

## 看護職員の確保・定着で工夫していることや成功した実践例

	記述内容
お互いに助け合う職場風土づくり	訪問時は独りでの行動が多く責任を重く感じる事が敬遠されるのでできるだけそう思わないように一緒に行動して話しを聞き相談しやすい環境を作る。
	とにかくよく話して協力しあうことにしている。各々が家庭の事情を知って理解しているため助け合っている。食事は子供参加。訪問は看護師2~3名がいつでもいけるような体制にしている。
	人間関係を良好に保つ。訪問から戻ったらスタッフが話したいだけ話せる環境を作っている。
	とにかくステーションの雰囲気を明るく楽しくする。女性だけの職場ではなく男性（PT/OT）もいることで人間関係が円滑になっている。
	定時で常勤が帰宅できるように週内で調整したり、体調不良時や家庭内事情があるときには当日朝でも交代できるように「お互い様」をモットーにしている。
	小さな子供がいたりスタッフが病気、親ががんで介護、・・・いろいろなことがあって休むことが多いがみんなでカバーしあって助け合っている。
	担当制を徹底しているが、困った時はすぐに管理者がサポートする。
	ステーションの雰囲気を大事にしている。せかせかしないのんびりした環境。報告・連絡・相談しやすいようお互いこえかけしあうなど。
	ステーション内の雰囲気を良くし、働きやすい職場を心がけている。家庭重視し、子どもの行事には積極的に参加できる体制にしている。皆、同じ立場なのでお互い思いやれる。常に相談できる体制を取っている。
	リスクマネジメントは全員に意識させ失敗等は皆で対応・反省していく。個人を責めることはしない。
職員全員が管理者と同等の意識と判断力が持てるよう、情報を共有することに努めている。	
看護師9名中6名が子育て中の看護師。子供の病気や学校行事などで休まなければならないとき、お互いに連絡しあってやりくりできる雰囲気を作っています。緊急時や看取りなどは他の3名で頑張っています。子育て中でも働ける職場作りを心がけ開所から3年4ヶ月一人の退職者も出していないのは自慢。	
職場の雰囲気づくり	職場の雰囲気を明るくし、皆なんでも話せるようにした。朝から音楽をかけている。
	小規模事業所のため、年に数回は交流を深めるため宴会を開催（子供含む）アットホームな雰囲気で相談しやすくなったとのスタッフからの反応あり。
	訪問看護の楽しさ、充実感を皆味わえるよう、ストレスがたまる前にアドバイスしている。行き詰まっていると感じたら気持ちの切り替えが出来るように関わっている。
	働きやすい透明感のある職場づくり、何事も皆で話し合う。本人の力量にあう、利用者さんを選定すること、訪問がいやにならない工夫、自信を持てるようアドバイスをする。
教育体制に関すること	新規採用にあたり出来るだけ指導者を統一している。
	常勤で採用した看護師には必ず訪問看護師講習会に出てもらい本人のレベルアップ、ステーションのレベルアップを図っている。（研修費用はステーションで）
	フィッシュ哲学を導入して職場づくりをしている。
	時代の流れに沿った医療技術・介護保険制度の流れなど常に新しい情報を内部研修に取り入れるなど工夫している。また重症度の高いご利用者様には赤字覚悟で管理者と同行訪問などをし、1名の看護師に負担を大きくならないように配慮している。
	研修体制の充実。この職場なら知人にも紹介できるとスタッフに実感してもらえる。明るく休みもとれる職場作り
	研修体制で特に新規採用者は訪問看護養成講習会の受講。年間個別研修目標による受講で訪問看護に自信を持ち意欲的に取り組むことができる。積極的な看視連携の取組。
	学会の発表や研修会でアピールしている。院内における教育体制、業務改善、記録改善等の委員会活動、月例カンファレンスにおけるナラティブの語り合い。
に復職と支援	法人内で行っている復職支援セミナー。
	潜在ナース実習で就職に結びついた。
	カムバックナースの取組を行い一人採用できた。
同行訪問に関すること	困難事例・病状変化時の管理者の同行訪問。日々のコミュニケーションの充実
	業務内容が具体的にわからずイメージがつかない、ということだったため、同行見学訪問を受け入れ採用にいたった。
	新規採用者には同行訪問を不安がなくなるまで実施、約1ヶ月位または10回以上。
	医療依存度の高い利用者やセクハラ等のある利用者には慣れるまでスタッフ二人体制にしている。
労働条件に関すること	労働組合があることで、産休保障、介護休暇等の労働法規の部分は保障されている。突発的な休暇の状況にスタッフが協力的。
	本給以外に労働条件の改善
	定年65歳、夏休み8日間、ボーナス5.2ヶ月支給、勤務扱いの研修（常勤）、時給1800円、勤務者の希望で勤務日を毎月調整、時給支給の研修（非常勤）と勤務条件を変えたところ定着が良い。
	給与の検討（残業手当の工夫）書類作成についてコスト制。残業では時間給がおいつかずStは赤字のため書類作成には1枚〇〇円としている。
	給与・諸手当の改善（緊急出勤時の手当アップ）・職員の働くベースを保障する
可能な限り職員の待遇を改善している。（給与や4週8休導入など）	