

2025年度 第2回社会的処方研究会

高知県立大学が取り組む退院支援・訪問看護師育成の10年



訪問看護がつなぐ暮らしと医療 地域に根ざす人材育成の挑戦 ～地域と共に創る訪問看護の未来像～

高知県立大学 看護学部
高知県中山間地域等訪問看護師育成講座
森下 幸子

本日お伝えしたいこと



1.高知県における訪問看護の現状

2.本講座の概要

3.今後に向けて

地域包括ケアシステムのなかの暮らしを支える看護

高知県中山間地域等
訪問看護師育成講座

自宅で「いきたい」を支えるために

高知県立大学健康長寿研究センター



訪問看護とは

- 介護保険、医療保険等に基づき
医師の指示を受けて、
利用者・ご家族との**契約**のもと、
自宅や**居住系施設**など、
その人の住まい（暮らしの場）で
提供される看護サービス

- 対象者はすべての年齢、健康レベル、
地域で生活を営む方で、家族も含む



訪問看護の内容

- 病状・健康状態の観察や管理
- 精神・心理的支援
- 療養生活の相談・支援
- 医療処置と機器の管理
- リハビリテーション
- 家族等介護者の支援
- がん、心不全、認知症、精神、小児、難病、
エンドオブライフケア 等



高知県中山間地域等
訪問看護師育成講座

自宅で「いきたい」を変えるために
高知県立大学健康長寿研究センター

サービスを通して、苦痛がない、不安がない、体調が安定する、
家で療養できる、最期まで自分らしく過ごせるなどの効用を提供

背景：人口減少・少子高齢化



高知県	2023年(R5)	2025年(R7)	2030年(R12)	2035年(R17)	2040年(R22)
総人口	669,289人	652,757人	614,449人	575,728人	536,443人
高齢者人口	245千人	241千人 (37.2%)	234千人 (38.5%)	225千人 (39.7%) 75歳以上人口 ピーク	224千人 (42.5%) 高齢化率・ 要介護認定者数 ピーク
在宅要介護3～4	1,167人 (R6)	1,218人	1,320人 (R9)		
認知症高齢者	42,087人 (R2)	45,652人 (19%)	48,414人 (20.1%)	49,099人 (22%)	47,274人 (21%)
訪問看護師 必要数	2022(R4) 470人	※501～ 740人	529～ 876人	566～ 940人	579人～ 922人

※実績(自然増)～高齢者人口10万人対全国並み

資料：高知県,日本一健康長寿県構想第5期(R6～R9)Ver.2

高知県の医療の特徴



□75歳以上の増加、女性の高齢化、独居や高齢者世帯の増加

- ⇒医療需要のピークは2025～2030年、適正な医療体制へ病床転換を予定
- ⇒慢性疾患の増加・多疾患併存・複雑化
- ⇒増悪による入退院
- ⇒終末期への対応
- ⇒生活困窮や困難事例への対応

□健康指標

- ⇒平均寿命:男性81.15歳 女性87.84歳
- ⇒健康寿命:男性71.19歳 女性75.61歳
- ⇒死因はがん、心疾患、老衰、脳血管疾患、肺炎(在宅死亡率:約14%)
- ⇒高齢者はおおむね天寿を全うし、死亡数は年間11,000人で横ばい
- ⇒生活習慣病に由来する男性の壮年期死亡が高い

□医療資源の地域偏在

- ⇒病床、医師数、看護師数等が多いが**高知市とその周辺に集中**

高知県中山間地域の地域医療の課題

高知県中山間地域等
訪問看護師育成講座



- 人口減少・高齢化
- 独居・高齢者世帯
- 家族支援が少ない
- 認知症の増加
- 生活困窮の課題 など

地域の 課題

【住民の価値観】

- ・最期まで家にいたいが迷惑はかけたくない

【介護力の低下】

【病院志向がある】

【在宅医療・訪問看護の役割を知らない】

【受診手段がない】

訪問看護 の課題

- 【地域偏在】
- 【小規模で人材不足】
- 【中山間の24時間困難】
- 【遠距離、効率の悪さ】
- 【訪問看護の量・質の課題】

医療・介護 提供体制の 課題

【医療を支える医師・看護師不足】

【スムーズな退院支援が困難】

【バックベットの確保困難】

【病院と地域の連携が不十分】

- ・圏域外の病院転出も多い

【医療と介護の連携が不十分】

【在宅療養を支える資源不足】

【救急対応の課題】

【終末期の医療とケア、ACPの課題】

高知県中山間地域の訪問看護の現状と課題



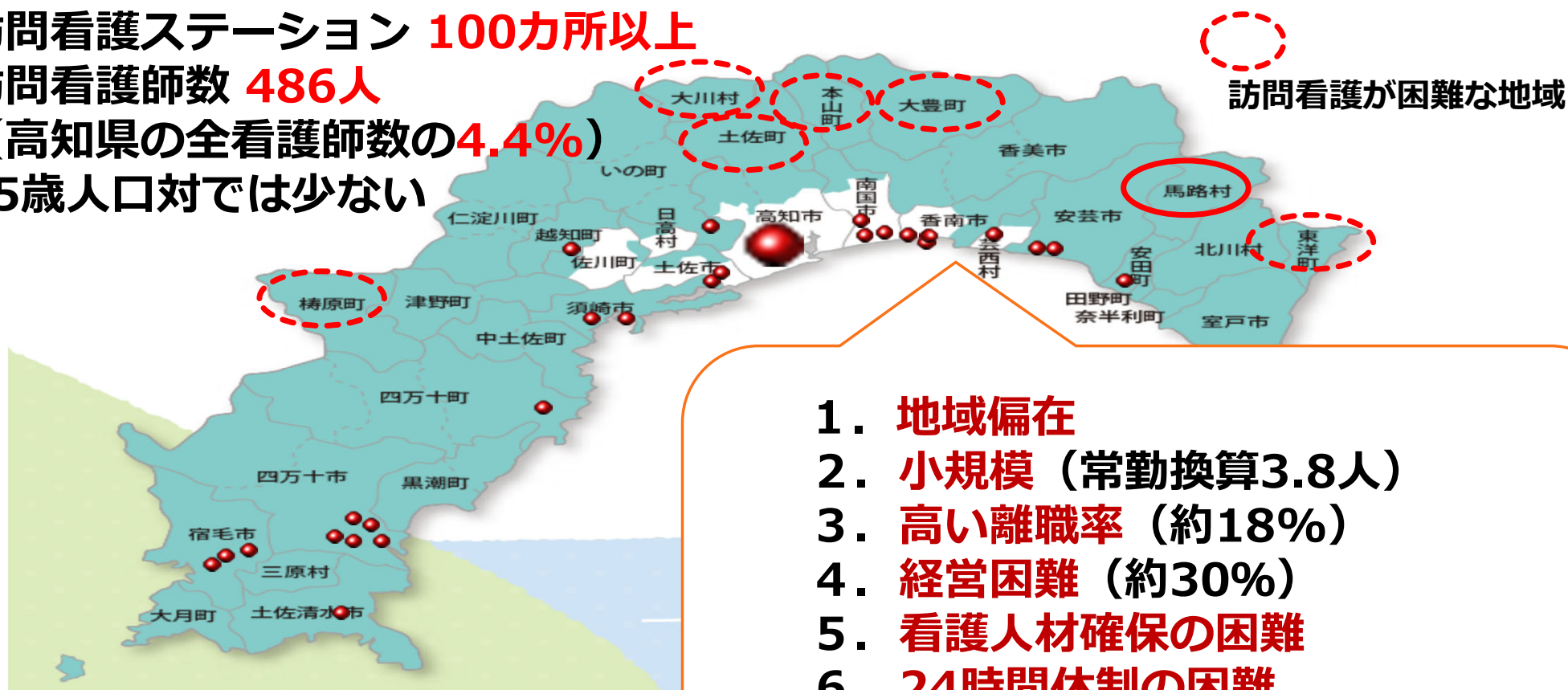
令和6年度

訪問看護ステーション **100カ所以上**

訪問看護師数 **486人**

(高知県の全看護師数の**4.4%**)

65歳人口対では少ない



1. 地域偏在
2. 小規模 (常勤換算3.8人)
3. 高い離職率 (約18%)
4. 経営困難 (約30%)
5. 看護人材確保の困難
6. 24時間体制の困難
7. 中山間地域の訪問 平均距離28Km
平均時間43.9分

地域包括ケアを支える訪問看護の役割と機能



- ・ **住み慣れた地域で生きること、暮らし続けること最期まで支えるために**

新たな看護の**価値の創造と質の向上**が必要

①切れ目のない看護の連携

- ・ 病院・施設・民間住宅等への入退院支援/調整
- ・ 退院後1か月、3か月の再入院の予防

②予防から在宅療養、看取り、在宅救急対応など生活を支える看護

③家族支援の強化

④多職種チームによる介護・医療の連携

⑤看護の役割拡大：看護師の特定行為の拡大

ICTを活用した死亡診断、遠隔診療の補助
ポケットエコーなどの機器やAIの活用

高知県立大学の地域課題解決への取り組み（H27～）

背景・課題

↓
取り組み
↓

成果予測

課題1 訪問看護師の不足

- ・訪問看護師数(常勤) 486名(R5)
- ・高知県の全看護師数の4.4%
- ・必要な訪問看護師数:600~900名
- ・離職率:約18%(R4年訪問看護実態調査)

課題2 訪問看護の地域偏在

- ・訪問看護ステーションは増加したが高知市・南国市周辺に約7割が集中
- ・中山間地域の訪問看護サービス不足

課題3 組織的な人材育成・教育体制の強化

- ・ステーションの規模 5人以下
- ・人材育成教育プログラムがない
- ・教育機会、学習環境が少ない

看護学部・健康栄養・
社会福祉学部
学部・博士課程教育

豊富な教育人材
理論的成人学習
充実した学習環境

高知県立大学
健康長寿研究センター
地域包括ケア推進

高知県中山間地域等
訪問看護師育成講座
開設(寄付金)

協力団体

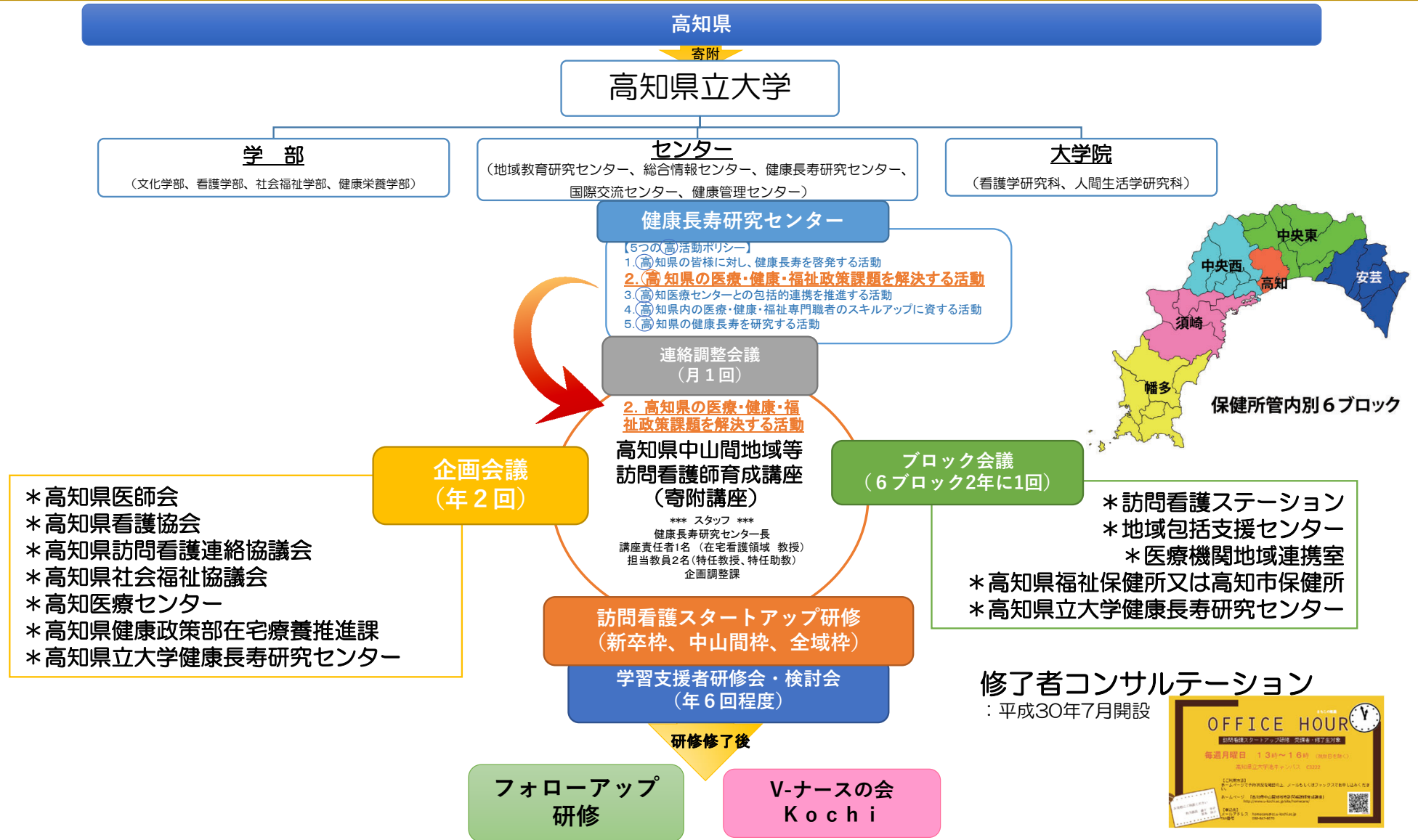
高知県訪問看護ST連絡協議会
高知県看護協会
高知県医師会
高知県社会福祉協議会
高知医療センター

- ① 療養者と家族の生活を捉え、暮らしや個人を尊重し、人生の最終段階までの看護実践ができる人材の育成
- ② 在宅等の療養の場で、健康課題や生活困難への問題解決、看護倫理に基づいた自律した看護実践ができる人材の育成
- ③ 多職種と連携し、地域包括ケアシステムの中核となり、地域ケアを創造できる人材の育成

結果

- ① 中山間地域の訪問看護STの学習環境の整備、人材育成・教育力の向上
- ② 人材の確保・定着による訪問看護STの機能強化・規模拡大¹¹

高知県中山間地域等訪問看護師育成講座全体図



高知県訪問看護能力段階別研修体系

2025年度

研修内容	【高度実践】 ・認定看護師課程・☆特定行為研修 ☆専門看護師課程（大学院）				
	【管理者】 ☆訪問看護管理研修（高知県訪問看護連絡協議会） 内容：運営・経営・質向上・人材育成・情報・安全・災害・感染・連携など ・訪問看護管理セミナー（訪問看護財団・全国事業協会） ・認定看護管理者研修（ファースト・セカンド）				
	【専門分野】 ☆施設-在宅移行を支援する看護師育成研修（高知県看護協会） ☆ELNEC- J研修（高知県訪問看護連絡協議会） ☆精神障がい者の在宅看護セミナー（訪問看護財団・全国訪問看護事業協会） ・小児訪問看護課題解決セミナー（訪問看護財団・全国訪問看護事業協会） ☆医療的ケア実技研修(高知県) New!! 新卒3年目病棟研修				
	【基礎】 ☆訪問看護スタートアップ研修（高知県立大学） 1～2年目新卒手技向上研修（高知医療センター） ☆訪問看護eラーニング（訪問看護財団） 内容：医療安全、感染、注射・輸液、フィジカルアセスメント、救急対応 ☆新卒者：多施設合同研修（高知県看護協会） ・訪問看護入門プログラム（日本看護協会） ・訪問看護基礎研修（訪問看護財団・全国訪問看護事業協会） ・訪問看護人材育成事業（全国訪問看護事業協会）				
【初級・中級・上級】・BLS、フィジカルアセスメント研修（高知県立大学・高知県訪問看護連絡協議会・その他）					
研修目標	訪問看護の管理業務ができ、教育・研究支援ができる				
	複雑なニーズをもつ対象者・家族の支援ができる ・在宅移行、看取りなど意思決定支援ができる				
	・訪問看護の専門的知識・技術を獲得し、看護実践力を高める ・生活や地域の視点を持ち、多職種連携ができる				
	訪問看護の基礎知識をもとに1人で訪問できる。個別的な看護展開ができる				
職位等(目安)	未就業・スタッフ	スタッフ	スタッフ・主任・実習指導者	管理職	管理職
就業期間(目安)	未就業～1年	1～2年	2～3年	3年以上	3年以上
ラダー(レベル)	I（新卒・新任）	II（初級）	III（中級）	IV（上級）	V（高度実践）
レベルの定義	基礎知識・技術を元に比較的安定した対象者や家族に手順やガイドラインに従って看護が提供できる。上級者に相談できる。	専門的知識・技術をもとに、対象者や家族との関係性の構築、根拠に基づいた個別的な看護展開ができ、組織の一員として自律して訪問看護が提供できる。	専門的知識・技術に加えて経験知を持ち、不安定で複雑なニーズの対象者を多面的に捉え、対象者のニーズに沿うような複数の選択肢をもって実践できる。	エキスパートとして、新しい知見もとに根拠に持って判断し実践ができる。自己の洞察ができ、対象者を地域社会的な側面から捉えることができる。スタッフの相談に対して助言ができ、モデルとなることができる	管理的視点を持って効果的な組織運営ができる。専門的知識と卓越した実践能力、教育、相談、調整、研究、倫理的調整能力を活用し、多職種・多機関と連携し、地域のなかの在宅ケアの発展に寄与できる。

本講座の新任・新卒訪問看護師育成の考え方

1. 目的は、在宅看護を担う訪問看護師の実践能力の育成

community based home care nursing

2. 成人学習理論、経験学習理論の活用

3. 個別性を重視した学習目標と評価

4. 自ら学ぶ姿勢を育て、学び続けることを支援する

5. 在宅看護における批判的思考の育成

- ・提供の場：自宅、施設など地域⇒医療者は不在、情報少ない
- ・対象者：ハイリスクな病態、生活に関わる困難な多重課題を抱える療養者と家族
- ・対象者の尊厳、価値観の優先
- ・多職種と協働して創造的に問題解決をする
- ・対象者、家族、他職種、同僚に明確な根拠をもって説明できる（医療者）
- ・結果として、時間と内容を保証する看護を提供する

訪問看護スタートアップ研修の紹介

令和7年度
訪問看護スタートアップ研修
(35科目、138時間)

高知県中山間地域等
訪問看護師育成講座



目的

- 高知県の新任・新卒訪問看護師の育成
- 訪問看護ステーションの機能や体制の強化
- 病院等で入退院支援、外来看護に関わる看護師など
地域志向性のある看護職の育成

特徴

- 高知県立大学の教育力・学習環境を活用し、看護学部、社会福祉学部、健康栄養学部の教員と医師会、薬剤師会、歯科医師会、医療機関、社会福祉協議会など協力機関が協働して訪問看護師を育成
- 大学での集中講義・演習、受講者が所属する訪問看護ステーションでのOJT(実地研修)を組み合わせた研修
- 少人数で、経験に合わせた個別プログラム、「フィジカルアセスメント」「急変対応」、フォローアップ研修は、シミュレーション教育を取り入れる

自宅で「いきたい」を支えるために
～豊かな知識と技術を持った訪問看護師を育成します～

新任・新卒訪問看護師に必要な能力と学習課題

高知県中山間地域等
訪問看護師育成講座



【学習課題】

- ① 社会情勢や訪問看護制度に基づく訪問看護の概要・特性・役割の理解
- ② 在宅療養者の心身状態の的確なアセスメント方法の理解と習得
- ③ 訪問看護に必要な基本的な訪問看護技術の習得
- ④ 訪問看護実践に必要なコミュニケーションスキルの習得
- ⑤ 在宅療養者と家族の状況に応じた療養生活実現のための看護計画の立案と実施・評価
- ⑥ 訪問看護の場の特性や療養者・家族の個別性に応じた看護を展開
- ⑦ 多職種協働や継続看護のためのマネジメントの理解とスキルの習得
- ⑧ リスクマネジメントの理解と実施
- ⑨ ステーション組織の一員として、組織へのコミットメントと役割遂行
- ⑩ 訪問看護師として自分を活かすための自己研鑽
- ⑪ 訪問看護師としての倫理的感受性



研修の実際（新卒者の場合）

学習支援プロセス
経験-省察-概念化-実践

1 year 4月 5月 6月 7月 8月 9月

Work 仕事

就職!

新人研修

ステキな訪問看護師になるぞ!

- 利用者さん宅へ初めての訪問



緊張!

同行訪問

- 利用者さんごとの手順書作成

- 在宅支援診療所、病院の地域支援室、外来での実習

- 単独訪問に向けて準備をスタート

- 様々な利用者さんを訪問

本当に自分にできるかな...



利用者さんから「訪問看護師らしくなった」と言われた!

自分一人で利用者さんの「いつもと違う様子」が察知できた!

単独訪問

Training 研修

開講式

仕事と研修の両立、頑張るぞ!



大学での講義・演習

- 「地域調べ」を行い、訪問エリアの魅力を再発見!

- 病院看護師やベテラン看護師と一緒にグループワーク



- 教員がステーションに来て所長さん・先輩とともに振り返り



OJT(実地研修)・ケースプレゼン

- 毎週のケースプレゼンでケアを考える
- 新卒2年目の先輩の話を聞く

私の受け持っている利用者さんは...



- シミュレーターを用いて、手技の練習
- フィジカルアセスメントのフォローアップ研修



- 実践の振り返りと自己学習

- 1年間の総まとめ

訪問看護師として活躍できるように頑張るぞ!

修了式



2 year

4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月

Follow up 研修

月に1回、同期と情報交換

- 研修計画を立てよう

- フィジカル

- OJTチェック



- 2年目研修(在宅CNS)

- リスクマネジメント

- 高知医療センター倫理研修II

- フィジカル

同じ2年目の病院看護師と研修を受けて、気づきがいっぱい

- 地域連携～生活困窮者の支援～

- OJTチェック

- フィジカル

3回のフィジカル研修を受けて、いよいよ、24時間当番へ!!

- 家族の力を活かす支援と家族教育

- 在宅看取りとエンゼルケア

- 退院支援と訪問看護

- OJTチェック

研修後の目指す姿（新卒者）

高知県中山間地域等
訪問看護師育成講座



5～6年：大学院・特定行為研修
・認定看護師、専門看護師など

4年目：自らの看護を語る、看護研究への取り組み

3年目：多問題を抱える方の訪問ができる。家族支援ができる

2年目：救急訪問や24時間対応ができる。多職種と連携ができる

就職～1年：1人で訪問看護ができ、組織の一員として働ける



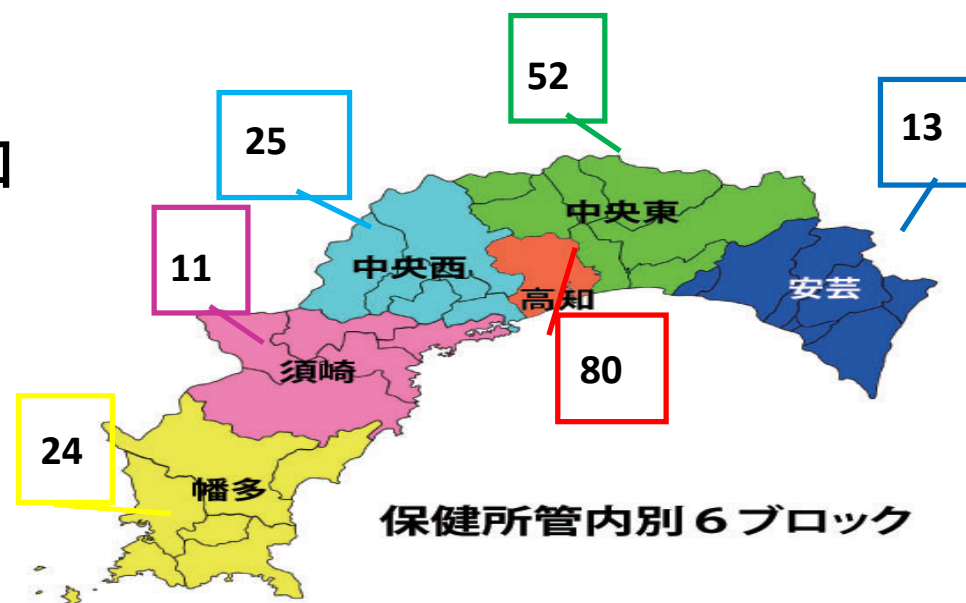
講座の実績（H27年10月～R7年10月予定）

1) 講座受講者205名の概要

- 新卒者：19名（1名途中辞退）
- 訪問看護ST：110名（53.1%）
- 医療機関等：95名（46.9%）
- 高知県内訪問看護STの32.4%から参加
- 中山間地域の訪問STの45.5%から参加
- 性別：女性191名 男性14名
- 年齢：20～61歳
- 看護師経験年数：0～38年
- 訪問看護経験：0～78ヶ月

2) 地域の内訳（所属施設）

	中山間地域	その他
受講者数	62名	143名



講座の実績（H27年10月～R6年度）



2) その他の研修受講者数

●中堅期研修（8科目）

R3～5年度：**131人（実人数79人）**

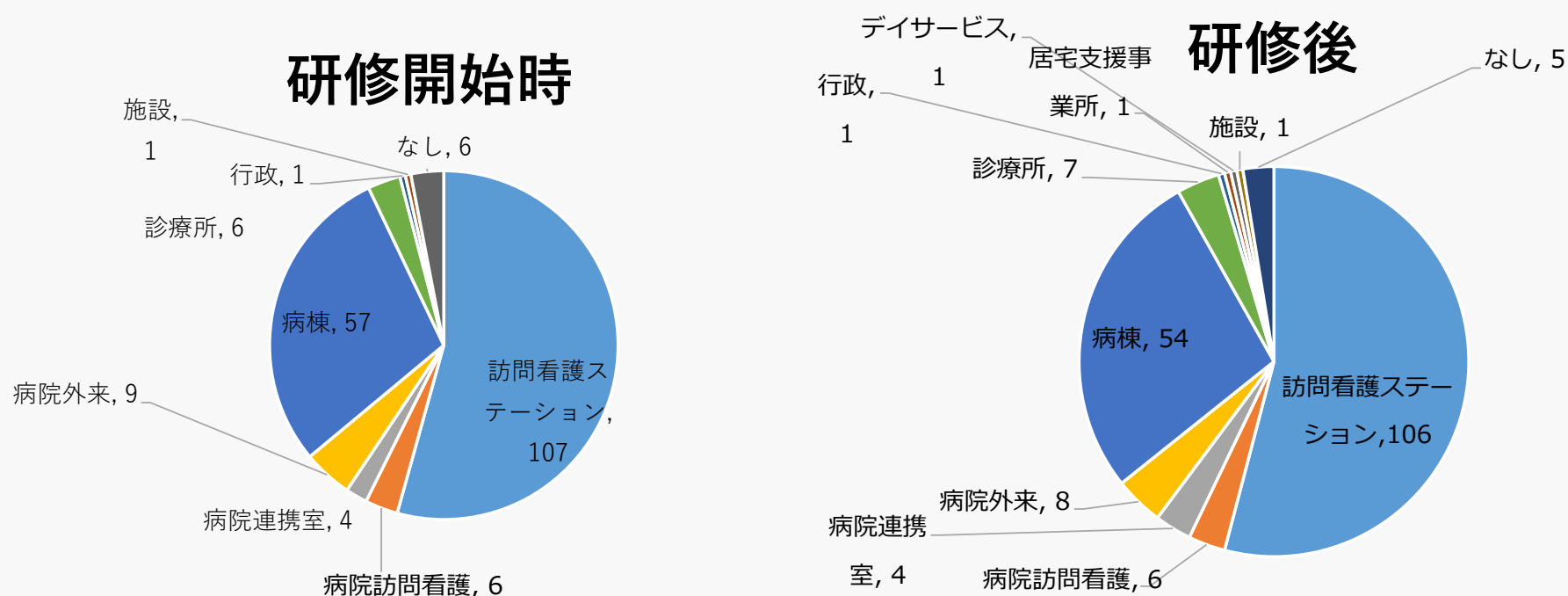
●新任短期研修プログラム（19科目）

R6年度（19科目）：**48人（実人数6人）**

R7年度前期（23科目）：**78名（実人数18人）**

●修了者フォローアップ研修：**延べ500人**

受講後の就業状況 N=197名（令和7年9月）



【研修後の状況】

- 受講後も就業先に定着している
- 大学院進学1名、特定行為研修2名
- 病院訪問看護開設3か所、訪問看護ステーション開設1か所
- 訪問看護管理者への昇進など（9名）

新卒訪問看護師の成長と事業所の捉える成果



新卒・新任訪問看護師の人材育成の課題

高知県中山間地域等
訪問看護師育成講座

自宅でいきたいを支えるために



高知県立大学健康長寿研究センター

新卒訪問看護師

- 教育と実践との違い ●病院看護との違い
 - ・対象者の理解・ケアの判断・個別性のある実践
 - ・優先順位・時間管理
- 看護技術習得への焦り
- 先輩の指導内容・方法の違いに対する戸惑い
- コミュニケーション（対象者、家族、職場、多職種）
 - ・何を聞いていいかわからない・自分の考えが言えない
- 他者との比較による自信の低下
- 自己評価と他者評価の不一致
- 自己の目標と組織の求めるものとのズレ
- 仕事と研修の両立 ●生活体験の少なさ
- 精神・身体の体調面の不安
- モチベーション維持の難しさ
- 制度の複雑さ
- 地域性の理解と連携（資源・人材）の必要性

【新任訪問看護師】 病院看護との違い、価値観の捉え直し（医療と生活の統合、多職種連携など）

事業所の学習支援者、管理者

- 新卒者の理解、コミュニケーション
- スタッフの一員としての心構え・態度の醸成
- 新卒育成への責任感
 - ・自分のケア、判断、説明への自信のなさ
- 業務上の課題
 - ・情報共有や振り返りの時間が少ない
 - ・通常の訪問シフトと同行・時間差訪問の調整
 - ・中山間地域ではフォロー体制がとりにくい
 - ・対象者は重症で小児、精神、難病、看取りまで
- 安全上の課題
 - ・ケア提供、訪問にかかる往復の交通、事故
- 事業所内の雰囲気の変化
- 外部研修施設との調整
- 利用者や家族への説明・承諾
- 新卒者、学習支援に関する人件費等経営負担が大きく、時間もかかる（1～2年）
- 新人教育プログラムや受け入れの準備

【大学の支援】 新卒・新任者が職場や地域へ適応し、組織が期待する職務・役割が実行できるよう実践能力の向上を支援する

大学の取り組み

1) 特性や成長に合わせた目標設定と対応

- ・教育歴(看護) ・経験 ・受講の契機・学習動機
- ・資質や個性 ・年齢

2) 訪問看護STの教育体制への支援

- ・学習プロセス、目標、長期的な支援方針の共有
- ・コミュニケーションの促進 ・心的安全性の確保
- ・新卒者と学習支援者のニーズとの不一致の解決
- ・成長や学びなど成功体験の積み重ね
- ・OJTの強化(対象者の順序性など)、主体的な同行訪問

3) 新卒訪問看護師のフォローアップ研修

- ・フィジカルアセスメント、在宅BLS研修
- ・看護実践力向上研修(看護技術、医療処置など)
- ・教授方法の工夫

4) リフレクション、自己学習への支援と評価

- ・事例の看護展開と実践の振り返り
- ・グループリフレクションによる気づきと意識付け
- ・看護技術チェック、OJTシートを用いた自己評価と他者評価を事業所と共有

5) 人材育成を育てる地域づくり



未来の訪問看護サービスを維持するために

1) 人口57万人・少子化時代に訪問看護師600~900人を確保する

- ①看護職の働き方・・・仕事や子育て・介護との両立
- ②訪問看護事業所の基盤強化（大規模・多機能・ネットワーク化）
- ③多様な働き方、ニーズへの対応
- ④AIなどICTの活用

2) 高齢化（65歳以上22万人 38.8%）・85歳以上6.6万人・単身者が半数

- ①看護小規模多機能サービスの活用（通い・泊り・訪問）
- ② 病院・施設・民間住宅等への入退院支援（いつでも・どこでも）
- ③医師など専門職・非専門職チームによる介護・医療の連携協働
- ⑤看護の役割拡大：特定行為の拡大、ICT活用、死亡診断、遠隔診療の補助
- ⑤地域の支え合い強化と連携（ICTなど支援システム）は必須

地域と共に創る訪問看護の未来像

新人訪問看護師のご紹介