

病院賃金実態資料 | 2023年 職種別・職位別賃金水準

CONTENTS

本書利用の手引き 4

第1部 解説 経営戦略と連動した 人事・賃金制度の構築

～病院賃金実態調査の概要～ / 7

I. 経営戦略と連動した人事・賃金制度の構築を！ / 8

II. 病院賃金実態調査の分析 / 12

III. 病院経営の改善に向けた人事・賃金制度づくり / 32

日本賃金研究センター 主任研究員 篠塚 功

第2部 調査集計結果 (病院計・病床規模別・地域別) / 41

職種別・経験年数別にみた月額賃金と年間賃金 / 43

職種別にみた月額賃金の内訳 (病院計) 43

月額賃金の内訳 / 43 所定内賃金のばらつき / 47

月額 (所定内・所定外) 賃金のばらつき / 51

病床規模別にみた職種別月額賃金の内訳 55

医師 / 55 薬剤師 / 56 看護師 / 57 准看護師 / 58 看護補助者 / 59 臨床

検査技師 / 60 診療放射線技師 / 61 臨床工学技士 / 62 理学療法士 / 63

作業療法士 / 64 言語聴覚士 / 65 相談員 (SW, MSW, PSW) / 66 管理栄養

士 / 67 介護福祉士 / 68 介護職員 / 69 事務 大学卒 / 70 短大・専門

学校卒 / 71 高校卒 / 72

地域別にみた職種別月額賃金の内訳 73

医師 / 73 薬剤師 / 75 看護師 / 77 准看護師 / 79 看護補助者 / 81 臨床

検査技師 / 83 診療放射線技師 / 85 臨床工学技士 / 87 理学療法士 / 89

作業療法士／91 言語聴覚士／93 相談員（SW,MSW,PSW）／95 管理栄養士／97 介護福祉士／99 介護職員／101 事務 大学卒／103 短大・専門学校卒／105 高校卒／107

職種別にみた年間賃金の内訳（病院計） 109
年間賃金の内訳／109 年間賃金のばらつき／113

病床規模別にみた職種別年間賃金の内訳 117
医師／117 薬剤師／118 看護師／119 准看護師／120 看護補助者／121
臨床検査技師／122 診療放射線技師／123 臨床工学技士／124 理学療法士／125 作業療法士／126 言語聴覚士／127 相談員（SW,MSW,PSW）／128 管理栄養士／129 介護福祉士／130 介護職員／131 事務 大学卒／132 短大・専門学校卒／133 高校卒／134

地域別にみた職種別年間賃金の内訳 135
医師／135 薬剤師／137 看護師／139 准看護師／141 看護補助者／143
臨床検査技師／145 診療放射線技師／147 臨床工学技士／149 理学療法士／151 作業療法士／153 言語聴覚士／155 相談員（SW,MSW,PSW）／157 管理栄養士／159 介護福祉士／161 介護職員／163 事務 大学卒／165 短大・専門学校卒／167 高校卒／169

職位別にみた月額賃金・役付手当と年間賃金／171

職位別にみた月額賃金の内訳（病院計） 171
月額賃金の内訳／171 所定内賃金のばらつき／172
月額賃金（所定内・所定外賃金）のばらつき／173

病床規模別にみた職位別月額賃金の内訳 174
400床以上／174 200～399床／175 100～199床／176 100床未満／177

地域別にみた職位別月額賃金の内訳 178
北海道／178 東北／179 関東／180 中部／181 近畿／182 中国・四国／183 九州・沖縄／184 政令指定都市および東京23区／185 その他／186

職位別にみた年間賃金の内訳（病院計） 187
年間賃金の内訳／187 年間賃金のばらつき／188

病床規模別にみた職位別年間賃金の内訳 189

400床以上／189 200～399床／190 100～199床／191 100床未満／192

地域別にみた職位別年間賃金の内訳 193

北海道／193 東北／194 関東／195 中部／196 近畿／197 中国・四国
／198 九州・沖縄／199 政令指定都市および東京23区／200 その他／201

役職者の年俸制導入状況（病院計）..... 31

第3部 個別病院賃金実態一覧／203

職種別・経験年数別にみた実在者賃金（月額賃金と賞与・一時金）.... 205

医師／205 薬剤師／215 看護師／225 准看護師／239 看護補助者／247
臨床検査技師／255 診療放射線技師／265 臨床工学技士／275 理学療法
士／283 作業療法士／293 言語聴覚士／303 相談員(SW,MSW,PSW)／
311 管理栄養士／321 介護福祉士／329 介護職員／337 事務 大学卒／
341 短大・専門学校卒／351 高校卒／359

地域別・職位別にみた月額賃金と賞与・一時金 および役付手当 367

北海道／367 東北／370 関東／376 中部／386 近畿／393 中国・四国
／400 九州・沖縄／404

院長／副院長（医師・看護師・その他）／診療部長／医長／薬剤部長／
主任薬剤師／看護部長（総師長）／副看護部長（副総師長）／師長／看
護主任／介護長／技師長（臨床検査）／主任技師（臨床検査）／技師長
（診療放射線）／主任技師（診療放射線）／リハビリ部長（PT, OT,
ST）／PT（責任者, 主任）／OT（責任者, 主任）／ST（責任者, 主任）
／栄養科長／主任栄養士／事務（部長, 課長, 係長, 主任）

病院別・職種別にみた年俸額一覧 410

※個別病院賃金実態一覧の、各表の病院名記号（地域）後の★印は、公立・
公的病院を示します。
公立病院（独立行政法人、国立大学法人、都道府県、市町村）
公的病院（日赤、済生会、厚生連、国民健康保険、地域医療機能推進機構
（JCHO）、労災病院）

本書利用の手引き

■調査・集計の概要

調査の目的

本書は、病院における現在の賃金実態をできる限り正確に把握し、各病院が適正な賃金管理を行っていくうえでの参考に資するため、産労総合研究所附属 医療経営情報研究所が2023年8月にアンケート調査を実施。賃金改定に際しても役立つよう、統計のみでなく、個別病院の実態もできる限り詳細に紹介しました。

調査時期

2023年8月に調査票を発送し、9月下旬までに到着した99病院を集計の対象とした。集計病院数の内訳は、以下のとおりです。

	回答病院 総数	病床規模別回答病院数			
		400床以上	200～399床	100～199床	100床未満
病院数	99	16	40	33	10

調査対象

全国の病院3,000施設に対するアンケート調査

調査項目

- ①職種別・経験年数別の月額賃金および職位別の月額賃金と役付手当
……2023年6月に実際に支払われた賃金（所定内・所定外賃金の合計額。ただし通勤手当は除く）。
- ②賞与・一時金……2022年年末および2023年夏季の賞与・一時金

本調査における賃金の定義

月 額 賃 金	所定内賃金	所定の労働日・労働時間内の労働に対して支払われる賃金。 一般に言う基本給(基本賃金)と基本給を補完するものとしての諸手当の合計額。ただし通勤手当は除く。
	基本賃金	本給、本俸、年齢給、能力給、職能給、職務給、調整手当、勤続手当、資格手当(医師手当、看護師手当等々)
	諸手当	役付手当、家族(扶養)手当、住宅手当、研究手当、往診手当、特殊勤務手当(放射線手当等)、精皆勤手当
	所定外賃金	時間外手当：残業手当、休日出勤手当、深夜勤手当、夜間看護(深夜・準夜)手当、早出・遅出手当、宿日直手当、待機手当、呼出手当を含む手当 その他：上記、時間外手当の項目以外として病院において特別項目として付けている手当
年間賃金	(2023年6月の所定内賃金×12) + (2022年年末賞与・一時金 + 2023年夏季賞与・一時金)	
経験年数	中途採用者の場合の経験(勤続)年数については、他病院の経験年数を当該病院の給与規定により換算した年数を加えて設定するものとした。	

集 計

回答病院を全集計した「調査計」、病床数により4段階に区分した「病床規模別集計」、全国を7ブロックに分けた「地域別集計」の3とおりの平均値を算出。

病床規模区分

- ・400床以上(A)／200～399床(B)／100～199床(C)／100床未満(D)

地域区分

- ・北海道
- ・東北…青森, 岩手, 宮城, 秋田, 山形, 福島
- ・関東…栃木, 群馬, 茨城, 千葉, 埼玉, 東京, 神奈川
- ・中部…新潟, 富山, 福井, 石川, 長野, 山梨, 岐阜, 静岡, 愛知
- ・近畿…京都, 大阪, 兵庫, 奈良, 和歌山, 滋賀, 三重
- ・中国・四国…鳥取, 島根, 岡山, 広島, 山口, 徳島, 香川, 愛媛, 高知
- ・九州・沖縄…福岡, 佐賀, 長崎, 熊本, 大分, 宮崎, 鹿児島, 沖縄

全国平均

- ・政令指定都市(20市)ならびに東京23区(令和4年4月1日現在)札幌市, 仙台市, さいたま市, 千葉市, 横浜市, 川崎市, 相模原市, 新潟市, 静岡市, 浜松市, 名古屋市, 京都市, 大阪市, 堺市, 神戸市, 岡山市, 広島市, 北九州市, 福岡市, 熊本市
- ・その他(政令指定都市ならびに東京23区を除いた地域を指す)

■本書利用上の留意点

集計結果

1. 本調査は2023年6月現在に在籍する職員を対象とし、職種別に経験(勤続)年数を設定してとらえたものです。また、該当者が複数在籍している場合には、標準的な者を設定することとしました。職位別賃金については、該当者が複数在籍している場合には、同一職位の者の代表者の値をとることとしました(パート、アルバイトは除く)。

したがって、モデル賃金とは異なり、経験年数の増加に伴って逐次上昇するとは限らず、また、回答病院には在籍該当者がいない場合もあるために、部分的には統計数値に凸凹が生じているところがあります。

集計病院数

2. 医師の賃金は、常勤医師のみの数値です。

当該項目ごとの集計病院数。集計病院数(回答数)が特に少ない場合、多い場合には、特殊な数値が十分均らされずに表示されることがありますので、自病院にて活用していただく際には注意が必要です。

2023年

第 1 部

— 解 説 —

経営戦略と連動した 人事・賃金制度の構築

病院賃金実態調査の概要

日本賃金研究センター 主任研究員 篠塚 功

I. 経営戦略と連動した人事・賃金制度の構築を! / 8

1. これからの病院の賃金施策 / 8
2. まずは、賃金制度の実態把握から / 11

II. 病院賃金実態調査の分析 / 12

1. 職種別にみた月額賃金の内訳 / 12
2. 職種別にみた所定内賃金のばらつき / 20
3. 病床規模別および地域別賃金の実態 / 23
4. 年間賃金と年俸制 / 27
- 役職者の年俸制導入状況 / 31

III. 病院経営の改善に向けた人事・賃金制度づくり / 32

1. 病院の経営改善に向けた人事・賃金制度 / 32
2. 人事・賃金制度導入の効果 / 32
3. 経営改善に向けた等級制度 / 33
4. 経営改善に向けた人事評価制度 / 34
5. 経営改善に向けた賃金制度 / 38
6. 研修制度の整備 / 39
7. おわりに / 40

I. 経営戦略と連動した人事・賃金制度の構築を！

1. これからの病院の賃金施策

2023年の春闘は、日本経済団体連合会の調査によると大手企業は16業種136社の賃金引き上げ額が加重平均で13,362円（賃上げ率3.99%）と、対前年比5,800円増（1.72ポイント上昇）、中小企業は17業種367社の加重平均で8,012円（同3.00%）と対前年比2,976円増（1.08ポイント上昇）で、どちらも30年ぶりの高水準であった。

このように、企業の賃金が上昇する中、2023年の人事院勧告（給与勧告）は、完全実施することが決定している。ちなみに、月例給と賞与がともに引き上げられるのは2022年に続き2年連続であり、また、2023年の勧告は過去5年の平均と比べて約10倍のベースアップだという。こちらも高水準である。2023年の勧告の主なポイントを確認すると、

まず月例給は民間給与との格差（3,869円）を解消するため、俸給表が引き上げ改定される。その内訳は、俸給3,431円、俸給の改定により諸手当の額に跳ね返る分は438円となっている。

そして、行政職俸給表（一）においては、初任給を「一般職試験（高卒者）7.8%（12,000円）、一般職試験（大卒程度）5.9%（11,000円）、総合職試験（大卒程度）5.8%（11,000円）」引き上げる。このように、初任給や若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引き上げ改定がされるということである。

すなわち、平均改定率は全体で1.1%だが、1級5.2%、2級2.8%、3級1.0%、4級0.4%、5级以上0.3%となっている。

最近の病院の賃金改善も人事院勧告と同様に、初任給を上げたり下位等級へ配分する傾向が強いが、若年労働力人口（15歳から34

調査・集計の概要

調査対象 無作為抽出による全国の病院3,000施設

調査項目 職種別経験年数別の月額賃金および職位別の月額賃金と役付手当

月額賃金……2023年6月に実際に支払われた賃金（所定内・所定外賃金の合計額。ただし通勤手当は除く）

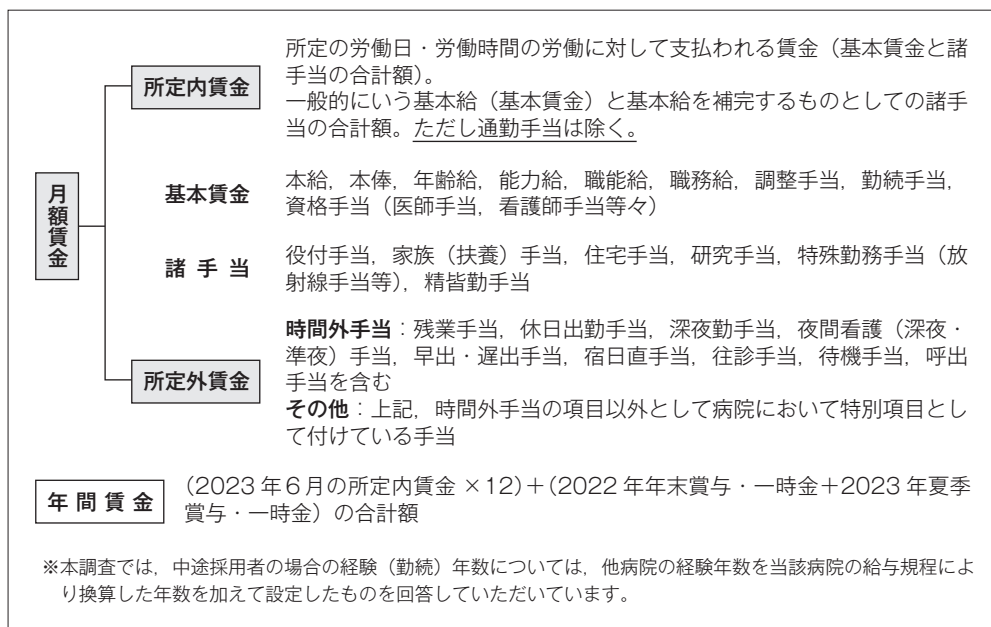
賞与・一時金……2022年年末および2023年夏季の賞与・一時金

調査時期 2023年8月に調査票を発送。集計病院数の内訳は、以下のとおり。

	回答病院 総数	病床規模別回答病院数			
		400床以上	200～399床	100～199床	100床未満
病院数	99	16	40	33	10

集 計 回答病院を全集計した「病院計」、病床数により4段階に区分した「病床規模別集計」、全国を7ブロックに分けた「地域別集計」の3とおりの平均値を算出。

<参考> 賃金の構成要素と本調査の所定内・所定外の区分等



歳）が減り続ける中では若い人材を確保するための当然の対策といえる。

企業や公務員の賃金が上がる一方で、病院に賃金を上げる力があるのかが気になるところである。そこで、コロナ禍前の平時である2018年の病院種類別の人件費比率や医業利益率等を確認してみたい。

参考図表に、厚生労働省の「病院経営管理指標」より抜粋した統計数値を掲載した。上段が医療法人で下段が自治体病院であるが、自治体病院ではすべての種類において医業利益率は大幅な赤字である。なお、主な費用として、②人件費比率、③委託費比率、④材料費比率、⑤医薬品費比率を取り上げ、この4つの比率を加えてみたが100%を超えていては黒字になるはずがない。医療法人の病院の数値を見ると、この4つの比率の合計の目安としては80%程度であれば経営的に問題はないものと推察する。

すなわち、自治体病院が赤字の要因は、委

託費比率も材料費比率や医薬品比率も医療法人に比べて高いなど、さまざまな理由が考えられるが、やはり人件費の高さが経営を圧迫しているといっても過言ではない。人件費比率が一般病院で61.3%、ケアミックス病院では71.4%と70%を超えている。この人件費比率が高い原因は、自治体病院のほうがかすべての種類の病院で職員1人あたり人件費が明らかに高いことが挙げられる。例えば、一般病院では自治体病院のほうで医療法人よりも1,244千円も高額な賃金が支払われている。これに対し職員1人あたり医業収益は自治体病院が医療法人よりも509千円多いだけである。

自治体病院は各自治体が定めた賃金や人事評価で運用されており、病院に適した人事・賃金制度ではないところに問題があると考えられる。昔、筆者がお世話になった方が某自治体病院の経営を任されたときに、かなり苦戦をされ議会で責められて困ると嘆いていたが、収入は診療報酬という公定価格であり、賃金

参考図表 病院種類と人件費比率等と経営状況（2018年度）

病院種類	一般病院	ケアミックス 病 院	療養型病院	精神科病院
医療法人				
①医業利益率	1.4%	1.4%	2.1%	2.2%
②人件費比率	56.7%	60.9%	61.0%	62.8%
③委託費比率	5.4%	5.6%	5.4%	5.9%
④材料費比率	17.8%	12.7%	9.2%	9.2%
⑤医薬品費比率	8.2%	6.4%	4.3%	5.2%
⑥職員 1 人あたり人件費	6,675千円	5,925千円	5,674千円	5,936千円
⑦職員 1 人あたり医業収益	11,974千円	9,649千円	9,692千円	9,456千円
②+③+④+⑤	88.1%	85.6%	79.9%	83.1%
自治体病院				
①医業利益率	－9.1%	－14.2%	－8.8%	－14.5%
②人件費比率	61.3%	71.4%	69.6%	65.0%
③委託費比率	9.7%	10.2%	9.0%	12.2%
④材料費比率	22.1%	16.3%	11.0%	10.6%
⑤医薬品費比率	12.2%	8.3%	7.1%	6.8%
⑥職員 1 人あたり人件費	7,919千円	7,600千円	7,452千円	8,275千円
⑦職員 1 人あたり医業収益	12,483千円	10,091千円	10,784千円	8,485千円
②+③+④+⑤	105.3%	106.2%	96.7%	94.6%

※厚生労働省「平成30年度病院経営管理指標」より抜粋

も国が決めた方針に沿って上げていかなければならない自治体病院では、もともと黒字にすることなど困難な経営体質なのである。これらのことから、人事・賃金制度を自院に合った形で整備することができない病院では、自治体病院と同様の結果が待ち受けているものと推察する。

企業等の賃金の上昇や少子高齢社会で職員の高齢化が進むといった環境下で、病院における人事・賃金戦略は重要な局面を迎えている。若い人材を確保するために若い年代の賃金改善をしつつ、組織に貢献してくれている

優秀な人材の賃金も改善しなければ優秀な中堅職員が残ってくれない。やはり、人件費比率が60%というような労働集約型の病院においては、いかにうまく賃金を配分するとともに目標管理などを活用し人材をマネジメントして生産性を上げ、職員 1 人あたり医業収益を上げられるかが大きなポイントとなる。そして、依然として人事・賃金制度といった仕組みが整備されていない病院があることからすれば、経営をよくしていく余地はまだ残されているといえる。