当ステーションにおける現状と人材確保、定着の課題

サムハラ訪問看護ステーション　管理者
髙橋　昌宏

1

１．はじめに

サムハラ訪問看護ステーションの概況

設立年月　：平成31（R1・2019）年3月

設立の経緯：療養型医療施設や特養施設の勤務を通じて、本来、在宅を希望している患者・入所者様が入所を余儀なくされている現実から在宅療養を支える環境整備の必要性を感じた。
当所、訪問看護STと居宅介護支援を開設。その後、訪問介護の必要性を感じていたところ、補助金を活用し、平成4年10月定期巡回随時対応型訪問看護介護（以下、定巡と略す）を開設した。

2

２．当ステーションが対応しているエリア

	人口	高齢化率	訪問看護ST数	医療機関	その他サービス
森町	１３，９５３人	40.0%	３（サテライト1を含む）	病院２ 診療所６（往診可２）	デイサービス３ デイケア１ 老健１ 特養３
鹿部町	３，５９５人	41.3%	0 エリアにしている事業所あり	診療所２	デイ１ 小規模多機能1 特養１
提供地域外として、鹿部町のほかに、八雲町、旧函館市（南茅部）にも対応している。					

※　北海道の高齢化率は32.5%

3

３．事業所職員体制と利用者状況

職員体制：看護師3名（管理者含む）、准看護師1名。

すべての訪問看護師は定巡との兼務

利用者：訪問看護のみ　31名（介護20名、医療11名）
　　年齢層　１０代～９０代

指示書発行医療機関：１８か所

4

４．事業所運営の考え方

１）断らない訪問看護
　　月に2回など、収益性が低くても、依頼があれば応じる。
　　営業地域外でも対応する。
２）困っている人に柔軟に対応できる訪問看護
　　オプションサービスの実施
　　例）見守りライト（具体的に記載）
　　付き添いサービス　等
３）職員は少ないが「24時間対応体制」で利用者の安心を保証

5

５．人材育成・定着の観点から見た課題

１）人材が得られない
　　募集をしても応募がない

　　応募者はくるが、事業所が期待する条件に見合わない
　　オンコールできない、ペットはだめなど

　　人材紹介はくるが、週1回短時間勤務でも、紹介料は数十万かかり、経済的負担が大きい

6

★採用の方針：
　実際に一緒にやってみなければその人のことはわからない。だから、試用期間３か月を設け、応募者はすべて採用する（貴重な応募者を断らない）

しかし・・・訪問看護業務とのミスマッチもおおい。
採用したが、訪問看護で求められる「利用者ごとに違う医療処置、機械類、看護内容」になじめない
⇒病棟経験が長いことの自信が新たな学びを阻害している？

就労感覚のずれを感じる
⇒訪問看護の「出勤⇒移動⇒利用者宅でケアを提供」という就労形態になじめない。病院は出勤してそこで仕事をすることで給与が発生する。

7

２）育成する側の課題

管理者自身に指導力や育成に関する知識不足がある
管理者自体がプレイングマネージャーで、そもそも指導する時間が足りない。
そのような中でも指導せざるを得ないため、実質的に勤務時間が長くなる。研修参加やじっくり考える時間が少なく、自己の振り返りや新たな知識を得る機会を得にくいという悪循環に陥っている。

8

６．今まで取り組んできたこと

１）管理者が大事にしていることを、日々の訪問看護の中で職員に伝え続けている

<大事にしていること>

①利用者宅に訪れる近隣の知人も利用者のもつ資源と考え、それらの人々を巻き込んで、利用者の療養が継続できるように支援する。

②利用者の今までの人生や生活習慣を尊重しながら、無理のない範囲で療養が継続できるように支援する。

③訪問看護指示書を踏まえつつも訪問看護ならではの工夫と配慮を発揮する。

9

２）職員が「やってみたい」を言える職場つくり

「やってみればいっしょ！」・・・否定しないで支持的にかかわる。

利用者Aさん：足の潰瘍があり、足浴が必要。経済的な課題もあり、訪問看護で足浴バケツを持っていき、週2回支援している。デイサービスで入浴週1回

職員Bさん：Aさんの足浴は自宅のふろを使えば自分で好きな時にできる。でも、風呂場が物置き化していて今は使えない。一緒に片づけたい。

結果、風呂場を片付けて、Aさんは自分で毎日、足浴でき、潰瘍も改善傾向

利用者の自立やよりよい生活のために何とかできないかと考える職員の意欲的な取り組みが所内のスタッフに好影響を及ぼしている。

10

３）外部研修は難しいので、オンライン研修の環境を整えている。しかし、職員の希望と訪問状況が許せば道外の研修も派遣している。

11

7.課題解決に向けた今後の活動

１）人材確保をあきらめない

「応募者を断らない」採用方針を継続し、ハローワーク、人材紹介会社、人脈を活用する。

12

2）訪問看護業務とのミスマッチを緩和する雇用側の条件整備

通所介護などの開設等で「通所の送迎業務」を通じて、採用職員に**在宅ケアの入り口**を知ってもらう。

通所介護で迎えに行くと、通所の準備支援を余儀なくされるため、玄関から、自宅に足を踏み入れることになる。そこには、趣味の作品が飾ってあったり、室内状況がわかったり・・・その人の生活を知るきっかけになる。

「玄関の戸を開けていただく」ことは、訪問看護の「自宅に入れていただく」という職員のスタンスつくりにも有効。

運転業務の不安軽減のために、施設勤務的な環境を準備する。

13

3）管理者自身が大切にしている訪問看護の考え方を日々の実践の中で職員と共有する意味を再認識し、今いる職員をさらに大事にする。

居心地の良い職場、なんでも言える、受け止めてもらえる職場をつくる。

4）管理者自身が地域や周囲の事業所とのつながりを維持する。

助け、助けられる関係つくりのために、可能な限りいろいろな集まりに顔をだす。

そして、大変なだけではない訪問看護の魅力を発信し続ける

ご清聴、ありがとうございました

14