

定着に関する課題

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
労働内容にみあった雇用条件の改善【26】	労働内容にみあった報酬でない【15】	<p>仕事のには病院よりリスクが高いが給料が少ないという矛盾。</p> <p>組織の体制と業務に対する正当な評価</p> <p>労働内容とそれに見合った報酬・労働条件（それぞれのライフスタイルにあった多様化）</p> <p>仕事が大変な割りに給料が安い。</p>
	労働条件が悪い【11】	<p>業務や待遇についての改善について法人とのかけあい方</p> <p>待遇の問題が大きな課題だと思うが、看護師不足で毎年赤字の連続であると待遇改善も難しいのが現状。ステーションの運営が安定する体制作りも重要。</p> <p>ロコミで訪問看護ステーションを移っている場合、少しでも雇用体制がよくないとまた移動する不安はあるため非常勤職の条件を見なおしていく必要がある。</p> <p>社会保障や収入保障が大きな組織のように整わない。</p>
訪問看護を实践する上でのスタッフの負担感【23】	訪問看護の責任が重く負担が大きい【8】	<p>定員を8名ぐらいと考えているが、常勤になれないと非常勤スタイルでは業務がやりにくい面もあり、責任が持てなくなり、退職にいたることがあった。</p> <p>責任が重い上に働く条件が悪い。医師や医療機関の理解、協力が十分でない。（治療対象でないから退院させ再入院させないなど）精神的ストレスが大きい。</p> <p>スタッフは他ステーションや病院など条件があるところへ行きたいと思っている。訪問看護は精神的に重く思っている。</p> <p>在宅を訪問する緊急さ。一人で判断してケアをすることがあり、在宅の人気のなさ。定活は必要。</p>
	訪問看護の責任が重く負担が大きい【8】	<p>一人で訪問に行く責任の重さや判断力・観察力など、臨床経験が長くても在宅になると自信がつくまで年数がかかってしまうことや利用者さんの求めるものが大きくてますます自信喪失になってしまうことがある。ステーション全体で支えあうように努力しているが、人員的な余裕がない状況も現実であり結果一人で追い込まれてしまう人もいる。</p> <p>一人で訪問し責任重大で件数も多く訪問しなければならぬことで心身ともに疲労を感じ辞めてしまう職種だと思う。</p>
	常勤で働くスタッフの負担感【1】	子どもを持っているスタッフが多く、逆に子どもがいないスタッフが肩身の狭い思いをしたり、時間で上がることが出来なかつたりしている。
	緊急対応や残業に負担感【2】	緊急や残業に関して負担があり（精神的負担）小さな子供をかかえているNsは定着しにくい可能性あり。
	移動（車等）にかかるリスクが大きい【1】	責任が重い割に報酬が少ない。移動にかかるリスクが大きい。（怪我、事故等への不安）個々に動いているので。
	24時間対応の負担感【2】	24時間対応している為、勤務時間外の拘束に心が休めない（携帯電話を持つ）
	事務作業の軽減【1】	事務作業の軽減。
教育・研修体制の確立【13】	教育・研修体制が確立できない【9】	<p>研修・教育の充実（院内は人員不足でできないため市や県主催による研修希望）</p> <p>経験不足（臨床）によるスタッフの不安。</p> <p>教育していくという点で弱い（人が不足しているため）自己判断の必要性や優先度の設定は常に訪問看護を行っていく上で必要であるがその点に欠けている人や技術的に未熟だと訪問看護を行っていくのは難しい。</p> <p>研修に出したくても余力がなく参加させられない。</p>
	少人数のため研修参加ができない【2】	少人数のため休みを取れず、研修にも参加できない。
	管理者候補の育成が困難【1】	ゆくゆくは管理者候補がほしいが難しい。
	アセスメント能力が必要【1】	医師のいないところでの看護提供でありアセスメント能力の向上が必要。