

令和8年度第1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8年8月27日（木）15時00分～17時00分
- 会 場 Zoom によるオンライン開催
- 出席者 滝口委員、鈴木委員、西田委員、早川委員、堀田委員
（事務局）高橋保健医療人材担当課長、近藤副技幹、小池主任主事、
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. 開会宣言と高橋担当課長より挨拶

3. 新任委員の紹介と委員長の選任

4. 事務局より報告1～5について資料に沿って説明

報告事項

- 1) 令和7年度訪問看護推進支援事業実績（資料2）
- 2) 令和8年度訪問看護推進支援事業計画（資料3）
- 3) 令和6年度看護職員就業実態調査（訪問看護ステーション）結果（資料4）
- 4) 第8次保健医療計画について（資料5）
- 5) 令和7年度訪問看護相談窓口の相談状況（資料6）

5. 報告1～5に関する意見交換

【鈴木委員】

（令和7年度訪問看護相談窓口の相談状況（資料6）について）ステーション数が増えているから相談内容は基本的なことを確認する質問が多いです。また訪問看護指示書に関する質問も多いです。この相談事業を訪問看護ステーション管理者研修事業に活かせるようにしたいです。

【滝口委員長】

（令和6年度看護職員就業実態調査（訪問看護ステーション）結果（資料4）について）看護職員が5人に満たないステーションが60%近くある一方、24時間対応のステーションが90%ありますが10年前はこれほど多くなかったように思います。3～4人で24時間対応しているのはかなり大変な状況なのではないかと思います。全数に近いステーションがそれぞれオンコール対応をしながらやる必要があるのかどうか、看護師が足りない中で本当に5人以上にできるのかなと思います。

【早川委員】

（第8次保健医療計画について（資料5）について）人口10万対の就業者数が全国最下位というのに驚きました。都市部の人材確保の難しさは現場でも感じていて、競合するステーションが増え人材確保競争になっています。どのように質を維持しながら人員を増やすか考えないといけないと思います。

経験が少ない看護師への教育体制を整えたり、ICTを導入したり、ワークライフバランスを図ったりという取り組みが大事で、事業所単体だけでなく横のつながりで助け合えるようになれば就業看護職員数の目標値も到達できるのではないかと思います。

【堀田委員】

（令和7年度訪問看護相談窓口の相談状況（資料6）について）川崎市看護協会でも訪問看護師養成講習会を行っているので研修分析は参考になります。

色々な事業所を訪問していますが事業所の体制は本当に多様です。横のつながりスキルやノウハウを共有して、共通する課題への対応を県全体で取り組み、こうした意見交換を通じて働く環境の改善に協力できればと考えます。

【西田委員】

（第8次保健医療計画について（資料5）について）就業者数を増やすためには新卒者を増やすか、既取得者を現場に復帰させるかの二つですが、教育の立場として少子化の中で新卒者を増やすのは難しい状況です。そういう中で訪問看護ステーションの就業者数が全国32位だとすると、病院の方がより厳しい状況にあるのではないかと感じました。

【滝口委員長】

横のつながりということですが、研修会の運営において何を集約して何を分散するのか、という視点で考えていくこともできるかもしれません。

6. 事務局より議題について資料に沿って説明

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（資料1）

7. 議題について意見交換

【鈴木委員】

ここまで4回終えて概ね好評だと考えています。次年度に向けて皆さんのご意見をお願いします。

【堀田委員】

細かいところを見れば色々あるのかもしれませんが、総合的に高評価ということで方向性

は間違いない印象です。

【早川委員】

カリキュラムも参加者のニーズに合わせて構成されていると思います。

研修における zoom の利用や週末開催も時間がない訪問看護ステーション管理者には合っていると思います。

最後の集合研修は管理者間のつながり作りという点を周知できれば、今後は最後に 1 回だけでなく途中に挟むこともできるかもしれません。

【滝口委員長】

今回の研修は受講者が毎回違うと伺いましたが、最後の集合研修にはどのような方に来て欲しいとか意図されている事とかあれば教えてください。

【鈴木委員】

集合研修は基本的にステーションの看護職を想定していますがどのような方が来られるのかは申込み状況を見てからの楽しみ、というところです。

【滝口委員長】

横のつながりを作るよい機会なので 1 回しか参加されてなくてもぜひ多くの方が参加できるように、という方向に進めていただきたいと思います。

これまでの管理者研修で減少傾向の参加者が増えたことは重要で、この点だけでも成功と言えると思います。経営上、加算が取れないと収益は上がらない構造になっているので、報酬制度の講義は人気があるのも当然で、例えばオンデマンドで繰り返し見ることができるようになればいいですね。

もうひとつ、この 4 つの研修目的（資料 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」スライド 3）はどちらかというところ「目標」なのではと思いました。研修の達成度を評価するのにはいいですが、もう一段高く、管理者の皆さんが各々持っている「理念」的なものを位置づけておいて、そのためにこの研修を受けるという構造にするとより受講者の方に響いて「利用者さんの幸せのために頑張ろう」という気持ちにつながるのではないかなと思いました。

【鈴木委員】

いただいたご意見をもとに意見交換会（集合研修）は具体化したいと思います。

初年度で対応しきれていないところもありますが、将来的にはオンデマンド式を導入することも一案として考えられます。まだ 4 回が終了したところですが、次年度についても概ねこの形で進めることが望ましいと考えていますがそれについてもご意見をお伺いしたい

です。

【西田委員】

研修においては、予想を上回る方が参加されてよかったです。対象を管理者に限定せず拡大したところが受講者数増に現れたのではないのでしょうか。

アンケート結果から、次年度の方向性も変更しなくてもよいように思います。制度活用研修は拡大してもよいかもしれませんし、経営分析やマーケティングは事務職にも関わってくるので参加できるようにしてもよいかもしれません。

【堀田委員】

研修については今の形を続けながらブラッシュアップしていくとよいと思います。

訪問に対する対価や加算については、問題点を横のつながりから全体の共通認識まで上げていくことで環境改善につながるだろうと思うのでとても共感しました。

【早川委員】

研修については全体の枠組みは同じでもよいと思います。個人的にはハラスメント対応は事業所が取り組むべき課題だと考えているので参考にさせていただきます。

【滝口委員長】

訪問看護ステーションの管理職をしていた時に、事務職員を含めてすべての職員が報酬制度を勉強するようにしていました。それにより加算取得が増えて管理者としては非常に楽になりました。一案として代行等を含めた管理者や事務職員だけでなく受講可にしてもよいかもしれません。

研修については引き続き次年度も概ねこの形で進めることに賛同します。対象を拡大する等については検討の余地があるとも思います。

また訪問看護が持つ価値、理念というところを目標という形で位置づけられたらさらによくなると感じています。

本日はありがとうございました。

8. 事務局より閉会の挨拶