



2012年 病院勤務の看護職の賃金に関する調査 年齢による賃金上昇の低さが明らかに 賃金制度の整備に課題

公益社団法人日本看護協会（会長・坂本すが、会員 67 万人）は、このたび「2012年 病院勤務の看護職の賃金に関する調査」を実施しました。

本会の実施する看護職の賃金に関する調査は今回が初めてです。本調査は、①「施設調査」：全国の病院の看護管理者（看護部長など）を対象、②「個人調査」：本会会員を対象からなり、看護職の賃金の特徴や確保定着・離職防止との関連性に着目して、その課題を明らかにすることを目的としています。

調査結果からは、年齢に伴う賃金上昇が低いことや、離職を考えている理由に賃金への不満がある看護職がより多く求職していることなどが明らかとなりました。さらに、定期昇給や時間外手当に対する納得感と離職意向との関連などが見出されました。

報道関係者の皆さまには、本調査の趣旨にご理解をいただき、さまざまな機会にご紹介をいただけますよう、よろしくお願ひいたします。

《 調査結果のポイント 》

- 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% … P 3
- 離職意向の理由に賃金に対する不満がある場合、実際に看護職で求職（転職活動）している割合は65.0% … P 5
- 定期昇給額に納得していない看護職の56.4%に離職意向 … P 8
- 支給される時間外手当に納得していない看護職の58.5%に離職意向 … P 8
- 既卒の看護師を中途採用した後に、賃金処遇について「再評価はしていない」病院が74.8%に上る … P 10

■調査概要

- 1) 調査期間 2013年2月4日～3月20日
- 2) 調査方法 ①施設調査、②個人調査とも、自記式調査票を郵送配布・回収
- 3) 調査対象 ①全国の8,633病院の看護管理代表者
回収数2,651件(回収率30.7%)
②本会会員1万人を無作為抽出 有効発送9,507件
回収数2,252件(回収率23.7%)

■回答者属性

1) 施設調査

- (1) 地域 「政令指定都市」16.4%、「東京23区(特別区)」4.0%、「市」68.2%、「町村」10.4%、「無回答」1.1%
- (2) 設置主体 「国」4.7%、「都道府県・市町村」18.0%、「公的医療機関」7.5%、「社会保険関係団体」2.1%、「医療法人」51.6%、「個人」1.5%、「学校法人」2.3%、「公益社団法人・公益財団法人」3.5%、「その他」8.1%、「無回答」0.6%
- (3) 病床規模 「99床以下」25.7%、「100～199床」31.7%、「200～299床」14.4%、「300～399床」9.5%、「400～499床」5.3%、「500床以上」7.2%、「無回答」6.4%

2) 個人調査

- (1) 性別 「女性」94.3%、「男性」5.5%、「無回答」0.3%
- (2) 年齢 「20歳代」20.8%、「30歳代」30.5%、「40歳代」28.6%、「50歳代」19.8%(60歳を含む)、「無回答」0.4%
- (3) 職種 「保健師」0.9%、「助産師」3.1%、「看護師」91.5%、「准看護師」4.2%、「無回答」0.3%
- (4) 雇用形態 「正規職員(フルタイム勤務)」89.1%、「正規職員(短時間勤務)」1.2%、「正規職員(産休・育児・介護など休業中)」4.4%、「上記以外」5.1%、「無回答」0.2%
- (5) 職位 「スタッフ(非管理職)」69.8%、「中間管理職(看護師長相当職、副看護師長相当職、主任相当職)」23.5%、「管理職(副院長相当職、看護部長相当職、副看護部長相当職)」3.1%、「非管理職で高度専門性を活かした役割」1.4%、「その他」2.0%、「無回答」0.3%

■調査結果

1. 看護師・准看護師の平均賃金額

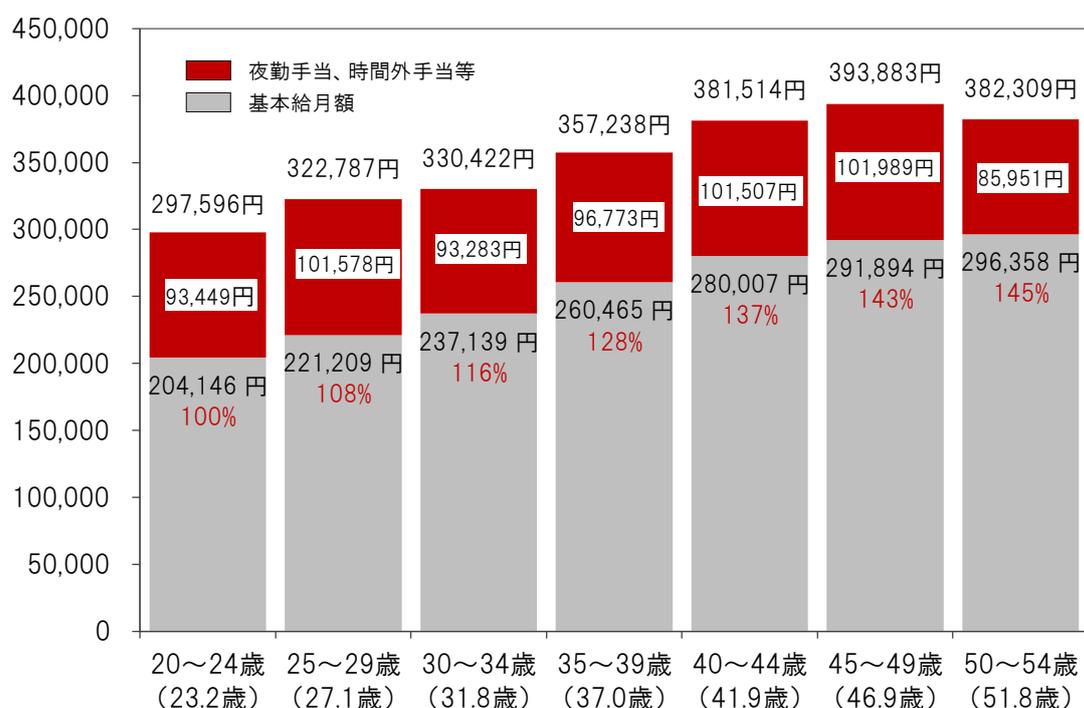
- ◆ 看護師の給与総月額 35万2,157円、基本給月額 25万4,583円
准看護師の給与総月額 29万6,319円、基本給月額 21万1,819円
- ◆ 年齢による賃金上昇率は、50代前半で20代前半の145%

正規職員（フルタイム勤務）の非管理職の平均賃金額（2013年1月支給分）は、看護師が給与総月額（※1）35万2,157円、基本給月額25万4,583円（平均年齢36.1歳）（n=1,077）、准看護師が給与総月額29万6,319円、基本給月額21万1,819円（同45.9歳）（n=72）だった。なお、人事院の『2013年職種別民間給与実態調査』では、超過勤務、夜勤手当等、支給されるすべての給与を含めた「毎月決まって支給する額」（2012年4月支給分）が、看護師33万8,790円（同36.9歳）、准看護師29万6,736円（同44.6歳）だった。

看護師の基本給月額を年齢別に見ると、年齢に伴う増加は見られるものの、20～24歳を100%とした場合に50～54歳までの賃金上昇率は145%にとどまる【図1】。

※1: 手当額を含み、所得税や雇用保険、健康保険等の社会保険料を控除する前の支給された総額

【図1】年齢別の看護師の給与総月額と基本給月額



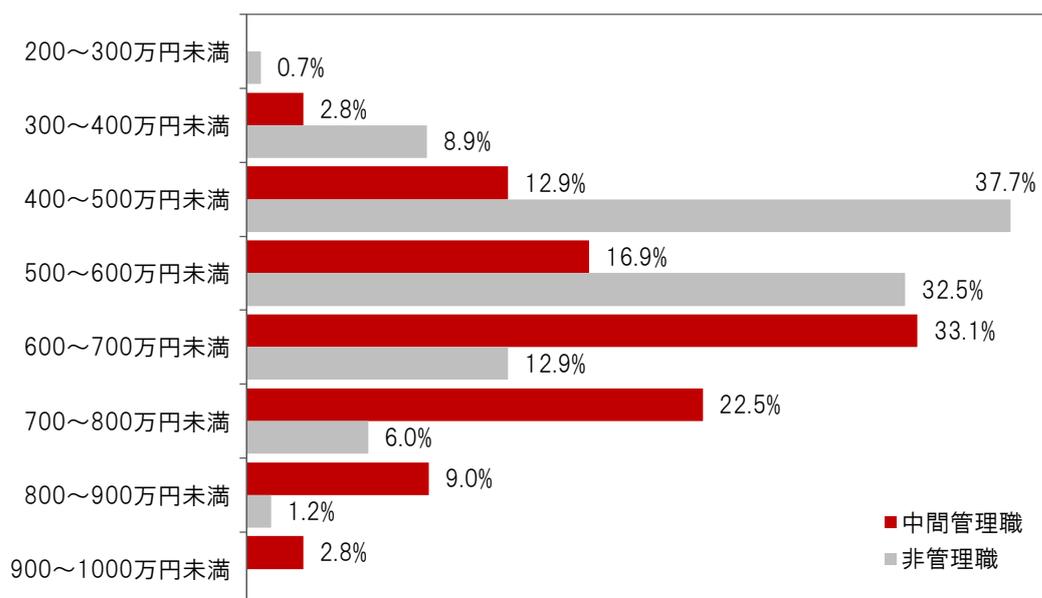
正規職員（フルタイム勤務）の看護師の年収額（2012年支給分）は、非管理職 519万2,417円（平均年齢35.0歳）（n=403）、中間管理職（※2）648万3,444円（同45.5歳）（n=178）だった。

中間管理職の年収額は、賃金構造基本統計調査（厚生労働省）から試算した直近年度の役職別年収額（全産業）（※3）の課長級832.6万円（同47.4歳）、係長級664.4万円（同43.5歳）と比べて低く、本調査では600万円未満が32.6%（「300～400万円未満」2.8%、「400～500万円未満」12.9%、「500～600万円未満」16.9%の合計）を占めていた【図2】。

※2：看護師長相当職、副看護師長相当職、主任相当職

※3：「決まって支給する現金給与額（平成23年調査）」×12＋「年間賞与その他特別給与額（平成24年調査）」より算出 平均年齢は平成23年度

【図2】 非管理職・中間管理職の年収額



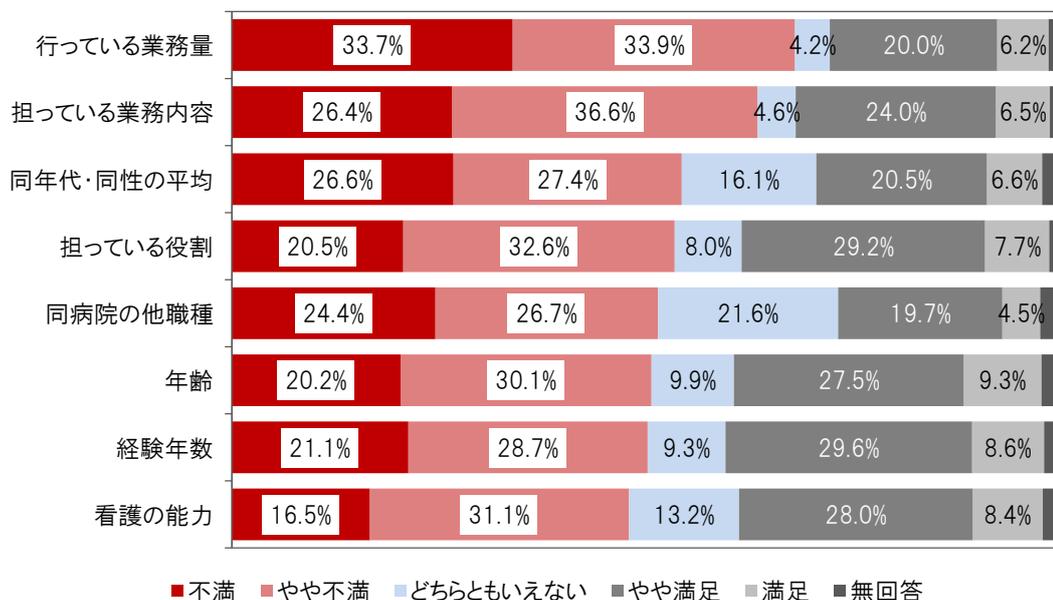
2. 賃金に対する不満と求職

- ◆ 「行っている業務量」「担っている業務内容」に対して、給与総月額が不満とする割合が高い
- ◆ 離職を考えている看護職のうち、その理由に「賃金に対する不満がある」割合は69.8%を占める
- ◆ 離職意向の理由に、賃金に対する不満がある看護職が「看護職で求職している」割合は65.0%と高い

給与総月額に対する満足度について、正規職員（フルタイム勤務）の非管理職1,322人で、「不満」と回答した割合（「不満」「やや不満」の合計）は67.8%だった。

項目別にみると、「行っている業務量」「担っている業務内容」に対して、給与総月額が「不満」「やや不満」と回答した割合がそれぞれ67.5%、63.0%と高くなっていた【図3】。

【図3】 給与総月額に対する満足度



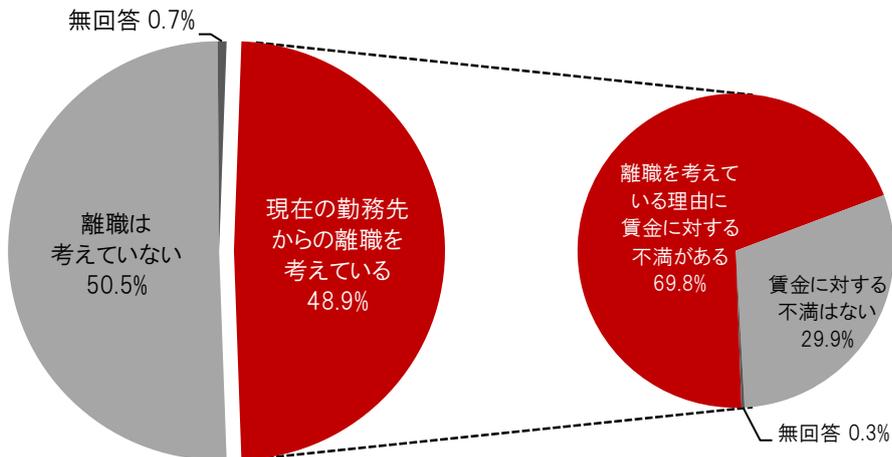
正規職員（フルタイム勤務）の非管理職について、現在の勤務先からの「離職を考えている」割合は48.9%だった。このうち、離職を考えている理由に「賃金に対する不満がある」割合は69.8%を占めていた【図4】。

また、離職を考えている看護職のうち、「看護職で求職している」割合は60.2%だった【図5】。なお、全体では29.4%が就業しながら求職していることになる。

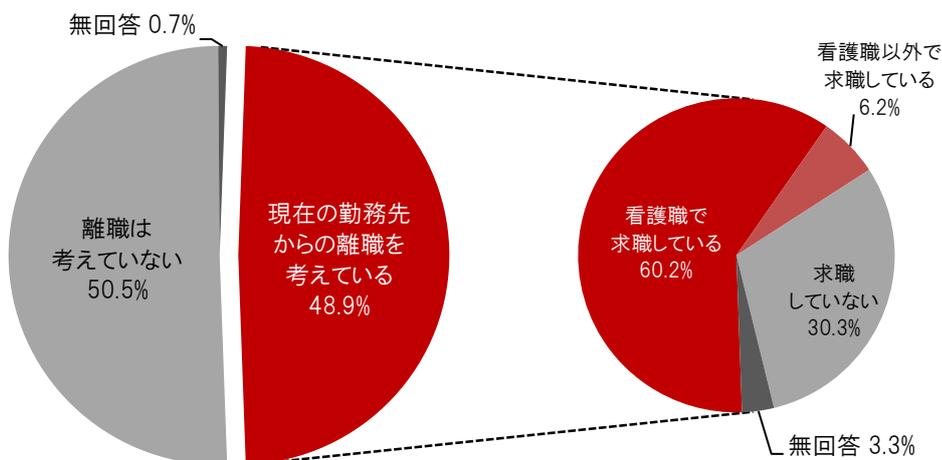
離職を考えている看護職について、「看護職で求職している」割合を賃金に対する不満の有無で比較すると、離職を考えている理由に「賃金に対する不満がな

い」と回答した看護職（n=193）が、「看護職で求職している」割合は49.2%であるのに対して、「賃金に対する不満がある」看護職（n=451）では65.0%と15.7ポイント高く、離職を考えている理由に賃金不満があることが、他施設への転職のきっかけとなっている可能性が示唆された【図6】。

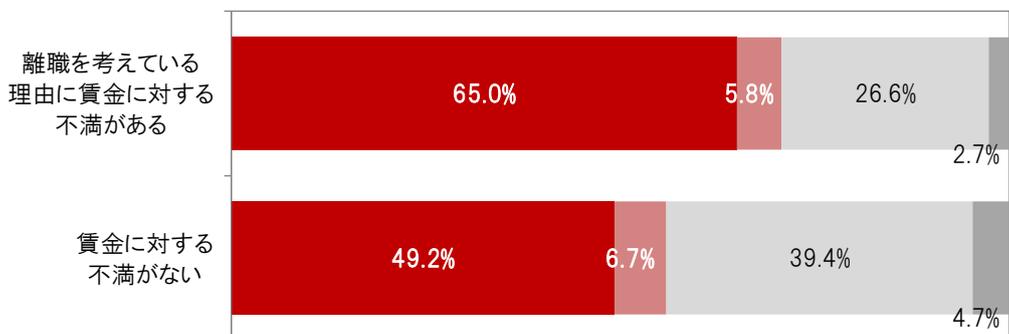
【図4】 離職意向と賃金に対する不満



【図5】 離職意向と求職状況



【図6】 求職状況（離職を考えている理由に賃金に対する不満の有無別）



■ 看護職で求職している ■ 看護職以外で求職している ■ 求職していない ■ 無回答

3. 賃金表、昇給の状況、納得度

- ◆ 賃金表がない病院は 17.2%
- ◆ 年齢・勤続年数に基づく自動的な昇給がない病院は 18.9%
- ◆ 賃金決定の基準に年功給を採用している割合は 77.8%
- ◆ 定期的な昇給額に納得していない看護職の 56.4%に離職意向

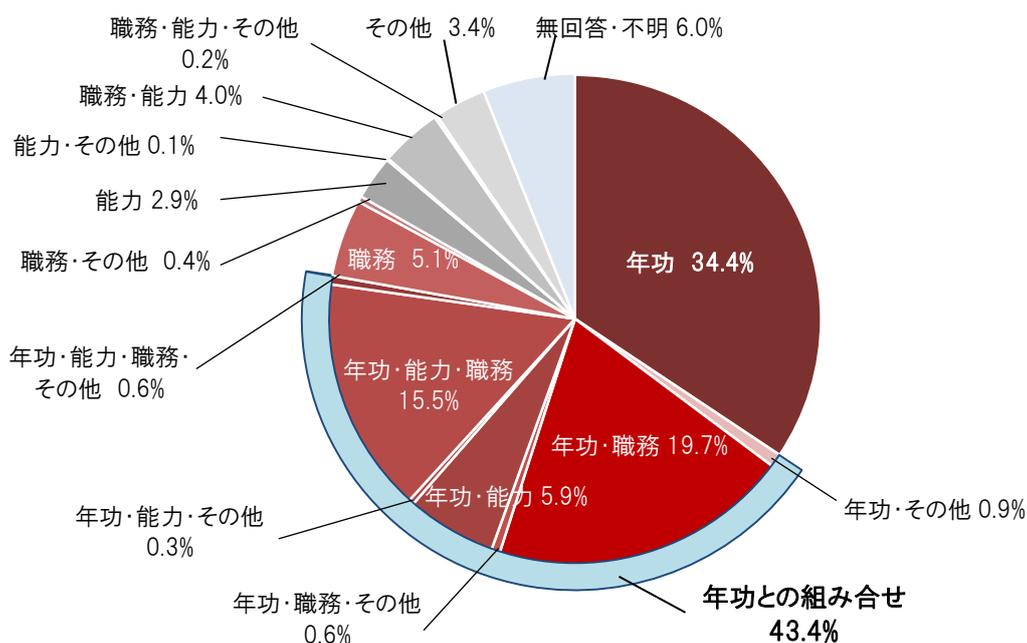
調査に回答した2,651病院について、賃金表の有無、年齢・勤続年数に基づく自動的な昇給の有無をみると、「賃金表がない」と回答した病院が17.2%、「年齢・勤続年数に基づく自動的な昇給がない」と回答した病院が18.9%で、ともに2割近くに上っていた。なお、賃金表がない病院の割合は「2007年 病院看護実態調査」（本会）でも17.2%であった。

また、賃金表がない病院の割合を規模別にみると、「99床以下」26.5%、「100～199床」18.7%、「200～299床」15.0%、「300～399床」6.8%、「400～499床」3.6%、「500床以上」2.1%で、小規模病院ほど高かった。

賃金表が未整備の場合、賃金決定が不明瞭となるため、看護職が安心して働き続けられる制度の整備は喫緊の課題と言える。

病院が看護職の賃金決定に用いている基準を見ると、少なくとも一部に「年功（年齢・勤続年数等）」を採用している病院が77.8%とおよそ8割を占めていた。内訳は、年功のみを基準とする病院が34.4%に上る一方、年功と併せて職務を基準とする病院が19.7%、年功と併せて能力を基準とする病院が5.9%、年功、職務、能力すべてを基準として採用している病院が15.5%などで、これらの合計で43.4%となる【図7】。

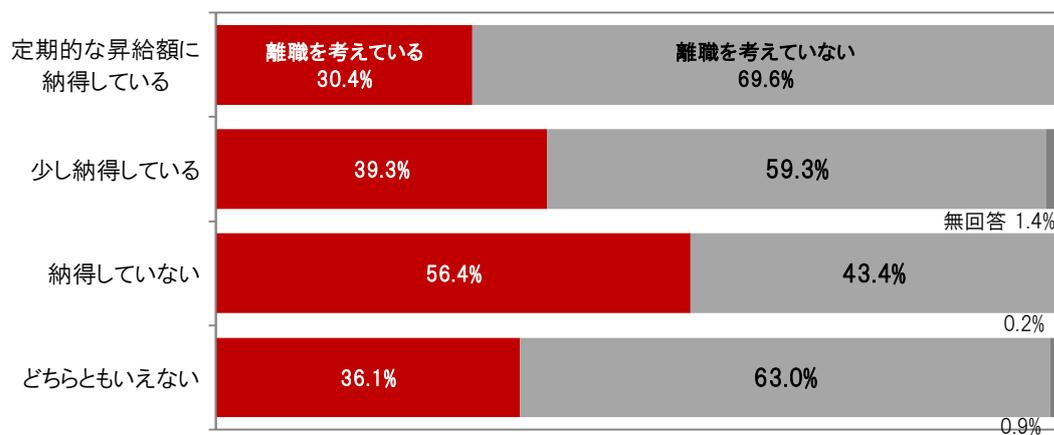
【図7】 賃金決定に用いている基準



正規職員（フルタイム勤務）の非管理職のうち、定期的な昇給があると回答した949人のうち、昇給額に「納得していない」と回答した看護職は47.8%だった。

定期的な昇給額に納得しているか否かで現在の勤務先からの「離職を考えている」割合を比較すると、「納得している」と回答した看護職（n=92）の「離職を考えている」割合が30.4%であるのに対して、「納得していない」看護職（n=454）では56.4%と26.0ポイント高く、離職意向に対する影響が示唆される【図8】。

【図8】 定期的な昇給額に対する納得度と離職意向



4. 支給される時間外手当の状況、納得度

- ◆ 時間外労働 14.1 時間のうち、時間外手当が支払われたのは 8.1 時間にとどまる
- ◆ 支給される時間外手当に納得していない看護職の 58.5% に離職意向

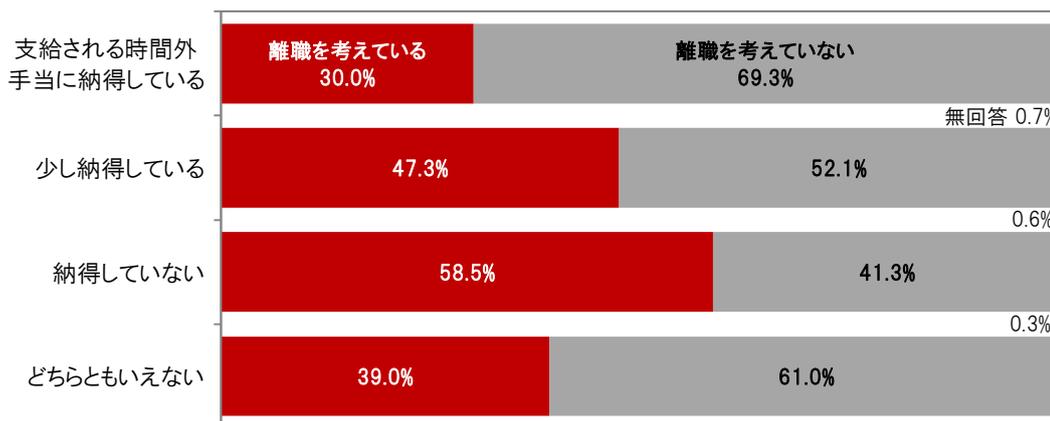
正規職員（フルタイム勤務）の看護職 1,957 人に、時間外勤務の支給対象であるかを聞いた。職位別にみると、非管理職では「支給対象者である」割合が 95.1% であるのに対して、中間管理職では 73.0% と少なくなっていた。

時間外労働をしていた非管理職 725 人について、手当の支払われていない「未払い残業」をみると、実際に行った時間外労働の平均時間は 14.1 時間である一方、手当が支払われた平均時間は 8.1 時間にとどまる。

定期昇給と同様、支給される時間外手当にどの程度納得しているかをみると、「納得していない」と回答した看護職は 48.1% だった。

また、納得しているか否かで、現在の勤務先からの「離職を考えている」割合を比較すると、「納得している」と回答した看護職（n=140）の「離職を考えている」割合 30.0% に対して、「納得していない」看護職（n=349）では 58.5% と 28.5 ポイント高く、定期昇給と同様、離職意向に対する影響が示唆される【図 9】。

【図 9】 支給される時間外手当に対する納得度と離職意向



5. 夜勤手当

- ◆ 夜勤が一定回数を超えた場合、夜勤手当の増額や加算制度がある病院は 12.1%
- ◆ 夜勤専従者に対する特別な手当がある病院は 16.5%
- ◆ 深夜割増賃金と定額の手当を支払っている病院は 42.3%

調査に回答した 2,651 病院のうち、夜勤が一定回数を超えた場合に、夜勤手当の増額や加算制度が「ある」と回答した病院は 12.1%、また、夜勤専従者がいて、かつ、手当の有無および夜勤時間の上限変更に関する回答に不備がない 961 病院について、夜勤専従者に対する特別な手当が「ある」と回答した病院は 16.5%にとどまっていた。

多くの病院が夜勤負担の大きい看護職に対して、賃金処遇で報いる制度や仕組みを持たないことが示唆される。

また、夜勤に関する質問に回答した 2,206 病院について、看護師が平日に行う夜勤 1 回あたりの手当をみると、個別の深夜割増賃金と定額の手当を支払っている病院は 42.3%だった。一方、何らかの深夜割増賃金を含めた、定額の手当を支払っている病院（※4）は 46.1%、深夜割増賃金のみ病院は 3.1%となっており、夜勤手当の支払いについて、さまざまな算出方法が用いられていた【図 10】。

※4: 「深夜時間帯の割増賃金を含めて、定額の夜勤手当のみを支払っている」42.3%、「定額の手当に加えて、定額の深夜時間帯の割増賃金を支払っている」3.9%

【図 10】夜勤手当の支払い方法



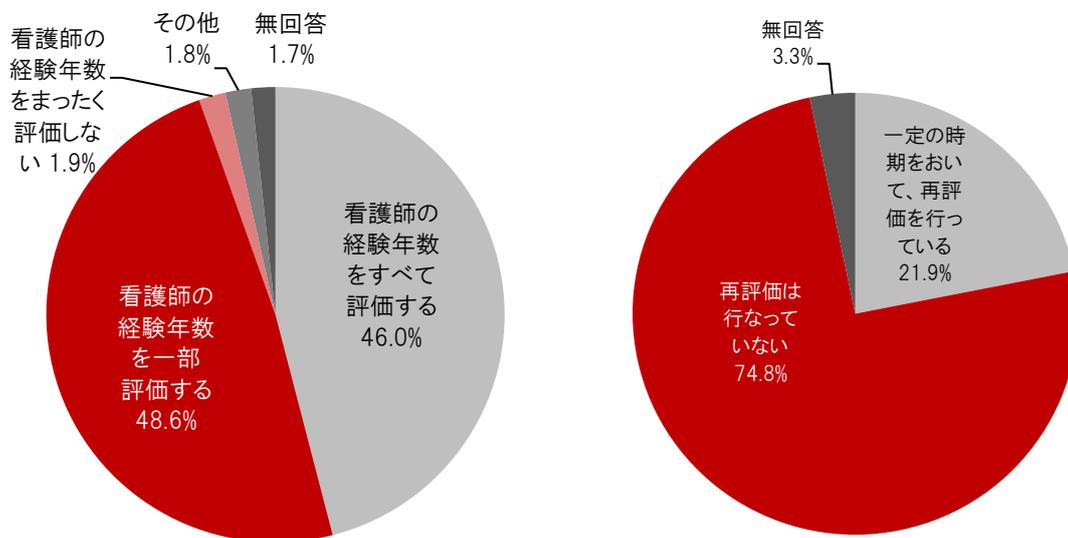
6. 既卒の看護師の賃金処遇

- ◆ 既卒の看護師を中途採用する場合、
「看護師の経験年数をすべて評価する」が46.0%
- ◆ 賃金処遇の再評価を行っていない病院が74.8%

調査に回答した2,651病院について、既卒の看護師を中途採用（経験者採用）する場合の経験年数の評価をみると、「一部評価する」48.6%「まったく評価しない」1.9%に対して、「看護師の経験年数をすべて評価する」と回答した病院は46.0%だった。

さらに、賃金処遇の再評価について、「一定の時期をおいて、再評価を行っている」と回答した病院が21.9%であるのに対して、「再評価は行っていない」病院が74.8%に上っている。多くの病院が看護職の賃金処遇を再評価しておらず、再就業した看護職のキャリアが十分に評価されていないことが見られた【図11】。

【図11】 既卒の看護師の賃金処遇（経験年数の評価と再評価）



7. 管理職・中間管理職の賃金額

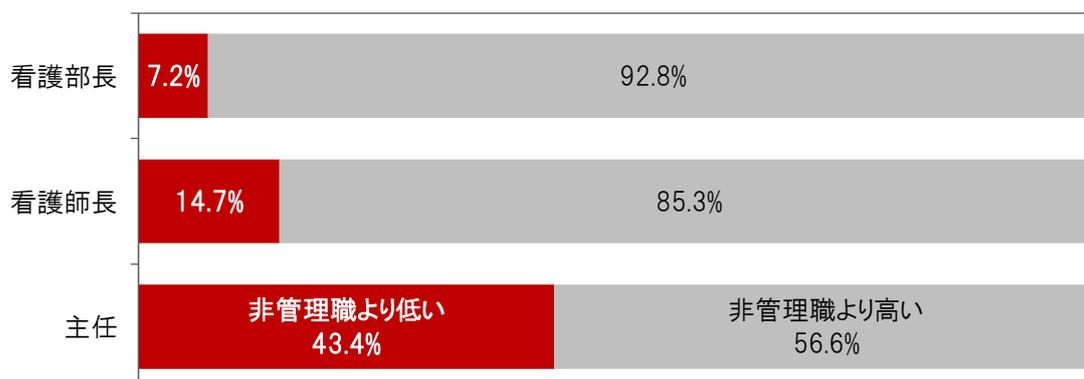
- ◆ 管理職の給与総月額 49万4,933円、基本給月額 37万983円
中間管理職の給与総月額 43万1,338円、基本給月額 32万2,786円
- ◆ 各職位の最も高い基本給月額の比較で、上位職と非管理職との逆転がみられた病院が看護部長 7.2%、看護師長 14.7%、主任 43.4%

個人調査から、正規職員（フルタイム勤務）の看護師について、管理職と中間管理職の平均賃金額（2013年1月支給分）は、管理職が給与総月額49万4,933円、基本給月額37万983円（平均年齢53.7歳）（n=60）。中間管理職が給与総月額43万1,338円、基本給月額32万2,786円（同46.5歳）（n=444）だった。

一方、施設調査から、病院内の各職位で最も高い基本給月額の平均をみると、看護部長（専任）42万7,573円（同56.7歳）、看護師長37万949円（同54.0歳）、主任32万7,143円（同50.1歳）、非管理職32万3,298円（同53.0歳）だった。

さらに、職位別の賃金額に回答した1,174病院について、各職位で最も高い基本給月額を職位間で比較した。その結果、病院内で上位職と非管理職に逆転が見られた割合は、「看護部長が非管理職より低い病院」7.2%、「看護師長が非管理職より低い病院」14.7%、「主任が非管理職より低い病院」43.4%であり、管理職や中間管理職の職責に見合った賃金水準になっているかどうかが課題と考えられる【図12】。

【図12】 基本給月額の逆転割合



8. 有料職業紹介事業者の紹介手数料

- ◆ 有料職業紹介事業者を利用している病院の割合は 41.8%
- ◆ 看護師 1 人の紹介手数料の平均は年間賃金総額の 19.1%

調査に回答した 2,651 病院で、有料職業紹介事業者を利用している割合は 41.8%だった。

地域別では東京 23 区 63.8%、政令指定都市 50.9%、市 40.2%、町村 29.8%と、都市の病院が高い。一方、規模別では「99 床以下」42.8%、「100～199 床」47.9%、「200～299 床」44.1%、「300～399 床」40.1%、「400～499 床」31.8%、「500 床以上」21.6%と、比較的大規模の病院が低かった。また、設置主体では医療法人が 54.4%で高かった。

有料職業紹介事業者を利用している病院で、看護師 1 人あたりの紹介手数料(幹旋料)を定率で支払っている 974 病院について、紹介手数料の平均は年間賃金総額の 19.1%だった。