

看護補助者が看護部の一員として効果的に働ける環境づくり

信州大学医学部附属病院 根井 きぬ子

【実践の概要】

当院では、看護補助者を増員し、看護師との適切な役割分担を行い、良質な看護サービスを効率的に提供することを目指している。安全に業務委譲ができるよう、体制・業務内容の明確化・教育の整備を進めているところである。業務調査の結果から、部署毎に看護補助者に求める業務内容・量が異なっていることが分かった。一概に日常生活援助の業務量を増やすことが良いとは限らない。

また、看護補助者の獲得数・成熟度により体制を変えていく必要がある。

【背景】

当院は病床数707床、高度救命救急センターを有する特定機能病院である。平成23年度の運用状況は、病床稼働率90.2%、平均在院日数14.6日で、7対1入院基本料を算定している。7対1看護体制であっても、医療の高度化・高齢化に伴い看護の現場は多忙化している。そこで、「看護補助者を増員し、適切な役割分担を行い、良質な看護サービスを効率的に提供することを目指す。」こととした。看護補助者を増員するためには、費用対効果として、急性期看護補助体制加算が取得できることが求められる。そこで、看護師による見做しを計算に入れ、それまで委託であった看護補助者を看護部職員に移管すれば、急性期看護補助加算取得が可能と考え準備してきた。しかし、前年度の稼働率が高値となった為に平成23年度は急性期看護補助加算取得を断念した。その後、看護職と看護補助者の職場環境を整備できずに経過した。今年度は急性期看護補助加算75:1取得を目指し、看護補助者を増員した。看護補助者を効果的に活用するためのワーキングが立ち上げられ、業務担当副部長である私が担当者となった。課題は、委託で配置されていた看護補助者と新採用の看護補助者、そして看護職との調整を行い、看護補助者を看護部の一員として機能させる事である。まず、第一に看護補助者の配置・指示命令系統がわかるようにする。第二に看護補助者の業務内容を明確にすると共に、教育体制を整える。第三に、看護補助者がやりがいを持って働き続けられる職場環境を整えることを目指して実践を開始した。

【実践計画】

1. 看護職と看護補助者の役割を明確にし、看護職が行っていた業務の一部を看護補助者に委譲できる。
 - ①看護補助者の体制・配置を明確にする。②業務基準を作成し周知する。
 - ③看護補助者の教育計画を作成・実施する。④看護補助者の業務に関する実態把握。
 - ⑤看護職から看護補助者へ委譲する業務内容の決定と導入。
2. 看護補助者がやりがいを持って働ける職場環境を整備する。
 - ①看護師長と看護補助者の関係調整。②看護補助者主体の会の設定と看護補助者のリーダーの設定。
 - ③看護補助者の目標管理方法の明確化と活用。

【結果】

1. ①体制・配置について、各部署に配置する体制と看護部で指揮をとり横断的に働く体制がある。当院としては、各部署に配置する看護補助者と横断的に働く看護補助者双方を想定し、すでに勤務している看護補助者が横断的に働く体制を期待して、方針説明・意見交換会を開いた。しかし、自部署から離れることに抵抗が強く、実行できなかった。また、新採用者が一人前に働けるまでには時間を要するため、2部署に3名の配置とし、その経過状況で再度検討することとした。研修施設A病院では、部署配置であるが看護補助者のリーダーが、その日の患者状況・人員状況に合わせて調整をして

いた。土曜日でも全病棟に対応できるよう看護補助者を配置している。B病院では、部署内でリーダーを決めて7時から21時まで必ず看護補助者がいるようにシフトが組まれていた。当院では4月増員以後追加採用が可能になった為、現在2部署に4名配置し、看護師長の采配で、2部署で有効活用しているところと部署に固定しているところがある。看護補助者人数によっても配置の工夫が必要である。

②看護助補助者の業務基準の作成について、他施設の状況を知るために、関東甲信越国立大学病院の業務担当副看護部長から情報を得て、ワーキンググループが中心になり業務基準（職務規定）は作成できた。

③教育計画と実施について、今までも研修は行っていたが、系統立てて企画されていなかった。研修企画は、医療提供組織の一員であることの理解を促すもの、看護補助者として業務を安全に提供できる為のもの、看護補助者のモチベーションアップするものを押さえる必要がある。今回は、看護部組織の一員であることの認識を促すためのものと、日常生活援助の注意点やテクニックを学べるもの4項目を新たに行った。看護補助者から、私たちにもできる事がある、やってみたいとの声が聞かれた。今後は、研修が部署で活かされるようにすること、研修が段階的に進んでいく内容にした。

④業務量調査は、平成24年10月、看護師と共に昨年と同様の内容で行った。昨年度と比較して変化したものは「患者の移送」（一人平均2→4件）と「病室外の環境整備」が増加していたが、他は大きな変化は見られなかった。今までの看護師と同じ内容の業務量調査では、詳細な変化は把握できない。今後詳細な変化が読み取れる内容にし、調査を行う。

⑤看護職から看護補助者へ委譲する業務内容の決定と導入について、上記のごとく詳細変化が読み取れなかった為、項目を新たに現状調査を行った。部署毎に看護補助者に求める業務内容・量が異なっている。一概に日常生活援助の業務量を増やすことが良いとは限らない。業務拡大や委譲は部署の実情に合わせて行う必要がある。

2. ①看護師長との看護補助者の関係調整。まず、委託から看護部職員となった看護補助者は、委託での採用条件から変化していることを受け止められていない。また、看護師長もどのように対応したら良いのか迷いがあった。そこで、看護師長の管理下で勤務・業務調整等が行なわれることについて看護補助者対象に説明会を行った。会では発言しないが説明内容について十分納得できたとは思えなかった。そこで、業務担当副看護部長が看護補助者の担当であり、調整が必要な時はアクセスできることを明言した。その後、看護師長・看護補助者双方から相談がある。看護補助者からの相談は衛生要因が多くを占めていることを看護師長に返し、関係調整の支援をしている。

②看護補助者主体の会の設定や看護補助者のリーダーを設定することは、看護補助者の統制やモチベーションアップに効果的と考えられるが、現時点では進んでいない。

③看護補助者の目標管理方法の明確化と活用について現時点では、まだ方向性を示していない。看護補助者も初心者からベテランまで幅広い為、キャリア開発ラダーとして基準を設定し目標管理に活かしていけたら良いと考える。

【評価及び今後の課題】

- ・看護補助者の体制・配置、そして効果的に働けるように調整する為に最も大きな要因は総数である。現時点では、看護師の見做の半数を入れ、75:1レベルである。看護補助者数のみで算定が取れる人員数にすることを目指す。獲得数に合わせて体制・配置を修正する。
- ・業務拡大や委譲は部署の実情に合わせて行う必要があるため、各部署で目標設定・評価ができるように業務量調査の内容を変更し、活かせる結果を提示していく。
- ・看護補助者がやりがいを持って働けるためには、まずは、職場の人間関係を良好にすること。続いて看護補助者自身が役立っていると感じること。これは、看護師長がどのように管理するかにかかっている。看護師長が活用できる看護補助者の目標管理方法の明確化と教育計画を整備する。