

確保に関する課題

記述内容を最小限の意味ある内容にカード化し、KJ法によりカテゴリー化した。

【 】内はカードの数

大カテゴリー	中カテゴリー	記述内容	
募集しても応募がないことへの対策【64】	募集しても応募がない【47】	折込広告を出しても反応がまったくない。	
		いろいろな方法で求人しても問い合わせすらない。	
		とにかく人が来ない（面接にすら）	
	募集方法の工夫【7】	訪問看護師になりたいという人が絶対的に不足しているから募集をかけても集まらない。 病院が7：1になってからますます訪問看護にこなくなったように思う。	
		どのように工夫をすれば人手がくるのか、という点（募集にかかる費用等も課題） ホームページを新しくしてアピールしてはどうかと考えているが更新にはお金がかかるといわれて出来ない	
		口コミにしか頼れない状態。 最近ではインターネットを活用して探す人も多く、インターネット上で求人状況を探しやすいものがあるがよいのではないかと考えている。	
募集広告等に多額の費用がかかる【4】	方法に多額をかけることは困難 求人にかなりのお金がかかる。		
	求人方法の工夫【3】	HP、ブログなどを利用し、若い世代に対応できるように調整中 インターネット等で紹介をしていない。	
訪問看護のPRが必要【58】	人材確保に時間がかかる【3】	退職後、募集しても効果なく、常勤看護師が入職するまで1年かかった。	
		訪問看護にマイナスイメージがある【27】	「一人の訪問に不安がある。」という理由で断られた。 「車の運転を家族に反対された」の理由で断られた。 希望はあっても訪問看護に自信がないと言いつつ見学のみに終わってしまうことが多い。 スタッフの交友関係看護師に声をかけるが、在宅は一人で訪問しなければならず責任が重いというイメージが強い。また訪問看護の内容がわからないので不安という言葉も多く訪問看護の仕事についてもっと多くの方に知っていただくことが課題である。
			看護職に訪問看護が知られていない【17】
	訪問看護のPRが不足【14】		