



看護補助者の退職者減少を目指した

「看護補助者の拡大チーム」の編成と「看護補助者ラダー」の導入

学校法人北里研究所 北里大学病院

神奈川県相模原市  
1,185床／職員数 3081 名（うち看護職員数1,527 名）看護補助者171名



背景と課題

看護補助者の人材不足

- 定着率の低さ（2016年：1年以内の退職：43.4%）
  - ・ 主な退職理由：人間関係・リアリティショック
  - ▶ **”確保”ではなく”定着”が必要**

定着に向けた現状分析

- 看護補助者の管理を各部署単位で行っている
  - ▶ **業務範囲や教育体制の統一ができていない**

看護師の負担

- 看護補助者の主な業務：**出棟**(検査案内)
  - ・ 看護補助者が不足していると看護師がカバーする
  - ▶ 看護師の時間外業務が増加し、専門性が発揮しづらい状況に

- 新人看護補助者へのフォローアップ体制が未構築：属人的な教育
- 補助業務の未標準化・協働体制の未構築：部署間でのフォローが困難

目的と目標

- 看護補助者の定着
- 人材の質の向上

看護師が専門的な業務に集中できる環境作り

「看護補助者の拡大チーム」編成・活性化

- ▶ 業務の標準化・リリーフ体制の構築

「看護補助者ラダー」の作成・導入

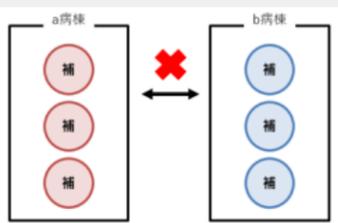
- ▶ 看護補助者の教育体制の確立・自主性の醸成

取り組み内容

① 「看護補助者の拡大チーム」編成

■ 看護補助者の管理・運用

《従来》



部署ごとで管理

《拡大チーム》



5-6部署の補助者のチーム

業務・役割の明確化

拡大チームの活性化

② 「看護補助者ラダー」の作成・導入

■ 教育体制の確立

- ▶ 看護補助者ラダーWGの発足
- ▶ 看護補助者自らラダーの検討・作成

■ 研修内容・フォロー体制

- ▶ ラダーレベルに合わせた研修

| レベル     | 入職～12カ月未満                            |                 | ● 新卒採用オリエンテーション<br>● フォローアップ研修 |
|---------|--------------------------------------|-----------------|--------------------------------|
| レベル I   | 看護師指示・サポートのもとベッドサイドケアが安全・確実にできる      | 回答者経験年数(中央値)3年  | ● メンバーシップ研修<br>● チームSTEPPS研修   |
| レベル II  | 経験を積み重ね、業務を効率的な~チーム医療の一員として主体的に行動できる | 回答者経験年数(中央値)7年  | ● 指導担当看護補助者研修<br>● リーダーシップ研修   |
| レベル III | 看護補助者のリーダーとしての役割が遂行できる               | 回答者経験年数(中央値)10年 | ● ファシリテーション研修                  |

看護補助者間の教育体制

**「リリーフ体制」の構築**

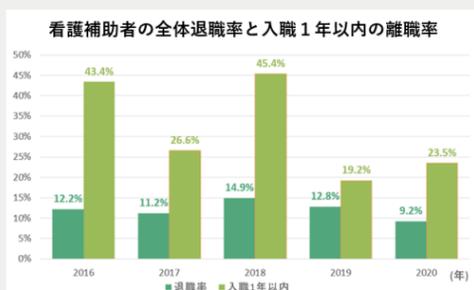
- ▶ 病棟間で互いに看護補助業務の支援
- ▶ 看護補助者の業務の標準化

成果・効果

① 看護補助者の労働改善

● 研修・フォロー体制の確立

- ▶ 退職率・入職1年以内の離職率が低下



● 月単位でのリリーフ体制の確立

- ▶ 有給休暇取得率が改善



② 看護師の負担の軽減

● リリーフ体制の確立

- ▶ 看護師が専門性の高いケアに専念

● 看護補助者の質の向上

- ▶ 看護師とのタスクシェアが進む  
・ 保清、ナースコール対応等

● 看護補助者の自主性の涵養

- ▶ チーム医療としてより良い看護の提供へ