

「訪問看護の看護実践環境尺度」(日本語版)

各項目について、その状態が、今の職場に有る、と同意する程度について、適切な番号に○をつけてお示してください。（管理者・スタッフ、それぞれの立場でご回答ください。）

		全く そう 思わない	そう 思わない	そう 思う	非常に そう思う
1	管理者は、良い管理者でありリーダーである。(PES-NWI)	1	2	3	4
2	管理者は、過ちを非難するのではなく、学びの機会として用いる。(PES-NWI)	1	2	3	4
3	たとえ医師との衝突がある場合でも、管理者は、意思決定において看護スタッフをバックアップする。(PES-NWI)	1	2	3	4
4	管理者は、看護職に対して支援的である。(PES-NWI)	1	2	3	4
5	管理者は、スタッフの能力開発のために、スタッフの行動を見守り、支援してくれる。	1	2	3	4
6	管理者は、日々の問題や手順に関する問題を把握し、スタッフと相談している。(PES-NWI)	1	2	3	4
7	仕事が上手くいった場合には、褒められ認めてもらえる。(PES-NWI)	1	2	3	4
8	管理者は、事業所の収入における、看護職の貢献について知らせてくれる。	1	2	3	4
9	看護職のための、充実したスタッフ教育や継続教育プログラムがある。(PES-NWI)	1	2	3	4
10	能力評価の機会や、キャリアアップの機会がある。(PES-NWI)	1	2	3	4
11	新卒および中途採用として新たに雇われた看護職に対する教育 プログラムがある。(PES-NWI)	1	2	3	4
12	ケアの質を保証するしくみが充実している。(PES-NWI)	1	2	3	4
13	自分が極めたい分野のキャリアを積めるような支援体制がある。	1	2	3	4
14	常勤・非常勤にかかわらず、同じ事業所の看護職として質の高い看護を提供できるよう学習の機会がある。（例:外部研修、内部の学習会、事例検討会など）	1	2	3	4
15	明確な看護の理念が、ケア環境に行き渡っている。(PES-NWI)	1	2	3	4
16	自分の看護判断にもとづく意見や疑問を、同僚(看護職や他の専門職)に対して言える環境がある。（直接言う、他の誰かを通じて伝える等）	1	2	3	4
17	自分の看護判断にもとづく意見や疑問を、他組織の専門職に対して言える環境がある。（直接言う、他の誰かを通じて伝える等）	1	2	3	4
18	事業所の職員は、過ちを非難するのではなく、学びの機会としている。	1	2	3	4
19	この事業所では、スタッフ間で相互に助け合っている。	1	2	3	4
20	連携している他職種と、本事業所内の看護職は、チームとして働いている。	1	2	3	4
21	訪問看護を取り巻くシステムをよく知っている経験豊富な看護職達と一緒に働いている。	1	2	3	4
22	利用者や家族からの苦情に、すぐに対応できるしくみがある。	1	2	3	4
23	家族・利用者からの電話相談の内容等を担当看護職に知らせるしくみがある。	1	2	3	4
24	訪問先での疑問や迷いについて、その日のうちに管理者に報告・相談できる。	1	2	3	4
25	訪問先で困ったことがあった場合、事業所に連絡すれば、その時すぐに助言をもらえる体制にある。	1	2	3	4
26	必要に応じて、スタッフ同士または管理者と同行訪問する体制がある。	1	2	3	4
27	私生活・家庭生活にも必要な時間を割くことができる程度の、適度な仕事量である。	1	2	3	4
28	残業は少ない。	1	2	3	4
29	定期的な休日が確保されている。	1	2	3	4
30	勤務スケジュールは、融通がきき、急な事態にも対応可能である。	1	2	3	4
31	看護職ごとの生活の事情に合わせた働き方ができる。（例:午前のみ、特定の曜日のみ、毎日等）	1	2	3	4
32	看護職と医師とは、協働している。(PES-NWI)	1	2	3	4
33	看護職と医師は、チームとして働いている。(PES-NWI)	1	2	3	4
34	医師と看護職は、仕事上の関係が良い。(PES-NWI)	1	2	3	4
35	看護職が担当する(訪問する)利用者は、利用者と看護職との相性等を考慮して、必要に応じて適宜変更されている。	1	2	3	4
36	看護職が担当する(訪問する)利用者を決める際には、看護職の経験や得意・不得意が考慮されている。	1	2	3	4
37	ケアの質の維持・向上の観点から、看護職が担当する(訪問する)利用者は、適宜変更されている。	1	2	3	4

註:The Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI)と同じ項目には、(PES-NWI)と示してあります。

■ NPES-HHC の 7 つのサブスケール得点・合成得点の算出方法

- ・サブスケール得点：各項目への回答を、「非常にそう思う」4 点～「全くそう思わない」1 点として、サブスケール毎に平均値を算出する。
 - ・合成得点：7 つのサブスケール得点の平均値。
- ※いずれの得点も、範囲は 1～4 点、中間の得点は 2.5 点。

	サブスケール	項目数	サブスケールを構成する質問
1	管理者の力量，リーダーシップ、看護師への支援	8	1 ～ 8
2	ケアの質を支える看護の基盤	7	9 ～15
3	組織内外の多職種との良好な関係	6	16～21
4	ケアに必要な情報共有の体制	5	22～26
5	ワークライフバランスを実現する人員体制	5	27～31
6	看護師と医師との良好な関係	3	32～34
7	担当看護師の適切な配置* *利用者を担当する看護師の適切な配置のこと。	3	35～37