

地域の医療・看護を守り抜くために 医療機関等への財政支援が必要です！

物価高騰に伴い、あらゆるコストの上昇が経営を圧迫しており、**特に病院は深刻な経営難**に陥っています。

医療提供体制の基盤は「人」であり、**人材、とりわけ24時間切れ目なく従事する看護職員の確保が不可欠**です。

他産業並みの賃上げ、労働に見合う処遇改善ができなければ、人材流出を招き、地域医療は崩壊します。

全ての地域、あらゆる世代の人々が、適切に医療や看護を受けられる社会を守り抜くため、以下の財政支援を強く要望します。

1. **令和7年度補正予算**において、物価高騰・賃金上昇に苦しむ**医療機関等の経営支援策**を講じられたい。
2. **令和8年度診療報酬改定**における、**十分な改定率**を確保されたい。

診療報酬は公定価格のため、
賃金等のコストの上昇分を価格に転嫁することができません
医療機関等が**賃上げを行いたくても、近年の改定率では十分な原資になりません**

- 令和4年度診療報酬改定率 + 0.43% 令和6年度診療報酬改定率 + 0.88%

【全産業の賃上げに、医療・福祉は追い付かず。さらに格差は拡大】

	2022年	2023年	2024年
全産業の賃上げ状況	1.9%(5,534円)	➡ 3.2%(9,437円)	➡ 4.1%(11,961円)
医療・福祉の賃上げ状況	2.8%(6,403円)	➡ 1.7%(3,616円)	➡ 2.5%(6,876円)

- 40歳代後半の全産業と看護師の**給与差 月額9.5万円**（2024年度）（2023年度より1万円、差が拡大）
- 月額給与はあがっても、**賞与額は「減った」27.5% 「変わらない」32.7%**
- 夜勤者の確保困難 一律的な回数・時間での**夜勤が難しい看護職員は、病棟全体の15%**
- 10年以上、夜勤手当が上がらず。直近では下がっている。割増賃金分のみで夜勤手当支給がない病院131施設。**

このままでは、**看護職員が医療業界から流出**する恐れがあります

- 卒業生（看護師等学校養成所）のうち「**看護職業業務以外に就業**」が増加 2022年 689人 ➡ 2023年 820人 ➡ 2024年 1126人
- 看護師等免許保持者の届出制度：**毎年800～900人が「看護師等以外に就業中・就業予定」**

いまだかつてない、医療・看護の危機的状況を打破するためには、
医療機関や訪問看護ステーションが賃上げを行うことのできる**原資の確保**が不可欠です

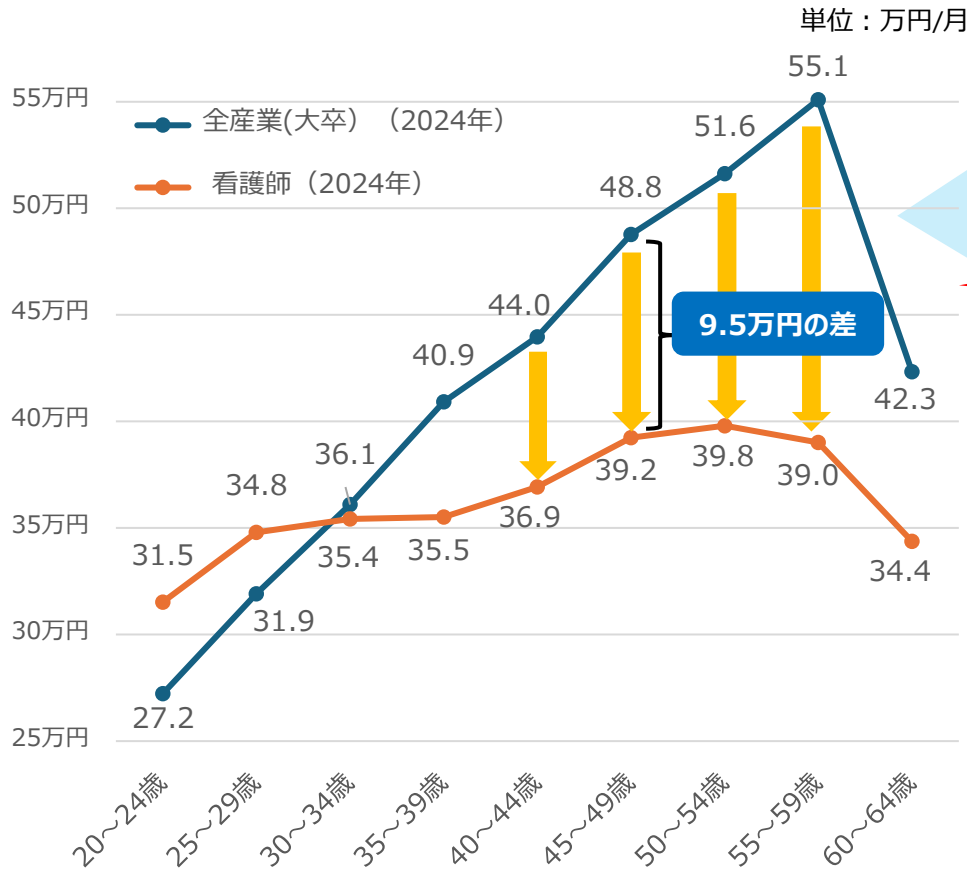
いま、手を打たなければ、地域の医療提供体制は守れません！

進まない看護職員の賃上げ

年代別 全産業と看護師の比較 | きまって支給される給与（時間外手当、夜勤手当等を含む）

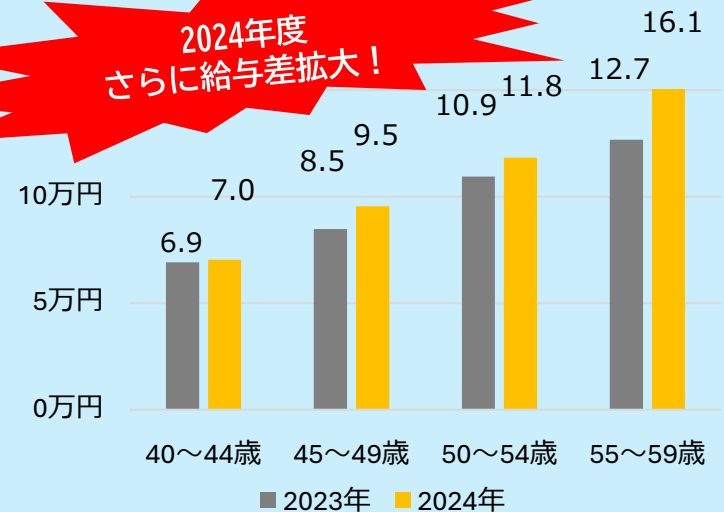
- 看護師の給与は、20歳代は全産業労働者（大卒）を上回るものの、30歳代で逆転し、その後は格差が広がる。看護師の就業者数が最も多い**40歳代後半では、夜勤手当等を含めても、全産業労働者と比べて9.5万円の差**が生じる。
- 2023年度と2024年度を比較すると、40歳代以降の差は一層拡大**している。

【2024年度：きまって支給される給与額（年代別、全産業（大卒）・看護師比較）】



【2023年度と2024年度の給与差比較】

全産業（大卒）と看護師給与差がより拡大している

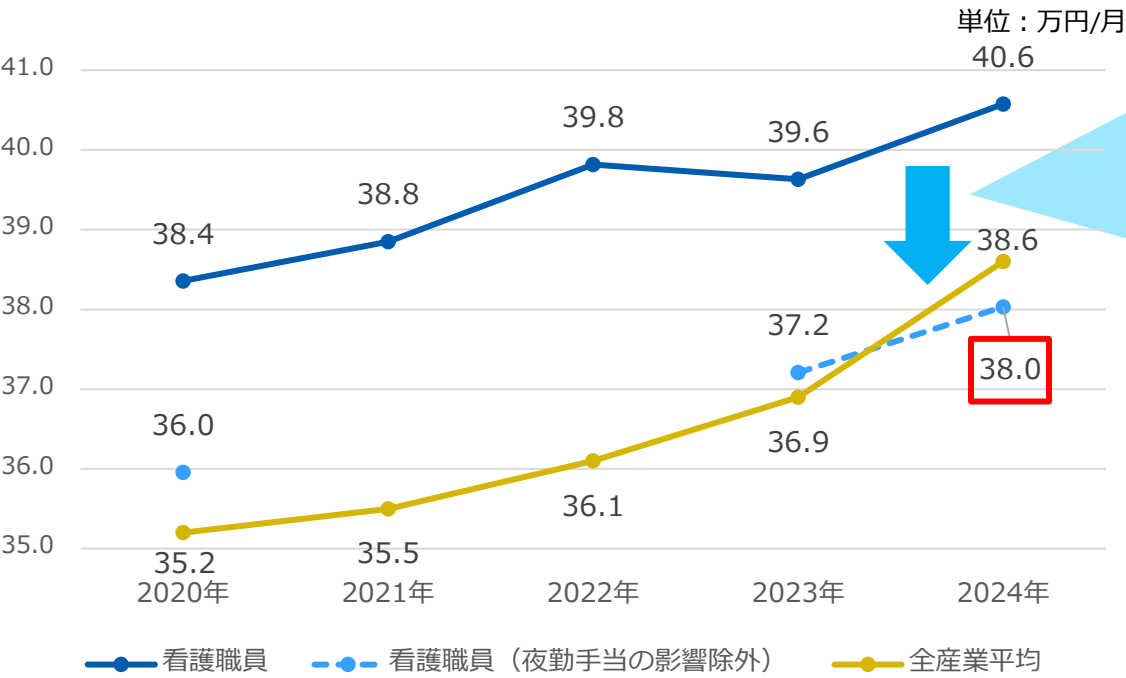


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」データに基づき、日本看護協会にて作成。
「きまって支給される給与額」は、労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額であり、これには、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額（時間外勤務手当、深夜勤務手当等）も含まれる。© 2025 Japanese Nursing Association .

全産業平均と看護職員の比較 | 賞与込み給与（夜勤手当の影響を除外した場合）

- 看護職員の賞与込み給与から、**夜勤手当相当分を除外すると、2024年度は全産業平均を下回っている。**

【賞与込み平均給与額の推移（全産業・看護職員比較）】



以下のデータを用いて
夜勤手当を除外した看護職員の給与を推計

	3交代	2交代	その他
月の夜勤手当額 （夜勤1回当たり）	5,141円	11,815円	6,775円
月平均夜勤回数	7.4 回	4.8回	5.4回
病院勤務者のうち 夜勤従事者の割合	18.4%	59.4%	8.0%
看護職員のうち 病院勤務者割合	58.3%		

（表の数値は2024年のもの）

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（賞与込み給与の集計）データに基づき、日本看護協会にて作成
「賞与込み給与」は、「調査年 6 月のきまって支給する現金給与額（労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額）」に、「年間賞与その他特別給与額（前年1年間（原則として1月から12月までの1年間）における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス））」の1/12を加えて算出した額であり、令和 6 年度報酬改定の効果は一部未反映。全産業平均は「10人以上規模企業」について役職者を除いて算出。「看護職員」は「看護師と准看護師の加重平均」。

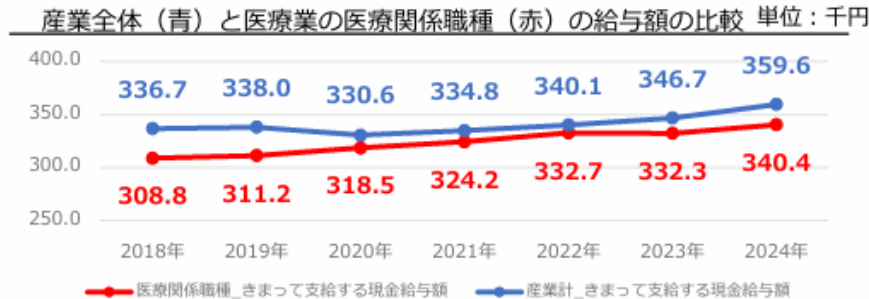
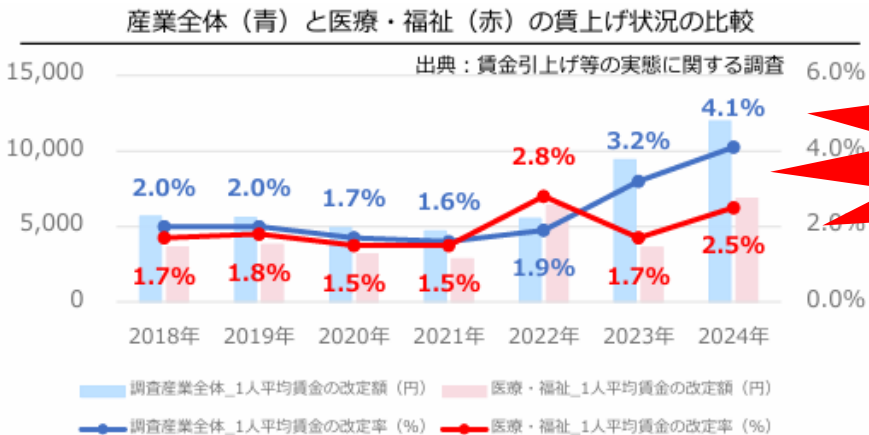
出典：日本看護協会「病院看護実態調査」「病院における看護職員需給状況調査」、「2024年度看護職員の賃金に関する実態調査」における夜勤1回当たりの夜勤手当、月平均夜勤回数、夜勤従事者数のデータ に基づき、日本看護協会にて作成

※「その他」については3交代と2交代のデータの加重平均により推計
※2021年と2022年は夜勤手当データが調査項目に無いため計算できず。

国内の賃上げ動向と、看護職員の賞与額の変化

- 2022年以降、**全産業の賃上げ水準が高まっているのに対し、医療・福祉分野では賃金の改定率が追いついていない。**
- 令和6年度診療報酬改定でベースアップ評価料が新設されたが、評価料を算定している施設に勤務する看護職員の賞与総額は、前年と比較し約5割が「変わらない」「減った」と回答。
月額給与が上がっても、賞与の据え置きや引き下げ等により、実質的な処遇改善につながっていない。

【国内の賃上げの動向（産業全体と医療・福祉の比較）】



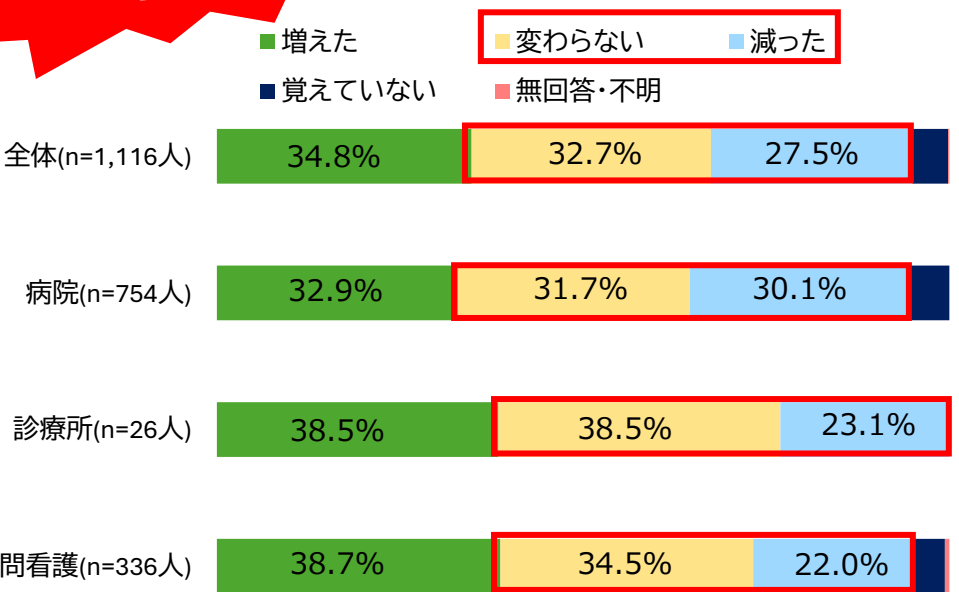
※医療関係職種は医師・歯科医師・獣医師以外の以下で集計している
薬剤師／保健師／助産師／看護師／准看護師／診療放射線技師／臨床検査技師／
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・視能訓練士／歯科衛生士／歯科技工士／栄養士／
その他の保健医療従事者／介護支援専門員（ケアマネジャー）／看護補助者（看護助手）

※出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票データに基づき、厚生労働省
保険局医療課にて作成
出典：厚生労働省 第607回中医協資料

【賞与額※の前年比（2024年 所属施設別）】

月額給与が上がっても
賞与は据え置き、
引き下げ！

※ベースアップ評価料による処遇改善
が実施された施設に勤務している者の
賞与額

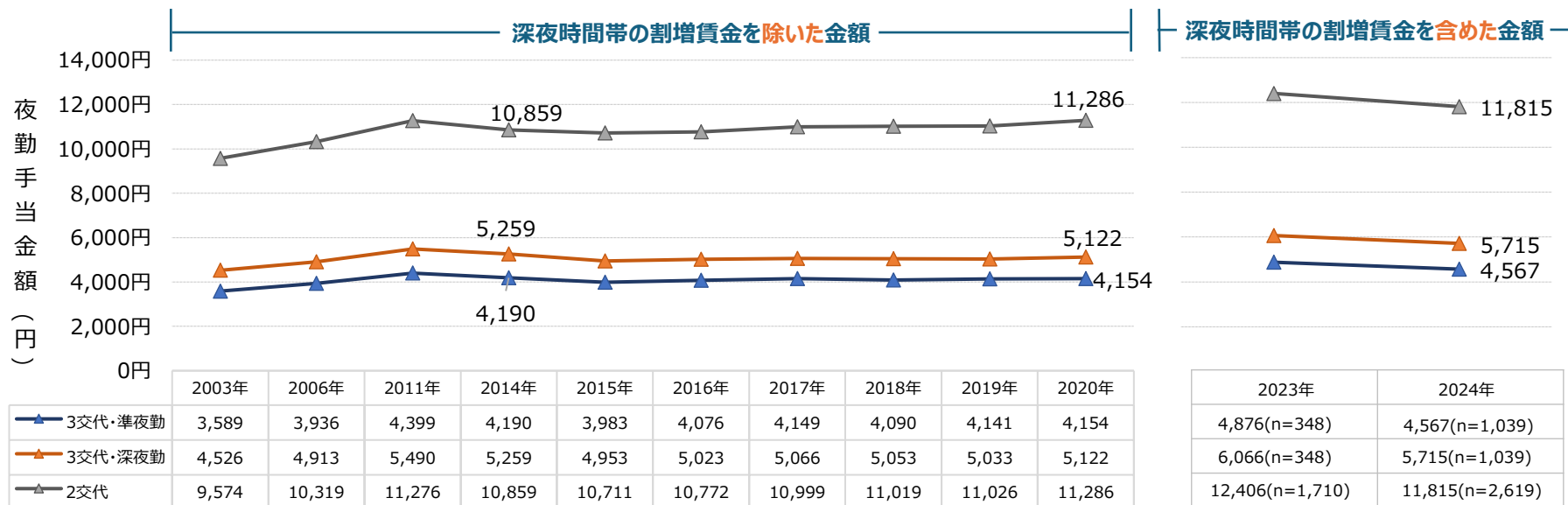


出典：日本看護協会「2024年度 看護職員の賃金に関する実態調査」

夜勤手当（夜勤1回あたり）の推移

- ・ 病院勤務看護職員の**夜勤手当額**（夜勤1回あたり）は**10年以上、ほとんど上がっていない**。
- ・ 9割以上の病院で、深夜時間帯の割増賃金分と夜勤手当を支給しているが、**夜勤手当を支給できず、深夜の割増賃金のみを支給している病院も131施設（4.4%）**ある。

【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

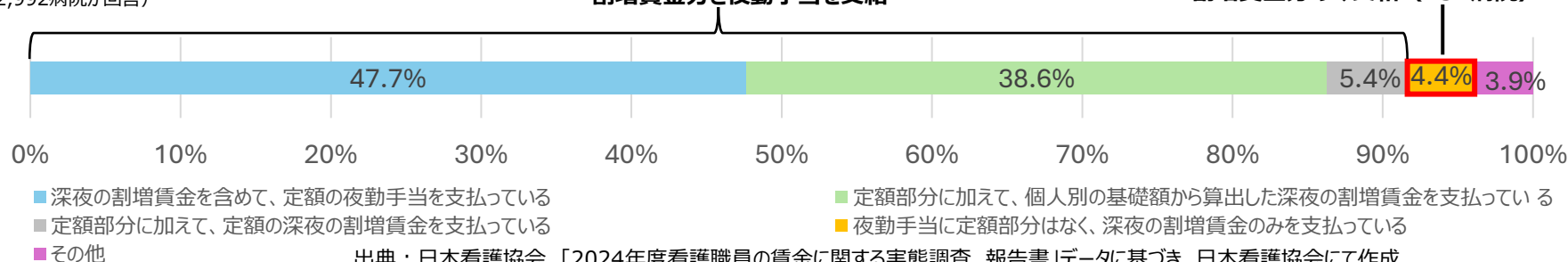
※2023年・2024年は、深夜時間帯（22時から5時まで）の割増賃金を含んだ手当金額

【深夜時間帯の割増賃金の支払い方法】

(2,992病院が回答)

割増賃金分と夜勤手当を支給

割増賃金分のみ支給（131病院）



出典：日本看護協会「2024年度看護職員の賃金に関する実態調査 報告書」データに基づき、日本看護協会にて作成