

令和6年度第3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7年2月14日（金）14時00分～16時00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【報告】看護職員就業実態調査結果報告について資料4の説明

4. 資料4の内容について意見交換

【草場委員長】

次第に議題とありますが、議事の検討に多くの時間を用いたいと思いますので先に報告から進めます。報告について質問、感想等伺います。

【鈴木委員】

常勤職員が多いと離職率が低いというのは以前から言われていたことで、皆さん苦勞されている。反面、新規事業所は3～5人の小規模の増加が多いというのは人材確保が困難なのではと思います。生産者人口が減り、看護師もあちこちで奪い合い、やりくりしないといけない状況になっているなという印象です。

【堀田委員】

調査回収率が上がっていたり、川崎地域の離職率が低下したりと、いい兆しが出ていることと、やはり大規模化の必要性とか、安定的な運営のために改めて課題が明らかになった結果だなと思いました。

【伊藤委員】

特定行為等の研修について、研修修了者のいるステーションに何うと、算定料金が乗るので費用が高くなるから、わざわざ高い人を寄越さないで欲しいというケアマネ、利用者の希望があるという話を聞くので、専門性の高さについて、もう少し周知を必要とするのではないかというのが1点。研修参加については、現状、ステーションのマンパワー不足が非常に大きな障害になっている。例えば日看協の研修日程は金土と配慮されていても、実際は緊急対

応等のステーション運営が優先になる。特定行為研修になると更に期間も長く費用も負担が大きくなるのにステーションに還元できないところが課題だと思います。

【草場委員長】

大規模ステーションの方が、離職率が低いということ、3～5人規模のステーションが増えていることが今回の特徴で、廃止・休止になるステーション数と併せて見ていく必要があるのではと思います。マンパワー不足については、特定行為研修に出したくても出せない、また、費用の問題があることも、意見として出ました。

5. 事務局より【議題1】令和7年度在宅看護に係る事業計画案について資料1の説明

6. 資料1の内容について意見交換

【草場委員長】

資料1 p.2 オの事業、県が協議会に委託している新任訪問看護師育成事業のプログラムの費用対効果はどのようになっているのか教えてください。

【鈴木委員】

やはり開設準備補助金は申請しづらい。申請が少ない理由についてチラシのためという評価でしたが、上限額がかなり高額かつ補助率 10/10 なので、もう少し手上げしやすくなるような、チラシ以外の工夫があるかもしれないですが、高齢福祉課の事業なので難しいということでしょうか。

【堀田委員】

今回、新規で訪問看護相談の事業化がされていますが、今までも事業所管理者の皆さんには困ったこと、悩みはあったと思いますが今まではどうしていたのか。そういう声が事業化に繋がったではと思うので経過を教えてください。

【天下井】

新任訪問看護師育成プログラムの費用対効果については、研修参加充足率の結果が出ており定員に満たない年もあったと記憶していますが、プログラムは研修以外でも増刷し、活用いただいております。また、広報と併せて、販売も継続して勧めていただいております。日頃から活用していただくことで質の担保に繋がっていると考えています。継続して研修ができていることは評価できるのではないかと思います。

次に補助金の広報については、非常に苦慮しているところです。高齢福祉課では他の補助金同様に担当部署、市町村に連絡していると聞いていますが、そこから先どのようにステーションに届くのかについては市町村により若干の違いがあると認識しています。昨年度は県

看護協会にご協力いただきチラシを配布したのですが、結果 1 件でしたので、検証していく必要があると考えています。

訪問看護ステーションからの相談は、これまで県看護協会において対応いただいておりますが、新年度以降の継続が難しいと伺い、支援が継続できるように検討いたしました。

【草場委員長】

相談事業の委託は、どのくらいの予算がつくのか教えていただけますか。

【萩原】

まだ契約選考が終わっていないためお答えできません。

【草場委員長】

現状の相談事業は私ども県看護協会が行っています。担当していた私の退職に伴い相談事業が途切れてしまうということで協議会にも相談していました。電話相談が年間 450 件くらいの規模です。

この事業計画案については、これでよいということで、次に進めていきたいと思います。

7. 事務局より【議題2】訪問看護管理者研修の拡充について資料2・3の説明

8. 資料2・3の内容について意見交換

【草場委員長】

論点ごとに、ご意見をいただきたいと思います。

まず資料3-p.8 論点1(1)カリキュラムの概要、習熟度別についてご意見を伺います。

【鈴木委員】

メリットデメリットは、その通りだと思います。現在は管理者経験3年未満、3年以上に分けた研修を行っています。過去を振り返ると30年ほど前に新しい訪問看護ステーション、新任管理者が増えた時期に3年未満の新任管理者対象の研修を、ということで始めたようです。習熟度が違う方に一緒に研修を受けていただくのは、組み立て方にもよりますが、習熟している方でも基礎を振り返る機会になりますし、これからの課題です。

【堀田委員】

やはりカリキュラムは一貫性があることが重要だと思います。どれだけデメリットを少なくしていくかということ、パターンの組み合わせで考えるといいのではと思います。

【伊藤委員】

何を習熟度の基準とするのが難しいのではと思います。例えば、ステーション規模によって対象の利用者も慢性期から重度化、要介護度が変わりますし、訪問看護経験年数によっても違います。訪問看護師は中途採用が多くその臨床経験や研修履歴が異なるので、その評価基準、方法が明確になると、現在の自己のレベルと目指すものが明確になるのではと思いました。横浜市の人材育成キャリアラダーでは CDP（看護実践能力評価指標）1～5 の基準が明確にありますので、そのような基準を示せるのがいいのかなと思いました。

【草場委員長】

それでは次に 1（2）経験年数別について、ご発言をお願いします。

私も伊藤委員がおっしゃるように、訪問看護には元々の受けてきた教育・スキルが違う看護師が集まるので、どこを基準にして作るのか難しいと思いました。また、法制度は定期的に変わるので、改正のポイントをその時々で学んでいくことが必要ではないかと思いました。

【鈴木委員】

委託を受ける側では大変悩ましいところです。研修委員会の 7～8 人が協議して作っているのですが、委員の中でも背景はバラバラ、臨床経験が長くても訪問看護は初めて、コスト管理や労務が全く分からないとか、反対に若くても 1 から自分で訪問看護をやる、プレイングマネージャーの管理者さんは、ものすごくよく分かっている。年数で分けるのはいかがかなと思います。ただ繰り返しになりますが基礎のキは本当に大事なので、時々振り返りながら、というのは感じます。

【堀田委員】

基礎編はキャリア等に関係なく最新の情報を得るような共通する部分で、プラスアルファ選択科目になりうる分野には習熟度や経験年数を反映したカリキュラム、個々の管理者の背景やニーズに合わせた構成イメージになるのではないのでしょうか。

【伊藤委員】

経験が浅い管理者対象の研修と一口にいても、マネジメントや人材育成、経営等々、学ぶ項目は多岐に渡るので、パッケージにするにしても「管理」1 項目ではなく、その 1 項目の中を幾つかに分けた上で、そのうち 2 つをクリアできるようにする、などすることで自分の今のレベルとか、苦手部分を明確に学べるのではないかと思いました。

【西田委員】

論点の前にプログラム構成の例が示されていますが、これに基づいてパッケージ化がいいのか経験年数別がいいのか、カリキュラムを考えてみてはいかがかと思います。

年齢や経験年数関係なく選択ができるという方向性がいいいのであれば、パターン 6 は当てはまらない。経験に関係なく関心度が高いものについて、特に法律と経営に関してパッケージ化して皆さんに受講いただく、加えて自分のスキルや求めるニーズに合わせたものを選択科目から選ぶという構成が望ましいのではないかと思います。論点 1 (1) ～ (3) からではなくプログラム構成 1 ～ 6 から選ぶのがよいのではないのでしょうか。

【草場委員長】

研修をどのように作るかについて、プログラム構成から考える方法もあります。今回は事前のアンケート結果を振り返るところから始めよう、ということなので論点 1 から 4 に沿って進めていますが、最終的には構成パターンに戻って、まとめまでできればと思います。では次に、論点 2 開催方法ついて、ご意見を伺います。西田委員のご意見のようにパターンと合わせてのご意見でもいいのですが、いかがですか。

【鈴木委員】

協議会の研修受講者アンケートの結果も同様です。アフターコロナでオンライン研修に慣れたということもあります。曜日については、やはり土日祝日希望が多い。オンデマンドも希望が多いことは承知していますので、今後、協議会でもオンデマンド研修ができるようにしていかなければならないと考えています。

管理者研修のうち制度活用管理者研修はオンラインです。これは皆さんのご希望が高くて参加者も多い。一方で初任管理者研修の 2 回のうち 1 回は必ず集合研修です。というのもアンケート結果からそのようにしているのですが、若い管理者さんたちが、グループワーク等、互いの顔の見える研修を受け、名刺交換をして、ステーション同士のネットワークができるという素晴らしいメリットがありますので、対面は必ずどこかで入れていかなければならないと思います。また、2023 年度に限っては 3 年以上対象のスキルアップ研修も対面にしましたが、やはり満足度は非常に高いという結果が出ていますので、オンライン・オンデマンドを組み合わせながら対面を必ず入れていこうと考えています。あとは協議会独自研修ですが、ハイブリッド形式の研修を川崎市看護協会のご協力をいただき開催予定ですので、その結果も見ながら運営方法も考えていきたいと思っています。

【伊藤委員】

研修のねらいと期待する効果を考えると、何の比重を高くすればいいのか。オンライン・オンデマンドの希望者が多いので、最初のねらいである「受講人数の増加」はおそらく可能だろうと思います。しかし、オンライン・オンデマンド講義だと実際に視聴している状況は、よくわからない。流し見や、ながら見で身につかないのであれば、例えばグループディスカッションなどを入れると視聴効果が上がる。そういう工夫があるといいのではと思います。次に、期待する効果について、「持続可能」とか「訪問看護ステーションの質」がこの研修

を受けた結果、向上するのかどうかを追うのであれば、小テストを入れるとか、研修前後で評価をするなど、少し課題があるように思います。

【草場委員長】

研修の目的やテーマ性の出し方、効果・アウトカムの見え方をどのようにするかは、いろいろな方法があります。小テスト、研修前後のアンケート等、いろいろな方法を組み合わせて作るのがよいのではと思います。

【西田委員】

開催方法については対面ありきではなく、対面「も」あっていい、と考えています。対面で行うにふさわしい講義内容であればそれで行い、該当がないのであれば、あえて対面を入れる必要性もないのかなと。講義内容に合わせて、その方法論として対面なのかはオンラインなのかオンデマンドなのかを考えた方がよいのではないかと思います。また、オンデマンドは場合により非常に単調になります。講師の力量もあるでしょうし、その科目にオンデマンドが適しているのかも検討していただければと思います。コロナの際に大学の授業が全面的に動画配信のオンデマンド形式になったのですが、作る側は相手が見えないので、一方的にパソコンに向かいながら話す。相手の反応を見ながら進めることができないので、本当に単調になります。そうすると聞き手は疲れる。オンラインだと双方向で、その場でのアレンジも入れられるのでいいのですが、そのあたりもご検討いただくとよいと思います。もう1点、動画は長くても1時間で一本とする。長いものは分割して作成するのが集中力の点からよいと思います。

【堀田委員】

受講者数が増えることが、まず肝だと思いますので、今回の調査結果からのニーズにできるだけ寄り添う形、オンライン・オンデマンドでやる。リアル顔の見える関係を作らないとこのプログラムについては効果がないということについては対面でやる。その組み合わせで、資料3p.12にある通りの進め方で検討されるといいのではと思います。

【草場委員長】

私も研修の目的や内容によって、対面やオンデマンド、オンラインを効果的に組み合わせていくことが必要なのだろうと思います。オンデマンドの場合は時間、長さをどのようにするか、単調にならないような工夫や小テスト等の工夫、試行錯誤を繰り返しながら作っていくことが必要なのだと思います。先日、協議会の事業所自己評価という研修講義をさせていただいて、グループワークをやろうとしたのですが、グループワークを入れると参加率がすごく下がることを伺いまして難しいなと改めて感じたところです。

カリキュラム構成のパターンでいうと3や4が当てはまるのではないかなと思います。

次に論点の3と4について伺います。

法制度はおそらくオンデマンド化しやすいものですが、私は1時間でも長いと思うので1コマ20分ぐらいを3~4コマで作るのがいいのではと感じました。

【鈴木委員】

研修を受ける側とすると確かに2時間の動画は途中休憩をしたくなります。動画作成時には肝に銘じます。

事業所自己評価研修は何度も受けていますが、切り口が講師により違います。草場委員にお願いした研修はよかったと思うので、参考にさせていただきます。自己評価のような地味な研修でも作り手の工夫によって、すごくいいものになることがわかりました。それから作り手として考えた場合、オンライン研修は、今までも小テストやグループワークを入れるなどの工夫をしていただくと、受けた評価として非常に満足度が高いようなので、ご助言を参考にしたいと思います。他にも協議会にこんなふうにしたらい、というようなことがありましたら教えてください。

【堀田委員】

開催時間、日数については、提案にある通り可能な限り参加しやすいところで作っていく。全体の質確保に繋がることになると思います。

モラル・倫理感というか、経営さえ安定的に継続的にできればいいということにならないように管理者の養成、育成に織り込んでいく必要があると感じました。

【伊藤委員】

アンケート結果では土日祝日の午前中の開催希望が22.5%でしたが、横浜在宅看護協議会でも対面研修には、なかなか参加者が集まらないので、対面開催であれば魅力あるテーマが必要だと思います。オンデマンドの研修時間はおそらく20分程度が限度だと思うので、その分コマ数を増やすこともよいと思います。また法制度については、制度改正の年に開催すれば出席率が上がるでしょうが、改正でない年は、新しい内容や学び直しが必要なもの等にしないと参加者は減ると思います。経営、財務、労務に関しては、管理者でも自身が経営者の場合と雇用されている場合で全く立場が違うので、そういうことで選択できていいのではないのでしょうか。あるいは全員に共通するようなものにするなど、設定を吟味する必要があると思います。

【草場委員長】

研修作るときに考えるのはストーリー性、どのように起承転結とするか、或いは参加型にして研修参加者を孤立させないようにするか。アンドラゴジー（成人学習理論）を踏まえた研修作りが必要だと思います。伊藤委員のおっしゃる、同じ管理者でも立場により違うという

あたりは、テーマ性で考えるとそれに合う人が自ずと集まるのではと思うので、年度とかで変えていけばよいのではないのでしょうか。

【天下井】

論点3の開催曜日ですが、時間は内容・テーマに合わせ分割するなどの工夫が必要ということでした。カリキュラムや内容の充実を考えると、ある程度の日数・時間が必要だと想定していたのですが、アンケート結果ではコンパクトな時間でコンパクトな日数の希望が多いということが分かりました。それを踏まえ、魅力のあるテーマはもちろんですが、まずは受講してもらうことが重要で、受講者が集まらないことは避けたいと考えます。アンケート結果から曜日は土日祝日の希望が多くありましたが、実際に参加率は上がっていくものなのでしょうか。ハイブリッドや対面では曜日設定が必要になりますが、いかがでしょうか。

【鈴木委員】

その通りで、受講してもらわなければならないので魅力的な研修であることが1つ。土日祝日希望が最も多いのは、やはりプレイングマネージャーである管理者が多いので、どうしても希望がここに集中するのではと思います。自分が受講するならと考えても、落ち着いて参加できるのは、やはりこの時間帯なのだと思います。

【天下井】

アンケート結果が基本となるというのが、よくわかりました。

【草場委員長】

私も訪問看護ステーションを対象とする研修を作る際には、対面ならば土日などの営業成績に影響が少ないところでないと無理、という印象です。県看護協会でも職員研修を平日、金曜日の夜にやっていますが、よほど内容がよくないと不評です。ステーションの教育は、そういう難しさがあります。

【天下井】

オンデマンドは受けやすい一方で、ながら学習ができてしまうこともあり、構成や方法が難しい。ハイブリッド、対面もなかなか受講しにくい。西田委員がおっしゃるように、その科目、内容に対して適した方法をどう選択するのかを、よく検討しながら全体のカリキュラム構成を考えると理解したのですが、その他、注意点や学習効果が高まる方法があれば、お伺いしたいと思います。

【伊藤委員】

以前、修了証を発行してはどうかという話がありました。受講修了後に自分でダウンロード

してステーション内に掲示してください、というのはどうだろうかということでしたが、実際は個人情報保護等の理由から、利用者や他の施設の方にステーション内に入って修了証を見ていただくような機会はなく、折角頑張っても周囲に見てもらい難いという意見をいただいたので、訪問看護ステーション一覧の冊子に何かマークをつけていただくとかはどうでしょうか。どこも競合して利用者獲得が大変で、今後はM&A・大規模化という流れになる中で「頑張っています」というのが見えるといいのではないかと、モチベーション、学習意欲の向上になるような、例えば現在何%まで修了とか、小テスト満点とか、自分のレベル向上が見える指標のようなものがあると、うれしいと思います。

【西田委員】

確かに難しい問題で、教育現場にあるものとしては、ご褒美があるから教育を受けるということがいいことなのかどうか。とは言え、参加率を上げるための工夫はやはり必要で、そのための一案として修了証も考えていいのではと思います。

【草場委員長】

かながわ福祉サービス振興会が第三者評価制度を実施しているのですが、振興会による認定マークがついているのをご存じですか。県が協議会に委託する研修も同じような認定マーク的なものがあると、質の担保に繋がるのではとも考えました。

【堀田委員】

修了証や認定マークについては、受講しようという動機付けとして、かなり有力ではないでしょうか。そうするとハードルを上げる理由ができて、より充実した内容で質を上げたいという当初の目的にも叶います。ハードルを下げて、とにかく数を増やすより、こういうメリットがあるから、しっかり受けてくださいとすることで、もう少し高みを狙えるのかなと。それから土日開催ですが、川崎市看護協会でもステーション管理者向けではないのですが土曜日開催の研修を増やしていますが、土曜日だから来るということはないです。多少は参加者も増えますが、それには「魅力ある内容であれば」というただし書きが付く。両輪なのだと思います。

【草場委員長】

すこし付け加えると、修了証を出すとなるとその管理が必要になるので、それを簡単にできるシステム・仕組みも作らないといけないので、まだ検討の余地があります。

【天下井】

ありがとうございました。経営基盤の強化の軸がぶれないように、質の高い訪問看護ステーションの増加を目指したいと考えています。課題は多いですが、管理者の皆さんがモチベー

ション高く学んでいこうと考えていただけるような研修を検討していきたいと思います。
また、今後も相談させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

9. 連絡事項と閉会の挨拶

【事務局】

令和 6 年度の訪問看護部会は、これで終了となります。令和 7 年度につきましては、改めてご連絡させていただきたいと思います。

本日はありがとうございました。