

# 看護職員の処遇改善に向けて ～看護管理者の皆さまへ～



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会



# 国による「看護職員の処遇改善」の取組み（経緯）

2021年10月に就任した岸田文雄総理は、看護職員等の給与を上げるための取組みとして「看護職員等の処遇改善」を掲げました。

具体的な方策の検討を担った「公的価格評価検討委員会」が12月21日に示した中間整理では、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の収入の3%程度引き上げと、すべての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善のあり方の検討の必要性が明記されました。

その後の予算編成の過程等を経て、看護職員の収入を、2022年2～9月の間は補助金により1%（月4,000円）程度、10月以降は診療報酬によって3%（月12,000円）程度引き上げるための措置の実施が決定しました。

【表1\_国による「看護職員の処遇改善」の仕組み】

	2022年2月～9月	2022年10月～
制度	看護職員等処遇改善事業補助金	診療報酬_看護職員処遇改善評価料
処遇改善額	4,000円/月	12,000円/月
手続き	都道府県担当課へ給付申請	厚生局に算定を届け出し請求



## 2022年10月から 「診療報酬による看護職員の処遇改善」が始まります

- 令和4年度診療報酬改定において、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、10月以降収入を3%程度（月額12,000円相当）引き上げるための処遇改善の仕組みとして、「看護職員処遇改善評価料」が新設されました。
- 令和4年10月より以下の対象医療機関において算定が可能となります

対象医療機関：次のいずれかに該当すること。

イ 救急医療管理加算に係る届出を行っている保険医療機関であって、救急搬送件数が年間で200件以上であること。

ロ 「救急医療対策事業実施要綱」（昭和52年7月6日医発第692号）に定める第3「救命救急センター」、第4「高度救命救急センター」又は第5「小児救命救急センター」を設置している保険医療機関であること。

※算定にあたっては、9月5日付厚生労働省保険局医療課通知・事務連絡等をご確認ください。

「看護職員処遇改善評価料」に関する日本看護協会の解説はこちらからご覧ください  
[https://www.nurse.or.jp/nursing/practice/housyu/pdf/2022/improve\\_r4.pdf](https://www.nurse.or.jp/nursing/practice/housyu/pdf/2022/improve_r4.pdf)



## 「看護職員処遇改善評価料」算定対象となる医療機関の 看護管理者の皆さまへ

- 経営陣に対し、早急に「看護職員処遇改善評価料」の算定を働きかけましょう
- 「看護職員処遇改善評価料」による処遇改善は、院内の医療職種をも対象とすることができますが、本来の趣旨は看護職員の処遇改善であることを確認しましょう。
- 看護職員の賃金引き上げは、「基本給」の改善を柱としましょう。「毎月決まって支給する手当」よりも将来にわたる処遇改善効果が大きくなります。
- 「看護職員処遇改善評価料」算定を契機に、自施設の看護職員の賃金制度見直しに取り組みましょう



# 看護職員賃金制度見直しのポイント（例）

- 全ての年齢層にわたる基本給の引上げ（ベースアップ）
- 業務負担の大きい若手中堅層の基本給の重点的引上げ
- 高度な専門性を持つ看護師（専門・認定・特定行為研修修了者）の処遇改善
- 看護管理者、特に中間管理者の処遇改善
- 夜勤負担が大きい職員の処遇改善
- 医師の働き方改革に伴うタスクシフト/シェアにより新たに担う業務・役割等の評価を踏まえた処遇改善
- 割増賃金の適正な支給（法令にのっとった労働時間管理による）



## 賃金制度見直しに向けた病院看護管理者の役割とは？

- ◆ 自院の看護職員の賃金水準・賃金制度の現状を踏まえる
- ◆ 処遇改善の方向性・考え方のビジョンを持つ
- ◆ 処遇改善策の優先順位付けを行う
- ◆ 具体的な処遇改善の方策を提案する
- ◆ 組織の合意形成に向け働きかける

# 「看護職員の処遇改善」の状況【資料の解説】



## 【資料1\_閣議決定（2022年6月7日）（抜粋）】

国は今後とも看護職員の処遇改善に取り組むことを閣議決定しています

## 【資料2\_看護職員等処遇改善事業補助金申請（交付決定）の状況】

時間的な制約にもかかわらず対象医療機関の9割近くが申請。看護職員の処遇改善が現場でも求められており、それに補助金が十分活用された」ことを示します

## 【資料3\_看護職員等処遇改善事業補助金申請（交付決定）の状況】

今回の国による処遇改善の対象は就業している看護職員全体の3分の1程度にすぎません。更なる対象拡大が必要です。

## 【資料4\_「看護職員処遇改善評価料」算定要件（施設基準）】

「看護職員処遇改善評価料」による処遇改善の実際を規定しています。

## 【資料5\_処遇改善の方法（「看護職員処遇改善評価料」施設基準）】

「基本給」と「毎月決まって支給する手当（例）」を示しました。

## 【資料6\_賃金の仕組み】

## 【資料7\_看護職のキャリアと連動した賃金モデルの提案】

日本看護協会が2016年に公表した病院看護職員の賃金モデルの考え方で、看護師のキャリア開発ラダーと連動し、キャリアアップに伴う処遇改善を織り込んだモデルです

## 【資料8～15】看護職員賃金関連データ

## 【資料16～17】看護職員の処遇改善に向けた本会の方針と要望活動

## 資料1\_閣議決定（2022年6月7日）（抜粋）

「公的価格の費用の見える化等を行ったうえで、職種毎に仕事の内容に比して適正な水準まで賃金が引き上がり、必要な人材が確保されること等を目指して、現場で働く方々の更なる処遇改善に取り組んでいく」

～「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2022」

2. 持続可能な社会保障制度の構築（全世代型社会保障の構築）P31 より引用

[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2022/2022\\_basicpolicies\\_ja.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2022/2022_basicpolicies_ja.pdf)

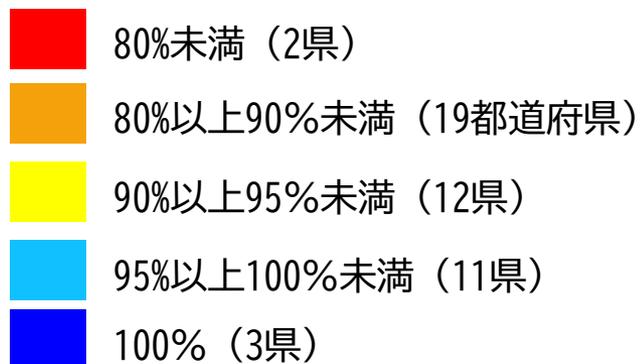
「コロナ対応等を担っている看護師等の収入を3%程度引き上げる措置を講じた。（中略）看護師の今後の処遇改善については、今回の措置の結果も踏まえつつ、全ての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の在り方について検討する。これらの結果に基づき、引き続き、処遇改善に取り組む」

～「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」より引用

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii\\_sihonsyugi/pdf/ap2022.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2022.pdf)

# 資料2\_看護職員等処遇改善事業補助金申請（交付決定）の状況

【図】 申請率（都道府県別）



## ◎申請状況（全国合計）

①支給要件に該当する医療機関数	2,720
②申請を行った医療機関数	2,411
③申請率（②/①）	88.6%

◎交付決定額（概算支給額） 222.2億円

◎貸金改善計画  
（令和4年2月～9月・全国合計）

貸金改善見込額 251.8億円

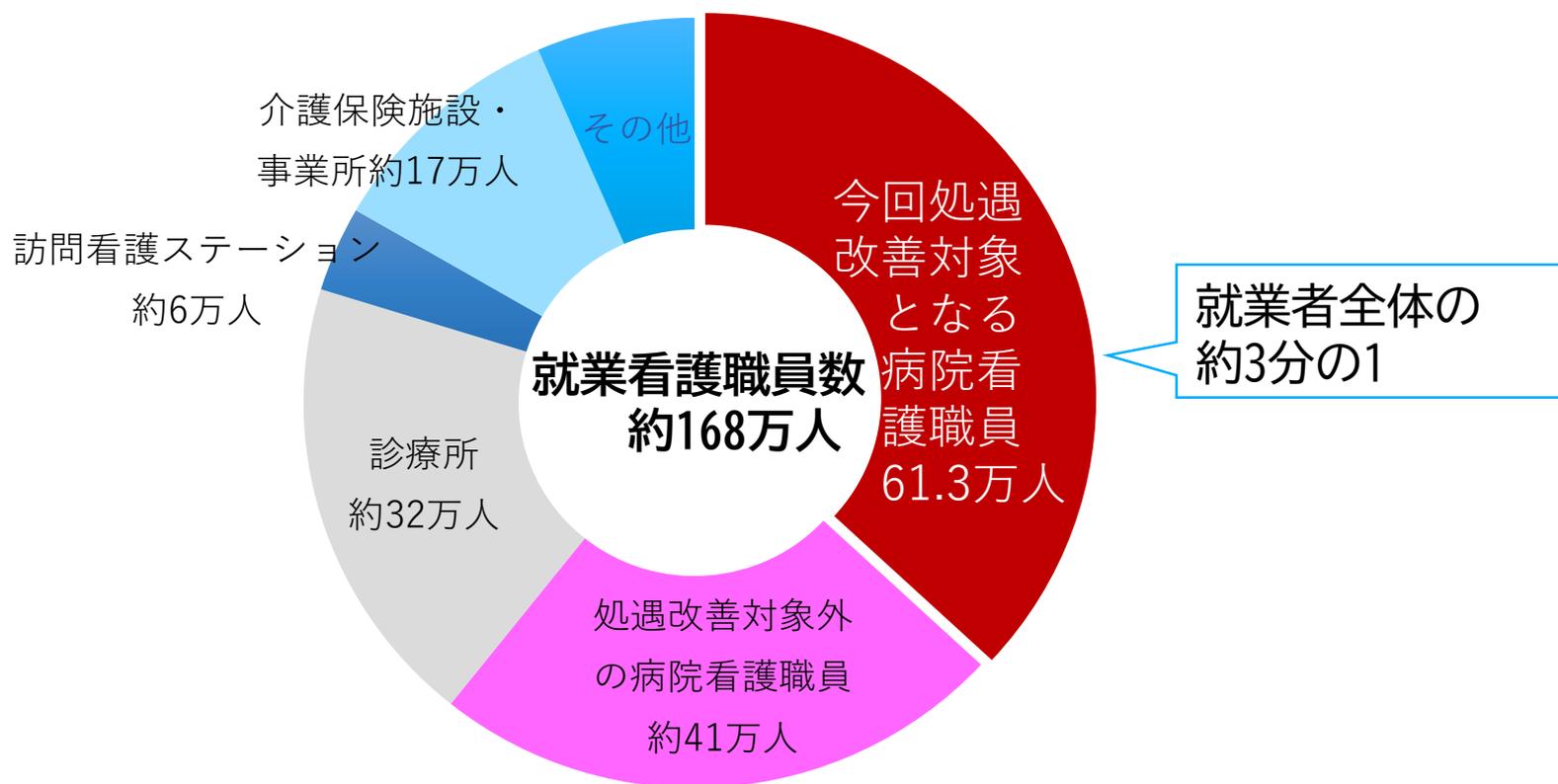
厚生労働省公表資料「看護職員等処遇改善事業補助金の申請（交付決定）の状況」による  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000947085.pdf>

# 資料3\_看護職員等処遇改善事業補助金申請（交付決定）の状況

処遇改善対象者数（71万人）

看護職員61.3万人（常勤換算） / コメディカル9.7万人

厚生労働省公表資料「看護職員等処遇改善事業補助金の申請（交付決定）の状況」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000947085.pdf>



就業場所別看護職員数（2019年）：厚生労働省医政局看護課調べ



（抜粋）

（3）当該評価料を算定する場合は、当該保険医療機関に勤務する看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師（非常勤職員を含む。）をいう。以下同じ。）に対して、当該評価料の算定額に相当する賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。）を含む。以下この区分において同じ。）の改善を実施しなければならない。この場合において、賃金の改善は、基本給、手当、賞与等のうち対象とする賃金項目を特定した上で行うとともに、特定した賃金項目以外の賃金項目（業績等に応じて変動するものを除く。）の水準を低下させてはならないこと。

（4）賃金の改善措置の対象者は、当該保険医療機関に勤務する看護職員等とする。ただし、当該保険医療機関の実情に応じて、当該保険医療機関に勤務する看護補助者、理学療法士、作業療法士その他別表1に定めるコメディカルである職員（非常勤職員を含む。）についても、賃金の改善措置の対象者に加えることができる。

（5）（3）について、安定的な賃金改善を確保する観点から、当該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。

# 資料5\_処遇改善の方法（「看護職員処遇改善評価料」施設基準）



安定的な賃金改善を確保する観点から、当該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（「看護職員処遇改善評価料」施設基準より抜粋）

【月例賃金の構成】

基本給

毎月決まって支給する手当

【例】以下のような内容の手当が考えられる  
地域手当等  
職務に関する手当（役職手当、営業手当等）  
能力に関する手当（技能手当、資格手当等）  
勤怠に関する手当（精皆勤手当等）  
成果に関する手当（歩合給、達成手当、無事故手当等）

通勤手当、家族手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（労働基準法第 37 条第 5 項及び労働基準法施行規則第 21 条で列挙されている手当）

割増賃金算定の基礎となる賃金

割増賃金（時間外勤務、休日勤務、深夜勤務）

# 資料6\_賃金の仕組み

賃金(給与)とは、労働の対価として雇い主から支払われるお金

- **給与**: 基本給と各種手当の総額
- **基本給**: 各種手当などを除いた、賃金の中で、給与のベースとなるお金  
基本給は残業代やボーナス、退職金にも影響する
- **手当**: 基本給以外に企業(病院)が必須または任意で支払う賃金のこと  
例) 資格手当、役職手当、時間外勤務手当(残業代)、通勤手当、住宅手当等
- **賞与**: 給与とは別に支給される特別な給料。支給額の決め方は勤務先の規定によるが、一般に、事業業績や個人の評価等により変動する。

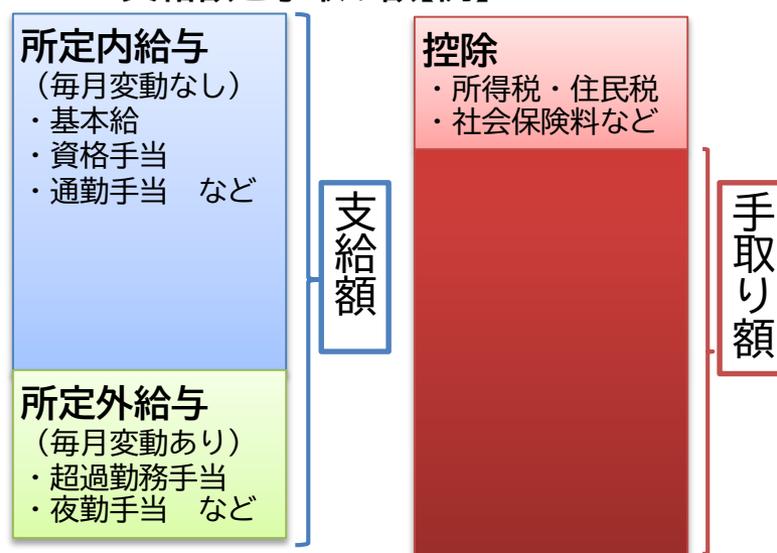


支給額から、社会保険料や税金などを差し引いた金額(手取り額)が支払われます。

## 賃金の構成【例】

所定内給与 (毎月変動なし)	所定外給与 (毎月変動あり)
・基本給 ・諸手当: 家族手当 役職手当 資格手当 交代勤務手当 通勤手当 住宅手当など	・時間外勤務給(超過勤務手当、時間外手当、残業手当など) ・休日勤務割増給(休日手当など) ・深夜勤務給(深夜手当、夜勤手当など) など

## 支給額と手取り額【例】



日本看護協会公式サイト「看護職のための給与ガイド」  
<https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/chingin/guide/index.html>

# 資料7 看護職のキャリアと連動した賃金モデルの提案

## ■ 看護職のキャリアと連動した賃金モデル ～多様な働き方とやりがいを支える評価・処遇～

(公表2016年3月、小冊子作成2019年)

### ■ 看護職のキャリアと連動した賃金モデル

#### 提案1

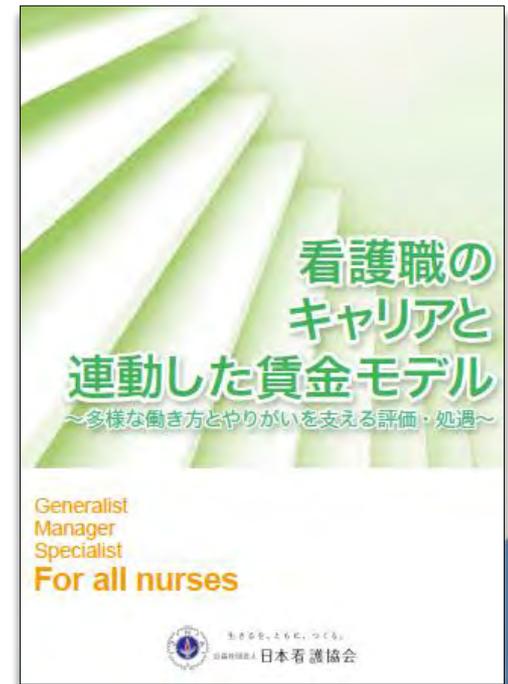
#### 看護職の賃金モデル

職務の遂行能力や担っている役割、専門性による貢献に応じて賃金を決定する「複線型人事制度」「等級制度」を組み合わせた賃金体系。看護師のキャリア開発ラダーと連動し、キャリアアップに伴う処遇改善を織り込んだモデルです。

#### 提案2

#### 多様な人材を確保・活用するための賃金処遇

短時間勤務や夜勤の免除など時間制約のある看護職が増加するなか、それぞれの貢献に見合った賃金処遇

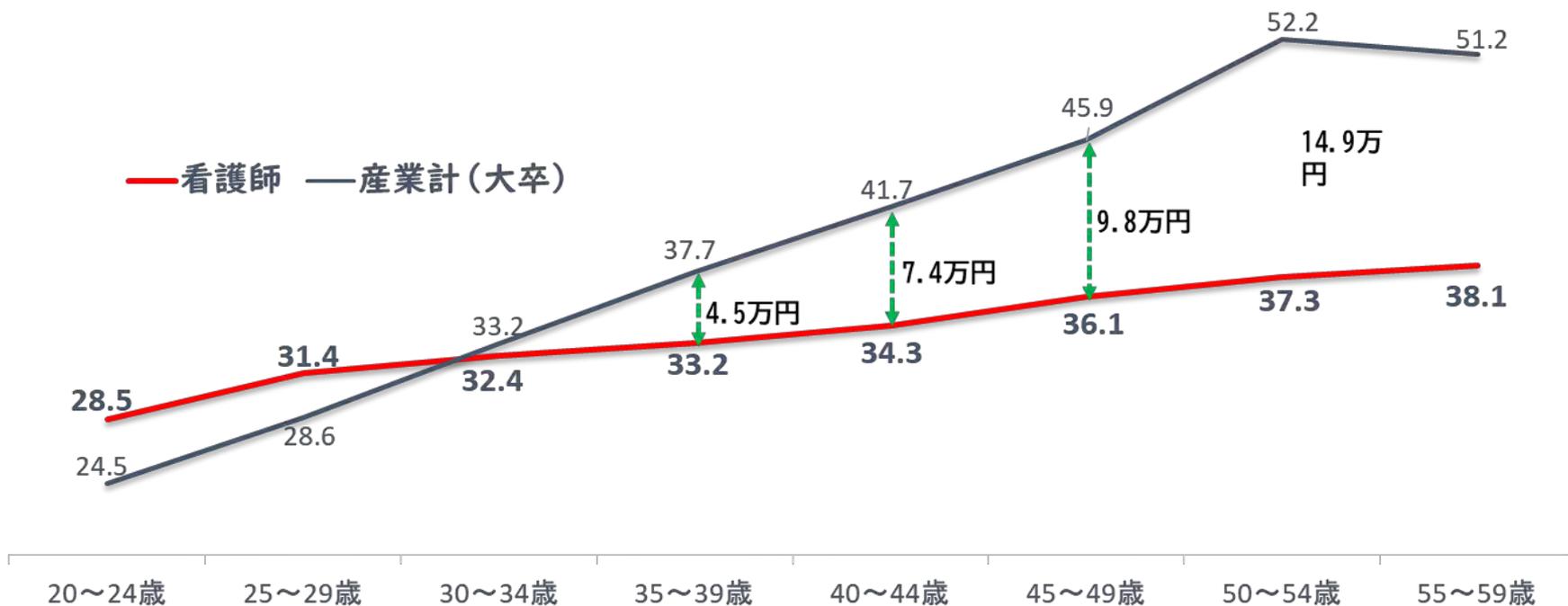


生きるを、ともに、つくる。  
公益社団法人 日本看護協会

# 資料8\_看護職員の賃金実態 一般労働者との比較

年齢階層別月額賃金（看護師・産業計（大卒））令和2（2020）年

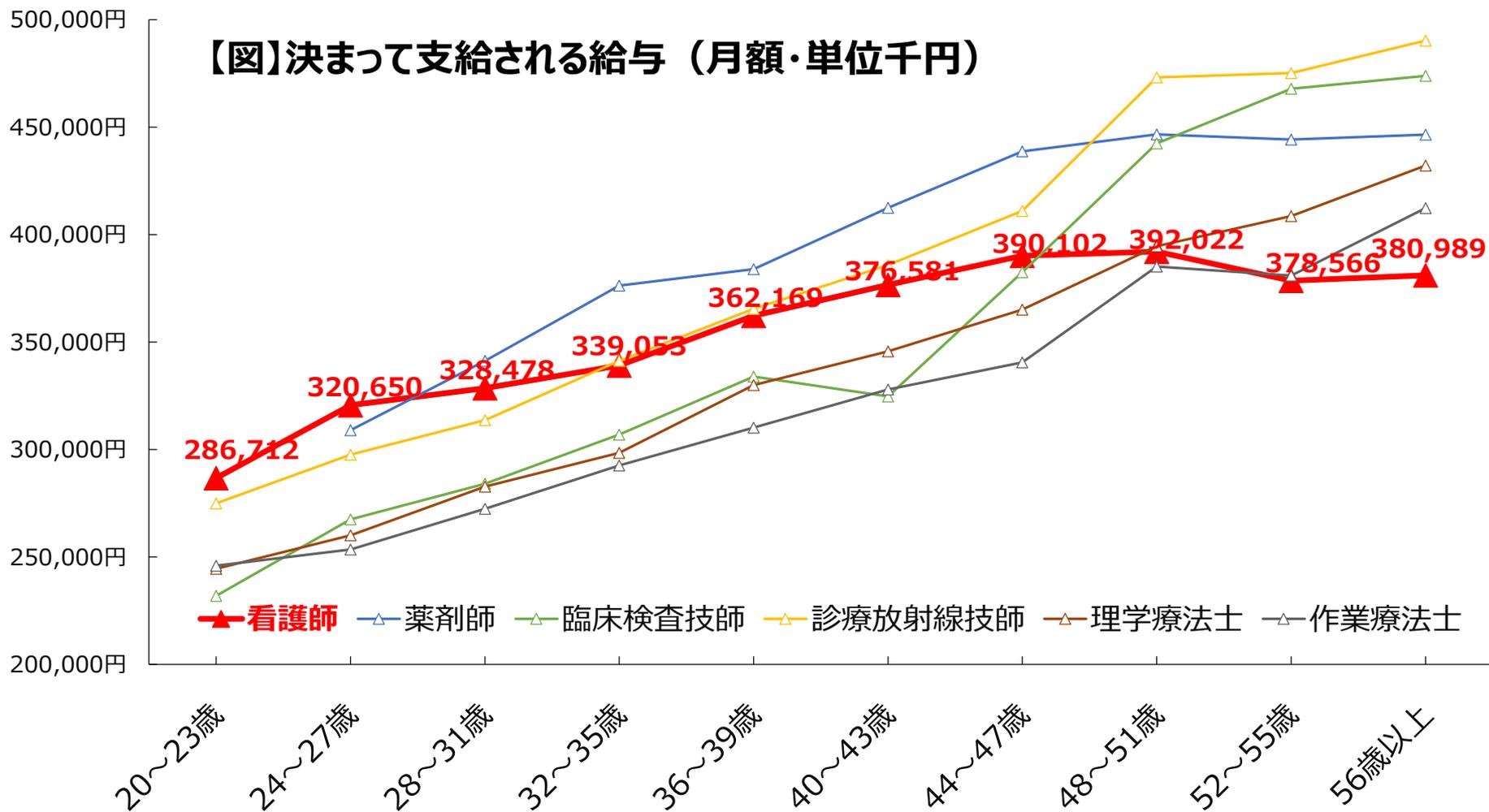
単位:万円



※月額賃金額:「決まって支給する現金給与額」（時間外勤務手当、夜勤手当等を含む。男女計）  
出典:「賃金構造基本統計調査」（令和2（2020）年）

# 資料9\_看護職の賃金水準\_医療他職種との比較

看護師の賃金は当初は医療関係他職種より高いが、年齢が高くなるにつれ追いつかれ、追い越される

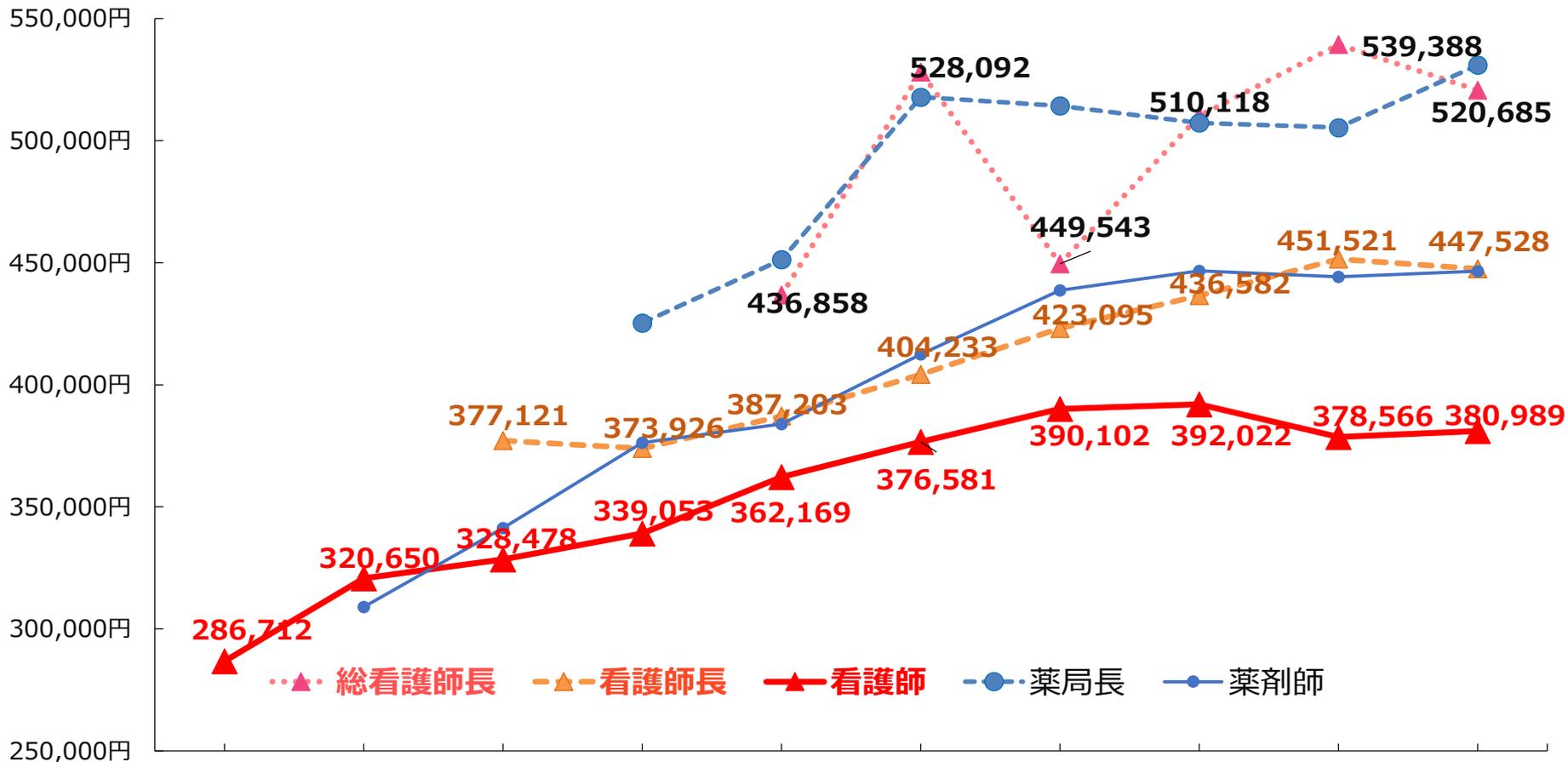


人事院 (2019), 民間給与の実態 (平成31年 職業別民間給与実態調査の結果), 2021年10月2日閲覧,  
[https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/minn/minnhp/min2019\\_index.html](https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/minn/minnhp/min2019_index.html)

# 資料10 看護職の賃金水準 医療他職種との比較

看護師は管理職に昇進すれば賃金水準がアップするが、非管理職である限り賃金の伸びは緩やか  
 看護師長は薬剤師（非管理職）と同水準、総看護師長は管理する部下が多いが薬局長と同水準

【図】決まって支給される給与（月額・単位千円）



20～23歳 24～27歳 28～31歳 32～35歳 36～39歳 40～43歳 44～47歳 48～51歳 52～55歳 56歳以上  
 人事院 (2019), 民間給与の実態 (平成31年 職業別民間給与実態調査の結果), 2021年10月2日閲覧,  
[https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/minn/minnhp/min2019\\_index.html](https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/minn/minnhp/min2019_index.html)



## 看護職員の賃金は医師の半分以下

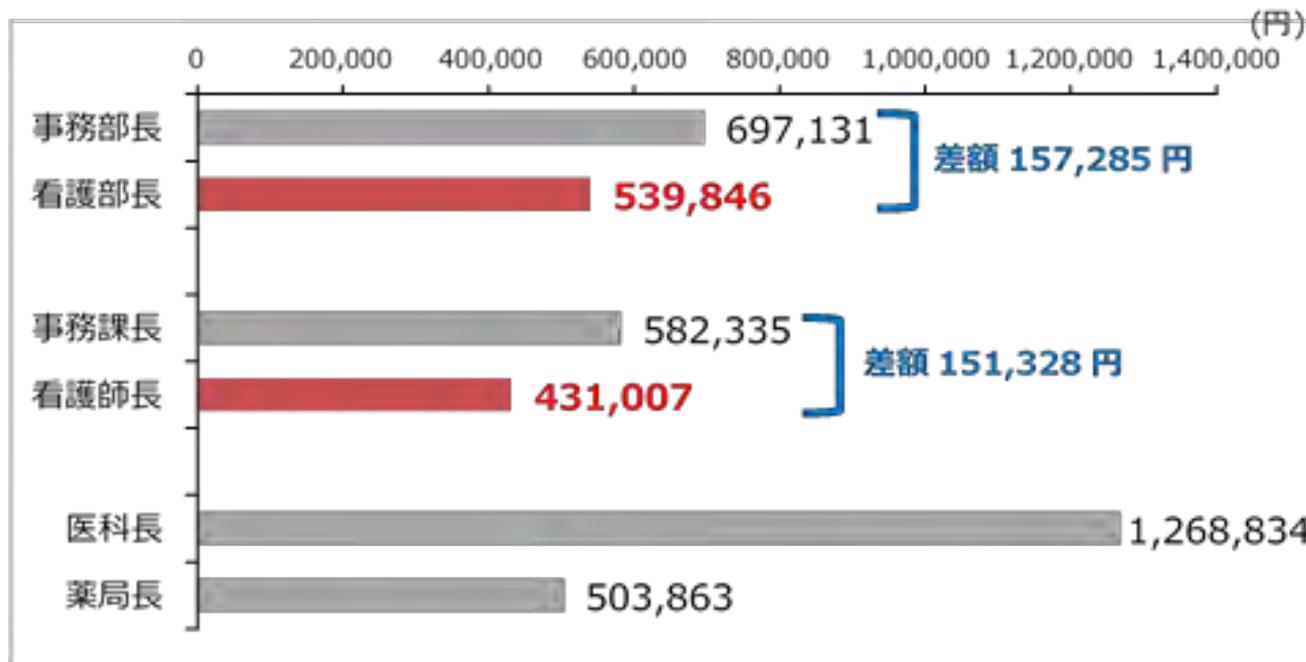
月平均賃金額(ボーナスを含む)(医師・看護師)



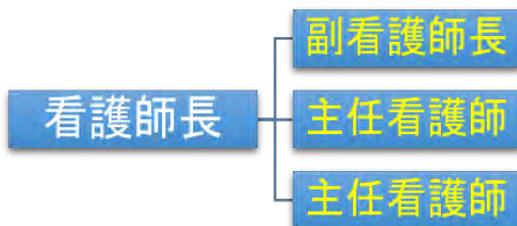
# 資料12\_看護職の賃金水準\_看護管理職の処遇



「職種別民間給与実態調査」(人事院)によると、2019年の総看護師長の平均年齢は55.0歳、給与は約54万円/月、看護師長の平均年齢は47.9歳、給与は約43万円/月となっています。(毎月きまって支給する額、時間外手当も含む)

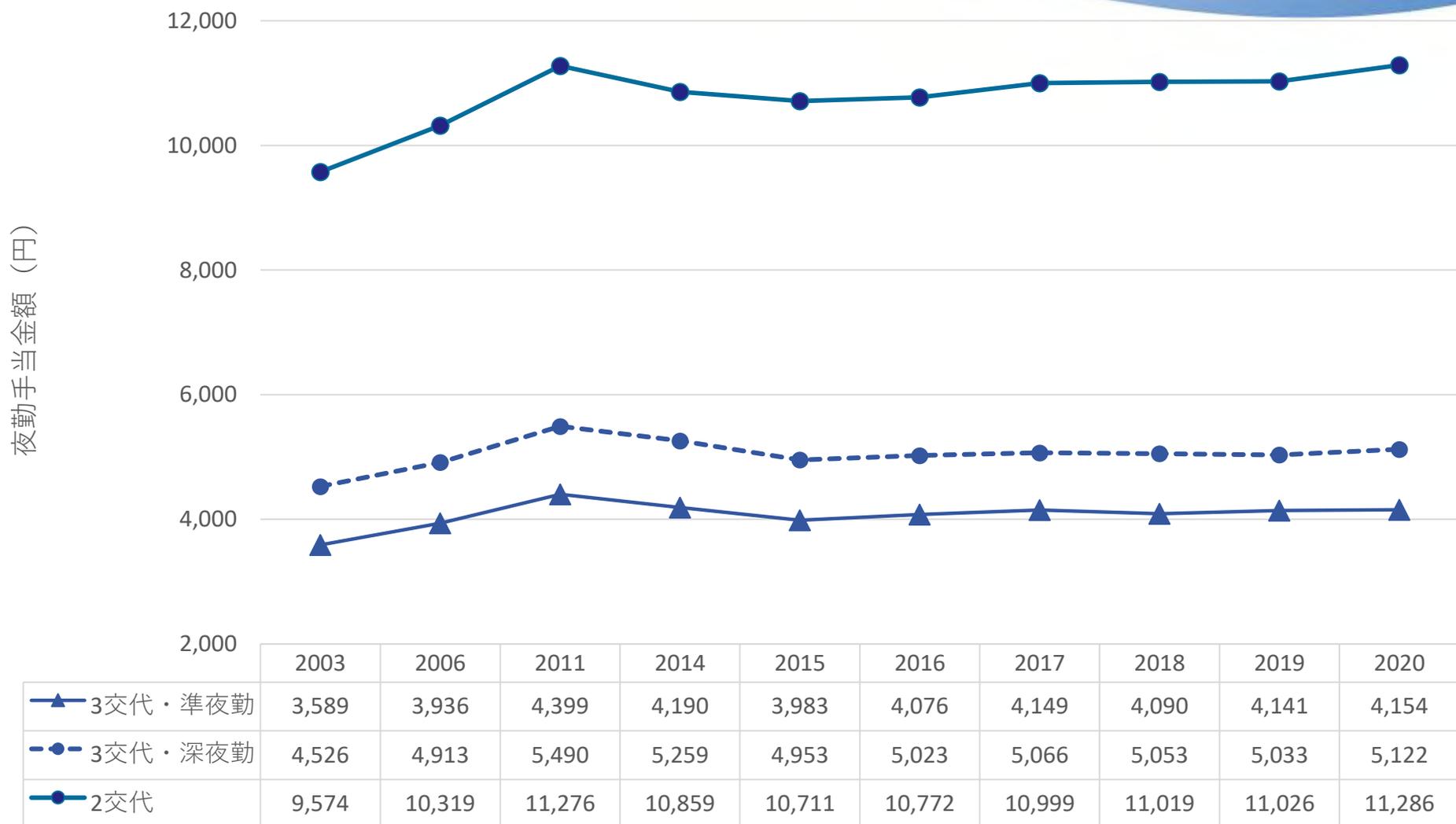


民間給与の実態(2019年(平成31年)人事院「職種別民間給与実態調査」)



看護職員 30~40人  
看護補助者 5~8人  
事務職員 1~2人

# 資料13\_夜勤手当金額の推移（2003年～2020年）

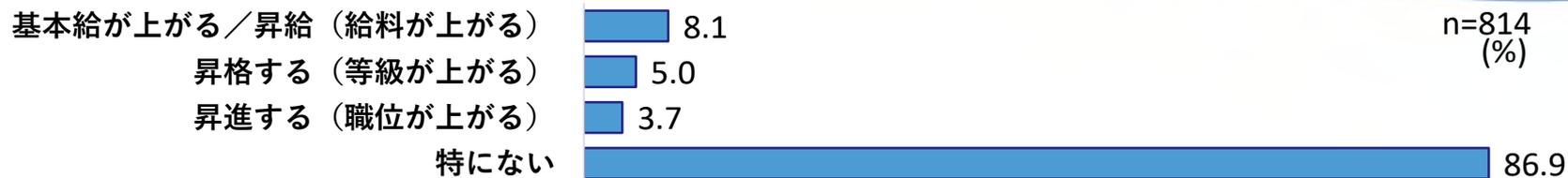


「病院看護実態調査」「病院における看護職員需給状況調査」（公益社団法人日本看護協会） 各年 より作成

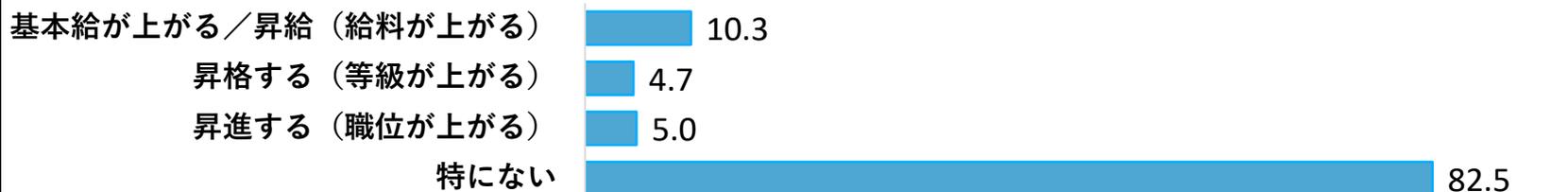
# 資料14\_より専門性の高い看護職の処遇



【図7】 専門看護師資格取得による処遇への影響



【図8】 認定看護師資格取得による処遇への影響



【図3】 専門看護師に対する資格手当

n=814



【図4】 認定看護師に対する資格手当

n=4159



資格手当月額 (平均) 11,566円

資格手当月額 (平均) 8,556円

# 資料15\_看護職員の賃金を決める仕組み 医療職俸給表（三）



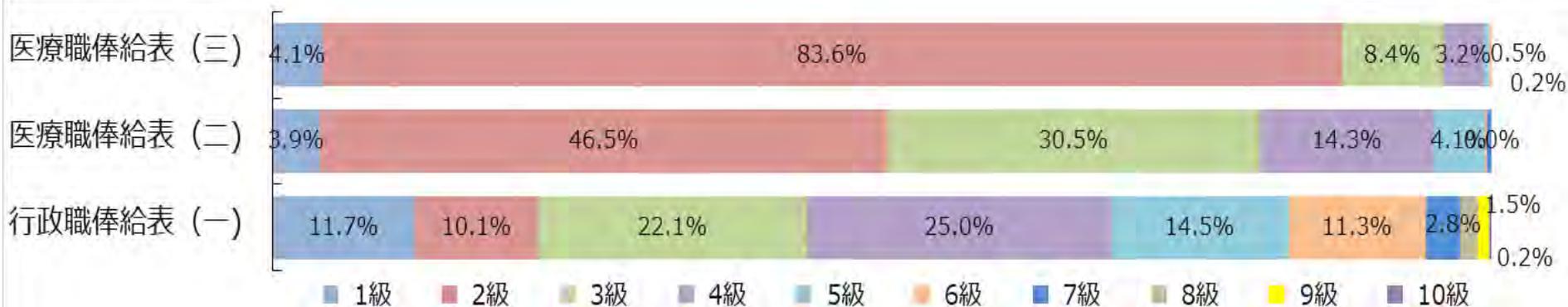
医療職俸給表（三）の級別標準職務表

1級	准看護師の職務
2級	1 看護師の職務 2 保健師又は助産師の職務
3級	医療機関の看護師長の職務
4級	医療機関の副総看護師長若しくは副看護部長又は困難な業務を 処理する看護師長の職務
5級	医療機関の総看護師長若しくは看護部長 又は困難な業務を処理 する副総看護師長 若しくは副看護部長の職務
6級	特に規模の大きい医療機関の総看護師長又は看護部長の職務
7級	極めて規模の大きい医療機関の看護部長の職務

看護職員の8割が2級にとどま  
ていることが、賃金が上がら  
ない大きな理由です



医療職俸給表（三）・医療職俸給表（二）・  
行政職俸給表（一） 級別適用人数構成比



「令和2年国家公務員給与等実態調査」人事院

# 資料16\_看護職員の処遇改善に向けた 本会の方針と要望活動



## 方針

国による「処遇改善の措置」(補助金・診療報酬)は看護職員全体の処遇改善に向けた「第一歩」。本会は処遇改善の対象をすべての看護職員に拡大するよう働きかけを継続する。

1. 40代前半での看護職員と一般労働者の賃金格差月額7万円を解消するため、①及び②の措置を実施し、併せて医療職俸給表(三)の級別標準職務内容を改善する。

①各年齢層にわたる基本給引上げによるベースアップの実現

②管理的立場にある看護職員及び高度な専門性を有する看護職員を適切に処遇できる賃金体系の導入

医療職俸給表(三)において

副看護師長、主任看護師を3級に、看護師長を4級に位置付ける

認定看護師等高度な専門性を有する看護職員を3級以上に位置付ける

看護職員の処遇改善に必要な原資を確保するため、診療報酬、介護報酬等において加算等の措置を実施する。その際には、加算分が確実に看護職員に賃金として支払われる仕組みとし、看護職員のキャリア構築に資する、職責と能力に応じた給与表の適用を含む算定要件を設定する。

# 資料17\_国家公務員医療職俸給表（三）の 見直しイメージ



「3級」に「副看護師長」「主任看護師」を位置づけ、従来「3級」適用の「看護師長」を「4級」に、従来「4級」以上適用をそれぞれ「5級」「6級」「7級」とする。

	【現行】	【見直し例】
3級	医療機関の看護師長の職務	医療機関の副看護師長もしくは主任看護師の職務【新設】
4級	医療機関の副総看護師長若しくは副看護部長 又は困難な業務を処理する看護師長の職務	医療機関の看護師長の職務
5級	医療機関の総看護師長若しくは看護部長 又は困難な業務を処理する副総看護師長 若しくは副看護部長の職務	医療機関の副総看護師長若しくは副看護部長 又は困難な業務を処理する看護師長の職務
6級	特に規模の大きい医療機関の総看護師長又は 看護部長の職務	医療機関の総看護師長若しくは看護部長 又は困難な業務を処理する副総看護師長 若しくは副看護部長の職務
7級	極めて規模の大きい医療機関の看護部長の職務	規模の大きい医療機関の総看護師長又は看護部長の職務

# あなたの病院は支給対象かどうか、確認しましょう

①お勤め先病院が「救急医療管理加算」を算定しているかどうかは、以下の各厚生局ホームページに掲載されている都道府県ごとの施設基準の届出受理状況によって確認できます。「(救急医療)」と掲載されている病院であれば、救急医療管理加算が算定されています。

- ◆ 北海道厚生局 [https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/hokkaido/gyomu/gyomu/hoken\\_kikan/todokede\\_juri\\_ichiran.html](https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/hokkaido/gyomu/gyomu/hoken_kikan/todokede_juri_ichiran.html)
- ◆ 東北厚生局 [https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/tohoku/gyomu/gyomu/hoken\\_kikan/documents/201805koushin.html](https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/tohoku/gyomu/gyomu/hoken_kikan/documents/201805koushin.html)
- ◆ 関東信越厚生局 <https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/kantoshinetsu/chousa/kijyun.html>
- ◆ 東海北陸厚生局 [https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/tokaihokuriku/newpage\\_00349.html](https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/tokaihokuriku/newpage_00349.html)
- ◆ 近畿厚生局 [https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/kinki/gyomu/gyomu/hoken\\_kikan/shitei\\_jokyo\\_00004.html](https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/kinki/gyomu/gyomu/hoken_kikan/shitei_jokyo_00004.html)
- ◆ 中国四国厚生局 <https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/chugokushikoku/chousaka/shisetsukijunjuri.html>
- ◆ 四国厚生支局 [https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/shikoku/gyomu/gyomu/hoken\\_kikan/shitei/index.html](https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/shikoku/gyomu/gyomu/hoken_kikan/shitei/index.html)
- ◆ 九州厚生局 [https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/kyushu/gyomu/gyomu/hoken\\_kikan/index\\_00007.html](https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/kyushu/gyomu/gyomu/hoken_kikan/index_00007.html)

②お勤め先病院の「救急搬送件数」が200件以上であるかどうかは、「病床機能報告」サイト [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/open\\_data\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/open_data_00007.html) から、ファイルをダウンロードすることによって確認できます。

- 都道府県コード（北海道：01～沖縄：47）、二次医療圏名、市町村名などを通じて、自分の医療機関を探すことができます。
- 「救急医療の実施状況」のうち、「救急車の受入件数」が救急搬送件数です。
- なお、現在、上記サイトに掲載されているデータは令和元年7月～令和2年6月の救急搬送件数であり、補助金の支給要件の判定に用いられる令和2年度の救急搬送件数より古いデータになっていますが、年間の救急搬送件数のメドを把握することができます。