

大カテゴリー	中カテゴリー	記述内容
慢性的な疲労感・ストレス・腰痛	腰痛の悪化【3】	腰痛になり体力に自信なく一人で入浴介助や移乗が苦痛・不安あり他いろいろな要素が加わりやめた人もある。 重労働のため、腰痛・疲労大きく肉体的に継続が厳しい。
	慢性的に忙しく疲労感とストレス【8】	一日の訪問看護件数を4~5件にする。 一人のスタッフが抱える書類等の多さ。 慢性的に人手不足のため十分な休みをとれず魅力ある職場作り（これが得意、力を入れている分野がある・・・等）ができない。 常勤加算2.5での運営を認められているが、業務量が多く、社会の流れとしては24時間対応も求められており、慢性的に忙しくストレスが多い状態。
女性のライフスタイル	結婚・出産による退職【7】	女性の職場であり、子育てとも両立しながらなので非常勤が多く、定着が難しい。
	親の介護による退職【1】	親の介護など離職を余儀なくされる理由が有り、すぐに充足できるスタッフがいないことが課題。
	家庭との両立【1】	全員主婦なので家庭との両立。
	通勤距離【2】	ステーションの場所が交通の便の悪いところなので通勤が大変。
働きやすい職場づくり	働きやすい職場づくり【3】	働きやすい、働き続けたいといわれる職場を作らなければならないと感じる。しかし1つのステーションだけでは限界がある。
	スタッフ同士の支えあい【3】	訪問看護の楽しさや、スタッフ同士、会話の中でスキルアップできる場所であることをしてほしい お互いおもしろい。
	人間関係【2】	小規模のため人間関係でのつまずきが大きな原因となってやめるときがある。
	事業所の経営が不安定【1】	事務所が不安定だと定着が悪い
子育て支援が不足	子育て支援が不足【6】	子育て支援。安心して仕事ができる体制。①仕事に従事していないと保育園に入所できない。そのため民間に高い保育料金を支払って働くようになるが収入とみあわない等の理由で働かなくなる。②保育園への入所ができない勤務日数の場合幼稚園が夏休みなど長期の休みに子供を保育してくれる人がいない等の理由で継続して勤務できなくなる。 お子さんがいる看護師は子供の病気のときなかなか休みがとれず、小規模運営では補償してあげられないときがある。
スタッフの高齢化	体力的に仕事についていけない【3】	体力の消耗も著しく、50歳を過ぎた方が業務量をコントロールせずに働き続けることが難しい。
	看護職の高齢化【2】	看護者が高齢化する。（新しいものにチャレンジできにくい）
スタッフのモチベーション維持	スタッフのモチベーションを維持するのが難しい【4】	モチベーションを保つ工夫。 訪問に対する意欲を維持する。
	事業所のビジョンの共有が不足【1】	事業所全体の方針が十分伝わらず、やりがい、達成感等、満足度を充実できない点。
定着前に確保が課題	定着の前に確保がまず出来ない【2】	定着の前に、必要な人材が確保できない。
定着している	定着しているが人件費で赤字【1】	定着率はとても良いと思うがその分人件費が上昇し赤字となっている。
	定着している【1】	現在の職員は入職して以来、継続勤務しているがさらに継続してもらえよう不満や要求の把握。