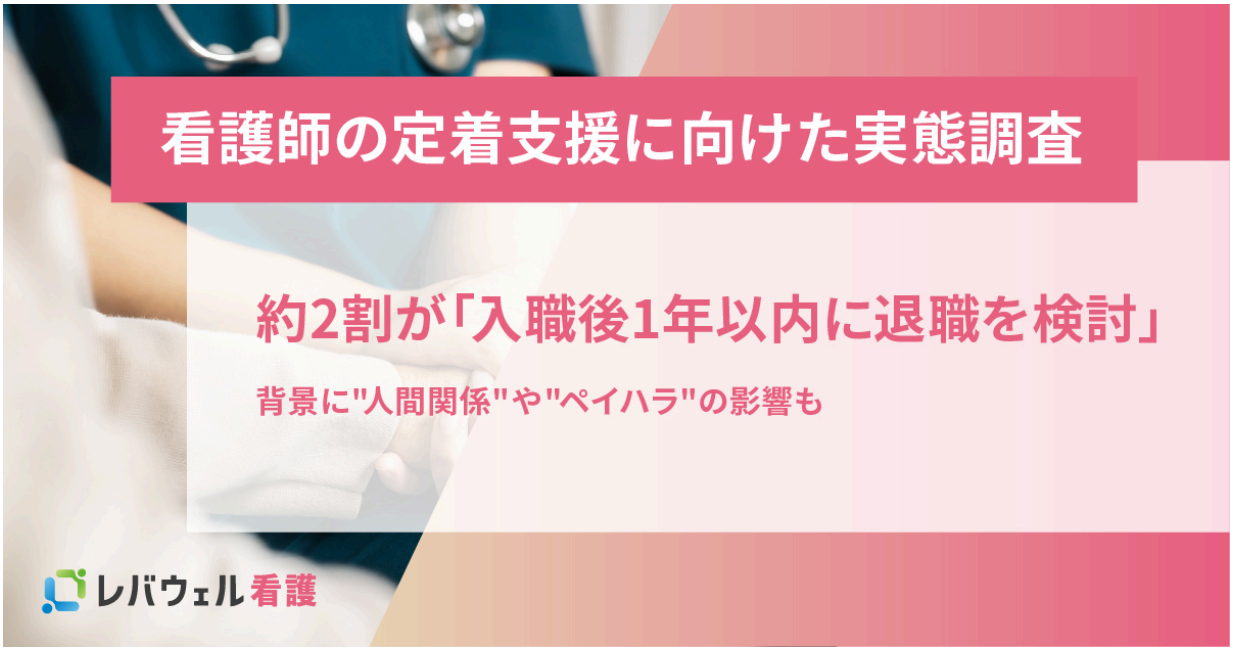
報道関係者各位

PRESSRELEASE
2025.05.15
レバウェル株式会社

【看護師の定着支援に向けた実態調査】
約2割が「入職後1年以内に退職を検討」

背景に“人間関係”や“ペイハラ”の影響も



レバウェル株式会社（ https://leverages-medicalcare.jp/ ）が運営する、看護師を対象とした求人・転職サービス「レバウェル看護」（ https://kango-oshigoto.jp/ ）は、看護師の定着支援を目的に、全国の看護師442名に対して退職の実態に関する調査を実施しました。

調査の全文は以下からご覧いただけます。
https://kango-oshigoto.jp/document/research/nurse-retention-support-survey.pdf

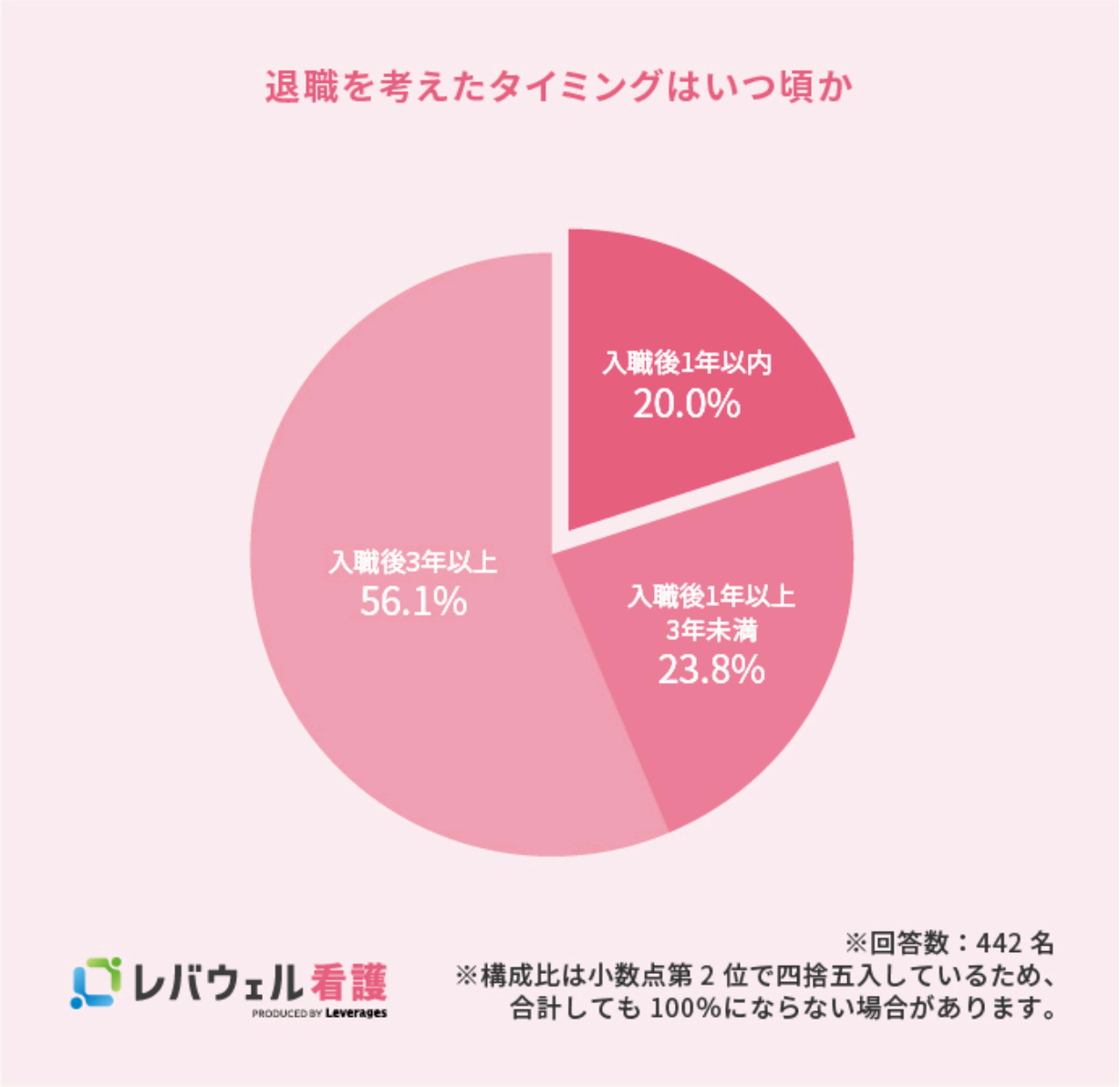
＜ 調査サマリー ＞

1. 約2割の看護師が「入職後1年以内」に退職を検討した経験あり
2. 退職理由の本音は「人間関係」、職場に伝えた理由は「転居や家庭の事情」が最多
3. 看護師の4人に1人が「“ペイハラ”により退職を考えたことがある」と回答

1. 約2割の看護師が「入職後1年以内」に退職を検討した経験あり

退職を考えたタイミングについて聞いたところ、最も多い回答は「入職後3年以上」で、全体の56.1%となりました。一方、「入職後1年以内」と回答した人は20.0%にのぼり、5人に1人が入職から1年未満の早期段階で退職を意識していたことが明らかになりました。この結果から、看護師の離職防止においては、中長期的な定着促進に向けた対策とあわせて、入職初期から1年以内のフォローアップ体制の整備も軽視できない課題であることがうかがえます。

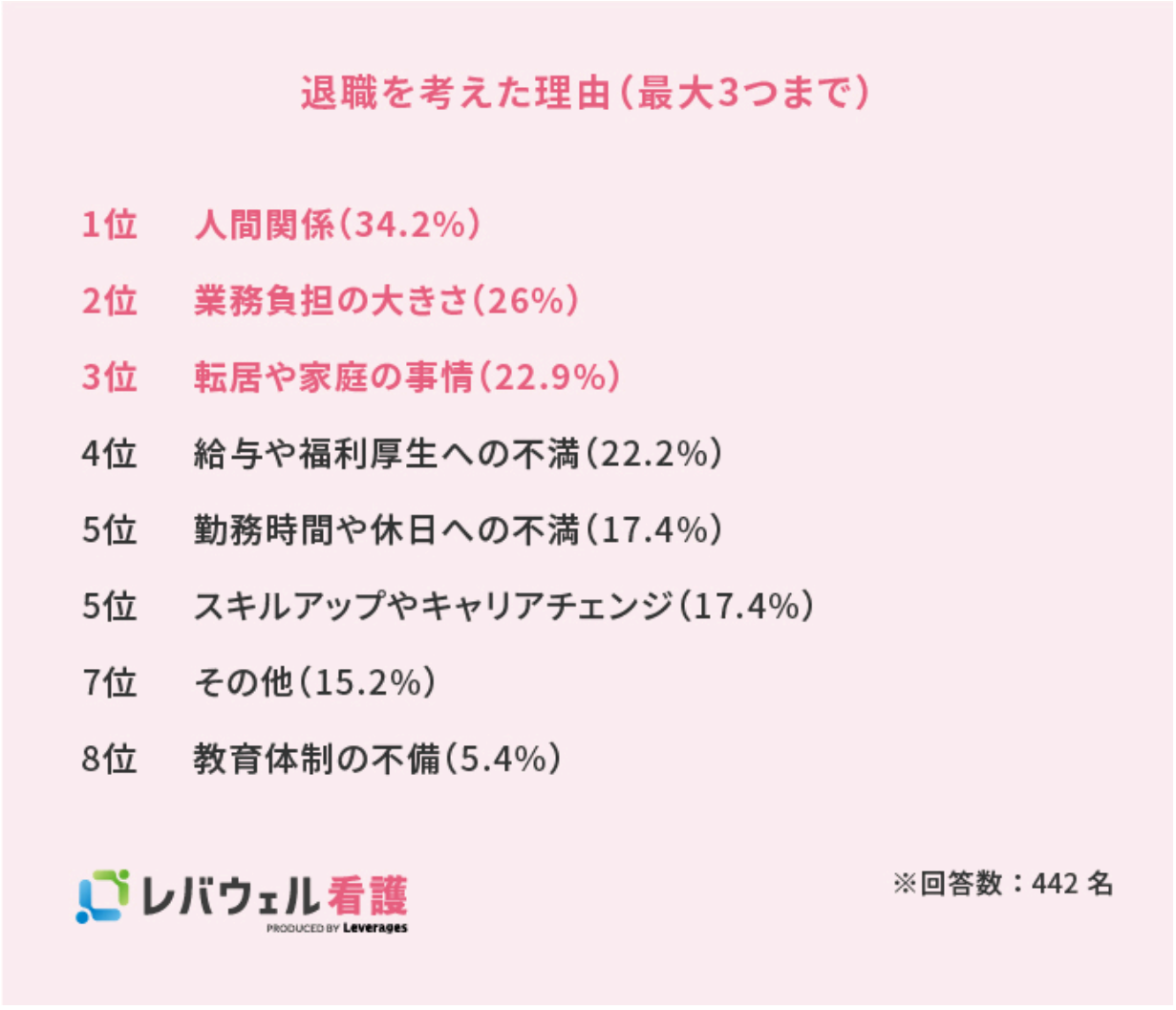
特に5月～6月は、新年度から現場に加わった看護師が増えるタイミングであり、早期退職のリスクが高まる時期といえます。このようなリスクに対しては、1on1面談による心理的フォローや、オンボーディング体制の整備といった入職直後の不安や孤独感を軽減する取り組みが効果的です。

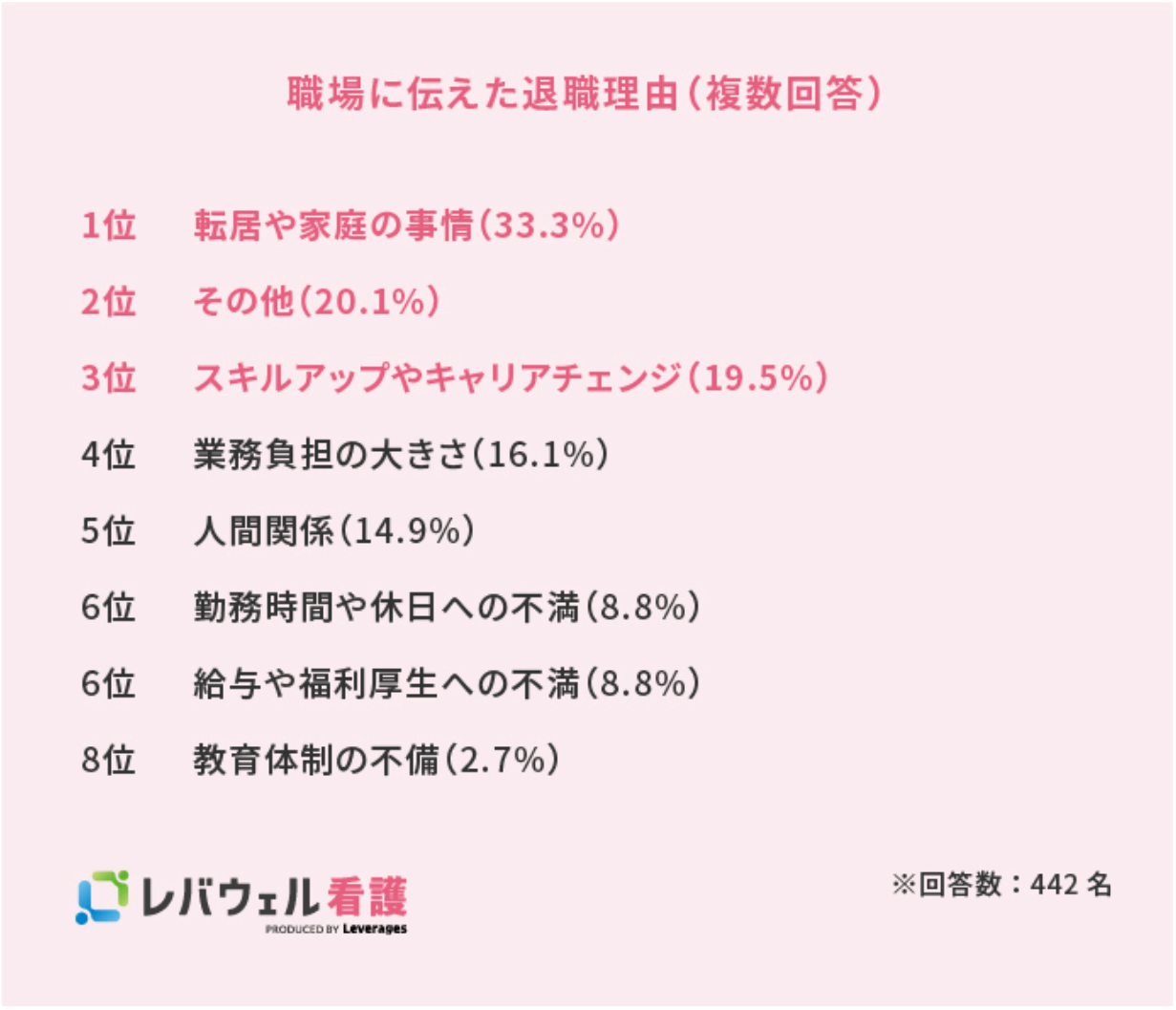


2. 退職理由の本音は「人間関係」、職場に伝えた理由は「転居や家庭の事情」が最多

退職を考えた理由を聞いたところ、最も多かったのは「人間関係（34.2%）」、次いで「業務負担の大きさ（26.0%）」が挙げられました。一方で、実際に職場に伝えた退職理由は、「転居や家庭の事情（33.3%）」が最多となり、「スキルアップやキャリアチェンジ（19.5%）」がそれに続く結果となりました。

これらの結果から、看護師が抱える本音の退職理由と、実際に職場へ伝える理由との間にギャップがあることが明らかとなりました。職場が表面上の理由だけに基づいて対策を講じても、根本的な問題の解決にはつながらない可能性があります。離職の実態を正確に把握し、その背景にある要因にまで踏み込んだ対応が不可欠です。たとえば、メンター制度や第三者相談窓口の設置など、看護師が安心して本音を伝えられる環境を整えることが、有効な施策の一つとなるでしょう。



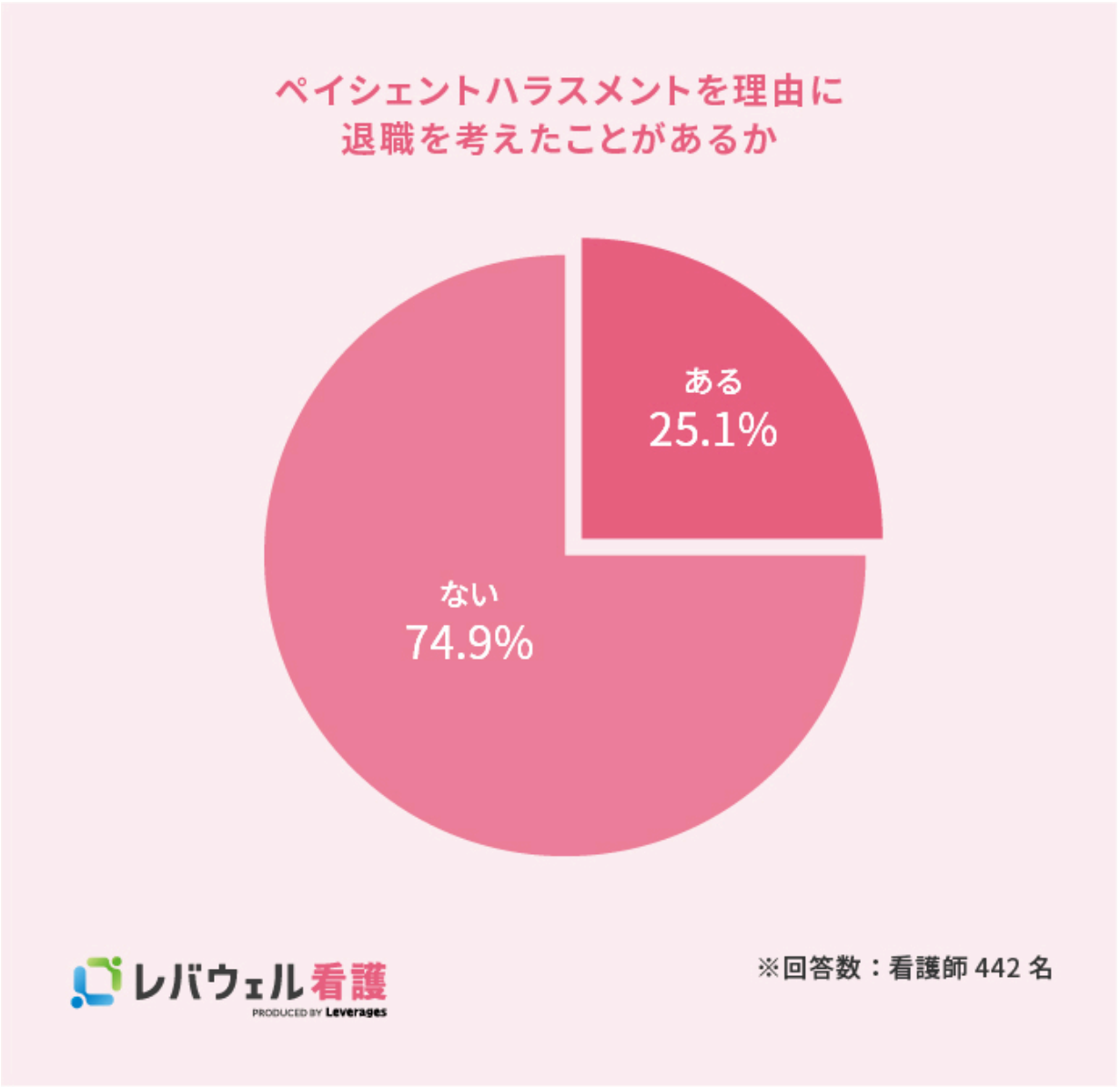


3. 看護師の4人に1人が「“ペイハラ”により退職を考えたことがある」と回答

退職経験のある看護師に対して、ペイシェントハラスメント*1（以下“ペイハラ”）を理由に退職を考えたことがあるかを聞いたところ、25.1%が「ある」と回答しました。また、“ペイハラ”対策に最も有効だと思うことを聞いたところ、「患者・家族に対する事前注意喚起の強化」を挙げた人が23.1%で最多となりました。

“ペイハラ”は看護師にとって大きなストレスとなり、精神的負担や業務意欲の低下を引き起こし、結果的に離職につながるケースも少なくありません。このような背景から、患者・家族の立場を尊重しながらも、医療従事者が安心して働ける環境の整備が求められています。“ペイハラ”問題の解消は、看護師の定着や働きやすさを支えるだけでなく、結果として医療サービスの質の維持・向上にも寄与することから、常態化させないための仕組みを構築し、組織として積極的に取り組むべき課題といえるでしょう。

*1「ペイシェントハラスメント」：患者やその家族から医療従事者に対して行われる、暴言、暴力、理不尽な要求など、業務の適正な遂行を妨げる迷惑行為のこと。



＜レバウェル株式会社 看護師紹介事業 事業部長 古谷直士のコメント＞

超高齢化社会が進む中、看護師の安定的な確保と定着は、日本の医療の持続可能性を左右する喫緊の課題となっています。医療機関などの事業所では、特に5月～6月頃にかけて新年度に入職した看護師が現場に加わる時期であるために、職場環境の整備や人材の定着支援に取り組むうえで重要なタイミングです。

本調査結果が示すように、看護師が長く働き続けられる環境をつくるには、現場の実態を正確に把握し、その背景にある課題に即した対策を講じることが不可欠です。レバウェル看護では、求職者一人ひとりに寄り添ったミスマッチのない転職を支援するとともに、都道府県ごとに専任の法人担当を配置し、各事業所の採用課題に応じたサポートを行っています。

今後も、看護師と事業所の双方にとってより良い環境づくりを支援し、現場の実態に即した人材供給と定着支援を通じて、看護師不足という社会課題の解決に貢献してまいります。

＜調査概要＞
調査対象：全国の看護師
調査時期：2025年04月22日～04月25日
調査方法：インターネット調査
有効回答者数：442名
調査主体：レバウェル株式会社
実査依頼先：GMOリサーチ&AI株式会社

■「レバウェル看護」とは

　レバウェル看護は、看護職を対象とした求人・転職/派遣サービスです。日本の超高齢化社会に伴い医療ニーズが拡大する中、医療現場の過酷な労働環境や看護師不足が問題となっています。専門アドバイザーが求職者に寄り添い、不安や疑問を解決する"相談窓口"として、手厚いフォロー体制で看護職の転職をサポートしています。月間ユーザー数は80万人以上、掲載求人数は日本最大級の12万件以上（*1）にのぼります。（*1：2025年3月時点）

レバウェル株式会社

レバウェル株式会社（ https://leverages-medicalcare.jp/ ）は、「この国のウェルネスを支える」をビジョンに掲げ、医療・福祉・ヘルスケア業界に特化した人材関連事業およびSaaS事業を展開しています。日本の超高齢化社会において深刻化する労働力不足に対し「人材供給・最適配置」「新たな働き手の確保」「生産性向上」の観点から課題解決を支援し、誰もが安心して医療・福祉・ヘルスケアサービスを受けられる社会の実現に貢献しています。

▽『レバウェル』　医療・介護・保育・ヘルスケア業界に特化した求人・転職プラットフォーム
　https://levwell.jp

▽『わんコネ』　医療福祉施設向け入退院支援SaaS
　https://one-conne.com/

Leverages Group（ https://leverages.jp/ ）
本社所在地 ：東京都渋谷区渋谷二丁目24-12　渋谷スクランブルスクエア24F/25F
代表取締役： 岩槻　知秀
資本金　　： 5,000万円
設立　　： 2005年4月
事業内容　： 自社メディア事業、人材関連事業、システムエンジニアリング事業、システムコンサルティング事業、M&Aアドバイザリー事業、DX事業、メディカル関連事業、教育関連事業

社会の課題を解決し関係者全員の幸福を追求し続けることをミッションに、インターネットメディア・人材・システムエンジニアリング・M&A・不動産の領域で国や業界をまたいだ問題解決を行なっています。2005年の創業以来、黒字経営を継続し、2023年度は年商1149億を突破しました。各分野のスペシャリストが集うオールインハウスの組織構成と、業界を絞らないポートフォリオ経営で、時代を代表するグローバル企業を目指します。

本リリースに関する報道関係のお問い合わせ
レバレジーズ株式会社　広報部
TEL：03-5774-2900　MAIL： pr@leverages.jp