

## I. 総括研究報告書

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複数配置に関する実態把握及び有効活用に影響する要因の調査

研究代表者 酒井 郁子 （千葉大学 教授）

### 研究要旨

本研究の目的は、特定行為研修修了者が複数所属している組織における活動・活用の実態を明らかにし（目的1）、組織が修了者を複数配置し、活用するための影響要因（促進要因・阻害要因）を明らかにする（目的2）。さらに、明らかになった調査結果から、組織内で修了者を活用するための提言及びガイドの作成をする（目的3）ことである。

研究目的1に対して、国内文献の体系的検討（研究1-1）により調査枠組みを開発し、これをもとに特定行為研修修了者が勤務している病院1,300か所の施設管理者と看護管理者を対象に調査を行い、特定行為研修修了者単独配置群と複数配置群で比較した（研究1-2）。また研究1-2の参加者のうち、同意を得られた施設管理者と看護管理者に対して修了者複数配置に影響する要因についてインタビュー調査を実施し、内容分析を行った（研究1-3）。

次いで、修了者を複数配置している2つの組織に対して、組織的活用プロセスにおけるインタビュー及びアンケート調査を実施し、複数配置に至った経緯、認識している効果、組織的支援、今後の課題について分析した（研究2-1, 2-2）。

研究目的2を達成するために、研究目的1の結果（研究1-1, 1-2, 1-3, 2-1, 2-2）を統合し、修了者の活用配置モデルVer1を作成した。急性期病院における特定行為研修修了者活用配置モデルVer1は2つのモデルから構成された。1つ目は急性期病院における特定行為研修修了者の活用・配置分類であり、2つ目は特定行為研修修了者の組織的活用配置の発展過程と影響要因である。活用・配置分類は3つに分類された。

### 研究分担者

- ・ 山本則子  
(東京大学 教授)
- ・ 山本武志  
(札幌医科大学 准教授)
- ・ 北川裕利  
(滋賀医科大学 教授)
- ・ 藤谷茂樹  
(地域医療振興協会 地域医療研究所)

### 研究協力者

- ・ 鈴木 靖子  
(地域医療振興協会 JADECOR-NDC研修センター)
- ・ 中井 智子  
(滋賀医科大学医学部附属病院 看護師特定行為研修センター)
- ・ 山下祐貴  
(滋賀医科大学)
- ・ 佐伯 昌俊  
(千葉大学 助教)
- ・ 西宮岳  
(千葉大学 特命助教)
- ・ 小松 亮  
(千葉大学 博士後期課程)

## 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、研修修了者は2,887名(令和2年10月現在)にのぼる。

これまでの修了者の多くは組織内において少人数で活動しているため、今後急速に修了者が増加することで状況が変わり、より成果を得るためには活動・活用の方法を大きく見直す必要性が出てくることが予測される。しかし、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、効果的に修了者を配置し、修了者を活用した医療サービスの提供、医師-看護師間のタスクシフト等がさらに推進されるため、複数の修了者の活用に関する課題を明確にし、解決に向けた具体的な提案が必要である。

本研究の目的は、修了者が複数所属している組織における活動・活用の実態を明らかにすること(目的1)、ならびに組織が修了者を複数配置し活用するための影響要因(促進要因・阻害要因)を明らかにすること(目的2)である。これら目的1、目的2に関する研究結果を受けて、修了者活用モデルの原案を開発する。

## B. 研究方法

特定行為研修修了者の活用・配置に関する国内の文献を体系的にレビューすること(分担研究1-1)により特定行為研修修了者活用モデルの素案および阻害要因、促進要因の抽出を行った。この理論的検討結果をもとに、特定行為研修修了者の配置・活用及び専門看護師等の活用に関する全国調査及びインタビュー調査(分担研究1-2, 1-3)を行った。

次いで、同一施設もしくは法人内において修了者の複数配置および活用実績のある組織AおよびBにおいて複数配置に至った経緯、管理者の管理実践、修了者の特定行為実践、活用の阻害要因と促進要因に関するインタビュー調査(分担研究2-1, 2-2)による実態把握と課題の解明を行った。これら分担研究の研究結果を理論的に統合し、特定行為研修修了者の活用モデル原案を作成した。

(倫理的配慮)

本研究は、千葉大学大学院看護学研究科倫理審査委員会、滋賀医科大学研究倫理委員会、JA DECOM倫理審査委員会による審査及び承認を得たうえで実施している。

## C. 研究結果

### 研究1の概要

修了者が複数所属している組織における配置・活用に関する影響要因を明らかにする目的で特定行為研修修了者に関する活動の実践報告及び原著論文の国内文献レビューを行った(研究1-1)。修了者の雇用、配置、活用、効果についてそれぞれ内容を分類した結果、施設管理者および看護管理者の特定行為研修制度の理解、修了者活用の必要性の認識、教育コストと効果のバランス、役割期待の在り方および効果の実感などが得られた。

この結果から全国の施設管理者および看護管理者を対象として、修了者の活動・活用の基礎データを取得するとともに、修了者の複数配置に影響する要因を明らかにする目的で、300床以上の病院および修了者が勤務している病院を対象としたwebアンケートによる悉皆調査を実施した(研究1-2)。その結果、大規模病院において修了者がいる病院が多く、350床以下の病院には修了者がいない病院が多かった。修了者がいない病院では管理者の配置効果への期待が低かった。また修了者の複数配置は病床規模が大きい病院に多く、修了者がいる病院でも200床未満の病院では修了者は1名のみが半数以上だった。複数配置をしている病院では看護管理者の認識として「特定行為研修についてすべての看護師が受けることが望まれる研修である」という意見

が多く、「専門看護師や認定看護師のように、一部の看護師が受講すべき」「医師の働き方改革を達成するための制度である」という意見は少なかった。看護部長と施設管理者調査の比較では、特定行為研修の効果・期待について、看護部長において「患者・家族の満足度が高まる」が強く認識され、医師管理者では「医師と看護師の協働が促進される、多職種協働が促進される」「病院全体の看護の質が向上する」「医師の業務負担が軽減される」が強く認識されていた。

全国調査(研究1-2)の参加者のうち、インタビュー調査への協力を得らえた施設管理者と看護管理者へのオンラインアプリを用いたインタビュー調査(研究1-3)を実施した。その結果、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】が得られた。また修了者の導入から活用全般に影響する要因として【特定行為研修修了者の活動を周知】、特定行為研修修了者を実際に組織で活用するための影響要因として、【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】があげられた。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の影響要因として、【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】があげられた。

### 研究2の概要

特定行為研修修了者を複数配置し活用する実践の調査を行った。具体的には、指定研修機関 A とその協力施設（病院）を枠組みとした実態を明らかにするために、自記式質問紙調査（第 1 次調査）とインタビュー調査（第 2 次調査）を行った（研究 2-1）。結果修了者の複数配置は 1 か月間の特定行為実施回数に影響を与えていなかった。また看護部長へのアンケートでは、複数配置への促進要因（複数回答）は、研修受講を志願する人が複数いたからが最も多かった。

複数の修了者を活用している法人の実践例から影響要因や課題を明確にすることを目的として、修了者および管理者に対しインタビューを実施した（研究 2-2）。修了者の活用効果の実感が高く、更なる効果や修了者の負担軽減のためにも複数配置は必要であり、24 時間配置することにも意義があるとの意見が多く得られた。周知と課題への対策を組織全体で取り組むことが推進の大きな力となると考えられた。

#### D. 考察

本研究班では、特定行為研修修了者の活用・配置に関する文献レビュー、実態及び影響要因に関する全国調査、施設管理者と看護管理者へのインタビュー、複数の修了者を配置している組織の管理者、修了者への詳細な調査を行い、本研究の研究目的2である活用配置モデルVer1を作成した。

考察では急性期病院における特定行為研修修了者の活用配置分類（図1）及び特定行為研修修了者の組織的配置活用の発展過程と影響要因（図2）を考察する。

#### 急性期病院における特定行為研修修了者の活用配置分類（図1）

研究1-2、1-3、2-1、2-2より、修了者の活用・配置を特徴づけるものとして、①ユニット固定配置であるのか、組織横断型配置であるのかという軸が見いだされた。また同時に施設管理者が有する修了者の活用ビジョンが、手順書による確実な特定行為実施であるのか、包括的な患者マネジメントを目指すのかという軸が見いだされた。

以上から修了者の活用・配置について3つの象限があると考えられた。

すなわち、ユニット固定配置で包括的患者マネジメントを活用ビジョンに置くA象限、組織横断型配置で包括的患者マネジメントを活用ビジョンにおくB象限、組織横断型配置であってもユニット固定配置であっても、手順書による確実な特定行為実施を活用ビジョン置くC象限である。

A象限では、修了者は特定のユニットに固定配置され、そのユニットで患者マネジメントを自律的に実施し、ユニットの診療ケア管理に貢献する活動を行う。この活用配置分類が機能するためには、修了者の複数配置が必須であり、常に修了者がユニットに存在するようにシフトを構築する必要がある。そしてジェネラリストとして特定行為を必要とされる患者に常に提供できるようにするためにすべての特定行為に関して研修を修了していることが望ましい。修了者は看護提供体制に組み込まれつつ、すなわち患者の看護計画実施に参画しつつ患者の状態の必要に応じて特定行為を実施する。配置活用例として、HCUに複数配置して患者の

状態に応じて医師と連携しつつ薬剤の調整やラインの確保、人工呼吸器や血液浄化装置の調整を行うなどの活動が考えられる。

B象限の修了者活用配置では、修了者は周術期センター、外来、手術室、診療科などに配置され、患者の状況により組織横断的に活動する。すなわち限定された患者集団の専門的なマネジメントを自律的に実施し、組織全体の診療ケア管理に貢献するものである。この場合も対象とする患者集団に応じて複数配置が必要となる。患者集団の特徴に応じて必要となる特定行為は異なるため、スペシャリストとして活動することになる。具体例として、入院中もしくは外来通院中の糖尿病の患者に対して、創傷管理チームに所属し創傷ケアを実施する、糖尿病患者教育を行いつつインスリンの調整を行う、手術室の患者管理スペシャリストとして標準的な麻酔管理の補助を行う、周術期センターの術前術後の患者管理のスペシャリストとしてドレーンの取り扱いを患者に術前から指導し、術後には抜去を行う、などの活動がある。

C象限の活用配置は、ユニット固定配置であっても、組織横断型配置であっても、限定された医療処置をアルゴリズムに沿って患者に適時適切に実施することにより、適切なタイミングでのケア提供に貢献するものである。このC象限も、適切なタイミングのケア提供を実現しようとするれば複数配置は必要となる可能性が高い。また特定行為研修修了直後のいわゆるインターンシップ（独り立ち支援）の時期は、手順書による確実な特定行為実施がまず求められるため、C象限に位置づけられる。

これまで、修了者の活用と配置が進展しにくい要因として、修了者が所属する組織の修了者

活用ビジョンが明確になっていないことがあると考えられる。どのような医療提供を目指し、どのように修了者に活躍してもらいたいかを組織として明確にすることが修了者の活躍を促進する。

その際に、修了者の配置を、看護部所属なのか診療科所属なのかという専門職アイデンティティにかかわる問題としてとらえるのではなく、患者家族のために特定行為を展開するにはどの配置が最善なのかというとらえ方をすることで具体的な配置が決まっていくと考える。

また「手順書による確実な特定行為実施」を活用ビジョンにすることにより、特定行為実施に焦点が当たり、看護業務への特定行為の統合が難しくなる可能性がある。特定行為は、看護師が実施するものである。看護業務は患者の状況と文脈に応じたサービス提供を基本とするため、患者への看護の一つの要素として特定行為が位置づけられる。修了者は患者の看護師として全体的継続的アセスメントを行い、そのうえで特定行為実践に必要な臨床推論がなされ、患者に必要な特定行為が成立する。修了者の特定行為の実施プロセスからみると、手順書による確実な特定行為実施は、スタートラインであり、最善の診療ケアを提供するためには包括的な患者マネジメントが可能となるような活用ビジョンが必要となる。

これらの活用ビジョンを描くには、施設管理者、看護管理者、同僚となる医師、看護師、そして修了者が、自施設の現状分析からどのような医療提供を目指して何を改善するのかを共有する合意形成を行い、そのうえで修了者の役割規定を明確にすることが望まれる。

## 特定行為研修修了者の組織的活用配置の発展過程と影響要因（図2）

以上の活用配置分類とともに、私たちは研究結果に基づき、活用配置の発展過程を、大きく、修了者導入前と導入後にわけ、その過程を分類した。

修了者導入前の過程として、構想、育成、配置があり、導入後の過程として活用、最適化があると考えた。

特に修了者導入前に、活用の構想を管理者が明確に描き、それに基づいて修了者を育成し、配置することでその組織の状況に応じた診療ケアの改善の道筋ができる。単に特定行為研修に送り出すだけでは、修了者は活用されない、すなわち活躍できない。なぜなら前述したように、特定行為がその組織にどのように位置づけられるのか、さらに踏み込んでいえば、研究1, 2から、修了者という看護師をどのように患者家族への医療提供の改善のために活用するのかという活躍への期待や必要性が管理者に自覚されていないならば、修了者に活躍ビジョンの明確化を丸投げしてしまうことになり、修了者は役割の不明確さに苦悩することになるといえる。

構想の段階で影響する要因は、特定行為研修及び特定行為という制度を正確に理解しているか、組織の活躍への期待および価値づけが制度活用として妥当であるか、特定行為実践の患者への診療ケア上の必要性を自覚しているか、構想づくりに時間とコストをかける組織としての覚悟があるかということになる。

構想の次に育成の段階となる。特定行為研修にはコストがかかるため、計画的育成と受講環

境整備が影響要因となる。育成コストとベネフィットのバランスをとるためには組織的な経営判断が必要となる。

そして配置の段階では、構想に適した配置、配置方策、病院執行部および配置先の同僚や患者家族の修了者の役割理解が影響要因となる。

配置から活用に移行するには「一人目の壁」を乗り越える必要がある。

一人目の壁とは、初めて修了者を迎える部署の同僚（医師、看護師、部署管理者など）の修了者の役割理解の修正、修了者が初めて一人目の患者に特定行為を実施するときの手順書の修正、そして患者の反応から実践の評価を行うことによる、修了者が自己の実践の修正、などの意味を含む。

この期間をインターンシップに当てて、配置先の特定行為の必要性と修了者の実践能力の適切なバランスを模索し改善する調整がなされることにより、同僚、患者、家族の理解が進展し、導入後の段階に入っていく。

導入後の活用段階では、さらに具体的に、勤務体制構築、活用方策の明確化（いつだれにどんなふうに行うか）、環境整備（手順書をどのように電子カルテに組み込むか、記録をどのように残すかなど）、同僚の修了者への役割理解などが影響要因となる。

ある程度活用が進むと、実践事例が蓄積されるため、そこで導入効果の評価、ケアモデルの明確化による活用の焦点化と役割修正がなされ、それにより勤務体制の修正など具体的な方策がとられ最適化が図られていくと考える。

以上の5段階を通して、組織、同僚、患者家族への修了者の活用に関する周知が影響要因

としてある。修了者の活躍に関する周知は丁寧に行われる必要があり、段階ごとに周知内容を精選する必要がある。

最終的に図3に示すように、特定行為研修修了者の組織的活用が、組織のミッション達成、ビジョンの実現に向けた課題解決サイクルとなるように、構想、育成、配置、活用、最適化の段階をマネジメントすることにより、修了者の活躍が保障される組織にすることが重要である。

## E. 結論

研究目的 1 に対して、国内文献の体系的検討（研究 1-1）により調査枠組みを開発し、これをもとに仮説①「組織管理者の特定行為研修への意味付け、修了者の配置の効果の認識、これまでの専門看護師等の活用知見は、特定行為研修修了者の導入に関連する」を検証するために、調査対象は 300 床以上の病院 1,489 か所の病院長および看護管理者であり、特定行為研修修了者導入群および未導入群で比較した。同時に仮説②「組織管理者の特定行為研修への意味付け、修了者の配置の効果の認識、これまでの専門看護師等の活用知見は、特定行為研修修了者の複数配置に関連する」を検証するために特定行為研修修了者が勤務している病院 1300 か所の病院長および看護管理者に調査を行い、特定行為研修修了者単独配置群および複数配置群で比較した（研究 1-2）。また同意を得られた施設管理者および看護管理者に対して修了者複数配置に影響する要因についてインタビューを実施し内容分析を行った（研究 1-3）。

ついで、修了者を複数配置している 2 つの

組織に対して、組織的活用プロセスにおけるインタビューおよびアンケート調査を実施し、複数配置に至った経緯、認識している効果、組織的支援、今後の課題について分析した（研究 2-1, 2-2）。

研究目的 2 を達成するために、研究目的 1 の結果（研究 1-1, 1-2, 1-3, 2-1, 2-2）を統合し、修了者の活用配置モデル Ver1 を作成した。急性期病院における特定行為研修修了者活用配置モデル Ver1 は 2 つのモデルから構成された。ひとつは急性期病院における特定行為研修修了者の活用・配置分類であり、2 つ目は特定行為研修修了者の組織的活用配置の発展過程と影響要因である。活用配置分類は 3 つに分類された。

今後この分類ごとにさらに詳細に組織的活用配置の発展過程と影響要因を検討しモデルを洗練したうえでモデル検証のための調査を実施し、研究目的 3 の活用ガイドおよび提言につなげる予定である。

## 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

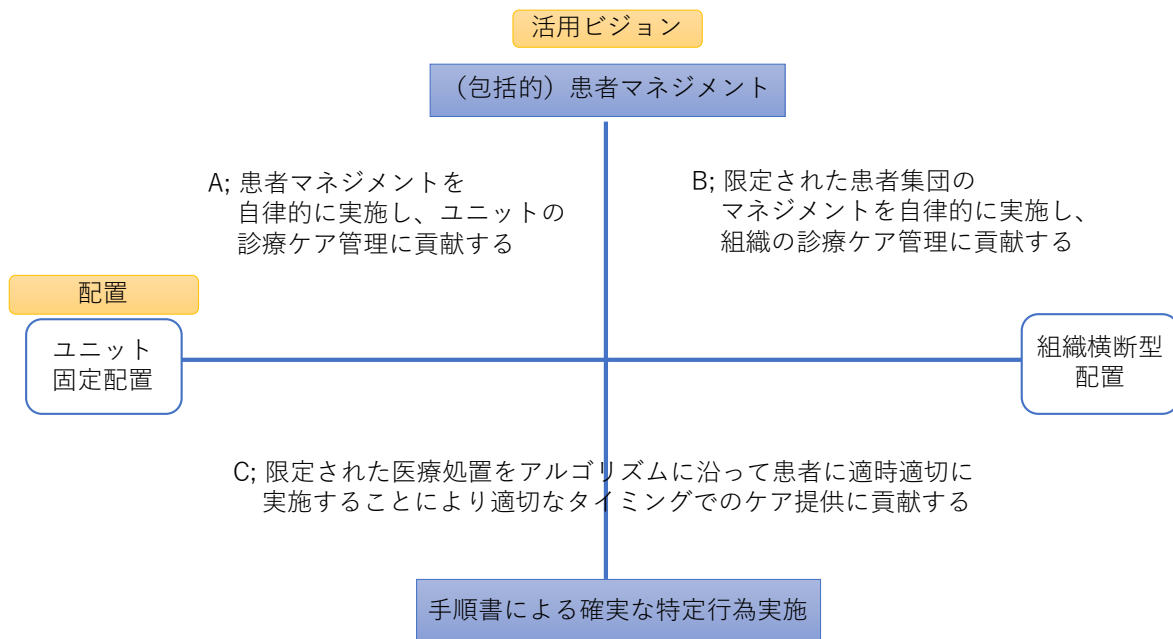


図1 急性期病院における特定行為研修修了者の活用・配置分類



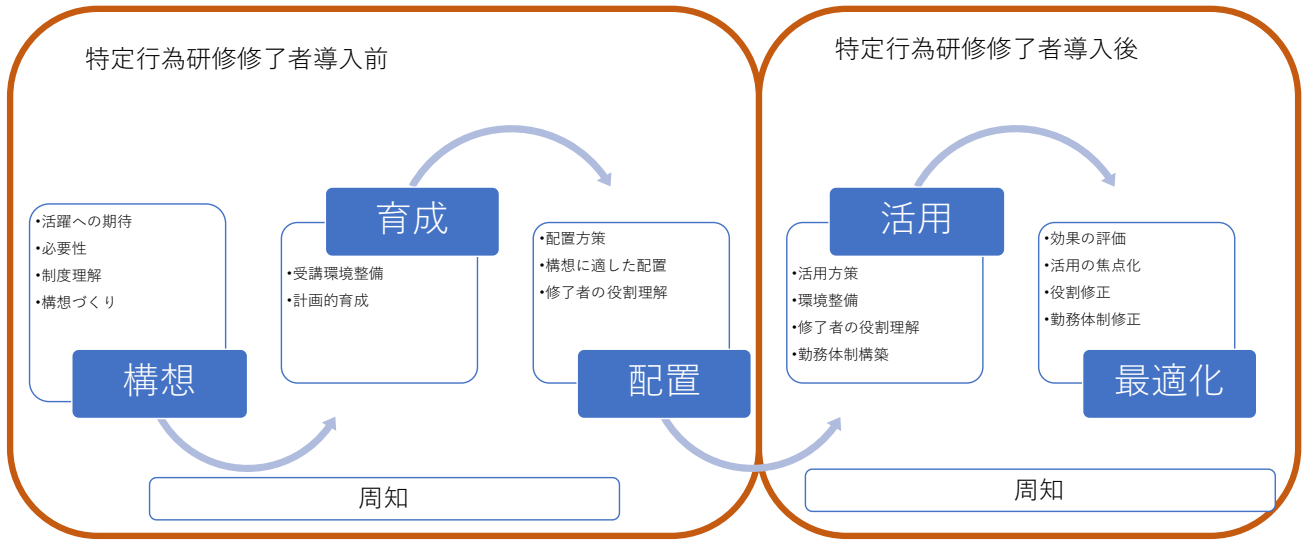
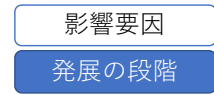


図2 特定行為研修修了者の組織的配置活用の発展過程と影響要因



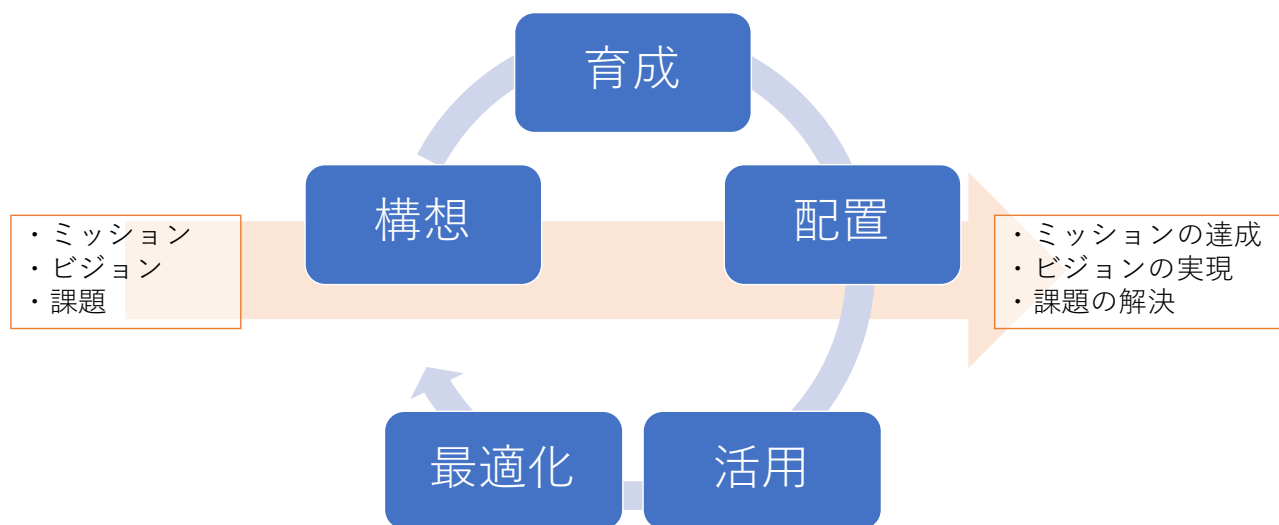


図3 特定行為研修修了者の組織的な配置活用過程