

# 自施設における確保・定着の取り組みや 看護補助者の活用の理念・方針の確認

- 求人活動の展開においては、まずは自施設における、看護補助者の確保・定着にむけたこれまでの活動を整理します。それにより、強化すべき取り組みがあるかを確認できます。
- 次に、自施設で看護補助者に求める業務内容と求める人材像を明確化することで、より戦略的な取り組みができます。
- それから、求人活動を展開します。求職者は、病院のホームページの求人情報を確認することは少ないです。そのため、様々な層へのアプローチをするための求人ルートの活用が必要です。

## 求人活動の展開にむけて取り組むこと

### 1. 自施設における看護補助者の確保・定着にむけたこれまでの活動の整理

- 求人活動の内容
- 実施している確保・定着のための取り組み
- 採用者数、離職者数などのデータ

確保・定着  
チェックリスト  
の活用

### 2. 自施設で看護補助者に求める業務内容と求める人材像の明確化

- 自施設の機能や特徴に合わせた
- 看護補助者に求める役割と業務内容
  - 看護補助者の必要数や必要な時間帯
- ⇒看護補助者の採用基準

### 3. 求人活動の展開

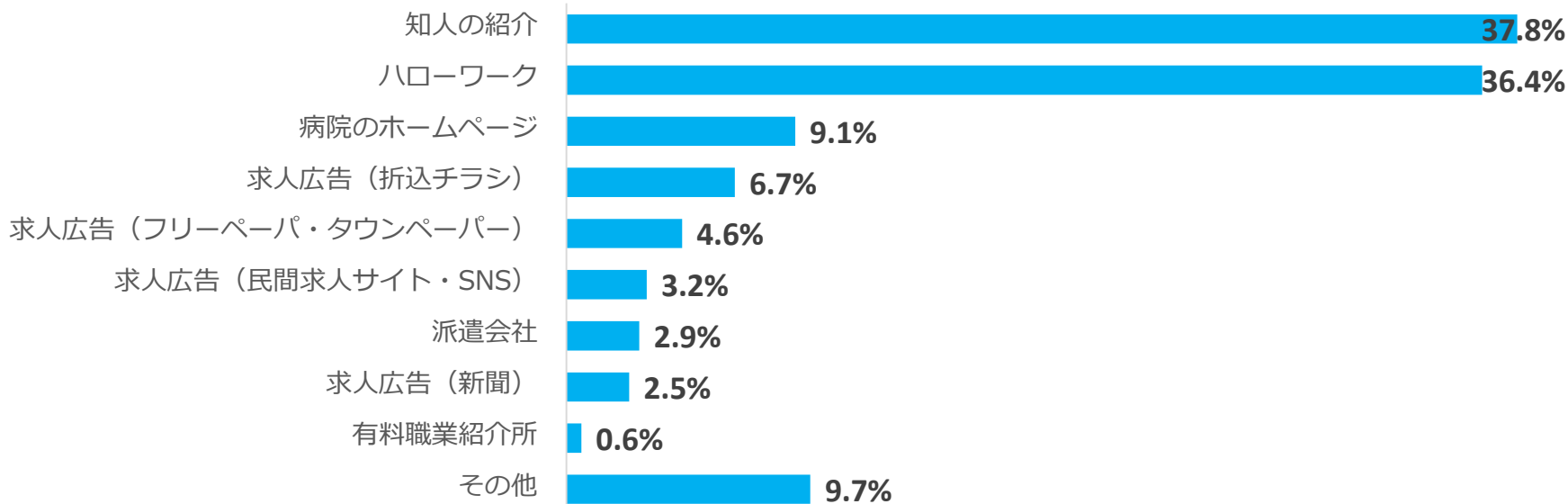
- 様々な層へのアプローチをするための求人ルートの活用
- 求人票への記載の工夫
- 具体的な仕事内容の理解ができる説明や場の提供

## ハローワーク・職員の知人へのアプローチ

- 就業している看護補助者が、募集を知った経緯としては、「知人の紹介」(37.8%)が最も多く、次いで「ハローワーク」(36.4%)となっています。
- 様々な層をターゲットとして確保・定着策に取り組むために、病院職員に紹介を依頼する等の方法も有効と考えられます。
- ハローワークを活用していない場合には、ぜひ活用してみましょう。活用にあたっては、求人票を作成し、提出することが必要です。

### 募集を知った経緯

(n=1,337,複数回答)

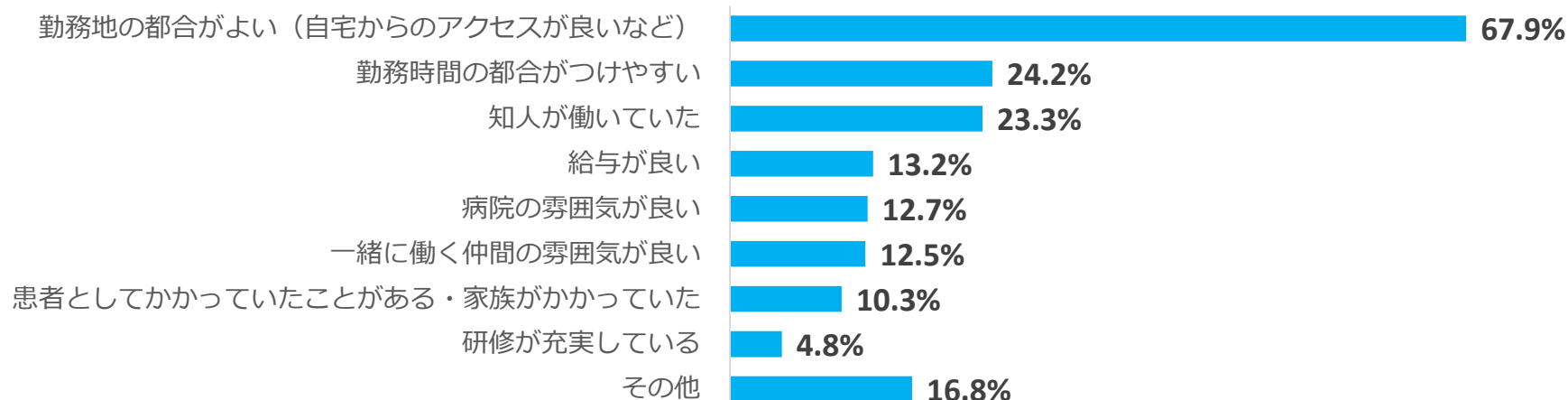


## 病院の近隣住民へのアプローチ

- 就業している看護補助者が、今の病院で働き始めた理由として、「勤務地の都合が良い（自宅からのアクセスがよい等）」（67.9%）が最も多くなっています。また、「患者としてかかっていたことがある・家族がかかっていた」（10.3%）という回答もありました。
- このことから、病院の近隣地域の住民に向けたアプローチも有効と考えられます。

### 今の病院で働き始めた理由

(n=1,337,複数回答)



### 近隣住民へのアプローチ例

- 地元自治会を通じた募集、病院で行うイベント時に募集を案内、看護補助者当事者による説明会の開催
- スーパーマーケットの掲示板や保育園・幼稚園に募集広告を掲示
- 地域の企業と定年後の就業提携
- 病院の職員・看護補助者へ看護補助者の募集について周知 等

# 求人票を記載する際のポイント

(2021年度病院・ハローワークへのヒアリング結果より)

- 求人票には、「看護補助者」という仕事を知らない人に対しても仕事内容が伝わるように、具体的に仕事内容を記載します。また、予定する配属先（病棟や外来）によって仕事内容が異なる場合には、一つの求人票にまとめて書かず、求人そのものを分けるとよいでしょう。
- あらゆる業務を担える人材は少ないため、時間によって業務内容を分けたりすることで、求人そのものを分けることも有効と考えられます。
- 体力等の個人差も大きいいため、募集年齢の見直しも工夫の1つです。募集年齢を記載しない、あるいは上限を上げて実際に会ってみることで採用につながる可能性が高まると考えられます。
- また、求人票は「多くの求職の中から、求職者に選んでもらう」という意識で記載するとよいでしょう。魅力と感じてもらえるような労働条件・環境を伝えます。

## 求人票に記載するとよい情報や文言

具体的な仕事内容	魅力と労働条件・環境
<p>「看護補助業務」だけでは具体的なイメージができない。</p> <p>例：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● シーツ交換やベッドメイキング</li> <li>● 診察に必要な書類の整備・補充</li> <li>● 診察に必要な器械・器具等の準備・片付け</li> <li>● 患者の日常生活に関わる業務（食事に関する業務、身体の清潔に関する業務、排泄に関する業務など）など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 充実した教育・研修体制</li> <li>● キャリア支援</li> <li>● 産休育休制度</li> <li>● 復職制度</li> <li>● 女性が活躍している職場、60歳以上も活躍している職場</li> <li>● 感染対策</li> <li>● 勤務時間、休憩時間</li> </ul> <p>※家事を終えてから出勤したい層からは、1時間始業時間が遅ければ働きたいという声もある。柔軟にすることで、早朝は高齢者、日中は子育て世代等の確保につながる © 2022 Japanese Nursing Association</p>

# 入職前に看護補助者として働くイメージを持ってもらう

## ①入職前の説明

- 看護補助者の離職理由に「思っていた業務と異なる」ことが挙がっています\*。そのため、入職前に、看護補助者として働く自分をイメージできるよう、説明を行うことが重要です。

※スライド「③労働条件・環境の整備」参照

- 入職前に職場見学できる機会を作ったり、インターンシップを行うなどの取り組みや、面接時には1日のタイムスケジュールや入職後の研修の説明、写真・動画資料を活用して職場の様子を紹介するなどの取り組みが有効と考えられます。

### 求人活動の段階から定着に向けた取り組みを行っている事例（病院へのヒアリングから）



新任の看護補助者には、実際に**業務につく前に必ず研修を実施**して、看護補助業務の内容を理解してもらっています。採用時の面接や研修を通して、業務への適性を確認し、**適性を考慮して配置**を行っています。

応募者には**まず会ってみて、業務を見てもらう**こともあります。採用年齢も決めておらず、労働時間も「週35時間までの間で相談」としています。面接で看護補助業務の内容を丁寧に説明した上で、**働き方の相談**もしています。



# 入職前に看護補助者として働くイメージを持ってもらう

## ②ホームページの工夫

- 求人に興味を持った求職者が閲覧することを想定し、職場の様子や具体的な働き方がイメージできるよう、ホームページに実際の業務場면을掲載したり、看護補助者として働いている職員の声を掲載する等の工夫もできるとよいでしょう。

### ホームページの工夫例

#### 看護補助者の声



- 仕事内容
- 看護職とどのように協働しているか
- やりがい など

#### 看護職や看護管理者の声



- 看護補助者との協働で助けられていること など

#### 1日のスケジュール

朝



具体的な仕事内容を写真付きで紹介

昼



夕



#### 教育体制

- 研修やOJTによる教育体制

