

6

訪問看護ステーションに勤務する准看護師資格を持つ看護学生の新人教育の取り組み

○熊谷智義* (合同会社地域計画) 去石みよ子* (しずくいし訪問看護ステーション心)
 高橋栄子* (訪問看護ステーションありがとう) 田沢光正* (オフィスたざわ株式会社)
 田辺有理子* (横浜市立大学医学部看護学科) 佐藤真由美* (指定障害福祉サービス事業所みやま)
 立身政信* (岩手大学保健管理センター) *NPO 法人ヘルスプロモーションいわて

【はじめに】

全国的な人材不足を背景に、訪問看護の量的拡大が課題となっており、新卒看護師が訪問看護師を目指すことのできる教育モデルの確立、新卒の訪問看護師の確保が示されている¹⁾。

岩手県内では、B町でNPO法人が運営する小規模なC訪問看護ステーションにおいて、独自の新人教育研修による人材育成が模索されていることから、本稿では、その取り組み経過について中間的、試論的に整理したものと、実践事例を報告する。

なお、先行調査研究としては、大学や大学院、高等看護専門学校等、看護師資格を有する新卒者を対象とした実践事例はあるものの²⁾、准看護師資格を持つ「学生」が学びながら訪問看護の業務に携わるケースに関するレポートは見当たらない。

【目的】

本報告では、看護専門学校を修了し准看護師の資格を取得後、看護師養成課程の在生学生として、就学と訪問看護業務従事を両立させている臨床経験を持たない新人が現場で学ぶ取り組み状況について、その成果と課題を検討することで、同様なケースの今後の取り組みに資することを目的とする。

【対象と方法】

対象者A氏について、平成27年5月中旬より同年12月中旬までの約7か月の実務を通じた研修内容を、業務記録に基づき整理し、経過を振り返るものとした。

また、本人及びA氏が通学する看護師養成課程教員への聞き取り調査を行った。

以上から、人材育成の成果と課題を検討した。

なお、業務記録及び聞き取り内容に関する学会での発表について、本人と学校教員の同意を得た。

【結果】

(1) 現任教育の概要

A氏の採用時に、訪問看護の基本を中心とした1年目の目標を設定した。具体的には、①訪問看護について理解できる、②利用者・関係者とのコミュニケーションがとれる、③利用者の疾患、状況把握、ケア内容が理解できる、④報告、連絡、相談ができる、これらの4点を設定した。訪問に際しては、利用者や関係機関への挨拶、訪問時の礼儀や利用者・家族とのコミュニケーション、会話の仕方などに留意するよう促した。

教育計画の検討に際しては、方法として、学習会やカンファレンスへの参加、同行訪問、外部研修の受講などがある中、定期訪問において複数スタッフとの同行訪問でマンツーマンの指導を繰り返すことで、看護技術の習得が可能と考えた。このため、小規模事業所が対応可能な方法として、同行訪問を中心に研修プログラムを設定した。

A氏の1日の業務は、他のスタッフと同様に、9時からの勤務で、申し送りの後、午前と午後の訪問看護に従事する。訪問終了後、訪問記録作成ほか事務業務に携わる。学校への通学の関係で16時までの勤務である。また、臨地実習期間(2週間2回)は、勤務に入らず、冬期休暇中は9時から18時まで勤務時間を延長するなど、学校のカリキュラムに応じて勤務を柔軟に調整した。

看護基礎技術については、学校での実習内容を踏まえつつ、ステップアップができるように配慮した。

最初の2か月間は、週2回以上の定期訪問で病状が安定している利用者を対象に、同行訪問が行われた。その中で、バイタルサイン測定、聴診等の技術および観察点の習得、清拭、足浴等の清潔援助の技術や個々の目的を理解できるようになった。

2か月経過後、単独で行えない要介護5の利用者の更衣や医療処置、また、技術や経験を要する処置内容についても、徐々に現場での指導が行われた。

看護技術の習得を確認し、3か月目の7月からは、同行訪問において、後ろ姿を見せる指導から横で見守る指導へと少しずつ移行した。この時点で、利用者の疾病、状態、ケア内容が徐々に理解できるようになった。

その結果、次第に単独訪問が増え、4か月を経過した9月には、23人の利用者のうちの6人に対して単独での訪問が可能となった。6人の内訳は、定期訪問回数が1人あたり週2回以上で病状が安定している利用者で、ストーマケアや褥瘡ケアと皮膚状態の観察が含まれ、変化する状態に対しての処置行為が行えるようになった。なお、単独が困難な時には、同行訪問で対応するものとした。

その後も経験を積み、7か月目の12月の時点では、単独訪問の人数に変化はないものの、訪問回数を重ねる事により技術面の習熟が進んでいる。

また、専門的な事務業務については、採用2か月後

より、看護計画のうちの個別援助計画、看護計画評価等のチェックと提出準備や送付等の業務を開始した。

(2) 本人への聞き取り

A氏を対象とした聞き取り結果からは、以下のように過重な負担になっていないことが分かった。

「訪問看護ステーションは、こちんまりと家庭的な雰囲気」「就業時から、ノートに業務実施内容を記載し指導を受けたことで、業務整理と振り返りの機会となり良かった」「勉強時間は確保できており、仕事が学業への悪影響は無い」「中腰で処置を行うことで腰に負担がかかることもあるが、生活や勉強には支障がない」「訪問に向かう運転はストレス解消になる」「訪問先での会話が楽しい」

(3) 教員への聞き取り

訪問看護業務開始前後のA氏の変化を通して、訪問看護に関する教員の意識の変化が語られた。

「積極性が増し、学校の授業や実習内容と仕事の結びつきが感じられる。疾患に関する理解が深まり、勉強のポイントが分かり、意図的なコミュニケーションをできるようになった。全ての科目で力をつけ、成績面でも効果が現れている。背景に、一般に病院等の単科での就労と比較し、訪問看護では幅広い疾患の患者の看護を経験できることが特徴と思う。訪問看護の業務が学校での勉学に支障となっていることはない」「学校側に訪問看護業務に関する情報が少なく、臨床経験が必要と感じている教員が多いため、就職先として訪問看護ステーションの情報を伝えることが難しい。今回の実践内容を把握・共有したい」

【考察】

訪問看護に従事する際、看護学校等卒業後の病院等での臨床経験の必要性が指摘され、訪問看護師の新人教育では、体系的なプログラムのある病院や団体、大学等のバックアップを受けているものが多い^{1) 2)}が、条件の限られた本事例ではどうなのかを考察する。

年間目標に関しては、訪問看護に求められる3つの基本として、①訪問看護師の基本姿勢、②訪問看護の利用者に対する基本姿勢、③マナー、挨拶、応対³⁾が挙げられるが、本事例で重視されたのも、概ねこの3点であったと解釈できる。

また、定期訪問における同行訪問による指導内容は、先事例で実践されている「見本型同行訪問」「伴走型同行訪問」「時間差同行訪問」を経て「単独訪問」に至るステップ⁴⁾のプログラムに対応している面がある。ただし、緻密なステップではなく、技術的な目標設定の面で、経験の蓄積や工夫が必要と考えられる。

本人のコメントからは、意欲や吸収力、利用者や家族とのコミュニケーションができる能力など、成長に

必要な要素を有していることがプラスに作用していると推察される。また、本人の個性は訪問看護とのマッチングが上手く機能している。ただし、個々の看護技術を繰り返し伝える意識的なサポートは欠かせないだろう。

学校教員の評価として、積極性が増し授業や実習における理解度及びコミュニケーション能力の向上が挙げられた。また、医療機関等の限られた診療科での就労と比較し、訪問看護の場合、幅広い疾患や様々な年齢層の患者の看護が総合的に経験でき、学校に通う学生にとっては、貴重な機会と捉えられている。この点に関しては実際には、学校側との情報交換が不十分であり、授業や実習内容と現場での教育研修との連動性を高める工夫の余地があると思われる。

このように、本事例は、小規模事業所という限られた条件の中で、コンパクトな内容での研修を実践していることに特徴があり、アットホームな雰囲気の中で、個人の資質や技量のレベル及び理解・習得のペースに合わせた同行訪問による研修を繰り返す事で、新人育成における一定の成果が得られたことを示している。

【結論】

准看護師資格を有し看護師養成課程で学ぶ、新人訪問看護師の育成について、業務記録の分析と本人及び学校関係者への聞き取りを行った結果、小規模事業所ではあるが、個人の資質や技量のレベルに合わせた同行訪問による研修の積み重ねによって、一定の成果が得られていることが明らかとなった。今後は、個人の資質や技量に合わせた研修プログラムの蓄積と体系化が必要である。

また、学校の授業や実習と訪問看護業務との関係では、病院等の臨床現場よりも幅広い疾患患者の看護を体験できるという特徴があり、効果的な教育機会として機能していることが示唆された。学校側に訪問看護の情報をより多く伝える等の努力をすることにより、さらに新人教育にとって有効な連携を図ることができるとと思われる。

【注】

- 1) 『訪問看護アクションプラン 2025-2025年を目指した訪問看護』日本看護協会 (2013)
- 2) 『新卒看護師のための訪問看護事業所就業促進プログラム開発に関する調査研究事業報告書』きらきら訪問ナースの会研究会 (2014)
- 3) 『訪問看護ステーション開設・運営・評価マニュアル』日本看護協会 (2012)
- 4) 『新卒訪問看護師育成プログラム運用における学習支援マニュアル』千葉県看護協会 (2013)