

訪問看護の実態調査結果及び 懇談会での議論等から見える訪問看護等の課題

1 訪問看護の実態調査結果（平成 28 年度実施）・・・参考資料 3

（1）事業所の開設年数・規模・職員配置等

- ・ 開設 5 年未満の事業所が半数を占める
- ・ 看護職員 5 人未満の小規模事業所が約 75%を占める（大阪府より高い）
- ・ 小規模事業所の約半数が 5 年未満に開設された事業所
- ・ 1 事業所あたりの平均看護職員数は 4.5 人（大阪府より少ない）
- ・ 経験年数の少ない看護職員の人数が大阪府より多い
- ・ 事業所連絡会の加入率は約半数で、5 年未満に開設された事業所の多くが未加入

（2）事業所の加算の状況

- ・ 特別管理加算・緊急訪問看護加算・ターミナルケア加算・24 時間体制加算の届出割合が大阪府より低い
- ・ 特に、3～5 人未満の小規模事業所で届出割合が低い
- ・ 加算の請求件数が多いのは規模の大きな事業所の傾向がある

（3）利用者の状況、受入状況

- ・ 2 年前と比較して訪問看護の利用者は増えているが、事業所が増えていることから 1 事業所あたり件数は減っている（平成 26 年 6 月 71.2 件、平成 28 年 5 月 69.7 件）
- ・ 事業所規模が大きくなるほど 1 事業所あたり件数が増えるが、看護職員数 1 人あたり件数は小規模事業所の方が多くなる傾向あり

（4）医療的管理ケアの実施状況

- ・ 7 割以上の事業所が様々な医療的管理ケアの対応が可能と回答

（5）看取りの件数

- ・ 事業所規模が大きくなるほど、看取り件数が多くなる傾向あり
- ・ 2 年前と比較して、事業所数が増えていることから 1 事業所あたり件数は減っている（平成 26 年 6 月 7.0 件、平成 28 年 5 月 5.6 件）

（6）事業所運営の方向性等

- ・ 約 6 割の事業所が事業拡大を考えており、その理由として、「地域のニーズに応えるため」「安定したサービス提供のため」と回答

2 訪問看護事業者との懇談での意見

(1)人材確保について(人材確保・人材育成)

- ・経験のある看護師が即戦力となるが、募集しても応募がない。
- ・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
- ・新人看護師の育成には時間を要し、育成中の報酬は1人分だけ。だが、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
- ・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】

- ・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)必要な方に必要な訪問看護の提供(利用者の確保)

- ・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

【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

(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 地域医療推進懇談会での意見

- ・退院支援や連携の充実のためにも、病院の医師や看護師等の在宅医療や訪問看護についての理解を促進する必要がある。
- ・病院の認定看護師が訪問看護事業所や施設等に対して褥創のケア等についての指導支援を目的に、積極的に地域に出向いており、今後も充実していきたい。
- ・病棟看護師を訪問看護事業所に一定期間出向させてもいいというお考えの病院もある。そういった仕組みづくりについて行政としても模索していきたい。
- ・病院の看護部の取組として、退院支援等の充実のための訪問看護ステーションへの実習や在宅医との同行訪問、近隣の訪問看護師やケアマネ等との学習会や交流会等を実施している。