

1 訪問看護事業者との懇談

(1) 介護保険事業者連絡会訪問看護部会との懇談(H29.5.17)
7事業所参加

(2) スターネットの会(任意の会)との懇談(H29.7.20)
12事業所参加

2 訪問看護事業者が感じている課題や対策への意見

(1) 人材確保について(人材確保・人材育成)

○現状

- ・訪問看護より病院勤務を選ばれてしまうのか、募集をしてもなかなか応募がない
- ・管理者もケアに入り、管理業務が時間内に行えない
- ・人材がいないと利用者も増やせない
- ・経験のある看護師が即戦力となるが、応募があまりない。育成に時間を要するが、新卒も含めた経験の浅い看護師を雇用することも、後継者を育成する意味でも重要
- ・新人看護師の育成に時間がかかるし、育成中の報酬も1人分だけ
- ・臨床経験のない看護師には病院での研修等が必要
- ・訪問看護ステーション協会で新卒看護師対象の育成プログラムがあるが、協会に加入している事業者しか案内されていない(参加は可能)

○課題及び対策への意見

- ・市報等への人材募集記事を掲載できないか
- ・訪問看護事業所が廃業しても、その看護師が再び市内事業所へ再就職してもらえるような工夫はできないか
- ・訪問看護の仕事内容ややりがい等についての啓発が必要
- ・新採看護師育成のために、市内病院での臨床研修を受け入れてもらえないか
- ・人材育成期間中の人件費の一部補助をしてほしい

(2) 利用者の確保

○現状

- ・新しいケアマネが増え、ケアプランに訪問看護を入れた経験のないケアマネもいる
- ・利用者側の曜日や時間の希望へのミスマッチで利用につながらないこともある

○課題及び対策への意見

- ・ケアマネに訪問看護の内容やその必要性を理解してもらうために、新しいケアマネを対象とした訪問看護の実地研修をしてはどうか
- ・訪問看護とケアマネとの交流会を訪問看護ステーション協会でも企画している
- ・市民にも訪問看護の具体的な内容等について理解をしてもらいたい
- ・訪問看護の空き情報を掲載するサイトがあれば、曜日や時間帯のミスマッチが減るのではないかと

(3)連携

○課題及び対策への意見

- ・訪問看護事業所間の連携やネットワークが必要ではないか(利用者の取り合いではなく協働していくための工夫と理解が必要)
- ・運営上の問題(人材確保や利用者確保など)について、事業者同士で情報交換する機会があればいいのではないか
- ・病棟看護師にもっと在宅療養や訪問看護について理解してもらえると、退院支援時にも継続性のある看護が提供できる

3 対策の方向性

訪問看護事業者との懇談から出た課題について、市と事業所連絡会とで相談をしながら、以下の点について検討していきたい

(1)人材確保について(人材確保・人材育成)

- ・人材確保につながる策の検討
- ・訪問看護の仕事内容ややりがい等についての啓発
- ・新人看護師育成への支援の検討

(2)利用者の確保

- ・市民の訪問看護の理解促進のための啓発の実施
- ・訪問看護の空き情報を掲載するポータルサイトの開設(H29.11～)

(3)連携

- ・訪問看護事業所間の顔の見える関係づくり
- ・病棟看護師と訪問看護事業所との交流会の検討
- ・病院の医師や看護師等を対象とした研修会の実施