

2025年度 病院の人材確保に関する調査結果

2025年10月15日
独立行政法人福祉医療機構
経営サポートセンター リサーチグループ

目次

01	病院基本情報	・ ・ ・	p.4
02	職員の状況	・ ・ ・	p.9
03	採用の状況	・ ・ ・	p.18
04	退職の状況	・ ・ ・	p.35
05	賃上げの状況	・ ・ ・	p.42
06	ICT機器等の導入状況	・ ・ ・	p.45

アンケート概要

本アンケートは、当機構の融資先および病院経営動向調査モニターが開設する病院を対象として実施しており、開設主体が公立のものを含んでいない。

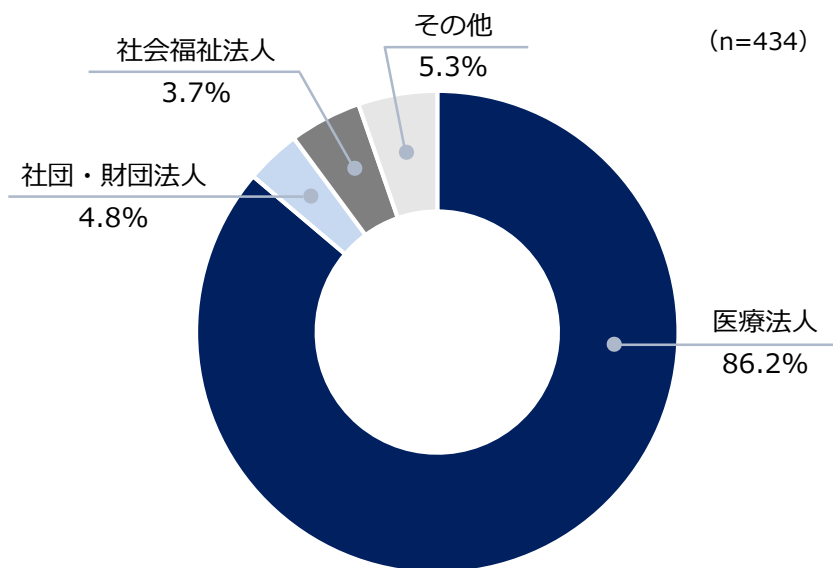
特段の記載がない限り、2025年4月1日時点の状況を聞いている。

アンケート内の自由記述については、明らかな誤字・脱字を除いて、原則として原文のまま掲載している。

アンケート概要

対象	病院を運営する1,955法人
回答数	412法人（434病院）
回答率	<u>21.1%</u>
実施期間	2025年7月22日（火）～2025年8月14日（木）
方法	Webアンケート

経営主体別割合

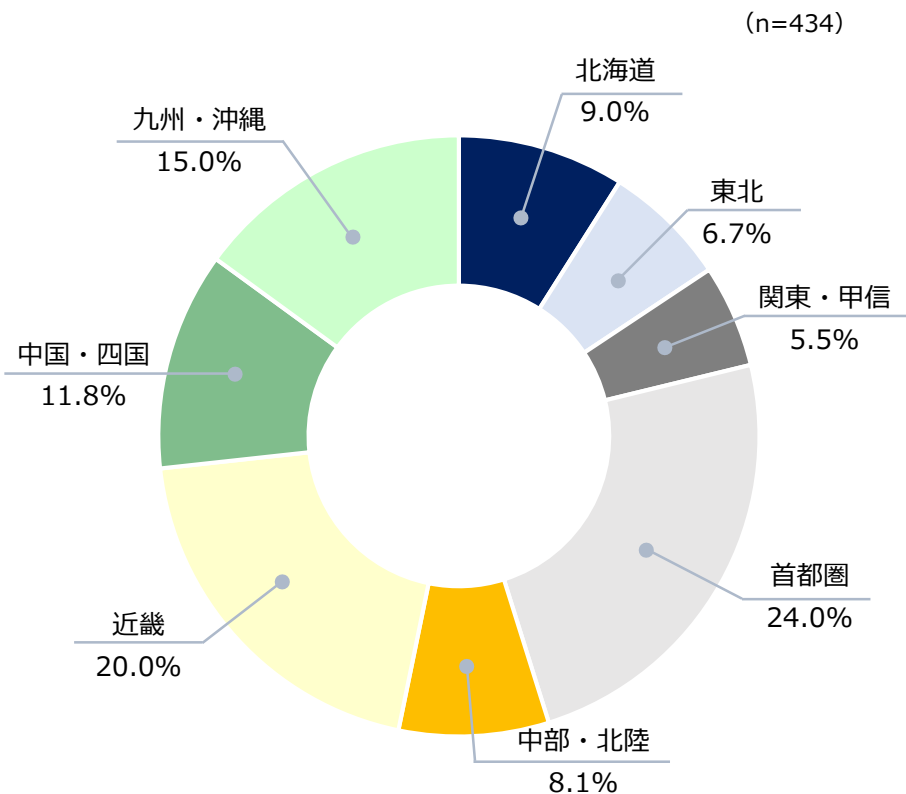


注) 医療法人には、医療法人社団・財団、社会医療法人を含む

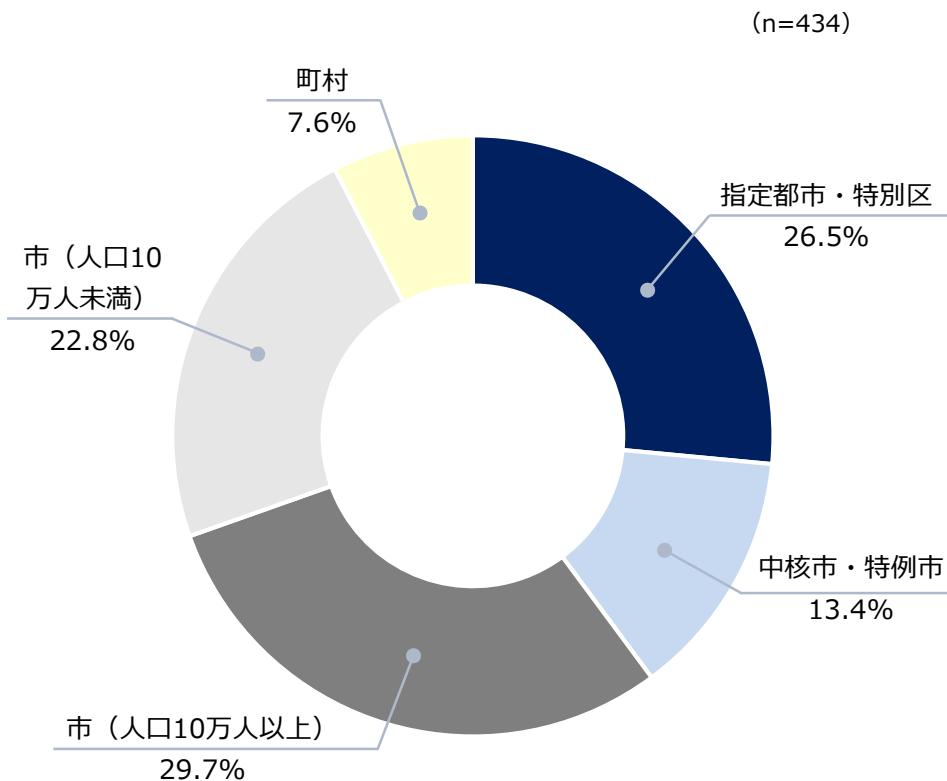
病院基本情報

病院所在地

地域ブロック別割合



人口規模別割合

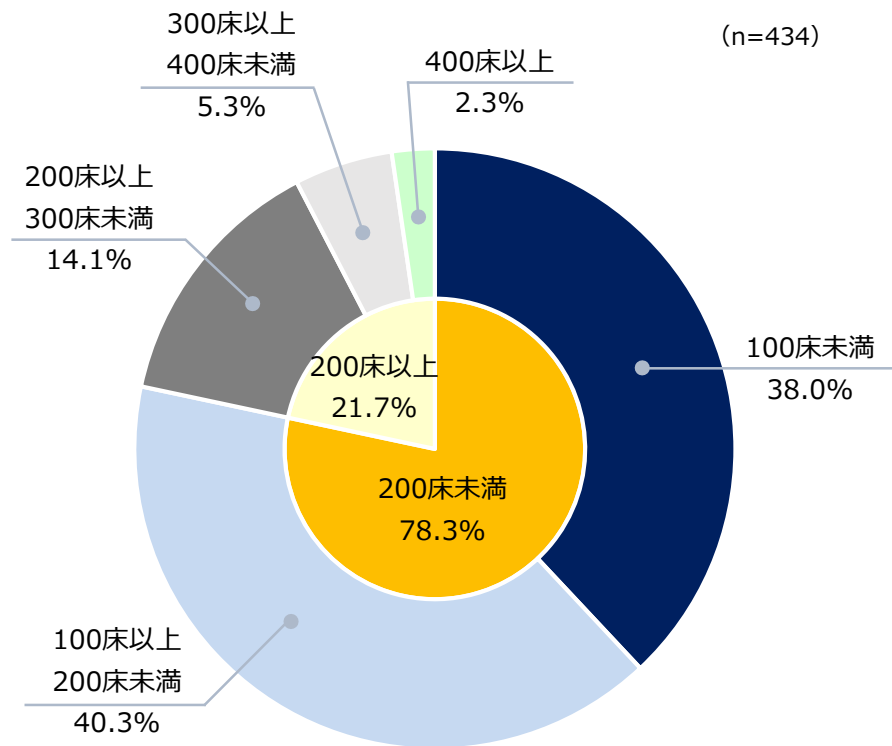


注) 地域ブロック別の構成は以下のとおり

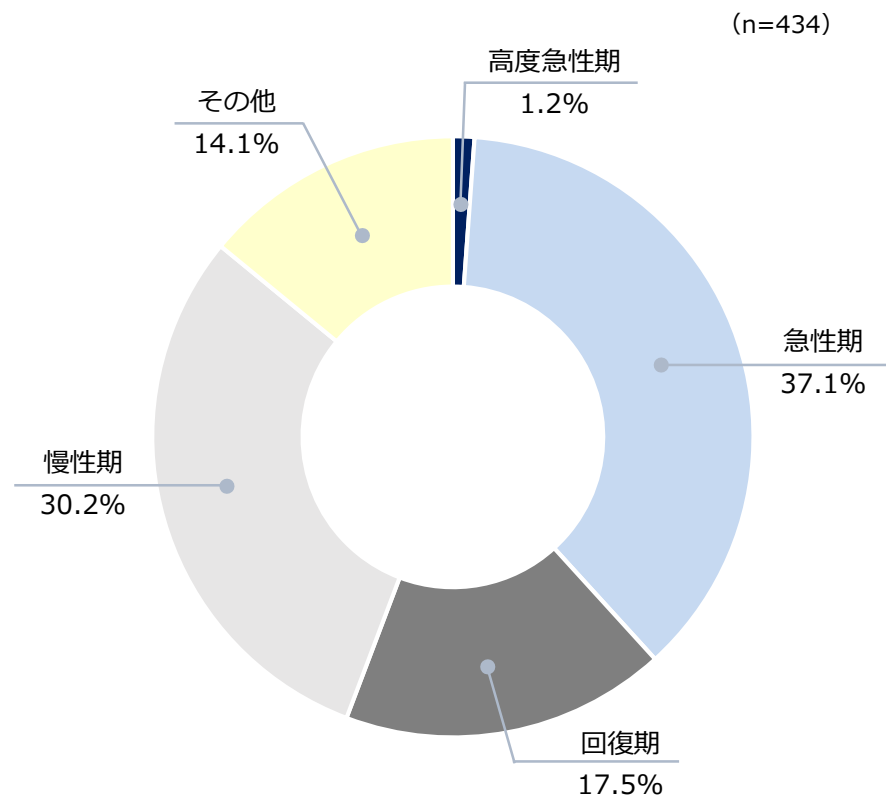
北海道 : 北海道
 東北 : 青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
 関東・甲信 : 茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
 首都圏 : 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
 中部・北陸 : 新潟県、富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
 近畿 : 滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
 中国・四国 : 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県
 九州・沖縄 : 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

許可病床数・医療機能

病床規模別割合



病床機能報告上でもっとも病床数が多い医療機能

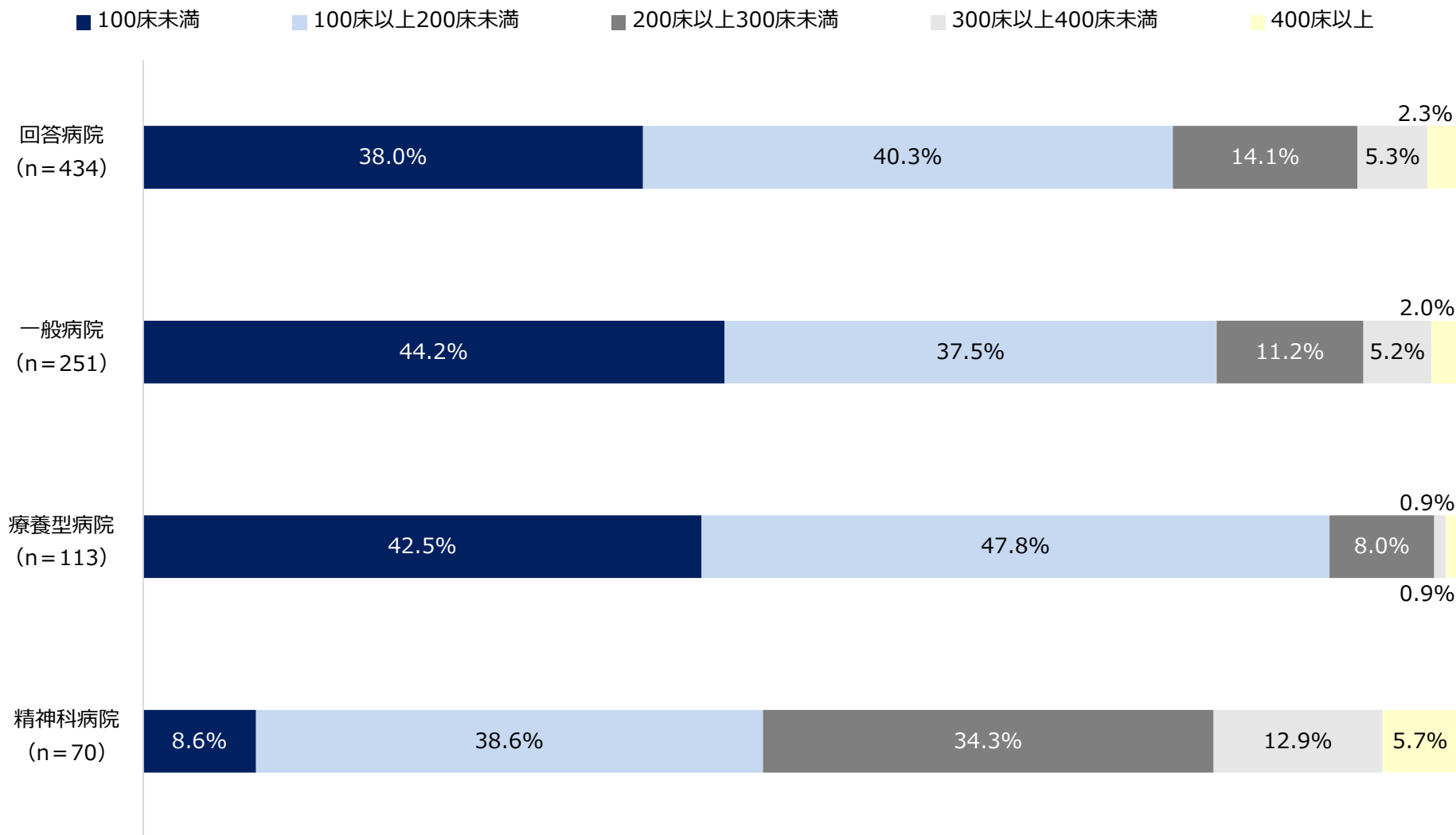


注) 精神病床のみなど、病床機能報告の対象でない場合は「その他」に含む

- 病床規模別にみると、「100床以上200床未満」が40.3%でもっとも多く、次いで「100床未満」が38.0%であった
- 「200床未満」の割合は78.3%で、回答病院全体の平均病床数は150.6床であった
- 医療機能別にみると、「急性期」が37.1%ともっとも多く、次いで「慢性期」が30.2%であった

許可病床数

病床規模別割合



注) 病院類型は、許可病床数に占める割合がもっとも高い病床区分とする（以降、同様）

2024年度決算における黒字・赤字の状況

黒字・赤字別割合

■ 黒字

■ 赤字

回答病院
(n=434)

35.9%

64.1%

一般病院
(n=251)

36.3%

63.7%

療養型病院
(n=113)

38.1%

61.9%

精神科病院
(n=70)

31.4%

68.6%

注) 経常利益がマイナスの場合を赤字とする

職員の状況

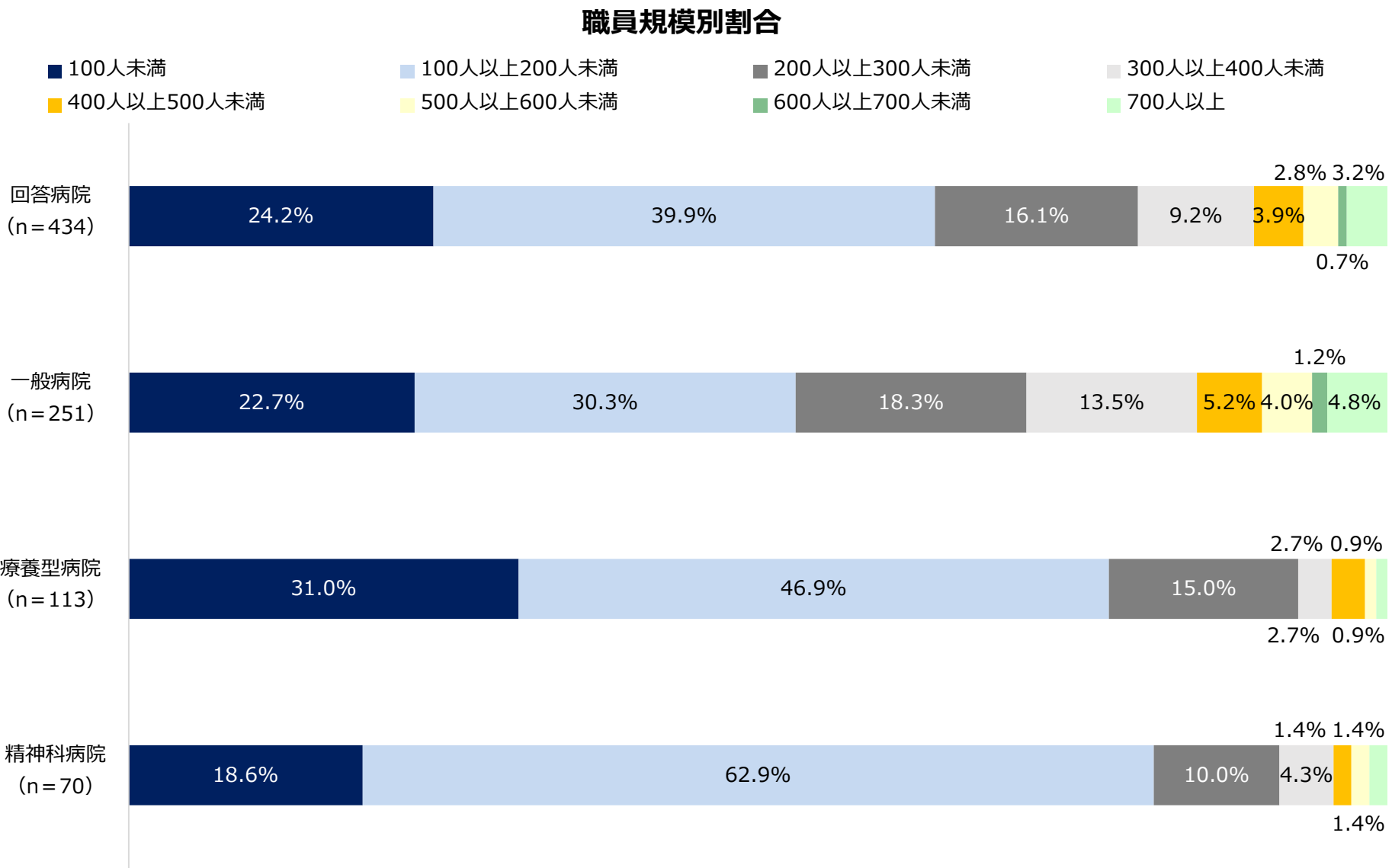
2025年4月1日時点の職員数（常勤換算）①

職員数	回答病院 (n=352)	うち一般病院 (n=200)	うち療養型病院 (n=96)	うち精神科病院 (n=56)
	平均病床数：148.7床	平均病床数：141.7床	平均病床数：122.4床	平均病床数：218.6床
医師	17.5人	24.1人	8.6人	9.3人
看護師	77.1人	98.4人	42.2人	61.0人
准看護師	9.7人	7.2人	11.4人	15.6人
看護補助者	22.4人	20.1人	25.0人	26.4人
薬剤師	4.9人	6.4人	3.0人	3.0人
理学療法士	12.4人	15.9人	11.9人	0.7人
作業療法士	6.6人	6.7人	5.8人	7.2人
言語聴覚士	2.3人	2.8人	2.6人	0.2人
その他	61.9人	78.1人	39.5人	42.4人
計	214.9人	259.8人	150.0人	165.8人

注）職員数の合計と各職種の内訳が一致するものを有効データとする

- 2025年4月1日時点の職員数は、回答病院全体で平均214.9人
- そのうち、「その他」を除くと、「看護師」が77.1人と最も多く、「看護補助者」が22.4人で続いた
- 病院類型別に職員数をみると、一般病院は259.8人、療養型病院は150.0人、精神科病院は165.8人であった

2025年4月1日時点の職員数（常勤換算）②

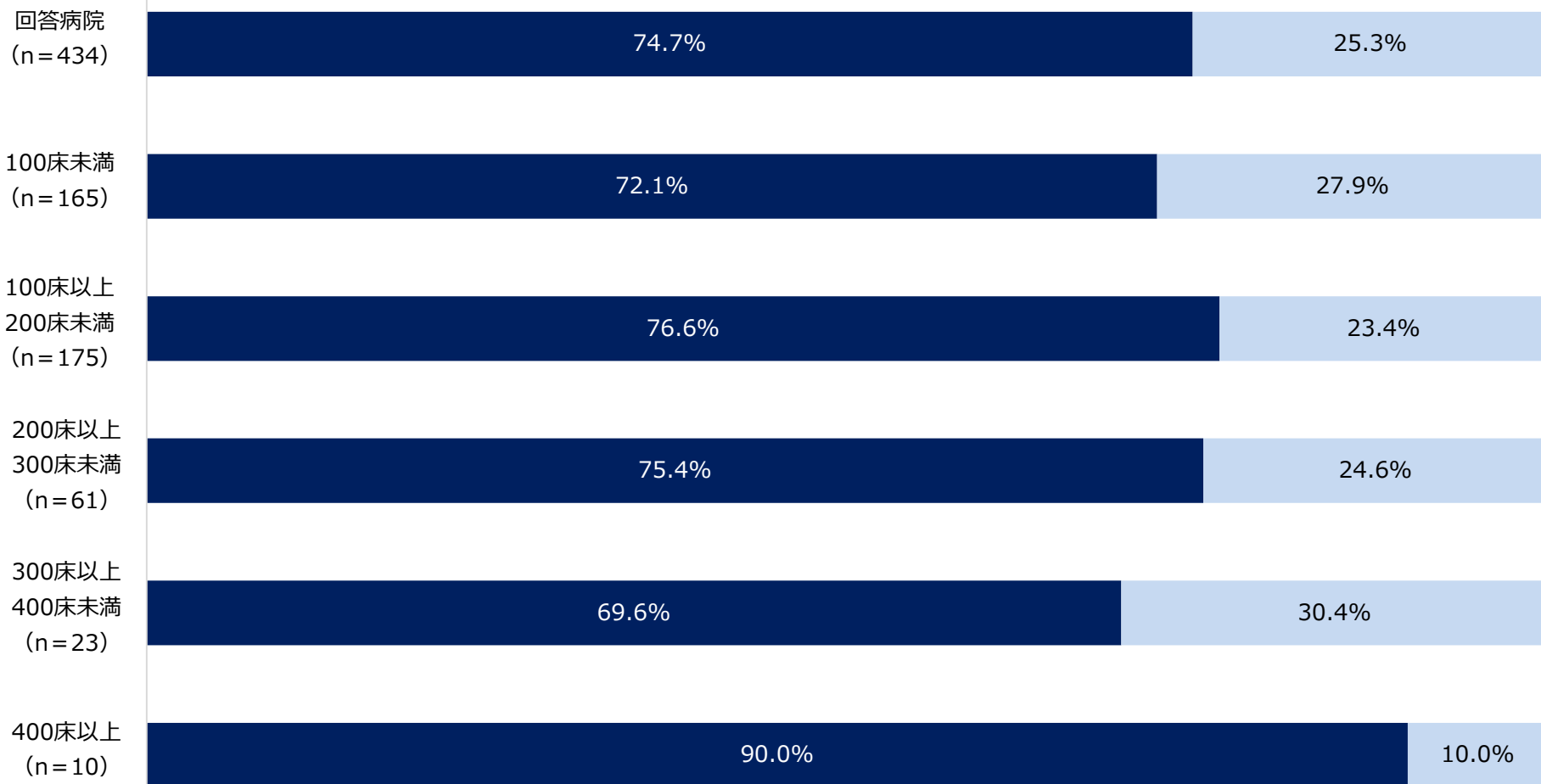


職員の状況①

病床規模別 職員の充足状況

■ 不足している

■ 不足していない



職員の状況②

病院類型別 職員の充足状況

■ 不足している

■ 不足していない

回答病院
(n = 434)

74.7%

25.3%

一般病院
(n = 251)

80.9%

19.1%

療養型病院
(n = 113)

67.3%

32.7%

精神科病院
(n = 70)

64.3%

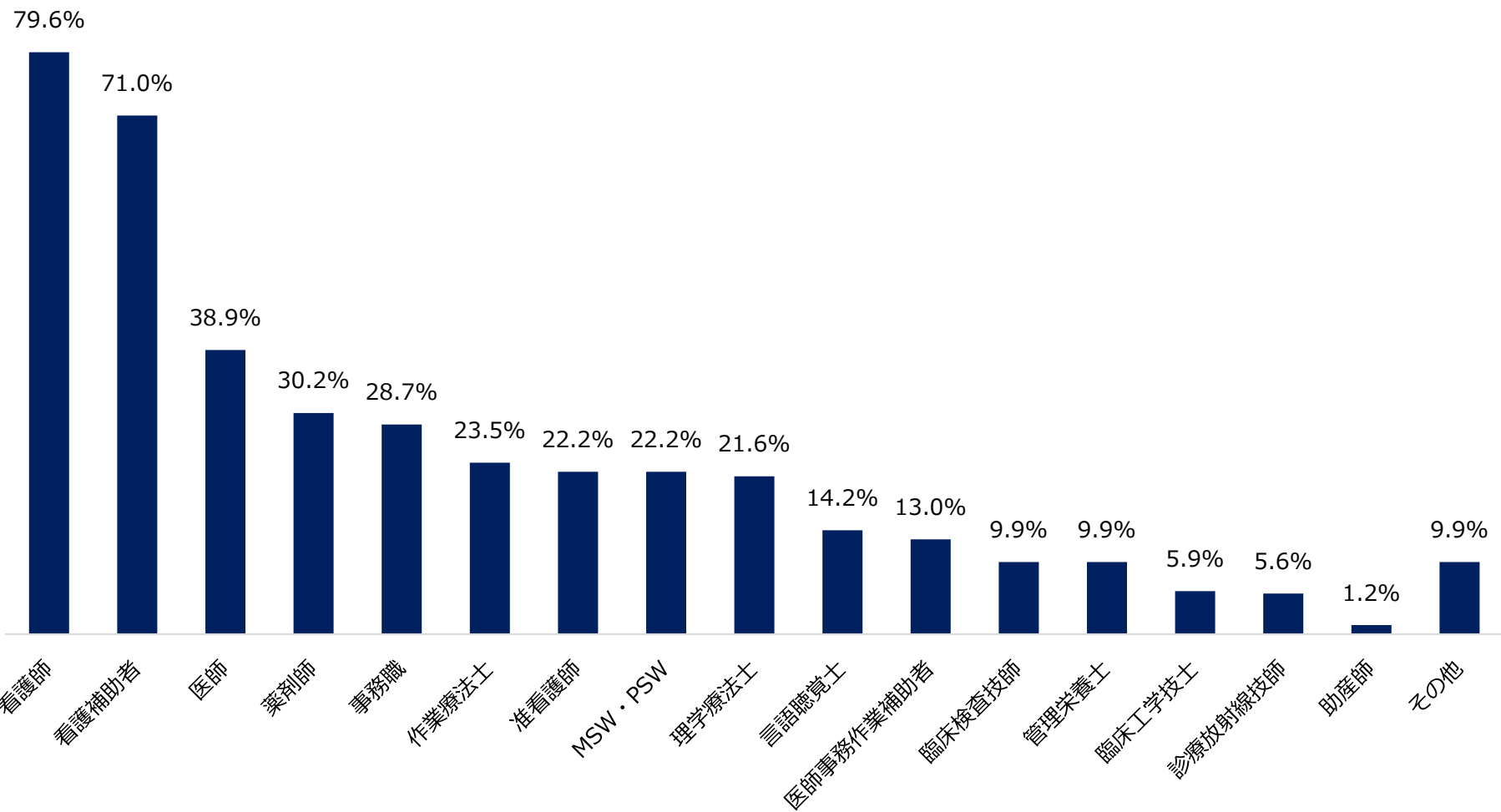
35.7%

職員の不足①

(職員が「不足している」と回答した病院)

不足している職種

(複数回答 | n=324)



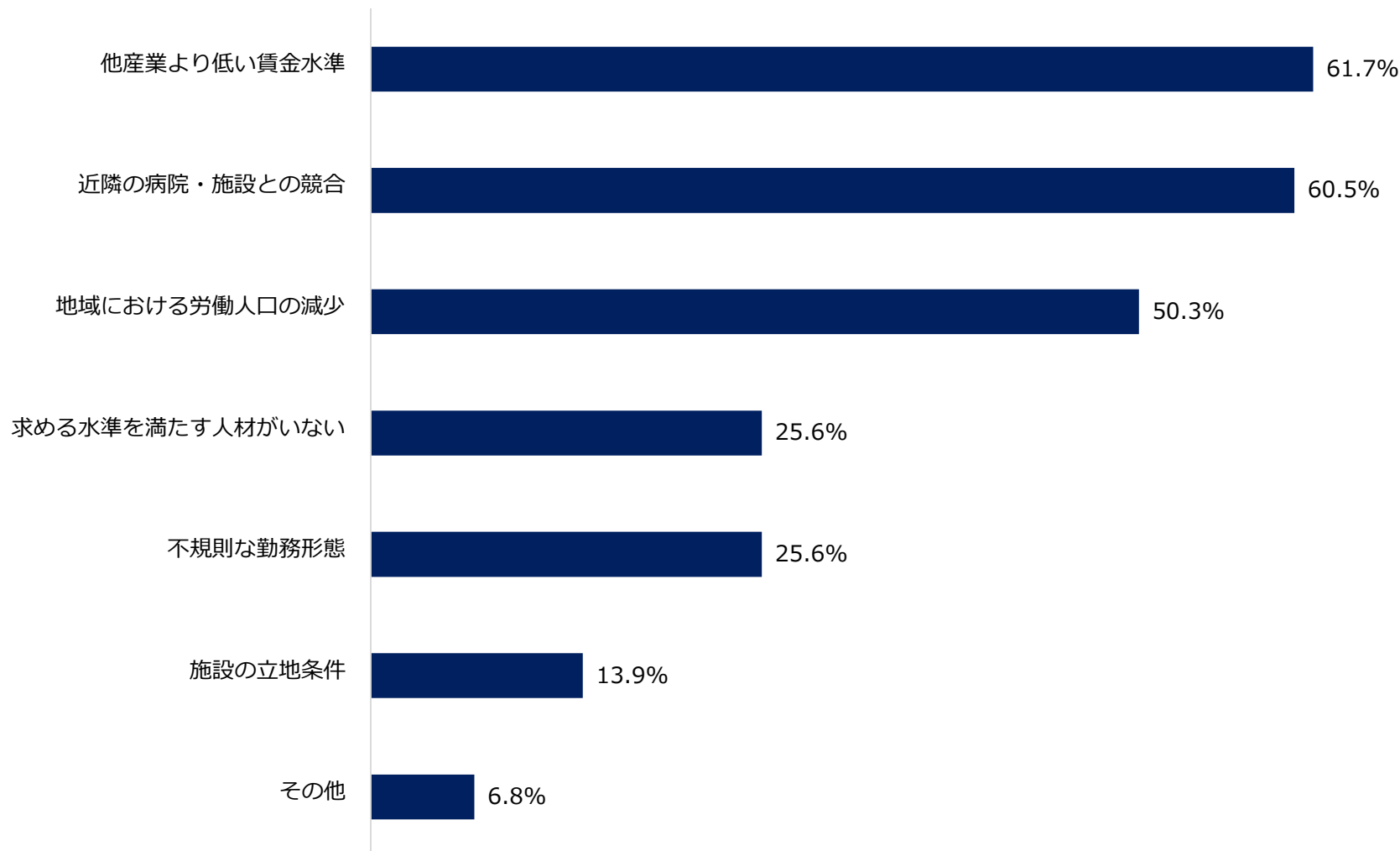
その他) 栄養士、視能訓練士、歯科衛生士、介護福祉士、介護支援専門員、調理員、救急救命士、ケアマネジャー、保育士、施設管理者、システム担当者 など

職員の不足②

(職員が「不足している」と回答した病院)

職員確保が難しい要因

(複数回答 | n=324)



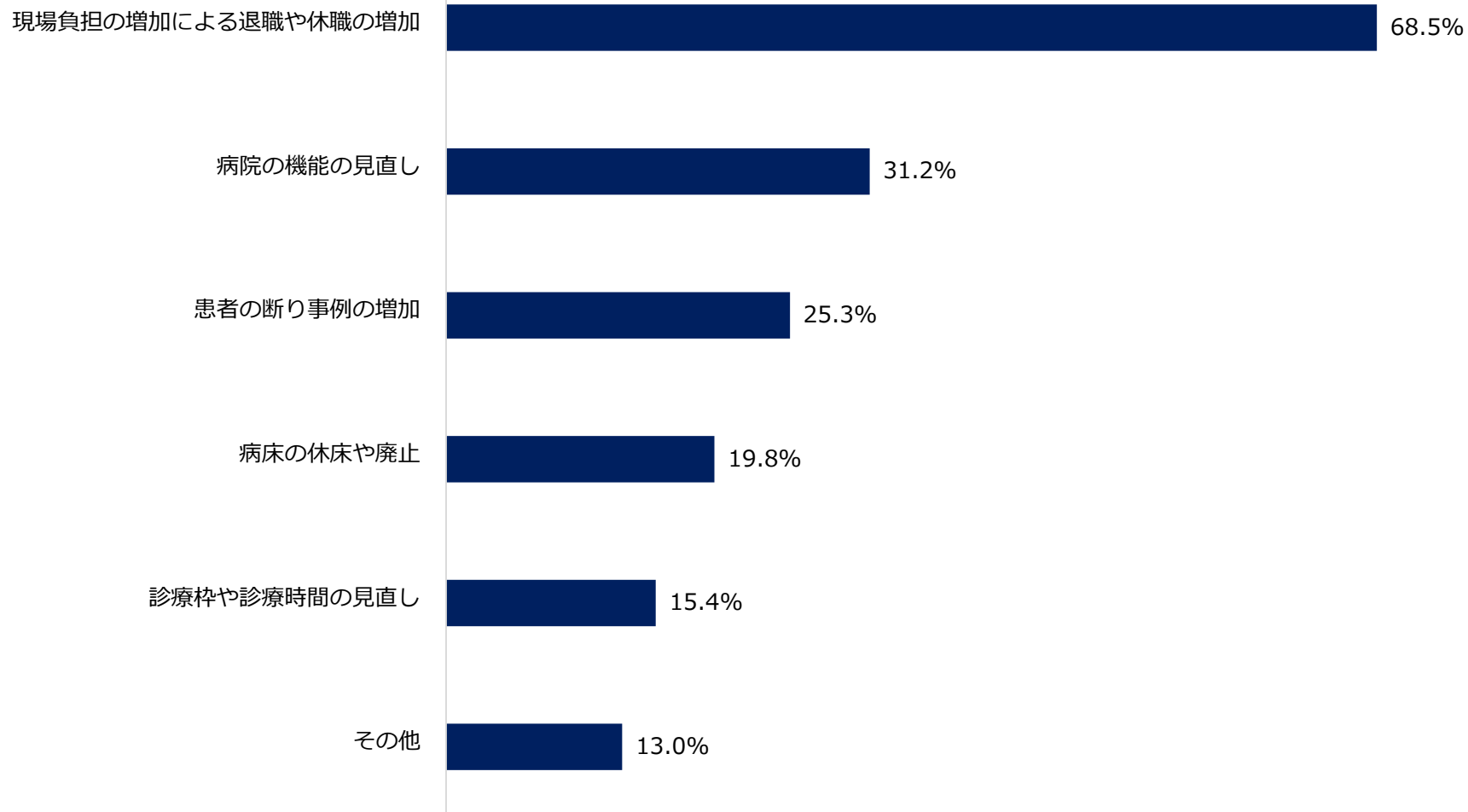
その他) 人間関係、大都市圏との賃金格差、他産業より休日数が少ない、短期間での離職が他産業より多い、求職者のミスマッチが多い、介護分野との競合 など

職員の不足③

(職員が「不足している」と回答した病院)

職員不足の影響で生じている事象

(複数回答 | n=324)



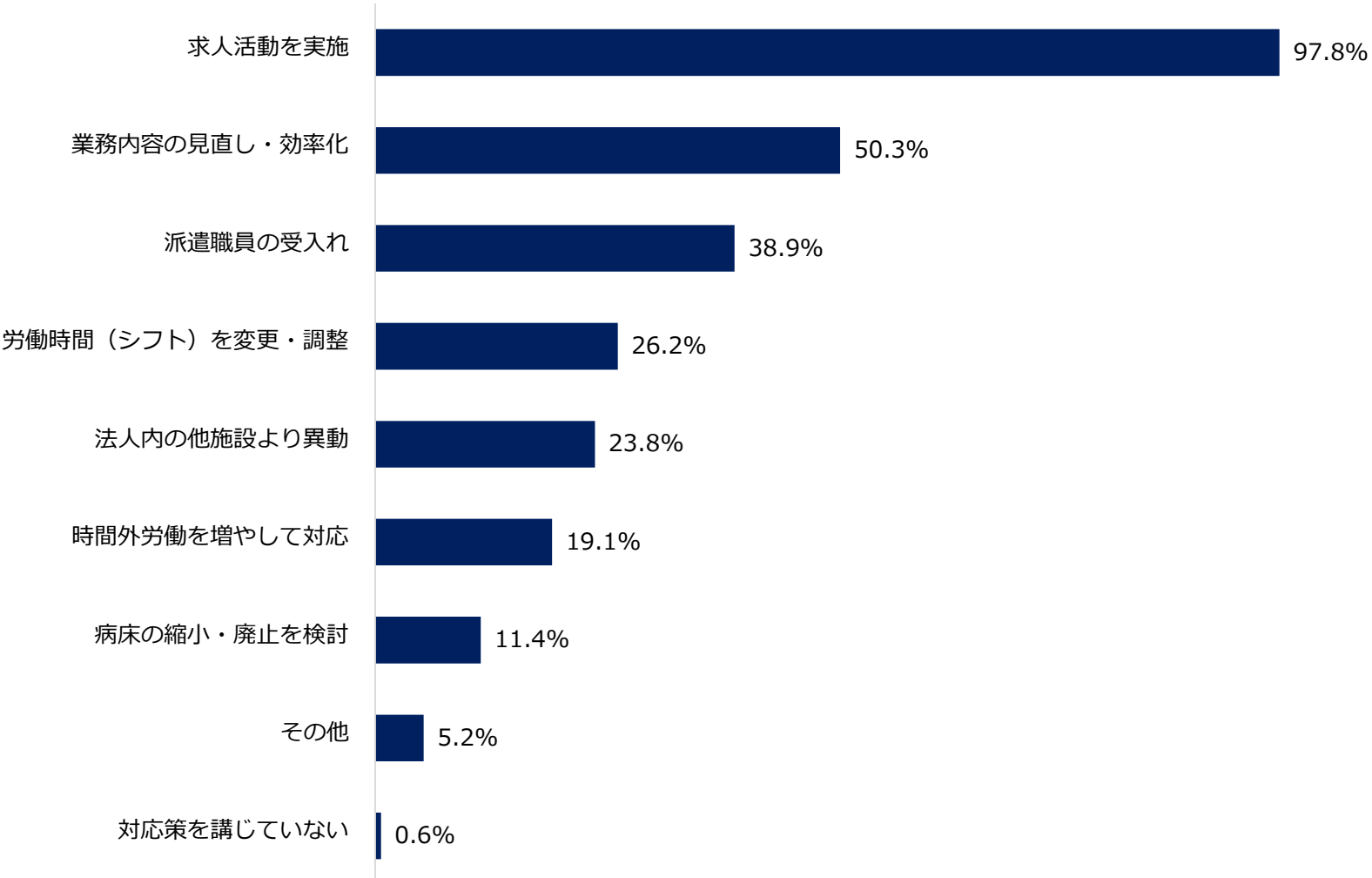
その他) 業務負担の増加、ケアの質の低下、加算点数の引き下げ、人員基準を満たせない、残業時間の増加、休暇が取りにくい、派遣職員の採用により費用増加 など

職員の不足④

(職員が「不足している」と回答した病院)

職員不足への対応策

(複数回答 | n=324)



その他) 医療DX推進、タスク・シフト/シェア、病棟間での応援勤務、応援ナースの採用、ベッドコントロール、外部への業務委託、スポットワークの受入れ など

採用の状況

採用活動の状況

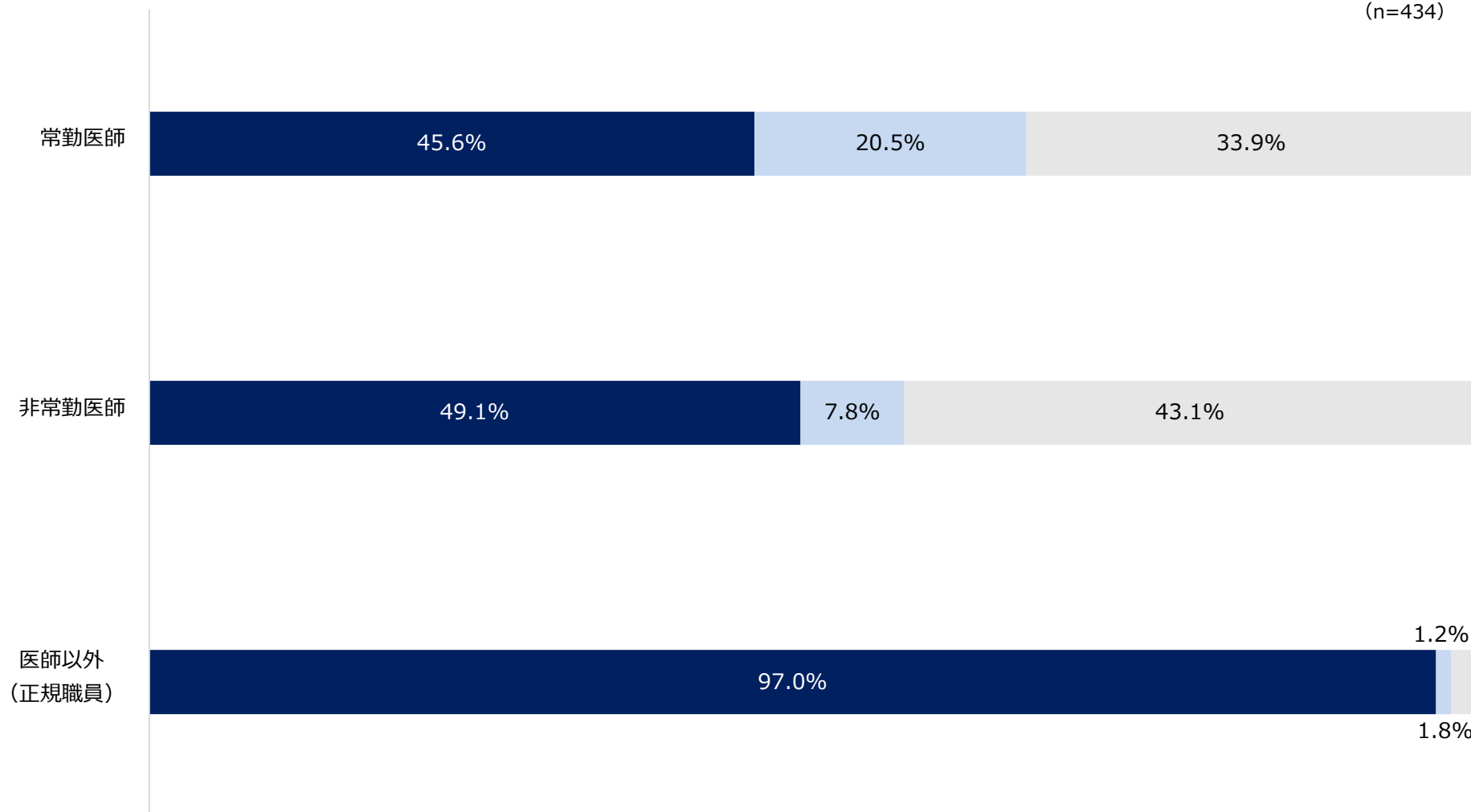
2024年度の採用活動の状況

■ 実施し、採用した

■ 実施したが、採用に至らなかった

■ 実施しなかった

(n=434)

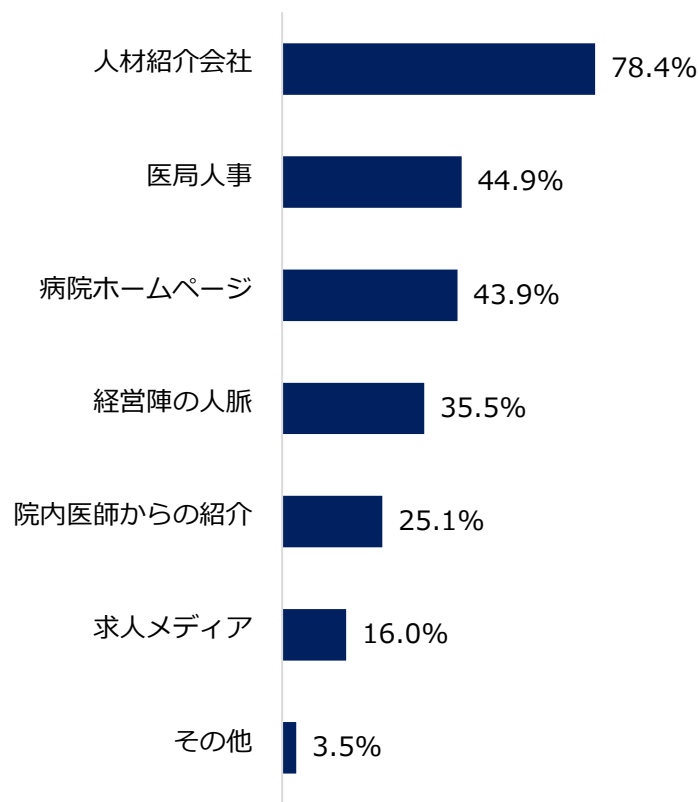


常勤医師の採用活動の状況

(2024年度に常勤医師の採用を「実施し、採用した」または「実施したが、採用に至らなかった」と回答した病院)

常勤医師を募集する際に使用した媒体・経路

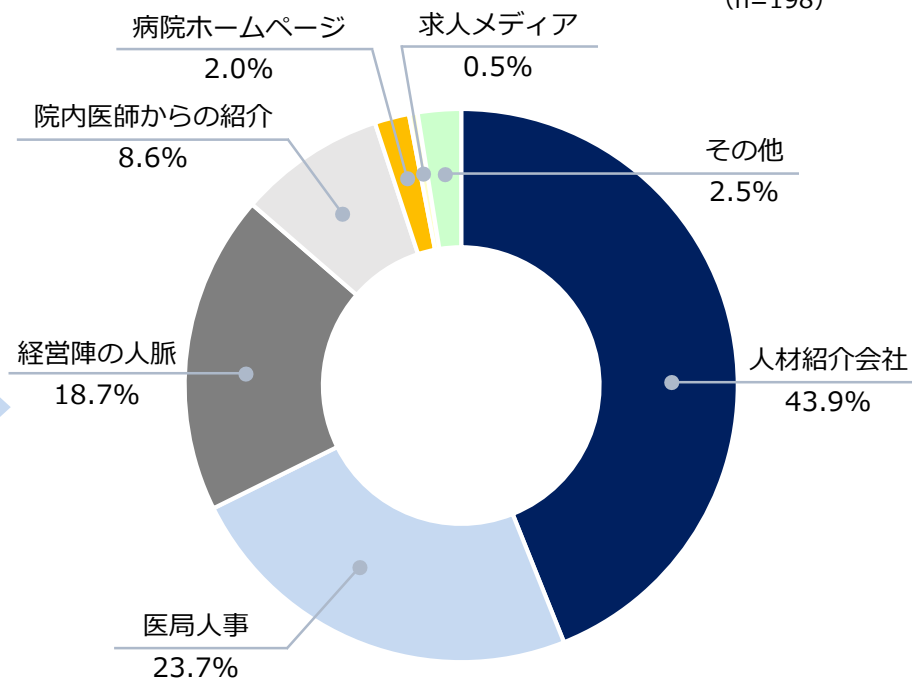
(複数回答 | n=287)



その他) 直接応募、院内職員からの紹介、初期研修医の受入れ など

常勤医師の採用に結び付く効果がもっとも高かった媒体・経路

(n=198)



その他) 直接応募、院内職員からの紹介、初期研修医の受入れ など

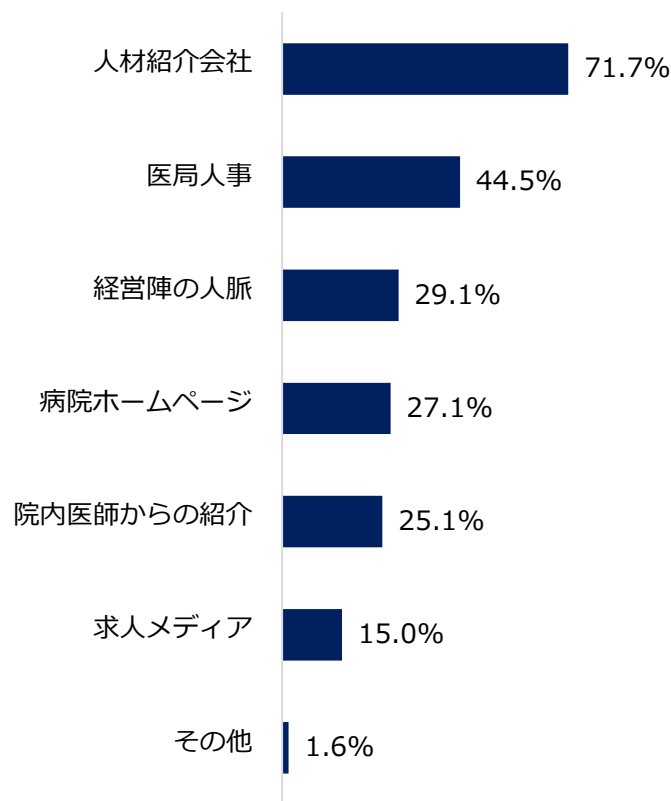
- 常勤医師を募集する際に使用した媒体・経路として、「人材紹介会社」が78.4%ともっとも多く、次いで「医局人事」が44.9%であった
- また、採用に結び付く効果がもっとも高かった媒体・経路としては、「人材紹介会社」が43.9%と約4割を占めた

非常勤医師の採用活動の状況

(2024年度に非常勤医師の採用を「実施し、採用した」または「実施したが、採用に至らなかった」と回答した病院)

非常勤医師を募集する際に使用した媒体・経路

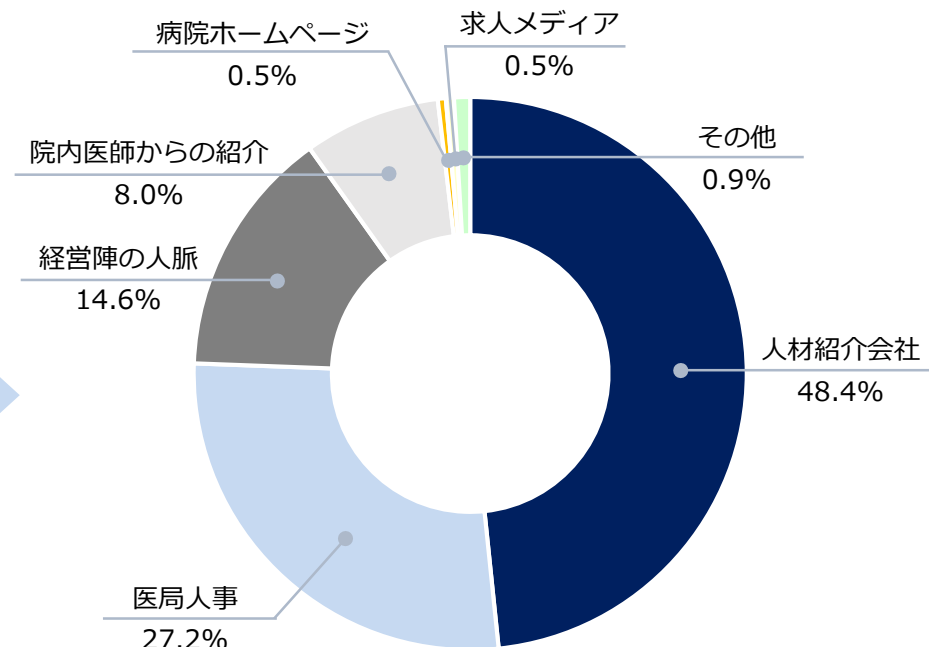
(複数回答 | n=247)



その他) パート医師からの紹介、他法人からの派遣 など

非常勤医師の採用に結び付く効果がもっとも高かった媒体・経路

(n=213)



その他) パート医師からの紹介

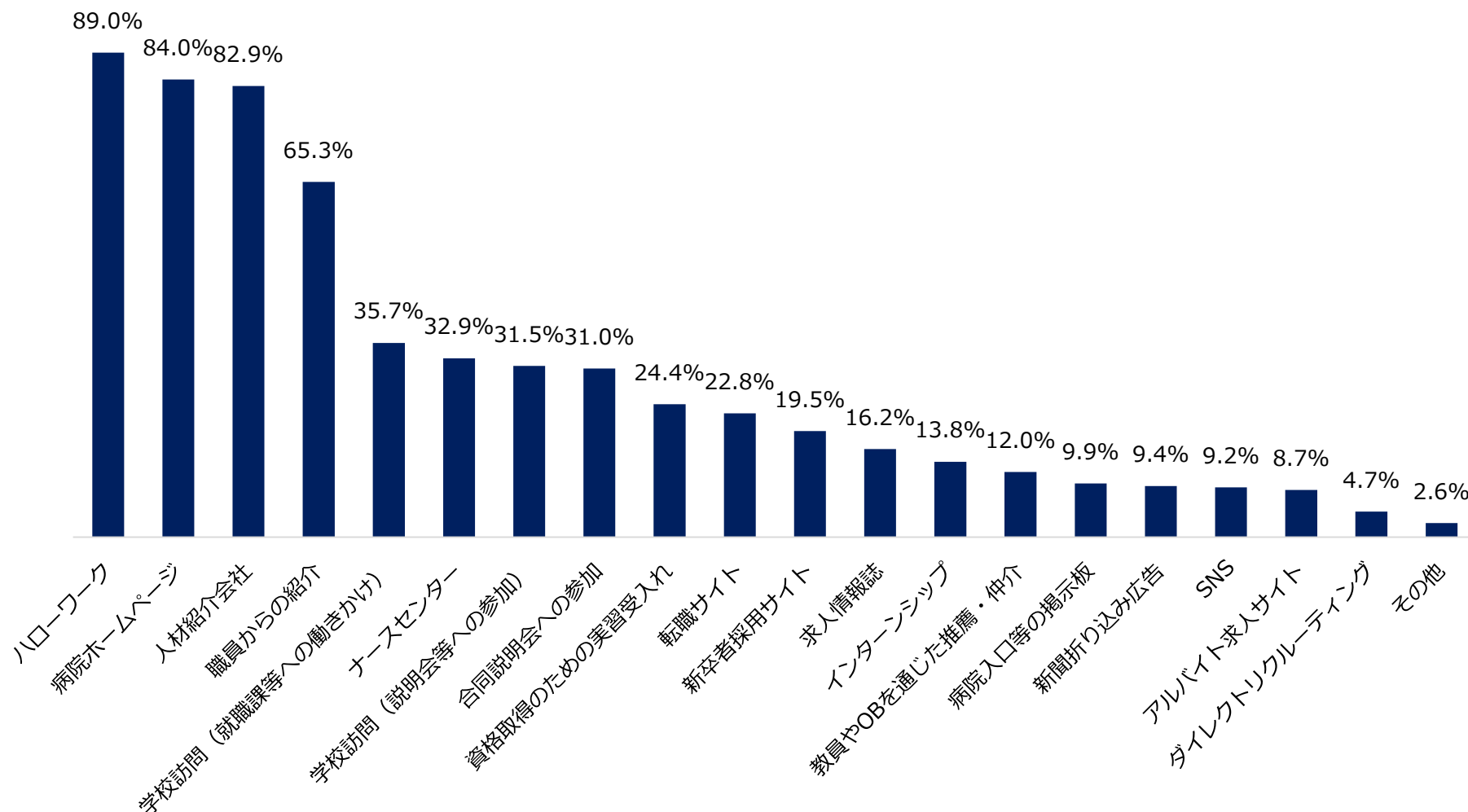
- 非常勤医師を募集する際に使用した媒体・経路として、「人材紹介会社」が71.7%と最も多く、次いで「医局人事」が44.5%であった
- また、採用に結び付く効果がもっとも高かった媒体・経路としては、常勤医師と同様、「人材紹介会社」が48.4%と約半数を占めた

医師以外（正規職員）の採用活動の状況①

（2024年度に医師以外（正規職員）の採用を「実施し、採用した」または「実施したが、採用に至らなかった」と回答した病院）

医師以外（正規職員）を募集する際に使用した媒体・経路

（複数回答 | n=426）



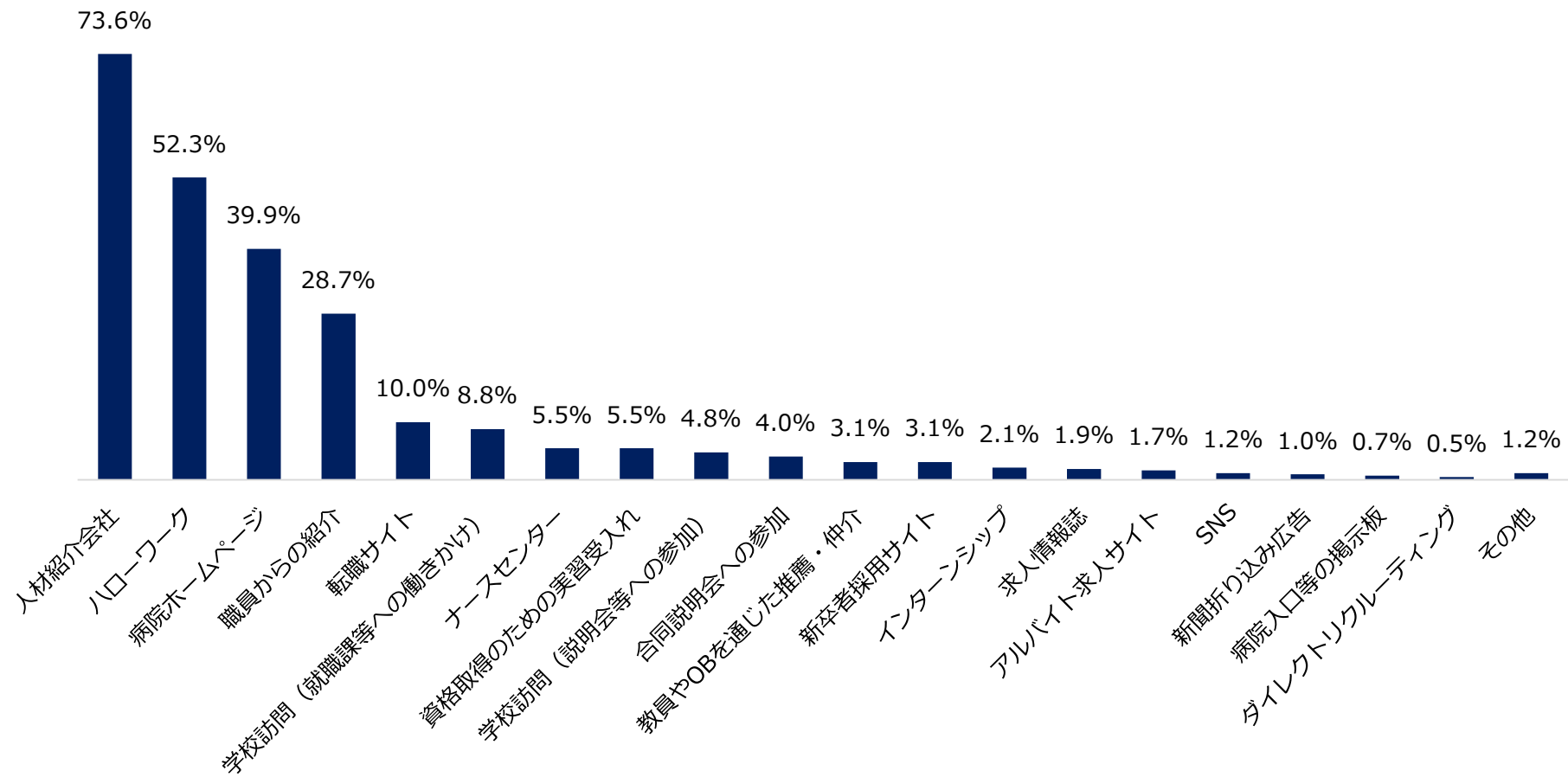
その他）既存職員からの紹介、病院見学、学校への求人票送付、成果報酬型採用広告サイト、外国人技能実習制度、自衛官退職支援機構、奨学生 など

医師以外（正規職員）の採用活動の状況②

（2024年度に医師以外（正規職員）の採用を「実施し、採用した」と回答した病院）

医師以外（正規職員）の採用に結び付く効果が高かった媒体・経路

（最大3つまで | n=421）



その他）学校求人（新卒）、奨学生

人材紹介会社の利用状況①

(2024年度に常勤医師・非常勤医師・医師以外（正規職員）を募集する際に「人材紹介会社」を利用した病院)

2024年度に人材紹介会社を利用した正規職員の採用状況

■ 採用した

■ 採用しなかった

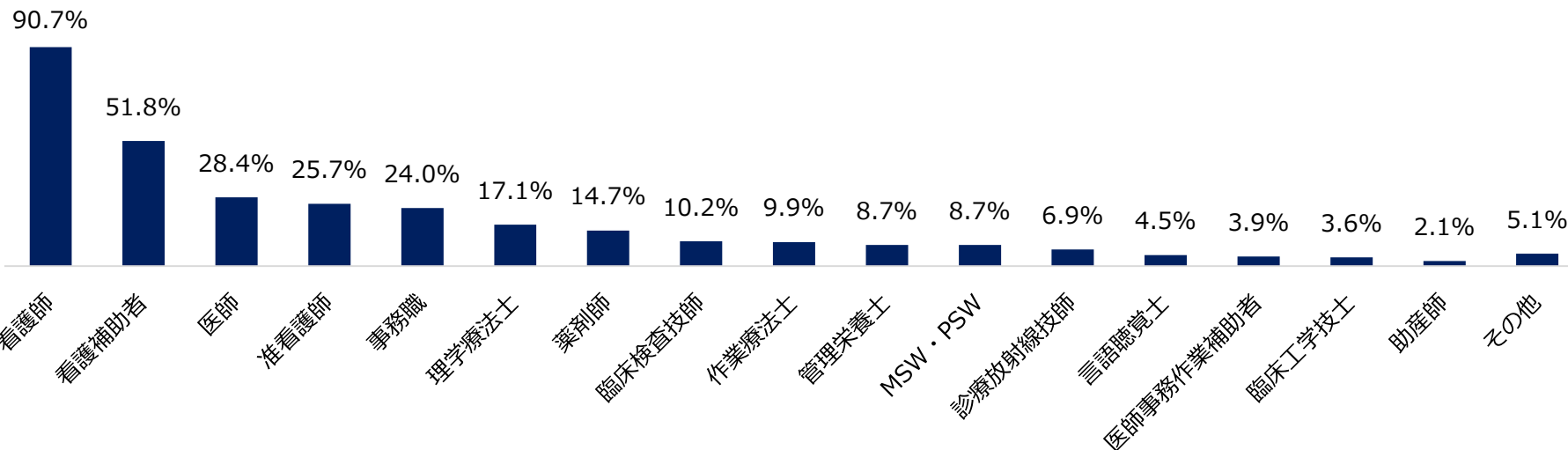
(n=374)

89.3%

10.7%

人材紹介会社を利用して採用した正規職員の職種

(複数回答 | n=334)



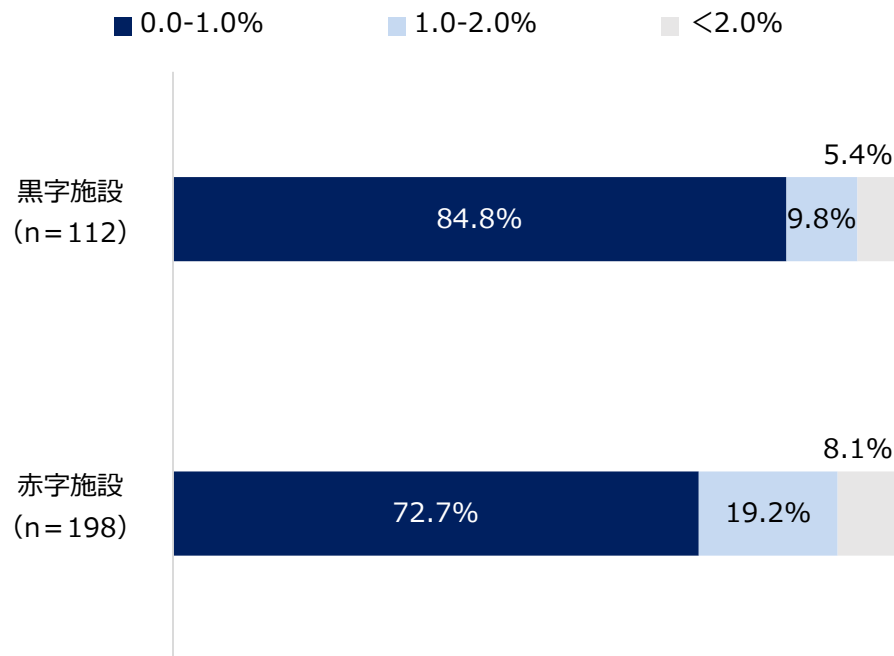
その他) 歯科衛生士、介護福祉士、介護支援専門員、調理員、公認心理師、保健師、保育士、SE、守衛

- 2024年度に常勤医師・非常勤医師・医師以外（正規職員）を募集する際に人材紹介会社を利用した病院のうち、正規職員を採用した病院は89.3%であった
- そのうち、採用した正規職員の職種として、「看護師」が90.7%と最も多く、次いで「看護補助者」が51.8%であった

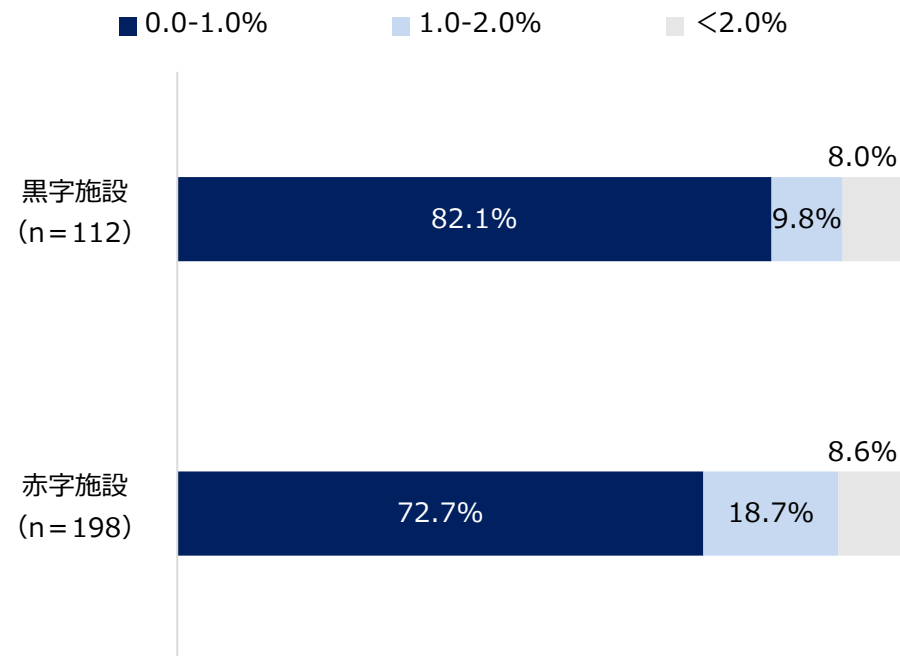
人材紹介会社の利用状況②

(2024年度に人材紹介会社を利用して正規職員を「採用した」と回答した病院)

医業収益に占める紹介手数料（総額）の割合



医業費用に占める紹介手数料（総額）の割合



人材紹介会社に支払った紹介手数料（平均）（A）	1,469万円
人材紹介会社を利用した病院の医業収益（平均）（B）	245,878万円
医業収益に占める紹介手数料の割合（A/B）	0.60%

人材紹介会社に支払った紹介手数料の総額（平均）（A）	1,469万円
人材紹介会社を利用した病院の医業費用（平均）（C）	243,827万円
医業費用に占める紹介手数料の割合（A/C）	0.60%

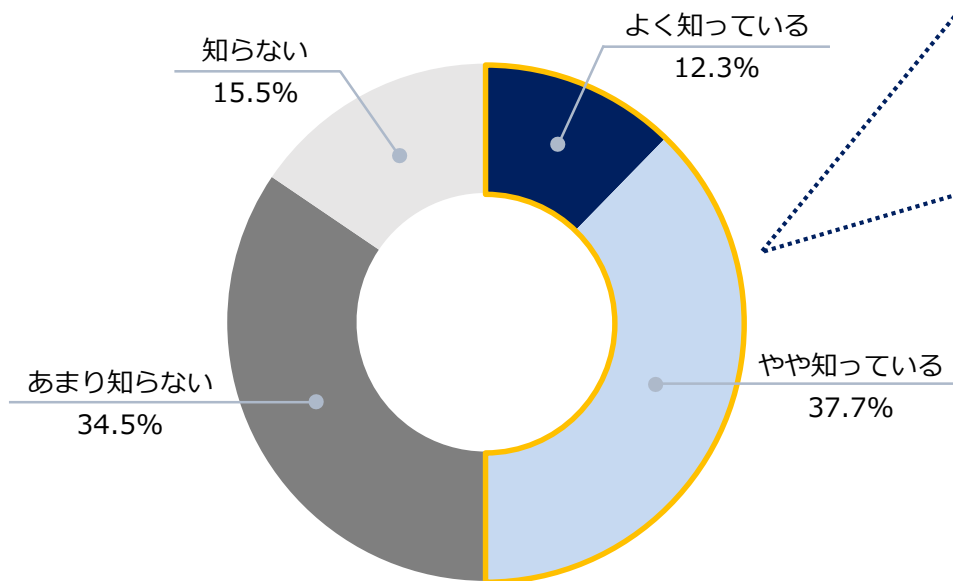
注）全体の傾向から大きく離れた数値に関しては外れ値として除外

人材紹介会社の利用状況③

(2024年度に常勤医師・非常勤医師・医師以外（正規職員）
を募集する際に「人材紹介会社」を利用した病院)

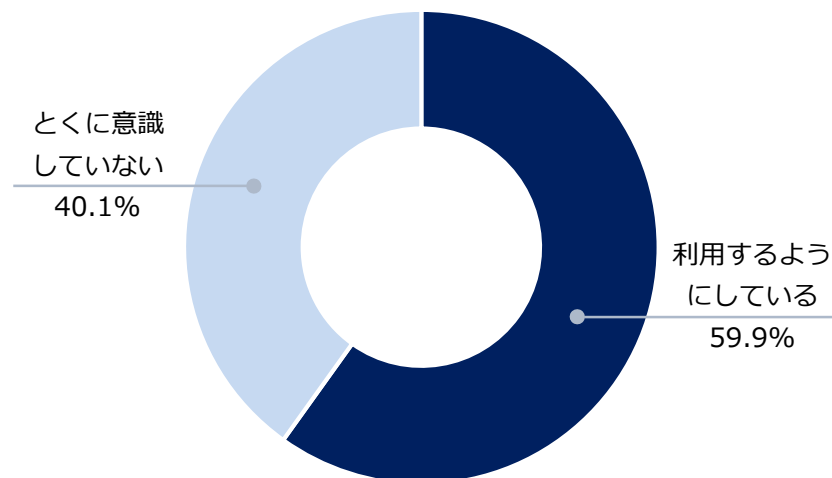
「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」の認知状況

(n=374)



医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の利用状況

(n=187)



- 「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」を「よく知っている」または「やや知っている」と回答した病院は、50.0%と半数を占めた
- そのうち、医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者を「利用するようにしている」と回答した病院は59.9%であった

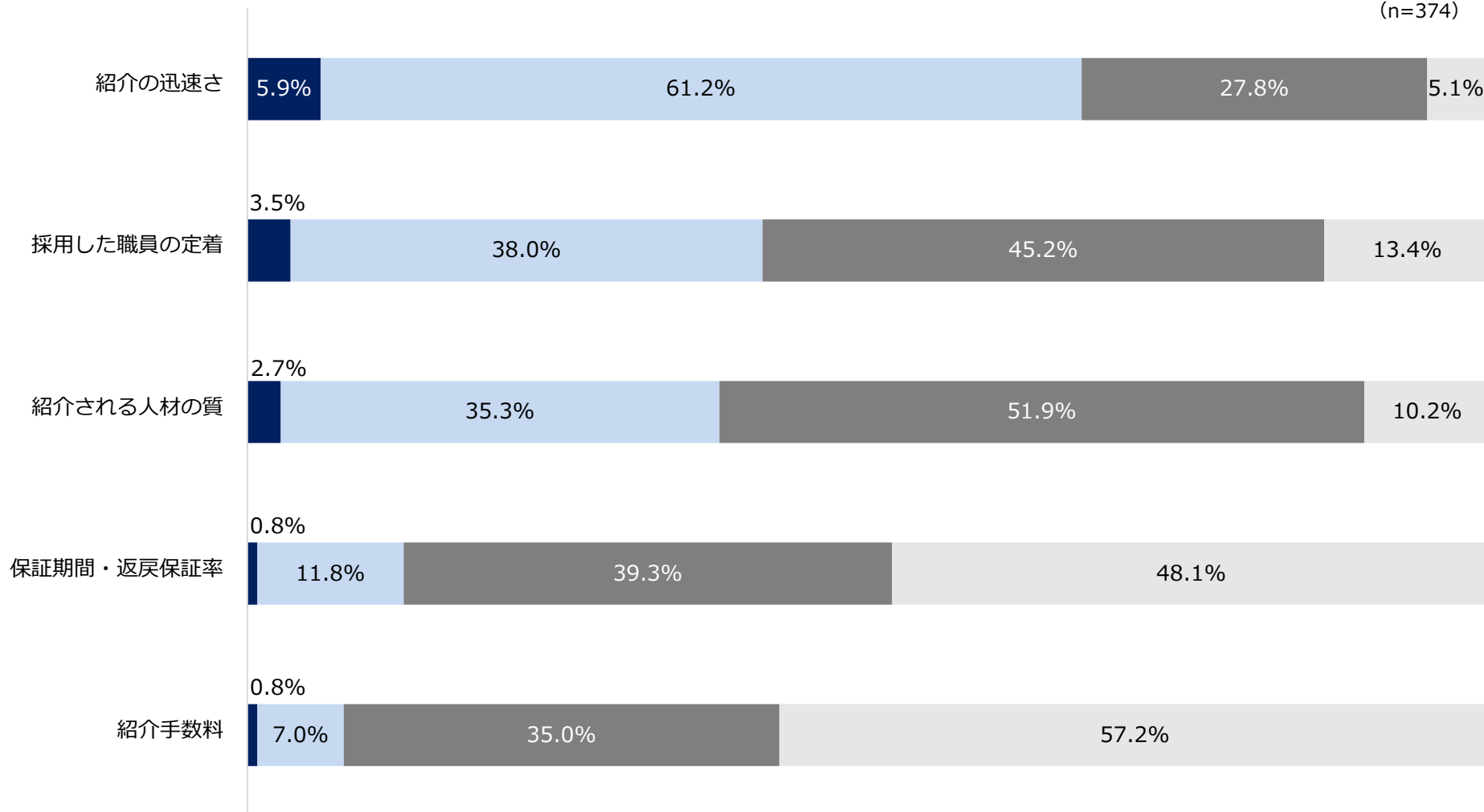
人材紹介会社の利用状況④

(2024年度に常勤医師・非常勤医師・医師以外（正規職員）
を募集する際に「人材紹介会社」を利用した病院)

2024年度に利用した人材紹介会社のサービス満足度

■ とても満足 ■ やや満足 ■ やや不満 ■ とても不満

(n=374)



新卒・新卒以外の採用者数（常勤換算）①

(2024年度に常勤医師・非常勤医師・医師以外（正規職員）の採用を「実施し、採用した」と回答した病院)

(n=425)

採用者数	2024年4月の新卒の採用者数				2024年度の新卒以外の採用者数			
	病院数	平均採用者数	(参考) 平均病床数	(参考) 平均職員数	病院数	平均採用者数	(参考) 平均病床数	(参考) 平均職員数
医師	31 (7.3%)	6.5人	306.0床	83.5人	252 (59.3%)	4.2人	172.6床	24.8人
看護師	174 (40.9%)	7.3人	201.0床	133.1人	390 (91.8%)	8.4人	154.4床	80.7人
准看護師	47 (11.1%)	1.9人	209.8床	16.0人	166 (39.1%)	2.0人	171.1床	13.2人
看護補助者	56 (13.2%)	2.0人	206.2床	32.9人	324 (76.2%)	4.4人	159.6床	24.6人
薬剤師	34 (8.0%)	1.4人	284.4床	16.1人	106 (24.9%)	1.6人	175.6床	7.7人
理学療法士	152 (35.8%)	2.9人	169.5床	23.9人	115 (27.1%)	2.0人	167.1床	19.8人
作業療法士	100 (23.5%)	1.8人	196.5床	14.5人	95 (22.4%)	1.6人	185.7床	9.7人
言語聴覚士	37 (8.7%)	1.4人	184.7床	7.1人	56 (13.2%)	1.1人	175.7床	4.8人

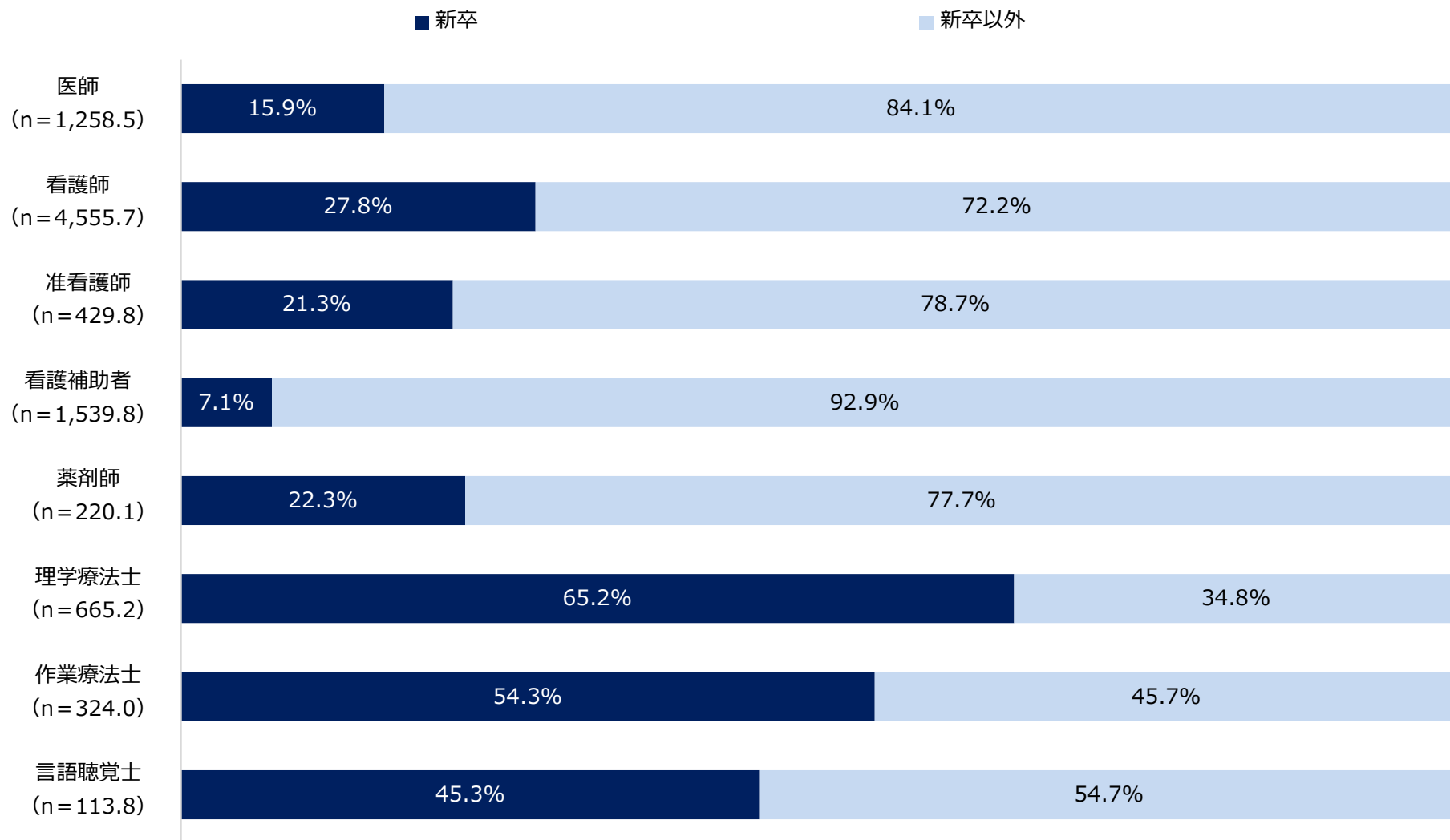
注) 平均職員数は、2025年4月1日時点の数値を示す

- 2024年4月の新卒の採用について、40.9%の病院が「看護師」を採用しており、平均は7.3人ともっとも多かった
- 一方、2024年度の新卒以外の採用については、91.8%と大半の病院が「看護師」を採用しており、平均は8.4人と新卒よりも多かった

新卒・新卒以外の採用者数（常勤換算）②

（2024年度に常勤医師・非常勤医師・医師以外（正規職員）の採用を「実施し、採用した」と回答した病院）

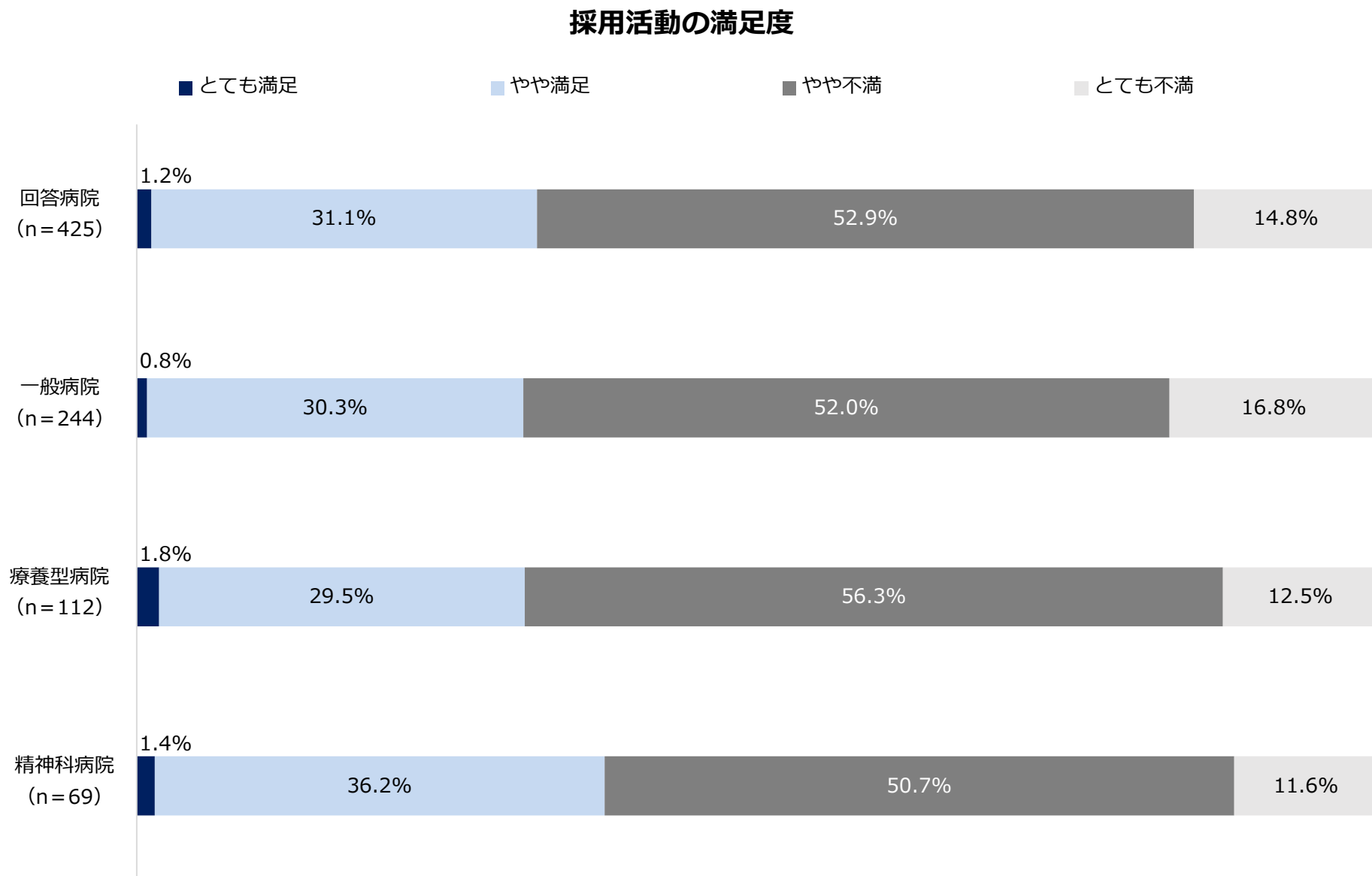
2024年4月の新卒・2024年度の新卒以外の採用状況



注) nは採用者数（常勤換算）を示す

採用活動の満足度

（2024年度に常勤医師・非常勤医師・医師以外（正規職員）の採用を「実施し、採用した」または「実施したが、採用に至らなかった」と回答した病院）



採用活動についての工夫・改善点①（抜粋）

（採用経路）

- ・ スピード感を持ち、求職者を待たせないことを意識している
- ・ 求職者とのミスマッチをなくすよう、徹底した情報開示
- ・ ホームページの採用情報の工夫、ホームページからの応募者へ就職祝い金の支給など
- ・ 理事長による病院説明会/見学会の実施
- ・ 採用フローの簡素化、SNS活用
- ・ 転職市場の最新情報を常に把握できるように力を入れている
- ・ 各種エージェント・媒体のみならず、リファラル採用にも着手している
- ・ 病院単体ではなく、法人全体で介護施設職員も含む全職種の採用活動を行っている
- ・ 実地研修受入れ等による学校との連携強化、学校求人ナビによる新卒採用へのアプローチ強化
- ・ 積極的な新卒採用サイトの利用、病院や職種（看護部）紹介動画の作成、実習生の積極的な受入れの継続
- ・ 職員紹介制度やハローワーク、学校等への直接的な情報発信を活用し、紹介業者に依存しない採用活動を心がけている
- ・ 紹介会社からの採用については病棟の正看護師のみとし、それ以外はハローワークを中心に採用している
- ・ ホームページ求人欄の充実、ナースセンターへの訪問、インターネット求人広告のスカウト活用、職員紹介制度の制定等、紹介会社に頼らない求人に関心をもち、力を入れた
- ・ ハローワークと紹介会社の活用以外に学校訪問、職場実習などで学生の受入れ、合同就職説明会への参加、市町村が実施するU・I・Jターン取組みに積極的に参加している
- ・ 中途採用者には見学をお勧めして、採用後のミスマッチを防ぐよう努めており、面接に来てもらえた際にも良い印象を持ってもらえるよう丁寧な対応に心がけている

採用活動についての工夫・改善点②（抜粋）

（広報活動）

- ・ 従来よりも遠いエリアの専門学校や就職ガイダンスに訪問する
- ・ インターンシップや事前の見学等病院の紹介、周知に力を入れている
- ・ 他施設の募集条件を参考に処遇改善を実施し、病院の情報発信としてSNSを活用開始した
- ・ 病院ホームページとは別に採用ホームページを開設している
- ・ 採用に特化した自社のホームページを作成し、求職者が応募しやすいように情報を公開している
- ・ 動画を交えた病院の紹介や先輩職員の声など、ホームページの掲載内容が充実するように心がけている
- ・ 大学医局への訪問回数を増やしたことや医師の処遇を改善したことで知り合いの医師へのアプローチがしやすくなった
- ・ 紹介会社依存率を下げるため、ホームページからの自主応募を強化すべく採用ページを一新した
- ・ 自院の働く環境がどのような場所であるかを理解していただくために、見学の時間を可能な限り多く提供した
- ・ ホームページの求人には、求職者が聞きたいことをQ&Aで表示し、業務や入職後の働く環境がイメージしやすいようにしている
- ・ SNSを活用し、院内の雰囲気が伝わるよう写真を使用したり、先輩スタッフのコメントを入れるなど、求職者が魅力を感じ、わかりやすく伝わる内容にするように心がけている
- ・ 大病院との違いを出し、地域密着型のスタッフにも面倒見のよい病院としてアピールするなど、手作り感ある自前の情報発信をしている
- ・ 可能な限り、自社採用を心がけ、仕事内容や職場の雰囲気が把握できるよう、SNS等を活用した情報発信を積極的に取り組んでいる
- ・ インターンシップや病院見学は、よりリアルな体験をしていただくことにより、イメージとのギャップを少なくし、実際その職業に就いてからやりがいをもって安定した就業となるように工夫している

採用活動についての工夫・改善点③（抜粋）

（人材紹介会社）

- ・ 極力、紹介料が安価な紹介会社に絞っている
- ・ 人材紹介会社で採用活動をする場合に定着してもらえるよう面談を行っている
- ・ 人材紹介会社の利用は小さい病院には大きな負担となるため、できるだけ紹介手数料がかからない、または安い方法で採用活動を行うようにしている
- ・ ハローワークやナースセンターを利用したいが、応募件数が少ないため人材紹介会社を頼らざるを得ず、そのため応募者が間違ったイメージを植え付けられて来るのでそれを払しょくすることを必ずしている
- ・ 紹介会社の場合、求めている人材などを担当者にお話しし、ご理解を頂いた上で紹介していただいております、面接時に話す内容について既にご理解いただいている内容が多いため、齟齬が発生しにくい環境にしている

（制度）

- ・ 独自の奨学金制度を構築
- ・ 入職支援金、資格取得、修学支援金制度
- ・ 奨学金制度を活用した新卒看護師の採用
- ・ 職員からの紹介のほうが良い人材が多いので、紹介料・就職支援金を出している
- ・ 職員紹介は本人に入職祝い金を紹介者にもその半分を進呈する制度を作っており、成果が顕著である
- ・ 紹介会社手数料の増大に大きな問題意識（危機意識）を持っており、職員経由の「友呼び制度」を充実し、一定の成果を上げている
- ・ 職員からの紹介がもっとも確実で信頼できる方法と考えているため、紹介料の額を時期により変更する等の方法を用いながら周知に努めている

採用活動についての工夫・改善点④（抜粋）

（職場環境・待遇）

- 基本給ベースアップ
- 既存職員の離職を防止するため、福利厚生を充実させる
- 子育て世代の方が働きやすい環境づくりや男性職員への育休取得の促進など
- 賃金以外で年間休日の多さや子育て世代にやさしい職場など、環境を中心にPRしている
- 療養病棟が中心で比較的安定した勤務ができていて、有給休暇消化率は100%であることを売りにしている
- ワークライフバランスを意識して、少しでも働きやすく、休みが取りやすい職場であることをアピールできればと考えている

（改善点）

- 赤字決算のため、人材確保に係る予算の捻出が難しい
- 看護師・准看護師・看護助手については、紹介会社しか応募がない
- 新卒の採用は非常に厳しいため、中途採用がほとんどとなっている
- ハローワークやHPでの募集は効果が薄く、職員からの紹介や人材紹介会社だよりとなっている
- 近隣の病院は看護師などの手当を上げているが、経営状況を考慮すると同様には難しい。手当を上げると賞与での分配が少なくなるため、他職種からの不満が多くなるという状態もあり、現状で効果的な採用活動につながるものがない

（その他）

- 外国人材の採用
- 人柄を重視しており、インターンシップや見学などは一人複数回を勧めている
- 即戦力となりうる経験者を主に採用しているが、経験者であれば年齢はあまり考慮しない方針である
- 採用面接において、外部人材の評価を取り入れ、圧迫面接にならないような座席配置、質問項目等の改善を図っている

退職の状況

退職の状況

2024年度の正規職員の退職状況

■ 退職者がいた

■ 退職者がいなかった

(n=434)

97.2%

2.8%

退職理由

(最大3つまで | n=422)

75.6%

34.8%

31.8%

30.1%

20.4%

17.5%

14.2%

10.2%

7.8%

7.1%

6.2%

11.8%

他の医療機関への転職

職場の人間関係

転居

体調不良

賃金水準

定年

医療機関以外への転職

結婚

運営等への不満

出産・育児

その他

不明

その他) 親族介護、スキル不足、キャリアアップ、家庭・個人的事情、健康上の理由、自己都合、業務負担、対応業務に関する見間違い、外国人の帰国 など

- 2024年度に正規職員の退職者がいた病院は97.2%であった
- そのうち、把握している限りで多い退職理由として、「他の医療機関への転職」が75.6%と最も多く、次いで「職場の人間関係」が34.8%であった

正規職員の退職者数（常勤換算）①

（2024年度に正規職員の退職者が「いた」と回答した病院）

2024年度 正規職員の 退職者数	回答病院（n=422）			うち勤続年数3年未満（n=401）			うち勤続年数3年以上回答病院（n=398）		
	病院数	平均退職者数	（参考） 平均職員数	病院数	平均退職者数	（参考） 平均職員数	病院数	平均退職者数	（参考） 平均職員数
医師	214 (50.7%)	4.2人	27.0人	152 (37.9%)	3.7人	32.4人	142 (35.7%)	2.4人	32.9人
看護師	401 (95.0%)	11.6人	82.0人	357 (89.0%)	6.2人	85.9人	364 (91.5%)	6.6人	86.6人
准看護師	206 (48.8%)	2.7人	12.4人	127 (31.7%)	1.9人	13.7人	153 (38.4%)	2.0人	13.2人
看護補助者	332 (78.7%)	4.2人	16.5人	270 (67.3%)	2.9人	24.8人	259 (65.1%)	2.4人	27.4人
薬剤師	109 (25.8%)	1.5人	7.5人	59 (14.7%)	1.2人	7.3人	73 (18.3%)	1.2人	9.1人
理学療法士	166 (39.3%)	3.0人	21.6人	101 (25.2%)	1.8人	21.0人	132 (33.2%)	2.4人	24.3人
作業療法士	142 (33.6%)	2.0人	12.8人	78 (19.5%)	1.2人	12.2人	110 (27.6%)	1.7人	14.4人
言語聴覚士	63 (14.9%)	1.6人	5.9人	35 (8.7%)	1.3人	5.5人	39 (9.8%)	1.4人	7.0人

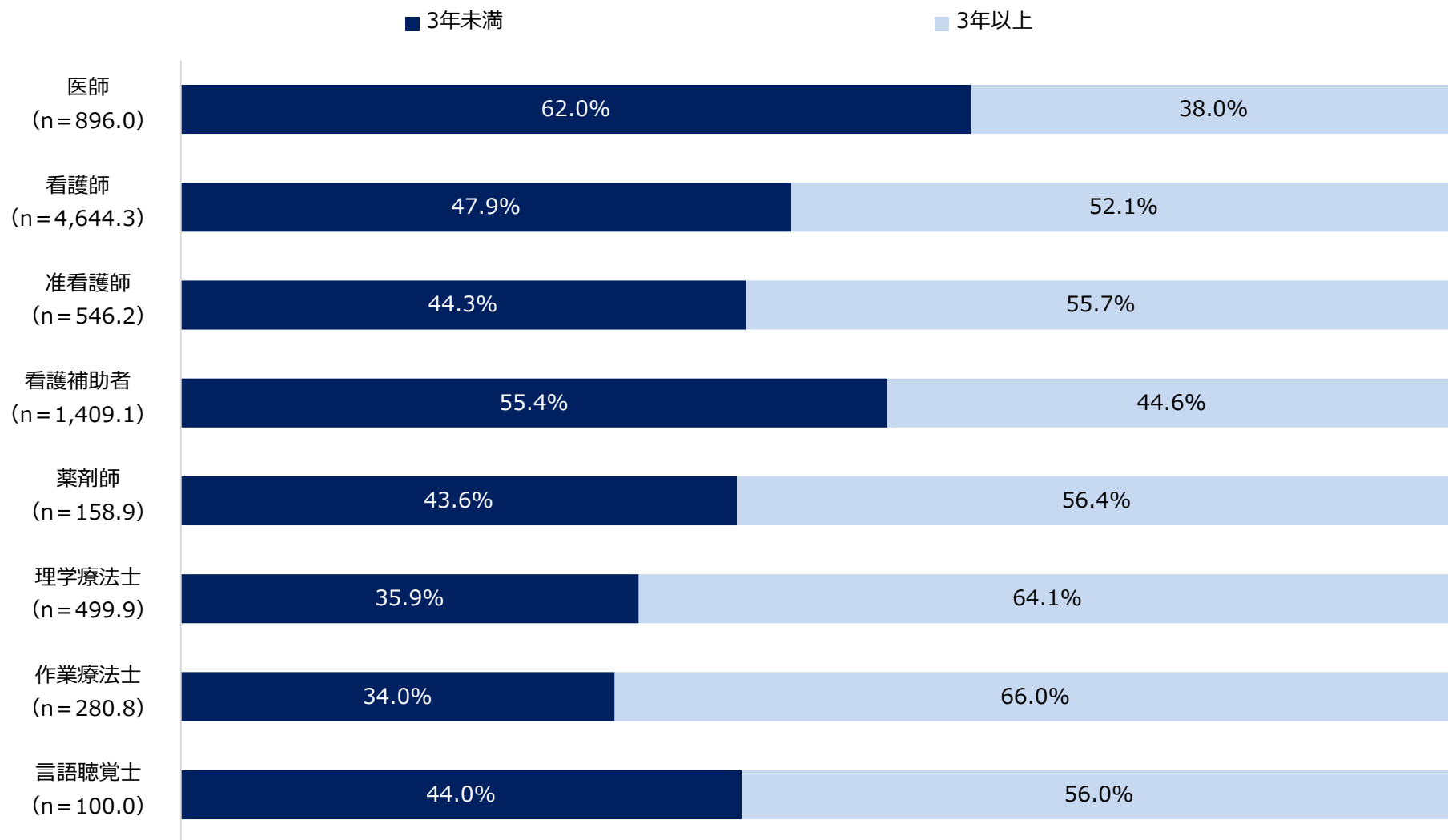
注1）定年退職者を含む
 注2）平均職員数は、2025年4月1日時点の数値を示す

- 2024年度の正規職員の退職者について、「看護師」が95.0%とほぼすべての病院で退職があった
- また、勤続年数別の平均退職者数をみると、勤続年数3年未満では「看護師」に次いで「医師」が多く、勤続年数3年以上では「医師」「看護補助者」「理学療法士」が並んだ
- 「看護師」は、勤続年数3年未満が6.2人であった一方、勤続年数3年以上は6.6人となった

正規職員の退職者数（常勤換算）②

（2024年度に正規職員の退職者が「いた」と回答した病院）

2024年度の正規職員の退職者の勤続年数



注) nは退職者数（常勤換算）を示す

退職防止のために実施している取組み①（抜粋）

（職場環境・待遇）

- ・ 人事評価制度を導入し、待遇面を改善している
- ・ 時間外労働をなくすため、診療時間を短縮
- ・ 今年度より誕生月休暇や入職6か月以内の特別休暇付与などの福利厚生の実施に取り組んでいる
- ・ 時短制度、院内保育園、資格取得助成制度、相談窓口設置
- ・ 賃金等の処遇改善、福利厚生制度の拡充（サークル活動補助等）、有給取得率の向上
- ・ 再雇用制度の見直し、手当の一時的な増額
- ・ 雇用条件の見直し、育児支援
- ・ キャリアアップ支援、サンキューカードなど
- ・ 院内保育所の建替えを実施し、明るい雰囲気での保育所の運営に努めている
- ・ できる限り診療加算を取得し職員の賃金に反映している
- ・ 就業規則の変更（年間勤務日数の変更）を検討している
- ・ 残業の削減、積極的な有給休暇の消化など、働きやすい職場づくり
- ・ 希望休など勤務シフトの調整、1時間から有休など休み取得
- ・ 労働環境の見直し、福利厚生の実施、ハラスメント防止
- ・ 他の医療機関の賃金を調べて賃金の優位さをアピール
- ・ 残業の削減、積極的な有給休暇の消化などの働きやすい職場づくり、職員投書箱の設置など
- ・ 事務職員には評価に基づく手当を新設し、その他職種にも技能手当を設けるなど処遇面の改善を進めている。また、職員ラウンジや休憩スペースの環境整備など福利厚生の実施にも取り組み、働きやすい職場づくりを推進している

退職防止のために実施している取組み②（抜粋）

（面談等の実施）

- ・ 上長による個人面談の実施
- ・ 入職3か月後の面談、上司の頻繁な声かけを心がけている
- ・ 試用期間中、採用後1ヶ月毎にヒアリング実施
- ・ 定期的な面談をもって、不安・懸念などを聞き取るようにしている
- ・ 就業等に不安を抱える職員への面談の機会を増やすなどの対策
- ・ 職員を対象とした意向調査、公認心理師や産業医との面談の実施等
- ・ 定期的な面談を行うなど採用後のケアを実施している
- ・ 各部署長に対し、日常の部下職員との接点を多く持ち何でも相談できる体制を整えるよう指導
- ・ 本人に体調、心理面など不安等が見受けられたらヒアリングを実施
- ・ 新卒者に対して新人面談を年3回行っている。また、外部から臨床心理士を月2回招いて相談窓口を設置している
- ・ 部署面談などを定期的に行い、業務内容や組織などの不満や不安を出してもらい、一緒に解決するようにしている

（コミュニケーション）

- ・ 職員への細かな声かけ（誕生日、体調不良後、子供さんの進学等）
- ・ 通常時よりコミュニケーションをとり、意見交換や指導を行っている
- ・ 新入職者に対してメンター制度を設け、先輩職員とのコミュニケーションを図っている
- ・ 評価制度の見直しや面談機会を増やし個々の意見を聞き入れるようにしている
- ・ 多職種ミーティングの開催等、職員が孤立しないで職務にあたれるよう心がけている
- ・ 採用2年以内の職員と理事長、人事部長とのランチミーティングを開催し、現場での困りごとや要望を聞く機会を設けている

退職防止のために実施している取組み③（抜粋）

（働き方の多様化）

- ・ 副業の許可
- ・ 勤務時間のシフト制の導入
- ・ 時短を含めた多様な条件提示などの復職支援相談
- ・ 子供の小学校入学までの時短勤務、残業時間を時間調整として有給に使用できる
- ・ 育児・介護などのライフイベントによる離職を防止するため、短時間勤務制度、育児休業および介護休業などの制度を整備している。また、これら制度の周知を図るため、人事部内でWEBサイトを開設し、広く制度を利用できる機会を設けている

（異動・配置転換）

- ・ 退職意向のある職員へヒアリングの上で配置転換
- ・ 院内の人事異動の定期実施による人材の固着防止
- ・ 退職の意向を示した職員に対して配置換えなどの提案をしている
- ・ 職員の相談窓口の設置や、本人の要望を聞きながら職場異動を検討している

（その他）

- ・ 職員満足度調査や異動希望調査を行い、必要に応じて対応をしている
- ・ 本当の退職理由を匿名で記載できる簡易アンケートシステムを作成し、その防止を図る
- ・ 職場環境改善に関するアンケートを実施し、結果を情報共有
- ・ 教育等の受入れ態勢の改善やきめ細かいヒアリングと職員アンケート実施
- ・ 年に1回の自己申告制度を活用し、職員のニーズを把握することにくわえ、定期的に院長講話を開催し、職員に理念の浸透を図っている

賃上げの状況

賃上げの状況①

2024年度および2025年度の賃上げの状況

■ 2024年度のみ実施 ■ 2025年度のみ実施（予定を含む） ■ 2024年度・2025年度いずれも実施（予定を含む） ■ 実施していない (n=434)

47.5%

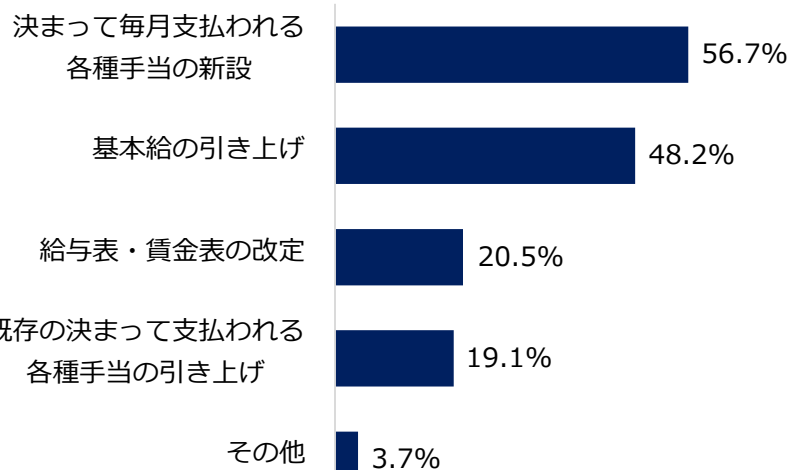
7.8%

38.9%

5.8%

賃上げの方法

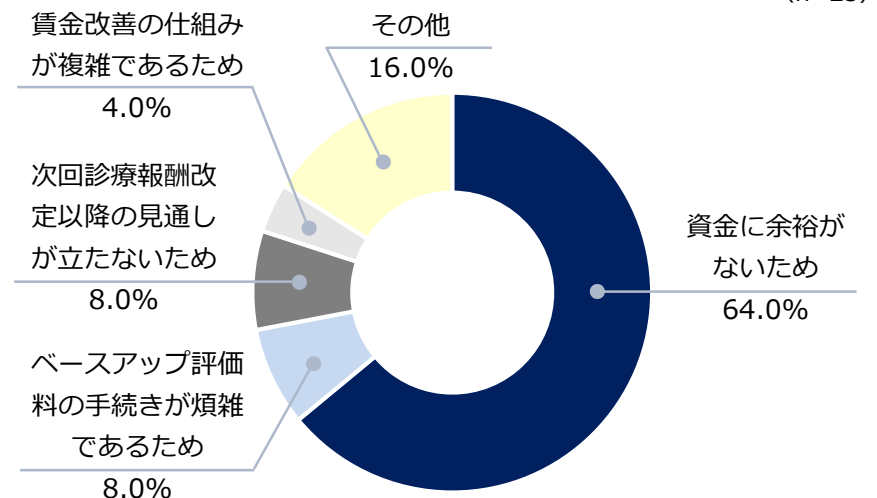
(複数回答 | n=409)



その他) ベースアップ評価料を利用、初任給の引き上げ、定期昇給、賞与 など

賃上げを実施しない（予定はない）理由

(n=25)



その他) 定期昇給の実施のみ、ベア加算では人件費増加分を補えないため など

- 2024年度または2025年度に賃上げを実施した（予定を含む）病院は94.2%と大半を占めた
- 賃上げを実施した病院のうち、賃上げの方法として、「決まって毎月支払われる各種手当の新設」が56.7%と最も多かった
- 一方、賃上げを実施しない（予定はない）理由としては、「資金に余裕がないため」が64.0%と最も多かった

賃上げの状況②

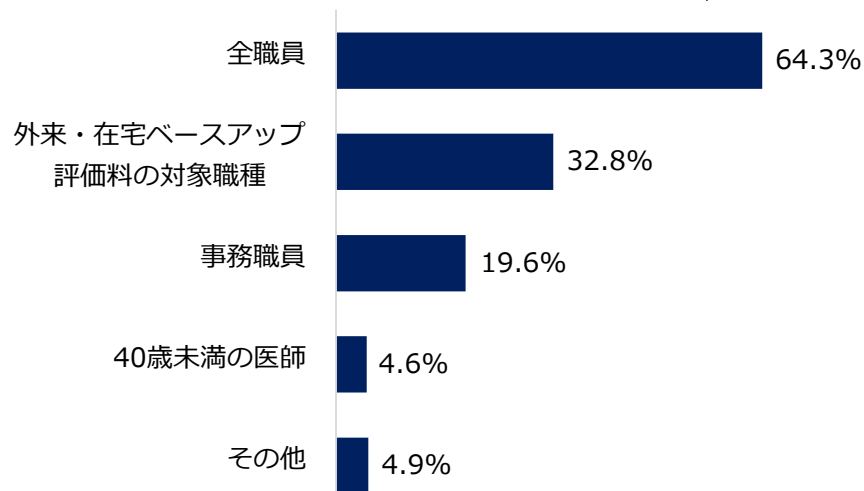
2024年度および2025年度の賃上げの状況

■ 2024年度のみ実施 ■ 2025年度のみ実施（予定を含む） ■ 2024年度・2025年度いずれも実施（予定を含む） ■ 実施していない
 (n=434)



賃上げの対象職種

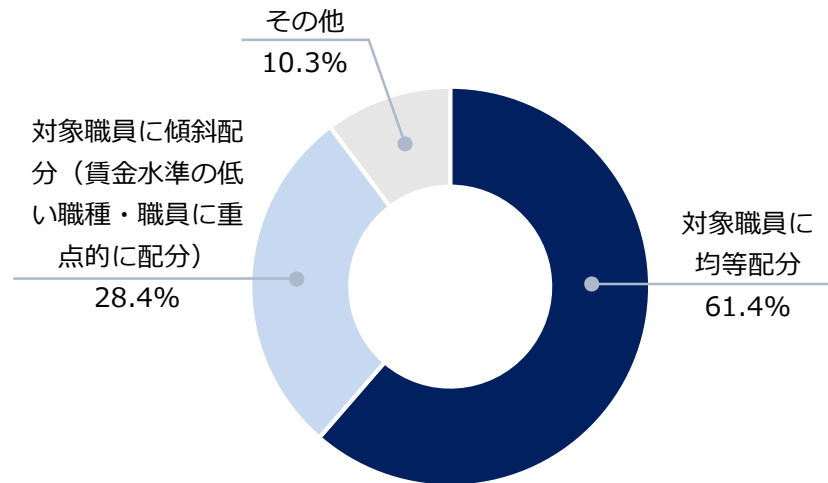
(複数回答 | n=409)



その他) 医師以外の全職員、コメディカル、看護職員、調理師、清掃員 など

賃上げの配分方法

(n=409)



その他) 能力や職種等を考慮、部署別配分、採用難の職種に重点的に配分 など

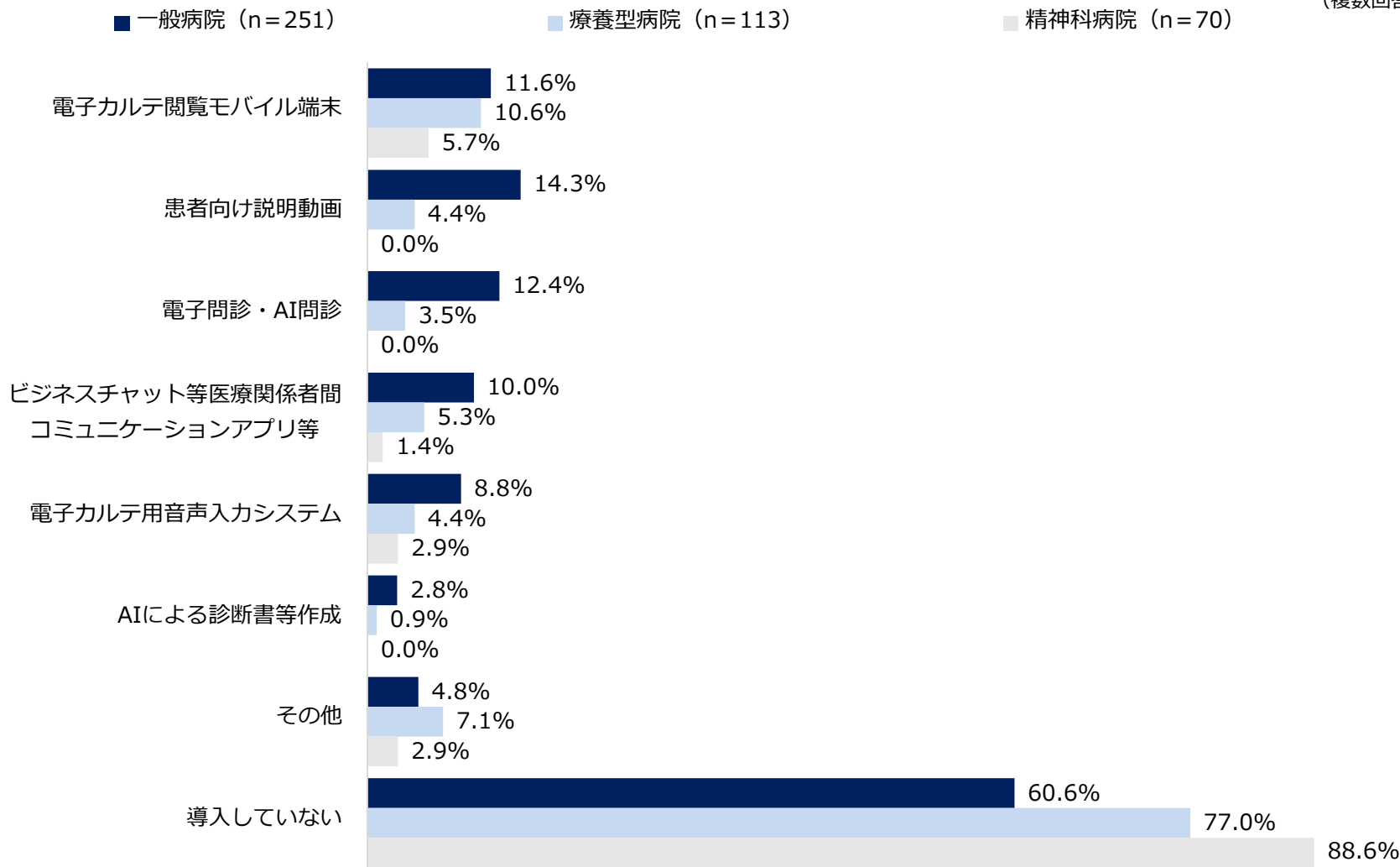
- 賃上げを実施した病院のうち、賃上げの対象職種として、「全職員」が64.3%と最も多く、次いで「外来・在宅ベースアップ評価料の対象職種」が32.8%であった
- 配分方法としては、「対象職員に均等配分」が61.4%と過半数を占めた

ICT機器等の導入状況

ICT機器等の導入状況①

医師の長時間労働の是正に資する機器等の導入実績

(複数回答)

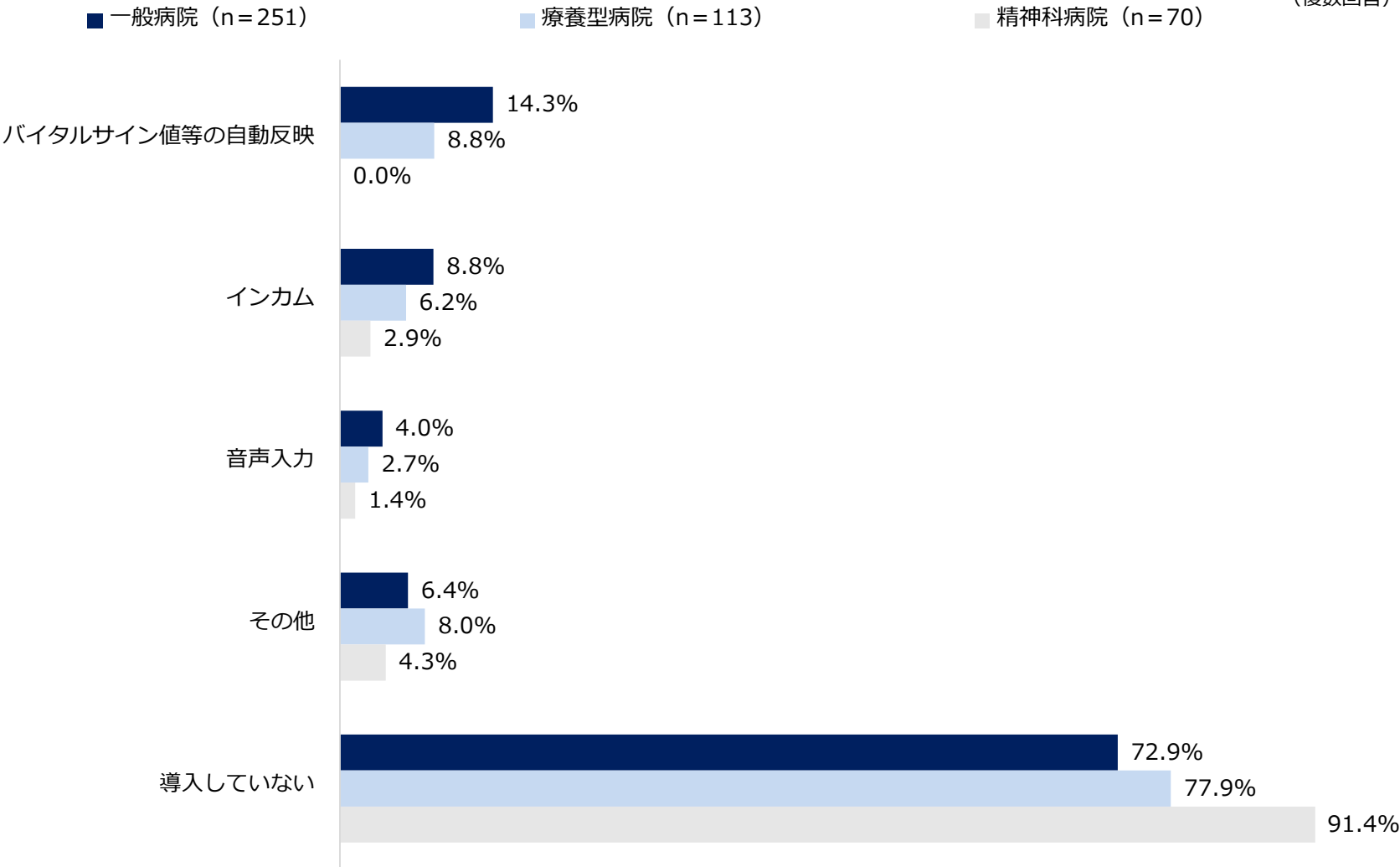


その他) デジタル予診票、胸部X線AI解析、AI画像診断、処方箋オーダリングシステム、自動精算機、検体ラベル自動貼付装置、もともと医師の長時間労働はない など

ICT機器等の導入状況②

看護業務の効率化の推進に資する機器等の導入実績

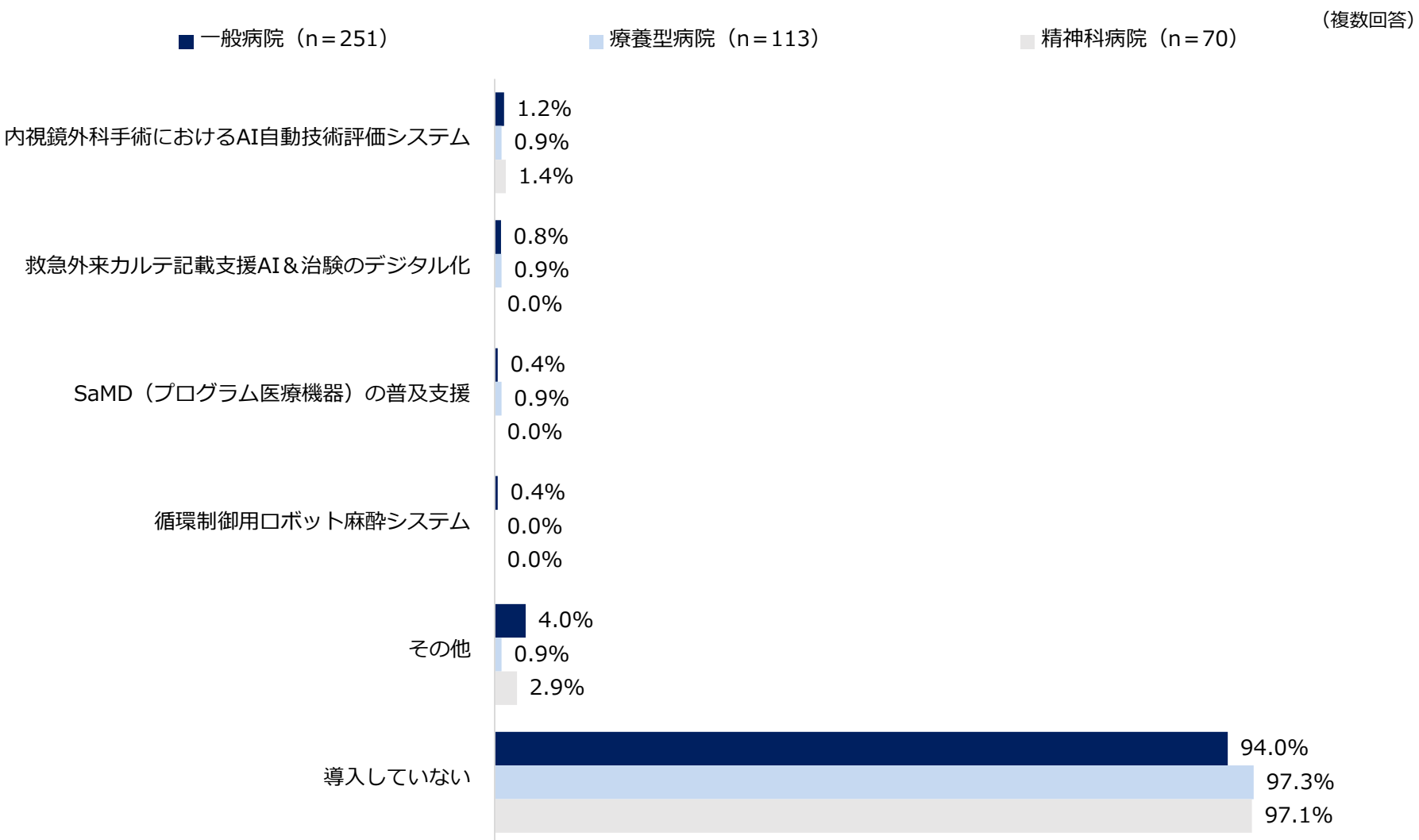
(複数回答)



その他) 電子カルテ、モバイル端末・スマートフォン、見守りセンサー、電動ベッド、とろみ自動調理サーバー、AI患者要約、看護業務の支援システム など

ICT機器等の導入状況③

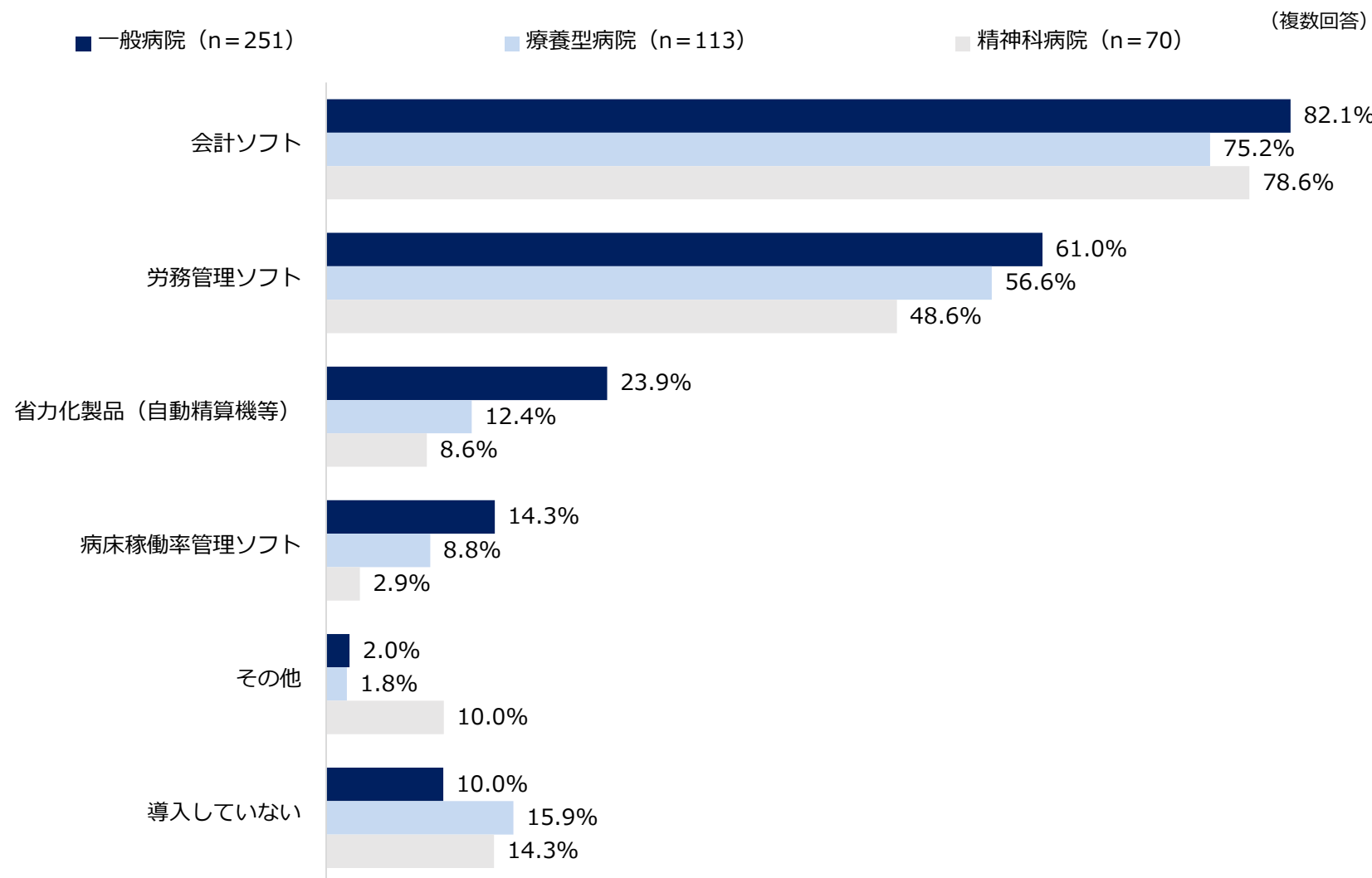
医療分野における適切で有効な医療の提供のための機器等の導入実績



その他) 電子カルテ、オーダリングシステム、診断書・サマリー作成補助 (AI) 、ロボティックアーム手術システム、救急患者受入れに係るシステム など

ICT機器等の導入状況④

医療機関における事務的業務の省力化に資する機器等の導入実績



その他) 電子カルテ、オンライン資格確認システム、勤怠管理システム、看護記録システム、IC決済システム、人事評価システム、グループウェア など

- 本資料は情報の提供のみを目的としたものであり、借入など何らかの行動を勧誘するものではありません
- 本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、情報については、その完全性・正確性を保証するものではありません
- 本資料における見解に関する部分については、著者の個人的所見であり、独立行政法人福祉医療機構の見解ではありません

お問合せ先

独立行政法人福祉医療機構 経営サポートセンター

リサーチグループ

所在地 〒105 - 8486

東京都港区虎ノ門四丁目3番13号

ヒューリック神谷町ビル9階

TEL 03 - 3438 - 9932

FAX 03 - 3438 - 0371

MAIL wamsc_rt@wam.go.jp