

II. 分担研究報告書 研究 1-3

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）

特定行為研修修了者の配置と活用に影響する要因についての管理者の認識に関する研究

研究代表者 酒井 郁子 （千葉大学 教授）
研究協力者 小松 亮 （千葉大学 博士後期課程）
研究協力者 佐伯 昌俊 （千葉大学 助教）
研究協力者 西宮 岳 （千葉大学 特命助教）

研究要旨

特定研修修了者を組織で複数配置への影響要因を明らかにすることを目的として、現在、修了者を複数配置している組織の施設管理者、および看護管理者を対象にインタビュー調査を行った。インタビューの対象者は、全国web調査で研究協力可能と回答した者であり、施設管理者8名、看護管理者11名である。

インタビューはオンラインで実施し、インタビューデータから逐語録を作成し、組織における修了者の複数配置に関する影響要因に焦点を当てて質的記述的に分析を行った。

分析の結果、修了者の複数配置への影響要因として43のサブカテゴリー、8つのカテゴリーが生成された。特定行為研修修了者を組織に複数配置するための土台を示すカテゴリーとして、

【特定行為研修修了者の活躍への期待】 【組織のニーズに対する特定行為研修修了者活用の必要性】 【特定行為研修制度及び修了者に対する理解】 がある。これらは組織のニーズを見極め、修了者を活用することで期待される効果を検討する必要性を示しているといえる。そして、修了者を複数配置するための土台を築いたうえで、修了者の導入から活用のいかなるプロセスにおいても影響する要因として【特定行為研修修了者の活動を周知】がある。周知の対象は多職種のステークホルダーや看護管理者、病院スタッフ、患者など多岐にわたり、対象に応じた周知の必要性が示唆された。

特定行為研修修了者を実際に組織で活用するためには、【組織の機能に応じて特定行為研修修了者を配置する構想】が必要である。配置構想には、修了者を全病棟への配置や特定の機能を有する病棟への配置、また組織横断的な活用などが含まれていた。そして、修了者をより効果的に活用するために特定行為を実践するための勤務調整など【特定行為研修修了者の配置を組織で最適化するための方策】が挙げられた。

特定行為研修修了者を継続的に育成し、組織に配置していくためには、【特定行為研修修了者を活用することによる効果を実感】すること、すなわち、医師とのコミュニケーションの円滑化や患者へのタイムリーできめ細かなケアの提供を実感することが有効である可能性がある。さら

に、修了後のフォロー体制や待遇の整備といった【特定行為研修修了者を活用するための環境整備】が欠かせない。

これらの結果から、組織で修了者を複数配置するための影響要因を明らかにすることができた。これらは、今後増えることが予測される修了者の組織での効果的な配置と活用を考える際に貴重な資料となる。また、修了者の活用には組織でのニーズを見極めたうえで、修了者の配置構想を描き、修了者を受け入れる土台を整える必要性が示された。修了者が高度実践看護師として、患者の包括的マネジメントに力を最大限発揮できるような方策が求められる。

A. 研究目的

地域包括ケアシステムの推進に寄与し、質の高い安全な医療を提供するため、特定行為研修制度が施行されて5年が経過した。この間、指定研修機関数は270を超え、令和2年10月現在、2,887名の看護師がこの研修制度を修了している。そして今後、修了者はさらに増加にすることが予測されている。

現在、修了者の多くは組織内において少人数で活動しているが、修了者の増加と共に組織での修了者の複数人の活用が課題となると考えられる。医師-看護師間のタスクシフトや多様化する患者ニーズへ対応するためには組織で修了者をより効果的に配置し活用する必要がある。そのため、修了者の活動内容や組織における活用の実態を明らかにすること、とりわけ組織で複数の修了者を活用することに関する課題を明確にし、解決への具体的な方策を提案する必要がある。しかしながら、これまで複数の修了者を活用することに焦点を当てた研究は行われていない。

そこで本研究は、分担研究1で実施された全国web調査の回答をもとに「特定行為研修の貴院の取り組み」についてインタビューすることにより、組織が修了者を複数配置し活用するための影響要因を明らかにすることを

目的とした。

B. 研究方法

1. 研究デザイン

半構造化面接法を用いた質的記述的研究

2. 調査対象者

研究対象者は、全国web調査の質問項目の一つ「特定行為研修の貴院の取り組み」についてインタビューへの対応が可能であると回答した施設管理者49施設および看護管理者64名より質問紙への回答内容を基準として対象者の絞り込みを行った。

施設管理者については、「修了者がいる」「今後も修了者を増員していきたい」「修了者を十分に活用されていると思う」と回答した28名と「修了者がいる」が「修了者は十分に活用されていると思わない」と回答した5名をインタビュー対象者とした。

看護管理者については、「修了者が複数人いる」「看護単位に複数人配置している」と回答した18名、看護単位の複数配置に関わらず組織全体で修了者人数が7名以上（第3四分位以上）の看護管理者4名、および「今後増やす予定がない」と回答した3名をインタビューの対象者とした。

3. データ収集方法

研究協力に同意の得られた施設管理者および看護管理者を対象に半構造化面接法を用いて個別にインタビューを実施した。インタビューは2021年3月中に実施した。

施設管理者に対してのインタビュー内容について、今後修了者を増員していく予定と回答した施設管理者には、修了者の増員および複数配置についての目的やビジョン、修了者の活動実態や活躍の効果、修了者への期待や課題など、複数配置への促進要因を尋ねた。一方、増員予定がないと回答した施設管理者には、修了者の活動実態や課題や問題点など修了者の複数配置への阻害要因を尋ねた。

看護管理者へのインタビュー内容について、複数配置し増員予定と回答した看護管理者には、修了者の配置の目的、活動実態や実感している効果、特定行為を実践するための環境整備や周知方法、修了者への期待や課題など複数配置への促進要因を尋ねた。一方、増員予定がないと回答した看護管理者には、増員しない理由や修了者の活動の実態、修了者への期待や複数雇用への課題など、複数配置への阻害要因を尋ねた。

インタビューはインタビューガイドに沿って行い、所要時間は20分程度とした。インタビューはオンラインアプリ Zoom®を用いて実施し、対象者の同意を得たうえで録画した。

4. 分析

オンラインアプリ Zoom®の音声データを文字起こし、逐語録を作成した。語りの意味が取れる文章を分析単位として、組織における

修了者の複数配置に関する影響要因に焦点を当ててコーディングを行った。次にコーディングされた共通の発言内容を分類し、サブカテゴリーを作成した。サブカテゴリーの類似点に応じてカテゴリーとして集約し、修了者の複数配置に関する影響要因を検討した。

コーディングからカテゴリーを作成するプロセスは3名の研究者が担当した。分析のプロセスでは、定期的に質的研究の経験を有する研究者によるスーパーバイズを受けるとともに、分析担当者間でコーディングやカテゴリーについてディスカッションを行うことで分析結果を精練した。

(倫理的配慮)

本研究は千葉大学の倫理審査委員会の承認(承認番号 R2-29)を受けて実施した。また、全国調査の質問用紙でインタビューに対応可能と回答した対象者であっても、インタビュー依頼時に希望日時を聞くなどの参加への自由意思を尊重し、録音に関する事前通知を行い、データの秘匿性についても配慮した。

C. 研究結果

1. 対象者の属性

インタビューに応じた施設管理者は8名、看護管理者は13名であった(表1)。修了者の複数配置の促進に関する質問の対象となった施設管理者は8名であり、看護管理者は11名であった。複数配置の阻害要因の質問の対象となった施設管理者はおらず看護管理者は2名であった。

2. 組織における修了者の複数配置への影響要

因

インタビューデータから生成された 179 のコードを類似内容で集約し、43 のサブカテゴリーが生成された。さらに、サブカテゴリーごとの修了者の複数配置への影響要因を比較しながら類型化し、最終的に 8 つのカテゴリーが生成された。以下、カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを<>で示す（資料 2）。

2. 1 【特定行為研修修了者の活動を周知】

院内の看護職や医師を含む職員、および患者に対して特定行為研修修了者の活動を周知する内容が抽出された。サブカテゴリーは 4 つ<特定行為研修修了者の活動状況を多職種のステークホルダーに周知><特定行為研修修了者の活動状況を看護師長やスタッフ看護師に周知><特定行為研修修了者の活動を患者を含む院内にいる人全員に周知><特定行為研修修了者の活用を病院の方針として病院スタッフに周知>である。以下に具体的な語りを示す。

「全体の会議とかそういうことで病院の方針として育成するっていうことを、アナウンスちゃんとして理解を求めるっていうことも大事なのかなというふうに思います・・・（看護管理者0012）」

「院内の周知活動ということでポスターとか、あとユニフォームをオレンジ色のユニフォームにして特定看護師っていうふうに印字したりとか、・・・入院患者さんの入院のしおりの中に・・・ご案内を入れたりとかはしてます（看護管理者H003）」

2. 2 【組織における特定行為研修修了者の

活躍への期待】

特定行為研修修了者に対するスタッフ看護職への教育効果や看護職としての役割拡大への期待を示す内容が抽出された。サブカテゴリーは 5 つあり、<スタッフ看護師への教育効果に関する組織からの期待><スタッフ看護師の身近なロールモデルとなることへの組織からの期待><看護師が専門性の高い職種として役割拡大することに関する組織からの期待><看護師が専門性の高い職種として成長することに関する組織からの期待><特定行為研修修了者を活用した時の有効性に関する医師の関心>である。以下に具体的な語りを示す。

「・・・特定行為の勉強のところでは臨床推論と言いますか、アセスメント能力を高めたりとか、そういったことがまず1つの基礎能力として高いっていうところが1つあるかなと思います。病棟全体の看護とか臨床推論っていうかアセスメント能力の向上っていうことには、たぶん、寄与してもらえらるだろう・・・（看護管理者U003）」

「ナースの目も持っているので、生活の、退院後の生活を見据えて今何ができるかっていうふうなことが、そこがやっぱり看護師の、ただの治療とかそういうだけじゃなくて、いいところかなっていうふうに思ってる（看護管理者L019）」

2. 3 【組織のニーズに対する特定行為研修修了者活用の必要性】

医師の業務負担や患者のニーズに対応するために組織で特定行為研修修了者を活用する必要性に関する内容が抽出された。サブカテゴリーは 5 つあり、<医師不足とそれに伴う医師

の過度な業務負担><医師不在時でも患者にタイムリーな処置やケアを提供する必要性><組織における特定行為研修修了者活用のニーズの把握><医師の数が充足している状況における特定行為研修修了者活用のニーズ><特定行為研修修了者の受講した特定行為区分と配置部署の入院患者のニーズとの一致>である。以下に具体的な語りを示す。

「・・・結果の話なんですけど、医師の働き方改革の一助を担っていれば、それはそれでいいのかな・・・夜中でも何でも、今まで医師に電話をして、こうですか、ああですか、じゃなくて包括的支持の中でそれをしっかり判断できる人がいる。（看護管理者G006）」

「特定行為に関しては置かれてる環境の要因が多過ぎて、自分がいる環境の中で一番何ができるのか、みたいなのは考えないと埋もれちゃうというか。病院ごととか施設ごとによって全然違うのかなって思います・・・（施設管理者F109）」

2.4 【特定行為研修制度及び修了者に対する理解】

医師や看護管理者を含む多職種が特定行為研修制度や修了者の活動について理解することに関する内容が抽出された。サブカテゴリーは5つあり、<特定行為研修制度に対する看護管理者の理解><特定行為研修制度に対する医師の理解><特定行為研修修了者を効果的に活用した事例の見聞><特定行為研修修了者と協働した経験><特定行為研修修了者に対する多職種の信用>である。以下に具体的な語りを示す。

「特定行為看護師がこれだけいて活動してま

すよっていうことを周知はしていますが、なかなか先生方に伝わるのは結構難しくてですね。なかなか待っていても依頼が来ないとか、先生方からの指示がもらえないとか、そういうことも多々ありましたので（看護管理者U008）」
「・・・（特定行為の）実績を積んで、やっぱり症例数を実際に見てもらってということですよ。口で説明しても、なかなか信頼はしてもらえないので、実際に手技を見てもらって。その中で、少しずつ慣れていってもらった部分が大きいと思います。（施設管理者D114）」

2.5 【組織の機能に応じて特定行為研修修了者を配置する構想】

特定行為研修修了者を組織の機能に応じて配置する構想に関する内容が抽出された。サブカテゴリーは5つあり、<特定行為研修修了者をすべての病棟に配置する構想><特定行為研修修了者を病棟の各勤務帯に配置する構想><特定行為研修修了者を特定の機能を有する病棟に配置する構想><特定行為研修修了者の組織横断的な活用の構想><患者のニーズに合わせた特定行為研修修了者の配置調整>が含まれる。以下に具体的な語りを示す。

「病院全体に、ある程度多くのナースステーションに特定行為のナースが常駐しているという状況をできるだけ作りたいと思っているので、まだまだ増やしていく必要があるのかなと思っていますし。（施設管理者O111）」

「当院の特定看護師は、基本的には看護スタッフとして通常の看護業務に従事しておりますので、その中で活動日というか、対象者がいるときに活動するという考えで動いています。（看護管理者A001）」

2.6 【特定行為研修修了者の配置を組織で最適化するための方策】

特定行為研修修了者を組織での配置を最適化して、効果的に活用するための具体的な方策に関する内容が抽出された。サブカテゴリーは6つあり、＜特定行為研修修了者どうしの相乗効果を期待した複数配置＞＜特定行為研修修了者が特定行為を実践できる勤務の調整＞＜特定行為研修修了者の院内における位置づけを調整＞＜特定行為研修修了者の導入初期における少ない人数に合わせた活動＞＜特定行為研修修了後に医療チームの一員として貢献が期待できる人材の見極め＞＜特定行為研修修了者とNP（診療看護師）の院内における役割分担＞が含まれる。以下に具体的な語りを示す。

「大きな集団の中に1人だけいると、何か役割を發揮できないというふうに、申し訳ないんですけど特定の人たち思っけて、複数いたほうがいろいろ話し合いながら、いろいろできるんじゃないかなというふうに思っけて、複数配置しているところがあります（看護管理者B004）。」

「今、心臓外科を中心にしてやっている。今、褥瘡を中心にしてやってるといふ。人数が少ないこともあって、また歴史が浅いこともあって限定的な範囲で特定行為をやってもらってる（施設管理者R110）」

2.7 【特定行為研修修了者を活用することによる効果を実感】

特定行為研修修了者を組織で活用し、医師の負担軽減や患者への良質なケアの提供などの効果を実感することに関する内容が抽出された。サブカテゴリーは5つあり、＜医師とのコ

ミュニケーションの円滑化を実感＞＜医師から特定行為研修修了者へのタスクシフト推進を実感＞＜患者にタイムリーな処置ができるようになることを実感＞＜患者の状態に応じたきめ細やかな処置ができるようになることを実感＞＜患者への予測的な対応ができるようになることを実感＞が含まれる。以下に具体的な語りを示す。

「心臓外科医からは手術に集中できる。ICU管理をある程度任せられる。抜管するときには先手を打ってウィニングの処置を進めてくれるので、安全に時間どおり計画的に抜管できる。また、病棟に出た患者さんの例えばNPPVのトラブルとかに関しても、従来は手術室に心臓外科の手術室に電話かかってきたのがかからなくなって、知らない間に特定看護師が解決してくれてる。（施設管理者R101）」

「創傷管理の特定看護師が毎日のようにベッドサイドに行っけてこまめにデブリすることで、深くもなくちょうどいい深さで褥瘡管理ができて、従来深めの手こずる褥瘡がいたわけですけども、そのような人がいなくなった。（施設管理者R105）」

2.8 【特定行為研修修了者を活用するための環境整備】

特定行為研修修了者を組織で活用するためのフォロー体制や待遇面などの環境整備に関する内容が抽出された。サブカテゴリーは8つあり、＜特定行為研修修了者が特定行為を実践するための組織での取り組み＞＜特定行為研修修了者の特定行為に関する手技の維持・向上に配慮した業務調整＞＜特定行為研修修了者が独り立ちするまでのフォロー体制の整備＞

＜特定行為研修修了者の独り立ちした後のフォロー体制の整備＞＜特定行為研修修了者の独り立ちの基準の設定＞＜特定行為研修に看護師を送り出せる病棟の人員配置＞＜特定行為研修受講者への研修期間の経済的サポート＞＜特定行為研修修了者の待遇整備＞が含まれる。以下に具体的な語りを示す。

「修了者は修了してすぐでしたらもう何年か指導医の許可さえもらえればすぐに実践可っていうそういう対応にしていますので、・・・フローを明確にしていることと。それから、実践ができるようにさえなれば、こういうフリーな日にちをもらって、曜日をもらって実践できるようにしているってことをしています。

(看護管理者U047)」

「特定行為の資格を持つてるナースのインセンティブっていうようなものが、今全然ないんですよね。やはりそういう資格を持つてるナースは、何らかのインセンティブがあってもいいのかなっていうのは少し感じていますが、具体的にはまだちょっとそういうところは手を付けられていません。(施設管理者0113)」

D. 考察

本調査では、特定行為研修修了者を活用している組織の施設管理者と看護管理者を対象にインタビューし、修了者の複数配置および効果的な活用への影響要因を明らかにした。

1. 本研究の対象者について

本研究の対象者には多様な機能、および多様な病床数の施設管理者と看護管理者が含まれており、特定行為研修修了者の複数配置への影響要因を広く検討することができたと考えら

れる。

一方で、本研究では修了者の複数配置に関する促進要因と阻害要因を検討するため、対象をそれぞれに分けてインタビューを行ったが、阻害要因として設定した施設の対象者が少なく、施設管理者についてはいなかった。これは、修了者を実際に複数配置している施設では、特定行為研修制度や修了者に対する理解が進んでいる可能性のほか、今後も積極的に修了者を配置し、活用していきたいと考えている施設の管理者が研究に参加した可能性もある。

2. 特定行為研修修了者を組織に複数配置するための土台

修了者を組織で複数配置するためには、組織として修了者を受け入れができる土台が必要である。抽出されたカテゴリー【組織における特定行為研修修了者の活躍への期待】【組織のニーズに対する特定行為研修修了者活用の必要性】【特定行為研修制度及び修了者に対する理解】はそれぞれ修了者を複数配置するための環境的な要因を示すと考えられる。これら3つの要因について以下に考察する。

第一に、修了者を組織で配置を推進するためには、特定行為研修制度や修了者に関心をもち、修了者の活用によって組織にもたらされ得る効果を期待することが影響要因として考えられる。自組織で修了者を活用することによって得られる効果を想定することは、組織に合わせた配置方策の検討や配置後の適切な評価にもつながると考えられる。

第二に、組織のニーズを見極め、修了者を活用することの必要性を見出すことが影響要因として考えられる。インタビューでも特定行為

研修修了者を育成したものの、医師の充足や特定行為区分と入院患者のニーズの不一致により効果的な活用が阻害されたことが語られた。また、ニーズを見出したとしても修了者をどれくらいの人数配置をするかといった適正な配置数については課題として語られていた。それゆえ、組織におけるニーズを事前にアセスメントすることが必要であり、これによってどのような配置を行うかといった構想に繋がると考えられる。

第三に、特定行為研修制度そのものを看護管理者や医師が理解すること、そして既に配置している修了者の活動状況を理解することが影響要因として考えられる。インタビューでは、修了者の導入の際に他院での特定行為研修修了者の効果的な活用が、自組織で活用することの後押しとなったことが語られており、事例として活用方法を知ることが配置を促進する一要因となり得る可能性がある。一方で、修了者の導入に際し医師の理解が十分に得られないことや、導入したとしても医師を含む多職種からの信用が得られにくいことも語られており、修了者の受け入れを促進するためには継続した活動内容の周知や活動実績の積み重ねが欠かせない。

3. 組織での特定研修修了者の活動に関する周知

特定行為研修修了者を複数配置するためには、配置する土台を築いたうえで、修了者の活動を周知することが欠かせない。抽出されたカテゴリー【特定行為研修修了者の活動を周知】は、看護職や医師、放射線技師などの多職種や患者への周知に関する内容である。特に看護管

理者や診療科長を含むステークホルダーへのアプローチは修了者の活動を組織の中で拡大するためには不可欠な要因であると考えられる。インタビューでは、院内の会議で修了者の活動内容や活動実績を定期的に報告していることが語られ、その報告自体を修了者自身が行っている施設が複数確認された。修了者自身が活動内容や実績を報告することで、互いに顔の見える存在となり、より安心感を与えることにつながる可能性がある。

また、周知の対象は院内のスタッフに限らず、患者やその家族も含まれることが明らかとなった。具体的な周知方法については、組織で修了者が活動していることをポスターやユニフォームによって明確に分かるように示すことが語られた。これらの周知活動は、修了者の配置方法や活用プロセスに関わらず実施されており、修了者の配置には不可欠な要因であることが考えられる。一方で、周知の対象が多様であるために、対象に合わせた効果的な周知方法を検討することも必要であると考えられる。

4. 特定行為研修修了者の配置方策

複数の特定行為研修修了者を効果的に配置するためには、自組織の機能に応じて効果的に活用するための配置・活用構想が必要である。抽出されたカテゴリー【組織の機能に応じて特定行為研修修了者を配置する構想】【特定行為研修修了者の配置を組織で最適化するための方策】は、修了者を組織でどのように配置し活用するかを示すと考えられる。

インタビューの結果から修了者の配置・活用には、院内全ての病棟への配置、特定の機能を有する病棟への配置、特定の病棟には所属せず

組織横断的に活用といった構想があることが明らかとなった。鶴田ら（2006）の専門看護師の活用に関する研究においても、組織としての活用計画の必要性を指摘しており、特定行為研修修了者の配置・活用においても同様に関する構想をもつことは、複数配置への促進要因として考えられる。一方で、当初の構想通りに配置したものの実際には病棟のニーズと一致しないという課題も語られた。修了者を活用する前に、まずは院内でのニーズを慎重に評価することが重要であるが、改めて院内のニーズを評価し修了者の配置を調整することも必要である。

5. 特定行為研修修了者活用の焦点化

修了者が手順書による確実な特定行為の実施を基礎として、将来的な包括的 patient management に向けた環境整備が必要であると考えられる。抽出されたカテゴリー【特定行為研修修了者を活用することによる効果を実感】【特定行為研修修了者を活用するための環境整備】は修了者の効果的な活用に関する影響要因として考えられる。

修了者の活用のためには、実際に自組織に導入した修了者を活用することによる医師とのコミュニケーションが改善したり、患者へのタイムリーな処置ができるようになったことを、医師や看護師、看護管理者など周囲のスタッフが実感することが有効である可能性がある。特に修了者の導入初期では多くの施設では少人数の配置から始まることが予測されるため、自組織に合わせた活用ができているか定期的に評価する必要があると考えられる。一方で、インタビューのなかでは効果を実感できていないことも語られている。そのため、修了者の活

用によって期待される効果をあらかじめ予測し、それに合わせた活用と評価が必要であると考えられる。

また、修了者が自律的に包括的な患者 management を行うためには、特定行為を実践するための業務調整やフォロー体制の整備も必要である。特に、特定行為の手技や技術の維持・向上の必要性が語られており、これらは複数配置をするうえでの課題であると考えられる。このほか、研修生を送り出すための看護人員配置や待遇の整備といった課題も語られており、修了者の活用推進には組織としての取り組みが欠かせない。

E. 結論

特定行為研修修了者を配置し、活用している組織の施設管理者および看護管理者を対象にインタビュー調査を実施し、修了者を複数配置するための影響要因を明らかにすることができた。これらは、今後増えることが予測される修了者の組織での効果的な配置を考える際に貴重な資料となる。また、修了者の活用には組織でのニーズを見極めたうえで、修了者の配置構想を描き、修了者を受け入れる土台を整える必要性が示された。修了者が高度実践看護師として、患者の包括的 management に力を最大限発揮できるような方策が求められる。

F. 健康危機情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

引用文献

鶴田恵子ら. 看護部長が期待している専門看護師の業務内容と責任の範囲. 日本赤十字看護大学紀要 20 (2006): 32-42.

表1 インタビュー対象者の属性

施設管理者対象	n=8	看護管理者対象	n=13
職位		職位	
院長	7	看護部長	10
診療科部長	1	副看護部長	1
		主任（診療看護師）	1
		副主任（修了者）	1
病院類型		病院類型	
特定機能病院	2	特定機能病院	3
地域医療支援病院	2	地域医療支援病院	3
一般病院	4	一般病院	7
病床数		病床数	
1000床以上	2	1000床以上	2
500～999	2	500～999	4
300～499	3	300～499	5
100～299	1	100～299	2
促進要因に関する質問をした施設数	8	促進要因に関する質問をした施設数	11
阻害要因に関する質問をした施設数	0	阻害要因に関する質問をした施設数	2

表 2 特定行為研修修了者の複数配置への影響要因

1	特定行為研修修了者の活動を周知
1-1	特定行為研修修了者の活動状況を多職種のスTEEKホルダーに周知
1-2	特定行為研修修了者の活動状況を看護師長やスタッフ看護師に周知
1-3	特定行為研修修了者の活動を患者を含む院内にいる人全員に周知
1-4	特定行為研修修了者の活用を病院の方針として病院スタッフに周知
2	特定行為研修修了者の活躍への期待
2-1	スタッフ看護師への教育効果に関する組織からの期待
2-2	スタッフ看護師の身近なロールモデルとなることへの組織からの期待
2-3	看護師が専門性の高い職種として役割拡大することに関する組織からの期待
2-4	看護師が専門性の高い職種として成長することに関する組織からの期待
2-5	特定行為研修修了者を活用した時の有効性に関する医師の関心
3	組織のニーズに対する特定行為研修修了者活用の必要性
3-1	医師不足とそれに伴う医師の過度な業務負担
3-2	医師不在時でも患者にタイムリーな処置やケアを提供する必要性
3-3	組織における特定行為研修修了者活用のニーズの把握
3-4	医師の数が充足している状況における特定行為研修修了者活用のニーズ
3-5	特定行為研修修了者の受講した特定行為区分と配置部署の入院患者のニーズとの一致
4	特定行為研修制度及び修了者に対する理解
4-1	特定行為研修制度に対する看護管理者の理解
4-2	特定行為研修制度に対する医師の理解
4-3	特定行為研修修了者を効果的に活用した事例の見聞
4-4	特定行為研修修了者と協働した経験
4-5	特定行為研修修了者に対する多職種の信用
5	組織の機能に応じて特定行為研修修了者を配置する構想
5-1	特定行為研修修了者をすべての病棟に配置する構想
5-2	特定行為研修修了者を病棟の各勤務帯に配置する構想
5-3	特定行為研修修了者を特定の機能を有する病棟に配置する構想
5-4	特定行為研修修了者の組織横断的な活用の構想
5-5	患者のニーズに合わせた特定行為研修修了者の配置調整
6	特定行為研修修了者の配置を組織で最適化するための方策
6-1	特定行為研修修了者どうしの相乗効果を期待した複数配置
6-2	特定行為研修修了者が特定行為を実践できる勤務の調整
6-3	特定行為研修修了者の院内における位置づけを調整
6-4	特定行為研修修了者の導入初期における少ない人数に合わせた活動
6-5	特定行為研修修了後に医療チームの一員として貢献が期待できる人材の見極め
6-6	特定行為研修修了者とNP（診療看護師）の院内における役割分担
7	特定行為研修修了者を活用することによる効果を実感
7-1	医師とのコミュニケーションの円滑化を実感
7-2	医師から特定行為研修修了者へのタスクシフト推進を実感
7-3	患者にタイムリーな処置ができるようになることを実感
7-4	患者の状態に応じたきめ細やかな処置ができるようになることを実感
7-5	患者への予測的な対応ができるようになることを実感
8	特定行為研修修了者を活用するための環境整備
8-1	特定行為研修修了者が特定行為を実践するための組織での取り組み
8-2	特定行為研修修了者の特定行為に関する手技の維持・向上に配慮した業務調整
8-3	特定行為研修修了者が独り立ちするまでのフォロー体制の整備
8-5	特定行為研修修了者の独り立ちした後のフォロー体制の整備
8-4	特定行為研修修了者の独り立ちの基準の設定
8-6	特定行為研修に看護師を送り出せる病棟の人員配置
8-7	特定行為研修受講者への研修期間の経済的サポート
8-8	特定行為研修修了者の待遇整備
