

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：看護補助者調査

- 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）
- 研究代表者 坂本 すが（東京医療保健大学医療保健学部・副学長）
- 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 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 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 堀込 由紀（群馬パーズ大学保健科学部看護学科・講師）
- 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）
- 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）

要旨

看護補助者の確保、および、質の担保を図るための研修について検討するため、看護補助者を対象として、就職の経緯、就労状況、仕事内容、および、仕事への思いを把握する実態調査を行うことを目的とした。

全国の8,331病院で働く看護補助者を対象として自記式webアンケート調査を実施した。調査項目には、基本属性、勤務状況、家族構成、現在の仕事までの経緯、研修・業務の体制、業務内容など、現在の仕事に対する考えを含めた。

全ての都道府県の病院の看護補助者を含む1,337件(16.0%)の有効回答を得た。転職者が73.7%を占め、募集を知った経緯は、「知人の紹介」(37.8%)、「ハローワーク」(36.4%)、今の病院で働き始めた理由は「勤務地の都合が良い」42.9%、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%)が多く挙げられた。

困難を感じる業務は、「食事介助」(41.2%)、「口腔ケア」(31.4%)、業務内容・看護職からの指示が「曖昧で困る」は19.2%であった。診療報酬の算定要件で求められている研修内容はいずれも70%以上が受講していた。

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%)が多く、やりがいでは、「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%)が多かった。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「あまりない」(17.2%)、「まったくない」(3.4%)との回答もあった。

病院に期待することは、「給与の充実」(90.1%)、「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・研修の充実」(27.4%)、「人事考課で能力を評価する」(26.8%)であった。

採用を増やすためには、職場の人間関係が良好であること、仕事内容が社会貢献につながることをアピールし、身に付けたスキルは長く発揮していくことができることをアピールし、地域のネットワークを活用しながら採用を行い、満足度を上げながら、応募の輪を広げていくことが重要と考える。定着に向けて、チームの一員として良い医療を提供することに貢献している実感を持つような仕組み作りが重要であり、医療やケアの目標を共有しながら、自分の実践を振り返るような機会を持つことができるようにすることが望まれる。

A. 研究目的

看護業務の効率化のためには、看護師・看護補助者の協働を進める必要がある。看護補助者の確保、および、質の担保を図るための研修について検討するためには、看護補助者自身がどのように看護補助者という職を選び、就業を始め、どのように働いているか、また、仕事に対しどのように思っているかを把握することが必要である。

本研究は、全国の病院で働く看護補助者を対象として、就職の経緯、就労状況、仕事内容、および、仕事への思いを把握する実態調査を行うことを目的とした。尚、調査項目選定にあたり、看護協会における看護補助者関連研修の実施状況を把握するために、日本看護協会及び、四つの都道府県看護協会（以下、県看護協会）に出向き、それぞれの研修担当者からヒアリングした。ヒアリング結果は、2 - 4 資料に示す。

B. 方法

web アンケートにより、以下の二つの調査を行った。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(<https://www.ihep.jp/business/other/>)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。

1. 対象

全国の病院の看護補助者（調査票では分かりやすさを考慮し、「看護業務サポートスタッフ」と表記）を対象とした。

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。なお、看護補助者の定義について、依頼文書には「『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』とし、直接雇用、派遣、委託を含みます。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は含みません。また、ボランティアは含みません。」と記した。

2. 調査方法

ウェブアンケートシステムを用いた質問紙調査

3. 期間

2019（令和元）年 7 月 31 日から 8 月 20 日まで

4. 調査項目

看護補助者活用の現状、および、看護補助者の方々のニーズを把握するため、都道府県看護協会による看護補助者対象研修について、その実施状況、受講者の属性、研修内容、受講者の感想、職場における協働の課題

についてヒアリングを行った(2-4 資料参照)上で、調査項目の選定を行った。

4-1. 基本属性

基本属性として、以下の項目への回答を依頼した。

- ・年代(問1)
- ・性別(問2)
- ・勤務病院の所在地(問3)
- ・勤務病院の種類(問4)
- ・勤務病院の病床数(問5)
- ・受講した介護系の研修・持っている資格(問6)
- ・今後取得したい介護・医療系の資格(問7)

4-2. 勤務状況

勤務状況として、以下の項目への回答を依頼した。

- ・雇用形態(問8)
- ・病院での職名(問9)
- ・7月の週の勤務時間(問10)
- ・希望の勤務時間(一週間あたり・問11)
- ・調査時点での勤務時間帯(問12)
- ・希望の勤務時間帯(問13)
- ・月収(問14・7月の税込み支給額・手当含む)
- ・時給(問15)

4-3. 家族構成

家族構成として、以下の項目への回答を依頼した。

- ・配偶者・パートナーの有無(問16)
- ・同居する子供の有無(問17)

4-4. 現在の仕事までの経緯

現在の仕事までの経緯として、以下の項目への回答を依頼した。

- ・今の病院で働き始めた理由(問18)
- ・看護業務サポートスタッフの仕事を選んだ理由(問19)
- ・募集を知った経緯(問20)
- ・今の病院に勤める直前の仕事(問21)
- ・今まで経験したことがある職業(問22)
- ・介護系施設での勤務経験(問23)
- ・病院での看護業務サポートスタッフとしての経験(問24)
- ・病院での看護業務サポートスタッフとしての経験年数(問25・他の病院も含めて)

4-5. 研修・業務の体制、業務内容など

研修・業務の体制、業務内容などについて、以下の項目への回答を依頼した。

- ・看護業務サポートスタッフとして受けた研修・役立った研修・受けた研修(問26)
- ・看護業務サポートの仕事をしている部署(問27)
- ・組織上の直属上司(問28)
- ・看護業務サポートスタッフの業務を規定した文書の有無(問29)
- ・業務内容や業務上の指示の明確さ(問30)
- ・看護チームの一員として期待されているという実感の有無(問31)
- ・行っている業務・困難な業務(問32)

4-6. 現在の仕事に対する考え

現在の仕事に対する考えとして、以下の

項目への回答を依頼した。

- ・病院で働くことの難しさ(問33)
- ・病院で働くことのやりがい(問34)
- ・働き続けるために病院に期待すること(問35)
- ・看護業務サポートスタッフの仕事の続けたいと思うかどうか(問36)
- ・病院で働き続けたいかどうか(問37)
- ・何歳ぐらいまで働き続けたいと考えているか(問38)

4-7. その他

最後に、処遇や研修などに関する意見を自由記述で尋ねた(問39)。

5. 倫理的配慮

調査の依頼文に調査の趣旨、調査項目などを記した。また、回答するウェブサイト上で最初に調査協力の意思の有無を尋ね、そこで「協力する」を選んだ者のみが回答できるよう設定した。

なお、調査実施にあたって、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(院31-16)。

C. 結果

2019年10月3日時点で1,351名(16.2%、1,351/8,331)の回答が得られた。そのうち、「協力しない」を選択した13件、回答の重複していた1件を除く1,337件(16.0%)を有効回答とした。

1. 基本属性

回答者の年代で最も多かったのは、40～49歳で467人(34.9%)であった(表1)。回答者の性別では、女性が1,158人(86.6%)であった(表2)。

勤務病院の所在地で多かったのは、北海道(97人、7.3%)、東京都(96人、7.2%)、神奈川県(76人、5.7%)、大阪府(75人、5.6%)であった(表3)。

働いている病院の種類では、「救急患者を多く受け入れている病院」が370人(27.7%)、「長期入院の高齢者が多い病院」が363人(27.2%)と多かった(表4)。働いている病院の病床数では、「100～199床」が最も多く、409人(30.6%)であった(表5)。

介護系の資格や修了している研修では、「介護福祉士」資格を有している人が603名(45.1%)と最も多く、「介護職員初任者研修修了(ヘルパー2級)」も495人(37.0%)と多かった(表6)。今後取得したい資格については、「介護福祉士」(215人、16.1%)、「介護職員実務者研修修了」(130人、9.7%)の順に多かった。なお、735人(55.0%)が「特になし」と回答した(表7)。介護福祉士資格を有しない734名で、介護福祉士資格取得の希望を集計したところ、他の資格がある場合は40.5%、いずれの資格もない場合は21.8%の人が取得を希望していた。両者を合わせると29.3%の人が取得を希望していた(表8)。

2. 勤務状況

雇用形態については、「病院の正規職員」が 985 人(73.7%)、「病院の非正規職員(パート・アルバイト・非常勤嘱託などの非常勤職員)」が 322 人(24.1%)、「病院以外の派遣会社・業務委託会社社員」が 16 人(1.2%)であった(表 9)。

病院での職名については、「看護補助者」が 453 名(33.9%)、「看護助手」が 440 人(32.9%)と多かった。その他の回答については、集計した上で、別表に示した(表 11)。

週の勤務時間について尋ねたところ、「30 時間～40 時間未満」が 893 人(66.8%)、「40 時間以上」が 322 人(24.1%)であった(表 12)。希望の勤務時間については、「30 時間～40 時間未満」が最も多く、917 人(68.6%)であった(表 13)。勤務時間について実際と希望を比較した結果を表 14、表 15 に示した。その結果、同じである人は 75.7%、希望より多く働いていた人は 21.3%、希望より少なく働いていた人は 3.0%であった。

現在の勤務時間帯については、「昼間勤務」が全体の 92.1%であった。「夜間勤務」をしているのは 631 人(47.2%)、「休日勤務」をしているのは 815 人(61.0%)であった(表 16)。希望する時間帯については、「昼間勤務」が全体の 92.0%であるのに対して、「夜間勤務」、「休日勤務」、「早朝勤務(早出)」、「夕刻勤務(遅出)」はそれぞれ 40%程度であった(表 17)。現在の勤務時間帯と希望の勤務時間帯についてクロス集計を行い(表 18-22)、希望していない時間帯で働いている人の数を表 23 に示した。希望していない

が休日勤務をしている人は全体の 26.6%、希望していないが夕刻勤務(遅出)をしている人は 23.9%であった。

月収については、「10 万円～20 万円未満」が 712 人(53.3%)と最も多く、「20 万円～30 万円未満」と併せると 1,216 人(90.9%)であった(表 24)。時給については、「1,000 円～1,200 円未満」が 504 名(37.7%)と最も多かった。「1,000 円未満」という人は 369 人(27.6%)であった(表 25)。雇用形態と収入のクロス集計を行い、以下に示した。正規職員で月収、時給ともに多くなっている傾向がみられた(表 26、27)。

3. 家族構成

配偶者・パートナーについては、「あり」という人が 759 人(56.8%)、「なし」という人が 573 人(42.9%)であった(表 28)。同居している子どもについては、「なし」という人が 615 人(46.0%)であった。同居している子どもがいる人の中では、「あり(中学校卒業以上)」が最も多かった(表 29)。

性別(男女)と月収・時給とのクロス集計を行った結果、男性の方が収入が多くなっていた(表 30、31)。

4. 現在の仕事までの経緯

今の病院で働き始めた理由について複数回答で尋ねた結果、最も多かったのは「勤務地の都合が良い(自宅からのアクセスが良いなど)」で 908 人(67.9%)であった。最

も強い理由でも「勤務地の都合が良い(自宅からのアクセスが良いなど)」が最も多かった(表 32)。

サポートスタッフの仕事を選んだ理由について複数回答で尋ねたところ、最も多かったのは「人に役立つ仕事をしたい」で 852 人(63.7%)であった(表 34)。

募集を知った経緯については、「知人の紹介」と「ハローワーク」がいずれも 35%程度と多かった(表 36)。

今の病院に勤める前の仕事について尋ねたところ、多かったのは「勤め人(パート、アルバイト、非常勤、嘱託など非正規の職員)」(526 人、39.3%)、「勤め人(正規職員)」(460 人、34.4%)であった(表 38)。

今までに経験したことのある職種では、「サービスの職業」が全体の 53.0%と多かった。「事務的職業」「販売の職業」も 35%程度であった(表 40)。

介護施設での勤務経験は「ある」という人が 441 人(33.0%)、「ない」という人が 892 人(66.7%)であった(表 41)。

病院でサポートスタッフとして働いた経験については、「他の病院で働いたことがある」という人が 276 人(20.6%)であり、「今の病院が初めて」という人が大半であった(表 42)。

サポートスタッフとしての経験年数は、平均が 11.3 年、中央値が 10.0 年であった。分布をみると、15 年以上という人が最も多く、31.3%であった(表 43、44)。

5. 研修・業務の体制、業務内容など

これまでに受けた研修はいずれも 70%以上であった。役立った研修では「医療安全と感染防止」が 1,097 人(82.0%)と最も高く、受けた研修でも同様であった(表 45)。

勤務している病棟は、病棟が 1,297 人(97.0%)であった。(表 49)。

直属の上司は、「病棟(部署)の看護師長」という人が 1,167 人(87.3%)であった。「看護部門とは異なる看護業務サポート部門の長」が上司である人は 19 人(1.4%)、「看護部門とは異なる看護業務サポート部門の病棟(部署)責任者」が上司である人は 11 人(0.8%)であった。(表 51)

看護業務サポートスタッフの業務を規定した文書については、「ある」という人が 1,067 人(79.8%)であった。一方で、「ない」という人は 91 人(6.8%)であった。(表 52)

業務内容や看護職からの指示について、「とても明確である」もしくは「まあ明確である」という人が 1,071 人(80.1%)であったのに対して、「曖昧で困ることがある」もしくは「曖昧でとても困っている」という人は 257 人(19.2%)であった。(表 53)

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、「とてもある」または「まあある」と回答した人は、1,052 人(78.7%)であった。一方、「あまりない」または「全くない」と回答した人は 275 人(20.6%)であった。(表 54)

現在行っている業務で多かったのは、「シーツ交換やベッドメイキング」(1,299 人、97.2%)、「病床及び病床周辺の清掃・整頓」

(1,268人、94.8%)、「患者の移動・移送」(1,261人、94.3%)であった。困難を感じる業務については、食事介助(468人、同業務を行っている人の41.2%)、口腔ケア(313人、同31.4%)、「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)」(79人、27.9%)であった。(表55)

6. 現在の仕事に対する考え

病院で働くことの難しさで多かったのは、「腰痛など、体に痛みがある」(840人、62.8%)、「患者さんの命にかかわることがあると怖いと思う」(739人、55.3%)、「病気に感染することが怖いと思う」(509人、38.1%)であった。(表58)

病院で働くやりがいが多かったのは、「患者さん・家族から感謝される」(985人、73.7%)、「仲間と協力し合って仕事をしている」(896人、67.0%)、「人をケアすることで自分が成長できる」(810人、60.6%)であった。(表60)

働き続けるために病院に期待することについて、複数回答で尋ねたところ、多かったのは、「給与の充実」(1,205人、90.1%)、「福利厚生の実施」(799人、59.8%)であった。最も大切なことでは、「給与の充実」(792人、59.2%)が圧倒的に多く、「正規職員として雇用する」(91人、6.8%)がその次に多かった。(表62)

雇用形態と働き続けるために病院に期待すること、最も期待することのクロス集計を行った結果を表65、66に示した。

看護業務サポートスタッフの仕事の続ける意向については、「続けたい」という人が1,086人(81.2%)であった。一方で、「違う仕事に転職したい」と回答した人は193人(14.4%)、「仕事すること自体をやめたい」と回答した人が46人(3.4%)であった。(表67)

病院で働き続ける意向については、「この病院で働き続けたい」が739人(55.3%)で最も多かった。「もっと良い条件の病院があれば転職したい」という人は382人(28.6%)であった。(表68)

何歳まで働き続けたいかという意向について、「働けるうちはいつまでも」という回答が626人(46.8%)と最も多かった。「65歳位まで」が308人(23.0%)、「60歳位まで」が288人(21.5%)であった。(表69)

自由記載欄(処遇や研修などご意見がございましたらご自由にお書きください)への記入内容について、内容分類し、「業務内容の明確化・調整を希望」「研修への要望」「処遇について」「人材確保について」「院内の意識改革が必要」「評価とキャリアプラン」にまとめた。概要を表70～表75に示した。

D. 考察

1. 回答者である看護補助者の概要と結果の活用について

有効回答率は16.0%と低かったが、全ての都道府県の病院の看護補助者から回答が

得られた(表 3)。勤務する病院の許可病床数割合を平成 30 年医療施設調査¹⁾と比べると、医療施設調査結果では、「49 床以下」が 10.8%、「50~99 床」が 24.8%、「100~199 床」が 33.6%、「200~399 床」が 21.4%、「400 床以上」が 9.4%であるところ、本調査の回答者属性では、「49 床以下」が 7.9%、「50~99 床」が 21.8%、「100~199 床」が 30.6%、「200~399 床」が 25.3%、「400 床以上」が 14.4%であり(表 5)、本調査への回答は、小規模病院で少なく、大規模病院で多い傾向がみられた。

回答者の属性をみると、雇用形態では、病院の正規職員が 73.3%、非正規職員が 24.1% (表 9)であり、また、介護福祉士資格保持者が 45.1% (表 6)であった。勤務部署は、「病棟」が 97.0%とほとんどを占めた(表 49)。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(表 1)。病院での看護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、長い経験を持つ者が多かった(表 43、表 44)。

同時に実施した看護管理者調査の回答施設に勤務する看護補助者は、正規職員の割合が 51.9%、非正規職員の割合が 40.6%であり(1. 看護師調査 表 1-17)、勤務部署は「病棟」勤務者(実人数)が 79.7% (1. 看護師調査 表 1-33)であり、年齢構成は、「50-59 歳」(29.2%)、「40-49 歳」(26.4%)、「30-39 歳」(17.1%)の順となっていた(1. 看護師調査 表 1-25)。

両調査結果を比較すると、今回の回答者は、病院で働く看護補助者の集団の中で、正規雇用、病棟勤務者の割合が高い集団のデータであるといえる。

今回の調査では、各看護管理者に名簿で 1 番最初に記載されている看護補助者に渡していただくよう依頼したが、長く勤めていて信頼している看護補助者に依頼した可能性が考えられる。

本調査結果は、日本の病院で働く看護補助者のうち、介護福祉士資格を持ち、正規雇用されて常勤で働く看護補助者の回答割合が高い結果となっているため、その統計値は、看護補助者集団全体を反映するとはいえないと考えられる。しかし、全国の多様な病院でそれぞれ中心となって働いている看護補助者の状況や意識を把握できる結果であると考えられる。そのため、前述の点に留意しつつ本調査結果を看護補助者活用戦略に活かしていくことは可能と考える。

2. 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(表 2)。配偶者のいる者は、56.8%と半数以上を占めた(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%と最も多かったが、「未就学年齢」の子を持つ者も 10.7%いた(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、家族背景は多様であることがわかった。

3. 看護補助者の就業経緯と求人のポイント

1) 直前の仕事と経験した職業

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、転職者が73.7%と多数を占めた。「学生」(12.1%)、「専業主婦・家事手伝い」(8.5%)は1割前後であった(表38)。

採用戦略としては、まずは、転職を考える層にアピールできる広報が重要と考える。女性の就労におけるM字カーブは年々緩やかになっており³⁾、令和元年度の就労率は、25~29歳(82.1%)、30~34歳(75.4%)、35~39歳(74.8%)、40~44歳(78.6%)、45~49歳(79.5%)と、30~39歳で数ポイントの落ち込みのみとなっている。このように、子育てをしながらでも就業する女性が増えてきていることから、専業主婦を求人対象とするよりは、転職者を対象と想定して募集活動を行ったほうが有効ではないかと考えられる。

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(表40 複数回答)。平成30年度雇用動向調査結果²⁾によると、離職率が高い産業は、宿泊業、飲食サービス業(26.9%)、生活関連サービス業、娯楽業(23.9%)、サービス業(他に分類されない)(19.9%)となっており、サービス業は業種全体の中でも転職率が高いため、また、医療・介護分野からの転職も含む設問となっていたため多

くなっていたと考えられる。女性の従事者が多い職業の経験者が多くっており、どの業種からも転職は見込まれるとも考えられる。

また、同調査²⁾の転職入職者が前職を辞めた理由(女性)では、出向などを含むその他理由(25.5%)、「定年・契約期間満了」(14.8%)、「労働時間・休日条件」(13.4%)、「職場の人間関係」(11.8%)、「給与等収入」(8.8%)が多くなっていた。特に、医療・福祉産業への転入者の「前職を辞めた理由」では、定年・契約期間の満了(20.4%)、出向などを含むその他理由(19.2%)、職場の人間関係が好ましくなかった(15.2%)、給料など収入が少なかった(8.8%)であり、また、「現職を選んだ理由」では、能力・個性・資格が活かせる(23.7%)、仕事内容に興味があった(21.0%)、労働時間・休日などの条件が良い(16.1%)、通勤が便利(14.5%)であり、転職者採用においては、職場の人間関係、仕事の意義・やりがいと重要であると考えられる。

そのため、看護補助者採用を増やすためには、職場の人間関係が良好であること、仕事内容が社会貢献につながることに、安定した職場であり身に着けたスキルは長く発揮していくことができること、などをしっかりとアピールすることが大切であると考えられる。

一方、自由記述欄には、看護補助者という仕事が軽んじられている、仕事理解されていない(表70)、やりがいがある仕事であると思う一方、忙しすぎてより良い実践を

考えることができなかつたり、看護師の指示が不明確と感じていたり、チームとしての連携・協働に課題を感じていることが記載されていた(表 71)。病院全体での意識改革、取り組みが必要であると考え。

2) 募集を知った経緯

募集を知った経緯では、「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(表 36)。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%)とどれも多くはないが、一定数の獲得にはつながっており、多様な手段で広報していくことも重要と考える。

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(表 32 複数回答)、最も強い理由としても42.9%がこの理由を選んでいた(表 32)。30歳～59歳が85.3%と中年層の女性が多いこともあって、住まいに近いところで就職先を探していると思われる。病院は住宅地近くにある場合も多く、通いやすい勤務先として選ばれることが最も多いことが分かった。そのため、求人においては、施設所在地でのPRが非常に重要であると考えられる。

最も強い理由として2番目に選ばれた割合が高かったのが、「知人が働いていた」(12.0%)であった。口コミでの募集は、人

間関係や仕事条件をわかった上で就職するため、定着も良い可能性があり、まずは、現在の看護補助者の就労環境を良くすることにより、知り合いを職場に誘ってもらえるようにすることが重要と考える。

「患者としてかかったことがある・家族がかかっていた」も10.3%が選んでおり(表 32 複数回答)、地域の中で良い医療を提供し続けることも、採用につながっていくと考えられる。

また、その他の記載では、正規職員としての勤務希望、院内保育の充実、資格取得を含め学ぶ意欲に対応していることなども今の病院で働き始めた理由として挙げられていた(表 33)。人材管理としては難しい面も多いとは思われるが、今の病院で働き始めた理由もさまざまであるため、募集する年齢層にもあわせつつ、それぞれのニーズに応じた支援・機会を提供できることが、意欲ある人材の獲得につながると考えられる。

4) 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%)、「自分のこれ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(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(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(表34)。

看護補助者の仕事は、給与や勤務条件よりも、仕事の中身、やりがいを重視して選ぶ者が多数を占めていることがわかった。そのため、応募者を増やすためには、仕事の中身・意義を伝えることを重視する必要があると考える。

一方で、その他の記載では、「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、必ずしも積極的ではない理由も一部みられた(表35)。看護補助者という仕事を選ぶ背景には様々な思いがあることも考慮する必要があると考える。

4. 看護補助者の勤務条件と課題

1) 職名

病院での職名は、「看護補助者」(33.9%)と「看護助手」(32.9%)で66.8%を占め、「介護福祉士」が15.9%、ケアワーカー(6.5%)と続いた(表11)。どのような職名が良いかどうかは、施設の方針により異なると考えるが、職名は、何を行うかを他者に伝える重要なツールであるため、看護補助者の仕事を院内・院外に伝える目的で工夫することも大切ではないかと考える。職名を新たに考えるプロセスを通して、看護補助者の仕事内容や院内での位置づけ・意義を明確化することもできるのではないかと考える。

2) 勤務時間数

「週の勤務時間」と「希望の勤務時間」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(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(表15)、4分の3は希望通りの勤務時間となっていた。希望より多く働いている人の場合、人手が足りず、病院の依頼に応じて勤務時間を長くしているのではないかと考えられる。尚、勤務時間については、契約時点から希望より長い時間となっている場合もあれば、残業により長くなってしまっている場合も想定される。希望より長く働く者が多い結果は、管理者調査において、看護補助者数が不足していると捉える割合が高かったことと合致すると考える。

3) 勤務時間帯

勤務時間帯は、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(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(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(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) 給与・時給

月収(2019年7月の税込み支給額)は、「10万~20万円未満」(53.3%)が最も多く、「20万円~30万円」(37.7%)とあわせると9割以上を占めた(表24)。賃金構造基本統計調査(令和元年)⁵⁾によると、平均賃金は、男性338.0千円、女性251.0千円であり、特に、回答者に多い層である45歳~49歳の女性の賃金の平均は268.2千円であった。看護補助者の月収20万円未満が半数以上を占める実態は、平均的な月収と比べると低い所得と考えられる。また、45歳~49歳の賃金を産業別にみたところ⁵⁾、宿泊業・飲食サービス業が218.4千円で最も低く、医療・福祉が277.1千円となっており、業種間の差も大きいため、仕事内容・求める人材によって、給与額を検討していく必要があると考える。

時給については、最も高い割合であったのは「1,000円~1,200円未満」(53.3%)であるが、「1,000円未満」も27.6%と約3割を

占めていた(表25)。自由記載には、給与・手当の要望が記載されており、給与と手当の組み合わせにより、仕事内容に見合った収入が保障され、能力に応じた昇給制度があることにより、意欲を持って働き続けることを支えることが重要と考える。

また、性別と給与額の関連を見たところ、月収、時給ともに男性の方が、給与が高い者の割合が高くなっていた(表30、31)。この違いが、経験年数や勤務内容の違いであるかについては、今後検討の必要があると考える。

自由記述欄には、処遇についても多くの意見が記載されていた(表74)。職務内容の明確化、評価体制の確立、職務に応じた処遇など、人事管理体制を整えていくことが必要と考える。

5. 看護補助者の役割・業務の実態と課題

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(表54)。8割の職場で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ことは、良い職場環境が保たれているように思われる。一方で2割の看護補助者が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ことは、マネジメントに改善の余地があると考えられる。

他職種と比べ、給与水準や勤務時間などにおける魅力を上げることは病院経営全体や人材確保の面から難しい状況がある中でも、定着に向けて、チームの一員として良い医療を提供することに貢献している実感を持てるような仕組み作りと、それを活かすことができるマネジメントが大切と考える。

2) 業務文書と業務指示

看護補助者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ことがわかった(表 52)。役割が明確になることにより、互いを理解し合って、チームとして協働を進めることができる。そのためには、看護補助者自身が個々に、また看護師と看護補助者が互いに役割を明確にしておくことができるよう業務規定文書の作成と活用が有効な手段の一つであると考えます。

一方、業務内容や看護職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%)と合わせて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%)と回答した者も合わせて19.2%いた(表 53)。

自由記載には、看護師の指示が不明確であり、また、看護師が看護補助者の業務内容を把握していないことが書かれており、組織として、看護師の指示の在り方について質を担保していくことが必要と考える。

3) 業務内容

病棟勤務者が多いこともあり、現在行っている業務としては、生活環境に関わる業務、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)は概ね8割以上の看護補助者が実施しており、事務・管理業務を含む診療の周辺業務も2~6割弱の実施となっていた(表 55 複数回答)。看護管理者調査結果とほぼ同様の結果となっていた。

その他の欄への記述では、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行っていることがわかった(表 56)。

行っている業務で困難を感じる業務としては、「食事介助」(41.2%)、「口腔ケア」(31.4%)が多かった(表 55 複数回答)。それぞれ、85.0%、74.6%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多かった。業務委譲の対象となる患者として適切なのか、看護補助者の教育・研修を充実する必要があるのか、各病院において問題点を明確にし、看護補助者マニュアルや研修だけでなく、病院全体で対応する必要があると考える。

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(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

護補助者がいると思われる。今後は、看護補助者業務の種類を分類して、適性のある職員の配置や研修内容など検討する必要がある。

6. 看護補助者の研修の実態と課題

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内容はいずれも70%以上が受講したと回答していた(表45)。

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/受講人数)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(表45)。

受けた研修でも、「医療安全と感染防止」は47.9%と半数近くが挙げていたが、「医療制度の概要および病院の機能と組織」は24.3%、「守秘義務・個人情報の保護」は19.5%など4分の1未満となっていた。実務との関連をイメージしやすい研修へのニーズが高いのではないかと考えられる。現場で経験する事例を用いた研修など、看護補助者が興味を持って学び合える研修の充実が期待される。

自由記載においても、研修希望は多く寄せられており、接遇・マナー・コミュニケーションといった社会人基礎力、認知症や介護予防などのケアに直結する知識とともに、多職種と一緒にこなう研修への要望も寄

せられていた(表72)。

「医療制度の概要および病院の機能と組織」については、看護補助業務の意義を把握するために重要な内容と思われるため、研修の目標・提供している内容を改善する必要があると考えられる。看護補助者業務の意義を俯瞰できる研修とともに、コミュニケーションなどの研修を行うことにより、看護補助者が共通目標を持ちながら協働していく力をつけることは、職場の人間関係を改善していくことにもつながるのではないかと考える。

「守秘義務、個人情報の保護」についても、より看護補助者の実践に即した内容での提供、または、倫理課題に広げた形での研修など、内容を検討していくことが望まれる。

7. 病院勤務の難しさややりがい

1) 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(表58 複数回答)。命にかかわるとか感染など医療現場特有の問題が挙げられていた。

次には、人間関係として、「同僚との人間関係(看護補助者同士)」(35.7%)が挙げられており、看護補助者同士の人間関係が課題となっていることが分かった。看護職のように同じ基礎教育を受けた者が集まるわけではなく、さまざまな生活背景、能力を持

った方々が一緒に働くこととなるため、なお一層、目的・目標の共有が大切になると考える。人間関係の調整も大事と思われるが、医療チームの一員として良い看護の提供に協力する仲間として、それぞれが持てる力を出し合いながら仕事をするような関係づくりを目指すことが重要と考える。

また、「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%)という経験を3割前後の看護補助者がしており、ハラスメントの課題もあると考えられる。

2) 病院勤務のやりがい

病院で働くやりがいでは、「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(表60 複数回答)。患者・家族との関わりでは、ハラスメントを受けることもあるが、やりがいにつながる関りも多いことがかった。また、仲間との協力、自分の成長もやりがいとして重要な要素であるため、医療やケアの目標を仲間と共有しながら、自分の実践を振り返るような機会を持つことができるようにすること、成長が実感できるように肯定的評価をフィードバックすることなども重要ではないかと考える。

8. 看護補助者の就業継続意向と病院への期待

1) 介護施設や病院勤務の経験

病院での看護補助者業務経験では、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(表42)。看護補助者として一つの病院に定着している状況がある。定着している看護補助者に看護管理者が回答を依頼した可能性も否めないが、業務に適性がある看護補助者に対し、病院が定着対策を講じれば、定着を促すことができるのではないかと考える。

介護系施設での勤務を33.0%が経験し(表41)ており、介護系施設からの転職者が3分の1いるが、これは、回答者に介護福祉士資格保有者が多いことの影響と考えられる。

2) 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%、「看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(表7 複数回答)。また、現在、介護福祉士資格を持たない回答者にのみを分析したところ、他の資格を有する場合は4割が、いずれの資格も持たない場合は2割強が介護福祉士資格取得を希望していた(表8)。

様々な資格を取得しながらキャリア発展を考えている者と、現状の業務を継続していくことを望んでいる者の両方がいることが考えられるため、一律ではないキャリア支援が大切と考える。

3) 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」と答えしており、14.4%は「違う仕事に転職したい」と回答していた(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%)も1割弱が選んでいた(表 68)。

本調査回答者は、仕事に前向きに取り組んでいる看護補助者の回答が多いと考えるが、それでも1割前後は転職の意向があることが分かった。看護補助者として医療・看護の提供に貢献していくことを考えている者が、長くやりがいを持ちながら継続できるよう、業務内容、看護師の指示、研修など定着のための工夫を行っていくことが必要と考える。

4) 働き続けるために病院に期待すること

働き続けるために病院に期待することとしては、「給与の充実」(90.1%)が最も多くなっており(複数回答)、最も大切なこととしても59.2%が選択していた(表 62)。「福利厚生」の充実も59.8%が選んでいたが、最も大切なこととしては3.8%の選択に限られていた。福利厚生などの雇用条件の向上も必要とされているが、まずは、給与を上げてほしいと思っていることがわかった。

「資格を取れるよう支援する」(31.4%)

「教育・研修の充実」(27.4%)、「人事考課で能力を評価する」(26.8%)も多くが選択しており(複数回答)、業務を行いながら学び・成長が実感できるような仕組み作りが求められていることがわかった。

また、「看護職とのチームワークの在り方を明確に示す」(31.4%)も期待されており、看護補助者としての役割を明確にし、重要なチームメンバーとしての位置づけを望んでいると考える。

E. 結論

本調査結果から得られた看護補助者の確保・定着に向けて取るべき方策を下記にまとめる。

1) 病院の採用戦略

- ✓ 看護補助者が今の病院で働き始めた理由として「自宅から近いこと」また、採用経緯としてはハローワークとともに「知人の紹介」が高くなっていった。地域のネットワークを活用しながら採用を行い、満足度を上げながら、応募の輪を広げていくことが重要と考える。
- ✓ 看護補助者の社会的認知が低いこと、医療施設で働くケアスタッフのイメージがつきにくいこと、看護補助という名称から男性が敬遠しがちとなることなどが、自由記載に寄せられていた。社会の中で重要な役割担う職業であることを広報していく取り組みも

必要である。

2) 病院の定着対策(マネジメント)

(1) 業務の明確化と風通しの良い職場づくり

- ✓ 37%の看護補助者が、「看護補助者同士の人間関係」を働くことの難しさを選んでおり、自由記載にも、古くから働く者の影響などが記載されていた。一方、やりがいとしても「仲間と協力し合って仕事をしている」を67%が選んでおり、職場風土づくりは重要である。チーム作り研修、コミュニケーション研修など、参加型の研修を増やし、目標に向かって協力し合える力・風土を醸成していくことが望まれる

(2) 看護チームの育成

- ✓ 医療チームの一員と捉えられていないと感じる看護補助者が2割いた。自由記載には、病院全体の中での無資格者の位置づけがとても低いこと、やりがいを持つことが難しいことが記されていた。チーム医療はどの施設においても取り組まれていることと思われるが、資格を持つ専門スタッフをチームと捉えている施設が多いと考えられる。患者・家族を中心に医療を支えるすべてのスタッフがチームとして活動する理念の定着が望まれる。

(3) やりがいを支えるマネジメント

- ✓ 看護補助者のやりがいとしては、「患

者・家族から感謝されること」が最も多く(74%)、職務内容は様々となるとしても、患者・家族との関わりを持つことができるようなマネジメントが必要と考える。

(4) 対象のニーズに合わせた評価・研修の実施

- ✓ 様々な研修を受けていたが、「役立った」と捉えている割合、「今後受りたい」と捉えている割合は低い内容もあった。一方、自由記載においては、さまざまな研修(認知症ケアなど)を受けたいことが記載されていた。また、研修を受けて能力向上を目指している看護補助者と、現状の業務を行うことまでを目標としている看護補助者がいることがわかった。研修の内容や目標について、役割や担う業務の種類との関係も考慮しながら、整理することが必要と考えられる。
- ✓ 看護補助者の人員確保は難しく、他の職業に就く予定の学生、地域高齢者など多様な背景・スキルを持つ人々の活用が必要と考える。病院への期待として「人事考課で能力評価」を選んだ看護補助者が27%いたが、そのような評価は望まない者もいると考える。一律に評価や研修を実施するのではなく、業務や本人の意欲によって、評価や研修、また、それに処遇を連動させるかについては、異なる雇用条件を用意するようなシステム作りが望まれる
- ✓ 病院で働き続けることの難しさは、「腰痛・体の痛み」(63%)が最も多く、患

者からのハラスメントも 32%となっていた。感染対策・医療安全の教育はすでに行われているが、腰痛予防や患者ハラスメント対策の研修も、業務内容によっては、取り入れていくことが望まれる。

3) 看護師の業務委譲スキルの向上

- ✓ 業務内容や看護職からの業務上の指示が明確であるかについては、「困る」「とても困っている」が 19.2%いた。自由記載には、看護師の指示が不明確であり、また、看護師が看護補助者の業務内容を把握していないことが書かれており、組織として、看護師の指示の在り方について質を担保していく必要がある。そのために、看護師に対する業務委譲スキルの教育を意識的に行うことが望ましいと考える。

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 参照文献

- 1) 厚生労働省：平成 30 年医療施設調査結果概要

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/18/dl/02sisetu30.pdf>

(アクセス日 2020 年 5 月 17 日)

- 2) 厚生労働省：平成 30 年度雇用動向調査結果

- 3) 内閣府：男女共同参画白書 平成 25 年版

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/index.html

(アクセス日 2020 年 5 月 17 日)

- 4) 令和元年労働力調査結果 (総務省統計局)

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html>

長期時系列表 3 (3) 年齢階級(5 歳階級)別就業者数及び就業率 - 全国

(アクセス日 2020 年 5 月 17 日)

- 5) 厚生労働省：令和元年賃金構造基本統計調査 結果の概況

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2019/index.html>

(アクセス日 2020 年 5 月 17 日)