

訪問看護師が働き続けられるためには、どのような職場づくりが必要か

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	小カテゴリー	記述内容	
訪問看護のやりがいを支える教育・サポート体制づくり【123】	教育サポート体制の確立【73】	何でも相談できる職場体制【24】	働きやすい（明るく活気有り何でも相談できる環境作り） いつでもどこでも相談できる体制、本人が困ったといえる環境。 訪問看護は独りで在宅に伺い一人で仕事をするので独立せずステーションの皆の患者であるという意識のもと共有し本心にざっくばらんにいつでも雑談でもいいのでいろいろ話しながらできるようなステーションにする。	
		研修受講できる体制づくり【21】	新しい知識や技術について学ぶ機会がありモチベーションが維持できるような職場作りが大切 研修の充実（時間の確保、手当の確保）外部研修に出て刺激を受ける	
		OJTの充実【8】	OJT等により安心して訪問看護が提供できるような環境。	
		キャリアアップができる仕組みづくり【7】	専門職として自信を持って仕事の評価されるようなチャンスを作っていく。（組織体制作り）	
		モデルとなる指導者を育成する【6】	指導者がいること、あるいは専門的に看護師の経験があるメンバーが何人かいると質の向上になるためそのような看護師が必要である。	
		スタッフ一人ひとりの個性を活かす業務分担【4】	スタッフの生活や習熟度にあつた業務を常に配慮する	
		得意分野の専門性を活かす【3】	得意分野の能力がいかせ、やりがいを感じられる。	
	訪問看護のやりがいを支える【31】	やりがいがあると感じられる職場づくり【10】	自己の成長とやりがいを実感すれば訪問Nsは必ず定着すると思う	
		モチベーションの維持ができる【9】	意欲を持ち続けられるように、燃え尽きぬように 自分の思う看護が実践できる。	
		質の高いやりたい看護が実践できる【8】	自分たちの行っている訪問看護が評価でき、次の看護にいかし意欲が持てる。	
		頑張っていることスタッフに言葉に出して伝える【3】	訪問看護における責任に大きく「やりがい」と「負担感」は表裏一体、個々の看護師の看護の評価を言葉にして伝え教育研修サポート体制がしっかりしていなければなりません。やりがいがあり安心して働き続けられる環境づくりができることそれに管理者が	
		スタッフで共通のビジョンを持つ【1】	地域に認められる事業所になろうと言う共通の目標を持つこと、そのモチベーションを維持させること。	
	訪問看護の質の向上を目指す【12】	カンファレンスが出る【6】	カンファレンスの時間をもっととれ、仕事の悩み等も話し合える余裕が必要。 問題等をその日のうちに解決できるよう話し合いの場をなるべく作るよう気軽に話しかける体制作りが心がけています。 常に話し合いカンファレンスが充実していること。	
		看護の質の向上を目指す【6】	現場の声をもっと吸い上げ意見交換をしながら自分たちの質の向上に努めたい。 自分たちの行っている訪問看護が評価でき、次の看護にいかし意欲が持てる。	
		メンタルヘルスケアの充実【7】	スタッフのメンタルケアの充実【6】 休憩室の確保【1】	
	働きやすい職場風土づくり【77】	スタッフ間で協力しあう職場風土【71】	スタッフ間のコミュニケーションが豊かな職場づくり【37】	スタッフ間のコミュニケーションがしっかりととり仕事上の問題点を話し合える。 常に家族が見つめる中でのサービス提供。緊張感を事務所に帰った後十分に取除いて上げられるコミュニケーションの時間が必要。
			スタッフ間で協力し合える職場づくり【22】	個人が生き生きと働けるような環境作りを（雰囲気）作る努力。失敗しても非難しないようにみんなでミスも勉強しなおす。 仕事忙しいのは、いくらでも対応できる。しかし人間関係が悪いと仕事を続けたいと思わなくなるはず。協力しあう職場を作り、皆が意見を言い合える。またそれを尊重することが大切。
			お互いに尊重できる職場づくり【9】	お互いに相手を認め話し合える体制
		明るい職場づくり【3】	いつも笑顔がある。	
		安心して働ける職場風土【6】	安心して仕事ができる職場づくり【5】	看護師が守られていると感じることができること。
			スタッフ間で不公平感がない職場づくり【1】	生活スタイルに合わせながら働けるシステムとしっかり働いている人がメリットがある管理体制作りが。