

療養介助員新採用者教育プログラム実践の 取り組み

仁木 伸明^{#1}

#1 独立行政法人 国立病院機構 徳島病院 看護部 776-8585 徳島県吉野川市鴨島町敷地 1354 番地

受付 2019. 2. 25 受理 2019. 3. 8

要旨

A 病院 B 病棟において、療養介助員新採用者教育が効率的に業務を習得することを目的に、プログラムを作成した。対象は、指導者（療養介助員）2 名。環境整備やシーツ交換、メッセージ業務、機械・器具の消毒等の業務については、チェックリストを作成しこれを運用した。これにより統一した指導を行うことができた。食事介助や排泄、更衣、入浴介助については患者個々により対応が異なるため、新採用者の習得状況に合わせた指導が必要であることが明らかになった。指導後は、理解度について新採用者と共に振り返りの時間をとることが必要であることが分かった。

キーワード：療養介助員、新採用者、教育プログラム

はじめに

A 病院では、療養介助員の新採用者に対して介護手順、病棟の業務の流れを基に指導を行っていた。しかし、指導にあたる療養介助員の経験レベルは様々であり、指導方法や内容に統一性がなく、新採用者にとっても技術習得に個人差がみられた。そこで、新採用者が一定期間で基礎的な業務を行えるようにするため、また現職員のサービスの質の向上のためにも統一された採用時の計画が必要だと考えた。このことから、平成 x 年度療養介助員新採用者の教育に必要となる項目を検討し、療養介助員新採用者教育プログラムを作成した。教育計画の項目内容（表 1）については、項目ごとに達成目標、内容、具体的な方法、実施のポイントを入れ、写真を添付し分かりやすくした。実施日・担当者を記入する欄、実施のチェック欄を設けた。

今回、平成 y 年に療養介助専門員が 1 名採用となり、教育年間計画を活用し支援を行ったので報告する。

表 1 療養介助員新採用者の教育計画
項目内容

1) 感染予防策	8) 配膳・下膳
2) 経管栄養・食事介助	9) 環境整備
3) シーツ交換	10) メッセージ業務
4) 患者の移送介助	11) 機械・器具の消毒
5) 排泄介助	12) 医療安全
6) 更衣の介助	13) 接遇
7) 入浴介助	14) 人工呼吸器

Correspondence to: 仁木 伸明. 独立行政法人 国立病院機構 徳島病院 看護部 776-8585 徳島県吉野川市鴨島町敷地 1354 番地 Phone: +81-88-324-2161 Fax: +81-88-324-8661

対象と方法

対象は、指導者療養介助員2名。我々は、療養介助員の資質の向上には、専門職としての自覚と意欲が不可欠であり、自らのキャリアについて自分なりの目標をもって実践することが第一であると考え。病棟の業務内容に沿って教育計画項目の優先順位を考え、教育スケジュール表を作成した。教育スケジュール表については、新採用者の独り立ち目標を1ヶ月と設定し、副看護師長、看護師、療養介助員の誰が、どの時期に指導を行うのか記入した。指導後は、実施日、実施した担当者を記入し、一つ一つ技術の確認を行い各項目チェック欄に確認のサインを行った。

結果

新採用者には療養介助員新採用者教育計画を手渡し、予習を兼ねて事前に見てもらった。病棟業務と並行しながら、教育スケジュールに沿って指導を実施した。指導については、副看護師長、援助を一緒に行う看護師、療養介助員で役割分担をした。しかし、教育計画内容について看護師との情報共有が不十分であったため、指導については療養介助員が主に実施した。

具体的な項目による指導については、1) 感染予防策では、副看護師長が感染予防マニュアルを活用し説明、標準予防策の実施状況からできていると判断した。2) 食事介助では、患者の個別性を踏まえながら説明し、食事援助の実施確認を行った。3) シーツ交換では、空きベッドを使用し説明を行いながら、技術の確認を行った。4) 患者の移送介助、5) 排泄介助、6) 更衣の介助、7) 入浴の介助では、患者の身体の変形、拘縮状況に留意しながら移動や体位変換、更衣を行うことを説明し一緒に実施した。しかし、看護師と共に援助を行うことが多かったため、実施した後に口頭で確認を行った。新採用者からは、呼吸器患者の対応は難しいとの意見が聞かれた。8) 配膳・下膳ではモニターコード類等を結束バンドでまとめることや患者私物の取り扱いについて説明、

ベッド周囲の片づけを一緒に行った。9) 環境整備では、10) メッセンジャー業務 11) 機械・器具の消毒では、副看護師長が器具や機械の種類による消毒の方法、体液や血液汚染した器具の使用の注意点について説明し、実施状況を療養介助員が確認してできていると判断した。12) 医療安全では、異常発見時の対応、緊急時の電話対応を説明した。新採用者からは実際に経験しないとわからないといった意見が聞かれた。13) 接遇は、看護助手・療養介助委員会での勉強会に参加してもらった。14) 人工呼吸器では異常発見時やアラーム発生時の看護師への報告の仕方を説明した。新採用者は実際にアラームが鳴ったときに看護師への報告を行っていた。

実施3ヶ月目に入り、一日の流れや患者のADLの情報は概ね把握が出来てきているが、自らで判断・対処することはまだ不十分な点が見られた。

シーツ交換やメッセンジャー業務などの項目はチェックリストを使用したことで指導したことの評価はしやすかった。患者の移送介助や更衣・入浴の介助などの患者個々により対応が異なる項目については、指導者側の知識や経験から判断し対応することが多くあった。また、新採用者と共に援助を実施する看護師との情報共有が不十分で、患者個々に合わせた援助の注意点について説明できなかった。その結果、業務の振り返りを行う時間をとることも難しく、新採用者が困ったことや不安なことなどを確認するまでには至らなかったと考える。

教育スケジュール表は、新採用者の独り立ちの目標を1ヶ月と設定したこともあり、詰め込み式のような指導内容になってしまった。また、新採用者からは、「一人介助が多いので指導者の様子を見て学ぶことができない」「(プログラムについて) 細かく説明してくれるので助かるがプレッシャーを感じる時もある」との感想があった。今後、病棟の業務内容に合わせた教育計画とスケジュールを設定し、新採用者個々の習得状況に合わせて修正を行う必要がある。しかし、新採用者は、事前にプログラムに目を通すことにより実際に指導を受ける前に事前準備が可能となった。また、療養介助員の指導者は2名だったことで、指導内容が

統一できているか随時情報交換を行うことができた。そのため、早い段階でプログラム内容と業務内容が一致し実践できるようになった。新採用者が初めて行う業務（吸引瓶、吸引カテーテル交換など）も経験、資格の有無に関わらず手順に従い業務を行えるようになったと考える。

考 察

A 病院の療養介助員は中途採用者が多数を占めており、知識や経験に違いが多い。教育計画を活用しての指導は、新採用者に統一した指導が実施でき、効果があると考ええる。しかし、病棟の特殊性から、計画の内容と実施に相違があり、指導後に教育計画の内容の修正や追加で説明を行った。環境整備やシーツ交換、メッセージ業務、機械・器具の消毒等のルチン業務は、チェックリストを用いることで指導や評価が行いやすかった。反面、食事介助や排泄、更衣、入浴介助等、患者個々により援助内容や支援方法が異なる場合は新採用者に統一した指導を行うことは困難であった。また、援助を共に行う看護師と新採用者の指導に対する情報交換があまりできていなかったこともあり、新採用者はプレッシャーを感じたり、不安になったり、実施に戸惑うことも多かったと考える。井上¹⁾は、「看護、介護双方が提供した援助行為が双方に見え、その結果がみえるという事であり、援助行為の根拠を明確にして、双方が確認することが不可欠である。」と述べている。私たちは、新採用者が患者に根拠を持った援助を実践するためにも看護職と情報交換を行い、指導の統一と成長への支援が重要である。したがって、病棟の業務や患者への援助の状況に合わせた内容を教育計画に追加、指導にあたる看護師と協働し新採用者の習得状況に応じ支援を行っていく必要がある。また、新採用者のペースに合わせた指導プランの修正や、「何が出来ないのか」「不安なことはないか」など一緒に考える機会を設ける必要があると考える。

川本²⁾は、「日本看護協会では、1996年『看護補助者の業務範囲とその教育等に関する検討報告書』を公表し、看護補助者の業務

を『看護が提供される場において、看護チームの一員として、看護の専門的判断を要しない療養上の世話業務および療養補助に係る周辺業務』と位置づけた。」と述べている。また、澤田ら³⁾は、「安全・安心でより質の高い医療的ケアを提供するためには、看護職と介護職が有機的に連携し、他職種が協働したチームでケアを実践することがより重要となってくる。」と述べている。したがって、私たちは医療チームの一員として看護師や他職種と協働し、連携をしながら患者の日常生活援助を安全に実践していく必要がある。今後、教育計画の内容を看護師と共有し、「誰かが育てる」のではなく病棟全体で育てる意識を持っていくことが重要であると考ええる。

今回の教育プログラムの取り組みを通して、教育プログラムの内容について新採用者と振り返り、今まで何気なく実施してきた技術や業務内容の再確認となった。教えられる側だけでなく教える側にとっても成長できること、やりがいを感じられることに気付かされた。また、指導者間で新採用者の情報交換を行い指導にあたったことは、職員を育てることの重要性を認識する良い機会となったと考える。

文 献

- 1) 井上千津子:生活支援のための看護と介護の連携, 京都女子大学生生活福祉学科紀要, 3, 5, 2007.
- 2) 川本利恵子:看護職と看護補助者の効果的な協働のために, 病院, 73(4), 266, 2014.
- 3) 澤田和子他:重症心身障がい児病棟における看護職と介護職の連携, 吉備国際大学研究紀要, 24, 61, 0214.