

訪問看護ステーションネットワーク活用による 教育システム構築事業（概要）

A. 背景及び目的

訪問看護ステーションは在宅ケアにおいて重要な位置づけだといわれながらも、平成 18 年以降、設置数の伸び悩みが続き、訪問看護サービスの提供量確保が大きな課題となっている。

訪問看護サービスの安定供給のためには、訪問看護ステーション経営の安定化が必要であり、その要因の一つとされる訪問看護師の定着化には訪問看護ステーション管理者の勤続年数が関連することがすでに明らかになっている。また、訪問看護ステーション管理者に対して、経営管理の個別指導・相談・助言等が経営改善につながったという報告もあることから、管理者に対する経営運営に関する介入は効果的・効率的運営に寄与するものと考えられる。

そこで、本事業では、管理者の管理能力の向上を図ることを目的に、訪問看護の関係機関及び訪問看護ステーションの管理者を対象とし管理能力の向上に関するアンケート調査と管理者を対象としたコンサルテーションを実施した。

B. 方法

1. 訪問看護ステーション管理の能力向上対策に関する教育実態調査

調査対象：都道府県看護協会、都道府県訪問看護ステーション連絡協議会、訪問看護推進事業実施都道府県

発送数：各 47 箇所（悉皆） 11 都道府県

方法：自記式 郵送法

調査内容：訪問看護ステーションの管理に関する研修、相談、個別指導の実態、研修プログラムの立案方法

調査実施時期：平成 21 年 12 月 11 日～平成 22 年 1 月 12 日

2. 訪問看護ステーションの管理能力の向上対策に関するニーズ調査

調査対象：全国の訪問看護ステーションの管理者

発送数：2,700 名（約 1/2 抽出、無作為抽出）

調査方法：自記式、郵送法。無記名方式

調査内容：管理者の経験、管理に関する教育背景、（自身の）研修の受講状況、（自身の）研修のニーズ、管理業務遂行上の指導者・助言者の有無管理業務上の困難、悩み（経営不安定、利用者確保、困難事例対処、職員確保・育成、職員との関係構築）、職務満足、職務ストレス等

調査実施時期 平成 21 年 12 月 11 日～平成 22 年 1 月 12 日

3. 訪問看護ステーションの管理助言・指導の実施と評価（管理者コンサルテーション）

コンサルティ：全国から公募した訪問看護ステーションの管理者 32 名

コンサルタント：管理者経験のある訪問看護認定看護師 8 名

手順： 事前アンケート調査の実施（介入前調査）、コンサルタントが訪問看護ステーションを訪問し、管理業務上の指導・助言等を行う、電話、メールによる指導、助言等の継続（2～3ヶ月程度）、事後アンケート調査の実施（介入後調査）

事前調査と事後調査の実施：調査項目は、事業所の基本属性、訪問看護の提供状況、収支の状況、管理者の属性、管理業務遂行上の指導者・助言者の有無、管理業務上の困難、悩み、リーダーの役割行動に対する自信、バーンアウト、職務満足度等。事前調査、事後調査には、同一の質問項目を用意し、コンサルティの変化を把握できるようにした。

なお、本事業は、財団法人日本訪問看護振興財団研究倫理委員会の承認を得て実施した。

C. 結果

1. 訪問看護ステーション管理の能力向上対策に関する教育実態調査

(1) 回収状況

都道府県看護協会 41 件（有効回答率 85.4%）

都道府県訪問看護ステーション連絡協議会 34 件（有効回答率 70.8%）

訪問看護推進事業実施府県 7 件（有効回答率 63.6%）

(2) 主な結果

- ・ 平成 20 年度の経営や管理に関する集合研修は、看護協会の 56.1%、訪問看護ステーション連絡協議会の 58.8%、訪問看護事業実施府県の 57.1%が実施していた。
- ・ 研修内容は、「職員のスキルアップ」が 74.5%、「診療報酬・介護報酬の理解」が 63.8%、「収益の拡大」が 55.3%であった。
- ・ 管理者を対象とした個別アドバイス・相談の実施については、「事業としては実施していないが、依頼があれば応じている」が 74.4%、「事業として実施している」が 13.4%、「実施していない」が 7.3%であった。
- ・ 相談内容は「診療報酬・介護報酬の理解」が 59.6%、「困難事例への対処」が 46.2%、「職員の増加」が 32.7%であった。

2. 訪問看護ステーションの管理能力の向上対策に関するニーズ調査

(1) 回収状況

1,174 件（有効回答率 43.5%）

(2) 回答事業所の概要

1) 開設時期

介護保険施行前までと介護保険施行後で、およそ半数ずつであった。医療法人、医師会、看護協会が開設した事業所は、比較的古い事業所が多かったが、営利法人は、2005 年以降が 60.8%を占めた。2005 年以降に開設した事業所は 241 事業所で、うち「営

利法人」が 115 事業所（47.7%）で、比較的最近開設される事業所は、営利法人が多い。

2) 職員

看護職員(実人数)は 1 施設あたり平均 6.0 人、常勤換算で 4.6 人だった。開設年が新しくなるほど、看護職員数は少なくなる傾向がみられた。事務職員が 1 人以上いる事業所は 51.2%、いない事業所が 45.7%とおよそ半数ずつであった。

3) 利用者規模（平成 21 年 11 月 1 か月）

1 施設あたり平均利用者数は 61.8 人、うち、医療保険での利用者は平均 15.3 人、介護保険での利用者平均 46.4 人だった。

開設主体別には、看護協会、医師会で比較的利用者数が多かった。また、開設時期が古いほど、利用者数が大きくなる傾向があった。

4) 事業所の収支・経営の状況

回答事業所の収支については、「おおむね黒字で推移している」が 34.6%、「おおむね均衡している」が 33.9%、「おおむね赤字で推移している」が 21.3%だった。

開設時期が古いほど、看護職員の規模や利用者の規模が増えるほど、管理者の経験年数が長くなるほど、「おおむね黒字で推移している」の割合が高かった。

(3) 管理者の経験・教育背景等

1) 経験年数

看護師としての経験年数は平均 23.1 年、訪問看護師として平均 8.3 年、訪問看護ステーションの管理者として平均 5.2 年だった。訪問看護ステーションの管理者としては、1～2 年の人 が 29.6%と約 3 割を占めた。

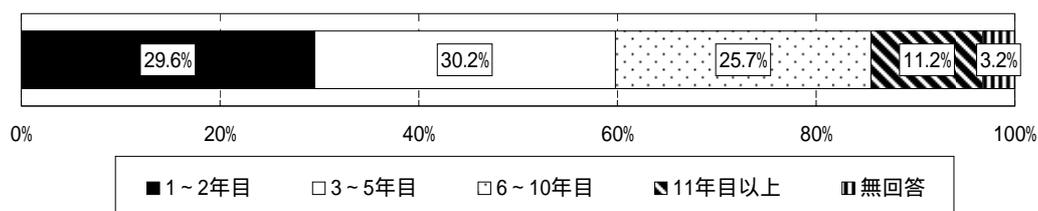
「看護師」としての経験は平均 23.1 年目、「訪問看護師」としての経験は平均 8.3 年目、「訪問看護ステーションの管理者」としての経験は平均 5.2 年目だった。

図表 1 経験年数（記入式）

（単位：年目）

	回答件数	平均	標準偏差	中央値	最大値	最小値
看護師として	1,136 件	23.1	7.9	23.0	59.0	1.0
訪問看護師として	1,136 件	8.3	4.6	9.0	25.0	1.0
訪問看護ステーションの管理者として	1,136 件	5.2	3.8	4.0	24.0	1.0

図表 2 訪問看護ステーションの管理者としての経験年数（n=1,174）

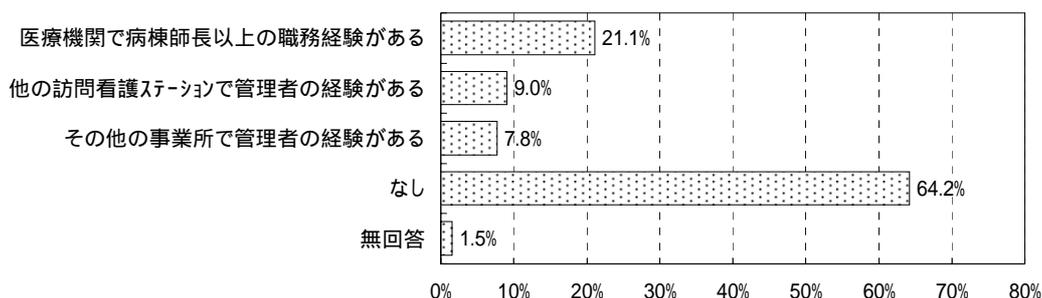


2) 管理職としての経験

「医療機関で病棟師長以上の職務経験がある」が 21.1%だったが、「なし」が 64.2%

と非常に高かった。

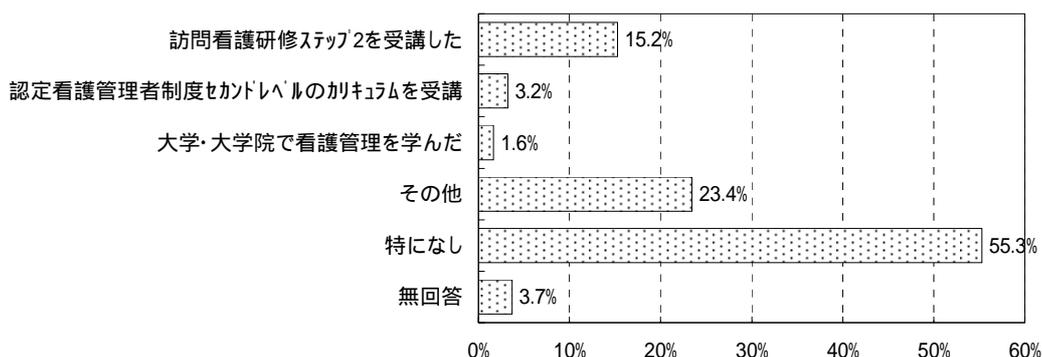
図表 3 管理職の経験 複数回答 (n=1,174)



3) 経営・管理に関する教育等の経験

「訪問看護研修ステップ2を受講した」が15.2%だったが、「特になし」が55.3%だった。経験年数別には、「1-2年目」では経営・管理に関する教育等の経験が「特になし」が64.3%にのぼり、「11年目以上」では37.1%にとどまっていた。経験年数の短い管理者において、教育経験等もあまりないことが分かった。

図表 4 経営・管理に関する教育等の経験 複数回答 (n=1,174)



図表 5 管理者としての経験年数別 経営・管理に関する教育等の経験

(単位：件)

	合計	訪問看護 研修 ステップ ²	認定看護 管理者制 度セカンド ^レ ベル	大学・ 大学院	その他	特になし	無回答
全体	1,174	179	38	19	275	649	43
	100.0%	15.2%	3.2%	1.6%	23.4%	55.3%	3.7%
1-2年目	347	38	14	5	65	223	10
	100.0%	11.0%	4.0%	1.4%	18.7%	64.3%	2.9%
3-5年目	355	45	6	6	86	209	8
	100.0%	12.7%	1.7%	1.7%	24.2%	58.9%	2.3%
6-10年目	302	62	11	3	76	147	12
	100.0%	20.5%	3.6%	1.0%	25.2%	48.7%	4.0%
11年目以上	132	30	5	4	43	49	7
	100.0%	22.7%	3.8%	3.0%	32.6%	37.1%	5.3%

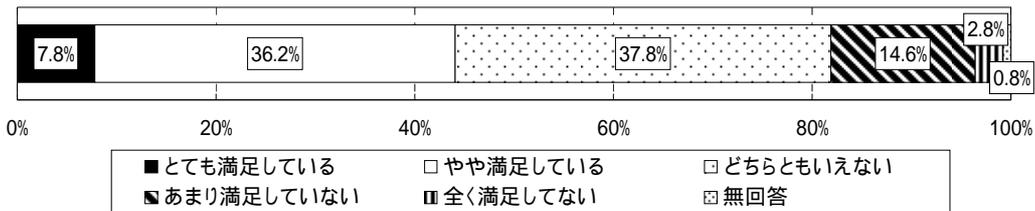
これまで管理職の経験がなく、経営・管理に関する教育等の経験がない看護師が比較的多く、訪問看護ステーションの管理者としての経験年数も短い管理者が一定数以上いるこ

とが分かった点には注目される。

4) 職務に対する満足度

現在の職務に対する満足度としては、「とても満足している」(7.8%)と「やや満足している」(36.2%)で合わせて44.0%が比較的満足しており、「あまり満足していない」(14.6%)と「まったく満足していない」(2.8%)を合わせると17.4%が比較的満足していないことが分かった。

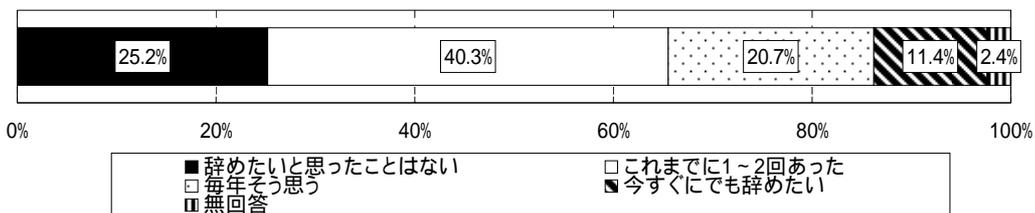
図表 6 現在の職務に対する満足度 (n=1,174)



5) 管理者を辞めたいと思うこと

現在のステーションの管理者を辞めたいと思うことについて、「今すぐにでも辞めたい」が11.4%だった。また、「毎年そう思う」が20.7%だった。特に経験年数が「1-2年」では、「今すぐにでも辞めたい」が15.6%と他よりも高かった点には注目される。

図表 7 現在のステーションの管理者を辞めたいと思ったこと (n=1,174)



図表 8 管理者としての経験年数別 管理者を辞めたいと思ったこと

(単位: 件)

	合計	思ったことはない	これまでに1~2回あった	毎年そう思う	今すぐにでも辞めたい	無回答
全体	1,174	296	473	243	134	28
	100.0%	25.2%	40.3%	20.7%	11.4%	2.4%
1-2年目	347	98	145	44	54	6
	100.0%	28.2%	41.8%	12.7%	15.6%	1.7%
3-5年目	355	77	130	103	38	7
	100.0%	21.7%	36.6%	29.0%	10.7%	2.0%
6-10年目	302	70	126	67	32	7
	100.0%	23.2%	41.7%	22.2%	10.6%	2.3%
11年目以上	132	39	61	24	6	2
	100.0%	29.5%	46.2%	18.2%	4.5%	1.5%

6) 管理者を辞めたい人の相談相手の有無

「今すぐにでも辞めたい」と回答した134人のうち85人(63.4%)には、現在相談相手がいるが、49人は相談相手がおらず「いないが必要と思う」と36.6%が回答した。

相談相手がない割合が、「今すぐにでも辞めたい」と回答した人以外よりも高かった。なお、今すぐにでも辞めたいと回答した人には、相談相手が「いないし、特に必要ない」と回答した人はおらず、相談相手を求めていることが分かった。

図表 9 相談相手の必要性別 管理者を辞めたいと思ったこと

(単位：件)

	合計	思ったことは ない	これまで 1~2回 あった	毎年 そう思う	今すぐ にでも 辞めたい	無回答
全体	1,174	296	473	243	134	28
	100.0%	25.2%	40.3%	20.7%	11.4%	2.4%
いる	857	242	347	169	85	14
	100.0%	28.2%	40.5%	19.7%	9.9%	1.6%
いないが必要と思う	291	45	118	69	49	10
	100.0%	15.5%	40.5%	23.7%	16.8%	3.4%
いないし特に必要はない	23	9	8	5	0	1
	100.0%	39.1%	34.8%	21.7%	0.0%	4.3%

(4) 管理者の課題と現在の研修や相談等

1) 経営や管理に関して改善したい点

「職員のスキルアップ」「職員数の増加」「利用者数の増加」の順に多かった。

2) 外部研修の参加の有無

外部研修については、「参加した」が61.6%、「特に参加しなかった」が37.3%だった。内容は、「診療報酬、介護報酬の理解」が最も多く、続いて、職員のスキルアップ、収益の拡大だった。

3) 参加しなかった理由

「いつも忙しく時間がとれなかった」が半数以上を占め、次いで「近くで研修が行われなかった」「費用が高く受講できなかった」だった。

4) 決まった相談相手の有無

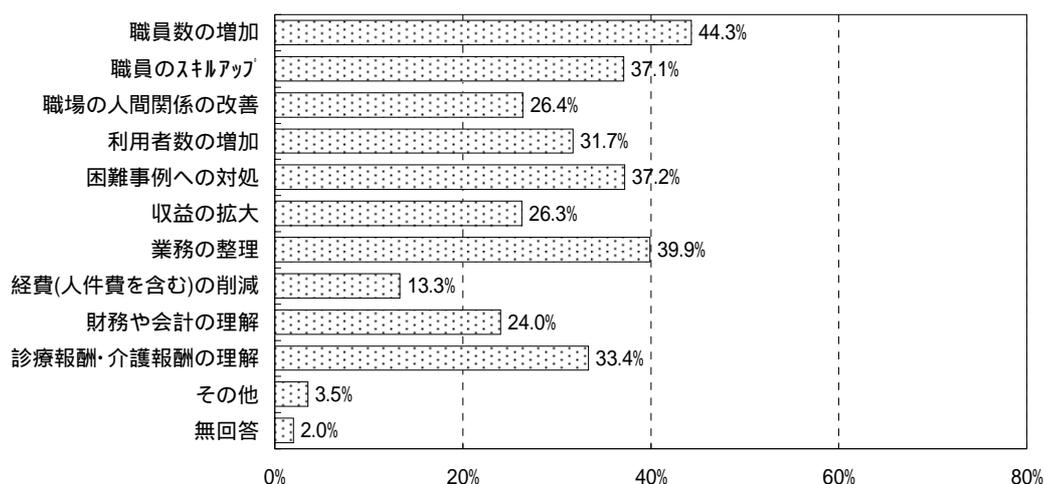
決まった相談相手が「いる」が73.0%、「いないが必要と思う」が24.8%だった。

具体的な相談相手は「法人の役員、職員」が84.9%と圧倒的に多かった。管理者の経験年数別にみても、「法人の役員・職員」が圧倒的に多く、管理者経験「1-2年目」の人では、次いで、「ステーションの職員」であり、「11年目以上」では「他の訪問看護ステーションの関係者(法人外)」であった。

5) 相談内容

相談内容は「職員の増加」、「業務の整理」が多かった。事業所の経営や改善に関する問題点である「職員の増加」は研修ではあまりテーマになっていなかったが、相談内容としては最も多かった。また「利用者数の増加」も比較的多く、こちらも問題点として抱えていることを相談しているとみられた。

図表 10 相談内容 複数回答 (n=857)



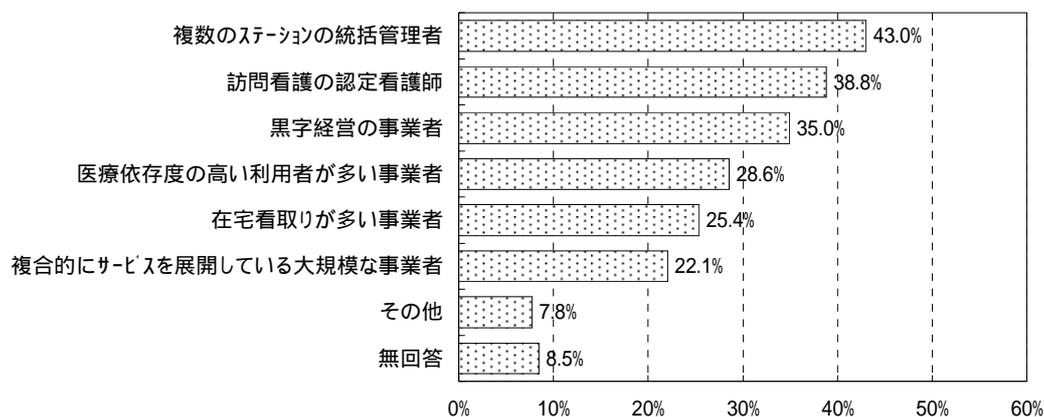
管理者が有している問題点に対応するテーマとしてのうち、「職員のスキルアップ」は研修等も多く行われていたが、「職員数の増加」、「利用者数の増加」は、必ずしも外部研修のテーマとしては多く受けられてはならず、ただし、個々の相談の内容としてはある程度多かった。

(5) 今後の相談ニーズ等

1) 他の相談相手の必要性

決まった相談相手がいる場合でも、他の相談相手の必要性が「ある」が 50.2%と約半数を占めた。今後、アドバイスを希望する相手は、「複数のステーションの統括管理者」「訪問看護の認定看護師」「黒字経営の事業者」の順に多かった。

図表 11 今後アドバイスを希望する相手 複数回答 (n=721)



2) 相談相手の所在地

「近く」が 6 割 (60.3%)、「サービス提供地域外の同一県内」(27.7%) だった。経験年数別にみると、「1-2 年目」で「近く(サービス提供地域内)」が 62.5%、「3-5 年目」で 67.9%、「6-10 年目」で 56.5%と半数を超えていたが、「11 年目以上」では 45.2%だった。「11 年目以上」は「サービス提供地域外の同一県内」が 41.1%と他の群より高く、経験年数が比較的短い管理者はサービス提供地域に近い管理者のアドバイスを希望しているが、経験年数が多い管理者はサービス提供地域から少し離れた管理者を希望し

ていた。

3) 今後希望するアドバイス

「業務の整理」が最も多く、次いで、「職員のスキルアップ」で、「職員のスキルアップ」は、現在のステーションの課題、研修内容、現在の相談内容、新たな相談相手への希望するアドバイスの共通のテーマとなっていた。

個別のアドバイスのメリットは「具体的な状況に応じた意見が得られる」と8割(80.3%)が回答し、「自分とは別の視点での意見が得られる」が74.3%、「自分が理解するペースで相談ができる」が52.8%と約半数だった。

図表 12 管理者の課題と研修や相談等

項目	問 13 経営や管理に関して改善したいと思っている点	枝問 16-1 内部研修の内容	枝問 17-3 外部研修の内容	枝問 18-2 決まった相談相手への相談内容	枝問 18-5: 今後、希望するアドバイス (現在、相談相手あり)	枝問 18-5 今後、希望するアドバイス (現在、相談相手なし)
(回答件数)	(n=1,174)	(n=510)	(n=723)	(n=857)	(n=430)	(n=291)
職員数の増加	51.1%	8.0%	13.7%	44.3%	26.7%	37.5%
職員のスキルアップ	68.3%	56.7%	48.4%	37.1%	44.0%	52.9%
職場の人間関係の改善	13.1%	33.5%	30.2%	26.4%	17.2%	19.2%
利用者数の増加	42.5%	16.5%	25.6%	31.7%	27.2%	36.1%
困難事例への対処	24.6%	20.4%	22.0%	37.2%	36.3%	36.8%
収益の拡大	30.0%	31.2%	38.7%	26.3%	37.9%	45.7%
業務の整理	29.6%	21.4%	30.3%	39.9%	50.5%	58.8%
経費(人件費を含む)の削減	2.1%	13.5%	12.4%	13.3%	19.8%	16.5%
財務や会計の理解	9.8%	28.0%	30.4%	24.0%	36.0%	40.9%
診療報酬・介護報酬の理解	13.9%	51.0%	65.3%	33.4%	36.3%	43.0%

注) 丸数字は回答件数が多かった順位

3. コンサルテーション事業の結果

(1) コンサルティの概要

34名の管理者から申し込みがあり、医療機関の訪問看護部門の管理者2名を除く32名を、本事業のコンサルティとした。

1) 所属事業所の概要

開設主体は「医療法人」が31.3%、「会社」「協同組合」がともに15.6%であった。

開設年は、「1995～1999年」が46.9%、「2005年以降」が25.0%であった。「2005年以降」のうち、開設3年未満の事業所が6件あった。

看護職員の常勤換算数は「5.0人以上」が65.6%を占めた。

2) 管理者の経験・教育等

コンサルティの経験年数は、訪問看護師として平均8.6年、管理者として平均5.2年目であった。管理者経験年数「1-2年目」が43.8%を占めていた。現職以外に管理職経験のある者、経営・管理に関する教育を受けた経験のある者は少なかった。

管理職の経験がなく、経営・管理に関する教育等を受けた経験がない管理者、訪問

看護ステーションの管理者としての経験年数も短い管理者からの申し込みが一定数あった。

経営や管理に関する決まった相談相手は「いる」が68.8%、「いない」が31.3%であった。

(2) コンサルテーションの実施内容

コンサルテーションは、事前アンケートによる事業所及び管理者の基本情報及び相談内容の把握、1回の訪問、目標の設定、電話や電子メールによるモニタリング、事後アンケートによる事業所及び管理者の状況の把握と事業の評価、という手順で行った。

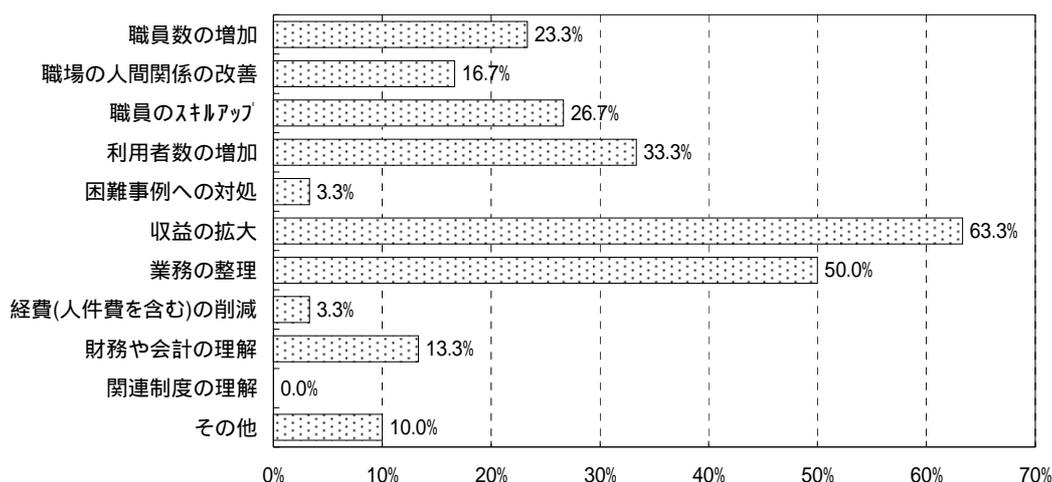
コンサルティが設定した目標は、訪問看護1の見直し、職員との面接の実施、医師、ケアマネジャー等関係機関へのPR活動の実施が多くみられた。

(3) コンサルテーション事業の評価

1) 相談内容と結果

相談内容は「収益の拡大」が63.3%、「業務の整理」が50.0%であった。

図表 13 相談内容 複数回答(3つまで) (n=30)

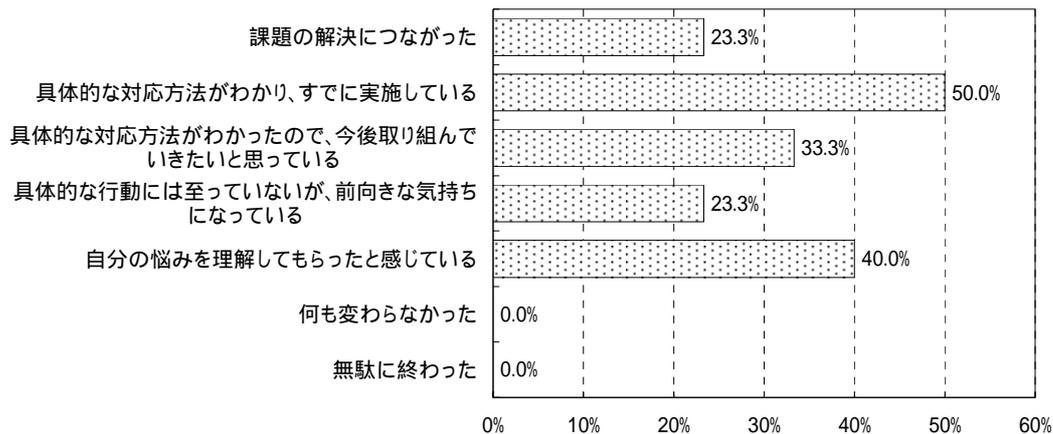


相談結果は、「課題の解決につながった」が23.3%、「具体的な対応方法がわかり、すでに実施している」が50.0%であった。また、「自分の悩みを理解してもらったと感じている」が40.0%であった。

個別にアドバイスをもらう場合のよい点としては、「具体的な状況に応じた意見がもらえる」が83.3%、「自分とは別の視点での意見がもらえる」が66.7%であった。

コンサルテーション事業に対する満足度は「とても満足している」が53.3%、「やや満足している」が40.0%であった。また、今後の利用意向は「今後も利用したいと思う」が43.3%、「(無料であれば)利用したいと思う」が56.7%であった。コンサルティからは一定の満足は得られたが、訪問回数の少なさや期間の短さを指摘する意見もあった。

図表 14 相談結果 複数回答 (n=30)



図表 15 全体的な満足度 (n=30)



D. 提言

1. 管理者の経験年数に応じた支援方法の必要性

管理者経験の長さによって、課題や研修の受講状況、ニーズに違いがあることが明らかになった。

(1) 一定数を占める新任管理者への教育、相談機会の確保

訪問看護ステーションの管理者経験が「1-2年目」という管理者が3割を占めていた。「1-2年目」の管理者のうち、経営・管理に関する教育等の経験は「特になし」が6割を占めていた。また、管理者の経験年数が浅いほど、管理職を辞めたいと考える傾向がみられた。訪問看護ステーションの安定、拡大のためにも、新任管理者への教育機会や離職防止に向けた支援が必要と考えられる。

(2) 経験年数によって異なる、希望する相談相手との距離

現在の相談相手は、法人の役員・職員が圧倒的に多かったが、経験年数が「1-2年目」では、次いで「ステーションの職員」であり、「11年目以上」では「他の訪問看護ステーションの関係者(法人外)」であった。また、今後の相談相手の所在地について、経験年数が比較的短い管理者はサービス提供地域に近い管理者のアドバイスを希望しているが、経験年数が長い管理者はサービス提供地域から少し離れた管理者を希望していた。

コンサルテーション事業では、コンサルティのサービス提供地域外のコンサルタントを担当とした。この点について、ベテラン管理者からは、「近隣の管理者には悩みを

相談できないものである」「遠方の先輩管理者に対してならば見せられる心の内というものがある」という声が聞かれた。

経験年数に応じて、相談相手に求める立場や距離に変化が生じるといえる。経験年数「11年目以上」のベテラン管理者には、サービス提供地域外からサポートすることも有効と考えられる。

(3) 管理者要件の具体化

指定訪問看護の事業の人員及び運営に関する基準（省令 149 号）によれば、指定訪問看護ステーションの管理者は、適切な指定訪問看護を行うために必要な知識及び技能を有する者でなければならないと定められている（3条3項）。さらに、指定訪問看護の事業の人員及び運営に関する基準について（平成 12.3.31 保発 70 号・老発 397 号）では、管理者としての資質を確保するために関連機関が提供する研修等を受講していることが望ましいとされている。

しかし、本調査結果からは訪問看護ステーションの経営・運営に関する教育を受けた経験がない管理者が一定数を占めているという実態が明らかになった。管理者として必要な具体的な要件を提示することも必要と考えられる。また、管理者は、業務の忙しさ等の理由から外部研修を受講することも難しいという実態も明らかになった。eラーニングを活用するなど管理者の学習機会を確保する工夫も必要であろう。

訪問看護ステーション数の増加ばかりが強調されてきた面があるが、管理者要件を具体化し、管理者の質を高めることも検討の余地があると考えられる。

2. コンサルテーション事業の有効性

(1) 集合研修では取り上げられない内容を管理者に提供

管理者が有している問題点に対応するテーマのうち、「職員のスキルアップ」は研修等も多く行われていたが、「職員数の増加」と「利用者数の増加」は外部研修のテーマとしては多く受けていなかった。職員数の増加について管理者は個別相談を行っていることも多い。このことから、個別相談は、研修では取り上げられない内容を管理者に提供することができる。

(2) 集合研修で得た知識を実践に活かすためのノウハウの提供

コンサルテーション事業では、文献や集合研修から得た知識を実際の運営・経営業務に活かすことが出来ていないコンサルティに対して、コンサルタントが実践しているノウハウを提供し、実践をサポートし効果を上げることができた。

集合型研修で得た知識を実践に活かす段階で、各ステーションの状況を踏まえて個別に対応するコンサルテーションは効果を発揮すると考えられる。

(3) 離職防止

現在のステーションの管理者を「今すぐにでも辞めたい」が 11.4%、「毎年辞めたいと思う」が 20.7%であった。「今すぐにでも辞めたい」と回答した管理者は、相談相手がいな割割合が比較的高く、現在相談相手がいな場合、全員が相談相手を希望していた。

管理者コンサルテーションでも、コンサルティの管理者ならではの悩みを傾聴し、実践を評価しアドバイスを加えることで、コンサルティの意欲の向上をはかってきた。管理者に対し、個別の相談に応じることは、離職防止に対する一定の効果が期待できると考えられる。

(4) 新任管理者に対するきめ細やかな支援

コンサルテーション事業でもコンサルティの4割は経験年数「1-2年目」であった。コンサルタントが行ったことは、各種制度の理解やコンサルタントの事業所が使っているマニュアルを提供するような内容が多く、ベテラン管理者を対象としたコンサルテーションとは内容が異なっていた。

また、経営管理の知識が不足しているだけでなく、前任者の退職に伴い管理者に昇格したなど、気持ちの上でも準備が不足したまま管理者に就任している管理者もあり、不安を抱えていたり、自信を失いがちな新任管理者の精神的なサポートもコンサルタントの大きな役割であった。

なお、新任管理者に対しては、必ずしも1対1のコンサルテーションに限らず、大規模研修では伝えにくい経営・管理の実践的な知識やノウハウについて、訪問看護認定看護師等がファシリテーターとなり、5～6名の小規模でのグループワークを提供した上で、一定期間後（3か月程度）にフォローアップを行う小規模での研修・相談を提供する方法も効果的なのではないかと考えられた。

(5) ベテラン管理者の管理能力、モチベーションの向上

新任管理者とは異なり、ベテラン管理者の場合はマニュアルを提供するような内容ではなく、コンサルティとコンサルタントが会話を重ねながら課題を整理し回答を導くような内容であった。ベテラン管理者は、一緒に考えてくれる相手を求めていると考えられる。

ベテラン管理者は、ベテランであるが故の悩みもあり、また、相談ニーズが多様であるため、単発の研修ではサポートが困難であり、コンサルテーションが必要であると考えられた。

3. 地域におけるコンサルテーション事業の展開方法

(1) 都道府県を単位としたコンサルテーション事業

希望する相談相手の所在地としては「近く（サービス提供地域内）」が半数以上を占めていた。コンサルテーション事業においても、コンサルティから「近くの人に来て欲しい」という要望や、コンサルタントから「同じ都道府県の場合、コンサルティの地域性を理解できてよい」という意見が聞かれた。特に、新任管理者の場合は相談相手が近くにいることの安心感も大きい。都道府県を単位としたコンサルテーション事業があると、有効に活用されると考えられる。

ただし、コンサルテーション事業の利用意向は高いが、「（無料であれば）利用したいと思う」という回答も半数であった。コンサルテーションを事業化する場合は、訪問看護ステーション側の費用負担を軽減する仕組みや行政の支援が必要である。例えば、既に実施されているが、厚生労働省看護課予算による「訪問看護推進事業」、厚生労働

省老健局予算による「訪問看護支援事業」の活用が考えられるだろう。また、都道府県看護協会や看護協会立の訪問看護ステーションを中心としたコンサルテーションの事業展開も期待したい。

(2) 訪問看護認定看護師による広域的なコンサルテーション事業の実施

今後アドバイスを希望する相手として訪問看護認定看護師があげられた。また、コンサルテーション事業では訪問看護認定看護師がコンサルタントを担い、一定の評価を得たといえる。

都道府県単位でのコンサルテーションとは別に、東北、関東といったブロック単位で、訪問看護認定看護師がチームを組み、コンサルテーション事業を実施できると良い。利点としては、訪問看護認定看護師が複数集まることで、多様な相談内容に応えることが可能になること、ベテラン管理者のコンサルテーションに対応できることが考えられる。ただし、この場合、コンサルタント活動に必要な費用と時間を保障する仕組みが必要である。