



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

「2025年 看護職員実態調査」結果

「看護職として働き続けたい」約6割に低下

就業継続には職責に見合った賃金を重視

夜勤を担うには柔軟な働き方の選択が重要

公益社団法人日本看護協会（会長・秋山智弥、会員数73万人）は、「2025年 看護職員実態調査」を実施しました。本調査は、病院・地域・行政・教育機関など、多様な領域で活躍する看護職の働き方の実態と意識を明らかにすることを目的として、本会会員を対象に4年に1度、定期的に実施している調査です。

2040年に向けて、生産年齢人口の急激な減少が進む中、限られた人材で質の高い看護提供体制を確保することが重要です。そのため今回は、定期的に把握している項目に加え、看護職員の就業継続意向、夜勤を可能にする条件、暴力・ハラスメントを受けた経験、今後興味のある働き方などについて調査しました。本調査で得られた意見を基に「働き続けられる、魅力ある看護の職場づくり」へ向けた取り組みを進めてまいります。

報道関係者の皆さまには、調査の趣旨をご理解いただき、さまざまな機会にご紹介くださいますようお願いいたします。

調査結果のポイント

1. 今後の働き方の意向 ……4ページ

看護職として働き続けたいとの回答は約6割で、前回調査より低下

看護職として働き続けるために「業務や役割、責任に見合った賃金」「休みがとりやすい」「職場の人間関係」「希望する働き方ができる」を重要視

- 今後の「看護職としての就業継続意向」について、「とてもそう思う」が18.5%、「ややそう思う」が44.4%で、合わせて62.9%に継続の意向がありました。この割合は前回調査（2021年：「とてもそう思う」25.4%、「ややそう思う」42.2%で、合わせて67.6%）より低下しており、年齢や勤務先にかかわらず同様でした。看護職が看護の現場から離れる懸念が高まりつつあります。
- 看護職として働き続けるために重要視することとしては、「業務や役割、責任に見合った賃金額である」が最も多く、「休みがとりやすい」「職場の人間関係が良い」「希望する働き方ができる」と合わせ上位4位を占めました。引き続き看護職の処遇改善について取り組みを進めていきます。

2. 夜勤について ……10 ページ

夜勤中の実際の休憩時間・仮眠時間は、規程より短いという回答が多数

夜勤を担い続けるためには「納得感のある夜勤手当」「夜勤明け翌日の休日確保」「夜勤中の休憩・仮眠の確保」が重要

子育て中でも「夜勤を行う曜日を選択できる」「月あたりの夜勤回数を選択できる」ことで夜勤を担うことは可能

- 病院勤務者の夜勤中の休憩時間・仮眠時間について、規程で定められている休憩時間で最多だったのは 3 交代で「60～90 分未満」、2 交代制で「120～150 分未満」であった一方、実際に取った休憩時間で最多だったのは 3 交代制で「60 分未満」、2 交代制で「90～120 分未満」でした。病院で規定されている休憩時間が十分に確保されていない現状が明らかになりました。
- 夜勤を担うことができる、あるいは夜勤を続けることを可能とする対応や条件として、「納得感のある夜勤手当が支給される」「夜勤明けの翌日が必ず休日のシフトとなる」「夜勤中に十分な休憩・仮眠が確保できる」が上位 3 位を占めました。
- 現在夜勤をしていない理由は、「子どもの世話」と回答した方が最も多いものの、「夜勤を行う曜日を選択できる」「月あたりの夜勤回数を選択できる」ことで夜勤を担うことができると回答していました。夜勤者を確保する上でこれらの点に対する取り組みが重要と考えられます。

3. 暴力・ハラスメントの実態 ……15 ページ

この 1 年間に就業先で暴力や暴言、ハラスメントを受けた看護職員が約半数

「患者・利用者」や「患者・利用者の家族」から暴力や暴言、ハラスメントを受けた割合は過去の調査より上昇

- この 1 年間に就業先で暴力や暴言、ハラスメントを受けた経験がある看護職員は 49.3%に上り、過去に本会で実施した調査とほぼ同程度の割合でした。
- 暴力やハラスメントを誰から受けたかとしては、「患者・利用者」69.3%、「上司(看護職)」43.0%、「医師」31.7%の順に多く見られました。過去の調査と比較すると、「患者・利用者」や「患者・利用者の家族」の割合は上昇していました。引き続き、暴力・ハラスメントを防止するための取り組みが課題です。

4. 今後興味のある働き方 ……17 ページ

看護職員の 4 割弱が、今後、複数の仕事をもつことに興味があると回答

- 今後、複数の仕事を持つことへの興味は 36.9%が「ある」と回答し、「ない」の 29.2%を上回っていました。
- 病院勤務者では、「患者宅への訪問を実施」「特定領域の専門性を活かし、院内でコンサルテーションを実施」「他の医療機関、施設等に出向」について、約 1 割が今後実施してみたい・興味がある働き方であると回答していました。

調査概要

1) 調査対象

本会会員 13,633 名

会員名簿より、使用免許(保・助・看・准)ごとに 2%層化無作為抽出

2) 調査期間

2025 年 10 月 1 日(水)～11 月 12 日(水)

3) 調査方法

Web 調査(PC およびスマートフォンから回答可)

①事前に調査協力依頼(ID・パスワード含む)を送付

②回答者が調査専用サイトにアクセスし、事前に郵送した ID・パスワードを入力の上回答

4) 回収状況

有効回答数 4,430

住所不備による不達 798

有効回収率 34.5%

回答者の基本属性

年 齢	平均 43.3 歳
性 別	「女性」92.0%、「男性」7.9%
専 門 学 歴	「看護師 3 年課程」51.9%、「看護師 2 年課程(専攻科含む)」16.2%、「看護系大学」12.9% 等
現在の主な業務	「看護師」87.4%、「助産師」2.5%、「保健師」2.4%、「准看護師」1.8%、「看護教員」2.1% 等
現在の勤務場所	「病院」84.2%、「訪問看護ステーション」4.3%、「看護系教育研究機関(養成所、大学等)」2.2% 等
主な勤務形態	「正規雇用職員(フルタイム)」81.1%、「臨時職員・嘱託職員・派遣社員・契約社員・パートタイマー・アルバイト」6.6%、「正規雇用職員(短時間勤務)」5.5% 等 ※「産休中・育児休業中」3.8%
経 験 年 数	現在の勤務先での勤続年数 平均 12.4 年 看護職員としての通算経験年数 平均 19.9 年
職 位	「非管理職」69.7%、「中間管理職」25.3%、「管理職」4.9%

※結果は小数点第 2 位を四捨五入しています。このため、回答率(各回答の百分比)の合計が 100 とならない場合があります。

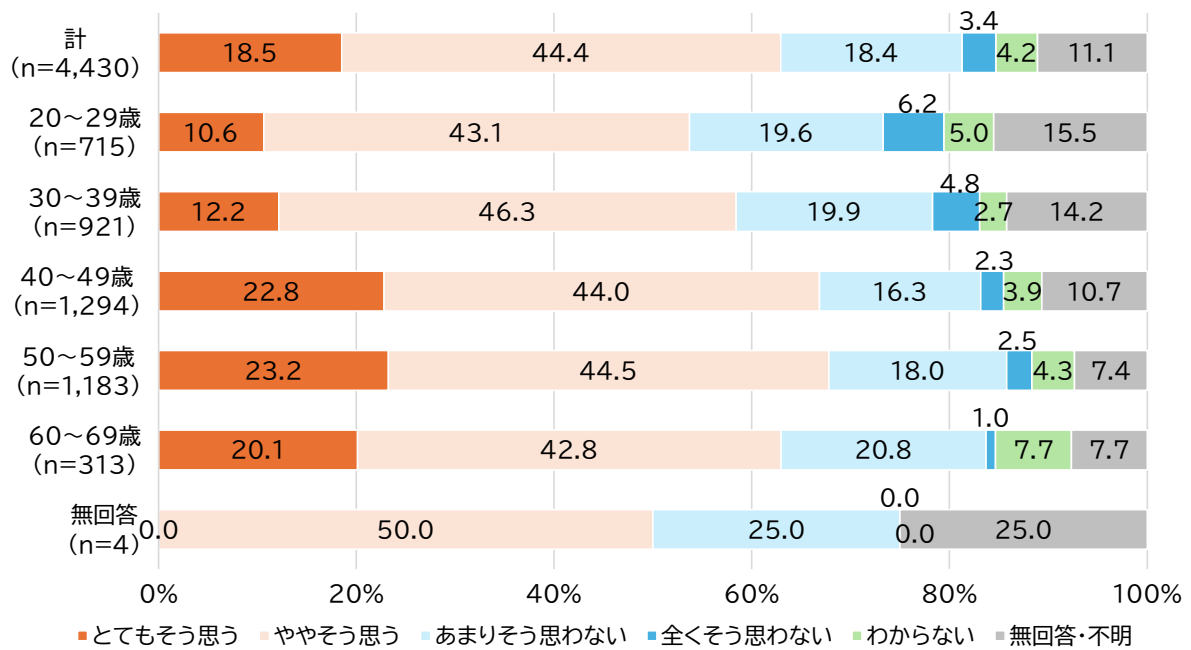
調査結果

1. 今後の働き方の意向

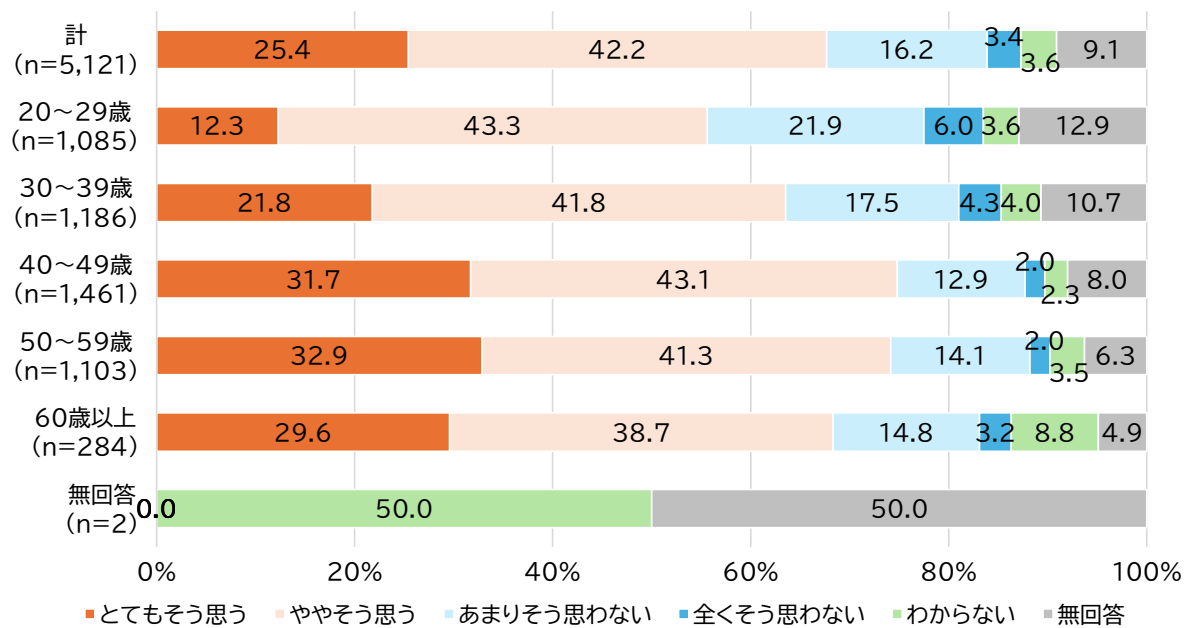
1) 看護職としての就業継続意向

- 今後の「看護職としての就業継続意向」について、「とてもそう思う」が 18.5%、「ややそう思う」が 44.4%と合わせて 62.9%に継続の意向であり、前回調査(2021 年)より低下していた。(参考:2021 年「とてもそう思う」25.4%、「ややそう思う」42.2%で合わせて 67.6%)【図表 1、図表 2】
- 就業継続意向は、年齢別にみると 20～30 代で他の年代と比較して低く、現在の勤務先別にみると病院勤務者で他と比較して低かった。また、年齢や勤務先にかかわらず、前回調査(2021 年)より低下していた。【図表 1、図表 2、図表 3、図表 4】
- 年齢が 20～30 代の正規雇用職員(フルタイム)では、超過勤務時間が短い者、有給休暇取得率が高い者は、そうでない者と比較して就業継続意向が高かった。【図表 5、図表 6】

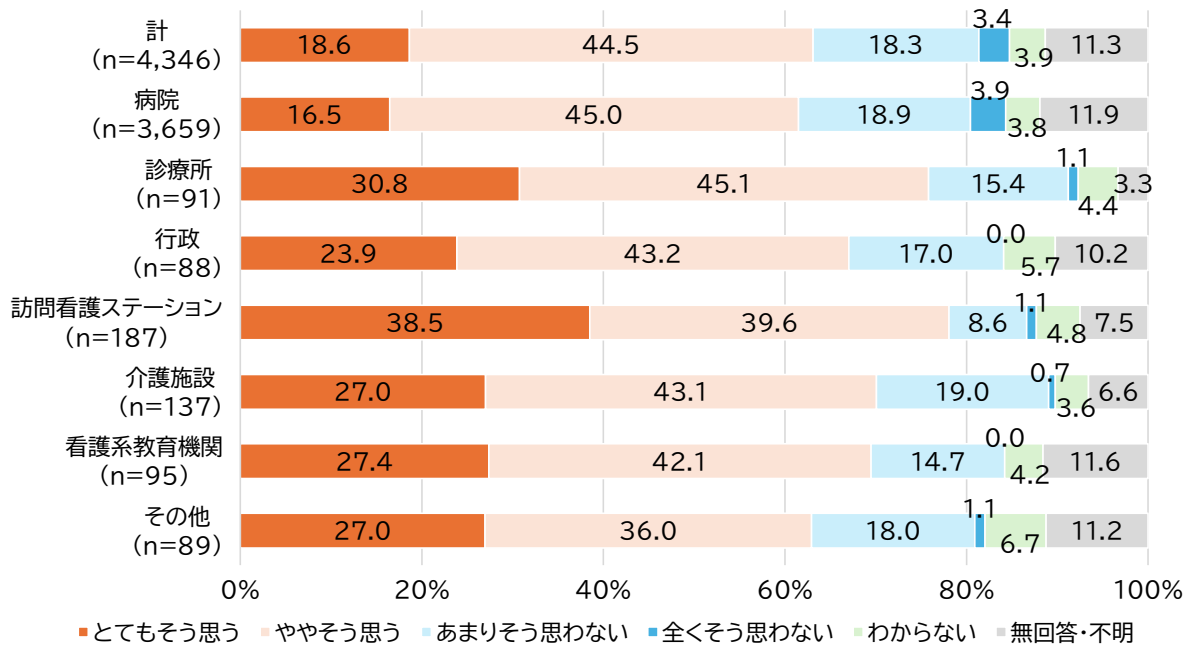
図表1 看護職としての就業継続意向(年齢別)



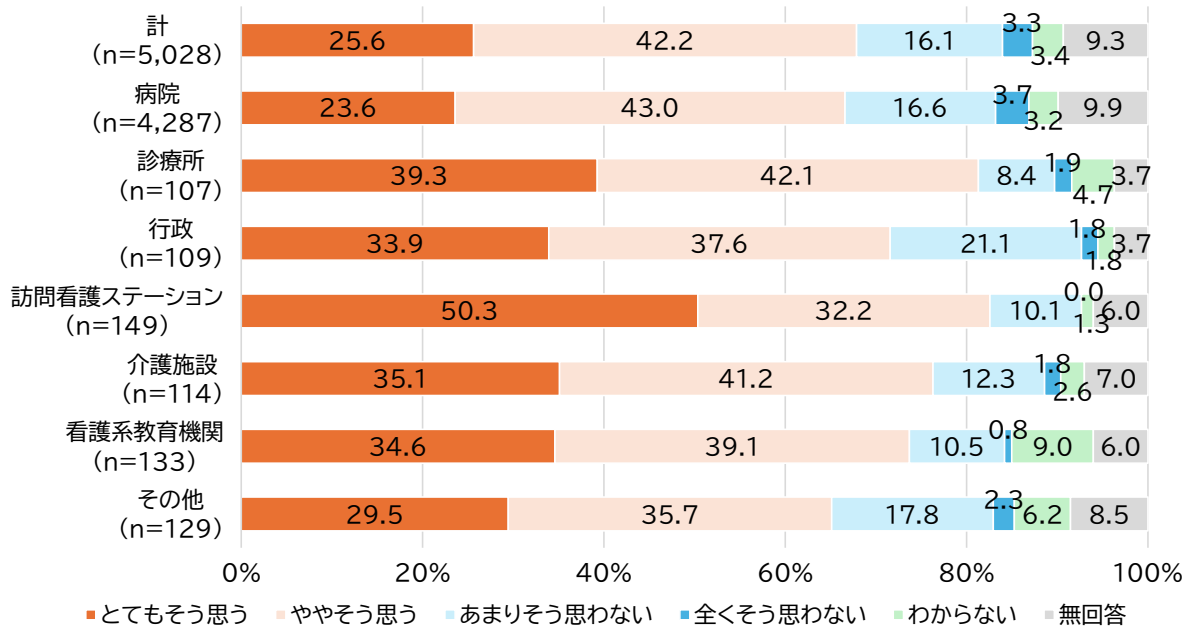
(参考) 図表2 看護職としての就業継続意向(年齢別)(2021年)



図表3 看護職としての就業継続意向(現在の勤務先別)
【現在の主な勤務状況が「離職中」以外の方の集計】



(参考) 図表4 看護職としての就業継続意向(現在の勤務先別)(2021年)
【現在の主な勤務状況が「離職中」以外の方の集計】

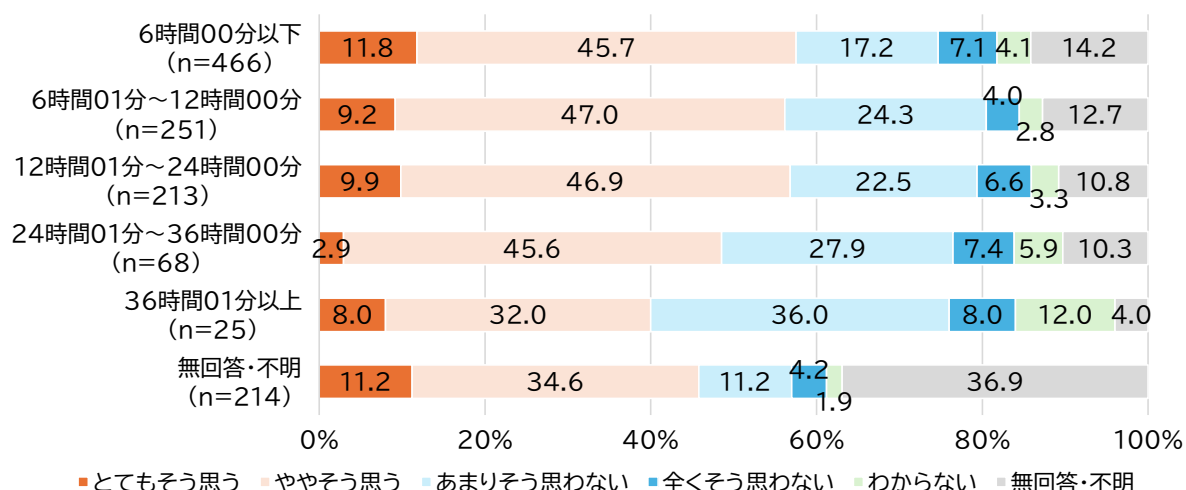


※行政:保健所・市区町村保健センター、省庁・都道府県・市区町村

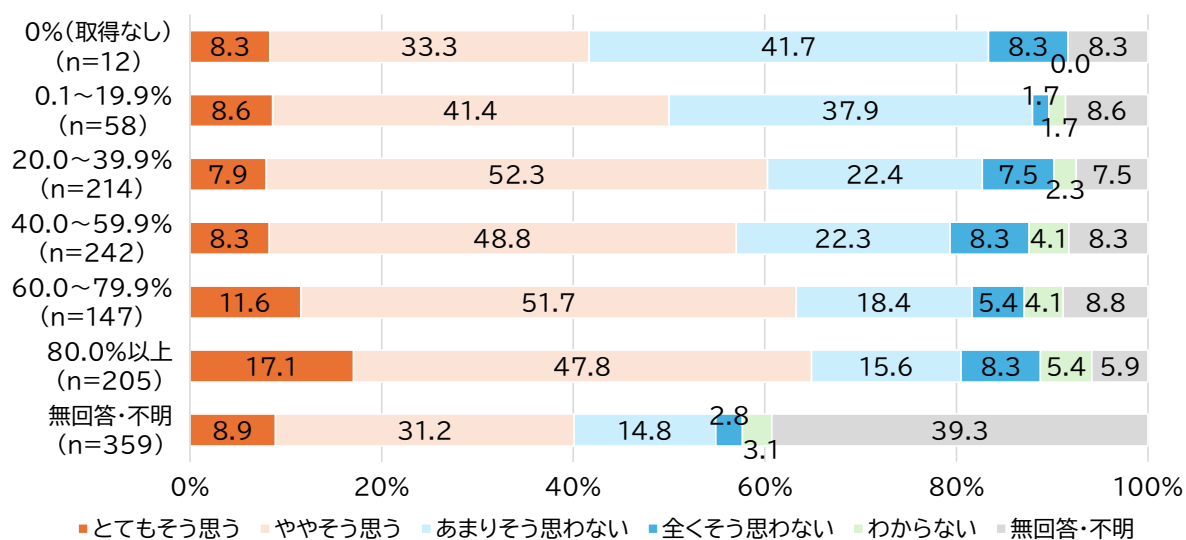
※介護施設:地域包括支援センター・在宅介護支援センター、介護福祉施設、介護老人保健施設、ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム、その他の居宅サービス事業所

※その他:検(健)診センター・労働衛生機関、企業・事業所の健康管理部門、その他の社会福祉施設、その他

図表5 看護職としての就業継続意向(超過勤務時間別)
【正規雇用職員(フルタイム) かつ 20~39歳の 1,237名の集計】



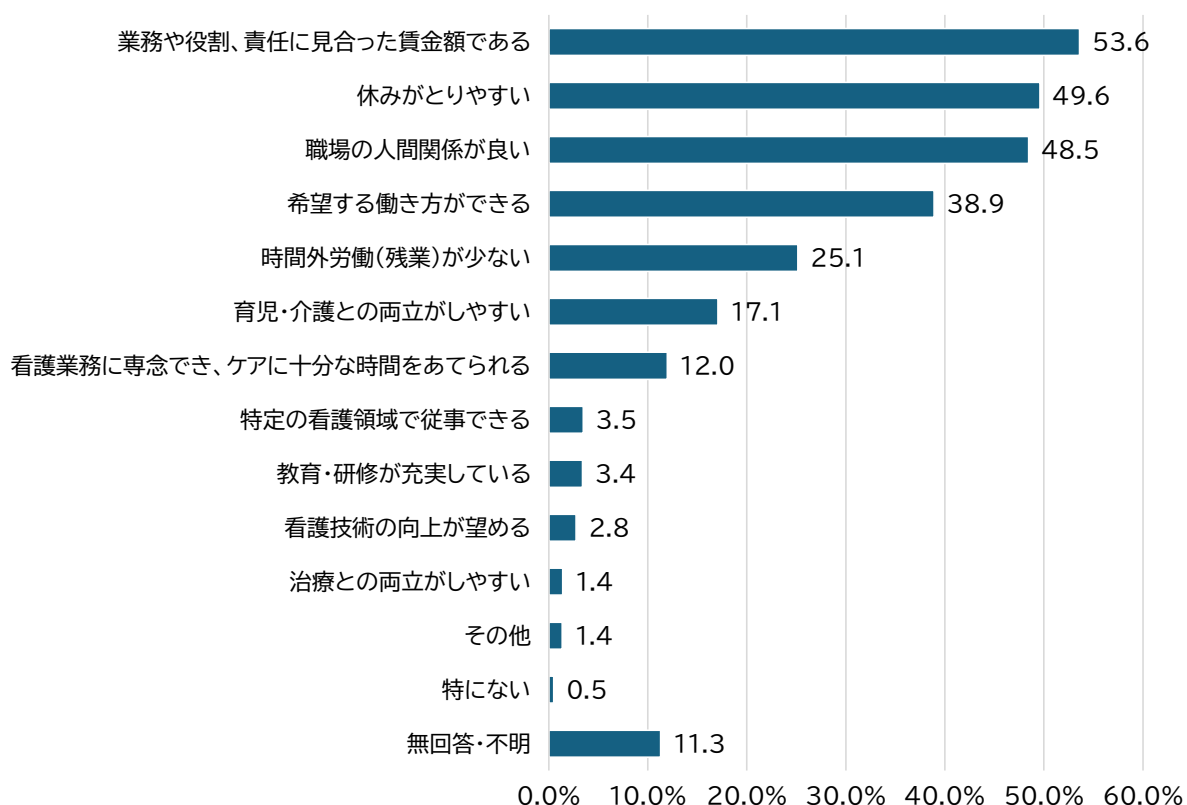
図表6 看護職としての就業継続意向(有給休暇取得率別)
【正規雇用職員(フルタイム) かつ 20~39歳の 1,237名の集計】



2)看護職として働き続けるために重要視すること

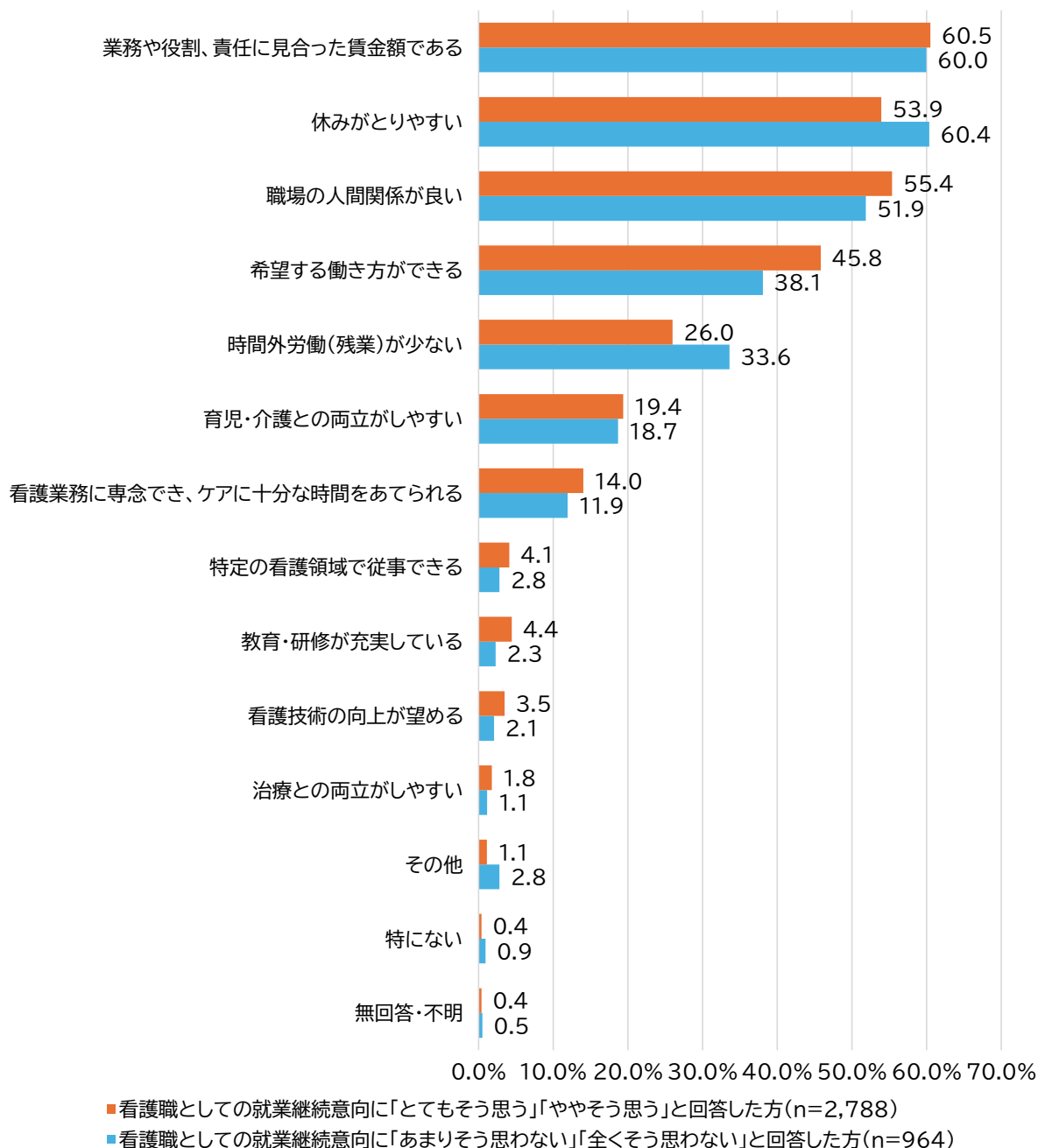
- 看護職として働き続けるために重要視することとしては、「業務や役割、責任に見合った賃金額である」が最も多く、次いで「休みがとりやすい」「職場の人間関係が良い」「希望する働き方ができる」であった。【図表 7】
- 看護職としての就業継続意向に関わらず、「業務や役割、責任に見合った賃金額である」は、約 60%が重要視していた。また、看護職としての就業継続意向がある方は「職場の人間関係が良い」「希望する働き方ができる」を、ない方は「休みがとりやすい」「時間外労働(残業)が少ない」を重要視する傾向がみられた。【図表 8】

図表 7 看護職として働き続けるために重要視すること(3 つまで回答)
【4,430 名の集計】



図表 8 看護職として働き続けるために重要視すること(3 つまで回答)(看護職としての就業継続意向別)
 【看護職としての就業継続意向が「わからない」「無回答・不明」を除く 3,752 名の集計】

※看護職としての就業継続意向に「とてもそう思う」「ややそう思う」と回答した方と「あまりそう思わない」「全くそう思わない」と回答した方の比較



2. 夜勤について

1)夜勤の状況

- 現在の勤務状況が「自営業」「離職中」以外の人に夜勤状況を尋ねたところ、「2交代制(16時間以上の夜勤)」が25.2%と最も多く、次いで「職場(配属部署)に夜勤はない」19.6%、「職場に夜勤はあるが現在はしていない(日勤のみ)」11.3%、「2交代制(16時間未満の夜勤)」10.1%と続く。【図表9】

図表9 2025年9月の1か月間の夜勤・交代制勤務の状況
【現在の主な勤務状況が「自営業」「離職中」以外 4,126名の集計】

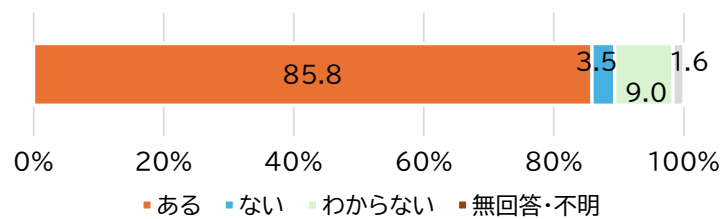
	件数	割合
職場(配属部署)に夜勤はない	807	19.6%
職場(配属部署)に夜勤はあるが現在はしていない(日勤のみ)	468	11.3%
3交代制	304	7.4%
変則3交代制	75	1.8%
2交代制(16時間以上の夜勤)	1,038	25.2%
2交代制(16時間未満の夜勤)	415	10.1%
夜勤専従	35	0.8%
当直制	67	1.6%
管理夜勤・当直	185	4.5%
オンコール	201	4.9%
その他の夜勤体制	68	1.6%
無回答・不明	463	11.2%
計	4,126	100.0%

2) 病院勤務者の夜勤中の休憩時間・仮眠時間と実際に取得した仮眠時間

- 夜勤の状況として「3交代制」「2交代制」または「夜勤専従」と回答した方は、夜勤中の休憩時間・仮眠時間の規程について、85.8%が「あり」、9.0%が「わからない」と回答し、「ない」は3.5%であった。【図表 10】
- 規程上の休憩時間は、3交代制で「60～90分未満」57.3%、「60分未満」24.3%が多く、2交代制で「120～150分未満」45.7%、「90～120分未満」23.4%が多かった。【図表 11】
- 一方、実際に取った休憩時間は、3交代制で「60分未満」62.6%、「60～90分未満」22.5%、2交代制で「90～120分未満」32.9%、「120～150分未満」23.8%の順であった。【図表 12】
- 3交代制、2交代制とも、規程上の休憩時間の休憩時間の最頻値より実際に取った休憩時間の最頻値が短い時間となっていた。

図表 10 夜勤中の休憩時間・仮眠時間の規程の有無

【病院勤務 かつ 正規雇用職員(フルタイム) かつ 非管理職 かつ 3交代制/2交代制/夜勤専従勤務 1,335名の集計】



図表 11 夜勤中の規程上の休憩時間・仮眠時間

【病院勤務 かつ 正規雇用職員(フルタイム) かつ 非管理職 かつ 夜勤中の休憩時間の規程「あり」の方の集計】

	3交代制夜勤者		2交代制夜勤者	
	件数	割合	件数	割合
60分未満	53	24.3%	8	0.9%
60～90分未満	125	57.3%	88	9.7%
90～120分未満	18	8.3%	212	23.4%
120～150分未満	13	6.0%	414	45.7%
150分以上	5	2.3%	170	18.8%
無回答・不明	4	1.8%	13	1.4%
計	218	100.0%	905	100.0%
平均値(分)	65.3		116.7	
中央値(分)	60		120	
回答者数(人)	214		892	

3交代制夜勤者では、規程上の休憩時間は「60～90分未満」、実際に取った休憩時間は「60分未満」が最も多かった

図表 12 実際に取った休憩時間(仮眠時間含む)(もつとも頻度が多かった時間を回答)

【病院勤務 かつ 正規雇用職員(フルタイム) かつ 非管理職の集計】

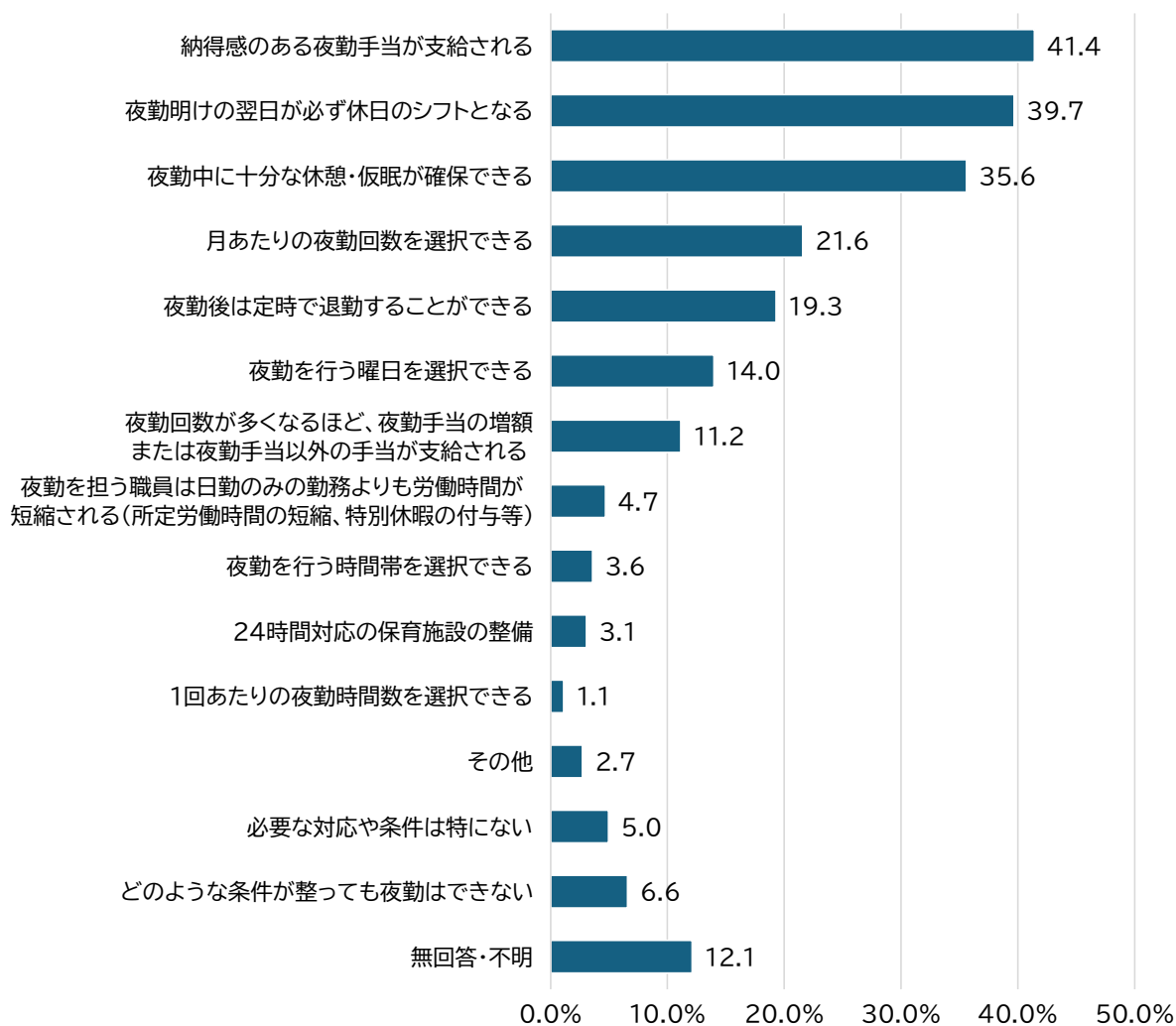
	3交代制夜勤者		2交代制夜勤者	
	件数	割合	件数	割合
60分未満	164	62.6%	73	7.0%
60～90分未満	59	22.5%	194	18.6%
90～120分未満	23	8.8%	343	32.9%
120～150分未満	2	0.8%	248	23.8%
150～180分未満	6	2.3%	105	10.1%
180分以上	1	0.4%	60	5.8%
無回答・不明	7	2.7%	19	1.8%
計	262	100.0%	1,042	100.0%

2交代制夜勤者では、規程上の休憩時間は「120～150分未満」、実際に取った休憩時間は「90～120分未満」が最も多かった

3)夜勤実施のために必要な条件

●夜勤を担うことができる、あるいは夜勤を続けることを可能とする対応や条件としては、「納得感のある夜勤手当が支給される」が 41.4%で最も多く、次いで「夜勤明けの翌日が必ず休日のシフトとなる」39.7%、「夜勤中に十分な休憩・仮眠が確保できる」35.6%であった。【図表 13】

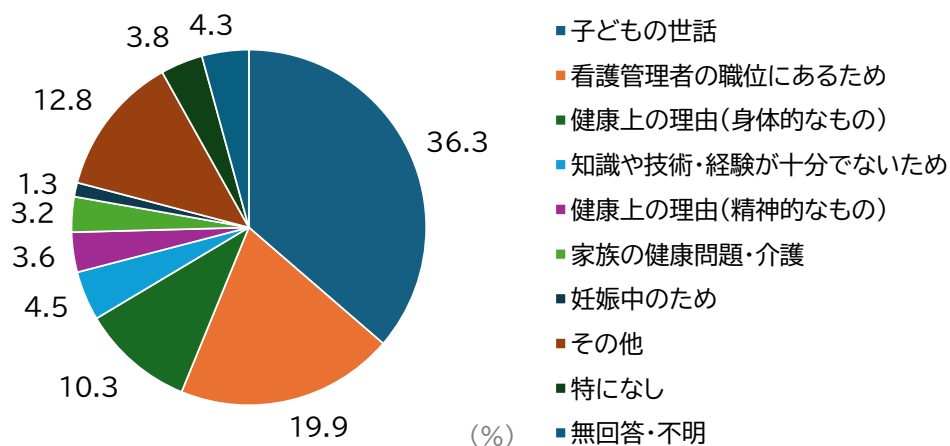
図表 13 夜勤を担うことができる、あるいは夜勤を続けることを可能とする対応や条件(3 つまで回答)
【4,430 名の集計】



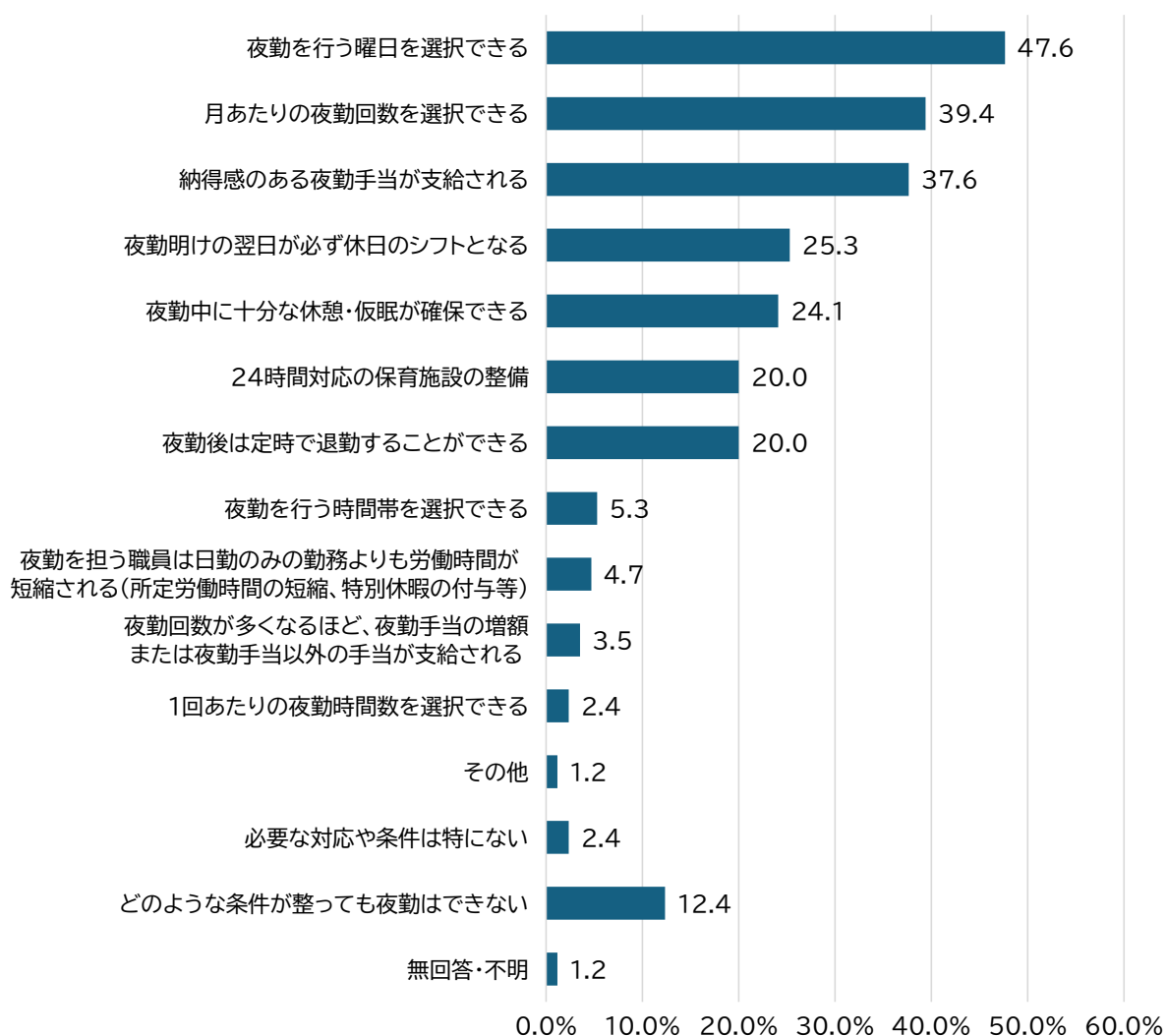
4)夜勤をしていない理由

- 夜勤の状況として「夜勤はあるがしていない」と回答した方の、夜勤をしていない理由は、「子どもの世話」36.3%で最も多かった。【図表 14】
- 夜勤をしていない理由が「子どもの世話」と回答した方が、夜勤を担うことができる、あるいは夜勤を続けることを可能とする対応や条件としては、「夜勤を行う曜日を選択できる」47.6%が最も多く、次いで「月あたりの夜勤回数を選択できる」39.4%であった。【図表 15】

図表 14 夜勤をしていない最も大きな理由
【夜勤の状況が「夜勤はあるがしていない」 468名の集計】



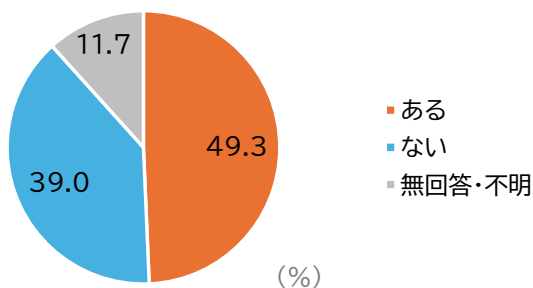
図表 15 夜勤を担うことができる、あるいは夜勤を続けることを可能とする対応や条件(3 つまで回答)
 【夜勤の状況が「夜勤はあるがしていない」かつ 夜勤をしていない最も大きな理由が「子どもの世話」 170 名の集計】



3. 暴力・ハラスメントの実態

- この1年間に就業先で暴力や暴言、ハラスメントを受けた経験がある看護職員は49.3%に上った。【図表16】
- 暴力やハラスメントの内容としては「精神的な攻撃」76.0%、「意に反する性的な言動」65.4%、「身体的な攻撃」51.2%の順に多かった。【図表17】
- 暴力やハラスメントを誰から受けたかとしては「患者・利用者」69.3%、「上司(看護職)」43.0%、「医師」31.7%の順に多かった。2017年の本調査では、「患者・利用者」は59.5%、「患者・利用者の家族」は14.4%であり、今回割合が上昇していた。【図表18、図表19】
- 「患者・利用者」からの暴力・ハラスメントは「意に反する性的な言動」、「身体的な攻撃」、「精神的な攻撃」の順に、「上司(看護職)」からは「精神的な攻撃」、「過大な要求」、「意に反する性的な言動」、「人間関係からの切り離し」の順に多かった。【図表20】

図表16 1年間の就業先での暴力/ハラスメントを受けた経験
【4,430名の集計】

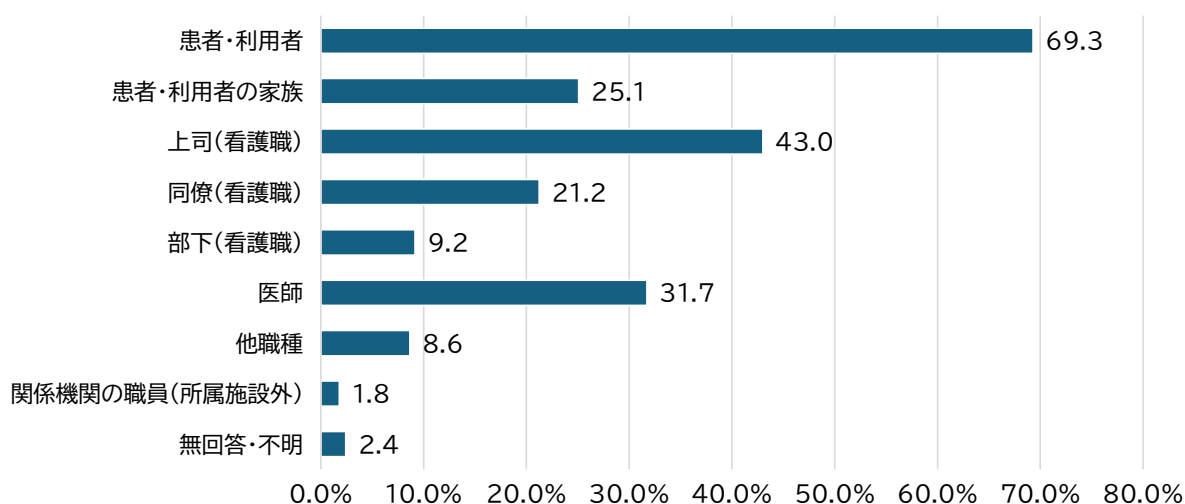


図表17 暴力・ハラスメントの内容
【暴力・ハラスメントを受けた経験がある 2,185名の集計】



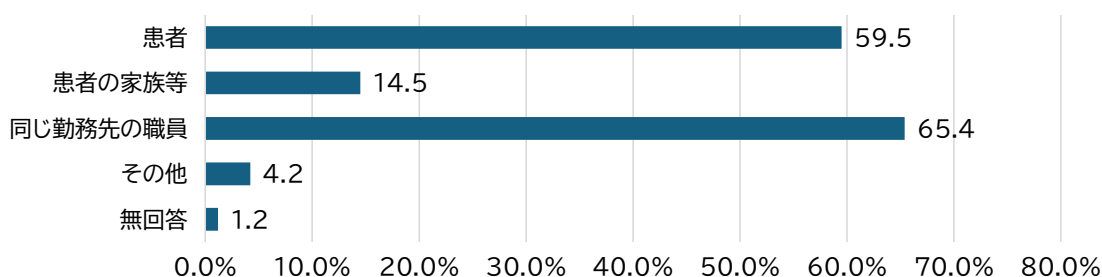
図表 18 暴力・ハラスメントを誰から受けたか(複数回答)

【暴力・ハラスメントを受けた経験がある 2,185 名の集計】



(参考) 図表 19 暴力・ハラスメントを誰から受けたか(複数回答)(2017 年)

【暴力・ハラスメントを受けた経験がある 1,383 名の集計】



図表 20 暴力・ハラスメントを誰から受けたか(内容別)(複数回答)

【各暴力・ハラスメントを受けた経験がある方の集計】

	患者・利用者	患者・利用者の家族	上司(看護職)	同僚(看護職)	部下(看護職)	医師	他職種	関係機関の職員(所属施設外)
意に反する性的な言動 (n=1,429)	1,060 74.2%	272 19.0%	357 25.0%	125 8.7%	64 4.5%	357 25.0%	92 6.4%	16 1.1%
身体的な攻撃 (n=1,118)	1,049 93.8%	72 6.4%	35 3.1%	12 1.1%	5 0.4%	44 3.9%	6 0.5%	1 0.1%
精神的な攻撃 (n=1,661)	907 54.6%	373 22.5%	569 34.3%	216 13.0%	84 5.1%	450 27.1%	89 5.4%	21 1.3%
人間関係からの切り離し (n=796)	103 12.9%	38 4.8%	330 41.5%	273 34.3%	111 13.9%	162 20.4%	66 8.3%	12 1.5%
過大な要求 (n=779)	226 29.0%	157 20.2%	431 55.3%	129 16.6%	39 5.0%	165 21.2%	46 5.9%	13 1.7%
過小な要求 (n=277)	62 22.4%	32 11.6%	172 62.1%	48 17.3%	18 6.5%	51 18.4%	25 9.0%	5 1.8%
個の侵害 (n=320)	41 12.8%	14 4.4%	207 64.7%	82 25.6%	19 5.9%	31 9.7%	10 3.1%	4 1.3%

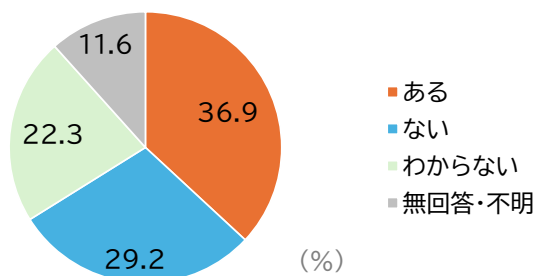
※暴力・ハラスメントの内容別に、誰から受けたかの回答が最も多い箇所の背景色を赤色で示した

4. 今後興味のある働き方

1) 兼業・副業の意向

● 今後、複数の仕事を持つことへの興味は、「ある」が36.9%、「ない」が29.2%であった。【図表 21】

図表 21 今後、複数の仕事をもつことへの興味の有無
【4,430名の集計】



2) 就業施設内・外での働き方について(病院勤務者)

● 現在の勤務先での働き方は、「一部署勤務のみ」60.8%が多く、次いで「院内で複数の部署、役割を兼務」26.7%、「特定領域の専門性を活かし、院内でコンサルテーションを実施」7.0%の順に多かった。【図表 22】

● 今後実施してみたい・興味がある働き方は、「一部署勤務のみ」が55.4%であり、次いで「院内で複数の部署、役割を兼務」11.3%、「患者宅への訪問を実施」9.8%、「特定領域の専門性を活かし、院内でコンサルテーションを実施」9.1%、「他の医療機関、施設等に出向」8.6%の順に多かった。【図表 22】

図表 22 勤務先での働き方、および今後実施してみたい・興味がある働き方(複数回答)
【病院勤務 かつ 正規雇用職員(フルタイム/短時間勤務)/臨時・嘱託・派遣・契約・パート・アルバイト 3,468名の集計】

