

来年で20年

2025年看護職員の労働・健康実態
調査を軸に、県はじめ行政、看護協
会はじめ各病院との関係づくり

奈良民医連・社会医療法人健生会

下 澄子（医師看護師の増員を求める奈良県実行委員会）

取り組みの一部紹介:医師・看護師の増員を求める奈良県実行委員会の 看護職員の労働・健康実態調査とは

対象：奈良県内の医療・介護施設で働く看護職員 主に病院 訪問看護

調査方法：調査用紙を、県内病院・訪問看護事業所の看護管理者に郵送し、各看護職員に調査票を郵送し、集めてもらったものを後日返送してもらう。+Googleフォームも

※2007年より毎年実施 今回で19回目に

※疲労度、ストレス、退職の意思など統一した項目にして、経年にみてきました。

※毎年、特徴ある質問をいれている。2018年特定医療行為 2019年ハラスメント

2020年・2021年コロナ 2024年訪看のハラスメント対策・

2025年は「転職サイト」・業者の利用に関して

その都度、対象も、数も違うが、一定の傾向は得られる。運動的な要素が強い。

2025年調査(8月)には2320名(県内就労看護師の12.8%)から回答がありました

- ・回答は2320名から~31病院・59訪問看護事業所（返信のあった病院・事業所数）、Googleフォーム活用で1,079名から協力を得られました。
- ・2024年時点での奈良県の就労看護師数18,074人の12.8%となる。

2025年の結果から ①状況は悪化している

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
慢性疲労	77.8	72.7	69.5	66.0	69.9	67.2	65.7	64.3	68.6	70.2	69.3	69.1	69.5
休日回復せず	21.4	26.4	20.8	21.8	24.1	20.9	20.7	18.8	20.8	22.3	23.7	24.5	25.3
ストレス	89.7	88.7	84.6	85.0		85.4	81.3	82.0	85.3	85.6	83.2	82.2	83.8
非常に感じる	39.8	37.8	32.1	33.8	33.1	32.0	31.0	28.8	32.0	33.1	31.0	31.5	32.6
健康不安	76.7	74.5	72.5	74.0	72.8	72.1	72.8	71.7	71.9	73.9	74.0	73.7	74.5
大変・病気がち	18.1	20.0	15.6	15.0	15.2	17.0	17.3	15.5	17.3	17.1	15.8	17.4	20.8
十分な看護	11.8	12.9	15.2	16.4	18.5	18.0	19.1	18.0	15.9	16.0	18.7	17.4	21.7
仕事辞めたい	77.4	76.7	72.6	79.0	78.0	76.4	75.1	74.8	76.6	79.8	80.7	78.2	79.1
いつも	19.5	16.9	13.1	12.9	13.9	17.2	14.8	14.7	15.9	20.4	21.3	21.9	22.9
夜勤つらい	75.2	79.4	73.0	71.0	77.7	73.6	70.3	70.3	70.8	72.2	73.8	69.7	68.4
非常につらい	20.8	22.7	18.1	16.5	17.8	17.6	16.0	14.6	15.7	14.8	18.5	17.5	16.7
集約数	753	723	1,187	1,154	1,172	1,662	1,609	1,704	1,654	1,496	1,836	2,185	2,320

2025/12/15

2025年の結果から ②退職を「いつも思っている」が過去最高

	①いつも思ってる	②ときどき思う	③全く思わない
20代	111名 24.1%	261名 56.7%	88名 19.1%
	(前回 24.1%)	54.6%	21.3%
30代	106名 24.9%	219名 51.5%	100名 23.5%
	(前回 23.5%)	53.2%	23.3%
40代	134名 22.0%	344名 56.5%	131名 21.5%
	(前回 19.3%)	58.4%	22.4%
50代	135名 24.1%	315名 56.1%	111名 19.8%
	(前回 24.6%)	55.4%	20.1%

仕事「いつも」辞めたいと考える看護師は22.8%(前回21.9%)と前年に比べ若干悪化(全世代で悪化)しています。①いつも思っている523名・22.8%(前回417名・21.9%)、②ときどき思う1293名・56.4%(1071名・56.3%)、③思わない478名・20.8%(413名・21.7%)となっています。
1,816名・79.2%(前回1,488名・78.2%)と8割の看護師が退職を考えています。「いつも思っている」では訪問看護が10.8%(前回14.1%)と前々回並み(10.5%)に改善しています。

2025年の結果から

③退職の主たる要因は疲労・ストレス・健康悪化

	基礎数	いつも 疲れている	健康大変不安 病気がち	ストレスを 非常に感じる
全体	2312名	585名	480名	753名
		25.3%	20.7%	32.6%
①いつも思っている	523名	272名	206名	347名
		52.1%	39.4%	66.7%
②思わない	478名	43名	40名	45名
		9.0%	8.4%	9.4%

退職の意思 ①と②では疲れ5.8倍、健康4.7倍、ストレス8倍の差がある。

疲労感やストレス、健康状態が退職の意思と密接に関連している事がわかります。

2025年の結果から

④退職の要因として職場の人間関係が影響

退職を考える理由について ※今回、「いつも」「ときどき」の1816名で。

退職（を考える）理由では、①心身ともに疲れている時1338名・73.7%（前回1185名・79.6%）が最も多く、続いて、④自信をなくした時726名・40.0%、⑥人間関係が悪い646名・35.5%（287名・19.3%）、⑦家庭との両立が難しい時578名・32.0%、①ミスをした時524名・28.9%と続いている。前回から「人間関係が悪い」が大幅に増えている（前々回28.6%）。

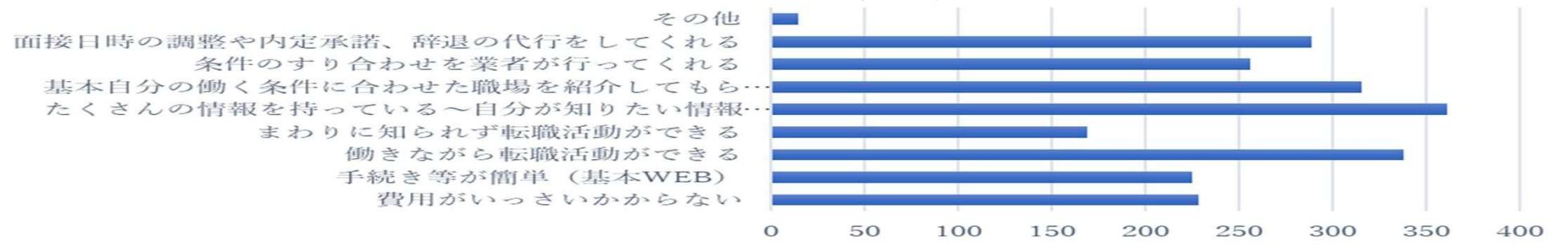
2025年の結果から

⑤転職サイトの利用は想像以上に

転職サイトの利用					
	20代	30代	40代	50代	60代
病院・診療所	14.3%	44.7%	41.7%	27.5%	19.5%
訪問看護	33.3%	61.2%	58.0%	35.7%	26.8%

「転職で紹介業者を使われた経験があるか」を質問した。有効回答2305名で「ある」760名・33.0%と3人に1人が利用した経験があると答えている。病院・診療所では経験が「ある」は30.5%、訪問看護では46.3%と半数近くになっている。

紹介業者を使うメリット



奈良では調査結果を報告・懇談で認識を共有 ～看護師不足にオール奈良で・共同を広げる

看護協会とは毎年懇談を行っています。毎回、会長はじめ役員が参加してくれます。



県の医師看護師確保対策室とは、いつでも意見交換を行っています。今年は10月21日に約2時間懇談。

今年



昨年

現場の生の声

- 看護職は大なり小なり時間外労働がある職場である。働き方改革で時間外労働の見直しがされているが、現場の仕事量は変わっていないので困っている。定時に仕事が終わることを望んでいるので、業務の過密が改善されなければ、離職防止につながると思う。
- 看護必要度などからみると、配置人数は足りているのかもしれないが、実際は多忙で、他病棟からの応援が必要であることがほとんど。応援に行くと精神的にも疲れ、やりがいが少ない。仮眠も十分に取れないのでつらい。
- 新人看護師はある程度期間を決めて、研修期間を取り、定数に含めないようにしてほしい（医師の研修医のように）。ある程度動けるようになるまで定数のうちの1人として新人がカウンタされると、新人以外のスタッフが新人の出来ない分を負担し、なおかつ、新人の指導もしながらの業務になり、お互い疲弊してしまい、新人、新人以外両方の離職につながる。
- 出産、子育てをしながら、夜勤、時間外労働をしないといけない環境が、同じところに長く勤められず、夜勤のない所、時間外のない所を探して転職した。子どもが小さい間や妊娠中、親の病気、介護などの夜勤免除や時短、時間外の短縮など、当たり前になれば、長く勤められる。
- 看護師不足の解消（人員を増やしていく）には、長時間労働をなくす、多様な働き方（育児や介護その他の事情で労働時間が選べる）、賃金を仕事量に見合った金額にする。有給休暇の取得が必ずできる。

出典：医師・看護師の増員を求める奈良県実行委員会「2019年看護職員の労働・健康実態調査」

奈良県の資料にも使われました

医師・看護師の増員を求める奈良県実行委員会の成果

1. 構成団体 現在、奈良県医労連 奈良民主医療機関連合会で構成

2. これまで実行委員会で勝ち取ってきたこと

①実態を明らかにしてきました→2007年から毎年実態調査を実施 ②学習会の開催

③共同を広げる～認識を共有し、オール奈良で看護師不足対応 県看護協会 各病院 行政とも

→復職支援策を早い段階から導入

→院内保育所補助金確保（国の補助額が減額された時にも県の分は維持）

→県の奨学金制度を残す～国の補助事業ではなくなった時に廃止案も～奨学生のヒヤリングを行い、
学生の実態、不足状況を県に伝える中で、残すことになった。今も継続しています。

→認定看護師取得する場合、事業所に80万円を補助 当初、取得の補助対象を200床以上の病院に
だったが、200床未満の病院・診療所まで広げる。今も継続。

⑤署名を軸に、県、国の政策を変える取組み

なぜ、毎年、これだけのアンケートが集まるのか？この
ような県との関係、看護協会との関係ができたのか？

どの県連・法人・事業所でも

- ・日常の医療・介護活動
 - ・コロナ禍での奮闘
 - ・手遅れ死亡事例など困難な人々に
よりそって
- 

存在感を示し、県側も認識

どの県連・法人・事業所でも

- ・看護協会の活動に参加
- ・委員などの依頼にも応えてきた



看護協会の中でも存在感を示し、協
会側もその存在を認識

なぜ、毎年、これだけのアンケートが集まるのか？このような県との関係、看護協会との関係ができたのか？

医師・看護師の増員を求める奈良県実行委員会って? 実行委員会発足のきっかけは 2007年発足

奈良県の周産期医療の脆弱さ。更にその背景には、医師、看護師の不足が



処置遅れ出産後死亡



なぜ、毎年、これだけのアンケートが集まるのか？この
ような県との関係、看護協会との関係ができたのか？

2007年実態調査を開始
労働組合を中心に 連合加盟の
奈良医大の労組とも共同

+

なぜか？看護協会会長が理解

看護協会総会会場前での配布・
回収をさせてくれました。

看護師を増やして！国と県に向
けたW署名で4万筆を超えた！

知事に直接署名提出



なぜ、毎年、これだけのアンケートが集まるのか？この ような県との関係、**看護協会との関係**ができたのか？

しばらくは労組+総会前での配布・回収



病院を訪問しよう！「〇日〇時に訪問させていただきます」と労組中心に営業活動

当然門前払いも

それでも会ってくれる看護部長が……

まず話を聞く。そして意見交換 相手にとって**魅力的な情報**など～会ってくれる看護部長が増えていく+相談なども

ある大手病院で～院長、事務長が看護師の処遇改善に否定的。何とかできないか？

→この実態調査を全看護師にとって、実態をきちんと示そう！入力・集計・分析は実行委員会でやります。・・・・師長室で師長さんたちと協力して集約→手当の改善に

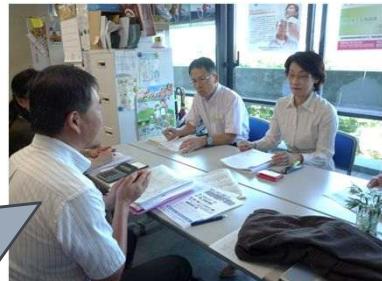
この部長さんがのちの奈良県看護協会会长に。その次の会長も調査に協力し、懇談をしてきた方。今の会長との関係も「あなたのことは知っています。」からスタート

なぜ、毎年、これだけのアンケートが集まるのか？この ような県との関係、看護協会との関係ができたのか？

奈良県ははじめは医療課の看護係～3年ごとに交代 「土木課から異動。勉強させてもらいます」と勉強途中でまた異動。

妊産婦のたらいまわしから、医療に注目（私たちの知事選、増員運動も）→医師・看護師確保対策室に

実態調査を持って
毎年懇談がはじまり、関係づくりも
すすむ



1. 実態を示す 調査結果にある背景も含め
2. 提案を示す 復職支援が始まった時、静岡県看護協会の会長にも会いに行き、話を聞き、それを「奈良県でも」と提案。
3. アフターフォローを。

毎年3月前に県庁の人事異動が地元紙に載れば、年度末に訪問して苦労を評価し、次の課長や課長補佐を紹介してもらう。……けっこ出世も～4名が部長・局長に

「山形方式」が注目された時には、山形県庁前で奈良県の担当者と待ち合わせて、いっしょに話を聞いたことも。

あなたも出世して戻ってきてね。

なぜ、毎年、これだけのアンケートが集まるのか？この
ような県との関係、看護協会との関係ができたのか？

1. 日頃の民医連らしい医療・介護活動と、看護協会での**みんなの活動**が
ベースになっています。
2. **民医連の取り組み**～看学生対策・奨学生の存在・現場の実態（具体的に何
が課題か・困難は）～は行政にとって**「魅力」**ある情報・提案。看護協会に
とって、協会の角度ではない見方・分析は**「魅力」**+看護協会にはできない活
動。
3. それを活かせる関係づくり～相手のふところに飛び込み、不安のもとは、
解決する道は何かという対話をねばり強くやっていく＝**あたりまえのこと**（目
的はいっしょ：奈良県で働く看護師がいきいきと働き続けられる・必要な看護
師を確保・育成する+まわりから評価されたい・いい仕事がしたい+魅力ある
情報・提案が欲しい）**をコツコツと積み上げていく。**