

大カテゴリー	中カテゴリー	記述内容
訪問看護において必要としている人材不足 【4】 【3】	病院で不足している状況、訪問看護まで人がまわらない【8】	病院側での看護師不足のため訪問看護まで人手がまわらない。 周囲の病院、訪問看護ステーション、どこに聞いても確保が困難と言っているで紹介もなかなかしてもらえない。 人材が訪問看護全体で不足しているため、取り合いになってしまう。
	退職後の補充が出来ない【6】	(退職後、補充が困難) 今後スタッフを増員できなければ、利用者を増やすことも困難。 現在のスタッフが退職した場合、後を引き継ぎやってくれる看護師を育てないといけませんが確保できない。
	常勤者が確保できない【6】	フルタイムで働ける人がいない。
	24時間対応等が可能な人材が確保できない【6】	24時間対応の携帯電話が持てる人の確保 緊急対応に対応できる人材不足。 子育ての期間で空いている時間にとパートタイムが多い。
	そもそも看護職員が不足している【5】	訪問看護師不足 十分な数を確認できず慢性的に人手不足。
	質の高い人材確保が難しい【3】	パートだからという甘えがあったり他職種との連携や報告書などすべて社員に押し付けたがる人もいる。 採用してもすぐに転職と言うケースもある。
	雇用条件の改善が困難【3】 【7】	給与待遇面の見直しが必要【2】
経営的な問題から雇用条件を改善できない【7】		看護師不足に伴い訪問看護ステーションが小規模で基盤が脆弱なため給料等が希望にそえない。 赤字を抱えているため人件費を上げられない悪循環にある。
雇用条件等、事業所によって格差がある【6】		休みが少ない雇用条件で他ステーションに流れる。 設置主体による賃金格差も課題。
人件費との収支バランスが課題である【3】		人を増やしたいがそれほど利用者も多くなると人件費との兼ね合いを考えてしまう。
働きやすい職場づくり【2】 【4】	人材育成のための取り組みが必要【6】	人材育成(特に臨床経験のない新卒者の採用) 新卒者の採用はしていない状況であるが、新卒者でも訪問看護STで働けるような学校の授業カリキュラムの強化(アセスメント能力、コミュニケーション能力)
	働きやすい職場づくり【5】	必要かつゆとりを持った訪問ができる体制。 依頼ニーズに対応するステーションとなる。 仕事内容での改善が必要。
	保育所の確保等子育て支援が必要【4】	保育所の確保も必要。 あるステーションは他の施設や保育園もあり若い方が仕事につけるが、小さなステーションでは保育園まで保障できない。
	設置主体が小さい【3】	設置主体が弱小である(国公立クラスに比較して) 母体がない。(訪問看護のみで仕事をしている)
	事業所の立地条件が悪い【3】	ステーションの立地条件が悪いと思う。
	常勤換算2.5人の設置基準が厳しい【1】	ステーションの規模に関わらず一律常勤換算2.5の確保は小規模ステーションにとってかなり厳しい。
	管理者が管理業務に専念できない【1】	人員の補充、増員ができないため、管理者も件数をこなしている状況。
	管理者としての力不足【1】	自分自身の力不足ではないか。
	同一法人施設内の人材確保の問題【9】	同法人の離職・退職者の移動 看護師不足で法人の病院で働く看護師が訪問看護を希望しても移動が難しい。 法人との関係もあり募集広告、働きかけ等、自由度が低い。 病院に就職した新卒者、新人者のローテーション先としての位置づけ