

看護補助者活用に関する実態調査



公益社団法人 長野県看護協会

看護師職能委員会 I

平成 25 年 12 月 1 日発行

「看護補助者活用に関する実態調査」概要

(公社) 長野県看護協会 看護師職能委員会 I

1. 調査目的

臨床現場では、看護職員が専門性を要する業務に専念するために看護補助者の適切な人員配置を検討し、増員に向けた対応が進められている。このような背景を受け、看護補助者の有効な活用に向けた看護職員との業務分担の検討や、仕組みの整備が必要である。

そこで長野県内における看護補助者活用の実態を知るために調査を行い、今後の体制整備等の参考とする。

2. 調査方法

1) 調査対象

長野県のホームページに公開されている病院名簿（平成 23 年度 10 月 1 日現在）に掲載されている 129 病院の看護部長・総看護師長

2) 調査用紙を各施設に郵送配布・郵送回収した。

3) 調査期間

2013 年 6 月 15 日～7 月 10 日

4) 調査票の回収

84 施設より回収 回収率 65.1%

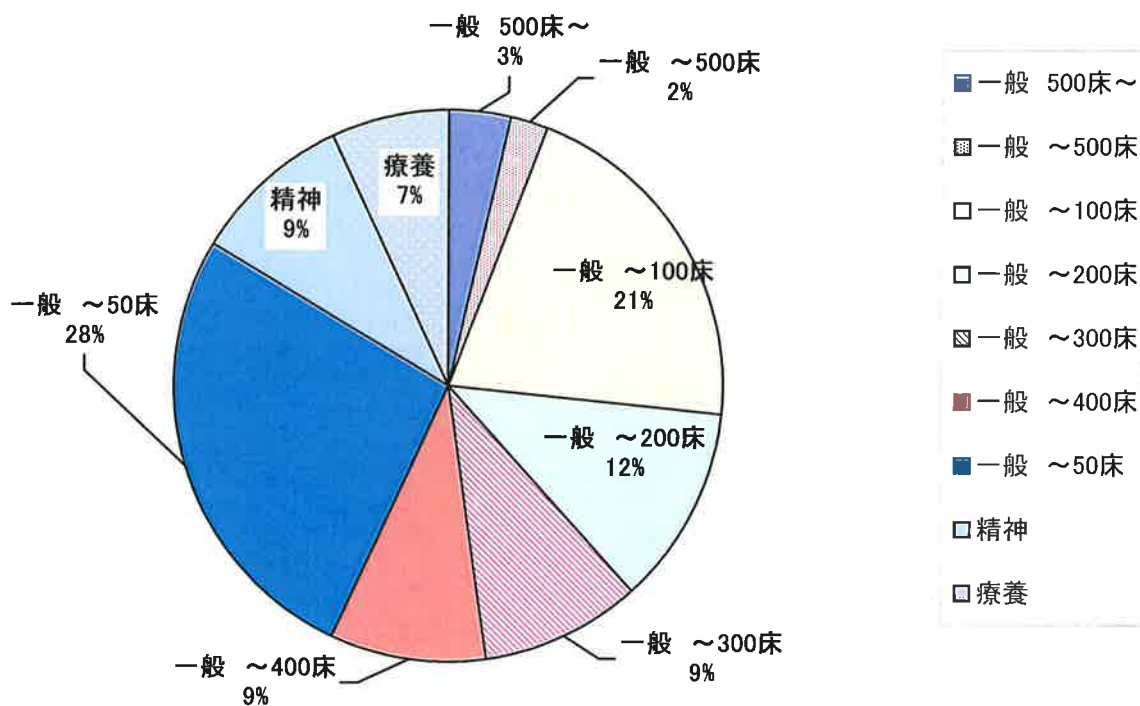
看護補助者活用に関するアンケート結果

1. アンケート対象施設について

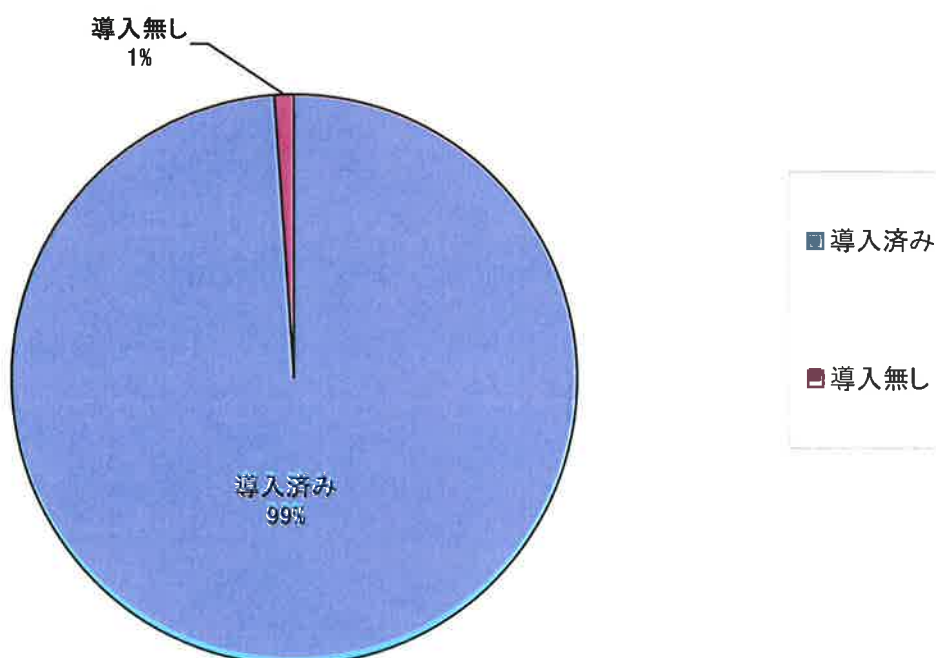
配布対象施設 129病院

うち回答施設 86施設

回答施設 病床等内訳



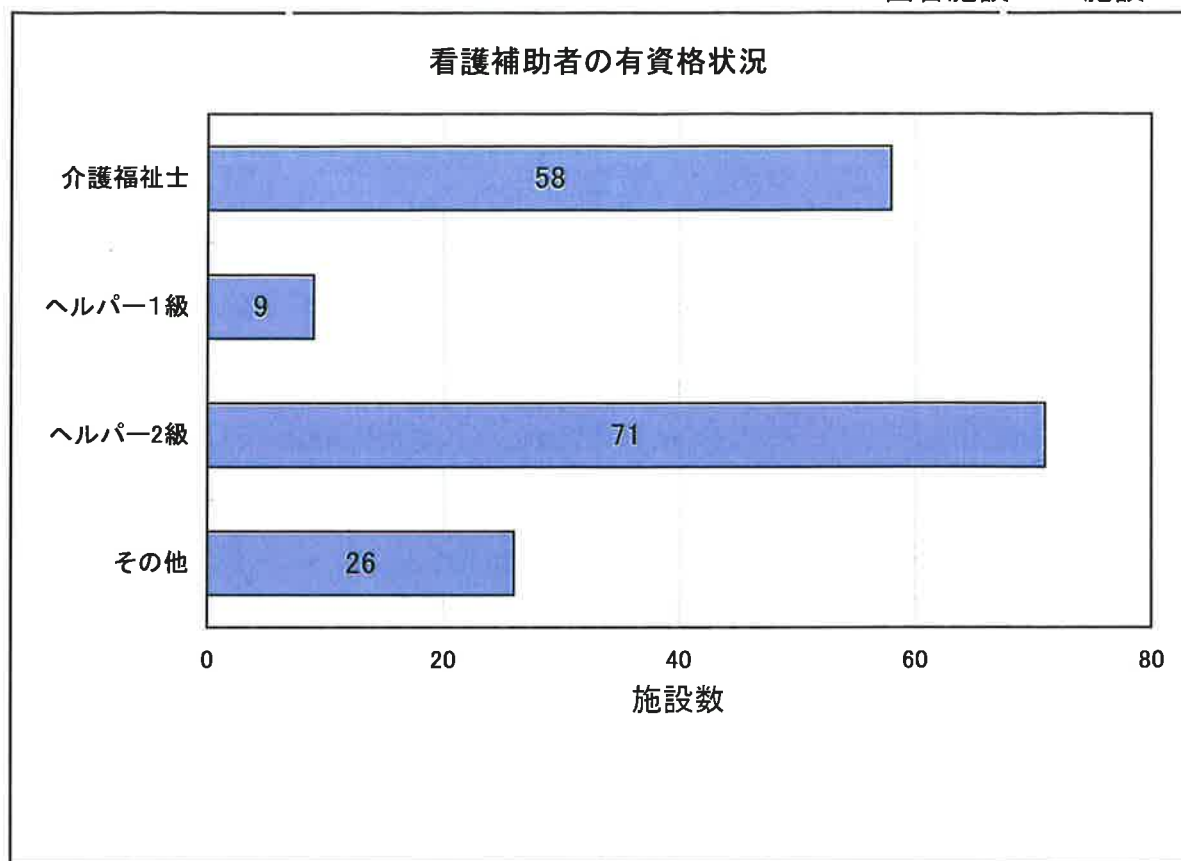
看護補助者導入病院割合



2. 看護補助者の勤務体制について

1) 看護補助者の有資格状況（複数回答）

回答施設 85施設



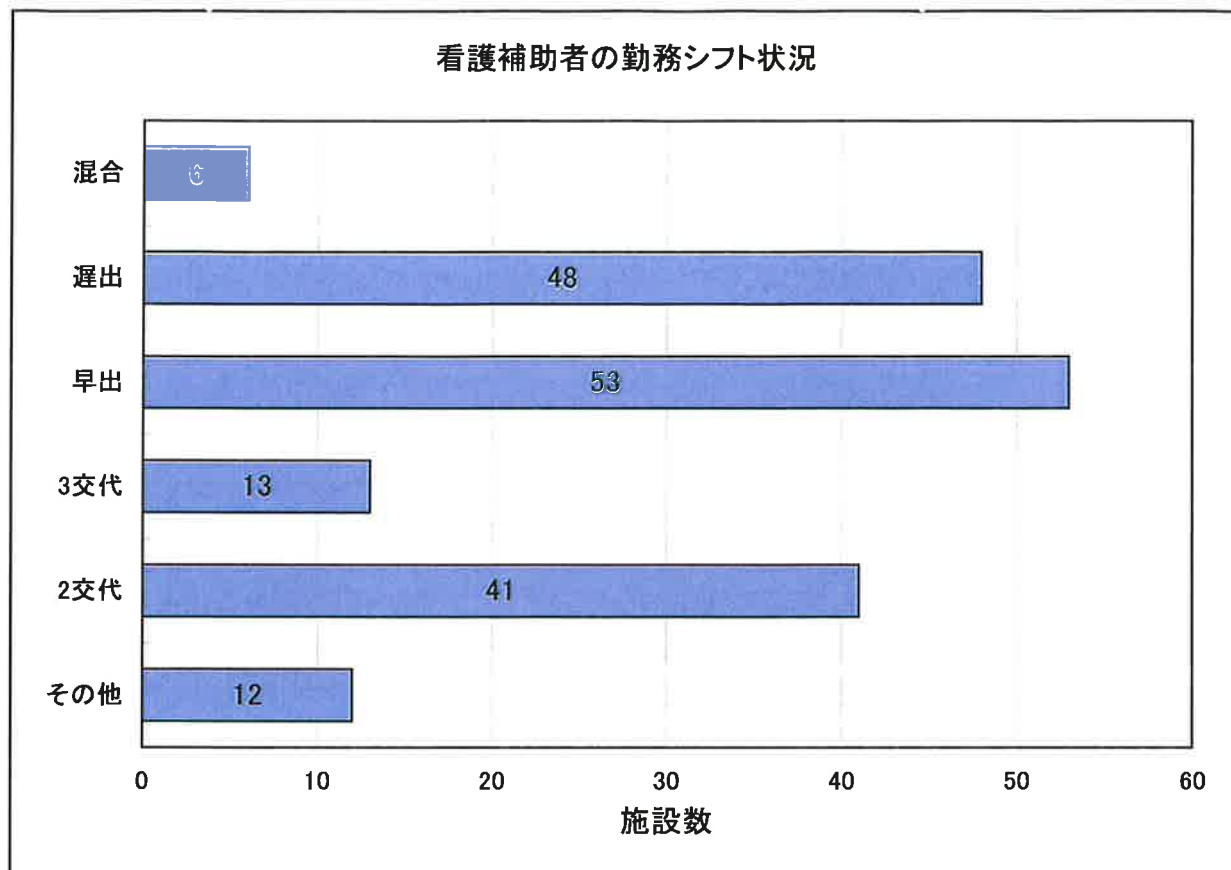
その他内訳

無資格	12 施設
医療事務	2 施設
保育士	4 施設
事務職	1 施設
ケアマネ	1 施設
社会福祉士	1 施設
療養介護員	1 施設
准看護学生	1 施設
生活指導員	1 施設

2)勤務形態について

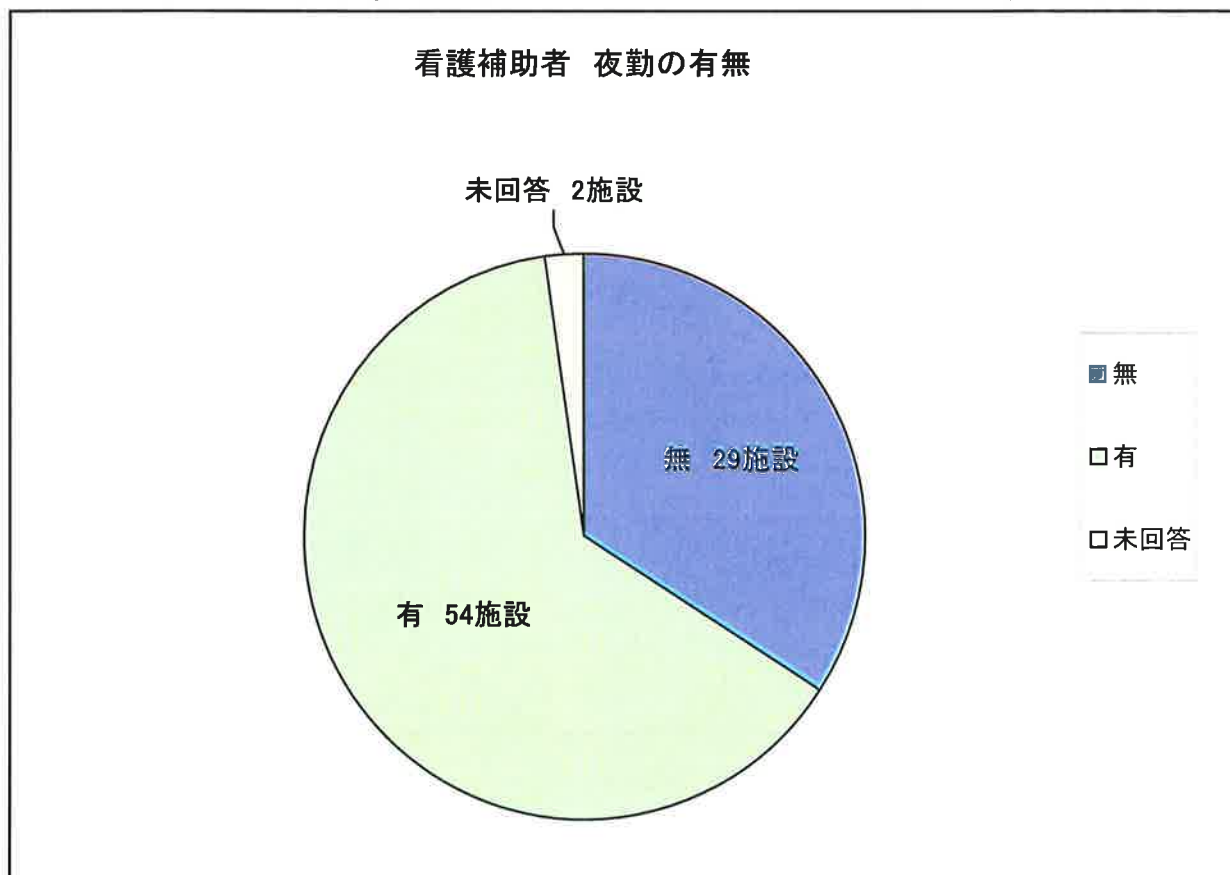
看護補助者の勤務シフトについて(複数回答)

回答施設 85施設



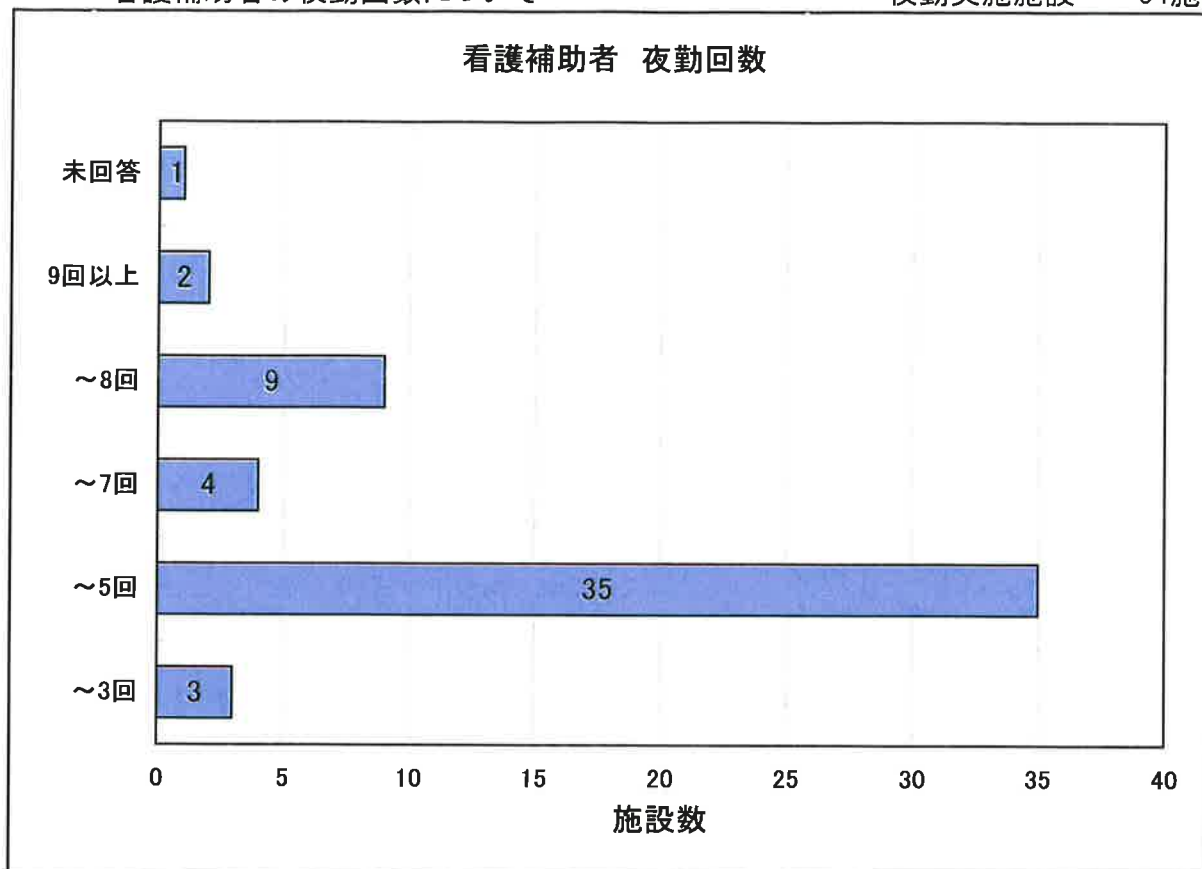
看護補助者の夜勤について

回答施設 85施設



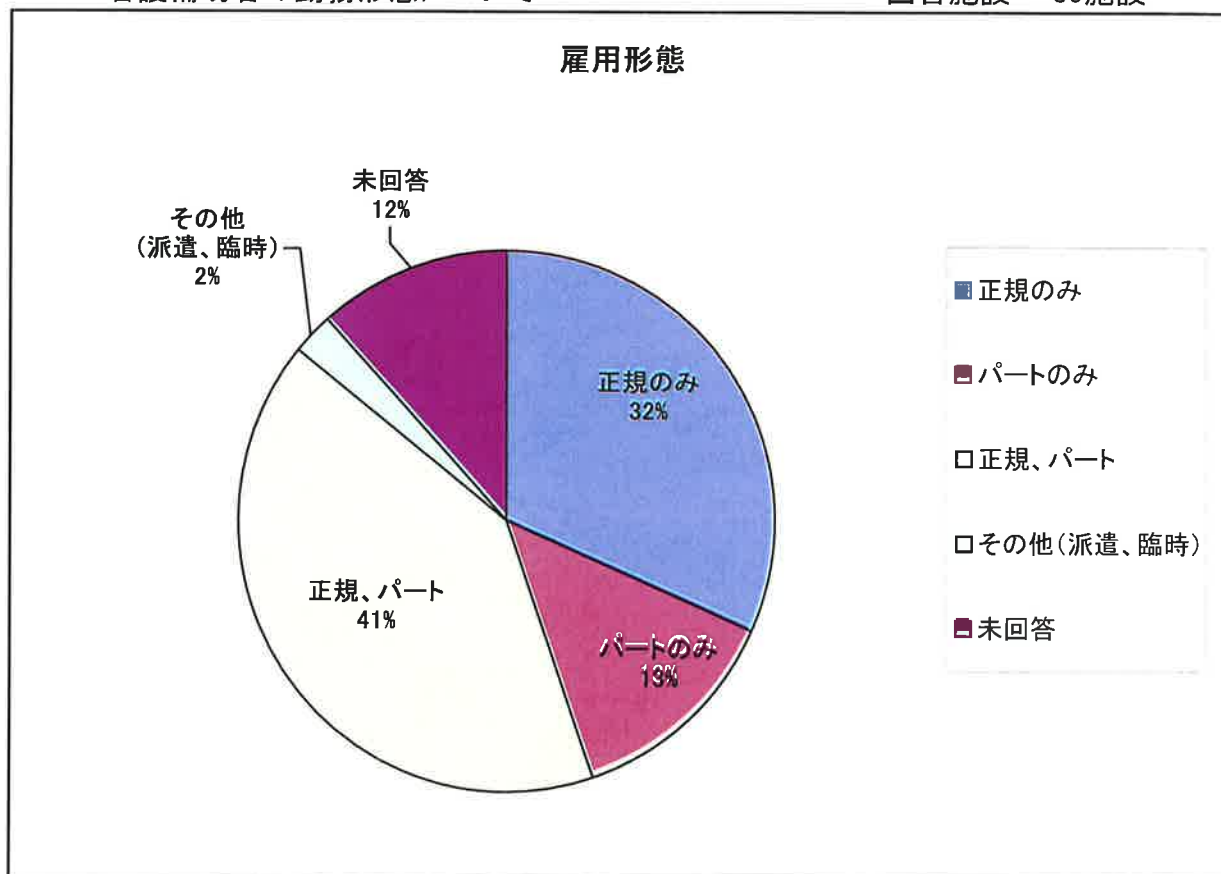
看護補助者の夜勤回数について

夜勤実施施設 54施設



看護補助者の勤務形態について

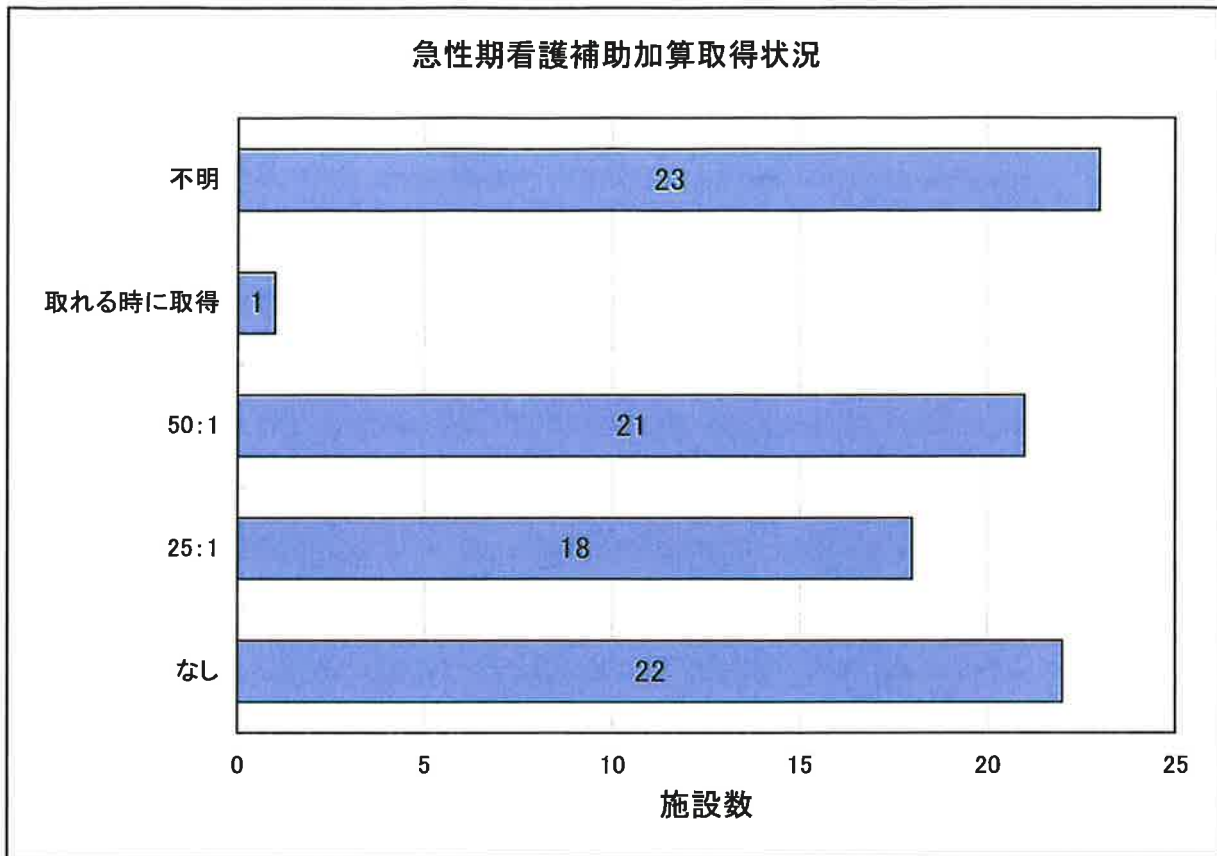
回答施設 85施設



3) 看護補助者加算取得状況

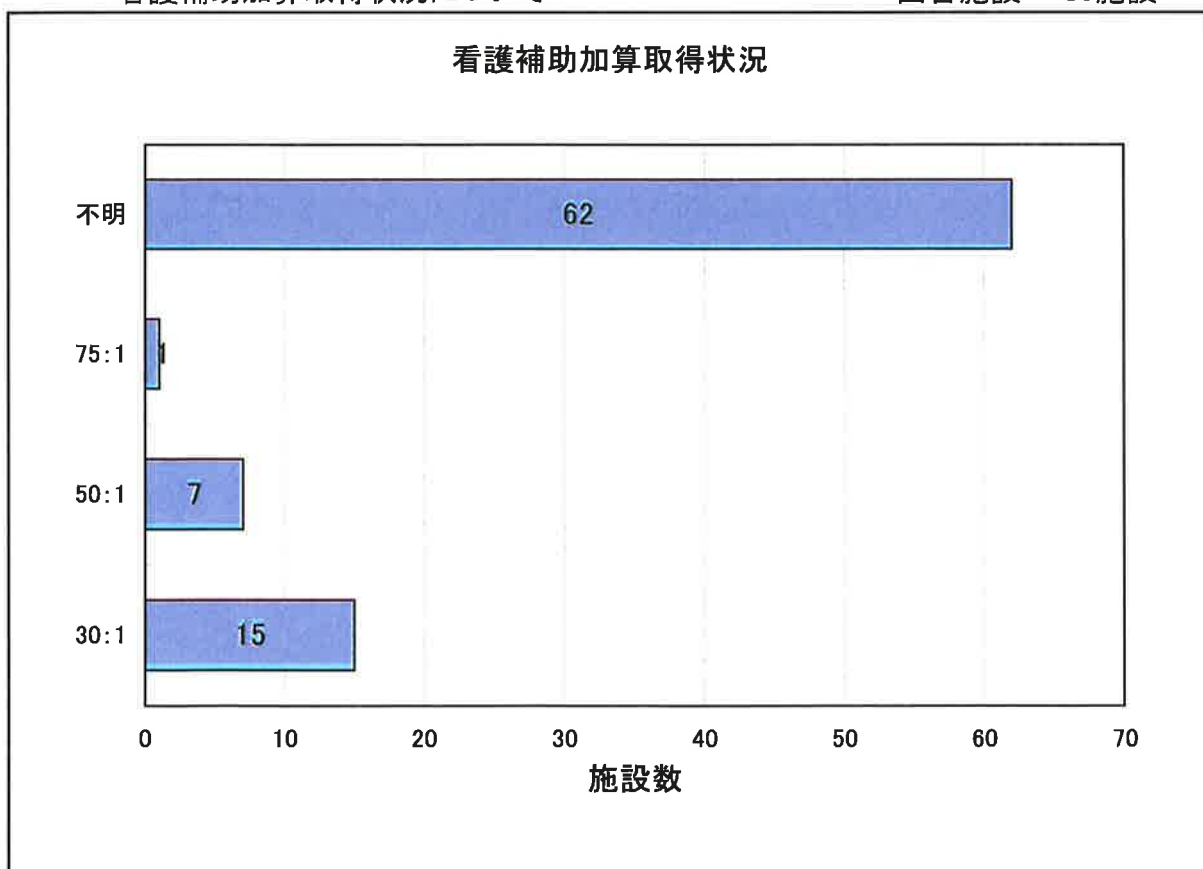
急性期看護補助加算取得状況について

回答施設 85施設



看護補助加算取得状況について

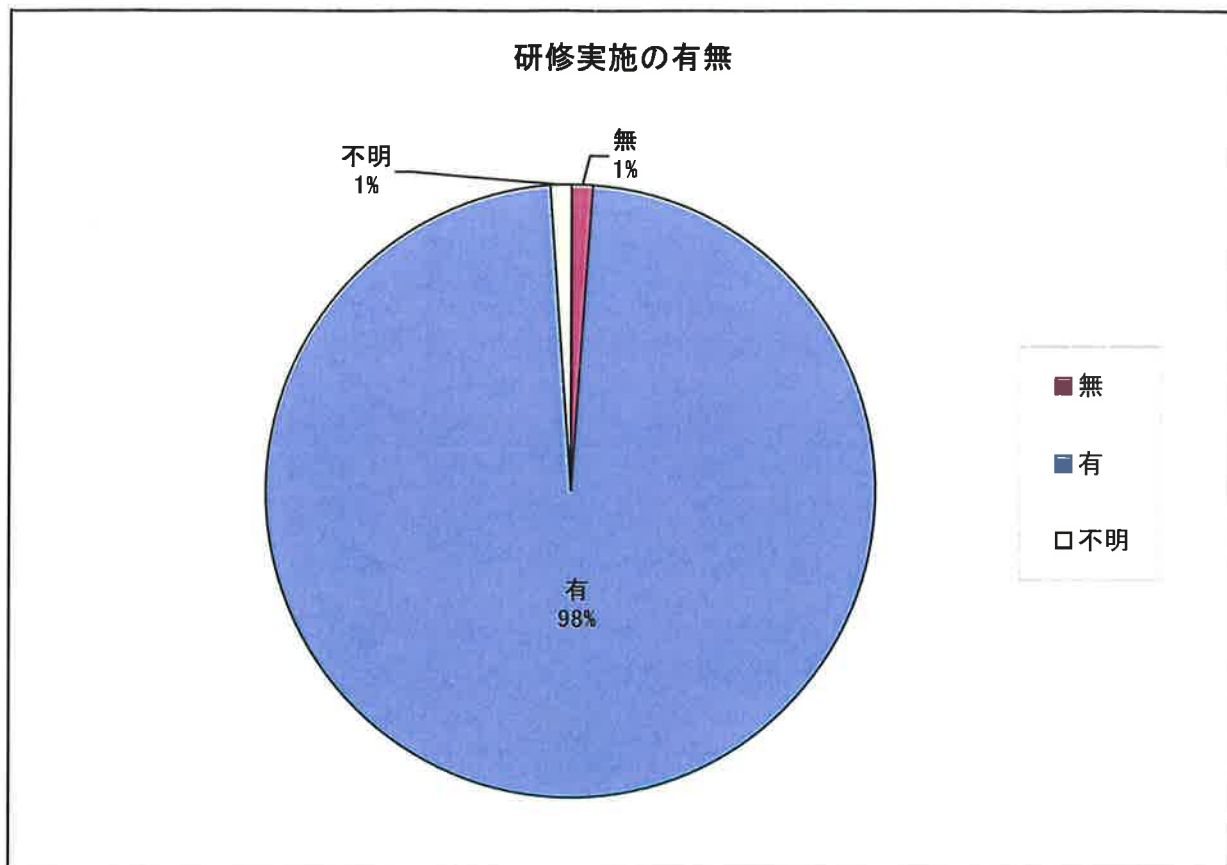
回答施設 85施設



4) 看護補助者の教育について

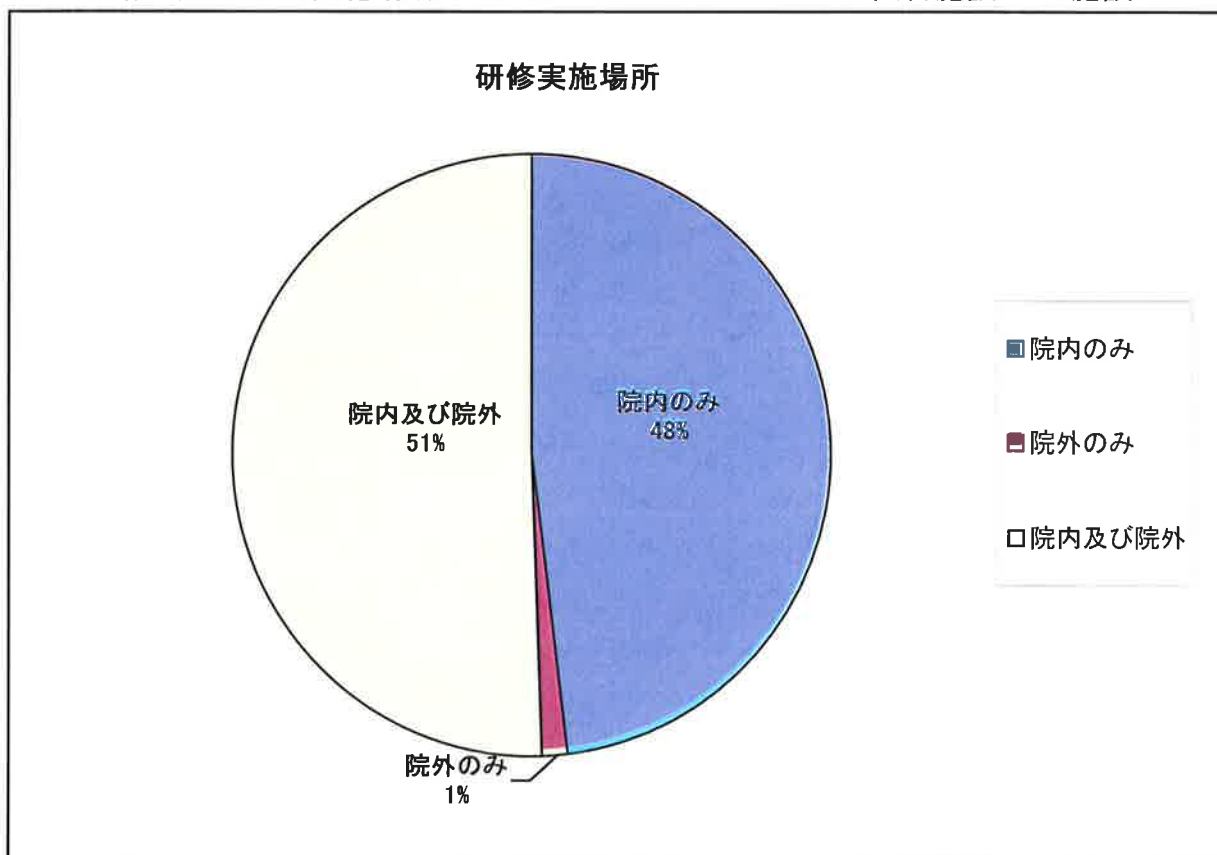
看護補助者への研修実施について

回答施設 85施設



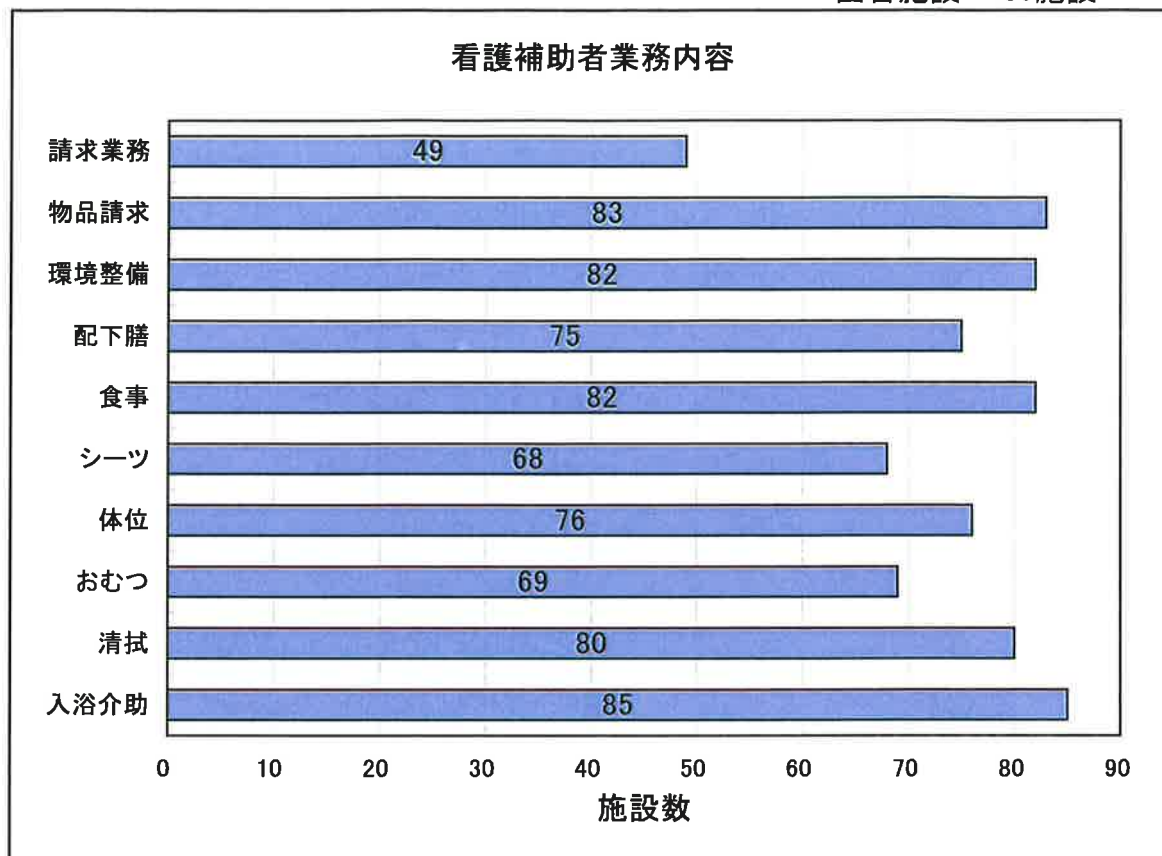
看護補助者研修実施場所について

回答施設 83施設



5) 看護補助者の業務内容 (複数回答)

回答施設 85施設



その他業務として下記の内容があがった

- ・ メッセージ業務
- ・ 洗浄、洗濯
- ・ 移送、送迎
- ・ 洗面、洗面介助
- ・ レクリエーション、行事準備等
- ・ 入院オリエンテーション、案内
- ・ 口腔ケア
- ・ バイタル測定、検体輸送、看護計画

看護補助者に関する課題

1. 教育体制に関する課題

「教育体制の強化・充実の必要性」

- ☆ 現状は教育に手が回らない状況の中に有資格者と無資格者の混在が起きており、指導方法に混乱を招いている。
- ☆ 教育システムの構築が必須。教育計画を各施設で看護師研修のように計画などしていくべきではないか。
 - ※ アンケート結果：看護補助者の研修実施の有無では98%が実施されている。そのうち院内研修が48%、院内と院外の併用研修が51%であった。

- ☆ 看護補助者の背景にあった研修と全体的な研修を盛り込んでスキルアップを考える必要がある。

「教育・研修項目の検討の必要性」

- ☆ 研修項目ガイドラインはあるか？看護補助者のスキルの最低水準を設けるべきか？
 - 最低水準の定義はないがアンケート結果より、項目5)の看護補助者の業務内容で出されてきた業務である「生活援助技術」はできるようになっておきべきである。
- ☆ 看護補助者のスキルを評価する基準を確立することも必要。
- ☆ 看護師が看護補助者ひとりひとりについてどのような研修・教育を受けてきているか知識を持つ必要がある。その上で看護補助者と関わるのが有意義になる。
- ☆ 看護師と看護補助者を交えた共同カンファレンスの実施。コミュニケーションの充実を図りお互いのスキルを共有（把握）し、業務に就く。

「看護補助者の背景の違いによる教育の難しさ」

- ☆ 有資格者と無資格者、正規・パートなど雇用形態の違いがある。現場で混在している状況。そのような中でどのように教育していくことが良いか課題である。
- ☆ 看護補助者、個々の教育内容・スキルまで把握して配置するのはどうか？

「研修担当者の人材確保」

- ☆ 研修担当者についての情報が少ない。意見集約からでは現場での教育となっているが担当者が明確になっているか不明。
- ☆ 看護部の年間教育プログラムでクリニカルラダーにて研修を設けている。それと同意様に看護補助者の年間教育（研修）プログラムをもっている施設もある。よって看護部教育委員会が担っている。
- ☆ 研修時間の確保のため、個々に研修をしなければならず、教育担当者の負担が大きい。できれば、研修も業務として算定してもらいたい。
- ☆ 教育担当者を明確にして各施設にて統一化した研修実施を行う。

「県協会等による集合研修の必要性」

- ☆ 現状では院内研修会には参加しているが独自の研修・教育等は各職場で行っていることが多い。県協会などで斡旋する研修に参加することも今後の課題。
- ☆ 集合研修は内容の検討も踏まえ必要である。

2. 雇用に関する課題

「看護補助者の確保の難しさ」

- ☆ アンケート結果より看護補助者の雇用形態について「正規のみ」が32%・「パートのみ」が13%。「正規とパートの併用」は41%であった。
- ☆ 素人を育てるのは大変な労力にて就職しても退職する方も多いため看護師の採用を増やしている。
 - 看護補助者の主体性を持たせるような関わり・活動のアピールが必要
- ☆ 急性期看護補助加算 25:1には人数が多く必要で労力・時間・業務が限られているので採用していない。
 - ※ 25:1→160~140点の加算
 - ※ 50:1→120点
 - ※ 75:1→80点
- ☆ 採用にあたり、人材の背景が多様で難しい。処遇とキャリアパスの提示が難しい。
 - 採用時には資格の有無問わない。入職後、教育フォローアップしていくのはどうか？
- ☆ 人材確保が安定しない。
- ☆ 給与面の検討が必要である。→今後交渉必要。

「勤務形態」

- ☆ 夜勤導入に関すること
 - 夜勤導入を検討中。無資格の就職斡旋のために看護補助者の採用枠を拡大した意図は、理解できるが、夜勤や変則勤務をする看護補助者の募集はない。介護福祉士でも出来る事に限りがある。
- ☆ 時差出勤をしてもらいたい、パート職員が約1/3を占めているため上手く進まない。
- ☆ 雇用体制が正規で雇用できれば、夜勤の出来る助手を雇用したい。募集をかけてもパートでは集まらない。
- ☆ パート採用者が多いので、夜勤など業務拡大の上では困難である。

「地域間の格差」

- ☆ 地域格差は明確になっていない。
- ☆ 看護補助者を組織のなかでどのように位置（管理）づけしているか？各病棟配属にて病棟で管理か看護補助者を中央化して各職場に派遣のような形式をとっているところもある。看護補助者の組織形態の違いは？（病棟張り付けか中央化されているかなど）
- ☆ 看護補助者の交流会の企画が地域間の格差を少なくすることにつながるか？
- ☆ 「地域格差」というよりは病院・施設間に違いがある。

「業務内容へのギャップによる退職」

- ☆ 研修内では理解されていても実際の業務に活かされきれていない。
- ☆ 教育後理解して行動とれるまでに時間がかかる。
- ☆ 看護補助者に主体性を持たせるような活動が必要。

- ☆ 給料面や人間関係の調整も退職の原因になる。創意工夫が必要。

3. 看護チームに関する課題

「業務内容や責任の所在のあいまいさ」

- ☆ 看護補助者賠償保険等の確認を行っていく。
- ☆ 看護職をはじめ、介護職として働くときのチームワーク、他職種とのチームワーク等、教育が必要。
- ☆ 看護補助者が実施してよい業務基準が曖昧であり、現場のスタッフの判断に任せるしかない。どこまで一人で実施させてよいか院内統一が難しい。
 - 業務内容などを文章化して可視化するなどの工夫が必要。
看護補助者の個々のスキルを把握することも大事である。
- ☆ 看護補助者に移行できる業務、共同業務、指導すれば実施してもらえる業務の分類を進め、看護職が専門業務に従事できる時間を増やすこと。現在業務整理実施中。

「人間関係への配慮」

- ☆ 看護補助者の雇用形態の違いによる気持ちのズレや、職場の人間関係の難しさがある。
 - ① チーム内の人間関係②看護補助者間の人間関係がある。
- ☆ 国家資格である介護福祉士を看護補助者として関わるには多少抵抗がある。
- ☆ 他職種との連携も考え、看護師と看護補助者のコミュニケーションの場を作る必要がある。

「看護職への提案」

- ☆ 助手と看護福祉士との業務について、助手・介護で業務分担するのではなく、看護補助者として一つのチームとし、介護福祉士が助手を教育・指導し、生活の援助、院内ディケアの充実を図る。
- ☆ 介護福祉士の資格取得に対して職場も支援している。
- ☆ 介護福祉士の特性を活かした「認知症院内ディケア」など取り組みたい。
- ☆ 看護師との合同カンファレンス実施。

4. その他

- ☆ 自主的に働けている。
- ☆ 純非常勤のため、月 16 日出勤の制度があり、また 1 年毎の契約であり、次期契約は一定期間空けなければならない状況。他院での雇用、給与について情報がほしい。
- ☆ 現状、スムーズに導入されている。看護師の負担軽減につながっている。
- ☆ 無資格者が多いが主体的かつ協力的に働いてくれている。