

令和4年度第2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4年10月31日(月) 17時00分～19時00分
- 会 場：Zoomによるオンライン開催
- 出席者：草場委員、横山委員、岡部委員、河村委員、関藤委員
(事務局) 西海保健医療人材担当課長、藤内課長代理、日澤副主幹、
天下井副技幹、川本主査

- 議事録

【事務局】より Web 会議運営のお願いについて説明

【藤内代理】よりご挨拶、資料の説明と確認事項について

【草場委員長】

委員長を務めます草場です。よろしくお願ひします。

次第には2の議題からとありますが、議事の検討に多くの時間を用いたないので、3の報告から先に進めます。

事務局から報告をお願いします。

【事務局】より、前回資料の差し替えと報告1について説明

【草場委員長】

ありがとうございます。

報告内容について、ご意見等がありましたら、挙手をお願いします。

指名で順番にご発言をお願いします。ステーション協議会の横山委員いかがですか。

【横山委員】

今のところありません。

【草場委員長】

東海大学の岡部先生、いかがですか。

【岡部委員】

特に質問はありません。

【草場委員長】

関藤委員いかがですか。

【関藤委員】

特にありません。

【草場委員長】

河村委員いかがですか。

【河村委員】

離職率数は少しではあるが全体的に減っているということですね。

【事務局】

グラフの通り、平成 29 年 18%から令和 3 年 16%になっており、誤差の範囲という考えもありますが、緩やかに下がってきていると捉えています。

【草場委員長】

では議題 1 の訪問看護ステーションの実態調査についてご説明をお願いします。

【事務局】 より議題 1 の資料 3-1、3-2 について説明

【草場委員長】

ありがとうございました。

感想等も含めて意見交換をお願いします。ご発言ある方、お願いしたいのですが。

【横山委員】

一点目、資料 3-1 のスライド⑮、「(5) ヒアリング内容②体験の実際」で内容が「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」とありますが、気になったのが「経営」です。経営のデータをいただける人を対象として絞る方がいいと思います。管理者イコール経営のデータをきちんと持っているかということ、そうでない方も多くいるので、事前調査してからの方がいいのではと思います。

それからマネジメントの中には人材管理が含まれるのかどうか。ヒトモノカネの観点で経営をしていかなければならないので、人材管理というのが非常に大きなポイントだと思うので、それが「マネジメント」の中に入っていればいいと思うのですがいかがですか。

【草場委員長】

ありがとうございます。事務局はいかがですか。

【事務局】

マネジメントの中にはヒトモノカネということで、人材管理も入っているという認識でお

ります。ただヒアリングガイドは、まだ詳細について詰められていないので、そのあたりを網羅して聞くことができるように、留意したいと思います。

【草場委員長】

質問の中で「経営のデータをもらえる人を選ぶ」とありましたが、どのようにしたらよいと思われますか。最初に電話をかけて依頼をしたときに聞いてみる、ということですか。

【横山委員】

収支状況を把握されていますか、ということだと思います。

【草場委員長】

了解しました。収支状況を把握していますか、と最初に伺うのですね。他にご質問があれば。

【岡部委員】

前回の議論を踏まえ、今回は就業実態調査から規模別の人数を出していますが、(常勤換算) 5人未満から(常勤) 5人以上に増員すると考えると、例えば調査時は5人であったとしても1人辞めてしまうと5人未満のカテゴリーに移ってしまう。まず7人以上で打診をして、インタビュー協力の事業所数がどうしても目標に満たない場合に、5人以上のカテゴリーから、なるべく6人の方から打診していくように手順の工夫をした方がいいと思います。「5人以上」はともすると容易に5人未満になりうることを考えると、最初から5人以上を打診対象としていいのか疑問に思い質問しました。

【草場委員長】

ありがとうございます。

岡部委員のご発言に関して、追加発言等ありましたらお願いします。

【河村委員】

この調査でインタビューをする対象をこの5人以上・7人以上・10人以上の中から抽出するということですね。10人以上のところから順々に抽出する。経営母体も株式会社と医療法人では違いますし、経営を把握している人、していない人もいますし、どのように聞きながら選んでいくのか。それともステーションに経営マネジメント等でご協力いただけるかとアンケートを取るのか。どのように絞り込んでいくか、難しいと思いますが何か方法がありますか。

【岡部委員】

少し補足します。設立主体をできるだけ偏りなくというのは前回も意見として出ていました。同時に何件かに並行して打診するのは、想定よりも数が増えてしまった場合にお断りで

きないので無理です。なので、あらかじめ打診の優先順位をつける。設置主体を偏りなく取れるよう順番づけて調整するしかないと思います。

【草場委員長】

ありがとうございます。
関藤委員いかがですか。

【関藤委員】

自分ならばこの調査を急に打診されてすぐ答えられるだろうか、と思いました。やはりあらかじめ簡単なアンケートの類のものがあると、当てはまるとか、これなら収支状況を出せるとかの対応ができるのではないのでしょうか。収支状況も内容はいろいろあります。年間の大まかな黒字・赤字、医療保険・介護保険がこのくらい、というのは把握しているけれど、更に細かいことを要求されると分からないとか。収支状況もこちらがどこまで望むか。そのあたりが難しいと思います。

【草場委員長】

どのあたりまで細かく出すかということも課題ですね。
どのようにインタビュー候補を選ぶのかというお話しでしたが、意見を伺っていかがでしたか。

【事務局】

前回の会議で設置主体別でいくつか聞いていくと効果的なのではないかのご意見をいただき、それを目途にデータ分析をしました。その結果、資料の3-2スライド⑤を見ますとn=42のうち営利法人19、医療法人13なので、ここがメインになるだろうと想定していました。今回の実態調査は3月に結果を出すことを目途にしています。時間が限られており、対象施設数も少ないことから、どのような設置主体の選択方法が望ましいか考えていました。

【草場委員長】

ありがとうございます。
ご説明等を聞いて、お考え等があればいかがですか。

【横山委員】

各設置主体別に細かく分けると、確かに選別が難しいと思いますが、営利法人とそうでないところ、と分けても比較できるのではないかと思います。理由としては訪問看護ステーション単体で稼ぐのか、そうでないのか、その枠組みで考えられないかと思いますがいかがですか。

【草場委員長】

単体という意味は、訪問看護事業とあと何か、ということですか。営利はどこで営利ではないところはどこ、とはどのように判別すればいいですか。

【横山委員】

看護サービス業できちんと利益を上げていきましょうという考え方を持っているのが営利法人、という認識がありますが、いかがですか。

【河村委員】

恐らくその営利法人を自分で立ち上げて訪問看護を大きくして、地域のためになろうとしている人と、法人でそれほど利益を出さなくてもいいよ的などころとがあるのですね。それから雇われ店長的な管理者だとなかなか答えきれないと思います。医療法人の方からいろいろなことを言われている現場監督的な管理者だと経営の質問をしても難しい。それならば法人の方に質問した方が分かるだろうとか。私も営利法人にはこのインタビューは有効だろうと思いますが、いろいろなことをしている法人だと、有効かどうか分からないのでは、と感じました。

【草場委員長】

営利法人も作り方がいろいろあります。営利中心の事業所は最初の依頼段階で数字出しません等の理由をつけて断られるのではと思います。またそれほど利益を出さなくていいところ、というのはあまりなくて、看護協会も公益社団法人ですが赤字には転換できません。片端からこういう調査をやるので受けていただけますかと聞いて、受けてくれるところにインタビューガイドをお渡しして質問内容を伝え、最初に選ぶ際には営利だけを5~7件選ぶのではなく、営利2件、社会福祉法人2件というように少しバラしながらアタックする方がいいのではと思いますが、皆様のご意見を伺えるとありがたいです。

【岡部委員】

中身は見てみないと分からないですし、実態調査なので、実態が出てくる方がいいので、あまり枠を決めなくてもいいと思います。例えば7人以上が19件、設置主体の内訳は7人以上・10人以上合わせて10年以上の事業所の方が17件、その17件の設置主体の内訳に多少のばらつき・多様性があればまずそこを押さえる。こういう場合はこの円グラフと似たような割合で抽出できるのが一番いいのでそういう方向性で進めて、5~7件のインタビュー対象がどうしても賄えない場合には、5人以上のところにも設置主体を気にしつつアタックするのはどうですか。5人以上には「5人」というのも入るわけですが、4人から5人になると大幅に件数が増えたり、黒字になったり、というような、そんな変化があるのだろうか、そこが引っかけますが、1人増えるだけで相当違うんだ、という現場のご意見もあるでしょうからそこは皆さんのご判断に任せます。

【草場委員長】

10人以上から聞いていくというやり方はありだと思います。その1人違うと基準の5人を満たさないというところが出てくることに対してですが、最初に聞いたときに自信がないところは自ら断るのでは、と思います。「好事例として、伺いたいのですが」という前提条件つけながら打診をかければ、好事例ではさそうだということは必然的にお断りされるのではないですか。

経営的などところは細かな数字はあまり出せないとは思いますが、どのあたりまでを出したらいいか、教えていただけますか。

【横山委員】

もちろん細目まではいらないと思います。要は給与費の人件費率がどのくらい、それに対して利益が何%あるのか。そのあたりでよいと思います。

【草場委員長】

河村委員は、どの辺の数字だと黒字という印象ですか。

【河村委員】

訪問看護はサービス業なので、ほぼ人件費に持っていかれてしまうので、人数があれば黒字が多くなるというシステムだと思います。どの辺が黒字だと言われると、年数によって貯められるお金が増えてくるところでしょうか。職員が増えれば増えるほど、人件費は増えるのですけれども、常勤が多いとか非常勤が多いとかでも違うと考えたら本当に難しいです。

【草場委員長】

関藤委員にも伺います。ステーションの管理者としてどのように黒字・赤字の判定をされていますか。

【関藤委員】

自身のステーションは社会福祉法人が母体で、毎月本部から収支の明細報告があります。医療保険、介護保険の内訳といった収入の額と、マイナスとなる人件費、ステーション維持費等を合わせて見て赤字・黒字の判断をしています。ボーナス月は人件費がかさむのでマイナスになっても年間トータルでは黒字という判断とか、大まかにこれぐらいしか判断はしていません。月だとこれぐらいの件数を訪問していれば大丈夫とか、医療保険・介護保険でこれぐらいにしていれば黒字、のような判断です。

【横山委員】

1ヶ月単位ではばらつきがあるので、年間で黒字であるということと、年間で若干黒字というだけでは経営はできないので、ストックがないと。具体的には銀行に3ヶ月以上のストックがないと給料等が払えない、もっと言えば半年分ストックがあるといいと思います。人

件費×6ヶ月分が余裕としてあるということを目安としてもいいと思います。

【草場委員長】

なるほど。それは目安だろうと思いますが、看護協会のような法人だと、その分は法人にあるので別にストックが6ヶ月分なくてもいい。ですので何ヶ月分というよりむしろ年間での収支差額で赤字が出ていないところを目安にしてもいいのではないですか。もし人件費を知らない管理者がいるとすれば、何ヶ月分という言い方で切っても分からない場合もあるのでは、と思います。

天下井さん、皆さんの意見を聞いて、お考えがあればお願いします。

【事務局】

年間の収支が赤字、黒字かという範囲でとらえており、あくまでも黒字経営についてを前提にお話をお聞きしたいと考えています。

実際にヒアリングをする際のアンケート調査についてアドバイスをいただきましたが、時間的な制約もあるので、できれば委員の皆様方でお知り合いがいたらご紹介いただけないでしょうかと考えていました。また、まず架電で伺い許可をいただければ、詳細のインタビューガイド等を送らせていただくようなイメージです。その後に承諾書やいつでも断ることによる不利益はないことなどを説明させていただくと考えていました。架電でも失礼ではないのか、アンケートが必要なのかなども考えていました。

黒字赤字に関しては、年間収支が赤字ではないことの確認が取れればと考えていました。

【草場委員長】

聞きたいことは、人数が増えたターニングポイントになったのは何か。黒字に転換した成功要因を聞ければいいと、こちらに焦点化ですね。

委員の知り合いなどに当たりをつけていくという話がありましたが、その場合はどういう手順になりますか。

【事務局】

選定させていただく要件を具体的に決め、委員の先生方のお知り合いであれば、ステーションの名前をお聞きし、私どもの手持データと一致するようなところがあれば、そちらを優先的に伺いできればと考えていました。また、お知り合いではないところを意図的に選んでいくという方法もあります。

関係性の形成という点では、お知り合いの方がいいのではとも思いますが、あくまでもヒアリングとして成功事例を伺いたいということであれば、人数と期間と設置主体でおのずと数が絞られてくるので、上から順に聞いていくのが良いのではと思います。

【草場委員長】

例えば事務局の方でリストの上から順々に聞いて、5～7件選んで、〇〇委員は△△ステー

ションにインタビューを行ってください、となるのか、そのあたりの手順を具体的に教えてもらえますか。

【事務局】

おおよそ決まりましたら、委員の皆様と、了解していただいたステーションの可能な日程をお伺いし、マッチしたところで、医療課の日程も加えて調整をするとなるとそれほど選択肢はないのではと思います。

【草場委員長】

このことについてご質問等がありますか。

まずは事務局が施設を選んで、〇〇委員にこの施設でインタビューをしてくださいとお願いをする。委員とステーションで日程を決めて、事務局とも調整をしてインタビューする、そういう感じですか。

【事務局】

細かな日程調整等は事務局が行います。ステーション側と委員の皆さんの日程を事務局がマッチングします。そのようなイメージでおります。

【草場委員長】

分かりました。皆さんは事務局へ日程・都合について返事をし、インタビューガイドを見て一緒にやる。インタビュー後の取りまとめをやるということによろしいですか。

【事務局】

まとめていただきありがとうございます。もう一つ皆様にお伺いしたいことがあります。実態調査の対象の選定にあたり地域的なところで、何か留意すべきことはありますか。事務局のリストになくても、地域を考慮し選ぶなど、ご意見をいただきたいと思います。

【草場委員長】

関藤委員、いかがですか。

【関藤委員】

地域が分散しているのが一番いいと思いますが、もともとの数が少なく、依頼した時にお断りされることもある、となると厳しいと思います。できればいろいろな地域の方から聞いてみたいですが、難しくなるのであれば仕方がないと思います。

【河村委員】

事務局がリストアップした7人以上・10人以上のステーションは合わせて17件。ここが最優先なステーションで、それプラスアルファ、難しいようであれば我々が知っているステ

ーションを出していく形で、地域を分散できるのが一番いいですが、偏るのも覚悟の上で進めていくしかないのではと思います。

インタビューガイドは事務局が作成されますか。これはいろいろと考える時間はありますか。

【事務局】

ヒアリングガイドは年内にヒアリングできるよう事務局で作成する予定でおります。岡部委員が教育の専門でいらっしゃいますので、こちらで案を作り、岡部委員にご指導ご助言いただいで作成したものを、委員の皆様にもご確認・微調整して実施と考えております。

【岡部委員】

経営やマネジメントの議論を聞いていて、私は訪問看護そのものは、経験もありますし長く教育にも携わっているので幾らでも聞けるとは思いますが、経営の経験はないので、ヒアリングの場で相手からの回答に対して、もう少し突っ込んでここを聞かなくてはという判断ができるだろうか、皆さまに迷惑をかけてはいけないと危惧しています。時間もないので私を通さず委員の皆様にご直接に伺い集約したほうが実践・実際に即したインタビューができるのではと思いますがいかがですか。

【事務局】

分かりました。事務局で素案を作り、委員の皆様にご望ましい形に一部修正等入れていただき、集約して進めていくということによいでしょうか。

【河村委員】

ヒアリング内容を詰めるのは大変だと思います。ヒアリング内容に訪問件数がありますけれども、件数だけでは結構分からない、1件単価とか、どうすればうまくステーションが回るのかとか、結局のところ戦略です。例えば精神何件、ターミナル何件というような戦略的な方もいらっしゃるのかなと、そういうのも結構有効な力であったりするので、そういうところをどこまでガイドとして出していくのか。その場で聞けることもあるとは思いますが、ヒアリングが少し不安だと思ったので質問しました。リストアップした17件の訪問看護ステーションは教えてもらえるのですか。

【事務局】

今日の公表は難しいですが課内で早急に検討してまいります。

5人以上ではなく7人以上でなるべく多いところ、10人以上から順に7人以上のあたりまででお話が聞けたら、というのが皆様のご意見でよろしいですか。

【草場委員長】

そうだと思います。多いところから見ていくということですね。できれば地域も分散した方

がいいけれど、無理であれば仕方がないということですね。

リストを見れば、あの法人だからとか、精神だけやっているからとか、リハに特化しているからとか、伸びてきた要因が大概見えてしまうと思うので、その17件がどこかという興味はあります。

天下井さん、大丈夫でしょうか。皆さんの方から他にご質問はありますか。

【事務局】

もう一点、期間についてです。

訪問看護ステーションの開設期間、何年間かということなのですが、前回の会議で、10年が一つの区切りというご意見がありました。

10年となると（対象抽出の）ハードルが上がります。例えば、比較的安定していても（開設後）10年に満たないところは、ここから外れていきます。経営が長期にわたって安定している、黒字が長く続いているところには秘訣があると考えた時、10年というのはとてもしっかりとした年数、数字であり、この条件は緩くはせずにこのままでいくのか、期間はあまり問わないのか、それによっていろいろ（調査対象が）変わるように思いますがいかがでしょうか。

【横山委員】

戦略的に経営しているのであれば、短期間でも経営安定で活動できると思いますので、10年という区切りをしつつ、どうしても調査対象が絞られないのであれば少し緩めてもいいのではと思います。

【河村委員】

難しいですね。戦略的に、例えばケアプロなどはかなり短期間に集中して開設しますがその後、継続できるかは見てみないと分からない。それが何年かというのも分からないですが、10年で伺えるステーションがないとなれば7年にする等を考える必要はあるかもしれません。

【関藤委員】

開設期間を7年にするステーション数は倍近くになりますか。

【事務局】

今は10年のデータのみで、きちんとした数値は手元にはないのですが倍ではなかったと記憶しています。あくまでデータが追えるのが平成26年からで、今の10年という数字で区切って抽出したので、ここの条件が変わるとデータも変わってきます。今までのお話ですと10年という一つの見方もあるだろうというご意見で、もし調査対象の数がどうしても揃わなければ少し年数を短くしてもいいのではないかという考え方でよいでしょうか。

【草場委員長】

それでいいと思います。

方針として10年で見ても、数が少ないようであればまた考える方向でもよいと思います。

【岡部委員】

2014年度の調査で、常勤換算5人未満だったステーションで、そのうち2021年度調査で回答があったのが128件と絞られているので、これだけで7年間継続しているステーションであることは間違いない。この128件のステーションは、2014年から2021年度まで7年以上継続して事業をしているということで、この対象から更に看護職員数で抽出するという形。今回10年前の調査データはないので7年以上継続しているところがまず前提、それで人数や設置主体や地域をサンプリングしていけばいいと思います。7年と10年はそれほど長期に入るのかなと思いますがいかがですか。

【草場委員長】

それでいいと思います。

※河村委員退出

【横山委員】

よろしいかと思います。

【関藤委員】

それでいいと思います。

【岡部委員】

この資料3-2スライド②の7人以上19件と10人以上2件というステーションにまず当たってみるという考えでいかがですか。

【事務局】

今のご意見は開設7年で区切るということですね。

【岡部委員】

これはもともと7年で区切っていますね？

そうすると21件がとりあえず打診対象になるので。

【事務局】

10年よりも短く7年ことでデータを確認、まとめたいと思います。

【草場委員長】

他に皆さんに確認したり聞いたりしたいことはありますか。

【事務局】

設置主体については母数が多くないため、いろいろなところに伺うのが望ましいが、難しければ営利と非営利というように分けてもいいのではないかとということによいですか。

【草場委員長】

大丈夫だと思います。

他に事務局から、ご意見があれば伺いたいのですが。

それでは大まかな方向性は出たと思います。事務局の方でもう少し練って案をいただくということによければ、ここから先は、事務局と委員長である私に一任をしていただいてよろしいですか。

【全委員】 了承の意

【草場委員長】

では「その他」に移ります。事務局より説明をお願いします。

【事務局】

「その他」ということで皆様のお考えをお聞かせください。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離職率についてです。

資料 4 スライド⑨をご覧ください。先ほども提示した訪問看護ステーション離職率の経年推移です。こちらの折れ線グラフのうち県全体（赤線）をご覧ください。平成 29 年度 18% が令和 3 年度 16% と緩やかな減少と認識しました。これは誤差の範囲というご意見もあるかと思いますが、それも含めてご意見をいただきたいと思います。この期間の県内常勤看護職員（病院と訪問看護ステーション合計）離職率は平成 29 年から令和 3 年まで平均 13% 前後です。比較すると確かに高くはありますが、医療課では緩やかに減少していると捉えております。先に報告した令和 3 年度の就業実態調査の離職率についても、常勤及び常勤換算等すべて、若干ですが昨年度と比較し減少傾向にあります。令和 2 年 3 年は新型コロナウイルスの流行という特異な環境下でしたが、訪問看護ステーションの離職率が若干ですが下がっているので、どういうことが離職率の変化に影響していると考えられるのか、その要因や現場の感覚などを含めて、忌憚のないお考えをぜひお聞かせください。

【草場委員長】

訪問看護師の離職率が少し下がってきている調査結果について、どのような要因が考えられるだろうかという質問ですが、いかがですか。

【横山委員】

県や看護協会主導でいろいろな事業を展開して訪問看護を応援している。この連携がうまく回り始めて、いろいろな研修も周知し始めている。研修参加率までは分からないですが、その連携という点ではポジティブに捉えていいと思います。協議会でも人材育成の新任訪問看護師育成事業も始まっていますし、育成していくんだ、という取り組み、活動はされていると思います。コロナとの関係はどうでしょう。病院と同じで訪問看護ステーションもコロナ陽性者の対応をしていますしそのリスクから離れたと思う人はいると思いますが離職率の数値としては出てきていない。(陽性者対応に)行かないステーションは行かないですし、病院で必ずコロナ陽性者と接触するというよりもリスクは少ないのかもしれないですね。

【草場委員長】

ありがとうございます。

関藤委員、ご自身のステーション職員をみて、辞めない理由など何かあればいかがですか。

【関藤委員】

全体的に(離職率が)下がってきているのはとてもうれしいことだと思います。コロナの影響に関しては、事業所内では「病院は大変だ」という話がよく出ます。実際コロナ陽性者のお宅も訪問しています。必要があれば行き、全く行かないわけではないですが病院勤務よりは確率としては低いことと、自身の事業所では陽性者や濃厚接触者への訪問は危険手当があるので、病院もそうだと思いますが多少でも手当が出ることもあると思います。だからといって離職率が(下がっている)と言われると何か要因なのかは分かりません。他のステーションでもそうですが、子育てをしながら仕事ができるとよく聞くので、そのあたりの配慮がされてきて、働きやすくなっているのではと思います。

【草場委員長】

私が訪問看護に携わり始めたときから比べると、給与もお休みも、労働環境的には随分安定してきた印象です。自前の車で自分の車で訪問しろという時代から比べると、今は随分事業所としての整備ができたと思います。「在宅介護論」が平成9年からですが、その頃に在宅看護を学んできた人たちが在宅の現場に出て、40歳ぐらいで主流になっている、その人たちは学生時代から訪問看護がやりたいと希望していた人も多いのではないかと、思います。岡部委員、そういった学生のこと等はいかがですか。

【岡部委員】

私も26年ほど教育に携わっていますが最初は訪問看護は自分と遠い世界、絶対行かないというような学生が多かったと思いますが、今は学生自身が、祖父母が訪問看護を受けていました、と家族の立場を経験していたり、或いはお母様が訪問看護師、ケアマネージャーです、などと身近に訪問看護を感じている。教育(カリキュラム)でも単位が増えているので、授業も実習も以前に比べてかなり深くまでできるので、進路選択肢の一つとして、という傾向

がここ 10 年くらいあると思います。いずれは訪問看護に行きたいという人は確実に増えている実感があります。

先ほどのスライド資料（資料 4 スライド④）で 5～10 人未満の事業所の増加率が高いとあるので、これは例えば緊急当番の回数であったり、先ほどの働きやすさであったり。自分が急に休んでも代わってもらえとか、そういうことの積み重ねで、ステーションの規模、人数が効いている可能性はあるのではないのでしょうか。事業者数は規模が大きいほど多くなっているのは明らかなのでそれも働く側からすると効いているのではと思います。必要な時に休めない仕事と家庭の両立というところで辞めようという選択になってしまうので。そのあたりが変化してきていると思います。

【草場委員長】

夜勤がなくて子育てしやすいというのは続けられるとても大きな要件のようです。それから災害の時でも何かあればすぐ家に戻れるというのがいいというのも聞いたことがあります。

【横山委員】

確かに規模数、人員数は増えてきている。働く環境として休みが取りやすくなっているというあたりは離職率低下に関与するだろうと思います。また自分の働きやすい時間帯で働けるというのは、女性にとってとても大きなメリットだろうと思います。それから教育を受けてきている人もそうです。訪問看護がやりたくて入ってきましたという人がすごく大きい。平塚看護大学校でも訪問看護師を育てますと謳うくらいですし、教育段階から訪問看護をやりたいという人が入ってきているというのは、訪問看護とは何ぞや、と分からないまま入ってくる人よりも、継続する力になるのかなと思います。

【草場委員長】

訪問看護が分野として確立してきたということなのかもしれませんね。

【関藤委員】

自身のステーションの若い職員などは、家族が訪問看護を受けていて、訪問看護ではこういうことをする、と分かって就職してくる。私は全然分からないまま、とりあえず家事の合間にできるか、という感じだったのでとても違うと思います。実際に教育を受けてきた、受けていないという年代でも分かりますけれども、そういうところにもとても違いがあるというのは感じます。

【草場委員長】

事務局の方から現場の意見として聞いてみたいことがありましたら、教えていただけますか。

【事務局】

ご意見ありがとうございます。夜勤がなくて続けられやすい、必要な時に休める、人員が増えていくことで必要なときに休めるというのもメリットになっているのではないかとありました。また、家に戻りやすいということもありました。ステーションから訪問先への移動は車と自転車が多いと思いますが、その場合で片道 15 分ぐらいが範囲でしょうか。地域によってはかなり遠くまで行くと思いますが、ステーションを中心として訪問する範囲がある程度決まっているとか、ステーションの近くに職員が住んでいるとか、どの辺が続ける要因になっていくものですか。

【横山委員】

距離がそのまま働きやすさと合致はしませんが、緊急コールを考えると 30 分以内でステーションに来られるのが、距離的な目安でしょう。ステーションを中心とした利用者の範囲は大体車で 20～30 分以内というところでしょうか。やはり緊急で呼ばれる重度の方も多いため、あまり遠いと対応が遅くなります。夜間体制も考えると、職員も 30 分以内圏内で生活している人、になります。そのサービスを提供する圏内の生活者を訪問看護師として雇うのですが、それには理由がありまして、移動距離、時間の問題ももちろんなのですが、この地域にどういうお店があるとかいうようなところも看護の中で必要なもので、訪問エリアを生活圏内にしている方を選んでいくのも実情です。

【関藤委員】

自身のステーションは引越をして 1 名が少し遠くなってしまったのですが、自転車、車で通勤している人を含めて大体 20 分以内の範囲に職員の自宅があります。私は 10 分以内のところに住んでいますが、夜間の緊急は本当に緊急なのでこの距離でよかったと思うことは多々あります。また訪問先への移動の時間ですが、車よりも自転車の方が利便性が高い立地なので、車もありますがほとんどは自転車での移動になっています。一応ステーションの訪問範囲を 20 分以内と謳っている。それで 30 分になるところや坂の上などは車で移動というのはありますけど、ほぼ自転車で回っておよそ 20 分以内の行動範囲という形です。またコロナのことがあり、同じ時間帯で昼食のため事務所内でマスクを外している人が多くなるということがあったので、密集しないよう自宅に帰れる人は自宅で昼食を取るよう、今でもしています。子育て世代が多いので自宅に帰ってお昼休みの時間帯でちょっと家事をして戻ってくるというのは、かなり大きいメリットでありがたいですという職員も多い。みんなに続けて欲しいので、移動中の隙間時間で自分の用事を済ませるとか、そのあたりも少し寛容にしています。こういう面での働きやすさもあると思います。

【草場委員長】

県看護協会のステーションは 4ヶ所あります。4ヶ所でもっと転勤・異動を行えばいいのと思いますが、皆さん自分の通勤範囲を考えて動きたくないと言っています。電車通勤の人いますが、大体 20～30 分のエリアになっている場合が多いです。訪問は介護保険上、自

分のステーションの訪問エリアをどこにするかという届出をだしますが大体車で20～30分の同心円状の範囲にしているところが多いと思います。

県看護協会では訪問看護ステーションと病院の看護師の出向事業をやっています。今年度は病院の看護師が看護協会のステーションに来て2ヶ月間勤務する、という事をやりました。そういう交流事業を進めているのですが、これからの時代は地域のナースをリソースナースのようにして、人の交流が潤滑にできることがとてもいいと感じます。ですのでステーションにとどまらず、地域の病院とナースたちを全部リソースとして考えられるように作っていったらいいと考えています。

少し話がそれましたが。天下井さん、このような感じでいかがですか。

【事務局】

大変参考になりました。貴重なお話をありがとうございました。

【草場委員長】

以上で予定の議事は終了です。

皆様から追加のご意見ご発言等はございますか。

進行を事務局にお戻しします。

【事務局】

委員の皆様、長時間に渡りご協議いただきありがとうございました。

議題1の実態調査につきましては草場委員長にご相談する、委員の皆さんにメール等を送って確認していただく形で進めさせていただきます。

次回第3回の訪問看護部会ですが、今のところ来年2～3月頃に開催予定でおります。議題は今回の検討内容や実態調査の進捗状況を踏まえ整理いたします。詳細は改めてご連絡いたします。

【藤内代理】 より閉会の挨拶