

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

研究代表者 村上 礼子（自治医科大学看護学部 教授）

令和3年（2021）年 3月

研究要旨：効率的な特定行為に係る看護師の研修（以下、特定行為研修）の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した。研究目的を達成するために、分担研究1として「指定研修機関の研修体制の実態調査」を、分担研究2として、「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の研修体制の実態と効率的な養成に資する研修提供体制の調査」を行った。

研究1

全国の指定研修機関191機関（2020年2月現在）に対し、研修機関の概要、実施している特定行為区分、受講者定員数ならびに応募数、年間修了者数、年間の研修実施回数、外部所属の受講者の受け入れ状況、症例数確保や研修受講者確保の工夫、研修運営上のコストに関する工夫等をWeb上で無記名の質問紙調査を実施した。特定行為研修の実施状況においては、研修修了までの受講期間は「6ヶ月以上1年未満」もしくは「1年以上1年半未満」である指定研修期間が8割以上であった。年間の受講者の募集回数は年1回の施設が7割を占める一方で、2割が複数回募集しており、受講者の受講スケジュールに合わせたバリエーションのある教育設計や研修運営が求められていた。また、総受講者実数の平均は12.7名で、各年度の募集定員は年々増加し、2019年度以降は募集定員に応募数が近似してきた。当該指定研修期間以外に所属する受講者を受け入れている指定研修機関は43施設（65.2%）で、受け入れている受講者数は、10人以下が7割から9割弱であった。その他、研修修了に必要な症例数確保の難しさが研修運営上の課題として複数の質問の回答として挙げられた。また、指定研修機関の研修体制の実態では、専従のスタッフ（教育・調整担当）は0.7名、専任の研修指導者（正規）の平均雇用者数は3.6名、専任の研修指導者（定期雇用）の平均雇用者数は0.2名であった。また、専従・専任の研修指導者（正規）は、教育・指導だけでなく、メンタリング、トラブル対応、特定行為研修に関連した申請書類や報告書の作成まで多岐にわたる業務を担っていた。さらに、指導者だけでなく事務職員も人員不足な状況や事務業務以外の教育内容にも従事していた。当該指定研修機関以外の受講者の受け入れに関しては、「指導体制の構築」に重点を置き、受け入れの可否を検討していることから、指導体制の安定化につながる支援が重要であると考えられる。また、協力施設の有無にも、指導体制の構築上の課題が影響していることが推察され、研修指導・教育の質の担保のための支援は急務である。さらに、研修指導者や事務職員は、受講者数に対して少なく、また、指導者数に対して専従・専任は少なく、指導者・教員、事務職員の確保に対して状況に合わせて選択的に活用できる財政的支援の検討が必要である。

研究2

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B課程への移行を検討中の認定看護師教育機関（A課程）の各5機関に対して、認定看護分野ごとの運営体制・内容、教育目標、開講してみた感想・意見・工夫などと、研修運営体制における人的・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、受講者が研修を効率的に受講できるような工夫点、運営における財務的問題などについて半構造化Webインタビューを実施した。研修体制の実態は、「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」「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」「eラーニングを効果的・効率的に運用できる体制」「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」「実習施設の確保や協力を得るための工夫」「研修生の学習を促進する教育方法の検討」「運用・財務面での効率化の検討」等の12カテゴリが見出された。これらの

関係性から効率的な養成に資する研修提供体制として「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」「効率的なeラーニングの効果的運用」「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」「研修機関や地域の強み・資源の活用」「修了者の活動をフォローアップする継続的支援」が必要である。

本調査結果等から、指定研修機関が効率的に研修修了者を輩出する研修提供体制を検討する項目として、「受講者の多様性に合わせて、複雑で多種多様である研修計画に対応できる研修運営や管理ができる指導者の確保や質の向上」、「協力施設の確保促進」、「運営費用の柔軟な運用や事務処理業務の負担軽減に向けた支援」が挙げられ、「指導者の質の向上」においては、「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」、「効率的なeラーニングの効果的運用」、「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」、「研修機関や地域の強み・資源の活用」、「修了者の活動をフォローアップする継続的支援」が修了者養成の効率性に関する項目を検討する際の一資料となると考える。

研究分担者

荒木 暁子	公益社団法人 日本看護協会	理事
春山 早苗	自治医科大学看護学部	教授
江角 伸吾	自治医科大学看護学部	講師
八木 街子	自治医科大学看護学部	講師
長谷川 直人	自治医科大学看護学部	准教授

A. 研究目的

わが国では、人口構造の変化とそれに伴う医療需要の変化への対応が急務であり、医療・介護分野でも生産性向上の必要性が指摘されている。特に、医師の働き方改革に関する検討会では、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、特定行為研修修了者の活用への期待が高まっている。2019年4月、現場での特定行為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、厚生労働省が示す修了者数の目標値（2025年までに10万人）との乖離は大きい。指定研修機関は46都道府県に222機関あり、施設種別では全研修機関のうち病院が65%と最も多い。年間の総定員数は約1700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、病院等の研修機関では、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研修機関や、外部受講者の受け入れに積極的な機関等も存在し、中でも特徴的な指定研修機関に、認定看護師の教育施設がある。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1200人前後が認定されている。日本看護協会は、認定看護師の特定行為研修受講を進めるとともに、2020年以降、認定看護師教育と特定行為研修を一体的に行う方針を示しており、特定行為研修修了者数の増加への大きな影響が予測される。

研修修了者の効率的な養成に資する研修体制として、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、研修機関の運営上の負担が指摘されている。村上らの報告（2018）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研修機関の運営上の課題として挙げられているが、修了者養成の効率性の観点からの知見はこれまでない。

そこで、本研究では、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して、

分担研究1として「指定研修機関の研修体制の実態調査」を、分担研究2として、「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の研修体制の実態と効率的な養成に資する研修提供体制の調査」を行った。

B. 研究方法

1. 分担研究1：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；指定研修機関の研修体制の実態調査

2020年2月現在、看護師の特定行為研修を行う指定研修機関191機関を対象に、Web上で無記名の質問紙調査を実施した。質問紙については、協力を得られた研修責任者等にヒアリングを行い、調査項目及び回答氏の妥当性を確保した。Web調査用のサイトの作成は、Web調査はマイボイスコム株式会社に業務委託した。

調査項目は、①研修機関の概要（施設種別、規模、研修機関として指定された時期等、受講期間、募集回数）、②実施している特定行為区分、③受講者定員数ならびに応募数、④年間修了者数、修了率、⑤年間の研修実施回数、⑥外部の施設に所属する受講者の受け入れ状況（計画及び実績）、⑦症例数確保のための工夫、⑧研修受講者確保にあたっての工夫、⑨研修運営上のコストに関する工夫とした。

全調査項目に関して単純集計を実施し、自由記述は記載内容の類似性に基づき整理した。

調査期間は、2020年10月13日～11月19日とした。

（倫理的配慮）

調査への協力依頼説明書に、調査の趣旨、調査への協力の自由意思の保障、調査の回答は無記名であり、個人や施設・団体等は特定されないこと、回答は本研究の目的以外に使用しないこと等を明記し、回答肢の研究同意の確認が取れたもののみ対象とした。Web調査を業務委託するマイボイスコム株式会社とは、情報管理ならびに守秘義務について秘密保持契約を締結した。なお、本研究は自治医科大学臨床研究等倫理審査委員会の承認を得た（受付番号：臨大20-061）。

2. 分担研究2：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；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の研修体制の実態と効率的な養成に資する研修提供体制の調査

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）5機関、開講を検討・計画している教育機関（A課程）5機関の10機関を対象に、Web上での半構造化インタビューを実施した。

調査内容は、①対象教育機関ならびに対象者の基本情報（所在地域、組織区分、特定行為研修実施の有無・開設時期、認定看護分野ごとの運営体制・内容など）、B課程の対象には②特定行為研修を組み込んだ理由と、開講後の感想・意見・評価、特定行為研修と認定看護師教育の連携の実際、研修運営体制の効率的だと考えられる点、研修を効率的に受講できるよう工夫している点など、A課程の対象には③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、特定行為研修を組み込むことで考えられるメリット、特定行為研修と認定看護師教育の連携の実際、研修運営体制の効率的だと考えられる点、研修を効率的に受講できるよう工夫している点などとした。

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た。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た。

調査期間は、2020年8月～10月とした。

（倫理的配慮）

調査への協力依頼説明書に、調査の趣旨、調査への協力の自由意思の保障、調査の回答は無記名であり、個人や施設・団体等は特定されないこと、調査で知り得た情報は本研究の目的以外に使用しないこと等を明記し、研究同意を得られたもののみ対象とした。なお、本研究は研究等倫理審査委員会の承認を得た（承認番号：KR04-200731）。

C. 研究結果

1. 分担研究1：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；指定研修機関の研修体制の実態調査

回収数（回収率）は66施設（回収率34.5%）で、対象の施設種別の内訳は大学院1施設、大学15施設、病院41施設、医療関連団体7施設、その他2施設であった。研修開始年度は、2015年度3施設、2016年度7施設、2017年度6施設、2018年度12施設、2019年度19施設、2020年度19施設で、全年度2～5割の指定研修機関が調査に参加した。

特定行為研修の実施状況においては、研修修了までの受講期間は「6ヶ月以上1年未満」もしくは「1年以上1年半未満」である指定研修期間が8割以上であり、少なくとも6ヶ月以上は受講者を指導していた。年間の受講者の募集回数は年1回の施設が7割を占める一方で、2割が複数回募集しており、受講者の受講スケジュールに合わせたバリエーションのある教育設計や研修運営が求められていた。

総受講者実数の平均は12.7名、2016年度11.6名、2017年度15.3名、2018年度13.0名、2019年度11.0名、2020年度10.3名、総応募者実数の平均は2015年度16.0名、2016年度13.1名、2017年度15.2名、2018年度13.8名、2019年度12.5名、2020年度10.9名であった。各特定行為区分の募集定員、応募数、修了者数の年度推移（年総和・平均）から多くの科目において、2019年度以降応募数が増加していた。2020年度で募集定員、応募数が多い特定行為区分（募集定員/応募数）は、「栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連」（453名/371名）、「血糖コントロールに係る薬剤投与関連」（204名/114名）、「呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）関連」（195名/185名）、「動脈血液ガス分析関連」（190名/175名）、「創傷管理関連」（180名/136名）、「呼吸器（長期呼吸療法に係るもの）関連」（171名/117名）、「呼吸器（気道確保に係るもの）関連」（166名/145名）であった。一方、募集定員、応募数が少ない特定行為区分（募集定員/応募数）は、「循環器関連」（51名/51名）、「心嚢ドレーン管理関連」（17名/39

名）、「胸腔ドレーン管理関連」（74名/57名）、「腹腔ドレーン管理関連」（74名/58名）、「透析管理関連」（69名/40名）、「皮膚損傷に係る薬剤投与関連」（49名/48名）であった。

当該指定研修期間以外に所属する受講者を受け入れている指定研修機関は43施設（65.2%）で、受け入れている受講者数は、10人以下が7割から9割弱であった。受け入れを許可している理由は、「地域医療への貢献」が最も多く、「施設の理念や使命」、「地域のニーズへの対応」、「修了生の育成と輩出」、「受け入れない理由がない」、「同一法人や系列グループ」、「併設医療機関がない」といった理由が記載されていた。一方、指定研修機関以外の受講者を受け入れない理由としては、「自施設が優先・対象」、「指導体制の構築中」といった指定研修機関の準備状況が整っていないことが大きな理由であった。その他に、受講者のレディネスが不明な点を懸念して「実践レベルの把握困難」や「ルールの違い」も挙げられていた。その他に、「感染症対策」、「受講料」、「選抜成績」、「外部希望者がいない」が挙げられた。協力施設がある指定研修機関は31施設（47.0%）であった。

協力施設の特徴は、「受講者の所属施設」が最も多く、協力施設数の平均は13.2施設、1指定研修機関に対し最大104施設、最小1施設が協力施設であった。研修を中断した受講者がいる指定研修機関は20施設で、中断した理由に関する自由記載（n=10）では、「健康上の理由」、「就労との両立困難」といった成人の継続学習上の課題が高頻度で理由として挙げられた。また、指定研修機関が設定している受講期間よりも延長して修了することを認めている指定研修機関は50施設（75.8%）であった。受講期間を延長し修了することを認めている理由について自由記載（n=50）を分析した結果、「受講者のライフイベントへの考慮」が最も多かった。また、研修修了までの最短の受講期間よりも延長して終了した受講者がいる指定研修機関は11施設で、11施設の平均は10.3名、最大値は39名であった。受講者が実際に受講期間を延長した理由として、「実

習症例の不足」と「勤務や家事の都合」,
「平行学習の困難」,「指導時間調整」,「レ
ポート遅延」,「実習不合格」が多かった。

指定研修機関の研修体制の実態において
は,専従のスタッフ(教育・調整担当)は
0.7名,専任の研修指導者(正規)の平均
雇用者数は3.6名,専任の研修指導者(定
期雇用)の平均雇用者数は0.2名であっ
た。また,専従・専任の研修指導者(正
規)は,教育・指導だけでなく,メンタリ
ング,トラブル対応,特定行為研修に関連
した申請書類や報告書の作成まで多岐にわ
たる業務を担っていた。さらに,指導者だ
けでなく事務職員も人員不足な状況や事務
業務以外の教育内容にも従事していた。

研修運営上の課題として複数の質問の回
答として「研修修了に必要な症例数の確保
の難しさ」が挙げられ,工夫として「指定
研修機関の指導者と打ち合わせや調整を実
施している」を49施設,「協力施設の指導
者と打ち合わせや調整を実施している」を
24施設,「研修修了者に協力を依頼してい
る」を27施設,「シミュレーション教育
(シミュレータ使用)を実施している」を
35施設,「シミュレーション教育(紙面症
例使用)を実施している」を36施設,「外
部研修(例:業者や学会等の研修機関以外
の研修)を実施している」を7施設,「受
講者の人数を制限している」を34施設,
「協力施設を増やしている」を16施設,
「他の指定研修機関と実習症例や研修を共
有している」を5施設が実施していた。

研修受講者確保のための工夫として,
「HPやポスターなどを利用している」を
47施設,「都道府県の看護協会に周知の協
力を依頼している」を20施設,「関連病院
に周知の協力を依頼している」を31施
設,「研修修了者に周知の協力を依頼して
いる」を18施設,「eラーニングを実施し
ている」を52施設,「夜間・休日開講を実
施している」を4施設,「集中講義を実
施している」を13施設,「受講しやすいよ
うに奨学金制度や専門実践教育訓練給付金
などの制度を紹介している」を23施設,「研
修に必要な機器(パソコンやシミュレータ
など)を貸し出している」を33施設,「研
修時に宿舍などを準備している」を8施
設,「研修費用の助成をしている」を36施

設,「研修日を勤務日扱いしている(研修
日を設けている)」を37施設が実施してい
た。研修運営上確保した財源として,「看
護師の特定行為に係る研修機関導入促進支
援事業(厚生労働省)による支援を受け
た」が51施設,「看護師の特定行為に係る
指定研修機関運営事業(厚生労働省)によ
る支援を受けた」が35施設,「都道府県か
ら支援を受けた」が20施設,「団体本部か
ら支援を受けた」が4施設,「受講料を徴
収した」が33施設であった。年間の収入
の平均は632万円/年で,支出の平均は
815万円/年であった。収入の最大値は
5092万円,最小値は0万円であった。支
出の最大値は6314万円,最小値は0万円
であった。収支のバランスを確認したと
ころ,平均183万円の赤字で運営されてい
ることが分かった。研修運営上の必要経費
の年間支出に対する割合で,最も大きな割
合を占めたのは「人件費(給与)」(37.5%)
であった。

研修運営上,経費を効率よく運用する方
策として,「特定行為研修のために企業,
学会・研究会等が提供している無料の対
面でのセミナーを活用した」が5施設,「特
定行為研修のために企業,学会・研究会等
が提供している有料の対面でのセミナーを
活用した」が6施設,「特定行為研修のた
めに企業,学会・研究会等が提供している
無料のオンラインセミナーを活用した」が
7施設,「特定行為研修のために企業,学
会・研究会等が提供している有料のオン
ラインセミナーを活用した」が18施設,「特
定行為研修に必要なシミュレータを関係
施設と共有して使用した」が18施設,「特
定行為研修に必要な遠隔学習コンテンツを
関係施設と共有して使用した」が12施設,
「その他」が23施設であった。

研修運営上の業務面での工夫として,実
施している内容のうち重点的に実施してい
る項目を5つ選択した結果,「研修者の相
談対応にメールを用いた」が46施設,「先
行している研修機関の情報収集をして取
り入れた」が38施設,「学習管理システム
を活用した」が25施設,「シミュレーシ
ョンセンターを活用した」が18施設,「専
任の事務職員(正規)を任用した」が15
施設,「専任の教員(正規)を任用した」が14

施設、「専任の事務職員（定期雇用）を任用した」が13施設、「ポートフォリオを活用した」と「研修者の相談対応に電話／FAXを用いた」が12施設、「研修者の相談対応に学習管理システムを用いた」11施設、「観察評価試験（OSCE）の外部評価者を専従で確保した」が9施設、「院内研修を活用した」が8施設、「外部研修を活用した」と「研修者の相談対応にポートフォリオを用いた」が5施設、「シミュレーション教育の専門家確保した」が4施設、「専任の教員（定期雇用）を任用した」と「研修者の学習支援のためのメンターを専従で確保した」が3施設、「研修設計に関する専門家確保した」と「遠隔学習の専門家確保した」が2施設、「その他」が13施設であった。

2. 分担研究2：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；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の研修体制の実態と効率的な養成に資する研修提供体制の調査

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、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5教育機関であった。

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コード、A課程では42.8±5.4コードで、両課程の平均では61.3±20.8コードで、分析には10教育機関596コードを用い、サブカテゴリ67、カテゴリ12に統合された。カテゴリは、「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」「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」「eラーニングを効果的・効率的に運用できる体制」「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」「実習施設の確保や協力を得るための工夫」「研修生の学習を促進する教育方法の検討」「地域や組織の資源を活かした教育内容や学習環境」「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」「分野の専門性を高める特定の教育内容の強化」「運用・財務面での効率化の検討」「研修修了後の学習や活動継続のための支援」などであった。また、カテゴリ・サブカテゴリの出現を施設別に見ると出現カテゴリに大きな違いはなかった。しかし、サブカテゴリでは、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、認定実習と特定実習での課題・内容の差別化、指導者の質担保のための調整、調整力のある認定看護師の活用などが抽出された。また、教育方法については演習やeラーニングの学習時間等の確保、研修生が主体的に学習する教材や機会、特定認定看護師の役割や価値を認識できる教育などの特徴が見られた。

D. 考察

1. 効率的な研修体制の在り方の構造と効率的な研修体制における実施・運営の特徴

認定看護師教育機関の特定行為研修の研修体制の実態は、「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「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・運営をしていた。この研修体制は、「運用・財務面での効率化」とともに、「eラーニング」、「実習」、「学習の促進」といった要素が「カリキュラム構成」の中に含まれ、一方で研修後までも支援を継続するに至っていた。さらに、「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推察された。この「効率的な研修体制の在り方」の構造をもとに、効率的な研修体制における実施・運営の特徴を検討すると、「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」、「効率的なeラーニングの効果的運用」、「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」、「研修機関や地域の強み・資源の活用」「修了者の活動をフォローアップする継続的支援」が重要であると考えられる。

2. 特定行為研修の実施状況

本研究の調査結果から、受講者の受講スケジュールに合わせたバリエーションのある教育設計や研修運営が求められていることが分かった。つまり、一定ではないスケジュールやカリキュラムに対応し教育を実施する極めて高度な能力が研修指導者には求められる。そのような中、各年度の募集定員は年々増加している。特に、2019年度以降は募集定員に応募数が近似してきた。これは、特定行為研修の内容が看護職に周知されたことにより受講希望の行動に至ったことや、2020年4月より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たことによる受講者の増加が要因であり、今後ますます受講者が増加すると推察できる。また、研修修了者を増やしていくために研修期間の延長を認めている指定研修機関は多かった。延長する要因としては、看護師に女性が多いという背景に加えて、受講者の多くが30代から50代であるという年齢的な側面も影響し、受講者自身の育児・介護など受講者を取り巻く様々なライフイベントが考えられる。受講者の増加に伴い、このような側面も考慮した教育が求められることが推察され、指導者・教員の質の向上は必須であると考えられる。

当該指定研修機関以外の受講者の受け入れに関しては、可否が二分した結果となった。両者とも「指導体制の構築」に重点を置き、受け入れの可否を決めていることから、指導体制の安定化につながる支援が重要であるといえる。指導体制の充実に際しては、多くの施設で特定行為研修の指導者を養成する指導者講習会を開催している（厚生労働省 2020）。指導者講習会は、2019年度の厚生労働省委託事業にて、プログラムの改訂の検討がなされており、特定行為研修の教育ニーズに即した形で再設計が実施されている（厚生労働省 2019）。特定行為研修に関わる看護師、医師の指導者講習会受講を促進することにより、指導体制の更なる充実につながり、結果的に、指定研修機関に所属する受講者以外の受講を認める礎となると考える。

3. 特定行為研修の指定研修機関の運営の

現状と課題

1) 指導者の質の向上のための支援の充実

本研究の結果から専従・専任で関わっている研修指導者が少ないことが明らかになった。これは、指定研修機関の受講者の受け入れ人数に幅がある点も考慮する必要があるが、共通科目7科目、特定行為区分21区分を指導するとすれば、少ない配置である。また、専任の研修指導者（正規）は、教育・指導だけでなく、メンタリング、トラブル対応、特定行為研修に関連した申請書類や報告書の作成まで多岐にわたる業務を担っていることが分かった。このような指定研修機関の現状では、研修そのものを安全に遂行することに注力せざるを得ず、受講者の追加や協力施設での実習といった、研修の発展につながる活動に移行できない状況が考えられる。このことから、研修責任者や専従・専任の指導者は、研修計画の現行の展開として課題になりやすい症例数の把握やその確保のための工夫を行いつつ、変更届などの申請手続きの理解、カリキュラムの組み合わせなどを知りたうえで受講者の実習調整ができなければならず、複雑で、かつ多種多様な研修計画に対応できる研修運営ができる人の確保、またはそのような指導者の育成が必要である。しかし、研修内容や指導者の質の向上といった研修実施後の評価やフォローアップに対して指定研修機関単独では余力がない状況がある。特に、病院などの教育機関に属さない指定研修機関では、臨床業務を実施しながら教育の設計、指定研修機関の運営を行っており極めて負荷が大きく、十分な指導者の育成に至りにくいことが推察される。

また、指導者の質の向上に関しては、現在、指導者講習会開催されているが、特定行為研修指導者講習会は、特定行為研修の指導者になる医師・歯科医師、看護師を養成する導入期の内容になっており、指導者になった後のフォローアップ的役割はなっていない。指定研修機関が急増し、指導者としてかわる医師・歯科医師、看護師が増加する中で、研修の質の担保の意味でも、指導者のフォローアップが必要である。

2) 協力施設の確保の促進

今回の結果の中で、受講期間の延長の理由として症例数が確保できないことが理由に挙げられていた。同様に、研修を円滑に運営するための工夫でも症例数の確保が課題に挙げられた。症例数が確保できないことを理由に研修生の募集人数を制限するなどの対処も実施されていた。

また、半数以上で紙面症例もしくはシミュレータを使用したシミュレーション症例を活用せざるを得ない状況があった。特定行為は医行為の一部であり、臨床判断とともに特定行為に伴う手技のトレーニングが重要である。シミュレータでのトレーニングだけでは能力獲得を補完するには不十分であるといえる。受講者数の増加に伴い指定研修機関で十分な症例数が確保できない事態も多くなる中で、大きな役割を果たすのは協力施設である。協力施設を増やす対応をしている指定研修機関は約2割程度にとどまっているため、協力施設での実習が実施しやすいような体制になる支援を検討していくことは喫緊の課題となると考える。協力施設を増やすには、協力施設内の指導者だけでなく、看護部、医療安全を担う部署などの理解が重要であり、協力施設になることの利益や課題について具体的な説明が必要である。しかし、協力施設と指定研修機関の連携に関しては、運営上の課題ともなっており、有効な連携体制の構築が適切に行えていない可能性がある。また、受講者が協力施設に所属していない看護職の場合、従来実施してきた医療安全や情報管理などの対応に加え、2020年以降はCOVID-19に関連した感染対策も同時に検討する必要がある。これらの点を含めて、協力施設での実習が実施できるような環境調整を含めた指導体制の構築を指定研修機関が円滑に行えるような支援が急務であると考えられる。

3) 状況に合わせて選択的な活用ができる運営費用に関する支援

本研究の結果では、指定研修機関の運営経費について、平均して赤字で推移していることが分かった。赤字であっても経営が維持できているのは、指定研修機関にある特定行為研修用の機器や物品の利用、人員の兼務が背景にあると推察できる。また、本研究において、研修運営上の必要経費とし

て「人件費（給与）」が最も多いが、専任の研修指導者（正規）や専任の研修指導者（定期雇用）は、非正規雇用者に比べて少ない雇用状況があった。また、専任の事務職員がいない指定研修機関は5割近くもあり、指導者だけでなく事務職員も人員不足な状況で、さらに、業務内容が多岐にわたるだけでなく、それぞれの専門外の範囲まで実施せざるを得ない状況があることも踏まえると、特定行為研修に専任で関わる職員に対する人件費への運営費用の運用をより一層増加させるような、状況に合わせて活用を選択できる補助金等の検討が必要である。

その他に、本研修の特徴としてeラーニングを活用している研修機関が多く、ICTをうまく管理できるかは、研修生の受講体制の大きなポイントとなり、ICTに関連する業務は大なり小なり研修運営の鍵になっていると考えられる。本調査の結果では、研究に関わる経費は、指定研修機関間の差はあるものの国の支援や都道府県、母団体等の支援を受けていても平均として赤字経営であり、多岐にわたる業務を整理できるだけの人員補填ができるためには、eラーニングコンテンツの利用権だけでなく、eラーニングの導入、管理、教育、トラブル対応などに必要な人件費に関しても運営費用が利用できるような補助金等の支援が必要であると考えられる。

4) 特定行為研修に関する変更、申請といった事務処理において業務負荷の軽減

約半数の指定研修機関において専任の事務職員がいない状況の中で、特定行為研修に関わる事務処理に関する負荷は大きい。多くの職種が事務処理に関わっている状況や、「申請作業の煩雑さ」が業務負荷になっていることがわかった。現在、紙媒体での申請書類の提出・確認作業に関しては、e-GOVポータルなど、電子申請の利用も拡大しており、電子化し申請しやすい文書形式の推進をすることも業務負荷の軽減につながり、それにより指導者は教育業務に専念でき、指導体制の構築に集中することが可能になると考える。

F. 結論

効率的な特定行為研修の修了者養成に資する研修提供体制について、分担研究1と

して「指定研修機関の研修体制の実態調査」を、分担研究2として、「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の研修体制の実態と効率的な養成に資する研修提供体制の調査」を探索的に行い、その推進に向けた示唆を得た。

効率的な研修体制における実施・運営の特徴の検討から、効率的な特定行為研修の修了者養成に資する研修提供体制として「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」、「効率的なeラーニングの効果的運用」、「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」、「研修機関や地域の強み・資源の活用」「修了者の活動をフォローアップする継続的支援」が重要であった。

特定行為研修の実施状況から、受講者の受講スケジュールに合わせたバリエーションのある教育設計や研修運営が求められ、また、受講者数の増加に伴う指導者育成や協力施設の確保が急務であることが明らかとなった。効率的に研修修了者を輩出する研修提供体制として、協力施設の指導者を含めた指導者の質の向上のためのフォローアップが必要である。

指定研修機関の運営経費については平均して赤字で推移していた。指導者ならびに事務職員も人員不足な状況であり、かつ、業務内容が多岐にわたり、それぞれの専門外の範囲まで実施せざるを得ない状況があることを踏まえると、特定行為研修に専任で関わる職員に対する人件費への運営費用の運用をより一層増加させるような、状況に合わせて活用を選択できる補助金等の検討が必要である。さらに、専任の事務職員がいない状況の中で、特定行為研修に関わる事務処理に関する負荷は大きい。今後、電子化し申請しやすい文書形式の推進をすることも業務負荷の軽減につながり、それにより指導者は教育業務に専念でき、指導体制の構築に集中することが可能になると期待される。

これらのことから、指定研修機関が効率的に研修修了者を輩出する研修提供体制を検討する項目として、「受講者の多様性に合わせて、複雑で多種多様である研修計画に

対応できる研修運営や管理ができる指導者の確保や質の向上」、「協力施設の確保促進」、「運営費用の柔軟な運用や事務処理業務の負担軽減に向けた支援」が挙げられ、「指導者の質の向上」においては、「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」、「効率的なeラーニングの効果的運用」、「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」、「研修機関や地域の強み・資源の活用」、「修了者の活動をフォローアップする継続的支援」が修了者養成の効率性に関する項目を検討する際の一資料となると考える。

G. 健康危機情報

なし

H. 研究発表

なし

I. 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

引用文献

- 1) 村上礼子 (2018) 特定行為研修野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 (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)
- 2) 厚生労働省 (2019) 第4章 分担4 指導者講習会手引きに関する検討 (指導者講習班) 看護師の特定行為研修に係る実態調査・分析等事業 (看護師の特定行為研修における指導者育成、指導者リーダー育成支援)
- 3) 厚生労働省 (2020) 令和2年度看護師の特定行為に係る指導者講習会開催一覧 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000207427_00008.html (2020年12月16日閲覧)