

看護補助者の確保に向けた 日本看護協会の取り組み



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

内容

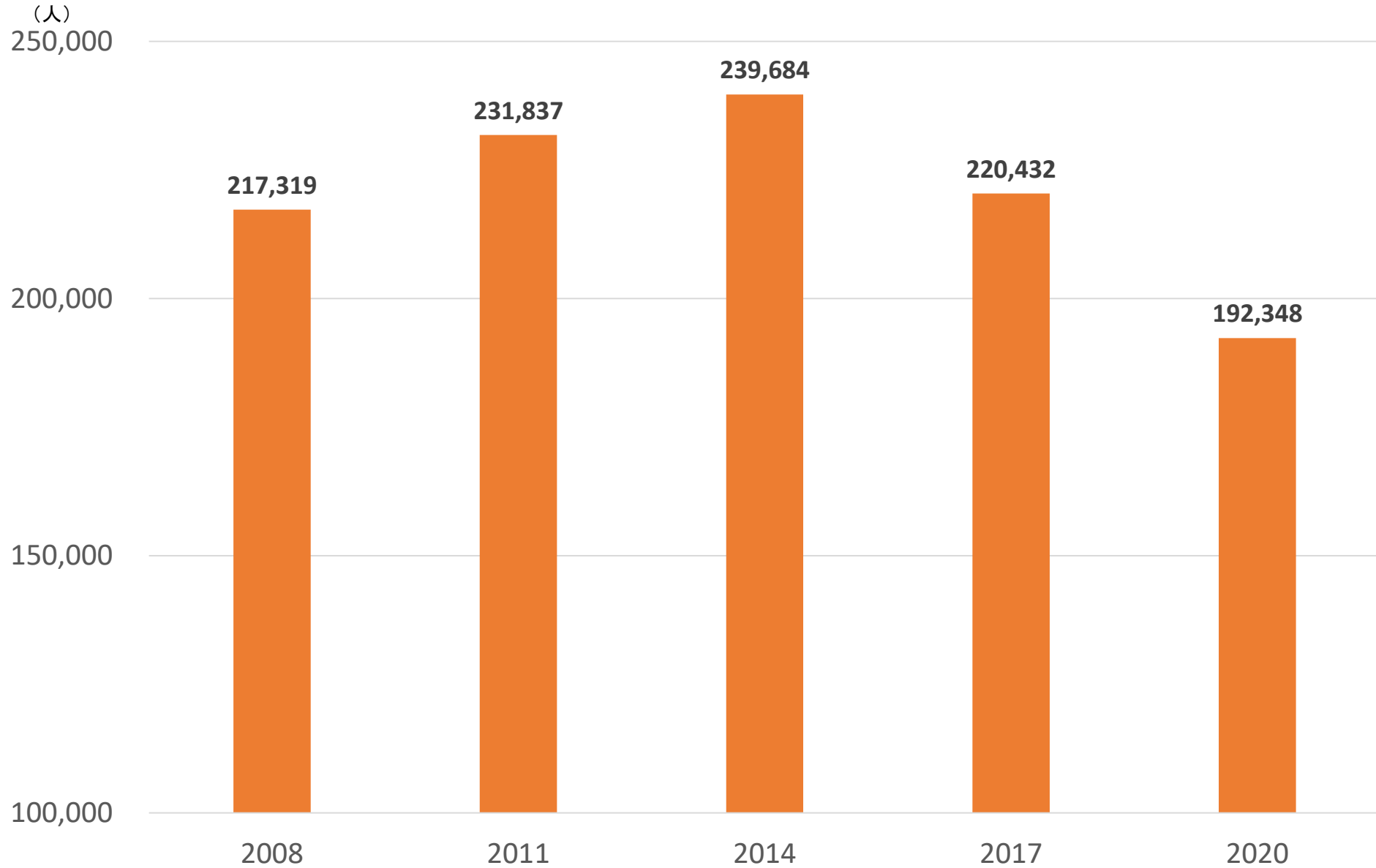
1. 看護補助者を取り巻く現状

**2. 看護補助者との協働の推進に向けた
日本看護協会の取り組み**

3. 看護補助者の確保・定着に向けて

1. 看護補助者を取り巻く現状

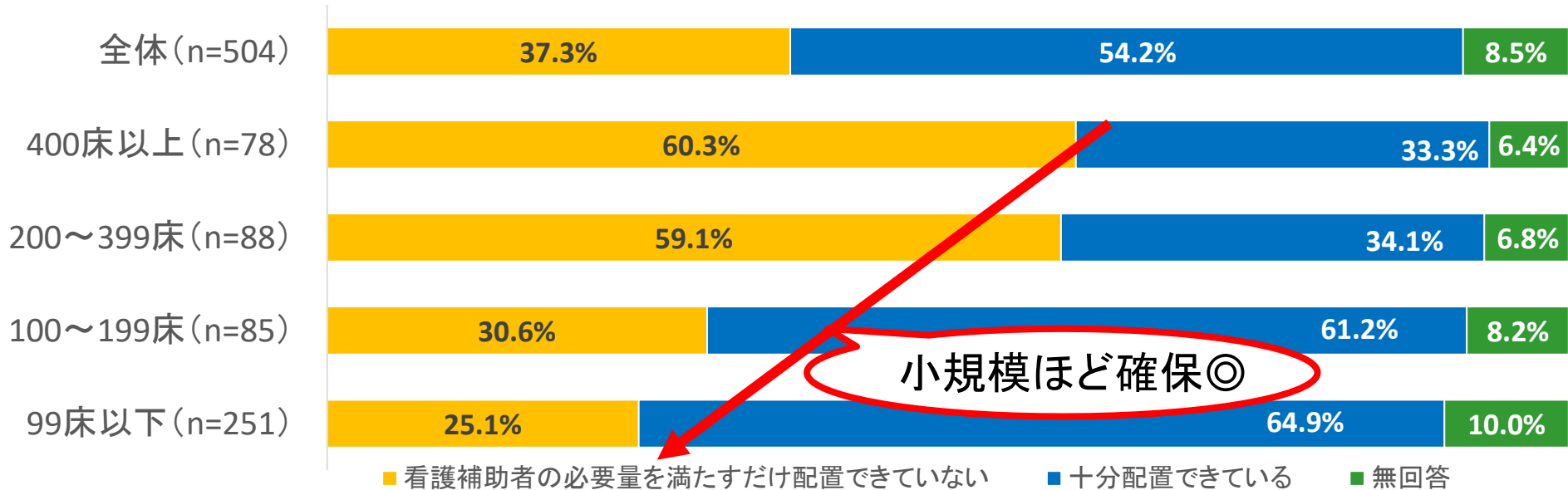
看護補助者数の推移



出典: 厚生労働省 医療施設動態調査、医療施設静態調査(2017年～)

看護補助者の確保困難

●看護補助者の配置状況



小規模ほど確保◎

●看護補助者の必要量を満たすだけ配置できていない理由 (n=188)



出典: 平成31年3月27日中医協総会資料「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)の報告案について」より作成

看護補助者の採用・退職状況

(n=3,248)

	正規雇用	非正規雇用	正規・非正規合算
(1) 採用予定人数	3.0人	3.1人	6.1人
(2) 採用者数	2.3人	3.3人	5.6人
(3) 採用割合【(2)÷(1)】	76.7%	105.1%	91.1%
(4) 2019年度の総退職者数	2.5人	2.6人	5.1人
(5) 上記(2)のうち2019年度退職者数	0.6人	1.1人	1.7人
(6) 年度内離職率【(5)÷(2)】	25.6%	32.9%	29.9%

出典：日本看護協会「2021年3月26日本会ニュースリリース『2020年病院看護実態調査結果』」

2. 看護補助者との協働の推進に向けた 日本看護協会の取り組み

- 1) 日本看護協会のこれまでの取り組み
- 2) 日本看護協会の2022年度の取り組み

看護補助者に関する国の動向と本会の取組み

	国	本会
1994	診療報酬で看護補助加算の新設	
1996		『看護補助者の業務範囲とその教育等に関する検討報告書』を公表
2007	厚労省医政局通知『医師及び医療関係職と事務職員等との間等での役割分担の推進について』	
2010	2月中央社会保険医療協議会 「医療関係職種の役割分担と連携の評価」 3月チーム医療の推進に関する検討会 『チーム医療の推進に関する検討会報告書』 「急性期看護補助体制加算」の新設	『急性期医療における看護職と看護補助者の役割分担と連携に関する基本的な考え方』の公表
2012		『看護補助者活用推進のための看護管理者研修テキスト』・『看護補助者活用事例集』公表
2013	看護補助者活用推進事業	
2016		都道府県看護協会での研修支援開始 (看護師長等対象研修のDVD配布)
2019	診療報酬の点数は 段階的に引き上げ	「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」を公表
2020	医療専門職支援人材確保・定着事業（看護補助者と医師事務作業補助者のPRリーフレットと動画、求人票の書き方マニュアルを作成）	
2021	医療専門職支援人材確保・定着事業（①定着のための手引書、②eラーニング教材（管理者、看護補助者、医師事務作業補助者）及びPR動画作成）	看護補助者向け標準研修の作成（2022年度より配信） 「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」を改訂
2022	診療報酬で看護補助体制充実加算の新設	「看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関するガイドライン及び活用ガイド」を公表 看護補助者を対象とした標準研修、看護補助者との協働推進のための研修（看護師向け）を配信 標準研修を活用した看護補助者確保モデル事業実施

看護チームで業務を行う際のポイント

対象者の高齢化、看護に求められる役割の多様化等に対応しつつ、安全で質の高い看護を効果的に提供するためには、以下が必要。

各資格・職種に関する法令等の規定や役割の理解

安全で効率的・効果的な業務実施体制の整備

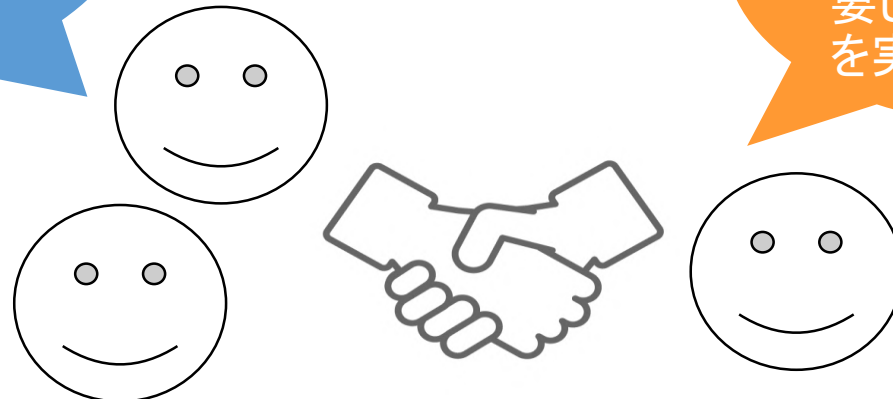
【看護職】

看護の専門性を必要とする業務に専念

看護チーム

【看護補助者】

看護の専門性を要しない業務を実施



看護補助者の活用推進のための看護管理者研修

研修目的:

看護管理者が看護補助者の活用推進のために必要な知識や考え方を理解し、安全で効率的な業務実施体制整備に活用することができる

研修目標:

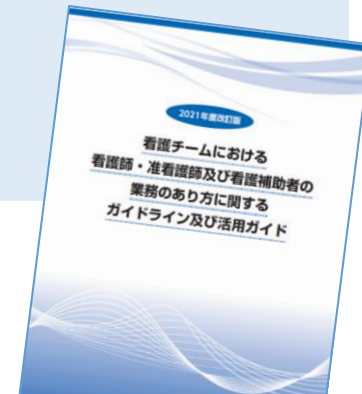
1. 看護補助者との協働において看護職と看護補助者の役割と責任が理解できる
2. 効果的・効率的な看護を提供するための業務実施体制の整備の方策が理解できる
3. 看護補助者の確保の方策と労働環境整備の方策が理解できる
4. 看護職及び看護補助者の教育体制の整備の方策が理解できる

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

<目的>

社会における看護へのニーズが変化する中においても、**安全で質の高い看護を効果的・効率的に提供するため、あらゆる場の看護管理者及び看護師に対し、看護チームにおける看護師・准看護師・看護補助者の業務のあり方に関する基本的な考え及び各施設において必要な体制整備について目指す姿を示す**

日本看護協会公式ホームページから全文ダウンロード可能
https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/way_of_nursing_service.pdf?ver202111



2019年2月公表
2021年5月一部改訂

※令和2年10月の「保健師助産師看護師学校養成所指定規則」及び「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」の改定内容を2021年度版に反映

2. 看護補助者との協働の推進に向けた 日本看護協会の取り組み

- 1) 日本看護協会これまでの取り組み
- 2) 日本看護協会の2022年度の取り組み

2022年度重点事業

3: 地域を支える看護職の裁量発揮

3-1: 看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関する事業

実施内容

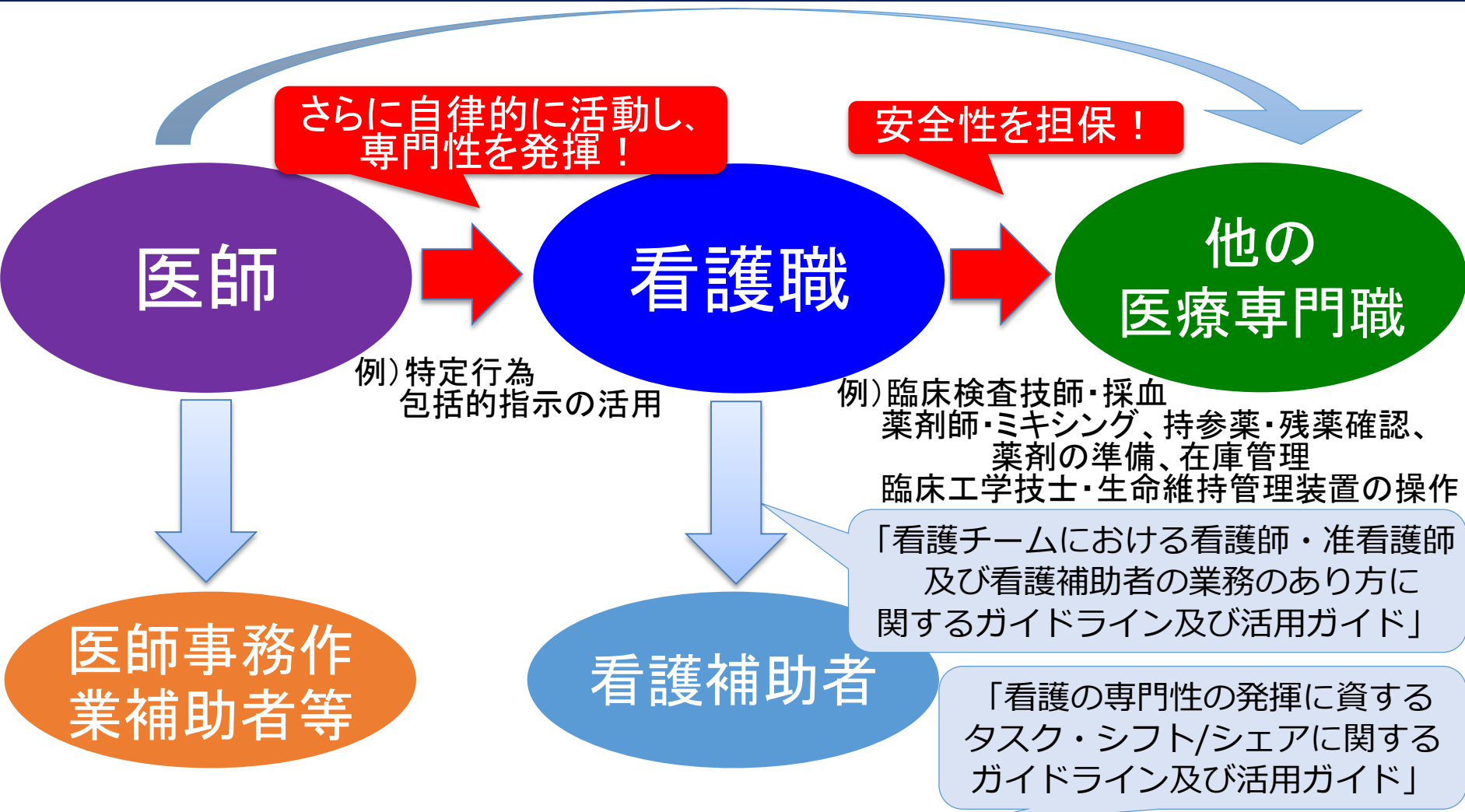
1. 「看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関するガイドライン及び活用ガイド」の周知・普及

- 1) ガイドライン及び活用ガイドの冊子作成と配布
- 2) 研修の実施
- 3) ガイドライン及び活用ガイド活用事例の収集
- 4) 現行制度を最大限活用して看護師が対応できる患者・利用者の医療ニーズの明確化

2. 看護補助者との協働の推進

- 1) 看護補助者標準研修の実施
- 2) 看護補助者の確保に向けた情報発信

看護職から見たタスク・シフト/シェア



看護師がその専門性をさらに発揮でき、より質の高い医療を提供できる体制整備が重要

2022年度重点事業

3: 地域を支える看護職の裁量発揮

3-1: 看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関する事業

実施内容

1. 「看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関するガイドライン及び活用ガイド」の周知・普及

- 1) ガイドライン及び活用ガイドの冊子作成と配布
- 2) 研修の実施
- 3) ガイドライン及び活用ガイド活用事例の収集
- 4) 現行制度を最大限活用して看護師が対応できる患者・利用者の医療ニーズの明確化

2. 看護補助者との協働の推進

- 1) 看護補助者標準研修の実施
- 2) 看護補助者の確保に向けた情報発信

必須研修(モジュール1) + 業務に合わせて選択可能な研修(モジュール2～4)

- モジュール1～4-5で計31時間 (講義15時間・演習16時間、演習はガイド動画を提供)
- 1モジュール修了ごとに日本看護協会が修了証を発行

モジュール1：入門編 (必須研修)

【講義：6時間
演習：3時間】

医療制度の概要、医療機関について
医療チームの機能と役割、看護補助者の業務、業務上の責任
倫理、心得(接遇・健康管理)、医療安全、感染予防、労働安全衛生

モジュール2：周辺業務

【講義：2時間・演習：4時間】

生活環境に関わる業務

病床及び病床周辺の清掃・整頓
病室環境の調整
シーツ交換やベッドメイキング
リネン類の管理

診療に関わる周辺業務

処置・検査等の伝票類の準備・整備
診療に必要な書類の整備・補充
医療機器及びその他の器具等の準備・片付け
診療材料の補充・整理
入退院・転出入に関する業務

モジュール3：直接ケア総論

【講義：2時間・演習：2時間】

医療安全 (患者誤認防止、転倒・転落防止
スキンテア防止)

コミュニケーション

モジュール4：直接ケア各論

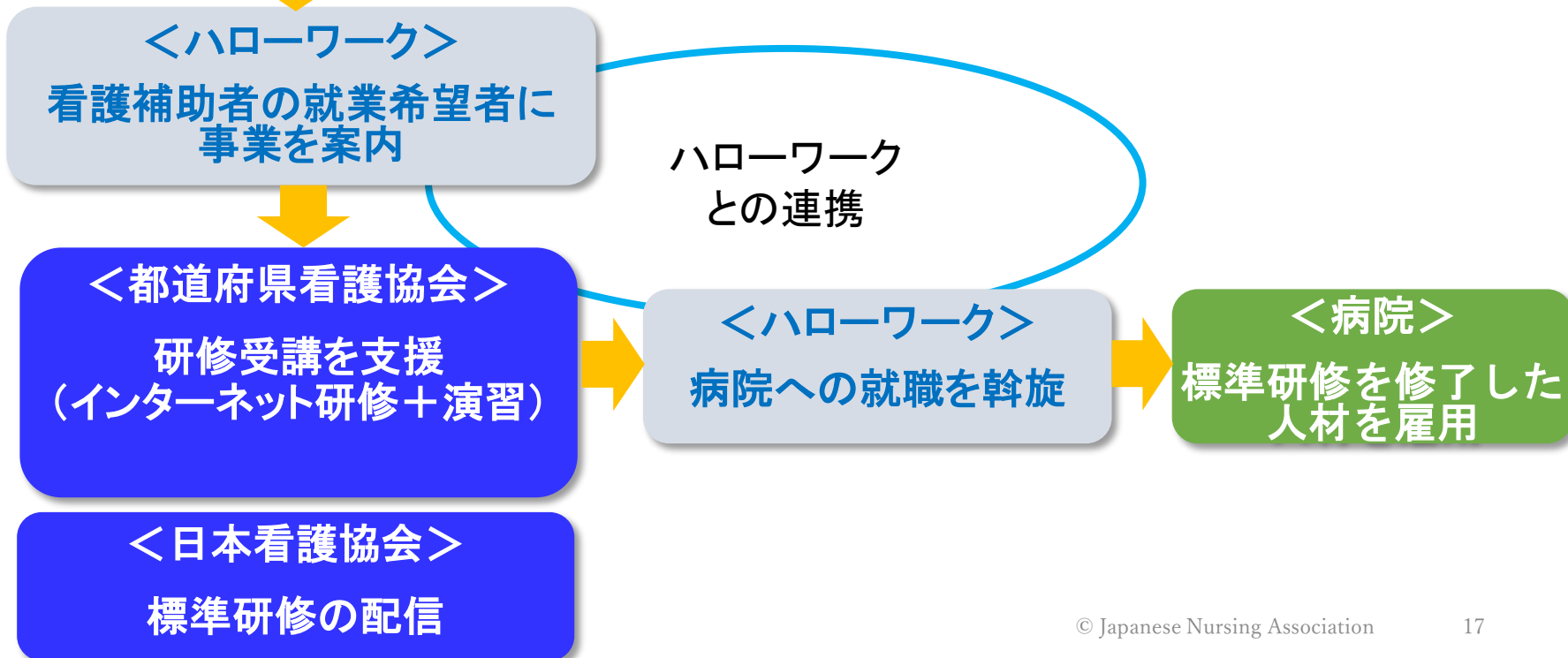
【講義：5時間・演習：7時間】

モジュール4-1：清潔に関する業務
モジュール4-2：排泄に関する業務
モジュール4-3：食事に関する業務
モジュール4-4：安全・安楽に関する業務
モジュール4-5：移動・移送に関する業務

標準研修を活用した看護補助者確保モデル事業

- 看護補助者標準研修を活用し、都道府県看護協会がハローワークと連携して、看護補助者の確保及び教育を試行的に実施
- 今後全国に広げていくための課題抽出&確保困難と教育の負担軽減についての効果を検証

求職者の流れ



2022年度重点事業

3: 地域を支える看護職の裁量発揮

3-1: 看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関する事業

実施内容

1. 「看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関するガイドライン及び活用ガイド」の周知・普及

- 1) ガイドライン及び活用ガイドの冊子作成と配布
- 2) 研修の実施
- 3) ガイドライン及び活用ガイド活用事例の収集
- 4) 現行制度を最大限活用して看護師が対応できる患者・利用者の医療ニーズの明確化

2. 看護補助者との協働の推進

- 1) 看護補助者標準研修の実施
- 2) 看護補助者の確保に向けた情報発信

看護補助者の確保・定着までのハードル

～病院、ハローワーク、専門学校の教員・学生へのヒアリング結果より～

【ハードル1】選択肢の1つに“看護補助者”が入っていない

求職者

- “看護補助者”という職種がほとんど知られていない（医療事務等の専門学校学生も）
- 一般的に「病院で働く＝有資格者」という認識
- 看護補助者を志望する学生の実習を受け入れる病院は極めて少ない（事務は可）
（＝新卒採用を行っている病院が少ない）
- 体力的に厳しい職種のイメージ

ハローワーク

【2】選択肢に入っても応募に至らない

- ハローワークに求人票が出ていない病院も少なくない
- 求人票に魅力的な情報・応募につながる情報が未記入
（具体的な仕事内容、研修等のアピール、感染対策）
- 労働条件が合わない（1日8時間・早出遅出・夜勤等で柔軟な働き方不可、定年等の年齢制限）
- 給与：無資格としては高めだが1人で生活はできない
他の職種として働いた方が給与が高い
- ハローワーク職員の理解の促進も必要

＜看護補助者と比較される職種＞

介護職、保育補助、障がい者支援、
学童指導員、調理補助、警備、軽作業
医療機関の事務やクリニックの受付等

【3】応募⇒採用に至っても早期に退職

- 看護補助者の年度内離職率は3割！
- 理由は「思っていた業務内容と異なる」が多い

有料職業紹介所

- 病院は「質や定着は悪いが、人材を探す手間は省けるため利用」
- 非常勤の看護補助者の26.0%が有料職業紹介事業者から採用
- 紹介料は42万円/人（看護職員45万円）¹⁾

病院

看護補助者の確保・定着に向けた情報発信

看護管理者に向けて、看護補助者を取り巻く状況や確保定着の取り組みの推進に役立つ情報発信を実施

確保・定着に関する情報発信

- 日本看護協会公式ホームページ
 - ・日本看護協会からのメッセージ
 - ・看護補助者に関するデータ・資料解説等
- 日本看護学会
 - ・シンポジウム開催
 - ・関連資料・ツール提供ブースの開設
- 看護補助者の座談会の開催

確保・定着活用ツールの提供

- 確保・定着チェックリスト

取組みの普及・促進

- 看護補助者の確保・定着への取組み好事例の募集

ホームページは9月1日公開
順次更新予定

看護管理者のみなさま

看護補助者の確保・定着のヒントは？

日本看護協会では、看護の専門性発揮のため看護補助者との協働を推進しています。

- 看護師が専門性をより発揮するため、看護補助者との協働をより進める必要があります。
- しかし、労働力人口の減少を背景に、看護補助者の確保困難が困難な状況です。
- そこで、日本看護協会では、看護管理者の皆さまにむけて、看護補助者を取り巻く状況や確保定着の取組みの推進に役立つ情報発信を始まりました。

求職者や看護補助者が職場に望むことは？

- 柔軟な勤務
- チームの一員として尊重
- 正規雇用・給与の充実

データで捉える看護補助者に関する現状

自施設の確保・定着策の参考資料を掲載

公益社団法人 日本看護協会のホームページ「看護補助者の確保・定着にむけて」ページをご覧ください。

日本看護協会 看護補助者 確保・定着

お問い合わせ 看護開発部 教育制度課 E-mail kyoiku@nurse.or.jp

生きるを、ともに、つくる。 公益社団法人 日本看護協会

3. 看護補助者の確保・定着に向けて

求人への応募につなげるために

- 看護補助者の仕事の魅力としては、やりがいの面の他、病院という場の特性によるものやスキルアップできる環境であることが挙げられた。魅力と感じてもらえるような労働条件・環境整備と、求人への記載が効果的と考えられる

看護補助者としての就業に影響する事項

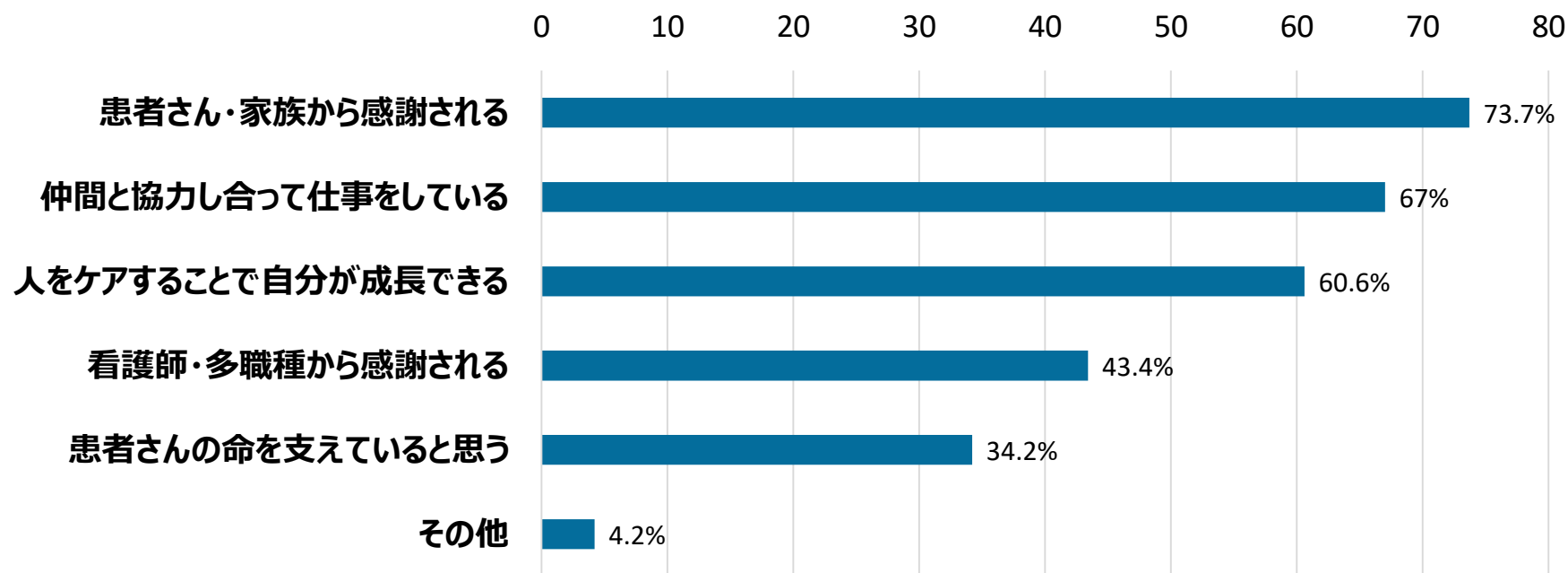
	魅力	マイナス面
メリット面	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 「患者さんの役に立てた」「ありがとうと言われた」などのやりがいを感じられる ➢ 安定した職種（倒産やリストラの可能性は低い） ➢ 産休育休制度（結婚・出産後も安定して働きたいと考える女性には大きな魅力） ➢ 充実した研修体制、スキルアップできる環境 ➢ 座りっぱなしの仕事でない ➢ 無資格の職種としては給与が高め ➢ 直接ケアがなく周辺業務を行うこと（契約内容による） ➢ 医師や看護師が近くにいる安心感 ➢ 記録が少ない 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 体力的にきつい、忙しい ➢ 仕事の大変さに見合わない給与 ➢ 直接ケア（特に排泄ケア）
デメリット面	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 自宅からのアクセスの良さ ➢ 休暇の取りやすさ ➢ 職場の雰囲気 ➢ 正規雇用 ➢ 柔軟な勤務時間 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 自宅からのアクセスの悪さ ➢ 休暇のとりづらさ ➢ 非正規雇用 ➢ 早番や遅番、夜勤、土日出勤が必須であること等の柔軟でない勤務時間

看護補助者のモチベーションの維持

▶看護チームの一員としての尊重、感謝や期待を伝える

- 病院で働くやりがいとして、「患者・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%)が挙げられた
- 看護職が患者や家族からの声を伝えたり、フィードバックできるとよい
- チームの一員として尊重し、「補助者さん」等ではなく、きちんと名前を呼んだり、協働する姿勢が重要

病院で働くやりがい

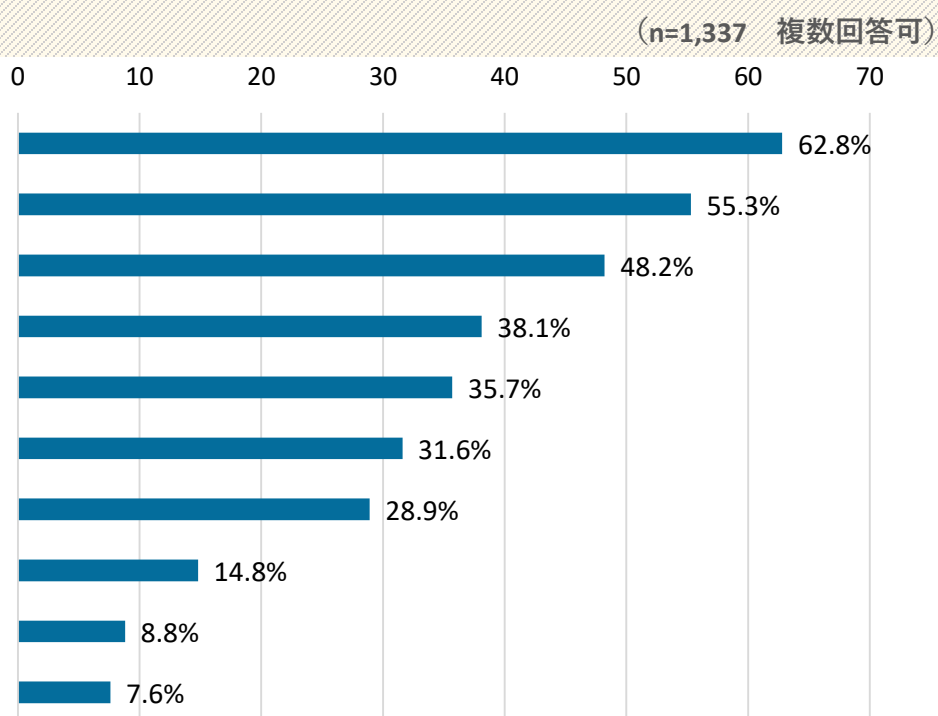


就労継続に対する支援の必要性

▶ 看護補助者の困難や不安への支援を

- 病院で働くことの難しさとして、「腰痛など、体に痛みがある」(62.8%)や「感染が怖い」(38.1%)など労働安全衛生上支援できる内容が挙げられている
- 「看護職からきついことを言われる」(28.9%)に対しては、看護職への教育の必要性も示唆される
- ヒアリングでは「思っていた業務と異なる」ことも離職理由に挙げた。就労前の業務説明も重要である

病院で働くことの難しさ



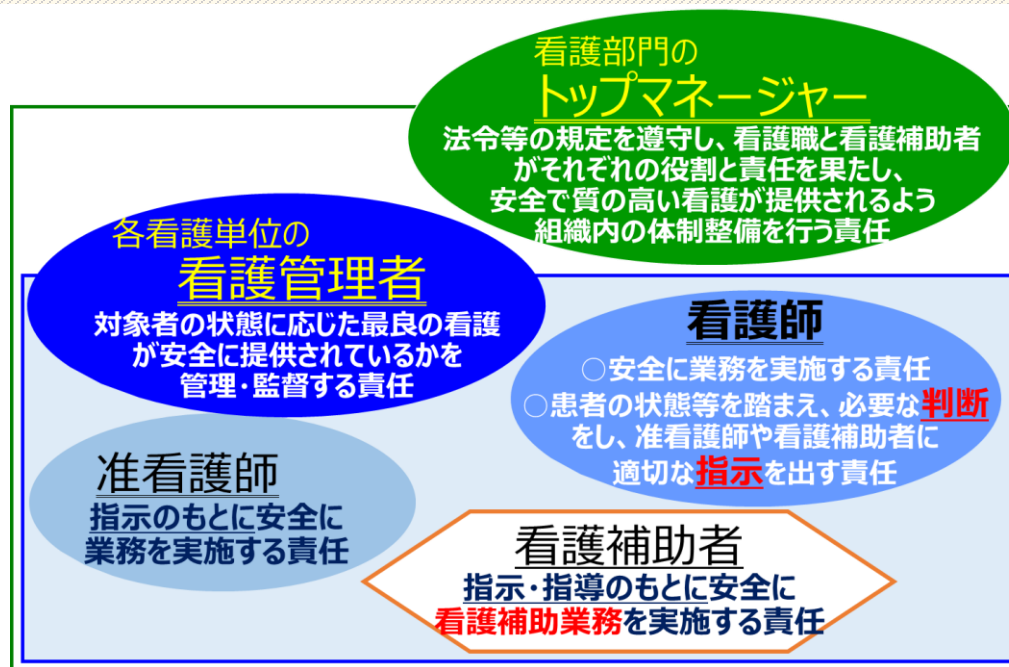
業務実施体制の整備

▶業務内容・範囲や指示に関する規定の整備

- 看護職と看護補助者が相互に役割を認識し、安全で効果的・効率的に協働するためには、看護補助者の業務手順及び業務マニュアル等により、役割や業務、責任を明文化することが必要
- 看護師が、患者の状態等を踏まえ、必要な判断をしたうえで、看護補助者に適切な指示を出せるよう業務基準及び業務マニュアル等を整えることが必要

(詳細は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を参照)

看護業務の適切な実施に関する責任



必要な教育の実施

▶安全で質の高い看護提供体制整備のために教育・研修を

- 看護師には、看護補助者との協働のために必要な知識・考え方を理解し、安全な業務実施のための役割分担や業務指示に向けた教育が必要
- 看護補助者には、役割や業務範囲・内容を理解し、一定の質を担保するための教育が必要

看護補助者との協働の推進に向けた研修の活用

看護管理者研修の活用

看護管理者

自施設における

安全で効率的・効果的な業務実施体制の整備

9月配信開始

看護師向け研修の活用

看護師

協働のために必要な知識・考え方の理解

安全な業務実施のための役割分担や業務指示

各施設における研修の負担軽減

安全な看護提供

看護補助者を対象とした標準研修の活用

看護補助者

役割や業務範囲・内容の理解

看護補助者の一定の質の担保

8月配信開始

看護チームにおける連携・協働の推進

看護の専門性の発揮と看護の質の担保・向上