

看護補助者の確保・定着チェックリスト

【使用の方法】
 ■ 自施設における、看護補助者の確保・定着にむけたこれまでの活動を整理するために活用ください。活用することで、強化できる取り組みがあるかを確認できます。
 ■ 自施設で看護補助者の採用にあたり、募集時と雇用後、それぞれのタイミングにおけるポイントをおさえた取り組みがなされているかを確認するために活用できます。

看護補助者活用の方針・考え方			
	チェック項目	チェック欄	解説
募集時のポイント	自施設で看護補助者をどのように活用するか方針は明確化されていますか？	<input type="checkbox"/>	組織における看護補助者の所属部門やライン等の位置づけ、役割、責任を明確にしましょう。また、活用方針は、看護部だけでなく組織内で共有し、共通認識の下、組織の一員として迎えることが必要です。
	自施設における看護補助者の業務内容は明確化されていますか？	<input type="checkbox"/>	「安全で質の高い看護を効果的かつ効率的に提供するには、どの業務を担ってもらうとよいか」といった視点で業務内容を検討することが必要です。
	自施設における看護補助者の採用基準は明確化されていますか？	<input type="checkbox"/>	看護補助者の業務内容や必要な時間帯に合わせて、採用基準（例：夜勤が可能な人等）を考慮することで、より効果的な確保・定着策をとることができます。

求人活動の展開				
募集時のポイント	求人ルートの活用	ハローワークにも求人票を出していますか？	<input type="checkbox"/>	求職者の多くは、ハローワークを活用しています。また、厚生労働省が作成したリーフレット「全国の医療機関で看護補助者を募集しています」がハローワークに配布されています。病院のホームページに求人情報を掲載する以外にも、ぜひハローワークも活用しましょう。
	労働条件の工夫	職員の知人や近隣住民へのアプローチ等もしていますか？	<input type="checkbox"/>	看護補助者が職場を選択する上で、自宅からのアクセスが重視されています。また、知人の紹介から就職に結びつくことも多いようです。看護補助者の募集を実施していることを病院職員への周知や、地域住民への募集案内なども有効と考えられます。
		柔軟な働き方ができるよう工夫し、そのことを募集時に情報公開していますか？	<input type="checkbox"/>	求職者の希望に合わせて就労条件を柔軟に調整することは、人材の確保において効果的です。病院の就労時間は朝が早く、家事を終えてから出勤したい層から「始業時間が1時間遅ければ働きたい」という声もあります。働き方を柔軟にすることで、日中は子育て世代、早朝は高齢者等、様々な層の確保につながります。
	求人票への記載の工夫	職場・職種としての魅力をアピールして記載していますか？	<input type="checkbox"/>	看護補助者の仕事の魅力は、比較的使用者が定した職種であることや、スキルアップできる環境があること等が挙げられています。産休育休制度、復職制度など、福利厚生も重視されるため、求人票にしっかりと記載する必要があります。柔軟な勤務時間の設定ができる場合は、ぜひアピールしましょう。
		資格がなくても働けるということを明示していますか？	<input type="checkbox"/>	医療の仕事は、「資格が必要」と誤解されるなど、未経験者が応募する選択肢に入りにくい傾向があります。「資格不問」「資格があれば尚可」等の記載からは、かえって資格が必要という印象をもつ求職者もいるようです。資格はなくても働ける、ということ求人票の「求人に関する特記事項」欄に、職場・職種の魅力とともに記載しましょう。
		研修実施など、看護補助者として働くことを支援していることを記載していますか？	<input type="checkbox"/>	看護補助者という仕事は、認知度があまり高くはない現状があります。そのため、看護補助者の仕事を知らない人が、働く際の不安を軽減し、就労の動機づけとなるように、研修やOJTの実施、未経験者に対する丁寧な指導を行っていることが、求人票に記載しましょう。
職場見学や就労体験の機会を提供	看護補助者の仕事を知らない人がイメージできるよう、具体的な業務の内容や働き方を記載していますか？	<input type="checkbox"/>	求職者は「看護補助業務」の記載だけでは仕事をイメージすることが難しいため、具体的に記載しましょう。例えば、シーツ交換やベッドメイキング、診察に必要な器械・器具等の準備・片付け、患者の日常生活に関わる業務（食事に関する業務、身体の清潔に関する業務、排泄に関する業務など）です。また、勤務場所が、外来なのか病棟なのか、病棟であれば何床なのか、現在、働いている看護補助者数も記載するとイメージがしやすくなります。	
職場見学や就労体験の機会を提供	職場見学や就労体験の機会を設けていますか？	<input type="checkbox"/>	看護補助者の離職理由の一つとして「思っていた業務内容と異なる」ということが挙がっています。職場や業務内容をイメージできるように情報提供することは、定着の面からも重要です。入職前に職場見学をできる機会を作ったり、インターンシップを行うなどの取り組みが有効と考えられます。	

看護職員と看護補助者が協働する上で必要な体制整備				
募集時のポイント	看護補助者の職種名の明示と役割・責任の明文化	「看護補助者」であることがわかるよう職種名を明示していますか？	<input type="checkbox"/>	患者・家族への正確な情報提供と安心・安全な医療提供を行う上で、名称等における職種名の明示は欠かせません。職種名は、必ずしも「看護補助者」でなくともよいですが、名称独占規定のある「看護師」や「准看護師」等と混同しないような呼称として、明示しましょう。
	業務実施体制の整備	看護補助者の役割と責任を明文化していますか？	<input type="checkbox"/>	看護職員と看護補助者が相互に役割を認識し、安全で効果的・効率的に協働するためには、業務基準及び業務マニュアル等により役割や業務、責任を明文化することが必要です。
		看護補助者が看護チームの一員であるという認識を、看護補助者及び看護職員と共有していますか？	<input type="checkbox"/>	看護補助者が、患者に最良の看護を提供することを目指す看護チームの一員であるということを、看護補助者及び看護職員と認識を共有した上で協働することが必要です。看護職員と看護補助者がチームとして協働するため、各職種の役割、責任、業務内容及び業務範囲、指示における留意点について、看護職員と看護補助者の双方が十分に理解することが重要です。
雇用後のポイント	必要な教育の実施	看護補助者の業務内容と業務範囲を明文化していますか？	<input type="checkbox"/>	看護補助者は、看護師の業務独占規定にある「療養上の世話」と「診療の補助」に該当しない看護補助業務を行います。看護の専門性を要しない業務内容や業務範囲を十分に検討・整理した上で、業務基準等に明確に示すことが必要です。
		看護師から看護補助者への指示に関する規定を整備していますか？	<input type="checkbox"/>	各施設の業務基準等において「看護補助者への指示は看護師が担当」という規定を設けましょう。規定の運用においては、指示の出し方や、指示と実施に関する記録を残す方法等について運用ルールを作成することが望ましいです。
		看護補助者の業務を標準化していますか？	<input type="checkbox"/>	看護補助者の業務の質を担保するために業務の標準化をすすめましょう。業務指示の受け方や実施手順、実施後の報告などを、業務マニュアル等で明文化しましょう。
必要な教育の実施	必要な教育の実施	看護補助者に対して、業務遂行する上で必要な情報共有がされていますか？	<input type="checkbox"/>	安全で質の高い看護ケアを効率的に提供するとともに、看護補助者が安全に就業するためには、情報共有も重要です。看護補助者は医療専門職ではなく、看護職員は業務範囲が異なることから、情報共有の方法や内容に配慮が必要で、入退院や部屋移動等の病棟全体の動きや、ベッド移動やシーツ交換等の予定の他、感染症の有無や安静度等、業務内容に応じて、身体的・精神的な状態や、食事制限や飲水制限、装着している医療機器等についても情報共有が必要で、各部署の看護補助者の業務内容に応じて、情報共有すべき事項を検討しましょう。
		看護補助者との協働について看護職員に教育・研修を実施していますか？	<input type="checkbox"/>	看護師は、看護補助者に対して適切に業務の指示と指導を行う責任があります。また、准看護師は、看護補助者に業務の指示はできませんが、適切に業務の指導を行う責任があります。そのため、看護職員一人ひとりが、協働のための基本的な考えや業務基準、業務マニュアル等を十分に理解しておく必要があります。さらに、各看護単位の看護管理者（看護師長等）は、その部署における看護補助者の業務内容及び業務範囲を定め、看護師から看護補助者に対し、適切に指示が出されているかを管理・監督する責任があります。そのため、各看護単位の看護管理者がこれらについて学ぶ機会を確保することも必要です。
		看護補助者に教育・研修を実施していますか？	<input type="checkbox"/>	看護チームの一員として、看護補助者が安全に業務を遂行するためには、自らの役割・責任を踏まえて、業務範囲や業務遂行上のルールを十分に理解することが必要です。看護部門の看護管理者には、看護補助者が医療機関及び看護組織の理念を理解するとともに、法令遵守のもと業務にあたることのできるような組織としての研修体制の整備が求められます。教育・研修計画を作成し、入職時のほか定期的な教育・研修を実施しましょう。

看護補助者の労働環境の整備				
雇用後のポイント	就労環境の整備	労働安全衛生や働きやすさを考えた就労環境を整備していますか？	<input type="checkbox"/>	医療現場においては、業務上のリスクとして、生物学的要因（感染症等）、物理的要因（電気・熱・放射線等）、化学的要因（消毒剤等）、人間工学的要因（腰痛等）、勤務・労働時間要因（勤務形態・時間等）、心理・社会的要因（ハラスメント等）があります。雇用者の義務として、看護補助者の安全と健康を確保のため就労環境を整備しましょう。
	やりがいを感じられる機会や風土づくり	看護補助者がどのようなことに「やりがい」を感じているか関心をもっていますか？	<input type="checkbox"/>	調査では、看護補助者は、「患者・家族から感謝される」ことに最も多くやりがいを感じています。働き続けるには、やりがいを感ずることが重要です。やりがいを感ずることは人それぞれですが、例えば、看護職員が患者・家族からの感謝の声を伝えるなどのフィードバックする機会を作ったり、日常の業務内で感謝の声かけを心がけましょう。
		チームの一員として看護職員と看護補助者が互いに尊重しあふ風土がありますか？	<input type="checkbox"/>	調査では、看護補助者が病院で働くやりがいで、「仲間と協力して仕事をしている」ことも挙げられています。一方、病院で働くことの難しさとして3割が「看護職員からきついことを言われる」を挙げていました。モチベーションが維持できるよう、看護チームの一員としてよい仕事ができていると感じられるような風土作りが必要です。
必要な教育の実施	「補助者さん」等ではなく、きちんと名前前で呼ぶように看護職員に指導していますか？	<input type="checkbox"/>	看護職員をはじめ職員が、看護補助者もチームの一員であるという意識を持ち、態度や姿勢に示しましょう。看護師は看護補助者に指示を出しますが、上下関係ではなく、役割の違いであることを意識して協働する姿勢が必要です。	