

## 報告 4 : 令和 4 年度訪問看護ステーション実態調査結果

- a. 調査の概要
- b. 参加者の概要
- c. 構成要素
- d. 結果（例）
- e. まとめ



# 報告 4 : 令和 4 年度訪問看護ステーション実態調査結果

## a. 調査の概要

目的	神奈川県内の訪問看護ステーションのうち、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へのヒアリングにより、訪問看護ステーションの安定した経営基盤を構成する要素を明らかにし、訪問看護ステーションの規模の適正化について検討する
方法	オンライン(ZOOM)によるヒアリング
期間	令和5年1月～令和5年2月
対象	(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 (3)(1)(2)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
分析方法	・逐語録より「訪問看護ステーションの安定した経営基盤」に関する語りを抽出及び要約し、小分類を作成した ・類似する小分類を抽象化し中分類を作成し、さらに中分類を抽象化し大分類を作成した

# 報告 4 : 令和 4 年度訪問看護ステーション実態調査結果

## b. 参加者の概要

項目	内容
参加人数	5人
臨床経験平均年数	12年(4年～23年)
訪問看護経験平均年数	19年(10年～30年)
管理者経験平均年数	9年(3年～18年)

\* 小数点以下切り捨て

# 報告 4 : 令和 4 年度訪問看護ステーション実態調査結果

## b. 参加者の概要

項目	内容
設置主体	医療法人2施設、福祉法人1施設 営利法人1施設、団体1施設
開設期間平均年数	16年(10年～24年)
常勤看護職員平均人数	6人(6人～7人)
認定看護師、専門看護師、 特定行為看護師の状況	1施設(認定看護師1人)
機能強化型取得状況	1施設(機能強化 I)

# 報告 4 : 令和 4 年度訪問看護ステーション実態調査結果

## C. 構成要素

常勤換算看護職員数5人未満から常勤看護職員数5人以上に移行した訪問看護ステーションの安定した経営基盤を構成する要素

	構成要素
I	働きやすい職場環境による離職防止とキャリアの継続
II	マネジメント力の強化
III	経費削減
IV	黒字経営への転換と持続
V	ワークライフバランスの確保
VI	人材育成の充実
VII	看護の質の向上
VIII	多職種連携・協働の強化

## d. 結果 (例)

### I. 働きやすい職場環境による離職防止とキャリアの継続

◆夜間緊急対応ができる看護職員が増え、一人当たりの回数が減少したことなどにより、身体的、精神的負担が軽減された

### II. マネジメント力の強化

◆管理者の管理業務に専念する時間が増え、多職種連携のマネジメントができるようになり、緊急時の連携の強化や新規利用者の獲得ができた

### III. 経費の削減

◆担当を地域別とし移動時間が短縮できたことから、就業時間内に記録ができるようになり残業時間が削減できた

### IV. 黒字経営への転換と持続

◆24時間対応等の診療報酬加算を増やすことができたことなどにより収益が増えた

### V. ワークライフバランスの確保

◆業務改善ができ、看護の効率化が図れ、休暇が取得しやすくなった

### VI. 人材育成の充実

◆研修会参加後の学びの共有等、自施設による勉強会が開催できるようになったことにより教育体制を整えることができた

### VII. 看護の質の向上

◆経営に余裕ができたことにより、同じ志をもつ適切な人材の確保ができるようになり、組織の理念を共有できた

### VIII. 多職種連携・協働の強化

◆看護職員等の増加に伴い、多職種と協働する時間が増えたことにより、多様な対象のニーズにあわせたサービスが提供できるようになった

まとめ

**常勤換算看護職員数 5 人未満から常勤看護職員数 5 人以上に増員した訪問看護ステーションは、経営の安定化と看護の質の向上に繋がる可能性が示唆されたと考える**