

情報提供

# 看護職員の賃金制度改革の必要性と 複線型等級制度（看護職の賃金モデル）の概要

公益社団法人 日本看護協会  
常任理事 浅香 えみ子



生きるを、ともに、つくる。  
公益社団法人 日本看護協会

## 1. 看護職員の賃金制度改革の必要性



生きるを、ともに、つくる。  
公益社団法人 日本看護協会

# 看護職員の賃金制度に関する課題

1. 経年的な基本給の上昇（ベースアップ）率が低い
2. 「寝たきり賃金」（年齢があがっても賃金が上昇しない）
3. 夜勤者の確保困難な状況が続いているが、夜勤手当は横ばい
4. 看護職員の賃金に対する満足度が低い
  - 病院勤務者2012年と比較して全体の賃金満足度は満足・やや満足の割合が10ポイント以上低下
  - 特に「業務量」、「業務内容」、「他業種も含めた同年代・同性の平均的給与と比較」に対する不満が大きい
5. 多様な働き方に対する不満や不公平感がある
  - 育児・介護等から短時間勤務や夜勤免除等の多様な働き方を選択する看護職が増加しているが、夜勤負担や業務負担による処遇の差が少なく不満につながりやすい
6. 看護職員の高年齢化により年功的賃金で人件費が高騰
  - 就業している看護職員の平均年齢が上昇している中で※、既存の年功的賃金のままでは人件費率が上昇

※就業している看護職員の平均年齢：(2004年)39.1歳→(2024年)44.6歳  
(各年の衛生行政報告例より推計) 3

## ①経年的な基本給の上昇（ベースアップ）率が低い

➢ 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、基本給月額が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と推察される

【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

※官公庁は当該回答者数が少なかったため除外

	回答者数	平均基本給月額 (円)	平均税込給与総額 (円)	平均年齢
就業施設・事業所	病院	1427	260,451	38.2
	【参考】(2012年賃金調査) 病院	1,077	254,583	36.1
	訪問看護ステーション	328	254,476	47.0
	診療所	35	256,330	43.8
	介護系サービス	57	264,418	48.9
	看護系教育研究機関（養成所、大学等）	39	305,668	47.1
	その他	22	260,164	47.9

出典：「2024年度看護職員の賃金に関する実態調査」（日本看護協会）

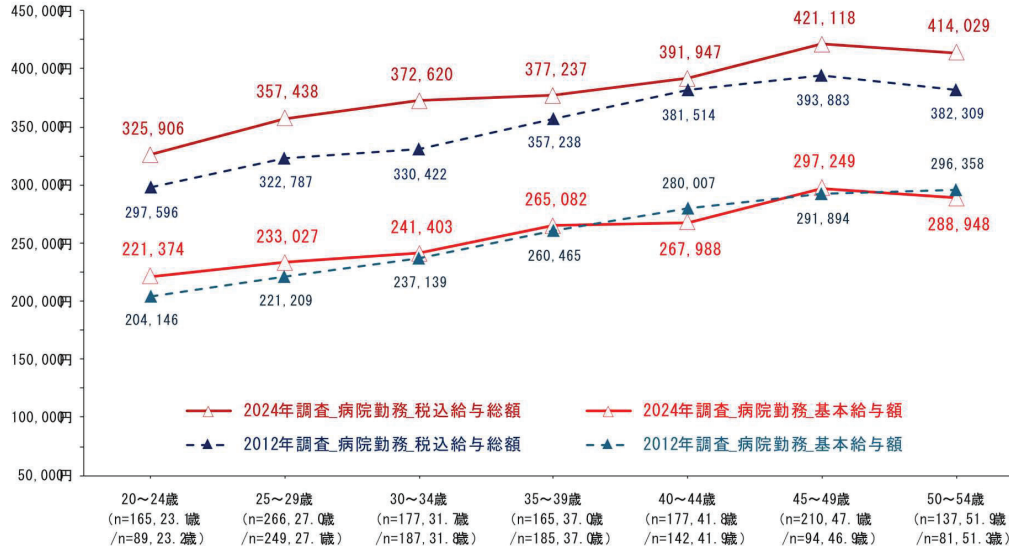
## ②「寝たきり賃金」（年齢があがっても賃金が上昇しない）

- 他職種・他産業と比較して、看護職員は年齢を重ねても賃金の伸び率が低く、長年ほぼ同じ賃金水準から抜け出せない
- 年齢による基本給月額の上昇率は、2012年調査では20代前半を100%とした場合、50代前半で145%だったが、2024年調査では、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

要因として考えられること

- ・組織内の看護職員数に対する管理職ポストが少ない
- ・夜勤のない管理職と夜勤のある非管理職の給与逆転が起きやすい
- ・管理職ではない場合、専門性の高さや担う役割等が処遇に反映されていない

【図表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（病院、2012年・2024年）



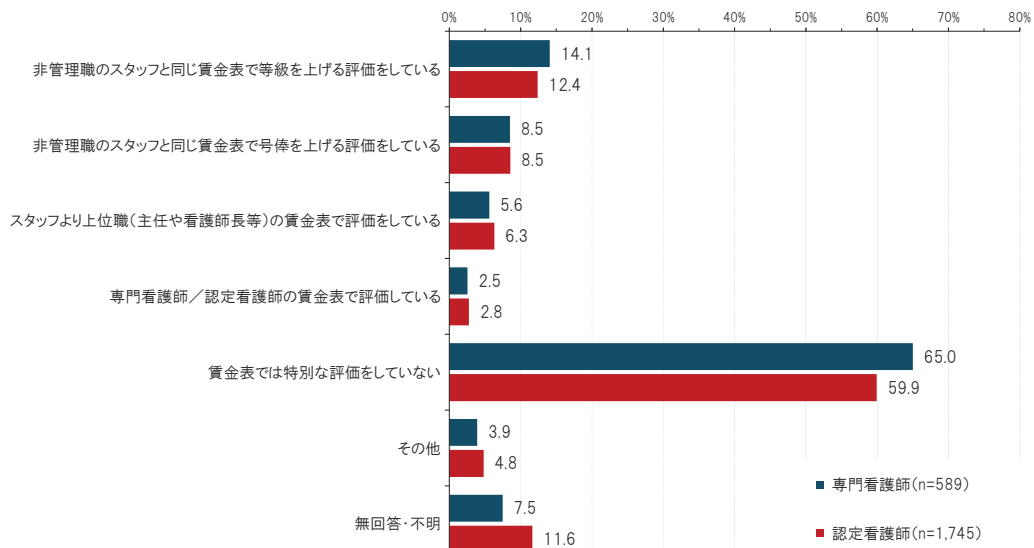
出典：「2012年病院勤務の看護職の賃金に関する調査」  
「2024年度看護職員の賃金に関する実態調査」（日本看護協会）

5

## 【参考】専門性の高い看護師に対する評価

専門看護師・認定看護師とも「賃金表では特別な評価をしていない」病院が最も多く、専門看護師・認定看護師への手当については、両者とも約半数が手当を支給していなかった

【図表3】専門看護師・認定看護師の基本給与額の評価方法（複数回答）



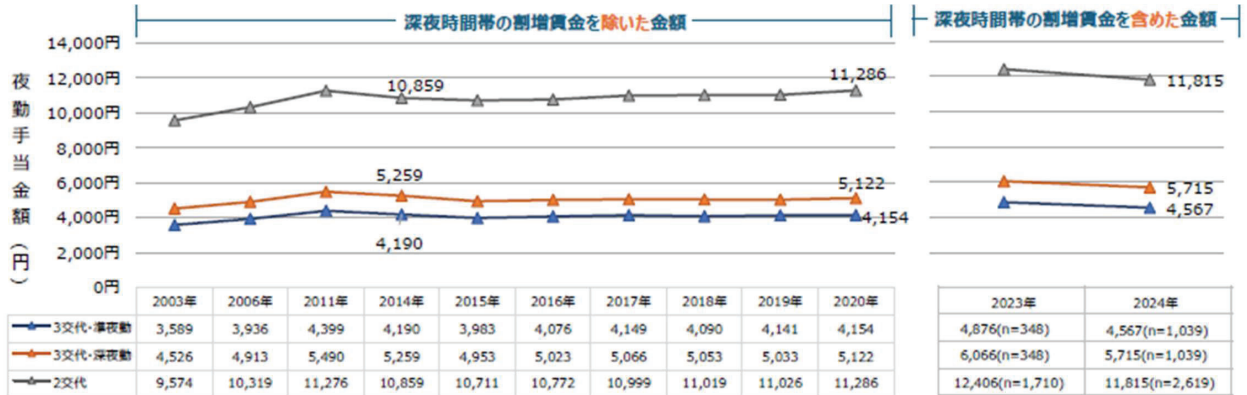
出典：「2024年度看護職員の賃金に関する実態調査」（日本看護協会）

6

### ③夜勤者の確保困難な状況が続いているが、夜勤手当は横ばい

➤ 病院勤務看護職員の夜勤手当（夜勤1回あたり）額は、2交代制、3交代制ともに、2010年代に入ってほとんど上がっていない。

【図表4】夜勤手当※（夜勤1回あたり）の推移

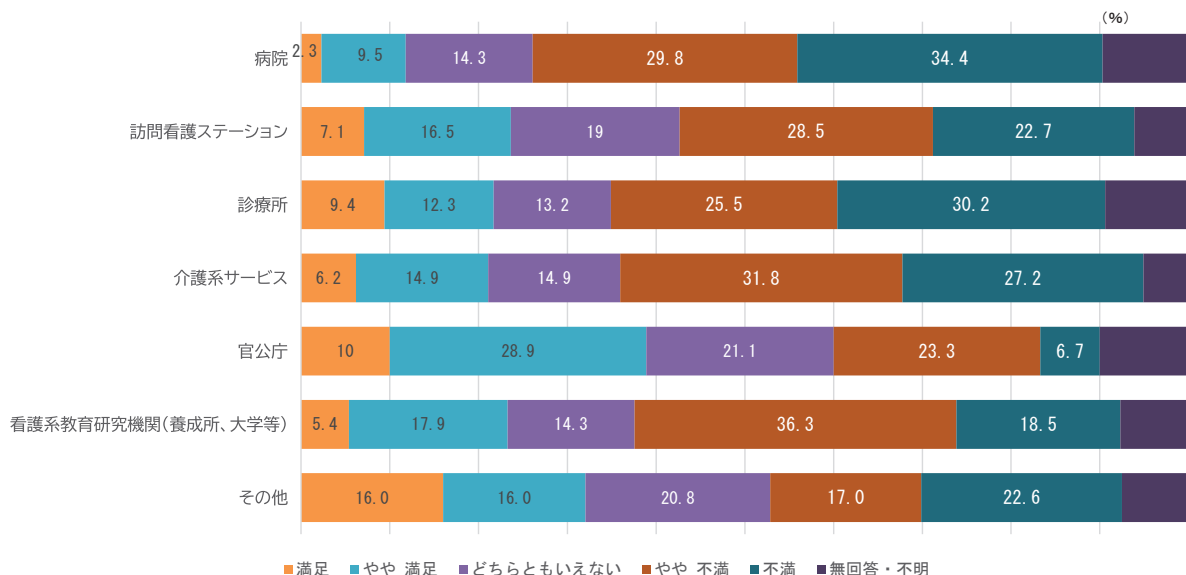


出典：各年の「病院看護実態調査」「病院における看護職員需給状況調査」、「2024年度看護職員の賃金に関する実態調査」（いずれも日本看護協会）より作成  
 ※2003年～2020年は、深夜時間帯（22時から5時まで）の割増賃金を除いた手当金額  
 ※2023年・2024年は、深夜時間帯（22時から5時まで）の割増賃金を含んだ手当金額

### ④-1 看護職の賃金に対する満足度が低い（就業施設・事業所別）

看護職の自身の賃金額に対する全体的な満足度を事業所別にみると、官公庁以外では「やや不満」「不満」が5割を超える（図表5）。

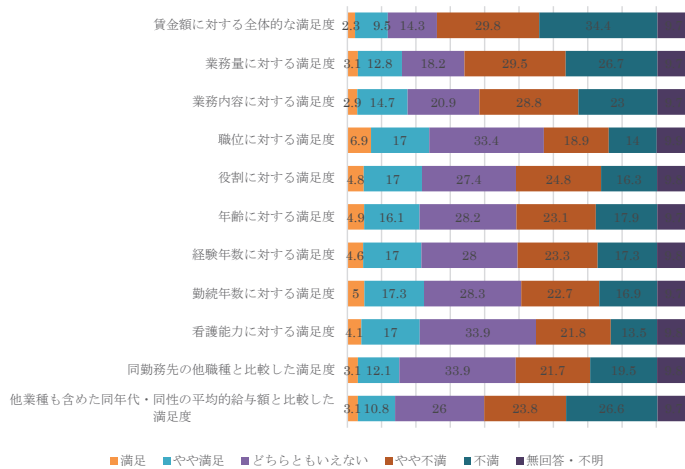
【図表5】就業施設・事業所別の賃金額に対する全体の満足度



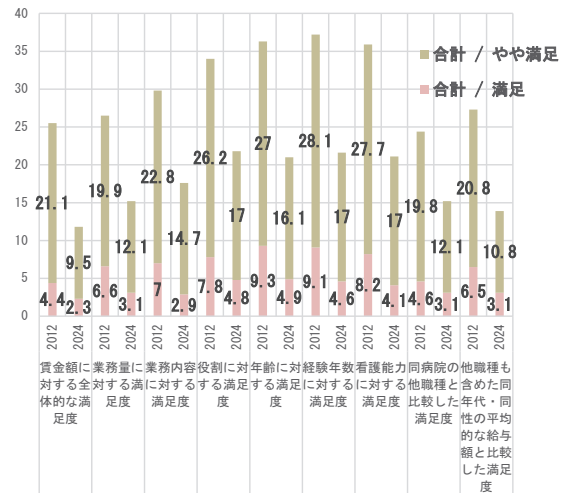
## ④-2 看護職の賃金に対する満足度が低い（病院勤務者）

- 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6-1）
- 2012年調査と比較すると、賃金の全体的な満足度について「満足」「やや満足」の割合が25.5%から11.8%と大幅に低下している（図表6-2）

【図表6-1】病院勤務者の賃金額に対する項目別の満足度 n=3,662 (9%)



【図表6-2】(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) (9%)

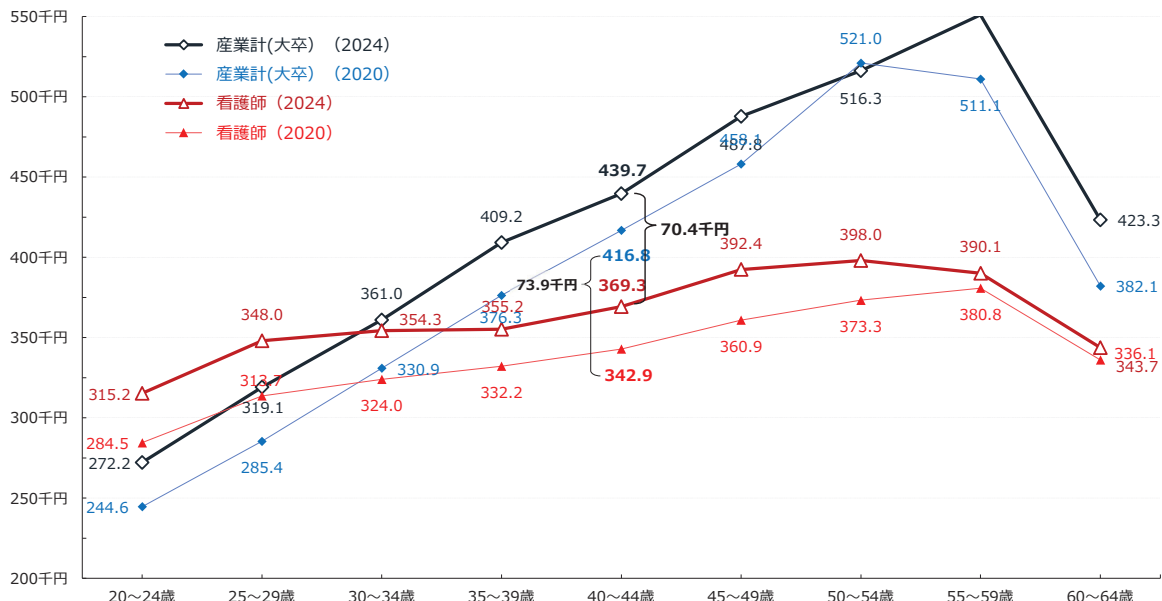


出典:「2012年病院勤務の看護職の賃金に関する調査」  
「2024年度看護職員の賃金に関する実態調査」(日本看護協会)

## 【参考1】他産業と看護職の賃金

看護師の賃金は夜勤手当を含むこともあり、20歳代では一般労働者(産業計・大卒)を上回るが、30歳代になると逆転し、その後は差が拡大する。看護師で就業者が多い40~44歳の月額賃金でみると、2020年は73.9千円の差があり、その後わずかに縮小したものの、2024年は70.4千円の差があった。

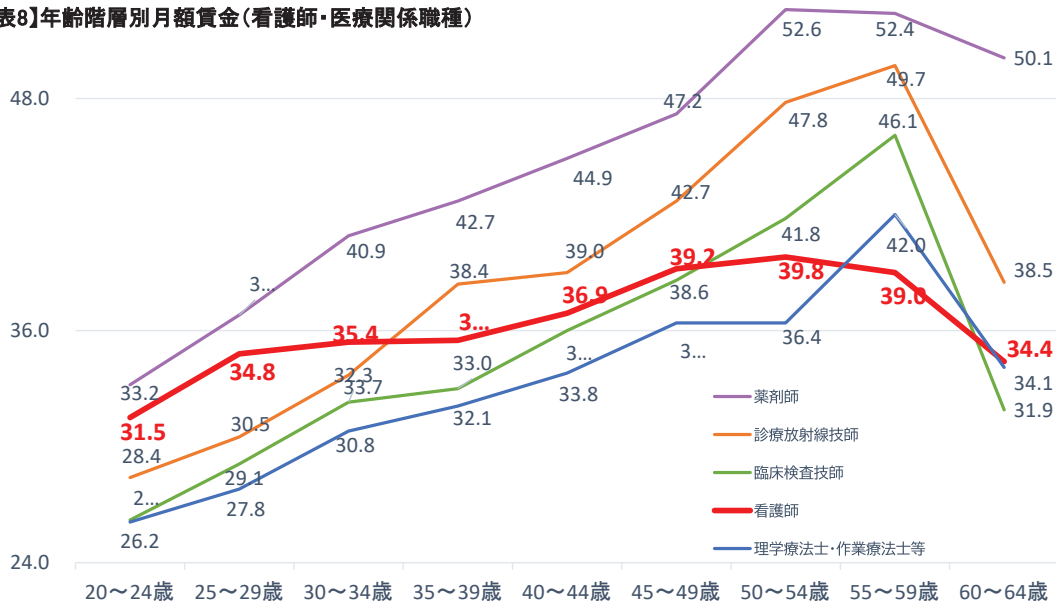
【図表7】年齢階層別月額賃金(看護師・産業計・大卒)



## 【参考2】他職種と看護職の賃金

看護師の賃金は、入職当初の20代前半ではほとんどの医療関係職種を上回るが、30代前半には臨床検査技師や診療放射線技師に追い抜かれ、年齢を追うごとにその差は拡大する

【図表8】年齢階層別月額賃金(看護師・医療関係職種)

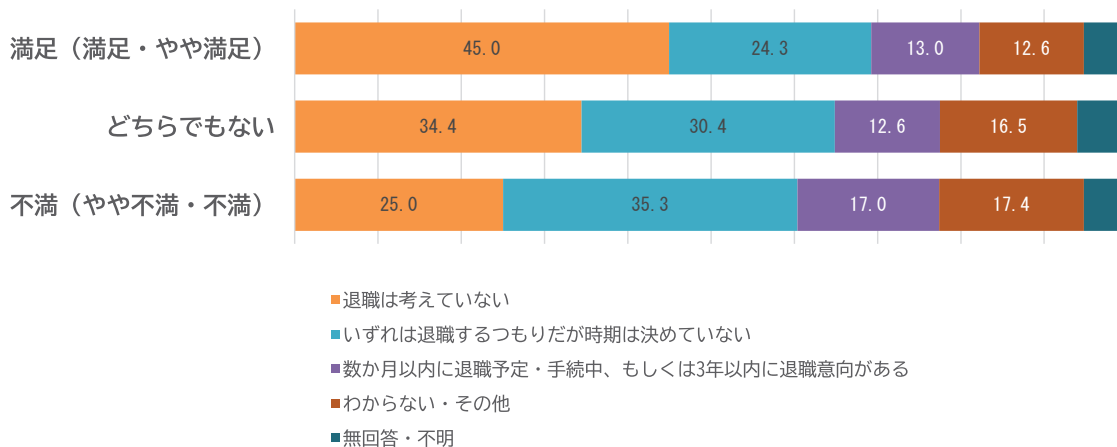


出典:「賃金構造基本統計調査」令和6(2024)年 11

### ④-3 賃金額に対する満足度と就業継続意向

賃金額に対する満足度(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%であるのに対し、「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

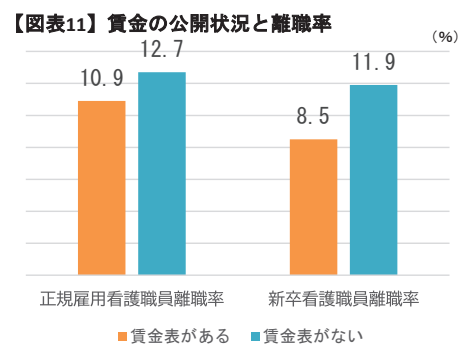
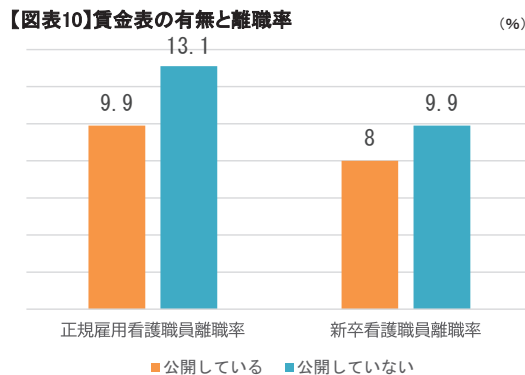
【図表9】賃金額に対する満足度(全体的な満足度)別の現在の就業先での就業意向



出典:「2024年度看護職員の賃金に関する実態調査」(日本看護協会)

## 【参考3】賃金表の有無および公開状況と離職率

- 看護職の「賃金表がある」と回答した病院は全体の75.0%で、そのうち、賃金表を「公開している」と回答した病院は54.0%であった。
- また、「賃金表がある」「賃金表を公開している」と回答した病院のほうが、正規雇用看護職員、新卒看護職員ともに離職率は低い値を示した。



出典：「2024年度看護職員の賃金に関する実態調査」（日本看護協会）

13

## 看護職の賃金制度に関する課題に対する対応策

### 対応策①

#### 看護職のベースアップ

- 病院等は診療報酬による収入が大半を占める。
- 診療報酬は公定価格であり、病院等の経営努力だけでは、職員のベースアップに係る原資を十分に確保することは困難。
- 他産業と同等のベースアップを目指すために、診療報酬のプラス改定が必要。

日本看護協会では、看護職の処遇改善に向け、毎年、関係省庁へ要望活動を実施

## 補足：看護職の処遇改善に関する国の動き

### 看護職員の処遇改善原資を診療報酬により対象病院に支払う仕組み (2022年10月～)

#### 看護職員処遇改善評価料

処遇改善額 12,000円/月

評価料による賃金改善の合計額の 2/3 以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げにより改善を図ること

### 国家公務員医療職俸給表（三）の見直し（2023年4月～）

【趣旨】 管理的立場にある看護師や特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師に対し、**キャリアアップに伴う処遇改善**を図る

### 診療報酬「ベースアップ評価料」創設による医療従事者の処遇改善 (2024年6月～)

【趣旨】 看護職員、病院薬剤師その他の医療関係職種の賃上げのため「ベースアップ評価料」を創設、賃上げ促進税制等と併せて2024年度に+2.5%、2025年度に+2.0%のベースアップを目指す

※処遇改善対象は保健師・助産師・看護師・准看護師・看護補助者をはじめとするすべての医療関係職種（医師・歯科医師、専ら事務作業を行う職員を除く）。

※当該評価料は、対象職員のベア等及びそれに伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業者負担分等を含む）等の増加分に用いること

15

## 看護職の賃金制度に関する課題に対する対応策

### 対応策②

### 限られた原資を多くの看護職員が納得する形で配分する

- 能力や職務、役割に応じた賃金制度とすることで、職員は、やりがいを持ち納得して働き続けられる。
- 医療機関等としては、能力や職務、役割の評価を適切に行うことで、総人件費を大幅に拡大させることなく、看護職の確保・定着の促進と質の高い看護ケアを提供することが可能となる。

日本看護協会では、看護職の能力や職務、役割に応じた賃金制度の推進のため、2019年に「看護職のキャリアと連動した賃金モデル」を公表

導入した事例では、人件費率を抑えて職員満足度があがるなどの成果が出ているが、導入率は12%程度。

# 「看護職のキャリアと連動した賃金モデル」の提案内容

## 提案1

### 看護職の賃金モデル（複線型等級制度）

- 看護職としての複数のキャリアパス（ジェネラリスト、スペシャリスト、管理職等）において仕事の内容、役割や責任の重さ等に応じた評価のしくみと、賃金制度が連動し、基本給を決定する賃金制度。
- 職員がどのキャリアパスを選んだとしても、その仕事内容や貢献度等が評価され賃金に反映される仕組みとする。

## 提案2

### 多様な働き方に対応した賃金・処遇

- 多様な働き方の導入・普及にあたり、働き方の相違に対応したより公平感・納得感のある処遇とする。



## 2. 看護職の複線型等級制度 （看護職の賃金モデル）の概要



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

# 「看護職の賃金モデル」の検討にあたって

看護職の賃金は、「仕事に対する報酬の評価であり、社会的な評価指標のひとつである」と考え、はたらく看護職の公平感、納得感が得られる仕組みとなるよう、以下2つの観点から検討した

① 能力や担っている役割、業務の負担に見合った適切な評価に基づく構造(フレーム)が必要である

➡ 複線型等級制度を基盤とする「看護職の賃金モデル」

② 多様な働き方の導入・普及にあたり、働き方の相違に対応したより公平感・納得感のある処遇が必要である

➡ 「看護職の賃金モデル」を応用した「多様な働き方に対応した賃金・処遇」

19

## 日本看護協会「看護職のキャリアと連動した賃金モデル」

### 提案1

「看護職の賃金モデル」(複線型等級制度)

「複線型人事制度」と「等級制度」を組み合わせた賃金モデル(賃金体系)

### 提案2

「多様な人材を確保・活用するための賃金処遇」

多様な人材の働き方の違いを前提に、負担の大きさ、貢献の度合いに見合った賃金処遇



# 「看護職の賃金モデル」とは

- 基本給を決める制度(基本給制度)
- 看護職としての複数のキャリアパス(ジェネラリスト、スペシャリスト、管理職など)において仕事の内容、役割や責任の重さなどに応じた評価の仕組みと、賃金制度が連動し、基本給を決定する

- ✓ 職員がどのキャリアパスを選んだとしても、その仕事内容や貢献度などが評価され賃金に反映される仕組み
- ✓ 施設や事業所としては、能力や職務、役割の評価を適切に行うことで、単純な年功序列の場合よりも総人件費の伸びを抑えつつ、看護職の満足感や納得感の高い賃金を支給できる

定着促進 ▶ 質の高い看護ケアの提供

21

## 「看護職の賃金モデル」の構造

### 複線型人事制度

複数のキャリアートを並行させ、職員が自らの希望するキャリアに応じて自由に選択できる人事制度



### 等級制度

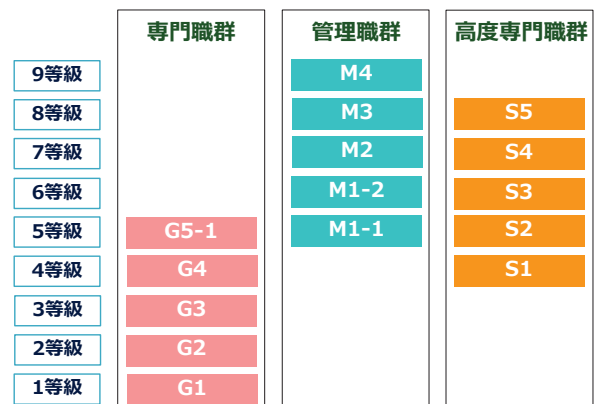
その職場に求められる能力や職務・役割の大きさによって職員を分ける制度

## 「看護職の賃金モデル」における「複線型等級制度」

役割や組織内のキャリアなどの視点から下記の3つの職群に分け、さらに各職群のなかで能力や職務・役割の大きさによって、複数の等級(ステップ)に分ける制度

- **専門職群**：非管理職の一般職員(ジェネラリスト)
- **管理職群**：主に看護管理業務を行う看護職員
- **高度専門職群**：専門看護師、認定看護師や高度な能力を活かして組織に貢献している職員(資格を持つだけでなく組織に貢献している場合に適用)

賃金モデルの概略図



22

# 「看護職の賃金モデル」（複線型等級制度）の例

- 等級によって個人を評価する際に、看護実践能力習熟段階と賃金制度を連動させる

※看護実践能力習熟段階：それぞれの施設が看護職の教育・能力開発などを目的に段階別に示したもの

等級		複線型人事												
		専門職群				管理職群				高度専門職群				
		ステップ	職能段階	習熟段階の例		ステップ	職位	(参考) 認定看護管理者 教育課程のレベル		ステップ	職務・役割			
				看護師	助産師						専門看護師	認定看護師	特定行為研修 修了看護師	
9等級					M4	看護部長								
8等級					M3	副看護部長			S5					
7等級					M2	看護師長			S4	更新および 職務・役割 による組織へ の貢献に応じて 等級決定	看護系大学 大学院修士 課程修了、更 新および 職務・役割に よる組織への 貢献に応じて 等級決定	看護系大学 大学院修士 課程修了、 研修行為区 分数および 職務・役割 による組織 への貢献に 応じて等級 決定		
6等級	G5	熟練	レベルIV (組織への貢献 に応じて等級決定)	M1-2	副看護師長 <sup>注1</sup> 主任 <sup>注2</sup> (副看護師長あるいは 主任のみの場合 職務・役割に応じて 等級決定)	セカンドレベル 修了および 職務・役割に よる組織への 貢献に応じて 等級決定	S3							
5等級				M1-1				S2						
4等級	G4		レベルIII				ファーストレベル修了および 職務・役割による組織への貢 献に応じて等級決定	S1						
3等級	G3	中堅	レベルII	レベルII	注1) 副看護師長：看護師長に属し、看護師長の職務代行者 注2) 主任：副看護師長等のいる病院における主任、あるいは副看護師長－スタッフの中間職									
2等級	G2		レベルI	レベルI										
1等級	G1	新人	レベル新人	レベル新人										23

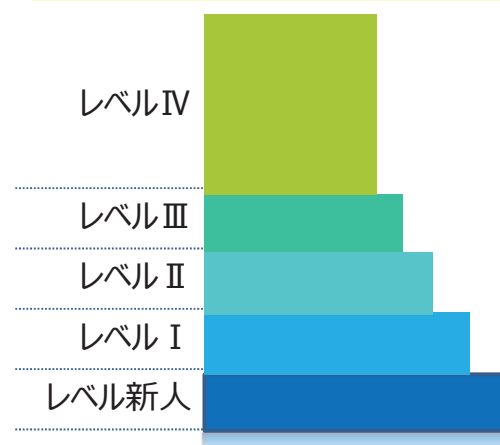
## 看護実践能力習熟段階と賃金制度の連動のイメージ

- 看護部門がすでに自施設の看護実践能力習熟段階を策定し、運用している場合は、これを新たな賃金制度における等級のステップと連動するイメージ

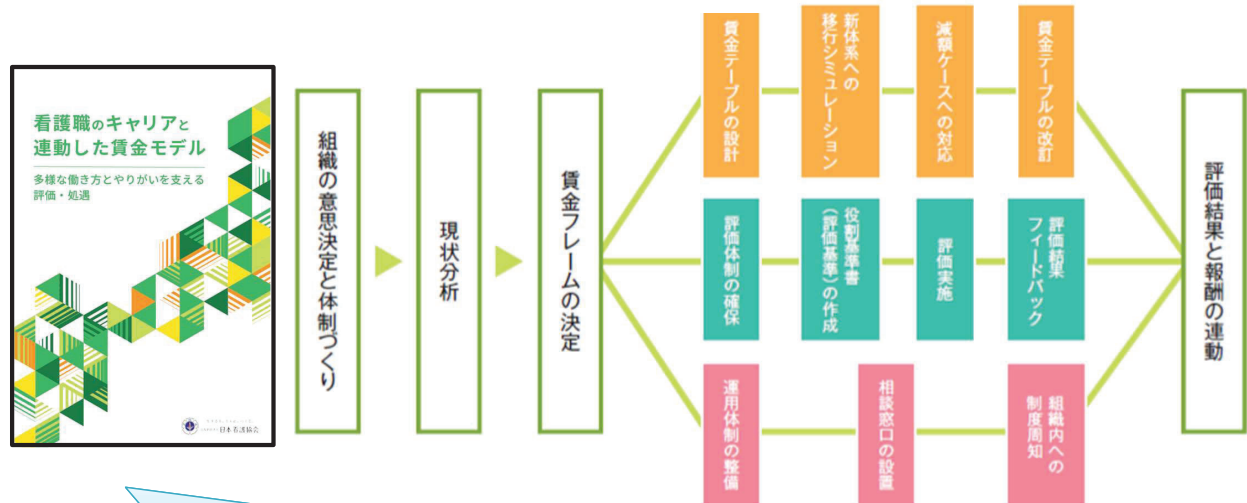
### 賃金制度 ステップごとの役割定義

等級	専門職群ステップ
7等級	G5-3 役割定義
6等級	G5-2 役割定義
5等級	G5-1 役割定義
4等級	G4 役割定義
3等級	G3 役割定義
2等級	G2 役割定義
1等級	G1 役割定義

### 各施設の 看護実践能力習熟段階



# 「看護職の賃金モデル」導入プロセス



- 「看護職の賃金モデル」とは、導入に向けて
- 賃金制度と看護実践能力習熟段階の具体的な連動方法
- 運用のポイント
- 導入事例

(「看護職のキャリアと連動した賃金モデル」日本看護協会HP)  
<https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/chingin/improvement/index.html>