

「看護補助者クラスター制を定着し、管理体制を整える」

東京医科歯科大学医学部附属病院 井桁 洋子

【概要】

当院では2年前より、①業務内容の標準化、②業務量の均一化、③チーム医療への参加をビジョンとし、看護補助者クラスター制の導入に取り組んできた。看護補助者クラスター制は、1フロア2病棟(A棟・B棟)に4名の看護補助者を配置し協力して業務を行うことで業務の効率性を上げることを目的としている。看護補助者の管理はB棟の看護師長が担うことにしていたが、クラスター制の理解については看護師長の間にも差があり、そのことが看護補助者の定着に影響していると考えられた。クラスター制を機能させるために、看護部管理室とクラスター看護補助者担当看護師長が協力して、クラスター制の共通理解を図り、管理体制を整えることに取り組んだ。業務担当副看護部長が看護補助者担当となり、クラスター看護補助者担当看護師長と課題を共有し、定期的なミーティングを行いながら課題解決に取り組み、管理体制を検討していった。管理者が、クラスターの問題を共有することで、看護補助者のクラスター制への理解も進み、配置された4名の看護補助者が、クラスター内でローテーションし、協力して業務を行えるように変化していった。管理者がしっかりと看護補助者と向き合い問題解決に取り組める体制は整えられたため、今後、看護補助者の大幅な増員に伴う新たな課題に引き続き取り組んでいきたい。

【背景】

当院では2年前より看護補助者クラスター制を導入してきた。看護補助者クラスター制は1フロア2病棟(A棟・B棟)に4名の看護補助者を配置し、協力して業務を行うことで業務の効率性を上げることを目的としている。しかし、看護補助者の退職や体調不良による配置換え希望が続き、複数の病棟でクラスターが機能しない状況に至った。クラスター制の理解や進め方には看護補助者の管理を担う看護師長によっても差があり、看護補助者の定着に影響していると考えられた。これはクラスター制の浸透を担当看護師長に任せ全体を調整する役割がとれていなかった看護部管理室の体制にも要因があると考えた。看護部管理室の業務管理担当副看護部長として、クラスター制を機能させるために、クラスター看護補助者担当看護師長と協力して管理体制を整えていく事が急務と考え以下の3つの目標を挙げ取り組んでいくこととした。

- ①看護部管理室とクラスター看護補助者担当師長が連携して、看護補助者の管理体制を整えられる。
- ②師長・看護補助者がクラスター制について共通理解ができる。
- ③看護補助者が定着し、クラスター制が機能する。

【実践計画】

- 1) クラスター看護補助者担当看護師長と看護部管理室の役割を明確にし、管理体制を整える。
 - ①管理室における看護補助者の管理担当は業務管理担当副看護部長とする。
 - ②クラスターにおける管理はB棟の看護師長とする。
- 2) クラスター制定着のため、管理者の理解の統一を図る。
 - ・「看護補助者クラスター制」について文書化し、看護管理基準に提示する。
- 3) 現状を把握するため看護補助者との面談を行う。
 - ①業務管理担当副看護部長と看護補助者一人一人との面談。

- ②クラスター看護補助者担当看護師長より現状の確認をする。
- ③面談の結果を整理し、必要な対応を検討し実施する。
- 4) 情報伝達をスムーズにするために定期的なミーティングを開く。
 - ①管理者対象 クラスター看護補助者担当師長ミーティング 1回/月
看護補助者管理や業務上の問題について検討する。
 - ②看護補助者対象 看護補助者全体ミーティング 1回/月
 - ①で決定した内容の伝達や、病院・看護部からの情報を伝達する。
- 5) 育成の負担を軽減し、教育体制を整える。

【結果】

看護補助者管理の統括を業務管理担当副看護部長とし、看護補助者全体の管理調整を役割とした。看護補助者の勤務表を一括管理し、退職や休職で人員が不足しているクラスターや休みが重複しているクラスターの支援の調整等を行った。クラスターにおける管理者はB棟の看護師長とし、日々の勤務管理や業務調整を担当することとし、管理室とクラスターの管理者の役割を明確にした。

クラスター制について管理者の理解を統一するためにすでに文書化されていたクラスター制の考え方を改めて共有し、さらに、「看護補助者管理体制」として、看護補助者の管理体制を明文化して統一した。

7月から8月にかけて、看護補助者30名と業務管理副看護部長が面接を行い、クラスターにおける業務上の問題や人間関係、配置換への希望やその他の要望について把握していった。必要に応じてクラスター看護補助者担当師長に状況を確認し、配置換の必要性や勤務環境の調整、物品の整備等を行った。

看護補助者への情報の伝達が不十分なことが看護補助者同士の関係性に影響していると考えられ、正確な情報を発信し共有するために定期的な看護補助者全体ミーティングを7月から開始した。毎月第4木曜日と日時を固定し、勤務時間内に設定して出席しやすい環境を整え、毎回90%を超える出席率だった。ミーティングの議題については必ず事前にクラスター看護補助者担当看護師長と業務管理副看護部長で打ち合わせを行って実施した。また、クラスターにおいてもクラスター看護補助者担当看護師長とミーティングを毎月定期的に実施し、細かい業務内容の調整や問題についての検討を行った。さらに、看護補助者各自がクラスター看護補助者担当看護師長と面談して目標を立案し、達成に向けて取り組む体制をとった。

あらたな看護補助者が入職する場合は、育成の負担を考慮し、4名の看護補助者が揃っている安定した部署で育成していくよう調整した。

その結果、7月から12月までの看護補助者の退職は健康上の理由と家庭の事情による2名で、12月までにすべての部署で看護補助者の定員が満たされた。また、A棟B棟間のローテーションが全てのクラスターで開始され、クラスター間の支援の調整もできるようになった。

実践前 クラスター内でローテーションができていたクラスター：8クラスター中4クラスター。

実践後 8クラスター中7クラスターでローテーションができるようになった。

看護補助者の長期休暇の際は、5クラスターでクラスターを越えた支援体制を組むことができた。急な休みが出た際は、クラスターを越えて時間単位での支援ができるようになった。

しかし、看護補助者の配置換や看護補助者同士の関係性にはまだ課題が残っている。

【評価及び今後の課題】

今回の取り組みにより、看護補助者の退職は2名にとどまり、全ての部署にクラスター制を浸透することができた。副看護部長が面接することで、看護補助者から直接業務に関する要望を聞くことができ、PHSの整備など業務環境を整えることに繋がった。また、各自が立案した目標はクラスター制やコミュニケーションを意識した内容が多く挙げられ、これらの目標達成に取り組んだことはお互いが協力して効率よく業務を行うことの意識の向上に繋がったと考える。さらに、クラスター担当看護師長と定期的なミーティングを行い、その結果を看護補助者全体ミーティングで伝達し、情報の共有と対応の統一を図った。こうした取り組みによって看護補助者の人員が確保され、管理体制が整いクラスター制を定着させることができたと評価する。

次年度は、看護補助者を大幅に増員し、25対1急性期看護補助体制加算、夜間100対1急性期看護補助加算取得を目指すことが決定している。様々な勤務時間が設定され管理はより複雑化する。看護補助者の安定した人員確保と看護師からの業務移行を含めた調整が今後の課題である。