

看護職員定着の取組みのポイント

ツールの作成目的

- 働きやすい職場環境づくりを支援するための取組みとして、理念や業務内容について看護職員同士で話し合う際に活用できるツールを作成しました。
- これまで、介護施設においては、看護職員数が少ないこともあり、施設内の看護の役割や方針、業務内容などについて、明文化せずに、看護職員同士が業務を通じて伝達・共有してきた場合が多いと考えられます。
- 一方で、介護施設に勤務している看護職員は、医療機関で10年以上勤務した後、介護の職場に転職した人が多く、医療機関との違いやギャップに悩む看護職員がいることが調査結果※から分かっています。また、看護業務はこなせても、主体的に業務にあたれない（指示待ちになってしまう）、他職種とうまく連携できないなどの課題もあります。
- このため、看護職員同士がよく話し合い、施設内の看護の役割や方針、業務内容について共通の理解を醸成することや、他職種との話し合いを通じて理解を深め合うためのひな型を作成しました。
- このひな型は5つのパーツに分かれていますので、切り離して使っても構いませんし、各施設の状況に応じて内容・項目を追加・削除しても構いません。各施設において、看護職員同士、あるいは他職種との連携を深め合うためにご活用下さい。

※平成25年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護領域における看護職員の確保に関する調査研究事業」

ツールの概要

- | | | |
|---|---|--------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> 医療機関とのギャップに悩んでいる | ➔ | 1 看護の使命・目標を話し合い、目指すところを共有する |
| <input checked="" type="checkbox"/> 主体性を持って業務にあたれない | ➔ | 2 看護職員の業務を話し合い、共有する |
| <input checked="" type="checkbox"/> 他職種との連携が苦手 | ➔ | 3 他職種との連携方針を話し合い、具体的な連携方法を決める |
| <input checked="" type="checkbox"/> 他職種と情報を共有しにくい | ➔ | 4 他職種協働の委員会報告をつくる |
| <input checked="" type="checkbox"/> 看護職員のキャリアパスが見えにくい | ➔ | 5 看護職員のキャリアパスをつくる |

1

看護の目標を話し合い、目指すところを共有する

看護職員定着の取組み

○●○○苑 看護の役割

看護職員が果たすべき役割・使命

【施設の中で看護職員が果たすべき役割を記載】
→生活場における看護、医療機関との違い等に着目

看護の目標

●今年目標

●行動計画

- 1.
- 2.
- 3.

①

【看護が果たすべき役割・使命】

介護施設に就職した看護職員は、施設内の看護と医療機関の看護のギャップに悩むことも多いといいます。看護職員全員で、施設・事業所の中で看護職員に求められている役割は何か、看護職員として何をすべきかを話し合い、看護職員が果たすべき役割・使命を共有することで、同じ方針で看護業務にあたれるようにすることが目的です。特に、介護施設に就職して間もない看護職員がいる場合は、話しやすい雰囲気をつくり、「医療機関との違いで困っていないか」「施設内の看護業務について違和感がないか」などを聞き、認識のずれなどがあれば、共通理解をつくっていくことが大切です。

【看護の目標】

看護の目標を話し合うプロセスの中で、介護施設における看護の価値観を共有し、看護職員同士が同じ方針で看護業務にあたれるようにすることが看護の目標を明確にすることの目的です。「今年目標」とそれを達成するための「行動計画」を立てることで、より具体的に何をすればよいのかを共有します。今年目標や行動計画について、看護職員全員が1つずつ自分の案を持ち寄り、それを元に話し合う方法なども考えられます。



2

看護職員の業務を話し合い、明文化する

看護職員定着の取組み

○●○●苑 看護職員の業務内容

看護職員の業務内容・分担

| 業 務 | 担 当 | 頻 度 |
|--------------------|-------|-------|
| 入居者へのケア | 全員 | 毎日 |
| 〇〇のアセスメント(褥瘡、口腔など) | 全員 | 毎月 |
| 配薬 | 〇〇、●● | 毎週、適時 |
| 配置予定表作成 | ●● | 毎月 |
| 健診・予防接種担当 | 〇〇 | 〇月 |
| 軟膏等の在庫管理 | 〇〇、●● | 毎月 |
| 衛生材料の購入・支払い | 〇〇 | 毎月 |
| 衛生材料の消毒・管理 | ●● | 毎月 |
| 医療機器の点検・メンテナンス | 〇〇、●● | 毎月 |
| ファイルの整理 | 〇〇 | 〇月 |
| 〇〇研修担当 | 〇〇、●● | 〇月、●月 |
| ... | ... | ... |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

2

【看護の業務内容の明文化】

施設内で看護職員の業務マニュアルがない場合、入職間もない看護職員にも周知徹底するために、看護職員が実施している業務を洗い出します。(項目は例示ですので、適宜、変更して下さい)業務内容の明分化を行い、業務マニュアルを作成することが望ましいです。

看護の業務内容を話し合い、共有することや、業務の手順・実施方法を見直すことが目的ですが、看護職員一人ひとりに、役割を認識してもらうために、主(副)担当を決めるとよいでしょう。

就職面接時に、看護職員の業務を伝えたり、働きやすい職場であることをPRする際にも活用可能です。また、他職種が看護職員の業務を理解する上でも役立ちます。

業務マニュアルがある場合でも、適宜、業務の手順や実施方法、スケジュールなどを見直しましょう。

3

他職種との連携方針目標を話し合う

看護職員定着の取組み

〇●〇●苑 施設内連携・協働の方針

ケアサービスの質向上のための連携方針

職種間の理解を深め、職務満足の上を目指すための連携方針

経営改善（業務の効率化等）に向けた連携方針

3

【施設内連携・協働の方針】

介護施設には多くの職種が様々な専門性を持ってケアにあたっており、職種間の連携方針目標を合意することは必須のテーマです。

●ケアサービスの質向上 ●職種間の職務満足の上 ●経営改善(業務効率化等)

に分けて、他職種と連携する上での方針を話し合います。

職種間で連携する際に困難を感じている点、うまくいかない点などを具体的にあげて、それらを改善するための連携方針を話し合います。(例：看護職員以外には分かりづらい言葉を使わないなど)

具体的に、日々の業務の中で、他職種と連携する場面をあげて、具体的に何を注意して連携をするかを話し合ってください。

日常的に多職種で業務の連携について見直す機会を設けるようにします。



4

「委員会通信」をつくり、他職種との連携を円滑にする

看護職員定着の取組み

〇〇委員会通信

今月のトピック

見出し

感染対策委員会からの報告の例
【季節的な注意喚起(インフルエンザの流行状況等)】
【施設内での感染症や褥そう等の発生状況】
【ケア上の留意点など(〇〇を励行しましょう! など)】

ここに注目!

■ 感染症や褥そうの発生状況

| 感染症や褥そう | 階・ユニット | 人数 |
|---------|--------|----|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

4

【ケア通信】

多職種協働で開催している各種委員会が出た話題、話し合ったこと、決めたことなどを、施設全体に伝えるためのものです。施設内に掲示する、あるいは施設内ミーティングで配布するなど、全員が見られるようにします。大きめの字で読みやすく作成します。

特に感染予防、事故予防等に関する委員会については、看護職員の参加が期待されます。

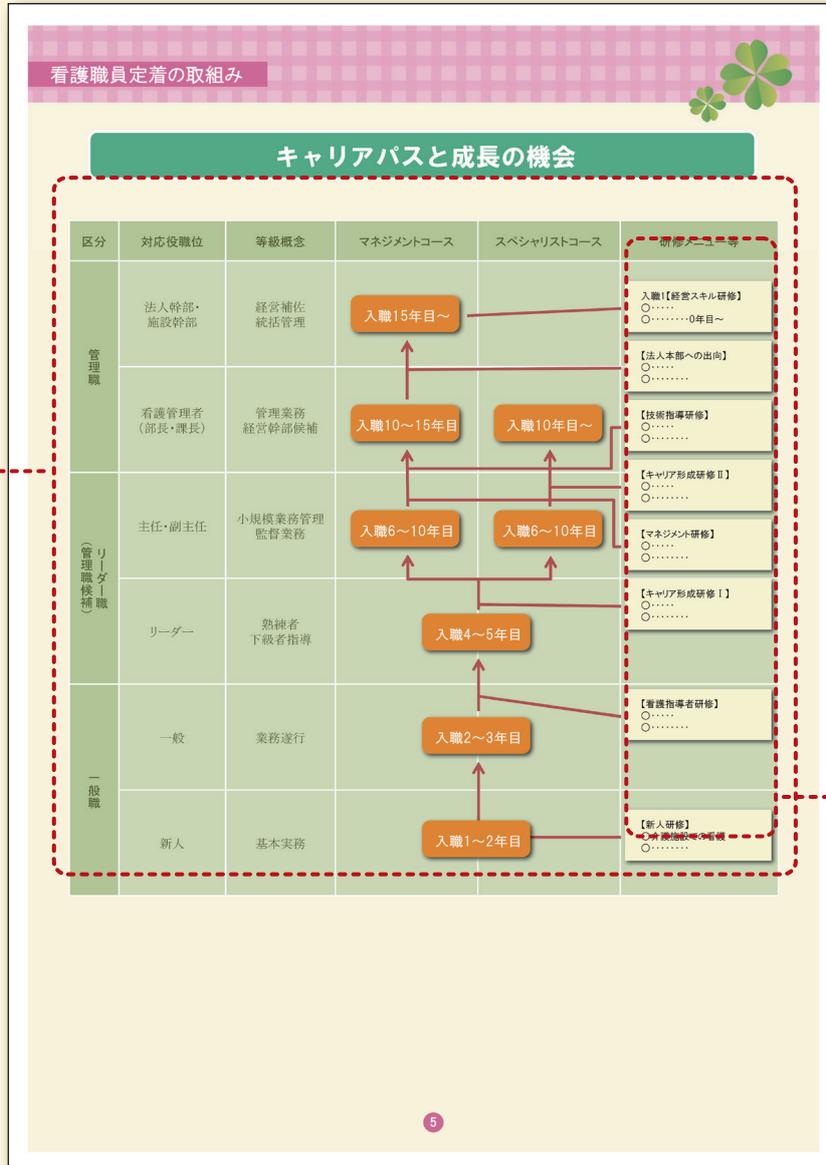
例えば、「感染予防委員会の通信」の場合、施設内で最近流行っている感染症の状況や、地域内の流行情報なども入れるとよいでしょう。「ここに注目」の欄には、感染予防委員会で決めた取り決め(感染症予防のための手順、方法等)などを入れて、職員が徹底できるようにします。

【感染症や褥そうの発生状況】

感染症発生状況や褥そう発生状況などを数字で示し、注意を喚起するのもよいでしょう。(項目は例示ですので、適宜変更して、活用して下さい。)

5

看護職員のキャリアパスをつくる



【キャリアパス】

施設における看護職のキャリアパスを作成します。看護職員としてどのようなキャリアが選択できるのかを示し、将来のビジョンが持てるように作成します。

【キャリアと教育機会の連動】

看護職のキャリアラダーの各ポイントに、職務に応じた知識やスキルを得るための研修等の教育機会をつくり、このキャリアラダーに沿った研修を実施することで介護施設における長期的なキャリア形成に向けた意識付けを行います。



看護職員定着の取組みのポイント

- **ナースセンターのインターネットポータルサイトはこちら**
【e-ナースセンター(中央ナースセンター)】
URL <https://www.nurse-center.net/nccs/>
- **働きやすい・働きがいのある職場づくりサイトはこちら**
URL http://www.mhlw.go.jp/chushoukigyou_kaizen/