

ナースエイドの導入について

看護職員確保の取り組み

2025年2月12日

社会医療法人財団互恵会 大船中央病院

総務部長 神保 健志

看護師・看護助手の確保

看護師・看護助手共に、新卒・既卒問わず看護職員の人員確保が難しい状況が続いている。

- ・絶対数の減少（少子化）
 - ・待遇面での差別化も困難（他職種全体への影響）
 - ・地域での囲い込み（新卒看護師は設置母体からの干渉）
- ⇒近隣病院も同じような状況で取り合いになっている
- ⇒新規採用以上に、退職防止に努める必要

看護師・看護助手の確保

2023年
日本看護協会調査研究報告 No.100 2024

5. 看護補助者の離職状況および確保・定着の取組み

(1) 看護補助者の採用者数・退職者数・離職率

回答病院全体における 2022 年度の正規雇用看護補助者の離職率は 13.6%、非正規雇用看護補助者の離職率は 25.5%であった。

表 25 看護補助者の採用者数・退職者数・離職率

	正規雇用 看護補助者		非正規雇用 看護補助者	
	回答 病院数	人数 または 割合	回答 病院数	人数 または 割合
①2022 年度はじめ（2022 年 4 月 1 日）の看護補助者数	3,505	58,879 人	3,497	45,836 人
②2022 年度（2022 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日）の新規採用者数	3,505	7,103 人	3,497	12,474 人
③うち、年度末までに退職した新規採用者数	3,505	1,758 人	3,497	4,424 人
④2022 年度（2022 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日）の総退職者数	3,505	7,967 人	3,497	11,783 人
看護補助者離職率	3,505	13.6%	3,497	25.5%
看護補助者年度内離職率	3,505	24.8%	3,497	35.5%

7,103人

7,967人

【参考】離職率の算出方法について

- 看護補助者離職率：年間の総退職者数が平均職員数に占める割合
看護補助者離職率＝当該年度の総退職者数（④）÷当該年度の平均職員数×100
平均職員数＝（年度当初の在籍看護補助者数（①）＋年度末の在籍看護補助者数（①＋②－④））÷2
 - 年度内離職率：年間の新規採用者に占める、年度末までに退職した新規採用者の割合
年度内離職率＝当該年度の新規採用者の中での退職者数（③）÷当該年度の新規採用者数（②）×100
- ※ 離職率には、新規採用者の離職も含まれる
※ 離職には、非常勤職員の雇用契約終了、派遣職員の派遣期間終了に伴う退職を含む

看護師・看護助手の確保

退職者へ退職理由のヒアリングを行うと・・・

- ・ 待遇面での不満
- ・ 職場の人間関係
- ・ 家庭の事情
- ・ 業務内容（負荷）

看護師・看護助手の確保

業務内容（負荷）は改善の余地があるのでは？

⇒本来業務に集中できない不満（経験者ほど）

⇒部屋・浴室の清掃、シーツ交換、ベッドメイク、消耗品の補充など雑務に追われている状況



看護業務・介護業務に該当しない部分を切り離し、外部委託することで看護助手の雑務負担を減らし、本来の看護補助業務を行えるようにする（タスクシフティング）

看護師・看護助手の確保

2024年7月より、サマンサジャパン株式会社と業務委託契約を結び、「ナースエイド」を導入

近隣在住者に募集をかけ、100名を超える応募者の中から15名程度を採用（1日あたりの勤務人数は8名）。一か月の教育期間を経て稼働を開始した。

看護師・看護助手の確保

応募者が多かった理由として

- ・ 近隣相場より高い時給設定
- ・ 勤務時間、曜日の希望を幅広く受入れ
- ・ 新規事業であることの強調

看護師・看護助手の確保

- ・毎月定例の打ち合わせを行い、双方の課題確認と調整を行っている
- ・看護師、看護助手それぞれの負担軽減、本来業務へ集中できる環境ができてきた（入浴介助に対応できる患者数が増えた・患者移送を看護師がやらなくて済むようになった等）
- ・コスト（約250万/月）はかかるが技術的にというよりも頭数が必要な業務であり、同人数を自前で確保することは難しい

看護師・看護助手の確保

土日祝日、夜勤帯は勤務対象外のため、人員が手薄な時間帯は残っている。

既存職員の退職が減り、本来業務に専念できる環境を維持して、魅力ある職場としてPRできるように改善を続けていきたい。