

令和6年度 第2回看護師職能集会報告書

- 【テーマ】 看護補助者の確保・定着を目指して～多様性時代における取組から学ぶ～
【日時】 令和7年2月19日(水) 13:00～16:00
【場所】 岡山県看護会館4階マスカットホール
【参加者】 WEB37名 職能委員10名

【プログラム】

- | | | |
|-------|------------------|----------------|
| 13:00 | 開会挨拶 | 看護師職能委員長 池田 悦子 |
| 13:05 | 話題提供 | |
| | 1) 倉敷中央病院リバーサイド | 副看護部長 水川 奈美 氏 |
| | 2) 岡山リハビリテーション病院 | 看護部長 植田 明美 氏 |
| | 3) 西条中央病院 | 看護部長 田坂 嘉子 氏 |
| 14:45 | 質疑応答 | |
| 15:00 | グループシェア | |
| 15:35 | 発表・意見交換 | |
| 16:00 | 閉会挨拶 | 看護師職能理事 石井 護 |

【集会概要】

1. 話題提供

1) 看護補助者の確保・定着を目指して～多様性時代における取組みから学ぶ～

倉敷中央病院リバーサイド 副看護部長 水川 奈美 氏

「看護補助者との協働が推進される中、看護補助者の確保・定着について、効果的な方法や具体策を考えることができる」を研修目的とし、①多様性時代における看護補助者の確保のための方策について②看護職員間での協働、タスク・シフト/シェアへの取組みについて③看護補助者の教育・育成のための取組みについて等が紹介された。①多様性時代における看護補助者の確保のための方策については、短時間パート職員の積極的採用、高卒新採用者の採用開始、障害者雇用の開始、病院見学への対応に取り組んでいることが紹介された。②看護職員間での協働、タスク・シフト/シェアへの取組みについては、療養上の世話の判断基準の作成、看護補助者の直接ケアにおける能力評価の規定作成、ケア指示書の活用・運用について等仕組み作り・取組みについて紹介された。さらに看護補助者の頑張りを見える化（データ等で示す）し看護補助者の成果を承認していることが紹介された。③看護補助者の教育・育成のための取組みは、看護補助者教育体制の強化、看護補助者ラダーの活用、看護補助者が看護部委員会に参加、看護部主催研修会への参加、研修会参加費の助成、認知症ケアを語る会の実施について紹介された。

また、最後に心理的安全性が必要不可欠であり「お互いを認め尊重し合える」感謝の気持ちとコミュニケーションが大切であることが述べられた。



2) 当院の看護チームの一員としての介護福祉士（看護補助者）について

岡山リハビリテーション病院 看護部長 植田 明美 氏

「自施設の看護チームの一員としての介護福祉士（看護補助者）」をテーマに、介護福祉士の業務や教育について紹介された。業務については、介護基準・手順、医療的ケア基準を作成し介護士の業務を実施していること、教育については介護推進委員会で年間研修計画を立案し研修を実施している。介護士育成に関するマニュアルは、介護副主任が介護主任会で作成・検討をしていることが紹介された。



また、各病棟に介護主任を配置し、院内運営協議会に参加。看護部には、介護主任会、介護推進委員会（教育）を設置。病院委員会・院内チーム会にも委員として活動していることが伝えられた。

最後に「看護チームは看護職・介護士・病棟クラークで協働している。ひとりひとりの意見を聞き、チームにとって大切な一員であると伝えている。環境や条件といった要因から外発的に生まれるのではなく、仕事そのものから内発的に生まれる自分の存在価値、仲間との一体感、自分の仕事への誇りやプライド、職場への信頼感が働きがいであり、ワークモチベーションにつながっていく」と述べられた。

3) 看護の専門性を発揮するための看護チームによるタスク・シフト/シェアの推進

～看護補助者活躍の仕組みを創出する～

西条中央病院 看護部長 田坂 嘉子 氏

「看護の専門性を発揮するための看護チームによるタスク・シフト/シェアの推進」をテーマに①看護チームにおける看護補助者（ケアスタッフ）の役割と業務実施体制の整備②人材配置管理と確保・定着の取り組み③2024年診療報酬改定における当院の取り組み④看護チームの教育体制⑤職場環境の整備⑥看護補助者の育成と活躍等について紹介された。①看護チームにおける看護補助者の役割と業務実施体制の整備については、主体的に活動するケアスタッフ会を設置している。これは看護部の方針に基づき専門的な知識・技術を必要としない業務においても、患者の安全と満足が得られる援助を行うために業務の見直し、業務手順の作成および学習会を行う会であることが話された。②人材配置管理と確保・定着の取り組みとしては、WLBに応じた働き方の選択や夜間における負担軽減等多様で柔軟な働き方の実施、定着のための細やかな支援として採用前、採用後の取り組みについて話された。④看護チームの教育体制は、介護実践能力習熟度段階制度を導入、教育体制整備（教育方法の工夫）について話された。⑤職場環境の整備については、自己申告書（1回/年）WLB調査（1回/年）を実施し現場の意見を集約し経営会議や看護管理会議などで情報共有し、改革・改善に取り組んでいることが紹介された。⑥看護補助者の育成と活躍については、組織目標と自身が目指したい方向と一致した目標設定をし、成果の見える化によりモチベーション向上を図ることが話された。



最後に看護補助者（ケアスタッフ）の確保・定着戦略として看護補助者の処遇改善推進や60歳定年制制度の見直しと働き方改革の推進等が話され、人材管理は「量と質の両輪」であり必要量の確保として採用方法の工夫・働き続けられる職場環境の整備。質としては組織のコミットメントの向上、教育体制の整備であることが述べられた。

2. 質疑応答

Q:見守りケアについて、具体的な内容をきかせてほしい。

A: (水川氏) 指示書で看護師からの依頼をする。アシスタントが時間を測ってデーターを入力。どんなことをして過ごしたかなどを記載し、状況を記号で入力している。

Q:教育担当者が多く担当されているように認識したが状況を教えてほしい。

A: (水川氏) リーダーはリーダーの役割が担えるラダー3相当、実地指導はラダー2相当のレベルで選んでいる。担当は決めているが、担当が中心となり、全体で育てている。

Q:高校生は何科の生徒なのか、どのような志を持った方なのか。

A: (水川氏) 人の役に立ちたいという思いのある方やボランティア活動経験者が興味をもってきてくれた。

A: (田坂氏) 就職フェアでは介護福祉科の教員が声をかけてくれてブースにこられた。

Q:一定の経験をして介護福祉士資格の支援や処遇は。

A: (田坂氏) 一定の経験で受講できるので、この2年くらいで20名の実績がある。資格を取得してもケアスタッフと業務の違いはつけていない。教育には携わってもらえるようになる。資格手当を1万円つけている。資格取得を希望するスタッフは多い。

3. グループシェア

- 1) 看護補助者の確保・活用における現状の共有
- 2) 看護補助者の確保・定着に向けたこれからの取組み

4. 発表・意見交換

5G: 人材確保・教育体制について。

地域柄(真庭・笠岡)過疎が進んでいる地域で対策が思いつかず通いやすい距離を視点に学校や町内の回覧にチラシ配布をおこなっている。

委員会も医療安全や感染の必須はあるが認知症の対応等アシスタントの対応はまだしていないので委員会に入ってもらえるのもひとつの方法。

ノーリフトに係る研修等への参加をしている施設もある。

1G: 募集をしても応募がない状況。定着に向けて、今、働いている人を働き続けてもらうために看護師が指導にかかわる。年齢の近い方を担当してもらったりしてやりがいにつながる対応をとっている。

一人でも欠けると加算が取れなくなる。加算に影響していることを意識して看護師に知ってもらって対応が必要。処遇についても時間内に就業できるように体制をとっているところもあった。

4G: 人材確保に苦慮、定着が難しい。

就職フェアで高卒の方が入ってくれた施設もある。離職しないよう努力している。

外国人採用は、言葉や文化の違いで難しい。関わる他職種たちの対応次第。教育も大切にマニュアルも改定をし続ける必要がある。

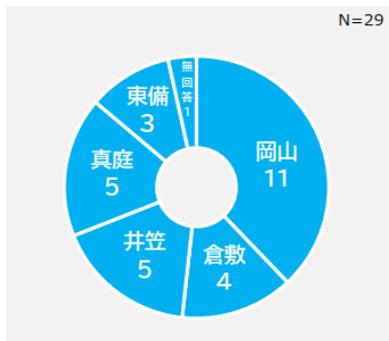
(水川氏) どこの施設も同じような悩みを持ちどう対応するかを考えながら、地域性もあるので何を求めているのかも考えながら補助者に活躍してもらおう。

(植田氏) いろいろな病院で体制は違うがお互いを大事にしあっている。チーム医療のなかに補助者が大切な役割を担っているということをハローワークに出す。HPの工夫も影響する。人手不足が課題だが、お互い感謝しながら楽しく仕事できたらと思う。

(田坂氏) タスクシフト・シェアは、他職種とは難しいが看護部内ではしやすい。人材活用でなく活躍。看護管理者として頑張っていきましょう。

5. アンケート結果

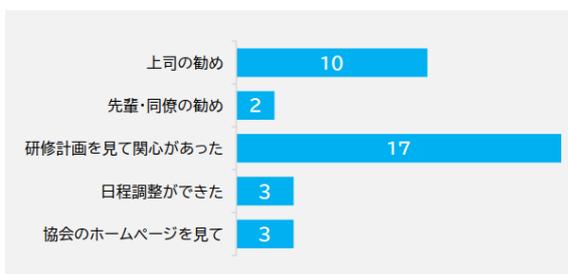
1) 支部



2) 勤務施設



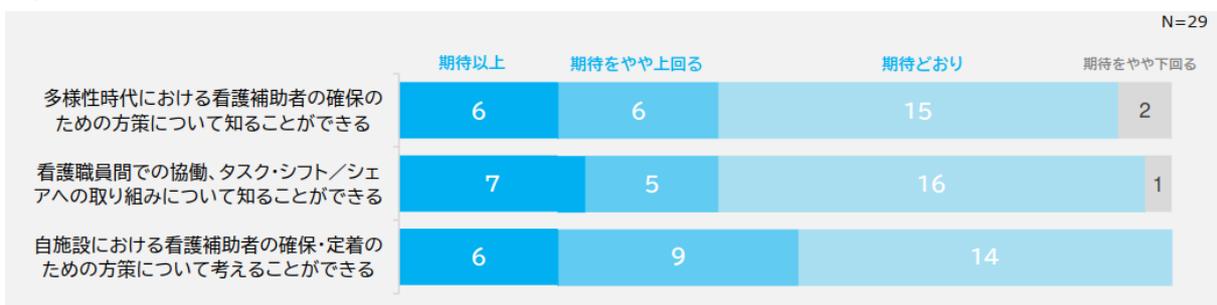
3) 参加動機 (複数回答可)



4) 満足度



5) 目的達成度



6) 今回の集会に関するご意見・感想等

- ・ 悩みは同じであることは認識出来ました。教育については、また別の機会に話ができたら良いと思いました。
- ・ どの施設も人材確保や教育体制に悩んでいることがわかりました。看護補助者の委員会参加はまだなので当院でも採用してほしいと思いました。
- ・ 日頃、看護補助者との協働に際し、人材確保や研修など悩みが多々あります。今回、ご発表の施設の取り組みをお聞きし自施設でも参考に実践していきたいと思う内容も多くあり、大変有意義であったと思います。ありがとうございました。
- ・ 大変参考になりました。
- ・ 他施設での取り組みを聞くことで、学びや今後の対応について考えることができました。
- ・ もう少し時間があってもよかったですと思います。
- ・ 看護補助者は定着に苦労しています。