

令和8年度 第1回在宅医療推進協議会訪問看護部会



【議題】

令和8年度 訪問看護ステーション管理者研修の拡充について

神奈川県健康医療局保健医療部医療整備・人材課人材確保グループ

令和8年8月27日

<目次>

1. 令和8年度 訪問看護ステーション管理者研修の拡充について(概略)

(令和7年度第3回在宅医療推進協議会訪問看護部会 資料1より一部引用)

2. 令和8年度 訪問看護ステーション管理者研修の拡充について (第1回～4回のアンケート結果)

【参考1】 管理者研修に係るニーズ調査結果 概要 (R6年度実施)

(令和6年度第3回在宅医療推進協議会訪問看護部会 資料2・資料3より一部引用)

【参考2】 第8次保健医療計画に係る訪問看護の施策

(令和6年度第1回在宅医療推進協議会訪問看護部会 資料1より引用)

【参考3】 県内の訪問看護ステーションの状況(R6年度調査当時)

(令和6年度第1回在宅医療推進協議会訪問看護部会 資料1より一部引用)

【参考4】 拡充前の訪問看護管理者研修(R6年度調査当時)

(令和6年度第1回在宅医療推進協議会訪問看護部会 資料1より一部引用)

1. 令和8年度 訪問看護ステーション管理者研修の拡充について(概略)

(令和7年度第3回在宅医療推進協議会訪問看護部会 資料1より一部引用)

神奈川県訪問看護推進事業(委託)

1. 訪問看護に係る現行制度の理解を深め、訪問看護ステーション運営が適切に行える管理者を育成する。
2. 管理者が、日常業務において直面する課題に対し解決方法を理解することができる。
3. 訪問看護師の指導・育成方法を身につける。
4. 世の中の変化に柔軟に対応ができ、安定した訪問看護ステーションの維持、管理ができる。

訪問看護管理者研修 組み立ての考え方

項目	内容
対象	拡充初年度のため、管理者経験年数は問わない すべての管理者、管理者代行等
定員	各回30～60名 計500名程度
方法	全て選択制 オンライン研修(オンデマンド検討中)＋集合研修
回数	オンライン研修 13回(18.5時間以上) 集合研修 1回(1.5時間以上)

訪問看護管理者研修 カリキュラム概略

テーマ	主な内容	方法	回数
1. 報酬を得る仕組み	法・制度について(事務職員参加可)	オンライン	3回
2. 管理者とは	マネジメントについて	オンライン	5回
3. ケア提供体制づくり	ケア提供体制について	オンライン	1回
4. 持続可能な訪問看護 リスクマネジメント	経営的視点について 事故や苦情対応、ハラスメントについて	オンライン	4回
5. 意見交換会	ステーション間の連携について	集合研修	1回

計14回

訪問看護管理者研修 オンライン研修の具体的内容①

テーマ	具体的内容	回数/定員
1. 報酬を得る仕組み	法・制度について(事務職員参加可) ①訪問看護に関する法と制度の活用 【基礎編】 診療報酬改定 診療報酬請求の留意事項、加算について ②訪問看護に関する法と制度の活用 【レベルアップ編】	3回 各回60名
2. 管理者とは	マネジメントについて ③(開講式)第8次医療計画 ④訪問看護ステーション運営とマネジメントの基本 職員の育成・職員がやめない組織づくり (新任訪問看護師育成プログラム・マニュアルの活用含む) ⑤訪問看護の記録・実地指導の対策 ⑥訪問看護ステーションの労務管理 ⑦多職種連携(地域や行政との連携の視点から)	5回 各回30名

訪問看護管理者研修 オンライン研修の具体的内容②

テーマ	具体的内容	回数/定員
3. ケア提供体制づくり	ケア提供体制について ⑧チームマネジメント チームビルディング 多職種連携 (ケア提供者との連携(サービス担当者会議等含む) の視点から) ⑨コミュニケーション アサーション リフレクション	1回 各回30名
4. 持続可能な訪問看護・リスクマネジメント	経営的視点について 事故や苦情対応、ハラスメントについて ⑩契約書・重要事項説明書の作り方 ⑪事故・苦情対応・接遇、 ハラスメントやトラブルへの対応 ⑫経営分析、マーケティングと営業 ⑬交通安全・車両管理と神奈川県の実状	4回 各回30名

訪問看護管理者研修 集合研修の具体的内容

テーマ	具体的内容	回数/定員
5. 意見交換会	ステーション間の連携について 協議会会員・非会員全て対象 協議会理事がファシリテーターとなる	1回

【定員数合計】

オンライン研修 約450名

集合研修 約50名

合計約500名

訪問看護管理者研修 令和8年度年間スケジュール（予定）

回数	日程		内容区分		テーマ・内容	講義時間	方法
1 2	4/23(木)	PM	管理者とは	マネジメント	①（開講式）第8次医療計画 ②訪問看護ステーション運営とマネジメントの基本 職員の育成・職員がやめない組織づくり （新任訪問看護師育成プログラム・マニュアルの活用含む）	0.5 1.5	Zoom
3 4	5/16(土)	PM	報酬を得る仕組み	法・制度	訪問看護に関する法と制度の活用 ③診療報酬改定 ④介護報酬・診療報酬請求の留意事項、加算について	3.0	Zoom
5	未定		報酬を得る仕組み	法・制度	⑤訪問看護に関する法と制度の活用 レベルアップ編	1.5	Zoom
6	6/20(土)	AM	管理者とは	マネジメント	⑥訪問看護ステーションの労務管理	1.5	Zoom
7	8/8(土)	AM	持続可能な訪問看護・リスクマネジメント	経営的視点	⑦経営分析、マーケティングと営業	1.5	Zoom
8	9/12(土)	AM	管理者とは	マネジメント	⑧訪問看護の記録・実地指導の対策	1.5	Zoom
9	10/3(土)	PM			⑨多職種連携（地域や行政との連携の視点から）	1.5	Zoom
10	11/28(土)	AM	ケア提供体制づくり	ケア提供体制	⑩チームマネジメント コミュニケーション（アサーション） 多職種連携（ケア提供者との連携） （サービス担当者会議等含む）の視点から）	2.0	Zoom
11	11/19(木)	PM	持続可能な訪問看護・リスクマネジメント	事故や苦情対応、 ハラスメント	⑪交通安全・車両管理と神奈川県の実状	1.0	Zoom
12	12/7(月)	PM			⑫契約書・重要事項説明書の作り方	1.5	Zoom
13	12/21(月)	PM			⑬事故・苦情対応・接遇、 ハラスメントやトラブルへの対応	1.5	Zoom
14	未定		意見交換会	ステーション間の連携	⑭意見交換会	1.5	集合

2026年2月末～

ホームページやLINEによる周知

2026年4月～

各施設への案内メール

協議会地区ブロックでの周知

2026年6月13日

協議会総会資料に研修案内同封

研修項目ごと

研修項目ごとの時期に再周知

訪問看護管理者研修 受講者申込み～当日までの流れ

【参加希望者 ⇒研修の申込み】

ホームページの研修案内より当該研修チラシに記載のあるURLまたは二次元コードより申込み（FAXも可）

申込期限： 開催日の10日程度前

【主催者 ⇒参加者へ案内】

開催日の4日程度前

当日のZoom案内と資料をメール送付

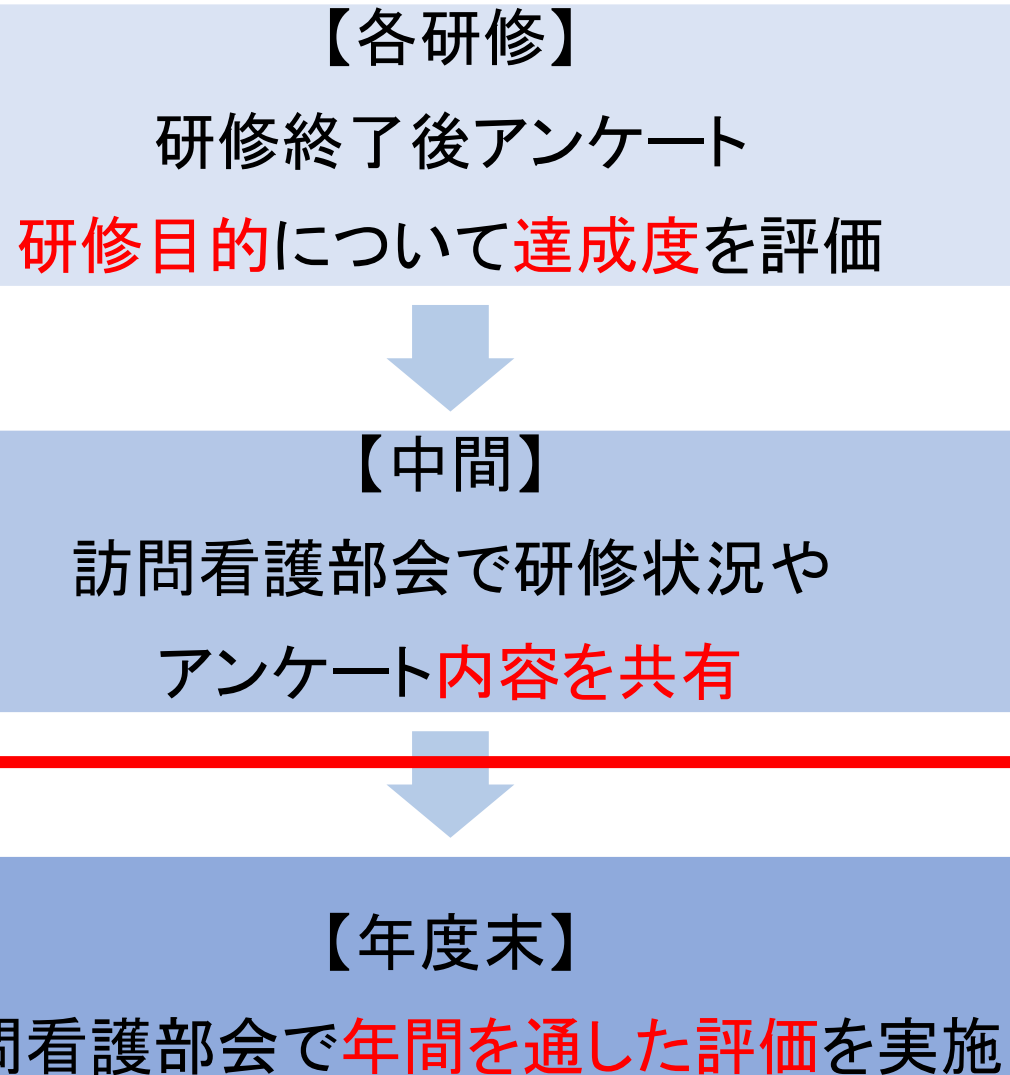
※参加費がある場合、振り込みについて案内

【研修当日】

Zoomの入室許可

参加者の確認

訪問看護管理者研修 評価について



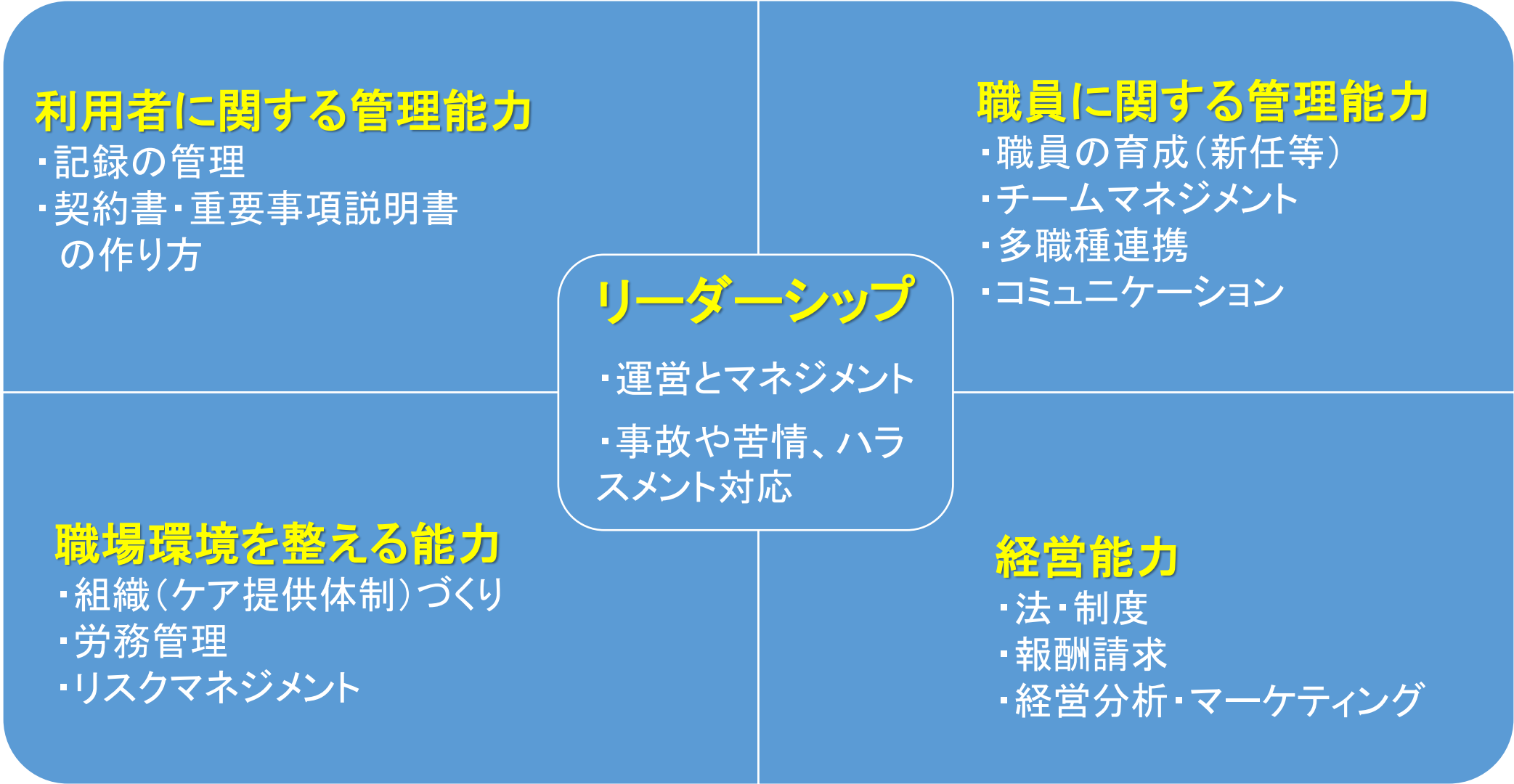
＜研修アンケート＞

4段階（5段階）で回答

1. 訪問看護に係る現行制度の理解が深まった
2. 日常業務において直面する課題に対し解決方法を理解することができた
3. 訪問看護師の指導・育成方法が理解できた
4. 世の中の変化に柔軟に対応ができ、安定した訪問看護ステーションを維持、管理するための方策が理解できた

訪問看護管理者研修 管理者に必要な能力の育成（研修内容との関連）

黄字：管理者に必要な能力 白字：本管理者研修における研修内容



2. 令和8年度 訪問看護ステーション管理者研修の拡充について (第1回～4回のアンケート結果)

神奈川県訪問看護推進事業(委託)

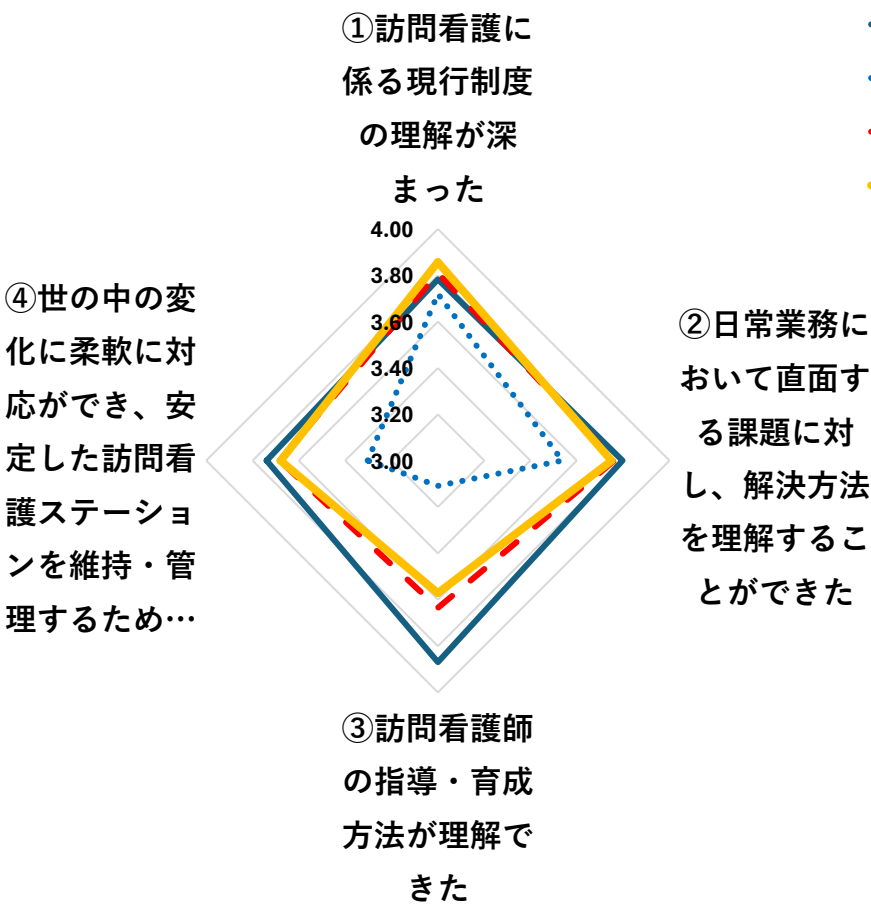
訪問看護管理者研修 2026年度 第1回～4回アンケート結果

第2回「訪問看護に関する法と制度の活用」は参加人数は事務職も含んでいるため最多だが、理解度全体平均は3.42で他の回よりやや低かった。

回数	研修テーマ			
第1回	第8次医療計画・訪問看護ステーションの運営とマネジメントの基本			
第2回	訪問看護に関する法と制度の活用（事務職含む）			
第3回	訪問看護管理者のための労務管理の基礎と実務			
第4回	経営分析、マーケティングと営業			
質問項目（項目ごとの理解度平均値）	第1回	第2回	第3回	第4回
	4月23日	5月16日	6月20日	8月8日
①訪問看護に係る現行制度の理解が深まった	3.78	3.72	3.81	3.86
②日常業務において直面する課題に対し、解決方法を理解することができた	3.80	3.54	3.76	3.75
③訪問看護師の指導・育成方法が理解できた	3.87	3.11	3.63	3.57
④世の中の変化に柔軟に対応ができ、安定した訪問看護ステーションを維持・管理するための方策が理解できた	3.74	3.30	3.68	3.68
理解度全体平均値	3.80	3.42	3.72	3.71
アンケート回収数	69	175	63	56
当日参加者数	87	228	80	56
申込者数	102	248	89	66

研修の達成度

- 4 理解できた
- 2 あまり理解できなかった
- 3 少し理解できた
- 1 理解できなかった



1 人材育成と職場環境

●スタッフを大切にすることの重要性

- ・人(スタッフ)を大事にすることが大切
- ・人を否定しない仕組みづくりを進めたい
- ・スタッフの気持ちに寄り添い、定着する職場環境を整えたい
- ・新入職者が定着するための仕組みづくりを実践したい

●人材育成の具体的な学び

- ・人を育てることについて深く学び、明日から実践したい
- ・スタッフとのコミュニケーションを深め、心理的安全性を作りたい
- ・ロールプレイングなどを活用していきたい

2 マネジメントと仕組みづくり

●仕組みづくりの重要性

- ・人のせいにならず、仕組みづくりを進めるべき
- ・仕組みを整えることで、平等で安心できる環境を作りたい
- ・具体的な方法を学び、自施設に適用したい

●経営視点の学び

- ・人・物・金の管理や数字の可視化の重要性を再認識
- ・経営状態を把握し、運営をしていきたい

3 研修で得た気づきと反省

●学びの気づき

- ・管理者としての役割を果たすために、スタッフの声を聞くことが大切
- ・訪問看護の魅力を再確認し、地域に根ざした活動を進めたい
- ・現在の課題にマッチした内容で、すぐに取り組めるヒントを得た

●反省と改善の意識

- ・忙しさでスタッフに向き合う時間が不足していたと反省
- ・スタッフの気持ちを理解し職場の雰囲気改善したい

4 訪問看護の役割と地域活動

●訪問看護の価値

- ・訪問看護師としての役割を再確認できた
- ・地域に根ざした訪問看護を目指し、まちの保健室事業を進めたい

●地域との連携

- ・住民とともに地域医療を作り上げる大切さを学び、取り組みたい

5 研修の内容について

●講義内容の評価

- ・分かりやすい講義で、共感と発見があった
- ・具体的な事例や仕組みづくりの方法が参考になった

【第1回まとめ】

1. 人材育成と職場環境の改善への意識向上
2. 仕組みづくりとマネジメントの重要性を再認識
3. 訪問看護の役割や地域医療への貢献の再確認
4. 講義内容への高評価と具体的な実践意欲の向上

1 診療報酬改定の理解と学び

●新設制度や加算の学び

- ・令和8年度の診療報酬改定についての解説が分かりやすく理解が深まった
- ・新設された加算や制度の要点を学び再確認できた
- ・新しい制度の留意点が理解できた
- ・訪問看護医療情報連携加算やベースアップ評価料等の内容確認が必要

2 制度や加算の複雑さへの課題

●内容の複雑さへの指摘

- ・加算の算定要件が細かく複雑になっていて届け出るのが大変
- ・制度が複雑化しており、理解が難しい部分がある
- ・厚労省が考える業務負担軽減と現場が求めるものが異なる
- ・新設された加算についてもっと詳しく教えてほしい
- ・駆け足での説明だったので、もう少しゆっくり聞きたかった

3 実務への活用と取り組み

●学びの実践に向けた意識

- ・学んだ内容を職員と情報共有し、実務に活かしたい
- ・加算を算定する体制を見直し、さらに取り組みたい
- ・訪問看護ステーション運営に活かすため、さらに勉強を続けたい

●参考資料の要望

- ・料金表の作成に参考になる資料を提供してほしい
- ・今回の改定についての資料がもらえたので良かった

4 研修内容への評価

●講義の分かりやすさ

- ・講義が分かりやすくまとめられており、理解が深まった

●研修の重要性

- ・制度改定についての研修は何度も受けて知識を再確認する必要がある
- ・今回の研修は非常に意義があり、知識を深める良い機会だった

5 制度改定の影響と提案

●現場への影響

- ・報酬改定で事務作業が増え、業務負担が大きくなっている
- ・制度が複雑化し、本来の看護の質向上よりも手続きに奔走している

●改善の提案

- ・厚労省に業務負担軽減のためのシステム提供を求めたい
- ・オンライン系の手続きが簡単でトラブルのないものを導入してほしい

【第2回まとめ】

1. 診療報酬改定の理解と新設制度の学び
2. 制度や加算の複雑さに対するさらなる説明の希望
3. 学びを実務に活かす意識と具体的な取り組みへの意欲
4. 研修内容への高評価と継続的な学びの必要性
5. 業務負担軽減や制度改善への提案

1 労務管理の重要性と学び

●労務管理の基本の理解

- ・労務管理は大事なので、しっかり理解して対応していきたい
- ・労務の基本を知ることの大切さ、内容も詳しく話が聞けてとても良かった
- ・管理者として理解しておかなければならない労務管理についてわかりやすく学んだ

●法的根拠の重要性

- ・法的根拠を持って対応することが職員の定着、安全、健康維持に繋がると学んだ
- ・知っておくべき法律について、時間外労働、直行直帰、オンコール手当などを学んだ

●制度改定の影響

- ・労務については一番難しく、年々改定に伴い変化しているため、情報が必要
- ・法改正の内容を分かりやすく説明していただき、働き続けられる職場運営に役立てたい

2 職場環境の改善と実践

●職場環境の整備

- ・スタッフが安心して働ける環境を作ることが管理者には必要
- ・労働者が働きやすい環境を整える必要性を強く感じた

●就業規則・システムの見直し

- ・再度、就業規則を見直す必要がある
- ・休日訪問の労務管理について自社のシステムに落とし込めるようにしたい

●職員との信頼関係の構築

- ・労務管理上のルールを理解していないと、職員との信頼関係に影響することを実感

●シフト作成と時間外労働

- ・シフト作成時の注意点を学び、今後に生かしていきたい
- ・直行直帰における労働時間の考え方が理解できた
- ・無駄な残業を減らすために事前申請を徹底する

●有給休暇の制度の理解

- ・有給を時間単位で取得可能であるとのことで、今後利用を検討したい

3 研修内容への評価

●講義の分かりやすさ

- ・講師の先生のお話が聞きやすく、わかりやすい講義
- ・基本的なことがわかりやすく説明されて良かった
- ・モヤッとしていたことがすっきりし、研修に参加して良かった

●研修の意義

- ・初めて労務管理の研修に参加し、体系的に学ぶことができた
- ・普段の看護の勉強会では学べない分野だったので、ありがたかった

【第3回まとめ】

1. 労務管理の重要性と管理者としての役割
2. 法的知識や制度の理解の必要性
3. 職場環境の改善や実務への活用
4. 講義内容の分かりやすさや研修の意義

1 経営管理の重要性

●経営の基本と意識の向上

- ・経営管理に活かし、数字で運営状況を把握することから始めたい
- ・管理者が経営に参画し、経営を意識することはとても大切
- ・訪問看護管理者として職員への目標設定や可視化に向けて対応したい

●運営の難しさと課題

- ・運営することの難しさを感じていたが、講義で学びを得た
- ・収益を考えると希望通りにはいかないことが多く、不満を聴きつつ経営を考える必要がある

2 データ化の重要性と具体的な活用

●数字の可視化と分析

- ・曖昧な感覚を数値化することでクリア感や説得力が増す
- ・医療保険と介護保険の比率や件数を見える化して分析したい
- ・毎月の数字を追うことで経営状況が見えてくることが分かった

●数字に基づいた意思決定

- ・数値化して分析し、先を見通した伝え方をする努力が必要
- ・数字をしっかりと出して目標達成に向けた具体的な方法をスタッフと共有したい

3 研修内容への評価

●講義の分かりやすさ

- ・納得してうなづく場面が多数あった
- ・具体的でわかりやすい講義で、非常に参考になった
- ・説明が非常にわかりやすく、苦手な計算方法も提示していただき嬉しかった

●研修の意義

- ・経営については素人だったが、講義を受けて必要な項目を理解できた
- ・訪問看護の現状や問題点を説明する際に非常に参考になった

4 学びの実践への意識

●実務への応用

- ・営業活動や利用者獲得に今回の学びを活かしたい
- ・事業所内で共有し、みんなで同じ方向を向いて利益アップを目指したい
- ・指標となる割合や計算方法を参考に経営に前向きに取り組みたい

●スタッフとの連携

- ・職員一人一人に具体的な理由を伝えられるようになりたい
- ・目標設定をスタッフと共有し、具体的な方法を考えていきたい

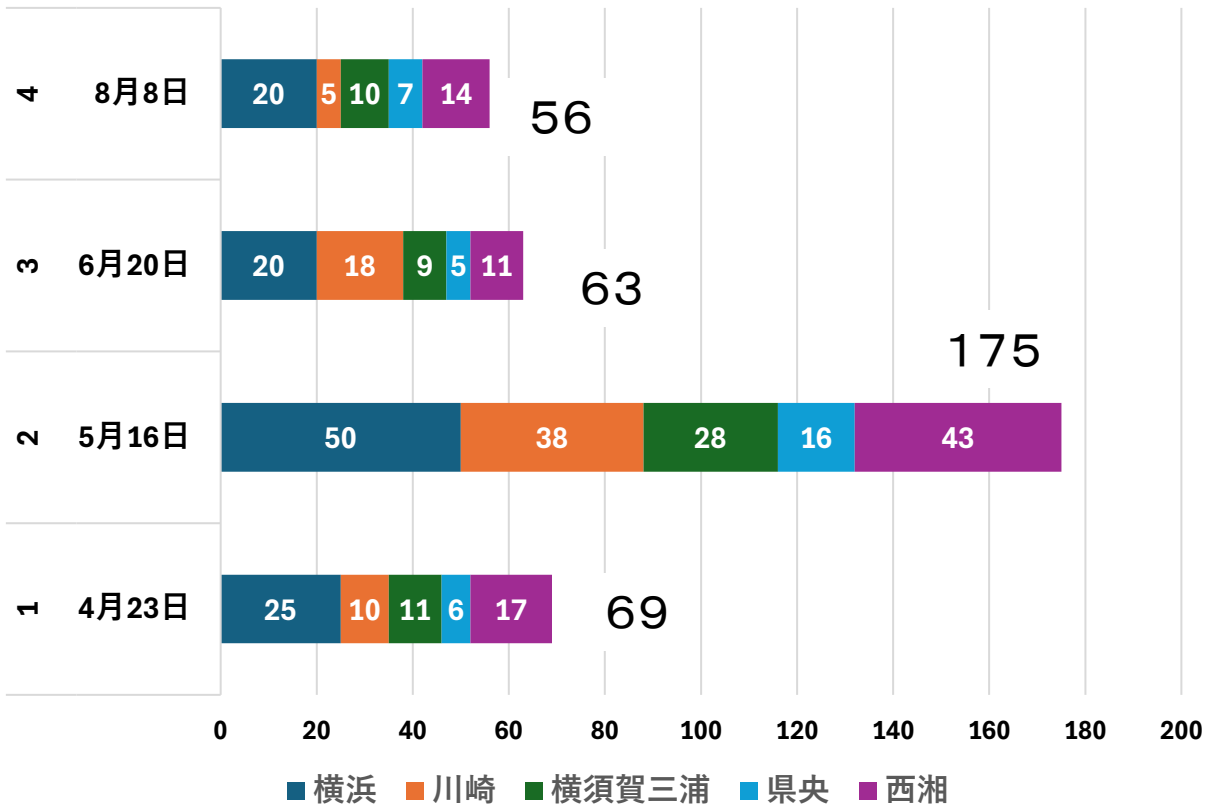
【第4回まとめ】

1. 経営管理の重要性と運営の課題
2. 数字の可視化と分析の必要性
3. 講義内容の分かりやすさと学びの意義
4. 実務への応用とスタッフとの連携

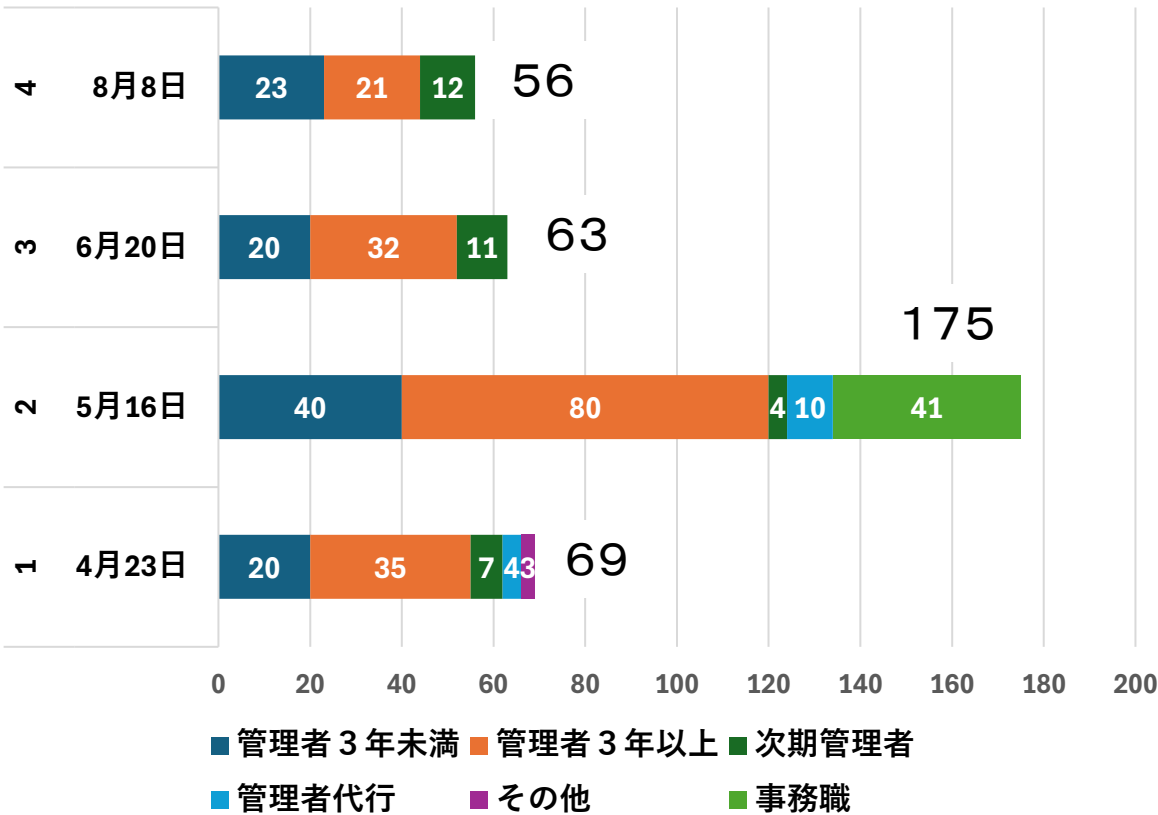
訪問看護管理者研修 2026年度 第1回～4回アンケート結果

ステーション所在地は各回とも横浜地区が最も多い。役職は管理者3年以上が多い。

ステーション所在地



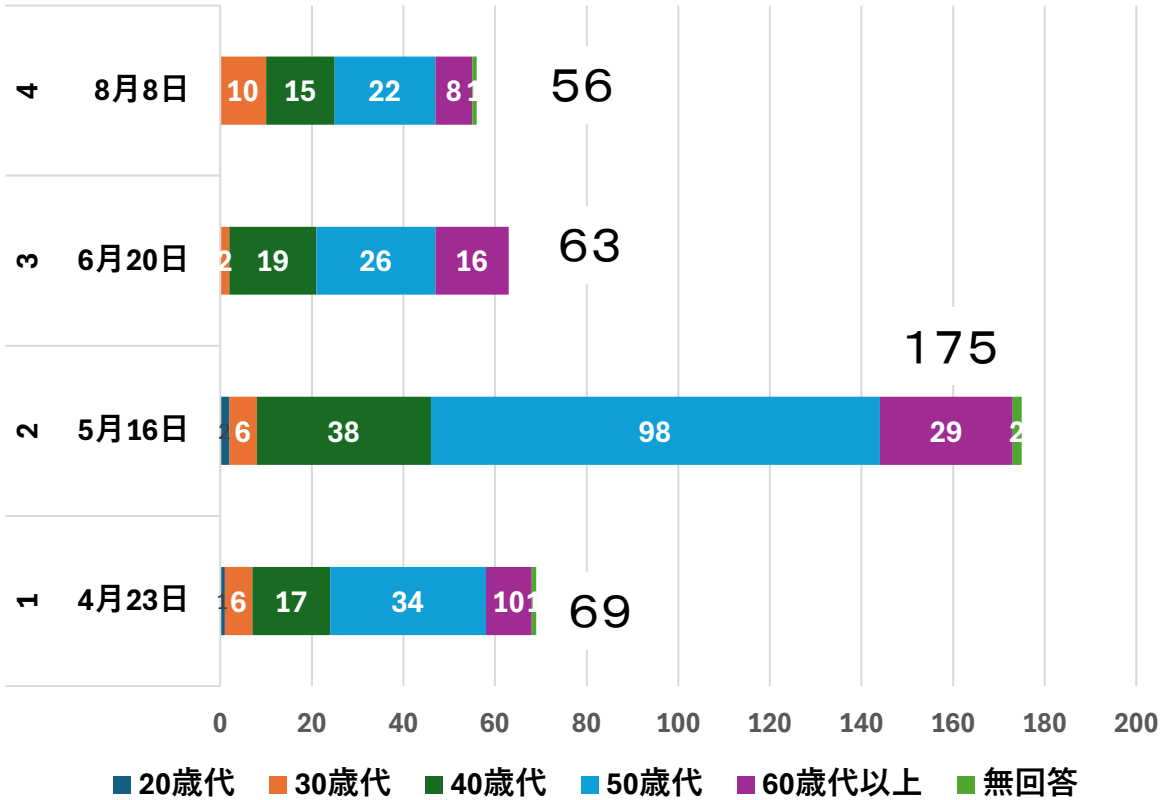
役職



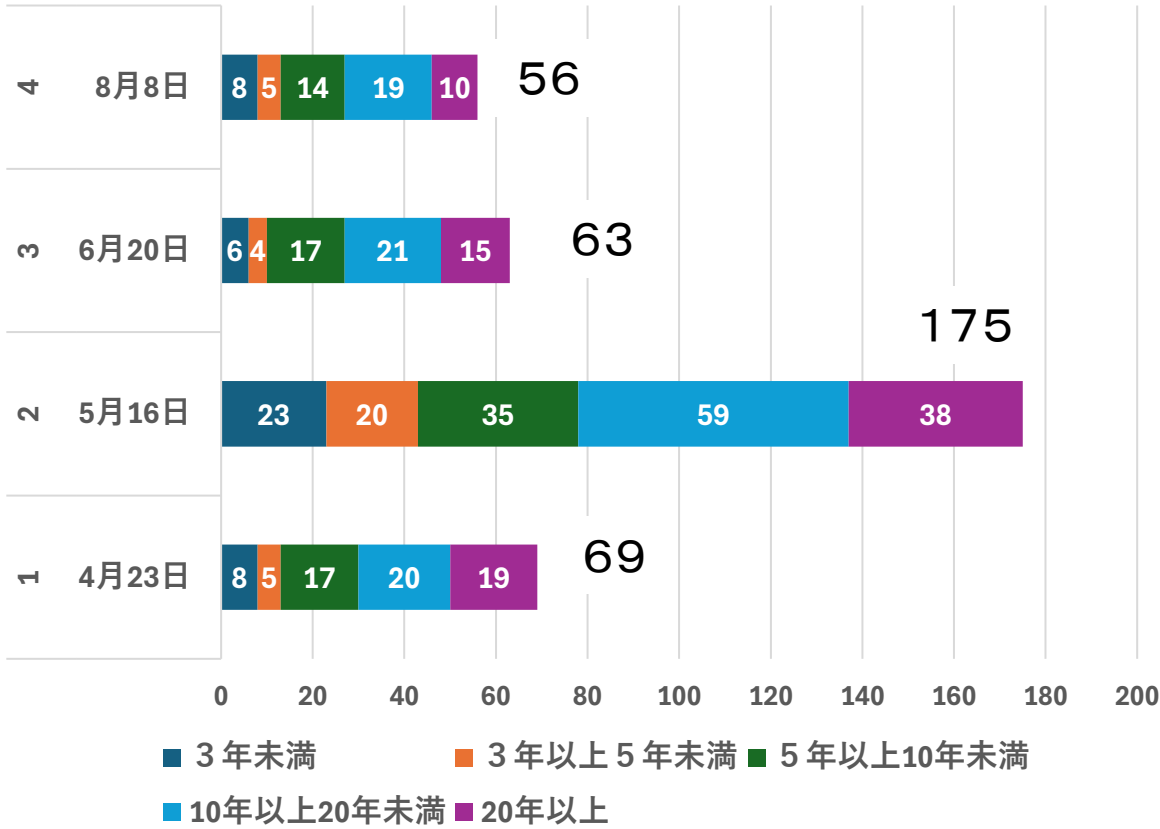
訪問看護管理者研修 2026年度 第1回～4回アンケート結果

各回とも、年齢は50歳代が最も多く、訪問看護経験年数は10年以上20年未満が最も多い。

年齢



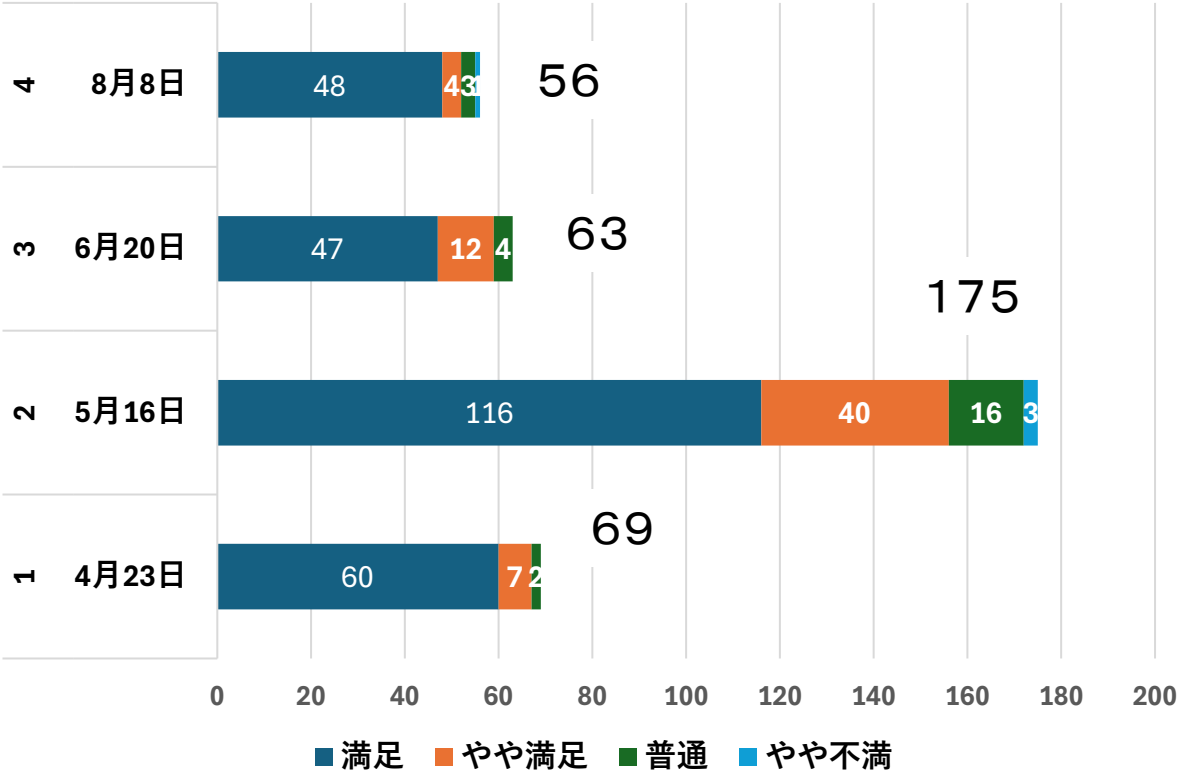
訪問看護経験年数



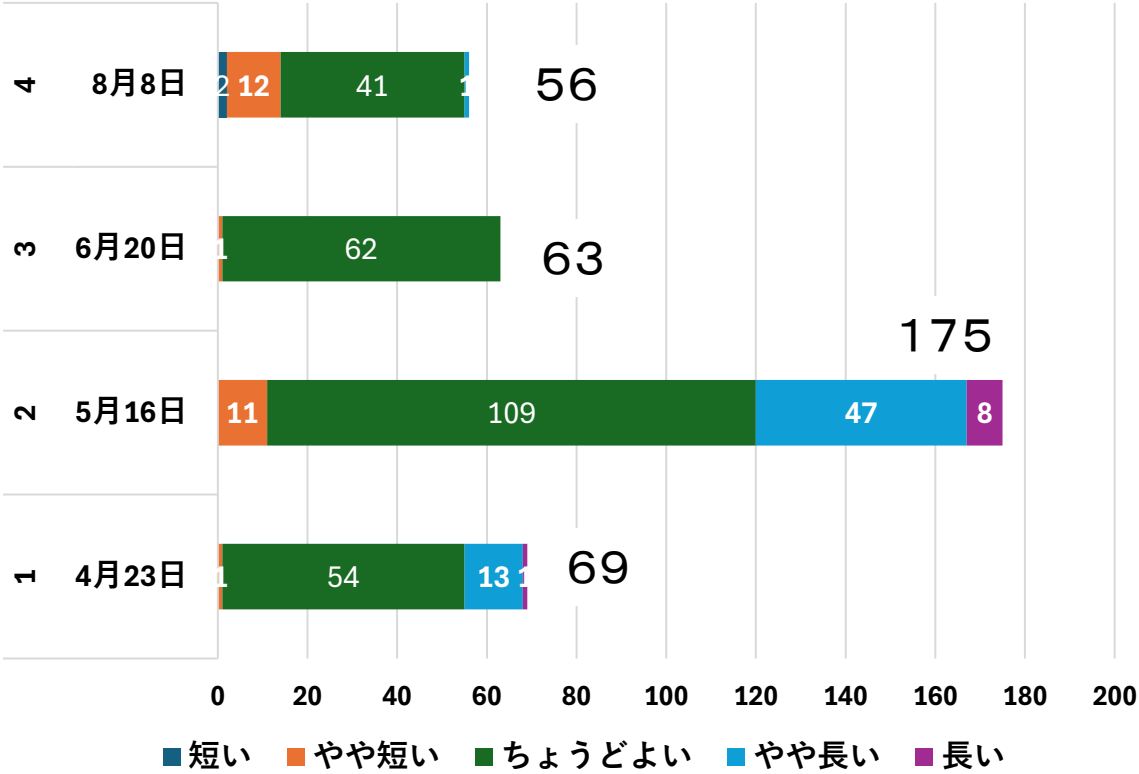
訪問看護管理者研修 2026年度 第1回～4回アンケート結果

各回の研修会の内容は約9割以上が「満足」「やや満足」、研修会の時間は6割以上が「ちょうどよい」と回答した。

研修会の内容



研修会の時間



【参考1】 管理者研修に係るニーズ調査結果 概要（R6年度実施）

（令和6年度第3回在宅医療推進協議会訪問看護部会 資料2・資料3より一部引用）

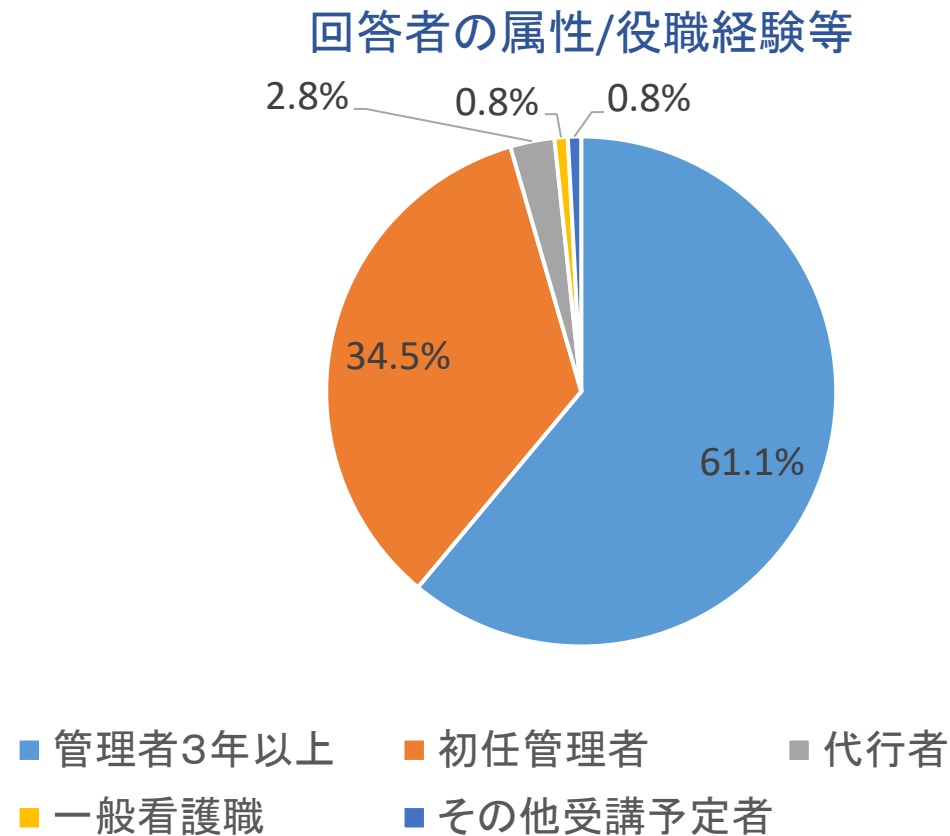
(1) 訪問看護ステーション管理者研修アンケート結果概要

目的	訪問看護管理者研修に係るニーズの調査
実施期間	令和6年11月21日～令和6年12月20日
実施方法	県アンケートフォーム(Web)による回答
対象者	県内の訪問看護管理者、管理者候補、一般看護職員、その他受講予定者
有効回答数	362件

(1) 訪問看護ステーション管理者研修アンケート結果 回答者の属性

役職経験等

管理者経験年数3年以上が最も多く61.1%であった

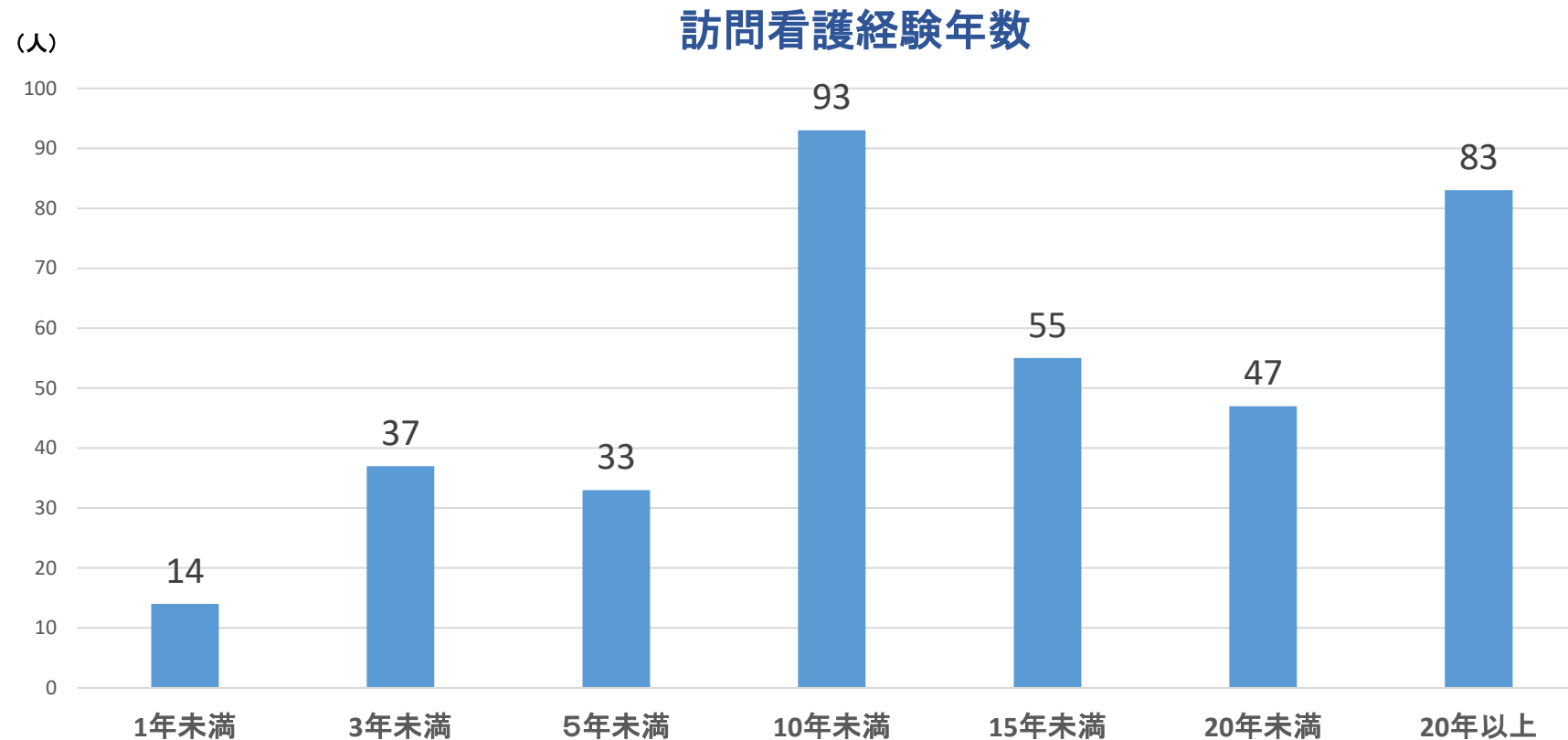


N=357

(1) 訪問看護ステーション管理者研修アンケート結果 回答者の属性

訪問看護経験年数

訪問看護経験年数は5年以上10年未満が最も多く93名であり、平均年数は約11年であった

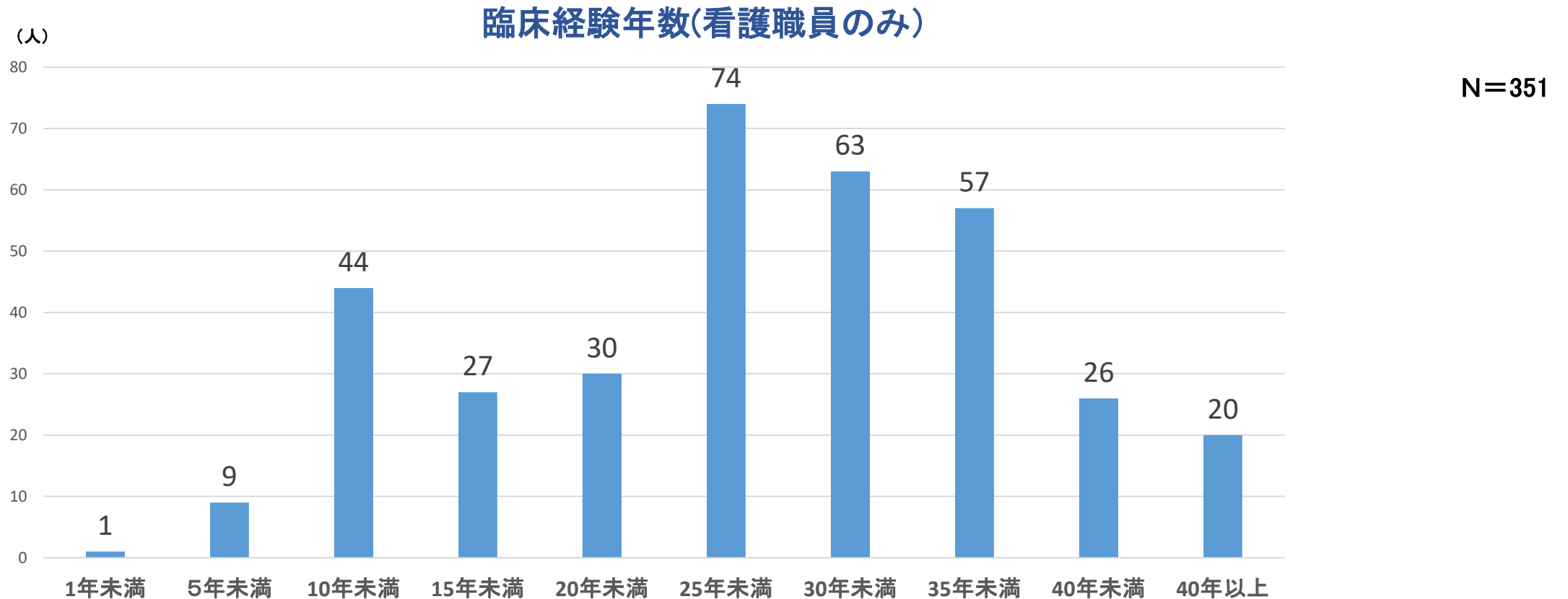


N=362

(1) 訪問看護ステーション管理者研修アンケート結果 回答者の属性

臨床経験年数(看護職員対象)

臨床経験年数は20年以上25年未満が最も多く74名であり、平均年数が約23年であった



訪問看護ステーション管理者研修の拡充の論点整理

今回のニーズ調査とこれまでの研修におけるアンケート結果等を踏まえ、今後の**管理者研修の方向性**について以下の論点に沿って検討した。

論点1



カリキュラムの概要について

習熟度、経験年数別、科目のパッケージ化(必修科目の設定)

論点2



開催方法について

対面、オンライン、オンデマンドによる研修について

論点3



開催時間・日数について

何時間の研修を何日間実施するか、どの曜日に実施するか

論点4



内容について

ニーズが高く、看護の質の向上に効果的な内容を検討

論点 1 カリキュラムの概要について

種類(例)	メリット	デメリット
習熟度別	○既に習得している内容を繰り返すことなく、より高度なスキルや知識を習得できる。習熟度に合った学習により、時間やリソースの効率的な活用が図れる	○既に習得している範囲内で学習が進められるため、新しいアイデアやアプローチの発展が制約され、新たな知識やスキルを習得する機会や刺激が少なくなることがある
経験年数別	○管理者の経験とスキルレベルに応じた適切な研修内容を提供ができる ○初心者や新任管理職には基本的なスキルやリーダーシップの構築を促す内容を提供できる	○経験が浅い管理者： 学習機会が限定され、成長意欲やモチベーションが低下する可能性がある ○経験が長い管理者： 研修が基本的な内容に偏り、興味ややる気の低下を招く可能性がある
科目の パッケージ化 (必修科目の 設定)	○研修内容やカリキュラムが一貫性を持つようになり、特定の目標に向けた学習戦略を構築するための基礎となる ○ステップバイステップで事前知識の習得を促すことができる	○関連する追加情報等が不足する可能性がある ○参加者のニーズやレベルのばらつきに対応しきれない場合がある ○個々の参加者の要求が制限される場合がある

論点2 開催方法について

ニーズの要約

R6ニーズ調査結果

- ✓ オンライン研修の希望が86.5%で最多
- ✓ 次いでオンデマンド研修の希望が43.6%
- ✓ 対面研修の希望は33.1%。対面希望者は研修全体の60%を対面で開催希望。
- ✓ 研修参加ができない理由は「時間がない」が最多。

R5管理者研修受講者アンケート結果



県協議会管理者研修
参加者

- ✓ オンラインとオンデマンドが参加しやすい
- ✓ GWは対面が望ましい

- ✓ オンデマンドは柔軟に受講できる
- ✓ 技術学習は対面が良い
- ✓ 対面研修は満足度が高い



横浜在宅協議会管理者
研修参加者

オンライン、オンデマンドの希望が多い中で、
対面学習に一定数の根強い支持者も

論点 2 開催方法について

対面研修は受講のハードルが上がるが、受講満足度が高く、ニーズも一定数ある…

受けやすさ	オンライン/オンデマンド 対面
技術の習得 意見交換	オンライン/オンデマンド 対面



継続的に受講者を確保するには
どんな開催方法がいいのか…



オンライン学習を主軸とし、オンデマンドの活用
及び必要時に対面学習とする



論点3 開催時間・日数について

ニーズの要約

R6ニーズ調査結果

- ✓ 開催曜日は休日AMの希望が最も多い
- ✓ 開催日数×開催時間の組合せでは、「年3日、1日2時間」の開催希望が最多。
- ✓ 研修参加ができない理由は「時間がない」が最多。

R5管理者研修受講者アンケート結果



県協議会管理者研修
参加者

- ✓ 平日は集中ができ、休日は余裕をもって学習できる

- ✓ 対面は木、金曜の夜が受けやすい
- ✓ オンデマンドで自由な受講を希望



横浜在宅協議会管理者
研修参加者

- ・参加しやすいのは、休日
- ・1回の研修時間は短時間
- ・オンデマンドで自由な時間の受講も希望

論点3 開催時間・日数について

長期間・長時間の受講の希望はあまりない…

		1回の希望開催時間			
		1時間程度	2時間程度	3時間程度	6時間程度
年間希望開催日数 (1日6時間想定)	半日	16	18	7	0
	1日	13	29	21	5
	3日	15	65	54	17
	5日	2	9	25	10
	6日以上	14	18	16	7

希望開催時間×希望開催日数の分析(資料2 p24抜粋)



継続的に受講者を確保するには
どんな開催方法がいいのか…

- 開催は土日祝日を基本とする
- 1回の研修時間は3時間以内
- 年間の受講日数は3日(6時間/1日)程度



ニーズの要約

R6ニーズ調査結果

- ✓ 「法と制度の活用」のニーズが最多
- ✓ 「経営・財務」、「労務管理」のニーズも高い
- ✓ その他「災害対応」や「ハラスメント対応」なども一定のニーズがある

R5管理者研修受講者アンケート結果



県協議会 管理者研修
参加者



横浜在宅協議会 管理者
研修参加者

- ・新任管理者研修
- ・制度活用
- ・労務管理
- ・コミュニケーションスキル
などの研修を希望

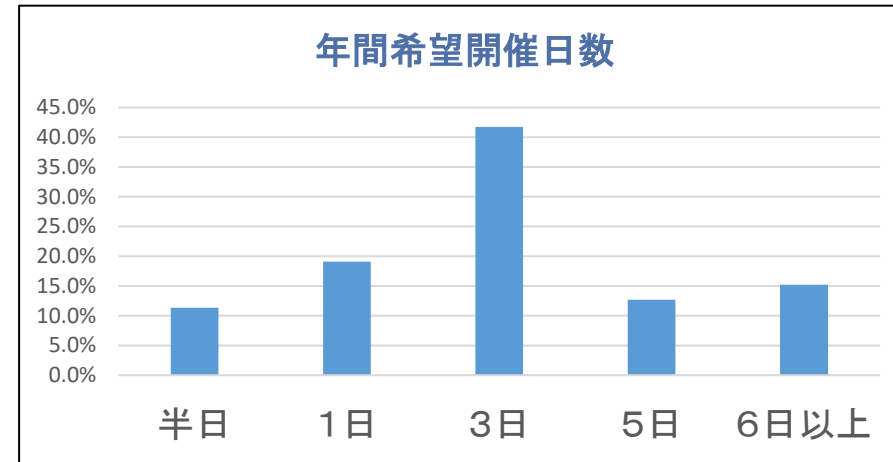
どの属性でも法と制度の活用、経理・財務の実際、経営分析の基礎と応用、労務管理、災害の対応と看護、人材の確保・定着、ハラスメントへの対応の希望が多い

論点 4 内容について

様々なテーマの希望がある一方、研修時間や日数を大幅に増やすことはできない…

ニーズ調査で希望者が40%を超えているテーマ一覧

- | | |
|--------|-----------|
| ✓法と制度 | ✓社会保障制度 |
| ✓経理・財務 | ✓人材の確保・定着 |
| ✓経営分析 | ✓ハラスメント対応 |
| ✓労務管理 | ✓マネジメント |
| ✓災害対応 | ✓BCP |



継続的に受講者を確保するには
どんな開催方法がいいのか…

- ニーズが高く、経営力向上に資する内容を重点的に扱う
- 毎年単発(選択)で様々なテーマを扱う
- 1回3時間程度で完結する研修とする



【参考】現状の訪問看護管理者研修

委託先：（一社）神奈川県訪問看護ステーション協議会

訪問看護管理者研修

1

制度活用管理者研修

管理者が、複雑な医療・介護保険制度の理解を深め、適切な事業所運営をできるようにする。

○対象者：管理者、請求担当の事務職員

○開催方法：Zoom・3時間 1回（4月）定員150名

2

初任管理者研修

管理者の役割、人材育成、初任管理者が直面する課題と解決方法を学ぶ。

○対象者：3年未満の管理者、次期管理者候補

○開催方法：Zoom・6時間 1回（6月）定員50名

初任管理者フォローアップ研修

労務管理についての学習、各事業所の持つ課題を明確化し、グループワークによる意見交換等を行う。

○対象者：3年未満の管理者、次期管理者候補

○開催方法：対面・6時間 1回（10月）定員50名

3

管理者スキルアップ研修

経験3年以上の管理者の役割や、訪問看護師育成のための技法を学習。また、時勢に則った管理手法を学習。

○対象者：3年以上の管理者等

○開催方法：対面・6時間 1回（12月）定員40名

時間 21時間
定員 290名

【参考2】 第8次保健医療計画に係る訪問看護の施策

（令和6年度第1回在宅医療推進協議会訪問看護部会 資料1より引用）

1. 第8次保健医療計画に係る訪問看護の施策

看護職員の確保と質の高い看護を提供するため、訪問看護の充実を目指します。

第8次保健医療計画における訪問看護充実に向けた施策の方向性と、現状の施策は以下のとおりです。

施策の方向性
✓ 訪問看護に関する研修事業を実施し、訪問看護に従事する職員の確保・定着を図ります。
✓ 訪問看護の安定的な提供に向け、訪問看護ステーションの経営の安定化と看護の質の向上を図るため、看護職員5人以上の訪問看護ステーションの増加を目指します。
✓ 訪問看護ステーションの安定的な運営のため、訪問看護ステーションの管理者の経営力向上のための支援を行います。

現状の施策
✓ 委託事業による訪問看護に関する研修を実施しています。
✓ 県高齢福祉課所管の「施設開設準備経費等支援事業」の広報を実施しています。
✓ 委託事業による管理者研修を実施しています。

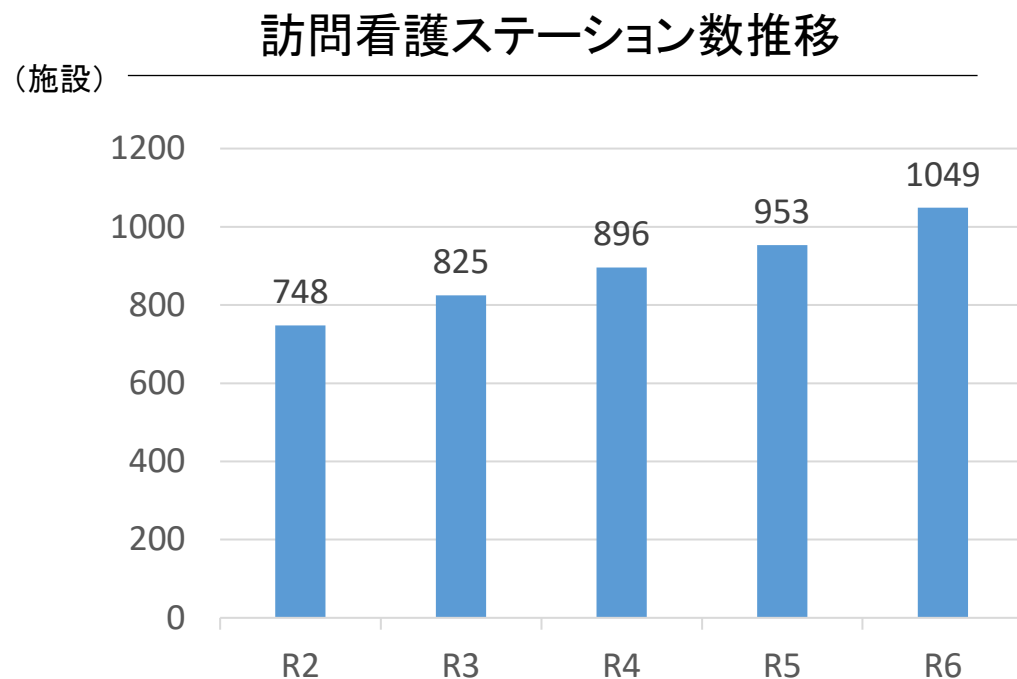


(第8次保健医療計画より一部抜粋)

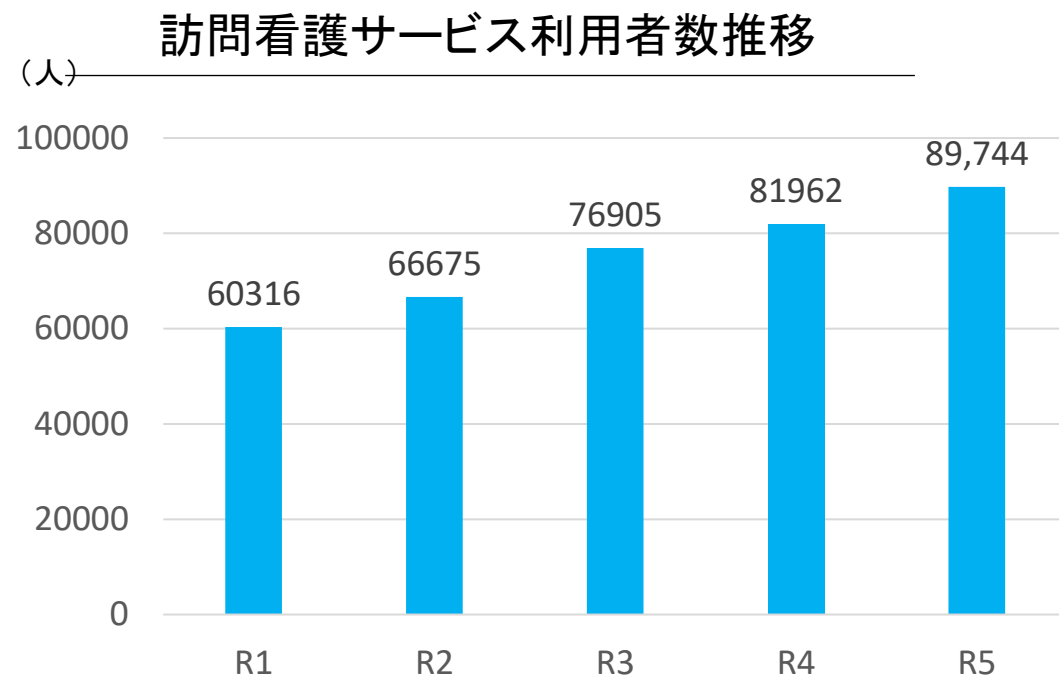
【参考3】 県内の訪問看護ステーションの状況（R6年度調査当時）

（令和6年度第1回在宅医療推進協議会訪問看護部会 資料1より一部引用）

2. 県内の訪問看護ステーションの状況



(出典) 県介護保険指定機関管理システム登録数より県医療整備・人材課にて作成



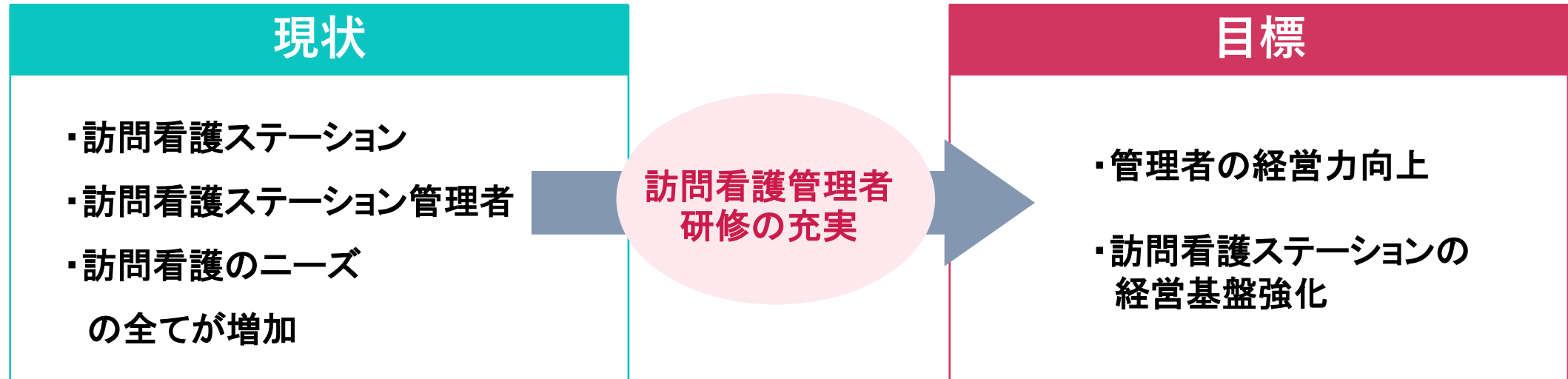
(出典) 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

- ・**県内訪問看護事業所数は増加傾向**
(R2年からR6年の間に**301**施設(約1.40倍)増加)
- ・**訪問看護事業所の増加⇒管理者の増加**

- ・**訪問看護サービスの需要は高まっている。**
(R1年からR5年の間に**29,428**人(約1.49倍)増加)

2. 県内の訪問看護ステーションの状況

訪問看護の重要性が増す中において、訪問看護管理者研修の拡充により、管理者の経営力向上と施設の経営基盤強化を目指します。



第8次保健医療計画に資する訪問看護管理者研修のねらい

- 管理者の経営力向上に資する研修の実施
- 受講人数の増加

2. 県内の訪問看護ステーションの状況

第8保健医療計画の期間中に、訪問看護ステーションの管理者研修の拡充をし、訪問看護ステーションの管理者の経営力向上の支援を行うことを目指します。

施策の方向性

- ✓ 訪問看護に関する研修事業を実施し、訪問看護に従事する職員の確保・定着を図ります。
- ✓ 訪問看護の安定的な提供に向け、訪問看護ステーションの経営の安定化と看護の質の向上を図るため、看護職員5人以上の訪問看護ステーションの増加を目指します。
- ✓ 訪問看護ステーションの安定的な運営のため、訪問看護ステーションの管理者の経営力向上のための支援を行います。

現状の施策

- ✓ 委託事業による訪問看護に関する研修を実施しています。
- ✓ 県高齢福祉課所管の「施設開設準備経費等支援事業」の広報を実施しています。
- ✓ 委託事業による管理者研修を実施しています。
➡ 管理者研修の拡充を目指します。

【参考4】 拡充前の訪問看護管理者研修(R6年度調査当時)

(令和6年度第1回在宅医療推進協議会訪問看護部会 資料1より一部引用)

3. 拡充前の訪問看護管理者研修

委託先：（一社）神奈川県訪問看護ステーション協議会

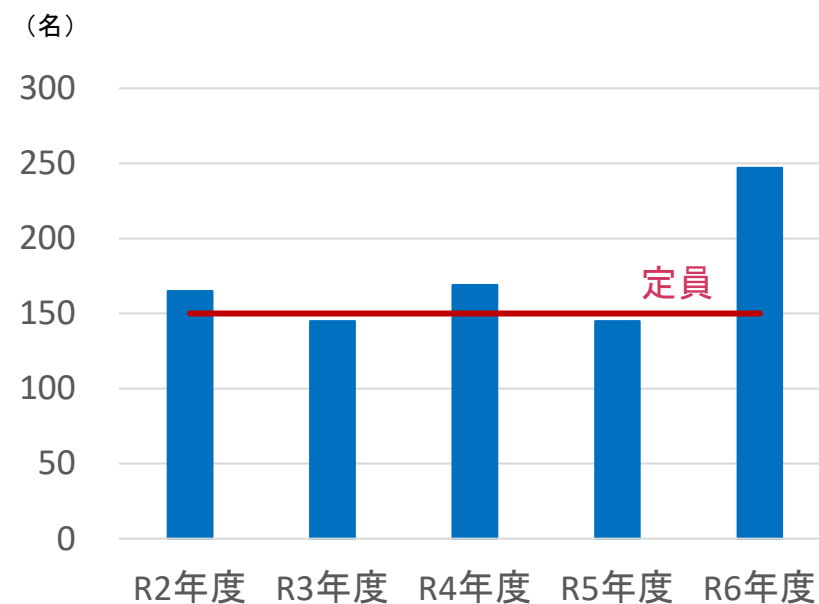
訪問 看護 管理者 研修	1	制度活用管理者研修 管理者が、複雑な医療・介護保険制度の理解を深め、適切な事業所運営をできるようにする。 ○対象者：管理者、請求担当の事務職員 ○開催方法：Zoom・ 3時間 1回（4月）定員150名
	2	初任管理者研修 管理者の役割、人材育成、初任管理者が直面する課題と解決方法を学ぶ。 ○対象者：3年未満の管理者、次期管理者候補 ○開催方法：Zoom・ 6時間 1回（6月）定員50名
		初任管理者フォローアップ研修 労務管理についての学習、各事業所の持つ課題を明確化し、グループワークによる意見交換等を行う。 ○対象者：3年未満の管理者、次期管理者候補 ○開催方法：対面・ 6時間 1回（10月）定員50名
	3	管理者スキルアップ研修 経験3年以上の管理者の役割や、訪問看護師育成のための技法を学習。また、時勢に則った管理手法を学習。 ○対象者：3年以上の管理者等 ○開催方法：対面・ 6時間 1回（12月）定員40名

時間 21時間
定員 290名

3. 拡充前の訪問看護管理者研修

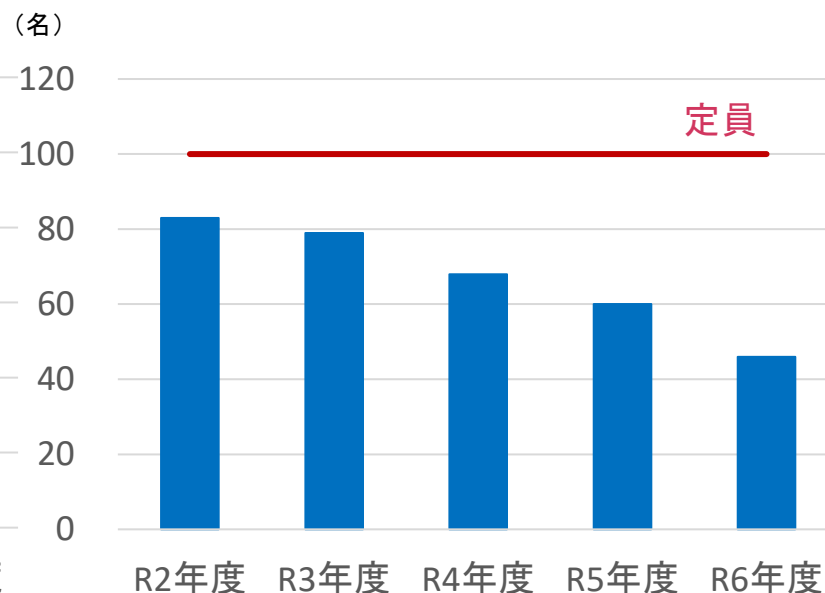
各研修の受講者数推移

制度活用研修受講者



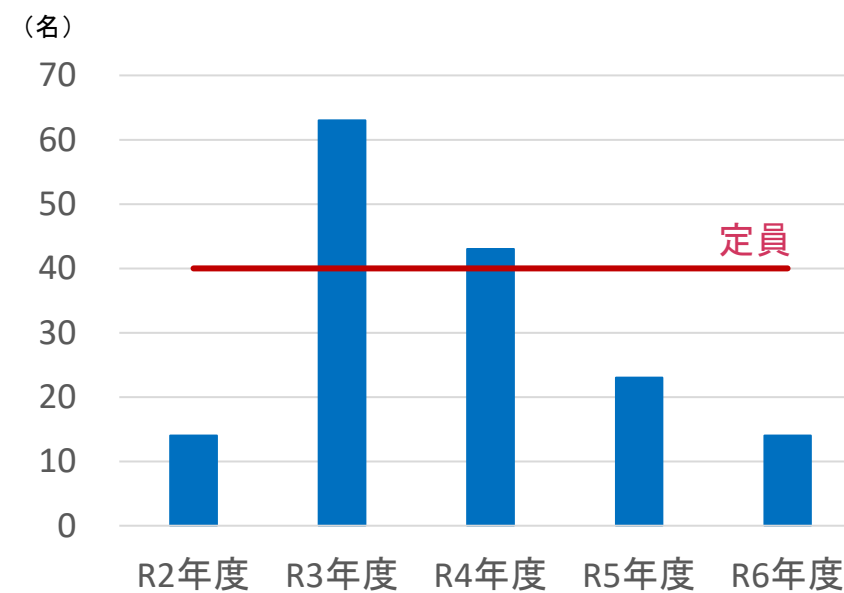
- ・ 報酬改定のある年は受講者が多くなる傾向。
- ・ 診療報酬や加算に関するニーズが高い。

初任管理者 & フォローアップ研修



- ・ 例年定員に達していない。受講者が減少傾向。

管理者スキルアップ研修



- ・ 定員に達する年と定員に満たない年が存在。

3. 拡充前の訪問看護管理者研修

現状のまとめ

受講人数の増加等に繋がる研修を目指す一方、現状の訪問看護管理者研修の受講者数は減少傾向にある。

そこで

管理者が訪問看護管理者研修に対して何を望んでいるのかを把握し、より多くの管理者が受講でき、かつ経営力向上に資する研修を継続的に実施できるような体制を、第8次保健医療計画期間中に構築する。