

- ・開催時期 令和4年4月～令和5年3月
- ・対象 訪問看護事業所、介護保険分野の施設、中小規模（300床未満の病院及び診療所）等に勤務する看護師等職員。
- ・実施回数 県内で40施設（1施設につき3回）
- ・実施方法 関係団体等へ委託
 - 各施設における研修が終了した後、講師による実施報告会（全体会議）会議を実施。

（3）県負担・補助率の考え方

看護職員の確保、育成を目的とした事業であるため、県の負担は妥当

（4）類似事業の有無

無

3 事業費の積算内訳

事業内容	金額	事業内容の詳細
委託料	3,372	講師（専門・認定看護師）の報償費・旅費等
合計	3,372	

決定額の考え方

4 参考事項

（1）各種計画での位置づけ

- ・長期構想中間見直し
 - Ⅱ－2 地域医療体制と医師・看護職員を確保する
 - ・地域医療連携体制の構築
- ・保健医療計画
 - 4－4 保健医療従事者の確保・養成
 - ・看護職員（保健師・助産師・看護師・准看護師）

（2）後年度の財政負担

研修の需要について把握し、必要な検討を実施。

（3）事業主体及びその妥当性

看護職員の資質向上は、長期構想でも位置づけた県の役割であり、主催者として講習会を実施

事業評価調査書（県単独補助金除く）

<input type="checkbox"/>	新規要求事業
<input checked="" type="checkbox"/>	継続要求事業

1 事業の目標と成果

（事業目標）

・何をいつまでにどのような状態にしたいのか
 団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に、働く場所に関わらず、県内の看護職員が研修受講の機会を受けやすくし、看護職員の資質向上を図りたい。

（目標の達成度を示す指標と実績）

指標名	事業開始前	R2年度	R3年度	R4年度	終期目標	達成率
	(R)	実績	目標	目標	(R4)	
訪問看護事業所等での研修会開催施設数	/	30 施設	30 施設	40 施設	40 施設	75%

○指標を設定することができない場合の理由

（これまでの取組内容と成果）

令和2年度	<p>・取組内容と成果を記載してください。</p> <p>令和2年度は、30施設（病院10、訪問看護ステーション8、介護保険施設12）に対し、摂食・嚥下障害看護認定看護師や皮膚・排泄ケア認定看護師等、施設等が希望する分野に応じて専門・認定看護師が出向き、課題に即した実践的な研修を行った。</p> <p>事業開始より定数以上の応募があり、派遣を希望する声が多くあった。新型コロナウイルス感染症の影響を受けて受講施設を縮小したが、今後もニーズは高いと考えられる。</p>
令和3年度	令和5年度当初予算にて追加
	指標① 目標：___ 実績：___ 達成率：___%
令和4年度	令和6年度当初予算にて追加
	指標① 目標：___ 実績：___ 達成率：___%

2 事業の評価と課題

(事業の評価)

・事業の必要性（社会情勢等を踏まえ、前年度などに比べ判断） 3：増加している 2：横ばい 1：減少している 0：ほとんどない	
(評価) 2	今後医療的ケアが必要な高齢者が中小規模病院を受診したり、疾病の経過が急性期から慢性期へ移行した際には、社会福祉施設へ入所したり、自宅で療養生活を続ける高齢者が増加するため、専門看護師、認定看護師が病院等へ出向き、課題に即した実践的な研修を行うことで、施設等で提供される看護の質が向上する。
・事業の有効性（指標等の状況から見て事業の成果はあがっているか） 3：期待以上の成果あり 2：期待どおりの成果あり 1：期待どおりの成果が得られていない 0：ほとんど成果が得られていない	
(評価) 2	施設等が特に必要とする分野に応じ、専門性の高い看護師による計画的かつ実践的な研修を実施することで、施設全体の看護の質向上に役立っているとの評価を得ている。様々な施設からの実施の要望が強い。
・事業の効率性（事業の実施方法の効率化は図られているか） 2：上がっている 1：横ばい 0：下がっている	
(評価) 2	派遣研修会を企画・運営するのに必要な専門的知識をもち、看護の現場に精通した職員が在籍し、適正かつ効果的に実施してきたノウハウと実績を持つ者に委託することで、事業の効率化は図られている。

(今後の課題)

・事業が直面する課題や改善が必要な事項 事業への参加促進のための周知。 講師が持つ専門・認定の各分野と、訪問看護事業所等が求める受講内容のマッチング。
--

(次年度の方向性)

・継続すべき事業か。県民ニーズ、事業の評価、今後の課題を踏まえて、今後どのように取り組むのか 令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて受講施設を縮小した。過去の実績では研修の機会が得にくい施設から募集数を上回る派遣研修の希望があったことから、社会情勢や研修ニーズを把握しつつ、研修の機会が得にくい看護職員の資質向上に取り組む。
