

日医総研ワーキングペーパー

看護職員等の医療職採用に関する諸問題：
アンケート調査の分析と考察

NO. 396

2017年12月26日

日本医師会総合政策研究機構

堤 信之

坂口 一樹

看護職員等の医療職採用に関する諸問題：アンケート調査の分析と考察

日本医師会総合政策研究機構

堤 信之
坂口一樹

キーワード

- ◆看護職員不足 ◆採用コスト ◆公営（無料）職業紹介事業者（以下「公営事業者」）
- ◆有料職業紹介事業者（以下「紹介会社」）◆看護学生への奨学金制度 ◆過疎地域対策

ポイント

- ◆医師・看護職員等の確保に多大な労力・コストを費やす事例がある現状を踏まえ、職員の採用実態を把握するため、病院および診療所を対象にアンケート調査を実施した（対象施設数 4,000、有効回答数 844：有効回答率 21.2%）。
- ◆調査では、職員全般の採用に関わる紹介会社への依存度や採用関連コスト等に加え、看護職員に関して具体的な不足度合いと各施設の確保策の実情について回答を得た。回答結果を基に、施設属性による分析を行い、先行調査や各種統計等を参照しつつ、看護職員の採用に関する課題解決の方向性を考察した。
- ◆職員全般の採用に関し、紹介会社への依存度（紹介会社の利用率、紹介手数料の総額や医業収益に占める割合等）は急速に高まっていた。
- ◆看護職員は運営母体・病床規模・立地条件を問わず不足していた。その採用では、200床未満の中小病院が、最も厳しい状況にあった。
- ◆各医療施設が運営する看護学生向けの奨学金制度にかかるコストは、紹介会社への紹介手数料を上回る規模であった。
- ◆過疎地域では看護職員不足が特に厳しく、各医療施設の自助努力の限界が窺われた。
- ◆看護職員不足発生の本質的な原因の一つは、公営事業者、特にナースセンターの活用不足にある。これを各医療施設の自助努力で補完する実状は、社会的不合理と考える。
- ◆以上を踏まえ、検討課題として次の3つを提起する。
 1. ハローワークとナースセンターの強化を政策の最優先課題とし、今後新たに発生する離職者等を対象に、離職時の届出を「努力義務」から「義務」へ法改正する。
 2. 過疎地対策推進のため、行政レベルでの看護職員の地域誘導対策、具体的には過疎地域勤務に対する看護職員へのインセンティブ導入等の政策的支援を実施する。
 3. 各医療施設に発生する採用コスト、具体的には「紹介会社に支払われる紹介手数料」と「看護学生向け奨学金制度の運営コスト」を診療報酬に反映させるべきである。

目 次

1. はじめに	1
2. アンケート調査について	2
2.1. 調査の目的	2
2.2. 対象と方法、実施期間	2
2.3. 回答の属性	3
3. 調査結果（単純集計）	4
3.1. 直近3年間における紹介会社経由の職員採用	4
3.2. 紹介会社の利用と紹介手数料総額の推移	4
3.3. 紹介手数料が医業収益に占める割合	5
3.4. 医師、看護職員、看護補助者採用人数、紹介会社経由の採用割合、手数料単価	6
3.5. 医師、看護職員の早期離職者	7
3.6. 看護職員の早期離職率の試算	8
3.7. 看護職員からの退職意思表示の時期	9
3.8. 看護職員の離職防止	9
3.9. 看護職員の充足状況	10
3.10. 看護職員の欠員期間の発生状況	10
3.11. 看護職員採用活動の組織体制	11
3.12. 看護職員採用に関する募集媒体の活用状況	11
3.13. 看護職員採用に関して採用実績が最もあった募集媒体（過去3年間）	12
3.14. 看護職員採用に関する紹介者へのインセンティブ供与	13
3.15. 看護職員の新卒採用実施状況	13
3.16. 看護学生に対する奨学金制度	14
3.17. 奨学金制度対象者数、年間コスト等	14
3.18. 看護職員向け職場体験プログラム、潜在看護職員向け復職支援プログラム	15
3.19. 自院のアピールポイントと自院が不利と考えるポイント	16
3.20. 求職者へのアピールポイントの周知方法	17
3.21. 採用に関する主な工夫	18
4. クロス分析結果について	19
4.1. 直近3年間における紹介会社経由の職員採用	19
4.2. 直近年度における看護職員採用人数、紹介会社経由の採用者数、支払手数料	20

4. 3. 紹介会社経由採用者「看護職員」の1年以内早期離職率（直近3年間）	22
4. 4. 看護職員からの退職意思表示の時期	23
4. 5. 看護職員離職防止策の取組	23
4. 6. 看護職員の充足状況	24
4. 7. 看護職員の1施設当たり不足人数	26
4. 8. 看護職員の欠員期間の発生状況	26
4. 9. 看護職員の採用活動の組織体制	28
4. 10. 募集媒体の活用状況	28
4. 11. 採用実績が最もあった募集媒体（過去3年間）	30
4. 12. 従業員や知人等の紹介者へのインセンティブ供与	32
4. 13. 看護職員の新卒採用の実施状況	33
4. 15. 看護職員向け職場体験プログラム、潜在看護職員向け復職支援プログラム	36
4. 16. 自院のアピールポイントと自院が不利と考えるポイント	37
4. 17. 求職者へのアピールポイントの周知方法	41
5. まとめと考察	43
5. 1. 紹介会社の問題	43
5. 2. 看護職員の充足状況の問題	43
5. 3. 看護職員の採用に関する医療施設での取組状況	43
6. 検討課題	45
【参考文献・資料リスト】	46
謝辞	48
調査票	49
日本医師会 職員（主に看護職員等の医療職）の採用に関するアンケート調査	50

1. はじめに

2015年度の統計によれば、医療機関が有料職業紹介事業者に支払った紹介手数料総額は年間約600億円にのぼる¹。医療関連職種の職業紹介に関わる規制緩和の後、同事業の市場規模は急拡大し²、人材獲得競争の激化に伴い、紹介手数料は増大化している。言うまでもなく、その支払い原資の大宗が公的医療保険の主たる財源である税金と保険料である。その貴重な財源が、国民に還元できない形で医療以外の業界に流出することの是非については、医療界で久しく議論がなされてきた。2011年には日本病院会が実態調査を行い、医療機関が有料職業紹介事業者に支払う手数料の増大とその弊害を指摘している³。また、2013年に全日本病院協会が行った同様の調査結果を受け、一部業者の「転職を助長するないしは悪質なサービスと受け取られるアクション」が、大手メディアからも指摘されるに至った⁴。

日本医師会は、このような事態に従前から強い問題意識を持ち、労働行政に対して強力に問題提起と是正の申し入れを行ってきた。こうした取組を通じて、2013年度からは「職業紹介事業報告」における医療職に関わる詳細データが把握可能になったほか、直近には、求職者保護および求職と求人との適切かつ円滑なマッチングを企図した法改正（改正職業安定法。2017年3月31日成立、2018年1月1日施行）が行われた。また、2015年6月には日本人材紹介事業協会内に「医療系紹介協議会」が設置され、業界の自主規制の取組も始まった⁵。しかし、直近のデータや医療現場の状況等を観察する限り、未だ事態の改善には至っていないのが実情と言えよう。

そこで今回、あらためて直近の状況に焦点を当て、医師等を含めた職員の採用に関わる有料職業紹介事業者への依存度に加え、看護職員について具体的な不足度合いと各施設の確保策の実情を明らかにすることを目的とし、アンケート調査を実施した。調査結果に基づき、看護職員の採用について、有料職業紹介事業者への依存度が高まる要因を考察し、求職と求人を繋ぐ仕組みに関する課題解決の方向性を検討した。

¹ 厚生労働省（2017）より。看護師339億円、医師154億円、その他医療職等の合計約600億円（推計）であった。

² 坂口（2012）。

³ 日本病院会（2011）。

⁴ 月舘ら（2014）、日本経済新聞「看護師引き抜き 過熱」（2017年4月6日付朝刊）等。

⁵ 堤ら（2017）

2. アンケート調査について

2.1. 調査の目的

本アンケート調査の目的は、全国の病院・診療所における医療職、特に看護職員（看護師、准看護師、保健師、助産師のこと。以下「看護職員」と総称する）の採用に関わる現状と課題の明確化である。各医療施設が医療職を採用するにあたっての紹介会社への依存度合いに着目し、その採用活動全般に関わるアンケート調査を実施した。直近の状況を確認するとともに、「民間施設⁶・公的施設別⁷」、「病床規模（および病院・診療所）別」、「立地条件別」にクロス集計を行った。それら分析結果を、(1) 看護職員の維持・確保のためにどのような方策が実践されているか、(2) 需要と供給が上手く繋がられているかという観点から、考察を加えた。

2.2. 対象と方法、実施期間

調査対象は、全国の病院および診療所 4,000 施設である（病院 3,000、診療所 1,000）。対象施設の抽出にあたっては、薬事日報社の「都道府県別医療機関名簿」（2016 年 08 月 31 日）を使用した。病院と診療所の就業場所別看護職員数（991,886 人：336,766 人＝約 3：1）⁸に基づき調査対象数を決定した。さらに、都道府県ごとの病院医療施設の実数（厚生労働省（2017）「医療施設動態調査」平成 29 年 3 月末概数）に基づき、名簿から無作為に抽出した。

調査方法は、ウェブアンケート調査である。対象医療施設の理事長・院長・事務長宛に、日本医師会長名の文書によるアンケート協力依頼と個別 ID 番号のお知らせを行った。インターネットを通じて調査票を配信し、回答者にそれぞれ調査画面にアクセスしてもらい、回答を入力してもらう方式とした。専用の URL にアクセスすると表示される案内画面に、対象医療施設に個別に割り振った ID 番号を入力すると、調査開始画面に進む仕組みである。

⁶ 医療法人、特定医療法人、社会医療法人、公益法人、私立学校法人、済生会を除く社会福祉法人、医療生協、会社、個人を以下「民間施設」と総称する。

⁷ 厚生労働省、独立行政法人国立病院機構、国立大学法人、独立行政法人労働者健康福祉機構、独立行政法人地域医療機能推進機構、都道府県、市町村、地方独立行政法人、日本赤十字社、済生会、北海道社会事業協会、厚生連、船員保険協会、健康保険組合およびその連合会、共済組合およびその連合会、国民健康保険組合を以下「公的施設」と総称する。

⁸ 日本看護協会（2017）。

調査期間は、2017年5月11日（木）から6月24日（土）である。5月31日（水）を回答期限として案内し、調査実施した後、5月31日（水）時点での未回答先に対し、再度文書による調査への協力依頼を行った。

2.3. 回答の属性

回収した回答数は844、回答率は21.2%であった。対象4,000施設のうち、25施設（病院14、診療所11）は不着・回答不可の理由により除外し、母数は3,975施設（病院2,986、診療所989）であった。図表2-3-1は、回答を属性別に示している。

図表 2-3-1.属性別にみた回答数

		N	%
設立母体	民間施設	637	75.5%
	公的施設	207	24.5%
施設区分	病院 500床以上	56	6.6%
	病院 200-499床	192	22.7%
	病院 100-199床	218	25.8%
	病院 100床未満	227	26.9%
	有床診療所	29	3.4%
	無床診療所	122	14.5%
立地条件	大都市圏（人口100万人以上）	154	18.2%
	人口50-100万人の市	90	10.7%
	人口10-50万人の市	304	36.0%
	人口10万人未満の市町村	256	30.3%
	過疎地域 ^注	40	4.7%
従業員規模	1,000人以上	50	5.9%
	500-999人	68	8.1%
	100-499人	400	47.4%
	50-49人	114	13.5%
	10-49人	67	7.9%
	10人未満	98	11.6%
	把握していない	47	5.6%

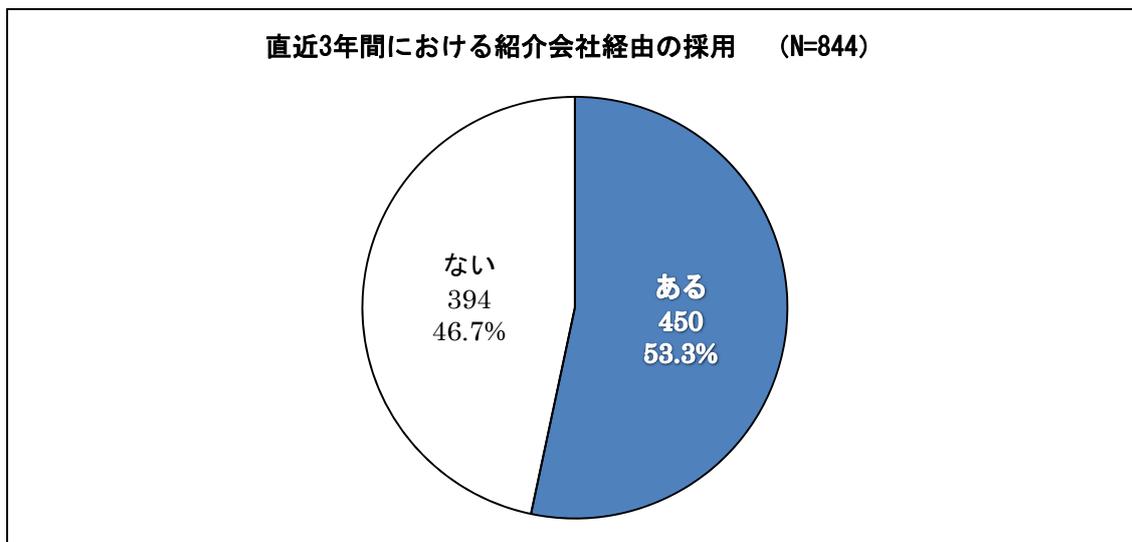
注：「過疎地域」とは、「過疎地域自立促進特別措置法」に基づき指定された過疎地域のこと（みなし過疎、一部過疎該当地域を含む）。

3. 調査結果（単純集計）

3.1. 直近3年間における紹介会社経由の職員（全職種・全雇用形態の職員）採用

直近3年間において、過半数（53.3%）の医療施設で有料職業紹介事業者（以下、本稿では「紹介会社」と称する）の利用実績があった（図表 3-1）。

図表 3-1.直近3年間における紹介会社経由の採用



3.2. 紹介会社の利用と紹介手数料総額の推移（全職種・全雇用形態の職員対象）

紹介会社を利用した医療施設数は増加傾向にあり、支払った紹介手数料の1施設当たり総額も概ね増加傾向であった。

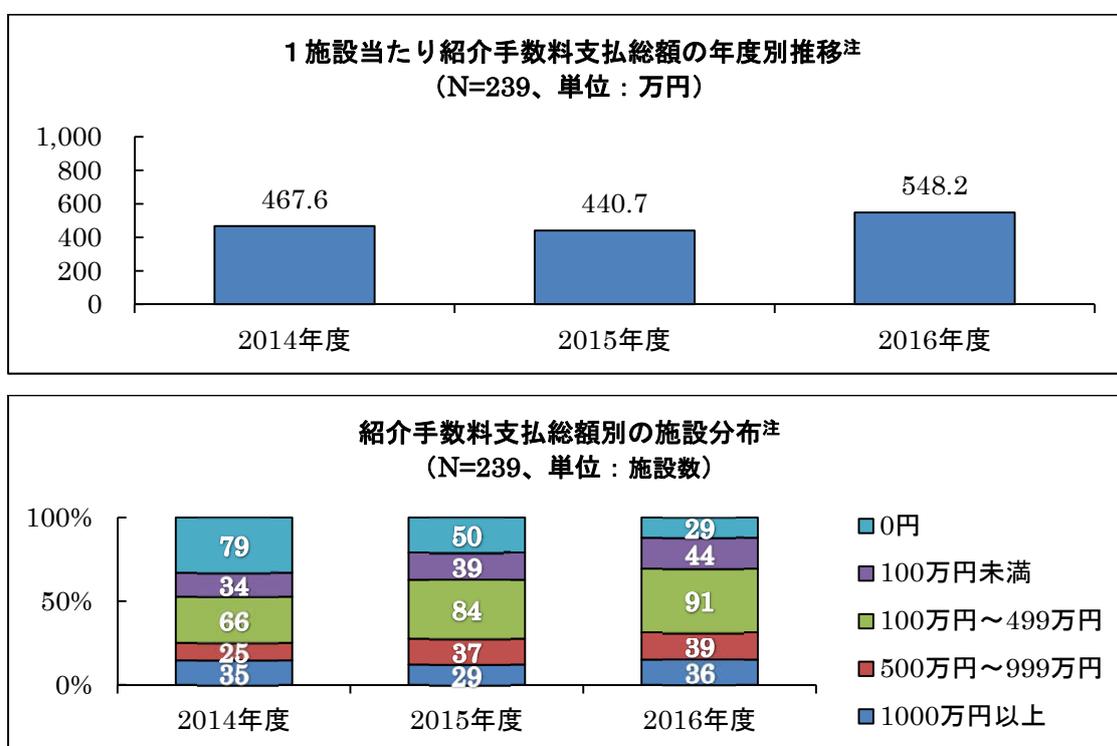
(1) 紹介会社を利用した医療施設数は、年々増加傾向にあった（図表 3-2-1）。

図表 3-2-1.紹介会社への紹介手数料支払実績

	2014 年度	2015 年度	2016 年度
紹介会社への紹介手数料 支払実績のあった医療施設数	163 施設	↗ 216 施設	↗ 264 施設
同上・紹介手数料総額（万円）	112,107	↗ 122,220	↗ 159,482

(2) 1施設当たり紹介手数料支払総額も、概ね増額傾向にあった。1施設当たり紹介手数料支払総額は2015年度(440.7万円)に一旦減少しているものの2016年度(548.2万円)に大きく増加した(図表3-2-2.上)。また、年間500万円～999万円の手数料を支払った医療施設は2015年度～2016年度に37から39に増え、年間1,000万円以上の手数料を支払った医療施設は2015年度～2016年度に29から36に増えた(図表3-2-2.下)。なお、回答データにおいて1施設当たり紹介手数料支払総額(3年間合計)の最大額は1.7億円であった。1施設当たり紹介手数料支払総額(3年間合計)が1億円を超えた医療施設は5施設あった。

図表 3-2-2. 1施設当たり紹介手数料支払総額の推移および分布



注：対象とした施設は、直近3年間に紹介会社経由での採用実績があった450施設のうち、3年連続で支払実績額の回答記録があった239施設である。

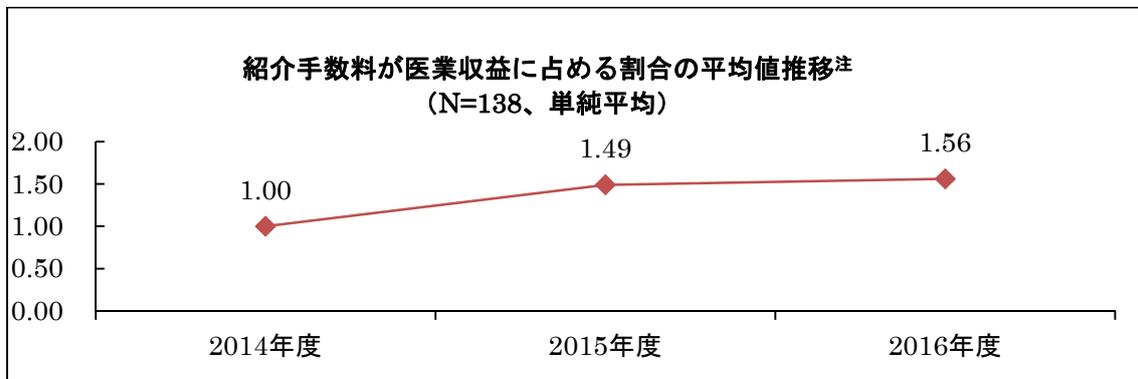
3.3. 紹介手数料(全職種・全雇用形態の職員対象)が医業収益に占める割合

紹介手数料が医業収益に占める割合の直近3年間の推移を見ると、年々上昇傾向にあった(図表3-3)。ただし、「紹介手数料が収益に占める割合」の数値は参考値である(※)。図表では2014年度の当該数値を「1.00」とした場合の比率を表示した。

※アンケートの設問上「収益に占める割合」を整数のみ入力可とし、かつ「1」未満であった場合に「0」の入力不可とした調査システム仕様のためである。その結果、

同割合が1%に満たない医療施設の回答が「1」に収斂し、実態より高く算出されている可能性がある。将来同様のアンケートを実施する際には、よりきめ細かく実態把握が出来るよう配慮したい。

図表 3-3. 紹介手数料が医業収益に占める割合の平均値推移（参考値）



注：対象とした施設は、直近3年間に紹介会社経由での採用実績があった450施設のうち、3年連続で「年間紹介手数料総額が総収益に占める割合」の回答記録があった138施設である。各年度の数値は、2014年度を「1.00」とした場合の比率を示す。

3.4. 医師、看護職員、看護補助者の採用人数、うち紹介会社経由の採用割合および手数料単価

紹介会社経由の採用人数が最も多いのは常勤の看護職員、紹介手数料単価が最も高いのは常勤の医師、採用人数に占める紹介会社経由の割合が最も高いのは非常勤の医師であった。また、看護補助者の紹介会社経由での採用も少なくないことが確認された。

図表 3-4 は、職種および常勤・非常勤別に、直近年度における採用の状況と紹介会社の利用状況を示したものである。

- (1) 医師（常勤）は、紹介会社経由の採用人数（102人）、割合（2.8%）とも、他の職種・雇用形態に比べて高くないが、1人当たり紹介手数料単価は高かった（337万円）。
- (2) 医師（非常勤）は、採用人数に占める紹介会社経由の割合が最も高かった（16.3%）。
- (3) 看護職員（常勤）は、採用人数に占める紹介会社経由の割合が医師（非常勤）に次いで高かった（9.0%）。また、看護職員（常勤）の採用があった医療施設（565施設）のうち、紹介会社経由の看護職員（常勤）採用があった医療施設（193施設）の割合は最も高かった（34.2%）。なお看護職員（常勤）の紹介会社経由の採用者数は、1医療施設当たり平均5.5人、1人当たり紹介手数料単価は87万円であった。
- (4) 看護補助者（常勤および非常勤）採用人数（2,871人）は、看護職員（常勤）の

約 1/4 であるが、看護職員（非常勤）より多かった。また看護補助者（常勤）の採用のある医療施設は、回答数の約 4 割（714 施設中 283 施設）あった。なお、看護補助者（常勤）の紹介会社経由の採用割合（3.4%）は高くないが、1 人当たり紹介手数料単価（42 万円）では、看護職員（非常勤：45 万円）に近いレベルにある。

図表 3-4. 職種、常勤・非常勤別採用状況および紹介会社利用状況

	採用あり		紹介会社 経由の 採用あり	直近年度 採用人数	うち 紹介会社 経由	支払紹介 手数料 (万円)	採用1人 当たり 手数料 (万円)	採用人数 に占める 紹介会社 経由の 割合
	回答あり 施設数	採用あり						
医師(常勤)	723	336	73	3,605	102	34,343	337	2.8%
医師(非常勤)	708	264	64	3,621	592	8,210	14	16.3%
看護職員(常勤)	713	565	193	11,895	1,069	93,480	87	9.0%
看護職員(非常勤)	711	366	51	2,022	142	6,371	45	7.0%
看護補助者(常勤)	714	283	22	1,381	47	1,961	42	3.4%
看護補助者(非常勤)	710	307	13	1,490	24	552	23	1.6%

3.5. 医師、看護職員の早期離職者

医師・看護職員ともに、より早期の離職者ほど、紹介会社経由の採用者である割合が高かった。図表 3-5 は、医師・看護職員（いずれも常勤および非常勤）別に、直近 3 年間における早期離職者数（1 年以内と半年以内）と離職者に占める紹介会社経由の採用者の割合を示したものである。

- (1) 直近 3 年間の合計で、医師の採用後 1 年以内離職者数は 1,868 人、うち紹介会社経由の採用者は 48 人（2.6%）であった。
- (2) 直近 3 年間の合計で、医師の採用後半年以内離職者数は 455 人、うち紹介会社経由の採用者は 23 人（5.1%）であった。
- (3) 直近 3 年間の合計で、看護職員の採用後 1 年以内離職者数は 2,533 人、うち紹介会社経由の採用者は 445 人（17.6%）であった。
- (4) 直近 3 年間の合計で、看護職員の採用後半年以内離職者数は 1,250 人、うち紹介会社経由の採用者は 261 人（20.9%）であった。

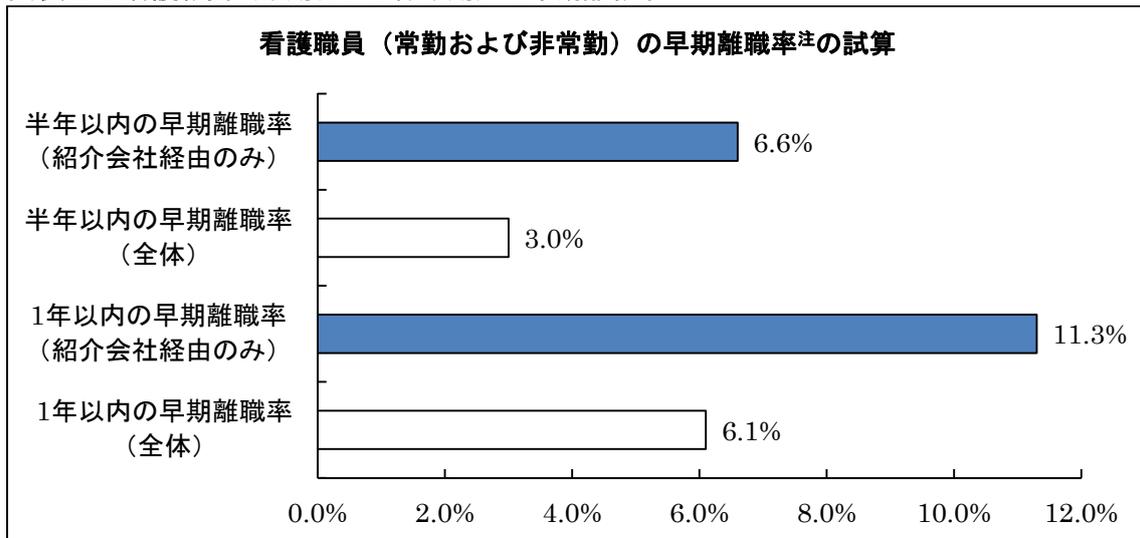
図表 3-5 早期離職者数および離職者に占める紹介会社経由の採用者割合

	回答施設数	直近3年間の 離職者数	うち紹介会社 経由	離職者に占める 紹介会社経由の 採用者の割合
医師・1年以内離職者	731	1,868	48	2.6%
医師・半年以内離職者	729	455	23	5.1%
看護職員・1年以内離職者	713	2,533	445	17.6%
看護職員・半年以内離職者	715	1,250	261	20.9%

3.6. 看護職員（常勤および非常勤）の早期離職率の試算

看護職員（常勤および非常勤）の早期離職率を試算すると、紹介会社経由の採用者のうち、採用後1年以内と半年以内に早期離職した者の割合が、全体の採用者に比べて高いことが判った。直近3年間に採用された看護職員（常勤および非常勤）について分析すると、全看護職員の早期離職率（採用後1年以内6.1%、採用後半年以内3.0%）に比べ、紹介会社経由採用者の早期離職率（採用後1年以内11.3%、採用後半年以内6.6%）が高かった（図表3-6）。

図表 3-6.看護職員（常勤および非常勤）の早期離職率

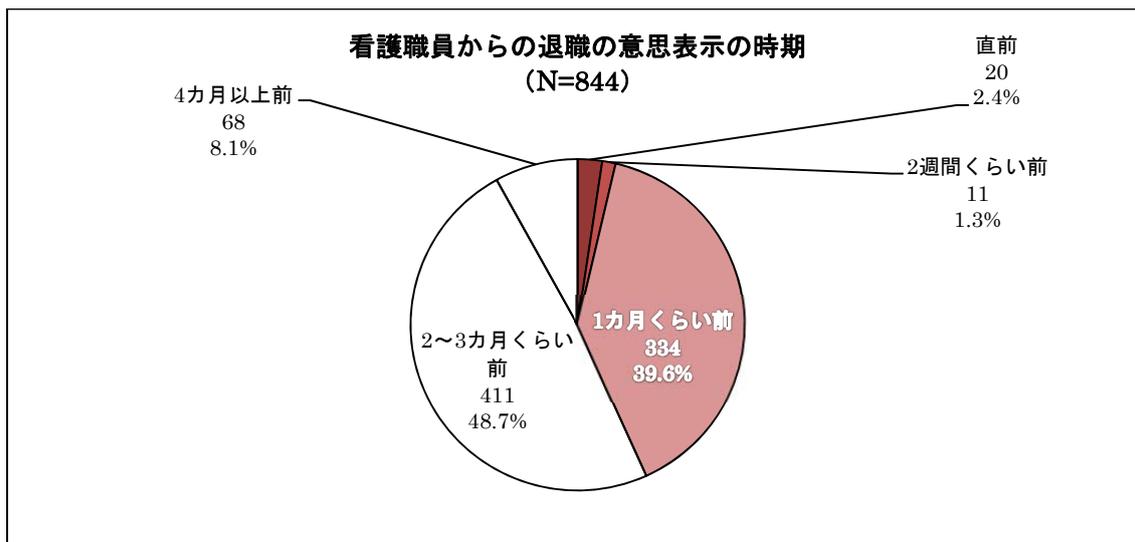


注：[早期離職率]=[過去3年間の平均離職者数]÷[直近年度の採用者数]として試算した。

3.7. 看護職員からの退職意思表示の時期

看護職員からの退職意思表示の時期は、「2～3ヶ月前」が最も多く（48.7%）、1ヶ月前も次いで多かった（39.6%）。また「2週間前」あるいは「直前」という回答が合計3.7%あった（図表 3-7）。

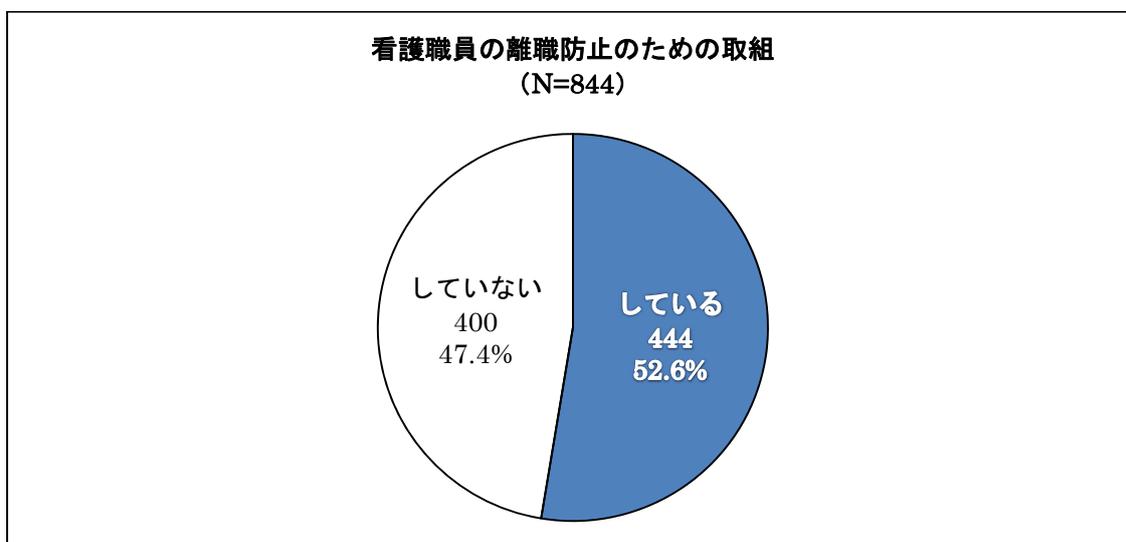
図表 3-7.看護職員からの退職の意思表示の時期



3.8. 看護職員の離職防止

看護職員の離職防止に取り組んでいる医療施設は全体の 52.6%であった（図表 3-8）。

図表 3-8.看護職員の離職防止のための取組

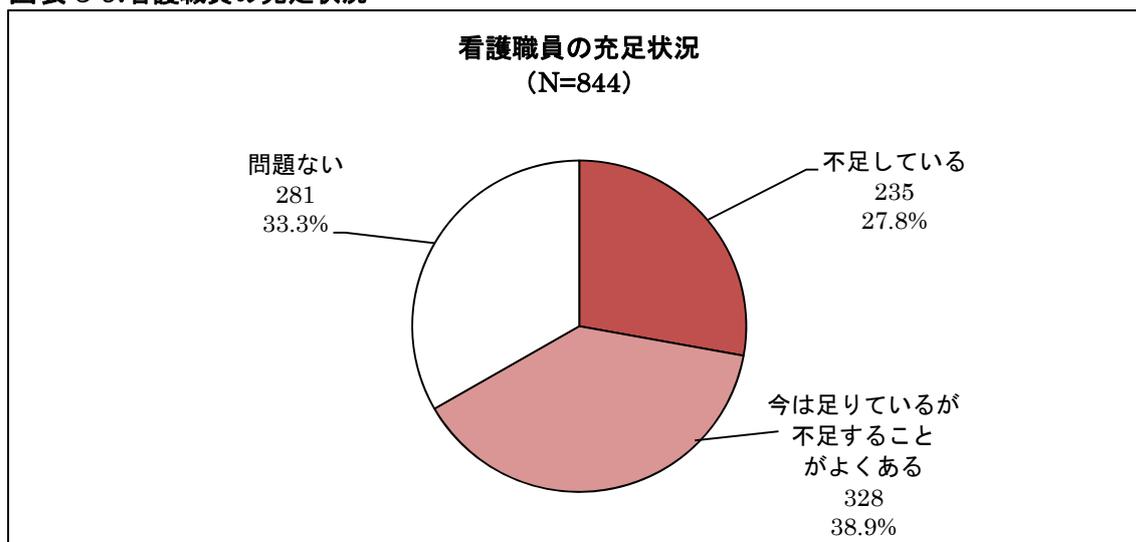


看護職員の離職防止策として効果があるとの自由回答に挙げられたコメントには、(1) 経営陣や所属長との定期面談の実施、(2) 柔軟な働き方ができる人事制度やワークライフバランスへの配慮、(3) 子育て支援といった労務管理面での工夫、院内保育所・託児所の整備など子育て支援にあたってのハード整備、の3つが目立った。組織内のコミュニケーション強化と女性の働き方支援に係る取組に、現場は手ごたえを感じているようだ。

3.9. 看護職員の充足状況

人員配置基準等に照らし⁹、「不足している」(27.8%)または「今は足りているが不足することがよくある」(38.9%)と回答した医療施設で全体の66.7%を占め、逼迫した要員状況が裏付けされた(図表3-9)。

図表 3-9.看護職員の充足状況

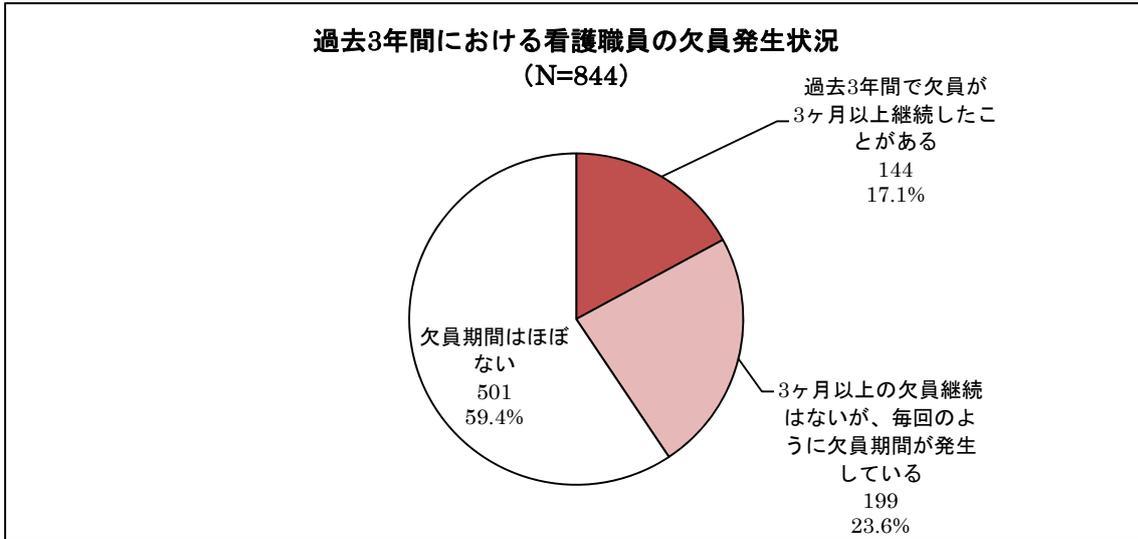


3.10. 看護職員の欠員期間の発生状況

過去3年間において、欠員期間が発生した医療施設は40.7%あった(「過去3年間で欠員期間3ヶ月以上継続あり」17.1%、「毎回のよう欠員期間が発生」23.6%、図表3-10)。

⁹ アンケート調査では、シンプルに「充足状況」について尋ねた。法令で定める看護師の人員配置基準を意識して回答したところもあれば、各施設の要員計画等を意識して回答したところもあると思われる。以下同様。

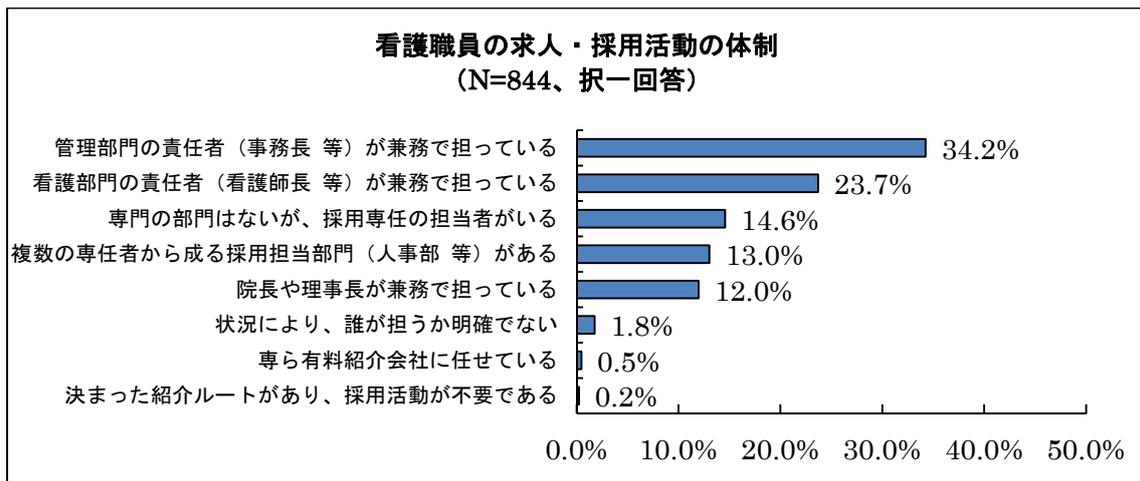
図表 3-10.過去3年間における看護職員の欠員発生状況



3. 11. 看護職員採用活動の組織体制

管理部門の責任者が兼務で担っているところが最も多く（34.2%）、次いで看護部門の責任者が兼務で担っているところが多かった（23.7%）。専ら紹介会社に任せているところも僅かながら（0.5%）あった（図表 3-11）。

図表 3-11.看護職員の求人・採用活動の体制

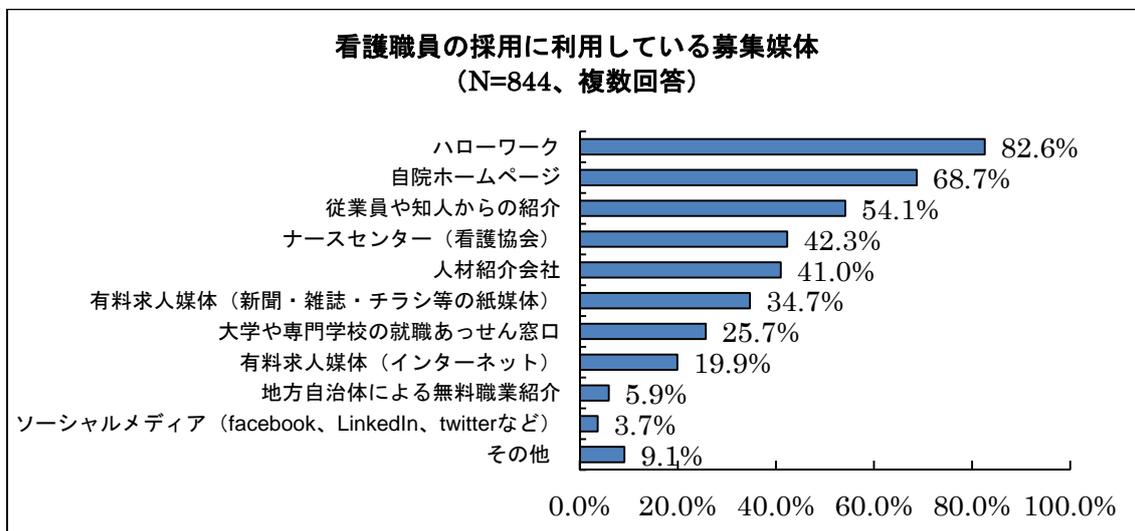


3. 12. 看護職員採用に関する募集媒体の活用状況

「ハローワーク」を利用しているとの回答が最も多く（82.6%）、次いで「自院ホー

ムページ」(68.7%)、「従業員や知人からの紹介」(54.1%)、「ナースセンター」(42.3%)、「紹介会社」(41.0%)と続いた(図表 3-12)。

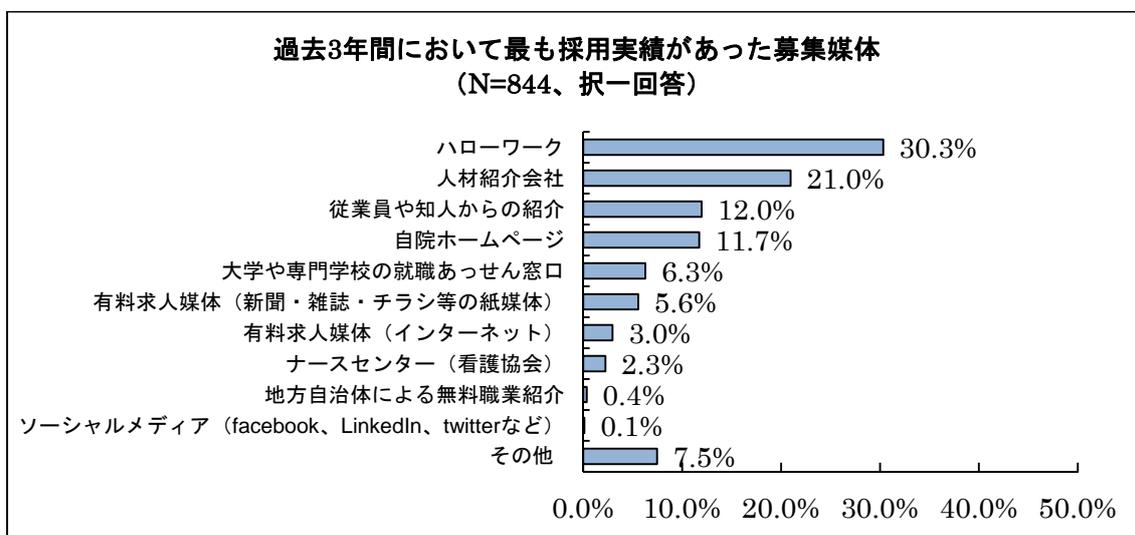
図表 3-12.看護職員の採用に利用している募集媒体



3. 13. 看護職員採用に関して採用実績が最もあった募集媒体(過去3年間)

「ハローワーク」が最も採用実績があったとの回答が最多であり(30.3%)、次いで「紹介会社」(21.0%)、「従業員や知人からの紹介」(12.0%)、「自院ホームページ」(11.7%)と続く。一方で、「ナースセンター」は2.3%と低かった(図表 3-13)。

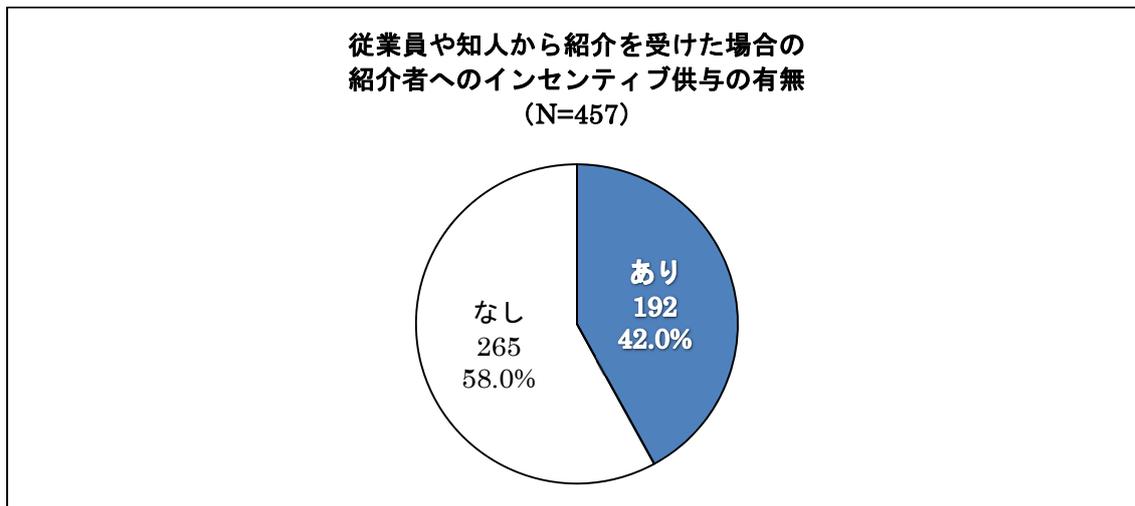
図表 3-13.過去3年間において最も採用実績があった募集媒体



3. 14. 看護職員採用に関する紹介者へのインセンティブ供与

全体の 42.0%の医療施設で、従業員や知人等の紹介者への何らかのインセンティブ供与の制度があった（図表 3-14）。

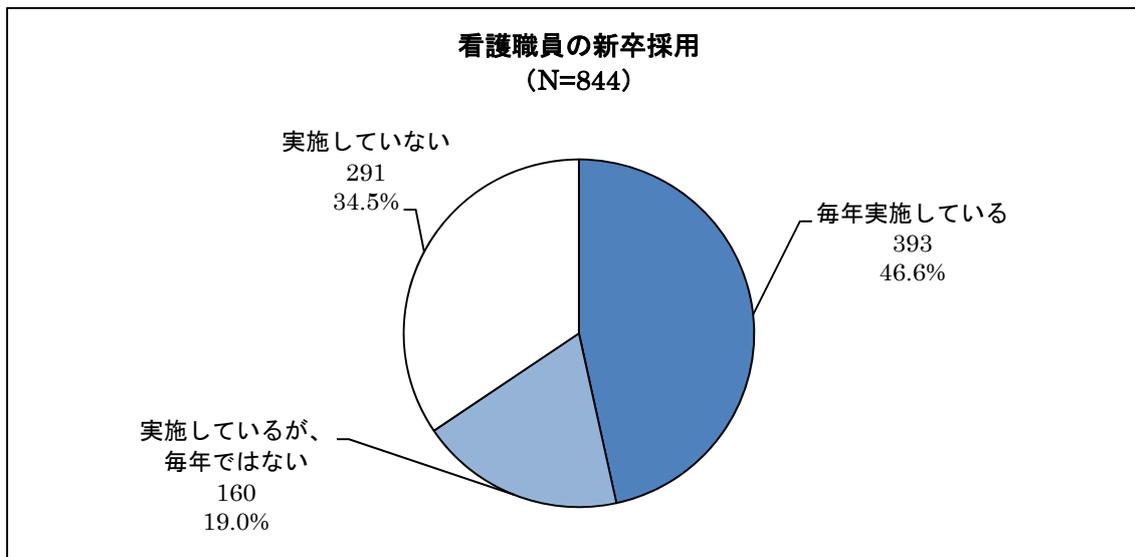
図表 3-14.紹介者へのインセンティブ供与の有無



3. 15. 看護職員の新卒採用実施状況

全体の約 2/3（65.6%）の医療施設で、看護職員の新卒採用が実施されていた（「毎年実施」または「毎年ではないが実施」と回答した割合、図表 3-15）。

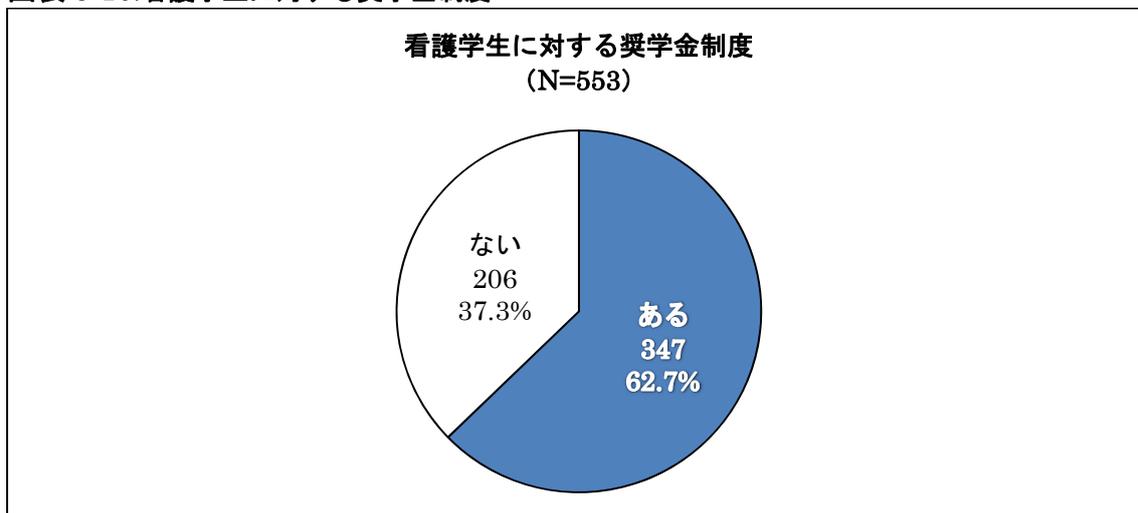
図表 3-15.看護職員の新卒採用



3. 16. 看護学生に対する奨学金制度

「毎年実施」または「毎年ではないが実施」と回答した 553 の医療施設の内、347 施設（62.7%）で看護学生に対する奨学金制度を有していた（図表 3-16）。

図表 3-16.看護学生に対する奨学金制度



3. 17. 奨学金制度対象者数、年間コスト等

1 施設当たり奨学金制度対象者平均人数は 10.6 人（図表 3-17-1）、看護学生 1 人当たり平均年間コストは 67.5 万円（図表 3-17-2）であった。

- (1) 年間合計コストで 5,000 万円以上負担した医療施設が 12 施設あり、最大では 1.6 億円（176 人）を負担した例もあった。
- (2) ちなみに、「奨学金制度あり」と回答した 347 の医療施設での看護学生に対する直近年度の奨学金年間合計額は、24.8 億円であった。

図表 3-17-1.奨学金制度の対象人数

1 施設当たり奨学金対象人数	左欄に該当する施設数
1 人の施設	80
2～5 人の施設	154
6～10 人の施設	45
11～30 人の施設	43
31 人以上の施設	25
(1 施設当たり奨学金対象人数)	(10.6 人)

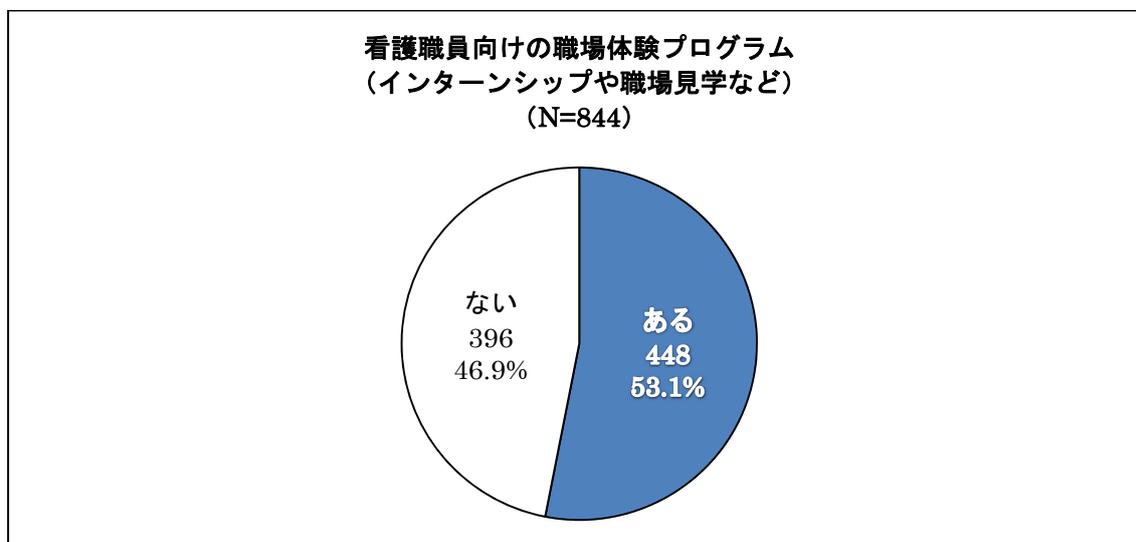
図表 3-17-2.看護学生 1 人当たり年間コスト

看護学生 1 人当たり年間コスト	左欄に該当する施設数
50 万円未満の施設	72
50 万円以上 100 万円未満の施設	195
100 万円以上 200 万円未満の施設	66
200 万円以上 300 万円未満の施設	8
300 万円以上の施設	6
(1 人当たり平均年間コスト)	(67.5 万円)

3. 18. 看護職員向け職場体験プログラム、潜在看護職員向け復職支援プログラムについて

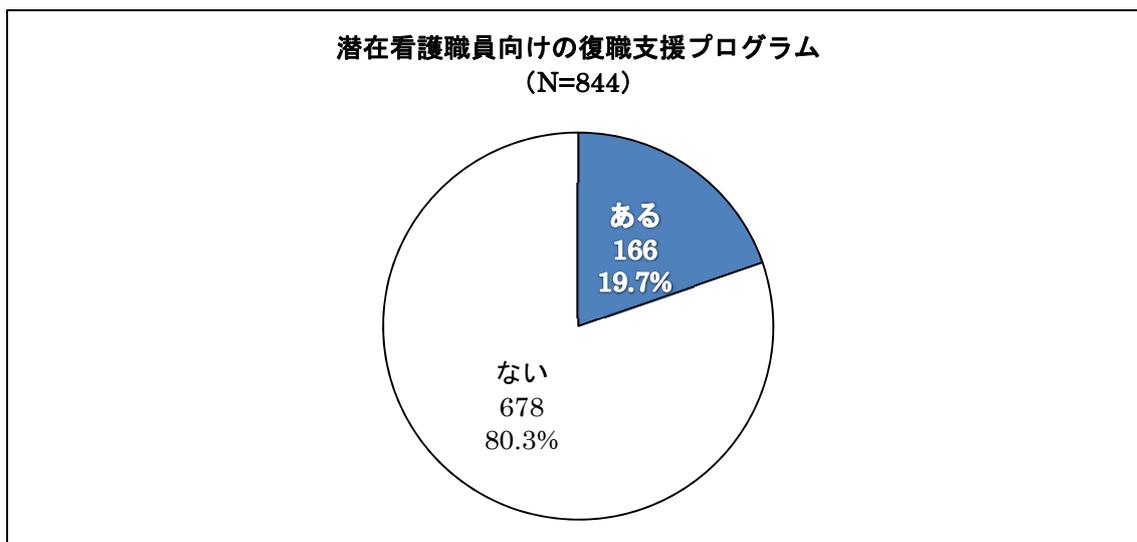
(1) 職場体験プログラムは 53.1%の医療施設にあった (図表 3-18-1)。

図表 3-18-1.看護職員向けの職場体験プログラム



(2) 潜在看護職員向け復職支援プログラムは 19.7%の医療施設にあった (図表 3-18-2)。

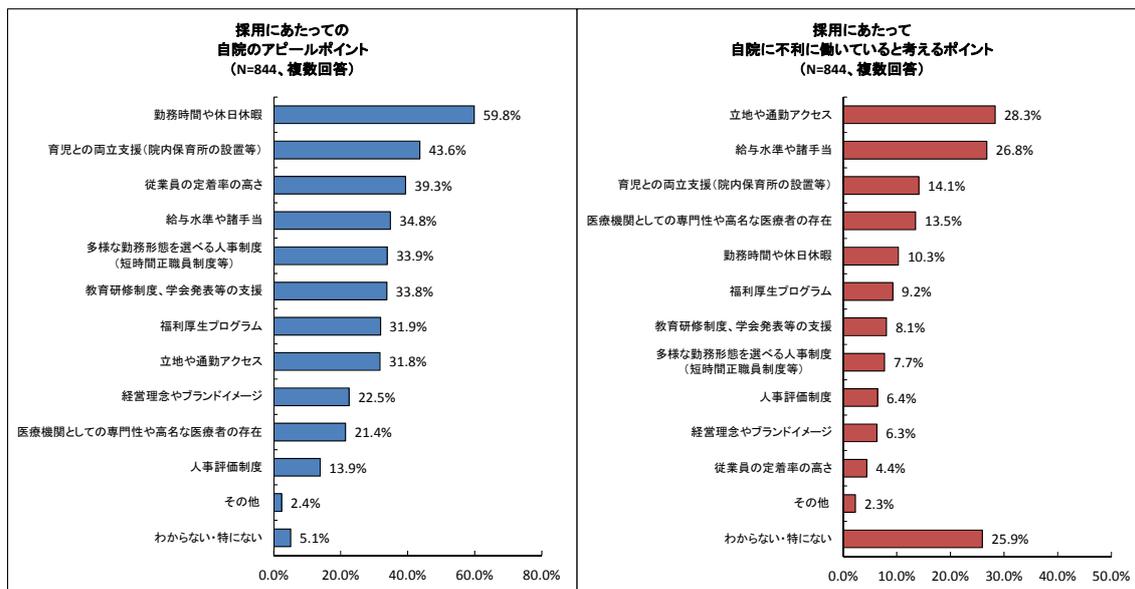
図表 3-18-2.潜在看護職員向けの復職支援プログラム



3. 19. 看護職員の採用に関する自院のアピールポイントと自院が不利と考えるポイント

- (1) 自院のアピールポイントとしては、大きく括ると、「勤務条件」(勤務時間・休日休暇 59.8%、多様な勤務形態 33.9%) がトップ、次いで「福利厚生」(育児との両立支援 43.6%、その他制度 31.9%)、「人事評価」(給与水準 34.8%、評価制度 13.9%)、「人材育成」(研修制度・学会発表支援 33.8%、専門性・高名な医療者の存在 21.4%)、そして「職場環境」(定着率 39.3%、立地 31.8%、経営理念・ブランドイメージ 22.5%) という順番であった (図表 3-19.左)。
- (2) 自院が不利と考えるポイントとしては、「立地・通勤アクセス」(28.3%)、「給与水準」(26.8%) を挙げる回答が多く、また「わからない・特にない」との回答(25.9%) も多かった (図表 3-19.右)。

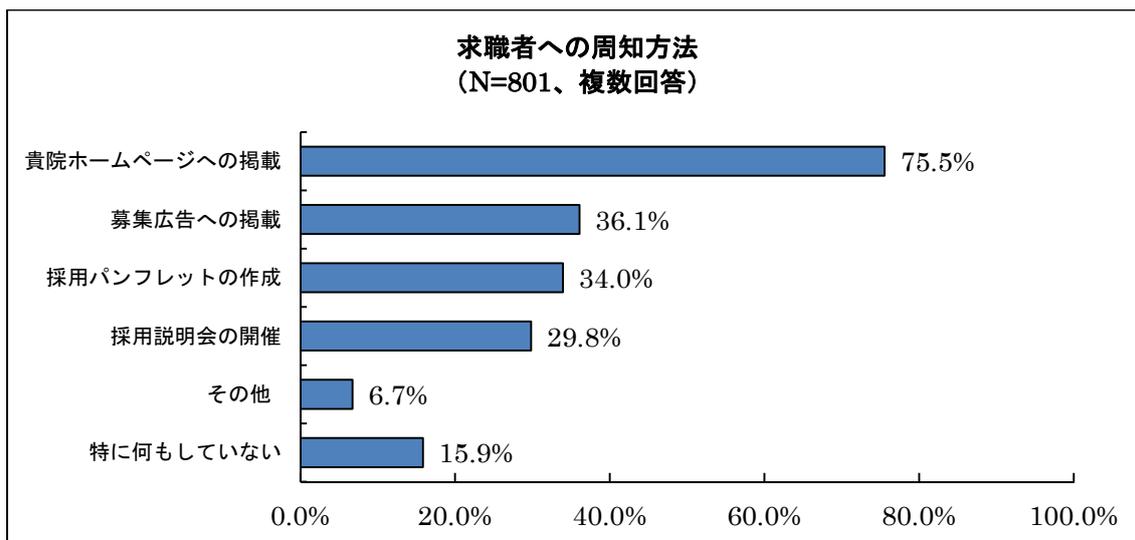
図表 3-19.自院のアピールポイント、不利なポイント



3. 20. 求職者へのアピールポイントの周知方法

「ホームページ」による周知が圧倒的に多く(75.5%)、「募集広告」や「採用パンフレット作成」、「採用説明会開催」は何れも約30~40%程度にとどまり、「特に何もしていない」も15.9%あった(図表3-20)。

図表 3-20.求職者への周知方法



3.21. 採用に関する主な工夫（自由コメント）

人事面での創意工夫として自由回答として挙げられた主なコメントは、次の5つに大別される。①看護学生への奨学金支給や学校との連携、学校訪問等といった看護学生向けのアプローチ、②インターンシップや施設見学、就職説明会開催、職員・知人から紹介を受けた場合の報奨金支給といった採用活動時の工夫、③柔軟な働き方ができる人事制度やワークライフバランスへの配慮、子育て支援といった労務管理面での工夫、④給与水準や手当など待遇面での配慮、⑤教育制度の充実や研修支援、メンター制度といった教育研修制度の工夫、である。もちろん個別に取り組みの濃淡はあろうが、看護職員の採用にあたって現場でやれることはすでにやり尽くしているとの感がある。

4. クロス分析結果について

4.1. 直近3年間における紹介会社経由の職員（全職種・全雇用形態の職員）採用

- (1) 回答施設のうち、民間施設では61.2%で紹介会社の利用実績（直近3カ年）があり、これに対して公的施設では29.0%であった。
- (2) 病床規模別の利用率は、「500床以上の病院」（32.1%）が相対的に低く、「100～199床の病院」（70.2%）、「100床未満の病院」（63.4%）が高かった（図表4-1-1）。また、「診療所（有床・無床）」（27.1%）は低かった。

図表 4-1-1.直近3年間における紹介会社経由の職員採用状況の施設分布（病床規模別）

	直近3年間における紹介会社経由の職員採用		
	全体	あり	なし
施設数	844	450	394
下段：各区分での割合(%)	100	53.3	46.7
病院 500床以上	56	18	38
	100	32.1	67.9
病院 200～499床	192	94	98
	100	49.0	51.0
病院 100～199床	218	153	65
	100	70.2	29.8
病院 100床未満	227	144	83
	100	63.4	36.6
診療所 有床診療所	29	9	20
	100	31.0	69.0
診療所 無床診療所	122	32	90
	100	26.2	73.8

- (3) 立地条件別の利用率は、「100万人以上の大都市圏」（61.0%）、「50万人～100万人未満の市」（63.3%）を筆頭に、以下、「過疎地域」（35.0%）に至るまで、人口規模の小さい地域ほど利用率が低くなる傾向が見られた（図表4-1-2）。

図表 4-1-2.直近 3 年間における紹介会社経由の職員採用状況の施設分布（立地条件別）

	直近 3 年間における紹介会社経由の職員採用		
	全体	あり	なし
上段：施設数	844	450	394
下段：各区分での割合 (%)	100	53.3	46.7
人口 100 万人以上の大都市圏	154	94	60
	100	61.0	39.0
人口 50 万人～100 万人未満の市	90	57	33
	100	63.3	36.7
人口 10 万人～50 万人未満の市	304	168	136
	100	55.3	44.7
人口 10 万人未満の市・町・村	256	117	139
	100	45.7	54.3
過疎地域	40	14	26
	100	35.0	65.0

4. 2. 直近年度における看護職員（常勤）の採用人数、うち紹介会社経由の採用者数および支払手数料

(1) 1 人当たり紹介手数料は、民間施設で 78.8 万円、公的施設で 76.9 万円であった。

全採用人数に占める紹介会社経由の採用者数割合は、民間施設 (17.2%) に対して、公的施設 (2.0%) では低かった。

(2) 病床規模別に見た 1 人当たり紹介手数料では、「500 床以上の病院」(93.5 万円)、

「100～199 床の病院」(95.2 万円) が、全体平均 (78.4 万円) に比べて高かった。

全採用人数に占める紹介会社経由の採用者数割合は、病床規模が小さい病院ほど高くなる傾向が見られた。「500 床以上の病院」(2.3%) に対して「100～199 床の病院」(20.4%)、「100 床未満の病院」(23.3%) が高かった。また、「診療所 (有床・無床)」(5.1%) は低かった (図表 4-2-1)。

図表 4-2-1.直近年度の看護職員（常勤）採用人数、うち紹介会社経由の採用人数および紹介手数料（病床規模別）

	看護職員（常勤） 合計採用人数 （人）		看護職員（常勤） の紹介会社経由 での合計採用人数 （人）		看護職（常勤） 採用に関して紹介 会社へ支払った紹介 手数料合計額 （万円）		1人当 たり紹介 手数料 （万円）	採用人 数に占 める紹 介会社 経由の 採用数 割合
	施設数	人数	施設数	人数	施設数	金額		
全体	746	12,402	753	1,222	735	93,480	78.4	9.8%
病院 500床以上	51	3,883	54	93	54	8,696	93.5	2.3%
病院 200～499床	163	5,325	167	487	163	31,571	66.4	8.9%
病院 100～199床	184	1,907	185	392	181	36,496	95.2	20.4%
病院 100床未満	202	1,014	202	236	193	16,013	71.0	23.3%
診療所 有床診療所	26	192	26	6	26	436	72.7	3.1%
診療所 無床診療所	120	81	119	8	118	268	33.8	10.0%

(3) 立地条件別では、全採用人数に占める紹介会社経由の採用数割合は、「100万人以上の大都市圏」(13.1%)、「50万人～100万未満の市」(14.5%)が相対的に高かった。1人当たり紹介手数料は、人口規模が小さい地域ほど高くなる傾向が見られた(図表 4-2-2)。

図表 4-2-2.直近年度の看護職員（常勤）採用人数、うち紹介会社経由の採用人数および紹介手数料（立地条件別）

	看護職員（常勤） 合計採用人数 （人）		看護職員（常勤） の紹介会社 経由での合 計採用人数 （人）		看護職（常勤）採 用に関して紹介 会社へ支払った紹 介手数料合計額 （万円）		1人当 たり紹介 手数料 （万円）	採用人 数に占 める紹 介会社 経由の 採用数 割合
	施設数	人数	施設数	人数	施設数	金額		
全体	746	12,402	753	1,222	735	93,480	78.4	9.8%
人口 100万人以上の 大都市圏	133	2,729	130	350	123	23,938	72.3	13.1%
人口 50万人～100万 人未満の市	80	1,391	81	204	78	13,873	70.6	14.5%
人口 10万人～50万人 未満の市	262	4,703	267	362	264	29,217	81.6	7.6%
人口 10万人未満の 市・町・村	232	3,198	237	301	233	25,847	87.3	9.2%
過疎地域	39	381	38	5	37	605	124.3	1.3%

4.3. 紹介会社経由採用者「看護職員（常勤および非常勤）」の1年以内早期離職率（直近3年間）

- (1) 民間施設では10.9%であり、公的施設では12.8%であった。
- (2) 病床規模別では、全体（11.3%）に対して「100床未満の病院」（16.0%）、「500床以上の病院」（14.8%）が高かった。また「無床診療所」（17.5%）が高かった（図表4-3-1）。

図表 4-3-1.看護職員（常勤および非常勤）の紹介会社経由採用者の早期離職率（病床規模別）

	直近年度に紹介会社経由で採用した看護職員数（人）		直近3カ年で、採用後1年以内に離職した看護職員のうち紹介会社経由の採用者（人）		紹介会社による採用者の早期離職率（1年以内）	直近3カ年で、採用後半年以内に離職した看護職員のうち紹介会社経由の採用者（人）		紹介会社による採用者の早期離職率（半年以内）
	施設数	人数	施設数	人数		施設数	人数	
全体	756	1,398	713	445	11.3%	715	261	6.6%
病院 500床以上	54	102	44	37	14.8%	44	28	11.2%
病院 200～499床	167	549	151	150	10.1%	151	79	5.3%
病院 100～199床	187	438	175	114	9.3%	175	71	5.8%
病院 100床未満	203	278	199	131	16.0%	200	75	9.1%
診療所 有床診療所	26	10	25	2	6.9%	25	1	3.5%
診療所 無床診療所	119	21	119	11	17.5%	120	7	11.0%

- (3) 立地条件別では、「100万人以上の大都市圏」（7.8%）が相対的に低く、（過疎地域を除く）その他地域は同程度であった。「過疎地域」（22.2%）は相対的に高かった（図表4-3-2）。

図表 4-3-2.看護職員（常勤および非常勤）の紹介会社経由採用者の早期離職率（立地条件別）

	直近年度に紹介会社経由で採用した看護職員数（人）		直近3カ年で、採用後1年以内に離職した看護職員のうち紹介会社経由の採用者（人）		紹介会社による採用者の早期離職率(1年以内)	直近3カ年で、採用後半年以内に離職した看護職員のうち紹介会社経由の採用者（人）		紹介会社による採用者の早期離職率（半年以内）
	施設数	人数	施設数	人数		施設数	人数	
全体	756	1398	713	445	11.3%	715	261	6.6%
人口100万人以上の大都市圏	130	391	125	88	7.8%	124	43	3.8%
人口50万人～100万人未満の市	82	229	79	80	12.1%	80	50	7.5%
人口10万人～50万人未満の市	268	440	247	152	12.5%	249	98	8.0%
人口10万人未満の市・町・村	238	320	224	113	12.5%	224	65	7.2%
過疎地域	38	18	38	12	22.2%	38	5	9.3%

以上の（1）（2）（3）の傾向は、「半年以内早期離職率」で見ても同様であった（図表 4-3-1, 4-3-2）。

4.4. 看護職員からの退職意思表示の時期

退職の意思表示を受ける時期は、「2～3ヶ月前」と「1ヶ月前」が大半を占めた。民間施設か公的施設か、病床規模別、立地条件別にかかわらず、ほぼ同様の結果であった。

4.5. 看護職員離職防止策の取組

- （1）民間施設の52.7%、公的施設の52.2%が離職防止に取り組んでいた。
- （2）病床規模別に見ると、規模が小さくなるほど取組割合が下がる傾向があった。「無床診療所」の取組割合は35.2%であった（図表 4-5-1）。

図表 4-5-1.看護職員離職防止策の取組状況（病床規模別）

	看護職員離職防止策の取組状況		
	全体	ある	ない
施設数	844	444	400
下段：各区分での割合(%)	100	52.6	47.4
病院 500床以上	56 100	37 66.1	19 33.9
病院 200～499床	192 100	115 59.9	77 40.1
病院 100～199床	218 100	130 59.6	88 40.4
病院 100床未満	227 100	108 47.6	119 52.4
診療所 有床診療所	29 100	11 37.9	18 62.1
診療所 無床診療所	122 100	43 35.2	79 64.8

（3）立地条件別での離職防止策取組率は、図表 4-5-2 のとおりであった。

図表 4-5-2.看護職員離職防止策の取組状況（立地条件別）

	看護職員離職防止策の取組状況		
	全体	ある	ない
施設数	844	444	400
下段：各区分での割合(%)	100	52.6	47.4
人口 100万人以上の大都市圏	154 100	74 48.1	80 51.9
人口 50万人～100万人未満の市	90 100	50 55.6	40 44.4
人口 10万人～50万人未満の市	304 100	165 54.3	139 45.7
人口 10万人未満の市・町・村	256 100	133 52.0	123 48.0
過疎地域	40 100	22 55.0	18 45.0

4.6. 看護職員の充足状況

看護職員の充足状況は次のとおりであった。

- （1）「不足している」または「今は足りているが不足することがよくある」と回答した割合は、民間施設では 65.8%であり、公的施設では 69.6%であった。

(2) 病床規模別に見ると、無床診療所を除き、6割超の医療施設が「不足している」または「今は足りているが不足することがよくある」と回答した。(図表 4-6-1)。

図表 4-6-1.看護職員の充足状況（病床規模別）

	看護職員の充足状況			
	全体	不足している	今は足りているが不足することがよくある	問題ない
施設数	844	235	328	281
下段：各区分での割合(%)	100	27.8	38.9	33.3
病院 500床以上	56	17	19	20
	100	30.4	33.9	35.7
病院 200～499床	192	52	73	67
	100	27.1	38.0	34.9
病院 100～199床	218	62	99	57
	100	28.4	45.4	26.1
病院 100床未満	227	74	87	66
	100	32.6	38.3	29.1
診療所 有床診療所	29	11	9	9
	100	37.9	31.0	31.0
診療所 無床診療所	122	19	41	62
	100	15.6	33.6	50.8

(3) 立地条件別に見ると、人口規模が小さい地域になるほど、「不足している」または「今は足りているが不足することがよくある」との回答割合の増加傾向が確認された(図表 4-6-2)。

図表 4-6-2.看護職員の充足状況（立地条件別）

	看護職員の充足状況			
	全体	不足している	今は足りているが不足することがよくある	問題ない
施設数	844	235	328	281
下段：各区分での割合(%)	100	27.8	38.9	33.3
人口 100万人以上の大都市圏	154	22	60	72
	100	14.3	39.0	46.8
人口 50万人～100万人未満の市	90	28	34	28
	100	31.1	37.8	31.1
人口 10万人～50万人未満の市	304	72	121	111
	100	23.7	39.8	36.5
人口 10万人未満の市・町・村	256	94	99	63
	100	36.7	38.7	24.6
過疎地域	40	19	14	7
	100	47.5	35.0	17.5

4.7. 看護職員の1施設当たり不足人数

1施設当たりの不足人数は次のとおりであった。

- (1) 民間施設では4.84人であり、公的施設では9.89人であった。
- (2) 病床規模別に見ると、規模が大きいほど不足人数が大きかった（図表4-7-1）。

図表 4-7-1.看護職員の不足人数（病床規模別）

	施設数	不足人数合計	1施設当たり不足人数
全体	235	1511	6.43
病院 500床以上	17	327	19.24
病院 200～499床	52	498	9.58
病院 100～199床	62	353	5.69
病院 100床未満	74	274	3.70
診療所 有床診療所	11	36	3.27
診療所 無床診療所	19	23	1.21

- (3) 立地条件別では、図表4-7-2のとおりであった。

図表 4-7-2.看護職員の不足人数（立地条件別）

	施設数	不足人数合計	1施設当たり不足人数
全体	235	1511	6.43
人口100万人以上の大都市圏	22	155	7.05
人口50万人～100万人未満の市	28	126	4.50
人口10万人～50万人未満の市	72	551	7.65
人口10万人未満の市・町・村	94	556	5.91
過疎地域	19	123	6.47

4.8. 看護職員の欠員期間の発生状況

看護職員の欠員発生状況は以下のとおりであった。

- (1) 「欠員期間はほぼない」と回答した割合は、民間施設では61.4%であり、公的施設では53.1%であった。
- (2) 病床規模別に見ると、「500床以上の病院」では32.1%と相対的に高い割合で、3ヶ月以上の欠員の継続的発生があった。「無床診療所」では70.5%が「欠員期間はほぼない」との回答であった（図表4-8-1）が、「定員」の定義が病床を有する医療施設に比べ曖昧なことが影響している可能性がある。

図表 4-8-1.看護職員の欠員期間の発生状況（病床規模別）

	看護職員欠員期間の発生状況			
	全体	過去3年間で欠員が3ヶ月以上継続したことがある	3ヶ月以上の欠員継続はないが、毎回のよう欠員期間が発生している	欠員期間はほぼない
施設数	844	144	199	501
下段：各区分での割合(%)	100	17.1	23.6	59.4
病院 500床以上	56	18	6	32
	100	32.1	10.7	57.1
病院 200～499床	192	27	34	131
	100	14.1	17.7	68.2
病院 100～199床	218	37	59	122
	100	17.0	27.1	56.0
病院 100床未満	227	40	72	115
	100	17.6	31.7	50.7
診療所 有床診療所	29	5	9	15
	100	17.2	31.0	51.7
診療所 無床診療所	122	17	19	86
	100	13.9	15.6	70.5

(3) 立地条件別に、「過去3年間で欠員期間3ヶ月以上継続あり」または「毎回のよう欠員期間が発生」と回答した割合を見ると、人口規模が小さい地域になるほど高くなる傾向があった(図表4-8-2)。

図表 4-8-2.看護職員の欠員期間の発生状況（立地条件別）

	看護職員欠員期間の発生状況			
	全体	過去3年間で欠員が3ヶ月以上継続したことがある	3ヶ月以上の欠員継続はないが、毎回のよう欠員期間が発生している	欠員期間はほぼない
施設数	844	144	199	501
下段：各区分での割合(%)	100	17.1	23.6	59.4
人口100万人以上の大都市圏	154	19	34	101
	100	12.3	22.1	65.6
人口50万人～100万人未満の市	90	9	22	59
	100	10.0	24.4	65.6
人口10万人～50万人未満の市	304	48	72	184
	100	15.8	23.7	60.5
人口10万人未満の市・町・村	256	57	59	140
	100	22.3	23.0	54.7
過疎地域	40	11	12	17
	100	27.5	30.0	42.5

4.9. 看護職員の採用活動の組織体制

- (1) 採用活動を担うのは、民間施設では「管理部門責任者」「看護部門責任者」「院長・理事長」「人事採用担当者」が主であり、公的施設では「看護部門責任者」「人事採用担当部門」「管理部門責任者」「人事採用担当者」が主となっている。
- (2) 病床規模の大きな病院では「人事採用担当部門」があり（「500床以上の病院」48.2%、「200～499床の病院」25.0%）、中小規模の病院では「管理部門責任者」或いは「看護部門責任者」が担い（「100～199床の病院」66.1%、「100床未満の病院」82.8%）、「診療所」では「院長・理事長」または「管理部門責任者」が担うケースが多かった（「有床診療所」75.8%、「無床診療所」85.3%）。
- (3) 「過疎地域」では「院長・理事長」が少なく（全体12.0%に対して5.0%）、「管理部門責任者」が担うケースが多かった（全体34.2%に対して45.0%）。

4.10. 募集媒体の活用状況

- (1) 民間施設では、「ハローワーク」（85.7%）、「自院ホームページ」（64.7%）、「従業員や知人からの紹介」（59.3%）、「紹介会社」（48.5%）、「ナースセンター」（42.1%）が主な手段であり、公的施設では「自院ホームページ」（81.2%）、「ハローワーク」（72.9%）、「ナースセンター」（43.0%）、「従業員や知人からの紹介」（38.2%）、「大学や専門学校の就職あっせん窓口」（37.7%）が主な手段であった。
- (2) 病床規模が大きいほど、「自院ホームページ」「大学や専門学校の就職あっせん窓口」の活用状況が上がり、「500床以上の病院」では「有料求人媒体（インターネット）」の活用も進んでおり、「ソーシャルメディア」の活用も試みられている。「紹介会社」の活用率が「100～199床以下の病院」（54.1%）、「100床未満の病院」（52.0%）では相対的に高かった。「無床診療所」での募集媒体活用は全般に低調であった。なお、「診療所」での「ナースセンター」活用率（「有床」20.7%、「無床」18.9%）が相対的に低かった（図表4-10-1）。

図表 4-10-1. 募集媒体の活用状況（病床規模別）

	看護職員の採用に利用した募集媒体(複数選択可)											
	全体	ハローワーク	ナースセンター(看護協会)	自院ホームページ	大学や専門学校の就職あっせん窓口	従業員や知人からの紹介	ソーシャルメディア	地方自治体による無料職業紹介	有料求人媒体(紙媒体)	有料求人媒体(インターネット)	人材紹介会社	その他
施設数 下段：各区分での割合(%)	844	697 82.6	357 42.3	580 68.7	217 25.7	457 54.1	31 3.7	50 5.9	293 34.7	168 19.9	346 41.0	77 9.1
病院 500床以上	56	37 66.1	22 39.3	54 96.4	30 53.6	17 30.4	4 7.1	3 5.4	17 30.4	20 35.7	8 14.3	11 19.6
病院 200～499床	192	154 80.2	87 45.3	171 89.1	84 43.8	104 54.2	7 3.6	15 7.8	66 34.4	35 18.2	69 35.9	29 15.1
病院 100～199床	218	198 90.8	111 50.9	174 79.8	67 30.7	146 67.0	11 5.0	16 7.3	83 38.1	46 21.1	118 54.1	13 6.0
病院 100床未満	227	202 89.0	108 47.6	146 64.3	32 14.1	137 60.4	7 3.1	13 5.7	79 34.8	40 17.6	118 52.0	5 2.2
診療所 有床診療所	29	25 86.2	6 20.7	9 31.0	3 10.3	14 48.3	1 3.4	1 3.4	5 17.2	3 10.3	9 31.0	3 10.3
診療所 無床診療所	122	81 66.4	23 18.9	26 21.3	1 0.8	39 32.0	1 0.8	2 1.6	43 35.2	24 19.7	24 19.7	16 13.1

(3) 「過疎地域」では「紹介会社」(25.0%)、「有料求人媒体(紙)」(15.0%)の活用率が他地域に比べ相対的に低く、代わりに「従業員や知人からの紹介」(65.0%)や「地方自治体による無料職業紹介」(17.5%)の活用率が高かった(図表 4-10-2)。

図表 4-10-2.募集媒体の活用状況（立地条件別）

	看護職員の採用に利用した募集媒体(複数選択可)											
	全体	ハローワーク	ナースセンター(看護協会)	自院ホームページ	大学や専門学校 の就職あっせん窓口	従業員 や知人からの紹介	ソーシャルメディア	地方自治体による 無料職業紹介	有料求人媒体(紙媒体)	有料求人媒体(インターネット)	人材紹介会社	その他
施設数	844	697	357	580	217	457	31	50	293	168	346	77
下段：各区分での割合(%)		82.6	42.3	68.7	25.7	54.1	3.7	5.9	34.7	19.9	41.0	9.1
人口100万人以上の大都市圏	154	110	65	111	36	69	5	5	49	39	72	18
		71.4	42.2	72.1	23.4	44.8	3.2	3.2	31.8	25.3	46.8	11.7
人口50万人～100万人未満の市	90	75	49	62	25	51	6	3	37	20	47	4
		83.3	54.4	68.9	27.8	56.7	6.7	3.3	41.1	22.2	52.2	4.4
人口10万人～50万人未満の市	304	259	130	224	78	167	8	16	103	64	121	28
		85.2	42.8	73.7	25.7	54.9	2.6	5.3	33.9	21.1	39.8	9.2
人口10万人未満の市・町・村	256	221	96	159	66	144	9	19	98	40	96	21
		86.3	37.5	62.1	25.8	56.3	3.5	7.4	38.3	15.6	37.5	8.2
過疎地域	40	32	17	24	12	26	3	7	6	5	10	6
		80.0	42.5	60.0	30.0	65.0	7.5	17.5	15.0	12.5	25.0	15.0

(4) 媒体別では、「ナースセンター」の活用状況は、「ハローワーク」(82.6%)の半分程度(42.3%)で、この傾向は病床規模別、立地条件別でも同様であった(図表4-10-1、4-10-2)。

4.11. 採用実績が最もあった募集媒体（過去3年間）

(1) 民間施設では、「ハローワーク」(33.6%)、「紹介会社」(25.9%)、「従業員や知人からの紹介」(13.2%)であり、「自院ホームページ」(6.9%)、「ナースセンター」(2.2%)の割合は低かった。公的施設では、「自院ホームページ」(26.6%)、「ハローワーク」(20.3%)、「大学や専門学校の就職あっせん窓口」(13.5%)が多く、「ナースセンター」(2.4%)、「紹介会社」(5.8%)、「従業員や知人からの紹介」(8.2%)の割合は低かった。

(2) 病床規模別に見ると、「100～199床の病院」および「100床未満の病院」において、「紹介会社の利用」が相対的に高かった（図表 4-11-1）。

図表 4-11-1.採用実績のあった募集媒体（病床規模別）

	過去3年間で最も「看護職員」の採用実績があった募集媒体											
	全体	ハローワーク	ナースセンター (看護協会)	自院ホームページ	大学や専門学校 の就職あっせん窓口	従業員や知人からの紹介	ソーシャルメディア	地方自治体による 無料職業紹介	有料求人媒体 (紙媒体)	有料求人媒体 (インターネット)	人材紹介会社	その他
施設数 下段：各区分での割合(%)	844 100	256 30.3	19 2.3	99 11.7	53 6.3	101 12.0	1 0.1	3 0.4	47 5.6	25 3.0	177 21.0	63 7.5
病院 500 床以上	56 100	4 7.1	0 0.0	24 42.9	6 10.7	1 1.8	0 0.0	0 0.0	3 5.4	6 10.7	4 7.1	8 14.3
病院 200 ～499床	192 100	48 25.0	5 2.6	40 20.8	30 15.6	17 8.9	1 0.5	0 0.0	6 3.1	0 0.0	23 12.0	22 11.5
病院 100 ～199床	218 100	73 33.5	4 1.8	15 6.9	12 5.5	26 11.9	0 0.0	1 0.5	6 2.8	9 4.1	61 28.0	11 5.0
病院 100 床未満	227 100	76 33.5	8 3.5	16 7.0	4 1.8	33 14.5	0 0.0	2 0.9	10 4.4	6 2.6	68 30.0	4 1.8
診療所 有床診療所	29 100	13 44.8	0 0.0	3 10.3	0 0.0	3 10.3	0 0.0	0 0.0	1 3.4	0 0.0	6 20.7	3 10.3
診療所 無床診療所	122 100	42 34.4	2 1.6	1 0.8	1 0.8	21 17.2	0 0.0	0 0.0	21 17.2	4 3.3	15 12.3	15 12.3

(3) 立地条件別では、人口の少ない地域ほど「ハローワーク」「従業員や知人からの紹介」の割合が相対的に高くなり、人口の多い地域ほど「自院ホームページ」「紹介会社」の割合が相対的に高い傾向があった（図表 4-11-2）。

図表 4-11-2.採用実績のあった募集媒体（立地条件別）

	過去3年間で最も「看護職員」の採用実績があった募集媒体											
	全体	ハローワーク	ナースセンター (看護協会)	自院ホームページ	大学や専門学校 の就職あっせん窓口	従業員や知人からの紹介	ソーシャルメディア	地方自治体による 無料職業紹介	有料求人媒体 (紙媒体)	有料求人媒体 (インターネット)	人材紹介会社	その他
施設数	844	256	19	99	53	101	1	3	47	25	177	63
下段：各区分での割合 (%)	100	30.3	2.3	11.7	6.3	12.0	0.1	0.4	5.6	3.0	21.0	7.5
人口100万人以上の大都市圏	154	20	4	31	8	12	0	0	8	7	50	14
	100	13.0	2.6	20.1	5.2	7.8	0.0	0.0	5.2	4.5	32.5	9.1
人口50万人～100万人未満の市	90	25	2	9	9	10	0	0	6	3	23	3
	100	27.8	2.2	10.0	10.0	11.1	0.0	0.0	6.7	3.3	25.6	3.3
人口10万人～50万人未満の市	304	103	7	37	17	33	0	0	13	11	60	23
	100	33.9	2.3	12.2	5.6	10.9	0.0	0.0	4.3	3.6	19.7	7.6
人口10万人未満の市・町・村	256	93	5	19	17	36	1	1	20	4	41	19
	100	36.3	2.0	7.4	6.6	14.1	0.4	0.4	7.8	1.6	16.0	7.4
過疎地域	40	15	1	3	2	10	0	2	0	0	3	4
	100	37.5	2.5	7.5	5.0	25.0	0.0	5.0	0.0	0.0	7.5	10.0

4.12. 従業員や知人等の紹介者へのインセンティブ供与

- (1) インセンティブ供与制度があるのは、民間施設では47.1%、公的施設では17.7%であった。
- (2) 病床規模別にみると、インセンティブ供与の制度があるのは、「診療所（有床・無床）」では1割程度であった（図表4-12-1）。

図表 4-12-1.紹介者へのインセンティブ供与制度（病床規模別）

	紹介者へのインセンティブ供与		
	全体	ある	ない
施設数	457	192	265
下段：各区分での割合 (%)	100	42.0	58.0
病院 500 床以上	17	5	12
	100	29.4	70.6
病院 200～499 床	104	53	51
	100	51.0	49.0
病院 100～199 床	146	74	72
	100	50.7	49.3
病院 100 床未満	137	55	82
	100	40.1	59.9
診療所 有床診療所	14	1	13
	100	7.1	92.9
診療所 無床診療所	39	4	35
	100	10.3	89.7

(3) 立地条件別では、「100 万人以上の大都市圏」での割合（53.6%）が相対的に高く、「過疎地域」（19.2%）では相対的に低かった（図表 4-12-2）。

図表 4-12-2.紹介者へのインセンティブ供与制度（立地条件別）

	紹介者へのインセンティブ供与		
	全体	ある	ない
施設数	457	192	265
下段：各区分での割合 (%)	100	42.0	58.0
人口 100 万人以上の大都市圏	69	37	32
	100	53.6	46.4
人口 50 万人～100 万人未満の市	51	22	29
	100	43.1	56.9
人口 10 万人～50 万人未満の市	167	69	98
	100	41.3	58.7
人口 10 万人未満の市・町・村	144	59	85
	100	41.0	59.0
過疎地域	26	5	21
	100	19.2	80.8

4. 13. 看護職員の新卒採用の実施状況

(1) 民間施設の実施割合（毎年実施あるいは毎年ではないが実施）は 57.5%、公的施設の実施割合は 90.3%であった。

(2) 病床規模が大きいほど、新卒採用の実施割合が高く、「診療所（有床・無床）」の実施割合は低かった（図表 4-13-1）。

図表 4-13-1.看護職員の新卒採用（病床規模別）

	看護職員の新卒採用			
	全体	毎年実施している	実施しているが、毎年ではない	実施していない
施設数	844	393	160	291
下段：各区分での割合 (%)	100	46.6	19.0	34.5
病院 500 床以上	56 100	56 100.0	0 0.0	0 0.0
病院 200～499 床	192 100	159 82.8	21 10.9	12 6.3
病院 100～199 床	218 100	121 55.5	50 22.9	47 21.6
病院 100 床未満	227 100	51 22.5	84 37.0	92 40.5
診療所 有床診療所	29 100	5 17.2	2 6.9	22 75.9
診療所 無床診療所	122 100	1 0.8	3 2.5	118 96.7

(3) 立地条件別では、人口規模が小さくなるほど、新卒採用の実施割合が高くなる傾向があった（図表 4-13-2）。

図表 4-13-2.看護職員の新卒採用（立地条件別）

	看護職員の新卒採用			
	全体	毎年実施している	実施しているが、毎年ではない	実施していない
施設数	844	393	160	291
下段：各区分での割合 (%)	100	46.6	19.0	34.5
人口 100 万人以上の大都市圏	154 100	63 40.9	23 14.9	68 44.2
人口 50 万人～100 万人未満の市	90 100	39 43.3	20 22.2	31 34.4
人口 10 万人～50 万人未満の市	304 100	151 49.7	49 16.1	104 34.2
人口 10 万人未満の市・町・村	256 100	122 47.7	53 20.7	81 31.6
過疎地域	40 100	18 45.0	15 37.5	7 17.5

4.14. 看護学生に対する奨学金制度

- (1) 民間施設の 67.5%、公的施設の 53.5%に奨学金制度があった。
- (2) 病床規模に関わらず、病院では 5 割超の医療施設に奨学金制度があった（図表 4-14-1）。

図表 4-14-1.看護学生に対する奨学金制度（病床規模別）

	看護学生に対する奨学金制度		
	全体	ある	ない
施設数	553	347	206
下段：各区分での割合 (%)	100	62.7	37.3
病院 500 床以上	56 100	30 53.6	26 46.4
病院 200～499 床	180 100	125 69.4	55 30.6
病院 100～199 床	171 100	110 64.3	61 35.7
病院 100 床未満	135 100	75 55.6	60 44.4
診療所 有床診療所	7 100	6 85.7	1 14.3
診療所 無床診療所	4 100	1 25.0	3 75.0

- (3) 立地条件に関わらず、5 割～6 割超の医療施設に奨学金制度があった（図表 4-14-2）。

図表 4-14-2.看護学生に対する奨学金制度（立地条件別）

	看護学生に対する奨学金制度		
	全体	ある	ない
施設数	553	347	206
下段：各区分での割合 (%)	100	62.7	37.3
人口 100 万人以上の大都市圏	86 100	47 54.7	39 45.3
人口 50 万人～100 万人未満の市	59 100	34 57.6	25 42.4
人口 10 万人～50 万人未満の市	200 100	129 64.5	71 35.5
人口 10 万人未満の市・町・村	175 100	117 66.9	58 33.1
過疎地域	33 100	20 60.6	13 39.4

4.15. 看護職員向け職場体験プログラム、潜在看護職員向け復職支援プログラムについて

(1) 職場体験プログラムについては次の通りであった。

- ①民間施設では 44.7%、公的施設では 78.7%であった。
- ②病床規模の大きな医療施設ほどプログラムのある割合が高かった（図表 4-15-1）。

図表 4-15-1.看護職員向けの職場体験プログラム（病床規模別）

	看護職員向けの職場体験プログラム		
	全体	ある	ない
施設数	844	448	396
下段：各区分での割合 (%)	100	53.1	46.9
病院 500 床以上	56	54	2
	100	96.4	3.6
病院 200～499 床	192	153	39
	100	79.7	20.3
病院 100～199 床	218	134	84
	100	61.5	38.5
病院 100 床未満	227	95	132
	100	41.9	58.1
診療所 有床診療所	29	9	20
	100	31.0	69.0
診療所 無床診療所	122	3	119
	100	2.5	97.5

- ③立地条件に関わらず、5割前後の医療施設に同プログラムがあった。

(2) 潜在看護職員向け復職支援プログラムについては次の通りであった。

- ①民間施設では 16.2%、公的施設では 30.4%であった。
- ②病床規模の大きな医療施設ほどプログラムのある割合が高かった（図表 4-15-2）。

図表 4-15-2.潜在看護職員向けの復職支援プログラム

	潜在看護職員向けの復職支援プログラム		
	全体	ある	ない
施設数	844	166	678
下段：各区分での割合(%)	100	19.7	80.3
病院 500床以上	56 100	15 26.8	41 73.2
病院 200～499床	192 100	60 31.3	132 68.8
病院 100～199床	218 100	58 26.6	160 73.4
病院 100床未満	227 100	30 13.2	197 86.8
診療所 有床診療所	29 100	2 6.9	27 93.1
診療所 無床診療所	122 100	1 0.8	121 99.2

③立地条件に関わらず、2割前後の医療施設に同プログラムがあった。

4.16. 自院のアピールポイントと自院が不利と考えるポイント

(1) 民間施設に比べて公的施設の方が、アピールポイントを積極的に挙げていた(図表 4-16-1)。

図表 4-16-1.アピールポイント(民間施設、公的施設別)

	アピールポイント(複数選択可)													
	全体	給与水準や諸手当	勤務時間や休日休暇	多様な勤務形態を認める人事制度	人事評価制度	福利厚生プログラム	立地や通勤アクセス	育児との両立支援	従業員の定着率の高さ	経営理念やブランドイメージ	医療機関としての専門性や高名な医療者の存在	教育研修制度、学会発表等の支援	その他	わからない・特にない
施設数	844	294	505	286	117	269	268	368	332	190	181	285	20	43
下段：各区分での割合(%)		34.8	59.8	33.9	13.9	31.9	31.8	43.6	39.3	22.5	21.4	33.8	2.4	5.1
民間施設合計	637	195 30.6	383 60.1	212 33.3	76 11.9	166 26.1	223 35.0	251 39.4	247 38.8	118 18.5	120 18.8	180 28.3	17 3	38 6.0
公的施設合計	207	99 47.8	122 58.9	74 35.7	41 19.8	103 49.8	45 21.7	117 56.5	85 41.1	72 34.8	61 29.5	105 50.7	3 1	5 2.4

(2) 病床規模別に見ると、病床規模が大きいほどアピールポイントとして多くの項目を挙げた割合が高かった。また、「100床未満の病院」では、人事制度、福利厚生や教育研修に関わる項目において、不利と考えるポイントとして挙げた割合が高かった。なお、「診療所（無床・有床）」ではアピールポイント、不利と考えるポイントともに、「分からない・特にない」の回答割合が相対的に高かった(図表 4-16-2、4-16-3)。

図表 4-16-2. アピールポイント（病床規模別）

	アピールポイント（複数選択可）													
	全体	給与水準や諸手当	勤務時間や休日休暇	多様な勤務形態を選べる人事制度	人事評価制度	福利厚生プログラム	立地や通勤アクセス	育児との両立支援（院内保育所の設置等）	従業員の定着率の高さ	経営理念やブランドイメージ	医療機関としての専門性や高名な医療者の存在	教育研修制度、学会発表等の支援	その他	わからない・特にない
施設数 下段：各区分での割合 (%)	844	294 34.8	505 59.8	286 33.9	117 13.9	269 31.9	268 31.8	368 43.6	332 39.3	190 22.5	181 21.4	285 33.8	20 2.4	43 5.1
病院 500 床以上	56	25 44.6	31 55.4	23 41.1	15 26.8	30 53.6	21 37.5	49 87.5	26 46.4	31 55.4	33 58.9	46 82.1	1 1.8	1 1.8
病院 200 ～499床	192	70 36.5	122 63.5	72 37.5	29 15.1	85 44.3	60 31.3	124 64.6	75 39.1	53 27.6	51 26.6	104 54.2	5 2.6	4 2.1
病院 100 ～199床	218	74 33.9	146 67.0	77 35.3	35 16.1	80 36.7	57 26.1	117 53.7	77 35.3	46 21.1	33 15.1	74 33.9	4 1.8	5 2.3
病院 100 床未満	227	70 30.8	129 56.8	82 36.1	27 11.9	48 21.1	79 34.8	61 26.9	89 39.2	38 16.7	41 18.1	44 19.4	5 2.2	8 3.5
診療所 有床診療所	29	10 34.5	15 51.7	13 44.8	4 13.8	9 31.0	10 34.5	10 34.5	14 48.3	6 20.7	8 27.6	9 31.0	2 6.9	3 10.3
診療所 無床診療所	122	45 36.9	62 50.8	19 15.6	7 5.7	17 13.9	41 33.6	7 5.7	51 41.8	16 13.1	15 12.3	8 6.6	3 2.5	22 18.0

図表 4-16-3.不利と考えるポイント（病床規模別）

	不利と考えるポイント（複数選択可）													
	全体	給与水準や諸手当	勤務時間や休日休暇	多様な勤務形態を認める人事制度	人事評価制度	福利厚生プログラム	立地や通勤アクセス	育児との両立支援（院内保育所の設置等）	従業員の定着率の高さ	経営理念やブランドイメージ	医療機関としての専門性や高名な医療者の存在	教育研修制度、学会発表等の支援	その他	わからない・特いない
施設数 下段：各区分での割合（%）	844	226 26.8	87 10.3	65 7.7	54 6.4	78 9.2	239 28.3	119 14.1	37 4.4	53 6.3	114 13.5	68 8.1	19 2.3	219 25.9
病院 500床以上	56	9 16.1	4 7.1	2 3.6	2 3.6	1 1.8	16 28.6	1 1.8	3 5.4	2 3.6	1 1.8	0 0.0	1 1.8	25 44.6
病院 200～499床	192	42 21.9	14 7.3	16 8.3	11 5.7	13 6.8	69 35.9	15 7.8	10 5.2	13 6.8	18 9.4	7 3.6	4 2.1	54 28.1
病院 100～199床	218	67 30.7	19 8.7	22 10.1	14 6.4	21 9.6	85 39.0	24 11.0	9 4.1	14 6.4	35 16.1	16 7.3	5 2.3	39 17.9
病院 100床未満	227	75 33.0	30 13.2	15 6.6	20 8.8	27 11.9	54 23.8	58 25.6	13 5.7	20 8.8	50 22.0	28 12.3	5 2.2	41 18.1
診療所 有床診療所	29	8 27.6	2 6.9	3 10.3	0 0.0	3 10.3	3 10.3	3 10.3	2 6.9	0 0.0	2 6.9	1 3.4	1 3.4	13 44.8
診療所 無床診療所	122	25 20.5	18 14.8	7 5.7	7 5.7	13 10.7	12 9.8	18 14.8	0 0.0	4 3.3	8 6.6	16 13.1	3 2.5	47 38.5

（４）立地条件別では、「過疎地域」が「立地・通勤アクセス」を不利な点として挙げた割合が相対的に高く、他方で「給与水準」をアピールポイントに挙げた割合が相対的に高かった（図表 4-16-4、4-16-5）。

図表 4-16-4.アピールポイント（立地条件別）

	アピールポイント（複数選択可）													
	全体	給与水準や諸手当	勤務時間や休日休暇	多様な勤務形態を選べる人事制度	人事評価制度	福利厚生プログラム	立地や通勤アクセス	育児との両立支援（院内保育所の設置等）	従業員の定着率の高さ	経営理念やブランドイメージ	医療機関としての専門性や高名な医療者の存在	教育研修制度、学会発表等の支援	その他	わからない・特にな
施設数 下段：各区分での割合（%）	844	294 34.8	505 59.8	286 33.9	117 13.9	269 31.9	268 31.8	368 43.6	332 39.3	190 22.5	181 21.4	285 33.8	20 2.4	43 5.1
人口100万人以上の大都市圏	154	62 40.3	92 59.7	44 28.6	31 20.1	51 33.1	85 55.2	64 41.6	59 38.3	48 31.2	43 27.9	54 35.1	2 1.3	10 6.5
人口50万人～100万人未満の市	90	37 41.1	60 66.7	35 38.9	12 13.3	28 31.1	42 46.7	42 46.7	36 40.0	29 32.2	28 31.1	32 35.6	2 2.2	1 1.1
人口10万人～50万人未満の市	304	93 30.6	179 58.9	111 36.5	34 11.2	100 32.9	85 28.0	140 46.1	124 40.8	62 20.4	63 20.7	111 36.5	10 3.3	15 4.9
人口10万人未満の市・町・村	256	85 33.2	153 59.8	83 32.4	35 13.7	80 31.3	56 21.9	108 42.2	100 39.1	47 18.4	42 16.4	78 30.5	5 2.0	15 5.9
過疎地域	40	17 42.5	21 52.5	13 32.5	5 12.5	10 25.0	0 0.0	14 35.0	13 32.5	4 10.0	5 12.5	10 25.0	1 2.5	2 5.0

図表 4-16-5.不利と考えるポイント（立地条件別）

	不利と考えるポイント（複数選択可）													
	全体	給与水準や諸手当	勤務時間や休日休暇	多様な勤務形態を選べる人事制度（短時間正職員制度等）	人事評価制度	福利厚生プログラム	立地や通勤アクセス	育児との両立支援（院内保育所の設置等）	従業員の定着率の高さ	経営理念やブランドイメージ	医療機関としての専門性や高名な医療者の存在	教育研修制度、学会発表等の支援	その他	わからない・特にな
施設数 下段：各区分での割合（%）	844	226 26.8	87 10.3	65 7.7	54 6.4	78 9.2	239 28.3	119 14.1	37 4.4	53 6.3	114 13.5	68 8.1	19 2.3	219 25.9
人口100万人以上の大都市圏	154	29 18.8	18 11.7	15 9.7	9 5.8	24 15.6	20 13.0	25 16.2	9 5.8	11 7.1	18 11.7	12 7.8	3 1.9	50 32.5
人口50万人～100万人未満の市	90	30 33.3	9 10.0	6 6.7	4 4.4	5 5.6	21 23.3	14 15.6	2 2.2	3 3.3	11 12.2	10 11.1	2 2.2	21 23.3
人口10万人～50万人未満の市	304	85 28.0	23 7.6	22 7.2	22 7.2	23 7.6	77 25.3	37 12.2	13 4.3	22 7.2	40 13.2	23 7.6	9 3.0	90 29.6
人口10万人未満の市・町・村	256	73 28.5	33 12.9	20 7.8	19 7.4	26 10.2	93 36.3	35 13.7	12 4.7	15 5.9	40 15.6	18 7.0	4 1.6	52 20.3
過疎地域	40	9 22.5	4 10.0	2 5.0	0 0.0	0 0.0	28 70.0	8 20.0	1 2.5	2 5.0	5 12.5	5 12.5	1 2.5	6 15.0

4.17. 求職者へのアピールポイントの周知方法

(1) 民間施設では「採用パンフレット作成」26.0%、「採用説明会の開催」22.7%であったのに対し、公的施設では前者 57.4%、後者 51.0%であった（図表 4-17-1）。

図表 4-17-1. アピールポイントの周知方法（民間施設、公的施設別）

	アピールポイントの周知方法（複数選択可）						
	全体	貴院ホームページへの掲載	採用パンフレットの作成	募集広告への掲載	採用説明会の開催	その他	特に何もしていない
施設数	801	605	272	289	239	54	127
下段：各区分での割合(%)		75.5	34.0	36.1	29.8	6.7	15.9
民間施設合計	599	436	156	219	136	32	110
		72.8	26.0	36.6	22.7	5.3	18.4
公的施設合計	202	169	116	70	103	22	17
		83.7	57.4	34.7	51.0	10.9	8.4

(2) 「無床診療所」では、「ホームページ」(27.0%)、「採用パンフレット作成」(4.0%)、「採用説明会開催」(1.0%)が相対的に低く、「特に何もしていない」(50.0%)が高かった。「100床未満の病院」では、「採用パンフレット作成」(19.2%)と「採用説明会開催」(14.2%)の実施割合が相対的に低かった（図表 4-17-2）。

図表 4-17-2. アピールポイントの周知方法（病床規模別）

	アピールポイントの周知方法（複数選択可）						
	全体	貴院ホームページへの掲載	採用パンフレットの作成	募集広告への掲載	採用説明会の開催	その他	特に何もしていない
施設数	801	605	272	289	239	54	127
下段：各区分での割合(%)		75.5	34.0	36.1	29.8	6.7	15.9
病院 500床以上	55	52	47	24	46	8	0
		94.5	85.5	43.6	83.6	14.5	0.0
病院 200～499床	188	171	91	75	89	12	7
		91.0	48.4	39.9	47.3	6.4	3.7
病院 100～199床	213	179	82	78	69	16	19
		84.0	38.5	36.6	32.4	7.5	8.9
病院 100床未満	219	160	42	73	31	15	43
		73.1	19.2	33.3	14.2	6.8	19.6
診療所 有床診療所	26	16	6	7	3	2	8
		61.5	23.1	26.9	11.5	7.7	30.8
診療所 無床診療所	100	27	4	32	1	1	50
		27.0	4.0	32.0	1.0	1.0	50.0

(3) 立地条件別には、何れの項目についても大きな差はなかった(図表 4-17-3)。

図表 4-17-3. アピールポイントの周知方法(立地条件別)

	アピールポイントの周知方法(複数選択可)						
	全体	貴院ホームページへの掲載	採用パンフレットの作成	募集広告への掲載	採用説明会の開催	その他	特に何もしていない
施設数	801	605	272	289	239	54	127
下段:各区分での割合(%)		75.5	34.0	36.1	29.8	6.7	15.9
人口100万人以上の大都市圏	144	112	49	49	48	7	25
		77.8	34.0	34.0	33.3	4.9	17.4
人口50万人~100万人未満の市	89	66	30	30	25	4	14
		74.2	33.7	33.7	28.1	4.5	15.7
人口10万人~50万人未満の市	289	220	96	109	84	17	48
		76.1	33.2	37.7	29.1	5.9	16.6
人口10万人未満の市・町・村	241	182	84	89	69	21	32
		75.5	34.9	36.9	28.6	8.7	13.3
過疎地域	38	25	13	12	13	5	8
		65.8	34.2	31.6	34.2	13.2	21.1

5. まとめと考察

5.1. 紹介会社の問題

職員（全職種・全雇用形態）採用に関し、紹介会社を利用する医療施設は増加傾向にあり、紹介手数料の「1施設当たり平均支払額」、「総額」、「手数料が収益に占める割合」ともに増加傾向にあった。このような紹介会社への依存度の急速な高まりを受けて、医療施設側の需要に応える供給者としての役割を、紹介会社が担っている実態が確認された。看護職員採用では、「100～199床の病院」と「100床未満の病院」が、厳しい現状にあることが窺われた。また、医師・看護職員ともに、より早期の離職者ほど紹介会社経由の採用者である割合が高いこと、紹介会社経由で採用された看護職員の早期離職率が全体に比べ高いことが確認された。過疎地域では、看護職員の採用環境が特に厳しく、紹介会社の利用すらも難しい。

5.2. 看護職員の充足状況の問題

医療施設において、看護職員が「不足している」または「不足することがよくある」と回答した医療施設の割合は、民間施設・公的施設別、病床規模別、立地条件別を問わず高く、全体では約2/3であった。医療施設側の需要数の増加に、公営事業者による供給数が追いつかない状況は、当面、解消される可能性は低い¹⁰。

5.3. 看護職員の採用に関する医療施設での取組状況

本来、行政が自らの責務で需給を繋ぐ社会的な仕組みの構築（公営事業者の活用度向上）を実践し、その上で、各医療施設が要員確保のため自助努力するのがあるべき姿である。アンケート結果を照らし合わせると、まずはナースセンターが十分に活用されていない実態が指摘される。今後の向上の余地が大きいと考える¹¹（【参考情報】参照）。

他方で、医療施設は、それぞれが要員確保のため、看護補助者の活用、看護学生向けの奨学金制度、職場体験プログラム、潜在看護職員向け復職支援プログラム、各種離職

¹⁰ 詳細は、厚生労働省（2016）、日本医師会医療関係者対策委員会（2008）14頁、中央社会保険医療協議会（2017）34頁などを参照されたい。

¹¹ 厚生労働省医政局看護課長通知（2015）を受け、日本医師会では、都道府県医師会に対して以下2点の徹底を依頼した経緯がある。①看護職員の離職時等の届出に関する病院開設者等による支援が行われるようさらに努めること。②都道府県ナースセンター運営協議会での看護職員確保事業運営に、より積極的に関与すること。

防止策実施、職業紹介事業者活用等様々な取組を実施していることが考察された。特に、アンケート結果では、看護学生向けの奨学金制度は広く行われており、その運営コストは紹介会社に支払う手数料を上回る規模であった¹²。

【参考情報】 ナースセンター経由の看護職員の求職者数、求人数、就職者数推移¹³

下表の通り、ナースセンターに対する求職者数、求人数、就職者数とも、増えていない。

	年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度
ナースセンター (常勤、非常勤、臨時雇用の看護職員)	求職者数 *	66,311	66,477	60,314
	求人数 *	183,588	185,578	161,913
	就職者数	12,270	11,584	10,200

* 「求職者数」は、当該年度4月の月初めの求職者数に、当該年度中の新規求職者数、および求職票の有無にかかわらずシステム上で応募を行った求職者を加えた数をいう。
「求人数」は、当該年度にナースセンターに登録された求人数をいう。

¹² ここでの指摘は、アンケート結果に基づき、看護学生向け奨学金制度にかかるコストが医療機関経営において見逃せない負担となっているという意味である。

¹³ 日本看護協会（2015）、（2017）より。

6. 検討課題

前節（5.2,5.3）の通り、自助努力に伴う採用コストが、医療施設の負担となっている現状は、社会的に不合理と考えられることを踏まえ、検討課題を以下の通り提起する¹⁴。

- 公営事業者であるハローワークとナースセンターの強化を政策の最優先課題とし、今後新たに発生する離職者等を対象に、離職時の届出を「努力義務」から「義務」へ法改正する。
- 過疎地対策推進のため、行政レベルでの看護職員の地域誘導対策、具体的には過疎地域勤務に対する看護職員へのインセンティブ導入等の政策的支援を実施する¹⁵。
- 各医療施設に発生する採用コスト、具体的には「紹介会社に支払われる紹介手数料」と「看護学生向け奨学金制度の運営コスト」を診療報酬に反映させるべきである。

なお、本アンケート調査では焦点を当てていないが、母数の確保のために准看護師の育成推進が重要である。准看護師学校養成所の運営に対する補助金（地域医療介護総合確保基金の増額等）その他の支援が必要と考える¹⁶。

また、紹介会社に関しては、2018年施行の改正職業安定法および業務運営要領の規定にとどまらない規制を、検討課題として提起したい。具体的には、紹介人材の早期離職時の手数料返戻率（例えば採用後一定期間内離職時の返戻率100%化）の規定化や手数料返戻適用期間の延長（例えば返戻適用期間1年化）である¹⁷。

¹⁴ そもそも近年の医業経営は低収益体質となっている。例えば、福祉医療機構による貸付先医療法人調査（浅野 2015、本地 2015、関 2016）参照。

¹⁵ 厚生労働省通知（2016）

¹⁶ 詳しくは、日本医師会医療関係者検討委員会（2016）等を参照。

¹⁷ 詳細は、堤ら（2017）を参照されたい。

【参考文献・資料リスト】

- 浅野俊（2015）「医療法人の経営状況について（平成 20 年度-平成 25 年度）」『福祉医療機構 Reseach Report』（2015 年 8 月 7 日）
- 厚生労働省（2014）「医師・看護師に係る職業紹介に関するアンケート調査結果（概要）」（平成 26 年 6 月）
- 厚生労働省医政局看護課長通知（2015）「看護師等の人材確保に関する事項の施行について」（平成 27 年 5 月 21 日）
- 厚生労働省（2016）医療従事者の需給に関する検討会／第 1 回看護職員需給分科会「看護職員の需給に関する基礎資料（資料 3）」（平成 28 年 3 月 28 日）
- 厚生労働省通知（2016）「へき地保健医療対策等実施要項の一部改正について」（平成 28 年 3 月 29 日）
- 厚生労働省（2017）「平成 27 年度職業紹介事業報告の集計結果」（平成 29 年 3 月 31 日）
- 厚生労働省委託事業「職業紹介優良事業者認定制度」<http://www.yuryoshokai.info/>
- 坂口一樹（2012）「近年の医療政策の意図せざる結果：医療分野における人材紹介ビジネスの拡大」『日医総研リサーチエッセイ』No.57
- 関悠希（2016）「平成 27 年度 医療法人の経営状況について」『福祉医療機構 Reseach Report』（2016 年 12 月 20 日）
- 中央社会保険医療協議会（2015）「総-3（入院医療その 1）」（平成 27 年 3 月 4 日）
- 中央社会保険医療協議会（2017）「総-6（入院医療その 2）」（平成 29 年 3 月 15 日）
- 月舘彩子、多田敏男（2014）「看護師紹介ビジネス過熱」『朝日新聞』（2014 年 1 月 6 日付朝刊）
- 堤信之、坂口一樹（2017）「改正職業安定法が医療分野の人材紹介に及ぼす影響」『日医総研リサーチエッセイ』No.63
- 日本医師会医療関係者対策委員会（2008）「平成 18・19 年度 医療関係者検討委員会報告書『看護職員の不足・偏在とその対策について』」（平成 20 年 1 月）
- 日本医師会医療関係者検討委員会（2016）「平成 26・27 年度医療関係者検討委員会報告書」（平成 28 年 4 月）

- 日本医師会（2017）「平成 29 年医師会立助産師・看護師・准看護師学校養所調査」（平成 29 年 5 月実施）
- 日本看護協会（2015）「平成 25 年度 ナースセンター登録データに基づく看護職の求職・求人に関する分析報告書」（平成 27 年 12 月）
- 日本看護協会（2017）「平成 27 年度 ナースセンター登録データに基づく看護職の求職・求人に関する分析報告書」（平成 29 年 3 月）
- 日本看護協会（2017）『平成 28 年 看護関係統計資料集』日本看護協会出版会
- 日本人材紹介事業協会「医療系紹介協議会ガイドライン」
<http://www.iesra.or.jp/content/1000051/>
- 日本病院会（2011）「病院の人材確保・養成に関するアンケート調査結果報告」（平成 23 年 10 月）
- 本地央明（2015）「平成 26 年度 医療法人の経営状況について」『福祉医療機構 Reseach Report』（2015 年 11 月 18 日）
- 薬事日報社「都道府県別医療機関名簿」（2016 年 08 月 31 日）

謝辞

本調査に多大なご協力を賜りました全国の医療施設の皆様には、厚くお礼申し上げます。
また、調査票の作成にあたり、ご指導・ご鞭撻を賜りました各病院団体および関係団体
の方々には、あらためまして拝謝申し上げます。

調查票

日本医師会

職員(主に看護職員等の医療職)の採用に関するアンケート調査

- ◆ アンケート結果は、個別の医療機関名や個人情報等が特定できないよう統計的に処理し、論文・報告書の執筆及びより良い医療提供体制に向けた政策提言にのみ活用いたします。

案内状に記載されたIDを入力し、開始ボタンをクリックして、回答を開始してください。

Q1 貴院の設立母体を以下の選択肢からひとつ選んでください。

民間

- 1. 医療法人(「特定医療法人」「社会医療法人」を含む)
- 2. 公益法人
- 3. 私立学校法人
- 4. 社会福祉法人(「済生会」を除く)
- 5. 医療生協
- 6. 会社
- 7. その他の法人
- 8. 個人

国公立、公的

- 9. 国(厚労省、独立行政法人国立病院機構、国立大学法人、独立行政法人労働者健康福祉機構、独立行政法人地域医療機能推進機構、その他)
- 10. 都道府県
- 11. 市町村
- 12. 地方独立行政法人

- 13. 日本赤十字社
 - 14. 済生会
 - 15. 北海道社会事業協会
 - 16. 厚生連
 - 17. 船員保険協会
 - 18. 健康保険組合及びその連合会
 - 19. 共済組合及びその連合会
 - 20. 国民健康保険組
 - 21. その他
-

Q2 貴院の施設区分を以下の選択肢からひとつ選んでください。

病院

- 1. 500 床以上
- 2. 200～499 床
- 3. 100～199 床
- 4. 100 床未満

診療所

- 5. 有床診療所
 - 6. 無床診療所
-

Q3 貴院の立地条件を以下の選択肢からひとつ選んでください。

- 1. 人口100万人以上の大都市圏
- 2. 人口50万人～100万人未満の市

- 3. 人口10万人～50万人未満の市
- 4. 人口10万人未満の市・町・村
- 5. 過疎地域
* 過疎地域自立促進特別措置法に基づき指定された過疎地域(みなし過疎、一部疎該地域を含みます)

【人口100万人以上一覽】(12都市)

東京都特別区部、札幌市、仙台市、さいたま市、横浜市、川崎市、名古屋市、京都市、大阪市、神戸市、広島市、福岡市

【人口50万人～100万人未満一覽】(17市)

新潟市、宇都宮市、千葉市、船橋市、川口市、八王子市、相模原市、静岡市、浜松市、東大阪市、堺市、姫路市、岡山市、松山市、北九州市、熊本市、鹿児島市

Q4 貴院の総従業員数(常勤換算)をご記入ください(小数点以下は四捨五入)。

総従業員数(常勤換算) 人

把握していない

Q5 貴院は直近3カ年で、有料職業紹介事業者(人材紹介会社)経由で職員(医師含む)を採用したことがありますか。

- 1. はい
- 2. いいえ

Q6 直近3カ年で、有料職業紹介事業者(人材紹介会社)に支払った年間の紹介手数料の「総額(全職種・全雇用形態含める)」「(表上段)及び「総収益に占める割合」(表下段)を、各年度それぞれでご記入ください。(小数点以下は四捨五入)

直近年度(2016年4月～2017年3月) 万円 わからない・記録がない

% わからない・記録がない

2年前(2015年4月～2016年3月) 万円 わからない・記録がない

% わからない・記録がない

3年前(2014年4月～2015年3月) 万円 わからない・記録がない

% わからない・記録がない

Q7 【直近年度(2016年4月～2017年3月)】の「医師」、「看護職員(看護師、准看護師、保健師、助産師)」及び「看護補助者」の採用について、「常勤(正職員)」、「非常勤ほか(嘱託・契約職員・パートなど)」別に採用人数を教えてください。

あわせて、有料職業紹介事業者(人材紹介会社)で採用した人数と支払った手数料の合計について、それぞれ教えてください。(小数点以下は四捨五入)

	直近年度(2016年4月～2017年3月)				
	採用人数 (人)	有料職業紹介事業者 経由の採用人数 (人)	有料職業紹介事業者 に支払った手数料 (万円)	有料職業紹介事業者 経由の手数料 (一人当たり)	
医師					
常勤	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 万円	<input type="text"/> 万円	<input type="checkbox"/> わからない・記録がない

非常勤ほか (嘱託・契約職員・ パートなど)	□ 人	□ 人	□ 万円	□ 万円	<input type="checkbox"/> わからない・ 記録がない
看護職員(看護師、准看護師、保健師、助産師)					
正職員	□ 人	□ 人	□ 万円	□ 万円	<input type="checkbox"/> わからない・ 記録がない
非常勤ほか (嘱託・契約職員・ パートなど)	□ 人	□ 人	□ 万円	□ 万円	<input type="checkbox"/> わからない・ 記録がない
看護補助者					
正職員	□ 人	□ 人	□ 万円	□ 万円	<input type="checkbox"/> わからない・ 記録がない
非常勤ほか (嘱託・契約職員・ パートなど)	□ 人	□ 人	□ 万円	□ 万円	<input type="checkbox"/> わからない・ 記録がない

Q8 直近3カ年において「医師」「看護職員(看護師、准看護師、保健師、助産師)」それぞれで採用後1年以内(及びそのうち半年以内)に離職した人数と、それぞれそのうち有料職業紹介事業者(人材紹介会社)経由の採用だった人数をご記入ください。

	上段:採用後1年以内に 離職した人数 下段:上段のうち、半年 以内の離職者数	上段:左記1年以内離職者 のうち、人材紹介会社経由 で採用した人数 下段:左記半年以内離職者 のうち、人材紹介会社経由 で採用した人数	
医師	1年以内 □ 人	1年以内 □ 人	<input type="checkbox"/> わからない ・記録がない
	半年以内 □ 人	半年以内 □ 人	<input type="checkbox"/> わからない ・記録がない
看護職員 (看護師、准看護師、保 健師、助産師)	1年以内 □ 人	1年以内 □ 人	<input type="checkbox"/> わからない ・記録がない
	半年以内 □ 人	半年以内 □ 人	<input type="checkbox"/> わからない ・記録がない

Q9 貴院において、“看護職員(看護師、准看護師、保健師、助産師)から”退職の意思表示を実際に受ける時期は、どのようなケースが多いでしょうか。

以下の選択肢から最も当てはまるものをひとつ選んでください。

- 1. 直前
 - 2. 2週間くらい前
 - 3. 1カ月くらい前
 - 4. 2～3カ月くらい前
 - 5. 4カ月以上前
-

Q10 貴院では、看護職員(看護師、准看護師、保健師、助産師)の離職防止のために、どのような方策を実施されていますか。

工夫を施し効果があるとお考えのことがあれば、具体的に教えてください。

(100字以内)

- 1. ある

- 2. ない
-

Q11 貴院の看護職員(看護師、准看護師、保健師、助産師)の要員はどのような充足状況ですか。

不足している場合は、不足人数をご記入ください。(小数点以下は四捨五入)

- 1. 不足している → どれくらい不足していますか : 人
- 2. 今は足りているが不足することがよくある
- 3. 問題ない

Q12 貴院の看護職員(看護師、准看護師、保健師、助産師)の採用は円滑に行われていますか。

以下の選択肢から最も当てはまるものをひとつ選んでください。

- 1. 過去3年間で欠員が3ヶ月以上継続したことがある
- 2. 3ヶ月以上の欠員継続はないが、毎回のように欠員期間が発生している
- 3. 欠員期間はほぼない

Q13 貴院の看護職員(看護師、准看護師、保健師、助産師)の求人・採用活動は、主に誰が担っていますか。

以下の状況のうち、最も当てはまるものをひとつ選んでください。

- 1. 複数の専任者から成る採用担当部門(人事部 等)がある
- 2. 専門の部門はないが、採用専任の担当者がある
- 3. 管理部門の責任者(事務長 等)が兼務で担っている
- 4. 看護部門の責任者(看護師長 等)が兼務で担っている
- 5. 院長や理事長が兼務で担っている
- 6. 状況により、誰が担うか明確でない
- 7. 決まった紹介ルートがあり、採用活動が不要である(医師会立看護学校と連携している／関連の看護学校がある等)
- 8. 専ら有料紹介会社に任せている

Q14 貴院の看護職員(看護師、准看護師、保健師、助産師)の採用に利用している募集媒体を教えてください。(複数選択可)

また、過去3年間で最も「看護職員」の採用実績があった募集媒体を1つ教えてください。

	「看護職員」の採用に利用している募集媒体	過去3年間で最も「看護職員」の採用実績があった募集媒体
1. ハローワーク	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. ナースセンター(看護協会)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. 自院ホームページ	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. 大学や専門学校の就職あっせん窓口	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5. 従業員や知人からの紹介	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. ソーシャルメディア (facebook、LinkedIn、twitter など)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7. 地方自治体による無料職業紹介	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. 有料求人媒体 (新聞・雑誌・チラシ等の紙媒体)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9. 有料求人媒体 (インターネット)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10. 人材紹介会社	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11. その他 <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Q15 前の設問で「従業員や知人からの紹介」を募集媒体として使っていると回答されましたが、紹介者へのインセンティブ供与(謝金の支払い等)はありますか。

1. ある
2. ない

Q16 看護職員(看護師、准看護師、保健師、助産師)の新卒採用は実施していますか。

- 1. 毎年実施している
 - 2. 実施しているが、毎年ではない
 - 3. 実施していない
-

Q17 看護学生に対する奨学金制度はありますか。

ある場合は、概算で結構ですので制度運営にかかる「年間概要者数」及び「年間総コスト」をご記入ください。

(小数点以下は四捨五入)

- 1. ある → 年間該当者数 人 : 年間総コスト 万円
 - 2. ない
-

Q18 貴院では、看護職員(看護師、准看護師、保健師、助産師)向けに、以下のプログラムはありますか。

	ある	ない
看護職員向けの職場体験プログラム (インターンシップや職場見学など)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
潜在看護職員向けの復職支援プログラム	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q19 看護職員(看護師、准看護師、保健師、助産師)の採用にあたり、貴院のアピールポイントと思うものをお選びください。(複数選択可)

また、貴院が看護職員を募集するにあたって、もし“不利に”働いていると考えているポイントがあれば、お答えください。(複数選択可)

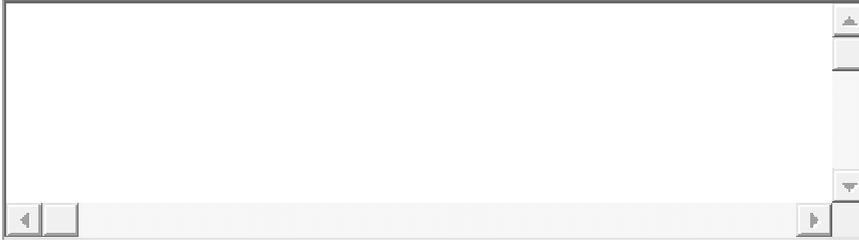
	貴院のアピールポイント	“不利に”働いていると考 えているポイント
1. 給与水準や諸手当	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 勤務時間や休日休暇	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 多様な勤務形態を選べる人事制度(短時間正職員制度等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 人事評価制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 福利厚生プログラム	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 立地や通勤アクセス	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 育児との両立支援(院内保育所の設置等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 従業員の定着率の高さ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 経営理念やブランドイメージ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 医療機関としての専門性や高名な医療者の存在	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 教育研修制度、学会発表等の支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. その他 <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. わからない・特にない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q20 求職者へ貴院のアピールポイントを周知するにあたってどのような方法を用いていますか。(複数選択可)

- 1. 貴院ホームページへの掲載
- 2. 採用パンフレットの作成
- 3. 募集広告への掲載
- 4. 採用説明会の開催
- 5. その他
- 6. 特に何もしていない

Q21 貴院の看護職員(看護師、准看護師、保健師、助産師)に関わる採用活動または人事制度において、優れているあるいは工夫を施したと考えている点があれば、具体的に教えてください。

(100字以内)



お忙しいところご協力いただき、誠にありがとうございました。
ご回答いただいた内容は、論文・報告書の執筆や政策提言を通じ、
より良い医療提供体制の実現に向けて活用してまいります。
ブラウザを閉じてください。