

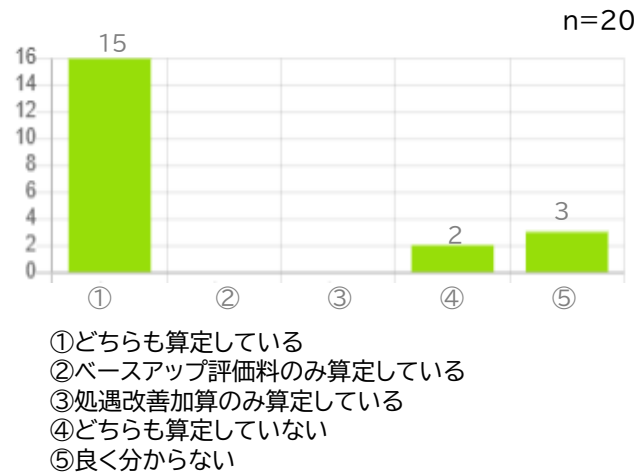
令和 8 年度訪問看護・病院経営者(看護管理者)講習会 アンケート結果

●アカウント数 52 名(参加者数 65 名※¹)、 ●回答者 20 名(回収率 38.5%※²)

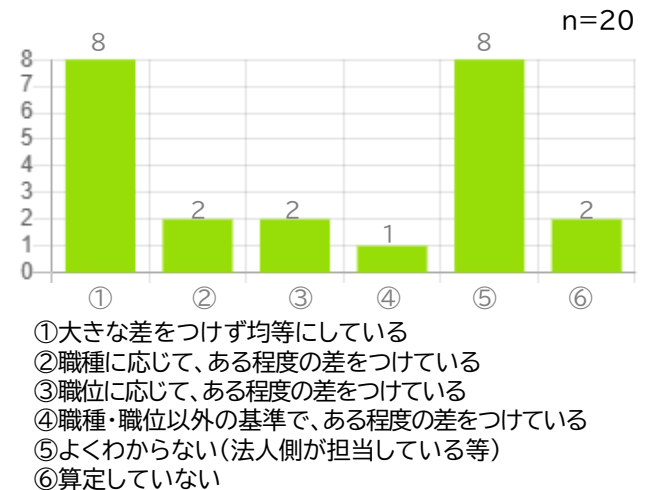
※¹)申込者のアカウントで複数名同席して参加が可能なため、参加者数を別途集計しています。

※²)アンケートの回答はアカウント単位のため、アカウント数を母数として回収率を計算しています。

問1)ベースアップ評価料と処遇改善加算の算定状況について(複数回答)



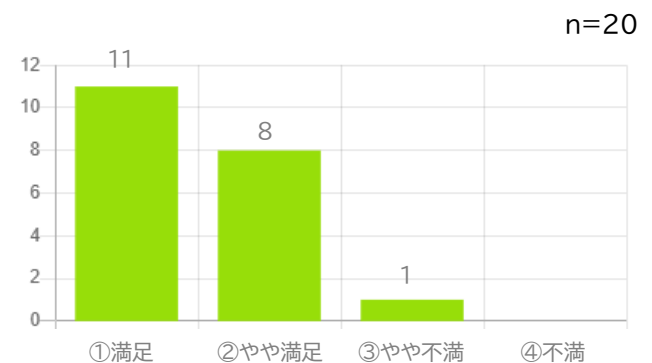
問2)ベースアップ評価料と処遇改善加算の基準について、施設の状況に近いものを選択(複数回答)



問3)本講習会に参加して、訪問看護の運営に関する知識は深まったか?



問4)本講習会の全体的な満足度について



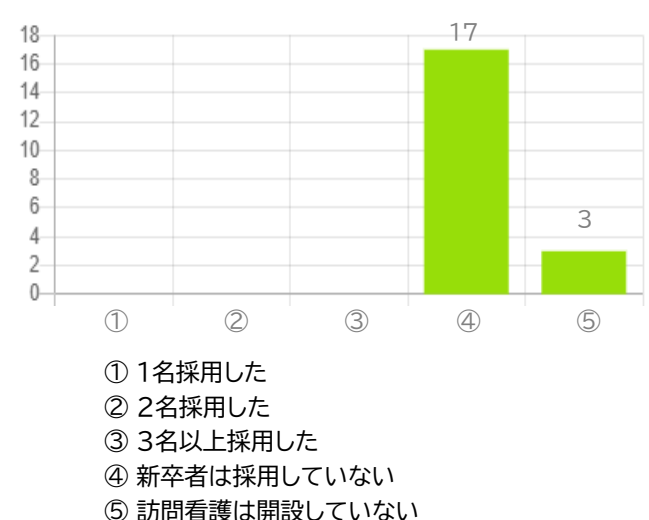
問5)施設(又は法人)における、訪問看護開設に関する検討状況(複数回答)

n=20(病院 9, 訪問看護 ST 11)



問6)今年度、訪問看護師として新卒を採用したか? 開設していない施設は⑤を選択

n=20(病院 9, 訪問看護 ST 11)



問 7)講習会で参考になった点や感想等

- AI の活用について。
- 資料が昨年よりグッとAI化しているのがよくわかった。
- 2026 年改訂の制度について、管理者としての在り方等。
- あらゆることがビジョンと経営の数字につながっていくことが理解できた。
- 経営的な部分や制度、人材について多面について様々な情報等を管理者として拾わないといけないと改めて感じた。
- ステーションや自身の今後の課題を具体的にイメージすることができた。
- 看護師であっても、経営者として人件費などを算出するための利用者獲得や訪問看護の介入時間や内容など経営を安定させる介入が必要ということ。経営に魅力は感じなかった。
- 診療報酬や経営に関する内容が特に参考になった。
- 全国の訪問看護ステーション数、撤退理由、考え方、対策等、数字に基づいた具体的な内容となっており分かりやすかった。
- 損益を考えずに訪問の計画を立てているため、今後は訪問件数や人件費も考えていきたいと思う。
- 訪問看護の求人について、価値観を述べ共感してくれる人材であれば長期雇用につながるということがわかった。
- 選ばれる訪問看護となるために、管理者だけでなくチームでの仕組み作りの必要性を深く感じた。
- 生産性については、可視化して家族への説明等に活用して行きたい。
- これから訪問看護ステーションを立ち上げる計画をたてており、大いに参考となった。利用者に選ばれるステーションを目指していきたい。
- ボリュームが多い。
- 新規立ち上げに特化した内容なのか、診療報酬改定に関連した内容なのか、内容がややわかりにくかった。

問 8)講習会の所要時間について

n=20

回答	回答数	②③と回答した場合、希望する時間
①現状のままで良い(2～3 時間)	13	
②長くしてほしい	1	未回答
③短くしてほしい	6	1～1.5時間(1)、1.5時間(2)、1.5～2 時間(1)、2時間(1)、未回答(1)

問 9)訪問看護の運営等に関することや、今後、本講習会で取り上げてほしい内容

- AI 活用についての具体的方法。
- R9年の診療報酬改定後の訪問看護ステーションの運営について。
- 求人・採用、人材育成やスタッフに定着について、実例などを含めてもう少し詳しく聞きたい。
- 今後管理者になる予定の主任職向けに、管理者になるにあたっての心構えや知識、考え方等の研修。
- 訪問看護におけるキャリアラダーについて、具体的な制度の設定を、事例をもとに聞いてみたい。

【運営について】

- もう少しポイントを絞って研修を何度かにわけて実施してほしい。新規開設なのであれば申請方法や準備が必要な書類、開業した後に必ず実施しないといけない研修、監査対策など段階的にしてほしい。
- もう少し短めに内容を分割してシリーズでやって欲しい。
- 業務を中断するため、2 時間くらいが良い。
- 内容は非常に良かったが、1 時間 30 分くらいが聞きやすい時間だと思う。
- 講演内容はとても良かったが、音声がかもっている感じで聞き取りにくかった。