

令和元年度厚生労働省委託事業
「訪問看護ステーションの拠点化に関する調査事業」

先進事例から学ぶ 訪問看護ステーションの拠点化

— 多世代・多機能に対応したサービス提供と
地域の訪問看護サービス等の連携拠点として —



生きるを、ともに、つくる。
公益社団法人 日本看護協会

本事例集のねらいと活用方法

保健・医療・福祉の領域において、あらたに「地域共生社会」という概念が掲げられています。地域共生社会とは、「制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会」です。（平成 29 年 2 月 7 日 厚生労働省「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部）

2016 年に策定された「ニッポン一億総活躍プラン」において地域共生社会の実現が位置づけられ、それを受けて社会福祉法等の改正が行われました。2025 年に向け構築が目指されてきた地域包括ケアシステムの「必要な支援を一体的に提供する」理念を、高齢者介護の領域から障害・福祉・保育といった他領域にも敷衍し、縦割りの支援体制を見直していく施策がスタートしようとしています。その背景には、複合的な課題を抱える世帯や既存の制度の狭間に落ちる人など、年齢や機能別に整備された従来のサービスでは対応が難しいケースが顕在化している状況があります。

こうした中で、小児から高齢者、介護予防から看取りまで多世代・多様な地域住民のニーズに対応する訪問看護ステーションには、ますます大きな期待が寄せられています。全国で 1 万か所を超えた訪問看護ステーションが地域のニーズに応じて機能強化を図り、様々な住民への看護の提供拠点となること、あるいは地域の医療介護サービスを支援する連携拠点となることにより、さらに多くの人々の在宅療養・在宅生活が可能となります。

本事例集は、そうした訪問看護ステーションの拠点化の先進的事例を収集し、訪問看護事業者および都道府県等の自治体、教育機関・関係団体による取り組みのポイント、成果や課題を共有することを目的としています。拠点化の目的および方策は各事例によって異なっており、また本事例集に掲載した取り組みは、必ずしも各事例の活動全体を表すものではありません。しかしながら、それぞれの事例から、地域のニーズや課題にもとづいて看護に期待される役割は何か、訪問看護を基軸としてどのような取り組みが展開できるかを模索し、様々な関係者との連携・協働のもとで訪問看護ステーションが拠点化していく過程を読み取ることができると思います。

これから機能強化を進めていこうとする事業者や、地域の訪問看護の体制整備を図ろうとする自治体、教育機関や関係団体にとって、本事例集が取り組みの一助となれば幸いです。

2020 年 3 月

目次

本事例集のねらいと活用方法			1	
目次			2	
第1部 訪問看護ステーションの拠点化とは				
1	訪問看護ステーションの拠点化とは		4	
2	事例の選定方法		6	
3	事例集の構成		7	
第2部 事例集				
1 多世代・多機能に対応したサービス提供拠点				
訪問エリアや提供機能の拡大	事例 01	山形県	行政の要請に応じてサテライトを開設し 訪問看護空白地域を解消 ・山形県看護協会訪問看護ステーション新庄(新庄市) ・山形県看護協会	8
	事例 02	富山県	地域の訪問看護を支える 公立病院併設の機能強化型ステーション ・南砺市訪問看護ステーション(南砺市)	13
	事例 03	岐阜県	制度を活用し、新たな制度の実現を働きかける 看護の多機能拠点 ・岐阜県看護協会立訪問看護ステーション高山(高山市)	21
	事例 04	静岡県	機能強化型ステーションに看多機を併設した看護拠点 ・聖隷訪問看護ステーション千本(沼津市) ・静岡県訪問看護ステーション協議会	28
保険外サービスの展開	事例 05	東京都	制度に縛られず住民・利用者のニーズに沿って 地域の看護拠点を形成 ・訪問看護ステーションはーと(葛飾区)	38
	事例 06	石川県	多世代共生型ケアの拠点が取り組むまちづくり ・コミュニティスペースややのいえ(小松市)	46
	事例 07	山梨県	訪問看護をベースに地域の多様なニーズに応える 事業展開 ・訪問看護ステーションつゆき(甲府市)	54
	事例 08	兵庫県	制度にのらないサービスで利用者・住民主体の助け合 い・学び合いの場を形成 ・特定非営利活動法人神戸なごみの家(神戸市)	60
領域特化型の 包括支援	事例 09	東京都	精神障害者とその家族のニーズに応えるために 多様な事業を展開 ・株式会社円グループ(立川市ほか)	65
	事例 10	熊本県	子どもの成長をトータルで支える多様な事業展開 ・認定 NPO 法人 NEXTEP(合志市)	69

2 地域の訪問看護事業者等を支援する連携拠点

産学官連携	事例 11	滋賀県	新卒訪問看護師育成の仕組みを産学官協働で構築 ・訪問看護ステーションさと水口(甲賀市) ・滋賀医科大学	75
	事例 12	高知県	産学官連携で地域で働く訪問看護師を育成 ・こうち看護協会訪問看護ステーション(高知県) ・訪問看護ステーションのぞみ(四万十市) ・高知県立大学	84
人材育成・相談支援	事例 13	群馬県	大学併設の訪問看護ステーションによる地域の医療介護人材育成 ・高崎健康福祉大学訪問看護ステーション(高崎市)	95
	事例 14	滋賀県	病院併設の訪問看護ステーションを地域連携・相談支援の拠点として指定 ・JCHO 滋賀病院附属訪問看護ステーション(大津市) ・琵琶湖大橋病院訪問看護ステーション(大津市) ・訪問看護ステーションヴィーナス 24(大津市) ・大津市	103
	事例 15	大阪府	多職種連携・看看連携のハブ機能を果たす教育ステーション ・河内医師会訪問看護ステーション(東大阪市) ・大阪府訪問看護ステーション協会	108
新たなモデル実践	事例 16	兵庫県	行政や病院と連携協力しモデル実践する機能強化型ステーション ・西宮市社会福祉事業団西宮市訪問看護センター(西宮市)	115
	事例 17	鳥取県	人材育成・連携の拠点を「訪問看護支援センター」に集約 ・鳥取県看護協会訪問看護ステーション(鳥取市) ・鳥取県看護協会	122
	事例 18	島根県	訪問看護出向研修事業で進める人材育成・看看連携 ・花みずきナースステーション(松江市) ・島根県看護協会	127

第3部 訪問看護ステーションの拠点化 取り組みのポイント

1	拠点化のプロセスにおける課題と対応策	134
2	各事例に共通する取り組みのポイント	135

第1部 訪問看護ステーションの拠点化とは

1 訪問看護ステーションの拠点化とは

本事例集では、人口規模、高齢化率、医療介護サービス資源等が様々に異なる地域での訪問看護ステーションの「拠点化」の取り組みを紹介します。

活動の重要な足場となる「拠点」としての訪問看護ステーションから、看護が地域に何を提供・発信していくのか。ここでは訪問看護ステーションの拠点化を、大きく2つの要素からとらえています。

1) 多世代・多機能に対応したサービス提供拠点となる

訪問看護ステーションが果たしうる「拠点」の機能のひとつは、多世代・多機能に対応したサービス提供拠点となることです。

地域共生社会の実現に向け、高齢者・障害者・子どもを含むすべての地域住民に対し、一人ひとりのニーズに応じて必要な支援や機会を包括的に提供する拠点が必要です。これは医療・介護ニーズに伴うサービスや支援を受けることによって、利用者や家族の生活が分断されないためであると同時に、今後多くの地域が人口減少社会に向かう中で、限られた土地や人的資源を効果的に活用し、支援を必要とする状態となっても安心して暮らし続けられるまちづくりを目指すことでもあります。

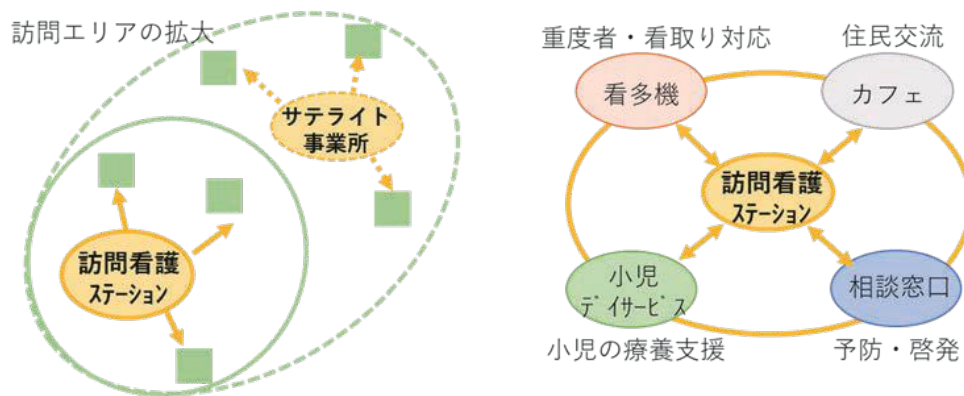
具体的には、地域のより多くの住民に訪問看護を提供できるよう、大規模化やサテライト事業所の設置によって受け入れ人数や対応エリアを拡大する取り組みが考えられます。また、地域のニーズに合わせて小児・精神・がん・難病などの領域ごとの対応力を強化し、重症度の高い利用者や専門的なケアが必要な利用者を受け入れていく取り組みも含まれます。

多世代対応や多機能対応を強化するための方策として、訪問看護以外のサービス・事業の併設が考えられます。例えば介護保険サービスである看護小規模多機能型居宅介護や療養通所介護、障害児・者向けのサービスである児童発達支援や放課後等デイサービス、生活介護などを併設して訪問以外の通所や宿泊の機能を備え、利用者の療養生活をより「点」から「面」に近い形で支えようというものです。

そして近年は、既存のサービスや事業の枠にはまらない、所謂保険外・制度外の取り組みを併せて実施する訪問看護事業者も増えてきています。例えば「暮らしの保健室」、「ホームホスピス」、「認知症カフェ」、「子ども食堂」など、利用者や地域のニーズに応じた多様な取り組みが展開されています。

<取り組みの具体例>

- 訪問エリアの拡大や専門領域の強化
(事業所の統合やサテライト設置による対応エリアの拡大、小児・精神・がん・難病など専門領域の強化等)
- 訪問看護以外のサービスや事業(保険外・制度外を含む)の併設
(看護小規模多機能型居宅介護、相談窓口、小児デイサービス、カフェ等)



2) 地域の訪問看護事業者等を支援する連携拠点となる

もう1つの要素は、地域包括ケアシステムの中で連携協働する他の訪問看護事業者を含めた医療・介護の関係職種や関係機関を支援する機能を訪問看護ステーションがもつというものです。

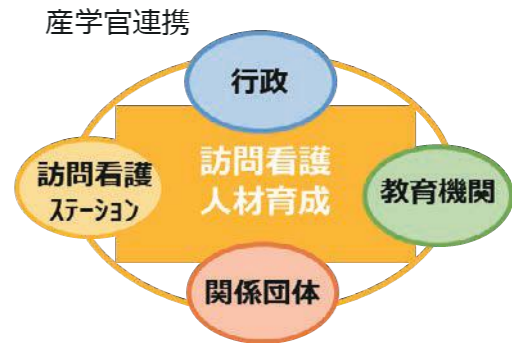
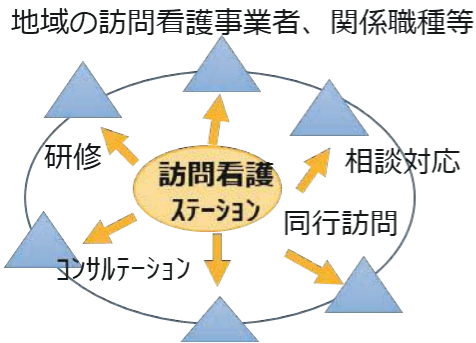
近年、訪問看護ステーションの数自体は全国的に増加しているものの、小規模な事業所の割合が高く、人材の育成や研修機会の確保に困難を感じている事業所が少なくありません。また、新規開設後に短期間で休廃止となる事業所が年々増加しており、訪問看護サービスの安定的・継続的な提供に向けて管理者のマネジメントスキルの強化が求められているところです。

そのため、地域の訪問看護サービスの量的確保・質的向上をめざした取り組みとして、基幹的な訪問看護ステーションが他の訪問看護ステーションの看護師を対象とした研修やコンサルテーション、同行訪問を実施したり、相談対応の窓口を開設する事業が全国各地で行われています。働きかける対象は訪問看護師にとどまらず、医療機関の看護師や地域のケアマネジャー、介護職等に対して研修を行ったり、地域の看看連携・多職種連携を強化するための会議を開催する等の取り組みも行われています。

組織や法人を超えて地域の他事業者を支援する取り組みには公正中立な立場の確保が必要であることから、これらの連携拠点の取り組みの多くが、都道府県・市町村行政や看護協会・訪問看護ステーション連絡協議会などの関係団体との連携協働のもと、公的な事業の受託や協力といった形で実施されています。

<取り組みの具体例>

- 訪問看護の人材確保・人材育成
(新卒・新任訪問看護師の育成、入門研修、出向事業、プラチナナース(定年退職前後の看護師)活用 等)
- 訪問看護師のスキルアップ
(専門領域別の研修、同行訪問、特定行為研修受講支援、認定看護師等受講支援、認定看護師派遣 等)
- 訪問看護ステーションの運営・経営支援
(管理者研修、経営コンサルテーション、相談窓口開設、業務効率化支援、ICT 導入支援等)
- 多職種連携・多機関連携の強化
(多職種向け研修、ネットワーク会議、相談窓口開設等)



2 事例の選定方法

本事例集で紹介する 15 都府県の計 18 事例は、下記の公表データや既存の調査研究、日本看護協会の調査データ、学会・雑誌等で紹介された取組事例等の情報から、

- ①本事例集で想定する「拠点化」に相当する取り組みを実践している訪問看護ステーション
- ②都道府県における訪問看護関連施策の立案・実施状況
- ③事業者と自治体や関係機関との連携状況

を総合的に勘案し、地域的なバランスも考慮して選定しました。

訪問看護ステーションの設置主体や規模については特に条件を設けず、取り組み内容をベースに選定しました。前掲の 2) 地域の訪問看護事業者等を支援する連携拠点 として複数の事業所が活動している事例については、連携する行政や関係団体等からも情報をいただき、今回ヒアリング対象とする訪問看護ステーションを選定しました。

本事例集では、前掲の 1) 多世代・多機能に対応したサービス提供拠点として 10 事例、 2) 地域の訪問看護事業者等を支援する連携拠点として 8 事例を紹介しています。

ただし、2)の連携拠点を担う訪問看護ステーションは、もともと地域の幅広い訪問看護ニーズに対応し、サービスの質が評価されている基幹的な事業所が多く、その意味では 1)のサービス提供拠点の機能も併せ持っているといえます。また、1)のサービス提供拠点として紹介する事例の中には、自事業所の人材やノウハウを活かして 2)の連携拠点的な機能を発揮している訪問看護ステーションもあります。本事例集において 1)と 2)どちらの要素に着目して各事例を紹介するかは、あくまで事務局の判断によるものです。

各 18 事例の訪問看護ステーションと、ステーションが所在する各都道府県(または市町村)を訪問し、1 時間 30 分～2 時間程度の半構造化面接法によるヒアリングを実施しました。また、取り組みの実施体制・内容に応じて都道府県看護協会や訪問看護ステーション連絡協議会、教育機関などの関係団体にも同様の方法でヒアリングを実施しました。

■ヒアリング候補先選定の判断材料

- 各都道府県医療計画における訪問看護関連施策の記載状況
(整備方針、目標値、具体的事業など)
- 各都道府県の地域医療介護総合確保基金における訪問看護関連事業の実施状況

3 事例集の構成

本事例集では、訪問看護ステーションの拠点化の先進的事例について、訪問看護ステーション自体の取り組みを中心に記述しています。各事業所の拠点化のプロセスに行政や関係団体が主導的に関わった事例については、それらの行政や関係団体の取り組み内容も随時事例の中に織り込んで紹介しています。

本事例集で紹介する全 18 事例の訪問看護ステーションが所在する都道府県(15 都府県)では、今回取り上げた「訪問看護ステーションの拠点化」に関連する事業以外にも、様々な観点から訪問看護の推進・強化に向けた施策や事業を展開しています。各 18 事例の訪問看護ステーションによる取り組みの次項に、「行政による取り組み」や「関係団体による取り組み」の項[※]を設け、各都府県における訪問看護関連事業の概要をまとめていますので、行政や関係団体の皆様にも参考にさせていただきたいと思います。

※同一都府県内で 2 つの事例をとりあげている場合(東京都、滋賀県)は、より都道府県行政との関わりが深い事例の方に「都道府県の訪問看護関連施策」を併せて掲載しています。

2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）

1) サテライト開設の経緯

■ 山形県の訪問看護ステーションの状況(2016年1月時点)

医療圏域	事業所数 (人口10万人対)	事業所あたり 訪問圏域	事業所あたり 高齢者人口
村山	26(15.8)	104.8 km ²	63,132 人
最上	3(11.9)	604.5 km²	83,533 人
置賜	14(18.4)	208.0 km ²	54,414 人
庄内	17(16.7)	171.0 km ²	63,952 人
山形県全体	60(16.3)	172.7 km ²	62,541 人

■ 県が訪問看護空白地域へのステーション開設を働きかけ

- ・ 山形県の最上医療圏(1市4町3村)の訪問看護は、サテライトが開設されるまでは新庄市内の3つのステーションがカバーしていた。しかし新庄市から訪問する場合、1事業所がカバーするエリアは600km²に及び、移動距離が長い郡部への対応は困難であった。特に最上北部医療圏の3町村(真室川町、金山町、鮭川村)は「訪問看護空白地域」となっていた。
- ・ 山形県は3町村と設置に向けた勉強会や医療従事者・住民へのアンケート調査を実施。コンサルテーションを受け協議したが、各町村とも訪問看護ステーションの必要性は認識しつつも、各町村単独での開設は困難という判断となり設置には至らなかった。

■ 看護協会によるサテライト設置の検討

- ・ 2016年9月に県から看護協会に対し、最上地域への訪問看護ステーション開設について検討依頼。
- ・ ステーションを運営するには条件不利地域であるが、県が最上北部地域の住民に実施したアンケートで「自分の最期を自宅で迎えたい」「家族の最期を自宅で看取りたい」という回答が約7割に上ることを踏まえ、公益法人として地域のニーズに応える使命を鑑み、具体的に3町村と協議を開始。
- ・ 看護協会は最上医療圏内に訪問看護ステーション新庄を有しており、訪問看護ステーション新庄の「サテライト」の設置を検討。しかし訪問エリアの広さ、冬の豪雪、看護師確保の難しさなどの課題は多く、開設後のサービスの安定性・継続性の確保に向け3町村との協力条件、財源確保等の具体的な計画が必要であった。
- ・ 看護協会では最上地域の状況把握とともに訪問看護サービスの潜在利用者の推計、収支のシミュレーション等を実施し、サテライト開設のための具体的な要件を以下のように明確化した。
 - 空白地域解消のため3町村からの要請があれば協力する
 - サテライトは真室川町に設置する(町立病院からの看護師派遣が見込めるため)
 - 協会として常態的な赤字運営は困難だが、3町村の協力・支援があれば設置は可能
 - 初年度は経営的に困難が予想されるが、5か年計画で赤字を脱却する

■関係機関による調整会議

県、看護協会、3 町村、病院・診療所関係者との調整会議により、以下のように方針を決定した。

- ・ 開設は 2017 年 8 月
- ・ サテライトは町立真室川病院内に設置し、看護師は当該病院から出向する
- ・ 約 5 年間は 3 町村で赤字を補填する
- ・ 2017 年度は県が創設したサテライト開設の施設整備補助金(訪問看護サービス空白地支援事業)及び出向看護師にかかる人件費補助金(訪問看護担い手創出等事業)を活用する

■関係機関や地域住民への説明・周知普及

- ・ 山形県看護協会の会長と担当理事が県立病院や地区医師会、町立真室川病院など 3 町村の医療機関に訪問し、サテライト開設への理解・協力の依頼、在宅医療推進についての意見交換を実施した。それ以外にも様々な機会を捉え、地域の医療関係者や住民に訪問看護の活用について周知普及を行った。

■サテライト事業所の開設

- ・ 各町村議会の承認を経て必要な予算を確保し、2017 年 4 月に看護協会と 3 町村でサテライト事業所の開設及び運営に関する協定を締結。2017 年 8 月 1 日に、町立真室川病院内に「訪問看護ステーション新庄サテライトまむろ川」を開設した。

2)サテライトの実施体制

■人員配置

- ・ サテライトの人員配置は、訪問看護ステーション新庄の看護師 1 名(管理者兼務、常勤換算 0.5)と、町立真室川病院から年単位のローテーションで出向する看護師の計 2 名である。
- ・ 出向看護師の訪問看護に関する研修は、①看護協会が作成した新任訪問看護師教育プログラムを活用した研修、②訪問看護師養成講習会受講、③訪問看護を取り巻く状況を理解し見聞を広げるための「訪問看護サミット」参加等により実施し、約 1 か月間の同行訪問を経て徐々に単独訪問に移行した。

■行政や関係団体との連携・協力

- ・ 町立真室川病院からの看護師出向のほか、財政面では看護協会の基準を上回る人件費相当額及び看護協会の責に帰さない赤字の補填については 3 町村が負担する。
- ・ 県の補助として訪問看護ステーション空白地支援事業(最大 350 万円)、訪問看護担い手創出等事業(最大 188 万円)を活用した。
- ・ 関係機関・関係職種とは定期的なネットワーク会議を開催し情報共有、課題分析を行っている。
- ・ 訪問看護ステーション管理者は真室川町や金山町の地域ケア会議に出席し、顔の見える関係のもとで訪問看護の PR や情報共有を行っている。また、ケアマネジャー向け研修会で講師を務めるなど積極的に連携強化を図った。
- ・ 山形在宅医療・介護推進フォーラムにて多職種による事例発表や検討会を開催した。

■運営状況

- ・ サテライトの収支はまだ赤字だが、赤字額は概ね想定通り減少している。
- ・ 本体事業所とサテライトの移動距離は長いが、開設当初から ICT 活用により記録・連携の効率化を図り、本体事業所の業務効率化にもつながった。

3 取り組みの成果・課題

■取り組みの成果

- ・ 3 町村の訪問看護の年間平均利用者数は、サテライト開設前 15 年間(2001 年～2016 年)の 4.2 人／年から、開設後 2 年間(2017 年～2019 年)の 17.5 人／年 へ大幅に増加した。
- ・ 移動時間の短縮と効率的な訪問スケジュールにより、訪問看護師の負担が軽減された。
- ・ 町立真室川病院内にサテライトを開設したことで、主治医や看護師とスムーズに連携し、3 町村の地域包括支援センターとの連絡報告がタイムリーにできている。
- ・ 地域の医療介護関係職種の訪問看護に対する理解が深まり、医師の紹介やケアマネジャーからの依頼が増え、がん患者の在宅看取りが実現する等の成果があった。
- ・ 病院の看護師がサテライトに出向する体制をとったことにより、病院看護師の在宅療養のイメージが明確となり、病院における入退院支援等にも好影響が出ている。

■現時点の課題

- ・ 地域住民や関係職種の訪問看護に対する理解は進んできたものの、まだ施設志向が根強い。今後は、医療処置のないケースや自立度の高いケースでも訪問看護が病状の安定や悪化予防に効果があることを説明し、さらに訪問看護の理解を促進し、利用につなげていく。
- ・ 訪問看護と連携して在宅看取りをできる医師が不足している。

4 拠点化の促進要因

■サテライトの開設について

- 県が訪問看護ステーションの空白地域を地図上で見える化し、当該市町村と協力してニーズ調査、課題分析、検討会議を行い、打開策に取り組んだこと。
- 看護協会と県がタッグを組み 3 町村の首長と交渉できたこと(対自治体の事業においては、まず首長に訪問看護の役割、必要性を理解してもらうことが重要である)。
- 看護協会長と担当理事が医師会や医療機関を訪問して丁寧に説明し理解と協力を得たこと。

■サテライトの運営における関係団体との連携・協力

- 訪問看護の役割について訪問看護ステーションの管理者および看護協会が1つ1つの事例の積み重ねから実績を示し、住民や関係職種の理解・信頼を得たこと。
- 医師や医療機関とのタイムリーな情報共有により信頼関係を構築したこと。
- 3 町村が開催する会議への出席や研修講師派遣には訪問看護ステーションとして積極的に協力し、訪問看護の PR につなげたこと。

事例 01

行政の取り組み

山形県の訪問看護関連施策

1 訪問看護の現状と課題

■訪問看護の課題

- 訪問看護ステーションの数および対応体制の地域差
 - ・5人以下の小規模ステーションが約6割と多く、ステーション数に地域差がある
 - ・医療的ケア児、難病、精神などに対応できるステーション数に地域差がある
- 訪問看護の人材確保(看護師全般の人材確保が難しい)

■行政としての施策の方向性

- ・最優先の課題は訪問看護師数の確保であるが、訪問看護師に特化した人材養成・確保策はなかなか決め手が見つからない状況。看護師の数全体を増やすことで間接的に訪問看護への就業者も増えることを期待している。
- ・「訪問看護担い手創出等事業」により、訪問看護ステーションと病院間の連携の強化、病院看護師のスキルアップ等の効果は得られているものの現状として訪問看護師の実質的な増加には結びついていないため、検証評価の上、事業の見直しを図る予定である。

2 訪問看護関連の施策・事業(主な財源、事業内容、主な成果)

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果
2015～	訪問看護サービス事業者支援事業	【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(介護分) 【事業概要】 訪問看護に関する相談窓口の設置、各種研修会の開催等 【主な成果】 相談対応約10～15件/月、訪問看護師のスキルアップ等
2017～	訪問看護担い手創出等事業	【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(介護分) 【事業概要】 病院等看護師に対し訪問看護ステーションでの長期研修の機会を設定し、訪問看護師の在宅看護への理解及び将来的な訪問看護師の創出を図る 【主な成果】 <ul style="list-style-type: none"> ・病院の退院調整能力の向上 ・病院と訪問看護ステーションの連携強化 ・訪問看護ステーションの人材確保、最新医療情報の入手 2017年度:4件5名 2018年度:3件3名 2019年度(予定):3件3名
2017～	訪問看護ステーション空白地支援事業	【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(介護分) 【事業概要】 訪問看護ステーションがない最上地域(新庄市を除く町村部)での訪問看護ステーション設置、普及啓発事業に関する補助 【主な成果】 訪問看護ステーション新庄サテライトまむる川の設置
1992～	訪問看護師養成講習会	【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(介護分) 【事業概要】 訪問看護に必要な基本的な知識及び技術を修得するための講習会の開催(e-ラーニング利用) 【主な成果】 訪問看護ステーションに勤務する看護職員の増加(衛生行政報告例より)

事例 02 地域の訪問看護を支える公立病院併設の機能強化型ステーション

富山県 ● 南砺市訪問看護ステーション

■ 南砺市訪問看護ステーションの概要(2019年10月現在)

所在地	富山県南砺市
開設年度	2007年
開設主体	市町村
従事者数	看護職員 常勤 16人 非常勤 1人(常勤換算 16.2人) PT・OT・ST 常勤 8人 (常勤換算 8.0人) 事務職員 常勤 1人 非常勤 1人(常勤換算 2.0人)
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険 80人(うち小児 8人)、介護保険 328人
訪問回数(2019年9月)	医療保険 478回(うち小児 41回)、介護保険 1195回
機能強化型の届出	機能強化型管理療養費 1
同一法人・グループ内の事業所等	サテライト事業所 1か所(南砺市内) 居宅介護支援 2か所(併設 1、同一法人内 1) 訪問介護 1か所(併設) 病院 2か所 診療所 4か所 自治体からの委託事業 1か所 地域リハビリテーション協力機関指定 2か所

1 事例の特徴

- 事業所統合やサテライト開設により一貫して大規模化を進め、南砺市全域を訪問エリアとして全世代・多様な住民への訪問看護を実施
- 市立病院に訪問看護、訪問介護、居宅介護支援のサービス提供拠点を併設し、医療・介護・福祉がスムーズに連携
- 市直営の訪問看護ステーションとして、南砺市の地域包括ケア体制における訪問看護の役割や課題について会議等で発信し多職種と共有

2 取り組みの概要(背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など)

■ 南砺市訪問看護ステーションの沿革

1999年	公立井波総合病院(当時)内に訪問看護ステーション開設
2000年	院外の依頼も受けられるよう井波町訪問看護ステーションを病院と別組織とする
2004年	病院増改築に伴い病院1階に地域福祉課、在宅介護支援センター、ホームヘルプステーションとともに訪問看護ステーション移転

2004年	南砺地域4町4村が合併し南砺市が誕生。訪問看護ステーション、ホームヘルプ、在宅介護支援センターの総称を南砺市介護福祉支援センターと改称
2007年	サテライト事業所開設
2016年	定期巡回随時対応型訪問看護事業所(連携型)と連携

■南砺市訪問看護ステーションの特徴

- ・サテライト事業所でカバーする地域を含め、南砺市全域を訪問エリアとし、乳幼児から100歳超の高齢者、介護予防から医療ニーズの高い重度者対応、在宅看取りまで、全世代・多様な状態の住民への訪問看護を実施している。
- ・南砺市直営の訪問看護ステーションであり、不採算地域も含めて住民のあらゆる在宅療養ニーズに対応する。
- ・市町村合併に伴い2007年に南砺広域連合の解散であおぞら訪問看護ステーション(現福光サテライト)と合併し、そこをサテライト事業所として市の山間地や南部地域を訪問している。広いエリアをカバーするため、市内を3つの地域に分けてスタッフの訪問エリアを振り分け、夜間休日のオンコール待機も毎日3地域で1人ずつが担っている。
- ・看護師数が多いだけでなく、PT・OT・STの3職種がすべて在籍するステーションとして、地域の訪問リハビリ(訪問看護ステーションからの理学療法士等の訪問)の提供拠点ともなっている。
- ・2016年からは社会福祉法人福寿会が開設した定期巡回・随時対応型訪問介護看護との連携による訪問看護提供を開始。

■富山県訪問看護ステーションサポーター事業

- ・富山県では、地域の訪問看護ステーションの「サポーター」となる基幹的なステーションを医療圏毎に指定し相談支援や研修を行う「富山県訪問看護ステーションサポート事業」が2019年度からスタートし、砺波医療圏を当ステーションが担当している。主な目的は人材育成の相談、個別指導や研修、圏域を超えての情報交換会の開催など。
- ・2019年度は当ステーションで以前から実施している研修等を活用し、地域の8つの訪問看護ステーション管理者と顔の見える関係を強化し、ニーズ把握をすることが目標。次年度に向けて災害時の連携など具体的な研修テーマを設定し、さらに連携を強化していきたいと考えている。

■その他の行政の事業受託・事業協力

- ・2016年度に富山県のテレワーク事業に参加し、山間部の訪問についてテレワークの導入を試行した。また、2019年度は南砺市医師会のICTの導入支援事業に参加し、iPad導入による記録業務効率化と多職種間の情報共有に着手したところである。

■訪問看護師確保の方針

- ・病院とは別組織となった際にあらたに人材確保するため、病院で夜勤が難しい看護師や、同時期に閉院になった市立病院の看護師を訪問看護に人事異動するなど、市の人事方針として訪問看護ステーションの大規模化を図ってきた。

- ・ 現在は訪問看護師については病院からの人事異動だけでは人材確保が困難であり、独立採用も行っている。リハビリスタッフは病院からの人事異動で体制確保をしている。

■ 行政や関係団体との連携状況

- ・ 南砺市の地域包括ケアシステム構築過程で立ち上がった多職種・多機関の会議や、富山県訪問看護ステーション連絡協議会の支部会、南砺市医師会地域医療連携部会など、多くの会議体に訪問看護ステーションの管理者やスタッフが参加し、多職種連携・看看連携の機会を持っている。

3 取り組みの成果・課題

■ 取り組みの成果

- ・ 合併やサテライト設置で一貫して大規模化を進めてきたことにより、医療介護資源があまり豊富ではない地域において、かなりの広範囲をカバーする訪問看護提供体制がとれている。
- ・ 特に小児への医療的ケアやリハビリテーションの実績については近隣の病院から信頼度が高く、困難事例にも対応している。
- ・ 市直営の訪問看護ステーションとして、南砺市の地域包括ケア体制における訪問看護の役割や課題について会議等で発信し多職種と共有している。
- ・ 市立病院併設であり、認定看護師やリハビリ職も抱える大規模ステーションとして人材を活用し、地域の医療介護職への研修を開催している。

■ 今後の課題

○ 訪問の効率性

- ・ 南砺市は琵琶湖と同程度の広大な面積を有するため、山間部への訪問は片道 40～45 分かかる。頻回な訪問や緊急時の迅速な訪問が難しい。

○ 訪問看護人材の確保

- ・ ステーションのスタッフの高齢化に伴い、次世代の人材確保・育成が課題である。市民病院とのローテーションや出向の仕組みができるとういが、地域の看護職員の確保自体が難しくなっているため、市の採用で確保できた看護職員は病院の方に優先的に配置せざるを得ない。

○ 管理者補佐の人材育成

- ・ 県の委託事業や南砺市の関係会議の活動のため管理者が地域に出向いて事業所を不在にすることが多く、地域活動と事業所の管理を両立する難しさがある。管理者を補佐するナンバー2の育成や、事務職員の確保が必要である。

○ 地域共生社会の実現に向けた活動

- ・ 訪問看護師はサービス担当者会議などに参加して利用者の想いを聴き、家族や地域住民、専門職とその想いを共有して、家族や地域との絆を結ぶ役割を果たしていく必要がある。

4 拠点化の促進要因

■市立病院に在宅医療介護サービスの提供拠点を設置

- 南砺市民病院という地域の基幹病院内に介護福祉支援センターとして訪問看護、訪問介護、居宅介護支援のサービス提供拠点を定めることにより、医療・介護・福祉の連携がスムーズにできた。

■行政や関係団体との連携協力関係

- 南砺市民病院が在宅医療や訪問看護を開始した当初は地域の医師から負担増への懸念・反発もあったが、南砺市医師会在宅医療連携部会で協議を重ね、地域別に開業医をグループ化し、緊急時や看取りの際に主治医の対応が難しい場合にサブ主治医が対応できるようにした。また、訪問看護ステーションの24時間対応を強化し、利用者からのファーストコールはステーションに入るよう徹底したり、訪問診療に要する多量・少量の医療材料はステーションに保管して必要時に訪問看護師が持参し、月末に医師会で使用分を精算する等の仕組みを設け、開業医の負担を軽減し連携協力を進めてきた。
- 現在は地域包括ケアシステム構築にあたり形成された会議体や地域活動が、参加メンバーが変わっても活発に継続できており、訪問看護ステーションの役割について関係団体から理解が得られている。

■スタッフの質の高さ

- あらゆる世代・状態の利用者に対応するためスタッフにもスキルの高さが求められるが、スタッフは業務時間外の研修や事例発表などにもできるだけ参加し自己研鑽を積んでいる。

事例 02

行政の取り組み

富山県の訪問看護関連施策

1 訪問看護の現状と課題

■ 県内の訪問看護ステーション数（2019年10月現在）

(1) 訪問看護ステーション数	81 か所
(2) サテライト事業所数	5 か所
(3) 医療機関のみなし指定訪問看護事業所数	1282 か所

■ 訪問看護の課題

- ・ 2010年当時には人口10万人あたりの訪問看護ステーション数が全国最下位だったところから、訪問看護ネットワークセンターの設置（富山県看護協会に委託）、厚生センター（保健所）によるステーションへの支援等の取り組みを強化してきた。近年は医療計画・介護保険事業支援計画における訪問看護ステーション数や訪問看護師数は、概ね目標値を達成し順調に増加している。
- ・ 県下の訪問看護の状況は、毎年富山県訪問看護ステーション連絡協議会が詳細な実態調査を実施し、とりまとめを訪問看護ネットワークセンターが担当している。
- ・ 県下の訪問看護の課題としては、ステーション1か所あたりの看護職員数は少しずつ増えているものの全体として小規模な事業所が多いこと、事業所数に西高東低の地域偏在があることが挙げられる。ただし訪問看護事業所の少ない地域ではそもそも訪問診療を行う医師・医療機関が少ないため、訪問看護の整備支援のみでは課題解決が難しい状況もある。
- ・ また、在宅医療の体制整備に向けては、在宅療養支援診療所をサポートする訪問看護の24時間対応体制が必須であることから、医療計画の目標値に24時間対応のステーション数を掲げ、支援に取り組んでいる。

■ 行政としての支援の方向性

- ・ 訪問看護の人材確保・育成、サービスの質向上、業務効率化、多職種連携促進などの多様な側面からの支援策を事業化している。地域医療介護総合確保基金が創設された平成27年度（2015年度）以降、基金を活用して多くの事業を実施している。

2 訪問看護関連の施策・事業（主な財源、事業内容、主な成果）

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果
1992～	①看護師等就労促進事業（訪問看護支援事業）	【主な財源】 一般財源 【事業概要】 (1)訪問看護師養成講習会 (2)訪問看護支援事業 ・訪問看護事業の実態把握（聞き取り調査） ・訪問看護従事者等研修会：講義、フィジカルアセスメント ・訪問看護ステーション管理者育成研修会：講義 【主な成果】 (1)受講者 2016年度：51人 2017年度：30人 2018年度：32人 (2)訪問看護従事者等研修会

		受講者 2016年度:51人 2017年度:33人 2018年度:16人 訪問看護ステーション管理者育成研修会 受講者 2016年度:39人 2017年度:38人 2018年度:50人
2004～	②訪問看護推進事業	【主な財源】 2014年度～地域医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 (1)在宅ケアアドバイザー事業(事例検討会) 在宅ケアに関する専門的な知識・技術を有する看護師等を検討会に派遣(年8回開催) (2)医療機関の看護師の訪問看護ステーション研修5日間 (県内5か所の訪問看護ステーションでの研修3日、事例検討会2日) 【主な成果】 (1)在宅ケアアドバイザー事業(事例検討会) 受講者 2016年度:228人 2017年度:301人 2018年度:285人 (2)医療機関の看護師の訪問看護ステーション研修 受講者 2016年度:12人 2017年度:10人 2018年度:10人
2007～	③訪問看護ステーション設備整備補助事業(新規)	【主な財源】 ③一般財源 ④地域医療介護総合確保基金(介護分) ⑤地域医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 ステーション設置の加速化、県全体における盤石な訪問看護提供体制の構築支援
2014～	④訪問看護ステーション設備整備補助事業(サテライト)	【主な成果】 新規(2007年度～):延べ28事業所 (2016年度:4、2017年度:3、2018年度:4) サテライト(2014年度～):1事業所(過去3年実績なし)
2014～	⑤多機能型訪問看護ステーション拠点施設整備事業	多機能型(2014年度～):2事業所(過去3年実績なし)
2009～	⑥ケアマネジャー医療介護連携研修事業	【主な財源】 2015年度～地域医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 ケアマネジャー対象に在宅医療現場への同行訪問を含めた研修を行う。 【主な成果】 訪問看護ステーションへの実習 受講者数 2016年度:58名、2017年度:32名、2018年度:39名 実習先事業所数 2016年度:26、2017年度:32、2018年度:37
2010～	⑦訪問看護支援強化事業	【主な財源】 2016年度～地域医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 (1)訪問看護相談窓口(コールセンター)の開設 (2)訪問看護のPR (3)機能強化(訪問看護運営支援アドバイザーの派遣等) (4)その他、訪問看護の推進を図るために必要な事業 【主な成果】 相談件数 2016年度:683件、2017年度:675件、 2018年度:723件
2013～	⑧訪問看護師資質向上事業	【主な財源】 2016年度～地域医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 認定看護師教育課程・特定行為研修の研修受講に係る経費を補助する。 【主な成果】 ・認定看護師教育課程 2013～2016年度:各1名へ助成(過去2年実績なし) ・特定行為研修 実績なし
2015～ 2015	⑨訪問看護ステーション相互支援実証事業	【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 小規模ステーションの相互補完や連携等の実態を把握し、効果的な連携のあり方についての検討を行うことにより訪問看護提供体制の機能強化を図る。 【主な成果】 調査結果を基に「訪問看護ステーション相互支援実証事業報告書」を作成した。
2016～	⑩訪問看護ステーション業務改善事業	【主な財源】 2019年度～地域医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 タブレット端末等システム導入費用(機器費用を含む。)への助成等により、ICT活用による業務の効率化を図る。 【主な成果】 2016年度:10事業所、2017年度:7事業所、 2018年度:3事業所

2016～	⑪訪問看護職員の確保・定着のための働き方改革推進事業	<p>【主な財源】 2019年度～地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 訪問看護ステーションにおける柔軟な働き方(短時間勤務・夜勤なし等)の試行事業を実施し、看護職員の有効活用につなげる。また、訪問看護未経験者を採用・育成する事業所への補助金を設け、訪問看護職員の確保・定着を図る。</p> <p>(1)テレワーク型訪問看護ステーションモデル事業 (2)訪問看護トライアル雇用事業</p> <p>【主な成果】 (1)2016年度:2事業所、2017年度:1事業所、2018年度:なし (2)2016年度:5事業所、2017年度:6事業所、2018年度:6事業所</p>
2017～ 2017	⑫訪問看護インフォメーション事業費補助事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 富山県訪問看護ネットワークセンターの開設サイトに、県内全訪問看護ステーションの情報を掲載するための経費を助成。</p> <p>【主な成果】 ウェブサイト上で訪問看護ステーションの所在地や業務の特徴、対応可能な処置・ケア等に関する情報を閲覧できる仕組みを構築。</p>
2017～ 2017	⑬訪問看護ステーション出向研修事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 病院看護師が一定期間訪問看護ステーションに出向し、退院支援や訪問看護等に必要な知識や技術を習得する。</p> <p>【主な成果】 各医療機関において、退院支援技術が向上した。 2017年度:2事業所で実施</p>
2018～	⑭訪問看護ステーション連携加速化事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 ⑬の出向事業を踏まえ、出向形態のとれない病院への対応や、訪問看護師のスキルアップ研修を新たに追加し、事業を再編した。</p> <p>(1)病院看護師出向研修事業(3～6か月) (2)病院看護師の研修受入事業(1～2か月) (3)訪問看護師スキルアップ事業</p> <p>【主な成果】 2018年度:(1)2事業所 (2)2事業所 (3)受講者46名</p>
2019～	⑮訪問看護師等在宅ハラスメント対策研修事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(介護分)</p> <p>【事業概要】 厚生労働省のハラスメント対策マニュアル(2018)等を活用した研修を実施し、訪問看護職員等の安全確保と離職防止につなげる。</p> <p>【主な成果】 ・管理者向け研修:受講者50名 ・従事者向け研修:受講者32名</p>
2019～	⑯訪問看護ステーションサポート事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 「訪問看護サポートステーション」を医療圏毎に選定し、以下の業務の実施により地域全体の訪問看護サービスの質向上を目指す。</p> <p>①人材育成等に関する相談対応 ②個別指導及び研修等の実施による資質向上 ③圏域内の情報交換会の実施によるネットワークの構築</p> <p>【主な成果】 5事業所をサポートステーションに選定し、医療圏毎の研修会や情報交換会等を実施した。</p>

3 本事例で紹介した訪問看護ステーションの拠点化に関連する事業

■訪問看護職員の確保・定着のための働き方改革推進事業

- ・「訪問看護職員の確保・定着のための働き方改革推進事業」として、テレワークのモデル事業を2016年度より実施。テレワークを導入した上で事業所として迅速な情報共有を図るためにはICTの活用が必要であるため、同年から「訪問看護ステーション業務改善事業」でICT導入の費用補助事業も実施している。

■訪問看護ステーションサポート事業

- ・県内でも医療圏域によって訪問看護の状況や課題は異なっており、訪問看護ステーションの支援ニーズを県が詳細に把握し、対応していくことが必要である。そのため、2019年度に訪問看護ステーションサポート事業を開始し、地域で拠点となるステーションを指定して小規模事業所

の相談支援や研修を通じた情報共有・交流の強化を図っている。また、サポートステーションが把握したニーズをネットワークセンターのコーディネーターが集約し、最終的に県の施策・事業に反映していくことが狙いである。

事例 03 制度を活用し、新たな制度の実現を働きかける看護の多機能拠点

岐阜県 ● 公益社団法人岐阜県看護協会立訪問看護ステーション高山

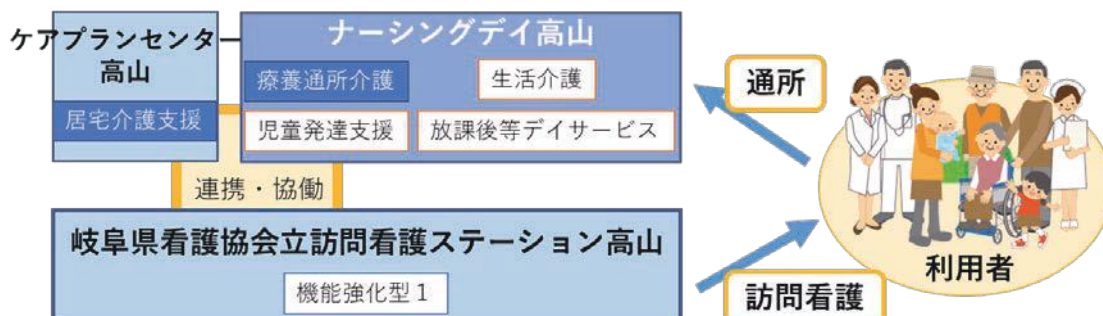
■ 岐阜県看護協会立訪問看護ステーション高山の概要(2019年10月現在)

所在地	岐阜県高山市
開設年度	1994年
開設主体	看護協会
従事者数	看護職員 常勤22人 非常勤12人(常勤換算28.0人) PT・OT・ST 常勤6人 非常勤0人(常勤換算4.2人) 事務職員 常勤3人 非常勤1人(常勤換算2.2人)
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険104人(うち小児17人)、介護保険400人
訪問回数(2019年9月)	医療保険703回(うち小児50回)、介護保険1770回
機能強化型の届出	機能強化型管理療養費1
同一法人・グループ内の事業所等	居宅介護支援、療養通所介護(生活介護、児童発達支援、放課後等デイサービス)併設 高山市内にサテライト事業所4か所 同一法人内 訪問看護ステーション1か所

1 事例の特徴

- 地域のニーズと制度や報酬の動向をふまえ、既存の制度を活用して看護の多機能拠点を形成
- 小学校や保育園への訪問(看護)など、前例のない取り組みについて粘り強く行政に説明・交渉し、市による費用助成を実現

■ 事業関連図



2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）

■訪問看護ステーションの沿革

1994年 (平成6年)	<p>■岐阜県看護協会立訪問看護ステーション高山 開設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護制度の創設以前から自治体保健師による訪問指導が熱心に行われていた地域。保健師だけでは手が回らない中、老人保健法での訪問看護創設を受けて行政からの要望もあり、「看護職の手で質の高い看護を地域に提供しよう」のスローガンのもと地域の看護職の思いを結集して実現した事業所である。 ・その後、山間へき地を中心に各自治体からの要望に応じ、県内合計 6 か所の訪問看護ステーションを開設した。
2014年 (平成26年)	<p>■診療報酬改定で「機能強化型訪問看護ステーション」の類型新設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機能強化型の新設や、精神疾患患者の地域移行推進等、在宅医療の推進と訪問看護の充実を目的とした改定を受け、訪問看護ステーションの在り方を協会内で検討した。 ・訪問看護サービスの充実と経営の安定化を目的に、機能強化型1の届出について検討し、準備を開始した。
2015年 (平成27年)	<p>■機能強化型1の届出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ステーション高山を本体とし、飛騨地域のステーションを統合・サテライト化して機能強化型管理療養費1を届け出た。
2018年 (平成30年)	<p>■久々野サテライト事業所開設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・飛騨地域はどこに住んでいても訪問看護が受けられる体制を整備した。
2019年 (令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護ステーション高山を本体としてサテライト4事業所を有する。 ・1か月の利用者は約500名、利用回数約2,600回に上る。 ・開設当初から小児訪問看護に先駆的に取り組む。10月現在18歳以下の小児の利用者は20名、特に医療依存度の高い超重症児、準超重症児が多い。(人工呼吸器2名、経管栄養7名等)

■居宅介護支援事業所の沿革

1999年 (平成11年)	<p>◆高山ケアプランセンター開設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・その後順次訪問看護ステーションに居宅介護支援事業所を併設
2015年 (平成27年)	<p>◆居宅介護支援はステーション高山に集約</p> <ul style="list-style-type: none"> ・複数のケアマネジャー配置により特定事業所加算を取得し、経営安定化を図る。
2019年 (令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年10月現在、6人のケアマネジャーで180名/月のケアプランを作成する。 ・6人中5人が看護師であり、難病やがんなど医療ニーズの高い利用者のプラン策定依頼が多い。

■療養通所介護事業所の沿革

2016年 (平成28年)	<p>◆地域の要望(医療ニーズの高い高齢者や医療的ケア児のデイサービス)に応じ、定員6人で開設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小児訪問看護を始めた当初から、重症心身障害児・者を地域で預かる場所が必要との認識があり、利用者や障害児の親からの要望もあった。 ・地域のニーズに応えるには、療養通所介護の定員内で重症心身障害児・者のデイサービスを実施できる類型が最適との結論に至り開設した。(看護小規模多機能型居宅介護の開設も検討したが、当時は看多機の小児利用が県に認められなかったため、療養通所介護の併設を選択した。)
2019年 (令和元年)	<p>◆地域の要望を受け定員8人に拡大。</p> <p>2019年10月現在 療養通所介護利用者11人、児童発達支援5人、放課後デイサービス7人、生活介護9人。利用者計32人、延べ利用回数137回/月。</p>

■取り組みの経緯

○地域の看護拠点となるための事業所の再編・併設

- ・高山市は東京都23区とほぼ同じ面積であり、隣接の飛騨市、下呂市と合わせて人口約15万人。広大なエリアを安定的にカバーできる訪問看護体制をつくるためには、小・中規模のステーションを複数持つよりも、高山を本体事業所とし残りをサテライト化して職員の負担軽減、業務効

率化やコスト削減を図るべきとの結論に至った。

- ・特に小児訪問看護に先駆的に取り組む拠点として、医療ニーズの高い小児のデイサービスについての要請を保護者や他の訪問看護事業者から受けており、ステーションの大規模化と合わせて多機能化の方策の検討を開始。地域の人口規模等を勘案し、介護保険の「療養通所介護」事業所が児童福祉法等に定める児童発達支援事業等の指定を受け、療養通所介護の定員内で5人(当時)まで障害児・者の通所を受けられる制度を活用することとした。2015年に事業所を統合して機能強化型管理療養費1を届出し、2016年に療養通所介護を開設した。

○行政と交渉し学校での訪問看護師による医療的ケアの実施を実現

- ・1歳から訪問看護を利用している吸引の必要な小児の小学校入学に向け、訪問看護師による学校での吸引実施について高山市の教育委員会と3年越しに交渉・調整を重ね、実現した。その成功事例をもとに2例目(導尿)、3例目(胃ろう管理)が実現し、市からは30分4,000円、1時間8,000円の助成が出る仕組みとなっている。

■行政や関係団体との連携状況

- ・本体事業所の成り立ち自体が自治体(市町村)や行政保健師からの要望にもとづくものであったこともあり、従来から密接な連携・協力体制が築けている。
- ・利用者のニーズに基づき、小学校や保育園への訪問(看護)など前例のない取り組みについても粘り強く行政に説明・交渉して実現し、成功事例を示して自治体からの理解や助成を得てきた。
- ・大規模であり認定看護師などの専門人材(プラチナナースを含む)も複数在籍するため、自治体の自立支援協議会や介護保険審査委員等の依頼が多いが、積極的に協力して訪問看護師の立場から意見や課題提起をしている。
- ・小児の訪問看護やナーシングデイの利用者に関しては、特別支援学校や普通学校、教育委員会、こども相談センター、障害児者のケアマネジャーなどとの連携は常に行っており、ネットワーク会議や検討会などに多くのスタッフが参加している。
- ・特別支援学校からの依頼を受け、当事業所の理学療法士が教員へのリハビリテーション指導のため月1回訪問している。(市からの助成)
- ・訪問看護ステーション連絡協議会のブロック会議で、地域の他の訪問看護ステーションと定期的に意見交換や情報共有を行っている。自事業所がナーシングデイで通所の機能を持つことにより、他のステーションでも重度な利用者の受け入れ、介護者のレスパイトを進めることができている。

3 取り組みの成果・課題

■取り組みの成果

- ・スタッフを本体事業所とサテライトに柔軟に配置できるため、その日の利用者ニーズに即時に対応可能であり、必要なサービスを適切に提供できる。
- ・大規模化により教育体制の充実が図られ、自前で人材育成が可能である。
- ・専門看護師や認定看護師による同行訪問により、職員全体のスキルが向上した。

- ・ 病気休暇等をとる職員への支援体制ができ、職員が長期療養後に職場復帰できた。
- ・ 機能強化型 1 は一般の訪問看護管理療養費+5,000 円の単価であり、医療保険の利用者が多い当事業所では 50 万円/月、600 万円/年の増収となった。そのため、僻地のサテライト事業所の赤字を吸収し経営の安定化を図ることができる。
- ・ 小児訪問看護の実績により、小学校の普通学級や保育園に通う障害児の親から訪問看護のニーズを受け、市教委と協議を重ねて市からの助成を実現できた。

■今後の課題・展望

○地域貢献と事業所の経営安定化の両立

- ・ 公益法人として利益の出にくい僻地地域への訪問看護に取り組んでいるが、冬は豪雪地帯のため移動に時間を要し、効率的な訪問は難しい。また、療養通所介護および児童発達支援等を利用する高齢者、障害児・者には看護師による常時観察が必要な方が多く、遠隔地への送迎に時間と労力を要している。

(一部の地域への訪問については、自治体から移動の経費について助成金が出ている)

○次世代育成

- ・ ステーション高山の所長を含め、あと数年で定年退職を迎えるスタッフが数名に上るため、次の管理職を育成し円滑に事業を引き継いでいく。スタッフ全体としてベテラン層が多いため、新規入職者は 20~30 代中心とし次世代育成を図っていく。

○「家で暮らす」から「地域で暮らす」ための支援へ

- ・ 訪問看護を利用してきた障害児の成長に伴い、地域で「就労」する場に医療的ケア等の支援に入ってほしいというニーズが出てきており、行政に相談している段階である。訪問看護師の関わりで高齢者だけでなく障害児・者が地域で出かけられる場を増やしていくことが可能ではないか。

4 拠点化の促進要因

■地域のニーズの把握

- 地域診断を行い、地域に必要なサービスは何か、訪問看護(自事業所)に求められている役割は何かを把握した。他の訪問看護ステーションがなかなか行かない地域や領域を担当する、他の訪問看護ステーションと協働して取り組めることや、訪問以外で地域住民のために提供できること(例えば脱水予防の勉強会の開催)を検討するなど、地域で信頼を得る事業所になるための方法を工夫した。

■スタッフとの理念の共有・情報共有

- 機能強化型の届出以前から各訪問看護ステーションの管理者は月 1 回程度の会議を開催し、看護協会とも定例会議を設けて顔の見える関係を構築していた。
- 理念や事業所の目標をスタッフ全員で考え共有し、地域に貢献する訪問看護ステーションと

しての意識づけを行った。

- 機能強化型届出後は、常にサテライト事業所との合同研修会や事例検討を行い、サービスの質の統一に取り組んできた。

■事業所内の教育システムの整備

- 特に若手の看護師は教育システムがしっかりしているところへの就職を希望するため、事業所内の教育システムを所内だけでなく、対外的にもわかりやすく提示する工夫をしてきた。対外的に情報発信することでさらに新任者教育が充実し、あらたな人材確保につながってきた。

■関係機関との連携強化

- 小学校への医療的ケアのための訪問にあたってはネットワーク会議を 3 年余り行い、課題抽出や、行政・特別支援学校・主治医・教育委員会等との密な連携を構築した。

事例 03

行政の取り組み

岐阜県の訪問看護関連施策

1 訪問看護の現状と課題

■ 県内の訪問看護ステーション数（2019年10月現在）

(1) 訪問看護ステーション数	173 か所
(2) サテライト事業所数	18 か所
(3) 医療機関のみなし指定訪問看護事業所数	1941 か所

■ 訪問看護の課題

- ・ 県内の看護職員総数は増加傾向にあるが、訪問看護への就業割合は低い
- ・ 小規模な訪問看護ステーションが多いため、自前で人材育成が難しく、定着も難しい
- ・ 訪問看護師のための研修教育体制が整備されていない

■ 行政としての支援の方向性

- ・ 各訪問看護ステーションの教育・研修体制を整備するため、看護職員のキャリア別階層カリキュラムの策定および研修実施に向けた管理者研修を行う。
- ・ 定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所および看護小規模多機能型居宅介護事業所の整備に対して補助を行う。
- ・ 上記事業所の開設や、訪問看護ステーションの大規模化、サテライト型事業所の開設に伴う初年度経費に対して補助を行う。

2 訪問看護関連の施策・事業（主な財源、事業内容、主な成果）

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果
2018～	訪問看護人材育成研修体制構築事業	<p>【主な財源】 一般財源</p> <p>【事業概要】 訪問事業所の若手職員の参入促進及びキャリアに応じた継続教育・研修体制を構築するため、キャリア別階層カリキュラムの作成や各事業所において、研修を実施してもらうための管理者向け研修を実施する。</p> <p>【主な成果】 研修・教育体制の整備により、高度な技術・判断力などの能力向上に繋がる。</p>
1998～ (又は 2004～)	ナースセンター事業 (訪問看護師養成講習会)	<p>【主な財源】 一般財源</p> <p>【事業概要】 訪問看護に携わる看護師等に対して、訪問看護を実施するのに必要な知識と技術を習得させ、訪問看護師の確保及び質の高い訪問看護サービスを提供する。</p> <p>【主な成果】 看護のスキルアップや訪問看護に対するモチベーションアップに繋がる。</p>
2018～	訪問看護事業所等 専門・認定看護師 派遣研修事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 研修の機会が得にくい訪問看護事業所、介護保険分野の施設、中小規模の医療機関等に勤務する看護職員を対象に、専門看護師・認定看護師が向ういて、施設の個々の課題に即した実践的な研修会を実施する。</p> <p>【主な成果】 各施設の課題に即した研修により課題解決に繋がる。</p>
2017～	訪問看護体制充実 強化支援事業費補助金	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 訪問看護サポートセンターを設置し、訪問看護ステーションの運営支援を行うとともに、研修等を通じて訪問看護師の資質向上を図る。ま</p>

		<p>た、病院看護師が訪問看護師に同行する研修を行う。</p> <p>【主な成果】 訪問看護サポートセンターにおいて、年間約 700 件の関係者からの相談支援ができた。同行研修等により、看看連携や事業所同士の連携が円滑となった。</p>
2015～	地域密着型サービス等整備助成事業費等補助金	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(介護分)</p> <p>【事業概要】</p> <p>①地域の実情に応じた介護サービスの提供体制の整備を促進するため、施設等の整備に係る経費に対し補助する。</p> <p>②開設時から安定した質の高いサービスを提供するための体制整備を支援するため、施設等の開設に係る経費に対し補助する。</p> <p>【主な成果】</p> <p>①2016～2018 年度の 3 年間で、定期巡回 1 事業所、看護小規模 4 事業所の新規開設に対し補助した。</p> <p>②2016～2018 年度の 3 年間で、定期巡回 6 事業所、看護小規模 3 事業所、訪問看護サテライト 2 事業所の新規開設に対し補助した。</p>

事例 04 機能強化型ステーションに看多機を併設した看護拠点

静岡県 ● 一般財団法人芙蓉協会 聖隷訪問看護ステーション千本

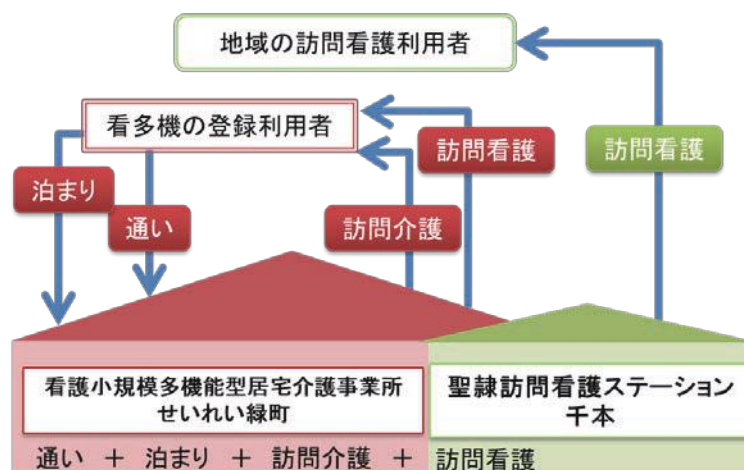
■ 聖隷訪問看護ステーション千本の概要(2019年10月現在)

所在地	静岡県沼津市
開設年度	1996年
開設主体	財団法人
従事者数	看護職員 常勤13人 非常勤1人(常勤換算13.5人) PT・OT 常勤3人(常勤換算3.0人) 事務職員 常勤2人(常勤換算2.0人)
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険45人(うち小児8人)、介護保険155人
訪問回数(2019年9月)	医療保険343回(うち小児58回)、介護保険788回
機能強化型の届出	機能強化型管理療養費1
同一法人・グループ内の事業所等	病院、診療所、居宅介護支援、看護小規模多機能型居宅介護

1 事例の特徴

- 同法人の2か所のステーションを統合して大規模化し、2014年には機能強化型1を届出。2015年に看護小規模多機能型居宅介護を併設。
- 大規模化により多世代・多様な在宅療養ニーズに応えるとともに、夜間オンコール対応をメイン・サブの2人体制にするなど看護師の勤務負担軽減も可能に。
- 看多機併設により、住民参加のイベント開催など地域の訪問看護拠点としての活動を拡大。
- 地域の訪問看護全体の質を上げていくための研修・実習受け入れや事業者からの相談支援に取り組んでいる。

■ 事業関連図



2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）

■取り組みの経緯

- ・ 1996 年の開設当初より、地域他職種と協働して地域のニーズに応え、訪問看護の役割を発信していくことを基本方針に掲げ体制づくりを進めてきた。当初は病院が訪問看護に進出することに地域の医師からの反発もあったが、地域の会議等で機会を得て訪問看護の必要性や機能を地道に発信するとともに、医療ニーズの高い利用者・在宅看取りの利用者の受け入れに精力的に取り組んできた。
- ・ 聖隷沼津病院を母体としているが、運営・人事は独立している。現在は自院からの紹介患者は 2 割、自院以外からの受け入れが 8 割に上り、地域の医療機関・介護事業所と良好な連携関係を築いている。

■居宅介護支援の併設

- ・ 開設当初から看護師によるケアマネジメントを重視し、常勤看護師は基本的にケアマネジャー資格を取得し、ケアマネジャーを兼務する体制をとっている。居宅介護支援単体の運営は赤字続きだったが、ケアマネジメントの能力は訪問看護の質に影響するという考えのもとで続けてきた結果、機能強化型ステーションの要件に居宅介護支援事業所の併設が反映された。
- ・ 訪問看護師がケアマネジャーを兼務することにより、ケアマネジャーの苦勞がわかった上での連携や支援が提供できる。地域包括支援センターがケアマネジャー支援を担うようになって以降、地域包括支援センターと訪問看護ステーションが協力して地域のケアマネジャー対象の勉強会や事例検討を実施している。

■看護小規模多機能型居宅介護の開設

- ・ 訪問看護を基軸にして利用者や家族のニーズへの対応を考える中で、医療ニーズが高くなると地域のデイサービスでの受け入れが難しい等、既存の介護保険サービスの限界を感じていた。療養通所介護が創設された際に開設を検討したが、黒字化が難しいサービス形態だと判断し開設には至らなかった。
- ・ 2012 年に「泊まり」の機能を有する看護小規模多機能型居宅介護が創設され、思い描いたサービスが実現できると考えた。すぐに沼津市に看多機開設の希望を伝え、法人内の手続きに少し時間を要したものの 2014 年度に開設。沼津市から開設費用 2,400 万円弱の補助を受けている。
- ・ 看多機の併設により、訪問看護単体では支援が難しかった人や、入院すると本人や家族の負担が大きくなってしまふ人（認知症など）、在宅看取りを希望していても家族が疲弊してしまうケースなど、より多くの在宅療養者を支援できるようになった。老老世帯で介護力がない場合は最後の 1 週間、夫婦で看多機に泊まってスタッフと一緒に看取りをすることもできる。
- ・ また、看多機の併設により、住民参加のイベント開催など地域の訪問看護の拠点としての活動を広げることが可能となった。

■地域における関係職種・関係機関の連携状況

- ・介護保険のスタート以前から、沼津市を含む医師会圏域の訪問看護ステーションで協議会をつくり、そこが母体となって介護保険制度スタート後は様々なサービス事業者が加わる沼津市ネットワーク21を形成。こうした介護保険の創成期からの地域の医療介護職のネットワークや、県の訪問看護ステーション協議会、看護協会での活動を通じて多職種連携・看看連携を強化してきた。
- ・静岡県訪問看護ステーション協議会は県から研修事業を多数受託し、県内を東部・中部・西部の3ブロックに分けて研修開催している。協議会の活動活性化により、県内の看看連携にとどまらず、県外の看護師とのネットワーク形成につながっている。
- ・県の「新卒訪問看護師育成研修」事業(採用当初の教育・研修の費用補助あり)を活用し、訪問看護ステーション協議会で作成した育成プログラムにもとづき、2019年度新卒者を1名採用・育成した。現在は独り立ちして50人ほどの利用者に訪問している。

3 取り組みの成果・課題

■取り組みの成果

○訪問看護ステーションの大規模化

- ・急変の連絡を最初に受けるのは訪問看護師であることや、緊急の要請で夜間に1人で訪問するリスクなど、夜間オンコール対応の負担感が看護師の訪問看護就業の阻害要因にもなっている。利用者ニーズへの対応だけでなく、職員の負担軽減のためにも大規模化が必要と考え、当初市内に2か所あった事業所を統合。機能強化型1を届け出たことで収益の安定化につながった。また、オンコール対応にメイン・サブの2人担当制を導入したことで対応にかかる実質的な負担が減少する等、職員の負担軽減を実現できた。

○看多機併設による拠点の機能強化

- ・看多機の併設により、従来なら入院や施設入所していたかもしれないケースを含め、地域のより多様な住民ニーズに対応した在宅療養支援ができるようになった。看多機で住民参加のイベントを開催することで、地域の看護の拠点として認知度が上がり、安定した利用者確保につながっている。
- ・看多機の機能や使い方を関係職種に周知した結果、医師やケアマネジャーにも看多機を利用した在宅療養がイメージできるようになり、医療ニーズの高い人や在宅看取りを希望しているケースでの連携がスムーズとなった。

■現時点での課題

- ・沼津市内で小児に対応できる訪問看護ステーションが少ないため、自事業所の対応力をもっと上げていくために、県内の小児専門の訪問看護ステーションにスタッフを研修に派遣してスキルアップに取り組んでいる。

■今後の展望

- ・県の訪問看護ステーション協議会で実施している管理者向け研修や「開設・経営セミナー」「新

任訪問看護師育成研修」(開設 1 年未満のステーションの訪問看護師を研修で受け入れた場合、受け入れステーションにも謝金が出る)などの研修には積極的に協力し、自事業所での取り組みを伝えていくようにしている。

- ・ 地域の訪問看護ステーションから電話で相談を受ける機会が多い。個人的にやりたくて始めた訪問看護であっても、公的保険サービスである以上、訪問看護ステーションは地域の資源だと自覚することや、自分がやれなくなったからやめるのではなく事業継続の努力をすることを、相談や研修を通じて伝えていきたいと考えている。
- ・ 地域の医師会の会議や沼津市の委員会などから依頼があった場合には積極的に応じて、訪問看護の立場からきちんと発信していくことが自分たちの役割だと思っている。
- ・ 小規模事業所の管理者の研修参加率が低いことも鑑み、自事業所から緩和ケアの認定看護師が地域の事業所に出前コンサルテーションをする仕組みについても現在検討中である。

4 拠点化の促進要因

■地域のニーズ把握に基づき自事業所の理念を明確に掲げ、スタッフの理解・協力を得る

- ただ目の前の仕事を続けるだけでは衰退してしまう。常に、今の地域には何が不足しているのか、地域の人たちは何に困っているのかを探り、自事業所に求められている役割は何か、管理者として何をを目指したいのかを明確に掲げ、スタッフの理解を得ることが重要である。

■先進事例の視察から自事業所にとって最適なやり方を検討

- 看多機の開設に向けては先進事例の視察や情報収集を行い、理念の実現と安定的な収益確保の両立を模索した。介護スタッフが前面に出て看護師は陰で支える体制となるよう、スタッフ間のコミュニケーションや教育に努めてきた。最初はぎくしゃくしたこともあったが、現在は介護職と看護職が互いの得意分野を理解し、スムーズに連携が取れるようになっている。

■訪問看護サービスの実績により新しい事業展開への理解・協力を得る

- 訪問看護サービスの実績による信頼があったため、看多機の開設にあたって法人内でスムーズに理解を得ることができた。
- また、地域の診療所とのカンファレンスや交流会で形成してきたネットワークにより、看多機利用を見越した訪問看護の指示や、「泊まり」時の往診など、地域の開業医が看多機の機能をよく理解し活用してくれている。

事例 04

関係団体の取り組み

静岡県訪問看護ステーション協議会の取り組み

1 取り組みの概要

■静岡県訪問看護ステーション協議会の沿革

1996年	任意団体として活動開始
2004年	厚生労働省「訪問看護推進事業」の受託を機に現在の事務局体制を整備。 看護協会長が協議会長となり、協議会事務局を当時の看護協会内に開設した。 (現在は移転)
2013年	一般社団法人を取得

■組織・運営体制

- ・ 県を東部・中部・西部の3支部に分け、各支部で地域の特徴や課題にもとづいた活動を実施している。
- ・ 研修や人材育成については、各支部の代表とともに、現場の管理者と関係団体の意見をすり合わせながら事業の企画・運営を行う。
- ・ 新卒者育成については、県内の看護系大学教員や看護協会、現場の管理者で構成される「育成委員会」を設置し、事業の企画・運営を行っている。

2 訪問看護関連の事業(主な財源、事業概要、主な成果)

※主な財源はいずれも地域医療介護総合確保基金(医療分)

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果
2004～	訪問看護推進協議会	【事業概要】 目的:訪問看護の推進体制の整備 方法:医師会、看護協会、ST協議会、ケアマネ協会の委員と行政で構成された協議会を設置し、訪問看護事業について審議検討する。 【主な成果】 県下の訪問看護の現状や課題、施策について協議
2004～	訪問看護推進室	【事業概要】 目的:利用者の状況やサービスの提供状況把握・分析、訪問看護に関する相談対応により、訪問看護サービスの質的向上を図る。 方法:①相談窓口や研修等を実施するために、事務局設置 ②訪問看護ステーションの実態調査と利用者満足度調査を隔年で交互に実施 【主な成果】 ①1年間300件を超える相談等に対応 ②訪問看護ステーション実態調査や利用者満足度調査の実施により、現状と課題が明確になる。
2011～	在宅ケア普及啓発	【事業概要】 目的:訪問看護普及啓発 方法:①県内3か所でフォーラムを開催し、在宅療養者の家族および連携した多職種のシンポジウムを実施。②「訪問看護活用ガイド」を作成し、病院・診療所・居宅介護支援事業所等へ配布。 【主な成果】 参加人数は多くはないが、訪問看護の普及啓発はできている。
2004～	在宅ターミナルケア研修	【事業概要】 目的:在宅ターミナルケアを実施又は実施を予定している訪問看護ステーションの看護師等の知識及び技術の向上 方法:東部・中部・西部の3地区で、各3日間の研修会を開催 【主な成果】 緩和ケア、在宅ケアについての学びができている。

2004～	地域情報交換会	<p>【事業概要】 目的：訪問看護師等の質の向上及び訪問看護ステーション間の連携強化 方法：県内 8～10 会場で、近隣の数カ所の訪問看護ステーションが集まり、各ステーションから提出された事例検討会を実施。 【主な成果】 事例検討を通して緩和ケア、在宅ケアについて学び、また訪問看護ステーションの相互交流ができ連携強化につながっている。</p>
2004～	訪問看護ステーション看護師研修	<p>【事業概要】 目的：訪問看護師として必要な知識・技術を習得し、実践能力を養う。管理者は適切な管理運営ができる能力を高める。 方法：対象者によって学びたい内容が異なるため、「新任訪問看護師研修」「管理者研修」は受講対象者を限定し、その他誰もが受講できる研修の計 3 コースで研修会を開催。 【主な成果】 それぞれの受講目的は達成されている。</p>
2010～	医療機関看護師研修	<p>【事業概要】 目的：訪問看護の現状・課題や専門性を理解し、入院患者が適切に在宅へ移行するための連携方法について学ぶ。 方法：訪問看護制度や実際、地域連携、退院支援の在り方等についての講義と訪問看護ステーションでの実習 【主な成果】 毎年定員を超える応募があり、病院での退院支援に活用されている。</p>
2010～	訪問看護師就業セミナー	<p>【事業概要】 目的：訪問看護への就業促進 方法：訪問看護のやりがいや楽しさを伝えるセミナーを県内 3 地区で各 3～6 回開催。 【主な成果】 2016 年度～2018 年度の 3 年間で 75 名参加、うち 14 名が訪問看護に就業。</p>
2014～	新任訪問看護師育成研修～	<p>【事業概要】 目的：他の訪問看護ステーションでの同行訪問等の実践研修を通して、訪問看護職員としての必要な基礎を学ぶ。 方法：①就業して 1 年以内の新任訪問看護師・PT・OT 等の訪問看護の臨地実習 ②小児・精神分野への訪問看護未経験者 ③開設予定事業所に勤務する予定者 【主な成果】 個々に実習目標をもって臨地実習を行い、目標は達成できている。</p>
2014～	新卒訪問看護師育成研修～	<p>【事業概要】 目的：個々の事業所では困難な新卒看護師の教育体制を整備し、継続的な就労を促進支援する 方法：①大学教員と協議会委員の合同チームを編成し、平成 27 年度に作成した育成プログラムの実施。②インターンシップの実施、就職説明会への参加 ③新卒就業者への支援 【主な成果】 新卒就業者：2016 年新卒就業者 2 年目 1 人、2018 年度新卒就業者 3 名。インターンシップ参加者：2016 年度 9 名、2017 年度 8 名、2019 年度 11 名。</p>
2014～	小児訪問看護研修	<p>【事業概要】 目的：小児の疾患理解、小児看護の基本を学び、小児の状態に応じた看護サービスの実践能力を高める。 方法：病態生理、小児看護の基本と小児訪問看護の実際の講義、在宅療養中の小児の親からの説明等による 2 日間の研修会を計 3 か所で開催。 【主な成果】 小児に対応する訪問看護ステーション数は、2012 年 88 ケ所だったが、2018 年は 129 ケ所に増加。</p>
2015～	ケアマネジャー在宅医療研修	<p>【事業概要】 目的：訪問看護の同行訪問を通じて、訪問看護の効果的な活用について学び、サービスの充実や連携強化を図る。 方法：訪問看護の制度や実際等の講義 2 日間と同行訪問 1 日の計 3 日間の研修会を、県内 3 カ所で開催。 【主な成果】 介護保険の訪問看護利用者数の増加</p>

2015～	認知症訪問看護研修	<p>【事業概要】 目的:認知症の病態や治療・ケアについて学び、認知症者本人とその家族を支援できる実践能力を高める。 方法:認知症高齢者の医療の現状と県や国の施策、病態から治療、利用できる社会資源、認知症ケアの実際等について、県内3会場各2日間で研修会を開催。 【主な成果】 認知症の理解を深め、ケアの在り方について学んでいる。</p>
2017～	開設・経営セミナー	<p>【事業概要】 目的:開設から運営についての助言・支援を行い、安易な開設を防止する。収益向上、経営安定のノウハウを説明し、休止・廃止事業所を減らす。 方法:起業の実際や制度・算定について学び、運営・経営についての講義 【主な成果】 開業予定の事業者や管理者が受講後に開業している。赤字経営事業所が若干減少し、機能強化型の事業所が若干増加した。</p>
2013～	在宅療養電話相談	<p>【事業概要】 目的:県民が在宅療養をする上での悩みや不安等の相談に応じ、安心して在宅療養ができるように支援するとともに、訪問看護の利用拡大を図る 方法:①電話相談対応従事者の配置 ②電話相談窓口の周知 【主な成果】 2016年度77件、2017年度75件、2018年度52件。2019年度より委託事業中止となり、協議会の独自事業として展開中。</p>
2013～	精神科訪問看護研修	<p>【事業概要】 目的:精神疾患について理解を深め、精神疾患を持つ人の在宅療養を支えるための制度や訪問看護師としての役割を学び、利用者の状態に応じた適切な看護サービスが提供できるよう実践能力を高める。 方法:厚生労働省の指定内容・時間をクリアできるよう構成した研修を実施 【主な成果】 精神疾患に対応する訪問看護ステーションは、2014年の102ヶ所から2018年には126ヶ所に増加</p>
2016～	ELNEC-J	<p>【事業概要】 経緯:在宅での看取りが増えていく中で、緩和ケアが適切に提供できる人材の育成が必要 目的:エンド・オブ・ライフ・ケアにおける看護、痛み・症状の緩和ケア、倫理的問題など人々へ質の高いエンド・オブ・ライフ・ケアを提供できるように知識・技術を習得する。 方法:10モジュールで構成されたプログラムを2日間で実施 【主な成果】 2016年から開始し、3年間で92名が受講修了している。講義・ロールプレイや事例等からエンドオブライフケアを学んでいる。</p>

3 取り組みの成果・課題

■取り組みの成果

- ・ 2010年より県内の訪問看護ステーション実態調査を実施し、データから課題(小児や精神に対応できる事業所が少ない等)を把握して対応策を検討・事業化してきた。
- ・ 研修内容についても、講義を受けただけでは新しい取り組みになかなか踏み出せないという看護師の声にもとづき、新任訪問看護師研修に同行訪問を取り入れるなどの工夫を重ねた結果、例えば小児や精神に対応できる事業所が少しずつ増加するといった成果が得られている。

■現時点における課題

- ・ 訪問看護の制度創設期に30～40代で参入した看護師が現在50～60代となり、訪問看護師の高齢化・次世代育成が課題となっている。そのため、新卒者も含めて若年層の人材確保・育成に関する研修や費用助成にも力を入れている。
- ・ 入退院を繰り返す人や医療ニーズのある人に訪問看護が入っていない、ケアマネジャーが訪問看護の機能について利用者に説明できない等、特にケアマネジャーに向けた訪問看護の理解促進にはまだ課題がある。ケアマネジャー向けの研修に同行訪問を取り入れ、実際の訪問看護師

のケアや調整の様子を見てもらうことで少しずつ理解が深まっていると考えている。

4 取り組みの促進要因

■ 協議会の組織・運営体制

- 早い段階で事務局体制を整え専従の職員を置き、行政や関係団体との交渉・調整にきめ細かに対応しているため、県からの安定的な事業受託、地域の事業者や関係団体を多数巻き込んだ活動の活性化につながっている。
- 各研修等はできるだけブロックごとに受講可能な体制を整え、協議会に入会するメリットを明確にするとともに、研修や会議の参加を通じて地域の事業所間の連携が強化されている。
- また、新卒者育成などあらたなスキームの事業については、育成プログラムの策定や就職説明会への参加等、協議会が県内の5つの看護系大学にそれぞれ理解・協力を働きかけ、県内の関係機関の連携のもとで新卒者の採用・育成支援の仕組みをつくっている。

■ 関係団体との連携協力

- ステーション協議会発足時から関わっている県医師会の役員等が在宅医療・訪問看護の推進に積極的であり、医師会とステーション協議会、看護協会が連携協力して県の事業化・予算化を実現できた。
- 県看護協会とはステーション協議会の事業企画・運営にあたって連携協力するほか、例えば医療機関の看護師向けの研修では看護管理者クラスの研修を看護協会、病棟スタッフや退院調整看護師の研修を協議会で役割分担するなど、それぞれの団体の強みを活かして協働している。

事例 04

行政の取り組み

静岡県の訪問看護関連施策

1 訪問看護の現状と課題

■ 県内の訪問看護ステーション数（2019年10月現在）

(1) 訪問看護ステーション数	225 か所
(2) サテライト事業所数	19 か所
(3) 医療機関のみなし指定訪問看護事業所数	25 か所

■ 静岡県の訪問看護ステーションの課題

- 訪問看護の人材および事業所数の確保
- 小規模な事業所が多い
- 訪問看護師の高齢化
- 事業所の地域偏在

■ 行政としての支援の方向性

- ・ 訪問看護の人材確保を支援するため、県訪問看護ステーション協議会に委託して「訪問看護推進事業」による研修教育の充実、「訪問看護提供体制充実事業」による新任者・新卒者の採用育成支援に重点的に取り組んでいる。
- ・ 県全体として訪問看護ステーションの数は増えているが、小規模事業所の割合が高いこと、地域偏在があることが課題。ただし県として特定の地域へのステーション設置を支援する事業は難しいため、初動の人材確保・育成支援を充実することで、バランスの良い新規開設につながればよいと考えている。
- ・ 訪問看護関連の施策・事業については、県の看護協会や訪問看護ステーション協議会からの要望・提案を参考にし、メニューに取り入れている。

2 訪問看護関連の施策・事業（主な財源、事業内容、主な成果）

※いずれも主な財源は医療介護総合確保基金(医療分)

開始年度	名称	事業内容、主な成果
2004～	訪問看護推進事業	【事業概要】 訪問看護の資質向上を目的とした各種研修会の開催等を、県看護協会及び県訪問看護ステーション協議会に委託 【主な成果】 2016年度：研修9種類実施ほか 2017年度：研修10種類実施ほか 2018年度：研修10種類実施ほか
2014～	訪問看護ステーション設置促進事業	【事業概要】 訪問看護ステーションの開設の促進のため、訪問看護ステーションの新設に要する経費の一部を助成(補助率1/2) 【主な成果】 2016年度：9事業所 13,950千円 2017年度：14事業所 21,700千円 2018年度：14事業所 21,691千円

2018～	訪問看護提供体制 充実事業	<p>【事業概要】 新任訪問看護師の育成のため、訪問看護ステーションが行う同行研修に係る人件費の一部を助成(補助率 1/2)</p> <p>【主な成果】 2018 年度:34 事業所 5,190 千円</p>
2019～	訪問看護出向研修 支援事業	<p>【事業概要】 病院における円滑な入退院調整を促進するため、病院看護師の訪問看護ステーションへの出向研修に係る経費の一部を助成</p>

事例 05 制度に縛られず住民・利用者のニーズに沿って地域の看護拠点を形成

東京都 ● 株式会社ウッディ 訪問看護ステーションはーと

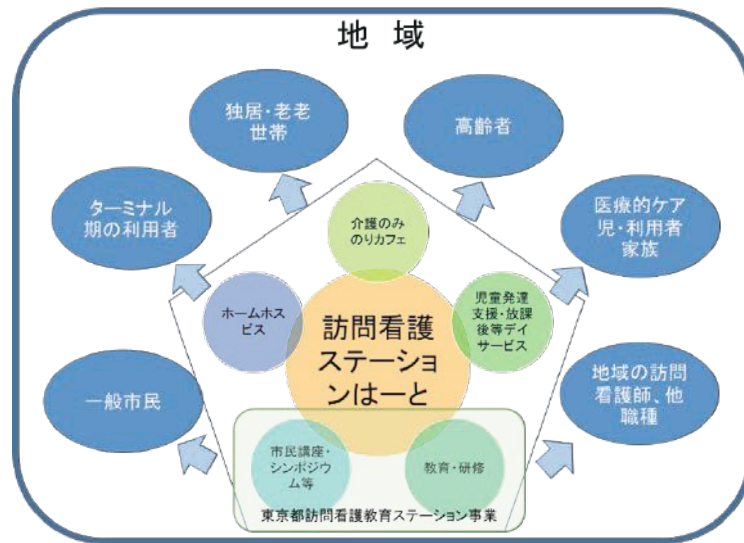
■ 訪問看護ステーションはーとの概要(2019年10月現在)

所在地	東京都葛飾区
開設年度	2009年
開設主体	営利法人(会社)
従事者数	看護職員 常勤7人 非常勤7人 准看護師 非常勤1人 PT・OT・ST 常勤2人 看護補助者 非常勤4人 事務職員 常勤5人 その他職員 非常勤5人
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険 85人(うち小児23人)、介護保険 59人
訪問回数(2019年9月)	医療保険 747回(うち小児141回)、介護保険 395回
機能強化型の届出	機能強化型管理療養費 1
同一法人・グループ内の事業所等	ホームホスピス、児童発達支援・放課後等デイサービス、訪問介護、暮らしの保健室

1 事例の特徴

- 「終の棲家」を提供できるステーションを作りたいという思いから 2009年起業。自身が望むサービス提供を実現するため、発想を転換し、制度に縛られることなく自由な形を模索し、2013年にホームホスピスを開設
- 地域特性や訪問看護事業から見出したニーズにいかに対応するかを検討し、暮らしの保健室(介護のみのリカフェ)や児童発達支援・放課後等デイサービスへ事業を拡大
- 地域の訪問看護人材の育成や質の向上、地域住民への訪問看護に関する啓発など積極的に取り組み、東京都訪問看護教育ステーションの指定も受ける。
- 訪問看護事業の安定の下、多様な利用者のニーズを吸い上げながら地域住民や利用者にとっての地域の看護拠点を形成している。

■事業関連図



2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）

■取り組みの経緯

○訪問看護ステーションを起業

- ・ 葛飾区内で訪問看護ステーションの管理者を務める中で、高齢化率の高さや独居、老老世帯が多いという地域特性から、利用者にとって在宅療養支援や在宅看取りへの負担が大きいことを感じていた。そういった利用者を支え、いずれは看取りを含む「終の棲家」を提供できるステーションになりたいという思いから 2009 年に起業。

○ホームホスピスの開設

- ・ 訪問看護事業の安定的な経営と人員確保を進め、2013 年にホームホスピスを開設。
- ・ 看多機(当時、複合型サービス)の開設も検討したが、行政のサービス整備計画上、実現が困難であることがわかり、発想を転換。既存の制度上のサービスと融合でき、自由な使い方ができるサービスを目指し、ホームホスピスの形態にたどり着いた。

○暮らしの保健室(介護のみのりカフェ)の開設

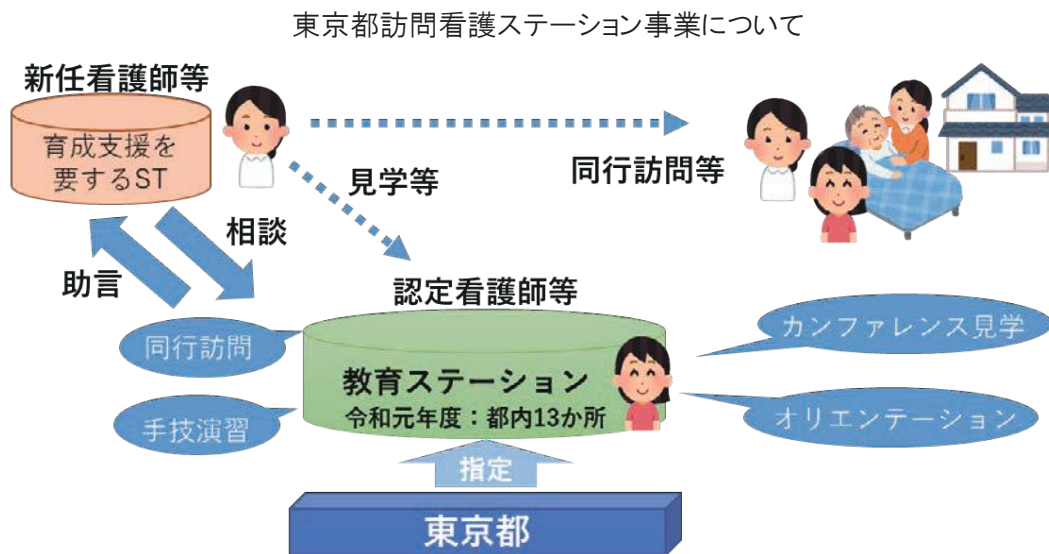
- ・ 独居者や高齢者が地域で集う場所、地域住民が自由に立ち寄り顔なじみとなって、互助や駆け込み寺ともなり得る場所を作りたいという思いから、2014 年「介護のみのりカフェ」を開設。
- ・ カフェの空間を利用し、勉強会や研修会等を頻繁に開催している。2014 年からは、一事業所だけでは地域を守ることはできないという思いから、法人の垣根を越えた地域の他職種交流会を継続して実施している。
- ・ 亡くなった利用者の遺族だけでなく、関わった医療職・福祉職を含めたグリーンケアの一環として、2016 年からカフェの空間を利用した遺族葬を実施。利用者間の繋がりの構築に寄与している。

○児童発達支援・放課後等デイサービスの開設

- ・ 訪問看護事業を展開する中で、重症心身障がい児を含む小児訪問看護の患児が楽しく過ごせる場所や、利用者家族のレスパイト、療養と向かい合いながら家族が健康的に暮らすための取り組みの必要性を感じており、医療的ケア児や障がい児者とその家族を対象としたキャンプ等の単発イベントの実施から取り組みを開始。イベントを通じて利用者家族の苦労や療養における工夫、また、支える側のスタッフと共生する姿を目の当たりにしたことから、日常的に利用できる場が必要だと確信し、児童発達支援・放課後等デイサービスを2018年に開設。

○教育・研修事業～東京都訪問看護教育ステーション

- ・ 2015年に東京都訪問看護教育ステーションの指定を受けている。指定に先駆け、地域の訪問看護人材育成に向けた研修や市民啓発のための市民講座・シンポジウム等を開催していた。
- ・ 年間を通じ、看護師向けの研修会を多数実施。中でも地域の訪問看護師を対象とした初任者研修は、子育て中であっても参加可能な時間帯に開催することで、毎年コンスタントに受講希望がある。地域内で開催することにより通いやすいというメリットがある。似たような背景を持つ者同士が交流できる場にもなっている。



東京都 訪問看護ステーション事業チラシより作成

■実施体制(資金等)

- ・ カフェ運営やホームホスピス等の制度外サービスに行政からの助成金等は得ておらず、訪問看護事業等で得た収益を活用している。訪問看護事業が運営の土台となるため可能な加算はすべて取得できるよう、スタッフ全員で努力している。医療的ケア児等を対象としたキャンプは、クラウドファンディングにて必要な資金を集めた。
- ・ 市民講座やシンポジウムは教育ステーション事業の一環で実施しているが、外部からの寄付金や協賛も集まる。その他、運営や広報等にも地域の協力者から応援を得られている。

■行政や関係団体との連携状況

- ・ 行政とは定期的に面談をし、自分たちの活動を理解してもらうための働きかけをしている。また、人口動態を予測して必要と思われる事業について議会でプレゼンする等行動を起こしている。
- ・ 捉えたニーズへの対応を形にするまでの時間と、行政が計画に乗せる時間との差が大きいことを理解しているため、行政には自分たちの活動が理解され、見守りの姿勢を得られればよいというスタンスで臨んでいる。丁寧な説明をするなど、理解されるためのプロセスを着実に重ね、最終的には主催するイベント等にも出席してもらえる関係性を構築できている。

3 取り組みの成果・課題

■取り組みの成果

○地域住民をあらゆる面から支える

- ・ 訪問看護ステーションで看取りの段階に入った独居や老老世帯の利用者をホームホスピスで支えることが可能となった。家族と共に最期の段階をホスピスで過ごす、という利用者も増えている。利用者を複数のサービスで最期まで支えることができている。
- ・ カフェは要介護認定に至らない高齢者が集う場所になっており、デイサービス的な役割も果たしている。地域住民がカフェの利用を通じて顔見知りになり、住民間の繋がりの構築にも寄与している。収益性のある事業ではないが、この空間があることで勉強会や交流会等の開催が可能となるだけでなく、新たなニーズの掘り起こしにもつながっている。

○地域の訪問看護事業所のつながり

- ・ 多数回の訪問が必要な利用者や困難事例の場合には、地域の他のステーションと連携し訪問することもある。その場合は、ステーション間で十分に情報交換等しながら、利用者の納得の上で連携を進めている。複数の事業所が連携することにより、利用者のニーズを満たせることはもとより、双方のスキルの向上やコミュニケーション能力が養われることにも期待ができる。

■現時点での課題

- ・ 自力での外出が困難な利用者の外出支援や、ターミナル期の利用者の遠出の希望等、新たな利用者のニーズにどのように工夫すれば対応できるか。利用者から引き出したニーズをいかに健康的に解決するかが課題だと考えている。
- ・ 障がいを抱える小児が成人したときに生きがいをもって生活できる場所を模索していく必要性を感じている。

■今後の展望

- ・ 自社の事業には、何の制度もなく加算も関係ないところから立ち上げた事業も多いが、それが形になったときの喜びを知っている。スタッフ一人一人が自分たちの力を信じ主体的に動くことが出来るステーションを目指している。

4 拠点化の促進要因

■地域のニーズの適切な把握

- カフェの利用者や既存サービスの利用者等、地域住民と対話を重ねることでニーズを引き出し、地域の中で医療や看護、生活等を包括的に考え、訪問看護事業に追加できるものがないかよく見つめることが重要。

■経営の安定化

- 様々な事業の継続のためには、土台となる訪問看護事業等で安定的な収益を得ることが重要。そのために取得可能な加算は全て算定できるよう、スタッフ一丸となってスキルの向上や健康面等での努力をしている。
- 顧客獲得のための営業方法も一昔前とは異なってきていることを認識する必要がある。

■理念の共有

- 理念や必要性を理解し、協働・賛同してくれる仲間がいること。スタッフ全員で作っている会社であるという認識を持っている。

1 訪問看護の現状と課題

■ 都内の訪問看護ステーション数（2019年10月現在）

(1) 訪問看護ステーション数	1,222 か所
(2) サテライト事業所数	301 か所 ※11月8日時点

■ 訪問看護の課題

- ・ 各種調査データや、都としての関係機関・関係職種による会議体である「訪問看護推進部会」での意見を踏まえ、訪問看護に対するニーズや課題を把握し、都から事業案を提案し訪問看護推進部会で検討して施策・事業を具体化している。
- ・ 2019年10月現在、都内のステーション数は1,222か所に上る。訪問看護職員数は第7期高齢者保健福祉計画の目標値としては概ね順調に増加しているが、小規模事業所が多いこと、人員欠如による事業所休廃止が多いこと、異業種からの参入や訪問看護経験がない管理者による事業所も存在することから、サービスの安定的な供給およびサービスの質の向上が課題であると考えている。

■ 行政としての支援の方向性

- ・ 事業所の大規模化・運営の安定化に向けて訪問看護師の 人材確保・育成・定着の支援 に主眼を置いた多様な事業を実施している。
- ・ 新規入職者だけでなく、訪問看護ステーションの管理者の育成・マネジメント力強化のための事業にも早期から取り組んでいる。管理者・指導者育成事業は2013年度から取り組んでおり、受講率は高い。初めて管理者になった時は「まずは都の研修を受講する」ことがある程度定着しつつある。
- ・ 新任訪問看護師就労応援事業(2016年度～、東京都看護協会への委託)により、訪問看護未経験者を雇用し育成する事業所への経費補助や、育成に関する相談支援を行っている。訪問看護未経験者を雇用した場合、給与費や外部研修受講経費の助成が受けられる。
- ・ また、訪問看護師としてのキャリア継続支援として、2019年度からオンデマンド研修事業(東京都訪問看護ステーション協会に委託)を実施。休職中や育児・介護中の訪問看護師が e ラーニングで受講できる研修であり、プログラムは1本あたり15分程度と短時間で気軽に視聴できるものとなっている。

2 訪問看護関連の施策・事業(主な財源、事業内容、主な成果)

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果(平成 30 年度実績)
2013～	地域における教育ステーション事業	<p>【主な財源】 一般財源</p> <p>【事業概要】 認定訪問看護師相当の指導者がいる育成支援できる訪問看護ステーションを「教育ステーション」として都が指定し、同行訪問等の研修や勉強会を行う等、地域の訪問看護人材を育成支援</p> <p>【主な成果】 教育ステーション 13 か所 体験研修 416 人/770 日 相談 144 件 勉強会 120 回/3598 人 医療機関研修 27 医療機関 163 人</p>
2013～	訪問看護人材確保事業	<p>【主な財源】 一般財源</p> <p>【事業概要】 訪問看護の重要性や魅力を PR するための講演会等実施</p> <p>【主な成果】 1 回開催 289 人</p>
2013～	管理者・指導者育成事業	<p>【主な財源】 一般財源</p> <p>【事業概要】 訪問看護ステーション等の管理者・指導者向け研修を実施し、管理者育成と管理者同士のネットワークの構築を支援</p> <p>【主な成果】 管理者・指導者育成研修 2 回 123 人 看多機実務研修 2 回 26 人</p>
2013～	認定訪問看護師資格取得支援事業	<p>【主な財源】 一般財源</p> <p>【事業概要】 訪問看護ステーション看護師の認定看護師資格取得に係る経費を補助</p> <p>【主な成果】 14 事業所</p>
2013～	訪問看護等事業開始等運営支援事業	<p>【主な財源】 一般財源</p> <p>【事業概要】 経営コンサルタントによる訪問看護ステーション等に係る個別相談会を実施</p> <p>【主な成果】 50 事業者</p>
2014～	訪問看護ステーション代替職員(研修及び産休等)確保支援事業	<p>【主な財源】 特定財源、地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 看護職が外部研修参加や産休・育休・介休取得時の代替職員雇用経費を補助</p> <p>【主な成果】 研修: 1 事業所 産休等: 12 人</p>
2014～	訪問看護ステーション事務職員雇用支援事業	<p>【主な財源】 特定財源、地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 事務職員未配置の訪問看護ステーションが新たに事務職員を雇用する場合の経費を補助</p> <p>【主な成果】 31 事業所</p>
2016～	新任訪問看護師就労応援事業	<p>【主な財源】 特定財源、その他の基金</p> <p>【事業概要】 訪問看護未経験の看護師を雇用・育成するステーションへの育成体制強化を支援(相談・助言及び給与費等の補助)</p> <p>【主な成果】 92 人</p>
2019～	訪問看護師オンデマンド研修事業	<p>【主な財源】 特定財源、地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 訪問看護師の復職等を支援するため、オンライン研修や託児サービス付き勉強会の開催等により、育児や家族の介護等をしながらでもスキルアップできる環境を整備</p> <p>【主な成果】 令和元年 11 月 eラーニング配信開始</p>

3 本事例で紹介した訪問看護ステーションの拠点化に関連する事業

■東京都訪問看護教育ステーション事業

○取り組みの目的

- ・ 自前で新人教育や研修の実施が難しい小規模事業所の人材育成支援

○取り組みの経緯

- ・ 都の指定する「教育ステーション」が地域の事業所から研修生を受け入れ同行訪問や手技演習、勉強会、相談対応等により小規模事業所の人材育成等を支援する事業を 2013 年度 5 か所から開始し、2019 年現在 13 か所の教育ステーションが活動している。教育ステーションは概

ね二次医療圏に1つずつを目途に指定しているが、同行訪問による研修や勉強会は圏域を問わずどの教育ステーションに申し込んでも受講可能である。

- ・教育ステーションの必要数は毎年検討し、枠を決めた上で公募する(単年指定で毎年継続審査あり)。

○事業内容

- ・メインとなるのは同行訪問による研修であり、その他医療機関との相互研修、勉強会の企画、相談受付が基本機能である。都の委託事業として基本のメニューや実施回数の最低基準はありつつ、地域の事業所のニーズ把握や具体の研修企画・運営、協力事業者(研修病院など)の確保、地域の事業者への周知広報などは各教育ステーションが独自に実施することとなっている。

○取り組みの効果

- ・自前で新人教育が困難な小規模事業所の人材育成を教育ステーションが支援する事業として現在では広く周知・活用されており、事業を利用したステーションや受講生の満足度は高い。

○今後の課題

- ・二次医療圏単位をイメージした支援であるため、事業所数の多い東京都では教育ステーション1か所あたりの事務作業等の負担の重さが指摘されている。今後、教育ステーション同士の意見交換会で要望を聞きながら対応策を検討していく予定である。

多世代・多機能に対応したサービス提供拠点	保険外サービスの展開
事例 06	多世代共生型ケアの拠点が取り組むまちづくり
石川県	● コミュニティスペースややのいえ (合同会社プラスぽぽぽ 訪問看護ステーションややのいえ)

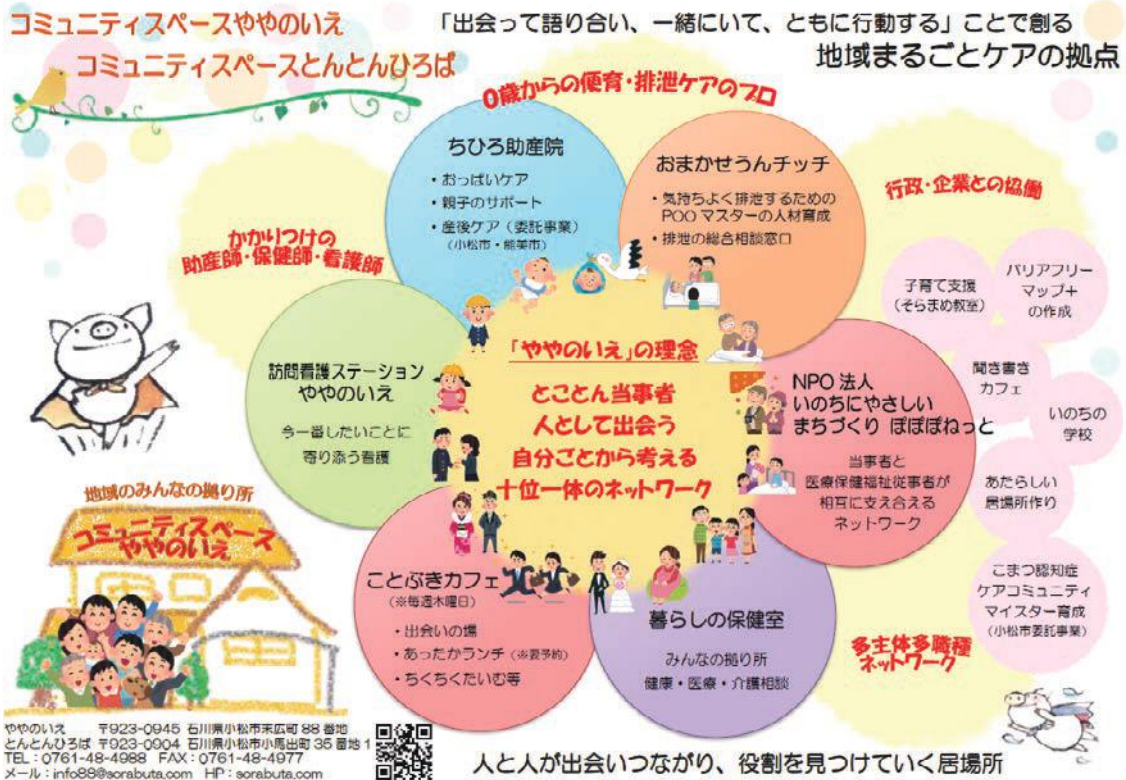
■訪問看護ステーションややのいえの概要(2019年10月現在)

所在地	石川県小松市
開設年度	2016年
開設主体	合同会社
従事者数	看護職員 常勤4人 非常勤4人(常勤換算6.0人) PT・OT・ST 常勤2人(常勤換算2.0人) 事務職員 非常勤2人(常勤換算1.5人)
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険18人(うち小児3人)、介護保険28人
訪問回数(2019年9月)	医療保険134回(うち小児10回)、介護保険142回
機能強化型の届出	なし
同一法人・グループ内の事業所等	うんこ文化センターおまかせうんちッチ 排泄総合相談窓口 助産院 暮らしの保健室 カフェ等

1 事例の特徴

- 合同会社とNPO法人の2つの運営主体により、訪問看護ステーションや助産院、排泄に関する相談対応や人材育成の拠点、暮らしの保健室、カフェなど多様な機能をもつ「地域まるごとケア拠点」として活動。
- 保険外・制度外のサービスや事業を柔軟に組み合わせ、地域の多世代・多様な住民ニーズに対応。
- 行政に対し「健康づくり」のアプローチから働きかけ、「コンチネンスケア先進都市こまつ推進事業」「認知症ケアコミュニティマイスター養成事業」など複数のまちづくり事業を実現。

■事業関連図



コミュニティスペースややのいえ&とんとんひろば 提供資料より <http://sorabuta.com/>

■事業の沿革

1996年	いのちにやさしいまちづくりを考える会 設立
2012年	NPO 法人いのちにやさしいまちづくりぼぼねっと 設立
2015年	4月 コミュニティスペースややのいえ 開設 暮らしの保健室 開設 コンチネンスケアイノベーションセンターおまかせうんちッチ 開設 (現:うんこ文化センターおまかせうんちッチ)
	5月 ちひろ助産院 開設
	10月 合同会社プラスぼぼぽ 設立
2016年	4月 訪問看護ステーションややのいえ 開設
2018年	11月 コミュニティスペースとんとんひろば 開設

2 取り組みの概要 (背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など)

■取り組みの経緯

- ・ 1996年に1人のALS患者を支援するために設立したボランティア団体の活動から始まり、現在は「合同会社プラスぼぼぽ」と「NPO 法人いのちにやさしいまちづくりぼぼねっと」の2つの運営主体により、多世代・多機能に対応する様々な事業を実施している。すべての活動に共通する4つの理念は、「とことん当事者」「人として出会う」「自分ごとから考える」そして当事者や家族も含めた「十位一体のネットワーク」である。
- ・ 「合同会社プラスぼぼぽ」では訪問看護ステーションややのいえ、うんこ文化センターおまかせう

んチッチ、ちひろ助産院、ことぶきカフェなどを運営。「NPO 法人いのちにやさしいまちづくりぽぽねっと」では、「聞き書きカフェ」や「いのちの学校」の活動のほか、小松市から様々な事業委託を受けて子育て支援、障がい児・者の居場所づくり、バリアフリーマッププラス作成、こまつ認知症ケアコミュニティマイスター養成事業などに取り組んでいる。

- ・これらの活動は、小松市内の2か所の「コミュニティスペース」を拠点として展開している。「コミュニティスペースややのいえ」には訪問看護ステーションや助産院、暮らしの保健室、カフェ、NPO 法人事務局が入り、赤ちゃんから高齢者まで多世代へのケア提供の拠点であるとともに、住民誰もが気軽に立ち寄れる相談や交流の拠点となっている。
- ・もう1か所の「コミュニティスペースとんとんひろば」は、多世代への排泄総合相談窓口である「うんこ文化センターおまかせうんチッチ」の活動拠点である。1階がカフェスペース、2階は80人収容可能な研修室となっており、自法人の活動のほか、まちづくりを考える市民団体のワークショップなどにも活用されている。
- ・合同会社とNPO 法人の代表である訪問看護ステーションややのいえ統括所長の榊原千秋氏は、大学で教職に就いていた2012年当時にNPO 法人を設立し、多世代の地域住民への支援活動を展開。大学退職を機に「小松市に復帰する」ことを決意し、2015年に「コミュニティスペースややのいえ」を開設した。
- ・NPO 法人の活動を広げる中で、より要介護度の高い人や病気・障がいを抱えた人など幅広い住民ニーズに対応したいという思いが生まれ、訪問看護ステーションや暮らしの保健室、カフェの開設へとさらに事業を拡大していった。

■主な実施内容

○「訪問看護」「助産院」の実践で地域の信頼を得る

- ・NPO 法人としての活動も含めた事業全体で見ると助産院や訪問看護ステーションは後発の事業であるが、赤ちゃんや高齢者が実際に元気になっている場、看護の「実践」の成果を地域に示せる場として、訪問看護と助産院はなくてはならない事業である。看護実践の場があることによって、他の活動に対しても地域住民や行政、関係機関からの信頼が得られている。
- ・病院等の母体がないため、訪問看護ステーション開設当初は利用者の確保に苦労したこともある。他の活動で知り合った当事者や家族が「訪問看護を利用したい」と直接訪ねてきたり、利用者を紹介してくれた。また、病院から頻回訪問が必要な困難事例を受けるなど、一つ一つの実績の積み重ねで信頼を得てきた。
- ・助産院は普通の助産院というより、いつ訪れても助産師がいて相談・交流ができる「母子センター」のような場所をめざして開設。現在、小松市と能美市から「産後ケア事業」の委託を受け、妊産婦の不安や悩みへの相談支援を実施している。
- ・訪問看護ステーションと助産院を併設していることにより、例えば医療的ケアが必要な乳児の退院の際、助産師が訪問看護師と一緒に自宅に訪問してアセスメントやケアを行うことが可能。
- ・「産後ケア事業」は補助対象が一人あたり年間利用回数7回までと制限があるため、同じ建物内の「暮らしの保健室」に母子で昼食を食べに来て、助産師が子どもをみている間に母親が休息・入浴する、外出するといった利用ケースもある。

○認知症ケアコミュニティマイスターの養成

- ・ NPO 法人いのちにやさしいまちづくりぼぼねっとでは、2015 年度・2016 年度に石川県の高度・専門医療人材育成事業補助金を受け、「認知症になっても安心して暮らせるまちづくり」をめざした認知症ケアコミュニティマイスター養成研修会を開催した。2018 年度からは小松市の事業として「小松市認知症ケアコミュニティマイスター養成事業」が位置付けられ、市から委託を受ける形で事業を実施。
- ・ 医療保健福祉の専門職を対象に、計 9 日間の講座受講やアクションプランの企画実施により、法人や事業所の枠を超えて自分ごととして市民・地域のために活動する人材を養成し「小松市認知症ケアコミュニティマイスター」として認定するほか、2018 年からは各講座への市民参加も可能とし、「市民マイスター」の認定も行っている。

○専門性を活かした排泄相談支援・人材育成の拠点

- ・ 高齢者や子どもはもとより全ての世代で排泄に関する困難を抱える人は多いが、排泄の問題をオープンに語れる場が地域になく、ケアを行う専門職にも、排泄機能の理解や尊厳への配慮が十分ではないところがある。「うんこ、おしっこ」のことを楽しく、わかりやすく学び、相談できる身近な拠点をつくりたいという思いがあった。
- ・ 榎原氏の大学院での研究成果をもとに、排泄ケアを指導する「P00(プー)マスター」の育成プログラムを作成し、排泄ケアの人材育成や周知普及、相談対応の機能を担う「うんこ文化センターおまかせうんタッチ」を開設。2015 年度石川県産業創出機構の革新的ベンチャービジネスプランコンテストで優秀起業家賞を受賞し、賞金を立ち上げ資金の一部に充てることができた。
- ・ コミュニティスペースとんとんひろばを拠点に、P00 マスター(医療保健福祉の専門職対象)、P00 伝ジャー(地域住民対象)の養成研修会、排泄ケアの総合相談窓口、便育カフェ、市民公開講座、排泄用品の展示販売や商品開発等の幅広い活動を展開している。P00 マスターの養成研修や講演は依頼に応じて全国各地で実施しており、合同会社の活動全体を支える収入基盤ともなっている。
- ・ これまでの研究・実践の成果と、大学や医療機関のコンチネンスケアの専門家ネットワークをもとに、「小松市を排泄ケアで日本一にしませんか」と小松市に相談し、地域で排泄ケアの理解促進・人材養成に取り組む必要性を提言。2018 年度から、金沢大学、公立小松大学、医師会、小松市民病院等との協働で、在宅医療・介護連携推進事業の一環として「コンチネンスケア先進都市こまつ推進事業」がスタートした。

○そらまめ教室(子育て支援)

- ・ ぼぼねっとを運営する保健師・助産師・保育士のグループの発案で 2013 年にスタート。様々な理由で「育てにくさ」を抱えた親子に寄り添う支援を目的に、毎週 5 組ほどの親子を受け入れている。そらまめ教室の開設案を小松市に提示し、現在は市の委託事業として人件費や場所について助成を受けて実施している。

■実施体制

- ・ 現在実施している事業・サービスのうち、人員基準が定められているのは訪問看護のみ。訪問看護ステーションは現在常勤換算 6 名で運営している。

- ・ 助産院は前職を定年退職した助産師を含む 3 人で運営。助産師は訪問看護ステーションの利用者にもかかわっている。
- ・ 保健師、助産師、看護師、理学療法士、社会福祉士、保育士等が専門性を活かして関わるほか、多くのボランティアが参画している。

3 取り組みの成果・課題

■ 取り組みの成果

○ 「地域まるごとケア拠点」としての認知

- ・ 地域住民の課題を「自分ごと」として対応するとともに、活動を通じて形成してきた各分野の関係者とのネットワークを活用し、事業の拡充やあらたな取り組みの開始につなげていった。現在では地域住民や行政、関係職種・関係機関と連携協働し活動実践する「地域まるごとケア拠点」として、広く認知されるようになった。

○ 行政に働きかけ「まちづくり」のあらたな取り組みを事業化

- ・ 地域住民のニーズや、取り組みの成果のエビデンスにもとづいて、全国的にみても先進的な健康づくり・まちづくりの事業案を行政に提案し、小松市の「認知症ケアコミュニティマイスター養成事業」「コンチネンスケア先進都市こまつ推進事業」などの公的事業が実現した。

■ 今後の課題

- ・ 事業の継続・発展、新規事業の開発に向けてスタッフの人材育成と確保を進めること
- ・ 訪問看護や助産院による支援、その他現在自法人で展開している支援を必要としている方に情報が届くよう、情報提供方法を工夫すること
- ・ 病院の医療職や地域住民に対し、在宅医療や地域包括ケアへの理解をさらに進めること

4 取り組みの促進要因

■ 理念の明確化と地域への発信

- 「とことん当事者」「人として出会う」「自分ごととして考える」「十位一体のネットワーク」の4つの理念と活動の方向性をスタッフと共有することに力を入れてきた。理念を共有できないスタッフがやめていったこともあったが、1つ1つの事例の積み重ねと可視化により、次第に取り組みに賛同してくれる人が増えていった。
- 活動の理念や方向性は地域に向けて継続的に発信することも重要。当事者として出会った住民が翌年はスタッフやボランティアとして参加してくれたり、コミュニティスペース開設にあたって不動産業者が物件を格安で紹介してくれるなど、住民や事業者からの協力のもとで活動を広げている。

■ 個別ケア、専門ケアの成果の可視化

- 訪問看護、助産院、暮らしの保健室等での丁寧な個別ケアや専門ケアの成果を可視化し、地域住民や行政から「信頼」を得ること。テレビや新聞に取り上げられたり、行政の広報や自

分たちからの発信などにより、利用者以外の家族、地域住民からの理解と信頼を得ることで、事業の拡大やあらたな取り組みが(財源確保も含めて)可能となる。

■行政への事業提案および協働の成果の可視化

- 看護職としての専門性やこれまでの事業で培ったノウハウ、ネットワークを活かし、行政に対し「健康づくり」のアプローチからの「まちづくり」の新規事業を積極的に提案。さまざまな事業を行政と協働して実施することにより、安定的な事業運営とともに、活動のさらなる可視化・活性化につながっている。今年度から自治会の一員として「稚松はつらつ協議会」の健康部会や地域ビジョン策定を委託され、地域住民とワークショップを開催している。

事例 06

行政の取り組み

石川県の訪問看護関連施策

1 訪問看護の現状と課題

■ 県内の訪問看護ステーション数（2019年10月現在）

(1) 訪問看護ステーション数	118 か所
(2) サテライト事業所数	19 か所
(3) 医療機関のみなし指定訪問看護事業所数	400 か所

■ 石川県の訪問看護の課題

- ・ 県全体では訪問看護ステーション数は順調に増えているが、地域偏在はある（金沢市のある石川中央圏域の増加が多く、高齢化率の高い能登地域であまり増えていない）
- ・ 人口減少地域や山間・へき地における訪問看護サービスの確保
- ・ 訪問看護に就業する看護職員が少ない
- ・ 訪問看護職員の高齢化

■ 行政としての支援の方向性

- ・ 石川県全域での訪問看護の提供体制を確保するため、県と医師会、看護協会で構成する一般社団法人「石川県医療在宅ケア事業団」を平成6年に設立し、民間のステーションが入りづらい人口減少地域や山間へき地については事業団の訪問看護ステーションがカバーする体制をとっている。
- ・ 今後も人材育成・教育の面で研修体制の整備等を進めていく。

2 訪問看護関連の施策・事業（主な財源、事業内容、主な成果）

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果
2012～	高度・専門医療人材養成支援事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 5疾病5事業及び在宅医療における高度・専門医療を担う人材の養成・確保を図るために、研究会等グループが行う研修セミナー開催等に対する経費について補助を行う。</p> <p>【主な成果】 在宅分野においては、昨年度までで延べ約50団体に補助(補助上限額100万円)。各団体で、在宅医療に関わる多職種連携の取組が行われているほか、訪問看護ステーション間での情報共有、連携の強化についても取り組まれている。</p>
2010～	在宅医療連携体制推進事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 在宅医療の中核となる人材育成のため、地域ごとに多職種が参加する研修会を開催。</p> <p>【主な成果】 在宅医療関連の多職種で構成する在宅医療連携グループを17グループ整備。</p>
2018～	看護師特定行為研修支援事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 在宅医療に対する地域医療へのニーズに対応するために特定行為研修受講費を負担する医療機関等への補助を行うとともに医療機関等へ制度の普及啓発を行うことで、特定行為を行う看護師を増やし、地域医療の充実を図る。</p>

		<p>【主な成果】 2018年・2019年で12名に対し補助。医師会へ委託し普及啓発事業を実施。2019年度は特定行為研修修了者によるシンポジウムを開催し、155名が参加。</p>
2015～	在宅医療・介護施設で働く看護職員への支援事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 2025年に向け、在宅医療・介護施設との連携推進・質の向上を目的に専門・認定看護師を派遣し通年で施設の課題に取り組む(県看護協会へ補助)</p> <p>【主な成果】 年間6施設に対し支援。公開研修には3年間で延べ824名が参加。派遣を受けた施設においては、誤嚥性肺炎の発症の低下、認知症やスキントラブルに対するケアレベルの向上が認められている。</p>
2017～	ナースセンター再就業支援事業(内訪問看護事業)	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 訪問看護の普及啓発・スキルアップ事業(ナースセンターへ委託)</p> <p>【主な成果】 訪問看護基礎研修から中堅、管理者研修及びフォーラムを実施。延219名の参加。</p>

事例 07 訪問看護をベースに地域の多様なニーズに応える事業展開

山梨県 ● 株式会社洗心 訪問看護ステーションつゆき

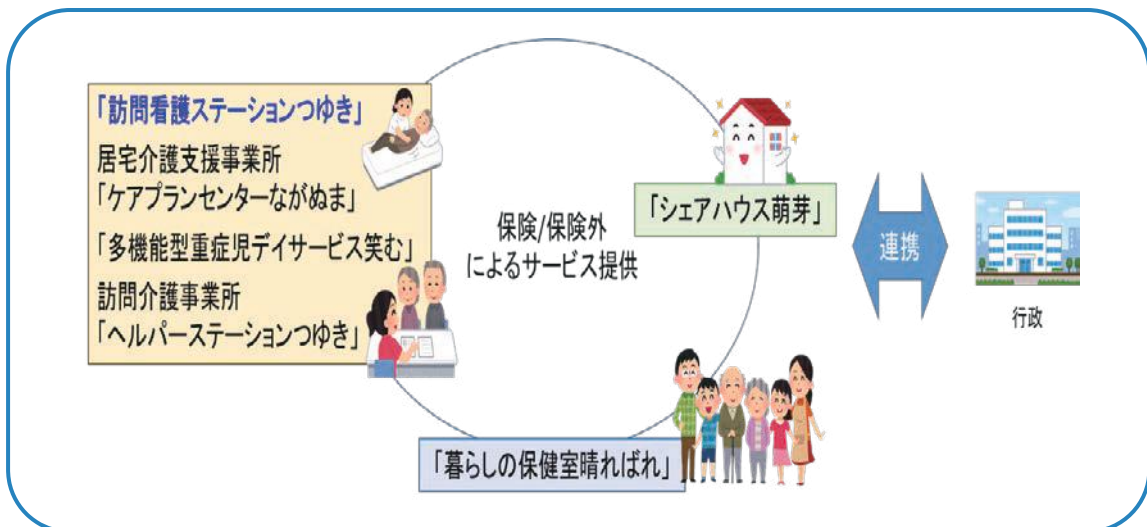
■ 訪問看護ステーションつゆきの概要(2019年10月現在)

所在地	山梨県甲府市
開設年度	2012年
開設主体	営利法人(会社)
従事者数	看護職員 常勤10人 非常勤12人(常勤換算17.3人) PT・OT・ST 常勤3人 事務職員 常勤4人
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険90人(うち小児5人)、介護保険142人
訪問回数(2019年9月)	医療保険949回(うち小児17回)、介護保険662回
機能強化型の届出	機能強化型管理療養費1
同一法人・グループ内の事業所等	診療所、居宅介護支援事業所、訪問介護事業所

1 事例の特徴

- 自身が病気になり、訪問看護を利用した経験から、訪問看護ステーションを立ち上げた。
- 訪問看護を通じ、医療的ケア児やその母親、また、医療や介護に関する既存の制度では手が届かない人々を支援するために必要な事業・サービスとして、シェアハウスや多機能型重症児デイサービス、暮らしの保健室等を開設した。

■ 事業関連図



2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）

■事業の沿革

2010年(平成22年)	株式会社洗心 設立
2012年(平成24年)	訪問看護ステーションつゆき 開設
2013年(平成25年)	ケアプランセンターながぬま 開設
2014年(平成26年)	シェアハウス萌芽 開設
2019年(令和元年)	多機能型重症児デイサービス笑む 開設 ヘルパーステーションつゆき 開設 暮らしの保健室晴ればれ・レンタルスペース Rosée maman 開設

■取り組みの背景と経緯

○訪問看護ステーションの開設と居宅介護支援事業

- ・自身が病気になり、訪問看護を利用しながら自宅で治療を受けていた。その際、自宅に帰ることにより生きる希望を取り戻せた経験から、訪問看護の意義を感じ、夫が開業している診療所で訪問看護師として働いていた。
- ・徐々に、訪問看護をやりたいと希望する看護師が増えてきたため、診療所内に訪問看護部を設置、その後、看護師たちの社会保障等の面から、2010年に株式会社を設立、2012年に「訪問看護ステーションつゆき」を開設した。
- ・翌2013年、看護師だけでは人を幸せにすることは難しいと感じた訪問看護ステーションの管理者は、ケアマネを誘って居宅介護支援事業所「ケアプランセンターながぬま」を立ち上げた。

○シェアハウス

- ・がんで訪問看護を利用するケースの中に、独居で経済的な余裕がない人など制度の狭間に落ちてしまい、行き場のない人が増えてきたことを肌で感じた。それまでは、訪問看護をしながら訪問看護ステーションの管理者が利用者の自宅に泊まり込んでいたこともあったが、数が増えてきたため、温かいケアを提供し、最期まで暮らせる場所として5年前に「シェアハウス萌芽」を開いた。
- ・どのような人でもシェアハウスに入ることができるように、1人あたり10万円以内/月で生活や医療・介護にかかる費用の全てをまかなえるようにしている。
- ・シェアハウスを開く前、他の地域の類似の施設の見学などもしたが、行き場のない人を受け入れるには、類型化された既存のサービスには括られていないシェアハウスという形態を選んだ。

○医療的ケア児を対象としたデイサービスと訪問介護事業所

- ・訪問看護ステーションでは、医療的ケア児への訪問看護も行っており、次第に利用者が増えていた。訪問後ステーションの管理者は、子どもを預かる場をつくることで、母親の介護負担を減らせるのではないかという思いを持っていた。そこで、2019年、知り合いの助産師が、医療的ケア児を対象にしたデイサービスをやりたいと言っていたことから、「一般社団法人はーと to はーと 多機能型重症児デイサービス笑む」を始めた。

- ・重症の子どもは、デイサービスまで来ること自体が難しい場合もある。そのため、送迎も行っているが、稼働率は高いわけではなく、経営的にはマイナスとなっている。
- ・それでも、母親を支援するためのデイサービスの存続は意義があるものと考えており、スタッフが児と関わり発達を実感することでやりがいにもなっている。
- ・デイサービスに通えない医療的ケア児とその母親に対しては、訪問看護を行っていたが、看護師が短時間いるだけでは十分ではないと考えた訪問看護ステーションの管理者は、2019年に訪問介護事業所として「一般社団法人晴 ヘルパーステーションつゆき」を開設した。

○暮らしの保健室

- ・「多機能型重症児デイサービス笑む」は、町の人たちとの関わりを意識し、市の中心部にあるが、近くにみんなでお茶を飲める場所がほしいと考えた訪問看護ステーションの管理者は、2019年に「暮らしの保健室 晴ればれ」を作った。これは、地域に密着した身近な看護職がいることが当たり前である町にしたいという意図もあった。また、子どもをデイサービスに預けている母親がお菓子を作ったりして働く場にもなるような、新たな仕組みにできるのではないかと考えていた
- ・暮らしの保健室では、気軽に健康に関する相談を受ける場所であるが、待っているだけでは町のニーズは拾えないので、より市民が入りやすいように「レンタルスペース Rosée mama」を併設し、ワンコインランチ(500円)を提供している。近隣の住民や会社員だけでなく、認知症の夫婦などもやってくるので、個々のニーズを見つけ、相談を聞いたり、支援につなげたりしている。
- ・暮らしの保健室での相談事業やワンコインランチの準備には、各事業所のスタッフやサービス利用者、住民など様々な人が、野菜を洗うなどできることをするのでいろいろな人が労働力となっている。また、近隣の住民やスタッフが食材を使ってほしいと持ってきてくれることで食材費をおさえられている。

■行政との連携

- ・シェアハウスや暮らしの保健室は、制度としての位置づけにないが、自治体の職員は取り組みを知っており、制度を利用するだけでは十分な支援が行き届かない人がいると、相談や紹介を受けることがある。
- ・市と協力して、こどもマルシェを月1回開催し、住民への暮らしの保健室の普及の場としている。
- ・訪問看護ステーションの管理者は、山梨県独自の「トータル・サポート・マネジャー」として、ケアマネジャーの相談を受けるなどの活動をしている。

3 取り組みの成果・課題

■取り組みの成果

- ・暮らしの保健室などを中心に、会社員や学生が、認知症の人や障害を持つ人と交わり、理解を深めることで支援の輪が広がっている。
- ・看護職が町の中に出っていくことで、地域の看護ニーズを知り、地域づくりに参画できている。
- ・日中はシャッター街で、また、歓楽街が近くにある町の中心部で、暮らしの保健室や多機能型重症児デイサービスを展開したことで治安の改善に貢献でき、また、何かあれば飛び込んで助

けを求められる場所として地域住民の安心につながっている。

■現時点での課題

- ・ 各事業の黒字化、もしくは行政からの予算獲得をしたいと思う一方で、制度の活用には捕らわれず、十分に支援の手が届かなくなってしまう人がいる。

4 拠点化の促進要因

- 行政に対して、一方的に連携を求めるのではなく、成功した事例を知ってもらい、実績として積み重ねることで、必要な事業だと理解が得られ、協力的な関係性を構築できた。
- 看護管理者の理念を理解してくれる看護師や他職種、また、行政や住民などを巻き込み、頼めるものは頼むようにすることで、多くの人から協力が得られた。
- 制度や収益に縛られず、地域の課題を解決するために必要なサービスや事業を考え、行動に移すことで、地域における新たなサービス提供を実現し、町づくりにつながった。

事例 07

行政の取り組み

山梨県の訪問看護関連施策

1 訪問看護の現状と課題

■ 県内の訪問看護ステーション数（2019年10月現在）

(1) 訪問看護ステーション数	55 か所
(2) サテライト事業所数	10 か所
(3) 医療機関のみなし指定訪問看護事業所数	578 か所

■ 訪問看護の課題

- 事業所の数が少なく、大半が小規模事業所である。また、小規模のため、個々の事業所内での教育・研修の実施が困難である。
- 事業所ごとに対応可能な分野に得手不得手があり、地域のニーズを 1 事業所だけではカバーしきれない。
- 地域偏在が大きく、僻地等での訪問看護サービスの確保や質の担保が困難である。
- 訪問看護師の高齢化や低い定着率、高い離職率等、複数の要因により人材確保が困難である。

■ 行政としての支援の方向性

- ・ 小規模事業所が多く、行政の支援なくして訪問看護提供体制の整備が困難であることから、行政が仕組みを作り、財政面も含め支援を行っている。
- ・ 平成 27 年に山梨県看護協会に委託し訪問看護支援センターを設置。同センターを拠点として訪問看護推進拠点事業を展開している。事業の目的は訪問看護ステーションのネットワーク化による相互補完であり、同センターを拠点として訪問看護ステーションに関する情報を集約し、県民への普及啓発や相談対応、看護学生から新卒訪問看護師、潜在看護師に至るまでの人材育成等を一元的に行い、在宅医療の推進を図っている。
- ・ 医療と介護の連携がさらに充実するように、他職種連携を図り調整役となる訪問看護師（トータル・サポート・マネジャー）を育成している。退院支援や在宅療養者への支援、看取り等をその役割としているが、医療的ケア児者への対応等にも支援が広がっている。トータル・サポート・マネジャーが技術支援等も含む、小規模事業所からの相談対応等を担っている。また、地域の在宅医等からの相談も受けている。トータル・サポート・マネジャーの地域偏在も大きいですが、県自体が比較的小規模であることから、修了者全体で県下の全事業所の相談・支援にあたっている。

2 訪問看護関連の施策・事業(主な財源、事業内容、主な成果)

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果
2006～	訪問看護推進協議会	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 訪問看護を推進していくための課題検討</p> <p>【主な成果】 関係者による訪問看護を推進していくための課題や施策の検討、実践による評価</p>
2007～	訪問看護ステーション・医療機関に勤務する看護師の相互研修 ※1	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 訪問看護ステーションと医療機関に勤務する看護師の相互交流による研修を行い、現状、課題、専門性を理解し、在宅に移行するための連携方法等を研修する</p> <p>【主な成果】 医療機関に勤務する看護師にとっては、在宅療養や訪問看護の仕事を理解するよい機会となっており、自施設での退院支援に活かすことができている</p>
2015～	訪問看護推進拠点事業 ※2	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 情報の発信、相談、医療機関と訪問看護ステーションのネットワーク化の推進、人材育成、訪問看護の普及啓発事業</p> <p>【主な成果】 新卒訪問看護師や新人訪問看護師の研修、管理者の研修等、計画的に実施し、訪問看護師の質の向上につながっている。</p>
2017～	トータル・サポート・マネジャー養成事業 ※1	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 在宅医療の推進に向け、多職種連携のための医療分野の調整役となる「トータル・サポート・マネジャー」を養成し、効果的・効率的な在宅医療の提供を図る。</p> <p>【主な成果】 退院支援、療養生活の支援、看取り等、トータル・サポート・マネジャーが関わることで、多職種の連携が図られてきている。</p> <p>修了者数 2017年:13人、2018年:9人、2019年:8人</p>
2018～ 2020 (予定)	訪問看護ステーション開設準備等事業費補助金	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 訪問看護ステーションの新設及び24時間対応等の機能強化を図る事業者の人員確保やスタッフ教育に係る経費を補助し、県内の訪問看護の確保を図る</p>

※1 山梨県看護協会に委託 ※2 山梨県訪問看護支援センターに委託

事例 08

制度にのらないサービスで利用者・住民主体の助け合い・学び合いの場を形成

兵庫県

- 特定非営利活動法人神戸なごみの家
(株式会社なごみ 訪問看護ステーションあさんて・はな)(神戸市)

■ 訪問看護ステーションあさんて・はなの概要(2019年10月現在)

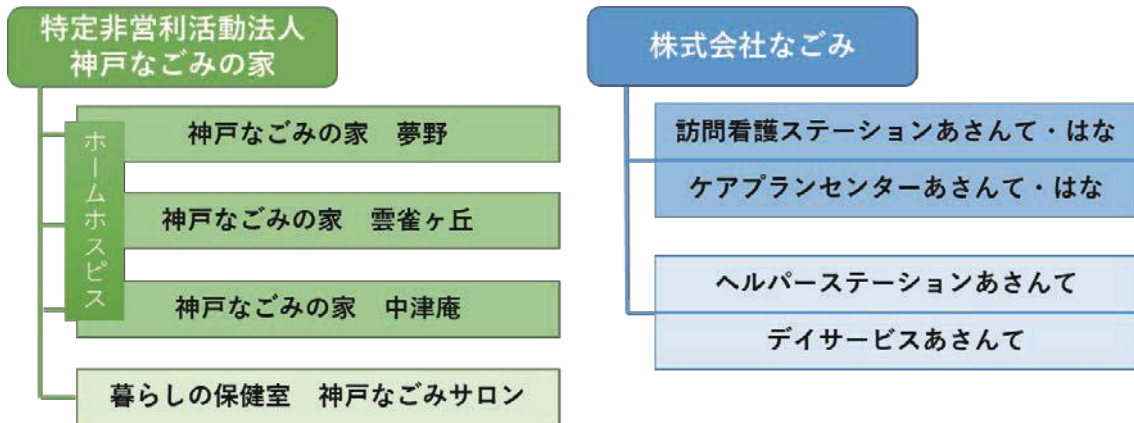
所在地	兵庫県神戸市
開設年度	2008年
開設主体	株式会社
従事者数	看護職員 常勤9人 非常勤5人(常勤換算12.8人) PT・OT・ST 非常勤2人(常勤換算1人) 事務職員 常勤1人(常勤換算1.0人)
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険66人(うち小児0人)、介護保険72人
訪問回数(2019年9月)	医療保険440回(うち小児0回)、介護保険380回
機能強化型の届出	機能強化型管理療養費1
同一法人・グループ内の事業所等	同一法人内に居宅介護支援、訪問介護、通所介護(各1か所) 特定非営利活動法人内にホームホスピス3か所、暮らしの保健室1か所

1 事例の特徴

- 訪問看護ステーションを事業の拠点として、ヘルパーステーションとデイサービスが密に連携をとりながら地域のあらゆる人を対象に、日常生活支援や緩和ケア、重度者の家族介護者のレスパイト、在宅看取りに対応。
- NPO 法人で神戸市内にホームホスピス^{※3}か所を運営。年齢や疾患に関係なくこれまでの生活の継続が困難になったり、介護保険施設での受け入れが難しい方の「第2の我が家」を提供。
- 2015年より「暮らしの保健室」を開設し、現在は平日欠かさずオープン。利用者やボランティア、地域の医療介護職の協力によりながら、誰もが気軽に立ち寄れる交流・相談の場となっている。

※「ホームホスピス[®]」は、一般社団法人全国ホームホスピス協会が有する登録商標であり、福祉分野の事業所名などに「ホームホスピス[®]」を使用するには、日本財団の6か月間の「在宅ホスピスリーダー養成研修」を受講すること、全国ホームホスピス協会の正会員となること、開設後に協会による認定審査を受けること等の所定の要件を満たす必要がある。

■事業関連図



2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）

■事業の沿革

2008年	訪問看護ステーションあさんて・はな ケアプランセンターあさんて・はな 開設
2009年	神戸なごみの家雲雀ヶ丘 開設
2010年	ヘルパーステーションあさんて 開設
2012年	デイサービスあさんて 開設
2015年	暮らしの保健室神戸なごみサロン 開設
2016年	神戸なごみの家中津庵 開設
2019年	神戸なごみの家夢野 開設

■取り組みの経緯

○訪問看護ステーションの開設

- ・ 特定非営利法人神戸なごみの家理事長は、ドイツで視察したエイズホスピスで、入居者が自分の生活を取り戻し、自らの人生を振り返り、自分自身を癒していくことで穏やかな死に向かっていくスピリチュアルケアの実践を見学。病院のホスピスではなく、地域の中で生活をきちんと整え、病気に関係なく役割を果たせる居場所をつくりたいと考え、ホームホスピス開設を構想し 2 年半で実現した。
- ・ 在宅療養する人の緩和ケアの充実とともに、ホームホスピス事業の安定基盤をつくるため、自身の得意とする訪問看護ステーションを併せて開設。地域で緩和ケアの利用者を在宅看取りまで対応できるステーションが少なかったため、病院の地域連携室等から依頼が相次ぎ、ステーションの収益は短期間で順調に伸びた。
- ・ 訪問看護・居宅介護支援・訪問介護・通所介護を展開する「株式会社なごみ」の運営は 2018 年から後進に託し、理事長はホームホスピスと暮らしの保健室の運営を中心に活動している。

○ホームホスピスの開設

- ・ ホームホスピスの開設については当初一部の住民から反対運動があり、神戸市や市議員からも説明を求められ、交渉に時間を要した。住民の反対理由は、ホームホスピスがどんなものかわ

からないため「絶えず救急車が来て、絶えず亡くなる人が出て、静かな住宅街が乱されるのではないか」という不安。人の死に対する考え方が一般市民と看護職で大きく違うことや、制度にないものを始める上で住民に丁寧な働きかけが足りなかったことを痛感した。なんとか地域の理解・調整が得られ予定より半年遅れで開設。開設後は住民のおそれていたことは何も起こらず、地域でのトラブルはない。

- ・ホームホスピスを理解してもらうために何度かテレビ取材を受けている。入居者や遺族の協力のもと、8か月程の制作期間をかけたドキュメント番組が放映された際には、「人が最期亡くなるまでどうやって過ごすかを見られてよかった」と多くの反響があった。見学や相談に来た人には、いつでも遊びに来ていい、お茶を飲みに来てくださいとお伝えしている。
- ・3か所のホームホスピスはいずれも、住宅街の民家を一部改築して運営。3か所目の「神戸なごみの家夢野」は町なかにあるため、ホームホスピスの入居者以外にも地域の住民が気軽に訪れやすく、「出張保健室」のような機能も果たしている。

○暮らしの保健室の開設

- ・ホームホスピスの受け入れ人数は1か所5～6人ととどまるため、ホームホスピスの活動から「まちづくり」につなげていくことが最終ゴールと考えていた。住み慣れた地域で暮らし続けるためには、気軽に相談でき、元気になれて、互いに助け合い・学びあいのできる場所が必要と考え2015年に住宅街に暮らしの保健室を開設。活動の幅を広げるために2018年には商店街の入り口に移転。移転に際しては利用者や社協、地域包括支援センターのスタッフが場所探しに奔走してくれた。
- ・現在は平日の11:00～17:00に毎日オープンしており、1日の利用者が30人超の日もあるが、スタッフ配置は基本的に1日1名(なごみの家との兼務)。月1回の体操教室や映画観賞会、週1回のランチ会、地域の医療・介護職を講師に招いての勉強会など多様なプログラムを開催。ランチ会の日には朝早くから利用者がボランティアで手伝いに来てくれたり、手作り品のバザーを行って収益を寄附してくれたり、多くの利用者の協力のもとで運営が成り立っている。

■ホームホスピスの運営体制

<利用対象>

- ・病名、年齢、介護度の関係なくこれまでの生活の継続が困難になった方
- ・一時的に在宅療養の継続が困難になり、緊急避難的な対応が必要な方
- ・終末期であることに限定していない

<利用定員とスタッフ配置>

- ・1軒の家に5～6人に対し、看護師・介護職2人＋業務員1人
- ・夜間対応は看護師または介護職1人

<スタッフの雇用形態>

- ・ホームホスピスを運営するNPO法人で雇用している人材は調理担当者等わずかな人数で、他は訪問看護ステーション等を運営する株式会社のスタッフがホームホスピスも兼務する形をとっている。ホームホスピスではNPOで雇用するのは業務員のみであり、入居者の利用料月約13

万円は入居者の生活費として、家賃や食材費、光熱費の支払いとなる。

■スタッフの働き方

- ・訪問看護師は、専従でホームホスピスの入居者に訪問し、活動時間以外はホームホスピスで仕事をやる仕組みに。もともと医療保険の訪問看護の割合が高くステーションの収益が良かったため、ホームホスピスに係る看護師の人員費はほぼステーションでカバーできた。
- ・ステーションは当初常勤換算 3.6 人程度で開設したため、利用者が少ない時期は知り合いのステーションに週 2 日非常勤看護師として出向し、本人の給与が確保できるようにした。現在は逆の立場で、ホームホスピスの立ち上げの相談に来た看護師に対し、利用が増えるまで非常勤看護師として働く、事務職員がレセプトの指導に出向くなどの支援をしている。

■スタッフ教育

- ・スタッフへの教育は KOMI ケア理論を導入し、訪問看護でもホームホスピスでも、スタッフ全体が共通言語をもってやれるようにしている。介護職や事務も含め、定期的に勉強会や実践報告会を開催し、スキルアップを図る。
- ・在宅の多職種チームでリーダーシップを発揮できる看護師を育てたい。特にアセスメント力を強化し理論立てて実践を語れるように、スタッフには緩和ケアや訪問看護の認定看護師の資格取得を推奨・支援している。
- ・ホームホスピスは少人数のスタッフで緩和ケアや看取り期の入居者に対応するため、介護職が人体や疾患について科学的な思考ができるよう、教育を続けてきた。例えば認知症で長期間の入居が見込まれる入居者の BMI を毎月測定し、BMI の低下というデータをもって、家族に対し老衰の進行が説明できる介護職。自分で判断できなくても、看護師に適切に相談できるようになってもらいたい。

■行政、関係団体との連携

- ・暮らしの保健室については、建物の改修工事にあたり県や神戸市・日本財団からの助成を受けた。現在、神戸市の「居場所づくり型一般介護予防事業補助金」から年間約 5 万円程度の補助がでる。また、地域で夜間利用できる会議スペースが少ないため、暮らしの保健室のスペースを 1 人 500 円で夜間貸し出ししており、暮らしの保健室の活動周知にもつながっている。
- ・神戸市の「看取り支援に関する専門部会」や「人生の最終段階における意思決定支援に関する有識者会議」に参画。行政や医師会とは良好な関係であり、現場の意見を求められる機会には積極的に協力している。

3 取り組みの成果・課題

■取り組みの成果

- ・ホームホスピスや暮らしの保健室のめざすところが地域で徐々に理解され、病を抱えた人や高齢者が一方的に「お世話される側の人」としてではなく、自分で自分の生きる力を引き出し、自分のできることで互いに助けあえる居場所として継続できている。

■現時点での課題

- ・ 介護人材の確保困難、高齢化がいわれており、次世代育成に力を入れていきたい。ケアの根拠について考え、説明できる介護人材を育てたい。
- ・ 暮らしの保健室を通じての高齢者の介護予防と同時に、高齢者の子世代である40～50代に看取りや延命治療のことを考えてもらう機会をどうつくっていくか。働いている世代は昼間に講演会をやってもなかなか参加できないため、別なアプローチを考えていきたい。

■今後の展望

- ・ 暮らしの保健室の活動を中心に、今後はより地域まるごとの介護予防・健康づくりに貢献できるように、勉強会の開催や意思決定支援等の相談対応などを充実させていきたい。

4 拠点化の促進要因

■安定した事業基盤としての訪問看護ステーション

- なごみの家で働く看護師は訪問看護専従ではないため、月の訪問件数は30～40件ほど。その人の訪問看護師としての適切な給与もステーション全体の収入から確保できるよう、大規模で機能の高い訪問看護ステーションが事業ベースにあることは重要。

■自分で自分の生きる力を引き出す入居者の姿

- ホームホスピス開設直後の多忙かつ困難な時期にスタッフを支えたのは、病を抱えた入居者が他の入居者をサポートしたり、病院で手の打ちようがなく寝たきりで経管栄養だった人が半年で自立歩行、経口摂取できるようになったりと、ホームホスピスの入居者が周囲の想定を超えて自分の力を発揮する姿である。
- 入居者が自分で自分を癒やし、回復していく過程を目の当たりにし、スタッフはさらに一人ひとりのペースに合わせたケアを心掛けるようになっていく。入居者の認知症を受け入れられなかった家族も、ホームホスピスでの本人の様子を見て次第に考え方が変化していったケースがある。

事例 09 精神障害者とその家族のニーズに応えるために多様な事業を展開

東京都 ● 株式会社円グループ

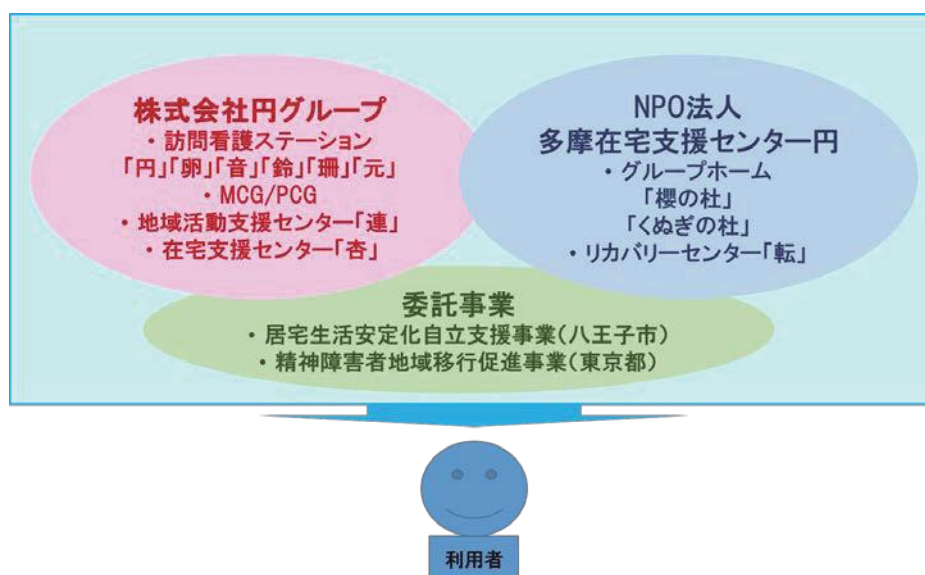
■ 円グループ 訪問看護ステーション「卵」の概要(2019年10月現在)

所在地	東京都立川市ほか
開設年度	2012年
開設主体	株式会社、NPO法人
従事者数	看護職員 常勤19人 非常勤8人(常勤換算22.7人) PT・OT・ST 常勤3人(常勤換算1人) 事務職員 常勤2人 非常勤1人(常勤換算2.5人)
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険485人(うち小児5人)、介護保険15人
訪問回数(2019年9月)	医療保険1,886回(うち小児18回)、介護保険88回
機能強化型の届出	なし
同一法人・グループ内の事業所等	訪問看護ステーション6カ所、相談支援事業所1カ所、 居宅介護支援事業として在宅支援センター1カ所

1 事例の特徴

- 地域の精神障害者を取り巻く課題解決のために NPO 法人(後に株式会社化)を立ち上げ、精神疾患に特化した訪問看護ステーションを開設した。
- 医療と福祉の狭間にいる精神障害者の地域移行と定着が進むよう、行政からの委託事業等も含め、ニーズに応じた様々な事業を展開した。

■ 事業関連図



2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）

■事業の沿革

2005年(平成17年) ～2011年(平成23年)	NPO 法人多摩在宅支援センター「円」開設 訪問看護ステーション「円」「元」、グループホーム「櫻の杜ハウス」「くぬぎの杜」、生活訓練事業所「転」(現在、リハビリセンター「転」に移行)、地域活動支援センター「連」、相談支援事業所「暖」開設 MCG 事業～PCG 事業開始 TACT (Tachikawa/Tama Assertive Community Treatment) チーム創設 居宅生活安定化自立支援事業受託(八王子市) 退院促進コーディネート事業受託(八王子市)
2012年(平成24年)	株式会社「円グループ」設立 在宅支援センター「杏」開設(居宅介護支援事業) 地域移行促進事業受託(東京都) 訪問看護ステーション「卵」開設
2014年(平成26年)	訪問看護ステーション「円」開設
2015年(平成27年)	訪問看護ステーション「珊」開設 精神障害者アウトリーチ支援事業受託(所沢市)
2016年(平成28年)	訪問看護ステーション「卵」サテライト併設 「暖」「杏」を NPO 法人から株式会社円グループに移行
2017年(平成29年)	訪問看護ステーション「音」開設
2018年(平成30年)	訪問看護ステーション「音・新宿」開設 ※2019年(令和元年)訪問看護ステーション「鈴」に移行 「おーぷんだいにくぐ en」開設 訪問看護ステーション「元」開設 「連」を NPO 法人から株式会社円グループに移行

■取り組みの背景と経緯

○精神障害者を取り巻く課題と訪問看護ステーションの開設

- ・ 地域で精神障害を抱える人たちが自分らしくいられる場所がないことや、精神科病院を退院しても、すぐに再入院となってしまうことを課題に感じ、解決のためには病院と地域をつなげる役割が必要と考えた看護師が管理者(現株式会社理事長)となり、NPO 法人を設立、精神科に特化した訪問看護ステーション「円」を開設した。
- ・ 「円」開設当時は看護師 3 人のみであったが、「わたしたちは、その人らしい豊かで多様な生活を応援します！」を理念に掲げ、困難ケースであっても受け入れるように努めていたら、人も機能も徐々に増えていき、経営も安定していった。

○株式会社の設立

- ・ 経営が安定してきたことから、より広く地域のニーズに応えるため、2012年(平成24年)に中小企業の位置づけで株式会社を設立した。株式会社となってから、以前と比べ、地域でより認められるようになった。

■ 取り組みの内容

○ ニーズに応じた多様な事業の展開

- ・ NPO 法人として事業を行っていた当時から、地域のニーズを踏まえて訪問看護ステーションや、グループホームなどの開設を進めていた。例えば、グループホーム「くぬぎの杜」は、数十年間、精神科病院に入院していた人など重症者を地域で受け入れるための場所が必要だという、近隣の精神科病院の看護師や家族の声を聞いてつくった。
- ・ また、精神科訪問看護を通じて、精神疾患をもつ母親は育児に様々な問題を抱えているものの、既存の制度では十分な支援が行き届かないという課題を認識した。そこで、NPO 法人内で検討し、グループ支援として MCG(Mother Child Group)事業、隣接市での PCG(Parent child Group)事業を開始した。同じ立場の親同士が集うことで育児に関する精神的負担の軽減につながるとともに、子どもとの愛着関係にいい影響を与えている。
- ・ 株式会社のスタッフが、さらに地域に溶け込んでいく必要性を感じ、2018年(平成30年)「おーぷんだいじんぐ en」を開いた。そこでミニ講座の開催等も行っている。PCG のメンバーや地域の子どもから高齢者までが混ざり合うコミュニティの形成に貢献している。
- ・ 理事長として、事業を進める上で意識的に多職種を入れている。各職種が得意とすることを行うことで、利用者により良いサービスを提供することができるようになる。訪問看護ステーション「円」「元」では、精神疾患をもつ当事者も職員として働いており、なくてはならない職員となっている。

○ 行政からの委託等による事業

- ・ NPO 法人立ち上げ当初から、理事長は看護師 3 人では取り組みに限界があると感じており、精神障害者を取り巻く課題の解決は行政と一緒に進めていくことが必要と考えていた。一方、行政は精神障害者の地域での支援方法に困っていた。そこで、障害福祉に関連する会議などに参画し、少しずつ信頼関係を構築することで、行政から声がかかり、新たな事業の実現につながるようになった。
- ・ 現在は、地域移行促進事業(東京都)、居宅生活安定化自立支援事業(八王子市)の 2 つの委託事業を受けている。いずれも、行政の事業内容と、理事長をはじめとする組織の理念が合致したため受託したもので、制度に縛られたり、事業を制度にあわせたりはしないようにしている。
- ・ その他、地域活動支援センター(地域活動支援センター I 型)「連」と相談支援事業所「暖」の 2 つは、障害者総合支援法に基づくもので、行政からニーズが聞かれて開始した。

3 取り組みの成果・課題

■ 取り組みの成果

- ・ 精神科病院からの地域移行が進んだ。入院期間が短縮化されるようになったが、退院した後に、

精神障害をもちながらも地域で定着して暮らし続けることができるようになった。

- ・ 医療、福祉のいずれの制度にも該当しない“社会的無支援”な人たちに、社会とつながる場を提供することが可能となった。
- ・ 様々な機能をもつことで、いろいろな利用者が紹介されてくるようになり、委託事業なども受託するようになった。

■現時点での課題

- ・ 人材育成が課題で、特に管理的な役割を上手くバトンタッチしていけるように世代交代をしていく必要がある。
- ・ 大規模な組織の維持が課題であり、人事制度に関するコンサルテーションを導入することで、管理者として屋台骨を強くできるよう取り組んでいる。

4 拠点化の促進要因

■新たな事業の展開

- 管理者が理念をもち、制度をよく知った上で、地域のニーズがどこにあるのか分析し、活用できる制度は何かを考えている。
- 事業所が大規模であることも事業の展開には必要な要素となる。多数の看護師がいれば、チームワークでカバーすることで、休暇の取得や研修受講が可能となる。
- 医療と福祉を囲む様々な職種を事業所に配置し、連携することが重要。事業所が地域とつながる機会が増え、新たな事業を考えるきっかけとなる。また、それぞれの職種の専門性を発揮することで、利用者へのサービスの質が担保される。

事例10 子どもの成長をトータルで支える多様な事業展開

熊本県

- 認定 NPO 法人 NEXTEP
(訪問看護ステーションステップ♪キッズ)

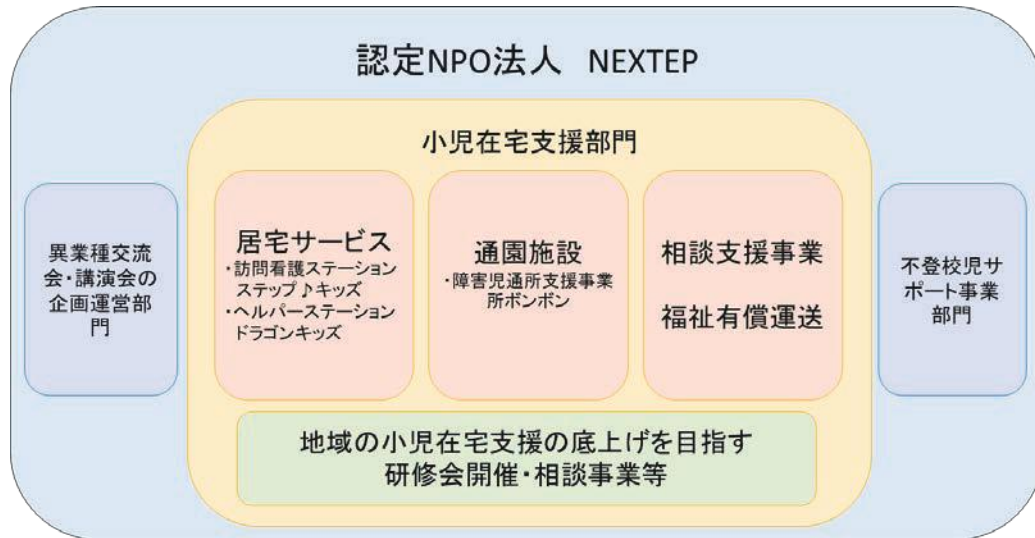
■ 認定 NPO 法人 NEXTEP 訪問看護ステーションステップ♪キッズの概要(2019年10月現在)

所在地	熊本県合志市
開設年度	2009年
開設主体	NPO法人
従事者数	看護職員 常勤11人 非常勤1人(常勤換算11.5人) PT・OT・ST 常勤2人 非常勤3人(常勤換算2.5人) 事務職員 常勤2人(常勤換算2人)
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険32人(うち小児30人)、介護保険0人
訪問回数(2019年9月)	医療保険390回(うち小児376回)、介護保険0回
機能強化型の届出	機能強化型管理療養費1
同一法人・グループ内の事業所等	訪問看護ステーション1か所 居宅介護支援1か所 自治体からの委託事業2か所 児童発達支援/放課後等デイサービス・日中一時支援 ・相談支援事業所2か所

1 事例の特徴

- 重症心身障がい児の在宅移行の際に、受け入れ先の訪問看護ステーション探しに難渋したことから、小児専門の訪問看護ステーションを自ら立ち上げ
- その後、外部のサービス利用に頼ることなく事業を運営できるよう、ヘルパーステーション、相談支援事業へと事業を拡大
- 子どもが子どもらしく楽しく過ごせる場所を作りたいという思いから障害児通所支援事業へと事業を展開。あらゆる面から利用者の成長を支えている。
- 行政とも連携し研修事業や相談事業に取り組み、小児訪問看護の先駆者として県内のみならず全国から相談等が寄せられている

■事業関連図



2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）

■小児専門の訪問看護事業立ち上げの経緯

- ・ 設置主体である NPO 法人の前身は、小児科医である現理事長が学生時代(2000 年)に立ち上げたボランティア団体である。同団体で 2005 年に不登校児支援事業を立ち上げた後、理事長が小児科医として勤務する中で、重症心身障害児の在宅移行の際に受入れ可能な訪問看護ステーションを探すのに難渋した経験から、2009 年に自ら小児専門の訪問看護ステーションを開設。ステーション開設に際し、法人格を取得し NPO 法人となった。
- ・ 開設当初、小児専門では事業が成り立たないのではないかとよく言われたが、医療的ケアを必要とする児が少しずつ増えている実感があったこと、また、当時在宅移行が推進されつつあったことから潜在的なニーズはあると判断し、常勤換算 2.5 人で開設。その半年後にはスタッフの増員を要するほどに利用者が増加した。開設時期とニーズが合致したのではないかと考えている。
- ・ 開設当時は「子育ては母親がつきっきりですべき」という風潮が根強く、小児も訪問看護が利用できることを知らない小児科医も多かった。そのため、開設前に NICU や小児病棟がある医療機関に足を運び、訪問看護でできることについてプレゼン等を行い、理解が得られるように努め、少しずつ利用者の増加に繋がった。

■サービスの事業拡大

- ・ 当初は外部のヘルパー事業所を利用していたが、利用者の増加に伴いヘルパーの確保が困難になったことから、2012 年にヘルパーステーションを開設した。ヘルパーステーションを自前で開設したことにより、それまで訪問看護からボランティアで行っていた通院介助も制度上のサービスとして提供できるようになった。
- ・ 2013 年には相談支援事業を開始。大半が超重症児である自事業所の利用者について、外部の相談支援事業所での受け入れは困難になるだろうと予想し、児童福祉法の障害児相談支援および障害者自立支援法の計画相談支援が行えるよう、自ら相談支援事業を立ち上げた。

- ・ 居宅系サービスを充実させることで、患児と家族が共に自宅で生活できる環境の整備は進められてきたが、障がい児は通院やショートステイの利用以外での外出先がなく、子どもなのに他の子どもと触れ合う機会がない。障がいを持っていても子どもらしく楽しく過ごせる場所を作りたいという思いから、2015年、障害児通所支援事業所を立ち上げた。2020年4月には県南地域に2つ目の通園事業所を開設する予定。

■ 行政との連携～現場のニーズに基づく働きかけ

○ 小児訪問看護研修会の開催(2010年～)

- ・ 障がい児や医療的ケアが必要な児への支援が進むよう、2010年から小児訪問看護に関する研修会を開催。2年目までは外部団体の助成金を得て開催したが、3年目には県の地域医療再生計画の一事業として開催。その後、2014年の消費税増税分を財源とした新たな福祉事業の公募に応募し、採用された。当初は3年間の事業だったがその必要性に理解を得られ、支援強化事業(後述参照)に位置付けられ現在に至っている。

○ 小児訪問看護ステーション支援強化事業(2015年～)

- ・ 訪問看護ステーションからの小児在宅に関する相談を小児在宅支援コーディネーターが受けるといふ相談事業で、熊本県独自の委託事業である。
- ・ 元々、小児訪問看護の先駆的な実践者である本事業所には、県内のみならず全国からも相談が持ち込まれていた。1件の問い合わせ対応が複数回に及ぶこともままあり、通常業務に負荷がかかっていたことから、県に相談。申し入れが認められ、2015年からは県からの委託事業として「小児訪問看護ステーション相談支援センター」を設置し、相談事業を実施している。

○ 小児慢性特定疾病児童等自立支援相談事業(2016年～)

- ・ 児童福祉法に定められた国の必須事業である「小児慢性特定疾病児童等自立支援相談事業」の委託を受け、2016年から相談窓口を設置している。年に数回の相談会のほか、本支援事業の一環として、小児慢性特定疾病児童や障がい児とその家族を対象とした「青空フェス」というイベントも年1回開催している。

3 取り組みの成果・課題

■ これまでの取り組みの成果

- ・ 障害児通所支援事業所の開設により、利用者家族の負担軽減にもつながった。利用者の中には、通所支援事業を利用して就労が可能になった母親もいる。
- ・ 小児訪問看護研修会を開始した当初、小児の受け入れが可能な訪問看護ステーションは県内でも5カ所程度だったが、研修会を継続開催し、小児訪問看護への理解促進に努めた結果、小児訪問看護の裾野が広がった。研修会の受講をきっかけに、小児の利用者の受け入れを決めたという事業所の声なども届いている。
- ・ 県と相互に良好な関係性が構築できている。小児訪問看護研修会が県の事業として位置づけられたきっかけは、2回目開催時に県の担当者が見学に来たこと。好評価を得、県で取り組み

たいという提案を受けて、事業化に繋がった。この際にできた関係性をもとに様々な相談ややりとりを重ね、担当者が変わっても関係性が引き継がれ現在に至っている。

■現時点での課題

- ・ 大学病院がかかりつけ医である小児は多いが、遠方の医療機関を受診・通院することによる負担は児やその家族にとって非常に大きく、また、その負担から体調を崩す児も少なくない。小児科医と地域の医師の連携が進むと、よりよい療養環境を整えることができるのではないかと。
- ・ 在宅療養する小児の障害福祉サービスの利用にあたり、医師の意見書等は不要であるが連携は必須である。しかし、医師によっては障害福祉サービスの内容を知らなかったり、必要性を認識していない医師もあり、現状では医療と福祉の連携は良好とはいえない。
- ・ 人材確保について。事業拡大の中で新規事業に人材を割いていることもあるが、継続して人材を募集しているものの、なかなか充足には至らない。

■今後の展望

- ・ 県内の小児を対象としたサービス量には地域偏在がある。充足している県北地域と比べ資源が少ない県南地域にも、小児在宅のサポート拠点を作りたいと考えている。
- ・ 県外からも広く見学を受け入れており、年間に数十人が訪れている。小児の在宅療養支援に興味をもつ方、小児訪問看護・障害児通所の開設を予定している方がほとんどであり、他地域への取組みの広がりを期待している。
- ・ 現在の通所サービスは制度上高校 3 年生までが対象となっており、高校卒業後に利用できるサービスがないことは全国的な課題である。高校卒業後の生活支援を行えるようになることよい。また、最終的には地域で最期を迎えることができるサービスを展開できるとよいと考えている。

4 拠点化の促進要因

■小児訪問看護への理解を得るための活動

- 小児訪問看護への理解を得るため、医療機関や病院に出向くなど、理解を得るために自ら活動した。また、行政の担当者に現場を知ってもらうため、訪問に同行を求める等積極的なアプローチもしていた。

■現場の声を行政に具体的に伝える

- 小児訪問看護や居宅介護などの現場でのサポートを通じて、課題や対策がよく見えてくる。それらを県の担当者と協議しながらサポート体制を構築してきた。
- 「どうにかしてほしい」という抽象的な行政任せの提案は実現しないことが多い。行政の担当者が具体的なイメージを共有でき、サポートによって実現する生活が想像できるように提案することが、現場への貢献につながる。

事例 10

行政の取り組み

熊本県の訪問看護関連施策

1 訪問看護の現状と課題

■ 県内の訪問看護ステーション数（2019年10月現在）

(1) 訪問看護ステーション数	232 か所
(2) サテライト事業所数	(不明)
(3) 医療機関のみなし指定訪問看護事業所数	1,303 か所

■ 訪問看護の課題

- ・ 事業所 1 か所あたりの規模が小さい
- ・ 訪問看護事業所の地域偏在がある
- ・ 訪問看護に就業する看護職員が少ない
- ・ 人口減少地域や山間僻地における訪問看護サービスの確保
- ・ 24 時間対応体制の確保
- ・ 県下の訪問看護ステーションの実態把握

■ 行政としての支援の方向性

- ・ 小規模な訪問看護ステーションが多い、訪問看護に就業する看護職員が少ないといった課題を鑑み、小規模事業所の人材採用・育成経費の助成や、事業所へのアドバイザー派遣、研修開催などの費用助成を事業化してきた。
- ・ 熊本県は医療や介護の必要な小児の地域生活・在宅生活支援に特に力を入れており、医療・小児・障害・特別支援教育など多部署にわたり、様々な支援事業が展開されている。小児の訪問看護の体制整備に向けては、「小児訪問看護ステーション機能強化事業」を認定 NPO 法人 NEXTEP への委託により実施。相談窓口の設置や研修開催等により、小児に対応可能な訪問看護ステーションの量的確保・質的向上を図る事業を実施している。

2 訪問看護関連の施策・事業（主な財源、事業内容、主な成果）

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果
2016 ～2019	小規模訪問看護ステーション経営支援事業	<p>【主な財源】 地域福祉基金</p> <p>【事業概要】 訪問看護師を新たに採用し人材育成に取り組む中山間地域の小規模な訪問看護ステーションに対し、一定期間運営経費を助成。（上限 6 か月、1 月あたり 16 万円以内）</p> <p>【主な成果】 2016～2018 年までの 3 年間で延べ 11 団体に助成し、延べ 14 人が新たに採用された。</p>
2016 ～2019	訪問看護ステーションアドバイザー派遣事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金（医療分）</p> <p>【事業概要】 訪問看護ステーションへ経営管理や看護技術等について個別支援を行うアドバイザー派遣に対する助成。（助成先：教育機関等）</p> <p>【主な成果】 2016～2018 年までの 3 年間で延べ 21 事業所にアドバイザー派遣が行われ、利用者増加や経営改善等の効果が表れている。</p>

2016 ～2019	訪問看護師等人材 育成事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 訪問看護師や退院支援・調整を行う医療機関等担当者を対象とした研修会開催に対する助成。(助成先:教育機関等)</p> <p>【主な成果】 段階的なプログラム設定により、対象者の経験等に応じた知識・技術の向上を支援することができた。(毎年延べ100人以上が受講)</p>
2016 ～2019	訪問看護サービス 相談対応強化事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 訪問看護ステーションへの相談対応や訪問看護に関する情報収集、関係機関への情報提供等を行う訪問看護ステーションサポートセンター運営に対する助成。(助成先:県看護協会)</p> <p>【主な成果】 相談件数、ホームページアクセス件数は年々増加しており、また、圏域毎の情報交換会を開催することで関係者間のネットワーク構築に寄与している。</p>
2013～	小児訪問看護ス テーション機能強化 事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 高度な医療的ケアが必要な重症心身障がい児等に対する在宅医療支援体制を整備するために、小児を対象とした訪問看護ステーションの新規参入や継続に不安を抱く事業者に対する相談窓口の設置、技術的支援を担う小児在宅支援コーディネーターの配置、小児訪問看護の技術を向上させるための研修等を実施。(委託先:認定NPO法人NEXTEP)</p> <p>【主な成果】 支援センターによる相談対応や小児在宅支援コーディネーターの配置、小児訪問看護研修会の実施等により、小児を対象とした訪問看護ステーションの新規参入や継続に寄与している。</p>
2016～	小児在宅医療支援 センター運営支援 事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 小児在宅医療支援体制の推進を図るため、小児在宅医療に関する相談窓口の運営や地域中核病院への在宅移行支援、小児在宅医療関係者の養成等を行う熊本大学病院小児在宅医療支援センターに対し、運営費を助成。</p> <p>【主な成果】 支援センターによる相談対応や、小児在宅医療実技講習会、地域の小児医療中核病院や教育現場への訪問・手技指導・助言等により、小児在宅医療体制の強化に寄与している。</p>

事例 11 新卒訪問看護師育成の仕組みを産学官協働で構築

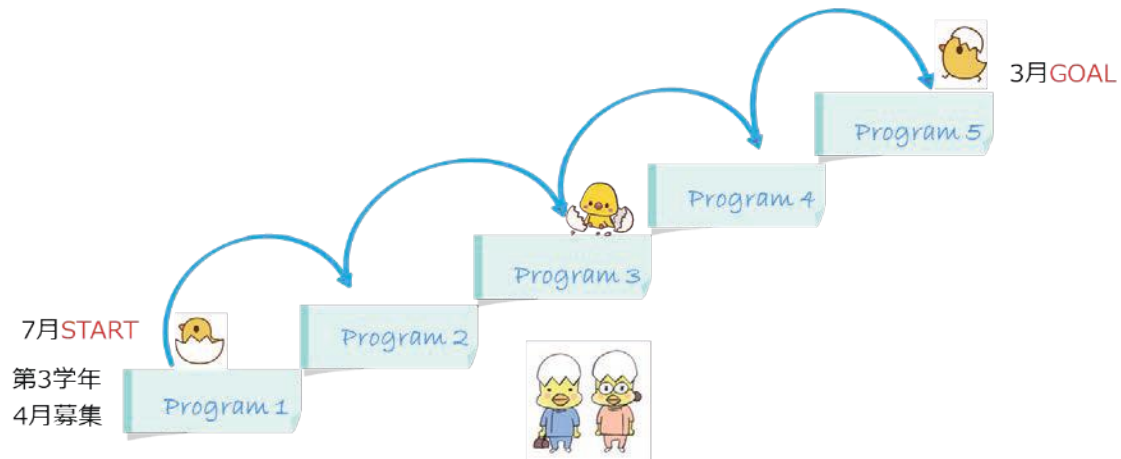
滋賀県

- 医療法人青葉会 訪問看護ステーションさと水口
- 滋賀医科大学

1 事例の特徴

- 滋賀医科大学附属病院と看護学科が協働し、2015 年より大学に在宅看護力育成事業「訪問看護師コース」を設置し、学部教育における新卒訪問看護師育成に取り組んでいる。
- 行政や看護協会、医師会、訪問看護ステーション連絡協議会等との連携協力により、地域での4週間にわたる学生実習や、卒後の OJT、フォローアップ体制まで充実したプログラムを実現。
- 看護学生のキャリアビジョンや、地域の事業者・関係機関の意識に少しずつ変化が生まれ、「新卒から訪問看護」を目指す・支援する機運が生まれてきている。

■ 滋賀医科大学「訪問看護師コース」



滋賀医科大学訪問看護コース ホームページ資料より

	開講時期(時間数)	形式
Program 1 地域医療展開論 I	第3 学年 1 月 (15コマ 30 時間)	学内講義 医療・保健・福祉の専門家による講義、事例演習
Program 2 地域医療展開論 II	第3 学年 1 月 (3 日間)	在宅看護に必要な基本的な生活援助技術と思考過程について、模擬事例により展開 学内演習：看護臨床教育センター 学外演習：ニプロ imep
Program 3 地域医療展開論実習 I	第3 学年 11 月 (3 日間)	在宅療養準備期から在宅療養移行期の看護職(退院調整看護師、病棟看護師、訪問看護師)の活動と連携について理解を深める。 学内実習：附属病院病棟・患者支援センター
Program 4 地域医療展開論実習 II	第3 学年 10 月、3 月 (3 日間)	地域医療や在宅医療を担う病院・診療所、訪問看護事業所等の機能・役割の理解するための見学実習と看護職による地域活動のフィールドワーク研修 学外実習：滋賀県内の診療所
Program 5 地域医療展開論実習 III	第3 学年 3 月 (2 週間)	介入時期別の看護過程や、訪問看護ステーションにおけるチームケア、ステーションの管理・運営の実際を学び、

	必修科目の在宅看護学実習(2週間)に連続して、計4週間実施する。	療養者に必要な看護計画の立案、指導者の下で実施することを通して、地域医療を担う看護職に必要な技術や課題を明らかにできる。 学外実習：滋賀県内の訪問看護ステーション
--	----------------------------------	--

* 第3学年 7月～8月 自主参加：里親支援宿泊研修^{注)}(滋賀医大)

訪問看護 One Day 体験(滋賀県看護協会)

注)里親支援宿泊研修：地域医療を担う医療人の育成支援を行う特定非営利活動法人滋賀医療人育成協力機構が主催する宿泊研修。滋賀県出身の医学生並びに看護学生、県内看護系育成機関に在学する看護学生を対象に、滋賀県内の地域理解、地域医療者や住民との交流を目的に行われる宿泊研修のこと。

2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）

1) 滋賀県「在宅看護力育成事業」の概要

■ 滋賀県の訪問看護の課題

- ・ 小規模事業所の割合が高い
- ・ 訪問看護師の平均年齢が45.9歳であり、次世代の育成・確保が必要である。
- ・ (今後さらに強化すべき課題として)より重度・多様な在宅療養者に対応できる訪問看護ステーションの機能強化が必要である。

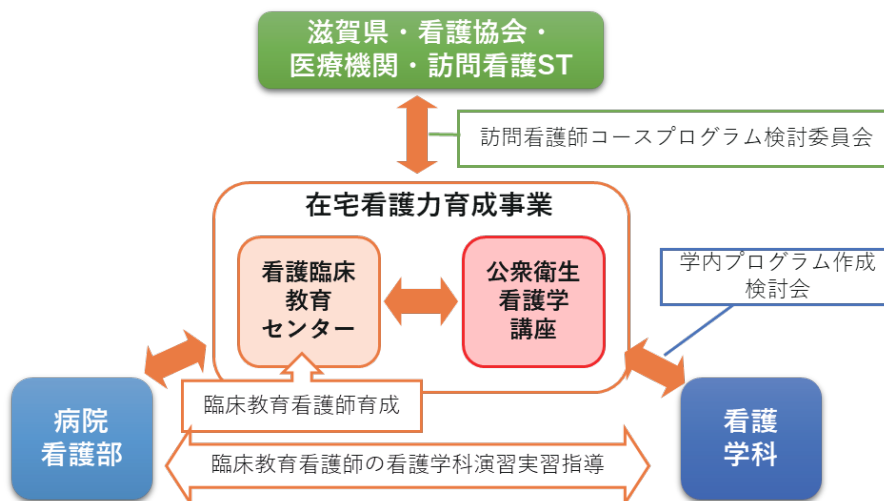
■ 事業の成り立ち

- ・ 滋賀県では、「在宅医療推進のための基本方針」を作成し、「訪問看護師数の増加と訪問看護ステーションの充実強化」を取組目標に掲げ、各圏域に基幹型の訪問看護ステーション設置促進、24時間体制の強化、人材育成、潜在看護師の発掘、新人訪問看護師の育成などを政策課題として明記している。
- ・ 他県と比べれば人口あたりの訪問看護師数は少なくはないが、多くの事業所は恒常的に人材確保が困難な状況となっており、今後の需要増を見込めば人材確保の新たな戦略が必要である。
- ・ 県が2014年度に実施した実態調査では、65%の事業所が「新卒者の入職は不可能」と回答。一方で新卒者育成を「やってみたい」という事業所もいくつかあり、行政としては少人数でも「訪問看護師になりたい」という志ある若者が訪問看護に就業できる道筋をしっかりとつけたいと考えた。
- ・ 即戦力にこだわらず新卒者を訪問看護ステーションで採用、育成する取り組みは以前から始まっており、県では新卒訪問看護師を採用した事業所に助成を行っていた。また、滋賀県看護協会の主導で2014年度には「新卒訪問看護師育成プログラム」の開発を行い、同行訪問や、圏域内の協力機関での外部研修、訪問看護師養成講習会(STEP1)の受講などを組み合わせ、ステーションがOJTで新卒者を訪問看護師として育成する2年間のプログラムを整備し、県内で普及を図ってきた。
- ・ 一方、新卒者にとっては訪問看護への就職はハードルが高く、卒業後の進路として訪問看護ステーションを選ぶ学生は少ない。そこで滋賀医科大学では、2014年度に新卒でも無理なく訪問看護に従事できるよう、実践的な知識や技術を大学教育で習得させる「訪問看護師コース」の開設を、県に提案。大学看護学科と附属病院看護臨床教育センターが連携し、「訪問看護師コース」を2015年度に開設した。

■滋賀医科大学の実施体制と教育内容

- ・ 滋賀医科大学が、滋賀県看護協会と連携し、卒後の訪問看護ステーションでの OJT 教育体制を整備した。
- ・ 「訪問看護師コースプログラム検討委員会」を学内に設置し、滋賀県看護協会と連携のもと、地域医療に取り組む医師や訪問看護師、地域包括支援センター保健師、県看護協会理事等でメンバー構成し、プログラム検討と開発を行った。
- ・ プログラムコーディネーターとして、在宅看護専門看護師・訪問看護認定看護師の専任教員を配置し、看護学科の教員と協働しながら教育プログラムを実施する体制で、事業を運営。
- ・ 2014～2016 年度の 3 年間、滋賀県からの委託事業「在宅看護力育成事業」として実施し、委託期間終了後も県からの補助金と大学の自主財源で、実践力の高い特任教員 1 名を任用して活動を続けている。当初は正規科目扱いではなかったが、2019 年度からの看護基礎教育の新カリキュラム移行に伴い「訪問看護師コース」が「地域医療実践力育成コース」として正規の科目に位置づけられたため、ゆくゆくは大学自前の事業として独り立ちしていかなければならないと考えている。
- ・ 開設当初は訪問看護師コースの定員は 10 名、第 3 学年で保健師課程や助産師課程を選択しない、主に看護師として就職を希望する学生を対象に希望者を募り、2015 年度は 7 名、2016 年度は 3 名、2017 年度は 7 名、2018 年度は 7 名、2019 年度は 8 名が受講した。
- ・ 「訪問看護師コース」は 60 時間の講義・演習と 5 週間（現在は必修科目の在宅看護実習と合わせた4週間）の実習で構成。2019 年度から看護基礎教育の新カリキュラム移行に伴い「訪問看護師コース」が正規の受講科目として位置づけられるとともに、特任教員の任用が 2020 年度で終了するため、教員体制や履修課程を鑑み受講期間とプログラムを見直し全体的にコンパクトにした。

■在宅看護力育成事業 実施体制



2) 訪問看護ステーションさと水口の取り組みの概要

■ 訪問看護ステーションさと水口の概要(2019年10月現在)

所在地	滋賀県甲賀市
開設年度	2015年
開設主体	医療法人
従事者数	看護職員 常勤11人 非常勤8人(常勤換算16.4人) PT・OT・ST 常勤3人 非常勤2人(常勤換算4.2人) 事務職員 常勤3人(常勤換算3.0人)
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険86人(うち小児6人)、介護保険210人
訪問回数(2019年9月)	医療保険486回(うち小児33回)、介護保険930回
機能強化型の届出	機能強化型管理療養費2
同一法人・グループ内の事業所等	居宅介護支援 同一法人内2か所(併設1か所) サテライト事業所 2か所 訪問看護ステーション 同一法人内2か所 診療所 同一法人内3か所

■ 事業所の沿革

- ・ 2007年にNPO法人立で開設し、2015年医療法人立となった。
- ・ 創設当時から、ステーションが少なくニーズに対応できていない地域をカバーするためサテライトの設置に取り組み、現在はサテライト2か所を有し、市内全域をカバーできる体制になっている。
- ・ 訪問看護ステーションさと水口の統括所長駒井和子氏は、2019年現在滋賀県訪問看護ステーション連絡協議会の会長を務めており、訪問看護事業者の代表として行政等の会議に出席したり、委託事業等に協力することも多い。

■ 取り組みの目的

- ・ 地域の課題として訪問看護師の人材確保困難や高齢化がある。
- ・ 自事業所でもスタッフの平均年齢は50歳くらいであり、将来への危機感とともに「若い世代に訪問看護に入ってほしい」「訪問看護の良さを伝えたい」という意識をすべてのスタッフが共有している。そのため、学生実習等の指導にも熱心に取り組んでいる。

■ 取り組みの経緯

- ・ 滋賀医科大学の「訪問看護師コース」で卒後教育として実施する「新卒訪問看護師育成プログラム」は、滋賀県訪問看護ステーション連絡協議会と訪問看護支援センター(滋賀県看護協会)で共同開発した。
- ・ 統括所長はプログラムの作成委員会のメンバーであり、プログラム完成後も自事業所で訪問看護師コースの学生実習受け入れに継続的に協力しているほか、他の学生実習受け入れステーションにアドバイザーとして月1回出向き、本人や指導者とカンファレンスを実施している。2020年4月には、「訪問看護師コース」修了後ストレートで訪問看護師となる第1号の新卒者を自事業所で採用予定である。

3 取り組みの成果・課題

1) 滋賀県「在宅看護力育成事業」全体の成果・課題

- ・「新卒から訪問看護」の取り組みについて、大学教員が学内外で地道な説明・紹介を続け、学生向けオリエンテーションやオープンキャンパス、ホームページ等で発信。モチベーションの高い学生が集まり、意欲的に学ぶ様子が実習受け入れ先の訪問看護ステーション等にも刺激となって、新卒を育てる機運が広がる好循環になっている。
- ・実際に学生の訪問看護ステーション就職に結びつくには時間がかかり、2020年卒の学生が第1号となるまでは、訪問看護師コースの多くの学生は病院への就職を選択してきた。訪問看護ステーションにおける処遇の確保やOJTの体制など、学生が不安なく就職できる環境整備がさらに必要である。

2) 訪問看護ステーションさと水口における取り組みの成果・課題

■取り組みの成果

○学生の訪問看護就業意欲の向上

- ・滋賀医科大学の「訪問看護師コース」の実習は、学年共通の在宅看護学実習2週間の終了後、引き続き同じステーションで2週間かけて実施される。学生にとっては、在宅看護学実習で受け持った利用者を引き続き2週間担当できるため、自身で考え試行錯誤しながら看護展開を深め、達成感を得ることができる。また、緊急時対応やターミナルケアの場面への立ち合いや、多職種連携の会議等への出席など、訪問看護の一連の流れを学ぶ機会をより多く得られることになる。
- ・「訪問看護師コース」の学生は実習へのモチベーションも高く、将来的な起業などのキャリアビジョンが明確な学生もいる。そのため、実習内容については滋賀医科大学の特任教員（訪問看護師コースプログラムコーディネーター）と相談の上、学生の希望に合わせて地域診断や訪問看護ステーション経営など、より高度な内容を盛り込むことも可能であり、学生の意欲や満足度をさらに高めることにつながる。

○スタッフの教育力の向上

- ・実習受け入れを毎年継続することで、指導する看護師の側も自分の行動の理由や根拠を学生に説明できるよう整理でき、スタッフ一人ひとりの教育力が上がっているのではないかと。
- ・学生実習の受け入れ、さらに新卒者を採用することはスタッフへの刺激になっている。これまでベテラン同士で経験値でやっていたところを、新卒者にもわかりやすくエビデンスをもって伝えられるよう、技術の見直しなどの取り組みにもつながっている。

○地域の事業所の意識の変化

- ・以前は「新卒で訪問看護は無理、経験5年以上は必要」という反応が大勢を占めていたが、訪問看護師コースへの協力を通じて「新卒から育てていかなきゃいけない、育てられるんだ」という意識が少しずつ地域の事業所に浸透してきた。訪問看護ステーション連絡協議会でも方向性は共有できている。

■現時点での課題

○新卒者を育成する事業所への公的支援

- ・ 新卒者を OJT で育てるには長期的視点が必要。単独で訪問に出られるまでに相当回数の同行訪問を行うため、教育に携わるスタッフの確保を考えると中規模以上のステーションが望ましい。公的補助がない場合は、同行訪問期間の赤字を吸収できるような経営母体がないと厳しい。滋賀県では新卒者の採用から 6 か月間給与等の費用補助の仕組みがあるため、訪問看護事業者が新卒者採用に取り組みやすい環境にある。

4 拠点化の促進要因

■多職種連携・看看連携の基盤を活かした活動

- 滋賀県において、大学と県行政、看護協会や訪問看護ステーション協議会等の関係団体が協働し、学部教育から卒後の OJT、フォローアップまでを含む「新卒訪問看護師を地域で育成する仕組み」ができた背景として、多職種連携・看看連携の活動が以前から活発に行われてきたことが挙げられる。
- 滋賀県においては、在宅医療等推進協議会や各地域の多職種連携の会などを通じ、県行政が現場の課題や意見を吸い上げ事業化していくスタンスにある。訪問看護支援センター事業を受託する滋賀県看護協会も協議会等に参加しており、積極的に参画し盛り上げていきたいという使命感をもっている。協議会では参加している各団体としての取組状況や、今後の目標を明らかにしなければならない。訪問看護ステーションをいつまでに何か所設置するのかという数値目標を掲げることで、現状把握にもとづいて真剣に達成に取り組もうという意識が生まれる。
- 滋賀県訪問看護ステーション連絡協議会の活動は皆訪問看護業務の傍らであるため、滋賀県訪問看護ステーション連絡協議会単体で事業を起こすことは難しく、なかなか課題解決に着手できない面があった。滋賀県看護協会内に訪問看護支援センターが設置されたことにより、滋賀県内の課題の集約化や各種研修の体系化が図られた。訪問看護支援センターと連携を密にすることで、滋賀県訪問看護ステーション連絡協議会が把握している現場の課題を県の施策・事業に反映しやすくなった。

*滋賀県在宅医療等推進協議会

- ・ 県は、2006 年より、医療介護、患者団体の関連団体および行政担当各部署の代表で構成される「在宅医療等推進協議会」を設置し、滋賀県保健医療計画の在宅医療分野をより詳細に記載する「在宅医療推進のための基本方針」の策定・改訂を協議している。
- ・ 基本方針には「在宅医療等に関わる各機関および団体が果たす役割」の項があり、めざす目標達成に向けて各団体の取組み状況、意見、今後の目標などが一覧表で掲載される。各団体が基本方針に責任を持つと同時に、各団体の取組み状況を共有することで、研修の合同開催などの連携・協働につながるという効果もある。

*多職種連携研究会等の活動実績

- ・在宅療養を支える多職種による研修や事例検討を行う集まりが、滋賀県内全ての市町で約 50 ほど組織されており(2018 年 7 月現在)、多職種連携の推進および連携による在宅療養・看取り支援の充実を目的として自主的な活動を行っている。こうした活動を基盤に多職種の「顔の見える関係」づくり、地域の課題共有ができていることが、訪問看護の関連施策推進にも好影響をもたらしている。

事例 11

行政の取り組み

滋賀県の訪問看護関連施策

1 訪問看護の現状と課題

■ 県内の訪問看護ステーション数（2019年10月現在）

(1) 訪問看護ステーション数	127 か所
(2) サテライト事業所数	20 か所
(3) 医療機関のみなし指定訪問看護事業所数	822 か所

■ 滋賀県の訪問看護の課題

- 小規模事業所の割合が高い
- 訪問看護師の平均年齢が45.9歳であり、次世代の育成・確保が必要である。
- (今後さらに強化すべき課題として)より重度・多様な在宅療養者に対応できる訪問看護ステーションの機能強化が必要である。

■ 県の支援の方向性

- ・ 在宅医療推進の方向性として以下の5本柱として以下を掲げている。訪問看護は在宅療養支援の要となるサービスであり、特に②と④に位置づけて、訪問看護の資質向上対策、人材確保対策、事業所機能強化を図っている。

- ①入院から在宅への円滑な移行の促進
- ②在宅療養を支援する医療資源の整備・充実とネットワークの促進
- ③本人が望む場所での看取りが可能な体制の整備
- ④在宅医療を担う人材の育成とスキルアップの仕組みの構築
- ⑤在宅療養を支援する拠点の整備

- ・ 県下の訪問看護推進の中心的な役割は、滋賀県看護協会に委託している訪問看護支援センター事業(2015年5月～)が担っている。

〈訪問看護支援センターの機能〉

- ①訪問看護の量・質確保のため訪問看護の総合的な支援体制を整えること
- ②人材確保のための新卒確保への取り組みや、訪問看護への転職支援などの充実
- ③訪問看護のキャリアアップを支援することにより訪問看護の魅力を周囲に発信
- ④訪問看護ステーションの管理業務等の周辺業務の効率化を図るための方策整備

2 訪問看護関連の施策・事業(主な財源、事業内容、主な成果)

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果
2014～	新卒訪問看護師定着支援事業	<p>【主な財源】 在宅医療福祉を担う看護職員確保対策基金</p> <p>【事業内容】 次世代を担う訪問看護師の育成・確保・定着を目的に、人材育成プログラムに基づく支援を行う。</p> <p>【主な成果】 当該事業を活用して、新卒訪問看護師の採用、定着に繋がっている。</p>
2015～	訪問看護支援センター運営事業	<p>【主な財源】 医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業内容】 訪問看護師の確保・資質の向上、24時間対応の仕組みづくり、小規模事業所の支援等を総合的に行う。</p> <p>【主な成果】 訪問看護ステーションの安定的経営、地域偏在や資質の向上に繋がっている。</p>
2016～	在宅療養を支える看護人材育成事業	<p>【主な財源】 医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業内容】 計画的・継続的に体系的研修を実施しにくい小規模な訪問看護ステーションや介護施設の看護師に対し、キャリアに応じた研修を提供してスキルの向上を図り、増大かつ多様化する在宅医療ニーズに対応できる人材育成を行う。</p> <p>【主な成果】 個別能力や経験に応じた研修を行うことにより、段階的にスキルアップを図ることができている。</p>

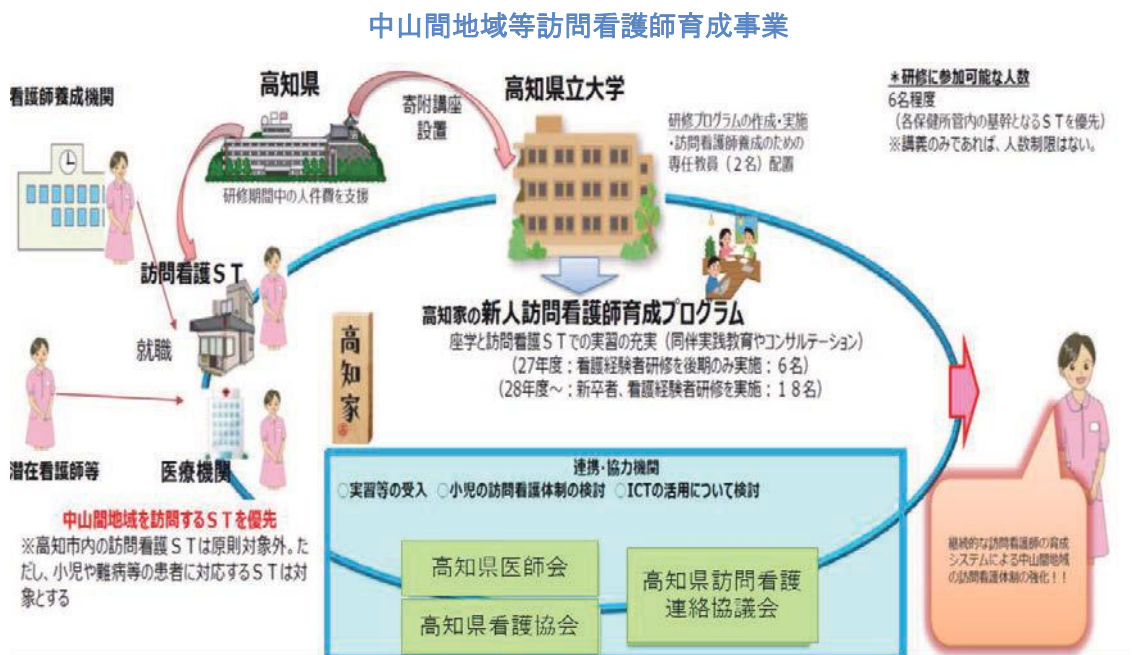
事例 12 産学官連携で地域で働く訪問看護師を育成

- 高知県
- こうち看護協会訪問看護ステーション(高知市)
 - 訪問看護ステーションのぞみ(四万十市)
 - 高知県立大学

1 事例の特徴

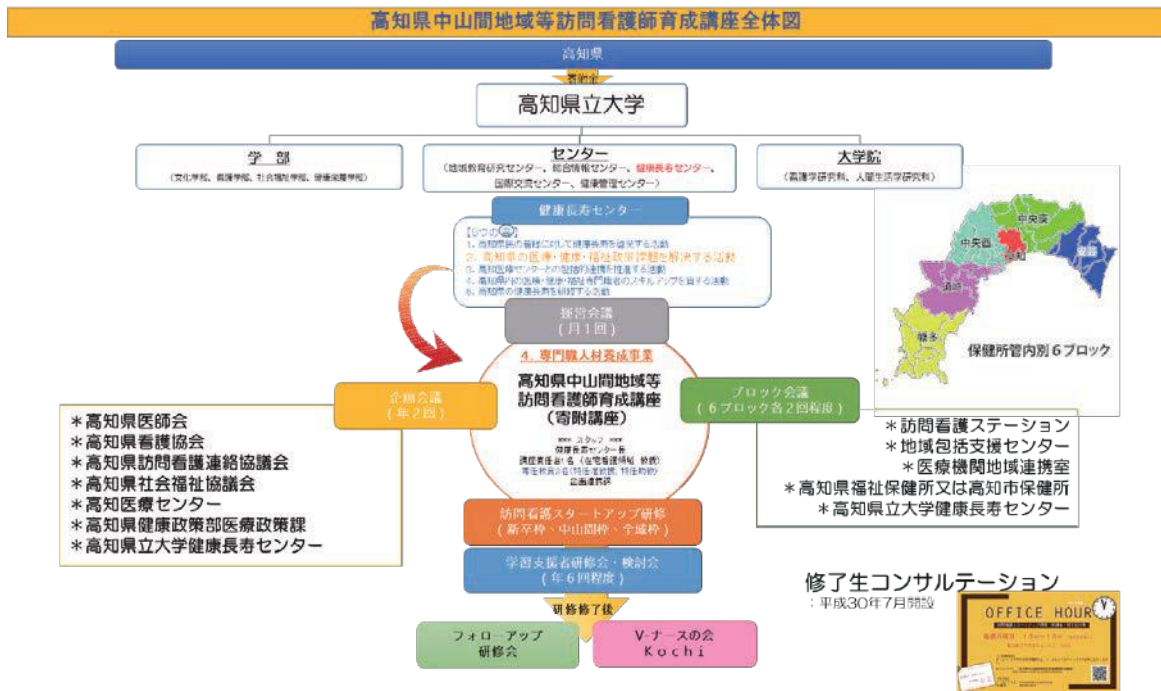
- 地域医療介護総合確保基金により 2015 年度から高知県立大学に寄附講座「中山間地域等訪問看護師育成講座」を開設。
- 中山間地域等の訪問看護ステーションに採用された新人看護師等の育成を県立大学での集合教育および各ステーションでの実地研修(OJT:on the job training)で行い、訪問看護体制を強化する。新人を採用したステーションには研修期間中の人件費が補助される。
- 研修プログラムは中山間枠(6か月)と新卒枠(1年間)、都市部のステーションや医療機関の看護師も受講可能な全域枠(3か月)の3つのコースがある。中山間枠は前半 3 か月に大学での研修やふり返し、後半 3 か月にステーションでの OJT を実施。新卒枠は大学での研修・ふり返し・ステーションでの OJT を一年間通して実施する。

■ 事業関連図



高知県提供資料より

中山間地域等訪問看護師育成講座 実施体制図



2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）

1) 高知県「中山間地域等訪問看護師育成講座」の概要

■ 高知県の訪問看護の課題

○ 訪問看護師の不足

- ・ 訪問看護師数 280 名(2016 年 12 月末)⇔2019 年までに必要な訪問看護師数 295 名
- ・ 訪問看護師の離職率約 24%(2014 年訪問看護実態調査)

○ 訪問看護ステーションの地域偏在

- ・ 県内の訪問看護ステーションの約 6 割が高知市・南国市の県中心部に集中
- ・ 県北部・東部・山間部・海岸部の 16 町村には訪問看護ステーションがない

○ 訪問看護ステーションの人材育成・教育体制の不足

- ・ 小規模ステーションが多く自事業所での人材育成が困難
- ・ 地域に専門人材・学習機会が少ない

■ 取り組みの経緯

- ・ 2015 年度に「中山間地域等における新任・新卒訪問看護師育成プログラム」を開発。高知県内の訪問看護ステーションに採用された新卒・新任訪問看護師等を対象に、県立大学での講義・演習および就業先ステーションでの OJT(実地研修)からなる「訪問看護スタートアップ研修」を行っている。
- ・ スタートアップ研修は中山間枠(6 か月または 3 か月)、新卒枠(12 か月)、全域枠(3 か月)の 3

つのコースで構成される。「中山間枠」では中山間地域のステーションおよび小児・難病等の専門領域の看護を提供するステーションに対し、「新卒枠」では看護教育機関を卒業し県内の訪問看護ステーションに雇用された者に対し、研修受講者の人件費を県が補助する仕組みが設けられている。

- ・ 中山間枠は、経験年数や実践能力に応じて選択できる3つのコースを設定している。
- ・ 3か月間の「全域枠」は対象地域を問わず、訪問看護師だけではなく、病院等で退院支援に携わる看護師等の受講が可能である。

中山間枠(6か月) 前期(4月～)・後期(10月～) ※研修中の人件費補助あり
新任スタンダードコース(6か月):訪問看護経験年数1年未満 新任セカンドコース(6か月):訪問看護経験年数原則1年以上2年未満 新任サードコース(前半3か月のみ):訪問看護経験年数1年以上2年未満
新卒枠(12か月) ※研修中の人件費補助あり
全域枠(3か月) 前期(4月～)・後期(10月～)・通年(4月～後期終了まで)

■主な事業内容

- ①新任・新卒訪問看護師育成プログラムの運用と評価
- ②実地研修(OJT)における同行訪問・コンサルテーション
- ③ICTを活用した継続的な学習支援・学習評価
 - ・ 新卒・新任訪問看護師育成プログラムにもとづいた学習支援を行うために、受講者の学習支援者を対象とした訪問看護に関する知識共有を行う。
- ④学習支援者研修会・検討会
 - ・ 研修受講者の所属ステーションの学習支援者が集まり、受講者および学習支援者の課題を共有し、目標が達成できるよう訪問看護師育成に係る知識の共有を行う。
- ⑤福祉保健所地域別の訪問看護推進ブロック会議の開催
 - ・ 各保健所管内における地域の在宅医療・訪問看護の実状と訪問看護師育成の課題について関連機関と意見交換を行う。
- ⑥参加団体による企画会議(年2回)の開催
 - ・ 講座全体の企画・調整・検討および訪問看護の推進、連携強化等について協力機関と協議する。
- ⑦協力機関との役割調整・支援体制の構築
- ⑧広報活動
- ⑨修了者フォローアップ研修の開催
 - ・ 研修修了者を対象に毎月開催し、課題の共有・解決やスキルアップを支援する。
- ⑩修了者ネットワークの推進(V-ナースの会 Kochi の運営支援)と相談支援(週1回のオフィスアワー)
 - ・ 修了者の横のつながりの形成と成長のため、交流会や勉強会を開催する。

■事業所や関係団体との連携状況

- ・実施体制は、高知県、高知県看護協会、高知県訪問看護連絡協議会、高知県医師会、高知県社会福祉協議会、高知医療センターと連携し、学内では看護学部、社会福祉学部、健康栄養学部、地域研究教育センターの協力を得て、産学官協働で質の高い訪問看護師の育成、地域の訪問看護推進及び連携の強化を目指している。
- ・毎月 1 回運営会議を開催し、健康長寿センター長、講座責任者、専任教員、事務職員が集まり本講座の企画・運営・実施、評価に関わる検討を行っている。

2) こうち看護協会訪問看護ステーションの取り組み

■こうち看護協会訪問看護ステーションの概要(2019 年 10 月現在)

所在地	高知県高知市
開設年度	1998 年
開設主体	看護協会
従事者数	看護職員 常勤 6 人 非常勤 1 人(常勤換算 7 人) 事務職員 常勤 1 人(常勤換算 1 人)
利用者数(実人数)(2019 年 9 月)	医療保険 33 人(うち小児 12 人) 介護保険 16 人
訪問回数 (2019 年 9 月)	医療保険 274 回(うち小児 89 回) 介護保険 97 回
機能強化型の届出	機能強化型管理療養費 3
同一法人・グループ内の事業所等	なし

■取り組みの概要

- ・高知県中山間地域等訪問看護師育成講座に協力し研修の受け入れ等を実施。2017 年に高知県立大学から新卒者 1 名を採用し、同講座の「新卒枠」で育成を行った。

■取り組みの経緯

- ・新卒者の受け入れ経験はなく不安な点もあったが、大学や行政のバックアップがあること、自事業所も次世代の看護師教育という課題を抱え、新卒者を率先して受け入れ育成する役割があると考えた。
- ・2016 年度に高知県立大学からインターンシップで受け入れた学生 2 名中 1 名が当ステーションへの就職を希望し、2017 年 4 月より新卒者 1 名の採用に至った。
- ・同講座に係る新卒採用の費用補助は「中山間地域」のステーションが補助対象であり、高知市内のステーションは本来は対象外だが、当ステーションは県下の小児訪問看護の基幹ステーションとなっているため、小児訪問看護の拠点を強化する目的で補助対象となっている。

■新卒者の育成プロセス

- ・スタッフ全員で育てる体制をとるため、まずは事業の目的と趣旨、新人を育てることの重要性をスタッフに説明し合意形成を行った。
- ・県立大学の育成プログラムに基づき、ステーションとしての育成計画、到達目標を 4 月の入職時

に作成し、スタッフや県立大の教員で 2 か月に一度程度面談を行って進捗状況や今後の方針を共有した。

- ・看護技術については、看護協会での多施設合同研修や在宅療養支援診療所での研修以外は基本的に同行訪問での技術習得となった。訪問看護では病院のように点滴や採血などの医療処置の実施が多くない為、医療処置のある利用者には積極的に同行してもらい技術習得の支援を行った。訪問の際の限られた時間内での指導に困難を感じることもあったが、県立大学でのシミュレーションも活用し補完した。現在も、採血や点滴などの技術は不安もあるようであるが基本的な看護技術は習得できている。
- ・入職から約半年間の同行訪問による育成を経て、半年後から徐々に単独訪問を開始。現在入職 3 年目となり、一部の重症な利用者を除き小児やがん終末期など様々な状態の利用者に自律的に単独訪問を実施できている。

■行政や関係団体との連携状況

- ・県立大学の育成プログラムに則りつつ、ステーションとして「一年後はこうなっていてほしい」という目標を立て、スタッフ全員がそれに向かって育成や指導に取り組んだ。県立大学のスタッフは定期的に面談に出向いてくれるなど、丁寧なフォローアップをしてくれた。
- ・新卒者の雇用に初年度で年間 370 万円程度要するが、県から 240 万円の補助があるので採用できた ※。行政からの補助がなくすべて自前であれば当ステーションでも新卒採用は困難だと思う。
- ・県立大学に講座を開設する際、「新卒で訪問看護師は難しい」という声は関係団体からもあった。看護協会の理事会等で訪問看護の次世代を育て事業所を大規模化していく必要性について理解を得、その後も新卒者の活動状況について定期的に関係団体と共有できたことで、現在では医師を含め多職種から理解や協力を得ることができている。

※当時は入職 1 年目のみの費用補助であったが、令和元年度より新卒採用 2 年目についても補助が受けられるよう仕組みが変更された。

■取り組みの効果

- ・新卒者の採用は初めてであったが、ステーションの職員が一丸となって支援したことで訪問看護師として自律でき、当初の希望であった小児への訪問看護をはじめ様々な利用者に対応して訪問看護を行っている。将来的には中山間地域での訪問看護をやりたいという希望もあり、今後も本人の希望がかなうよう、引き続き必要な指導や支援を行っていく。
- ・当ステーションは訪問看護の経験が豊富な看護師が多く、業務がスムーズに進むことが当たり前になっていたが、「次世代を育てる」という新しいプロジェクトのもと、スタッフもわかりやすく根拠のある説明や指導法を再考する機会となり、良い刺激になった。

■今後の展望

- ・新卒訪問看護師をジェネラリストとして育成するためには、入職 3 年目程度で病院への出向や研修を通して病院でのケアの実際を知り、病院側から在宅まで含めた視点を持てる看護師を育

成できるよう、行政等に要望していきたいと考える。

- ・費用補助や教育プログラムがあっても、切実に人材が必要な小規模ステーションが自事業所で新卒者を育成することは難しいのが実状である。将来的には、県内で数か所新卒者を教育できるステーションを指定し、小規模ステーションと協働して育成する仕組みがあればよいのではないかと考える。

3)訪問看護ステーションのぞみの取り組み

■訪問看護ステーションのぞみの概要(2019年10月現在)

所在地	高知県四万十市
開設年度	2008年
開設主体	株式会社
従事者数	看護職員 常勤6人 非常勤3人(常勤換算6.3人) 作業療法士 非常勤1人(常勤換算0.2人)
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険24人(うち小児4人)、介護保険25人
訪問回数(2019年9月)	医療保険282回(うち小児44回)、介護保険130回
機能強化型の届出	なし
同一法人・グループ内の事業所等	居宅介護支援事業所併設

■取り組みの経緯

- ・高知県西部の幡多医療圏に所在する訪問看護ステーション。圏域の中では最大規模のステーションであり、特に小児訪問看護については拠点的な役割を果たしている。サービスの質は「難しい事例はのぞみにお願いしたい」といった高い評価・評判を得ており、利用者確保および優秀なスタッフの人材確保に結び付いている。
- ・所長が長く講師を務める看護専門学校の学生が新卒での就職を希望し、「訪問看護スタートアップ研修」を活用して2018年4月に新卒者1名採用。新卒者以外にも、訪問看護未経験のスタッフをこれまでに延べ5名、同講座を活用して採用・育成している。

■新卒者の育成プロセス

- ・2018年に採用した新卒者は1年半で人工呼吸器管理や呼吸リハビリ等、ほぼ全ての訪問看護業務に対応可能である。
- ・新卒者の採用は初めてであったが、県立大のプログラムがきめ細かく設定されており、それに則って無理なく育成できた。大学では看護実践の根拠も含めて基本をしっかり教えてもらえるので知識が先に身に付き、現場でそれを振り返りながら技術を指導できる。6か月コースは週に3日大学へ通うため、本人が現場の把握に困らないよう周囲が説明や指導を工夫している。病院での実習は幡多けんみん病院の新人研修に参加した。
- ・利用者にも新卒者の採用育成については理解と協力を得ており、県立大学の教員が新卒者の習熟度チェックのために利用者宅へ同行訪問することについても承諾が得られている。
- ・新卒者や未経験者の育成にはプリセプターを決めていない。毎日のカンファレンスが教育の機会

となっており、日々の疑問や不安については誰にでも相談でき、周囲も気づいたところを随時アドバイスするという形をとっている。

- ・各スタッフにシフト管理などの業務を役割分担しており、新卒者にも物品管理の役割を課した。最初の1年で医療材料等の在庫管理・発注ができるようになった。その後も育成の一環として「ステーションのマニュアルの見直し」の役割を業務時間内で課し、見直し作業を通じて訪問看護の業務の全体を理解できるようにした。

■行政や関係団体との連携状況

- ・幡多地域は医療資源の集中する高知市から離れているため、圏域内で連携協力して地域完結型医療を提供しようという考え方が根付いている。訪問看護についても同様に、9か所のステーションで協力・分担して小児・精神・難病・在宅看取りなどに対応する。
- ・幡多地域でつくっている「看護部長会」には訪問看護ステーションの所長がメンバーに入っており、顔のみえる看看連携が基本。幡多保健所を基点とした医療職・介護職の集まりも活発である。
- ・家族やケアマネジャー、行政から来た依頼は基本的に断らず、何とかして調整するスタンス。気管切開をしている小児が母親の職場復帰に伴って保育園に入るにあたり、市との契約で訪問看護師が4時間ずつ保育園に滞在し医療的ケアを実施。市が看護師を雇用できるまでのピンチヒッターであり、通常の訪問看護の報酬より補助額は低いが、「看護師がいれば医療的ケア児も地域に出られる」という実績をつくり、県や市からの支援につなげることが重要だと考えている。
- ・所長は2019年3月まで高知県訪問看護連絡協議会の会長を務めており、2018年に連絡協議会は一般社団法人を取得。今後は看護協会と連携協力し、県からの委託事業等も受けながら研修や訪問看護周知普及の活動を強化していきたい。

■今後の展望

- ・看護専門学校の学生から「訪問看護に就職したい」との相談を受けるが、自事業所は(母体に病院等がない)単体の事業所であり、地域の人口も減少傾向にあることから、退職者が出ない限り毎年新卒者を雇用することは経営面でなかなか難しい。一方で訪問看護師の次世代育成は必要であり、他のステーションでも新卒者を採用・育成できるようになってほしい。

3 取り組みの成果・課題

■取り組みの成果

- ・2015年10月～2020年3月までに高知県全体で105名が研修を修了した。訪問看護ステーションからの受講者は58名で、うち、中山間地域のステーションで採用された新任看護師は計23名、新卒訪問看護師は県全域で12名(現在10名が訪問看護ステーション、2名が病院等で勤務継続中)となっている。
- ・共通の研修プログラムのもと、大学と県看護協会、訪問看護連絡協議会、医療機関等の役割分担による新卒・新任看護師の育成と並行して、採用する訪問看護ステーションの学習支援者の研修やネットワーク形成、大学教員が各ステーションに出向いての技術チェックや研修終了後のフォローアップ研修などの整備により、地域全体で訪問看護の人材確保・育成に取り組む体制

を構築できた。

- ・ 研修期間中の人件費補助の仕組みにより、小規模事業所でも訪問看護未経験者の採用・育成が可能となった。
- ・ 新卒訪問看護師の育成を通して、訪問看護ステーション全体に学びの波及があり、組織としての教育力の向上や個々の看護実践力の向上にもつながっていた。
- ・ また、教育力の向上は、人材の雇用促進、ステーション規模や機能の拡大につながり、機能強化型ステーションの獲得や病院との出向スキームを確立した事業所も見られた。

高知県中山間地域等訪問看護師育成講座受講状況(H27.9月～R1.9月)

所属	新卒枠 (12ヶ月)人件費補助金活用		中山間枠 (6ヶ月)人件費補助金活用		全域枠 (3ヶ月・過年)				合計 (名)
	訪問看護ステーション	訪問看護ステーション	訪問看護ステーション	訪問看護ステーション	訪問看護ステーション	病院・診療所ほか	病院・診療所ほか		
地域別	中山間地域	以外	中山間地域	以外	中山間地域	以外	中山間地域	以外	
H27後期			5	1	1	1	2	1	11
H28前期			3	2	0	1	0	4	25
H28後期		1	3	0	1	2	3	5	
H29前期			1	0	0	0	3	5	28
H29後期	2	4	0	0	2	4	2	5	
H30前期			0	0	1	3	0	5	21
H30後期	1	2	0	0	3	2	0	4	
R1前期			2	2	0	0	1	2	9
R1後期	1	1	2	2	1	1	1	4	11
枠合計	4	8	16	7	9	14	12	35	105
	12		23		23		47		

高知県立大学健康長寿センター提供資料

4 取り組みの促進要因

■訪問看護ステーションの立場から

- 最初に管理者が新卒者の育成の意義をスタッフに説明し理解を求め、スタッフ全員で方向性を共有。育成プログラムに則りつつ、ステーションとして「一年後はこうなっていてほしい」という目標を立て、スタッフ全員がそれに向かって育成や指導に取り組んだ。
- 新卒者の受け入れは初めてであったが、同行訪問や研修期間の人件費補助の仕組み、きめ細かい教育プログラム、修了後のフォローアップ体制があったため育成には大きな負担はなかった。

■大学の立場から

- 高知県の掲げる「日本一の健康長寿県づくり」プロジェクトの方向性に合致した事業スキームを考案し、同プロジェクトの「地域地域で安心して住み続けられる県づくり」の実現に向けた重点事業として位置付けられた。
- 大学の教育力や学習環境を活用し、各学部教員と関係団体の連携のもと、集中講義や演習、ステーションでのOJT、受講者の経験に合わせた個別プログラム、シミュレーション教育など、学習内容に合ったプログラムを組むことができた。
- 地域の医療・介護サービス等の実情に合わせた育成プログラムに洗練化するために、毎年保健

福祉所圏域ごとに、地域・ステーション・大学との意見を交換を重ね、地域に求められる訪問看護人材の育成に取り組むことができた。

■行政の立場から

- 新卒者育成については、県立大学と県行政でタッグを組み、一緒に看護学校や関係団体を訪問して理解と協力を要請した。講座の開始前は教育機関も、医療機関も訪問看護ステーション自体も「新卒で訪問看護は無理」という見解が主流だったが、実際に講座の修了生の「成功事例」を共有することで、少しずつ関係者の意識が変わってきている。

事例 12

行政の取り組み

高知県の訪問看護関連施策

1 訪問看護の現状と課題

■ 県内の訪問看護ステーション数（2019年10月現在）

(1) 訪問看護ステーション数	73 か所
(2) サテライト事業所数	3 か所
(3) 医療機関のみなし指定訪問看護事業所数	352 か所

■ 高知県の訪問看護の課題

○ 訪問看護師の不足

- ・ 訪問看護師数 280 名(2016年12月末)⇔2019年までに必要な訪問看護師数 295 名
- ・ 訪問看護師の離職率約 24%(2014年訪問看護実態調査)

○ 訪問看護ステーションの地域偏在

- ・ 県内の訪問看護ステーションの約 6 割が高知市・南国市の県中心部に集中
- ・ 県北部・東部・山間部・海岸部の 16 町村には訪問看護ステーションがない

○ 訪問看護ステーションの人材育成・教育体制の不足

- ・ 小規模ステーションが多く自事業所での人材育成が困難
- ・ 地域に専門人材・学習機会が少ない

■ 行政としての支援の方向性

- ・ 「中山間地域等訪問看護師育成講座」は 5 年目に入り、訪問看護師数の増加等の順調な成果をあげているが、小規模事業所の多さや地域偏在、本事業の補助対象ではない高知市内の訪問看護ステーションへの就職希望者が多いことなど、本事業だけでは対応が難しい課題がある。
- ・ 「中山間地域～」の事業は継続しつつ、今後は県下のステーション全体の底上げ、特に中堅ナースのスキルアップを図る研修を、小規模事業所の研修受講を促進する仕組みを含めて検討が必要だと考えている。

2 訪問看護関連の施策・事業(主な財源、事業内容、主な成果)

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果
2015～	中山間地域等訪問看護師育成講座開設寄附金	<p>【事業概要】 中山間地域での在宅医療の充実に向けて訪問看護に携わる看護師の育成プログラムを作成し、訪問看護体制を強化するために高知県立大学に設置する「中山間地域等訪問看護師育成講座」の経費について寄附を行う。</p> <p>【主な成果】 受講修了生 92 名 (新卒 10 名、新任 19 名、全域枠 63 名/R1.10 月現在)</p>
2015～	中山間地域等訪問看護師育成事業費補助金	<p>【事業概要】 中山間地域等の訪問看護ステーションの新任看護師等の採用を促進するため、寄附講座の研修期間中の人件費相当分を補助する。</p> <p>【主な成果】 2016 年 新卒1名、新任8名 2017 年 新卒6名、新任1名 2018 年 新卒3名 2019 年 新卒2名、新任6名、フォローアップ3名</p>

2014～	中山間地域等訪問看護サービス確保対策事業費補助金	<p>【事業概要】 訪問看護サービスが不足している中山間地域等への訪問看護師の派遣調整を行う体制の整備、遠隔地へ訪問看護師を派遣する訪問看護ステーションへの支援、あつたかふれあいセンター等での健康相談など訪問看護全般に対する相談事業に対して補助する。</p> <p>【主な成果】 訪問回数 2013年 3,979回 → 2018年 9,285回</p>
1992～	訪問看護研修事業 ①施設～在宅を支援する看護師育成研修事業費 ②訪問看護管理者研修費	<p>【事業概要】 訪問看護師の確保及び質の向上、訪問看護ステーションの機能強化を図るための研修を実施する。</p> <p>【主な成果】 参加者数 2016年 ①26名 ②35名 2017年 ①47名 ②42名 2018年 ①48名 ②38名</p>
2018～	看護職員・医療スタッフ研修派遣支援事業	<p>【事業概要】 安心で質の高い医療提供体制の充実を図るため、県内の医療機関等に勤務する看護職員等が、先進的な医療機関等で研修を行う経費を支援する。</p> <p>【主な成果】 訪問看護ステーションの活用実績はなし</p>
2017～	医療的ケア児等支援事業	<p>【事業概要】 医療的ケア児に対する保育所等への訪問看護に係る経費を助成</p> <p>【主な成果】 2018年 実績 高知市1名 2019年 見込 高知市2名、四万十市1名</p>
		<p>【事業概要】 保育所等に配置した医療的ケア児に対する加配看護師に、訪問看護師が技術支援を行う場合の経費を助成</p> <p>【主な成果】 実績なし</p>
		<p>【事業概要】 医療的ケアが必要な障害児者が医療機関へ定期受診する際に、付き添いの訪問看護が必要である場合の訪問看護に係る経費を助成</p> <p>【主な成果】 2017年 実績 四万十市1件 2018年 実績 四万十市1件 2019年 見込 四万十市1件</p>
2017～	介護保険施設等の施設開設準備経費等支援事業	<p>【事業概要】 介護保険施設等の円滑な開所のため、開設準備に要する経費について助成する。</p> <p>【主な成果】 実績なし</p>

事例 13 大学併設の訪問看護ステーションによる地域の医療介護人材育成

群馬県 ● 高崎健康福祉大学訪問看護ステーション

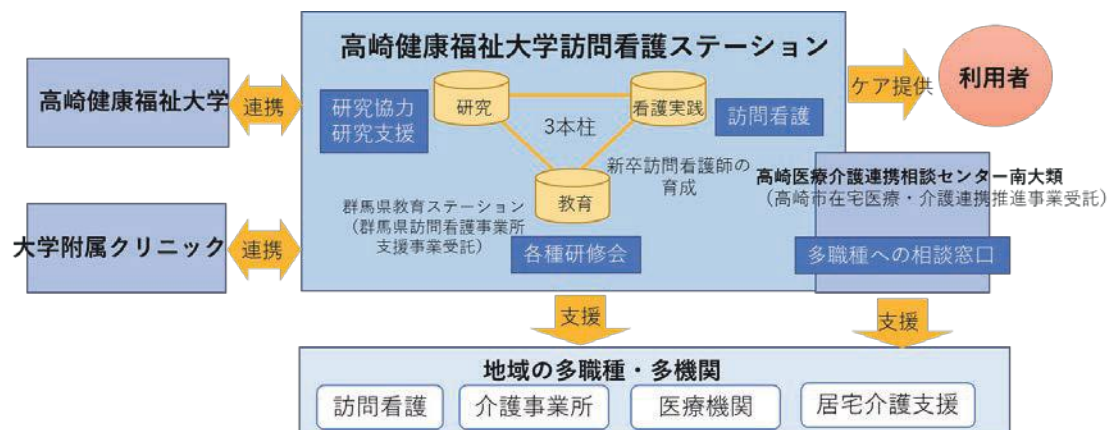
■ 高崎健康福祉大学訪問看護ステーションの概要(2019年10月現在)

所在地	群馬県高崎市
開設年度	2015年
開設主体	学校法人
従事者数	看護職員 常勤9人 非常勤2人(常勤換算8.8人) PT・OT・ST 常勤2人 非常勤1人(常勤換算2.6人) 事務職員 非常勤2人
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険34人(うち小児5人)、介護保険47人
訪問回数(2019年9月)	医療保険394回(うち小児37回)、介護保険346回
機能強化型の届出	なし
同一法人・グループ内の事業所等	診療所 高崎医療介護連携相談センター南大類 (高崎市の在宅医療・介護連携推進事業受託)

1 事例の特徴

- 大学併設の強みを活かし、地域の訪問看護の研修・相談の拠点として定着
- 地域の訪問看護師を対象とした体系的な研修プログラムの作成・実施
- 広く地域の介護職・医療職に門戸を開いた研修や相談対応

■ 事業関連図



2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）

■訪問看護ステーションの理念

「看護実践・教育・研究」のコンセプトのもと、開設当初から地域の訪問看護ステーションの支援ニーズの掘り起こしとともに、ニーズに応えた多様な人材育成の事業を展開している。

看護実践：質の高い訪問看護の提供

教育：専門性の高い教育の提供、地域医療・看護の向上に貢献、将来を担う医療者の人材育成

研究：知の蓄積と構築、在宅看護のエビデンスの構築

■「訪問看護サロン」の開催（訪問看護師、管理者支援）から「訪問看護実践研修」へ

- ・当初は地域の訪問看護師、管理者が集まって交流し、悩みや課題を共有する機会としてスタート。新規開設したステーションの管理者やスタッフの「どこに相談してよいかわからない」「経営や事務の手続きがわからない」という悩みに応え、月1回開催した。2年目からは参加者の「勉強会」のニーズが強くなり研修に近い形になったため、3年目から「訪問看護実践研修」の開催へと発展した。

■「訪問看護師スキルアップ研修」の開催（実践者支援）

- ・疾患や医療的ケアをテーマとした研修も対象者の職種は絞らず、多職種に門戸を広げている。研修は、月1回程度開催している。1回あたりの定員が概ね20数名と小規模なため、申込者の属性に応じて専門的な内容を噛み砕いたり伝え方を工夫したり等、あらかじめ講師と相談し柔軟に対応する。

《主な研修メニュー》

○訪問看護師スキルアップセミナー（毎月開催）

看護の強みを発揮できる分野（難病、呼吸リハビリ、褥瘡ケア等）を中心に、地域の医療介護職のニーズに合った教育研修を実践

○訪問看護師実践研修

（訪問看護実践管理研修、訪問看護同行訪問研修、退院支援教育研修）

■自治体事業の受託

- ・2017年より、高崎市の在宅医療・介護連携推進事業を受託し「高崎市医療介護連携相談センター南大類」を訪問看護ステーションと同じ建物に開設し、地域の医療介護職からの相談対応にあたっている。
- ・2018年より、群馬県の「訪問看護事業所支援事業」で高崎地域の「支援ステーション」の指定を受け、訪問看護師への研修や勉強会、同行訪問、電話等での相談対応を実施。ステーション独自で取り組んできた研修や同行訪問の一部は支援ステーションの事業対象として県から補助を受け、受講料無料となっている。

■研究の実践

- ・ 大学や関連団体の調査研究事業に協力するとともに、地域の訪問看護ステーションや他職種との共同研究を実施している。

■新卒訪問看護師の育成

- ・ 新卒看護師育成プログラムを独自に策定し、これまで新卒者を 2 人採用している。新卒者育成について特に自治体からの費用補助等はなく、ステーション独自に取り組んでいる。

《教育体制》

○きらきら教育会議(月 1 回)

- ・ 管理者、勤務シフト担当者、教育担当者、統括所長、大学教員による定期的会議で育成状況や方針を確認する。

○2 年間の育成計画

- ・ 1 年目は県看護協会主催の新人看護職員研修や群馬大学医学部附属病院の新人研修プログラムを利用
- ・ 2 年目は e ラーニングを活用したステップ1と並行して医師の訪問診療同行や看護小規模多機能での実習など

○育成状況

- ・ 1 年目の秋頃には単独訪問を月 30~40 件実施(独り立ち後は月 60~70 件訪問)
- ・ 2 年目の秋からはオンコール当番を担当

■実施体制

- ・ 基本は「全員野球」であり、スタッフの中で研修担当者を決め、担当者がテーマや講師の選定を含め企画を立てる。看護師が地域でネットワークづくりをするには「企画力」も必要。時間や費用の制約の中で最大限に効果を上げるための考え方のプロセスを学ぶことができる。

■大学との連携協力

- ・ 母体である大学と密接な連携のもと、研修等への講師派遣、教員派遣、大学の授業聴講、実習受け入れなどで協力が得られている。また、スタッフを大学に講師として派遣している。

3 取り組みの成果・課題

■取り組みの成果

○新規開設の訪問看護ステーションへの初期支援

- ・ 「何か困ったら健大に聞くといいよ」という口コミで地域の事業所に相談先として広く認知されており、ステーションをこれから開設、あるいは開設後まもない段階の初期支援につながっている。

○地域の医療介護職のスキルアップ・連携強化

- ・ 事業の開始当初から比べて相談者の相談内容や、研修受講のニーズがより高度化・専門化してきており、地域の医療職・介護職のスキルアップに貢献している。

- ・ 研修受講をきっかけに地域の医療・介護職のネットワークが形成されている。

○訪問看護の質のエビデンス収集

- ・ 大学との共同研究で他職種からの視点を交え訪問看護の質のエビデンスを収集している。

○スタッフの人材育成・資質向上

- ・ 研修や事業の企画・調整交渉、新卒者の育成や実習受け入れを通じてスタッフ自身の企画力、教育力が向上した。訪問看護実践以外のこれらの体験を通じ、いつでも独立・起業できる力をもった若手人材の育成につながっている。
- ・ 管理者は会議や研修講師等も多いことから、業務の効率化を図るため、分散型管理システムをとり管理的業務を皆で役割分担している。管理者への負担集中を避けるとともに、スタッフ一人ひとりにステーション管理・運営の視点が養われ、管理者になれる・起業できる人材が蓄積されている。
- ・ ステーションの役割が認知されたことで、修士課程修了者や進学希望者など、「実践と研究を両立したい」という人材が入職するようになった。

■現時点での課題

○研修受講者の拡大

- ・ 研修受講者は開設して年数が短い事業所の管理者やスタッフが多く、業歴の長い事業所からはあまり受講者が来ない。そうした事業所に知識・スキルのブラッシュアップの機会をどのように提供できるか、研修内容の企画も含めて今後検討が必要である。

○スタッフの負担軽減

- ・ ステーションの利用者増に伴い土日の訪問看護も増えており、研修や研究との両立でスタッフの負担が増えつつあることを懸念している。実践が得意、研究がやりたいといった個人差はあるので、もう少し役割分担を進めスタッフの負担を軽減したい。

○新卒訪問看護師の育成に取り組む事業所の拡大

- ・ 新卒訪問看護師の育成プログラムは他事業所でも運用可能なものを策定しており、他事業所での取り組みがあれば外部研修等の支援をすることも可能である。現状では採用当初の事業所の費用負担がネックになるため、採用後半年程度の同行訪問や研修の費用補助があれば、もっと多くの訪問看護ステーションが新卒採用に取り組めるのではないかと考えている。

3) 今後の展望

- ・ 修士課程修了者や大学教員経験者が複数在籍しており、そうしたスタッフがもっと地域に出て活動できるような仕組みづくりが必要だと考えている。
- ・ スタッフが自ステーションで力をつけ、教育機関への転職や自分で起業していく選択肢があってもよい。自ステーションが現場と教育をつなぐ場所となり、訪問看護師のみならず在宅看護に関

わる人材を育て増やしていくことが今後の課題である。

4 拠点化の促進要因

■地域に不足していた相談・研修の拠点の創設

既存の訪問看護ステーションを減らさないためには、事業継続のための相談、研修の機能が必要と考え、「気軽に相談できる場所の提供」と「訪問看護師の系統的な研修整備」に取り組んだ。訪問看護事業者ではあるが大学併設のステーションとして地域貢献の理念を掲げ、かつ多職種に広く門戸を開いているため、地域の事業者からは「研修受講させるとスタッフをとられるのでは」「自事業所の悪いところを指摘されるのでは」といった心配をせずに頼ることができる拠点である。

■明確なビジョンに基づき関係者に説明・交渉

仲間が増えればより多様な事業に取り組むことができる。大学の組織や人材を巻き込み、協力を得るためには「こういうことがやりたい」というビジョンの明確化とともに、裏打ちとなる経験と実績が必要である。

■スタッフ一人ひとりに根づいた地域貢献の意識

大学併設のステーションとしての社会貢献、地域貢献の役割をスタッフ一人ひとりが認識している。研修やイベントのために休日出勤が必要な場合もあるが（振替休日や割増賃金は事業所として保証している）、看護実践以外の仕事にも積極的に取り組んでいる。

事例 13

行政の取り組み

群馬県の訪問看護関連施策

1 訪問看護の現状と課題

■ 県内の訪問看護ステーション数（2019年10月現在）

(1) 訪問看護ステーション数	210 か所
(2) サテライト事業所数	16 か所
(3) 医療機関のみなし指定訪問看護事業所数	203 か所

■ 訪問看護の課題

定期的に「訪問看護実態調査」を実施し、訪問看護サービスの実施状況や課題を把握している。

- ・ 事業所の数自体は少なくないが、小規模事業所の割合が高い
- ・ 全国平均と比べ、医療保険、介護保険ともに訪問看護の利用者数が少ない
- ・ 人工呼吸器装着ケース、在宅看取り、小児訪問看護等について、「経験がないため対応できない」という事業所が一部にみられる。
- ・ 事業所の地域偏在があり、僻地の在宅療養ニーズに応えられる訪問看護ステーションが少ない

■ 行政としての支援の方向性

上記の課題をふまえ、群馬県における訪問看護関連施策では下記の点に注力している。

- ・ 事業所数だけでなく、訪問看護従事者を増やすとともに、サービスの質向上を支援するための事業を実施する。
- ・ 今開設している事業所が事業を継続できるよう、人材確保・育成を含めて支援する。
- ・ 看護職がライフイベント等で転職や退職、再就職をする際にキャリアを中断させないよう、訪問看護という選択肢も選べるように研修等の支援を行う。

2 訪問看護関連の施策・事業（主な財源、事業概要、主な成果）

■ 研修・教育事業

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果
2015～	訪問看護研修（ステップ1）	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金（医療分）</p> <p>【事業概要】 訪問看護に従事しようとする未従事者及び就業間もない看護職員に対して、基本的知識と技術に関する研修を行い、質向上を図る。30日間、定員：30人程度</p> <p>【主な成果】 訪問看護師の質の向上を図ることにより、訪問看護従事者確保の促進に寄与している。 *従事者届による訪問看護ステーション従事者数 2012年度→2018年度 常勤換算 409.8人→828.7人（2.1倍）</p>
2015～	訪問看護研修（指導者編）	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金（医療分）</p> <p>【事業概要】 指導的立場にある訪問看護師に対して、専門的知識と技術及び新任者等の育成に関する研修を行い、質向上を図る。5日間、定員：15人程度</p> <p>【主な成果】 指導者等の資質を向上することにより、訪問看護師の離職防止、資質向上に寄与している。</p>

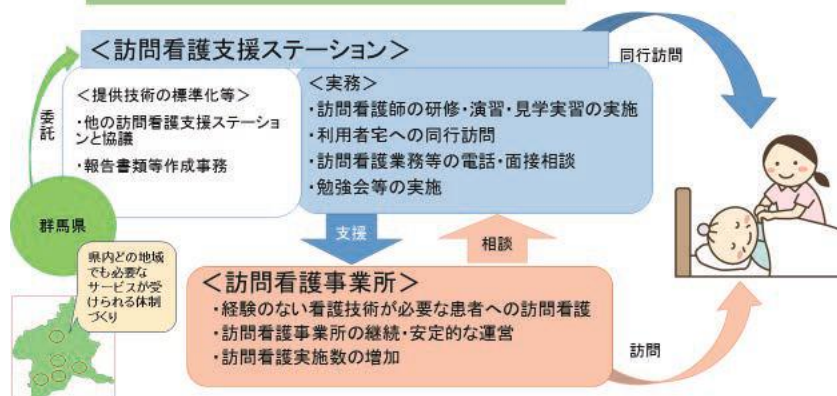
2016～	訪問看護研修(入門プログラム)	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 訪問看護未経験の看護職員に対して、訪問看護を理解してもらう研修を行い、人材確保を図る。 2日間×3地域、定員:20人程度</p> <p>【主な成果】 訪問看護を理解してもらい、就業意欲向上に寄与している。</p>
2018～	精神科訪問看護フォローアップ事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分) ※群馬県訪問看護ステーション協議会に委託</p> <p>【事業概要】 精神科訪問看護療養費算定要件研修会の修了者が精神科訪問看護に取り組めるよう、フォローアップのための研修を行う。(同行訪問、研修会開催等)</p> <p>【主な成果】 現場で直接指導を受けることができ、精神科訪問看護の安定的な提供に寄与している。</p>
2017～	訪問看護事業所支援事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 経験が豊富な5か所の訪問看護ステーションを「訪問看護支援事業所」として指定し、次の取組を委託。 ①訪問看護技術等の実地研修(同行訪問・技術研修等) ②相談支援 ③勉強会等の開催</p> <p>【主な成果】 身近な地域での相談体制を構築することにより、訪問看護事業所の運営の安定、資質向上に寄与している。</p>

■補助金事業

2016～	在宅療養支援診療所等基盤整備事業(訪問看護ステーション)	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 訪問看護の実施に必要な医療機器等のうち、新規開設又は業務量の拡大に必要な備品購入費を補助</p> <p>【主な成果】 訪問看護ステーションの基盤整備を通じて、訪問看護事業所の機能強化に寄与している。</p>
2016～	在宅医療等基盤整備事業(人材育成研修・普及啓発)	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 在宅医療の推進及び医療連携体制構築に係る専門研修・多職種連携研修・普及啓発に要する事業費を補助 (訪問看護ステーションが中心となり実施している例あり)</p> <p>【主な成果】 関係機関・団体が実施する在宅医療を推進するための研修の開催支援を通じて、各地域・分野における地域包括ケアシステム構築の取組に寄与している。</p>
2010～	訪問看護ステーション職員研修事業費補助	<p>【主な財源】 一般財源</p> <p>【事業概要】 訪問看護ステーション連絡協議会が実施する訪問看護ステーションの管理者及び職員を対象とした研修に対する補助</p> <p>【主な成果】 研修の開催支援を通じて、訪問看護ステーション職員の資質の向上と訪問看護サービスの一層の充実に寄与している。</p>

3 本事例で紹介した訪問看護ステーションの拠点化に関する事業

訪問看護事業所支援事業概要



群馬県 訪問看護事業所支援事業チラシより

■ 取り組みの目的

経験が豊富な訪問看護ステーションを「訪問看護支援ステーション」に指定し、身近な地域において、訪問看護師の技術及び訪問看護事業所の運営等に関する実践的な支援が受けられる仕組みを整備する。

■ 取り組みの概要

2016年度に計画立案、2017年度より5か所(5圏域に1か所ずつ)の「訪問看護支援ステーション」を指定した。

《訪問看護支援ステーションの機能》

支援対象：県内の訪問看護事業所(みなしも含む)の訪問看護師

支援内容：①訪問看護技術等の研修

受講者が学びたい看護技術の実技実習、見学実習、同行訪問等

②相談支援

訪問看護業務、事務手続き、人材育成など、電話や面接による相談対応

③勉強会等の開催

地域の訪問看護事業所と協働して勉強会や合同カンファレンスの開催

■ 取り組みの成果

《支援ステーションによる実績》(2017年7月～2019年3月 5か所合計)

①訪問看護技術等の研修：90件

気管切開、人工呼吸器、中心静脈栄養、在宅酸素療法、インシュリン注射、人工肛門・人工膀胱、褥瘡、吸引、麻薬の疼痛管理、接遇、コミュニケーション、ステーション管理運営等

②相談支援：244件

訪問看護業務、事業所運営、事務手続き等

③勉強会等の開催：21回(参加者数435名)

在宅酸素療法、ストーマケア、呼吸リハビリ、終末期訪問看護、摂食嚥下、難病看護、認知症、寝たきり予防、災害対策、在宅人工呼吸器、在宅看取りとグリーフケア

事例 14 病院併設の訪問看護ステーションを地域連携・相談支援の拠点として指定

滋賀県

- 独立行政法人地域医療機能推進機構滋賀病院附属訪問看護ステーション
- 医療法人弘英会 琵琶湖大橋病院訪問看護ステーション
- 医療法人良善会 訪問看護ステーションヴィーナス 24
- 大津市

1 事例の特徴

- 大津市は、地域の医療介護職に対する在宅医療に関する相談支援機能を整備するため、「拠点訪問看護ステーション事業」を 2018 年度より開始した。
- 市域を 3 区分し、各地域に 1 か所ずつ拠点ステーションを指定。病院との連携強化や、拠点としての安定的な運営を期待して病院併設のステーションを拠点ステーションに指定した。
- 3 つの拠点ステーションがそれぞれの地域のニーズや課題の把握にもとづき、地域の医療介護職に向けた相談対応や研修開催、多職種・多機関の連携強化の取り組みを進めている。

2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）**■ 拠点訪問看護ステーション事業の成り立ち**

- ・ 滋賀県大津市では、2014 年度頃から在宅医療・介護連携推進事業による体制整備を進める中で、既存の多職種連携・市民相談窓口として直営 7 か所の「あんしん長寿相談所」（地域包括支援センター。保健センターの出入機関として保健師が常駐する「すこやか相談所」と併設。以下、「あんしん長寿相談所」と記載）の機能は活かしつつ、現体制に補完すべき連携・相談の機能は何かを検討してきた。
- ・ その結果、「地域の医療介護の専門職に対する在宅医療に関する相談機能」の強化の必要性を把握。相談機能の担い手として、全年齢の在宅医療・介護をカバーできる訪問看護ステーションを指定し業務委託する「在宅医療・介護連携支援事業（拠点訪問看護ステーション事業）」を 2018 年度よりスタートした。

■ 「拠点ステーション」機能のニーズ把握

- ・ 大津市では医療機関や訪問看護ステーション、ケアマネジャーを対象に在宅医療に関する調査を実施し、在宅医療体制と連動が必要な機能について把握した。
 - ・ 職種間連携（診療所-訪問看護、診療所-介護連携）の強化
 - ・ 特養など施設の医療対応能力、看取り対応体制
 - ・ ケアマネジャーの均質化と向上
 - ・ 「あんしん長寿相談所」の対応力の均質化と向上
 - ・ 在宅療養患者の見守り体制
- ・ ケアマネジャーを対象とした調査では、「医療ニーズの高い方への支援における不安や困りごと」が「あり」と回答したケアマネジャーが 58.5%に上り、「疾患や病状の理解」「病状や対応の仕方」「主治医等医療関係者との連携」に関して支援の必要性が明らかになった。

- ・また、県下の訪問看護ステーションの実態調査より、大津市の事業所数は他圏域に比べ多いものの、10人以上の大規模事業所の割合が低く、大規模事業所の増加と小規模事業所への支援の必要性が明らかになった。

■大津市の訪問看護の基盤強化に向けた施策

○在宅医療連携拠点の整備

1つの拠点(保健所・3師会):全体総括・拠点事業の方針決定

3つの拠点:拠点訪問看護ステーション

市を北部・中部・南部に3区分し各1か所ずつ「拠点訪問看護ステーション」を指定

7つの拠点:保健福祉7ブロックごとに「あんしん長寿相談所」「すこやか相談所」を整備

→市民相談・啓発の中核

■拠点訪問看護ステーションの要件

3か所の拠点ステーションについては、いずれも在宅療養支援病院および在宅療養後方支援病院併設の訪問看護ステーションを指定した。病院併設とした理由は、訪問看護のつながりだけでなく病院と一体的に地域の連携強化に取り組むことや、院内の看護師ローテーション等で拠点事業にあたる人材の安定的な確保・育成が期待できるためである。

琵琶湖大橋病院訪問看護ステーション
 訪問看護ステーションヴィーナス 24(ひかり病院)
 JCHO滋賀病院附属訪問看護ステーション

■拠点訪問看護ステーションの機能

拠点ステーションの機能としては大きく「相談対応」「地域連携推進」「事業所間連携強化」である。将来的には、機能強化型訪問看護ステーションとしての届出を目指した体制強化にも取り組んでおり、現在1事業所が機能強化型訪問看護ステーション(3)の届出を行った。

1) 主に専門職、関係機関からの相談対応(電話・来所・訪問)

(市民対応は原則「あんしん長寿相談所」)

- ・医療介護関係者からの在宅医療に関する相談(施設含む)
- ・介護保険を利用する高齢者だけでなく全年齢の住民を対象とした在宅医療の相談
- ・保険サービス契約者以外の相談についても、カンファレンスへの参加や関係者に同行訪問等を行い在宅でのケアについて助言

2) 担当エリアの連携推進

- ・担当エリア内の「あんしん長寿相談所」と連携し、多職種連携の取り組みの推進、地域ケア会議
- ・診療所における訪問看護の効果的活用の啓発
- ・看護職の多分野連携推進(地域看護ネットへの参加)など
- ・ケアマネジャーとの連携推進(ケアマネ研修会の開催など)
- ・多職種に向けた訪問看護の普及啓発(訪問看護活用講座等)

3) 訪問看護ステーション間の連携体制強化

- ・ 相談依頼があったケースについて、状況に応じて近隣訪問看護ステーションと連携
- ・ 訪問看護ステーションの活動における課題の共有と連携のあり方について検討（訪問看護ステーション情報交換会の開催）

3 取り組みの成果・課題

1) 拠点訪問看護ステーションの立場から(3ステーション管理者のグループヒアリングより)

■取り組みの成果

○スタッフのスキルアップ

- ・ 拠点ステーションの打診を受けた際は、開設して日も浅く、スタッフ全員が病院からの異動であり体制に不安もあったが、拠点としての相談対応などに取り組むうちスタッフ自身の成長につながった。市内のブロックごとの相談支援担当をスタッフで分担し、今では「訪問看護の役割」を皆が語れるようになっている。
- ・ 当初、スタッフからは業務量の増加に不満や懸念もあったが、地域全体のためであり自分たちにも還ってくる活動だから皆で取り組もうということを繰り返し言ってきた。今ではスタッフ皆が協力して地域に出向く業務も担っており、拠点の役割として訪問看護以外にもっと深めていくところは何なのか、スタッフ一人一人がいろいろ考えて動いている。

○訪問看護ステーションの連携強化

- ・ 地域の訪問看護ステーションとの情報共有を進めたことにより、例えばある事業所で依頼を受けるのが難しい場合にほかの事業所が訪問できるのでは、といった協力・調整が可能になっている。
- ・ 行政から「拠点訪問看護ステーション」という看板をいただいたおかげで、様々な集まりで多職種と顔を合わせても話がしやすく、地域の訪問看護ステーションにも働きかけやすく、横のつながりの形成がスムーズにできた。

○病院との連携強化

- ・ 特に大病院と訪問看護ステーションの連携は、以前はサマリーのやりとりだけでは情報が不十分であったり退院カンファレンスに呼ばれないこともあるなど、「顔の見える関係」の形成が難しかった。拠点ステーションになってから、退院調整看護師向けの勉強会を開催して互いにサマリーではこういう情報が欲しいといった意見をグループワークでかわす機会があり、そこでの意見を踏まえ、統一的なサマリーの様式作成をステーション連絡協議会に提案することができた。

■現時点での課題

- ・ 24時間対応を標ぼうしていてもいざとなると受け入れを断るステーションもあり、ケアマネジャーが困ってしまうことも。受け入れが難しいケースは何か、近隣の事業所で協力できないか、といったことをステーションの所長たちと話し合い、住民に安心して利用してもらえる訪問看護の仕組み

を考えていきたい。

2)市行政の立場から

■取り組みの成果

○在宅医療相談の状況(2018年6月～2019年3月実績)

- ・ 3つの拠点ステーションで計89件の相談があった。内訳はケアマネジャーからが最も多く59件。診療所医師や「あんしん長寿相談所」からも相談が持ち込まれている。
- ・ 相談内容は、訪問看護の導入、在宅療養中の入院等サービス調整、施設における看取りについて等。相談に対し、電話対応だけでなく訪問によって対象者の健康状態を見極め、訪問看護の導入等関係者の調整も行い、訪問看護ステーションとしての知識や技術を効果的に活用した対応になっている。
- ・ 大津市外の病院からの相談、他の訪問看護ステーションからの相談、相談の引き継ぎなどステーション間の連携も生まれている。

○関係機関との連携推進

- ・ 拠点ステーションの管理者およびスタッフは各ブロックの多職種連携企画会議や地域ケア会議、多職種や市民対象の研修会講師、市の地域ケア会議や医療介護連携部会、障害者自立支援協議会、医療的ケア児対応検討会議等に参加し、そこで訪問看護の立場からの意見、訪問看護の役割機能の発信、他職種他機関との情報共有を行っている。
- ・ 病院や在宅の看看連携について研修会を開催し、連携強化を働きかける。
- ・ 3地域それぞれで、拠点ステーションは地域の医療資源のありようを把握した上で、中核的な役割を担っている病院との連携強化に取り組んでいる。

○訪問看護に関する普及啓発

- ・ 多職種を対象とした「訪問看護活用講座」など、訪問看護の役割や使い方についての普及啓発、情報発信の拠点になっている

■現時点での課題

- ・ 会議や研修等を通じた「顔の見える関係」の形成から連携が強化される一方、そうした集まりに積極的に参加する事業者もいれば、全く参加しない事業者もあり、事業所のサービスの質において二分化が進むことを懸念している。
- ・ 連携のネットワークに入っていない事業者への働きかけをどう進めるかが今後の課題である。

4 拠点化の促進要因

■地域のニーズと活用しうる資源の把握

- ・ 大津市の場合、県と大津市保健所が大津圏域の地域医療構想の調整会議の事務局を担っており、市保健所保健師が医療政策に密接に関わる体制がとれたことで、医療と介護を俯瞰

してみることができた。

■多職種連携・地域連携の下地づくりの実績

- ・ 行政が拠点訪問看護ステーション事業開始までに展開してきた多職種連携・在宅医療介護連携の事業により、業務連携の下地となる「顔の見える関係」づくりや、さらに重点的に取り組むべき課題把握などがある程度できており、拠点ステーションの役割を明確にすることができた。

■訪問看護の強み「機動力」を活かした支援

- ・ 拠点ステーションは電話相談対応だけでなく、必要に応じて訪問による相談対応を実施する。拠点の専従職員を置くのではなく、訪問看護の通常業務と並行して訪問看護師に相談支援も実施してもらい、機動力を活かした個別対応支援が可能となった。その一例として、訪問看護を入れずに在宅療養していたが状態が悪化しケアマネジャーが対応に苦慮していたケースについて、同行訪問して相談に乗り、病院との調整等を支援した。

■病院併設の訪問看護ステーションへの委託

- ・ 拠点ステーションはある意味「余力」があるステーションでなければ難しく、単体の訪問看護ステーションで実施可能なところは限られる。地域の基幹病院併設の訪問看護ステーションに委託したことにより、ステーションの人員体制や地域でのネットワーク形成において病院の力を活用し、拠点としての活動が進んできたと考えられる。

事例 15 多職種連携・看看連携のハブ機能を果たす教育ステーション

大阪府

- 一般社団法人河内医師会訪問看護ステーション
- 一般社団法人大阪府訪問看護ステーション協会

1 事例の特徴

- 大阪府訪問看護ステーション協会は大阪府からの補助事業「訪問看護実践研修事業」の1事業として、教育ステーション事業を実施している。
- 府内 11 ブロック(二次医療圏域)に教育ステーションを設置し、地域の特性を踏まえた研修や多職種への相談支援、地域ネットワークへの参画、医療介護連携の強化等の活動を実践する。

■事業関連図

大阪府 教育ステーションのしくみ



大阪府資料(令和元年度訪問看護推進事業)より作成

2 取り組みの概要 (背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など)

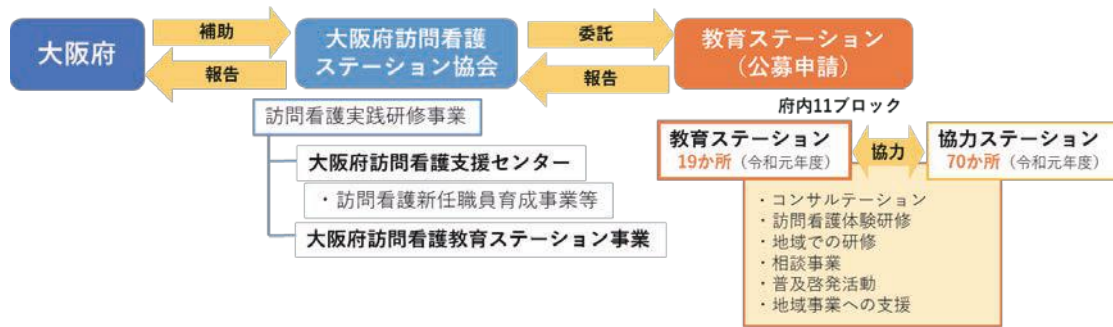
1)大阪府訪問看護教育ステーションの概要

■事業の成り立ち

大阪府では、2014 年度(平成 26 年度)より地域医療介護総合確保基金を活用し、訪問看護の推進、人材確保、医療介護との連携等を目的とした大阪府訪問看護推進事業(以下推進事業という)を実施している。大阪府訪問看護ステーション協会は、推進事業の一環で「訪問看護支援センター」を設置。併せて、毎年、府内 11 ブロックにおいて「教育ステーション」を公募、審査により選定している。指定を受けた教育ステーションは、地域の特性を踏まえた研修や多職種への相談支援、地域ネットワークへの参画、医療介護連携の強化等の事業を行う。

教育ステーションは各圏域の訪問看護ステーションの中核となり、上記の活動を地域で展開する。訪問看護支援センターは、全ての教育ステーションの活動を広域的・総合的にバックアップしている。

■大阪府訪問看護教育ステーションのしくみ



■事業の経緯

- ・ 2014 年度(平成 26 年度)に 3 か所の事業所を教育ステーションに指定し、3 か月間試行的に事業を実施した。翌 2015 年度は 7 か所の教育ステーション指定とともに、教育ステーションの負担軽減と次の教育ステーション候補の育成を目的に「協力ステーション」の仕組みを導入し、10 か所の協力を得ることができた。
- ・ 2019 年度(令和元年度)は、教育ステーション数 19 か所・協力ステーションは 70 か所となり、多少の地域偏在はあるものの、各圏域で複数の教育・協力ステーションが活動している。

■教育ステーション数の推移

	教育ステーション	協力ステーション
2014 年度(平成 26 年度)	3	—
2015 年度(平成 27 年度)	7	約 10
2016 年度(平成 28 年度)	11	約 21
2017 年度(平成 29 年度)	19	55
2018 年度(平成 30 年度)	20	71
2019 年度(令和元年度)	19	70

■教育ステーションの活動状況

2015 年度 (平成 27 年度)	集合研修計 40 回(1623 名)、体験研修受入計 215 名、 コンサルテーション計 22 件、電話相談計 90 件
2016 年度 (平成 28 年度)	集合研修計 81 回(3240 名)、体験研修受入計 216 名、 コンサルテーション計 27 件、電話相談計 85 件
2017 年度 (平成 29 年度)	集合研修・イベント計 117 回(5335 名)、体験研修受入計 404 名、 コンサルテーション計 28 件、電話相談計 267 件
2018 年度 (平成 30 年度)	集合研修計 110 回(4606 名)、イベント開催計 18 回(1291 名)、 体験研修受入計 366 名、コンサルテーション計 34 件、電話相談計 302 件
2019 年度 (令和元年度)	集合研修計 97 回(3283 名)、イベント開催計 11 回(645 名)、 体験研修受入計 326 名、コンサルテーション計 22 件、電話相談計 265 件

■事業内容

- ・ 教育ステーションは、「訪問看護師の確保・育成・定着および地域の訪問看護サービスの向上を目的とし、
 - ①人材育成に関する事業(地域での集合研修・訪問看護体験研修など)
 - ②訪問看護サービスの質向上に必要な事業(電話相談・コンサルテーションなど)

③医療介護連携に関する事業(地域事業への支援・啓発活動など)

を地域の実情に応じた形で実践している。

- ・教育ステーションは、協カステーションや地域のステーションと協働しながら、自律性・創造性をもった活動を展開している。
- ・支援センターは、教育ステーションの活動全般をサポートし、効率的な成果と可能性が生み出される活動に向けた仕組みづくりを担っている。

2) 河内医師会訪問看護ステーションの取り組みの概要

■河内医師会訪問看護ステーションの概要(2019年10月現在)

所在地	大阪府東大阪市
開設年度	1994年
開設主体	医師会
従事者数	看護職員 常勤4人 非常勤5人(常勤換算7.3人) PT・OT・ST 常勤0人 非常勤3人(常勤換算1.5人) 事務職員 常勤1人 非常勤1人(常勤換算0.7人)
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険47人(うち小児7人)、介護保険61人
訪問回数(2019年9月)	医療保険452回(うち小児70回)、介護保険387回
機能強化型の届出	なし
同一法人・グループ内の事業所等	居宅介護支援併設 同一法人内に訪問看護ステーション1か所

■教育ステーションとしての活動

- ・2016年度より教育ステーションの指定を受け、府内の中河内ブロック(東大阪市・八尾市・柏原市)の担当として、地域の訪問看護ステーションへの助言・支援、訪問看護師の確保・育成・定着に向けたさまざまな事業を実施している。

《主な取り組み内容》

- ・地域での研修実施など、訪問看護師の確保・育成・定着や地域連携の強化に関する取り組み
- ・訪問看護ステーション体験・実習
- ・地域の訪問看護の特性・資源の把握

■取り組みの経緯

- ・2016年に中河内ブロックの教育ステーション受託について大阪府訪問看護ステーション協会から河内医師会長に依頼があり、医師会立のステーションとして公益的な使命に鑑みて教育ステーションを受託することになった。
- ・活動開始当初は研修実施や情報発信のノウハウ・実績がなく不安もあったが、近隣病院の認定看護師から教育ステーションの活動と一緒に取り組みたいと申し出があり、1年間ではあったが一緒に活動し、教育ステーションの活動に必要なノウハウを学ぶことができた。

- ・ 2017 年度：教育ステーションのバックアップを行う「協カステーション」が事業スキームにあらたに位置づけられ、ブロック内で新しく桃李訪問看護ステーションが協カステーションに指定され、連携協働して事業を推進した。
- ・ 2018 年度：桃李訪問看護ステーションも教育ステーションとなり、現在は中河内ブロックで 2 か所の教育ステーションが活動している。

3 取り組みの成果・課題

1)大阪府訪問看護教育ステーション事業全体の成果・課題

■今後の課題

- ・ 府内の二次医療圏域 11 ブロックごとに教育ステーションを指定しているが、事業所の地域偏在がある。訪問看護事業所数が少ないブロックでは教育ステーションに名乗りをあげる事業所も少なく、活動の活性化や支援の重層化が難しい。

2)河内医師会訪問看護ステーションにおける取り組みの成果・課題

■取り組みの成果

○地域の特性・ニーズを踏まえた事業の企画・実施

- ・ 地域の人口や世帯構成、医療資源などの状況から地域の特性・ニーズに合った事業内容を考える。2019 年度の活動ミッションである災害の研修では、元行政の危機管理室職員による講義を受けて自地域での対策を討論するため、行政保健師にも参加を呼びかけた。

○地域のネットワークの形成・強化

- ・ 教育ステーションを受託した初年度から、皮膚・排泄ケア認定看護師によるコンサルテーション事業を実施している。当初事業を担当していた認定看護師の退職に伴い、地域の病院に掛け合い、病院の皮膚・排泄ケア認定看護師の協力を得て事業の継続実施が可能になった。今年度もブロック内 3 か所の病院に依頼して事業実施予定である。当初は地域の病院に 1 件 1 件協力依頼し、理解と協力を得られるまでには苦労したが、教育ステーションの活動を病院に広く知ってもらいきっかけにもなった。
- ・ ブロック内の看看連携を強化していくため、2017 年に「中河内地域看看連携会」が発足し、病院看護師や MSW が参加している。教育ステーションの創設後は、看看連携会による病院とのネットワークをさらに強化し、病院看護師と訪問看護師の相互研修のエリアを広げ、より多くの病院の協力が得られるようになった。

■現時点での課題

- ・ 管理者が地域を回ってのネットワークづくり、周知広報活動が多いため教育ステーションとしての活動はかなり多忙である。ステーションの訪問業務は管理者不在でも滞りなく進められる人員体制になっており、スタッフの全面的な理解・協力を得られてやっている。

4 拠点化の促進要因

■活動の公正中立性の担保

- 「大阪府の補助事業」として看板を掲げることで、訪問看護ステーション協会に加入していない訪問看護ステーションにも広く働きかけることができ、訪問看護ステーションとしても事業に参加しやすい。地域の事業所の連携促進に役立っている。

■教育ステーションを補佐する「協カステーション」の仕組み

- 教育ステーションと連携・協力して事業推進を図る次世代の教育ステーション育成として、2年目から「協カステーション」の仕組みを導入。協カステーションとしての活動を経てスムーズに教育ステーションに移行することができ、各教育ステーションの負担軽減と、各圏域ごとの活動の活性化につながっている。

■大阪府訪問看護ステーション協会によるフォローアップ体制

- 大阪府訪問看護ステーション協会では、教育ステーション事業担当の専従職員を配置し、各教育ステーションとの情報共有とフォローアップ、活動状況の把握にもとづく事業内容の見直しをきめ細かく実施している。

事例 15

行政の取り組み

大阪府の訪問看護関連施策

1 訪問看護の現状と課題

■ 県内の訪問看護ステーション数（2019年10月現在）

(1) 訪問看護ステーション数	1,218 か所
(2) サテライト事業所数	286 か所
(3) 医療機関のみなし指定訪問看護事業所数	81 か所 [※]

※ 前年度の介護報酬支払実績が100万円以上を超える事業所のみ

■ 行政としての支援の方向性

「令和元年度大阪府訪問看護推進事業」として総額1億716万円の予算のもと、「訪問看護師の資質向上」「訪問看護の体制整備」の2本柱で訪問看護ステーションおよび訪問看護師を支援する事業を展開している。

2 訪問看護関連の施策・事業（主な財源、事業内容、主な成果）

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果
2014～	訪問看護ネットワーク事業	<p>【主な財源】 医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 訪問看護ステーションの連携体制構築及び規模拡大・機能強化を推進し、訪問看護ステーションの基盤整備を行うことにより、訪問看護サービスの向上を図るための支援を実施。</p> <p>■ 訪問看護ネットワーク事業^{※1}</p> <ul style="list-style-type: none"> 訪問看護相互連携事業 複数の訪問看護ステーションや医療機関等が連携し、訪問看護サービスの向上を図るために必要な経費の1/2を助成 ■ 訪問看護ステーション規模拡大推進事業 訪問看護連携システム導入支援^{※1} 複数の訪問看護ステーションの関係者間で訪問看護情報を利活用できる連携システムの導入に係る経費の1/2を助成 事務職等の雇用支援^{※1} ステーションが中規模以上(常勤換算5人以上)へ規模拡大を図ることを目的に事務職等を雇用する場合の経費の1/2を助成 特定行為等の研修受講代替職員の雇用支援^{※1} 特定行為研修等に参加する職員の代替職員の雇用経費の1/2を助成 機能強化支援事業^{※2} ステーションが機能強化するプロセスを個別指導することにより、市区町村ごとに不足しているサービスを提供可能なステーションを養成 土日営業体制確保^{※1} ステーションがあらたに土日営業するために必要な看護職員等の雇用経費の1/2を助成 <p>【主な成果】 規模拡大・機能強化する訪問看護ステーションの増加数</p>
2014～	訪問看護確保定着事業	<p>【主な財源】 医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 訪問看護の安定的な供給のため、人材確保、定着、資質向上に向けた以下の支援を実施。</p> <p>■ 訪問看護専門研修事業 訪問看護ステーションの管理者向け^{※1}、教育指導者向け^{※2}の専門的な研修を</p>

		<p>実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ■訪問看護実践研修事業 ※1 <ul style="list-style-type: none"> ・大阪府訪問看護支援センター 教育ステーションと連携し府内の訪問看護ステーションを広域的・総合的に支援 ・大阪府訪問看護教育ステーション事業 ・訪問看護新任職員育成事業 訪問看護未経験の新任職員を雇用し所定のプログラムに沿った研修を実施するステーションへの経費の1/2を助成 ■看護学生インターンシップ ※1 <ul style="list-style-type: none"> ・看護学生、訪問看護未経験者を対象にステーションで職場体験を実施 ■病院と在宅医療を担う施設等の相互研修 ※3 <ul style="list-style-type: none"> 入院中の患者・家族の状況や在宅療養者の生活課題を把握し、在宅移行や退院調整に必要な支援を学ぶ <p>【主な成果】 訪問看護師の増加・資質向上</p>
--	--	---

※1 印の事業は大阪府訪問看護ステーション協会への補助事業

※2 印の事業は大阪府立大学(看護学部)への補助事業

※3 印の事業は大阪府看護協会への委託事業

事例 16 行政や病院と連携協力しモデル実践する機能強化型ステーション

兵庫県 ● 西宮市社会福祉事業団西宮市訪問看護センター

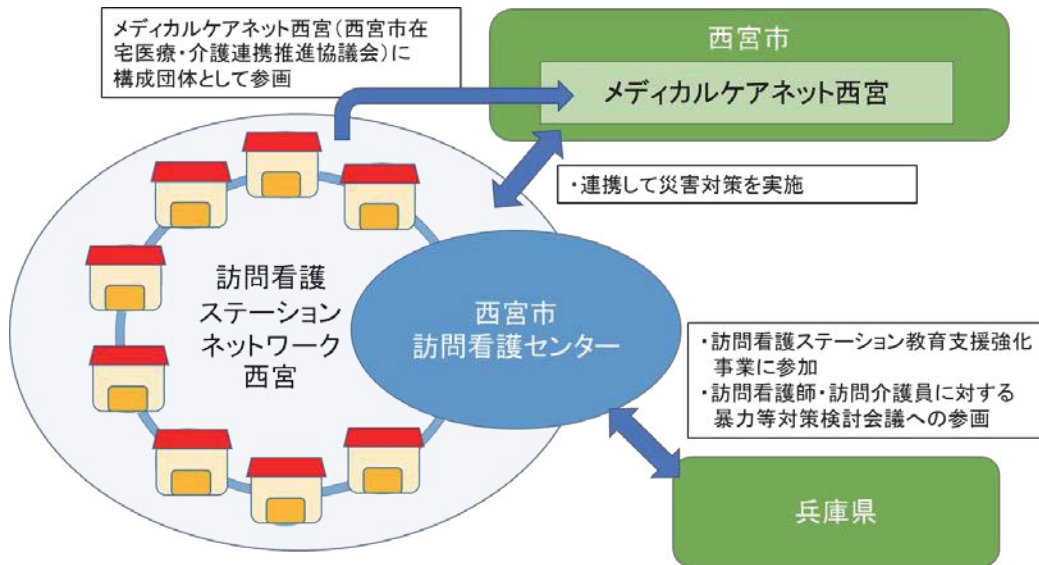
■ 西宮市訪問看護センターの概要(2019年10月現在)

所在地	兵庫県西宮市
開設年度	1992年
開設主体	社会福祉法人
従事者数	看護職員 常勤 21人 非常勤 22人(常勤換算 33.3人) PT・OT・ST 常勤 2人 非常勤 3人(常勤換算 3.5人) 事務職員 常勤 6人 非常勤 0人(常勤換算 6人)
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険 111人(うち小児 5人)、介護保険 301人
訪問回数(2019年9月)	医療保険 686回(うち小児 25回)、介護保険 1,402回
機能強化型の届出	機能強化型管理療養費 1
同一法人・グループ内の事業所等	サテライト事業所 2か所、訪問看護ステーション 1か所 居宅介護支援 6か所(併設 1、同一法人内 5) 訪問介護 3か所(併設 1、同一法人内 2) 通所介護(認知症特化型を含む)5か所 老人保健施設 1か所(併設) 地域包括支援センター6か所(併設 1、同一法人内 5) 自治体からの委託事業(認知症初期集中支援チーム) 1か所 その他 2か所(併設 1か所、同一法人内 1か所)

1 事例の特徴

- 法人内事業所を統合してステーションを大規模化し、それにより業務効率化や24時間対応に関するスタッフの負担の削減、良好なワークライフバランスの推進に成功した。
- 市内の訪問看護ステーション間のネットワーク形成を推進し、地域で課題を解決するための仕組みづくりを行った。
- 行政に積極的に働きかけ、連携して災害マニュアルの作成や研修の実施を進めた。また、行政の会議体に参画し、様々な事業に仕組み作りから携わりながら、地域の訪問看護の体制整備や質の向上に取り組んだ。
- 病院との連携を推進し10年前から相互実習を実施。その後も訪問看護師による病棟へのラウンドや、新卒訪問看護師の病院実習受け入れなど、地域での看護師育成に取り組んだ。

■事業関連図



2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）

■西宮市訪問看護センターの沿革

1991年	西宮市の委託により、国のモデル事業に参画、訪問看護事業開始
1992年	訪問看護制度の開始と共に訪問看護ステーションとして指定を受け、西宮市訪問看護センターを開設
1998年	西宮市甲子園訪問看護センター開設
2008年	西宮市北口訪問看護センター開設
2010年	西宮市甲子園訪問看護センターにサテライト安井を開設
2011年	サテライト安井をステーション化し、西宮市安井訪問看護センター開設
2012年	西宮市小松訪問看護センター開設
2015年	西宮市訪問看護センターと西宮市北口訪問看護センターを統合
2016年	西宮市訪問看護センター 機能強化型管理療養費Ⅱを届出 定期巡回・随時対応型訪問介護看護(連携型)を開始
2018年	西宮市訪問看護センター、西宮市安井訪問看護センター、西宮市小松訪問看護センターを統合。安井訪問看護センターと小松訪問看護センターをサテライト事業所とする 西宮市訪問看護センター 機能強化型管理療養費Ⅰを届出

■機能強化型取得の経緯

- ・「どんな依頼も断らない」とする法人の方針もあり、1事業所では機能強化型訪問看護ステーションの算定に必要な年間看取り件数の要件を満たせずにいたことから、平成27年に法人内の2拠点を統合し、機能強化型Ⅱの指定を取得。その後、その他3事業所も統合し、平成30年に機能強化型管理療養費Ⅰの届け出に至った。最終的には、すべての事業所を統合することを計画している。

■地域のネットワークの形成

- ・ 2002 年に立ち上がった西宮市内の訪問看護ステーションのネットワークである「訪問看護ステーションネットワーク西宮」に、中心的に参画。自法人だけで様々な課題に取り組むのではなく、地域のステーション全体で訪問看護の質向上と課題解決に取り組むことを目指し、訪問看護ステーション間のネットワーク形成とその推進に携わってきた。現在は顧問としての立場でネットワークに参画している。

■行政との協力による事業の実施

○新卒訪問看護師育成プログラムの作成

- ・ 2016 年度、兵庫県が兵庫県看護協会に委託し開催している訪問看護推進会議において、新卒訪問看護師育成プログラムを作成することとなった。同年、新卒看護師の採用を開始していたことから会議に参画し、新卒看護師を育成しつつ、同プログラムの作成に携わった。現在も同プログラムを活用しながら、継続して新卒看護師を採用・育成している。

○災害マニュアルの作成とスタッフの教育訓練

- ・ 阪神・淡路大震災の被災経験から災害対策の必要性を感じつつも、思うように進められずにいたが、東日本大震災の発災を機に訪問看護ステーションにおける災害対策に着手した。
- ・ 2012 年、「訪問看護ネットワーク西宮」の繋がりを活用し、地域で災害対策研修を開始。当時、地域防災計画には訪問看護ステーションについてほぼ記載がなく、行政には訪問看護ステーションの役割も理解されていないという背景があった。そこで、災害対策研修の実施にあたり、行政に地域防災計画に関するレクチャーを依頼し、また、行政の担当者に対し訪問看護ステーションについて理解を得るための説明も何度となく実施した。結果、問題意識を共有することができ、行政の訪問看護ステーションに対する理解も得ることができた。
- ・ また、「訪問看護ステーションネットワーク西宮」の管理者会議における、講義とワークショップを通じ自事業所用の災害マニュアルを作成するという取り組みにおいても、行政の支援を得ることができた。取り組みの成果として、成果物としてのマニュアルだけでなく防災や災害に対する知識を正しく得ることができ、また、訪問看護ステーション間の緊急時連絡体制も構築できた。
- ・ 電力会社から市に貸与された発電機が地域の訪問看護ステーションに配置された（現在は撤去）ことから、発電機の操作研修と銘打ち、保健所が主体となり地域内のステーションや関係職種を集め、防災に関する意見交換をできる仕組みも同時に構築した。
- ・ 災害マニュアルは作成しただけでは意味がないため、自事業所では年 1 回、全スタッフを対象とした研修会において、同マニュアルやオリジナルのプログラムに沿った災害教育を必ず実施している。また、地震に限らず様々な災害の際に各スタッフが自立し対応できるよう、ルールや仕組みを整備し、シミュレーション等も実施している。

○訪問看護における安全対策の取り組み

- ・ 2011 年から訪問看護や介護、施設等における安全確保の取り組みを有志で検討会を立ち上

げ、開始している。2017 年には兵庫県では全国で初めて「訪問看護師・訪問介護員安全確保・離職防止対策事業」が実施され、その一環である訪問看護師・訪問介護員に対する暴力等対策検討会議に委員として参画。兵庫県看護協会への委託による相談窓口の設置や研修会開催等の取り組みを推進、暴力対策のマニュアルの作成に中心的に携わった。同事業では、複数名訪問に対する補助金の支給も決定された。

○教育ステーションの取り組み

- ・ 2019 年度から兵庫県の事業として訪問看護ステーション教育支援強化事業(教育ステーション)が開始され、手挙げをして教育ステーションの指定を受けた。
- ・ 同事業には仕組みの検討段階から携わり、小規模事業所でも訪問看護に関する実践的な教育・研修を受講できること、その結果、訪問看護提供体制の強化促進を図ることを目的とし、小規模の訪問看護ステーションの看護職や訪問看護に関心のある看護職が教育ステーションの訪問看護師と同行訪問し、訪問看護の実際を学ぶという事業内容となった。現状、利用はまだあまり多くないが、次年度に向け行政と共に振り返りを進めていきたいと考えている。

■病院との協力による事業の実施

- ・ 2010 年ごろから病院看護師と訪問看護師の相互研修を実施している。
- ・ 2015 年から訪問看護師が週 1 回、病棟の退院支援カンファレンスに参加している。
- ・ 2016 年より、新卒訪問看護師の病院実習受入れが実現し、新卒者同士の交流が進んだ。

3 取り組みの成果・課題

■事業所を統合・大規模化したことによる成果

- ・ 事業所ごとに不文律としてあったローカルルールが廃止され、どの事業所でも同質かつ質の良いサービスを提供できつつある。
- ・ 法人内の複数の事業所を利用する利用者の場合、事業所ごとに契約を交わす必要があったが、事業所が一つになったことにより 1 度の契約で済むようになり、利用者の負担軽減につながった。
- ・ スタッフの配置に融通が利くようになった。また、24 時間対応可能なスタッフの人数が劇的に増加した。これまでオンコール対応は、スタッフ一人当たり月に 1 週間程度は担当していたが、2, 3 回で済むようになり、スタッフの負担を大きく減らすことが出来た。
- ・ 基本的に利用者ごとに担当者を決めるプライマリーナーシング制であるが、必要に応じ代替者も訪問できる体制を ICT を活用して実施したことで、「訪問看護の提供を保証する」ことができるようになった。

■行政や病院との連携による成果

- ・ 「訪問看護ステーションネットワーク西宮」は市行政との連携が継続できており、西宮市の在宅医療・介護連携推進における会議体である「西宮市在宅医療・介護連携推進協議会(メディカルケアネット西宮)」の構成団体の一つになっている。

- ・ メディカルケアネット西宮には立ち上げから関わっており、医療・介護連携推進事業の一環で設置されている市内 5 圏域の在宅療養相談支援センターについては、訪問看護ステーションを開設する医療法人を設置場所とするよう働きかけた。
- ・ 「訪問看護ステーションネットワーク西宮」が主催し 8 年前から開催している「訪問看護師と考える看取りのシンポジウム」は、4 年ほど前から市との共催となった。先んじて実施している事業に行政が理解を示し、連携に至ったケースである。
- ・ 病院との相互実習、週 1 回の病棟ラウンド、新卒訪問看護師の実習受け入れに継続して取り組んでおり、看看連携推進の素地づくりとなっている。

■現時点での課題

- ・ 組織が大きく、看護職が訪問看護部門に集中していることから、介護・福祉部門における訪問看護に関する理解や浸透が一層進むと、対象者の安心安全な生活の維持に、さらに寄与できる。そのためには、医療と生活の両方の視点を持つ看護職が、各事業を俯瞰的に捉え行動できる立ち位置にあることが、どの組織でも当たり前になればよい。

■今後の展望

- ・ 管理者の指示で動くのではなく、各スタッフが情報を共有・活用して自発的に考え動くことのできる、自立したチーム作りを目指している。
- ・ 教育ステーションの指定を受けたことが契機となり、ステーションの機能強化を図る狙いから暮らしの保健室などの新たな事業も始めたところである。機能強化に資する取り組みを少しずつでも拡大していけるとよい。

4 拠点化の促進要因

■キーパーソンを確保・育成する

- 目指す訪問看護の提供を実現するためには、法人内外を問わず、訪問看護の力を伝え、理解してもらうことが必要であり、キーパーソンの確保と育成が不可欠である。大事なことや理解してもらいたいことは繰り返しアピールする、一緒に現場を見てもらうなど、一度で理解が得られずとも諦めず、時にサポーターに関わりながら訪問看護に対する信頼や理解を得ることが大事なのではないか。また、そうした人材を育成することも重要である。

■思いを共有するための働きかけ

- 自事業所のスタッフに対し、理念や事業の方向性を共有し理解してもらうための研修会や講話、法人誌への寄稿など、働きかけを根気よく行っている。また、それは、行政や他団体に対しても同様である。理念を共有し、同じ方向を向いて取り組みを進めることができれば、地域の訪問看護の提供体制の整備により良い結果をもたらすことに繋がる。

事例 08

行政の取り組み

兵庫県の訪問看護関連施策

1 訪問看護の現状と課題

■ 県内の訪問看護ステーション数（2019年10月現在）

(1) 訪問看護ステーション数	694 か所
(2) サテライト事業所数	92 か所

■ 訪問看護の課題

- ・ 小規模な事業所が多い
- ・ 事業所の休廃止が多い
- ・ 訪問看護に就業する看護職員が少ない
- ・ 24時間対応体制の確保
- ・ 在宅看取りのできる訪問看護事業所の確保

■ 行政としての支援の方向性

- ・ 県内の訪問看護ステーション数は順調に増加しているが、訪問看護師の人材確保の難しさ、小規模事業所の多さなどが課題。教育・研修の体制の整っている医療機関の方に看護師は就職・転職しやすいということを踏まえ、訪問看護の充実した教育・研修環境が整えられるよう、県事業においても強化していきたいと考えている。
- ・ 事業所の大規模化に向けては、2018年度より「在宅看護拠点整備事業」として、機能強化型訪問看護ステーションをめざす事業所への人件費や設備整備の補助を実施している。
- ・ 2012年度の定期巡回・随時対応型訪問介護看護の創設以降、兵庫県では事業所整備の支援に力を入れており、2015年度から「定期巡回サービス訪問看護充実支援事業」により、定期巡回サービスと連携して訪問看護を提供する訪問看護ステーションに補助を行っている。
- ・ 2016年度に訪問看護における利用者からのハラスメント実態調査を県内の大学で実施し、調査結果にもとづいた対策策定の要望があった。要望を受けて、研修・相談窓口の整備とともに、安全確保のための（複数名訪問加算の要件に該当しない）2人訪問について加算分の補助を行う「訪問看護師・訪問介護員安全確保離職防止対策事業」を2017年度から開始。

2 訪問看護関連の施策・事業（主な財源、事業内容、主な成果）

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果
2015～	訪問看護師充実支援事業	【主な財源】 医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 訪問看護ステーションの規模拡大(人材確保・定着)によるサービス対応力の向上を図ることを目的に、初めて訪問看護業務に従事する訪問看護師に対する研修実施に必要な経費を補助 【主な成果】 H30年度実績:64事業所 113人
		【主な財源】 医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 訪問看護サービスにおける日々の入力業務の大幅な削減やリアルタイムでの情報入力など業務の効率化や質の高いケアに資するICT機器等の導入経費を補助

		【主な成果】 H30 年度実績:74 事業所
2015～	定期巡回サービス 訪問看護充実支援 事業	【主な財源】 その他の基金 【事業概要】 訪問看護ステーションの参入を促進するため、定期巡回・随 時対応サービスの訪問看護と単独の訪問看護の介護報酬の単価格差 の是正を図るための一定額を補助 【主な成果】 H30 年度実績:47 事業所
2017～	訪問看護師・訪問 介護員安全確保離 職防止対策事業	【主な財源】 その他 【事業概要】 利用者等の暴力行為等のため、2人以上の訪問が必要なケー スで、利用者及び家族等の同意が得られず、介護報酬上の 2 人訪問加 算が適用できない場合に、加算相当額の一部を補助 【主な成果】 H30 年度実績:2 事業所
2018～	在宅看護拠点整備 事業	【主な財源】 医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 機能強化型訪問看護ステーションの設置促進のため、新たに雇用 する看護職員の人件費や機器整備に必要な経費を補助 【主な成果】 H30 年度実績:11 事業所
2018～	特定行為研修受講 支援事業	【主な財源】 医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 在宅看護現場での業務効率の向上を図るため、特定行為研 修受講中の代替職員雇用経費を補助 【主な成果】 H30 年度実績:2事業所
2019～	訪問看護ステーション 教育支援強化事業	【主な財源】 医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 身近な地域において訪問看護師が実践的な研修・助言が受 けられる仕組みを整備し、訪問看護師の定着促進を図るために機能強化 型訪問看護ステーションが行う教育支援に要する経費を補助 【主な成果】 H31 年度実績(予定):4事業所
2014～	在宅看護連携強化 事業	【主な財源】 医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 訪問看護ステーションと他機関・多職種との連携強化への支援や 訪問看護に関する研修を実施する経費を補助 【主な成果】 H29 年度実績:管理者研修2回、コアカリキュラム研修3回 H30 年度実績:管理者研修2回、コアカリキュラム研修2回

3 本事例で紹介した訪問看護ステーションの拠点化に関連する事業

■訪問看護ステーション教育支援強化事業

- ・ 二次医療圏域ごとに「教育ステーション」を指定し、地域の訪問看護ステーションへの同行訪問等による実践的な研修・助言を行う事業を 2019 年度よりスタート。
- ・ 主たる業務内容を「同行訪問」としたのは、訪問看護師の離職率が病院よりも高く、その要因である「自分の能力への不安」を解消し、訪問看護師の定着促進を図るため、看護の実践の部分の研修・助言で地域の訪問看護管理者やスタッフを支援してもらいたいと考えたからである。
- ・ 機能強化型 1 もしくは 2 を届け出ており、認定看護師・専門看護師またはそれに準ずる看護師がいること等の要件を満たした事業所を教育ステーションとして指定。教育ステーションには同行訪問件数や研修回数に応じて経費の一部が補助される。
- ・ 初年度は 4 事業所を指定。兵庫県の二次医療圏域 10 か所での指定を想定しており、今後さらに教育ステーションとなる機能強化型ステーションが増えることを期待している。

事例 17 人材育成・連携の拠点を「訪問看護支援センター」に集約

- 鳥取県
- 公益社団法人鳥取県看護協会訪問看護ステーション
 - 公益社団法人鳥取県看護協会

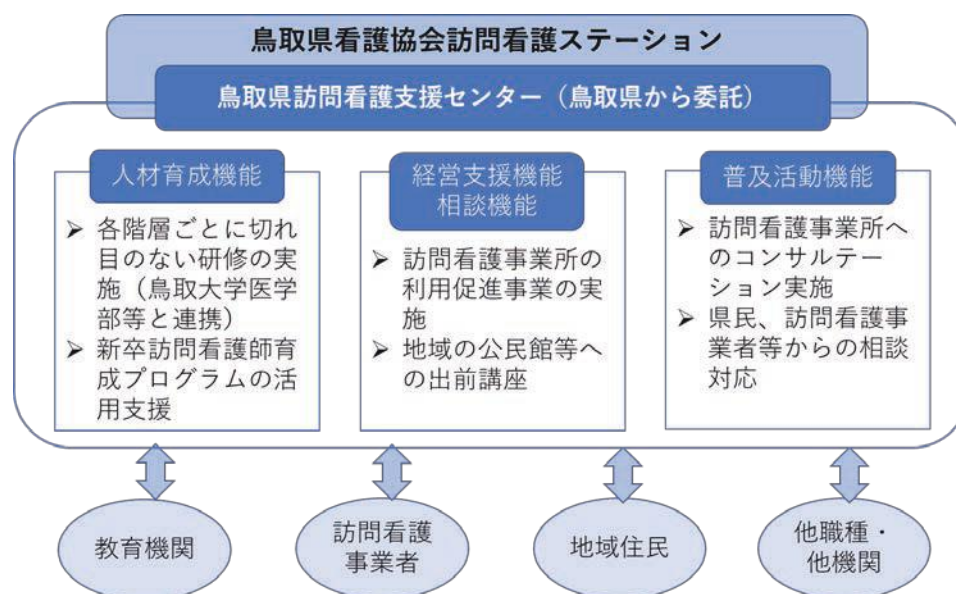
■鳥取県看護協会訪問看護ステーションの概要(2019年10月現在)

所在地	鳥取県鳥取市
開設年度	1994年
開設主体	看護協会
従事者数	看護職員 常勤7人 非常勤7人(常勤換算11.0人) PT・OT・ST 非常勤2人(常勤換算1.3人) 看護補助者 非常勤1人(常勤換算0.6人) 事務職員 非常勤1人(常勤換算0.9人)
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険54人(うち小児11人)、介護保険53人
訪問回数(2019年9月)	医療保険273回(うち小児66回)、介護保険309回
機能強化型の届出	機能強化型管理療養費1
同一法人・グループ内の事業所等	居宅介護支援併設

1 事例の特徴

- 訪問看護の人材育成・経営支援・普及活動の機能を備えた「訪問看護支援センター」の運営を県が看護協会に委託(併設の訪問看護ステーションに事務局を設置)

■事業関連図



鳥取県資料(鳥取県訪問看護支援センター事業の概要)より作成

2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）

■ 県内の訪問看護ステーションの状況

	2014 年度	2016 年度	2018 年度	2025 年看護職員需給推計 (2019 年 7 月推計値)
訪問看護ステーション数	47	56	62	
訪問看護師数	224 人	240 人	328 人	597 人

■ 行政としての支援の方向性

- ・ 県内のステーション数および訪問看護師数は順調に増加しているが、厚労省の需給推計に照らして不足している。また、事業所規模は小規模事業所の割合が高い。今後、24 時間対応体制がとれるステーションを増やすためには事業所の大規模化が必要であり、そのためにも人材の確保育成支援に行政として注力している。
- ・ 2025 年に向け、2016 年に策定した県地域医療構想の 3 本柱①病床の機能分化及び連携の推進、②在宅医療・介護の推進、③医療従事者等の養成・確保 の②に訪問看護を位置づけ、現在推進施策を展開している。

■ 支援センター事業の創設

< 鳥取県訪問看護支援センター設置目的 >

訪問看護に関する①人材育成機能、②経営支援機能、③普及活動機能を担う訪問看護支援センターを鳥取県看護協会訪問看護ステーション内に設置し、訪問看護サービスの安定的供給および在宅医療の推進体制の強化を図る。

< 事業実施体制 >

看護師 0.5 人(常勤換算、訪問看護ステーション統括所長が兼務)
事務職員 1 人(常勤換算、専従)

< 事業内容 >

(1) 人材育成業務

① 訪問看護体験研修(年 1 回)

日本看護協会の入門プログラム受講(1 日)、訪問看護ステーション体験同行研修(1 日)からなる未経験者対象の入門研修

② 訪問看護職員養成講習会(年 1 回)

基本技術・知識の習得を目的とした E ラーニング約 25 時間、講義・演習約 8 日間、実習約 5 日間からなる研修

③ 訪問看護キャリアアップ研修(計 8 日間)

- ・ 訪問看護管理者研修(新任管理者向け 5 日間、フォローアップ研修 1 日間)
- ・ 訪問看護専門別研修(精神、認知症、がん等)

(2) 経営支援業務

① 県民、訪問看護事業所、他職種の事業所等からの相談対応(訪問看護認定看護師が対応)

②訪問看護事業所へのコンサルテーションの実施

(3)普及活動業務

①訪問看護事業所の利用促進のための住民向け広報(グッズ・冊子の作成等)

②地域の公民館等への「訪問看護出前講座」の実施

※上記の基幹業務のほか、「新卒訪問看護師育成支援事業」により新卒採用・育成を行う事業所への支援や「新卒訪問看護師交流会」の開催を行っている。

<看護協会へ支援センターを委託するメリット>

- ・ 支援センターの主たる業務である訪問看護人材の育成・確保に係る事業や経営コンサルティングの実施については県としてはノウハウがないため、鳥取県看護協会に委託して訪問看護支援センターの運営を行う。
- ・ コンサルテーションの実施により把握できた訪問看護ステーションの課題を研修内容等に反映することにより、研修と経営支援を一体的に実施できる。

<取り組みの経緯>

2011年	厚生労働省訪問看護支援事業により訪問看護コールセンターとつとりの開設 ・ 訪問看護事業所への研修や相談対応を実施 ・ 2年間の事業終了後も、県長寿社会課からの補助やナースセンター事業の予算で相談対応や研修を継続
2017年	鳥取県からの委託により鳥取県訪問看護支援センターを開設 「訪問看護師育成」「訪問看護の広報」「訪問看護の相談事業」の3本柱の事業展開

<行政や関係団体との連携状況>

- ・ 鳥取県看護協会は鳥取県訪問看護ステーション連絡協議会の事務局も担っているため(2013年以降)、地域のステーションとの情報共有や、訪問看護の現場の課題の支援センター事業への反映がスムーズに行うことができる。
- ・ 県看護協会に事務局が来る以前は、各事業所で事務局を持ち回りの体制であったが、持ち回り体制では組織や活動の活性化は難しく、地域保健医療計画などの重要な会議にも訪問看護の代表が参画できていなかった。現在は組織の窓口が定まったことで地域の会議への委員就任要請等にも応え、訪問看護の意見を会議に反映できるようになっている。
- ・ 人口や資源が少ない県で人材確保や訪問看護師の高齢化など課題は多いが、訪問看護事業所間の連携は概ねスムーズであり、支援センター機能ができたことで行政と訪問看護事業者の距離が近くなったと感じている。

■支援センターに委託または支援センターが関わる事業

○新卒訪問看護師育成支援事業

- ・ 鳥取県看護協会が作成した「新卒訪問看護師育成プログラム」を活用して、訪問看護支援セン

ターの支援・助言を受けながら新卒看護師を採用・育成する事業所への費用補助を行う。

○訪問看護師養成研修参加支援事業

- ・訪問看護師養成研修に看護師を派遣する事業所への派遣期間中の代替要員確保の経費補助を行う。

3 取り組みの成果・課題

■取り組みの成果

- ・県や市町村が訪問看護ステーションに事業協力等を依頼する場合にも支援センターが一括して調整できるため、行政と訪問看護事業者の連携協力が円滑に進むようになった。
- ・支援センターとしての研修事業等を通じて地域のステーションの情報が多く入ってくる。同行訪問を数日でやめてしまった、補助金申請を取り下げた等の情報が入った事業所には支援センターからアプローチし、経営コンサルテーションなどの支援につなげることができる。
- ・相談の電話がかかってくるのを待つのではなく、気がかりなところがある事業所にこちらからコンタクトをとり、必要に応じて出向いて支援を行っている。

■現時点での課題

- ・研修等の受講メンバーが限られている。小規模の事業所が多く管理者が訪問業務も担っているため、5日間の管理者研修を修了できるのも受講者全員ではない。本来はそうした事業所にこそ研修を受けてほしいが現状は難しい。

4 拠点化の促進要因

■支援センターとしての公正中立性の担保

- 県の事業として支援センターが明確に位置付けられたことで、民間の一事業所がやるよりも事業の必要性、公益性を説得力をもって説明しやすく、事業者や地域住民からの理解も得られやすいのではないかと。

■ステーション連絡協議会の支部の活性化

- 看護協会がステーション連絡協議会の事務局を受ける際に、一部の事業所からは「これからは看護協会に頼めばいい」という雰囲気もあったので、そうではなく、連絡協議会の各支部単位の活動も活性化して、そこでの課題や意見をどんどん提案してもらいたいという話をした。現在は各支部が次第に自立し、キーパーソンも育って、各地域のニーズや課題を把握して活動を進めるようになってきている。

事例 17

行政の取り組み

鳥取県の訪問看護関連施策

1 訪問看護の現状と課題

■ 県内の訪問看護ステーションの状況

	2014 年度	2016 年度	2018 年度	2025 年看護職員需給推計 (2019 年 7 月推計値)
訪問看護ステーション数	47	56	62	
訪問看護師数	224 人	240 人	328 人	597 人

■ 訪問看護にかかる主な課題(鳥取県保健医療計画より)

- ・高度化・多様化する在宅医療に対応できる訪問看護師の養成と確保を継続的に行うことが必要である。
- ・質の高い訪問看護を提供するためには、新任時の手厚い指導による新人教育が必要であるが、ベテラン看護師が同行することにより訪問看護ステーションの収益が減るため、同行訪問を増やすことが難しい。
- ・訪問看護ステーションの機能や役割について十分に認識されておらず、住民への普及啓発が課題である。
- ・訪問看護ステーションが中山間地に訪問するためには距離的・コスト的な問題がある。
- ・24 時間対応の負担感や能力への不安、処遇面の不満による離職があるため、今後若年層の訪問看護師を確保するためには勤務環境の改善が必要である。

2 訪問看護関連の施策・事業(主な財源、事業内容、主な成果)

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果
2014～	在宅医療推進のための看護師育成支援事業 ※鳥取大学医学部付属病院への補助	【主な財源】 医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 入院中から在宅生活を意識した新卒看護師等の育成及び訪問看護師の養成や、訪問看護能力強化による訪問看護師の離職防止支援などの看護人材育成研修を実施する。 【主な成果】 病院看護師が訪問看護ステーションに出向し、在宅医療と訪問看護師の資質向上、人材の増加につながっている。
2017～	訪問看護支援センター事業	【主な財源】 医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 訪問看護に係る人材育成機能、経営支援機能、普及活動機能を備えた鳥取県訪問看護支援センターを設置(H29.4.1)し、運営を公益社団法人鳥取県看護協会に委託する。 【主な成果】 訪問看護師養成講座、フォローアップ講座、体験研修等の計画的な実施により、人材確保と資質向上につながっている。
2017～	新卒訪問看護師育成支援事業	【主な財源】 医療介護総合確保基金(介護分) 【事業概要】 訪問看護への需要が高まる中、不足している訪問看護師の育成のため、新卒看護師を訪問看護師に育成する事業所を支援する。(新卒訪問看護師に係る人件費、研修費を補助) 【主な成果】 新卒看護師3名が訪問看護ステーションに就業し、定着している。
2014～	訪問看護師確保支援事業	【主な財源】 医療介護総合確保基金(医療分) 【事業概要】 訪問看護師の養成や処遇改善を行い、訪問看護の人材育成及び人材確保を図る。(訪問看護師養成研修参加支援事業、新人訪問看護師同行訪問支援事業、訪問看護師待機手当支援事業) 【主な成果】 訪問看護師数の増加

事例 18 訪問看護出向研修事業で進める人材育成・看看連携

島根県

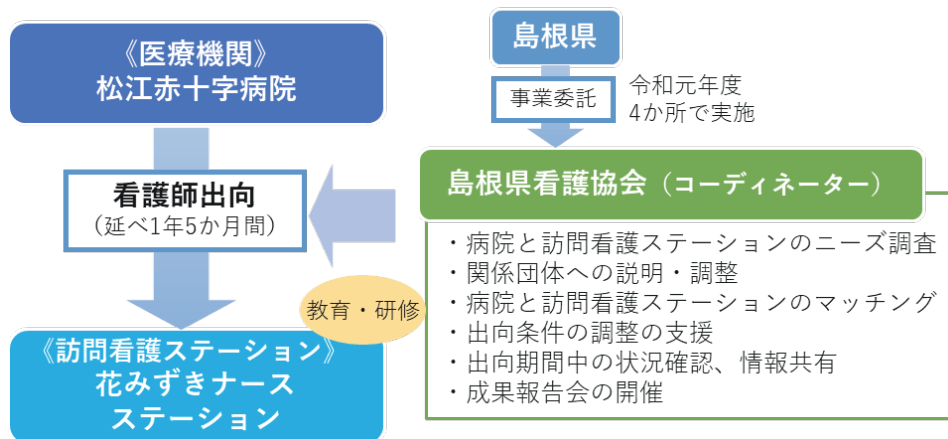
- 株式会社花みずきナースステーション(松江市)
- 公益社団法人島根県看護協会

1 事例の特徴

- 島根県は 2018 年度の病院から訪問看護ステーションへの看護師出向のモデル事業を経て、2019 年度より「訪問看護ステーション出向研修事業」を事業化
- 島根県が島根県看護協会に「訪問看護ステーション出向研修事業」を委託し、ニーズ調査や関係機関への説明、病院とステーションのマッチング等のコーディネートを行っている
- 病院からの依頼に基づき 1 年以上の長期出向を実施した事例では、在宅と病院の双方の視点がわかる看護師の人材育成や、看看連携の強化につながった

■事業関連図

島根県訪問看護ステーション出向研修事業のしくみ



2 取り組みの概要（背景、経緯、目的、実施体制、実施内容など）

1) 島根県訪問看護ステーション出向研修事業の概要

■事業の成り立ち

- ・ 島根県看護協会では、日本看護協会のモデル事業を経て 2015 年度から県の委託を受け助産師出向事業に取り組んできた。助産師出向事業でのコーディネーター等のノウハウを活かし、県の訪問看護ステーション出向研修事業について、2018 年度のモデル事業および 2019 年度からの事業の業務を受託している。

○事業の経緯

- ・ 2018 年度のモデル事業をふまえ、2019 年度は事前に病院および訪問看護ステーションへニーズ調査を実施し、ニーズが見合ったところのマッチングを実施した。
- ・ 2019 年度は県内 4 か所で出向事業を実施。うち 1 か所はモデル事業からの継続である松江赤

十字病院と花みずきナースステーションのペアで、病院からの申し出で期間延長し、本事業の補助期間終了後は病院が人件費等負担する形で長期出向を実施している。その他、3 か月間の出向を3 か所で行う。

- ・ 出向期間中は、毎月1回「振り返りの会」として、県看護協会の担当者が各訪問看護ステーションに出向き、出向者本人と訪問看護ステーションの管理者・指導者、病院の看護管理者や担当者、県の事業担当者による会議を実施。進捗状況や次月の目標等を確認する。

2)花みずきナースステーションによる取り組みの概要

■花みずきナースステーションの概要(2019年10月現在)

所在地	島根県松江市
開設年度	2009年
開設主体	株式会社
従事者数	看護職員 常勤7人 非常勤5人(常勤換算11.2人) PT・OT・ST 常勤2人(常勤換算2.0人) 事務職員 非常勤2人(常勤換算1.7人) その他職員 常勤1人(常勤換算1.0人)
利用者数(実人数)(2019年9月)	医療保険79人(うち小児0人)、介護保険85人
訪問回数(2019年9月)	医療保険457回(うち小児0回)、介護保険477回
機能強化型の届出	なし
同一法人・グループ内の事業所等	居宅介護支援併設

■取り組みの概要

- ・ 2018年度の出向モデル事業への協力事業所であり、2018年度から通算して1年5か月に上る病院看護師の長期出向を受け入れた。
- ・ その他、島根県の「訪問看護師確保対策事業」の助成を受け、これまで5年間で5名(うち1名は現在退職)の看護師をあらたに雇用・育成し事業所の大規模化に取り組んでいる。

■訪問看護ステーション出向研修事業の参加経緯

- ・ スタッフ一人ひとりの技術・意識が高く、急性期病院からの医療依存度、重症度の高い退院患者を多く受け入れている。日々の業務の中で、病院側とより緊密に意思疎通を行う必要性を感じていた。出向事業の話を受けて、病院との連携協力を深める良い機会であると考えた。
- ・ 訪問看護ステーションの側から病院に意見を言う際には、立場上どうしても遠慮がちになってしまう。病院看護師が訪問看護を体験し、両方の立場がわかる人として病院にフィードバックしてくれるれば伝わり方も大きく違うのではないかと期待した。
- ・ 出向期間は当初3か月の予定だったが、病院側からの申し出により期間を延長し、最終的に1年を超える長期出向となった。

■行政や関係団体との連携状況

- ・「ナースネット松江」という松江市内の病院看護師と訪問看護師の集まりを立ち上げ、訪問看護師と総合病院3か所は毎月会合、年2回は全病院と訪問看護ステーションが集まる会議をもっている。訪問看護からの情報提供書の共通フォーマット作成や、「まずは電話で情報共有を」といった働きかけをし、全体の底上げに取り組んでいる。病院と訪問看護の看護師が集まる機会であるため他職種からも参加希望や勉強会の申し出があり、行政職員も自由に参加できる場として機能している。

3 取り組みの成果・課題

■取り組みの成果

○病院看護師の在宅療養支援能力の強化

- ・患者を一人の生活者としてみる視点が養われ、重症度の高い利用者や、認知症、終末期の利用者に単独訪問し、アセスメントして看護展開する力が成長している。

○病院との連携強化・病院の入退院支援の強化

- ・出向者が病院との退院前カンファレンス出席等を通じ、病院からの情報で不足している視点や、逆に訪問看護にはそれほど有用ではない情報など、随時訪問看護の側から病院にフィードバックしたことで、病院との連携の在り方が具体的に変わってきた。

○訪問看護ステーションのマンパワー拡充

- ・出向者が訪問看護ステーションのスタッフの一員として活躍できるようになると、休暇取得、長期研修受講がしやすくなるなど、職場環境の改善につながる。

4 拠点化の促進要因

1)訪問看護ステーションの立場から

■長期出向で培われた在宅療養支援の視点

- ・訪問看護は暮らしの中の看護であり、3か月より6か月、6か月より1年間身を置くことで、病院では気づきにくい四季の移り変わりに伴う暮らしの変化、その中で発生する脱水や食中毒、インフルエンザ等のリスクからどう利用者を守っていくかという視点が生まれる。病院に戻ってからの入退院支援等に活かすことができる。

■受け入れる訪問看護ステーションの教育力

- ・状態をアセスメントし、今後の看護展開を考える力。医師やケアマネジャー等多職種とのやりとりを通して、的確に報告するだけでなく相手からもフィードバックをもらい、意見を出し合い一緒に考えていく力。これらを同行訪問等で行動で示すだけでなく、具体的に指導ができるスキルがスタッフに必要である。
- ・当ステーションは日頃から多数の実習生の受け入れ経験があり、スタッフは相手に合わせた教え方とともに、なぜこの援助が必要かを根拠をもって説明する訓練ができています。それを培うのは毎日のカンファレンス。カンファレンスでの情報の整理、アセスメント、チーム員への伝達、次の方法

論の展開という日々の繰り返しで鍛えられた結果である。

2) 看護協会の立場から

■ マッチングの工夫

- ・ 事前のニーズ調査において訪問看護ステーション側の人員規模や「教育力」を把握する設問（学生実習や研修の受け入れ実績等）を設け、しっかり育成のできるステーションを選定できるようにした。
- ・ ニーズ調査に基づき看護協会長と県の担当職員が県内の基幹病院や、訪問看護ステーション協議会の支部を個別に訪問し、事業の趣旨説明やさらに詳細なニーズ把握等を行った。個別に丁寧な説明をしたことで、病院や訪問看護ステーションの理解が深まり、モデル事業で実施した松江圏域以外の他圏域でも出向を実施することができた。

■ 県と看護協会の連携協働によるコーディネート

- ・ 看護協会では病院の看護部長経験者と訪問看護ステーションの所長経験者の2人がコーディネーターを担っており、病院と訪問看護それぞれのニーズや課題を理解した調整ができた。県の事業担当者も行政コーディネーターとして出向条件・経費補助に係る調整、事業説明や振り返りの会議に参加するなど、それぞれの立場に立った相談支援体制をとることで、バランスよく事業がすすめられた。

■ 関係機関や利用者の理解

- ・ 長期出向を実施した松江赤十字病院では、看護部長が日頃から病院看護師が地域を知ることの重要性について幹部と話をすることが多く、院長はじめ経営陣の理解が得られやすかった。
- ・ また、県の地域医療支援協議会等の会議で看護協会長が出向事業を話題にしたり、病院の患者や訪問看護の利用者を通じて出向事業の評判が伝わるなど、さまざまな機会を通じて取り組みへの関心・理解が広がってきた。
- ・ 事業に関する成果報告会を年1回開催し、病院・訪問看護ステーション・看護師等養成校・行政機関等の関係者に周知することで、全県的な普及展開につなげる機会としている。

3) 県行政の立場から

■ 関係団体との連携・協力

- ・ 日頃から医師会、看護協会、訪問看護ステーション協会等と話し合いの機会をもち、共有した課題をあらたな施策や事業に反映し、連携協力して取り組んでいる。
- ・ また、出向事業のように関係団体に委託した事業についても、県の担当職員ができるだけ現場に出向き、現場の声とともに実施状況や課題を把握して政策に活かすようにしている。

事例 18

行政の取り組み

島根県の訪問看護関連施策

1 訪問看護の現状と課題

■ 県内の訪問看護ステーション数（2019年10月現在）

(1) 訪問看護ステーション数（※休止中含む）	89 か所
(2) サテライト事業所数	6 か所
(3) 医療機関のみなし指定訪問看護事業所数	491 か所

■ 島根県の訪問看護の課題

① 離島や中山間地域などの条件不利地域など、訪問看護事業所の地域偏在がある。

② 訪問看護のサービスの質の担保

- ・ 人件費補助等の既存事業に加え、近年は病院からの出向研修や、新卒者を含めた体系的な訪問看護師確保・育成体制の整備など、現場のニーズや課題に照らし新たな視点を加えた事業を展開している。

■ 行政としての支援の方向性

- ・ 離島や中山間地域などの条件不利地域も含め、地域偏在なく訪問看護サービス提供体制が確保されるよう、人件費・設備整備補助など様々な形でステーション立ち上げを支援してきた。
- ・ 訪問看護推進に係る事業企画や今後の施策の方向性の検討などを行う会議体として、2009年に関係団体をメンバーとする「島根県訪問看護支援検討会」を設置。①人材確保・定着、②質の向上・連携体制強化、③運営支援、④普及啓発を主な柱として、中長期的な視点での訪問看護の総合的な支援体制について検討している。

2 訪問看護関連の施策・事業（主な財源、事業内容、主な成果）

開始年度	名称	主な財源、事業概要、主な成果
2013～	訪問看護師確保対策事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(介護分)</p> <p>【事業概要】 新たに潜在看護師等を雇用した訪問看護ステーション等に対し、当該雇用看護師の研修又は訓練に必要な期間中の人件費を補助。</p> <p>【主な成果】 再就職を希望している潜在的看護師の掘り起し及びその看護師の雇用に繋げることができている。</p> <p>本事業による訪問看護師確保数 2016年度:12名、2017年度:13名、2018年度:19名</p>
2018～	新卒等訪問看護師育成事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(介護分)</p> <p>【事業概要】 訪問看護ステーションに就職した新卒等看護師が訪問看護を自立して行うことができるよう、教育プログラムを作成するとともに、病院等の関係機関と連携し、看護師の成長に合わせた学習支援を行う。</p> <p>【主な成果】 2018年度2名、2019年度1名の新卒訪問看護師を育成中。</p>
2018～	訪問看護ステーション出向研修事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(介護分)</p> <p>【事業概要】 病院の看護師が一定期間、地域の訪問看護ステーションに出向し、訪問看護の一連の業務を実践することにより、退院支援・在宅療養</p>

		<p>支援のスキルアップを図るとともに、訪問看護が担える看護師の養成を進める。(※県看護協会へ委託)</p> <p>【主な成果】2018年度(モデル事業)研修修了者数:2名</p>
2015～	訪問看護相互研修事業	<p>【主な財源】地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】訪問看護に対する理解促進と相互交流を図ることを目的に、訪問看護ステーションや病院の看護師が、他機関による訪問看護の現場を経験することで、個々の知識や経験に応じた実践的な指導及び助言が得られる機会を提供する。</p> <p>【主な成果】訪問看護師のスキルアップとともに、病院と訪問看護ステーションの連携強化や病院看護師の在宅医療への理解促進が図られている。</p> <p>*実施状況(研修参加者数)</p> <p>2016年度:20名、2017年度:26名、2018年度:24名</p>
2016～	訪問看護研修推進事業	<p>【主な財源】地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】訪問看護師のスキルアップや訪問看護の質向上のための総合的な研修(精神科訪問看護研修、小児在宅医療研修、フィジカルアセスメント研修、訪問看護管理者研修等)を実施。(※県看護協会へ委託)</p> <p>【主な成果】2018年度:開催回数6回、参加人数276名</p>
1992～	訪問看護ステーション看護師研修事業	<p>【主な財源】地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】(ナースセンター事業のメニューの1つ)</p> <p>在宅での療養生活に必要な基本的知識と技術を習得することにより、質の高い看護サービスを提供できる訪問看護師の育成を行うことを目的として、訪問看護に従事している者等を対象とした研修(訪問看護師養成研修会(eラーニング、集合研修、実習))を実施。(※県看護協会へ委託)</p> <p>【主な成果】研修受講により、訪問看護に係る基本的知識・技術を習得でき、看護サービスの質の向上につながっている。</p>
2014～	看護職員キャリアアップ支援事業	<p>【主な財源】地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】病院及び訪問看護ステーションに勤務する中堅看護職員が資質向上に資する研修(認定看護師養成研修、特定行為に係る看護師の研修等)を受講する場合にかかる費用を補助。</p> <p>【主な成果】2018年度:14施設(25名分)に補助</p>
2018～ 2019	小児訪問看護提供促進事業	<p>【主な財源】一般財源</p> <p>【事業概要】各地域での小児訪問看護提供促進のキーパーソンを育成するために、訪問看護ステーション協会の各地区支部から専門研修に派遣し、各地域での小児訪問看護の推進を図る。</p> <p>【主な成果】2018年度:4支部より参加。受講内容については各支部内にてフィードバック。</p>
2014～	訪問看護の普及啓発事業	<p>【主な財源】地域医療介護総合確保基金(介護分)</p> <p>【事業概要】県民や看護学生、看護師等の医療従事者(訪問看護への転職希望者等)、介護従事者等に訪問看護の役割や重要性、その魅力をPRし、在宅療養を支える訪問看護の理解促進と人材確保を図ることを目的に、研修会、体験・相談会等を開催する。</p> <p>(※県訪問看護ステーション協会へ委託)</p> <p>【主な成果】「訪問看護フェスタ」を年1回開催</p> <p>(2017年度:119名、2018年度:96名参加)</p>
2009～	訪問看護支援検討会	<p>【主な財源】地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】訪問看護に関する現状・課題の分析、訪問看護推進に係る事業の企画・調整、今後の施策の方向性の検討等を行うことを目的に、県医師会、県看護協会、県訪問看護ステーション協会等関係団体を構成員として「島根県訪問看護支援検討会」を設置・開催する。</p> <p>【主な成果】2018年度:開催回数1回+ワーキンググループ2回</p>
2014～	訪問診療等設備整備事業	<p>【主な財源】地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】訪問診療・訪問看護の実施に必要な車両や医療機器・器具の整備費用等を補助することにより、在宅医療にかかる提供体制の強化・質の向上につなげる。</p> <p>【主な成果】2018年度:10ステーションに対して訪問看護に用いる医療機器・車両等の購入費用を補助。</p>

2015～	訪問看護ステーション支援事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 市町村が条件不利地域における訪問看護に取り組む訪問看護ステーションに対して行う支援のために必要な経費の一部を補助することで、訪問区域の拡大を促進し、訪問型医療・介護サービスの総合的な確保を図る。</p> <p>【主な成果】 2018 年度:8 市町、32 ステーションが条件不利地域への訪問看護に取り組み、市町を通じて支援を行った。</p>
2015～	訪問看護ステーションサテライト整備事業	<p>【主な財源】 地域医療介護総合確保基金(医療分)</p> <p>【事業概要】 条件不利地域における訪問看護ステーションサテライトの整備に係る新築又は増改築・改修等に係る工事費、工事請負費及び運営に必要な備品等整備費の補助</p> <p>【主な成果】 申請実績なし</p>

■事業所や関係団体との連携状況

- ・ 訪問看護を含む在宅医療の体制整備については早い段階から関係団体と共通認識を持ち、1995年に創設された島根県訪問看護ステーション協会と協力して、介護保険創設前から県の一般財源で「島根型訪問看護ステーション支援事業」による人材確保支援を実施してきた。
- ・ 2009年に県医師会、看護協会、訪問看護ステーション協会等関係団体を構成員とする「島根県訪問看護支援検討会」を設置し、訪問看護推進に係る事業企画や今後の施策の方向性の検討などを行っている。
- ・ 従来から訪問看護関連の事業は県看護協会や県訪問看護ステーション協会からの意見・要望をふまえ、両者と連携協力のもと実施してきた経緯があり、その実績の上に近年は「訪問看護ステーション出向研修事業」「新卒等訪問看護師育成事業」などの新しいスキームの事業にも取り組んでいる。

第3部 訪問看護ステーションの拠点化 取り組みのポイント

本事例集では、訪問看護ステーションの拠点化の取り組みを大きく2つの要素に注目して紹介しました。

- 1) 多世代・多機能に対応したサービス提供拠点
- 2) 地域の訪問看護サービス等を支援する連携拠点

ここでは、15 都府県・18 事例の多くで共通して語られた「拠点化のプロセスにおける課題」と「取り組みのポイント」を整理して紹介します。

拠点化を進めるプロセスにおいて、目標の実現に向けて解決してきた課題、あるいは現在進行形で解決策を模索している課題とは何か。また、これまでの取り組みを振り返って、目標の実現に近づくことができた要因(ポイント)はどのようなことだったのかを、これからあらたな取り組みを始めようとする訪問看護事業者や自治体、関係団体等でぜひ参考にしていただければと思います。

1 拠点化のプロセスにおける課題と対応策

1) 多世代・多機能に対応したサービス提供拠点

■地域住民や関係職種との理解と協力を得ること

- ・新しい事業や制度化されていない取り組みを始める際には、目的、意義について地域住民や関係職種に対し丁寧な説明が必要である。
- ・地域によっては、訪問看護サービス自体の機能、使い方についてまだまだ周知が必要である。
- ・取り組みへの理解・協力を得るためには、「困ったらまず病院」「認知症で独居は無理」「新卒から訪問看護は無理」等の住民や関係職種の認識を変える、中長期的な働きかけも必要である。
- ・口頭や文書で説明するとともに、前例のない取り組みについては成功事例を1つ1つ積み重ねて実績を示し、納得を得る。(そうした取り組みにより、上記の認識を変える働きかけが可能である)

■地域住民のニーズを適時的確に把握すること

- ・訪問看護サービスの利用者・家族や既存の事業で関わった地域住民と対話を重ね、ニーズを引き出し、地域に不足しているサービスや事業は何か、自事業所の強みを活かしてどのような取り組みが可能かを検討すること。

■行政に取り組みの成果を随時アピールし、公的事業に位置づけること

- ・行政と連携協力し費用補助などの支援を受けたい部分と、行政の過剰な干渉なく事業所の裁量を活かして活動したい部分を明確化した上で、取り組みの成果を具体的にデータで示し、必要な支援について行政と交渉すること。

■地域貢献と事業所の安定経営を両立すること

- ・僻地への訪問看護や職員の安全確保のための複数名訪問など、不採算な領域に取り組む事業所に対し、都道府県や市町村からの支援の拡充が必要である。
- ・行政の支援が届かない人、制度の狭間に落ちる人への支援の仕組みづくりを行政と連携して進

めていく必要がある。

2) 地域の訪問看護サービス等を支援する連携拠点

■小規模事業所や新規開設事業所が支援を受けやすい方法・ツールを工夫すること

- ・研修等への参加者が固定化する傾向にあり、新規開設事業所や小規模事業所等、最も支援を届けたい層へのアプローチが難しい。事業所から拠点に寄せられる相談内容から研修ニーズを把握する、小規模事業所も参加しやすい曜日や時間帯の研修開催、短時間で視聴できる e-ラーニングのプログラム開発など、行政と連携しきめ細かい対応が必要である。
- ・「スタッフを研修に参加させたら引き抜かれるのではないか」「相談したら自事業所の体制不備を責められるのではないか」等の不安なく気軽に事業に参加してもらえるよう、訪問看護ステーションにも自治体事業による「支援ステーション」等の何らかの公的な位置づけがあり、公正・中立な立場が担保されるとよい。自治体事業の看板があることにより、訪問看護ステーションの設置主体に関わらず、地域の他事業所への周知や協力依頼がしやすくなる。

■関係団体・関係職種の理解と協力を得ること

- ・事業において連携が必要な関係団体・関係職種には、事業の目的や内容について個別に丁寧に説明し、理解と協力を得ること。

■各事業所の特性や強みを活かした連携・協力体制について地域で協議すること

- ・研修や会議、広報物等を通じて、支援対象となる訪問看護ステーション間や多職種間の横のつながりの形成を促進する。地域の課題や目指す方向性を共有することにより、各事業者や多職種の主体的な関わりを促し、それぞれの特性や強みを活かしてどのように連携・協力していくかを地域で協議すること。

■訪問看護ステーションの本来業務と両立すること

- ・管理者が拠点事業のため不在にしても支障のない事業所運営が可能な体制づくり、人材育成を併せて進める必要がある。

2 各事例に共通する取り組みのポイント

1) 自地域の地域特性・地域ニーズ・社会資源を把握すること

訪問看護の利用者・家族の声や関係機関・職種からの情報等にもとづき、自地域に不足している機能を把握する。

2) 看護(自事業所)が提供しうる価値は何かを明確にすること

自事業所の人材、技術、組織力、ノウハウ、ネットワークなどの強みを把握し、それらを活用して地域にどのような形で貢献できるかを考える。特に、自事業所の人員体制や経営基盤を十分考慮したうえで、中長期的な見通しを持つことが重要である。

3) 事業の理念や価値観をスタッフと共有し浸透させること

自法人であらたな事業や取り組みを開始する場合も、行政から委託事業を受ける場合も、その事業の理念や価値観、目的、自事業所が取り組む意義をスタッフに説明し、理解と協力を得る。

スタッフの理解・協力が得られることで事業が円滑に進められるほか、訪問看護業務以外の事業企画や運営に関わることでスタッフ自身のスキルアップにもつながる。

また、理念や価値観を共有するスタッフがそれぞれの役割に応じてスキルアップを図り、健康に働き続けられるよう、事業に係る人員確保、スタッフの教育・研修体制、業務効率化による負担軽減を併せて進めていく。

4) 質の高い訪問看護サービスの実践により地域住民や行政から信頼を得ていること

新規事業や制度化されていない取り組みなど、実績のない事業をスムーズに進める上では、それまで築いてきた訪問看護サービスによる認知度・信頼度の高さが有効にはたらく。

また、行政からの委託事業では「支援センター」「教育ステーション」等の指定を受けることにより、利害関係のない公正・中立な立場で訪問看護のフットワークの良さを活かした活動が可能である。

5) 関係機関等へ粘り強く説明や交渉を行い、理解者・協力者を増やすこと

新規事業や制度化されていない取り組みの認可や協力、資金援助を得るためには、具体的な根拠にもとづき関係機関等に粘り強く説明・交渉を行う。客観的な課題やニーズ、自事業所が取り組む意義、事業スキーム、期待される効果等について相手の立場に立ってわかりやすく説明し、理解者・協力者を増やす。

また、単独の事業所で説明・交渉を行うだけでなく、都道府県の訪問看護ステーション協議会や看護協会とも必要な施策について認識を共有し、協働して働きかけを行うことも必要である。

6) 助成金の申請や独自収入の確保により事業継続資金を得ること

行政や公的団体、企業等が設ける助成金・補助金の情報を集め、趣旨や目的が合致するものについては申請を検討する。特に保険外・制度外のサービスや事業を安定的に継続するためには、イベントやバザーの開催、貸しスペースによる使用料収入、クラウドファンディングなど、独自収入を確保する方策も必要である。

本事例集の作成にあたり、下記の特別委員会を日本看護協会に設置し、目的や内容を検討しました。

令和元年度厚生労働省委託事業 訪問看護ステーションの拠点化に関する調査事業
「訪問看護ステーション等の拠点化に関する検討委員会」

(五十音順・敬称略)

■委員

秋山 泉	静岡県健康福祉部医療健康局地域医療課／課長
勝又 玲子	武蔵野市健康福祉部高齢者支援課／相談支援担当課長
川越 雅弘	埼玉県立大学大学院保健医療福祉学研究科／教授
菊地 よしこ	日本訪問看護財団／事業部課長
島田 珠美	川崎大師訪問看護ステーション／統括所長
坪内 紀子	おんびつと株式会社／代表取締役
廣原 恵子	滋賀県看護協会／会長
福田 裕子	まちのナースステーション八千代／統括所長
◎山本 則子	東京大学大学院医学系研究科健康科学・看護学専攻／教授

◎は本検討委員会委員長

■事務局 公益社団法人日本看護協会

担当役員	岡島さおり 常任理事
事務局	後藤裕子 医療政策部長
	久保祐子 医療政策部在宅看護課長
	堀川尚子 医療政策部在宅看護課
	中山絵美 医療政策部在宅看護課