

平成30年度 厚生労働行政推進調査事業補助金

地域医療基盤開発推進研究事業

地域包括ケアを支える看看連携を円滑にする体制の構築に関する研究

平成29年度～30年度 総合研究報告書

研究代表者 永田 智子

平成31（2019）年 3月

目次

地域包括ケアを支える看看連携を円滑にする体制の構築に関する研究 要旨	1
地域包括ケアを支える看看連携を円滑にする体制の構築に関する研究：	2
看看連携ガイドライン案の作成	
地域包括ケアを支える看看連携を円滑にする体制の構築に関する研究：	49
看護師の実践能力向上に向けた特定行為研修活用の方策の検討	

地域包括ケアを支える看看連携を円滑にする体制の構築に関する研究

研究代表者 永田智子 慶應義塾大学看護医療学部教授

研究要旨

地域包括ケアシステムの推進に当たっては、看護と看護の連携（以下、看看連携）の促進が重要と考えられる。本研究では、特に基幹病院を主軸とした看看連携体制の構築に関するガイドラインを策定し、その普及策を講じることにより、地域の看護の質向上を目指すことを目的とした。先進的な取り組みを実施している5地域でヒアリングを行い、看看連携体制の構築プロセスおよび体制の維持等に関して具体的な内容を把握した。これらを踏まえて作成したガイドライン案を用いて、看看連携について関心を持つ地域の基幹病院や行政職員等を対象としたワークショップを行い、看看連携ガイドラインの精錬を行った。最終的に「病院看護管理者のための看看連携体制の構築に向けた手引き—地域包括ケアを実現するために—」を完成し、公開の運びとした。

また、合わせて、特定行為研修が看護師の実践能力向上に寄与している要素を明らかにすることにより、基礎教育及び特定行為研修を含む継続教育における看護師の実践能力向上の方略を検討することを目的とし、文献検討を行うとともに、指定研修機関において研修指導にあたる看護職、医師及び研修修了者、計15名を対象に半構造化面接を実施した。先行研究においては、特定行為研修受講により看護実践能力の向上が示唆される研究があるものの、能力向上と特定行為研修の要素の関連について示す研究はなかった。また、看護実践能力の向上の要因として、クリティカルシンキング等との関連が示されていた。ヒアリング内容の分析から、看護実践能力向上の観点から見た特定行為研修について6つのコアカテゴリー（A.特定行為研修により強化される看護実践能力の要素、B.研修が効果を挙げるために必要な受講者の素養、C.特定行為研修の活用のあり方、D.看護実践能力向上に寄与している特定行為研修の内容、E.看護実践能力向上に寄与するための特定行為研修の方略、F.看護師の看護実践能力向上に向けた課題）が示された。この結果は特定行為研修の基礎教育及び継続教育での活用方策を検討するための一助となる。

地域包括ケアを支える看看連携を円滑にする体制の構築に関する研究：
看看連携ガイドライン案の作成

研究代表者 永田智子（慶應義塾大学・教授）
研究分担者 坂井志麻（東京女子医科大学・准教授）
研究協力者
宇都宮宏子（在宅ケア移行支援研究所 宇都宮宏子 Office）
角田直枝（茨城県立中央病院）
村田昌子（北茨城市民病院）
吉田千文（聖路加国際看護大学）
戸村ひかり（首都大学東京）
山本なつ紀（慶應義塾大学）

A. 研究の目的

地域の病院・施設・在宅ケア機関等を含む看看連携体制の構築は、地域全体の看護の質向上において重要と考える。本研究では、地域の医療連携の中核を担う中核病院を中心とした看看連携体制の構築について、先進事例のヒアリング等を通して、方法論を検討し、全国で実施可能な看看連携構築のガイドラインを作成することが本研究の目的である。

B. 研究の実施経過：

1. 2017年度

1) ヒアリングの実施

2017年7月に第1回会議を実施し、以降2018年3月までに計4回会議を実施した。看看連携についての共通認識を持ってヒアリング項目を作成した。その内容は以下のとおりである。

1. インタビュー協力者の概要：所属・職位、資格、経験年数
2. 対象地域（都道府県・市町村）の特性：人口規模・年齢構成、保健医療福祉関連の資源の分布、地域の保健医療福祉の連携体制など
3. 対象とする看看連携体制の概要

- 1) 対象とする体制の名称・通称
- 2) 関与している地域、機関・組織、人（主催者、参加者）の範囲
- 3) 活動理念、目標
4. 看看連携体制を構築した理由・経緯
 - 1) 看看連携体制全体について
 - (1) 看看連携に関する取り組みが始まったきっかけ
 - (2) 地域に存する課題や強みなどを含めた地域診断
 - (3) 看看連携体制を整えてきた経緯、主導者・「行政」、「病院」、「地域」の3者がどのように関与してきたか、そのプロセス
・特に、めざす姿や方向性を共有するためのプロセス：地域の行政職員や保健師、各施設の看護管理者と一緒に地域診断から行っているところでは、それがどのように実現したか、実現するために工夫や苦勞したこと
 - 2) 研修体制を整えるための取り組みについて
4. 看看連携体制の具体的な内容や活動
 - 1) 看看連携体制の取り組み全体の概要
 - (1) 地域での連携状況（顔の見える関係性を目的としたネットワークの有無等）
 - (2) 地域の問題を把握する為の取り組みなど
（地域の状況を分析する→課題を抽出する→対応策を検討して研修等を開催する各過程）
 - (3) 看看連携に関与している各者の役割（権限を含む）・活動
 - ① 行政（行政担当者、保健師等）…活動の基盤となる「事業の位置づけ」も確認
 - ② 中核病院
 - ③ 地域
 - ④ その他（看護協会など）
 - (4) 地域の中で連携していく際の課題への対応
（ルール明確化、葛藤への対応、メンバーの

モチベーションを高め貢献意欲を引き出すための方法、組織活動の評価) など

2) 実施している研修等の事業に関する取り組み

(1) 事業を主催している中核病院等の組織、役割、学習資源(研修の企画運営組織の人材、施設や設備等)、財源等

(2) 事業実施にあたり、連携している組織等(行政や地域)

(3) 事業の具体的な内容

企画した理由、理念・目的・目標、対象、時期・頻度、内容、方法(参加者への案内方法も含む)、評価方法、講師の選定基準 等

3) 取り組みを実施したり、活動を継続するために工夫していること

5. 看看連携に関する取り組みの効果や課題、今後取り組もうと考えていること

1) 看看連携体制全体、および、研修が及ぼした効果・変化

(1) 地域の看護職への効果

(2) 地域の看護職と連携したことで病院の看護職の学びや病院のしくみづくりに繋がったこと等

(3) 地域の課題の変化

(4) 住民の健康や生活上の変化

2) 指標を用いて評価を行っている場合は、その項目と評価頻度

3) 看看連携体制全体、および、研修に関する課題と今後の計画・予定

機縁法により看看連携の成功例と思われた事例を集め、地域特性や連携の多様性を考慮しながら高知、山形、新潟、大阪、東京での事例を選択し、ヒアリングを行った。ヒアリングは研究代表者のほか、研究分担者、研究協力者が参加し、対象となった施設に出向いて、複数機関からの参加者から実施した。

2) ガイドライン案の作成

ヒアリングの結果を踏まえ、看看連携体制構

築にあたっての、主に病院の看護職(特に管理職)が持つべき認識や、構築のプロセスなどを整理したうえで、分担してガイドライン案の執筆にあたった。

2. 2018年度

2018年6月に第1回会議を実施し、以降2019年3月までに計5回会議を実施した。その間、2回のワークショップを開催し、看看連携の体制づくりについての意識啓発・情報共有をはかるとともに、ガイドライン案に対する意見をアンケートにて収集した。その結果を踏まえ、改訂版ガイドラインを作成した。

C. 研究結果

1. 2017年度

1) ヒアリング

看看連携に関するヒアリングを以下の5か所の地域で実施した。

①高知県土佐市：土佐市在宅移行支援検討チーム(後に土佐市包括ケア意見交換会)の取り組み

ヒアリング参加者：土佐市民病院地域医療部副部長(看護師)、地域包括支援センター主任ケアマネジャー、医師会立訪問看護ステーション看護師、高知県健康政策部保健師、高知県保健所担当者。2017年7月31日実施。

退院支援への取り組みを始めた病院に地域包括支援センターがアプローチし、他の地域機関を巻き込んで地域全体の関係機関間の連携とケアの質向上を目指した体制を構築し、継続的な取り組みを行っている事例であった。取り組み開始のきっかけに特徴があり、体制拡大の経緯、保健所や大学からの支援体制なども特徴的であった。

②山形県米沢市：医療と介護のなせばなるプロジェクトなどの取り組み

ヒアリング参加者：県看護協会会長(前市立病院看護部長)、市立病院看護部長ほか院内関係

部署担当者、近隣病院の関係者、老人保健施設看護師、居宅介護事業所担当者、県保健所担当者、市役所担当者。2017年8月7日実施。

地域連携の取り組みの重要性を認識した病院が保健所や周辺の医療機関等を巻き込んで、多職種が参加する研修を組織的に実行する体制を構築するとともに、住民向けの啓発や地域全体の連携ルール作りなどにも着手した事例。体制の構築・拡大の経緯、自治体との協力体制の構築などがポイントであり、施設看護などにも影響が波及している点も特徴的であった。

③新潟県長岡市：地域内看護職員育成システムおよび長岡圏域看護部長会の取り組み

ヒアリング参加者：県保健福祉部担当者、県保健所担当者、病院看護部長。2017年8月31日実施。

前2か所と異なり、県内の看護職員の確保が必要であることが契機であった。その原因探索において研修の充実の必要性が明らかになって、地域内の看護職員育成システムの構築につながった点、当該圏域ではそれをきっかけに看護管理者間の連携が強まり定着化した、という点で特徴的であった。

④東京都葛飾区：大学病院と基幹型訪問看護ステーションによる相互研修体制

ヒアリング参加者：病院看護部長、退院支援看護師、他関連部門の看護師、および基幹型訪問看護ステーション所長。2018年1月18日実施。

前3か所が地方での情報収集であったため、都市部の連携体制についてのヒアリングを行った。大学病院における退院支援や地域連携の必要性の認識の高まりが、ケースを通じた訪問看護ステーションとの協力体制を契機として、継続的な研修体制の構築につながった事例で、他の地域ケア機関への波及も見られていた。

⑤大阪府大阪市：大阪府訪問看護ステーション協会と各地域の病院との連携事業

ヒアリング参加者：大阪府訪問看護ステーション協会所属の訪問看護ステーション管理者の方々。2018年2月19日実施。

訪問看護ステーション側からの働きかけで、かつ団体による支援を受け各地域でそれぞれの地域や病院の特性に合った取り組みを実施したという、これまでとは異なるパターンの事例であった。地域側からの働きかけを病院がどのように活かしていくか、など参考になるポイントが多くあった。

なお、以上のヒアリング内容の概要は、2018年度に完成したガイドライン（後述）の中に掲載している。（5か所の対象地域に加え、研究協力者による連携事例の紹介も追加して6地域の概要を掲載している）。

5地域でのヒアリングの結果、看看連携構築は、病院内の看護職による課題認識に端を発するもの、地域から病院への退院支援促進等に対する要望がきっかけとなったもの、などがあつた。病院内・地域の多機関間での協力を得ながら、会議や勉強会を重ねる中で、多機関の看護職間の交流が深まり、看護の提供等にも好影響を与えていた。

2) ガイドライン案の執筆

ヒアリングで聴取された看看連携体制の構築プロセスの要点、および各プロセスにおけるポイントについて討議し、分担してガイドライン案を執筆した。

2. 2018年度

1) 看看連携ワークショップの実施

2017年度に作成した看看連携に関するガイドライン案を用いて、2回のワークショップ（以下、WS）を開催した。

（1）ワークショップの対象者（参加者）

ガイドライン案は、地域の中核病院、地域包括支援センター、訪問看護ステーションなどの、地域の看護サービスを担う看護職の連携体制構築の促進を意図して作成された。そのため、WS

内で行われるグループワーク(以下、GW)では、同一地域・複数機関の看護職が、組織の枠組みを越えて、自分たちの地域の看看連携について検討できることが重要であると考えられた。そこで、本WSでは、同一地域の中核病院、地域包括支援センター、訪問看護ステーションなどの複数機関の看護職で構成される、個人単位でなくグループ単位を対象とした参加募集を行うこととした。

第一回WS(2018年11月8日)は東京にて開催し、申込者58名(13グループ)、当日参加者56名(参加率:96.5%)だった。第二回WS(2018年11月22日)は名古屋にて開催し、申込者54名(14グループ)、当日参加者53名(参加率:98.1%)だった。

(2) ワークショップの内容(図1・2)

まず、研究者が本ワークショップおよびガイドライン案の趣旨の説明を行った。次いで、昨年度ヒアリングを行った、看看連携について先進的な取組みを行っている地域のうち1か所から、病院および老人保健施設の看護師をゲストスピーカーとして招き、病院を中心とした看看連携体制構築についての具体的なプロセス及び内容と、看看連携による施設看護の改善の取り組みについて、報告がなされた。その後、質疑応答を経て、ガイドライン案についてより詳細な説明を行い、それを受けて、参加者によるGWを実施した。午前中のGWでは、参加者を別地域・複数機関で構成される9つのグループになるようとなるよう編成を行った。そして、お互いの地域での看看連携の現状などについて情報交換を行うとともに、各地域の看看連携の課題について検討を行った。

午後の部では、昨年度ヒアリング対象となった別地域から発表していただいた(東京会場2地域、名古屋会場1地域)。午前とは異なるプロセスでの看看連携の構築と展開について発表を聞いたのち、質疑応答を経て、午後のGWを行

った。こちらは、申込時の同一地域・複数機関で構成されるグループにて、自分たちの地域の現状や看看連携に関する課題、明日から実際に取り組める具体的な看看連携の方策について、検討を行った。

なお、午前・午後の部いずれも、研究者が1名ずつ各グループへファシリテーターとして参加した。また、各グループのGW内容は参加者によりライティングシートへ記載され、グループ発表を通して全体へ共有された。

(3) ワークショップに関するアンケート

WS参加者へは、①WSの内容に関するアンケート、②看看連携に関するガイドライン案の内容に関するアンケート(いずれも無記名)を配布し、回答を求めた。①、②のアンケートの集計結果について、それぞれ以下に示す。

①WSの内容に関するアンケート(表1)

WSの内容に関するアンケートでは、①参加者の所属、②ガイドライン説明への評価、③事例発表への評価、④グループワークへの評価について記載を依頼した。東京・名古屋でのWS参加者109名に配布し、WS会場にて101名から回収した(回収率:92.6%)。

東京・名古屋会場ともに、参加者の所属として最も多かったのは病院で(それぞれ40.0%、34.8%)、行政機関からの参加者が最も少なかった(それぞれ9.1%、13.0%)。両会場とも、午前・午後を実施したグループワークへの評価が高く(いずれも「ためになった」が80%以上)、先進的な取り組みに関する事例発表への評価も、東京会場で80%以上、名古屋会場でも約70%の参加者が「とてもわかりやすい/わかりやすい」と評価していた。

②看看連携に関するガイドライン案の内容に関するアンケート(表2)

アンケートでは、ガイドラインの内容に沿って、項目ごとの評価を依頼した。東京・名古屋でのWS参加者109名に配布し、後日郵送にて

44名から返送を受けた（返送率：40.4%）。

東京会場・名古屋会場の参加者いずれも、「② Aging in place を実現するための看看連携（の意義）」について、わかりやすく（それぞれ 72.7%、81.8%）ためになる（いずれも 86.4%）と回答した。一方で、「⑤参考資料②（看看連携を実践するための政策ツール）」へのわかりやすさ（それぞれ 36.4%、50.0%）や、有用さ（それぞれ 45.5%、59.1%）に関する評価は比較的低い傾向にあった。また、本ガイドラインを、自身の実践に活かせると思うと回答した者は、東京会場で 68.2%、名古屋会場で 72.2% だった。

自由回答では、「患者の視点が不足している（看看連携によるメリット等）」「地域の看護職の視点が不足している」「看看連携の定義が明確でない、重要性が伝わりにくい」「リーダーシップとは何を指すか明確ではない」「ヒアリング対象 6 か所のまとめが参照しにくい」などの意見があった。

2) 看看連携ガイドラインの改定

アンケートの結果から、ガイドライン案のわかりやすさ、有用さについては一定の評価が得られたものの、ワークショップでの話し合い内容や自由記述等から修正すべき点が明らかになった。委員間での討議を踏まえてガイドライン案を修正し、タイトルも「病院看護管理者のための看看連携体制の構築に向けた手引き—地域包括ケアを実現するために—」とした。

最終版の手引きを本報告書 11 ページ～48 ペ

ージに添付する。

D. 考察

看看連携体制構築における成功例と考えられる事例のヒアリングの結果をもとに、ガイドライン案を作成し、WS でわかりやすさや有用さ等に関するアンケートを行った。質問への回答に加え、自由記述において具体的な修正箇所が明らかになったため、それをもとに大幅に改定を行った。これにより、看看連携体制構築において一定の有用性のある手引きを作成することができたと考える。

E. 結論

看看連携体制の構築に関するガイドライン案を各地でのヒアリングと委員の討議に基づいて作成し、WS での評価に基づいた改訂を行って、「病院管理者のための看看連携体制の構築に向けた手引き—地域包括ケアを実現するために—」を作成した。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録

なし

地域包括ケアに向けた看看連携ワークショップ 東京会場

日時：2018年11月4日（日）10:00～16:00

会場：ビジョンセンター東京（八重洲南口）702会議室

＜プログラムのご案内＞

午前の部（グループ分けAに従ってご着席ください）	
10:00	ご挨拶・看看連携ガイドラインの概略について
10:15	事例発表① 米沢市での取り組みについて 質疑応答
10:45	看看連携体制の構築に関するガイドラインのご説明
11:05	グループワーク① <地域の課題を共有しよう> 全体でのディスカッション
昼食休憩（12:05～13:05）	
午後の部（グループ分けBに従ってご着席ください）	
13:00	事例発表② 新潟県での取り組みについて 質疑応答
13:30	事例発表③ 葛飾区での取り組みについて 質疑応答
休憩（14:35～14:55）	
14:10	グループワーク② <これからの取り組みを考えよう> 全体でのディスカッション
15:45	ご挨拶
16:00	ワークショップ終了

※ 午前の部と午後の部ではグループ分けが異なります。

※ 昼食は近隣の飲食店をご利用ください。お席で召し上がり頂くことも可能です。

午後の部に席を移動してからお召し上がりください。

※ お帰りの際にアンケートの提出をお願いいたします。



図1. WSプログラム（東京会場）

地域包括ケアに向けた看看連携ワークショップ 名古屋会場

日時：2018年11月18日（日）10:00～16:00

会場：桑山ビル 3B 大会議室

＜プログラムのご案内＞

午前の部（グループ分け A に従ってご着席ください）	
10:00	ご挨拶・看看連携ガイドラインの概略について
10:15	事例発表① 米沢市での取り組みについて
	質疑応答
10:45	看看連携体制の構築に関するガイドラインのご説明
11:10	グループワーク① <地域の課題を共有しよう>
	全体でのディスカッション
昼食休憩（12:05～13:05）	
午後の部（グループ分け B に従ってご着席ください）	
13:05	事例発表② 高知県での取り組みについて
	質疑応答
13:35	グループワーク② <これからの取り組みを考えよう>
休憩（14:35～14:55）	
14:55	全体でのディスカッション
15:45	ご挨拶
16:00	ワークショップ終了

※ 午前の部と午後の部ではグループ分けが異なります。

※ 昼食は近隣の飲食店をご利用ください。お席で召し上がり頂くことも可能です。

午後の部に席を移動してからお召し上がりください。

※ お帰りの際にアンケートの提出をお願いいたします。



図2. WS プログラム（名古屋会場）

表 1. WSの内容に関するアンケート 集計結果 (n=101)

	東京会場 (n=55)	名古屋会場 (n=46)
	平均値 (標準偏差) or n(%)	平均値 (標準偏差) or n(%)
①参加者の所属		
病院	22 (40.0)	16 (34.8)
地域包括支援センター	13 (23.6)	7 (15.2)
訪問看護ステーション	7 (12.7)	9 (19.6)
行政	5 (9.1)	6 (13.0)
その他	3 (5.5)	4 (8.7)
②ガイドラインの説明に関して		
とてもわかりやすい/わかりやすい	35 (63.6)	27 (58.7)
ふつう	18 (32.7)	19 (41.3)
わかりにくい/とてもわかりにくい	1 (1.8)	0 (0.0)
③事例発表に関して		
【事例発表①】		
とてもわかりやすい/わかりやすい	48 (87.3)	35 (76.1)
ふつう	5 (9.1)	11 (23.9)
わかりにくい/とてもわかりにくい	2 (3.6)	0 (0.0)
【事例発表②】		
とてもわかりやすい/わかりやすい	46 (83.6)	32 (69.6)
ふつう	7 (12.7)	14 (30.4)
わかりにくい/とてもわかりにくい	2 (3.6)	0 (0.0)
【事例発表③】		
とてもわかりやすい/わかりやすい	45 (81.8)	
ふつう	6 (10.9)	
わかりにくい/とてもわかりにくい	2 (3.6)	
④グループワークに関して (午前)		
【議論の内容】		
ためになった	46 (83.6)	38 (82.6)
どちらともいえない	2 (3.6)	5 (10.9)
あまりためにならなかった	0 (0.0)	1 (2.2)
グループワークに関して (午後)		
ためになった	49 (89.1)	41 (89.1)
どちらともいえない	2 (3.6)	5 (10.9)
あまりためにならなかった	0 (0.0)	0 (0.0)

備考. 欠損値は分析から除外されている.

表2. 看看連携に関するガイドライン案の内容に関するアンケート集計結果

(n=44)

	東京会場 (n=22)		名古屋会場 (n=22)		東京会場 (n=22)		名古屋会場 (n=22)	
	平均値 (標準偏差) or n(%)	平均値 (標準偏差) or n(%)	平均値 (標準偏差) or n(%)	平均値 (標準偏差) or n(%)	平均値 (標準偏差) or n(%)	平均値 (標準偏差) or n(%)	平均値 (標準偏差) or n(%)	
①「本ガイドラインの趣旨」に関して					⑤「参考資料①」に関して			
【わかりやすさ】					【わかりやすさ】			
とてもわかりやすい/わかりやすい	12 (54.5)	17 (77.3)	15 (68.2)	17 (77.3)	とてもわかりやすい/わかりやすい	13 (59.1)	13 (59.1)	
ふつう	9 (40.9)	4 (18.2)	6 (27.3)	5 (22.7)	ふつう	7 (31.8)	8 (36.4)	
わかりにくい/とてもわかりにくい	1 (4.5)	1 (4.5)	1 (4.5)	0 (0.0)	わかりにくい/とてもわかりにくい	2 (9.1)	1 (4.5)	
【ためになるか】					【ためになるか】			
とてもためになる/ためになる	15 (68.2)	17 (77.3)	17 (77.3)	18 (81.8)	とてもためになる/ためになる	16 (72.7)	14 (63.6)	
ふつう	5 (22.7)	4 (18.2)	3 (13.6)	3 (13.6)	ふつう	4 (18.2)	7 (31.8)	
ためにならない/全くためにならない	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	ためにならない/全くためにならない	0 (0.0)	0 (0.0)	
②「Aging in placeを実現するための看看連携」に関して					「参考資料②」に関して			
【わかりやすさ】					【わかりやすさ】			
とてもわかりやすい/わかりやすい	16 (72.7)	18 (81.8)	14 (63.6)	15 (68.2)	とてもわかりやすい/わかりやすい	8 (36.4)	11 (50.0)	
ふつう	4 (18.2)	3 (13.6)	7 (31.8)	6 (27.3)	ふつう	9 (40.9)	10 (45.5)	
わかりにくい/とてもわかりにくい	2 (9.1)	1 (4.5)	1 (4.5)	1 (4.5)	わかりにくい/とてもわかりにくい	5 (22.7)	1 (4.5)	
【ためになるか】					【ためになるか】			
とてもためになる/ためになる	19 (86.4)	19 (86.4)	13 (59.1)	16 (72.7)	とてもためになる/ためになる	10 (45.5)	13 (59.1)	
ふつう	1 (4.5)	2 (9.1)	7 (31.8)	4 (18.2)	ふつう	8 (36.4)	7 (31.8)	
ためにならない/全くためにならない	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.5)	ためにならない/全くためにならない	1 (4.5)	1 (4.5)	
③「看看連携構築のプロセス（必要性の認識）」に関して					⑥自身の実践にガイドラインを活かせると思うか			
【わかりやすさ】					【わかりやすさ】			
とてもわかりやすい/わかりやすい	14 (63.6)	20 (90.9)	15 (68.2)	15 (68.2)	活かせると思う	15 (68.2)	16 (72.7)	
ふつう	6 (27.3)	1 (4.5)	4 (18.2)	5 (22.7)	活かせるかどうかわからない	7 (31.8)	5 (22.7)	
わかりにくい/とてもわかりにくい	2 (9.1)	1 (4.5)	3 (13.6)	2 (9.1)	活かすのは難しい	0 (0.0)	0 (0.0)	
【ためになるか】					【ためになるか】			
とてもためになる/ためになる	17 (77.3)	18 (81.8)	16 (72.7)	16 (72.7)				
ふつう	3 (13.6)	3 (13.6)	3 (13.6)	4 (18.2)				
ためにならない/全くためにならない	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.5)	1 (4.5)				
「看看連携構築のプロセス（体制構築への働きかけ）」に関して					④「まとめ」に関して			
【わかりやすさ】					【わかりやすさ】			
とてもわかりやすい/わかりやすい	16 (72.7)	20 (90.9)	14 (63.6)	13 (59.1)	とてもわかりやすい/わかりやすい	14 (63.6)	13 (59.1)	
ふつう	5 (22.7)	2 (9.1)	6 (27.3)	9 (40.9)	ふつう	6 (27.3)	9 (40.9)	
わかりにくい/とてもわかりにくい	1 (4.5)	0 (0.0)	1 (4.5)	0 (0.0)	わかりにくい/とてもわかりにくい	1 (4.5)	0 (0.0)	
【ためになるか】					【ためになるか】			
とてもためになる/ためになる	17 (77.3)	19 (86.4)	13 (59.1)	13 (59.1)	とてもためになる/ためになる	13 (59.1)	13 (59.1)	
ふつう	3 (13.6)	2 (9.1)	6 (27.3)	7 (31.8)	ふつう	6 (27.3)	7 (31.8)	
ためにならない/全くためにならない	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.5)	ためにならない/全くためにならない	0 (0.0)	1 (4.5)	

備考. 欠損値は分析から除外されている。

病院看護管理者のための 看看連携体制の構築に向けた手続き —地域包括ケアを実現するために—

平成 29 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金
(地域医療基盤開発推進研究事業)

地域包括ケアを支える看看連携を円滑にする体制の構築に関する研究
(H29^{*}医療—指定—017)

目次

概要	3	(2) 地域の関係機関との連携体制づくり	27
1. 手引きの趣旨	3	(3) 地域にある看護管理者が集まる場所で発信しよう！	28
2. 組織を越えた看連携とは	3	STEP4：連携体制を維持・拡大するための工夫	33
3. 看連携体制構築のプロセス	3	(1) 行政の事業や研究費の活用	33
ヒアリング事例のポイント	5	(2) 連携と協働を促進するリーダーシップ	34
1. 本ガイドラインの趣旨	8	①求められるリーダーの行動	34
2. Aging in place を実現するための組織を超えた 看連携とは	10	②皆が発揮するリーダーシップの重要性	36
(1) 退院支援	12	STEP5：取り組みを評価する	38
(2) 日常の療養支援	14	(1) なぜ評価が必要か	38
(3) 急変時の対応	15	(2) 評価の方法	38
(4) 看取り：在宅・施設等での看取りの実現	17	4. まとめ	41
3. 看連携構築のプロセスと実践内容	18	参考1：ヒアリング対象6か所のまとめ	42
STEP1：連携体制構築の必要性を認識する	18	事例1：地方都市における、基幹病院を中心とした取り組み1（高知県土佐市）	43
(1) 看護現場の悩みごとを看護のしくみから捉えよう	18	事例2：地方都市における、基幹病院を中心とした取り組み2（山形県米沢市）	48
(2) 病院は地域のケアシステムの一機関	19	事例3：地方都市における、基幹病院を中心とした取り組み3（新潟県長岡圏域）	52
(3) 病院の内側と外側（地域）の両方に目を向ける	20	事例4：200床以下の地方の自治体病院が取り組んだ事例（北茨城市民病院）	56
(4) 地域の中で看護の力を育む	20	事例5：都心の下町地域における、大学病院を中心とした取り組み（東京都葛飾区）	60
(5) 地域の看護職がつながること	21	事例6：都市部の中心地域における、基幹型ステーションを中心とした取り組み（大阪府・大阪市）	64
STEP2：連携体制構築に向けて働きかける	23	参考資料2 看連携を実践するための政策ツール（一例）	69
(1) 機関内に生じている課題の気づき	23		
(2) 看護部長を中心に組織の長へ働きかける	24		
(3) 組織全体へ課題取り組みの必要性を共有する	25		
STEP3：実際に取り組みを実施する	26		
(1) 地域の看護管理者のネットワークづくり（病院内、病院と診療所）	26		

概要

1. 手引きの趣旨

地域包括ケア体制の推進において、機関間・職種間の連携体制の重要性が増しています。看護職は医療・生活支援を含む幅広い専門性を有する職種であり、多くの機関で活躍していることから、連携の中心となることが期待されます。看護職どうしがつながる連携、すなわち「看看連携」を、ここでは「地域の看護職同士が、対象者の生活を支えるために、同じ目標をもって、信頼しあい、対等の立場で協働すること」と定義しました。看看連携の促進により、看護の質向上、他職種を含めた連携の促進が図られ、ひいては地域全体のケアの質向上にもつながると期待されます。

本プロジェクトでは、看看連携の中でも、地域の医療連携の中核を担う病院（以下中核病院）が役割を果たし、病院と地域の看護職が幅広く参加し、かつ看護の質向上に向けた取り組みを含む看看連携体制に着目し、看看連携の体制づくりに関するポイントをまとめました。

2. 組織を越えた看看連携とは

地域包括ケアの促進を阻害している問題は、個々の病院や施設だけでは解決できず、組織を超えた連携が必要となります。

厚生労働省が示した「在宅医療提供体制」における機能別に、病院看護職に求められる看看連携を見てみましょう。「入院支援」においては、地域との入院時連携、訪問看護ステーションとの連携、施設入所者の入院に関する施設看護職との連携などが求められます。「日常の療養支援」においては、外来での重症化予防に加え、必要時には地域の看護職と連携することが求められ、病院の認定・専門看護師による地域への訪問なども期待されています。「急変時の対応」としては、高齢者の緊急入院や認知症患者などへの対応に加え、地域内の病院機能の把握と連携などが求められます。「看取り」においては、終末期の症状緩和が提供できるよう訪問看護や施設看護職と連携すること、意思決定支援を実施しその内容を施設間で共有することが挙げられています。高齢者ケアや看取りについての市民への啓発の役割も期待されています。

3. 看看連携体制構築のプロセス

STEP1：連携体制構築の必要性を認識する

病院を地域のケアシステムの一機関ととらえ、病院で起きている課題を病院の内側と外側両方に向けて考えます。たとえば、ベッドがなく救急入院を受け入れられないという課題に対し、病院内だけで解決するのではなく、来院患者の特徴を把握し、地域住民の健康行動について考え、院外の看護師の役割を考えると、地域の看護職と課題を共有する必要性が見えてきます。まずは、看護管理者が「つながる」ことの大切さを認識し、地域の会合への出席や、地域の関係機関への挨拶など、病院の外へ一歩踏み出すことが大切です。困難事例に多機関の看護師が協働して取り組むことにより看護師間の関係、さらに組織間の協働につながる場合もあります。

STEP2：連携体制構築に向けて働きかける

連携体制構築に向けて、まず機関内の理解を得ます。そのためには機関内の課題に気づくことが大切です。課題に気づきつなげかけには患者・家族・周辺住民の声、日常の看護実践、地域ケア会議

などがあり、地域との接点の多いMSWや入院支援看護師から情報を得ることも重要です。

課題のうち、短時間で取り組めることから始めます。リーダー（看護部長）は、起きている課題について状況を確認し、どこからどのように取り組むかを整理します。実際に取り組み際には、組織の長（病院長）に働きかけ、組織として取り組むことの重要性を共通認識していくことが必要です。

課題に対する介入の方向性を定めます。そして、機関内のすべての関連スタッフや、取り組みの必要性と具体的な実践内容を共有できるようにします。取り組みに必要な人材配置やシステムの導入とそのサポートも重要な役割となります。

STEP3：実際に取り組みを実施する

機関内における体制づくりの次は、病院内の看護職、病院と地域の診療所間のネットワークづくりに取り組みます。実際に地域の関連機関に足を運ぶことから始めてみましょう。

地域の課題や強みを含めた地域診断を実施し、共有することが重要です。病院の看護師と訪問看護ステーションや介護保険施設の看護師、地域住民を支える多職種チームとの連携が必要で、病院・地域の看護職の連携会議や地域の関係職種との勉強会・研修会の定期的な開催などの方法があります。勉強会や意見交換会を行う際には、テーマを共通のものに設定する、年間スケジュールを決める、持ち回りで運営を行う、大学関係者の助言を得るなどの工夫があります。認定・専門看護師が地域に出かけて問題を解決する、共通の入院院ルールを作成するなどの実践もあります。

STEP4：連携体制を維持・拡大するための工夫

連携体制の維持・拡大には人材や時間、場所や経費などが必要です。行政の事業としての活動に移行したり、行政からの支援を引き出したりすることを考えます。助成金や研究費の申請の際に大学教員に相談するのも有効です。

連携体制の構築には、核となる看護職のリーダーシップが必要であり、核となる小グループの体制をつくり、関連する周囲の関係者や他の組織・職種に働きかけることが求められます。他の課題が優先されたリマンネリ化したりして停滞した際に、活動が継続されるよう努めていくことも必要です。当初は先導者が率先して活動を進めますが、活動が継続するには役割の分担や移譲も必要であり、軌道に乗ったところで企画や実務の分担を見直すことが重要です。

看看連携による地域包括ケアの推進においては、職位や権限に関係なく全ての人が発揮する、いわゆるシェアード・リーダーシップが適しているといえます。

STEP5：取り組みを評価する

看看連携の体制が構築された後も、事業の継続や課題への対応を行う必要があります。その折には、現状の連携体制やそこで実施されている事業の評価を行う必要があります。目標の達成状況を評価することが最重要ですが、連携の効果を量的に把握できるまでには時間がかかります。まずは、事業の実施内容、参加者、費用などが分かる資料を残すことが重要です。さらに、参加者の声を把握するアンケートを実施して改善点を把握する、看看連携体制の効果があつたと思われる事例を共有する、なども挙げられます。

ヒアリング事例のポイント

1： 地方都市における、基幹病院を中心とした取り組み 1（高知県土佐市）

主な連携体制：土佐市包括ケア意見交換会（前、土佐市在宅移行支援検討チーム）
キーパーソン：基幹病院の退院支援看護師、地域包括支援センターの主任ケアマネ、訪問看護師

STEP1：連携体制構築の必要性の認識

- 基幹病院の退院支援体制が未整備であることが市議会でも提起され、それを受けて退院支援部署が設置され、退院調整看護師が配置される
- 地域包括支援センターの主任ケアマネ（保健師）が退院調整看護師にアプローチ

STEP2：連携体制構築に向けた働きかけ

- 退院調整看護師を中心に、院内の退院支援体制を整備。また、地域の医療機関に出向くなどして連携体制を早急に整備。この動きを看護管理者・病院長もバックアップ
- 地域包括支援センターの主任ケアマネと退院調整看護師が協力して地域の連携体制構築の取り組みを開始。その際、県立大学のコンサルテーションの活用などを実施。

STEP3-4：連携体制を構築し、維持・拡大するための取り組み

- 地域での連携体制を構築し、維持・拡大するための取り組みを、議論を踏まえて大学教員が作成した在宅移行支援のフローチャートを用いて支援と振り返りを行ったところ、病院と地域のスタッフ双方の力量向上・役割の理解に繋がりと関係も近くなった。
- 「土佐市包括ケア意見交換会」と名称変更し、規模を拡大して継続。参加者が様々な事を気兼ねなく話し合えて、能力も向上し、他機関・他職種との連携もしやすくなっている。

14

2： 地方都市における、基幹病院を中心とした取り組み 2（山形県米沢市）

主な連携体制：医療と介護のなせばなるプロジェクト、他

キーパーソン：基幹病院の看護部長、周辺の病院や施設の看護部長

STEP1：連携体制構築の必要性の認識

- 基幹病院の看護師が再入院に関する研究を行った。その結果を受け、看護部長は、病院間連携・在宅療養移行支援の強化が必要であること、この課題は自病院だけでは解決できず、地域単位で取り組みが必要であると考えた。
- 看護部長が病院長に相談したところ、県の推進事業の使用を提案され、応募・採択。

STEP2：連携体制構築に向けた働きかけ

- 看護部長が地域の他機関や保健所とともに地域連携に向けた取り組みを開始。地域診断を行い、医師・看護師の在宅療養に関する理解不足、医療・介護の共通ツールの必要性、市民への在宅療養に関する啓発の3課題が明らかになった。

STEP3-5：連携体制を構築し、維持・拡大するための取り組み、取り組みの評価

- 「医療と介護のなせばなるプロジェクト」を当初は県事業、その後自主事業として実施。顔の見える連携構築に向け、基幹病院などが事務局となり、医療・介護に関する多機関・多職種対象の「なせばなる塾」を企画し、グループワークを含む研修を実施。これにより、医師・看護師の意識変化、在宅医療体制の向上、施設での看取りの実践等が図られている。
- 職種間の共通ツール作成は保健所の事業として展開。市民への啓発活動も実施していたが、自主事業化に伴い現在なせばなる塾に焦点を当てて実施している。

5

3： 地方都市における、基幹病院を中心とした取り組み 3（新潟県長岡圏域）

主な連携体制：新潟県の看護職員県内定着強化事業における地域内看護職員育成構築システム、およびこれに伴い発足した、長岡圏域看護部長会

キーパーソン：基幹病院および周辺病院の看護部長、保健所保健師

STEP1：連携体制構築の必要性の認識

- 県内では看護師不足が課題となっており、看護職員が県外の施設へ就業した理由として、「院内教育や研修体制が整っていないから」と回答した者が3割という調査結果があった。
- 県では、県全体の会議である『看護職員確保対策検討会』および2次医療圏内の病院の看護部長を構成員とした「圏域会議」を発足させ、各圏域が研修の企画などを実施することとした。

STEP2：連携体制構築に向けた働きかけ

- 長岡保健所では、この事業開始に当たり、圏域内の全病院へのヒアリングをしたところ、看護職員確保に関する課題が多くあげられた。中核病院の看護部長も本事業を前向きにとらえた。
- 「圏域内全病院の看護部長のネットワークづくり」研修会の開催を目標として事業を実施。STEP3-5：連携体制を構築し、維持・拡大するための取り組み、取り組みの評価
- 研修会では、様々な規模の病院が共通の課題にできるテーマを設定し、会議内で講師を依頼して費用を節約し、基幹病院の講堂を使用し、休みを取りやすい週末の半日とした。対象は病院の看護職から地域へと広がっている。その他、各病院で実施している研修を公開制にしている。
- 看護部長の会は継続的に開催され、「長岡圏域看護部長会規約」を策定して運営されている。会議には行政（保健所）がオブザーバー参加しており、相談できる。参加しやすさ協力しあう雰囲気になっている。現在は、看護部長間の交流に加え、各レベルでの連携ができて始めている。

4： 200床以下の地方の自治体病院が取り組んだ事例（北茨城市民病院）

主な連携体制：地方公立病院における訪問看護事業の構築および元気ステーション設立による内外の連携体制

キーパーソン：病院の看護部長

STEP1：連携体制構築の必要性の認識、STEP2：連携体制構築に向けた働きかけ、STEP3-4：連携体制を実際に構築し、維持・拡大するための取り組み

- 全世代を対象とした地域包括ケアシステム構想に向け、行政や医師会を交えて検討した結果、大学との提携のもと、病院附属家庭医療センター（診療所）の開設に至った。ここでは外来診療・訪問診療の他、健康教育にも積極的に取り組んでいる。
- 医療圏域で訪問看護人材の確保、育成が大きな課題であったため、院内幹部会議で訪問看護施設が決まり、看護部中心のプロジェクトチームが準備を進め、訪問看護室の開設に至った。
- 院内の看護師が訪問看護の理解を深め、部署横断的な連携・協働体制を構築する必要があるとし、①病棟看護師長等を対象とした研修、②病棟・外来の看護師を対象とした研修、③病棟・外来・地域医療連携相談室等の連携推進、④出向研修による訪問看護人材の育成を実施。
- 市のコミュニケーションセンター（元気ステーション）を設置。「まちの総合相談窓口」「関係づくり」「地域づくり」の3つをコンセプトとし、多機関が運営に携わって相談対応など実施。大学による研究結果を踏まえ、在宅医療・介護連携推進協議会メンバーで構成された2つのワーキンググループを中心に取り組みを展開。医療・介護の連携のための「多職種連携ガイド」の作成、および、多職種連携研修会の企画運営を実施した。

6

5. 都心の下町地域における、大学病院を中心とした取り組み（東京都葛飾区）

主な連携体制：東京慈恵医科大学葛飾医療センターと訪問看護ステーションは一ことによる相互研修体制

キーマン：大学病院の看護部長と退院支援看護師、地域の基幹型訪問看護ステーション

STEP1：連携体制構築の必要性の認識

- 難病の子どもの自宅退院に向けた準備を、病院看護師と訪問看護ステーションの所長が協力して行ったことにより、病院の看護師が密に繋がったという背景あり。
- 大学病院において、リニューアルによる病床数の減少やSWの離職などに伴い、看護師が退院支援に関与し主導する必要性を看護部が認識し、院内の仕組み作りを開始。
- STEP2～4：連携体制構築に向けた働きかけ、連携体制を構築し、維持・拡大するための取り組み
 - 院長や看護部長等で地域の医療機関を100件訪問。翌年「医療連携センター」を設置し退院支援看護師やSWを配属。「オープン講座」を開始して訪問看護ステーション等に参加呼びかけ。
 - 「南葛飾医療連携ネットワーク」を構築し、病院と訪問看護ステーションとで「看・看護連携会」を開催。「症例会議」にはステーションの他、地域包括支援センター等も参加。
 - 院内では、全看護師対象としたラダーに退院支援を組み込むとともに、選択制で退院支援の勉強会を開催したり、基幹型訪問看護ステーションで病棟看護師が研修を行ったりしている。
 - 病院と基幹型訪問看護ステーションで「相互研修体制」を構築しており、病院の研修に訪問看護師も参加できる。地域他ステーションには基幹型ステーションから研修情報を伝えている。
 - 病院の看護師と訪問看護師が会う機会が増えることにより、信頼関係が密となり、お互いのスキルアップにもつながっている。

1. 本ガイドラインの趣旨

効率的かつ質の高い医療提供体制、およびAging in place（地域で暮らし続けること）を実現するための地域包括ケア体制の構築が進められる中、医療資源を効果的に活用すること、そして急性期から在宅に至るまでの機関間・職種間の連携体制を構築することの重要性が増しています。なかでも、看護職は医療・生活支援を含む幅広い専門性を有する職種であり、医師が中心となつて病気を“治す”ことを主眼とする医療ではなく、“治し支える”医療が重要な時代において、病気と生活の両方を理解していることから、連携の中心的な役割を担うことが期待されます。また、看護職は、地域包括ケア体制内で行政を含む多くの機関で活躍し、専門職の中では人数も多く存在しています。（次頁図参照）

その看護職同士がつながること、すなわち「看護と看護の連携を「看護連携」と呼びます。ここで看看護連携を、「地域の看護職同士が、対象者の生活を支えるために、同じ目標をもって、信頼しあい、対等の立場で協働すること」と定義します。つまり、多様な部署・機関に属する看護職どうしが顔の見える関係性を構築し、互いの役割を理解し、コミュニケーションの円滑化を図ることを指します。看護連携の形態としては、医療機関の看護管理者間の連携、看護職全体での勉強会などの集まり、在宅ケアや施設ケアを担う看護職間の連絡会、行政が主催する看護連絡会などが考えられます。

看護連携が促進されることによる患者への効果として、まず、看護師同士が互いの施設を知り、コミュニケーションが取れていることにより、患者に関する情報共有や支援がスムーズに行われ、療養場所の移行がタイムリーに、かつ適切に行われることが期待されます。それにより、患者はより安心感をもって次の療養場所に移行し、移行先で適切なケアが受けられるようになるでしょう。加えて、所属機関や看護師個人の専門性を踏まえた看護を学びあうことにより、患者が受けられる看護の質も高くなる可能性が考えられます。さらに、多くの機関に多数存在する看護職間の連携を促進することにより、組織と組織がつながり、結果的に他の職種を含めた連携も合わせて促進されることも考えられます。それにより、個々の患者への効果だけでなく、地域

6. 都市部の中心地域における、基幹型ステーションを中心とした取り組み（大阪府大阪市）

主な連携体制：大阪府訪問看護ステーション協会と各地域の病院との連携事業

キーマン：地域の基幹型ステーション-病院看護師

STEP1：連携体制構築の必要性の認識

- 病院との連携にジレンマを感じる訪問看護師が多かった。府の訪問看護ステーション協議会（現協会）のブロック活動で病院との連携に関する不満が上がり、協議会で取り上げられた。
- STEP2～4：連携体制構築に向けた働きかけ、連携体制を構築し、維持・拡大するための取り組み
 - 「病院潜在型コールセンター相談事業」では、大阪府内のモデル病院に訪問看護師が滞在して、病院の退院調整看護師等と連携して相談業務を行い、効果をあげた。またこれを契機に、各ブロックで訪問看護と病院による勉強会の開催などの取り組みが行われている。
 - 「教育ステーション事業」では、訪問看護ステーションの管理者が、地域の拠点病院に働きかけて、病院の退院支援に関する教育やしくみづくりに関与している。ある中核病院では退院調整看護師が訪問看護師に対し院内の退院支援促進への協力を仰いだ。訪問看護師が「病院の退院支援の機能充実」を働きかけたところ看護管理者の賛同が得られ、病院看護師への教育改革に取り組みすることになった。訪問看護師による研修で病院看護師の意識が変化した。
 - 別のステーションの所長は、病院に連携の重要性を繰り返し訴えたところ、ある中核病院の退院支援カンファレンスに試行的に訪問看護師が入れることになった。こうした活動の積み重ねにより看護協会の支部活動とステーション協会のブロック活動を連動させた「看護職ネットワーク会」が始動し、サマリーの改善、研修の共同企画、退院支援計画書作成を実施。
 - 訪問看護師の柔軟な活動、看護という共通言語でのアピール、実績の可視化が成功要因。

全体のケアの質向上や新たな資源開発、資源配置の最適化などの第一歩につながる可能性もあります。

私たちのプロジェクトでは、看看連携の中でも、地域の医療連携の中核を担う病院（以後、「中核病院」という）が連携体制の構築や維持に役割を果たし、病院と地域の看護職が幅広く参加し、かつ看護の質向上に向けた取り組みを含めて活動している。看看連携体制に着目することにしたしました。そして、看看連携の体制づくりの発端、立ち上げ、維持、事業の実施などの各段階で、中核病院およびその他の看護職が実施した内容をヒアリングにより抽出し、整理してきました。そこで、このガイドラインでは、看看連携の体制づくりに関する具体的な内容とそのポイントを、ヒアリングに基づいて記述します。また、連携体制構築に必要な費用やサポートの得方についても合わせて記述します。

これにより、これから看看連携に取り組みようとしている中核病院や、その他のステークホルダー（行政、在宅ケア機関など）が、何から取り組めばよいか、実施していく中でどのような課題が生じ、それをどう解決したらよいか、といった点について、何らかのヒントを得ることができればと考えます。そして、各地域の特性に応じた看看連携体制が各地で確立され、看護の質向上に寄与することが、本ガイドラインの趣旨です。

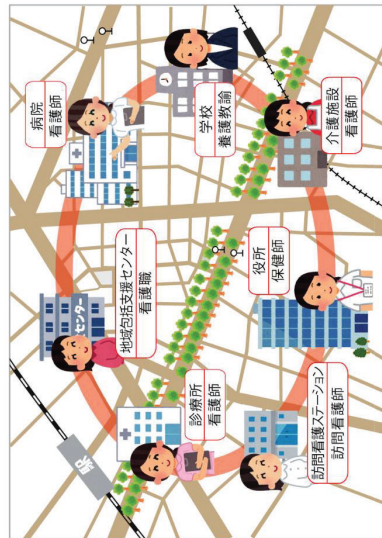
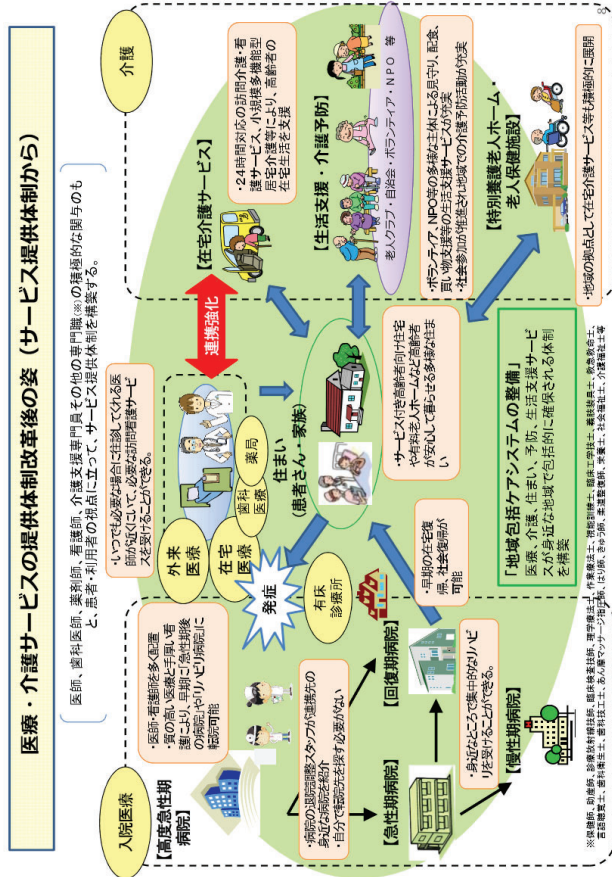


図. 地域包括ケアシステムを支える看護職

2. Aging in place を実現するための組織を超えた看看連携とは

世界に類を見ないスピードで超高齢社会を迎える我が国では、地域包括ケアシステムという概念で、改革を進めています。下図は医療介護総合確保法の議論において、厚生労働省から提示された地域包括ケアシステムの模式図です。医療・介護・住まい・予防・生活支援が身近な地域で提供されること、入院医療・外来医療・在宅医療・介護などが互いの連携を強化することが盛り込まれています。そして、病气や加齢に伴う暮らしづらさがあっても、住み慣れた地域で暮らし続けることができる社会、その延長線で人生の幕引きを迎えることができる社会、すなわち aging in place（地域で暮らし続けること）の実現を目指しています。「なるべく在宅、時々入院」という表現をされることもあります。



出典：厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-108000000-Iseikyoku/0000151009.pdf>

一方、急性期医療に携わる病院の看護職からはこのような声も聞かれます。

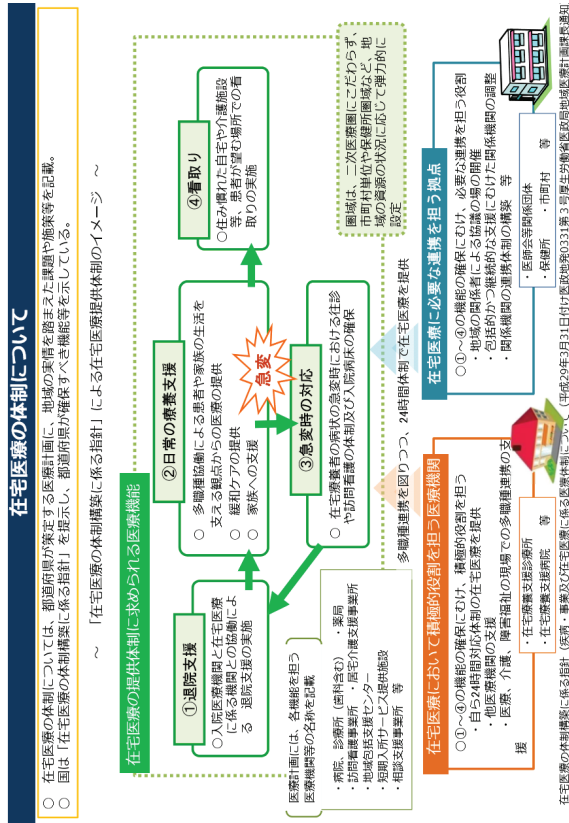
- ・ 退院後、すぐに戻ってくる高齢者。肺炎・心不全を繰り返す状況を見ると、在宅で大丈夫なのか。退院指導・退院支援にどのような問題があったのか。
- ・ 訪問看護や在宅医療が、どのように関わっているのか見えない。退院後のフィードバックがない。
- ・ ケアマネジャー・訪問看護との連絡相談が、地域連携室経由になる場合、患者の現状とずれやタイムラグがある。病棟看護師と直接、現状の共有や相談をすることはできないだろうか？
- ・ 外来・病棟看護師は在宅療養をイメージできているのだろうか？
- ・ 介護施設から、救急搬送される高齢者が増加している。
- ・ 住まいの場である施設での看取り支援はできているのだろうか？
- ・ 高齢者の救急搬送時、本人は意思表示できない。もっと前に、予測して意向を聞いておいて欲しい。
- ・ 急性期病院から転院して行く時に、何を目的に転院するのか、不明瞭のまま入院長期化する。
- ・ 独居・高齢世帯が増える中、介護サービスにも限界がきているのではないかと？

入院早期から退院支援に取り組んでいる病院が増えていますが、入院する前の外来通院時、在宅療養中に、病気を持ちながら暮らし続けるための療養指導や、必要な相談支援ができていたら、ここまで悪化することはなかったのではないかと思う事例もありません。施設や在宅療養者の救急搬送患者では、これまで、病気の進行や加齢に伴い必ず訪れる人生最終章の時をどう生きるのか、本人との話し合いができていたのだろうかと悩む事例も多くみられます。

「年を取っても、病気になるっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができること」(aging in place)を阻害している問題は、個々の病院や、施設、訪問看護事業所単独では解決できません。組織を超えた地域包括的視点を持った看護連携が必要なのです。皆さんの病院がある地域では、病院・訪問看護事業所・介護施設・地域包括支援センター・ケアマネジャーの看護職および行政保健師の間で、お互いの顔の見える関係はできていますか？「入院早期から退院支援」と以前

から言われていますが、在宅療養中に、今後の予測をし、患者の意思表示を確認していたのだろうか等々、悩ましい現状があります。

こちらは、厚生労働省の在宅医療および医療・介護連携に関するワーキンググループで提示された「在宅医療提供体制」を示した図です。こちらの①～④のポイントに沿って、自分の病院が地域と連携していくうえでの課題、さらに地域全体で病院と在宅ケア機関を含む諸機関が連携していくうえでの課題を整理してみましよう。



(1) 退院支援

目標：入院医療機関と在宅医療に係る機関の円滑な連携により、切れ目のない

継続的な医療体制を確保すること

【入院医療機関】

- 退院支援の際には、患者の住み慣れた地域に配慮した在宅医療及び介護資源の調整を心がけること

【在宅医療に係る機関】

- 在宅療養者のニーズに応じて、医療や介護を包括的に提供できるよう調整すること
- 高齢者のみでなく、小児や若年層の在宅療養者に対する訪問診療、訪問看護、訪問薬剤指導等にも対応できるような体制を確保すること

【病院看護職に求められるのは…】

- 入院決定時・入院時に地域包括支援センター・介護支援専門員と入院時連携ができ、患者のこれまでの暮らし・生活状況を把握できる
- 入院支援プロセスにおける連携・協働について在宅支援者と病院医療者で共有し、推進するための関係作りができていく
- 地域の訪問看護ステーションと相談しやすい関係ができていく
- 施設入所者の入院にあたって、入院時判断から退院まで、施設看護職と連携・協働ができる

看看連携好事例1：施設ナースと病院看護師

特別養護老人ホームから入院する高齢者に対する医療提供のあり方を悩んでいた施設ナースが、退院支援看護養成研修を受講したことがきっかけとなり、入院最初の医師からの病状説明場面に施設ナースも同席するようになりました。

遠方にすむ家族と相談員（施設ケアマネ）に加えて施設ナースが参加したことで、療養者や家族が望んでいた「施設（住まいの場）」での看取りを叶える動きにつながりました。入院中に、経管栄養導入ではなく、最期まで口から食べながら、最期まで施設で過ごしてもらうことを目標に、嚥下評価や栄養士による食品の工夫を行い、退院後は、施設でも継続しながら、穏やかな看取りを迎えることができました。

（2）日常の療養支援

目標：患者の疾患、重症度に応じた医療（緩和ケアを含む）が多職種協働により、できる限り患者が住み慣れた地域で継続的、包括的に提供されること

- 在宅療養者のニーズに対応した医療や介護が包括的に提供される体制を確保すること
- 地域包括支援センター等と協働しつつ、療養に必要な医療や介護、家族の負担軽減につながるサービスを適切に紹介すること
- 医薬品や医療・衛生材料等の供給を円滑に行うための体制を整備すること

【病院看護職に求められるのは…】

- 外来通院時に疾患の重症化予防のための療養指導の充実、必要な患者への訪問看護の導入ができる
- 内服管理・医療処置等が、加齢や病気の進行により自立して実施できなくなることを予測し、訪問看護等在宅医療移行ができるよう調整する（調整担当者と協働する）
- 暮らしの変化にアンテナをはり、早い時期に生活ケア体制をととのえるため、地域包括支援センター等、地域の相談窓口と連携ができる
- 患者に関わる通所サービス看護職や施設看護職と必要時連携・協働ができる
- 病院の認定・専門看護師が地域へ訪問し、看護の質を向上するための活動ができる

看看連携好事例2：地域包括支援センターと外来看護師の連携

患者の外来受診時、内服管理が困難になったり、生活が崩れてきた様子（更衣・清潔等）に気づいた外来看護師が、地域包括支援センターの看護職に相談しました。

その後、地域包括支援センターの看護職が「地域担当の看護師です」と自宅へ訪問し、病気の理解・受けとめかた、療養への思いを聞きながら、かかりつけ医への移行や、外来看護師との連携を通して、内服の整理を行い、安定した療養継続につながりました。

看連携好事例3：訪問看護師と外来看護師のランチミーティング

訪問看護管理者が同法人の退院支援看護師に、「指示書が出ている患者の外来通院時の状況に共有したい。訪問看護師が気になることを外来看護師と共有・相談することで、療養の安定につながるのではないか？」と相談があったことがきっかけとなり、ランチミーティングをすることになりました。

外来は子育て中の看護師も多いので、月に1度のランチミーティングを企画し、最初は指示書が出ている患者の相談・共有から始めました。現在は外来患者に関する相談の場としても活用されています。また、ACPの場面として外来看護師が主治医と相談し、診察場面に同席する工夫や、必要時ケアマネジャーと相談して「サービス担当者会議」の場として機会を設定しています。

(3) 急変時の対応

目標：在宅療養者の病状の急変時に対応できるよう、在宅医療を担う病院・診療所、訪問看護事業所及び入院機能を有する病院・診療所との円滑な連携による診療体制を確保すること

【在宅医療に係る機関】

- 病状急変時における連絡先をあらかじめ在宅療養者やその家族に提示し、また求めがあった際に24時間対応が可能な体制を確保すること
- 24時間対応が自院で難しい場合も、近隣の病院や診療所、訪問看護事業所等との連携により24時間対応が可能な体制を確保すること

【入院医療機関】

- 在宅療養支援病院、有床診療所等において、連携している医療機関（特に無床診療所）が担当する在宅療養者の病状が急変した際に、必要に応じて一時受け入れを行うこと
- 重症で対応できない場合にむけ、他の適切な医療機関と連携する体制を構築すること

【病院看護職に求められるのは…】

- 高齢者の緊急入院を断らないための入院相談体制を整えている
- 在宅療養を支える機能（退院支援機能・地域包括ケア病棟など）を持っている
- 認知症を有する患者の入院受け入れを行い、認知症ケアを行う
- 地域にある病院の機能を把握し、治療後の回復期ケア・認知症ケアを担う病棟・施設と適切に連携する
- リハビリテーションチームとともに離床に取り組んでいる

看連携好事例4：急変時の対応

利用者に緩和ケアや褥瘡に関連する問題が発生した際に、訪問看護師から退院支援看護師へ相談が入り、各認定・専門看護師が対象へ訪問できるような体制を取れたことで、入院せずに対応することができました。

看連携好事例5：地域包括ケア病棟

地域包括ケア病棟を開設することになり、地域連携室師長が、地域の診療所・訪問看護ステーション・ケアマネジャーに、どのような入院ニーズがあるかをヒアリングに回りました。要介護状態、認知症がある高齢者は、急性期病棟ではなく、高齢者ケアができる病棟での入院が可能になれば、在宅支援者も安心であること。そして、入院早期から、在宅支援者も退院支援に協働して行えることを共有し、肺炎や褥瘡発生時の入院を、「サブアキュート」として直接地域包括ケア病棟で対応できるよう取り組みました。退院支援の経験が少なかった地域包括ケア病棟職員が、在宅支援チームのサポートを受けることができました。患者とともに、自宅へ訪問し、在宅支援チームと自宅で「退院前カンファレンス」を開催します。訪問看護師や福祉用具業者とともに環境整備を行ったり、入院中のリハビリも、自宅環境をイメージして行うことができました。

(4) 看取り：在宅・施設等での看取りの実現

目標：住み慣れた自宅や介護施設等、患者が望む場所での看取りを行うことができる体制を確保すること

【在宅医療に係る機関】

- 終末期に出現する症状に対する患者や家族の不安を解消し、患者が望む場所での看取りを行うことができる体制を構築すること
- 患者や家族に対して、自宅や住み慣れた地域で受けられる医療及び介護や看取りに関する適切な情報提供を行うこと
- 介護施設等による看取りを必要に応じて支援すること

【入院医療機関】

- 在宅医療に係る機関で看取りに対応できない場合について、病院・有床診療所で必要に応じて受け入れること

【病院看護職に求められるのは…】

- がんに限らず、終末期の症状緩和が提供できるよう訪問看護や施設看護職と連携する
- 病院と地域での意思決定支援を実施し、療養者の意向やそれまでの話し合いの内容を施設間で共有できている。(Advanced Care Planning, ACP) を普及し、地域で共有する
- 高齢者ケアや看取りについて市民への啓発を行い、在宅や施設での看取りの成功体験を市民と共有して、「このまちで最期までくらす」意識を高める働きかけができていく

3. 看視連携構築のプロセスと実践内容

看視連携構築のプロセスと実践内容は、以下の図2に示す5つのSTEPで整理できます。それぞれのSTEPについて詳細に説明していきます。

STEP1：連携体制構築の必要性を認識する

STEP2：連携構築に向けて働きかける

STEP3：実際に取り組みを実施する

STEP4：取り組みを維持・拡大する

STEP5：取り組みを評価する

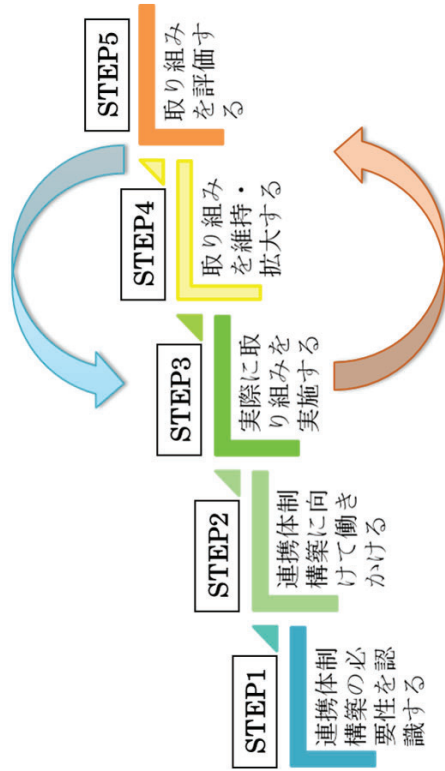


図2. 看視連携構築のプロセス

STEP1：連携体制構築の必要性を認識する

(1) 看護現場の悩みごとを看護のしくみから捉えよう

ある急性期病院の地域連携室の看護師から悩みを聞きました。「空床がなく救急車を受け入れられない。受け入れても病棟のベッドが空かず救急部で数日も過ごすことが常態化している。」空床がないのは、「患者が退院できないため。」といいます。「リハビリや療養施設はどこも2-3ヶ月待ち」「家では看られないと言う家族に無理

は言えない」と。そして、本人の意向とは反して自宅へ帰れないケースも多々あると
いいます。

私たち看護職は、国民の「健康で文化的な最低限の生活」を保障するための社会
制度の中で働く専門職です。人びとが、病状にあった治療を適切な場所で受けられ、
望むところで望む生活ができるように、看護の仕事を通して支援することが私たちの
使命です。

そのための方法は大きく2つあります。一つ目は、看護師の一人ひとりが患者とそ
の家族へ最善のケアを目指してかかわることです。そしてもう一つは、個人として行
う看護だけではなく、病院内外の様々な職種や住民と一緒にケアを行ったり、共にケ
アが行える仕組みや環境を整えることです。看護管理者は、看護師個人の能力を高め
てよりよいケアが行えるようにすることや、院内外の看護職同士や多職種での協働の
仕組みをつくることのできる立場にあります。

先の看護師の悩みを、看護管理者の視点から考えてみましょう。なにが課題なの
でしょうか。

(2) 病院は地域のケアシステムの一機関

救急患者を受け入れられない状況は、病院が地域の急性期医療を担う病院としての
役割を果たせていないことを意味します。

私たちの国がめざしている地域包括ケアシステムは、地域の保健・医療・福祉に関
わる多様な機関、住民が力を合わせて一人ひとりの生活を支えあうしくみです。医療
はその一部ですが、医療においても、地域の複数の病院が急性期・回復期・慢性期な
どの病期ごとに医療機能を分担し、連携・協力し合って地域住民の生活を支えていく
地域完結型医療が提唱されています。したがって、救急車を受け入れられない、ある
いは病棟に収容できない状況は、一病院の看護師の悩み、経営問題にとどまらず、地
域の急性期医療機能の不全状態を意味します。看護管理者は、一施設が地域社会の中
で担っている使命を自覚し、看護職として何をすべきか、何が行えるのかを考えるこ
とが必要になります。

(3) 病院の内側と外側（地域）の両方に目を向ける

ベッドがなくて緊急入院を受け入れられないというとき、そのような事態が
どうして起こるのか、病院の内側と、病院の外側つまり地域の両方に目を向ける必要
があります。

病院の退院支援の機能がうまくいっていない可能性があります。退院支援の組み
を院内に整え、看護師の能力を高めて機能させることが必要になります。一方で、病
院を取り巻く地域にも目を向け、住民の暮らしや地域全体でのケアの状態に要因がな
いか考えてみる必要があります。

どのような患者が救急車で来院しているのでしょうか。脳卒中や心筋梗塞の発作、
転倒による骨折に加え、退院し自宅療養していた心不全や腎不全患者の急性増悪など
が含まれているかもしれません。脳卒中や心筋梗塞は糖尿病や高血圧といった生活習
慣病がベースになっていることが多くあります。転倒による骨折は加齢による運動能
力や視覚聴覚の低下、骨の変化が関係しています。

外来看護師や日常診療をおこなう診療所の看護師は、生活習慣病や転倒予防に対す
るセルフケア力の強化にどのように関わっているでしょうか。地域の人びとは、加齢や
病気の知識をもち健康に注意して生活をしているでしょうか。自分の最期をどのよう
に迎えるか普段から考えているでしょうか。予防や心構えという観点から地域の看護
職はどのように働きかけているでしょうか。

病院は地域の一つの機関。そのため常に地域の人びとの意識・暮らし方、地域の文
化・制度の影響を受けています。病院内の問題に対応するためには、病院内の仕組み
と同時に地域にも目を向けて背景を探ってみることが必要です。

(4) 地域の中で看護の力を育む

地域の中での役割を果たしていくには、一つの病院、一人の看護管理者だけの取り
組みでは困難なことが多く、地域住民と関わる様々な看護職や多職種と協力し合っ
て取り組むことで、可能になることがあります。

先の例で考えてみます。なぜ、急性期治療を必要としない患者が、「退院できず」入院し続けているのでしょうか。看護師が患者とその家族の大切に行っていることや困りごとをしっかり向き合い、再び地域に戻って療養生活を継続できるための支援ができていないのでしょうか。看護師が親身になって効果的な支援を行うには、患者がどんな家でどんな生活をしているのか、どんな役割をもち、またどんな人から支えられているのか、地域での療養の現実を知ることが不可欠です。

看護師の退院支援の力を育むためには、看護師が自分の目で実際の療養生活を見ることが効果的です。訪問看護研修や退院後の自宅訪問を取り入れている施設の報告には、看護師が患者と家族の生活力を目の当たりにし、それぞれの意向を尊重した支援に強く動機づけられていることが示されています。退院後の患者の様子について訪問看護師やケアマネジャーからフィードバックを受けたり、一緒に事例検討を行うことも効果的でしょう。これらの取組みは、訪問看護師や地域包括支援センターなど地域の看護職やケアマネジャーなど、他職種に協力を依頼することで実現可能になります。病院看護の力を地域の多様な人々とともに高めていく仕組みづくりです。

(5) 地域の看護職がつながること

地域の看護職や多職種の協力を得るにはどうしたらいいでしょう。「つながる」ことが大切になります。「つながる」とは、離れているものが結ばれひとつづきになること。一人では、一つの施設では為しえないことであっても、「つながる」ことで可能になります。

それでは、つながるためにはどうしたらいいでしょうか。

ある看護管理者は、自治体が主催した看護管理者の会に参加したことがきっかけで近隣の看護管理者とつながることができました。最初は、知り合いもおらず、自分のような中小規模病院の看護管理者が参加してもいいのだろうかとか心細かったとのことでした。しかし他の参加者も同様の思いでいることが分かって打ち解けられたといいます。そして話をしたことがきっかけで、互いの状況を情報交換し、次第に看護管理の悩みを相談する関係ができたといいます。

また他の看護管理者は、病院の経営再建のために地域の関係機関への挨拶に自ら赴きました。その折に、自分の病院の看護への厳しい意見をもらい、地域の自病院への期待を自覚するとともに、連携の必要性を痛感したといいます。その後、地域住民のための病院として機能できるように病院内の入退院支援の仕組みづくり、積極的に他機関と連携しています。まずは、看護管理者が「つながる」ことの大切さを認識して、病院の外へ勇気をもって一歩踏み出してみることが大切です。

一方で、一人の患者の療養支援を複数の施設や機関の看護師が一緒に行うことで、現場の看護師間の関係が育ち、それが組織間の協働につながるケースもあります。例えば、人工呼吸器を装着して在宅療養しなければならぬ困難な療養課題をもつ患者の退院支援に、複数の病院、訪問看護ステーションの看護師たちが関わった事例です。「何とか患者と家族の意向を実現させたい」と看護師が協力し合い工夫して成功させました。この過程で現場の信頼関係が育ち一気に距離が縮まり、その後の事例の相談や勉強会の共同主催など組織間の連携に発展していききました。

実は、地域で活動する訪問看護師、地域包括支援センターの保健師、そしてケアマネジャーのほとんどが、病院の看護師との連携を強く望んでいるのです。なぜなら、病氣や障がいをもって生活する患者を長期的に支えつつづけていくには、「看護」とは何か「看護師」とは何をすべきか、という価値観を共有する看護職同士がつながり、力を合わせて活動することは、欠くことができないと考えているからです。

ヒアリング事例より

東京都葛飾区では、ある病院に入院していた難病の子どもが自宅退院をめざす際に、地域にある大学病院が退院準備のための転院を受け入れ、その大学病院と訪問看護ステーションの看護師の協働から看護連携が生まれています。

1か月の準備期間の間、病院の看護師は、母親が医療処置などのスキルを習得できるように関わりました。一方訪問看護師は、毎日病院に通って母親が沐浴などのケアができるようになるよう指導しました。子どもと家族への支援を協働して行ったことが、病院看護と訪問看護の距離を一挙に縮めました。

STEP2：連携体制構築に向けて働きかける

地域での看護職間の連携の必要性を認識したら、次は連携体制の構築にむけて行動を開始しましょう。連携体制構築のきっかけとなる機関は、県などの行政機関、地域中核病院、訪問看護ステーション等、様々です。

連携体制構築に向けた初期段階においては、まず、機関内の理解を得ることが重要です。地域連携における課題をキヤッチした後に、連携課題解決に向けてどこから働きかけたらよいか、誰にどのような働きかけを行いネットワークを拡大していくか、リーダーを中心に機関内で課題の重要性を認識し共通理解を促進することが必要です（図3）。

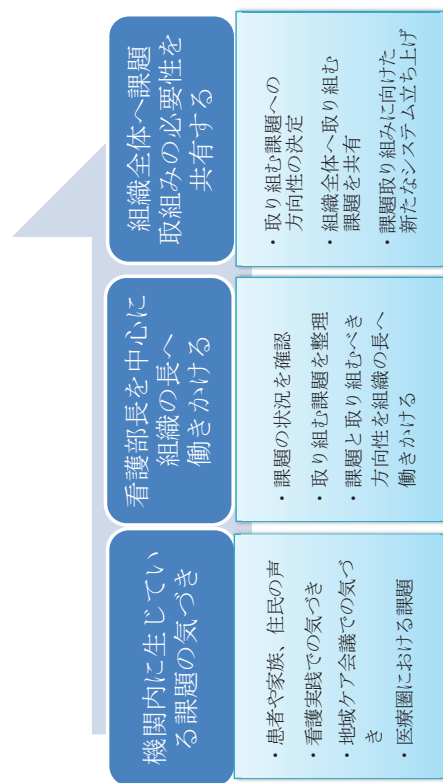


図3. 機関内における体制づくりのステップ

(1) 機関内に生じている課題の気づき

機関内における体制づくりのファーストステップとして、機関内に生じている課題の気づきが大切です。その気づきは、患者や家族とのかかわりの中からあげられた言葉や要望、病院周辺の住民からの声もあれば、日頃の看護実践を行う中での気づきも含まれます。さらには病院地域関係者間で開催する地域ケア会議の話し合いの中から

生じることもあれば、医療圏などの市区町村の課題としてあげられる可能性もあります。連携体制構築に向けたきっかけは、日頃の実践やかかわり、業務の中から生じた気づきに目をむけることから始めると考えます。

前方連携・後方連携に従事するMSW、退院支援看護師は、自院を取り巻く医療機関や、在宅医療・ケアの資源を把握しています。医師会や訪問看護ステーション管理者からの意見を聞く機会も多く、地域における自院に求められる役割も把握しています。ですから、まずはこれらのスタッフにヒアリングをしてみましよう。

そしてヒアリングで出た意見を4つに整理し、まずは短期間で取り組めることから始めましよう。

1. 機関内で整理して、すぐに対応できること（書類対応や窓口の明確化等）
2. 研修やシステムを再構築して対応する必要があること
3. 地域にある病院や訪問看護ステーション、施設看護職と「継続看護」という視点で共有して解決策を練っていく必要があること
4. 医師会やケアマネジャー、地域包括支援センター等、他職種との連携における課題

(2) 看護部長を中心に組織の長へ働きかける

機関内に生じている課題やニーズをキヤッチしたリーダー（看護部長）は、どのような課題が生じているのか、患者や家族、病院周辺の人々にその課題はどのような影響があるのかなど、先ずは起こっている課題について状況を確認し、どこからどのように取り組み必要があるのか課題を整理していきます。

整理した課題に対して実際に取り組んでいく際には、組織の長（病院長）へ課題解決に向けた方策を働きかけることが不可欠です。連携における課題への取り組みは、機関内外のネットワークづくりが基盤となるため、機関内のリーダー（看護部長）は現場からあげられた課題の重要性を組織の長（病院長）へ働きかけ、組織として取り組みことの重要性を共通理解していくことが求められます。

(3) 組織全体へ課題取り組みの必要性を共有する

機関内のリーダー（看護部長）と組織の長（病院長）が課題解決に向けた方策を共有し、認識したら、取り組み課題に対して、どのような方策で介入をすすめていくのか方向性を定めていきます。そして、機関内の組織全体へ取り組み課題を共有するために、組織における会議や研修会を通して、機関内の関連スタッフへ、課題取り組みの必要性と具体的な実践内容を共有していくことが重要です。具体的な実践内容を遂行していくために必要な人材やシステムをサポートしていくことも重要な役割となり、機関内のリーダーとしてその人材やシステムをサポートしていくことも重要な役割となります。

ヒアリング事例より

土佐市民病院では、住民から議員への退院支援強化に関する要望があがったことから病院に退院支援部署が設置され、退院調整看護師が配置されました。院内の退院支援に関する勉強会を開催してスタッフの認識を高め、実践し、病院長、看護部長も病院の状況に課題意識をもっており、退院調整看護師の活動をサポートしました。米沢市立病院では、看護研究をきっかけとして患者の移行期における病院連携、在宅療養移行支援の強化が必要であることに気づいた看護部長が病院長に相談し、県の在宅医療介護連携推進事業の活用していくこととなり取り組みがスタートしました。葛飾医療センターでは、病院改修により病床数が減少するなか院内の退院支援のしくみづくりの必要性を感じた看護部長が病院長に交渉した。同時期に退院支援の外部研修に参加した看護師も看護師が退院支援に関与する必要性を認識し、病院内でのしくみづくりを開始し、実績を出すことにより病院長の理解を得ていった。そして、院内に医療連携センターを設置し、連携しやすいように同じ部署内に退院支援看護師やMSWなど職種を配属しました。

新潟県では県内の教育環境・看護職員の確保において課題があがり、県全体の会議である「看護職員確保対策検討委員会」を発足させるとともに各圏域の中核的病院等を構成員とした会議体を発足させ、研修企画などの実施が始まりました。

STEP3：実際に取り組みを実施する

(1) 地域の看護管理者のネットワークづくり（病院間、病院と診療所）

連携体制構築に向けては、地域内の病院間で課題や目指す方向性について認識を共有することが不可欠です。病院の機能分化が促進される背景において患者の移行に伴い、情報や必要な支援を繋いでいくことが求められています。機関内における体制づくりが整ってきたら、次のステップとして、病院間の看護職、病院と地域の診療所間のネットワークづくりが重要です。ネットワークづくりのポイントとしては、①医療圏ごとの看護管理者ネットワークを活用する、②地域の病院、診療所、クリニックとのネットワーク形成があげられます。実際に地域の関連機関に足を運んで挨拶まわりや名刺交換から始めてみましょう。

病院間の看護職、病院と地域診療所間のネットワークづくりのポイント

医療圏ごとの看護管理者ネットワークを活用する

医療圏ごとの看護部長の集まりの会を開催することにより、地域の特徴（文化・風土）や資源に合わせた連携のあり方について話し合い、方策を検討する。病院の看護管理者仲間を拡げることにより地域における病院間の看護連携の強化や人事交流へつなげる。

地域の病院、診療所、クリニックとのネットワーク形成

地域の病診連携強化に向けて、病院長をはじめとする機関内のリーダーたちが、地域の連携先を訪問して顔の見える関係性づくりを行う。その際に、病診連携における現状や課題について双方向からの視点でディスカッションを行い、今後の取り組みの方向性について共有する。

ヒアリング事例より

土佐市民病院では、地域の病診連携強化に向けて病院長、事務長、退院調整看護師が地域の診療所に挨拶回りをを行い、病院から退院した患者や、地域から紹介があった患者の受け入れについて共有しました。

同様に葛飾医療センターでも、病院長や看護部長、病院スタッフが分担して、地域の病院・診療所・クリニックなどを訪問しました。

新潟県では、看護管理者が集まって情報交換する機会を定期的に設ける組織として新潟ナーシングネットを立ち上げたが、その際に保健所の担当者が圏域内の全病院を訪問し、看護部長に対して事業説明を行うとともに、協力の依頼、さらに現状の課題についてヒアリングを行いました。

新潟県では県内の教育環境・看護職員の確保において課題があがり、県全体の会議である「看護職員確保対策検討委員会」を発足させるとともに各圏域の中核的病院等を構成員とした会議体を発足させ、研修企画などの実施が始まりました。

(2) 地域の関係機関との連携体制づくり

地域包括ケアシステムの構築が求められるなか、地域におけるネットワークづくりに向けて、地域にある課題や強みを含めた地域診断を実施し、それらの認識を共有していくことが重要です。住み慣れた地域で暮らし続けられる地域ネットワークの構築に向けて、病院の看護師と訪問看護ステーション、地域包括支援センターや介護保険施設の看護師等の看護連携とともに地域住民を支える多職種チームとの連携が不可欠です。それらの地域支援者との連携ネットワークづくりのポイントは、①病院看護師と訪問看護師、地域包括支援センター看護師との定期的な連携会議の開催、②地域の関係職種との定期的な勉強会、研修会の開催、③地域における入退院支援ルール（マニュアル）の作成があげられます。

病院と訪問看護ステーション等、病院と地域の多職種間ネットワークづくり

病院看護師と訪問看護師、地域包括支援センター看護師との定期的な連携会議の開催

患者が退院後に連携する機会が多い訪問看護ステーション看護師や地域包括支援センター看護師と定期的に連携会議を開催し、入院患者への移行期支援の相談や方向性の検討等、症例検討会を通して病院看護師が生活をイメージした患者家族支援を実践することや地域の在宅療養患者の再入院予防に向けた情報共有を行う。

地域の関係職種との定期的な勉強会、研修会の開催

地域の関係職種（多職種）間と定期的な勉強会を開催する。勉強会のテーマは日頃の連携におけるトピックをあげ、ディスカッションも交えてワークショップ形式とすることにより、お互いの専門性の理解に繋がりが、その後の顔の見える連携や相談しやすい関係性の構築に寄与する。

地域における入退院支援ルール（マニュアル）の作成

地域の連携機関がある程度決まっている場合には、その地域で共通して利用できるツールの開発が有用である。入退院時の患者情報共有のための連携シートや病診連携ツールなど ICT を活用したネットワークづくりもあげられる。

(3) 地域にある看護管理者が集まる場所で発信していこう！

看護部長会、看護協会地区支部、訪問看護ステーション連絡会といった地域にある看護管理者が集まる場で、院内で認識した課題について話題にし、発信していきまよう。そして、何かアクションを起こそうと提案してみましよう。

以下に、具体的な取り組みの例を挙げます。自分たちの課題に合わせて、できそうな取り組みがありますか？

- ・ 顔なじみの看護管理者、少人数から集まり、**現状について意見交換、テーマごとにミニ勉強会と意見交換**、といったスタイルで始めてみましょう。例えば同法人の訪問看護管理者に協力を仰ぎ、在宅看護勉強会をしてみましよう
- ・ 訪問看護指示書が出ている**訪問看護ステーションへあいざつに行ってみましよう**。「茶話会」として病院へ集まってもらい病院への要望や意見を聞くのもよいでしょう。もちろん懇親会としての企画も大事です。

- ・ **看護協会地区支部で、会員だけではなく、非会員の看護管理者にも参加を募り、意見交換会を開催してみましよう。**行政保健師、介護施設や訪問看護管理者、診療所看護師は看護協会に属していないことも多いので、非会員への呼びかけは重要です。立ち位置の違う看護職が、まずはお互いを知ることから始め、次にどうつながり、ありたい姿に近づくかを、議論し、解決に向けた取り組み、実践を繰り返していきましよう。非会員への参加依頼は、行政保健師に協力を仰いでみましよう。

例：「この町で、aging in place（暮らし続ける）は、実現できるか？」というテーマで、「“最期までこの町で生きる”に寄り添う看護」として、訪問看護や施設での看取り報告を聞く。事例の流れを共有し、病院と在宅看護職ごちゃまぜグループワーク等で意見交換をする

例：高齢者入院疾患に多い「肺炎」「骨折」「心不全」「がん」の状態像の特徴をふまえ、外来～入院～退院支援～その後の療養までのプロセスを共有し、連携・協働のあるべき姿を皆で意見交換する。看看連携バス等のルールやツール作成等を行う。
- ・ **各市区町村の「在宅医療・介護連携推進事業」が企画する研修へ参加してみましよう。**2018年4月からは、郡市区医師会等関係団体と連携しつつ、すべての市区町村が取り組み始めています。市町村は病院医師者との研修や意見交換を求めているので、いわゆる「垂直連携」と呼ばれる病院と在宅との連携には課題があるところからアプローチして参画していきましよう。

地域包括支援センター保健師、看護職や、医療介護連携センター事業コーディネーターに相談してみましよう。

ヒアリングの事例では、「**入退院支援ルール・ツールづくり**」（事例：米沢・高知土佐）、退院支援に訪問看護師、在宅医療介護連携コーディネーターがサポートする事業（事例：大阪）などがありました。
- ・ **認定・専門看護師は、地域の看護・ケアの質を向上させるための共有財産と考え、地域へ出かけていきましよう。**施設から褥瘡をもって入院してきた患者に

対して、**退院後訪問指導**を実施し、ケア職や、施設看護職に対して処置方法や褥瘡を作らないポジショニングやケアについて指導していた病院看護部に対して、地域の施設長から、ケア職員への勉強会開催の依頼があり、ケアの質向上に成果を上げている成功事例があります。

外来看護師が、内服管理ができないう、受診が途切れがちである、といった患者の変化に気づいても、訪問看護やケアサポートにどのようなようにつないでいいかわからず、結局生活が立ち行かなくなったり病状が悪化したりして入院せざるを得ないことがあります。**訪問看護師と外来看護師のミーティングを定期的に開催し、外来患者の在宅療養の安定につながっているという実践があります。**これは、訪問看護師が、指示書が出ている病院医師に対して、伝えたいことや在宅療養での問題や、今後の看取りに向けた相談をすることを目的に始まったミーティングでしたが、外来患者の相談の場になりました。

ヒアリング事例より

土佐市民病院では、在宅移行支援体制構築に向けた取り組みの推進に大学教員のコンサルテーションを受けて、大学教員へ目指す目標を伝え、どのようなくみをつくったらよいか相談・議論しながら進めました。また取り組みを始めるにあたり、地域の全居宅支援事業所のケアマネジャーに地域でしくみをつくっていく意識や意欲についてヒアリングを行い、共に作りあげていくことを共有しました。

米沢市立病院では、地域単位で取り組んでいくことが重要と考え、近隣の病院の看護部長とともに保健所課長へ相談をもちかけ、訪問看護ステーション、介護保険施設管理者へ参加を呼びかけ、事業推進が促進されました。また広域調整が可能な保健所は複数市町村にまたがる連携の取り組み支援として、入退院時連携を促進する入退院調整ルール作りに着手しました。

葛飾医療センターでは、南葛飾医療連携ネットワークを構築し、病院と地域の訪問看護ステーションとで看護連携連絡会を開催しています。また訪問看護ステーション、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所と症例会議も開催しています。難病の小児患者の在宅療養移行支援を訪問看護師と共同で行ったことから、個々のケースの相談や勉強会の相談が気軽に、これらの開催に至りました。

大阪府訪問看護ステーション協会では教育ステーション事業の一環として、訪問看護ステーションの管理者が地域の拠点病院に働きかけ、病院の退院支援に関する教育やしきづくりに関与し、勉強会の講師を務めることや退院支援カンファレンスに参加する取り組みを行い、病院看護師の退院支援に対する意識向上と生活をイメージした退院支援につながりました。

具体的な取り組みの進め方については、以下を参考にしてください。



取り組みのすすめ方のポイント

1. 勉強会・研修会

- ・ 現状についての意見交換から現場のニーズに即した勉強会・研修会のテーマをあけていきましょう
 - ・ 勉強会・研修会の主旨やテーマに賛同するものみんなが参加できるように仲間を増やしていきましょう
 - ・ 運営は各機関持ち回りでいい、各機関が主体性をもって取り組めるようにしましょう
 - ・ 可能な限り年間スケジュールを決めて、多職種の参加者が共通でディスカッションできるプログラムを企画していきましょう
 - ・ 大学教員等との協働によりプログラム構成や実施方法を洗練していきましょう
- ### 2. 管理者による会議
- ・ 近隣地域の看護管理者の会議を利用して病院地域連携における課題や強みを情報共有しましょう
 - ・ 訪問看護ステーションや施設の看護管理者と病院地域連携の現状について意見交換をして課題を整理していきましょう
- ### 3. 地域の関係者による会議
- ・ 地域包括支援センター、訪問看護ステーション、介護施設等のスタッフを交えて現状について意見交換を実施ながら課題を整理していきましょう

STEP4：連携体制を維持・拡大するための工夫

地域の看護職が互いに協力して連携体制が出来始めると、次の段階としてその体制の継続や拡大をするような活動に繋がっていきます。例えば、地域の課題解決のために勉強会・研修会の開催や、地域の看護職以外まで広げた関係者が集う会議の設置などです。しかし、連携体制の継続や拡大には、これまで以上に人材や時間、場所や経費などが必要となり、それらのマネジメントのための工夫が求められます。ここでは、そうした段階に活かせる工夫を、実践例を挙げながら述べていきます。

(1) 行政の事業や研究費の活用

定例会の開催や勉強会・研修会の実施、あるいは関係者による会議開催には、人員や経費の確保が必要であり、広報やアンケートの実施など情報管理もより拡大していきます。そのため、少人数の看護職だけで会議を開催している段階よりも、負担が増大します。そこで、活動を継続・拡大するためには、行政の事業としての活動に移行したり、研究により活動への行政からの支援を引き出したりすることを考えるとよいでしょう。

なお、病院や訪問看護ステーションの看護師は助成金や研究費を申請する手続きに不慣れな場合もあるので、地域包括センターや大学教員への相談から始めるのもよいでしょう。

ヒアリング事例より

土佐市の事例では、定期的な活動となった土佐市包括ケア意見交換会に発展する以前は、土佐市民病院長と地域包括センターの主任ケアマネそれぞれが動きがありました。途中から県立大学の教員が加わり、この教員は平成22年度以降、事業内容は変化しただけのものから事業委託を受け続け、「在宅移行支援のフローチャート」等を作成して地域連携の拡大を支援しました。

米沢市では、米沢市立病院の看護部長が置賜保健所課長に相談して連携や地域診断を開始した結果、この看護部長を中心にプロジェクトが発足しました。活動の継続を図るために、山形県在宅医療推進事業（在宅医療・介護の連携の実践コース）に応募し採択されました。この事業は、山形県在宅医療推進モデル事業「医療と介護のなせばなるプロジェクト」として平成25-27年度の3年間活動を継続し、その後の活動へと発展していきましました。

33

行政の事業や研究費の活用

地域にある仕組みを活用した活動

- ・ 地域包括ケアシステム構築のための会議や研修会の一部としての開催へ移行
- ・ 都道府県看護協会の地区の定例活動の機会を利用して活動
- ・ がん診療連携拠点病院・地域連携バスなどのための連携会議の機会を利用

行政からの支援の引き出し

- ・ 会議メンバーに地域包括支援センターや介護保険担当部署の職員の参加勧誘
- ・ 会議メンバーに保健センターの保健師を参加勧誘

活用できる制度・研究費・助成金

- ・ 制度：地域支援事業（在宅医療・介護連携推進事業）
診療報酬（退院時共同指導料、退院後訪問指導料）
- ・ 研究費：例）勇美記念財団による在宅医療研究への助成
- ・ 助成金：例）勇美記念財団による地元医師会、行政を交えた顔の見える多職種研修会への助成

※p.65 参考資料2を参照

(2) 連携と協働を促進するリーダーシップ

①求められるリーダーの行動

連携体制を立ち上げ、継続し、地域の中で発展させていくには、核となる看護管理者や看護職のリーダーシップが求められます。だれかが発起人となって一歩ふみだし、周囲の賛同と協力を得なければ活動は始まりません。こうした存在をここではリーダーと呼ぶことにします。

看護連携を立ち上げ、推進していくために、リーダーに求められる行動には、以下のようない項目があります。

○取り組みに賛同する少人数に意向を伝える

「一緒にやれるといいと思う。」「一緒にやろう!」とまずは賛成しそうな人に連携したいという気持ちを伝え、声をかけてみる。

○賛同者のなかから、リーダーを補佐する役割を行うサブリーダーを位置づける

34

一人で取りまとめ、推進するのは負担が大きいです。連携を継続していくには、相談しながら、リーダーと一緒に労をとってくれる補佐役が必要です。リーダーのアイデアに賛同し、地域での看連携の意義を理解している人がサブリーダーとして適しています。

○核となる小グループで、看連携体制構築のための活動を決定する

すべての看護職の意見が活動に反映される民主的な運営は、やりがいにつながります。しかし、効率性と効果性の面で支障が出てきます。実行部隊とは別に、コアとなる少数数のグループを作って、活動方針案を作ったり、全体の取組みの評価をし、そのうえで皆の意見を取り入れる運営にすると効果的です。

○活動に関連する周辺の看護職、関係者にも伝える

たとえ二つの施設間の活動から看連携を開始するとしても、地域包括ケアセンターや看護協会の支部など、地域の団体や組織に、取り組みの内容や進捗を伝え、活動を発信することで、活動を発展させていくことができます。活動資金を含む有用な情報の入手が可能になるとともに、新たな施設の参画の可能性が広がるからです。

○他の組織、職種を巻き込む

他の組織、職種を巻き込むには、多様性を受け入れたり、承認したりする力が求められます。地域の病院は設置主体や規模、看護職員の構成が様々で、看護の質も一定ではありません。また患者の療養に係る地域の職種の中には、専門職としての教育を受けていない人もいます。寛容さを持ち、それぞれの強みに目を向けていくことが必要です。

○活動がたとえ停滞しても、根気良く継続を働きかける

連携すること一人で、あるいは一つの組織ではできないことが可能になります。連携には調整コストがかかります。意見を聞き、感情的な問題に対処し、方向性を出していくことには、時間も労力も必要です。施設内の経営課題が優先され、連携は後回しになることもあるでしょう。活動がマンネリ化すると、勉強会などの企画へ

の参加者も固定されたメンバーになってしまいがちです。しかし、継続することに意義があります。コア組織のメンバーや関係者に、繰り返し根気強く連携の継続の重要性を論じ鼓舞していくことが必要になります。

○体制を見直し協働を推進する

体制当初は先導者が率先して連携体制づくりや事業を進めていくことが重要ですが、将来を見据え、協働して活動を継続するには、志を同じくする仲間の間で役割の分担や移譲を行っていくことも必要です。企画を立てたり、事業の実務を担当したりする役割を、どのように分担するか、軌道に乗ったところで見直すことも必要でしょう。

②皆が発揮するリーダーシップの重要性

地域における看連携が、開始される経緯は様々で、行政主導で地域中核病院の看護管理者がリーダーとして任命されてスタートすることもあれば、しかし、こうした公的の権限を付与される看護管理者だけが、リーダーではありません。連携の必要性を感じた人、連携体制を作ろうと思いついた人が、自らリーダーシップをとっていくことが必要です。「こうしよう！」と発案し、率先して行動を起こすことで、周囲の人がついていきます。

近年注目されているリーダーシップ理論に、シェアード・リーダーシップがあります。職位や権限に関係なく、すべての人が発揮するリーダーシップです。現在のように変化が激しく先が予測できない社会にあつては、一部の人が情報を保有し他者に向けて指示をだすリーダーシップではなく、全メンバーがその時々でチームのために有用な専門的知識や技術、情報を持ち寄り、チームのめざす方向性と対応策を仲間と語り合い、他者を支援しつつ率先して目標に向けた模範となる行動を示すという行動が必要とされるのです。

地域の看護管理者等が、看連携体制を構築することによって地域包括ケアを推進していくためのリーダーシップは、シェアード・リーダーシップが適しているといえます。地域の看護管理者は、それぞれに専門性を持っています。急性期医療と看護に精通している病院看護管理者、精神科看護に精通している精神病院の看護管理者、在

宅医療と看護に精通している訪問看護事業所の管理者、そして地域の制度や社会資源と多職種連携の調整に精通している地域包括ケアセンターの管理者などがいます。地域の看護管理者や関係する人々同士が、対等な関係で、地域の人々の幸せな生活の実現という大きな目標のために、それぞれの持つ専門性や強みを出し合って、力を合わせ、互いに助け合っていく、そういうリーダーシップを、皆が発揮する必要があるでしょう。看看連携においては、「誰かがリーダーシップを執ってくれる」ではなく、皆がリーダーシップを発揮すること、またリーダーを助けメンバーが協働できる行動を率先してとることが求められています。

ヒアリング事例より

土佐市では、地域包括支援センターの主任ケアマネが土佐市民病院の退院調整看護師に会いに行き、この退院調整看護師の地域へ働きかけを行っていきましが、看護部長も退院調整看護師の取り組みを歓迎しました。主任ケアマネと退院調整看護師の2人が出会い、問題を共有し、大学教授や保健所、訪問看護ステーションなどを巻き込み、連携を拡大していきましました。

長岡圏域には、新潟県病院局で立ち上げた「NN ネット（新潟ナーシングネット）」の幹事がいましました。この幹事がリーダー役割を果たした上に、長岡圏域の看護部長会「自分たちの会」がすでに自主的に運営されており、この会の中が協力していこうという雰囲気があります。さらに中核病院の看護部長も周囲に働きかけを行って、看護管理者の会を再編しました。こうした動きに対して保健所も支援を行い、この会が企画して地域の看護師が参加できる研修会の開催が継続するようになりました。

STEP5：取り組みを評価する

(1) なぜ評価が必要か

看看連携の体制が少しずつ構築され、事業も順調に実施できるようになり、会合や勉強会への参加者も増えてきます。このまま継続していけば看看連携は軌道に乗るでしょうか。実際には、様々な課題が生じてくる可能性があります。

- ・ 持ち寄りの企画で勉強会を実施してきたが、そろそろネタが尽きてしまった。参加者はどのような課題を持っていて、何を求めているのだろうか。
 - ・ はじめは手弁当で実施していたが、参加者が増えるにつれ賄いきれなくなり、助成金や研究費の活用を検討することになったが、実績をどのように示せばよいのだろうか。
 - ・ 一方、助成金や研究費で費用を賄っていたが、その期間が終わってしまう。参加している病院や地域の機関で費用を出し合って継続したいが、気管や施設の上層部を説得するには効果を示す必要がある。
 - ・ 参加者の顔ぶれが決まってきて、話し合いの中身がマンネリ化してきた。地域の他の機関や、普段出席していない看護職にも声をかけていきたいが、具体的にどうしたらよいか。
- これらの課題に取り組むためには、まず、現状の連携体制やそこで実施されている事業の評価を行う必要があります。

(2) 評価の方法

本来、新たな企画や事業を始める際には、開始の際に評価計画も立てるべきとされています。しかし、ここで取り上げている看看連携体制の構築の場合、取り組み開始が1人の看護職からの呼びかけだけだったり、非公式な会合がきっかけだけだったりする場合もあり、なかなか難しいのが現状かと思えます。

事業評価にはいろいろな方法がありますが、ここではストラクチャー（構造）、プロセス（過程）、アウトカム（結果）を紹介します。（参考：Donabedian, A.,

“Evaluating the Quality of Medical Care.” Milbank Memorial Fund Quarterly 44 (1966)）

内容	具体例
①ストラクチャー (構造)	事業を実施するための 仕組みや体制の評価 メンバー構成、事業を実施するのにか かった費用など
②プロセス (過程)	事業の目的や目標の達 成に向けた過程（手 順）や活動状況の評価 実施した事業や会合の時期や回数、参 加者数やその構成、事業や話し合いの 内容、参加者の感想など
③アウトカム (結果)	事業の目的・目標の達 成度の評価 地域内の医療・ケア機関でのケアや対 応の改善、患者・利用者・住民の健康 やQOL、看護職の職務満足や離職率 低下、医療機関や地域の医療提供に関 する指標など

このうち、目標の達成状況を評価するアウトカムは重要ですが、結果が出て量的なデータで把握できるようになるには時間がかかります。まずは、ストラクチャー評価やプロセス評価ができるよう、手元の資料やデータを残しておくことが重要です。

- 会合を開いたら、日時、場所、参加メンバー、話し合った内容などの記録を残しておきましょう。改まった会合では議事録が必要ですが、そうでない場合も、新メンバーや各機関の責任者、助成金の申請書などに連携体制の構築プロセスを説明する必要がある際に、簡単でも記録があると助かります。
- 公的な会合の際には、コピー代や会議費などの費用も記録しておきましょう。会合を持ち回りで開催するときなど、費用の分担方法の根拠になりますし、助成金の予算建ての根拠にもなります。
- 参加者数や内訳を把握し、数や内訳の変動を調べましょう。参加者数の増加は宣伝の効果でしょうか、それとも事業のテーマが魅力的だったからでしょうか。参加者数の少ない事業所はどこでしょうか。多職種対象の事業の場合は、職種の内訳も把握しましょう。

- 勉強会等では、その回の勉強会に対するアンケートを取れば、参加者の満足度を把握することができます。ただ、作成・配布・集計作業に人手やコストがかかるので、よく吟味した内容で実施することが重要です。継続的な比較ができるよう、初めからよく考えた内容で実施し、基本的な質問はなるべく毎回同じ形で掲載しましょう。自由回答で、現在の課題や今後の活動の方向性のヒントも得られます。
 - 看連携体制の効果があつたと思われる事例があれば共有しましょう。ケースに関する連携がうまくいったなどの事例があれば、できれば事例検討などの形で情報を集約して成功の要因等をディスプレイーションし、記録に残しておけると、活動のアウトカム評価につながる可能性があります。
 - 看連携の体制づくりによる効果として、他機関・他部門のスタッフとの情報共有がスムーズになった、などの声は今回のヒアリング調査でも聞かれました。こうした声は、キーパーソンへのヒアリングやグループディスプレイーションで話してもらったり、関係者へのアンケートを行ったりすることで、記録に残すことができます。
- 以上、ヒアリング調査で評価として挙がった内容に追記して示しました。しかし、今回のヒアリングで、一番明示されにくかったのが評価に関する内容であり、連携体制が構築され、効果を上げている実感があつても、評価はあまり積極的に行っていないという話が多く聞かれました。連携体制の推進について話し合う際には、評価をいかに行うか、という視点も加えて実施していくことが重要と考えられます。

4. まとめ

このガイドラインは、中核病院を含む地域の様々な場で働く看護職が、互いを知って連携する体制を構築し、地域の中の課題を共有して具体的な取り組みにつなげ、継続的に看護の質向上を目指していくための方策について、ヒアリング等で得られた知見をもとにまとめました。

病院の中では解決が難しいと感じていた様々な課題を、院内の多部門多職種と共有したり、地域内の他の病院の看護職と話し合ったり、また地域内の様々な機関に投げかけることで、課題の背景にある要因に気づいたり、解決策が見えてきたり、ともに取り組む仲間を見つけたりすることができ、地域内の看護職が互いに連携するチャネルができ、具体的な事業のために動き出すことができ、課題を解決するための一歩を踏み出したこととなります。定期的な会合、勉強会、機関の壁を越えた研修、住民向けの講演会など、課題や地域の事情に応じて適したアクションは様々です。本ガイドラインには、これらの事業を開始し、取り組みを継続させるためのヒントも書かれています。人手・時間の不足や経済問題、方向性の相違、周囲の状況の変化など、様々な理由で事業が思うように発展しない場合もあるでしょう。しかし、まずは看護職間が連携する体制ができ、共通の課題に向けてアクションを起こしたという実績は、次の一歩に向けて必ず有意義な経験となると思います。

本ガイドラインは2017年度のヒアリング等をもとに作成しており、語られた連携体制の構築や事業はそれより前に実施されたものです。その後、地域の多機関の連携はさらに促進が図られるなど、背景要因は変化しています。しかし、地域包括ケアシステムの構築により Aging in Place を目指す動きは、今後も変わらなないと考えられます。ぜひ皆さんの地域でも、看看連携の構築を通して地域包括ケアの実現、看護ケアの質向上に向けた一歩を踏み出してみてください。

参考1：ヒアリング対象6か所のまとめ

	事例1：京都府土佐市	事例2：山形県米沢市	事例3：新潟県長岡市	事例4：茨城県水戸市	事例5：東京都葛飾区	事例6：大阪府大東市	
対象とした主な連携体制	土佐市包括ケア意見交換会(市、土佐市在宅移行支援検討チーム)	医師と介護のなせばなるプロジェクト	新潟県の看護職員県内定着強化事業における地域内看護職員育成構築システム	地方公立病院における訪問看護事業の構築および元気ステーション設立による院内外の連携体制	業務医療センター上防府看護ステーションは一七による相互研修体制	大阪府訪問看護ステーション協会と各地域の病院との連携事業	
キーパーソン	基幹病院の遠隔支援看護職、包摂の主任ケアマネ、訪問看護師	基幹病院の看護部長、周辺の病院や施設の看護部長	基幹病院および周辺病院の看護部長、保健所保健師	病院の看護部長	病院の看護部長、遠隔支援看護職、地域の基幹型ステーション	地域の基幹型ステーション-病院看護職	
きっかけ	病院-遠隔支援の必要性の認識	病院-再入院患者が多いことの認識	行政-県内の看護職員定着率の低さ	病院-地域内の在宅医療に関する資源不足	病院-遠隔支援-連携が必要と認識	ST-病院の遠隔支援-連携が不十分と認識	
実施内容	・事例検討：地域内の多職種が参加、基幹病院が企画 ・ツール作成 ・遠隔支援フォローチャート作成	・研修会：地域内の多職種が参加、輪番制で企画 ・ツール作成 ・看護管理者のネットワーク	・研修会：地域内の病院の看護職が参加、輪番制で企画 ・ツール作成 ・看護管理者のネットワーク	・院内の看護職及び関係部門の研修 ・包摂的な相談機関であるセンターの設立 ・地域関係者のネットワーク	・研修会：地域内の多施設の看護職が参加、病院が企画 ・ステーション ・教育ステーション ・地域関係者のネットワーク	・研修会：地域内の多施設の看護職が参加、病院が企画 ・ステーション ・教育ステーション ・地域関係者のネットワーク	・病院滞在型コールセンター ・研修会 ・教育ステーション
行政の関わり	あり	あり	あり	あり	なし	なし	
研究機関の関わり	あり	あり	なし	なし?	なし	なし	

事例 1：地方都市における、基幹病院を中心とした取り組み 1（高知県土佐市）

主な連携体制：土佐市包括ケア意見交換会（前）、土佐市在宅移行支援センターの主任ケアマネ、

キーパーソン：地域の基幹病院の退院支援看護師、地域包括支援センターの主任ケアマネ、

訪問看護師

表. 連携体制構築のプロセスと実践内容(高知県・土佐市)

時期	主な実践内容
H21年	・土佐市民病院の退院支援や地域連携体制が未整備なことが地域で問題となり、市議会で取り上げられる
H22年	・土佐市民病院に退院支援部署が設置、退院調整看護師が配置 →地域包括支援センターの主任ケアマネが、病院に退院支援部署が設置されることを知り、退院調整看護師に会いに行く ⇒退院調整看護師と主任ケアマネは、「病院と地域が協力して地域連携体制構築に向けて取り組みを行う」ことを決意 ・退院調整看護師が、病院内の退院支援体制の整備に着手 ・他の地域の地域連携に関する取り組みを視察 ・県立大学の教員のコンサルを受ける →目標とする在宅移行支援体制の構築に向けて必要なることを抽出 →主任ケアマネが全居宅支援事業所を訪ねケアマネの意識を確認 ⇒地域のケアマネも賛同し、地域の連携体制構築に向け始動 ・「土佐市在宅移行支援検討チーム会」を発足 ・「在宅移行支援のフローチャート」の作成、事例検討等の実施 ・土佐市民病院から地域の診療所に挨拶に行き、連携体制を構築
H23年	・検討チーム会を、「土佐市地域包括ケア事業推進委員会」に名称変更 ・参加者の規模を拡大し、事例検討や専門分野の勉強会、「情報共有シート」や「訪問看護のハンドブック」などのツール作成等を実施
H24年	・土佐市民病院で唯一の公立病院である土佐市民病院は、病床数150床（一般急性期病棟と地域包括ケア病棟）の二次救急指定病院で、以前は退院支援の専門部署がなく体制が不十分で、地域の医療・ケア機関等は連携が取れず、患者・家族も困っていました。そこで、市議会議員がH21年度の議会でのことを問題として提起しました。土佐市民病院は、退院支援に関する取り組みを行うと答弁し、H22年に病院に退院支援部署が設置されました。

ーション：9となっています（2016年時点）。

2. 連携体制構築のプロセスと実践内容

STEP1：連携体制構築の必要性の認識

1) 土佐市民病院の退院支援体制が未整備であることが地域で問題として浮上

土佐市内で唯一の公立病院である土佐市民病院は、病床数150床（一般急性期病棟と地域包括ケア病棟）の二次救急指定病院で、以前は退院支援の専門部署がなく体制が不十分で、地域の医療・ケア機関等は連携が取れず、患者・家族も困っていました。そこで、市議会議員がH21年度の議会でのことを問題として提起しました。土佐市民病院は、退院支援に関する取り組みを行うと答弁し、H22年に病院に退院支援部署が設置されました。

2) 土佐市民病院の退院調整看護師と地域包括支援センターの主任ケアマネが繋がる

土佐市民病院で退院調整看護師として配置された看護師は、在宅の経験もなく、何をすれば良い

のか分かりませんでした。ちょうどその時、当時の地域包括支援センターの主任ケアマネ（保健師）が、議会の議事録で病院に退院支援部署ができることを知り、すぐに退院調整看護師に会いに行きました。そして、病院と地域で相談・協力して一緒に地域連携体制構築に向けた取り組みを行っていくことになりました。

STEP2：連携体制構築に向けた働きかけ

1) 市民病院が基幹病院の役割を果たすために、退院調整看護師を中心に、院内の退院支援体制と

地域の医療機関との連携体制を早急に整備

土佐市民病院では、退院調整看護師が、外部研修に参加するなど必要な能力を早急に習得するとともに、病院内の退院支援体制を整備していきましました。また、H23～24年度に、土佐市民病院の院長、事務長、退院調整看護師で、地域の診療所に挨拶に行き、地域との連携体制づくりも行ってまいりました。退院調整看護師による取り組みを受けて、病院の看護師をはじめ個々のスタッフの意識が変わって地域側に開かれ、退院支援に積極的に取り組むようになりました。

病院の退院支援体制が円滑に整備された理由の1つとして、看護部長も病院の退院支援が不十分であることを問題として感じていたため、退院調整看護師による取り組みを歓迎したことがあげられます。また、病院長も、スタッフの活動を容認しており、医師会の会議で、退院調整看護師が土佐市民病院の取り組みを発表した時に、「頑張ってくれ」とお墨付きを与えてくれました。

2) 地域包括支援センターの主任ケアマネと市民病院の退院調整看護師が協力して、地域の在宅移行支援体制の構築に向けた取り組みを開始

(1) 県立大学の教員のコンサルテーションにより、体制づくりに向けて必要なことの抽出

地域包括支援センターの主任ケアマネと土佐市民病院の退院調整看護師が協力して、地域の在宅移行支援体制を構築することになりましたが、構築のための具体的な方法が分かりませんでした。そこで、主任ケアマネが保健所に相談すると、県立大学の看護学の教員に繋がってくれました。大学教員のコンサルテーションを受けて、まず、目標の実現に向けて必要なことを抽出しました。その中で、病院において入院患者に対する退院支援のフローチャートはあるが、地域側が実施していることも含めたものはないことなどが話合われました。

また、教員から、地域の他のスタッフ達が、自分達でくみをつくっていく意欲や意識があるか尋ねられたため、地域包括の主任ケアマネは、エリア内の全居宅支援事業所を訪ね、ケアマネ達から話を聞きましました。その結果、地域の在宅移行支援体制の構築について、ぜひやりたいと積極的な返事があり、取り組みを開始することとなりました。さらに、同時期に土佐市民病院に退院支援部

署が設置されたことを掲載した広報誌を、退院調整看護師が各事業所に送付して繋がりをつくったことも、新たな取り組みを開始する原動力になりました。

なお、土佐市と県立大学は包括協定を締結しており、県立大学の教員は、平成22年度より継続的に土佐市の保健・福祉事業に参与しており、後述する「在宅移行支援のフローチャート」をもとに「在宅移行支援システムを構築するためのガイドライン」を作成したりしています。

(2) 他の地域の地域連携に関する取り組みを視察

高知市で在宅移行支援体制の構築を始めるに際し、H22年8月に主任ケアマネと退院調整看護師が、先駆的に地域連携に関する取り組みを行っている地域を視察し、参考としました。

➤ STEP3-4：連携体制を実際に構築し、維持・拡大するための取り組み

1) 地域の在宅移行支援体制を構築するために、「土佐市在宅移行支援検討チーム」を発足

(1) 土佐市在宅移行支援検討チームによる活動内容

地域で在宅移行支援体制を構築するために、「土佐市在宅移行支援検討チーム」を発足し、メンバーとして地域包括の主任ケアマネ、土佐市民病院の退院調整看護師、保健所、居宅介護支援事業所のケアマネ、訪問看護ステーション所長、県立大学の教員が参加し、H22～23年度に会議を保健センターで開催しました。会議では、当時の土佐市のケアマネの大半が介護職で、病院から医療・看護に関する情報を受けても在宅用にはアレンジを考えることが難しかったため、訪問看護師が関与できるようにするなど、地域の実情に即したしくみを検討しました。

会議には、県立大学の教員がアドバイザーとして参加しました。教員は、会議の内容を踏まえ、在宅移行支援体制を構築するために、病院と地域の双方の支援内容を結びつけられる「在宅移行支援のフローチャート(案)」を作成しました。そのフローチャートを用いて市民病院の入院患者に対して退院支援を行い、検討チームで各ケースの支援を振り返り、フローチャートを洗練しました。

(2) 検討チームによる取り組みの成果

検討チームによる取り組みの結果、以下の効果がありました。

- ・フローチャートを用いたケースへの支援や、その後の振り返りを通し、病院と地域のスタッフ双方のスキルアップや役割の理解に繋がりが、関係も近くなった。特に介護職のケアマネは、病院の敷居を高く感じていたが、気負わずに入れるようになった。
- ・病院を含む地域の多機関・多職種が協力して、ケース検討等により連携体制を構築する過程を通し、各メンバーは「地域のしくみをつくっている」という、自らの役割を自覚することができた。
- ・アドバイザーとしてチームに参加する県立大学の教員からコメントや助言を受けたことで、メンバーは課題や対策を明確にすることができ、取り組みを進めることができた。

2) 検討チームを「土佐市包括ケア意見交換会」と名称変更し、規模を拡大して継続

(1) 土佐市包括ケア意見交換会における活動内容

土佐市在宅移行支援検討チームは2年間の活動を経て、H24年度より「土佐市包括ケア意見交換会」と名称を変更して、引き続き病院内外の多職種による会議を定期的に開催しています(当初は2月に1回、現在は3月に1回、今までに29回開催)。意見交換会になってからは、参加機関の範囲を拡大し、スタッフも誰でも参加できるようになりました。市民病院を含む市内の病院3施設、訪問看護ステーション2施設、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、デイサービス、老健、グループホーム等から参加しています。また、市民病院の病棟スタッフが参加しやすいよう、開催場所を保健センターから病院の会議室へ変更しました。現在、意見交換会には40名位が参加しています。最初の2年間は県の補助金で実施しましたが、現在は自分たちで実施しています。

意見交換会では、当初は事例検討や困っていることの話し合いなどをしていました。最近はスキルアップのために講師を招いたり、病院の医師に専門分野の話をしてもらうなどの勉強会を行っています。「入・退院時の引継ぎルール」や「情報共有シート」などのツールも作成しました。

(2) 検討チーム会議に引き継ぎ「意見交換会」を実施してきた成果と課題

意見交換会の成果としては、参加者が様々なことを気兼ねなく話し合うことができており、それによって、各参加者の能力が向上し、他機関・他職種との連携もしやすくなっています。例えば、市民病院の病棟看護師は、退院支援が必要な患者が入院した時からケアマネを呼んで相談し、一般的なケースの退院支援については、ケアマネや訪問看護師に直接連絡・連携して支援できるようになりつつあります。ケアマネは担当の利用者が入院すると来院することもあり、入院早期からケアマネが関わることによって家族が在宅のイメージをもてるようになり、転院ではなく自宅退院を選択する人も増えたように感じます。さらに、市民病院の外来に通院できなくなった人等についても地域包括で把握して、病院の退院調整看護師と情報交換し、訪問診療に繋ぐなど対応をしています。

課題としては、検討チームの発足から7年が経って参加者の顔ぶれが徐々にかわり、チームの発足のメンバーが半数程度になっています。新任者の意識づけは各事業所で実施されていますが、メンバーの士気やスキルを維持するため、定期的に事例検討を行うことも検討しています。

3) 地域包括ケアシステム構築に向けた、保健所の取り組み

保健所は、地域包括ケアシステムの構築に向け、様々な推進事業等を使って「連絡会」等を立ち上げ、会の目的に忠じて、管轄内の医療・福祉機関の管理職やスタッフが話し合う場を設けています。例えば、「管内市町村3公立病院の院長等、医療・介護にかかわる関係者が参加する在宅療養推進連絡会」では、地域全体の在宅療養や連携に関する課題や方針を検討し、さらにそれを踏まえ

市町村や各病院等が対策を検討しています。また、「公立病院連絡会」では、管轄内の3病院の退院調整看護師やSW等が、各病院の退院支援に関する活動を情報共有したりしており、どの会にも保健所の担当者が参加しています。

また、保健所は、市民病院の退院調整看護師と地域包括の主任ケアマネを中心となって実施している取り組みに対し、アドバイザーの派遣や補助金情報の提供など財政的な支援も行いました。

4) 地域の基幹訪問看護ステーション（医師会立の訪問看護ステーション）による取り組み

(1) 検討チームに参加し、在宅移行支援体制の構築や、基幹病院の退院支援に関与

土佐市では、医師会立の訪問看護ステーションが基幹ステーションとして活動しており、所長は土佐市在宅移行支援検討チームが始まった時から継続してメンバーとして参加しています。市民病院の退院調整看護師は、経験が浅い頃、訪問看護師の参加する検討チームの会議で事例検討を重ねるうちに、訪問看護が必要そうな患者が分かるようになり、病院で該当患者がいると早期に訪問看護ステーションに連絡するようになりました。訪問看護師は、連絡を受けると病院に行き、患者へ訪問看護の役割を説明するなど、訪問看護の利用が決まる前から、退院支援に関与しています。

(2) 訪問看護のパンフレットを用い、入院患者や外来患者の在宅療養支援に早期に関与

意見交換会において、「訪問看護のパンフレット」を作成しました。それを病院の看護師が患者に配ると、患者から「訪問看護について話を聞いてみようかな」という声が聞かれます。訪問看護師は病院に来て訪問看護が必要と思われる患者に会い、「月2回でいいからはじめ、必要がなければやめてもよい」などと伝えてくれます。それにより、訪問看護師が早期から患者に関与できるようになり、癌終末期や認知症、老々介護の患者など、訪問看護が入るタイミングの見極めが難しい患者に対し、時期を逃さず入れるようになりました。特に外来で化学療法を受けている患者は訪問看護導入のタイミングが難しいですが、パンフレットを使用するようになってからは、患者のADLが自立している段階でも外来から訪問看護師に相談が来るようになりました。

(3) 訪問看護研修を受け入れ、基幹病院の看護師の退院支援に関する教育に関与

市民病院では、訪問看護研修を病院の卒後教育プログラムに組み入れており、毎年10名ずつ看護師の研修を医師会立の訪問看護ステーションで受け入れています。

5) 医師会による地域連携に関する取り組み

土佐市は高知市の医師会に所属し、医師会が土佐地域医療カンファを年3回主催しています。カンファには、地域の医療・介護の様々な専門職が参加しており、グループワーク等を通して多職種が顔の見える繋がりをつくることに役立っています。（ヒアリング実施：2017年7月）

事例2：地方都市における、基幹病院を中心とした取り組み2（山形県米沢市）

主な連携体制：1) 医療と介護のなせばなるプロジェクト、2) 医療安全ネットワーク、
3) 置賜地域看護管理者ネットワーク

キーパーソン：基幹病院の看護部長、周辺の病院や施設の看護部長

表. 連携体制構築のプロセスと実践内容（山形県・置賜医療圏）

<ul style="list-style-type: none"> ・米沢市立病院の看護部長が、再入院患者の問題に気づき、退院支援や地域連携を強化する必要性を認識 ・山形県在宅医療推進事業に応募し、採用される 	↓	<ul style="list-style-type: none"> ・米沢市立病院の看護部長が、地域の病院の看護管理者等に声をかけ、連携体制構築に向けた取り組みを開始 ・地域診断を実施し、地域の課題等を明確化
	↓	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な連携体制を構築するための取り組みを実施 <ul style="list-style-type: none"> ・医療と介護のなせばなるプロジェクト ・医療安全ネットワーク ・置賜地域看護管理者ネットワーク

1. 山形置賜医療圏の特徴
山形県置賜医療圏は二次医療圏で、米沢市、長井市、南陽市、高島町、川西町、小国町、白鷹町、飯豊町が含まれます。人口は212,054人、高齢化率は31.8%です（2016年データ）。また、病院が15施設、診療所が153施設、歯科診療所が80施設あります。

2. 連携体制構築のプロセスと実践内容

STEP1：連携体制構築の必要性の認識

1) 市立病院の看護部長が再入院の課題に気づき、退院支援や地域連携の強化が必要と認識

米沢市立病院（約320床）で、「6週間以内に再入院する患者の退院後の状況と再入院要因」について看護研究を実施した結果、誤嚥性肺炎やがん終末期の患者、吸引を必要とする患者の再入院が多いことが分かりました。そのため、看護部長は、患者の移行期における病院間連携、在宅療養移行支援の強化が必要であることを認識しました。

また、看護部長は、病院の平均在院日数が12日で、独居や老々介護の患者も増加する中で、病棟での退院支援が大変になっており、自病院だけでは解決できず、地域単位で取り組んでいくことが重要であると考えました。

2) 市立病院の看護部長が山形県在宅医療推進事業に応募し、採択される

看護部長が退院支援や地域連携強化の必要性を認識して病院長に相談すると、「山形県の推進事業を使用したら良いのではないか」と意見をもらえました。そこで、当該事業の「在宅医療・介護の連携の実践コース」に応募し、採択されました。

なせばなる塾

- ・ 事務局：市立病院、市内の他病院、訪問看護ステーション、老人保健施設で担当
- ・ メンバーの医療・福祉・ケア機関：市立病院、市内・近隣の他病院（急性期、慢性期、ケアミックス含む）、訪問看護ステーション、老人保健施設、市健康福祉部高齢福祉課、他
- ・ メンバーの職種：看護職、介護支援専門員、MSW、薬剤師等

市立病院と近隣の病院、および米沢訪問看護ステーションと老人保健施設の4施設で研修会を輪番制で担当し企画しました。事務局会議を月1回行い、4月に1年間の研修テーマを決定しました。テーマの大筋は企画できめ、詳細は各施設内で決めて実施しました。テーマは参加者全員で話し合えるものとし、テーマの希望に関して参加者からのアンケートなども実施しました。ブレゼン（話題提供20分）を行い、その後グループワークでディスカッションを行うようにしました。ブレゼンは基本的には地域の専門職種等、自前の講師に依頼しています。グループは多職種ミックスで1グループ5～6名で構成しています。当初は敷居の高さがあったが、次第にリピーターも増え、グループメンバーとの話し合いが高評価を得ています。グループワーク内容をシートに記入し貼付し全グループで共有します。全体のテーマは決まっているが、話し合いは各グループに任されているので多種多様な内容となります。

参加者募集は事務局から各施設・事業所へメール等で知らせます。近隣病院、薬剤師会等、様々なつながりで参加者を募ります。職種は医療職・介護職・薬品業者まで多岐にわたっています。研修参加は自主的で事前申し込み制です。研究事業が終了し自主事業になってからは、会費を徴収するようになっています（500円、運営・資料印刷代等）。

なせばなる塾は3年間で23回開催され、参加者数は延べ1221人にのびります。**急性期から在宅へ至るまで職種間の共通ツール**については、プロジェクトチームで医療と介護の連携シートを作成し、置賜地区のHPに掲載するなどして普及を図りましたが、なかなか浸透しませんでした。そこに行政（保健所）が参入し、それまでの実績を活かして、置賜地域「入院調整ルール」の作成に至りました（後述）。

市民への啓発活動に関しては、在宅医療の市民啓発に向けた研修会の開催を実施しました。研修会は3年間で4回開催され、参加者延べ263人でした。

これらを実施するにあたり、市民講座係、市民へのPR係、共通ツール係、研修企画係などグループで分かれて企画をし、詳細は月1回の会議でつめていきました。

なお、看看連携者ネットワーク（平成28年～）、医療安全ネットワーク（平成27年～）、置賜地域看護管理者ネットワーク（平成28年～）がありましたが、本稿では割愛します。

これらのプロジェクトを通して、現場の医師・看護師の意識変化、在宅医療の体制の向上、施設での看取りの実践や施設と病院の連携促進などが図られています。

➤ **STEP2：連携体制構築に向けた働きかけ**
1) 市立病院の看護部長が地域の医療・ケア機関や保健所とともに、地域連携に向けた取り組みを開始

米沢市立病院の看護部長が、ケアミックス型病院である舟山病院の看護部長とともに置賜保健所課長へ相談し、地域の連携関係の構築に向けた取り組みがスタートしました。

上記の「在宅医療・介護の連携の実践コース」の活動として、『医療と介護のなせばなるプロジェクト』事業を開始しました。本プロジェクトの企画運営には、市立病院の他、市内の2病院、訪問看護ステーション、介護保険施設管理者等が参加しています。なお、事務局は米沢市立病院の看護部が担当し、近隣病院や介護保険施設と連携して実施しました。

2) 地域診断を実施し、地域の課題や強みなどを明確化
 地域診断により、高齢者割合の増加に伴う独居・高齢者世帯や老々介護の増加を背景に、以下が地域の課題としてあがりました。

- ・ 急性期病院…DPCにより在院日数短縮で再入院を防止したい
 - ・ 慢性期病院…入院後長らく不働で在院日数が長期化
 - ・ 老人保健施設…年単位で長期入所し、施設内看取りなく最期は病院搬送
 - ・ 訪問看護ステーション…遠支支援不十分でどう暮らしたいか24時間体制困難
- 以上により、「医師・看護師が在宅療養について理解不足である」、「情報交換のための医療と介護の共通ツールが必要である」、「市民に対して在宅療養生活のイメージを形成する必要がある」という3つの課題への取り組みの必要性が明らかになりました。そして、「顔の見える看連携を図り、在宅療養支援体制を構築する」ことを目標にして、取り組みを開始しました。

➤ **STEP3-5：連携体制を実際に構築し、維持・拡大するための取り組み、取り組みの評価**
1) 連携体制を構築するための具体的な取り組み：医療と介護のなせばなるプロジェクト（平成25-27年度は山形県在宅医療推進モデル事業で実施、平成28年度からは自主事業）

- (1) プロジェクトの目標
 - ・ 顔の見える連携構築
 - ・ 急性期から在宅へ至るまで職種間の共通ツールの作成
 - ・ 市民への啓発活動
- (2) 目標に対する取り組みの経緯と成果
 顔の見える連携構築に向け、「医療・介護者対象の研修会(なせばなる塾)」を企画しました。

事例 3：地方都市における、基幹病院を中心とした取り組み 3（新潟県長岡圏域）

主な連携体制：新潟県の看護職員県内定着強化事業における地域内看護職員育成構築システム、およびこれに伴い発足した、長岡圏域看護部長会
キーパーソン：基幹病院および周辺病院の看護部長、保健所保健師

1. 長岡圏域の特徴

長岡圏域は、新潟県の中央に位置し、長岡市、小千谷市、見附市及び三島郡出雲崎町の3市1町で構成されており、平坦地は教倉地帯ですが、長岡市の筋尾、山古志、小国、川口地区及び小千谷市は県内でも有数の豪雪地帯です。交通は、上越新幹線や関越・北陸自動車道が縦貫しています。圏域の面積は1,168.54平方km、人口は351,639人、世帯数は135,742世帯、高齢化率は30.8%、病院数は14施設です（平成29年10月1日現在）。

長岡市の3つの総合病院は、救急対応の当番制を構築しており、さらに、ドクターヘリなどを活用して、他圏域の中山間地域の高度医療にも貢献しています。

2. 連携体制構築のプロセスと実践内容

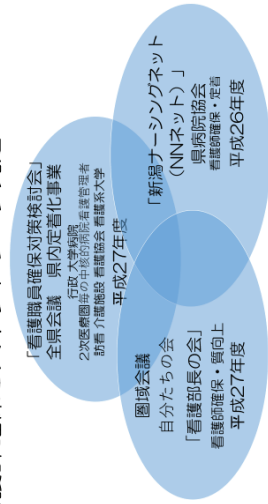
STEP1：連携体制構築の必要性の認識

1) 看護職員が新潟県以外の施設に就職した理由を把握

新潟県内では看護師不足が課題となっていました。平成25年1月の新潟県看護職員県外就業状況等実態調査によると、看護職員が県外の施設へ就業した理由として、「院内教育や研修体制が整っていないから」と回答した者が3割を占めました。

2) 新潟県内に看護職員を確保するためにネットワークを発足

そこで、平成27年度に新潟県全体で「看護職員確保対策検討会」を発足させるとともに、各2次医療圏域内の病院の看護部長を構成員とした会議体である「圏域会議」を発足させ、各圏域が研修の企画などを実施することとしました。予



2) 保健所のかかわり

(1) モデル事業を通してのかかわり

保健所では、山形県在宅医療推進モデル事業を活用して連携体制づくりにあたるとして、地域連携体制で、事業を通しての財政的な支援の他、事業開始後も会合に参加するなどして、地域の連携体制構築の状況を継続的にフォローアップしていました。

(2) 入退院調整ルール作成について

市町村の「在宅医療・介護連携推進事業」を推進するため、保健所には「複数市町村にまたがる連携の取り組み支援」が求められています。入退院は、市町村の枠を超えて患者が移動し、単一市町村が入退院時連携を進めることは困難であるため保健所が広域調整として対応する必要があります。

平成28年度に実施した管内市町ヒアリングにおいて、保健所による入退院調整ルール策定の要望がありました。そこで、置賜地域でのそれまでの取り組み・成果を踏まえ、置賜地域「入退院調整ルール」づくりに着手しました。

置賜地域看護管理者ネットワークにおいて合意を得たうえで、管内のケアマネジャーからのヒアリング、病院からの課題の情報収集を実施し、さらに病院側と介護側とで一堂に会した会議を行いました。そして、ルールのキックオフ会議では230名が参加し、平成29年4月1日より実際の運用を開始しました。

入退院調整ルールは、入院前にケアマネがいるケース、入院前にケアマネがいないケースに分けてフロー図を作成、さらに入退院時の情報共有用紙を作成しました。

半年に1度、医療と介護合同で会合を持ち、ルールの定着をはかるとともに、改善・修正点の検討をしています。

プロジェクト内で連携ツールを作成した際には普及が困難という課題がありました。保健所が主体となって地域全体でツール作成に取り組んだ結果、保健所の管轄地域全体に普及することができました。

（ヒアリング実施：2017年8月）

算は県全体の施設会のほか、各圏域に県が補助し、その申請は中核的病院が担いました。

また、県病院協会が平成26年度に立ち上げた『新潟ナーシングネットワーク (NN ネット)』は、新潟県内の殆どの病院が加入し、看護管理者等が集い看護師確保等に関する情報交換する機会を設けている組織です。このNN ネットの幹事の二人が長岡圏域におり、圏域の活動を後押ししました。

圏域内は元来病院間の繋がりがあり、医療機関と消防署、行政等の懇談会で救急体制を整えるなどの実績があります。そのような連携体制も基盤にありました。

➤ STEP2：連携体制構築に向けた働きかけ

1) 『圏域会議』の発足に当たり、長岡保健所の担当者が、圏域内の現状や課題を把握

県はこのシステムを立ち上げる際、長岡保健所の当時の担当者が、圏域内の全15病院を訪問し(救急3病院は課長も同行)、看護部長に事業説明、協力依頼、現状の課題のヒアリングを行いました。課題として、看護職員確保に関するものが多くあげられました。

2) 長岡保健所の担当者と中核的病院である長岡赤十字病院が打ち合わせ

長岡赤十字病院の看護部長もこの事業を前向きにとらえ、解決すべき課題を「看護部長のネットワークがない」「公開研修がない」とし、平成27年度の目標は「圏域内全病院の看護部長のネットワークづくりと情報交換」「研修会の開催」と設定しました。平成28年度以降、研修会の対象を介護施設や訪問看護ステーション(以下、訪看)へも拡大しました。

3) 看護部長会の規約を策定して、運営

看護部長の会は、平成27年11月30日に長岡圏域の初回会議を開催しました。平成28年に「長岡圏域看護部長会規約」を策定し、会長は任期1年とし、今も運営しています。

4) 活動内容

年1回の集合研修を行うと共に、各施設の研修を公開するシステムを構築しています。

➤ STEP3-5：連携体制を実際に構築し、維持・拡大するための取り組み、取り組みの評価

1) 研修会の開催

(1) 研修会についての工夫…安・近・短

研修会の実施に当たり、下記の工夫を行いました。

・「様々な規模の病院からも参加しやすく、共通の課題にできるもの」として、認知症をテーマに選んだところ、好評であり、翌年も認知症をテーマとした。県予算内で賄うため、会議体に入っている病院の医師と認定看護師やSTに講師を依頼し、会場は長岡赤十字病院の講堂を使用した。開催日は、休みを取りやすい土・日曜日の半日とした。

・平成27年度は病院勤務の看護職を対象としていたが、平成28年度には訪問看護ステーション、平成30年度は医師会、歯科医師会の看護職にも呼びかけの対象を広げている。

・研修会の参加費は、平成27、28年度は無料、平成29、30年度は講義に加えて実習を行い、200円を徴収。

・顔の見える連携のためグループワークを取り入れ、同じ施設が固まらないようにグループ分けも工夫した。

(2) 研修会の実施結果

研修会を実施して、下記の結果を得ました。

・平成27年度の研修会は14病院から117名が参加。平成28年度は85名が参加。平成27年度のアンケート結果では9割が満足。認知症というテーマが良かった、会場が集まりやすく研修に出やすかった等の声があった。

・平成28年度には、訪問看護師から顔の見える連携が行えたとの記載があった。

・平成29年度は、実習を伴うため募集を絞り67名参加、業務に即した内容で参加者には好評であった。病院以外11施設に広報し、訪看3、施設5参加、老健からは参加なし。テーマが病院関連に偏らないように選定。課題は病院と地域の連携のために訪看等のニーズを把握すること。平成30年度は訪問看護協議会へも広報を拡大した。

(3) 今後の研修会の予定

圏域の看護部長会で話し合いを行い、共通したテーマということで次回は摂食嚥下を取り上げます。講師を日赤病院の認定看護師と他院のSTに依頼しました。この会の準備の過程で、打ち合わせを兼ねて、日赤病院と他院の交流ができ、回復期に転院した患者の様子を見るなど、スタッフレベルの交流が生まれました。

2) 公開研修会の共有…上期・下期の各病院の院内研修を公開制へ

研修会の参加者は下記の通りです。派遣受入の差は介護施設や訪看などから50名以上研修の受入を表しています。

・他施設からの受入：平成27年度約100名、平成28年度115名、平成29年度117名
・自施設からの派遣： — 平成28年度53名、平成29年度68名

事例4：200床以下の地方の自治体病院が取り組んだ事例（北茨城市民病院）

主な連携体制：地方公立病院における訪問看護事業の構築および元気ステーション設立による院

内外の連携体制

キーパーソン：病院の看護部長

1. 北茨城市の特徴

茨城県の北東部に位置する北茨城市は人口約4万3,000人、高齢化率は31.2%と全国平均を上回り、著しく高齢化が進んでいます。北茨城市は、日立市、高萩市、北茨城市の3市からなる日立医療圏にあり、市内には、当院のほか民間の一般病院が1ヶ所、精神病床と療養病棟を持つ病院が1ヶ所、診療所（医科）が15ヶ所ありますが、山間部には無医地区も存在しています。

また、市内の医療施設の医師数は全国平均の33.9%で、開業医の高齢化も進んでいます。看護師数についても、全国平均の半数にも満たない状況です。介護サービス事業所は33か所ありますが、在宅医療の重要な柱である訪問看護事業所は3カ所のみで、いずれも看護職員数は5人未満の小規模事業所です。

2. 連携体制構築のプロセスと実践内容（STEP1：連携体制構築の必要性の認識、STEP2：連携体制構築に向けた働きかけ、STEP3-4：連携体制を実際に構築し、維持・拡大するための取り組み）

1) 地域包括ケアシステムの構築と包括的ヘルスサービスによる健康都市づくり

医療資源が不足する中、これから迎える超高齢社会でどのような地域社会の仕組みを変えていくかが北茨城市の大きな課題でした。院内においては、年齢や疾病を問わず全世代を対象とした地域包括ケアシステム構想を具体的どのように展開していくか、行政や医師会を交えて検討を開始しました。その結果2015年には、筑波大学との連携の下、在宅医療の提供及び、研修医・医学士の教育を目的とした病院附属家庭医療センター（診療所）を開設するに至りました。当センターでは、外来診療、訪問診療をはじめ住民や学校での健康教育を積極的に取り組んでいます。

一方、人口が減少している状況に鑑み、今後重要なのは、人の活力であるとし、市民が健やかに生活できること、すなわち「人の健康」と「まちの健康」をキーワードとした「健康都市づくり」をめざそうと市長の施政方針が示されました。この方針を受け、当院が中心となり市民の健康づくりに医療がしつかりとかわかって「保健・医療・福祉サービス」を包括的に受けられる仕組みづくり、住民と専門職が協働して、住み慣れた地域で安心して生活のできる健康都市づくりを、どのように行政や関係者に呼びかけました。その結果、地方創生加速化交付金予算を獲得することができました。その中心として、かつて準備していた当院の訪問看護事業所開設も、組み入れることが

3) 看護部長会の開催（看護管理者のネットワーク）

長岡圏域は看護部長が「圏域会議」を当初から自分たちの会「看護部長の会」として自主的に運営し、役員会を年度初め、研修前、2月（＋懇親会）と定期的に開催しています。

県の事業であり、看護部長は業務の範疇として認められています。会議には行政（保健所）がオブザーバー参加しており、看護部長が自由に動けるとともに、必要な時相談することができ、会にはフラットで参加しやすく、豪雪地の土地柄や救急医療体制等協力してきた背景もあり、協力する雰囲気があります。看護部長は相談相手が少ない側面があるが、会議の後の情報交換時に、他で話さざらざらとや管理のノウハウを共有しています。もともと看護協会の役職などで知り合っていたメンバーもいるが、中小の病院は繋がりが少なく情報も入りにくさがあり、この場で補完できます。

3. 連携体制構築の取り組みの成果と今後の課題

1) 成果

看護部長間の交流に加え、各レベルでの連携ができています。身体ケアの機会が少ない精神科病院の依頼から大病院で見学実習、病院間での研修、研修会運営のため他院の職員同士の交流、グループワークに参加した訪問看護職との交流なども広まっています。一例としては、研修会準備の打ち合わせを兼ね、長岡赤十字病院から回復期に転院した患者の様子を見るなど、スタッフレベルの交流が生まれました。

2) 今後の課題

- 今後の課題として、下記があげられます。
- ・看護職員の確保は繋がっていない。
 - ・各々の看護部長の使命感だけでは限界があり、地域全体の看護力の質・量の底上げには、今後も行政の支援が必要である。
 - ・県事業は期限がある。
 - ・長岡は2025年問題に向け、今後も継続できるよう「看護部長の会」の規約内に県看護協会の支部と共催し予算やマンパワー確保を決定した。
 - ・教育機関の関与という方策が未開拓である。
- （ヒアリング実施：2017年8月）

できました。日頃よりこれからの医療と市民病院の役割について、しっかりと理解を求めていたことが行政をも動かしました。

2) 訪問看護事業の構築

医療資源や人的資源が脆弱な中にあっても、住民の医療や介護ニーズは増大し、かつ多様化・複雑化してきました。そのような中、当院に入院・通院している患者や地域で生活している市民が、安心して生活を継続できるような地域包括システムの構築は、喫緊の課題であり、特に在宅医療の重要なサービスである訪問看護体制の充実が、重要な柱であると看護部長は理解していました。しかし、医療過疎地域においては看護職のマンパワーも限られており、訪問看護の人材の確保・育成は大きな課題でした。医療依存度の高い在宅療養者が自宅での生活を継続できずに、再入院する事例が少なからずあり、当院での訪問看護があればという看護師たちの思いと、訪問看護に従事したいという看護師もいるとのことで、院内幹部会議での訪問看護設置の結論が出され、看護部を中心に院内各部署からなるプロジェクトチームが準備を進め、2016年10月には訪問看護室の開設となりました。

3) 看護連携による院内連携体制構築事業の実施

訪問看護の円滑な運営のためには、訪問看護師の育成に加え、院内全ての看護師が訪問看護の知識を持ち理解を深めること、退院調整部門や病棟・外来等部署間横断的な連携・協働体制の構築が必要との認識から、4項目の取り組みを実施しました。

- ①病棟看護師長等を対象とした研修
…「北茨城市民病院の在宅医療推進と看護管理者の役割」
- ②病棟及び外来の看護師を対象とした研修
…「在宅医療と訪問看護の役割」
- ③病棟・外来・地域医療連携相談室等の連携の推進
…院内外の連携推進を目的に、訪問看護室の開設と併せてフロアに、新たに地域医療連携相談室や退院支援看護師を配置し、病棟、外来、訪問看護室の連携推進の役割を付与した。
- ④出向研修による訪問看護人材の育成
…訪問看護への配置を希望する4名のうち3名は訪問看護経験がなかったことから、各種の外部研修に参加させた。併せて、県内他地域に所在する機能強化型訪問看護ステーションの協力の下、2名を3か月間ずつ出向させ、実地研修を行った。研修により大きな成果を得ることができたことから、この出向研修は、今後の人材育成の在り方の参考ともなった。

4) 地域包括ケアシステムの拠点づくり

医療や介護の環境が脆弱だから何もできない、やれないと嘆くのではなく、年齢や疾病を問わず全世代の住民が、安心して暮らすことのできる地域包括ケアシステムの拠点をどのように構築するかを、保健医療福祉にかかわる関係者が各々の立場で関わりを持ちながら、包括性・継続性の視点をもち、市と議論を重ねてきました。その結果、訪問看護事業と並行して進めてきたのが、北茨城市コミュニティケアセンター（元気ステーション）の設置です。センターは、「まちの総合相談窓口」「関係づくり」「地域づくり」の3本の柱をコンセプトとし、病院や介護サービス事業所のみならず企業や商店、学校に加え民生委員やボランティアといった多くの機関や住民が運営に携わり、地域の課題や相談内容などから見える、諸問題について一緒に考え議論しながら、施策に結び付けていくという大きな役割をも有する拠点となっています。

センターの設置主体は市ですが、地域包括支援センターや社会福祉協議会、理学療法士会による自立支援センターをも有しています。職員は、センター長（兼病院副院長）ほか地域の医療介護状況を熟知した保健師、ケアマネジャー、理学療法士、社会福祉士、社会福祉士、救命救急士等10名が在籍しています。2017年4月に附属家庭医療センターの隣接地にオープンしました。

相談者も、医療・健康・介護問題から住宅問題まで実にさまざまです。相談内容によって医療機関や介護事業所、行政や多機関・他職種との相互の連携のもとに支援ができていくことは、願える関係づくりの広がりにつながっています。

5) 看護職と多職種間ネットワークづくり

北茨城市コミュニティケア総合センターが設置された前年度より、在宅医療・介護連携推進事業が各市町村主体の取り組みとなったことから、地域のネットワークづくりに向けて、土台となる地域の社会資源を把握することから取り組みました。また、過去3か年間の同事業のモデル事業で課題として残された、「専門職が職種間連携の不足を実感していること」がわかりましたが、具体的内容には踏み込んでいませんでした。そこで、2016～2017年度にかけて、筑波大学の協力を得、主な専門職種（訪問看護師、リハビリ専門職、MSW、社会福祉士、地域包括支援センター・ケアマネジャーの看護職、行政保健師、薬剤師、救命救急士）を対象にフォーカスグループインタビューを行い、課題を抽出しました。その結果、①医療職と介護職間での情報不足、②他職種からの役割理解不足、③顔の見えない関係が連携の障壁となっていることが明らかになりました。

これらの結果を踏まえ、在宅医療・介護連携推進協議会メンバーで構成された2つのワーキンググループ（仕組みづくり班・土台づくり班）を中心に、取り組みを展開しています。1つは、医療と介護の連携に欠かせない“連絡票”が医療職と介護職の微妙な表現や、情報共有のポイントをまと

めた「多職種連携ガイド」をそれぞれの職場での意見交換の結果を踏まえて、研修の中で反映させながら作成しました。

2 つめは、多職種連携研修会の企画運営ですが、重視したのは、「①多職種で構成するグループワークを積極的に導入する」、「②研修受講者が、職場に戻り課題を共有するため、多職種と話しあいの機会をもちつつ体制づくりを進める」、「③研修での学びを通して、現場で何が実践できるか受講者が目標をもつ」、「④住民が参加しやすいテーマや運営に努める」などです。研修例として、「今さら聞けない？ 職種の役割確認！」「知っておきたい職種の視点」等があります。

これらの事業をとおして、それぞれの連携が進むことにより、住み慣れた地域で暮らし続けたいとの希望ができるだけ多くの住民が叶えることができることをめざしています。

3. 今後の課題…病院から暮らしの場につなぐ

今後の課題としては、看護管理研修や在宅医療介護連携推進の検討会等を実践していく、住民を、点ではなく面で支援することができ、マネジメントができる看護職を育成していくこと、が挙げられます。（委員会委員による執筆：2018年）

事例 5：都心の下町地域における、大学病院を中心とした取り組み（東京都葛飾区）

主な連携体制：東京慈恵医科大学葛飾医療センターと訪問看護ステーションはーとによる相互

研修体制

キーパーソン：病院長と退院支援看護師、地域の基幹型訪問看護ステーション

1. 葛飾区の特徴

葛飾区の人口は約 46

万人で、高齢化率は 24.6%です（H29 年度末）。葛飾区は下町で住民間の関係が密なため、独居で経済的な問題等があっても、孤独ではないケースが多いのが特徴です。

また、葛飾区は在宅看取り数が多く、その理由の一つとして、訪問看護だけでなく、訪問診療に

表. 連携体制構築のプロセスと実践内容(東京都・葛飾区)

<ul style="list-style-type: none"> 葛飾医療センターにおいて、看護師が主導して退院支援を行う必要性を認識 葛飾医療センターで、「看護師が関与した病院の地域連携体制」を段階的に構築 H19 年：葛飾医療センターの院長や看護部長等が、地域の病院や診療所を訪問 H20 年：葛飾医療センターに「医療連携センター」を設置、退院支援看護師や SW を配置。地域の訪問看護ステーション等に声をかけ、病院で「オープン講座」を開始 H22 年：「南葛飾医療連携ネットワーク」を構築し、病院と地域の訪問看護ステーション等と「症例会議(旧:看・看連携連絡会)」や「訪問看護の部会」を開催。 難病の子どもの退院支援を協力して行い、葛飾医療センターの看護師と訪問看護ステーションはーとの所長が蜜に繋がる 葛飾医療センターの看護師主導による病院内の退院支援に関する取り組み 「Patient Flow Management (PFM)」の導入 病院の看護師への退院支援に関する教育体制の整備 葛飾医療センターと訪問看護ステーションはーとによる相互研修体制の整備 葛飾医療センターで地域の訪問看護師等も参加できる研修や勉強会の開催 訪問看護ステーションはーとで、病院看護師が研修を実施

熱心な医師が多く、病院と地域の医師間の連携も密なことが考えられます。各開業医の医師たちが自発的な取り組みを行い、医師間のネットワークが構築されています。近年、東京慈恵医科大学葛飾医療センター（以下、葛飾医療センター）のがん患者数は増えています。葛飾区の看取り数は減っており、在宅や地域の病院で亡くなっている患者が増えていると予測されます。

2. 連携体制構築のプロセスと実践内容

➤ STEP1：連携体制構築の必要性の認識

1) 大学病院の看護師が主導して退院支援を行う必要性を認識

葛飾医療センターにおいて、SW が全員離職したことがあります。新しい SW が採用されるまで看護職が何となくはと関わりを開始した事がきっかけとなり、看護師が退院支援に関与する必要性を認識しました。そして、看護職が退院支援の外部研修に参加し、病院内での仕組みづくりが始まりました。

2) 看護部が主導して病院の退院支援の仕組みを構築していくことについて、病院長の承認を得る
平成 24 年に病院がリニューアルして病床数が減少し、その中で緊急入院の患者を受け入れなければならぬため、前々任の看護部長が、急性期医療のニーズのある患者に絞って病院医療を提供することや、病床利用の効率化の必要性を感じました。それまで医師が主導して患者の退院日を決めていましたが、看護部が主導して退院支援の仕組みをつくって進めていくことを看護部長が病院長に交渉し、その後実績を出して病院長に認められました。

➢ STEP2：連携体制構築に向けた働きかけ

1) 葛飾医療センターで、「看護職が関与した病院の地域連携体制」を段階的に構築

葛飾医療センターでは、下記の通り、「看護職が関与した病院の地域連携体制」の構築を段階的に進めました。

- ・平成 19 年度に、病院長や看護部長を含め病院のスタッフが分担して、地域の病院・診療所などを 100 件訪問した。
- ・平成 20 年度に、病院内「医療連携センター」が設置され、同じ部署内に退院支援看護師や SW など多職種を配属し、連携しやすいようにした。また、地域の訪問看護ステーション等に声をかけて「オープン講座」を開始した。往診医が講演をしてくれ、その際に「帰れない患者はいないので、どんな患者でもよびから帰してくれ。」と病院のスタッフに言ってくれた。
- ・平成 22 年に「南葛飾医療連携ネットワーク」を構築し、平成 23 年度より病院と地域の訪問看護ステーションとで「看・看連携連絡会（2 回/年）」を開催。現在は、訪問看護ステーションと「症例会議（4 回/年）」を行っており、その会議には訪問看護ステーションの他に、地域包括支援センターや居宅介護支援事業所等にも声をかけ、参加してもらえるようにしている。さらに、「訪問看護の部会（1 回/月）」も開催し、訪問看護師が必要としているだろうと思うテーマの勉強会等を実施している。
- ・医療センターでは、以前は退院支援看護師 3 名で活動していたが、平成 29 年度より担当者を増員し、退院支援加算 1 を算定している。

2) 難病の子どもの自宅退院に向けた準備を、葛飾医療センターの看護師と訪問看護ステーションは一部の所長が協力して行ったことにより、病院の看護師と訪問看護師が密に繋がる

10 年位前に、自宅退院を目指す難病の子どもの事例がありました。この患者は他の病院から葛飾医療センターに転院し、1 か月かけて自宅退院に向けた準備を行うことになりました。葛飾医療センターの看護師が、子どもの母親に医療処置等の指導をするともに、訪問看護ステーションの

所長も毎日病院に通って、母親に沐浴などの指導を行いました。以前より訪問看護ステーションの所長は病院の勉強会に参加していましたが、この事例への支援を一緒に協力して行ったことで、病院の看護師との距離が一気に縮まり、個々のケースの相談や、勉強会の相談が気軽にできるようになりました。

➢ STEP3-4：連携体制を実際に構築し、維持・拡大するための取り組み

1) 葛飾医療センターの看護師主導による病院内の退院支援に関する取り組み

(1) Patient Flow Management (PFM) の導入

葛飾医療センターでは、10 年位前より「Patient Flow Management (PFM)」を導入しています。外来で患者の入院が決定したら、入退院センターで PFM 担当の看護師が患者と面談して情報を収集し、そこで退院支援のアセスメントを行います。その情報を入院時に病棟看護師が確認し、さらに入院後に病棟看護師が退院支援の必要性をアセスメントして支援を検討します。なお、退院支援の必要性を見落さないように、担当ナースを主任や師長等がフォローしています。

PFM の担当は、ラダー III 以上の病棟看護師が輪番制で行っています。PFM 担当ナースとして情報収集を行うことで、退院支援のアセスメントスキルが磨かれます。また、外来部門の入退院センターで看護師が患者と面談することで、外来の看護師が必要な情報を把握できているか等もそこで判断されてフィードバックされるため、外来看護師のスキルアップにもつながっています。

(2) 病院の看護師への退院支援に関する教育体制の整備

葛飾医療センターでは、全看護師対象としたラダーに、退院支援の項目を組み込んでいます。また、スキルアップ研修（選択制）として、地域連携センターが中心となって退院支援勉強会や SW による勉強会を開催したり、訪問看護ステーションはひとりで病棟看護師が研修を行っています。訪問看護ステーションでの研修は、以前は主任・リーダークラスの看護師が行っていましたが、最近 4 年目程度の中堅看護師も研修に参加するようになっており、平成 29 年度は 21 名が参加しました。訪問ステーション側も、看護師がなるべく病院で受け持った患者の家に同行訪問できるように調整してくれています。

(3) 病院で看護師が主導した退院支援・地域連携体制を構築できた理由

葛飾医療センターにおいて、看護師が主導した退院支援・地域連携体制を構築できた理由として、以下により、「看護」を軸に議論ができ、病院内の看護師間および地域の看護師とも目指す目標が共有できたことがあげられます。

- ・東京慈恵会医科大学における看護教育の理念である「教育された看護師による自立した実践」が設立当初から引き継がれており、院内の看護師は自立して活躍している。

- ・葛飾医療センターの理念として「地域と共生し進化・創造し続ける病院」掲げており、患者の地域での生活を大事にしている。
- ・病院の看護記録が、患者のライフイベントを時間軸で把握するのに適している。

2) 葛飾医療センターと訪問看護ステーションは一とが協力連携した教育体制の整備

葛飾医療センターと、訪問看護ステーションは一とにおいて、「相互研修体制」を構築しており、病院の看護師と訪問看護師が会う機会が色々増えることにより、信頼関係が密となり、お互いのスキルアップにもつながっています。

(1) 葛飾医療センターで地域の訪問看護師等も参加できる研修や勉強会の開催

葛飾医療センターのスキルアップ研修等には、訪問看護ステーションのスタッフ等も参加でき、専門医療や最新医療について学べます。訪問看護ステーションは一との所長が、学びたい内容を葛飾医療センターに相談すると、訪問看護師と病院の看護師がともに参加できる勉強会を開催してもらっています。

病院側が訪問看護ステーションは一との所長に研修の情報を伝えたと、所長が地域の都府県で時間に制限があり、勉強会に参加できない人もいます。そこで、訪問看護ステーションは一とのコミュニティサロンで、所長が、病院の勉強会で学んだ内容を、地域の訪問看護ステーションのスタッフに伝えることもあります。

地域包括支援センターのスタッフも病院の勉強会に参加したり、葛飾医療センターの勉強会に参加したりしています。

(2) 訪問看護ステーションは一とで、病院看護師が研修を実施

上述した通り、訪問看護ステーションは一とでは、教育ステーションとして、葛飾医療センターの看護師の訪問看護研修を受け入れています。

3) 連携体制構築の取り組みの課題と今後の展望

地域の訪問看護ステーション等との看護連携体制は構築できてきましたが、地域の他の病院や、特養などの在宅ケア施設の看護師との連携体制はまだ構築できておらず、今後の課題です。また、回復期・慢性期の患者を受け入れてくれる病院が少なく転院先の確保が困難なこと、葛飾医療センターの外来患者の中に、初回受診の時点で既にがん終末期でベストサポーターケアの適応となり、がん専門看護師が外来で在宅療養支援を始める患者も多いため、これらに対する取り組みが必要であると認識しています。 (ヒアリング実施：2018年1月)

事例6：都市部の中心地域における、基幹型ステーションを中心とした取り組み (大阪府・大阪市)

主な連携体制：大阪府訪問看護ステーション協会と各地域の病院との連携事業

キーパーソン：地域の基幹型ステーション→病院看護師

表. 連携体制構築のプロセスと実践内容 (大阪府・大阪市)

・訪問看護師が病院との連携がうまくいっていないことを問題と感じる	↓	・訪問看護師が下部組織の会合で、病院との連携がうまくいっていないことを問題提起
↓		・「大阪府訪問看護ステーション協議会 (現、大阪府訪問看護ステーション協会)」が、下部組織の会合で提起された問題を吸い上げる
↓	↓	・様々な看護連携に関する取り組みを実施 ・「病院滞在型コールセンター相談事業」 ・教育ステーションとしての病院への働きかけ

訪問看護ステーションは、大阪府内に約1000か所、大阪市内には300か所以上あります。大阪市内には訪問看護ステーションや病院等の医療機関が集中していますが、北部と南部には少ないです。1ステーションあたりの看護師数は平均4.5人位です。

2. 連携体制構築のプロセスと実践内容

➤ STEP1：連携体制構築の必要性の認識

1) 訪問看護師が病院との連携がうまくいっていないことなどを問題と感じ、会合で問題を提起
多くの訪問看護師が、日々の活動の中で、入院したきり戻ってこない利用者や、長期入院によるADL低下、生活に馴染まない医療手技のまま退院した結果入退院を繰り返すことになった利用者などを目的の当たりにし、病院との連携の現状・在り方にジレンマを感じながら長年過ごしていました。解決に向け、個別に病院に行つて連携を模索する看護師もいました。

「大阪府訪問看護ステーション協議会 (現、大阪府訪問看護ステーション協会)」は、大阪府内を11ブロックに分けていました。各ブロックの活動で、メンバーである訪問看護師から、病院と訪問看護間で連携がうまく取れないことに関する不満がありました。

2) 訪問看護師が下部組織の会合で問題提起した内容を、上部組織が問題として取り上げた

訪問看護師のメンバーがあげた病院との連携に対する不満を、問題としてブロックで取り上げ、さらにブロックが吸い上げた問題を、大阪府訪問看護ステーション協議会が取り上げました。メンバー、ブロック、協議会との風通しが良く、問題を浮き彫りにすることができたことで、その後の取り組みにつなげることができました。なお、当時のブロック支部会は、のちに連携部会議となり現在も続いています。

➤ **STEP2：連携体制構築に向けた働きかけ**

1) **大阪府訪問看護ステーション協会が設立され、様々な事業を実施**

平成 6 年に大阪の訪問看護事業者を組織する会として「大阪府訪問看護ステーション連絡会」が足立しました。その後、平成 18 年に大阪府看護協会や大阪府医師会の支援を得て「大阪府訪問看護ステーション協議会」に改組し、さらに、平成 26 年には一般社団法人として「大阪府訪問看護ステーション協会」と名を改め、様々な事業に取り組み、病院へ看護連携体制の構築の働きかけも行っています。現時点（2016 年時点）で、本協会に約 665 か所の訪問看護ステーションが加入しています。

➤ **STEP3-4：連携体制を実際に構築し、維持・拡大するための取り組み**

大阪府内で行われている看護連携に関する取り組みのうち、代表的なものを以下に上げます。

1) **「病院滞在型コールセンター相談事業」の実施**

平成 22～23 年度の 2 年間、「病院滞在型コールセンター相談事業」を実施し、大阪府内のモデル病院に訪問看護師が滞在して、病院の退院調整看護師等と連携して相談業務を行いました。相談事業の訪問看護師は、病院の看護師等に訪問看護の情報提供などをしました。

5 か所の病院を拠点としてコールセンターを設置しましたが、複数の訪問看護ステーションが本事業に参加し、10 数名の訪問看護師がコールセンターの相談員として登録されて、病院で相談業務に従事しました。訪問看護師側から、病院の入院時や外来受診時から入りたいという要望があったため、相談員の登録はスムーズでした。

なお、モデル病院となった 1 か所の病院では、この事業を契機に病院の退院支援や地域連携がさらに促進され、在院日数が短縮し在宅復帰率が上がった実績から、病院で退院支援部署が表層されました。この病院でコールセンター事業が成功した理由としては、看護部長が退院支援の取り組みに強く関心をもち、時々コールセンターに訪れてくれたことがあげられます。訪問看護師側からも、病院から退院した患者が安定して在宅療養を送っていることをフィードバックして、病院の看護師が退院支援を行って訪問看護師に繋いだ効果を実感し、退院支援への関心が高まるようになりました。さらに、この事業がきっかけになり、各ブロックで協会会員の訪問看護師が働きかけて、訪問看護と病院による勉強会の開催など、連携のための取り組みが行われています。

本事業の課題としては、コールセンターの訪問看護師は、モデル病院だけでなく近隣病院等から相談にも対応できるようにしましたが、外からの連絡相談は来ませんでした。また、コールセンター事業がうまく機能しなかった病院もありました。

2) **教育ステーションとしての病院への働きかけ**

大阪府訪問看護ステーション協会による「教育ステーション事業」の一環として、訪問看護ステーションの管理者が、地域の拠点病院に働きかけて、病院の退院支援に関する教育やしくみづくりに関与しています。

(1) **教育ステーションによる取り組み例 1…訪問看護ステーションによる中核病院への働きかけ**

中核病院である公立の B 病院（500 床）では、退院調整看護師が 1 名しかおらず、退院支援に関する取り組みが全くなってきていませんでした。各病棟がそれぞれ地域に連絡しており、内容も整理されていませんでした。それを訪問看護側とともに、病院の看護管理者も問題と感じていました。B 病院からは、A 訪問看護ステーションに訪問看護の研修に看護師が来ており、1 病院と 1 訪問看護ステーションというつながりは持っていたため、6～7 年前にその管理者と地域で話をする機会があり、問題認識が同じであることが分かりました。そこで、訪問看護師側から、「地域に開くこと」や「病院の退院支援の機能をもっと充実すること」を働きかけました。看護管理者に強く賛同してもらえ、「地域側から病院の突破口を作って欲しい」という要望があり、病院の看護師に対する教育改革に取り組むことになりました。

病院の看護師への教育として、ラダグに則って、訪問看護師が講師として研修を実施するようになると、地域に対する理解が深まり、病院の看護師の意識が少しずつ変わっていききました。

なお、ちよūdō どの時期に、大阪府訪問看護ステーション協会の教育ステーション事業等が始まり、1 病院と 1 訪問看護ステーションとの独自のつながりではなく、公の機関同士として協働した取り組みができるようになりました。A 訪問看護ステーションと B 病院はどちらも公の組織同士で連携がとりやすかったため、A 訪問看護ステーションと B 病院の看護部とのつながりも一気に強くなりました。ここまでするのには 4～5 年かかりました。

(2) **教育ステーションによる取り組み例 2…訪問看護ステーションによる中核病院への働きかけ**

C 訪問看護ステーションの所長は、訪問看護師が病院の勉強会の講師をしたり、病院看護師の訪問看護研修を受け入れられているだけでは現場は変わらず、病院内の退院支援の場に訪問看護師が入って入院時から関わる必要性を感じていました。退院調整委員会にも講師等で参加しながら、「看護」の視点での連携の重要性を繰り返し訴え、平成 24 年より中核病院である D 病院の退院支援カンファレンスに試行的に訪問看護師が入れられることになりました。

このような活動の積み重ねにより機運も高まり、平成 26 年 7 月、大阪府の看護協会の支部代表者会で、当時、支部長であった D 病院の看護部長から、「病院地域を問わず看護職が連携して看護

の課題を解決していくために何かしよう」という提案があり、看護協会の支部活動と訪問看護ステーション協会のブロック活動を連動させた「看護職ネットワーク会」が始動しました。そこで、平成24年から退院調整委員会等で提案してきた通り、入院時から病棟看護師と訪問看護師が「退院支援計画書」の作成で病院看護師と訪問看護師が協働することを提案しました。以降、看護サマリーを統一様式化する「サマリー改善チーム」と、病院と在宅と共同で研修を企画する「研修チーム（地域で育てるわがまちナース）」、そして「退院支援計画書作成カンファレンスチーム」の3チームがそれぞれ部会として活動することになり、現在も活動が続いています。

なお、この活動はすべて有志の訪問看護ステーション管理者のボランティア精神による取り組みであったので、この取り組みを事業化したいという思いがありました。そこで、3か月間の活動に限定して「教育ステーションの事業」として位置づけました。その結果、協力してくれた訪問看護ステーションの管理者に、わずかではあります但報酬を出すことができました。しかし、残りの9か月間は、相変わらずボランティアであり、定期的に訪問看護師が病院の退院支援カンファレンスに参加するためにかかる経費は、交通費も含め訪問看護ステーションが持ち出しています。退院前カンファレンスに参加して、退院後に患者がそのステーションを利用すれば診療報酬につながりますが、地域外の患者も多く入院している病院であり、殆どがボランティアです。患者の自宅退院が実現できるなど、自分たちの活動が患者や家族への利益に繋がっていることを実感することが、訪問看護師のモチベーションに繋がっている面もあり、訪問看護師のモチベーションを維持できるよう、Cステーションの所長がアンケートで患者の声をフィードバックするなど働きかけを行っています。今後は活動の事業化や報酬化が求められています。

(3) 教育ステーションから病院への働きかけがうまくいった理由

教育ステーションから病院への働きかけがうまくいった理由としては、以下があげられます。

1. 柔軟に動ける地域（訪問看護）側から粘り強くアプローチして、病院に入り込んだこと
2. 病院の看護師と「看護」を軸に連携をすすめ、成果をフィードバックしたこと
 - ・最初の集まりの時に、訪問看護師が病院の看護師に対し、看護の本来の役割は何かを説明し、目指したい姿についてディスカッションしました。苦情や申し入れではなく、「看護」を軸にして話をしたことで病院の看護師達の心に響き、病院と地域の看護師が「看護」を共通言語にして繋がることができました。さらに、病院の退院支援計画作成カンファ等で訪問看護師から退院後の患者の状況等のフィードバックを受け、病院の看護師達は自分たちの看護の結果を知り、看護本来の機能を再認識し、連携のモチベーションへつながったと感じています。

3. 実績を可視化し、病院の看護幹部職の協力を得られるようにしたこと

- ・訪問看護ステーションの管理者から、病院の看護部長に退院支援や地域連携の取り組みを行った成果を学会発表することを提案して手伝うなど、実績を可視化しました。
- ・訪問看護師と退院支援を協働することで、病院の看護師達のモチベーションが上がって看護の質が向上し、その結果、退職者の減少や事故件数の減少に繋がりました。

3) 連携体制構築の取り組みの課題と今後の展望

今後の課題としては、教育ステーションの訪問看護師など、実践をしながらリーダーとして活動している人達が多く役割を担い頑張ることで疲弊しないよう、「地域でリーダーとして活動する訪問看護師のバックアップ体制を整備すること」が必要であると考えます。

(ヒアリング実施：2018年2月)

参考資料 2 看通連携を実践するための政策ツール（一例）

事業名	根拠法、実施要項等	事例集等
◆ 連携基盤形成のための施策		
1 在宅医療・介護連携推進事業 (医療と介護の両方を必要とした状態の高齢者が、住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、在宅医療と介護を一体的に提供するために、医療機関と介護事業者等の関係者の連携を推進することを目的とする)	「地域支援事業の実施について」(老発0510第3号 平成30年5月10日 厚生労働省老健局長一包括的支援事業一在宅医療・介護連携推進事業(介護保険法第115条の45第2項第4号))	厚労省HPの「医療と介護の連携に関する報告書等」を参照 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/a/0000060713.html
2 退院支援 ※診療報酬による評価	診療報酬の算定方法の一部を改正する件 「厚生労働省告示第四十三号」(平成30年3月5日)	・退院時共同指導料2400点 ・退院後訪問指導料580点 ・訪問看護情報提供養費 1500円
◆ 分野別施策		
3 認知症施策 ・認知症地域支援推進員(市町村において認知症地域支援推進員を配置し、当該推進員を中心として、医療・介護等の連携強化等による、地域における支援体制の構築と認知症ケアの向上を図ることを目的とする)	「地域支援事業の実施について」(老発0510第3号 平成30年5月10日 厚生労働省老健局長一認知症総合支援事業(介護保険法第115条の45第2項第6号)) 一認知症地域支援・ケア向上事業	認知症地域支援推進員・認知症地域支援推進員活動事例集(厚労省HP) http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/zireil_1.pdf
4 母子保健施策 ・子育て世代包括支援センター(子育て世代包括支援センターは、主に、妊娠・出産・子育てに関する各種相談に応じ、必要に応じて支援プログラムの策定や、地域の保健医療又は福祉に関する機関との連携調整を行うことにより、地域の特性に応じた妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を提供する体制を構築することを目的とする)	「子育て世代包括支援センターの設置運営について」(雇児発0331第5号 平成29年3月31日 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長)	平成28年度子育て世代包括支援センター事例集(厚労省HP) http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000123792.html

参考

1 在宅医療・介護連携推進事業関係

地域支援事業の実施について

(老発第0609001号平成18年6月9日、最終改正 老発0628第8号平成29年6月28日)

別記3 包括的支援事業(社会保険充実分)

1 在宅医療・介護連携推進事業(法第115条の45第2項第4号)

(1) 目的

医療と介護の両方を必要とする状態の高齢者が、住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、在宅医療と介護を一体的に提供するために、医療機関と介護事業者等の関係者の連携を推進することを目的とする。

(2) 実施主体

市町村。ただし、実施主体は、アからクまでの事業の全部又は一部について、省令第140条の67に基づき、市町村が適当と認める者に委託することができる。

(3) 事業内容

ア 地域の医療・介護の資源の把握

地域の医療機関、介護事業所等の住所、機能等を把握し、これまでに自治体等が把握している情報と合わせて、リスト又はマップを作成する。作成したリスト等は、地域の医療・介護関係者間の連携等に活用する。

イ 在宅医療・介護連携の課題の抽出と対応策の検討

地域の医療・介護関係者等が参画する会議を開催し、在宅医療・介護連携の現状の把握と課題の抽出、解決策等の検討を行う。

ウ 切れ目のない在宅医療と在宅介護の提供体制の構築推進

地域の医療・介護関係者の協力を得ながら、切れ目なく在宅医療と介護が一体的に提供される体制の構築に向けて必要となる具体的取組を企画・立案する。

なお、本事業では、切れ目なく在宅医療と在宅介護が一体的に提供される体制の構築に向けて必要となる取組についての検討の費用を対象とする。(取組の一つとして考えられる主治医・副主治医の仕組みの運営のための経費(医師への手当等)、夜間・休日に医療機関が診療体制を確保するための経費(医療機関の協力金等)は、本事業の対象とならない。)

エ 医療・介護関係者の情報共有の支援

情報共有の手順等を定めた情報共有ツールを整備する等、地域の医療・介護関係者の情報共有を支援する。

なお、本事業では、情報共有の方法やツール等を検討する際の会議、情報共有ツールの使用方法等の説明会の開催、情報共有の使用状況の把握と改善の検討に係る費用を想定しており、情報共有

のためのパソコンやモバイル機器等の購入費用、システム使用料等のいわゆるランニングコストについては対象にならない。

オ 在宅医療・介護連携に関する相談支援

地域の在宅医療・介護連携を支援する相談窓口の運営を行うために、在宅医療・介護の連携を支援する人材を配置し、地域の医療・介護関係者、地域包括支援センター等からの、在宅医療・介護連携に関する事項の相談を受け付ける。また、必要に応じて、退院の際の地域の医療関係者と介護関係者の連携の調整や、患者、利用者又は家族の要望を踏まえた、地域の医療機関等・介護事業者相互の紹介を行う。

カ 医療・介護関係者の研修

地域の医療・介護関係者の連携を実現するために、多職種でのグループワーク等の研修を行う。また、必要に応じて、地域の医療関係者に介護に関する研修、介護関係者に医療に関する研修を行う。

キ 地域住民への普及啓発

在宅医療・介護連携に関する講演会の開催、パンフレットの作成・配布等により、地域住民の在宅医療・介護連携の理解を促進する。ク 在宅医療・介護連携に関する関係市町村の連携複数の関係市町村が連携して、広域連携が必要な事項について協議する。

(4) 留意事項

ア (3)のアからクまでの事業全てを行うものとする。

イ (3)のアからクまでの事業全て又は一部の事業を、委託することにより実施することも可能である。

ウ (3)のアからクまでの事業について、本事業開始前に、関係機関・団体が既に行っている同様の取組がある場合は、本事業を行うに当たって、これを活用して差し支えない。

エ 近隣市町村が連携又は共同して、(3)のアからクまでの事業全て又はその一部を実施することも可能である。

オ 本事業の実施については、参考として、「在宅医療・介護連携推進事業の手引き（厚生労働省健康局老人保健課）がある。

カ 在宅医療・介護連携の形態は、地域の人口、医療・介護資源等に応じて様々であることから、(3)のアからクまでの事業の実施に当たっては、介護・医療関連情報の「見える化」の取組、先行地域の事例等を踏まえつつ、柔軟に検討することが望ましい。

キ (3)のアからクまでの事業の実施に併せて、都道府県、都市区医師会等の関係団体等と、将来的な在宅医療と介護の連携の在り方について検討を行うことが望ましい。

2 退院支援関係

B 0 1 5 退院時共同指導料 2 400 点

1 入院中の保険医療機関の歯科医師又は看護師等が、入院中の患者に対して、患者の同意を得て、退院後の在宅での療養に必要な説明及び指導を、地域において当該患者の退院後の在宅療養を担う保険医療機関の歯科医師若しくは医師、当該歯科医師若しくは医師の指示を受けた看護師等又は当該患者の退院後の在宅療養を担う保険医療機関の医師の指示を受けた訪問看護ステーションの看護師等（看護師を除く。）と共同して行った上で、文書により情報提供した場合には、当該患者が入院している保険医療機関において、当該入院中 1 回を限度として算定する。ただし、別に厚生労働大臣が定める疾病等の患者については、当該入院中 2 回を限度として算定する。

2 注 1 の場合において、入院中の保険医療機関の歯科医師及び地域において当該患者の退院後の在宅療養を担う保険医療機関の歯科医師又は医師が共同して指導を行った場合に、300 点を所定点数に加算する。ただし、注 3 の加算を算定する場合は、算定できない。

3 注 1 の場合において、入院中の保険医療機関の歯科医師が、当該患者の退院後の在宅療養を担う保険医療機関の医師若しくは看護師等、歯科医師若しくはその指示を受けた歯科衛生士、保険薬局の薬剤師、訪問看護ステーションの看護師等（看護師を除く。）又は居宅介護支援事業者の介護支援専門員のうちいずれか 3 者以上と共同して指導を行った場合には、2,000 点を所定点数に加算する。

4 注 1 の規定にかかわらず、区分番号 A 2 2 7 - 5 に掲げる退院支援加算を算定する患者にあっては、当該保険医療機関において、疾患名、当該保険医療機関の退院基準、退院後に必要とされる診療等在宅での療養に必要な事項を記載した退院支援計画を策定し、当該患者に説明し、文書により提供するとともに、これを当該患者の退院後の治療等を担う別の保険医療機関と共有した場合に限り算定する。

5 区分番号 B 0 0 6 に掲げる開放型病院共同指導料(II)は、別に算定できない。

B 0 0 7 - 2 退院後訪問指導料 580 点

1 当該保険医療機関が、保険医療機関を退院した別に厚生労働大臣が定める状態の患者の地域における円滑な在宅療養への移行及び在宅療養の継続のため、患者等を訪問し、当該患者又はその家族等に対して在宅での療養上の指導を行った場合に、当該患者が退院した日から起算して 1 月以内の期間（退院日を除く。）に限り、5 回を限度として算定する。

2 在宅療養を担う訪問看護ステーション又は他の保険医療機関の看護師等と同行し、必要な指導を行った場合には、訪問看護同行加算として、退院後 1 回に限り、20 点を所定点数に加算する。

3 注 1 及び注 2 に掲げる指導に要した交通費は、患者の負担とする。

平成 29 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（地域医療基盤開発推進研究事業）

地域包括ケアを支える看連携を円滑にする体制の構築に関する研究 研究班

永田智子（主任研究者、慶應義塾大学）

宇都宮宏子（在宅ケア移行支援研究所 宇都宮宏子 Office）

角田直枝（茨城県立中央病院）

坂井志麻（共同研究者、東京女子医科大学）

村田昌子（北茨城市民病院）

吉田千文（聖路加国際看護大学）

戸村ひかり（オブザーバー、首都大学東京）

山本なつ紀（オブザーバー、慶應義塾大学）

2019 年 3 月作成

看護師の実践能力向上に向けた特定行為研修活用の方策の検討

研究分担者 川本利恵子 公益社団法人日本看護協会 常任理事

研究要旨

本研究は、特定行為研修が看護師の実践能力向上に寄与している要素を明らかにすることにより、基礎教育及び特定行為研修を含む継続教育における看護師の実践能力向上の方略を検討することを目的に実施した。

特定行為研修及び看護実践能力についての文献検討を行うとともに、指定研修機関において研修指導にあたる看護職、医師及び研修修了者、計15名を対象に、個別に半構造化面接を実施した。

先行研究においては、特定行為研修受講により看護実践能力の向上が示唆される研究があるものの、能力向上と特定行為研修の要素の関連について示す研究はなかった。また、看護実践能力の定義は様々であるものの多側面の要素から成り立つとされ、能力向上の要因として、クリティカルシンキング等との関連が示されていた。

ヒアリング内容の分析から、看護実践能力向上の観点からみた特定行為研修について6つのコアカテゴリー（A. 特定行為研修により強化される看護実践能力の要素、B. 研修が効果を上げるために必要な受講者の素養、C. 特定行為研修の活用のあり方、D. 看護実践能力向上に寄与している特定行為研修の内容、E. 看護実践能力向上に寄与するための特定行為研修の方略、F. 看護師の看護実践能力向上に向けた課題）が示された。

A. 特定行為研修により強化される看護実践能力の要素は、【知識の再獲得】【知識と実践の統合】【論理的思考】【思考プロセス】【判断】【アセスメント】【リスクの認識】【看護師としての責任】等13カテゴリーで構成された。また、E. 看護実践能力向上に寄与するための特定行為研修の方略は、【研修の構成の明確化】【教育の工夫】【演習】など8カテゴリーで構成された。

成果として、特定行為研修で強化された看護実践能力は、「対象者の状態を的確に判断し、看護を実践するプロセスに関する能力」「チーム医療の推進に関する能力」「看護師としての責任の自覚」など広く看護師に能力向上が求められる内容であることが示唆された。

看護実践能力の向上に寄与していた学習プロセスは、知識を実践に統合させることを強化するプロセスであり、【教育の工夫】において、演習・実習による個別の事例や対象者に向き合わせた考える研修の実施などが示された。このような教育の工夫を基礎教育及び継続教育に活用することで、看護師の実践能力の向上に寄与することが期待される。

具体的には、基礎教育において、専門基礎分野で得られた知識を、各看護学等の演習や実習において、実践と統合していくことを促進する教育方法の推進がある。また、早期の段階で論理的思考の強化が重要であることも示唆された。

一方継続教育での活用では、本研究の対象者は総じて、特定行為研修の共通科目が、看護師の実践能力向上に有用であると評価していた。このため、広く看護師の看護実践能力向上に活用するためには、現在の特定行為研修の枠を超えた形で共通科目のみの研修を創設するなど、共通科目の受講を促進する方策を講じることも有用である。また、研修が効果を上げるには、研修の構成や指導体制などが重要な点であるとともに、受講生の所属施設においても日ごろの実践の場面で育成に向けて働きかけることが重要である。

研究分担者	
村上 礼子	自治医科大学看護学部 教授
研究協力者	
赤瀬 智子	横浜市立大学大学院医学研究科 看護学専攻 教授
猪又 克子	前済生会横浜市東部病院 副看護部長
勝又 浜子	日本看護協会 専務理事
真田 弘美	東京大学大学院医学系研究科 健康科学・看護学専攻 教授
柳田 俊彦	宮崎大学医学部看護学科 教授
吉岡 幸	神奈川県立平塚看護大学校 校長

A. 研究目的

1. 研究の背景

特定行為に係る看護師の研修制度は、高齢化の進展等を踏まえ、安全で質の高い医療の提供を確保するための一環として、チーム医療の推進を図る方策の一つとして検討され、「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」（平成26年法律第83号）により、保健師助産師看護師法の一部が改正され、2015年10月に施行された。制度の趣旨として、2025年に向けて、さらなる在宅医療等の推進を図っていくためには、個別に熟練した看護師のみでは足りず、医師又は歯科医師の判断を待たずに、手順書により、一定の診療の補助（例えば脱水時の点滴（脱水の程度の判断と輸液による補正）など）を行う看護師を養成し、確保していく必要がある、とされている。

研修が開始され、2年以上が経過した2018年3月末現在、1,006名が研修を修了し、各地で活動が展開されている。研修修了者の活動状況に関する報告が示され始め、手順書による特定行為の実践状況や、制度創設の趣旨であるチーム医療の推進が図られたとの報告がある。それに加え、特定行為研修の受講後の効果として、ア

セスメント力向上や他職種との連携の強化等が示されており、看護実践能力の向上に寄与しているとの報告が示されている（永井，2016；春山，2018）。このような成果が報告されているものの、指定研修機関数は、2018年8月現在87機関、研修修了者も前述のとおり約1,000名にとどまっており、全国各地、また多様な活動領域における看護師の受講が進んでいない状況がある。

一方で、手順書による特定行為の実施の有無に関わらず、高齢化の進展や疾病構造の変化等に伴う医療ニーズの増大・変化により、看護師には、これまで以上に看護実践能力が求められるようになってきている。看護実践能力の向上については、2004年の日本看護協会の「新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書」において、新人看護職員の職場定着を困難にしている要因の第1位に「基礎教育終了時点の能力と現場で求める能力とのギャップが大きい」が挙げられたことなどを背景に、看護師基礎教育における大きなテーマの一つとなっている。このような実態を受け、2009年の看護基礎教育のカリキュラム改正においては、学生の看護実践能力を強化することを大きなポイントとして位置づけている。それ以降も、基礎教育における看護実践能力の向上については、厚生労働省「看護教育の内容と方法に関する検討会」（2011）及び2018年現在開催中である「看護基礎教育検討会」、文部科学省「大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会」（2011）等で継続的に検討がなされ、教育機関での取り組みが進められている。しかし、医療機関における新人看護職員の離職率については、2011年度以降7%後半を推移しており、依然として大きな課題である。

以上のように、現在の医療ニーズ及び看護を取り巻く現状から看護実践能力の向上は喫緊の

課題である。特定行為研修は看護実践能力の向上に寄与していることが示唆されているが、受講者数は限られており、広く看護実践能力の向上へ影響を及ぼすにはいたっていない。

2. 目的

特定行為研修が看護師の実践能力向上に寄与している要素（研修内容・研修方略等）を明らかにした上で、基礎教育や継続教育等に活用できる研修内容・方略を整理する。

本研究の結果に基づき、基礎教育及び特定行為研修を含む継続教育における看護師の実践能力向上の方略を提言する。また、基礎教育と継続教育をあわせて検討することにより、段階的な研修受講など、特定行為研修の受講方式の変更等、受講者の増加方策の検討も行う。

B. 研究方法

1. 特定行為研修及び看護実践能力に関する文献検討

1) 方法

医学中央雑誌web版により、①特定行為研修、または②看護実践能力及び教育をキーワードとし、2000年以降の原著論文を対象に文献検索を行った。

さらに厚生労働科学研究成果データベースにおいて、①特定行為研修をキーワードに検索を行った。

2) 情報収集項目の抽出に向けた整理

特定行為研修をキーワードとした文献においては、特定行為研修の看護実践能力向上に及ぼす影響、看護実践能力をキーワードとした文献においては、看護実践能力の構成要素及び看護実践能力の向上に向けた方策・教育について整理した。

2. 看護師の実践能力向上に向けた特定行為研修の活用に関するヒアリング調査

1) 調査対象

対象者は、指定研修機関の研修指導者である看護職5名と、指定研修機関で共通科目の教育を担当している医師5名、特定行為研修を修了した看護師5名とした。

対象者の選定については、以下の手順に沿って研究参加5施設を選定し、その指定研修機関より推薦を受けた。

結果の偏りを防ぐため、異なる5つの研修機関から対象者を選定した。これは、特定行為研修の内容は、省令等で詳細に規定されていないため、設置主体や研修方法による研修内容の違いによる偏りを防ぐためである。また研修との関係性（受講者、教育者）や研修指導に当たる職種の違い（看護職・医師）も踏まえ、対象者を設定した。これは立場による、看護実践能力に関する考え方の偏りを防ぐためである。

①現在、特定行為研修を実施している指定研修機関のうち、以下の条件にあう研修機関を指定日の早い順に5校選定した

- ・既に修了者が輩出されている
- ・入学定員が20人以上
- ・自施設以外の受講者を受け入れている

②①の指定研修機関の研修責任者である看護職に、研究の趣旨を説明の上、対象者（研修指導者の看護職、共通科目の教育を担当している医師、研修修了者、各1名）の推薦を依頼した

2) 調査項目

(1) 研修指導者である看護職及び共通科目の教育を担当している医師

①対象者の属性、②特定行為研修において看護実践能力の向上に有用な共通科目の内容と理由、③研修効果を上げるために取り入れている

研修方略、④特定行為研修で実践能力向上に有用な教育内容、基礎教育及び継続教育への適用可能性、⑤看護実践能力向上に向けた課題等

(2) 研修修了者

①対象者の属性、②特定行為研修受講が有用であったか否か及びその理由、③特定行為研修の共通科目のうち、看護実践能力向上のために全ての看護師が学んだほうが良いと思う教育内容とその理由、有用な学び方等

3) 調査方法

研究対象者に、自身の所属施設において、個別に2)の調査項目の内容について、半構造化面接を1人1時間程度行った。なお、調査項目の①対象者の属性については、事前に調査票を送付し、さらに面接時に内容を確認した。ヒアリング内容については、対象者の同意を得て、ICレコーダーに録音した。

4) 調査実施期間

2018年10月～2018年12月

5) データ分析方法

録音データを全てテキスト化し、逐語録を作成した。逐語録から、看護実践能力及び看護教育に関する発言を抽出し、コード化した。さらに、コード化した内容について、共通性・関連性のあるものを集め、共通する名前をつけてカテゴリーを抽出した。研修機関ごとにデータを突合せさせることは行っていない。

6) 倫理的配慮

指定研修機関の研修責任者から推薦を受けた対象者について、口頭もしくはメールで調査概要を説明した上で、内諾が得られた場合に、ヒアリングの趣旨及び内容・方法、協力は自由意

志でありいつでも撤回できること、結果の取り扱いに関することなどを記した文書を送付し調査協力について打診を行った。協力への了承が得られた場合に、ヒアリング対象とした。面接時には、改めて対面で研究趣旨やいつでも同意を撤回できること、撤回しても不利益が生じることのないことを研究者より説明し、同意を得られた際には書面により同意を得た。ヒアリング内容の記録は、対象者の同意が得られた場合のみICレコーダーを用いて行った。

また、本調査は、日本看護協会倫理委員会において承認を受けた(2018-6)。

C. 結果

1. 特定行為研修及び看護実践能力に関する文献検討

1) 特定行為研修の看護実践能力向上に及ぼす効果

医学中央雑誌web版の検索の結果、特定行為研修に関する原著論文は11件であった。その内容を検討した結果、研修の指導方法や教材の評価に関するものが5件、研修修了者の活動報告2件、受講ニーズや認識に関するもの3件、その他1件であり、看護実践能力向上に関連する内容は見当たらなかった。

厚生労働科学研究成果データベース検索の結果7つの研究報告書が得られ、看護実践能力向上に及ぼす効果について検討した。制度施行から、まだ数年しか経過していない状況から、2014年度～2016年度の5つの報告書は、研修の実施や指導者研修開催のための手引きの作成や手順書の作成に関する内容、また研修の受講ニーズに関する内容であり、研修の成果を示すものではなかった。

2016年度の修了者の活動状況に関する研究においては、研修修了者に特定行為の実施状況や、インシデント・アクシデントの発生状況、

チーム医療の変化、活動の課題とともに、「研修を受けたことにより勤務の中で感じる変化」について自由記述により調査し分析している。29のカテゴリーで提示されている結果の中には「医学的観点から病態を理解できるようになり、臨床推論を用いて患者の観察・評価をすることにより、根拠を持って看護ケアを提供できるようになった」や「アセスメント力の向上を実感しつつ、特定行為の実施にあたり、従来以上にアセスメントの重要性を認識し、多面的なアセスメントをするようになり、その結果、優先順位の判断が変わった」などが示され、研修受講により医学的知識に裏付けられた臨床判断能力を高め、それが看護実践能力の向上に寄与していることが示唆された、と結論付けている（永井，2016）。

また、2017年度の医療現場等への影響の評価に関する研究においても、研修修了者に対し、研修のニーズや活動実態と活動上の課題などとともに、「研修を受けたことにより勤務の中で感じる変化」について、前述の研究結果に基づき質問項目を設定し、「非常にそう思う」から「そう思わない」の4件法で回答を求めている。その結果、非常にそう思う・ややそう思うの割合が高かった内容として、「患者の病態の変化により早く気づくようになり、対応するようになった」「医師に質問したり相談するようになった」「患者の変化を予測し対応するようになった」などが示されている（春山，2018）。

以上より、現時点において、特定行為研修が看護実践能力の向上に及ぼす効果としては、修了者の「勤務で感じる変化」としてとらえられているのみであることと、看護実践能力の向上とそれをもたらした特定行為研修の要素の関連について言及している研究が見当たらないことが確認された。

2) 看護実践能力

「看護実践能力」と「教育」をキーワードに検索した結果、2000年以降に発表された原著論文は515件であった。そのうち、看護技術習得状況の報告や臨地実習・演習の振り返り、特定領域の看護実践について述べている文献は除外し、1) 看護実践能力を概観している文献、2) 看護実践能力の向上・育成に関する文献を対象に整理した。

(1) 看護実践能力とは

看護実践能力の定義は先行研究において様々であるが、高瀬ら（2011）は国外文献レビューを通じた看護実践能力の概念分析により、看護実践能力とは「看護実践における専門的責任を果たすために必要な個人適正、専門的姿勢・行動、そして専門知識と技術に基づいたケア能力という一連の属性を効果的に発揮できる能力」と定義した。また、松谷ら（2010）は文献検討の結果、看護実践能力を「知識や技術を特定の状況や文脈の中に統合し、倫理的で効果的な看護を行うための主要な能力を含んだ特質であり、複雑な活動で構成される全体的統合的概念である」と述べている。

先行研究では、看護実践能力を構成する要素についても記述されていた。松谷ら（2010）によると、看護実践能力は「Ⅰ. 人々・状況を理解する力：知識の適用力と人間関係をつくる力」「Ⅱ. 人々中心の看護ケアを実践する力：看護ケア力と倫理的実践力、専門職者連携力」「Ⅲ. 看護の質を改善する力：専門職能開発力と質の保証実行力」の3つから構成される。

構成要素は、先行研究で用いられている看護実践能力を測定する尺度からもみることができる。看護実践能力を測定する際に用いられていた尺度には「Six-Dimension Scale of Nursing Performance (6-DS)」や「看護実践能力自己

評価尺度 Clinical Nursing Competence Self-Assessment Scale (CNCSS)」、文部科学省「学士課程においてコアとなる看護実践能力」などがあり、秋庭（2017）はそれらを整理・統合し、尺度に含まれる看護実践能力は「看護過程展開能力」「援助的関係を形成する能力」「クリティカルケア」「看護師として自覚と責任ある行動」「ヘルスプロモーション」「ケアコーディネーション」「地域における看護機能の充実」「組織における役割遂行」「看護管理」「継続学習」といった10の要素から成るものであったと述べている。

このように看護実践能力は多側面の要素により成り立つとされる一方で、看護学生を対象とした調査では看護実践能力を看護技術力ととらえて調査しているものも散見され、高瀬ら（2011）は「看護実践能力を看護技術力として評価する偏った考え方が、新人看護師の看護実践能力の低下の指摘につながっている可能性」を指摘し、看護実践能力の正しい認識を浸透させることを課題の一つに挙げていた。

（2）看護師の看護実践能力

看護師の看護実践能力に関する質的研究は、1～2年目の若手看護師（松谷，2012；三浦，2014）や、新人看護師を育成した経験のある看護師への面接調査が行われていた（高屋，2013）。若手看護師への調査では自身が必要であると認識している看護実践能力として、「人間関係を構築する力」「セルフマネジメント力」「自己研鑽や学習する力」「アセスメントの基盤となる知識力」「看護技術力」「看護へのコミットメント力」「看護業務の遂行能力」といった7つの能力が抽出されていた。また、新人看護師を育成した経験のある看護師を対象とした調査でも、彼らが新人看護師に求める臨床看護実践能力として、これらと内容的に対応する能力が

抽出されていたが、著者らはその客観性や具体性の認識に相違があったと考察していた（高屋，2013）。

看護実践能力の実態については、前述した尺度を用いて評価が行われていた。新人看護師の自己評価では「倫理的実践」が高く、「クリティカルケア」や「教育／協調」、「ケアコーディネーション」といった能力が低いことが報告されていた（斎田，2010；佐居，2010；荻野，2014；高橋，2017）。また、1～3年目の看護師の看護実践能力の獲得状況について質的分析を行った結果、学士課程で育成する看護実践能力のうち、対象者の状況に合わせたチームを構築し、専門職として看護の機能を発揮するための方法を理解できる能力である「ケア環境とチーム体制整備に関する実践能力」は2～3年目以降に獲得される能力であるとされ（岩村，2016）、新人看護師の看護実践能力については、他職種とチームを構築し協働する能力が不足していることが明らかにされていた。

そのほか、看護師の看護実践能力の様相に関しては、1～5年目の看護師の実践能力を比較し、新人看護師の能力が低いと報告されていた「ケアコーディネーション」は5年目で大きな伸びをみせた能力であったと述べられていた（佐々木，2013）。6年目以上の看護師への調査では、「クリティカルケア」「計画／評価」「対人関係／コミュニケーション」といった能力は高く、「リーダーシップ」「教育／協調」「専門職開発」が低い傾向にあることが報告されていた（工藤，2012）。臨床経験年数と看護実践能力に関する報告もある（辻，2007；佐々木，2013；上村，2016）が、6年目以上の看護師の調査結果について、著者らは豊かな経験により積み重なると考えられていた実践能力が高まっていないと述べていた（工藤，2012）。また、看護実践能力の発達については、実践能力は直

線的に伸びるのではなく、停滞（プラトー現象）を起こす傾向があることが認められたと報告しているものもあった（辻，2007）。

（3）看護実践能力向上の関連要因

開発された尺度などを用いて、看護実践能力を高める因子の検討が行われていた。

看護学生を対象とした調査では、クリティカルシンキング（鈴木，2015）、主体的に学ぶ意志、態度、能力と定義される自己教育力（服部，2015）などが看護実践能力の向上に寄与することが明らかにされていた。

看護師を対象とした調査では、看護基礎教育課程と看護実践能力の関連が検討されていたが、複数の研究において教育課程によって看護実践能力の程度に有意差はないと報告されていた（中岡，2004；斎田，2010；高橋，2017）。そのほか、看護師の実践能力に関連する因子として、職場の満足度（中岡，2004；萩野，2014）や専門職の自律性（辻，2007）が挙げられていたほか、看護学生を対象とした調査と同様、クリティカルシンキング（原，2013）や自己教育力（丸橋，2017）との関連が示されていた。

2. 看護師の実践能力向上に向けた特定行為研修の活用に関するヒアリング調査

1) データ収集時間

データ収集はインタビューガイドを用いた半構造化面接を行った。15名のヒアリング合計時間は876分、一人あたりのヒアリング平均時間は58.4分であった。

2) 調査参加者の概要（表1）

（1）共通科目の教育を担当している医師

調査参加者5名の臨床経験は平均25.6年（18～35年）、教育経験の平均は15.2年（8～22年）

であった。担当する共通科目は、臨床推論2名、フィジカルアセスメント2名、特定行為実践2名などが挙げられ、1人あたり1～3科目を担当していた。研修方法として、調査参加者の4名が講義、5名が演習を行っていた。また、特定行為研修以外での看護職の教育・研修に関与がある者は3名であり、そのうち基礎教育への関与がある者が2名であった。

（2）研修指導者である看護職

調査参加者5名の臨床経験は平均15.4年（8～22年）、また、教育経験は平均13.6年（0～25年）であった。また、研修指導者である調査参加者の特定行為研修での役割としては、研修責任者となっている者が2名であり、研修の企画に携わっている者が4名であった。さらに、特定行為研修以外にも基礎教育への関与がある者が3名、看護管理者への研修で講義をしている者が2名であった。

（3）研修修了者

調査参加者5名の臨床経験は平均19.2年（9～33年）であり、現在の勤務先として、救命センター、ICU等の救急関連の部署が3名、看護管理部門が1名、外来部門が1名であった。また、修了した区分について、呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）関連3名、創傷管理関連3名、創部ドレーン管理関連3名であり、一人あたり1～7区分、平均4.2区分を修了しており、平均13ヶ月（7ヶ月～18ヶ月）の研修期間であった。特定行為研修を受講したきっかけとして、職場で勧められた者が3名、自分から希望した者が1名、また、その両方という者が1名であり、受講理由は、業務に必要なだったと答えた者とキャリアアップのためと答えた者が各2名であった。なお、修了後の調査参加者の勤務場所での所属・職位に変化がある者はいなかった。

表1. 調査参加者概要 ①共通科目の教育を担当している医師

	1-1	1-2	1-3	1-4	1-5
臨床経験年数 (平均：25.6年)	21年	35年	18年	27年	27年
教育経験年数 (平均：15.2年)	8年	15年	11年	22年	20年
担当科目	臨床推論 フィジカルアセスメント	臨床薬理学 疾病・臨床病態概論 特定行為実践	フィジカルアセスメント	臨床推論	臨床病態生理学 医療安全学 特定行為実践
研修方法	講義 演習	講義 演習	演習 実習	講義 演習	講義 演習
担当時間数 (計)	123時間	9時間	1時間	10時間	22.5時間
特定行為研修以外での看護職の教育・研修への関与	なし	あり (基礎教育)	なし	あり (基礎教育用テキスト作成)	あり (基礎教育、都道府県看護協会研修)

②研修指導者である看護職

	2-1	2-2	2-3	2-4	2-5
臨床経験年数 (平均：15.4年)	8年	14年	14年	19年	22年
教育経験年数 (平均：13.6年)	20年	25年	なし	18年	5年
研修機関での役割	研修責任者・指導者	委員会メンバー、企画に関与	指導、評価	研修責任者・指導者	専従講師、研修全般の企画・運営スケジュール調整に関与
特定行為研修以外での看護職の教育・研修への関与	あり (基礎教育)	あり (基礎教育、看護管理研修)	あり (新人教育、都道府県看護協会研修)	あり (認定看護師教育)	あり (基礎教育、認定看護管理者研修)

③研修修了者

	1-3	2-3	3-3	4-3	5-3
勤務場所	外来看護部	救急棟	ICU	看護管理部	集中治療看護科
臨床経験年数 (平均：19.2年)	29年	10年	9年	33年	15年
修了した区分	創傷管理関連	<ul style="list-style-type: none"> ・呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）関連 ・呼吸器（長期呼吸療法に係るもの）関連 ・創傷管理関連 ・栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連 ・感染に係る薬剤投与関連 ・血糖コントロールに係る薬剤投与関連 ・精神及び神経症状に係る薬剤投与関連 	<ul style="list-style-type: none"> ・呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）関連 ・栄養に係るカテーテル管理（末梢留置型中心静脈カテーテル管理）関連 ・創部ドレーン管理関連 ・動脈血液ガス分析関連 	<ul style="list-style-type: none"> ・ろう孔管理関連 ・創傷管理関連 ・創部ドレーン管理関連 ・栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連 	<ul style="list-style-type: none"> ・呼吸器（気道確保に係るもの）関連 ・呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）関連 ・栄養に係るカテーテル管理（中心静脈カテーテル管理）関連 ・創部ドレーン管理 ・動脈血液ガス分析関連
研修期間 (平均：13ヶ月)	10ヶ月	12ヶ月	18ヶ月	7ヶ月	18ヶ月
修了年月	2017年9月	2017年10月	2018年9月	2018年3月	2017年3月
受講のきっかけ	自分の意思、職場で勧められて	自分の意思	職場で勧められて	職場で勧められて	職場で勧められて
受講理由	業務に必要	キャリアアップ	キャリアアップ 当時の業務と異なることをしてみたかった	業務の拡大を希望	業務に必要
受講後の変化	所属	なし	なし	なし	なし
	職位	なし	なし	なし	なし

3) 看護実践能力向上の観点からみた特定行為研修

15名の調査参加者に対するヒアリングの内容を分析したところ、432のコードが抽出され、これらをカテゴリー化した結果、看護実践能力向上の観点からみた特定行為研修に関する6のコアカテゴリー、33のカテゴリー、114のサブカテゴリーが抽出された(表2)。コアカテゴリーは、A. 特定行為研修により強化される看護実践能力の要素、B. 特定行為研修が効果を上げるために必要な受講者の素養、C. 特定行為研修の活用のあり方、D. 看護実践能力向上に寄与している特定行為研修の内容、E. 看護実践能力向上に寄与するための特定行為研修の方略、F. 看護師の看護実践能力向上に向けた課題、であった。

以下、各コアカテゴリーに含まれるカテゴリー、サブカテゴリーについて説明する。なお、コアカテゴリーは**太字ゴシック**、カテゴリーは【 】, サブカテゴリーは《 》で表す。

(1) 特定行為研修により強化される看護実践能力の要素

特定行為研修により強化される看護実践能力の要素は、【知識の再獲得】【知識のバージョンアップ】【新たな知識】【知識と実践の統合】【知識の実践への応用】【論理的思考】【思考プロセス】【判断】【アセスメント】【リスクの認識】【看護師としての責任】【発信力】【医師への理解】の13のカテゴリー、45のサブカテゴリーから構成されている。

【知識の再獲得】には、《より深く学ぶ》《振り返る》《復習する》《学び直す》、【知識のバージョンアップ】として《知識が古くなる》《知識を更新する》、【新たな知識】として《医学的な知識が足りない》《新しい知識をつける必要

がある》が含まれた。また、これらによって新たにもしくは更新された知識は、《知識を実践につなげられない》状態から【知識と実践の統合】がされ、《知識を実践につなげる》こととなり、《知識を組み合わせる》《知識だけでは足りない》《知識を活かすために学び方を工夫する》といった【知識の実践への応用】が強化されていた。

また、《意味をわかっていない》《思い込む》《経験値で動く》から特定行為研修を通して《意味を考える》《実践の根拠を学ぶ》ようになり【論理的思考】の要素、ならびに《プロセスを重視する》《考え方を学ぶ》といった【思考プロセス】の要素も強化されていた。あわせて、それまでの《判断していない》《シートを埋める》状態から《判断が重要》《判断する力をつける》といった【判断】に関する力が養われ、《患者の状態がわからない》《アセスメントができない》看護師が《必要な情報がわかる》《視野が広がる》ようになり、《アセスメントが変わる》という【アセスメント】の能力が強化されていた。

さらに、特定行為のリスクを《わからないまま実施する》段階から、《行為をしない》《リスクを考える》《リスクを知ってほしい》と考えることを含めた【リスクの認識】をする能力も強まっていた。特定行為を実施する上でのリスクを認識すると同時に、調査参加者は、【看護師としての責任】への意識も強まるようになっており、《全て医師に相談する》《医師の指示に逆らわない》《責任感がみられない》といった看護師への認識に対して、特定行為研修を受講することにより、強く《責任を感じる》自覚がみられた。

【発信力】には、看護師の実践能力として《言語化できない》《文章が書けない》《プレゼンに慣れていない》という発信力の弱さを指摘

されたが、特定行為研修で《説明できる》《プレゼンができるようになる》《交渉する》力が養われるというサブカテゴリーが含まれていた。さらに、《医師の立場を知る》《医師の視点をもつ》から構成される【医師への理解】という要素を獲得、強化することも、看護実践能力に影響していた。

(2) 特定行為研修が効果を上げるために必要な受講者の素養

特定行為研修が効果を上げるために必要な受講者の素養として、【基盤としての看護】【看護師としての経験】【受講者の能力】の3つのカテゴリーと10のサブカテゴリーから構成されている。

【基盤としての看護】には、《看護と医療を両立させる》《看護を大切に続ける》《看護のやりがいにつながる》といった看護師であることを軸としているサブカテゴリーに加え、《「看護」とは何か考えなければならない》《「看護」が教えられていない》といったサブカテゴリーが含まれていた。また、【看護師としての経験】として、看護師としての《経験を活かして学ぶ》ことから、特定行為研修の受講者には《一定の経験を求める》とし、ただし《経験がなくても共通科目は学べる》というサブカテゴリーが含まれた。

さらに、【受講者の能力】には、《レベルが低い受講者に苦慮する》《受講者のレベルにばらつきがある》といったサブカテゴリーが抽出された。

(3) 特定行為研修の活用のあり方

特定行為研修の活用のあり方は、【看護の専門性の発揮】【医師をはじめとする他職種との協働の推進】【組織全体での理解と活用】の3つのカテゴリーと10のサブカテゴリーから構成さ

れている。

【看護の専門性の発揮】には《行為は重視しない》という特定行為のみにとられるのではなく、《患者側にいる》《専門職としての看護の力を発揮する》ことを重視したサブカテゴリーが含まれた。また、【医師をはじめとする他職種との協働の推進】は、《医師の業務を代わることが目的ではない》《医師不在地域で活動する》という医師との協働をはじめ、《様々な人と話し合う》《他職種との連携を推進したい》という医師以外の職種との協働に関するサブカテゴリーが抽出された。さらに、【組織全体での理解と活用】について、特定行為研修やその修了者の活動について《正しく知られていない》ことから《活躍の機会が与えられない》という状況があり、《修了後のイメージと共有が必要》であるというサブカテゴリーが抽出された。

(4) 看護実践能力向上に寄与している特定行為研修の内容

看護実践能力向上に寄与している特定行為研修の内容として、【共通科目】【各科目】の2つのカテゴリーと7つのサブカテゴリーから構成されている。

【共通科目】については、《共通科目は重要》《共通科目は全て必要》というサブカテゴリーが含まれ、いずれも共通科目を重視したものであった。

共通科目のうちの【各科目】としても、《学習が必要な科目》《役に立った科目》《苦手な科目》《働いてから必要になる科目》《もっと学びたい科目》といった、それぞれの科目を学ぶことの必要性からなるサブカテゴリーが含まれていた。

(5) 看護実践能力向上に寄与するための特定行為研修の方略

看護実践能力向上に寄与するための特定行為研修の方略は、【研修時間の確保】【研修の構成の明確化】【受講のしやすさ】【継続できる自己研鑽方法の習得】【教育の工夫】【演習】【研修の対象】【研修内容を学ぶ時期】の8つのカテゴリーと31のサブカテゴリーから構成されている。

特定行為研修の受講にあたっては《仕事と両立するのが難しい》《研修時間が多い》《e-learningの負担がある》《時間が足りない》《もっとじっくり学びたい》というサブカテゴリーから構成される【研修時間の確保】をするための方略が必要である。

また、看護実践能力向上に寄与するには、《目的にあう研修の組み立てができていないか不安を感じる》《研修全体が見えない》《役に立っているかわからない》《必要な教育ができていないか疑問を感じる》《効果的なe-learningになっていない》《実習指導の負担がある》が含まれる【研修の構成の明確化】、《研修を分割する》《科目と区分を整理してほしい》《減らしてもいい教育内容がある》が含まれる【受講のしやすさ】、《学び方を学ぶ》《学び続ける方法を知る必要がある》《学び続ける》《自立的に学ぶ》が含まれる【継続できる自己研鑽方法の習得】に関する方略も抽出された。

さらに、調査参加者は《指導者の考え方が重要》《よりよい研修にしたい》と考え、《医師から指導を受ける》《考えさせる》《育成のために工夫する》といった【教育の工夫】を方略として行っていた。あわせて、《演習が重要》と考え、【演習】に関する方略も必要と抽出された。

【研修の対象】については、《全ての看護師に勧める》《認定看護師にも役立つ》といった多くの看護師への受講を推奨するサブカテゴリー

に対して《全ての看護師が学ぶ必要はない》《多くの看護師が受講するには課題がある》といったサブカテゴリーの双方が含まれていた。また、【研修内容を学ぶ時期】として、《卒後教育で学ぶといい》《ラダーに組み込む》《基礎教育で学ぶ》といった卒前・卒後における学びの時期に関するサブカテゴリーが抽出された。

(6) 看護師の看護実践能力向上に向けた課題
看護師の看護実践能力向上に向けた課題として、【基礎教育】【基礎教育と実践の連続性】【継続教育】【看護の現状】の4つのカテゴリーと11のサブカテゴリーが抽出された。

【基礎教育】については、《学生への教育が変わっている》という現状から《基礎教育を変える必要がある》といったサブカテゴリーとあわせて、《基礎教育で教えられていない》と《基礎教育で知識は教えている》という双方のサブカテゴリーが抽出された。また、《基礎教育と現場に乖離がある》《基礎教育を活かして育てられない》が含まれる【基礎教育と実践の連続性】についても課題として挙げられた。さらに、《院内研修のレベルが高い》《ラダーに課題を感じる》《卒後教育を受ける機会がない》から構成される【継続教育】や、《看護のやりがいを見出せない》《看護師を育てる環境に変化がある》から構成される【看護の現状】についても課題として挙げられた。

表2. 看護実践能力向上の観点からみた特定行為研修（概要）

A. 特定行為研修により強化される看護実践能力の要素（173）

カテゴリー	サブカテゴリー
I. 知識の再獲得 (23)	1) より深く学ぶ (4)
	2) 振り返る (6)
	3) 復習する (3)
	4) 学び直す (10)
II. 知識のバージョンアップ (8)	5) 知識が古くなる (3)
	6) 知識を更新する (5)
III. 新たな知識 (8)	7) 医学的な知識が足りない (5)
	8) 新しい知識をつける必要がある (3)
IV. 知識と実践の統合 (14)	9) 知識を実践につなげられない (7)
	10) 知識を実践につなげる (7)
V. 知識の実践への応用 (12)	11) 知識を組み合わせる (4)
	12) 知識だけでは足りない (4)
	13) 知識を活かすために学び方を工夫する (4)
VI. 論理的思考 (15)	14) 意味を考える (2)
	15) 意味をわかっていない (4)
	16) 実践の根拠を学ぶ (5)
	17) 思い込む (2)
VII. 思考プロセス (5)	18) 経験値で動く (2)
	19) プロセスを重視する (2)
VIII. 判断 (19)	20) 考え方を学ぶ (3)
	21) 判断が重要 (5)
	22) 判断していない (3)
	23) 判断する力をつける (5)
IX. アセスメント (17)	24) シートを埋める (6)
	25) 必要な情報がわかる (4)
	26) 患者の状態がわからない (2)
	27) アセスメントが変わる (2)
	28) アセスメントができない (7)
X. リスクの認識 (10)	29) 視野が広がる (2)
	30) リスクを考える (2)
	31) リスクを知ってほしい (4)
	32) 行為をしない (2)
	33) わからないまま実施する (2)

XI. 看護師としての責任 (15)	34) 全て医師に相談する (2)
	35) 医師の指示に逆らわない (5)
	36) 責任を感じる (2)
	37) 責任感がみられない (6)
XII. 発信力 (19)	38) 言語化できない (6)
	39) 文章が書けない (4)
	40) 説明できる (4)
	41) プレゼンに慣れていない (1)
	42) プレゼンができるようになる (1)
XIII. 医師への理解 (8)	43) 交渉する (3)
	44) 医師の立場を知る (3)
	45) 医師の視点をもつ (5)

B. 特定行為研修が効果を上げるために必要な受講者の素養 (39)

カテゴリー	サブカテゴリー
I. 基盤としての看護 (21)	1) 看護と医療を両立させる (8)
	2) 看護を大切に続ける (6)
	3) 看護のやりがいにつながる (1)
	4) 「看護」とは何か考えなければならない (4)
	5) 「看護」が教えられていない (2)
II. 看護師としての経験 (9)	6) 一定の経験を求める (5)
	7) 経験を活かして学ぶ (2)
	8) 経験がなくても共通科目は学べる (2)
III. 受講者の能力 (9)	9) レベルが低い受講者に苦慮する (3)
	10) 受講者のレベルにばらつきがある (6)

C. 特定行為研修の活用のあり方 (41)

カテゴリー	サブカテゴリー
I. 看護の専門性の発揮 (13)	1) 患者側にいる (3)
	2) 専門職としての看護の力を発揮する (5)
	3) 行為は重視しない (5)
II. 医師をはじめとする他職種との協働の推進 (18)	4) 医師の業務を代わることが目的ではない (9)
	5) 様々な人と話し合う (3)
	6) 他職種との連携を推進したい (4)
	7) 医師不在地域で活動する (2)
III. 組織全体での理解と活用 (10)	8) 正しく知られていない (3)
	9) 活躍の機会が与えられない (3)
	10) 修了後のイメージと共有が必要 (4)

D. 看護実践能力向上に寄与している特定行為研修の内容 (27)

カテゴリー	サブカテゴリー
I. 共通科目 (6)	1) 共通科目は重要 (3)
	2) 共通科目は全て必要 (3)
II. 各科目 (21)	3) 学習が必要な科目 (7)
	4) 役に立った科目 (7)
	5) 苦手な科目 (3)
	6) 働いてから必要になる科目 (2)
	7) もっと学びたい科目 (2)

E. 看護実践能力向上に寄与するための特定行為研修の方略 (107)

カテゴリー	サブカテゴリー
I. 研修時間の確保 (14)	1) 仕事と両立するのが難しい (1)
	2) 研修時間が多い (3)
	3) e-learningの負担がある (2)
	4) 時間が足りない (4)
	5) もっとじっくり学びたい (4)
II. 研修の構成の明確化 (23)	6) 目的にあう研修の組み立てができていないか不安を感じる (6)
	7) 研修全体が見えない (3)
	8) 役に立っているのかわからない (3)
	9) 必要な教育ができていないか疑問を感じる (2)
	10) 効果的なe-learningになっていない (8)
	11) 実習指導の負担がある (1)
III. 受講のしやすさ (9)	12) 研修を分割する (3)
	13) 科目と区分を整理してほしい (2)
	14) 減らしてもいい教育内容がある (4)
IV. 継続できる自己研鑽方法の習得 (15)	15) 学び方を学ぶ (2)
	16) 学び続ける方法を知る必要がある (2)
	17) 学び続ける (3)
	18) 自立的に学ぶ (8)
V. 教育の工夫 (20)	19) 医師から指導を受ける (7)
	20) 育成のために工夫する (3)
	21) 考えさせる (4)
	22) 指導者の考え方が重要 (4)
	23) よりよい研修にしたい (2)
VI. 演習 (3)	24) 演習が重要 (3)

VII. 研修の対象 (9)	25) 全ての看護師に勧める (3)
	26) 認定看護師にも役立つ (1)
	27) 全ての看護師が学ぶ必要はない (3)
	28) 多くの看護師が受講するには課題がある (2)
VIII. 研修内容を学ぶ時期 (14)	29) 卒後教育で学ぶといい (4)
	30) ラダーに組み込む (2)
	31) 基礎教育で学ぶ (8)

F. 看護師の看護実践能力向上に向けた課題 (45)

カテゴリー	サブカテゴリー
I. 基礎教育 (16)	1) 学生への教育が変わっている (2)
	2) 基礎教育を変える必要がある (4)
	3) 基礎教育で教えられていない (8)
	4) 基礎教育で知識は教えている (2)
II. 基礎教育と実践の連続性 (15)	5) 基礎教育と現場に乖離がある (11)
	6) 基礎教育を活かして育てられない (4)
III. 継続教育 (5)	7) 院内研修のレベルが高い (1)
	8) ラダーに課題を感じる (2)
	9) 卒後教育を受ける機会がない (2)
IV. 看護の現状 (9)	10) 看護のやりがいを見出せない (2)
	11) 看護師を育てる環境に変化がある (7)

D. 考察

1. 特定行為研修 (共通科目) により強化される看護実践能力

まず、本研究のキーワードである、看護実践能力について、構成要素を文献検討に基づき述べる。

看護実践能力についての定義は様々にされているが、高瀬ら (2011) は、国外文献レビューを通じて、「看護実践における専門的責任を果たすために必要な個人適性、専門的姿勢・行動、そして専門知識と技術に基づいたケア能力という一連の属性を効果的に発揮できる能力」と定義している。また、松谷ら (2010) は、「知識や技術を特定の状況や文脈の中に統合し、倫理的で効果的な看護を行うための主要な能力を含んだ特質であり、複雑な活動で構成される

全体的統合的概念である」と定義し、構成要素として「人々・状況を理解する力」「人々中心の看護ケアを実践する力」「看護の質を改善する力」という3つの次元に統合している。

また、看護実践能力の構成要素としては、厚生労働省 (2011) では「看護師に求められる実践能力」として以下の5つを提示している：I群ヒューマンケアの基本的な能力、II群根拠に基づき、看護を計画的に実践する能力、III群健康の保持増進、疾病の予防、健康の回復にかかわる実践能力、IV群ケア環境とチーム体制を理解し活用する能力、V群専門職者として研鑽し続ける基本能力」。また、文部科学省 (2011) においても「学士課程においてコアとなる看護実践能力と卒業時の到達目標」において、同様に5つの群を提示している。

このように、看護実践能力は看護技術力と同義でなく、多面的な要素を含んでいる。そこで、本研修で強化される看護実践能力について、これまでに示されている看護実践能力の構成要素に基づき検討していく。

1) 対象者の状態を的確に判断し、看護を実践するプロセスに関する能力

強化されている実践能力としては、まず【論理的思考】や【判断】【アセスメント】【思考プロセス】など、対象者の状況を的確に判断する力が挙げられる。先行研究においても、特定行為研修の影響として、「医学的知識に裏付けられた臨床判断能力を高め、それが看護実践能力の向上に寄与していることが示唆された」との指摘がある（永井，2016）。本研究の結果もこの結果を支持するものであった。

加えて、【知識と実践の統合】や【知識の実践への応用】のとおり、知識を目の前の対象者の個別的な状況に統合し、実践していくプロセスが強化されていると考えられる。この知識についても、本研修で【知識の再獲得】【知識のバージョンアップ】【新たな知識】のように、新たに獲得したり、既習の知識を再獲得する、バージョンアップするなどが行われていた。前述の松谷ら（2010）の看護実践能力の構成要素には「人々・状況を理解する力」に「知識の適用（アセスメント）力」が含まれており、この能力は、「情報を適切にとり扱い、クリティカル・シンキングと分析および知識の統合をとおしてアセスメントを行う能力」と定義されている。研修受講により強化される能力においても、同様の構成要素が強化されていることが推察される。

2) チーム医療の推進に関する能力

本研究の結果では、医師の視点や考え方を理

解する【医師への理解】が進み、【発信力】も高まっていた。さらに研修の活用のあり方には【看護の専門性の発揮】【医師をはじめとする他職種との協働の推進】が示されている。【看護の専門性の発揮】【医師をはじめとする他職種との協働の推進】のような活用が生み出される基盤として、本研修受講により、他者の専門性を深く認識した上で、看護の視点から自らの意見を論理的に言語化して交渉・調整するというチーム医療を推進する能力の基盤が形成されたと考えられる。

3) 看護師としての責任の自覚

本研究の結果に挙げられた【看護師としての責任】は、厚生労働省（2011）が示す看護実践能力の構成要素には該当しない内容であった。従来の構成要素で示されていた責任は「実施する看護についての説明責任」と「看護チームにおける委譲と責務」であったが、今回の結果では、自身の実施する内容についての責任であった。永井ら（2016）の研究では、研修を受けたことによる変化として「特定行為の実施により、より責任の重さを自覚ようになった」が示され、その変化は、組織による役割意識が高まり、またその役割を遂行するための安全管理意識が高まったと考察している。本研究の結果では、実施責任とともに【リスクの認識】が示されている。特定行為研修は、「手順書により特定行為を行う場合」に必須とされている。すなわち、看護師自身が実施の適否を対象者の状況をもとに判断することが求められている。他の強化された能力も勘案すると、今回の結果からは、役割意識の高まりというよりもむしろ、手順書での実施を前提に、対象者の状況を正しくアセスメントしリスクを認識するようになったことが、自身の判断が対象者の生命に直結することへの認識を強めている。さらに、研

修了後は特定行為研修の活用のあるあり方として【看護の専門性の発揮】をしつつ【医師をはじめとする他職種との協働の推進】が期待されている。このような修了後の活動を視野に入れつつ、チーム医療の一員として、医療・治療に関わる医療者としての意識の高まりもあわせて、責任の自覚にいたっていると考えられる。

看護師は、最終行為者となる場合が多く、公益財団法人日本医療機能評価機構（2018）の実施している「ヒヤリ・ハット事例収集・分析・提供事業」においても、看護師は当事者職種として約74%を占めている。また、事例の概要においては、「薬剤」に次いで「療養上の世話」が挙げられている。このように、特定行為の実施に限らず、通常の看護師としての活動においても、診療の補助のみならず療養上の世話も、実施のリスクを伴うものである。また、日本看護協会（2003）が示す「看護者の倫理綱領」においては、「7. 看護者は、自己の責任と能力を的確に認識し、実施した看護について個人としての責任をもつ」と明示し、「自己の実施する看護について、説明を行う責任と判断及び実施した行為とその結果についての責任を負う」としている。医療安全の観点からは基礎教育の終了時点でこれらの責任の自覚は必要だと考えられるが、しかしながら、看護師としての経験を有する特定行為研修受講者の研修の効果として【リスクの認識】と【看護師としての責任】が新たに強化されるものとして示されていることは、今後の基礎教育のあり方の課題とすべき点であろう。

また、【看護師としての責任】の自覚をすることは、常に安全で質の高い看護提供のために《学び続ける》必要性を認識することにつながると考えられた。さらに《自立的に学ぶ》や《学び方を学ぶ》のように本研修の受講を通じて、単なる方法論としてではなく、専門職とし

ての責任の自覚のもとに【継続できる自己研鑽方法の習得】をしており、自己研鑽の必要性とその方法についても獲得していると考えられる。

4) 特定行為研修の結果から見出されなかった看護実践能力

厚生労働省（2011）が示した看護実践能力の構成要素に本研究結果を照らすと、「実施する看護についての説明責任」や「倫理的な看護実践」などからなる「ヒューマンケアの基本的な能力」や、「健康の保持増進、疾病の予防、健康の回復にかかわる実践能力」は見出せなかった。また、「専門職者として研鑽し続ける基本能力」のうち、「看護の質の改善に向けた活動」も示されていない。

本研修制度においては、研修の受講者としておおむね3～5年以上の実務経験を有する看護師が想定されており、今回対象としている指定研修機関においても実務経験を受講の要件としていた。さらに今回の結果では、研修が効果を上げるために必要な受講者の素養として【基盤としての看護】【看護師としての経験】【受講者の能力】が挙げられた。「ヒューマンケアの基本的な能力」や、「健康の保持増進、疾病の予防、健康の回復にかかわる実践能力」等は【看護師としての経験】を積む過程で、すでに一定程度獲得されていることが想定される。また、【基盤としての看護】も同様であり、各研修機関においては、省令に示される受講者想定「日常的に行う看護実践を～（中略）～自律的に行うことができるもの」を前提に、研修を特化して実施していることが推察された。

2. 看護実践能力の向上をもたらす学習プロセスの要素

1) 研修機関における特定行為研修の理念と目標の設定と共有

特定行為研修の基本理念は、「特定行為研修全体に関連し、特定行為研修は、チーム医療のキーパーソンである看護師が、患者及び国民並びに医師及び歯科医師その他医療関係者から期待される役割を十分に担うため、医療安全に配慮し、在宅を含む医療現場において、高度な臨床実践能力を発揮できるよう、自己研鑽を継続する基盤を構築するものでなければならないものとする」とされている。また、共通科目の到達目標として「～包括的にいち早くアセスメントする基本的な能力を身につける」などの5項目が示されている。

今回の調査対象機関は、従来より看護師の教育・研修を担う部門を設置しており、また制度創設時から本研修にも取り組んでいる施設である。結果Eにあるように【研修の構成の明確化】に悩みを抱えながらも、制度上の研修の理念や目標を勘案して、自施設において育成する人材像や目標を設定・共有し、効果の上がる研修を独自に組み立ててきたと考えられる。本研究結果において、特定行為研修により強化される看護実践能力の要素が、指導者の医師・看護師、そして修了者でばらつきなく一致していることから、研修の狙いを関係者が共有しつつ進めていることが成果を上げることに繋がっていると考えられる。そのことを前提に、実践能力の向上をもたらす研修の要素について検討する。

2) 教育内容

今回の研究対象の指定研修機関での共通科目は、省令に沿って実施されていた。看護実践能力の向上に寄与している教育内容として、研修

の科目もしくは内容を特定するような結果は見出されなかった。むしろ、全ての科目が必要であるとの意見が複数みられた。また、個別の科目名を挙げて有用だったとする意見の中では、特定行為研修の特徴的な科目である「特定行為実践」ではなく、病態生理学や薬理学等が挙げられていたことは特筆すべきである。

強化される看護実践能力の要素に示されているように、本研修で得られる知識は、【新たな知識】に加えて、【知識の再獲得】【知識のバージョンアップ】という要素がより強くうかがわれるが、これは、「薬理学は、学生のときはほとんどわからないまま現場に来ている」という声などに代表されるように、基礎教育で学んでいる科目・内容について、必ずしも実践に活かせる知識としての学びとなっていなかった状況も要因として推察された。

あわせて、多くの看護師は、基礎教育を終了後さまざまな研修を受講しているが、本研修のような基盤となる科目を系統的に学び直す機会は皆無と考えられ、知識を実践に統合していく本研修においては、実践と結びつける研修受講の段階において、改めて学び直すことの重要性が示されたといえる。さらに、本研修の受講者は一定の臨床経験を有しており、基礎教育終了後から一定の年数が経過している。【知識のバージョンアップ】とあるように、基礎教育で学んだ時点から医学の進歩等により新たな知見が示されており、既習の内容であったとしても、最新知識を学び直すことは必須であるといえよう。

3) 教育成果に影響を与える要因

(1) 研修方法・形態

今回の研修は、医学教育の教育目標である、認知領域の目標で言えば、「想起」すなわち、個々の知識を記憶する、という段階ではなく、

特定の具体的問題の解決のために、理解している知識を応用したり、複数のデータを分析したり、その要素を意味のある全体に纏め上げるといった「問題解決」の段階を目標としているものである（日本医学教育学会，1978）。問題解決の学習に知識獲得を中心とした講義はマッチしない、ということはすでに指摘されている。あわせて医学教育において、臨床実習の利点として、臨床についての知識・理解・技能・態度を実際の問題に総合的に適用することによってそれらの学習を強化することができること、また、臨床的な問題解決能力を獲得することができることが教育上の重要な効果として指摘されている（日本医学教育学会，1978）。

特定行為研修においては、7科目全てにおいて講義及び演習を行うこととされ、加えて「臨床推論」及び「フィジカルアセスメント」「医療安全学」「特定行為実践」については、実習を行うものとされている。なおこの研修においては、演習は、講義で学んだ内容を基礎として、少人数に分かれて指導者のもとで議論や発表を行う形式の授業を指し、症例検討やペーパーシミュレーション等が含まれることとされている。また、実習は、講義や演習で学んだ内容を基礎として、少人数に分かれて指導者のもとで、主に実技を中心に学ぶ形式の授業をいうこととされ、実習室（学生同士が患者役になるロールプレイや模型・シミュレーターを用いて行う場）や、医療現場（病棟、外来、在宅等）で行われる。

村上ら（2018）の調査によれば、共通科目の研修形態は、講義では全部を通信により実施している施設がほとんどであり、演習に関しては「一部、通信による方法で実施」または「全て対面による方法で実施」が多かった。指定研修機関を対象としている同調査では、各科目の運用上の課題として、「臨床推論」「フィジカルア

セスメント」では、e-learningでは十分に学べない部分があり演習や実習が必要だとされ、また「特定行為の実践におけるアセスメント、仮説検証、意思決定、調査・診断過程」においては、講義ではなく演習・実習による学習が必要、とされている。

本研究の結果においても、e-learningやテキストだけではなく《医師から指導を受ける》ことで学びを得たとの意見があった。これは、演習・実習等において、実践と結びつけながら指導を得たことや、さまざまな場面で意見交換をしながら学びを深めたことなどを指す意見であった。そのほかにも、【教育の工夫】は受講者に意味を問うように《考えさせる》ことや《育成のために工夫する》《指導者の考え方が重要》など、知識提供ではなくどのように受講者に働きかけるかについての内容であった。これらの働きかけのプロセスにより、受講者が研修により、常に自分自身で思考することを迫られ、その結果、【論理的思考】の力が高まり、【知識と実践の統合】が促進されていると考えられる。そしてこれらの働きかけは、演習での症例検討や実習での実際の患者への対応の場面で行われており、実践に即した形の研修が、看護実践能力の向上へとつながっていた。

以上のことから、看護実践能力の向上に寄与している要因としては、演習・実習により個別の症例や対象者に向き合わせた《考えさせる》研修が挙げられる。

（2）研修方略

本研究の結果において、看護実践能力向上に寄与する研修方略として【継続できる自己研鑽方法の習得】も示されている。受講者は一定の臨床経験を有し、それぞれに自己研鑽を積んできていると考えられるが、《学び方を学ぶ》や《学び続ける》《自立的に学ぶ》などの、主体的

に継続して学ぶことについて示された。今回の研修は知識を獲得するための受け身の研修ではなく、《考えさせる》研修であるが、それが考えさせられた、ではなく、今後の自己研鑽の基盤となる学び方へつながっているのは、この研修を通じて、受講者自身が【看護師としての責任】を自覚し、対象者に安全で質の高い看護を提供するために、何を学ばなければならないかが明確となったためではないだろうか。そしてまた、この学び方を獲得させる研修の方略も、研修形態ではなく、《育成のために工夫する》ことによるものであると考えられる。

(3) 学習内容の構成

一方、研修機関の指導者たちからは【研修の構成の明確化】についてさまざまに課題が提示されている。《目的にあう研修の組み立てができていないか不安を感じる》や《研修全体が見えない》《効果的なe-learningになっていない》などであるが、これらは逆に、各科目の内容のみならず研修全体としてどのように目的にかなう内容としていくかについて検討されていることの現れであろう。特にe-learningについては、自施設で作成していない場合も多く、全体の研修の構成にどのように位置づけるか、に課題を有していることが明らかとなった。この点については、村上ら（2018）も研修運営の課題として、指定研修機関の多くが医療機関であり、大学や大学院等の指定研修機関と比べると、カリキュラムや学習目標などの教育の構造的な取り組みに関して経験の少ないことを指摘し、責任者や指導者の育成の必要性について論じている。本研修の対象となった研修機関は、すでに教育研修に経験を有している組織であった。それらの組織においては、教育の構造的な取り組みの重要性について認識されているからこそ課題が提示されたとも考えられ、新たに研修に取

り組む組織においては、その重要性を共通認識できるようにすることの必要性が改めて示唆されている。

3. 看護師の実践能力向上に向けての教育的示唆

1) 看護師全体に必要な強化すべき実践能力

1で述べたように、本研修において強化されている看護実践能力は、手順書における特定行為実施にあたって特別に求められる能力ではなく、看護師全体が保有すべき専門職としての基盤的能力であることが確認された。

近年、新人看護師の実践能力の低下が指摘されている。加えて、患者像の複雑化や地域包括ケアの推進が図られる中、それぞれの看護師にはこれまで以上に、高い看護実践能力が求められているといえるだろう。2018年4月に設置され現在検討が進められている厚生労働省「看護基礎教育検討会」においても、将来を担う看護師に求められる能力として、対象者の理解をさらに深めるための「対象者の症状や兆候からアセスメントする能力」等の強化や、看護師としての役割をさらに発揮できるよう「解剖学等の知識に基づく安全な看護技術を提供する能力」等が示されている。

本研究の結果からは、現在看護師に強化が必要な能力が向上したことが示されており、教育方略等を基礎教育及び継続教育に活用することで、今後の看護師の実践能力の向上に寄与することが期待される。

2) 基礎教育での学習プロセスと連続性

今回の調査においては、新人看護師の現状や受講者自身の学生時代の状況も踏まえ、看護師の実践能力向上に向けた課題と、基礎教育への応用可能性が示されている。また、特定行為研修の共通科目については、《基礎教育で学ぶ》

という意見も示されている。この研修が、実践経験のある看護師を前提に創設され効果を生み出していることを踏まえれば、同一の研修内容と成果を基礎教育で生み出せるとは考えにくい。教育方略は十分に応用可能ではないかと考えられる。

また調査結果から【基礎教育】では《基礎教育で教えられていない》《基礎教育で知識は教えている》が含まれ、これらは相反する意見にも読み取れる。しかしながら、知識という点においては一定の内容が付与されているが、それらが実践で活用可能な形では付加されていないと受け止めざるを得ないという点から考えれば、これらは同一の意見であるといえる。【基礎教育と実践の連続性】においても、同様の意見、結果が示されている。例えば、ヒアリングでは、実践に使える知見になっていない、より実践に沿った内容が必要、などの意見があった。この研修で得る知識は【知識の再獲得】【知識のバージョンアップ】が主であることから、基礎教育では既習の内容であっても、実践で使えるように学んではいけないことが、結果において繰り返し示されたといえる。

2009年の看護師基礎教育のカリキュラム改正においては、「人体を系統だてて理解し、健康・疾病・障害に関する観察力、判断力を強化するため、解剖生理学、生化学、栄養学、薬理学、病理学、病態生理学、微生物学等を臨床で活用可能なものとして学ぶ内容とする」とされた。臨床で活用可能なものとして学ぶという位置づけは画期的であったが、しかし「専門基礎分野」の科目の範疇で終了してしまい、臨地実習で必ずしも実際の対象者に関する判断力を養うために活用されていない実態が推察される。

金久保（2016）は、看護実践能力の主体的習得に関する文献検討において、「根拠に基づき、看護を計画的に実践する能力」に関しては、学

生を対象とした研究では、看護技術の体験を取り扱っていたものが多かったのに対し、看護職を対象とした研究では、看護技術を対象の状況に適応させる知識・技術の活用能力までを取り扱っており、質的な差がみられたとしている。基礎教育段階において、看護実践能力の育成の焦点が看護技術の獲得のみになり、専門基礎分野と専門分野が断絶されて、連動した学びとなっていないことは、知識の実践への応用を妨げているものと考えられる。

一方、専門基礎分野と専門分野の連携については、Akaseら（2014）の看護実践能力の向上に向けた、専門基礎分野での演習による、知識の定着と思考力の習得、さらには専門基礎分野と専門分野との連携による、科学的根拠に基づく看護技術の習得などの取り組みが報告されている。今後は、専門基礎分野で得られた知識を、基礎看護学やその後引き続く各看護学の演習や実習において、実践と統合し、実践へ応用していくことを促進するための、教育方法の展開が望まれる。

このような知識を実践に統合していくことは、教育目標を「想起」から「問題解決」へと転換させることでもある。医学教育において臨床実習の利点として臨床的な問題解決能力を獲得することができるように（日本医学教育学会，1978）、看護教育においても臨地実習がその役割を担う。本来は、実習においては、実習に先立ち学んできた全ての知識を、目の前の対象者に提供する看護実践に活かしていくことが求められるはずであり、知識が実践と統合されていなければ実習は成立し得ないと考えられる。さらに、看護過程は、問題解決過程を看護に導入したものであり、本来は問題解決能力を獲得するツールとして最適ともいえる。しかし、実習において、看護過程は通常用いられているが、問題解決能力の向上という

よりも、膨大な記録の量により、患者へのケアに集中することを阻害していることや、記録を書く実習となっていることなど課題が指摘されることも多い（古橋，2015；池西，2016；糸賀，2016）。

中西（1987）は看護過程には論理的な思考は不可欠であり、看護過程の学習にあたっては「思考」の訓練なくしては身につくはずはないと指摘している。また、鈴木（2015）によれば、看護学生の看護実践能力とクリティカルシンキングに関する調査において、「論理的に議論を組み立てることができる」ことが、「他者の尊重」や「知的好奇心」などの他項目と比べ看護実践能力に最も影響を及ぼしていた。基礎分野の段階から「論理的な思考」の獲得をまずは行えるようカリキュラムを組み立てた上で、問題解決過程として機能するように看護過程を活用することが重要である。

また、看護過程の活用においては、昨今の学生の提示する看護問題は心理社会面に偏る傾向があると本研究班の委員からの意見があった。対象者を全人的にみるという観点から心理社会面が強化されてきた経緯もあるが、患者の高齢化や病態の複雑化などを踏まえれば、身体的側面についても再強化を図り、観察力・判断力を高めていく必要がある。

前述したように【看護師としての責任】については、個々の看護師が自身の判断と実施についての責任を有することを、基礎教育において十分に伝えることが必要である。医療は不確実性を有しており、侵襲性の大小に関わらず、リスクをはらむものである。その認識なしに、基礎教育終了後に看護師として活動を始めることは避けなければならない。この自覚は、保健師助産師看護師法第28条2にも規定されている資質向上を図るように努めることの基盤ともなり、その後の自己研鑽を促進するものとも期待

できる。

3) 臨床現場である各施設での継続教育への示唆

本研修の結果を各施設での看護実践能力の向上に向けた継続教育にどのように活用可能かを検討するにあたっては、現在の臨床現場の【看護の現状】を踏まえる必要がある。

在院日数の短縮化が急速に進み、また患者像の複雑化、高齢患者の増加など、医療・看護を取り巻く状況が大きく変化している。このことは《看護師を育てる環境に変化がある》と表出されている。かつては、日々の実践において、先輩の判断や実践から学び、また先輩が新人の指導に関わる時間も確保することが可能であった。しかし現状においてはそのような余裕はなく、学びにくい環境にあるといえる。一つひとつの実践の根拠を問われながら、学んでいくプロセスは重要であるものの、再び導入するのは難しい現実もみられるだろう。さらに、カンファレンスの時間の確保も難しい状況があり、研修期間の確保、あるいはまとまって思考することの物理的な時間の確保すら間々ならない状況にある。また、クリニカルパスが導入されて以降、本来はもちろん必要であるが、個々の看護師の判断を行わなくてもケアが進められる体制となっていることも、看護実践能力の向上をしにくい環境となっているともいえる。このような状況を踏まえれば、日々の実践において、物理的な時間を確保して、《考えさせる》プロセスを新たに組み込むことは現実的ではないと考えられる。

一方、OJTではなく集合教育等に今回有効とされた【教育の工夫】を応用し、目的にかなった研修を実施することは、物理的には可能である。仮に基礎教育において、知識の獲得の段階までの学びであったとしても、今回の特定行為

研修での【教育の工夫】を活用しながら、臨床において実践と結びつける指導がなされれば、看護実践能力の向上は期待できるだろう。しかし、本研修の運営については、今回の結果のみならず先行研究においても、成果を生み出す研修の構成が課題であることが示唆されている(村上, 2018)。また、前述のように基礎教育においても方法論が十分に確立しているとはいえない。このような状況から、今回の結果でも《基礎教育を活かして育てられない》のように、特定行為研修に限らず、基礎教育で学んできた知識と実践を統合する育成は現時点では難しい状況にあると考えられる。このため、全国の臨床現場において、すぐさま今回の結果を活用することができるとは考えにくい。特定行為研修の修了者が増加すれば、指導者となって後輩を育成することは可能ではないか、との意見もあり、各施設での本研修の活用にあたっては指導体制が鍵となるだろう。

このように、医療・看護を取り巻く状況と、また指導体制を勘案すると、現時点において、特定行為研修の教育の工夫等を各施設での継続教育へ一律に導入することは難しい状況もある。むしろ、基礎教育での育成の強化と、後述する特定行為研修の柔軟な運用による受講者の増加が推進されることにより、臨床現場においても看護実践能力の向上を図る取り組みが可能となるのではないだろうか。

4. 特定行為研修の実施方法

本調査の対象者は総じて、特定行為研修の【共通科目】が看護実践能力向上に有用であると評価しており、全ての看護師または多くの看護師が学ぶことが必要ではないかとの意見をもつものも多かった。

研修の受講促進という観点と、効果を上げる研修運営という観点から以下に述べる。

研修の受講促進からは【研修時間の確保】と【受講のしやすさ】が挙げられる。就業継続をしながらの研修受講であることが多いため、研修時間の長さについては、検討すべき課題である。一方で、修了者からはもっと学ぶ時間が必要であるとの意見もあった。《共通科目は重要》《共通科目は全て必要》のように【共通科目】の必要性は強く認識され、かつこれらの科目の受講により研修成果が生み出されていることは重視すべき点である。受講者の負担軽減を優先させ、安易に科目や時間を減少するのみでは、本制度の趣旨に反するものとなることが危惧される。《研修を分割する》という方法によって、負担を軽減し、かつ学習効果も維持することが可能と考えられる。《研修を分割する》は、現行の制度の範囲内において長期履修を想定した提案であるが、【研修内容を学ぶ時期】にあるように《卒後教育で学ぶといい》《ラダーに組み込む》など、区分別科目と分割し、また現在の特定期間研修の枠を超えた形での分割研修を検討することも有用ではないか。その場合には、本研究で明らかとなったように、知識の獲得のみではなく《考えさせる》研修とすることが不可欠であり、どのように指導体制を整備するかが重要であろう。

効果を上げる研修運営という観点からは、能力向上に寄与している研修の方略が【教育の工夫】であることに着目する必要がある。前述したように、この成果が出ているのは、「教育内容」というよりはむしろ、教育担当者が、それらの成果を意図して研修を組み立てているからである。現在の研修についての省令・通知等に従うのみで成果を生み出せるとは考えにくい。制度創設当初は、今回の研究対象のように、大学や指導体制の整った医療機関等が研修機関の主体であったが、現状においてはさまざまな医療機関での実施が主体となっており、今後も医

療機関での研修が主体となることが推測される。それであれば、指導者講習で指導者育成を行うだけではなく、研修そのものの標準化を目指し、教育内容や方法、目標等について、現在よりも詳細に規定することも視野に入れるべきではないだろうか。とりわけe-learningについては、その活用が推進されているが、自施設以外が作成した教材を活用することが多い現状からは、研修全体にどのように組み込むかが重要であり、その点について対応が必要ではないだろうか。

また、本研修は実践と強く結びついていることにその特徴がある。研修機関での教育の工夫だけでなく、受講者の所属組織での取り組みも重要である。研修の活用のあり方の【組織全体での理解と活用】にあるように、研修機関の教員だけではなく、所属組織でも医師や指導層の看護師が本制度の意義や目的等を理解して、日ごろの実践においても働きかけることが有効である。さらに、研修の受講を検討する段階において、看護管理者をはじめ関係者と受講者が、研修終了後は自施設でどのように役割を担うかを共有した上で、研修を受講することが不可欠である。そのことは、研修での学びが単なる知識の獲得ではなく、日々の実践に活かすための《知識と実践の統合》へとつなげることに有用である。

E. 結論

本研究は、特定行為研修が看護師の実践能力向上に寄与している要素を明らかにすることにより、基礎教育及び特定行為研修を含む継続教育における看護師の実践能力向上の方略を検討することを目的とした。

特定行為研修及び看護実践能力についての文献検討を行ったところ、先行研究においては、特定行為研修受講により看護実践能力の向上が

示唆される研究があるものの、能力向上と特定行為研修の要素の関連について示す研究はなかった。また、看護実践能力の定義はさまざまであるものの多側面の要素から成り立つとされ、能力向上の要因として、クリティカルシンキング等との関連が示されていた。

また、既に修了者を輩出し、自施設以外の受講者を受け入れているなどの条件を満たす5ヶ所の指定研修機関において研修指導にあたる看護職、医師及び研修修了者各1名、計15名を対象に、個別に半構造化面接を実施し、看護実践能力向上の観点からみた特定行為研修について分析を行った。

その結果から以下の示唆が得られた。

特定行為研修の受講により対象者の状態を的確に判断することや知識を実践に統合することなどの「対象者の状態を的確に判断し、看護を実践するプロセスに関する能力」「チーム医療の推進に関する能力」「看護師としての責任の自覚」が強化されることが示された。また、ヒューマンケアの基本的な能力などの強化は示されなかった。本研修制度は一定の経験を有した看護師の受講を想定していることから、看護実践能力全般を幅広く強化するのではなく、特定行為研修制度の趣旨等を踏まえ、研修を特化して実施していることが示唆された。

研修において看護実践能力の向上をもたらした学習プロセスの要素としては、研修機関における特定行為研修の理念と目標の設定と共有や、演習・実習により個別の事例や対象者に向き合わせた、考える研修の実施等が示された。

特定行為研修で強化された看護実践能力は、広く看護師に能力向上が求められる内容であり、また基礎教育で既習であった知識を実践に活かすための統合をもたらしていることが特徴的であった。このため、今回明らかとなった学習プロセスの要素を基礎教育及び継続教育に活

用することで、看護師の実践能力の向上に寄与することが期待される。

具体的には、基礎教育において、専門基礎分野で得られた知識を、各看護学等の演習や実習において、実践と統合し、実践へ応用していくことを促進する教育である。また、早期の段階で論理的思考の強化が有用であることも示唆された。

継続教育においては、特定行為研修の柔軟な運用による受講者の増加が有用であろう。本調査参加者は総じて、特定行為研修の共通科目が、看護師の実践能力向上に有用であると評価していた。現在の研修制度においては、共通科目の受講、区分別科目の受講と一括して受講することが必須であるが、区分別科目と分割した受講を可能としたり、現在の特定行為研修の枠を超えた形での分割研修を創設するなどの検討が必要であろう。研修が効果を上げるには、研修の構成や指導体制などが重要な点であるとともに、受講者の所属施設においても日ごろの実践の場面で育成に向けて働きかけることが重要である。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

文献

Akase T, Inoue A, Koyama H, et.al (2014) : Education for Translational Nursing between Basic Science and Clinical Practices, *Yokohama Journal of Nursing*, 7 (1), 47-52.

秋庭由佳 (2017) : 新人看護師の看護実践能力に関する文献検討, *日本ヒューマンケア学会誌*, 10 (2), 1-17.

池西静江 (2016) : 特集看護過程再再考 今こそ考える, これからの「看護過程」の考え方, 教え方, *看護教育*, 57 (6), 418-422.

糸賀暢子 (2016) : 特集看護過程再再考 看護過程の記録に頼らない, 看護の実践的知識を深める教育, *看護教育*, 57 (6), 430-435.

岩村龍子, 大川眞智子, 小澤和弘, 他 (2016) : 学士課程卒業者の卒後1-3年目の看護実践能力獲得状況, *岐阜県立看護大学紀要*, 16 (1), 51-61.

金久保愛子, 塚本尚子 (2015) : 看護基礎教育における看護実践能力の主体的習得に関する文献の検討, *上智大学総合人間科学部看護学科紀要*, 1, 33-42.

上村千鶴, 高瀬美由紀, 川元美津子 (2016) : 看護師による学習行動と看護実践能力との関連性, *日本職業・災害医学会会誌*, 64, 88-92.

工藤真由美, 中山洋子, 石原昌, 他 (2012) : 看護実践能力を測定する2つの質問紙(尺度)の構成概念の比較検討, *福島県立医科大学*, 14, 13-22.

公益財団法人日本医療機能評価機構 医療事故防止事業部 (2018) : 医療事故情報収集等事業2017年 年報, pp28-29.

- 公益社団法人日本看護協会 (2003) : 看護者の倫理綱領.
https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/rinri/code_of_ethics.pdf
- 厚生労働省 (2011) : 看護教育の内容と方法に関する検討会報告書.
- 佐居由美, 松谷美和子, 平林優子, 他 (2010) : A看護系大学卒業生19名の「看護実践能力」—卒業直後と就職3ヶ月後の比較—, 聖路加看護学会誌, 14 (1), 34-42.
- 齋田菜穂子, 阿蘇品スミ子 (2010) : 新卒看護師の看護実践能力評価における2年間の変化, 九州看護福祉大学紀要, 12 (1), 143-151.
- 佐々木晶子, 深田美香, 奥田玲子, 他 (2013) : A県の臨床経験1年目から5年目看護師の実践能力に関する自己評価, 米子医学雑誌, 64, 154-162.
- 鈴木亜衣美, 細田泰子, 片山由加里 (2015) : 看護学生のクリティカルシンキングが看護実践力へ及ぼす影響, 大阪府立大学看護学部紀要, 21 (1), 13-20.
- 高瀬美由紀, 寺岡幸子, 宮腰由紀子, 他 (2011) : 看護実践能力に関する概念分析 : 国外文献のレビューを通して, 日本看護研究学会雑誌, 34 (4), 103-109.
- 高橋千晶, 鈴木典子, 丸山みつ (2017) : 「新卒看護師の看護実践能力」と看護基礎教育・新人教育・職場環境・個人特性との関係, 木村看護教育振興財団看護研究集録, 24, 24-41.
- 高屋尚子, 松谷美和子, 寺田麻子, 他 (2013) : 看護系大学新卒看護師に求められる臨床看護実践能力 : 新卒看護師育成経験のある看護師への面接調査, 聖路加看護学会誌, 17 (2), 27-34.
- 辻 ちえ, 小笠原知枝, 竹田千佐子, 他 (2007) : 中堅看護師の看護実践能力の発達過程におけるプラトー現象とその要因, 日本看護研究学会雑誌, 30 (5), 31-38.
- 永井良三 (2016) : 平成28年度厚生労働行政推進調査事業費 (厚生労働科学特別研究事業) 総括研究報告書「看護師の特定行為研修の修了者の活動状況に関する研究」.
- 中岡亜希子, 小笠原知枝, 久米弥寿子, 他 (2004) : 大卒の看護師が認識している看護実践能力—短大・専門学校卒者との比較—, 日本看護学教育学会誌, 14 (2), 17-25.
- 中西睦子 (1987) : 方法としての看護過程 成立条件と限界, ゆみる出版, pp138-140.
- 日本医学教育学会 (1978) : 医学教育マニュアル1 医学教育の原理と進め方, 篠原出版新社.
- 萩野待子, 鈴木みゆき, 土居洋子, 他 (2014) : 新卒看護師の大学時代の学習状況と看護実践能力の関連, 兵庫医療大学紀要, 2 (1), 47-56.
- 服部紀子, 中村博文, 林さとみ, 他 (2015) : 看護学士課程2年次生の自己教育力と看護実践能力との関連, 横浜看護学雑誌, 8 (1), 39-48.
- 原明子, 川北敬美, 松尾淳子, 他 (2013) : 看護師のクリティカルシンキング志向性と看護実践能力との関係, 大阪医科大学看護研究雑誌, 3, 58-68.
- 春山早苗 (2018) : 平成29年度厚生労働行政推進調査事業費 (地域医療基盤開発推進研究事業) 分担研究報告書「特定行為研修による医療現場等への影響の評価」, 看護師の特定行為研修の効果及び評価に関する研究 平成29年度総括・分担研究報告書 (研究代表者永井良三).
- 古橋洋子 (2015) : 特集看護過程再考 「看護過程」を教える意義と現状の課題 「思考ツール」としての観察の視点を養う, 看護教育,

56 (7), 598-603.

松谷美和子, 三浦友理子, 平林優子, 他
(2010) : 看護実践能力 : 概念, 構造, および
評価, 聖路加看護学会誌, 14 (2), 18-28.

松谷美和子, 佐居由美, 奥裕美, 他 (2012) :
看護系大学新卒看護師が必要と認識している
臨床看護実践能力—1年目看護師への面接調
査の分析—, 聖路加看護学会誌, 16 (1),
9-19.

丸橋里枝, 藤村敏子, 田戸朝美 (2017) : 看護
職の自己教育力, 職務満足度及び看護実践能
力に関する一考察, 日本看護学会論文集 看
護教育, 47, 183-186.

三浦友理子, 松谷美和子, 高屋尚子, 他

(2014) : 学士課程卒業看護師が卒後1年間に
必要であると認識している臨床看護実践能力
—2年目看護師の振り返りに基づく面接調査
の分析—, 聖路加看護学会誌, 17 (2),
3-12.

村上礼子 (2018) : 平成29年度厚生労働行政推
進調査事業費 (地域医療基盤開発推進研究事
業) 分担研究報告書「特定行為研修の内容等
の適切性の評価」, 看護師の特定行為研修の
効果及び評価に関する研究 平成29年度総
括・分担研究報告書 (研究代表者永井良三).
文部科学書 (2011) : 大学における看護系人材
養成の在り方に関する検討会最終報告.

資料. 看護実践能力向上の観点からみた特定行為研修（詳細）

コード総数：432

※カテゴリー・サブカテゴリーの（ ）内数字＝コード数

※サブカテゴリーの表示 1：数字＝指導者（医師）のコード数，2：数字＝指導者（看護職）のコード数，3：数字＝研修修了者のコード数，下線＝3名以上の発言

A. 特定行為研修により強化される看護実践能力の要素（173）

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
I. 知識の再獲得 (23)	1) より深く学ぶ (4) 1:1, 2:1, 3:2	今までわからなかったことがわかって、受けてよかったという人も多い
		深く学べる
		医学的な要素を深く勉強した
		今までより一段深く学習することができた
	2) 振り返る (6) 1:3, 3:3	振り返りに意味がある
		もう一回振り返るという意味で、一からやるのはいい
		今まで見てきた患者を、習った知識をもとに振り返ってもらえることができる
		振り返りができたので共通科目はすごく役に立った
		振り返りという雰囲気だった
	看護を自立してできるようになってから振り返りをすることが良かった	
	3) 復習する (3) 1:1, 2:1, 3:1	いい形の復習になっている
		おさらいみたいな、復習みたいなレベルになっている
		復習という雰囲気だった
	4) 学び直す (10) 1:3, 2:2, 3:5	薬理学が一番苦手だから基本から戻ってやるようにしている
		もう一回全部捕まえ直すような、学び直しのところがある
		医学の体系とかいろいろな内容の結びつきの学び直し
		学び直しをしてもらうのは悪くない
		特定行為研修は学び直しの重要な機会
		もう1回勉強する機会をとっている
		再学習はやっぱり大切
再学習は人を見る時の視点の広さにつながる		
学んでいた、聞いたことがあるという内容は多かった		
普段使わない知識をもう一回学ぶ必要があった		

II. 知識のバージョンアップ (8)	5) 知識が古くなる (3) 3:3	日々新しい薬が出ていて追い付いていない
		日常の勉強では早いスピードで発展している内容を網羅できない
		知識が古かったことに気づいた
	6) 知識を更新する (5) 1:1, 3:4	ちゃんと薬の本を見るようになった
		学校で習っていることを時代の進歩にあわせて知識をバージョンアップできるといい
知見をリニューアルできるようなチャンスがあるのはいい		
医療安全とか総論的なところは勤めていれば学ぶ機会がある		
		病態生理とか臨床薬理とか疾病概論の最新の知見を短期間で学べるといい
III. 新たな知識 (8)	7) 医学的な知識が足りない (5) 1:1, 2:3, 3:1	生化学の基本的な知識が不足している
		今の看護過程は医学的内容がすかすかでバランス良くない
		医学的な知識は本当に弱い
		臨床をみるために必要な基礎医学の欠如がある
		医学的に複雑になるとシャットアウトしてしまう
	8) 新しい知識をつける必要がある (3) 2:2, 3:1	原理原則を知らない
		5年目の看護師には与えないといけない知識が多い
		知っていれば事故を防げるような知識をもっていないのは問題
IV. 知識と実践の統合 (14)	9) 知識を実践につなげられない (7) 2:2, 3:5	実践と原理原則のつながりの部分が基礎教育にあまりない
		看護師は研修で学んだことを活かしていない
		臨床推論の視点は、知ってはいるけれども実際に使っていないかった
		看護計画と疾患や薬理で勉強した内容が繋がっていないといけない
		今の看護師に知識が足りないとは思わない。使えないという感じ
		知識を増やすことと、それをつなげたり活かしたりすることは意味が違う
		次につなげることまでは弱い
	10) 知識を実践につなげる (7) 1:4, 2:1, 3:2	共通科目は、できるだけ実践に近い形でないと頭に入らない
		実際の症例を入れながらやっていると、多少わかるようになる
		こういう症状があったら、こういう状態を考えなきゃいけないというところは、実臨床でも生きると思う
		特定行為研修で、積み上げた知識の回路を回す
		学んだものを実際に使い落とし込んでいる印象がある
		基本がわかれば応用が利く
		患者をつなげて見る思考になってない

V. 知識の実践への応用(12)	11) 知識を組み合わせる (4) 1:1, 3:3	一つひとつのテクニックや知識をどう組み合わせるかということを通科科目で強調していくといい
		複雑な患者に対して、つなげるとか応用を利かせることが役立つ
		いろいろな検査データを組み合わせ、患者の臨床症状を見るというのが今までと違う
		一つのデータは見れるが、統合して判断することができない
	12) 知識だけでは足りない (4) 2:3, 3:1	ただ覚えているだけではなく会得しなくてはいけない
		知識だけで動く人間では困る
		知識はあっても目の前の患者の状況がわからない
		看護実践能力を上げるには、知識を付与することだけではない
	13) 知識を活かすために学び方を工夫する (4) 1:1, 2:1, 3:2	共通科目は、区分別につながるように症例を使っている
		学ぶことで終わるのではなく、身に付けられる、修得できるというレベルに上げる必要がある
		つなげる、活かせるようになるためには学び方も大きい
	VI. 論理的思考(15)	14) 意味を考える (2) 1:1, 3:1
なぜやるとか、その結果どうなるということを確認するようになった		
15) 意味をわかっていない (4) 1:1, 2:2, 3:1		なぜこの症状が出るのか先輩に聞いても答えてもらえない
		何のために、何を目的にセミナーを受けるのか明確でない
		言われたこと、書いているものをその通りにやっている機械と一緒に
		そもそも何のためにやるのかわかっていない
16) 実践の根拠を学ぶ (5) 1:2, 2:1, 3:2		実践知を明示できる知識にしていくのにこの研修が役に立っている
		根拠に基づいて言えば信頼してもらえる
		実践のプロセスで知識にあたる部分も重要
		今まで経験知でやっていたことを一つ一つ振り返って、根拠を勉強した
		患者の背景とか疾患とか治療を理解して処置をするのに役立っている
17) 思い込む (2) 2:2		今の看護師は事実を事実ととらえずフィルターを付ける
	勝手な思い込みをする	
18) 経験値で動く (2) 1:1, 3:1	直感的に動いていくのは、チャッチャッとできる	
	臨床推論は経験則でやっていた	

VII. 思考プロセス (5)	19) プロセスを重視する (2) 2:2	答えだけでなくプロセスを重視している
		思考のプロセスが重要
	20) 考え方を学ぶ (3) 2:1, 3:2	プロセスを考える力を鍛える教育が必要
		臨床推論はそういうふうと考えていくんだというのが勉強になった
VIII. 判断 (19)	21) 判断が重要 (5) 2:2, 3:3	考え方の基礎を学べた
		できないこと、わからないことをどう解決するか、どうサポートしてもらおうということが患者さんのための実践力
		やれないという判断を自分で持てることが大事
		自分で判断することや考えることは、プロの看護師として必要な部分
	22) 判断していない (3) 2:3	訪問看護に必須なことは考えて判断するという部分なんじゃないか思っている
		看護師が行為をする必要があるか判断できれば、行為をする人は誰でもいい
		自分で意思決定をしていない
	23) 判断する力をつける (5) 1:4, 3:1	判断している意識がなくて
		患者さんが言ったとおりにやろうとする教員がいる
		きちんと判断するようになった
		自分でやったほうがいいのか判断する力も研ぎ澄まされている
	24) シートを埋める (6) 1:5, 3:1	自分で考えたり判断したりすることが組み込まれている
		個々の看護師の判断能力とかを高めていく
医師に報告する決断がかなりできるようになった		
自分の役割として、シートを埋めて申し送ることが役割になっている人もいる		
出来合いの看護計画があって、それに当てはめている		
若い看護師はアセスメントシートを書くことが仕事だと思ってしまう		
IX. アセスメント (17)	一つ間違えると、評価表を付けることが仕事みたいなものをさらに助長する	
	評価表や必要度に追いまわられて本来やるべきことの本質から外れている	
	チェックリストを埋めることができればいいと考えている看護師がいる	
	25) 必要な情報がわかる (4) 3:4	医師と話す際に必要な情報や観察項目をアドバイスができるようになった
	患者の見方を後輩にアドバイスできるようになった	
	看護師がモニタリングをして何かあったときに気付くスキルは必要	
	医療面接のスキルは看護師の情報収集に活用できる	

IX. アセスメント (17)	26) 患者の状態がわからない (2) 2:1, 3:1	決められた観察項目は聞くけれど、患者全体から何を観察しなければいけないのか答えられない人が多い
		医療機器の設定や接続に視点があり患者の状況を察知できない
	27) アセスメントが変わる (2) 1:1, 3:1	きちんとアセスメントを書くようになって嬉しい
		自分自身のアセスメントできる範囲が広がっている
	28) アセスメントができない (7) 1:6, 3:1	高度急性期でも慢性期でもアセスメントの力に差はある
		介護施設の看護師は、アセスメント能力は低く、人任せアセスメントが弱い
		アセスメントがない人やよくできていない人が多い
看護師の報告内容はそろっているけれど、アセスメントが弱くなりがち		
29) 視野が広がる (2) 3:2	より深く自分で検討できるようになった	
	今までより総合的に見るようになった	
X. リスクの認識 (10)	30) リスクを考える (2) 3:2	特定行為を実施するデメリットやリスクを考えるようになった
		本当にやって大丈夫か常に思考する
	31) リスクを知ってほしい (4) 1:1, 2:2, 3:1	何が起きていてどんな危険があるのか看護師に教えてほしい
		特定行為は危険な場合もあると教育することが大事
		清拭の身体的影響や今できるものなのかということ基礎教育では学ばない
32) 行為をしない (2) 2:2	確認をとらずにやってしまうことに危惧している	
	行為をやらないという判断もすごく大事	
33) わからないまま実施する (2) 2:1, 3:1	手技の数で数えてしまう人は危ない	
	できないのにやりたがってしまう	
XI. 看護師としての責任 (15)	34) 全て医師に相談する (2) 2:2	できないことを確認することができなくなっている
		わからないことを確認することができなくなっている
	35) 医師の指示に逆らわない (5) 1:4, 3:1	何かをやるとなれば先生に相談するのが看護の業務だと思っていると思う
		経験の中で、安全のためには全て先生に相談すると擦り込まれてしまった
医者が変なことしているな、と思っても言えなかったし、変なことをしているのかどうかの判断もできなかった人もいるかもしれない		
指示されている内容を気持ち悪いながらもやっている		
35) 医師の指示に逆らわない (5) 1:4, 3:1	看護師は、医者がOKと言ったらやって、そうでなければやらない部分がベースにある	
	看護師と議論して軌道修正して、よい医療が行われていたけれど、今の看護師は意見を言わなくなった	
		今の看護師は指示待ちが多い

XI. 看護師としての責任 (15)	36) 責任を感じる (2) 2:2	責任があるという自覚がある人もいる
		看護師は1人がミスをしてチームでやるから、10人のうちの1人だという意識になってしまっている
	37) 責任感がみられない (6) 1:1, 2:5	人に指示を出すことに慣れていない
		ダイレクトに死なせるわけではない
		患者さんの命に責任があって、判断していくために学ぶことが必要だという意識が乏しい
		間違えても指摘してもらえ
XII. 発信力 (19)	38) 言語化できない (6) 1:3, 2:2, 3:1	トラブルが起きても次の勤務では是正されていたりする
		自分が侵襲を与えるという意識が少ない
		振り返ったり、言語化したりというところには問題がある
		振り返ろうとか、言語化しようとかというところで苦勞している研修生もいる
		言語化がうまくできていない
		言語化できない
	39) 文章が書けない (4) 1:3, 2:1	現場の経験しかない看護師は言語化ができない
		思考を言葉にして説明することや話し合いができるというのは、看護師にとって難しい
		文章が書けない人がどうしてもいる
		理由とか過程を文章で書くといろいろ足りていない感じがある
	40) 説明できる (4) 2:3, 3:1	日本語の作文能力が低い人がいて困っている
		しっかりと教育されてきた人は文章もきちんと書くのでわかる
客観的な指標と看護の知見をもって言語化しなければ連携は図れない		
看護師が事実を見る力と知見を常に更新し続ける力と言語化する力をもつことで連携が図れる職種になる		
41) プレゼンに慣れていない (1) 1:1	お互いの立場をわかりながら説明する力をつける	
	看護実践能力は、現象が言葉にできたり、優先順位の判断もつながっている	
42) プレゼンができるようになる (1) 2:1	プレゼンにあまり慣れていないと感じる	
	プレゼンテーションができるようになる	
43) 交渉する (3) 1:2, 2:1	何かを使って説明して、交渉できないといけない	
	交渉が必要な場面への気づきは今まで以上に出てきた	
	組織をつくっていくとか、調整、交渉をすることが本当にできるようになった	

XIII. 医師への理解 (8)	44) 医師の立場を知る (3) 1:1, 2:1, 3:1	何の情報もなく、それを伝えなきゃいけない立場をわかると、お互いにコミュニケーションも取りやすくなる
		医師と共通言語で話せて、コミュニケーションがスムーズになる
		看護師としての視点をもってから、医師の動き方や連携の取り方を学ぶといい
	45) 医師の視点をもつ (5) 2:2, 3:3	診療プロセスの視点が備わったというのがいい
		視点が広がった気がする
		医師の病態のとらえ方を学ぶ臨床推論は新しい学びだった
		医師の視点に近づき考え方が変わった
		先生の専門的な考え方を知ることができた

B. 特定行為研修が効果を上げるために必要な受講者の素養 (39)

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
I. 基盤としての看護 (21)	1) 看護と医療を両立させる (8) 1:3, 2:2, 3:3	看護で大切にしていることと、医学生物学的な話のバランスを図りかねている人はいる
		共通科目を中心にサイエンスを勉強して療養上の世話に活かしてほしい
		医師がやっていることが中心になると看護の実践に合致するかどうかわからない
		病気が見えて生活の援助ができるのが看護師のアイデンティティー
		本質は、身体が見れて、生活と治療を支援できること
		看護の視点と治療との融合の中で特定行為を使う
		看護の視点と医療が連携しながら使えればすごくいい制度
		看護師は療養上の世話に特化し過ぎるが、診療の補助も大事
	2) 看護を大切に続ける (6) 1:5, 2:1	今までのことを一切忘れるんじゃなくて、看護として大切にしてきたことは残していきましょうと伝えている
		看護師としてのアイデンティティーがしっかりしていないとめげてしまう
		手技ができるようになってからも看護師であり続けることの意味を看護界はもっと考えないと
		看護師のあるべき姿に近い位置でがんばらせることができる
		特定行為を持ち込むよりも看護本来の部分を取り戻すことが大事
	看護が教育の基盤	
	3) 看護のやりがいにつながる (1) 1:1	看護のやりがいにつながっていく
	4) 「看護」とは何か考えなければならない (4) 2:4	「看護とは」を問い直さないと教育が入らない
		看護としてのアイデンティティーを見出すための学習をさせなければいけない
		「看護とは」もやはり少し考えたほうがいい
		看護に抽象度の高いイメージを持っているでは実践として使えない
	5) 「看護」が教えられていない (2) 2:2	現場でモデルとなる人たちが看護をわかっていないと、基礎教育で教えてもつぶれてしまう
自分たちが描く看護師像がないままに基礎教育をしているところが課題だと思う		

II. 看護師としての経験 (9)	6) 一定の経験を求める (5) 1:3, 2:1, 3:1	一定程度に自立しているというのは必要
		ある程度の経験を積んだら技術の上達は早いし、慣れたらうまい
		経験が少なくなると、統合して考えられずオーバーフローしやすい
		経験がないと新しい知識が入らない
	7) 経験を活かして学ぶ (2) 1:1, 2:1	看護業務を一通り覚えて、自分のものになる3年目頃に知識や技術を深められるといいが難しい
		5年の経験があると、患者との接し方ができていて手間は省ける
	8) 経験がなくても共通科目は学べる (2) 1:2	経験値があれば病態疾病論とか薬理、フィジカルアセスメントはただ復習すればいい
		実務経験がなくても共通科目までは問題ない
III. 受講者の能力 (9)	9) レベルが低い受講者に苦慮する (3) 1:3	共通科目までは学習要素が強く、侵襲的なこともほほないので、5年以上の経験がなくてもできる
		基礎学力の問題として厳しいと思うときがある
		一定のレベルに達しない人々の扱いに苦慮する
	10) 受講者のレベルにばらつきがある (6) 1:5, 3:1	合格に達しないケースの対処は手間暇が掛かって大変
		能力に差はあり、得意不得意がある
		臨床能力、看護実践能力も多分差はあると思う
		計算をすることが大変な人も多い
		能力差はかなりある
学力差の問題はどこも抱えている		
かなり個人差が出ていた		

C. 特定行為研修の活用のあり方 (41)

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
I. 看護の専門性の発揮(13)	1) 患者側にいる (3) 1:3	看護師は患者の背景とか生活像を考えてものを言える
		看護師の仕事は、患者の全体を見て、話を聞いて、寄り添うべき
		患者側に近いところで能力を発揮する仕事のさせ方が正しい
	2) 専門職としての看護の力を発揮する (5) 1:2, 2:1, 3:2	信頼のおける人の看護記録は本当に頼りになる
		看護師は看護の専門性から案を出せることが大事
		他職種とプロフェッショナル意識の違いが大き過ぎる
		全体をみれる看護師の視点がすごく大切
	3) 行為は重視しない (5) 1:1, 3:4	患者の周りの連携を取る専門家に看護師も参入すべき
		数をたくさんやっているからいいというものでもない
		行為だけに走ってしまう人が受けるのは危険
		取るだけが目的にならないほうがいい
		特定行為そのものより全身状態の観察や病態判断が重要だった
	特定行為自体にはそこまでこだわらなくてもいい	
II. 医師をはじめとする他職種との協働の推進 (18)	4) 医師の業務を代わることが目的ではない (9) 1:8, 2:1	ミニお医者さんをつくるわけじゃない
		1人で手の回らないところを、ただ看護師が肩代わりするんじゃない
		自分(医師)が楽をするために育てたわけではない
		医師だけ楽になっていたら意味がない
		医師は楽になるけれど看護師が本当にやりたいことなのか疑問
		研修医がいれば敢えて特定行為に依存しなくてもいい
		医学部教育のエッセンスをただ提供しているだけのところは逆効果
		医局所属にしていろいろやらせる使い方では優秀な研修医と同じだ
		医師が楽するだけということでは済ませたくない
	5) 様々な人と話し合う (3) 3:3	話し合っって協力して何かを作り上げていく姿勢を学ぶことが必要
		いろんな立場の人と話し合う能力は磨いていくべきじゃないのかと思う
		ディスカッションする機会がもう少し現場の中であったほうがいい

II. 医師をはじめとする他職種との協働の推進 (18)	6) 他職種との連携を推進したい (4) 2:1, 3:3	特定行為を含めたケアが、看護の中で医師と連携してできるといい
		チーム医療をつくるのが仕事
		もう少しうまく他の職種とやりとりできるといい
	7) 医師不在地域で活動する (2) 1:2	先生とディスカッションしながら同じような考え方で患者を見て技術を行えば患者のためにもなるといい
特定行為ができるようになると、医師が少ない地域でがんばってもらえる		
III. 組織全体での理解と活用 (10)	8) 正しく知られていない (3) 1:3	今後の高齢化社会の医者がいないところで関わる際に有効
		まだ認知されていない
		誤解も多くて逆反作用が起こる
	9) 活躍の機会が与えられない (3) 1:2, 3:1	特定行為という名前が何か新しい手技をやらせてもらえると聞こえてしまう
		時間もお金もかけて受講させたのに、活躍する場を与えない意味がわからない
		課題は医師の理解、協力がなくて機会が与えられていないこと
	10) 修了後のイメージと共有が必要 (4) 1:2, 2:2	看護師は手を出さないでくれという医師もいる
		修了後に期待される役割が、共有できていなかったり、環境によって違ったりする
		(修了者の) 負担が増えるだけだと考えているとうまくいかない
		看護管理者が修了後の育成を考えていないと駄目
	病院の中で特定行為研修が位置づけられていて、修了者が結果を出していると医者が協力してくれる	

D. 看護実践能力向上に寄与している特定行為研修の内容 (27)

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
I. 共通科目 (6)	1) 共通科目は重要 (3) 1:2, 2:1	共通科目が大事なことは間違いない
		共通科目はロジックを理解するということでありだと思 う
		自律性の高い看護師をつくる土台として共通科目は必要
	2) 共通科目は全て必 要 (3) 1:3	共通項目は重複している部分が多くてもあったほうがい いと思う
		(共通科目のうち) 必要なものは全部
		この部分が要らないというのはあまりない
II. 各科目 (21)	3) 学習が必要な科目 (7) 1:2, 2:2, 3:3	医療従事者なら必ず身に付けなきゃいけない医療安全や 感染対策は必須
		身体診察の全体の流れは知っていたほうがいい
		医療安全や多職種連携は必要
		薬理や疾病論はあったほうがいいし、治療に関わる看護 師は検査学は知らなければいけない
		疾患とか薬の勉強は必要
		病態生理、解剖生理は忘れていたので、振り返って、知 識を更新していくことは必要
		解剖生理はベースとして欠かせないけれど、ここだけに とどまってほしくない
	4) 役に立った科目 (7) 1:2, 2:1, 3:4	一般的な臨床推論や生理学は看護師が力量形成するのに 有用
		臨床推論は業務に活かすという意味で役に立ちやすい
		医療安全、特定行為実践は実践力の向上にすごく役立っ ている
		幅は広いけれど臨床病態生理学が全て
		フィジカルアセスメントと臨床推論が役に立った
		看護師に臨床推論ができれば急変する前の予兆に気付 ける
	5) 苦手な科目 (3) 1:2, 2:1	薬理学がすごく勉強になった
		弱いのはやっぱり生化学
		薬理学は、学生のときにほとんどわからないまま現場に 来ている
	6) 働いてから必要に なる科目 (2) 3:2	臨床推論、フィジカルアセスメント、臨床薬理学はキー になる
		臨床薬理学とか臨床病態概論は働いてからでもいい気が する
	7) もっと学びたい科 目 (2) 1:1, 3:1	臨床推論や医療安全学は仕事をしてから大事さがわかる 必要な知識
		臨床薬理学とか臨床病態概論は働いてからでもいい気が する
	7) もっと学びたい科 目 (2) 1:1, 3:1	心理社会的な看護診断の臨床推論はほとんど組み込ま れておらず残念だ
		もっとじっくりやれるといいなと思ったのが、臨床推論 や医療安全

E. 看護実践能力向上に寄与するための特定行為研修の方略 (107)

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	
I. 研修時間の確保 (14)	1) 仕事と両立するのが難しい (1) 3:1	仕事と両立して勉強するのは結構大変だった	
	2) 研修時間が多い (3) 1:1, 3:2	研修の時間数が結構ある	
		看護師が受講していくのであれば、時間は制限したほうが良いと思う 特定行為研修を訪問看護師が受けるためのハードルは時間数	
	3) e-learningの負担がある (2) 2:2	科目数が多い	
		e-learningは時間数が多く負担がある	
	4) 時間が足りない (4) <u>1:3</u> , 2:1	正常をある程度わかっていることを前提にしないと、時間数も足りないし、わかっている人にとっては退屈しちゃう	
		時間は足りない、そんなに余裕はない	
		共通科目の時間だけでアセスメント能力を上げるのは厳しい	
		ベース作りをもう1回しているので時間が足りない	
	5) もっとじっくり学びたい (4) 3:4	もっとじっくり勉強する期間を取ってもらって学んでいけるといい	
		内容を落とすのではなく、もう少し時間に余裕を持てると受けやすい	
		特定行為研修を受けさせるために教育を減らすのは絶対に違う 共通科目は240時間よりもっと多くていい	
	II. 研修の構成の明確化(23)	6) 目的にあう研修の組み立てができていないか不安を感じる (6) <u>2:5</u> , 3:1	教育課程の内容は納得できない
			教育課程とは言えないと思っている
制度の説明だけでは、演習や実習をどうやっていいかわからない			
研修を開始してから、チェックが入らないので怖い			
特定行為研修自体が丸投げされている			
7) 研修全体が見えない (3) <u>1:3</u>		制度的にもうちょっと柔軟な仕組みのほうがいい	
		(指導者は) 負担はあっても、教育内容が重複しないように同じ人間がやることになる	
		特定行為全体像が見渡せてつなぐ人が必要 指導者としていろいろな枠組みは持っているが全部が見えているわけではない	
8) 役に立っているのかわからない (3) 1:3		実際に現場で役に立てられるのか	
		この方の将来像に役に立っているのかと不安に思う	
	どの程度役立つのかと言うのは難しい		

II. 研修の構成の明確化(23)	9) 必要な教育ができているか疑問に感じる (2) 1:1, 2:1	ニーズと教えている内容のマッチングが気になる
		必要なものをやっているか疑問
	10) 効果的なe-learningになっていない (8) 1:3, 2:5	e-learningの内容は一から教えていて、すでに知っている内容も結構あると思う
		誰かの講義を録画して見るようなe-learningは最低レベルの教育
		e-learningは絶対にライブの講義よりつまらないものになる
		e-learningが、働きながら都合のいい扱いになるわけではない
		流れ作業では、実践には結びつかない
		e-learningを流すことが第一の目標になってしまっている
		e-learningの内容・質に問題はある
	詰め込み教育に近い	
11) 実習指導の負担がある (1) 1:1	実習の指導は結構大変だと思う	
III. 受講のしやすさ (9)	12) 研修を分割する (3) 1:2, 2:1	共通科目を1、2年に分割してもいいと思う
		研修を分割することはあり得るんじゃないか
		e-learningは、期間を長くして段階をおいて少しずつやっていく形にしたほうが学びやすい
	13) 科目と区分を整理してほしい (2) 3:2	区分と科目を整理整頓していくというのはあり
		区分のセットによって症例がとりにくい
	14) 減らしてもいい教育内容がある (4) 1:1, 2:2, 3:1	看護学校とかぶる部分は省けるのかもしれない
		臨床病態とかは自分で勉強できる
医師の臨床推論はぱっと済ませていい		
国家試験の内容と重複しているものは削減してもいい		
IV. 継続できる自己研鑽方法の習得 (15)	15) 学び方を学ぶ (2) 1:1, 2:1	ここで種をまいて、それをどう自分で育てるか、勉強の仕方を勉強する
		研修修了後に、どう研鑽していくかがわかればいい
	16) 学び続ける方法を知る必要がある (2) 2:2	看護師として、学び方の学習をしないと
		基礎教育で、学習の仕方や積み上げ方を教えない
	17) 学び続ける (3) 1:1, 2:1, 3:1	卒業してからが勉強だという感じでちょうどいい
		修了後も学んだことを活かせるように勉強する
		修了後も、まだ先生にいろいろ教えてもらって勉強している

IV. 継続できる自己研鑽方法の習得 (15)	18) 自立的に学ぶ (8) <u>1</u> :3, 2:3, 3:2	意識のある人は、もう一回勉強しなきゃ、という危機感を持っている
		教えている内容から関連することを発見できる人にとってはすごくいい
		学ぶ能力が高い人にとってはよい機会を提供している
		実践力とは自分で学習を補填し続けられる力
		自分の時間を使って何回も練習している
		学ぶ姿勢を持っている人は結構いる
		看護師はステップアップのためにけっこう勉強している
		目的がはっきりしている人のほうが楽しく勉強できる
V. 教育の工夫 (20)	19) 医師から指導を受ける (7) 3:7	医師にすごく手を掛けてもらった
		院内の複数の医者がいろいろ教えてくれた
		先生が勉強している所にきて声をかけてくれる
		本を見た上で実際に医者と話すのがいい
		先生の協力もあって、e-learningだけでは学べないことを学べた
		先生にフォローしてもらいながらやっている
	20) 育成のために工夫する (3) 2:2, 3:1	指導者が工夫して教育を練ったから成果が出る
		放っておかないよう手厚く気を遣っている
		ディスカッションをしていたことは印象に残るので結構覚える
	21) 考えさせる (4) <u>1</u> :3, 2:1	お作法どおりではなく、意味を考えながらやってもらう
		全体を考えるように、かなり時間をかけて教育している
		「どうして」を言わせて指導している
		最初にしっかり根拠付けの思考を訓練する教育が必要
	22) 指導者の考え方が重要 (4) 1:1, <u>2</u> :3	熱意のある医師が最低1人いないとつらい
途中から入ってきている指定研修機関の看護の指導者は明らかに理念をわかっていない		
医師だけで指導すると、患者さんにとって何が有益かという視点が薄まる感じがある		
(講師) 誰でもいいわけではなくて、この研修のことを理解してくれていないと		
23) よりよい研修にしたい (2) 2:2	研修が紋切り型になっていくのは困る	
	研修の質を上げて、内容を充実させていかなければいけない	
VI. 演習 (3)	24) 演習が重要 (3) 1:1, 3:2	演習でアンラーンすることでいろいろなものが見えやすくなる
		指導者1人対学生全体だと抽象的になる
		自分と先生しかいないと、「何となく」でスルーしない

VII. 研修の対象 (9)	25) 全ての看護師に勧める (3) 1:1, 3:2	特殊な人でなく基本的にみんなにもっていてもらいたい 他の看護師もレベルアップのために受けたほうがいい 共通科目は全ての看護師が覚えておいたほうがいい
	26) 認定看護師にも役立つ (1) 3:1	認定看護師にも共通科目の部分はかなり役立つ
	27) 全ての看護師が学ぶ必要はない (3) 2:3	素地のある優秀な人が特定行為のオリジナリティーなものを学ぶ共通科目であっていいんじゃないか
		共通科目を看護師全般が受ける必要があるかというところ、わからないところ 特定行為研修のレベルを下げて全ての人に、というのは趣旨が違う
28) 多くの看護師が受講するには課題がある (2) 1:2	一般の病棟看護師が受けるにはボリュームがあり過ぎる	
	卒後研修として組み込めればいいけれど、忙しいと難しい	
VIII. 研修内容を学ぶ時期(14)	29) 卒後教育で学ぶといい (4) 2:1, 3:3	現任教育に入れ込んでいったほうがいい
		実際受けてみて、共通(科目)こそ必要だった
		継続教育にこの研修はいけるんじゃないかと思う 共通科目だけ卒後教育としてメインに持ってきてもいい
	30) ラダーに組み込む (2) 2:2	受けた人が増えれば、共通科目をラダーの中に組み込むのはできるかなと思う
		共通科目をラダーに入れるのは賛成
	31) 基礎教育で学ぶ (8) 1:2, 2:2, 3:4	卒後より、基礎教育で実習のところ辺りから入れていく(方がいい)
		特定行為の看護のオリジンな大事なことを看護教育に乗せるといい
		共通科目は、学部生の教育に取り入れて、全看護師が持っていなければ今後は駄目なのかと思う
		教育機関に講師が行ってOSCEをしっかりとやる制度にすれば、全員が基礎教育で取り入れた状況で入職してくる 共通科目を無理やり基礎教育に入れない方がいい
		大学で240時間ぐらいの共通科目を受けても全然問題ないと思う 共通科目の内容は学生のときにもっと知っておきたかった 大卒の新人看護師が共通科目の内容を知っていれば底上げされる

F. 看護師の看護実践能力向上に向けた課題 (45)

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
I. 基礎教育 (16)	1) 学生への教育が変わっている (2) 1:1, 2:1	覚えないといけないことや、やらなければいけないことが学部段階でも増えている
		環境因子も物理的な因子も変わり、使う学習素材も多様になっている
	2) 基礎教育を変える必要がある (4) 2:3, 3:1	昔のように学生を育てていては、対象に合わせた教育をするのは無理
		子供たちが変化していると教育方法を変えないといけない
		基礎教育の学び方が変わればよい
		看護学校で教えている技術が古典的で進歩していない
	3) 基礎教育で教えられていない (8) 1:1, 2:3, 3:4	基礎教育で、病気との関連、臨床との関連を教えられていない
		多職種連携・協働は基礎教育では教え切れていない
		看護師は文献を示して教えることができない
		きちっと育てられずに輩出している現状がある
		エビデンスベースドメディシンは基本的なことなのに基礎教育で重要視されていなかった
		基礎教育で臨床推論とフィジカルアセスメントは習っていない
		複合的な病態が理解できるような教育は必要
	4) 基礎教育で知識は教えている (2) 3:2	新人看護師の方が教育内容から基礎的な知識は高いかもしれない
		知識はある

II. 基礎教育と実践の連続性 (15)	5) 基礎教育と現場に乖離がある (11) 2:11	実際にやっているものに比べると、違うことが基礎教育で教えられている
		教えていることを現場でどう使うことになるのかとか、教えていることがベースで多様化するということがわかるような基礎教育をしてほしい
		ショートステップと学内では言い、実習の場では大股ステップ
		基礎教育で医療安全を実践に使える知見にしておいてもらえればいい
		基礎教育を必死にやっても現場で芽が出ない
		基礎教育で、患者さんの立場になって多職種のマネジメントをすると教えているけれど、実際はただのお世話役
		学部生が継続的に知識とか技術を取得していく機会があればよりいい
		一番の問題は、看護教員が臨床から離れた人が多いために臨床との乖離が大きくなってしまうこと
		もう少し臨床寄りでケア以外の実習も必要
		基礎教育では、より実践に沿ったものがやっぱり（必要）
6) 基礎教育を活かして育てられない (4) 2:4	学部で実践に結びつける教育ができれば、卒後の教育内容を減らせる	
	基礎教育だけではなく、実践現場でもある程度教育しないといけない	
	病院は基礎教育を忘れないような研修をやっていけばいい	
	基礎教育の内容を臨床が理解していない	
III. 継続教育 (5)	7) 院内研修のレベルが高い (1) 2:1	基礎教育で学んだ知識を利用して現任教育で育成する力がない
		院内研修は看護師にとってレベルが高いと思う
	8) ラダーに課題を感じる (2) 2:2	院内研修が質の向上やわからないことをわかるようにする場ではなく、判子をもらってラダーを上がることがゴールになっている傾向がある
		ラダーで実践が身に付いているとは思っていない
	9) 卒後教育を受ける機会がない (2) 2:2	小規模病院やクリニックの看護師は学ぶ機会が少ない立てつけは良くない
		基礎教育の内容を卒後に継続して学習できる環境にない

IV. 看護の現状 (9)	10) 看護のやりがいを見出せない (2) 1:2	看護のやりがいを教える人がいなくなりつつあることに危機感を持っている
		現場の看護師が面白さややりがいを見出せていない
	11) 看護師を育てる環境に変化がある (7) 1:2, 3:5	対応しなさいいけないことが増え、複雑になっている
		個別の患者の問題をひろい上げる苦勞とか手間とか喜びみたいなことを教えられてこなかった
		以前は、先輩たちが鑑になっていたけれど、今はその鑑がない
		今は、人の背中を見て育っていく教育じゃない
		1年かけて独り立ちできるか不安が残るぐらいのペースで育てている
		複数疾患をもつ高齢者の看護も今後は求められる
		先輩が日々のケアの指導に関わる時間が以前より少ない

研究成果の刊行に関する一覧

なし