

**資料**

**看護協会における看護補助者研修の実施状況等**

看護協会における補助者関連研修の実施状況を把握するために、日本看護協会及び、四つの都道府県看護協会（以下、県看護協会）に出向き、それぞれの研修担当者からヒアリングした。

まず、日本看護協会からは、看護補助者に関する研修の全国的な開催状況を、次に、看護補助者対象の研修を開催している四つの県看護協会からは、研修開始の経緯、開催状況と受講者の属性、研修内容、受講者の感想、職場における協働の課題についてヒアリングした。実施期間は、2019年6月12日～7月11日。

以下はその概要である。

1. 日本看護協会における看護補助者関連研修の状況

日本看護協会では、看護管理者対象研修のツールとして、DVD「看護補助者の活用推進のための看護管理者研修 改訂版 2018」を作成し、希望する県看護協会に提供していた。42の県看護協会がこのDVDを活用し、看護管理者を対象にした研修を開催していた。

また、看護補助者を対象とする研修は、日本看護協会では開催していない。ただし、2016年度～2017年度については開催している県看護協会を把握しており、2016年度は4県看護協会、2017年度は6県看護協会で開催されていた。

1) 看護管理者対象のDVD「看護補助者の活用推進のための看護管理者研修 改訂版 2018」(以下、「補助者活用のための看護管理者研修」)を活用した研修<表1><表2>

日本看護協会は、2016年度診療報酬改定に伴い、急性期看護補助体制加算、看護補助加算の施設基準\*に対応した研修のツールとしてDVD「補助者活用のための看護管理者研修」を作成し、希望する県看護協会に提供している。2018年には改訂版を作成し、2年間の期限付きで希望する県看護協会に貸与した。

42県看護協会は、このDVDを活用し、「補助者活用のための看護管理者研修」を開催していた。2018年度の開催状況<表1>、研修内容<表2>は次のとおりである。

<表1> 「看護補助者の活用推進のための看護管理者研修 改訂版 2018」(DVD)を活用した研修の開催状況(2018年度)

研修目的	～ヘルスケア提供システムにおける連携強化を実現するために～ 効率的な業務運営と良質な看護サービスの提供を目的とした看護補助者の業務範囲や教育および就労環境について理解し、自施設における看護補助者体制整備の一助となる
研修対象者	看護管理者
研修形態	県看護協会での集合研修
研修時間	5時間(内訳:3時間DVD+2時間演習)
受講料	県看護協会で設定 会員の場合:0円(資料代1,000円)～6,170円 非会員の場合:会員より高い設定
修了証	県看護協会会長名で発行
開催状況	42県看護協会で開催(年1回33県 年2回7県 年3回2県)
定員	4,977名(25名～200名)
修了者	4,625名

<表2> 「看護補助者の活用推進のための看護管理者研修 改訂版 2018」(DVD)  
を活用した研修の内容(1日研修 2018年度)

時間	科目名(テーマ)/内容	期待される成果
1.5時間 講義	<b>1. 看護補助者の活用に関する制度の理解</b> ・急性期看護補助体制加算をめぐる医療の動向 ・看護補助者を雇用し活用する際の法的課題 ・看護補助者の制度的位置づけ ・看護管理者が整備すべき教育とその仕組み	●看護補助者をなぜ活用推進することが必要なのかについて述べられる ●看護業務を看護補助者と役割分担するための法的課題を理解できる ●看護管理者が自施設で整備すべき教育体制について論点を整理できる
	<b>2. 看護職との連携と業務整理</b> ・看護補助者の役割の明確化と業務標準化の推進 ・実践の場における看護職と看護補助者の協働体制 ・看護チームとしての情報共有のあり方 ・自施設の課題抽出および共有 小ワーク	●看護補助者が関わる対象としての患者、および業務と看護補助者が獲得すべき能力について明らかにできる ●実践の場における適切な協働体制と業務委譲の判断について理解できる ●看護チームにおける情報共有の内容および留意事項について理解できる
1.5時間 講義	<b>3. 看護補助者の雇用形態と処遇等</b> ・看護管理者の役割と看護補助者の組織的な位置づけ ・チーム医療を担う一員としての体制づくり ・就業についてモチベーションが維持できる環境体制の整備 ・安全に就業できる職場環境の整備 ・看護補助者の雇用形態と処遇 ・自施設の課題抽出および共有 小ワーク	●看護補助者の組織的位置づけについて述べられる ●就業についてモチベーションが維持できる環境および処遇について理解できる ●安全に就業できる職場環境や整備について方策を述べられる
	<b>4. 看護補助者の育成・研修・能力評価</b> ・教育体制 ・教育内容 ・実施方法 ・看護補助者の指導者育成 ・評価方法 ・自施設の課題抽出および共有 小ワーク	●看護補助者としての責務や業務範囲に応じた適切な教育内容を選定するイメージができる ●看護補助者の背景や知識等の準備性に応じた教育方法・評価方法について理解できる
2時間 演習	<b>5. 看護補助者体制整備に関する課題に対する対策案の作成</b> ・看護補助者体制整備に関する課題を講義2~4の中から一つ選び、グループで課題の共有および整理 ・課題に対する対策案について、グループでPDCAサイクルの視点で作成 ・対策案の共有	●看護補助者体制整備の推進に関してPDCAサイクルの視点で方策を見出すことができる ●看護補助者体制整備の一連のプロセスを他施設の看護管理者とともに検討、多様な方策に気づくことができる

\* 診療報酬の看護補助者の配置に関する加算の施設基準では、「看護職員と看護補助者との業務内容及び業務範囲について、年1回以上見直しを行うこと。また、次に掲げる所定の研修を修了した看護師長等が配置されていることが望ましい」とされている。所定の研修は、国、都道府県又は医療関係団体等が主催する5時間程度の研修とされ、下記の4項目について、講義及び演習を行うもの。厚生労働省通知「基本診療料の施設基準等及びその届出に関する手続きの取扱いについて」(保医発0305号第2号・平成30年3月5日)

- ・看護補助者の活用に関する制度等の概要
- ・看護職員との連携と業務整理
- ・看護補助者の育成・研修・能力評価
- ・看護補助者の雇用形態と処遇等

(日本看護協会「看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン」より)

2) 日本看護協会が把握している県看護協会主催の看護補助者対象研修(2016年~2017年度)

2016年度は4県看護協会、2017年度は6県看護協会において、看護補助者対象の研修が開催されていた<表3>。

<表3> 県看護協会が開催している看護補助者対象の研修(2016年度~2017年度)

県	年度	研修名	研修内容	対象・参加条件	日数	定員	受講者数
A	2016	チームの中で看護補助者の力を発揮しよう	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療・福祉現場で看護補助者に求められる倫理</li> <li>・チーム医療の機能と役割</li> <li>・看護補助者の業務上の責任</li> </ul>	看護補助者	1日	250	272
	2017	同上	同上	同上	同上	同上	
B	2017	平成29年度看護補助者研修/B 県委託研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護補助者としての知識・技術の向上を図る</li> <li>・看護職員としての自覚と責任ある行動を修得する/1回目:BLS/AEDと研修(認定書交付)及び気道異物除去・回復体位/2回目:基本的な知識と介護技術の習得</li> <li>・守秘義務・倫理的配慮</li> <li>・からだの移動・車いす操作・衣服の着脱・食事の介助等</li> </ul>	病院勤務の看護補助者	2日	50	
C	2016	看護補助者研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チームとして働く</li> <li>・コミュニケーション</li> <li>・法的根拠</li> <li>・プライバシー保護</li> <li>・倫理</li> <li>・感染予防と清潔ケア</li> <li>・医療安全</li> </ul>	病院・有床診療所・福祉施設等の看護補助者:3日間受講可能な者	3日	100	93
	2017	同上	同上	同上	同上	同上	
D	2016	医療安全3看護補助者のためのKYT(年2回)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療危険予知トレーニング(KYT)とは</li> <li>・指さし呼称</li> <li>・指示出し、指示受け KYT</li> <li>・インシデントレポートの意義と活用</li> <li>・イラスト KYT(演習)</li> <li>・チームステップス(グループ演習)</li> </ul>	医療施設で働く看護補助者	1日	100	116
	2017	同上	同上	同上	同上	100	102
E	2017	看護職員人材派遣研修/あなたも大切なチーム医療の一員!「看護補助者のための研修」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護補助者として必要な基本的態度</li> <li>・自分と患者さんを守る「医療現場での感染防止対策」</li> <li>・ちょっとした注意で、ヒヤリ・ハットを防ごう!</li> <li>・体を拭くときに気をつけること~皮膚・排泄ケア認定看護師からのアドバイス</li> <li>・看護補助者同士で話してみよう!日頃</li> </ul>	中小規模病院に勤務している看護補助者	1	50	

			の思いや悩み				
F	2017	看護補助者のための研修 (年2回)	・看護補助者として必要な基本姿勢と態度、医療安全、感染管理	看護補助者	1日	50 50	
G	2016	看護補助者対象研修	・医療制度の概要 ・医療機関について ・医療チームの機能と役割 ・看護補助者の業務 ・看護補助者に求められる倫理 ・看護補助業務における医療安全と感染防止 ・業務を遂行するための基礎技術	病院に勤務する看護補助者	1日	100	95

## 2. 4 県看護協会における看護補助者対象研修

### 1) 研修開始の経緯と今後の予定

A 県看護協会(以下、A 県)では、1970 年代から女子高等職業訓練校からの委託事業として、「技能向上訓練(看護助手)事業」を実施。1995 年度からは、看護管理者からの要望もあり、看護協会の研修として毎年継続実施している。

B 県看護協会(以下、B 県)では、2016 年度から、県行政の要請で委託事業として開始。診療報酬改定で看護補助加算がついたことがきっかけだった。中小病院や施設では、看護補助者に対する院内研修が十分に出来ず、県協会内においても看護管理者からの要望があった。今後も補助者対象研修はしばらく続ける予定。

C 県看護協会(以下、C 県)では、2014 年度に県行政の補助事業として開催。看護管理者から要望が多くあったため、2016 年度～2018 年度の 3 年間、県行政の補助事業として期限付きで開催した。2019 年度には、県協会事業として開催している。

D 県看護協会(以下、D 県)では、研修開始の経緯は不明だが、2012 年度の多職種対象「医療安全研修」に受講者 134 名が参加。そのうち、看護助手が 4 名、ヘルパー資格を有する者が 3 名、介護福祉士の資格を有する者が 11 名。2013 年度から「看護補助者のための危険予知トレーニング」を開催。2018 年度よりタイトルを「看護補助者のための医療安全」に変更し継続している。

A 県では女性の就業促進という観点から、B 県 C 県では診療報酬改定での看護補助加算算定をきっかけに、D 県では医療安全の促進という観点から、看護補助者に対する研修が開始された。研修は今後も継続される可能性が高い。

### 2) 研修の開催状況と受講者の属性<表 4>

研修日数は、1 日(4.5 時間) から 3 日(15 時間)まで幅があった。

研修対象者は、病院・有床診療所・福祉施設等の看護補助者を広く募っている県、医療施設に限定している県、中小病院施設に限定している県があった。

研修受講者の中では介護に関する資格等を有する者\*が多くを占めており、その割合は、A 県 7 割、B 県 3 割、D 県 4 割であった。C 県では 2017 年度には 6 割を超えていたが、2018 年度からは介護に関する資格等を有する者を対象から外しており、2019 年度は僅か 8%に下がっている。

研修受講者は、上司からの推薦が多く、A 県 8 割、B 県 9 割、C 県 8 割、D 県 5 割であった。

<表 4> 4 県看護協会における看護補助者対象研修の開催状況と受講者の属性(2018 年度)

研修名	A : チームの中で看護補助者の力を発揮しよう B・C : 看護補助者研修 D : 看護補助者のための医療安全
研修対象者	A : 看護補助者 B : 中小病院施設に勤務する看護補助者 C : 病院・有床診療所・福祉施設等の看護補助者(無資格者を想定**) D : 医療施設で働く看護補助者
受講者のうち、介護に関する資格等を有する者*の割合	A : 70.4% B : 33.3% C : 2017 年 62.8%(2019 年 7.8%) D : 37.1%
上司からの推薦者	A : 80.2% B : 87.9% C : 79.7% D : 51.2%
研修形態	県看護協会での集合研修
研修日数(時間)	A:1 日(4.5 時間) B:2 日(12 時間) C:3 日(15 時間) D:1 日(6 時間)
定員(受講者)	A : 250 名 (254 名) B : 50 名×2 回 (78 名) C : 100 名 (106 名) D : 100 名×2 回 (205 名)
受講料	A : 4,000 円 B 不明 C : 無料 D : 不明

\* 介護福祉士、介護職員実務研修修了者、介護職員初任者研修修了者、ヘルパー

\*\* 2019 年度には「介護福祉士等の資格を有しない者」と明記

### 3) 研修内容

研修内容については、D県のみ医療安全に特化していたが、3県では診療報酬算定要件\*で示されている「医療チーム及び看護チームの一員としての看護補助業務、業務の基礎的な知識・技術、日常生活にかかわる業務、守秘義務、個人情報保護、医療安全と感染防止」が中心であった。その中で、AED使用など救急時対応の知識技術を付加したり、職業人として仕事のやりがいと自己の成長を目標にストレスマネジメントを組み込んでいる県看護協会もあった<表5>。

研修は、講義、実技指導、グループワークで実施。中には、実技検定を行っている県もあった。

<表5> 4県看護協会における看護補助者対象研修の内容(2018年度)

A	<p>目的：医療チームの一員としての役割を知る          目標：1 看護補助者に求められる姿勢を学ぶ          2 医療チームの一員として患者・利用者から信頼される接遇を学ぶ          内容：倫理、態度、業務上の責任、接遇、個人情報保護          *看護補助者に介護福祉士資格を有する者が多いので、技術面より倫理面に変化していった。</p>
B	<p>事業目的：チーム医療の推進を図り、各職種が専門性を必要とする業務に専念できる体制を整備するため、看護補助者が看護チームの一員として効果的に活用されるよう、資質向上のための研修を行い、活用推進を図る。          内容：救急法〔実技(保温・体位変換・心肺蘇生・BLS/AED・回復体位・気道異物除去法)検定試験(実技と学科)〕          健康生活支援〔講義：守秘義務と倫理的配慮          実技：身体の移動・車椅子の移乗・衣服の着脱・食事介助等〕</p>
C	<p>目的：看護補助者がチームの一員として看護師等と協働し、安全に看護補助業務を遂行するために、必要な知識を習得できる。          目標：1 チーム医療の中で看護補助者に求められる役割と責務が理解できる。          2 患者の安全や尊厳を守るために必要な知識や技術が理解できる。          3 職業人として仕事のやりがいと自己の成長を考えられる。          内容：看護補助者の役割・業務、医療安全、感染予防、個人情報保護、コミュニケーション、ストレスマネジメント、グループワーク</p>
D	<p>目標：看護補助者が安全に業務を遂行するため、医療安全の実際を学ぶ          内容：ヒューマンエラー、医療事故、インシデントレポート、医療危険予知トレーニング(KYT)グループ演習</p>

\*診療報酬の看護補助者の配置に関する加算の施設基準では、看護補助者は以下の基礎知識を習得できる内容を含む**院内研修**を年1回以上受講した者であることを求めている。(厚生労働省通知「基本診療料の施設基準等及びその届出に関する手続きの取扱いについて」保医発0305号第2号・平成30年3月5日)

<院内研修に含めるべき基礎知識>

- ・医療制度の概要及び病院の機能と組織の理解
- ・医療チーム及び看護チームの一員としての看護補助業務の理解
- ・看護補助業務を遂行するための基礎的な知識・技術
- ・日常生活にかかわる業務
- ・守秘義務、個人情報保護
- ・看護補助業務における医療安全と感染防止 等

(日本看護協会「看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者等の業務のあり方に関するガイドライン」より)

#### 4) 受講者の感想からみる研修の意味

4 県の受講者アンケートの感想を、職業継続における研修の意味という観点から整理すると、下記のように、業務上必要な知識・技術の習得、他者との交流による視野の拡大、自分自身の振り返り、チームの一員としての役割の再認識、職業継続のモチベーション向上に関する記述が多く、併せて、継続的な学習機会を望んでいた。

研修担当者からは、看護補助者は施設外の研修を受ける機会がほとんどなく、外部での学習機会が得られたこと自体が嬉しく、上司からの勤めで受講している場合には誇らしくも感じているようだという声が聞かれた。職場から期待されて研修に参加しており、真面目で熱心な態度の受講者が多いとも感じている。受講者の感想には、学んだことを職場に戻って活かしたいという記述も多くみられた。

これらの背景として、看護補助者自身が、補助者業務を単なる雑用とは捉えておらず、患者さんとの関りを大切にして働きたい、患者さんのお世話という大事な役割を担っていると考えていることがうかがえる。

##### 業務上必要な知識・技術の習得

- ・今年 4 月より看護助手として勤め、病棟勤務ではないので、知識・経験もなくすべてが初めてですべてが勉強になった。自信を持ってこれからどの係でも大丈夫なように力をつけたいと思った。
- ・KYT の理解ができた。助手としての医療安全の学びができたので、自分の病院に帰り実践に結びつけられるように努力しようと思う。
- ・BLS/AED 研修は講義と実践でわかりやすく良かった。細かいことまで説明してくれてやったことはとても勉強になった。今回、役職のため声がかかったが、職場のみんなに受けてもらいたいと感じた。
- ・補助者として医療に携わる者として、患者に寄り添うことが大事。

##### 他者との交流による視野の拡大

- ・グループになって意見を出し合う事で、色々な視点から物事を見ることができた。
- ・他の病院から来られる方の考え方や、やり方等勉強になった。
- ・他病院、他施設の方々と話ができて参考になった。情報交換ができた。
- ・人それぞれ視点が違うと感じ、自己を見つめ直す機会となった。

##### 自分自身の振り返り

- ・日常生活における介護は、自立に向けた介護が大切。出来ないところのみ手助けするということが、実践ではなかなか時間を気にして出来ていなかった。反省した。
- ・改めて確認の意味も含めて知ることができた。今後に役立たせたい。
- ・研修を通して自己を振り返ることができた。患者さんのためにこれからも頑張ります。
- ・改めて仕事に対する意識が変わった。

##### チームの一員としての役割の再認識

- ・チームワークの重要性。情報交換の大切さ。
- ・他職種との関わりを持ち仕事に活かしていきたい。
- ・ナースだけの助手ではなく、チームなんだなぁと実感した。

##### 職業継続のモチベーション向上

- ・最初は戸惑いもあったが、来て良かった。今後の仕事に役立ちそう。考えも前向きになった。
- ・自分の行っていることに迷いがあった時だけに、自分の目指している方向性に間違いはない、自信を持って良いと、今日の研修に参加し確認できた。
- ・補助者という共通のつながりと日頃業務で困っていることなど話せ、今後仕事を頑張るモチベーションになったと思う。楽しい研修だった。
- ・同じ補助者として働く人たちに会い、話を聞くことができて良かった。悩んでいたことがあったが、もう少し頑張ってみようかと思った。

## 5) 看護師と看護補助者の協働の課題

4 県の受講者アンケート及び研修担当者ヒアリングから、下記の意見が聞かれ、職場における協働の課題として、(1) 看護補助者の人材確保と処遇の改善、(2) 看護補助者の教育体制の構築、(3) 看護師の業務委任能力の向上、(4) 看護マネジメントの充実が示唆された。ケアについて一定の教育を受けた看護補助者が必要とされている状況下で、看護師と協働する人材の教育・確保を、長期的視点に立って検討する時期に来ているのではないかと思われる。

### (1) 看護補助者の人材確保と処遇の改善

- ・看護補助者の募集をかけても来ない。定着せず、離職してしまう。
- ・看護学校を付属している病院では、看護学校への進学が可能であることを提示して看護補助者を募集するなど採用のため工夫しているところもある。
- ・確保するためには、募集の工夫、仕事内容を分かりやすく伝える、メディア活用などと共に、待遇の改善も必要である。
- ・特養で働く方が給与が良いし、正規職員にもなれるのでそちらへ流れる。
- ・時給単価は 1000 円位で、生活できる賃金ではない。某温泉の女性の仕事は時給が 2,000 円。このままだと他の職を選択するが、病院側は給与を上げるのが難しい。准看護師との差が縮まる。准看護師の給与を上げると看護師も上げなくてはいけなくなる。

### (2) 看護補助者の教育体制の構築

- ・看護補助者の背景が様々(資格の有無等)なので、教育体制を整えていく必要がある。
- ・大規模病院の補助者は派遣が多く、研修も派遣会社が行っており、様々な補助者がいる中で質を一定に保つためにも管理者の手腕が求められる。

### (3) 看護師の業務委任能力の向上

- ・現場では看護師が上から目線で指示を出していることが多いが、実際にはチームの一員として協力していかなければならないため、看護師へも研修が必要である。
- ・看護師が何を依頼するのか判断できず、仕事を振りすぎて補助者に逃げられ、人がいないから看護師がやらざるを得ない悪循環が生じている。
- ・役割分担を明確にする必要がある。看護師がなんでも看護補助者に仕事をまかせる状況があるが、役割が違うことを認識すべきである。

### (4) 看護マネジメントの充実

看護補助者の役割の明確化とチームの一員としての位置づけ

- ・助手は医療面はわからないが、患者の様子の変化はよくわかるし、患者から心を開き話をしてくれることもある。誰でもできる無資格の助手という仕事ではあるが、もっと看護師が私たちを受け入れてくれればもっと良いチーム医療ができると改めて思った。

看護補助者と看護師の役割分担と業務遂行ルールの明確化

- ・仕事を続けていくか悩んでいる。看護師の指示で行う時、何かあったらどうしようと思う。
- ・看護師によってやり方が違いやりにくい。毎回、看護師に確認。師長にヘルパーの意見が通らない。

看護補助者間の役割分担の促進

- ・講師の病院\*は、自施設と違い、看護助手としての役割としっかりとした体制があっというましく思った
- ・講師の病院\*では、無資格の看護補助者は「使われている」という感じがする。

\*「講師の病院」では、看護補助者の持っている資格や研修背景により、職務を明確に分けている。



#### 看護補助者のモチベーションの向上

- ・看護補助者の仕事継続の原動力は、患者との関わり、チームワーク。
- ・看護補助者のやりがいは、患者との関わり、感謝されること。
- ・給料が安いわりに責任が重いため、やりがいを感じられなければやっていけない。チームの中に巻き込んで活躍してもらうか、逃げられるかは管理者にかかっている。
- ・病院による違いについては、看護師と同じで職場環境、管理者の手腕による。チーム編成や言いたいことが言えて、認められる職場であるかどうか。看護師が定着しないところは、看護補助者も定着していない印象がある。