



訪問看護総合支援センター 設置・運営の手引き

公益社団法人日本看護協会



目次

はじめに	1
本手引きの目的	2
1. 訪問看護総合支援センター設置推進の背景	3
2. 訪問看護総合支援センターとは	7
3. 訪問看護総合支援センター設置のプロセス	12
4. 訪問看護総合支援センターの設置による効果	15
5. 訪問看護総合支援センター事業の継続的な運営に向けて	20
6. 先進事例の紹介	24
① 岡山県訪問看護総合支援センター	25
② 山形県訪問看護総合支援センター	31
③ 富山県訪問看護総合支援センター	35
④ 新潟県訪問看護総合支援センター	40
⑤ 滋賀県訪問看護支援センター	45

はじめに

地域完結型医療への移行が進む中、在宅療養を支援し、看取りまでを担うサービスとして、訪問看護は更なる需要が見込まれています。国は2025年に必要な訪問看護従事者数として、最大約12万人という推計値を示しました（2019年1月17日開催第5回看護職員需給分科会）。一方、訪問看護に従事する看護師数は、2016年時点で4.7万人（2022年現在76,823人）にとどまることから、日本看護協会では訪問看護師の更なる確保を喫緊かつ最大の課題ととらえ、2019年に「訪問看護師倍増策」を公表しました。この「訪問看護師倍増策」において、2025年までに約12万人を確保するためには「訪問看護従事者の増加に向けた方策」と「人材確保のための基盤整備に向けた方策」を、一体的に推進する必要があると提言しました。そして、それらの方策を推進していく拠点として、都道府県ごとに「訪問看護総合支援センター」の設置を提案してきました。

訪問看護を取り巻く課題は多様、かつ、複合的に関連しており、それらを一体的に捉えて検討することで、より効果的で効率的な解決が可能になるだけでなく、相乗効果も期待できます。日本看護協会は、訪問看護総合支援センターがそうした役割を担い、地域の安定的な訪問看護提供体制の整備が図られるよう、全都道府県への設置をめざしています。訪問看護総合支援センター又は同様の組織を有する都道府県は増加傾向にあり、地域のニーズや課題を捉えた取組みが進められています。

この度、訪問看護総合支援センターのさらなる設置推進と取組みの充実を目的として、本手引きを作成いたしました。本手引きが、訪問看護の提供体制整備を図ろうとする関係機関・団体、自治体の皆様にとって、訪問看護総合支援センターの役割・機能への理解を深め、地域の課題に即した活動を進めるための一助となりましたら幸いです。

2024年3月

公益社団法人 日本看護協会

本手引きの目的

本手引きは、訪問看護総合支援センター（以下、「センター」）の新規開設をめざす都道府県看護協会、都道府県訪問看護連絡協議会並びに都道府県行政の皆様、既設のセンターのさらなる充実を検討されている関係者の皆様に、センターの開設のプロセスや運営のポイントについて、事例にもとづいた情報提供を行うことを目的としています。

第1章～第5章では、センター開設のプロセスやセンターが実施している事業、その効果等について事例を交えながらまとめています。第6章では、先駆的事例である5地域のセンターへのヒアリング結果にもとづき、センターの活動内容を具体的にご紹介しています。

訪問看護を取り巻く状況、直面している課題は地域によって様々ですが、本手引きでご紹介する事例やデータを参考として、地域の状況に応じたセンターの開設・運営をご検討ください。

- 本手引きをご活用いただくにあたり、目次とあわせて以下もご参照ください。
- 「訪問看護総合支援センター」とは何か、どのようなものか知りたい
→ **2. 訪問看護総合支援センターとは (p.7)**
- センター設置に向けた流れや、押さえるべきポイントを知りたい
→ **3. 訪問看護総合支援センター設置のプロセス (p.12)**
- センターの設置により地域にどのような変化や効果があるか知りたい
→ **4. 訪問看護総合支援センターの設置による効果 (p.15)**
6. 先進事例の紹介 (p.24)
- 実際にセンターでどのような事業を行っているか知りたい
→ **6. 先進事例の紹介 (p.24)**
4. 訪問看護総合支援センターの設置による効果 (p.15)
- センターを運営していく上でのポイントを知りたい
→ **5. 訪問看護総合支援センター事業の継続的な運営に向けて (p.20)**

1. 訪問看護総合支援センター設置推進の背景

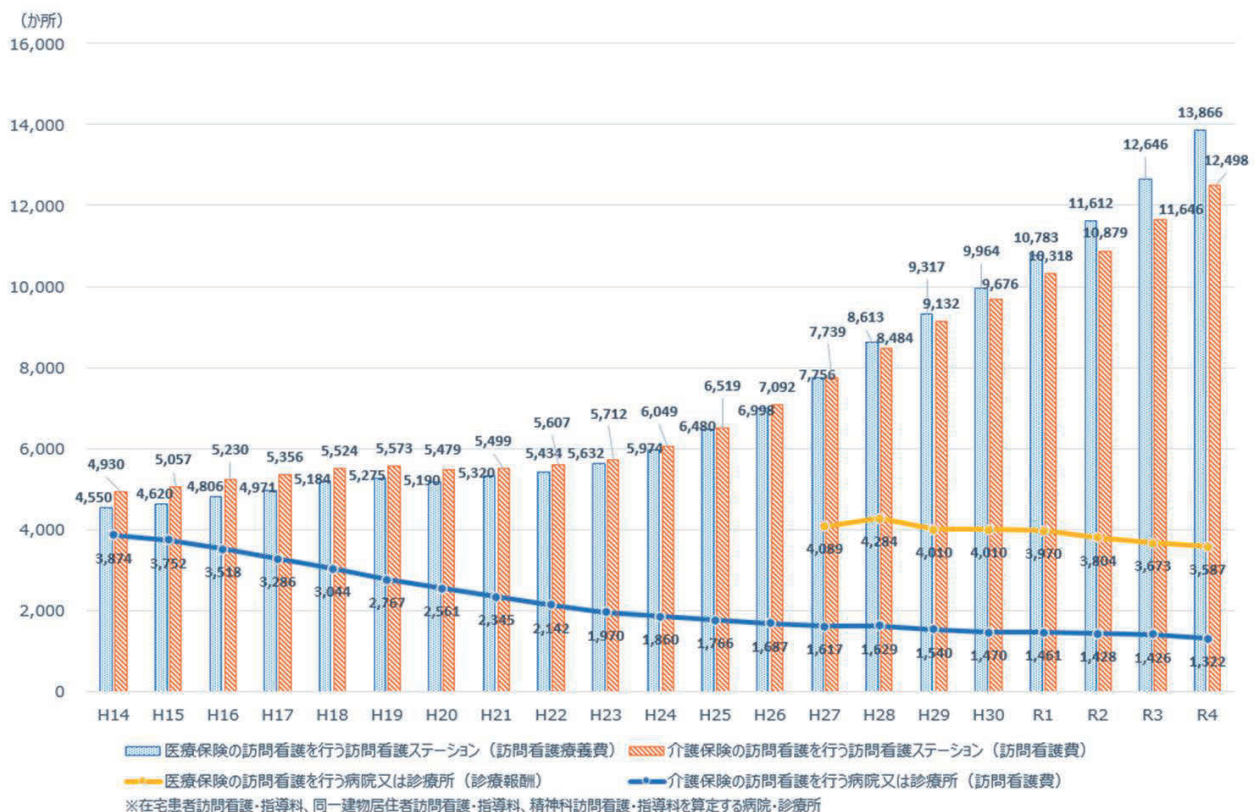
1) 2040 年を見据えた訪問看護提供体制の強化

我が国では、全ての団塊の世代が 75 歳以上となる 2025 年に向けて、重度の要介護状態となっても可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が一体的に提供される「地域包括ケアシステム」の構築を目指してきました。

訪問看護は、高齢者や医療ニーズを有する在宅療養者のいのちと健康をまもる拠点として、地域に欠かせないサービスとなっています。2022 年時点で全国の訪問看護事業所数は約 14,000 か所（図 1）、訪問看護職員数（実人数）は約 7.6 万人（図 2）といずれも増加傾向にあり、小児から高齢者、重度化予防から看取りまで、多世代の複雑・多様なニーズに応じて活動しています。

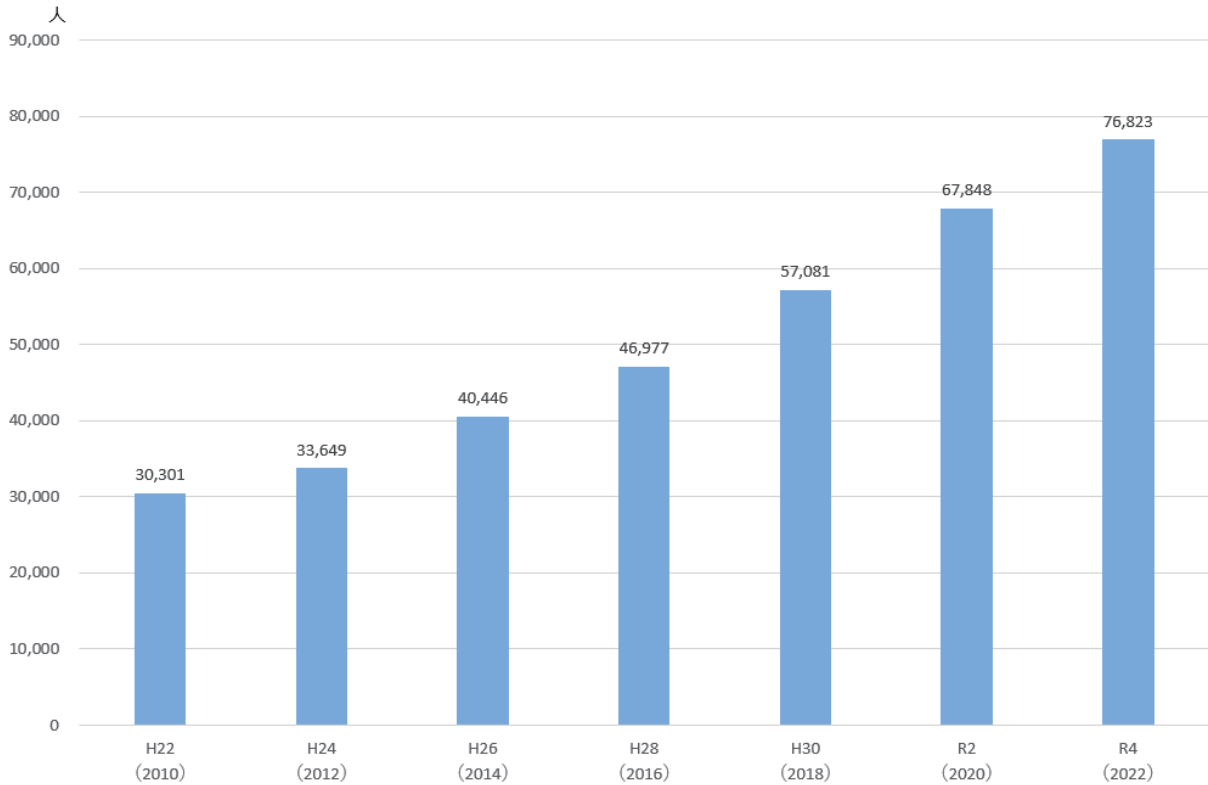
今後、2040 年に向け、医療と介護のニーズを併せ持つ 85 歳以上の高齢者の急増、小児等を含む在宅療養者の増加が見込まれています（表 1）。医療機関や介護保険サービスにおいても看護の需要の高まりが見込まれる中、訪問看護に従事する看護職員の人材確保には、国や地方自治体、関係団体の連携・協力による多面的な取り組みが不可欠です。

その他にも、看護職員の適切な処遇の改善や訪問看護事業所の開設支援、大規模化や業務効率化など、様々な課題があります。事業所の自助努力や事業所間の連携だけでは対応が難しい課題も多く、訪問看護の指定監督権限をもつ都道府県等の自治体や関係団体が連携し、支援体制の構築を進めることが求められます。



医療費の動向調査の概算医療費データベース（各年5月審査分）、介護給付費等実態統計（各年4月審査分）より作成
出典 令和6年度の同時報酬改定に向けた意見交換会（第3回）資料に基づき、本会で作成

図 1 全国の訪問看護の実施事業所・医療機関の年次推移



訪問看護就業看護職員数：衛生行政報告例より作成

図 2 訪問看護事業所の就業看護職員数の推移（実人員）

表 1 第 8 期介護保険事業計画におけるサービス量等の見込み
 （厚生労働省報道発表資料「第 8 期計画期間における介護保険の第 1 号保険料について」（2021 年 5 月 14 日））

	令和2(2020)年度 実績値 ※1	令和5(2023)年度 推計値 ※2	令和7(2025)年度 推計値 ※2	令和22(2040)年度 推計値 ※2
○ 介護サービス量				
在宅介護	359 万人	391 万人 (9%増)	405 万人 (13%増)	474 万人 (32%増)
うちホームヘルプ	114 万人	123 万人 (8%増)	128 万人 (12%増)	152 万人 (33%増)
うちデイサービス	219 万人	244 万人 (11%増)	253 万人 (15%増)	297 万人 (36%増)
うちショートステイ	35 万人	40 万人 (14%増)	40 万人 (17%増)	48 万人 (38%増)
うち訪問看護	61 万人	68 万人 (10%増)	71 万人 (15%増)	84 万人 (37%増)
うち小規模多機能	11 万人	13 万人 (19%増)	14 万人 (23%増)	16 万人 (43%増)
うち定期巡回・随時 対応型サービス	3.0 万人	4.1 万人 (37%増)	4.4 万人 (45%増)	5.4 万人 (78%増)
うち看護小規模多機能型居宅介護	1.5 万人	2.6 万人 (75%増)	2.8 万人 (89%増)	3.4 万人 (130%増)
居住系サービス	47 万人	54 万人 (14%増)	56 万人 (19%増)	65 万人 (39%増)
特定施設入居者生活介護	26 万人	30 万人 (17%増)	32 万人 (22%増)	37 万人 (43%増)
認知症高齢者グループホーム	21 万人	23 万人 (11%増)	24 万人 (15%増)	28 万人 (33%増)
介護施設	103 万人	110 万人 (8%増)	116 万人 (13%増)	133 万人 (30%増)
特養	62 万人	67 万人 (8%増)	71 万人 (14%増)	82 万人 (31%増)
老健	35 万人	37 万人 (5%増)	39 万人 (10%増)	44 万人 (26%増)
介護医療院	3.4 万人	5.2 万人 (53%増)	6.5 万人 (91%増)	7.4 万人 (118%増)
介護療養型医療施設	1.7 万人	1.0 万人 (40%減)	- 万人	- 万人

※1) 2020年度の数値は介護保険事業状況報告(令和2年12月月報)による数値で、令和2年10月サービス分の受給者数(1月当たりの利用者数)。
 在宅介護の総数は、同報告の居宅介護支援・介護予防支援、小規模多機能型居宅介護及び複合型サービスの受給者数の合計値。
 在宅介護の内訳について、ホームヘルプは訪問介護、訪問リハ(予防給付を含む。)、夜間対応型訪問介護の合計値。
 デイサービスは通所介護、通所リハ(予防給付を含む。)、認知症対応型通所介護(予防給付を含む。)、地域密着型通所介護の合計値。
 ショートステイは短期入所生活介護(予防給付を含む。)、短期入所療養介護(予防給付を含む。))の合計値。
 居住系サービスの特定施設及び介護施設の特養は、それぞれ地域密着型サービスを含む。
 ※2) 令和5(2023)年度、令和7(2025)年度、令和22(2040)年度の数値は、地域包括ケア「見える化」システムにおける推計値等を集計したものと、在宅介護の総数については、※1と同様の方法による推計値。

2) 都道府県が推進する訪問看護の人材確保・体制整備

2024年度からスタートする第8次医療計画に先立ち、2023年3月31日に厚生労働省から発出された「医療計画作成指針」及び「疾病・事業及び在宅医療に係る医療体制構築に係る指針」（以下、「疾病・事業及び在宅医療指針」）には、訪問看護の人材確保や体制整備について明記されています。

「医療計画作成指針」では、「地域における訪問看護の需要の増大に対応するため、地域の実情を踏まえて、地域医療介護総合確保基金の活用や都道府県ナースセンターにおける取組の充実など、訪問看護に従事する看護職員を確保するための方策を記載すること」（医療計画作成指針 p17：第3-7（2）ウ）が求められています。

「疾病・事業及び在宅医療指針」では、在宅医療を整備する施策の具体例として、「退院に向けた医療機関との共同指導、医療ニーズの高い利用者への対応、24時間体制、ターミナルケア等の機能や役割に着目した訪問看護に係る体制整備、訪問看護事業所間の連携、訪問看護事業者規模の拡大等による機能強化、情報通信機器の活用等による業務効率化」等（疾病・事業及び在宅医療指針 p179：第3-6）が示されました。

また、2023年10月26日には「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」（以下、「看護師等確保基本指針」）が約30年ぶりに改定されました。改定後の指針では、訪問看護の人材確保が喫緊の課題であることが記載されており、都道府県が医療計画で訪問看護に従事する看護職員の確保の方策を定め、着実に実施することや、都道府県の職能団体やナースセンターが関係団体と連携し、訪問看護に関する研修や職業紹介を実施すること等が明記されました（看護師等確保基本指針 p21：第5-5）（表2）。

表2 訪問看護の確保推進に向けた方策（看護師等確保基本指針より抜粋）

● 地域の実情を踏まえて、地域医療介護総合確保基金の活用や都道府県ナースセンターにおける取組の充実など、訪問看護に従事する看護師等を確保するための方策を定め、当該方策の着実な実施を図ること

● 都道府県ナースセンターや都道府県の職能団体において、地域の関係団体と連携し、訪問看護での就業に資する実践的な研修を積極的に実施すること

● 人材確保にあたって、雇用管理等の適切な実施、経営の安定化等も重要であるため、都道府県ナースセンターや都道府県の職能団体が地域の関係団体と連携して、訪問看護ステーション、看多機事業所等の管理者に対する研修や相談を実施すること

訪問看護の利用者数は、地域差はあるものの、多くの二次医療圏（198の医療圏）で2040年以降にピークを迎えることが見込まれます。現状の訪問看護提供体制は、図3に示すとおり、都道府県によってばらつきがあります。今後のニーズ増に対応するためには、都道府県が訪問看護を含む在宅医療・介護資源の現状をデータ等で把握し、適切な圏域設定にもとづいて訪問看護の整備方策を医療

計画や介護保険事業支援計画に位置づけ、地域の関係団体との協働のもと、実効性のある体制整備を進める必要があります。

訪問看護の人材確保やサービス整備については、行政の関連部署が複数に上ります。現場の課題をタイムリーに把握し、行政の複数の関連部署や関係団体との連携調整のもと、訪問看護の推進策を一体的に展開することが必要です。そのための役割を担う組織が、訪問看護総合支援センターです。

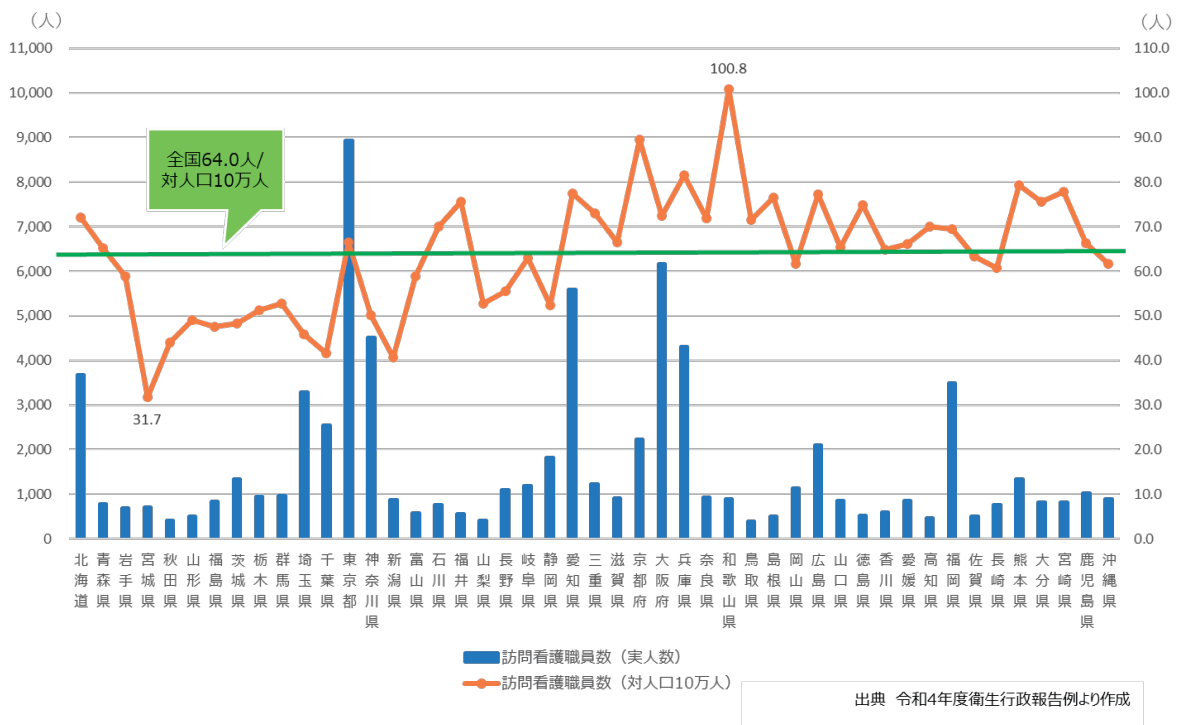


図3 都道府県別 訪問看護職員数

2. 訪問看護総合支援センターとは

1) 訪問看護総合支援センターの目的と機能

日本看護協会では、訪問看護をめぐる地域の様々な課題を一元的・総合的に解決し、訪問看護提供体制の強化を図る拠点として「訪問看護総合支援センター」の設置を掲げ、2019年より試行事業を実施し、各都道府県でのセンター開設を提案してきました。

また、訪問看護は全世代の在宅療養者を支えるサービスであり、多くの関係機関、関係団体が存在します。行政をはじめとした関係機関をつなぎ、課題の共通理解と解決に向けて連携・協働していくことで、より効率的、効果的な支援体制の構築につながります。図4に示すように、センターは関係団体間の連携・協働を中心となって担い、諸課題の総合的な解決を目指します。また、各事業所の運営支援に向けた取組みを展開し、地域における安定的な訪問看護提供体制の構築を図ります。

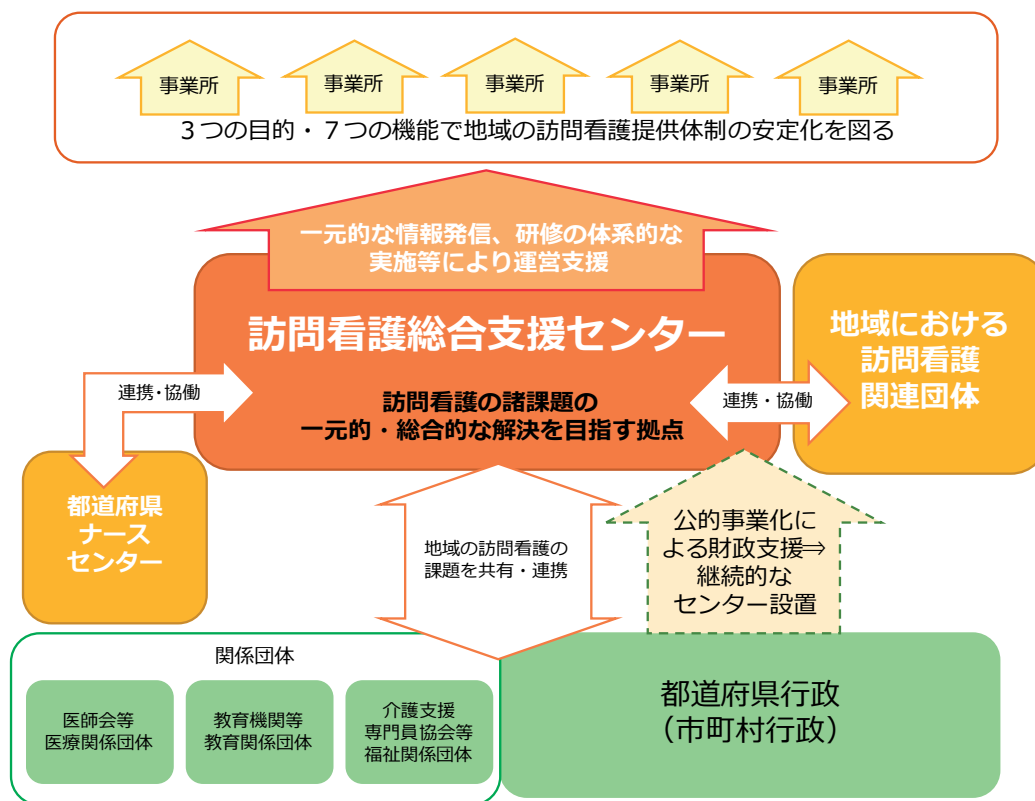


図4 訪問看護総合支援センターのイメージ

「訪問看護総合支援センター」は、「経営支援」「人材確保」「訪問看護の質の向上」の 3 つを目的とし、その目的を達成するため、「事業所運営基盤整備支援」「訪問看護事業所の開設支援」「潜在看護師・プラチナナース等の就業及び転職促進」「人材出向支援」「新卒看護師採用に向けた取り組み」「訪問看護に関する情報分析」「教育・研修実施体制の組織化」の 7 つの機能を担います（表 3）。

表 3 訪問看護総合支援センターの 3 つの目的・7 つの機能

目的	機能
1.経営支援	1) 事業所運営基盤整備支援
	2) 訪問看護事業所の開設支援
2.人材確保	3) 潜在看護師・プラチナナース等の就業及び転職促進
	4) 人材出向支援
	5) 新卒看護師採用に向けた取り組み
3.訪問看護の質の向上	6) 訪問看護に関する情報分析
	7) 教育・研修実施体制の組織化

■ 目的① 経営支援

機能 1) 事業所運営基盤整備支援

訪問看護事業所数は全国的に増加しており、毎年多くの事業所が新規開設する一方で、休廃止する事業所も一定数に上っています。休廃止の理由について全国的な統計はありませんが、看護職員の退職により人員基準を満たせない、利用者が集まらない、事業所の収支悪化など、様々な要因が指摘されています。

訪問看護は小規模な事業所が占める割合が高く、看護職員数「5 人未満」の事業所が全体の 57%（第 220 回社会保障審議会介護給付費分科会資料）に上ります。

事業所の規模が大きいほど、重度者対応や看取り、24 時間対応を行っている傾向にあります。経営基盤の安定・強化には、安定的な利用者確保とサービスの質向上を図ることが必要であり、そのためには事業所の規模拡大が重要です。こうした規模拡大の観点においては、管理者のマネジメントスキルが重要となります。研修やコンサルテーション、相談窓口等により訪問看護管理者を支援することが、センターの重要な機能の一つと考えられます。

また、訪問看護は利用者へのケア提供を行う直接業務以外に、記録・報告類の作成や他機関との連絡調整などの間接業務が多岐にわたるほか、地域によっては訪問先への移動に多くの時間を要します。職員の負荷を減らし事業所の運営基盤を安定させるためには ICT の活用等による間接業務の効率化が必要であり、業務効率化に関する支援や情報提供を行う組織が求められます。

機能 2) 訪問看護事業所の開設支援

訪問看護は看護職員（常勤換算）2.5 人から開設可能であり、小規模からスタートする事業所が多いと言えます。徐々に規模拡大することを目指していても、管理者自身が日々の訪問業務に追われ、事業所の経営管理や組織運営に十分な時間をとれず、思うように収益が伸びないという負のスパイラルに陥る場合もあります。

開設から短期間で休廃止に至る事業所も一定数あることから、息の長い事業所運営に向けた支援が必要です。開設を検討する事業者や新設の事業所を対象とした相談対応、新任管理者向けの研修等、「開設支援」もセンターの重要な機能です。事業所の指定権者である都道府県とセンターが事業所開設に関する情報共有を行い、新設事業所への積極的なサポートにつながることも期待されます。

■ 目的② 人材確保

機能 3) 潜在看護師・プラチナナース等の就業及び転職促進

機能 5) 新卒看護師採用に向けた取り組み

少子高齢化に伴い労働力人口が減少する中、訪問看護においても、多様な人材の活用と柔軟な働き方の環境整備が不可欠です。現在、訪問看護への入職経路としては医療機関からの転職者が大半を占め、潜在看護師や新卒者で訪問看護に入職する看護職員は少数ですが、今後は年齢や訪問看護への従事経験の有無を問わず、訪問看護就業を促進する仕組みが必要です。そうした背景から、「潜在看護師・プラチナナース[※]等の就業及び転職促進」や「新卒看護師採用に向けた取り組み」をセンターの機能として位置付けています。

在宅看護の実習等を通じて訪問看護に関心を持つ看護学生は一定数いるものの、新卒で訪問看護事業所に就業する看護師はごくわずかです。全国訪問看護事業協会が訪問看護事業所を対象に実施した調査（平成 29 年度 老人保健健康増進等事業「訪問看護事業所が新卒看護師を採用・育成するための教育体制に関する調査研究事業」）では、新卒看護師の採用を実現するためには「効果的な育成プログラムが必要」という回答が 65.4%で最も多く、訪問看護事業所に就職した新卒看護師が就職先決定において重視した要因も「教育体制」が 63.8%で最多でした。新卒者の研修・教育体制を事業所が単独で整備するのは難しいことから、センターが行政や教育機関・医療機関等と連携協力し、「地域で訪問看護師を育てる」体制づくりを進めることが有効です。

[※]注 プラチナナース：「定年退職前後の就業している看護職員」で、自分のこれまでの経験をふまえ、持っている能力を発揮し、いきいきと輝き続けている看護職員の呼称（日本看護協会「プラチナナース活躍促進サポートブック（2022 年 3 月発行）」より）

機能 4) 人材出向支援

医療機関等の看護師が訪問看護事業所に出向し、訪問看護を学びながら実践する「人材出向」の事業を、センターの機能の一つに掲げています。訪問看護事業所にとって人材確保につながるだけでなく、医療機関等にとっては出向した看護師の在宅療養支援能力が向上し、看護サービスや退院支援に還元される等、波及的な効果が期待できます。

■ 目的③ 訪問看護の質の向上

機能 6) 訪問看護に関する情報分析

訪問看護の「質」を、ケア内容だけでなくサービス提供体制を含め広義でとらえ、その向上を図る機能として、「訪問看護に関する情報分析」を位置付けています。地域の訪問看護の実態調査等、あらゆる情報を集約・分析し、課題を把握して解決策を検討すること、また、その方策の実現に向け行政をはじめとした関係各所に働きかけていくことがセンターの役割として期待されます。

機能 7) 教育・研修実施体制の組織化

訪問看護は多くの場合単独で利用者宅を訪問し、利用者一人一人異なる療養環境のもとでケアを行うため、看護職員のアセスメント能力や判断力が非常に重要となります。医療機関での働き方とは異なる部分も多いため、訪問看護での働き方や必要なスキルを学ぶ入門・基礎研修の受講機会が十分に確保される必要があります。

また、訪問看護の利用者のニーズは年々多様化・複雑化しており、認知症や精神疾患、小児、難病の利用者や、複数疾患を抱えた利用者、本人とともに家族への支援が必要なケース等、訪問看護師に高い対応スキルが求められます。こうした各領域における訪問看護師のスキルアップを図る教育・研修も、サービスの質向上のために重要です。

さらに、利用者の状態像やニーズの多様化に伴い、在宅領域での認定看護師や専門看護師、特定行為研修修了者といった「専門性の高い看護師」の育成・活用が課題となっています。訪問看護師がこれらの研修を受講するための支援や、医療機関等に所属する専門性の高い看護師が地域に出向き訪問看護師に支援・助言を行う事業など、都道府県で「専門性の高い看護師」の育成・活用を進める必要があります。

訪問看護師のキャリアに応じた研修、個別領域のスキルアップ研修は、従来から都道府県訪問看護連絡協議会（都道府県訪問看護ステーション連絡協議会）や都道府県看護協会で開催されてきました。これらの研修・教育実施体制の組織化を図り、新人－中堅－ベテラン・管理者の段階に応じた訪問看護師のキャリアデザインを支援することがセンターの重要な役割のひとつです。

2) センター設置に向けた日本看護協会のこれまでの取り組み

日本看護協会は 2019 年度～2022 年度の 4 年間に「訪問看護総合支援センター試行事業」（以下、「試行事業」）を実施し、都道府県看護協会や都道府県訪問看護連絡協議会等の団体に委託して、「3つの目的・7つの機能」にもとづくセンターの運営を試行しました。試行事業には 4 年間で延べ 14 団体が参加し、センターの「3つの目的・7つの機能」の妥当性や、それらの機能にもとづく事業をセンターが一体的に展開することの効果、センター開設・運営の具体的なプロセスや課題などを明らかにしました。

試行事業への参加を経てセンターを開設した都道府県は 9 か所（2023 年 9 月時点）、うち 8 か所が都道府県看護協会、1 か所が都道府県訪問看護連絡協議会により設置・運営されています。

3) センターおよび類似組織の設置状況

日本看護協会の試行事業を経て開設されたセンター以外に、都道府県看護協会や都道府県訪問看護連絡協議会等が主体となって独自に開設しているセンターや、センターと類似の機能を有する組織があるという都道府県は、2023年9月時点で全国30か所となっています。

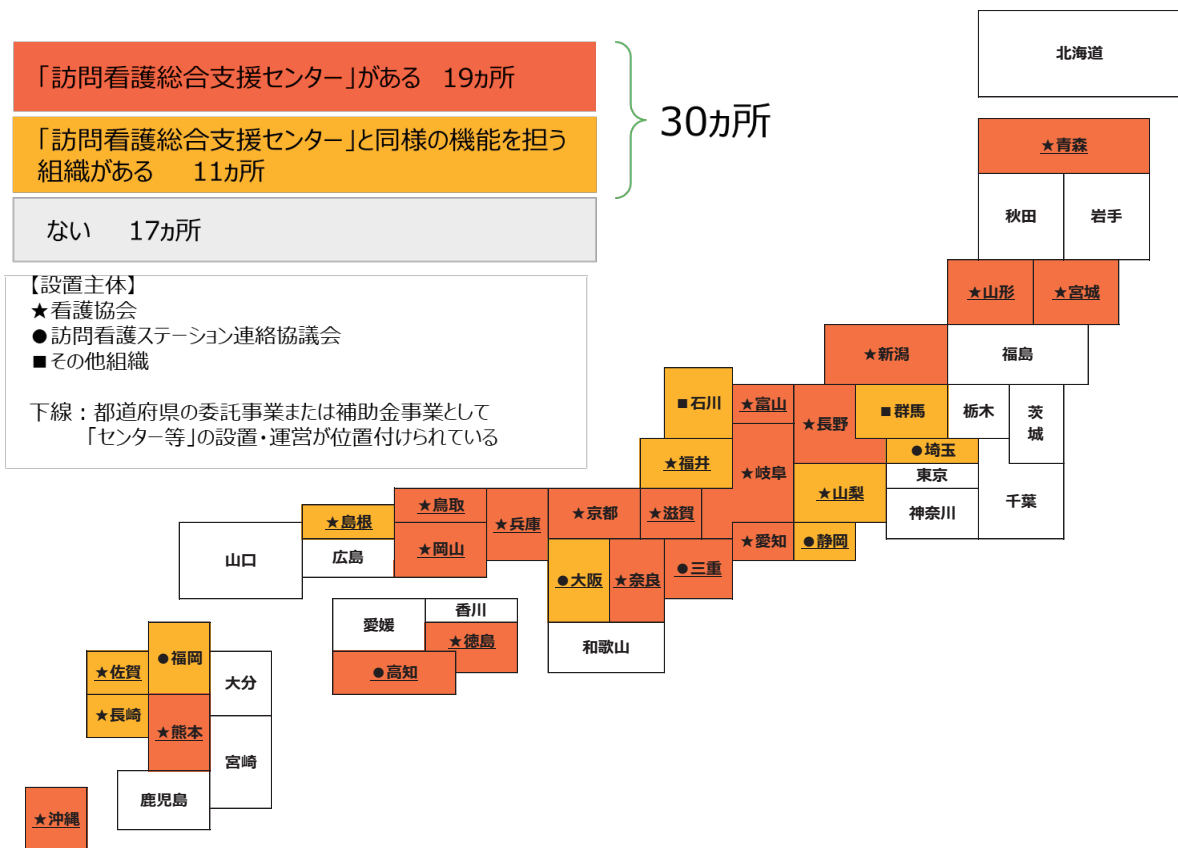


図5 訪問看護総合支援センターの設置状況（2023年9月現在）

3. 訪問看護総合支援センター設置のプロセス

訪問看護総合支援センター開設までのおおまかなプロセスとして、5地域のセンターへのヒアリングから得た示唆に基づき、以下のようにまとめました。

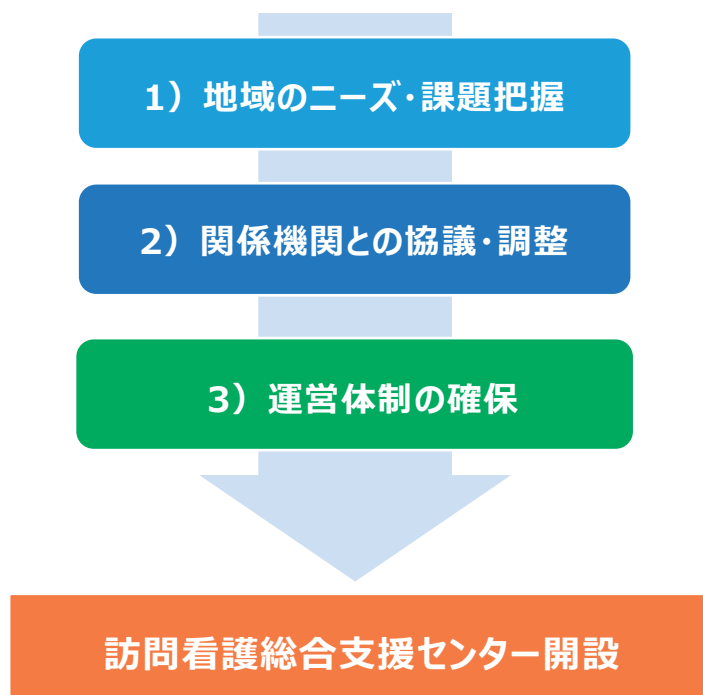


図 6 訪問看護総合支援センターの開設プロセス

1) 地域のニーズ・課題把握

- ・実態調査や既存の調査の活用、訪問看護関連事業の効果検証により、現状と課題を把握
- ・今後強化が必要な取り組みの明確化

地域の訪問看護の実態調査や事業所から寄せられた相談内容、都道府県で実施している既存の訪問看護関連事業の効果検証等により、訪問看護をめぐる現状と課題を把握します。その上で、今後の訪問看護の人材確保や体制整備に向けてさらに強化が必要な取り組み・あらたに着手すべき取り組みを明確化します。

現状と課題の把握にもとづき、訪問看護総合支援センターの設置目的を確認します。

2) 関係機関との協議・調整

- ・訪問看護総合支援センター設置の意義・必要性について都道府県や関係団体と協議
- ・センターの設置・運営主体や設置場所、関係団体との協力体制について協議

(1) 関係団体との協議・調整

センターが未設置の都道府県においても、訪問看護の人材確保や体制整備に関する様々な事業が、行政や関係機関（看護協会、訪問看護連絡協議会、医師会、病院団体、教育機関等）により実施されています。訪問看護は地域の医療・介護の多職種連携のもとで展開するサービスであり、地域の職能団体や事業者団体の訪問看護への理解は重要です。

センター設置を目指すにあたり、これらの関係機関と協議・調整を行い、センター設置の意義や必要性、期待される効果等について理解を求め、連携協力関係を構築していきます。協議の場としては都道府県や都道府県看護協会による既設の会議体（訪問看護推進協議会、訪問看護支援検討会等）も活用し、センター設置について理解が得られた後も、定期的に情報共有や意見交換を行います。

なかでも、主な訪問看護関連団体である都道府県看護協会と都道府県訪問看護連絡協議会（以下、「連絡協議会」）が課題を共有し、解決に向け各々の役割を整理、合意することが不可欠です。センターの設置主体は地域により様々ですが、どちらかの団体が主体となりセンターを設置した後も、それまでの実績等を踏まえて地域の実情に応じた役割分担を行い、協働しています。

(2) 都道府県の事業化に向けた働きかけ

2023年9月現在、都道府県看護協会等が設置主体となって、行政から都道府県の事業として受託する形でセンターを運営しているところが20か所あります。事業化が実現するまでの経緯は多少異なりますが、多くの場合は、設置主体となった都道府県看護協会等が行政をはじめとする関係各所に丁寧な説明、要望活動を行い実現に至っています。

行政や関係機関への説明・要望

〔主な要望先〕

- ・都道府県行政の訪問看護担当部署
- ・都道府県議会や市町村議会の議員、議員連盟等
- ・都道府県知事

〔要望に用いたデータ等〕

- ・訪問看護ステーションの実態調査結果から、県下の訪問看護の課題を具体的に明示
- ・現場の課題に対する具体的な支援策と、センターが担える役割について提案

3) 運営体制の確保

(1) 人員配置

センターが取り組む事業の数や規模によって必要となる職員数は異なりますが、第 6 章で紹介する 5 地域のセンターでは、実人員数 2 名～5 名（常勤換算数 1.5 名～4.5 名）の職員で運営されています。職種としては 5 か所のセンターいずれも看護職員を配置しており、その他、事務職員を配置しているセンターが 4 か所です。

看護職員については、5 地域のセンターいずれも訪問看護の経験を有する看護職員を配置しています。訪問看護の業務や制度の概要を理解している経験者の配置により、センターの事業運営や訪問看護事業者からの相談対応を円滑に進めることができます。

また、行政保健師や医療機関の看護管理者など、関連領域での管理職の経験がある看護職員をセンターに配置し、行政や関係団体との連携・調整を含む様々な業務を円滑に進めている事例もあります。

(2) 開設・運営経費の確保

センターが都道府県の事業化されているか否かを問わず、センターの運営に携わる職員の人件費確保が課題のひとつとして挙がっています。「都道府県からの委託費や補助金において個別事業の実施に係る経費は予算化されているが、人件費分は含まれていないため、運営主体が負担している」という事例もありました。各事業の実施にはマンパワーが必要であることについて行政に理解を求め、人件費の予算化を要望していくことも必要です。

職員給与を時給換算し、センターの事業に係る作業量・時間を試算して人件費の概算を算出し要望したところ、人件費の予算化につながった事例もあります。具体的な数字を提示し交渉することが重要といえます。

(3) 訪問看護事業所への周知

センターが地域において活用されるためには、センターがどのような役割の組織であるかを地域の訪問看護事業所に十分に知ってもらうことが必要です。センターの機能を十分に発揮するためにも、事業所の理解は必須といえます。連絡協議会の協力を得て、センター職員が各地域の連絡協議会支部を訪問し、センター設置について説明、理解を求めた事例もあります。

4. 訪問看護総合支援センターの設置による効果

センターの設置により一元的・総合的な課題解決が図られることの効果とともに、センターの「7つの機能」に対応した個別事業の具体的内容や効果を紹介します。

1) センターによる一元的・総合的な課題解決が図られることの効果

センターの設置による効果として、行政や関係機関との関係性の変化（連携の強化、関係職種の訪問看護に対する理解の向上等）が挙げられます。

訪問看護は、都道府県行政の関係部署が複数にわたりますが、センターが設置する会議体にすべての県担当課の参画を求めたことで、同会議体が担当課間の情報共有の場としても機能しているという地域もありました。訪問看護の提供体制充実のための中核的な役割を担う組織が明確になったことで、各事業をより効果的に実施することが可能となったといえます。

効果① 関係機関間の連携力の向上

- ・ 関係団体間の関係性・連携の強化、地域の現状と課題の共通理解が進んだ、また、行政と関係団体とが一体となって課題を共有し、その解決策や地域全体の訪問看護の方向性について検討できる場ができた
- ・ 訪問看護を統括する役割をもった組織として、在宅医療関連の他機関（在宅医療支援センター等）との連携がとりやすくなった

効果② 訪問看護の現状への理解や周知の向上

- ・ 訪問看護実態調査の結果について、行政や関連団体、訪問看護事業所等のあらゆる関係者に対し効果的に共有することが可能になり、現状や課題の共通理解が進んだ

効果③ 組織としての「センター」の設置による影響

- ・ 設置主体の組織図上、センターが一部門として記載されることで組織内での位置づけが明確になり、訪問看護を統括する部署・組織であることが対外的に周知される、また、組織内に他部署と同等に位置づけられること、明確な管理者（管理職）を配置することにより、組織内外における発言力が高まり、訪問看護に関する発信力が向上する

2) 7つの機能に対応した各事業とその効果

表 4 訪問看護総合支援センターの3つの目的・7つの機能（再掲）

目的	機能
1.経営支援	1) 事業所運営基盤整備支援
	2) 訪問看護事業所の開設支援
2.人材確保	3) 潜在看護師・プラチナナース等の就業及び転職促進
	4) 人材出向支援
	5) 新卒看護師採用に向けた取り組み
3.訪問看護の質の向上	6) 訪問看護に関する情報分析
	7) 教育・研修実施体制の組織化

① 訪問看護に関する情報分析（機能6）

開設に向けたプロセスでも触れたとおり、センターが目指す訪問看護の課題解決に向けて、まずは地域の現状把握が必要です。

訪問看護実態調査等の各種調査を実施し、それらのデータを十分に分析することで、取り組むべき課題だけでなく、地域の訪問看護の強みも明らかにすることができます。把握した強みを生かしながら、地域の訪問看護の質の向上を図れることも、センターが情報分析を行うことによる効果といえます。

② 事業所運営基盤整備支援（機能1）

事業所の経営・運営に関する相談対応やコンサルテーション、管理者育成に向けた研修、業務効率化に向けた ICT 導入に関する支援、訪問看護の利用拡大に向けた地域住民への周知等、様々な角度から訪問看護事業所の安定的な経営・運営を支援する事業が行われています。

また、新型コロナウイルス等の感染症拡大時や災害発生時における訪問看護サービスの維持継続等を目的として、地域の事業所間のネットワーク構築にセンターが主導的な役割を果たした事例がありました。

【事例】新型コロナウイルス感染拡大時における事業所間ネットワーク構築支援事業（山形県）

〔内容・効果〕

- ・ 地区別の「ブロック会議」を活用した地域連携事業を展開
- ・ 同会議において BCP やコロナ対策等に関する情報共有を行い、非常時の事業継続に向けた事業所間の相互支援体制を検討
- ・ 事業所の継続体制の組織化に取り組むことができた
- ・ 一部地域では小規模事業所間の互助の仕組みの構築に向けた検討が進んでいる

【事例】事業所メーリングリストの開設による情報の効率的な発信・収集の実現（新潟県）

〔内容・効果〕

- ・ センター開設を機に、事業所のメーリングリストを作成
- ・ 従前は、看護協会・連絡協議会の各々の会員を対象とした情報発信とならざるを得なかったが、センターが発信することで各団体の加入有無を問わない一律の発信が可能に。県内事業所に対する情報の浸透度が高まり、関連施策に関する認知度や事業参加率の向上に繋がった
- ・ タイムリーな情報の一斉送信・収集が可能となり、コロナ禍における事業所の現状把握等、即時性が求められる対応もスムーズに実施することができた

= その他の主な活動事例 =

- 訪問看護事業所が自己評価に用いるための「事業所運営状況の評価ツール」を作成
- 人材育成やハラスメント対策などの各種ガイドラインやマニュアル等を地域の特性に応じて作成。全事業所に配布し活用を推進
- 訪問看護に関する PR 活動を実施（ホームページでの事業所紹介、広報誌への掲載等）
- 医療機関（地域連携室や訪問診療医等）やケアマネジャーからの訪問看護に関する相談に対応。各事業所の情報を把握していることで、特性を生かした事業所紹介を実施

③ 訪問看護事業所の開設支援（機能 2）

新規開設する訪問看護事業所に対し、準備事項に関する相談窓口を設け、支援を行っています。開設後の困りごと等の相談にも幅広く応じており、事業者から好評を得ています。

【事例】訪問看護事業所の新規開設に関する相談対応（岡山県）

〔内容・効果〕

- ・ 訪問看護ステーション開設支援セミナーの開催や、訪問看護事業所の開設を希望する法人からの新規開設に関する相談対応、出前講座等を実施
- ・ 管理者業務等の訪問看護事業所の運営面や訪問看護の実際（訪問看護師としての研修）を学ぶため、看護職員出向・交流研修事業（県委託事業）への参加を促すなど、新規開設に向けた支援を行った
- ・ 2023 年 4 月現在の岡山県の訪問看護事業所届出数は、前年度比 112%（全国訪問看護事業協会調査結果に基づく）と、全国の 109%を上回っている
- ・ 「事業所の開設前後の相談窓口が増えてよかった」との声が聴かれている

④ 潜在看護師・プラチナナース等の就業及び転職促進（機能 3）

訪問看護への就業・転職を促すために、「訪問看護の体験研修」等により訪問看護の現場を知って

もらう取り組みを行っています。体験研修の受講から訪問看護での就業につながった他、医療機関から参加した看護職員が研修で得た知識を退院支援に活用するなど、地域の看護の質向上にも効果が得られています。

その他、都道府県ナースセンターとの連携のもと、就業希望者が望む条件と訪問看護事業所の特性を活かした就労先との個別マッチング等が行われています。

【事例】訪問看護担い手創出事業（山形県）

〔内容・効果〕

- ・ 訪問看護に興味のある看護職を対象に、訪問看護体験研修を実施。病院からも多くの参加者があり、2022年度事業参加者の中から4名が訪問看護での就業に繋がった
- ・ 研修参加者からは「退院後の患者がどのように在宅で生活しているかわかった」「自身の退院指導を振り返る気づきとなった」「訪問看護は子育て中でも働けることを知る機会になった」との声が得られた
- ・ 病院の看護管理者も在宅領域を知るという点で大変有益な研修だと評価。医療機関での退院調整看護師の育成にも活かされている

⑤ 人材出向支援（機能4）

医療機関からの人材出向支援や看護職員の相互交流の好事例の収集・共有のほか、医療機関に所属する専門性の高い看護師が地域に出向き、訪問看護や介護施設等に支援・助言を行う事業を行っています。

医療機関から地域に出て活動する仕組みづくりや、参加する医療機関・訪問看護事業所等への連絡調整をセンターが担うことで、より多くの医療機関や事業所の参加が可能となり、地域の看護力の向上・関係機関の連携強化につながっています。

【事例】認定看護師・専門看護師等の地域での活用によるステップアップ研修の開催（富山県）

〔内容・効果〕

- ・ 専門性の高い看護師（認定看護師・専門看護師等）の地域での活用がなかなか進まないという現場の声を受け、各圏域での活用に向けた仕組みづくりに着手。医療機関所属の専門性の高い看護師に講師を依頼し、訪問看護事業所から講師が所属する医療機関に出向いて指導を受けるスタイルの研修を実施している
- ・ 専門性の高い看護師から知識・技術を学ぶだけでなく、訪問看護師と病院看護師等との連携会議も開催。訪問看護の質の向上とともに、病院と訪問看護の連携強化を図ることもねらいとしている
- ・ 参加病院や受講者の満足度は高い。専門性の高い看護師や受講者は、利用者宅において指導や相談を希望している

⑥ 新卒看護師採用に向けた取組み（機能 5）

新卒訪問看護師の育成に向け、看護学生や新卒看護師等に訪問看護への理解を促し、訪問看護師として働くことへの意欲を喚起する取組みを行っています。新卒看護師等が訪問看護に従事するためには、事業所の受け入れ体制や教育機関の教員の理解・支援が不可欠であることから、行政や訪問看護関連団体と協働して、新卒訪問看護師等の育成に地域ぐるみで取り組む体制を構築し、着実に訪問看護事業所で活躍する新卒看護師を送り出している事例があります。

【事例】新卒・新任訪問看護師育成事業（岡山県）

〔内容・効果〕

- ・ 2015 年の新卒訪問看護師育成事業により、「岡山県新卒訪問看護師育成プログラム～地域で育む～」を作成。2016 年から新卒・新任訪問看護師の育成を実施、継続して輩出を実現できている
- ・ センターが本事業を実施していることで、訪問看護事業所や教育機関等の関係者の信頼と新卒・新任訪問看護師育成への協力を得られている
- ・ 本事業を通じて訪問看護師になりキャリアを積んだ方々がロールモデルとなり、新卒で訪問看護に従事することに関する情報発信や PR を実施。継続的な取組みが広がり、看護教員や訪問看護事業所等への「新卒から訪問看護も可能」という意識の醸成につながった

⑦ 教育・研修実施体制の組織化（機能 7）

同じ県内でも地域により抱える課題が異なることから、滋賀県の事例（以下参照）のように地区ごとに事例検討会を実施する等、センターは県内各地域の現状をとらえ、きめ細やかに対応しています。

センターの設置にあたっては、教育・研修機能の集約化や役割分担についてどのように考えるか、関係団体との協議が必要です。地域によっては、センター設置以前からの実績を活かして、地区別に行う研修や検討会等と全県・全訪問看護師を対象とした研修とで関係団体とセンターが役割分担し、協働しているケースもあります。

【事例】「圏域ごと事例検討研修会」の開催（滋賀県）

〔内容・効果〕

- ・ 訪問看護事業所の強み（訪問看護師は経験が多様）、弱み（職場が小規模のため他者の考えに触れる機会が少ない、遠方の研修に参加しづらい）を活かした研修会を開催
- ・ 多くの訪問看護師が参加できるように圏域別に開催。看護実践力の向上と参加者同士の交流を通じ、地域看護力の向上を図ることも目的の一つとした
- ・ 事例検討を通じ、他事業所の看護を知るとともに、自身の看護実践を振り返ることで、各自のリーダーの向上と実践力の向上を図る学びの場となっている
- ・ 研修内容は各圏域内の指導者が検討。ファシリテーターも地域から選出しており、ファシリテーターの育成に向けた体制基盤整備にも取り組んでいる

5. 訪問看護総合支援センター事業の継続的な運営に向けて

訪問看護をとりまく課題は短期間で解決が見込めるものばかりではなく、中長期的な見通しの下での継続的な取り組みが必要です。中長期的課題の解決に向け、センターを継続的に設置・運営するために必要と考えられるポイントをまとめました。

1) センター運営を継続するうえでのポイント

(1) センター運営の理念や方針、ビジョンの明確化

- 組織の理念・活動方針の明確化 → センター運営体制の経年的な変化に因らず一貫した活動が可能に

地域の訪問看護が目指す姿とともに、その実現にむけセンターが取り組むべき課題は何か、課題解決の為にどのような活動をする組織なのか等、組織の理念を組織内外の関係者で共有しておくことは、センターへの理解獲得とともに、職員の異動等による運営体制への変化に因らず一貫した活動を展開し続けることにもつながります。

(2) 地域の医療・介護人材の活用

- 各関係機関（行政・医療機関等）の知見を有する人材の配置 → 訪問看護だけでなく視点や知見の活用
- 地域の現状を把握する行政保健師等の経験と知見を活用

訪問看護は、地域の様々な医療・介護の関係機関・職種との多職種協働を求められるサービスであり、センターの運営にあたっては行政や関係機関との連携、情報共有が重要となります。先進的事例においては、県行政や病院等の関係機関での就業経験者などの医療・介護に精通した人材をセンター職員として配置し、その知識やネットワークを日々の業務で活用しています。

なかでも、都道府県の行政保健師経験を有する人材をセンターに配置し、行政保健師の地域診断や政策立案のスキルを活かして、地域の課題やセンター事業の戦略・方向性を行政と共有して取り組んでいる事例が複数ありました。

(3) 事業費の獲得、人件費の捻出

- 安定的な事業運営に向けた財源確保
- センターを運営する人件費の確保に向けた理解促進、予算交渉

継続的なセンター運営に向けては、財源の確保が不可欠です。センター事業自体が県事業であるか否かを問わず、数多くの事業を都道府県事業として受託・実施しているセンターが多く、事業経費が補助金の対象となっても、運営のための人件費には予算がつかず難渋しているとの声が多かったことは前述の通りです。

訪問看護をめぐる様々な課題の一体的な解決を目指すセンターの位置づけからも、各事業を動かしつつ、大局的に全体をオペレーションする事務局の位置づけは非常に大きくなります。都道府県の事業化に向けた交渉やセンター設置後の予算折衝において、中長期的な取組みを可能とする財源の確保や、センター運営のための職員の人件費の必要性についても理解を求め、交渉することが重要です。

(4) 行政との連携強化

➤ 訪問看護提供体制の体制整備に向けた戦略の実現可能性の確保

地域における訪問看護提供体制のあり方やその整備に向けた方策の検討にあたっては、実現可能性・実効性の双方を高める点でも行政との二人三脚による取り組みが重要です。都道府県の事業であるかを問わず、センターが目指す地域の訪問看護の姿や活動方針等について県行政の理解と協力を得ることは、地域の実状に即した訪問看護の提供体制整備を進めるためにも重要なポイントです。

2) センター設置効果の可視化

地域の課題に即した事業の見直し、センターに対する関係者の理解促進、事業予算の拡充に向けては、センターが県内の訪問看護事業所や在宅医療提供体制にどのような効果をもたらしたかを検証し、可視化する取組が重要です。

(1) 評価指標の作成

評価指標を設定し、それに基づきセンターの取り組みの効果を可視化します。地域のニーズをふまえ、例えば、「訪問看護利用者数の増加」「事業所数の増加、休廃止する事業所数の減少」「多様な人材の訪問看護への参入の増加」「訪問看護従事者数の増加」「医療的ケア児等の在宅療養支援体制の強化」等、短期的～中長期的な評価指標を設定してセンター事業のアウトカム（政策効果）を把握し、より効果的・効率的な事業展開に向けた検証を行います。

政策効果を把握する1つの方法として、ロジックモデルの作成例を示します（図7）。センターの事業を「インプット（資源の投入）」から「アウトプット（活動実績）」を経て、短期的・中長期的な「アウトカム（成果）」につながる論理的過程（ロジック）として整理することで、センターの目指す目標の共有や事業の進捗管理、重点的・優先的に取り組むべき課題の判断などに役立てることができます。

訪問看護総合支援センターのロジックモデル（富山県の事例に基づき日本看護協会が作成）

日本看護協会・富山県看護協会のモデル事業等を経て、2022年4月より富山県看護協会に「富山県訪問看護総合支援センター」開設

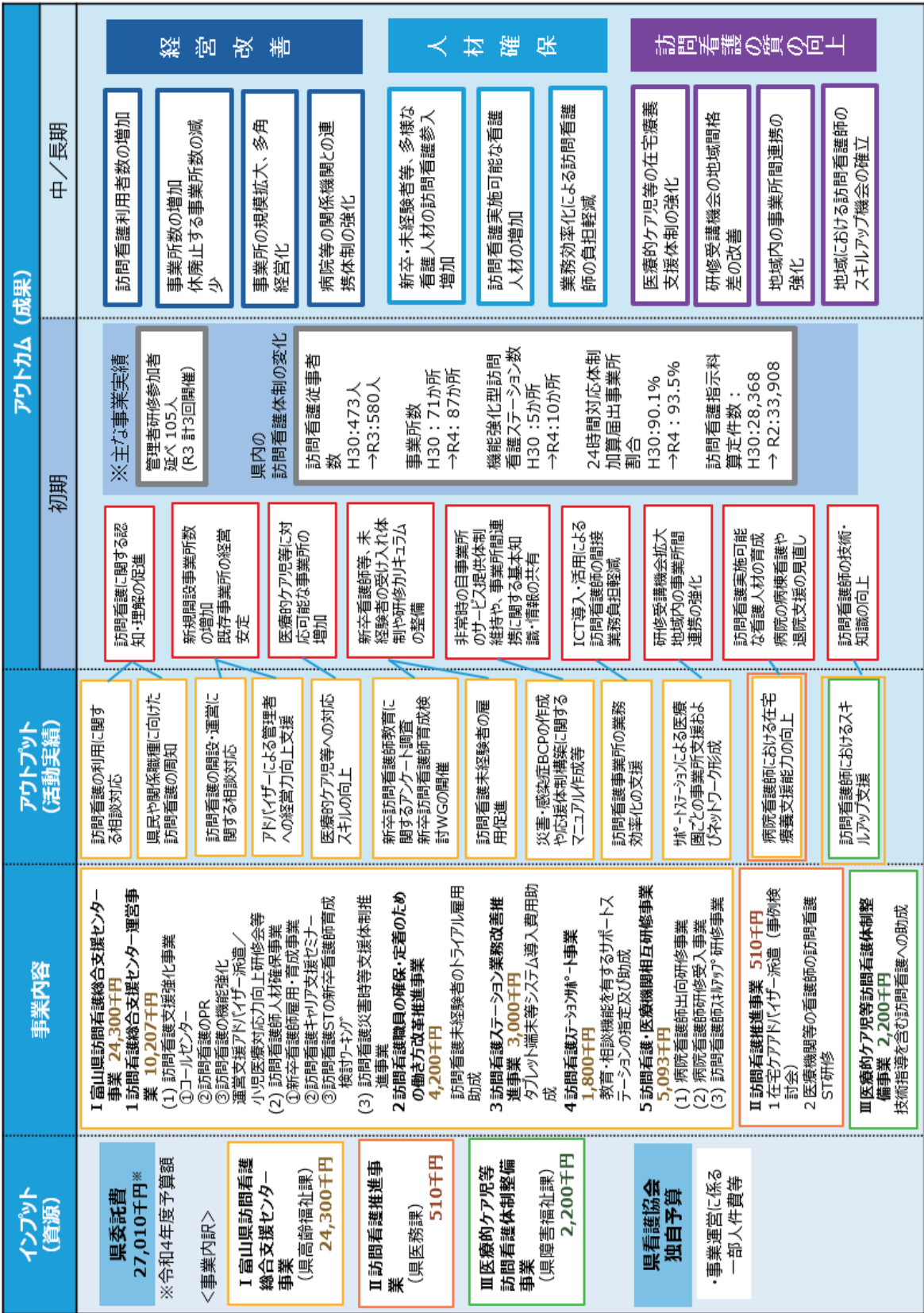


図7 訪問看護総合支援センターのロジックモデル（富山県の事例に基づき本会で作成）

※富山県訪問看護総合支援センターの事業内容に基づき日本看護協会が試行的に作成したものであり、実際のセンターの公式資料ではありません。

(2) センター活動の結果の公表や周知

訪問看護実態調査の結果について報告会等を開催し、センターの活動実績とともに地域の訪問看護の実態を周知する機会を設けたセンターもあります。報告会を実施したセンターからは、「参加事業所から『自身の事業所だけでなく地域全体の状況を知ることができた』『自事業所の活動の見直しを行う際の参考材料として活用できた』等の反響があり、今後も継続して開催していきたい」との声が聴かれました。

訪問看護事業所や関係機関、行政等に「調査結果」＝「地域の訪問看護の現状」を共有することで、地域の実態とともに、その現状を受けてセンターがどのような活動をしているか、併せて周知することにつながります。地域の訪問看護の提供体制強化に向けては、センターと各事業所、関係機関との連携や協働が必須です。センターの活動について周知を進めることで、センターの必要性への理解促進や、訪問看護の提供体制強化に向けたさらなる協力体制の構築等につながることが期待できます。

6. 先進事例の紹介

ここでは、本手引きで説明してきた訪問看護総合支援センターの「3つの目的・7つの機能」に対応する事業を網羅的に実施している5つのセンターの事例を紹介します。

5つのセンターの開設までの道筋や、都道府県の事業における位置づけは様々ですが、それぞれの地域の訪問看護が抱える課題の総合的・一体的な解決に向け、様々な事業を展開しています。

センター自体が都道府県の補助事業・委託事業に位置付けられ、ある程度包括的に運営財源が確保できることにより、センターの安定的な事業運営や、関連団体との円滑な連携・協力体制にもつながることが期待されます。一方、④の新潟県訪問看護総合支援センターのように、都道府県看護協会が独自に設置したセンターが、多様な事業への県からの補助や行政・関係団体との緊密な連携のもと、「3つの目的・7つの機能」を発揮している事例もあります。

各センターの開設までの経緯や具体的な事業内容、成果等から、皆様の地域におけるセンターの設置推進や活動強化に向けたヒントが得られれば幸いです。

	センター名（設置主体）	本会試行事業への参画	都道府県の事業におけるセンターの位置づけ	頁
①	岡山県訪問看護総合支援センター （岡山県看護協会）	あり（2019年度）	県補助事業	25
②	山形県訪問看護総合支援センター （山形県看護協会）	あり（2020年度）	県補助事業	31
③	富山県訪問看護総合支援センター （富山県看護協会）	あり（2020年度）	県委託事業	35
④	新潟県訪問看護総合支援センター （新潟県看護協会）	あり（2020年度）	県看護協会 独自事業	40
⑤	滋賀県訪問看護支援センター （滋賀県看護協会）	なし	県補助事業	45

事例①：岡山県看護協会（岡山県訪問看護総合支援センター）

地域特性に応じた連携体制の構築－地域部会による「顔の見える地域連携体制」の強化

1. 地域の現状と課題

- ・ 常勤換算 5 人以下の小規模事業所が約 6 割であり、職員育成や安定的経営が課題
- ・ 県北部の中山間地域では高齢化が著しく訪問看護のニーズは高いが、事業所数は少なく、小規模で 24 時間対応が困難な状況があるなど、事業所の地域偏在が課題
- ・ 看護職員の不足や高齢化により事業継続が困難な事業所が出てきており、業務効率化の推進とともに、新卒者を含む未経験者を視野に入れた人材確保・育成が必要
- ・ 事業所の新規開設が増加しているが、短期間で休廃止となるケースも多いため、経営継続に向けた支援が必要

2. センター設置に向けたプロセスとポイント

2013 年	県看護協会の独自事業として、中堅看護職員を対象とした施設間研修（短期出向）を開始
2015 年	新卒訪問看護師育成事業を県から受託
2017 年	看護職員出向・交流研修事業（長期出向）を県から受託
2019 年度	<ul style="list-style-type: none">・ 日本看護協会のセンター試行事業に参加・ 県訪問看護ステーション連絡協議会と県看護協会が協議し、訪問看護に関する既存の事業を見直して両団体の役割分担を整理・ 地域医療介護総合確保基金を活用したセンターの事業化を県に提案
2020 年度	県の補助事業としてセンター設置（事業名：訪問看護総合支援センター事業）

ポイント①

関係団体や県行政参画の検討委員会を試行事業時から設置し、センターの役割について認識共有

- ・ 「岡山県として組織的に訪問看護の基盤強化をすすめるためにセンターの設置が必要」と関係団体に説明し、協力を依頼。2019 年度の試行事業の検討組織として「訪問看護検討委員会」（現在は「訪問看護事業所の機能強化に向けた事業連携検討委員会」へ改称）を設置した。同委員会には関係団体（県医師会、県病院協会、介護支援専門員協会、訪問看護ステーション連絡協議会）と県行政（所管課課長）が参画。同委員会での検討を通じ、センターの役割や必要性について関係団体で方向性を共有できた。
- ・ 県行政とは日常的に情報共有し、県内の訪問看護の状況について共通認識のもと事業を進めている。

ポイント②

連絡協議会と看護協会の役割分担を協議し、効果的・効率的な事業運営体制を確立

- 岡山県訪問看護ステーション連絡協議会（以下、連絡協議会）と岡山県看護協会（以下、県看護協会）が協働して、県内の訪問看護の現状分析やセンターの活動内容を検討。両団体の既存事業を洗い出し、取組みの重複や不足を明確にしなが役割分担を協議した。結果、情報収集や研修は連絡協議会、新卒・新任等の人材確保や経営支援等はセンターが主に担うなど、連絡協議会とセンターがそれぞれの強みを活かしつつ事業所支援や人材育成を効果的・効率的に行う体制ができた。

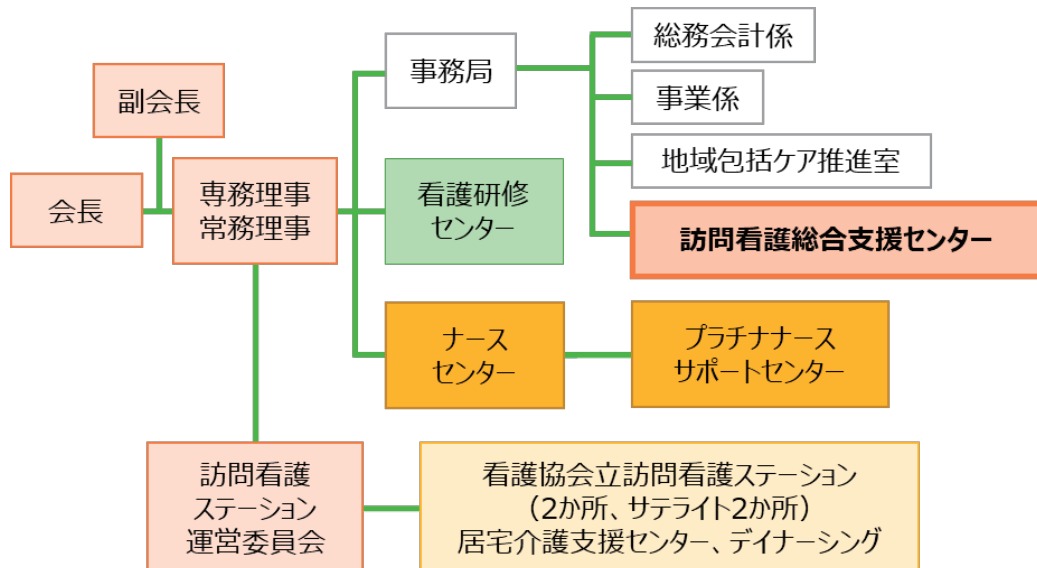
3. センター概要（2023年4月時点）

運営 人員	合計	実人員数 2人		常勤換算数 1.5人	
	内訳	常勤	非常勤	常勤 ^注	非常勤
	看護職員 [※]	-	1人	-	0.5人
	事務職員	1人	-	1人	-
運営資金（2023年度予算）		行政委託額（総額）：4,444千円 （※看護職員出向・交流研修事業を含む）			
県所掌部署		岡山県保健医療部医療推進課			

※ 看護職員中、訪問看護師経験のある者の数：1人

注 雇用形態は常勤だが、訪問看護総合支援センター以外の業務を兼務している場合

4. 体制図



5. 地域におけるセンターの役割や求められているニーズ

- 県北部の中山間地域など、人材確保困難地域への支援がセンターの役割の一つである。こうした地域では事業所の大規模化も困難な状況であるため、サービスの安定供給に向けては事業所間の連携を強め、地域全体で訪問看護人材を育成し、訪問看護の機能強化を図ることが重要である。そこで、地域の医療機関や在宅サービスの関係者が「顔を合わせ、腹を割って話し合う」機会を作り、課題解決に向けて協働する仕組みづくりをセンターが支援している。

岡山県訪問看護総合支援センターの主な事業内容

経営支援	事業所運営基盤整備支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護事業所の機能強化に向けた事業連携検討委員会及び地域部会（各地域 2 年期限で設置）の開催 ・ 開設 1 年以内の事業所の支援 ・ 事業所間のネットワーク化・連携システム ・ ICT の活用
	訪問看護事業所の開設支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所開設支援・相談 ・ 訪問看護ステーション開設支援セミナーの開催
人材確保	潜在看護師・プラチナナース等の就業及び転職促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ プラチナナースの登録制度の推進 ・ 働き続けられる環境・体制整備
	人材出向支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護職員出向・交流研修事業の推進 ・ 中堅看護職員の施設間研修の推進
	新卒訪問看護師採用に向けた取組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒・新任訪問看護師採用に向けた取組み（相談対応、事業所とのマッチング、育成支援、教育機関向け事業説明等） ・ 新任訪問看護師のプリセプターの支援
質の向上	訪問看護に関する情報分析	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護ステーション連絡協議会と連携して訪問看護の課題抽出
	教育・研修実施体制の組織化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護学生の地域・在宅看護論実習のマッチング相談 ・ 各地域での教育実施体制づくり

6. センター設置による効果

■「地域部会」の設置により、圏域ごとの課題やニーズに即した取組みを支援

- ・ 事業連携検討委員会の下部組織として「地域部会」を設置。県内でモデル地域を設定し、事業所の多機能化・大規模化等の課題に向けて地域の関係者が検討する場を設けた。

<事例 1> 真庭地域部会（2019～2020 年度）

- ・ 初のモデル地域として、県北部の真庭保健医療圏に「真庭地域部会」を設置。真庭市の訪問看護事業所数は全 5 か所。いずれも病院併設の小規模事業所だが、山間地域など訪問エリアが広範囲にわたることや、小規模のため外部の研修受講が困難等の現状があった。
- ・ 各事業所の管理者や母体病院の看護部長をはじめ、郡市医師会や病院協会、市行政・保健所、地域包括支援センターが参画。医師会長が部会長を務め、地域の訪問看護の現状を共有し、事業所のネットワーク化や人材育成・確保等について 2 年間にわたり検討を行った。



図：真庭地域部会の概念図

[主な成果]

- ・ 訪問看護等就業者への市奨学金の新設や、真庭版クリニカルラダーの作成検討、各施設研修を相互に受講可能な体制を実現し、地域部会終了後は、本会支部活動として継続できるよう位置づけた。また、事業所間連携のあり方について検討し、感染症発生時等の事業所間のネットワーク化が進んだ。

<事例 2> 総社地域部会（2021～2022 年度）

- ・ 2 地域目の総社地域（県南西部保健医療圏域）では、訪問看護事業所 8 か所（サテライト 1）が参加し、「人材確保」「看護ケアの質（均てん化・技術の向上）」「ICT の活用」に加え、「新型コロナウイルス感染症対策」を課題とし、2 年間検討を行った。

[主な成果]

- ・ 「感染委員会」の新設、総社地域版の感染対策マニュアルや BCP の作成、ICT 活用による他事業所との連携などが実現。その他、事業所自己評価ガイドラインに基づく自己評価点検の結果を活用し、各事業所のウィークポイントの改善に向けて皆で方策を提案・検討し合いながら取組み、地域全体の質向上を図っている。

<事例 3> 新見地域部会（2023 年度～）

- ・ 3 地域目となる新見地域（高梁・新見保健医療圏域）では、訪問看護事業所 3 か所が参加し、2023 年より、後述する「新卒・新任訪問看護師育成事業」を地域で推進する仕組みづくりに着手。同地域の大学教員が委員として参画し、教育機関と連携した地域での人材育成を進めている。さらに、感染委員会の設置、地域版感染症 BCP 及び地震・風水害 BCP を策定するための研修を開催した。今後、訪問看護事業所間の応援体制や在宅看取りができる体制、ICT を活用した多職種連携等の検討を予定している。

[地域部会による活動基盤の醸成]

- ・ 地域の関係者を当事者として巻き込みながらセンターがきめ細やかに関わることで、市町村行政や郡市医師会、病院等の関係者が自地域の訪問看護の現状を理解し、各地域で自発的に検討を継続できる土台作りができた。
- ・ 各 2 年間の地域部会設置期間が終わったのちも、真庭地域は看護協会の、総社地域は連絡協議会の支部活動として活動を継続している。支部活動の母体が異なるのは、地域特性を踏まえ、活動が継続できる最も適切な形を検討した結果だ。センターが恒久的に主導するのではなく、活動の土台を整えバトンを渡すことにより、各地域が自立して課題解決に取り組むことが可能になっている。



地域部会の参加者の声

「近隣の施設同士が平時から信頼関係を構築することが大事」

「訪問看護の整備に向けて行政ができる支援のヒントを得ることができた」

「現場と行政の情報交換により、意識統一が図れたことも大きな成果」

「看護人材の確保・育成は地域の病院・訪問看護事業所の共通の課題。地域の資源を活用し一緒に育てていきたい」

■ 訪問看護事業所の新規開設に関する相談件数の増加

- ・ センター業務の一環として、開設後 1 年以内または今後開設予定の訪問看護事業者を対象とした相談窓口を設置し支援を行っている。その結果、新規開設に関する相談が増加し、2022 年度は県内で 23 事業所、2023 年度は 32 事業所(2024 年 2 月 1 日現在)が新規開設した。開設後短期間で休廃止になる事業所もあることから、開設前の準備事項や開設後の困り事に関する相談窓口はニーズが高く、事業者からは「開設前後の相談窓口が増えて助かった」との声が聴かれている。相談件数は 2022 年度 6 件、2023 年度 8 件であった。2023 年度から「訪問看護ステーションの開設支援セミナー」(2 回)を開催している。

■ 地域で新卒・新任訪問看護師を育成・支援する体制づくり

- ・ 県看護協会が 2015 年から県委託事業で実施してきた「新卒訪問看護師育成事業」(2023 年度からは新任訪問看護師を含め「新卒・新任訪問看護師育成事業」として実施)を、現在はセンター事業として実施。新卒・新任者に対する研修や学習支援、学習支援者を対象とした会議、プリセプターの交流会及び支援、新卒者の就職支援等を実施している。2015 年の同事業では「岡山県新卒訪問看護師育成プログラム」を作成。OFF-JT として県看護協会やナースセンターが主催する各種研修・講習会等を活用している。
- ・ 県では 2016 年から「訪問看護ステーションへの看護職員入職促進事業」により新卒・新任看護師を雇用する訪問看護事業所への助成を実施。連絡協議会では「看護学生等訪問看護体験事業」「在宅介護・看護理解促進事業」(いずれも県補助事業)を実施し、訪問看護への関心や理解の増進に取り組んできた。
- ・ 関係機関をつなぎ、調整する役割をセンターが担うことで、地域全体で新卒・新任訪問看護師育成を支援する体制を実現。現在までに 9 人の新卒訪問看護師を輩出した。同事業で新卒で入職し、経験を積んだ訪問看護師が現在はロールモデルとして体験発表等を通じ PR に協力している。学校教員・病院・地域等の意識改革を含め、新卒で訪問看護をめざすことに対する地域の気運醸成につながっている。

■ 看護職員人材交流事業の活用による訪問看護の理解や在宅移行支援の推進

- ・ 施設間の看護人材交流による看護の質の向上・連携の強化を目的に、「中堅看護職員のための施設間研修」(独自事業)と「看護職員出向・交流研修事業」(県委託事業)を実施している。
- ・ 「中堅看護職員のための施設間研修」は、実務経験 3 年以上の看護師を対象に、自施設では経験しにくい領域や業務を他施設で学ぶ短期間(2~5 日)研修。2013 年からの 11 年間で、訪問看護事業所での研修参加者は 153 人にのぼる。研修では利用者の意思を尊重した看護や、生活の視点を重視したケア、多職種連携等について学び、自施設での看護実践に活かしている。
- ・ 「看護職員出向・交流研修事業」では、医療機関と訪問看護事業所等の間で 1~3 か月間の看護職員の出向や相互交流を実施。2017 年からの 7 年間で、延べ参加者 46 人中 36 人が訪問看護事業所等での研修を実施し、自施設での看護実践への活用、地域の看護連携の強化のほか、訪問看護事業所の開設を予定する医療機関の看護師が準備・運営を学ぶ機会にもなっている。

7. センター設置の効果等の周知方法

- ・ センター事業及び地域部会の実施報告書を冊子にまとめて関係機関に配付し、センター事業に関する理解促進を図っている。また、看護協会の広報誌や看護系雑誌での紹介、県内学会での報告など、様々な機会を活用してセンターの周知に努めている。

事例②：山形県看護協会（山形県訪問看護総合支援センター）

訪問看護連絡協議会との連携強化と役割分担を通じ、訪問看護の現場の活動を支援

1. 地域の現状と課題

- ・ 訪問看護の提供エリアは県内全域を網羅しているが、「常勤換算 5 人未満」の小規模事業所が多く、経営安定化や質向上に向けた取組み、非常時の事業継続体制の整備等が課題
- ・ 訪問看護人材は不足しており、確保が困難
- ・ 訪問看護に関する県の取組み等についての訪問看護事業所等の関係者への認知度や、医療・介護、教育等、関連する他分野との連携が不十分

2. センター設置に向けたプロセスとポイント

2015 年～	訪問看護サービス事業者支援事業 [※] を県から受託 [※] 訪問看護提供体制の充実を目的とした委託事業。相談窓口の設置や管理者研修会の実施、経営安定化支援事業等の複数事業を実施
2017 年～	訪問看護担い手創出事業、訪問看護サービス提供体制整備事業の 1 事業である訪問看護ステーション空白地支援事業を県から受託
2019 年度	・ 訪問看護総合支援センター設置に向け検討開始 ・ 会議や視察等の様々な機会をとらえ、県行政や関係団体、県議会議員等への要望・提案を実施 2020 年 2 月：県行政にセンターの趣旨や必要性を説明、2021 年度の設置を要望
2020 年度	・ 日本看護協会のセンター試行事業に参加。訪問看護サービス事業者支援事業での未実施事業や不足要素を実施し、センター設置に向けた事業展開の方向性を整理 ・ 県医師会にセンターの趣旨や必要性を説明し、協力を依頼 ・ 県行政への再度の要望⇒県担当課と予算要求等についての調整を開始
2021 年度	県の補助事業としてセンター設置（事業名：山形県訪問看護総合支援センター事業）

ポイント①

様々な機会を通じセンターの趣旨・必要性を説明し、県行政や関係団体と連携協力

- ・ 会議や視察などの幅広い機会を通じ、県行政や県議員連盟、県医師会等の関係団体に対してセンターの必要性や設置趣旨等を説明し、理解と協力を得た。
- ・ 県行政とは密に連携しており、県行政とセンター双方から意見や要望を出し合い、センターの次年度事業に反映している。
- ・ 県事業として予算を獲得するには根拠となるエビデンスデータが必要であるため、センターが「訪問看護実態調査」を実施しデータ提供。根拠足りうるデータの整備もセンターの役割の一つである。

ポイント②

連絡協議会と看護協会の役割分担を協議し、効果的・効率的な事業運営体制を構築

- 山形県訪問看護ステーション連絡協議会（以下、連絡協議会）は従来から県下の訪問看護推進に向け研修等の活動に取り組んできたが、事務局が訪問看護事業所の持ち回りであり、管理者が自事業所運営の傍らで様々な業務を担うことは負担が大きかった。センター設置に向けた協議を通じて連絡協議会とセンターの役割分担を検討し、連絡協議会の事業負担を減らしつつ、両者の強みを活かして事業所支援や人材育成を効果的・効率的に行う連携協力体制ができた。

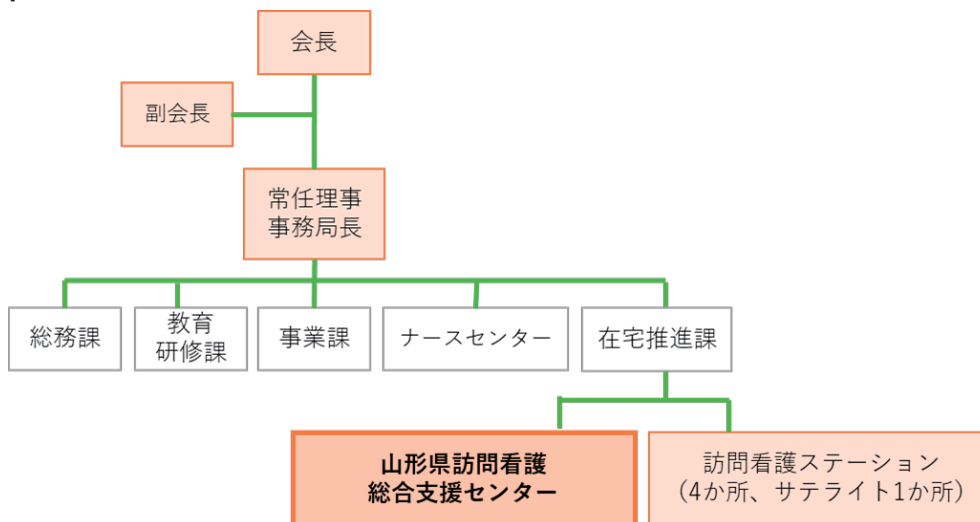
3. センター概要（2023年4月時点）

運 営 人 員	合計	実人員数 4人		常勤換算数 2.5人	
	内訳	常勤	非常勤	常勤 ^注	非常勤
	看護職員 [※]	2人	1人	1.5人	0.9人
	事務職員	1人	-	0.1人	-
運営資金（2023年度予算）		行政委託額（総額）：12,640千円 独自経費：2,000千円			
県所掌部署		山形県高齢者支援課			

※ 看護職員中、訪問看護師経験のある者の数：1人

注 雇用形態は常勤だが、訪問看護総合支援センター以外の業務を兼務している場合

4. 体制図



5. 地域におけるセンターの役割や求められているニーズ

- 県内の4圏域（村山、最上、置賜、庄内）は圏域ごとに医療・介護資源の状況や課題も異なるため、災害時や感染症発生時の対応を含め、各圏域内での連携協力体制が重要である。センターでは訪問看護事業所を対象としたビジネスチャットツールを導入し、県内事業所の約3分の2が登録。登録事業所全体での情報共有に加え、圏域ごとの事業者や関係者のネットワーク構築にも活用するよう働きかけている。県全体としての訪問看護推進策への取組みの他、これらの地域ごとの活動基盤形成の支援も、センターならではの役割である。

山形県訪問看護総合支援センターの主な事業内容

経営支援	事業所運営基盤整備支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護総合支援センター事業運営委員会 ・ 相談窓口の設置 ・ 管理者支援（管理者研修会、経営安定化研修会等）
	訪問看護事業所の開設支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護ブロック会議 ・ 訪問看護のパンフレット作製、配布 ・ 新型コロナウイルス感染拡大時における事業所間ネットワーク構築支援事業 ・ ICT等活用推進事業
人材確保	潜在看護師・プラチナナース等の就業及び転職促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護担い手創出事業（訪問看護に興味のある看護職を対象に訪問看護体験を実施） ・ ナースセンターと連携した訪問看護への就労相談
	人材出向支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護担い手創出事業（再掲）
	新卒訪問看護師採用に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍におけるオンライン実習のトライアル
質の向上	訪問看護に関する情報分析	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護実態調査
	教育・研修実施体制の組織化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護技術研修（訪問看護師の資質向上と対応力向上を図る研修） ・ 専門看護師・認定看護師等派遣研修事業

6. センター設置による効果

■ 訪問看護および関連領域についての状況把握・課題検討を多職種で実施

- ・ 訪問看護は医療・介護・障害福祉等、関係する分野が多岐にわたるため、訪問看護総合支援センター事業運営委員会には、連絡協議会のほか、県医師会、県歯科医師会、県薬剤師会、県介護支援専門員協会、市地域包括支援センター、県社会保険労務士会、教育機関、県立病院、県行政、県看護協会が参画する。運営委員会の場合はセンター運営のみならず、訪問看護および関連領域についての幅広い情報共有・課題検討の機会となっている。センターが県の訪問看護推進策の中核的な役割を担うことが明確になり、関係機関の連携もとりやすくなった。
- ・ 2023年度からは連絡協議会の全4地区（庄内、最北（村山北・最上）、村山南、置賜）の各地区代表も運営委員会に参画。地域によって異なる状況や課題を県行政・関係団体で共有し、センター事業への反映を検討する機会となっている。

■ 訪問看護の情報を一元的に集約・発信し、事業者への効果的な情報提供と現場の課題把握につなげる

- ・ センターが県事業として位置付けられ、センターが訪問看護に関する情報を一元的に集約・発信することにより、県看護協会や連絡協議会への未加入事業者を含め、これまで情報が届きづらかった事業所に対しても各種情報をタイムラグなく届けることが可能になった。また、センターの「総合支援」の役割が事業者等に広く認知されたことにより、現場の状況や困り事などの情報も集まってくるようになった。



訪問看護事業者の声

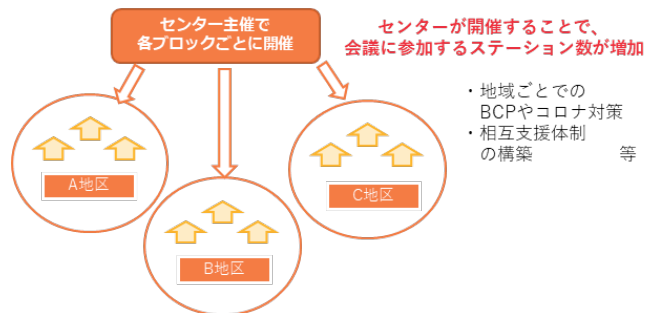
日頃の業務が多忙で、こまめに情報収集する余裕がない。センターが訪問看護に関する重要な情報をピックアップし、コンパクトにまとめて提供してもらえるのでとてもありがたい。

■「訪問看護ブロック会議」を活用した地域ごとの課題検討・ネットワーク構築

- ・ 連絡協議会が以前から地区別に設置・開催していた「訪問看護ブロック会議」を活用し、地域連携事業に取り組んでいる。センターが開催主体となることで、連絡協議会への入会の有無を問わず、地域の訪問看護事業所が顔の見える関係をつくる機会を創出できた。

訪問看護ブロック会議

⇒訪問看護サービスに係る課題解決のための情報交換会を2次医療圏ごとに開催



- ・ 同会議では、非常時の訪問看護サービスの継続に向けた事業所間の相互支援体制を検討。地域のBCP策定や新型コロナウイルス対策等に関する情報共有を行い、事業所間の支援体制について協議した。一部地域では小規模事業所間の互助の仕組み構築に向けた検討が進んでいる。

■関係機関が連携協力し、「体験研修」から訪問看護への就業へつなげる

- ・ 訪問看護担い手創出事業（医療機関の看護職に向けた訪問看護体験研修。県下の訪問看護事業所の協力のもと1日研修と2～5日間研修の2種類を実施）の参加者のうち、4名の訪問看護就業に繋がっている（2022年度実績）。
- ・ 訪問看護への就業には至らない場合も、病院看護師が体験研修により在宅への理解を深めることで、病棟や外来、退院支援部門等での看護に反映されている。参加した看護師からは「自身の退院指導を振り返る気づきになった」という声があり、病院の看護管理者からも「継続的に看護師を参加させたい」との希望がある。

7. センター設置の効果等の周知方法

- ・ センターの担当者が県内の訪問看護事業所を訪問し、ヒアリングを行っている。2022年度は57事業所を訪問。20分程度の訪問ではあるが、現場の意見や課題を直にうかがい、センターの実施事業を直に周知できる機会である。この訪問を経て専門看護師・認定看護師派遣研修事業等のセンター事業への参加・協力につながった事業所もある。
- ・ 「訪問看護担い手創出事業」の報告書を関係機関に配付したほか、オンラインでの報告会を開催。2022年度の報告会には58名の参加があり、「『担い手創出』とありハードルが高いと考えていたが、訪問看護を気軽に体験できる機会と捉えてよいくわかった」「退院支援に活かせることがわかった」等、事業内容への理解や参加意向の促進につながった。研修先で子育て中の訪問看護師がいきいきと働く様子の報告から、「今後の自身のキャリア形成を考える上で参考になった」との感想もあり、訪問看護で働くことへの魅力発信にもつながった。

事例③：富山県看護協会（富山県訪問看護総合支援センター）

地域の在宅医療を担う訪問看護の人材確保と質向上に取り組む

1. 地域の現状と課題

- ・ 小規模事業所（常勤換算 5 人未満）が全体の 57.0%（令和 4 年度末）を占め、休廃止となる事業所も多い
- ・ 訪問看護サービスの提供体制が脆弱な地域があり、事業所の地域偏在が大きい
- ・ 医療的ケア児や医療的ニーズの高い在宅療養者等が増加傾向にあり、訪問看護には疾患についての知識や専門的なケアが求められている
- ・ 事業所の増加に伴い、訪問看護の従事や管理の経験がない（少ない）管理者が増えており、管理者支援が必要である

2. センター設置に向けたプロセスとポイント

2010 年～	訪問看護ネットワークセンター事業（主に事業所・県民向けの相談機能）を県から受託 ⇒ 非常勤職員のみで運営しており、体制整備が課題になっていた
2019 年度	【県看護協会】訪問看護ネットワークセンターを訪問看護総合支援センターとして機能強化し、事業所支援の充実を図りたい旨を県に要望 【県行政】人材確保、質の向上、小規模事業所の経営安定化等の諸課題を一体的に推進できる体制を検討
2020 年度	【県看護協会】・日本看護協会のセンター試行事業に参加 ・訪問看護総合支援センターの設置を再度県に提言 ・県看護協会内に事業検討会を設置 【県行政】県看護協会の要望・提言を踏まえ、ネットワークセンターの機能強化による訪問看護総合支援センター設置に向け協議を開始
2022 年度	県委託事業としてセンター設置（事業名：富山県訪問看護総合支援センター事業）

ポイント①

県行政や関係団体による「訪問看護事業検討委員会」を日本看護協会の試行事業時から設置し、センター開設の必要性について合意を得る

- ・ センター試行事業への参加を機に、県行政や関係団体と訪問看護に関する課題を共有し、センター設置に向けた合意形成を図る場として、「訪問看護事業検討委員会」を設置。全ての関係団体に訪問して趣旨説明を行い、参画への快諾を得た。本検討委員会での協議を通じてセンターの必要性について合意を形成し、センター開設後の事業運営においても連携協力が得られている。
- ・ 県行政とは日常的に情報交換している。訪問看護に関する要望等は、毎年 8 月末頃に県看護協会から県へ要望書を提出し、予算化・事業化に向け県担当者との話し合いを行っている。
- ・ 1999 年から県内の訪問看護事業所の実績報告（年報）を富山県訪問看護ステーション連絡協議会（以下、連絡協議会）が毎年実施、センターがその内容の集計や分析を行っている。その結果を県要望等のエビデンスデータとしても活用している。

ポイント②

センター長や複数の看護管理経験者の配置により、機動的な組織体制を整備

- センター開設にあたり、事業を早期に軌道に乗せ効果をあげるための組織・人員の体制を検討。センターを「訪問看護を統括し、推進・強化するための組織」として県看護協会の組織に明確に位置づけ、管理職（センター長）を配置した。専任の管理職を配置することで他部門の管理者と同格となり、センター長の裁量・権限のもと、あらたな事業の企画検討や、県・関係団体との連携をスムーズに進められるようになった。
- センター運営には、訪問看護や医療機関、行政保健師等の管理者経験を有する看護職を配置し、様々な立場からの知見・経験にもとづき、より実効性の高い事業企画や関係団体との調整を行っている。

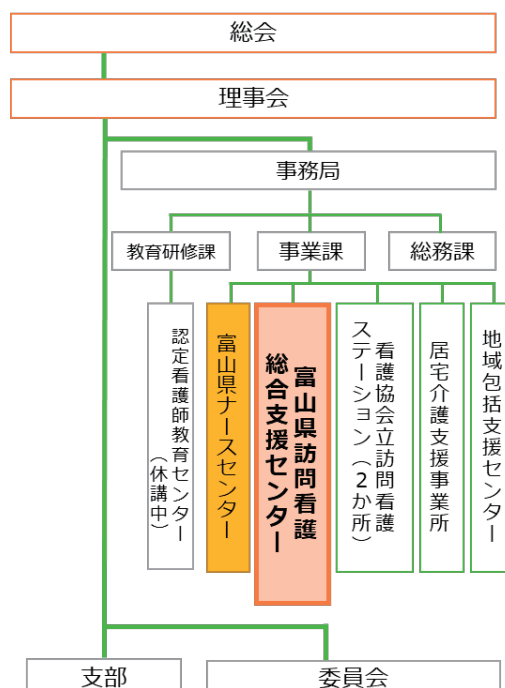
3. センター概要（2023年7月時点）

運営 人員	合計	実人員数 4人		常勤換算数 2.97人	
	内訳	常勤	非常勤	常勤 ^注	非常勤
	看護職員 [※]	1人	2人	1人	1.17人
	事務職員	1人	-	0.8人	-
運営資金（2023年度予算）		行政委託額（総額）：24,010千円 独自経費：3,227千円			
県所掌部署		富山県厚生部高齢福祉課			

※ 看護職員中、訪問看護師経験のある者の数：1人

注 雇用形態は常勤だが、訪問看護総合支援センター以外の業務を兼務している場合

4. 体制図



5. 地域におけるセンターの役割や求められているニーズ

- ・ 地域包括ケアにおいて、在宅での医療・介護連携は市町村が主体的に取り組むこととされており、市町村とより密接な関係性を築いていく必要性があると感じている。障害福祉サービスとの関連や看護小規模多機能型居宅介護等、市町村が所掌する各事業と訪問看護は密接に関連していることから、センターと市町村との連携を進めたい。
- ・ センターへの認知が進み、訪問看護に関する相談窓口として訪問看護事業所だけでなく、居宅介護支援事業所等、他職種からの相談も増えている。また、ケアマネジャーと訪問看護の連携不足等、相談内容から見てきた課題もある。こうした課題を受け止め、解決に向けて検討しアクションを起こしていくこともセンターに求められている。

富山県訪問看護総合支援センターの主な事業内容

経営支援	事業所運営基盤整備支援・訪問看護事業所の開設支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護ステーション支援強化事業（コールセンターの設置、周知啓発、訪問看護運営支援アドバイザー事業、小児医療対応力向上技術研修会、事業報告会） ・ 訪問看護災害時等支援体制推進事業 ・ 訪問看護ステーションサポート事業（教育機能等を有する訪問看護事業所の指定と助成（県内5か所）） ・ 訪問看護ステーション管理者育成研修
	潜在看護師・プラチナナース等の就業及び転職促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護職員の確保・定着のための働き方改革推進事業（訪問看護トライアル雇用事業）
人材確保	人材出向・研修支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護・医療機関相互研修事業（病院看護師出向研修事業、病院看護師の研修受入事業）
	新卒訪問看護師採用に向けた取組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護師人材確保事業（新卒訪問看護師育成試行事業、訪問看護キャリア支援セミナー、富山県新卒看護師育成検討会、訪問看護インターンシップ）
質の向上	訪問看護に関する情報分析	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県内の訪問看護の実態把握（随時調査）や実績報告（年報）の収集・分析
	教育・研修実施体制の組織化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療的ケア児等訪問看護体制整備事業 ・ 訪問看護師スキルアップ研修事業 ・ 訪問看護推進事業（事例検討会への在宅ケアアドバイザー派遣、医療機関等の看護師の訪問看護ステーション研修）

6. センター設置による効果

■ 関係団体との連携協力のもと、現場の課題に即したきめ細やかな事業を企画・実施

- ・ 県内の訪問看護に関する現状と課題、解決に向けて取り組むべき事項について、県や関係団体と共有することができた。方向性が共有され、「事業所の経営支援」や「新卒訪問看護師の確保」等、詳細な実態把握や関係団体との調整が必要な課題について、機動力を活かしきめ細やかな支援を実施できるようになった。

■ 関係職種における訪問看護への理解促進

- ・ 訪問看護に関する総合相談窓口として関係職種にもセンターが認知されつつあり、地域の訪問看護事業所の特色や強みに関して相談を受けることがある。よりよい訪問看護の利用について情報発信し、関係職種の理解を促進することは利用者利益にもつながる。関係団体からの講師依頼や、他職種と訪問看護との合同研修の開催についての相談も寄せられるようになった。

■ 医療圏域ごとの「訪問看護サポートステーション」を核とした事業所間ネットワーク形成

- ・ センター設置前から県委託事業で実施していた「訪問看護ステーションサポート事業」が、センター設置後は連絡協議会との連携・協働を強化した実施体制となった。
- ・ 訪問看護ステーションサポート事業とは、地域全体の訪問看護の質向上を目的として医療圏ごとに選定された県内 5 ヶ所の「訪問看護サポートステーション」が、①人材育成等の相談対応②研修等による資質向上③圏域ごとのネットワーク構築を図るもの。連絡協議会との連携強化により、これらの研修等に、看護協会の未加入事業者を含めより多くの事業所が参加し、地域ごとのニーズ・課題に対応した地域密着型の取り組みが可能となった。

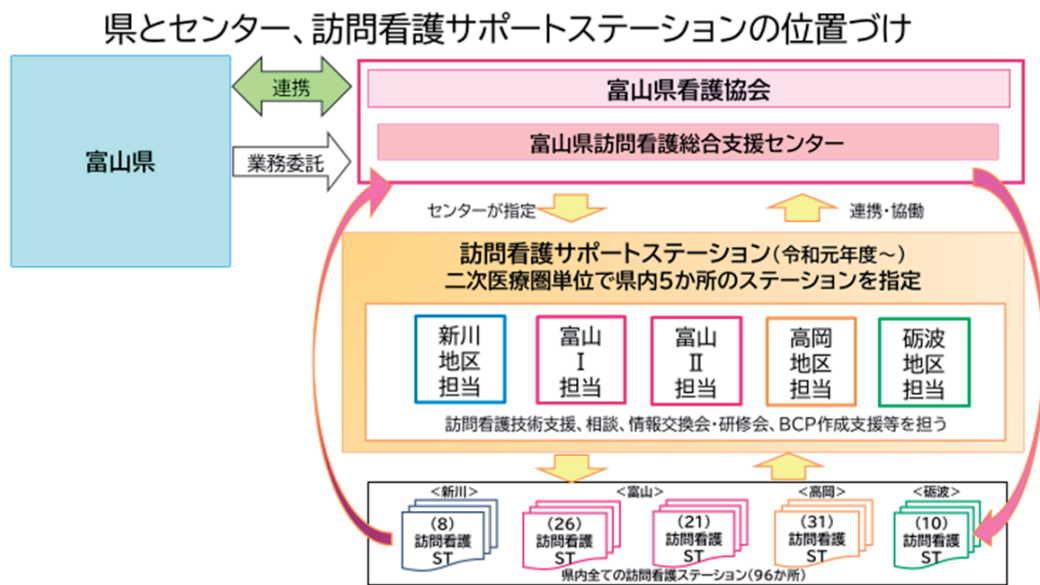


図 訪問看護サポートステーションの位置づけ

(富山県訪問看護総合支援センター提供の図を日本看護協会にて一部改変)

■ 非常時の訪問看護提供体制の維持に向けた連携体制の構築

- ・ センターが主導し、感染症蔓延や災害時等の近隣の訪問看護事業所間の連携体制を各医療圏で構築。当初は運営に支障が生じた事業所からの相談をセンターが受け、センターが他事業所に応援要請を出す方式からスタートしたが、現在は各地域のサポートステーションが中心となった応援体制の構築へと運用を進化させている。
- ・ また、二次医療圏を単位とした新型コロナウイルス感染症発生時の訓練を実施。2023 年度は自然

災害発災時の訓練を予定している。

■ 専門性の高い看護師の地域における活躍推進

- ・ 「訪問看護師スキルアップ研修」として、医療機関に所属する専門性の高い看護師（認定看護師・専門看護師等）に講師を依頼し、訪問看護事業所の看護職員が講師の所属する医療機関に向き、指導を受けるスタイルの研修を実施している。医療機関で研修することにより、医療機器を装着した患者等への看護や最新の医療機器に関する看護技術等を学ぶことができる。また、医療機関と訪問看護事業所との連携強化も目的としている。地域の医療機関等からは、専門性の高い看護師を地域で活用する取り組みがなかなか進んでいないという声が聞かれており、各圏域での仕組みづくりに着手している。

7. センター設置の効果等の周知方法

- ・ 病院と訪問看護事業所を対象に、出向研修事業や訪問看護師スキルアップ研修事業等、センターが実施している各事業についてのオンライン報告会を開催した。センター開設以前は主に訪問看護事業所を対象としたプログラムとしていたが、センター開設を機に内容も一新。関係する他職種も対象としたプログラムとして、医療機関からの報告や発表も含むようにしたことから、医療機関への参加依頼もより積極的に行えるようになり、病院から看護部長はじめ多くの看護職員等の参加が増加した。また、Zoom等を利用したオンライン報告会としたことで、小規模事業所へも広く情報を提供することが可能となった。
- ・ センター事業は、医療機関の看護管理者をはじめ多くの看護職員の連携や協力が欠かせない。センター事業に参加した医療機関の看護管理者による、病院として得た成果や気づき、病院と訪問看護との向き合い方等に関する発言は、他の医療機関の看護部長にも大きく影響を及ぼす。こうした病院看護管理者によるプレゼンを通じ、センターへの理解のみならず、訪問看護への理解促進にもつながった。

事例④：新潟県看護協会（新潟県訪問看護総合支援センター）

地域特性に基づいた、地域に求められ必要とされる訪問看護提供体制を整備

1. 地域の現状と課題

- ・ 小規模事業所が多い
- ・ 事業所が都市部に集中する一方、訪問看護事業所の未設置町村もあり、地域間偏在が大きい
- ・ 訪問看護師の高年齢化が進むとともに、訪問看護事業所への入職後 1 年以内等の短期間で退職する者が多く、慢性的に人材不足である

2. センター設置に向けたプロセスとポイント

1992 年～	県ナースセンター事業の一環で「訪問看護推進事業」を実施（人材育成、実態把握等）
2016 年	・ 県看護協会内に訪問看護推進課を設置し、組織体制を強化 ・ 訪問看護推進事業（県委託事業）の実施内容を拡充
2019 年度	・ 更なる組織体制の強化を目指し、地域医療介護総合確保基金を活用したセンター設置を県に提案・要望⇒不採択に ・ 早期のセンター設置の必要性をふまえ、県看護協会独自での設置も含め検討を開始
2020 年度	日本看護協会のセンター試行事業に参加
2021 年度	関連団体（県医師会・県訪問看護ステーション協議会）への説明・協力依頼
2022 年度	県看護協会の独自事業としてセンター設置

ポイント①

県行政や協会内外の関係者と調整を重ね、県協会独自事業でのセンター設置について理解・協力を得る

- ・ 県委託事業を含む様々な訪問看護関連事業を実施する中で、訪問看護の体制整備を一体的に推進する拠点の必要性を認識。複数年度にわたり県行政にセンターの県事業化を要望したが採択されず、県看護協会独自での設置に踏み切った。県看護協会の独自事業としてセンターを開設する必要性、意義について協会内で合意形成し、一丸となって取り組む体制を整えた。
- ・ 開設に向け、県行政や県内の訪問看護事業所、関係機関に対しセンターの趣旨や必要性について説明し合意形成を図った。県訪問看護ステーション協議会（以下、協議会）のネットワークを活用して全地区支部を訪問し、事業所に対しても丁寧な説明を行った。
- ・ センター事業としての包括的な県事業化には至っていないものの、県行政にもセンターの機能や役割の必要性は理解されており、従来通り訪問看護に関連する様々な県事業の委託を受け、日頃から密接に連携協力して取り組んでいる。

ポイント②

「訪問看護推進協議会」での検討や、県内各圏域の実態把握により、センターとして取り組むべき優先課題を明確化

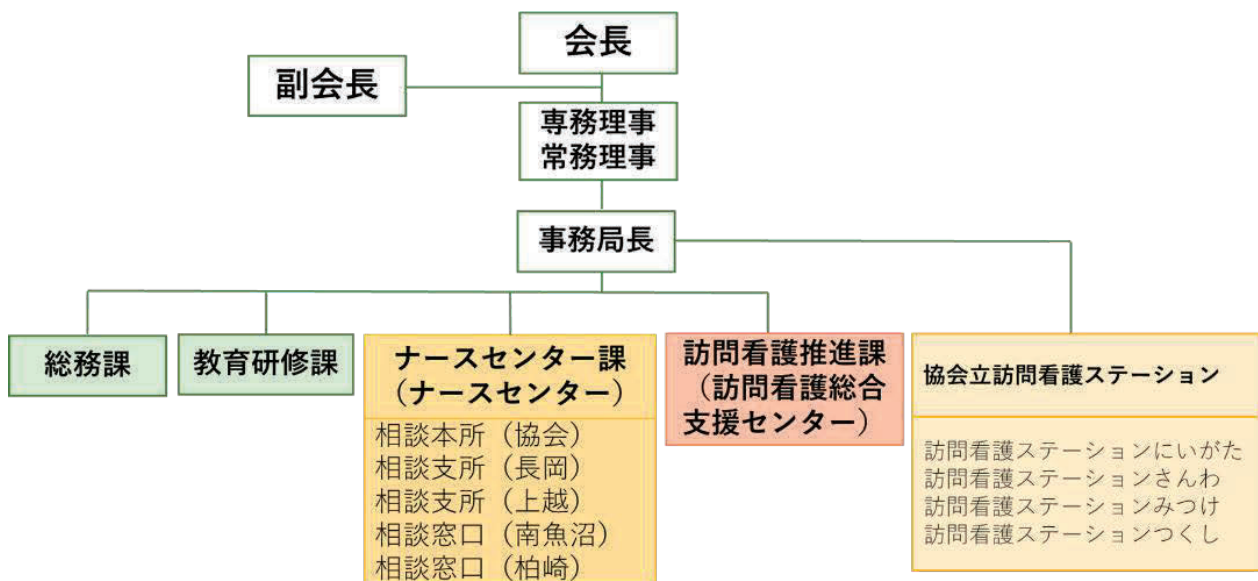
- ・ センターとして訪問看護推進協議会（原則年 2 回）を開催し、県の訪問看護関連部署 3 課や関係団体が参画。各々が課題を持ち寄り検討できる場となっている。
- ・ センター設置に向け、県内各圏域の状況について実態把握を行い、取り組むべき課題とその優先順位を明確にした。

3. センター概要（2023 年 9 月時点）

運 営 人 員	合計		実人員数 3 人		常勤換算数 2.8 人	
	内訳		常勤	非常勤	常勤	非常勤
	看護職員※		1 人	2 人	1 人	1.8 人
事務職員		-	-	-	-	
運営資金（2023 年度予算）			行政委託額（総額）：12,244 千円 独自経費：4,124 千円			
県所掌部署			新潟県福祉保健部			

※ 看護職員中、訪問看護師経験のある者の数：3 人

4. 体制図



5. 地域におけるセンターの役割や求められているニーズ

- 働きやすい職場環境整備や質の高い人材育成、地域のネットワーク拡充など、1 事業所・法人では解決が難しい課題があり、また、都市部や中山間部など地域によって抱える課題も異なる。こうした課題の解決に向け、県行政や関係団体との連携のもと、実現可能な方策を検討していく。
- 協議会の活動を通じて地域の事業所間ネットワークを構築してきた実績をふまえ、各地域での連携強化は協議会の地区支部が主となり取組み、センターは協議会支部と連携して各地域の課題を集約し、県行政や関係団体と共有・意見交換していく。県全体の訪問看護のレベル向上に向け、研修企画・運営に加え、事業所組織内における人材育成体制整備への支援、教育機関・医療機関との連携体制の構築等の人材育成体制の強化もセンターの重要な役割である。
- センター設置後は、これまであまり連携のなかった機関からも、訪問看護に関する情報照会や協力依頼が寄せられており（医療的ケア児の支援体制構築に向けた県担当課や医療的ケア児支援センターとの連携、精神保健福祉センターとの連携による訪問看護事業所への実態把握等）、センターの役割が広く認知されつつある。

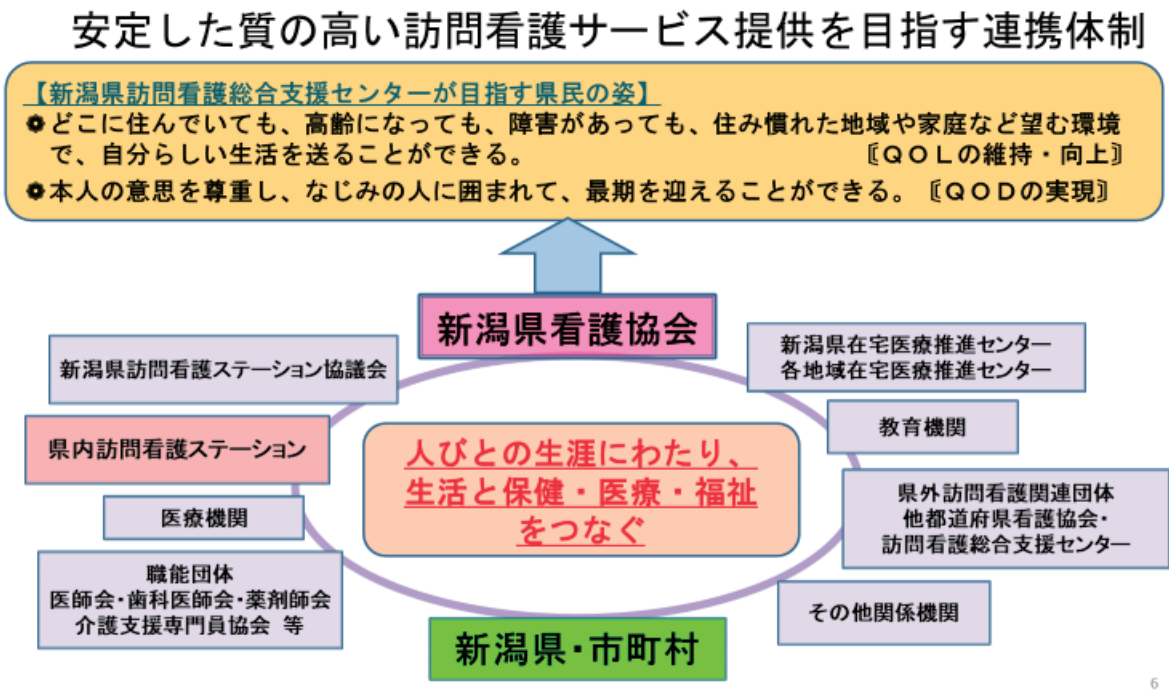


図 新潟県訪問看護総合支援センター概念図
(新潟県訪問看護総合支援センター提供)

新潟県訪問看護総合支援センターの主な事業内容

経営支援	事業所運営基盤整備支援 訪問看護事業所の開設支援	<p>【事業所運営基盤整備支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護ステーション運営アドバイザー事業 ・ 訪問看護師育成サポート研修事業 ・ 新規開設及び機能拡大を目指す事業所への支援 <p>【教育研修実施体制の体系化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理者向け研修会 <p>【事業者・利用者向け相談支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談対応（事業者向け、利用者・住民向け） <p>【訪問看護に関する関係機関との連携促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護推進協議会 ・ 訪問看護ステーション協議会との連携によるネットワークづくり ・ 新潟県在宅医療推進センター等関係機関との連携 <p>【訪問看護の周知・啓発】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 周知啓発用リーフレット活用 ・ 関係機関、地域住民への出張周知啓発活動
人材確保	潜在看護師・プラチナナース等の就業及び転職促進 人材出向支援	<p>【訪問看護ステーションの人材確保促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護就業支援プログラム（インターンシップ）事業 ・ 訪問看護教育プログラム体験研修 ・ ナースセンターやハローワークと連携した訪問看護の周知および就職斡旋・相談対応 ・ 行政との課題共有及び対応方策の検討
	新卒訪問看護師採用に向けた取り組み	<p>【学生を含む若い世代の就業促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 市町村及び看護師養成校と連携した学生向け訪問看護の魅力発信 ・ 看護師養成校教職員へのヒアリング
	その他	<p>【訪問看護師の定着に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護従事者研修会（新任者編・スキルアップ編） ・ 訪問看護師サポート研修 ・ 訪問看護ステーションにおける教育体制および入職者へのヒアリングと情報提供
質の向上	訪問看護に関する情報分析	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護実態調査
	教育・研修実施体制の組織化	<p>【教育研修実施体制の体系化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護関連研修の体系化事業 ・ 訪問看護師の育成体制整備支援事業（新潟県版訪問看護師育成ツール（案）の作成）

6. センター設置による効果

■あらゆる世代の訪問看護師育成・定着を支援する体制整備

- ・ 訪問看護師の入職経路は様々で、年齢や職務経験も異なる。実態調査等の結果より、訪問看護

事業所では、職員の知識・スキルのレベルが様々な中でケアの均質化に取り組んでいたり、職員育成の業務が管理者に集中している実態が見えてきた。そこで、事業所全体で人材育成に取り組み、各職員の訪問看護の質の向上やケアの均質化を目指す「訪問看護師の育成体制整備支援事業」を、県内大学の協力を得て開始。同事業では滋賀県訪問看護支援センターが作成した「滋賀県版クリニカルラダー」を参考に「新潟県版訪問看護師育成ツール」の作成に取り組み、周知普及に取り組んでいる。

- ・ 県協会の教育・研修メニューをリニューアルし、「新任者向け」「管理者向け」「入退院支援」の3コースに、中堅層への「スキルアップ研修」を追加。現場のニーズに合わせ、eラーニングや施設実習を導入した。内容の見直しやeラーニングの導入により受講者増につながっている。

■ 訪問看護ステーション協議会との連携のもと、地域の課題やニーズをセンターの事業内容に反映

- ・ センター開設に向けた検討・活動の過程で、協議会の役員会にセンター担当の役職員が参画して情報提供や意見交換等を行うようになり、協議会との連携協力体制が強化された。協議会のネットワークを活用して県下の全地区支部から情報収集を行い、地域ごとに医療・介護の資源や訪問看護をめぐる状況が異なること、それぞれの地域の課題解決に向けセンターが今後展開すべき事業の検討につなげることができた。

■ 県下の訪問看護事業所に対するタイムリーな情報発信・課題集約

- ・ 県内の訪問看護事業所のメーリングリストを作成し、様々な情報の一斉送信・収集をタイムリーに実施。新型コロナウイルス感染症拡大時の訪問看護の状況把握等、即時性が求められる課題への対応や、詳細な実態把握が可能になった。
- ・ 他団体主催の研修等も含め幅広く情報提供を行い、訪問看護事業所からは「研修受講機会が増えた」「県内の訪問看護事業所の現状や課題が見えるようになった」等の反響がある。

7. センター設置の効果等の周知方法

- ・ 事業実績報告を作成し、センターの取り組みや事業評価とともに、県内の訪問看護の現状と課題について関係機関の会議など様々な機会を通じて報告。関係職種に対するセンターの役割の周知、訪問看護サービス自体の可視化につながっている。
- ・ 県内の訪問看護事業所を対象に訪問看護実態調査の結果報告会を開催し、参加者からは「オンコール対応の実態や研修参加状況など、自事業所の取組みを見直す参考になった」等の反響があった。センター開設前は、持ち込まれた相談や課題へのピンポイントの対応が主であったが、今後は県内の訪問看護体制整備に向けたビジョンのもと、事業所に対し様々な情報を効果的に発信していくことがセンターの機能と役割であると考えている。

事例⑤：滋賀県看護協会（滋賀県訪問看護支援センター）

合言葉は「悪循環を良循環に」訪問看護ステーションを応援し続けるセンター活動

1. 地域の現状と課題

- ・ 県民意識調査では「在宅看取り」の希望が多い反面、実際の在宅死亡率は24.8%（令和2年人口動態統計）であり、「自宅で最期まで療養することは困難」と考える割合も約6割に上る。
- ・ 県内の訪問看護事業所数は166か所（2022年時点）。そのうち4割の事業所は職員数が「7.5人以上」だが、「5人以下」の事業所も約3割を占める。
- ・ 県内の訪問看護職員数は増加しているが、新規開設事業所も増えており、各事業所は人材確保に苦慮している。

2. センター設置に向けたプロセスとポイント

1988年～	訪問看護講習会事業を県より受託し開始
1992年～	訪問看護支援事業、訪問看護相談事業を県より受託し開始
2006年	医療介護の関連団体と行政各部署で構成する「在宅医療等推進協議会」を設置 ⇒「在宅医療推進のための基本方針」の策定・改定を協議
2010年度	訪問看護ステーション管理者育成研修等4事業（県事業）を開始
2011年度	県の補助事業である「訪問看護実態調査」の結果より、県看護協会として以下を県に提言 ①圏域ごとに基幹型の訪問看護ステーションの設置を推進 ②人材育成・確保 ③訪問看護の多角化・大規模化の推進 ④24時間夜間早朝の計画訪問についての意識共有
2012年度	県の「在宅医療推進のための基本方針」において訪問看護の目標を設定
2013年度	「基幹型訪問看護ステーション設置モデル事業」と「新人訪問看護師育成確保事業」を県より受託（～2015年度まで継続）
2014年度	訪問看護ステーションの支援拠点の整備の必要性を県と協議
2015年度	県補助事業として「訪問看護支援センター」開設

ポイント①

県協会としての実績や県行政との連携基盤を活かし、現場と政策をつなぐ組織として活動

- ・ 県看護協会として従前から訪問看護関連事業を多数受託する中で、訪問看護の人材育成や事業所運営を一体的に支援する拠点の必要性について提言し、センターの県事業化が実現した。
- ・ センター事業の企画から振り返りまで、県行政とは密に情報共有し検討の機会をもっている。新規事業の提案にあたっては、県担当者との調整と共に、県知事や政党に対しても県看護協会から要望書を提出し対面で説明する等、積極的な働きかけを行っている。

ポイント②

在宅医療・在宅療養を推進する上での訪問看護の重要性について発信

- ・ 県行政や関係団体とは「在宅医療等推進協議会」等を通じ、在宅医療推進の目標達成に向けた取組みや今後の課題を共有し、合同研修を開催するなど日頃から連携協力体制を築いている。センターとして、在宅医療推進のために訪問看護の体制整備が不可欠であり、そのために必要な様々な施策について提案を続けている。

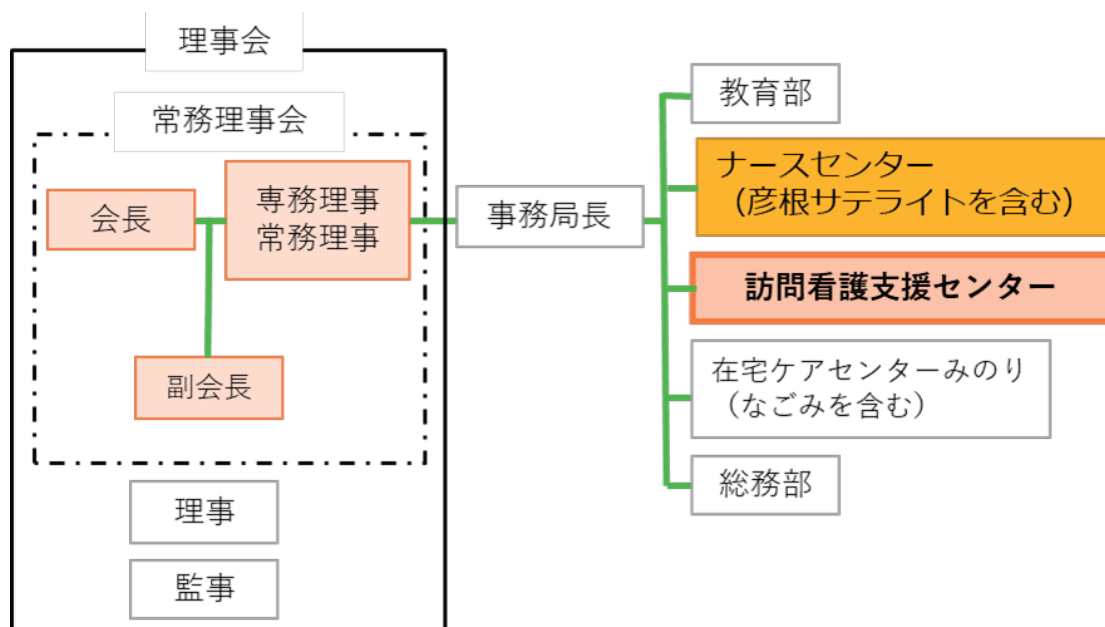
3. センター概要（2023年4月時点）

運営 人員	合計	実人員数 5 人		常勤換算数 4.5 人	
	内訳	常勤	非常勤	常勤 ^注	非常勤
	看護職員 [※]	4 人	-	3.5 人	0.5 人
	事務職員	1 人	-	1 人	-
運営資金（2023年度予算）		行政委託額（総額）： 46,968 千円 その他独自経費： 993 千円			
県所掌部署		滋賀県健康医療福祉部医療福祉推進課			

※ 看護職員中、訪問看護師経験のある者の数：1 人

注 雇用形態は常勤だが、訪問看護総合支援センター以外の業務を兼務している場合

4. 体制図



5. 地域におけるセンターの役割や求められているニーズ

- ・ 訪問看護事業所と関係団体・機関との橋渡しの役割を担っている。センターが現場の声を集約し、様々な機会・媒体を通じて発信することで、訪問看護の現状が広く認知されるようになった。また、県内の訪問看護に関する総合窓口として認識されており、外部から調査協力や情報共有の依頼が持

ち込まれている。

- ・ 訪問看護ステーション連絡協議会（以下、協議会）とは密に連携している。協議会が把握している現場の課題を共有し、センターが現場の課題集約と政策提言の機能を担うことにより、県の施策・事業に反映しやすくなっている。
- ・ 地域の訪問看護事業所数は増加の一途をたどっており、新規に開設された事業所の質の担保や機能強化を図っていくことも重要な役割である。
- ・ また、地域住民や関係職種に対し、訪問看護へのさらなる理解促進の必要性を感じており、今後はそうした普及啓発事業にもセンターとして注力していきたいと考えている。

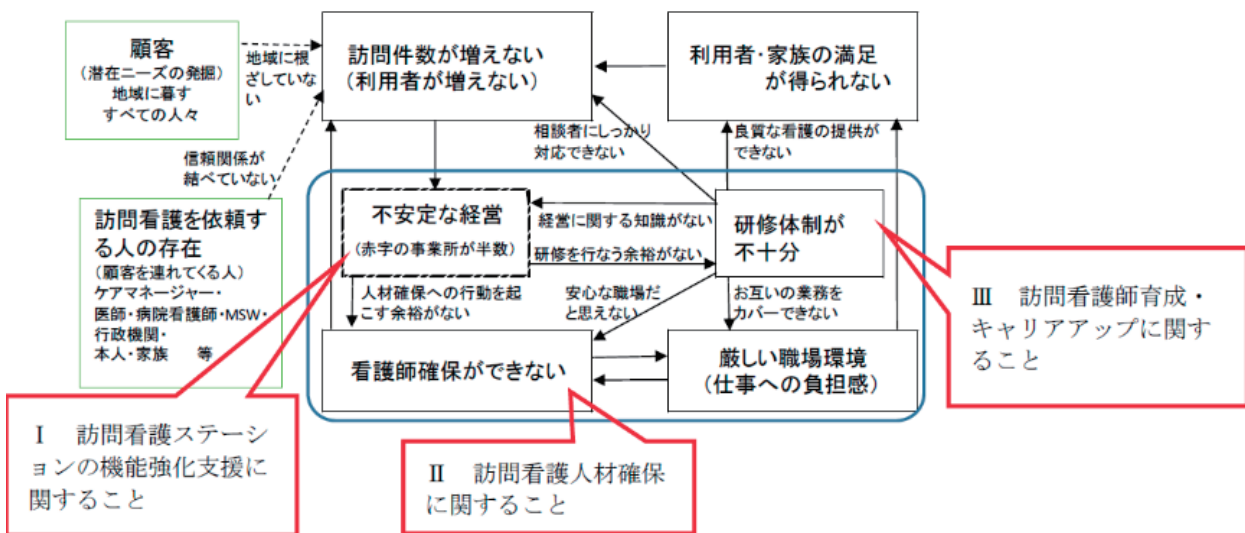
滋賀県訪問看護支援センターの主な事業内容

経営支援	事業所運営基盤整備支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護ステーション運営相談事業 ・ 多様な利用者への訪問の充実に向けた助言指導事業 ・ 多様な看護サービス等整備・運営開始支援事業 ・ 在宅看護・介護の現場における暴力・ハラスメント対策事業 ・ 在宅医療体制整備事業補助
	訪問看護事業所の開設支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新設訪問看護ステーション支援事業
人材確保	潜在看護師・プラチナナース等の就業及び転職促進、人材出向支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新人訪問看護師定着支援事業 ・ リスタートナース訪問看護定着支援事業
	新卒訪問看護師採用に向けた取組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒訪問看護師の定着支援事業 ・ 訪問看護インターンシップ事業
質の向上	訪問看護に関する情報分析	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護の現状把握に向けた調査の実施
	教育・研修実施体制の組織化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門看護師・認定看護師等による助言指導事業 ・ 小児在宅移行支援指導者育成研修事業 ・ 多様な利用者への対応力向上に向けた取組み（精神科訪問看護基本研修会） ・ 訪問看護実習指導者・在宅看護論教育担当者研修会 ・ 訪問看護キャリアアップ事業企画・評価 ・ 訪問看護師資格取得研修受講にかかる経費の助成及びフォローアップ ・ ステップアップシートを活用した階層別研修会の開催 ・ 看護実践力向上研修事業（圏域事例検討研修会） ・ 訪問看護師養成講習会
その他	多職種・介護分野支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 喀痰吸引等研修事業 ・ 特別養護老人ホーム等における専門・認定看護師派遣事業 ・ 介護施設等に勤務する看護職の看護実践力向上研修 ・ 介護サービス事業者等感染症対策推進事業

6. センター設置による効果

■「悪循環を好循環へ」-地域の課題を総合的に捉え、効果的・効率的な解決策を探る

- センター設置の前年度に実施した調査で、訪問看護ステーションの運営を巡る 4 つの課題（事業所の安定的な運営・経営、看護職の確保、人材育成・質の向上、働きやすい職場環境の整備）を把握。センター開設後、事業所の管理者や教育機関、県行政等による検討委員会を設置し、「関連要因の悪循環」（図）を「好循環」に変える取り組みをセンターの基本的な理念に据えた。人材確保・育成や働きやすい職場環境整備などの個別事業では一定の成果が得られており、これらの成果や課題を全体の課題関係図に位置づけて評価しながら、さらなる「好循環」の実現に向けてより効果的・効率的な事業展開につなげていく。



■現場の声を集約し施策に反映（例：訪問看護の現場における暴力・ハラスメント対策）

- 現場の管理者からの「暴力やハラスメントがある利用者への対応に苦慮している」との情報を受け、管理者研修のテーマとして取り上げた。結果、暴力・ハラスメント事案に対し「仕方ない」と対応している実態が見えてきた。同年の訪問看護実態調査でハラスメントの状況を調査したところ、「過去 1 年以内にハラスメント被害があった」と回答した事業所が 37%に上ったことから、県担当者と連携し対応を検討。県事業として「訪問看護師・訪問介護職員安全確保・離職防止対策事業」が予算化されセンターに委託された。同事業では関係者会議の開催、研修やマニュアル作成を実施。マニュアル・研修資料ともに各事業所で利用者への説明や勉強会等に活用されており、訪問看護師が暴力・ハラスメントについて正しい認識を持ち、利用者や職員の安全を守る取り組みが進められている。

■新卒訪問看護師の確保育成に向けた事業

- 平成 25 年策定の「新卒訪問看護師育成プログラム」に沿い、新卒で訪問看護事業所に就職した

看護師の育成と定着支援を実施。県内の教育機関、医療機関、連絡協議会と協働して各会議の開催、病院研修の調整等を実施し、新卒訪問看護師を採用した事業所に支援を行っている。事業を開始した平成 27 年度以降、11 名の新卒訪問看護師が誕生している。

■ 訪問看護に限定せず、広く在宅・介護領域に従事する多職種を支える

- ・ 滋賀県訪問看護支援センターの事業内容には、訪問看護に限らず、広く在宅領域の看護・介護に携わる職種を対象とした研修や支援事業が含まれている。
- ・ 支援対象を訪問看護に限定しない理由は、現場の訪問看護師からの「ショートステイ利用後、利用者が状態悪化して帰ってきた」等の気づきによるもの。在宅医療・介護に関わる多職種それぞれのケアの質向上と連携がなければ在宅療養の継続は難しいため、多職種を対象とした支援は、訪問看護の効果をあげるためにも重要と認識している。

■ 訪問看護のキャリアラダーの作成（ステップアップシートの作成と活用）

- ・ 看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）を参考に、滋賀県版の「訪問看護師向けクリニカルラダー」として「ステップアップシート」を作成し、全事業所に活用を促している。同シートの活用ガイドラインも同時に整備し、シートの活用による訪問看護のレベル向上に向けた取組みをセンター開設時から継続して実施。シートを用いてチェックした結果はレーダーチャートとして可視化され、非常にわかりやすいという評価を得て、事業所における人材育成に活用されている。

7. センター設置の効果等の周知方法

- ・ 2～3 か月毎に開催される在宅医療等推進協議会において、センターの活動内容や成果等について報告している他、関係各所に事業周知のチラシ配布等を行っている。また、調査結果や作成したマニュアルなどは県下の全訪問看護事業所に送付のほか、マニュアルについてはホームページにも掲載して広報を行っている。

訪問看護総合支援センター 設置・運営の手引き

2024年3月31日

[編集・発行] 公益社団法人 日本看護協会

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2

TEL 03-5778-8831 (代) URL : <http://www.nurse.or.jp>

[問い合わせ先] 公益社団法人 日本看護協会 医療政策部在宅看護課

TEL 03-5778-8842

本書の無断複写・掲載は禁じます

