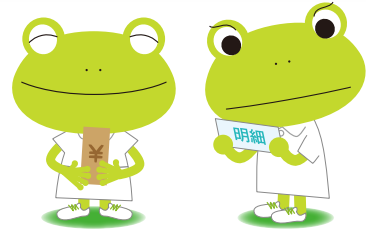


『病院で働く看護職の賃金のあり方』日本看護協会の提案

専門職としてキャリアを高められ、やりがいや充実感を持って働き続けられるために

看護職としては、専門職としてのキャリアを自ら選択して高めることができ、やりがいや充実感を持って働き続けられる、また病院としては、定着を促進し、多様な人材の確保・活用を図り、質の高い看護ケアを提供できる「病院で働く看護職の賃金のあり方」に関する提案をまとめました。



提案1 看護職の賃金体系モデル

◇ 本会では、職務の遂行能力や個々の看護職が担っている役割、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「賃金体系モデル」が望ましいと考えています。

賃金体系モデル

1. 複線型人事制度

能力、職務・役割の違いによって複数の職群に分けています

2. 等級制度

能力や職務・役割の大きさによって複数のステップ、等級に分けています

留意点

■初号俸について

就業に先行した一定期間、業務にかかわる知識や技術を習得したという認識から、保健師、助産師、看護師の職種、学校・養成所などの学歴差に相当する昇給額を加えて賃金を決定する

■賃金上昇について

同一等級にとどまった場合も、勤続による賃金上昇は確保する

■人事評価について

ラダーと連動した等級制度に関しては、被評価者が公平感、納得感を得られるように取り組む

複線型人事制度、等級制度を組み合わせた賃金体系モデル

		複線型人事											
		専門職群				管理・監督職群				高度専門職群			
		ステップ	職能段階	看護師キャリア開発ラダーのレベル例		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 (下記資格等は前提条件であり等級の決定は専門領域での職務・役割による貢献に依存する)		
				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
等級	9 等級					M4	看護部長						
	8 等級					M3	副看護部長	サー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		S5			
	7 等級					M2	看護部長	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		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V (組織への貢献に応じて等級決定)	レベルⅢ、Ⅳ (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)	M1-2	副看護部長 ^{注1)} 主任 ^{注2)} (副看護部長あるいは主任のみの場合職務・役割に応じて等級決定)			S3			
	5 等級					M1-1		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		S2			
	4 等級	G4		レベルⅣ 最短必要年数 3 年	レベルⅢ					S1			
	3 等級	G3	中堅	レベルⅢ 最短必要年数 2 年	レベルⅡ								
	2 等級	G2		レベルⅡ 最短必要年数 2 年	レベルⅠ								
1 等級	G1	新人		レベルⅠ 最短必要年数 1 年	レベル新人								

■保健師について

ラダーが未整備のため、看護師・助産師の賃金体系モデルを参考にして賃金を決定する。

■准看護師について

それぞれの病院で看護師の賃金体系モデルを参考にして賃金を決定する。

なお、准看護師が看護師となった場合、賃金水準の低下を避ける観点から、資格取得時点のラダーのレベルに応じた等級に格付けをする。

注1) 副看護部長：看護部長に属し、看護部長の職務代行者 注2) 主任：副看護部長等のいる病院における主任、あるいは副看護部長一スタッフの中間職

G：専門職群、ジェネラリスト M：管理・監督職群、マネジメント S：高度専門職群、スペシャリスト

看護職の賃金に関する課題

- ◇ 看護師の賃金カーブは、他の医療職と比べて賃金上昇が緩やかになっている。
- ◇ 看護部門の人数規模に対するポスト数は少なく、また看護職の8割が同一の等級に含まれる医療職俸給表(三)を参考としている病院も少なくないため、昇進や昇格の機会を得にくい。
- ◇ 経験者の採用で十分な評価が行われていない場合、転職や再就業した際の賃金が低くなる。



表1 専門職群(看護師) 看護師キャリア開発ラダーのレベル例をあてはめた場合

等級	ステップ	職能段階	ラダーレベル	看護師キャリア開発ラダーのレベル例		
				看護実践能力	組織的役割遂行能力	自己教育・研究能力
5～7等級	G5	熟練	レベルⅤ	より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践する	所属を超え、看護部や病院から求められる役割を遂行できる。看護単位の課題に対し、具体的解決を図れる	単独で専門領域や高度な看護技術等についての自己教育活動を展開することができる。主となり研究活動を実践できる。看護単位における教育的役割がとれる
4等級	G4	中堅	レベルⅣ	幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践する	所属する職場で、特殊なまたは専門的な能力を必要とされる役割、または指導的な役割(学生指導、業務改善係、学習会係、教育委員、リスクマネジメント係など)を遂行できる。看護単位の課題の明確化ができる	自己のキャリア開発に関して目指す方向に主体的に研究に取り組み、後輩のロールモデルとなることができる
3等級	G3		レベルⅢ	ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する	所属する職場で、組織的役割が遂行できる。看護チームでは、チームリーダーやコーディネーターの役割、病棟での係としては、創造的能力を要求される係の役割を遂行できる	自己の学習活動に積極的に取り組むとともに、新人や看護学生に対する指導的な役割を実践することができる
2等級	G2		レベルⅡ	標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する	組織の一員としての役割が理解でき、部署の目標達成に向けて、基準や手順を順守した行動がとれる。日々の看護業務においてリーダーシップがとれる	自己の課題を明確化し、達成に向けた学習活動を展開することができる
1等級	G1	新人	レベルⅠ	基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践する	責任の最も軽い、難易度の最も低い、軽微な組織の役割を果たす。看護チームでは、フォロアーやチームメンバーの役割、病棟での係としては簡単なルーチンの係の役割を遂行できる	自己の課題を指導によって発見し、自主的な学習に取り組むことができる

表2 専門職群(助産師) 助産実践能力習熟段階(クリニカルラダー)®をあてはめた場合

等級	ステップ	職能段階	ラダーレベル	助産実践能力習熟段階(クリニカルラダー)®	
				到達目標	
5～7等級	G5	熟練	レベルⅣ	1. 創造的な助産実践ができる 2. 助産外来において、指導的な役割を実践できる 3. 院内助産において、指導的な役割を実践できる 4. ローリスク/ハイリスク事例において、スタッフに対して教育的なかかわりができる	
	G4～G5	熟練・中堅	レベルⅢ	1. 入院期間を通して、責任をもって妊産婦・新生児の助産ケアを実践できる 2. 助産外来において、個別性を考慮したケアを自律して提供できる 3. 助産外来において、指導的な役割を実践できる 4. 院内助産において、自律してケアを提供できる 5. ハイリスクへの移行を早期に発見し対処できる	
3等級	G3	中堅	レベルⅡ	1. 助産過程を踏まえ個別的なケアができる 2. 支援を受けながら、助産外来においてケアが提供できる 3. 先輩助産師とともに、院内助産におけるケアを担当できる 4. ローリスク/ハイリスクの判別および初期介入ができる	
2等級	G2		レベルⅠ	1. 健康生活支援の援助のための知識・技術・態度を身につけ、安全確実に助産ケアができる 2. 助産外来・院内助産について、その業務内容を理解できる 3. ハイリスク事例についての病態と対処が理解できる	
1等級	G1	新人	レベル新人	1. 指示・手順・ガイドに従い、安全確実に助産ケアができる	

出典:公益社団法人 日本看護協会

提案2 多様な人材を確保・活用するための賃金処遇

1)短時間勤務の正規職員に関する賃金処遇

■短時間勤務の正規職員の導入を賃金処遇にかかわる取り組みに位置付け、普及を図る

一定期間、短時間勤務をする看護職について、フルタイム勤務と短時間勤務の勤務形態の変更を下支えする。

- ①基本給はフルタイム勤務の正規職員の労働時間に比例して支給する。(労働時間短縮分以外の不利益は被らないようにする)
②フルタイム勤務と短時間勤務および労働時間の制約※の有無で区分して、例えば昇給、諸手当の決定、賞与の算定について、それらの区分に応じた評価をする。

表3 労働時間の制約※による評価への反映例

	労働時間の制約無	労働時間の制約有
フルタイム勤務	夜勤、夕方勤務、休祝日勤務可 ポイント ★★★	日勤のみ可、休祝日勤務不可 ポイント ★★
短時間勤務	夜勤、夕方勤務、休祝日勤務可 ポイント ★★	日勤のみ可、休祝日勤務不可 ポイント ★

※ 労働時間の制約とは、夜勤および人員の確保が困難な時間帯(夕刻から夜にかけての時間)、休祝日などに勤務できないことを指す。
注)評価による加点の差をポイント数で示している。(労働時間の制約、負担の程度に応じて加点する賃金処遇)

2) 夜勤労働に関する賃金処遇

■ 夜勤労働、および夜勤負担に応じた賃金処遇にかかわる取り組みの普及を図る

夜勤労働については、現行よりも高い評価を賃金処遇に反映させる。

(1)現行よりも高い評価を反映させる取り組み

- ①1回あたりの夜勤手当の増額をする。
②深夜割増賃金の乗数を上げる。
③夜勤回数に応じて手当を増額する。
やむを得ず、一定回数以上の夜勤を行った場合は、手当の増額もしくは別途の手当などを支給する。
④夜勤負担の程度に応じて、賞与の算定などの評価に反映する。

(2)労働時間の短縮による取り組み

- ⑤夜勤専従者については、基本給を下げずに1カ月あたり所定労働時間を減らす。(上限を月144時間とする)



お問い合わせ 〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-8-2
公益社団法人 日本看護協会 労働政策部
TEL:03-5778-8553 FAX:03-5778-5602
E-mail:chingin@nurse.or.jp