

令和7年度第1回 東京都在宅介護・医療協働推進部会 次第

令和7年7月7日（月曜日）

18時から19時30分まで

オンライン会議

1 開 会

2 委員紹介

3 報 告

- (1) 令和7年度在宅介護・医療協働推進部会の設置について
- (2) 令和6年度訪問看護推進総合事業等の実施状況について
- (3) 令和7年度訪問看護推進総合事業等の実施について
- (4) 令和6年度訪問看護の人材確保・定着等に関する調査報告概要について

4 議 事

- (1) 東京都訪問看護推進総合事業等に係る検討事項について
- (2) その他

5 閉 会

【配布資料】

- 資料1 東京都在宅介護・医療協働推進部会委員名簿
- 資料2 東京都在宅療養普及事業実施要綱
- 資料3 東京都在宅療養推進会議の運営に係る細目
- 資料4 令和7年度東京都在宅介護・医療協働推進部会の設置について
- 資料5 令和6年度東京都訪問看護推進総合事業等の実施状況について
- 資料6 令和7年度東京都訪問看護推進総合事業等について
- 資料7 令和6年度訪問看護の人材確保・定着等に関する調査報告概要
- 資料8 東京都訪問看護推進総合事業等に係る検討事項について

- 参考資料1 令和6年度第2回東京都訪問看護推進部会主なご意見（まとめ）
- 参考資料2 居宅サービス事業者及び介護予防サービス事業者の指定について（6月分）
- 参考資料3 都内訪問看護ステーション・看護小規模多機能型・小規模多機能型事業所数
- 参考資料4 訪問看護等の現状について
- 参考資料5 地域における教育ステーション事業実績まとめ
- 参考資料6 令和7年度在宅療養推進の推進について（医療政策部）
- 参考資料7 令和6年度看多機介護管理者・区市町村担当者合同連絡会の案内
- 参考資料8 令和6年度看多機介護管理者・区市町村担当者合同連絡会のアンケートまとめ
- 参考資料9 いきいき・あんしん在宅療養サポート訪問看護人材育成支援事業の研修案内

氏 名	所 属
相田 里香	特定非営利活動法人東京都介護支援専門員研究協議会 理事長
秋山 正子	株式会社ケアーズ 白十字訪問看護ステーション 統括所長
岡本 有子	東京都立大学東京健康福祉学部看護学科 准教授
葛原 千恵子	国立市地域包括ケア・健康づくり推進担当部長
篠原 かおる	一般社団法人東京都訪問看護ステーション協会 会長
白井 淳子	新宿区健康部参事（地域医療・歯科保健担当）
鈴木 央	鈴木内科医院 院長
田尻 久美子	株式会社カローズ代表取締役 介護福祉士・介護支援専門員・保育士
野月 千春	公益社団法人東京都看護協会 専務理事
平原 優美	公益財団法人日本訪問看護財団立 あすか山訪問看護ステーション 統括所長
山田 雅子	聖路加国際大学大学院看護学研究科 教授

※敬称略、五十音順

【幹事】

道傳 潔	東京都保健医療局医療政策部地域医療担当課長
谷山 倫子	東京都保健医療局医療政策部医療人材課長
向山 倫子	東京都福祉局高齢者施策推進部介護保険課長
佐々木 慎吾	東京都福祉局高齢者施策推進部在宅支援課長

【オブザーバー（東京都在宅療養推進会議 会長）】

新田 國夫	医療法人社団つくし会 理事長
-------	----------------

東京都在宅療養普及事業実施要綱

	平成 22 年 6 月 16 日付	22 福保医政第 95 号
改正	平成 22 年 12 月 28 日付	22 福保医政第 1735 号
改正	平成 27 年 3 月 16 日付	26 福保医政第 1863 号
改正	令和 5 年 6 月 30 日付	5 福保医政第 646 号

第 1 目 的

本事業は、急速な高齢化の進展や都民のニーズ、医療制度の変化に対応し、限られた医療資源を有効に活用しながら、都民が身近な場所で安心して適切に在宅療養を受けることができる仕組みの構築を検討することにより、都内全域で地域の実情に応じた在宅療養の推進を図ることを目的とする。

第 2 事業内容

- 1 東京都在宅療養推進会議の設置
- 2 在宅療養の推進について全都的な取組が必要な事業

第 3 東京都在宅療養推進会議の設置

- 1 目的

地域における在宅療養に関する行政、関係機関・団体及び都民等の役割分担を明らかにして連携を強化し、もって在宅療養の推進を図るため、東京都在宅療養推進会議を設置する。
- 2 協議内容

次に掲げる事項について協議する。

 - (1) 都と区市町村、医療・介護関係者、団体及び都民等の役割分担や連携に関する事項
 - (2) 地域における先駆的な取組等についての検証及び区市町村の主体的な取組を促進するための方策に関する事項
 - (3) 都民及び医療従事者に対する在宅療養に係る普及啓発に関する事項
 - (4) その他、在宅療養の推進について全都的な取組が必要な事項
- 3 委員の構成

在宅療養に係る専門家、学識経験者、東京都医師会、東京都歯科医師会、東京都薬剤師会、東京都看護協会、区市町村職員、東京都職員、その他保健医療局長が必要と認める者から構成し、保健医療局長が委嘱又は任命する。
- 4 その他

東京都在宅療養推進会議の運営について必要な事項は別に定める。

附 則

この要綱は、平成 22 年 6 月 16 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 22 年 12 月 28 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 5 年 7 月 1 日から施行する。

東京都在宅療養推進会議の運営に係る細目

	平成 22 年 6 月 16 日付	22 福保医政第 95 号
改正	平成 22 年 12 月 28 日付	22 福保医政第 1735 号
改正	平成 27 年 3 月 16 日付	26 福保医政第 1863 号
改正	令和 5 年 6 月 30 日付	5 福保医政第 646 号
改正	令和 7 年 3 月 11 日付	6 保医医政第 1757 号

第 1 目的

この細目は、東京都在宅療養普及事業実施要綱（平成 22 年 6 月 16 日付 22 福保医政第 95 号。以下「要綱」という。）に基づき設置する東京都在宅療養推進会議（以下「推進会議」という。）の運営について、必要な事項を定めることを目的とする。

第 2 委員の任期

委員の任期は 2 年とする。ただし、再任を妨げない。

なお、当該委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

第 3 会長

1 推進会議には会長を置き、委員の互選により選任する。

2 会長は、推進会議を代表し、会務を総理する。

なお、会長に事故があるときは、あらかじめ会長が委員のうちから指名する者が代理する。

第 4 部会

1 推進会議には、専門的な事項を検討するための部会を設置することができる。

2 部会は、推進会議の委員のうちから会長が指名する者又は会長が指名する者のうちから東京都保健医療局長若しくは東京都福祉局長（以下「局長」という。）が別に委嘱若しくは任命する委員をもって構成する。

3 前項の部会のみ属する委員の任期は、第 2 に準ずるものとする。

第 5 部会長

1 部会には部会長を置く。

2 部会長は、会長の指名により選任する。

3 部会長は、部会を統括する。

第 6 招集等

1 推進会議及び部会は会長が招集する。

2 会長は、必要に応じて推進会議及び部会に委員以外の者の出席を求めることができる。

第 7 幹事

1 推進会議における検討の充実及び効率化を図るため、委員のほかに幹事を設置する。

2 幹事は、局長が任命する。

3 幹事は、委員会及び専門部会に出席し、検討に必要な情報を提供する。

第8 会議の公開等

- 1 会議並びに会議録及び会議に係る資料（以下「会議録等」という。）は、公開する。ただし、委員の発議により出席委員の過半数で議決したときは、会議又は会議録等を公開しないことができる。
- 2 会議又は会議録等を公開するときは、委員の発議により出席委員の過半数で議決した場合に限り、必要な条件を付すことができる。

第9 庶務

推進会議及び部会の庶務は、保健医療局医療政策部医療政策課及び福祉局高齢者施策推進部在宅支援課において処理する。

第10 委員への謝礼の支払

推進会議及び部会に出席した委員及び第6の(2)に掲げる者の推進会議及び部会への出席に対して謝礼を支払うこととする。

なお、月の初日から末日までに開催した推進会議及び部会への出席に対する謝礼の総額を翌月までに支払うものとする。

附 則

この細目は、平成22年6月16日から施行する。

附 則

この細目は、平成22年12月28日から施行する。

附 則

この細目は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この細目は、令和5年7月1日から施行する。

附 則

この細目は、令和7年3月11日から施行する。

■ 設置目的

- 高齢者が住み慣れた地域で自分らしい暮らしを続けるためには、地域における介護・医療の関係機関が協働して在宅介護・医療を一体的に提供することが必要である。
- そこで在宅療養推進会議の下に本部会を設置し、これまで実施してきた訪問看護の推進策に加え、多角的・総合的な取組について検討・評価を行う。

■ 経緯

- 平成24年度 東京都訪問看護支援検討委員会での検討
- 平成25年度 訪問看護推進部会の開始
訪問看護推進総合事業の開始
- 平成30年度 看多機推進の取組を開始
- 令和3年度 部会の名称を在宅介護・医療協働推進部会に変更
介護医療連携推進の取組を開始



訪問看護の推進に加え、看多機の推進や介護医療連携の推進を含めた、在宅介護・医療を一体的に提供する体制づくりについて検討

■ 令和7年度 スケジュール(案)

時期	回数	主な検討事項等
7月	第1回	・ 令和7年度実施事業について ・ 今後の事業の検討について（案）
2月頃	第2回	・ 令和7年度のまとめ（各事業の評価等） ・ 令和8年度実施事業について

■ 令和7年度 委員等名簿

氏 名	所 属
相田 里香	特定非営利活動法人東京都介護支援専門員研究協議会 理事長
秋山 正子	株式会社ケアーズ 白十字訪問看護ステーション 統括所長
岡本 有子	東京都立大学東京健康福祉学部看護学科 准教授
葛原 千恵子	国立市地域包括ケア・健康づくり推進担当部長
篠原 かおる	一般社団法人東京都訪問看護ステーション協会 会長
白井 淳子	新宿区健康部参事（地域医療・歯科保健担当）
鈴木 央	鈴木内科医院 院長
田尻 久美子	株式会社カラース代表取締役 介護福祉士・介護支援専門員・保育士
野月 千春	公益社団法人東京都看護協会 専務理事
平原 優美	公益財団法人日本訪問看護財団立 あすか山訪問看護ステーション 統括所長
山田 雅子	聖路加国際大学大学院看護学研究科 教授

※敬称略、五十音順

【幹事】

道傳 潔	東京都保健医療局医療政策部地域医療担当課長
谷山 倫子	東京都保健医療局医療政策部医療人材課長
向山 倫子	東京都福祉局高齢者施策推進部介護保険課長
佐々木 慎吾	東京都福祉局高齢者施策推進部在宅支援課長

【オブザーバー（東京都在宅療養推進会議 会長）】

新田 國夫	医療法人社団つくし会 理事長
-------	----------------

1. 地域における教育ステーション事業
2. 訪問看護人材確保事業
3. 管理者・指導者育成事業
4. 認定訪問看護師資格取得支援事業
5. 在宅介護・医療協働推進部会
6. 訪問看護ステーション代替職員（研修及び産休等）確保支援事業
7. 訪問看護ステーション事務職員雇用支援事業
8. 新任訪問看護師育成支援事業
9. 看護小規模多機能型居宅介護に係る連絡会

1 地域における教育ステーション事業

育成支援できる訪問看護ステーションを「教育ステーション」として指定し、地域の訪問看護人材の育成支援や地域連携強化の取組を実施

指定教育ステーション：18か所

■ステーション体験・研修の受入		
	人数	日数
他ST勤務者	52人	184.0日
医療機関等	156人	249.5日
離職者	17人	38.0日
合計	225人	471.5日

- 勉強会
90回／2,779人
- 医療機関との相互研修
15医療機関／66人
- その他の取組
 - ・地域のステーションからの相談対応
 - ・ホームページの活用による求人情報の共有など

2 訪問看護人材確保事業

看護職等に訪問看護の実際や重要性、魅力をPRし人材の供給を促すための講演会やシンポジウム等を開催

■「現場が語る！訪問看護の魅力と未来～訪問看護を目指すあなたへ～」

日時 令和6年12月14日（土曜日）

参加人数 **103人**（参加申し込み142人）

（看護職、医療職、介護福祉職、看護学生 等）

≪開催内容≫

・シンポジウム

東久留米白十字訪問看護ステーション	所長	中島	朋子氏
-------------------	----	----	-----

野村訪問看護ステーション	主任	熊谷	靖代氏
--------------	----	----	-----

ソフィアメディ株式会社ウェルビーイング推進担当		宮地	麻美氏
-------------------------	--	----	-----

セコムとしま訪問看護ステーション		舘川	樹氏
------------------	--	----	----

・ミニ相談会

シンポジスト4名と教育ステーションをアドバイザーとした相談会

3 管理者・指導者育成事業

訪問看護ステーションの管理者・指導者向け研修及び看多機管理者・参入希望者向け研修を実施し、管理者育成と管理者同士のネットワークの構築を支援

■基礎実務コース、経営安定コース（各 1 日）

1 1 月、1 2 月 修了者合計 **1 5 3 人**/予算規模 1 9 6 人

■育成定着推進コース（各 2 日）

5 月、6 月、1 1 月 修了者合計 **5 2 人**/予算規模 1 5 4 人

■看多機実務研修

1 2 月実施（1 日×3 か所） 修了者 **2 2 人**

※基礎実務、経営安定、育成定着推進コースは講義部分は動画視聴、グループディスカッションは集合形式により実施
看多機実務研修については 3 か所の看多機を実際に見学

4 認定訪問看護師資格取得支援事業

訪問看護ステーション看護師の認定看護師資格取得及び特定行為研修受講に係る経費を補助

対象分野（認定）：訪問看護、皮膚・排泄ケア、認知症看護、緩和ケア
（特定）：共通科目、在宅療養にかかる科目

25事業所/予算規模 15事業所

（内訳）

- | | | | |
|-----------------|-------|----------|-------|
| ・ 令和 6 年資格取得者 | 4 事業所 | ・ 特定行為研修 | 4 事業所 |
| ・ 令和 7 年資格取得予定者 | 6 事業所 | | |
| ・ 令和 8 年資格取得予定者 | 11事業所 | | |

5 在宅介護・医療協働推進部会

東京都在宅療養推進会議の部会として、一体的に在宅療養の推進を検討
開催：7月、2月（オンライン）

6 訪問看護ステーション代替職員（産休等）確保支援事業

看護職員が産休・育休・介休取得する際の代替職員雇用経費を補助
産休等代替 **25人**／予算規模15人

7 訪問看護ステーション事務職員雇用支援事業

事務職員未配置の訪問看護ステーションが、新たに事務職員を雇用する場合の経費を補助

44事業所／予算規模35事業所

8 新任訪問看護師育成支援事業

管理者等が都の定める研修（※）を修了し、訪問看護未経験の看護職の雇用・育成を行う訪問看護ステーションに対し、育成に要する経費を補助

（※）管理者・指導者育成事業における「育成定着推進コース」

6人（うち、新卒0人）／予算規模13人

9 看護小規模多機能型居宅介護に係る連絡会

区市町村の看護小規模多機能型居宅介護への理解を促進するとともに、看護小規模多機能型居宅介護事業所に対し情報共有の機会を提供し安定的な運営を図るため、連絡会を実施

日にち 令和 7 年 3 月 1 9 日（水曜日）

参加人数 **2 8 事業所** **1 7 区市町村**

《開催内容》

- ・ 看多機が抱える課題等について
看護小規模多機能 ゆいなの森 管理者 香取孝彦氏
- ・ 看多機の管理者等による看多機が抱える課題に関するグループワーク
- ・ 区市町村担当者からの質問回答
回答者：看護小規模多機能 ゆいなの森 管理者 香取孝彦氏
- ・ 参加者同士の意見交換

- 高齢者が住み慣れた地域で自分らしい暮らしを続けるためには、地域における介護・医療の関係機関が協働して在宅介護・医療を一体的に提供することが必要
- 医療的ケアが必要な要介護高齢者等の増加に伴い、今後も訪問看護の重要性は高まっていくため、安定的なサービスの提供を促進することが必要

施策の方向性

- 訪問看護ステーションの安定的な運営のため、訪問看護人材の確保・育成・定着の支援
- 総合事業の中心的な取組である教育ステーション事業について、より身近な地域でステーション体験等が行えるよう引き続き指定数を増やす
- 教育ステーション事業を拡充していくにあたり、訪問看護ステーションの機能強化・多機能化を支援

令和7年度の取組

【R7予算額/規模】

1 訪問看護人材確保育成事業

(1)訪問看護人材確保事業【4,347千円/1回】

看護職等に訪問看護の重要性や魅力をPRするための講演会等の実施

(2) 地域における教育ステーション事業

【47,711千円/22箇所】

育成支援できる訪問看護ステーションを「教育ステーション」として指定し、訪問看護ステーション体験・研修（同行訪問等）や勉強会等を通して、地域の訪問看護人材の育成支援や地域連携強化の取組を実施

【拡充】より身近な地域で取組を実施できるように指定数を引き続き増やしていく

(3) 認定訪問看護師資格取得支援事業【9,052千円／19事業所】

訪問看護ステーション看護師の認定看護師（訪問看護、皮膚・排泄ケア、認知症看護、緩和ケア）資格取得及び特定行為研修の受講に係る経費を補助

(4) 管理者・指導者育成事業【13,053千円/406人】

訪問看護ステーションの管理者・指導者向け研修及び看多機管理者・参入希望者向け研修を実施し、管理者育成と管理者同士のネットワークの構築を支援

(6) 在宅介護・医療協働推進部会【490千円】

東京都在宅療養推進会議の部会として、一体的な在宅療養の推進を検討

2 訪問看護ステーション代替職員（産休等）確保支援事業

【20,988千円／14人】

常勤の看護職員が産休・育休・介休等を取得する際の代替職員の確保に要する経費を助成することで、訪問看護師の勤務環境の向上や定着推進を図る

3 新任訪問看護師育成支援事業【7,032千円/10人】

管理者等が都の定める研修（※）を修了し、訪問看護未経験の看護職の雇用・育成を行う訪問看護ステーションに対し、育成に要する経費を補助

（※）管理者・指導者育成事業における「育成定着推進コース」

4 訪問看護ステーション等事務職員雇用支援事業【49,100千円/47事業所】

事務職員未配置の訪問看護ステーションが新たに事務職員を雇用する場合の経費を助成

【拡充】整備促進のため看多機を対象に追加

5 いきいき・あんしん在宅療養サポート訪問看護人材育成支援事業

【81,680千円】

「在宅療養支援のためのシミュレーション教育プログラム」を策定し、訪問看護人材の育成を支援

6 看護小規模多機能型居宅介護管理者・区市町村担当者合同連絡会

区市町村の看多機への理解促進及び看多機事業所同士の情報共有のための連絡会を実施し、看多機の安定的な運営を図る

令和7年度における変更点

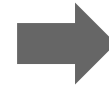
令和6年度		令和7年度
1 訪問看護人材確保育成事業		
(1)地域における教育ステーション事業【50,840千円/18箇所】	➡	拡充 22箇所 (47,711千円)
(2)訪問看護人材確保事業【4,138千円/1回】	➡	継続（12月に講演会を実施予定） (4,373千円)
(3)管理者・指導者育成事業【11,936千円/385人】	➡	継続（4コース 406人） (13,053千円)
(4)認定訪問看護師資格取得支援事業【7,219千円】	➡	継続（実績に合わせて規模増） (9,052千円)
(5)在宅介護・医療協働推進部会【520千円】	➡	継続 (490千円)

令和7年度における変更点

令和6年度

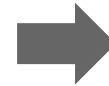
令和7年度

2 訪問看護ステーション代替職員（産休等）確保支援事業
【14,315千円/15人】



継続
(20,988千円/14人)

3 新任訪問看護師育成支援事業 【9,644千円/13人】



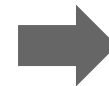
継続（実績に合わせて規模減）
(7,032千円/10人)

4 訪問看護ステーション等事務職員雇用支援事業
【22,300千円/35事業所】



拡充（看多機を対象に追加）
(30,900千円/35事業所)

5 いきいき・あんしん在宅療養サポート訪問看護人材育成支援事業
【77,864千円】



継続（今年度3か年目）
(81,680千円)

6 看護小規模多機能型居宅介護に係る連絡会



継続（R8年2月開催予定）
任意団体発足により内容要検討

令和 7 年度 介護現場におけるカスタマーハラスメント対策強化事業

介護現場におけるカスタマーハラスメント対策を推進するため、介護職員向けの総合相談窓口の設置や、介護事業者に対するカスタマーハラスメント対策説明会等を実施するとともに、介護職員の安全を確保するため、利用者宅に複数人で訪問する場合の経費の支援や、相談窓口を設置する区市町村への支援を実施

【R7予算額】 119,141千円

東京都介護職員カスタマー・ハラスメント総合相談窓口

○ 総合相談窓口の運営 【R7拡充】

- ・相談は事業所の管理者・職員問わずカスハラに関する相談をワンストップで受付
- ・カスタマーハラスメント対策に詳しい相談員が対応
- ・必要に応じて、各種メニューの案内、区市町村や国等の窓口の紹介を実施
- ・また、法的な対応が必要であると判断される場合は、弁護士による法律相談を案内

＜弁護士による法律相談＞

- ・事業者に対して法的根拠に基づく解決方法を提案
- ・相談方法：メール・オンライン面談等

【相談窓口について】

- ・開設日時：令和 7 年 4 月 2 1 日（月曜日）午前 9 時
- ・受付時間：月曜日から金曜日 午前 9 時から午後 5 時 30 分まで
※祝日及び12月29日から1月3日までは除く。
- ・対象者：都内介護施設等に勤務する職員・管理者
- ・相談内容：利用者やその家族等からの暴力行為や迷惑行為、利用者やその家族等からの言葉による暴力、その他介護サービスの提供を妨げる行為
- ・相談方法：電話またはEメール（匿名可・無料）
電話番号：0120-655-605
- ・周知方法：都内介護事業者へ周知用のチラシを配布、都HPに相談先を掲載

普及啓発・周知

○ 普及啓発・窓口周知の実施 【R7拡充】

- ・事業者や職員に向けた窓口周知チラシの作成・配布
- ・事業者や利用者に向けた、普及啓発・周知用のリーフレットの作成・配布

○ カスハラ対策セミナー（旧ハラスメント対策説明会）

- ・介護事業所の管理者等に対し、利用者・家族からのカスハラ対策に関するセミナーを実施

区市町村体制強化支援

○ 区市町村相談窓口設置支援 【R7新規】

- ・区市町村がカスハラ相談窓口を設置する際の経費等を補助

○ 区市町村カスハラ対策連絡会 【R7新規】

- ・カスハラ対策についての講演、区市町村における好事例の共有 等

訪問系事業所への財政支援

○ ヘルパー補助者同行支援 【R7新規】

- ・介護事業所がヘルパー補助者に支払う謝金に対する補助金
【補助上限額】1 時間あたり1,700円 【補助率】3 / 4

○ 防犯機器等導入支援 【R7新規】

- ・セキュリティ確保に必要な防犯機器の初期費用に対する補助金
【補助上限額】1 事業所あたり10万円 【補助率】1 / 2

訪問介護員の暑さ対策

- ・近年、記録的な猛暑が続いており、年々熱中症警戒アラートの発令日数が増えている。
- ・都心部の多くの事業所では、訪問介護や訪問看護は高齢者宅を自転車で移動しており、移動時の暑さ対策が喫緊の課題となっている。
- ・高齢者宅では、クーラーを十分使用していない家もある。また、入浴介助では浴室内の温度を高齢者の体感に合わせるため、暑い中でサービスの提供を行わなければならない。
- ・特に訪問介護職員は60代、70代の高齢者も多く、ヘルパー自身に熱中症の危険がある。

事業者から訪問ヘルパー向けの暑さ対策について支援を求める声が上がっている

事業概要

訪問介護員の暑さ対策グッズ等の購入経費を補助

【対象事業所】 訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、
定期巡回・随時対応型介護看護、小規模多機能型居宅介護、
看護小規模多機能型居宅介護、居宅介護支援

【補助基準額】 1事業所上限500千円 ※職員数に応じて基準額を設定

1～10人	100千円	／	11～20人	200千円
21～30人	300千円	／	31～40人	400千円
41人～	500千円			

【補助率】 3／4

【対象物品】 ・空調服 : 空冷ファンにより服の内側を冷やす上着
 ・冷却ベスト : 保冷剤などをポケットに入れることで体を冷やす上着
 ・ネッククーラー・アイスリング等 : 首部分を冷やすためのグッズ
 ・保冷剤用冷凍庫 : 保冷剤やコールドリングなどを冷やすための専用



【熱中症対策
ウェアラブル端末】



【空調服】



【冷却ベスト】



【アイスリング】



【ネッククーラー】

令和 6 年度 訪問看護の人材確保・定着等に関する調査 報 告 書（概要版）

1 調査の目的

都の在宅療養を一層推進させるため、在宅療養を支える要となる訪問看護の人材確保・定着・育成状況等を把握し、都の特性に見合った今後の訪問看護推進策及び第10期以降の高齢者保健福祉計画を検討するための基礎資料とすることを目的に実施した。

2 調査の対象

調査名	調査対象
事業所管理者調査	都内全ての訪問看護事業所（みなし指定は除く。）の管理者 1 名
事業所職員（常勤）調査	上記事業所に所属している常勤職員（在職 1 年以上 4 名まで）
事業所職員（非常勤）調査	上記事業所に所属している非常勤職員（在職 1 年以上 1 名）

3 調査方法と回収状況

調査方法：調査システムによるインターネット回答（調査対象者が調査システムによる回答ができない場合は郵送による書面回答）
調査期間：令和 6 年 12 月 20 日（金）～令和 7 年 3 月 5 日（水）

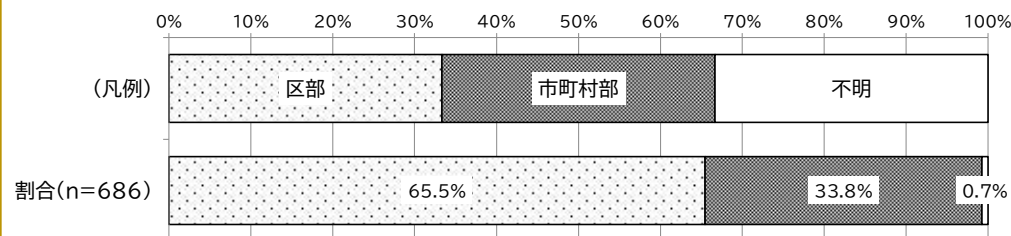
調査名	対象者数	有効回収数	有効回収率
事業所管理者調査	1,768人	686	38.8%
事業所職員（常勤）調査		1,746人	
事業所職員（非常勤）調査		383人	

事業所基本情報関係①

資料 7

所在地

「区部」が65.5%「市町村部」が33.8%



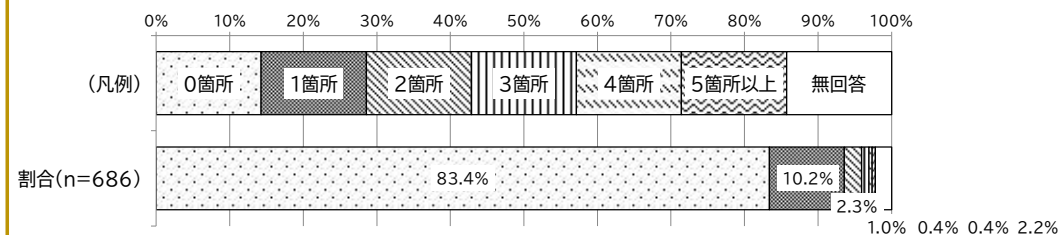
職員の訪問看護経験年数

訪問看護経験年数は、常勤、非常勤とも「5年以上」が多い
(人)

訪問看護 経験年数	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上
①常勤	1.00	0.81	0.69	0.97	2.75
②非常勤	0.72	0.49	0.40	0.66	1.50

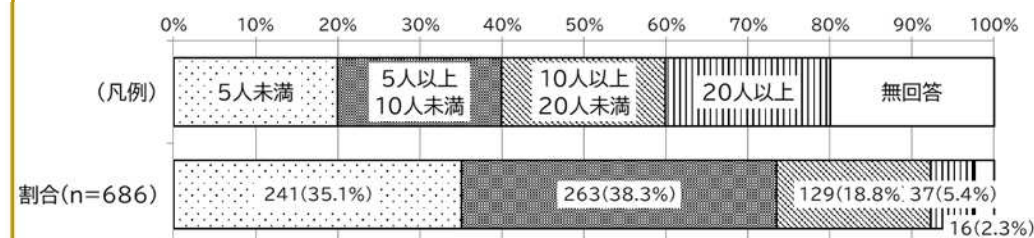
出張所（サテライト）個所数

「0箇所」が最も多く、8割あまり



職員数

職員の常勤換算数の平均は、8.64人



<職種別職員数>

(人)

職種	常勤	非常勤	常勤換算
①看護職員	5.17	2.97	5.65
②PT・OT・ST	2.17	1.22	2.21
③看護補助	0.03	0.32	0.11
④事務職員	0.76	0.46	0.76
⑤その他	0.10	0.04	0.08

事業所基本情報関係②

資料 7

併設事業所

併設している事業所・施設は以下のとおり

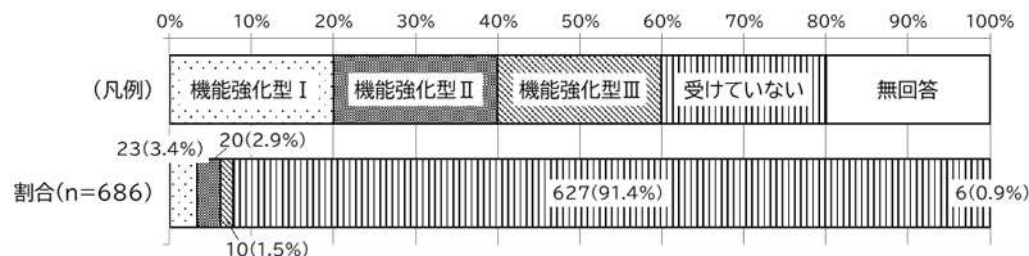


機能強化型訪問看護ステーションについて

資料 7

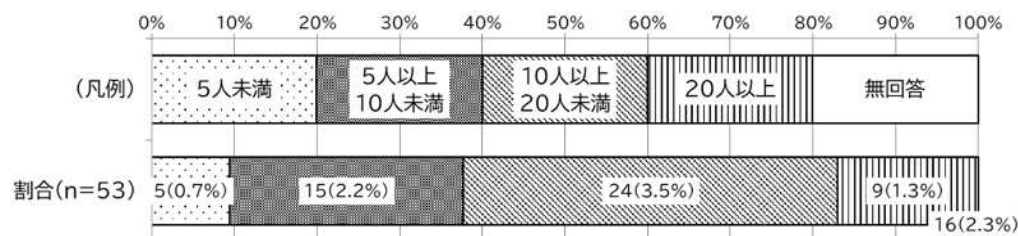
指定状況

「指定を受けている」は機能強化型Ⅰ～Ⅲ合計で、1割弱



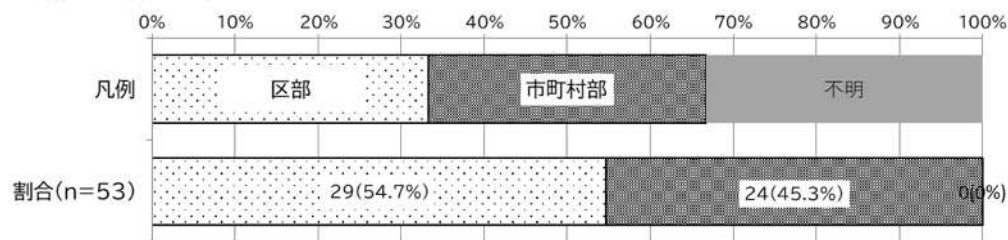
指定を受けている事業所の職員数（常勤換算後）

機能強化Ⅰ～Ⅲいずれかの指定を受けてる事業所の平均職員数は13.3人



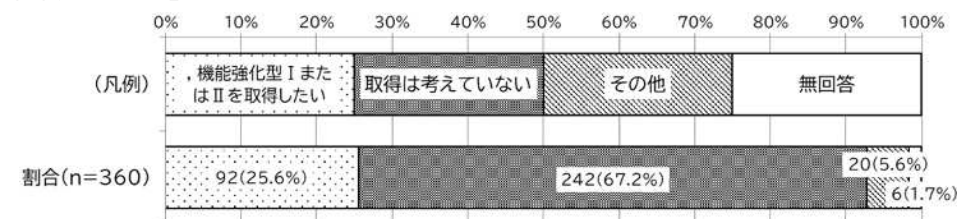
指定を受けている事業所の所在地

区部は5割台半ば



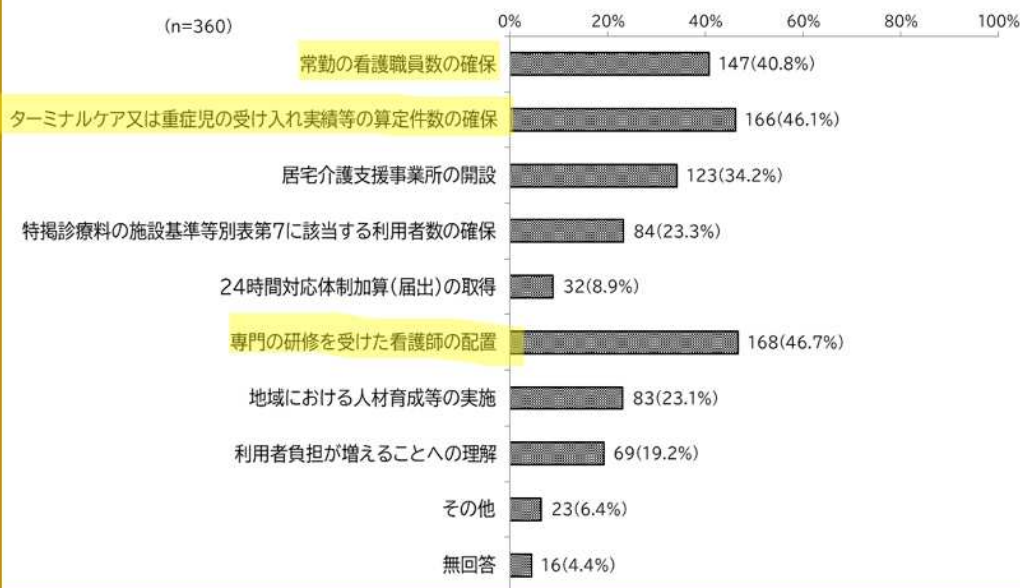
機能強化型Ⅰ・Ⅱの取得意向

常勤看護職員数が4人以上の事業所のうち「機能強化型ⅠまたはⅡを取得したい」は25.6%



機能強化型Ⅰ・Ⅱの取得にあたっての課題

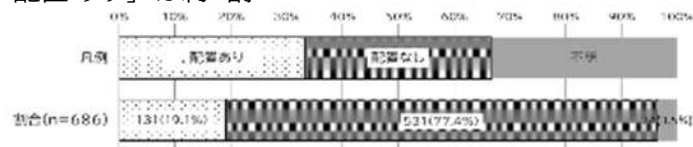
「専門の研修を受けた看護師の配置」が46.7%と最も多く、次いで「ターミナルケア又は重症児の受け入れ実績等の算定件数の確保」が46.1%、「常勤の看護職員数の確保」が40.8%



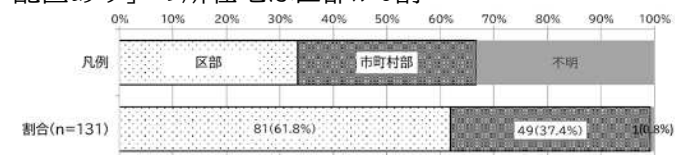
認定訪問看護師資格関係

認定看護師の配置状況と配置している分野

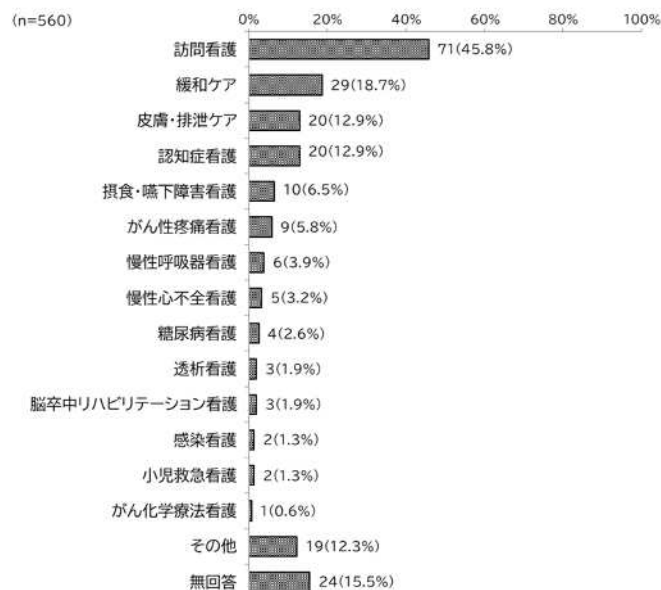
「配置あり」は約2割



「配置あり」の所在地は区部が6割



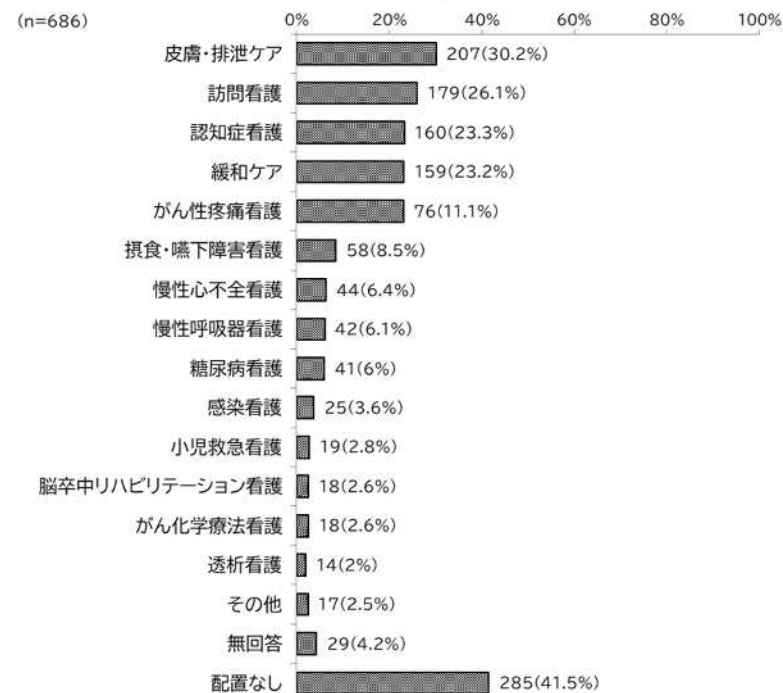
「配置あり」のうち、配置している分野は「訪問看護」が最も多く、約4割半



認定看護師を今後配置したい分野

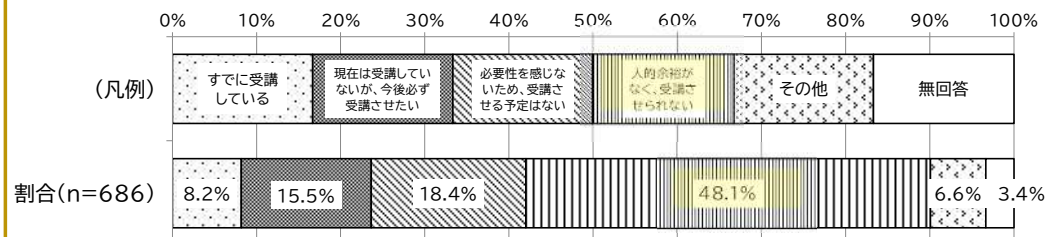
資料 7

認定看護師を今後配置したい分野は下記のとおり



事業所内職員の特定行為研修の受講状況

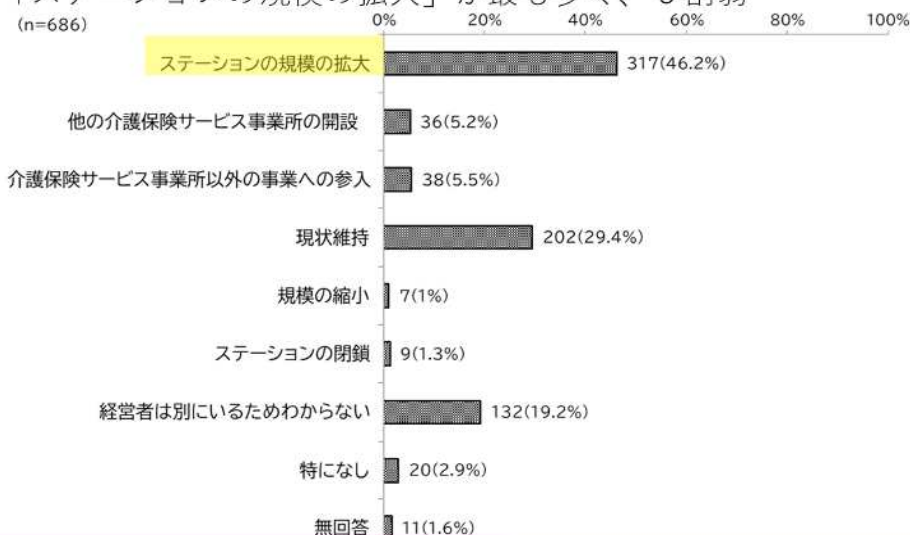
「人的余裕がなく受講させられない」は、約5割



今後の方向性

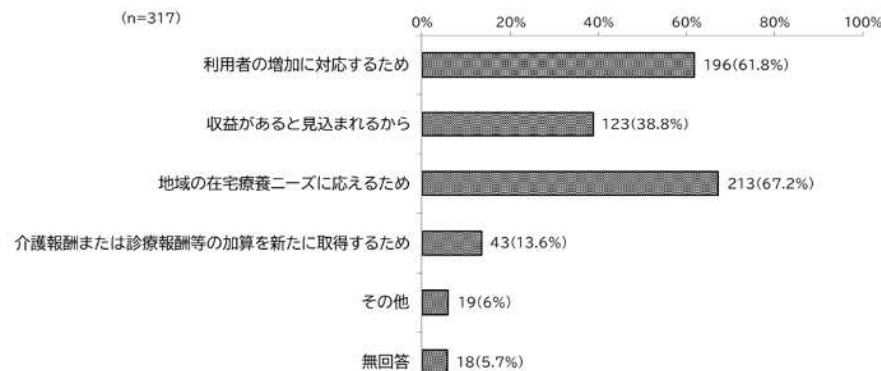
今後目指す方向性

「ステーションの規模の拡大」が最も多く、5割弱



規模拡大を目指す理由

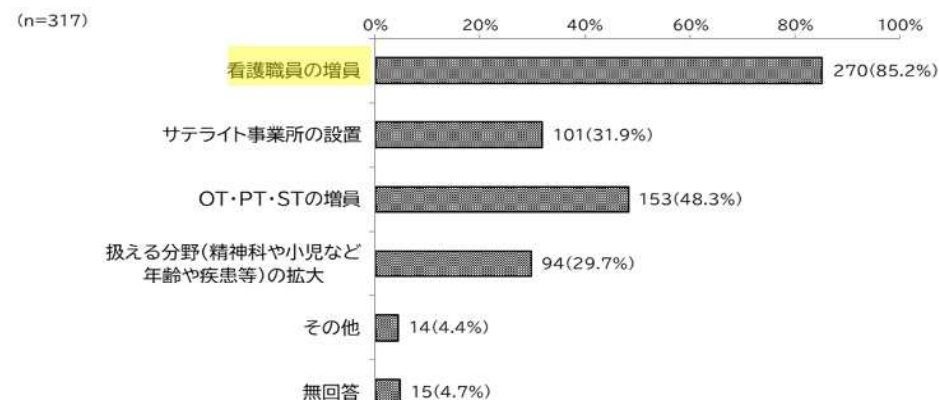
「地域の在宅療養ニーズに応えるため」が最も多く、7割弱



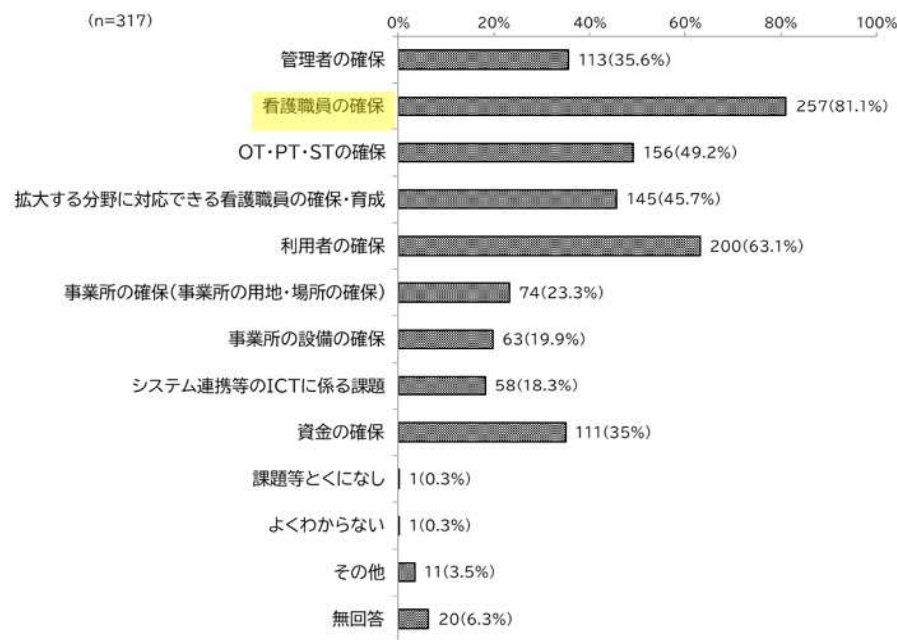
規模拡大の具体的な方向性と課題

資料 7

「看護職員の増員」が最も多く、8割台半ば



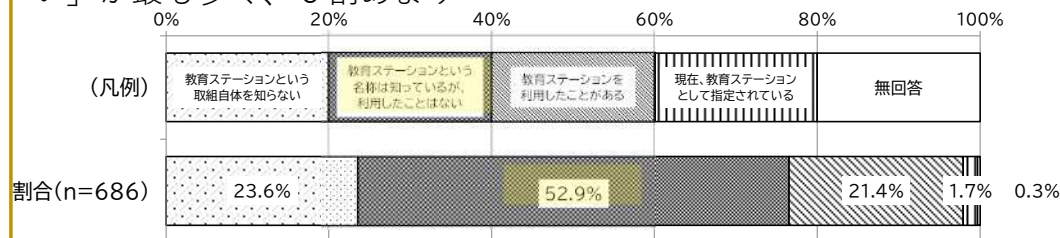
規模拡大にあたっての課題は「看護職員の確保」が最も多く、約8割



教育ステーション

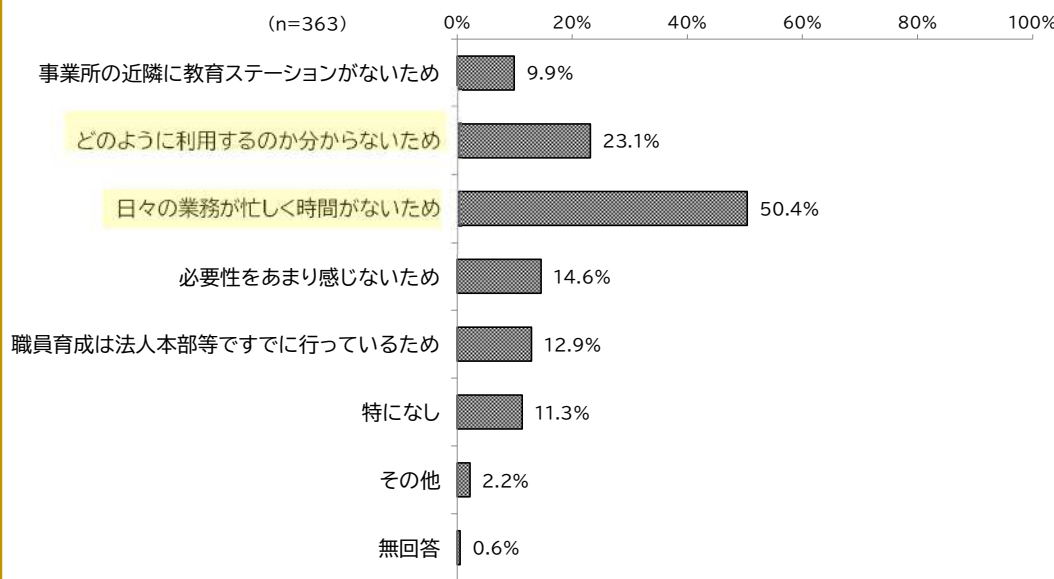
教育ステーションの認知・利用・指定状況

「教育ステーションという名称は知っているが、利用したことはない」が最も多く、5割あまり



利用していない理由

「日々の業務が忙しく時間がないため」が最も多く、約5割



利用した感想

利用した感想について聞いたところ、新人研修や同行訪問が有益だった、地域性や他のステーションのことを知ることができたといった回答が多かった。その他主な回答内容は以下のとおり。

新人研修が有益だった

新人訪問看護師研修を利用し、訪問看護の基礎を学ぶ良い機会となった。
 新人研修。訪問に特化してわかりやすかった。
 新人教育を行ってくれた。

同行訪問が有益だった

新規事業所開設時に右も左もわからない時、同行訪問させていただきまして大変勉強になりました。今も困った時にはその当時のことを思い出して、対応することがあります。
 他のステーションの同行体験研修を受けました。他のステーションではどのように訪問しているのか、大切にしているところは如何なることか等の視点を持って実習しました。
 訪問看護は初めて行う看護師の同行研修をお願いしました。訪問看護の現状を知り、病棟勤務と違い、患者1人ひとりと生活を含めて向き合う事に感銘を受けました。

地域性や他のステーションのことを知ることができた

地域性があることがわかった。
 他のステーションの方策、動きが勉強になった。
 他の事務所のスタッフとの交流ができたことがよかった。

その他

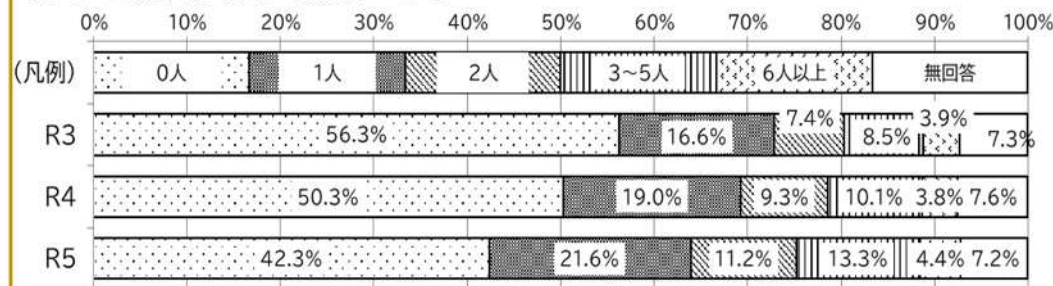
その道の先輩に相談ができたので非常に良かったです。
 実際に大きな老舗のステーションさんに勉強させてもらって、とても参考になったと職員が言っていました。
 定期的に研修を開催してくださるので関心があるものに参加しやすい。

新任訪問看護師関係

資料 7

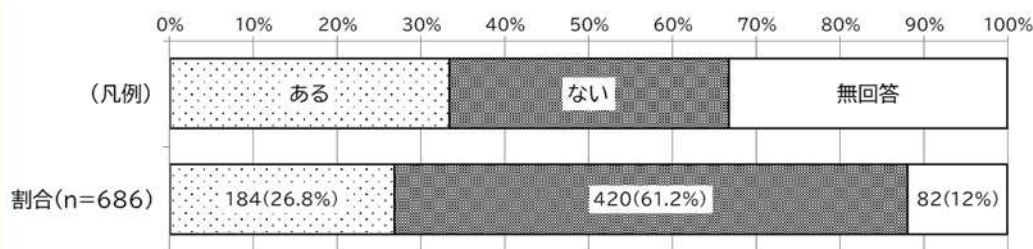
訪問看護未経験の看護職の採用状況

訪問看護未経験者採用状況については、常勤・非常勤の合計で「0人」が最も多く、令和5年で4割あまりとなっているが、3か年で見ると割合は減少傾向にある



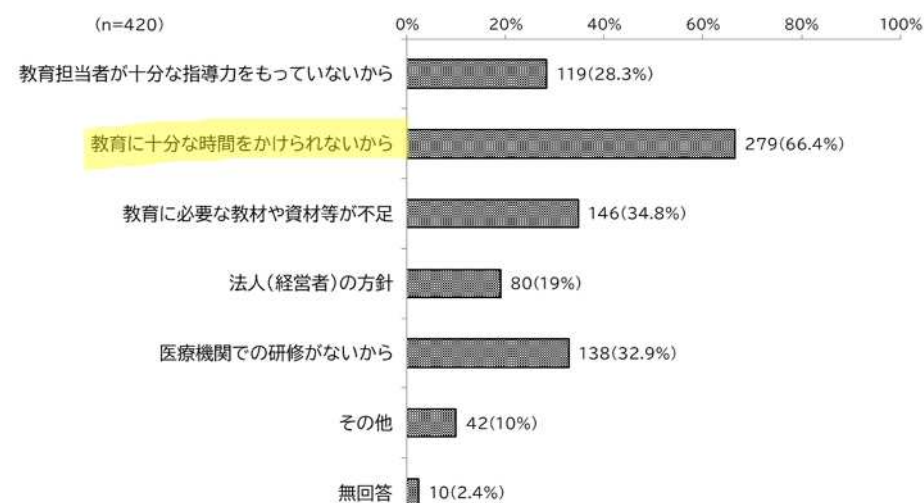
新卒の看護師の採用意向

採用意向が「ない」が約6割と多い



新卒を採用する意向がない理由

「教育に十分な時間をかけられないから」が最も多く、7割弱



※「教育に十分な時間をかけられないから」と回答した事業所の内訳

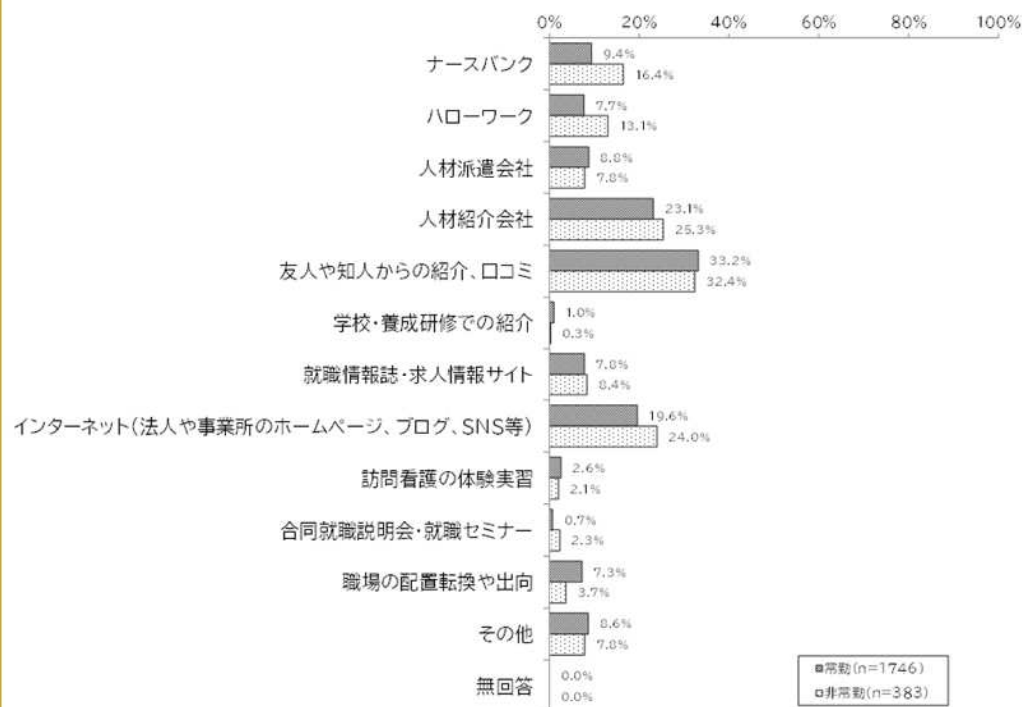
職員数(常勤換算後)	事業所数	割合
5人未満	82	29.4%
5人以上10人未満	109	39.1%
10人以上20人未満	58	20.8%
20人以上	12	4.3%
無回答	18	6.5%
計	279	100.0%

人材確保・定着について①

資料 7

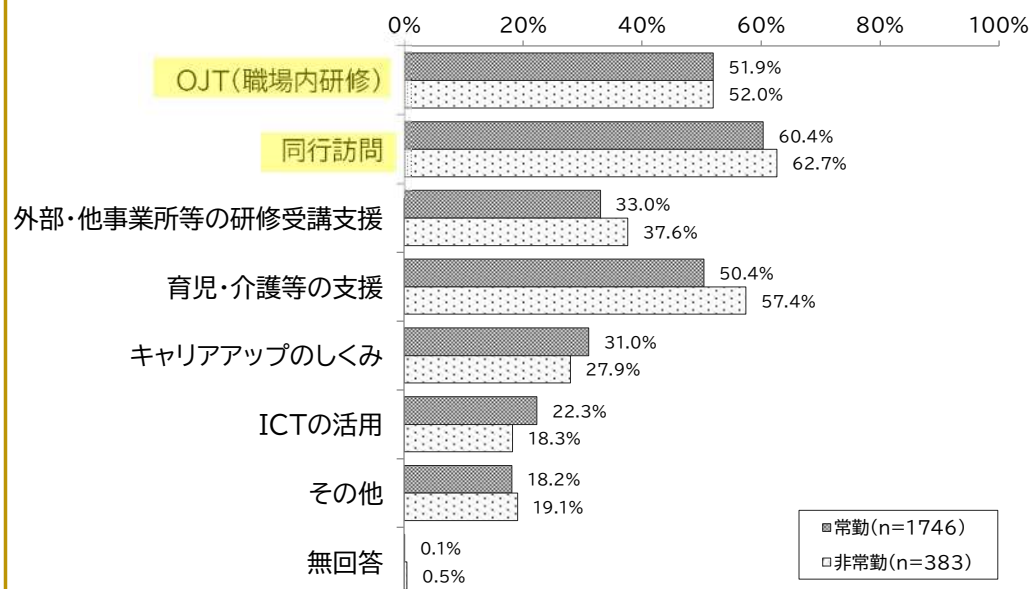
現在のステーションを選んだ際に利用したもの

現在のステーションを選んだ際に利用したものについて聞いたところ、常勤では「友人や知人からの紹介、口コミ」が33.2%と最も多く、次いで「人材紹介会社」が23.1%となっている。非常勤では「友人や知人からの紹介、口コミ」が32.4%と最も多く、次いで「人材紹介会社」が25.3%



職員定着のために重要なこと

職員定着のために重要なことについて聞いたところ、常勤・非常勤ともに「OJT(職場内研修)」「同行訪問」「育児・介護等の支援」が半数を超えている

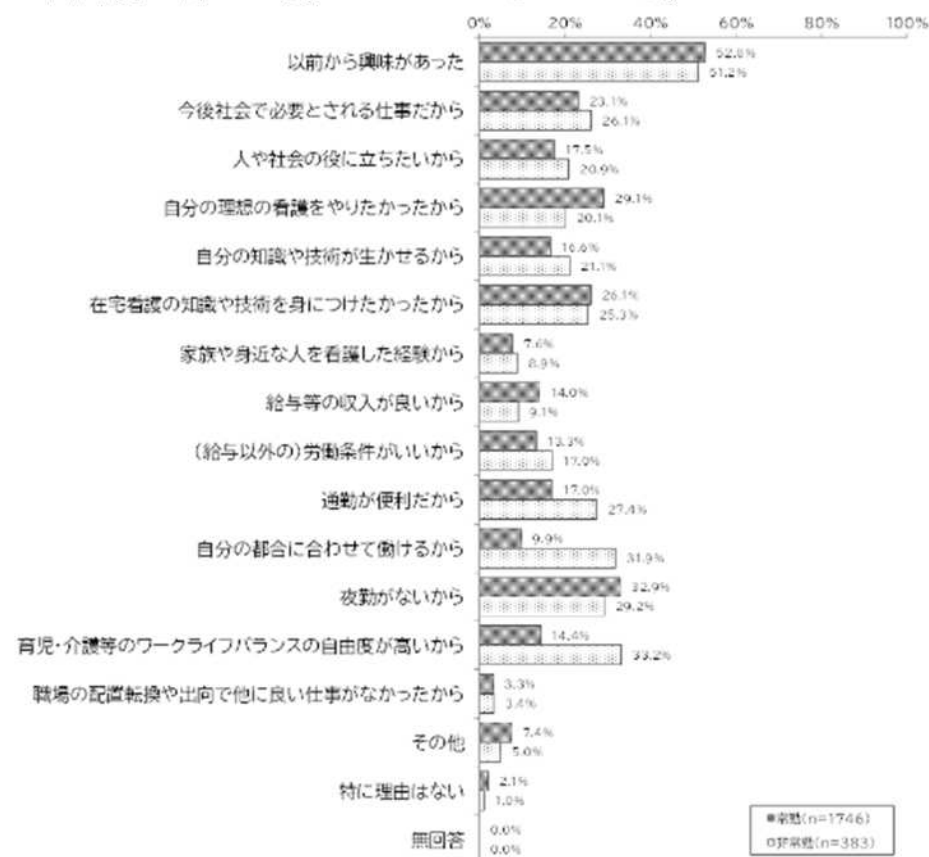


人材確保・定着について②

資料 7

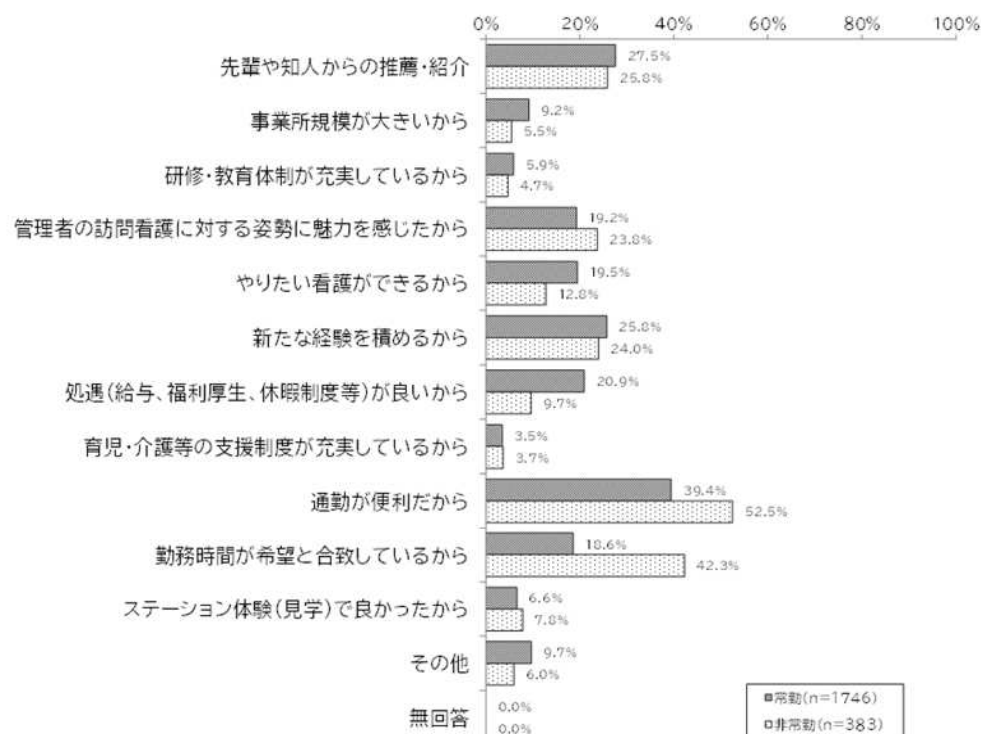
訪問看護を始めた動機

訪問看護を始めた動機について聞いたところ、常勤では「以前から興味があった」が52.8%と最も多く、次いで「夜勤がないから」が32.9%となっている。非常勤では「以前から興味があった」が51.2%と最も多く、次いで「育児・介護等のワークライフバランスの自由度が高いから」が33.2%となっている。



現在のステーションを選んだ理由

現在のステーションを選んだ理由について聞いたところ、常勤では「通勤が便利だから」が39.4%と最も多く、次いで「先輩や知人からの推薦・紹介」が27.5%となっている。非常勤では「通勤が便利だから」が52.5%と最も多く、次いで「勤務時間が希望と合致しているから」が42.3%となっている。

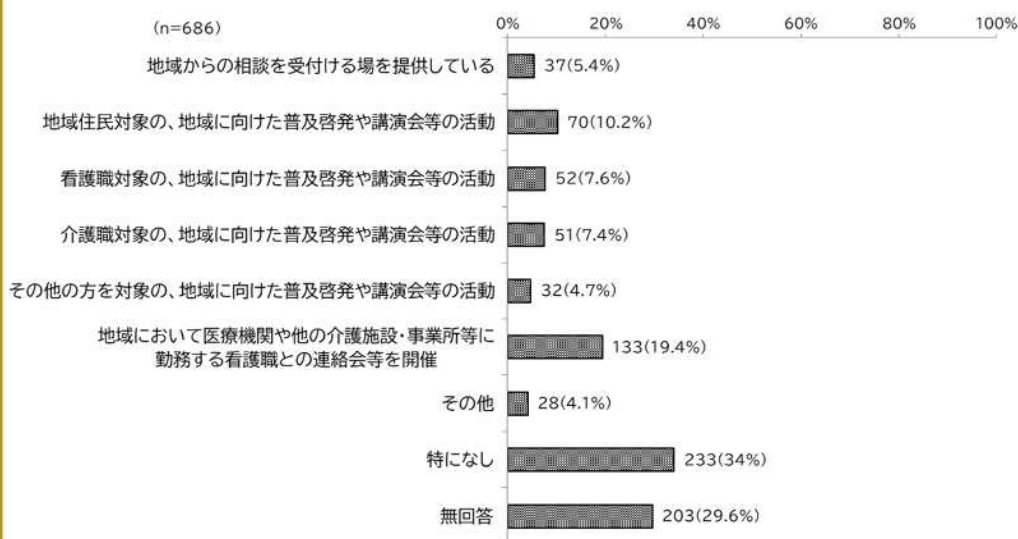


地域包括ケアを目指した取組

資料 7

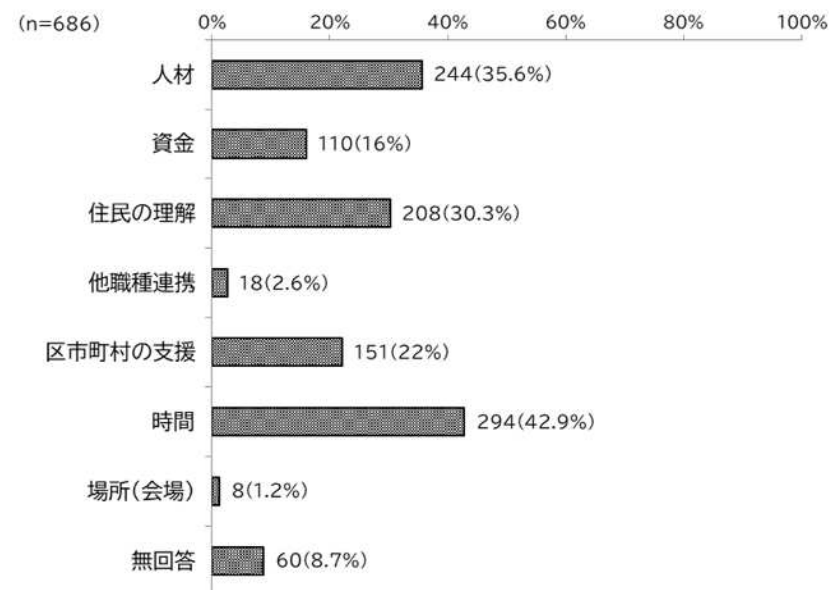
地域包括ケアを目指して取り組んでいること

地域ケアを目指して取り組んでいることについては、特になしが3割あまり



地域包括ケアを目指した取組に必要なこと

「時間」が最も多く、4割あまり



＜訪問看護推進総合事業の事業体系全体像＞

- ・一例として、ステーションの開設から次第に利用者が増え、それに伴い職員を採用していく中で、運営の安定化・専門性の強化となっていく
- ・さらに規模が大きくなってくると、機能強化型等の取得や、看多機・ケアマネ事業所の開設という多機能化につながっていく

開設

(看護職員2.5人)

利用者増・職員増

→運営安定化・専門性の強化

機能強化型・各種加算取得、

看多機・ケアマネ事業所開設→多機能化

地域における教育ステーション事業（確保・育成・定着） 【R6～拡充】 R8年度までに既存 13 か所→ 26 か所へ

- ・育成支援できる訪問看護ステーションを「教育ステーション」として指定し、地域の訪問看護人材の育成・定着支援や地域連携強化の取組を実施
- ・同行訪問研修、地域での勉強会、医療機関との相互研修、訪問看護師交流会、人材育成の相談等

管理者・指導者育成事業（育成・定着）

- ・訪問看護ステーションの管理者・指導者向け研修を実施し、管理者育成と管理者同士のネットワークの構築を支援
- ・①基礎実務コース、②経営安定コース、③育成定着推進コース、④看多機実務研修

訪問看護人材確保事業（確保）

- ・訪問看護師を目指す看護職・学生等に対して、訪問看護の重要性等をPRし、人材確保を図る

事務職員雇用支援事業（運営支援）

- ・開設1年以内に新たに事務職員を雇用する場合の経費を補助

いきいき・あんしん在宅療養サポート訪問看護人材育成支援事業（育成）・新任対象

認定訪問看護師資格取得支援事業（育成） 【R6拡充】 特定行為研修を追加

- ・訪問看護ステーション看護師の認定看護師資格取得に係る経費を補助（補助率1／2）

新任訪問看護師育成支援事業（育成）

- ・訪問看護未経験者を育成するステーションに対する人件費等の補助
- ・常勤換算7人未満（補助率1／2）

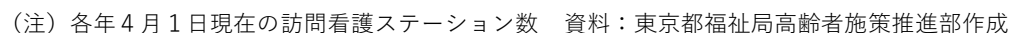
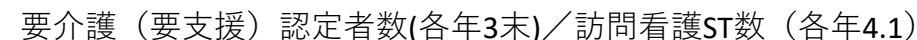
代替職員(産休)確保支援事業（定着）

- ・産休等を取得する際の代替職員確保に係る経費を補助
- ・常勤換算7人未満

看護小規模多機能型居宅介護に係る連絡会

- ・区市町村の看多機への理解促進及び看多機事業所同士の情報共有のための連絡会

■ 訪問看護ステーションあたりの認定者数の推移

[illegible]

東京ひかりナースステーション	中央区
LCC訪問看護ステーション	港区
白十字訪問看護ステーション	新宿区
訪問看護ステーションけせら	文京区
訪問看護ステーションみけ	墨田区
田園調布医師会立訪問看護ステーション	大田区
訪問看護ステーションけやき	世田谷区
河北訪問看護・リハビリステーション阿佐ヶ谷	杉並区
あすか山訪問看護ステーション	北区
東京都看護協会立城北看護ステーション	練馬区
訪問看護ステーションはーと	葛飾区
船堀ホームナースにじ	江戸川区
訪問看護ステーションとんぼ	八王子市
野村訪問看護ステーション	三鷹市
ラピオンナースステーション	日野市
訪問看護ステーション・青い空	東大和市
東久留米白十字訪問看護ステーション	東久留米市
あい訪問看護ステーション	多摩市

検討事項（ご意見いただきたい事項）

①訪問看護ステーションの総数が増え、質が重視されていく中で、教育ステーションの役割は重要。各地域に適切に配置し、また有効に活用されるためにどのような支援が必要か。

- ・教育ステーションとなるためにどのような支援が必要か

空白地域に教育ステーションを確保するためにどのような対応が必要か

例：準備に係る支援や、インセンティブの付与

教育ステーションの共同実施や他地域の教育ステーションで空白地域を支援 等

- ・教育ステーションの質向上や運営継続のためにどのような支援が必要か

例：教育ステーション同士の繋がり支援、事務職員の補助 等

②質の確保に当たって重要となる研修等への職員の参加について、昨年度調査から人材不足・業務多忙が課題となっていることが浮き彫りとなった。このことについて、どのような支援が必要か（教育ステーションの関わり方、既存事業の推進等）

※ 参考（各補助金事業実績推移）

研修関係の事業の実績推移

	R3	R4	R5	R6
認定訪問看護師資格取得支援事業	7事業所	10事業所	11事業所	25事業所 (特定行為研修追加)
管理者・指導者育成事業	246人	289人	280人	227人

人材不足の支援に資する各補助金事業の実績推移

	R3	R4	R5	R6
事務職員雇用支援事業	34事業所	35事業所	35事業所	44事業所
代替職員(産休)確保支援事業	4事業所	10事業所	16事業所	25事業所
新任訪問看護師育成支援事業	12事業所	13事業所	6事業所	6事業所

人材確保に関する補助金の要件

○ 訪問看護ステーション代替職員（産休等）確保支援事業

- ・看護師等が常勤換算方法で2.5以上かつ7未満（交付申請時点）
- ・現任看護職員の原職等への復帰について、就業規則等に規定
- ・復職後6か月以上在籍（やむを得ない場合は可）

○ 新任訪問看護師育成支援事業

- ・育成計画に基づいて、新任訪問看護師を2カ月間育成（新卒訪問看護師は6カ月間育成）
- ・管理者・指導者育成に係る研修修了者1名以上配置
- ・指定後1年経過
- ・看護師等が常勤換算方法で交付申請時点で2.5以上かつ7未満（新卒は2.5以上のみ）
- ・過去同補助金の交付実績がない
- ・前年度訪問看護の月平均が看護職の常勤換算1名当たり60件以上
- ・サービス提供体制強化加算（サービス提供体制強化加算の算定実績がない場合は、厚生労働大臣が定める基準（平成27年厚生労働省告示第95号）第10号をすべて満たすこと。（研修・カンファレンス・健康診断の実施））
- ・ターミナルケア加算（又は訪問看護ターミナルケア療養費）前年度実績あり
- ・緊急時訪問看護加算（又は24時間対応体制加算）前年度実績あり
- ・管理者又は指導者の訪問看護経験が5年以上
- ・訪問看護経験3年以上かつ当該事業所に1年以上勤務する常勤看護職員を2名以上配置
- ・訪問看護経験が豊富な常勤の看護職を指導者として充てること。
- ・新任訪問看護師の育成は、指導者の主たる勤務地で行う

○ 訪問看護ステーション事務職員雇用支援事業

- ・指定から1年以内
- ・事務職は原則1年は勤務
- ・管理者・指導者育成に係る研修修了者1名以上配置
- ・緊急時訪問看護加算を届けている
- ・地域の関係事業所等との連携を推進するための取組を実施