

厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）
総括研究報告書

看護師と看護補助者の協働の推進に向けた実態調査研究

（課題番号 19C A 2001）

研究代表者 坂本すが 東京医療保健大学・副学長

研究要旨

研究目的：医療現場におけるタスク・シフティングを進めるには看護師の業務の効率化が必要であり、看護師・看護補助者の協働を進める必要がある。本研究は、病院における看護補助者の確保と活用の実態と課題を明らかにし、協働の推進に向けて提言を行うことを目的とした。

研究方法：全国 8,331 病院の看護管理者および看護補助者を対象とした web 質問紙調査（有効回答者 1,266 件・1,377 件 回答率 15.2%・16.0%）に加え、医療施設 6 病院、看護補助者 17 名、および看護師 13 名を対象とした聞き取り調査を行ない、看護補助者の確保と活用の現状や課題について統計的・質的に分析し、考察した。

結果と考察：多くの病院が協働の課題として「看護補助者数の確保」「看護補助者の能力・適性」「看護職と看護補助者とのチームワーク」「看護職の看護補助への的確な指示・業務委譲」等をあげていた。

1．看護補助者の確保について

7割を超える病院は看護補助者不足と考えており、確保困難理由として「給与が低い」「職業としての魅力がない」ことを挙げている。看護補助者は40～50代の女性が多いが年齢層は幅広く、配偶者や子の有無・年齢の家族背景、職業経験等は多様である。現在の病院へは「自宅からのアクセスが良い」ことを理由に選び、「知人の紹介」で就職する者が多かった。確保には、業務内容の具体的な提示、職業の魅力の発信とともに、地域ネットワークの活用等が有効と考えられる。また、病院の確保・定着対策の好事例に関する情報提供が病院に対する支援として有効と考えられる。

2．看護補助者の活用について

看護補助者はやりがいを感じている者も多いが、能力・適性に課題があり、看護チームのあり方や看護師の業務委譲体制にも課題があった。看護補助者の定着と協働を推進するマネジメントとして、チームの一員としての位置づけ 看護補助者の業務内容・業務遂行ルールの明確化 看護師の業務委譲ルールの明確化とスキルの向上 多様な看護補助者の個々の能力を活かし、やりがいを支える看護マネジメント 看護補助者の育成 が重要と考えられる。これらに関連する研修の充実が求められる。

- 研究分担者 佐々木 美奈子（東京医療保健大学医療保健学部・教授）
- 研究分担者 末永 由理（東京医療保健大学医療保健学部・教授）
- 研究分担者 小澤 知子（東京医療保健大学医療保健学部・准教授）
- 研究分担者 堀込 由紀（群馬パーズ大学保健科学部看護学科・講師）
- 研究分担者 駒崎 俊剛（東京医療保健大学医療保健学部・講師）
- 研究分担者 白瀬 紗苗（東京医療保健大学医療保健学部・助教）
- 研究分担者 本谷 園子（東京医療保健大学大学院医療保健学研究科・助教）
- 研究協力者 安西 恵梨子（日本看護協会 看護業務/看護教育制度担当専門職）
- 研究協力者 佐伯 昌俊（東京大学大学院医学系研究科 健康科学・看護管理学分野 博士課程）
- 研究協力者 菊池 令子（東京医療保健大学大学院医療保健学研究科・非常勤講師）

A.目的

団塊ジュニア世代が高齢者となる 2040 年頃を展望すると、人口問題はこれまでの「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化することが予測されており、この新たな局面における課題への対応が急務となっている。とりわけ社会保障システムの持続可能性の確保のためには、テクノロジーの活用等と同時に医療・介護の人材の有効活用を推進していくことで、医療・介護サービスの生産性の向上を目指す必要がある。

現在、厚生労働省では 2040 年を見据えた社会保障・働き方改革本部が設置されており、この中で、医療現場におけるタスク・シフティングによる業務効率化が検討されている。また、医師の働き方改革においては、時間外労働の上限時間数規制の適用時期（2024 年 4 月）に向けて、医師の業務負担軽減のため、他職種へのタスク・シフティング（業務の移管）を推進することが示されている。医師からのタスク・シ

フティング及びタスク・シェアを進めるためには、並行して看護師の業務を効率化する必要があり、看護補助者の活用も含めた具体的な施策の検討が急がれる。

病院における看護補助者については、公的統計により人数及び診療報酬の影響に係る事項は把握されているが、それ以外の実態については把握されていない。そこで人材の確保状況や確保困難な理由、協働の実態等を調査し、看護補助者の確保や活用の現状や具体的な課題を明らかにし、病院に対してどのような支援が必要かを検討する必要がある。

以上より本研究は、病院における看護補助者の確保と活用に係る現状と課題を明らかにし、よりよい協働に向けた提言を行うことを目的とした。

B . 研究方法

本研究では、病院において、1.看護管理者を対象とした web 質問紙調査 2.看護補助

者を対象とした web 質問紙調査、3.看護師と補助者の協働において先進的な取り組みを行っている医療施設を対象とした聞き取り調査、4.看護補助者を対象とした聞き取り調査、5.看護師を対象とした聞き取り調査を行い、各調査データを分析した上で、各調査の結果・考察をもとに総括的に考察した。

看護補助者の定義については、「『看護師の指示のもとに業務を行っている看護資格をもたない被雇用者』で、直接雇用、派遣、委託を含む。ただし、清掃業者など、看護師が日常指示せず実施されている業務委託やボランティアは含まない。」とした。

以下に各調査の調査方法を述べる。

1. 病院における看護補助者の確保および活用に関する実態調査(看護管理者質問紙調査)

2019(令和元)年7月31日~8月20日に、全国の8,331病院*の看護管理者を対象に、Web 質問紙調査を実施した。調査項目は、病院の基本情報、看護補助者の確保方針と確保状況、勤務状況、処遇、看護補助者の役割・業務、研修、確保・定着対策など。調査結果に基づき、看護補助者の確保および活用に関する実態を統計的に明らかにした。

*一般財団法人医療経済研究・社会保険福祉協会医療経済研究機構が作成、公開している「全国保険医療機関(病院・診療所)一覧2017年度版」に基づき、全国の8,406病院に対して、調査協力の依頼状を送付した。そのうち、75病院(0.9%)については、閉院、転居等のため、依頼状が届かなかった。したがって、依頼状が送付できたのは全国8,331病院であった。

2. 病院における看護補助者の確保および活用に関する実態調査(看護補助者質問紙調査)

2019(令和元)年7月31日~8月20日に、全国の8,331病院の看護補助者各1名*を対象にWeb 質問紙調査を実施した。調査項目は、基本属性、家族構成、勤務状況、入職経緯、看護補助業務の仕事を選んだ理由、やりがい、看護チームの一員としての実感、業務内容、研修、病院に期待することなど。調査結果に基づき、看護補助者の実態を統計的に明らかにした。

*看護管理者対象Web 質問紙調査の調査協力依頼状に看護補助者対象の協力依頼状を同封し、看護部長に対して、自院に勤務している看護補助者の中から、スマートフォンなどを用いてアンケートに回答可能で、姓がアイウエオ順で最初の方を1名選ぶよう依頼した。

3. 医療施設聞き取り調査

2019年10月~12月に、看護補助者の雇用と活用について組織的な取り組みを行っている6病院の看護部責任者等に聞き取り調査を行った。ヒアリング内容は、看護補助者の採用と雇用、組織内の位置付け、業務内容、業務の進め方、教育・研修とキャリア開発、活用するための工夫・展望など。安定した雇用と活用に向けた各医療施設の取り組みを質的に分析・整理し、特徴的な取り組みを明らかにした。

4. 看護補助者聞き取り調査

2019年12月~2020年2月に、看護補助者の採用や活用に積極的に取り組んでいる5病院の看護補助者17名を対象にインタビュー調査を実施した。質問内容は、対象者の背景、仕事の仕方、看護補助者として働くこ

との意味など。聞き取り内容を質的に分析し、看護師との協働の実態や課題認識および看護補助者のやりがいを明らかにした。

5. 看護師聞き取り調査

2020年1月～3月に、急性期病院の5年目以上の経験を持つ看護師13名を対象にインタビュー調査を実施した。質問内容は、対象者の属性、直接ケアにおける看護補助者への指示出しの現状と課題など。聞き取り内容を質的に分析し、看護師の指示出しに関する実態や看護師自身の課題認識を明らかにした。

(倫理面への配慮)

看護管理者・補助者対象の質問紙調査においては、調査の依頼文に調査の趣旨、調査項目などを記し、また、回答するwebサイト上で最初に調査協力の意思の有無を尋ねた上で回答を求めた。聞き取り調査においては、紙面による同意を得たうえで実施した。

調査実施にあたっては、東京医療保健大学ヒトに関する研究倫理委員会の倫理審査を受け、承認を得たうえで実施した。承認番号は以下のとおりである。看護管理者・看護補助者の質問紙調査(院31-16)、医療施設聞き取り調査(院32-14)、看護補助者聞き取り調査(教31-34C)、看護師聞き取り調査(院31-47B)

C. 研究結果

各調査研究の研究結果の概要を下記に記す。詳細は各分担研究報告書に記載した。

なお、図表番号は、分担研究報告*の図表番号に基づく。

*「1. 病院における看護補助者の確保および活用に関する実態調査(看護管理者質問紙調査)」および「2. 病院における看護補助者の確保および活用に関する実態調査(看護補助者質問紙調査)」

1. 病院における看護補助者の確保および活用に関する実態調査(看護管理者質問紙調査)

全ての都道府県、設置主体、施設種別の病院を含む1,266件(有効回収率15.2%)の回答を得た。

1) 看護補助者確保の実態

(1) 看護補助者の雇用実態

看護補助者の雇用形態、年齢等

看護補助者を「非正規職員として雇用」している病院は82.5%、「正規職員として雇用」している病院は77.0%であった。「派遣職員」を活用している病院は21.2%、看護補助業務を「業務委託」している病院は3.7%であった。現在、看護補助者を活用していない病院は1.0%であった(1. 管理者調査 表1-11 複数回答)。

病院の63.3%は、正規職員と正規職員以外(非正規職員、派遣、業務委託)の看護補助者を同時に活用しており、「正規職員のみ雇用」は13.7%、「非正規職員のみ雇用」は18.4%であった(1. 管理者調査 表1-12)。「非正規職員のみ雇用」している病院割合を病床規模別で見ると、「49床以下」で19.4%、「50-99床」で13.2%、「100-199床」で11.6%、「200-399床」で22.3%、「400床以上」で35.0%であり(1. 管理者調査 表3-6)、「400床以上」の病院で割合が高い。

同様に施設種別でみると、「特定機能病院」で42.4%、「地域医療支援病院」で31.9%と高い一方、「精神病院」では6.6%と少なく、「その他病院」で15.8%であった(1. 管理者調査 表 2-5)。

また、看護補助者数(実人数)を雇用形態別にみると、看護補助者の51.9%が正規職員として働いており、40.6%が非正規職員、5.8%が派遣社員、1.7%が業務委託で勤務していた(1. 管理者調査 表 1-19)。

看護補助者の年齢層の分布は、「20～29歳」(13.1%)、「30～39歳」(17.1%)、「40～49歳」(26.4%)、「50～59歳」(29.2%)、「60～69歳」(13.4%)、「70歳以上」(0.8%)とあらゆる世代で構成されていたが、「50～59歳」「40～49歳」の年齢層が多かった(1. 管理者調査 表 1-27)。

看護補助者の中で、学生数(看護・介護系に拘らずアルバイト等含む)は全体の3.9%、非正規職員の中では7.9%を占めていた(1. 管理者調査 表 1-18)。

(2) 看護補助者の配置と職名

看護補助者の組織上の位置づけと配置部署

看護補助者の組織上の位置づけは、「看護部門内の病棟等」(76.4%)が最も多く、「看護部直下」(20.3%)「看護部内の看護補助者だけの部署」(1.8%)と続いた。「看護部門とは異なる看護補助者だけの部門」(0.6%)は少数であった(1. 管理者調査 表 1-13)。

急性期看護補助体制加算・看護補助加算を算定している病棟では1病棟当たり平均4.1人(常勤換算)の看護補助者が配置されていた(1. 管理者調査 表 1-34)。

また、看護補助者は、補助者関連加算算定病棟以外の様々な病棟・部署にも配置されていた。看護補助者数(常勤換算人数)を配置部署別でみると、補助者関連加算算定病棟に43.9%、算定していない病棟に35.7%、病棟以外の外来、中材部門、手術室、ICU・CCU・SCU・NICUに19.5%、「配置部署を定めない」が1.0%であった(1. 管理者調査 表 1-35)。

職名

看護補助者の職名は、「看護補助者」(46.4%)が最も多く、「看護助手」(29.6%)、「ケアワーカー」(8.1%)、「ナースエイド」(3.0%)、「看護アシスタント」(1.1%)が続いた。「その他」の職名を工夫している病院が11.6%あった(1. 管理者調査 表 1-14)。自由記述には、看護師の「補助」という名称であると男性が集まりづらいなど、「補助というイメージ」の問題の指摘(1. 管理者調査 表 1-92)や、名称・位置づけの変更によりイメージ改革につながった例(1. 管理者調査 表 1-101)の記載があった。

(3) 看護補助者の募集・採用

看護補助者として活用したい人材

病院が看護補助者として活用したい人材は、「人の世話をすることに向いている人」(62.7%)が最も多く、「介護福祉士(の資格を有する人)」(46.6%)、「介護・福祉分野で仕事をしたことがある人」(38.0%)、「医療分野で仕事をしたことがある人」(32.5%)、「介護職員初任者研修修了者」(29.8%)、「看護補助者対象の研修を何らかのかたちで受けたことがある人」(25.4%)、「介護職員実務者研修修了者」(21.8%)、「その他」(6.1%)であった(1.

管理者調査 表 1-41 三つまでの複数回答)。まずは、適性や人柄が重視され、その前提で直接ケアの教育研修や経験のある人を求めている。

看護補助者として採用したい層

看護補助者として採用したい層は、「看護や介護の道を目指す学生(進学希望者含む)」(68.7%)が最も多く、「定年ではないが勤めを辞めた方」(64.0%)、「勤めていない主婦」(57.4%)、「定年退職後の女性」(17.8%)、「その他」(14.4%)、「家族で農林水産業・自営業を営む主婦」(3.8%)、「定年退職後の男性」(2.8%)であった(1. 管理者調査 表 1-43 三つまでの複数回答)。

看護補助者の募集・採用方法

看護補助者の募集・採用方法としては、「ハローワーク」(91.3%)、「病院のホームページ」(83.7%)が多く、「知人の紹介」(63.3%)が続いた。各種の求人広告は「折込チラシ」(22.5%)、「フリーペーパー・タウンペーパー」(21.3%)、「民間求人サイト・SNS」(19.7%)、「新聞」(8.6%)とそれぞれ1/2割の病院が活用していた。「派遣会社」(25.9%)、「有料職業紹介所」(19.2%)を活用する病院も2割程度あった(1. 管理者調査 表 1-44)。その他として「教育機関への照会・訪問、教育機関からの紹介」「地域の広報誌・ウェブサイト」「患者向け広報誌への掲載・チラシ折り込み」「ポスター・院内掲示」などの自由記述があった。また、ミスマッチ対策として「簡単に出来ると考え応募してくるが、実際をみて出来ないと判断する人が多い。早期の退職防止のために採用前に見学してもらっている」(1. 管理者調査 表 1-94)と、採用前を見学を実施している病院もある。

有料職業紹介所、派遣会社を利用している病院における2018(平成30)年度の年間経費は、それぞれ1病院当たり平均237.8万円、1883.3万円であった(1. 管理者調査 表 1-46)。

募集人数と採用者数

2018(平成30)年度の1病院当たりの募集人数は平均6.1名、採用人数(実人数)は平均4.9名であった(1. 管理者調査 表 1-49)。正規・非正規別に採用状況を見ると、正規職員は募集人数に対して68.5%の人数しか採用していないが、非正規職員では募集人数に対して97.7%の人数を採用していた(1. 管理者調査 表 1-50)。

(4) 看護補助者の離職率と平均勤続年数 離職率

各病院の看護補助者の離職率の分布は、「5%未満」(24.2%)、「5%~10%未満」(14.1%)、「10%~15%未満」(15.1%)、「15%~20%未満」(11.8%)、「20%~30%未満」(15.8%)、「30%以上」(12.0%)、「無回答」(7.0%)とばらついた。「5%未満」の病院が4分の1を占める一方、離職率「30%以上」の病院も12.0%あり、病院格差が大きい。正規・非正規別に離職率を見ると、正規職員では離職率「30%以上」の病院の割合が5.7%に対し、非正規職員では離職率「30%以上」が14.0%を占めた(1. 管理者調査 表 1-52)。

平均勤続年数

各病院の看護補助者の平均勤続年数も病院格差があり、「3年未満」である病院が6.3%ある一方、「10年以上」の病院が20.3%あり(1. 管理者調査 表 1-54)。看護補助者が長く継続して働いている施設も2割程

度ある。正規・非正規別にみると、非正規職員の平均勤続年数は正規職員より短い傾向があった(1. 管理者調査 表 1-54)。

自由記載(1. 管理者調査 表 1-94)には、近隣施設で看護補助者の奪い合いがあることや短期で交代するので教育が追いつかないことなどが記載されていた。

(5) 看護補助者の勤務時間帯等

日勤以外の勤務時間帯別に看護補助者の従事割合をみると、「早出」52.8%、「遅出」51.9%、「夜勤」32.9%、「休日」63.6%であった(1. 管理者調査 表 1-31)。正規・非正規別では、正規職員は「早出」63.4%、「遅出」62.3%、「夜勤」52.2%、「休日」78.3%であったが、非正規職員は「早出」41.5%、「遅出」40.7%、「夜勤」11.8%、「休日」47.3%と日勤以外の従事割合が低かった。

また、短時間勤務者は、全体で 11.7%おり、正規職員では 1.6%に留まる一方、非正規職員では 24.0%と多かった(1. 管理者調査 表 1-31)。

(6) 看護補助者の処遇

正規職員の 2018(平成 30)年度の給与と支払い総額(税込み)

各病院の平均の分布は、「200 万円未満」(1.6%)、「200 万円～300 万円未満」(37.8%)、「300 万円～400 万円未満」(45.0%)、「400 万円～500 万円未満」(10.6%)、「500 万円以上」(5.0%)で、「300 万円～400 万円未満」の施設が 45.0%と最も多かった(1. 管理者調査 表 1-62)。各病院の平均年間給与と支払い総額(税込み)の単純平均は、325.6 万円であり(1. 管理者調査 表 1-61)、民間給与実態統計調査(平

成 30 年)¹⁾の正規労働者の平均給与「全職種：男性」560 万円、「全職種：女性」386 万円と比較して低い。

非正規職員の平均時給

各病院の平均の分布は、「1000 円未満」(47.6%)、「1000 円～1200 円未満」(38.6%)、「1200 円～1400 円未満」(10.8%)、「1400 円～1600 円未満」(2.0%)、「1600 円以上」(0.9%)で、「1000 円未満」の施設が 47.6%と最も多かった(1. 管理者調査 表 1-65)。各病院の平均時給の単純平均は 1,022 円であり(1. 管理者調査 表 1-64)、2019(令和元)年度の最低賃金の全国加重平均 901 円²⁾より僅か 121 円は高いだけである。

看護補助者の給与体系

正規職員では「勤続年数に対応する給与体系」(85.6%)、「職務に対応する給与体系」(37.7%)、「職能に対応する給与体系」(38.1%)、「勤続年数等に関係なく同一賃金」(3.6%)と「勤続年数に対応する給与体系」が主流であった。一方、非正規職員では「勤続年数に対応する給与体系」(47.8%)、「職務に対応する給与体系」(24.5%)、「職能に対応する給与体系」(22.0%)、「勤続年数等に関係なく同一賃金」(38.5%)と「勤続年数等に関係なく同一賃金」が 38.5%を占めていた(1. 管理者調査 表 1-56 複数回答)。

看護補助者の各種手当

支給している病院の割合を手当の種類別にみると、正規職員の場合、「夜間勤務手当」92.5%(夜勤従事者がいる施設における割合)、「資格手当(介護福祉士など)」52.9%、「休日勤務手当」32.1%、「リーダー手当」14.9%、「その他」24.3%であった。非正規職員の場合はいずれも支給している病院の

割合が低かった（1. 管理者調査 表 1-57、表 1-58）

看護補助者の人事考課

正規職員に対しては、「人事考課を行ない、給与に反映させている」（46.9%）、「人事考課は行っているが、給与には反映させていない」（22.3%）、「人事考課は行っていない」（29.4%）、「無回答」（1.4%）であった。非正規職員に対しては、「人事考課を行ない、給与に反映させている」（14.5%）、「人事考課は行っているが、給与には反映させていない」（22.5%）、「人事考課は行っていない」（60.1%）、「無回答」（2.9%）であった（1. 管理者調査 表 1-55 複数回答）。正規職員に対しては 46.9%が人事考課を行い給与に反映させている一方、非正規職員に対しては 60.1%が人事考課を行っていなかった。

（7）看護補助者の確保状況、今後の確保方針、確保・定着対策

看護補助者の確保状況

看護補助者の確保状況については、「やや不足している」（46.8%）、「非常に不足している」（26.5%）と合わせ 73.3%が不足と捉えていた。「まあ充足している」（21.9%）、「十分充足している」（4.1%）は合わせて 4分の1あった（1. 管理者調査 表 1-36）。「非常に不足している」割合を施設規模別で見ると、「49床以下」では 9.7%であるのに比べ、「200-399床」では 34.9%、「400床以上」では 36.3%となっている（1. 管理者調査 表 3-32）。同様に施設種別では、特定機能病院で 42.4%と高く（1. 管理者調査 表 2-34）大規模病院・急性期病院ほど不足していると捉えている。

看護補助者の今後の確保方針と活用理由

今後の確保方針は、「増やす」（72.5%）が最も多く、「現状維持」（23.1%）、「減らす」（0.6%）であった（1. 管理者調査 表 1-37）。「増やす」方針の割合を病床規模別にみると、「49床以下」が 54.2%、「50-99床」が 67.3%、「100-199床」が 75.3%、「200-399床」が 82.1%、「400床以上」が 83.9%と（1. 管理者調査 表 3-33）病床規模の大きな病院ほど増やす方針の割合が高かった。

看護補助者を活用する理由としては、「看護職の業務を効率化し、専門性の向上を図りたい」（91.1%）、「ケア充実のため提供する看護量を増やしたい」（88.7%）が多く、「看護職の休暇取得や残業軽減を図りたい」（49.4%）、「看護職不足のため看護補助者を活用せざるを得ない」（20.5%）と続き、「看護補助者を増やして看護職数を必要最小限に抑えたい」は 13.5%にとどまった（1. 管理者調査 表 1-40 複数回答）。

看護補助者の確保が困難な理由

看護補助者の確保が困難な理由としては、「給与が低い」（78.7%）が最も多く、「ほかに魅力的な職場がある」（39.4%）、「職業としての魅力が少ない」（37.7%）、「夜勤がある」（19.2%）が続いた（1. 管理者調査 表 1-86 複数回答）。自由記述欄には、給与が低いことによる不満など処遇上の課題が記載されていた（1. 管理者調査 表 1-91）。

病院としての確保・定着の工夫

看護補助者の確保・定着で工夫していることとしては、「看護補助者対象の教育・研修の充実」（65.3%）が最も多く、「給与の充実」（54.1%）、「上司との面談機会の設定」（52.6%）、「正規職員として雇用する」（48.4%）、「福利厚生充実」（44.4%）、「資

格を取れるように支援する」(44.2%)が続いた(1. 管理者調査 表 1-88 複数回答)。その中で、最も大切と捉えられていたことは、「給与の充実」(29.8%)、「正規職員として雇用する」(13.8%)、「看護補助者対象の教育・研修の充実」(10.4%)であった(1. 管理者調査 表 1-88)。

2) 看護補助者活用の実態

(1) 看護補助者の役割、業務内容、業務規定・業務手順書、資格別業務区分

看護補助者の役割

看護補助者の役割について、「患者ケアを看護職とともに担う看護チームのメンバーである」(86.0%)と捉えている病院が多くを占め、「チームのメンバーというより指示で業務を行う補助者」(10.6%)、「患者ケアは看護職だけで行うので、看護職の周辺業務のみ行う補助者である」(2.2%)は少なかった(1. 管理者調査 表 1-77)。自由記述では、看護チームのメンバーとの考えから、看護補助者のやりがいを支えるために、意見交換・話し合いにより相互理解を深め、業務の意味づけを伝えるような実践を行っていることが記載されていた(1. 管理者調査 表 1-101)。

看護補助者の業務内容

看護補助者の業務内容を【直接ケア：日常生活に関わる業務】(4項目)と【周辺業務：生活環境に関する業務】(7項目)【周辺業務：診療の周辺業務】(11項目)に分類し、22項目の各業務が看護補助者の業務となっているかを聞いた。

【直接ケア：日常生活に関わる業務】の「配膳・下膳」(97.4%)、「移動・移送」(94.1%)、「身体の清潔に関する業務」

(92.9%)、「寝衣交換」(90.3%)、「食事介助」(89.9%)、「見守り」(89.6%)、「おむつ交換」(89.0%)、「トイレ介助」(87.9%)、「口腔ケア」(75.2%)は多くの病院で看護補助業務となっており、「膀胱内留置カテーテルのバッグに溜まった尿の廃棄」(48.7%)も半数近くの病院で看護補助業務としていた。

【周辺業務：生活環境に関する業務】の「シーツ交換やベッドメイキング」(97.5%)、「病床及び病床周辺の清掃・整頓」(96.6%)、「リネン類の管理」(94.6%)、「病室環境の調整(温度、湿度、採光、換気など)」は、すべて9割以上の病院で看護補助業務となっていた。

一方、【周辺業務：診療の周辺業務】は、「診療材料の補充・整理」(72.6%)、「検体・レントゲンフィルムの搬送」(69.6%)、「診察に必要な機械・器具等の準備、片付け」(66.7%)、「薬剤の搬送(運搬)」(60.8%)が6割以上の病院で看護補助業務となっていたが、「診療に必要な書類の整備・補充」(47.9%)、「処置・検査等の伝票類の準備・整備」(43.2%)、「入退院・転出入に関する業務(書類や請求書等の配布、回収、作成など)」(37.7%)を業務とする病院は半数に満たなかった(1. 管理者調査 表 1-71、図 1-37)。

「膀胱内留置カテーテルのバッグに溜まった尿の廃棄」は、現在業務としている病院は半数未満であったが、今後活用したいと考えている施設が2割を超えていた(1. 管理者調査 表 1-71、図 1-37)。

また、その他の業務として自由記述では、「レクリエーションやサロン活動の企画・運営・参加」「集団リハビリテーションやデイケアプログラムの運営・サポート」「カン

ファレンスや委員会への参加や準備」「各種入力業務」「ナースコールへの対応」「患者さんに対する説明・案内、オリエンテーション、荷物点検」「入浴のスケジュール管理・介助」「死後の処置」「ゴミ出し(可燃物、感染性廃棄物など)」など多様な業務が記載されていた(1. 管理者調査 表 1-72)。日常生活の援助だけでなく、看護師と連携をとりながら看護補助者の業務範囲を広げていけるように働きかけていきたいという記載もあった(1. 管理者調査 表 1-100)。

業務規程・業務手順書

看護補助者の業務を文書で規定している病院は96.2%と大多数を占め(1. 管理者調査 表 1-68)。またその最新版の作成時期も、81.1%が2017年以降であった(1. 管理者調査 表 1-69)。

看護補助者の22項目の業務それぞれの業務手順書については、「文書で明確に決まっている」のは、【直接ケア：日常生活に関わる業務】【周辺業務：生活環境に関する業務】で50%~60%にとどまっていた(「見守り」(37.3%)除く)。「文書はあるが、詳細は任されている」が20%前後、「文書はなく、慣用的なルールがある」が8%~19%、「文書はなく各看護師の指導に任せてある」が3%~19%程度であった(1. 管理者調査 表 1-73、図 1-38)。自由記載には、「看護補助者マニュアルで補助者の役割・業務内容を明確にし、看護補助者と看護手順を共有している」事例があった(1. 管理者調査 表 1-100)。

一方、【周辺業務：診療の周辺業務】においては、「文書で明確に決まっている」が35%~46%と過半数に満たず、「文書はあるが、詳細は任されている」が16.19%、「文

書はなく、慣用的なルールがある」が16%~26%、「文書はなく、各看護師の指導に任せてある」は10%~14%であった(1. 管理者調査 表 1-73、図 1-38)。

資格による業務区分

看護補助者の業務範囲の中で、介護福祉士等の資格を有する者と無資格の看護補助者とで業務内容を分けているか聞いたところ、「分けている」(14.3%)病院は少なく、「分けていない」(65.6%)が3分の2近くを占めた(1. 管理者調査 表 1-68、図 1-38)。

(2) 看護師の業務委譲手順書

看護補助者の22項目の業務それぞれに関する看護師用の委譲手順書は、「文書で明確に決まっている」病院は12%~21%にとどまった。「文書はあるが、詳細は任されている」が11%~13%、「文書はなく、慣用的なルールがある」が17%~26%、「文書はなく各看護師の指導に任せてある」が23%~31%程度と最も高い割合を示した(1. 管理者調査 表 1-74、図 1-39)。また、自由記載には、看護師からの委譲手順書(指示書)の良好実践例を紹介してほしいという要望や、どの程度患者情報を伝えるか、その伝え方や情報が不十分な場合があるという記載もあった(1. 管理者調査 表 1-99)。

(3) 看護補助者活用を進める上での課題

看護補助者の活用を進める上での課題となっていることとしては、「看護補助者数の確保」(82.3%)に続いて「看護補助者の能力・適性」(76.0%)が多かった。次に「看護職と看護補助者とのチームワーク」(55.5%)、「看護職の看護補助への的確な

指示・業務委譲」(53.6%)を過半数の病院があげていた(1. 管理者調査 表 1-78)。自由記述では、体系的教育の必要性や研修の充実強化、職場コミュニケーションの改善、指示・指導のできる看護師の育成などの課題が記載されていた(1. 管理者調査 表 1-97)。

(4) 看護補助者の育成方針と研修

看護補助者に関する研修

看護補助者に関する研修の実施状況については、「看護補助者を対象とした定期研修(年1回など)」が83.0%の病院で実施されていた。その他「正規職員と非正規職員に対し同じ研修」(62.4%)、「短時間就労者を含めすべての看護補助者に対して同じ研修」(60.8%)も6割以上で、「定期研修以外に部署配置前に研修」(36.8%)は4割近くが実施していた(1. 管理者調査 表 1-81 複数回答)。

また、「チーム作りの為に看護職と看護補助者一緒に研修」(39.3%)、「看護師長を対象とした看護補助者との協働についての研修」(15.1%)、「看護師を対象とした看護補助者との協働についての研修」(12.5%)など協働に向けた研修を意識的に実施している病院もあった(1. 管理者調査 表 1-81 複数回答)。

看護補助者対象研修の内容

看護補助者に対する研修について、診療報酬の施設基準で示された基本的内容それぞれの実施状況をみると、「看護補助業務における医療安全と感染防止」(98.2%)、「守秘義務、個人情報保護」(94.8%)、「日常生活に関わる業務」(94.2%)、「看護補助業務を遂行するための基礎的な知識・理解」

(93.1%)、「医療チームおよび看護チームの一員としての看護補助業務の理解」(88.9%)、「医療制度の概要および病院の機能と組織の理解」(84.8%)と全ての内容についてほとんどの病院で実施していた(1. 管理者調査 表 1-83、図 1-43)。

その上で半数以上の病院が各項目内容についてさらに強化が必要と答えている(1. 管理者調査 表 1-83、図 1-43)。

さらに、追加する必要がある研修・追加している研修の内容についての自由記述では、「接遇・マナー」(106)、「業務上の責任・倫理・守秘義務など」(89)、「認知症患者の理解・ケア(ユマニチュード)」(53)、「コミュニケーション(報告技術、アサーションやアンガーマネジメントを含む)」(22)、「救命措置・BLS(Basic Life Support)・AED」(17)、「コーチング、リーダーシップ、目標管理など業務遂行にあたって必要な能力」(14)、「身体拘束・虐待防止関係」(11)、「社会人としての基礎力や倫理」(10)、「防災・災害時対応(トリアージ含む)」(10)などが挙げられた(1. 管理者調査 表 1-84 括弧内の数字は病院数)。

今後の看護補助者の育成方針

今後の看護補助者の育成方針としては、「病院内での教育研修を充実し、育成したい」(77.9%)が最も多く、「看護補助者対象の外部研修があれば活用して育成したい」(59.2%)が続いた。さらに、半数以上の病院が「看護職が補助者を育成できるよう、看護職の研修を充実したい」(51.9%)、「病院内で看護職が看護補助者の実践を評価し、現任教育で育てたい」(51.2%)と考えていた(1. 管理者調査 表 1-85 複数回答)。自由記述には、外部機関の研修会・講習会活

用とともに研修助成金の要望、研修の時間内開催の課題なども記載されていた(1. 管理者調査 表 1-97)。また、看護補助者へ指示・指導できる看護職員の育成が課題との指摘も記載されており(1. 管理者調査 表 1-99)。補助者向け研修の充実とともに、協働に向けて看護職の研修を重視している病院も多い。

外部研修活用の希望は、病床規模による差があり、「49床以下」(65.2%)、「50-99床」(67.3%)、「100-199床」(68.4%)、「200-399床」(53.6%)、「400床以上」(33.3%)と病床規模の小さい病院で多かった(1. 管理者調査 表 3-74)。

2. 病院における看護補助者の確保および活用に関する実態調査(看護補助者質問紙調査)

全国 47 都道府県の病院に所属する看護補助者から 1,337 件(有効回収率 16.0%)の回答を得た。病院の「正規職員」が 73.3%、「介護福祉士資格保持者」が 45.1%、勤務部署は「病棟」が 97.0%で、年齢構成は、「40-49歳」(34.9%)が最も多く、「50-59歳」(28.7%)、「30-39歳」(21.7%)と続いた。病院での補助者としての経験年数(他の病院での経験も含む)は、平均 11.3 年で、「15年以上」も 31.3%を占めた。

1) 看護補助者の性別と家族背景

性別は、「女性」が 86.6%を占め、男性は 13.2%であった(2. 補助者調査 表 2)。

配偶者のいる者は、56.8%と半数以上を占めた(2. 補助者調査 表 28)。

同居する子供のいない者は 46.0%、同居する子供がいる者の中では、子供の年齢が「中学校卒業以上」が 32.4%と最も多かつ

たが、「未就学年齢」の子を持つ者も 10.7%いた(2. 補助者調査 表 29)。

看護補助者は女性が多く、半数以上が同居する子供をもっており、子供の年齢も「未就学年齢」から「中学校卒業以上」まで幅があり、家族背景は多様であることがわかった。

2) 入職の経緯

(1)今の病院に勤める前の仕事

現在の病院に勤める直前の仕事では、「勤め人(非正規の職員)」(39.3%)、「勤め人(正規職員)」(34.4%)の順に多く、勤め人からの転職者が 73.7%と4分の3近くを占めた。「学生」(12.1%)、「専業主婦・家事手伝い」(8.5%)は1割前後で、無職の者は合わせて2割であった(2. 補助者調査 表 38)。

今まで経験したことがある職業では、「サービスの職業」(53.0%)が最も多く、「事務的職業」(34.9%)、「販売の職業」(33.2%)が続いた(2. 補助者調査 表 40 複数回答)。

病院での看護補助者経験では、78.5%が「今の病院が初めて」と多くを占め、病院看護補助者としての転職者は 20.6%にとどまった(2. 補助者調査 表 42)。

介護系施設での勤務を 33.0%が経験し(2. 補助者調査 表 41)ており、介護系施設からの転職者が3分の1いたが、これは、回答者における介護福祉士資格保有者の割合の多さが影響し、高い割合になっていると考えられる。

(2)看護補助者の仕事を選んだ理由

看護補助者の仕事を選んだ理由としては、「人に役立つ仕事をしたい」(63.7%)が最

多となっており、次いで、「看護や介護の技術を身につけたい」(37.2%)、「病院で働きたい」(29.3%)、「自分の今までの経験を活かせる」(25.9%)が多く挙げられ、「介護福祉士の能力を活かせる」(16.9%)も続いた(2. 補助者調査 表 34 複数回答)。一番強い理由として挙げられた順位も同じであった(2. 補助者調査 表 34)。

「給与が良い」、「勤務時間が選べる」は複数回答でそれぞれ 10.0%、9.4%挙げられていたが、一番強い理由としては両方とも 3%程度であった(2. 補助者調査 表 34)。

看護補助者の仕事は、給与より、仕事の意義や自分の経験・能力の活用ということで選ばれることが多いと思われる。

一方、自由記述の記載では、「たまたま」、「お金を稼ぐため」、「正規職員での勤務希望」、「資格がなくても働ける」など仕事内容ではない理由もみられ(2. 補助者調査 表 35) 看護補助者の仕事を選ぶ背景には様々な思いがあり、一様ではないことが伺われる。

(3)今の病院で働き始めた理由

今の病院で働き始めた理由としては、「勤務地の都合が良い」が 67.9%と最も多く(2. 補助者調査 表 32)、最も強い理由としても 42.9%がこの理由を選んでいた(2. 補助者調査 表 32)。住まいに近いところで就職先を探している。

最も強い理由の 2 番目は「知人が働いていた」(12.0%)、次に「勤務の都合の時間がつけやすい」(8.3%)であった(2. 補助者調査 表 32)。

(4) 募集を知った経緯

募集を知った経緯は、「知人の紹介」(37.8%)が最も多く、「ハローワーク」(36.4%)が続く。次いで「病院のホームページ」(9.1%)であった(2. 補助者調査 表 36 複数回答)。求人広告は、「折込チラシ」(6.7%)、「フリーペーパー・タウンペーパー」(4.6%)、「民間求人サイト・SNS」(3.2%)、「新聞」(2.5%)と多様であった。自由記述には、「学校からの紹介・学校に来ていた求人広告」「医療機関や自治体の広報」などの記載もみられた。

3) 勤務状況

(1) 週の勤務時間

「週の勤務時間」と「希望の勤務時間(1週間あたり)」について尋ねたところ、どちらも「30~40時間未満」が最も多くなっており(66.8%、68.6%)、次いで「40時間以上」(24.1%、13.5%)、「20~30時間未満」(6.1%、12.7%)となっていた(2. 補助者調査 表 12、13)。

実際の勤務時間と希望の勤務時間の組み合わせで見たと、希望と同じ時間働いていた人が 75.7%、希望より多く働いていた人が 21.3%、希望より少なく働いていた人が 3.0%であり(2. 補助者調査 表 15)、4分の3は希望通りの勤務時間となっていた。

(2) 勤務時間帯

9割が「昼間勤務」(92.1%)するとともに、6割前後の看護補助者が「休日勤務」(61.0%)、「早朝勤務(早出)」(60.5%)、「夕刻勤務(遅出)」(55.6%)をしており、「夜間勤務」(47.2%)も半数近くを占めた(2. 補助者調査 表 16 複数回答)。

希望の勤務時間帯では、92.0%が「昼間勤務」をあげており、「早朝勤務（早出）」（42.4%）「夜間勤務」（41.2%）「休日勤務」（36.9%）「夕刻勤務（遅出）」（34.3%）の勤務希望は半数に満たなかった（2. 補助者調査 表 17 複数回答）。

希望の勤務帯と実際の勤務時間帯をクロス表でみたところ（2. 補助者調査 表 18～22）希望していない勤務帯に実際は勤務している人は、「休日勤務」（26.6%）「夕刻勤務（遅出）」（23.9%）「早朝勤務（早出）」（20.5%）「夜間勤務」（10%）であり、希望以外の勤務時間帯でも、病院の依頼に応じて勤務を行っている実態が明らかとなった。

4）役割と業務

（1）チームの一員としての実感

看護チームの一員として期待されているという実感については、「とてもある」（17.4%）「まあある」（61.3%）が合わせて78.7%を占めたが、「あまりない」（17.2%）、「まったくない」（3.4%）との回答も20.6%あった（2. 補助者調査 表 54）。8割の看護補助者がチームの一員として自分が貢献できているという思いを持っている。一方で2割の看護補助者はチームの一員として期待されているという実感が持てないという現状がある。

（2）看護補助業務の内容と困難感

看護補助業務22項目について、現在行っている業務を聞いたところ、【直接ケア：日常生活に関わる業務】（膀胱留置カテーテルの尿廃棄を除く）と【周辺業務：生活環境に関わる業務】は概ね8割以上の看護補助者

が実施していた。事務・管理業務を含む【周辺業務：診療の周辺業務】は2～6割弱の実施状況であった（2. 補助者調査 表 55 複数回答）。その他の業務の自由記述には、様々な物品管理、各種入力業務（食事オーダーなど）といった事務・管理業務、また、レクリエーションプログラムやリハビリテーションプログラムの企画運営といった業務も記載されていた（2. 補助者調査 表 56）。

実施している業務それぞれについて困難を感じる割合は、【直接ケア：日常生活に関わる業務】では、「食事介助」（41.2%）「口腔ケア」（31.4%）「身体の清潔に関する業務」（22.2%）が多かった（2. 補助者調査 表 55）。それぞれの項目は、85.0%、74.6%、86.7%の看護補助者が実施しているにもかかわらず困難を感じている者が2～4割を占めた。

【周辺業務：診療の周辺業務】で困難を感じる項目は、「入退院・転出入に関する業務（書類や請求書等の配布、回収、作成など）」（27.9%）「診察に必要な機械・器具等の準備、片付け」（20.1%）【周辺業務：生活環境に関わる業務】で困難を感じる項目は、「病室環境の調整（温度、湿度、採光、換気など）」（24.7%）「病床及び病床周辺の清掃・整頓」（20.9%）であった（2. 補助者調査 表 55）。日常的に行なっている業務に難しさを感じている看護補助者が2～3割いる。また、「入退院・転出入に関する業務（書類や請求書等の配布、回収、作成など）」は、実施割合が21.2%と少なかったが、実施している看護補助者の27.9%が困難を感じていた（2. 補助者調査 表 55 複数回答）。患者のケアとは違う事務業務であるこ

とから困難を感じる看護補助者がいるのではないかと思われる。

(3) 看護補助者の業務規定

看護補助者の業務を規定した文書の有無については、79.8%が「ある」、12.9%が「あるらしいが目にしたことはない」、6.8%が「ない」と回答しており、組織内で規定されていると把握している看護補助者は多い(2. 補助者調査 表 52)。

(4) 看護師の指示についての認識

業務内容や看護師からの業務上の指示が明確であるかを尋ねたところ、「とても明確である」(23.6%)「まあ明確である」(56.5%)と合わせ 80.1%は「明確」と回答していたが、「曖昧で困ることがある」(17.7%)、「曖昧でとても困っている」(1.5%)と回答した看護補助者の合計が 19.2%あった(2. 補助者調査 表 53)。

5) 研修受講状況と受講希望

看護補助者として受けた研修については、診療報酬の算定要件で求められている基本的内容はいずれも70%以上が受講したと回答しており、特に「医療安全と感染防止」は93.9%と高かった(2. 補助者調査 表 45 複数回答)。

受けた研修のうち役立ったと回答した割合(役立ったと回答した人数/受講者数)は、「医療安全と感染防止」が87.3%、「患者さんのトイレ介助など日常生活の支援の方法」が76.4%、「看護補助を行うための基礎知識」が76.2%であったが、「医療制度の概要および病院の機能と組織について」は

48.5%と半数を切っていた(2. 補助者調査 表 45 複数回答)。

今後、受けた研修は、「医療安全と感染防止」(47.6%)、「医療チームおよび看護チームの一員としての看護補助業務」(37.8%)、「看護補助を行うための基礎的な知識」(36.9%)、「患者さんのトイレ介助など日常生活の支援の方法」(35.3%)が多かった(2. 補助者調査 表 45 複数回答)。実務に直接の関連している研修へのニーズが高いと考えられる。

自由記載では、受けた研修、受けた研修とも、「接遇・マナー・コミュニケーション・クレーム対応」「認知症関連」が多かった。

6) 仕事に対する考え

(1) 病院勤務のやりがい

病院で働くやりがいについては、「患者さん・家族から感謝される」(73.7%)、「仲間と協力し合って仕事をしている」(67.0%)、「人をケアすることで自分が成長できる」(60.6%)が多く選ばれていた(2. 補助者調査 表 60 複数回答)。

(2) 病院勤務の難しさ

病院で働くことの難しさとしては、「腰痛など、体に痛みがある」(62.8%)、「患者さんの命にかかわることがあると怖いと思う」(55.3%)、「身体がきつい」(48.2%)、「病気に感染することが怖いと思う」(38.1%)が多くなっていた(2. 補助者調査 表 58 複数回答)。命にかかわることや感染など医療現場特有の問題が挙げられた。次に、「同僚との人間関係(看護補助者同士)」(35.7%)が続く、「患者さんからきついこと、理不尽なことをいわれる」(31.6%)、「看護職から

きついこと、理不尽なことを言われる」(28.9%)という経験も3割前後の看護補助者が挙げていた。

(3) 看護補助業務や現病院への就業継続意向

看護補助者の仕事を続けたいと思うかについては、81.2%が「続けたい」と答えており、14.4%は「違う仕事に転職したい」と回答していた(2. 補助者調査 表 67)。

また、病院で働き続けたいかの質問に対しては、「この病院で働き続けたい」(55.3%)が最も多かったが、「もっと良い条件の病院があれば転職したい」(28.6%)も3割近くあり、病院以外に転職したい(8.6%)は1割弱であった(2. 補助者調査 表 68)。

何歳まで働きたいかについては、「働けるうちはいつまでも」(46.8%)が最も多く、続いて「65歳位まで」(23.0%)、「60歳位まで」(21.5%)であった(2. 補助者調査 表 69)。

(4) 取得したい介護・医療系資格

今後取得したい介護・医療系の資格については、「介護福祉士」が16.1%で、「介護職員実務者研修修了」9.7%、「介護職員初任者研修修了」8.2%、「看護師」7.3%、「准看護師」3.1%であった(2. 補助者調査 表 7 複数回答)。その他として、「ケアマネジャー」を記載する看護補助者も6.7%いた。

7) 働き続けるために病院に期待すること

看護補助者が働き続けるために病院に期待することは、「給与の充実」(90.1%)が最も多く(2. 補助者調査 表 62 複数回答)。

最も大切なこととしても59.2%が選択していた(2. 補助者調査 表 62)。

次に「福利厚生の実施」を(59.8%)、「資格を取れるよう支援する」(31.4%)、「看護職とのチームワークの在り方を明確に示す」(31.4%)、「教育・研修の実施」(27.4%)、「人事考課で能力を評価する」(26.8%)が続いた(2. 補助者調査 表 62 複数回答)。

また、非正規職員の場合、最も大切なこととして、「給与の充実」(46.3%)の次に「正規職員として雇用する」(21.7%)が多かった(2. 補助者調査 表 66)。

3. 医療施設聞き取り調査

看護補助者の雇用と活用に組織的に取り組んでいる急性期病院6施設を対象として看護管理者等にヒアリングを行い、質的に分析し、取り組みの実態を明らかにした。

1) 看護補助者の採用と雇用

(1) 雇用条件

正職員、パート、嘱託、派遣、再雇用、障害者雇用等、施設に合わせた雇用形態を選択していた。正職員は夜勤可能者に限定している施設、非常勤のみ募集している施設、高齢者を非常勤スタッフとしてパート採用し、早朝の始業など好きな時間で短時間勤務ができるようにしている施設、夜勤ができれば嘱託として採用している施設等があった。

(2) 募集方法・活用媒体

どの施設もハローワーク、院内掲示、ホームページでの案内、求人サイト、学校訪問、専門学校生対象の就職説明会参加、折り込みチラシ、地域住民・自治会からの口コミ・紹介、派遣・紹介会社等の多様な媒体や機会を活用していた。

(3) 雇用課題と取り組み

各病院の人材確保・定着への取り組み例として次のようなものがあった。

- 病院は採用できない要因を給与水準、定年制などととらえ、給与の改善と再雇用制度の見直し等雇用制度に関しての対策を検討。
- 給与水準を高め、年齢・資格不問として広く人材を集め、丁寧な教育を行うと共に看護師の業務委譲スキルを高めて定着を図っている。その結果、補助者の離職率が38.6%（2017年）から7%（2019年12月）へ低下した。その要因として、丁寧な研修のほかに、看護補助者の業務の明確化、指示出しを一定以上の経験のある看護師に統一したこと、指示を明確に伝える、看護師が看護補助者に対して尊重した態度を示し、看護師から看護補助者へ積極的にコミュニケーションを取るようにしたこと、感謝の気持ちを表すなどが挙げられると語った
- 自由度の高い短時間勤務を認め近隣住民の採用を行っている。特に好きな時間を選ぶことができる短時間勤務を認め、近隣に住む高齢者の採用を積極的に行い、「高齢者非常勤スタッフ」として活用している。
- 『病院も、そこで働く職員も、全部合わせて「地域」と考えている』と語り、キーパーソンを介して自治体と接点をもち元学校教職員や障害者雇用対象の方、高齢者の方などを口コミで採用につなげているほか、無料求人サイトで高校生を対象に短時間の勤務や17時からの勤

務も可能という広告を出し、採用に成功している。

2) 組織内の配置と業務内容

(1) 組織内の位置付け

5 病院は看護補助者を看護部所属とし一定人数を病棟に配置している。

1 病院は看護部門とは別の看護補助者部門をもつ。患者ケアを担当する課、生活環境の整備と移送等の直接ケアも一部担当する課、その他物品管理などを担当する課の3つの課にスキル等を基に配属している。

(2) 管理方法

実際の業務遂行に関しては所属する病棟の看護師長、リーダーまたは受け持ち看護師の指示のもとで業務を行っている。

定期的に看護補助者と病棟師長が集まる小集団活動を実施し、看護補助者の意見や課題、想いを聞くことで、教育指導、問題解決につなげている病院、看護補助者を院内および部署内の活動に参加させている病院もあった。また看護補助者だけの勉強会等を実施して、活動結果をケアや業務改善に生かしている病院があった。院内の委員会や医療チーム活動に参加させることで、知識やスキルの向上だけでなく職業意欲の向上を期待していることが語られた。

(3) 業務内容

6 病院全てが看護補助者の業務内容を明確に示す業務分担表や業務マニュアル等を作成していた。

4 病院では、ケアのスキルに優れた看護補助者に直接ケア（清潔ケアや排泄ケア等）を担当させ、その他の軽症患者の搬送や見守り、周辺業務等はその他の看護補助者に割り振るなど、看護補助者の中で担当する

業務を区分していた。1病院では、高校生アルバイトの看護補助者を1つの病棟に配置し、シーツ交換・洗い物・メッセンジャーなどの業務を担っている。その他、中央材料室に配置し緊急手術後の洗い物や掃除等の業務を担っている。

3) 業務の進め方

(1) 看護師の指示

6病院全てで看護師に対して、看護補助者の存在を互いに認め合いながら業務を共に遂行する協働者として認識するよう指導していることが語られた。ただし、個々の看護師の能力や認識によって、患者の状態や業務配分等を考慮せず、看護補助者に不適切な指示を出すという事例が認められたため、看護補助者への指示はリーダーや一定レベル以上の看護師が行うように配慮している施設もあった。

また6病院全てで指示を出す際に委譲の判断を明確にしていた。例えば、ある病院では、ベッドサイドに色分けをして、委譲する内容や委譲できるレベル・程度を分かりやすく表示している。別の病院では、看護補助者のスキルを指導者が評価し(1:見学、2:助言が必要、3:自立している)、どの看護師も確認できるようにしている。さらに、業務の実施形態の基準を明確に示すため、業務内容毎に実施形態を3つに分類し(「看護補助者が判断して実施」、「看護師の指示のもと実施」、「看護師とともに実施」)、業務分担表を作成している。

(2) 情報共有

看護師と看護補助者間の情報共有の方法は各病院で異なっていた。2病院は看護補助者のうち一部の看護補助者に電子カルテ

閲覧及び入力権限を与えていた。他の病院では、看護補助者専用ノートを作成して患者情報等を共有する方法や、朝のミーティングに両職種が参加する方法をとっていた。

(3) 看護補助者活用による効果と課題

効果として、「患者ケアが充実した(日勤帯の身体拘束率が看護補助者導入前18%から導入後7%へ低下、看護師が退院時訪問など新しい業務に取り組むことが出来たなど)看護師の満足が高まる」「病院経営上のメリットがある」「看護という職業の魅力をPRできる」が挙げられた。

課題としては、「看護師の超過勤務時間が減少していない」「看護補助者への業務委譲の基準の曖昧な部分」「看護補助者のインシデント」が挙げられた。

4) 看護補助者への教育・研修とキャリア開発

6病院とも急性期看護補助体制加算を算定しており、算定要件に基づく院内研修を年に1~2回実施していた。

それ以外に各病院で必要と考える研修や勉強会を実施していた。ある病院はさらに、看護補助者の長期的な研修計画も策定していた。別の病院は、直接ケアの看護補助業務について、その知識やスキルが信頼して委譲できるレベルに到達していることを院内で認定する制度を設けていた。また外部研修を推奨している病院もあった。

一方で、看護補助者の新人教育をきめ細かく実施している病院では、研修による看護部門の負担が大きいことも語られた。

5) 看護補助者の働きやすい職場環境への配慮・工夫

残業が少なく休暇がとりやすい、都合に合わせて短時間働けるなどワークライフバランスが取りやすいサポートを提供している。また、高齢者を雇用している施設は身体的に負担となる業務は避けるよう配慮している。

ある病院では安く利用できる院内保育園の利用が可能となっている。また別の病院では、看護補助者にも育児短時間制度（9：30～16：30）を導入し、就学前までは夜勤を免除している。

4．看護補助者聞き取り調査

看護補助者の採用や活用に積極的に取り組んでいる5病院の看護補助者17名を対象に面接によるインタビュー調査を実施し、質的記述的に分析した。1) 看護師と仕事の仕方、および、2) 看護補助者として働くやりがいについて明らかにした。

1) 看護師と仕事の仕方

情報共有の仕方として、「看護補助者間で情報を共有する」「分からないままにせず確認する」「看護師が受け入れやすいような言い方をする」が挙げられた。情報共有の課題として、「情報に抜けや誤りがある」「情報収集する時間や手段に限りがある」「情報提供がタイムリーでない」「看護補助者に情報がこない」「患者の状態を十分に把握できない」「依頼内容が理解できない」「情報提供に対する看護師の反応が否定的」が挙げられた。また、要望としては、「看護師から情報提供」「早めの情報提供」「理由や目的を含めた情報提示」「具体的に指示を出す」「理解した上で指示を出す」が挙げられた。看護補助者に指示を出

す際は、明確で具体的に伝えることが求められる。

看護師との協働のありようとして、「メンバーとして対等に働く」「お互いに関心を持つ」「互いの役割を認め合う」「状況を見ながら柔軟に役割分担する」「問題解決・目標達成に共に取り組む」「看護補助者としての任務を遂行する」「主体的に動く」が挙げられた。協働に関する課題として、提案を受け入れてもらえない、関心を示されないといった「否定的な看護師の反応」、言いたいことがあっても看護師には言えないといった「看護師との対等でない関係性」、一任される、何でも出来ると思われるといった「過剰に任される状況」が挙げられた。また、要望としては、「一緒にケアをしてほしい」「柔軟に役割分担する」「片付けは自分でしてほしい」が挙げられた。

協働に関する師長の重要な関与として、「協働するというメッセージを言葉や行動で示す」「患者を大事にする姿勢」「成果を伝え、やる気を引き出す」「看護補助者の立場になって考える」「やりたいことを受け止める」が挙げられた。

2) 看護補助者として働くやりがい

看護補助者としてのやりがいについてカテゴリーとして、「人間関係が恵まれている」「患者を主体に考えて関わられる」「個人の力が認められて対等に働ける」「多職種で認め合い協働できる」「患者・家族から感謝され、認められることが嬉しい」「人と接する仕事に魅力がある」「人の人生に関わることで自己の成長ができる」「実践したことの成果が見られて嬉しい」「病院へ貢献ができる」が挙げられた。看護補助

者がやりがいを持って働くためには、チームの一員であることを認識でき、実践した成果について周囲の反応を受ける必要がある。

5 . 看護師対象聞き取り調査

急性期の4病院において、5年目以上の経験を持つ看護師（看護師のクリニカルリーダー(日本看護協会版) 以上) 13名を対象に面接によるインタビュー調査を実施し、質的記述的に分析した。1) 直接ケアにおける看護補助者への指示出しにおける課題、および、2) 指示を出す際の留意点を明らかにした。

1) 看護補助者への指示出しにおける課題

「経験が浅いスタッフの指示に危うさを感じる」「スタッフ間で指示の判断に相違がある」「看護補助者の知識やスキルを十分に把握していない」「看護補助者が担っている業務全体を把握することやその調整が難しい」「委譲指示に関する体系的な教育研修を受けていない」の5つのテーマが抽出された。

2) 指示を出す際の留意点

「部署で定めた業務内容や基準に従う」「指示の質を担保する」「患者に関するアセスメントから委譲可能か見極める」「看護補助者がケアを遂行できるか見極める」「指示を明確に伝える」「看護補助者の業務を調整する」「指示の実施状況の確認や実施後の結果を評価する」「コミュニケーションを取り、協働を円滑にする」の8つのテーマが抽出された。

D . 考察

1 . 看護補助者の特性と確保対策について

1) 看護補助者の特性、就業経緯、病院への期待

(1) 看護補助者の特性

看護補助者は、女性が86.6%(2. 補助者調査 表2)、配偶者のいる者56.8%(2. 補助者調査 表28)、未就学年齢の子供のいる者10.7%(2. 補助者調査 表29)と家族背景は様々であった。年齢分布は50代(29.2%)や40代(26.4%)が多いものの、30代(17.1%)、20代(13.1%)、60代(13.4%)とあらゆる世代で構成されていた(1. 管理者調査 表1-27)。看護補助者の年齢や家族背景は様々であった。

今の病院に勤める直前の仕事は、「勤め人(非正規職員)」「(39.3%)」「勤め人(正規職員)」「(34.4%)」を合わせ転職者が73.7%と多数を占めた(2. 補助者調査 表38)。看護補助者の中には、学生、病院の看護補助業務経験者、介護施設での勤務経験者、介護職員初任者研修修了者、介護福祉士資格保有者もいて職業背景が様々であるため、入職時の能力には差があるものと推測される。

(2) 就業経緯

看護補助者の仕事を選んだ理由は、「人に役立つ仕事をしたい」(63.7%)が最も多く、次いで「看護や介護の技術を身につけたい」(37.2%)、「病院で働きたい」(29.3%)、「自分の今までの経験を活かせる」(25.9%)であった(2. 補助者調査 表34 複数回答)。6割以上の看護補助者は看護補助業務を人の役に立つ意義ある仕事と捉えて仕事を選んでいる。多くの看護補助者は、仕事の意義や自分の経験・能力の活用ということで選んでいるが、一部には、「資格がなくても働

ける」などの理由もみられ(2. 補助者調査表 34)、看護補助業務の仕事を選ぶ背景には様々な思いがあり、一様ではないと考えられる。

今の病院で働き始めた一番の理由は、「勤務地の都合が良い」(42.9%)が最も多く、「知人が働いていた」(12.0%)、「勤務の都合の時間がつけやすい」(8.3%)と続いた(2. 補助者調査表 32)。30代から50代の中年層の女性が多いこともあって、住まいの近くで、知り合いがいて仕事内容や職場環境に安心感があり、勤務時間が自分の生活と調整しやすい就職先を探したものと思われる。

(3) 看護補助者の病院への期待

看護補助者が働き続けるために病院に期待すること(2. 補助者調査表 62 複数回答)としては、「給与の充実」(90.1%)、「福利厚生の充実」(59.8%)と処遇に関するものが多かった。非正規職員の場合は、「給与の充実」に次いで「正規職員としての雇用」を望んでいた(2. 補助者調査表 66)。ほとんどの看護補助者が処遇の向上をまず求めている。

次いで「資格を取れるように支援する」(31.6%)、「看護職とのチームワークの在り方を明確に示す」(31.4%)が続いた。

3割以上の看護補助者は職業としてのキャリアを求めて、資格を取れるように支援してほしいと考えている。

さらに、3割以上の看護補助者が看護チームとしてのあり方を明確にしてほしいと考えていた。看護補助者からの聞き取り調査では、看護師の的確でない情報提供・指示、対等でない関係性、過剰に任せる状況な

ど協働の課題が挙げられており、看護補助者質問紙調査の自由記載には、病院内の位置づけや社会的イメージの向上を求める意見もあった。

2) 看護補助者の募集・採用

(1) 看護補助者の確保方針と活用理由

全国病院には2017年時点で約17.5万人(常勤換算)の看護補助者が雇用されている³⁾。今回調査に回答した病院は、今後の確保方針として、「増やす」(75.2%)が4分の3、「現状維持」(23.1%)が4分の1で、「減らす・今後とも活用しない」(1.6%)は僅かであった(1. 管理者調査表 1-37)。ほとんどの病院が今後も看護補助者を増員・確保する意向である。

平成30年中医協調査⁴⁾では、看護職員の負担軽減策として実施している取り組みの2番目に「看護補助者との業務分担」が挙げられている(73.8% 複数回答)(P148)。また、病棟において看護補助者へ業務委譲することで増加した業務は、「その他ベッドサイドでのケアの充実」(55.4%)、「入院患者に対する観察頻度の増加」(54.0%)、「患者、家族とのコミュニケーションの充実」(49.6%)が多かった(複数回答)(P179)。看護師長は、看護補助者の活用が、看護職員の負担軽減策として効果があるとともに、ケア充実にも寄与していると回答している。

今回調査では、看護補助者を活用する理由として、「看護職の業務を効率化し、専門性の向上を図りたい」(91.1%)、「ケア充実のため提供する看護量を増やしたい」(88.7%)を9割前後の病院が挙げており(1. 管理者調査表 1-40 複数回答)、平

成 30 年中医協調査と似たような結果となっている。

(2) 病院が看護補助者として採用したい人材

病院が看護補助者として活用したい人材は、「人の世話をすることに向いている人」(62.7%)が最も多く、「介護福祉士」(資格を有する人)(46.6%)、「介護・福祉分野で仕事をしたことがある人」(38.0%)、「医療分野で仕事をしたことがある人」(32.5%)が続いた(1. 管理者調査 表 1-41 三つまでの複数回答)。まずは、適性や人柄が重視し、その前提で直接ケアの教育研修を受けた人や経験のある人を求めている。

採用したい層としては、「看護や介護の道を目指す学生(進学希望者含む)」(68.7%)が最も多く、「定年ではないが勤めを辞めた方」(64.0%)、「勤めていない主婦」(57.4%)が続いた(1. 管理者調査 表 1-43 三つまでの複数回答)。学生については、実際の雇用は看護補助者の 3.9%程度であり、希望するほどには得られていないと思われる。

(3) 看護補助者の採用方法

病院が看護補助者を採用する場合の主な採用ルートは、「ハローワーク」(91.3%)、「病院のホームページ」(83.7%)の次に「知人の紹介」(63.3%)が続いた(1. 管理者調査 表 1-44 複数回答)。看護補助者自身は自宅近くで職場を探していたことから、看護補助者の求人に際しては、病院の近隣の住民に対し重点的に PR や募集を行うことが有効と考えられる。地域の自治会と連携しながら回覧板や口コミで募集するなど地

域のネットワークを活用している例もあった。(医療施設聞き取り調査)

また、看護補助者が今の病院を選んだ理由として、アクセスが良いことの次に「知人が働いていた」が多かった。これは、知人から事前に仕事内容や職場環境の情報を得て安心感があったためではないかと思われる。募集においては、看護補助業務の内容が具体的にイメージ出来るように情報を提示することが重要である。ある病院では、仕事と人材のミスマッチを防ぐため、事前に見学も取り入れていた(看護管理者質問紙調査)。また、看護補助者の「人に役立つ仕事をしたい」という気持ちに訴えるために、仕事の内容とともに社会的に意義のある職業であることを伝えることも重視する必要があると考える。

以上のような調査結果を基に、病院が看護補助者として採用したい人材を募集・採用する上で参考となる情報を一覧にした(参考資料 1 「看護補助者として採用したい人材と募集・採用ルート」)。

(4) 看護補助業務に合わせた人材の採用

看護補助業務は多様で各病院の事情もあることから、各病院で業務を分類して、採用計画をたてることも有効と考えられる。看護補助業務の分類については、例えば、直接ケアと周辺業務、業務に必要とされる能力(対人関係能力、知識・技術力、体力)、定型化のしやすさ、業務が集中する時間帯、などの軸で分類することが出来る。周辺業務では患者との対人関係能力をそれほど求められない業務が多い。直接ケアは、患者との対人関係能力が必須であることは共通しているが、各業務で求められる知識・技術のレ

ベルや体力のレベルは異なる。例えば、「食事ケア」は誤嚥などを防止して介助する技術が必要であり、「トイレ介助」は体力と技術を要し、「見守り」は体力をそれほど必要としない。

ある病院では、看護補助業務を「患者ケア」「環境整備」「物品管理」の3つに分けた上で、「患者ケア」を直接ケアの能力を有する看護補助者に担当させていた。他の例では、人手のほしい時間帯（スポットタイム）に近隣の元気な高齢者を非常勤で採用し、おしぼりの配布・回収など軽業務を任せている病院、高校生を短時間アルバイトで採用し、午前中や準夜帯にシーツ交換、洗い物、メッセージなど簡単な業務を任せている病院などの例があった。（医療施設聞き取り調査）

このような調査結果を基に、看護補助者の具体的な業務内容とその業務に適した人材・働き方を考察し、一覧にした（参考資料2「看護補助者の業務内容と適した人材・働き方」）。

3) 看護補助者の雇用・勤務状況と確保・定着対策

(1) 看護補助者の雇用形態

看護補助者（実人数）の雇用形態は、51.9%が「正規職員」、40.6%が「非正規職員」、その他が「派遣社員」、「業務委託」であった（1. 管理者調査 表 1-19）。病院の63.3%は、正規職員と非正規職員等（派遣、業務委託を含む）の看護補助者を同時に活用しており（1. 管理者調査 表 1-12）400床以上の病院や特定機能病院・地域医療支援病院は、正規職員より非正規職員の割合

の方が高かった（1. 管理者調査 表 2-13、3-14）。

(2) 看護補助者を配置している部署

急性期看護補助体制加算・看護補助加算を算定している病棟では、1病棟当たり平均4.1人（常勤換算）の看護補助者が配置されていた（1. 管理者調査 表 1-34）。これらの病棟の看護補助者（常勤換算）は、院内に配置されている看護補助者総数（常勤換算）の43.9%で、病院ではそれ以外の病棟に35.7%配置し、病棟以外の外来部門・検査部門・中材部門・手術室・ICU等への配置も20.5%を占めた（1. 管理者調査 表 1-35）。病院は、看護職が配置されている多くの部門で看護補助者を活用しており、診療報酬上の評価のない病棟や部門での配置も多いことがわかった。病棟以外の看護補助者の活用実態を今後明らかにし、病院の財政的支援に向けた診療報酬上の検討が必要ではないだろうか。

(3) 看護補助者の勤務時間帯

平成30年中医協調査²で、病棟師長が看護職員の負担軽減策として効果があると挙げた項目は、「病棟クランクの配置」(84.3%)、「病棟クランクとの業務分担」(82.8%)に続いて、「早出や遅出の看護補助者の配置」(82.2%)、「夜勤時間帯の看護補助者の配置」(81.7%)で（P153）。看護補助者の早出・遅出・夜勤への従事が効果あると考えられていた。

今回調査でそれらの実態をみると、それぞれの時間帯の従事割合は、早出52.8%、遅出51.9%、夜勤32.9%、休日63.6%、短時間勤務者11.7%であった（1. 管理者調査 表 1-31）。

これは、雇用形態による違いがある。「非正規職員」の場合、休日勤務に 47.3%、夜勤に 11.8%が従事するにとどまる一方、「正規職員」の場合は、休日勤務に 78.8%、夜勤に 52.2%が従事している（1. 管理者調査表 1-31）。病院では、夜勤者を確保するため、正職員の募集時には夜勤従事を条件にしているところもあった（医療施設聞き取り調査）。

（４）看護補助者の確保状況

看護補助者の定着状況は病院格差が大きく、離職率「5%未満」が 24.2%を占める一方、離職率「30%以上」も 12.0%あり、正規職員より非正規職員の離職率が高い傾向にあった（1. 管理者調査表 1-52）。離職率の高い病院の場合、募集・採用を繰り返すことになり、看護部における看護補助者の指導・育成の負担や人事部の採用事務負担が大きいものと推察される。

看護補助者の確保状況については、7割を超える病院が看護補助者不足と答えており（1. 管理者調査表 1-36）。特に、大規模病院ほど不足感が強かった（1. 管理者調査表 3-32）。実際の 2018 年度の募集・採用状況をみると、募集人数に対する採用者数の比率は「正規職員」では 68.5%にとどまっていた（1. 管理者調査表 1-50）。「非正規職員」は募集人数に対し 97.7%の人数を採用はしていたが、正規職員に比べ離職率が高いため、離職・採用を繰り返すことが多く、全体の不足感につながっているものと推測される。

（５）看護補助者の確保が困難な理由と確保・定着対策

平成 30 年中医協調査⁴⁾では、看護補助者の必要量を満たすだけ配置できない理由

として圧倒的に多かったのは「募集をしても集まらないため」（91.5%）であった（複数回答 P73）。今回調査では、看護補助者確保が困難な理由として病院が挙げた理由は、「給与が低い」（78.7%）が最も多かった（1. 管理者調査表 1-86 複数回答）。看護補助者も病院に期待することとして「給与の充実」（90.1%）を最も多く挙げており、呼応している。実際、病院が正規職員に支払った 2018 年度給与支払総額（税込み）の平均の分布は「200 万円～300 万円未満」「300 万円～400 万円未満」が 37.8%、45.0%を占め（1. 管理者調査表 1-62）、非正規職員の平均時給の分布は「1000 円未満」が 47.6%を占めており（1. 管理者調査表 1-65）、全産業：全職種の中で低い水準にあった。

今回調査では、看護補助者の確保・定着のために、過半数の病院が「看護補助者対象の教育・研修の充実」（65.3%）、「給与の充実」（54.1%）、「上司との面談機会の設定」（52.6%）に取り組んでいた。さらに半数近くの病院が「正規職員として雇用する」（48.4%）、「福利厚生の実施」（44.4%）、「資格を取れるように支援する」（44.2%）に取り組んでいた（1. 管理者調査表 1-88 複数回答）。人材の育成とともに、処遇の向上や相談体制の整備を重視している病院が多いと思われる。短時間勤務や院内保育所などワーク・ライフ・バランスや福利厚生の実施に取り組む例や、看護補助者の長期的な研修計画を策定する例などがみられた（医療施設聞き取り調査）。

また、看護補助者の能力には差があることが推測されるが、「人事考課を行い、給与に反映させている」病院は、「正規職員」の場合でも 46.9%であった（1. 管理者調査

表 1-55)。「非正規職員」の場合は、14.5%に留まっており、「勤続年数に関係なく同一賃金」の病院も 38.5%を占めている(1. 管理者調査 表 1-56)限られた人件費の枠の中で優秀な人材の定着を図るには、業務内容や能力に連動した給与体系を工夫することも方策の一つと考えられる。

また、看護補助者確保が困難な理由として病院が挙げた理由として、「給与が低い」(78.7%)の次に「他に魅力的な職場がある」(39.4%)、「職業としての魅力がない」(37.7%)が続いた(1. 管理者調査 表 1-86 複数回答)。一方で、6割以上の看護補助者はこの仕事を選んだ理由として「人に役立つ仕事をしたい」を挙げていることから、病院としては、看護補助業務が社会的意義のある魅力的な仕事であることを院内外に発信していくことが重要と考えられる。

以上のような調査結果をもとに、病院が定着対策を検討する上で参考となる情報を考察し、一覧にした(参考資料3「看護補助者の定着対策(離職防止・意欲向上)」)。

2. 看護師と看護補助者の協働を促進するマネジメント

1) チームの一員としての位置づけと風通しの良い組織風土

86.0%の病院は看護補助者の役割を「患者ケアを看護職と共に担う看護チームのメンバーである」と考えており、「患者ケアは看護職だけで行うので、看護職の周辺業務のみ行う補助者である」と考えている施設は僅か 2.2%であった(1. 管理者調査表 1-77)。看護補助者自身は、8割程度が看護チームの一員として期待されているという実感を持っていた(2. 補助者調査 表 54)

が、一方で、3割以上の看護補助者が「看護チームとしてのあり方を明確に示す」ことを病院に期待していた(2. 補助者調査 表 62 複数回答)。実際のチーム医療においてはまだ課題があると考えられる。

チーム医療と言われて久しいが、病院全体の中で、まして社会の中で、病院のチームに看護補助者が含まれていることは理解されていない状況があると考えられる。まずは、病院全体の中で、チームの一員としての位置づけを明確にし、その役割についての認識を共有することが必要である。特に、日々一緒に働いている看護チームにおいて、互いの役割・業務を互いに認識し尊重し合うことが重要である。

看護補助者からの聞き取り調査では、看護師との協働の課題と共に、円滑な協働の様子や看護師長の関与の重要性も明らかになった。看護師長が、「協働するというメッセージを言葉や行動で示す」「患者を大事にする姿勢」「成果を伝え、やる気を引き出す」「看護補助者の立場になって考える」「やりたいことを受け止める」ことをしている。医療施設聞き取り調査では、看護補助者に感謝する場面を設定するなど、看護補助者と看護師との良好な関係を意識的に造ろうとしている病院もあった。このように看護管理者には、立場を超えて率直に意見が言え、感謝の気持ちが伝わるような風通しの良い組織風土の醸成が求められていると考える。

2) 看護補助業務の内容・業務遂行ルールの明確化

(1) 平成 30 年中医協調査にみる看護補助者と看護師の協働

平成 30 年中医協調査²では、看護補助業務 16 項目について「看護補助者が主に担当する業務」「看護職員との協働で実施する業務」「看護職員が主に担当する業務」のいずれかを聞いている。「看護補助者が主に担当する業務」の割合が高かったのは、「物品搬送」(57.5%)、「寝具やりネンの交換、ベッド作成」(53.0%)、「環境整備」(27.6%)、「医療材料等の物品の補充、準備、点検」(24.4%)、「配下膳」(22.8%)であった。また、「看護職員が主に担当する業務」として多く挙げたのは、「入院案内」(79.2%)、「夜間の患者の ADL や行動の見守り・付添(認知症や高次機能障害等)」(61.6%)、「事務的業務」(56.0%)、「日中の患者の ADL や行動の見守り・付添(認知症や高次機能障害等)」(43.1%)、「体位変換」(36.3%)、「排泄介助」(33.7%)、「おむつ交換」(31.5%)、「食事介助」(29.6%)、「医療材料等の物品の補充、準備、点検」(28.8%)であった(P167 図表 3-88)。患者の状態にあまり左右されず、技術の習得が簡単で定型的な仕事にしやすい周辺業務が「看護補助者の主に担当する業務」になっている。一方で、個々の患者の状態を把握して行う必要がある直接ケアは、「看護職員と看護補助者との協働」となる割合が多い。

また、同じ業務であっても、急性期病棟は長期療養病棟より「看護職員が主に担当」とする割合が高かった。例えば、「体位変換」「排泄介助」「食事介助」は、急性期病棟では「看護職員が主に担当」がそれぞれ、46.9%、45.2%、36.0%であったのに比し、長期療養病棟ではそれぞれ、3.9%、2.0%、3.9%であった(P168～p169 図表 3-89 図表 3-90)。直接ケアの分担について、急性

期病棟で「看護職員が主に担当」する割合が高い理由として、患者の状態が変化しやすいことが考えられる。

また、同じ急性期病棟かつ同じ業務であっても、どちらが主に担当するかは病院により異なっていた。例えば看護補助者に委譲しやすい「物品搬送」であっても、同じ急性期病棟の病院間で「看護職員が主に担当」(4.1%)、「看護職員と看護補助者との協働」(32.3%)、「看護補助者が主に担当」(63.6%)とに分かれた。直接ケアの「食事介助」についても、「看護職員が主に担当」(36.0%)と「看護職員と看護補助者との協働」(63.5%)に分かれた(「看護補助者が主に担当」は 0.5%)。同じ急性期病棟であっても、病院の看護補助業務の考え方、配置している看護職員数や看護補助者数、病院の他部門の業務内容など、病院それぞれの事情により、看護補助者の業務内容・分担のあり方が異なっているものと考えられる。

(2) 今回調査にみる看護補助業務の現状と課題

今回調査では、看護職員との協働の程度は問わず、22 項目の業務について看護補助者の業務となっているかどうかを聞いた。8 割以上の病院が挙げたのは、【周辺業務：生活環境に関する業務】の「シーツ交換やベッドメーカー」「病床及び病床周辺の清掃・整頓」「リネン類の管理」「病室環境の調整」及び、【患者ケア：日常生活に関わる業務】の「配膳・下膳」「患者の移動・移送」「身体の清潔に関する業務」「寝衣交換」「食事介助」「見守り」「おむつ交換」「トイレ介助」「体位交換など安全・安楽に関する業務」であった(1. 管理者調査 表 1-71)。一方、行っていない業務のトップは【周辺業務：診

療の周辺業務】の「入退院・転出入に関する業務(書類や請求書等の配布、回収、作成など)」(37.7%)で、今後活用したい業務のトップでもあった(1. 管理者調査 表 1-71)。

看護補助者が実際に実施している業務の中で、2割以上の看護補助者が難しさを感じる業務は、【直接ケア：日常生活に関わる業務】としては、「食事介助」(41.2%)、「口腔ケア」(31.4%)、「身体の清潔に関する業務」(22.2%)であった。【周辺業務：診療の周辺業務】としては、「入退院・転出入に関する業務(書類や請求書等の配布、回収、作成など)」(27.9%)、「診察に必要な機械・器具等の準備、片付け」(20.1%)【周辺業務：生活環境に関わる業務】としては、「病室環境の調整(温度、湿度、採光、換気など)」(24.7%)、「病床及び病床周辺の清掃・整頓」(20.9%)であった(2. 補助者調査 表 55)。多くの病院で看護補助者が日常的に行なっている業務の中で難しさを感じている業務が少なからずある。

(2) 看護補助者の業務手順の明確化

看護補助者の業務については、ほとんどの病院が「文書で規定している」(96.2%)ことから(1. 管理者調査 表 1-68)各病院においては、看護補助者の業務内容は明確にされていると考えられる。しかし、各業務の業務手順書については、「文書で明確に決まっている」のは60%前後で、「文書はあるが、詳細は任されている」が20%前後、残りの病院は文書がなかった(1. 管理者調査 表 1-73)。4割の病院で、実際の仕事の手順は現場の看護職に任された状態になっている。看護補助者の背景は多様で能力にも差があることを考えると、患者安全のためにも看護補助者が不安なく業務を行うた

めにも、まずは明確に業務手順を文書で規定しておくことが必要と考える。

例えば、「食事介助」は、患者の状態によっては誤嚥の可能性もあり、看護師が患者の状態をアセスメントし、看護補助者の知識・技術の判断をした上で、委譲できるかを判断する必要がある。看護補助者が主な担当者として行ってよい状態の患者であるかどうかを確認できる体制を整備することが必要である。ある急性期病院では、業務内容を明確に示す業務分担表や業務マニュアル等を作成し、入職時の研修を行うと同時に、その後病棟に配置された看護補助者が各業務を遂行できるレベルに達しているかを評価し、看護師・看護補助者ともにその情報をみることが出来るようにしていた。(医療施設聞き取り調査)。病院では、看護補助者が行う業務のルールを明確にし、そのルールに基づいて実施していることを確認できる体制を整備することが必要である。

3) 看護補助者への業務委譲ルールの明確化と看護師の委譲スキルの向上

(1) 業務委譲に関する課題

看護補助者が看護師の指示で直接ケアを行うのは、看護師が業務を委譲しているということである。看護補助業務の22項目の各業務に関する看護師用の委譲手順(指示書)は、「文書で明確に決まっている」病院が10%~20%、「文書はあるが、詳細は任されている」のが10%~13%に過ぎず、残りの多くの病院においては、文書もなく、委譲は慣用的なルールや各看護師の指導に任せである状況であった(1. 管理者調査 表 1-74)。そして、病院の半数以上が看護補助者の活用を進める上での課題として「看護職

の看護補助者への的確な指示・業務委譲」(53.6%)をあげていた(1. 管理者調査 表 1-78)。

看護補助者からの聞き取り調査では、「(看護師からの)情報に抜けや誤りがある」「情報提供がタイムリーでない」「依頼内容が理解できない」などの課題が挙げられている。また、看護師からの聞き取り調査では、「経験が浅いスタッフの指示の危うさを感じる」「看護補助者の知識やスキルを十分に把握していない」「看護補助者への委譲指示に関する体系的な教育研修を受けていない」などの課題が把握されており、看護補助者・看護師ともに業務委譲のプロセスに課題があると捉えている。

そのため、看護補助者は、看護師に対して「看護師から情報提供」「早めの情報提供」「理由や目的を含めた情報提示」「具体的に指示を出す」「理解した上で指示を出す」ことを求めている(看護補助者聞き取り調査)。看護師自身は、指示を出す際の留意点として、患者に関するアセスメントから委譲可能か見極める」「看護補助者がケアを遂行できるか見極める」「指示を明確に伝える」「看護補助者の業務を調整する」「指示の実施状況の確認や実施後の結果を評価する」「コミュニケーションを取り、協働を円滑にする」等が重要と考えていた(看護師聞き取り調査)。

(2) 看護師に対する業務委譲に関する教育・研修

診療報酬の看護補助者関連加算の施設基準では、「所定の研修を修了した看護師長等が配置されていることが望ましい」としている。平成30年中医協調査⁴⁾では、回答した病棟師長の91.0%は看護補助者が配置さ

れているが、看護補助者の活用に関する研修を修了している者は39.2%に留まっていた(P180 図表 3-103)。施設基準に基づく看護管理者対象の研修については、例えば42の都道府県看護協会が日本看護協会の作成したDVD「看護補助者の活用推進のための看護管理者研修」を活用して集合研修を開催し、2018年度には4,625名の修了者を輩出している(資料「看護協会における看護補助者研修の実施状況等」)。まずは、看護師長等が看護補助者の活用研修を受けることが重要と考える。

また、診療報酬の看護補助者関連加算の施設基準では、看護補助者活用研修の内容として「看護補助者の活用に関する制度等の概要」「看護職員との連携と業務整理」「看護補助者の育成・研修・能力評価」「看護補助者の雇用形態と処遇等」が示されているが、業務委譲に関する責任と技術については明確でない。

今回調査では、「チーム作りの為に看護職と看護補助者と一緒に研修」(39.3%)、「看護師長を対象とした看護補助者との協働についての研修」(15.1%)、「看護師を対象とした看護補助者との協働についての研修」(12.5%)など協働に向けた研修を意識的に実施している病院もあった(1. 管理者調査表 1-81 複数回答)。

看護師と看護補助者の協働を推進するには、円滑な業務委譲が必須である。そのためには業務を委譲するにあたって看護師がアセスメントすべき事項、共有する情報の内容や共有方法など業務委譲のルールを明確にし、看護補助者・看護師ともに共通認識することが不可欠である。

さらに、看護師は、看護補助者の能力を把握した上で、患者のアセスメントに基づき的確に患者情報や指示を伝え、結果の確認まで責任をもつという責任の自覚と、委譲のスキルを身に付けることが不可欠である。そのため、看護師と看護補助者の協働の推進に向けて、看護師が委譲スキルを身につけるための教育・研修を整備していくことが非常に重要と考える。

4)多様な看護補助者の個々の能力を活かし、やりがいを支える看護マネジメント

看護補助者は病院で働くやりがいとして、「患者さん・家族から感謝される」(73.7%)、「仲間と協力し合って仕事をしている」(67.0%)、「人をケアすることで自分が成長できる」(60.6%)を特に多く挙げていた(2. 補助者調査 表 60 複数回答)

看護補助者からの聞き取り調査では、やりがいとして、「患者・家族から感謝され、認められることが嬉しい」「人と接する仕事に魅力がある」「個人の力が認められて対等に働ける」「多職種で認め合い協働できる」「実践したことの成果が見られて嬉しい」「人の人生に関わることで自己の成長ができる」等があげられた。患者さんに役立つ仕事であるという社会的意義、仕事仲間との良好なチームワーク、仕事を通じた自己成長を実感できることがやりがいにつながっていると推察される。看護補助者の定着を図り、協働を推進するには、このようなやりがいを支えるマネジメントが重要である。

看護補助者は、医療・看護に関する知識・技術が少ないため感染等の研修が必須であるが、一方で、生活者としての感覚が強いことから、患者・家族の気持ちを理解しやすい

面もある。看護補助者が得た情報を看護師と共有することでケアの質が高まる可能性があることから、看護師はその利点を認識し、有益な情報を活用することが重要である。そうすることで、看護補助者もチームの一員として協働している・認められているという実感が持て、やりがいにつながると考えられる。

また、看護管理者の中には、看護補助者の意欲や能力を考慮して、院内の委員会に参加させ役割をとってもらうなど積極的に活用している病院があった(医療施設聞き取り調査)。このように病院内の役割を任されることは、看護補助者にとってチームで認められているという実感が持て、やりがいにつながると考えられる。

看護補助業務の内容は多岐にわたり、病院により異なる。採用している看護補助者の能力も多様であり、病院によっても事情が様々である。各病院で、看護補助業務を整理・分類した上で、多様な看護補助者の能力や特性を区分けして、マッチングさせることは、看護補助者にとっても自分の能力が発揮でき、やりがいにつながると考えられる。例えば、直接ケアの業務と事務的な業務では業務の流れや留意すべき点、必要な能力が異なると考えられる。14.3%の病院は、看護補助者の中で担当する業務内容を分けていた(1. 管理者調査 表 1-70)。各病院の看護補助業務は異なるため、医療の質を担保しつつきめ細かい適材適所を実施するには組織としての高度なマネジメントが求められる。看護管理者が力をつけることで、看護補助者のやりがいと人材の効率的な活用を両立させることも可能になると考えられる。

5) 看護補助者の育成

(1) 看護補助者に対する院内研修の現状

看護補助者の活用を進める上での課題として、「看護補助者数の確保」(82.3%)の次に、「看護補助者の能力・適性」(76.0%)が多く挙げられた(1. 管理者調査 表 1-78 複数回答)。4分の3の病院が看護補助者の能力・適性に課題を抱えている。看護補助者は、入職前に統一した教育・研修を受けているわけではなく、様々な職業経験を経た多様な人々で、医療のことを知らない者も多く、個々の能力の差が大きい。看護補助者として不安なく働き続けることが出来るように必要な知識・技術の研修をすることは、患者安全・医療の質だけでなく、看護補助者の定着対策としても重要である。そのため、病院の定着対策として、「看護補助者対象の教育・研修の充実」(65.3%)がトップにあげられていた(1. 管理者調査 表 1-88 複数回答)。

診療報酬の看護補助者関連加算の施設基準では、看護補助者は年1回以上の院内研修を受講することを求めており、その院内研修に含めるべき基礎知識として、「医療制度の概要及び病院の機能と組織の理解」「医療チーム及び看護チームの一員としての看護補助業務の理解」「看護補助業務を遂行するための基礎的な知識・技術」「日常生活にかかわる業務」「守秘義務、個人情報保護」「看護補助業務における医療安全と感染防止」を示している。

病院は、「看護補助者を対象とした定期研修(年1回など)」(83.0%)、「年1回の定期研修以外に、部署配置前に研修」(36.8%)

を実施している(1. 管理者調査 表 1-81 複数回答)。

内容は施設基準で示された基本的内容をほとんどの病院で実施しており、その上で半数以上の病院が各項目内容について強化が必要と答えている(1. 管理者調査 表 1-83)。さらに、病院として追加する研修の自由記載には、「接遇・マナー」「業務上の責任・倫理・守秘義務など」「認知症患者の理解・ケア(ユマニチュード)」「コミュニケーション(報告技術、アサーションやアンガーマネジメントを含む)」「救命措置・BLS(Basic Life Support)・AED」などが挙げられた(1. 管理者調査 表 1-84)。

このように病院は看護補助者を育成するために、院内研修を重視し丁寧に実施しており、今後も8割近くの病院が「病院内の教育研修を充実し、育成したい」(77.9%)と答えていた。

(2) 看護補助者の育成に向けた課題

平成30年中医協調査²では、看護補助者に対する教育体制として、「教育プログラムが構築されている」ところは88.7%あったが、「教育を担当する人材が確保されている」ところは49.2%に留まった(P159 図表 3-78)。看護補助者の教育に関する課題として、「知識・技術の習得に時間を要する」(49.3%)、「業務多忙等により、研修時間を確保できない」(36.8%)、「教育を担当する人材の確保が困難」(34.8%)が多く挙げられていた(複数回答 P161 図表 3-82)。

今回調査では、6割近くの病院が「看護補助者対象の外部研修があれば活用して育成したい」(59.2%)と答えている(1. 管理者調査 表 1-85 複数回答)。外部研修活用の希望は、病床規模による差があり、400床以

上の病院は3分の1であるが、199床以下の病院では3分の2を占めた(1. 管理者調査 表3-74)。院内の教育体制が大規模病院ほど整っていない中小規模の病院では、外部研修活用の希望が多い。また、看護補助者研修を開催している4つの都道府県看護協会のうち2県は病院看護管理者からの要望もあって開催している(資料2-4 看護協会における看護補助者研修の実施状況等)。急性期病院であっても、看護補助者の新人教育をきめ細かく実施している病院では、研修による看護部門の負担が大きいことも語られた(医療施設聞き取り調査)。特に院内の研修体制が手薄な中小病院では、必要と考える研修をすべて自前で行うことが負担となっており、外部研修への期待が強まっているのではないかと推察される。

看護補助者を看護チームの一員としてその役割を認め合う中では、看護補助者の患者ケア業務遂行能力に対する看護管理者の期待が高まると同時に、看護補助者の中にもさらにスキルアップしたいと考える人たちが一定の割合でいると考えられる。病院に対して「教育・研修の充実」を求める看護補助者は27.4%おり、「資格を取れるように支援する」ことを望む者はさらに多く31.6%いた(2. 補助者調査 表62 複数回答)。看護補助者としてのキャリアを支援する制度がない中で、44.2%の病院が「(既存の)医療・介護の資格取得を支援する」ことを定着対策として行っている。病院によっては、看護補助者の長期的な研修計画を策定している例もあった(医療施設聞き取り調査)。看護補助者の確保と活用を考える上で、看護補助者として働く人々のキャリア

をどのように考えるか検討することも重要な課題と考える。

3. 病院における看護補助者の確保・活用の推進に向けて

病院は看護補助者の確保・活用に努力をしているが、看護師と看護補助者の協働をさらに推進するために、病院を支援する施策として、次のようなことが考えられる。

1) 看護補助者の確保・活用の好事例の収集と情報提供

今回、病院聞き取り調査の中で、看護補助者の確保・活用に向けた各病院の様々な工夫を把握することが出来た。その中には、最近、看護補助者を新たに導入した結果、身体拘束率が減少するなど医療・看護の質が向上した例もあった。このような各病院での好事例を集め、広く情報提供し、全国の病院がその情報を参考に出来るようにすることが有効ではないかと考える。

2) 看護補助者の育成と協働を推進するための研修の充実

看護補助者はやりがいを感じている者も多いが、能力・適性に課題があり、看護補助者に対する研修の充実が必要である。

また、看護チームのあり方や看護師の業務委譲体制にも課題があり、看護補助者を活用するマネジメントとして、チームの一員としての位置づけ 看護補助者の業務内容・業務遂行ルールの明確化 看護師の業務委譲ルールの明確化とスキルの向上 多様な看護補助者の個々の能力を活かし、やりがいを支える看護マネジメント 看護補助者の育成 が重要と考えられた。

そこで、看護師や看護管理者に対して、適切な委譲や協働に向けてのマネジメントに関連する研修を充実することが重要と考える。例えば、日本看護協会が「看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン」⁵⁾を発行し、看護補助者の業務のあり方について基本的な考え方を示し、ガイドラインに基づくオンデマンド研修を実施している。このような取り組みも有効と考えられる。

3) 看護師と看護補助者の協働の推進に向けた課題の整理

本調査研究では、看護補助者の確保・活用に関して現状、課題、方策をとりまとめたが、協働の推進にむけては、いくつかの課題も残されている。次の3点について、今後、さらに検討・整理することが重要と考える。

まずは、看護師から看護補助者への業務委譲に関する看護師教育のあり方についてである。業務委譲に関する教育は、これからの協働に向けて必須と考えるが、業務委譲に関する教育の実態が把握されていない。例えばアメリカでは委譲技術が基礎教育段階で必須の学習事項となっており、看護師国家試験にも委譲技術が含まれている。まずは、日本における委譲教育の実態を明らかにし、今後、基礎教育、新人研修、現任教育、管理者教育のどの段階で、委譲技術教育をどのように位置づけ、整備するのが良いかを検討する必要があると考える。

次に、看護補助者の処遇の向上に向けて、診療報酬制度や補助金をどのように活用出来るかの検討・整理である。看護補助者の給与は低い水準にあり、処遇の向上は、病院、看護補助者ともに大きな関心であり、看護

補助者の確保・定着に大きく影響すると考えられる。2020（令和2）年診療報酬改定で看護補助者に関する加算が引き上げられたが、その効果を検証しつつ、診療報酬のあり方をさらに工夫する必要があるのではないだろうか。また、看護補助者の育成や確保に補助金を活用することも含めて財政的な支援の方策を検討する必要があると考えられる。

最後に、看護補助者の育成に向けた研修のあり方やキャリアの検討である。看護補助者の育成に各病院力を注いでいるが、負担感もある。看護管理者は研修の充実強化が必要と考えており、外部の研修を活用したいという意見も多くみられた。看護補助者の中にもさらなる研修、資格取得を望む意欲的な者も一定数いるが、看護補助者としてのキャリアを伸ばすための仕組みは制度的には何もない。今後、看護補助者の確保と活用を進めるには、看護補助者として働く人々のキャリアをどのように考えるか検討することが必要ではないかと考える。

E . 結論

1 . 看護補助者の確保

病院は看護補助者の確保が困難な理由として「給与が低い」「職業としての魅力がない」ことを挙げている。看護補助者は「自宅からのアクセスが良い」ことを理由に選び、「知人の紹介」で就職する者が多かった。確保には、業務内容の具体的な提示、職業の魅力の発信とともに、地域ネットワークの活用等が有効と考えられる。

2 . 看護補助者の活用

看護補助者はやりがいを感じている者が多いが、協働する上での課題もあることが

ら、マネジメントする上で次の5点が重要である。 チームの一員としての位置づけ
看護補助者の業務内容・業務遂行ルール
の明確化 看護師の業務委譲ルールの明
確化とスキルの向上 多様な看護補助者
の個々の能力を活かし、やりがいを支える
看護マネジメント 看護補助者の育成

3. 看護補助者確保・活用の支援

病院における確保・定着対策の好事例に
関する情報提供、および、看護補助者・看護
師・看護管理者に対する研修の充実が病院
支援として有効である。支援を進めるには、
看護師に対する業務委譲に関する教育や看
護補助者の処遇・キャリアについての検討
が必要である。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表(予定)

なし

H. 知的所有権の取得状況

なし

I. 引用文献

1) 国税庁: 民間給与実態統計調査(平成30年)

<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2018/pdf/001.pdf>

(アクセス日: 2020年5月19日)

2) 厚生労働省(2019): 地域別最低賃金の全国一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/

(アクセス日: 2020年7月14日)

3) 厚生労働省(2017): 平成29年(2017)医療施設(静態・動態)調査・病院報告の概況P27

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/17/dl/02sisetu29-4.pdf>(2020/7/7アクセス)

4) 中央社会保険医療協議会 診療報酬改定結果検証部会(検-4-2 31.3.27)(2019): 平成30年度診療報酬改定の結果検証に係る特別調査(平成30年度調査) 医療従事者の負担軽減、働き方改革の推進に係る評価等に関する実施状況調査 報告書(案)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/000493978.pdf>(2020/7/7アクセス)

* 看護師調査は、全国1178病棟の看護師長が回答。

5) 公益社団法人日本看護協会(2019): 看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン及び活用ガイド

https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/way_of_nursing_service.pdf(2020/7/7アクセス)