

第 3 章 調査結果

1 回答者の役職

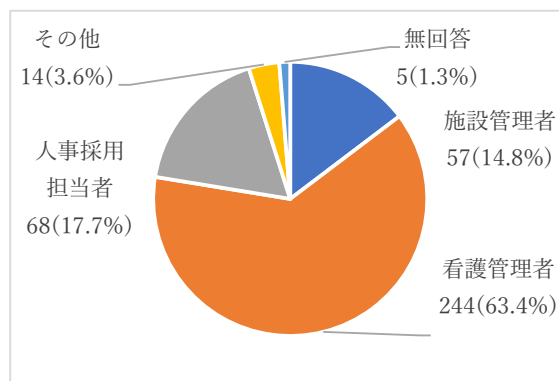
回答者を分類すると、図表 1-1、1-2 のとおりであった。

看護管理者が最も割合が多く 244 人 (19.9%)、次いで人事採用担当者が 68 人 (17.7%)、施設管理者が 57 人 (14.8%) であった。

図表 1-1 n=385

	回答数	割合
① 施設管理者	57	14.8%
② 看護管理者	244	63.4%
③ 人事採用担当者	68	17.7%
その他	14	3.6%
無回答	5	1.3%
	385	

図表 1-2 n=385



2 施設種別

回答施設の種別割合は図表 2-1、2-2 のとおりであった。

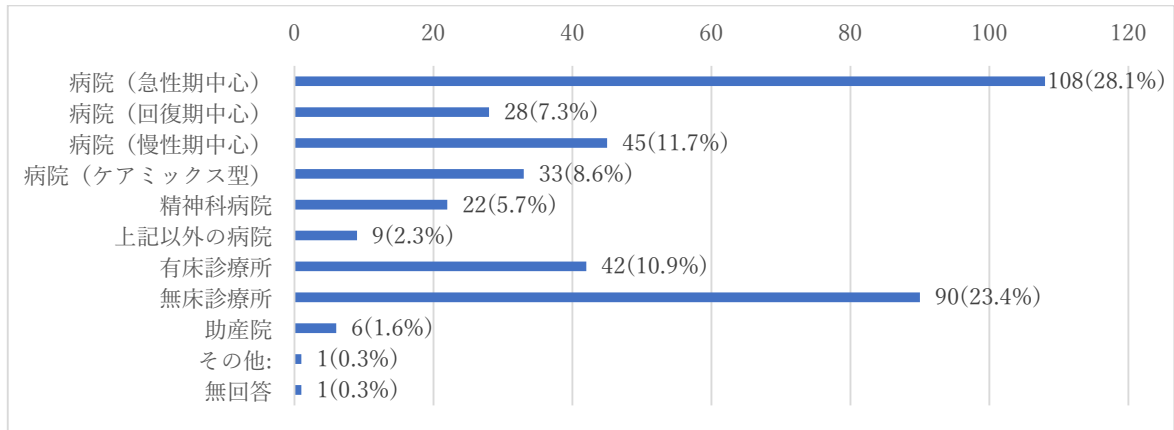
急性期病院と無床診療所が多く、これらで全体の約半数 (51.5%) を占める結果となった。

図表 2-1 n=385

種別	回答数	割合
① 病院 (急性期中心)	108	28.1%
② 病院 (回復期中心)	28	7.3%
③ 病院 (慢性期中心)	45	11.7%
④ 病院 (ケアミックス型)	33	8.6%
⑤ 精神科病院	22	5.7%
⑥ 上記①～⑤以外の病院	9	2.3%
⑦ 有床診療所	42	10.9%
⑧ 無床診療所	90	23.4%
⑨ 助産院	6	1.6%
その他:	1	0.3%
無回答	1	0.3%
	385	

図表 2-2

n=385



3 許可病床数

回答施設の病床数は図表 3-1、3-2 のとおりであった。

許可病床数は「199～20床」が最も多く 151 件（39.2%）、次いで無床診療所 90 件（23.4%）が多い結果となった。中規模病院と無床診療所が中心の構成となっている。

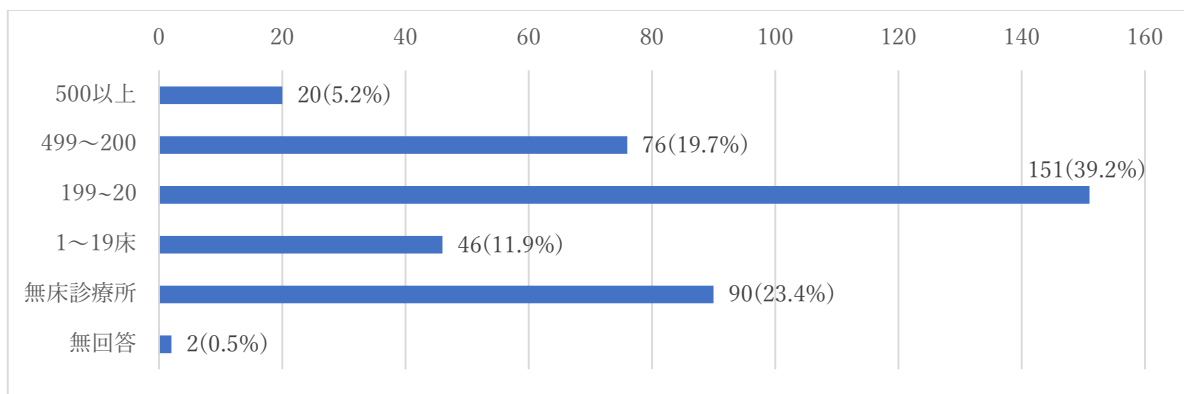
図表 3-1

n=385

病床数	回答数	割合
500 以上	20	5.2%
499～200	76	19.7%
199～20	151	39.2%
1～19 床	46	11.9%
無床診療所	90	23.4%
無回答	2	0.5%
総計	385	100.0%

図表 3-2

n=385



4 看護補助者の導入について

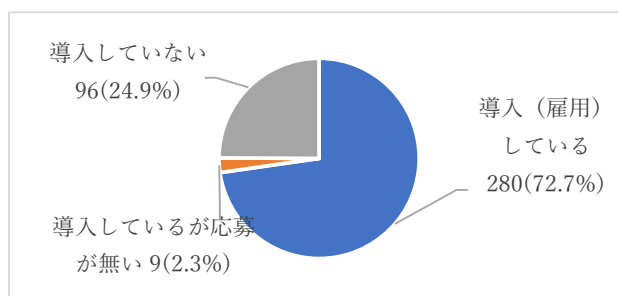
導入状況は図表 4-1、4-2 のとおりであった。

図表 4-1 n=385

導入状況	回答数	割合
導入（雇用）している	280	72.7%
導入しているが応募が無い	9	2.3%
導入していない	96	24.9%
	385	100.0%

図表 4-2

n=385



施設種別ごとの傾向を図表 4-3 に示す。

看護補助者を導入している施設は 280 施設（72.7%）と多数を占めており、病院では導入率が 90%以上と非常に高い傾向が見られた。病院においては、看護補助者の役割が不可欠であることが示唆される。

一方で、有床診療所では導入率が 61.9%、無床診療所では 21.1%と導入率が低く、施設の機能や人員配置基準の違いが影響していると考えられる。また、「導入しているが応募がない」と回答した施設も 9 件あり、人材確保の困難さが一部の施設で課題となっている。

図表 4-3

n=385

	導入（雇用）している	導入しているが応募が無い	導入していない	導入率
病院（急性期中心）	107	0	1	99.1%
病院（回復期中心）	26	1	1	96.4%
病院（慢性期中心）	43	1	1	97.8%
病院（ケアミックス型）	33	0	0	100.0%
精神科病院	22	0	0	100.0%
上記以外の病院	8	1	0	100.0%
有床診療所	22	4	16	61.9%
無床診療所	17	2	71	21.1%
助産院	1	0	5	16.7%
その他:	0	0	1	0.0%
無回答	1	0	0	100.0%
	280 (72.7%)	9 (2.3%)	96 (24.9%)	

※導入率は「導入しているが応募がない」を含む

5 看護補助者を導入した理由（導入時の課題）※複数回答可

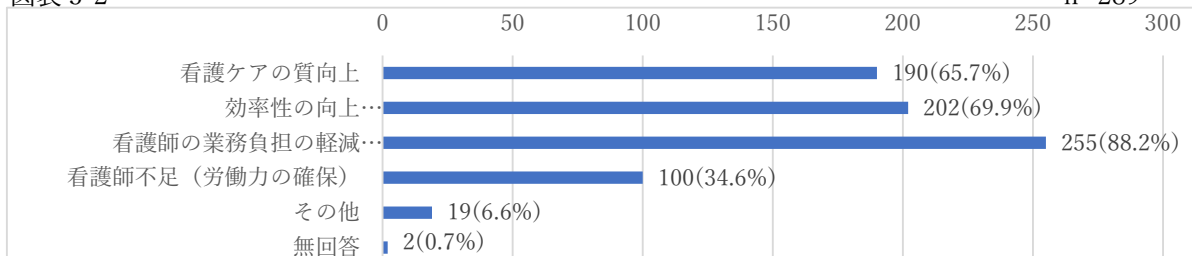
導入した理由（導入時の課題）についての回答を図表 5-1、5-2 に示す。

回答施設の約 9 割が「看護師の業務負担の軽減」を選択しており、看護補助者の導入は看護師の労働環境の改善を目的とした取り組みであることが分かる。「効率性の向上」および「看護ケアの質向上」もそれぞれ約 7 割の施設が選択しており、看護補助者の導入は業務負担の軽減だけでなく、業務の質的改善や看護ケアの向上を目的とした取り組みであることが示唆される。

図表 5-1 n=289

導入した理由（導入時の課題）	回答数	割合
看護ケアの質向上	190	65.7%
効率性の向上（タスクシェアの推進）	202	69.9%
看護師の業務負担の軽減（タスクシフトの推進）	255	88.2%
看護師不足（労働力の確保）	100	34.6%
その他:	19	6.6%
無回答	2	0.7%
	289	

図表 5-2 n=289



6 看護補助者を導入した時期

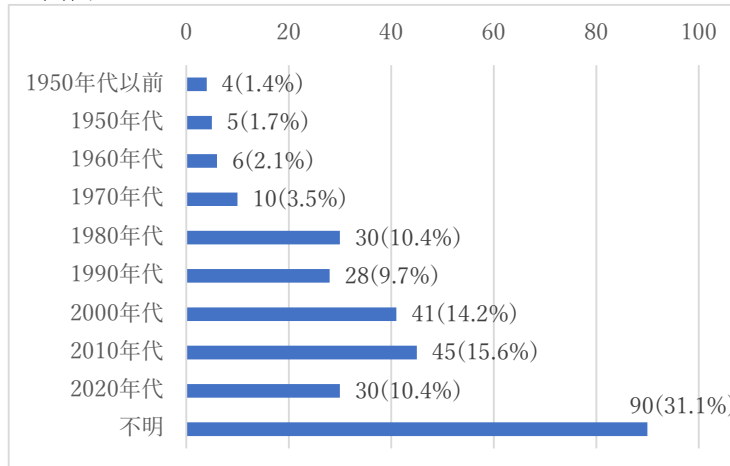
看護補助者の導入時期についての回答を図表 6-1、6-2 に示す。

1980 年代（30 件）および 1990 年代（28 件）には、すでに一定数の導入が確認でき、当時から医療現場において人材確保や業務分担の必要性が高まっていたことが背景にあると推察される。

図表 6-1 n=289

年代	回答数	割合
1950 年代以前	4	1.4%
1950 年代	5	1.7%
1960 年代	6	2.1%
1970 年代	10	3.5%
1980 年代	30	10.4%
1990 年代	28	9.7%
2000 年代	41	14.2%
2010 年代	45	15.6%
2020 年代	30	10.4%
不明	90	31.1%
総計	289	100.0%

図表 6-2 n=289



7 看護補助者の導入による課題解決の効果について

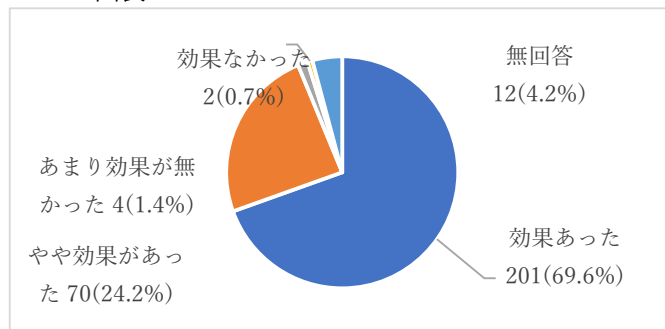
看護補助者の導入による課題解決の効果についての回答を図表 7-1、7-2 に示す。

「効果があった」との回答が 201 件 (69.6%)、「やや効果があった」が 70 件 (24.2%) と、全体の約 94%が何らかの効果を実感していることが分かった。この結果から、看護補助者の導入が看護師の業務負担軽減や業務効率の向上など、現場の課題解決に寄与していることが示唆される。

図表 7-1 n=289

効果	回答数	割合
効果あった	201	69.6%
やや効果があった	70	24.2%
あまり効果が無かった	4	1.4%
効果なかった	2	0.7%
無回答	12	4.2%
	289	

図表 7-2 n=289



8 外国人看護補助者の導入について

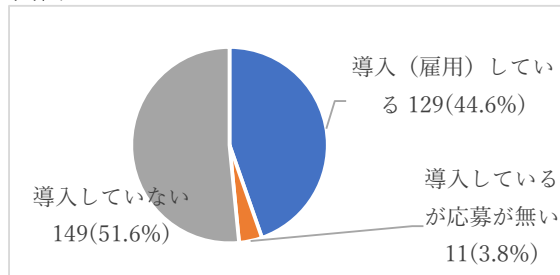
外国人看護補助者の導入についての回答を図表 8-1、8-2 に示す。

「導入（雇用）している」との回答が 129 件 (44.6%) を占めており、約半数近くの施設で外国人看護補助者が実際に雇用されていることが分かった。これは、看護補助者の人材確保において外国人労働者が一定の役割を果たしていることを示している。

図表 8-1 n=289

	回答数	割合
導入（雇用）している	129	44.6%
導入しているが応募が無い	11	3.8%
導入していない	149	51.6%
	289	

図表 8-2 n=289



9 外国人看護補助者の導入にあたり重視した（している）点について ※複数回答可

外国人看護補助者の導入にあたり重視した（している）点についての回答を図表 9-1、9-2 に示す。

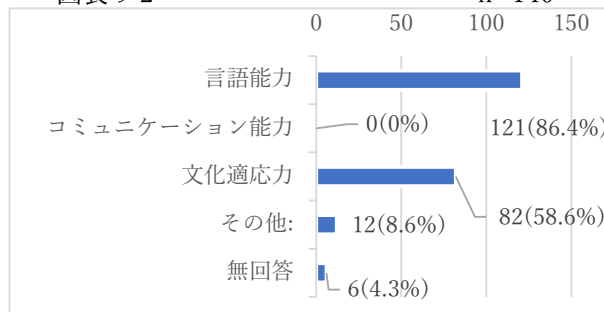
「言語能力」が 121 件 (86.4%) と最も多く、患者とのコミュニケーションや医療安全の確保において必要な、円滑な意思疎通が重要視されていることが伺える。

次いで「文化適応力」が 82 件 (58.6%) と高い割合を示しており、日本の医療文化や職場環境に適応できるかどうか、外国人看護補助者の定着や活躍に影響する要因として重視されていることがわかる。

図表 9-1 n=140

重視した（している）点	回答数	割合
言語能力	121	86.4%
コミュニケーション能力	0	0.0%
文化適応力	82	58.6%
その他:	12	8.6%
無回答	6	4.3%
	140	

図表 9-2 n=140



10 外国人看護補助者の導入にあたり配慮している点 ※複数回答可

外国人看護補助者の導入にあたり配慮している点についての回答を図表 10-1、10-2 に示す。

「コミュニケーションの促進」が 105 件（75.0%）と最も多く、定着や業務遂行においては言語能力だけでなく、良好な人間関係を構築するためのコミュニケーションの支援が必要だと考えられていることを示している。

次いで「言語サポート」92 件（65.7%）と「文化への理解」90 件（64.3%）が高い割合を示しており、患者対応や安全管理において言語の正確性が求められるほか、宗教的慣習、食習慣、価値観の違いなどへの理解と配慮も重要であると認識されている。

また、「労働環境や生活環境の整備」「スキルアップ支援」「メンタルヘルスサポート」も一定数の回答があることから、外国人看護補助者が安心して働き、成長できる環境づくりが重視されていることが伺える。

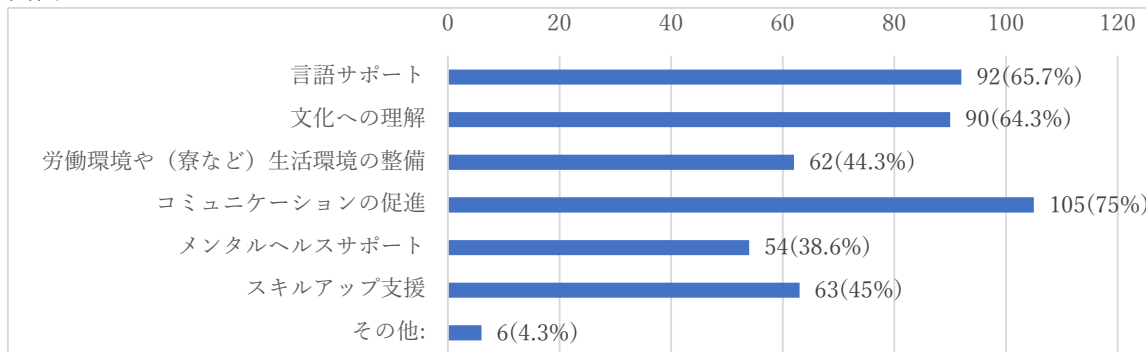
図表 10-1

n=140

配慮している点	回答数	割合
言語サポート	92	65.7%
文化への理解	90	64.3%
労働環境や（寮など）生活環境の整備	62	44.3%
コミュニケーションの促進	105	75.0%
メンタルヘルスサポート	54	38.6%
スキルアップ支援	63	45.0%
その他:	6	4.3%
合計	140	

図表 10-2

n=140



11 看護補助者の採用において、求める人材 ※複数回答可

看護補助者の採用にあたり、どのような人材を求めているかについての結果を図表 11-1、11-2 に示す。

「患者対応が丁寧で、共感力が高い人材」が 260 件（90.0%）と最も多く、患者に寄り添う姿勢や思いやりのある対応が重視されていることが分かり、高い人間性や対人スキルが求められていることを示している。

次いで「チームワークを重視する人材」242 件（83.7%）や「責任感が強く、誠実な人材」236 件（81.7%）、「体力があり、柔軟に対応できる人材」228 件（78.9%）が高い割合を示しており、医療現場における協調性や誠実さ、身体的な適応力が重要視されていることがわかる。

また、「医療の現場に興味を持ち、成長意欲が高い人材」159 件（55.0%）や「資格や経験は問わない」129 件（44.6%）といった回答も一定数あり、未経験者であっても意欲や将来性を重視している姿勢が示されている。

一方で、「基本的な衛生管理や看護ケアのスキルがある人材（経験者など）」123 件（42.6%）や「看護補助者向けの教育・研修受講者や資格保有者」85 件（29.4%）といった専門性に関する項目は比較的低い割合にとどまっており、採用にあたっては、資格や経験よりも人柄や姿勢を重視する傾向があると考えられる。

以上の結果から、看護補助者の採用においては、資格や経験にとらわれず、共感力や協調性、誠実さ、柔軟性といった人柄や対人スキルが重視されていることが示唆される。

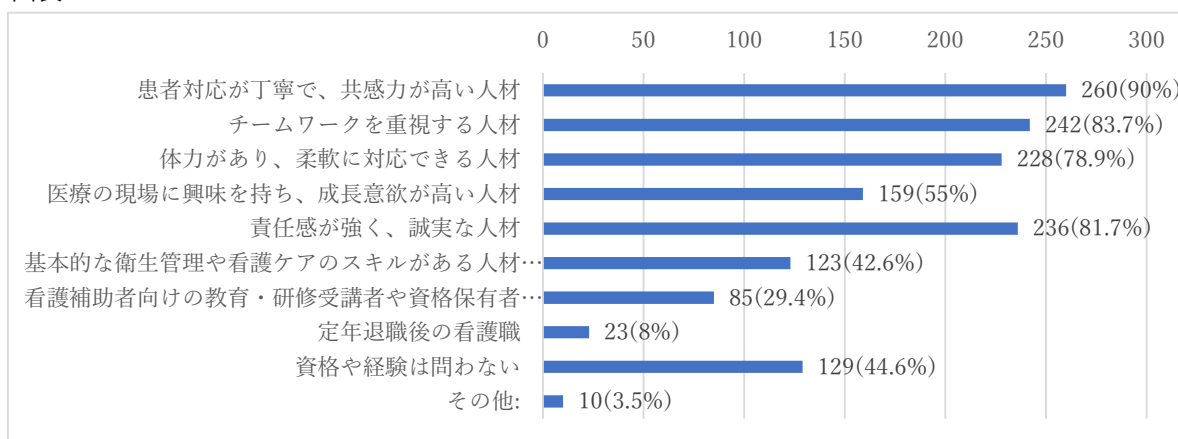
図表 11-1

n=289

求める人材	回答数	割合
患者対応が丁寧で、共感力が高い人材	260	90.0%
チームワークを重視する人材	242	83.7%
体力があり、柔軟に対応できる人材	228	78.9%
医療の現場に興味を持ち、成長意欲が高い人材	159	55.0%
責任感が強く、誠実な人材	236	81.7%
基本的な衛生管理や看護ケアのスキルがある人材（経験者など）	123	42.6%
看護補助者向けの教育・研修受講者や資格保有者（介護系資格など）	85	29.4%
定年退職後の看護職	23	8.0%
資格や経験は問わない	129	44.6%
その他:	10	3.5%
合計	289	

図表 11-2

n=289



12 看護補助者を雇用・活用する際に工夫した（している）点について ※複数回答可

看護補助者を雇用・活用する際に工夫した（している）点についての回答を図表 12-1, 12-2 に示す。なお、回答しやすいように選択肢をいくつかの領域に分類して提示したため、ここではそれぞれの特徴を述べる。

まず、全体として最も多かったのは、役割分担や業務手順の明確化に関する取り組みであった。「看護師との役割分担の明確化」233 件（80.6%）と「業務マニュアルの整備や活用」230 件（79.6%）が特に多く、役割や手順を明確にすることで効率的な連携を図る工夫が重視されていることが分かった。これは、看護補助者が安心して業務に取り組める環境づくりと、チーム全体の業務効率化を意識した取り組みであると考えられる。

採用に関する項目では、「面接での適性確認」221 件（76.5%）や「職務内容の明確化と事前説明」197 件（68.2%）、「職場見学の実施」178 件（61.6%）の割合が高く、業務内容や職場環境への理解を深めたうえでのマッチングが重視されている。

育成や研修に関する項目では、「OJT の充実」200 件（69.2%）や「定期的なスキルアップ研修の実施」147 件（50.9%）が一定の割合を示しており、現場での実践的な指導と継続的な学びの機会が確保されている。一方で、「メンター制度の導入」45 件（15.6%）や「資格取得の支援」52 件（18.0%）は比較的少数であり、他の育成施策と比べて優先度が低いことが示唆される。

働きやすい環境に関する項目では、「休憩スペースの確保」146 件（50.5%）や「フレキシブルなシフト制度」138 件（47.8%）、「職場内のコミュニケーション促進」159 件（55.0%）などが挙げられ、身体的・心理的な負担軽減に向けた配慮が進められている。また、「ストレスケアや相談窓口の設置」96 件（33.2%）も一定数あり、精神的なサポート体制の整備も意識されている。

モチベーション向上に関する項目では、「正社員登用制度の導入」143 件（49.5%）や「業績評価と昇給」124 件（42.9%）、「福利厚生強化」121 件（41.9%）などが一定の割合で実施されており、長期的な雇用や働きがいの向上に向けた取り組みも見られる。一方で、「感謝や成果のフィードバック」81 件（28.0%）は比較的少なく、優先度が低い領域であることが示唆される。

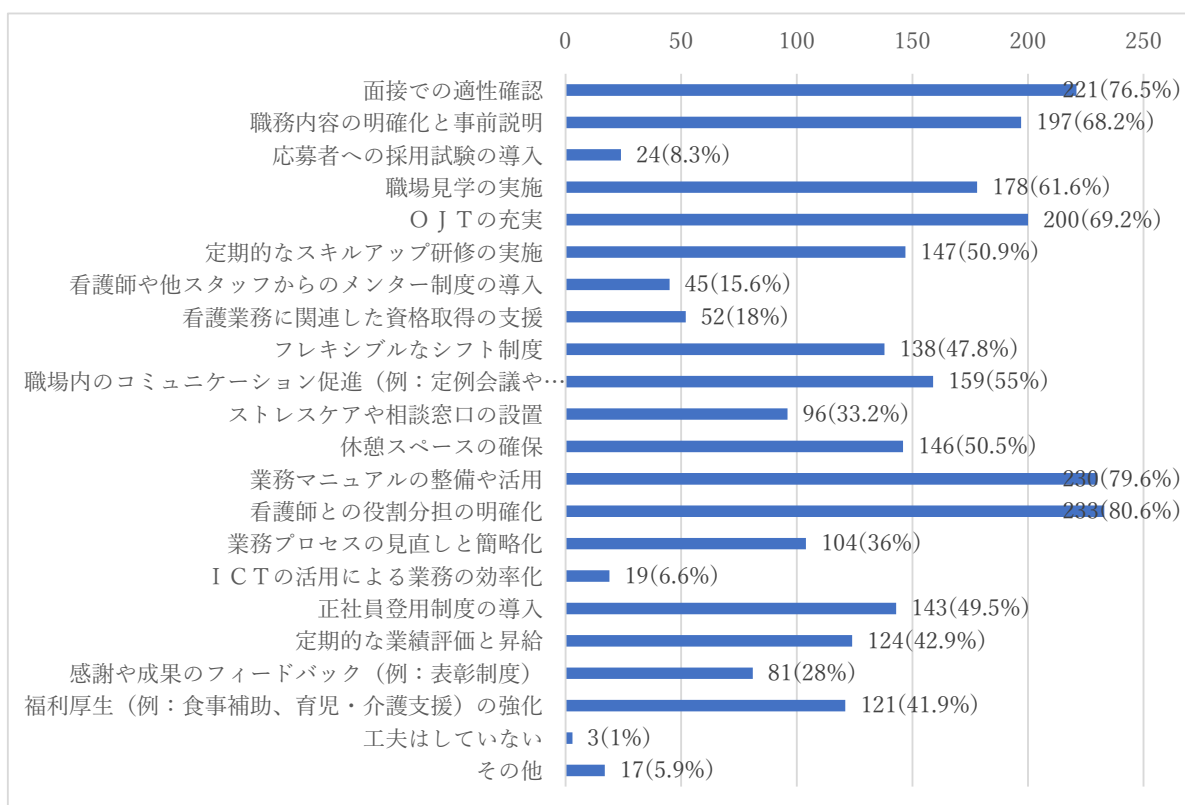
図表 12-1

n=289

雇用・活用する際に工夫した（している）点	回答数	割合
面接での適性確認	221	76.5%
職務内容の明確化と事前説明	197	68.2%
応募者への採用試験の導入	24	8.3%
職場見学の実施	178	61.6%
O J Tの充実	200	69.2%
定期的なスキルアップ研修の実施	147	50.9%
看護師や他スタッフからのメンター制度の導入	45	15.6%
看護業務に関連した資格取得の支援	52	18.0%
フレキシブルなシフト制度	138	47.8%
職場内のコミュニケーション促進（例：定例会議や懇親会の実施）	159	55.0%
ストレスケアや相談窓口の設置	96	33.2%
休憩スペースの確保	146	50.5%
業務マニュアルの整備や活用	230	79.6%
看護師との役割分担の明確化	233	80.6%
業務プロセスの見直しと簡略化	104	36.0%
I C Tの活用による業務の効率化	19	6.6%
正社員登用制度の導入	143	49.5%
定期的な業績評価と昇給	124	42.9%
感謝や成果のフィードバック（例：表彰制度）	81	28.0%
福利厚生（例：食事補助、育児・介護支援）の強化	121	41.9%
工夫はしていない	3	1.0%
その他:	17	5.9%
	289	

図表 12-2

n=289



13 看護補助者の呼称について。

看護補助者の呼称についての結果を図表 13-1、13-2 に示す。

「看護補助者」115 件（39.8%）が最も多いものの、「看護助手」89 件（30.8%）のほか、「ケアワーカー」「ヘルパー」など介護職に近い名称、さらに「ナースエイド」「看護アシスタント」といった名称まで幅広く用いられていることが分かった。呼称が施設ごとに多様化していることは、看護補助者という職種の社会的認知を高めるうえで一定の障壁となる可能性があるかと推測される。

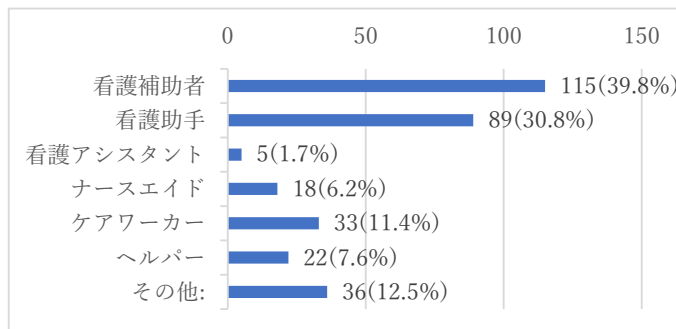
図表 13-1

n=289

	回答数	割合
① 看護補助者	115	39.8%
② 看護助手	89	30.8%
③ 看護アシスタント	5	1.7%
④ ナースエイド	18	6.2%
⑤ ケアワーカー	33	11.4%
⑥ ヘルパー	22	7.6%
その他:	36	12.5%
	289	

図表 13-2

n=289



14 -看護職と看護補助者の雇用形態と人数・国籍について

284 施設から回答があり、合算した雇用形態・人数・国籍は図表 14-1 のとおり。

看護職と看護補助者では、国籍構成と雇用形態に明確な違いがみられた。

まず、看護師は日本人・外国人ともに常勤が 9 割前後を占め、非常勤や派遣は少数であった。また、外国人看護師は全体の 0.6%と極めて少なく、資格取得要件などが雇用拡大の制約となっている可能性がある。

これに対し、看護補助者では日本人と外国人で雇用形態の構成が異なり、日本人は常勤・非常勤・派遣が分散している一方、外国人は常勤が 7 割超と高い割合を占めていた。これは、非常勤業務に求められるコミュニケーション負荷など、何らかの要因が影響している可能性がある。

また、看護補助者全体に占める外国人の割合は 7.8%で、看護師と比べて大幅に高く、人材確保の面で外国人職員が一定の役割を担っていることが示された。

図表 14-1

n=284

	雇用形態	日本人		外国人	
		人数	割合	人数	割合
看護職	常勤	43,678	91.0%	257	86.2%
	非常勤 (パート・アルバイト)	3,867	8.1%	37	12.4%
	派遣	452	0.9%	4	1.3%
	その他	27	0.1%	0	0.0%
	合計	48,024		298	
	比率	99.4%		0.6%	
看護補助者	常勤	4,566	54.5%	527	74.1%
	非常勤 (パート・アルバイト)	2,064	24.6%	83	11.7%
	派遣	1,714	20.4%	88	12.4%
	その他	39	0.5%	13	1.8%
	合計	8,383		711	
	比率	92.2%		7.8%	

質問 15-看護補助者の勤務形態と人数について

274 施設から施設から回答があり、合算した勤務形態・人数は図表 15-1 のとおり。

施設種別ごとの勤務形態をみると（図表 15-2）、病院では日本人・外国人ともに日勤に加えて交代制勤務が一定数存在し、いずれも外国人の交代制勤務者が日勤者を上回っており、24 時間体制を維持する上で重要な役割を担っていることがうかがえる。

図表 15-1

n=274

勤務形態	日本人		外国人	
	合計	割合	合計	割合
日勤のみ	4,017	57.5%	248	35.1%
夜勤のみ	624	8.9%	17	2.4%
2・3 交代制	2,351	33.6%	441	62.5%
合計	6,992		706	

図表 15-2

n=274

施設種別		日本人				外国人			
		日勤のみ	夜勤のみ	2・3 交代制	合計	日勤のみ	夜勤のみ	2・3 交代制	合計
① 病院（急性期中心）	104	2417	521	637	3575	63	14	161	238
	割合	67.6%	14.6%	17.8%		26.5%	5.9%	67.6%	
② 病院（回復期中心）	26	211	23	441	675	38	0	51	89
	割合	31.3%	3.4%	65.3%		42.7%	0.0%	57.3%	
③ 病院（慢性期中心）	41	400	18	497	915	53	1	78	132
	割合	43.7%	2.0%	54.3%		40.2%	0.8%	59.1%	
④ 病院（ケアミックス型）	31	323	28	403	754	37	2	72	111
	割合	42.8%	3.7%	53.4%		33.3%	1.8%	64.9%	
⑤ 精神科病院	21	457	18	308	783	51	0	60	111
	割合	58.4%	2.3%	39.3%		45.9%	0.0%	54.1%	
⑥ 上記①～⑤以外の病院	7	68	5	20	93	2	0	14	16
	割合	73.1%	5.4%	21.5%		12.5%	0.0%	87.5%	
⑦ 有床診療所	24	83	4	22	109	4	0	4	8
	割合	76.1%	3.7%	20.2%		50.0%	0.0%	50.0%	
⑧ 無床診療所	18	37	0	4	41	0	0	0	0
	割合	90.2%	0.0%	9.8%		0.0%	0.0%	0.0%	
⑨ 助産院	1	2	0	0	2	0	0	0	0
	割合	100.0%	0.0%	0.0%		0.0%	0.0%	0.0%	
無回答	1	19	7	19	45	0	0	1	1
	割合	42.2%	15.6%	42.2%		0.0%	0.0%	100.0%	
総計	274	4017	624	2351	6992	248	17	441	706
	割合	57.5%	8.9%	33.6%		35.1%	2.4%	62.5%	

16 看護補助者の平均勤続年数について。

247 施設から回答があり、結果は図表 16-1、16-2 のとおり。

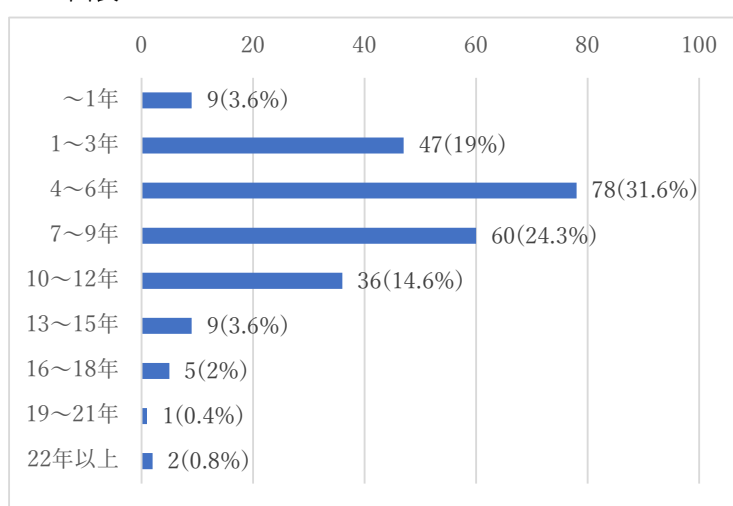
看護補助者の勤続年数を見ると、4～9 年の中期勤続層が全体の過半数を占めており、一定の定着が確認できる。一方で、1 年未満や 1～3 年の短期勤続層は比較的少なく、アンケート結果だけでは「定着しない」という傾向は読み取りにくい。

ただし、この結果は現在在籍している職員のみを対象としており、すでに離職した人のデータは含まれていない。そのため、現場でしばしば聞かれる「定着しない」という印象とはギャップが生じている可能性がある。

図表 16-1 n=247

勤続年数	回答数	割合
～1 年	9	3.6%
1～3 年	47	19.0%
4～6 年	78	31.6%
7～9 年	60	24.3%
10～12 年	36	14.6%
13～15 年	9	3.6%
16～18 年	5	2.0%
19～21 年	1	0.4%
22 年以上	2	0.8%
総計	247	100.0%

図表 16-2 n=247



質問 17-看護補助者が行っている具体的な業務について ※複数回答可

看護補助者の業務内容について 289 件の回答を集計した結果を図表 17-1、17-2 に示す。

なお、回答しやすいようにいくつかの領域に分類して選択肢を提示したため、ここではそれぞれの特徴を述べる。

まず、生活環境に関わる業務では、「病床周辺の清掃・整頓」255 件（88.2%）、「シーツ交換やベッドメーカーキング」256 件（88.6%）、「リネン類の管理」242 件（83.7%）などが高い実施率を示し、多くの施設で日常的に行われていた。看護補助者が担う基盤的な役割となっていることが分かる。

次に、診療に関わる周辺業務では、「診療材料の補充」196 件（67.8%）や「器械・器具の準備・片付け」185 件（64.0%）が一定の割合で実施されていた。一方で、「処置・検査の伝票準備」98 件（33.9%）や「診療書類の整備・補充」100 件（34.6%）など、伝票準備や診療書類の整備は 3 割台にとどまっていた。同じ診療周辺業務でも、物品に関する業務と書類に関する業務では実施状況に差がみられた。

日常生活に関わる業務では、「搬送」219件（75.8%）、「見守り」220件（76.1%）、「食事介助」215件（74.4%）、「入浴介助」217件（75.1%）、「清拭」211件（73.0%）、「寝衣・おむつ交換」226件（78.2%）、「排泄介助」213件（73.7%）、「体位変換」205件（70.9%）など、患者の身体介助に関わる業務が7割以上の施設で実施されていた。一方で、「温罨法・冷罨法」76件（26.3%）や「尿バッグ処理」117件（40.5%）など、医療に近い要素を含む業務は実施割合が比較的低かった。

以上の結果から、看護補助者は病棟環境の整備から患者の生活支援まで幅広い業務を担っており、看護ケアにおける重要な役割を果たしていることが確認された。

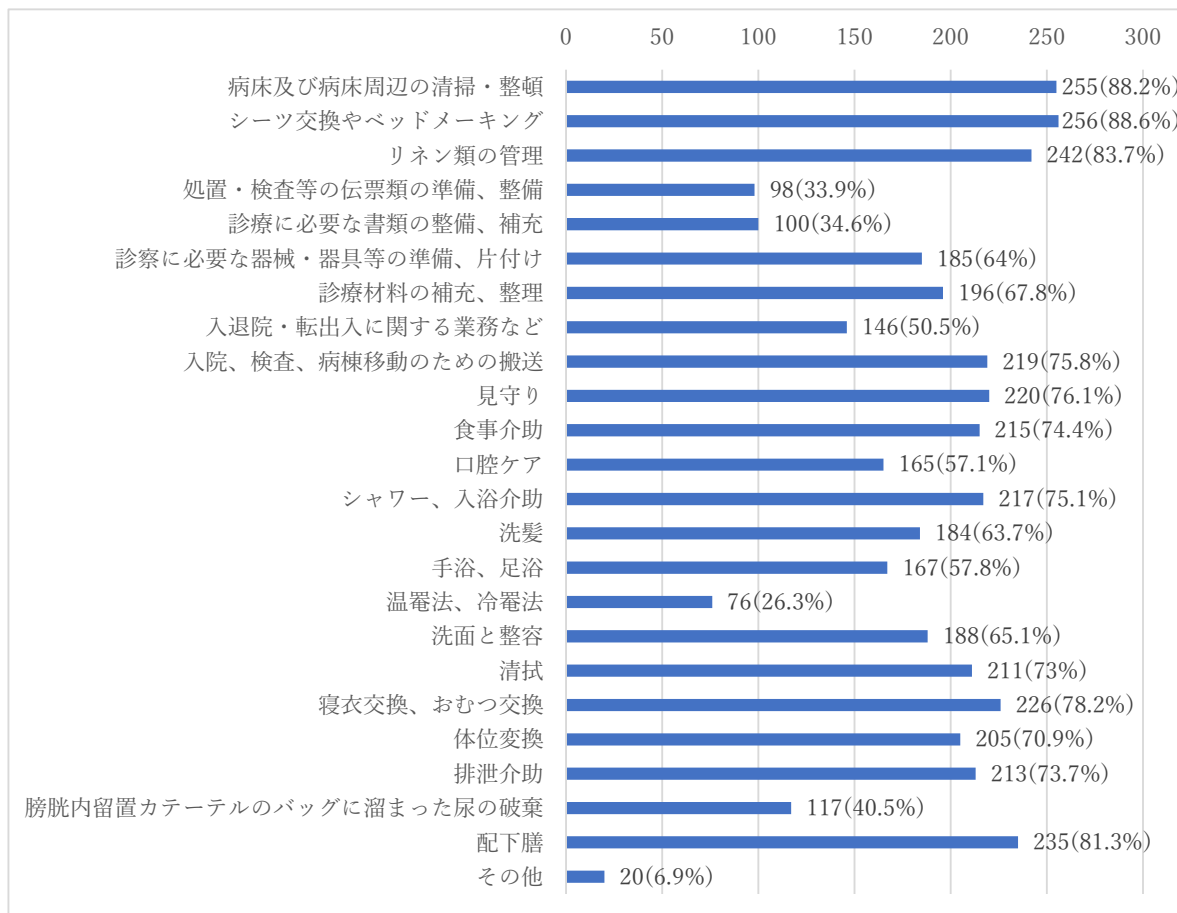
図表 17-1

n=289

業務内容	回答数	割合
① 病床及び病床周辺の清掃・整頓	255	88.2%
② シーツ交換やベッドメイキング	256	88.6%
③ リネン類の管理	242	83.7%
④ 処置・検査等の伝票類の準備、整備	98	33.9%
⑤ 診療に必要な書類の整備、補充	100	34.6%
⑥ 診察に必要な器械・器具等の準備、片付け	185	64.0%
⑦ 診療材料の補充、整理	196	67.8%
⑧ 入退院・転出入に関する業務など	146	50.5%
⑨ 入院、検査、病棟移動のための搬送	219	75.8%
⑩ 見守り	220	76.1%
⑪ 食事介助	215	74.4%
⑫ 口腔ケア	165	57.1%
⑬ シャワー、入浴介助	217	75.1%
⑭ 洗髪	184	63.7%
⑮ 手浴、足浴	167	57.8%
⑯ 温罨法、冷罨法	76	26.3%
⑰ 洗面と整容	188	65.1%
⑱ 清拭	211	73.0%
⑲ 寝衣交換、おむつ交換	226	78.2%
⑳ 体位変換	205	70.9%
㉑ 排泄介助	213	73.7%
㉒ 膀胱内留置カテーテルのバッグに溜まった尿の破棄	117	40.5%
㉓ 配下膳	235	81.3%
その他:	20	6.9%
無回答	1	0.3%
	289	

図表 17-2

n=289



質問 18-看護補助者の採用において、現在活用している採用ルートについて ※複数回答可

看護補助者の採用ルートについて、289 件の回答を集計した結果を図表 18-1、18-2 に示す。最も多く活用されているのは「ホームページや SNS」213 件（73.7%）であり、次いで「ハローワーク」182 件（63.0%）が続いた。これらは低コストで広く情報発信できることから、多くの施設で主要な採用手段となっている。

一方、「派遣事業者」129 件（44.6%）や「有料職業紹介事業者」101 件（34.9%）、「口コミ・職員の紹介」103 件（35.6%）など、外部サービスや人的ネットワークを利用するケースも一定数みられる。これらは即戦力の確保や採用効率化に寄与する一方で、派遣費用や紹介料が施設にとって大きな負担となっている可能性が高く、コスト面の課題を抱えやすいルートでもある。

なお、「ナースセンター」48 件（16.6%）や「WEB 広告」39 件（13.5%）、「採用イベント」29 件（10.0%）などの利用率は比較的低く、従来型の求人媒体やイベント活用は限定的であることがうかがえる。

その他、定年退職後の再雇用 76 件（26.3%）も一定の活用がみられ、経験者を再び戦力として取り入れる動きが一部の施設で進んでいることがわかる。

全体として、低コスト媒体を中心にしつつ、派遣・紹介、口コミ、再雇用など多様な採用手段を組み合わせながら、人材確保を図っている施設の実態が明らかになった。

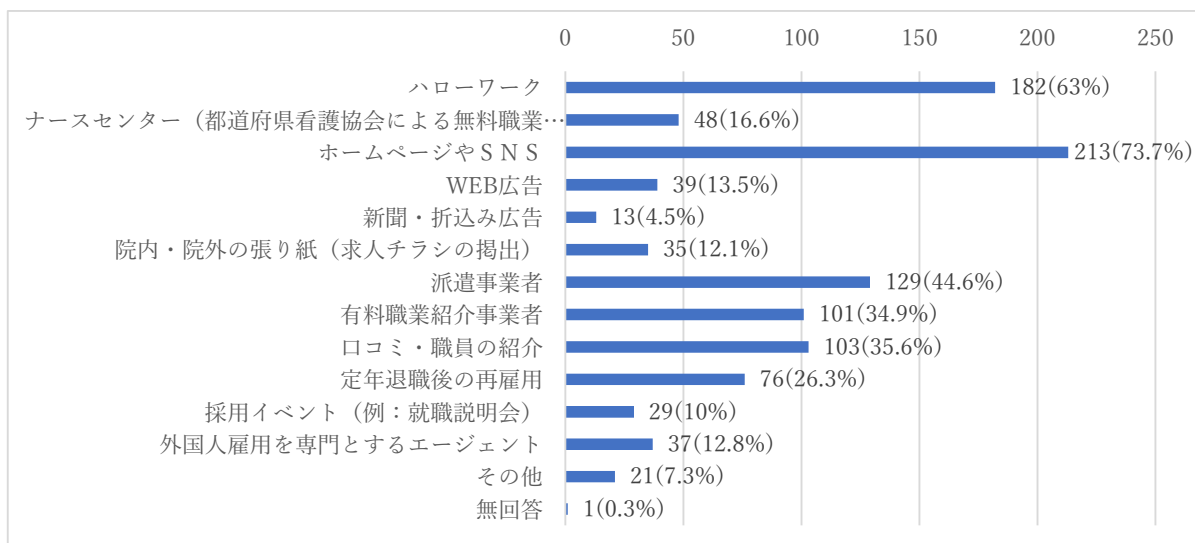
図表 18-1

n=289

採用ルート	回答数	割合
① ハローワーク	182	63.0%
② ナースセンター（都道府県看護協会による無料職業紹介事業）	48	16.6%
③ ホームページやSNS	213	73.7%
④ WEB 広告	39	13.5%
⑤ 新聞・折込み広告	13	4.5%
⑥ 院内・院外の張り紙（求人チラシの掲出）	35	12.1%
⑦ 派遣事業者	129	44.6%
⑧ 有料職業紹介事業者	101	34.9%
⑨ 口コミ・職員の紹介	103	35.6%
⑩ 定年退職後の再雇用	76	26.3%
⑪ 採用イベント（例：就職説明会）	29	10.0%
⑫ 外国人雇用を専門とするエージェント	37	12.8%
その他:	21	7.3%
無回答	1	0.3%
	289	

図表 18-2

n=289



質問 19-看護補助者の充足状況について

看護補助者の充足状況について 289 件の回答を集計した結果を図表 19-1, 19-2 に示す。「充足している」と回答した施設は 30 件（10.4%）にとどまり、「おおむね充足している」も 87 件（30.1%）であった。一方、「やや不足している」90 件（31.1%）と「不足している」82 件（28.4%）を合わせると約 6 割に達しており、多くの施設で人員不足が生じている状況で、人材確保が大きな課題であることを示している。

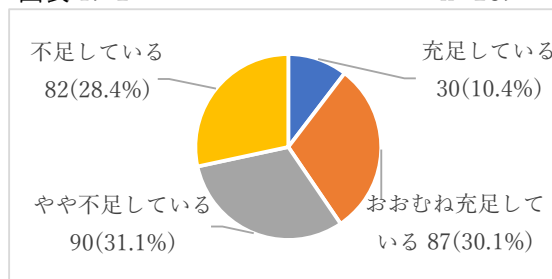
図表 19-1

n=289

充足状況	回答数	割合
① 充足している	30	10.4%
② おおむね充足している	87	30.1%
③ やや不足している	90	31.1%
④ 不足している	82	28.4%
	289	

図表 19-2

n=289



質問 20-今後、採用を希望する（予定している）看護補助者の人数について

看護補助者の今後の採用希望人数について 241 施設から回答を得た結果を図表 20-1、20-2 に示す。常勤 713 人、非常勤 395 人、派遣 114 人となり、総数としては常勤の確保が最も重視されていることが分かった。

しかし、施設数の違いを踏まえて「1 施設あたりの平均採用希望人数」（図表 20-3）を算出すると、総数だけでは見えない特徴が明らかとなった。

急性期病院では、1 施設あたりの採用希望人数は常勤 2.5 人、非常勤 1.7 人、派遣 0.9 人であった。一方、精神科病院は常勤 4.7 人と最も高く、1 施設あたりの常勤採用ニーズが最も大きい。精神科医療は他の病院と業務内容が異なる側面があり、その特性が採用希望人数に影響していると考えられる。

また、常勤については、回復期病院（3.5 人）、慢性期病院（3.9 人）、ケアミックス型病院（3.9 人）と、急性期と比較して 1 施設あたりの採用希望がやや多い。

これらの病院では、看護ケアや生活支援に関わる業務が比較的多いことから、看護補助者の必要性が求められていると推測される。

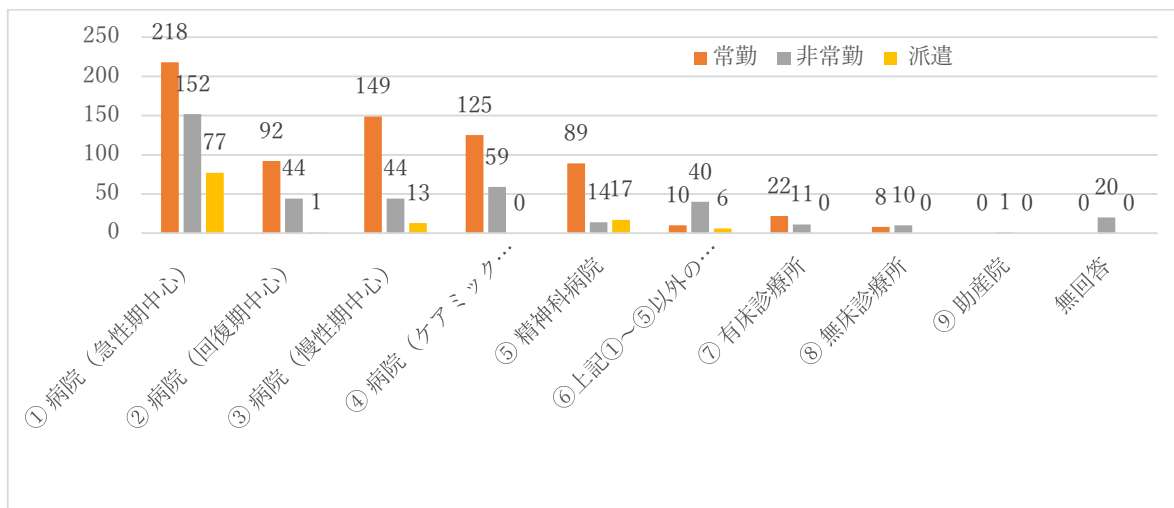
図表 20-1

n=241

施設種別	回答施設数	常勤	非常勤	派遣
① 病院（急性期中心）	88	218	152	77
② 病院（回復期中心）	26	92	44	1
③ 病院（慢性期中心）	38	149	44	13
④ 病院（ケアミックス型）	32	125	59	0
⑤ 精神科病院	19	89	14	17
⑥ 上記①～⑤以外の病院	6	10	40	6
⑦ 有床診療所	18	22	11	0
⑧ 無床診療所	12	8	10	0
⑨ 助産院	1	0	1	0
無回答	1	0	20	0
総計	241	713	395	114

図表 20-2

n=241



図表 20-3

1施設あたりの平均採用希望人数

n=241

施設種別	回答施設数	常勤	非常勤	派遣
急性期病院	88	218 ÷ 88 = 2.5 人	152 ÷ 88 = 1.7 人	77 ÷ 88 = 0.9 人
回復期病院	26	92 ÷ 26 = 3.5 人	44 ÷ 26 = 1.7 人	1 ÷ 26 = 0.04 人
慢性期病院	38	149 ÷ 38 = 3.9 人	44 ÷ 38 = 1.2 人	13 ÷ 38 = 0.3 人
ケアミックス型病院	32	125 ÷ 32 = 3.9 人	59 ÷ 32 = 1.8 人	0 ÷ 32 = 0 人
精神科病院	19	89 ÷ 19 = 4.7 人	14 ÷ 19 = 0.7 人	17 ÷ 19 = 0.9 人
その他の病院	6	10 ÷ 6 = 1.7 人	40 ÷ 6 = 6.7 人	6 ÷ 6 = 1 人
有床診療所	18	22 ÷ 18 = 1.2 人	11 ÷ 18 = 0.6 人	0 ÷ 18 = 0 人
無床診療所	12	8 ÷ 12 = 0.7 人	10 ÷ 12 = 0.8 人	0 ÷ 12 = 0 人
助産院	1	0 ÷ 1 = 0 人	1 ÷ 1 = 1 人	0 ÷ 1 = 0 人

合計人数 ÷ 回答施設数 = 平均人数で算出

質問 21-看護補助者に対する教育・研修の実施状況について

看護補助者に対する教育・研修の実施状況について 289 施設から回答を得た結果を図表 21-1、21-2 に示す。

「定期的に実施している」169 件 (58.5%)、「不定期ながら実施している」95 件 (32.9%) であり、両者を合わせると約 9 割の医療機関が何らかの形で教育・研修を行っていることが明らかとなった。多くの施設で看護補助者の質向上に向けた取り組みが定着しているといえる。

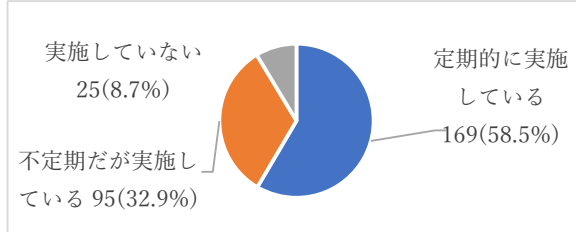
図表 21-1

n=289

実施状況	回答数	割合
① 定期的に実施している	169	58.5%
② 不定期だが実施している	95	32.9%
③ 実施していない	25	8.7%
	289	

図表 21-2

n=289



質問 22-実施している、または実施予定の看護補助者向けの教育・研修内容について

※複数回答可

看護補助者向けの教育・研修内容について 289 施設から回答を得た結果を図表 22-1 に示す。最も実施割合が高かったのは「感染予防」263 件（91.0%）と「医療安全」257 件（88.9%）であった。看護補助者が日常的に患者と接する立場にあることから、多くの医療機関がリスク管理や感染対策を重視していることが明らかとなった。

次いで、「業務範囲・業務内容」227 件（78.5%）や「看護補助者の役割」210 件（72.7%）といった、基本的な職務理解に関する研修も高い割合で実施されている。看護チームの中で、看護補助者の役割分担や業務遂行を支える基盤づくりが進んでいることがうかがえる。

一方、「労働安全衛生」141 件（48.8%）や「コミュニケーション」154 件（53.3%）などは、上記の項目に比べると実施割合が低く、研修内容によって取り組み状況に差がみられる。身体介助や移動・移送など、直接的なケアに関する研修は 6 割前後で推移しており、施設によって重点の置き方に違いがみられる。

「実施する予定はない」と回答した施設は 14 件（4.8%）にとどまり、ほとんどの医療機関が何らかの研修を実施している状況が明らかになった。

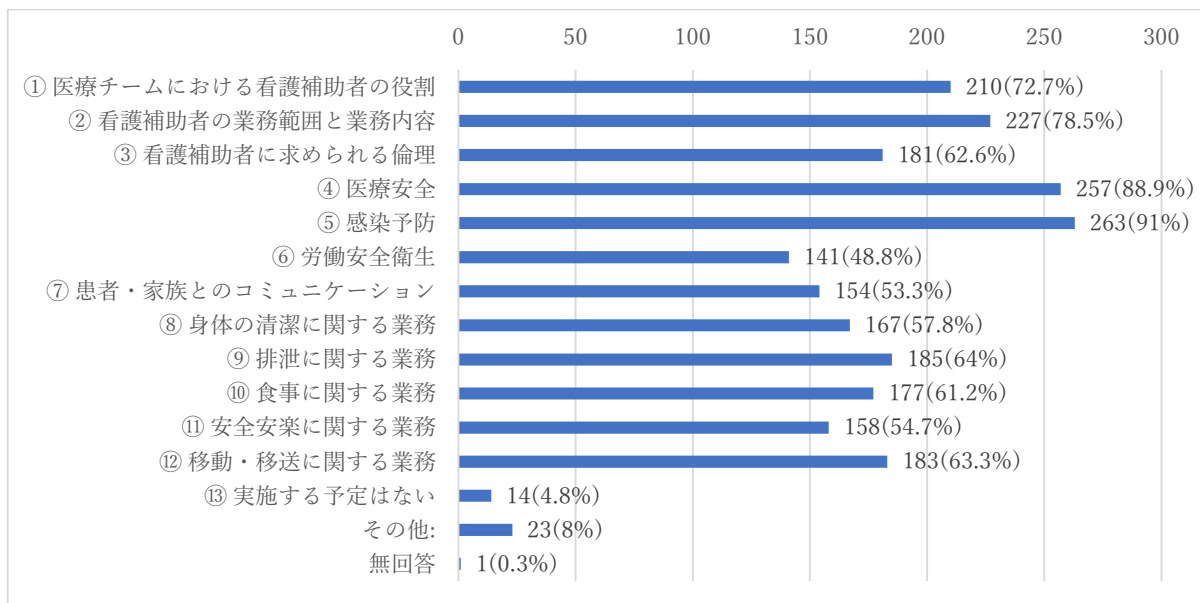
図表 22-1

n=289

教育・研修内容	回答数	割合
① 医療チームにおける看護補助者の役割	210	72.7%
② 看護補助者の業務範囲と業務内容	227	78.5%
③ 看護補助者に求められる倫理	181	62.6%
④ 医療安全	257	88.9%
⑤ 感染予防	263	91.0%
⑥ 労働安全衛生	141	48.8%
⑦ 患者・家族とのコミュニケーション	154	53.3%
⑧ 身体の清潔に関する業務	167	57.8%
⑨ 排泄に関する業務	185	64.0%
⑩ 食事に関する業務	177	61.2%
⑪ 安全安楽に関する業務	158	54.7%
⑫ 移動・移送に関する業務	183	63.3%
⑬ 実施する予定はない	14	4.8%
その他:	23	8.0%
無回答	1	0.3%
	289	

図表 22-2

n=289



質問 23-外部団体による開催を希望する看護補助者向けの教育・研修内容について

※複数回答可

外部団体による看護補助者向け研修の開催希望について 289 施設から回答を得た結果を図表 23-1、23-2 に示す。最も多かったのは「開催を希望する研修はない」126 件 (43.6%) であり、約 4 割の施設が外部研修を特に必要としていないと回答している。

外部研修を希望する内容の中では「看護補助者に求められる倫理」113 件 (39.1%) が最も多かった。倫理は判断や対応に専門性が求められる領域であり、内部研修だけでは十分に対応しにくいと考える施設が一定数存在するとみられる。

また、「医療チームにおける役割」「医療安全」「感染予防」などの項目にも希望がみられた。これらは看護補助者の業務に関連する基本的な内容であるが、内部研修に加えて外部研修も活用したいと考える施設があると考えられる。

一方で、身体の清潔、排泄、食事、移動・移送などの実技系研修は希望割合が 22~25% 台と比較的低かった。これらの内容は日常業務の中で OJT を通じて習得しやすく、内部研修で対応可能と判断されている施設が多いと推察される。

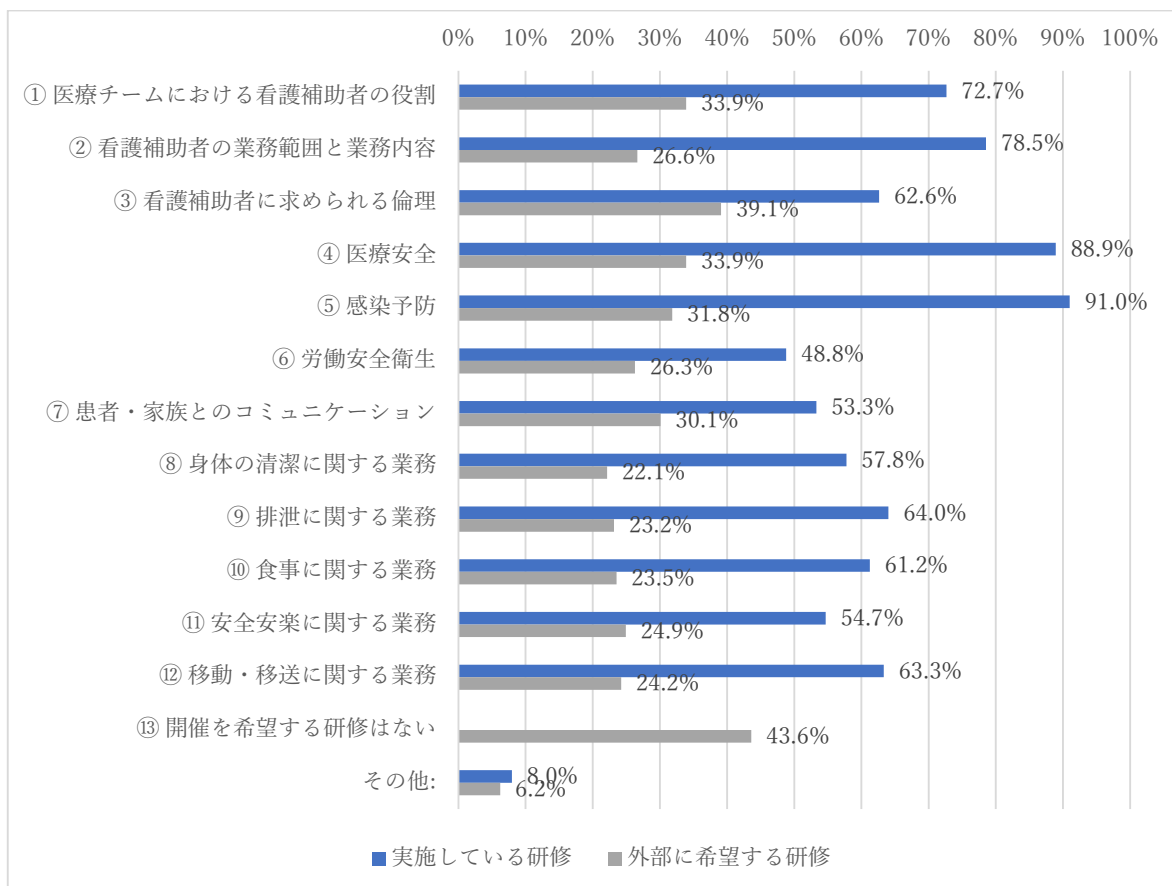
図表 23-1

n=289

教育・研修内容	実施している研修 (設問 22 の回答)		外部に希望する研修 (問 23 の回答)	
	回答数	割合	回答数	割合
① 医療チームにおける看護補助者の役割	210	72.7%	98	33.9%
② 看護補助者の業務範囲と業務内容	227	78.5%	77	26.6%
③ 看護補助者に求められる倫理	181	62.6%	113	39.1%
④ 医療安全	257	88.9%	98	33.9%
⑤ 感染予防	263	91.0%	92	31.8%
⑥ 労働安全衛生	141	48.8%	76	26.3%
⑦ 患者・家族とのコミュニケーション	154	53.3%	87	30.1%
⑧ 身体の清潔に関する業務	167	57.8%	64	22.1%
⑨ 排泄に関する業務	185	64.0%	67	23.2%
⑩ 食事に関する業務	177	61.2%	68	23.5%
⑪ 安全安楽に関する業務	158	54.7%	72	24.9%
⑫ 移動・移送に関する業務	183	63.3%	70	24.2%
⑬ 開催を希望する研修はない			126	43.6%
その他:	23	8.0%	18	6.2%
	289		289	

図表 23-2

n = 289



質問 24-外部団体による研修を開催する場合、参加しやすい研修形式 ※複数回答可

外部団体による研修の開催形式について 289 施設から回答を得た結果を図表 24-1 に示す。

最も参加しやすいと回答されたのは「オンデマンド形式」160 件（55.4%）であった。録画済みコンテンツを任意の時間に視聴できる点は、勤務シフトが多様な看護補助者にとって参加しやすく、時間的制約を受けにくい形式として支持されたと考えられる。

次いで、「対面形式」と「オンライン形式」110 件（38.1%）が同率で選ばれた。対面形式は直接指導を受けられる利点があり、オンライン形式は移動を伴わず参加できる点が評価されているとみられ、いずれも一定のニーズが存在することが示唆される。

看護補助者の勤務形態の多様性を踏まえると、柔軟に参加できる研修形式が求められていることが明らかとなった。

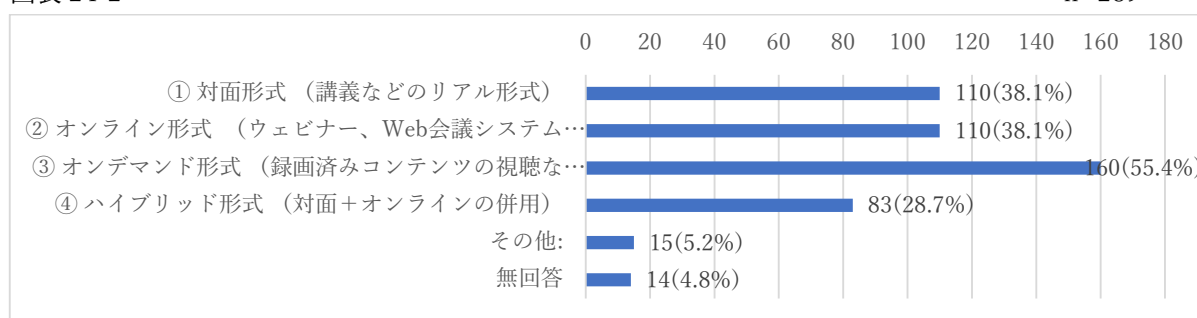
図表 24-1

n=289

研修形式	回答数	割合
① 対面形式（講義などのリアル形式）	110	38.1%
② オンライン形式（ウェビナー、Web 会議システムなど）	110	38.1%
③ オンデマンド形式（録画済みコンテンツの視聴など）	160	55.4%
④ ハイブリッド形式（対面+オンラインの併用）	83	28.7%
その他:	15	5.2%
無回答	14	4.8%
	289	

図表 24-2

n=289



質問 25-研修内容の理解を深めるために、どのような工夫が効果的か ※複数回答可

研修内容の理解を深めるために効果的だと考える工夫について 289 施設から回答を得た結果を図表 25-1、25-2 に示す。

最も多かったのは「実技や実践を交えた学習」231 件（79.9%）であった。看護補助者の業務は実際の動作や判断を伴う場面が多いため、実技を取り入れた学習形式が理解を深めるうえで最も効果的であると認識されていることがうかがえる。

次いで、「グループワークやディスカッション」156 件（54.0%）、「資料の事前配布や録画視聴の利用」135 件（46.7%）、「質問しやすい環境の整備」127 件（43.9%）、「フィードバックやフォローアップの提供」123 件（42.6%）が続いた。

参加者同士の意見交換や事前準備、振り返りの機会を確保することで、研修内容の理解を深めやすくなると思う施設が一定数あることを示している。

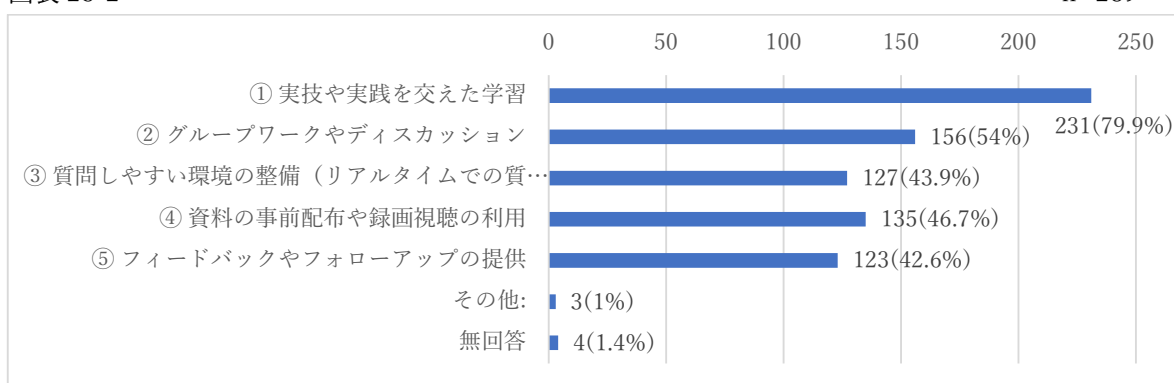
図表 25-1

n=289

工夫	回答数	割合
① 実技や実践を交えた学習	231	79.9%
② グループワークやディスカッション	156	54.0%
③ 質問しやすい環境の整備（リアルタイムでの質疑応答など）	127	43.9%
④ 資料の事前配布や録画視聴の利用	135	46.7%
⑤ フィードバックやフォローアップの提供	123	42.6%
その他:	3	1.0%
無回答	4	1.4%
	289	

図表 25-2

n=289



質問 26-看護補助者を導入するうえでの課題 ※複数回答可

看護補助者を導入するうえでの課題について 289 施設から回答を得た結果を図表 26-1 に示す。最も多かったのは「求人応募が少ない」200 件（69.2%）であり、人材確保の難しさが多くの施設で課題となっていることがうかがえる。

次いで、「給与や待遇が応募者の期待に達しない」148 件（51.2%）が半数を超えたほか、「応募者のスキルや経験が不十分」114 件（39.4%）も比較的高い割合となった。採用段階での条件面や人材の質に関する課題を挙げる施設が多い。

教育・育成に関する項目では、「指導できる職員がいない」68 件（23.5%）、「研修時間が確保できない」69 件（23.9%）、「教育・研修プログラムが整備できない」47 件（16.3%）などが挙げられた。職場環境に関する項目では、「離職率が高い」「評価制度や支援体制が整備できていない」が 57 件（19.7%）、「職場内コミュニケーションの不足」47 件（16.3%）などの回答がみられた。

採用段階の課題が最も多い一方で、採用後の育成や定着に関する項目を挙げる施設も一定数みられた。導入にあたっては、採用以外の面でも課題を感じている施設があることがうかがえる。

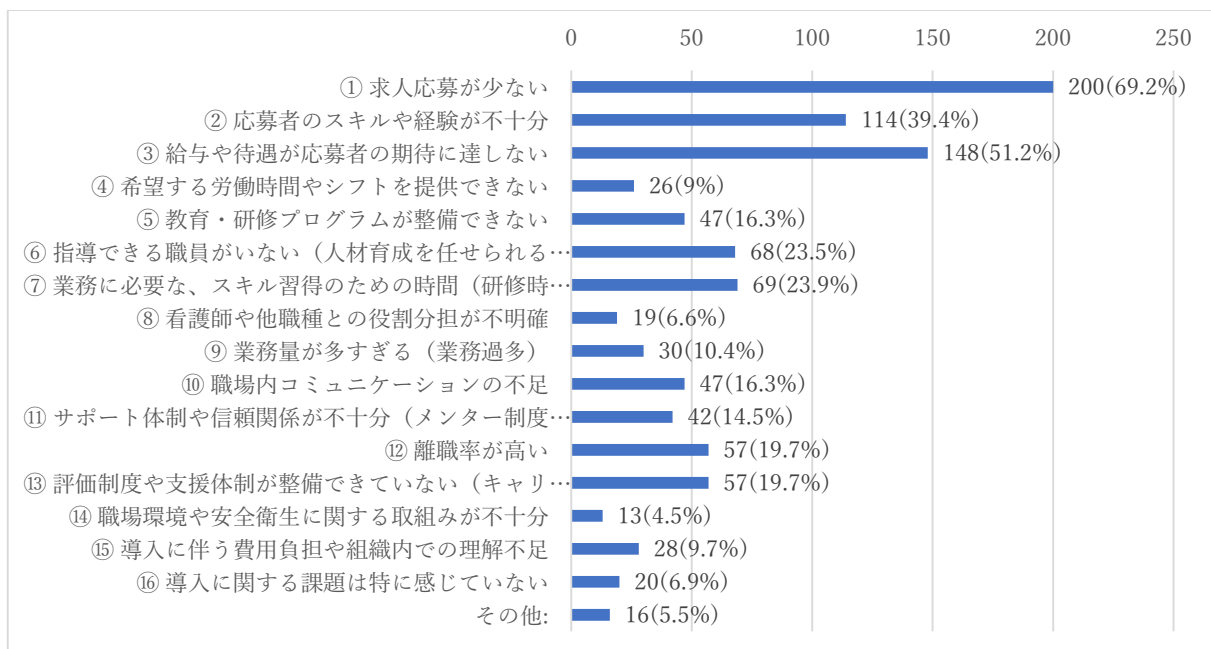
図表 26-1

n=289

課題	回答数	割合
① 求人応募が少ない	200	69.2%
② 応募者のスキルや経験が不十分	114	39.4%
③ 給与や待遇が応募者の期待に達しない	148	51.2%
④ 希望する労働時間やシフトを提供できない	26	9.0%
⑤ 教育・研修プログラムが整備できない	47	16.3%
⑥ 指導できる職員がいない（人材育成を任せられる職員がいない・不足している）	68	23.5%
⑦ 業務に必要な、スキル習得のための時間（研修時間）が確保できない	69	23.9%
⑧ 看護師や他職種との役割分担が不明確	19	6.6%
⑨ 業務量が多すぎる（業務過多）	30	10.4%
⑩ 職場内コミュニケーションの不足	47	16.3%
⑪ サポート体制や信頼関係が不十分（メンター制度の不備など）	42	14.5%
⑫ 離職率が高い	57	19.7%
⑬ 評価制度や支援体制が整備できていない（キャリアアップの仕組みなど）	57	19.7%
⑭ 職場環境や安全衛生に関する取組みが不十分	13	4.5%
⑮ 導入に伴う費用負担や組織内での理解不足	28	9.7%
⑯ 導入に関する課題は特に感じていない	20	6.9%
その他:	16	5.5%
	289	

図表 26-2

n=289



質問 27-外部からのサポートにおいて必要な課題や要望について ※複数回答可

外部からのサポートに関して必要と感じる支援について 289 施設から回答を得た結果を図表 27-1、27-2 に示す。

最も多かったのは「人材の紹介」172 件（59.5%）であり、人材確保に関する支援を求める施設が多かった。

次いで、「補助金制度などについての情報提供」128 件（44.3%）が挙げられたほか、「就職説明会などの機会の提供」92 件（31.8%）や「研修プログラムの提供・教育体制の整備」82 件（28.4%）も一定の割合を占めた。採用に向けた情報提供や応募者との接点づくり、育成に関する支援を求める回答がみられた。

一方で、「求人情報を作成するサポート」60 件（20.8%）や「アウトリーチ的支援」18 件（6.2%）は比較的少数であった。

人材確保に関する支援を中心に、採用や育成に関連する支援を求めている施設が多いことがうかがえる。

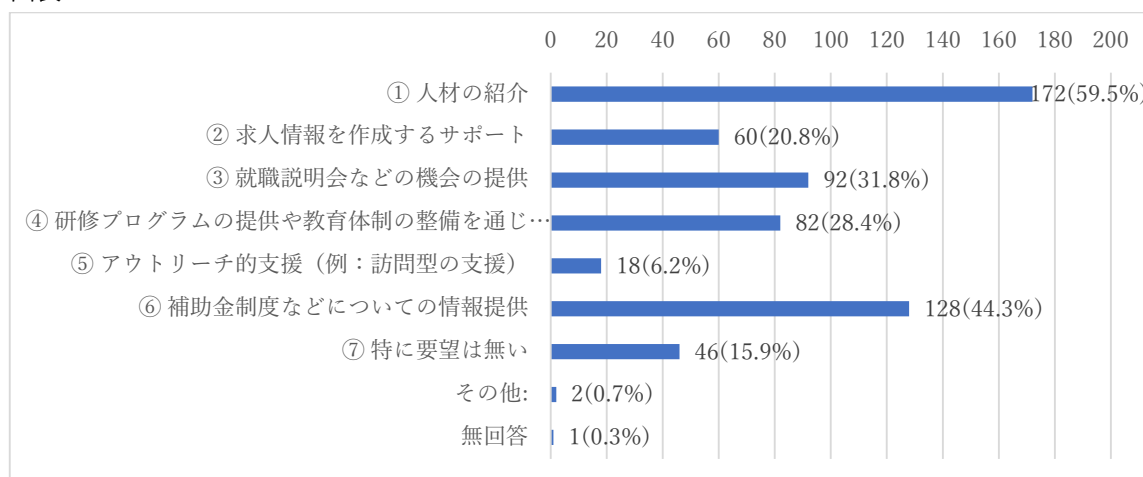
図表 27-1

n=289

	回答数	割合
① 人材の紹介	172	59.5%
② 求人情報を作成するサポート	60	20.8%
③ 就職説明会などの機会の提供	92	31.8%
④ 研修プログラムの提供や教育体制の整備を通じたスキルアップ支援	82	28.4%
⑤ アウトリーチ的支援（例：訪問型の支援）	18	6.2%
⑥ 補助金制度などについての情報提供	128	44.3%
⑦ 特に要望は無い	46	15.9%
その他:	2	0.7%
無回答	1	0.3%
	289	

図表 27-2

n=289



質問 28-看護補助者の導入（雇用・活用・定着）に関して、東京都ナースプラザへの意見や要望。

66 件の記述を内容別に 8 つのカテゴリーに分類し、その結果を図表 28-1、28-2 に示す。

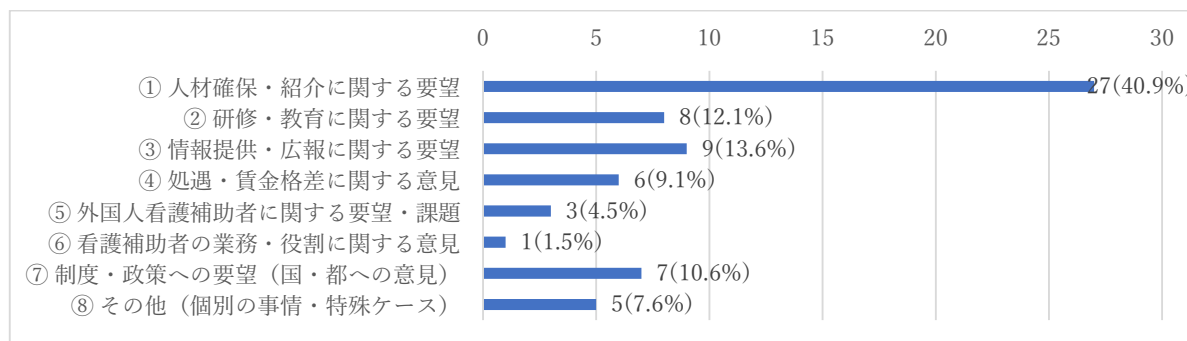
図表 28-1

n=66

カテゴリー	回答数	割合
① 人材確保・紹介に関する要望	27	40.9%
② 研修・教育に関する要望	8	12.1%
③ 情報提供・広報に関する要望	9	13.6%
④ 処遇・賃金格差に関する意見	6	9.1%
⑤ 外国人看護補助者に関する要望・課題	3	4.5%
⑥ 看護補助者の業務・役割に関する意見	1	1.5%
⑦ 制度・政策への要望（国・都への意見）	7	10.6%
⑧ その他（個別の事情・特殊ケース）	5	7.6%
	66	

図表 28-2

n=66



自由記述の中で最も多かったのは 人材確保に関する要望であった。応募が集まらず、説明会や紹介機会の拡充を求める声が多数寄せられた。

次いで 研修・教育に関する要望が多く、院内で十分な教育が実施できない医療機関も多いことから、研修回数の増加、短時間研修、外国人を含む研修内容の充実が求められた。

また、情報提供・広報の不足も課題として挙げられ、看護補助者の業務内容や魅力が一般に十分伝わっていないことが、採用難の一因となっていると考えられる。

さらに、処遇・賃金格差に関する意見も多く、病院と介護施設の給与差や紹介費用の高さが採用を阻害しているとの指摘があった。

制度面では、補助金格差や業務範囲の制限など、国・都による制度的支援を求める声が複数寄せられた。

東京都ナースプラザへの意見・要望では、人材確保を中心に、研修、情報発信、処遇、制度面など、多方面での支援が求められていることが明らかとなった。

各カテゴリーの代表的な意見は以下のとおり（意見の概要）

① 人材確保・紹介に関する要望

応募がこないため、説明会の広報方法を知りたい
派遣契約を中止したが応募がほぼなく、人材紹介を希望
給料形態を変えられない施設向けの募集の場が必要
若い応募者が少なく、応募につながる方策を求める
補助者が入職せず看護師の負担が増大、あっせん機会を作ってほしい

② 研修・教育に関する要望

看護補助者向け研修を増やしてほしい（外国人含む）
短時間研修・無料化・成功例の共有を希望
管理者向け研修の継続開催を希望
小規模病院では院内教育が難しいため、研修回数を増やしてほしい

③ 情報提供・広報に関する要望

「姿が見えない」＝情報発信不足
看護補助者は求人サイトにアクセスしないため、インフォメーション強化が必要
看護助手の業務が分かりにくく、周知が必要
業務内容を一般社会にもっと周知してほしい
広告・求人フォーマットの改善を希望

④ 処遇・賃金格差に関する意見

病院の給料が応募者の希望に合わない
処遇改善・賃金引き上げを求める
看護補助者の給料を上げる仕組みが必要、社会的評価が低い
紹介費用が高く採用に至らないため、地域別の雇用システムが必要

⑤ 外国人看護補助者に関する要望・課題

外国人受け入れの配慮点や準備について情報提供が必要
言語・文化の違いへのアプローチ方法を知りたい
文化の違いから指導がトラブル化した事例があり、対応が難しい

⑥ 看護補助者の業務・役割に関する意見

仕事が作業的でやりがい得にくい。看護師へのキャリアアップ優遇措置があるとよい

⑦ 制度・政策への要望

施設には補助金があるが病院にはなく不公平
補助金格差が病院への応募減につながっている
痰吸引など業務範囲の制度改善を求める
特定支援制度の構築、業務の標準化を希望
賃金格差の是正など、国・都への抜本的改革を求める

質問 29-看護補助者の導入を検討したことがあるか

設問 4 で看護補助者を「導入していない」と回答した 96 施設に対して、導入を検討したことがあるかを尋ねた結果を図表 29-1、29-2 に示す。

「検討したことがない」が 74 件（77.1%）と最も多く、多くの施設では看護補助者の導入を検討する段階に至っていないことが分かった。

一方で、「検討したことがあるが導入しなかった」は 14 件（14.6%）、「現在検討している」は 6 件（6.3%）となっており、積極的な導入に向けた動きはあまり見られない。

看護補助者を導入していない 96 施設の多くは無床診療所や有床診療所であることから、関心が低いというよりも、診療報酬や施設規模といった要因により「必要性を感じにくい」状況が背景にあると考えられる。

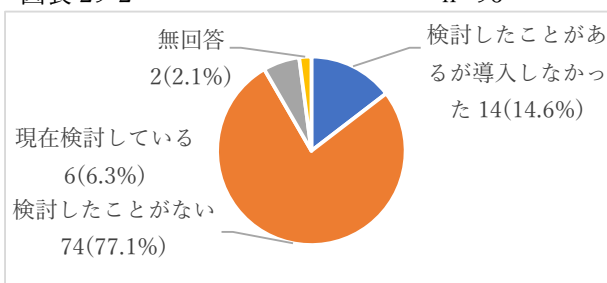
図表 29-1

n=96

検討	回答数	割合
① 検討したことがあるが導入しなかった	14	14.6%
② 検討したことがない	74	77.1%
③ 現在検討している	6	6.3%
無回答	2	2.1%
	96	

図表 29-2

n=96



質問 30-看護補助者を導入しない（しなかった）理由 ※複数回答可

看護補助者を導入しない理由について複数回答で尋ねた結果を図表 30-1、30-2 に示す。

「看護補助者を必要とする業務がない」50 件（52.1%）と「既存スタッフで十分対応できている」52 件（54.2%）が多く、現在の業務量や業務内容の中では、看護補助者を置く必要性をあまり感じていない施設が多い様子がうかがえた。

一方で、「適切な人材が見つからない」11 件（11.5%）や「導入に伴う費用負担や組織内理解の難しさ」10 件（10.4%）など、導入したくても難しいと感じている理由を挙げた施設も一定数あった。また、「フォロー体制（教育・研修）の整備が難しい」12 件（12.5%）という回答もあり、導入後の育成体制に不安を持つ施設もみられた。

全体として、看護補助者を導入していない施設では、まず「必要性を感じない」という理由が中心で、次いで人材確保や教育体制など導入後の課題が挙げられていることが分かった。これは設問 29 で多くの施設が「導入を検討していない」と回答していた状況とも一致しており、施設の規模や体制などから、看護補助者の配置が検討されにくい状況にあると考えられる。

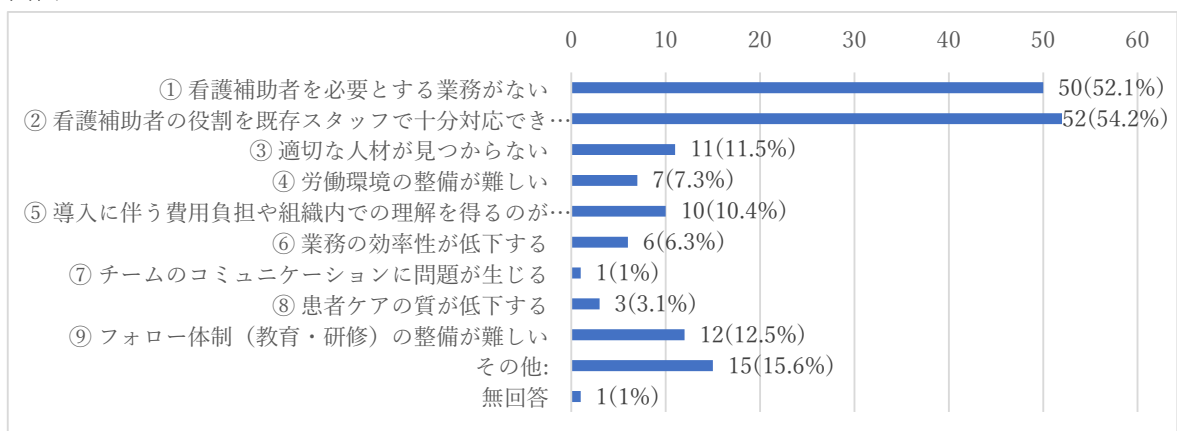
図表 30-1

n=96

	回答数	割合
① 看護補助者を必要とする業務がない	50	52.1%
② 看護補助者の役割を既存スタッフで十分対応できている	52	54.2%
③ 適切な人材が見つからない	11	11.5%
④ 労働環境の整備が難しい	7	7.3%
⑤ 導入に伴う費用負担や組織内での理解を得るのが難しい	10	10.4%
⑥ 業務の効率性が低下する	6	6.3%
⑦ チームのコミュニケーションに問題が生じる	1	1.0%
⑧ 患者ケアの質が低下する	3	3.1%
⑨ フォロー体制（教育・研修）の整備が難しい	12	12.5%
その他:	15	15.6%
無回答	1	1.0%
	96	

図表 30-2

n=96



質問 31-将来的に看護補助者を導入する可能性について

将来的に看護補助者を導入する可能性について尋ねた結果を図表 31-1、31-2 に示す。

「あまり可能性がない」36件（37.5%）と「全く可能性がない」26件（27.1%）が合わせて64.6%となり、導入に消極的な施設が多い状況がみられた。

一方で、「どちらともいえない」22件（22.9%）という回答も一定数あり、今後の業務量の変化などによって判断が変わる可能性も考えられる。ただ、現時点では看護補助者を導入していない施設の多くが、導入の必要性やメリットをあまり感じておらず、将来的な導入意向も高くない様子が見えられた。

この結果は、質問 30 で挙げられた「既存スタッフで対応できている」「必要な業務がない」といった理由とも一致しており、そもそも看護補助者の配置が検討されにくい状況にあることが背景にあると考えられる。

図表 31-1

n=96

	回答数	割合
① 非常に可能性が高い	0	0.0%
② ある程度可能性が高い	11	11.5%
③ どちらともいえない	22	22.9%
④ あまり可能性がない	36	37.5%
⑤ 全く可能性がない	26	27.1%
無回答	1	1.0%
	96	

図表 31-2

n=96

