


令和7年度実施  
『看護補助者の導入（雇用・活用）に関するアンケート調査』  
報告書

令和7年12月

東京都ナースプラザ

設置主体／東京都 運営受託者／ 東京都看護協会



## 第 1 章 調査概要

## 1. 調査の目的

都内の病院・診療所等における看護補助者の導入（雇用・活用）状況と看護補助者に対するニーズを把握し、東京都ナースプラザ事業及び、東京都の看護施策を検討する上での資料とする。

## 2. 調査の内容

- (1) 回答者の役職
- (2) 施設種別
- (3) 許可病床数
- (4) 看護補助者の導入状況
- (5) 看護補助者を導入した理由（導入時の課題）
- (6) 看護補助者を導入した時期
- (7) 看護補助者の導入による、課題解決の効果
- (8) 外国人看護補助者の導入について
- (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
- (10) 外国人看護補助者の導入にあたり配慮している点
- (11) 求める人材
- (12) 雇用・活用する際に工夫した（している）点
- (13) 看護補助者の呼称
- (14) 看護職と看護補助者の雇用形態と人数
- (15) 看護補助者の勤務形態と人数
- (16) 平均勤続年数
- (17) 看護補助者が行っている具体的な業務
- (18) 現在活用している採用ルート
- (19) 看護補助者の充足状況
- (20) 今後、採用を希望する（予定している）看護補助者の人数
- (21) 看護補助者に対する教育・研修の実施状況
- (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
- (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
- (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
- (25) 研修内容の理解を深めるための工夫
- (26) 看護補助者を導入するうえでの課題
- (27) 外部からのサポートにおいて必要な課題や要望
- (28) 東京都ナースプラザへのご意見や要望

看護補助者を導入していない場合

- (29) 看護補助者の導入検討の有無
- (30) 看護補助者を導入しない（しなかった）理由
- (31) 将来的に看護補助者を導入する可能性について

### 3. 調査の設計

(1) 調査対象 都内の病院（633 施設）、有床診療所（327 施設）、無床診療所（466 施設）  
助産院（20 施設）

(2) 調査方法 郵送配布－郵送による回答または Google フォームによる回答

(3) 内訳 総数 1,446 施設

(4) 調査期間 令和7年5月9日（金）～令和7年6月13日（金）

4. 回収結果 385 施設（回答率 26.6%）

### 5. 調査結果の見方

- ・特に記載がない場合は、令和7年5月1日現在の回答である。
  - ・設問中に特に指示がない限り、回答は1つである。
  - ・複数回答の設問は、全ての比率の合計が100%を超える場合がある。
  - ・百分比は回答者数（該当設問においては該当者数）を100%として算出し、表の数値は小数点以下第1位を四捨五入している。
- そのため、比率の合計が必ずしも100%にならない場合がある。
- ・設問に対する無回答は、無回答として集計している。



## 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。



## 第 3 章 調査結果

## 1 回答者の役職

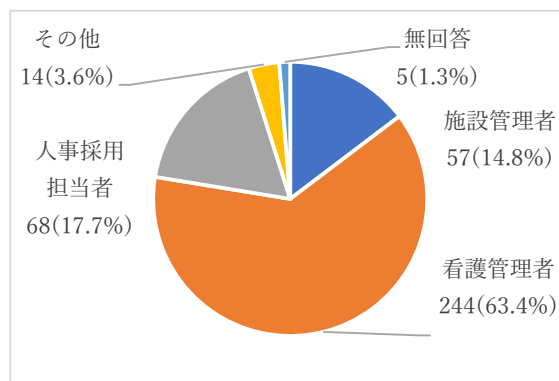
回答者を分類すると、図表 1-1、1-2 のとおりであった。

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。

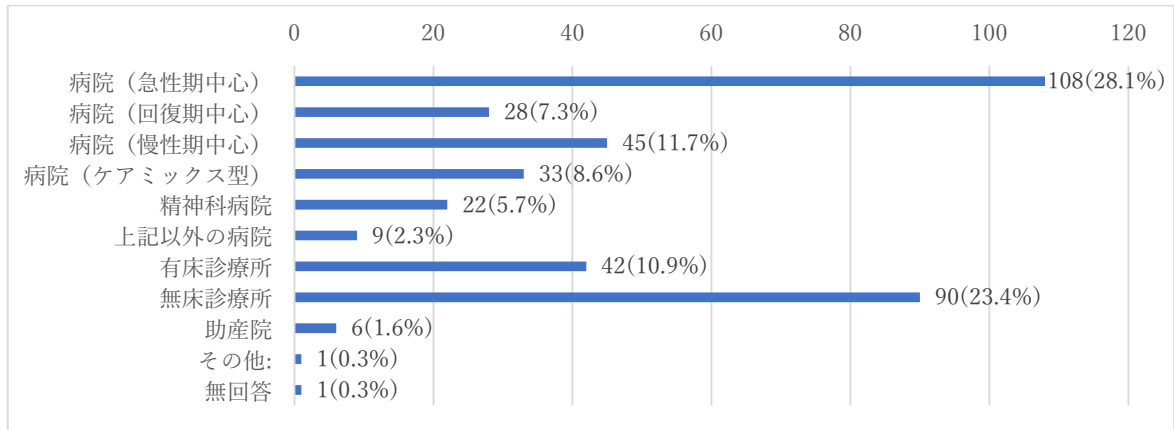
急性期病院と無床診療所が多く、これらで全体の約半数 (51.5%) を占める結果となった。

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。

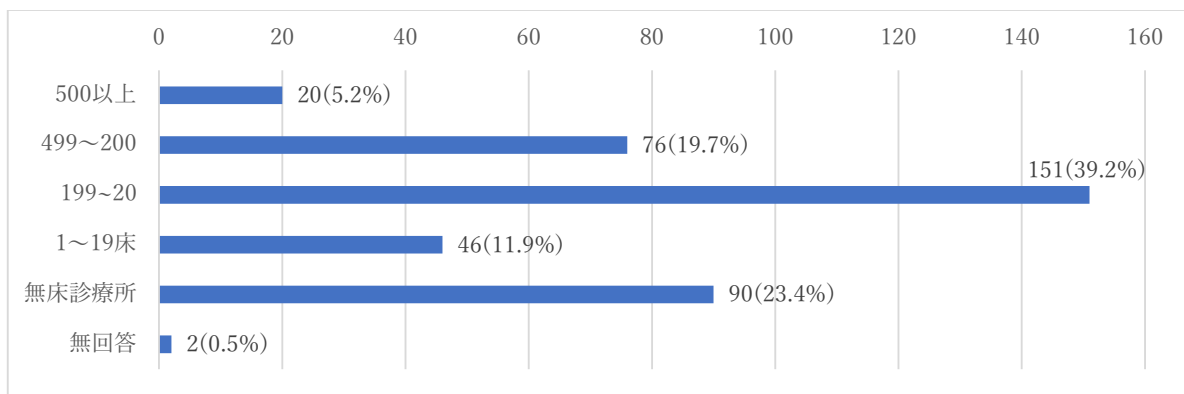
図表 3-1

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。

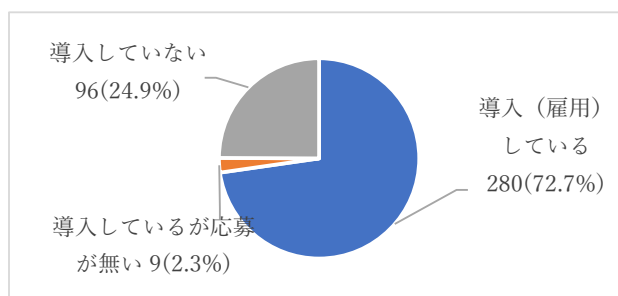
図表 4-1

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

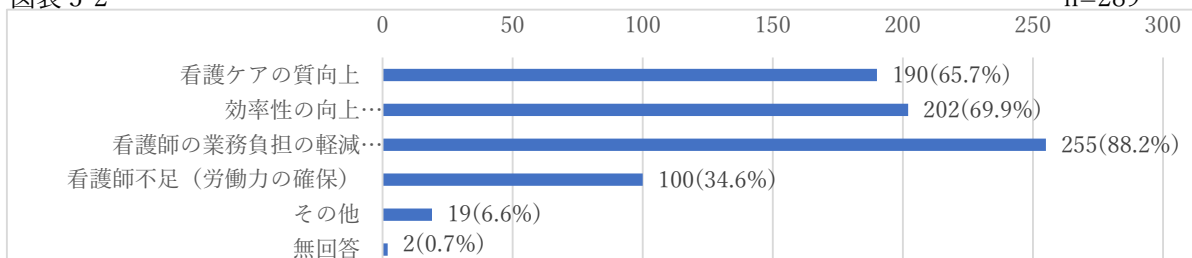
導入した理由（導入時の課題）についての回答を図表 5-1、5-2 に示す。

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

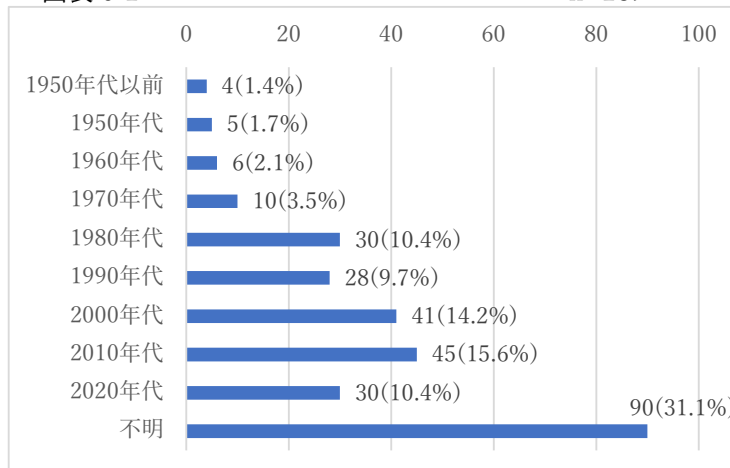
看護補助者の導入時期についての回答を図表 6-1、6-2 に示す。

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

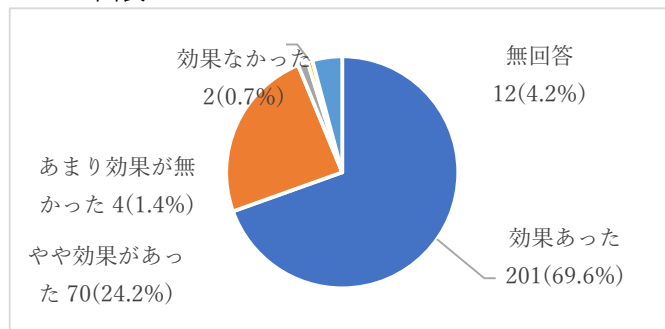
看護補助者の導入による課題解決の効果についての回答を図表 7-1、7-2 に示す。

「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

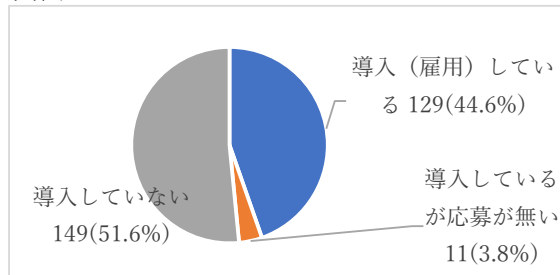
外国人看護補助者の導入についての回答を図表 8-1、8-2 に示す。

「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。

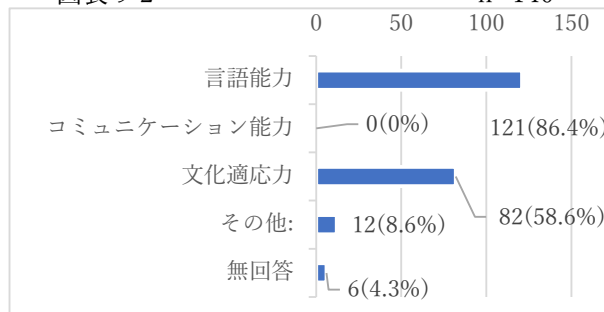
「言語能力」が 121 件 (86.4%) と最も多く、患者とのコミュニケーションや医療安全の確保において必要な、円滑な意思疎通が重要視されていることが伺える。

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。

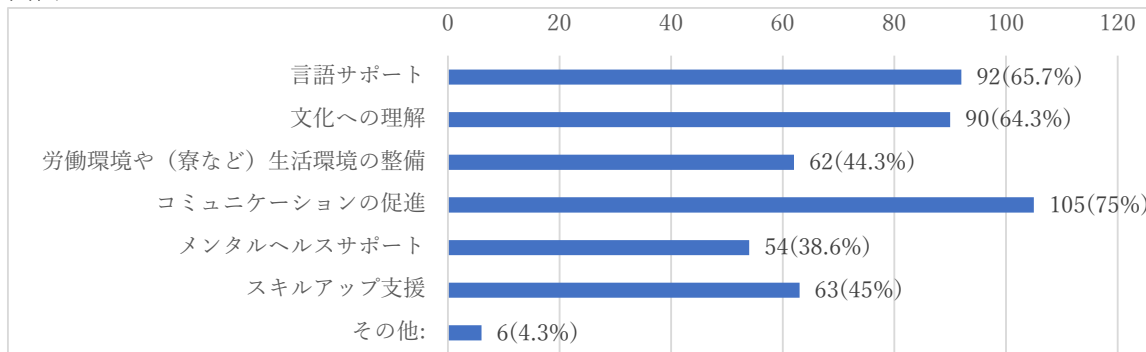
図表 10-1

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。

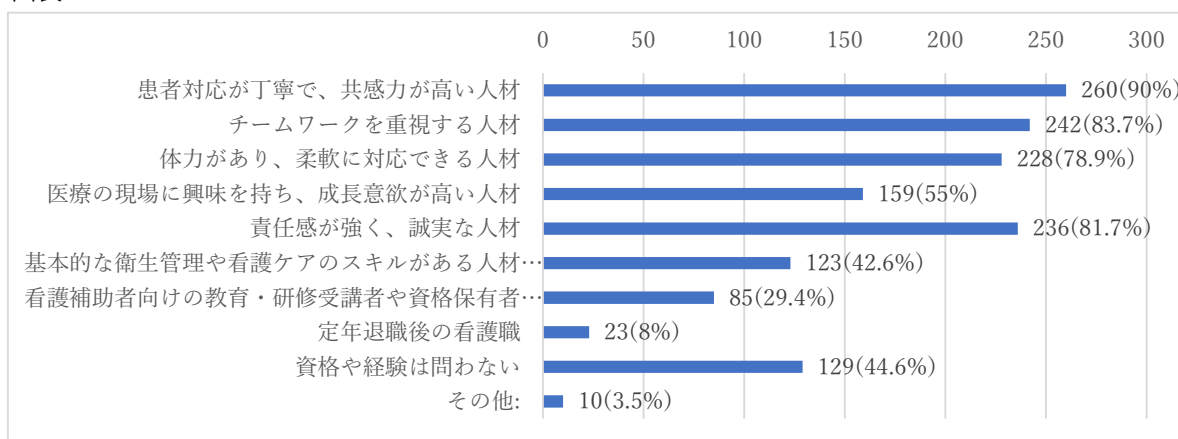
図表 11-1

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。

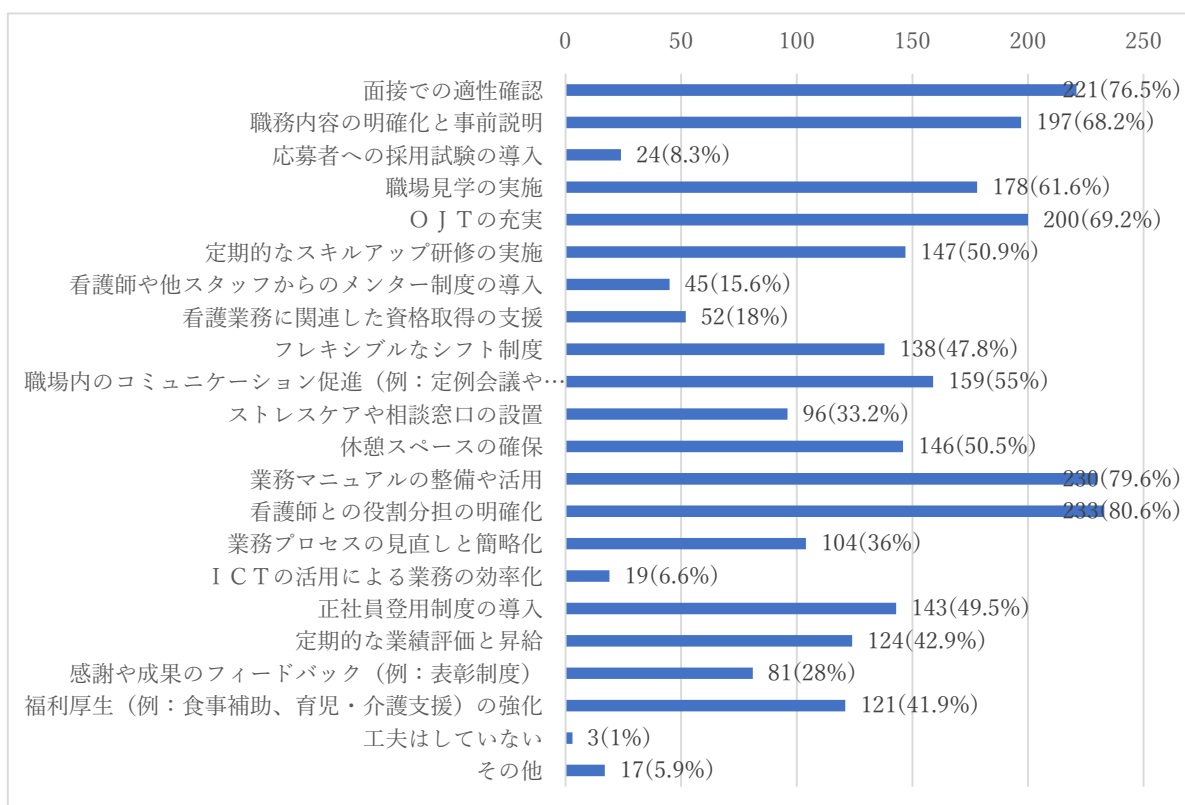
図表 12-1

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。

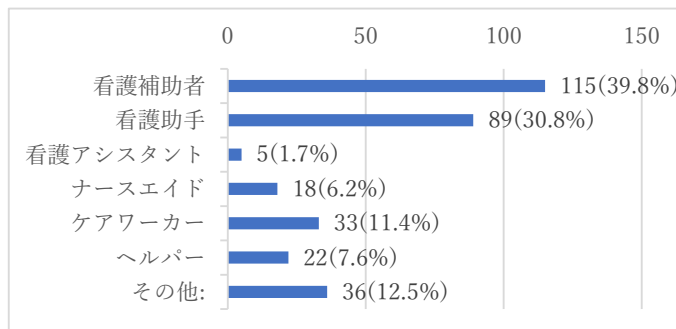
図表 13-1

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。

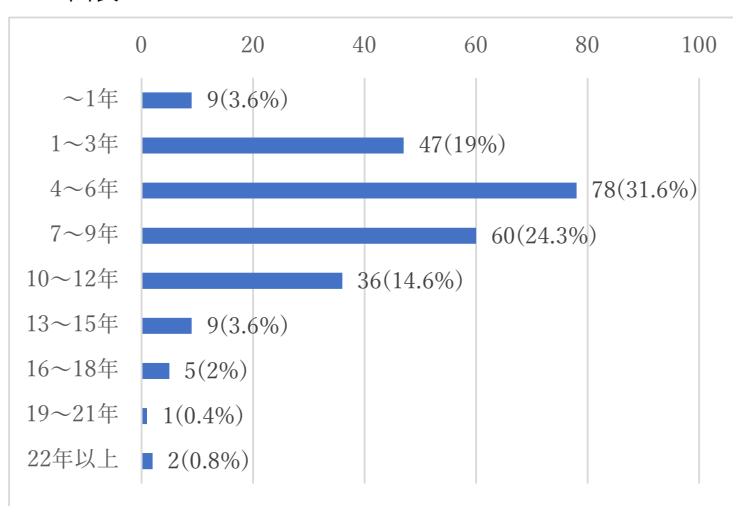
看護補助者の勤続年数を見ると、4～9 年の中期勤続層が全体の過半数を占めており、一定の定着が確認できる。一方で、1 年未満や 1～3 年の短期勤続層は比較的少なく、アンケート結果だけでは「定着しない」という傾向は読み取りにくい。

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。

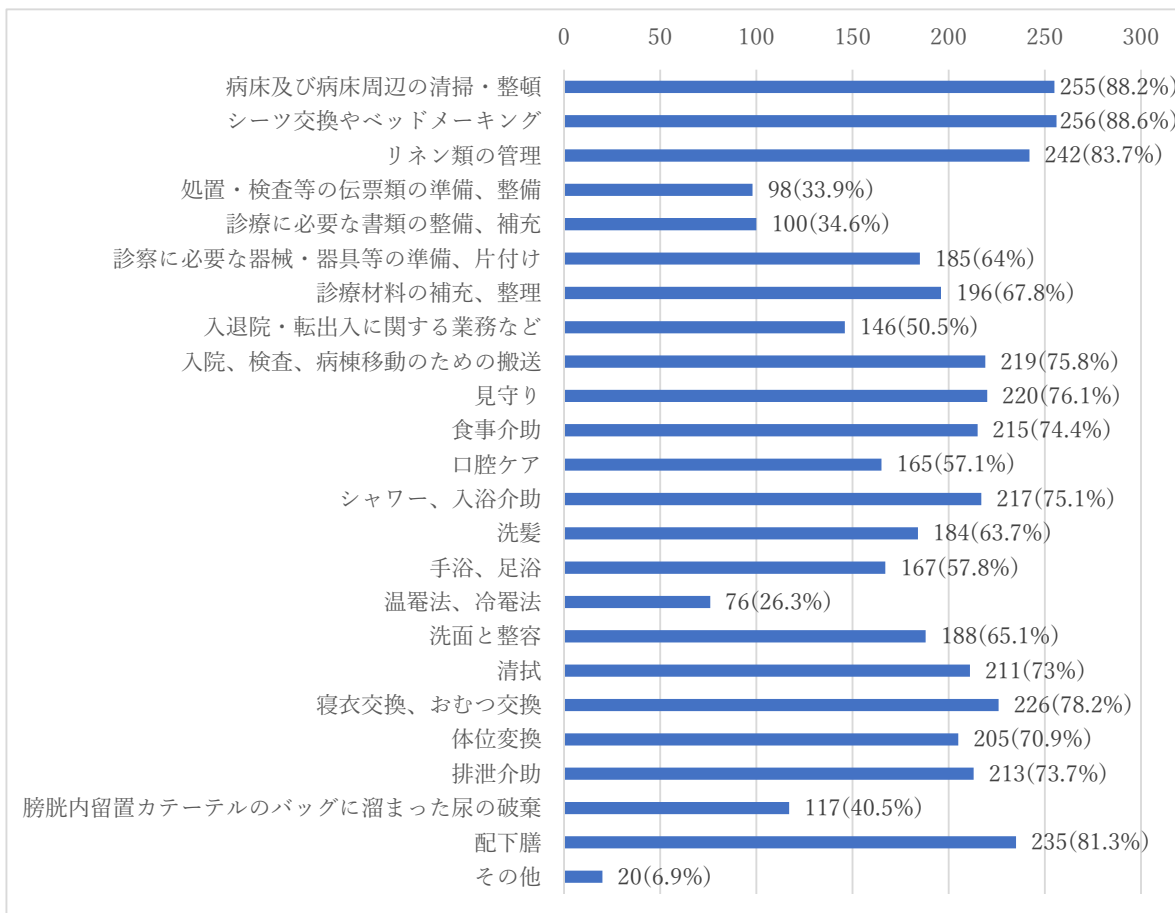
図表 17-1

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。

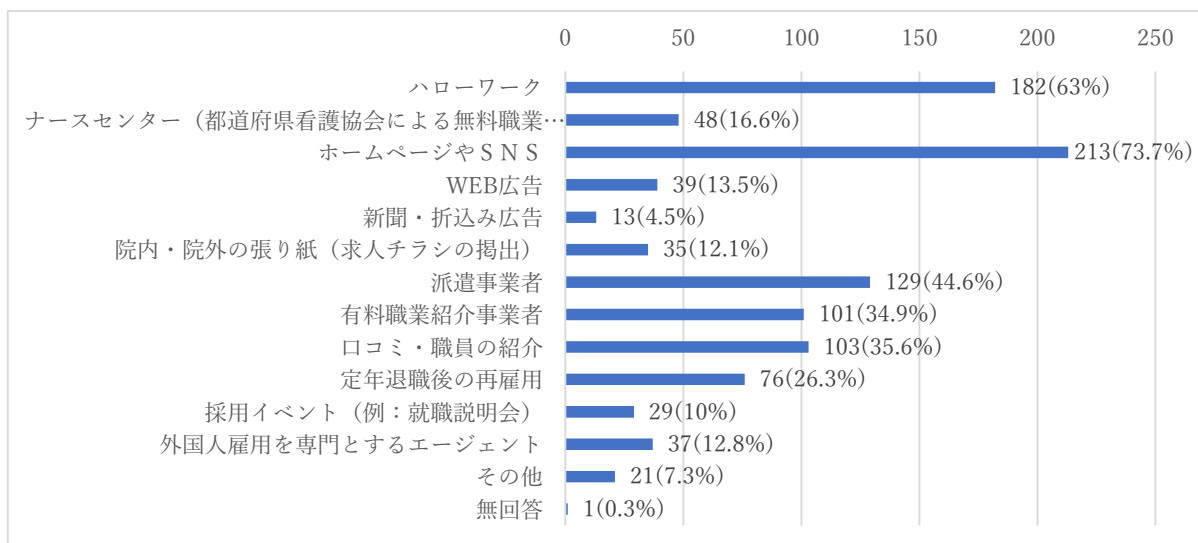
図表 18-1

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。

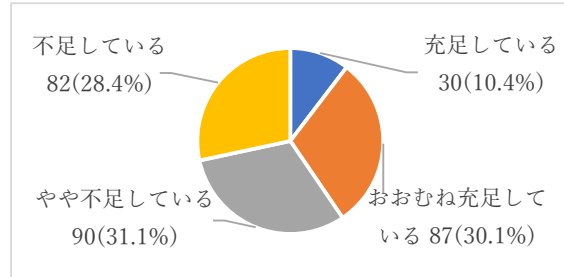
図表 19-1

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。

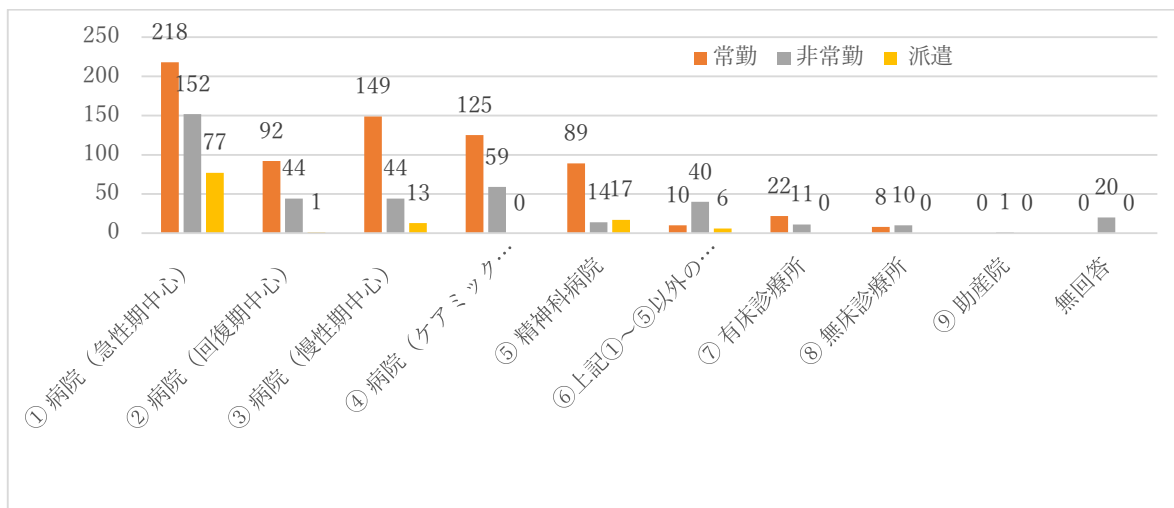
図表 20-1

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。

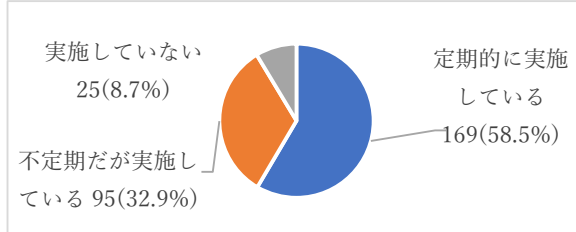
図表 21-1

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。

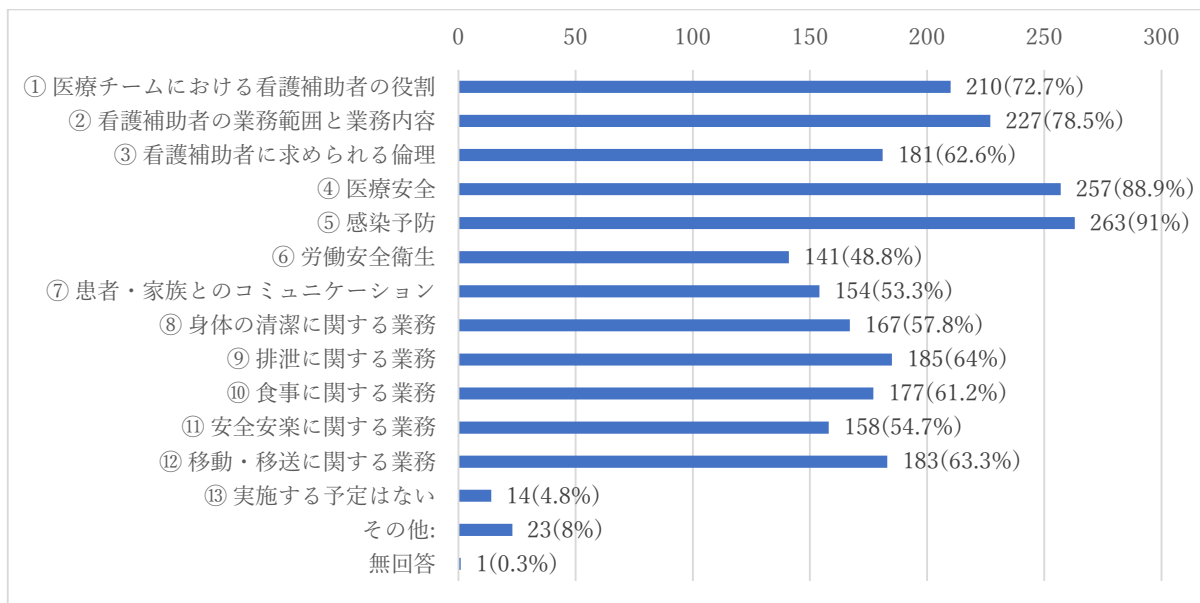
図表 22-1

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。

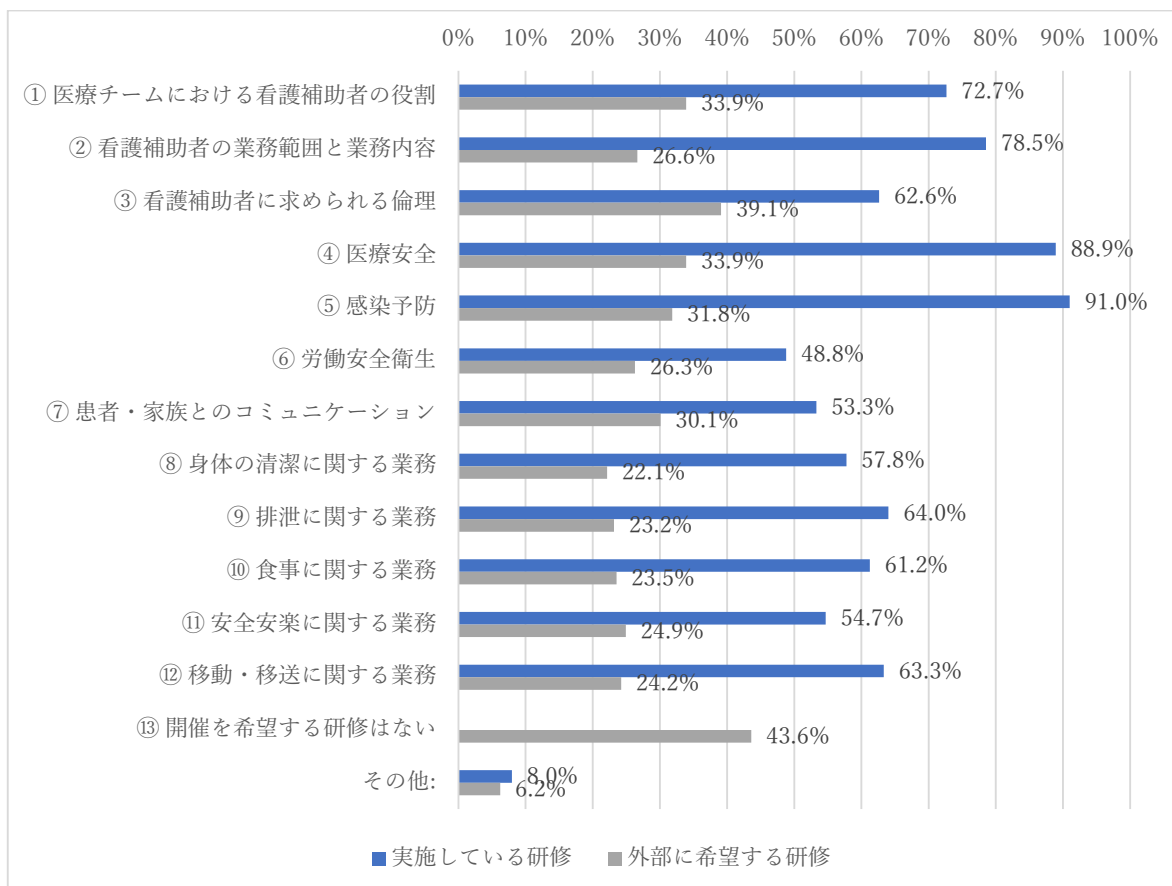
図表 23-1

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。

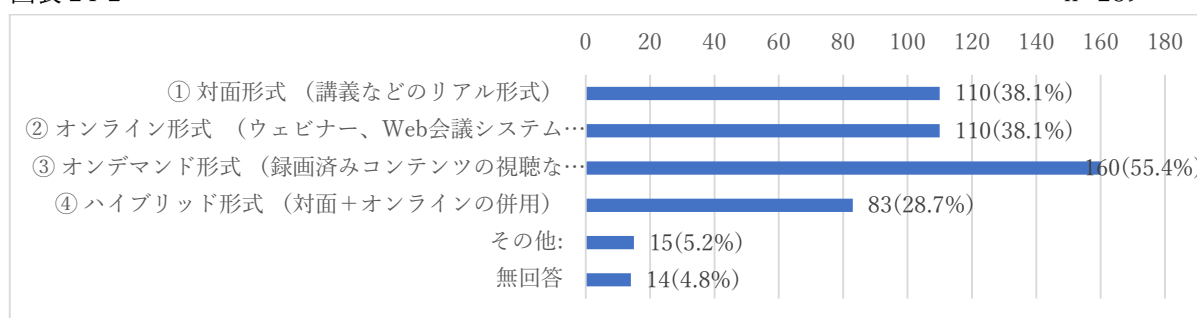
図表 24-1

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。

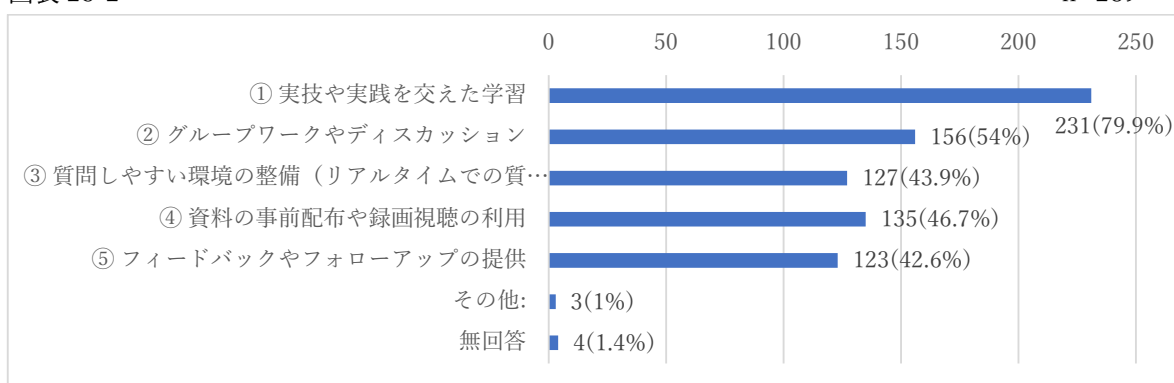
図表 25-1

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。

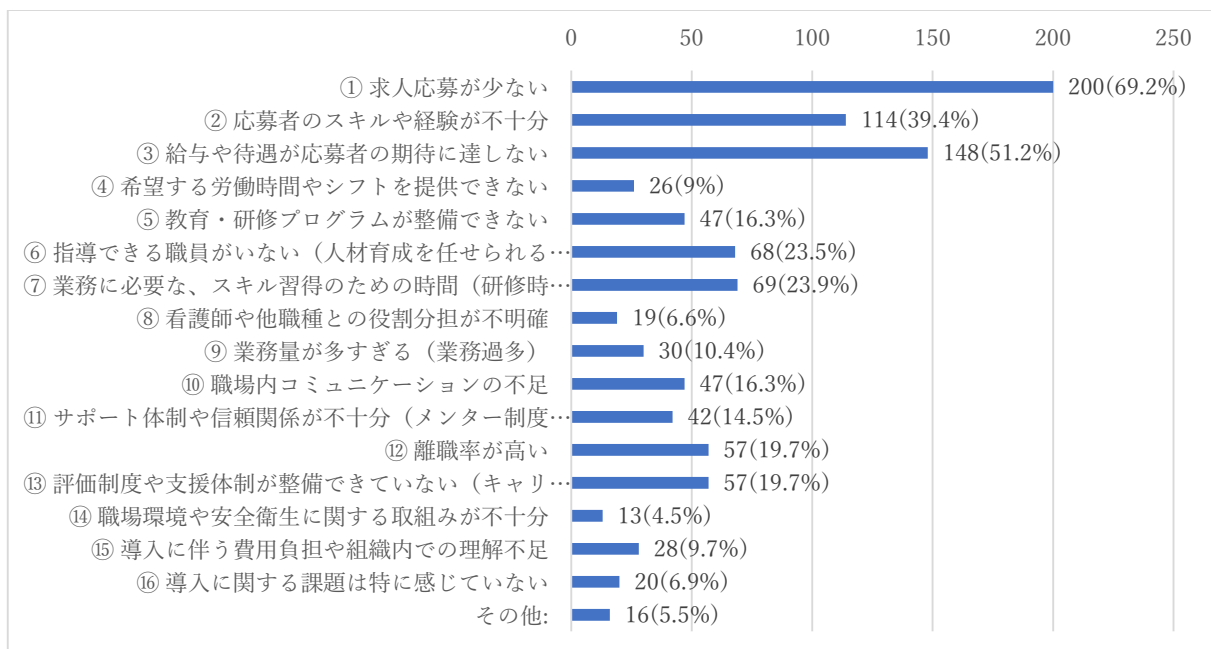
図表 26-1

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。

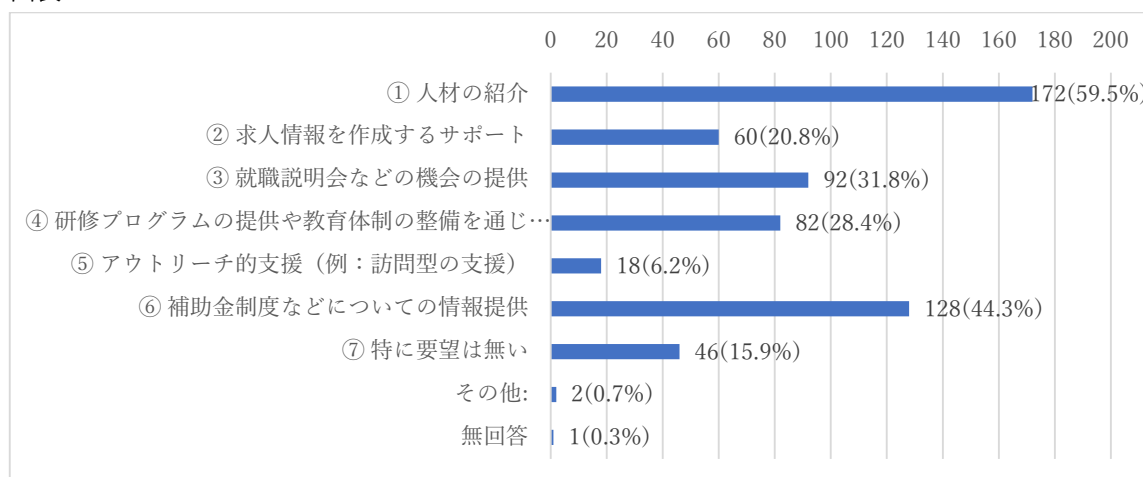
図表 27-1

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。

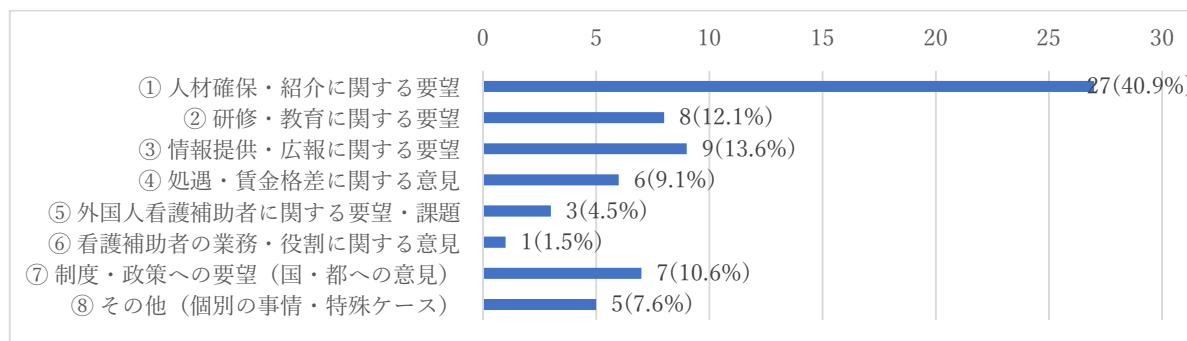
図表 28-1

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。

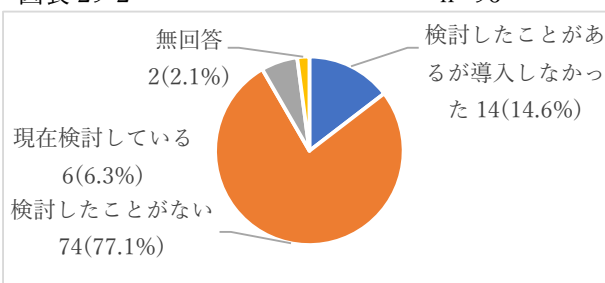
図表 29-1

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。

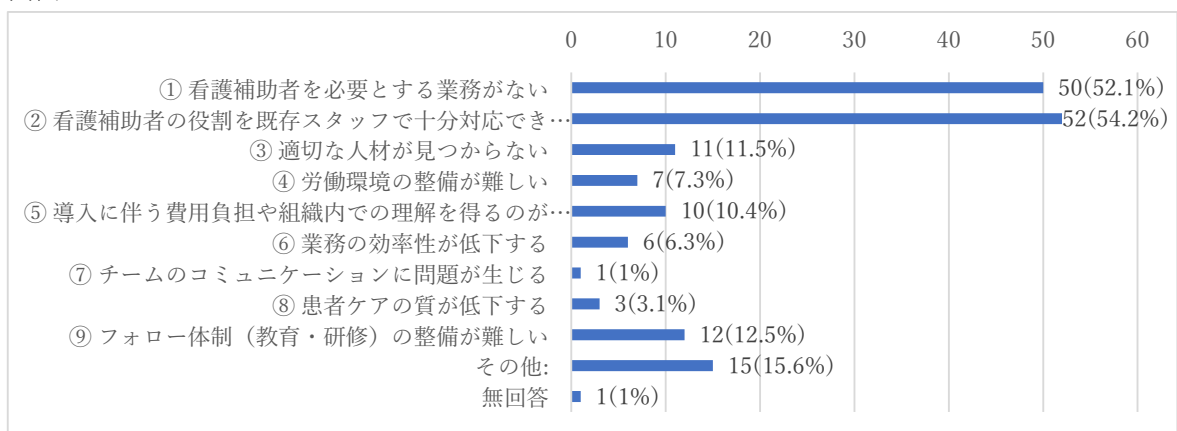
図表 30-1

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。

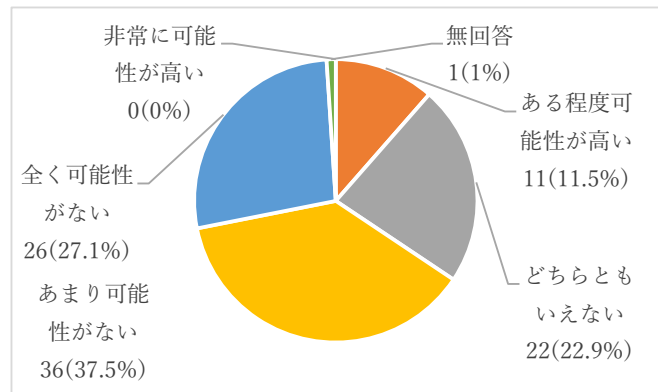
図表 31-1

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



## 第 4 章 集計表

質問 1-回答者の役職を教えてください。

n=385

役職	回答数	割合
① 施設管理者	57	14.81%
② 看護管理者	244	63.38%
③ 人事採用担当者	68	17.66%
その他	14	3.64%
無回答	5	1.30%
	385	

質問 2-施設種別を選択してください。

n=385

施設種別	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	

質問 3-許可病床数を教えてください。

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%

質問 4-看護補助者の導入についてお聞かせください。

n=385

看護補助者の導入状況	回答数	割合
① 導入（雇用）している	280	72.7%
② 導入しているが応募が無い	9	2.3%
③ 導入していない	96	24.9%
	385	100.0%

質問 5-看護補助者を導入した理由（導入時の課題）を教えてください。（あてはまるもの全て）

n=289

看護補助者を導入した理由	回答数	割合
① 看護ケアの質向上	190	65.7%
② 効率性の向上（タスクシェアの推進）	202	69.9%
③ 看護師の業務負担の軽減（タスクシフトの推進）	255	88.2%
④ 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	

質問 6-看護補助者を導入した時期を教えてください。

n=289

導入時期	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%

質問 7-看護補助者の導入により、課題解決の効果はありましたか？

効果	回答数	割合
① 効果あった	201	69.6%
② やや効果があった	70	24.2%
③ あまり効果が無かった	4	1.4%
④ 効果なかった	2	0.7%
無回答	12	4.2%
	289	

質問 8-外国人看護補助者の導入についてお聞かせください。

n=289

外国人看護補助者	回答数	割合
① 導入（雇用）している	129	44.6%
② 導入しているが応募が無い	11	3.8%
③ 導入していない	149	51.6%
	289	

質問 9-外国人看護補助者の導入にあたり重視した（している）点を教えてください。

（あてはまるもの全て）

n=140

重視した（している）点	回答数	割合
① 言語能力	121	86.4%
② コミュニケーション能力	0	0.0%
③ 文化適応力	82	58.6%
その他:	12	8.6%
無回答	6	4.3%
	140	

質問 10-外国人看護補助者の導入にあたり配慮している点を教えてください。

（あてはまるもの全て）

n=140

配慮している点	回答数	割合
① 言語サポート	92	65.7%
② 文化への理解	90	64.3%
③ 労働環境や（寮など）生活環境の整備	62	44.3%
④ コミュニケーションの促進	105	75.0%
⑤ メンタルヘルスサポート	54	38.6%
⑥ スキルアップ支援	63	45.0%
その他:	6	4.3%
	140	

質問 11-看護補助者の採用において、どのような人材を求めていますか？（あてはまるもの全て）

n=289

人物像	回答数	割合
① 患者対応が丁寧で、共感力が高い人材	260	90.0%
② チームワークを重視する人材	242	83.7%
③ 体力があり、柔軟に対応できる人材	228	78.9%
④ 医療の現場に興味を持ち、成長意欲が高い人材	159	55.0%
⑤ 責任感が強く、誠実な人材	236	81.7%
⑥ 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%
⑦ 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%
⑧ 定年退職後の看護職	23	8.0%
⑨ 資格や経験は問わない	129	44.6%
その他:	10	3.5%
	289	

質問 12-雇用・活用する際に工夫した（している）点があれば教えてください。

（あてはまるもの全て）

n=289

工夫した（している）点	回答数	割合
① 面接での適性確認	221	76.5%
② 職務内容の明確化と事前説明	197	68.2%
③ 応募者への採用試験の導入	24	8.3%
④ 職場見学の実施	178	61.6%
⑤ O J Tの充実	200	69.2%
⑥ 定期的なスキルアップ研修の実施	147	50.9%
⑦ 看護師や他スタッフからのメンター制度の導入	45	15.6%
⑧ 看護業務に関連した資格取得の支援	52	18.0%
⑨ フレキシブルなシフト制度	138	47.8%
⑩ 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%
⑪ ストレスケアや相談窓口の設置	96	33.2%
⑫ 休憩スペースの確保	146	50.5%
⑬ 業務マニュアルの整備や活用	230	79.6%
⑭ 看護師との役割分担の明確化	233	80.6%
⑮ 業務プロセスの見直しと簡略化	104	36.0%
⑯ I C Tの活用による業務の効率化	19	6.6%
⑰ 正社員登用制度の導入	143	49.5%
⑱ 定期的な業績評価と昇給	124	42.9%
⑲ 感謝や成果のフィードバック（例：表彰制度）	81	28.0%
⑳ 福利厚生（例：食事補助、育児・介護支援）の強化	121	41.9%
㉑ 工夫はしていない	3	1.0%
その他:	17	5.9%
	289	

質問 13-貴院での看護補助者の呼称を教えてください。

n=289

呼称	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	

質問 14-貴院の看護職と看護補助者の雇用形態と人数を教えてください。(令和7年5月1日現在)

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	
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	

質問 15-貴院の看護補助者の勤務形態と人数を教えてください。

(令和7年5月1日現在)

n=274

勤務形態	日本人		外国人	
	人数	割合	人数	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	

質問 16-看護補助者の平均勤続年数を教えてください。

n=247

平均勤続年数	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%

質問 17-看護補助者が行っている具体的な業務を教えてください。(あてはまるもの全て)

n=289

具体的な業務	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	

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を教えてください。

(あてはまるもの全て)

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	

質問 19-看護補助者の充足状況を教えてください。

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	

質問 20-今後、採用を希望する（予定している）看護補助者の人数を教えてください。

n=241

採用希望人数	人数	割合
常勤	713	58.3%
非常勤	395	32.3%
派遣	114	9.3%
	241	1,222 人

質問 21-看護補助者に対する教育・研修の実施状況を教えてください。

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	

質問 22-貴院で実施している、または実施予定の看護補助者向けの教育・研修内容を教えてください。(あてはまるもの全て)

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	

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・研修内容を教えてください。

(あてはまるもの全て)

n=241

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	98	33.9%
② 看護補助者の業務範囲と業務内容	77	26.6%
③ 看護補助者に求められる倫理	113	39.1%
④ 医療安全	98	33.9%
⑤ 感染予防	92	31.8%
⑥ 労働安全衛生	76	26.3%
⑦ 患者・家族とのコミュニケーション	87	30.1%
⑧ 身体の清潔に関する業務	64	22.1%
⑨ 排泄に関する業務	67	23.2%
⑩ 食事に関する業務	68	23.5%
⑪ 安全安楽に関する業務	72	24.9%
⑫ 移動・移送に関する業務	70	24.2%
⑬ 開催を希望する研修はない	126	43.6%
その他:	18	6.2%
	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を教えてください。

(あてはまるもの全て)

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	

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だと考えますか？

(あてはまるもの全て)

n=289

	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	

質問 26-看護補助者を導入するうえでの課題があれば教えてください。

(あてはまるもの全て)

n=289

入するうえでの課題	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	

質問 27-外部からのサポートにおいて必要な課題や要望があればお聞かせください。

(あてはまるもの全て)

n=289

必要な課題や要望	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	

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ご意見や要望があればお聞かせください。

詳細は、資料参照

質問 29-看護補助者の導入を検討したことがありますか？

n=96

看護補助者の導入について	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	

質問 30-看護補助者を導入しない（しなかった）理由を教えてください。（あてはまるもの全て）

n=96

導入しない（しなかった）理由	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	

質問 31-将来的に看護補助者を導入する可能性について、どのように考えていますか？

n=96

導入する可能性	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	

<資料>東京都ナースプラザへの意見や要望

## ① 人材確保・紹介に関する意見・要望

- ・病院で看護補助者の募集をしているが、なかなか応募がこない。今年度よりナースバンク東京でも看護補助者対象の就職説明会が開始になったと思いますが、ナースプラザでこのような説明会が開かれる事を、どのようなかたちで外部にアナウンスされているのか知りたいです。
- ・定期的な就職相談会開催の様子、結果等が知りたい
- ・補助者専門で求人フェアなどがあると良いなと思います。
- ・派遣契約を中止し、当院採用に切り替えました。応募がほぼ無い状態が続いています。人材を紹介していただきたいです。
- ・看護補助者の求人応募が少ないため、人材紹介をサポートしていただきたい。(東京都や立川で行っているが当院は、小田原線状なので、通勤距離的に遠い)
- ・看護師のタスクシフトを考えますと看護補助者の活用は必須と考える。採用活動への支援と教育、保険等のへの支援をお願いしたいです。
- ・求人できる場が欲しい
- ・派遣会社募集しても応募がないことや、ナースプラザの就職相談に応募しても選考もれになります。給料形態を変更できない施設の募集の場を作っていただきたい。
- ・当院の看護補助者の年齢層が高く、体力・知力が必要な業務はあまり移譲できない。若い看護補助者の応募が少ないため、応募に繋がる方策を検討したい。  
「ナースプラザによる看護補助者活用としての就業に向けた研修」は未経験の方の応募の時に役立った。
- ・看護補助者だけの就職説明会。一般主婦等が、目につくような求人、説明会の方法
- ・引き続き、不足している時の人員確保
- ・今年度よりふれあいナースバンクで補助者への説明会が開始となったので、ぜひ大々的にアピールをしていただき、多くの方が興味をもって応募ができるように、何卒よろしく願います。
- ・就職説明会を数多く開催してほしい
- ・まだ看護補助者の雇用が無いが紹介料が発生しないため活用の拡大を切望します。
- ・人材紹介がありますとありがたいです。
- ・ナースプラザでも紹介いただけることはありがたいですが、NS もナースプラザをつかうことが少なく、さらにひろげて行ってほしいです。自分たちの力で雇用をひろげ、人材を育成していく必要があるので、一緒に担っていただきたいです。
- ・看護職と同じように人材紹介を希望します。
- ・紹介会社、派遣会社に頼らず、職員確保について病院として自立していきたい。そのための支援をお願いします。
- ・職説明会への参加申請の簡素化、就職説明会の広報が不十分？ほか。病院へは派遣の応募もなかなかない状況があります。施設が多くなり、そちらへ流れているのではないかと思います。
- ・特にありません。どの施設も同様かもしれませんが、定着率（特に新規）が低く対応に難渋しています。雇用についてもなかなか集まりません。
- ・是非積極的に活用したいです。
- ・総体的に医療機関職種への応募者が少ない。看護師の求人に対しては、ほぼ1年～2年の長いスパンで求人を行わないと雇用と結びつかない
- ・直接雇用を増やしたいので、紹介してほしいと思います。
- ・人材の紹介を積極的にしてほしい。
- ・とにかく補助者の入職がないため、Nsの業務負担が非常に高く不満が生じている(Nsの)。入職に

つながるあっせん機会をつくってほしい。

- ・人材の紹介 ・外国人への教育
- ・ナースセンターで人材を紹介していただきたい。ナースセンターで看護補助の紹介をしていることを世間に知ってもらえるようにしたらいいと思います。

## ② 研修・教育に関する意見・要望

- ・看護補助者に対する研修を多く行って欲しい。(外国人含む)
- ・接遇研修を行っても中々接遇力が向上しない、効果的な研修や指導方法を教えていただきたい
- ・看護補助者の実態を知った上で、教育・指導の方法を具体的に教えてほしい"
- ・研修とか受講する回数を増やす。費用を無料にする。半日とか短時間の研修を企画するなどしてほしい。賃金面では施設と比較すると弱いので病院で勤務するメリットを感じられる様にしてほしい。情報の共有ができると良い。成功例など知りたい
- ・看護補助者の更なる活用看護管理者研修を今後も開催してほしい
- ・他施設の看護補助者への教育方法や指導方法の情報が、公開されているとよいかと思います。
- ・様々なスキルの看護補助者が安心して直接業務が実践可能となるような技術習得のサポート。看護師のタスクシフトにおいて直接業務習得は必須ですが、基礎教育を受けていない補助者を臨床で教育することは非常に困難です。各技術の動画等の無償配信などがあると
- ・看護補助者への教育はとても重要と理解していますが、準備するのはとても難しい状況です。価格もおさえてウェブ教育等があるとありがたいです。
- ・補助者全体のスキルアップをはかって欲しい
- ・小規模病院では教育を院内で十分に実施することが難しい。補助者への研修も企画をつづけてほしい。少人数なので全員を一度に研修に出せないなので、何度か企画してほしいです。

## ③ 情報提供・広報に関する意見・要望

- ・姿が見えない。
- ・求職中の"看護師"であれば貴協会の求人にアクセスすると思いますが、"看護補助者"で求職中の方はなかなかアクセスしない（そもそも思いつかない）と思うので、このあたりのインフォメーションの強化。
- ・人材募集をする際に「看護助手」と記載しておりますが、一般的に何をするのかということ、世間の皆様が理解しづらい部門のような気がします（医療事務やクリニック受付と混同している方が多い気がします）。面談時にお話して、理解していただけますが、募集時にすぐイメージできる職種ではないので、周知できれば募集する時にエントリーが増えると思います。
- ・看護補助者という仕事を知ってもらいたい。看護師定年後、補助者になった方が大活躍です。
- ・若い人材確保が他業種と比べると医療界へのハードルが高く感じている状況がある。楽しい、ステキと思うイメージ作りが必要。
- ・未経験者に対して、看護補助者の役割や業務内容の理解を促す説明。就職に向けて相談会。・派遣会社からの紹介の場合、非常に高い時給を提示される。多くの病院で看護補助者の確保が困難な中、提示額と業務内容や量が見合っていないと感じる。本来の看護補助者の活用目的に照らした適切な雇用となるよう介入をお願いしたい。バーロードではなく、URL の提示をお願いしたい。
- ・医療の看護補助者の確保を推進してもらいたい。有料紹介・派遣など業者がどんどん増え、料金設定もどんどん上がっています。若い無資格者へ情報提供や、補助とか助手のような表現ではなく介護としての有効な仕事をアピールしてほしいです。

- ・仕事・業務内容について、一般社会へのさらなる周知をお願いしたいと思います。
- ・看護補助者の対象となる人が目にする場所への広告、情報提供。無料の紹介システム。求人広告のシンプル化、看護補助者専用の入力フォーマットの設置

#### ④ 処遇・賃金格差に関する意見・要望

- ・病院の立地や給料などが応募者の希望に見合いません。
- ・病院自体の収入が減少しており、希望どおりの補助者の雇用ができない。また、施設に比べて給与も低いためか応募者も少ない。補助者が少ない事から、看護師が補助者業務をカバーしなくてはならない（1日看護補助者として働く）
- ・処遇改善、賃金引上げをお願いします。
- ・看護補助者の給料をあげるしくみをつくるためには、どうしたらいいか。社会的評価が低すぎる。
- ・補助者の時給や給与面で当院と合わないことや業者からの紹介は費用が高く、採用に至るまでにたどりつかないことが多いです。各地域別などで雇用ができるシステムなどがあれば助かると思います。
- ・看護補助者の賃金格差を埋めるための調査や対策があれば聞きたい

#### ⑤ 外国人看護補助者に関する意見・要望

- ・現在、外国人の補助者採用は行っていないが、導入されている施設の管理者からは、苦慮している内容の話聞く機会が多くあります。今後導入を考えている施設向けに、外国人労働者を受け入れるにあたっての配慮すべき点や準備等について、情報提供していただくと有り難く思います。同じ問題を抱えることなく、次のステップへ進めるのではないかと思います。
- ・外国人労働者に対しての言語、文化のちがいに対してのアプローチ方法を知りたい。コミュニケーション技術
- ・質問 8-外国人看護補助者の導入について：以前は中国人、メキシコ人他、数名の看護補助者を雇用していたが面接時、言語力、コミュニケーション能力 etc を重視して採用したが現在は中断している。理由として、上記項目以外で最もネックになっている事項として、業務上の指導（注意）に関して、文化の違い及び言葉の壁（正しく理解できない）から最終的に”人種差別”と主張しだし、トラブル化し、解決にまで至らず退職した方が2名いた。（人種差別と言われた時点でそれ以上の指導は非常にむずかしくなってしまう。）私個人としても外国の大学を卒業しており、外国人への対応はなれているがトラブルを日本人のようにはいかない事も多い。”

#### ⑥ 看護補助者の業務・役割に関する意見・要望

- ・看護補助の仕事について魅力・メリットが無いように思えます。医師、ナースの指示のもと、仕事と言うよりは作業的なものが多く、やりがい得られにくいように思えます。例えば、看護補助の経験者が看護師になりたい場合に、経験内容・年数により優遇（補助金等）措置が得られる等も一考かと思えます。

#### ⑦ 制度・政策への意見・要望

- ・看護補助者で介護福祉士の場合、病院勤務より施設系の方が圧倒的に給料が高い。（国からの補助金があるため）そのため施設に人材が流れていきやすい
- ・施設の介護師・看護補助には都や国より補助金が出ているが、病院等にはないのは不公平である。その為、病院看護補助者は施設に比べ就職してこない理由である。同じ仕事をしていて不公平を感じる

じてしまう。何か解決策がないでしょうか。

- ・雇用) 介護施設と病院で働く看護補助者の給与体系がかなり格差があり、介護施設へ転職してしまう職員が増えて困っています。病院で働く看護補助者が不足すると看護師からのタスクシフトが困難になり、看護業務に加えて負担が大きくなっています。病院で働く介護職員にも介護施設への補助のように支援してほしいと思います。

活用) 介護施設では「たんの吸引等の実習」を受けた介護職員は施設内で痰の吸引や経管栄養の投与を行うことができますが、病院では認められておりません。慢性期の病院では気管切開をして長期に療養される患者さんが多数おり、看護師は痰の吸引処置に追われています。病院内でも介護職(介護福祉士の資格ありの方)に、これらの処置を行うことを認めてくれると、看護師の業務負担もとれ、患者さんにも苦痛を最小限にできると思われます。(現状では吸引は行えないため、看護師を呼んで対応せざるをえず、その間、患者さんは咳で苦しんでいます。

- ・施設の介護士、看護補助には都や国より補助金が出ているが、病院等にはないのは不公平である。その為、病院看護補助者には施設に比べ就職してこない理由である。同じ仕事をしていて不公平を感じてしまう。何か解決策がないでしょうか。

- ・看護助手の保険

- ・1.看護補助者に特定支援制度の構築(例:給与/基本給は一律)

2.働く病院により働き方が違う、どこで働いても補助業務は標準化し相違がない基盤は同じベースでどこでも働ける体制

- ・介護事業所との賃金格差があり、人が集まらない。看護が看護補助業務をフォローしている状況。ナースプラザへの意見というか国・都へ抜本的な改革を求めます。

#### ⑧ その他(個別の事情など)

- ・随時見学募集しておりますので、少しでもご興味あれば当院にご連絡いただけますと幸いです。

- ・当院の看護助手さんは、20~10年と就業年数が長い方ばかりです。特に補充は考えていません。

- ・短時間勤務と常勤勤務を採用している病院の補助者の活用例。補助者が行っている業務の「その他」の他病院での例を知りたいです。

- ・産後ケアに興味をもつ、育児経験がある方の紹介があれば嬉しい

- ・当方で注力した結果、外国人に注力し特定技能・特定技能1号を有する外国人の雇用ルートができた。困った時に法人本部に看護部長会で進言した結果と思っている。また、その以外の国籍を問わない場合は口コミが多く、全く費用を使わないまでに2年前ぐらいに変化してきた。



<参考資料> アンケート

# 令和7年度実施

## 看護補助者の導入（雇用・活用）に関するアンケート調査

### 調査票回答に当たってのお願い

- 本調査は、都内の病院・診療所における看護補助者の導入（雇用・活用）状況と看護補助者に対するニーズを把握し、東京都ナースプラザ事業及び、東京都の看護施策を検討する上で重要な資料となります。本調査の趣旨をご理解頂き、是非ともご協力をお願いします。
- 本調査のデータ及び結果については、今後の東京都ナースプラザ事業、東京都の看護施策以外に使用することはありません。  
調査票の情報管理は厳重に取り扱い、個人が特定されることはありません。  
ただし、統計的な取りまとめ結果については、公表することがあります。
- 記入に当たっては、各質問の注意書き等を踏まえて、記入（選択回答については、当てはまる括弧にチェック）してください。
- 特に指定のない項目は、令和7年5月1日現在で記入してください。
- アンケート調査票（回答用紙）は両面印刷になっております。
- アンケートは2次元バーコードを読み取っていただくと、スマホやPCからも回答できます。  
<<Windows10以上のカメラ付きパソコンをご利用の場合>>  
※お使いの環境やバージョンによっては、表示される画面が異なります。
  1. 「スタート」ボタン→「カメラ」の順にクリックします。
  2. カメラアプリが起動します。
  3. 右側のメニュー（アイコン）から「バーコード」を選択します。
  4. カメラにQRコードを映します。
  5. 読み取りができると、画面にURLが表示されますのでURLをクリックします。
  6. ブラウザが起動し、回答フォームが表示されます。
- ご記入いただいたアンケートは、同封した返信用封筒に入れて、令和7年6月13日（金曜日）までに投函してください。（切手は不要です。）
- データや情報の管理は厳重に行います。収集した調査票とデータは東京都ナースプラザが責任をもって処分します。
- 記入方法等でご不明な点がありましたら、下記までお問い合わせください。  
東京都ナースプラザ：庶務係（情報発信強化担当）  
TEL 番号：03-5309-2063 FAX 番号：03-5309-2064  
メールアドレス：[syomu@np-tokyo.jp](mailto:syomu@np-tokyo.jp)



アンケート回答

設置主体／



東京都

運営受託者／



公益社団法人  
東京都看護協会  
TOKYO NURSING ASSOCIATION

質問 1-回答者の役職を教えてください。

- ①  施設管理者
- ②  看護管理者
- ③  人事採用担当者
- ④  その他 ( )

質問 2-施設種別を選択してください。

- ①  病院（急性期中心）
- ②  病院（回復期中心）
- ③  病院（慢性期中心）
- ④  病院（ケアミックス型）
- ⑤  精神科病院
- ⑥  上記①～⑤以外の病院（具体的にお書きください：\_\_\_\_\_）
- ⑦  有床診療所
- ⑧  無床診療所
- ⑨  助産院
- ⑩  その他（具体的にお書きください：\_\_\_\_\_）

質問 3-許可病床数を教えてください。

病床数 ( ) 床

## 2. 看護補助者の導入状況

質問 4-看護補助者の導入についてお聞かせください。

- ①  導入（雇用）している
- ②  導入しているが応募が無い
- ③  導入していない（※導入していない場合、質問 29 にお進みください）

質問 5-看護補助者を導入した理由（導入時の課題）を教えてください。（あてはまるもの全て）

- ①  看護ケアの質向上
- ②  効率性の向上（タスクシェアの推進）
- ③  看護師の業務負担の軽減（タスクシフトの推進）
- ④  看護師不足（労働力の確保）
- ⑤  その他（具体的にお書きください）

[ ]

質問 6-看護補助者を導入した時期を教えてください。

西暦 年 月

質問 7-看護補助者の導入により、課題解決の効果はありましたか？

- ①  効果あった
- ②  やや効果があった
- ③  あまり効果が無かった
- ④  効果なかった

### 3. 外国人看護補助者について

質問 8-外国人看護補助者の導入についてお聞かせください。

- ①  導入（雇用）している
- ②  導入しているが応募が無い
- ③  導入していない（※導入していないを選択した場合、質問 11 にお進みください）

質問 9-外国人看護補助者の導入にあたり重視した（している）点を教えてください。

（あてはまるもの全て）

- ①  言語能力
- ②  コミュニケーション能力
- ③  文化適応力
- ④  その他（具体的にお書きください）

質問 10-外国人看護補助者の導入にあたり配慮している点を教えてください。（あてはまるもの全て）

- ①  言語サポート
- ②  文化への理解
- ③  労働環境や（寮など）生活環境の整備
- ④  コミュニケーションの促進
- ⑤  メンタルヘルスサポート
- ⑥  スキルアップ支援
- ⑦  その他（具体的にお書きください）

## 4. 看護補助者の雇用と活用

質問 11-看護補助者の採用において、どのような人材を求めていますか？（あてはまるもの全て）

- ①  患者対応が丁寧で、共感力が高い人材
- ②  チームワークを重視する人材
- ③  体力があり、柔軟に対応できる人材
- ④  医療の現場に興味を持ち、成長意欲が高い人材
- ⑤  責任感が強く、誠実な人材
- ⑥  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）
- ⑦  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）
- ⑧  定年退職後の看護職
- ⑨  資格や経験は問わない
- ⑩  その他（具体的にお書きください）

質問 12-雇用・活用する際に工夫した（している）点があれば教えてください。（あてはまるもの全て）

### 1. 採用時の工夫

- ①  面接での適性確認
- ②  職務内容の明確化と事前説明
- ③  応募者への採用試験の導入
- ④  職場見学の実施

### 2. 育成や研修の工夫

- ⑤  OJTの充実
- ⑥  定期的なスキルアップ研修の実施
- ⑦  看護師や他スタッフからのメンター制度の導入
- ⑧  看護業務に関連した資格取得の支援

### 3. 働きやすい環境の整備

- ⑨  フレキシブルなシフト制度
- ⑩  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）
- ⑪  ストレスケアや相談窓口の設置
- ⑫  休憩スペースの確保

### 4. 役割分担や業務効率化の工夫

- ⑬  業務マニュアルの整備や活用
- ⑭  看護師との役割分担の明確化
- ⑮  業務プロセスの見直しと簡略化
- ⑯  ICTの活用による業務の効率化

5.モチベーションアップのための施策

- ⑰[ ]正社員登用制度の導入
- ⑱[ ]定期的な業績評価と昇給
- ⑲[ ]感謝や成果のフィードバック（例：表彰制度）
- ⑳[ ]福利厚生（例：食事補助、育児・介護支援）の強化

6.その他

- ㉑[ ]工夫はしていない
- ㉒[ ]その他（具体的にお書きください）

質問 13-貴院での看護補助者の呼称を教えてください。

- ①[ ]看護補助者
- ②[ ]看護助手
- ③[ ]看護アシスタント
- ④[ ]ナースエイド
- ⑤[ ]ケアワーカー
- ⑥[ ]ヘルパー
- ⑦[ ]その他（具体的な呼称をお書きください）

質問 14-貴院の看護職と看護補助者の雇用形態と人数を教えてください。（令和7年5月1日現在）

	雇用形態	日本人	外国人
看護職	常勤		
	非常勤（パート・アルバイト）		
	派遣		
	その他（                    ）		
	その他（                    ）		
看護補助者	常勤		
	非常勤（パート・アルバイト）		
	派遣		
	その他（                    ）		
	その他（                    ）		

質問 15-貴院の看護補助者の勤務形態と人数を教えてください。(令和7年5月1日現在)

勤務形態	日本人	外国人
日勤のみ		
夜勤のみ		
2・3交代制		
その他( )		
その他( )		

質問 16-看護補助者の平均勤続年数を教えてください。

( )年( )ヶ月

質問 17-看護補助者が行っている具体的な業務を教えてください。(あてはまるもの全て)

1. 生活環境に関わる業務

- ①[ ]病床及び病床周辺の清掃・整頓
- ②[ ]シーツ交換やベッドメイキング
- ③[ ]リネン類の管理

2. 診療に関わる周辺業務

- ④[ ]処置・検査等の伝票類の準備、整備
- ⑤[ ]診療に必要な書類の整備、補充
- ⑥[ ]診察に必要な器械・器具等の準備、片付け
- ⑦[ ]診療材料の補充、整理
- ⑧[ ]入退院・転出入に関する業務 など

3. 日常生活に関わる業務

- ⑨[ ]入院、検査、病棟移動のための搬送
- ⑩[ ]見守り
- ⑪[ ]食事介助
- ⑫[ ]口腔ケア
- ⑬[ ]シャワー、入浴介助
- ⑭[ ]洗髪
- ⑮[ ]手浴、足浴
- ⑯[ ]温電法、冷電法
- ⑰[ ]洗面と整容
- ⑱[ ]清拭
- ⑲[ ]寝衣交換、おむつ交換
- ⑳[ ]体位変換
- ㉑[ ]排泄介助
- ㉒[ ]膀胱内留置カテーテルのバッグに溜まった尿の破棄
- ㉓[ ]配下膳

4. その他(具体的にお書きください)

[ ]

## 5. 採用・充足状況

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を教えてください。

(あてはまるもの全て)

- ①  ハローワーク
- 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）
- ③  ホームページやSNS
- ④  WEB 広告
- ⑤  新聞・折込み広告
- ⑥  院内・院外の張り紙（求人チラシの掲出）
- ⑦  派遣事業者
- ⑧  有料職業紹介事業者
- ⑨  口コミ・職員の紹介
- ⑩  定年退職後の再雇用
- ⑪  採用イベント（例：就職説明会）
- ⑫  外国人雇用を専門とするエージェント
- ⑬  その他（具体的にお書きください）

質問 19-看護補助者の充足状況を教えてください。

- ①  充足している
- ②  おおむね充足している
- ③  やや不足している
- ④  不足している

質問 20-今後、採用を希望する（予定している）看護補助者の人数を教えてください。

常勤（      ）人 / 非常勤（パート・アルバイト）（      ）人 / 派遣（      ）人

## 6. 教育・研修

質問 21-看護補助者に対する教育・研修の実施状況を教えてください。

- ①  定期的実施している
- ②  不定期だが実施している
- ③  実施していない

質問 22-貴院で実施している、または実施予定の看護補助者向けの教育・研修内容を教えてください。

(あてはまるもの全て)

1. 基礎的な研修

- ①  医療チームにおける看護補助者の役割
- ②  看護補助者の業務範囲と業務内容
- ③  看護補助者に求められる倫理

2. 直接ケア総論に関する研修

- ④  医療安全
- ⑤  感染予防
- ⑥  労働安全衛生
- ⑦  患者・家族とのコミュニケーション

3. 直接ケアの各論に関する研修

- ⑧  身体の清潔に関する業務
- ⑨  排泄に関する業務
- ⑩  食事に関する業務
- ⑪  安全安楽に関する業務
- ⑫  移動・移送に関する業務

4. その他

- ⑬  実施する予定はない
- ⑭ その他（具体的にお書きください）

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・研修内容を教えてください。

(あてはまるもの全て)

1. 基礎的な研修

- ①  医療チームにおける看護補助者の役割
- ②  看護補助者の業務範囲と業務内容
- ③  看護補助者に求められる倫理

2. 直接ケア総論に関する研修

- ④  医療安全
- ⑤  感染予防
- ⑥  労働安全衛生
- ⑦  患者・家族とのコミュニケーション

3. 直接ケアの各論に関する研修

- ⑧  身体の清潔に関する業務
- ⑨  排泄に関する業務
- ⑩  食事に関する業務
- ⑪  安全安楽に関する業務
- ⑫  移動・移送に関する業務

4. その他

- ⑬  開催を希望する研修はない
- ⑭  具体的な研修があれば詳細をお書きください

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を教えてください。

(あてはまるもの全て)

- ①  対面形式 (講義などのリアル形式)
- ②  オンライン形式 (ウェビナー、Web 会議システムなど)
- ③  オンデマンド形式 (録画済みコンテンツの視聴など)
- ④  ハイブリッド形式 (対面+オンラインの併用)
- ⑤  その他 (具体的にお書きください)

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だと考えますか？

(あてはまるもの全て)

- ①  実技や実践を交えた学習
- ②  グループワークやディスカッション
- 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)
- ④  資料の事前配布や録画視聴の利用
- ⑤  フィードバックやフォローアップの提供
- ⑥  その他 (具体的にお書きください)

## 7. 課題と要望

質問 26-看護補助者を導入するうえでの課題があれば教えてください。

(あてはまるもの全て)

- ①  求人応募が少ない
- ②  応募者のスキルや経験が不十分
- ③  給与や待遇が応募者の期待に達しない
- ④  希望する労働時間やシフトを提供できない
- ⑤  教育・研修プログラムが整備できない
- 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)
- 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
- ⑧  看護師や他職種との役割分担が不明確
- ⑨  業務量が多すぎる (業務過多)
- ⑩  職場内コミュニケーションの不足
- 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)
- ⑫  離職率が高い
- 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)
- ⑭  職場環境や安全衛生に関する取組みが不十分
- ⑮  導入に伴う費用負担や組織内での理解不足
- ⑯  導入に関する課題は特に感じていない
- ⑰  その他 (具体的にお書きください)

質問 27-外部からのサポートにおいて必要な課題や要望があればお聞かせください。

(あてはまるもの全て)

- ①  人材の紹介
- ②  求人情報を作成するサポート
- ③  就職説明会などの機会の提供
- 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
- ⑤  アウトリーチ的支援（例：訪問型の支援）
- ⑥  補助金制度などについての情報提供
- ⑦  特に要望は無い
- ⑧  その他（具体的にお書きください）

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ご意見や要望があればお聞かせください。

以上で看護補助者を導入している事業所を対象としたアンケート調査は終了です。  
ご協力いただき誠にありがとうございました。

## 8. 看護補助者を導入していない場合

質問 29-看護補助者の導入を検討したことがありますか？

- ①  検討したことがあるが導入しなかった
- ②  検討したことがない
- ③  現在検討している

質問 30-看護補助者を導入しない（しなかった）理由を教えてください。（あてはまるもの全て）

- ①  看護補助者を必要とする業務がない
- 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
- ③  適切な人材が見つからない
- ④  労働環境の整備が難しい
- 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
- ⑥  業務の効率性が低下する
- ⑦  チームのコミュニケーションに問題が生じる
- ⑧  患者ケアの質が低下する
- ⑨  フォロー体制（教育・研修）の整備が難しい
- ⑩  その他（具体的にお書きください）

質問 31-将来的に看護補助者を導入する可能性について、どのように考えていますか？

- ①  非常に可能性が高い
- ②  ある程度可能性が高い
- ③  どちらともいえない
- ④  あまり可能性がない
- ⑤  全く可能性がない

以上で看護補助者を導入していない事業所を対象としたアンケート調査は終了です。  
ご協力いただき誠にありがとうございました。

