

## 第2章 概要（サマリー）

## 1. 看護補助者の導入状況と導入効果

回答施設の約7割が看護補助者を導入しており、医療現場で広く活用されている。導入効果については94%が「効果があった」と回答し、看護師の業務負担軽減、業務効率化、看護ケアの質向上に寄与していることが明らかとなった。

## 2. 外国人看護補助者の活用と役割

44.6%の施設が外国人看護補助者を雇用しており、常勤比率（74.1%）や交代制勤務の割合（62.5%）が高く、24時間体制の維持に重要な役割を果たしている。採用時には「言語能力」（86.4%）や「文化適応力」（58.6%）など、業務に必要なコミュニケーション力や適応力が重視される。一方、施設側では「コミュニケーション支援」（75.0%）や「文化への理解」（64.3%）など、継続して働けるよう環境調整に重点が置かれており、外国人看護補助者の活用には継続的なサポートが不可欠であることが示されている。

## 3. 看護補助者に求める人材像

最も重視されるのは「丁寧な患者対応・共感力」（90.0%）、「チームワーク」（83.7%）、「責任感・誠実さ」（81.7%）であり、資格や経験よりも人柄や対人スキルが重視される傾向が強い。

## 4. 雇用・活用における工夫

「役割分担の明確化」（80.6%）や「業務マニュアル整備」（79.6%）など、看護師と看護補助者の業務内容や役割が整理され、協働しやすい体制づくりに重点が置かれている。また、「面接での適性確認」（76.5%）や「OJTの充実」（69.2%）など、採用前後のミスマッチ防止や育成体制の強化にも取り組む施設が多い

## 5. 勤務形態と定着状況

日本人は日勤中心である一方、外国人は交代制勤務が多い傾向にある。勤続年数は4～9年の中期層が過半数を占め、在籍者ベースでは一定の定着が確認された。ただし、離職者は含まれていないため、現場の「定着しない」という印象とは乖離がある可能性がある。

## 6. 看護補助者の業務内容

生活環境整備（清掃・リネン類の管理など）は8割以上、身体介助（食事・入浴・排泄・体位変換など）は7割以上の施設で実施されている。診療周辺業務では物品管理の実施率が高い一方、書類業務は3割台にとどまり、業務内容に明確な傾向がみられた。

## 7. 採用ルートと導入課題

主な採用ルートは「ホームページ・SNS」（73.7%）、「ハローワーク」（63.0%）。導入課題では、「応募が少ない」（69.2%）、「待遇が応募者の期待に達しない」（51.2%）、「応募者のスキル不足」（39.4%）など、採用段階での課題が最も大きいことが明らかとなった。

## 8. 教育・研修の実施状況

約9割の施設が研修を実施しており、「感染予防」(91.0%)や「医療安全」(88.9%)といった安全・リスク管理に関する内容が最も多い。また、「業務範囲・業務内容」(78.5%)や「看護補助者の役割」(72.7%)など、基本的な業務理解に関する研修も広く実施されている。外部研修の希望は少なく(43.6%が「希望なし」)、内部研修で対応する傾向が強い。研修形式としてはオンデマンドが最も参加しやすいとされている。一方で、研修内容の理解を深める工夫としては、実技を交えた学習が最も効果的と認識されている。

## 9. 外部支援への要望

最も多い要望は「人材紹介」(59.5%)であり、採用支援への期待が大きい。次いで「補助金制度の情報提供」(44.3%)、「就職説明会の機会提供」(31.8%)が続き、採用を後押しする外部支援が求められている。

## 10. 看護補助者を導入していない施設の状況

導入していない施設の77.1%が「検討したことがない」と回答。理由は「必要な業務がない」(52.1%)、「既存スタッフで対応可能」(54.2%)など、施設規模や業務特性による必要性の低さが中心である。将来的な導入意向も低く、64.6%が「導入に前向きではない」と回答しており、診療所など小規模施設では看護補助者の配置が検討されにくい状況にある。