



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

厚生労働大臣、医政局、保険局へ緊急要望

地域の医療・看護を守り抜くために 医療機関等への財政支援を

公益社団法人日本看護協会（会長・秋山智弥、会員 73 万人）は 10 月 7 日、福岡資麿厚生労働大臣、森光敬子医政局長、間隆一郎保険局長に令和 7 年度補正予算および令和 8 年度診療報酬改定に関する緊急要望を提出しました。

報道関係の皆さまにおかれましては、要望の趣旨をご理解いただき、さまざまな機会にご紹介いただきますようお願い申し上げます。

すべての地域、あらゆる世代の人々が、適切に医療・看護を受けられる社会のためには、人材、とりわけ 24 時間切れ目なく従事する看護職員の確保が不可欠です。しかしながら、物価高騰に伴うあらゆるコストの上昇が経営を著しく圧迫しているのに対し、診療報酬改定が物価や賃金の上昇に追い付いておらず、全産業と看護職員の給与の格差もより一層拡大しています。このままでは人材流出を招き、地域医療は崩壊します。このような課題に対応するために、本会は財政支援に関する事項二点を緊急要望として提出しました。

秋山智弥会長は「月額給与が上がっても、賞与の据え置きや引き下げなどにより実質的な処遇改善になっておらず、他産業との給与差も広がっている。処遇改善がなされないと将来的な人材の確保も難しくなる」と訴えました。また夜勤手当は 10 年以上ほとんど上がって「夜勤従事者を確保するためにも、夜勤従事者の処遇改善が必要だ」と述べた上で、これらに対して「来年度の診療報酬を上げることはもちろんだが、現状を鑑みるとそこまで待てない状況にある。今年の補正予算に組み込むなど急ぎ対応をお願いしたい」と地域の医療・看護を守り抜くために必要な財政支援を強く求めました。

森光医政局長は「このような状況をなんとかしないといけないと考えている。特に夜勤

手当がほとんどあがっていないことに驚く」と応じた上で「診療報酬改定、補正予算ともに上げていく基調にもっていく必要がある。賃上げができる体力をつけてもらえるようにしていきたい」との方向性を示しました。

福岡厚生労働大臣宛の要望書は間保険局長に手渡ししました。間保険局長は「医療機関、とりわけ病院は厳しい状況にあり、明日というよりも今日の課題だ。看護職が医療を大きく支えている状況も把握している。」とした上で、「緊張感をもって状況の解決に取り組んでいきたい。賃上げや業務効率化な



森光医政局長（右）に
要望書を手渡す秋山会長



間保険局長（右）に
要望書を手渡す秋山会長

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 10 月 8 日

「総合的に考える必要がある。人材流出につながらないよう、志のある人が働き続けられるようにしていく」と応じました。

《要望事項》

1. 令和 7 年度補正予算において、物価高騰・賃金上昇に苦しむ医療機関等の経営支援策を講じられたい
2. 令和 8 年度診療報酬改定における、十分な改定率を確保されたい

令和7年10月7日

厚生労働大臣

福岡資麿 殿

公益社団法人 日本看護協会

会長 秋山 智 弥



緊 急 要 望

現在、医療機関等は深刻な経営難に陥っています。物価高騰に伴うあらゆるコストの上昇が経営を著しく圧迫しているのに対し、診療報酬改定が物価や賃金の上昇に追いついていません。

令和6年度診療報酬改定において新設されたベースアップ評価料を算定している施設に勤務する看護職員のうち、約3割は賞与が減ったと回答しており、月額給与があがっても実質的な処遇改善につながっていません。また、全産業と看護職員の給与差もより一層拡大しています。このことは、賃上げが困難であり、医療機関等が大変な苦勞を強いられている実態を如実に表しています。

医療提供体制の基盤は「人」であり、人材の確保には処遇改善が不可欠です。他産業並みの賃上げ、労働に見合う処遇改善が実現されなければ、人材流出を招き、地域医療は崩壊します。

すべての地域、あらゆる世代の人々が、適切に医療・看護を受けられる社会を守り抜くため、以下の財政支援につきまして格別のご高配を賜りますよう、強く要望します。

要 望 事 項

1. 令和7年度補正予算において、物価高騰・賃金上昇に苦しむ医療機関等の経営支援策を講じられたい
2. 令和8年度診療報酬改定における、十分な改定率を確保されたい

令和7年10月7日

厚生労働省医政局

局長 森光敬子 殿

公益社団法人 日本看護協会

会長 秋山 智 弥



緊 急 要 望

現在、医療機関等は深刻な経営難に陥っています。物価高騰に伴うあらゆるコストの上昇が経営を著しく圧迫しているのに対し、診療報酬改定が物価や賃金の上昇に追いついていません。

令和6年度診療報酬改定において新設されたベースアップ評価料を算定している施設に勤務する看護職員のうち、約3割は賞与が減ったと回答しており、月額給与があがっても実質的な処遇改善につながっていません。また、全産業と看護職員の給与差もより一層拡大しています。このことは、賃上げが困難であり、医療機関等が大変な苦勞を強いられている実態を如実に表しています。

医療提供体制の基盤は「人」であり、人材の確保には処遇改善が不可欠です。他産業並みの賃上げ、労働に見合う処遇改善が実現されなければ、人材流出を招き、地域医療は崩壊します。

すべての地域、あらゆる世代の人々が、適切に医療・看護を受けられる社会を守り抜くため、以下の財政支援につきまして格別のご高配を賜りますよう、強く要望します。

要 望 事 項

1. 令和7年度補正予算において、物価高騰・賃金上昇に苦しむ医療機関等の経営支援策を講じられたい
2. 令和8年度診療報酬改定における、十分な改定率を確保されたい

令和7年10月7日

厚生労働省保険局

局長 間 隆 一 郎 殿

公益社団法人 日本看護協会

会長 秋 山 智 弥



緊 急 要 望

現在、医療機関等は深刻な経営難に陥っています。物価高騰に伴うあらゆるコストの上昇が経営を著しく圧迫しているのに対し、診療報酬改定が物価や賃金の上昇に追いついていません。

令和6年度診療報酬改定において新設されたベースアップ評価料を算定している施設に勤務する看護職員のうち、約3割は賞与が減ったと回答しており、月額給与があがっても実質的な処遇改善につながっていません。また、全産業と看護職員の給与差もより一層拡大しています。このことは、賃上げが困難であり、医療機関等が大変な苦勞を強いられている実態を如実に表しています。

医療提供体制の基盤は「人」であり、人材の確保には処遇改善が不可欠です。他産業並みの賃上げ、労働に見合う処遇改善が実現されなければ、人材流出を招き、地域医療は崩壊します。

すべての地域、あらゆる世代の人々が、適切に医療・看護を受けられる社会を守り抜くため、以下の財政支援につきまして格別のご高配を賜りますよう、強く要望します。

要 望 事 項

1. 令和7年度補正予算において、物価高騰・賃金上昇に苦しむ医療機関等の経営支援策を講じられたい
2. 令和8年度診療報酬改定における、十分な改定率を確保されたい

地域の医療・看護を守り抜くために 医療機関等への財政支援が必要です！

物価高騰に伴い、あらゆるコストの上昇が経営を圧迫しており、**特に病院は深刻な経営難**に陥っています。

医療提供体制の基盤は「人」であり、**人材、とりわけ24時間切れ目なく従事する看護職員の確保が不可欠**です。

他産業並みの賃上げ、労働に見合う処遇改善ができなければ、人材流出を招き、地域医療は崩壊します。

全ての地域、あらゆる世代の人々が、適切に医療や看護を受けられる社会を守り抜くため、以下の財政支援を強く要望します。

1. **令和7年度補正予算**において、物価高騰・賃金上昇に苦しむ**医療機関等の経営支援策**を講じられたい。
2. **令和8年度診療報酬改定**における、**十分な改定率**を確保されたい。

診療報酬は公定価格のため、
賃金等のコストの上昇分を価格に転嫁することができません
医療機関等が**賃上げを行いたくても、近年の改定率では十分な原資になりません**

- 令和4年度診療報酬改定率 + 0.43% 令和6年度診療報酬改定率 + 0.88%

【全産業の賃上げに、医療・福祉は追い付かず。さらに格差は拡大】

	2022年	2023年	2024年
全産業の賃上げ状況	1.9%(5,534円)	➡ 3.2%(9,437円)	➡ 4.1%(11,961円)
医療・福祉の賃上げ状況	2.8%(6,403円)	➡ 1.7%(3,616円)	➡ 2.5%(6,876円)

- 40歳代後半の全産業と看護師の**給与差 月額9.5万円**（2024年度）（2023年度より1万円、差が拡大）
- 月額給与はあがっても、**賞与額は「減った」27.5% 「変わらない」32.7%**
- 夜勤者の確保困難 一律的な回数・時間での**夜勤が難しい看護職員は、病棟全体の15%**
- 10年以上、夜勤手当が上がらず。直近では下がっている。割増賃金分のみで夜勤手当支給がない病院131施設。**

このままでは、**看護職員が医療業界から流出**する恐れがあります

- 卒業生（看護師等学校養成所）のうち「**看護職業業務以外に就業**」が増加 2022年 689人 ➡ 2023年 820人 ➡ 2024年 1126人
- 看護師等免許保持者の届出制度：**毎年800～900人が「看護師等以外に就業中・就業予定」**

いまだかつてない、医療・看護の危機的状況を打破するためには、
医療機関や訪問看護ステーションが賃上げを行うことのできる**原資の確保**が不可欠です

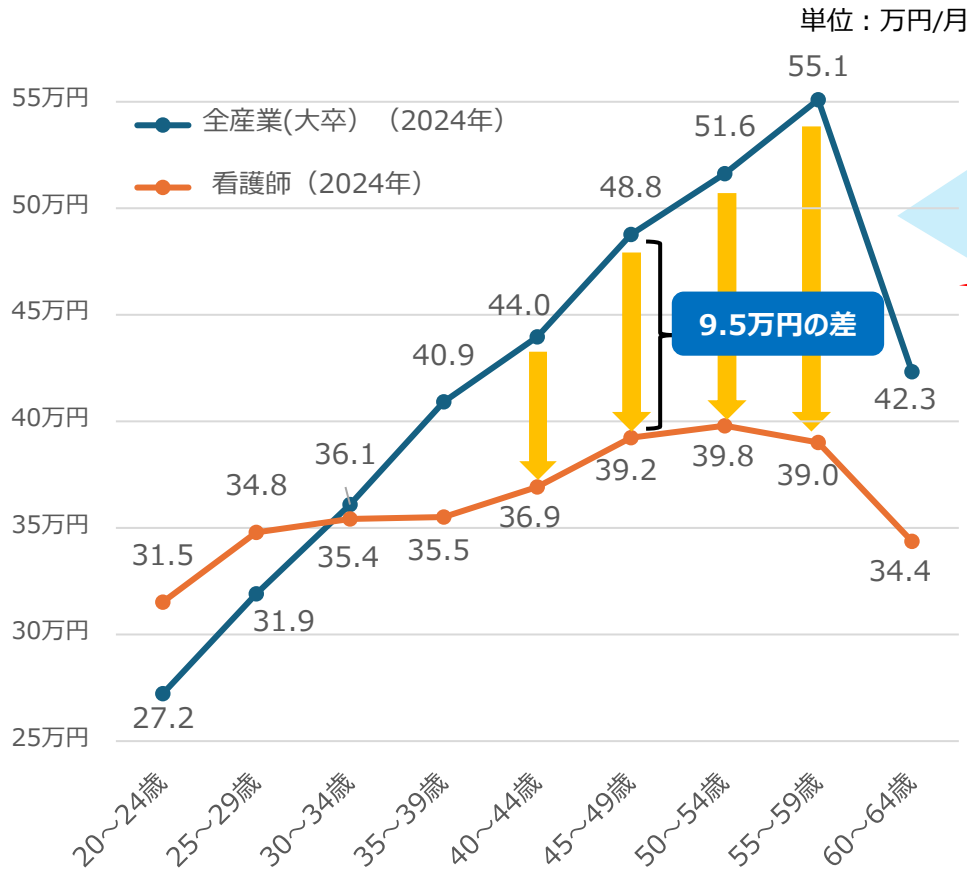
いま、手を打たなければ、地域の医療提供体制は守れません！

進まない看護職員の賃上げ

年代別 全産業と看護師の比較 | きまって支給される給与（時間外手当、夜勤手当等を含む）

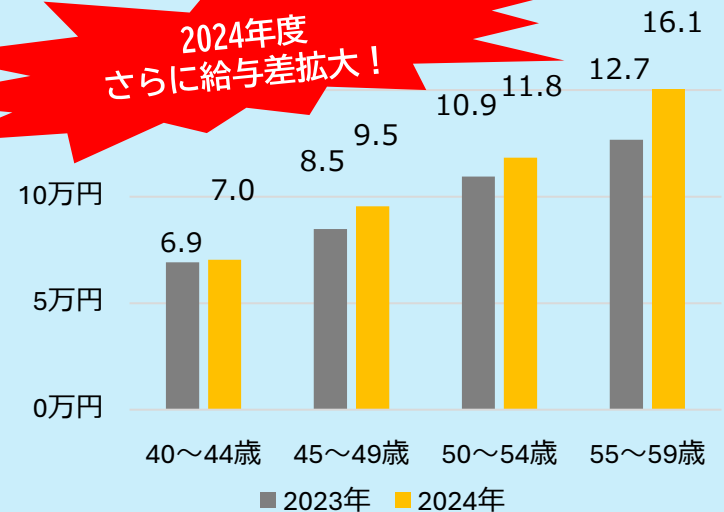
- 看護師の給与は、20歳代は全産業労働者（大卒）を上回るものの、30歳代で逆転し、その後は格差が広がる。看護師の就業者数が最も多い**40歳代後半では、夜勤手当等を含めても、全産業労働者と比べて9.5万円の差**が生じる。
- 2023年度と2024年度を比較すると、40歳代以降の差は一層拡大**している。

【2024年度：きまって支給される給与額（年代別、全産業（大卒）・看護師比較）】



【2023年度と2024年度の給与差比較】

全産業（大卒）と看護師給与差がより拡大している

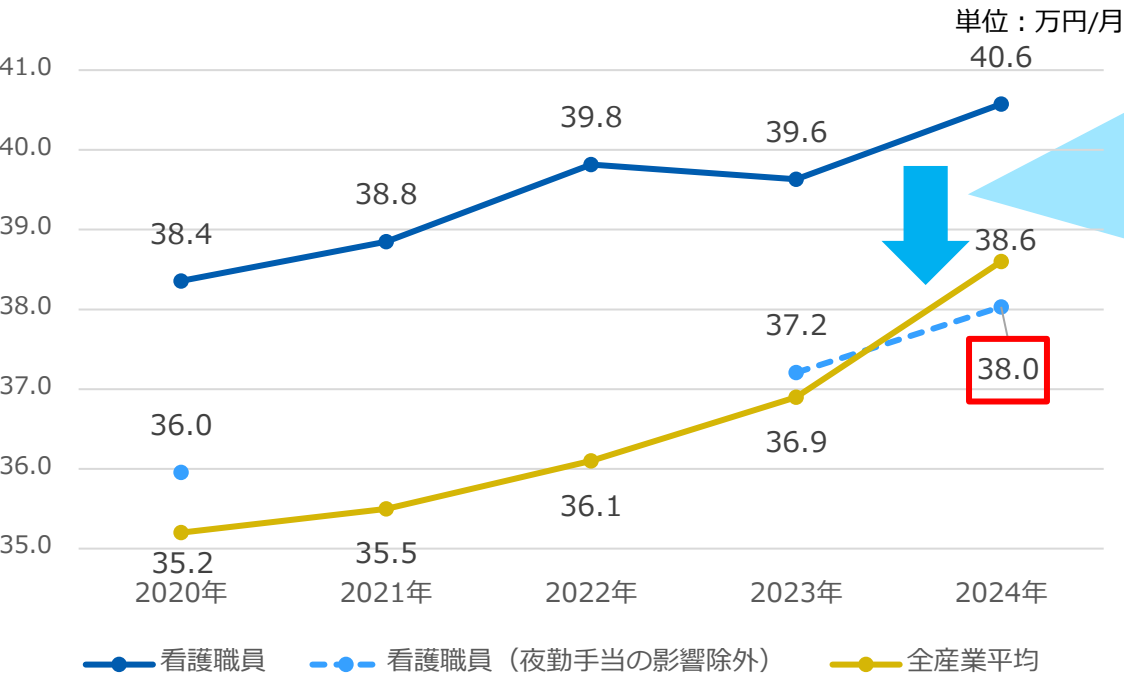


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」データに基づき、日本看護協会にて作成。
「きまって支給される給与額」は、労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額であり、これには、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額（時間外勤務手当、深夜勤務手当等）も含まれる。© 2025 Japanese Nursing Association .

全産業平均と看護職員の比較 | 賞与込み給与（夜勤手当の影響を除外した場合）

- 看護職員の賞与込み給与から、**夜勤手当相当分を除外すると、2024年度は全産業平均を下回っている。**

【賞与込み平均給与額の推移（全産業・看護職員比較）】



以下のデータを用いて
夜勤手当を除外した看護職員の給与を推計

	3交代	2交代	その他
月の夜勤手当額 （夜勤1回当たり）	5,141円	11,815円	6,775円
月平均夜勤回数	7.4 回	4.8回	5.4回
病院勤務者のうち 夜勤従事者の割合	18.4%	59.4%	8.0%
看護職員のうち 病院勤務者割合	58.3%		

（表の数値は2024年のもの）

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（賞与込み給与の集計）データに基づき、日本看護協会にて作成
「賞与込み給与」は、「調査年 6 月のきまって支給する現金給与額（労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額）」に、「年間賞与その他特別給与額（前年1年間（原則として1月から12月までの1年間）における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス））」の1/12を加えて算出した額であり、令和 6 年度報酬改定の効果は一部未反映。全産業平均は「10人以上規模企業」について役職者を除いて算出。「看護職員」は「看護師と准看護師の加重平均」。

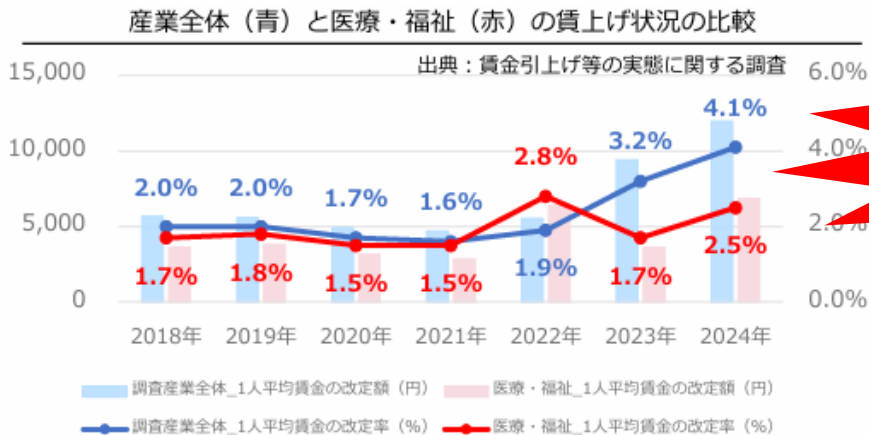
出典：日本看護協会「病院看護実態調査」「病院における看護職員需給状況調査」、「2024年度看護職員の賃金に関する実態調査」における夜勤1回当たりの夜勤手当、月平均夜勤回数、夜勤従事者数のデータ に基づき、日本看護協会にて作成

※「その他」については3交代と2交代のデータの加重平均により推計
※2021年と2022年は夜勤手当データが調査項目に無いため計算できず。

国内の賃上げ動向と、看護職員の賞与額の変化

- 2022年以降、**全産業の賃上げ水準が高まっているのに対し、医療・福祉分野では賃金の改定率が追いついていない。**
- 令和6年度診療報酬改定でベースアップ評価料が新設されたが、評価料を算定している施設に勤務する看護職員の賞与総額は、前年と比較し約5割が「変わらない」「減った」と回答。
月額給与が上がっても、賞与の据え置きや引き下げ等により、実質的な処遇改善につながっていない。

【国内の賃上げの動向（産業全体と医療・福祉の比較）】



産業全体（青）と医療業の医療関係職種（赤）の給与額の比較 単位：千円



※医療関係職種は医師・歯科医師・獣医師以外の以下で集計している
薬剤師／保健師／助産師／看護師／准看護師／診療放射線技師／臨床検査技師／理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・視能訓練士／歯科衛生士／歯科技工士／栄養士／その他の保健医療従事者／介護支援専門員（ケアマネジャー）／看護補助者（看護助手）

※出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票データに基づき、厚生労働省

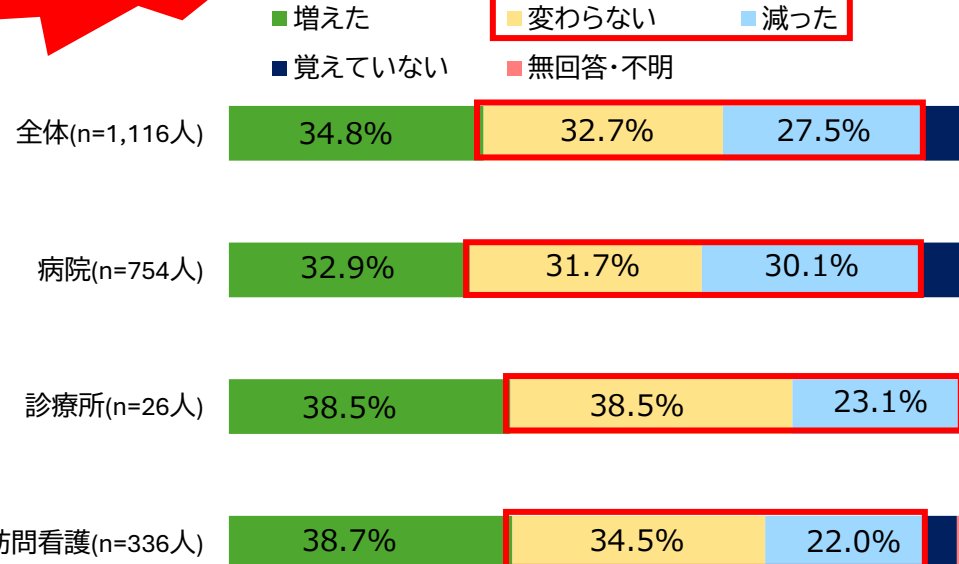
保険局医療課にて作成

出典：厚生労働省 第607回中医協資料

【賞与額※の前年比（2024年 所属施設別）】

月額給与が上がっても
賞与は据え置き、
引き下げ！

※ベースアップ評価料による処遇改善
が実施された施設に勤務している者の
賞与額

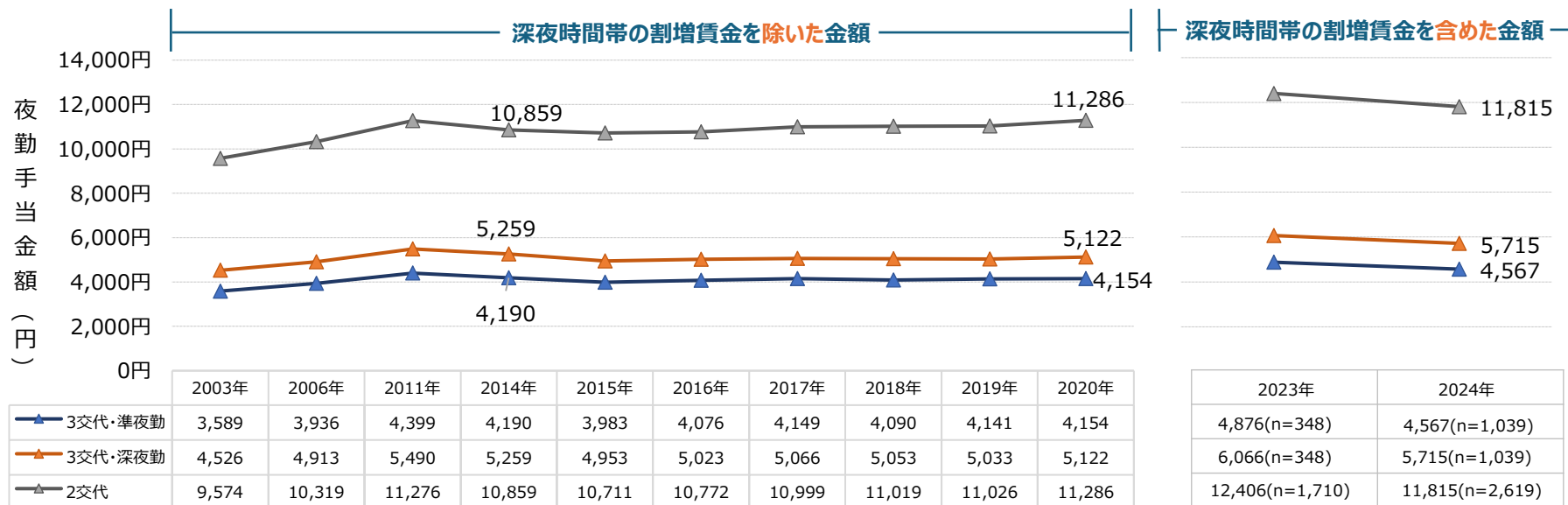


出典：日本看護協会「2024年度 看護職員の賃金に関する実態調査」

夜勤手当（夜勤1回あたり）の推移

- 病院勤務看護職員の**夜勤手当額**（夜勤1回あたり）は**10年以上、ほとんど上がっていない**。
- 9割以上の病院で、深夜時間帯の割増賃金分と夜勤手当を支給しているが、**夜勤手当を支給できず、深夜の割増賃金のみを支給している病院も131施設（4.4%）**ある。

【夜勤手当※（夜勤1回あたり）の推移】



出典：各年の「病院看護実態調査」「病院における看護職員需給状況調査」、「2024年度看護職員の賃金に関する実態調査」（いずれも日本看護協会）より作成

※2003年～2020年は、深夜時間帯（22時から5時まで）の割増賃金を除いた手当金額

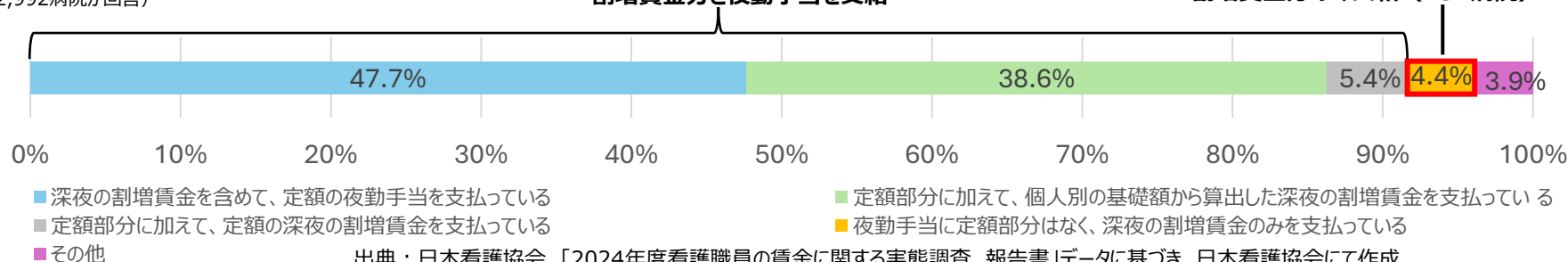
※2023年・2024年は、深夜時間帯（22時から5時まで）の割増賃金を含んだ手当金額

【深夜時間帯の割増賃金の支払い方法】

(2,992病院が回答)

割増賃金分と夜勤手当を支給

割増賃金分のみ支給（131病院）



出典：日本看護協会「2024年度看護職員の賃金に関する実態調査 報告書」データに基づき、日本看護協会にて作成