

## 03-18

### 看護助手がチームの一員として働き続けられる組織作り(第2報)

前橋赤十字病院 看護部 8号病棟

○大館 由美子、福田 富江、田村 教江、杉村 みどり、志水 美枝、中川 美行、市川 美代子

【背景と目的】 昨年の医学会総会において、看護助手の定着を目指し支援体制づくり及び業務改善を実施したことについて報告した。平成25年度の看護助手の離職率は74%であり、うち1年未満の退職率は43%であった。退職理由は、『想像していた仕事とは違った』『定時の業務ばかりでなく臨機応変に対応しなければならないことが多い』『休日の勤務の負担』等である。看護助手の定着を目指し支援体制を実施しているが、多くの課題が山積し成果に結びついていない状況が生じている。そこで、今年度は看護助手の思いを理解して支援を検討することを目標とし、看護助手の『語る会』を実施した。看護助手の様々な思いを表出する場を設けたことで、情報の共有及び具体的支援へ結びつける事が出来たので報告する。

【方法】 平成25年度及び平成26年度入職者13名、グループ間交流、入職後の思い(嬉しかったこと・辛かったこと・困ったこと・要望)を基にグループワークを実施する。終了後『語る会』の感想及び要望についてアンケートを実施する。

【結果】 グループ間交流では、当初は緊張感も見られたが時間の経過に伴い意見交換ができた。グループワークでは、様々なことが話題となった。同僚との関係、看護師や多職種との関係を通じて、医療チームの一員として協働して行くことの重要性や、やりがい感について語られた。看護助手業務に慣れるには時間も必要であるが、その過程において同僚の看護師・看護助手からのプラスのメッセージが励みとなり、職業継続へ導くことができていた。参加者の表情から満足感が得られた様子が伺え、有意義な時間の共有となった。

## 03-20

### 看護補助者の業務拡大に伴う体制整備

福岡赤十字病院 看護部

○山根 理恵子、田中 多喜子、濱田 利香、前田 照美

【目的】 急性期病院において看護師と看護補助者との役割分担と協働は必須であり看護補助者活用のための体制整備は看護管理者の課題である。F病院の平成25年度の取組みの評価を行い今後の課題を明確にする。

【方法】 看護補助者研修会受講後のアンケート結果及び看護補助者会議での検討内容。看護師長会、看護管理補佐会議での検討内容をもとに評価する。

【結果】 看護補助者増員と役割拡大に伴い名称を看護補助者に統一した。業務基準を変更し看護師長会で勤務体制や協働について認識を一致させた。業務拡大についてチェックリストを作成し教育支援体制を明らかにして患者サービスに必要な知識・技術・対応が身につけられるように配慮した。また看護管理補佐会議においても看護補助者の育成と支援体制について意見交換を行った。研修会は13回実施しそのうち5回の研修は赤十字健康生活支援講習テキストを活用し、資格取得者の師長が役割拡大業務であるマウスケア、オムツ交換、食事介助を中心に実施した。アンケート結果は直接ケアで患者に関わる時間が増えたことが看護部の一員としての自覚を高め、看護補助者の仕事に対する意識がこれまで以上に高まっていることが読み取れた。2月の看護師長会では看護補助者が直接ケアを提供することに喜びを感じていることやベッドサイドケアが充実し患者満足と看護業務のスリム化に繋がっているとの意見が出ていた。しかし看護補助者との協働については部署による違いもある。

【考察】 看護補助者は患者への直接ケアをおして仕事に対する役割意識を高めて活動することが出来はじめた。研修会の実施、看護師長会や管理補佐会議での看護管理者間の認識統一を図ることで看護補助者活用の体制整備に繋がった。今後も各部署での協働が促進できるように継続した取り組みが必要である。

## 03-19

### 看護助手増員に伴う人材活用の効果についての考察—自主的な学びの促進—

柏原赤十字病院 看護部

○鎌倉 恵美、杉上 恭子、堀池 由美子、上田 サユリ、高橋 高美

急性期看護補助体制加算要件やチーム医療の実践が広がりにより、看護チームの一員として看護補助者を増員する病院が増えている。当院は、以前より看護助手として病棟及び外来に配置していたが、長年の看護師確保困難な状況から看護助手の夜勤への導入も含めて増員を図ってきた。

その結果、看護業務の実施状況も変化し、看護師との業務分担や協働ができ、看護師の負担軽減に効果をもたらしている。看護助手たちも「看護師がもっと本来の業務をしてもらえるように自分たちができることを増やせるように」と看護助手会を活用して、日常生活に必要な援助技術を学んだり、患者の療養環境を整えるためのアイデアグッズを考案したり、患者の笑顔を増やすことを願ってデイルームに季節ごとの飾りつけを行うなど自主的な活動が増えてきた。平成25年度は、リハビリテーションスタッフの指導を受けながら看護助手を中心に「院内ディケア」を企画・実施した。入院中の患者13名が参加、リハビリテーションスタッフと看護職が応援参加した。初めての試みは、「患者さんがとっても喜んで下さった」「ありがとうと言われた」と看護助手自身の喜びにつながった。また、看護師からも「看護助手の存在は患者さんの療養生活に潤いをもたらす欠かせない存在」であることを日々口にするようになった。その結果、看護助手自身がチームの一員としての役割を果たしていること実感し、自らのモチベーションを上げることにつながっている。看護職人員不足に伴い、看護助手を増員してきたことは、看護師の業務負担軽減だけでなく、看護助手グループの自主的な学びや活動が看護職にもよい影響を与えている。

今回、これまでの経過と看護助手の仕事への思いや学びについて考察を加え報告する。

## 03-21

### WLB 推進に向けた「魅力ある職場づくりプロジェクト」の取り組み

松山赤十字病院 看護部<sup>1)</sup>、診療部<sup>2)</sup>、薬剤部<sup>3)</sup>、検査部<sup>4)</sup>、放射線科部<sup>5)</sup>、リハビリテーション科部<sup>6)</sup>、事務部<sup>7)</sup>

○友澤 永子<sup>1)</sup>、小椋 史香<sup>1)</sup>、竹田 喜久恵<sup>1)</sup>、梅末 正芳<sup>2)</sup>、村上 通康<sup>3)</sup>、森山 保則<sup>4)</sup>、水口 司<sup>5)</sup>、高岡 達也<sup>6)</sup>、武知 浩二<sup>7)</sup>、乃万 孝樹<sup>7)</sup>、古瀬 智之<sup>7)</sup>、二俣 悟<sup>7)</sup>

【はじめに】 少子高齢化、労働力人口の減少、医療ニーズの多様化など保健医療をめぐる環境は厳しい。医療の質を保障していくには、医療者に選ばれる病院であり続けることが重要である。そのためには、病院全体が一体となって職場環境の改善に取り組み、「いきいきと働き続けられる」「医療者に選ばれる」「選んでよかったと思える」病院を目指すために『魅力ある職場づくりプロジェクト』を充足し活動を開始したのでその取り組みを報告する。

【活動】 本プロジェクトの活動期間は約3年間に設定した。「医療職者の安定確保と定着」「仕事と生活の調和」「職員の安全と健康を保証」「職員満足」をKeywordに、様々な視点とその知見を活かし、本プロジェクトに対する意識の醸成を図るため多職種で構成しており、活動計画は5段階のステップで進めている。

【成果】 1 多職種協働のWLB推進体制を立ち上げた。2 「快適職場調査」から職員意識を現状分析することができた。3 魅力ある職場の共通認識とは、1) 自己のキャリア開発が保障され組織に貢献できる 2) 患者もスタッフも病院もWin-Winとなる豊かな発想を提案できる、ものであった。職種を超えて意見交換の場を持つことはお互いの理解を深め、豊かな発想やアイデアを生みだし、風通しのよい職場づくりの大きな足がかりとなった。

【今後の取り組み】 WLBに対する認識を全職員に浸透させ、改善に向けたアクションや進捗状況等を定期的に職員へ公開していく。そして、職員の満足度、患者の満足度を再調査することで成果を評価していく。