



生きるを、ともに、つくる。
公益社団法人 日本看護協会

「2017年 病院看護実態調査」結果報告 看護人材の地域での活用に看護管理者の関心高く 離職率は正規雇用10.9%、新卒7.6%で横ばい傾向続く

公益社団法人日本看護協会（会長・福井トシ子、会員数73万人）は、「2017年 病院看護実態調査」を実施しました。本調査は、病院看護職員の需給動向や労働状況、看護業務の実態などの把握を目的として、全国の病院の看護部長を対象に毎年実施している調査です。

2017年の本調査では、例年実施している看護職員の離職率や給与の状況とともに、地域包括ケアシステムの構築が進む中で、地域における病院の役割に関する意識や、病院の看護人材の地域での活用状況などについて調査を行いました。

報道関係の皆さまには、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、よろしくお願いいたします。

調査結果のポイント

1. 地域における病院の役割

2025年に向けた地域における役割の変化を意識 ……4ページ

- 団塊の世代が後期高齢者となり、医療・介護需要がピークとなる2025年に向け、看護管理者が考える「地域における自院の役割（現状と2025年に向けた役割）」を把握しました。
- 自院の役割について、現状と将来を比較すると、「複数の機能をもち、地域のニーズに幅広く対応する」という回答が、現状・将来ともに3割弱で最も高い割合を示しました。
- その一方、「比較的軽度な急性期患者に対応する」および「長期療養が必要な疾患・障害のある患者に対応する」の割合が、現在に対し将来で7ポイント程度減少し、「在宅復帰をめざす患者に対応する」および「在宅療養する患者に対応する」の割合は4ポイント程度増えていることから、地域医療構想の策定など近年の政策動向を受け、将来に向けて回復期や在宅療養支援の強化を意識していることがうかがえます。
- 2025年に向け、自院が役割を果たすための看護管理上の課題では、「病院の役割に即した人材育成」が78.1%と最も多く、次いで「看護職員のモチベーションの維持」71.4%、「多職種との連携・役割分担」68.5%となりました。将来的な自院の役割を見据え、人材育成に課題を抱えている看護管理者が多いことが分かります。自院の役割や環境が変わっていく中で、看護管理者が課題解決に向かえるような支援、そのための看護職員のモチベーションに関わる要因分析が今後の検討課題といえます。

2. 看護人材の地域での活用

約 8 割の病院が看護人材を地域で活用する取り組みを実施 ……6ページ

- 地域包括ケアシステムの構築に向け、従来の病院完結型から地域完結型の体制への転換が図られる中、病院の看護人材を地域の医療資源として活用することに関する病院の取り組みの実態と看護管理者の意識を把握しました。
- その結果、病院で実施または参加している取り組みは多岐にわたっており、それらの取り組みを「重要である」「どちらかといえば重要である」と認識している割合は合わせて9割を超えるなど、看護管理者の関心が非常に高いことが分かりました。
- また、「条件が整えば取組みたい」と回答した 55.7%の病院に、取り組みを可能にするための条件を尋ねたところ、「地域に看護人材を出しても、診療報酬等の評価を維持するための人員確保ができること」(72.1%)、「地域で活動するために必要な専門的知識やスキルが備わっている看護師がいること」(64.9%)などが多くを占めました。診療報酬上の評価などの経済的要因のみならず、病院の看護職が地域で活躍できるように、人材の確保・育成を含む実効的な方策を本会としても検討し、現場の取り組みを支援していきます。

3. 看護職員の離職率

正規雇用看護職員離職率 10.9%、新卒看護職員離職率 7.6% ……8ページ

- 正規雇用看護職員の離職率、新卒看護職員の離職率ともに、全体では過去5年以上横ばい傾向が続いています。都道府県別では大都市部、病床規模別では小規模病院で離職率が高いのも例年と同じ傾向です。
- 従来から離職の要因と考えられてきた各病院の労働条件や教育体制による影響のほか、今後は病院の立地や病床規模、病床機能などによる離職率の差についても、より詳細に分析していく必要があると考えられます。

4. 看護職員の労働条件

看護職員の給与に大幅な改善見られず ……11ページ

- 新卒看護師の給与額は前年度比増となりましたが、勤続 10 年の中堅職員の平均基本給与額はわずかに減額しています。
- 夜勤手当は過去 5 年以上ほぼ横ばい傾向です。夜勤に従事する看護職員の確保が難しい中で、過酷な夜勤労働の負担に見合った賃金処遇にしていくことが求められます。多様な人材を確保・活用するため、本会が提案した「病院で働く看護職の賃金のあり方」(2016年)の周知普及などに努めていきます。

調査概要

1) 調査対象

全国の病院 8,396 施設(看護部長に回答を依頼)

2) 調査期間

2017年10月1～16日

3) 調査方法

自記式調査票の郵送配布・郵送回収

4) 回収状況

有効回収数 4,134(有効回収率 49.2%) ※前年度調査 有効回収率:41.9%

回答病院の基本属性

1) 都道府県

全体に占める回答数が多かったのは、「東京都」308 施設(7.5%)、「北海道」273 施設(6.6%)、「大阪府」215 施設(5.2%)、「福岡県」191 施設(4.6%)、「兵庫県」183 施設(4.4%)、「神奈川県」182 施設(4.4%)の順。

2) 設置主体

「医療法人(社会医療法人を含む)」2,392 施設(57.9%)、「都道府県・市町村(一部事務組合を含む)」547 施設(13.2%)、「その他の法人(一般社団法人、一般財団法人、宗教法人等)」166 施設(4.0%)、「公益社団法人・公益財団法人」122 施設(3.0%)、「社会福祉法人」118 施設(2.9%)など。

3) 許可病床数

「99 床以下」1,144 施設(27.7%)、「100～199 床」1,395 施設(33.7%)、「200～299 床」594 施設(14.4%)、「300～399 床」400 施設(9.7%)、「400～499 床」242 施設(5.9%)、「500 床以上」295 施設(7.1%)。

4) 所在地(n=4,134、複数回答)

病院の所在地は、「県庁所在地」が 1,134 施設(27.4%)、「東京 23 区・政令指定都市」が 762 施設(18.4%)、「中核市」が 701 施設(17.0%)など。また、「過疎地域」が含まれる市町村に立地する病院は 728 施設(17.6%)。

5) 入院基本料の算定状況(n=4,134、複数回答)

「一般病棟入院基本料」を届け出ている病院は 2,696 施設(全体の 65.2%)で、そのうち「7 対 1」989 施設(36.7%)、「10 対 1」1,176 施設(43.6%)、「13 対 1」236 施設(8.8%)、「15 対 1」263 施設(9.8%)など。

「療養病棟入院基本料」の届出病院は 1,463 施設(全体の 35.4%)、「精神病棟入院基本料」の届出病院は 480 施設(全体の 11.6%)。

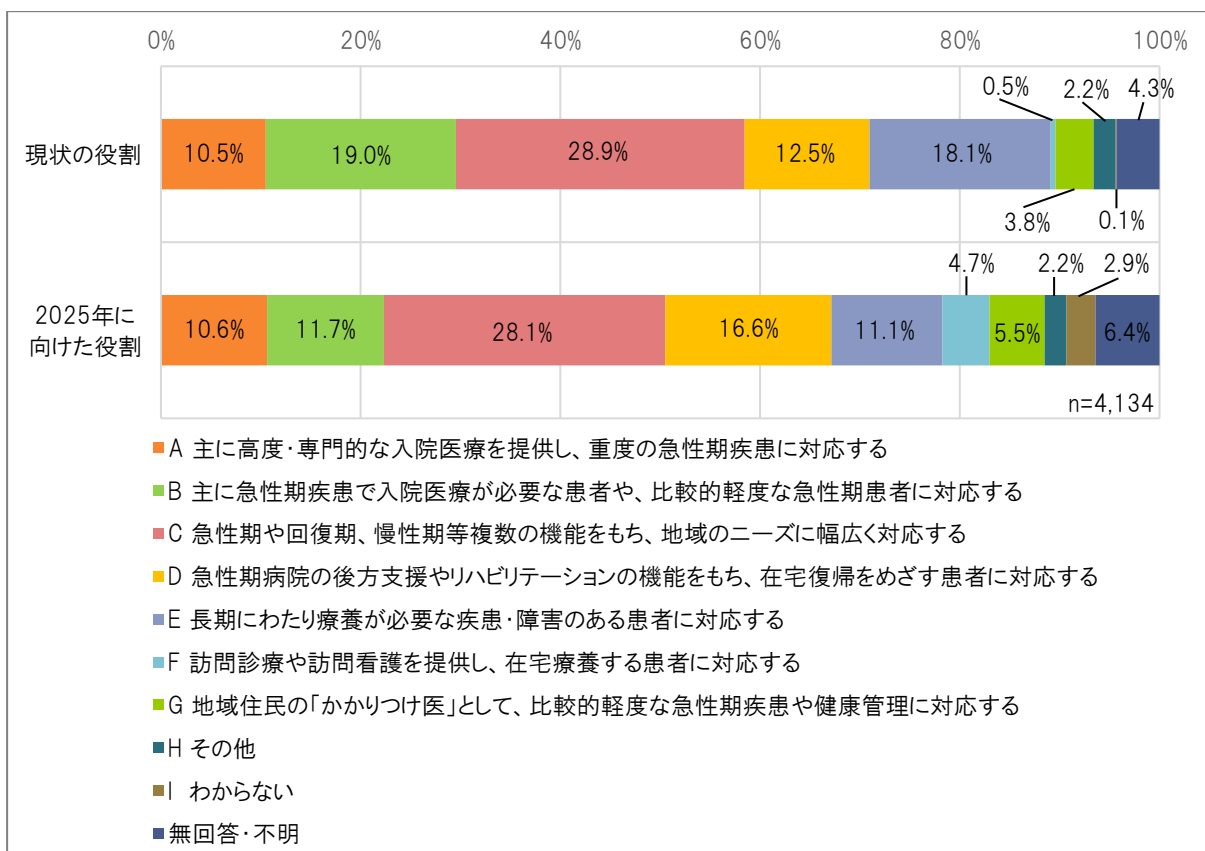
調査結果

1. 地域における病院の役割

1) 現状の役割と2025年に向けた役割

- 地域において、自院が現状果たしている役割と、将来(2025年に向けて)果たしていきたいと考えている役割では、「急性期や回復期、慢性期等複数の機能をもち、地域のニーズに幅広く対応する」が現状28.9%、将来28.1%といずれも最も多い(図1)。
- 現状果たしている役割と将来果たしていきたい役割とを比較すると、役割意識に変化が見られた。「主に急性期疾患で入院医療が必要な患者や、比較的軽度な急性期患者に対応する」役割や「長期にわたり療養が必要な疾患・障害のある患者に対応する」役割を果たしていきたいと考えている割合は現状よりも小さくなる(それぞれ7.3、7.0ポイント減)(図1)。
- 一方、「急性期病院の後方支援やリハビリテーションの機能をもち、在宅復帰をめざす患者に対応する」役割や「訪問診療や訪問看護を提供し、在宅療養する患者に対応する」役割を将来果たしていきたいという割合は、現状よりも大きくなっている(それぞれ4.1、4.2ポイント増)(図1)。

図1 地域における自院の役割(現状と2025年に向けた役割)



2) 2025年に向けた役割を果たすための看護管理上の課題

- 2025年に向けた役割を果たすための看護管理上の課題について、全体では「病院の役割に即した人材育成」78.1%が最も多く、次いで「看護職員のモチベーションの維持」71.4%、「多職種との連携・役割分担」68.5%となっている(表1)。
- 2025年に向けた役割の違いによって、その役割を果たすための看護管理上の課題に差異があるかを見たところ、「高度専門的医療」を目指す病院では、「地域の訪問看護、介護保険施設の看護師との連携」(70.9%)や「専門看護師や認定看護師の活用」(68.9%)の割合が高かった。「長期療養に対応」を目指す病院では、「看護職員の不足」(71.6%)など、他とは異なる傾向だった(表1)。

表1 2025年に向けた役割を果たすための看護管理上の課題

		看護管理上の課題										
		看護職員の不足	看護職員の余剰の発生	夜勤従事看護職員の確保	病院の役割に即した人材育成	看護職員のモチベーションの維持	多職種との連携・役割分担	地域の訪問看護、介護保険施設の看護師との連携	保健師、または行政等の看護師との連携	専門看護師や認定看護師の活用	特定行為研修修了者の活用	その他
2025年に向けた役割	全体 (n=4,134 複数回答)	60.8%	2.6%	49.7%	78.1%	71.4%	68.5%	54.5%	22.5%	37.8%	14.4%	2.8%
	A 高度専門的医療 (n=440)	52.0%	2.3%	57.3%	84.1%	65.5%	78.6%	70.9%	34.1%	68.9%	35.5%	2.7%
	B 比較的軽度急性期 に対応 (n=485)	53.6%	4.3%	54.6%	79.0%	70.3%	70.1%	57.9%	24.3%	51.8%	17.3%	2.6%
	C 複数の機能で幅広く 対応 (n=1,163)	62.9%	2.1%	53.0%	81.0%	73.1%	72.4%	59.4%	26.6%	41.6%	15.7%	3.8%
	D 在宅復帰に対応 (n=688)	61.8%	1.9%	46.1%	80.5%	71.5%	72.2%	55.4%	19.9%	31.4%	10.6%	3.1%
	E 長期療養に対応 (n=458)	71.6%	2.4%	46.7%	69.7%	76.2%	55.2%	35.2%	10.7%	19.4%	5.0%	1.0%
	F 在宅療養に対応 (n=194)	62.4%	3.6%	40.7%	79.9%	68.0%	72.7%	59.8%	26.8%	34.0%	18.6%	1.0%
	G かかりつけ医 (n=228)	60.1%	3.9%	40.4%	77.2%	79.4%	62.3%	50.9%	16.7%	17.5%	3.9%	0.9%
	H その他 (n=91)	68.1%	1.1%	54.9%	76.9%	67.0%	59.3%	47.3%	20.9%	35.2%	7.7%	6.6%
	I わからない (n=121)	56.2%	4.1%	41.3%	64.5%	67.8%	54.5%	32.2%	13.2%	13.2%	4.1%	4.1%

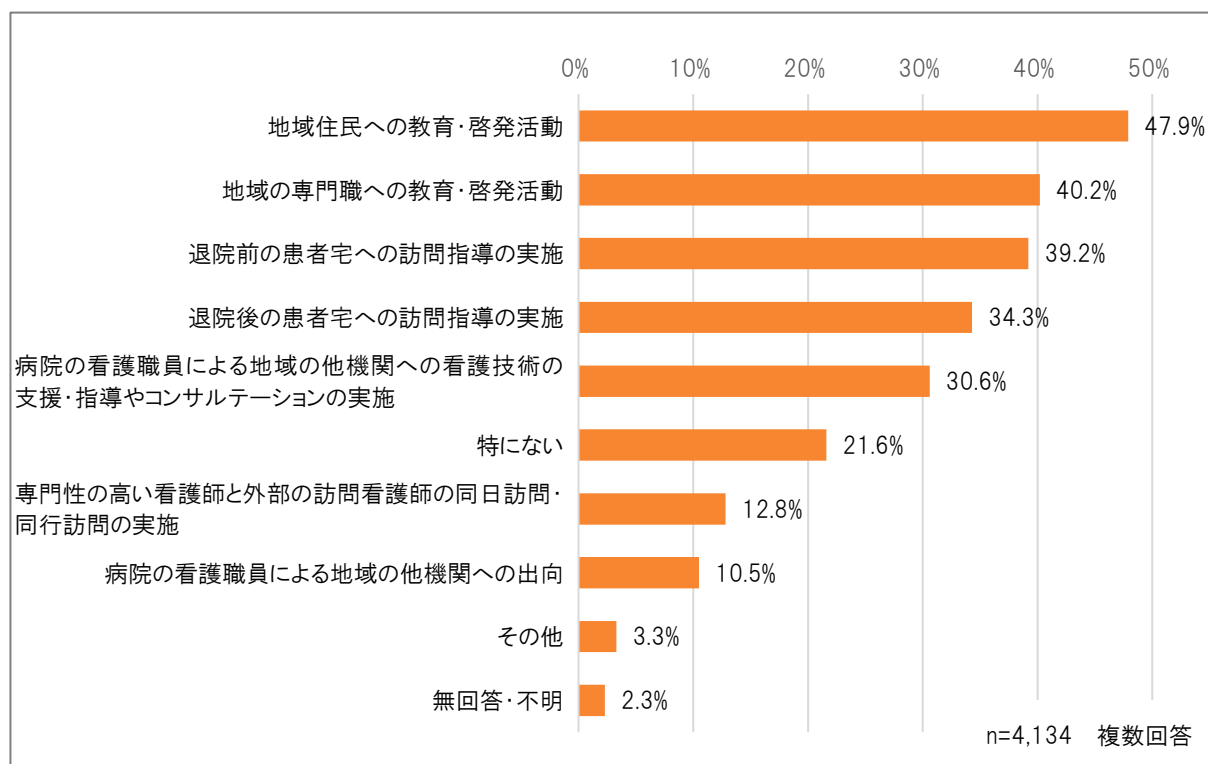
注 「特になし」「無回答・不明」を除く

2. 看護人材の地域での活用

1) 病院の看護人材を地域で活用する取り組み

- 近年、病院の看護人材を地域で活用することが注目されつつあるが、その状況や地域での活用についての意識を尋ねたところ、約 8 割の病院が、看護人材を地域で活用する何らかの取り組みを実施していた(図2)。
- 最も取り組みの割合が多いのは「地域住民への教育・啓発活動」47.9%。次いで「地域の専門職への教育・啓発活動」40.2%だった(図2)。
- 退院前・後の「患者宅への訪問指導の実施」もそれぞれ 39.2%、34.3%と多い。しかし、「2016 年病院看護実態調査」では、診療報酬の「退院後訪問指導料」や「訪問看護同行加算」を算定している病院は少数(それぞれ 12.7%、6.9%)にとどまっており、差が見られる(図2)。

図2 病院の看護人材を地域で活用する取り組み(複数回答)



2) 病院の看護人材を地域で活用する取り組みについての考え

- 看護人材を地域で活用する取り組みに対する考えは、「重要である」「どちらかといえば重要である」が合わせて 91.4%に上る。また、今後の方針についても、「積極的に取り組みたい」33.9%、「条件が整えば取り組みたい」55.7%となっている。(図 3・4)
- 看護人材を地域で活用する取り組みを可能にする条件としては、「地域に看護人材を出しても、診療報酬等の評価を維持するための人員確保ができること」72.1%が最も多く、次いで「地域で活動するために必要な専門的知識やスキルが備わっている看護師がいること」64.9%となっている。(図 5)

図3 取り組みについての重要性

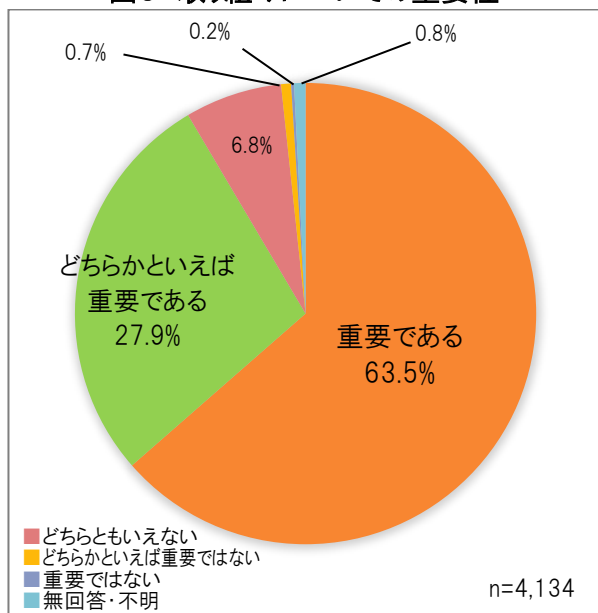


図4 取り組みに対する今後の方針

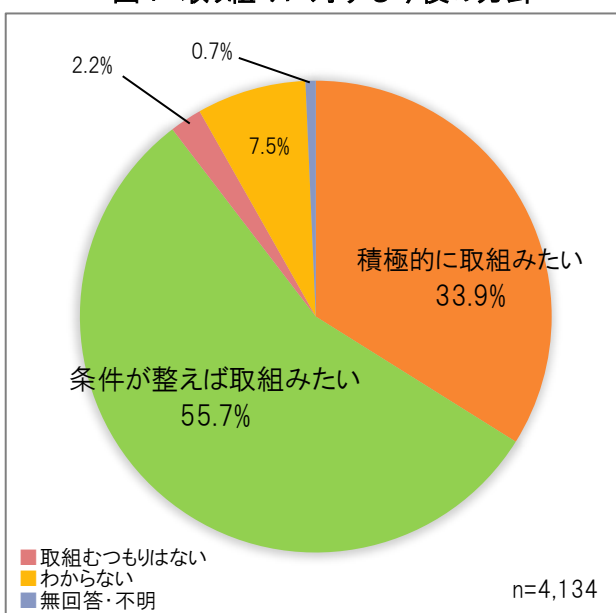
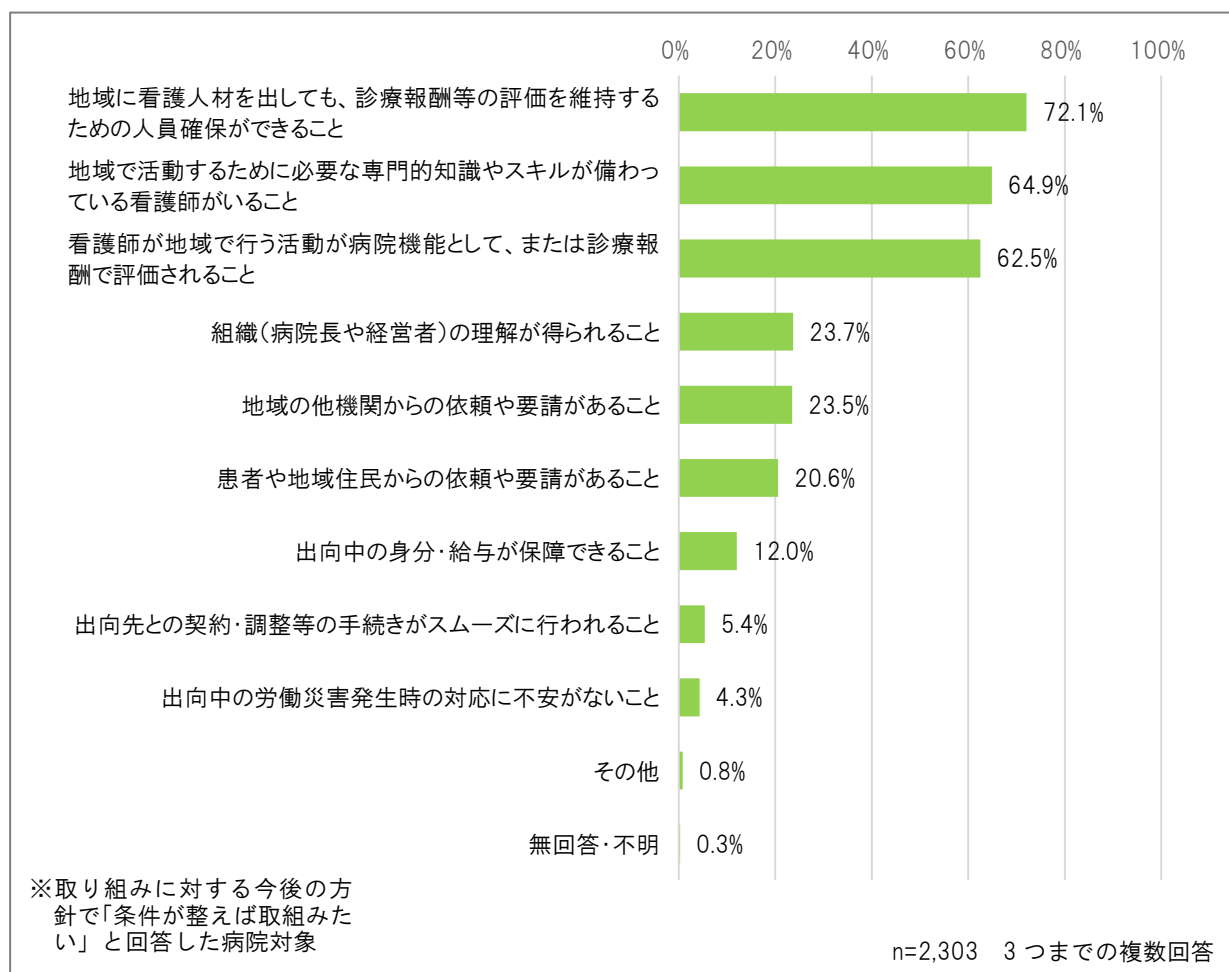


図5 病院の看護人材を地域で活用する取り組みを可能にする条件



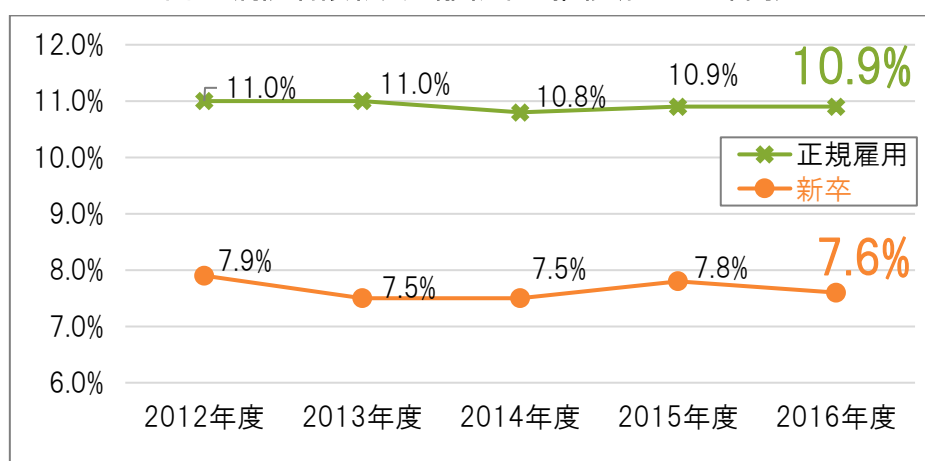
3. 看護職員の離職率

1) 正規雇用看護職員、新卒看護職員の離職率の推移

- 2016年度の正規雇用看護職員離職率^{注1}は10.9%で、前年度から変動なし。2010年度以降、11%前後でほぼ横ばいの状況が続いている(図6)。
- 2016年度の新卒看護職員離職率^{注2}は7.6%で、前年度比0.2ポイント減。2011年度以降、7%台後半を推移している(図6)。

注1 ・正規雇用看護職員:フルタイム勤務正職員
 ・正規雇用看護職員離職率:総退職者数(定年退職を含む)が平均職員数に占める割合
 ・正規雇用看護職員離職率=2016年度総退職者数/2016年度の平均職員数×100
 ・平均職員数=(年度当初の在籍職員数+年度末の在籍職員数)/2
 注2 ・新卒看護職員離職率=2016年度新卒退職者数/2016年度新卒採用者数×100

図6 病院看護職員の離職率の推移(直近5年間)



2) 病床規模別・設置主体別の看護職員離職率

- 特に新卒は、小規模病院では離職率が高い傾向にある(表2)。

表2 病床規模別の看護職員離職率

	2016年度(2017年調査)			【参考】2015年度(2016年調査)		
	回答病院数	正規雇用看護職員	新卒看護職員	回答病院数	正規雇用看護職員	新卒看護職員
全体	3,289	10.9%	7.6%	3,069	10.9%	7.8%
99床以下	826	13.0%	12.4%	741	12.3%	13.9%
100~199床	1,079	12.4%	10.7%	989	12.2%	10.1%
200~299床	492	11.9%	9.0%	456	11.4%	8.4%
300~399床	345	10.4%	7.1%	345	11.0%	8.0%
400~499床	220	9.9%	7.9%	235	10.2%	7.8%
500床以上	280	10.1%	6.6%	288	10.2%	7.0%
無回答・不明	47	10.1%	4.9%	15	12.8%	5.6%

3) 設置主体別の看護職員離職率

- 正規雇用の離職率が相対的に高い病院は「個人」(14.2%)、「医療法人」(13.6%)となっている。「個人」病院では、前回調査(2016年)と比べ、3.1ポイント減となっている(表3)。
- 新卒の離職率が相対的に高い病院は、「社会保険関係団体」(11.0%)、「医療生協」(10.8%)となっている。前回調査(2016年)と比較すると、それぞれ1.8ポイント、4.5ポイントの上昇となっている(表3)。

表3 設置主体別の看護職員離職率

	2016年度(2017年調査)			【参考】2015年度(2016年調査)		
	回答 病院数	正規雇用 看護職員	新卒 看護職員	回答 病院数	正規雇用 看護職員	新卒 看護職員
全体	3,289	10.9%	7.6%	3,069	10.9%	7.8%
国立 注1	198	9.9%	5.9%	201	10.3%	6.7%
独立行政法人国立病院機構	89	9.6%	5.8%	88	10.3%	7.6%
国立大学法人	39	10.0%	5.9%	39	10.1%	6.0%
公立 注2	540	7.9%	7.4%	555	8.1%	7.7%
都道府県・市町村(一部事務組合を含む)	464	7.5%	6.8%	478	7.6%	7.6%
地方独立行政法人(公立大学法人を含む)	76	9.1%	8.6%	77	9.7%	8.0%
日本赤十字社	59	8.4%	6.7%	57	8.4%	6.1%
済生会	50	10.9%	9.1%	52	11.2%	9.1%
厚生農業協同組合連合会	59	8.6%	5.0%	60	8.3%	5.1%
北海道社会事業協会	4	13.8%	0.0%	4	13.4%	1.7%
社会保険関係団体	40	11.6%	11.0%	30	12.4%	9.2%
公益社団法人・公益財団法人	106	11.6%	10.0%	95	12.3%	8.1%
私立学校法人	76	12.0%	6.6%	78	12.1%	7.1%
医療法人(社会医療法人を含む)	1,821	13.6%	9.2%	1,636	13.3%	9.3%
社会福祉法人	83	12.6%	9.5%	90	11.7%	6.1%
医療生協	40	11.5%	10.8%	35	10.5%	6.3%
会社	24	9.6%	7.8%	20	10.4%	9.4%
その他の法人(一般社団、一般財団、宗教法人等)	128	12.2%	7.0%	107	12.5%	10.7%
個人	40	14.2%	10.0%	47	17.3%	17.6%
無回答・不明	21	11.6%	10.2%	2	13.8%	20.0%

注1 「国立」には、厚生労働省、独立行政法人国立病院機構、国立大学法人、独立行政法人労働者健康福祉機構、独立行政法人地域医療機能推進機構、その他(防衛省、法務省、宮内庁等)を含む

注2 「公立」には、都道府県・市町村(一部事務組合を含む)、地方独立行政法人を含む

4) 都道府県別の看護職員離職率

- 正規雇用の離職率は高い順に、神奈川県(14.7%)、東京都(13.8%)、大阪府(13.4%)、兵庫県(13.1%)であり、大都市部で高い傾向が継続している。(表4)。

表4 都道府県別の看護職員離職率

	2016年度(2017年調査)			【参考】2015年度(2016年調査)		
	回答病院数	正規雇用看護職員	新卒看護職員	回答病院数	正規雇用看護職員	新卒看護職員
全体	3,289	10.9%	7.6%	3,069	10.9%	7.8%
北海道	224	11.2%	4.8%	211	11.6%	6.4%
青森県	53	7.4%	8.5%	50	7.4%	6.0%
岩手県	35	12.2%	8.6%	36	7.1%	4.3%
宮城県	59	8.3%	8.1%	54	10.7%	6.2%
秋田県	28	6.4%	4.1%	19	5.9%	6.5%
山形県	40	7.6%	6.2%	41	8.5%	6.9%
福島県	52	8.5%	6.8%	60	8.2%	6.9%
茨城県	63	10.0%	5.9%	63	10.0%	8.1%
栃木県	40	8.2%	11.3%	29	9.6%	8.1%
群馬県	50	10.2%	9.5%	45	8.5%	6.8%
埼玉県	109	11.7%	6.5%	114	12.7%	8.1%
千葉県	120	11.5%	7.5%	104	11.7%	7.7%
東京都	246	13.8%	9.2%	191	14.4%	9.9%
神奈川県	141	14.7%	8.4%	140	13.9%	8.8%
新潟県	68	7.5%	6.5%	69	7.6%	4.0%
富山県	37	7.6%	6.5%	49	6.7%	7.3%
石川県	50	7.8%	6.1%	42	7.3%	6.2%
福井県	36	5.6%	2.8%	36	7.0%	4.1%
山梨県	22	10.3%	4.9%	25	9.4%	7.9%
長野県	62	8.6%	6.4%	53	8.8%	4.5%
岐阜県	54	10.5%	6.5%	45	9.2%	6.7%
静岡県	77	9.9%	3.8%	71	9.5%	4.3%
愛知県	125	10.7%	6.5%	110	12.0%	5.9%
三重県	48	9.6%	4.3%	48	9.8%	5.5%
滋賀県	34	9.9%	6.8%	41	10.4%	8.4%
京都府	79	11.7%	5.7%	77	12.1%	6.1%
大阪府	173	13.4%	9.7%	147	13.1%	9.3%
兵庫県	146	13.1%	9.2%	142	12.6%	11.4%
奈良県	31	12.7%	8.0%	28	10.6%	5.8%
和歌山県	29	8.4%	5.0%	32	7.6%	5.8%
鳥取県	17	7.5%	2.5%	26	7.6%	7.1%
島根県	28	7.5%	3.5%	29	7.4%	6.5%
岡山県	87	10.9%	5.7%	82	9.7%	8.2%
広島県	117	9.5%	8.5%	108	9.8%	10.1%
山口県	50	10.0%	11.2%	57	10.0%	3.5%
徳島県	22	7.1%	10.9%	19	7.1%	8.4%
香川県	35	7.9%	8.9%	33	8.3%	7.9%
愛媛県	44	9.5%	10.9%	36	8.4%	6.0%
高知県	39	9.6%	4.9%	40	10.3%	10.5%
福岡県	149	11.9%	8.6%	127	11.8%	9.2%
佐賀県	32	8.1%	4.0%	27	8.7%	8.0%
長崎県	67	9.2%	10.5%	58	8.5%	6.6%
熊本県	89	9.6%	9.1%	80	10.1%	7.3%
大分県	38	10.2%	9.8%	53	9.7%	7.9%
宮崎県	34	9.4%	9.3%	33	8.4%	8.0%
鹿児島県	65	11.1%	5.8%	52	11.0%	7.0%
沖縄県	38	10.4%	6.4%	36	12.5%	7.1%
無回答・不明	7	12.7%	10.0%	1	11.5%	—

4. 看護職員の労働条件

1) 夜勤形態

- 最も多く適用されている夜勤形態は「二交代制(夜勤1回あたり16時間以上)」56.5%で、前回調査(2016年)と比べ、16時間以上の夜勤の割合が増加している。

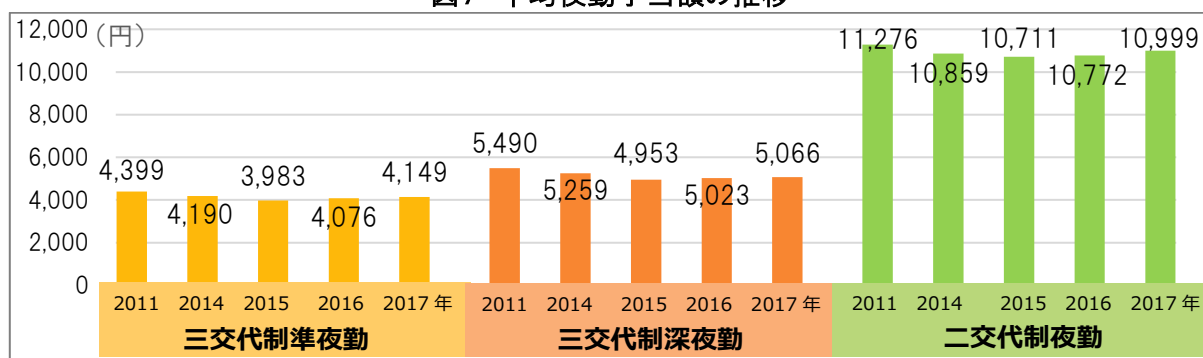
表5 最も多く適用されている夜勤形態

	2017年調査		【参考】2016年調査	
	件数	割合	件数	割合
三交代制(変則含む)	911	22.0%	878	25.4%
二交代制(夜勤1回あたり16時間以上)	2,334	56.5%	1,850	53.5%
二交代制(夜勤1回あたり16時間未満)	600	14.5%	568	16.4%
その他	20	0.5%	21	0.6%
無回答・不明	269	6.5%	144	4.2%
計	4,134	100.0%	3,461	100.0%

2) 夜勤手当

- 夜勤手当の平均額は、三交代制準夜勤 4,149 円、深夜勤 5,066 円、二交代制夜勤 1 万 999 円であり、いずれも前回調査(2016年)より若干上昇している。

図7 平均夜勤手当額の推移



3) 給与の状況

- 2018年度に採用予定の新卒看護師の予定初任給は、平均基本給額が「高卒+3年課程卒」で20万114円、「大卒」で20万7,013円であり、いずれも前回調査(2016年)より上昇している。
- 諸手当を含めた平均税込給与総額は、「高卒+3年課程卒」で26万6,041円、「大卒」で27万3,854円であり、いずれも前回調査(2016年)より上昇している。
- 「勤続10年、31~32歳、非管理職」の看護師の給与は、平均基本給額が24万3,736円であり、前回調査(2016年)よりわずかに減少した。平均税込給与総額は32万457円で、前回調査(2016年)より若干上昇している。

表6 看護職員の月額給与

		2017年調査	【参考】2016年調査
高卒+3年課程卒の新卒看護師 (単身・民間アパート居住)	基本給与額	200,114円 (n=3,376)	198,668円 (n=2,861)
	税込給与総額	266,041円 (n=3,376)	263,131円 (n=2,861)
大卒の新卒看護師 (単身・民間アパート居住)	基本給与額	207,013円 (n=3,133)	205,686円 (n=2,621)
	税込給与総額	273,854円 (n=3,133)	271,694円 (n=2,621)
勤続10年の看護師 (31~32歳、非管理職)	基本給与額	243,736円 (n=3,375)	244,024円 (n=2,879)
	税込給与総額	320,457円 (n=3,375)	319,685円 (n=2,879)

注1 税込給与総額には、通勤手当、住宅手当、家族手当、夜勤手当、当直手当を含む

注2 夜勤をした場合には、当該月に三交代で夜勤8回(二交代で夜勤4回)したものとする

注3 時間外勤務の手当は除く

4) 基本給の決定基準・要素

- 正規雇用看護職員の基本給の決定基準・要素について、一部に「年功(年齢や勤続年数等)」を採用している病院が79.5%とおおよそ8割を占めていた。
- 内訳をみると、前回調査(2012年)より「年功のみ」の割合は減少し、年功・能力・職務の組み合わせが増加している。

表7 基本給の決定基準・要素の経年変化

	2017年調査		【参考】2012年調査	
	件数	割合	件数	割合
年功のみ	1,205	29.1%	912	34.4%
年功・能力	297	7.2%	156	5.9%
年功・職務	828	20.0%	521	19.7%
年功・その他	62	1.5%	23	0.9%
年功・能力・職務	816	19.7%	412	15.5%
年功・能力・その他	7	0.2%	9	0.3%
年功・職務・その他	28	0.7%	15	0.6%
年功・能力・職務・その他	45	1.1%	15	0.6%
能力のみ	116	2.8%	77	2.9%
能力・職務	143	3.5%	107	4.0%
能力・その他	7	0.2%	3	0.1%
能力・職務・その他	15	0.4%	5	0.2%
職務のみ	80	1.9%	136	5.1%
職務・その他	6	0.1%	10	0.4%
その他のみ	133	3.2%	90	3.4%
無回答・不明	346	8.4%	160	6.0%
計	4,134	100.0%	2,651	100.0%

注1 調査票上では複数回答で質問したが、選択肢の組み合わせにより再集計

注2 2012年の数値は、日本看護協会「2012年 病院勤務の看護職の賃金に関する調査」より