

厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）
分担研究報告書

病院に勤務する看護補助者の職業継続を可能にするマネジメントのあり方

研究分担者 末永 由理（東京医療保健大学医療保健学部・教授）
研究分担者 白瀬 紗苗（東京医療保健大学医療保健学部・助教）
研究代表者 坂本 すが（東京医療保健大学医療保健学部・副学長）
研究分担者 佐々木 美奈子（東京医療保健大学医療保健学部・教授）
研究分担者 小澤 知子（東京医療保健大学医療保健学部・准教授）
研究分担者 駒崎 俊剛（東京医療保健大学医療保健学部・講師）
研究分担者 本谷 園子（東京医療保健大学大学院医療保健学研究科・助教）
研究分担者 堀込 由紀（群馬パース大学保健科学部看護学科・講師）
研究協力者 菊池 令子（東京医療保健大学大学院医療保健学研究科・非常勤講師）

研究要旨

本項では、病院に勤務する看護補助者の看護職との仕事の仕方および看護補助者としてのやりがいを明らかにし、看護補助者が働き続けられるマネジメントのあり方を考察したので報告する。

対象は、看護補助者の採用や活用に積極的に取り組んでいる5病院の看護補助者17名である。面接によるインタビュー調査を実施し、インタビューデータをもとに逐語録を作成し、看護師との仕事の仕方、看護補助者として働く意味のうち、やりがいに関する部分をデータから抜き出し、質的記述的に分析した。

仕事の仕方については、情報共有の課題として、情報に抜けがあったり、看護補助者へタイムリーな情報提供がなかったり、看護補助者に情報がこないことが挙げられた。また、要望としては、看護師からの早めの情報提供や、理由や目的を含めた情報提示が挙げられた。看護補助者に指示を出す際は、明確で具体的に伝えることが求められる。明確で、具体的な指示を出すには、依頼者である看護師自身が情報の内容を十分理解することが必要である。

やりがいについては、個人の力が認められて対等に働ける、患者・家族から感謝され、認められることが嬉しい、実践したことの成果が見られて嬉しい等が挙げられた。看護補助者がやりがいを持って働くためには、チームの一員であることを認識でき、実践した成果について周囲の反応を受ける必要がある。

以上より、看護補助者と看護師が協働してチームの目標達成に向かうために、看護管理者は率先して看護補助者がチームの一員であることをメンバーに示していくことが望まれる。また、看護補助者が認められていると実感できるように、マネジメントパフォーマンスとして、存在承認、変化承認、成果承認のスキルを高め、看護補助者の仕事に対する内

発的動機付けを促進することやフィードバックを行うことが望まれる。更に、看護補助者が実践の手ごたえを感じられ、患者により良い関わりができるような仕事の割り当てを行うことや、日常や公的な場で要望や意見を提案できるようなシステムを整えていくことも一例として考えられる。

A. 研究目的

看護補助者は看護師と働く場を共にし、看護師からの指示のもとに、チームの一員として患者ケアに携わる。そのため、看護師との情報共有や看護師からの指示の出し方といった看護師と看護補助者との仕事の仕方が、看護補助者の働きやすさに影響すると考える。また、看護補助者の定着困難が指摘されているが、看護補助者にとってのやりがいを明らかにし、看護補助者が働き続けられる支援について検討出来るのではないかと考えた。

そこで本研究では、病院に勤務する看護補助者の看護職との仕事の仕方および看護補助者としてのやりがいを明らかにし、看護補助者が働き続けられるマネジメントのあり方を考察する。

用語の定義

- ・看護補助者：看護師の指示のもとに業務を行っている看護師資格をもたない被雇用者とし、清掃業者等、看護師が日常指示せず実施されている業務委託やボランティアは含まない。
- ・仕事の仕方：看護補助者が行う看護師との情報共有の仕方や仕事がしやすいと思う看護師からの指示。
- ・働くことの意味：看護補助者として働く中でのやりがい、自身の成長、辞めなくなった時に踏みとどまれた理由。

B. 研究方法

1. 研究デザイン

質的記述的研究

2. 調査対象

1) 対象施設

看護補助者の採用や活用に積極的に取り組んでいる病院とし、看護系学会や看護系雑誌、都道府県看護協会等から看護補助者の就業継続や育成に力を入れている病院の情報を得て選定した5病院。

2) インタビュー対象者

対象施設に5年以上勤務している看護補助者とし、各施設3~4名で合計17名とした。本調査では看護職との仕事の仕方や看護補助者として働くことの意味について明らかにするため、同一施設である程度働き続けている看護補助者が対象として適切であると考え5年以上とした。

3. 調査方法

面接によるインタビュー調査はインタビューガイドに沿って行い、所用時間は30~45分とした。インタビュー内容は対象者の許可を得た上でICレコーダーを用いて録音した。

4. 調査内容

1) 対象者の背景

経験年数、勤務年数、雇用形態、所有資格等

2) 仕事の仕方

業務内容、看護師との情報共有の仕方、仕事がしやすいと思う看護師からの指示、

3) 看護補助者として働くことの意味

やりがい、やめたいと思ったことと踏みとどまった理由、看護補助者として働く中での自身の変化、看護師や看護師長から期待されていると思うこと

5. データ分析方法

録音内容の逐語録から、看護師との仕事の仕方、看護補助者としての働く意味のうち、やりがいに関する部分をデータから抜き出した。抜き出したものを意味が読み取れる文に分け、語られた内容が損なわれないよう要約し、コードを作成した。次に、コードが示す意味内容の類似性・相違点を比較しながら分類し、サブカテゴリー・カテゴリーを生成した。

データ分析は、研究チームでの協議を通して信頼性・妥当性の確保に努めた。

6. 倫理面への配慮

対象者は看護部責任者から紹介を得るが、看護部責任者には対象者に研究参加を強制することのないよう依頼した。また、インタビュー開始時に再度、答えたくない内容については無理に回答する必要はないこと、申し出によりいつでも中断できること、研究協力の有無については看護部責任者に知られないようにし、インタビュー内容は看護部責任者へ口外しないことを説明した。

本研究は東京医療保健大学の「ヒトに関する研究倫理委員会」の承認（承認番号：教 31-34C）を受けて実施した。

C. 研究結果

1. 対象者の概要

対象者は5施設17名。看護補助者の経験年数は6~29年で平均14.8年、勤務年数は5~28年で平均11.2年であった（図1-1、1-2）。雇用形態は、正規雇用10名、非正規雇用6名、派遣1名（図1-3）。所有資格や受講経験については、介護福祉士資格を有する者8名、初任者研修修了者8名、資格はなく、研修も受けていない者は2名であった（図1-4）。

対象施設の内訳は大学病院1施設、公立病院1施設、一般病院3施設、施設規模は200床未満が1施設、200~400床が2施設、400~600床が1施設、1000床以上が1施設であった。所在地は関東地方2施設、東海地方2施設、九州・沖縄地方1施設であった。

2. 看護師と看護補助者の仕事の仕方

1) 情報共有の仕方と課題

抽出されたカテゴリーは看護師との情報共有の仕方、課題、要望に分類された（表1）。

(1) 情報共有の仕方

【看護補助者間で情報を共有する】

「朝礼に出た人が伝える」「申し送りに看護補助者のリーダーが参加する」「看護補助者用の連絡ノートに記載する」「リーダーを介して看護師に伝える」といったサブカテゴリーで構成され、看護補助者はリーダーを中心として看護師から情報を得、そ

れを看護補助者間で共有する仕組みについて語っていた。

【分からないままにせず確認する】

「患者のことを分かった上で接する」「分からないことはみんな聞く」「抜けは担当看護師に聞く」「変化はその場ですぐに確認する」といったサブカテゴリーで構成され、看護補助者は業務を行う上で不明なことや曖昧なことがないよう、看護師にその都度確認していることが語られていた。

【看護師が受け入れやすいような言い方をする】

「控えめな言い方をする」「看護師が不在時の情報は気を使って言う」「上手いという聞き入れられる」といったサブカテゴリーで構成され、看護補助者は患者に関する情報を看護師に提供する際に、看護師が受け入れやすいよう、気を使いながら伝えていることが語られていた。

(2)情報収集における課題

【情報に抜けや誤りがある】

「記載事項に抜けがある」「申し送りに抜けがある」といったサブカテゴリーで構成され、看護師から文字や口頭で提供される情報に抜けがあることが語られていた。

【情報収集する時間や手段に限りがある】

「申し送りに参加する時間がない」「使用できるパソコンが限られている」といったカテゴリーで構成され、制約がある中で情報収集している状況が語られていた。

【情報提供がタイムリーでない】

「こちらから尋ねないと教えてもらえない」「突然言われるとばたばたする」といったサブカテゴリーから構成され、看護補

助者が必要とするタイミングで情報が得られない現状が語られていた。

【看護補助者に情報がこない】

「看護補助者には情報が伝わってこないことがある」「情報を伝えてくれる看護師とそうでない看護師がいる」「看護師は看護補助者に伝えつつもりになっている」といったサブカテゴリーで構成され、看護師同士での情報共有にとどまり、看護補助者に情報が伝わっていない現状が語られていた。

【患者の状態を十分把握できない】

「患者のことをもっと知るべき」「全員のことは把握できない」「病状把握まではできない」といったサブカテゴリーで構成され、看護補助者は患者の理解に限界があると思いながら患者と関わっていることが語られていた。

【依頼内容が理解できない】

「看護師の一言から意図をくみ取るのが難しい」「専門用語で言われるとわからないことがある」といったサブカテゴリーで構成され、看護師からの指示により何をどこまで準備すればよいかかわからず戸惑っていることが語られていた。

【情報提供に対する看護師の反応が否定的】

「偉そうに言うと看護師は怒る」というサブカテゴリーで構成されていた。

(3)情報収集に対する要望

【看護師からの情報提供】

「看護師から言ってほしい」というサブカテゴリーから構成され、看護補助者は看護師からの情報提供を求めている。

【早めの情報提供】

「早めに連絡があると段取りがつけやすい」「予定を早めに教えてもらえると準備できる」「早めに言ってもらえると患者に声をかけやすい」といったサブカテゴリーで構成され、看護補助者は早く情報が欲しいことを訴えていた。

【理由や目的を含めた情報提示】

「なぜ何のために何をやるのかを説明されると動きやすい」「理由を教えてもらうと納得できる」「使用者や置き場所を教えてもらえると二度手間にならない」「事前に患者の状態と共にケアの方法を言ってほしい」といったサブカテゴリーで構成され、看護補助者は理由や目的とともに指示されることを望んでいた。

【具体的に指示を出す】

「あいまいでなく、明確に指示する」「注意点や気を付ける点を指示してほしい」「細かいところを言ってほしい」といったサブカテゴリーで構成され、看護補助者は看護師に明確で具体的な指示を求めている。

【理解したうえで指示を出す】

「分かって指示を出してほしい」というサブカテゴリーで構成され、看護師自身が指示内容を十分理解した上で看護補助者に指示を出してほしいことが語られていた。

2) 看護補助者と看護師の協働

抽出されたカテゴリーは協働のありよう、協働に関する課題、協働に対する要望、師長の関与に分類された(表2)。

(1) 協働のありよう

【メンバーとして対等に働く】

「看護師に提案する」「意見が取り上げられる」「看護師から意見を求められる」「相

談しながら動く」「昔に比べて上下関係はよくなった」といったサブカテゴリーで構成され、看護師と対等な関係で仕事をしていることが語られていた。

【お互いに関心を持つ】

「やっていることを見てくれている」「みんなで見ている」といったサブカテゴリーで構成され、一緒に働くメンバーがお互いに関心をもっていることが語られていた。

【互いの役割を認め合う】

「それぞれの役割がやるべきことをやる」「専門性を崩さずに互いに尊重しあう」「よかったことを褒め合う」といったサブカテゴリーで構成され、互いの役割や業務範囲を尊重しながら遂行していることが語られていた。

【状況を見ながら柔軟に役割分担する】

「業務がスムーズにいくよう、連絡を取り合う」「看護師の意向や動きに合わせて段取りをする」「看護補助者ができない時は看護師が看護補助者業務を行う」「看護師と一緒にケアをする」といったサブカテゴリーで構成され、互いの業務の状況を共有し、状況に応じた役割分担を柔軟に行っていることが語られていた。

【問題解決・目標達成に共に取り組む】

「対応に困ったときには報告・相談する」「得た情報を看護師に伝える」「患者中心に考えて動く」といったサブカテゴリーで構成され、看護師と共に患者にとってどうかを第一に考えながら仕事をしていることが語られていた。

【看護補助者としての任務を遂行する】

「自分の判断ではやらない」「看護師に確認する」「任されたことをきちんと行う」といったサブカテゴリーで構成され、看護

補助者の業務を遂行していることが語られていた。

【主体的に動く】

「自分たちに出来るところを探す」というサブカテゴリーで構成され、受け身でなく、自ら行動していることが語られていた。

(2) 協働に関する課題

【否定的な看護師の反応】

「提案を受け入れてもらえない」「関心を示されない」といったサブカテゴリーで構成され、看護補助者の存在が認められていないことが語られていた。

【看護師との対等ではない関係性】

「看護補助者は看護師の下という考えがある」「看護師のために働く看護補助者がいる」「言いたいことがあっても看護師には言えない」「不快になるような頼まれ方をされることがある」といったサブカテゴリーで構成され、看護師との関係性が良くない状況が語られていた。

【過剰に任される】

「一任される」「なんでもできると思われる」といったサブカテゴリーで構成され、看護師からの依頼に戸惑っていることが語られていた。

(3) 協働に対する要望

【一緒にケアをしてほしい】

「一緒にケアをしてほしい」というサブカテゴリーで構成され、看護師と共にケアをしたいという願いが語られていた。

【柔軟に役割分担する】

「役割に固執しすぎない」「多忙な時は協力してほしい」といったサブカテゴリーで

構成され、状況に応じた業務の分担を希望していることが語られていた。

【片づけは自分でしてほしい】

「片づけは自分でしてほしい」というサブカテゴリーで構成され、看護師に使用物品の片づけを望んでいることが語られていた。

(4) 師長の関与

【協働するというメッセージを言葉や行動で示す】

「やれる人がやるという方針をみんなに伝える」「率先して動く」といったサブカテゴリーで構成され、師長がチームとしての働き方に関する方針を明確に伝えようとしていることが語られていた。

【患者を大事にする姿勢】

「患者を一番に考える」「忙しくても患者のところに行く」といったサブカテゴリーで構成され、師長が患者を大事にする姿について語られていた。

【成果を伝え、やる気を引き出す】

「効果をフィードバックする」「看護補助者を盛り上げる」といったサブカテゴリーで構成され、師長が看護補助者のやる気を引き出すよう関わっていることが語られていた。

【看護補助者の立場になって考える】

「看護補助者の働きやすさを考える」「看護補助者の目線も持つ」といったサブカテゴリーで構成され、師長が看護補助者の立場になって考えていることが語られていた。

【やりたいことを受け止める】

「やりたいことを聞く」「やりたいことを許可する」「提案を受け止める」といった

サブカテゴリーで構成され、師長が看護補助者からの提案を引き出し、それを実現させようとしていることが語られていた。

3. 看護補助者としてのやりがい

看護補助者としてのやりがいについて、以下の9つのカテゴリーが抽出された(表3)。

【人間関係が恵まれている】

「看護補助者同士の関係が良好である」「看護師とのコミュニケーションが良好である」「上司に恵まれ、見習いたい、働き続けたいと思った」といったサブカテゴリーから構成され、同僚だけでなく上司とも人間関係が良好であることが語られていた。

【患者を主体に考えて関われる】

「患者との関係が形成されることで細やかなことに気付ける」「忙しさの中で気がついてあげられないことを意識できるようになった」といったサブカテゴリーから構成され、看護補助者が患者を中心に考えて関われていることが語られていた。

【個人の力が認められて対等に働ける】

「看護師から意見を求められたり相談される」「提案しながら仕事をしている」といったサブカテゴリーから構成され、看護補助者の意見がくみ上げられる環境があると語られていた。

【多職種で認め合い協働できる】

「多職種で協働できる」「チームの一員として認められる」「上司からの期待され

ている」といったサブカテゴリーから構成され、チームの一員として認めてもらえ、上司からも期待されていることが語られていた。

【患者・家族から感謝され、認められることが嬉しい】

「患者・家族から感謝の言葉をかけてもらうことが嬉しい」「関わった患者が気に掛けて声をかけてくれる」「患者から頼りにされることが嬉しい」といったサブカテゴリーから構成され、患者・家族から感謝の言葉を伝えられることに喜びを感じていることが語られていた。

【人と接する仕事に魅力がある】

「患者との関わりが楽しい」「責任を持って仕事をしている」「人のために役に立ちたい」といったサブカテゴリーから構成され、患者との関わりや仕事への責任感について語られていた。

【人の人生に関わることで自己の成長ができる】

「老いや死に関わることで価値観が変わった」「相手の立場になり考え、寄り添う気持ちができたと」いったサブカテゴリーから構成され、患者が亡くなっていく過程を間近にすることで、自身の考え方の変化について語られていた。

【実践したことの成果が見られて嬉しい】

「患者が良くなり自宅退院する姿を見られるのが嬉しい」「ケアを実践したことによる患者の反応・変化が嬉しい」といった

サブカテゴリーから構成され、実践したケアによる患者の反応だけではなく、患者が治癒していくことを魅力に感じていることが語られていた。

【病院へ貢献ができる】

「働くことで病院に恩返しができる」というサブカテゴリーから構成され、お世話になった病院に携われることで恩返しになると語られていた。

D. 考察

1. 看護師・看護補助者の協働を推進するマネジメントのあり方

1) 看護師自身が指示内容を理解し、理由や目的を含め、具体的に指示する

本調査の対象者の約半数は介護福祉士資格を有する者（看護補助者）であった。特定の資格を必要としない看護補助者の背景は多様であり、業務を行う力量には差がある。対象者は患者の状態を十分把握できていないことや看護師からの指示内容が理解できないことがあると語っており、看護補助者に指示を出す際は、明確で具体的に伝えることが求められる。明確で、具体的な指示を出すには、依頼者である看護師自身が情報の内容を十分理解することが必要である。これは指示内容を理解した上で指示を出してほしいという看護補助者の要望を満たし、あいまいな指示による二度手間や行き違いを避け、患者の医療安全にもつながる。

看護補助者は早めの情報提供や理由・目的を知ることで、指示された内容に対し、工夫して対応しようとしており、こうした

看護師からの情報提供の仕方は効率が良く効果的な患者ケアにつながると考える。以上より、看護補助者が提供された情報を活用し、看護師から依頼された内容を遂行するには依頼者である看護師の情報提供力を鍛えることが必要である。

2) 看護補助者の気づく力を育てる

看護補助者は情報の抜けに気づいたときや分からないことがあったときに、そのままにせず、担当看護師等に確認していた。これは反面、情報の抜けに気づかない、指示された内容に疑問をもたない看護補助者は情報を得ることなく業務を行う危険性があるとも言える。看護補助者と看護師が情報を共有し、ともに問題解決や目標達成に取り組むには看護師の情報提供のあり方に加え、情報の受け手である看護補助者の気づく力や疑問を持つ力も育てなければならないと考える。実践の中でこうした力をつけるためにも看護補助者からの情報提供に対し、看護師は否定的な反応を示すのではなく、対等な関係性で、互いに関心を持って協働することが必要だろう。また、OJT(On-the-Job Training)として、KYT(危険予知トレーニング)のような感性トレーニングを実施していくことも有効であると考えられる。

3) チームの目標達成に向け、補完する存在として互いを認識する

看護補助者が得た患者に関する情報を看護師に提供することやあいまいな点を確認することは問題を早期に発見し、解決につながられる。また、ケアの実施者である看護補助者から確認されることでリスクを回避することにもなる。さらに、非専門職である

看護補助者からの意見は専門職とは異なる新たな視点の提示となり、より効果的な問題解決を導くと考える。

看護補助者は看護師からの指示を受ける立場ではあるが、共通の目標に向かって活動する医療チームを構成する一員である。師長の関わりとして、協働するというメッセージを言葉や行動で示すことが挙がっていた。この結果から、看護補助者と看護師との協働を推進するマネジメントとして、看護管理者が明確なメッセージをスタッフ看護師に示すことが有効であると示唆された。

2. 看護補助者がやりがいをもって働き続けるために看護管理者が行うマネジメントのあり方

1) 承認するスキルを向上させる

看護補助者は、看護職員の指示の下に業務を行うが、自ら患者主体で考えたり、看護師から意見を求められたり相談されることや、提案しながら仕事をしていることで個人の力が認められていると感じていた。更に、個人の力が認められることで、チームの一員として承認され、多職種とも認め合いながら協働できていると感じていた。これらより、看護補助者は認められることにやりがいを感じていることが示唆された。また、看護補助者は、老いや死に関わることで価値観が変わったと感じ、人の人生に関わることで自己の成長を感じられていることが示された。

看護管理者および看護師は、看護補助者が認められていると実感できるように、マネジメントパフォーマンスとして、存在承認、変化承認、成果承認のスキルを高め、看護補助者の仕事に対する内発的動機付けを促進することが必要である。また、看護

管理者は、看護補助者を承認することだけでなく、患者との関わりについての思いを共有する時間を設けることで、看護補助者が成長できる機会を作ることができると考えられる。そのため、看護補助者に対して常に関心を持って関わることも必要であると推察された。

2) 看護補助者へフィードバックを行う

看護補助者は、ケアを実践したことによる患者の反応・変化が見られることや、ケアを実践することで手ごたえを感じる等、実践したことの成果が見られることにやりがいを感じていた。

看護補助者の業務は、標準化された手順や指示された手順に則って、業務を実施し、更に患者に直接接しない「周辺業務」と、直接関わる「直接ケア」がある¹⁾。しかし、患者の反応・変化等が見られない周辺業務では、看護補助者にとって成果が見えにくいことが推測される。そのため、看護管理者は、看護補助者にとって成果が見えにくい業務の中でも、業務を遂行することの意義を感じられるために、実践した成果をフィードバックする必要があると考える。実際に師長がフィードバックをしてくれることでやる気を引き出せたという語りも聞かれていた。

また、直接ケアについては、看護補助者に指示を出した看護師は、適切に業務が実施されたか、対象者の反応を確認することが求められている¹⁾。そのため、看護師は看護補助者が実施した業務の状況や、患者の反応等を確認後に、看護補助者へフィードバックをすることも必要であると示唆された。

3) 看護補助者が実践の手ごたえを感じられるような仕事を割り当てる

看護補助者は、担当を任されることで意識が高まりより患者主体に考えて関わることや、患者の状態が回復して退院していく姿を見られることに喜びを感じていた。よって、看護補助者は担当を任せられ責任感が生じることで、患者を主体にして考えるよう意識ができ、更により良い関わりができることにもつながっていくと考える。

看護管理者は、看護補助者が働きやすいような職場環境を整える必要がある。また、職場環境を整える方法として、関わった患者が回復していく姿が見られるような部署への配置を検討することも一例として考えられる。

4) コミュニケーションが取りやすい組織を作る

看護補助者は、看護補助者同士の関係が良好で、信頼ができ、困ったときには相談したり、話し合いができる関係性ができており、業務中にも連携が取りやすいと感じていた。また、看護師や上司との関係も良好で、ロールモデルにしている上司の存在についても語られていた。

良好なコミュニケーションにより互いの信頼性の高まりやスムーズな連携が可能となり、看護補助者のやりがいにつながると考える。そのため、看護管理者は共に働く者が日常的にコミュニケーションを取り、交流しやすい文化を醸成していくことが必要である。また、看護補助者が要望や意見を組織的に提案できるよう、看護補助者の会や看護部と看護補助者との交流の機会等

を作ることも一案として考えられる。

E. 結論

看護補助者は背景が様々で力量には差があることから、看護師の依頼する力を鍛えると共に、情報の受け手である看護補助者の気づく力を育てていくことが求められる。これには看護補助者と看護師が対等な関係性を築き、互いに関心を持ち協働することが必要である。また、看護補助者と看護師が協働してチームの目標達成に向かうために、看護管理者は率先して看護補助者がチームの一員であることをメンバーに示していくことが必要である。

看護補助者がやりがいを持って働くためには、チームの一員であることを認識でき、実践した成果について周囲からの反応を受けられることが重要である。看護管理者および看護師は、マネジメントパフォーマンスとして、存在承認、変化承認、成果承認のスキルを高め、看護補助者の仕事に対する内発的動機付けを促進することが必要である。また、看護補助者が周囲の反応を受けられるように、看護師も含めフィードバックを行う。更に、看護補助者が実践の手ごたえを感じられ、患者により良い関わりができるような仕事の割り当てを行うことや、日常や公的な場で要望や意見を提案できるようなシステムを整えていくことも一例として考えられる。

なお、本研究の対象施設・対象者の選出方法における偏りや対象者は正規雇用者が大半を占めていたことから、結果の解釈に一定の配慮が必要と考える。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表（予定）

1. 末永由理,白瀬紗苗,佐々木美奈子,小澤知子, 駒崎俊剛,本谷園子,堀込由紀,坂本 すが：看護補助者と看護師の情報共有の仕方と課題,第 24 日本看護管理学会学術集会,2020.8.28,石川.

2. 白瀬紗苗, 末永由理,佐々木美奈子,小澤知子, 駒崎俊剛,本谷園子,堀込由紀,坂本 すが：看護補助者がやりがいをもって働き続けるために看護管理者が行うマネジメント,第 24 日本看護管理学会学術集会,2020.8.28,石川.

H. 知的所有権の取得状況

なし

. 引用文献

- 1) 公益社団法人 日本看護協会
(2019): 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及び活用ガイド,
https://www.nurse.or.jp/nursing/kango_seido/guideline/index.html
(2020/5/4 アクセス)

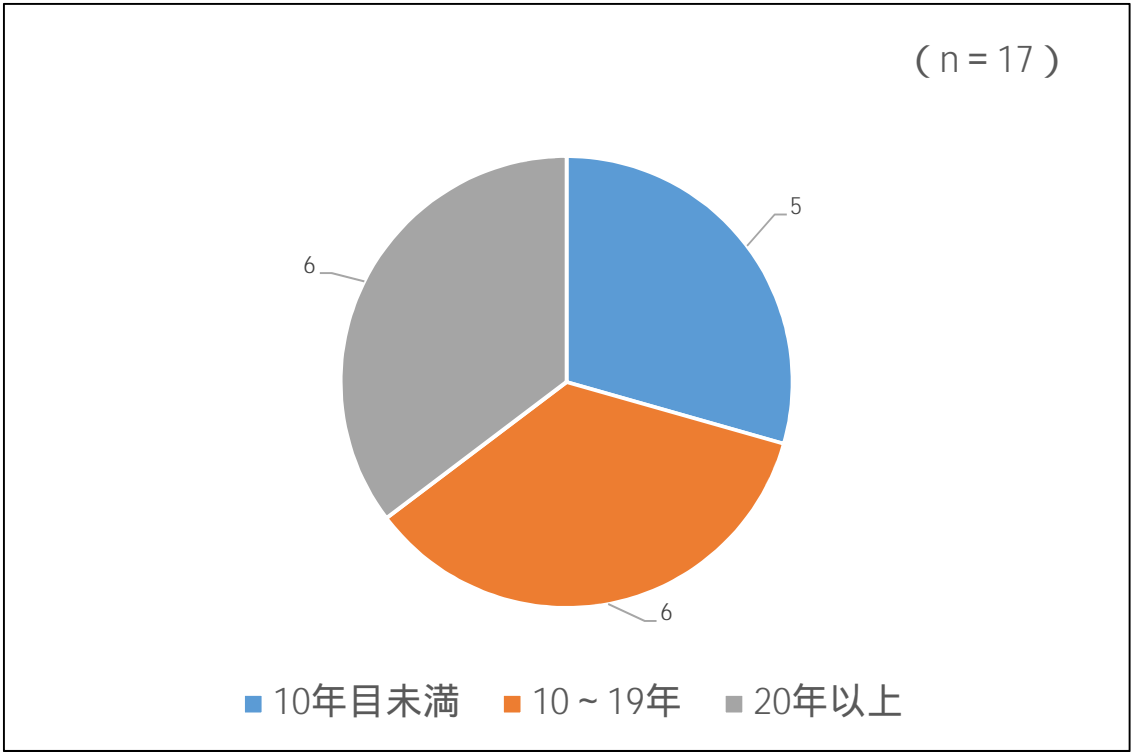


図 1-1 看護補助者の経験年数

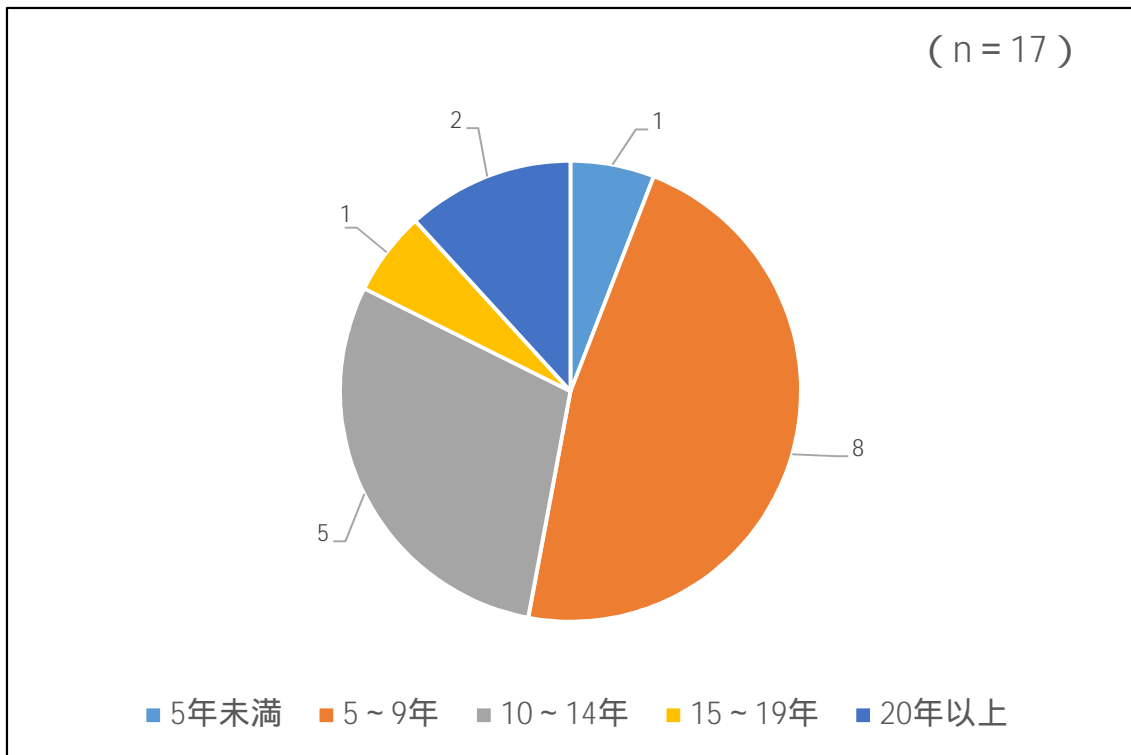


図 1-2 勤務年数

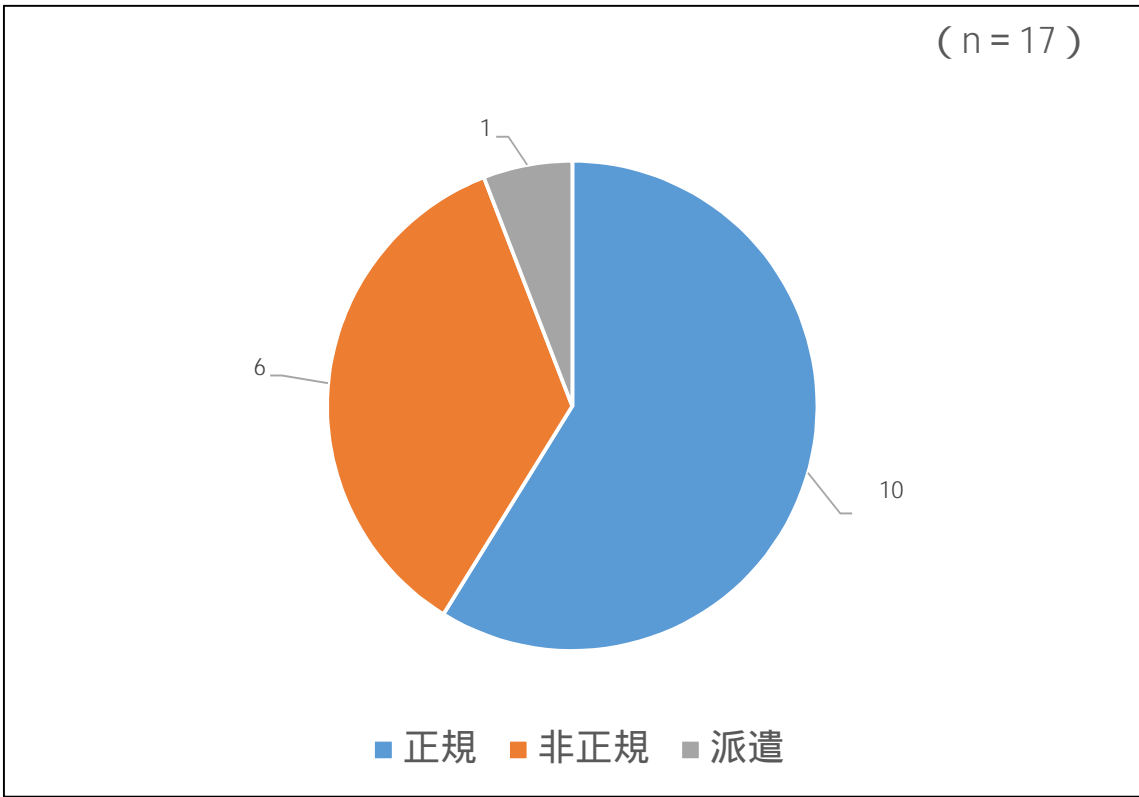


図 1-3 雇用形態

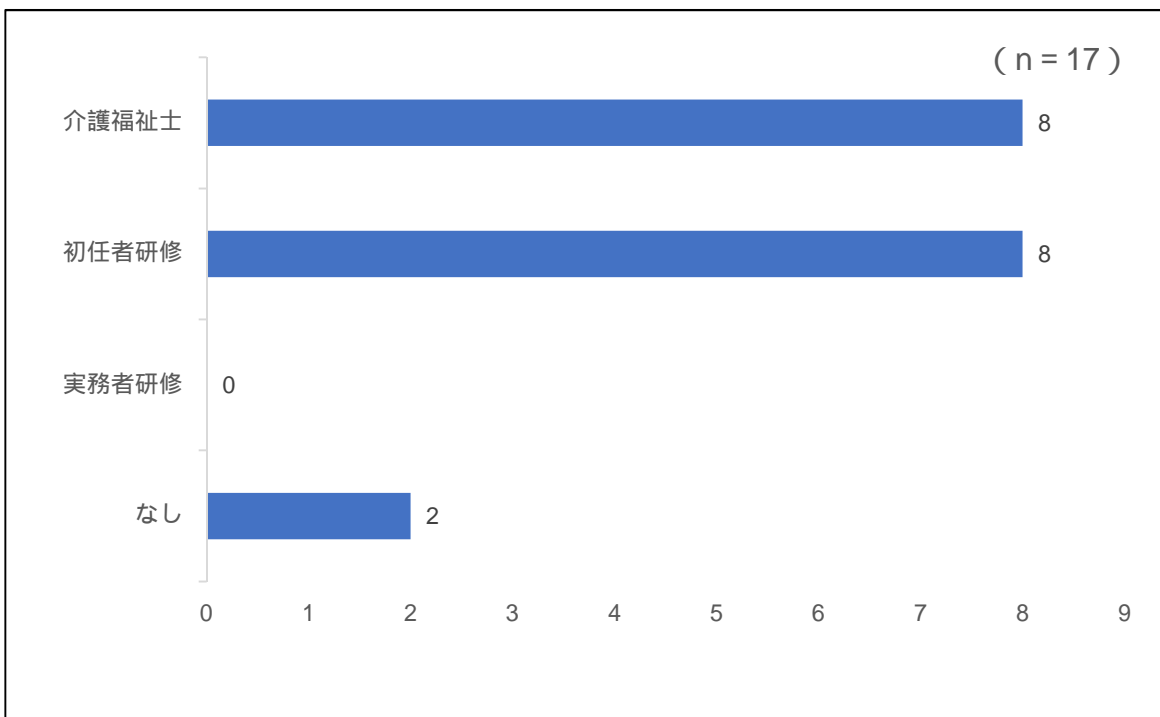


図 1-4 所有資格・受講経験（重複者あり）

表 1 情報共有の仕方と課題

項目	カテゴリー	サブカテ
情報共有の仕方	看護補助者間で情報を共有する	朝礼に出た人が伝える
		申し送りに看護補助者のリーダーが参加する
		看護補助者用の連絡ノートに記載する
		リーダーを介して看護師に伝える
	分からないままにせず確認する	患者のことを分かった上で接する
		わからないことはみんな聞く
		抜けは担当看護師に聞く
	看護師が受け入れやすいような言い方をする	変化はその場ですぐに確認
		控えめな言い方をする
		看護師が不在時の情報は気を使って言う
課題	情報に抜けや誤りがある	上手にいうと聞き入れられる
		記載事項に抜けがある
	情報収集する時間や手段に限りがある	申し送りに抜けがある
		申し送りに参加する時間がない
	情報提供がタイムリーでない	使用できるパソコンが限られている
		こちらから尋ねないと教えてもらえない
	看護補助者に情報がこない	突然言われるとばたばたする
		看護補助者には情報が伝わってこないことがある
		情報を伝えてくれる看護師とそうでない看護師がいる
	患者の状態を十分把握できない	看護師は看護補助者に伝えつつもりになっている
患者のことをもっと知るべき		
全員のことは把握できない		
依頼内容が理解できない	病状把握まではできない	
	看護師の一言から意図をくみ取るのが難しい	
情報提供に対する看護師の反応が否定的	専門用語で言われるとわからないことがある	
	偉そうに言うと看護師は怒る	
要望	看護師からの情報提供	看護師から言ってほしい
	早めの情報提供	早めに連絡があると段取りがつけやすい
		予定を早めに教えてもらえると準備できる
		早めに言ってもらえると患者に声をかけやすい
	理由や目的を含めた情報提示	理由を教えてもらおうと納得できる
		なぜ何のために何をやるのかを説明されると動きやすい
		使用者や置き場所を教えてもらえると二度手間にならない
	具体的に指示を出す	事前に患者の状態と共にケアの方法を言ってほしい
		あいまいでなく、明確に指示する
		注意点や気を付ける点を指示してほしい
理解したうえで指示を出す	細かいところを言ってほしい	
	わかって指示を出してほしい	

表2 看護補助者と看護師の協働

項目	カテゴリー	サブカテゴリー
協働のありよう	メンバーとして対等に働く	看護師に提案する
		意見が取り上げられる
		看護師から意見を求められる
		相談しながら動く
		昔に比べて上下関係はよくなった
	お互いに関心を持つ	やっていることを見てくれている
		みんなで見ている
	互いの役割を認め合う	それぞれの役割がやるべきことをやる
		専門性を崩さずに互いに尊重しあう
		よかったことを褒め合う
	状況を見ながら柔軟に役割分担する	業務がスムーズにいくよう、連絡を取り合う
		看護師の意向や動きに合わせて段取りをする
		アイコンタクトで連携する
		看護補助者ができない時は看護師が看護補助者業務を行う
問題解決・目標達成に共に取り組む	看護師と一緒にケアをする	
	対応に困ったときには報告・相談する	
	得た情報を看護師に伝える	
看護補助者としての任務を遂行する	患者中心に考えて動く	
	自分の判断ではやらない	
主体的に動く	看護師に確認する	
	任されたことをきちんと行う	
	自分たちに出来るところを探す	
課題	否定的な看護師の反応	提案を受け入れてもらえない
		関心を示されない
	看護師との対等ではない関係性	看護補助者は看護師の下という考えがある
		看護師のために働く看護補助者がいる
		言いたいことがあっても看護師には言えない
		頼まれ方によって不快になる
	過剰に任される	不快になるような頼まれ方をされることがある
一任される		
指示	なんでもできると思われる	
要望	一緒にケアをしてほしい	言われたまましか動けない人もいる
	一緒にケアをしてほしい	
	役割に固執しすぎない	
柔軟に役割分担する	多忙な時は協力してほしい	
片づけは自分でしてほしい	片づけは自分でしてほしい	

表2 つづき

項目	カテゴリー	サブカテゴリー
師 長 の 関 与	協働するというメッセージ を言葉や行動で示す	やれる人がやるという方針をみんなに伝える 率先して動く
	患者を大事にする姿勢	患者を一番に考える 忙しくても患者のところに行く
	成果を伝え、やる気を引き 出す	効果をフィードバックする 看護補助者を盛り上げる
	看護補助者の立場になって 考える	看護補助者の働きやすさを考える 看護補助者の目線も持つ
	やりたいことを受け止める	やりたいことを聞く やりたいことを許可する 提案を受け止める

表3 看護補助者としてのやりがい

カテゴリー	サブカテゴリー
人間関係が恵まれている	看護補助者同士の関係が良好である
	看護補助者同士の連携が取れている
	同僚はいい人ばかりで人間関係に恵まれていた
	看護師とのコミュニケーションが良好である
	上司に恵まれ、見習いたい、働き続けたいと思った
患者を主体に考えて関わ る	患者との関係が形成されることで細やかなことに気付ける
	忙しさの中で気がついてあげられないことを意識できるようになった
	任されることで意識が高まる
個人の力が認められて対等 に働ける	看護師から意見を求められたり相談される
	提案しながら仕事をしている
	カンファレンスで述べた意見が汲み上げられる
多職種で認め合い協働でき る	多職種で協働できる
	チームの一員として認められる
	上司からの期待されている
	多職種者から感謝される
	多職種で協働できた時の達成感がある
後輩の成長により病棟で協働できていることを実感する	
患者・家族から感謝され、 認められることが嬉しい	患者・家族から感謝の言葉をかけてもらうことが嬉しい
	関わった患者が気に掛けて声をかけてくれる
	患者から頼りにされることが嬉しい
	患者から信用を得ることができる
人と接する仕事に魅力があ る	患者との関わりが楽しい
	責任を持って仕事をしている
	人のために役に立ちたい
	学ぶことが多く仕事が面白い
人の人生に関わることで自 己の成長ができる	老いや死に関わることで価値観が変わった
	相手の立場になり考え、寄り添う気持ちがでてきた
	前職の経験を活かせる
実践したことの成果が見ら れて嬉しい	患者が良くなり自宅退院する姿を見られるのが嬉しい
	ケアを実践したことによる患者の反応・変化が嬉しい
	ケア実践の手ごたえがある
	看護補助者の配置整備により患者満足度上昇につながる
病院へ貢献ができる	働くことで病院に恩返しができる