

看護補助者の意識向上と教育体制の構築に向けて

長崎大学病院 宮崎 智子

【概要】

当院は862床の特定機能病院であり、急性期看護補助体制加算50対1を取っている。私は病棟業務担当副看護部長として、看護補助者の教育を担っており、看護補助者に対し研修を実施しているが、研修を受けても実地指導する体制が整っておらず、派遣職員が定着しなかったことなどの理由で、業務委譲ができていない現状があった。昨年度患者移送や清潔ケアの委譲基準を作成し、周知することで委譲が進んだが、部署間で差があり、また業務が煩雑な中で教育体制も整っていない為に看護補助者は不安を抱えながらケアを実施しているとの声が聞かれた。さらに昨年度までの3年計画で派遣職員を1/3ずつ病院雇用とし、今年度から看護補助者全員が病院雇用となったが、組織人としての認識が不足している。これらのことから、看護補助者の意識向上と教育体制の構築に向けて、①看護補助者リーダー会の開催、②平成26年度教育計画の立案、③平成26年度目標管理面接の開始準備、④雇用形態の再考、を実践した。結果、部署内での調和が進み組織人としての意識向上は若干見られたものの十分とは言えない。看護師長による目標管理面接を実施することで看護師長の管理面の強化と、看護補助者が部署の一員としてまた組織人としての自覚が深まると期待している。さらに教育計画を実践しながら、看護補助者のモチベーションアップに繋がる方策の検討も次年度の課題とした。

【背景】

当院は862床の特定機能病院であり、急性期看護補助体制加算50対1を取っている。看護補助者の増員に際し3/4は派遣職員を雇用していたが、病院職員と派遣職員が混在するため管理体制だけでなく業務分担など業務遂行上も問題が多く、派遣職員の質の問題と合わせて離職の原因にもなっていた。3年計画で派遣職員を病院雇用へ移行し、平成25年度からは看護補助者全員が病院雇用となったが、定着せず、また組織人としての認識も不足している。

私は病棟業務担当副看護部長として、看護補助者の教育を担っており、看護補助者に対し毎年看護補助者への研修を実施しているが、研修を受けても実地指導する体制が整っていないことや派遣職員が定着しなかったことなどの理由で、業務委譲ができていない現状があった。看護師側もどこまで委譲していいのかわからなかったことから、昨年度患者移送や清潔ケアの委譲基準を作成し、周知することで委譲が進んだ。しかし部署間で差があり、また業務が煩雑な中で教育体制も整っていない為に看護補助者は不安を持ちながらケアを実施しているとの声が聞かれた。看護補助者が部署の一員であると自覚し活躍するためには、看護師長の関わりが重要となるが、看護補助者の管理までできないという看護師長もいた。

これらのことから看護補助者の意識向上と教育体制の構築に取り組んだ。

【実践計画】

- ① 看護補助者が組織の一員としての自覚を促すために、看護補助者リーダー会を開催する。
- ② 看護補助者の教育体制の確立により業務の質向上と教育の充実を図るため、看護補助者の教育を実施し、平成26年度看護補助者教育計画を立案する。
- ③ 看護師長による看護補助者の管理力強化と部署内調和促進の為に、平成26年度から看護補助者も目標管理面接を実施する。その為にも目標管理実践マニュアルを改訂する。
- ④ 業務量にあった傾斜配置と勤務時間など雇用形態を再考する。

【結果】

- ① 各部署から看護補助者のリーダーを選出してもらい、看護補助者リーダー会を5月から隔月で開催した。看護補助者リーダー会を通して看護補助者リーダーの育成と部署内の調和、看護師長の看護補助者管理の推進を目指した。毎月テーマを決めてグループワークを実施し、部署に戻ってリーダー会の報告と話し合った取決め事項の周知と実践を指導した。他部署の状況を知ることで自部署の振り返りになった。看護師長・副看護師長・看護補助者でのミーティングを毎月行い情報共有と業務改善に繋がり円滑なコミュニケーションを実施できるようになった部署が多くなった一方で、多忙を理由に対策を講じることができない部署もあった。看護師長に対しては、看護補助者管理力の向上を目的に、この看護補助者リーダー会での状況を看護部運営会議で報告し、部署内でのミーティング実施や看護補助者リーダーへの

支援を依頼した。さらに議事録を作成し院内イントラネットに掲載することで情報共有を図った。

残念ながら、看護補助者全員が看護補助者リーダー会により組織人として自覚し、リーダーとして十分な活動ができたとは言えない。今後看護補助者リーダーの育成と看護師長による看護補助者の管理力を強化していく。

- ② 診療報酬の算定基準として定められている研修の他に、業務量調査、業務経験調査、業務委譲調査などの結果から、PPEを遵守した排泄機器の取り扱いについて看護業務委員会看護補助者教育グループが中心となって演習を行った。2～4人の少人数グループでの演習であったため疑問や手技の修正が行えた。

平成26年度は4月の新採用者研修に看護補助者を対象とした感染対策や安全管理などの他に理学療法士による「安全安楽な移乗方法」を追加した。中途採用者研修はナーシングスキルのeラーニング「看護補助者研修コース」を活用して患者搬送と環境整備が安全安楽にできる内容とした。看護補助者教育計画は立案したが、経年的教育は適さず、基本的教育のみ充実を図り、病棟内での教育体制を強化していくこととした。

- ③ 平成26年度より看護補助者も目標管理面接を実施することを決定し、看護部運営会議において看護師長に説明し周知を図った。看護補助者には看護ヘルパーリーダー会の中で目標管理について説明し立案例をもとにグループワークを行った。それを議事録としてあげることで看護師長も指導しやすく、他の看護補助者も計画立案しやすいくと考えた。看護師長の目標管理能力の向上も目的として目標管理実践マニュアルを改訂し周知を図る。

- ④ 看護業務委員会業務量調査グループを中心に看護業務量調査を行い、看護師・看護補助者の業務比較、部署ごとの業務量比較などの結果、現在の傾斜配置を継続することとした。

看護補助者の雇用は私ではなく総務担当副看護部長の業務である。ほとんどの部署で看護師の欠員がいた中で、看護補助者の活躍が期待されたが、看護補助者も欠員が補充できずマンパワー不足の一年だった。雇用促進のため雇用形態について看護部内ミーティングで提案し、総務担当副看護部長から総務課人事担当者への働きかけにより、21時迄の勤務を19時迄の勤務へシフトできる形態が実現し、各部署のニーズに合った勤務形態で今後配置していくことになった。また雇用期間2年延長が認められたため、3年目の看護補助者が所属する看護師長による人事評価と看護部長・副看護部長による面接により任期3年目の看護補助者のほとんどが雇用延長となった。さらに65歳定年退職者の雇用延長もできた。今年度看護補助者94名中11名の欠員でスタートし、ほぼ毎月採用面接を行ったが退職者も多く、これらの対策を講じて、次年度欠員8名となった。忙しい病棟又は看護師の欠員が多い部署などを優先的に配置している現状なので、早く終わる勤務形態が増えたが、雇用に有効であるかの評価は次年度行う。

昨年度よりは条件がよいので、離職者が減少すること、スムーズな業務が出来ることを期待している。

【評価及び今後の課題】

看護師と看護補助者が協働し、安全で質の高い看護サービスを提供するには、お互いの役割と業務範囲を理解し、尊重し合うことが不可欠である。そのためにも看護補助者が看護チームの一員として自覚できるような体制と教育が重要である。看護補助者は、基本3年雇用のため経年的教育ではなく、基本教育の充実と部署内でのOJTの強化を推進していくことにした。

看護師の指示のもと業務を実践するには報告・連絡・相談は必須であり、看護補助者リーダーがリーダー会の報告をすることで部署内の情報共有と調和を図る一助になると考えたがまだ十分とは言えない。看護師長による目標管理面接を実施することで看護師長の管理面の強化と部署内調和の推進になり、看護補助者が部署のスタッフの一員としてまた組織人としての自覚が深まると期待している。教育計画を実践しながら、看護補助者のモチベーションアップに繋がる方策も検討していく。