



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

「2025年 病院看護実態調査」結果

2010年以降、看護職員の夜勤手当は横ばい

地域全体での人材活用と質の高い看護の提供に向けて、 看護職員の出向事業(出向または受入れ)に取り組む病院が18.3%

公益社団法人日本看護協会（会長・秋山智弥、会員73万人）は毎年、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「病院看護実態調査」を実施しています。

2025年の本調査では、例年実施している看護職員の離職率、給与の状況のほか、看護職員の人材確保、タスク・シフト/シェアの実施状況、AIやICTを活用した看護業務効率化、看護職員の出向事業、助産師の配置状況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。

調査結果のポイント

I 看護職員の離職率等

1. 看護職員の離職率 ……6ページ

2024年度の離職率は、正規雇用看護職員11.0%、新卒採用者8.4%、既卒採用者16.1%で、2023年度とほぼ同様の結果

- 2024年度の離職率は、正規雇用看護職員11.0%、新卒採用者8.4%、既卒採用者16.1%で、2023年度に比べて、正規雇用が0.3ポイント減少、新卒採用者が0.4ポイント減少していました。
- 2024年度の総退職者数が減少した（「とても減少した」「やや減少した」の合計）と回答した病院は、31.8%で、2023年度と比べて3.2ポイント増加していました。

2. 新卒看護師の学校養成所種別の年度内離職率(2024年度) ……9ページ

2024年度の新卒看護師の年度内離職率は、全体で8.2%、学校養成所の種別では「大学」が7.5%で最も低い

- 全体で8.2%(対前年度比0.1%減少)、学校養成所の種別では「大学」が7.5%(対前年度比0.5ポイント減少)で最も低く、次いで、短期大学(3年課程)が8.1%(対前年度と同様)、看護師学校養成所(3年課程)が8.7%(対前年度比0.6ポイント増加)でした。看護師学校養成所(2年課程)、短期大学(2年課程)は、12.3%(対前年度比1.4ポイント減少)でした。

II 看護師の給与・夜勤手当

1. 看護師の給与……12 ページ

看護師の平均基本給与額・平均税込給与総額は、新卒(高卒・大卒)、勤続10年共に増加

- 2025年度実績の看護師の平均基本給与額は、高卒・3年課程卒の新卒看護師216,416円(初任給)、大卒の新卒看護師221,883円(初任給)、勤続10年の看護師(非管理職)は、254,286円でした。新卒(高卒・大卒)、勤続10年ともに前年度より増加していました。
- 2024年から2025年の引き上げ率は、高卒・3年課程卒の新卒看護師が3.2%、大卒の新卒看護師が2.9%、勤続10年の看護師は1.6%でした。

2. 看護職員の夜勤手当……13 ページ

2010年以降、看護職員の夜勤手当は横ばい

- 「定額の夜勤手当を支給している」病院の、定額の夜勤手当は、2010年からほぼ変化がなく、横ばいが続いています。

III 労働環境・人材確保等

1. 一般病棟における看護職員の夜勤状況……14 ページ

一般病棟において、ひと月の夜勤時間が0時間の看護職員率は6.7%で微増

- ひと月の夜勤時間が0時間の看護職員率6.7%、1時間から16時間未満の夜勤者率9.0%であり、昨年度の同時期での調査と比較して、ひと月の夜勤時間が0時間の看護職員率は0.3ポイント増加、1時間から16時間未満の夜勤者率は0.2ポイント増加していました。

2. 看護職員の確保のために導入している働き方……15 ページ

看護職員(正職員)を確保するために様々な働き方を導入

- 看護職員(正職員)を確保するために導入している働き方は、「日勤のみ」が54.7%で最も多く、次いで「夜勤回数や夜勤時間、曜日が選択できる」44.1%、「短時間勤務」39.3%、「本人の希望の専門領域・部署への配属」38.7%でした。

3. 理由別休職状況とメンタルヘルス不調者の状況……16 ページ

正規雇用看護職員で2024年度に病気により1か月以上の連続休暇を取得した者のうち、メンタルヘルス不調者の1病院あたりの平均人数は2023年度と同様

- 正規雇用看護職員のうち、理由別休職状況は、「産休・育休」が81.2%、「病気」が72.6%、「介護」が16.4%でした。「病気」のうち、メンタルヘルス不調者がいた病院は79.5%で、平均人数は5.4人であり、2023年度と同様の結果でした。

IV. 看護業務効率化の取り組み状況

1. タスク・シフト/シェアの実施状況……17 ページ

看護師から医師以外の医療関係職種へのタスク・シフト/シェアの実施状況は、72.9%で、2024年より増加

- 看護師から医師以外への医療関係職種へのタスク・シフト/シェアを「実施している」病院は、2025

年は72.9%で、2024年より2.3ポイント増加していました。

- タスク・シフト／シェアを「実施している」病院の75.7%、「実施していない」病院の66.0%が、タスク・シフト／シェアの取組みを進めるにあたっての課題は、「タスク・シフト／シェアを受ける側の医療関係職種の余力(人員確保等)」と回答しました。

2. AIやICTを活用した看護業務効率化の取組み……19 ページ

「看護記録の作成支援」に係るAIやICTの導入意向が最も多い

- AIやICTを活用した看護業務効率化の取組み状況は、患者の状態把握のための離床センサー等を導入している病院が73.8%と最も多く、次いで、勤務表作成ソフト等を導入している病院が32.4%、院外との情報共有・協働のためにICT等を導入している病院が26.8%であり、病床規模が大きくなるほど、導入割合が高い結果でした。
- 「看護記録の作成支援」を導入している病院は、5.6%と少なかったが、導入を検討している・関心があると回答した病院は49.9%で、導入意向が最も多い結果でした。
- 看護業務効率化に向けたAIやICTの導入にあたって課題となることは、「財源の確保(初期費用)」が84.3%、「財源の確保(運用費)」が69.2%でした。

V. 看護職員の出向事業……22 ページ

看護職員の出向事業(出向または受入れ)に取り組む病院は18.3%

- 限られた人材で、質の高い看護を地域全体で提供する体制を確保していくためには、各病院単位での取組みだけでなく、地域全体で看護職を育成し、共有する考え方への転換が重要になります。具体的な取組みとして看護職出向事業があり、ここ1～2年間の看護職員の出向事業の取組み状況は、「出向に出しているし、出向受け入れも行っている」が5.6%、「出向に出しているのみ」7.5%、「出向を受け入れているのみ」が5.2%でした。
- 看護管理者が考える「出向に出した成果」は、「自院の看護職員のスキルアップにつながった」が63.8%、「出向を受け入れた成果」は、「自院の看護業務を見直すきっかけとなった」が48.0%で最も多い結果でした。

VI. 産科関連病棟……27 ページ

混合病棟で産科区域を特定している病院は、59.1%で、昨年度より2.0ポイント増加

- 産科関連病棟に該当する病棟は、「産婦人科以外の診療科を含む女性患者のみを受け入れる混合病棟」が54.1%で最も多く、次いで、産科単科病棟が19.0%でした。
- 分娩1件あたりの助産師の配置数は、常に1名配置が41.4%、常に2名以上配置が40.8%でした。
- 産科単科病棟以外の混合病棟を有する病院513施設の、混合病棟における産科区域の特定状況は、「区域特定している」と回答した病院が59.1%でした。

調査概要

1) 調査対象

全国の病院 8,022 施設(全数) ※看護部長に回答を依頼

2) 調査期間

2025年10月1日～11月17日

3) 調査方法

①Excel形式の調査票(Excel調査票)の入力・返信による調査とし、事前に調査協力依頼状を送付した。

②Excel調査票のダウンロードは、以下の方法を周知した。

(方法1)労働と看護の質向上のためのデータベース(DiNQL)事業参加病院

DiNQL ITシステムより、病院基礎情報等があらかじめ入力されたExcel調査票をダウンロードし、回答する。

(方法2)DiNQL事業参加病院以外の病院

調査専用サイトからExcel調査票をダウンロードし、回答する(従来の方法)。

③DiNQL事業参加病院とそれ以外の病院ともに、調査票の返信は調査専用サイトからアップロードする。

4) 回収状況

有効回収数 3,502(有効回収率 43.7%) ※前年度調査 有効回収率:42.3%

※結果は小数点第2位を四捨五入しています。このため、回答率(各回答の百分比)の合計が100とならない場合があります。

回答病院の基本属性

- 回答病院の基本属性は、概ね前年度調査と同程度であった。
- 回収率は、前年度よりも1.4ポイント増加し、43.7%であった。

1) 都道府県

全体に占める回答病院数が多かったのは、「東京都」236施設(6.7%)、「兵庫県」192施設(5.5%)、「北海道」186施設(5.3%)、「大阪府」161施設(4.6%)、「神奈川県」153施設(4.4%)の順であった。

2) 設置主体

全体に占める回答病院数が多かったのは、「医療法人(社会医療法人を含む)」1,914施設(54.7%)、「公立」560施設(16.0%)、「国立」193施設(5.5%)、「その他の法人(一般社団法人、一般財団法人、宗教法人等)」133施設(3.8%)、「社会福祉法人」116施設(3.3%)、「公益社団法人、公益財団法人」111施設(3.2%)の順であった。

3) 病床数

(1) 許可病床数

「99床以下」886施設(25.3%)、「100～199床」1,249施設(35.7%)、「200～299床」483施設(13.8%)、「300～399床」378施設(10.8%)、「400～499床」209施設(6.0%)、「500床以上」281施設(8.0%)。

(2) 稼働病床数

「99床以下」932施設(26.6%)、「100～199床」1,226施設(35.0%)、「200～299床」496施設(14.2%)、「300～399床」355施設(10.1%)、「400～499床」185施設(5.3%)、「500床以上」245施設(7.0%)。

4) 所在地

「市」2,386施設(68.1%)、「政令指定都市」613施設(17.5%)、「町村」317施設(9.1%)、「東京23区」159施設(4.5%)。

調査結果

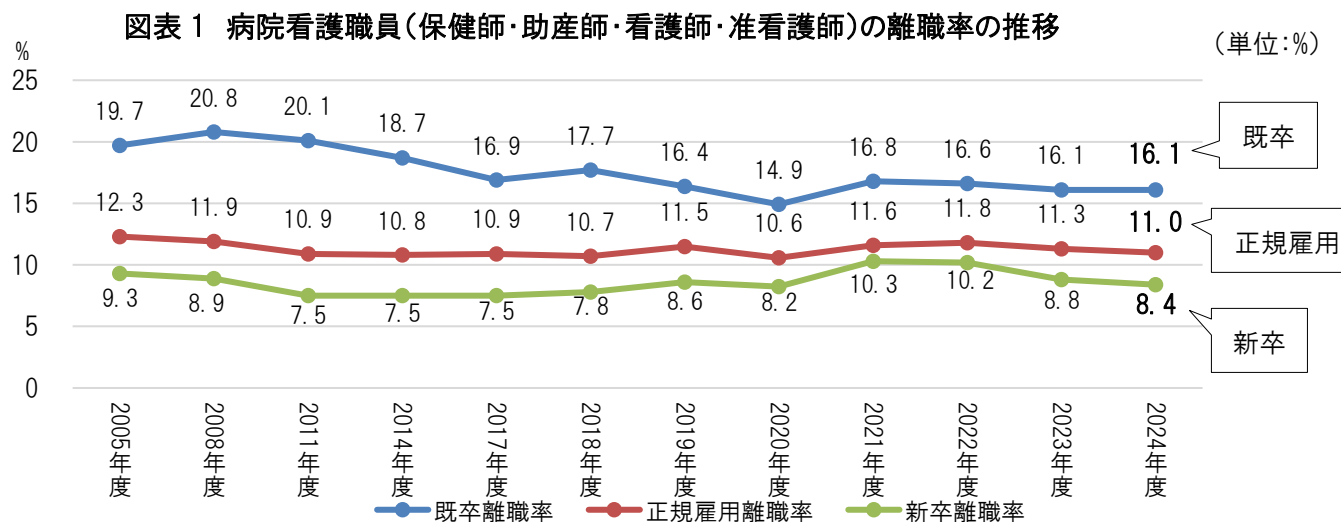
I 看護職員の離職率等

1. 看護職員の離職率

1) 正規雇用看護職員・新卒看護職員・既卒看護職員の離職率の推移

● 2024年度の離職率は、正規雇用看護職員 11.0%、新卒採用者 8.4%、既卒採用者 16.1%で、2023年度に比べて、正規雇用が0.3ポイント減少、新卒採用者が0.4ポイント減少していた。【図表1】

- ・「2005年病院における看護職員需給状況調査」で初めて全国の全病院を対象に離職率を調査した。
- ・「看護職員」とは、保健師・助産師・看護師・准看護師を指す。
- ・フルタイムおよび短時間勤務の正規雇用職員についての回答
- ・正規雇用看護職員離職率(新卒者の離職含む)は、年間の総退職者数(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=2024年度総退職者数/2024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
- ・新卒採用者離職率=2024年度新卒採用者の中での退職者数/2024年度新卒採用者数×100
- ・既卒採用者離職率=2024年度既卒採用者の中での退職者数/2024年度既卒採用者数×100



2) 病床規模別 看護職員離職率

● 病床規模別の正規雇用看護職員離職率、新卒採用者離職率、既卒採用者離職率は、2023年度と比べて減少傾向にあった。【図表2】

図表2 病床規模別・看護職員(保健師・助産師・看護師・准看護師)の離職率

	2024年度離職率(2025年調査)				2023年度離職率(2024年調査)			
	回答病院数	正規雇用看護職員	新卒採用者	既卒採用者	回答病院数	正規雇用看護職員	新卒採用者	既卒採用者
計	3,440	11.0%	8.4%	16.1%	3,346	11.3%	8.8%	16.1%
99床以下	866	13.1%	13.8%	19.0%	866	12.6%	12.1%	21.8%
100~199床	1,223	12.6%	11.3%	18.0%	1,166	12.6%	12.1%	17.6%
200~299床	475	11.3%	8.8%	14.4%	456	12.2%	9.4%	15.6%
300~399床	374	11.1%	8.3%	14.4%	352	11.5%	8.8%	14.5%
400~499床	208	10.1%	8.2%	14.5%	211	10.4%	8.2%	11.5%
500床以上	279	10.0%	7.6%	13.1%	290	10.4%	8.0%	11.8%
無回答・不明	15	13.5%	16.7%	36.0%	5	11.3%	-	20.8%

※「回答病院数」には正規雇用看護職員離職率算定の基となった数を記載。

3) 設置主体別 看護職員(保健師・助産師・看護師・准看護師)の離職率

- 正規雇用看護職員の離職率が相対的に高い設置主体は、「医療生協」(14.4%)、「医療法人」(14.0%)、「その他公的医療機関」(13.9%)、「公益社団・財団法人」(13.0%)、「社会福祉法人」(12.3%)だった。【図表 3】
- 新卒採用者の離職率が相対的に高い設置主体は、「社会福祉法人」(11.2%)、「医療生協」(10.9%)、「医療法人」(10.3%)だった。【図表 3】
- 既卒採用者の離職率が相対的に高い設置主体は、「個人」(22.1%)、「医療生協」(18.4%)、「医療法人」(18.1%)だった。【図表 3】

図表3 設置主体別・看護職員(保健師・助産師・看護師・准看護師)の離職率

	2024年度離職率(2025年調査)				2023年度離職率(2024年調査)			
	回答 病院数	正規雇用 看護職員	新卒 採用者	既卒 採用者	回答 病院数	正規雇用 看護職員	新卒 採用者	既卒 採用者
計	3,440	11.0%	8.4%	16.1%	3,346	11.3%	8.8%	16.1%
国立 (※1)	191	9.6%	7.2%	12.1%	176	10.2%	7.0%	10.2%
公立 (※2)	551	8.0%	8.1%	9.1%	537	7.7%	7.7%	9.3%
日本赤十字社	76	8.7%	5.6%	9.5%	69	9.4%	5.7%	5.9%
済生会	63	11.3%	9.9%	13.3%	59	11.4%	9.3%	11.6%
厚生連(※3)	70	9.6%	5.7%	10.4%	72	10.0%	7.1%	10.5%
その他公的医療機関	2	13.9%	4.3%	-	3	7.5%	3.0%	5.9%
社保関係団体(※4)	45	10.0%	8.1%	6.8%	38	10.5%	21.9%	9.9%
公益社団・財団法人	110	13.0%	9.6%	16.3%	116	13.4%	10.3%	16.7%
私立学校法人	81	11.2%	8.0%	12.8%	89	12.5%	7.8%	14.0%
医療法人(※5)	1,875	14.0%	10.3%	18.1%	1,833	14.4%	10.8%	18.2%
社会福祉法人	112	12.3%	11.2%	17.0%	106	12.0%	12.1%	20.8%
医療生協	50	14.4%	10.9%	18.4%	48	11.6%	7.3%	14.1%
会社	16	7.3%	5.5%	4.2%	15	9.0%	3.9%	11.7%
その他の法人(※6)	130	11.5%	9.7%	14.9%	133	11.4%	10.9%	15.4%
個人	16	9.5%	2.4%	22.1%	25	12.1%	11.8%	24.4%
無回答・不明	52	13.0%	9.5%	22.7%	27	13.8%	4.3%	15.4%

※「回答病院数」には正規雇用看護職員離職率算定の基となった数を記載。

(※1) 国立:労働者健康安全機構、地域医療機能推進機構を含む

(※2) 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

(※3) 厚生連:厚生農業協同組合連合会

(※4) 社保関係団体:社会保険関係団体(健康保険組合およびその連合会、共済組合およびその連合会、国民健康保険組合を含む)

(※5) 医療法人:社会医療法人を含む

(※6) その他の法人:一般社団法人、一般財団法人、宗教法人等を含む

4) 都道府県別 看護職員(保健師・助産師・看護師・准看護師)の離職率

- 正規雇用看護職員の離職率は、大阪府(14.1%)および奈良県(14.1%)が最も高く、次いで神奈川県(13.3%)、東京都(13.0%)、千葉県(12.9%)で、大都市部で高い傾向は、従来通りだった。【図表 4】
- 新卒採用者の離職率は都道府県ごとに 2.9%~11.5%、既卒採用者の離職率は都道府県ごとに 7.1%~20.1%までのばらつきがあった。【図表 4】

図表4 都道府県別・看護職員(保健師・助産師・看護師・准看護師)の離職率

	2024年度離職率(2025年調査)				2023年度離職率(2024年調査)			
	回答 病院数	正規雇用 看護職員	新卒 採用者	既卒 採用者	回答 病院数	正規雇用 看護職員	新卒 採用者	既卒 採用者
計	3,440	11.0%	8.4%	16.1%	3,346	11.3%	8.8%	16.1%
北海道	183	12.0%	6.5%	16.3%	173	11.5%	5.9%	16.6%
青森県	52	7.3%	4.2%	12.7%	49	8.6%	10.7%	16.7%
岩手県	43	7.5%	6.5%	14.3%	41	6.8%	7.8%	19.1%
宮城県	68	9.4%	6.9%	18.4%	57	9.1%	7.1%	12.4%
秋田県	36	7.4%	6.3%	8.4%	29	7.4%	5.0%	7.3%
山形県	36	7.1%	3.9%	8.4%	43	6.8%	6.2%	12.7%
福島県	53	8.0%	6.3%	15.5%	48	9.2%	7.9%	15.4%
茨城県	56	9.8%	8.0%	14.0%	46	10.1%	5.4%	14.5%
栃木県	37	10.1%	10.8%	16.1%	30	10.2%	9.2%	16.6%
群馬県	53	8.2%	6.9%	16.0%	60	8.1%	9.4%	18.2%
埼玉県	114	12.1%	8.6%	18.2%	111	12.4%	8.9%	17.4%
千葉県	133	12.9%	7.3%	18.2%	130	12.6%	8.6%	14.2%
東京都	232	13.0%	10.5%	17.9%	246	14.2%	11.7%	15.6%
神奈川県	150	13.3%	8.5%	17.0%	152	13.6%	9.9%	18.0%
新潟県	68	9.1%	8.0%	9.5%	67	9.7%	8.0%	9.7%
富山県	42	9.3%	9.2%	13.0%	46	7.6%	2.8%	14.4%
石川県	33	8.1%	4.3%	7.1%	36	9.3%	4.8%	14.5%
福井県	32	8.3%	5.6%	7.8%	28	8.2%	4.7%	9.0%
山梨県	38	11.0%	7.8%	16.2%	32	11.3%	7.2%	14.6%
長野県	52	8.6%	6.6%	8.9%	57	8.8%	7.8%	13.1%
岐阜県	48	10.6%	7.8%	14.2%	50	10.3%	7.6%	16.8%
静岡県	77	10.3%	6.6%	14.1%	85	9.6%	6.5%	14.7%
愛知県	140	10.7%	7.0%	11.8%	129	12.1%	8.1%	16.3%
三重県	65	10.8%	6.1%	13.0%	56	10.2%	6.1%	13.8%
滋賀県	43	10.8%	8.6%	10.8%	38	10.0%	5.1%	9.2%
京都府	84	11.9%	7.6%	15.6%	86	12.3%	5.8%	16.6%
大阪府	160	14.1%	11.1%	20.1%	168	13.7%	11.3%	17.7%
兵庫県	189	12.7%	9.8%	20.1%	177	13.1%	9.8%	16.8%
奈良県	38	14.1%	7.9%	15.9%	37	11.8%	7.4%	14.2%
和歌山県	38	9.5%	8.0%	18.8%	32	10.6%	6.6%	16.6%
鳥取県	26	7.8%	8.3%	10.5%	28	8.5%	8.3%	14.6%
島根県	30	8.2%	8.5%	8.7%	33	8.4%	7.0%	12.3%
岡山県	96	9.9%	5.7%	15.6%	95	10.1%	6.4%	14.7%
広島県	124	9.5%	9.0%	13.2%	125	10.3%	9.5%	15.1%
山口県	63	9.6%	7.2%	17.7%	64	9.5%	10.6%	16.6%
徳島県	30	7.2%	9.7%	16.7%	24	7.9%	4.9%	17.7%
香川県	32	10.2%	11.5%	16.0%	29	8.1%	15.2%	14.6%
愛媛県	42	9.5%	11.0%	15.0%	40	11.3%	10.4%	13.8%
高知県	36	10.1%	10.8%	12.8%	34	9.2%	8.3%	13.9%
福岡県	149	11.1%	9.1%	15.9%	147	11.7%	9.4%	17.9%
佐賀県	26	8.8%	2.9%	12.9%	26	8.5%	9.5%	8.3%
長崎県	72	8.9%	8.9%	14.2%	60	9.0%	9.4%	12.5%
熊本県	100	10.1%	10.2%	13.3%	98	10.5%	9.0%	17.5%
大分県	64	10.2%	7.4%	15.2%	59	9.9%	8.6%	22.4%
宮崎県	45	9.2%	7.5%	13.0%	41	9.5%	7.2%	14.7%
鹿児島県	56	10.7%	5.8%	12.7%	53	13.0%	9.1%	22.0%
沖縄県	45	11.4%	7.7%	20.0%	41	12.1%	4.7%	19.3%
無回答・不明	11	9.5%	6.3%	22.8%	10	11.9%	8.3%	18.0%

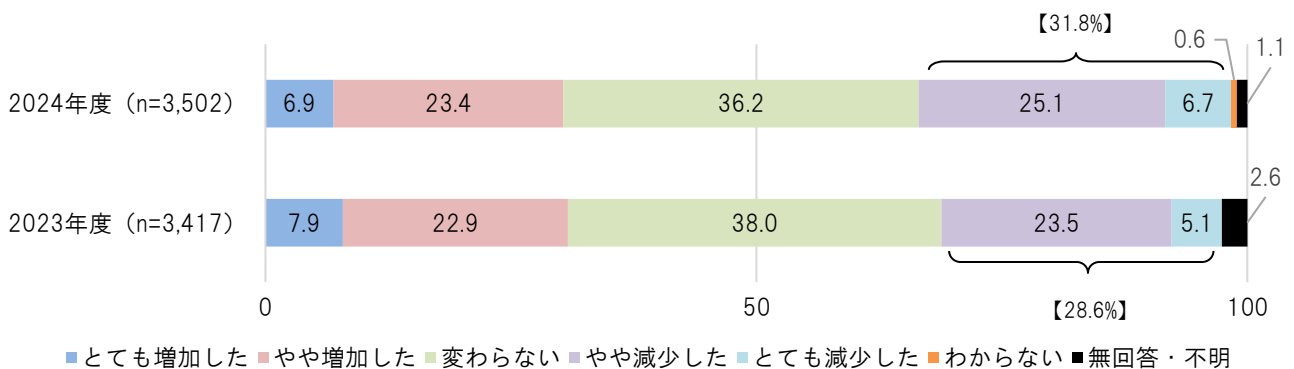
※「回答病院数」には正規雇用看護職員離職率算定の基となった数を記載。

5) 総退職者数の増減状況

- 2024年度の正規雇用看護職員の総退職者数が減少した(「とても減少した」「やや減少した」の合計)と回答した病院は31.8%で、2023年度と比べて3.2ポイント増加していた。【図表5】

図表5 2024年度の正規雇用看護職員の総退職者の増減状況

(単位:%)



2. 新卒看護師の学校養成所種別の年度内離職率

1) 基礎教育の学校養成所種別の年度内離職率

- 2024年度の正規雇用の新卒看護師の離職率は、全体で8.2%(対前年度比0.1%減少)、学校養成所の種別では「大学」が7.5%(対前年度比0.5ポイント減少)で最も低く、次いで、短期大学(3年課程)が8.1%(前年度と同様)、看護師学校養成所(3年課程)が8.7%(対前年度比0.6ポイント増加)であった。看護師学校養成所・短期大学(2年課程)は、12.3%(対前年度比1.4ポイント減少)であった。【図表6】

図表6 新卒看護師の採用があった病院の基礎教育の学校養成所種別 年度内離職率

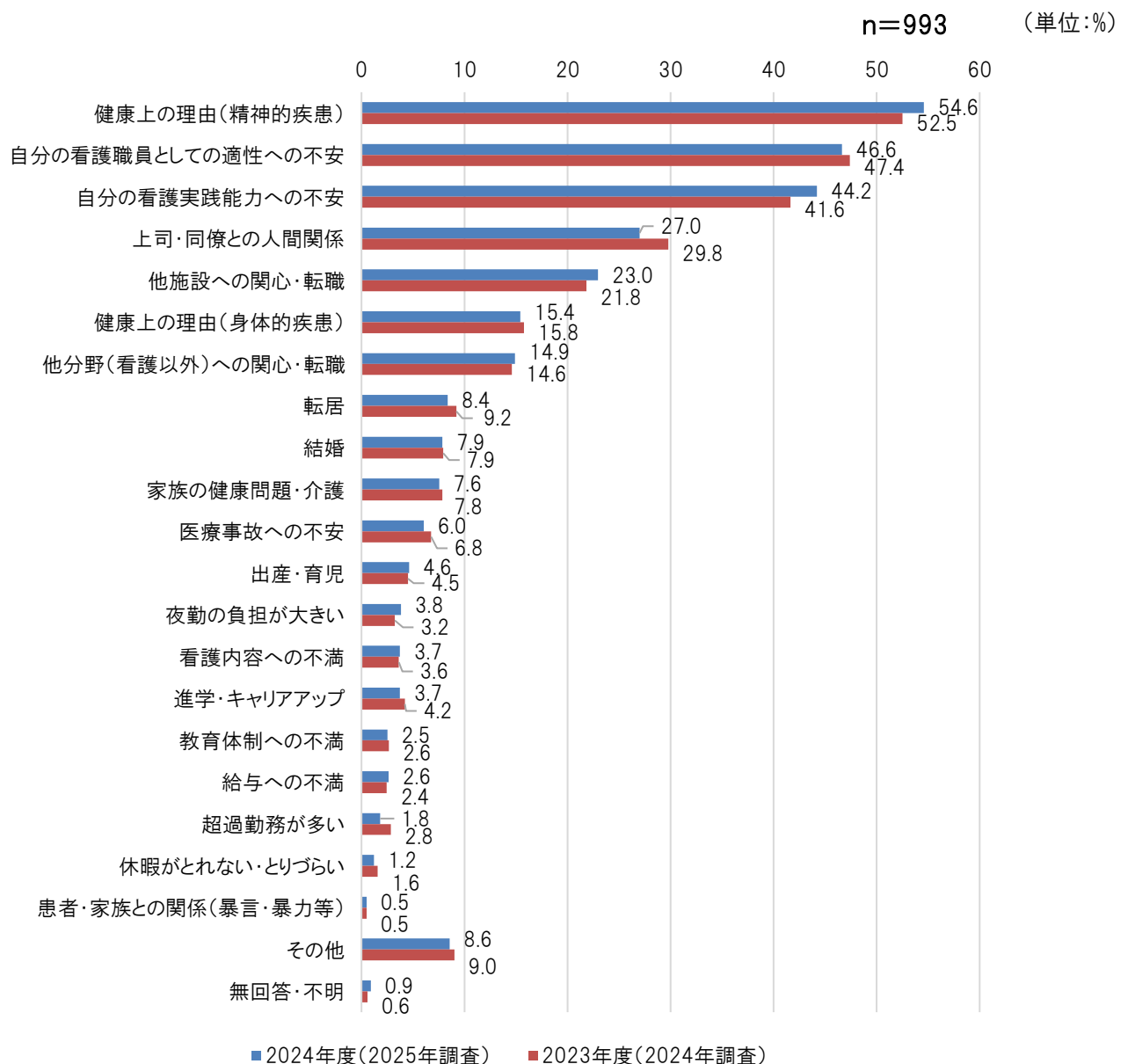
	2024年度 n=2,070	2023年度 n=2,019
全体(①~⑤)	8.2%	8.3%
①大学(看護系大学、大学校)	7.5%	8.0%
②短期大学(3年課程)	8.1%	8.1%
③看護師学校養成所(3年課程)	8.7%	8.1%
④看護師学校養成所、短期大学(2年課程)	12.3%	13.7%
⑤その他(5年一貫教育・高等学校専攻科など)	9.2%	9.5%

- ・正規雇用新卒採用看護師離職率は、年間の新卒採用看護師の退職者が新卒採用看護師数に占める割合
- ・正規雇用新卒採用看護師離職率=当該年度の新卒採用看護師の中での退職者数÷当該年度の新卒採用看護師数×100

2) 看護管理者が考える主な退職理由

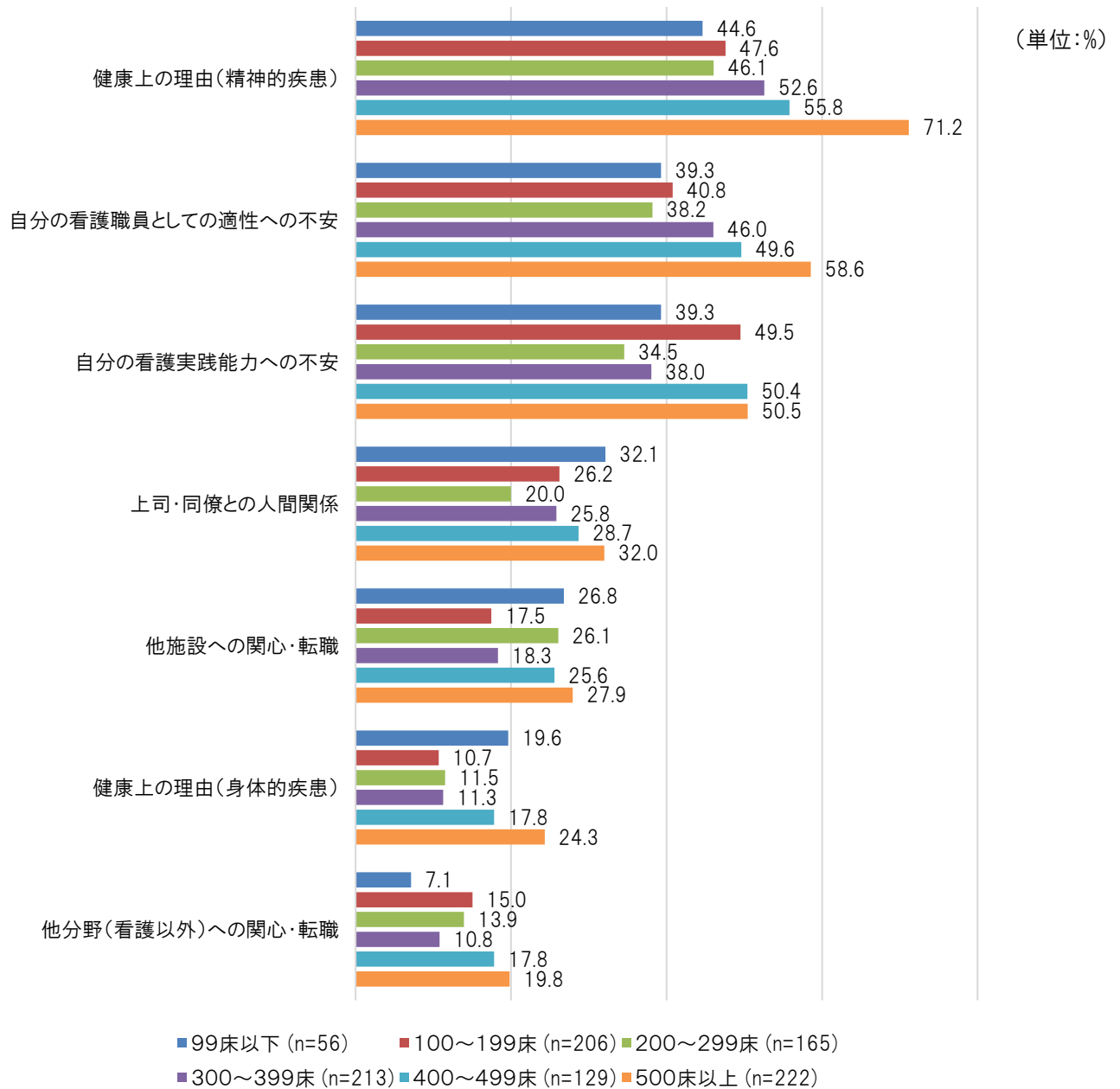
- 2024年度に年度内離職した新卒看護師がいた病院の看護管理者が考える主な退職理由(上位5つ選択)は、「健康上の理由(精神的疾患)」が54.6%と最も多く、「自分の看護職員としての適性への不安」46.6%、「自分の看護実践能力への不安」44.2%、「上司・同僚との人間関係」27.0%で、2023年度と同様の傾向であった。【図表7】
- 選択された主な退職理由の上位7項目(回答割合10%以上)を病床規模別で見た場合も「健康上の理由(精神的疾患)」の割合が高い傾向にあり、500床以上の病院においては、他の病床規模が44.6%～55.8%であったのに対して71.2%と高い割合であった。【図表8】

図表7 2024年度に年度内離職した新卒看護師がいた病院の看護管理者が考える、年度末までに退職した新卒看護師の主な退職理由(上位5つ選択)



図表8 病床規模別 2024年度に年度内離職した新卒看護師がいた病院の看護管理者が考える、年度末までに退職した新卒看護師の主な退職理由(上位5つ選択)
図表7のち、上位7項目(回答割合が10%以上)を病床規模別に掲載

n=991(無回答除く)



II 看護師の給与・夜勤手当

1. 看護師の給与

- 2025年度実績の看護師の平均基本給与額は、新卒看護師、勤続10年の看護師ともに前年度より増加していた。2024年から2025年の引き上げ率は、高卒・3年課程卒の新卒看護師が3.2%、大卒の新卒看護師が2.9%、勤続10年の看護師は1.6%であった。【図表9・図表10・図表11】

図表9 看護師の給与(単位:円) 各年度の実績による

	今回 2025年度実績			前回 2024年度実績	
	回答 病院数	平均基本 給与額	平均税込 給与総額	平均基本 給与額	平均税込 給与総額
(高卒+3年課程卒) 新卒看護師の初任給	3,157	216,416 【+6,719, 3.2%】	285,078 【+8,951】	209,697	276,127
(大卒) 新卒看護師の初任給	3,073	221,883 【+6,269, 2.9%】	292,527 【+8,464】	215,614	284,063
勤続10年の看護師の給与 (31~32歳、非管理職)	3,226	254,286 【+3,906, 1.6%】	340,278 【+5,953】	250,380	334,325

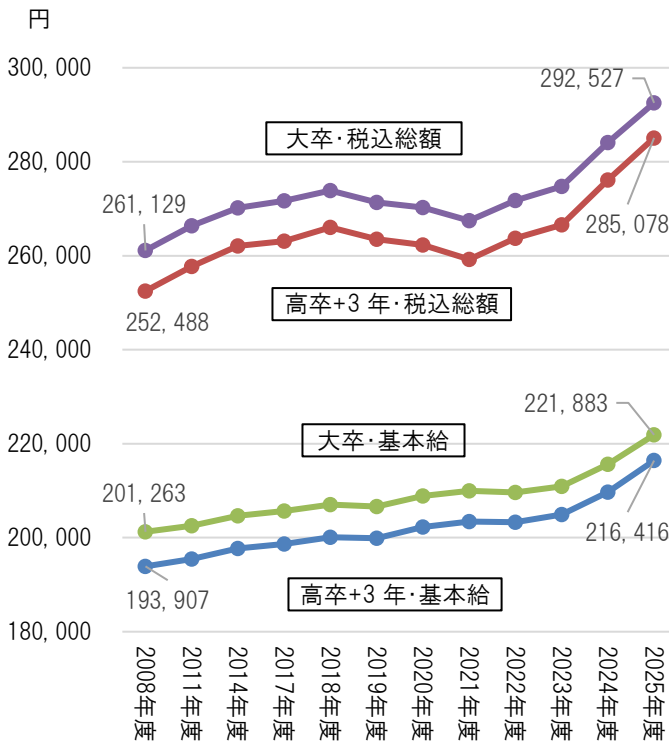
【 】内の数値は、対前年度比、引き上げ率

・「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、看護職員処遇改善に係る手当等を含む(時間外手当は除く)。但し新卒者については、家族手当は含まず、単身・民間アパート居住とする。

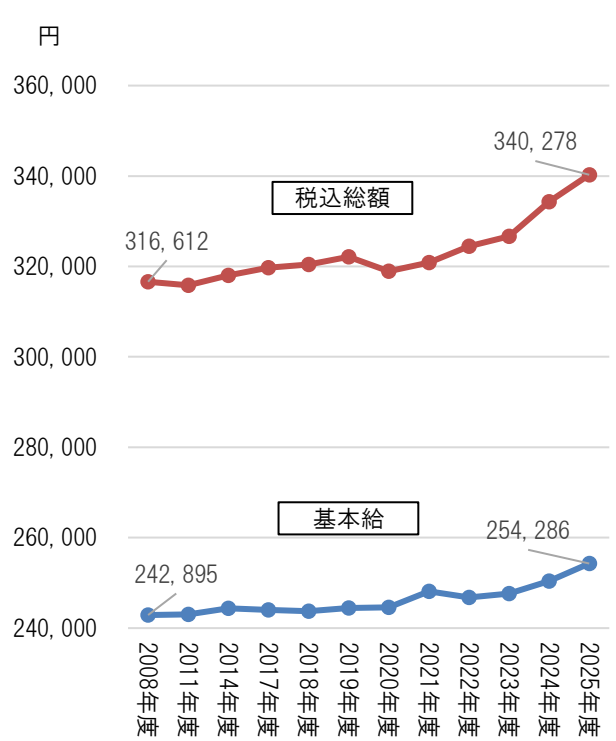
・夜勤をした場合には、当該の月に三交代で夜勤8回(二交代で夜勤4回)をしたものとする。

・引き上げ率: (今年度平均基本給与額 ÷ 前年度平均基本給与額) - 1 × 100

図表10 新卒看護師の初任給の推移



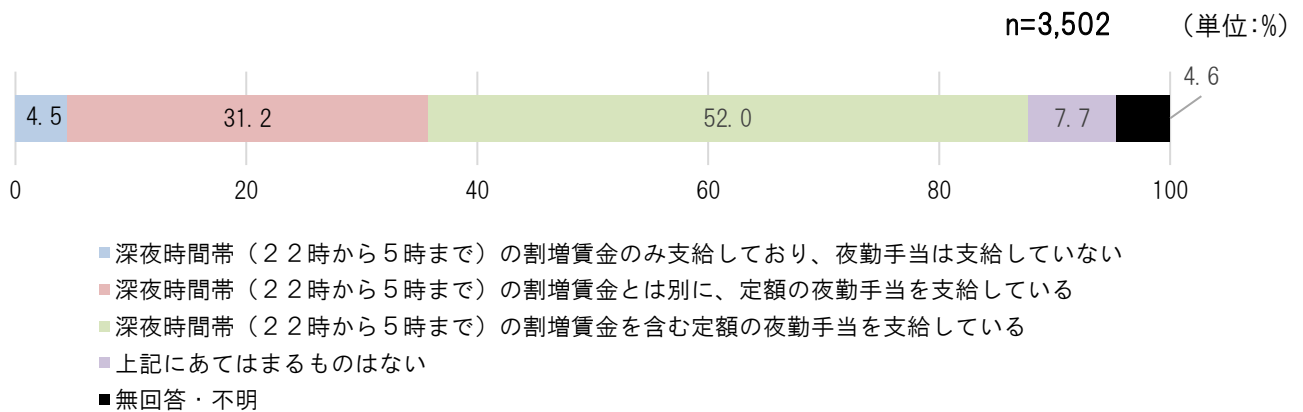
図表11 勤続10年看護師の月額給与の推移



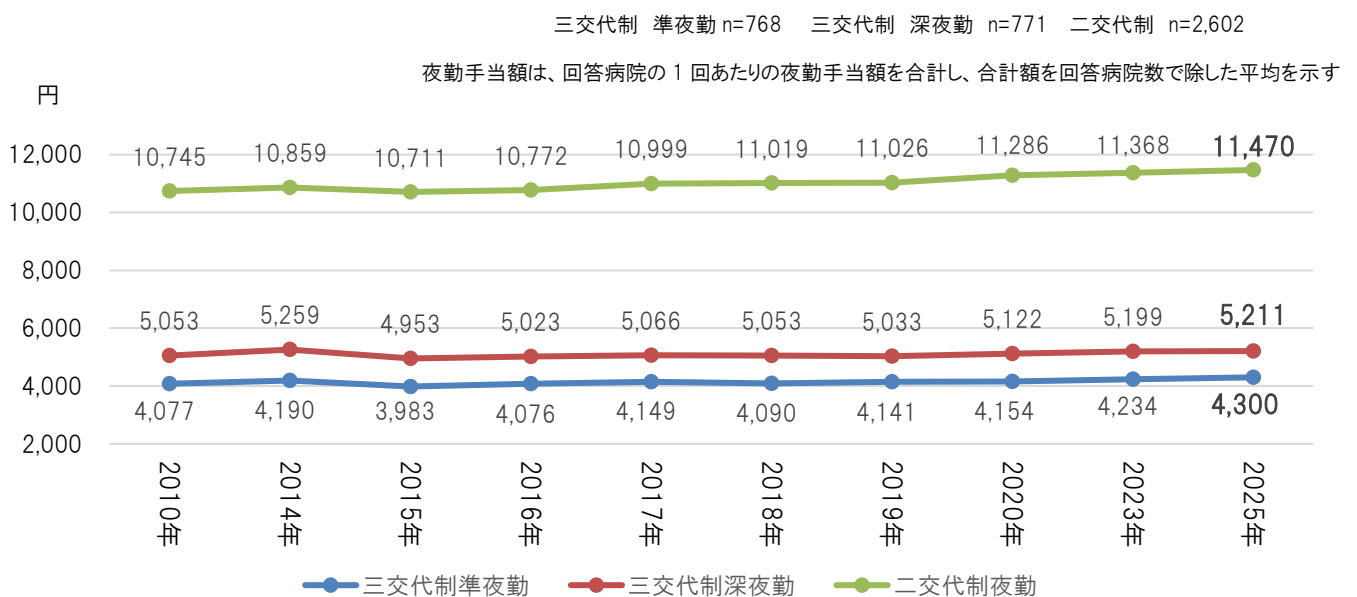
2. 看護職員の夜勤手当

- 看護師の月額給与は上がっているものの、夜勤手当額は、10年以上横ばいが続いている。今年度の調査においても、経年的な変化を把握するために夜勤手当額について調査した。
- 看護職員が平日に行う1回あたりの夜勤に支払っている手当の支給状況は、「深夜時間帯の割増賃金を含む定額の夜勤手当を支給している」が52.0%と最も多かった。【図表12】
- 「定額の夜勤手当を支給している」病院の、定額の夜勤手当は、2010年からほぼ変化がなく、横ばいが続いている。【図表13】

図表12 看護職員が平日に行う1回あたりの夜勤に支払っている手当の支給状況



図表13 「定額の夜勤手当を支給している」と回答した病院における夜勤1回あたりの定額の夜勤手当



Ⅲ 労働環境・人材確保等

1. 一般病棟における看護職員の夜勤状況

- 夜勤手当額の横ばいが続いている中、夜間勤務に従事できる人材が減少し、確保が課題となっている。昨年度に引き続き、2025年9月の一か月間の看護職員の夜勤状況を調査した。結果は、夜勤専従率3.3%(対前年度比0.3ポイント減少)、夜勤時間0時間の夜勤者率6.7%(対前年度比0.3ポイント増加)、1時間から16時間未満の夜勤者率9.0%(対前年度比0.2ポイント増加)であった。72時間を超える夜勤者率は33.9%(対前年度比0.4ポイント減少)であった。【図表14】

図表14 2025年9月 一般病棟における看護職員の夜勤状況

【 】内の数値:2024年9月の全体結果

	回答病院数	夜勤専従率※1	夜勤時間0時間の夜勤者率※2	1時間から16時間未満の夜勤者率※3	72時間を超える夜勤者率※4
全体結果	2,104	3.3%【3.6%】	6.7%【6.4%】	9.0%【8.8%】	33.9%【34.3%】
99床以下	488	6.9%	5.7%	10.2%	33.3%
100～199床	682	5.3%	6.9%	8.4%	34.9%
200～299床	250	4.2%	6.3%	8.5%	36.8%
300～399床	277	4.2%	5.7%	8.9%	32.7%
400～499床	163	2.5%	6.6%	9.8%	32.3%
500床以上	242	1.7%	7.3%	8.9%	34.2%
無回答・不明	2	1.8%	4.3%	6.7%	3.1%

・一般病棟を有する病院に対して、診療報酬上で「一般病棟入院基本料」を届け出る「様式9」の2025年9月分の勤務実績表を参照して回答を求めた。

・「夜勤」とは、様式9に従い、各病院が任意で定めた午後22時～午前5時を含む勤務を指す。

・「夜勤時間0時間の夜勤者」とは、ひと月に1回も夜勤をしていない夜勤時間0時間の看護職員を指す。

・「1時間から16時間未満の夜勤者」とは、ひと月のうち、各病院が設定した夜勤時間について1時間から16時間未満の勤務があった看護職員を指す。

・「72時間を超える夜勤者」とは、ひと月に72時間を超える(73時間以上)夜勤を行う看護職員を指す。診療報酬の入院基本料の算定において、72時間以下とすることが要件とされているため72時間を基準として調査した。

・看護職員は、常勤、短時間、非常勤を含む。当直やオンコールを行っている看護職員は含まない。

・特定機能病院の一般病棟を含む。療養病棟、結核病棟、精神病棟等は除く。

・夜間勤務は、三交代の準夜勤・深夜勤、二交代の夜勤を指す。

※1 夜勤専従率:一般病棟に勤務する看護職員の合計人数のうち、夜勤専従者の割合

※2 夜勤時間0時間の夜勤者率:一般病棟に勤務する看護職員の合計人数のうち、夜勤時間が0時間の夜勤者の割合

※3 1時間から16時間未満の夜勤者率:一般病棟に勤務する看護職員の合計人数のうち、1時間～16時間未満の夜勤者の割合

※4 72時間を超える夜勤者率:一般病棟に勤務する看護職員の合計人数のうち、72時間を超える夜勤者の割合

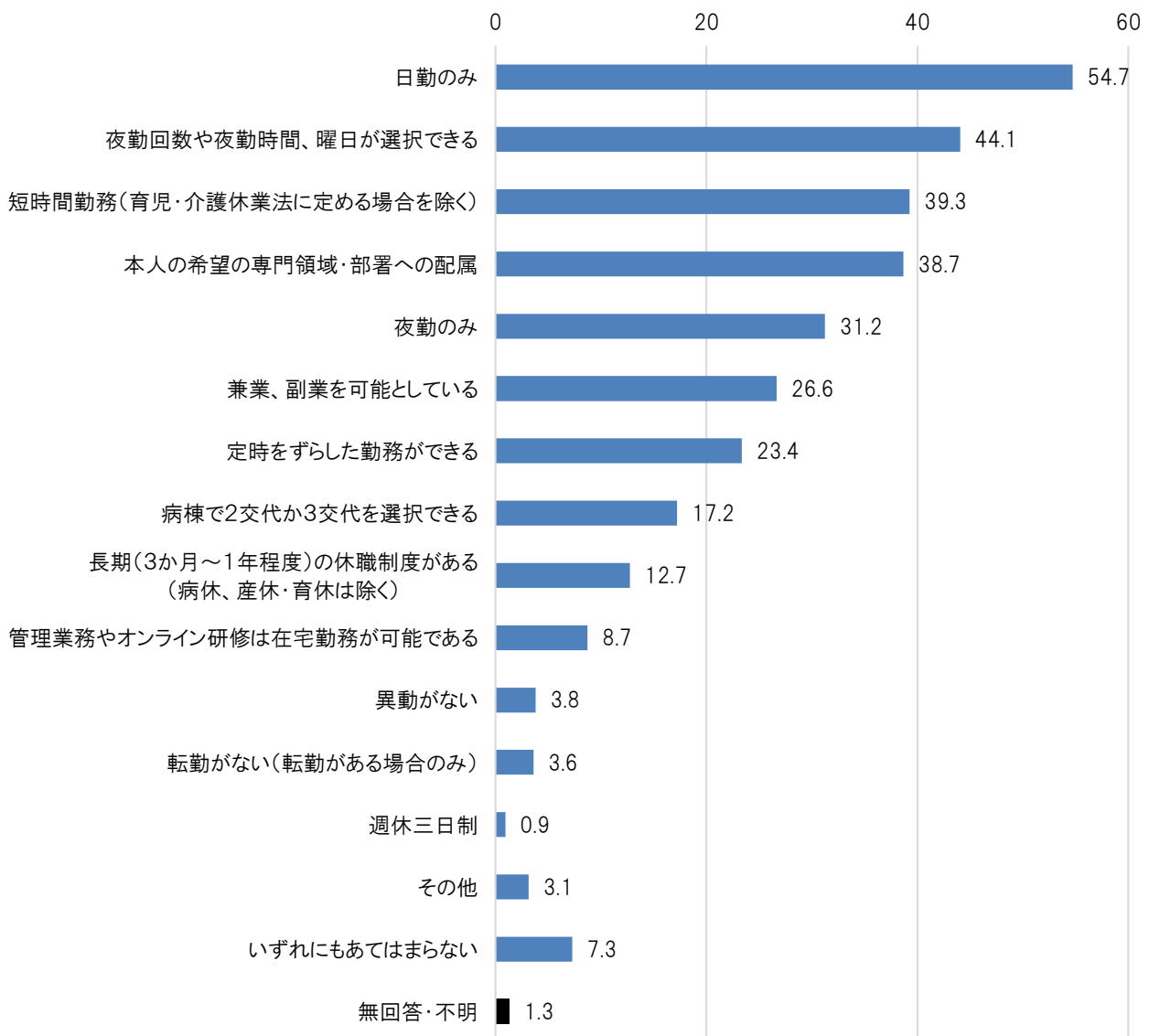
2. 看護職員の確保のために導入している働き方

- 看護職員(正職員)を確保するために導入している働き方は、「日勤のみ」が 54.7%と最も多く、次いで「夜勤回数や夜勤時間、曜日が選択できる」44.1%、「短時間勤務」39.3%、「本人の希望の専門領域・部署への配属」38.7%であった。【図表 15】

図表15 看護職員(正職員)の人材確保のために導入している働き方(複数回答)

n=3,502

(単位:%)



3. 理由別休職状況とメンタルヘルス不調者の状況

- 2024年度に産休・育休により1か月以上の連続休暇を取得した正規雇用看護職員がいた病院は、81.2%であった。【図表16】
- 2024年度に介護により1か月以上の連続休暇を取得した正規雇用看護職員がいた病院は16.4%であった。【図表16】
- 2024年度に病気により1か月以上の連続休暇を取得した正規雇用看護職員がいた病院は72.6%であった。【図表16】そのうちメンタルヘルス不調者がいた病院は79.5%であった。「メンタルヘルス不調者がいた」病院の平均人数は5.4人で、2023年度と同様の結果であった。【図表17】
- メンタルヘルス不調による1か月以上の連続休暇を取得した正規雇用看護職員数は、「増加した」「とても増加した」と「やや増加した」の合計は25.9%で、2023年度と比較して、0.2ポイント増加していた。【図表18】

図表16 2024年度の理由別連続休暇(1か月以上)を取得した正規雇用看護職員の状況

n=3,502 括弧内の数値は割合%を示す

休職理由	いた	いなかった	無回答・不明	全体
産休・育休	2,845(81.2)	355(10.1)	302(8.6)	3,502(100.0)
介護	576(16.4)	2,624(74.9)	302(8.6)	3,502(100.0)
病気	2,542(72.6)	658(18.8)	302(8.6)	3,502(100.0)
その他	358(10.2)	2,842(81.2)	302(8.6)	3,502(100.0)

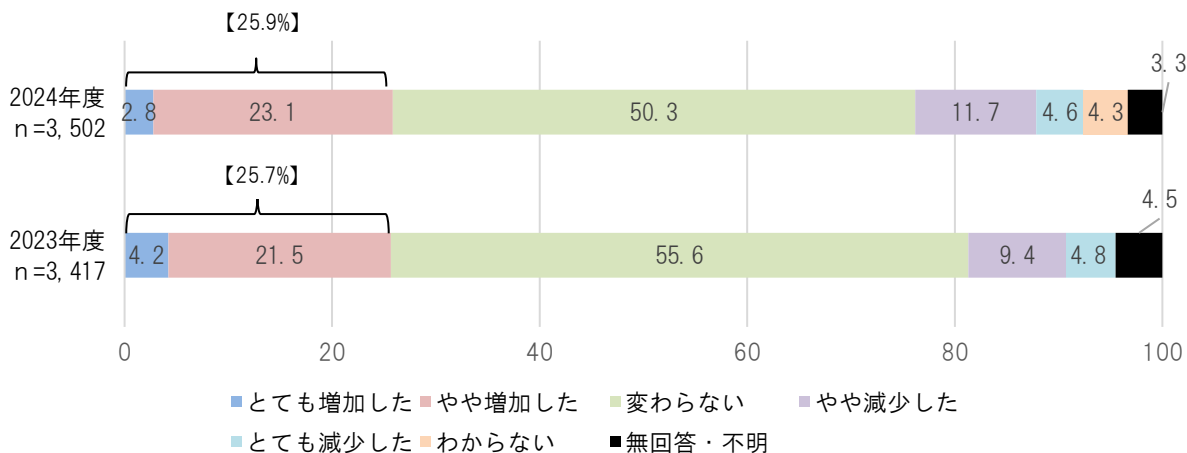
図表17 病気休暇のうちのメンタルヘルス不調者 n=2,542

括弧内の数値は割合%を示す

不調者がいた			不調者は いなかった	無回答・不明
	平均値(人)	中央値(人)		
2,021(79.5)	5.4	3	511(20.1)	10(0.4)

図表18 メンタルヘルス不調による1か月以上の連続休暇を取得した正規雇用看護職員数の増減

(単位:%)



IV. 看護業務効率化の取組み

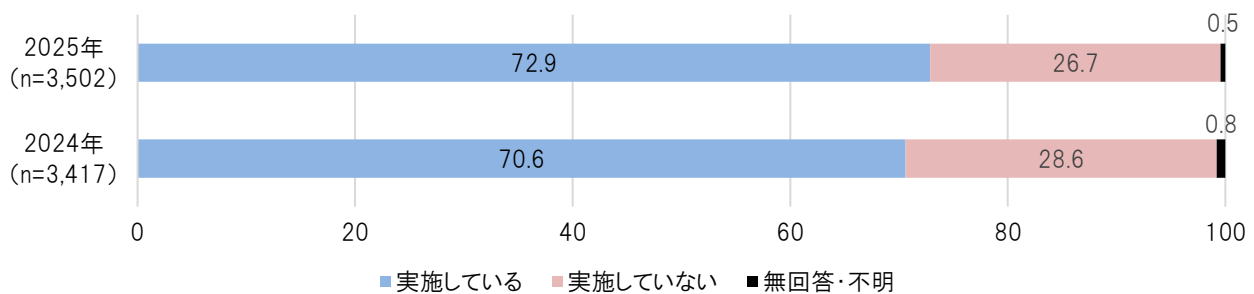
1. タスク・シフト/シェアの実施状況

- 看護師から医師以外の医療関係職種(看護補助者は含めず)へのタスク・シフト/シェアを「実施している」病院は、72.9%で、2024年より2.3ポイント増加していた。【図表19】
- 看護師からタスク・シフト/シェアを実施した医師以外の医療関係職種は、「薬剤師」が64.2%と最も多く、次いで「臨床検査技師」48.9%、「理学療法士」45.8%で、2024年と同様の傾向であった。【図表20】
- タスク・シフト/シェアの取組みを進めるにあたっての課題は、タスク・シフト/シェアを「実施している」病院の75.7%、「実施していない」病院の66.0%が「タスク・シフト/シェアを受ける側の医療関係職種の余力(人員確保等)」と回答した。「タスク・シフト/シェアに関する組織の方針決定や取組み内容を決定する会議体等がない」は、「実施している」病院が26.2%であったのに対して、「実施していない」病院は49.3%であり、他の課題と比べて、タスク・シフト/シェア実施の有無で大きな開きがあった。【図表21】

・「タスク・シフト/シェア」とは、従来、ある職種が担っていた業務を他職種に移管すること又は他職種と共同化することとした。
 ・本設問における「医療関係職種」には、看護補助者を含めない。

図表19 看護師から医師以外の医療関係職種へのタスク・シフト/シェアの実施状況

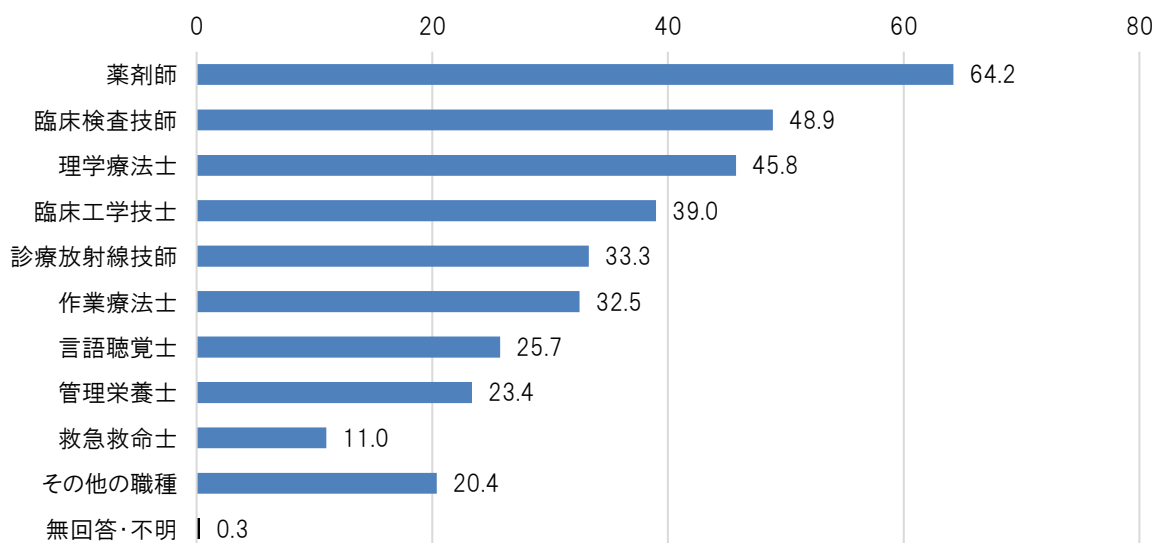
(単位:%)



図表20 「実施している」と回答した病院の看護師からタスク・シフト/シェアを実施した医師以外の医療関係職種(複数回答)

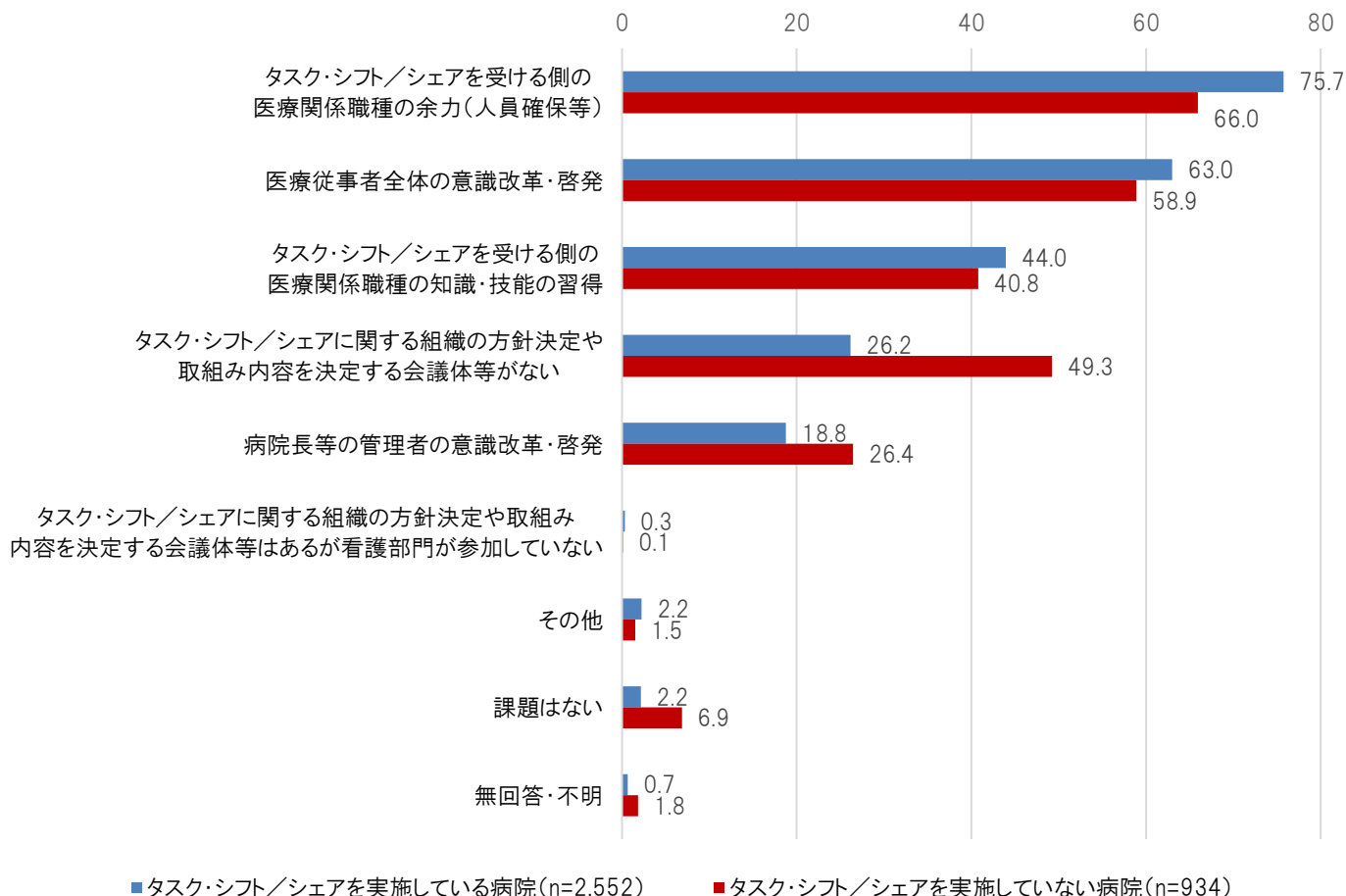
n=2,552

(単位:%)



図表21 タスク・シフト／シェアの取組みを進めるにあたっての課題(複数回答)

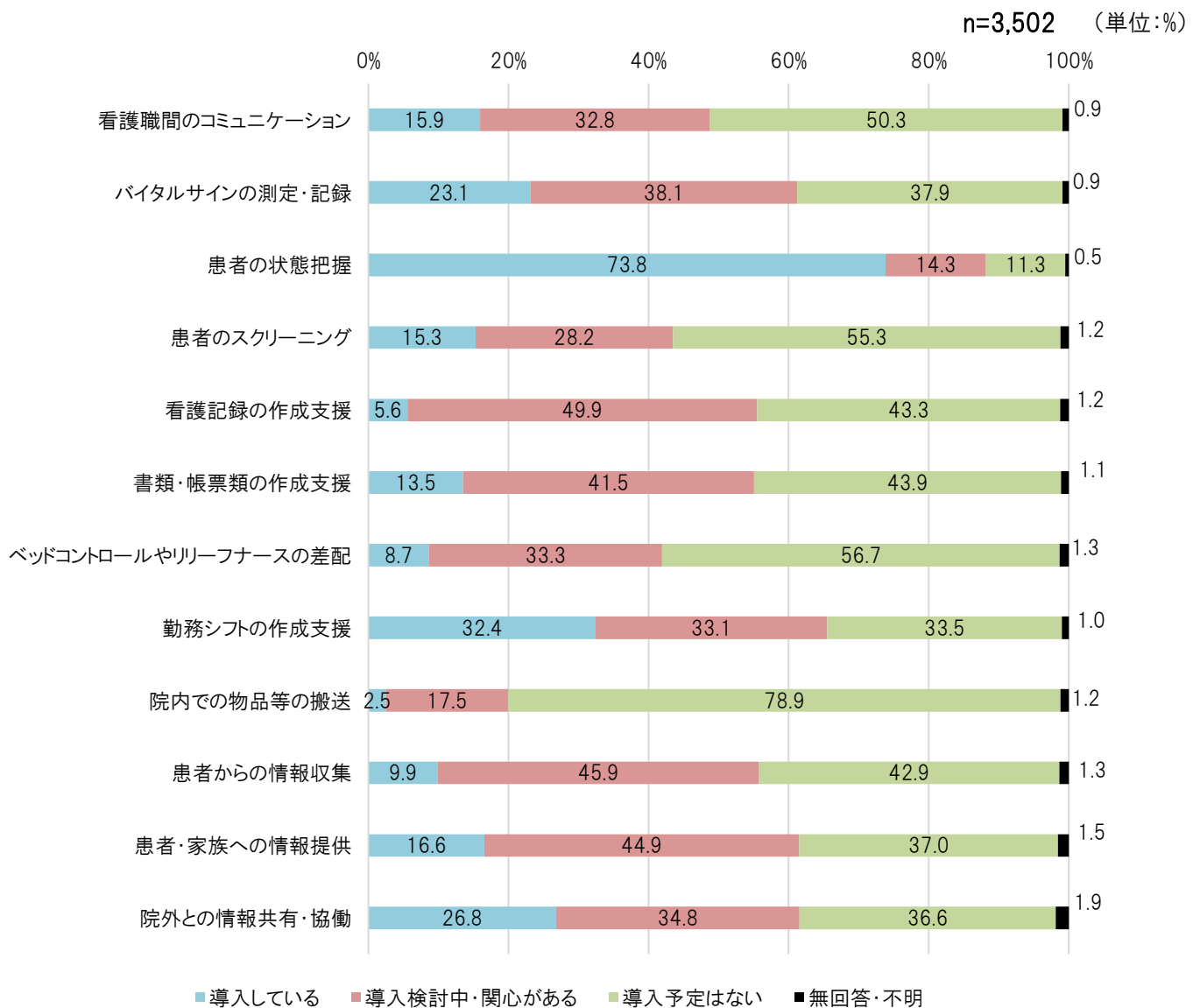
(単位:%)



2. AI や ICT を活用した看護業務効率化の取組み

- AI や ICT を活用した看護業務効率化の取組み状況は、患者の状態把握のための離床センサー等を導入している病院が 73.8%と最も多く、次いで勤務表作成ソフト等を導入している病院が 32.4%、院外との情報共有・協働のために ICT 等を導入している病院が 26.8%であった。【図表 22】
- 「看護記録の作成支援」のために音声入力ソフトなどを導入している病院は、5.6%と少なかったが、導入を検討している・関心があると回答した病院は 49.9%で、導入意向が最も多かった。【図表 22】
- 病床規模別の AI や ICT を「導入している」状況は、病床規模が大きくなるほど導入割合が高くなる傾向にあるが、「患者の状態把握」のための離床センサー等は病床規模にかかわらず導入割合が高かった。【図表 23】
- 看護業務効率化に向けた AI や ICT の導入にあたって課題となることは、「財源の確保(初期費用)」が 84.3%、「財源の確保(運用費)」が 69.2%であった。【図表 24】

図表22 AIやICTを活用した看護業務効率化の取組み状況や導入意向



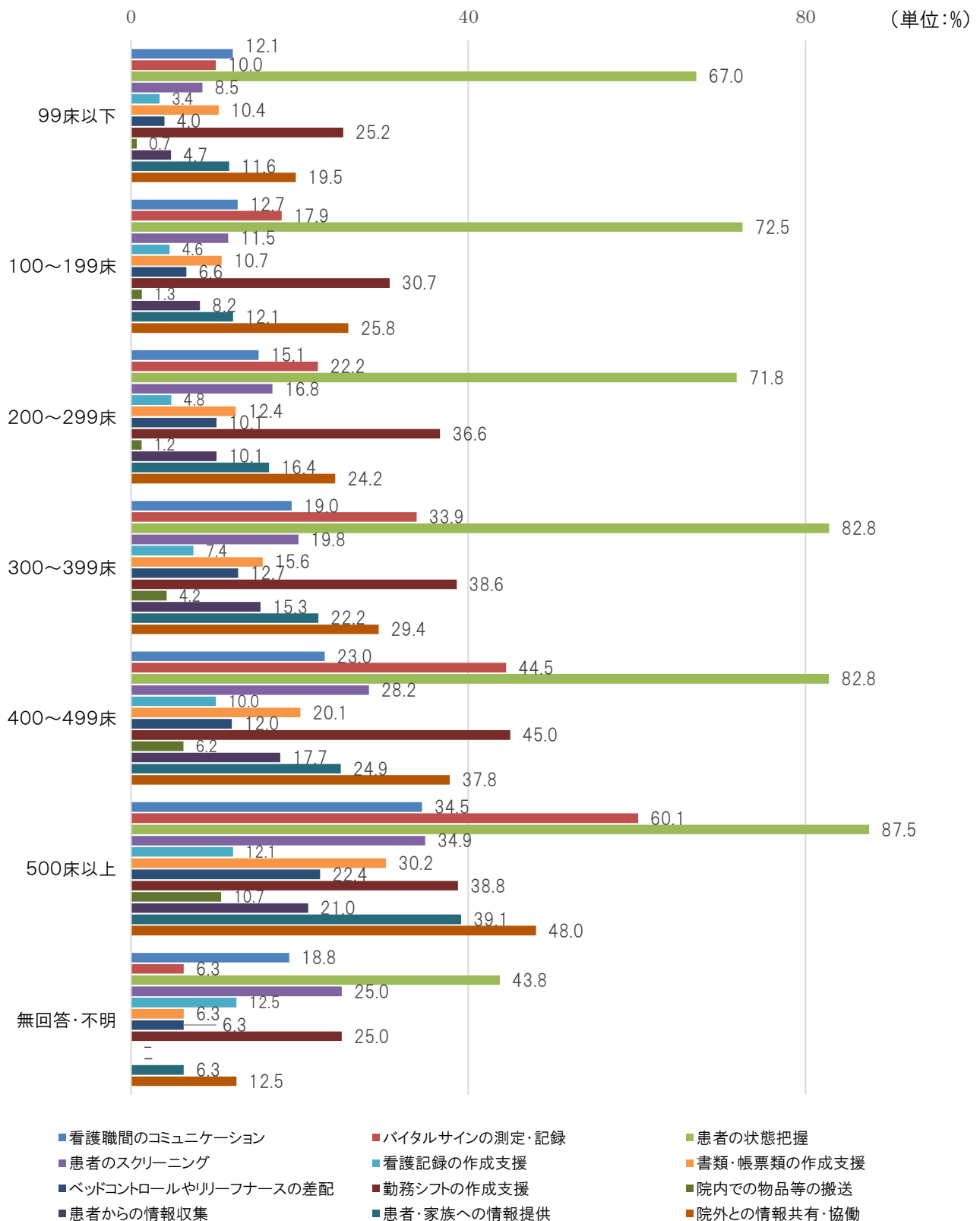
News Release

報道関係者各位

公益社団法人 日本看護協会 広報部

2026年3月31日

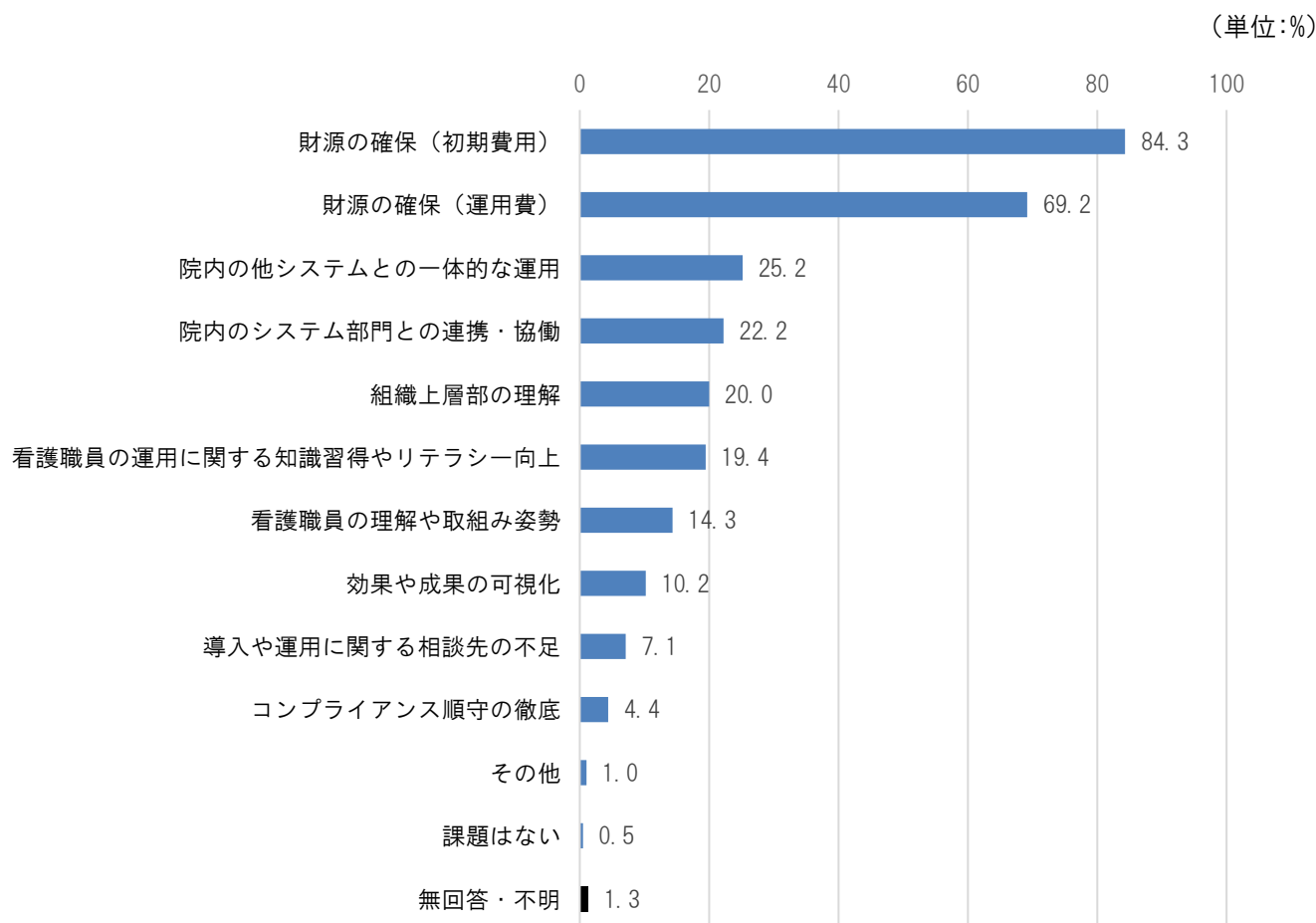
図表23 病床規模別 看護業務効率化に向けてAIやICTを「導入している」病院の取組み状況
n=3,502



【AIおよびICTの具体例】

- ・看護職間のコミュニケーション:チャットアプリの使用、インカムなど
- ・バイタルサインの測定・記録:NFC(近距離無線通信)による測定結果の電子カルテへの自動転送・記録など
- ・患者の状態把握:離床センサー、遠隔モニターなど
- ・患者のスクリーニング:一定の条件に合致する患者の抽出ツールなど
- ・看護記録の作成支援:生成AIによる記録、音声入力ソフト、カルテ間の自動転記等
- ・書類・帳票類の作成支援:イントラネット上でのセット化・一元化、RPA化など
- ・ベッドコントロールやリリーフナースの差配:各病棟の繁忙度の登録・共有ツールなど
- ・勤務シフトの作成支援:勤務表作成ソフトなど
- ・院内での物品等の搬送:物品の自動搬送ロボットなど
- ・患者からの情報収集:タブレットでの問診など
- ・患者・家族への情報提供:SNSによる情報提供、タブレットによる入院時説明など
- ・院外との情報共有・協働:地域他機関との情報共有システムなど

図表24 看護業務効率化を目的としたAIやICTの導入にあたって課題だと感じていること
(上位3つ選択) n=3,502



V. 看護職員の出向事業

限られた人材で、質の高い看護を地域全体で提供する体制を確保していくためには、各病院の取組みや視点だけではなく、地域全体で看護職を育成し、共有する考え方への転換が重要と考え、出向事業の取組み状況について把握した。

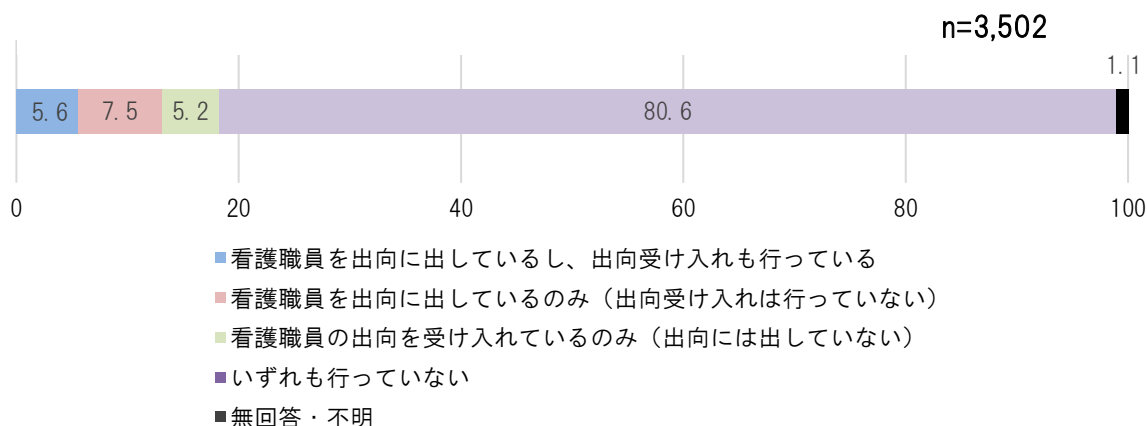
- ここ 1～2 年の間の看護職員の出向事業の取組み状況は、「出向に出しているし、出向受け入れも行っている」が 5.6%、「出向に出しているのみ」が 7.5%、「出向を受け入れているのみ」が 5.2%で、80.6%の病院がいずれも行っていない状況であった。【図表 25】
- 「出向に出している病院」の「出向先施設」は、「100～199 床の病院」が 20.3%で最も多く、次いで「訪問看護事業所」17.0%であった。「出向を受け入れている病院」の「出向を受け入れた看護職員の出向元施設」は、「500 床以上の病院」が 29.2%と最も多かった。【図表 26】
- 「出向に出している病院」の「出向先施設の選定理由」は、「同一法人であった」が 53.7%、「出向を受け入れている病院」の「出向を受け入れた理由」は、「同一法人であった」が 46.4%であった。【図表 27】
- 「出向に出している病院」の 56.6%、「出向を受け入れている病院」の 51.2%が「調整役に入った機関等はない」と回答した。次いで、「出向に出している病院」の 14.0%、「出向を受け入れている病院」の 16.7%が「都道府県看護協会」と回答した。【図表 28】
- 看護管理者が考える、「出向に出している病院」の「出向に出した成果」は、「自院の看護職員のスキルアップにつながった」が 63.8%、「出向を受け入れている病院」の「出向を受け入れた成果」は、「自院の看護業務を見直すきっかけとなった」が 48.0%で最も多かった。【図表 29】
- 看護職員を出向に出している病院の、出向を円滑に進める、またはその効果を高めるために取組んでいることは、「出向期間の途中に、出向者に適宜状況等を確認している」が 61.4%で最も多く、次いで、「出向事業後、出向者と看護管理者等との面談の機会を設けている」が 49.1%であった。【図表 31】
- 看護職員を出向に出している病院の、出向事業を推進する際の課題は、「自施設の職員の不足で、出向事業の取組みが進まない」が 34.1%で最も多かった。【図表 32】

※「出向事業」とは、在籍型出向を可能とする事業を指し、出向元の看護職員が在籍したままで、他機関（出向先）で看護業務を行い、契約期間終了後は、出向元に復帰することをいう。出向時に、出向元と雇用契約を解消し、新たに出向先と雇用契約を締結する転籍型出向は含まない。

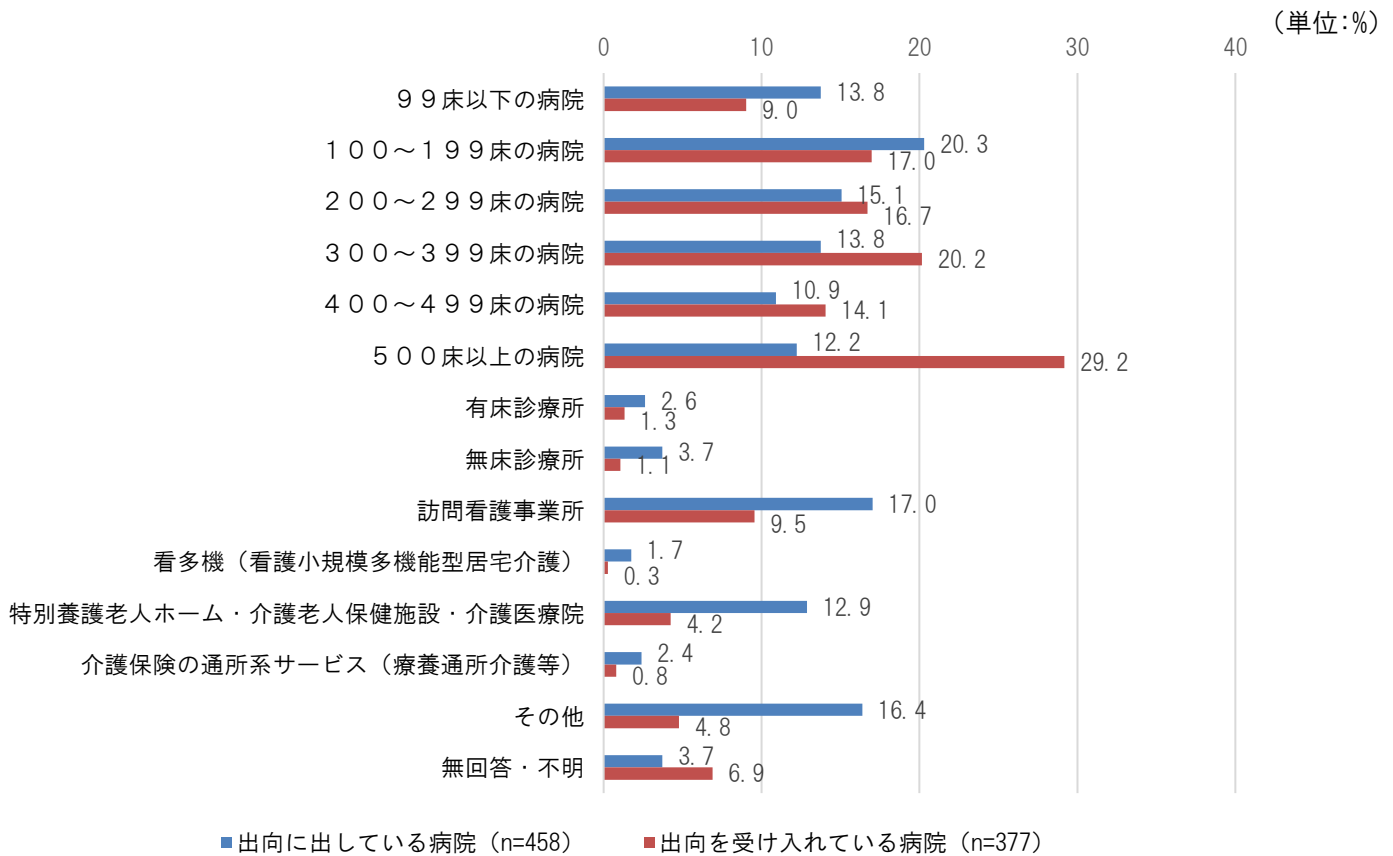
※助産師の出向システムを除外して回答を求めた。

図表25 この1～2年の間の出向事業の取組み状況

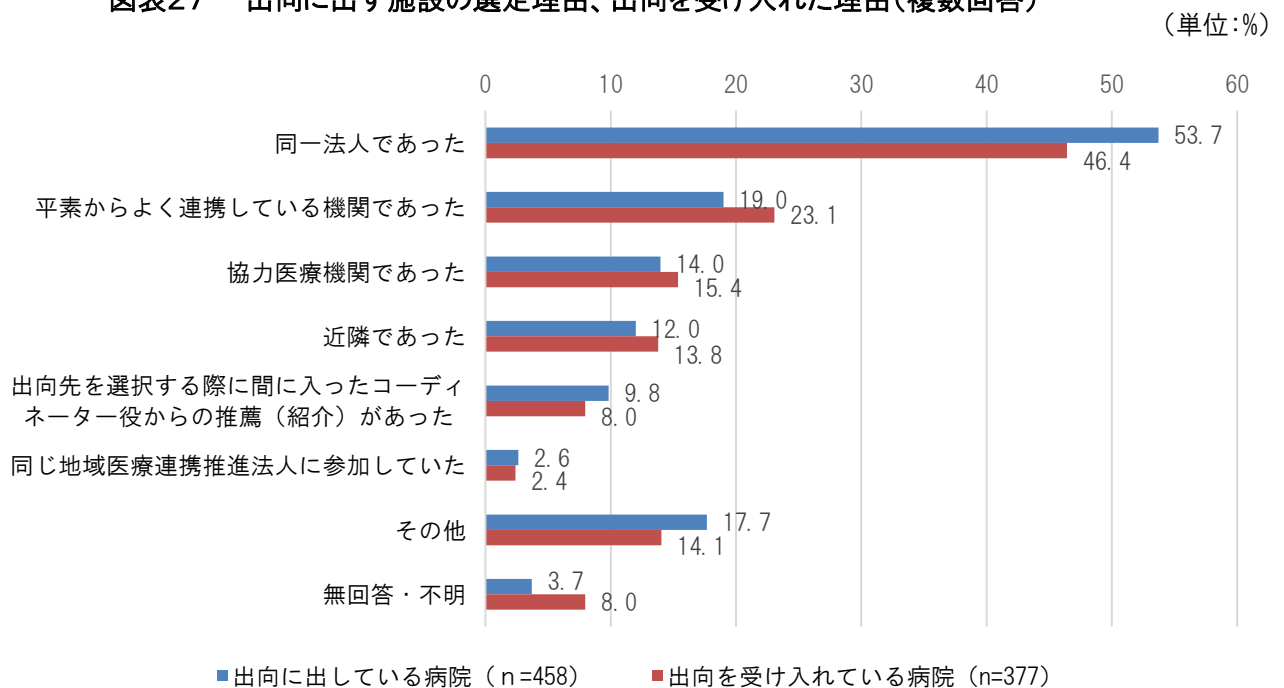
(単位:%)



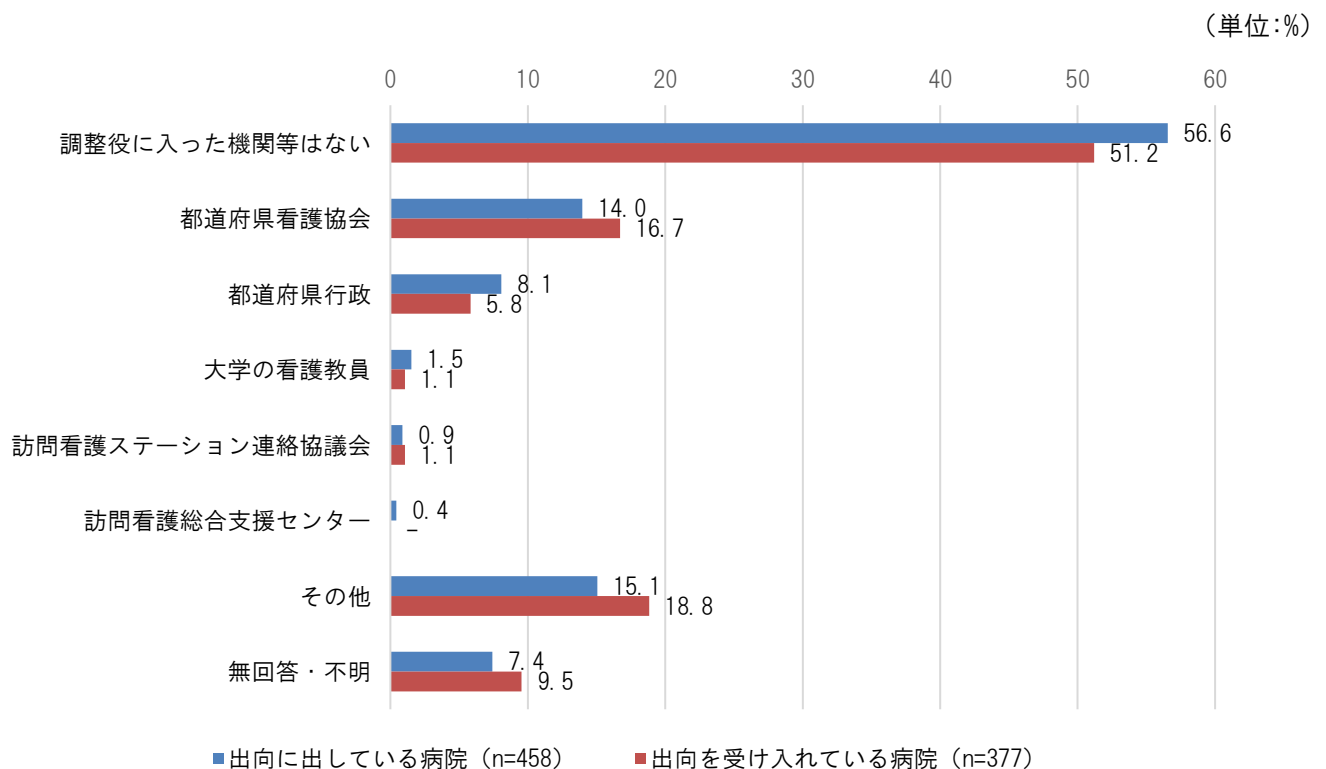
図表26 出向に出している看護職員の出向先施設、出向を受け入れた看護職員の出向元施設(複数回答)



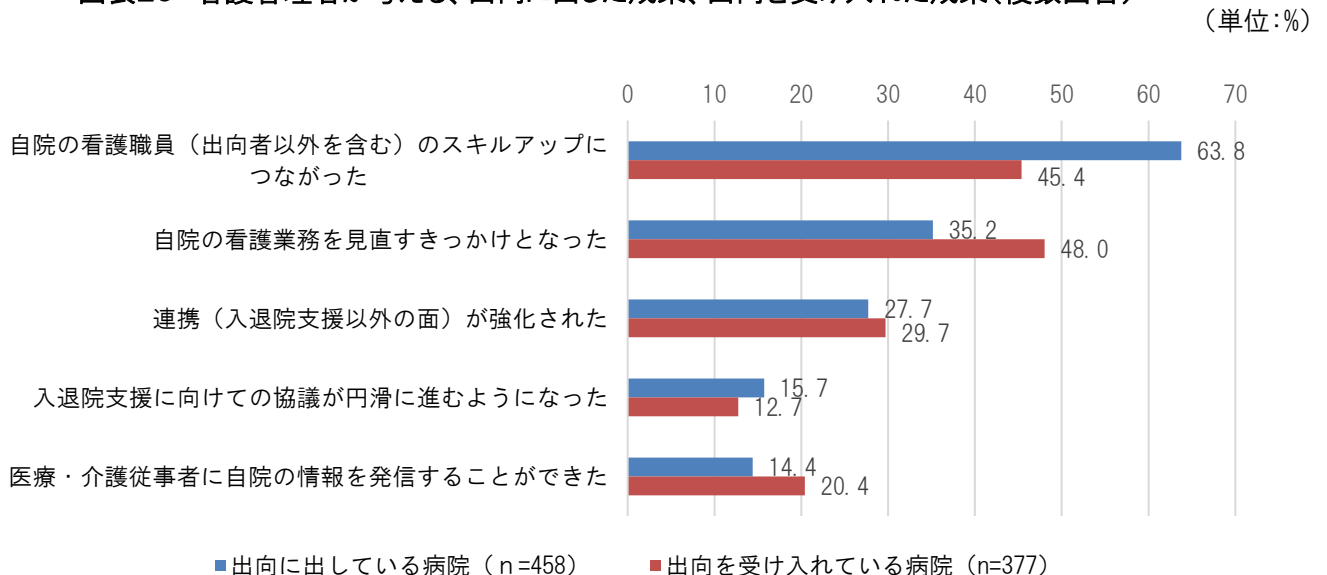
図表27 出向に出す施設の選定理由、出向を受け入れた理由(複数回答)



図表28 出向に出す・出向を受け入れる際、コーディネーター(調整役)として間に入った機関等(複数回答)



図表29 看護管理者が考える、出向に出した成果、出向を受け入れた成果(複数回答)

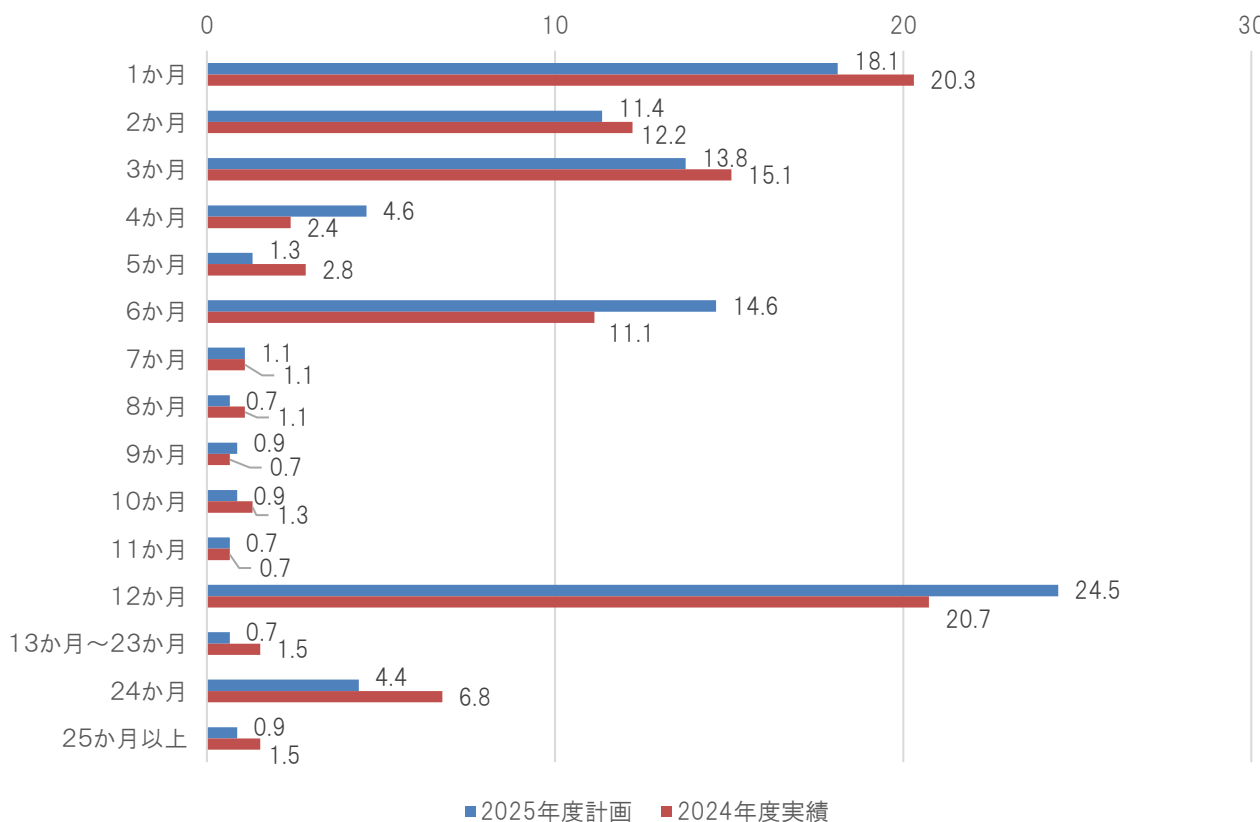


※「その他」「特に成果はない」「無回答・不明」以外の集計値を掲載

図表30 出向期間別 出向に出した看護職員が一人以上いた病院(複数回答)

n=458

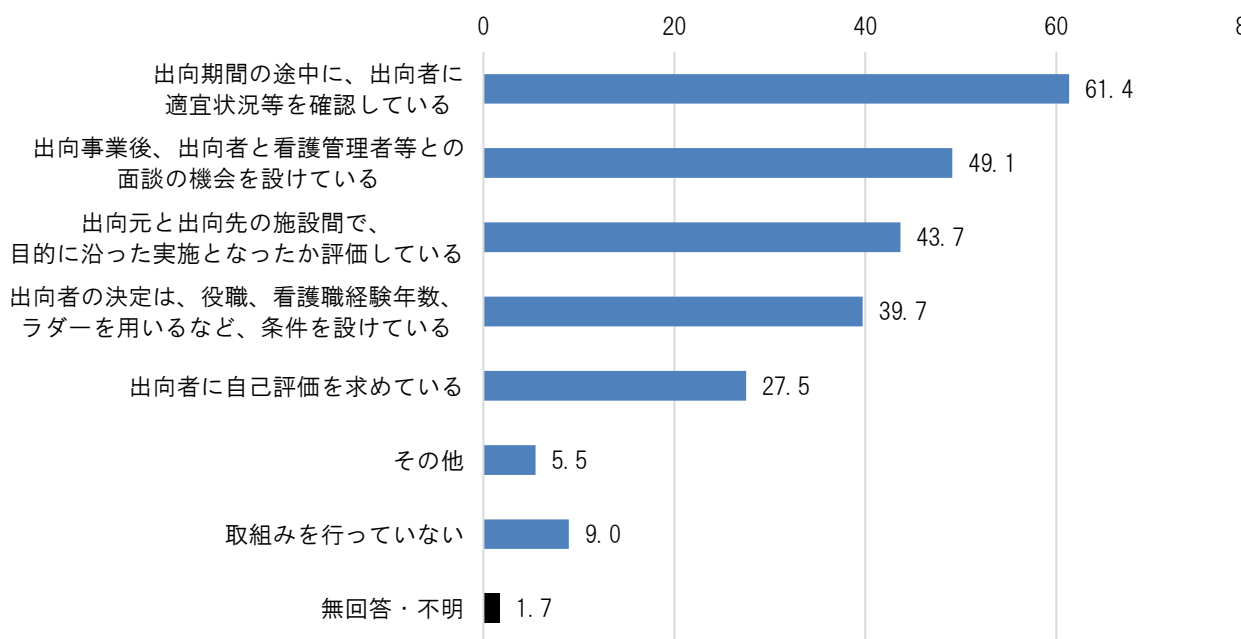
(単位:%)



図表31 看護職員を出向に出している病院における、出向を円滑に進める又はその効果を高めるために取組んでいること(複数回答)

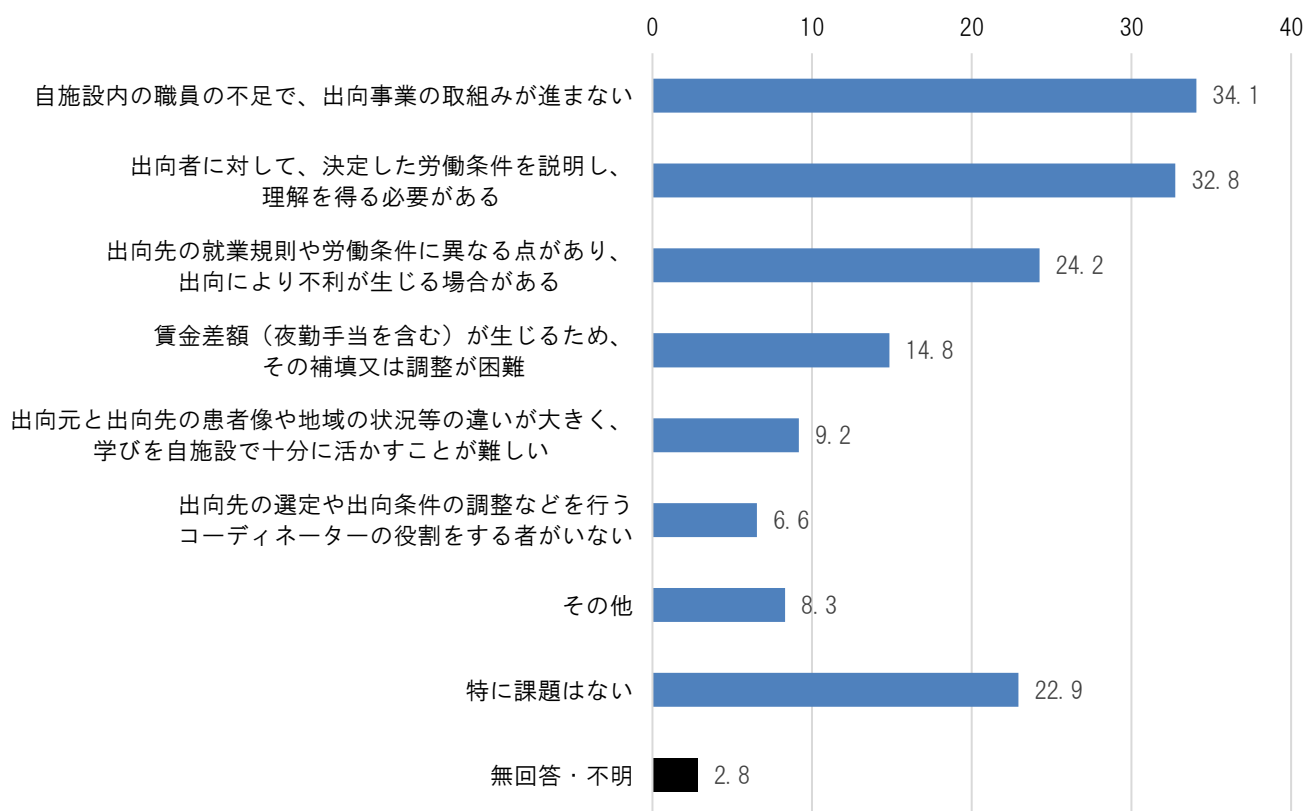
n=458

(単位:%)



図表32 看護職員を出向に出している病院における、出向事業を推進する際の課題(複数回答)
n=458

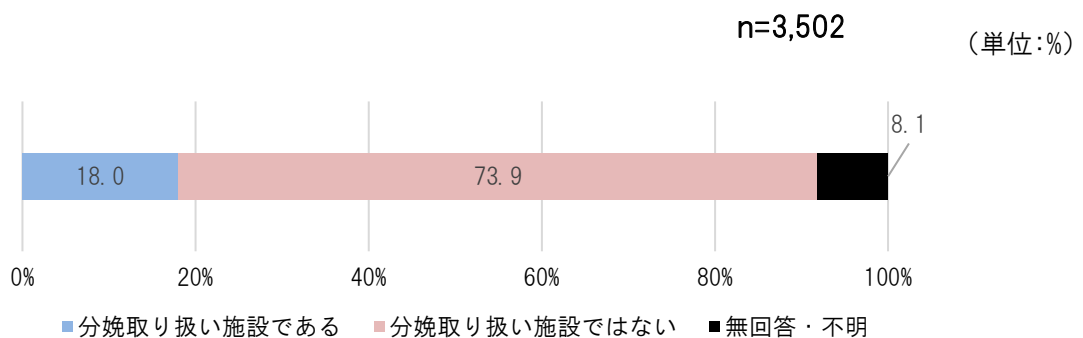
(単位:%)



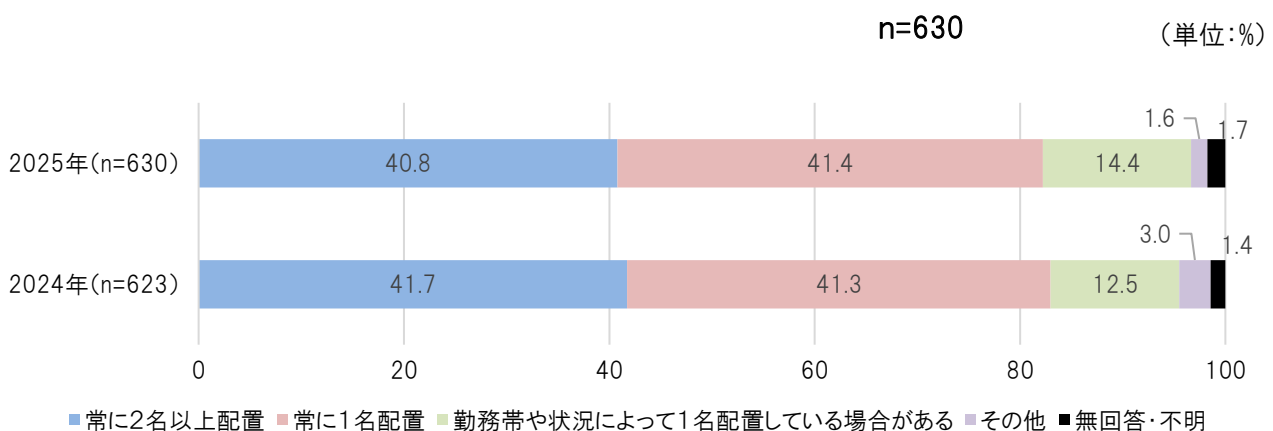
VI. 産科関連病棟

- 分娩取り扱い施設は 18.0%(630 施設)であった。【図表 33】
- 分娩 1 件あたりの助産師の配置数は、常に 1 名配置が 41.4%、常に 2 名以上配置が 40.8%であった。【図表 34】
- 産科関連病棟の状況は、「産婦人科以外の診療科を含む女性患者のみを受け入れる混合病棟」が 54.1%で最も多く、次いで、産科単科病棟が 19.0%であった。【図表 35】
- 混合病棟を有する病院 513 施設における混合病棟の産科区域の特定状況は、「区域特定している」と回答した病院が 59.1%で、昨年度よりも 2.0 ポイント増加した。【図表 36】

図表33 分娩取り扱い施設



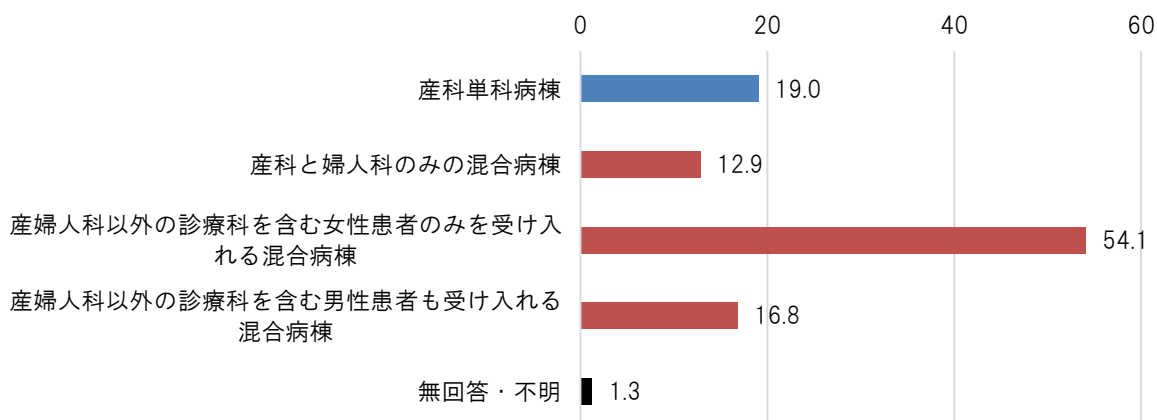
図表34 分娩1件あたりの助産師の配置数



図表35 産科関連病棟の状況(複数回答)

n=630

(単位:%)



図表36 混合病棟における産科区域の特定状況

(単位:%)

