

看護助手の業務の可視化と経験年数に応じた教育内容の整備

聖マリアンナ医科大学横浜市西部病院 鷹野 郁与

【概要】

当院は聖マリアンナ医科大学病院の関連施設として横浜市の西部地区にある病床数518床を有する地域中核病院である。看護職員470名、看護助手77名、看護配置7対1である。2012年度の診療報酬改定により急性期看護補助体制加算25:1が新設され、当院においても看護助手を増員し急性期看護補助体制加算25:1を取得している。しかし、助手業務内容の再整備が遅れており、現場に即した計画的、段階的な教育内容が標準化されていない現状がある。そのため教育担当副部長として副師長会と連携を図り、看護助手に対する計画的、段階的な教育支援体制の整備に向けて、「看護助手業務内容の明確化」「教育体制の明確化」「計画的・段階的な助手教育プログラムの作成」「副師長が行う教育活動の支援」「研修内容の評価」に取り組んだ。その結果、現場に即した看護助手業務範囲を明確化するとともに基礎研修、技術研修を行うことができた。また、技術の手順・チェックリストを盛り込んだ計画的・段階的な助手教育プログラムの試案の作成に至ることができた。さらに研修後のアンケート結果から、研修内容が現場での仕事に役立つことが示唆された。

以上の結果から、今後も看護助手教育の質を高めていくとともに、看護助手のやりがい感を高め職場適応を促す必要があると考える。また、入院患者に対する退院時満足度調査を行い、看護の質の評価を行うことを課題とする。

【背景】

2012年度の診療報酬改定により急性期看護補助体制加算25:1が新設され、その要件として教育の実施が義務づけられた。医療チームの一員である看護助手に対して教育を行うことは看護の質を担保していくうえでも重要な課題である。

当院においても看護助手を増員し急性期看護補助体制加算25:1を取得し、平成25年度に業務担当副部長を中心とした看護助手の業務拡大を目的としたプロジェクトが設置された。しかし、看護助手の業務拡大および業務範囲の明確化がされないままプロジェクトは解散された。

現在看護助手は77名在籍しているが、そのうち派遣採用30名、西部病院採用47名と雇用形態が異なり、西部病院採用者もパート・アルバイト採用のため曜日や勤務時間も多様である。このように雇用形態の違いや就業時間の多様化により、計画的・段階的な看護助手教育計画の立案、実施が困難な状況があり、看護助手に対する計画的な教育が行われていない現状である。

今年度も看護助手の採用を積極的に行っているが、1年未満で退職する者もあり、職場定着していない現状が伺える。そのため私は教育担当副部長として、西部病院採用の看護助手を増員しているが、入職3年未満の者が全体の約5割と年々経験のない看護助手が増えていることから、看護助手に対する職場適応を促すためにも、入職初期から看護助手の経験年数に応じた計画的な教育の実施が不可欠であると考えこの取り組みを行った。

【実践計画】

1.看護助手に対する業務内容、学習ニーズ調査を行う（8月実施、9月～集計・分析）

調査内容は下記の通りである。

- 1)属性
- 2)今まで各部署でうけた教育内容
- 3)部署で受けた教育の満足度
- 4)自由記述（部署に希望する教育、中央に希望する教育内容など）

2.助手業務内容の明確化（副師長会にて行う）

- 1)「助手業務仕様書」の見直しと活用
- 2)中央研修の標準化
 - (1)技術単発型ではなく、症例に合わせた複合型技術研修の提案を行う
 - (2)年間共通教育として「安全」「感染」「接遇」研修を組み入れる

3. 部署における教育体制と教育内容の整理

- 1) 副師長で分担し、部署における助手教育計画を立案する
- 2) 助手に教育するスタッフは3年目以上の看護師とし、副師長が推薦し、師長とともに決定する
- 3) 技術チェックリストを作成し、評価に役立てる
- 4) 経験のある助手の教育状況の確認を副師長が行う
- 5) 副師長会における看護助手検討チームの進捗状況を看護管理室会議、師長会議、助手連絡会で随時、説明・提案を行う
- 6) 看護助手連絡会での議事の提案
「看護助手業務仕様書」の活用状況について（9月連絡10月意見交換）

【結果】

看護助手業務実施状況と学習ニーズ調査の結果、回収数 75 枚（回収率 100%）、看護助手の年齢は、20代7名（10%）、30代12名（16%）、40代20名（27%）、50代29名（40%）、60代5名（7%）と、40代～50代で約7割を占めていた（図1）。就業期間は、1年未満9名（12%）、1年以上3年未満30名（40%）、3年以上10年未満17名（23%）、10年以上20年未満16名（21%）、20年以上3名（4%）と、3年未満の者が約5割であった（図2）。職場教育の満足度は、満足19名（26%）、やや満足39名（53%）、あまり満足していない11名（15%）、満足していない4名（6%）と約6割は満足していた（図3）。2014年に入職した20名の看護助手の入職6ヵ月の職場適応状況は、「職場および人間関係に慣れた・やや慣れた（95%）」、「職場継続意思有（85%）」、「仕事の相談ができる人がいる（95%）」と職場適応状況はよい結果であった（図4.5.6.7）

また、看護助手が頻繁に行う割合の高い項目は、「清掃、整理・整頓（78%）」、「洗い物（76%）」、「リネン類の管理（71%）」、「配膳・下膳（67%）」、「車椅子での移送（63%）」であった。全体的にみても日常生活に関わる援助より、生活環境に関わる援助、診療補助に関わる周辺業務を行っている割合が高かった。学習ニーズでは、集合教育の希望が高かった順に、「入浴（93%）」、「全身清拭（76%）」、「姿勢の保持および体位変換（61%）」、「食事介助（49%）」であった。部署教育の希望が高かった項目は、「姿勢の保持および体位変換（20%）」、「全身清拭（9%）」、「ベット・ストレッチャーでの移送（8%）」であった。また、教育を受けずにかつ頻繁に行っている援助は「寝衣交換（53%）」、「洗髪（45%）」、「全身清拭（45%）」、「入浴介助（39%）」、「入れ歯の取扱い（33%）」であることが明らかとなった。

以上の結果を踏まえ、副師長会にて中央教育で行う技術研修を食事と清潔援助技術の2つに絞り、食事の研修に、歩行介助、姿勢の保持、配膳（確認行為）、口腔ケア、義歯のケアを組み込んだ。また、清潔の研修には、臥床患者の洗髪に関する一連の技術として、姿勢の保持、体位変換、洗髪、洗面介助、髭剃り、整容を組み込んだ。さらに、演習の際には接遇や感染予防の必要性を盛り込むなど単発的な演習から複合的な技術を学べる演習内容とした。その結果、参加した8割の研修生が「これからの助手業務に役立つ内容であった」と回答した（図8.9）。また、2年目以降の看護助手の約9割が仕事のやりがい感を感じていたが、現在の職場継続意思のある者は約6割であった（図7.8）。

次に、計画的・段階的な助手教育プログラムは、当院で使用している新卒看護職者のプログラムを基に看護助手の1年間の教育指針案を作成し、副師長会で検討した。入職1年目に「基礎研修Ⅰ（看護部の概要、看護助手業務内容等）」、「基礎研修Ⅱ（安全・感染）」を、2年目以降に「技術研修Ⅰ」「技術研修Ⅱ」と段階的な組立とし、入職初期からナーシングスキルを活用した教育内容とするなど、1年間の教育内容を視覚化した。さらに援助手順、チェックリストを副師長会メンバーとともに作成し、「看護助手教育マニュアル」に組み込んで平成27年度からの運用を目指している。

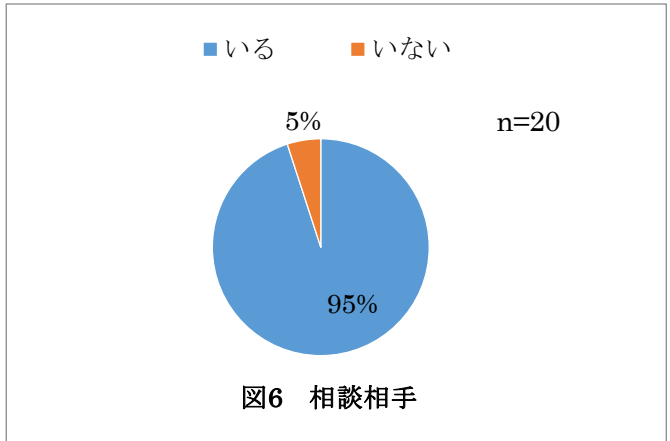
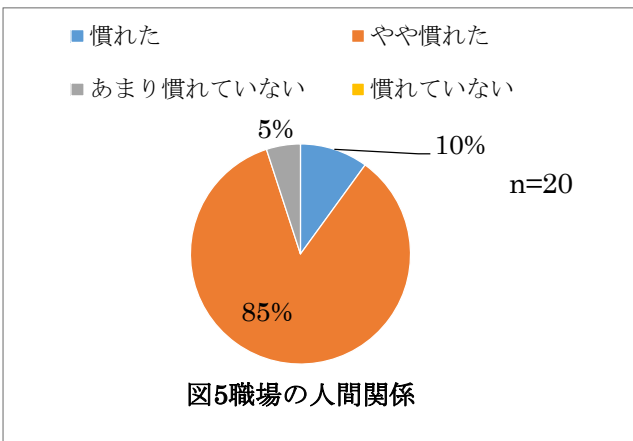
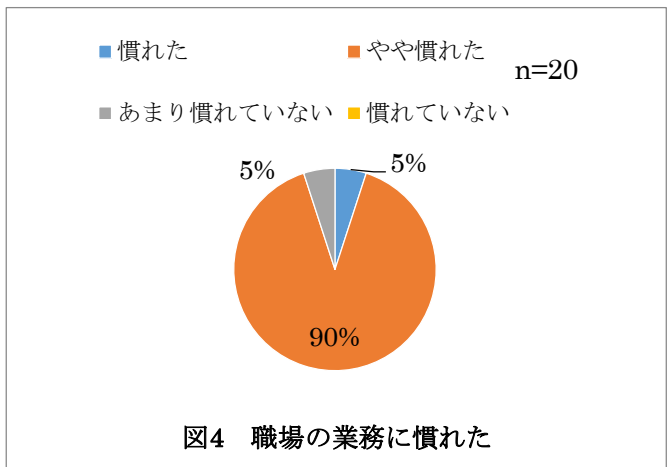
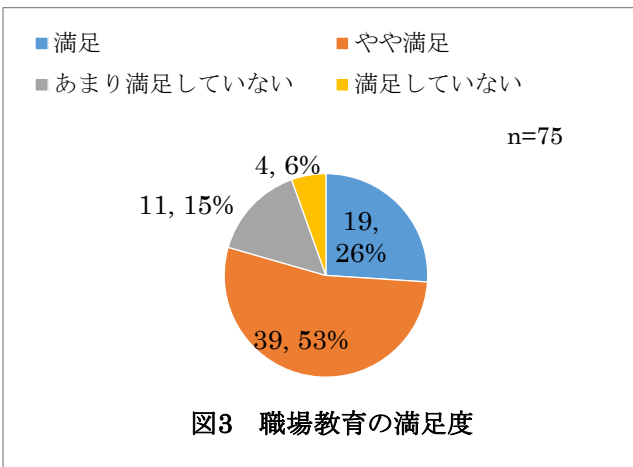
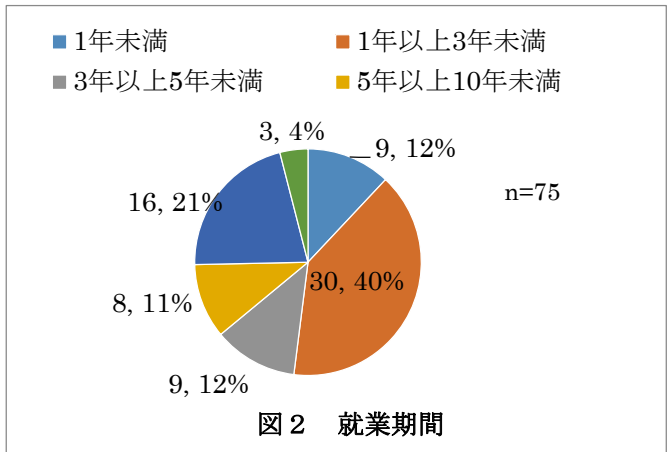
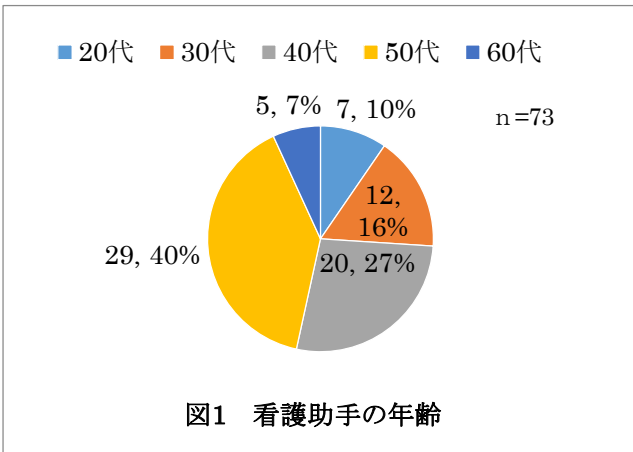
【評価及び今後の課題】

今年度、看護助手の業務範囲の可視化と経験年数に応じた教育内容の整備をテーマに取り組んだ結果、現状調査の結果を視覚化し、副師長会に提示したうえで、助手教育を委譲したことが、現状に即した研修内容になったと考える。また、副部長として副師長会の意見を尊重しつつ方向性を示したことで、

計画的な助手教育の運営に繋がったと考える。さらに、経験年数に応じた計画的、段階的な助手教育を行うことが、職場での仕事に役立ち、やりがい感を高める結果となったと考える。

しかしながら、今年度入職した18名中2名が退職に至った（退職率11.1%）。退職理由は個人的理由ではあるが、入職初期から職場適応を促す支援が必要であると考え。今回の調査で就業1年目より2年目以降の看護助手の職場の継続意思が低いことから、技術教育以外の要因が職場継続意思に影響を与えていることが示唆された。

今後は、技術の手順・チェックリストを盛り込んだ教育マニュアルを完成させるとともに、看護助手の職場適応を促すとともに、職場継続していくための支援方法の検討が課題であると考え。



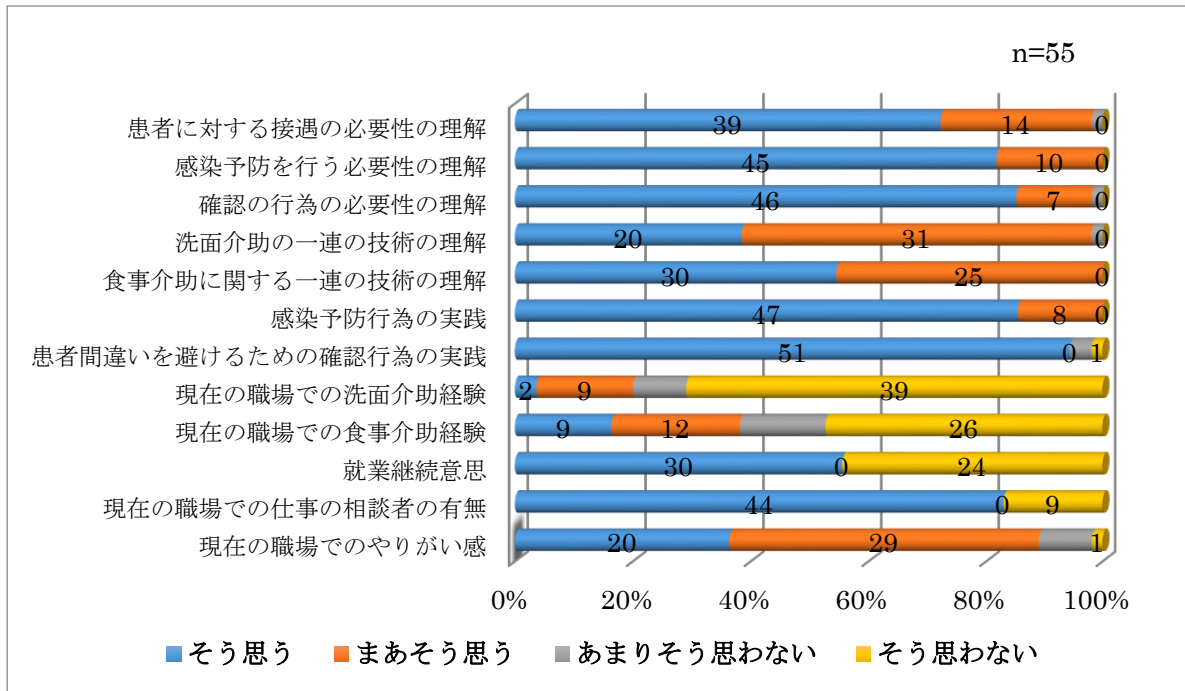
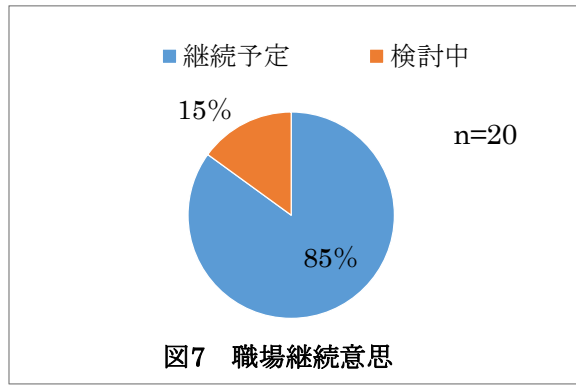


図8 食事の介助研修後の調査結果

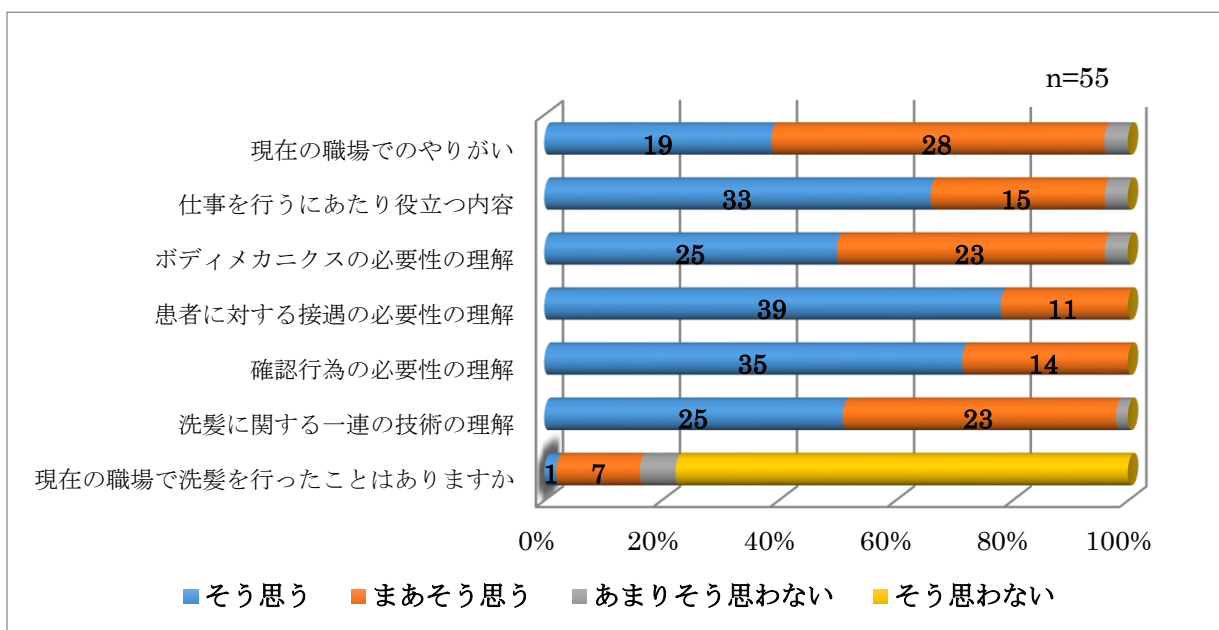


図9 洗髪の介助研修後の調査結果