

# 令和7年度 看護職の定着確保動向調査結果 — 新人看護職員対象 —

## I.調査概要

調査目的	新人看護職の現状を把握し、今後の看護職の定着確保対策の基礎資料を得る
調査対象	千葉県看護協会会員施設(596施設)及び集合研修の新人看護職員
調査時期	令和7年9月30日～令和7年10月16日
調査方法	千葉県看護協会ホームページのアンケート機能を活用したWeb調査 千葉県看護協会会員施設の看護管理者宛に、調査依頼を郵送し、新人看護職員に配布を依頼、フレッシュセミナー集合研修の参加者にも協力依頼
回収状況	回収数：659名

## II.調査結果

### 1. 性別

性別は、「女性」が87.9%、「男性」が12.1%であった。

<表1> 性別 (n=659)

女性	男性
579	80
87.9%	12.1%

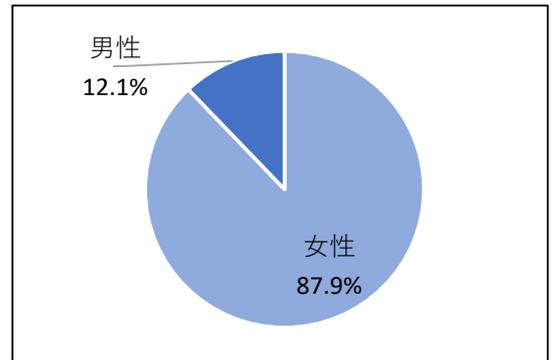


図1 性別

### 2. 年代

年代は、「20代」が最も多く88.3%、次いで「30代」が7.0%であった。

<表2> 年代別 (n=659)

20代	30代	40代	50代	60代
582	46	24	6	1
88.3%	7.0%	3.6%	0.9%	0.2%

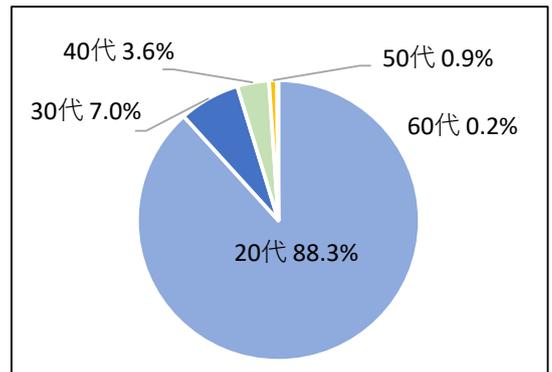


図2 年代別

### 3. 社会人経験について

社会人経験については、「ある」が26.3%、「ない」が73.7%であった。

<表3> 社会人経験について (n=659)

ある	ない
173	486
26.3%	73.7%

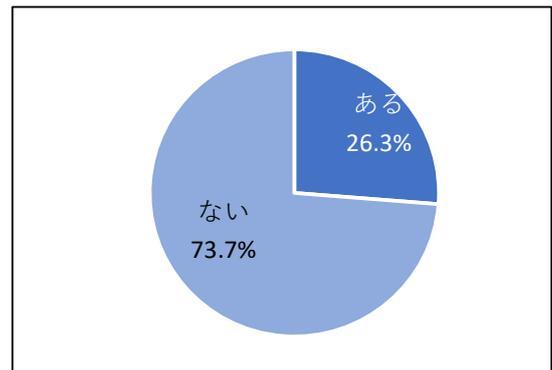


図3 社会人経験

#### 4. 養成所

##### 1)所在地

養成所の所在地は、「県内」66.5%、「県外」33.5%であった。  
卒業学校等は「看護学校」が最も多く48.3%、次いで「大学」44.8%の順であった。

<表4> 養成所の所在地 (n= 659)

県内	県外
438	221
66.5%	33.5%

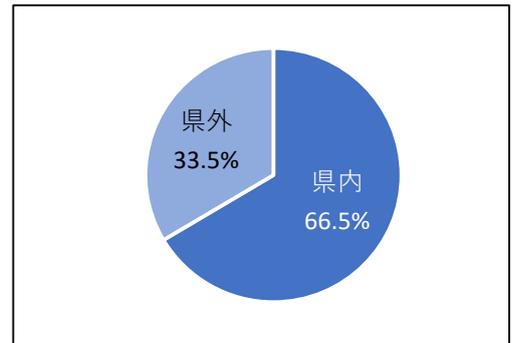


図4 養成所の所在地

##### 2)卒業学校等養成所区分

<表5> 卒業学校等養成所区分 (n= 659)

大学院	大学	看護学校	保健師学校	助産師学校	准看護師学校	その他
7	297	318	4	7	15	11
1.1%	45.1%	48.3%	0.6%	1.1%	2.3%	1.7%

その他 計11 (内 空白1)  
○短期大学 3  
○5年一貫校 6  
○高校専攻科 1

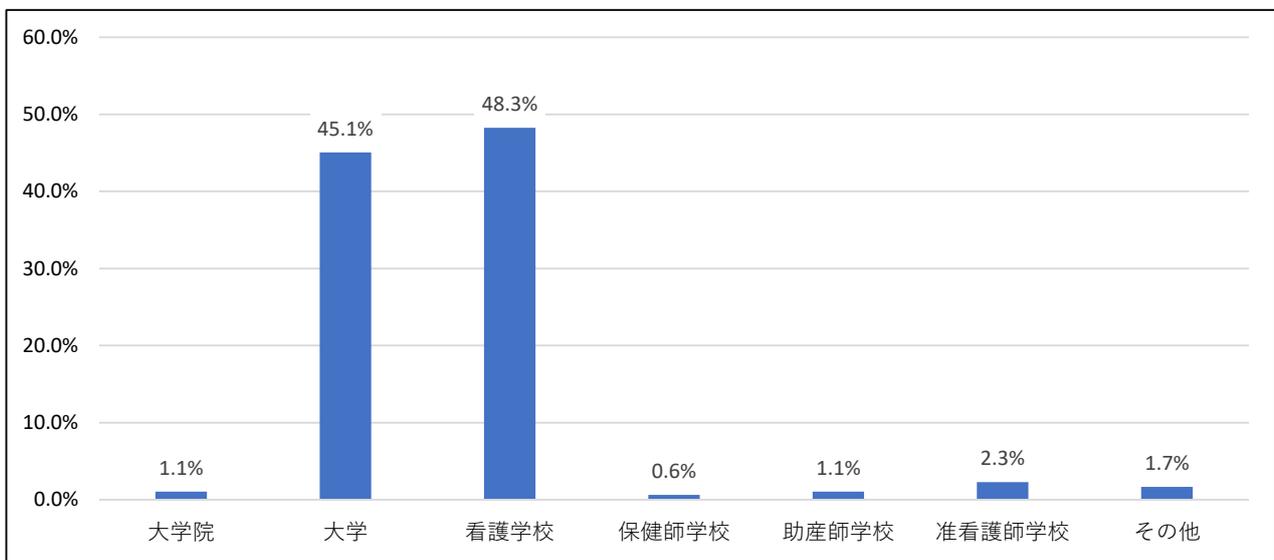


図5 卒業学校等養成所区分

#### 5. 職種

職種は、「看護師」が最も多く90.0%、次いで「准看護師」4.6%、「保健師」、「助産師」2.7%であった。

<表6> 職種 (n= 659)

保健師	助産師	看護師	准看護師
18	18	593	30
2.7%	2.7%	90.0%	4.6%

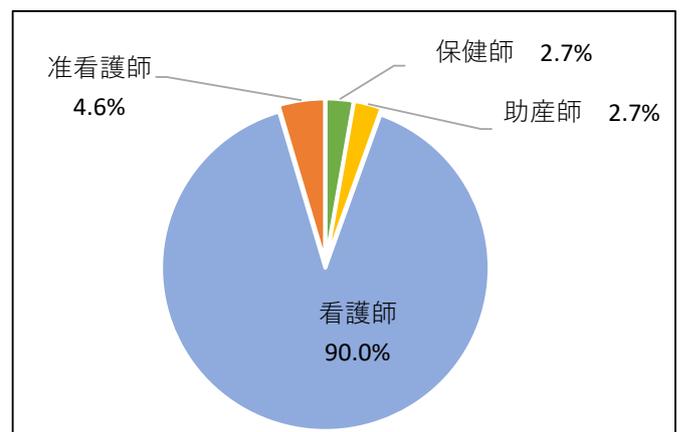


図6 職種

## 6. 現在の就業状況

### 1) 施設の所在地（市町村）

就業施設の所在地は、「千葉市」が最も多く106人、次いで「松戸市」、「成田市」59人の順であった。

現在の就業している施設の地区別の所在地は、「印旛地区」が最も多く16.5%、次いで「千葉地区」16.1%、「船橋地区」15.3%の順であった。

<表7> 施設の所在地(市町村) (n= 659)

千葉市	銚子市	市川市	船橋市	館山市	木更津市	松戸市	野田市	茂原市	成田市
106	5	38	41	17	6	59	11	3	59
佐倉市	東金市	旭市	習志野市	柏市	勝浦市	市原市	流山市	八千代市	我孫子市
15	9	32	37	51	1	21	15	17	1
鴨川市	鎌ヶ谷市	君津市	富津市	浦安市	四街道市	袖ヶ浦市	八街市	印西市	白井市
30	6	8	0	10	7	2	1	17	4
富里市	南房総市	匝瑳市	香取市	山武市	いすみ市	大網白里市	酒々井町	栄町	神崎町
4	0	4	6	3	7	1	2	0	0
多古町	東庄町	九十九里町	芝山町	横芝光町	一宮町	睦沢町	長生村	白子町	長柄町
1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
長南町	大多喜町	御宿町	鋸南町						
0	0	0	0						

<表8> 施設の所在地(地区別) (n= 659)

千葉	市原	船橋	市川	松戸	東葛	印旛	利根	山武	長夷
106	21	101	48	59	78	109	48	14	12
16.1%	3.2%	15.3%	7.3%	9.0%	11.8%	16.5%	7.3%	2.1%	1.8%

君津	安房
16	47
2.4%	7.1%

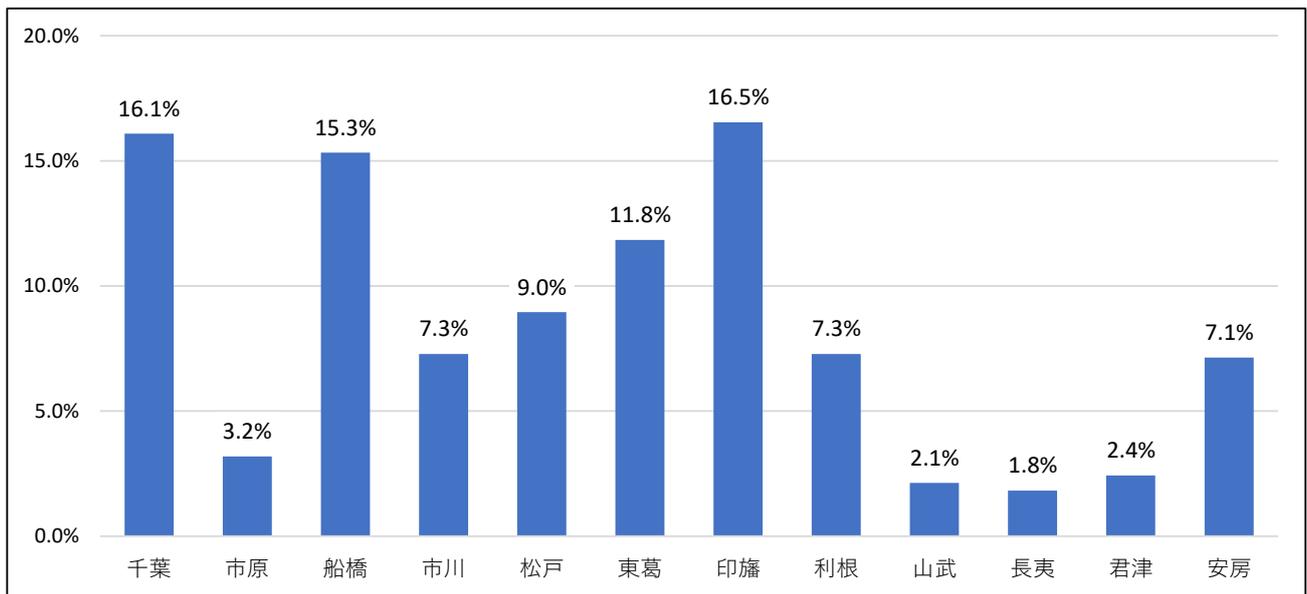


図7 施設の所在地

## 2) 勤務形態

勤務形態は、「常勤」が99.4%、「非常勤」が0.6%であった。

<表9> 勤務形態 (n= 659)

常勤	非常勤
655	4
99.4%	0.6%

## 3) 施設規模・施設等

施設等は、「病院」が95.1%で、規模別では、「500床以上」35.1%、「300～399床」17.9%、「200～199床」16.1%の順であった。

<表10> 施設等規模・施設等 (n= 659)

病院						病院合計
20～99床	100～199床	200～299床	300～399床	400～499床	500床以上	
17	65	106	118	90	231	627
2.6%	9.9%	16.1%	17.9%	13.7%	35.1%	95.1%

無床診療所	有床診療所	市町村	健康福祉センター	訪問看護ステーション	介護保健施設	社会福祉施設	その他
1	1	7	12	11	0	0	0
0.2%	0.2%	1.1%	1.8%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%

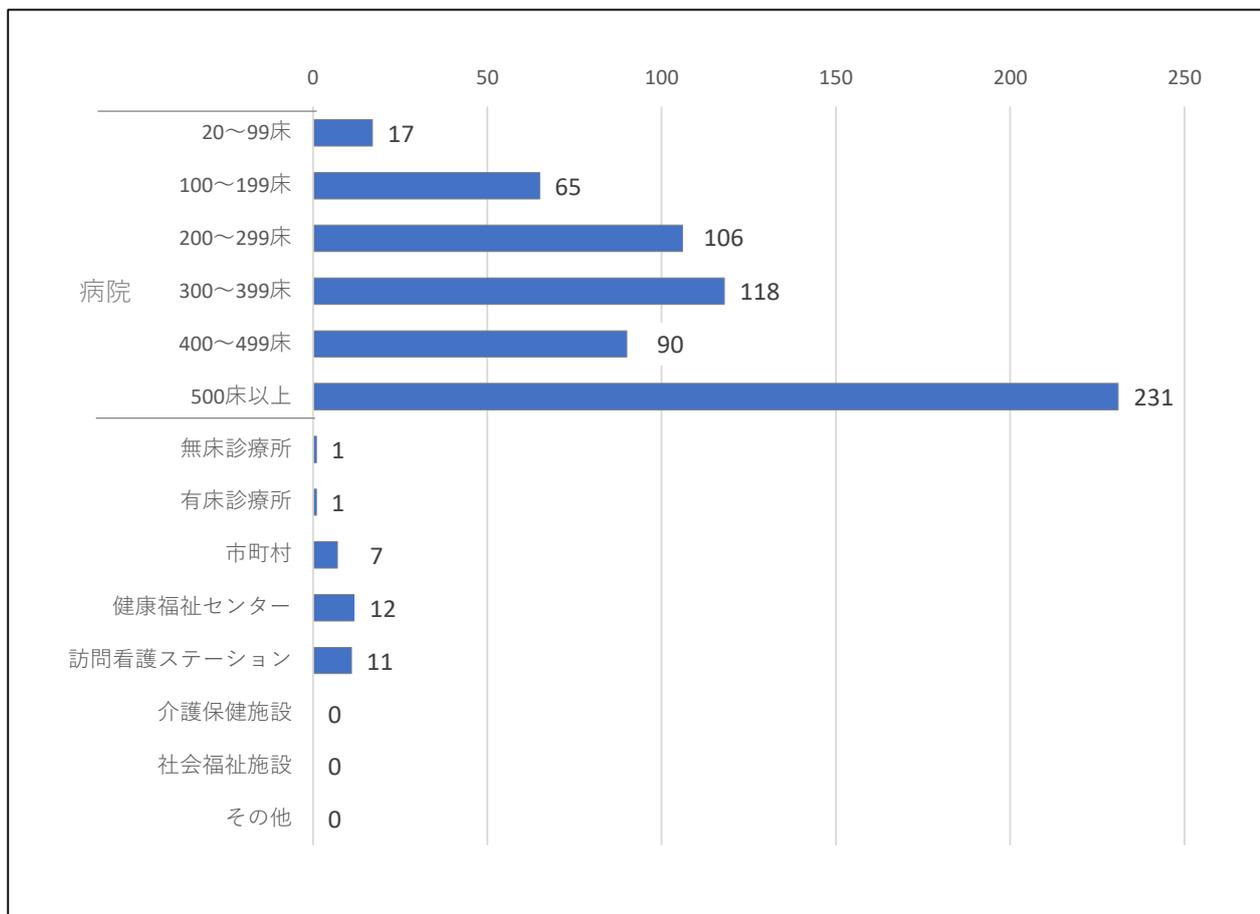


図8 施設規模・施設等

7. 辞めたいと思ったことの有無

辞めたいと思ったことの有無は、「ある」58.3%、「ない」41.7%であった。「ある」と回答した384名のうち病院所属者を病床規模別で見ると、「20～99床」が最も多く64.7%、次いで「300～399床」62.7%、「100～199床」「500床以上」61.5%であった。

<表11> 辞めたいと思ったことの有無 (n= 659)

ある	ない
384	275
58.3%	41.7%

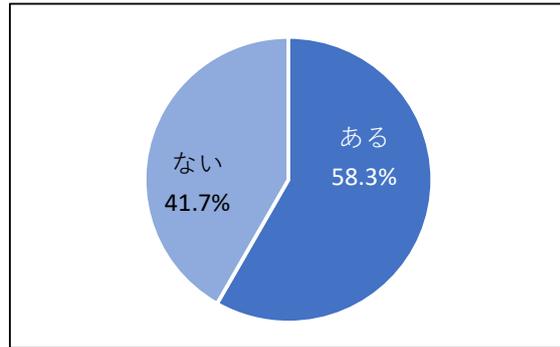


図9 辞めたいと思ったことの有無

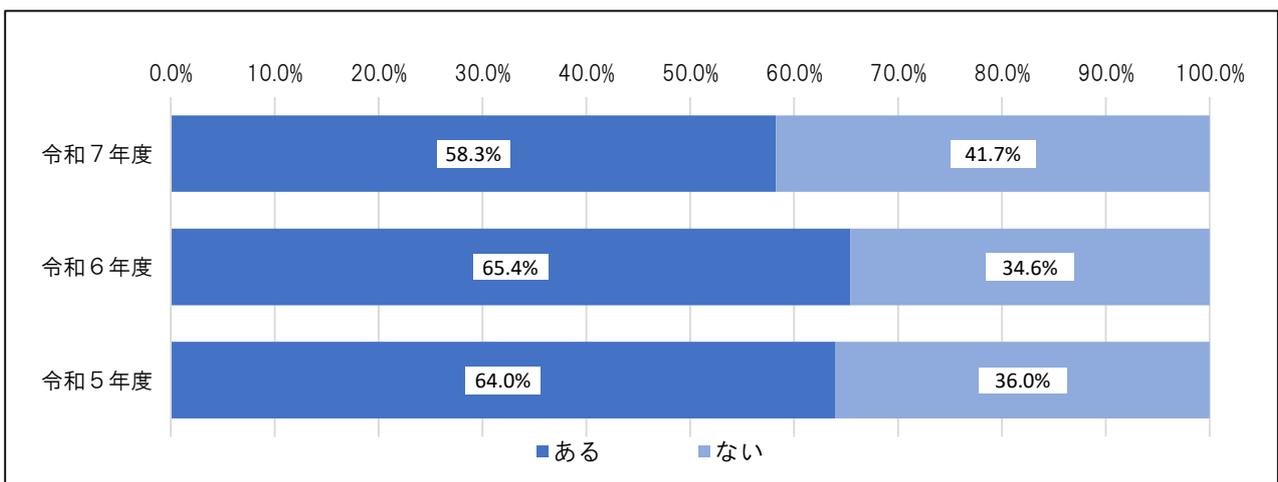


図10 辞めたいと思ったことの有無（3年推移）

<表12> 病床規模別 辞めたいと思ったことの有無

	ある	ない
20～99床 (n= 17)	11 64.7%	6 35.3%
100～199床 (n= 65)	40 61.5%	25 38.5%
200～299床 (n= 106)	55 51.9%	51 48.1%
300～399床 (n= 118)	74 62.7%	44 37.3%
400～499床 (n= 90)	50 55.6%	40 44.4%
500床以上 (n= 231)	142 61.5%	89 38.5%

## 8. 辞めたいと考えた理由（複数回答）

辞めたいと考えた理由は、「自分は看護職にむいていないのではないかと思う」56.5%が最も多く、次いで「医療事故を起こさないか心配である」46.9%「勤務時間内に仕事が終わらない」44.3%の順であった。

<表13> 辞めたいと考えた理由(複数回答)

(n= 384)

自分は看護職にむいていないのではないかと思う	217	56.5%
医療事故を起こさないか心配である	180	46.9%
勤務時間内に仕事が終わらない	170	44.3%
配属部署の専門的な知識・技術が不足している	134	34.9%
仕事の優先順位がつけられない	128	33.3%
基本的な技術が身につけていない	122	31.8%
自分の看護が患者のニーズにできているか自信がない	121	31.5%
自分のペースで仕事ができない	118	30.7%
職場の雰囲気になじめない	117	30.5%
職場の先輩に質問しづらい	113	29.4%
看護職をやめたいと思っている	107	27.9%
就職前に考えていた看護の仕事とギャップが大きい	91	23.7%
与えられる課題等があつて休日に休めない	87	22.7%
看護業務以外の業務が多すぎると感じる	74	19.3%
ヒヤリハット（インシデント）レポートを書いた	69	18.0%
受け持ち患者が多すぎる	56	14.6%
十分な教育研修が受けられていないと感じる	46	12.0%
プリセプターと合わない	42	10.9%
電話の対応がうまくできない	38	9.9%
患者及び家族とのコミュニケーションがうまくとれない	36	9.4%
医師との意思疎通がうまくいかない	31	8.1%
プリセプターからの独り立ちが早いと思った	30	7.8%
直属の上司からサポートが得られない	28	7.3%
夜勤に入るのが早いと感じる	19	4.9%
交代制の勤務に慣れない	12	3.1%
院内のITシステムがうまくできない	12	3.1%
夜勤のリーダー業務が負担である	5	1.3%

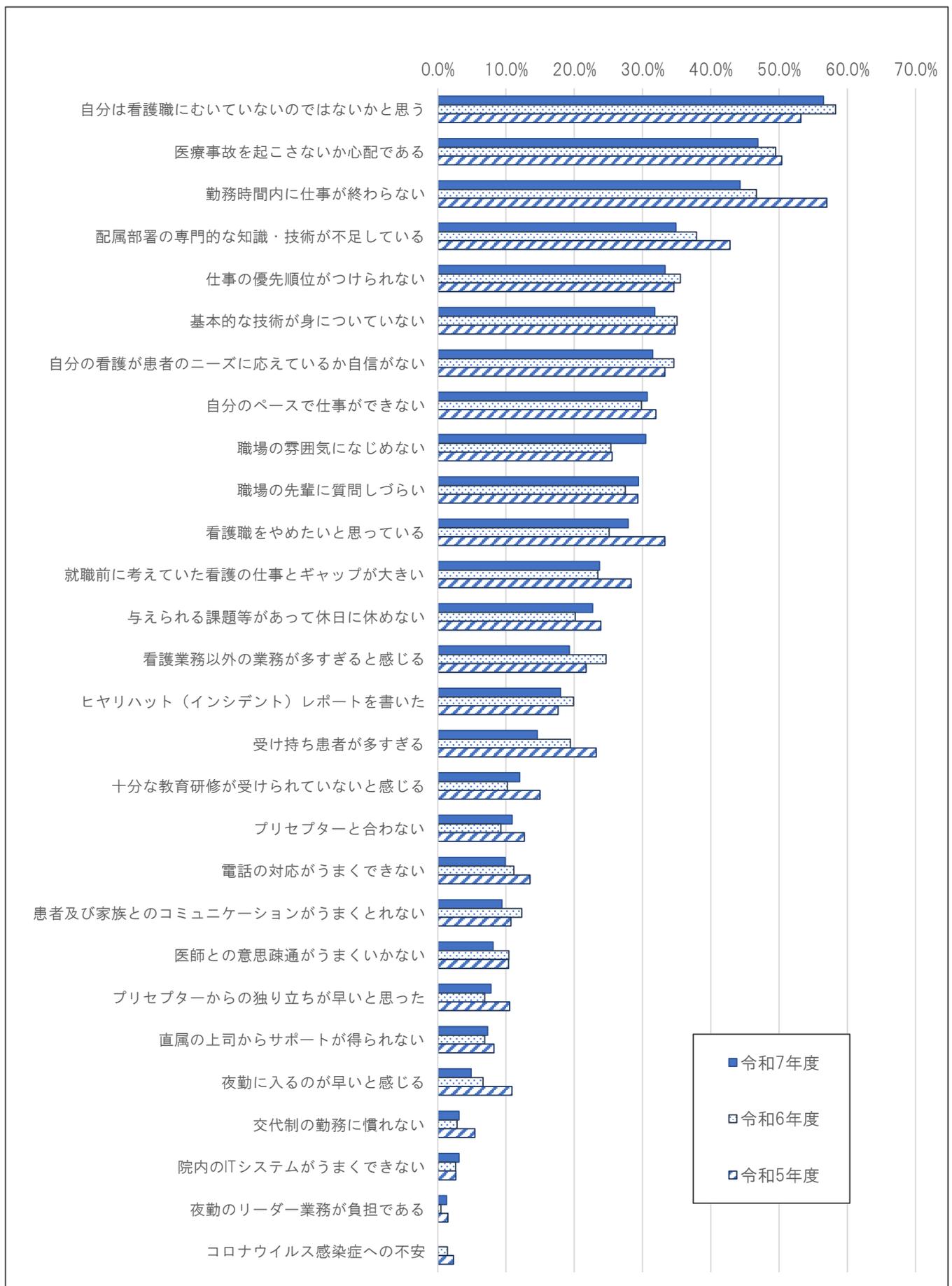


図11 辞めたいと考えた理由（3年推移）

9. 辞める事を思いとどまった理由（複数回答3つまで）

辞める事を思いとどまった理由は、「生活していくための手段」が最も多く59.4%、次いで「奨学金返済のため」43.2%、「自分なりに整理がついた」25.0%の順であった。

<表14> 辞める事を思いとどまった理由（複数回答3つまで） (n= 384)

理由	人数	割合
生活していくための手段	228	59.4%
奨学金返済のため	166	43.2%
自分なりに整理がついた	96	25.0%
収入が安定している	63	16.4%
同僚に相談し、再度やる気になった	50	13.0%
職場環境が仕事をしやすい環境だった	36	9.4%
目的・目標を持てた	24	6.3%
師長等中間管理職に相談し、再度やる気になった	20	5.2%
仕事に生きがいを感じた	16	4.2%
看護管理者が尊敬できた	12	3.1%
上司に認めてもらえた	11	2.9%
給料が仕事に見合っていた	8	2.1%
研修の機会が用意された	6	1.6%
結婚・出産・育児に家族の協力が得られた	3	0.8%
その他	32	8.3%

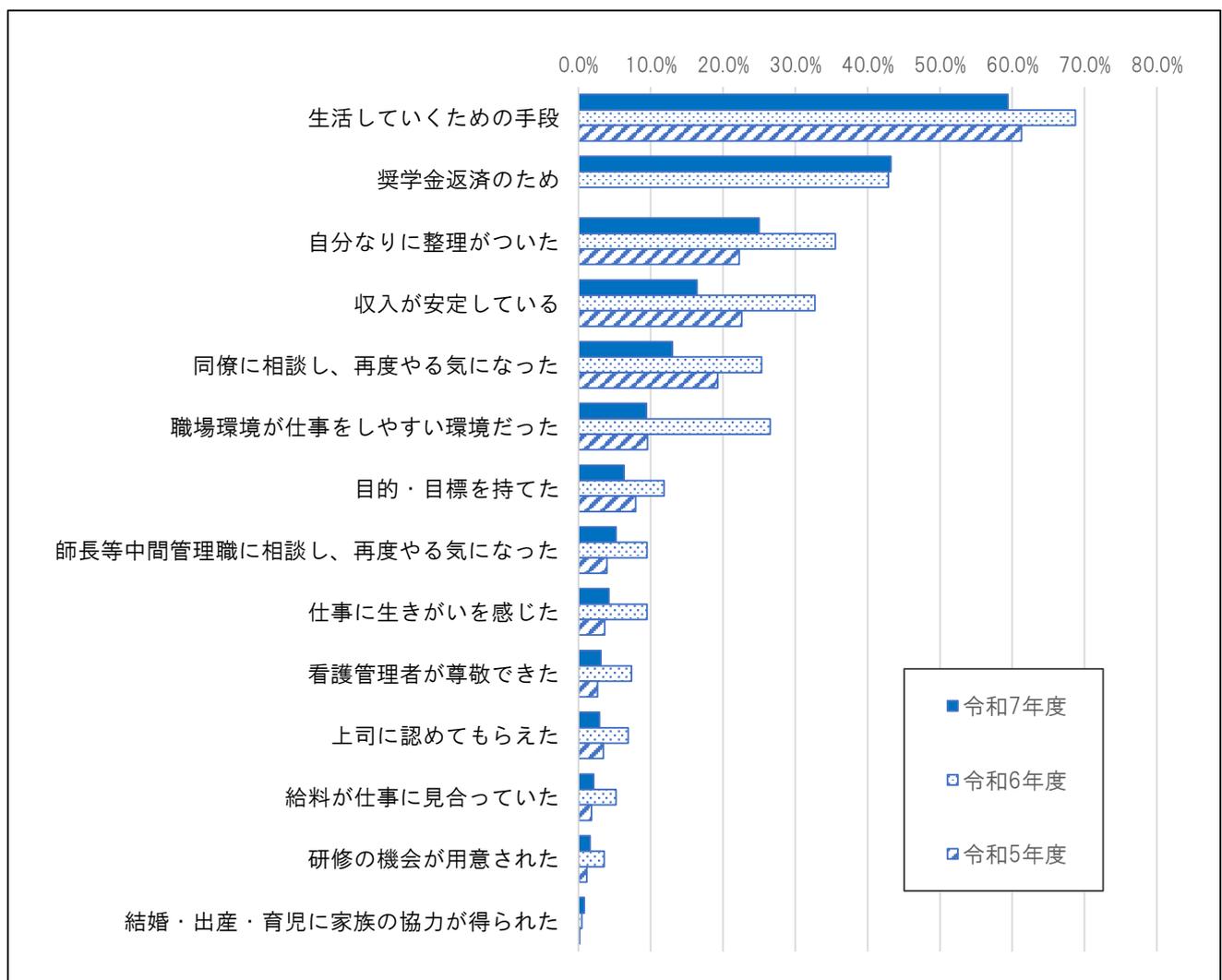


図12 辞める事を思いとどまった理由（3年推移）

【配置換え等の環境変化に関する事】

<input type="checkbox"/> プリセプターが変更になった
<input type="checkbox"/> 業務内容を改善した
<input type="checkbox"/> 休職してしっかり自身の体調を整えられたため
<input type="checkbox"/> 専門家への受診した事で多少なりと割り切れるようになった

【家族・プリセプター・先輩・同僚の支えがあった】

<input type="checkbox"/> プリセプターや先輩に相談をして、話を聞いてもらった (2)
<input type="checkbox"/> 同期が優しい、仲が良い
<input type="checkbox"/> 家族に相談した(2)

【転職等検討中】

<input type="checkbox"/> 離職検討中 (3)
<input type="checkbox"/> 次の働き場所、やりたいことが決まっていない (3)
<input type="checkbox"/> 美容にも興味がある

【辞めるデメリット・不安】

<input type="checkbox"/> 資格を3年かけてとったから
<input type="checkbox"/> 1年目では技術が身についていなく、転職しても新しい環境でまた1からとなると大変であるため (5)
<input type="checkbox"/> 他にやりたいことがない、働かないと今後の心配、やめた後先輩たちに陰口を言われるのではないかと心配
<input type="checkbox"/> 寮に住んでるから。家がなくなるから
<input type="checkbox"/> 退職金が出ないから
<input type="checkbox"/> 悔しいから
<input type="checkbox"/> なんとなく

【キャリア・やりがい】

<input type="checkbox"/> 患者さんからの言葉が生きがいに繋がった
<input type="checkbox"/> キャリア形成のため (2)
<input type="checkbox"/> 技術が身に付いていないことや、知識が不足していることは、看護職を続けつつ自己研鑽を積むことで克服できると思ったから

10. 就業2年目に向けて、勤務先に対して希望することはありますか。（複数回答）

就業2年目に向けて、勤務先に対して希望することは、「給与アップ」が最も多く71.6%、次いで「人員確保」47.5%、「業務量削減」34.6%の順であった。

<表15>就業2年目に向けて、勤務先に対して希望すること(複数回答) (n= 659)

給与アップ	472	71.6%
人員確保	313	47.5%
業務量削減	228	34.6%
前残業の廃止	189	28.7%
相談ができるサポート体制の充実	177	26.9%
残業代の支給	154	23.4%
交流の場の設定	76	11.5%
その他	23	3.5%

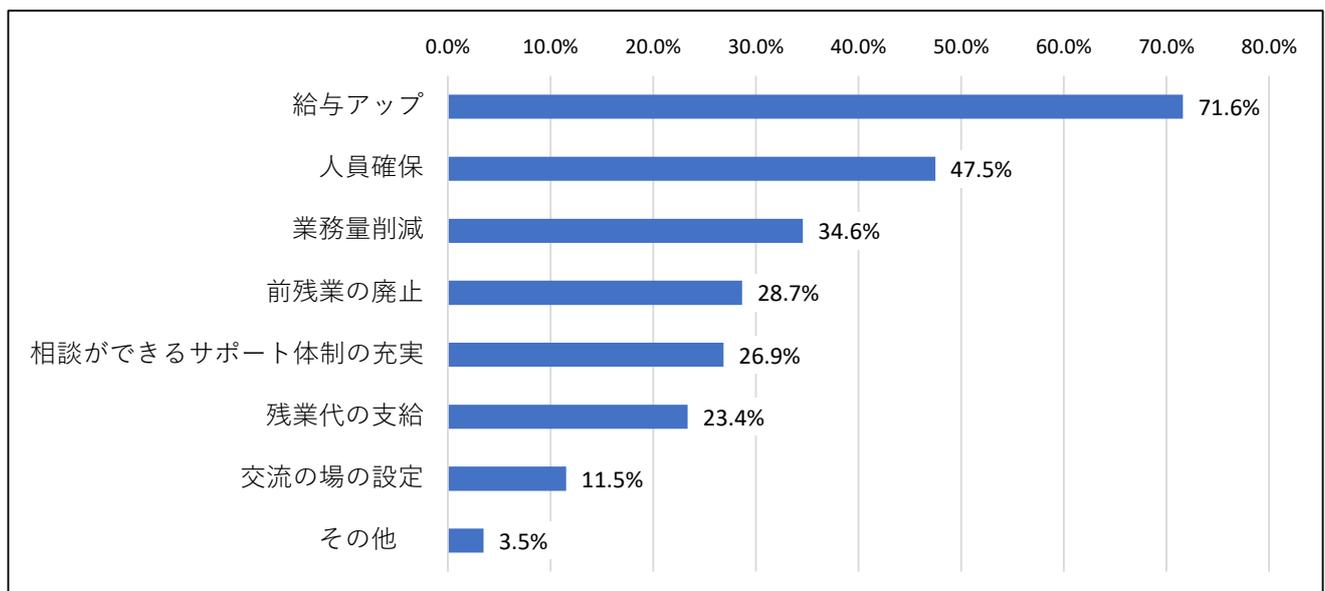


図13 就業2年目に向けて、勤務先に対して希望することはありますか。（複数回答）

就業2年目に向けて、勤務先に対して希望することのその他 (n= 23)

○夜勤・日曜祝日の勤務の相談、休みを取りやすい環境 (2)
○休憩時間の確保
○前残業代の支給 (2)
○夜勤手当のアップ
○残業削減
○スキルアップ、キャリアアップの具体的な検討
○練習場所の確保
○今後自分がどうしていきべきなのか相談したり・まとめの時間が欲しい。
○個人的な考え方の面で看護師の適正がないと認識するため、その部分が改善されると業務がしやすくなるのではないかと考えています
○部署異動 (2)
○パワハラなど人間関係 (5)
○病院経営の安定化
○感染対策の徹底
○転職をする

11. ヘルシーワークプレイス相談窓口を知っていますか

<表16> ヘルシーワークプレイス相談窓口の認知度 (n= 659)

知っている	知らない
47	612
7.1%	92.9%

12. 日本看護協会の看護師応援サイトを知っていますか

<表17> 日本看護協会応援サイトの認知度 (n= 659)

知っている	知らない
101	558
15.3%	84.7%

13. 「ふれあい看護体験」参加状況

千葉県看護協会主催の「ふれあい看護体験」参加状況は、「参加」7.9%、「不参加」92.1%であった。

不参加者の中で、「他団体主催」の参加者は5.4%、「全く不参加」94.6%であった。

<表18> 千葉県看護協会主催の「ふれあい看護体験」参加状況

(n= 659)

参加	不参加
52	607
7.9%	92.1%



<表19> 他団体の看護体験参加状況

(n= 607)

他団体	全く不参加
33	574
5.4%	94.6%

<表20> 看護体験参加状況

(n= 659)

全く不参加	協会主催	他団体
574	52	33
87.1%	7.9%	5.0%

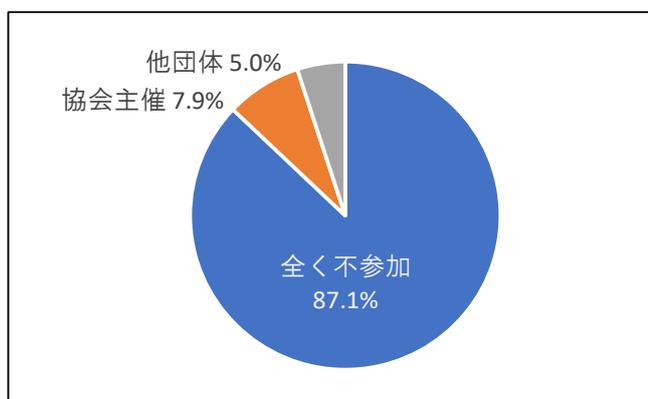


図14 「看護体験」参加状況

14. 千葉県ナースセンターが無料職業紹介事業をしていることを知っていますか

<表21> 千葉県ナースセンターの無料職業紹介事業の認知度 (n= 659)

知っている	知らない
306	353
46.4%	53.6%

15. 看護職の定着確保対策(特に、離職対策)について、ご提案があれば記入ください

【給与・時間外手当の充実、時間外勤務の削減】

<input type="checkbox"/> 給与アップ (25)
<input type="checkbox"/> 時間外手当支給 (5)
<input type="checkbox"/> 前残業廃止・時間外勤務の削減 (4)
<input type="checkbox"/> 緊急入院対応時などの手当
<input type="checkbox"/> 働きやすくするために、残業を取りやすくする

【業務量の調整・人員増】

<input type="checkbox"/> 人員確保 (7)
<input type="checkbox"/> 業務量削減 (3)
<input type="checkbox"/> 看護師でなくてもできる業務が多すぎる・AIを活用した事務仕事の削減 (4)
<input type="checkbox"/> 人手不足を新卒で埋めているので、中堅以上の看護師が新人の教育に疲れて辞めていくのではないかと今勤めている病院は新人の割合が看護師総数に対して高すぎると思う
<input type="checkbox"/> 人が足りなくて仕事の負担が大きくなって、体調不良などで休む人が増えていると思う。 元々の看護師の確保量が足りていない。
<input type="checkbox"/> 先輩たちの業務量が、新人を受け入れて教育できるほど体制が整っていない。相談したい時、技術を見てもらいたいときに先輩が忙しくて、すぐに対応できていない。

【職場環境、サポート体制の充実】

<input type="checkbox"/> 休憩できない風潮がある
<input type="checkbox"/> 自立が早すぎる (2)
<input type="checkbox"/> 教育体制、サポート体制強化
<input type="checkbox"/> 多重業務なのはわかるが、初めから全てを学ぶのはプレッシャーやパニックになる
<input type="checkbox"/> 性格がきつくなるほど、多忙にならぬよう管理職、病院側で調整してほしい
<input type="checkbox"/> 休日も勉強せざるを得ないためちゃんとした休息も取れない
<input type="checkbox"/> 労働基準法を国試の際に学ばされているはずなのに誰一人として守ろうとしない(労働環境が劣悪)
<input type="checkbox"/> 看護師配置基準が守られていない日や、リーダー層の看護師が夜勤明けの次の日に夜勤が入っているのを見るとこの体制で患者を守れるのかという不安はある

【休暇】

<input type="checkbox"/> 休暇を取りやすい環境
<input type="checkbox"/> 休暇を増やして欲しい

【人間関係・パワハラ】

<input type="checkbox"/> 人間関係の改善 (3)
<input type="checkbox"/> 医師や先輩看護師、同僚等によるいじめやパワハラ対策 (5)
<input type="checkbox"/> 先輩の教育(伝え方・言い方の改善) (3)
<input type="checkbox"/> 指導者が拳を上げ、ナースステーション内にて自分を指してみんなの前で怒られる

【相談体制の充実】

<input type="checkbox"/> 相談しやすい環境 (3)
<input type="checkbox"/> 相談窓口の周知 (2)

【その他】

<input type="checkbox"/> 看護協会費が高い割に賃上げや業務環境の改善がなされていないと感じます。会費をもらってる以上きちんと目に見える成果を出してほしいです
<input type="checkbox"/> 学生の頃から現場と同じようにして欲しい。実践形式。
<input type="checkbox"/> 看護配置基準の見直し(看護師に1人当たりの患者人数の減数)
<input type="checkbox"/> 重度での全介助に対する看護師比率を検討して欲しい。