

## 令和6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6年10月28日(月)14時00分～15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

### 3. 事務局より議題について資料1-①の説明

### 4. 資料1-①の内容について意見交換

#### 【草場委員長】

ご意見等を伺いたいと思います。看護教育の立場から西田委員はいかがですか。

#### 【西田委員】

これらの項目はニーズとしてあるわけですから、この項目を活用してニーズに合った研修づくりという次のステップに進めていただければと思います。今回の報告にはありませんが、今後研修を実施する中では研修講師に対する要望などをアンケートで取るのもよいのではと思います。

#### 【草場委員長】

県訪問看護ステーション協議会の立場から鈴木委員はいかがですか。

#### 【鈴木委員】

西田委員のご意見にありました講師に対する要望なども今後アンケートに盛り込んで、どのような先生にどのようなことが学びたいかを聞いていきたいと思います。  
当協議会では県から管理者研修の委託を受けて年4回実施しております。幸か不幸かコロナ禍で皆さんオンラインに慣れて参加しやすくなりました。一方で対面は対面でやはりいい、オンラインはオンラインで参加しやすい、とそれぞれメリットデメリットがございます。今後はオンデマンド方式の採用を協議中です。

**【草場委員長】**

横浜在宅看護協議会の立場から伊藤委員いかがですか。

**【伊藤委員】**

私どもも今後研修講師への要望などもアンケートに盛り入れていく必要があると感じています。対面は内容にもよりますが参加者数が年々減少しています。今はオンデマンドで無料のセミナーが多く、自分の好きな項目だけを自宅にいながら受講できる中で、次世代の若い方が参加したくなるような研修項目は何かということが今後の課題です。また既にナーシングスキル（e-ラーニングツール）を導入していますが、対面研修・グループワーク・相談会といったオンラインでは難しいところを拡大するか、絞っていくかということも今後の課題です。

**【草場委員長】**

川崎市看護協会の立場から堀田委員はいかがですか。

**【堀田委員】**

川崎市看護協会では、一般訪問看護師向けの研修はやっていますが、管理者向けの研修は要望があることは把握していますが実施していません。なので今回の結果は大変参考になりました。では次はどういう調査をするかですが、私どもにも土曜や夜間の開催がいいという声をいただいています。今回の内容を踏まえてニーズ調査をし、どのようなニーズがあるのか、さらに明確になるのではないかと思います。

**【草場委員長】**

ありがとうございました。

私の気付いた点は、スライド p.4 の「看護管理者研修のねらい」について、第8次医療計画の中で管理者研修をどうしようか、ということですが、この管理者をどのように捉えるか。近年、株式会社（営利法人）の訪問看護ステーションが増えています。PT がほぼ実権を握っているような事業所もあり、その辺の実情も頭の中に入れておくべきと思います。また経営力の向上とは何をもって向上したというのか。p.19 の項目が身につけば経営力が向上したことになるのか。それから受講人数の増加について。受講人数の増加は医療計画に挙げられているのですが、現在県内に訪問看護ステーションは約 1000 ヶ所。そのうちいくつかのステーションが県や横浜市の研修を受けたのか把握する必要があるのではないかと。研修は受けた人もいないけれど、受けない人は全く受けない。これらをどうしたらいいかについても意識しながら進めていくとよいのでは、と思います。

今回は現状を整理し今後何をやるべきか明らかになったと思います。

次はニーズ調査について、事務局から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1-②p.21までの説明

## 6. 資料1-②p.21までの内容について意見交換

【草場委員長】

今までの説明についてご意見があればお願いします。

【堀田委員】

p.4問7ですが、内容によってオンラインがいい、対面がいい、などがあるのでは。前段の説明の中でもグループワークは対面の方がいい、という声もあるようなので設問の聞き方を変えてみるのはどうでしょうか。グループワークもZoomのブレイクアウトルームなども皆さん大分慣れてオンラインでもできるとか、方法を選ぶことができるかもしれません。

【草場委員長】

研修の開催方法ですね。鈴木委員はいかがですか。

【鈴木委員】

確かに研修内容によって対面でやりたい、オンライン研修でも十分、などもあると思いますが、この設問については大まかにどの方法が参加しやすいかという選択肢だと捉えました。それからそもそも管理者研修の受講者はほとんど管理者です。制度活用管理者研修のみ請求担当の事務職員が、管理者と一緒に参加の場合において参加可能にしています。そこでp.3問3の一般職員という選択肢は、管理者ではない看護職員も事務職員も一般職員では回答しづらいのではと思いました。この調査の対象は管理者だけでいいのか、管理者以外の方にしてもらいたいのか。

【草場委員長】

調査対象と、開催方法について意見が出ました。様々な研修講師をされている西田委員はどのようなご意見ですか。

【西田委員】

問3については鈴木委員と同意見です。上から管理者、管理者、次期管理者ときて次に一般職員としているのでスタッフナースを想定している言葉なのだと受け取りましたが、事務局が事務職員を想定しているならば、表記を事務系職員などとするほうが伝わりやすい。もし対象を一般のスタッフナースに拡大するのであれば選択肢をもう一つ追加し、管理者以外の看護職員、一般看護職員としたほうがよいのではと思います。

それから「次期管理者候補」という表現ですが、次期が決まっているかどうかそれはステーションによってまちまちで、補佐等をしている次に管理者になるであろう人が当てはまる

のでしょうが、「次期候補」としてしまうと遠慮される方もいるかもしれず、変えた方がよいのではないのでしょうか。

それからアンケートを行う際、基本情報に当たるものは後で分析に必要な場合に取りますが、今回の担当者名、メールアドレス、施設名、年齢の4項目は分析にどう使うか見えない。個人情報収集は必要最低限にというご時世で、名前を聞く目的がアンケートの目的とずれているように思うので、事務局にお伺いをしたい。また年齢ではなく臨床経験年数や訪問看護経験年数の方がアンケート内容とリンクして有効ではないのでしょうか。

**【草場委員長】**

では事務局に施設情報入力、基本属性の意図を伺います。

**【事務局】**

ご指摘いただきありがとうございます。個人情報保護の観点から確認・整理をして不要なものは削除したいと思います。所在地については、地域のニーズを把握したいと考えていますが、極力不必要な設問は少なくしていく方向で検討いたします。また臨床経験や訪問看護経験年数は研修内容を検討するには非常に重要な情報だと思いますので追加を検討します。

**【西田委員】**

その方向で検討していただきたいと思います。所在地の二次医療圏はむしろ積極的に聞いていいのかなと思います。県西地域からですと例えば通うのが大変だからオンラインがいい、とか反対に横浜市内からはどちらでもいい、というような回答が得られるのではと仮定もできると思います。やはり自分やステーションが特定されると回答しづらくなると思いますので、回答のしやすさにつながるよう、必要な情報をどの程度にとどめるかを意識していただければと思います。

**【伊藤委員】**

p.5 問 14 の学びたい内容について、小児や精神について、選択肢にはないのですが自由記載で上がってきて欲しいと思います。ケア児等も増えていますがステーション数が伸びていないので。

**【草場委員長】**

施設情報に法人の別を追加してはいかがでしょうか。

**【堀田委員】**

事業所の背景を知るのに有益だと思います。

**【草場委員長】**

株式とか医療法人といった大枠で聞いておくとういのはと思います。

それから問3の役職名について、管理者を3年以上、未満、次期候補に分けていますが「次期」という表現がしっくりこないとすると、主任クラスなどという言い方があるかもしれません。その辺は事務局でご検討いただければと思います。

**【堀田委員】**

川崎市に限らず新しいステーションがどんどんできているので、個人の経験だけでなく事業所の開設年数も大まかに区分分けして聞いてみてはどうでしょうか。

**【草場委員長】**

では施設情報について検討していただくということでよろしいでしょうか。それでは説明の続きをお願いいたします。

**7. 事務局より議題について資料1-②p.22までの説明**

**8. 資料1-②p.22までの内容について意見交換**

**【草場委員長】**

調査計画についてご意見をお願いいたします。

鈴木委員、ステーションの立場から実施時期等はいかがですか。

**【鈴木委員】**

請求が終わった頃から次の請求まで、月半ばから1ヶ月間、でいいと思います。

**【草場委員長】**

同じくステーションの立場から伊藤委員はいかがですか。

**【伊藤委員】**

いいと思います。

私どもでも調査をする際は回収率を出すのですがやはり低く Fax 利用も検討している状況なので回収率は気になります。例えば厚労省からの書類は提出の意識が強く働くと思うのですが、メール配信での周知ではそういう意識が働くか懸念されます。

**【堀田委員】**

ステーションはかなり忙しい所もあるので回収率も大変だと思いますが、回答勧奨等のできることを協力させていただきます。

**【草場委員長】**

様々な調査実施のご経験がある西田委員はいかがですか。

**【西田委員】**

アンケートを取るにあたり、一番回答しやすい時期を選ぶこと、回収期間は長過ぎない、ということではよいのではと思います。

**【草場委員長】**

どこのステーションも管理者は忙しいので、事務職員ほかに回答を依頼・振ってしまわないかまだ検討の余地があると思いますが、実施の流れは特に異論はありませんでしたので進めてよいと思います。

**【事務局】**

調査対象を絞るといふ点はいかがでしょう。

**【鈴木委員】**

「次期管理者候補」は言葉を変えた方がよいと思います。当協議会の管理者研修のカテゴリーが3年未満、3年以上、初心者からベテランクラスまで様々で分けざるを得ない。これはいいかなと思います。繰り返しになりますが「次期」はもう次に決まっている人限定と捉えられるかもしれませんが、答えやすい・分かりやすい表記は必要ですが対象者はこれでいいと思います。それから一般職員もスタッフナースと請求担当事務職員のようにすればいいのではと思います。

**【草場委員長】**

私は、事務職員は対象から外してもいいのではと思います。研修に参加するのはいいけれど、県では管理者の質を上げたい、管理者にマネジメント教育をすることが主目的となると対象としていいのかどうか。

**【鈴木委員】**

確かにその通りですね。事務職員の研修参加希望が多く、企画側に無理に参加できるようお願いしている状況ですので。確かに目的は管理者ですね。

**【西田委員】**

草場委員の意見もよく分かりますし、一方事務職員から見て、管理者にこんなことを知っていて欲しいと思うことがあるならば事務職員を対象にするのも一案ではないでしょうか。

そういう意見がないのであればあえて聞く必要性もないかなと思います。事務職員は対象外であっても結構です。

**【草場委員長】**

調査は一事業所に一回答を希望するのでしょうか。例えば管理者と事務職員がそれぞれ回答することを期待していますか。

**【事務局】**

県内 1000 の事業所について一事業所一回答（管理者）とする、という考え方ですけど、管理者候補や一般職員の方を入れて一事業所で複数回答してくださるところもあるのではないかと。設問から見ればおかしくはないですが、一方で回収率が出しにくくなるのではと思っています。幅広い方々のご意見を賜りたいという当初の予定もあり、一般職員については今議論中ですが、管理者と次期候補（代行、補佐等々）の方は管理者研修なので聞いていいのではないかと作成したのですが、一事業所一回答と制限をかけた時には管理者が回答してくださるか読めないところです。当初、回答制限は想定しておらず、一事業所から複数回答も十分あり得るのではと認識していましたが、この点もご相談させていただきたいです。

**【草場委員長】**

母集団を広げて、管理者研修に対する意見を訪問看護に携わる人から幅広くもらうことを主目的にするのかどうか。伊藤委員いかがでしょうか。

**【伊藤委員】**

「管理者になる前に学びたかったこと」の結果を見ると、主任とか副所長制度を取っているような、ある程度の人数確保している事業者であれば職員の覚悟もできていると思います。管理者が何かしらの事情で急に辞めてしまうと、これは結構問題になっていますが、研修を受けていないような看護訪問歴の浅い方が管理者になるケースもあります。そういうこと考えると、調査対象を一般職にも広げておくとニーズを拾い上げることに有効なのではないかと思います。

**【堀田委員】**

直感的には対象は絞ったほうがいいと思います。将来管理者になるときのためにこういう研修があればよかった、というのは当事者よりも振り返りで（経験者に）聞く方が分かるだろうと。全体でどのくらいの回答があるか、回答数が多いかどうかは、調査実施者としてはいいことかもしれませんが、対象を絞った方が管理者の経験に基づいた回答（ニーズ）として、モノを言える、使えるデータになるように思います。

**【草場委員長】**

県の伊東課長にもご意見を伺ってよいでしょうか。

**【事務局 伊東担当課長】**

管理者経験 3 年以上の方からの意見は、過去のふり返しには非常に有効ではないかと思えます。またデータ上ソートすることでこれらの意見は抽出・集計できるのではないかと思えます。それから今回の調査のねらいとしては管理者を対象とした研修をどうしていくのか、ということなので単純に回答数を増やすことよりも、きちんとニーズをくみ取り、把握していくことが大切だと思いますので、例えば事務職員については対象から外してもよいのではないかと、色々なご意見を伺う中で個人的には思います。

この目的に合わせた回答が得られるよう、事務局内で検討させていただければと思います。

**【草場委員長】**

ではこの会議の中では、もう少し要検討で、「こうします」という結果には至りませんでした。事務局ではこの辺りで大丈夫でしょうか。

**【事務局】**

委員の皆様からご意見いただきましたので、今一度、「経営力向上と経営基盤強化を目指す管理者研修」に関するデータであるというところに立ち返り、項目を精査いたします。貴重なご意見をありがとうございました。

**【草場委員長】**

それでは報告にうつります。就業実態調査についてご説明をお願いいたします。

## 9. 事務局より報告事項について資料2の説明

**【事務局】**

結果は整合性確認後、県のホームページ上で公開いたします。また第 3 回訪問看護部会の際には詳細に説明させていただく予定です。

**【草場委員長】**

以上で予定の議事は終了します。

最後にご意見ご報告、今回の感想でも結構ですのでお一人ずつ伺いたと思います。

## 10. 全体を通しての意見交換

**【鈴木委員】**

当協議会では神奈川県から委託を受けて管理者研修を行っています。繰り返しになります



が多くの方に受講していただいて、管理者の皆さんが生き生きとお仕事をさせていただけるような研修を作って参ります。研修委員の方は県内6地区から忙しい中集まりアイデアを出し合い運営しております。あまり適切な言い方ではないかもしれませんが管理者にも男性が非常に増えました。男性管理者の会みたいなのもあるようです。男性管理者が増えていいことの一つに、デジタル機材の扱いやTiktok、Instagram、YouTube等に詳しい方が多いことがあります。研修委員の男性比率も増えておりますが、男女区別なくよい研修を作っていきたいと思いますので今後ともよろしくお願いいたします。

#### 【伊藤委員】

横浜在宅看護協議会には約350ヶ所のステーションに加入いただいています。横浜市各区から1名の代表が年に3回、情報共有や多職種連携等に取り組みお互いに高めあい活動しています。近頃はどんどん新しいステーションができていますが各区の拠点である医師会でも把握しきれていない状況で、いつの間にか立ち上がって活動しているけれど情報共有もできない。以前からのステーションは質の意識があり利用者家族との関係も大事にしていますが、新しい事業所の中には訪問件数によるインセンティブが給与に反映されるため、1件30分訪問でバイタル測定と薬だけで次から次へ訪問し件数を稼ぐようなところもあり、質の確保が難しくなっていると感じます。

また生産年齢人口が減少するなかで、病院でも経営が厳しい中7対1看護維持のために必死で看護師を抱え込む。全看護師のうち訪問看護で働く看護師は約5%、この看護師をどう確保していくか。ステーションからステーションへ転職する方が多いことは横浜市でもおおよそ把握していますが、その外側から潜在看護師が入ってきたり、病院から入ってきたり、在宅を活気づけるようなシステムができるといいなと思います。

#### 【堀田委員】

管理者育成については、管理者が研修を受け成長することで働きやすい職場になること、また事業の継続性が確保されるだろうということで、とても大事だと思います。また伊藤委員がおっしゃった通りの状況等があるとするれば、質の向上、確保というところも、管理者の目線でどうなのだろうという話になるのではないかと思います。管理者研修ということに限らずもっと幅広い取り組みになるとと思いますので、引き続き様々な視点で在宅療養を支える看護を県域全体でいい形に進めていくようになればいいと思います。横浜市、川崎市のような医療圏もふまえつつ看護業界全体で風通しの良い協力関係ができればと思います。

#### 【西田委員】

管理者研修をどうしていくか、そのために管理者研修の中身をどうするのかというアンケートづくりについて、が今回の議題でしたが、この一番原点の管理者研修について、アンケートの対象とも関係するのですが、管理者研修を管理者だけにとどめてそれでいいのかな

と。研修の目的が経営基盤をしっかり整えて、経営の安定したステーションを目指そうということであれば、管理者1人にそれらの責任を課すということが果たしているのかどうか。大規模・小規模関係なく、管理者とともに経営のことも考えながら歩いていこうという風土づくりがそれぞれの事業所の中にある方が、むしろ、経営基盤としては安定していくのではと私は考えています。そういう意味で管理者研修を、今年はとりあえず管理者が、次の年は主任・係長クラスがいく、というような事業所の中で何人かに参加してもらい所長だけではなくみなで経営を考えていこう、というふうな動きになればと思っております。そういう意味で、この管理者研修の受講対象、受講可能対象の裾野をもう少し広げていただくのがいいのではと考えています。アンケート調査も対象を広くして管理者に限らず、そういった補佐的な役割の方々から意見を聞くということもあっていい。集計する時はフィルターやソートで簡単に抽出できる。対象から管理者に限定してしまうと他の意見を聞くことはできなくなる。集計が大変になるのであれば別ですが、今は簡単に集計できると思うのでぜひいろいろな幅広い意見を取り入れて欲しいと思い聞いておりました。皆さんの流れと逆行するような意見になったかもしれませんが個人的意見を述べさせていただきました。

#### 【草場委員長】

伊藤委員、西田委員のご意見を伺って、訪問看護の質は事業所の質として事業所が問われるのか、それとも管理者という人材育成に焦点化するのか。今はステーションの設置・経営母体法人が多様化していて、ある特定の法人によるステーションの質には問題がある、とも言われています。その中でどこに焦点を当て、何を目的とし、公的なお金を投入するか、非常に難しくなっているなど思いました。

色々ありますが少しずつよりよい訪問看護を目指して、少しずつ、できることから進めていけるとよいと思います。

ではここから事務局に進行を戻します。

### 11. 事務局より連絡事項と閉会の挨拶

#### 【事務局】

調査票についてはいただいたご意見を参考に、施設情報、項目・対象等を調整し、委員長と協議の上決定をさせていただきたいと考えております。その結果については後日メールで皆様にお示ししたいと思います。委員長と協議してから調査となりますので、11月中旬にできるだけ間に合うように進めたいと考えております。

次回第3回訪問看護部会は令和7年2月を予定しております。詳細は改めてご連絡させていただきます。

これもちまして本日の会議を終了いたします。誠にありがとうございました。