



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

## 2024年度「看護職員の賃金に関する実態調査」結果 看護師のベースアップの低さが浮き彫りに 2012年調査から、基本給の増加はわずか6,000円 業務に見合わない賃金の低さが就業継続を困難に

公益社団法人日本看護協会（会長・秋山智弥、会員73万人）は、2024年時点の看護職員の評価・処遇の現状や改善状況を把握するとともに、看護職員の確保・定着に必要な賃金や処遇、およびキャリアアップに伴う処遇改善を推進していくための課題、方策を明確化することを目的として「看護職員の賃金に関する実態調査」を実施しました。

本調査は、施設調査（病院調査、訪問看護ステーション調査）および個人調査からなり、施設調査では、各施設における看護職員の賃金や処遇の実態、改善状況などを把握するとともに、個人調査では看護職員の賃金や各種手当の実態、賃金に関する満足度、就業継続意向などについて調査しました。

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、お願い申し上げます。

### 主な結果

- 2012年の「病院勤務の看護職の賃金に関する調査」（以下、2012年賃金調査）と比較すると病院勤務のフルタイム正規雇用・非管理職の看護師の基本給は6,000円の増加、上がり幅は約2.3%にとどまる。税込給与総額および新卒看護師（3年課程卒）の初任給（基本給月額）はそれぞれ約8%の増加。【P. 3、図表1】
- 病院勤務者の2012年賃金調査における年齢による基本給月額の上昇率は、20代前半を100%とした場合、50代前半で145%だったが、本調査においては、ピークとなる40代後半29万7,249円と比較しても、134%の上昇率に留まる結果となった。【P. 3、図表2-1】
- 病院において、新卒、正規雇用職員とも賃金額が低いほうが離職率が高い傾向にあった。【P. 8、図表14、15】
- 夜勤手当額はこの10年間で、2交代で約1,000円、3交代で約500円のみ増加。【P. 12、図表23】
- 訪問看護ステーション勤務者の賃金は同年代の病院勤務者と比較すると低かった。【P. 4、図表2-1、2-2】
- 病院勤務者の賃金満足度は全体的に「不満」「やや不満」という回答が多く、特に業務量や他業種も含めた同年代・同性の賃金と比較について不満の割合が高かった。【P. 20、図表41-1】
- 2012年賃金調査における賃金に対する全体的な満足度について、「満足」「やや満足」が25.5%であったのに対し、今回調査の同割合は11.8%と減少。【P. 21、図表41-2】
- 賃金満足度が低いほど退職を考えている割合が高い傾向にあった。【P. 20、図表40】
- ベースアップ評価料を原資とした、病院における2024年度から2年間のベア率は「2.0～3.0%未満」が18.9%、「4.0～5.0%未満」15.9%となっており、平均は3.48%だった。【P. 24、図表47】

## 調査概要

### 1. 調査対象

- 1) 病院調査 8,089病院（悉皆調査）
- 2) 訪問看護ステーション調査 4,000事業所  
（全国1万6,169事業所より、約1/4を無作為抽出）
- 3) 個人調査 1万5,000人（本会会員72万2,113人（2024年10月時点）より、層別無作為抽出）

### 2. 調査方法

#### Web調査

- ・調査対象施設及び対象者に対して、事前に依頼状、回答方法等を郵送配布
- ・病院調査については、同意が得られた場合、2024年10月実施の「病院看護実態調査」の対象施設と本調査のIDを紐づけして、結合データを得た。

### 3. 調査期間

令和7年1月14日（火）～2月25日（火）

### 4. 回収数

|                 | 調査対象   | 有効回収数 | 有効回収率 |
|-----------------|--------|-------|-------|
| 1) 病院調査         | 8,089  | 3,471 | 42.9% |
| 2) 訪問看護ステーション調査 | 4,000  | 1,377 | 34.4% |
| 3) 個人調査         | 15,000 | 5,575 | 37.2% |

## 回答病院・回答訪問看護ステーションおよび回答者の基本属性

P.27以降、参照

## 結果概要

### I. 看護職員の賃金について

#### 1. 正規雇用フルタイム勤務・非管理職・看護師の就業先別賃金と各平均年齢（個人調査）

- 病院勤務者が平均基本給月額 26 万 451 円、平均税込給与総額 38 万 2,093 円と最も高く、次いで看護系教育研究機関（養成所、大学など）、介護系施設、訪問看護ステーションであった（図表 1）。
- 病院看護職員を対象とした 2012 年の賃金調査と比較すると、基本給月額は 5,868 円（約 2.3%）、税込給与総額は 2 万 9,936 円（約 8.5%）の増加であり、ベースアップではなく手当などによる給与の引き上げが行われている。

【図表 1】正規雇用フルタイム勤務・非管理職・看護師の就業先別賃金と各平均年齢

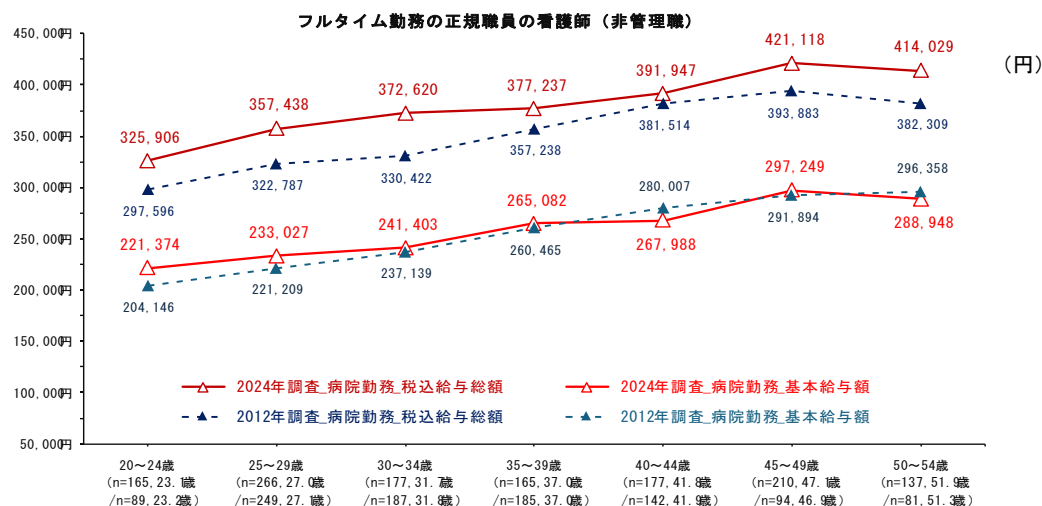
|          |                    | 回答者数  | 平均基本給月額<br>(円) | 平均税込給与総額<br>(円) | 平均年齢 |
|----------|--------------------|-------|----------------|-----------------|------|
| 就業施設・事業所 | 病院                 | 1427  | 260,451        | 382,093         | 38.2 |
|          | 【参考】（2012 年賃金調査）病院 | 1,077 | 254,583        | 352,157         | 36.1 |
|          | 訪問看護ステーション         | 328   | 254,476        | 347,181         | 47.0 |
|          | 診療所                | 35    | 256,330        | 350,857         | 43.8 |
|          | 介護系                | 57    | 264,418        | 351,599         | 48.9 |
|          | 看護系教育研究機関（養成所、大学等） | 39    | 305,668        | 373,036         | 47.1 |
|          | その他                | 22    | 260,164        | 325,740         | 47.9 |

※官公庁は当該回答者数が少なかったため除外

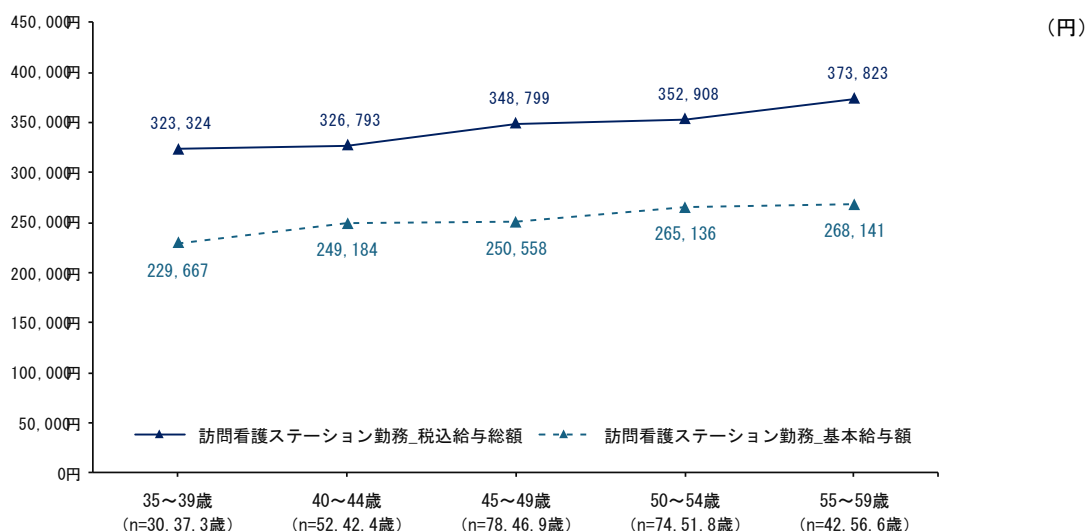
#### 2. 病院勤務者および訪問看護ステーション勤務者の年代別正規雇用フルタイム勤務・非管理職・看護師の平均賃金（個人調査）

- 病院勤務者の年代別賃金は、年齢の上昇とともに緩やかに上昇するが、50～54 歳でやや減少に転じる。特に基本給月額の上昇率は小さく、40～44 歳では減少していた（図表 2-1）。
- 2012 年の調査では、年齢による基本給月額の上昇率は、20 代前半を 100%とした場合、50 代前半で 145%だったが、本調査においては、ピークとなる 40 代後半 29 万 7,249 円と比較しても、134%の上昇率にとどまる結果となった（図表 2-1）。

【図表 2-1】年代別正規雇用フルタイム勤務・非管理職・看護師の賃金（病院、2012 年・2024 年）



【図表 2-2】年代別正規雇用フルタイム勤務・非管理職・看護師の賃金（訪問看護ステーション）

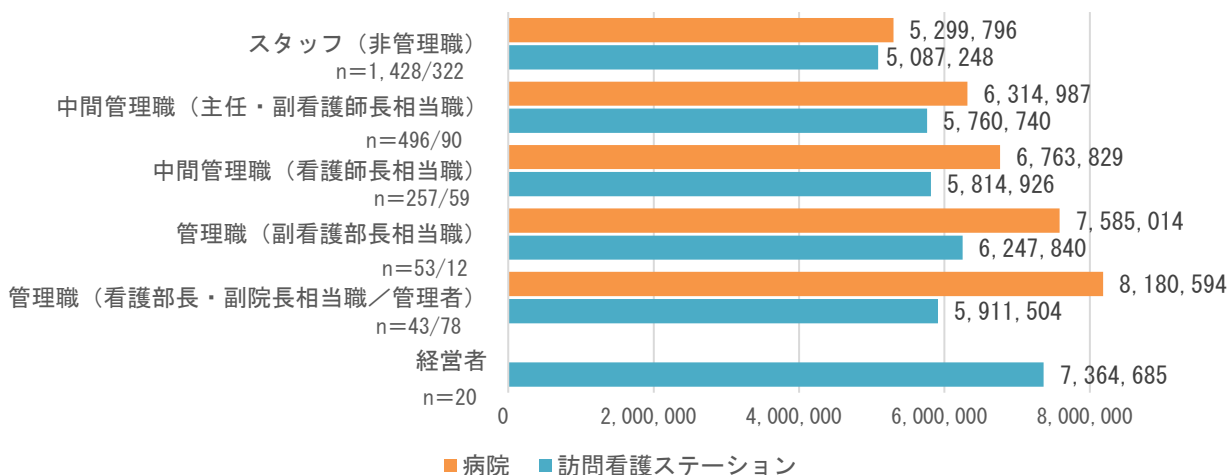


### 3. 役職別の看護師の年収（個人調査）

- 病院・訪問看護ステーションともに役職が上位になるほど平均年収が上がる傾向にあった（図表 3）。
- 最も高い平均年収は、病院では「管理職（看護部長・副院長相当職／管理者）」818万594円、訪問看護ステーションでは「経営者」736万4,685円であった（図表 3）。

【図表 3】病院・訪問看護ステーション勤務者（正規雇用・フルタイム）の役職別年収

(円)

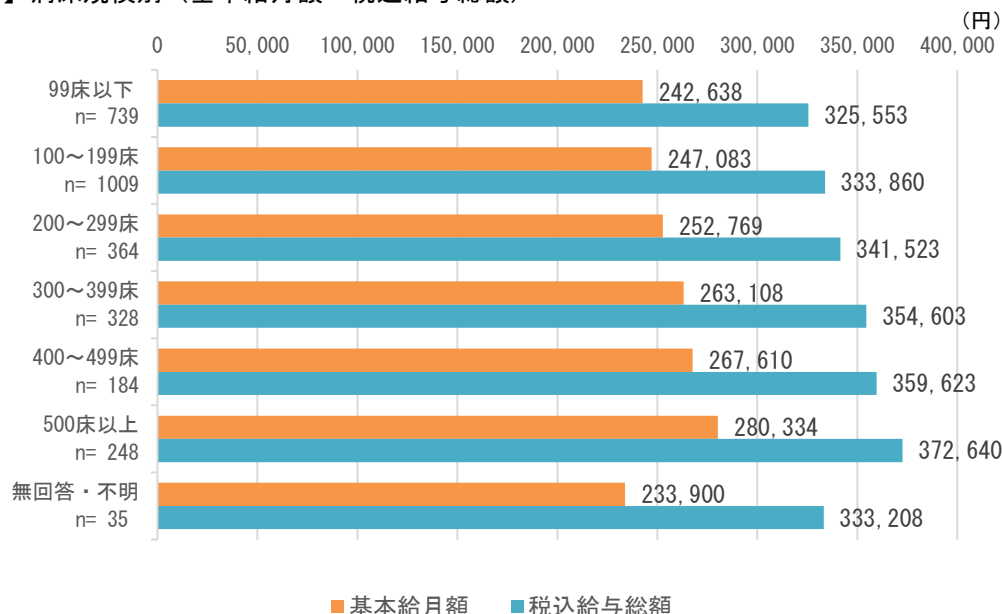


## 4. 病院における賃金の状況（病院調査）

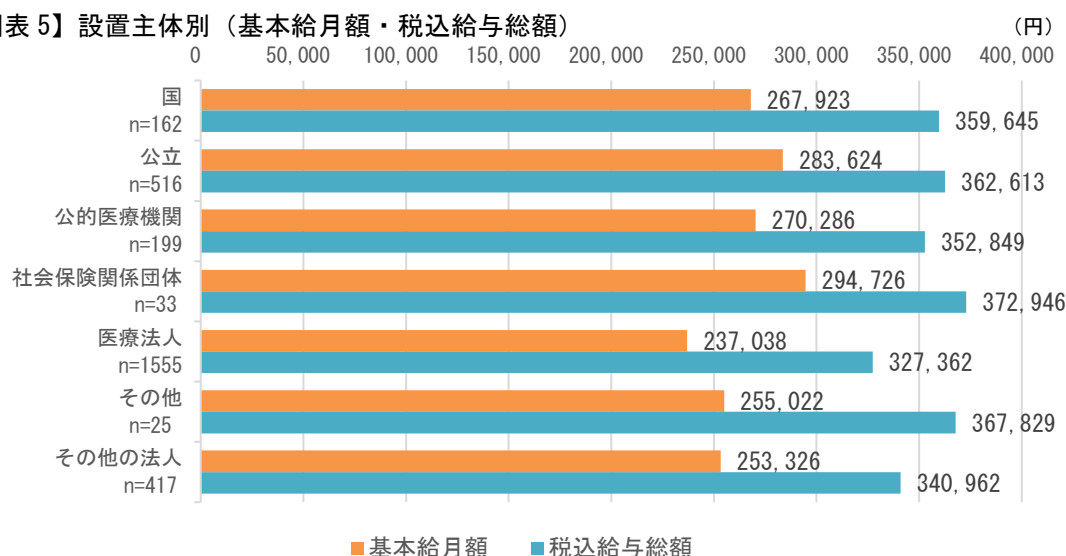
### 1) 勤続10年、31～32歳、非管理職の給与（モデル賃金額）

- 勤続10年看護師の平均基本給月額が25万2,450円、平均税込給与総額は33万9,979円であった。
- 基本給月額・税込給与総額ともに、病床規模が大きいほど高い傾向がみられた（図表4）。

【図表4】病床規模別（基本給月額・税込給与総額）



【図表5】設置主体別（基本給月額・税込給与総額）



## 2) 初任給

### (1) 新卒看護師の初任給（学歴別）

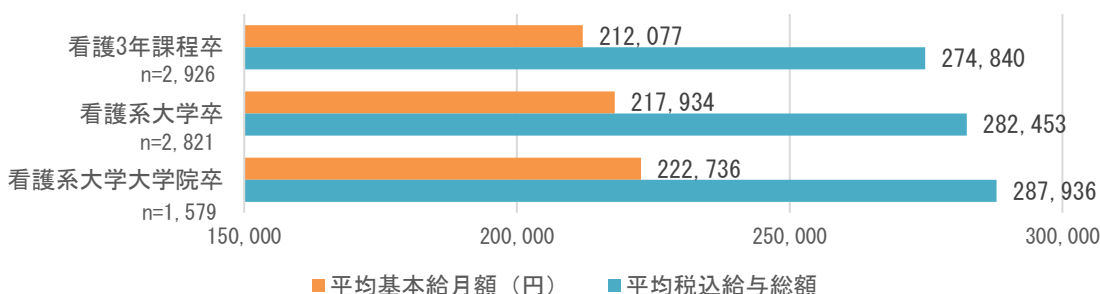
- 新卒看護師の平均初任給は3年課程卒で基本給月額21万2,077円、税込給与総額27万4,840円、大学卒で21万7,934円、28万2,453円、大学院卒で22万2,736円、28万7,936円であった（図表6・7）。
- 2012年賃金調査で基本給月額をみると、看護3年課程卒19万6,368円、大学卒20万3,262円、大学院卒20万7,464円であり、いずれも約13年間で1万5,000円程度増加していた（図表6）。

【図表6】新卒看護師の平均初任給（学歴別・2024年、2012年）

|                                 | 平均基本給月額（円） |         |           | 平均税込給与総額 |         |           |
|---------------------------------|------------|---------|-----------|----------|---------|-----------|
|                                 | 看護3年課程卒    | 看護系大学卒  | 看護系大学大学院卒 | 看護3年課程卒  | 看護系大学卒  | 看護系大学大学院卒 |
| 2024平均値 (n=2,926, 2,821, 1,579) | 212,077    | 217,934 | 222,736   | 274,840  | 282,453 | 287,936   |
| 2012平均値 (n=2,404, 2,061, 1,166) | 196,368    | 203,262 | 207,464   | -        | -       | -         |

【図表7】新卒看護師の平均初任給（学歴別・2024年）

（円）

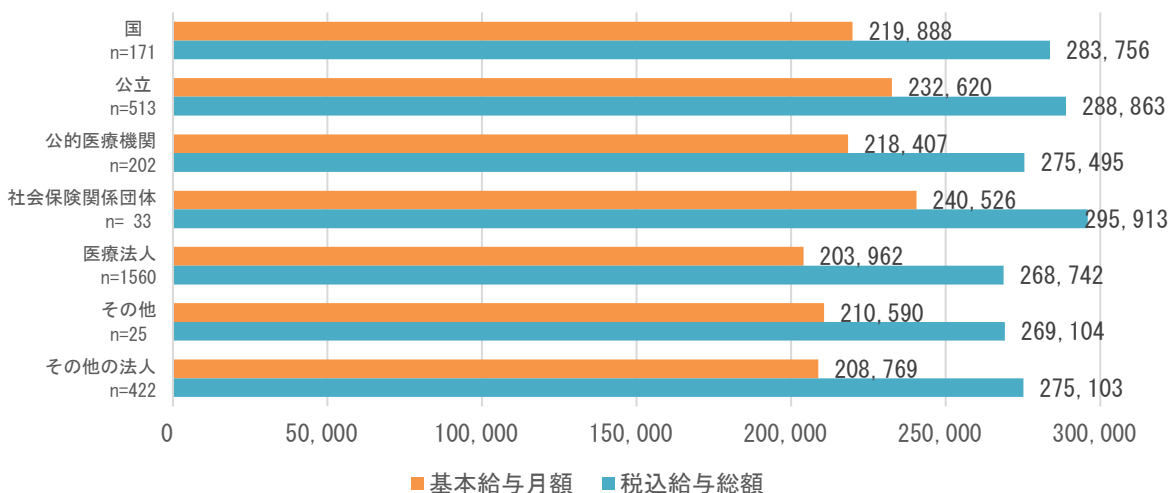


### (2) 設置主体別の新卒看護師（看護3年課程卒）の初任給

- 設置主体別の新卒看護師（看護3年課程卒）の初任給は、基本給月額・税込給与総額とも社会保険関係団体が最も高く、次いで公立、国の順に高かった（図表8）。

【図表8】設置主体別の新卒看護師（看護3年課程卒）の初任給

（円）



## (3) 新卒助産師の初任給（学歴別）

- 新卒助産師の平均初任給は大学卒で基本給月額 22 万 7,148 円、税込給与総額 28 万 9,188 円、助産師学校・養成所卒で基本給月額 22 万 2,502 円、税込給与総額 28 万 3,950 円であった（図表 9）。

【図表 9】新卒助産師の初任給（学歴別）

|                        | 基本給月額（円）       |            |               | 税込給与総額（円）      |            |               |
|------------------------|----------------|------------|---------------|----------------|------------|---------------|
|                        | 助産師学校<br>・養成所卒 | 看護系<br>大学卒 | 看護系大学<br>大学院卒 | 助産師学校<br>・養成所卒 | 看護系<br>大学卒 | 看護系大学<br>大学院卒 |
| 平均値<br>(n=925,959,776) | 222,502        | 227,148    | 229,917       | 283,950        | 289,188    | 293,803       |

## (4) 2022 年以降の初任給の改定状況

- 「初任給を上げた」44.9%が最も多く、次いで「初任給は変えていない」40.9%であった。2025 年度新卒採用者の初任給基本給与額の改定予定は「変える予定はない」が 60.8%で最も多く、次いで「引き上げ予定」が 24.3%であった（図表 10、11）。
- 2022 年以降の初任給の改定状況と 2025 年度の改定予定をみると「初任給を上げた、かつ変える予定はない」が 23.4%、「初任給を上げた、かつ引き上げ予定」が 20.5%と同水準。一方で「初任給を変えていない、かつ変える予定はない」は 36.8%であった（図表 12）。
- 2025 年度の初任給改定予定について、2024 年度の新卒看護職員の充足状況による違いはなく、充足していない病院でも約 7 割が「変える予定はない」と回答した（図表 13）。

【図表 10】2022 年以降の初任給の改定状況

|            | 件数    | 割合    |
|------------|-------|-------|
| 計          | 3,471 | 100.0 |
| 初任給を上げた    | 1,557 | 44.9  |
| 初任給は変えていない | 1,419 | 40.9  |
| 初任給を下げた    | 10    | 0.3   |
| 無回答・不明     | 485   | 14.0  |

【図表 11】2025 年度新卒採用者の初任給改定予定

|          | 件数    | 割合    |
|----------|-------|-------|
| 計        | 3,471 | 100.0 |
| 引き上げ予定   | 844   | 24.3  |
| 変える予定はない | 2,111 | 60.8  |
| 引き下げ予定   | 9     | 0.3   |
| 無回答・不明   | 507   | 14.6  |

## ①2022 年以降の初任給（基本給与額）の改定状況・来年度（2025 年度）新卒採用者の初任給（基本給与額）の改定予定

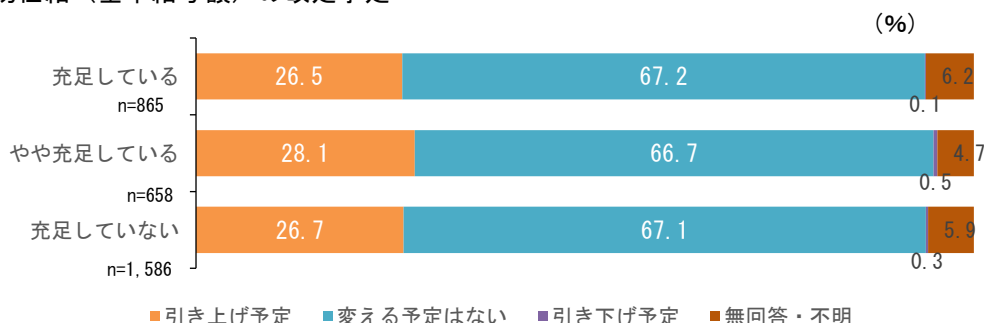
【図表 12】2022 年以降の初任給（基本給与額）の改定状況・来年度（2025 年度）新卒採用者の初任給（基本給与額）の改定予定

上段：件数、下段：割合（※パーセンテージ：合計）

|                   |            | 来年度（2025 年度）新卒採用者の初任給の改定予定 |                |           |              | 合計              |
|-------------------|------------|----------------------------|----------------|-----------|--------------|-----------------|
|                   |            | 引き上げ予定                     | 変える予定はない       | 引き下げ予定    | 無回答・不明       |                 |
| 2022 年以降の初任給の改定状況 | 初任給を上げた    | 713<br>20.5%               | 811<br>23.4%   | 5<br>0.1% | 28<br>0.8%   | 1,557<br>44.9%  |
|                   | 初任給は変えていない | 127<br>3.7%                | 1,279<br>36.8% | 3<br>0.1% | 10<br>0.3%   | 1,419<br>40.9%  |
|                   | 初任給を下げた    | 1<br>0.0%                  | 8<br>0.2%      | 1<br>0.0% | 0<br>0.0%    | 10<br>0.3%      |
|                   | 無回答・不明     | 3<br>0.1%                  | 13<br>0.4%     | 0<br>0.0% | 469<br>13.5% | 485<br>14.0%    |
|                   | 合計         | 844<br>24.3%               | 2,111<br>60.8% | 9<br>0.3% | 507<br>14.6% | 3,471<br>100.0% |

## ②2024 年度の新卒看護職員採用希望人数に対する充足状況別・来年（2025 年度）新卒採用者の初任給（基本給与額）の改定予定

【図表 13】2024 年度の新卒看護職員採用希望人数に対する充足状況別・来年（2025 年度）新卒採用者の初任給（基本給与額）の改定予定



### （５）各賃金と離職率の関係

➤ 給与額別にみると、初任給、モデル賃金ともに給与額が低い施設ほど離職率が高くなる傾向がみられた（図表 14、15）。

## ① 看護 3 年課程卒の看護師の初任給（基本給与月額・税込給与総額）別の新卒看護職員離職率

【図表 14】看護 3 年課程卒の看護師の初任給（基本給与月額・税込給与総額）別の新卒看護職員離職率

|                                  | 基本給与月額別離職率 | 税込給与総額別離職率 |
|----------------------------------|------------|------------|
| 150,000円未満 (n=9/1)               | 16.9       | 12.1       |
| 150,000～175,000円未満 (n=101/5)     |            |            |
| 175,000～200,000円未満 (n=758/49)    |            |            |
| 200,000～225,000円未満 (n=1,206/250) | 8.7        | 8.1        |
| 225,000～250,000円未満 (n=513/480)   | 8.0        | 9.1        |
| 250,000～275,000円未満 (n=197/608)   | 7.8        | 8.7        |
| 275,000～300,000円未満 (n=34/662)    | 7.5        | 8.1        |
| 300,000～325,000円未満 (n=11/476)    |            | 8.2        |
| 325,000円以上 (n=0/298)             |            | 9.3        |
| 無回答・不明 (n=223)                   | 10.3       |            |
| 計 (n=3,052)                      | 8.6        |            |

## ②モデル賃金額（基本給与月額・税込給与総額）別の正規雇用看護職員の離職率

【図表 15】モデル賃金額（基本給与月額・税込給与総額）別の正規雇用看護職員の離職率

|                                  | 基本給与月額別離職率 | 税込給与総額別離職率 |
|----------------------------------|------------|------------|
| 200,000円未満 (n=125/2)             | 14.9       | 13.8       |
| 200,000～250,000円未満 (n=1,181/70)  | 13.4       |            |
| 250,000～300,000円未満 (n=1,307/421) | 10.1       | 12.7       |
| 300,000～350,000円未満 (n=199/1,184) | 10.4       | 11.1       |
| 350,000～400,000円未満 (n=18/876)    | 9.0        | 10.6       |
| 400,000～450,000円未満 (n=2/237)     |            | 11.2       |
| 450,000円以上 (n=0/42)              |            | 10.3       |
| 無回答・不明 (n=242)                   | 11.5       |            |
| 計 (n=3,074)                      | 11.0       |            |

## 5. 訪問看護ステーションのスタッフ（常勤）の給与（訪問看護ステーション調査）

- 規模が大きいほど、スタッフ（常勤）の一番高い額の給与額は基本給月額および税込給与総額ともに高かった（図表 16）。
- 設置主体別にみると、一番高い額・低い額ともに「日本赤十字社・社会保険関係団体・独立行政法人」の給与額が高かった（図表 17）。

【図表 16】訪問看護ステーションのスタッフ（常勤）の給与

| 看護職員<br>常勤換算数 | n   | 一番高い額  |        |      | n   | 一番低い額  |        |      |
|---------------|-----|--------|--------|------|-----|--------|--------|------|
|               |     | 基本給の平均 | 総額の平均  | 平均年齢 |     | 基本給の平均 | 総額の平均  | 平均年齢 |
| 5 人未満         | 230 | 255560 | 328794 | 46.2 | 171 | 229093 | 289619 | 41.3 |
| 5～10 人未満      | 307 | 273344 | 357682 | 47.4 | 286 | 239150 | 300440 | 40.8 |
| 10～15 人未満     | 71  | 293211 | 378012 | 48.9 | 68  | 245441 | 309431 | 42.4 |
| 15～20 人未満     | 23  | 293335 | 382301 | 44.4 | 22  | 250469 | 317652 | 36.4 |
| 20 人以上        | 18  | 330718 | 424536 | 48.7 | 17  | 262530 | 314912 | 34.5 |
| 無回答・不明        | 34  | 267940 | 353622 | 49.3 | 24  | 242638 | 295905 | 40.6 |
| 計             | 683 | 271336 | 352456 | 47.1 | 588 | 238195 | 299210 | 40.8 |

【図表 17】訪問看護ステーションのスタッフ（常勤）の給与

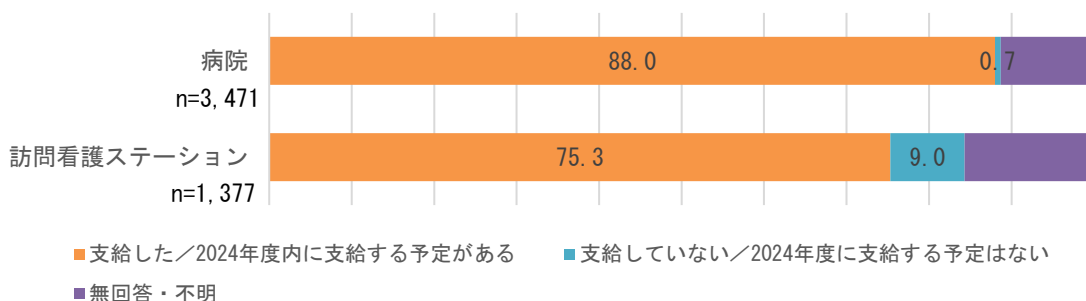
| 設置主体                   | n   | 一番高い額  |        |      | n   | 一番低い額  |        |      |
|------------------------|-----|--------|--------|------|-----|--------|--------|------|
|                        |     | 基本給の平均 | 総額の平均  | 平均年齢 |     | 基本給の平均 | 総額の平均  | 平均年齢 |
| 地方公共団体                 | 29  | 285303 | 347154 | 48.4 | 25  | 262988 | 313737 | 44.2 |
| 日本赤十字社・社会保険関係団体・独立行政法人 | 9   | 328685 | 410487 | 50.8 | 9   | 301836 | 348361 | 43.8 |
| 社会福祉法人                 | 32  | 271743 | 331535 | 46.2 | 24  | 246923 | 305011 | 43.8 |
| 医療法人                   | 117 | 270598 | 340521 | 49.8 | 108 | 234768 | 282437 | 40.9 |
| 社団・財団法人                | 67  | 278946 | 363170 | 51.2 | 58  | 240904 | 301983 | 44.9 |
| 協同組合                   | 15  | 305335 | 384695 | 47.1 | 13  | 234940 | 300186 | 47.8 |
| 営利法人（会社）               | 387 | 266801 | 352592 | 45.5 | 328 | 234540 | 301055 | 39.5 |
| 特定非営利活動法人（NPO）         | 7   | 296939 | 392139 | 46.4 | 6   | 254505 | 321504 | 39   |
| その他                    | 19  | 259224 | 357621 | 47.9 | 17  | 228550 | 292737 | 34.1 |
| 無回答・不明                 | 1   | 210000 | 420000 | 62.0 | 1   | 210000 | 380000 | 45.0 |
| 計                      | 683 | 271336 | 352456 | 47.1 | 588 | 238195 | 299210 | 40.8 |

## 6. 賞与

### 1) 病院／訪問看護ステーションにおける賞与（病院・訪問看護ステーション調査）

- 2024 年度の看護職員への賞与支給の有無は、病院では「支給した／2024 年度内に支給する予定がある」88.0%であった（図表 18）。
- 訪問看護ステーションでは、「支給した／2024 年度内に支給する予定がある」75.3%であった（図表 18）。

【図表 18】 2024 年度における賞与の支給状況（病院・訪問看護ステーション）（%）

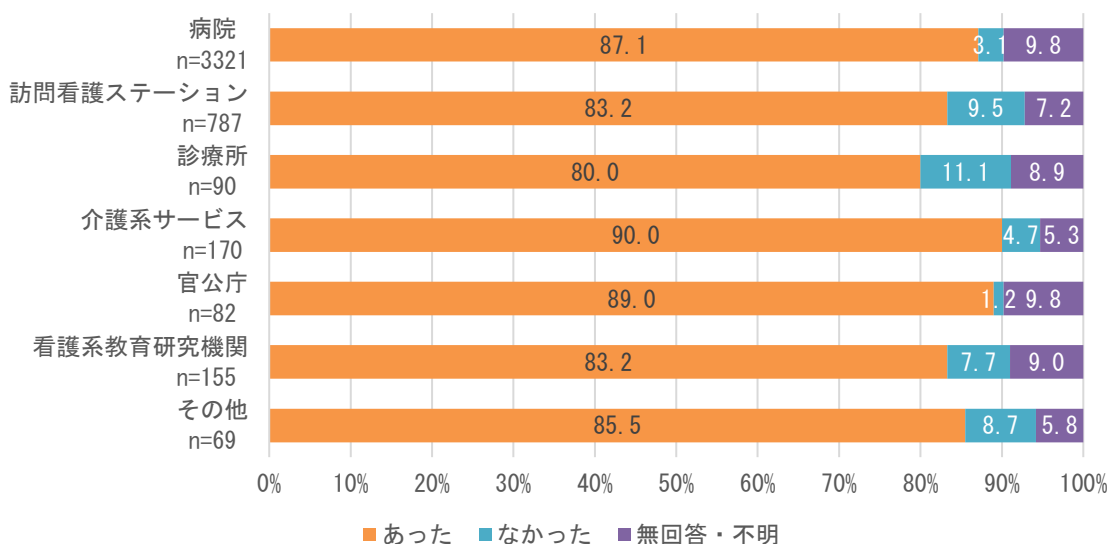


### 2) 正規雇用フルタイム勤務の看護職員の賞与（個人調査）

#### （1）有無

- 正規雇用フルタイム勤務の回答者のうち、2024 年の賞与があった割合は、病院勤務者 87.1%、訪問看護ステーション勤務者 83.2%、介護系サービス 90.0%であった（図表 19）。

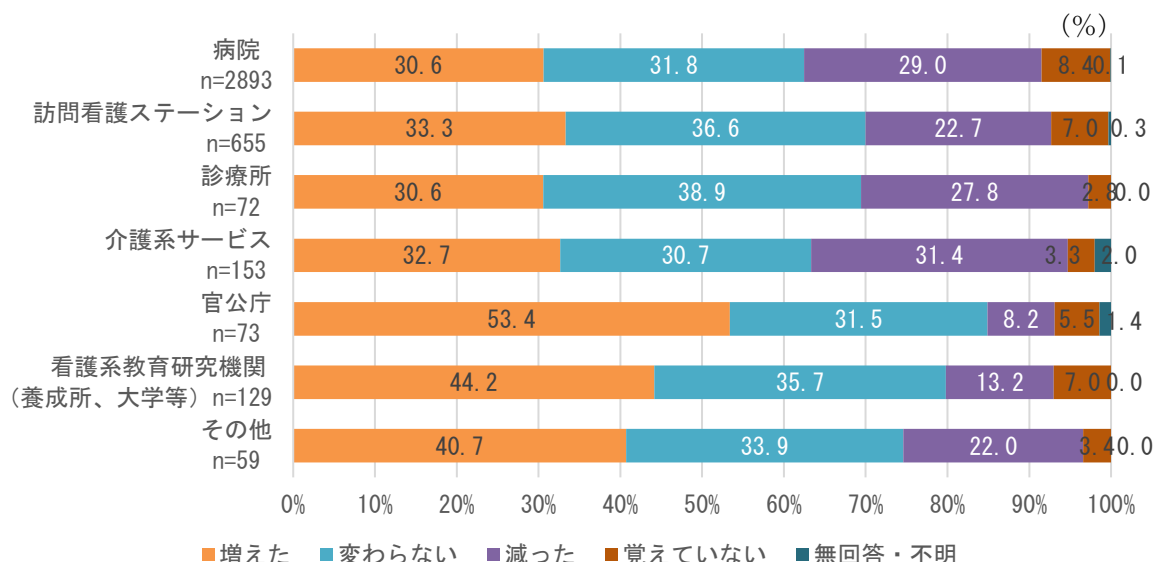
【図表 19】 2024 年の賞与の有無（正規雇用フルタイム勤務）（%）



## (2) 増減

- 正規雇用フルタイム勤務で2024年の賞与があった回答者のうち、前年（2023年）の賞与総額と比べた増減は、病院勤務者では「増えた」30.6%、「変わらない」31.8%、「減った」29.0%であった（図表20）。
- 訪問看護ステーション勤務者では「増えた」33.3%、「変わらない」36.6%、「減った」22.7%であった（図表20）。

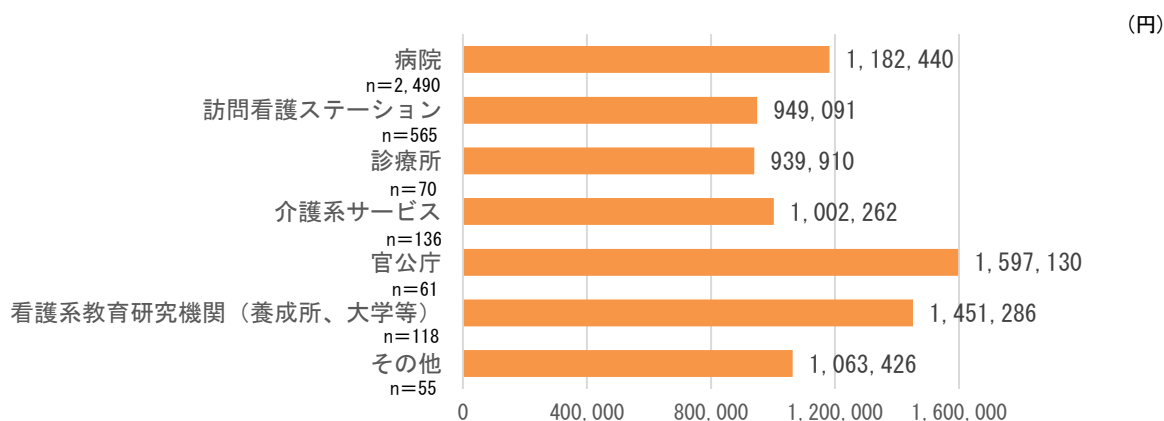
【図表20】前年（2023年）の賞与総額と比べた増減（正規雇用フルタイム勤務）



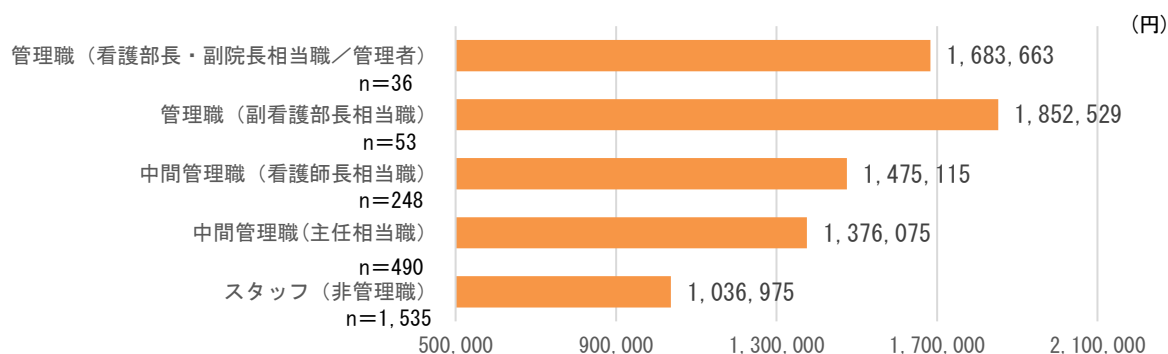
## (3) 賞与額（正規雇用フルタイム勤務）

- 2024年1～12月の賞与総額は、病院勤務者では平均118万2,440円で、介護系サービス勤務者で平均100万2,262円、訪問看護ステーション勤務者では平均94万9,091円であった（図表21）。
- 病院勤務者の役職別の賞与額をみると、病院のスタッフ（非管理職）と介護系サービスの賞与総額の平均がほぼ同程度であった（図表22）。

【図表21】2024年1～12月の賞与総額（正規雇用フルタイム勤務）



【図表22】病院勤務者の役職別2024年1～12月の賞与総額（正規雇用フルタイム勤務）



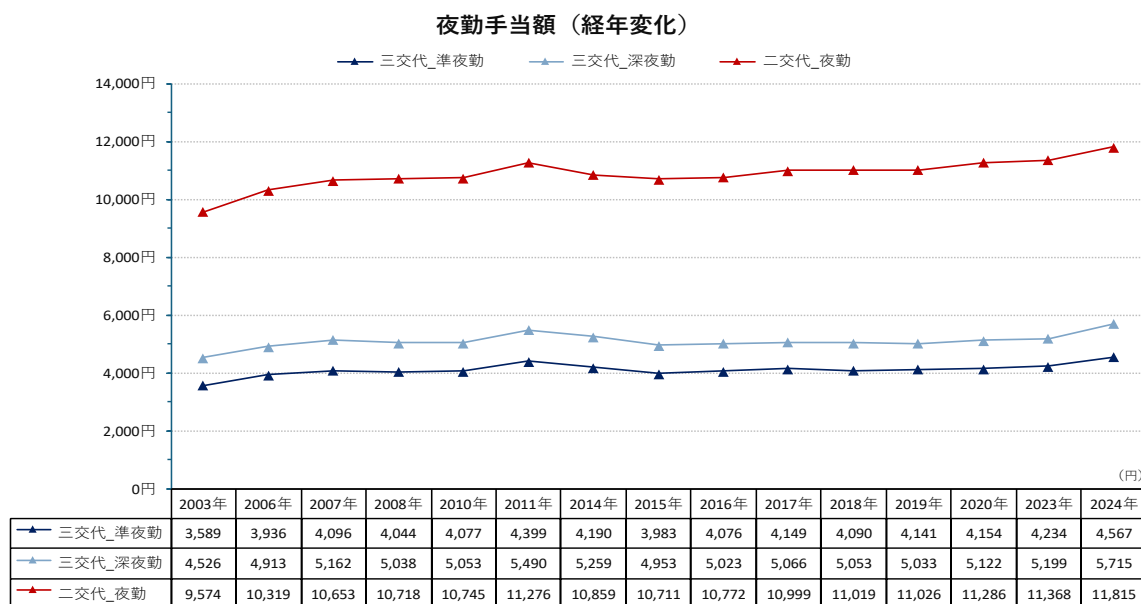
## 7. 夜勤者の処遇・オンコール手当

### 1) 病院における夜勤手当（病院調査）

#### （1）夜勤手当額

- 夜勤手当の平均は三交代準夜勤で4,567円、深夜勤で5,715円、二交代で1万1,815円であり、いずれも2023年度病院看護実態調査より増加していた（図表23）。
- 2012年賃金調査と比較すると、それぞれ3,812円、4,635円、1万119円で、いずれも増加しているものの、増加幅は約10年で1,000円前後と小さい。

【図表23】病院における夜勤手当額（経年変化）



「病院看護実態調査」「病院における看護職員需給状況調査」等 各年 日本看護協会

## （２）夜勤回数が一定回数を超えた場合の夜勤手当の増額、または加算制度（複数回答）

- 夜勤回数が一定回数を超えた場合の手当増額、加算制度については「ない」が 69.6% で最も多かった。「夜勤手当の加算がある」が 9.2%、「夜勤手当の増額がある」が 8.0%であった（図表 24）。

【図表 24】夜勤回数が一定回数を超えた場合の夜勤手当の増額、または加算制度（複数回答）

|             | n=3,471 | 回答数   | %    |
|-------------|---------|-------|------|
| 夜勤手当の増額がある  |         | 278   | 8.0  |
| 夜勤手当への加算がある |         | 318   | 9.2  |
| 賞与額への反映がある  |         | 63    | 1.8  |
| ない          |         | 2,417 | 69.6 |
| 無回答・不明      |         | 408   | 11.8 |

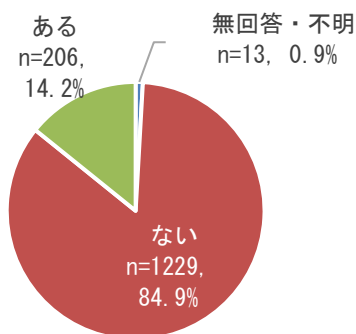
## （３）夜勤専従者の有無、手当、処遇

- 夜勤専従者がいる施設は全体の 41.7%で、そのうち夜勤専従者への特別な手当が「ある」は 14.2%、「ない」が 84.9%であった（図表 25-1、25-2）。
- 夜勤専従者の平均月所定労働時間は 135.3 時間、負担軽減のための特別休暇や労働免除が「ある」は 20.7%で、平均日数は 2.33 日であった（図表 25-3）。

【図表 25-1】夜勤専従者の有無、手当、処遇

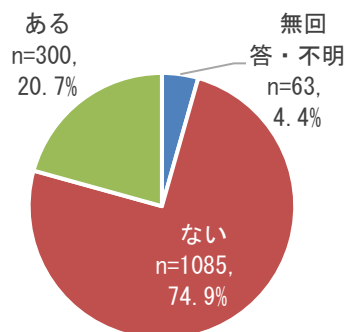
|                   | 件数    | 割合    |
|-------------------|-------|-------|
| 計                 | 3,471 | 100.0 |
| 夜勤専従者がいる          | 1,448 | 41.7  |
| 平均所定労働時間（n=1,202） | 135.3 |       |
| 夜勤専従者がいない         | 1,613 | 46.5  |
| 無回答・不明            | 410   | 11.8  |

【図表 25-2】夜勤専従者に対する特別手当



特別手当がある病院における平均額  
25,000円 (n=188)

【図表 25-3】負担軽減のための特別休暇や労働免除



負担軽減のための特別休暇や労働免除  
の平均日数 2.33日 (n=231)

## 2) 訪問看護ステーションにおけるオンコール手当・回数について(個人調査)

- オンコール待機をした回答者の手当額および 2024 年 12 月の対応回数は、訪問看護ステーション勤務者では「オンコール待機（待機のみ）」1 回あたり平均 2,233 円（平均 7.7 回）、「オンコール対応（電話対応）」1 回あたり平均 609 円（平均 5.0 回）、「緊急出動」1 回あたり平均 1,791 円（平均 2.3 回）であった（図表 26）。

【図表 26】訪問看護ステーションにおける 1 回あたりのオンコール手当・平均実施回数について

|                    | 回答者数 | 1 回あたりの<br>平均手当額<br>(円) | 2024 年 12 月<br>の平均回数<br>(回) |
|--------------------|------|-------------------------|-----------------------------|
| オンコール待機(待機のみ)      | 537  | 2,233                   | 7.7                         |
| オンコール対応(電話対応)      | 445  | 609                     | 5.0                         |
| 緊急出動(手当額は時間外手当を除く) | 429  | 1,791                   | 2.3                         |

## 8. 時間外手当について

### 1) 時間外手当額

- 正規雇用フルタイム勤務で時間外手当の支給対象である回答者の 2025 年 1 月に支給された平均時間外手当額は、官公庁で 3 万 3,295 円と最も高く、次いで訪問看護ステーション勤務者 3 万 1,772 円、病院勤務者 2 万 7,457 円であった（図表 27）。

【図表 27】就業施設・事業所別の平均時間外手当額

|          |                    | 回答数  | 平均<br>(円) |
|----------|--------------------|------|-----------|
| 就業施設・事業所 | 病院                 | 2055 | 27,457    |
|          | 訪問看護ステーション         | 492  | 31,772    |
|          | 診療所                | 58   | 15,681    |
|          | 介護系サービス            | 106  | 16,571    |
|          | 官公庁                | 49   | 33,295    |
|          | 看護系教育研究機関(養成所、大学等) | 59   | 17,969    |
|          | その他                | 28   | 15,119    |

## 2) 算出対象期間に行った時間外労働時間数・申請した時間数・支払われた時間数

- 正規雇用フルタイムの病院勤務者の「2025 年 1 月に支給された時間外手当額の算出対象期間に行った時間外労働時間数」は平均 15.5 時間で、そのうち「時間外勤務を申請した時間数」は平均 9.3 時間、「時間外手当が支払われた時間数」は平均 9.1 時間であり、その他を除くと「行った時間外労働時間数」と「支払われた時間数」の乖離が最も大きかった（図表 28）。

【図表 28】就業施設・事業所別の算出対象期間に行った時間外労働時間数・申請した時間数・支払われた時間数

|          |                    | 回答者数  | 算出対象<br>期間に行った時間<br>外労働時間数<br>(時間) | 時間外勤務を<br>申請した時間数<br>(時間) | 時間外手当が<br>支払われた時間<br>数<br>(時間) |
|----------|--------------------|-------|------------------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| 就業施設・事業所 | 病院                 | 1,680 | 15.5                               | 9.3                       | 9.1                            |
|          | 訪問看護ステーション         | 419   | 15.8                               | 11.5                      | 11.4                           |
|          | 診療所                | 45    | 9.7                                | 6.6                       | 6.6                            |
|          | 介護系サービス            | 88    | 11.3                               | 6.6                       | 6.5                            |
|          | 官公庁                | 39    | 12.4                               | 8.1                       | 8.1                            |
|          | 看護系教育研究機関(養成所、大学等) | 49    | 15.2                               | 6.39                      | 6.39                           |
|          | その他                | 22    | 10.4                               | 10.4                      | 10.4                           |

## Ⅱ. 看護職員の賃金制度について

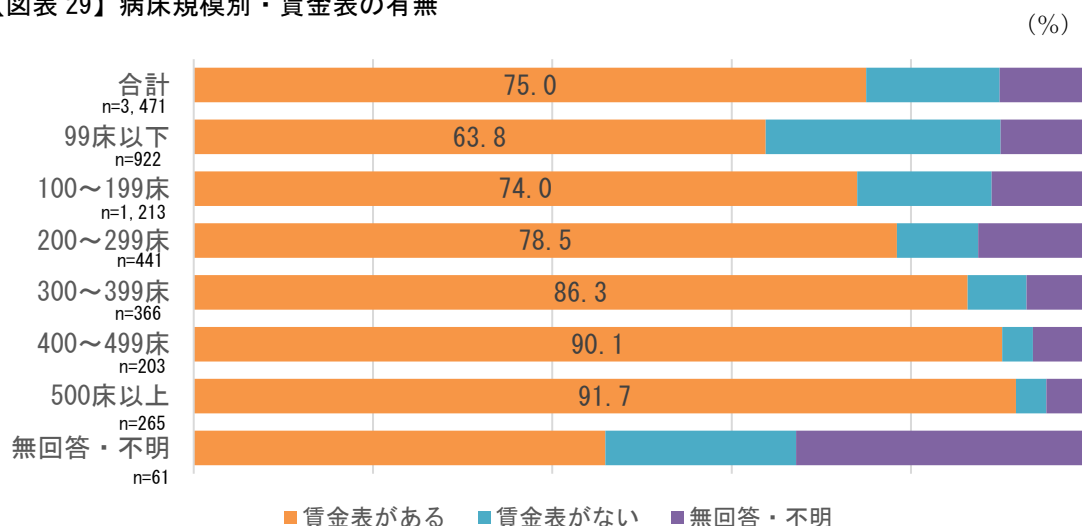
### 1. 賃金表の有無／公開の有無

#### 1) 病院における賃金表の整備状況（設置主体・病床規模別）（病院調査）

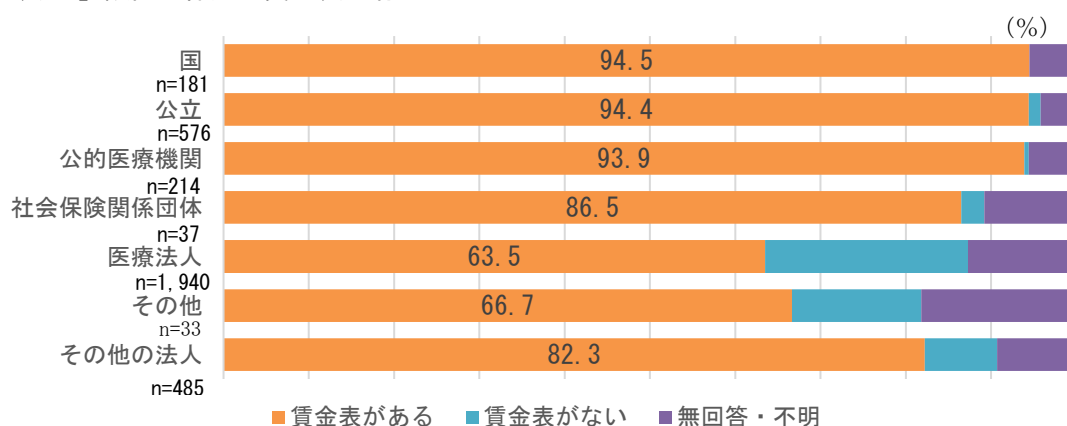
- 看護職員について「賃金表がある」病院は全体の 75.0%。賃金表がある病院のうち、賃金表を「公開している」は 54.0%であった。病床規模が大きくなるほど、賃金表があり、公開している割合が高かった（図表 29、31）。

#### (1) 賃金表の有無

【図表 29】病床規模別・賃金表の有無

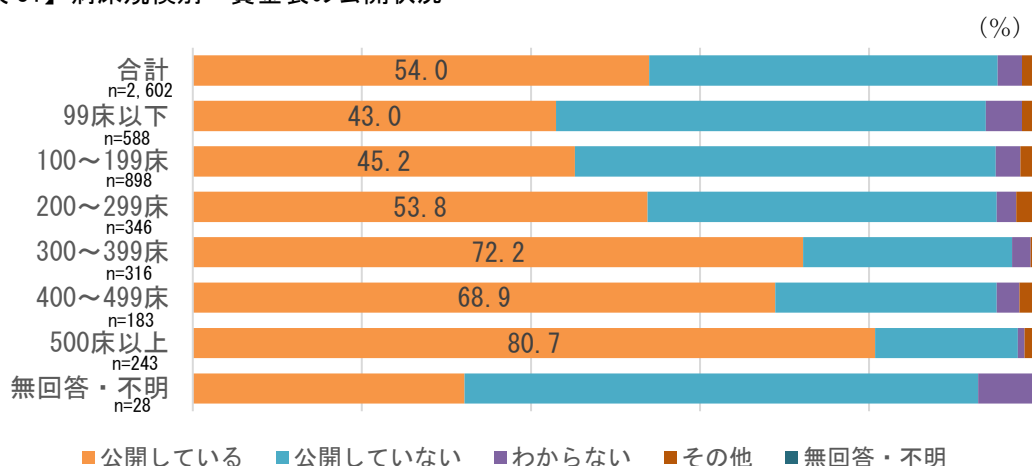


【図表 30】設置主体別・賃金表の有無

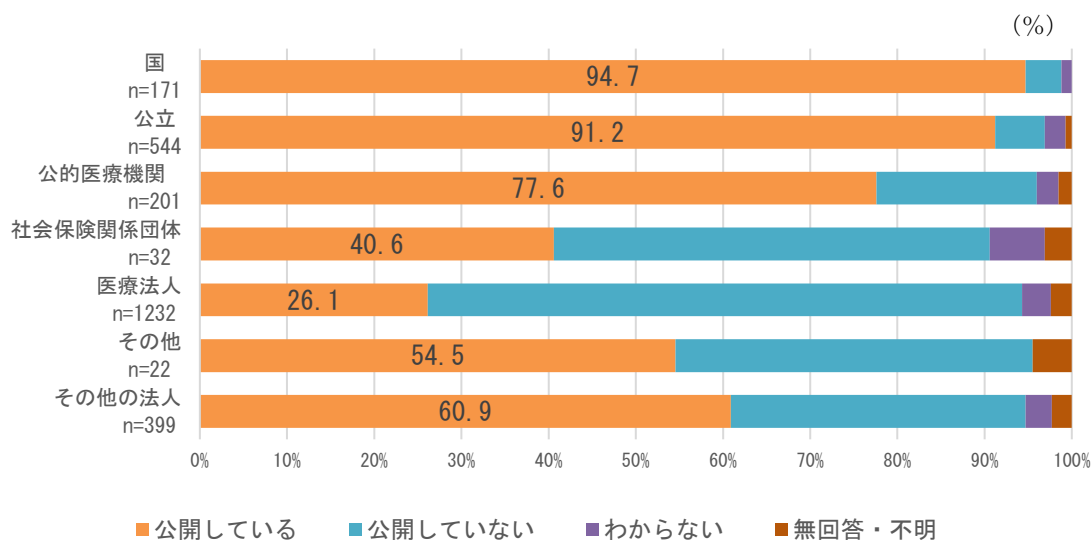


## (2) 賃金表の公開状況

【図表 31】病床規模別・賃金表の公開状況



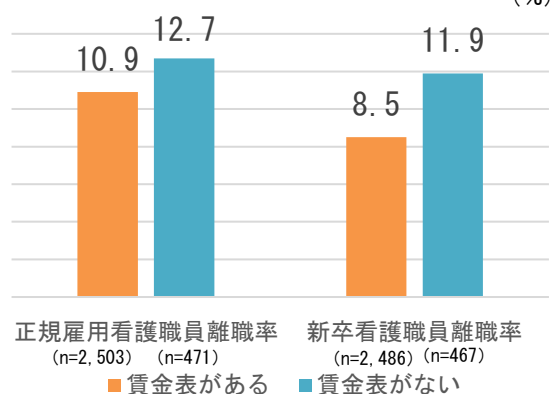
【図表 32】設置主体別・賃金表の公開状況



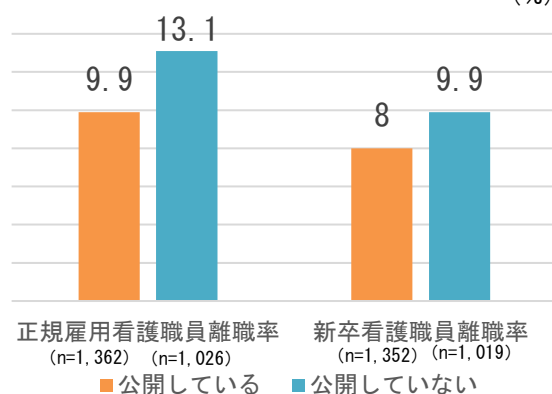
## (3) 賃金表の有無・公開状況と離職率

- 「賃金表がある」と回答した病院では、「賃金表がない」と回答した病院の離職率よりも正規雇用看護職員および新卒看護職員ともに離職率は低かった(図表 33-1)。
- 「賃金表がある」と回答した病院のうち、「賃金表を公開している」と回答した病院では、「賃金表を公開していない」と回答した病院よりも正規雇用看護職員、新卒看護職員ともに離職率は低かった(図表 33-2)。

【図表 33-1】 賃金表の有無と離職率



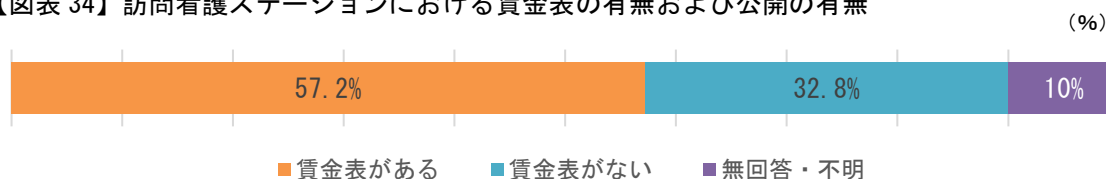
【図表 33-2】 賃金の公開状況と離職率



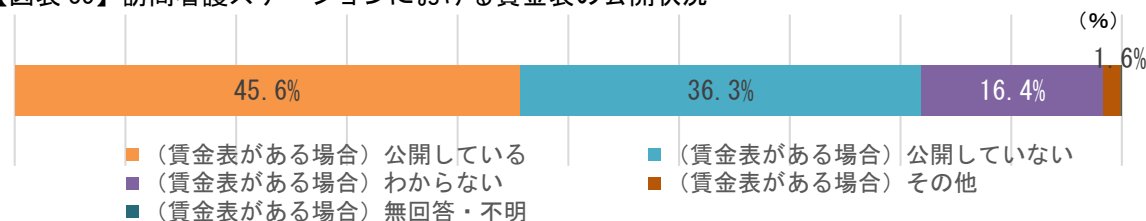
## 2) 訪問看護ステーション（設置主体・規模別）（訪問看護ステーション調査）

- 「賃金表がある」事業所は 57.2% (図表 34)。
- 「賃金表がある」と回答した 788 事業所で「(賃金表を) 公開している」は 46.6%であり、「公開していない」は 36.3%であった (図表 35)。

【図表 34】 訪問看護ステーションにおける賃金表の有無および公開の有無



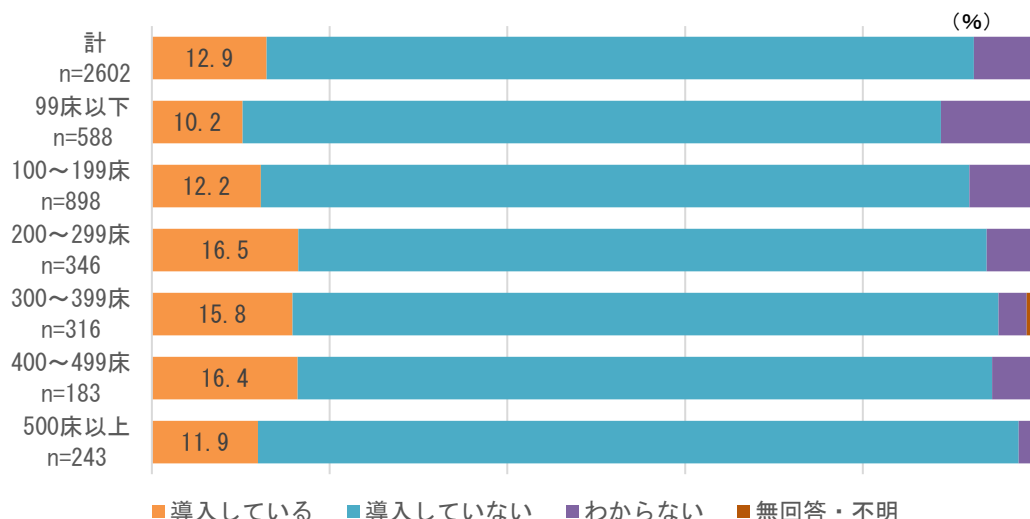
【図表 35】 訪問看護ステーションにおける賃金表の公開状況



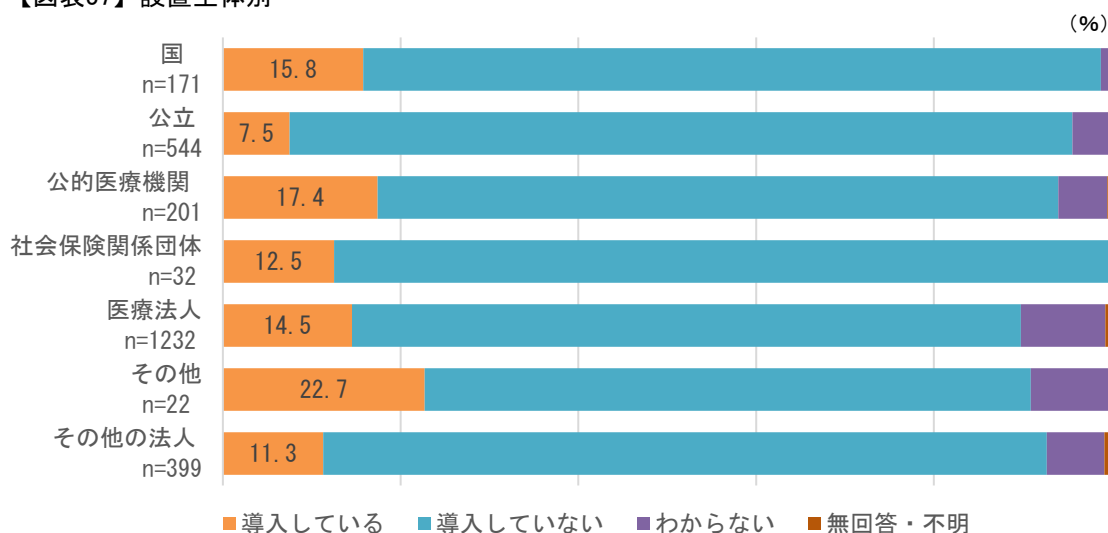
## 2. 病院における職群制の導入状況（病院調査）

- 賃金表のある施設において、複線型の昇進制度や等級制度を「導入している」は12.9%だった（図表36）。
- 病床規模別では、200～299床、400～499床の病院で「導入している」が16%を超えていた。設置主体別では、公的医療機関で「導入している」17.4%と最も高かった（図表36、37）。

【図表36】病床規模別



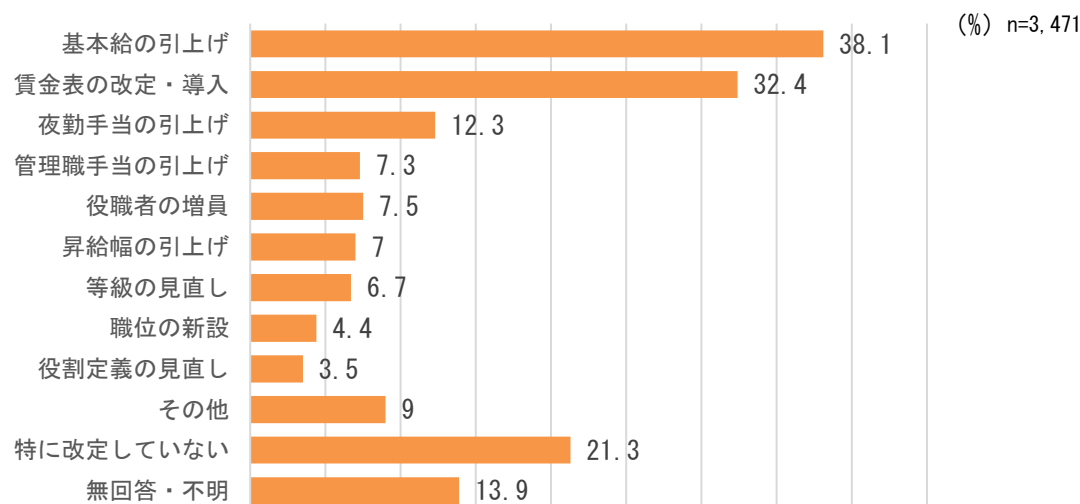
【図表37】設置主体別



## 3. 2020 年以降に行った看護職員の賃金制度・評価改善に関する改定(病院調査)

- 「基本給の引き上げ」が 38.1%で最も多く、次いで「賃金表の改定・導入」32.4%、「夜勤手当の引き上げ」12.3%となっていた。一方「特に改定していない」が 21.3%であった(図表 38)。

【図表 38】2020 年以降に行った看護職員の賃金制度・評価改善に関する改定(複数回答)



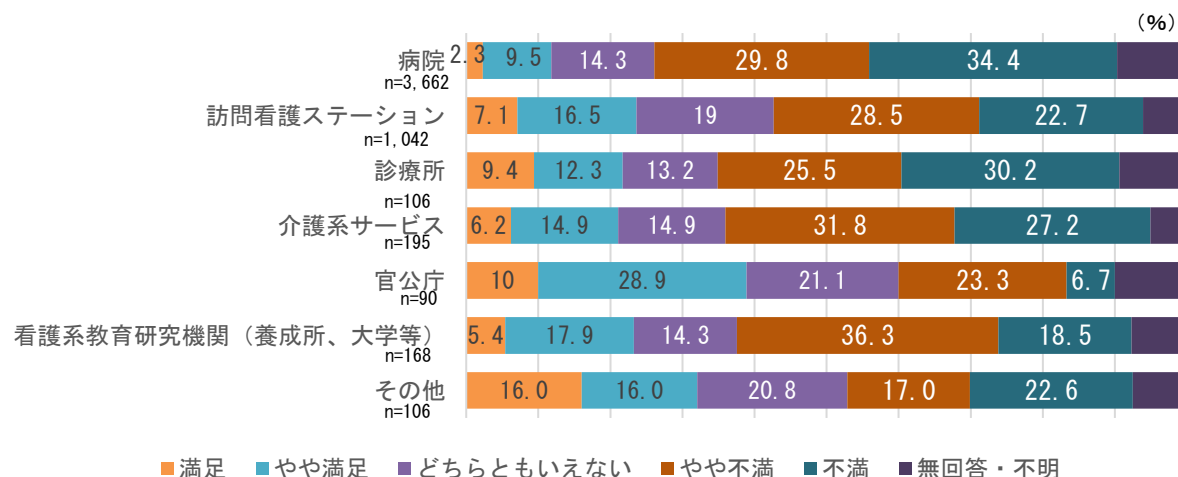
## Ⅲ. 満足度と就業継続意向について

### 1. 賃金に対する満足度

#### 1) 賃金額に対する全体の満足度

- 賃金額の全体的な満足度は、病院勤務者では「満足」2.3%、「やや満足」9.5%であり、一方「やや不満」29.8%、「不満」34.4%であった。訪問看護ステーション勤務者では「満足」7.1%、「やや満足」16.5%であり、一方「やや不満」28.5%、「不満」22.7%であった(図表 39)。

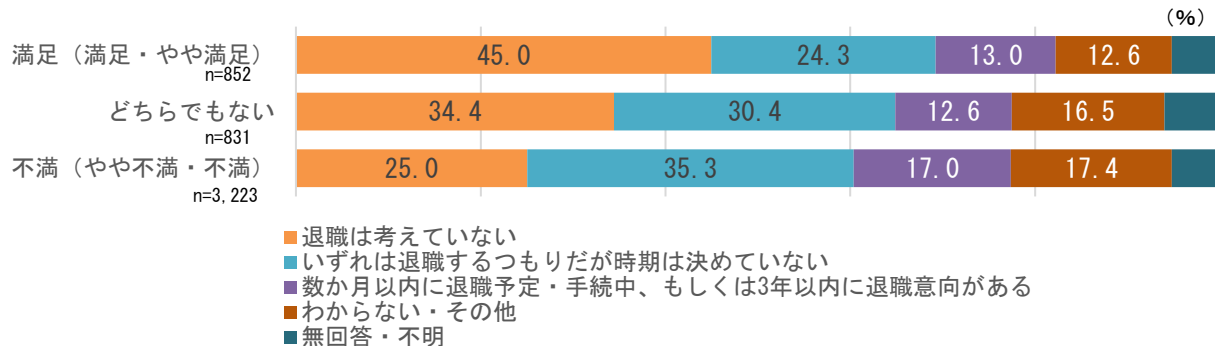
【図表 39】就業施設・事業所別の賃金額に対する全体の満足度



## 2) 賃金額に対する満足度（全体的な満足度）別の現在の就業先での就業意向

➤ 賃金額の満足度（全体的な満足度）について、「満足」と回答した人の「退職は考えていない」割合は45.0%に対し、「不満」と回答した人の「退職は考えていない」割合は25.0%であった（図表40）。

【図表40】 賃金額に対する満足度（全体的な満足度）別の現在の就業先での就業意向

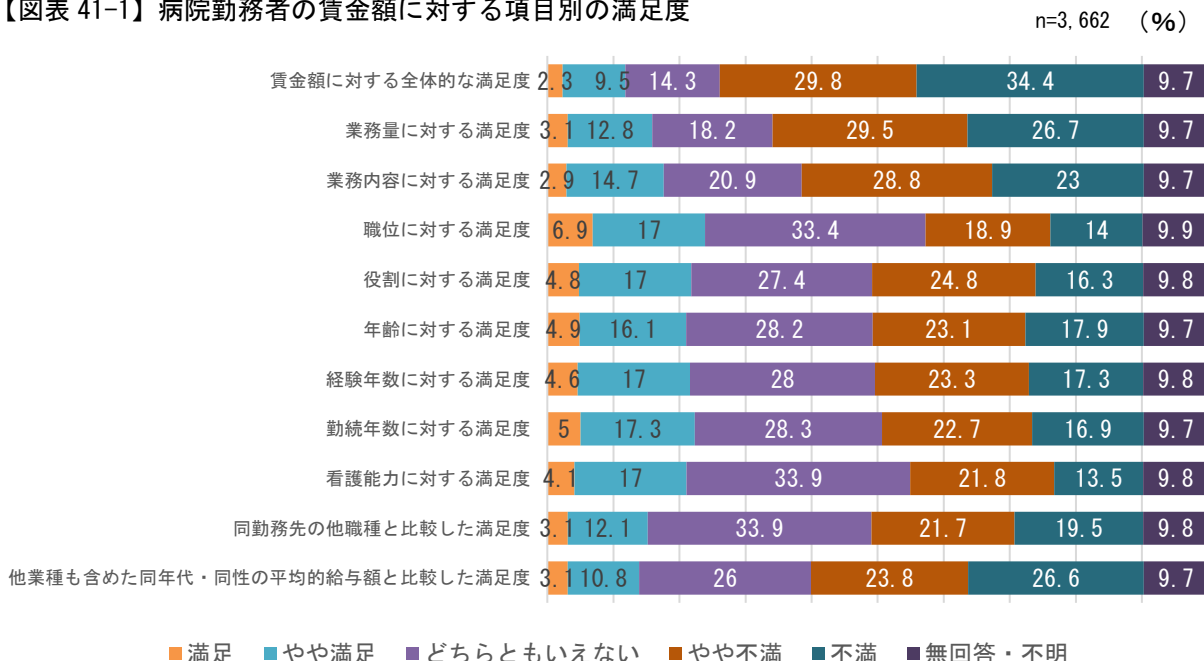


## 3) 賃金額に対する項目別の満足度

### (1) 病院勤務者の賃金額に対する項目別の満足度

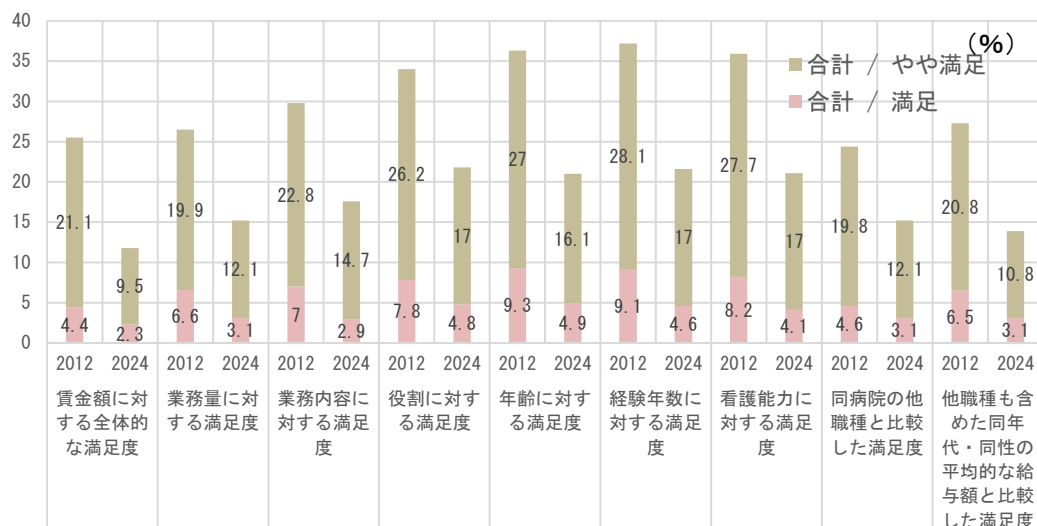
➤ 病院勤務者における、いずれの項目においても「満足」（満足・やや満足の計）よりも「不満」（やや不満・不満の計）の回答割合が高い。項目別の満足度で最も「不満」の割合が高いのは「業務量」の56.2%、次いで「業務内容」が51.8%、「他業種も含めた同年代・同性の平均的給与と比較」が50.4%となっていた（図表41-1）。

【図表41-1】 病院勤務者の賃金額に対する項目別の満足度



【図表 41-2】（参考）2012 年度調査と比較した「満足」・「やや満足」の回答割合（病院・正規雇用・フルタイム）

※職位および勤続年数に対する満足度は 2012 年度に調査していない項目のため除外した

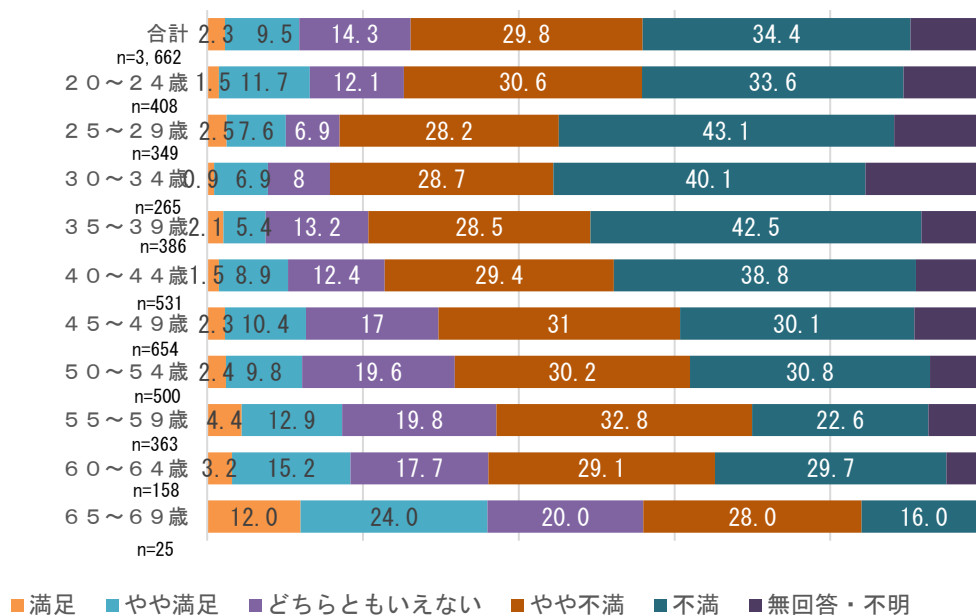


## （２）病院勤務者の年齢別の賃金額に対する全体的な満足度

➤ 病院勤務者における、年代別の賃金額に対する全体的な満足度は「満足・やや満足」の割合は 30 代で 7% 台と最も低く、「やや不満・不満」の割合は 20 代後半および 30 代後半で 70% を超え、どの年代も「不満」の割合が高い（図表 42）。

【図表 42】 病院勤務者の年齢別の賃金額に対する全体的な満足度

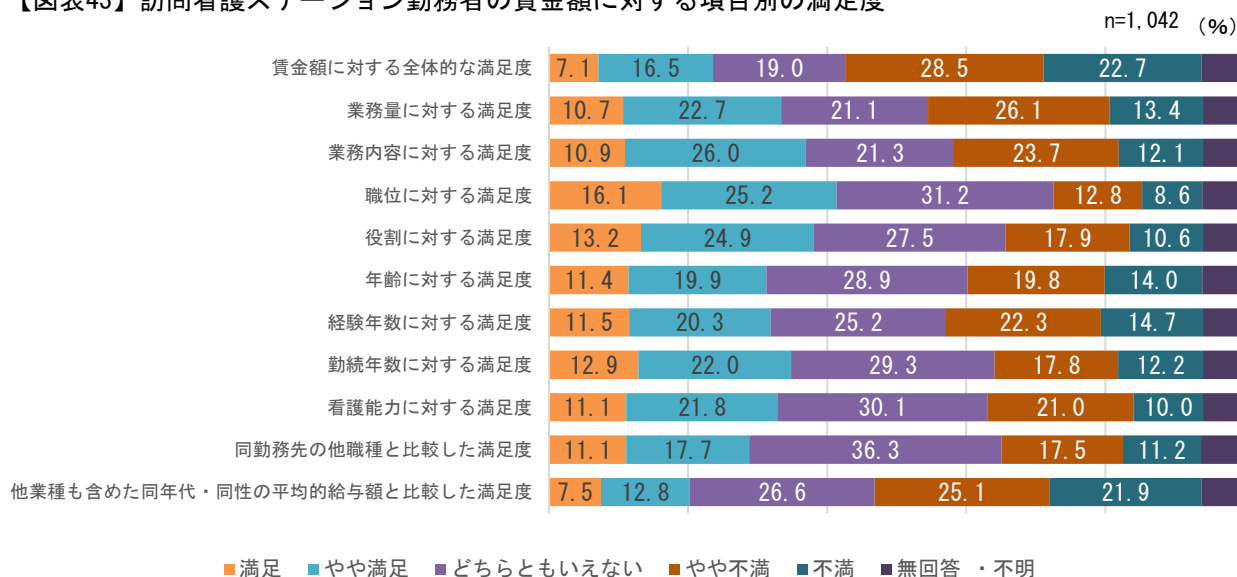
(%)



## （３）訪問看護ステーション勤務者の賃金額に対する項目別の満足度

- 訪問看護ステーション勤務者の賃金額に対する満足度は、どの項目も病院勤務者に比べ、「満足」（満足・やや満足の計）と回答した割合が高かった。「満足」よりも「不満」（やや不満・不満の計）の回答割合が高い項目は、全体（51.2%）、他業種も含めた同年代・同性の平均的給与額と比較（47%）、業務量（39.5%）が上位を占めていた（図表 43）。

【図表43】訪問看護ステーション勤務者の賃金額に対する項目別の満足度



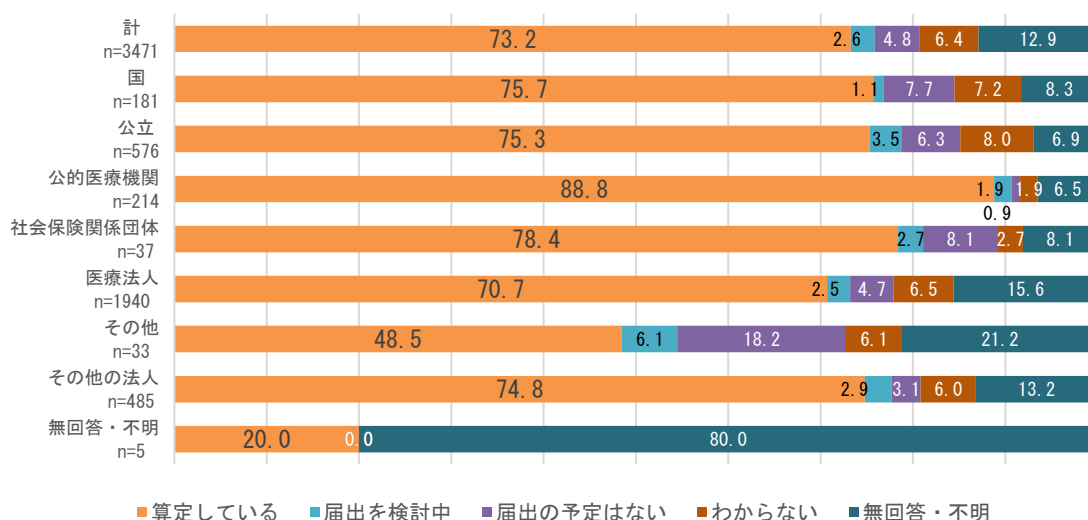
## IV. ベースアップ評価料

### 1. 病院の状況について

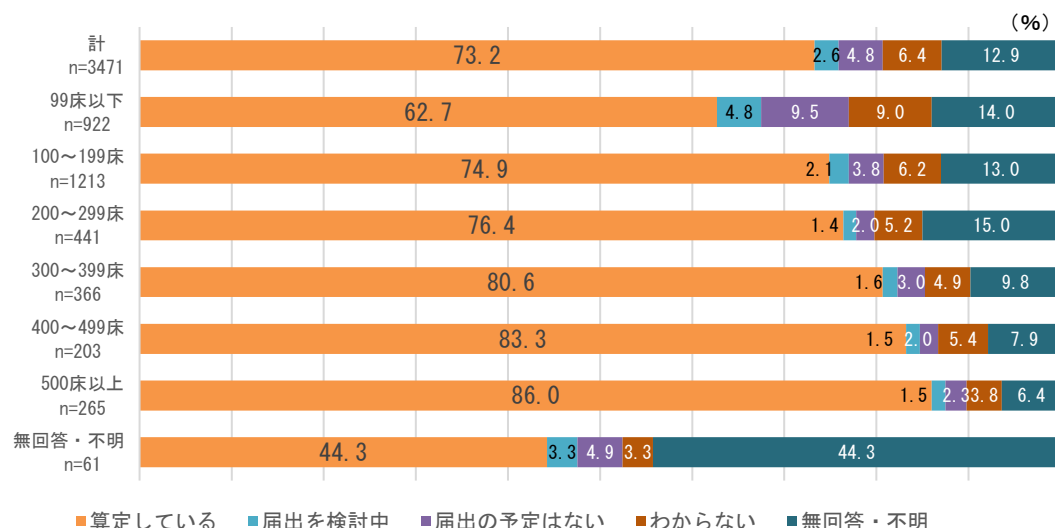
#### 1) 算定状況

- ベースアップ評価料を「算定している」施設は全体の 73.2%。設置主体別にみると公的医療機関で算定割合が高く、医療法人では低い傾向がみられた（図表 44）。
- 病床規模別にみると、大規模な施設ほど算定割合が高い傾向にあった（図表 45）。

【図表44】病院の設置主体別ベースアップ評価料の算定状況



【図表45】病院の設置主体別ベースアップ評価料の算定状況



## 2) ベースアップ評価料を算定している病院の対応について

### (1) 対応状況

- ベースアップ評価料を算定している病院における対応状況は、「対象者に一律同額でベースアップ」が45.8%で最も多かった。対応方法は「毎月支払われる手当による引上げ」が63.1%で最も多く、「基本給の引き上げ」は30.7%であった（図表46）。

【図表46】ベースアップ評価料を算定している病院におけるベースアップ評価料の対応状況

|                                                | 件数    | 割合 (%) |
|------------------------------------------------|-------|--------|
| ベースアップ評価料を算定している                               | 2,542 | 100%   |
| (ベースアップ評価料を算定している場合) 対象者に一定の割合（同率）でベースアップ      | 595   | 23.4%  |
| (ベースアップ評価料を算定している場合) 対象者に一律同額でベースアップ           | 1,165 | 45.8%  |
| (ベースアップ評価料を算定している場合) 職種や経験年数等によって支給額に差を設けている   | 528   | 20.8%  |
| (ベースアップ評価料を算定している場合) その他                       | 229   | 9.0%   |
| (ベースアップ評価料を算定している場合) 無回答・不明                    | 25    | 1.0%   |
| (ベースアップ評価料を算定している場合) 基本給の引き上げ                  | 780   | 30.7%  |
| (ベースアップ評価料を算定している場合) 毎月支払われる手当による引き上げ          | 1,605 | 63.1%  |
| (ベースアップ評価料を算定している場合) 基本給の引き上げと毎月支払われる手当による引き上げ | 100   | 3.9%   |
| (ベースアップ評価料を算定している場合) 無回答・不明                    | 57    | 2.2%   |

# News Release

報道関係者各位

公益社団法人 日本看護協会 広報部

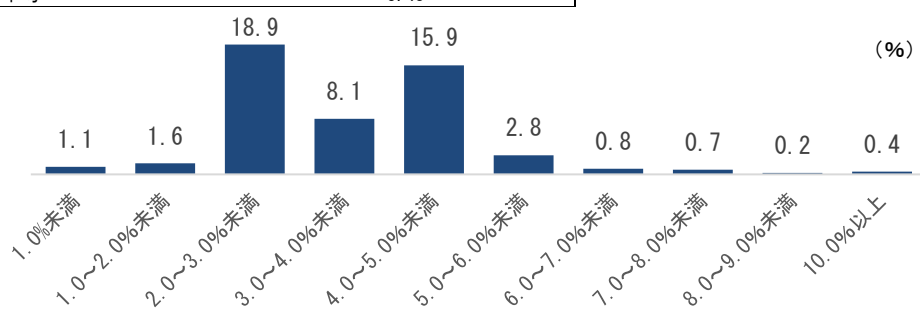
2025年6月24日

## (2) ベースアップ評価料を算定している病院におけるベースアップ評価料を原資とした看護職員の賃金ベアの割合 (2024年から2年間)

- ベースアップ評価料を原資とした2024年度から2年間のベア率は「2.0～3.0%未満」が18.9%、「4.0～5.0%未満」15.9%となっており、平均は3.48% (図表47)。

【図表47】ベースアップ評価料を算定している病院のベースアップ評価料を原資とした看護職員の賃金ベアの割合 (2024年から2年間)

|            | 件数    | 割合 (%) |
|------------|-------|--------|
| 計          | 2,542 | 100.0  |
| 1.0%未満     | 37    | 1.1    |
| 1.0～2.0%未満 | 54    | 1.6    |
| 2.0～3.0%未満 | 655   | 18.9   |
| 3.0～4.0%未満 | 282   | 8.1    |
| 4.0～5.0%未満 | 551   | 15.9   |
| 5.0～6.0%未満 | 96    | 2.8    |
| 6.0～7.0%未満 | 27    | 0.8    |
| 7.0～8.0%未満 | 24    | 0.7    |
| 8.0～9.0%未満 | 8     | 0.2    |
| 10.0%以上    | 13    | 0.4    |
| 無回答・不明     | 795   | 31.3   |
| 平均         |       | 3.48   |

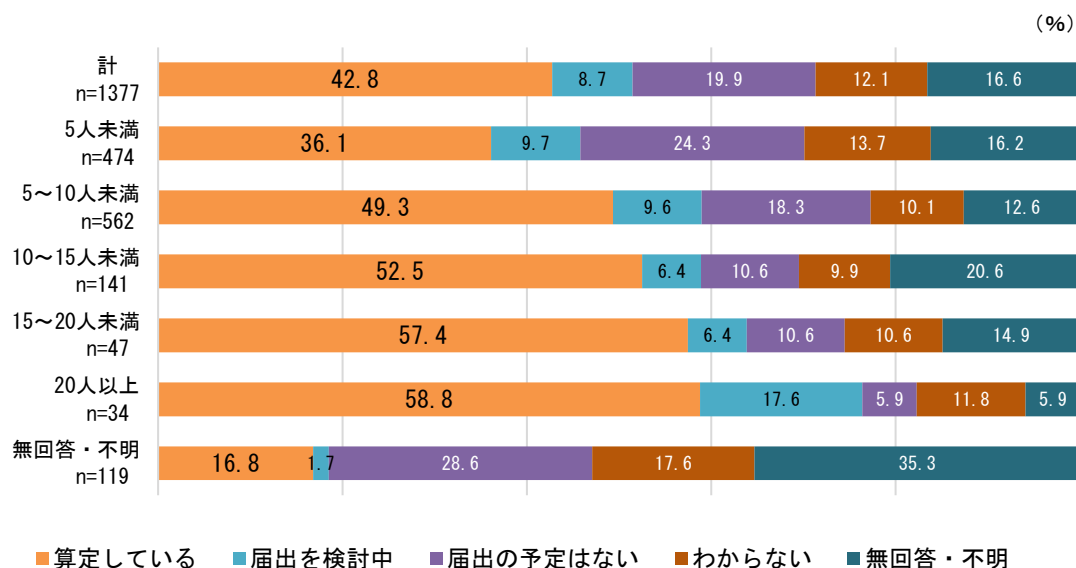


## 2. 訪問看護ステーションの状況

### 1) 算定状況

- ベースアップ評価料を「算定している」事業所は全体で42.8%。「届出の予定はない」が19.9%であった (図表48)。
- 看護職員数別でみると、小規模の事業所で算定割合が低い傾向がみられる (図表48)。

【図表48】訪問看護ステーションの規模別のベースアップ評価料算定状況



2) ベースアップ評価料を算定している訪問看護ステーションの対応について

- ベースアップ評価料を「算定している」589 事業所の対応方法は「対象者に一律同額でベースアップ」38.2%、「対象者に一定の割合（同率）でベースアップ」35.8%が多かった（図表 49）。
- 対応方法は「毎月支払われる手当による引き上げ」が 60.4%で最も多く、「基本給の引き上げ」は 26.3%であった（図表 49）。

【図表49】 ベースアップ評価料を算定している訪問看護ステーションの対応

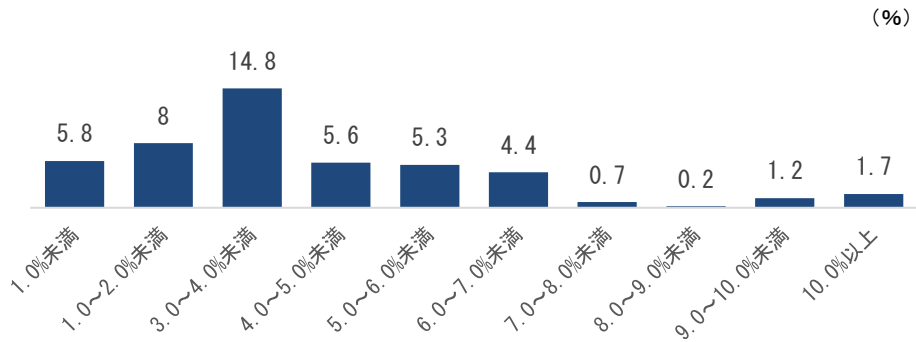
|                                               | 件数  | 割合   |
|-----------------------------------------------|-----|------|
| ベースアップ評価料を算定している                              | 589 | 42.8 |
| （ベースアップ評価料を算定している場合）対象者に一定の割合（同率）でベースアップ      | 211 | 35.8 |
| （ベースアップ評価料を算定している場合）対象者に一律同額でベースアップ           | 225 | 38.2 |
| （ベースアップ評価料を算定している場合）職種や経験年数等によって支給額に差を設けている   | 96  | 16.3 |
| （ベースアップ評価料を算定している場合）その他                       | 38  | 6.5  |
| （ベースアップ評価料を算定している場合）無回答・不明                    | 19  | 3.2  |
| （ベースアップ評価料を算定している場合）基本給の引き上げ                  | 155 | 26.3 |
| （ベースアップ評価料を算定している場合）毎月支払われる手当による引き上げ          | 356 | 60.4 |
| （ベースアップ評価料を算定している場合）基本給の引き上げと毎月支払われる手当による引き上げ | 14  | 2.4  |
| （ベースアップ評価料を算定している場合）無回答・不明                    | 64  | 10.9 |

3) ベースアップ評価料を算定している訪問看護ステーションにおけるベースアップ評価料を原資とした看護職員の賃金ベアの割合（2024 年から 2 年間）

- ベースアップ評価料を原資とした 2024 年度から 2 年間のベア率は「3.0～4.0%」が 14.8%で最も多く、平均は 3.0%であった（図表 50）。

【図表 50】 ベースアップ評価料を算定している訪問看護ステーションのベースアップ評価料を原資とした看護職員の賃金ベアの割合（2024 年から 2 年間）

|             | 件数  | 割合（%） |
|-------------|-----|-------|
| 計           | 589 | 100.0 |
| 1.0%未満      | 34  | 5.8   |
| 1.0～2.0%未満  | 47  | 8.0   |
| 3.0～4.0%未満  | 87  | 14.8  |
| 4.0～5.0%未満  | 33  | 5.6   |
| 5.0～6.0%未満  | 31  | 5.3   |
| 6.0～7.0%未満  | 26  | 4.4   |
| 7.0～8.0%未満  | 4   | 0.7   |
| 8.0～9.0%未満  | 1   | 0.2   |
| 9.0～10.0%未満 | 7   | 1.2   |
| 10.0%以上     | 10  | 1.7   |
| 無回答・不明      | 309 | 52.5  |
| 平均（n=280）   | 3.0 |       |

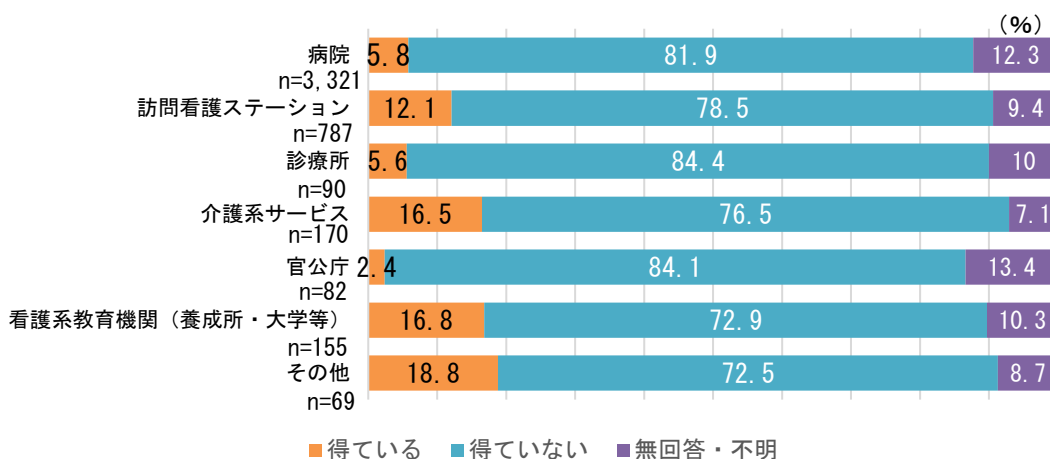


## V. 主たる就業先以外での就業・収入について（個人調査）

### 1. 主たる就業場所以外からの収入の有無

- 正規雇用フルタイム勤務の回答者のうち、主たる就業場所以外からの収入を得ている割合は、病院勤務者や診療所勤務者では 5% 台にとどまる一方、訪問看護ステーション勤務者では 12.1%、介護系サービス勤務者では 16.5% と他の就業施設よりも高い傾向にあった（図表 51）。

【図表51】主たる就業場所以外からの収入の有無



### 2. 主たる就業場所以外で就業する理由・目的

- 正規雇用フルタイム勤務で主たる就業場所以外から看護の専門性を必要とする仕事の収入を得ている回答者における、その理由・目的（複数回答）は、病院勤務者では「収入を増やすため」44.5%が最も多く、次いで「専門性の維持・向上」32.8%であった（図表 52）。
- 訪問看護ステーション勤務者および介護系サービスでは「専門性の維持・向上」40%を超え最も多く、次いで「収入を増やすため」30%超であった（図表 52）。

【図表52】主たる就業場所以外で就業する理由・目的（複数回答）（正規雇用フルタイム勤務）

|          |            | 収入を増やすため     | 専門性の維持・向上    | 他施設・他分野への興味・関心 | その他          | 無回答・不明     | 回答者数 (%)       |
|----------|------------|--------------|--------------|----------------|--------------|------------|----------------|
| 就業施設・事業所 | 病院         | 53<br>(44.5) | 39<br>(32.8) | 20<br>(16.8)   | 41<br>(34.5) | 6<br>(5.0) | 119<br>(100.0) |
|          | 訪問看護ステーション | 20<br>(33.3) | 26<br>(43.3) | 6<br>(10.0)    | 22<br>(36.7) | 2<br>(3.3) | 60<br>(100.0)  |
|          | 介護系サービス    | 6<br>(31.6)  | 8<br>(42.1)  | -<br>(-)       | 7<br>(36.8)  | 1<br>(5.3) | 19<br>(100.0)  |

## 回答病院・回答訪問看護ステーションおよび回答者の基本属性

### 病院調査

#### 1) 都道府県

回答病院の所在都道府県は、「東京都」6.8%が最も多く、次いで「北海道」5.8%、「兵庫県」5.0%、「福岡県」5.0%、「大阪府」4.8%、「神奈川県」4.6%であった。

#### 2) 設置主体

「医療法人（社会医療法人を含む）」55.9%が最も多く、次いで「公立（一部事務組合、地方独立行政法人、公立大学法人を含む）」16.6%、「国立（労働者健康安全機構、地域医療機能推進機構を含む）」5.2%であった。

#### 3) 許可病床数

「99 床以下」26.6%、「100～199 床」34.9%、「200～299 床」12.7%、「300～399 床」10.5%、「400～499 床」5.8%、「500 床以上」7.6%であった。平均は 219.4 床であった。

#### 4) 所在地

回答病院が所在する市区町村の行政区分は、「上記以外の市」46.2%、「政令指定都市・中核市」37.6%、「町村」10.4%、「東京都特別区（東京 23 区）」4.1%であった。

#### 5) フルタイム勤務の正規雇用看護職員実人数と月所定労働時間

「50 人未満」25.7%が最も多く、「50～99 人」25.3%、「100～149 人」10.3%、平均は 152.3 人で、月所定労働時間は平均 159.0 時間。

#### 6) 正規雇用看護職員の平均年齢および平均勤続年数

平均年齢は「40～45 歳未満」26.3%が最も多く、次いで「35～40 歳未満」25.6%、「45～50 歳未満」17.2%で、平均は 41.6 歳。平均勤続年数は「5 年以上 10 年未満」34.5%が最も多く、次いで「10 年以上 15 年未満」31.7%で、平均は 10 年 10 カ月であった。

#### 7) 看護職員の新卒・既卒採用希望人数に対する充足状況

新卒採用希望者に対する充足状況は、「充足している」24.9%、「やや充足している」19.0%、「充足していない」45.7%で、既卒（中途）採用希望人数に対する充足状況は、「充足している」14.1%、「やや充足している」20.2%、「充足していない」56.0%であった。

### 訪問看護ステーション調査

#### 1) 都道府県

回答事業所の所在都道府県は、「大阪府」9.2%が最も多く、次いで「神奈川県」7.7%、「東京都」7.4%、「愛知県」6.6%、「福岡県」6.2%であった。

2) 設置主体

回答事業所の設置主体は、「営利法人（会社）」55.5%が最も多く、次いで「医療法人」17.8%であった。

3) 所在地

回答事業所が所在する市区町村の行政区分は、「東京都特別区（東京 23 区）」5.5%、「政令指定都市・中核市」42.8%、「上記以外の市」43.0%、「町村」7.3%であった。

4) 看護職員の常勤換算数

看護職員（保健師、助産師、看護師、准看護師）の常勤換算数は、「5.0 人以上 10.0 人未満」40.8%と最も多く、「5 人未満」34.4%と、10 人未満の事業所の割合が 75%を占めていた。

5) 看護職員の平均年齢、平均勤続年数

回答事業所の平均年齢の平均は 46.0 歳、平均勤続年数の平均は、6 年 4 カ月であった。

## 看護職員（個人）調査

1) 就業している施設

回答者が就業している施設は、「病院」65.7%、「訪問看護ステーション」18.7%、「介護系施設」3.5%、看護系教育研究機関 3.0%、診療所 1.9%であった。

2) 就業している施設の所在都道府県

施設の所在地は、「大阪府」6.0%が最も多く、次いで「北海道」5.8%、「福岡県」5.4%、「愛知県」5.3%、「神奈川県」4.5%、「東京都」4.3%であった。

3) 就業している施設の市区町村の所在行政区分

施設が所在する市区町村の行政区分は、「東京都特別区（東京 23 区）」2.8%、「政令指定都市・中核市」41.5%、「上記以外の市」45.4%、「町村」6.4%であった。

4) 性別・平均年齢

回答者の性別は、「女性」88.4%、「男性」6.8%で、平均年齢は 44.6 歳であった。

5) これまでの平均就業施設数（現在就業中の施設を含む）

回答者がこれまでに看護の専門性を活かして 1 カ月以上勤務した施設数（現在勤務中の施設を含む）の平均は 2.5 施設であった。

6) 職種 ※複数の場合は、現在の勤務先で主に活かしている資格

回答者の職種は、「看護師」93.3%、「保健師」2.6%、「助産師」2.3%であった。

# **News Release**

報道関係者各位

公益社団法人 日本看護協会 広報部

2025 年 6 月 24 日

## 7) 雇用形態

回答者の雇用形態は、「正規雇用職員・フルタイム勤務」87.2%、「正規雇用職員・短時間勤務」4.2%、「臨時職員、契約職員、パートタイマー、アルバイト、その他」7.7%であった。

## 8) 職位・役割

回答者の職位・役割は、「スタッフ（非管理職）」61.1%、「中間管理職（主任・副看護師長相当職／一部署・部門の責任者の補佐的役割）」16.6%、「中間管理職（看護師長相当職／一部署・部門の責任者）」9.1%、「管理職（看護部長・副院長相当職／管理者）」3.3%で、「専門看護師、認定看護師の資格を活かした役割（中間管理職、管理職、経営者を除く）」1.9%であった。