

## 看護助手の有効な人的資源の活用を目指して ～看護助手のフロア間の応援業務基準の作成～

公立福島県立医科大学附属病院 尾形 瑞子

### 【実践の概要】

当院は急性期看護補助加算体制 50:1 を目指し、看護補助者（以後看護助手とする）を募集してきた。しかし応募も少なく、早期に離職してしまうなど定着せず、急性期看護補助加算体制 50:1 をとることは難しい状況にある。今後、現在の人数のさらなる増員は難しいと考えられる。以前より、採用後は、それぞれの部署に配置され、各部署でオリエンテーションを実施し教育指導を行ってきた。しかし、看護助手の入れ替わりが激しく定着しないため、各部署での対応が難しくなり、看護部として看護助手の業務体制、業務内容などの課題について検討する必要が出てきた。そこで副部長として担当しているフロア師長会において、看護部全体の課題として看護師の業務軽減を目指し、看護助手の業務や業務体制を検討することとした。業務体制を考えるにあたり、師長を初め、看護助手も納得し働くことができるために業務量の可視化を行うために看護助手の業務量調査を行った。この調査を行ったことが、各病棟の忙しさや業務内容などを客観的に可視化したことで、看護師長、看護助手の納得が得られ、「フロア間の看護助手の応援体制基準」の作成につながった。

### 【背景】

当院は特定機能病院で、県内唯一の大学病院であり、看護師配置 7:1 をとっている。また急性期看護補助体制加算 50:1 を目指し、1 昨年度より取り組んできた。しかし、現在急性期看護補助体制加算 75:1 の維持も厳しい状況にある。昨年度、日本看護協会で示された「看護補助者の教育の在り方」に基づき、教育委員会を中心に看護助手研修が整備された。さらに今年度から「看護助手がチームの一員として自覚し、業務を実施できる」を目的に定期的に看護助手会を運営し、看護助手の定着に向けて取り組んだ。しかし、今なお看護助手の定着は難しく、また募集してもなかなか集まらない状況にある。定着しない理由の一つとして、各病棟の業務内容、業務量に格差があること、また助手間の人間関係への不満などが離職につながっていると考えられた。その現状を改善するために業務担当の副部長として担当するフロア看護師長会（各階フロアに 2 病棟あり、そのフロアの代表で構成され、看護部の課題について検討する師長会）で看護助手の業務を見直し、有効に人的資源を活用するための看護助手業務体制について検討していくことを課題とした。

### 【実践計画】

①看護助手業務の横断的業務についての検討 ②看護助手のフロア間の応援体制基準の作成を目標に実践計画を立案

7 月：搬送業務について、理学療法士と検討

8 月：看護助手の業務体制についてフロア師長会で検討

10 月：看護助手の応援体制についての看護助手にアンケート実施

12 月：東京女子医科大学附属病院見学

：看護助手業務量調査の実施、分析

1 月：フロア師長会フロア間の看護助手の応援基準作成

2 月：応援基準に沿って業務開始予定

### 【結果】

以前より看護助手業務の中で移送業務に多くの時間が費やされ、特に理学療法室への移送が多いこ

とがわかっていたため、まず理学療法室への移送業務を横断的に行うチームをつくり管理してはどうか考え、理学療法室への移送業務についての話し合いを看護助手会の担当師長とともにいった。しかし、移送の多い部署には人数が多く配置されていたため、この時点では以前ほど移送業務に大きな支障はなく、むしろ体制を変更することに移送の多い部署は抵抗を示した。そのため今回は理学療法室の患者移送業務を集約化することは断念した。しかし、退職者が毎月あり、募集がない現状を考えると看護部全体を通して業務を見直しする必要があった。そこで、フロア間の応援体制について検討を行うことを考えた。そのためには看護助手業務量調査をし、どのような業務に、どれくらいの時間がかかっているかを可視化する必要があった。12月初旬に東京女子医科大学病院の施設見学を行った際、看護助手業務量調査の仕方を参考に自施設でも実施することとした。その結果は図1) 2) の通りだった。予想した通り車いすでの移送業務に多くの時間がかかり、また、環境整備にも多くの時間が費やされていることがわかった。図2) に示したように中央部門は患者移送業務がないため、7:1看護配置の病棟よりも非常に多くの時間環境整備に時間を費やしていた。今回の調査では、時間や内容が中央部門と一般病棟での違いも明らかになった。これらの結果を看護師長会・看護助手会で提示した。同時に看護助手会でも結果を提示し、業務体制について話し合いを行った。その結果、フロア間で協力しあうことに関しては、どちらでも良いとの意見を含めて賛成がほとんどであった。また助手会の意見として、フロア間でサポートする場合の注意点、サポートするための情報として何が必要かわからないとサポートは難しいなどの意見が挙がった。フロア師長会での検討の結果、看護助手会でのサポートに関する不安の声や意見を盛り込み、フロア間の応援体制基準の作成に至った。

図1)

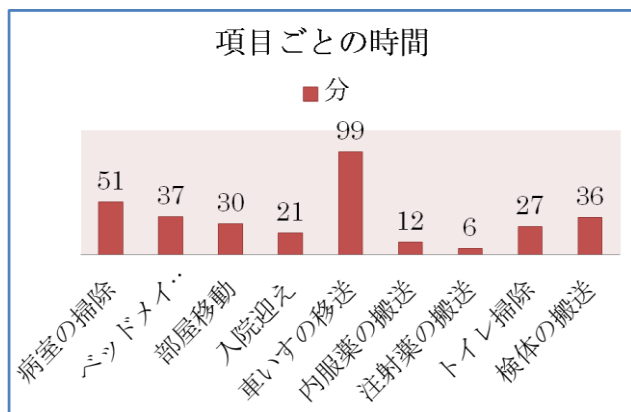
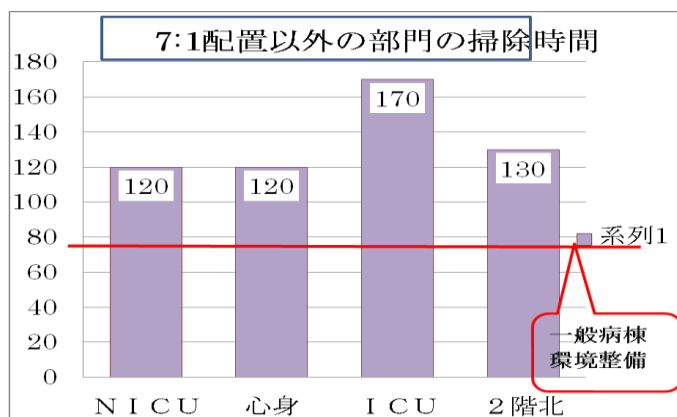


図2)



### 【評価及び今後の課題】

看護助手の業務量調査を行い、各部署の業務量を客観的に示すことで可視化することができ、看護助手の業務体制について情報の共有化が図れた。そのことにより、看護助手の働き方を見直すきっかけとなり、自部署だけではなく、看護部全体を通して、業務内容、体制について考えることができた。また、フロア間の応援体制基準をつくるにあたっては、看護助手会の中で話し合い、疑問に思ったことや、不安に思っていることなど看護助手の意見も取り入れて作成できたことは、意義があったと考える。

今後は、看護助手がフロア間だけではなく、忙しさに応じてフロア間を超えた応援ができる体制とすることが、有効な人的資源の活用につながると思う。そのために、看護助手のリーダーを育成することが課題と考える。看護助手が受け身ではなく、自らが行動できるように教育し、育てることが、チームの一員としてやりがい感につながり、看護師の業務軽減につながるのだと考える。