

2) 訪問看護師が辞めないで働き続けられる職場づくりについて

管理者は、「訪問看護のやりがいを支える」ことが確保・定着には必要と考えており、「訪問看護のやりがいを支える教育・サポート体制づくり」「働きやすい職場風土づくり」「スタッフ・管理者の負担を軽減する体制づくり」等が求められていると考えている。

(1) 教育体制づくりについて

管理者は、「訪問看護のやりがいが実感できること」や「モチベーションの維持」を重視し、「研修受講できる体制づくり」「モデルとなる指導者を育成する」ことにより、質の高いやりたい看護が実践できることにつながる「訪問看護のやりがいにつながる教育・サポート体制」が必要と考えている。行政に期待することにおいても「教育・研修体制の確立」を期待しており、小規模運営という背景から、研修受講が困難であったり、教育プログラムを確立していない現状があることから、研修受講しやすい体制支援や訪問看護ステーションにおける標準的な教育プログラムやキャリア開発プログラムの確立が今後求められると考える。

(2) 職場風土づくりについて

管理者の多くが、「スタッフ間で協力しあう職場風土」が必要と考えている。今回の調査では、28.0%の訪問看護ステーションが過去1年間に退職者がいなかった。退職者の有無に訪問看護体制・一日平均訪問看護件数は影響なく、自施設に対する管理者の考えの設問「ケアの質に関する看護の基盤 一全ての患者に対して看護ケア計画が記載され、常に見直されている」に有意差があり、実践している訪問看護の質そのものが離職要因となっていることが示唆されており、質の高い訪問看護を実践できる職場風土こそ必要とされていると考える。

(3) 負担を軽減する体制づくりについて

訪問看護を実践する上でのスタッフの負担感については、「一人訪問の負担感」「緊急対応に対する負担感」「移動(車等)にかかるリスクが大きい」等、訪問看護そのものに対する負担感よりも、実践する上での関連業務に関する負担感が大きい。管理者も負担感の軽減については、「一人で負担を抱えない体制づくり」「訪問看護の周辺業務の業務改善」および「管理者の負担軽減」が必要と考えている。

訪問看護の周辺業務の業務改善については、「看護記録のIT化・簡素化」を挙げており、訪問看護師が働き続けられる職場づくりのためには、まずは訪問看護に係る周辺業務を整理し、質の高い訪問看護実践にその能力を集中できる環境整備が求められる。

加えて、「休みが取れる体制づくり」にむけて必要な人員配置が可能となるよう看護職員の確保が重要となる。

6. 今後の求められる方策

管理者が考える訪問看護師のやりがいを支える職場づくりを支えるものとして、「訪問看護のPR」「教育・研修体制の確立」「子育て支援・復職支援等、看護職員確保対策の強化」「管理運営のサポート」「連絡・相談窓口の設置」「制度の改善」に期待を寄せている。

特に、訪問看護にマイナスイメージがある、看護職に訪問看護が知られていない等、訪問看護を目指す人材確保、新規利用者の開拓にむけ、訪問看護の魅力を伝える「訪問看護のPR」が重要となる。

加えて、質の高い訪問看護を実践できる職場風土こそ求められ、働く看護職員は質の高い自分のやりたい看護実践が出来る環境を求めている。そのためには、教育・研修体制の確立や訪問看護に係る周辺業務の改善とともに訪問看護を担う人材確保が重要となる。