



看護師の7割超が転職後に「想定とのギャップ」を実感 退職や退職検討につながるケースも

看護師の転職後の職場定着に関する実態調査



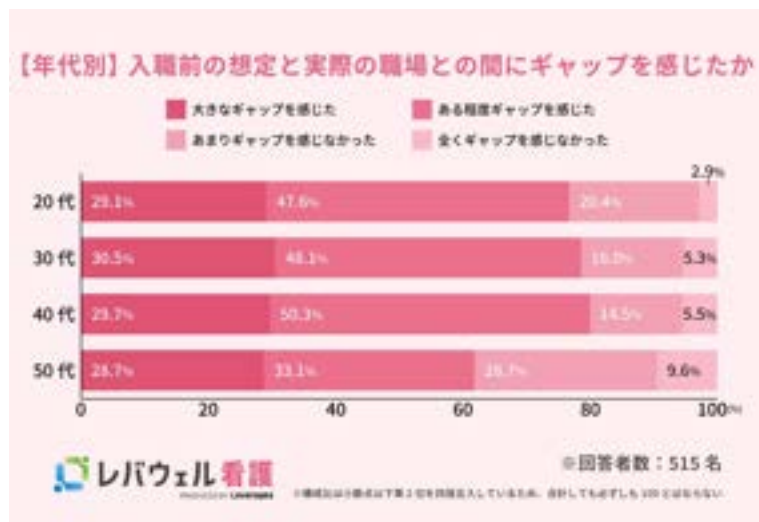
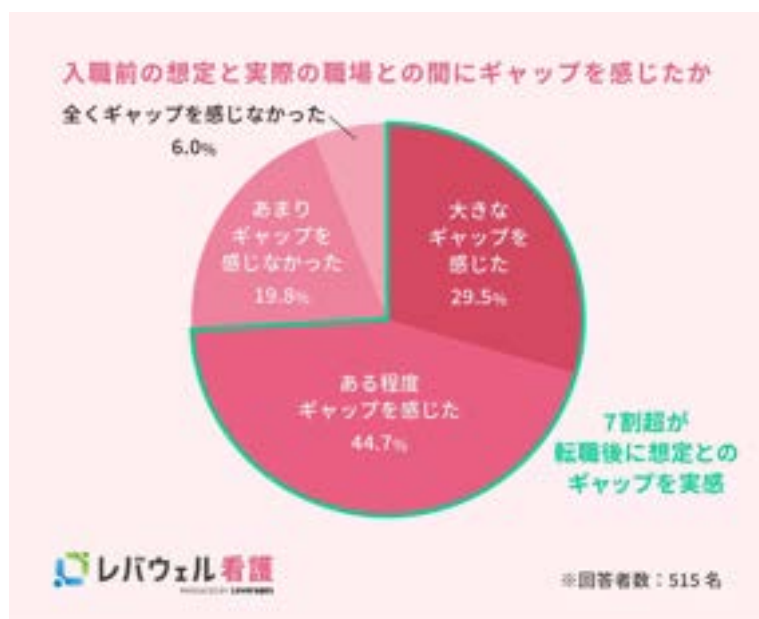
レバウェル株式会社が運営する、看護職を対象とした求人・転職サービス「レバウェル看護」(<https://kango-oshigoto.jp/>)は、外部調査機関に調査を委託し、全国の転職経験のある看護師515名を対象に「看護師の転職後の職場定着に関する実態調査」を実施いたしました。

< 調査サマリー >

1. 看護師の7割超が転職後に「想定とのギャップ」を実感、退職や退職検討につながるケースも
2. 約7割が転職前に「もっと知りたかった情報あり」、約3割が選考への影響を懸念して質問できず
3. ギャップを感じなかった層、「待遇面」や「職場の設備・環境」も事前に確認

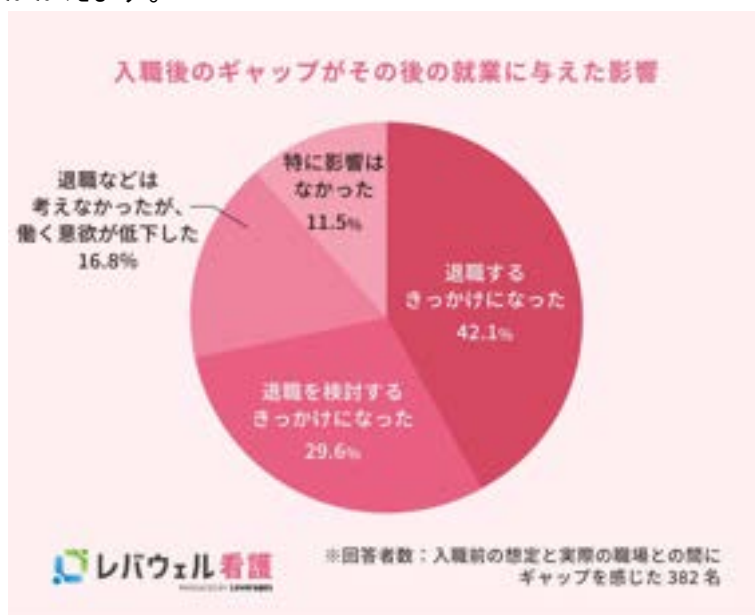
1. 看護師の7割超が転職後に「想定とのギャップ」を実感、退職や退職検討につながるケースも

転職経験のある看護師に、直近の転職時に入職前の想定とのギャップを感じたか聞いたところ、「大きなギャップを感じた(29.5%)」「ある程度ギャップを感じた(44.7%)」を合わせ、7割超が入職前の想定とのギャップを感じていました。年代別に見ると、20代～40代では約8割がギャップを感じた一方、50代では61.8%と、他の年代と比べて低い結果となりました。ギャップの内容は、「人間関係・職場の雰囲気(64.1%)」が最も多く、次いで「業務量・忙しさ(49.5%)」「仕事内容・担当業務(48.2%)」となりました。





また、ギャップがその後の就業に与えた影響については、「退職するきっかけになった(42.1%)」「退職を検討するきっかけになった(29.6%)」と回答した人は、合わせて71.7%にのぼりました。入社後のギャップは一時的な違和感にとどまらず、退職や退職検討につながるケースもあることがうかがえます。



2. 約7割が入社前に「もっと知りたかった情報あり」、約3割が選考への影響を懸念して質問できず

入社前に「もっと知っておきたかった」と思う情報があつたか聞いたところ、「かなりあつた(20.4%)」「ややあつた(47.4%)」を合わせ、67.8%がもっと知っておきたかった情報があると回答しました。具体的には「業務量・忙しさ(45.8%)」、「人間関係・職場の雰囲気(43.8%)」、「給与・昇給の実態(42.7%)」が上位となりました。

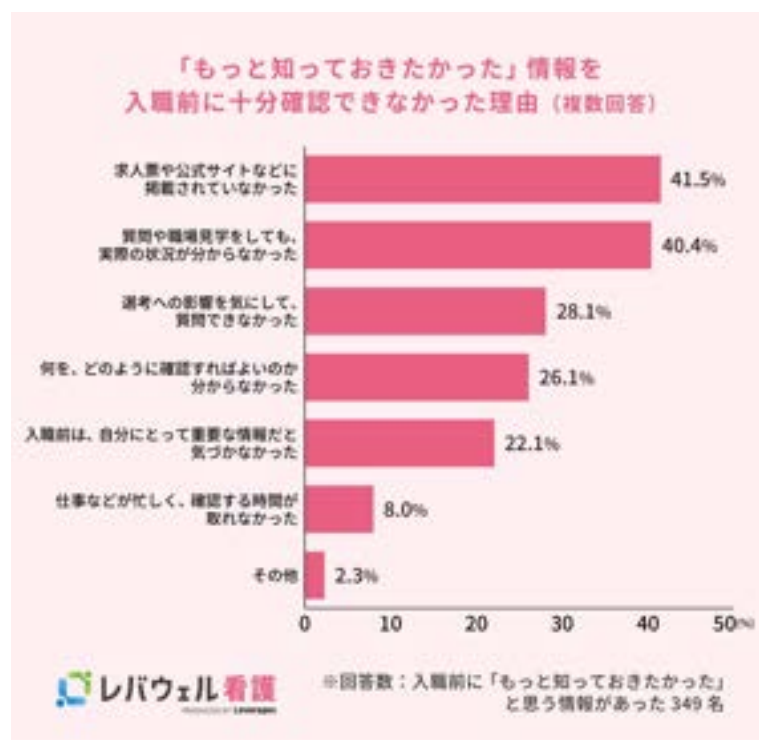
入職前に「もっと知っておきたかった」と思う情報はあったか



入職前に「もっと知っておきたかった」情報（複数回答）



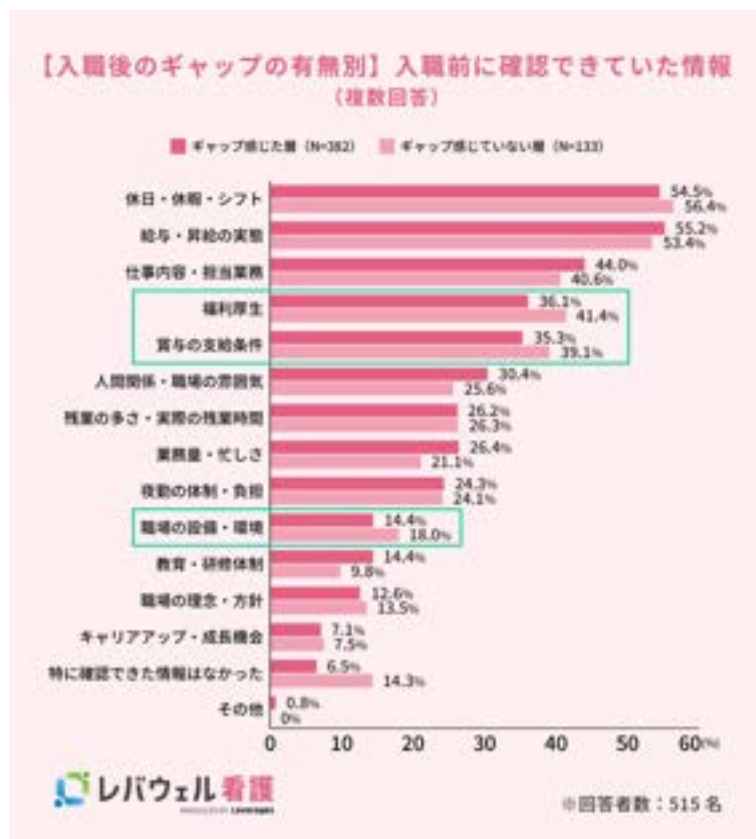
また、「もっと知っておきたかった情報がある」と回答した人に、十分確認できなかった理由を聞いたところ、「求人票や公式サイトなどに掲載されていなかった(41.5%)」が最多となりました。「選考への影響を気にして、質問できなかった(28.1%)」と回答した人も約3割にのぼり、選考中に踏み込んだ質問をしづらいという心理的なハードルがあることがうかがえます。



3. ギャップを感じなかった層、「待遇面」や「職場の設備・環境」も事前に確認

入職前に転職先について確認できていた情報は、「休日・休暇・シフト(55.0%)」が最多となり、「給与・昇給の実態(54.8%)」など、条件面に関する情報が上位となりました。一方、入職後にギャップを感じなかった層 *1 は、ギャップを感じた層 *2 に比べ、「福利厚生」「賞与の支給条件」などの待遇面や、「職場の設備・環境」について、入職前に確認していた割合が高いことが分かりました。





*1:「全く感じなかった」「あまり感じなかった」の合算 (n=133)

*2:「大きなギャップを感じた」「ある程度ギャップを感じた」の合算 (n=382)

＜レバウェル株式会社 取締役社長 小西 東 コメント＞

看護師不足が続く中、採用数を増やすだけでなく、採用後の定着を支えることも重要な課題です。日本看護協会の調査では*3、既卒採用者の離職率は16.1%と、新卒採用者の8.4%を上回っており、転職後の定着が重要なテーマとなっています。

今回の調査では、転職経験のある看護師の7割超が入職後に想定とのギャップを感じ、そのうち約7割が退職や退職検討のきっかけになったと回答しました。特に、人間関係や職場の雰囲気、業務量・忙しさなど、求人票や面接などの限られた情報だけでは、入職前に十分に把握することが難しい情報が挙げられています。

また、約7割が入職前に「もっと知っておきたかった情報があった」と回答しており、転職前に知りたい情報と、実際に得られる情報との間に差がある実態も見えてきました。こうした「転職前に知りたい情報」と「実際に得られる情報」の差を埋めることが、入職後のギャップを減らし、定着につなげるうえで重要だと考えています。例えば、面談の際に業務量や職場の雰囲気について具体的に確認・説明する時間を設けることに加え、入職後の早い段階で認識をすり合わせる機会を設けることも、双方にとって有効な対策の一つです。

レバウェル看護は今後も、職場のリアルな情報を提供するとともに、一人ひとりのキャリアに寄り添った支援を通じて、看護師が納得して働ける環境づくりと看護人材不足の解消に貢献してまいります。

*3:2025年 病院看護実態調査報告書(日本看護協会調査研究報告)

https://www.nurse.or.jp/nursing/statistics_publication/publication/research/index.html



◆小西 東氏・プロフィール

レバウェル株式会社 取締役社長

2013年、レバレッジズ株式会社に新卒入社。
看護領域の人材紹介事業に従事し、地方支店の立ち上げをはじめ、採用、組織構築、営業企画などを推進。事業部長として事業運営全般を統括する。2022年、レバウェル株式会社執行役員に就任し、2025年、取締役に就任。2026年4月1日付で、取締役社長に就任。医療系紹介事業協会代表幹事も務める。

<調査概要>

調査対象:全国の転職経験のある看護師

調査時期:2026年9月4日～9月7日

調査方法:インターネット調査

有効回答者数:515名

調査主体:レバウェル株式会社

調査委託先:マクロミル株式会社

「レバウェル看護」(<https://kango-oshigoto.jp/>)

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(<https://corp.levwell.jp/>)

レバウェル株式会社は、「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。

レバウェル株式会社は、レバレッジズ株式会社のグループ企業です。

▽『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>

▽『レバウェルスクール介護』 介護資格取得スクール

<https://job.kiracare.jp/info/school/>

▽『わんコネ』 医療福祉施設向け入退院支援SaaS

<https://one-conne.com/>

レバレッジズ株式会社(<https://leverages.jp/>)

本店所在地:東京都渋谷区渋谷二丁目24番12号 渋谷スクランブルスクエア24階/25階

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:IT、医療・ヘルスケア領域をはじめとした人材事業、SaaS事業、M&Aコンサルティング事業 など

「社会課題の解決」を軸に、IT、医療・ヘルスケア領域をはじめとした人材事業・SaaS事業、M&Aコンサルティング事業など、国や業界をまたいだ様々な領域で60以上のサービスを展開。2005年に創業以来、黒字経営を継続し2025年度は年商1700億を突破しました。業界を絞らないポートフォリオ経営と、各分野のスペシャリストが集うインハウスの組織体制で、時代を代表するグローバル企業を目指します。(会計基準変更後)

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