

## 令和6年度第1回神奈川県在宅医療推進協議会訪問看護部会 議事録

- 日 時 令和6年7月23日(火) 17時30分～19時30分
- 会 場 Zoomによるオンライン開催
- 出席者 草場委員、鈴木委員、西田委員、伊藤委員、堀田委員  
(事務局)伊東保健医療人材担当課長、藤内課長代理、天下井副技幹、萩原主事、  
安部相談員

### 1. 事務局より会議運営のお願い等について説明

### 2. 開会宣言と伊東担当課長より挨拶

### 3. 事務局より報告1～3について資料に沿って説明

#### 報告事項

- (1) 令和5年度訪問看護推進支援事業
- (2) 令和6年度訪問看護推進支援事業
- (3) 令和4年度看護職員就業実態調査(訪問看護ステーション)結果

### 4. 報告1～3に関する意見交換

#### 【西田委員】

特定行為研修の補助金の説明の中で申請者22名に対し交付21名と1名少なくなっている報告がありましたが、この1名は選抜によって21名しか交付できなかったのか、ご辞退等だったのか教えていただけますか。

#### 【事務局】

審査の結果、県が落としたということではなく、辞退だったと記憶しています。

#### 【西田委員】

予算が足りなくて選抜になった訳ではないのですね。

#### 【事務局】

念のため改めて回答させていただきます。(※)

#### 【草場委員長】

次の議題に移ります。

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事務局より

説明をお願いいたします。

## 5. 事務局より議題について資料1 p.1～16まで説明

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

## 6. 資料1 p.1～16までの内容について意見交換

### 【事務局】

今後の神奈川県の実訪問看護ステーション管理者研修をどのようなすれば経営力向上に資する研修になるのか、開催の方法・内容・対象や受講形態、インセンティブ等について忌憚のないご意見を伺いたいと思います。

### 【鈴木委員】

参考までに2023年の神奈川県委託事業の管理者研修について述べます。制度活用管理者研修は、お金の直結しますので毎回非常に参加者は多いです。昨年は149名です。初任管理者研修は2回、合計50名強です。2回目のフォローアップ研修で労務管理をしたのですが社労士さんに来ていただき非常に参考になったと参加者の反応がよかったですと聞いています。管理者スキルアップ研修は3年以上管理者経験のある方が対象でラピオンナースステーション（東京都）という大規模ステーションの柴田先生をお招きして研修をやりました。対面でグループワークを行い非常にいい研修だったと思います。研修は当協議会の研修委員会（県内を5ブロックに分け、1ブロック1ないし2名の委員）で毎月、講師や講義内容について議論して決定しております。

### 【草場委員長】

現在の状況を述べていただきましたがご意見はございますか。

### 【鈴木委員】

参加者の経験年数3年以上、未満というところですね。協議会でもよく質問をいただきます。4年目だけど初任の方に出たいとか、3年未満だけれど柴田先生のお話を聞きたいといった質問があり、毎年悩ましいところです。それから制度活用管理者研修は数年前より、管理者が参加していることを条件に事務職員も参加ができるようになりましたので、参加者数には入っていませんが非常に有効であると思っています。

### 【草場委員長】

3年縛りということがあるということですね。また制度活用研修は数には入ってないけれども多くの事務職員の参加があるということでした。他の委員の皆さんでご意見がある方はお願いいたします。

**【伊藤委員】**

横浜在宅看護協議会の副理事をしております伊藤と申します。よろしくお願ひいたします。  
横浜在宅看護協議会の管理者フォローについて現状報告をいたします。

管理者研修については横浜市と協議会が共同で横浜市人材育成ラダーという冊子を作成しており横浜市や横浜在宅協議会の HP でダウンロードが可能です。ご自分の事業所にあるラダーを活用でもよいのですが、まず評価を計る目的です。

研修では東急イーライフデザイン統括管理者の堺先生を講師にラダーの活用方法と具体的な評価方法、面接技法を学びます。集合では 5, 6 人でしたが同時配信及びオンデマンド配信もしていて、ビデオですと 30 人、多い研修では 100 人ぐらい集まります。また横浜市医療局との共同事業ですが 7 月 1 日からエルゼビアナーシングスキルの e ラーニング視聴が全事業所で始まりまして、今後 11 月、3 月で (1 事業所) 各 1 名、スタッフの視聴状況と、先ほどの人材育成ラダーを用いた視聴によるレベルアップを具体的に数値化したアンケートをとる予定です。制度研修はプラスワン (介護保険等業務支援システムソフトメーカー) の正岡先生に来ていただいて対象が管理者及び事務職員、こちらもオンデマンドのビデオ配信でフォローしています。労務管理は管理者を対象に社労士の丸岡先生に来ていただいて同時配信のみの講義を予定しています。

あと補足としては、認定看護師・専門看護師を中心とした管理者を対象にした相談事業をやっております。3、4 名くらいの管理者が集まって人間関係や運営といった問題を、小さい場でざっくばらんに話し合う相談会がありました。

**【草場委員長】**

横浜在宅看護協議会の取組紹介をありがとうございます。伊藤委員の感触として、その研修を受けた人たちは、経営力の向上や経営基盤の強化がなされていると思われませんか。

**【伊藤委員】**

経営力の向上及び基盤強化については、今のところ測る数値・基準がない状況です。  
協議会では市内 18 区に区代表委員を設けおり、横浜市全体で 320 何ヶ所のうち、現在の会員が 297 事業所あるため全区のフォローが厳しいので各区代表さんに区の活動報告をホームページへ掲載したり、年 3 回の区代表会議や年度末の報告会をしたり、今若い管理者も増えていきますので切磋琢磨し自主的に進めていただくような仕掛けをしているところです。

**【草場委員長】**

堀田委員に伺ってもよろしいですか。

**【堀田委員】**

川崎市看護協会会長の堀田です。よろしくお願ひいたします。

川崎市看護協会は県訪問看護ステーション協議会の川崎ブロックの皆さんと連携しながら、在宅療養を訪問看護の面から推進していこうと協力しています。人材育成について私どもで行っているのは訪問看護師の養成講座だけですが、協議会役員の方からは、管理者育成が非常に課題だと伺っております。県の取り組みがこのような丁寧に見られていることを知り勉強になりました。ここで情報共有・協力させていただきながら私どもではどのようなことができるのか、また県訪問看護ステーションの安定的運営に向けて課題の把握、共有、そして対策の検討と手順を踏んで丁寧に進めるのは大事だと感じました。横浜在宅看護協議会の活動も大変勉強になります。共有しながら、他の団体とも繋がっていくということで、今回参加させていただきとてもありがたく思います。

**【西田委員】**

県の研修の受講費用はどのくらいですか。受講費用が理由で受講者数が減っている可能性はありますか。

**【事務局】**

県委託研修については、受講費はかかりませんので負担なしで受講いただけます。

**【西田委員】**

費用面で受講できない、ということは否定できるということですね。

先日とある新設の訪問看護ステーションについて話を聞いたのですが、新規開設にあたり理念を持って開設されているけれど、経営的な側面、どれだけ利用者を集められるかという経営戦略についてはきちんと構築されていない事業者があるようだ、ということでした。開設したものの利用者が集まらず赤字続きで廃業せざるを得ないということも聞いていますので、管理者になる場合は経営戦略をしっかり身に着ける必要があるのではないのでしょうか。そうすると初任者研修においてそういう内容が必要なのか、それとも、これから開設を考えている人たちを対象にした研修も良いのかなと思いました。「初任者」となると基本的には既に管理者であり事業所も開設済の前提だと思いますが、ある程度神奈川県内の訪問看護ステーション事業所数が満ちてきている状況を考えると、今後新規に入ってこられる方については経営戦略を含めた開設ということも重要になってくると思いますので、そういう方向けの研修もあっていいではないかと思います。

**【草場委員長】**

なるほど、確かに初任者でも若干違うのですね。また母体の法人によって目指すところが違うとも感じます。経営戦略、訪問看護の場合は事業所運営のお金の部分というのは重要だと思います。

#### 【鈴木委員】

先ほどの研修参加費用の面については、県から委託事業費をお預かりしておりますが委託事業費だけではとても運営はできませんので管理者研修だけ、1受講者あたり1000円お預かりしています。ただこれが受講者減の要因であるとは考えてはいません。

開設したものの経営が行き詰まり赤字で辞めてしまうのは色々なデータで明らかになっていくところなので、そちらへのフォロー、支援も必要だと考えています。

それから折角この場で横浜在宅看護協議会、県看護協会、川崎市看護協会とステーション協議会が集まっているので何か一緒にできることがあるのではないかと考えています。横浜市の研修のお話ではお金の問題もありますがオンデマンド等のノウハウやいい所を共有したいと思いますので今後ともよろしくお願いします。

#### 【伊藤委員】

私どもの研修費は無料ですが、どうしても夜間を主にしていることもあり、ビデオ配信は人数が多いのですが会場参加が非常に少ない。コロナ以降、研修のあり方が変化していると感じます。ただ会場で受講するメリットも大きいと思います。

別件の人材育成関連会議で、研修参加の際の補償はどうなっているかという質問がありました。大半のステーションが自己研鑽であって給与は出ません。今、若い方が訪問看護に参入して下さる中でこういう点は懸念事項になっているのではと感じます。

経営管理者については昨年からはセミナーをやっております。自分で立ち上げた方に、どういう感じで立ち上げた、とか立ち上げ以降どういうこと気をつけている、というようなことを具体的に講演していただきました。またコンサル事業の一環として、これから開設したい方向けにコンサル委員会で相談業務を無料でやっております。

#### 【草場委員長】

コロナ以降はオンデマンドが効果的ですが会場・対面の良さもある、ですとか、色々な意見が出てきました。横浜市でも様々な研修をされている。そして県全体として同じ方向性で進んでいけるといいなと思います。

#### 【事務局】

今まで出たご意見の確認です。

開催方法は対面、オンライン、オンデマンド等があるがオンライン・オンデマンドは受講しやすい。内容は、現在の研修でほぼ含まれているけれども、診療報酬制度、労務管理、人材育成や財務・会計が基本、ということでしょうか。

#### 【草場委員長】

よいと思います。財務・会計は「経営戦略」という言葉で出ていました。

**【事務局】**

もう一点、鈴木委員も言われていた参加日安の経験年数について、それによる弊害もあると伺いました。初任の定義、対象者については改めて考える、ということでしょうか。そしてその中には開設前、開設希望者向けの経営戦略研修なども意義がある、ということでしょうか。

**【堀田委員】**

自分の事業所を見ますと、新規立ち上げ以外でも長く続く事業所は世代交代があります。その時に主任、或いはその手前から経営感覚を持たずに管理者になるのは大変リスクで、更に言うならば一職員として働いているスタッフにも必要な目線だと思います。

そこまで話を広げると事業として散らかってしまいますが、この研修を必要とする人が「3年以上の経験者」という縛りはどうでしょうか。基本のステージができていて、更に上を目指す研修であるならばそれでもよいのですが、立ちいかなくなって閉鎖する事業所を防ぐために、早め早めの手立てをする方がよいのではないかと思います。

**【草場委員長】**

経験3年というところは検討が必要ですね。

**【事務局】**

インセンティブについてはいかがですか。過去には、他県のように、研修を受けなければ別の研修等に参加できない、ですとか例えばプラスになるようなものがある、ですとかそういうものがあるといいのではないかというご意見がありました。

**【鈴木委員】**

研修の方法はいろいろありますが、一人の管理者が、制度、経営、マネジメント、と一通りをきちんと受講していただいたときに、表彰状のような、お墨付きのような、県の研修を受けた優良ステーションだと県から認定してHPに掲載したりできればと思います。

折角研修を受けるので、きちんと学んでいる管理者がいるステーションであるという利用者に安心していただく材料になればと思います。

**【草場委員長】**

以前インセンティブをお願いした際に話したのは、質の保証をどこに置くかということで、このような研修を受けていることを例えば情報公表制度のようなもので公表する、ですとか1回受けて終わりではなく、例えば3年に1回受講してブラッシュアップできている、といったことを見せられるのであれば、それは事業所の質の保証に繋がるのではないか、ということです。

ほかの委員のご意見はいかがですか。

**【伊藤委員】**

鈴木委員の意見はいいと思います。受けるからには賞状や HP 公開などの差別化は賛成です。ただ、質の担保については、横浜市や協議会、eラーニング含め色々な研修があるのでそれをどう整理するのが課題、懸念と思います。

**【西田委員】**

インセンティブはどうだろうかと色々考えているのですが、水を差すかもしれませんが、このような研修を受けたことをもって質の担保になるのか少々疑問です。3年に1度受ければ質の担保になるが受けなければ担保にはならない、ということかもしれませんが、何の質の担保なのだろうかと。管理者研修にでた管理者が経営やマネジメントを習得するのと、看護の質、看護のケアの質のことであるのか、何の質のことを言うのか、そのあたりが整理しきれない印象です。

**【堀田委員】**

この研修を受けた「インセンティブ」と考えると、やはり質の担保をどうするかという話になるので、認証制度のようなものはどうでしょうか。県の訪問看護ステーションとして基準を満たしているということで、その要件の一つとして管理者研修を受講していること、が含まれるようにすれば研修を受ける動機、モチベーションにはなるのではないか、と思いました。

**【草場委員長】**

管理・マネジメントというときにはヒトモノカネ、情報、とありますがそれらを系統的に、例えば3日間のコースを受けた、というようなことであればある程度統一性はできると思いますが、県内には色々な研修がたくさんあるので、例え認証制としてもそれらをどう管理するのが必要になるので難しいなと思います。

また最近は精神科の訪問看護で問題になっているような、全国チェーン展開で数だけ増やしているような事業者もあります。認証制としても研修さえ受ければよし、になってしまうかもしれません。

**【堀田委員】**

職員の方の定着率であるとか、その指標となる数値みたいなものを揃えて、さらに研修を必須にするとかで優良ステーションとして認証する、というのはどうでしょうか。

**【草場委員長】**

難しいですね。定着率も小規模のステーションになると同じ1人でも数値が大きくなってしまうので。天下井さん、意見がまとまらないですがどうしますか。

**【事務局】**

本日は忌憚のないご意見をいただければと思います。

**【草場委員長】**

では次でもまた意見が出るかもしれないので進めたいと思います。

## **7. 事務局より議題について資料1 p.17～19 まで説明**

## **8. 資料1 p.17～19 までの内容について意見交換**

**【草場委員長】**

このような調査を行うことについて概ねこのスケジュールでよいのではと思いますが、ご意見があればお願いします。

**【西田委員】**

このニーズ調査を行うことに関しては賛成です。調査のゴールは「初任管理者研修のプログラムを作るにあたってのニーズ把握」ということで間違いないでしょうか。

**【事務局】**

先ほどあったように初任者の定義があいまいなので、そこはご相談させていただきたいと思います。管理者向けの、経営基盤の強化を図るための研修を組みたい、そのことについて、皆さんがどのように考えているのかを聞く調査にしたいと考えております。

**【西田委員】**

教育プログラムを作るにあたり調査をする、その調査対象がプログラムに相応しくないと正しいニーズが拾えないと思いますので、県が目指す管理者研修の対象がどういう方でどういうふうな内容を想定しているのか、によりそのニーズ調査の仕方も変わってくるのでその辺が明確になるよう、調査案を作成していただければと思います。

**【事務局】**

気を付けて進めたいと思います。また素案を作成しましたら皆様に諮る機会を設け、ご意見をいただきたいと思います。

**【伊藤委員】**

私どもも毎年、統計調査やアンケートをするのですが、手法を工夫しないと回収率が悪くなります。Google フォームなどで QR コードを付けて簡単に送れるようにすると回収率が上がるようなので、そういう簡単に回答できる方法がいいのではと思います。

**【草場委員長】**

調査をやることは皆さん概ね賛成で、対象・調査目的・ゴールをどのあたりにおき、どのような調査にするのかについてはまたご説明をお願いします。

**9. 事務局より議題について資料 1 p.20 の説明**

**10. 資料 1 p.20 の内容について意見交換**

**【西田委員】**

調査の方法については先ほど QR コードを使うと入力しやすいという意見がありましたが、最近の研究の調査でも QR コードが使われることがあるので、とにかく回答しやすい方法の検討をしてみたいでしょうか。それから事業所・ステーション単位で回答することがいいのか、スタッフ個人単位で聞くのがいいのかどうか。また研修そのものを見直すことがスタートラインなのだと思いますが、これまでに研修を受講された方に、内容について良かった所、更に知りたかった・受けたかった所を聞き、良かった部分は継続し、更に知りたい・受けたい所が「ニーズ」であって今後の研修に組み込む内容になるのではないかと思います。

**【堀田委員】**

ヒアリングを場合によっては行うということでしたが、本調査前のプレ調査のような形で色々な立場・背景の方にヒアリングをしてから質問項目を設定するのはどうかと思いました。ヒアリングの結果、新しい観点が出てくるかもしれません。

**【事務局】**

堀田委員に質問です。

プレ調査で、というのは作成した調査票を使い、聞きたいことが調査票から拾えるかを事前に試してみる、という意味でしょうか。

**【堀田委員】**

質問項目・調査票を作り込む前に、声を聞くことで、より具体的に、明らかにしたことが具体的になるのではないかとという意味でして、文字通りヒアリングで聞いてみるというイメージです。

**【事務局】**

ありがとうございます。理解いたしました。

**【鈴木委員】**

県の委託を受けて実施した研修については受講者全員に、回収率 100%ではないですが、アンケートを取っていますのでそれを見直すのもニーズ把握になるのではと思います。まとめた報告書がありますので見直したいと思います。県にも提出していると思います。実際に見てみますと、結構厳しい意見、例えば「全然発言できなかった」等々自由記載が色々あります。

**【草場委員長】**

鈴木委員に質問ですが、「今後どんな研修に参加したいか」というようなことは聞いていますか。

**【鈴木委員】**

聞いています。

**【草場委員長】**

なるほど。こういった研修の結果をもとに調査をしていただく方向はおおいにありではと思います。もし横浜市の管理者研修アンケートも見せてもらえとなれば調査内容が深まるのではと思いますがそのあたりはいかがですか。

**【伊藤委員】**

すべてのアンケート結果を事務局で管理しておりますので、見ていただくのは可能だと思います。

**【草場委員長】**

この調査をするのは、あくまでもこれからの管理者育成研修についてのニーズ調査をすることによって、経営の安定を図っていくということですね。調査をやるときの目的がはっきりしないと、と思います。それから QR コード利用とかは今後また検討でしょうか。

**【事務局】**

ニーズ調査の目的は草場委員長のおっしゃる通り、今後の研修の方向性について、経営基盤強化と経営力向上に向けた研修を作成するために行うものです。方法について QR コードの利用等につきましては、県のシステムにも QR コードや URL で質問フォームにリンクするようなものがありますので活用し実施できればと考えております。

**【草場委員長】**

回答のしやすさも、回答にかかる時間、全体でどれくらいの時間がかかるというのも重要だと思います。

事務局の方で、聞いておきたいことなどはありますか。

**【事務局】**

対象者の管理者経験年数についてどの辺をフォーカスするかについて、3年以上というような経験年数縛りはやりにくさもあるということですが、管理についての学習が必要な時期をどのように考えているのかご意見をいただけますか。

**【草場委員長】**

難しいですね。看護協会でも管理者研修を自主研修で行っていますが、管理者に対してアンケートをすると、(対象者は)管理者経験者という人と、次期管理者候補スタッフや主任と考えている人がいました。

**【西田委員】**

3年という区切り、3年未満の方の初任研修と3年以上の方のスキルアップ研修について、原則はそれでもいいのではないかと思います。3年以上の経験者研修の受講資格を年数プラスアルファ、例えば初任者研修を修了しているもの、というような形にすると、去年1年目の管理者として初任者研修を受講し、今年2年目で次の研修に出たい人は、本来は3年以上でないと出られないけれども初任研修を終えていれば発展的内容の研修を受けられるようにする、というのもよいのではないのでしょうか。

それからニーズ調査前の聞き取り対象については、かつて受講者研修を受けたであろうベテラン管理者に「私が初任者だった頃にこういう話が聞ければよかった」ということを聞いてみるのも一つではないのでしょうか。ベテランの管理者に、初任者のうちに知っておいた方がよかったことを聞いて、それをプログラム入れていく、色々な方から色々な意見を聞くのがいいのではと思います。

**【鈴木委員】**

西田委員のご意見に賛成です。

経験3年以上の研修を受講した方に、初任の頃に聞ければよかったことをヒアリングするというのは有効だろうと思いました。受講者アンケートにも「聞いたかったこと」に関する記載が結構ありましたし、受講された方をヒアリング対象にするのもいいと思いました。

**【草場委員長】**

伺っていて、例えば労務管理とか経営について、基礎・ベーシックな部分と、それ以外の、

次のステップ部分があるので、初任者と経験者ではなくて、項目で、受講したか、していないか（受講したら次を受講する）というような括りでもいいのではないかとと思います。

**【伊藤委員】**

経営母体・法人によって非常に温度差があるように思います。医療法人はまず社会貢献、株式会社は経営・利益と入職の時点で考え方が大きく違います。最近では医療法人も経営戦略といったことになり前向きになってきたと思いますが、まずは法人の違い。それから中途採用したベテラン職員にも考え方にばらつきがあって、間違った方向性で開業したステーションが増えている、という課題があると思うので、そういうばらつきや間違いを修正できるように研修に参加してもらえたらと思います。

**【堀田委員】**

様々研修を実施しても果たしてそれがどのくらい定着しているのかということも大切で、研修だけでなく、研修を受けた後の学びを風化させないで定着させる仕組みが必要になるなどあれこれ考えていました。

**【草場委員長】**

確かにそうですね。

看護協会のステーションでも、開設から年数が経ってスタッフが入れ替わり、環境要因が変化することで経営管理がうまくいかなかった感じがして、もう一度勉強して欲しいと思うこともあります。

**【事務局】**

かなりイメージができました。まず先輩方に伺ってみる。それからこれまでの研修アンケート等を参考にしてみる。いずれにしても今日のご意見を元に素案を作り皆様にお諮りしたいと思います。ありがとうございました。

**【草場委員長】**

予定の議事が終了しましたので進行を事務局に戻します。

## 11. 事務局より閉会の挨拶

p.1 ※

後日委員へ以下の通り回答した

- ・当補助金の補助対象経費は「看護師が特定行為研修を受講する際に指定研修機関に支出した経費のうち、事業者が当該看護師に支払った経費」としています。

- ・このため、当補助金の実績報告書において「事業者が支払った金額及び支払い日が分かる資料」の提出をお願いしております。
- ・しかしながら、申請者の事情により「事業者が支払った金額及び支払い日が分かる資料」の提出がされず補助対象経費を確認できなかったため、申請者に説明の上、補助金を交付しないこととしました。
- ・以上のことから、交付申請数と交付件数で1件ずれが生じております。