

	カテゴリー	記述内容
子育て支援 【14】	保育施設等、子育て支援【14】	現在は子供をもって仕事をするのがまだまだ困難な状況。行政がもっと後押しして民間レベルでの保育園・病時の保育体制を整備してくれることで訪問看護師だけでなく看護師全体のワークライフバランスに貢献できるし病院・在宅・施設など職域が拡大できるのではないが。 夫の育休がとれる職場の体制の確立を。子供が病気の時も仕事を理解してもらい家族で看病できる。
	潜在看護師職員の復職支援【12】	訪問看護師の確保について：潜在看護師の把握が地域ごとに行えるようにまた教育も身近なところで行えるような体制をつくっていただきたい。（ナースセンターが近くにない等の問題から行政で再検討して欲しい）
	訪問看護師確保対策の強化【12】	人材の確保制度、 人材が応募するのに、インターネットで調べたり、地域の情報（募集状況）が検索でき、申込できるようにする。 訪問看護求職フェアのような事業所と求職者を結びつけるような催しの開催を希望する。 訪問看護師人材確保のためのPRIについてバックアップしていただきたい。
	病院勤務看護師の訪問看護体験【3】	病院看護師が訪問看護を理解するため、今以上に研修や体験を行なって欲しい。
復職支援等、 看護師職員の確保対策 【29】	病院勤務看護師とのローテーション制度【2】	看護の人材が適切に配置されるよりリーダーシップをとって欲しい。（病院と在宅とのローテーション、交流など）
	助成金の補助【7】	助成制度等の設置。 補助金の制度を考えてもらいたい。 学生実習補助金額の増額 IT化のための補助。
	24時間体制を可能にするサポート【7】	今、ステーションも24時間体制をとるようになってきているが、今でさえ人員不足で、これまで昼のみの仕事として選んできた看護師が24時間なら他の職場に行くことも考えられる。 24時間を希望するなら、それをサポートする他の職種のコストアップの支援グループの確保をしてください。 24時間オンコール体制の確保。夜間の呼び出しはきつい。
	事業所間の格差解消【5】	現在緊急加算届のSTは、昼訪問、夜寝ながら携帯を持っている。近年重症化、ターミナルが多く、また退院時数日で終了など新規～終了期間の短縮が目立ち大変。経営的にも大変。緊急加算届STへの支援、補助金など期待したい。（携帯手当でのUPも困難なため） 24時間体制を取っていたりするとストレスも多く、小さな網羅だけにつぶしやすいく部分でもある為、労働条件を均等に、隔たりがないように指定いただけるよよい。
	医師への指示書に関連した連携指導【4】	採用条件に落差がみられる、採用条件のラインを各組織に指定のとき、ガイドラインがあると落差がなくなるのではないが。 医師を過ぎないと何もできない。医師の指示書が十分でない。ステーション側だけがそれについて責任を負うことが多い。医師側への指導をして欲しい。
	事業所への労働条件改善の指導【1】	看護師の雇用の条件がしっかりとしたものであれば4、5年毎にSTを変えることはないと思う。退職していくにはやはり条件の悪さがあると思うので事業所への指導をお願いしたい。
	窓 口 携 帯 設 置 談 【9】	相談窓口の設置【6】
行政との連携強化【2】		研修や地域の区役所との方たちとも交流を持てる場があると良い。
区内管理者会議の実施【1】		区内のステーション月1回管理者連絡協議会定例会実施し、情報の共有と研修を実施している。
そ の 他 【8】	セクハラ・暴力への対応【2】	訪問先での安全の確保（男性1人暮らし、セクハラ、言葉の暴力）問題ケースがあった場合や車介護の場合は2人対応のケアがもっとできる制度に変更してほしい。いつも危険を感じながらも支援の必要性も高く事業所としては対応に悩む。
	看護師養成校の増加【3】	看護師養成校の増加
	公立ステーションを増やす【1】	官公庁立の訪問看護ステーションを増やす。
	管理者の資質を高める【1】	管理者学歴を高い位置に。
	アンケートが手間【1】	このようなアンケートに答える為に膨大な時間がかかります。毎年市町村に提出しているのですそこから数字をアンケートを作る側に把握しておいて下さると助かります。