令和3年度厚生労働省補助金事業
看護業務効率化先進事例収集・周知事業

看護業務の効率化 先進事例アワード 2021

優秀賞
その他の工夫部門

学校法人北里研究所 **北里大学病院**

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

患者中心の医療
共に創り出す医療

所在地	神奈川県相模原市
病床数	1,185床
職員数	3,081名
うち看護職員数	1,527名
うち看護補助者数	171名
入院基本料	特定機能病院入院基本料7：1

1｜看護補助者の人材不足

(1)現状調査

- **退職率の高さ**　12.2%（2016年）
- **定着率の低さ**　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

人材の“確保”ではなく”定着”が急務

看護補助者の主な業務
出棟・保清・環境整備
ベッドメイク・清掃 etc…

看護師の負担増加

看護補助者の欠員が出た場合、看護師が業務をカバー
- 看護師の時間外業務の増加
- 看護師の専門性が発揮しづらい状況に

(2)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**

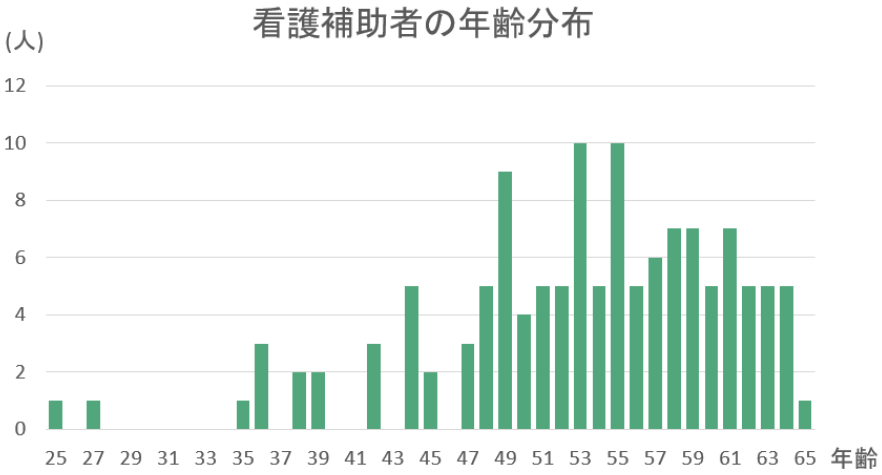
新人看護補助者へのフォローアップ体制の未構築 ：属人的な教育
- 教育体制が整っていないので今後を担う人材が生み出されにくい
- 患者に近い看護補助者が主体性を持つ：より良い看護・自身のモチベーションに

看護補助者業務の未標準化・協働体制の未構築 ：部署間でのフォローが困難
- 「何をするか」は決まっているのに部署ごとで「どうやるか」がまちまち
- 各部署単位で管理しているので部署間の連携が取れていない

(3)補足資料

①看護補助者の年齢分布※2016年

▶57歳~の人数が大半を占め、次世代の育成ができていない(平均年齢**53**歳)

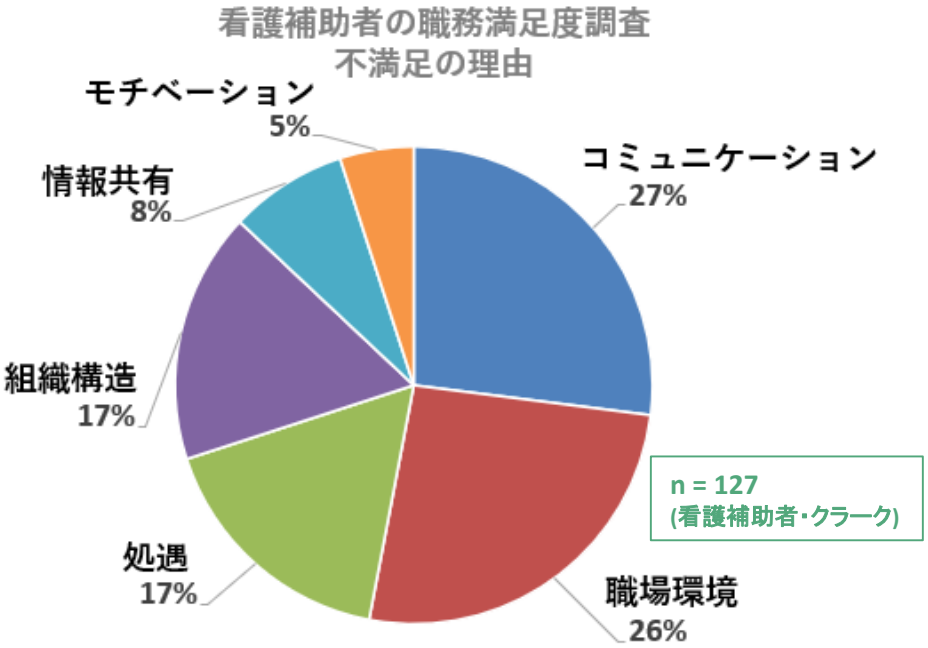


20代　：2名　50-56歳：44名
30代　：8名　57-65歳：51名
40代　：27名

3年以内に退職する可能性

②職務満足度調査(不満足の理由)※2016年

▶対人関係・職場の環境が大半を占める



目的・目標

1 看護補助者の安定的な確保・人材の質の向上

2 看護師の専門性を発揮できる環境へ

取り組み内容 上記の目標達成のため、以下の取り組みを実施

①「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
・互いにサポートしやすい組織文化の醸成

②「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
・看護補助者のモチベーション・自主性の向上

取り組みの流れ ｜①看護補助者拡大チームの編成

2014年
看護補助者の拡大チーム発足

・5～6カ所の部署の看護補助者が一体となったチーム
・主体的、発展的な活動が当時できていなかった

2018年
1月～3月
活性化に向けリーダー会に問題提起

・看護補助者の定着率の低さ
・早期退職のリスク

▶ **協働体制の確立**：拡大チームの活性化
教育体制の確立：看護補助者ラダーの導入

リリーフ体制の構築

・拡大チームの部署間で互いに業務の支援
・**各部署の看護補助者リーダー**がリリーフ情報を共有、調整

看護補助者の業務の標準化

・**技術チェックリスト**の作成
各部署の看護補助者の業務内容、方法を情報共有
・**リリーフマニュアル**の作成
リリーフに行く/来る際の流れを書面化
部署ごとの看護補助者の業務範囲を決定

物品管理・不良在庫の削減

・**拡大チームの各部署の意見集約**
SPD※担当者・環境整備課職員と調整
備品の配置などを統一

※SPD(Supply Processing and Distribution)：院内物品品質管理

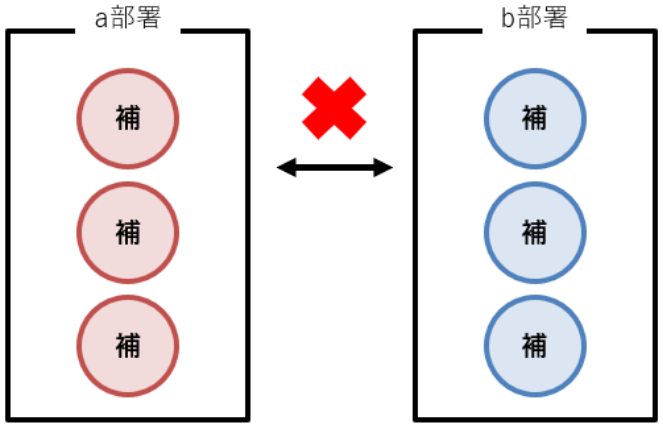
1｜「看護補助者の拡大チーム」編成

(1)拡大チームの発足（2014年）

▶主体的・発展的な活動が当時できていなかった

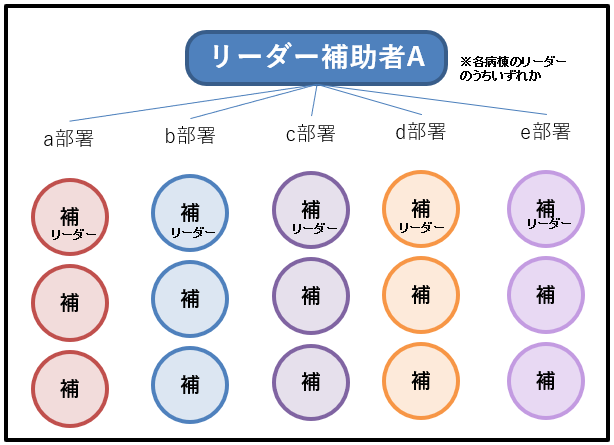
従来の看護補助者管理体制

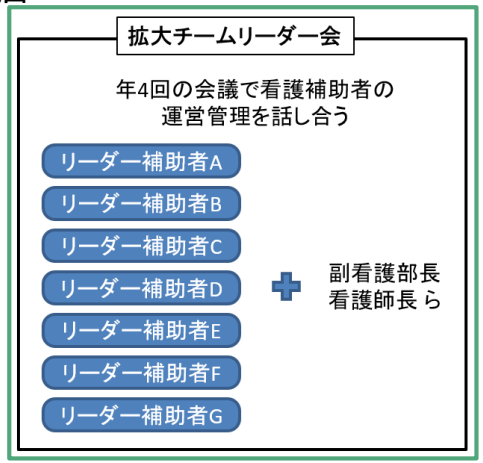
部署ごとでの管理



拡大チームでの管理体制

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





▶他部署への応援体制がとれず、欠員分は看護師がカバー

▶他部署と関わる機会が少なく発展性が乏しい

▶**他部署への応援体制がとりやすくなる**

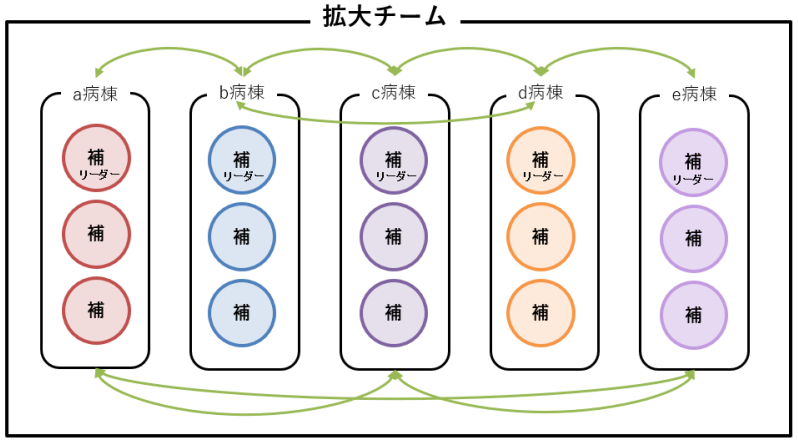
▶**他部署との交流が盛り、看護補助者のモチベーションアップ**

(2)活性化に向けリーダー会に問題提起（2018年1月~3月）

看護補助者の定着率の低さ・早期退職のリスク

▶ **協働体制の確立：拡大チームの活性化**
教育体制の確立：補助者ラダーの導入

(3)リリーフ体制の構築



拡大チームの部署間で互いに業務の支援

各部署の看護補助者リーダー
▶リリーフ情報の共有・調整
▶看護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

(4)看護補助者業務の標準化

〇技術チェックリストの作成※拡大チーム内の各病棟リーダーで精査

▶各部署の看護補助者の業務内容・方法を情報共有

▶標準的な実技を浸透

〇リリーフマニュアルの作成※拡大チーム内の各病棟リーダーで精査

▶リリーフに行く/来る際の流れを書面化

▶部署ごとの看護補助者の業務範囲を決定

(5)物品管理・不良在庫の削減

〇拡大チームの各病棟の意見集約

▶SPD※担当者・環境整備課職員(リネン)と調整

▶備品の配置などを統一して看護補助者がリリーフ先でも働きやすいよう調整

※SPD(Supply Processing and Distribution)：院内物品品質管理

取り組みの流れ ｜②看護補助者ラダーの作成

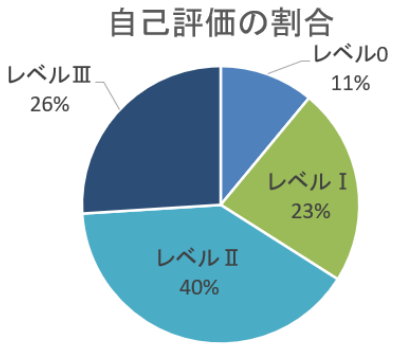
プロジェクトチーム編成

・看護補助者ラダー作成を目的としたチームを編成
・参加を希望する看護補助者を募集し、メンバーとして組織化

2018年6月

自己評価の実施

・ラダー案を基に全看護補助者を対象に自己評価を実施
・結果をもとにヒアリング実施



ラダー内容の精査

・評価が分かりにくい箇所の検討
・レベル別に担当者を設置し、内容について
グループワークを実施

姿勢チェックリスト の作成
実践能力習熟チェックリスト の作成

・評価の基準となるレベルごとの能力チェックリストを作成

2019年1月

運用開始

ラダー別教育・
フォロー体制の確立

・**先を見据えた教育体制**
・**看護補助者間での教育体制**

オリエンテーション、師長の面談、フォローアップ研修、メンバーシップ研修、チームSTEPPS研修、指導担当看護補助者研修、ファシリテーション研修

2｜「看護補助者ラダー」の作成・教育体制の確立

ラダーレベル	能力基準	自己評価回答者 経験年数(中央値)
レベル0	**チーム医療の一員としての自覚** ▶入職～12カ月未満	
レベルⅠ	**看護補助者業務の役割と範囲を理解** ▶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	3年
レベルⅡ	**部署内チームでのリーダーシップを発揮** ▶経験を積み重ね、業務を効率的な～（中略）～チーム医療の一員として主体的に行動できる	7年
レベルⅢ	**拡大チーム内でのリーダーシップを発揮** ▶看護補助者のリーダーとしての役割が遂行できる	10年

入職前：**見学（1日）の実施**
入職から1週間以内：**オリエンテーション**
2週目：**師長の面談**※1カ月の目標確認
3カ月目：**フォローアップ研修**
1名につき1名のフォロー看護補助者を設置
※2週間-1カ月は同じ勤務体制に

メンバーシップ研修
チームSTEPPS研修

指導担当看護補助者研修
新規入職看護補助者を指導
リーダーシップ研修

ファシリテーション研修
リーダーシップ研修のファシリテーターを担う

先を見据えた教育体制
看護補助者間での教育体制

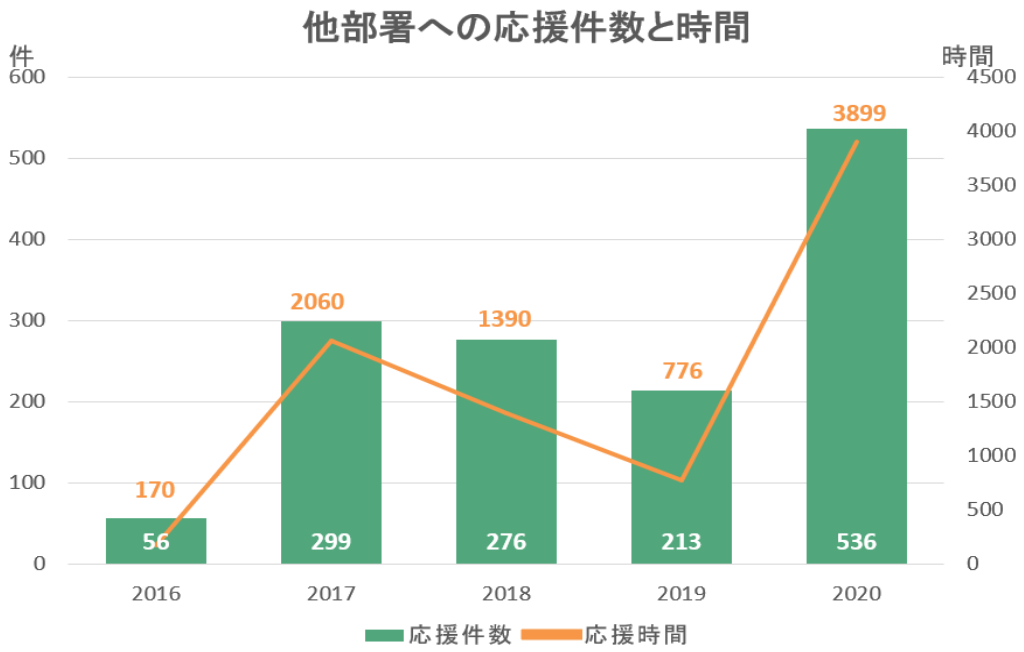
1｜看護師の業務量の減少

(1)看護補助者のリリーフ体制の確立

▶半日/1日/長期でもリリーフ対応が可能

(2)看護師が専門性の高いケアに専念

▶体制の確立によって看護師による看護補助者の業務フォローが不要に



2｜看護補助者の労働環境改善

(1)有給休暇消化率の改善

シフト作成を部署ごとのリーダーが担う

▶月単位のリリーフ調整が可能に

拡大チームの連携活性化

▶看護補助者の業務の可視化・整理に成功

(2)離職率の減少

教育・フォロー体制の確立

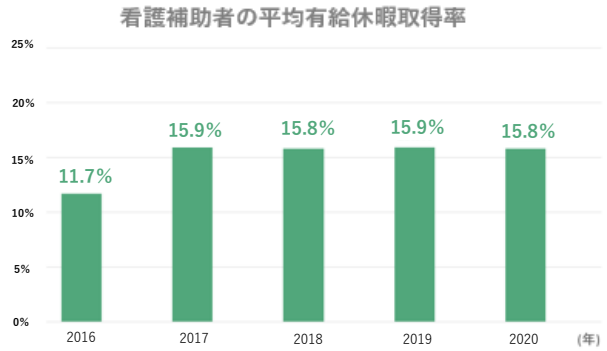
▶看護補助者のモチベーション向上

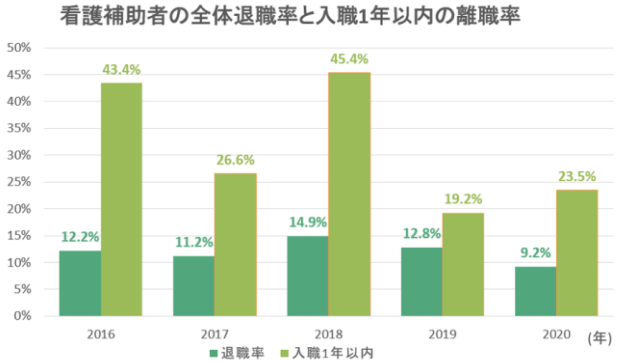
▶職場環境の改善・リアリティショックの軽減

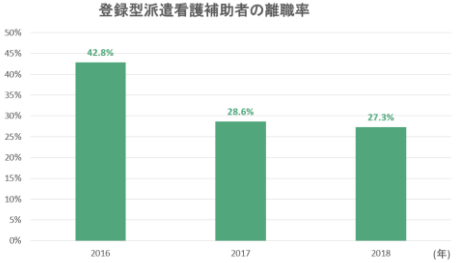
(3)登録型派遣の離職率減少

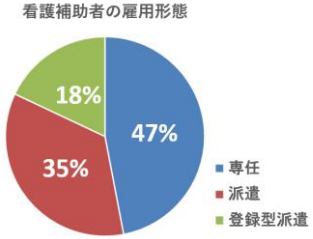
2018年から登録型派遣も導入

▶教育・フォロー体制の確立により日が浅い看護補助者でも無理なく業務に取り組める









3｜看護補助者のモチベーション・人材の質向上

(1)日常生活に関わる業務のタスクシェア

▶看護補助者による患者の保清・ナースコール対応等

(2)看護補助者の主体性・安全意識の醸成

▶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がけ

(3)「患者中心の看護」「共に創り出す医療」理念の浸透

▶看護補助者からの提案・連絡・報告・相談の増加

Good Job賞受賞の様子

看護補助者が患者の脳卒中兆候を発見し速やかに連絡

今後の展望

1｜看護師、看護補助者がチームとして協働するためのシステム構築

2｜看護補助者同士の「育て合う」仕組みの定着

3｜雇用形態にかかわらず、長く働けるようにラダーの浸透を図る

導入ポイント

1｜取り組みの最初から看護補助者を巻き込む

▶看護師と看護補助者が問題を共有する

2｜看護補助者同士の「育て合う」仕組みの定着

▶看護補助者の意見を吸い上げベストなものを構築する

3｜雇用形態にかかわらず、長く働けるようにラダーの浸透を図る

▶看護補助者の仕事の価値が高いことを丁寧に伝える