

# 令和6年度 第1回在宅医療推進協議会訪問看護部会



## 【議題】

### 第8次保健医療計画に係る訪問看護ステーション管理者研修の拡充について

神奈川県健康医療局保健医療部医療整備・人材課人材確保グループ

令和6年7月23日

# 1. 第8次保健医療計画に係る訪問看護の施策

# 1. 第8次保健医療計画に係る訪問看護の施策

看護職員の確保と質の高い看護を提供するため、訪問看護の充実を目指します。  
第8次保健医療計画における訪問看護充実に向けた施策の方向性と、現状の施策は以下のとおりです。

## 施策の方向性

- ✓ 訪問看護に関する研修事業を実施し、訪問看護に従事する職員の確保・定着を図ります。
- ✓ 訪問看護の安定的な提供に向け、訪問看護ステーションの経営の安定化と看護の質の向上を図るため、看護職員5人以上の訪問看護ステーションの増加を目指します。
- ✓ 訪問看護ステーションの安定的な運営のため、訪問看護ステーションの管理者の経営力向上のための支援を行います。

## 現状の施策

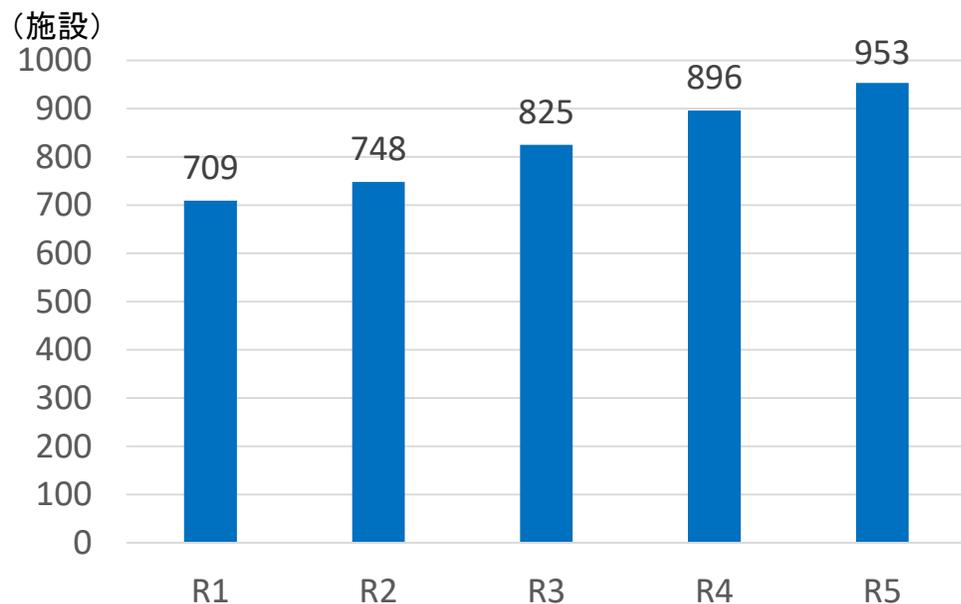
- ✓ 委託事業による訪問看護に関する研修を実施しています。
- ✓ 県高齢福祉課所管の「施設開設準備経費等支援事業」の広報を実施しています。
- ✓ 委託事業による管理者研修を実施しています。

(第8次保健医療計画より一部抜粋)

## 2. 県内の訪問看護ステーションの状況

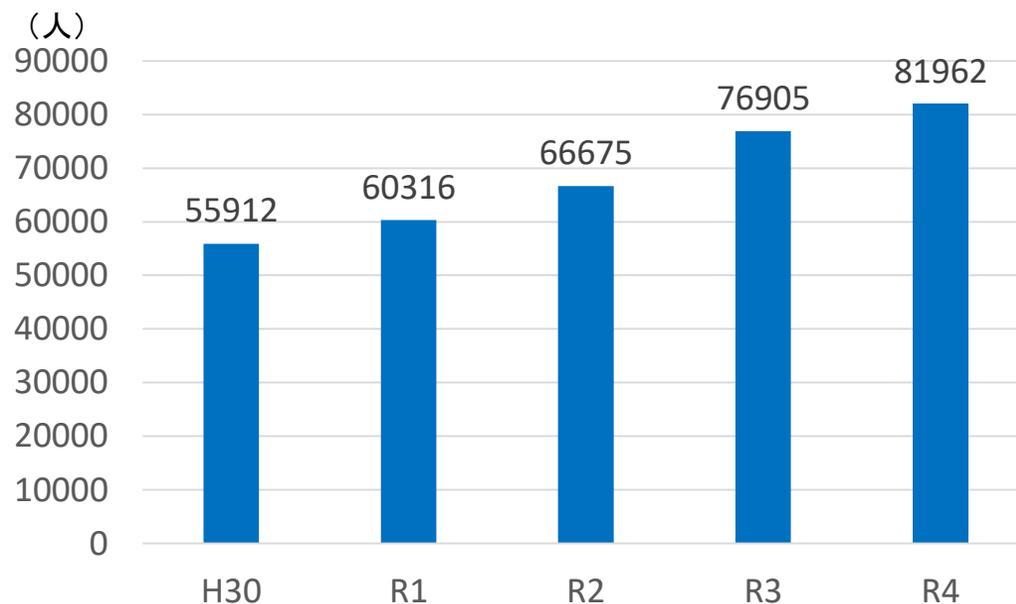
## 2. 県内の訪問看護ステーションの状況

### 訪問看護ステーション数推移



(出典) 県介護保険指定機関管理システム登録数より県医療整備・人材課にて作成

### 訪問看護サービス利用者数推移



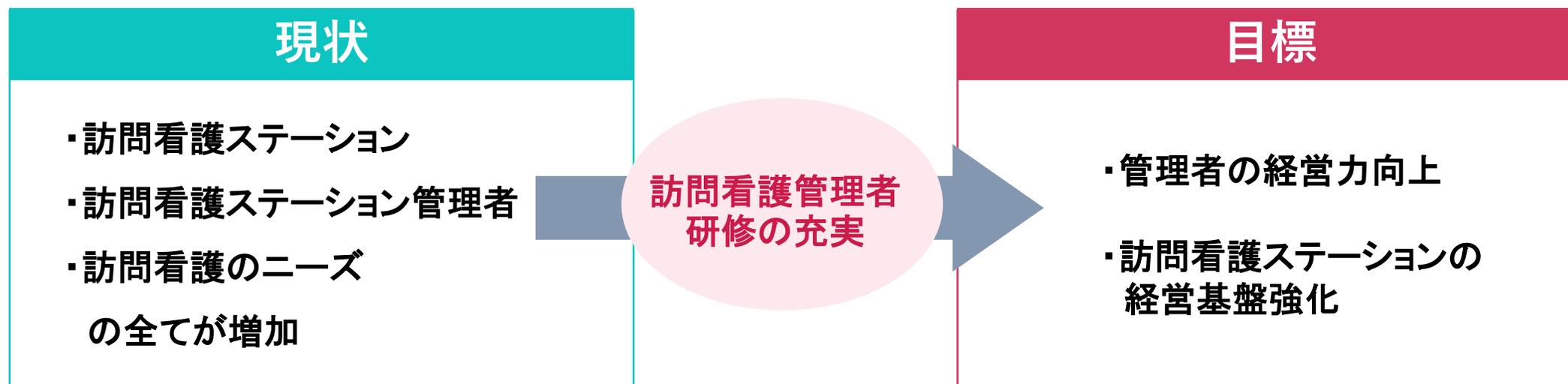
(出典) 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

- ・**県内訪問看護事業所数は増加傾向**  
(R1年からR5年の間に**244施設**増加)
- ・**訪問看護事業所の管理者も増加している**  
と考えられる。

- ・**訪問看護サービスの需要は高まっている。**  
(H30年からR4年の間に**26,050人**(約**1.47倍**)増加)

## 2. 県内の訪問看護ステーションの状況

訪問看護の重要性が増す中において、訪問看護管理者研修の拡充により、管理者の経営力向上と施設の経営基盤強化を目指します。



### 第8次保健医療計画に資する訪問看護管理者研修のねらい

- 管理者の経営力向上に資する研修の実施
- 受講人数の増加

## 2. 県内の訪問看護ステーションの状況

第8保健医療計画の期間中に、訪問看護ステーションの管理者研修の拡充をし、訪問看護ステーションの管理者の経営力向上の支援を行うことを目指します。

### 施策の方向性

- ✓ 訪問看護に関する研修事業を実施し、訪問看護に従事する職員の確保・定着を図ります。
- ✓ 訪問看護の安定的な提供に向け、訪問看護ステーションの経営の安定化と看護の質の向上を図るため、看護職員5人以上の訪問看護ステーションの増加を目指します。
- ✓ 訪問看護ステーションの安定的な運営のため、訪問看護ステーションの管理者の経営力向上のための支援を行います。

### 現状の施策

- ✓ 委託事業による訪問看護に関する研修を実施しています。
- ✓ 県高齢福祉課所管の「施設開設準備経費等支援事業」の広報を実施しています。
- ✓ 委託事業による管理者研修を実施しています。  
➡ 管理者研修の拡充を目指します。

### 3. 現状の訪問看護管理者研修

# 3. 現状の訪問看護管理者研修

委託先：（一社）神奈川県訪問看護ステーション協議会

訪問看護管理者研修

1

## 制度活用管理者研修

管理者が、複雑な医療・介護保険制度の理解を深め、適切な事業所運営をできるようにする。

- 対象者：管理者、請求担当の事務職員
- 開催方法：Zoom・3時間

2

## 初任管理者研修

管理者の役割、人材育成、初任管理者が直面する課題と解決方法を学ぶ。

- 対象者：3年未満の管理者、次期管理者候補
- 開催方法：Zoom・6時間

## 初任管理者フォローアップ研修

労務管理についての学習、各事業所の持つ課題を明確化し、グループワークによる意見交換等を行う。

- 対象者：3年未満の管理者、次期管理者候補
- 開催方法：対面・6時間

3

## 管理者スキルアップ研修

経験3年以上の管理者の役割や、訪問看護師育成のための技法を学習。また、時勢に則った管理手法を学習。

- 対象者：3年以上の管理者等
- 開催方法：対面・6時間

## 受講者や委員の所感

- 会計士による経済に関する講義の希望。
- 制度改正や請求業務に関する講義を充実させてほしい。

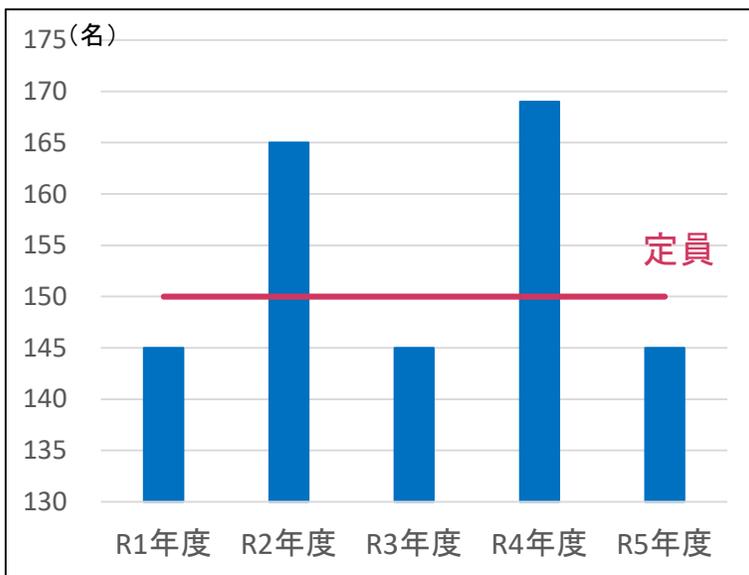
- 労務管理に関する講義は貴重。学習してもらう意義がある。
- 実務的な運営管理手法に関する講義の充実を希望。

- 各施設の独自の問題とそれに関する共有で多角的な視点を育むことができている。

### 3. 現状の訪問看護管理者研修

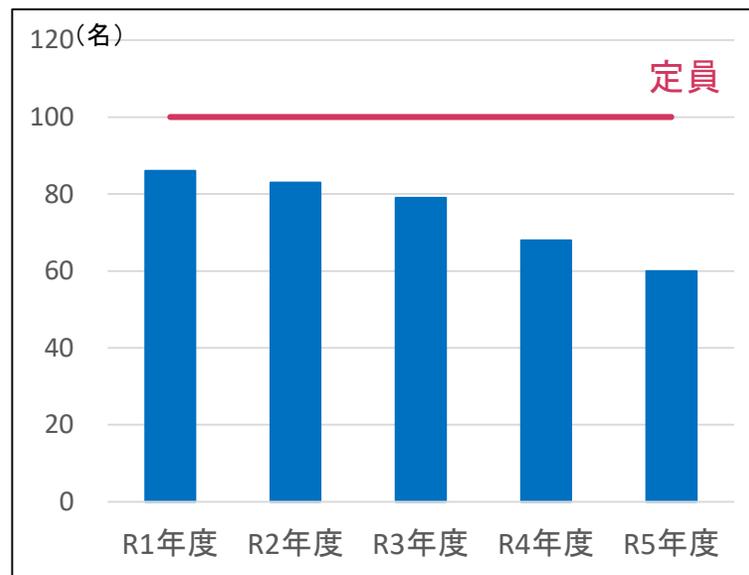
#### 各研修の受講者数推移

制度活用研修受講者



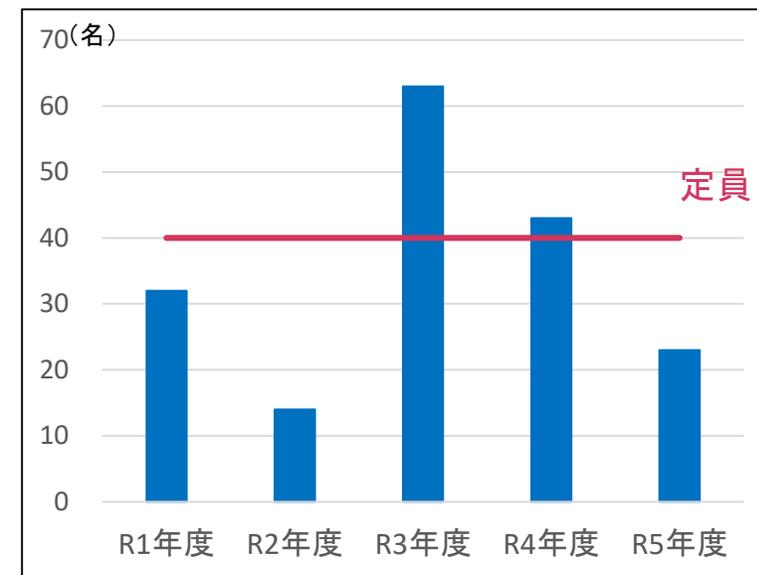
- 報酬改定のある年は受講者が多くなる傾向。
- 診療報酬や加算に関するニーズが高い。

初任管理者 & フォローアップ研修



- 例年定員に達していない。受講者が減少傾向。

管理者スキルアップ研修



- 定員に達する年と定員に満たない年が存在。

### 3. 現状の訪問看護管理者研修

#### 参考：令和5年度第1回訪問看護部会での委員意見まとめ

委員名	内容
<b>草場委員</b> (県看護協会)	<ul style="list-style-type: none"><li>・認定看護管理者研修は病院向けのカリキュラムであるため、受講者が少ない。</li><li>・プレイングマネージャーである管理者が参加する時間はない。オンラインにする工夫も必要か。</li><li>・毎回参加する事業所が同じで、民間の中には全く参加しない事業所がある。(自社の研修で済ませるため。)</li></ul> 東京都のように3年に1回は受講するよう勧めるなど、県で何かしら周知をしたらどうか。
<b>鈴木委員</b> (県ステーション協議会)	<ul style="list-style-type: none"><li>・大病院の付属のステーションでは、師長クラスがローテーションで管理者を担っており、全員がステーション管理者としてのスキルが十分なわけではないという問題がある。</li><li>・認定看護管理者研修をオンデマンドにするのが良い。</li><li>・プラチナナースの運用も、今後管理者に必要なスキルになってくる。</li></ul>
<b>西田委員</b> (神奈川工科大学教授)	<ul style="list-style-type: none"><li>・認定看護管理者研修の講師をしているが、在宅からの参加者は非常に少ない。オンラインを積極的に取り入れていくべき。</li><li>・なぜ参加できないかの調査をし、看護協会に伝達するべき。</li></ul>
<b>関藤委員</b> (なかはら正吉苑所長)	<ul style="list-style-type: none"><li>・管理者候補向けの研修を手厚くしてもよいのではないかと。加算や制度について事前に学べば管理者になる心構えになる。</li></ul>

### 3. 現状の訪問看護管理者研修

#### 現状のまとめ

受講人数の増加等に繋がる研修を目指す一方、現状の訪問看護管理者研修の受講者数は減少傾向にある。

そこで

管理者が訪問看護管理者研修に対して何を望んでいるのかを把握し、より多くの管理者が受講でき、かつ経営力向上に資する研修を継続的に実施できるような体制を、第8次保健医療計画期間中に構築したい。

## 4. 今後の訪問看護管理者研修の方向性

## 4. 今後の訪問看護管理者研修の方向性

### 4-1. 研修の設計にあたり検討する論点一覧 以下についてご意見いただきたい。

#### 1 開催方法



対面、オンライン、オンデマンドによる研修をそれぞれの程度組み込むか

#### 2 内容



診療報酬制度、経済、労務管理、人材育成、財務・会計

#### 3 対象



- ・ 初任管理者、次期管理者候補
- ・ 管理者経験3年以上の管理者

#### 4 開催時期・回数



- ・ 合計で何日程度実施をするか。
- ・ 開催日は土日開催や平日夜とするべきか

#### 5 受講形態



- ・ 同じメンバーが一年通して研修を受講
- ・ 受けたい内容を単発で受講可能

#### 6 インセンティブの有無



- ・ 修了者が好待遇を受けられる制度設計
- ・ 受講によるメリットの広報の強化

## 4. 今後の訪問看護管理者研修の方向性

### 4-2. 参考: 訪問看護ステーション管理者初任者研修の例(他県の例などを参考に作成)

項目	他県の研修まとめ
開催方法	オンラインやオンデマンドを中心に対面を取り入れた混在型が多い
研修内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・訪問看護に関する制度</li><li>・社会保障に関する制度</li><li>・看護政策の動向</li><li>・保健医療福祉政策の動向</li><li>・経営の基礎(分析の概要)</li><li>・経理・財務の基礎</li><li>・管理者の制度的位置づけ</li><li>・看護管理</li><li>・マネジメントの概要・実際</li><li>・人材の確保・定着</li><li>・労務管理</li><li>・ライフワークバランスと心身の健康</li></ul>
研修期間	<ul style="list-style-type: none"><li>・6日間程度(6時間/1日)を3か月～半年程度の期間内に実施</li><li>・2日間程度(6時間/1日)を連続して実施<ul style="list-style-type: none"><li>* 1時間30分～3時間の研修を組み合わせる</li><li>* 6時間/1日を組み合わせる</li></ul></li></ul>

## 4. 今後の訪問看護管理者研修の方向性

参考：  
初任者研修  
受講形態(1)



ステップ1  
から順に  
受講



初任者研修

1

法制度 1

- ①訪問看護の制度
- ②看護政策の動向と取組

2

法制度 2

- ①訪問看護の制度
- ②社会保障制度の概念と保健医療福祉政策の動向

3

訪問看護の経営

- ①経営分析の基礎
- ②経理・財務の実際

4

訪問看護の運営

- ①管理者の制度的位置づけ
- ②看護管理概論

5

訪問看護マネジメント

- ①マネジメントの概要
- ②マネジメントの実際

6

人材管理・育成

- ①人材の確保・定着
- ②労務管理

## 4. 今後の訪問看護管理者研修の方向性

参考：  
初任者研修  
受講形態(2)

どの講座  
も単発で  
受講可能



ステップ1

1

法制度 1

- ①訪問看護の制度
- ②看護政策の動向と取組

2

法制度 2

- ①訪問看護の制度
- ②社会保障制度の概念と保健医療福祉政策の動向

ステップ2

3

訪問看護の経営

- ①経営分析の基礎
- ②経理・財務の実際

4

訪問看護の運営

- ①管理者の制度的位置づけ
- ②看護管理概論

ステップ3

5

訪問看護マネジメント

- ①マネジメントの概要
- ②マネジメントの実際

6

人材管理・育成

- ①人材の確保・定着
- ②労務管理

## 5. 管理者研修に係るスケジュール(案)

# 5. 管理者研修に係るスケジュール案

## 5-1. 管理者研修の充実に係るロードマップ(案)

第8次保健医療計画期間  
(R6～R11)



実態と課題を抽出し、効果的な研修の方向性を検討



ニーズ調査の結果を考慮し、研修の仕様を設計



細かい仕様を都度修正をしながら研修を実施



中間評価・第8次医療計画終了時の評価を実施

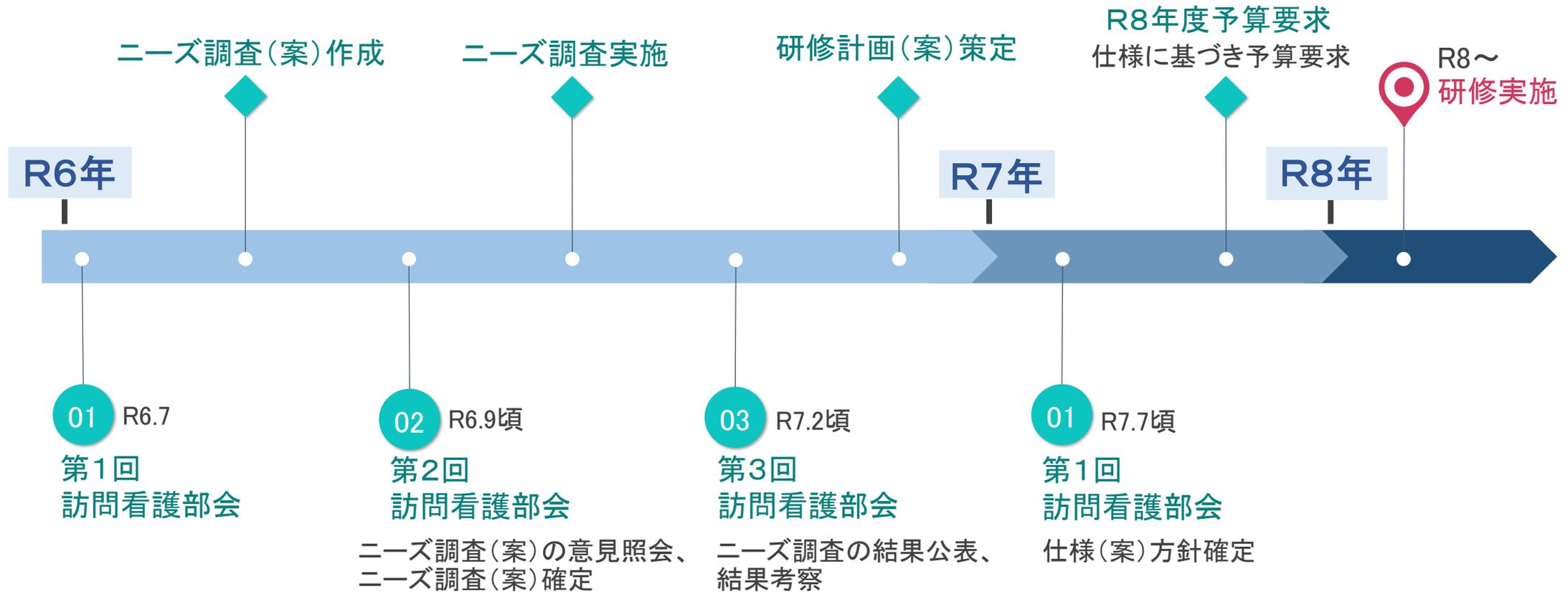


R11

第8次保健医療計画終了

# 5. 管理者研修に係るスケジュール案

## 5-2. 直近のスケジュール（案）：R6～R8



## 5. 管理者研修に係るスケジュール案

### 5-3. ニーズ調査の実施方法(案)

P13「管理者研修に関する論点整理」に記載した論点をはじめ、  
**現状把握**と**課題抽出**に必要と考えられる内容を記載した調査を実施。

ニーズ調査の実施方法についてご意見をいただきたい。

#### 1 方法



- ・Excelなどの調査票を全施設に送信し、メールでの回答受付
- ・場合によりヒアリングを組み合わせ

#### 2 対象



- ・Excel等調査用の場合：県内全事業所
- ・ヒアリングの場合：若手管理者など、調査対象を限定して実施

#### 3 調査時期



- ・第2回在宅医療推進協議会訪問看護部会にて調査票の設問内容等について精査予定。その後実施。