
人材紹介会社による看護職員等の紹介手数料への対応について

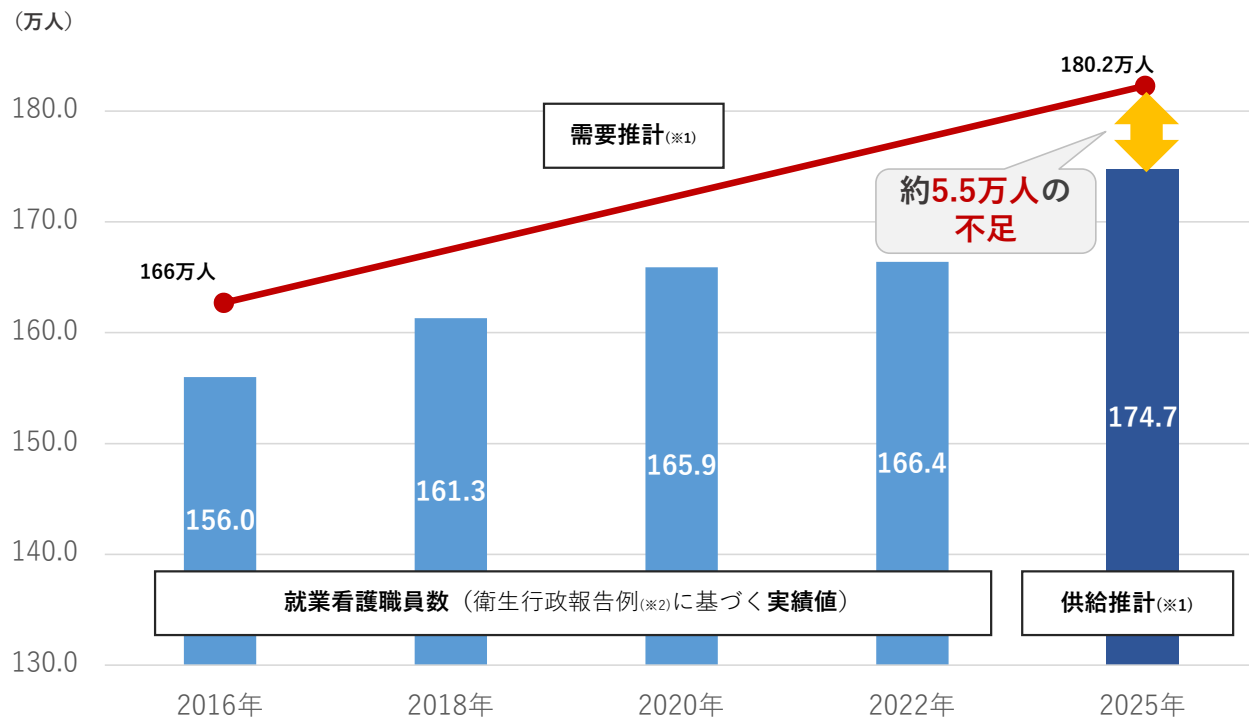
令和7年10月31日

川崎市提案

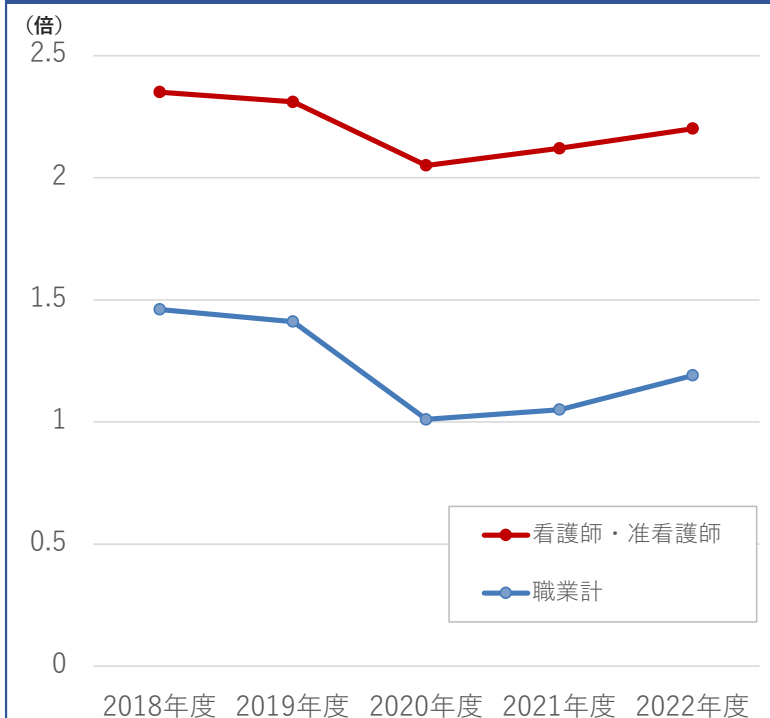
1 看護人材の確保をめぐる現状

医療需要の増大と人材の不足

看護職員の需給状況



職業別有効求人倍率（パートタイム含む常用労働者）



出典：厚生労働省^(※1)「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ(都道府県報告値)」、^(※2)「令和4年衛生行政報告例(結果の概要)」を基に再構成

出典：厚生労働省「第2回看護師等確保基本指針検討部会(参考資料2)」

看護職員の**需要数**は**増加**が見込まれる一方、**供給数**とは乖離

看護師・准看護師の有効求人倍率は全体の求人倍率より高く、今後、**不足が一層深刻化する恐れ** 1

2 人材紹介会社の台頭

人材紹介会社を利用するメリット

求人者

- 圧倒的な集客ノウハウを活用できる
- 募集・採用業務の負担を軽減
- 迅速な人材の補充が可能

人材不足にあえぐ**中小の医療機関**にとっては大きな魅力

【看護職員等の採用経路別採用人数割合】n = 93,986

人材紹介会社	直接募集	ハローワーク	その他	学校等	ナースセンター
30%	24%	21%	14%	10%	1%

人材紹介会社を利用する理由（求人者）※3つまでの複数回答

- ・ハローワークやナースセンターなど他の採用経路では、人材が確保できなかった……………71.1%
- ・確実に求職者を紹介してもらえる……………40.0%
- ・迅速に求職者を確保することができる（採用に至るまでのスピード）…38.4%
- ・多くの求職者からの応募が期待できる……………26.2%

求職者

- ICTの活用で、在職中の転職活動が容易
- 求人が豊富で希望に合った求人を見つけやすい
- 面接日程の調整等、付加サービスが豊富

無料・手軽さから、求職活動の**第一の選択肢**に

【医療分野の求職者（看護職員等）の人材紹介会社 利用状況】n = 564

よく利用する	たまに利用する	利用しない
30.1%	42.6%	27.3%

出典：すべて厚生労働省「令和元年12月 医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査集計結果」より

人材紹介会社を利用する理由（就職者）※3つまでの複数回答

- ・インターネットやスマートフォンで手軽に登録ができる……………75.1%
- ・希望に合った求人を紹介してもらえる……………45.9%
- ・求人企業の詳しい情報を知ることができる……………39.5%
- ・ご自身の仕事が忙しく、求人探しなど求職活動を自ら行う時間がない…39.3%
- ・就業条件（勤務時間や給与額等）について求人者と交渉してもらえる…26.8%

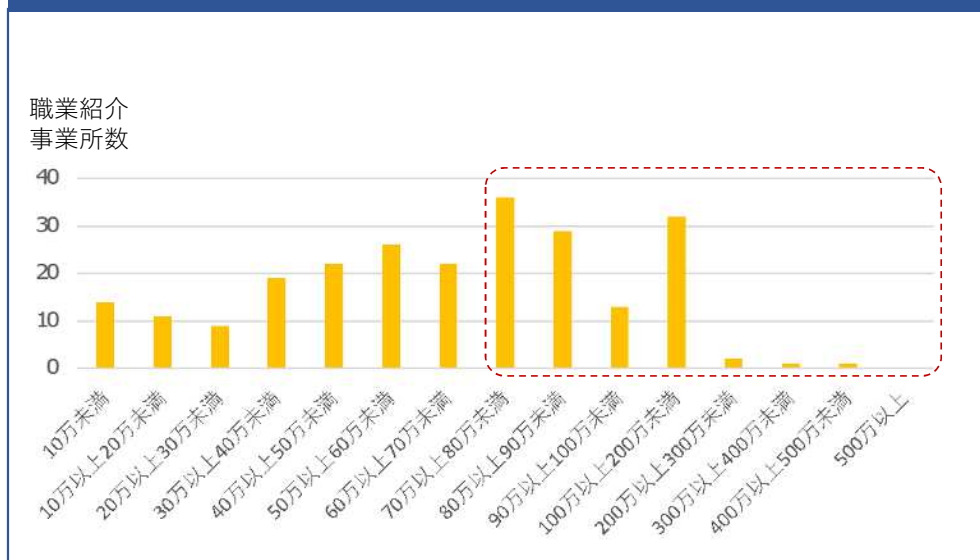
求人者・求職者双方の**ニーズに合致し**、人材紹介会社が**台頭**

人材紹介会社の利用が**事実上の業界標準**となりつつある

3 人材紹介会社による紹介の実態と影響①

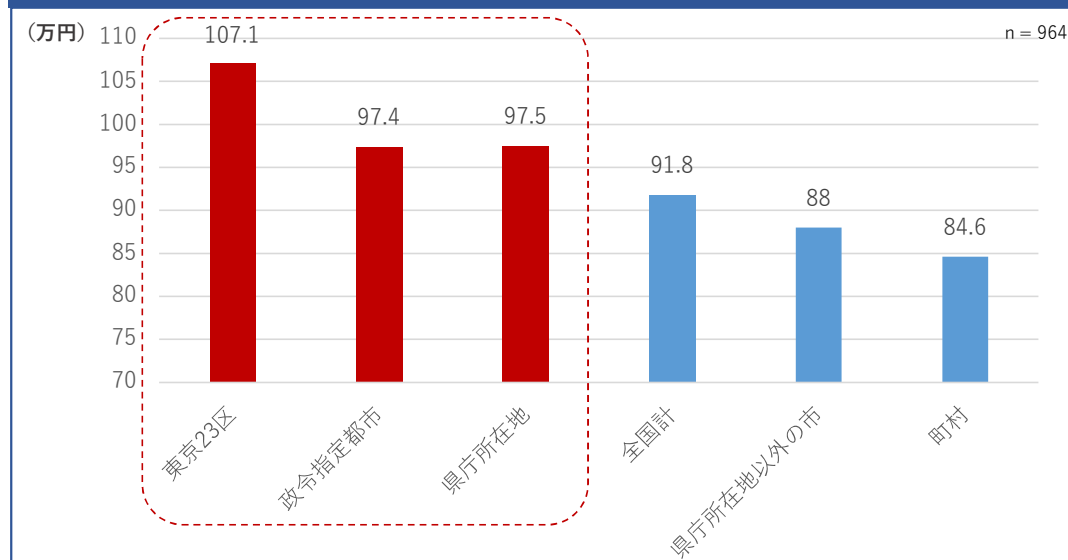
高額な紹介手数料

南関東における看護職員等の平均手数料（額・分布）



出典：厚生労働省「職業紹介事業報告」地域ブロック別の職種別平均手数料額・分布について(令和4年度実績)

所在市町村別 看護師・准看護師の平均手数料額



出典：厚生労働省「令和元年12月 医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査集計結果」

手数料は、採用者の**年収の約2割**程度を目安に設定されるのが一般的

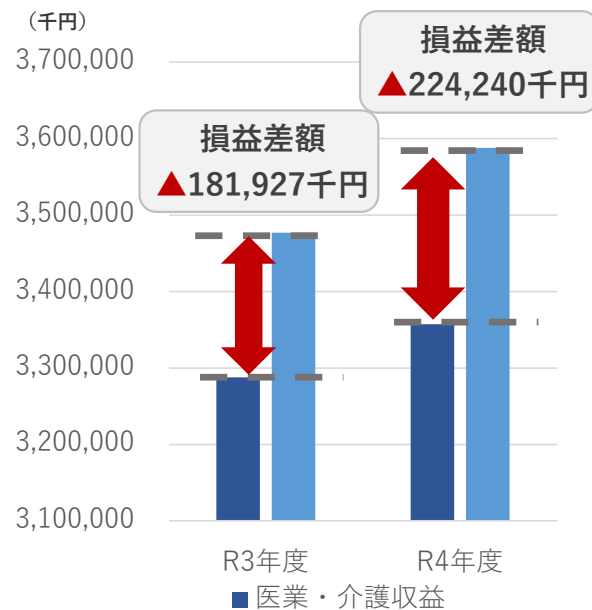
看護職員等**全体**の平均手数料額は**約70.2万円**。うち**看護師**の平均年収は500万円前後のため、
年収の約2割に相当する**80万円～200万円**の帯域にも多数の事業者が分布

都市部ほど、手数料は**高額化**する傾向

3 人材紹介会社による紹介の実態と影響②

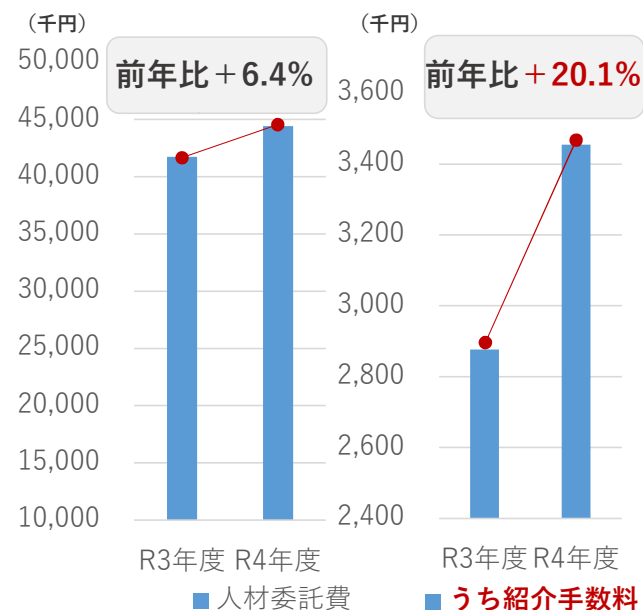
医療機関の経営を圧迫

一般病院の医業損益(1施設当たり)

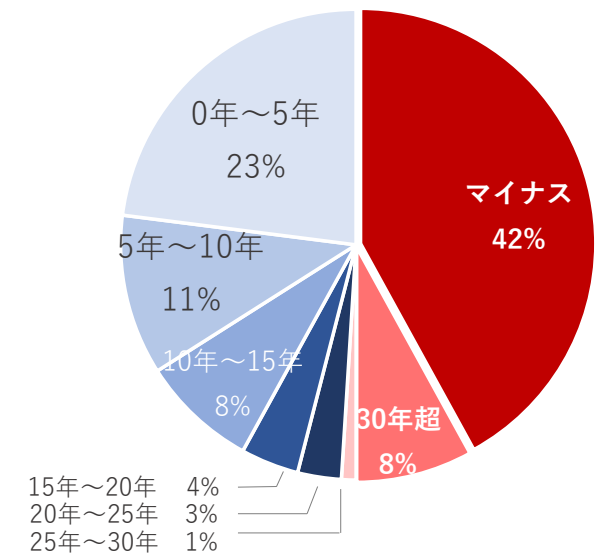


出典：厚生労働省「令和5（2023）年度 第24回医療経済実態調査報告」

一般病院の人材委託費及び紹介手数料(1施設当たり)



債務償還年数（借入を返済するまでに必要な年数）



出典：川崎市病院協会「病院経営に係る要望書」添付資料（緊急調査）
2024年度診療報酬改定後の病院経営状況（日本病院会ほか）

大幅な物価高騰に加え、人件費（特に紹介手数料）が上昇し医業損益が**大幅に悪化**

診療報酬制度(公定価格)で運営されている医療機関の**経営を圧迫**

破綻懸念先とされる**債務償還年数マイナス・30年超**の病院が**半数**

地域医療は危機的状態

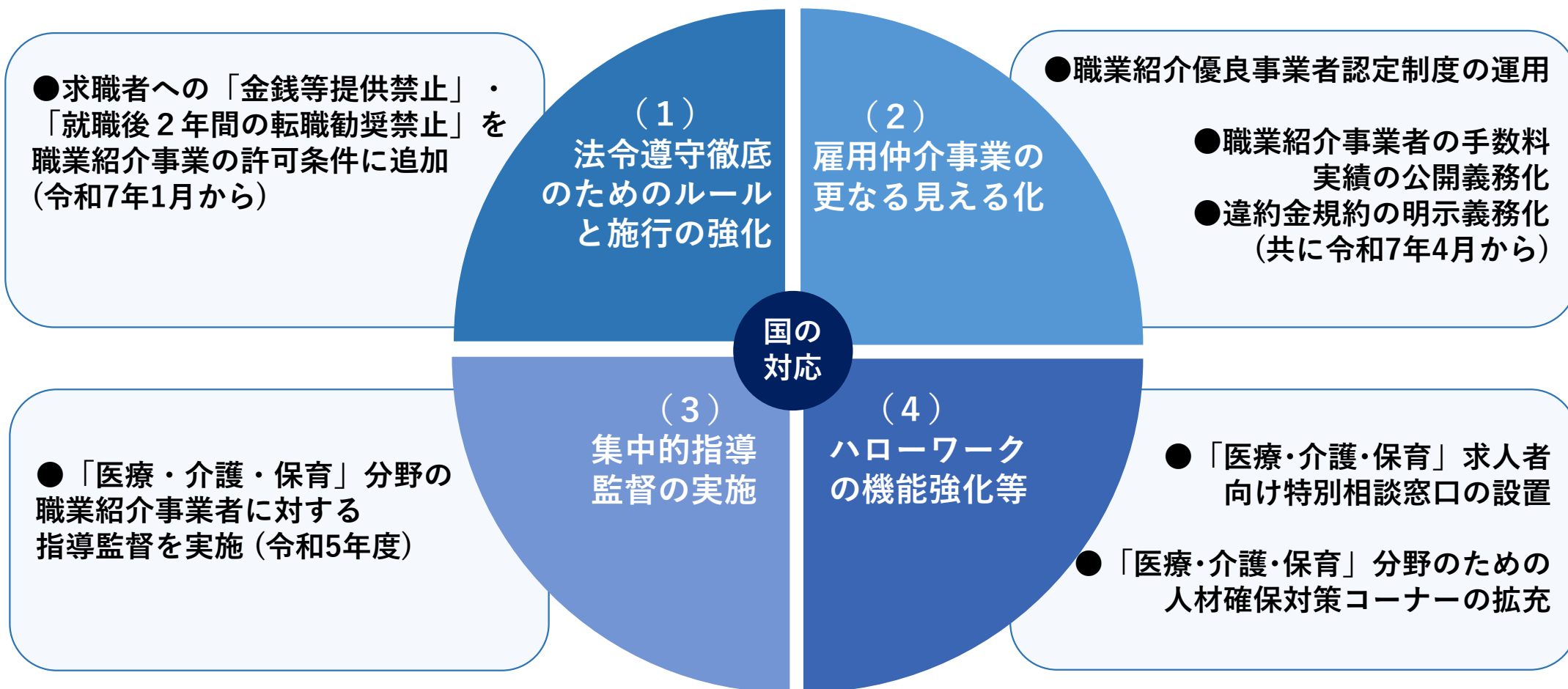
3 人材紹介会社による紹介の実態と影響③

医療関係団体からの要望状況

九都県市において、病院協会、医師会、保険医協会、看護協会など多数の団体から要望書の提出あり！

- 人的資源確保が医療継続のための最重要課題になっている。人材確保のために、人材紹介会社の仲介が必要となっており、**紹介手数料は医療機関の経営を圧迫し、特に東京都では人件費が高く影響が大きいことが明らか**である。
- 訪問看護師の求人倍率は全国で約4倍、県内では**10倍**と高く、**無料職業紹介**を利用した**人材確保が非常に困難な状況**にある。在宅医療実態調査結果でも看護職員の採用に至った募集は人材紹介会社が最も多くなっており、**職員の確保にかかる紹介手数料等の負担が増している**。
- 人材紹介会社からは、**非常に高額の紹介手数料が請求**されており、この傾向は、**人件費の高騰や人材不足と軌を一にしてエスカレートし、病院経営を圧迫**している。
- **看護職の離職率が高く、採用は人材紹介会社に頼らざるを得ないのが実情**である。その際、一人を雇用する度に求人側が**看護師の年収の20～40 %の紹介手数料を人材紹介会社に支払**っており、**病院、診療所、訪問看護ステーションの各方面から悲鳴**が聞こえている。

4 国の対応状況



法令遵守の徹底と雇用仲介事業の見える化に重きが置かれ、
紹介手数料そのものへの規制は行われていない

5 国への要望事項

【現状の課題】 人材紹介会社への高額な手数料の支払いが医療機関の経営を圧迫



要望事項

看護職員等の安定的な確保を図る観点からも、手数料に係る適切な上限設定やその内容を遵守させるための実効性の確保等、必要となる措置を講じること。

補足

- 職業安定法や国の要領において、手数料には上限制と届出制が規定されており、任意でいずれかを採用もしくは併用可能
- 任意の選択が可能であるため、多くが届出制を選択し、手数料の高額化を招く一因となっている
- 上記により、実質的に法令による規制が機能していないため、要望事項のとおり規制強化に加え、その内容を人材紹介会社が遵守するような措置が必要