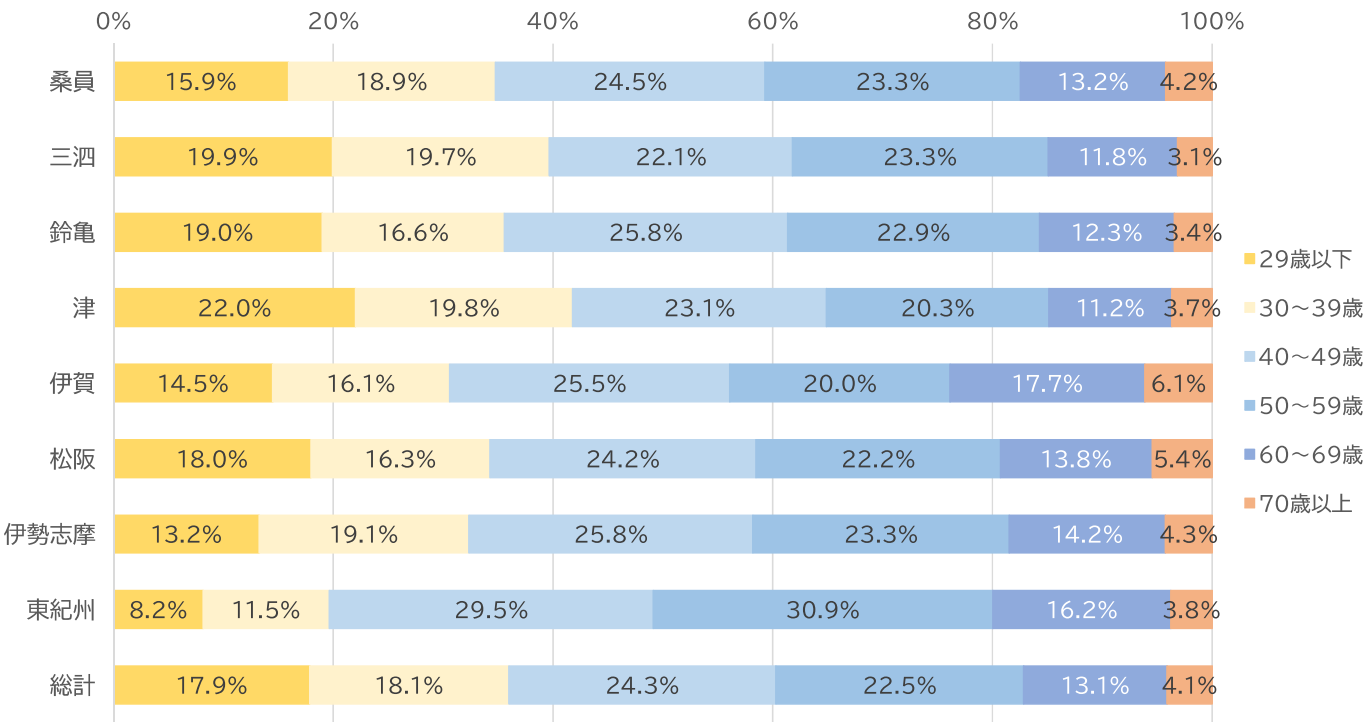
濃い色は上位3つ

出典:「令和6年衛生行政報告例」より作成

10

構想区域別 年齢階級別看護職員従事者割合(令和6年)

●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、「40歳以上」が8割以上を占めている。



出典：三重県「令和6年 保健師助産師看護師准看護師業務従事者届」

令和7年度三重県内看護師等学校養成所卒業生就業状況

●県内就業者の大多数は病院に就業しており、約半数は400床以上の病院に入職している。

課程	学校数	定員	卒業者	保健師として就業				助産師として就業				看護師として就業										その他(准看護 む)	3 職種の 就業者	県 内就業 者	3 職種の 県内就 業率	3 職種の 県内就 業率
				計	県内	県外	就業率 県内	計	県内	県外	就業率 県内	計	県内	県内就業先施設						県外	県内就業率					
														実習 病院	実習 病院 以外	診療 所	老健	その他								
大学	4校	380	374	20	14	6	70.0%	19	10	9	52.6%	322	210	170	39	1	0	0	112	65.2%	13	361	234	64.8%		
助産 課程	1校	30	19					19	7	12	36.8%										0	19	7	36.8%		
3年 課程	11校	485	397									350	319	230	87	0	0	2	31	91.1%	47	350	319	91.1%		
5年 一貫	1校	40	39									32	17	13	4	0	0	0	15	53.1%	7	32	17	53.1%		
准看護 師	1校	40	12									12	12	5	5	2	0	0	0	100%	0	12	12	100%		
計	18校	975	841	20	14	6	70.0%	38	17	21	44.7%	716	558	418	135	3	0	2	158	77.9%	67	774	589	76.1%		

看護職員施設区分別入職者数

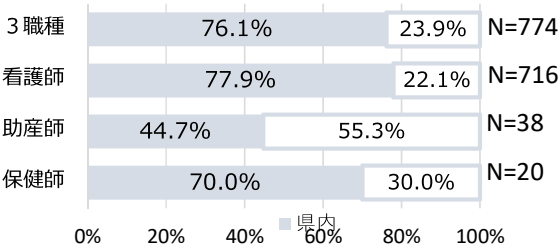
※県内に看護師として就業した卒業生のうち、実習病院に就業した割合(74.9%)

施設区分	県内医療機関数	新人入職あり施設数	新人入職者数
病院 (400床以上)	10	10	290
病院 (300～399床)	9	9	95
病院 (200～299床)	21	15	95
病院 (100～199床)	21	14	67
病院 (100床未満)	31	15	29
診療所 (入職あり)	-	4	4
その他	-	11	16
総計	92	78	596

(48.7%)

576人
(96.6%)

3 職種の県内外別就業割合



出典：卒業状況調査(三重県)

令和7年度看護師等学校養成所の受験状況

課程	学校名	定員	志願倍率
看護系大学	三重大学医学部看護学科	80	1.4
	三重県立看護大学	100	2.3
	四日市看護医療大学	100	4.2
	鈴鹿医療科学大学看護学部	100	4.1
助産師養成所	ユマニテク看護助産専門学校助産専攻科	30	1.9
看護師養成所（3年課程）	桑名医師会立桑名看護専門学校	50	0.6
	ユマニテク看護助産専門学校看護学科	80	1.1
	四日市医師会看護専門学校	40	1.7
	聖十字看護専門学校	40	0.9
	三重中央医療センター附属三重中央看護学校	40	1.4
	津看護専門学校	35	0.8
	三重看護専門学校	40	2.5
	岡波看護専門学校	20	1.7
	名張市立看護専門学校	20	0.9
	松阪看護専門学校	40	1.6
	伊勢保健衛生専門学校看護学科	40	0.8
高等学校・専攻科一貫教育校	三重県立桑名高等学校衛生看護科及び専攻科	40	1.0
准看護師養成所	伊勢地区医師会准看護学校	40	0.7

定員割れの養成所がでてきている

13

新人看護職員の職場定着状況

- 新卒看護職員の職場定着率は5年目で47.4%と、入職時の約半数が離職している。

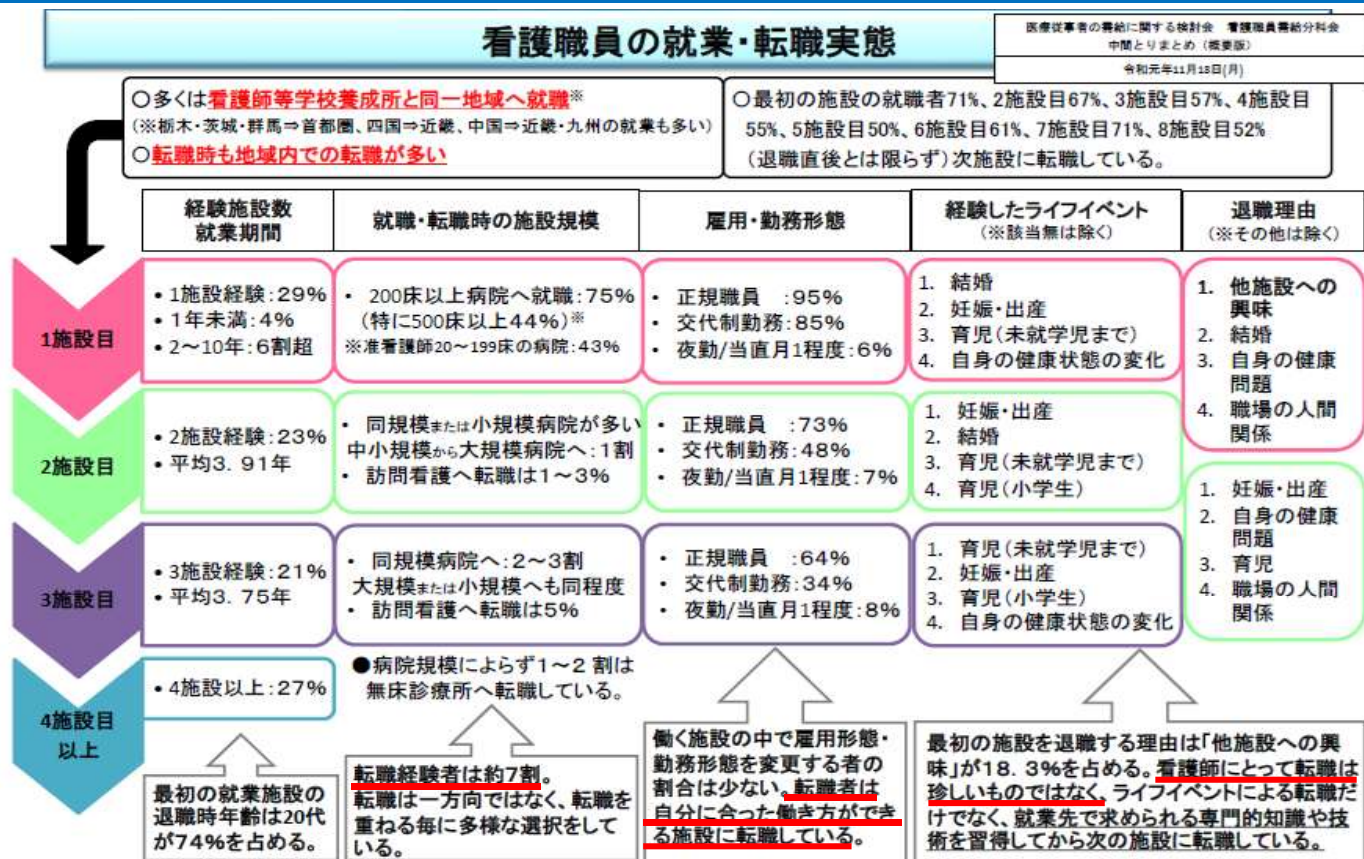
総数	総数〈63施設〉			199床以下〈27施設〉		
	採用者数	定着者数	定着率	採用者数	定着者数	定着率
1年目(令和6年度採用)	661	619	93.6%	77	69	89.6%
2年目(令和5年度採用)	666	555	83.3%	80	64	80.0%
3年目(令和4年度採用)	695	473	68.1%	83	54	65.1%
4年目(令和3年度採用)	720	416	57.8%	85	43	50.6%
5年目(令和2年度採用)	705	334	47.4%	84	33	39.3%

総数	200～299床以下〈17施設〉			300床以下〈19施設〉		
	採用者数	定着者数	定着率	採用者数	定着者数	定着率
1年目(令和6年度採用)	105	97	92.4%	479	453	94.6%
2年目(令和5年度採用)	114	86	75.4%	472	405	85.8%
3年目(令和4年度採用)	121	77	63.6%	491	342	69.7%
4年目(令和3年度採用)	126	76	60.3%	509	297	58.3%
5年目(令和2年度採用)	126	68	54.0%	495	233	47.1%

出典：令和7年度病院実態調査報告書／三重県・三重県看護協会

14

看護職員の就業・転職実態

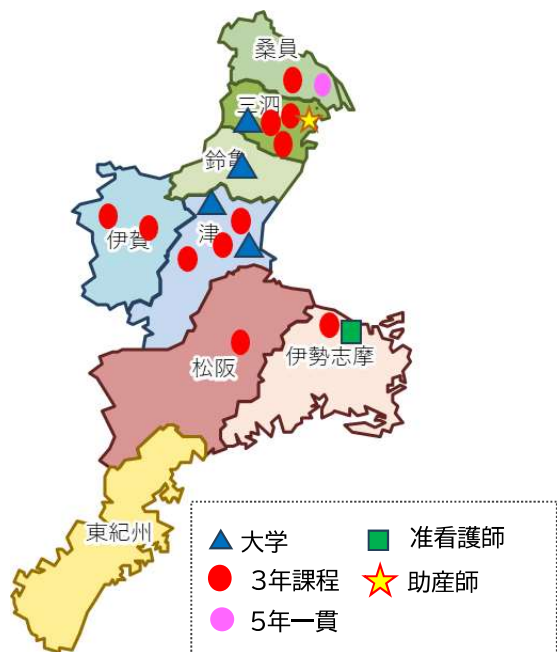


15

看護師等学校養成所の設置場所と休棟を要した医療機関

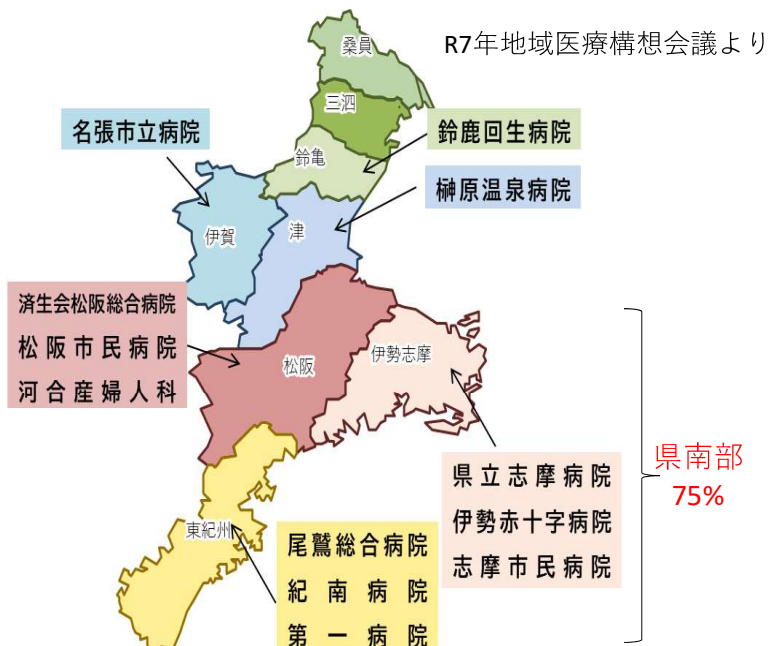
【看護師等学校養成所設置場所】

- ・北勢部に多く,南部に少なく,東紀州構想区域なし
 - ・県内就業者の実習病院への就職率は74.9%
- ⇒県南部で就職する看護職員の確保が課題



【看護師不足で休棟した医療機関】

- ・12医療機関が休棟
- ・うち9か所（75%）は県南部に位置



就業している求職者の退職したい理由(複数回答)(令和6年度)【参考】

順位	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

順位	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

出典:2024(令和6)年度ナースセンター登録データに基づく看護職の求職・求人・就職に関する分析報告書／三重県

17

潜在看護職員の年齢構成と再就業意向

平成30年の潜在看護職員推計では、30代以降の潜在看護職員が多い傾向があり、40代以降で全体の6割を占める。令和7年度に実施した潜在看護職員に向けた調査では、ブランク期間が長いほど再就職の意向は低くなる。

● 潜在看護職員数と年齢構成(平成30年)



厚生労働科学研究費補助金「新たな看護職員の働き方等に対応した看護職員需給推計への影響要因とエビデンスの検証についての研究(令和2年度)」(研究代表者 小林美亜)

● ブランク期間と再就職意向

再就職意向	ブランク期間		
	2年未満	2年以上～5年未満	5年以上
再就職したくない	71人 (55.0%)	63人 (65.6%)	63人 (77.8%)
再就職したい	58人 (45.0%)	33人 (34.4%)	18人 (22.2%)
合計	129人 (100.0%)	96人 (100.0%)	81人 (100.0%)

「看護職員のライフイベントと働き方・偏在に関する全国調査」のうち、潜在看護師306名を対象とした質問紙調査を実施。再就職意向のある対象は、ブランク期間により徐々に低下することが分る。

厚生労働科学研究費補助金「看護職員の需給推計方法検討のための研究(令和7年度)」潜在看護師の再就職に影響を与える要因の分析(研究代表者 小林美亜)

出典:令和8年7月23日 2040年に向けた看護職員の養成・確保の在り方に関する検討会資料一部改変

18

看護職員の確保の現状・課題

- 過去10年間で、看護職員の総数は増加する一方で、一部の地域において看護職員が不足する状況がみられる。さらに、多様な働き方の進展により、実人員数と常勤換算数の乖離が生じており、夜勤者の確保も困難になっている。
- 看護職員の従事者数・年齢構成については、地域や職域ごとに差がみられる。なお、病床が休棟となった医療機関12か所のうち9か所は、松阪以南の地域となっている。
- 医療・看護需要は、2040年にむけて、県全体で在宅、介護領域等を中心に増加するが、そのスピードには地域差がみられる。
- 看護職員の供給は、18歳人口の減少により、新卒看護職員の確保はさらに困難になることが見込まれている。なお、主な供給元である看護師等養成校は、その多くが県北勢地域に設置され、東紀州地域にはないことから、地域差がみられる。
- 看護職員の就業実態は、看護師等学校養成所に関連のある地域に就職し、その後も当該地域内で転職することが多い(離職理由として、全世代において他の職場への興味が上位となっている。)。また、離職期間が一定期間(3年以上)ある場合には、再就業への不安が大きい。

19

今後の看護職員確保対策の方向性

看護職員の確保の現状・課題を踏まえ、今後の看護職員確保対策の方向性は以下のとおりとしたい。

1. 地域の実情に応じた確保対策

地域の看護職員の関係者が連携協議する場(プラットフォーム)において、ライフステージやキャリア志向に応じて、地域内で循環し、キャリアが継続できる仕組みを構築する。(離職防止に加え、転職も視野に入れたキャリア支援にも取り組む。)

2. 多様な人材の活用

新たな人材を確保するため、新卒看護職員の確保に加え、プラチナナースや外国人材など多様な人材の活用に取り組む。

3. 業務効率化

業務負担を軽減するため、タスク・シフト／シェア、看護DXなど業務効率化に取り組む。

4. 地域偏在対策

地域偏在に対応するため、引き続き総数確保とともに、現在、看護職員の不足が著しい地域における人材確保に取り組む。

5. EBPM(Evidence-Based Policy Making)の推進

看護需要や看護職の実態にかかる調査・分析、先行研究、事業の効果検証等の客観的な根拠を踏まえた実効性のある取組とするため、EBPMの推進に取り組む。

※「(仮称)三重県看護職員確保対策プラン」(以下「新プラン」という。)の策定について

新プランでは、医療・看護需要や看護職員の状況の地域差を踏まえ、地域の実情に応じた看護職員の確保・定着・復職支援・人材育成に取り組む。策定期間は、地域医療構想との整合を図って令和10年度(取組期間は令和11年度)とし、令和9～10年度は、現行の取組を継続しつつ喫緊の課題に対応するとともに、プラットフォームにおいて新プランの策定に資する調査・分析に取り組む。

20

論点整理(ご意見をいただきたいこと)

- 看護職員の確保の現状・課題における認識はどうか。
- 今後の看護職員確保対策の方向性における認識はどうか。
「地域の実情に応じた確保対策」を促進するには、どのように取組を進めていくのがよいか。
5つの方向性以外にどのような方向性が考えられるか。
- 総数確保の取組として、現行の取組以外にどのような取組が考えられるか。
- 喫緊の課題として、現在、看護職員の不足が著しい地域(伊賀、伊勢志摩、東紀州)における人材確保に先行的に取り組むこととしてはどうか。
先行的な取組としてどのような取組(修学資金、外国人材、看護職員の派遣など)が考えられるか。
- 「(仮称)三重県看護職員確保対策プラン」の策定期限を令和10年度とすることはどうか。
策定までの期間である令和9～10年度の実施内容はどうか。

21

三重県の二次医療圏と構想区域

【参考】

三重県の構想区域は、地域包括ケアシステムに重点を置き、地域に密着したきめ細かな議論を可能とするため、4つの二次医療圏を細分化した8つの地域に分け、各構想区域に調整会議を設置している

現状 (4 医療圏 ・ 8 構想区域) 人口と 2040 年の人口推計

(赤字)

中勢伊賀医療圏

人口約41.9万人 → **36.7**万人

津構想区域

(人口約26.5万人) → **23.8**万人

伊賀構想区域

(人口約15.4万人) → **12.9**万人

東紀州医療圏

人口約5.8万人 → **4.1**万人

東紀州構想区域

(人口約5.8万人) → **4.1**万人

北勢医療圏

人口約81.4万人 → **75.0**万人

桑員構想区域

(人口約20.9万人) → **19.1**万人

三泗構想区域

(人口約36.5万人) → **34.2**万人

鈴亀構想区域

(人口約23.9万人) → **21.7**万人

南勢志摩医療圏

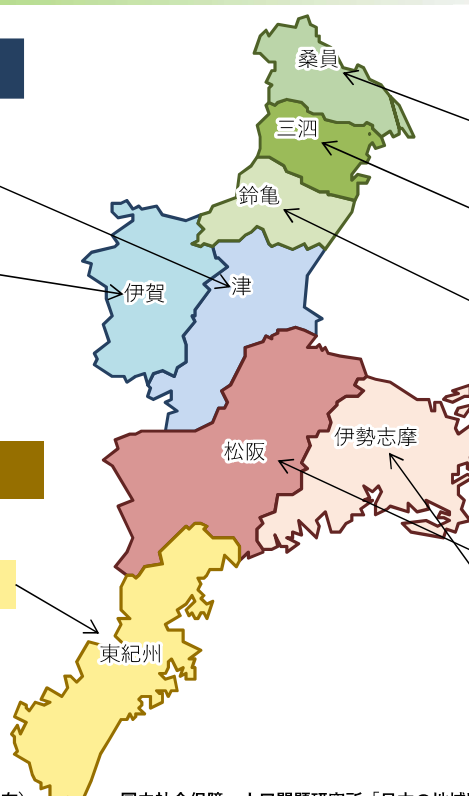
人口約40.5万人 → **33.4**万人

松阪構想区域

(人口約20.1万人) → **17.2**万人

伊勢志摩構想区域

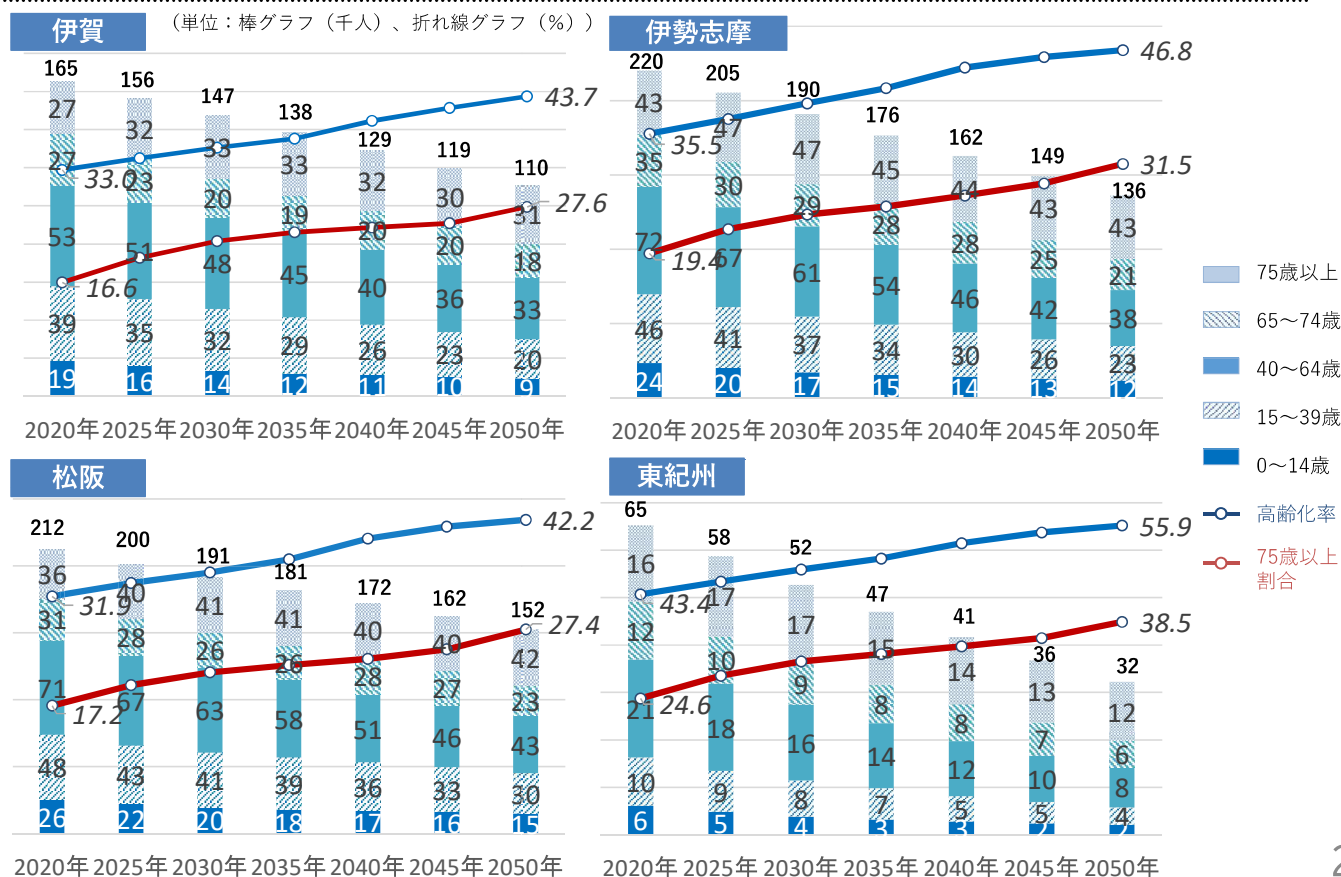
(人口約20.3万人) → **16.2**万人



三重県の構想区域別人口の将来推計①

【参考】

○ 伊賀・伊勢志摩・東紀州では人口減少が加速度的に進むと予測される。

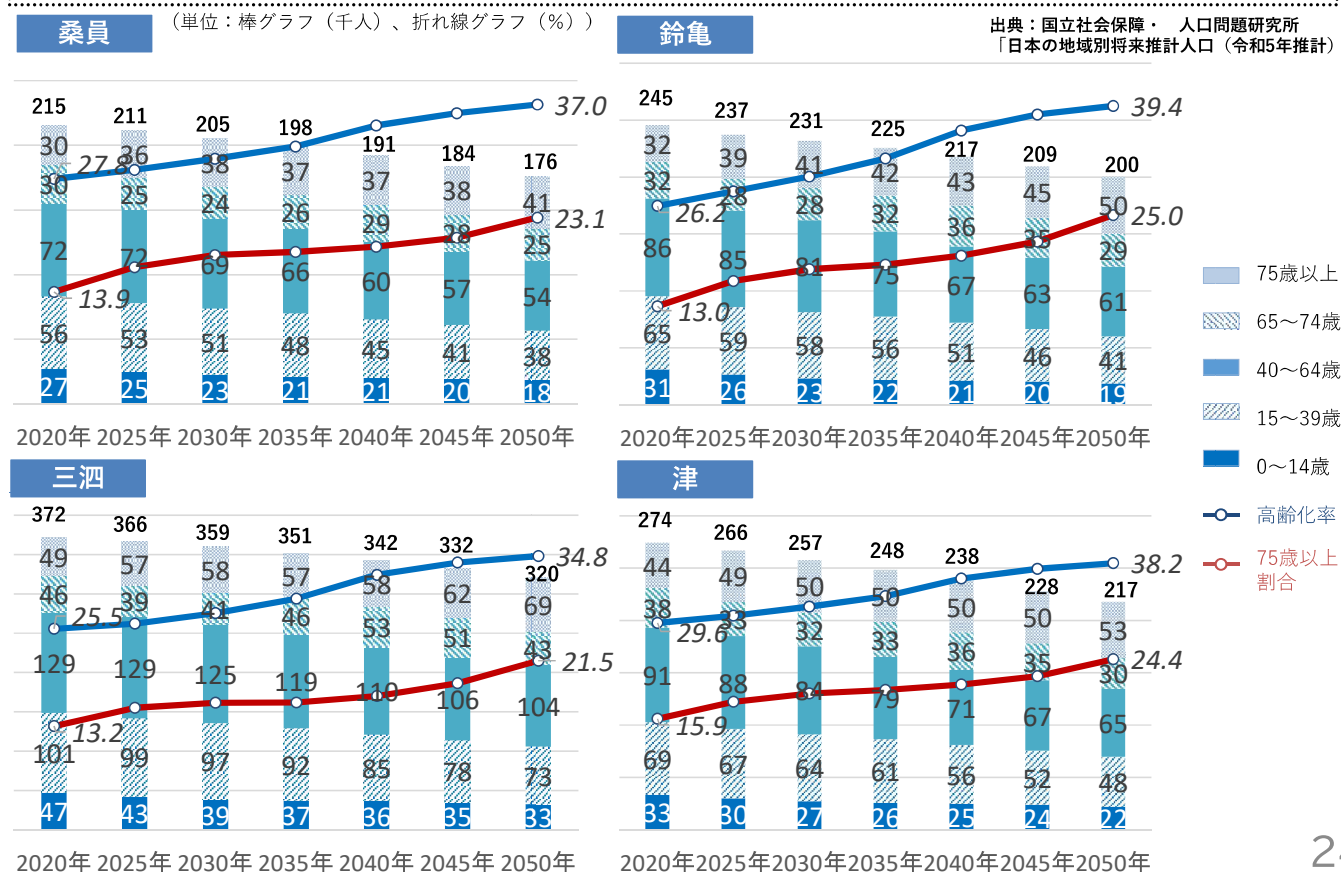


23

三重県の構想区域別人口の将来推計②

【参考】

○ 生産年齢人口の減少や75歳以上人口の増加は、桑員や三河では比較的緩やかに進展する。

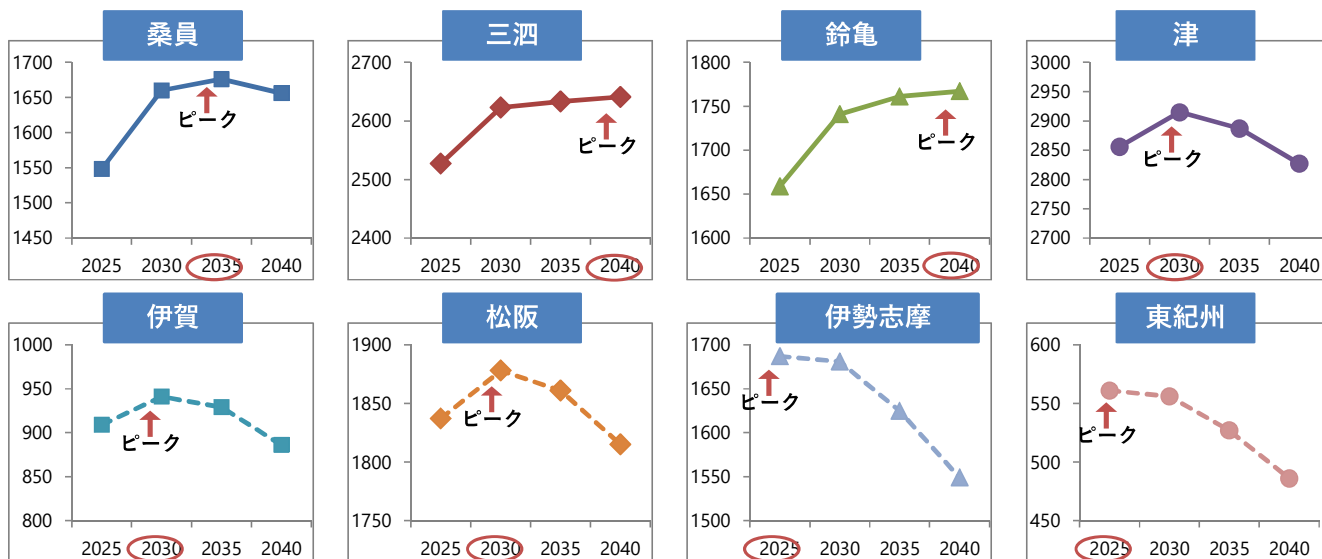


24

医療需要のピークを勘案した比較(H30)

【参考】

- 2040年までを見据えた場合、入院医療にかかる医療需要のピークは、2025年以降になる構想区域もあることから、医療需要のピーク時の必要病床数も勘案しながら、病床の機能・分化を進めることを提案し、地域医療構想調整会議で了承



医療需要のピークが2025年以降の区域では、仮に2025年に既存の病床数が必要病床数以下となった場合、医療需要のピークに向けて、再度病床を整備することが必要になる可能性があるため、**2025年にはピーク時を見据えた必要病床数をめざす**こととする

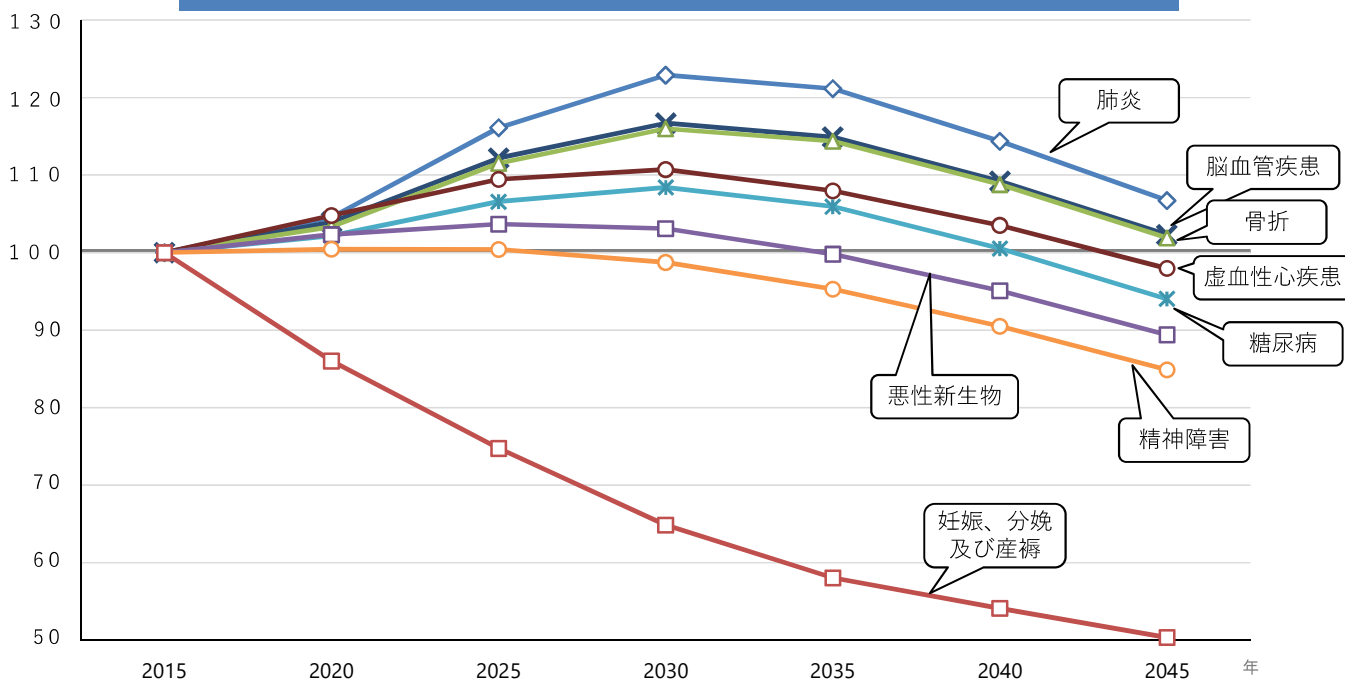
25

県内における入院患者の将来推計

【参考】

- 2030年には、肺炎や骨折等の高齢者に多い疾病の割合が増加し、専門的な手術等を要するがん（悪性新生物）のニーズは大きな伸びはないなど、全体の疾病構造も変化し、その後は、人口減少とともに、各疾病の入院患者も緩やかに減少していく

入院患者の将来推計（2015年の各疾病の入院患者を100としたときの指数）



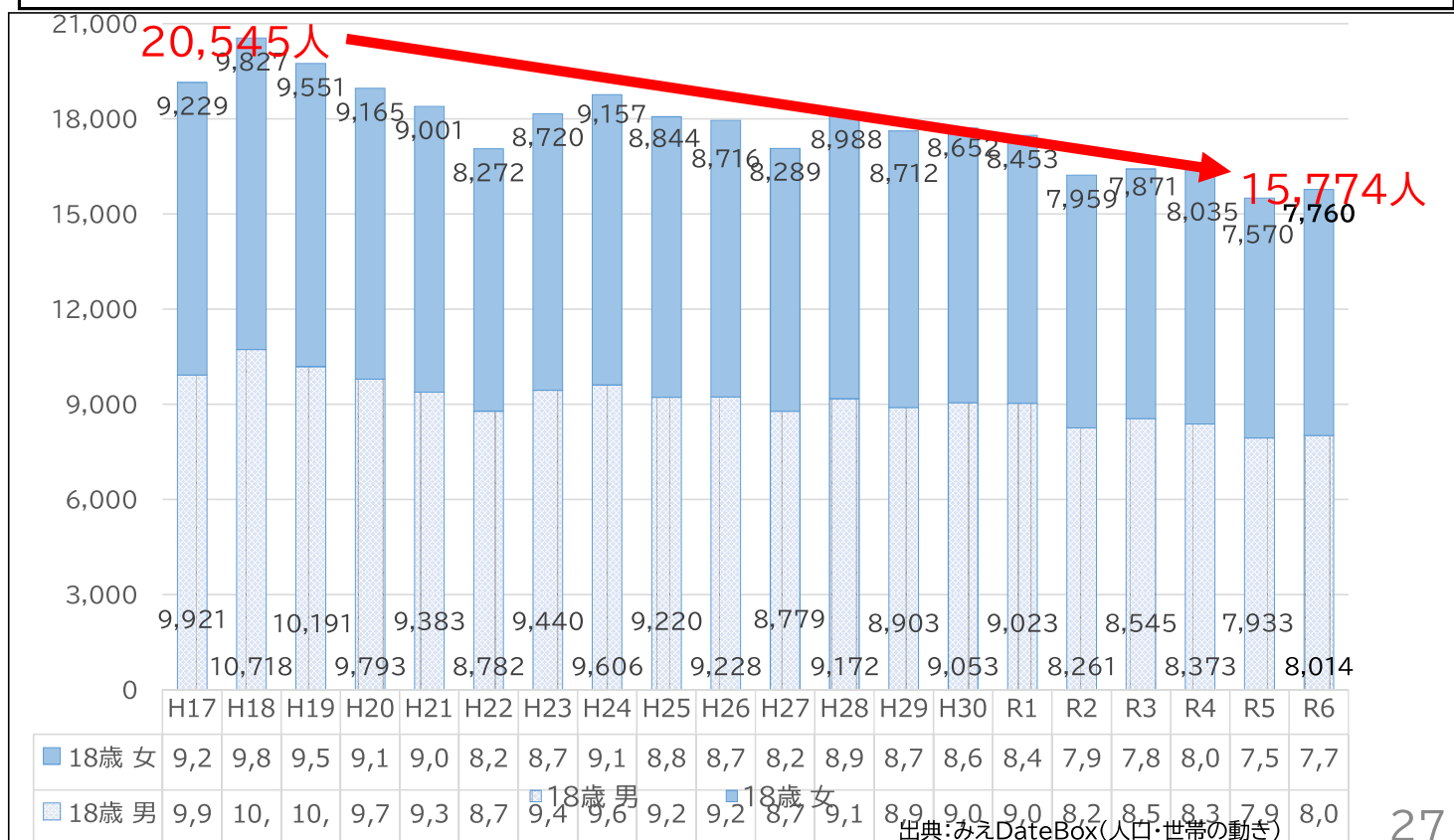
【出典】産業医科大学公衆衛生学教室 <https://sites.google.com/site/pmchuoeh/oshirase/deyubierenkoubianhuafenxitsuruajapagongkainitsuite>

26

三重県の18歳人口

【参考】

- 18歳人口は減少傾向で、R6年の18歳人口は、過去20年内ピーク時のH18年と比較すると4,771人(約23%)減少している。

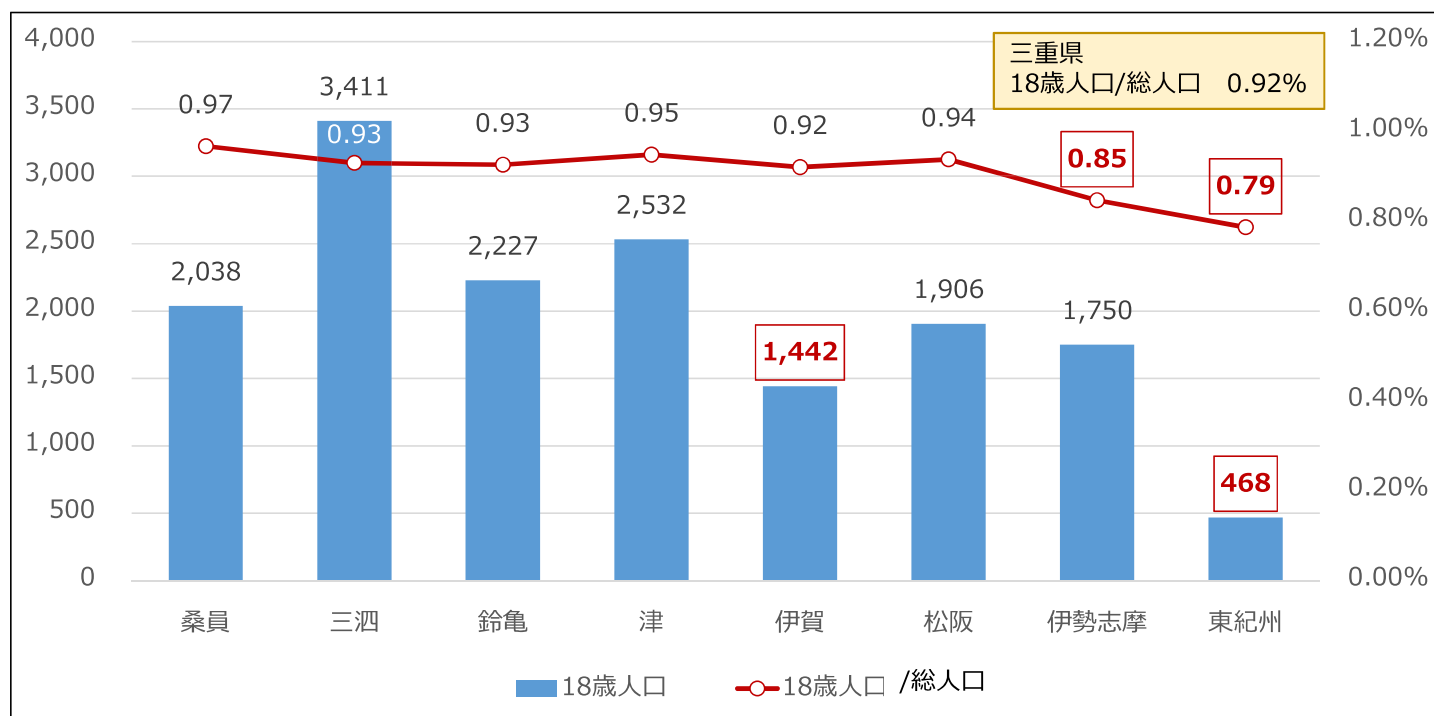


三重県の構想区域別18歳人口

【参考】

- 県内における18歳人口は、地域格差が著しく、伊勢志摩・東紀州区域の18歳人口割合は、県平均に満たない。伊賀区域においては、割合は県平均であるものの、人数は1,500人に満たない。

(人)

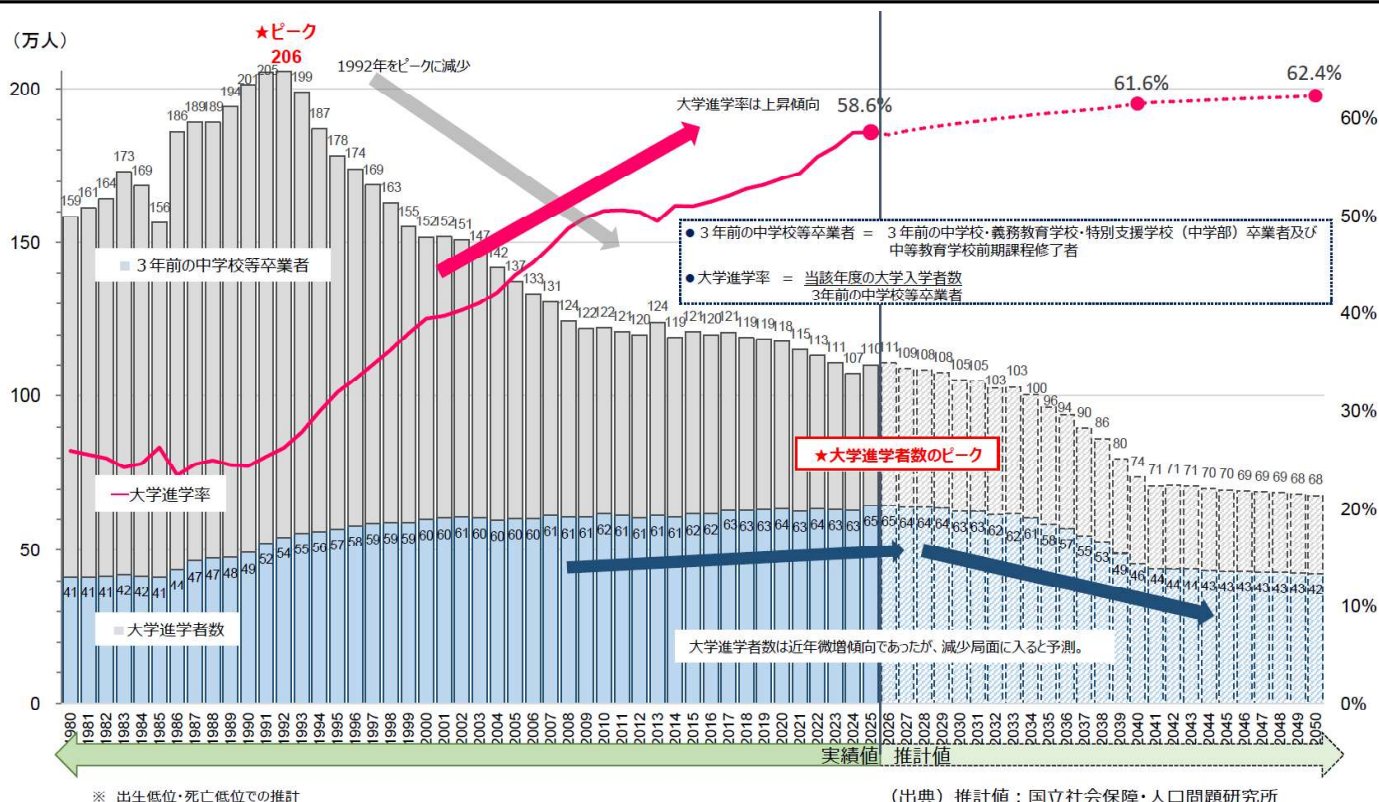


出典：三重県「月別人口調査」（令和6年10月1日現在）

大学進学者数等の将来推計

【参考】

- 大学進学率は上昇し、大学進学者数も増加傾向にあったが、2026年以降は大学進学率が上昇しても大学進学者数は減少局面に突入すると予測される。



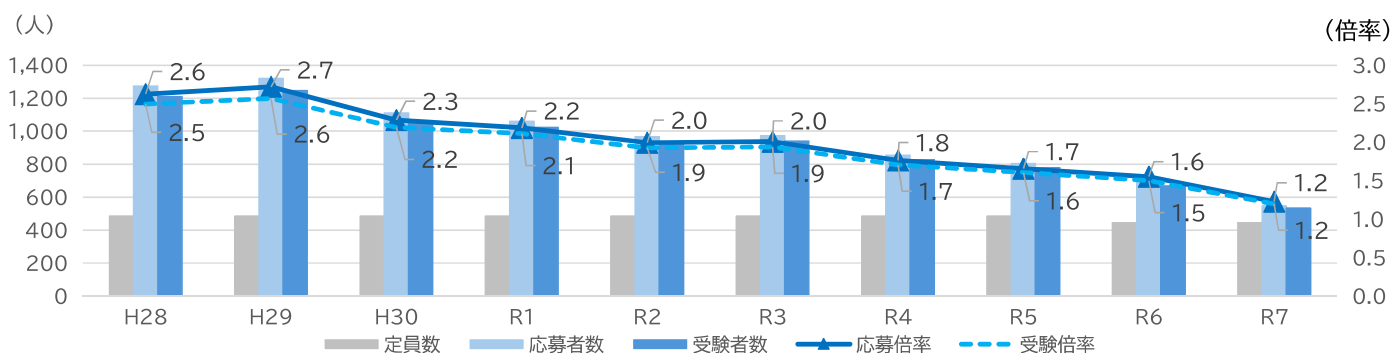
出典：令和8年5月25日 医療関係職種の安定的な養成・確保に関する検討会資料

29

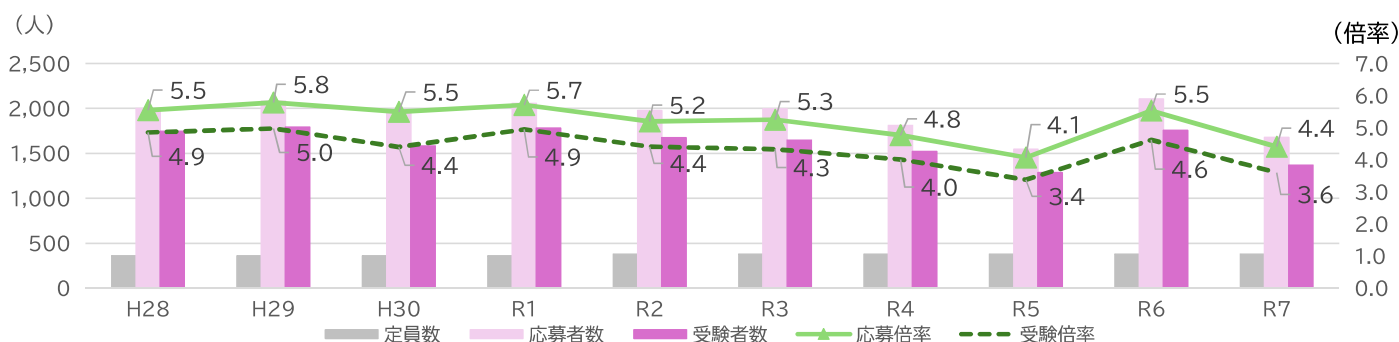
1学年定員数、応募者数・応募倍率、受験者数・受験倍率(三重県)の推移

- 県内の看護師等養成校(3年課程)の応募倍率は、10年前に比べて半減しており、応募者数の減少が顕著となっている。

■看護師養成校(3年課程)【平成28年⇒令和7年】



■看護大学【平成28年⇒令和7年】



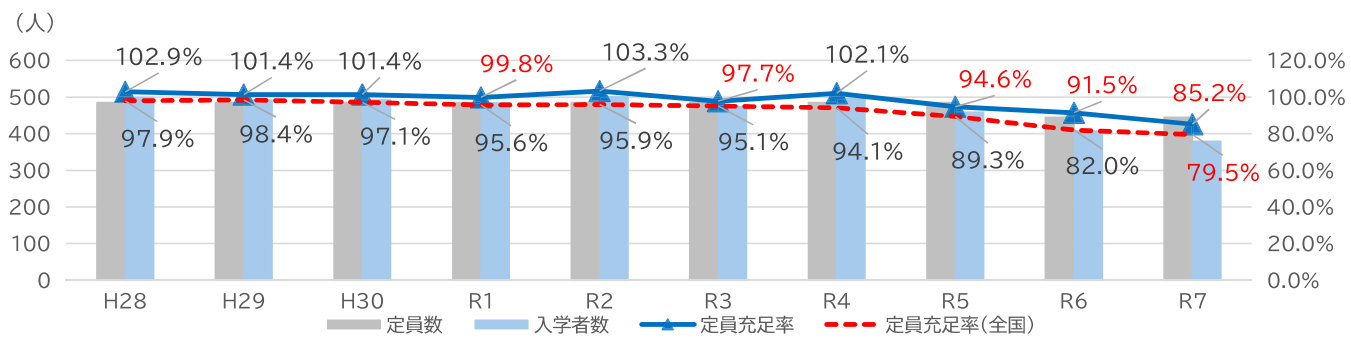
出典：厚生労働省 看護師等学校養成所入学状況及び卒業就業状況調査を基に作成

30

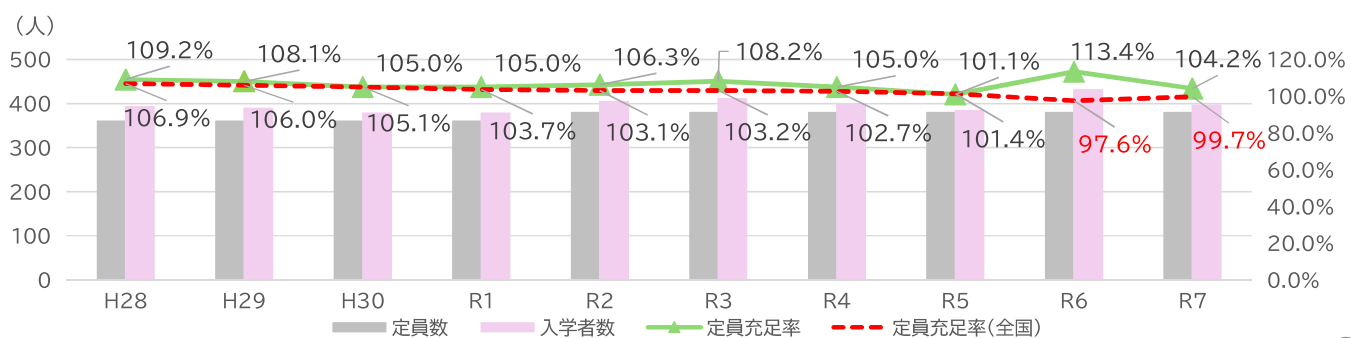
1学年定員数、入学者数及び定員充足率(三重県・全国)の推移

- 県内の看護師等養成校(3年課程)の定員充足率は、令和5年以降3年連続で定員割れとなっている。
- 全国の看護師養成校(3年課程)の定員充足率は80%を割っている。全国の看護大学においても、近年定員割れとなっている。

■看護師養成校(3年課程)【平成28年⇒令和7年】



■看護大学【平成28年⇒令和7年】



出典:厚生労働省 看護師等学校養成所入学状況及び卒業就業状況調査を基に作成

三重県における看護職員の離職理由(新卒)

- 新卒看護職員の離職理由は、他の医療機関への転職、本人の身体的・精神的健康理由が多い。

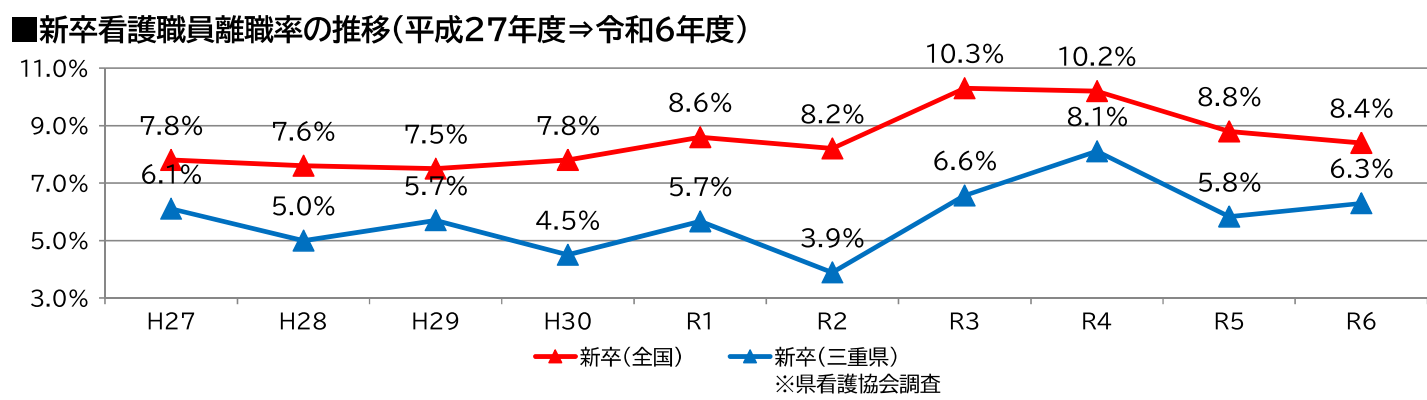
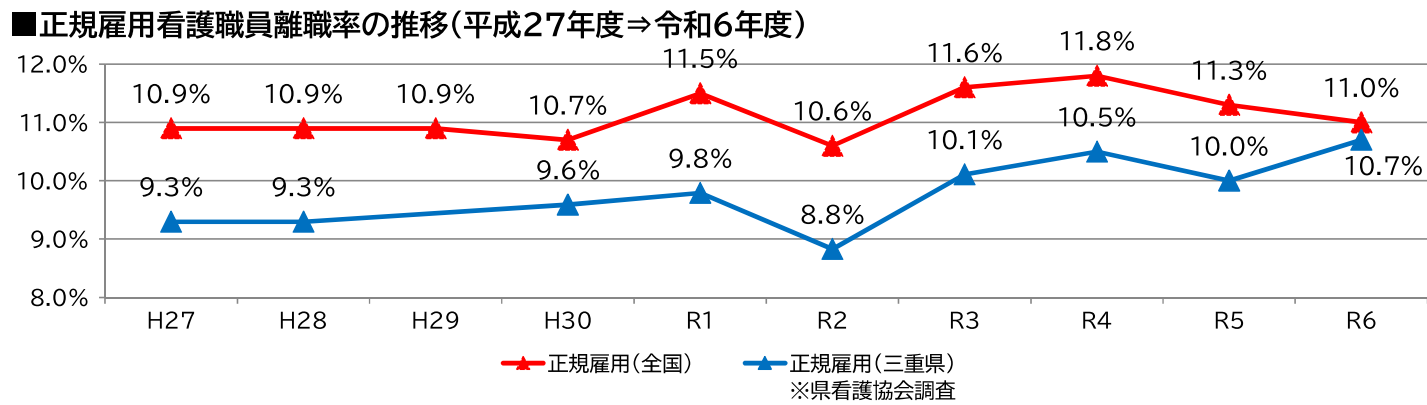
■新卒(平成30年度⇒令和6年度)

離職理由	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)
他の医療機関への転職	5	17.9	5	12.2	5	20.0	9	20.5	7	13.0	8	20.0	13	31.0
結婚	1	3.6	3	7.3	0	0.0	2	4.5	0	0.0	1	2.5	1	2.4
出産・育児	1	3.6	0	0.0	1	4.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
子どものため(就学生以上)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.9	0	0.0	2	4.8
進学	1	3.6	0	0.0	0	0.0	1	2.3	1	1.9	0	0.0	1	2.4
転勤・転居	1	3.6	1	2.4	0	0.0	2	4.5	1	1.9	2	5.0	1	2.4
家族の健康・介護の問題	0	0.0	3	7.3	0	0.0	0	0.0	1	1.9	3	7.5	4	9.5
本人の身体的健康理由	3	10.7	1	2.4	6	24.0	6	13.6	8	14.8	1	2.5	4	9.5
本人の精神的健康理由	1	3.6	8	19.5	7	28.0	14	31.8	19	35.2	13	32.5	9	21.4
他の職種への転職	2	7.1	2	4.9	0	0.0	3	6.8	5	9.3	1	2.5	2	4.8
看護内容への不満	2	7.1	1	2.4	0	0.0	2	4.5	1	1.9	0	0.0	1	2.4
労働条件への不満	0	0.0	1	2.4	0	0.0	0	0.0	1	1.9	0	0.0	1	2.4
人間関係	1	3.6	5	12.2	2	8.0	1	2.3	3	5.6	6	15.0	0	0.0
不妊治療	—	—	—	—	—	—	—	—	0	0.0	0	0.0	0	0.0
定年	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
その他	4	14.3	11	26.8	3	12.0	4	9.1	6	11.1	5	12.5	3	7.1
無回答・不明	6	21.4	0	0.0	1	4.0	—	—	—	—	—	—	—	—
計	28	100.0	41	100.0	25	100.0	44	100.0	54	100.0	40	100.0	42	100.0

※ は、各年度における離職理由(その他を除く)のうち上位3つ。
※割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳と合計が合わない場合がある。

看護職員の離職率(三重県・全国)の推移

●三重県の離職率は、全国より低い値で推移している。



出典:日本看護協会「病院における看護職員需給状況調査」「病院看護・外来看護実態調査」「病院看護・助産実態調査」「病院看護実態調査」、三重県看護協会「医療機関等看護職員需要調査」「病院看護実態調査」 33

看護の職場で転職するうえで必要な支援【参考】

日本看護協会において、2025年に看護職員（潜在看護職員を含む）に対して転職するうえで必要な支援について調査を行った。

- 調査全対象では、「希望する仕事内容、労働条件等と転職先の条件とをマッチングしてくれること」（2,206件（49.8%））のほか、
- ・「自身に合ったキャリアプランの相談と実現に向けた支援が受けられること」（1,848件（41.7%））
 - ・「現にその領域で働く看護職から話を聞けること」（1,183件（26.7%））
 - ・「当該領域に関する研修や技能訓練を受けることができること」（940件（21.2%））
 - ・「人事交流・出向等により、仕事の体験ができること」（885件（20.0%））

といった回答があった。
上記のうち、病院・診療所に勤務の方で訪問看護ステーションに転職希望の方、病院・診療所に勤務の方で介護保険・施設サービス系※に転職希望の方に絞って数値を見ると、いずれも同項目において割合の増加が見られる。

■ 転職するうえで必要な支援（複数回答可） ※介護老人福祉施設・介護老人保健施設・介護医療院 等

	調査全対象 (n=4,430名)		病院・診療所勤務で訪問看護 ステーションに転職希望 (n=798名)		病院・診療所勤務で介護保険 サービス等に転職希望 (n=421名)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
希望する仕事内容、労働条件等と転職先の条件とを マッチングしてくれること	2,206名	49.8%	471名	59.0%	306名	72.7%
自身に合ったキャリアプランの相談と実現に向けた 支援が受けられること	1,848名	41.7%	446名	55.9%	194名	46.1%
現にその領域で働く看護職から話を聞けること	1,183名	26.7%	317名	39.7%	166名	39.4%
当該領域に関する研修や技能訓練を受けること ができること	940名	21.2%	227名	28.4%	113名	26.8%
人事交流・出向等により、仕事の体験ができること	885名	20.0%	239名	29.9%	123名	29.2%
無回答・不明	544名	12.3%	6名	0.8%	1名	0.2%
必要とする支援等はない	485名	10.9%	60名	7.5%	31名	7.4%
その他	86名	1.9%	7名	0.9%	7名	1.7%

令和3年に実施した潜在看護師に対する復職支援の課題調査を行った。

1 就業経験が少なく離職間もない就業者の特徴

- 「仕事についていけない」「自分には合っていない」「仕事が原因で体調を崩してしまった」等の理由で、新卒に入職後に1年未満で離職する
- 離職時がトラウマになっており、親と一緒に相談に来るケース

2 離職期間が長い相談者の特徴

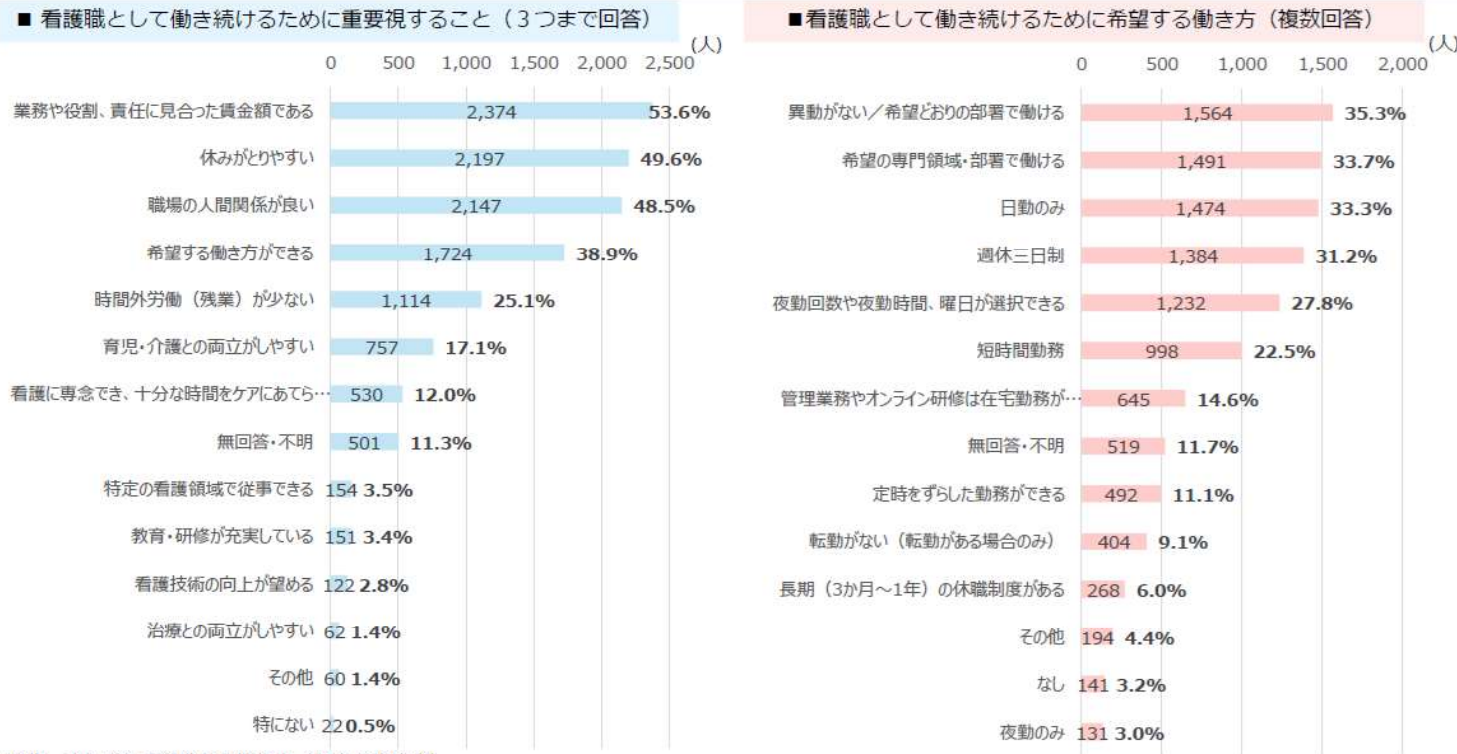
- 離職期間が一定期間（3年以上）ある場合、就業にあたり、新しい知識や技術、現場での業務手順等についていけるか不安が大きい。
- 就職前の就業経験が長い場合は、自分自身が現場復帰するイメージが明確であり、復職に向けた気持ちが高まっていることが多い。
- 復職前の就業経験が短い場合は、看護職として働く事への不安が大きく、復職へのハードルが高く、なかなか一歩が踏み出せない。

令和3年度 厚生労働省看護職員確保対策特別事業「都道府県ナースセンターにおける潜在看護職の 復職支援事例に関する報告」

出典: 令和8年7月23日 2040年に向けた看護職員の養成・確保の在り方に関する検討会資料一部改変

看護職として働き続けるために重要視する点と希望する働き方について【参考】

日本看護協会の2025年調査によると、看護職が働き続けるために重要視する項目は「業務や責任に見合った賃金」（53.6%）、「休みの取りやすさ」（49.6%）、「良好な人間関係」（48.5%）が上位を占めた。また、希望する働き方では、希望部署での勤務や日勤のみ、週休3日制など、多様なニーズに応じた柔軟な勤務形態への要望が高いことが示されている。（調査対象：4,430名）



出典：2025年 看護職員実態調査（日本看護協会）

出典: 令和8年7月23日 医療関係職種の安定的な養成・確保に関する検討会資料