

令和2年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）
分担研究報告書

特定行為研修の効率的な研修体制についての探索的研究
研究分担者： 荒木 暁子（公益社団法人 日本看護協会）

【研究要旨】本研究は、特定行為研修を組み込んでいる認定看護師教育機関及び開講を検討・計画している教育機関にインタビューすることにより、研修体制の実態と、研修受講者の効率的な養成に資する研修提供体制の質的特徴を明らかにすることを目的とした。研究対象は、特定行為研修を組み込んでいる認定看護師教育を行う教育機関（B課程）とB課程への移行を検討中の特定行為研修を組み込んでいない認定看護師教育を行う教育機関（A課程）、各5機関、計10機関である。

インタビューガイドを用いた半構造化Webインタビューにより、認定看護分野ごとの運営体制・内容、教育目標、開講してみたの感想・意見・工夫や苦勞など、特定行為研修と認定看護師教育の連携の実際（特定行為研修共通科目と区分別科目さらに認定看護師教育科目における教育内容・教育順番等のカリキュラム構築、実習や演習・e-learningにおける教育・運営方法）と、それらに関する課題、その理由、ならびに対処や工夫、研修運営体制において、人的・物的（空間的）・時間的・経済的な側面から効率的だと考えられる点、受講生が研修を効率的に受講できるよう工夫している点と、その評価、対象機関で提供している課程の特徴や強み、もしくはカリキュラム構築や研修の実施・管理・運営において重点をおいている内容や方法、研修受講生からの研修に係る評価（授業、学習支援、学習環境に対して等）、修了者への支援に関する取り組みの有無と、その内容、運営における財務的な問題がある場合、その理由、B課程にはA課程修了者とB課程修了者との違い、などについて聞いた。

対象となった10教育機関596コードを分析した結果、サブカテゴリー67、カテゴリー12に統合された。

カテゴリーは、1) 多職種チームの中で看護学的根拠を基盤に最善のケアとして特定行為を実現できる看護師の育成、2) 認定看護師の実践・実績を継承しつつ、特定行為と同時に修得できる魅力、3) eラーニングを効果的・効率的に運用できる体制、4) 制約のある中でも最大限、研修生の成長と専門性を高める実習方法、5) 実習施設の確保や協力を得るための工夫、6) 研修生の学習を促進する教育方法の検討、7) 地域や組織の資源を活かした教育内容や学習環境、8) 学習方法や学習環境の効率化を踏まえ学習の順序性を考慮したカリキュラム構成、9) 分野の専門性を高める特定の教育内容の強化、10) 運用・財務面での効率化の検討、11) 研修修了後の学習や活動継続のための支援、12) 課題、である。

これらカテゴリーの関係性をもとに、本研修における「効率的な研修体制の在り方」の操作的に定義した「使った労力」に対応するものとして実際にどのような研修体制で実施・運営されているのか、「得られた成果」を対象者がどのような点において評価しようとしているのか、どのような成果を得ようとしているのか、の観点から、「効率的な研修体制の在り方」の構造化を試みた。得ようとしている成果はカテゴリー1と2、使った労力としてのそれを目指す研修の実施・運営にはカテゴリー3～9、および11、それを支えるカテゴリー7および10が明らかとなった。

特定行為研修を組み込んでいる認定看護師教育の修了者の輩出はこれからであり、今後は、修了者の活動実態を見据えた、教育の精練による効率的な研修提供が期待され、また、より明確な効率性に関する指標開発が求められるだろう。

1 研究目的

1. 1 研究背景

わが国では、超高齢社会への医療需要の変化に対応すべく、医師から看護師へのタスク・シフティング等の推進が提言され、2015年に特定行為に係る看護師の研修（以下、研修とする）制度が施行された。これをうけ、研修修了者の活用への期待は高まり、2019年には現場での研修修了者の活躍推進と受講負担の軽減を目的に、制度が一部改正され、今後、研修受講ニーズの加速度的な増加が見込まれる。

現在、研修修了者は約2,000人であり、厚生労働省が示す研修修了者数の目標値との乖離は大きい。教育機関は40都道府県に134機関あり、施設種別では全教育機関のうち病院が65%と最も多い。年間の総定員数は約1,500人、1施設あたりの定員数が5人未満の機関がほとんどである。また、病院等の教育機関では、受講者を自施設所属の看護師のみとしている機関も少なくない。こうした限定的な養成体制は、目標に比して研修修了者数が少ないことの一因として考えられると同時に、今後、受講ニーズの増大に対応できなくなる可能性を示唆する。

一方で、年間100人以上の養成規模の教育機関や、外部受講者の受け入れに積極的な教育機関も存在し、中でも特徴的な教育機関に、認定看護師の教育機関がある。公益社団法人日本看護協会の資格である認定看護師は現在約2万人、年間1,200人前後が認定されている。日本看護協会は、認定看護師を対象に特定行為研修受講を進めるとともに、2020年4月から、認定看護師教育に特定行為研修を組み込んだ新たな認定看護師教育を開始している。新たな認定看護師教育の特徴は、特定行為研修により臨床推論力や病態判断力とともに、これまでの認定看護師としてのアセスメントに基づく質の高い看護実践がさらに強化される。さらに、多職種との対話力向上に基づくリーダーシップを発揮することで、医療のキーパーソンとして、あらゆる場で看護を必要とする対象に、より質の高いケアを提供する力が発揮できることが期待されている。このことは、特定行為研修の在り方に大きな影響を与えることが予測される。

このように、特定行為研修受講ニーズの増大に対応するには、量のみならず質も担保されなければならない。いかに多くの研修修了者を輩出したとしても不十分なアセスメントや不適切な特定行為では国民の健康を守ることはできない。よって、質の高い特定行為のできる看護師の増加を目指しながら、効率的な研修体制で研修受講者を養成していく必要がある。研修受講者の効率的な養成に資する研修体制としては、定員数の多さや外部受講者の受け入れ、他研修との連携等が考えられるが、この場合、教育機関の運営上の負担が指

摘されている。先行研究等から、事務作業、人材確保、施設・設備の準備等の負担や、実習での症例数の確保及び実習場所の調整が困難であることなどが教育機関の運営上の課題として挙げられているが、特定行為を組み込んだ認定看護師制度における研修修了者養成の効率性の観点からの知見はこれまでない。

1. 2 研究目的

特定行為研修を組み込んでいる認定看護師教育機関の研修体制の実態と、研修受講者の効率的な養成に資する研修提供体制について探索的に調査・検討を行い、その推進に向けた示唆を得ることを目的としている。本研究は分担研究2として、インタビュー調査を実施し、特定行為研修体制の効率性とその推進に向けた示唆を得ることを目的としている。

しかし、指定研修機関の背景は多様であり、本研究は特定行為研修を組み込んだ認定看護師教育を扱い、修了者をこれから輩出するという限界がある。このことから、研修体制の実態と、研修受講者の効率的な養成に資する研修提供体制の質的特徴を明らかにすることを、本研究の目的とする。

大辞泉によると「効率」は「使った労力に対する、得られた成果の割合」とされている。質的研究において割合を具体的な数値であらわすことは困難であり、かつ、本研究では客観的な割合を明らかにすることを目的としていない。むしろ、効率的な研修体制とされるものが定性的にどのような在り方をしているのかを明らかにすることを目的としている。また、対象教育機関のうち特定行為研修を組み込み既に開設しているB課程認定看護師教育機関（以下、B課程とする）は開講後数カ月経過した時点であり、特定行為研修を組み込んでいないA課程認定看護師教育機関（以下、A課程とする）については今後B課程の開講を検討する予定であることから、「得られた成果」までを示すことは困難であることから、本研究ではどのような成果を得ようとしているかを明らかにすることにした。

以上より、本研究では、「使った労力」に対応するものとして、実際にどのような研修体制で実施・運営されているのかを対象者に聴取し、そのうえで「得られた成果」を対象者がどのような点において評価しようとしているのか、どのような成果を得ようとしているのかを聴取することによって、「効率的な研修体制の在り方」を明らかにする。

1. 3 期待される効果

研修受講者の効率的な養成において認定看護師教育課程を基盤とした特徴的な教育機関へのヒアリングを重点的に行うことで、効率的な研修提供

体制や研修運営上の課題等が明確化され、課題解決の具体的な方策を検討するための知見が得られる。

これらは、効率的な研修提供体制を推進するための施策を検討する為の基礎資料となり、今後の研修の効率性を示す指標の抽出や類型化、効率的な研修提供体制に影響する要因の検討や支援の可能性につながり、研修修了者の増加促進、ひいては修了者の活用推進による医療生産性向上への貢献が期待できる。

1. 5 流れ図 (図1)

本研究は、「特定行為研修の効率的な研修体制についての探索的研究」のうち、研究2である。

2 研究方法

2. 1 対象

1) 研究対象の選定

研究対象は、以下(1)(2)の教育機関あわせて10教育機関とする。

(1) 研修受講者の効率的な養成において、認定看護師教育を併せ持つ特徴をもち、かつ研修修了者数増加へのインパクトが大きいと考えられる教育機関として、B課程のうち、機関の責任者が研究内容を理解し研究協力の意思を有する機関。

(2) 研修体制構築上の課題を比較検討するために、A課程のうち、日本看護協会のネットワークおよび研究メンバーからの推薦により、以下の選定条件に該当する機関。

- ・今後、A課程に特定行為研修の組み込みを検討している。
- ・機関の責任者が、本研究の内容を理解し研究協力の意思を有する。

2) 研究対象者の選定

研究協力対象として内諾が得られた教育機関の責任者に対し、研修の運営および管理に携わる研修責任者またはそれに準じる者等、本研究のインタビューに相応しい研修担当者の推薦を依頼し、推薦された各機関1名~数名をインタビューの対象者とする。その中には、教育機関の責任者も自己推薦者として含んでもよい。

2. 2 調査方法

インタビューガイドを用いた半構造化インタビューとする。インタビューは、webを使用した遠隔面接にて行い、インタビュー内容を録音し、逐語録としデータとする。

2. 3 調査内容

1) 対象教育機関ならびに対象者の基本情報

- (1) 所在地域、組織区分、特定行為研修実施の有無・開設時期
 - (2) 認定看護分野ごとの運営体制・内容
 - 研修担当者/数と役割・役割
 - 外部講師数と職種
 - 開講時期・期間
 - 研修総時間数
 - 定員数と受講生数・組み込んでいる特定行為研修区分・領域別パッケージ研修 (A課程については、組み込みを検討中の特定行為研修区分・開講迄の残り準備期間・予定定員数)
 - 認定看護師教育基準カリキュラム以外に取り入れている内容と研修時間数
 - 実習施設数、実習施設地域
 - 認定看護師教育課程の実習指導者数
 - 特定行為研修の実習指導医数
 - 認定看護師教育課程指導者と特定行為研修指導者の併任の有無
 - 受講生の所属施設で実習 (自施設実習) を行っている受講生数
 - (3) e-learningの有無と種類 (日本看護協会、S-QUE、学研、放送大学、その他)
 - (4) 受講生の状況 (経済的な支援、e-learning 学習時間の支援)
 - (5) 運営における財務的問題の有無
 - (6) 研究対象者に関する情報 (職位、担当領域)
- #### 2) B課程の対象機関
- (1) 教育目標 (育成したい看護師像)
 - (2) 特定行為研修を組み込んだB課程を開講した理由と、開講してみたの感想・意見・評価
 - (3) B課程として認定されるまでの過程における苦労や課題、開講までに行った準備内容や期間
 - (4) 認定看護師教育基準カリキュラム以外の内容と、それを取り入れた理由
 - (5) 特定行為研修と認定看護師教育の連携の実際 (特定行為研修共通科目と区分別科目さらに認定看護師教育科目における教育内容・教育順番等のカリキュラム構築、実習や演習・e-learningにおける教育・運営方法) と、それらに関する課題、その理由、ならびに対応や工夫
 - (6) 研修運営体制において、人的・物的 (空間的)・時間的・経済的な側面から効率的だと考えられる点
 - (7) 受講生が研修を効率的に受講できるよう工夫している点と、その評価
 - (8) 対象機関で提供しているB課程の特徴や強み、もしくはカリキュラム構築や研修

の実施・管理・運営において重点をおいている内容や方法

- (9) A 課程修了者と B 課程修了者との違い
- (10) 研修受講生からの研修に係る評価（授業、学習支援、学習環境に対して等）
- (11) 修了者への支援に関する取り組みの有無と、その内容
- (12) 運営における財務的な問題がある場合、その理由

3) A 課程の対象機関

- (1) 特定行為研修を組み込んだ B 課程を開始する場合の教育目標（育成したい看護師像）
- (2) 今後、特定行為研修を組み込んだ B 課程を開講したい理由
- (3) 特定行為研修を組み込むことで考えられるメリット
- (4) 現在の A 課程に特定行為研修を組み込み連携させ、B 課程として認定されるまでの過程や、カリキュラム構築、ならびに今後の実施・管理・運営にあたって、課題や必要と思われる準備内容や期間
- (5) 特定行為研修を組み込んだ場合に、取り入れたい認定看護師教育課程基準カリキュラム以外の内容と、その理由
- (6) 特定行為研修を組み込んだ場合の研修運営体制において、人的・物的（空間的）・時間的・経済的な側面から、効率的にできそうな点
- (7) 特定行為研修を組み込んだ場合に、受講生が研修を効率的に受講できるよう工夫できそうな点
- (8) 特定行為研修を組み込んだ場合に、特徴や強みとしたい点、もしくはカリキュラム構築や研修の実施・管理・運営において重点をおきたい内容や方法
- (9) A 課程修了者と B 課程修了者との違いについて考えられる点
- (10) 現在の A 課程の受講生から、B 課程開講に際して聞いている感想や意見、要望
- (11) 運営における財務的な問題がある場合、その理由

2. 4 調査期間

2020 年 8 月（倫理審査終了後）～10 月

2. 5 分析方法

インタビューで得られた内容を逐語録としデータとする。データを意味のあるまとまりで単位化し元ラベルとする。効率的な研修提供体制の構築や運営上の課題の明確化の視点で、内容の類似性から質的帰納的に分析し、カテゴリー化し、その内容を簡潔な表題にして示す。特定行為研修や看

護教育・看護管理等の有識者を複数名、研究協力者とし、インタビュー項目の妥当性やデータの解釈について研究メンバーで検討しながら進める。具体的手順を以下とした。

- (1) 逐語録を繰り返し読み、「効率的な研修体制の在り方」「運営上の課題」について記述されている部分を意味内容ごとに抽出する。
- (2) 抽出部分の記述を、明確な意味のとれる文章として要約したものを「コード」とする。
- (3) 「効率的な研修体制の在り方は何か」という視点で、類似するコード同士を集め、集まったコードが表す全体的な意味をサブカテゴリーとして表現する。
- (4) 同様に、類似するサブカテゴリー同士を集め、カテゴリーとして表現する。

2. 6 倫理的配慮

1) 研究対象教育機関および対象者に協力を依頼し同意を得る方法

- (1) 各教育機関の責任者に対し、電話による口頭もしくはメール文面にて、研究者が研究計画書の内容に沿って詳細を説明し、研究協力について打診し内諾を得る。内諾を得た教育機関が依頼文書を必要とする場合には**教育機関責任者あて研究協力依頼書（資料 1）**を郵送する。
- (2) 研究者は内諾が得られた教育機関の責任者に対し、研修の運営に携わる研修責任者またはそれに準じる者等、本研究のインタビューに相応しい教員 1 名～数名の推薦を依頼する。
- (3) 教育機関責任者は、推薦する対象者の承諾を得たのち、その対象者の氏名・役職・研究者が直接アクセスできる方法（電話番号、住所、メールアドレスのうち対象者から提供してもよいと許可が得られた情報）を研究者に伝える。
- (4) 研究者は、対象者に許可されたアクセス方法にて直接対象者に連絡をとり、研究目的・方法・倫理的配慮について説明し、研究協力依頼の打診をする。
- (5) 内諾が得られた場合に、改めて対象者個々に、**研究対象者あて研究協力依頼書（資料 2）、同意書（資料 3）、同意撤回書（資料 4）、教育機関の基本情報記入用紙（資料 5）、インタビューガイド（資料 6）**を郵送する。
- (6) インタビュー当日までに web を使用した遠隔面接にて、**研究協力依頼書（資料 2）**と**インタビューガイド（資料 6）**を用いて口頭で、研究の目的・方法・倫理的配慮に

ついて説明し、質問を受けた後に、諾否を確認する。

- (7) 研究協力の同意が得られた場合、**同意書（資料3）**と**教育機関の基本情報記入用紙（資料5）**を、対象者から郵送してもらい、研究協力の諾否は、**同意書（資料3）**への署名によって確認する。

2) 対象者の自由な選択と同意撤回の保障

- (1) 対象者には、研究の目的・方法、結果の公表、倫理的配慮、研究協力の利益・不利益を文書およびwebを用いて口頭で説明し、そのうえで研究協力を自由意思にて選択できることを説明し保障する。
- (2) **同意撤回書（資料4）**を準備し、いつでも同意撤回ができることを説明する。
- (3) 研究協力の拒否や途中辞退は可能であり、それによって対象者が不利益を被ることは一切ないことを説明し保障する。

3) 対象者に生じる負担及び予測されるリスクへの対応、ならびに利益

- (1) インタビューの内容で答えたくない場合は答えなくてもよいこと、また途中辞退はいつでも可能であること、そのことにより不利益を被ることはないことを説明し保障する。
- (2) インタビューに要する時間は対象者の負担を考慮して、1時間程度とする。開始後も対象者の表情や態度を注意深く読み取り、苦痛や負担が生じていないかを確認し声掛けする。必要に応じ適宜休憩を取り、研究協力者の都合に合わせて時間の短縮や延長を考慮する。途中中断しても不利益はないことを常に伝える。なお、開始後1時間経過した時点で、対象者に苦痛や負担の有無を確認し、それらが生じている場合は中断もしくは終了する。
- (3) webでの遠隔面接となるため、対象者にとって都合がよくプライバシーの守られる場所を選択してもらう。研究者は研究者以外の者が立ち入ることがなく声や映像が漏れない部屋にて行う。
- (4) webでの遠隔面接に必要な機材等は研究者が予め準備し郵送する。使用方法がわからない場合は、電話やメールなどを用いてインタビュー前に丁寧に説明し、対象者が不安なくインタビューに臨めるようにする。
- (5) 教育機関の基本情報については、事前に記入用紙（資料5）を渡し紙面への記入を依頼することで、インタビューによる拘束時間を短縮する。同様に、**インタビューガイド（資料6-1、6-2）**に事前に目を通し、インタビュー時の回答に参考となりそ

うな資料があれば予め準備してもらうことを依頼する。

- (6) インタビュー内容の理解を深めるために、教育機関の教育課程の概要、シラバス、実習施設に関する情報、教員に関する情報、研修の管理・運営に関わる情報等を資料として提供することを研究者が求めた場合に、対象者はそれらの提供を拒否することも可能であることを伝える。
- (7) インタビューが複数名となる場合は、インタビューガイドのどの質問を誰が回答するのか予め担当者を事前に準備してもらうことでインタビュー時間の短縮を図る。また、そのための準備への協力について、研究者から事前に依頼しておく。
- (8) インタビューが複数名となる場合は、対象者間での互いのプライバシーを考慮しつつリラックスして話せるように研究者が最初に伝える。
- (9) インタビューは許可を得てからICレコーダーに録音する。録音後であっても、対象者から研究に用いて欲しくない部分があれば削除する。インタビュー前に、発言内容に可能な限り固有名詞が含まれないよう対象者に依頼してから開始する。固有名詞等個人情報が含まれた場合でも、研究者がデータから削除し意味のない記号等匿名化するため心配はないことを説明する。
- (10) 研究協力に対する対象者の直接的な利益はないが、本研究を行うことで教育機関の今後の運営に役立てられる情報を提供できる可能性がある。
- (11) 対象者全員（対象機関）に、研究協力への謝礼として日本看護協会謝金規定に基づき謝金を支払う。

4) 対象者及びその関係者からの相談への対応

- (1) 対象者およびその関係者から相談があった場合、研究者が随時対応する。また、研究前・中・後のいかなる段階においても、質問や相談があれば応じることを伝えておく。
- (2) 連絡窓口となる研究者と連絡方法について、**研究協力依頼書（資料1・2）**に明示しておく。

5) 対象者のプライバシー確保に関する対策（個人情報等の取り扱い方法）

- (1) 得られたデータおよび結果は、研究目的以外に使用しない。
- (2) インタビューの際に知り得た情報は、守秘義務を遵守するよう徹底する。なお、インタビュー開始時に固有名詞をできるだけ用いないように依頼する。

- (3) 委託する逐語録作成業者は、プライバシーマークを掲げている業者を選定する。音声データは簡易書留にて業者に送付し、音声データを扱えるのは研究責任者とインタビュー担当者のみとする。
 - (4) 音声データや逐語録上の固有名詞や個人を特定可能な情報等は、すべて記号化し個人が特定できないようにした匿名加工情報を用い、当該個人情報の復元や、特定の個人を識別するために他の情報との照合等は一切行わない。また、分析作業は、加工後に行う。
 - (5) データを電子的に保存する場合は、すべてのデータファイルにパスワードをかけ、研究者以外の者は閲覧不可能とし、持ち運ぶののない特定のパソコンもしくはハードディスクに保存し施錠できる場所にて保管する。
 - (6) 紙媒体のデータは、研究者の所属施設内の施錠できる場所に保管し、分析作業など必要時のみ閲覧可能とする。なお、インタビューデータ、属性記入用紙、同意書はそれぞれ別々に保管する。
 - (7) 研究者間でインターネットを介してデータをやり取りすることは原則行わない。
 - (8) 万が一、匿名加工された後の逐語録等のデータを送信せざるを得ない場合には、データファイルにパスワードをかけ、研究とは無関係なタイトルを付けてインターネットで送信する。
 - (9) 研究者間でのデータのやり取りに関しては、インターネット経由による情報暴露に対するセキュリティ対策を確実にを行うことを研究者間で周知徹底する。
 - (10) 研究に用いたすべてのデータは、施錠可能な場所に研究終了後 10 年間保管し、その後復元不可能にして破棄する。
- 6) 研究情報（結果を含む）の対象者への開示及び公表の方法
- (1) この研究によって得られた成果を学会や論文などで発表する場合には、個人を特定できる情報（教育機関名、地名、対象者名など）は一切使用しない。
 - (2) 研究結果の報告還元について対象者から依頼があった場合は、研究終了後に結果の概要を送付する。送付方法については対象者の都合を確認し、知り得た住所等の個人情報送付目的以外には使用しない。
- 7) 研究費の資金源と利益相反
- (1) 本研究は、厚生労働省科学研究費補助金によって行われる。

(2) 本研究の利益相反について報告すべき該当事項はなく、公正性を保っている。

8) 知的財産権の発生

- (1) 本研究の成果に基づいて、特許権などの知的財産権が生じる可能性もあるが、その権利は日本看護協会に帰属し、研究対象者には知的財産権は発生しない。

3 結果

3. 1 対象教育機関の概要

対象教育機関は、B 課程 5 教育機関、A 課程 5 教育機関の合計 10 教育機関であった。

施設区分は、B 課程では医療関係団体が 3 教育機関、大学が 2 教育機関で、A 課程では医療関係団体が 2 教育機関、大学が 3 教育機関であった。両課程では、医療関係団体が 5 教育機関、大学が 5 教育機関であった。

開設分野数は、B 課程では 1 分野が 2 教育機関、2 分野が 1 教育機関、5 分野が 2 教育機関で、A 課程では 1 分野が 4 教育機関、2 分野が 1 教育機関であったが、今後開設予定の B 課程は全ての教育機関が 1 分野としていた。

インタビュー対象者の職位と人数は、B 課程では管理責任者が 2 名、主任教員が 6 名、専任教員が 1 名の総数 9 名で、A 課程では主任教員が 4 名、専任教員が 2 名の総数 6 名であった。両課程では、管理責任者が 2 名、主任教員が 10 名、専任教員が 3 名で、総数は 15 名であった。B 課程でインタビュー対象者数が 2 名以上の教育機関が 2 教育機関、1 名の教育機関が 3 教育機関で、A 課程でインタビュー対象者数が 2 名以上の教育機関は 1 教育機関、1 名教育機関が 4 教育機関であった。両課程において、インタビュー対象者数が 2 名以上の教育機関は 3 教育機関、1 名の教育機関は 7 教育機関であった。

1 教育機関あたりのインタビューに要した平均時間は、B 課程では 85.0±4.3 分 (77-89) で、A 課程では 57.2±4.8 分、両課程の平均では 71.1±14.6 分 (50-64) であった。

1 教育機関あたりのデータ分析に用いたコード数は、B 課程では 79.8±12.2 (59-88) コード、A 課程では 42.8±5.4 (38-52) コード、分析には 10 教育機関 596 コードを用いた。対象教育機関の概要を、表 1 に示した。

3. 2 分析結果

対象となった 10 教育機関 596 コードを分析した結果、サブカテゴリー67、カテゴリー12 に統合された。表 2 にカテゴリー、サブカテゴリー、ならびにサブカテゴリーが抽出された対象教育機関を示した。なお、各サブカテゴリーに含まれたコ

ードの抜粋は、資料として付した。以下、カテゴリーごとに結果を説明する。

1) 多職種チームの中で看護学的根拠を基盤に最善のケアとして特定行為を実現できる看護師の育成

これには、「1-1 認定看護分野の専門性を基盤に看護学的根拠をもったアセスメントをする」、「1-2 手順書通りの医行為実施にとどまらず、実施判断を含め、看護の基盤である患者の生活を視点に医行為をおこなう」、「1-3 多職種におけるチーム医療のキーパーソンとなる」、「1-4 臨床推論・病態判断・医療面接・フィジカルアセスメント等医学的知識基盤や技術の強化によって、看護の専門性を高める」、「1-5 認定看護師としての専門知識・技術を基盤とした特定研修によって学習が深化し視野や活動が拡大する」、「1-6 医師との共通言語を持ち得て、ディスカッションや報告を含めたコミュニケーションがよりスムーズになる」、「1-7 地域/社会のニーズに合致した看護実践ができる看護師を育成する」、「1-8 自律/自立した、自ら成長できる看護師を目指す」、「1-9 特定行為という名目によらず、看護をより高い水準で実践できる看護師を目指す」、「1-10 看護職を組織化したり指導的な役割を担っていくことを目指す」のサブカテゴリーが含まれた。

2) 認定看護師の実践・実績を継承しつつ、特定行為と同時に修得できる魅力

これには、「2-1 認定看護師としての役割や能力が求められており、今後も継承することを重視する」、「2-2 認定看護師は特定行為を任せられるという医師からの信頼がある」、「2-3 認定看護師は組織を理解しており組織的に活動することが可能である」、「2-4 認定看護師のアセスメント力、多職種との調整力、組織化力を学べるよう、それらの力のある者を教員として置く」、「2-5 B課程での学習（特定認定看護師としての活動）が、看護師に期待されている」、「2-6 今後の活用を鑑み、看護管理者や医師がB課程（特定認定看護師）に期待し支持している」、「2-7 認定課程と特定研修の両方を同時に修得できる」のサブカテゴリーが含まれた。

3) eラーニングを効果的・効率的に運用できる体制

これには、「3-4 研修生にとって最も効果的・効率的なeラーニング教材を選択する」といったeラーニング教材そのものに関するサブカテゴリーのほか、「3-1 eラーニ

ングの学習・進捗状況を研修生同士や教員とで共有したり、継続学習を促す仕組みを取り入れて学習を支援する」、「3-2 eラーニング学習環境の支援を職場で受けられているか確認したり研修生本人や所属施設に働きかけたりする」、「3-3 eラーニング学習内容と所要時間を検討し、学習の進め方を工夫して研修生に示す」といった、eラーニングをより効果的、効率的に運用するための研修体制に関するサブカテゴリーが含まれた。

4) 制約のある中でも最大限、研修生の成長と専門性を高める実習方法

これには、「4-1 指導医の専門分野を認定看護分野と一致させたり、1事例で複数区分実習できるようにするなど、学習対象の効率化を図る」といった、1つの事例であっても、その分野の専門性に焦点をあて看護の対象特性として複数の学習科目の視点から学ぶことによって効率化しようとするサブカテゴリーのほか、「4-2 認定実習と特定実習とで学習課題・内容を明確に区別する」、「4-3 特定行為の技術習得だけでなく、自施設における自己の課題達成・統合的成長を目指した実習にする」といった研修生の成長と専門性をより高められるような学習課題を目指すサブカテゴリーが含まれた。また、「4-4 専門分野の特徴(対象特性)や特定行為と看護との統合を学ぶのに最適な、実習施設を選択する」は実習施設に関するサブカテゴリー、「4-5 特定実習と認定実習それぞれの課題や期間を考慮して実習スケジュールを組む」は実習スケジュールに関するサブカテゴリー、「4-6 効率的に実習に臨めるように、課題やトレーニング演習、イメージ作りなどの実習前学習機会を設ける」は実習前の準備に関するサブカテゴリー、「4-7 修了後も研修生への指導を継続するため、自施設で特定実習を実施できるよう調整する」は自施設実習の推進に関するサブカテゴリー、「4-8 指導の質を担保するために、特定行為研修修了認定看護師など研修に慣れた指導者のいる施設で実習できるよう調整したり、それに準じた工夫をする」と「4-9 研修生の学習進捗の確認や支援のため、実習施設との連携を密に行う方法を検討する」は、実習先施設で十分な指導が受けられるよう指導者や連携に関するサブカテゴリーとして挙げられた。

5) 実習施設の確保や協力を得るための工夫

これには、「5-1 指導医の理解を得て実習協力施設を増やすには、調整力のある認定看護師の実績を活かす」、「5-2 実習施設の指導医・看護部の理解や協力を得るための課

題を認識し方略を検討する」のサブカテゴリーが含まれた。

6) 研修生の学習を促進する教育方法の検討

これには、「6-1 演習対照表やズームでのグループワークなど、eラーニングや遠隔学習を補完・支援する教材や教育方法を検討・実施する」といった直接的な対面教育ではない不利益を補うこと、「6-2 演習やeラーニングに要する学習時間、実習時間の確保について検討する」といった限られた時間内で学修できるかどうかの検討、「6-3 グループダイナミクスを活かして学習が促進されるように、研修生の個々の背景に応じた配置を工夫する」、「6-4 研修生のレディネスを高めるために、個々の能力や理解度・到達度を見極め、事前課題などを検討する」、「6-5 専門看護師や認定看護師、特定行為研修修了者、専門看護分野の第一線にいるものなど対象患者像やニーズを熟知する者が、講師や教員となることで学習を強化する」「6-6 研修の時間と空間を効率的に使う学習できる形態を工夫する」「6-7 研修生が主体的に学習するように、自己選択式の学習材料や機会を提示しておく」といった研修生の能力や経験、学習レディネスの相違を案じてある一定レベルまで向上させようとしつつも、むしろその相違をピアサポートとして生かすような工夫に関するサブカテゴリーが含まれた。

7) 地域や組織の資源を活かした教育内容や学習環境

これには、「7-1 地域に存在あるいは組織が所有する、シミュレーション設備、図書室、専門外来などの物的/環境的資源を活用する」、「7-2 組織内や地域施設に所属する他学科教員や医療職などの人的資源を活用する」、「7-3 研修生の実習生活にかかわる負担を軽減できるような地域資源を活かす」といったサブカテゴリーが含まれた。

「7-1 地域に存在あるいは組織が所有する、シミュレーション設備、図書室、専門外来などの物的/環境的資源を活用する」では、設置主体が大学のA2は実習室やシミュレーターなど各種機材や図書館の蔵書を看護学科と共有し、A4は大学で整備されているWebミーティングシステムなどのツールやネット環境などを活用できるとした。また、医療関係団体であるB1は施設特性を生かし、最先端の医療や著名な医師の講義、専門病棟や特殊外来等の見学などを組み込んでいた。B2は県内のシミュレーションセンターを活用したり、B3のように病院を複数有する場

合には、実習を分けて実施し症例数が確保できるようにしている。

「7-2 組織内や地域施設に所属する他学科教員や医療職などの人的資源を活用する」では、特定行為研修と認定看護師教育を同時に行っており講義が一度で済む、グループ病院などから医師、看護師、薬剤師や大学教員などを兼務としサポートを得られやすい、また、大学教員のスペシャリティを活かして効果的な講義ができる、などがあつた。

「7-3 研修生の実習生活にかかわる負担を軽減できるような地域資源を活かす」では、割安な看護師宿舎の提供や、地域柄住居費用が安価である、市内で交通の便がよいなどがあつた。

「7-4 複数課程の利点を生かし、合同・交流する授業形態や聴講を取り入れ、多様な視点を与える」では、他分野の研修生と演習、グループワークや実習をできるようにしたり、それぞれの講義を聴講可能とし詳しい内容を学習する機会を提供するなどがあつた。

「7-5 特定行為研修や認定看護師の運営経験、大学や臨床での実践・教育経験、理解ある指導者の存在など、組織に蓄積された実績を生かす」では、これまでの認定看護師教育の実績を生かしていること、また、これまでも指導に当たってきた医師が研修に慣れていることなどがあつた。

「7-6 組織（設置母体）が協力的で理解がある、課程の設置意義を理解している」では、認定看護師の教育意義を理解していること、大学自体が地域貢献に力を入れており、この教育課程を実施しているなどがあつた。

8) 学習方法や学習環境の効率化を踏まえ学習の順序性を考慮したカリキュラム構成

これは、「8-1 共通科目や特定研修区分科目、認定教育科目の組み合わせ方など教育内容の順番を、研修生の思考・態度の修養過程に応じたものとする」、「8-2 学習の場を移動することによる研修生や所属施設の負担を減らせるようなスケジュールとする」、「8-3 指定時間数内で効率よく学修できるように、eラーニングや科目間における教育内容の重複を判断してシラバスを作成する」といったサブカテゴリーから構成された。

9) 分野の専門性を高める特定の教育内容の強化

これには、「9-1 当該分野にとって専門性の高い教育内容を取り入れる」、「9-2 特定行為のできる認定看護師の役割や社会的要請における価値を認識し説明できるような教

育をする」といったサブカテゴリーから構成された。

10) 運用・財務面での効率化の検討

これには、「10-1 分野・コースあるいは受講定員数の拡大を検討する」、「10-2 複数課程の設置など、同一教育機関内で様々な研修生のニーズに対応できるようにする」といった受講生数を増やして収益をあげようとするサブカテゴリーのほか、「10-3 経済効率の高いeラーニング教材を選択する」、「10-4 地域や組織が所有している設備や機材などの資源を利用する」、「10-5 受講料の妥当性を検討したうえで費用を設定する」、「10-6 組織内で講師を調達することで、人件費を安価に保つ」、「10-7 財務的に負担の少ない高額機材購入・借用計画をたてる」、「10-8 当該教育課程を含む組織全体で、財務的なバランスをとる」といったサブカテゴリーから構成された。

10-1、10-2 では、B 課程と認定看護師を対象とした特定行為研修を同時に実施したり、特定行為研修修了者を認定看護師教育課程へ編入させるなど、研修生のニーズに合わせたコース展開を考えていた。

「10-3 経済効率の高いeラーニング教材を選択する」では、実施しているコース展開に合わせて、研修者あたりのコストなどを計算し、各社のものを比較してeラーニングを決定、検討していた。

「10-4 地域や組織が所有している設備や機材などの資源を利用する」では、近隣大学のシミュレーターセンターを実習期間中借用したり、組織内にすでにあるシミュレーターを活用するなどがあがった。

10-5～8 では、具体的に、文部科学省の補助金申請、受講料の設定、組織内の講師を活用することによる人件費の抑制、負担が無いような高額機材の購入や借用計画、財務的なバランスを組織全体でとるなどがあがった。

11) 研修修了後の学習や活動継続のための支援

これは、「11-1 研修修了後、年数回ニーズを踏まえたフォローアップ研修や集合教育等をする」、「11-2 研修修了後、講師・ファシリテーターなどで研修運営に携わってもらうことでステップアップを支援する」、「11-3 研修修了後、シミュレーション機器利用や聴講・再履修制度、長期研修受入などで引き続き教育機関を活用できる」、「11-4 研修修了生のメーリングリストや会を作り、情報の共有をする」、「11-5 学会発表や執筆指導、モチベーション維持のための心理的サポートな

どによって活動継続を支援する」といった研修修了生に対する継続的な支援のほか、「11-6 地域の看護協会と連携した活動を検討している」といったように研修生の活動をバックアップできるような地域に密着した団体との連携を検討するようなサブカテゴリーから構成された。

12) 課題

最後に、対象教育機関が今回の調査の中で語ったことのうち課題にあたるサブカテゴリーとして、「12-1 特定行為研修指定研修機関申請書類の内容・書き方が困難で、諸手続きの仕組みがわかりにくく、労力が多大である」と「12-2 eラーニングやリモート学習では、研修生が置かれた環境が学習状況に影響してしまったり、対面交流ほどの学習効果がのぞめない」の2つが挙げられた。

3. 3 A 課程と B 課程の相違、設置主体による特徴

また、カテゴリー・サブカテゴリーの出現を施設別に見ると、特定行為研修を組み込んだ B 課程と、これから B 課程への移行を検討している A 課程とでは出現カテゴリーに大きな違いはなかった。しかし、サブカテゴリーでは、すでに教育を開始している B 課程において、実習や実習施設に関して、学習対象の効率化(4-1)、認定実習と特定実習での課題・内容の区別(4-2)、指導者の質担保のための調整(4-8)、調整力のある認定看護師の活用(5-1)などが抽出された。また、教育方法について、演習やeラーニングの学習時間等の確保(6-2)、研修生が主体的に学習する教材や機会(6-7)、特定認定看護師の役割や価値を認識できる教育(9-2)などの特徴が見られた。

また、設置主体の違いによる特徴はみられなかった。

4 考察

4. 1 「効率的な研修体制の在り方」の構造

本研究では、実際にどのような研修体制で実施・運営されているのかという「労力」と、その労力を通じて得ようとしている「成果」の両者を示すことによって、「効率的な研修体制の在り方」を明らかにしようとした。

カテゴリー間の関係性を検討した結果、図2のような構造を描くことができた。カテゴリー1「多職種チームの中で看護学的根拠を基盤に最善のケアとして特定行為を実現できる看護師の育成」とカテゴリー2「認定看護師の実践・実績を継承しつつ、特定行為と同時に修得できる魅力」は、教育機関にとっては、いわゆる成果となるものであり、その成果を得ようと研修体制の実施・

運営をしている。そして、この研修体制は、カテゴリ10「運用・財務面での効率化」とともに、カテゴリ3の「eラーニング」、カテゴリ4・5に象徴される「実習」、同じくカテゴリ6・9に象徴される「学習の促進」といった要素がカテゴリ8と示された「カリキュラム構成」に連動しており、一方で研修後までも支援を継続するカテゴリ11にまで及ぶ。さらに、カテゴリ7「地域や組織の資源活用」が駆使されることによって支えられていると思われた。すなわち、「効率的な研修体制の在り方」として、カテゴリ3から11を精力的に「労力」として注いでいくことによって、カテゴリ1と2である「成果」を得ようとしている構造である。

カテゴリ1と2において、対象者が特に強調して語っていたのは、特定行為の実施はあくまでも看護に立脚するものだという点である。看護師による特定行為の実施は、医師によると医師不足解消やタスク・シフティングの文脈の中で語られる¹⁾²⁾。しかし、特定行為を実施できる看護師達が労働力を単に補うのとは別の次元で高い医療を提供することに貢献し、医学のみならず看護の視点を融合させた医療の提供によって、これまで医学的治療だけを受けてきたために我慢が必要な療養生活を強いられてきた患者の状況が解消され、患者のQOLの向上に寄与していることが多く報告されてきている³⁾⁻⁶⁾。

対象となった教育機関ではまだ研修生が輩出されておらず、また「成果」を評価するには年単位での経過が必要となることから、成果は今後の評価を待つことになる。しかし、カテゴリ2「認定看護師の実践・実績を継承しつつ、特定行為と同時に修得できる魅力」については、既に認定看護師の実績が周知されていることが魅力の基盤となっている。つまり、B課程では看護を基盤とすることがより明確である。今回対象となった教育機関が、特定行為を行うためだけの看護師の育成を目指しているのではないことからB課程でこそ研修を受けたいと考える研修生を集められると思われる。それによってB課程教育機関は、カテゴリ1「多職種チームの中で看護学的根拠を基盤に最善のケアとして特定行為を実現できる看護師の育成」をより強力に推し進めることができるだろう。

4. 2 効率的な研修体制における実施・運営の特徴

カテゴリ3～11の「労力」として提供しているものから、効率的な研修体制における実施・運営の特徴を、今後の研修運営に活かせるよう、学習支援、eラーニング、実習、強み・資源の活用、継続的支援という5つの視点で考察する。

1) 多様な背景をもつ受講者の、効率的な学習の積み上げを考慮した学習支援（カテゴリ6, 8, 9）

効率的な教育方法として特徴的だったのは、サブカテゴリ「6-2 演習やeラーニングに要する学習時間、実習時間の確保について検討する」、サブカテゴリ「8-3 指定時間数内で効率よく学修できるよう、eラーニングや科目間における教育内容の重複を判断してシラバスを作成する」などに示されたように、限られた時間内でいかに必要な学習を網羅するかということと、サブカテゴリ「6-3 グループダイナミクスを活かして学習が促進されるよう、研修生の個々の背景に応じた配置を工夫する」にあったような、能力・学習到達度の異なる研修生の背景を活かしていかに学習効率をあげるかの2点であった。

前者に関しては、学習目標が到達できるよう、科目学習や実習に要する時間をシミュレーションし、その時間が確保できるよう検討していた。教育機関のいくつかは、このことに労力を注いでいたが、いずれも開講前もしくは開講直後でB課程としての教育が初めてであったことが当然影響していたと思われる。開講初期段階で学習内容と要する時間の検討を行い評価しておくことは、それ以降の教育の効率化に繋がると思われる。

後者では、入学時点での研修生の能力や学習到達度が異なることが想定されることから研修生同士のピアサポートを活用する事によって効率的に全体として学習レベルが向上するように工夫していた。また、サブカテゴリ6-5に示されたように、ほとんどの教育機関が専門看護師や認定看護師、特定行為研修修了者、専門分野の第一線にいる講師を招聘しており、実践能力や実践的な学習到達度の向上に努めていたことがわかる。このことは、カテゴリ9「分野の専門性を高める特定の教育内容の強化」において、より専門性の高い内容を取り入れている教育機関が多かったことからいえる。対象となった教育機関はいずれもこれまでにA課程の認定看護師教育の経験があり現任教育をおこなってきた経験があることから、入学時から研修生間に能力差や学習到達度があることをある程度把握しており、B課程となればさらにその差が開くことが想定あるいは実感できたといえる。だからこそ、その差が全体の学習レベルを引き下げることのないように、かつ、研修生の背景を活かすことで効率的に学習レベルを維持しようとしていたと思われる。

2) 効率的なeラーニングの効果的運用（カテゴリ3, 6-1）

研修体制においては、全ての対象教育機関がeラーニングを取り入れているか取り入れることを予定しており、eラーニングは研修体制の前提となっていた。eラーニングは、研修生が働きながら学習することを可能とするものであり時間的にも空間的にも効率的な研修体制にして欠かせない。しかしながら、サブカテゴリー「8-2 eラーニングやリモート学習では、研修生が置かれた環境が学習状況に影響してしまったり、対面交流ほどの学習効果がのぞめない」と、課題として示されていたように、その学習効果は、インターネット環境や職場の環境など研修生の生活・職場環境に影響されたり、対面授業や集合教育のような他者との交流のもとでの学習に比しある程度劣る部分があるのは否めないだろう。そこで、対象教育機関の多くは、そうした課題に対応するため、学習状況を共有したり、学習環境を整えられるように働きかけるなどの試みをおこなっていた。「看護師の特定行為研修の効果および評価に関する研究」においても、eラーニング内容を対面授業にて実習前に補填していることが報告されており、既存のeラーニング教材を用いる場合は、その内容に応じて教育機関が調整していく必要があるとされていた⁷⁾。また、インターネットをベースとした学習は一般に効率的であるとされるものの学習に要する時間としては従来と変わらないという研究結果もあり、効率化はeラーニングといった媒体に依存するというよりも学習者の適性やコース設計にも依存するともいわれる⁸⁾。つまり、eラーニングは取り入れれば良いというものではなく、より効果的に活用するための何らかのバックアップ体制が存在することによって、その効率性は高まるのだと思われた。

3) 学習者のより効果的・効率的な学習を可能とし、研修機関の強みを活かした実習の工夫（カテゴリー4, 5, 8-2）

研修体制において、実習に関することは要である。教育機関は、実習を受け入れ協力してくれる施設を確保できないと教育機関としての指定を受けることができないため、実習にかかわる指導医の理解や協力を得るのに大きな労力を割いている。しかしそれだけではなく、できるだけ研修生にとって有益な実習となるよう様々な工夫をし、限られた時間で最大限の成果が得られるよう効率化も図っていた。その工夫は多岐にわたったが、実習先施設と指導者、実習スケジュールの組み方に注力していた。

特に、実習スケジュールについて特徴的だったのは、サブカテゴリー「4-5 特定研修と

認定実習それぞれの課題や期間を考慮して実習スケジュールを組む」に示されたように、特定実習と認定実習とでは課題や期間が異なるため、それぞれの実習目的に応じてより学習効果が高まるように実習スケジュールを検討していた教育機関がある一方、サブカテゴリー「8-2 学習の場を移動することによる研修生や所属施設の負担を減らせるようなスケジュールとする」のように、研修生の移動負担を考慮して実習スケジュールを検討していた教育機関があったことであった。前者ではB課程が多かったのに対し、後者はA課程が多かったことから、これから開講する教育機関は研修生の移動負担の軽減のほうに関心が高いように見受けられた。しかしながら、B2教育機関のように、両者を叶えようと検討している教育機関もあり、学習の効果と移動負担軽減という両者に関する効率化の視点をもつことも重要だと考えられた。

実習施設の確保に関して対照的だったのはB3とB1であった。B3は既に特定行為研修の経験が蓄積されていたことから附属医療機関の指導医の理解や協力が十分に得られ、また附属医療機関内の特定行為研修修了者からの支援を得ておりB課程の実習受け入れが非常にスムーズであった。一方で、B1はその附属医療機関において、特定行為研修に対する指導医や臨床現場の理解がなかったことから、その説明に多大な労力を要し、また、教育機関の教員が臨地での実習にサポートやコーディネーターに入るなどの工夫や労力も必要となっていた。

特定行為研修は、一部の診療の補助行為を医師と協働で行うことから、医師の理解と協力を要する研修であるが、その認識はまだ多様である。医師不足による医療崩壊を防ぐ観点からは、看護に拘らないようにしないと医師には受け入れがたいという意見もある一方で¹⁾、看護の特徴である様々な症状の管理や救急管理、一般的スクリーニング、教育、心理社会的支援をベースとした学際的チームの一員として看護師の役割機能の拡大に期待する意見が医師からも挙がっている⁹⁾。医師側からすると確かに医師の負担を軽減できるメリットは重要ではあるが、それだけでなく医療チームの一員として患者に与える利益の観点からも医師の理解を得られるようにしていくことが重要である。このように、実習を効率化していくという意味では、受け入れる実習施設の特定行為研修に関する成熟がのぞまれ、教育機関ごとの工夫や労力に任せるよりも、全国的な政策として実習協力施設となる医療機関に働きかけていくことが効率的ではないかと思われた。

4) 研修機関や地域の強み・資源の活用（カテゴリー7, 10）

本研究結果から、効率的な研修体制においては、地域や組織がすでに持っている資源を活用することが重要であることが明らかとなった。ほとんどの教育機関は、教育機関が所在する地域や組織が所有する物的・環境的資源を有効活用していた。

これは、各教育機関がその地域や組織の特性・特徴を十分に理解しているからこそ可能となることである。このことはまた、サブカテゴリー1-7において「地域/社会のニーズに合致した看護実践ができる看護師を育成する」に現れているように、各教育機関が地域から求められているニーズに応えられる看護師の育成を目指していることから、地域資源を生かし地域に貢献するという双方向性となる。地域資源を活用して育成された看護師が、地域のニーズに応え活動していくことによって循環していくことがより効率的となると思われた。

また、地域や組織が所有している資源の活用に関しては、いくつかの教育機関がカテゴリー7において、資源の活用は教育内容や学習環境をより効率的にするという観点からあげている一方で、カテゴリー10においては、資源の活用によってより経済効率が高くなるという観点からもあげていた。つまり、資源の活用は、教育的にも経済的にも効率的側面を含んだものとなった。

最後に、資源の活用という意味で効率的であると思われたのは、いくつかの教育機関が導入していた複数分野/コースの設置である。すでに認定看護師教育課程として複数分野を設置している教育機関だけでなく、単分野の教育機関であっても特定行為研修のみのコースやB課程の中で認定看護師を対象に特定行為研修のみ履修する者を受け入れるなどしていた。このようにひとつの課程で複数の分野/コースを選択できるようにしている教育機関は、研修生の能力や経験などの背景が多様となることから学習内容の相乗効果が得られるといった学習効率の高さに加え、研修の運用・財務面においても効率的となり有用と考えられた。

5) 修了者の活動をフォローアップする継続的支援（カテゴリー11）

すべての教育機関が研修後にフォローアップのための研修を行うか、もしくは行う予定であった。このことは、これまでの認定看護師教育では研修後のフォローアップに力をいれてきたことから当然といえる。そのほか、

研修の運営に研修修了生を活用するなどして研修後のステップアップを支援していたが、これは研修の運営そのものも充実することにつながるため、効率的であると考えられた。また、地域の看護協会との連携も検討している教育機関もあったものの1教育機関と少なく、さらに自治体や地域団体との連携につながるような研修後のフォローについてはあまり言及されなかった。特定行為研修修了者が地域の看護系団体主催の研修講師を担当している報告もあり¹⁰⁾、地域との連携によって研修修了者自身だけでなく地域全体の看護の質向上に寄与している実態もある。地域のニーズに応じることのできる、地域に密着した看護師の育成という意味をもちつつ、今後もより一層の自治体や地域団体等との連携が、効率化のうえでもさらに必要になってくるのではないかと思われた。

5 結語

本研究において、特定行為研修を組み込んでいる認定看護師教育機関にインタビューすることにより、研修体制の実態と、研修受講者の効率的な養成に資する研修提供体制の質的特徴が明らかとなった。

対象となった10教育機関596コードを分析した結果、サブカテゴリー67、カテゴリー12に統合された。

カテゴリーは、1) 多職種チームの中で看護学的根拠を基盤に最善のケアとして特定行為を実現できる看護師の育成、2) 認定看護師の実践・実績を継承しつつ、特定行為と同時に修得できる魅力、3) eラーニングを効果的・効率的に運用できる体制、4) 制約のある中でも最大限、研修生の成長と専門性を高める実習方法、5) 実習施設の確保や協力を得るための工夫、6) 研修生の学習を促進する教育方法の検討、7) 地域や組織の資源を活かした教育内容や学習環境、8) 学習方法や学習環境の効率化を踏まえ学習の順序性を考慮したカリキュラム構成、9) 分野の専門性を高める特定の教育内容の強化、10) 運用・財務面での効率化の検討、11) 研修修了後の学習や活動継続のための支援、12) 課題、である。

本研修における「効率的な研修体制の在り方」を操作的に定義した「使った労力」に対応するものとして実際にどのような研修体制で実施・運営されているのか、「得られた成果」を対象者がどのような点において評価しようとしているのか、どのような成果を得ようとしているのか、の観点から、「効率的な研修体制の在り方」の構造化を試みた。得ようとしている成果はカテゴリー1と2、使った労力としてのそれを目指す研修の実施・運営にはカテゴリー3～9、および11、それを支えるカテゴリー7および10が明らかとなった。

特定行為研修を組み込んでいる認定看護師教育の修了者の輩出はこれからであり、今後は、さらに修了者の修了後の活動の実際を含め、教育の精錬による効率的な研修提供が期待され、より明確な指標開発が求められるだろう。

引用文献

- 1) 渡邊孝：特定行為研修—特に大学院型教育について—「心臓血管外科医が望む教育レベル」は高すぎるのか？. 心臓, 52(7), p668-674, 2020.
- 2) 日宇健, 大塚寛朗, 中道親昭他：タスクシフティングを目指した救急科初動の脳卒中ホットラインと nurse practitioner による診療支援. 脳神経外科, 48(9), p781-792, 2020.
- 3) 酒井宏子：特定行為研修を修了した皮膚・排泄ケア認定看護師の実践. 看護, 70(7), p40-43, 2018.
- 4) 高橋弥生：特定行為研修を修了した糖尿病看護認定看護師の実践. 看護, 70(7), p48-51, 2018.
- 5) 樋口秋緒：特定講師研修修了者の実践と手応え1 療養者の覚悟に寄り添う特定行為. 訪問看護と介護, 25(9), p726-730, 2020.
- 6) 佐藤千津代：特定行為研修修了者の実践と手応え2 インタビュー調査から分かった手応えと課題. 訪問看護と介護, 25(9), p731-735, 2020.
- 7) 永井良三, 春山早苗, 村上礼子他：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「看護師の特定行為研修の効果および評価に関する研究」総括・分担研究報告書. p70, 2017.
- 8) David A. Cook, Anthony J. Levinson & Sarah Garside : Time and learning efficiency in Internet-based learning: a systematic review and meta-analysis. *Advances in Health Sciences Education*, 15(5), p755-770, 2010.
- 9) Ishida Y., Hatao M., Fukushima O., et al : Comparison between cancer specialists and general physicians regarding the education of nurse practitioners in Japan: a postal survey of the Japanese Society of Clinical Oncology. *International Journal of Clinical Oncology*, 18, p766-774, 2013.
- 10) 中島由美子：地域の医療ニーズに応える特定行為研修修了者の役割. コミュニティケア, 21(11), p10-13, 2019.

参考文献

- 八木街子, 村上礼子, 鈴木美津枝, 讚井将満, 石川鎮清, 春山早苗, 蓑田清次：特定行為にかかわる看護師の研修の受講ニーズ調査 施設規模による傾向の違い, 看護展望, 43(11), 1094-1101, 2018.
- 鈴木美津枝, 村上礼子, 八木街子：看護師特定行為研修の共通科目の実習指導におけるICTを活用した看護教員の指導の評価 基礎実習IIの学びの分析から, 自治医科大学看護ジャーナル, 15, 17-25, 2018.
- 八木街子, 村上礼子, 鈴木美津枝, 渡辺芳江, 菅野一枝, 讚井将満, 石川鎮清, 春山早苗：急性期病院における特定行為にかかわる看護師の研修制度の活用のための示唆 受講ニーズ調査の結果から, 看護展望, 42(13), 1253-1259, 2017.
- 村上礼子：看護師特定行為研修の現状 指定教育機関の取り組み, 日本看護歴史学会誌, 30, 7-21, 2017.
- 春山早苗, 村上礼子：地域医療に貢献する看護師特定行為研修, 病院, 76(5), 371-375, 2017.
- 江角伸吾, 春山早苗, 本田芳香, 村上礼子, 浜端賢次, 飯塚由美子, 大湾明美, 波多野浩道, 阿部幸恵：看護職を対象としたICTを用いた教育・研修の実態と課題 就労地域や施設規模による看護師特定行為研修の受講機会や研修内容の格差を最小限にするための方策の検討. 日本ルーラルナーシング学会誌, 12; 27-35, 2017.
- 鈴木美津枝, 村上礼子, 関山友子, 江角伸吾, 川上勝, 石井慎一郎, 春山早苗：ICTを活用した遠隔教育の推進に向けた学習支援方法の検討 就労継続支援型で特定行為に係る看護師の研修を受ける研修生の思いに注目して. 日本ルーラルナーシング学会誌, 12; 19-26, 2017.
- 八木(佐伯)街子, 村上礼子, 鈴木美津枝, 三科志穂, 関山友子, 佐々木雅史, 中野真理子, 川上勝, 北田志郎, 大塚公一郎, 中村美鈴, 成田伸, 春山早苗：特定行為に係る看護師の研修におけるオンライン掲示板利用の検討. 日本ルーラルナーシング学会誌, 12; 1-8, 2017.
- 村上礼子：特定行為研修における実習指導(共通科目)のための手引き. 平成29年度厚生労働省看護師職員確保特別事業, 全82頁, 2017.
- 永井良三, 春山早苗, 釜菴敏, 洪愛子, 太田秀樹, 神野正博, 矢野諭, 鈴木龍太, 江村正, 藤内美保, 大塚真理子, 村上礼子, 鈴木美津江, 中村剛史, 八木街子, 関山友子, 江角伸吾：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. 平成28年度 厚生労働省行政推進調査事業(厚生労働科学特別事業) 総合報告書, 全42頁, 2017.
- 永井良三, 春山早苗, 村上礼子, 釜菴敏, 溝上祐子, 太田秀樹, 菅野正博, 矢野諭, 鈴木龍太, 江村

正, 藤谷美保, 大塚真理子, 中村剛史, 関山友子, 八木街子, 江角伸吾, 鈴木美津枝:平成 29 年度 厚生労働行政推進調査事業費補助金 地域医療基盤開発研究事業「看護師の特定行為研修の効果および評価に関する研究」総括・分担研究報告書

荒木暁子:新たな認定看護師制度設計の概要. 看護, 70 (13), 30-32, 2018.

溝上祐子:新たな認定看護師制度における教育では「共通科目」のここが変わった!. 看護, 70(13), 33-38, 2018.

特定行為研修の効率的な研修体制についての探索的研究

背景

医療分野での生産性向上や医師の働き方改革において、特定行為研修修了者の活用が期待されており、修了者数の安定的かつ計画的な確保及び今後の受講ニーズへの応需の観点から、施設あたりの養成数の増加等、効率的な研修体制整備が求められている。

目的

指定研修機関の研修体制の実態把握とヒアリングを中心に、効率的な修了者養成に資する研修提供体制について探索的に調査・検討を行い、その推進に向けた示唆を得ることを目的とする。

方法

研究1：アンケート調査

○プレ調査

アンケートの調査項目の検討ならびに具体的な運営例の収集ため、複数の指定研修機関に対し、研修提供体制に関するヒアリングを行う。受講定員数が多い、外部からの受講者受け入れ、症例確保のために他施設との連携体制を構築などの特徴を持つ研修機関を対象とする。

○本調査

【対象】 特定行為研修の全指定研修機関約200機関

【調査方法】 Web調査

【調査内容】 研修機関の概要、実施している研修の概要、効率的な研修実施提供体制の有無、研修運営上のコスト 等

研究2：インタビュー調査

【対象】 特定行為研修を組み込んでいる認定看護師教育機関(B 課程)と、特定行為研修を組み込んでいない認定看護師教育機関(A 課程) あわせて10 機関

【調査内容】 認定看護師教育と特定行為研修を連携させたカリキュラム構築・教育運営の実際と、課題や工夫など

成果

研修修了者の養成における効率性を示す指標の抽出や類型化と同時に、効率的な研修提供体制に影響する要因の検討が可能となる。効率的な研修提供体制の構築や運営上の課題等が明確にされ、課題解決の具体的な方策を検討するための知見を得る。本研究の成果を活用し、効率的な研修提供体制を推進するための支援策を具体化することで、研修修了者の増加促進、ひいては特定行為研修修了者の活用推進による医療の生産性向上への貢献が期待される。

図1 研究の流れ図

表1 対象施設の概要					
対象施設	B1	B2	B3	B4	B5
組織区分	医療関係団体	医療関係団体	大学	大学	医療関係団体
特定行為研修 開設年	2020	2018	2017	2020	2015
A課程認定看護師教育課程 開設年	2009	2005	2020	2009	1997
管理責任者数	1名	1名	1名	1名	1名
B課程認定看護師教育課程 専任教員数	10名/5分野	2名/1分野	4名/2分野	2名/1分野	15名/5分野
B課程認定看護師教育課程 開講期間	12ヵ月	12ヵ月	10ヵ月	12ヵ月	12ヵ月
B課程認定看護師教育課程 2020年度の研修生数	48名/5分野	33名/1分野	35名/2分野	3名/1分野	120名/5分野
B課程認定看護師教育課程 定員数	50名/5分野	30名/1分野	30名/2分野	6名/1分野	120名/5分野
採用しているe-learning教材	SQ	SQ	SQ	日本看護協会 SQ	日本看護協会
インタビュー対象者の職位と人数	管理責任者1名 主任教員2名	主任教員1名 専任教員1名	管理責任者1名	主任教員1名	主任教員2名
インタビュー時間 (分)	89	77	84	87	88
分析対象コード数	88	59	80	86	71
対象施設	A1	A2	A3	A4	A5
組織区分	医療関係団体	大学	医療関係団体	大学	大学
特定行為研修 開設年	2015	開設なし	2021	開設なし	開設なし
A課程認定看護師教育課程 開設年	2012	2007	2005	2007	2013
B課程認定看護師教育課程 開設予定年	2021	2021	2021	2022	2022
管理責任者数	1名	1名	1名	1名	1名
A課程認定教育課程 専任教員数	2名/1分野	1名/1分野	4名/2分野	2名/1分野	2名/1分野
B課程認定教育課程 専任教員数	2名/1分野	3名/1分野	2名/1分野	2名/1分野	2名/1分野
A課程認定看護師教育課程 開講期間	8ヵ月	6ヵ月	11ヵ月	8ヵ月	7ヵ月
B課程認定看護師教育課程 開講予定期間	12ヵ月	12ヵ月	11ヵ月	未定	未定
A課程認定看護師教育課程 2020年度の研修生数	13名/1分野	20名/1分野	46名/2分野	30名/1分野	30名/1分野
B課程認定看護師教育課程 予定定員数	10名/1分野	20名/1分野	25名/1分野	未定	未定
e-learningの種類	SQ	検討中	SQ	検討中	日本看護協会
インタビュー対象者の職位と人数	主任教員1名	主任教員1名	専任教員1名	主任教員1名	主任教員1名 専任教員1名
インタビュー時間 (分)	64	58	60	50	54
分析対象コード数	44	52	41	38	37

表 2 「効率的な研修体制の在り方」分析結果

カテゴリー	サブカテゴリー	サブカテゴリーが抽出された対象									
		A1	A2	A3	A4	A5	B1	B2	B3	B4	B5
1 多職種チームの中で看護学的根拠を基盤に最善のケアとして特定行為を実現できる <u>看護師の育成</u>	1-1 認定看護分野の専門性を基盤に看護学的根拠をもったアセスメントをする		●	●	●	●	●		●	●	●
	1-2 手順書通りの医行為実施にとどまらず、実施判断を含め、看護の基盤である患者の生活を視点に医行為をおこなう	●	●	●		●			●	●	●
	1-3 多職種におけるチーム医療のキーパーソンとなる				●	●		●	●	●	●
	1-4 臨床推論・病態判断・医療面接・フィジカルアセスメント等医学的知識基盤や技術の強化によって、看護の専門性を高める	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	1-5 認定看護師としての専門知識・技術を基盤とした特定研修によって学習が深化し視野や活動が拡大する			●	●	●	●			●	●
	1-6 医師との共通言語を持ち得て、ディスカッションや報告を含めたコミュニケーションがよりスムーズになる		●		●	●					●
	1-7 地域/社会のニーズに合致した看護実践ができる看護師を育成する	●	●	●	●	●	●		●	●	●
	1-8 自律/自立した、自ら成長できる看護師を目指す		●						●		
	1-9 特定行為という名目によらず、看護をより高い水準で実践できる看護師を目指す	●			●				●		●
	1-10 看護職を組織化したり指導的な役割を担っていくことを目指す							●	●		
2 <u>認定看護師の実践・実績を継承</u> しつつ、特定行為と同時に修得できる魅力	2-1 認定看護師としての役割や能力が求められており、今後も継承することを重視する	●	●	●	●		●	●	●	●	
	2-2 認定看護師は特定行為を任せられるという医師からの信頼がある					●				●	●
	2-3 認定看護師は組織を理解しており組織的に活動することが可能である							●			●
	2-4 認定看護師のアセスメント力、多職種との調整力、組織化力を学べるよう、それらの力のある者を教員として置く						●		●		

	2-5 B 課程での学習(特定認定看護師としての活動)が、看護師に期待されている	●	●			●	●	●	●		
	2-6 今後の活用を鑑み、看護管理者や医師がB 課程(特定認定看護師)に期待し支持している	●	●	●		●	●		●		
	2-7 認定課程と特定研修の両方を同時に修得できる	●							●		
3 eラーニングを効果的・効率的に運用できる体制	3-1 eラーニングの学習・進捗状況を研修生同士や教員とで共有したり、継続学習を促す仕組みを取り入れて学習を支援する					●	●	●	●	●	●
	3-2 eラーニング学習環境の支援を職場で受けられているか確認したり研修生本人や所属施設に働きかけたりする							●	●	●	●
	3-3 eラーニング学習内容と所要時間を検討し、学習の進め方を工夫して研修生に示す							●	●		●
	3-4 研修生にとって最も効果的・効率的なeラーニング教材を選択する		●	●	●	●	●			●	
	3-5 eラーニング期間を、それ以降の教育準備期間としても活用する										●
4 制約のある中でも最大限、研修生の成長と専門性を高める実習方法	4-1 指導医の専門分野を認定看護分野とを一致させたり、1 事例で複数区分実習できるようにするなど、 <u>学習対象の効率化</u> を図る									●	●
	4-2 認定実習と特定実習とで学習課題・内容を明確に区別する							●		●	
	4-3 特定行為の技術習得だけでなく、自施設における自己の課題達成・統合的成長を目指した実習にする		●								●
	4-4 専門分野の特徴(対象特性)や特定行為と看護との統合を学ぶのに最適な、 <u>実習施設を選択</u> する		●						●	●	●
	4-5 特定実習と認定実習それぞれの課題や期間を考慮して <u>実習スケジュール</u> を組む								●	●	●
	4-6 効率的に実習に臨めるように、課題やトレーニング演習、イメージ作りなどの <u>実習前学習機会</u> を設ける					●				●	●
	4-7 修了後も研修生への指導を継続するため、 <u>自施設で特定実習を実施</u> できるよう調整する	●		●					●		
	4-8 指導の質を担保するために、特定研修修了認定看護師など研修に慣れた <u>指導者</u> のいる施設で										●

11 研修修了後の学 習や活動継続のため の支援	11-2 研修修了後、講師・ファシリテーターなどで 研修運営に携わってもらうことでステップアップを支 援する	●						●				
	11-3 研修修了後、シミュレーション機器利用や聴 講・再履修制度、長期研修受入などで引き続き教 育機関を活用できる							●			●	
	11-4 研修修了生のメーリングリストや会を作り、情 報の共有をする							●	●			
	11-5 学会発表や執筆指導、モチベーション維持 のための心理的配慮などによって活動継続を支 援する	●		●								●
	11-6 地域の看護協会と連携した活動を検討して いる									●		
	12 課題	12-1 特定行為研修指定研修機関申請書類の内 容・書き方が困難で、諸手続きの仕組みがわかりに く、労力が多大である	●	●	●	●	●			●		
12-2 eラーニングやリモート学習では、研修生が 置かれた環境が学習状況に影響してしまったり、対 面交流ほどの学習効果がのぞめない		●		●	●	●	●	●	●	●	●	

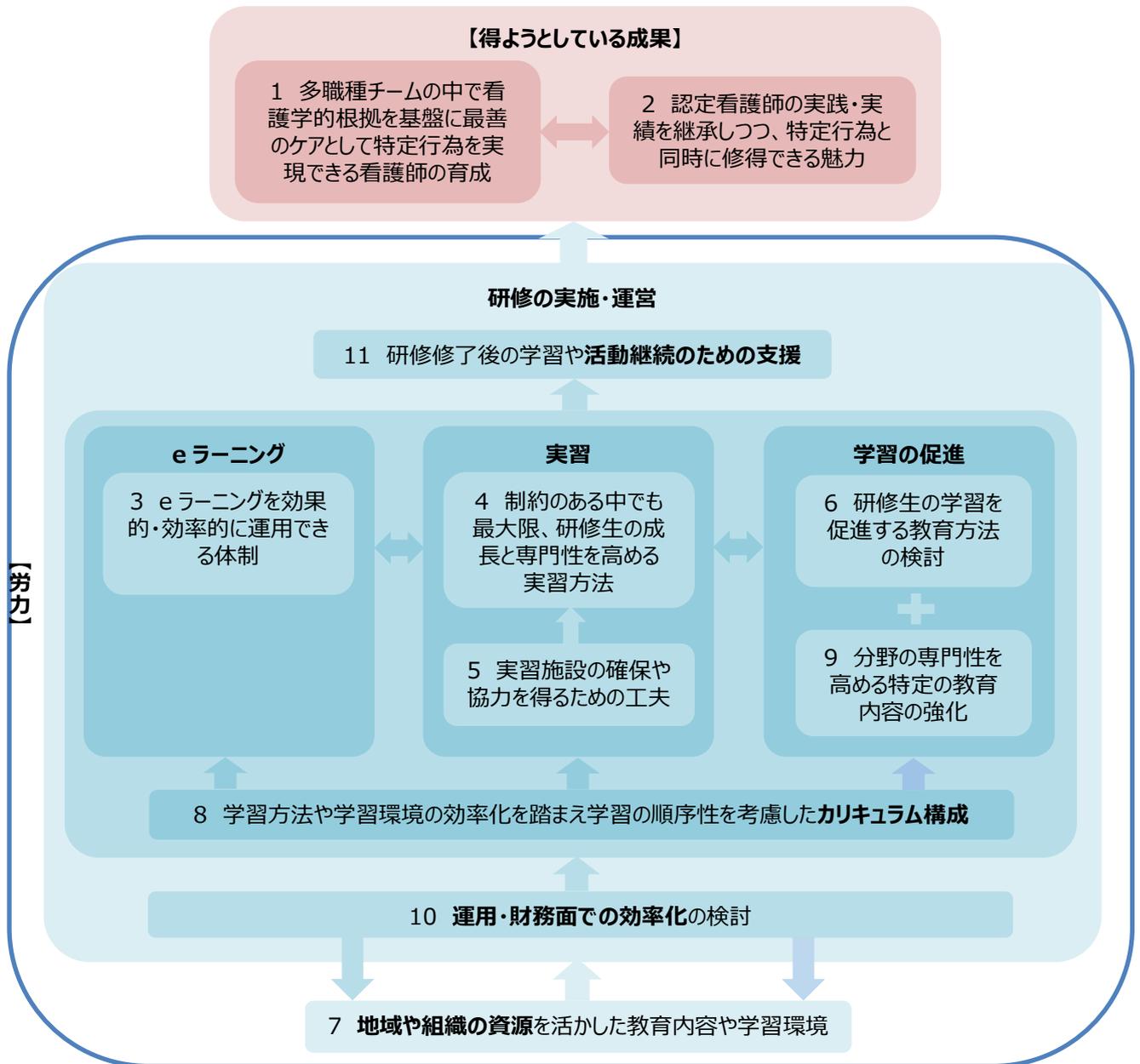


図2 効率的な研修体制の在り方