

日本看護協会の 訪問看護師倍増策

在宅療養ニーズに応える 人材確保策

日本看護協会 常任理事 岡島さおり



わが国の医療提供体制は、病院完結型から地域完結型へと移行が進められており、医療・介護ニーズを併せ持つ高齢者などが在宅で療養生活を送る上では、訪問看護ニーズも増大すると見込まれています。

2019年1月17日に厚生労働省が開いた「医療従事者の需給に関する検討会」の「第5回看護職員需給

分科会」では、2016年度の訪問看護従事者は4.7万人で、25年度には12万人必要との推計値が示されました。病院・診療所や介護保険サービスにおいても看護職の需要が高まると見込まれる中で、訪問看護従事者を倍増するためには特別な対策を必要とします。

現行体制のまま過去のトレンドか

ら自然増する前提で推計した場合、25年の訪問看護従事者は7万5,980人(本会推計)にとどまる見込みです。新規に養成される看護職の数は限られていることから、多様な人材確保策が必要となります。

しかし、今後強化すべき人材確保のルートにはそれぞれ課題もあります。医療機関から訪問看護を提供する上では、対象や看護師の専門性に応じた報酬上の評価が不可欠であり、円滑な活動のための環境整備も求められます。また、新卒看護師が訪問看護に関心を持ち、安全に業務を遂行するためには、卒業前からの教育や動機付け、採用前後の教育・育成体制が必須です。さらに、潜在

地域包括ケアシステムの構築を進める上で、訪問看護は欠かせない。そのニーズは年々高まり、国は2025年までに「訪問看護師が12万人必要」と推計しているが人材の供給は追いついていない。そこで、日本看護協会は、職能団体として考え得る対策や取り組み可能な具体策を「訪問看護師倍増策」として取りまとめた。本特集では、対策の概要と方策に関連する事例を紹介する。

看護師やプラチナナースなどの就業支援においても、看護師のキャリアに応じた研修・実習体制を整備する必要があります。

これらの状況から、看護師個人への支援に加え、事業所の運営ノウハウや業務効率化も視野に入れた新たなバックアップ体制を構築することが喫緊の課題となっています。そこで、日本看護協会では国民の在宅療養ニーズに応えるために、職能団体として考え得る対策や取り組み可能な具体策として「訪問看護師倍増策」を取りまとめました。今後はこの策に基づき、好事例の情報収集を行うほか、試行事業を通じて先駆的なモデルをつくり、公表していきます。

解説 訪問看護従事者倍増のための3つの柱

1. 訪問看護従事者の増加に向けた方策

1) 訪問看護ステーションの拡充

●訪問看護ステーションの大規模化
適切な経過措置を設けることを前提に「常勤換算2.5人以上」の人員基準を段階的に引き上げ、大規模化していく方策。現行では少人数で事業所を立ち上げやすい一方、収益が低いことをはじめ小規模ゆえに抱える課題も少なくない。経営の安定化を図り、24時間体制のニーズに応えるには大規模化が必要となる。また、山間部や人口過疎地域ではサテライト方式を推進するなど、地域に応じて制度を活用しながら組織強化を図っていく(9面・事例紹介)。

●複数事業者の連携による業務の共同実施

レセプト請求事務や医薬品・衛生材料の発注・保管、リースカーの契約など、複数事業所で事務処理や物品ストックを共同で行う方策。小規模事業所では、専任の事務職の配置が困難なため、地域に共同体をつくり、これらの業務を行うことで、看護師が看護に専念する時間を確保できる。そのための財政支援や制度上の位置付けを求めていく狙いがある。

2) 医療機関からの訪問看護の提供

●24時間対応可能な支援体制の強化

医療機関に併設する訪問看護ス

テーションが24時間対応を行い、地域の訪問看護ステーションをサポートするための看看連携を促進する方策。重症度が高く入退院を繰り返す事例などに、安定的な訪問看護を提供するための手法の1つ(9面・事例紹介)。

●医療機関における訪問看護人材の確保

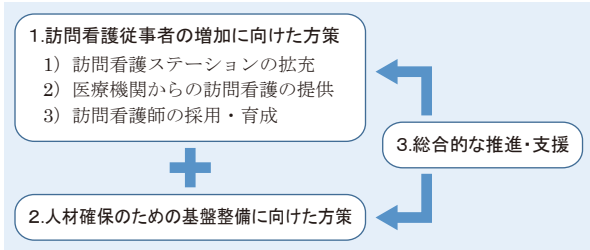
病院など医療機関で働く看護師が必要に応じて訪問看護に従事できるよう新たなルールを求める方策。病床機能再編による看護人材の配置転換を選択する医療機関や、新たに訪問看護部門を設けようとする医療機関に対して、制度的なバックアップを用意することにより、看護師が同一組織内でキャリアを継続しながら訪問看護に従事することが可能となる。

3) 訪問看護師の採用・育成

●新卒看護師の採用・育成の強化

訪問看護に従事する新卒看護師の教育を一元的に担う教育の拠点を設置し、訪問看護ステーションごとの人材育成の負担を軽減しようとする方策。訪問看護師として習得すべき知識やスキルを、公的な財政支援の下、地域で教育する体制が整備されていれば、圏域内の看護水準の維持・向上にもつながる。加えて、奨学金の返済免除など大胆な政策を国や地方自治体に求め、人材確保の一助とする。

図「訪問看護師倍増策」の概要



●潜在看護師・プラチナナースなどの就業および転職促進

都道府県看護協会および都道府県ナースセンターと連携し、看護師資格を有する人材の就業を支援する方策。求職者と採用者側のマッチング機能を強化するとともに、前述の教育拠点と連動させて、訪問看護に従事したことがない看護師も実践力を身に付け自信を持って従事できるようにするための取り組み。

2. 人材確保のための基盤整備に向けた方策

訪問看護ステーションの管理者の経営力向上のための支援や、各事業所における処遇改善・ハラスメント対策・職場環境改善などへの取り組みを支援する方策。また、訪問看護師のキャリアアップ支援として、医

療機関と訪問看護ステーションの人事交流やジョブローテーションなどを支援する制度上の位置付けについても国に求めていく。

3. 総合的な推進・支援

前述の取り組みをバックアップするための拠点として、都道府県ごとに訪問看護総合支援センターを設置する方策。訪問看護に関する諸課題を解決し、安定したサービスの提供に向けた体制整備を推進するため、公的な財政支援の下、①経営支援②人材確保③訪問看護の質向上を目的とする組織体を設置する構想である。都道府県および市町村や関係団体とも連携・協働しながら、すでに各地域で取り組まれている事業を統合し、一体的・一元的に推進することを目指している。