令和8年度　看護職の定着確保に係る調査
―　求職者対象　―

Ⅰ.調査概要

調査目的	離職中の看護職の就業意向や希望する勤務条件等を把握し、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	令和7年4月1日～令和8年3月31日の期間内に「とどけるん」に登録した未就業看護職
調査時期	令和8年5月8日～令和8年5月29日
調査方法	離職時等の届出制度「とどけるん」に登録した未就業看護職宛に、調査依頼をハガキにて案内し、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
回収状況	配布数　：　562 名 回答数　：　129 名 回答率　：　23.0%

Ⅱ.調査結果

1.年代

年代は、「20代」が35.7%と最も多く、次いで「30代」24.0%、「40代」16.3%の順であった。

＜表1＞　年齢　（n= 129 ）

20代	30代	40代	50代	60代	70代
46	31	21	13	16	2
35.7%	24.0%	16.3%	10.1%	12.4%	1.6%

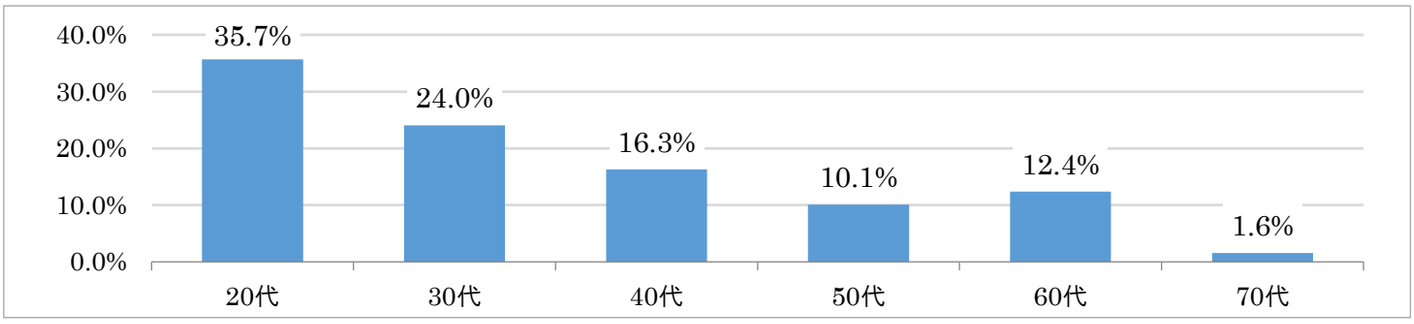


図1 年齢

2.保有資格

保有資格は、「看護師」が82.9%と最も多く、次いで「助産師」7.8%、「准看護師」5.4%の順であった。

＜表2＞　保有資格　（n= 129 ）

保健師	助産師	看護師	准看護師
5	10	107	7
3.9%	7.8%	82.9%	5.4%

3.退職した職場の施設種別

退職時の施設種別は、「病院」が82.9%と最も多く、次いで同率で「診療所・クリニック」「介護福祉施設」6.2%であった。

＜表3＞　退職時の施設種別　（n= 129 ）

病院	診療所・クリニック	介護福祉施設	訪問看護ステーション	保健所等公的機関	健診施設	学校等教育機関	その他
107	8	8	1	1	0	1	3
82.9%	6.2%	6.2%	0.8%	0.8%	0.0%	0.8%	2.3%

＜その他＞
・厚労省検疫所　・重症心身障害児者施設及びリハビリ施設　・心身障害児施設

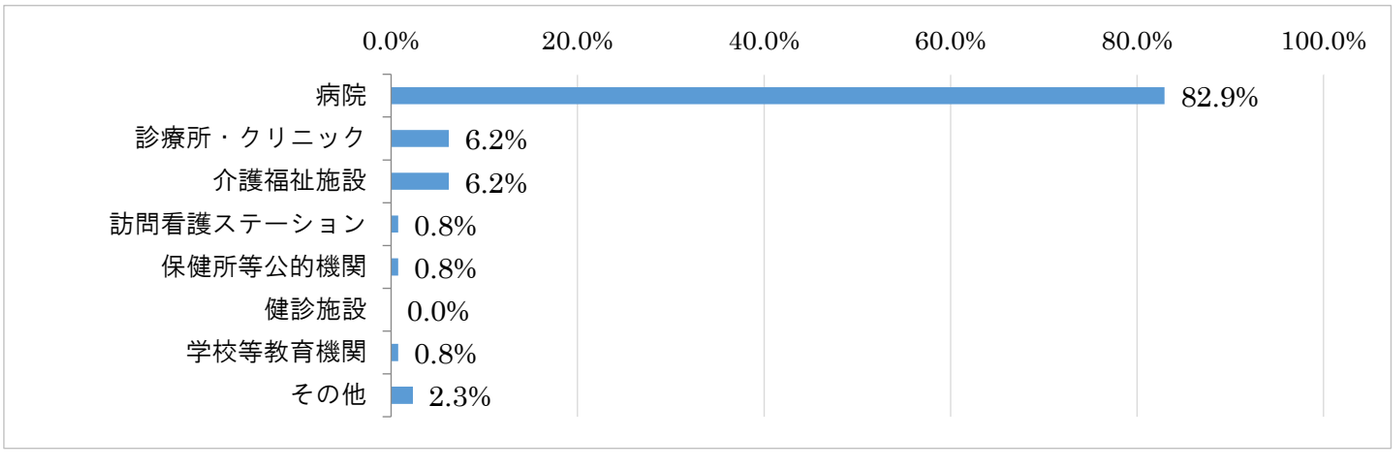


図2 退職時の施設種別

4.退職時の雇用形態

退職時の雇用形態は、「正規雇用」が85.3%と最も多く、次いで「非正規雇用」14.7%の順であった。

＜表4＞　退職時の雇用形態　（n= 129 ）

正規雇用	非正規雇用	派遣	その他
110	19	0	0
85.3%	14.7%	0.0%	0.0%

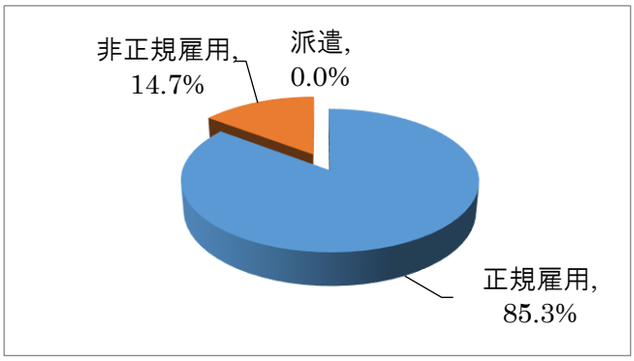


図3 離職時の雇用形態

5.退職時の夜勤の有無

退職時の夜勤の有無については「あり」66.7%、「なし」33.3%であった。

＜表5＞　退職時の夜勤の有無　（n= 129 ）

あり	なし
86	43
66.7%	33.3%

6.看護業務の通算勤務年数

看護業務の通算勤務年数は、「20年以上」が27.1%と最も多く、次いで同率で「1～5年未満」「5～10年未満」23.3%の順であった。

＜表6＞　看護業務の通算勤務年数　（n= 129 ）

1年未満	1～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
3	30	30	17	14	35
2.3%	23.3%	23.3%	13.2%	10.9%	27.1%

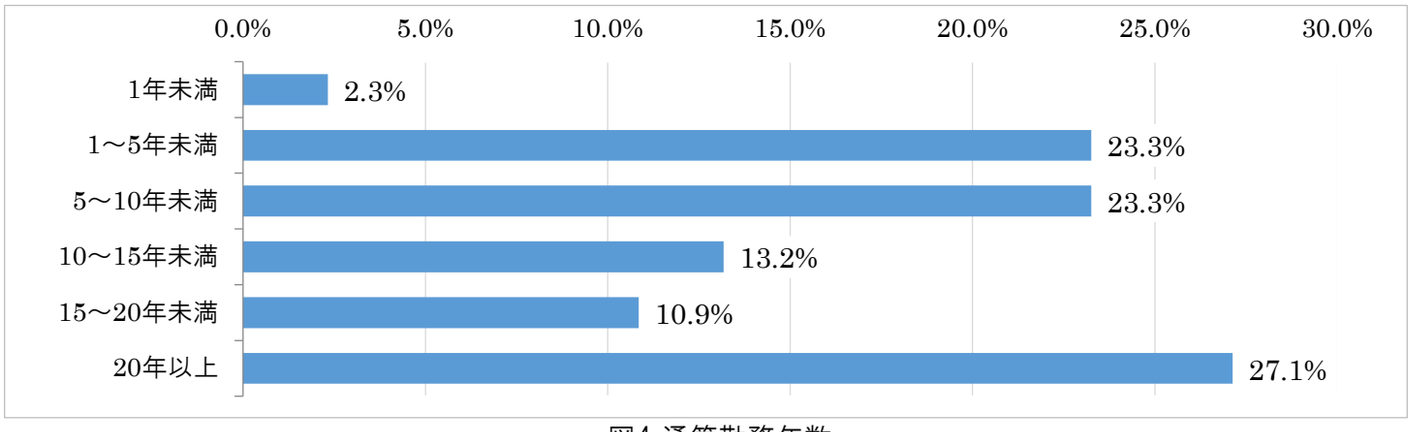


図4 通算勤務年数

7.退職した施設での勤務年数

退職した施設での勤務年数は、「1～5年未満」が31.0%と最も多く、次いで「5～10年未満」18.6%、「10～15年未満」17.1%の順であった。

＜表7＞　退職した施設での勤務年数　（n= 129）

1年未満	1～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
18	40	24	22	9	16
14.0%	31.0%	18.6%	17.1%	7.0%	12.4%

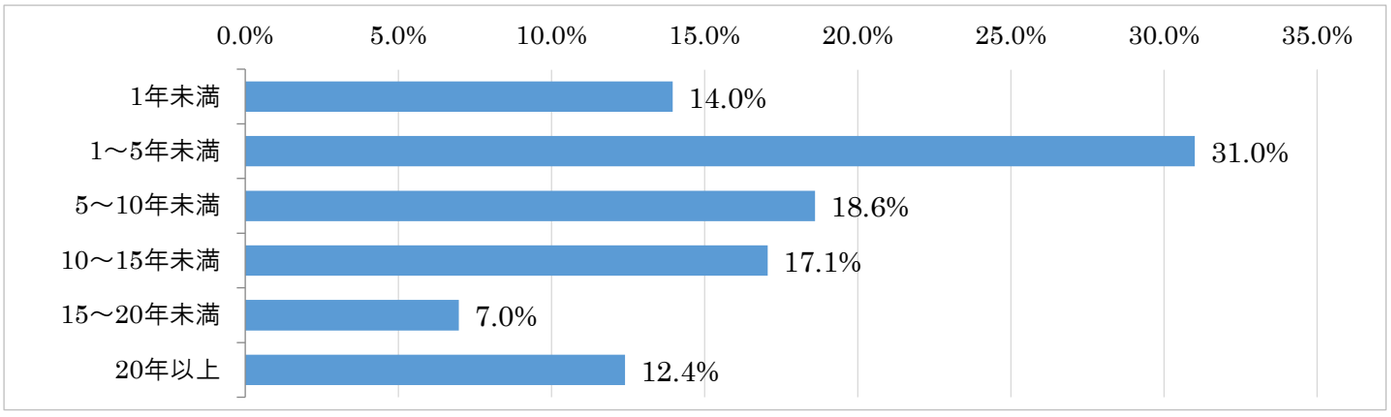


図5 退職した施設での勤務年数

8.離職理由(複数回答)

離職理由は、「上司・同僚との人間関係」が44.2%と最も多く、 次いで「夜勤の負担が大きい」29.5%、「超過勤務が多い」24.8%の順であった。

＜表8＞　離職理由(複数回答)　（n= 129）

自分の看護職員としての適性への不満	自分の看護実践能力への不安	医療事故への不安	健康上の理由（身体的疾患）	健康上の理由（精神的疾患）	夜勤の負担が大きい	看護内容への不満	給与への不満	教育体制への不満
14	15	21	23	18	38	29	28	22
10.9%	11.6%	16.3%	17.8%	14.0%	29.5%	22.5%	21.7%	17.1%

休暇が取れない・取りづらい	超過勤務が多い	患者家族との関係（暴言・暴力）	上司・同僚との人間関係	他施設への関心・転職	他分野（看護以外）への関心・転職	結婚	転居	出産・育児
21	32	12	57	15	12	12	15	9
16.3%	24.8%	9.3%	44.2%	11.6%	9.3%	9.3%	11.6%	7.0%

家族の健康問題・介護	進学・キャリアアップ	定年退職	その他
9	13	7	22
7.0%	10.1%	5.4%	17.1%

＜その他＞
・契約終了、経営不振、施設閉鎖など事業所側の都合による退職（3件）
・定年退職や再雇用期間の満了による退職（2件）
・定年後の処遇や給与低下への不安、継続雇用の見通しが立たないことによる退職（1件）
・上司からのパワーハラスメントや組織の対応への不信感（2件）
・医師からの高圧的な態度や暴言等の人間関係（1件）
・ラダー作成や評価制度の負担感が大きく、効果を実感できない（1件）
・急な欠員発生時の負担増が特定の職員に偏っていた（1件）
・サービス残業をはじめとする時間外労働の過多（1件）
・全国転勤に伴う生活上の負担（1件）
・子育てと仕事の両立が困難となったため（1件）
・不妊治療との両立が困難となったため（1件）
・助産教育受講など専門性を高めるための転職（1件）

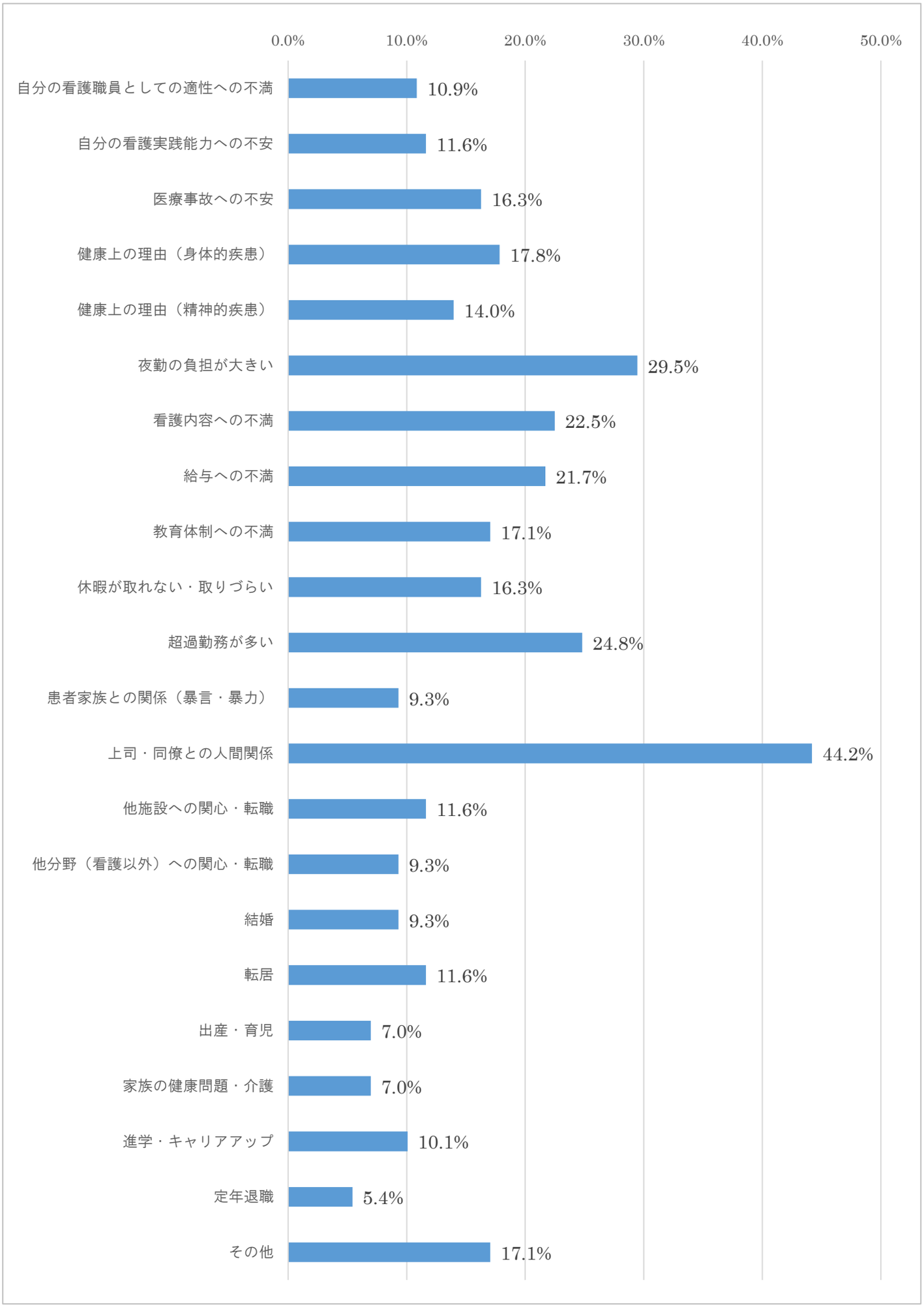

0.0%
10.0%
20.0%
30.0%
40.0%
50.0%
自分の看護職員としての適性への不満
10.9%
自分の看護実践能力への不安
11.6%
医療事故への不安
16.3%
健康上の理由（身体的疾患）
17.8%
健康上の理由（精神的疾患）
14.0%
夜勤の負担が大きい
29.5%
看護内容への不満
22.5%
給与への不満
21.7%
教育体制への不満
17.1%
休暇が取れない・取りづらい
16.3%
超過勤務が多い
24.8%
患者家族との関係（暴言・暴力）
9.3%
上司・同僚との人間関係
44.2%
他施設への関心・転職
11.6%
他分野（看護以外）への関心・転職
9.3%
結婚
9.3%
転居
11.6%
出産・育児
7.0%
家族の健康問題・介護
7.0%
進学・キャリアアップ
10.1%
定年退職
5.4%
その他
17.1%

図6 離職理由(複数回答)

9.離職理由（最も大きかった理由）

離職理由の最も大きかった理由は、「上司・同僚との人間関係」が19.4%と最も多く、 次いで「転居」8.5%、「給与への不満」7.8%の順であった。

＜表9＞　離職理由(最も大きかった理由)　（ n= 129 ）

自分の看護職員としての適性への不満	自分の看護実践能力への不安	医療事故への不安	健康上の理由（身体的疾患）	健康上の理由（精神的疾患）	夜勤の負担が大きい	看護内容への不満	給与への不満	教育体制への不満
1	1	2	5	8	9	7	10	2
0.8%	0.8%	1.6%	3.9%	6.2%	7.0%	5.4%	7.8%	1.6%

休暇が取れない・取りづらい	超過勤務が多い	患者家族との関係（暴言・暴力）	上司・同僚との人間関係	他施設への関心・転職	他分野（看護以外）への関心・転職	結婚	転居	出産・育児
3	5	1	25	8	5	1	11	3
2.3%	3.9%	0.8%	19.4%	6.2%	3.9%	0.8%	8.5%	2.3%

家族の健康問題・介護	進学・キャリアアップ	定年退職	その他
3	7	5	7
2.3%	5.4%	3.9%	5.4%

＜その他＞
・60歳退職後の再雇用期間（65歳）満了による退職（2件）
・前職施設の経営方針変更による閉鎖（1件）
・会社都合による契約終了の通知（1件）
・看護部長からのパワーハラスメント（1件）

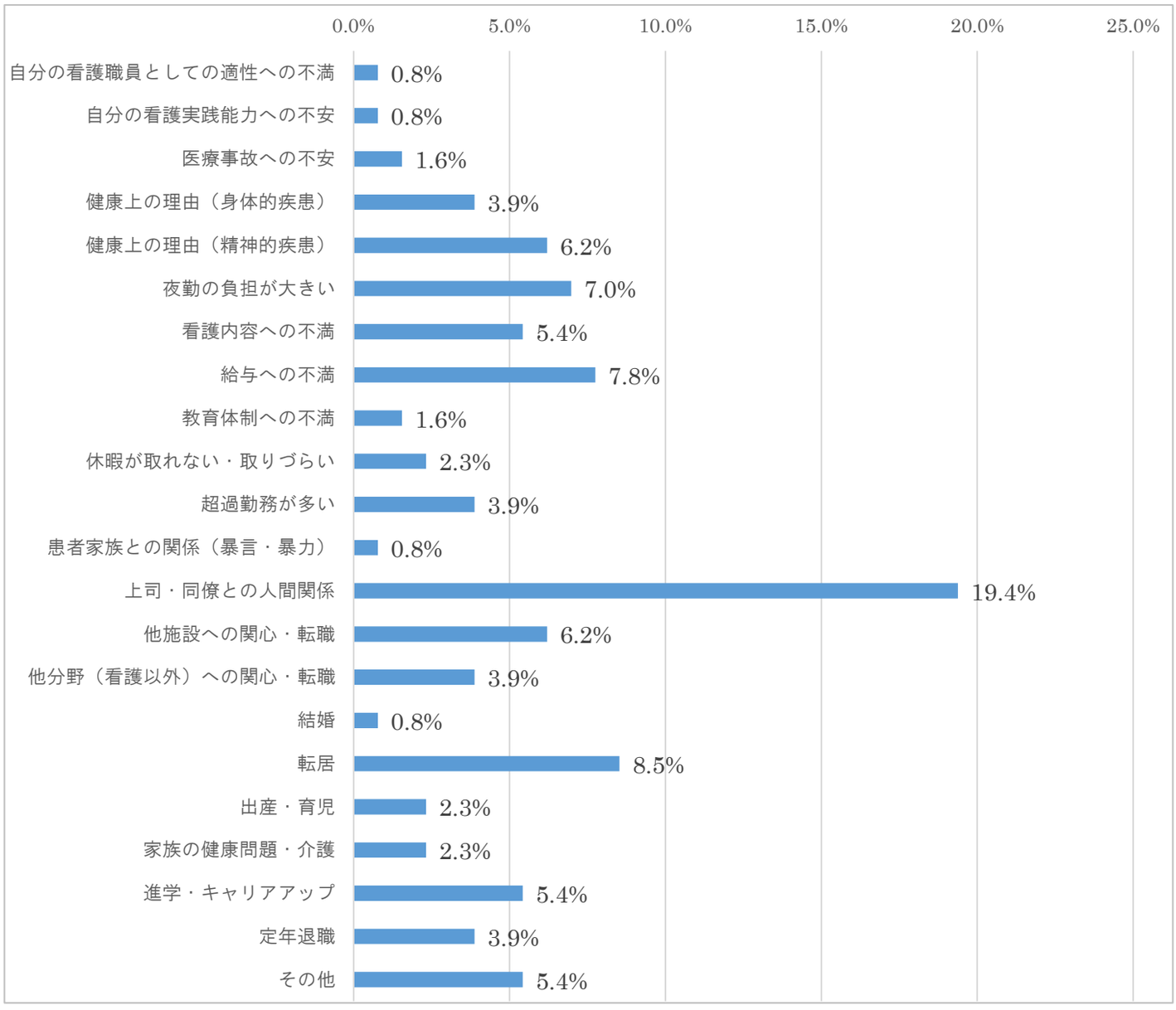


図7 離職理由（最も大きかった理由）

10.退職した職場環境について

退職した職場環境について、「良い（とても良い＋やや良い）」の割合が最も高かったのは、教育体制49.6%と人間関係45.8%である。一方で、「悪い（やや悪い＋とても悪い）」の割合は人員体制47.3%が最も高く、次いで働きやすさ38.8%、ワークライフバランス34.9%となっている。

＜表10＞　退職した職場環境について　（n= 129 ）

	とても良い	やや良い	どちらともいえない	やや悪い	とても悪い
人員体制	12	24	32	34	27
	9.3%	18.6%	24.8%	26.4%	20.9%
人間関係	17	42	30	23	17
	13.2%	32.6%	23.3%	17.8%	13.2%
教育体制	21	43	25	29	11
	16.3%	33.3%	19.4%	22.5%	8.5%
ワークライフバランス	17	24	43	22	23
	13.2%	18.6%	33.3%	17.1%	17.8%
給与	18	38	26	30	17
	14.0%	29.5%	20.2%	23.3%	13.2%
働きやすさ	14	28	37	37	13
	10.9%	21.7%	28.7%	28.7%	10.1%

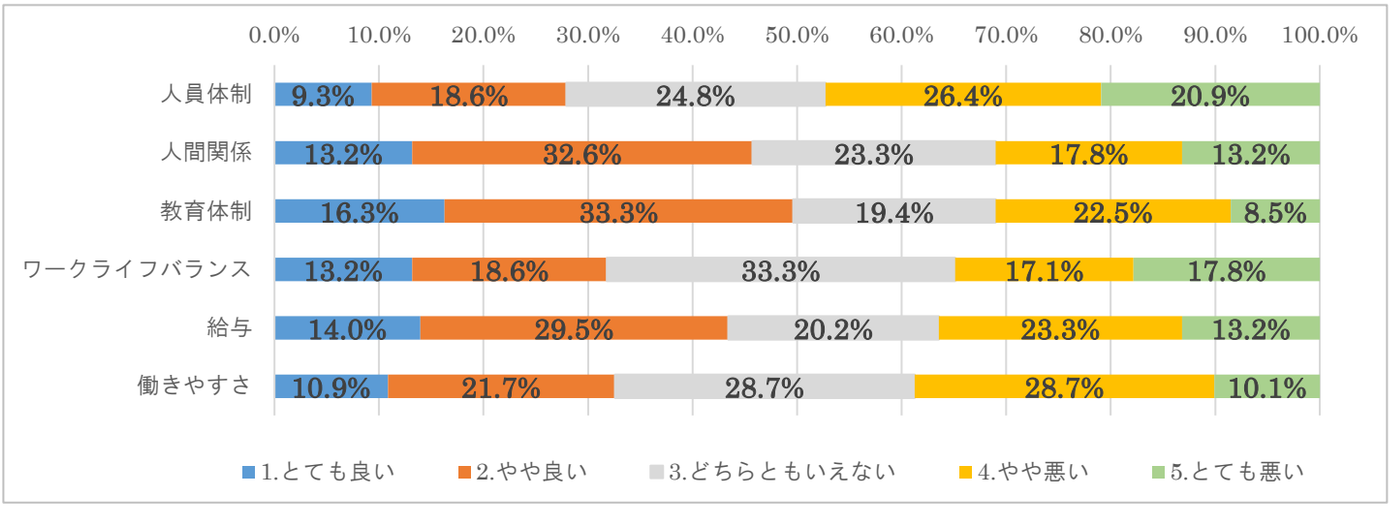


図8 退職した職場環境について

11.人間関係が難しかった相手　（問8で「人間関係」を選択した者の複数回答）

人間関係が難しかった相手は、「師長等中間管理職」が64.9%と最も多く、次いで「先輩」45.6%、「医師」31.6%の順であった。

＜表11＞　人間関係が難しかった相手（複数回答）　（n= 57 ）

先輩	同僚	師長等中間管理職	看護管理者（看護部長等）	後輩・部下	医師	コメディカル	一般事務職	患者
26	10	37	24	8	18	4	4	9
45.6%	17.5%	64.9%	42.1%	14.0%	31.6%	7.0%	7.0%	15.8%

患者家族	その他	無回答
8	4	0
14.0%	7.0%	0.0%

＜その他＞
・理事長（2件）
・特養の施設長
・事務長(院長の妻)

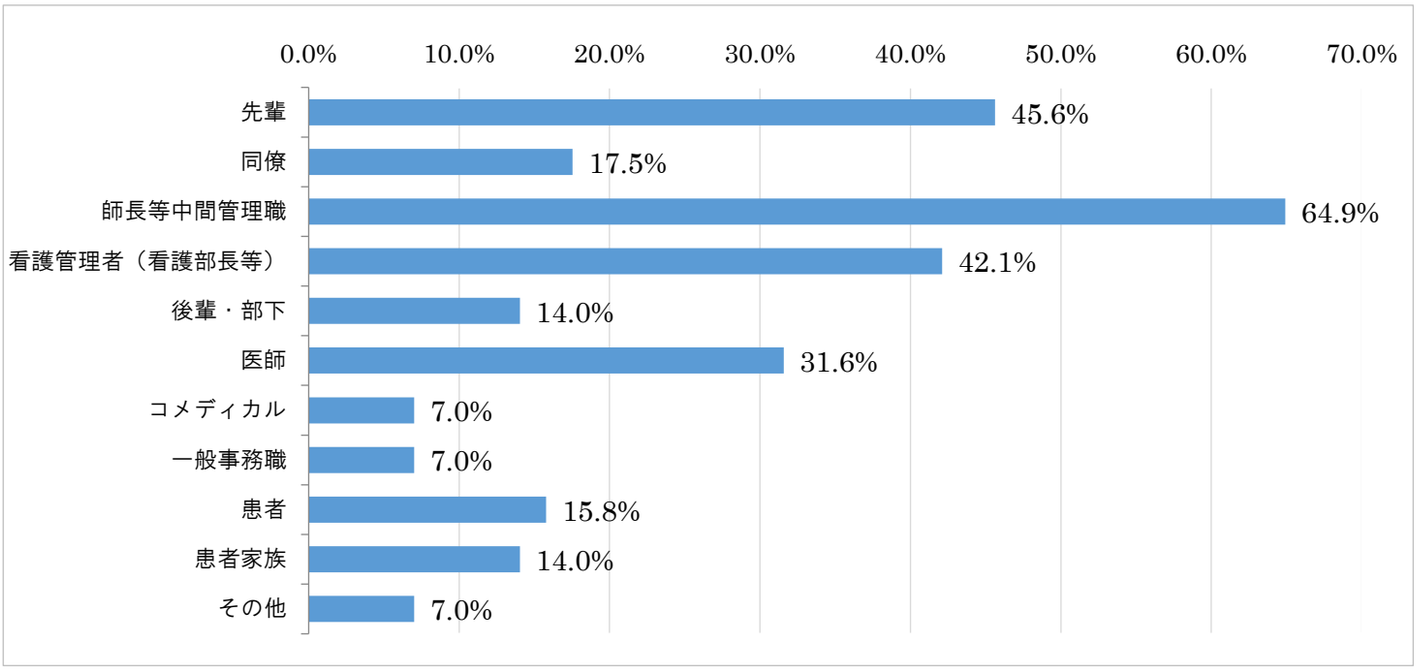


図9 人間関係が難しかった相手（複数回答）

12.問11の人間関係が難しかった相手からハラスメントを受けたことがあるか（複数回答）

ハラスメントを受けた対象は、「師長等中間管理職」が49.1%と最も多く、次いで「先輩」33.3%、「看護管理者（看護部長等）」21.1%の順であった。

＜表12＞　ハラスメントを受けた対象（複数回答）　（ n= 57 ）

先輩	同僚	師長等中間管理職	看護管理者（看護部長等）	後輩・部下	医師	コメディカル	一般事務職	患者
19	2	28	12	2	13	1	1	9
33.3%	3.5%	49.1%	21.1%	3.5%	22.8%	1.8%	1.8%	15.8%

患者家族	その他	無回答
8	3	1
14.0%	5.3%	1.8%

＜その他＞
・理事長（2件）
・事務長(院長の妻)

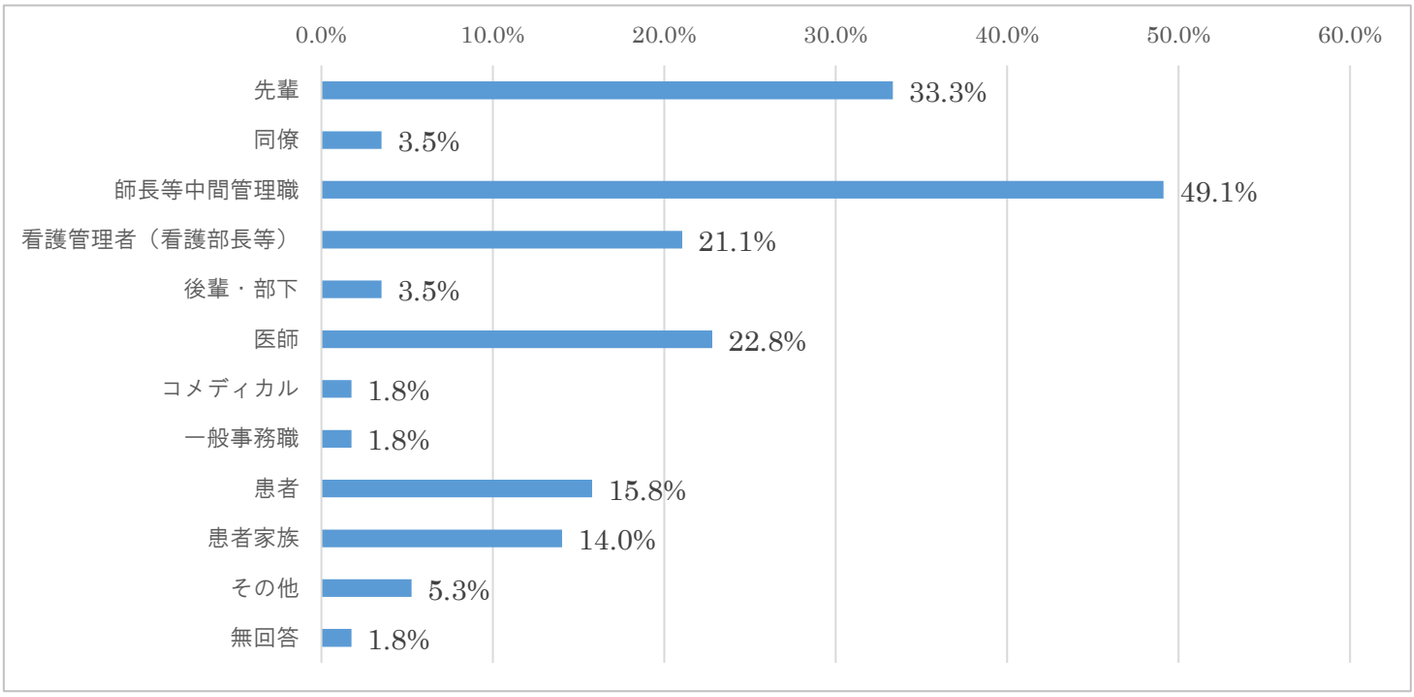


図10 ハラスメントを受けた対象（複数回答）

13.どのような条件が整えば就業継続ができたか（複数回答）

就業継続のために必要だった勤務条件・職場環境については、「人員配置の改善」が58.1%と最も多く、次いで「業務量の改善」46.5%、次いで同率で「給与改善」「相談できる上司や体制」39.5%であった。

＜表13＞　就業条件(複数回答)　（ n= 129 ）

人員配置の改善	業務量の改善	残業削減	夜勤回数の調整	給与改善	休暇の取得しやすさ	子育て支援（時短・保育）	相談できる上司や体制	教育・研修制度
75	60	32	26	51	36	16	51	19
58.1%	46.5%	24.8%	20.2%	39.5%	27.9%	12.4%	39.5%	14.7%

メンタルサポート	ハラスメント対策	働き方の柔軟性	家族の支援・同意	看護内容の充実	通勤時間	自分自身の健康	特にない	その他
31	41	43	9	22	19	31	9	7
24.0%	31.8%	33.3%	7.0%	17.1%	14.7%	24.0%	7.0%	5.4%

無回答
1
0.8%

＜その他＞
・定年後も意欲のある看護職が継続して活躍できるよう、経験に応じた役割・待遇や継続雇用制度の充実を求める（2件）
・責任の重さや業務負担に見合う適正な処遇と、専門性や権利に対する社会的評価の向上を求める（1件）
・日勤帯のみの勤務や、経験・キャリアに見合ったやりがいのある役割を望む（1件）
・キャリアアップや専門性を高めるための教育・研修支援を求める（1件）
・休暇取得や業務分担における公平な環境づくりを望む（1件）
・終末期医療や高齢者ケアのあり方に葛藤を感じ、やりがいを見出しにくくなっている（1件）

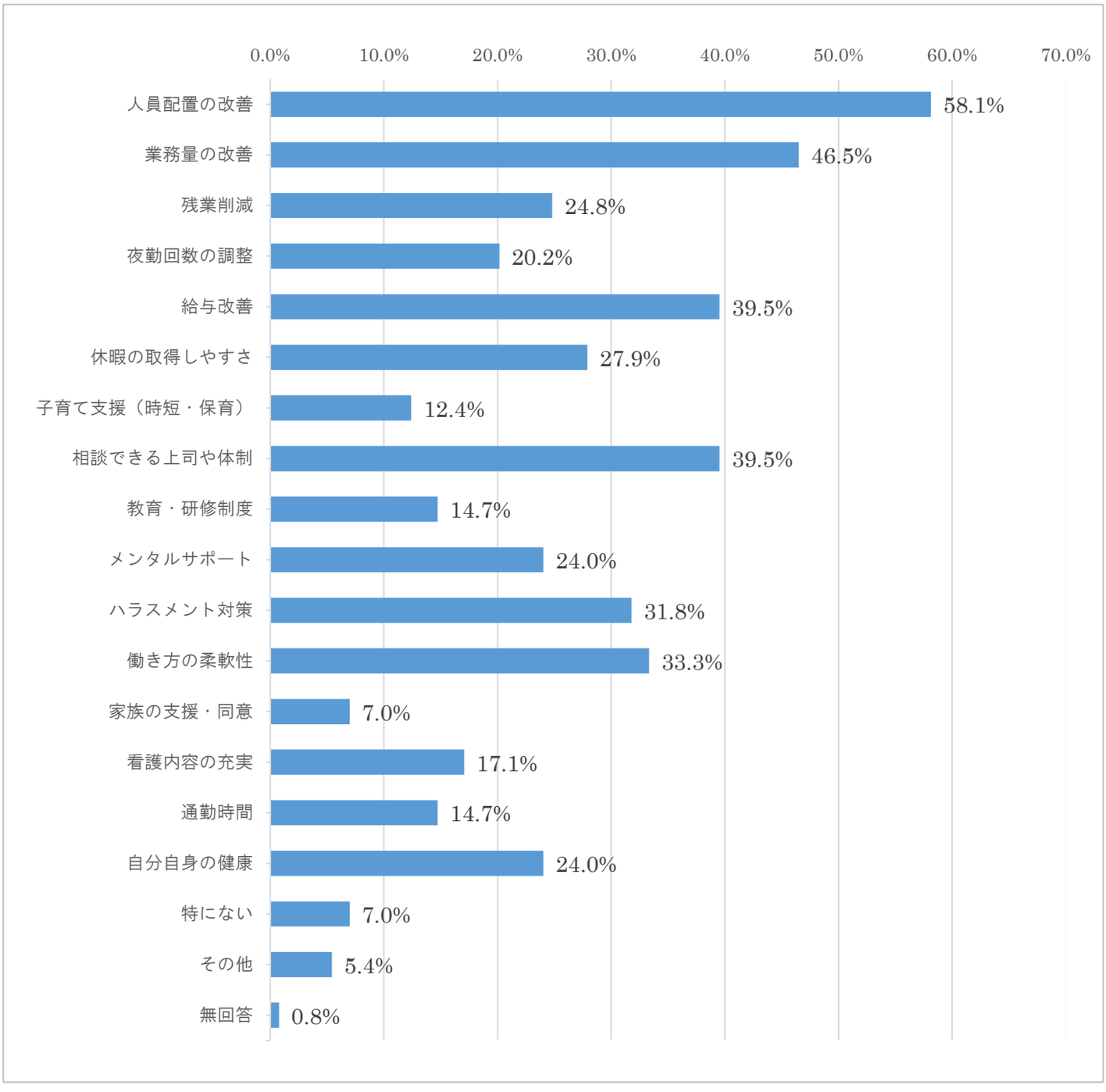


図11 就業条件(複数回答)

14.どのような条件が整えば就業継続ができたか（問13の回答群の中から最も必要な条件）

最も必要な就業条件は、「人員配置の改善」が22.5%と最も多く、次いで「給与改善」14.0%、「業務量の改善」11.6%の順であった。

＜表14＞　就業条件　　（ n= 129 ）

人員配置の改善	業務量の改善	残業削減	夜勤回数の調整	給与改善	休暇の取得しやすさ	子育て支援（時短・保育）	相談できる上司や体制	教育・研修制度
29	15	3	3	18	2	2	6	1
22.5%	11.6%	2.3%	2.3%	14.0%	1.6%	1.6%	4.7%	0.8%

メンタルサポート	ハラスメント対策	働き方の柔軟性	家族の支援・同意	看護内容の充実	通勤時間	自分自身の健康	特にない	その他
3	12	10	2	2	2	6	7	6
2.3%	9.3%	7.8%	1.6%	1.6%	1.6%	4.7%	5.4%	4.7%

＜その他＞
・定年後も安心して働き続けられるよう、年齢に応じた働き方や賃金・休暇等の整備を求める（2件）
・勤務時間・賃金・休暇・研修のあり方など、看護職が「大切にされている」と実感できる見直しを求める（1件）
・真面目に働く職員に負担が集中する状況の改善を望む（1件）
・子育て支援を行いつつも、周囲の職員に過度な負担が偏らない組織的な支え合い体制を望む（1件）
・継続就業を可能にするための十分な人員配置と人件費の確保を求める（1件）

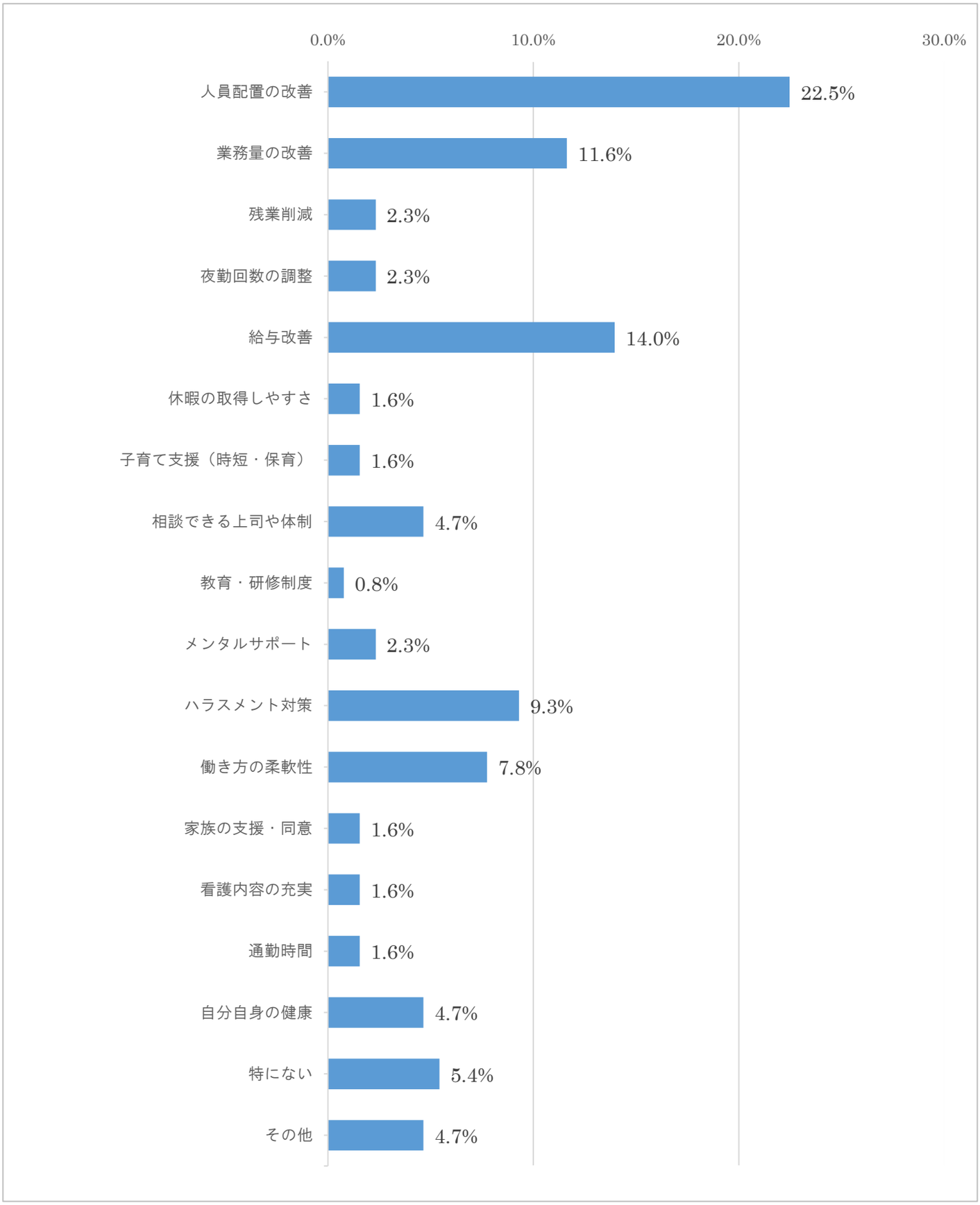


図12　就業条件

15.今後の看護職の就業について

今後看護職としての復職については、「条件が合えば働きたい」が34.1%と最も多く、次いで「しばらく働く予定はない」18.6%、「すぐ働きたい」10.1%の順であった。

＜表15＞　再就職時の希望雇用形態　　（n= 129 ）

すぐ働きたい	条件が合えば働きたい	しばらく働く予定はない	その他
13	44	24	48
10.1%	34.1%	18.6%	37.2%

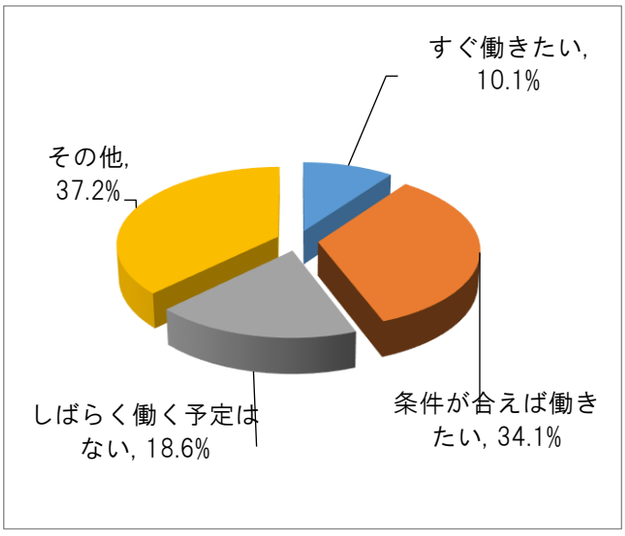


図13　再就職時の希望雇用形態

＜その他＞
・調査時点で既に復職・再就職を果たしている（40件）
・自身の経験やキャリアを活かせる職場があれば看護職として働きたい（1件）
・病院勤務と併せ、アロマセラピーやリンパ浮腫ケア等の専門分野を活かした働き方を検討している（1件）
・今後の復帰については時間をかけて慎重に検討したい（1件）
・給与や処遇の改善が復職者増加につながると考える（1件）
・現場環境や人間関係、待遇面が改善されない限り復職は困難であると感じている（1件）
・臨床現場を離れても医療・看護分野を支える仕事に携わりたい（1件）

16.就業希望先の施設種別（複数回答）

就職を希望する施設種別は、「病院」が37.2%と最も多く、次いで「診療所・クリニック」31.0%、「健診施設」20.2%の順であった。

＜表16＞　就業希望先の施設種別(複数回答)　　（n= 129 ）

病院	診療所・クリニック	介護福祉施設	訪問看護ステーション	保健所等公的機関	健診施設	特別支援学校	学校等教育機関	幼稚園・保育園
48	40	17	25	10	26	2	14	9
37.2%	31.0%	13.2%	19.4%	7.8%	20.2%	1.6%	10.9%	7.0%

企業	その他
22	19
17.1%	14.7%

＜その他＞
・看護職以外の仕事を希望(4件)
・起業・独立(開業)を希望(2件)
・障害福祉分野(障害児者施設など)(2件)
・美容分野(美容クリニック)(1件)
・地域包括ケア・看護小規模多機能型居宅介護(1件)
・地域連携に関わる仕事(1件)
・国際協力機関などの企業・団体(1件)
・医業経営コンサルタント関連法人(1件)
・給与等の条件が良ければ施設種別は問わない(1件)
・情報があれば施設を問わず柔軟に検討したい(1件)
・その他・詳細回答なし(5件)

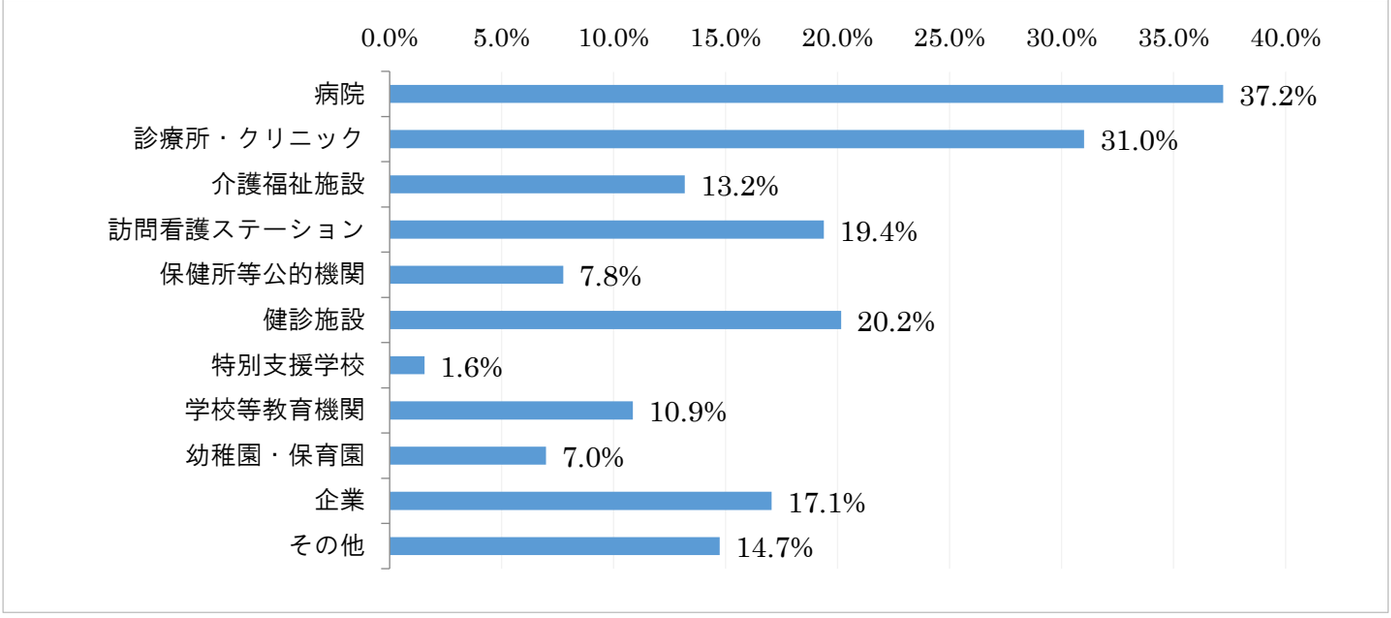


図14　就業希望先の施設種別(複数回答)

17.自由記載

復職にあたり思っていること、職場に望むことや看護職を続けるために必要だと思うことについて62件の回答があり、Gemini Notebookを使用し9つのカテゴリーに分類しまとめた。

1. 給与・処遇・評価制度に関する意見

【主な意見】

・命を預かる国家資格を持ち、フルタイムや過酷な夜勤をこなしているのに、他業種の一般職と変わらない給料なのはおかしいし虚しくなる。夜勤をしなくても普通に生活できる基本給にしてほしい。基本給を低く抑えて手当で誤魔化されているせいで、退職金が低くなるのも納得がいかない。

・全員一律の給料ではやりがいがない。能力の差や患者対応の質、出来高をちゃんと評価して給与に反映させてほしい。

・60歳を過ぎても仕事量や役割は変わらないのに、給与だけ3割カットされるのはおかしい。役割に見合った給与を出してくれないと働き続けられない。

2. 人員配置・業務量・勤務体制に関する意見

【主な意見】

・高齢者や認知症の患者さんが増えて全介助が必要な中、7:1配置ではとても手が回らない。オムツ交換や記録が終わらず、昼休憩を削ったりサービス残業をしたりしないと業務が終わらない状況を改善してほしい。

・オンコールの回数が多すぎて公休が削られるような働き方はもう限界。看護に関係ない委員会活動や論文執筆などの無駄な雑務を減らし、本業に集中させてほしい。タスクシフトや業務の標準化を進めて負担を減らしてほしい。

3. ワークライフバランス・柔軟な働き方・両立支援に関する意見

【主な意見】

・フルタイムか夜勤かといった二者択一ではなく、育児や介護の状況に合わせて幼稚園や学校の送迎時間に合わせた働き方ができるよう、柔軟な仕組みや長期休暇がほしい。

・希望休や有給の扱いが不透明で、勝手に使われたり希望休を申請すると責められたりする。気兼ねなく休みが取れる精神的に負担のない環境にしてほしい。

4. 職場環境・人間関係・ハラスメント・管理職の対応に関する意見

【主な意見】

・新人や後輩に当たり散らしたり、ミスを指摘するだけで助け合おうとしない人が多すぎる。人間関係を乱す人を放置せず、管理職がしっかり指導・対応してほしい。

・上司（師長・部長）からのパワハラや嫌がらせで介護休業も取れずに退職に追い込まれた。現場の苦労

に耳を傾けず、守ってくれない管理職には不信感しかない。
・一般企業に比べてハラスメントへの意識が遅れすぎている。問題があっても隠蔽される閉鎖的な環境をなくすため、第三者機関を入れるなど厳格に対応してほしい。

5. 患者からの暴言・暴力（ペイシェントハラスメント）および過剰な責任負担に関する意見

【主な意見】

・患者・家族からのハラスメント対策： 患者からの暴言や暴力に対してSOSを出しても見て見ぬふりをされる。組織として看護師を守る窓口を作ったり、悪質なクレームには警察に対応してもらうなど、本気で対策をしてほしい。
・人手を極限まで減らしているのに、誤薬や転倒などのアクシデントの責任をすべて現場の看護師個人に押し付けられるのは耐えられない。

6. 高齢期・再就職（シニア・ブランク）の雇用・年齢・身体的不安に関する意見

【主な意見】

・長年の経験があっても年齢やブランクだけで敬遠されたり不採用にされたりして傷ついている。定年後も意欲や経験を正当に評価して活かせる職場がほしい。
・視力の低下や腰痛、体力の衰えがあって復職するのが不安。身体の負担に考慮して柔軟に対応してもらえるなら、また働きたいと思っている。

7. 教育・研修・キャリア・評価に関する意見

【主な意見】

・これまで積み重ねてきた経験や専門性を正当に認めて評価し、それを活かせる環境とそれに見合ったやりがいを与えてほしい。
・現場での混乱を防ぎ安心して働くために、十分な指導・教育体制と適切な業務マニュアルをしっかり整えてほしい。

8. 看護協会・行政・医療制度への要望

【主な意見】

・きれいごとばかり言うのではなく、協会や行政の人たち自身が一度現場に戻って劣悪な環境を実感してみてほしい。人手・資金・制度面で現場に届く改善をしてほしい。
・集めた会費を訪問看護ステーションの開設補助などに現場還元してほしい。海外のような担当制度の導入や無駄な延命治療の見直しなど、根本的に看護師の負担を減らす対策をしてほしい。

9. 現状報告・ポジティブな声・その他

【主な意見】

・忙しい職場でも、人間関係が良く助け合える環境であれば安心して看護師・看護助手として働き続けられている。
・これからは子ども支援など新しい領域にも挑戦してみたい。通勤時間が短く、職場の考え方や雰囲気が事前にわかる仕組みがあると助かる。