令和7年度訪問看護推進事業
訪問看護ステーション支援事業
2025年9月10日（水）

北海道における訪問看護師の人材育成の現状と課題

北海道訪問看護ステーション連絡協議会
会長　今野　好江

社会医療法人　禎心会
道央在宅事業部　訪問看護統括副部長
今野　好江
在宅看護専門看護師・認定看護管理者

本日の内容

1. 北海道における訪問看護の現状

2. 訪問看護における人材育成

3. 新卒訪問看護師の育成の実際

1. 北海道における訪問看護の現状

2. 訪問看護における人材育成

3. 新卒訪問看護師の育成の実際

北海道訪問看護推進会議

北海道保健福祉部地域医療推進局医務薬務課看護政策係が主催

委員会メンバー

北海道看護協会　北海道総合在宅ケア事業団　北海道訪問看護ステーション連絡協議会　北海道医師会　北海道在宅医療推進委員

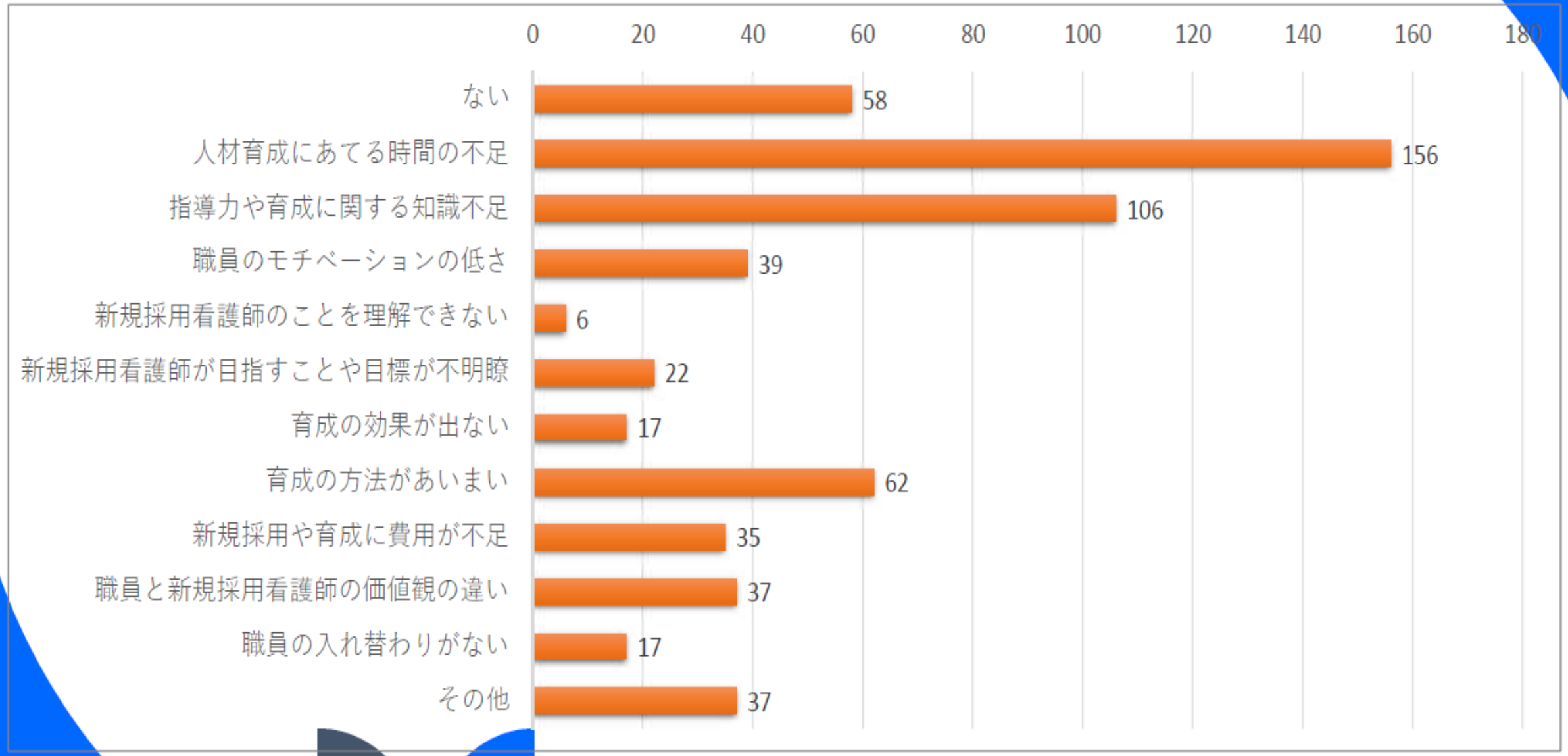
北海道における訪問看護の課題の整理

1. 訪問看護ステーションの数の把握

2. 訪問看護師の人材不足

3. 訪問看護の質の問題

設問５　訪問看護師の採用・育成・定着に関して課題や困りごとはありますか。



訪問看護の支援体制

訪問看護総合支援センター（山梨、滋賀、鳥取、山形、鹿児島、徳島他　）

※北海道訪問看護サポートセンター　（令和6年度運用開始）

訪問看護協力ステーション　6か所（道南、道央、釧路、帯広　道北、オホーツク）

訪問看護師育成プログラムの作成

研修企画、訪問看護啓発活動、訪問看護と病院との連携推進事業

訪問看護教育ステーション事業（東京、大阪、栃木）

訪問看護体験、新人訪問看護師の初期研修、管理者研修など

産休代替え看護師の派遣

管理者育成が大きな課題である➡管理者になる要件をつけてほしいな～

訪問看護制度の概要

平成4年4月1日　老人訪問看護制度として平成3年10月老人保健法のの改正によって創設

平成6年10月1日　健康保険法等が改正され、訪問看護制度の開始。（老人医療の対象外の在宅の難病患者、障がい者等の療養者）

平成12年4月1日　介護保険制度の実施

平成20年4月1日　老人保健法による老人医療制度は後期高齢者医療への移行に伴い老人訪問看護から後期高齢者医療制度へ移行

平成21年4月1日　介護保険の居宅療養管理指導を訪問看護ステーション（診療所・病院）看護職員が加えられたが、平成30年9月30日廃止

平成24年4月1日　定期巡回・随時対応サービスと複合サービスの追加

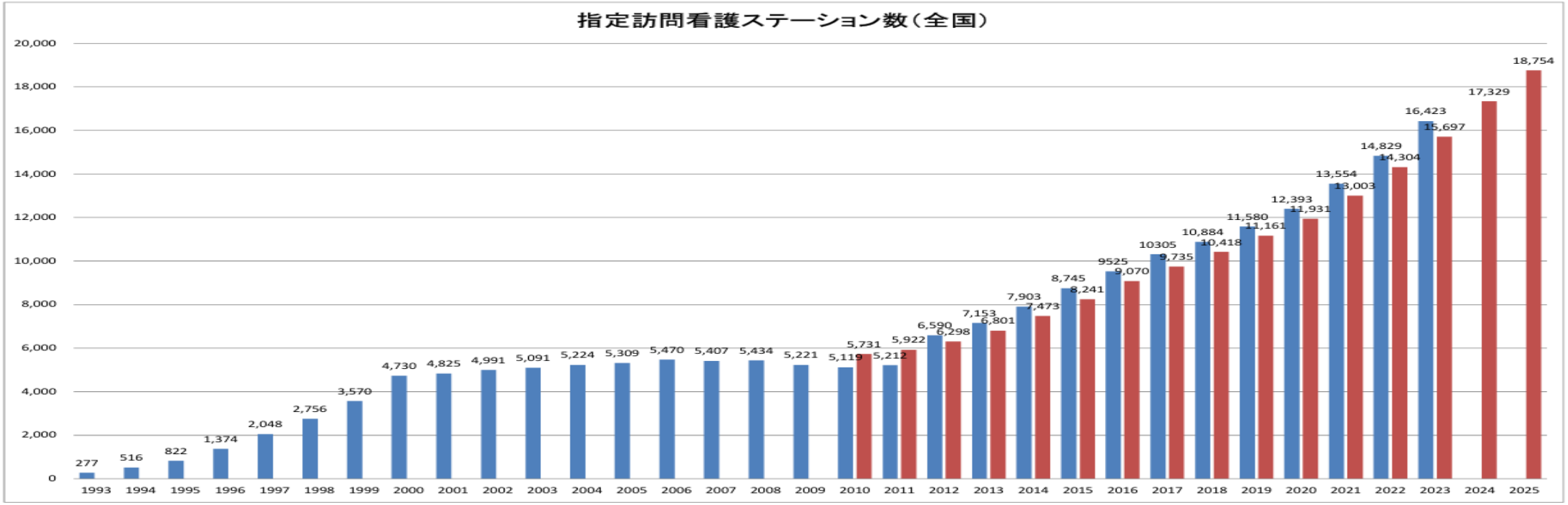
平成27年4月1日　看護小規模多機能型居宅介護の創設

訪問看護ステーションの概況

全国の訪問看護ステーション数　　18,743事業所（2025年4月1日）

北海道の訪問看護ステーション数　　711か所　（2025年4月1日）

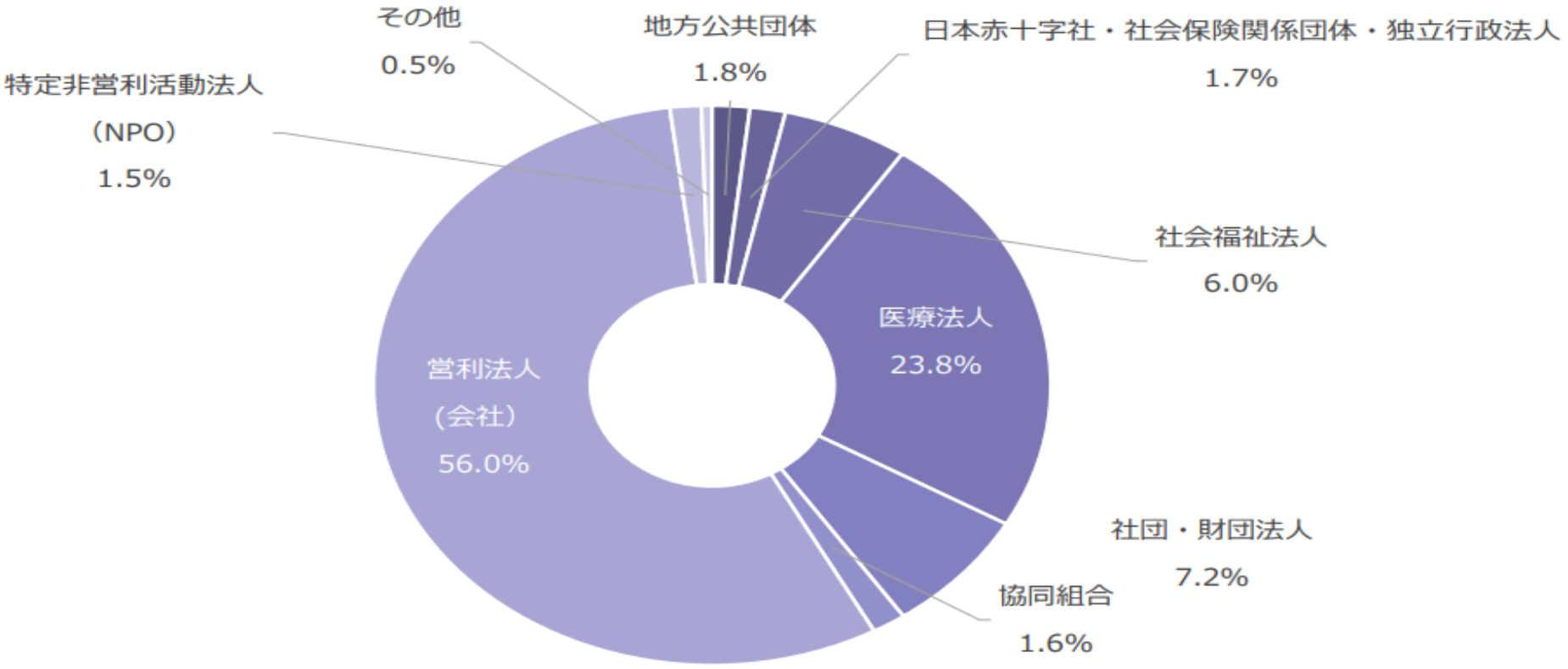
札幌の訪問看護ステーション数　　397か所（2025年7月1日）



一般社団法人全国訪問看護事業協会　訪問看護ステーション数調査

青：1993年～1999年　訪問看護実態調査（厚生労働省統計情報部）
青：2000年～2023年　介護サービス施設・事業所調査（厚生労働省統計情報部）
赤：2010年～2025年　訪問看護ステーション数調査（全国訪問看護事業協会）

訪問看護ステーションの開設主体



資料：厚生労働省「令和2年介護サービス施設・事業所調査」より作成

Japan Visiting Nursing Foundation

1. 北海道における訪問看護の現状

2. 訪問看護における人材育成

3. 新卒訪問看護師の育成の実際

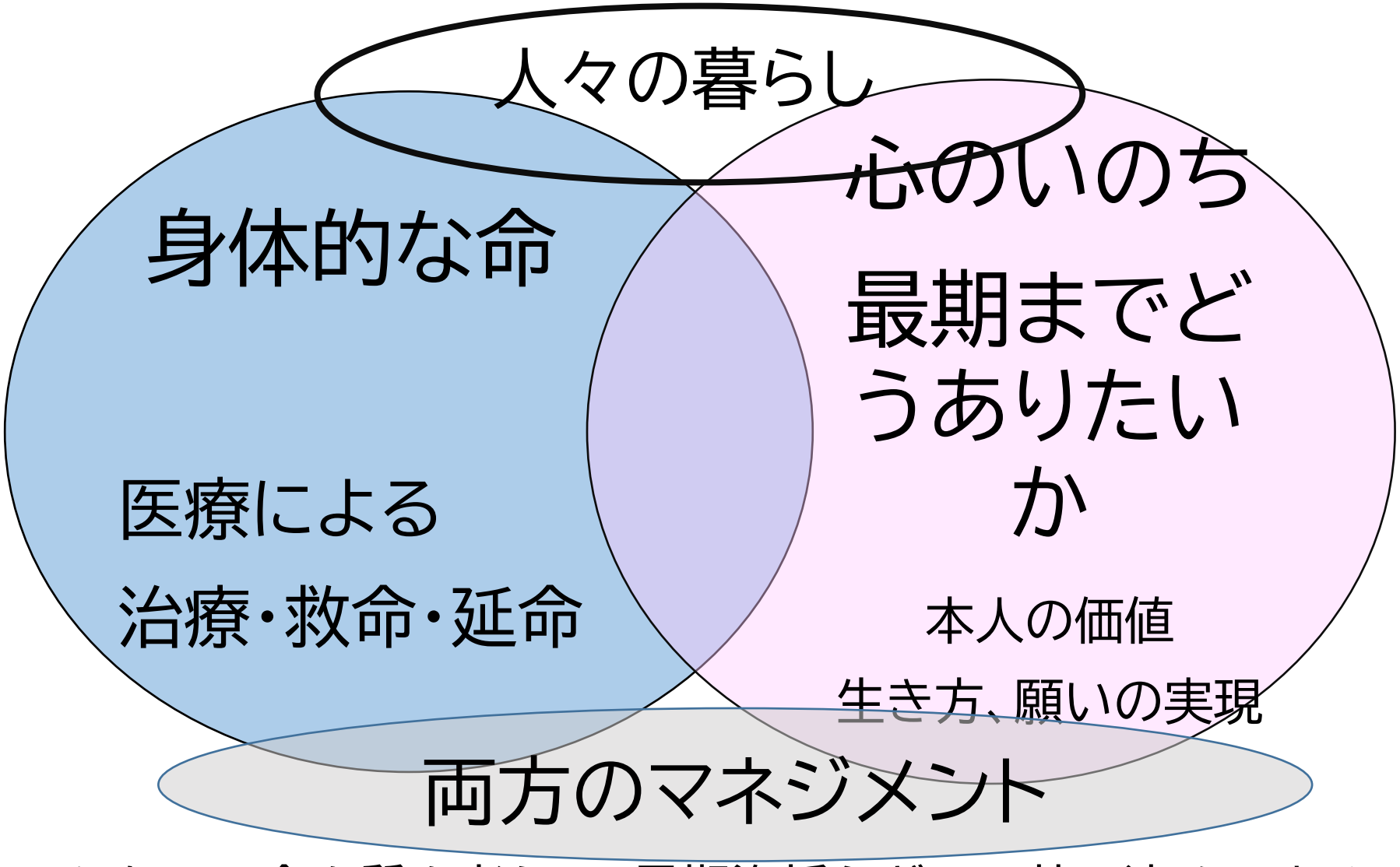
管理者として考えるべきこと

自ステーションはどんな訪問看護ステーションとして存在するのだろうか？
主語は利用者様になっているのか？➡ビジョン　理念

理念　ビジョンを実現していくためにどんな人材を集めていくのか？
➡具体的に
ex）利用者さんの思いをかなえるために努力する人材⇒自己学習をする人
　緩和ケアの知識がある人⇒緩和ケア認定看護師
　ストーマの管理の得意な人⇒皮膚排泄ケア認定看護師
　小児看護の得意な人⇒小児科経験のある人

人材をどのように育成していくのか？

看護師が守るべきふたつの命



ふたつの命を質を考えて、最期迄揺らぎつつ共に決めてゆく

藤田愛　在宅看護　資料

訪問看護の役割・使命

地域で暮らす人々が、病気を抱えながらもその人らしく生活できるように、生活に組み込む医療の支援をし、生活が成り立つように看護の知恵を創意工夫しながら、多職種と連携し利用者・家族の望む生活を支えていくこと。

そして、人生の最終段階をその人らしく過ごすための支援をしていくことである。

By　今野　好江

質の高い訪問看護の確保

訪問看護の提供体制

訪問看護ステーションにおける持続可能な24時間対応体制確保の推進
・看護業務の負担軽減のための取組を行った場合を評価
・24時間対応に係る連絡体制の取扱いの見直し
※介護保険においても同様に対応

訪問看護ステーションにおける管理者の責務の明確化
※介護保険においても同様に対応

虐待防止措置及び身体的拘束等の適正化の推進
※介護保険においても同様に対応

賃上げに向けた評価の新設

利用者のニーズへの対応

訪問看護ステーションの機能に応じた訪問看護管理療養費の見直し
・訪問看護管理療養費を実績に応じた評価体系に見直し
・機能強化型１における専門の研修を受けた看護師の配置の要件化
・適切な感染管理の下での対応を評価
・オンライン請求及び領収証兼明細書の発行の推進

緊急訪問看護加算の評価の見直し
・緊急訪問看護加算の要件及び評価の見直し

医療ニーズの高い利用者の退院支援の見直し
・長時間の訪問を要する者に対する指導を行った場合の加算の要件の見直し

母子に対する適切な訪問看護の推進
・ハイリスク妊産婦連携指導料の要件の見直し
・乳幼児加算の評価体系の見直し

医療DXへの対応を含む関係機関との連携強化

訪問看護療養費明細書の電子化に伴う訪問看護指示書の記載事項及び様式見直し

訪問看護医療DX情報活用加算の新設
・オンライン資格確認等システムを通じた情報の取得・活用した計画的な管理を評価。

ICTを活用した遠隔死亡診断の補助に対する評価の新設
・医療機関からの訪問看護における遠隔死亡診断補助を評価
※介護保険においても同様に対応

https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/001226864.pdf

訪問看護の課題

質の向上
訪問看護ステーションにおける質の管理と事業所自己評価ガイドライン
動画ポータル – 一般社団法人全国訪問看護事業協会

管理者の質が大きな課題になっている
カスタマーハラスメント問題　スタッフの安全の確保に課題がある

北海道における医師のいない地域での医療の提供の展望として医師との共同での地域医療
特定行為研修の取得　　**訪問看護師の死亡診断**

訪問看護ステーション
禎心会東の紹介

設立主体：社会医療法人　禎心会

所在地：札幌市東区北47条東16丁目1-5

設立：平成11年9月

営業地域：札幌市東区、北区

営業日：月曜日～土曜日

休日：日曜日、祝日、12月30日から1月3日

営業時間：9時から17時

勤務時間：8時45分から17時15分

業務内容：介護保険による指定訪問看護、指定予防訪問看護、医療保険による指定、生活保護による指定、難病等による指定、精神自立支援による指定、小児慢性疾患等による指定、原発、労災保険等による届出

- 複数名の担当制
- リハスタッフとの共同
- 携帯待機月３～４回（日勤業務終了後から次の日の日勤業務始まるまでの緊急電話での対応と臨時訪問）
- 休日への計画的な訪問（終末期、病状の悪化、褥瘡等の創処置が頻回に必要な場合、介護者の急な体調不等）
- ICTの活用をした業務効率化（情報共有）
- スタッフへの教育体制の充実（ステーション内、外部研修等
- 新卒看護師の教育
- 地域の訪問看護周知活動（大学の講義、札幌市内5か所の実習の受入れ、看護協会や大学病院からの訪問看護実習の受入れ、札幌禎心会病院からの3か月の地域研修の受入れ等・札幌禎心会病院へ病棟カンファレンスへの参加（当ステーション利用者にかかわらず）

禎心会　訪問看護ステーション　目標

1. 私たちは利用者様ご家族の「生き方」を大切にし、その人らしい生活が送れるよう支援します

2. 私たちは在宅チームにおける専門職として積極的に自己研鑽に努めます

3. 私たちは医療・介護・福祉各機関と連携をはかり地域社会に貢献します

2025年7月実績

- 対象年齢：0歳から101歳　利用者数　　258名
- 訪問延べ件数　1616件（介護1210件　医療406件）
- 新規利用者：12件（依頼先　病院3件、居宅介護支援事業所　9件　）（医療3件、介護9件、予防0件）
- 終了利用者：13件（看取り2件、病院で永眠1名、施設入所　3名、長期入院　7件）（医療3件、介護9件、予防1件）
- 退院前カンファ：　　2件
- 担当者会議参加：　　27件
- 令和5年度の在宅看取り：19件　　令和4年度43件
- 臨時訪問対応：　　38件
- 夜間早朝対応：　　11件
- 休日臨時訪問：　　11件

スタッフから教えてもらう1

C看護師さんから「所長！D看護師さんの排便対処は芸術的なんです。素晴らしいんです。浣腸、摘便をするんですが、とってもきれいなんです。私もあんな風にできるようになりたいです。」

「そうなんだ。じゃあみんなそんなふうにできるようになったら良いね」

ある時、超ベテラン訪問看護師Eさんに対して、利用者家族Fさんからクレームが。
Fさん「Eさんの便の対応はとても気になるんです。皆さんとてもきれいに対応してくださるので感動していたのですが、この方の便対処はとても残念なんです。片づけるのも大変なので担当を変えてください。」

Eさんと面談し「他のスタッフはDさんの排便対処を観察してまねているんだと思う。」と伝えると私はみんなをつれていくことが多く皆の対応を見たことが無かったのでそんなふうなケアを行っているなんて知らなかった。私にも教えてほしい。」

暮らしを支える看護

看護は身体と心理の正常な点へ着目
自然治癒力の向上を目指す・消耗を最小限にする
⇒**フィジカルアセスメントの力**の重要性
　身体状況　生活をする環境、地域の状況を含めて
　利用者・家族・介護者・多職種、地域住民へ
　心身の状態のわかりやすい**説明を行う力**が必要

日本看護協会

最も重要なのは、その人が生きてきた経過で大切にしていること（尊厳）を理解したケアの実施
これを理解するためのコミュニケーションが必要！！！！

訪問看護師が
ポータブルエコーでフィジカルアセスメント

地域から何を求められているのか？

暮らしの保健室

（地域への積極的な情報発信・幅広い相談業務）

各地域で自然発生的に活動が行われている

地域住民のための保健室活動➡地域ニーズを掘り起こし

地域から訪問看護として何を求められているのかを体感してもらう

⬇

どんな訪問看護師でありたいのか？どんなリハビリスタッフでありたいのか？を常に語り合うことが重要である。

人材育成

採用面接➡
● あなたの今までの看護経験の中でとっても頑張ってケアしてこんな成果がでたと自慢できる看護を教えてください。
● 逆にあなたがもっとこんなふうに頑張っていたらよかったと後悔する事例があったら教えてください。

新卒採用➡
● 実習で思いの残っている患者様の事例を教えてください。
● 実習でもっとこんなふうにしたらよかったなと思っていることを教えてください

1. 北海道における訪問看護の現状

2. 訪問看護における人材育成

3. 新卒訪問看護師の育成の実際

訪問看護師人材確保

・新卒看護師の採用

北海道版新卒訪問看護師育成ガイドライン　R2年北海道看護協会作成

新卒訪問看護師採用事業所への補助金

・北海道訪問看護サポートセンターが令和6年度より設立された。北海道からの委託事業で北海道総合在宅ケア事業団が運営

・全道6か所3次医療圏に1か所で訪問看護協力ステーションを委託

各地位における人材育成の支援や運営支援をしている。

訪問看護体験研修・訪問看護人材育成研修・訪問看護の魅力を語る研修会などの開催

新卒訪問看護師育成ガイドライン

r3 guideline.pdf

1年目

1年目（例）

区分	1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	4ヶ月	5ヶ月	6ヶ月	7ヶ月	8ヶ月	9ヶ月	10ヶ月	11ヶ月	12ヶ月
訪問看護	見本型同行訪問 →											
		→	見守り型同行訪問 →			→						
			→	→	時間差型同行訪問 →		→					
					単独訪問 ⇢	⇢	利用者・家族支援 →	→	→	→	→	→
				1人	1人	2人	3～5人					10人
職場内研修	オリエンテーション											
	訪問看護制度概要等											
	カンファレンス →	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
		シミュレーション				事例検討会 学習会						事例検討会 学習会
支援会議・評価	○	○	○	○	○	○		○		○		○
職場外研修			病院研修Ⅰ 看護技術 研修			日本訪問看護財団「訪問看護eラーニング」等				病院研修Ⅱ 病棟看護 研修		

2年目

2年目（例）

区分	13ヶ月	14ヶ月	15ヶ月	16ヶ月	17ヶ月	18ヶ月	19ヶ月	20ヶ月	21ヶ月	22ヶ月	23ヶ月	24ヶ月
訪問看護	単独訪問	延べ30件					延べ30～40件					延べ50件
緊急時対応			説明	シミュレーション	日中緊急時対応 （見本型同行訪問→見守り型同行訪問）				単独訪問	夜間携帯当番後方支援		単独夜間 携帯当番
職場内研修	カンファレンス											事例検討
支援会議・評価	○					○						○
職場外研修	北海道委託訪問看護師養成講習会・日本訪問看護財団「訪問看護eラーニング」等											

新卒訪問看護師の採用

社会医療法人　禎心会では

2019年から新卒訪問看護師を育成しています。2年間のプログラムで札幌禎心会病院の新卒看護師のプログラムに便乗させていただき育成しています。

1年目後半で病棟実習を1週間。

スタッフから教えてもらう2

A新卒看護師が1年目の9月ごろ独り立ちを少しづつしていた時に脊髄損傷の60歳代の男性利用者Bさんの、入浴介助を60分で行うために1か月くらい(8回)先輩看護師に同行しながら　ひとりで訪問できるように先輩看護師が見守り訪問を4回くらい行っていた。先輩からも一人立OKが出たので一人で訪問に行った。Aさんは、訪問終了時にBさんに「私の今日の介助はどうでしたか？」と聞いた。Bさんは「全然だめだな。先輩の悪いところばかり引き継いでいる。」といわれた。
Aさんは、何とか気持を耐えて利用者宅から車の運転をし帰ってきた。
しかし、涙が止まらなく次の訪問へ行くことができなかった。
状況をプリセプターに報告。プリセプターから所長として報告を聞いた。

スタッフから教えてもらう　２

わたしはどんな声掛けをしたらよいだろう？？
本人と面談した。
「問」 何がいけなかったか思いつきますか？
思いつくことができないのであれば少し振り返りましょう
Bさんの、入浴の意味はどんな風におもっていますか？
その事を考えてみたらいいかもね。一緒に考えよう。

このことからAさんに、もう訪問に行かない選択肢もあるけど、リベンジはしてみるきはある？と問うとAさんは、行ってきます。と元気よく返答あり。
その後Bさん、からは絶賛される良い看護師として4年目になり異動になるまで主担当として受け持った。

引用・参考資料

- 一般社団法人全国訪問看護事業協会 (zenhokan.or.jp)
- r2-research.pdf (zenhokan.or.jp)

北海道訪問看護ステーション連絡協議会
イメージキャラクターしまえなが　　つなぐちゃんです。
今後ともよろしくお願いします。