

「看護師と看護補助者との協働」 ～看護師・補助者の視点から～

北里大学病院 副部長 五藤陽子

本日の内容

- ◆病院紹介
- ◆看護補助者との協働の歴史
- ◆補助者へタスクシフト・シェアした内容
と効果
- ◆さらなる取り組みの紹介
- ◆看護師と補助者の情報共有時の注意点

看護補助者との協働の歴史

開院当初（1971年）～「看護師はベッドサイドに」

- 看護補助者；患者の移送、患者の身の回りの世話をを行う（3～5名）
- 看護クランク；病棟の窓口業務や事務作業を担う（1名）

DPC開始（2003年）～病院経営の悪化

- 人件費の削減のため、無資格者である看護補助者の人員の削減が進められ、退職した正職員の代わりに派遣・委託職員が次々雇用されていった。
- 組織への所属意識も低くなり、労働条件も厳しいため、退職が多くなる。

急性期看護補助体制加算（2012年）

- 急性期看護補助体制加算により他施設への人材流出

新病院移設（2014年）

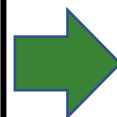
- 新病院移設に伴う混乱
- ブロックリーダー制を導入したが・・・混乱の渦

看護補助者のブロックリーダー制導入（2014年）



【目的】

- 1.患者サービス向上のためにセクションを超えて協働する仕組みづくり
- 2.看護補助者として主体的な役割発揮



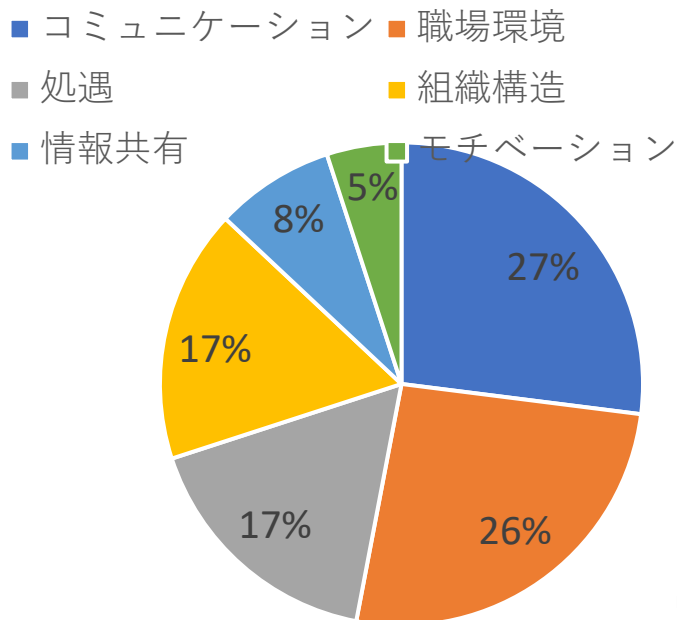
主体的な活動ではなかった

師長も看護クラークもブロックリーダー制を取り入れた

師長会自主企画チームの危機感 (2016)

職場内の人間関係の不和や職場不適応が原因の退職

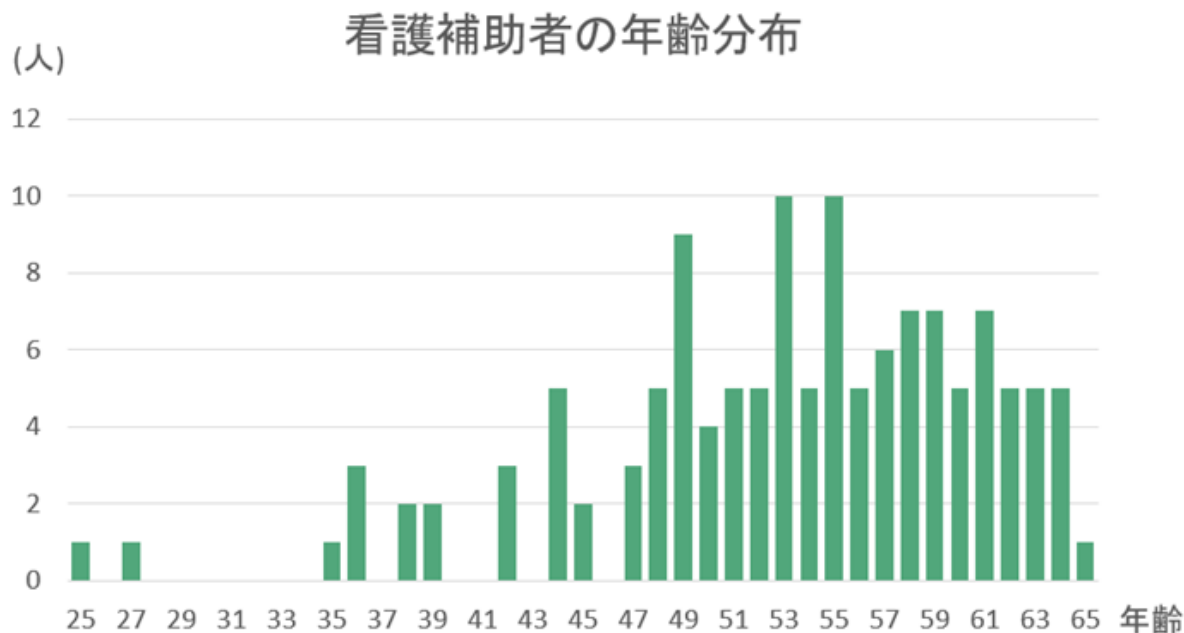
不満足の原因



- 退職率 **12.2%** (2016年)
- 定着率 1年以内の離職：**43.4%** (2016年)
- 主な退職理由：**人間関係・リアリティショック**

師長会自主企画チームの危機感 (2016)

課題：看護補助者が定着しない・魅力ある職場になっていない



20代 : 2名
30代 : 8名
40代 : 27名

50-56歳 : 44名
57-65歳 : 51名

8年たった今

3年以内に退職する可能性

退職者は増加する
確保した人材の定着が課題

師長会の介入の実際

目的；自律した看護補助者と共に看護チームとして、チーム医療を推進する

【目標】

看護補助者ブロック体制；
『看護補助者の拡大チーム』
編成による業務の標準化と
サポートしやすい組織文化の
醸成

『看護補助者ラダー』の作成
ならびに導入による看護補助
者の教育体制の確立

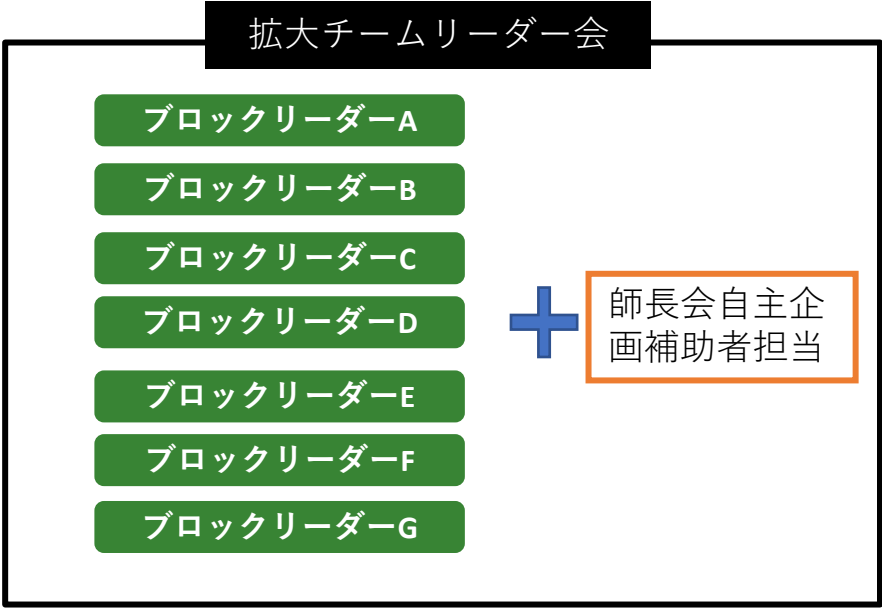
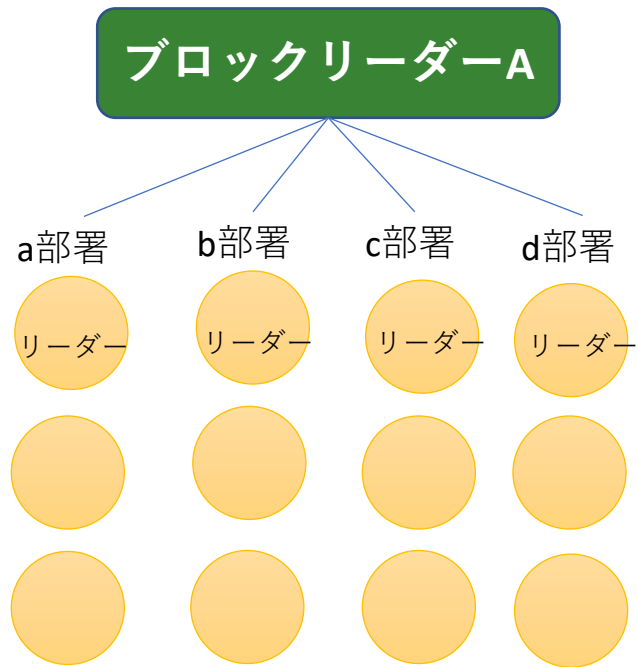
【課題解決のための実際の介入】

- 業務の標準化の推進と部署を超えた協力体制の構築
- リアリティショックの改善
- 休暇の確保
- 看護補助者の育成と教育システムの構築

看護補助者の拡大チーム（看護補助者ブロック）の再編成

5～6部署で1つのチームを構成（計7チーム）

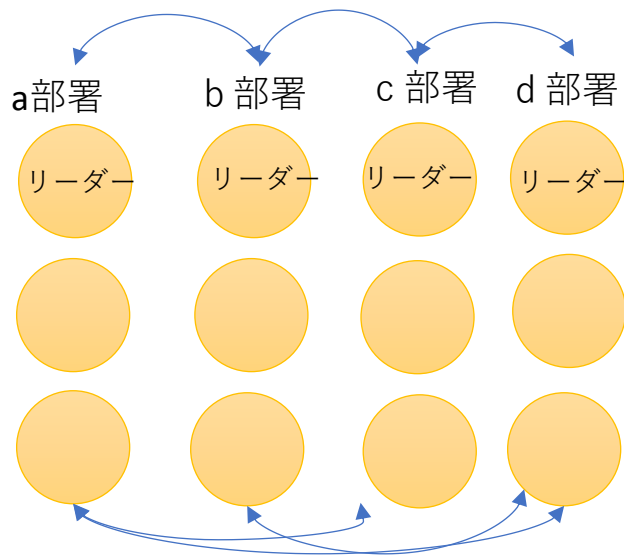
※各部署のリーダーから拡大チームのリーダーを選出



目的：部署間相互で支援するリリーフ体制の構築と業務の標準化

タスクシフト・シェアした 内容と効果

『看護補助者の拡大チーム』へのタスクシフト



- リリース情報の共有・調整
- 補助者のシフト作成をリーダーが行うことで月単位の調整が可能に



- 業務の標準化
- 休暇の取得
- 勤務表を看護補助者で調整する

効果：リリース体制の確立

看護補助業務の標準化

【技術チェックリストの作成】

- 各部署の補助業務内容・方法を情報共有
- 標準的な実技を浸透
 - E-Learningの権限を与える
 - 補助者研修で演習を行う

【リリースマニュアルの作成】

- リリースの流れを書面化
- 部署ごとの補助業務範囲を決定

協働の取り組み

「看護補助者ラダー」の作成・導入（2018）

- ・看護補助者の教育体制の確立
- ・看護補助者のモチベーション・自主性の向上

目標：年度内完成

目標設定時期

- ・看護補助者が定着しないこと、新規採用しても早期退職することを拡大
チームリーダー会に問題提起：協働体制・教育体制
- ・希望する看護補助者を募集して看護補助者ラダー作成WGメンバーとして組織化
- ・看護師のクリニカルラダーをもとに、レベル別に作成

内容作成時期

- ・6月に全看護補助者対象に自己評価実施
- ・7月WGでメンバーが看護補助者に聞き取りしてきたことをもとに、評価しづらかった箇所や分かりにくい箇所の検討

完成・周知

- ・12月『看護補助者ラダー』完成→ 『看護補助者の拡大チーム』を通じて看護補助者に通知
- ・新採用時のフォロー体制について検討

効果：業務の効率化

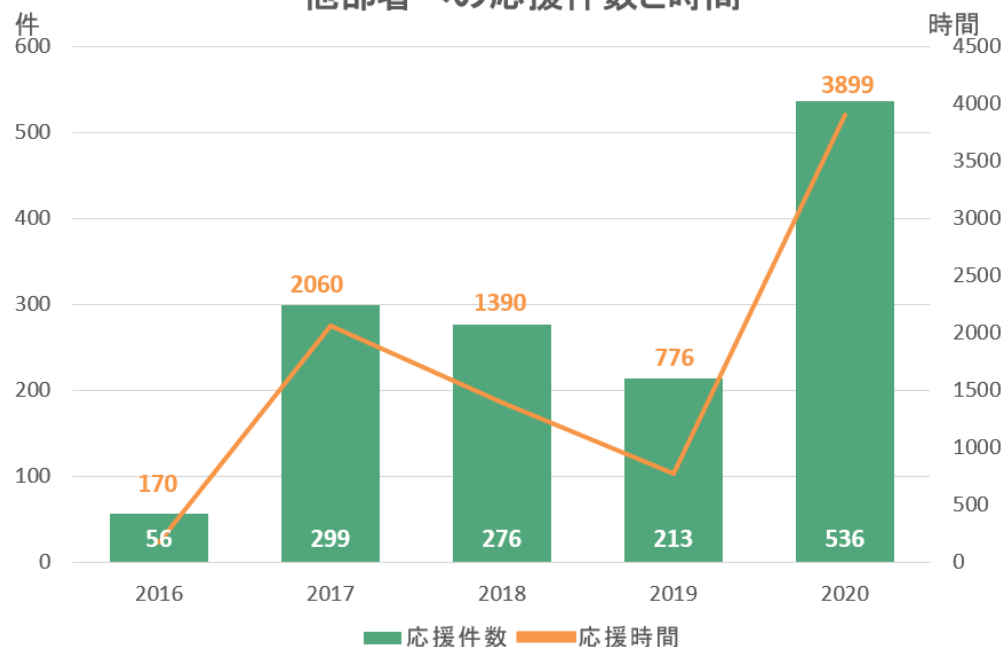
看護補助者のリリーフ体制の確立

- 看護補助者が突然の病欠で欠員になった場合、短時間でも『看護補助者の拡大チーム』内におけるリリーフが可能になった
- 看護補助者が勤務表を作成することで、人員が足りない部署への長期的なリリーフが可能になった

リリーフしやすく働きやすい環境を整備

- 物品収納場所や配置場所を統一する工夫

他部署への応援件数と時間



効果；看護補助者のモチベーション・人材の質向上

日常生活援助にかかわる業務のタスクシフト・シェア

- 看護補助者による保清やナースコール対応
- 食事介助や患者の見守り

看護補助者の主体性・安全意識の醸成

- 看護補助者からの提案・連絡・報告・相談の増加
- 出棟時や帰室後にモニター装着・酸素の確認を看護師に声かけ
- 自分にできることを考え声かけ

Good job賞
看護補助者が患者
の脳卒中
兆候を発見し速や
かに連絡

効果；人を育成し、ともに仕事に注力し理念の達成を目指す集団としてバージョンアップした

・ラダー教育の確立

- 看護補助者ラダーの導入により、人を教えることを学び、メンバーシップやリーダーシップが育まれた
- 指導担当補助者研修修了者が新入職看護補助者を指導、ファシリテーション研修修了者がメンバーシップ研修のファシリテーターを担うようになり、看護補助者による教育を開始した
- 看護業務への理解が進み、チームで協働するようになった
- 看護チームとしての意識が高まった

新採用時のサポート体制の構築；定着させるために!!

新人の補助者は、医療者ではなく普通の人
補助者の仕事は、他の仕事よりも大変なことが多い
動機はいろいろであるが、医療の重要さ・面白さを知ってもらい、
価値を感じてもらおう



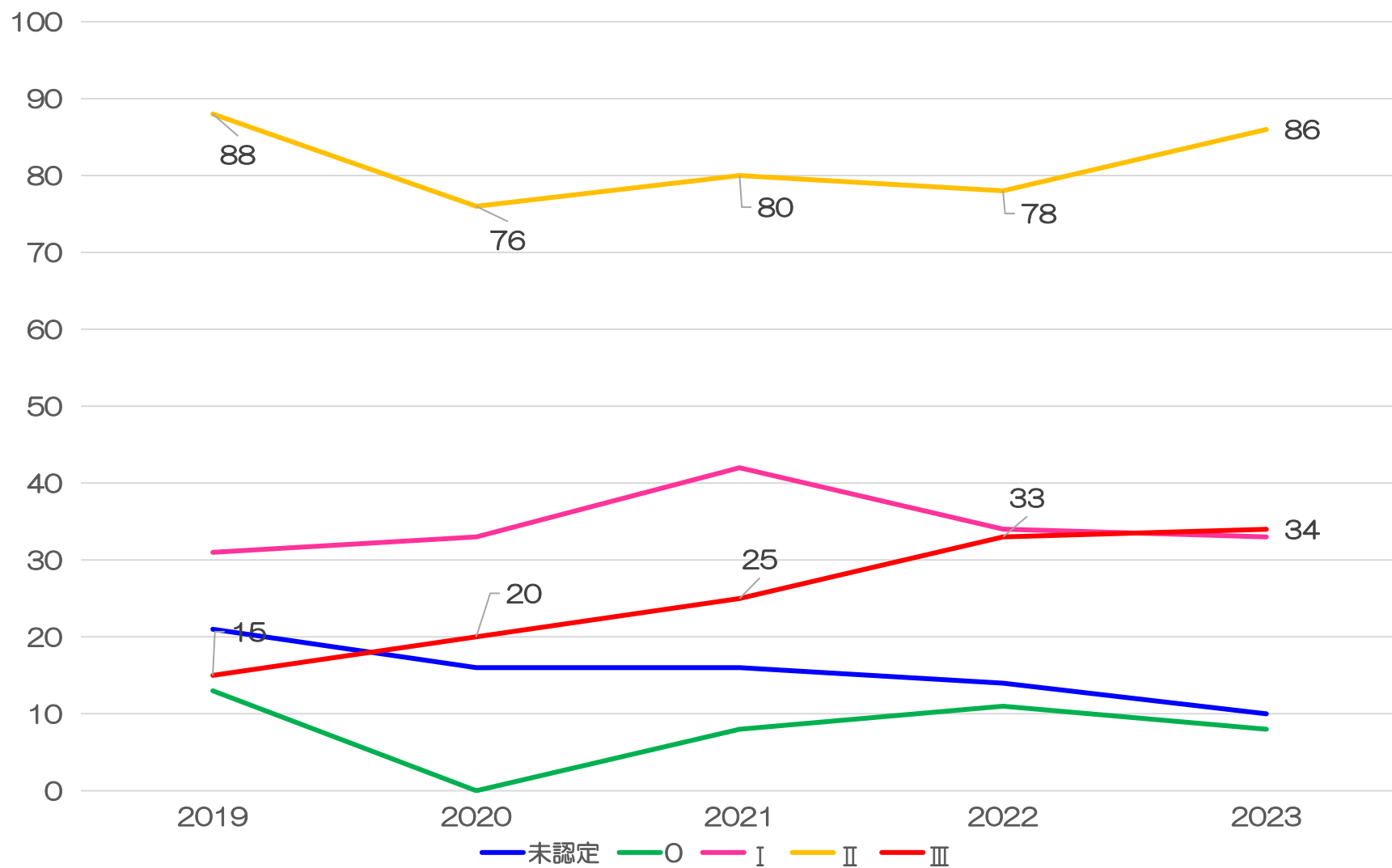
医療人に育成

- 入職前見学を実施
- 入職後1週間以内に教育専従によるオリエンテーション、3か月目にフォローアップ研修実施
- 2週間めに師長の面談、1か月めの目標確認
- 新採用看護補助者に1人フォローの看護補助者をつけ、2週間～1か月は同じ勤務

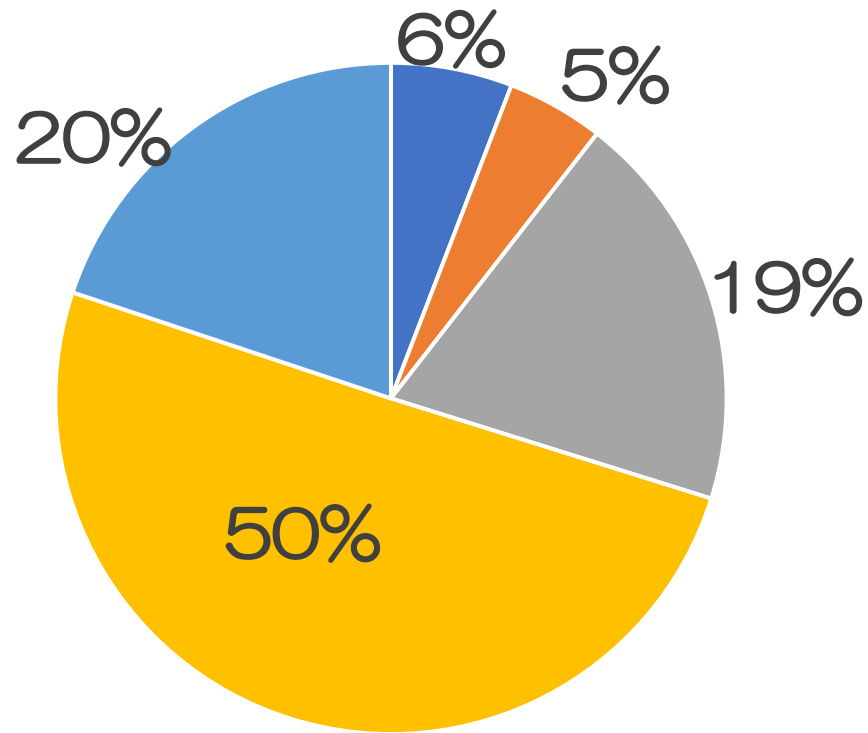
申請から認定



年度別 補助者ラダー承認総数



2023年度 補助者ラダー割合



総数171名

■ 未認定 ■ 0 ■ I ■ II ■ III

さらなる取り組みの紹介

拡大チームの活動のテーマ

看護部目標の1つ「職員の多様性を認め合い、
心理的安全性のある職場を創り上げる」



「魅力ある職場創り」をテーマに活動した



7つの拡大チームそれぞれがやれることを年度
の初めに立案し、共有した

拡大チームの活動のテーマ

- **NGワードを抽出** 「前にも教えたよね」「忙しいから後にして」「大丈夫?」
- **言い換えを推奨** 「～が終わってからでいいですか」「～は終わりましたか?」
- **プラス一言活動** 「ありがとう」「助かった」
- **挨拶・接遇を意識＋笑顔で!!** 「おはようございます」「お疲れさま」「今から〇〇に行ってきます」

拡大チームで共有し、取り入れた

～拡大チームリーダー会より、 タスクシェアの実際～

➤ 物品の整理

① 医師や看護師が使用する物品の整理

- ▶ 処置のたびに使用する物品を確認、それらをまとめて整理
- ▶ 整理整頓について提案

② SPD物品の請求を工夫

- ▶ 定数管理のものと準定数のものを色分け
- ▶ 準定数のコードを記載して誰でも請求しやすくする工夫

➤ 患者の出棟時のリスクについて提案

① 出会い頭の事故が多い角にカーブミラーの提案

- ▶ 患者の安全とコストを考え、優先順位をつけた

② 出棟前のトイレ誘導

- ▶ 患者への声掛けと看護師に指示について依頼

～拡大チームリーダー会より、 タスクシェアの実際～

➤ 直接ケアの実施

① 食事介助や保清の実施

- ▶ 指示受け時の協議⇒看護師との分担
- ▶ リハビリなどの時間調整、実施時間についての提案

② 患者の変化の共有

- ▶ 日々の変化や思いについて、本人と話し看護師に伝える
- ▶ 患者に感じたことを伝え、反応について看護師と共有

③ 検査出棟時の確認と相談

- ▶ 検査前に点滴の残量を見て検査中になくなりそうと判断し、交換依頼をする
- ▶ 検査・リハビリの前後、心電図モニターの離着脱時に患者確認を看護師とともに行う
- ▶ 移送の指示書を見ながら、不明点は看護師に自発的に確認して安全に搬送する

～拡大チームリーダー会より、 タスクシェアの実際～

➤ 周辺業務について、エイドアシスタントにタスクシフト

- ① シンク清掃や車椅子、ストレッチャーなどの清掃整備
 - ▶ タスクシフトすることで余裕ができ、看護師からのタスクシフトが可能になった
- ② 物品補充などのタスクシフト
 - ▶ エイドがやれることをマニュアル化した。周辺業務の整備

➤ 新採用補助者の教育計画を作成

- ① 個人の特性を見ながら看護師長と相談
 - ▶ 得意なこと、強みに目を向ける
 - ▶ できたことを承認する、同僚で共有する
- ② 次の段階への提案
 - ▶ ラダーを意識した教育
 - ▶ 患者にとって何がベストかを考える姿勢の伝授

拡大チームの活動の評価

- **NGワードを抽出** 「前にも教えたよね」「忙しいから後にして」「大丈夫?」
- **言い換えを推奨** 「～が終わってからでいいですか」「～は終わりましたか?」
- **プラス一言活動** 「ありがとう」「助かった」
- **挨拶・接遇を意識＋笑顔で!!** 「おはようございます」「お疲れさま」「今から〇〇に行ってきます」

コミュニケーションが大事!!人間関係のいい職場にしたい!!

看護補助者との対話

看護補助者は組織の一員であり、チーム医療の一員であることを多職種も含め認め合う



情報共有時の注意点

- 看護補助者の置かれている状況を理解する
- 看護補助者の言葉を真摯に受け止める



- 看護補助者の主体的な取り組みを、職種を超えて讃えあう

感謝の気持ちを伝える