

令和4年度 第2回 在宅医療推進協議会 訪問看護部会

神奈川県健康医療局保健医療部医療課

日時: 令和4年10月31日(月) 17時～19時

方法: オンライン(ZOOM)

議題

訪問看護ステーションの実態調査について

報告

令和3年度看護職員就業実態調査
(訪問看護ステーション) について

議題

訪問看護ステーションの実態調査について

訪問看護ステーションの規模の適正化について

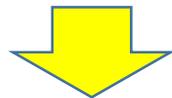
- 看護職員数（常勤換算）は平成27年度から5年間でおよそ1.5倍に増加している。
- 看護職員数（常勤換算）は5～10人未満の事業所の増加率が最も高い。
- 看護職員数（常勤換算）3人～5人未満の事業所が約4割を占めている。
- 職員数5人以上の事業所は、黒字経営が約7割5分を占めている。
- 看護職員数（常勤換算）5人以上の事業所は、離職率が約1割5分であり、5人未満の事業所の離職率は約2割である。
- 看護職員数（常勤換算）5人以上の事業所は、開設期間が10年以上の事業所が約7割を占めている。



訪問看護ステーション看護職員(常勤換算)の人数が多いほど経営が安定し継続できる要素が高いと推測するが、県内訪問看護ステーションの基盤強化を具現化するために、県内で最も多い看護職員(常勤換算)3人～5人未満の事業所に焦点化し、看護職員(常勤換算)5人以上に移行できることを優先したい。(10人以上への移行よりも実効性が高いと考える)

令和4年度第1回訪問看護部会による事務局からのご提案

看護職員(常勤換算)5人未満の訪問看護ステーションは赤字経営に陥りやすく、離職率が高い傾向にある



訪問看護ステーションが安定的に経営できる基盤強化を図る必要がある



訪問看護ステーションの規模の適正化

令和4年度訪問看護部会【事務局案】

・訪問看護ステーション実態調査実施

対象：看護職員(常勤換算) 5人～10人規模の訪問看護ステーション

実態調査の結果・好事例を当該協議会の場で共有するとともに、常勤換算3人～5人未満の訪問看護ステーション基盤強化の方策等について議論してはどうか

訪問看護ステーションの規模の適正化について

- ・ 事業を継続するために、訪問看護ステーションの看護職員数5人以上は必要であると考える
- ・ 訪問看護ステーションが継続できる規模を明確にすることは意義がある
- ・ 経営基盤が安定する仕組みを知ることは意味がある
- ・ 「訪問看護ステーションの適正化」とは何か具体化することが必要である
- ・ 看護職員数が多いことや黒字経営であることのみが、訪問看護ステーションの規模が適正とは言い難いのではないか
- ・ 看護職員数が多いことによるメリットとデメリットがあり、看護職員数が少ないところでも、長期間にわたり運営できている訪問看護ステーションがある

訪問看護ステーションの実態調査について

- 3人～5人未満(常勤換算看護職員数)の訪問看護ステーションが、5人以上(常勤換算看護職員数)に移行するプロセスに係る転換期やターニングポイントを知る機会には有用ではないか
- 夜勤回数や超過勤務が多いなどが生じやすいというリスクを回避するために、看護職員の常勤職員数を基準にすることが望ましいのではないか
- 設置主体が異なる施設を対象に実態調査することにより、設置主体別の考え方等の特徴を知る機会になるのではないか
- 訪問看護ステーションの開設に至る経緯について知りたい
- 看護職員数10人以上の事業所に看護職員が増えていく過程について調査することが望ましいのではないか
- 過去を遡り、看護職員が増えることによる困難を乗り越えた過程を調査することは有益ではないか

訪問看護ステーションの実態調査について

- ・ 訪問看護ステーションのバックグラウンドの違いは経営の違いに影響するのではないか
- ・ 訪問看護ステーションの看護職員は、看護の質を高めて看護実践することにより看護を継続するモチベーションに繋がるのではないか
- ・ 看護の質は、尺度等により確認する方法がある
- ・ 先行研究の知見をいかし実態調査計画案を作成するとよいだろう
- ・ 強化機能型を取得するための看護職員数7人程度のところで黒字経営の訪問看護ステーションを調査対象とし、ヒアリングすることも有益ではないか
- ・ 黒字経営に転換したきっかけ、認定看護師の存在、管理者教育等について、意図的に変化のあった場面をインタビューできるとよいのではないか

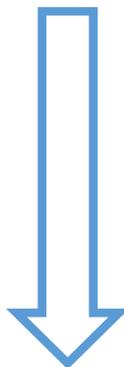
訪問看護ステーションの実態調査について

- ・ 調査には、調査協力者への倫理的配慮が必要である
- ・ 調査方法にインタビューを用いる場合は、調査協力者とインタビュアーのラポール形成が重要となる
- ・ インタビュー時間は30分では不足があり60分程度が望ましいだろう
- ・ 8月、9月の実態調査の実施は、準備等を勘案し困難ではないか
- ・ インタビューガイドを作成し、事前に調査対象者に配布することが望ましい
- ・ 調査は近年に急速な成長を遂げている訪問看護ステーションを対象にしてはどうか
- ・ 看護職員確保に伴うインセンティブは、研修への支援等や人材確保への支援（広報含む）等が考えられる

望ましい訪問看護ステーション像

経営が安定

黒字経営



看護の質を担保

エビデンスに基づいた
訪問看護の提供

訪問看護の実践から看護
職員のモチベーションの
維持・向上

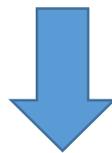


安定した経営基盤をもつ質の高い看護が提供できる
訪問看護ステーション

安定した経営基盤

黒字経営持続

常勤換算看護職員数5人以上



令和4年度の訪問看護ステーションの実態調査目的(案)

訪問看護ステーションの安定した経営基盤を構築に関連する要素を明らかにする

【目的】

訪問看護ステーションの安定した経営基盤の構築に関連する要素を明らかにする

【用語の定義】

○安定した経営基盤をもつ訪問看護ステーション
黒字経営が持続する経営基盤をもつ常勤換算看護職員数が5人以上の訪問看護ステーション

【調査の種類】

ヒアリングによる実態調査

【調査対象】

対象の選定基準

- ①常勤換算看護職員数 5 人未満から常勤看護職員数5人以上に増員した経験がある
- ②開設期間10年以上
- ③①②を満たす訪問看護ステーションに所属し、常勤換算看護職員数 5 人未満から常勤看護職員数 5 人以上に増員した経験をもつ管理者 5 人～7 人程度

※神奈川県看護職員就業実態調査より選定基準を満たす訪問看護ステーションを確認する

※同立の設置主体の施設が重ならないように選択する

【方法】

(1) データ収集期間 令和4年11月～12月

(2) 調査協力者の選出手順

- ①調査選定基準を満たす訪問看護ステーションを就業実態調査を参考に5～7選定する
- ②①で選出した訪問看護ステーションの看護管理者に電話で調査の概要を説明し、調査協力者の協力を依頼する
- ③調査協力の意思のある場合は、調査協力者に調査協力依頼書と調査協力承諾書を送付し、1週間以内に調査協力承諾書を医療課に郵送するように調査協力者に依頼する。なお、調査協力の辞退はいつでも可能であり不利益を生じることがないことを伝える。

【方法】

(3) データ収集方法

- 令和4年度在宅医療推進協議会訪問看護部会委員1名と医療課担当者1名がヒアリングガイドを用いてオンラインもしくは対面により、調査協力者にヒアリングする
- 調査時間は45分～60分程度

(4) ヒアリング内容

① 看護管理者の個人特性

年齢、性別、臨床経験年数、訪問看護経験年数、
管理者経験年数

(5) ヒアリング内容

②体験の実際

ア. 常勤看護職員数 5 人以上に移行するきっかけ

イ. 常勤看護職員数 5 人以上に移行したことに伴う

経営

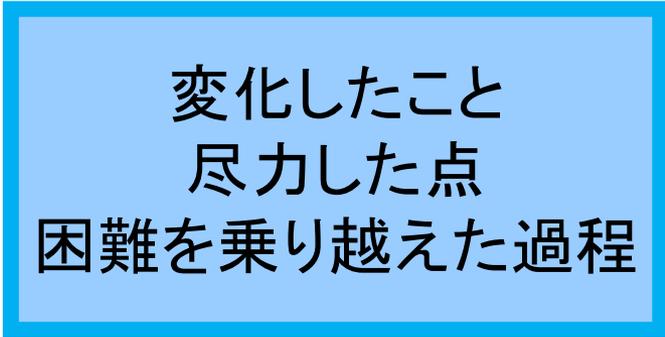
マネジメント

訪問看護提供体制

訪問件数

研修

多職種連携



変化したこと
尽力した点
困難を乗り越えた過程

(6) ヒアリング事例のとりまとめの方法

- ①常勤換算看護職員数 5 人未満から常勤看護職員数 5 人以上に増員した体験を時系列にまとめる
- ②事例の概要を明らかにする
看護職員数が増える過程で起きた経営、マネジメント、訪問看護提供体制、訪問件数、研修、多職種連携の変化、尽力した点、困難と困難を乗り越えた過程
- ③各ヒアリング事例より類似と共通する部分を関連図に示す
- ④在宅医療推進協議会訪問看護部会において、各事例プレゼンテーションと結果及び考察について考査する

(7) 公表

- ・神奈川県ホームページ等による公開