

明るく「まず、やってみよう」

ナカノ訪問看護ステーション所長，泊奈津美氏に聞く



撮影 東美由紀

成長できる雰囲気引き付けられて

木村 いま、多くのステーションで、求人を出しても応募が来ないことに困っているという話を聞きます。

泊 当ステーションでは先行投資として看護職を募集するんですが、確かに2008年の秋頃は広告を出しても連絡のない時期がありました。「誰か知ってる人、いない？」と初めてスタッフに声をかけましたね。でも、タイミングを待つしかないと構えていたら、年明けにいい人に出会うことができました。現在はスタッフが充足しています。

スタッフは「ここだったら、自分自身が大きくなれそう」「この人たちと一緒に面白そう」という雰囲気に吸い寄せられて集まっているようです。実は私自身もそうだったんですが。

木村 そのような魅力はどのようにつくられたのでしょうか。

泊 徐々にみんなで作ってあげていったのだと思いま

す。今は「アラフォー」(40歳前後)の人たち、いちばん元気な年代のスタッフが集まっていますね。年上、年下のスタッフももちろんいますが、年代の壁なく、明るい雰囲気をつくっています。所長の私1人だけではなく、雰囲気を醸し出せるスタッフの存在が大きいです。そういうスタッフがたくさんいて、にぎやかで、むしろうるさいくらいです(笑)。

私としてはその雰囲気を保つのに役立つよう、1人ひとりの個性、弱い部分も含めた持ち味をきちんと認識して、顔色とか声のトーンで、「何かあって帰ってきたな」と察してお茶を入れてみたり、声をかけてみたりする時もあります。

よく、個人間でメールのやりとりもしますね。「個人的な相談なんだけど」といって相談してくれるのはうれしいことです。所長は苦情・相談係ですね。



訪問看護では「毎日が学びの連続」と語る泊所長

等級表に基づくキャリアアップ

木村 職員の教育はどのようにされていますか。

泊 まず入職時に、技術自己評価を行ないます。その後、同行研修を医療依存度の低い患者、リハビリ目的の患者、そして気管切開や胃ろう、ポート管理など医療依存度がやや高い方、最終的には難病や人工呼吸器管理の患者、と実施します。個人差はありますが、1人で訪問するときに必要なスキルを1年目で全部学んでもらう計画です。

その間、院内外の研修も各段階で実施しています。たとえば、クリニックの診療補佐業務を手伝うこともあり、訪問の際に制度の説明をする役割もありますので、報酬に関してもしっかり学んでもらいます。さらに、2年目には診療補佐業務も兼ねることで、それ以上の知識やスキル、コミュニケーション技術も学んでいけるようにしています。

きっちりとしたシステムではないのですが、給与と絡めた等級表もつくりました。3級は「訪問看護が単独でできる」という入職レベルで、4級は「補佐業務をきちんと担当できる」診療補佐兼務レベル、そして5級は「訪問看護を通じて、リーダー業務とマネジメントがきちんとできる」リーダー・マネジメントレベル、6級を管理業務レベルとしています。

木村 スタッフも今の段階で勉強することがわかりますし、所長も等級表をまとめた際勉強になったのではありませんか。

泊 そうです。こちらが勉強させていただきました。

ほんとうに1つひとつが学びなんですよ。実際にやって、自分が理解できていなかった部分に気がつき、

「じゃあ、それを調べてみよう」「これはどこを調べたらわかりますか」と動く。最初は自分のどこが弱いかなんてわかりません。でも1人ひとり、業務がわかってくるなかで、弱い部分を知って、その克服のためにすべきことを自覚できてくるのだと思います。

木村 きちんと教育も受けられた後に、独立したいという方もいらっしゃるのでは？

泊 そこまではいきませんが、「次に何をしたい」というのが出てきますね。昨年、がん看護の専門看護師になりたい、と1人ステーションから離れました。初代の所長も相談業務の勉強のために東京に行きましたし、スタッフはいろいろな理由で退職しています。

まず、やってみよう

木村 24時間365日の看護では休憩が必要だと思います。

泊 私も、2008年の夏までは24時間、緊急を受けて訪問していたんですけども、だんだん常勤の数が増えて安定してきたので、秋に思い切ってバックアップに入りました。身体的には楽になりましたし、その分、皆が頑張ってくれていますから、皆で最も楽に24時間をシェアできる方法を考えました。

たとえば、それまでは待機当番を1週間ずつで担当していましたが、あるとき、スタッフから「3日と4日に分割して担当させてください」って申し出があったんです。看護職一般なのか、うちのスタッフだけなのか、皆けっこうお酒が好きで、「4日も禁酒できない」というスタッフもいるんですよ(笑)。それが皆に認められて、今では当番が毎日のように変わっています。毎日入れ替わると勤務表が作れないので、数だけはきっちりあわせておいてね、とは話してあります。1人ひとりの負担が変わってしまっただけは困りますから。

木村 どこでも、看護と宴会は切り離せないようです(笑)。

でも宴会は潤滑油になりますから、頻繁なのはいいですね。

泊 ちょっと安心しました。これからも大事にしています(笑)。

うちは去年から祝日を特に職員の休みにせず、年間で休日を何日と決めるようにしました。祝日だからといって休んでいたのでは看護に支障をきたします。でも、週休は確実にとらないと。それで、週休である日曜日に待機当番になった場合、本人が了解すれば翌日以降に年休でお休みを取ってもらうこともあります。

どうしても、本人が気になって「記録だけは書いておきたい」ということで、「午後からは年休ね」と対応したこともありました。日曜日の代休を確実に取れるような、週休2日制の勤務が組めるよう努力しているところですよ。

何でもうちはそうなのですが、「まず、やってみよう」と。駄目だったら、またもとに戻すなり、ほかの方法を考えればいい。そうやって物事を進めていくほうが、皆も、どうやったら自分たちが働きやすい職場をつくれるかということに参加してくれます。

電子カルテ・メーリングリストの注意点

木村 情報はどのように共有されていますか。

泊 電子カルテを用いて、ステーション、クリニック、事務すべてで共有しています。ただ、最初から電子カルテに記録するわけではありません。訪問時、簡単に紙カルテに検温の数値や処置の内容を書いて、それをステーションに帰ってから入力するんです。ちょっと手間ではありますが、その手間がいいときもあるんですね。特にターミナルの場合、スピリチュアルケアの問題とか、ご家族への指導内容について整理したうえで思いのたけを書ける。ただ、スタッフには「簡単でいい」「トピックスだけを書けばいいよ」といっています。負担になっては意味がありませんから。

また、院内メーリングリストもあります。こちらでは1通のメールに「訪問看護〇〇さん」とタイトルをつけ、本文に電子カルテの内容をコピー&ペーストで貼り付けて、看護部・医師・事務に送信するようになっています。

ほかにも、朝のミーティングや業務連絡、クリニックからは診療報告、新患報告、新患相談など、検査結果も送られてきますね。診療情報提供書や、連携している他のステーションからの状態報告のFAXはD-FAXを使って、FAXをデータ化し、メールで見るともしています。

多いときには1日に50件以上きますから、読むだけでも大変です。

木村 読み落とすことはありませんか？

泊 なくはありません。確かに読んだはずだけれども、記憶には残っていない……。ですから、皆でシェアするような意識がないと。

私は全部を読まなければならない立場ですが、ほかのスタッフはまず当日の訪問看護の様子を先に読んでおく、といったことをしているようです。もちろん、昼間のスタッフも、変化があったときには直接口頭で夜の当番に申し送りをしています。メールに書いておいたから、と済ませてはいません。きっちり朝夕申し送りをします。

マグネットステーションデータ

●ステーションの概要

名称：医療法人ナカノ会 ナカノ訪問看護ステーション

住所：〒890-0007 鹿児島県鹿児島市伊敷台6-27-11
TEL：099-218-3003 FAX：099-218-3005

●ステーション沿革

2004(平成16)年11月に開設。看護師はナカノ会全体の利用者様の状況把握にも努めなければならない。所長ほか、常勤3名、非常勤2名のスタッフ、利用者数29名でのスタートだった。24時間体制は開設当初より。

●所長プロフィール

泊奈津美氏：1987(昭和62)年防衛医科大学校高等看護学院を卒業し、防衛医科大学校病院脳神経外科、



右奥に見えるのはナカノ在宅医療クリニック

鹿児島大学医学部附属病院ICUなどを経て、1999(平成11)年より医療法人慈恵会城西訪問看護ステーションに入職。2004年にナカノ在宅医療クリニックに入職し、2006(平成18)年より現職。