



## 看護がつなく 地域包括ケア

~看護師職能Ⅱの現場から~

本連載では、地域包括ケアシステムの担い手として活躍する訪問看護師や介護施設の看護職の取り組みを紹介します（全5回予定）。

盆地に位置する山梨県甲府市の夏は暑い。じりじりと太陽が照りつける中、ゆうき訪問看護ステーションから柳瀬奈々恵さんと佐野麻弓さんがそれぞれ利用者宅へと向かった。2人とも2014年の春、新卒で入職した訪問看護師だ。

### オール山梨の育成体制を確立

「県協会として、若手の訪問看護師を育てる必要性を感じていました」と所長の並木奈緒美さんは話す。山梨県看護協会では訪問看護ステーションを7つ運営しているが、職員の平均年齢の上昇から若手の育成を模索していた。そのような折、日本看護協会による訪問看護の導入研修プログラム「訪問看護師養成研修コアカリキュラム」（今秋公表）の試行事業を受託。受託条件に新卒者の採用があったことで、新卒訪問看護師の育成に乗り出すことになった。

県看護協会では早速、「新卒訪問看護師養成推進委員会」を組織し、2年間にわたる研修プログラムを練り上げた。委員会には、県立大学の看護学部、県立病院なども参加。地域全体で訪問看護の将来を見据え、共に取り組もうという認識の下、「オール山梨」ともいえる体制が

## 第1回 新卒者を訪問看護師に育てる

山梨県看護協会 ゆうき訪問看護ステーション

構築された。おかげで県立病院の新人研修に参加したり、県の数カ所の医療施設での研修など、事業所単独では設定しにくい研修や支援の機会を確保することができた。

### ステーション全体のケアの質が向上

ゆうき訪問看護ステーションでも2人を迎えるにあたり、いくつかの取り組みを講じた。

例えば、訪問先の特徴が分かるように、約130人の利用者全てについて訪問時の手順書を整備。利用者の疾患やケア上の情報だけでなく、性格や好み、物品の位置や家族の介護体制なども明記した。指導が統一されるように、フィジカルアセスメントや看護技術の勉強会も重ねた。

並木さんは「こうした取り組みが新卒者だけでなく、ステーション全体のケアの質向上につながりました」と評価する。手順書は、申し送りの時間短縮やケアの均質化に役立った。また、柔軟な対応が常の訪問看護の現場だが、勉強会は基本を再認識するきっかけになった。

新卒者の指導には、プリセプター制を取り入れた。プリセプターのサポートや指導関係者の意思統一のための会議も設けた。一方、新卒者とは「振り返りカンファレンス」と称し、週1回のペースで成長の度合いや課題を丹念に確認するカンファレンスを実施。入職から1年半近くになる今も、月1回の割合で行っている。

### みんなで育てたい、育てよう

利用者宅への訪問でも工夫を凝らした。最初

は先輩看護師との同行から始め、単独訪問への移行期には、新卒者が向かった後、20分ほど時間を空けて先輩看護師が指導やフォローに入るようにした。単独訪問するようになってからもしばらくは、プリセプターが事務所に待機し、いつでも問い合わせに応じられるようにした。

こうした体制で臨むには、職員のやりくりなど多少の苦勞も伴った。だが、並木さんは「本人の意思と、みんなで育てたい、育てようという気持ちがあれば、新卒者を訪問看護師に育てるのは十分可能」と語る。それを体現するかのよう、柳瀬さん、佐野さんともに、今では月30件ほどの単独訪問をこなす。今後は、訪問件数を増やししながら、医師やケアマネジャーなど他職種とのやりとりにも力点を置く予定だ。

成長中の2人に、関心があることを尋ねると「新卒や若手の訪問看護師が増えるような活動をしたい」と柳瀬さん。佐野さんからは「地域連携をより深く追求していきたい」という答えが返ってきた。地域に育てられてきた2人が、地域の支え手になる日もそう遠くなさそうだ。



利用者宅へと向かう柳瀬さん