



資料3

(2) 訪問看護ステーション管理者研修の今後の方向性



目次

○訪問看護ステーション管理者研修の拡充について ○プログラム構成の例

- 論点 1 : カリキュラムの概要について
- 論点 2 : 開催方法について
- 論点 3 : 開催時間・日数について
- 論点 4 : 内容について



訪問看護ステーション管理者研修の拡充について

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

(令和6年度第1回訪問看護部会 令和6年7月23日)



管理者研修の拡充

管理者研修拡充による期待する効果

- 経営基盤の強化による持続可能な訪問看護ステーションの増加
- 管理能力の高い管理者の増加による看護の質の高い訪問看護ステーションの増加

プログラム構成の例：パターン1，2

パターン1

選択科目

法・制Ⅰ

法・制Ⅱ

経営Ⅰ

経営Ⅱ

〇〇看護

その他



選択科目により受講の自由度を高め、受講者の関心に基づいた学習を提供する

パターン2

法・制度

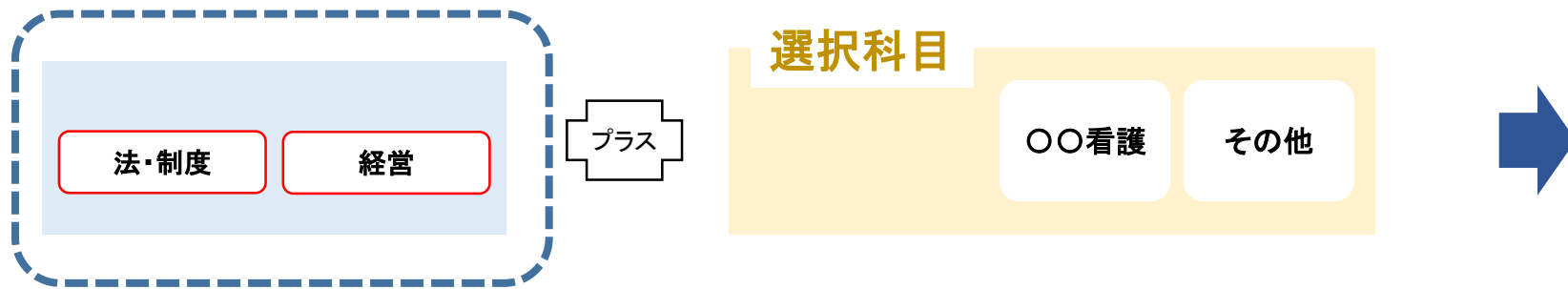
経営



ニーズの高い科目をパッケージ化(必修科目の設定)し学習することにより、経営力強化を図る

プログラム構成の例：パターン3，4

パターン3



ニーズの高い科目のパッケージ化(必修科目の設定)に加え、選択科目を受講することにより、経営力強化を促進し、多様な知識と技術の習得を図る

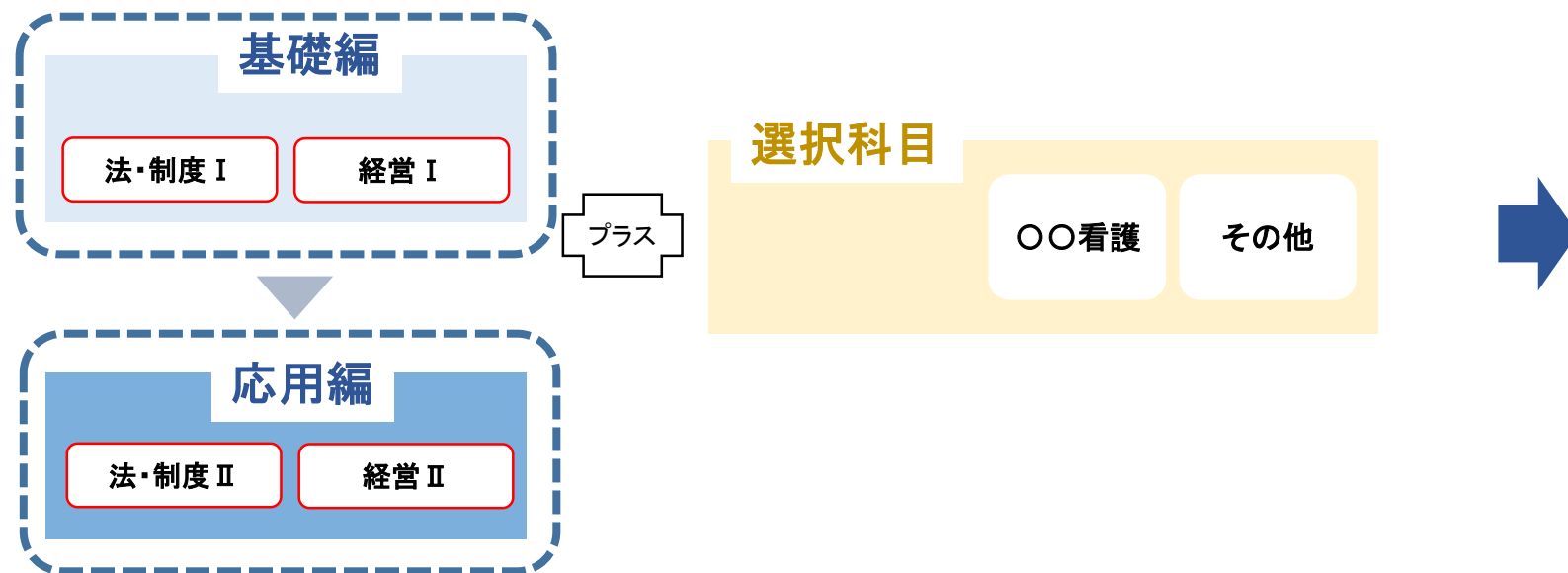
パターン4



ニーズの高い科目をパッケージ化(必修科目の設定)し段階別に学習することにより、経営力強化を促進する

プログラム構成の例：パターン5

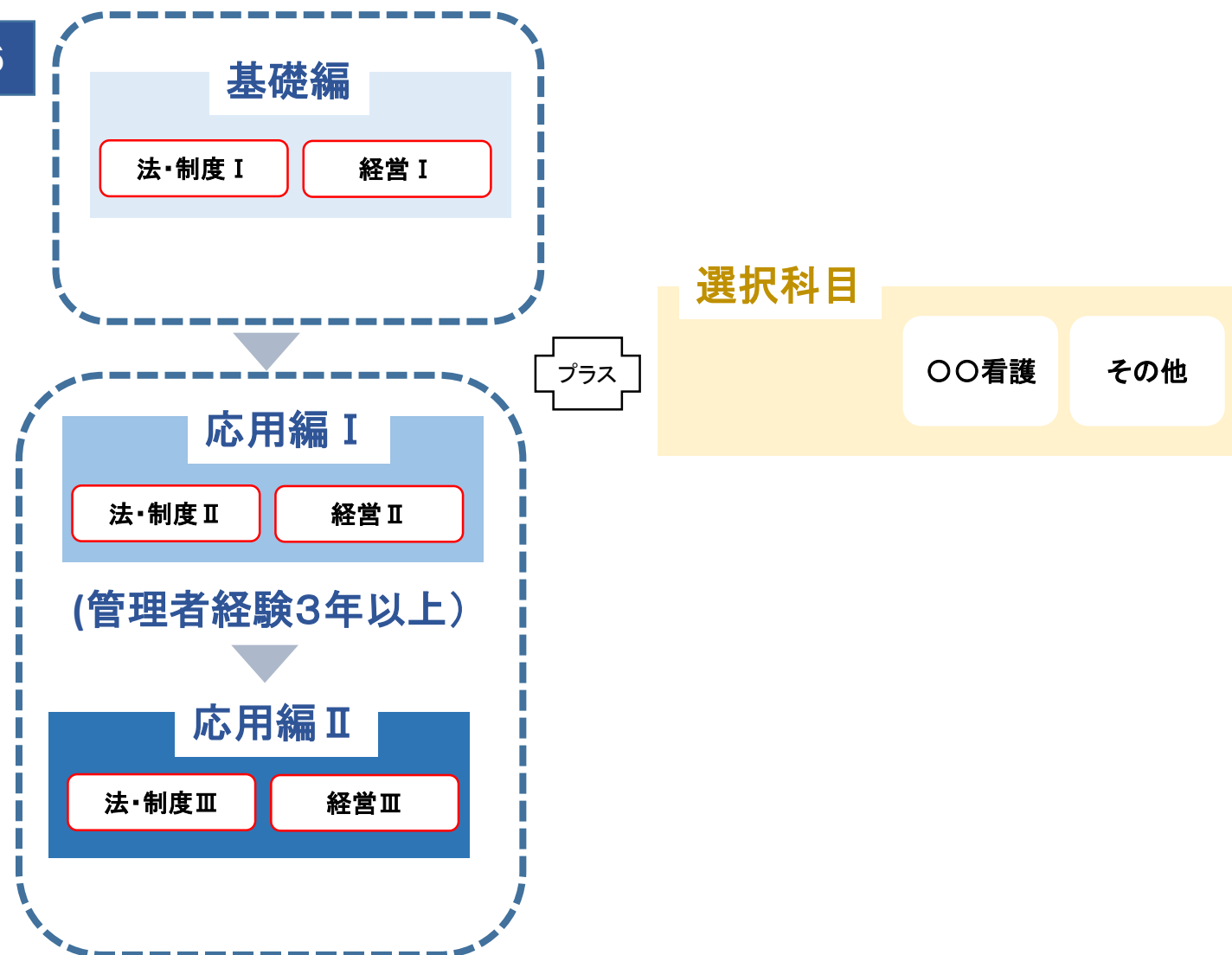
パターン5



ニーズの高い科目のパッケージ化(必修科目の設定)と段階別による学習に加え、選択科目を受講することにより、経営力強化を促進し、多様な知識と技術の習得を図る

プログラム構成の例：パターン6

パターン6



ニーズの高い科目のパッケージ化(必修科目の設定)と段階別(3段階)による学習を促進することに加え、選択科目を受講することにより、経営力強化を促進し、多様な知識と技術の習得を図る

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い。

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-(1) カリキュラムの概要について

習熟度別を基準にする研修について

メリット

○参加者がすでに習得している内容を無駄に繰り返すことなく、より高度なスキルや知識を習得することができる。参加者が自分の習熟度に合った学習を行うことで、時間やリソースの効率的な活用が図れる。

デメリット

○参加者が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。

論点 1-(2) カリキュラムの概要について

経験年数別を基準にする研修について

メリット

- 経験年数別にクラスを分けることで、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することができる。

デメリット

- 経験が浅い管理者への学習機会が限定される可能性がある。これにより、成長意欲やモチベーションが低下する恐れがある。
- 経験が長い管理者にとっては、研修が基本的な内容に偏り、興味ややる気の欠如を招く恐れがある。

論点 1-(3) カリキュラムの概要について

科目のパッケージ化(必修科目の設定)について

メリット

- 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。
- 研修のステップバイステップな進行や、事前知識の習得を促すことができる。

デメリット

- 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

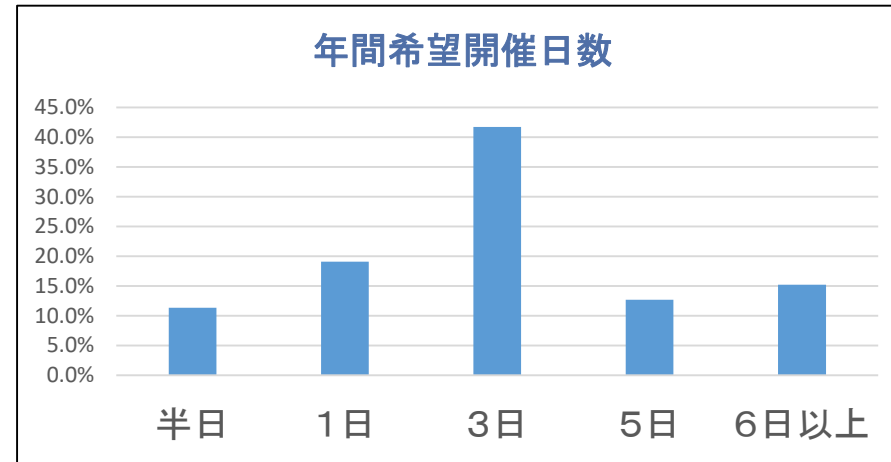
どの属性でも法と制度の活用、経理・財務の実際、経営分析の基礎と応用、労務管理、災害の対応と看護、人材の確保・定着、ハラスメントへの対応の希望が多い

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) 横浜市補助金事業

	ナーシング・スキル(横浜市補助金事業)
対象者	横浜市の事業所職員
開催方法	オンデマンド
ボリューム	基礎、専門 69講義 特定行為研修 585時間 精神科看護 20講義
費用	1ID 年間約823円
特徴	1講義10分程度の講義を多数用意。 キャリアラダーと対応しているため、体系的な学習が可能

説明は以上です。