

准看護師のニーズと 今後の展望



特定医療法人財団 良心会
青梅成木台病院

看護部長 鈴木俊也

看護部職員

○ 看護職員数:142人

看護師 常勤 47人・非常勤 13人 (看護師比率64%)

准看護師 常勤 27人・非常勤 7人

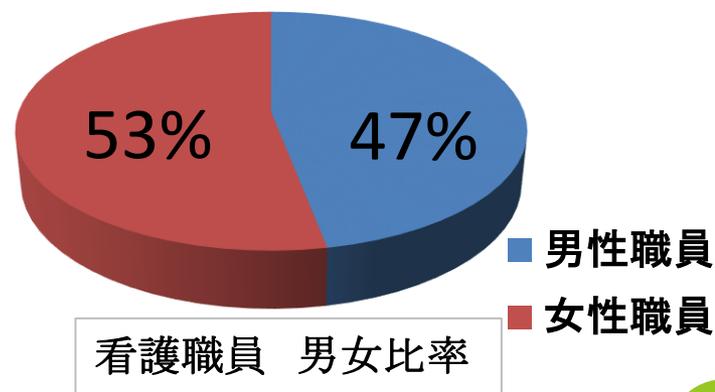
看護補助 常勤 38人・非常勤 10人(派遣職員)

専門看護師・認定看護師数 1人(認知症看護)

○ 平均年齢:46.6歳

○ 離職率 看護職員 11%

看護補助 14%



青梅成木台病院

OME NARIKIDAI HOSPITAL



病棟編成

- 精神科急性期治療病棟 I 48床
看護職員 13:1 看護補助 30:1 看護師比率40%
- 精神科入院基本料 48床
看護職員 15:1 看護補助 30:1 看護師比率70%(40%)
- 認知症治療病棟 I 54床
看護職員 20:1 看護補助 25:1 看護師比率20%
- 精神療養病棟 60床×2単位 = 120床
看護要因 15:1 看護師比率20%



准看護師のニーズ

- 当院では、看護配置基準の問題で病棟配置している。
- 精神科訪問看護・デイケアでは、准看の配置なし。
- 他の精神科でも看護師配置加算(7割)をとっているところではニーズは減少している。

- 当医療圏の一般科では、病棟配置は極少数となっている。
- 病棟では配置ゼロで外来のみとしている病院もある。
- 一方で、療養病棟などでは配置基準の看護師比率が低いいため准看護師の配置が多い病院もある。



准看護師採用のメリット

- 看護業界への入り口として：
奨学金制度を目的に看護補助として入職するケースも多い
※ 院内規定により2年間は資質を見極める期間となる
- ジェネラリストとして長く働き、仕事ができる優秀な人材も多い。実際に現場を回す大きな力となっている。
- 人件費の削減が可能



准看護師採用のデメリット

- 必要な知識を習得して業務に生かすための学習時間が少ない。
(准看卒後、業務が一人立ちするまでに看護師より時間がかかる)
 - ※約1年をかけて知識・技術を集合研修・OJTで獲得
- 看護の質の担保が難しい場合がある
(看護援助におけるエビデンス、看護研究などの学術的活動)
 - ※看護方式は、チームナーシング＋プライマリーMix
教育体制は、プリセプター制度を採用



キャリアアップについて

- 准看卒後、そのまま進学する者もいるが、期間をおいてから通信の方へ進学する学生が増加傾向にある
(1年間働けずに実習をしなければならないのが厳しいとのこと)

※当院の実績だけでなく、准看護学校、近隣2か所の進学コースの学校より学生の減少傾向の情報あり

※決して向上心が無いだけの問題ではないが・・・
「とりあえず、すぐは良いです」 経済的理由もある？



准看護師で働いているものが進学しない理由

- 数年後に通信制をと思っていたがそのままになった。
- 子育て・親の介護など家庭の事情
- 経済的理由から生活の質を落とせない
(奨学金では生活を保障できない)
- 年齢が高くなり、勉強についていけない。
- それなりに働いて収入もあるのでこのままでよい。



今後の展望

- 第8医療圏の状況としては、介護系の施設が多いため看護補助の確保が難しくなっている。看護師は、現状として明らかな不足ではないが長期的に世代交代していくことを考慮すると未充足である。
- 新社会人の二人に一人が看護・介護の道を選ばなければ人材不足になると言われている時代に、大学・全日制の看護学校などだけではハードルも高く、充足するのは困難である。よって、准看護師制度は人材確保の鍵となる。

しかし、看護の質を保つ意味では、難しいことも多いので今後、受け入れる病院や看護学校が、いかに教育していくかにかかっている。(質と量のバランス)

