

募集・採用の
コツがわかる

長く働いて
もらうための
ヒントがみえる

医療機関における

看護補助者の 確保・定着

N U R S E A I D

医療機関の事例紹介

美原記念病院

越谷誠和病院

済生会 江津総合病院

済生会 唐津病院

内村病院

医療機関における 看護補助者の確保・定着

取組事例集

はじめに

働き方改革や2040年を見据えた医療提供体制整備を踏まえ、医療現場におけるタスク/シフト・シェアが推進されているところであり、看護業務においても看護職員から看護補助者へのタスク/シフト・シェアの必要性が増していますが、医療機関においては看護補助者の確保や定着に困難が生じている状況です。

そこで、厚生労働省では、実際に看護補助者の確保や定着に課題を抱える医療機関において、看護補助者の求人活動に対する支援や看護補助者が働きたいと感じる環境整備等に向けた取組の支援を行い、その結果を本事例集にまとめました。

看護補助者について、確保に課題を抱えている医療機関もあれば、定着に課題を抱えている医療機関もある等実態は様々であることを踏まえ、本事例集では、看護補助者の確保・定着のプロセスを採用管理、定着管理、就労条件、理念・価値観に分けて、このプロセスの全ての場面で医療機関の皆様の参考になるような取組を盛り込んでいます。また、各事例では医療機関が実際に取組む際に重視した点や工夫した点に加えて医療機関からの声等の情報も掲載しており、より実践的な内容をお届けできるよう工夫しています。

各医療機関が看護補助者確保・定着に向けて取組むにあたり本事例集がその一助となれば幸いです。

医療機関における 看護補助者の確保・定着

取組事例集

C O N T E N T S

はじめに	02
看護補助者の確保・定着に向けて	04
本事業で取組を実施した医療機関一覧	07

事例紹介

美原記念病院	08
---------------------	-----------

ミニコラム	13
-------------	----

越谷誠和病院	14
---------------------	-----------

リーフレットのご案内	17
------------------	----

済生会 江津総合病院	18
-------------------------	-----------

済生会 唐津病院	24
-----------------------	-----------

内村病院	30
-------------------	-----------

ミニコラム	35
-------------	----



■ 看護補助者の確保・定着が求められる背景

医師の働き方改革や2040年を見据えた医療提供体制整備に向けて、医療現場におけるタスク・シフト/シェアが推進されています。看護業務においても例外ではなく、看護職員から看護補助者へのタスク・シフト/シェアの必要性が増しています。

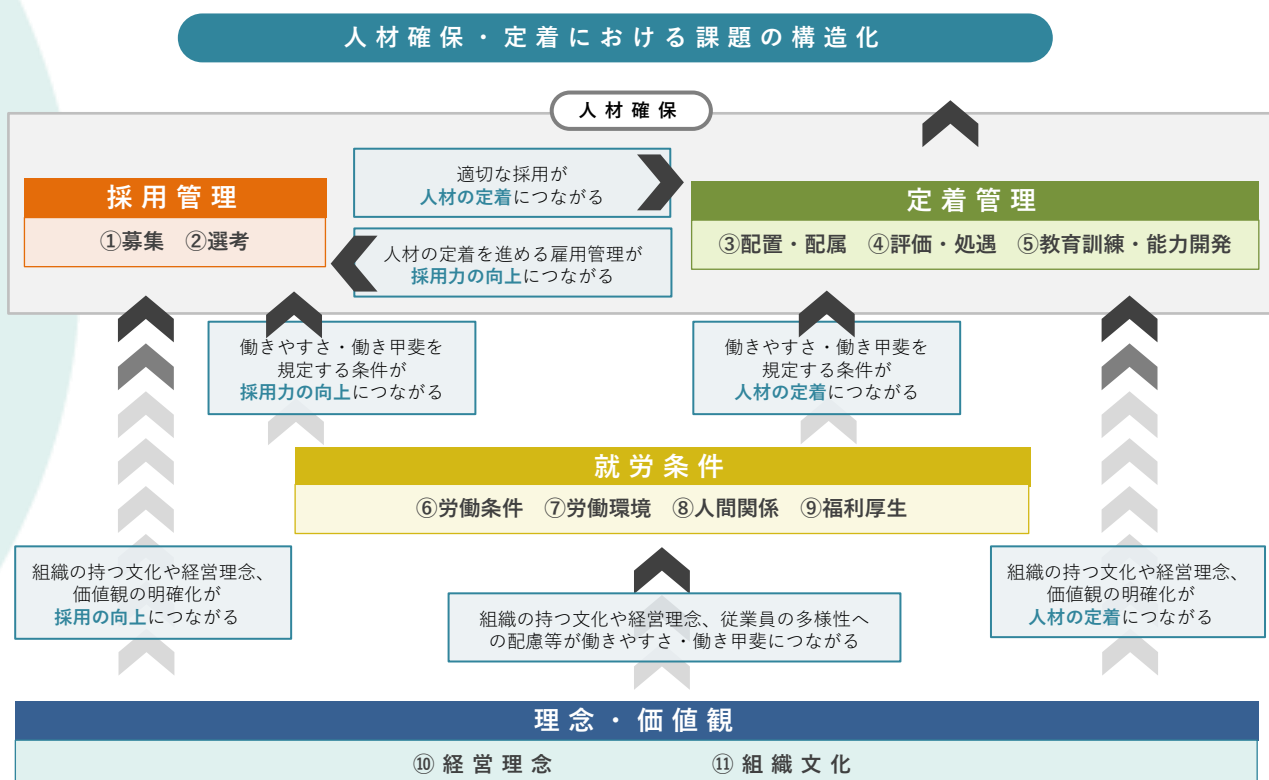
しかしながら、看護補助者の人材確保に困難が生じている医療機関も少なくありません。多職種におけるタスク・シフト/シェアを推進し、働き方改革や効率的な医療提供体制を実現するためには、看護補助者の確保・定着が必要不可欠なのです。

■ 人材確保・定着における課題の構造化

人材確保・定着における問題は多岐にわたります。「採用管理」（募集、選考）のプロセスを見直すことや、「定着管理」（配置・配属、評価・処遇、教育訓練・能力開発）を改善・拡充していくことは重要です。

しかし、「採用管理」や「定着管理」等の表面化し易い部分に問題が生じている場合には、その根底にある「就労条件」（労働条件、労働環境、人間関係、福利厚生）や「理念・価値観」（経営理念、組織文化）についても見直すことが重要です。

経営理念への共感や組織文化の改善は、就労条件の改善をもたらし、ひいては採用管理・定着管理の改善へと繋がっていきます。



■ 看護補助者の確保・定着における取組の方向性

人材確保・定着における課題の構造化のフレームを活用し、看護補助者の確保・定着における取組の方向性を以下の通り整理しました。

様々な取組の方向性が考えられますが、本書の8ページ以降で、5病院の取組事例について紹介します。

看護補助者の確保・定着における取組の方向性

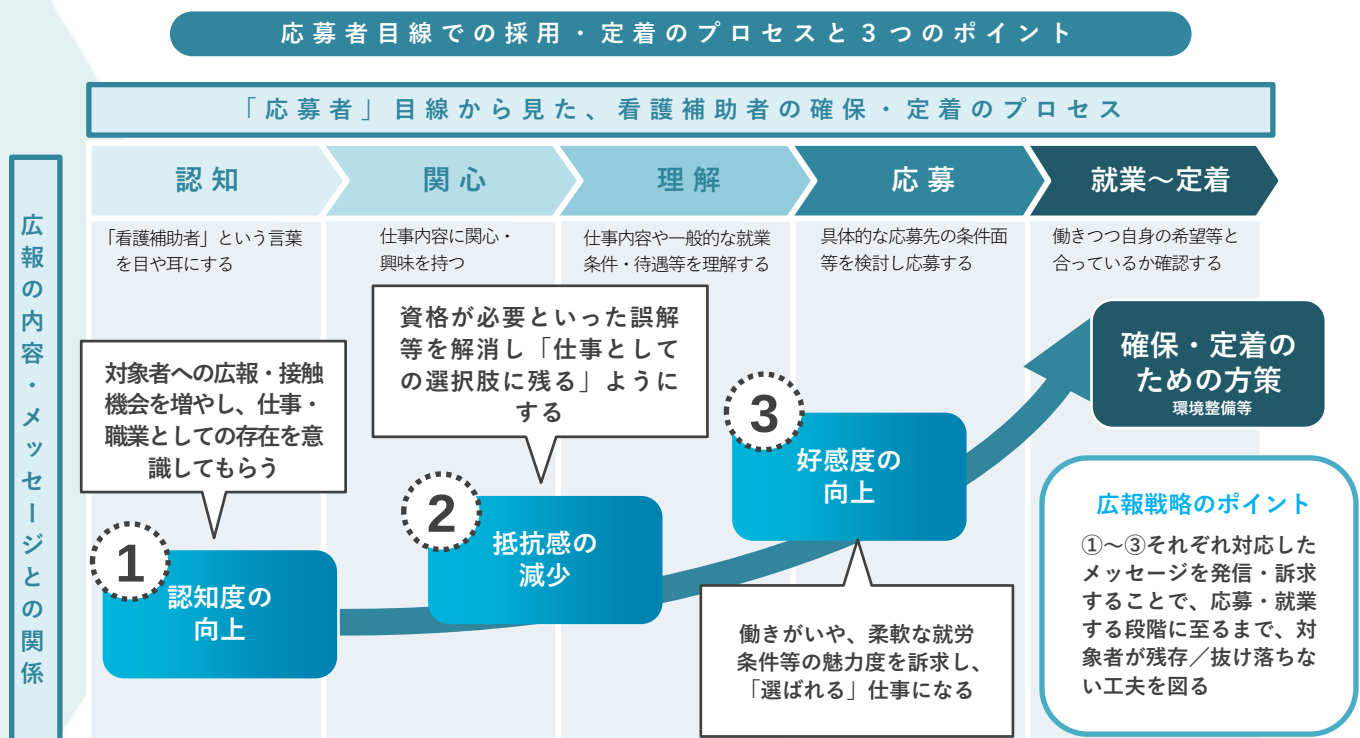
		取組の方向性（例）	具体的な取組（例）	参照ページ
採用管理	① 募集	採用対象者の拡大	- 多様な勤務形態の導入 - 新たなターゲットへの訴求	P.24～29 唐津病院
		広報活動の強化	- 求人票更新・ハローワーク連携強化 - 外部イベント参加 - ホームページ更新 - 病院内での広報活動の展開	P.14～16 越谷誠和病院
	② 選考	ミスマッチの防止	見学会・座談会の実施	
定着管理	③ 配置・配属	役割・貢献機会の提供	- リーダーポジションの設定 - 委員会活動への参画	
	④ 評価・処遇	評価の明確化・見直し	- キャリアラダーの作成 - 評価制度の見直し	P.30～34 内村病院
	⑤ 教育訓練・能力開発	教育体制の充実化	- 研修・教育体制の充実化 - 資格取得支援（介護福祉士・看護師）	
就労条件	⑥ 労働条件	多様な勤務形態の導入	- 短時間勤務ポジションの導入 - 特定業務専門ポジションの導入	P.18～23 江津総合病院
		正規雇用の推進	正職員登用制度（夜勤・資格取得等）	
		業務の効率化・簡略化	外注活用・自動化	
	⑦ 労働環境	働きやすい環境の整備	- 院内保育室の設置 - 休憩室の充実化	
	⑧ 人間関係	コミュニケーションの改善	- 看護師と看護補助者のコミュニケーションに関する取組 - アンケートによる定期的な課題抽出 - ハラスメント対策	P.8～12 美原記念病院
	⑨ 福利厚生	インセンティブの付与	- リファラル採用への報奨金 - 資格取得に対する奨学金制度	
理念・価値観	⑩ 経営理念	経営理念への共感	病院の経営理念に関する研修	
	⑪ 組織文化	職種を問わずお互いを尊重し合う文化の醸成	- 院内呼称の設定（ナースエイド・ナースングアシスタント・ケアアシスタント等） - 職種名でなく苗字で呼び合う習慣 - 制服・名札の刷新	
		全職員が誇り・やりがいを持てる文化の醸成	- 情報発信の強化 - 医療機関のブランド力向上	

■ 採用活動・広報における3つのポイント

採用活動においては、戦略的にメッセージを発信していくことが重要です。

応募者から見た場合、「認知→関心→理解→応募→就業・定着」というプロセスで採用・定着が進んでいきます。

この流れを円滑に進めてもらうために必要な3つのポイントとして、「①認知度向上」「②抵抗感の減少」「③好感度の向上」があります。



応募を推進するための3つのポイントにおける課題と対応策

広報内容 メッセージの目的	想定される課題（例） （一般的な認識・受け止めの状況）	対策・工夫（例）
Point 1 認知度向上	「看護補助者」という仕事を知らない	「看護助手」「看護補助員」等の用語を「看護補助者」（ナースエイド）へ統一 - SNS等での情報発信 - リーフレット等の活用
Point 2 抵抗感の減少	- 医療職＝資格が必要という先入観がある - 未経験でも大丈夫か不安である - 仕事内容に難しそうな専門用語が使われている - 勤務時間が長いイメージがある	- 無資格でも就業できることをアピール - 研修があるので安心して就業できることをアピール - 求人票や採用ページでは、仕事内容について平易で分かりやすい言葉で説明する - 短時間でも働けることをアピール
Point 3 好感度の向上	将来のキャリアに不安がある	無資格から就業し、本人の関心によっては、介護福祉士や看護師等の資格取得を目指す人もいて、相談できる先輩が沢山いる

本事業で取組を実施した医療機関一覧

公益財団法人 脳血管研究所 美原記念病院	群馬県伊勢崎市／病床数189床
● 脳・神経疾患の急性期から在宅まで一貫した医療介護の提供を行っている ● 介護福祉士資格を持つ看護補助者が全体の半数を占める	
医療法人社団協友会 越谷誠和病院	埼玉県越谷市／病床数195床
● 地域の中核病院として急性期医療の提供だけでなく、地域の診療所や介護・福祉施設とも連携を計っている ● グループ全体で介護職ラダー（介護福祉士・看護補助者向け）があり、院内のマニュアルを整備して統一した研修を実施している	
社会福祉法人 恩賜財団 島根県済生会 江津総合病院	島根県江津市／病床数177床
● 病床利用率91%、看護補助者の平均勤続年数11.3年 ● 「小集団活動※1」等、以前から看護補助者の定着に向けた取組を実施している	
※1：小集団活動とは、固定チームナーシングを礎とし、患者のより良い変化を求め、やりがいや達成感、成果の見える化を図るために取り入れたチーム単位での活動である。2004年からは、看護補助者の小集団活動を強化するため、年間目標と計画の立案、進捗管理、成果報告会等を実施している。	
社会福祉法人 恩賜財団 佐賀県済生会 唐津病院	佐賀県唐津市／病床数193床
● 特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、訪問看護、ケアハウスの他、在宅部門を併設 ● 医療と福祉の複合体として、地域に根差した医療・福祉を展開している	
医療法人浩然会 内村病院	宮崎県小林市／病床数261床
● 精神科・心療内科を標榜 ● 精神科外来・入院以外にもデイケア・精神科訪問看護も提供 ● 看護補助加算を算定、一部の看護師向け研修に看護補助者も参加	

事例紹介ページのマークの説明

確保 看護補助者の確保に関する取組

定着 看護補助者の定着に関する取組

- 所在地／群馬県伊勢崎市 ●看護師数／157名 ●雇用形態／■常勤 ■非常勤
- 病床数／4病棟189床（急性期病棟：45床、障害者施設等一般病棟：45床、地域包括ケア病棟：16床、回復期リハビリテーション病棟：83床） ●看護補助者数／43名（うち介護福祉士24人、歯科衛生士3名）、看護学生が非常勤で在籍
- 勤務形態／■日勤（8:30～17:30） ■早出（6:30～15:30） ■遅出（10:30～19:30） ■夜勤（16:45～8:45） ■育児短時間（9:30～16:30）

事例

1

業務効率化を目的とした コミュニケーション手法の確立

確保

定着

調査を実施

看護要員間での業務連携強化のため、
看護補助者だけでなく、看護師にも業務
の現状や課題の調査を実施

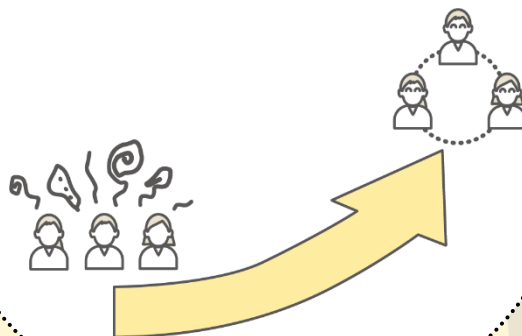
実施内容の
POINT



効果を検証

取組前後でアンケート調査を
実施し、効果を検証

実施内容の
POINT



看護補助者の業務内容

生活環境に関わる業務

周辺業務（シーツ交換、環境整備 等）

日常生活に関わる業務

直接ケア（入浴介助・食事介助・おむつ交換 等）

診療に関わる周辺業務

診療に必要な書類・物品の整備・補充 等

確保に関する課題

- ・看護補助者の人員不足により、看護補助者の夜勤回数が6回程度と身体的負担が増大している
- ・常勤看護補助者の平均年齢が49.9歳であり、60歳の定年年齢間近である職員が多い

定着に関する課題

- ・介護福祉士をもつ看護補助者が専門性を発揮できていない
- ・業務が多忙であるため、業務効率化を目的に、看護師と看護補助者間でより迅速なコミュニケーションが求められている

取組概要と背景・目的

コミュニケーション手法の確立

- 院内で看護補助者確保・定着プロジェクトを設置し、定着促進のため、看護補助者ラダーの作成や看護補助者の名称変更等、取組を行ってきた。
- 本プロジェクトにて人材確保に係る取組（看護補助者の勤務時間細分化、業務分解等）は既に実施していた。
- 介護福祉士資格を持つ看護補助者の確保・定着については、院内の組織整理が膠着したため、中長期的に取り組むこととした。
- 今回の取組では、取組期間から逆算して、まだ十分に着手できていなかった看護補助者の定着や業務環境整備を眼目とする。
- 看護要員間での業務連携をより推進するため、院内コミュニケーションを強化する取組を行う。

具体的な実施事項

インカムの導入

- 安心なケア提供、現場教育、看護要員やクラーク間のタイムリーな情報交換を目的として、インカムを導入。

Webアンケート調査

- 看護要員間におけるコミュニケーション上の課題把握とインカムの導入による効果の検証を行うため、インカムの導入前後にWebアンケートを実施。
- 看護師と看護補助者を対象に調査した。

看護職員研修内容の見直し

- アンケート結果を踏まえて、看護補助者とのコミュニケーション例の掲載等、看護職員研修の内容を追記。

インカム運用マニュアルの作成

- インカムの導入目的を達成できるよう指針やコミュニケーション上のルールをマニュアルに明記した。

計画立案の際に重視した点や工夫した点



スケジュールを決めた取組

- ☑ インカムの導入は予算の関係上早期に決まっていたため、付随する調査や業務調整を遅延なく進められるように心がけた。



看護師も含めた調整

- ☑ 当院は看護師と看護補助者の業務連携が課題のため、取組の際は看護補助者だけでなく看護師の意見も収集するように努めた。

取組スケジュール

	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
アンケート案作成	→	→						
インカム運用マニュアル作成		→	→					
事前アンケート			→					
インカム導入			◆					
看護職員研修の見直し			→	→	→	→		
事後アンケート						→		
院内ヒアリング						→		

取組の結果

インカム導入の結果（事後アンケートや院内ヒアリングより）

- 生活環境等周辺業務を担当する看護補助者において、「効率よく働くことができています」と回答した者の割合が増加した。
- 介護福祉士資格を所持する看護補助者において、「看護師から迅速に指示がもらえるようになった」という声があり、「看護師と相互に情報交換ができています」と回答した者の割合が増加した。
- 看護師において、看護補助者への指示が的確に出せていると回答した者の割合が増加した。

今後の展望

効果的なインカム運用の推進

- アンケート結果や院内ヒアリングを踏まえて、インカム運用マニュアルや看護職員研修の見直しを行っていく。

看護補助者のやりがい創出にむけた取組

- インカム導入で情報共有しやすい環境構築の一助になったが、看護補助者のやりがい創出にはつながっていない。介護福祉士等の専門性を発揮できる体制整備や若い世代の担い手増員につながる体制整備が必要。

POINT

医療機関からの声

円滑な情報連携

インカムの導入によりタイムリーに報告・連絡・相談ができるようになりました。
（看護補助者：入職5年目）

ケアの質向上

インカム導入後はナースコール対応が以前より早くなり、患者さんから感謝されるようになりました。
（看護補助者：入職10年目）

参考情報

インカム導入の結果（事後アンケートより）

- インカムの導入による効果を検証するため、導入前後にアンケートを実施した。
- アンケートは看護補助者と看護師双方に行うことで、指示を受ける側と出す側の課題を調査。
- 介護福祉士資格の有無等でクロス集計を行い、専門性の有無による課題の傾向を把握
- 回収率を上げるために、Web形式でのアンケートを実施した。
- アンケートのリンクはQRコード化し、職員が自身のスマートフォンにて回答する形式を採用した。

「看護補助者の確保・定着支援事業」に関する事前アンケート調査

※回答締切：10月15日（火）18時（所要時間約5分）

いつもご勤務、ありがとうございます。

当院では、職員の皆様働きやすい職場環境の構築を目指しています。

このたび、厚生労働省事業「看護補助者の確保・定着支援事業」（委託業者：株式会社三菱総合研究所）に参加し、働きやすい職場環境づくりを推進することになりました。
つきましては、アンケートで当院の看護補助者の皆さまからご意見を収集し、よりよい職場環境の構築に役立てたいと考えています。
また、10月にインカムを導入するにあたり、業務改善にどの程度役立ったか、本アンケートで検証します。

アンケートは、株式会社三菱総合研究所が実施し、回答は個人情報として取り扱います。
全ての回答は匿名で集計いたしますので、回答内容について個人が特定されることはありません。

回答は、お手持ちのスマートフォンから下記のQRコードを読み取ってください。
回答時間はおおよそ5分です。

ご多用のところ恐れ入りますが、ご協力のほどよろしくお願いいたします。



「看護補助者の確保・定着支援事業」に関する事前アンケート調査（看護補助者向け）

いつもご勤務、ありがとうございます。

当院では、職員の皆様働きやすい職場環境の構築を目指しています。

このたび、厚生労働省事業「看護補助者の確保・定着支援事業」（委託業者：株式会社三菱総合研究所）に参加し、働きやすい職場環境づくりを推進することになりました。
つきましては、アンケートで当院の看護補助者の皆さまからご意見を収集し、よりよい職場環境の構築に役立てたいと考えています。
また、10月にインカムを導入するにあたり、業務改善にどの程度役立ったか、本アンケートで検証します。

回答の際は、以下の設問に対して最も適切な回答をお選びください。
回答時間はおおよそ5分です。

アンケートは、株式会社三菱総合研究所が実施し、回答は個人情報として取り扱います。全ての回答は匿名で集計いたしますので、回答内容について個人が特定されることはありません。

ご多用のところ恐れ入りますが、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

※回答締切：10月15日（火）18時

* 必須

1. 職員番号をご回答ください。（※医療機関には公表いたしません。）*

1 から 11111 の間の数値を指定する必要があります

アンケート集計結果

看護職やその他職種とのコミュニケーションでの悩みや改善内容の有無

- 介護福祉士を持つ看護補助者は、看護職やその他職種とのコミュニケーションでの悩みや改善内容があるとの回答が40%程度であることに対して、資格を持たない看護補助者は10%程度と30ポイント程度低い。

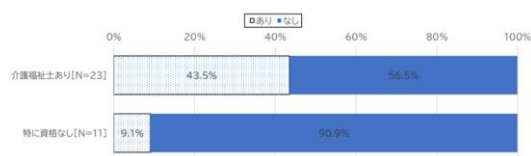


図 看護職やその他職種とのコミュニケーションでの悩みや改善内容の有無 (単数回答) [Q10]

- 院内での周知に努め、看護補助者・看護師ともに高い回収率を達成した。

回収率	事前アンケート	事後アンケート
看護補助者 n=43	86%	86%
看護師 n=157	82%	73%

参考情報

看護職員研修内容の見直し

- アンケート結果での要望を踏まえて、看護職員研修内容へ「看護補助者とのコミュニケーション例」や「看護補助者とのコミュニケーション時の留意点」を追記した。
- 院内ヒアリングも実施し、今後は看護補助者への具体的な指示方法の追記等、内容の更新を予定している。

看護補助者とのコミュニケーション改善例

コミュニケーション

例 2

○○さんがXX薬について質問をしていました。

今忙しいので後にしてください。

↓

○○さんがXX薬について質問をしていました。

回答例①報告ありがとうございます。
今業務中のため、20分後に○○さんに聞きますね。

回答例②報告ありがとうございます。
今業務中のため、20分後なら落ち着くので、その頃に再度私に詳細を報告していただけますか？

NURSE

看護補助者とのコミュニケーションにおける留意点

コミュニケーション

- 効果的なコミュニケーションを行い、看護師と看護補助者の協働を推進する

NG例	OK例
① 指示を与えた業務遂行に必要な情報が網羅できていない	① はっきりと相手が理解できるように、簡潔に、正確に、ケアの実施に必要な項目が全て伝達されている
② 形容詞が散見され、受け手によって解釈が分かれる表現を使っている	② 5W1Hを順序だてて、かみ砕いて伝える
③ 看護師が指示を出し、看護補助者が遂行する一方方向のコミュニケーションとなっている	③ 看護師と看護補助者の双方向性コミュニケーションが取れ、情報共有が効果的に行われている
④ 指示によって割り当てた業務が遂行されることに関心がある	④ 指示に対する看護補助者の反応に関心を持っている

出所）原本が、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）看護科と看護補助者の協働の推進に向けた実証調査研究、2019年

インカム運用マニュアルの作成

- アンケートの結果を踏まえて、院内マニュアルを修正。
- 今後は業務例の追記等内容を更新する他、マニュアルの院内周知も進めていく。

インカム運用マニュアル

【目的】
インカムの導入により、職員間の効率的なコミュニケーションを図り、安心安全な質の高い看護を提供する

【インカムを装着する対象者】
・日勤帯と夜勤帯の看護要員およびクラーク
ただし、師長は管理業務の状況に応じて装着しないこともある。

【インカムを装着する時間】
・日勤帯と夜勤帯の時間

【インカム装着中の心構え】
インカムの運用において、上記の目的を達成するために、「コミュニケーション」、「医療安全」、「教育」の3本柱の視点で運用する。

1. コミュニケーション

- ・入院、検査など電話を受けたスタッフはインカムでアナウンスをする。
- ・入院の迎えや検査などで病棟を離れる時には「〇〇、△△に行ってきます。」とアナウンスをする。
- ・ステーションに医師が来棟したら、総リーダーまたは病棟クラークはアナウンスする。
- ・対応するスタッフは「〇〇、了解しました。」と返答をする。

2. 医療安全

- ・自部署でインシデントが発生した時や看護部ミーティングで共有した他部署で起きたインシデント/アクシデントについて、速やかに情報共有をする。
例：「患者誤認がありました。受持ち患者にネームバンドが装着されているか確認してください。患者確認はルールを守って行なってください」
- ・転倒転落リスクのある患者の情報共有をする。
例：「〇〇号室、〇〇さんベッド横に座っています。応援お願いします。」
- ・機械浴から病室に戻った時にその旨をアナウンス。担当スタッフは速やかに病室へ行き、患者の状態・呼吸器の点検・ベッドや医療機器のコンセント確認を行なう。
- ・患者の移乗時（入院時など）、人員確保が必要な場合にはアナウンスをする。
病室に行けるスタッフはその旨をアナウンス、人員が確保できたらその旨もアナウンスする。

スする。

スする。

地域、
公的機関をフル活用して人材確保を。

本事業「看護補助者の確保・定着支援事業」では、事業に参加された医療機関の皆さまと地域の人口動態や労働市場の特性、地域資源等进行分析し、人材確保のための戦略を練りました。看護補助者の求人では、医療機関だけでなく、全業種がライバルとなります。看護補助者の確保戦略を検討するにあたっては、まず職場として「働きやすい環境づくりを進めていきたい」というメッセージを職員に伝え、勤務している職員、特に看護補助者の協力を得ることが不可欠です。職員へのアンケートやヒアリング等を通じて、職場の改善点や新しいアイデアを得ることができます。

また、地域の学校や商業施設との連携等、地域資源を活用することも重要です。公的機関であれば、労働局のハローワーク（公共職業安定所）や都道府県看護協会のナースセンター、都道府県医療勤務環境改善支援センターを利用することができます。

■**ハローワーク**：地域密着型の職業紹介、雇用保険・求職者支援、雇用対策の3業務を一体的に実施しています。全国ネットワークを活用した求人公開や、事業所のPR情報の提供、イベント、地域の労働市場の状況に基づく求人条件についての相談や、各種助成金制度を用意しています。

■**都道府県看護協会のナースセンター**：無料の職業紹介や、ハローワークとの連携、看護補助者の就業に向けた研修等を実施しています。

■**都道府県医療勤務環境改善支援センター**：医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）や医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）が配置され、医療機関の勤務環境改善の自主的な取組を支援しています。

なお、労働条件の設定や求人広告においては、労働基準法、職業安定法、男女雇用機会均等法等の法律で一定のルールがあります。人権侵害や就職差別につながる表現はもちろんのこと、虚偽や実態と異なる条件の表現、性別や性格、心身の特徴を指定する言葉等の表記は、法的に規制されています。

このような公的機関の相談窓口や社会保険労務士等の専門家の力を借りながら、人材の確保・定着にむけた取組を進めていきましょう。



- 所在地／埼玉県越谷市 ●看護師数／180名 ●雇用形態／■正社員 ■パート
- 病床数／195床（一般病棟：108床、障害者病棟：40床、療養病棟：47床）
- 看護補助者数／37名（うち介護福祉士21名、外国人看護補助職員も在籍）
- 勤務形態／■日勤（8:30～17:30）■夜勤（17:00～9:00）■早出・遅出

事例

2

職員確保のための求人票調査・病院HPリニューアル

確保

定着

実施内容の
POINT

自院HPを 活用して広報

職員の年齢構成と今後の就業職員数を見据えた戦略的な職員確保が急務であるため、自院ホームページを活用した広報手段を一新



看護補助者募集中

職業の 認知度アップ

実施内容の
POINT

「看護補助者」という職業の認知度を上げ、興味関心を持ってもらう



看護補助者の業務内容

生活環境に関わる業務

周辺業務（シーツ交換 等）

日常生活に関わる業務

直接ケア（入浴介助・食事介助・おむつ交換 等）

確保に関する課題

- ・新規の入職者がおらず、応募者がいない現状にある
- ・長年勤務している看護補助者が多いが、平均年齢が上がっているため、今後職員数が減少してしまう可能性がある

定着に関する課題

- ・患者退院後の在宅領域との連携場面等で、自院内の看護補助者の展望を広げたいと考えている

取組概要と背景・目的

新規看護補助者の確保

- 現在就業している看護補助者は勤続年数が長く、近年は人員の補充をあまりかけずとも業務が回っていた。
- 勤続年数が長い職員の平均年齢が徐々に上がっており、新規職員の募集も検討していたが、募集媒体・ツールの活用経験に乏しいこともあり、戦略的な人員確保の方法について模索していた。

既存の取組み

- ・ グループ全体の求人関連ホームページへの求人情報の掲載
- ・ 介護体験・看護体験イベントの実施

具体的な実施事項

看護補助者確保のための求人票調査

- グループ内の28病院の求人票を調査し、他病院と比較し目を引くような記載や求人の書きぶりを抽出。

病院ホームページのリニューアル

- 自院ホームページのリニューアルを実施、看護部のページでは求人情報等既存の掲載情報だけでなく、看護補助者への職員インタビューを掲載。
- 看護補助者や自院に興味を持った求職者への効果的なホームページ構成を工夫した。

計画立案の際に重視した点や工夫した点



求人情報の客観視

- ☑ 自院の求人情報の内容が求職者にとって求めている情報なのか、自院のアピールポイントは何かというのを求職者目線で検討するよう心掛けた。



情報発信の手段としての広報

- ☑ 介護体験や看護体験のイベントを広報したいという思いもあり、様々な広報の方法を検討した。

取組スケジュール

	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
自院求人情報の把握・調査	→	→						
グループ内他院求人情報の把握・調査	→	→						
調査内容のとりまとめ		→	→					
自院HP掲載情報の整理			→	→				
自院HPリニューアル				→	→			

取組の結果

看護部ホームページのリニューアル

- 看護部のページでは求人情報等既存の掲載情報だけでなく、看護補助者への職員インタビューを掲載
- 自院の強みとなる院内制度や支援、イベント情報等を積極的かつ目のつきやすいページに掲載

グループ内他院求人情報のとりまとめ

- グループ内の28病院の求人票を調査、他病院と比較し目を引くような記載を抽出

今後の展望

リニューアルホームページの更なる改良

- インタビューや求人情報等の各種コンテンツへのアクセスを容易にするようなホームページ構成の改良、ホームページを見て就業に興味を持った求職者への更なる訴求につながるような求人情報の掲載等を検討していく予定

看護補助者募集活動の展開

- ホームページ改修で得られた課題感や、広報・訴求方法の工夫を基に、近隣ハローワークへのイベント参加等、更なる募集活動を展開していく予定

POINT

医療機関からの声

求職者への訴求

求職者に響く文言作成の重要性を感じました。こちらが出したい情報ではなく、求職者が知りたい情報を伝えること、すぐに反響があるものではないので、やれる事から実施していく重要性を再認識しました。（総務課）

病院の魅力も発信

地域の方にとって親近感がわき、働く姿をイメージできるような病院の魅力を十分に伝えるホームページを作成しました。（看護部）

- 所在地／島根県 江津市 ●看護師数／126名 ●雇用形態／■正社員 ■パート
- 病床数／4病棟165床（許可病床数280床）（急性期一般40床、地域包括ケア37床、療養88床）
- 看護補助者数／37名
- 勤務形態／■日勤（8:30～17:30）■早出（7:30～16:00）■遅出（10:30～19:00）■短時間勤務

事例
3

多様な勤務形態の導入による採用拡大

確保

定着

多様な勤務体系導入

フルタイム勤務に限らない「多様な勤務形態」を導入し、求人の魅力度アップ及び対象者の拡大を図った。



院内でも積極的に広報

外部への発信に加え、院内を1つの広報場所として活用できるよう、ポスター・カードを製作。

実施内容の
POINT



看護補助者の業務内容

生活環境に関わる業務

周辺業務（病床および病床周辺の清掃・整頓、環境整備、シーツ交換やベッドメイキング等）

日常生活に関わる業務

直接ケア（保清、食事介助、排泄介助、安全に関する業務等）

診療に関わる周辺業務

診療に必要な書類・物品の整備・補充、処置・検査等の伝票類の準備等

確保に関する課題

- ・ 定着が進んでいることもあり、ここ数年、**定年退職者が多く発生し**、人材確保が急務である
- ・ **ハローワークからの応募がほとんどない**状況。ハローワークからは「賃金」の面を指摘されているが、処遇改善は容易ではない

定着に関する課題

- ・ 以前から、適切な評価の仕組みづくり・ハラスメント対策等の環境整備や、**小集団活動※1**によるモチベーション向上を通じ、看護補助者の定着が進んでいる

※1：小集団活動とは、固定チームナースングを礎とし、患者のより良い変化を求め、やりがいや達成感、成果の見える化を図るために取り入れたチーム単位での活動である。2004年からは、看護補助者の小集団活動を強化するため、年間目標と計画の立案、進捗管理、成果報告会等を実施している。

取組概要と背景・目的

多様な勤務形態の導入による採用拡大

- ハローワークからの応募が殆ど無い状況であったため、ハローワークへ聞き取りを行ったところ、「賃金」の面を指摘されていた。処遇改善にも取り組んでいるが、短期間での大幅な改善は難しい状況であった。
- そこで、フルタイム勤務に限らない「多様な勤務形態」を導入することとした。以前は短時間勤務の求人を出していなかったが、明確に打ち出すことにより、賃金以外での求人の魅力度アップ及び対象者の拡大を図った。

院内を1つの広報場所として活用

- 外部への発信に加え、院内を1つの広報場所として活用できるよう、ポスター・カードを製作した。

具体的な実施事項

各病棟の業務スケジュール（1日の流れ）を整理

- 「時間が決まっている業務」と「時間が決まっていない業務」を分類することで、短時間勤務の受け入れによる「人数の変動」に対応できる体制を整備した。

地域において採用拡大のターゲットとなる層を整理

- フルタイム勤務に限らない多様な勤務形態の導入により、地域において採用拡大のターゲットとなる層を整理した。（例：高校生・子育て世代・50代 等）

看護補助者への院内ヒアリング ⇒P23参照

- 看護補助者目線での魅力ややりがい等を整理した。
- あわせて、看護補助者からの意見や要望の収集を行った。

外部発信に加えて、院内でも広報活動を展開

- 就職イベントへの参加や、ハローワークとの連携を強化した。
- 院内へのポスター掲示・カード設置もあわせて行った。（病院内には、患者同行等で多くの地域住民が往来しており、広報場所の1つとして活用できると考え、ポスター等にQRコードを載せ、雰囲気や業務が動画で確認できるよう工夫した）

計画立案の際に重視した点や工夫した点

POINT

各病棟の業務の棚卸し

- ☑ 各病棟の業務を「曜日が決まっている業務」「時間が決まっている業務」「時間が決まっていない日中業務」等に整理することで、短時間勤務による人員の変動に対応できるようにした。

POINT

院内へのカード設定

- ☑ 「仕事を探す」という行為は、人によっては「他人に知られたくない」と感じることもある。目立たずに「こっそり取ることができる」よう、小さなカードも設置した。

取組スケジュール

	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
現状・課題の整理	→							
取組方針の決定	→							
業務内容の整理		→						
採用拡大のターゲット層を整理		→						
院内ヒアリング			→					
広報媒体作成・求人票更新・展開				→				

取組の結果

- 過去にフルタイム勤務での入職を断念した方から、多様な勤務形態導入後の求人票を見たことで、紹介会社経由で面談の申し出があった。1日3時間での勤務を希望されており、求職者のニーズにマッチした形。
- 地域の養護学校から障がい者雇用枠に関する相談があり、見学を実施した。看護補助者と調理師を案内したが、今回見学いただいた方は特性として難しい可能性があり、結果としては看護補助者以外の職種を案内することとなった。

今後の展望

- 2025年4月以降の病院ホームページのリニューアルに併せて、病院のイメージ動画の制作を予定している。特に採用に関する情報の充実化を目的として見直しを進めている。そして看護助手の活躍を後押しする内容を盛り込み、より魅力が伝わるよう、現在取組を進めている。
- 院内へのポスター掲示・カード設置は2025年2月より開始しているため、相談等はこれから増加していくものと考えている。

POINT

医療機関からの声

もともと院内の委託清掃員でしたが、看護部長から声をかけて頂き、看護助手に転職しました。入職後、経験を重ね、介護福祉士の資格を取得しました。患者さんから「いつもありがとう、あなたはよく見てくれてるね」と言われた時、すごく嬉しかったのを今でも覚えています。（入職18年目・介護福祉士12年目）

多様な勤務形態や求人内容の工夫、効果的な情報発信により採用拡大が進み、柔軟な働き方が採用の入り口を広げ、これからの長期雇用の可能性を高めました。今後は、病院ホームページや求人案内をさらに工夫し、当院のビジョンや働きやすさを魅力的に伝え、より多くの人材確保に努めたいです。（総務課人事係）

参考情報

看護補助者の業務整理表

- 「特に忙しい時間帯（≡短時間勤務者が欲しい時間帯）」や「時間を選ばずにできる業務（≡人が多い時間帯へ移行できる業務）」等を可視化した。
- 最終的に、以下のような看護補助者の業務整理表を作成し、短時間勤務により人員数が増減する場合であっても、スムーズに業務を分担・遂行できるよう整備した。

業務を担当する対象者を整理

- ✓ 看護学生
- ✓ 高校生
- ✓ 子育て世代
- ✓ シニア世代・プラチナ世代

以下の軸で業務を分類・整理

- ✓ 曜日が決まっている業務
- ✓ 時間が決まっている業務
- ✓ 時間が決まっていない日中業務

看護助手スポットワーク（資格不要）

対象：A 看護学生 B 高校生 C 子育て世代 D プラチナ世代

時間	対象	時間が決まっている業務	対象	日中に行う業務	対象	曜日と時間が決まった日中業務	対象	曜日と時間が決まった日中業務
6時	A・C・D	モーニングケア（洗面）	A～D	- 清潔ケアの後片付け - 机や廊下の手すりなどの清掃業務 - おむつや生活用品の補充業務 - 車椅子や冷蔵庫などの掃除や点検業務 - ポータブルトイレの洗浄業務 - 退院後のベッド掃除				
7時								
8時	A～D	栄養剤ボトルや洗面物品の洗浄業務			A～D	シーツ交換（準備から片付けまで） 月・木・水のみ10:00～	A～D	入浴の移送補助（木）
9時	A～D	吸引カップの洗浄業務						
10時								
11時								
12時			A～D	- 机や廊下の手すりなどの清掃業務 - おむつや生活用品の補充業務 - 車椅子や冷蔵庫などの掃除や点検業務 - ポータブルトイレの洗浄業務 - 退院後のベッド掃除	A～D	シーツ交換（準備から片付けまで） 水・金・火のみ14:00～	A～D	入浴の移送補助（月）
13時	A～D	デイ活動 準備						
14時	A	デイ活動 送迎						
15時	A	デイ活動 送迎						
16時	A～D	ゴミ回収						
17時								
18時	A～D	栄養剤ボトルや洗面物品の洗浄業務						
19時								
20時	A・C・D	イブニングケア						
21時	A～D	洗浄業務						

参考情報

院内へ設置した広報媒体（ポスター・リーフレット・カード）

- 「仕事を探す」という行為は、人によっては「他人に知られたくない」と感じることもある。
- 目立たずに「こっそり取ることができる」よう、小さなカードも設置した。

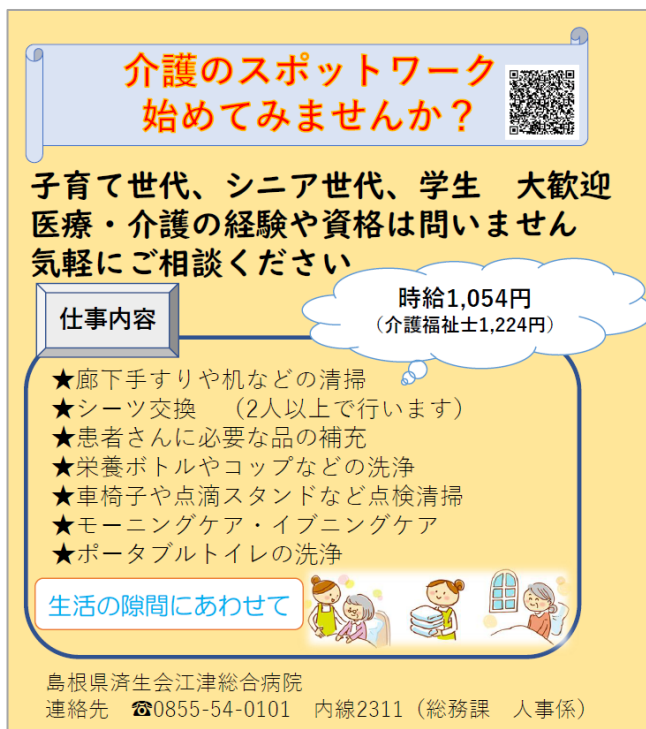
院内設置用カード



院内掲示用ポスター



院内設置用リーフレット



院内ヒアリングシート（看護補助者向け）

- 看護補助者として働く魅力は、看護補助者自身が一番よく知っている。現場の声をヒアリングし、求人票や広報媒体の作成に活かせるよう工夫した。
- ヒアリングの実施を通じて、日ごろの勤務に対する感謝の気持ちや、勤務環境の改善に向けて取り組んでいることを伝えることで、組織全体の士気向上にも繋がった。

看護補助者の皆さんへ（ヒアリングシート）

いつもご勤務ありがとうございます。

当院では職員の皆様働きやすい職場環境づくりを目指して取り組んでいます。

また、一緒に当院でご勤務いただける仲間を募集しており、積極的な求人活動をしたいと考えています。

このたび、厚生労働省事業「看護補助者の確保・定着支援事業」（委託業者：株式会社三菱総合研究所）に参加し、働きやすい職場環境づくり、人財の確保の取組を推進することになりました。

看護補助者の皆さまからご意見やアイデアを収集し、採用活動に役立てたいと考えています。ぜひ、採用活動に役立ちそうな情報をお寄せください。

No.	設問	回答
1. プロフィール		
1	所属病棟	
2	勤続年数（〇〇年）	
3	年齢（〇〇代）	
4	性別	
5	当院入職前の経験業務等	
2. 人材確保に関する事項		
1	応募したきっかけ（応募・採用ルート含む）	
2	入職前に抱いていた仕事に対する心配事	
3	入職の決め手、他に比較検討していた職種	
3. 人材定着に関する事項		
1	入職後の配属、キャリア	
2	入職後に苦労した仕事、難しかったこと	
3	仕事を通じて得た喜び、やりがい	
4	困ったときの相談相手（仲間）、上司からのサポート	
5	スキルアップしていること（資格に限らず）	
4. その他		
1	自職場の魅力、看護補助者として働く魅力・アピールポイントは？	
2	印象に残っている看護補助者の広報媒体（ネット記事、ドラマやアニメ、ポスター等）	
3	採用活動に役立ちそうなアイデア（「求人情報がわかるチラシがあると友人を紹介しやすい」「メールでも応募の相談ができるといいかも」「主婦だったら、〇〇というような求人のチラシをよく見る」など）	
4	その他ご自由にご記載ください	

- 所在地／佐賀県 唐津市 ●看護師数／210名 ●雇用形態／■正社員 ■パート
 ●病床数／2病棟193床（急性期一般168床、回復期リハビリ25床） ●看護補助者数／49名
 ●勤務形態／■日勤（8:30～17:15）■早出（7:30～16:00）■遅出（10:30～19:00）■夜勤（16:45～8:45）

事例
4

新たなターゲットに向けた 広報活動の強化

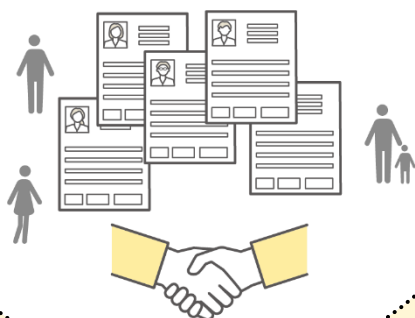
確保

定着

実施内容の
POINT

採用ターゲットを分析

採用拡大ターゲットとなる層を整理し、
具体的な採用可能性を検討



採用訴求キーワード に注力

ターゲットに効果的な訴求となる
キーワードを検討し、広報媒体に掲載

実施内容の
POINT



看護補助者の業務内容

生活環境に関わる業務

周辺業務（病床および病床周辺の清掃・整頓、環境整備、シーツ交換やベッドメイキング等）

日常生活に関わる業務

直接ケア（保清、食事介助、排泄介助、安全に関する業務等）

診療に関わる周辺業務

処置・検査等の伝票類の準備・調整、診療に必要な書類・物品の整備・補充等

確保に関する課題

- ・市内に准看護師・看護師養成校があり、以前までは准看護師課程の学生が1学年あたり5-10名アルバイトに来る状況であった
- ・地域における進学状況の変化に伴い、准看護師課程の学生自体が減少し、学生アルバイトによる人材確保が困難に

定着に関する課題

- ・看護補助者に限らず、福岡へ人材流出の傾向
- ・処遇改善手当の付く介護施設への流出

取組概要と背景・目的

新たなターゲットに向けた広報活動の強化

- 以前は准看護師・看護師課程の学生アルバイトが1学年あたり5-10名来る状況であったが、地域の進学状況の変化に伴い、学生アルバイトでの人材確保が困難となった、
- 医療・看護の質を維持するために人材確保が必要となり、新たな採用ターゲットとして、「高校卒業後に地元で就職予定の方」や「子育て世代の方」を設定した。
- 高校生目線で魅力的に感じるようなリーフレットを作成した他、子育て世代向けに短時間勤務ポジションを明確に打ち出す形で求人票の更新を行った。
- その上で、高校生向けの就職イベントや、子育て世代向けの就職イベントへの初参加を果たした。

具体的な実施事項

採用拡大ターゲット層の整理

- 地域住民を属性ごとに整理し、各属性の採用可能性を検討した（どれくらいの人口がいるか、働ける状況にある人はどれくらいいるか、看護補助業務との親和性はあるそうか等）。
- 採用拡大のターゲットとなる層として、「高校卒業後に地元で就職予定の方」や「子育て世代の方」を設定した。

院内ヒアリング

- 院内ヒアリングで、当院では「働きながら准看護師の資格を取得」した職員や、「働きながら介護福祉士の資格を取得」した職員が多く在籍していることが分かった。
- 特に若者向けには「キャリア」がキーワードになるのではないかと検討。（≡無資格から医療現場で経験を積み、本人の関心によっては資格取得を目指す方向も検討できる上、相談できる先輩が周りに沢山いるという魅力）

広報活動の強化

- 院内ヒアリングの結果に基づき、新規パンフレットの作成、求人票の更新を行った。
- また、佐賀県（さがジョブナビ）主催のイベントである「高校生のための県内企業合同説明会」や「子育て世代の就活フェスタ2024」への初参加を果たした。

計画立案の際に重視した点や工夫した点

POINT

看護補助者との協力

- ☑看護補助者の確保・定着のためのヒントを一番持っているのは、今いる看護補助者。看護補助者へ院内ヒアリングを実施し、アピールポイントや今後の課題について意見収集を行った。

POINT

総務課との協力

- ☑労務管理や人材確保の動向は、総務課（病院によっては人事課等）が最もよく把握している。総務課と連携することで、外部イベントへのスムーズな参加が実現した。

取組スケジュール

	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
介護補助者の業務整理	→							
採用拡大のターゲット選定			→					
短時間勤務ポジションの業務内容具体化			→					
求人票・関連情報の実施				→				
採用活動・広報の実施				→				
振り返り・効果測定						→		

取組の結果

看護補助者とクラークの採用

- 子育て世代向けの就職イベント（「子育て世代の就活フェスタ2024」）がきっかけとなり、看護補助者3名採用＋クラーク職1名採用。
- 高校生向けの就職イベント（「高校生のための県内企業合同説明会」）は、高校2年生が主な参加者であった。そのため2025年度の就職活動で結果が出てくる予定である。

今後の展望

看護補助者の広報活動の継続

- 高校生向け就職イベントで当院のブースを訪れた方を対象に、2025年3月に当院での説明会を実施予定。
- 2025年1月、リファラル採用（職員からの紹介による採用）へのインセンティブ制度を新設した。2か月間で2名の採用があり、今後も制度の活用が期待される。

ノウハウの横展開

- 今回の取組は看護補助者を中心に実施してきたが、ノウハウ自体は他の職種にも応用できるものであり、病院全体の採用活動を一体的に強化していく。

POINT

医療機関からの声

応募のきっかけは求人案内でした。入職前は医療関係で働いていけるか心配でしたが、困った時は介護福祉士に相談でき、患者さんの笑顔や喜ばれている様子を見ると、私自身もうれしくなり働き続けられています。患者さんが困っている時に力になってあげられることが看護補助者の魅力ではないかと思います。（看護補助者：入職8年目）

高校生の時、ハローワークの求人がきっかけでした。命に係わる仕事、人と関わる仕事の責任感に思い悩むこともありましたが、患者さんの回復過程をみられること、「ありがとう」と言ってもらえることに喜びとやりがいを感じ、同期や上司の支えにより、働きながら資格取得することができました。（看護補助者2年→准看護師3年→看護師2年目）

参考情報

作成したリーフレット（三つ折り）

院内ヒアリングを通じ、働きながら資格を取得した職員が多くいることから、**若者向けに「キャリア」をアピール**

福岡県への人口流出が多いという課題を踏まえ、**「医療と一緒に唐津を支えませんか」と、地元愛へ訴求**

働きながら 資格取得にチャレンジ!

看護師（准看護師）

- 看護学校へ入学
- ✓ 准看護師課程(2年)
- ✓ 准看護師試験合格
- ✓ 看護師課程(3年)
- ✓ 看護師国家試験合格

介護福祉士

- ✓ ナースアテンダントとして 3年以上の実務経験
- ✓ 介護福祉士 実務者研修修了
- ✓ 介護福祉士国家試験合格

働き続けて キャリアアップ!

医療事務 メディカルクラーク

- ✓ 専門的な知識やスキルの獲得に向けて 実践的にサポート
- ✓ 正職員登用制度があります

Instagramで情報発信中!

病院のイベント情報やスタッフの日常など、地域の皆さんに身近に感じていただけるような情報を発信しています。ぜひ、覗いてみてくださいね。

check it!

karatsu_saiseikai

社会福祉法人 恩賜財団 済生会唐津病院

住所：佐賀県唐津市元旗町817
電話：0955-73-3175
メール：info@saiseikai-karatsu.com
Webサイト：https://saiseikai-karatsu.com
お問い合わせ先：総務課 山新田

医療と一緒に 唐津を支えませんか

社会福祉法人 恩賜財団 済生会 唐津病院

お仕事紹介リーフレット
～ナースアテンダント&医療事務編～

病院の**公式Instagramアカウント**で、更に詳しく職場の雰囲気を見てもらえるよう工夫

少しでも気になったら、気軽に相談・見学してもらえよう、

総務課の担当者名・連絡先を記載

参考情報

作成したリーフレット（三つ折り）

看護補助者だけでなく、「医療事務」や「クラーク」と
一体的に広報・採用活動を実施
複数のポジションを用意することで、一方がダメでも
もう一方で採用に繋がる可能性も

**看護補助者の仕事内容を、
写真付きで具体的に紹介**

パンフレットに載っていた先輩から、
見学会等で直接お話が聞けたら、求職
者にとって安心感がある

**ナースアテンドのお仕事
紹介します**

8:30～出勤
職場のスタッフと朝のミーティング
患者さんの情報共有や
連絡事項の確認をします

9:00頃
朝食の後片付け
これから患者さんの身体のケアを
スタッフと2人1組になって行います

11:00頃
患者さんの「ありがとう」で
心がほっこり
看護師や介護福祉士と一緒に
シューズ交換や車いすによる移送、
昼食の準備など...
患者さんの療養生活をサポートしています

12:00頃
昼食を配膳
患者さんにとって食事＝大事な治療のひとつ
間違いないように
バーコードリーダーを使って氏名を確認します

13:00頃
ちょっと運めのお昼休憩（1時間）
お昼ごはんを食べて、仲間とおしゃべりして
後半に備えて ホッとひと息

15:00頃
物品の補充と整理
医療物品の名前や取り扱いを
覚えるのは大変だけど
先輩と一緒にしていくので大丈夫

17:15 退勤
次のシフトのスタッフに
仕事の引き継ぎをして1日終了！
おつかれさまでした

医療事務
受付や会計窓口での患者さん対応や
医療費の計算などを行います
病気や治療・検査に不安を抱えて来院される患者さんに
優しく丁寧な対応を心がけています

メディカルクラーク
医師の事務作業をサポートします

**事務のお仕事
紹介します**

**「覚えるのは大変だけど、先輩と
一緒にしていくので大丈夫」**

その一言で、求職者の不安感や抵抗感が
和らぐ可能性

休憩の様子も公開。

職場の人間関係が伝わる場面でもある。

求人票の変更箇所

変更前

2 仕事内容

職種	看護助手
仕事内容	*入院患者の食事介助、清潔保持、更衣介助、排泄介助などの業務になります。 ※面接にはハローワークの紹介状が必要です。 変更範囲：変更なし

変更後

2 仕事内容

職種	看護助手
仕事内容	*入院患者さんの入院生活を支えるお仕事です。 *患者さんのお食事の介助、排せつ、保清などの支援や看護師のサポートをしていただきます。 *患者さんから「ありがとう」と言っていたことがやりがいだ、というスタッフも多いです。 *研修にて、看護師や先輩スタッフが適宜アドバイスやサポートをしますので、知識や経験がなくても心配ありません。 (未経験者歓迎求人) ※面接にはハローワークの紹介状が必要です。 変更範囲：変更なし

看護関連業務は「専門用語」が多い。（清拭、安楽、メッセージ業務 等）
 看護師向けの求人であれば専門用語のままで伝わるが、
 看護補助者の求人票を見るのは医療現場未経験の方も多いため、
分からない言葉が多いと、抵抗感に繋がる可能性がある。



- 未経験の方にも伝わるような、平易でやさしい言葉で仕事内容を表現
- 院内ヒアリングで聞き取った、看護補助者として働く魅力を記載
- 研修体制が充実しているため、未経験でも安心して働けることを明記

- 所在地／宮崎県 小林市 ●看護師数／120名（准看護師30名） ●雇用形態／■正社員 ■パート
- 病床数／5病棟216床（うち精神科急性期1病棟44床） ●看護補助者数／13名
- 勤務形態／■日勤（8:30～17:00） ■早出（7:30～16:00） ■遅出（10:30～19:00）

事例
5

看護補助者ラダーの作成 ～院内教育制度との連携～

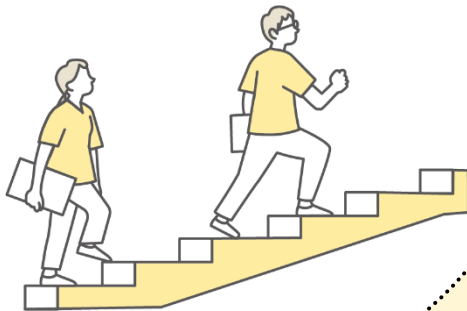
確保

定着

実施内容の
POINT

キャリアラダーの設定

院内の既存の研修体制と対応する
看護補助者向けキャリアラダーを作成



独自のキャリア設定 で差別化

標準的な看護補助者業務の向上に加え、精神科特有の業務知識・対応を身に着けることのできるラダー内容を意識



実施内容の
POINT

看護補助者の業務内容

生活環境に関わる業務

周辺業務（リネン交換・ゴミ廃棄・環境整備・病室やホール部分の清掃等）

日常生活に関わる業務

直接ケア（入浴介助・食事介助・おむつ交換等）

確保に関する課題

- 看護補助者だけでなく他職種（看護師や清掃業務員）も全体的に人材不足であり、他職種の仕事も実施している
（看護補助者は清掃業務を、看護師が看護補助者業務を実施）

定着に関する課題

- メンター制度や育成計画、ラダーは実施していない
- リーダーや管理的役割を担うような看護補助者は配置しておらず、体系的な組織構成ではない

取組概要と背景・目的

看護補助者向け院内ラダーの作成

- メンター制度や育成計画、教育ラダーは実施しておらず、看護補助者への教育体制の充実を図ることを検討していた。
- 院内の看護補助者向け教育システムを整備しており、体系的な教育制度・体制を充実させたいという院内の意向があった。
- 現在の体制を継続することを前提に、限られたメンバーの能力を向上することを目的とした15名程度の看護補助者を育成することを目的とした取組への意欲があった。

ラダー作成における目的・ねらい

看護補助者メンバー
のスキルの底上げ

ラダー作成に伴う
院内教育システムの
一体化

類似資格取得等のキャリア
アップを見据えた支援

具体的な実施事項

ラダー作成のための他医療機関における事例調査

- 似たような病院規模や看護補助者の職員体制を持つ医療機関の事例を調査し、ラダー作成のための要素を抽出。

他医療機関事例の取捨選択・ラダー骨子の起案

- 独自の教育・育成体制充実化を図るべく、3レベル・4つの大項目と、10の小項目による独自の看護補助者ラダーを開発。
- 他医療機関事例を精査・取捨選択した上でラダー骨子を起案。
- コミュニケーションや行動制限等、精神科特有の対応事項に合わせたラダー項目・目標を設定。

計画立案の際に重視した点や工夫した点

POINT

研修体制と準拠する項目の設定

- ☑当院ではeラーニング教材を活用した研修体制を敷いているため、eラーニング教材の内容と連動したラダーになるよう意識しました。

POINT

精神科特有の対応事項を記載

- ☑精神科の医療施設で業務する上での意識や知識を身に着けることができるような記載を心がけました。

参考情報

本事業で作成したキャリアラダー

定義 (小項目)	必要な能力	対応する全体研修	対応する看護補助者研修
社会性	社会人としてのマナーに沿い、社会のルールを守ることができる		【接遇・マナーの基本】
コミュニケーション	自分の意志を伝える・相手の意見を聞くことができる		【医療機関のコミュニケーションの特徴は？】
倫理	医療職としての倫理観を持って行動することができる		【守秘義務、個人情報保護の基礎知識】
			【倫理の基本】
組織の理念	病院組織の一員としての役割を遂行することができる		【医療制度の概要および病院の機能と組織の理解】
			【労働安全衛生の基本的知識】
チームワーク	チームの一員としての役割を遂行することができる		【チームの一員としての看護補助者業務の理解】
医療安全	医療安全・感染防止に配慮した業務を遂行することができる	【心理的安全性の高い組織で取り組む転倒・転落対策～私がきょうからできること～】 【みんなが主役の医療安全～対話するチームづくり～】	【医療安全の基礎知識】 【事故発生時の対応】
		【感染対策研修（感染管理認定看護師）】	【感染予防～手指衛生、標準予防策など～】
生活環境に関わる業務	環境調整を行うことができる		【入院・療養生活における日常の環境整備】
日常生活に関わる業務	日常生活援助を行うことができる	【医療従事者として知っておきたい抗菌薬の取り扱い】	【食事にまつわる基礎知識】 【食事介助の基本】 【誤嚥や窒息を予防するための注意点】
精神疾患に応じた対応	患者の疾患に合わせた関わりを持つことができる	【統合失調症患者の対応について】 【双極性感情障害患者の対応について】	【認知症の特徴とかかわり方】 【認知症患者の心理】 【認知症患者に対する対応】
患者に制限が伴う対応	行動制限最小化を踏まえ、隔離・身体拘束に合わせた業務や対応を行うことができる	【身体拘束回避のための基礎知識】 【虐待につなげない！精神科看護のあり方】	

参考情報

レベル	レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ
レベルの定義	・看護補助者業務経験がなく、入職後1年未満 ・新人期に相当	・看護補助者業務経験がある、または入職後2～5年 ・中堅期に相当	・入職後5年以上経過しリーダーや管理的役割を担う ・リーダー・管理期に相当
レベルの目標	他者の援助を受けて業務を遂行することができる	主体的に業務を遂行することができる	他者の規範となるような業務を遂行することができる組織全体に寄与する行動を実践することができる
行動目標	・社会人としてのマナーや規律に沿って行動することができる	・看護部や自部署のルールを率先して守っている ・マナーや規律に則り周囲の規範となるような行動を実践することができる	・看護部や自部署のルールを守り、周囲に注意を促すことができる ・マナーや規律に則り周囲の規範となるような行動を実践し、組織風土の醸成に貢献することができる
	・不明点や疑問点を周囲に相談することができる ・他者の意見や話を傾聴することができる ・相手を尊重したコミュニケーションをとることができる	・他者からの相談に傾聴し、求めている情報を理解することができる ・自身の考えを周囲に明確かつ簡潔に伝えることができる	・他者からの相談に対して適切なアドバイスを行うことができる ・患者・家族・同僚・他職種など複数の周囲の感情を尊重しながら自身の考えを伝えることができる
	・守秘義務や個人情報に配慮した関わりができる ・患者の人権を尊重した関わりができる	・守秘義務や個人情報に配慮した関わりを主体的に実践することができる ・医療職としての倫理規範に沿った患者との関わりを実践することができる	・周囲の規範となるような守秘義務や個人情報に配慮した関わりを実践し、周囲に注意を促し組織の能力醸成に貢献することができる ・医療職としての倫理規範に沿った患者とのかわりを実践し、周囲に注意を促し組織の能力醸成に貢献することができる
	・病院の理念・目標を知っている ・看護部や自部署の目標を知っている ・就業規則を知っている	・病院の理念・目標を理解し行動することができる ・看護部や自部署の目標を理解し、達成に向けて行動することができる ・労働安全衛生に関して、部署における業務改善に資する課題を把握することができる	・病院の理念・目標に対して周囲の規範となるような行動を実践することができる ・看護部や自部署の目標に対して周囲の規範となるような行動を実践することができる ・労働安全衛生に関して、部署の業務改善に取り組むことができる
	・日々の業務においてメンバーシップを取ることができる ・周囲の状況を把握することができる ・報連相ができる	・チーム内での求められる役割を把握し、それに沿った適切な行動を実践することができる ・適切な報連相を行うとともに、対応方法を自身でアセスメントすることができる	・チームにおける全体の役割を把握し、周囲に注意を促すことができる ・他者の報連相の窓口となり、適切な対応をとるための周囲への関わりを実践することができる
	・安全管理・感染対策に関するマニュアルの内容を理解することができる ・助言を受けて医療事故防止や感染対策を実践することができる	・安全管理・感染対策に関するマニュアルを理解し、内容に準拠する医療事故防止や感染対策を自ら実践することができる ・災害時における院内スタッフの動きや必要な対応について考えて行動することができる	・安全管理・感染対策に関する部署の業務改善に取り組むことができる ・災害時における院内スタッフの動きや必要な対応について考えて行動することができる
	・助言を受けて患者のニーズに合わせた環境調整を実践することができる	・患者のニーズに合わせた環境調整を主体的に実践することができる ・患者のニーズに合わせた適切な業務が遂行できるよう、周囲の状況を理解することができる	・周囲の規範となるような業務を実践し、組織全体の能力醸成につながる行動を実践することができる ・組織全体のニーズに合わせ、適切な対応をとるための周囲への関わりを実践することができる
	・助言を受けて患者のニーズに合わせた日常生活援助を実践することができる	・患者のニーズに合わせた日常生活援助を主体的に実践することができる ・患者のニーズに合わせた適切な業務が遂行できるよう、周囲の状況を理解することができる	・周囲の規範となるような業務を実践し、組織全体の能力醸成につながる行動を実践することができる ・組織全体のニーズに合わせ、適切な対応をとるための周囲への関わりを実践することができる
	・精神科病院の特徴を知っている ・精神保健福祉に関する法規を知っている ・入院している患者の主な疾患とその疾患像を知っている ・患者とコミュニケーションをとることができる	・患者の疾患像や状態に合わせたコミュニケーションをとることができる ・患者のニーズに気付くことができる	・周囲の規範となるような患者とのコミュニケーションをとることができる ・患者の持つ疾患像を踏まえ、心身の状態を観察することで患者の変化に気付くことができる
	・身体的制限について知っている ・行動制限の最小化とその意義について知っている ・助言を受けて身体的制限に関する適切な業務・対応を実践することができる	・身体的制限に関する適切な業務・対応を実践することができる ・行動制限の最小化の意義を理解し、他職種とともに制限の最小化に向けた議論に参加し、対応を実践することができる	・周囲の規範となるような、身体的制限に関する適切な業務・対応を実践することができる ・組織として適切な業務・対応ができるよう技術や価値観の醸成に貢献することができる ・他職種とともに行動制限の最小化に向けた議論に主体的に参加し、対応を実践することができる

取組スケジュール

	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
院内教育・研修体制の整理	→							
他医療機関の事例整理	→							
ラダー素案の作成		→						
ラダー素案の修正対応				→				
ラダー確定						→		

取組の結果

ラダーの作成

- 骨子を基に、統一感のあるレベル別・能力別の目標を作成。

P32

「看護補助者向けキャリアラダー」を参照

今後の展望

ラダーの活用・展開

- 院内教育制度に合わせ、次年度4月から実際に運用を開始する予定とした。
- ラダーの内容を踏まえた院内研修や看護補助者研修の一部更新・新規実施を検討している。

POINT

医療機関からの声

教育体制の明確化

患者さんのケアをはじめ、医師、看護師がスムーズに動けるようにサポートする、それだけではない自分自身の向上にもつながるラダーの導入により、看護補助者の誰にでもできるお手伝いさんのイメージから、専門分野への参加という責任感ややりがいにつながり、この分野においてスキルアップや、やりがいを求める方々を対象に、確保・定着に繋がればよいと思います。（入職11年目 看護補助者）。

個々のキャリアビジョンにも寄与

看護補助者のラダーが整備されたことで、現在就業している方のモチベーションアップにつながり定着が図れると感じました。また、就職先を探す方にとっても、教育や育成のシステムが整っていることで安心して就職先として選んでももらえ入職者の増加につながることを期待しています。（看護部）

社会保険労務士法人 あい事務所
特定社会保険労務士・経営学修士 福島 紀夫

定着につながる「評価制度・フィードバック・承認」

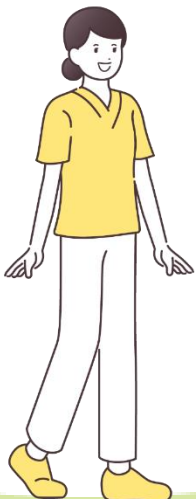
医師の働き方改革の裏側にある、看護職へのタスクシフト、タスクシェアの影響は大きいということは以前から言われていました。そして、この活動が続ける中でさらに感じたことは、医師の働き方がクローズアップされる中で、看護職にも多くのスキル、知識、行動力が求められる時代であり、それぞれがいきいきと働き続けるためには、看護補助者の存在は欠かせないものということでした。

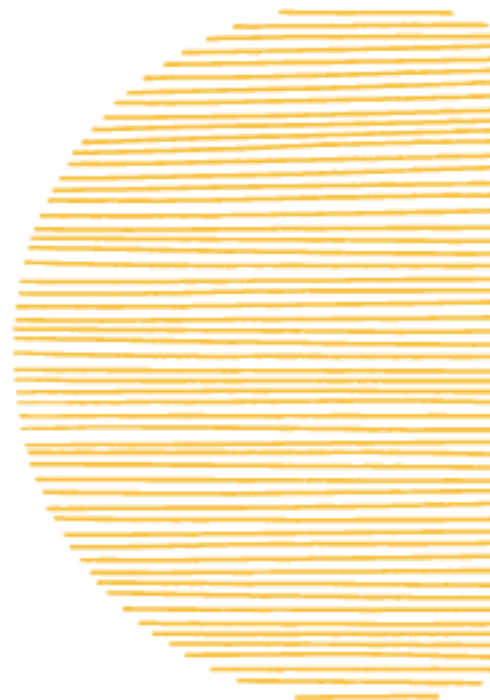
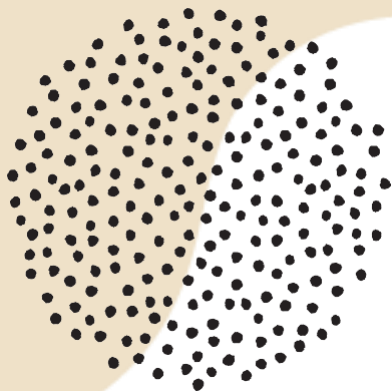
いくつかの医療機関の対応を見ていく中で、看護補助者の確保、定着に成功している医療機関は、コメディカルだけでなく看護補助者にもきちんと向かい合い、評価制度がしっかりしており、その結果のフィードバック、承認が大きくされていることが分かりました。

一般的に、働いていく上で、働きがいとかやりがいとかは、自分での価値観も大切ですが、他者からのフィードバックが大きく奏功すると考えています。

金銭的な評価も大切ですが、「非金銭的な評価」が、今後受け入れられる時代になっていきます。適正な評価を行うことによって、内発的なモチベーションアップとなり、継続的、長期的な動機づけや力が発揮されます。引いては自発的に努力し、成長するようになっていくことも考えられますし、自律も芽生えてきます。評価を適正にフィードバックしていただくことで、承認の効果が更にアップするというのが評価制度の目的であると考えています。

今後、看護補助者の方たちがさらにクローズアップされ、看護職の皆さんの大きなサポートにつながると、社会貢献、地域貢献において最適な医療機関が出来上がるのではないかと期待するところです。





医療機関における 看護補助者の確保・定着

取組事例集

著 作 者 名：令和6年度厚生労働省委託事業
看護補助者の確保・定着支援事業
発行年月日：令和7年3月31日

