

# 看護職員の処遇改善

## 日本看護協会

### 常任理事 森内みね子



「看護職員等処遇改善事業補助金」の交付申請受付が2月から始まりました。今回は、「地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関」が対象とされ、該当する全国約2,800病院が対象となります。

本事業の具体的な補助対象は、「救急医療管理加算を算定する救急搬送200件/年以上の医療機関及び三次救急医療を行う医療機関」であり、この医療機関に所属する全ての看護職員が部門を問わず対象となります。また、本事業においては、補助金取入を看護補助者や理学療法士、作業療法士等のコメディカルの処遇改善に充てることのできるという柔軟な運用が認められています。しかし、今回の補助金の趣旨は、看護職員の収入増を図ることであり、補助金額も看護職員数(常勤換算)に応じたものになっています。これらのことを看護管理者の皆さまにご理解いただき、該当する医療機関から確実に申請が行われますよう、各所属等での働き掛けをお願いしているところです。申請の準備をされている医療機関もありますが、申請手続きが大変、一緒に働いている多職種がいる中で看護職員だけが対象になってよいのか、この措置がいつまで継続するの見通せもないので踏み切れない、などの申請に消極的な声も聞かれています。とはいえ、このたびの補助事業の開始は、看護職員の処遇改善が第一歩を踏み出したことを意味します。次のステップを確実に踏み、今後の処遇改善対象拡大への足掛かりとするためにも、今回、該当する医療機関の皆さま

に、確実に申請していただくことが重要です。

さらに、措置がいつまで継続するか見通せないから踏み切れないというご心配については、国の対応を見れば大丈夫と言えます。先行する介護職員の処遇改善加算は、2012年の創設以来、交付金から介護報酬における仕組みが変わり、さらに拡充しながら継続されています。今回の「看護職員等処遇改善事業補助金」につきましても、本年10月に補助金から診療報酬における仕組みに変更されることが決まっており、今回、補助金対象となった病院の基準(救急医療管理加算算定等)は、診療報酬での対応に変わっても同様となります。

看護職員は、人生100年代を支えるために、これまでに以上に看護の専門性を発揮し、国民の健康を支えるリーダーとしての役割を担ってほしいと期待されています。そのためには、仕事・役割・責任に見合った評価・処遇が必要不可欠であり、このチャンスを逃してはなりません。また、該当病院からの申請が少なく看護職員への処遇改善の必要性そのものが疑問視されるような誤解を招くことがあってはならないと考えております。本会としては、都道府県看護協会および看護管理者の皆さまと共に賃金水準、賃金体系を改善し、全ての看護職員を対象に、十分な収入増を実現する恒久的な措置の導入に向けて、粘り強く取り組んでまいります。看護管理者の皆さま、引き続き各所属の本事業の取り組み状況をご確認いただき申請に向けた働き掛けをよろしく申し上げます。

## 「看護職員等処遇改善事業補助金」による処遇改善～制度の概要

地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、2022年2～9月の間、賃金の1%相当(月平均4,000円)の処遇改善を行うもので、全国の約2,800病院、約57万人の看護職員が対象となる。補助金は2月以降9月までの全期間、対象病院が看護職員の処遇改善を実施することによって交付される。2月から開始し遅くとも3月中には看護職員に最初の増額分を支給しなくてはならない。3月までは一時金により支払いが可能である一方、4月以降の処遇改善は、賃上げ効果の持続につながるよう、基本給または決まって毎月支払われる手当の引上げにより行う必要がある。この補助金による処遇改善は看護職員以外にコメディカル職種(薬剤師を

除く)を対象とすることも可能で、対象範囲や配分方法は各病院の判断に委ねられる。しかし、今回の看護職員の処遇改善措置の趣旨からは、補助額の全てを他職種に配分して看護職員の処遇改善を全く行わないことは認められない。10月以降は診療報酬での措置に移行し、金額も3%相当(月平均12,000円)に上がる予定であり、このタイミングで決まった配分方法が後に大きく影響する可能性がある。このように、取り組みに当たっては組織内の合意形成が必要だが、看護職員の賃金制度の見直しへのチャンスでもある。病院への補助金が目に見える形で看護職員の賃金引き上げに結び付くよう、看護職員からも働き掛けが必要だ。

# 取り組もう看護職員の処遇改善 ～補助金を活用した賃金引き上げが始まっています～

国が進める看護職員処遇改善の第一弾として、「看護職員等処遇改善事業補助金」の交付申請手続きが始まった。交付を受けるには2・3月のうちに処遇改善に着手し、都道府県に届け出る必要がある。本特集では、補助金事業の概要と、補助金を活用した処遇改善の実際を解説する。

### ポイント1

## あなたが支給対象となるか確認するには

支給対象となる「地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関」とは、以下のいずれかに該当する病院を指す。  
①(診療報酬の)救急医療管理加算を算定し、救急搬送件数が年200件以上の病院  
②三次救急を担う病院(救命救急センター)

勤務先病院が「救急医療管理加算」を算定しているかどうか、「救急搬送件数」が200件以上であるかどうかは、病院の事務担当部門に問い合わせる他、厚生局や厚生労働省のサイトを通じて確認できる。確認方法の詳細は、本会公式ホームページの特設サイトを参照していただきたい。

処遇改善の対象は対象病院に勤務する看護職員全て(非常勤職員を含む)となる。所属の部署(病棟・外来・救急部門など)や担当業務、実際に新型コロナ感染者に対応したかどうかは問わないが、職位・職責・職務内容等に応じて、それぞれの賃金改善額を決めて配分することができる。

看護職員以外に本事業の対象とすることができる職種は以下の通り。看護補助者、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、義肢装具士、歯科衛生士、歯科技工士、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、管理栄養士、栄養士、精神保健福祉士、社会福祉士、介護福祉士、保育士、救急救命士、あん摩マツサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、公認心理師、その他医療サービスに直接提供している職種

どの職種を対象とし、どのように処遇改善を行うかは各病院の責任で決定される。国は対象病院に対して、それぞれの処遇改善方針を対象となる職員に周知するよう求めている。

### ポイント2

## 補助金を受けるための手続き

「看護職員等処遇改善事業補助金」を受けるには、2022年2・3月から賃金改善を行っている必要がある。「④令和4年4月からの各月初日時点における看護職員の常勤換算数の平均値(推計値)」に関しては、前年度の採用・途中退職等の実績をもとに、およびその値を推計して記入する。これをもとに、5・6月に「概算払い」の金額が病院に交付されるので、事業終了後(10月以降)に実績に基づいて清算し、残額があれば返金する。「賃金改善計画書」には、個人の看護職員への支給金額の記入は不要だ。

4月の補助金申請にあたって「賃金改善計画書」を添付するが、厚生労働省所定の様式は自動計算機能付きのEXCELファイルで提供されており、看護職員数などの必要な数値

を入力すれば申請額が自動計算される。「④令和4年4月からの各月初日時点における看護職員の常勤換算数の平均値(推計値)」に関しては、前年度の採用・途中退職等の実績をもとに、およびその値を推計して記入する。これをもとに、5・6月に「概算払い」の金額が病院に交付されるので、事業終了後(10月以降)に実績に基づいて清算し、残額があれば返金する。「賃金改善計画書」には、個人の看護職員への支給金額の記入は不要だ。

### ポイント3

## 看護職員の処遇改善の実際

2022年2・3月分の賃金改善については、一時金等による支給も可能である。本来はベースアップ等(基本給または決まって毎月支払われる手当による改善)による賃上げ効果の継続につながる処遇改善が実施だが、病院側に準備の時間的余裕がないとして、この運用が認められている。なお3月から賃金改善を開始する場合は、3月に2月の賃金改善分を併せて支給(例・一時金として2ヵ月分8,000円一括)しなくてはならない。

2022年4月分以降の賃金改善は、賃上げ効果の継続につながるよう、賃金改善の合計額の3分の2以上をベースアップ等(基本給または決



まって毎月支払われる手当の引上げ)にあてて毎月支払われる手当」には、給与規定に基づいて一律の金額で支払われるもので、例えば、「職務手当」「資格手当」などがこれにあたる。これに対して、「夜勤手当」など、その月の勤務状況に応じて変動する性質の手当は当てはまらない。「決まって毎月支払われる手当」での対応になった場合には、その名称に関わらず、時間外勤務手当や賞与、昇給等の算入の基礎額となる「基準内賃金」の扱いになっているかを確認しておく。



### 【表】都道府県への申請・報告のスケジュール

1月	院内で看護職員の賃上げ内容を検討し、労使で交渉を開始
2月～3月	賃金改善を開始 ※ベースアップ等(基本給または決まって毎月支払われる手当による改善)の準備が間に合わない場合には、一時金による支給も 都道府県に「賃金改善を開始した」ことを報告 →都道府県の所定の報告書様式で報告(参考:厚生労働省様式例)
4月	引続き賃金改善(基本給または決まって毎月支払われる手当による改善)を実施 補助金の交付を申請。「賃金改善計画書」を添付 →賃金改善計画書(様式1)(厚生労働省サイトからダウンロードできます)
5月～6月	補助金(概算払い)の受領
9月末	「看護職員等処遇改善事業」終了
10月	「賃金改善実績報告書」を提出し、実績を報告。余剰分があれば清算 →賃金改善実績報告書(様式2)(厚生労働省サイトからダウンロードできます)

### 看護職員の処遇改善 FAQ ご質問にお答えします

Q1 2022年2～9月の「看護職員等処遇改善事業補助金」の対象はあるがこれを受けないとした場合、その病院は10月からの診療報酬による対応の対象にならないのでしょうか。

A1 10月以降の診療報酬による対応の対象となる医療機関の範囲は、今回の補助金の交付対象医療機関(救急管理加算を算定し、救急搬送が200件/年以上の医療機関と3次救急を担う医療機関)と同じです。現時点(1月31日)で、診療報酬の施設基準等の詳細は明らかになっていませんが、対象医療機関の範囲は同じですので、対象となる医療機関は、2～9月の補助金を確実に申請すべきです。

Q2 病院に付属する訪問看護ステーションに所属する看護職員は対象になりますか。

A2 訪問看護ステーションは事業所として独立した組織であり、所属の看護職員は対象外となります。一方、例えば病院の地域医療部門に所属する訪問看護スタッフは対象となります。

Q3 賃金引き上げのための基本給の規定変更には所定の手続きが必要で、年度内には間に合いそうにありません。

A3 そのような場合、2・3月分の処遇改善については一時金として支給することも可能とされており、3月に2ヵ月分をまとめて支給することも可能とされています。

Q4 賃金引き上げの具体的な内容について看護職員に周知する必要がありますが、どのような方法がありますか。

A4 例えば、賃金改善計画書の院内掲示、職員向けイントラネットへの掲載、文書での配布、さらに、処遇改善の対象となる看護職員等に通知することなどが考えられます。例えば、基本的な賃金改善の考え方や引き上げ額の計算方法を周知した上で、看護職員個々の支給額については給与明細書で示すなどの方法もあります。周知方法は各医療機関で工夫し、速やかに周知しましょう。

Q5 全ての看護職員について一律に4,000円の賃金改善を行わなければならないのでしょうか。

A5 全ての看護職員について、一律の金額で賃金改善を行わなければならないのではなく、看護職員の職位・職責・職務内容等に応じて、それぞれの賃金改善額を決めて配分することができるとされています。どのような考え方で支給額を決定したのかを、対象者に分かりやすくご説明ください。4,000円は補助金額の目安であり、一人一人の引き上げ額ではありません。

今回の看護職員等の処遇改善補助金事業は、春闘に向けて全ての従業員の賃上げが進むよう、その呼び水として実施されました。今回補助金の対象にならないにせよ、それぞれの医療機関・施設・訪問看護ステーションなどで看護職員や看護補助者の賃上げを行っていただくよう、看護管理者の皆さまにより一層の努力をお願いいたします。

### 【問い合わせ先】

●厚生労働省特設サイト「看護職員等処遇改善事業」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000095525\\_00005.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000095525_00005.html)  
専用コールセンター  
「厚生労働省医政局看護職員等処遇改善事業電話相談窓口」  
電話番号: 03-6634-3744 受付時間: 平日 9:00～17:00



●日本看護協会特設サイト「看護職員の収入増に向けて」  
<https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/chingin/improvement/>  
相談窓口



看護職員等の処遇改善に関するメール相談窓口を設置しました。申請等に関してご不明な点やお問い合わせがありましたら、下記へお問い合わせください。  
ナースのはたらく時間・相談窓口 [hataraku@nurse.or.jp](mailto:hataraku@nurse.or.jp)