

2017 年度 病院勤務の看護職の賃金に関する調査
報告書

公開用



公益社団法人 長野県看護協会

社会経済福祉委員会

平成 29 年度 病院勤務の看護職の賃金に関する調査 報告書

(公社) 長野県看護協会 社会経済福祉委員会

1. 調査の目的

看護職がやりがいや充実感をもって働き続けられる職場づくりの資料とするために、県内病院の看護職の賃金に関する実態について調査を実施した。

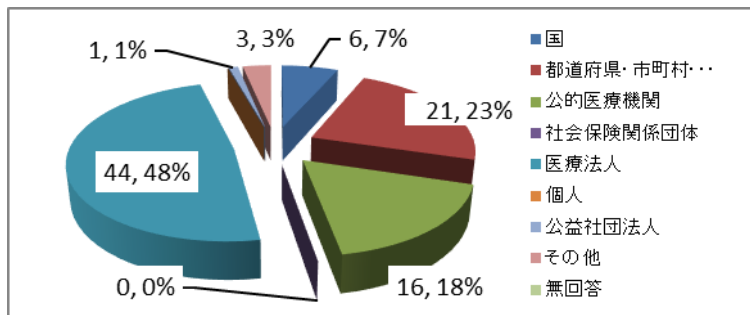
2. 調査方法

- 1) 調査対象：県内 129 病院の看護管理者
- 2) 調査内容：別紙調査用紙による
- 3) 調査方法：自記式調査票を用い郵送で依頼・回収した
- 4) 調査期間：平成 29 年 12 月 1 日(金) ～ 12 月 25 日(月)
- 5) 調査用紙の回収：91 病院から回答、回収率 70.5%

3. 調査結果

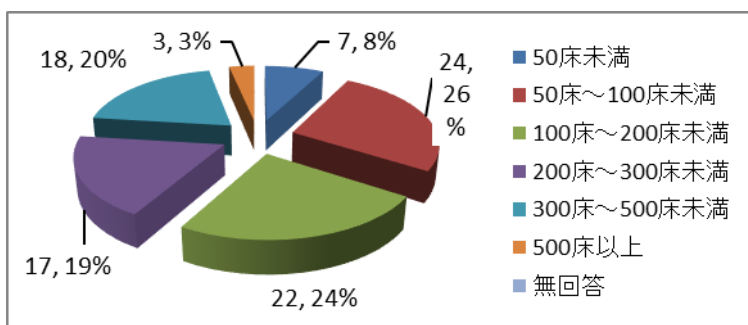
【施設の背景について】

1) 設置主体(n=91)



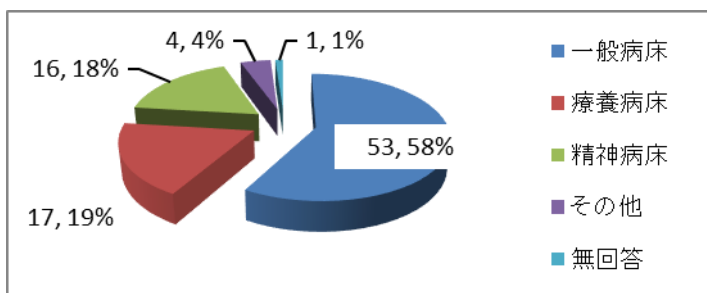
設置主体は、「医療法人」44.48%、「県・市町村」21.23%、「公的医療機関」16.18%であった。

2) 許可病床数(n=91)



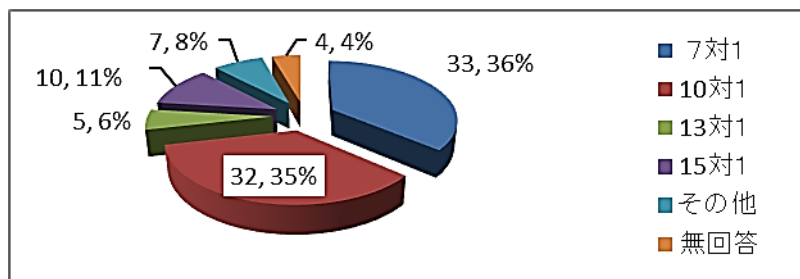
許可病床数は、「50～100 床未満」24.26%、「100～200 床未満」22.24%、「300～500 床未満」18.20%であった。

3) 最も多い病床の種別(n=91)



最も多い病床の種別は、「一般病床」53.58%、「療養病床」17.19%、「精神病床」16.18%であった。

4) 一般病床の看護配置(n=91)

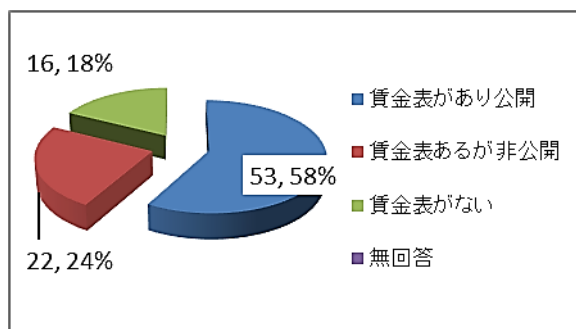


一般病床の看護配置は、「10対1」32.35%、「7対1」33.36%、「15対1」10.11%であった。

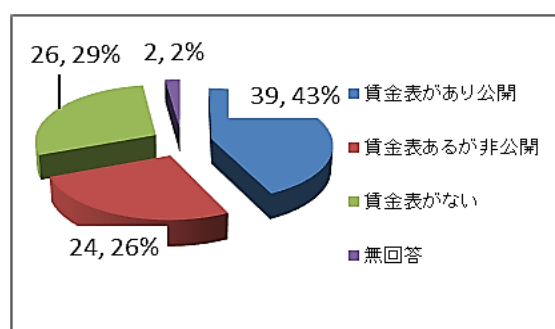
【看護職員の賃金表について】

1) 賃金表の公開(n=91)

<正規職員>



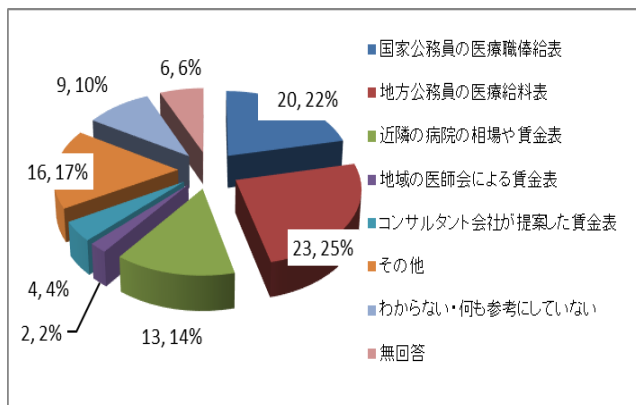
<非正規職員>



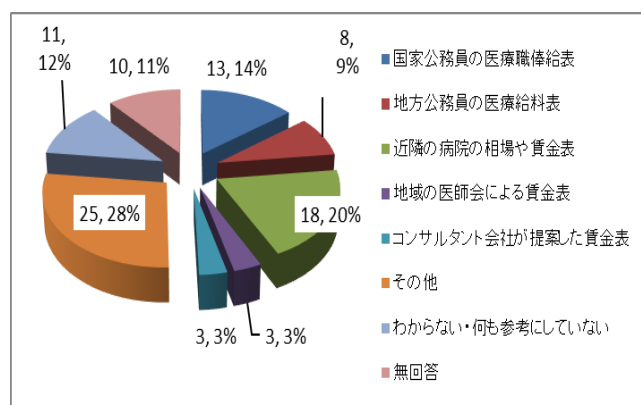
賃金表の公開は、正規職員では、「賃金表があり公開」53.58%、「賃金表はあるが非公開」22.24%、「賃金表がない」16.18%であった。非正規職員では、「賃金表があり公開」39.43%、「賃金表がない」26.29%、「賃金表はあるが非公開」24.26%であり、正規職員に比べ公開している病院は少なかった。

2) 賃金表は何を参考につくられているか(複数回答)

<正規職員>



<非正規職員>

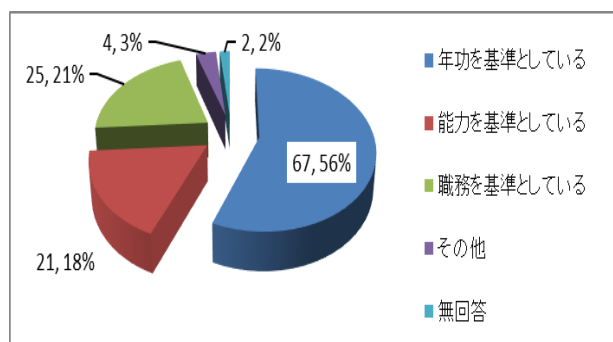


賃金表は何を参考につくられているかは、正規職員では、「地方公務員の医療給料表」23.25%、「国家公務員の医療職俸給表」20.22%、「近隣の病院の相場や賃金表」13.14%であった。

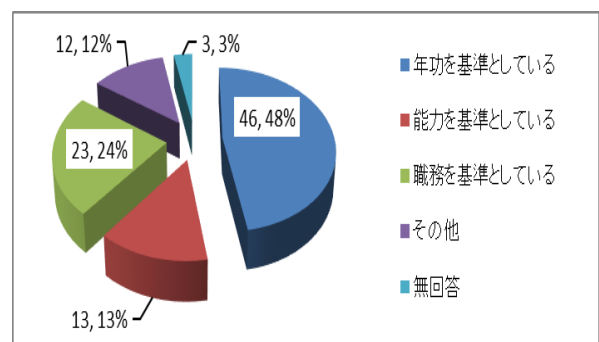
非正規職員では、「その他」25.28%、「近隣の病院の相場や賃金表」18.20%、「国家公務員の医療職俸給表」13.14%であった。

3) 看護職員の賃金の決定にどのような基準を用いていますか(複数回答)

<正規職員>



<非正規職員>



<その他の内訳>

- ・ 経営者の判断
- ・ 経験
- ・ 実績
- ・ 基準が一律である
- ・ 条例に定める一定額
- ・ 採用形態により様々
- ・ 地域の病院などのパート時給
- ・ 看護師、助産師、准看護師など職種と働き方によって固定給
- ・ 看護職員としての経験年数
- ・ 固定単価
- ・ 非正規⇒夜勤・日当直の有無

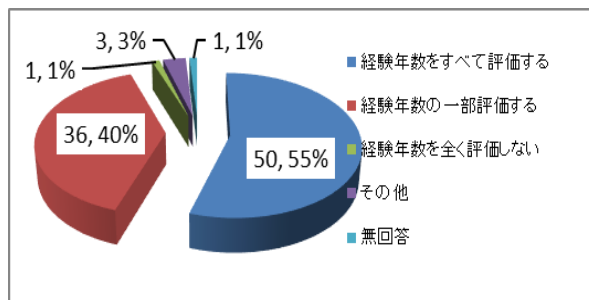
賃金の決定に用いている基準は、正規職員では、「年功」67.56%、「職務」25.21%、「能力」21.18%であった。

非正規職員では、「年功」46.48%、「職務」23.24%、「能力」13.13%であり、用いている基準は正規職員と同じであった。

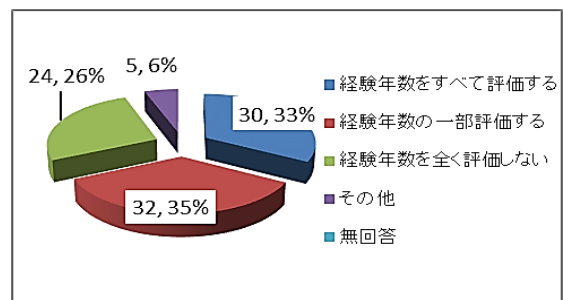
【既卒の看護職を非管理者として中途採用したときの賃金について】

1) 経験年数に対する評価について(n=91)

<正規職員>



<非正規職員>



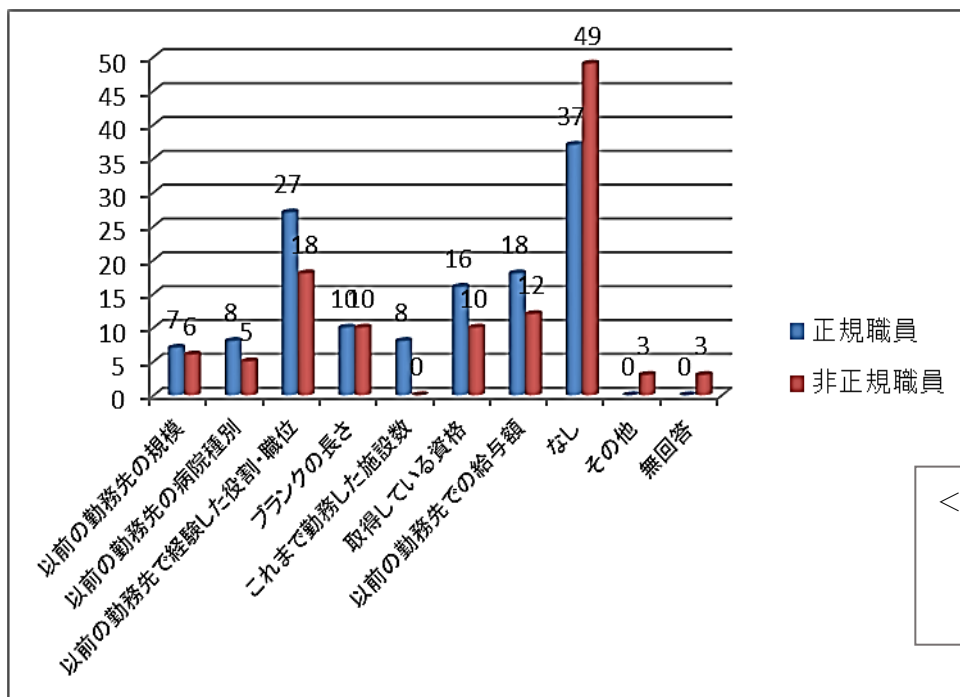
<その他の内訳>

- ・就職時の賃金は一律 2 一定額 ・基本給の上限を 16 号棒とする
- ・35 歳からのスタートとなる (正規職員既卒採用の場合)

経験年数に対する評価は、正規職員では、「経験年数をすべて評価」50.55%、「経験年数の一部を評価」36.40%であり、約半数の病院で経験年数をすべて評価していた。

非正規職員では「経験年数の一部を評価」32.35%、「経験年数のすべてを評価」30.33%であった。

2) 経験年数以外に査定基準としているもの (複数回答)



<その他の内訳>

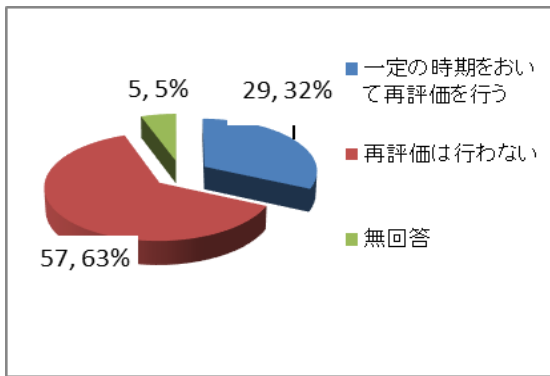
- ・業績評価制度
- ・役割

経験年数以外に査定基準としているものは、正規・非正規職員ともに「なし」が最も多かった。正規職員では、「以前の勤務先で経験した役割・職位」27 病院、「以前の勤務先での給与額」18 病院、「取得している資格」16 病院であった。

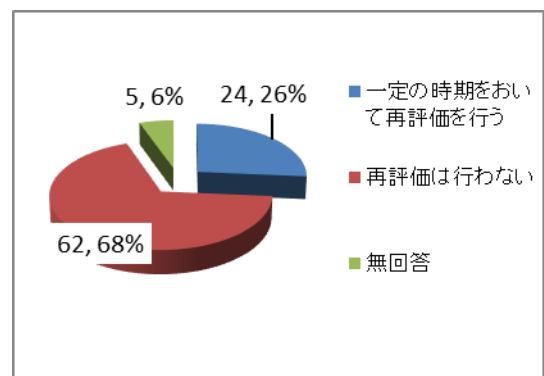
非正規職員では、「以前の勤務先で経験した役割・職位」18 病院、「以前の勤務先での給与額」12 病院、「取得している資格」・「ランクの長さ」10 病院であり、正規・非正規は同様の傾向にあった。

3) 賃金の再評価について(n=91)

<正規職員>



<非正規職員>



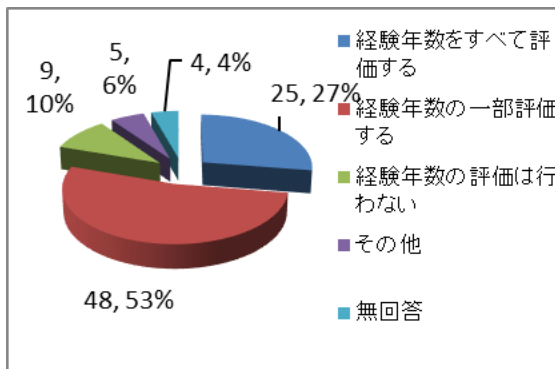
賃金の再評価については、正規職員では、「再評価は行わない」57.63%、「一定の時期において再評価を行う」29.32%であった。

非正規職員では、「再評価は行わない」62.68%、「一定の時期において再評価を行う」24.26%であり、正規職員と同様に再評価は行わないが多かった。

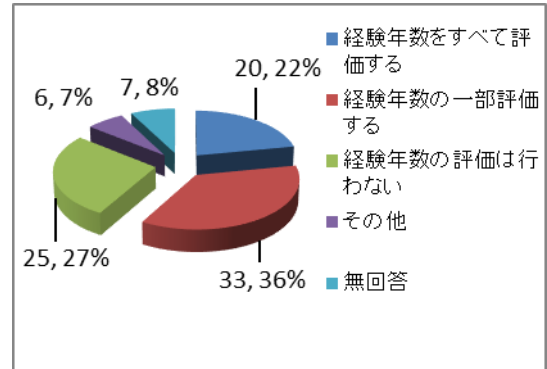
【准看護師から看護師免許を取得した看護師の中途採用の賃金について】

1) 他施設で准看護師としての経験後、看護師として採用した場合の准看護師経験の評価はどのようにしているか(n=91)

<正規職員>



<非正規職員>



<その他の内訳>

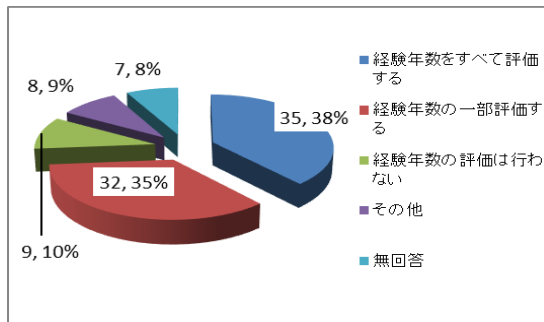
- ・ 経営者の判断
- ・ 事例がなく不明
- ・ これまでの経験を評価したうえで金額がこれまでより下がらない号俸から看護師給与体系に移る
- ・ 当院就職時の賃金は一律
- ・ 採用形態により様々

採用以前の准看護師経験の評価は、正規職員では、「経験年数の一部を評価」48.53%、「経験年数をすべて評価」25.27%、「経験年数は評価しない」9.10%であった。

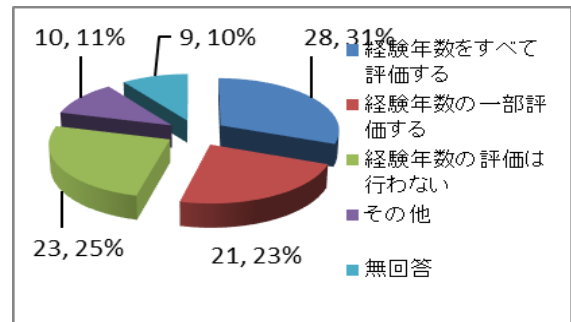
非正規職員では、「経験年数の一部を評価」33.36%、「経験年数は評価しない」25.27%、「経験年数のすべてを評価」20.22%であり、非正規職員の方が評価されていなかった。

2) 自施設で准看護師として経験後、看護師として採用した場合の准看護師の経験の評価(n=91)

<正規職員>



<非正規職員>



<その他の内訳>

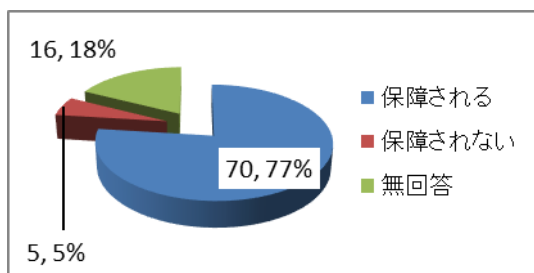
- ・准看護師は正規採用していない 4
- ・当院での経験年数を評価 一定額
- ・不明 2

看護師として採用した場合の准看護師の経験の評価は、正規職員では、「経験年数をすべて評価」35.38%、「経験年数の一部を評価」32.35%、「経験年数は評価しない」9.10%であった。

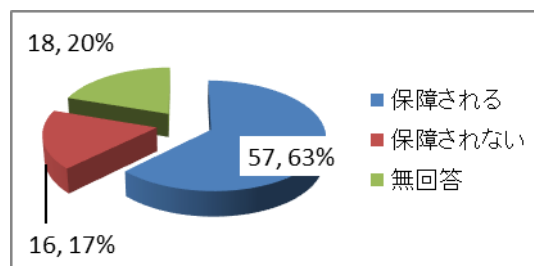
非正規職員では、「経験年数をすべて評価」28.31%、「経験年数は評価しない」23.25%、「経験年数の一部を評価」21.23%であった。

3) 准看護師であった時点の賃金水準の保障(n=91)

<正規職員>



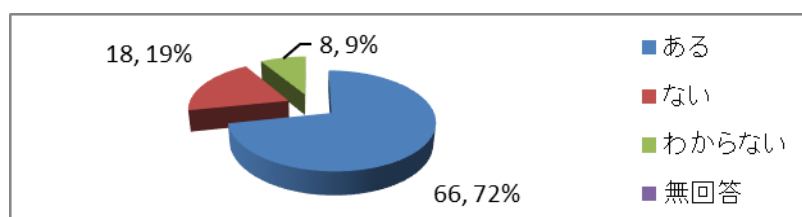
<非正規職員>



准看護師であった時点の賃金水準の保障は、正規職員では、「保障される」70.77%、「保障されない」5.5%、非正規職員では、「保障される」57.63%、「保障されない」16.17%であった。

【定年退職後の看護職員（プラチナナース）の再雇用の賃金について】

1) 賃金表の規定があるか(n=91)

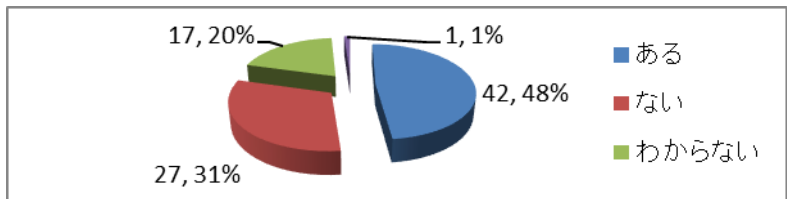


< 「ある」の自由記載 >

- ・初任給 4
- ・退職時給与に一定割合をかけて算出
- ・再雇用職員専用の給与表に沿う
- ・退職時の給料と同額とし、以降昇給はなし
- ・初任給以下の再雇用賃金
- ・条例に基づく給与
- ・退職時の基本給の 70%
- ・給与表の規定による
- ・内規による雇用基準の定めあり
- ・今年度から定年再雇用制度が開始

賃金表の規定は、「ある」 66.72%、「ない」 18.19%であった。

2) 今までの経験や実績を考慮した対応があるか(n=91)



< 「ある」の自由記載 >

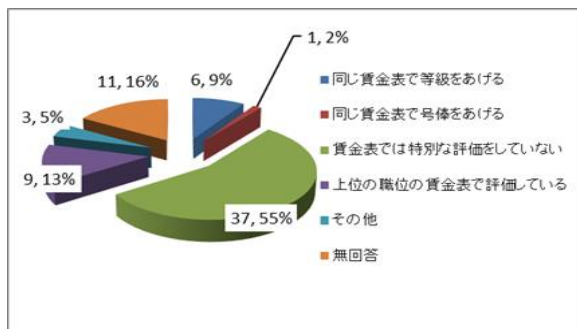
- ・夜勤可能であるが条件となり加算がある
- ・個別判断
- ・条例に基づく格付け
- ・実績によって役職が決まる＝給与がきまる
- ・職務経歴年数換算あり
- ・在職中の経験を考慮した配置に応じた給与
- ・役割のある人はその手当はそのまま
- ・師長クラスは主任クラスの給与となるが月給と福利厚生は正規と同様

経験や実績を考慮した対応があるかについては、「ある」 42.48%、「ない」 27.31%、「わからない」 17.20%であった。

【認定看護師・専門看護師の処遇について】

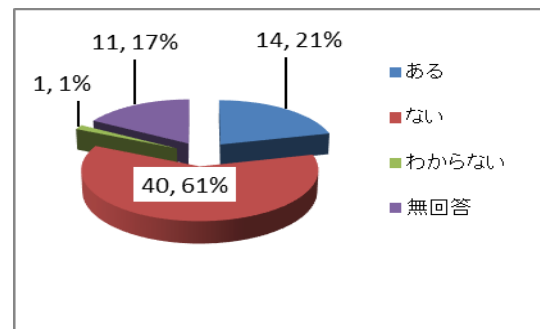
1) 認定看護師に対する処遇(n=91)

①基本給の評価



① 基本給の評価については、「賃金表では特別な評価をしていない」 37.55%、「上位の職位の賃金表で評価している」 9.13%、「同じ賃金表で等級をあげる」 6.9%であった。

②認定看護師の手当



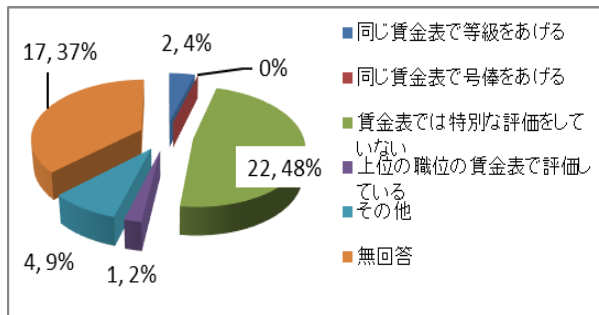
② 手当について「ある」 14.21%、「ない」 40.61%であった。

< 「ある」の自由記載 >

- ・1500円
- ・資格者には手当を出している
- ・手当ではなく活動の時間を保証している

2) 専門看護師に対する処遇(n=91)

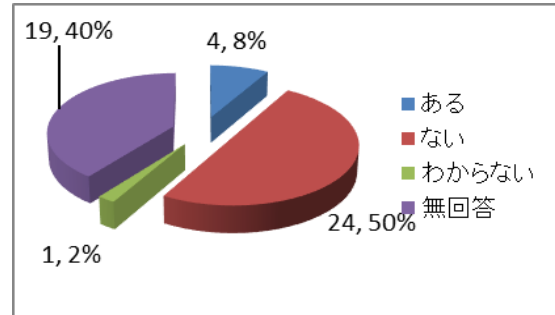
①基本給の評価



① 基本給の評価

「賃金表では特別な評価をしていない」22.48%、「同じ賃金表で等級をあげる」2.4%、「その他」4.9%であった。

②専門看護師の手当

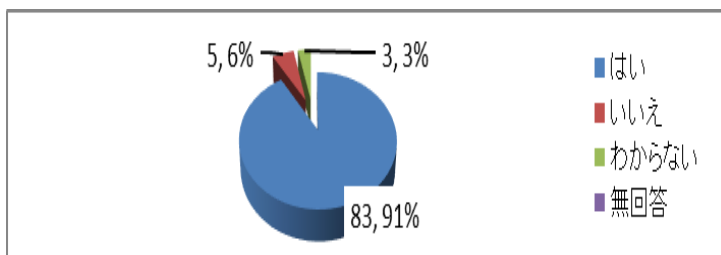


② 手当

「ある」4.8%、「ない」24.50%であった

【超過勤務について】

1) 超過勤務手当は保障されているか(n=91)

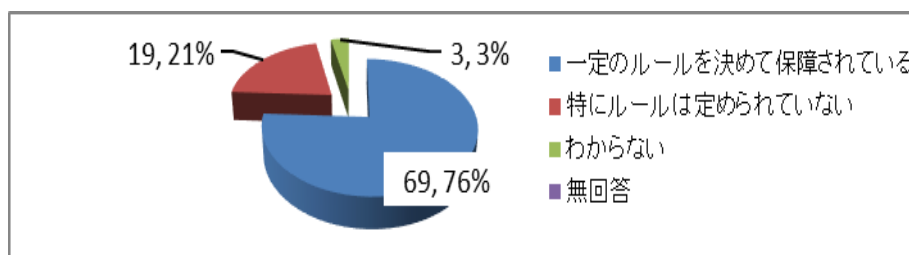


<「いいえ」の自由記載>

- ・サービス残業あり
- ・手当として支給しない

超過勤務手当は保証されているかは、「はい」83.91%、「いいえ」5.6%であった。

2) 超過勤務手当のルールはあるか(n=91)



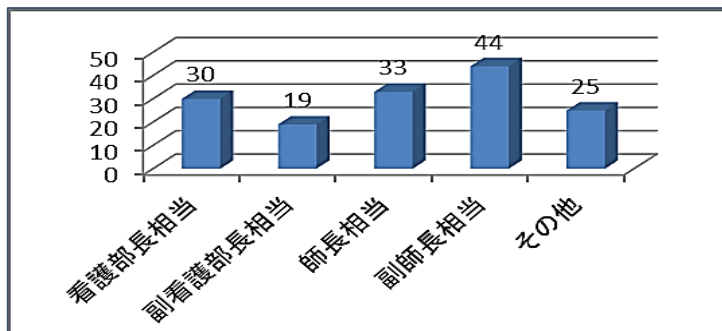
<一定のルールを決めて保障されている自由記載>

- ・ 必須研修は超過勤務扱い 2
- ・ 病院が認めた研修については超過勤務扱い 3
- ・ 業務に必要なと上司が認めているもの 2
- ・ 個別の勉強会も必要に応じて
- ・ 業務前の準備
- ・ 30分以上経過した場合
- ・ 1か月30時間以内
- ・ 師長に申請し(残務時間)認可されれば超勤として申請できる

超過勤務のルールについては、「一定のルールを決めて保障されている」69.76%、「特にルールは定められていない」19.21%であった。

【その他の手当について(n=91)】

1) 管理職手当ではどの職位からあるか (複数回答)

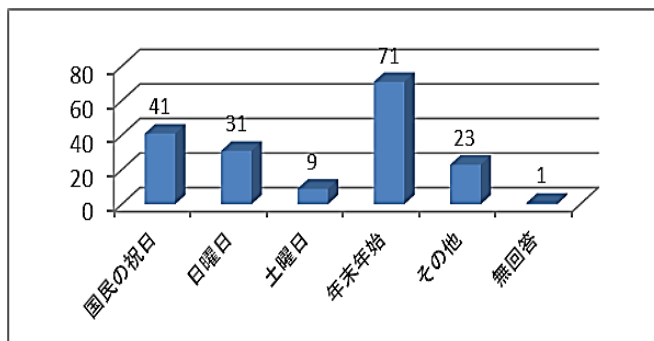


<その他自由記載>

- ・主任 8
- ・副主任
- ・リーダー主任

管理職手当ではどの職位からあるかについては、「副師長相当」44 病院、「師長相当」33 病院、「看護部長相当」30 病院であった。

2) 休日出勤手当ではあるか (複数回答)

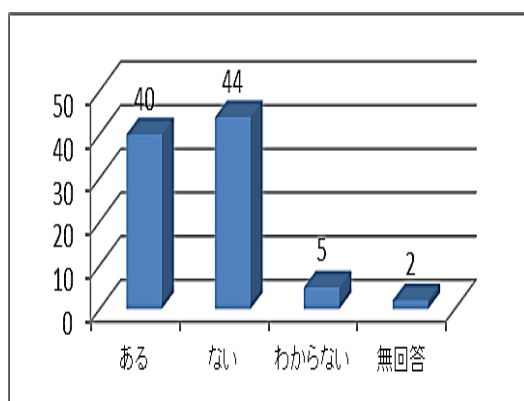


<その他自由記載>

- ・お盆 4
- ・代休
- ・創立記念日
- ・休診日
- ・シフト上休みの日に急遽出勤を依頼したとき

休日出勤手当があるのは、「年末年始」71 病院、「国民の祝日」41 病院、「日曜日」31 病院であった。

3) その他特殊な手当ではあるか(n=91)



<「ある」の自由記載>

- ・寒冷地手当 10
- ・特殊勤務手当 2
- ・分娩手当
- ・緊急手術等従事手当
- ・調整給
- ・拘束手当
- ・勤経給
- ・待機手当
- ・遺体取り扱い手当
- ・総給与減算手当
- ・夜間勤務
- ・放射線取扱
- ・手術室看護
- ・看護師職能手当
- ・保育補助手当
- ・危険手当
- ・夜間帯の死後の処置
- ・透析危険手当
- ・感染患者の死後の処置
- ・僻地手当
- ・職調整
- ・臨床指導者手当
- ・学生指導者手当

特殊な手当は、「ある」40 病院、「ない」44 病院であった。

【その他の意見について】

- ・管理職手当が低く、夜勤等実践を行なわなくなると給与が下がる→管理職を望まない人が増える
- ・給与が実務相当でない
- ・医療職 1 表・2 表に比べ低い（夜勤等の手当で総体給与が上がっているのみ）
- ・認定看護師・プラチナナース等給与について検討中である
- ・今年度、給与について見直している
- ・今までは役職がなくても 5 級まで昇格しており、管理職との差がない。モチベーションが上がらず適正な評価もされていなかった。ここ数年で整える予定。超過勤務手当は人員を増加する方向になり H30 年度はシフト勤務を整えて減少させる方向。プライベートも含め時間を大切にす業務改善の工夫、皆同じが当たり前という看護師の意識も変化させないと、と考えている。
- ・当院は松本市と合併後、病院局での採用看護師は医療職給与表、四賀村採用看護師は行政職給与表
- ・職員に対しては、地方公務員の給与表と同じと説明あるが、賃金表を見たことがない。院長の一言で決定しているように思う。また休日出勤の手当や国民の休日もなく週 40 時間で勤務が成り立っている。短時間勤務の帰宅後の職員の補充ができない（パート職員はダメの一言）個人病院は大変です。
- ・看護師長は 25,000 円の管理職手当がついているが、手当がついているという事で遅くまで業務をしていても時間代休も取れない。超過勤務手当ももらえない。（責任は重いのに）

4 まとめ

【賃金表について】

賃金表は何を参考にしてしているかについて多かったのは、正規職員では「地方公務員の医療給料表」や「国家公務員の医療職俸給表」であった。非正規職員では「その他」や「近隣の病院の相場や賃金」であり、正規職員と非正規職員の賃金表は参考にしてしているものが異なる病院が多いと推測される。

賃金表の公開は、正規・非正規職員ともに「賃金表があり公開している」が多かったが、「賃金表がない」病院も、正規職員 16.18%、非正規職員 26.29%あった。

賃金の決定に用いている基準は、正規・非正規職員ともに「年功」、「職務」、「能力」の順であり、「年功」が重視されている傾向にある。

【既卒の看護職を非管理職として中途採用したときの賃金について】

経験年数に対する評価で多かったのは、正規職員は「経験年数をすべて評価」、非正規職員は「経験年数の一部を評価」であり、非正規職員の方が評価されない傾向にある。経験年数以外では、正規・非正規職員ともに「以前の勤務先で経験した役職・職位」、「以前の勤務先の給与額」「取得している資格」等の順であった。

賃金の再評価では、正規・非正規とも「再評価は行わない」が多く、「能力」よりも「年功」が優先されていると推測される。

【准看護師から看護師免許を取得した看護師の賃金について】

看護師免許取得以前の准看護師経験の評価は、正規・非正規職員ともに「経験年数の一部を評価」が多かったが、非正規職員では「経験年数は評価しない」が 25.27%あり、准看護師経験は評価されない傾向が見られた。

自施設で准看護師から看護師として採用された場合は、正規・非正規職員ともに「経験年数をすべて評価」が多かった。

【定年退職後の看護職員（プラチナナース）の再雇用の賃金について】

賃金表の規定については、「ある」が 67.72%、経験や実績を考慮した対応が「ある」は 42.48%であった。アンケートの「その他の意見」の中には、「プラチナナース等の給与の見直しを検討中」という病院もあった。

【認定看護師・専門看護師について】

処遇については、認定看護師・専門看護師ともに「賃金表では特別な評価をしていない」が多く、手当についても「ある」は認定看護師 14.21%、専門看護師 4.8%と低かった。

【超過勤務について】

超過勤務は保障されているかは「はい」 83.91%、超過勤務手当のルールはあるかは「一定のルールを決めて保障されている」 69.76%であったが、「いいえ」の自由記載の中では「サービス残業あり」「手当として支給しない」状況がみられた。

【その他の手当について】

休日出勤手当は「年末年始」 71 病院、「国民の祝日」 41 病院、「日曜日」 31 病院、特殊な手当では「ある」が 40 病院であった。

病院勤務の看護職の賃金は、病院の設置主体や経営状況等によって異なるため一概に比較検討はできませんが、今回は正規職員と非正規職員にどのような違いがあるかも含めて現状把握をすることができました。ご協力いただいた看護管理者の皆様に感謝いたします。

2017年度
病院勤務の看護職の賃金に関する調査
報告書

2018年3月
公益社団法人 長野県看護協会
社会経済福祉委員会

〒390-0802 松本市旭 2-11-34