

2025年8月23日（土）

第29回日本看護管理学会学術集会 インフォメーションエキスチェンジ
【企画】一般財団法人日本助産評価機構

看護職のキャリアと連動した賃金制度の構築に向けて
～アドバンス助産師の処遇改善

助産師の就業状況・賃金実態 国が進める看護職員処遇改善

（公社）日本看護協会労働政策部看護労働課
奥村元子

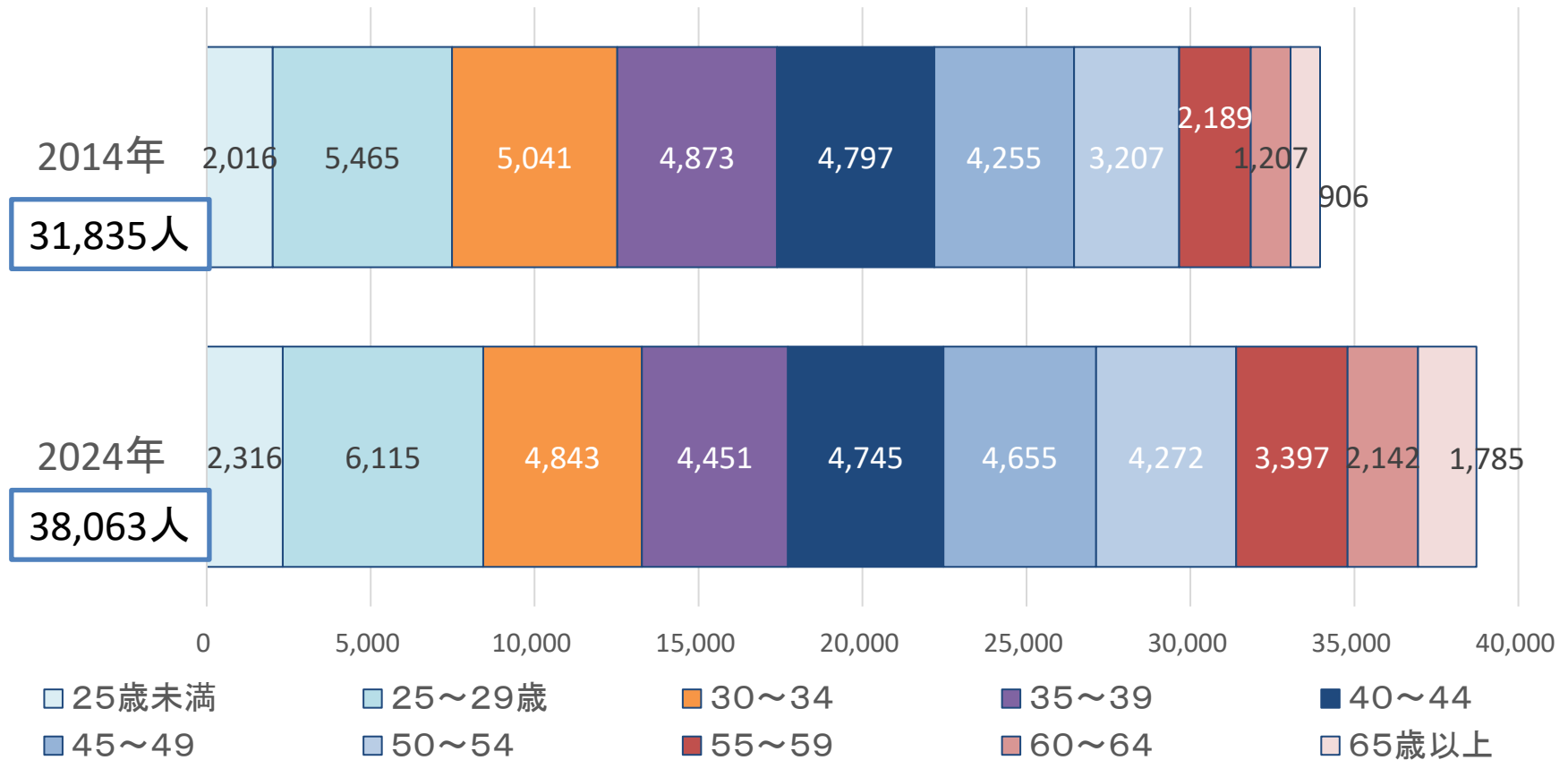
1. 助産師の就業状況・賃金実態

2. 国が進める看護職員処遇改善について

3. アドバンス助産師の処遇改善 ～「キャリアアップに応じた処遇改善」を賃金制度に反映するには

助産師の就業状況①

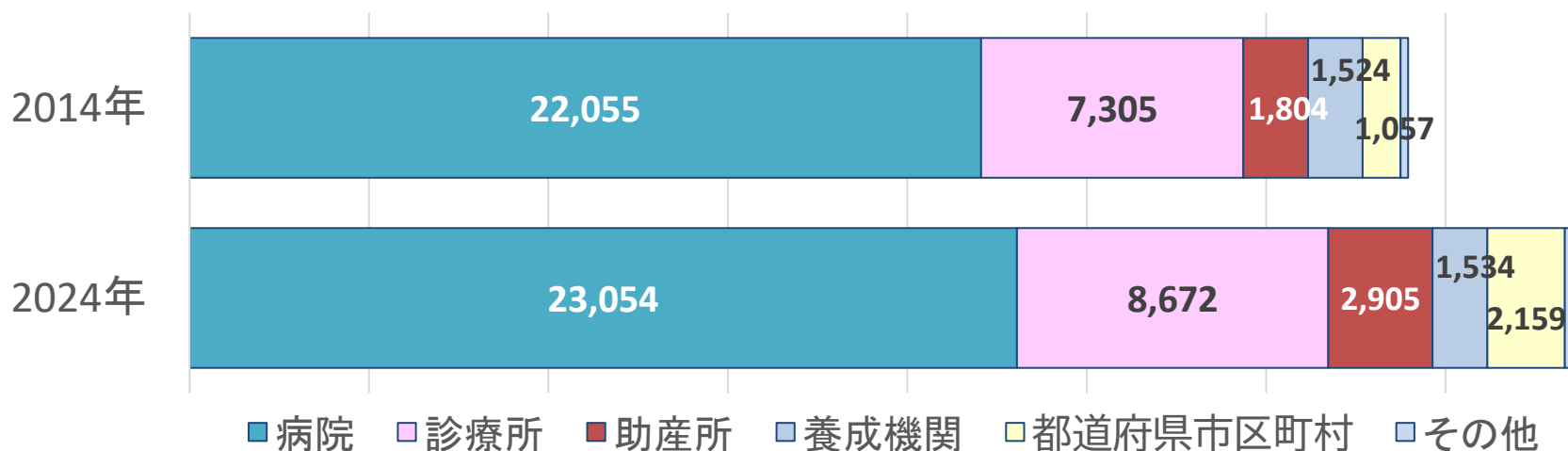
就業者数（年齢階層別、2014年～2024年）



データ出典：厚生労働省「衛生行政報告例」各年次

助産師の就業状況②

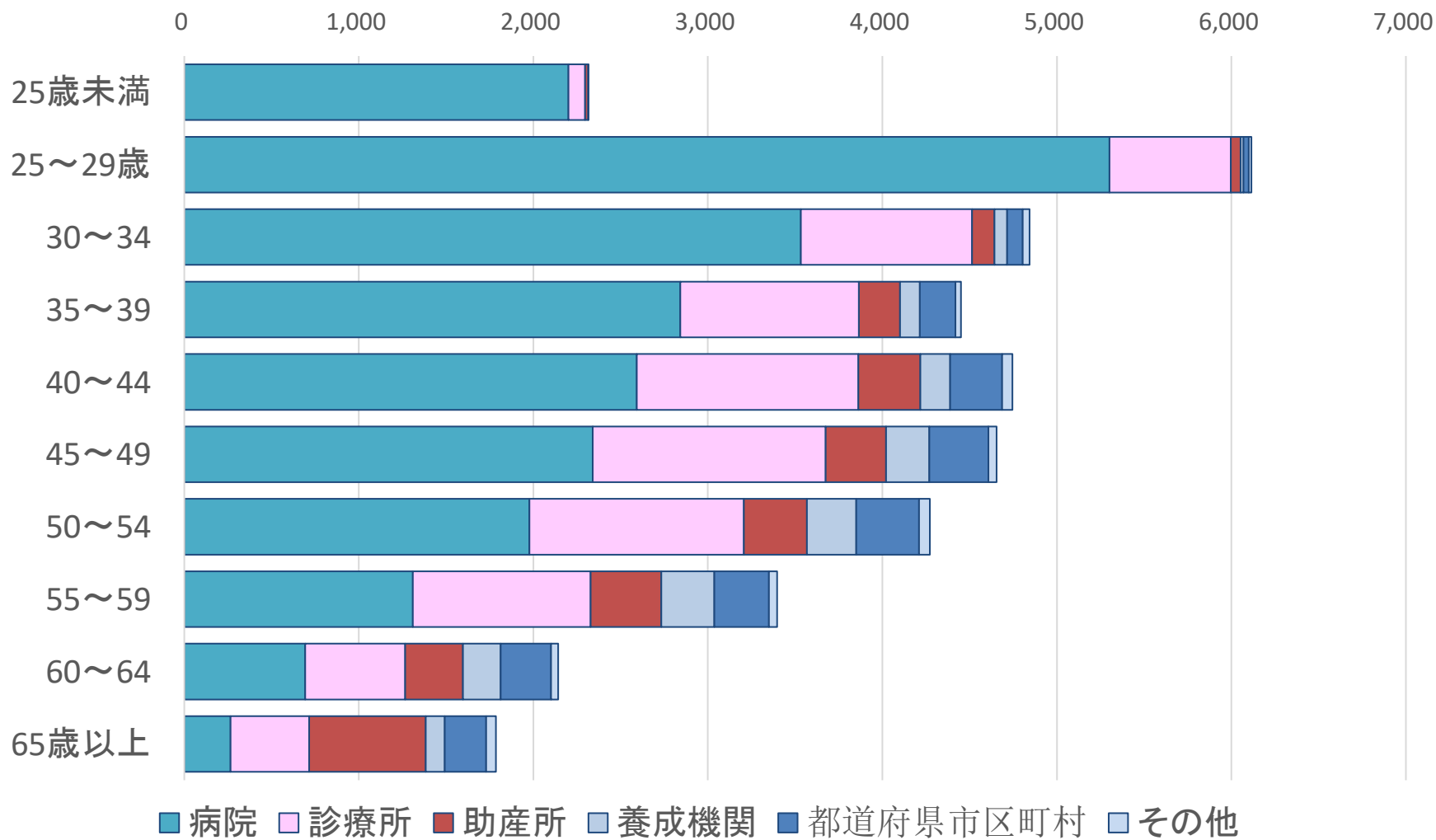
就業者数（就業先別、2014年～2024年）



データ出典：厚生労働省「衛生行政報告例」各年次

助産師の就業状況③

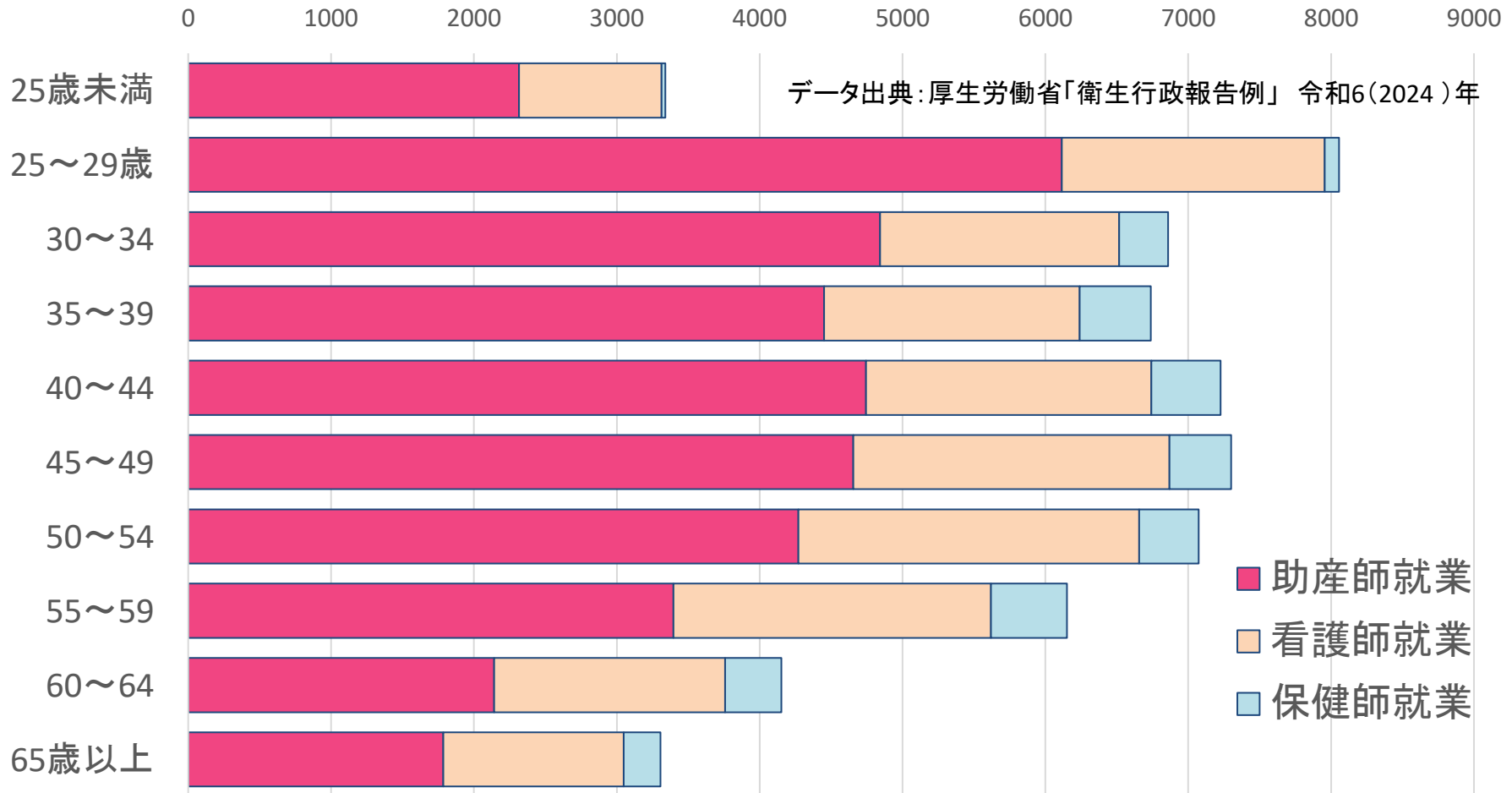
就業者数（年齢階層別・就業先別、2024年）



データ出典：厚生労働省「衛生行政報告例」 令和6(2024)年

助産師資格者の就業状況(職種)

就業者数 (年齢階層別・就業職種、2024年)



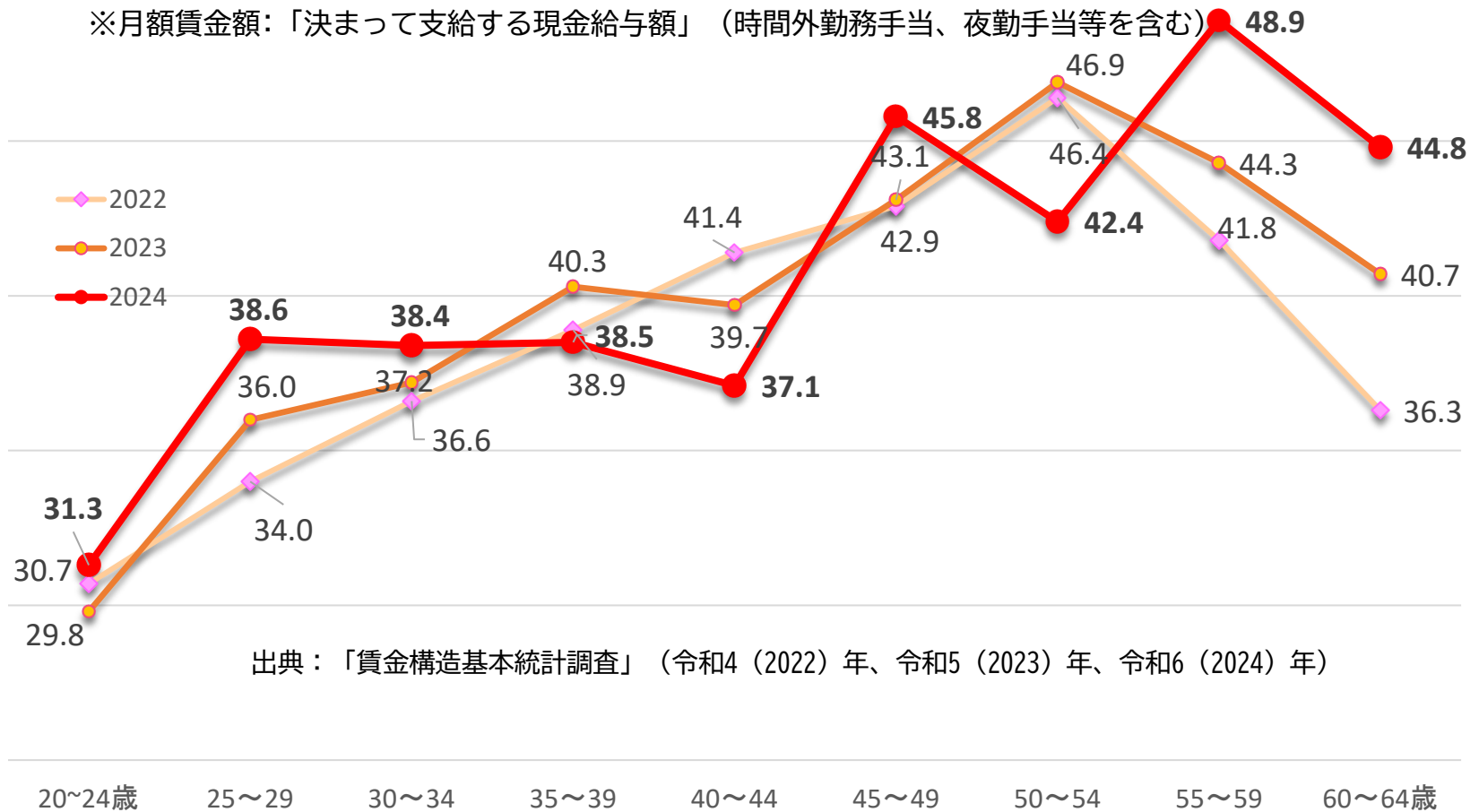
助産師免許所有で助産師業務に従事する者	総数	38,063
看護師業務に従事する者	総数	17,995
保健師業務に従事する者	総数	3,487

助産師の賃金実態①

助産師月額賃金（きまって支給する現金給与額・2022～24年）

助産師月額賃金（年齢階層別（規模計）：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）



出典：「賃金構造基本統計調査」（令和4（2022）年、令和5（2023）年、令和6（2024）年）

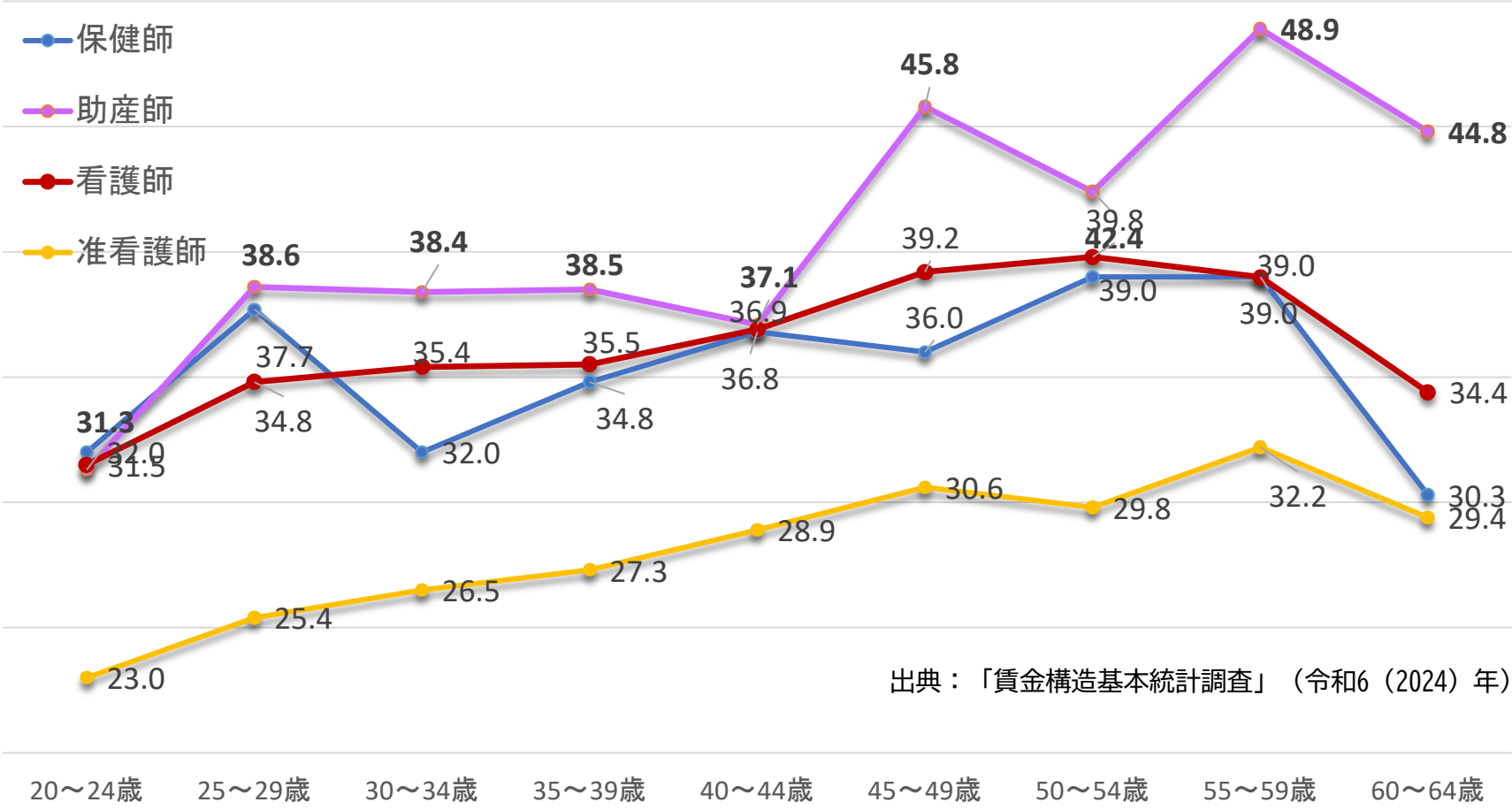
助産師の賃金実態②

職種別月額賃金（きまって支給する現金給与額・2024年）

看護職各資格者間では、業務内容、就業先、勤務形態（夜勤の有無など）等の影響によって賃金水準に差が生じているとみられる。現状では助産師の賃金水準が最も高い。

年齢階層別月額賃金（保健師・助産師・看護師・准看護師（規模計）：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）

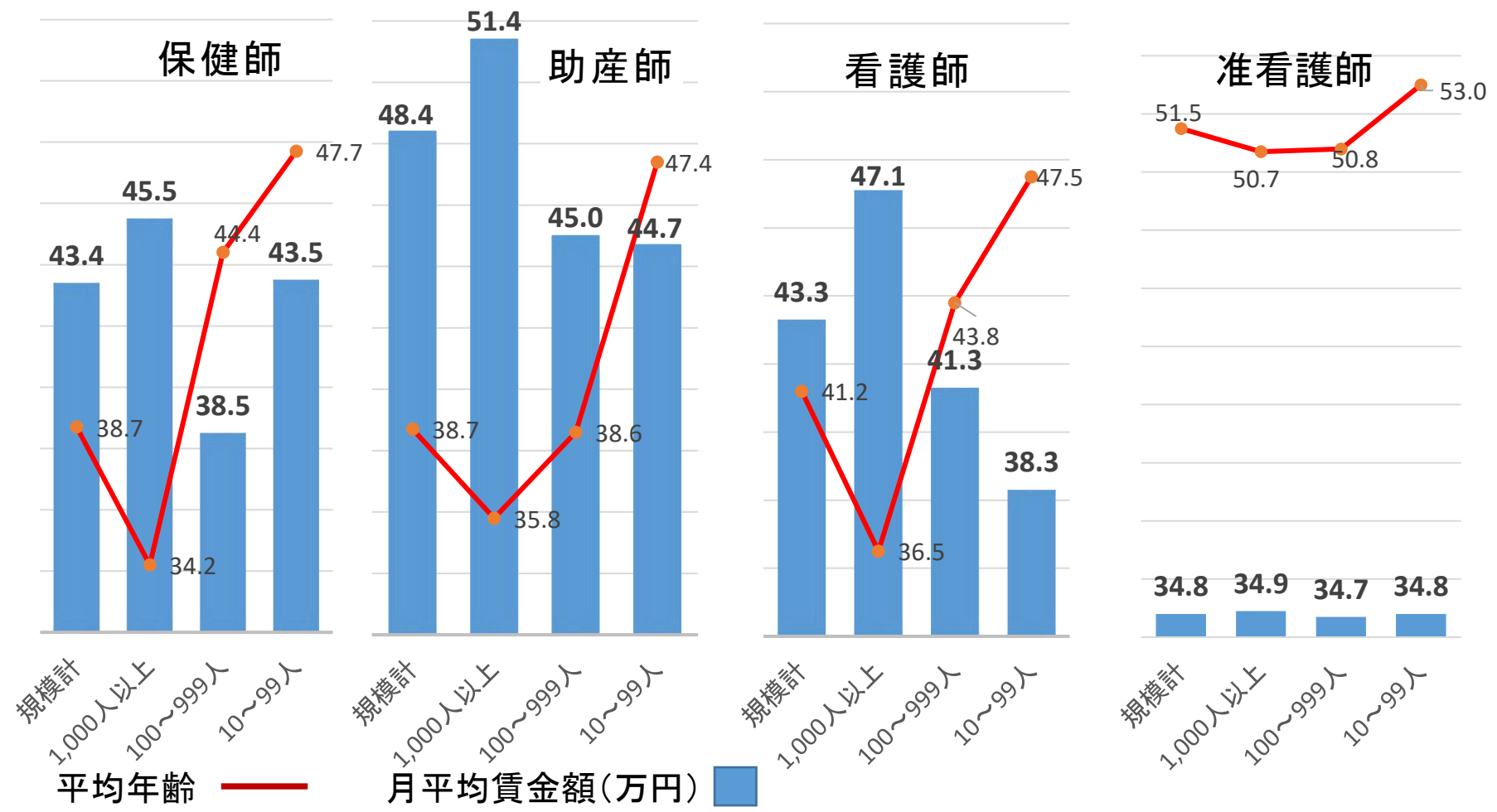


出典：「賃金構造基本統計調査」（令和6（2024）年）

助産師の賃金実態③

月平均賃金額・平均年齢（職種別・勤務先規模別、2024年）

職種別の勤務先規模別の月平均賃金額（年間賞与を含む）※は、勤務先規模が大きいほど高い傾向がある。勤務者の平均年齢は、勤務先規模が小さいほど高い傾向がある。

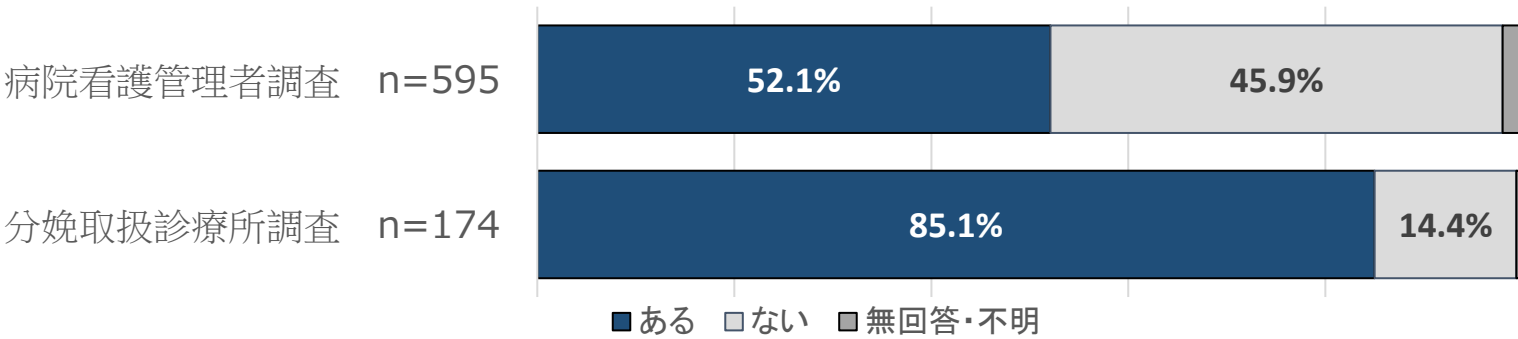


※月平均賃金額：「決まって支給する現金給与額（時間外勤務手当、夜勤手当等を含む）」+（「年間賞与その他特別給与額」÷12）

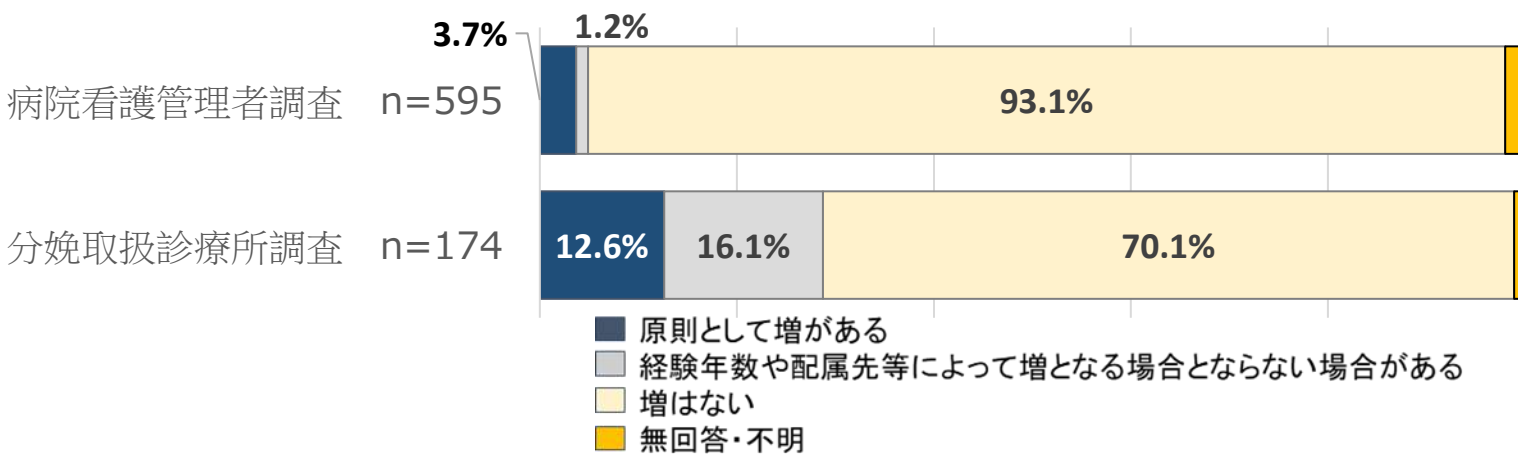
助産師の賃金実態④

助産師、アドバンス助産師の処遇（2023年）

1) 助産師の業務・専門性に配慮した手当の有無



2) アドバンス助産師の認証を得た場合の給与や手当の増の有無



「助産師の専門性発揮のあり方に関する実態調査」報告書（日本看護協会 2023年）
https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/report/2023/josan_report2023.pdf

助産師の賃金実態⑤

アドバンス助産師の処遇（2024年）

（複数回答）	専門看護師	認定看護師	特定行為研修修了者	アドバンス助産師
非管理職のスタッフと同じ賃金表で等級を上げる評価をしている	14.1%	12.6%	10.8%	10.5%
非管理職のスタッフと同じ賃金表で号俸を上げる評価をしている	8.5%	8.5%	7.6%	8.1%
スタッフより上位職（主任や看護師長等）の賃金表で評価をしている	5.6%	6.3%	2.8%	0.4%
該当者に適用する賃金表※1で評価している	2.5%	2.8%	2.1%	3.6%
賃金表では特別な評価をしていない	65.0%	59.9%	68.5%	73.1%
その他	3.9%	4.8%	4.8%	2.2%
無回答・不明	7.5%	11.6%	9.4%	8.1%
回答病院数	589	1,745	1,217	554
資格手当※2の支給あり	47.0%	49.5%	30.5%	6.0%
手当がある病院の平均額	11,857円	11,228円	11,644円	7,097円

※1：専門看護師・認定看護師・特定行為研修修了者・アドバンス助産師それぞれに適用する賃金表
 ※2：専門看護師・認定看護師・特定行為研修修了者・アドバンス助産師に対する手当

1. 助産師の就業状況・賃金実態

2. 国が進める看護職員処遇改善について

3. アドバンス助産師の処遇改善
～「キャリアアップに応じた処遇改善」を賃金制度に反映
するには

国が進めてきた「看護職員処遇改善」の推移

1. 診療報酬により対象病院に看護職員処遇改善原資を支払う仕組み

看護職員処遇改善評価料（2022年10月～） 処遇改善額 12,000円/月

地域の急性期医療を担う医療機関で算定可能。当該評価料による賃金改善の合計額の 2/3 以上は、看護職員の基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げに用いること

ベースアップ評価料（2024年6月～）

賃上げ促進税制等と併せて2024年度に+2.5%、2025年度に+2.0%のベースアップを目指す。病院、診療所、訪問看護ステーションで算定可能。

処遇改善対象は保健師・助産師・看護師・准看護師・看護補助者をはじめとするすべての医療関係職種（医師・歯科医師、専ら事務作業を行う職員を除く）。当該評価料は、対象職員のベア等及びそれに伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業者負担分等を含む）等の増加分に用いること

参照：

厚生労働省 看護職員等処遇改善事業https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000095525_00005.html

令和4年度診療報酬改定（10月改定分）（看護職員処遇改善評価料）：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188411_00041.html

令和6年度診療報酬改定（ベースアップ評価料）

国が進めてきた看護職員処遇改善の推移

2.国家公務員医療職俸給表（三）の見直しを通じた 処遇改善方向性のメッセージ（2022年11月～）

【改正趣旨】

「公的価格評価検討委員会中間整理」（令和3年12月）において「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について検討すべき」とされており、国家公務員の看護師について、職務の実態等を踏まえ、**管理的立場にある看護師や特に高度の知識経験に基づき困難な業務进行处理する看護師を適切に処遇し、これらの看護師がキャリアアップに伴いより高い職務の級に昇格できる環境整備を図る**

【改正内容（級別標準職務表の見直し）】

- ①3級に「副看護師長」を新たに規定
- ②3級に「**特に高度の知識経験に基づき困難な業務进行处理する看護師の職務**」を新たに規定
- ③4級の代表的な職務として「看護師長」を規定

改正人事院規則（2022年11月18日公布）により、2023年4月1日施行

【表】 国家公務員医療職俸給表（三） 級別標準職務表の改正

改正前		改正後
1級	准看護師の職務	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	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	1. 医療機関の副看護師長の職務 2. 特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師※の職務
4級	医療機関の副総看護師長もしくは副看護部長または困難な業務を処理する看護師長の職務	医療機関の相当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	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	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	極めて規模の大きい医療機関の看護部長の職務

※ 「2.特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師」は「助産師」を含む
 © 2025 OKUMURA Motoko
 © 2023 Japanese Nursing Association .

1. 助産師の就業状況・賃金実態

2. 国が進める看護職員処遇改善について

**3. アドバンス助産師の処遇改善
～「キャリアアップに応じた処遇改善」を賃金制度に反映
するヒント**

アドバンス助産師の処遇改善の戦略

1. 国家公務員医療職俸給表（三）の見直しを受けた取組み

「特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師」に非管理職の「熟練の助産師」を位置づけ、処遇改善を行う。この際、「熟練の助産師」の範囲を「アドバンス助産師」とする。

「熟練」の判断基準：「助産実践能力習熟段階(クリニカルダー:CLoCMiP®)」

2. 「キャリアアップに伴う処遇改善」を織込んだ賃金制度への移行

「キャリアアップ」の評価指標としてラダー等の客観的な指標を用い、評価結果を賃金と連動させる。職務等級設定にあたって「アドバンス助産師」を上位等級に位置づける。

「キャリアアップ」の指標：

「助産実践能力習熟段階(クリニカルダー:CLoCMiP®)」

日本看護協会「看護職の賃金モデル」をご活用ください

- 専門職としてのキャリアを高めることができ、やりがいや充実感を持って働き続けられるよう「病院で働く看護職の賃金のあり方に関する提案」を公表。（2016年）
- 「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～」（2019年）を発行し、周知・普及活動を展開。

■ 看護職のキャリアと連動した賃金モデル

提案1 看護職の賃金体系モデル

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た賃金を決定する「複線型人事制度」「等級制度」を組み合わせた賃金体系

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



●「病院で働く看護職の賃金のあり方」日本看護協会の提案

<https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/chingin/proposal/pdf/proposal.pdf>

●小冊子「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～」(2019年3月発行) ※本会ホームページより無料ダウンロードできます

https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/fukyuukeihatsu/wage_model.pdf

提案1 看護職の賃金体系モデル_能力、職務・役割による貢献に応じて賃金を決定する

1. 複線型人事制度

能力や職務、役割の違いによって
複数の職群に分ける（社員区分制度）

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、等級に分ける（社員格付け制度）

複線型人事													
等級		専門職群				管理職群				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				助産実践能力 習熟段階 （クリニカルラダー）	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	看護師長	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IV （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	副看護師長注1主任注2 （副看護師長あるいは 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Ⅲ 最短必要年数3年	レベルⅢ					S1			
	3等級	G3	中堅	レベルⅡ 最短必要年数2年	レベルⅡ								
	2等級	G2		レベルⅠ 最短必要年数2年	レベルⅠ								
	1等級	G1	新人	レベル新人 最短必要年数1年	レベル新人								

注1) 副看護師長：看護師長に属し、看護師長の職務代行者

注2) 主任：副看護師長等のいる病院における主任、あるいは副看護師長－スタッフの中間職

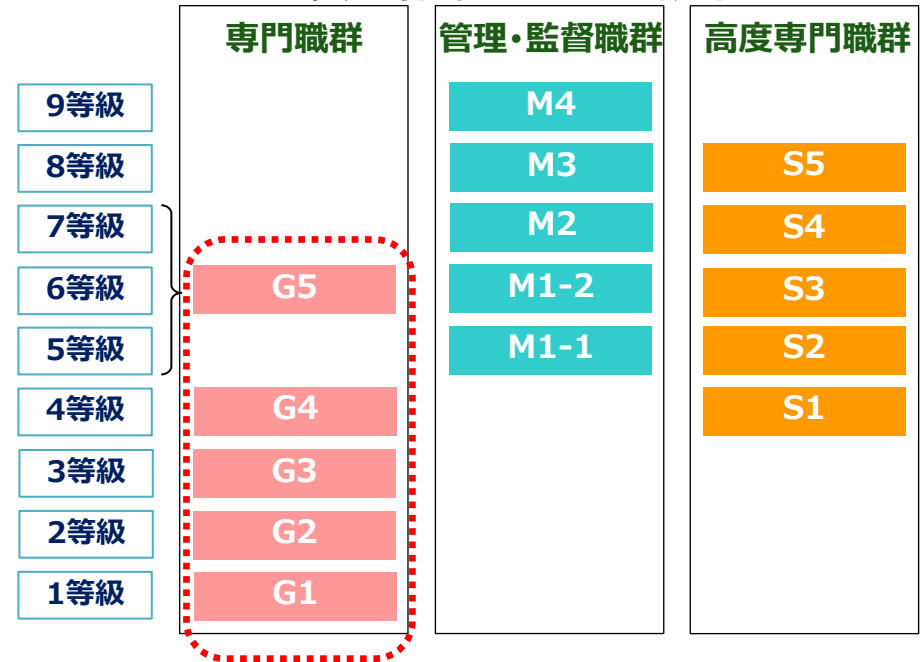
G:専門職群、ジェネラリスト M:管理職群、マネジメント S:高度専門職群、スペシャリスト

看護職の「賃金体系モデル」 ～複線型人事制度「横」と等級制度「縦」の組合せ～

実際の運用は

- 1) 役割定義された等級によって、
個人が評価される
- 2) 上位等級に昇格するため、その
定義に対応できる、或いは対応
するための教育が必要となる
- 3) 等級が上位になるほど重要な
人材となるため、等級と連動
して賃金が決定する

賃金体系モデルの概略図



実質的には、**人事管理全体の基盤となる制度**
(評価制度、教育制度、昇格制度に影響)

「助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー；CLOCMiP®）」と等級制度との対応（例）

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.創造的な助産ケアができる 2.助産師外来において、指導的な役割ができる 3.院内助産において、指導的な役割ができる 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わりができる 5.ウィメンズヘルスケアにおいて、スタッフに対して教育的な関わりができる
4～7等級	G4～G5	熟練・中堅	レベルⅢ	1.入院期間を通して、責任をもって妊産褥婦・新生児の助産ケアができる 2.助産師外来において、個別性を考慮し、自律したケアができる 3.助産師外来において、指導的な役割ができる 4.院内助産において、自律してケアができる 5.ハイリスクへの移行を早期に発見し対処できる 6.ウィメンズヘルスケアを自律して実践できる
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、助産師外来においてケアができる 3.先輩助産師とともに、院内助産においてケアができる 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 5.特徴的な事例について、ウィメンズヘルスケアができる
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.院内助産・助産師外来について、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 4.支援を受けながら、基礎的な知識・技術・態度を身につけ、ウィメンズヘルスケアができる
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 2.指示・手順・ガイドに従い、ウィメンズヘルスケアができる

日本看護協会（2022）、「助産実践能力習熟段階 活用ガイド2022」表2－4を引用，2023年6月9日閲覧，
https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/guideline/CLOCMiP_katsuyo.pdf?ver=2

各組織・施設における「助産師の実践能力習熟段階と連動する賃金制度」のイメージ

組織・施設

周産期医療取組み方針

助産師活用方針

求める助産師像

【手順】CLOCMiP®各段階の「到達目標」を踏まえて自施設での「役割」を具体的に示す。

「役割」
＝業務内容、責任範囲を表現

賃金表	職務等級	役割定義	ラダー	助産実践能力習熟段階 (CLOCMiP®)	
7等級	ステップG5	・・・	G5	アドバンス助産師	
6等級					
5等級					
4等級	ステップG4	・・・	G4		
3等級	ステップG3	・・・	G3		
2等級	ステップG2	・・・	G2		
1等級	ステップG1	・・・	G1		

ラダーレベル

レベル IV

レベル III

レベル II

レベル I

レベル 新人

ご清聴ありがとうございました

