

## II. 分担研究報告書 研究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・活用モデルの開発

研究代表者 酒井 郁子 （千葉大学 教授）

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

研究者らの管理者を対象とした研究によって、特定行為研修修了者（以下、修了者）を組織で複数配置して活用するためには、組織に修了者の活用を構想し、構想に応じた修了者の育成と修了後の配置、活用、さらには修了者活用の普及といったプロセスが明らかになった。このプロセスにおいて、修了者や修了者の活動を管理する看護管理者、修了者と協働する医師は具体的にどのような活動を行っているか明らかになっていない。本研究では、修了者を組織で複数配置している施設を対象として、修了者・看護管理者・医師の3者を対象としてインタビュー調査を実施した。研究協力者はネットワークサンプリングで選定した51施設のうち28施設の修了者23名、看護管理者20名、医師14名の計57名であった。

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、修了者の配置活用の発展過程における修了者・看護管理者・医師の具体的な活動に焦点を当てて質的分析を行った。

分析の結果、看護管理者は組織の使命に照らした修了者の配置活用ビジョンを策定し、修了者育成のため学習環境や勤務調整といった環境整備を行っていた。医師は特定行為研修制度を理解し、修了者の知識やスキルに応じて役割や責任の範囲を明確化していた。また修了者の指導に携り共に活動することで、看護実践を理解するとともに修了者の活動の患者への効果および医師の負担の軽減を実感し、他の医師にも修了者の活動を説明していた。修了者は自らの実践能力向上と組織のビジョンが一致することで研修を受講していた。修了後は医師との信頼関係を構築しながら、特定行為実践のために業務内容を整備・拡大していた。また、特定行為実践のみならず看護師や多職種への教育にも携わっていた。

本研究で看護管理者、医師、修了者それぞれの活動を明らかにすることで、組織で複数修了者を活用するには、修了者だけの活動では十分ではなく、看護管理者と医師が参画し、修了者の活動を構想する段階から継続的に支援する必要性が示された。複数の修了者が計画的に研修を受講でき、修了後に最大限能力発揮することが求められる。

### A. 研究目的

2022年3月現在、特定行為研修修了者（以

下、修了者）の数は4,832名に上り（厚生労働省、2022）、今後も増加が見込まれている。永

井ら（2016）は全国の指定研修機関の修了者を対象とした調査を実施し、修了者の活用効果として、医師と看護師のコミュニケーションや相互理解の促進、医師及び看護師の負担軽減、看護師の看護実践力向上、患者の苦痛・負担の軽減、症状コントロールの改善等があることを明らかにした。また樋口ら（2020）の質的研究では、修了者が診断プロセスについて学ぶことで、これまでできなかった医師への提案ができるようになったことが語られた。これらより組織で修了者を活用することで患者へのより良いケア提供につながることを期待される。一方で、全国の指定研修機関の研修責任者を対象とした調査では（永井ら, 2017）、修了者の活用に関する課題として [研修制度及び修了者活動の周知]、[修了者の勤務配置・活動時間等の修了者が組織内で機能していくための具体的な組織内体制づくり] が明らかとなっており、組織のビジョンに基づく活動体制を整備する必要性が指摘されている。

前述の研究 1 と研究 2 の統合によって、修了者の配置・活用モデルの原案を作成した。このモデル原案は 2 つのモデルから構成されており、1.急性期病院における特定行為研修修了者の配置・活用分類、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である。また組織的配置活用の発展過程には構想、育成、配置、活用、最適化の段階が含まれていた。一方、これらは施設長および看護部長を対象とした研究から抽出されたモデルであり、修了者の勤務を管理する看護管理者、特定行為研修に携わっている医師、修了者本人の視点が含まれていないという課題を残していた。

本研究の目的は、修了者を配置している施設の看護管理者、修了者、医師を対象にインタビューを実施し、データの統合によって修了者の配置・活用モデルを完成させることである。

## B. 研究方法

本研究は、半構造化面接法および内容分析を用いた質的研究である。

### 1. データ収集方法

#### 1) 研究協力者の選定基準

修了者を複数配置している急性期病院をネットワークサンプリングにより選定し、各施設で看護管理者、修了者、医師の 3 者を 1 セットとし、計 30 セット 90 名を対象とした。

看護管理者：インタビュー依頼時に修了者の管理をしている看護管理者（修了者が看護部以外に所属している場合は、修了者と一緒に働く頻度の高い看護管理者）で研究協力の同意がある

医師：特定行為研修修了者に手順書にもとづき包括指示を出している医師で研究協力の同意がある

修了者：自施設で特定行為を実施している看護師で研究協力の同意がある

#### 2) データ収集方法

ネットワークサンプリングによって選定された施設の病院長および看護部長に研究協力依頼部署を送付した。研究協力への同意を得た施設で修了者が所属する部署の看護管理者、修了者に指示を出している医師、修了者の 3 者にインタビューへの協力を依頼した。

研究協力者の依頼文書内に QR コードを設定し、研究協力への同意と個人属性、インタビュー日時の希望日を入力してもらい、インタビュー日時を調整した。

#### 3) インタビュー実施手順

インタビューはオンラインにより、所要時間は 30 分～60 分とした。インタビューは、インタビューガイドに沿って実施した。

インタビュー終了後、研究協力者のメールアドレス宛に謝礼（Amazon ギフト券）を送付し受領確認を行った。

#### 4) 逐語録の作成方法

インタビューの録画データから音声データのみを取り出し、録画データは削除する。音声データを逐語録に起こしデータとする。

### 4. 分析方法

#### 1) データセットの作成

同一組織の看護管理者、医師、修了者を一つの逐語録セットとして、データセット 1 を作成した。次に看護管理者のデータセット 2、医師のデータセット 3、修了者のデータセット 4 と 4 種類のデータセットを作成した。

#### 2) 各データを部署・診療科での活用配置パターンに分類

事前確認事項と逐語録から研究協力者のデータを以下の活用配置パターン A・B・C に分類する。

A 部署固定で特定行為と看護計画を統合し提供するパターン

B 患者集団を特定し特定行為を行うパターン

C 特定の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パターン

#### 3) 各職種のデータセットからコードを作成しカテゴリーを生成

逐語録の内容を構想、育成、配置、活用、普及、周知の内容に分類した。次に看護管理者・医師・修了者それぞれのデータから活動にフォーカスして意味を損なわないようにコードを作成したうえで、類似するコードを集約しカテゴリーを生成した。

#### 5) 修了者の配置活用ガイドの作成

生成したカテゴリーサブカテゴリーから看護管理者、医師、修了者の各発展段階（構想、育成、配置、活用、普及、周知）の行動に着目し、それぞれの行動をアクションリストとして一覧にまとめ、修了者の配置活用の導入期である「第一の障壁」、修了者のさらなる配置

活用の普及時期である「第二の障壁」ごとに看護管理者、修了者、医師の具体的な活動をリスト化した。

（倫理面への配慮）

研究への参加・不参加は研究協力者の自由意思であり、不参加や中止による不利益が生じないこと、研究協力者の自由意思を尊重することを依頼文書に記載した。

インタビューは、業務に支障がない日時に行えることを依頼文書に記載し、回答したくない質問には回答しなくてもよいこと、回答した内容は業務の評価にはつながらないことを説明した。

### C. 結果

#### 1. 研究協力者の属性

研究への参加を依頼した 51 施設のうち 28 施設から研究協力への同意が得られた。インタビューへの研究協力者は看護管理者 20 名、医師 14 名、修了者 23 名の計 57 名であった。

看護管理者の所属部署の修了者数を表 1-1、管理者としての経験年数を表 1-2 に示す。

医師の経験年数、修了者の指導経験、携わっている修了者育成・指導の種類、一緒に働く修了者の所属先を表 1-3 に示す。

修了者の保有資格を表 1-4、修了した特定行為区分数を表 1-5、修了した特定行為区分を表 1-6 に示す。

#### 2. 修了者の配置活用発展プロセス別の看護管理者・医師・修了者の活動

##### 2.1 構想（表2-1）

看護管理者では「制度理解」「導入目的の明確化」「活用ビジョンの策定」「活用ビジョンの合意」「配置ビジョンの策定」「育成ビジョンの策定」「受講者選定基準の明確化」「役割期待の説明」「役割モデルの提示」「活動ニーズ把握」

「実践範囲の合意」「組織的な活動準備」の 12

カテゴリーが抽出された。看護管理者は上司や組織の幹部の制度理解のため自ら説明していた。また、修了者を効果的に活用するためにニーズ把握を行っていた。

医師では、「制度理解」「導入目的の明確化」「活用ビジョンの合意」「配置ビジョンの合意」「制度導入の受け入れ」「役割期待の明確化」「実施条件の合意」「実践範囲の明確化」「実践範囲の合意」「育成ビジョン形成」「受講者選定基準の明確化」の11カテゴリーが抽出された。医師は、制度理解のために指導者講習会に参加したり他施設での修了者の活用に関する情報収集を行うとともに、研修修了後の活動を見据えて研修受講者の基準や修了後の配置方法を検討していた。

修了者では、「役割活動モデルからの受講動機の自覚」「組織内活動ビジョンの明確化」「組織の活用ビジョンの合意」「受講目的の明確化」「組織の育成ビジョンと受講目的の一致」「配置ビジョンの合意」「受講者選定基準への合意」の7カテゴリーが抽出された。修了者は研修受講前であり、自己の実践や今後のキャリアを見据えて受講目的を明確化していた。

## 2.2 育成 (表2-2)

看護管理者では「学習環境整備」「E-learningの受講環境」「学修継続が可能な勤務体制づくり」「研修受講継続できる環境」「育成中の看護管理者の役割の明確化」「指導医師の役割の明確化」「医師の協力体制の確立」「本人の学習意欲の維持支援」「本人の活動ビジョンの明確化支援」のカテゴリーが抽出された。看護管理者は、研修受講中の看護師が学修継続するために学習環境や勤務調整を行うとともに、医師からの協力を得られるように制度や修了者の活用について説明を行っていた。

医師では「学習環境整備」「学習者の理解」「学習機会の提供」「研修指導医師の確保」「修了者と医師が協働で指導」「医療安全に配慮し

た指導」「学修継続を可能にする支援」「研修後の活動を見据えた指導」「研修管理」のカテゴリーが抽出された。医師は研修受講中の看護師の学びを支援するために、カンファレンスや回診への参加機会を提供していた。

修了者では「他施設の情報収集」「自施設での情報収集」「自施設からの支援獲得」「組織内活動ビジョンの明確化」「学修継続のための情報収集」「E-learningの受講環境整備」「研修受講継続のための環境整備」「研修受講料の支援の獲得」「特定行為研修での学びの振り返りと蓄積」「手順書の試用と改善」のカテゴリーが抽出された。修了者は研修受講中であり、研修での学びを蓄積し、組織内でどのように活用するかといったビジョンを検討していた。

## 2.3 配置 (表3-3)

看護管理者では「配置の目的の明確化」「修了者管理の一環として配置」「配置の優先順位ルール決定」「修了者の希望を尊重して配置」の4カテゴリーが抽出された。看護管理者は組織のビジョンに応じて修了者の配置の優先順位を決定し、修了者の配置に携わっていた。

医師では「配属決定の責任者の明確化」「配属決定の準備」「配置決定方法」の4カテゴリーが抽出された。医師は、修了者の配置方法の決定に携わり、配置後のインターンシップによって修了者活用の課題を見出していた。

修了者では「配置ビジョンと自部署の配置の見通し」「配置の目的理解」「部署からの役割期待の理解」「配置希望の表明」の4カテゴリーが抽出された。修了者は、組織のビジョンに応じた部署に配置されるだけでなく、自らも効果的に能力発揮するために配置希望を出していた。

## 2.4 活用 (表2-4)

看護管理者では「修了者のマネジメント」「手順書活用方法開発」「修了者へのキャリア

支援」「修了者のキャリア支援」「役割開発」の5カテゴリーが抽出された。看護管理者は、修了者の活動を支援するためにシフトや業務の調整を行っていた。

医師では「修了者の理解」「看護実践の理解」「修了者の理解に基づいた支援」「修了者の実践能力の評価」「修了者との信頼関係構築」「医師の責任の明確化」「修了者の責任の明確化」「修了者の役割の明確化」「修了者業務環境調整」「手順書発動のルール化」「医師の指示のルール化」「継続的な指導機会の確保」「特定行為実践のOJT」「修了者と医師の連携」「修了者の役割拡大」「修了者導入の効果」のカテゴリーが抽出された。医師は修了者との役割や責任の明確化のため、修了者の知識やスキルを確認し、特定行為実践に関する指示のルール化を行っていた。また医師は修了者との活動を通して看護実践への理解を深めていた。

修了者では「自発的な役割開発」「役割の明確化」「修了者の役割拡大」「活動範囲の明確化」「特定行為実践の対象となる患者把握」「患者家族への病状説明」「患者家族への病状説明ルール作成」「住民への講義」「特定行為実践のための業務調整」「特定行為実施の可否判断」「包括指示実施の可否判断」「診断指示エラー防止」「直接指示による診療の補助」「手順書に沿った特定行為実践」「特定行為の実施の記録」「包括指示による実践」「医師への提案」「研修医への指導」「自律的な実践」「特定行為実施に関する医師からのサポート獲得」「医師間のコーディネーション」「医師へのコンサルテーション」「医師との協働」「看護師への治療意図の説明」「看護師への病状説明」「看護師からのコンサルテーション」「看護師へのOJT」「看護師への教育」「看護師への研修会開催」「院内研修企画」「院内研修講師」「研修生への教育」「看護学生への講義」「看護師との協働」「修了者間の連携」「多職種連携」「医師業務の代行」のカテゴリーが抽出された。

修了者として活動するため、特定行為の対

象となる患者を自らピックアップしていた。また、医師や同僚看護師との業務調整によって特定行為を実践していた。また、同僚看護師に患者の病態を説明することで教育的な役割を担っていた。

## 2.5 普及（表2-5）

看護管理者では「師長の役割の追加」「修了者の活動環境の整備」「修了者のマネジメント」「特定行為実践のマネジメント」「活動ビジョンの更新」「実践範囲の拡大」のカテゴリーが抽出された。看護管理者は、修了者がより活用しやすい環境を整えるため手順書の運用を電子カルテに組み込んでいた。また、将来の修了者の配置を見据えて、組織の活用ビジョンを更新していた。

医師では「修了者の理解」「看護実践の理解」「修了者の理解に基づいた支援」「修了者の実践能力の評価」「修了者との信頼関係構築」「医師の責任の明確化」「修了者の責任の明確化」「修了者の役割の明確化」「修了者業務環境調整」「手順書発動のルール化」「医師の指示のルール化」「継続的な指導機会の確保」「特定行為実践のOJT」「修了者と医師の連携」「修了者の役割拡大」「修了者導入の効果」のカテゴリーが抽出された。医師は修了者と働くことで修了者の業務範囲を再検討し、拡大していた。また修了者が効果的かつ安全に特定行為実践できるような手順書改訂を行っていた。

修了者では「活動環境の改善」「修了者としての成長実感」「活動範囲の拡大」「修了者の役割拡大」「手順書の改定」「修了者同士の情報交換」「修了者と医師の連携」「修了者による修了者への教育」「修了者による修了者マネジメント」「医師と看護師の連携支援」「多職種連携への貢献」「他の職種への教育・指導」「医師と看護師の協働拡大」「医師との協働拡大」「活用ビジョンの再構築」「修了者間の連携強化」「多職種連携の推進」「リソースナースとの連携推進」「他職種への教育・指導」のカテゴリーが抽出

された。修了者は、自らの活動によって成長を実感し、修了者としての役割や活動範囲を拡大していた。また医師との協働も推進しており、手順書改訂に携わったり、医師不在時の業務をシェアしていた。

## 2.6 周知（表2-6）

看護管理者では「患者家族への説明」「執行部会議での説明」「病院全体に活動内容説明」「看護管理者への説明」「師長から医師への説明」「看護管理者から多職種間への説明」「看護管理者から同僚への説明」「修了者活動発表」「入院パンフレット掲載」「ポスター掲示」「ユニフォーム作成」「院内ニュースレター掲載」の категорияが抽出された。看護管理者は、組織執行部や病院全体、他の看護管理者への説明を行ったり、修了者に説明の機会を提供したりしていた。

医師では「医師から患者家族に説明」「指導者講習会参加」「医師から医師に説明」「研修指導経験による周知」「医師と修了者の協働実践による周知」「医師への活動評価アンケート」「学会発表」「病院長から全職員への周知」「職員への周知」「ポスター掲示」「修了者からの活動発信」「修了者の活動発信」「講演会で周知」「県内ネットワークの構築」の категорияが抽出された。医師は、患者家族に修了者の存在を説明することで患者家族に理解を得るとともに、修了者が活動しやすい環境を整えていた。また、同僚の医師にも修了者の活動を説明することで修了者の活動範囲が拡大していた。

修了者では、「修了者から患者に説明」「修了者から患者家族に説明」「修了者から医師に活動説明」「修了者本人から部署看護師に説明」「修了者から医師と看護師への説明」「配属部署の医師と看護師への説明」「看護師に個別の説明」「新入職員への活動周知」「新人看護師への説明」「修了者の活動に関する文書配布」「入院パンフレット掲載」「病院ホームページでの

掲載」「修了者の活動を看護師に配信」「ポスター掲示」「ユニフォーム着用」「バッジ着用」「修了証を病棟に掲示」の категорияが抽出された。修了者は患者家族に説明し、特定行為実践の理解を得ていた。また、修了者としての役割拡大のために医師や看護師対し自らの役割を説明していた。

このほか院内のポスター掲示や入院パンフレットでの説明、修了者のユニフォームやバッジの着用によって院内のあらゆる人に周知していた。

## D. 考察

本調査では、複数の研修修了者の配置活用を推進するために修了看護師を複数配置している施設の看護管理者、医師、修了看護師を対象にインタビュー調査を実施することで、修了者の配置活用のための看護管理者、医師、修了者それぞれの具体的な活動を明らかにした。

### 1. 研究協力者の属性

研究協力した看護管理者の 20 名のうち、自部署の修了者数を尋ねたところ 1 名と回答した者が 7 名いたことから、施設での複数配置は進んでいるものの各部署には 1 名配置で活用している状況であった。一方で、部署で 2 名以上の修了者の活動を管理している者もいた。

研究協力した医師 14 名のうち、医師としての経験年数は 25～29 年の 5 名が最も多かった。また修了者の育成には実習指導に携わる者が 8 名で実地指導は 14 名全員であった。研究協力した医師とともに働く修了者は診療科所属が 4 名、看護部所属が 10 名であり看護部所属が多かった。

研究協力した修了者の 23 名のうち、認定看護師 8 名、専門看護師 0 名であり、複数修了者を活用している組織では認定看護師の修了者が多かった。修了者の修了区分については 10 名が 21 区分を修了しており、そのほかは 2

区分から17区分にかけて受講区分数は分散していた。修了区分について、最も多かったのは栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連の持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整・脱水症状に対する輸液による補正で17名あった。次いで受講者が多かったのは、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、動脈血液ガス分析関連で16名であり、研究協力者は主に急性期機能の病棟で行われる特定行為区分を修了していた。

## 2. 修了者の配置活用発展プロセス別の管理者・医師・修了者の活動

修了者の配置活用プロセスの構想段階では、看護管理者は自分自身が特定行為研修制度を理解したうえで、上司や医師の特定行為研修制度への理解を得ていた。また修了者を導入するための目的を明確化し、どのように修了者を育成し、配置活用するかといったビジョンを策定して多職種のステークホルダーとの合意形成を行っていた。医師においても、この段階は制度理解のために指導者講習会に参加したり、他施設の修了者の活動を聴取するなどの活動を行っていた。また、管理者と医師は自施設における特定行為研修受講生を選定するための基準を明確化していた。特定行為研修を受講予定の看護師は、自施設で先輩修了看護師や診療看護師といった身近な役割活動モデルの存在によって研修受講に関心を持ち始めていた。また、自身の看護実践能力の向上を組織内での修了後の活動ビジョンを持つことが研修受講の動機となっており、研究受講の目的と組織のビジョンが一致していた。

修了者を育成する段階は特定行為研修受講期間である。この時期に看護管理者は研修受講生の学習環境整備として学習室の確保を行うとともに、E-learning 実施のための時間確保、シフト調整によって学習を継続できる勤務体制を作っていた。医師は研修生に対し診

療科カンファレンスや回診への参加の機会を提供することで研修受講生に学習の機会を提供していた。また医師は修了者のバックグラウンドに応じた指導を行っていた。研修受講生は、勤務や業務の調整といった支援を受けながら研修を受講しており、研究受講料についても病院の奨学金制度などを利用していった。研修期間中は、他施設の看護師や医師と交流する機会でもあることから、他施設での実践を学ぶ機会にもなっていた。

修了者の配置段階では、看護管理者は修了者配置の目的を明確化し、どの部署から修了者を配置していくかといった優先順位を決めていた。研修受講中に修了者が特定行為実践のニーズを見出し、異動希望を出す場合もあることから修了者本人の希望も確認していた修了者の配置先の決定においては、医師が不足している診療科や病棟、特定行為実践のニーズ、修了者の研修受講前の所属部署などが考慮されていた。修了者の配置段階では、研修受講直後であることから、多くの病院でインターン期間を設けており、修了者の実践における課題抽出を行っていた。修了者は配置された部署で活動を開始しており、その配置された目的を理解していた。

修了者の活用の段階では、看護管理者は終了者のマネジメントとして、シフトや業務調整を行うほか、活動日の設定を行っていた。この段階では医師と修了者の活動が多様に抽出された。医師は、修了者のスキルを理解するとともに看護実践への理解を示していた。また、この段階では医師は修了者の協働的パートナーシップ構築のため、信頼関係の構築とともに修了者の役割や互いの責任の明確化、業務範囲の調整、手順書発動のルール化を行っていた。さらに修了者を活用することの効果を感じ始めるのもこの段階であり、修了者がいることで安心感や患者に合わせた処置ができるようになっていった。修了者においては、配置された部署での修了者としての業務内容を構

築し、実践を重ねることで業務範囲を拡大するといった役割開発を行っていた。また修了者は医師の回診や看護師からのもう送りから情報収集しながら特定行為の対象となる患者をピックアップしており、医師の具体的指示もしくは包括的指示である手順書によって特定行為を実践していた。さらに、修了者は特定行為実践だけでなく看護師や後輩修了者の教育にも携わるようになっていた。

修了者の活用を普及する段階では、看護管理者は修了者の活動環境を整備するために号無内容や手順書のカルテシステム運用などを行っていた。また特定行為の実践状況を把握しながら、修了者の業務や権限の拡大を図っていた。医師は修了者とともに活動することを通して修了者の実践能力を評価していた。また修了者の実践範囲を再検討し、手順書の内容や運用方法の改定を行っていた。この段階では、修了者は自己のアセスメント力をはじめとした実践能力の成長を実感していた。また修了者としての活動範囲を拡大し、手順書の改定によってより効果的に活動できる環境を自ら整えていた。さらに修了者の配置によって医師と看護師間の連携のみならず、リハビリテーションスタッフを含む多職種連携の推進にも貢献していた。

修了者の配置活用の導入から普及に至る全てのプロセスにおいて、修了者の活動を周知することが必要である。看護管理者は、患者家族への説明や執行部や他の看護管理者、病院全体に向けた説明や説明の機会を設けていた。医師は担当の患者や家族に修了者の活動を説明したり、他の医師に説明を行っていた。特に医師は実際に修了者と実際に協働的に活動することを通して、修了者の役割理解につながっていた。修了者は自身の活動を看護師や医師、多職種のステークホルダーに対して自己の役割を説明しており、特定研修受講中から配属予定の部署で説明会を開催していた。そのほか特定行為実践時に患者家族に自ら自分

の役割を説明していた。周知方法では、ユニフォームやバッチの作成、院内ポスターやニュースレターでの周知も行われていた。

#### E. 結論

特定行為研修修了者を複数配置し、活用している組織の看護管理者、修了者、医師を対象にインタビュー調査を実施し、修了者の導入から配置、活用、普及に至るプロセスにおけるそれぞれの具体的な活動を明らかにすることができた。これらは、修了者を導入する際の効果的な配置活用する際に活用可能な資料となる。

本研究で看護管理者、医師、修了者それぞれの活動を明らかにすることで、組織で複数修了者を活用するには、修了者だけの活動では十分ではなく、看護管理者と医師が参画し、修了者の活動を構想する段階から継続的に支援する必要性が示された。複数の修了者が計画的に研修を受講でき、修了後に最大限能力発揮することが求められる。

#### 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

表 1-1. 自部署の修了者数 (n=20)

修了者数	人数
1名	7
2名	8
3名	1
4名	1
5名以上	6

表 1-2. 管理者としての経験年数 (n=20)

経験年数	人数
5年未満	5
5年以上 10年未満	5
10年以上 15年未満	5
15年以上 20年未満	2
20年以上 25年未満	3

表 1-3. 研究協力者の属性 (n=14)

医師としての経験年数	人数
5～9年	1
10～14年	1
15～19年	2
20～24年	3
25～29年	5
30～34年	1
35年以上	1
修了者の指導経験年数	
1年以上 2年未満	4
1年未満	2
2年以上 3年未満	2
3年以上 4年未満	2
5年以上	4
修了者育成・指導の種類	
講義	4
演習	7
実習指導	8
修了者の実地指導 (OJT)	14
一緒に働く修了者の所属	
診療科	4
看護部	10

表 1-4. 修了者の保有資格 (n = 23)

資格種類	人数
看護師	23
助産師	1
保健師	6
認定看護師	8
専門看護師	0
診療看護師 (NP; Nurse Practitioner)	2
その他※	3

複数回答可

※臨床検査技師、日本 DMAT 隊員、日本糖尿病療養指導士

表 1-5. 修了者の修了した区分数 (n = 23)

特定区分数	人数
2 区分	1
3 区分	4
4 区分	2
5 区分	1
6 区分	3
13 区分	1
17 区分	1
21 区分	10

表 1-6. 研究協力者の修了者が修了した特定行為区分

(n = 23)

特定行為区分	特定行為	人数
呼吸器（気道確保に係るもの） 関連	経口用気管チューブ又は経鼻用気管チューブの位置の調整	15
呼吸器（人工呼吸療法に係るもの） 関連	侵襲的陽圧換気の設定の変更・非侵襲的陽圧換気の設定の変更・人工呼吸管理がなされている者に対する鎮静薬の投与量の調整・人工呼吸器からの離脱	16
呼吸器（長期呼吸療法に係るもの） 関連	気管カニューレの交換	16
循環器関連	一時的ペースメーカーの操作及び管理・一時的ペースメーカーリードの抜去・経皮的心肺補助装置の操作及び管理・大動脈内バルーンパンピングからの離脱を行うときの補助の頻度の調整	13
心のうドレーン管理関連	心のうドレーンの抜去	13
胸腔ドレーン管理関連	低圧胸腔内持続吸引器の吸引圧の設定及びその変更・胸腔ドレーンの抜去	11
腹腔ドレーン管理関連	腹腔ドレーンの抜去（腹腔内に留置された 穿刺針の抜針を含む。）	11
ろう孔管理関連	胃ろうカテーテル若しくは腸ろうカテーテル又は胃ろうボタンの交換・膀胱ろうカテーテルの交換	13
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	中心静脈カテーテルの抜去	14
栄養に係るカテーテル管理 （末梢留置型中心静脈注射用 カテーテル管理） 関連	末梢留置型中心静脈注射用カテーテルの挿入	13
創傷管理関連	褥瘡又は慢性創傷の治療における血流のない壊死組織の除去・創傷に対する陰圧閉鎖療法	13
創部ドレーン管理関連	創部ドレーンの抜去	14
動脈血液ガス分析関連	直接動脈 穿 刺法による採血・橈骨動脈ラインの確保	16
透析管理関連	急性血液浄化療法における血液透析器又は血液透析 濾 過器の操作及び管理	14
栄養及び水分管理に係る薬剤 投与関連	持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整・脱水症状に対する輸液による補正	17
感染に係る薬剤投与関連	感染徴候がある者に対する薬剤の臨時的投与	15
血糖コントロールに係る薬剤 投与関連	インスリンの投与量の調整	12
術後疼痛管理関連	硬膜外カテーテルによる鎮痛剤の投与及び投与量の調整	12
循環動態に係る薬剤投与関連	持続点滴中のカテコラミンの投与量の調整・持続点滴中のナトリウム、カリウム又はクロールの投与量の調整・持続点滴中の降圧剤の投与量の調整・持続点滴中の糖質輸液又は電解質輸液の投与量の調整・持続点滴中の利尿剤の投与量の調整	15
精神及び神経症状に係る薬剤 投与関連	抗けいれん剤の臨時的投与・抗精神病薬の臨時的投与・抗不安薬の臨時的投与	11
皮膚損傷に係る薬剤投与関連	抗癌剤その他の薬剤が血管外に漏出したときのステロイド薬の局所注射及び投与量の調整	11

表 2-1. 「構想」を構成するカテゴリーと各職種のアクション

看護管理者		医師		修了者 (特定行為研修受講予定の看護師)	
カテゴリー	アクション	カテゴリー	アクション	カテゴリー	アクション
制度理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司の制度理解</li> <li>・幹部と医師の制度理解</li> </ul>	制度理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・幹部の制度理解</li> <li>・指導者講習会参加による制度理解</li> <li>・他施設の修了者の活動事例を聴取</li> <li>・手順書の作成責任の理解</li> <li>・法人からの特定行為研修の説明</li> <li>・特定行為の法的整理の説明</li> <li>・特定行為研修を看護師のキャリアパスのひとつと位置付けて説明</li> </ul>	役割活動モデルからの受講動機の自覚	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同僚看護師の制度への関心</li> <li>・良い影響のある役割モデルの提示</li> <li>・自施設での修了者の活動</li> <li>・自施設での診療看護師の活動</li> <li>・診療看護師の活動のシャドーイング</li> </ul>
導入目的の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病院の将来ビジョンによる修了者の必要性の明確化</li> <li>・医師からの要望の実現</li> <li>・医師の働き方改革への効果提示</li> <li>・医師の不在時に患者に対応できるように複数配置</li> <li>・魅力ある看護部を目指した修了者導入</li> <li>・地域に根差した看護部の構築</li> <li>・高度医療を在宅で実践できる看護師を育成</li> <li>・急性期病棟のケアの質の向上</li> <li>・看護師のキャリアの積み上げ</li> <li>・看護師のスキルアップを意図</li> <li>・看護師の能力の向上</li> <li>・現場のスタッフからの要望の実現</li> </ul>	導入目的の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者の導入が患者に還元されるかを議論</li> <li>・働き方改革への対応としての修了者導入</li> </ul>	組織内活動ビジョンの明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・認定看護師としての活動がベース</li> <li>・専門看護師としての活動がベース</li> <li>・病棟管理者としての活動がベース</li> </ul>
活用ビジョンの策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・師長として活動に専念する日を修了者に提供</li> </ul>	活用ビジョンの合意	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講希望者の目的と医師の合意</li> <li>・修了者導入のロールモデルとなる部署の選定</li> <li>・修了者の活用について医師と看護部で合意</li> <li>・受講する特定行為によって活用範囲を想定</li> </ul>	組織の活用ビジョンの合意	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講希望者の目的が組織の使命と一致</li> <li>・教育スキルの向上</li> </ul>
活用ビジョンの合意	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者の責任を医師と合意</li> <li>・自部署の弱点を補強する配置</li> <li>・受講前と同じ病棟に配置</li> </ul>	配置ビジョンの合意	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師が減っている診療科への配置</li> <li>・修了者が機能するために各勤務帯に1名以上いる配置を構想</li> <li>・少なくとも日勤帯に常に修了者がいるように配置</li> <li>・特定行為に含まれる診療の補助行為の実施数が多い病棟に配置</li> <li>・病院の意向で配属</li> <li>・看護師全体の半数を修了者にする</li> <li>・各勤務帯に修了者が1名以上いるように配置を構想</li> <li>・修了者が常に部署にいるように配置</li> <li>・修了者を導入する領域の優先順位を考えた配置</li> </ul>	受講目的の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アセスメント力の向上</li> <li>・実践能力の向上</li> <li>・知識と技術の獲得</li> <li>・新しいことへのチャレンジ</li> <li>・キャリアの選択肢</li> <li>・特定行為研修の受講希望</li> <li>・根拠に基づく看護実践</li> </ul>
配置ビジョンの策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者の特定行為実践に合わせて病床構成を変更</li> <li>・フリーで動ける診療看護師の導入</li> <li>・平日に部署に修了者が一人以上いるように配置を構想</li> <li>・本人の意向を尊重して配属</li> </ul>	制度導入の受け入れ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師の制度への関心</li> </ul>	組織の育成ビジョンと受講目的の一致	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講希望者の目的が組織の使命と一致</li> </ul>
育成ビジョンの策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護師のライフイベントに配慮した複数名育成</li> <li>・看護師のキャリア支援としての研修派遣</li> <li>・計画的な人材育成が必要</li> <li>・受講中の代替スタッフの確保</li> </ul>	役割期待の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者の教育背景によって役割を検討</li> <li>・立場や経験年数に応じた修了後の活動ビジョン</li> <li>・実習指導により修了者の活動を理解</li> </ul>	配置ビジョンの合意	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師と修了後の活動を検討</li> <li>・各病棟に修了者を1名配置の検討</li> <li>・上司と修了後の配属先を共有</li> </ul>
		実施条件の合意	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師と修了者の協働方法を検討</li> <li>・最初の修了者ととともに院内ルールを整備</li> </ul>	受講者選定基準への合意	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者自身が部署のニーズを考えて受講</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・認定看護師は特定行為研修を受講すべき</li> <li>・組織のビジョンに応じた育成</li> <li>・病院のビジョンに応じた育成</li> <li>・地域の生活を理解できる修了者</li> <li>・計画的育成に向けた修了者の管理ポジションの確保</li> <li>・受講者選定要件の明確化</li> <li>・部署配置の場合の修了者必要人数の明確化</li> </ul>		
受講者選定基準の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護実践能力があり周囲からの信頼のある人を選定</li> <li>・看護実践能力が高く言語化でき院内外で貢献ができ受講の意思がある人を選定</li> <li>・研修受講者の選定理由の明確化</li> <li>・受講希望者の明確な活動ビジョンがある人を選定</li> <li>・部署の経験があり自立した活動ができる人を選定</li> <li>・組織で勤務継続する人の受講</li> <li>・本人の興味と研修区分の確認</li> <li>・本人の自主性と病院への貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・手順書の運用方法の合意</li> </ul>	
役割期待の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者が不安にならないように役割を伝達</li> <li>・修了者に教育と実践の役割を伝達</li> <li>・修了者への期待を伝達</li> <li>・組織が期待する役割の説明</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他施設を参考にした手順書作成</li> <li>・医療安全に配慮した手順書作成</li> <li>・看護部や各分野の医師と話し合いながら手順書を作成</li> </ul>	
役割モデルの提示	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スタッフがあこがれる役割モデルの構築</li> <li>・知識や技術をもち人間力のある修了者を役割モデルとして提示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療安全に配慮した修了者の活動範囲の決定</li> <li>・修了者と共に手順書を作成</li> <li>・修了者の活動範囲を医師と看護部で合意</li> <li>・手順書を院内承認プロセスに登録</li> <li>・修了者による処方の代行入力</li> </ul>	
活動ニーズ把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自施設での特定行為のニーズ</li> <li>・自部署での特定行為のニーズ</li> <li>・修了者と特定行為のニーズ共有</li> <li>・将来の社会的な特定行為のニーズ</li> <li>・特定行為を組み込んだ看護の対象となる患者像</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育成ビジョン形成</li> <li>・指定研修機関となって研修を提供</li> <li>・院内全体での修了者数を検討</li> <li>・研修受講希望を調査</li> <li>・施設の長期計画に合わせて修了者を増員</li> </ul>	
実践範囲の合意	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全な特定行為実践の方法の合意</li> <li>・実践範囲の明確化</li> <li>・実践範囲の明確化と医師との合意</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者選定基準の明確化</li> <li>・モチベーションのある人を選定</li> <li>・ある程度時間の融通がきく人を選定</li> <li>・看護師の中で認められ、頼られ、指導ができる人を選定</li> <li>・向上心があり、心身ともに健康で、打たれ強い人を選定</li> <li>・チームワークを守れて、積極的で勉強熱心な人を選定</li> <li>・研修受講の目的があり患者に還元する意欲とそれが可能な職場環境にいる人を選定</li> <li>・研修受講希望者の目的が組織の使命と一致する人を選定</li> <li>・仕事と研修を両立するモチベーションと職場環境の支援がある人を選定</li> <li>・受講希望者が研修をやり遂げることへの信頼</li> <li>・看護実践能力がある人を選定</li> <li>・看護部の人員配置を考えて研修派遣の人数を決定</li> <li>・メンタルが強く謙虚である人を選定</li> <li>・前向きで向上心がある人を選定</li> </ul>	
組織的な活動準備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講中に手順書を準備</li> <li>・研修に出す前に修了者の活用方法を決定</li> </ul>		

表 2-2. 「育成」を構成するカテゴリーと各職種のアクション

看護管理者		医師		修了者 (特定行為研修受講中の看護師)	
カテゴリー	アクション	カテゴリー	アクション	カテゴリー	アクション
学習環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習室とインターネットの確保</li> <li>・学習に必要な PC の手配</li> <li>・受講者への経済的サポート</li> <li>・受講者への経済的サポートと勤務条件の明確化</li> </ul>	学習環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者への経済的サポートの明確化</li> </ul>	他施設の情報収集	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他施設での実践の学び</li> <li>・他施設の医師による指導</li> </ul>
E-learning の受講環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・E-learning 期間は委員会活動の免除</li> <li>・E-learning のための研修日確保</li> </ul>	学習者の理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各研修生の理解度や研修環境への適応に合わせた指導</li> <li>・研修生のこれまでの経験を理論的・知識的に裏付け</li> <li>・医師の目線を学ぶために医師に同行する機会の提供</li> <li>・侵襲性のある手技を研修生が不安なくできる配慮</li> <li>・看護師に配慮した実習運営</li> </ul>	自施設での情報収集	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自施設が特定行為研修を開催</li> </ul>
学修継続が可能な勤務体制づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・e ラーニング以外は研修時間として確保</li> <li>・e ラーニング中の学習時間の確保</li> <li>・勤務時間内の学習時間の確保</li> <li>・研修優先のシフトづくり</li> <li>・受講中は勤務に入れない体制づくり</li> <li>・部署から外し看護部配属</li> <li>・夜勤の回数の調整</li> </ul>	学習機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師が開催する勉強会への参加機会の提供</li> <li>・医師の回診への参加機会の提供</li> <li>・学会や勉強会への参加機会を提供</li> <li>・診療科のカンファレンスへの参加機会の提供</li> <li>・診療への参画機会の提供</li> <li>・特定行為に関連する最新の知見の共有</li> <li>・学会や講習会に関する情報提供</li> <li>・カンファレンス時の研修生の提案に対するフィードバック</li> <li>・倫理的な視点を含んだ症例検討の機会を確保</li> <li>・診療への参加機会を提供</li> </ul>	自施設からの支援獲得	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自施設の医師の協力を獲得</li> </ul>
研修受講継続できる環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修施設スタッフの研修生受け入れ</li> <li>・研修受講継続できる勤務シフト支援</li> </ul>	研修指導医師の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導者の負担を考えた役割分担の調整</li> <li>・研修指導を様々な診療科の医師で分担</li> </ul>	組織内活動ビジョンの明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・活動ビジョンの検討</li> <li>・自己の活動に応じた特定行為区分の選択</li> </ul>
育成中の看護管理者の役割の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理者の受講生への見守りとフィードバック</li> <li>・管理者の特定行為研修の理解</li> <li>・師長の仕事は心理的サポートと研修時間の調整</li> <li>・受講生と他のスタッフとの公平性の確保</li> <li>・受講生の困りごとを医師に伝達</li> <li>・修了者は看護師であることを伝える</li> </ul>	修了者と	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者による看護師目線での教育機会の提供</li> </ul>	学修継続のための情報収集	<ul style="list-style-type: none"> <li>・先輩修了者からの学習支援</li> <li>・先輩修了者による研修フォロー</li> <li>・他の研修生との意見交換</li> </ul>
				E-learning の受講環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間内の E-learning 受講</li> </ul>
				研修受講継続のための環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務扱いによる実習参加</li> <li>・研修期間中の給与保証</li> <li>・実習中の病棟業務調整</li> <li>・実習予定を事前に師長と共有</li> </ul>
				研修受講料の支援の獲得	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講料を病院が負担</li> <li>・奨学金制度を利用</li> </ul>
				特定行為研修での学びの振り返りと蓄積	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師に伝わる報告内容の学び</li> <li>・医師の思考過程の学び</li> <li>・医師の診断プロセスの学び</li> <li>・医療安全の考え方の学び</li> <li>・裁判事例の学び</li> <li>・臨床推論の学び</li> </ul>

		医師が協働で指導	・特定行為研修の指導者として修了者を活用	
指導医師の役割の明確化	・自施設医師からの指導 ・自施設指導医師の役割の明確化	医療安全に配慮した指導	・医療安全に配慮した実践の見守り ・医療安全上配慮すべき点を伝達 ・実技試験の合格基準を厳しく設定 ・実習症例を典型的な症例から選定 ・医療安全に配慮した指導 ・特定行為実施条件と安全性のバランスの説明	手順書の試用と改善 ・実習期間中に手順書を使用した
医師の協力体制の確立	・医師からの協力の獲得 ・自施設医師の要望の聴取 ・実習による医師の理解の浸透			
本人の学習意欲の維持支援	・休息環境の整備と役割期待の伝達 ・研修受講継続相談 ・受講者の学習意欲向上のためのフィードバック	学修継続を可能にする支援	・医師による受講生のバックグラウンドに合わせた指導 ・相談できる身近な医師の存在 ・慣れるまで特定行為を実践する症例を相談	
本人の活動ビジョンの明確化支援	・受講中の本人の活動ビジョンの変化の把握 ・本人の活動ビジョンと組織導入目的の一致の確認 ・本人の活動ビジョンに関する話し合い	研修後の活動を見据えた指導	・患者アセスメントの考察を言語化する機会の提供 ・実習期間中に手順書を作成 ・特定行為の実施条件を相談する必要性の説明 ・研修後の活動を見据えた知識と経験機会の提供 ・職場環境に合致した活動を模索する必要性の説明 ・実習期間中に手順書に関する課題を解決	
		研修管理	・管理委員会による特定行為研修の管理 ・修了者が所属する施設に研修受け入れを依頼	

表 2-3. 「配置」を構成するカテゴリーと各職種のアクション

看護管理者		医師		修了者	
カテゴリー	アクション	カテゴリー	アクション	カテゴリー	アクション
配置の目的の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>横断的活動のため看護部付け</li> <li>実践能力の高い特定認定看護師はフリーで活動</li> <li>スタッフ教育目的で横断配置</li> <li>医師との連携強化のための配置</li> <li>外科系病棟に内科的サポートとして配置</li> <li>信頼関係構築のため病棟配置</li> </ul>	配属決定の責任者の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>修了者の派遣先は委員会が決定</li> <li>修了者全体の配属と将来の方針を会議で決定</li> <li>配置決定は病院の裁量</li> </ul>	配置ビジョンと自部署の配置の見通し	<ul style="list-style-type: none"> <li>修了者の配置人数の検討</li> <li>部署に複数の修了者を配置</li> <li>修了者が増えるまでの横断配置</li> </ul>
修了者管理の環境として配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護部の裁量で配置</li> <li>配置決定は看護部長の裁量</li> </ul>	配属決定の準備 配置決定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>修了者の派遣先に関する情報収集</li> <li>診療科の医師人数により配置</li> <li>本人の希望と病院の方針で配置</li> <li>医師不足の診療科に優先して配置</li> <li>研修前の部署に配置</li> <li>組織内のニーズに応じた配置</li> <li>医師や研修医が少ない診療科に配属</li> <li>特定行為を実施する機会がある部署に配置</li> <li>看護部と医局で配置を検討</li> <li>本人の希望と病院側の意向で配属を決定</li> <li>研修指導医がいる診療科に配属</li> <li>人員が少ない勤務帯に修了者がいるように配属</li> <li>働き方に多様性のある診療科に配置</li> <li>人手不足の病棟に配置</li> </ul>	配置の目的理解 部署からの役割期待の理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>横断的活動のため看護部付け</li> <li>看護部の構想に応じた活動</li> <li>認定看護師の活動を継続</li> <li>希望部署への配置</li> <li>受講前と同じ病棟に配置</li> </ul>
配置の優先順位ルール決定	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修受講状況により診療部か看護部か決定</li> <li>指導医のいる病棟に配置</li> <li>人員不足の病棟に配置</li> <li>診療科の医師人数により配置</li> <li>受講前と同じ病棟に配置</li> </ul>	配置希望の表明	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定行為を活用するための配置希望</li> </ul>		
修了者の希望を尊重して配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人の希望で病棟配属</li> </ul>	配置後のフォローアップ体制構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>インターンシップ期間を設けて現場での実施課題を抽出</li> <li>修了後3カ月程の実習期間を設定</li> <li>修了後の研修期間を設定</li> <li>初期研修医と似た構成の院内研修体制</li> </ul>		



	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師が手術・外来中の入院患者マネジメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ための業務調整</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特定行為実践のための条件設定</li> <li>・医師と看護師の1日の業務調整</li> <li>・医師に手順書発行依頼</li> </ul>
修了者の責任の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者の提案について医師が実施可否を判断</li> <li>・状態が安定している患者の外来診察を修了者に委譲</li> <li>・外科病棟における内科的な患者マネジメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定行為実施の可否判断</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己の実践能力に基づく特定行為実践の判断</li> </ul>
修了者の役割の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者には医師と同じだけの患者情報を扱うことを求める</li> <li>・患者への説明を依頼</li> <li>・初期研修医と似た構成の院内研修体制</li> <li>・手術介助の依頼</li> <li>・モニタリング業務を修了者に委譲</li> <li>・院内研修期間に部署での活動方法を検討</li> <li>・修了者とともに活動内容を決定</li> <li>・関係部署と共同したマニュアル作成</li> <li>・診療科内で一貫した修了者への依頼方法</li> <li>・手順書や業務について相談を受ける</li> <li>・医療処置を研修医と修了者で実施</li> <li>・修了者の活動について手探りで形成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>包括指示実施の可否判断</li> <li>診断指示エラー防止</li> <li>直接指示による診療の補助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・包括指示の対象となる患者の実施判断</li> <li>・患者の緊急性の判断</li> <li>・医師のオーダー内容確認</li> <li>・直接指示による診療の補助</li> <li>・修了者は医行為を行う</li> <li>・手術介助</li> <li>・手順書の範囲内で特定行為を実施</li> <li>・夜間帯の特定行為実践</li> <li>・修了者による手順書に従った特定行為実践</li> <li>・一般的な経過の患者への特定行為実践</li> <li>・特定行為実践</li> <li>・修了者による薬剤処方の代行入力</li> <li>・医師からの依頼による実践</li> <li>・夜間勤務帯での特定行為実践</li> <li>・医師からの依頼により特定行為実践</li> <li>・院外からの依頼により特定行為実践</li> <li>・呼吸療法士としての活動</li> <li>・直接指示による特定行為実践</li> <li>・手順書による特定行為実践</li> <li>・特定行為実践後の評価</li> <li>・認定看護師としての活動</li> </ul>
修了者業務環境調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間への配慮</li> <li>・修了者との業務予定の共有</li> <li>・修了者の業務の管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>手順書に沿った特定行為実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者による特定行為実践</li> <li>・認定看護師としての活動</li> </ul>
手順書発動のルール化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者の依頼に応じて手順書発行</li> <li>・特定行為を予測した手順書発行</li> <li>・電子カルテから手順書を発行</li> <li>・他科医師からのコンサルテーション</li> <li>・特定行為実践の依頼</li> <li>・修了者と特定行為実施のタイミングを検討</li> <li>・患者一人一人に手順書を発行するのではなく、すべての患者に適用する</li> <li>・電子カルテシステムから手順書を発行</li> <li>・手順書を電子カルテシステムから発行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定行為の実施の記録</li> <li>包括指示による実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特定行為の実践をカルテに記載</li> <li>・医師不在時の包括指示実践</li> </ul>
医師の指示のルール化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師不在の間の医療処置実施を依頼</li> <li>・直接指示による特定行為実践</li> <li>・定期的に実施する処置の2回目以降を修了者に委譲</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>医師への提案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・患者の観察と臨床判断</li> <li>・修了者は退院調整等を医師の視点から情報収集</li> <li>・修了者による臨床推論に基づいた処方提案</li> <li>・修了者からの処置の提案</li> <li>・修了者からの他科コンサルテーションの提案</li> <li>・患者の全身状態を評価して医師に報告</li> </ul>
継続的な指導機会の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カンファレンスの場で教育</li> <li>・診療科カンファレンスへの参加機会を提供</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特定行為実践に対するフィードバック</li> <li>・修了者への初期研修医と同じ程度のサポート</li> <li>・カンファレンス等で修了者の発言機会を提供</li> <li>・カンファレンスへの参加機会を提供</li> <li>・手技に関するフィードバック</li> <li>・症例検討の機会を確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・急変の予兆に気づき医師に連絡</li> <li>・患者の全身状態を評価した医師への相談</li> <li>・医師への治療の提案</li> </ul>
		研修医への指導
		自律的な実践
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・病棟へのアウトリーチ介入</li> <li>・訪問看護の医師との調整</li> </ul>
		特定行為実施に関する医師からのサポート獲得
		医師間のコーディネート
		医師へのコンサルテーション
		医師との協働
		看護師への治療意図の説明
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・特定行為実施に関する医師からのサポート獲得</li> <li>・診療科間の橋渡し</li> <li>・他科医師へのコンサルテーション</li> <li>・患者の治療方針を医師と共有</li> <li>・修了者が医師の指示の意図を看護師に説明</li> <li>・看護師への診療の根拠の説明</li> <li>・看護師への診療の根拠説明</li> <li>・修了者による看護師への病態・治療の説明</li> <li>・修了者による看護師教育</li> <li>・訪問看護師からの依頼による臨床判断</li> <li>・訪問看護師からの依頼への情報提供</li> <li>・医師の説明をわかりやすく看護師に解説</li> <li>・看護師への病態説明</li> <li>・看護師への観察ポイント説明</li> <li>・認定看護師からのコンサルテーション</li> <li>・病棟看護師からのコンサルテーション</li> <li>・RRTとして病棟からのコンサルテーション</li> <li>・病棟看護師へのコンサルテーション</li> <li>・訪問看護師から修了者へのコンサルテーション</li> </ul>
		看護師への病状説明
		看護師からのコンサルテーション
		看護師へのOJT
		看護師への教育
特定行為実践のOJT	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療手技を修了者とともに実施</li> <li>・患者に関する臨床推論の説明</li> <li>・直接指示による特定行為実践</li> <li>・特定行為実践の機会を提供</li> <li>・研修修了直後は修了者とともに手技を実施</li> <li>・修了者の不安に対する配慮</li> <li>・修了者から医師への連絡体制の確保</li> <li>・修了者のバックアップ体制を調整</li> <li>・特定行為実践時のバックアップ</li> <li>・特定行為が手順書通りに実施されたか確認</li> </ul>	
修了者と医師の連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務予定の共有</li> <li>・修了者が参加できるように回診時間を調整</li> <li>・修了者との業務予定の共有</li> <li>・修了者の活動に関する情報共有の時間を設定</li> <li>・専門医と研修医と修了者が連携して診察</li> <li>・治療計画を修了者と検討</li> <li>・修了者が医師の対応が必要な患者をピックアップ</li> <li>・修了者と患者管理について相談</li> <li>・離島医療での医師との協働</li> <li>・修了者からの相談を受ける</li> </ul>	
修了者の役割拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他科からの依頼を修了者に委譲</li> <li>・他科医師からのコンサルテーション</li> <li>・他科医師へのコンサルテーション</li> </ul>	
修了者導入の		

効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者がいると救急外来が落ち着くので安心</li> <li>・修了者がいることの安心感</li> <li>・修了者と医師の切磋琢磨</li> <li>・修了者とは同じ目線で話ができ、同じレベルで医療を提供できる</li> <li>・修了者による患者のスケジュールに合わせた処置</li> <li>・研修医は修了者に質問しやすい</li> <li>・修了者が学んだ他科の治療方針を教えてもらう</li> <li>・修了者が認定看護師であることによる安心感</li> <li>・医師と看護師間の意見調整</li> </ul>	看護師への研修会開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病棟看護師に勉強会開催</li> </ul>
		院内研修企画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育委員会のメンバーとして活動</li> <li>・勉強会のサポート</li> <li>・勉強会の実施</li> </ul>
		院内研修講師	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療機器の取り扱いについての研修実施</li> <li>・看護観・患者安全に関する教育担当</li> <li>・看護師への研修</li> </ul>
		研修生への教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修生への教育</li> </ul>
		看護学生への講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護学生への教育</li> </ul>
		看護師との協働	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病棟看護師の業務代行</li> <li>・修了者から看護師への情報提供</li> <li>・RRS 後のフォロー</li> <li>・看護師との特定行為実施後の観察ポイント共有</li> <li>・医師の臨床推論を理解し早めの看護提供</li> </ul>
		修了者間の連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者同士で特定行為実践を調整</li> <li>・修了者間で治療のディスカッション</li> <li>・修了者間での業務調整</li> <li>・修了者間の患者情報共有</li> <li>・症例検討会の開催</li> <li>・修了者による修了者への OJT</li> <li>・互いに観察ポイントを共有し継続観察</li> <li>・互いの区分別特定行為の補完</li> <li>・ひとりの判断に偏らないように意見交換</li> </ul>
		多職種連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者に対する他科からのコンサルテーション</li> <li>・訪問診療の往診の一部を補助</li> <li>・多職種カンファレンスへの参加</li> <li>・多職種コミュニケーションの円滑化</li> <li>・多職種との情報共有</li> </ul>
医師業務の代行	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師の役割の代行</li> <li>・医師不在の状況を埋める実践</li> <li>・医師が行っている処置の代行</li> <li>・医師の外来の一部を担当</li> <li>・医師の手技の介助</li> </ul>		

表 2-5 「普及」を構成するカテゴリーと各職種のアクション

看護管理者		医師		修了者		
カテゴリー	アクション	カテゴリー	アクション	カテゴリー	アクション	
師長の役割の追加	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師にアピールするように修了者にアドバイス</li> <li>・看護師の修了者活用に関する理解更新</li> <li>・修了者は看護師であることを伝える</li> <li>・師長の承認</li> <li>・修了者のモチベーションの向上</li> <li>・部署からの要望を修了者に伝える役割</li> <li>・部署の患者の情報・理解のすり合わせ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>修了者の実践能力の継続的評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師の全体的サポート能力の向上</li> </ul>	活動環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者による代行入力システムを整備</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>実施範囲の再検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者と働きながら業務範囲を調整</li> <li>・修了者の能力によって異なる実践範囲</li> </ul>	修了者としての成長実感	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医学的側面と看護的側面の両方で思考</li> <li>・看護師からの相談が増加</li> <li>・自分のアセスメント力の向上を感じる</li> <li>・自分のアセスメントを含めて医師に報告できる</li> <li>・治療方針をスタッフに説明できる</li> <li>・他職種とのディスカッション能力の向上</li> <li>・アセスメントを短時間で実施できる</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>実践範囲の再検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者による実践が可能かの判断</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>実践範囲の拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者の所属部署以外での活動</li> <li>・手順書の作成によって修了者の活動を理解</li> <li>・修了者の成長に合わせた手順書の適応範囲の拡大</li> </ul>			
修了者の活動環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修医のカルテシステムを修了者に運用</li> <li>・修了者が能力発揮できる業務内容の整備</li> <li>・修了者が働きやすい環境整備</li> <li>・手順書を紙媒体から電子カルテの運用に移行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>修了者の役割拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般的な患者マネジメントを修了者に委譲</li> <li>・医師から修了者の活動相談</li> <li>・医師からセラピストへの看護技術教育依頼</li> </ul>		活動範囲の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・関連施設への往診に同行</li> <li>・関連施設での活動</li> <li>・訪問診療に同行</li> <li>・修了者の活動の場が広がり院内での認知が上昇</li> </ul>
修了者のマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織と修了者の能力向上のための異動</li> <li>・アウトリーチに伴う報告体制確立</li> <li>・修了者の活動ビジョンを確認する会議開催</li> <li>・特定行為研修修了者委員会設置と運営</li> <li>・配置部署の再検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>手順書ルール改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特定行為に関する患者の承諾書を簡略化</li> </ul>	修了者の役割拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者の活動の場を開発</li> <li>・退院調整への参画</li> <li>・手順書を用いた特定行為の推進</li> <li>・認定看護師としての役割拡大</li> <li>・夜勤での特定行為の活動を模索</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>手順書の改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者の意見を取り入れて手順書を改定</li> <li>・手順書の改訂</li> <li>・手順書の見直しの必要性を理解</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>配置ビジョンの再検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者としての活躍ができる部署に異動</li> <li>・診療体制構築段階の修了者の流動的な活動</li> </ul>			
特定行為実践のマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的な手順書の修正</li> <li>・手順書の検討委員会の運営</li> <li>・特定行為実施システムの方法の確立</li> <li>・特定行為実践の実績の集積</li> <li>・特定行為に関する情報共有の会議体の設置運営</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>修了者キャリア支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者が新たなキャリアパスを切り開くことを応援</li> </ul>	手順書の改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全な特定行為実践のための手順書の改訂</li> <li>・運営会議での手順書の改定</li> <li>・修了者の増加を見据えた手順書の改定</li> <li>・処方範囲を含めた手順書の改定</li> <li>・定期的な手順書の改定</li> </ul>	
	活動ビジョンの更新	<ul style="list-style-type: none"> <li>活動に関する裁量の委譲</li> <li>・フォローアップ・サポート会議体の拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>修了者のモチベーション支援</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者のモチベーション維持を支援</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・複数配置の活用ビジョン構築</li> <li>・配置部署の再検討</li> </ul>
実践範囲の 拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者の業務の拡大</li> <li>・修了者の権限の拡大</li> </ul>

修了者と医師の連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師が手薄な状況を修了者が補完</li> <li>・修了者が研修医業務を補完</li> <li>・修了者による自信を持った治療の提案</li> </ul>
修了者による修了者 への教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者による修了者の教育</li> </ul>
修了者による修了者 マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了者による修了者の統括</li> </ul>
医師と看護師の連携 支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師の意図を修了者が看護師に説明</li> <li>・医師と看護師間の意見調整</li> <li>・医師と看護師間の業務調整</li> </ul>
多職種連携への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療チーム内での活発な議論</li> </ul>
他の職種への教育・ 指導	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セラピストへの指導力</li> </ul>
医師と看護師の協働 拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ディスカッションを通して医師との信頼関係</li> <li>・病棟看護師からのファーストコールが修了者</li> <li>・医師と看護師の互いの考えを繋ぐ</li> </ul>
医師との協働拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師の不在時に手順書を元に特定行為実践</li> <li>・医師不在時に業務の一部をシェア</li> <li>・修了者の活動範囲の拡大</li> </ul>
活用ビジョンの再構 築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師の要望によりフリーでの活動拡大</li> <li>・特定行為区分と活動領域の再調整</li> <li>・複数配置の活用ビジョン構築</li> <li>・修了者による外来待ち時間を利用した患者対応</li> <li>・修了者の自律的な役割拡大</li> <li>・修了者の専門性を考慮した活動</li> <li>・組織横断型の活動</li> <li>・背景によって異なる修了者役割</li> </ul>
修了者間の連携強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・院内の修了者間で連携</li> <li>・修了者間の未修了区分を補い合う</li> <li>・修了者同士の連携でプラットフォームを活用</li> </ul>
多職種連携の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多職種との患者情報の共有</li> <li>・多職種による術後リハビリ介入</li> <li>・多職種へのせん妄に関する教育</li> </ul>
リソースナースとの 連携推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・認定看護師との連携</li> <li>・認定看護師や専門看護師との連携推進</li> </ul>
他職種への教育・指 導	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リハビリテーションスタッフへの教育</li> <li>・リハビリテーションスタッフや介護福祉士への教育</li> </ul>

表 2-6 「周知」を構成するカテゴリーと各職種のアクション

看護管理者		医師		修了者	
カテゴリー	アクション	カテゴリー	アクション	カテゴリー	アクション
患者家族への説明	・入院時処置時の患者家族への説明	医師から患者家族に説明	・医師から患者に説明 ・修了者の実践内容を医師が患者に説明	修了者から患者に説明	・修了者が患者に説明 ・特定行為実施時に修了者が患者に説明
執行部会議での説明	・執行部に患者および経営への貢献の説明 ・修了者が施行部に説明する機会の提供		・医師が患者に研修受講した看護師であることを説明	修了者から患者家族に説明	・患者家族に修了者であることを直接説明 ・患者の意識状態に応じて特定行為の説明
病院全体に活動内容説明	・病院全体に修了者の業務内容を提示	指導者講習会参加	・指導者講習会参加による制度理解		
看護管理者への説明	・師長と看護部長が病棟と師長会で特定行為について説明	医師から医師に説明	・修了者役割に関する医師から医師への説明 ・医師から他診療科医師への説明 ・医師から外部の医師に周知 ・カンファレンスで医師から医師に説明 ・指導医から他の医師への説明	修了者から医師に活動説明	・修了者が医局会で自身の活動を説明 ・医師個人に修了者の活動を説明 ・看護部診療部への活動周知 ・修了者から医師に説明
師長から医師への説明	・書面により医師への手順書の説明 ・医師を助ける存在であることを医師に説明 ・師長から医局会での特定行為の周知 ・師長から医師への修了者活動の説明		・修了者が何をできるのか医局員に説明 ・修了者導入の目的を説明 ・診療科の医師に説明 ・研修担当の医師が医師に説明	修了者本人から部署看護師に説明	・修了者による部署への活動説明 ・病棟カンファレンスでの事例を用いた修了者活動の説明 ・修了者の活動説明
看護管理者から多職種間への説明	・修了者の働き方を多職種に伝える	研修指導経験による周知	・研修指導者に任命されることで制度を理解 ・研修生から医師に説明 ・研修実施による修了者の理解	修了者から医師と看護師への説明	・研修期間中と修了後に各病棟で修了者の活動を説明 ・研修中に各部署で特定行為を説明 ・医局会と各部署で特定行為研修について説明 ・医局会や病院朝礼での説明 ・医局の医師に特定行為を説明 ・院内の看護部や各部門での研修の学びを説明 ・全職員向けの活動報告会で特定行為を説明
看護管理者から同僚への説明	・師長が医師と看護師に特定行為の説明		医師と修了者の協働実践による周知		・救急外来での修了者の活動 ・実践可能な範囲の言語化 ・修了者の実践により認知 ・診療科での研修によるスキルと役割の理解
修了者活動発表	・院内外での修了者の活動発表 ・看護師への活動説明 ・執行部会での修了者の活動報告 ・師長会での修了者の活動内容周知 ・修了者の活動発表 ・修了者の活動ビジョンを発表 ・定期的な活動発表 ・看護協会での修了者の講演				
入院パンフレット掲載	・入院パンフレットへの修了者活動の掲載			配属部署の医師と看護師への説明	

	・掲示による患者家族への周知								
ポスター掲示	・修了者の活動ポスター掲示 ・各病棟への修了者活動ポスター掲示	医師への活動評価アンケート	・研修担当の医師が医師に修了者の活動評価アンケート ・医師からの活動評価						・研修中から配属先の医師に特定行為研修の説明 ・配属前に医師や看護師に説明 ・配属部署で医師に対して修了者の活動を説明 ・配属部署で修了者の活動を説明
ユニフォーム作成	・修了者用のユニフォームを作成	学会発表	・医師が学会で修了者の活動を紹介 ・医師による修了者実践効果の学会発表					看護師に個別の説明	・看護師からの特定行為に関する質問に回答 ・看護師に特定行為研修受講でできるようになったことを説明 ・特定行為研修でできるようになることを看護師に説明
院内ニュースレター掲載	・院内の広報誌で修了者の活動を掲載 ・院内ニュースレターへの掲載	病院長から全職員への周知	・病院長による特定行為のアピール					新入職員への活動周知	・新入職員への修了者活動周知
		職員への周知	・医療従事者に対する周知が重要					新人看護師への説明	・新人看護師研修で認定看護師の説明とともに特定行為を説明
		ポスター掲示	・ポスター掲示による患者への周知					修了者の活動に関する文書配布	・修了者の紹介文を紙面にまとめて各病棟に配布 ・修了者の紹介をまとめた文書をラミネートして医師に配布
		修了者からの活動発信	・他施設の修了者が活動内容を説明					入院パンフレット掲載	・入院パンフレットへの修了者活動の掲載
		修了者の活動発信	・修了者の活用事例の情報発信					病院ホームページでの掲載	・病院ホームページで掲載
		講演会で周知	・修了者が県内の講演会で活動を説明					修了者の活動を看護師に配信	・修了者の活動を紹介する動画を医師と看護師に発信
		県内ネットワークの構築	・県内ネットワークの構築					ポスター掲示	・修了者のポスター掲示
								ユニフォーム着用	・修了者のユニフォームを着用
								バッジ着用	・修了者バッジの着用
								修了証を病棟に掲示	・研修修了証を病棟に掲示