

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）
（総合）研究報告書

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。研究期間は2020年4月から2022年3月であった。

研究目的1に対して、国内文献の体系的検討（中間報告書；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（中間報告書；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（中間報告書；研究1-3）。これらの研究結果から修了者の活用配置モデルVer1を作成した。研究目的2を達成するために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（2020年度）。

これらの各研究結果を統合し、修了者の活用配置モデルを理論的に検討することで特定行為研修修了者活用配置モデルVer2を作成した。さらに研究目的3を達成するために、修了者を複数配置している施設の修了者および修了者の活動を管理する看護管理者、修了者とともに活動する医師の3者を対象にインタビュー調査を実施し、特定行為研修修了者活用配置モデルVer2を質的に検証し、修了者配置活用の発展段階ごとの修了者、看護管理者、医師の具体的なアクションを明らかにした。

特定行為研修修了看護師の複数配置・活用分類は、横軸を配置、縦軸を活用ビジョンとして活動を3つに分類したものである。横軸は配置であり、部署固定配置と組織横断型配置で分類した。縦軸は、医師と離れて包括的指示による患者マネジメントを行う活動と、医師とともに活動し手順書のほか具体的指示による医行為も実施するという活用ビジョンを示す。この2軸によりA、B、Cの3つに分類した。A分類では修了看護師は部署に固定配置され医師と離れて自律的に活動する。B分類は組織横断型配置により、包括的指示により限定された患者集団のマネジメントを行う活用配置分類である。C分類では、修了看護師は手順書に基づいた特定行為の実施を行うほか、医師とともに活動し、具体的指示により限定された医行為を患者に適時適切に実施する。部署固定配置の場合も組織横断型配置の場合もある。

組織がこのような修了看護師の活躍を支援する組織として発展していく必要がある。その発展過程は、大きく構想、育成、配置・活用、普及の5段階から構成され、修了看護師導入前に、構想、育成、配置が含まれた。また修了看護師導入後に活用、普及が含まれ、この5段階すべてを通じ、組織内外に周知を行う。第一の障壁とは、修了看護師の導入の困難を指し、第二の障壁とは、修了看護師の複数配置が困難な状態を指す。修了看護師が組織内で十分活用さ

れていないため、修了看護師の増員が難しい状態である。

以上のモデルをもとに、特定行為修了看護師の複数配置・活用ガイドを作成した。活用ガイドは管理チーム、医師、修了看護師それぞれに求められる行動を、修了看護師の活躍を支援する組織の発展過程（構想、育成、配置、活用、普及、周知）ごとに分類し説明し、これをもとにそれぞれのアクションリストを作成し付録とした。

また最終的に特定行為研修修了看護師活用の組織的指標の明確化と提言を行った。

特定行為研修修了看護師活用の組織的指標は、修了看護師を導入する組織としての目的を明確にしている、組織の導入目的を達成するための修了看護師の配置・活用ビジョンを策定し組織的合意を得ている、組織として修了看護師への役割期待を明確にしている。職員の学習環境の整備を行っている、修了看護師のキャリア開発の仕組みを作っている。修了看護師の役割、活動および特定行為およびその効果、意義に関する周知を定期的に行っているなどの11項目があげられた。

修了看護師の組織的活用に向けての提言は以下の4点である。提言1 組織として修了看護師の活動を支援する体制と環境づくりに責任を持つ。提言2 組織として専門職連携実践を促進する。提言3 修了看護師は組織からの役割期待を自己の活動ビジョンおよびキャリアビジョンに統合し、自組織における役割開発を行う。提言4 医師と修了看護師は、協働的パートナーとして、互いの役割と責任、専門的知識を理解する。

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 NP・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)
- ・尾上望
(千葉大学 特任研究員)

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、2015年に特定行為研修制度が施行された。指定研修機関数は300を超え、研修修了者は4,832名(2022年3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/シェア等をさらに推進するため、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に関する研究結果の統合を通して、組織内で修了者を配置活用するためのモデルを開発し、現場で活用可能なガイドを作成する(目的3)。

B. 研究方法

2020年度、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を行った。これらの研究結果を統合することで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を作成した。

2021年度は、修了者の配置に関連する要因を把握するため2020年度の全国調査で収集した看護部長データを用いて、多変量分析を行った。

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、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Ver2を作成した。

さらに、特定行為研修修了者活用配置モデルVer2を質的に検証するため、修了者を複数配置している施設の修了者および修了者の活動を管理する看護管理者、修了者とともに活動する医師の3者を対象にインタビュー調査を実施した。インタビューデータを質的に分析し、複数修了者の配置活用プロセスにおける修了者と看護管理者、医師それぞれの具体的なアクションが明らかとなった。このアクションリストをもとに、組織で複数修了者を配置活用するためのガイドを作成した。

(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、JADECOM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

全国の 300 床以上の病院の施設管理者と看護部長を対象としたインターネットを利用した質問紙調査を行い、病院内に特定行為研修を修了した（受講中を含む）看護師がいることに関連する要因を明らかにすることを目的とした。

調査の結果、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。

さらに看護部長データの追加解析では、研修修了者がいる病院は 252 (61.4%)、いない病院は 158 (38.3%) であった。研修修了者がいない 158 病院において、研修を受講中の看護師がいる病院は 42 (26.6%) だった。二項ロジスティック回帰分析の結果、各病院に研修修了者(または研修中)の看護師がいることに関連する要因は、施設特性として病床規模が大きい、特定行為研修の指定研修機関であることが挙げられた。看護部長の基本属性としては、認定看護管理者資格を有していること、また、看護部長の特定行為研修に対する期待・認識として、協働の推進を期待していること、診療・ケアに良い影響を与えうると認識していること、医師の働き方改革を達成するための制度と認識していないこと、が挙げられた。研修修了者が増え、特定行為研修が看護師の普遍的なキャリアパスに位置づけられるためには、すでに効果を上げている事例が広く共有され、看護管理者が特定行為研修を、看護職、協働する医師や医療チーム、患者にとって有益な制度であると認識することの重要性が示唆された。

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。その結果、指定研修機関 A と協力施設(病院)の研修派遣人数は年々増加しており、特定行為研修制度の浸透が進んでいる状況が示唆された。また、研修履修者には異動が殆どなく、修了者の 4 割が研修修了後に部署異動が生じていた。修了後の部署異動は、特定行為の実践活動の停滞の要因となり得るため、組織は活用を見据えたプロセスの中でいつ配置換えを行うのかは、重要な課題と言える。看護管理者は研修派遣前から該当者と活動場所について話し合っておくことが望ましい。

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。修了者の活用効果は高く、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。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。また活動モデルの提示も成功のヒントとなる。

研究 3 の概要

研究者らの管理者を対象とした研究によって、特定研修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。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、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 構想では、修了看護師の導入目的を管理チーム、医師、修了看護師それぞれが明確にし、役割期待と修了看護師の役割自覚の合意形成を行ったうえで配置・活用ビジョンを策定するこ

と、育成では育成計画を中長期的に立案し組織的に合意を得ること、配置では配置の優先順位のルールを決定し組織的合意を得ることなどの活動が明らかとなった。活動では、修了看護師の支援管理体制を構築し、手順書のルール作りと実装、医師と修了看護師の協働的パートナーシップを推進し、効果の評価視点を明確にすること、普及では特定行為実践の管理体制を構築すること、医師と修了看護師がそれぞれの役割を更新すること、周知では、管理チーム、医師、修了看護師のそれぞれが修了看護師の役割、活動、効果、意義について発信を継続的に行うことがあげられた。

D. 考察

本研究班では、2020年度に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への調査で活用配置モデルVer1を作成した。この活用配置モデルは2つのモデルから構成されており、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配置活用の発展過程と影響要因である。

2021年度は、指定研修機関とその協力施設(病院)の施設管理者、看護管理者、研修生、研修修了者を対象とした質問紙調査およびインタビュー調査の結果をもとに活用配置モデルVer2を作成した。さらに修了者を複数配置している施設の修了者、修了者の活動を管理する看護管理者、修了者ととともに活動する医師の3者を対象としたインタビュー調査を実施し、その結果をもとに活用配置モデルVer3を作成した。活用配置モデルVer3の結果をもとに現場で修了者の配置活用を推進するために使用できるガイドを開発した。

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1・図4・図6)

活用配置モデルVer1では、修了看護師の活用・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、②施設管理者が有する修了看護師の活用ビジョンが、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によって構成した。

活用配置モデルVer2以降では、修了看護師の活動

をより具体的に示すため、横軸を配置方法として①部署固定配置か組織横断型配置の軸を示し、縦軸を活用ビジョンとして②包括的指示による患者マネジメントのために医師と離れて活動するのか、具体的指示による医行為を行いながら医師とともに活動するのかといった軸を示した。

修了看護師の活用・配置について3つの分類があると考えられた。

すなわち、部署固定配置で包括的的患者マネジメントのために修了看護師が医師と離れて活動するA分類、組織横断型配置で包括的的患者マネジメントのために修了看護師が医師と離れて活動するB分類、部署固定配置もしくは組織横断型配置で、具体的指示による医行為を実施するため医師とともに活動するC分類である。

A分類では、修了看護師は特定の部署に固定配置され、その部署で患者マネジメントを自律的に実施し、部署の診療ケア管理に貢献する活動を行う。この活用配置分類では、修了看護師が手順書をもとに医師と離れて活動することから医師は自己の職務に集中できるほか、医師の業務負担軽減が期待される。配置活用例として、ICUやHCU、ERにおける複数の特定行為を活用した患者マネジメント、病棟における臨床推論と特定行為を用いた患者マネジメントがある。

B分類では、修了看護師は限定された患者集団の専門的なマネジメントを自立的に実施し、組織全体の診療ケア管理に貢献する。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。また、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。看護管理者にとっては修了看護師の活動や勤務を管理しやすいというメリットが考えられる。具体例として、院内の褥瘡管理や栄養管理、感染管理チームに所属しながら活動日を設けて組織横断的に活動したり、外来や侵襲的なケアを要する検査室での活動である。

分類AとBは、修了看護師を複数配置することが必要であり、修了看護師の育成や手順書発動のルール化といった複数の修了看護師を活用するための整備が必要であり、修了看護師の活動の効果を実感するまでには時間を要する。

C分類の活用配置は、部署固定配置であっても、組織横断型配置であっても、具体的指示によって医師とともに活動することで医療処置を患者に適切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。このC分類も、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。この分類では手術室の麻酔管理や手術介助といった特定の診療科や医師とともに在宅療養支援を行うといった活動がある。

修了看護師の活用と配置が進展しにくい要因として、修了看護師が所属する組織の修了看護師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、どのように修了看護師に活躍してもらいたいのかを組織として明確にすることが修了看護師の活躍を促進する。

修了看護師の配置を、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くると考える。また、修了看護師の育成には時間を要することを認識したうえで、複数の修了看護師を配置するための段階的な活用計画の立案が必要である。

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。修了看護師は患者の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。修了看護師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、そして修了看護師が、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、そのうえで修了看護師の役割規定を明確にすることが望まれる。

2. 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・図5・図7）

私たちは研究結果に基づき、活用配置分類とともに、活用配置の発展過程を、大きく、修了看護師導入前と導入後にわけ、その過程を分類した。修了看護師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、これを修了看護師の組織的活用配置の発展過程の基

盤とした。

修了看護師導入前に、活用の構想を管理者が明確に描き、それに基づいて修了看護師を育成し、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、修了看護師は活用されない、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、修了看護師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ければ、修了看護師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、修了看護師は役割の不明確さに苦悩することになるといえる。

修了者の活用配置の発展過程Ver1では、配置活用のプロセスを修了看護師導入前である構想・育成・配置、修了看護師導入後である活用・最適化として示した。しかし、発展過程の「最適化」は修了看護師の導入をさらに推進していく段階であると考えられることからVer2以降では「普及」へ表現を変更した。修了者の活用配置過程Ver3を影響要因とともに考察する。

修了看護師導入前における構想は、自施設の使命に基づく修了者の構想を作る段階である。地域のニーズを見きわめや組織としてどのような診療ケアを提供していくかを検討し、看護部や診療科などの関係者間での修了看護師の活用ビジョンの共有を行う。この段階では、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が影響要因として考えられる。

次は育成であり、看護師が特定行為研修を受講する段階である。特定行為研修の学習継続のために受講環境を整備したり、修了後の活用ビジョンを明確にしていく段階である。ここでは、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。

そして配置は、修了看護師を実際に組織内に配置する段階である。構想に応じた配置、将来を見据えた段階的な配置方策、病院執行部および配置先の同僚や患者家族の修了看護師の役割理解が影響要因

となる。

修了看護師を導入後には活用の段階となり、ここでは修了者は研修で学んだ臨床推論などの知識を活用し、医師との協働によって手順書や具体的指示によって特定行為実践を実践する。修了看護師が能力発揮できるようなマネジメントが必要となるとともに、手順書の活用状況や修了者の実践能力評価を行い修了看護師の活動を評価する段階でもある。活用段階での影響要因としては、勤務体制、活用方策の明確化(いつだれにどんなふうに特定行為を実施しその評価をどう行うか)、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)、同僚の修了看護師への役割理解などがあげられる。

修了看護師の活用が進むと、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、さらなる活用、すなわち普及の段階となる。普及の段階では、修了看護師の役割修正に基づく実践範囲の拡大や特定行為実践のマネジメントを行う。さらには複数の修了看護師が配置されることの効果を検証して、その役割を院内だけでなく地域へ拡大することもある(図3)。

修了看護師の活用配置の発展過程Ver1では、修了看護師導入前の配置段階と修了看護師導入後の活用段階には、修了看護師が組織で最初の1人である場合にどのように活用するか、どのような患者に特定行為を実践するかといった課題があるとして「1人目の壁」と表現していた。研究2を統合するなかで、修了看護師の活用配置において乗り越えるべき障壁は修了看護師の導入だけでなく、修了看護師が導入された後も後進の育成や修了者の役割拡大といった乗り越えるべき課題があることが明らかとなった。そこで、Ver2以降では修了看護師を初めて導入する施設では修了看護師を配置した後に乗り越えるべき障壁があり、これを研究班では「第1の障壁」として表現した。また、修了看護師を組織に導入しても効果的に活用できていない状況や後進の育成に苦慮しているという状況が明らかとなったことから、修了看護師の複数配置が実現していない施設では、さらに乗り越えるべき障壁があると考え、「第2の障壁」と表現した。

第1の障壁とは、修了看護師の組織的活用配置発展のプロセスでいえば、構想、育成、配置といった医療の質で言うところの構造が不十分である場合に生じるといえる。自施設の使命に基づいた修了看

護師配置活用の構造づくり、活用ビジョンの策定、この大きな方向性についての関係者の合意形成が構想にあたる。構想の次には、学習環境整備、育成計画策定、部署管理者・医師の役割の明確化、受講者活動ビジョンの明確化などの育成のプロセスとなる。育成の次に、構想と一致した修了看護師の配置、配置方法の決定、周知、活用環境の準備などの配置のプロセスとなる。導入に困難がある場合、構想、育成、配置のどのプロセスに障壁があるのか現状を分析し、解決することが必要となる。

第2の障壁とは、活用、普及のプロセスのどこかに障壁があり、部署に複数配置ができるほど増得ない場合を指す。修了者マネジメント、手順書の実装評価、修了看護師の実践能力の評価、導入効果評価などの活用、修了看護師の実践範囲の拡大、特定行為実践マネジメント、複数配置効果評価、修了看護師キャリアパスの作成などを行う普及のプロセスを現状分析し、課題を解決する必要がある。またこの第二の障壁では、構想、育成、配置ビジョンの更新が行われている必要があり、医療の質で言えば、医療提供プロセスの充実とともに、構造の最適化が必要となる。

第1の障壁、第2の障壁に共通するのは、周知・説明不足と合意形成における困難であろう。つねに自施設の特定行為研修および修了看護師の活動の公開、説明を行っていくことで発展過程の進展が促進される。

3. 修了者の組織的活用ガイド

本研究では修了者の複数配置を推進するために、多様な立場の職種を対象に研究を実施した。例えば、病院管理者や看護管理者といった組織の意思決定に関わるトップマネジメントを担う管理者、特定行為研修を受講中の研修生や修了者、修了者を管理する看護管理者、さらに修了者とともに活動している医師である。そして、2年間の研究成果を統合することで、最終的に修了者の配置活用モデルVer3を作成した。

このモデルは、研修修了者の活用を推進するために修了者の活動に関係する様々な立場の人々が制度を理解し、病院のビジョンを共有しながら修了者の活用に参画する必要性を示している。

それゆえ、本研究で開発した活用ガイドの使用方法は、①組織管理チーム、医師、修了看護師、修了看護師の同僚など多様な立場の方々が修了看護師の複数配置・活用を目指して何をしたらよいか一緒

に検討し着地点を見出す。②それぞれの立場の方々が、修了看護師の導入・普及の自己評価を行い次の改善策を検討する、などである。

組織管理チーム（以下管理チーム）は、病院長、看護部長、事務長などを含む組織の意思決定にかかわるトップマネジメントを行う立場の方々と、師長、医長など部署や部門を管理するミドルマネジメントを行う立場の方々から構成される。修了看護師に関わる「医師」には、特定行為研修を実施する立場の医師、部署で修了看護師を指導する立場の医師、同僚としての医師が含まれるが、医師の専門性や立場による表記上の区別はしていない。

患者利用者、国民に特定行為研修修了看護師の活動を説明するために、そして修了看護師を孤独に活動させないために、組織的に修了看護師の導入、複数配置活用普及に取り組む際の参考として本ガイドが機能することを期待する。

4. 特定行為研修修了看護師活用の組織的指標の明確化と提言

1) 特定行為研修修了看護師活用の組織的指標

本研究から得られた修了看護師活用の組織的指標は以下の通りである。

- ①修了看護師を導入する組織としての目的を明確にし、その目的を文書化し、職員に説明し組織的合意を得ている。
- ②組織の導入目的を達成するための修了看護師の配置・活用ビジョンを策定し組織的合意を得ている。
- ③中長期的な育成計画および配置計画を作成し、組織的合意を得ている。
- ④組織として修了看護師への役割期待を明確にし、職務規定書及び地位、報酬を職員に説明している。
- ⑤職員の学習環境の整備を行っており、育成・指導に関わる管理者および医師の役割を明確にし、継続的育成のための体制を作っている。
- ⑥修了看護師の支援のための管理体制を作っている。
- ⑦修了看護師のキャリア開発の仕組みを作っている。
- ⑧修了看護師導入効果の評価指標および評価方法を作り、組織的に合意している。
- ⑨修了看護師の活動環境を整備している。
- ⑩特定行為実践の管理体制を作り、継続的改善を行っている。
- ⑪修了看護師の役割、活動および特定行為およびその効果、意義に関する周知を定期的に行っている。

2) 修了看護師の組織的活用に向けての提言

2年間の研究成果から示唆されたことは、修了看護師の配置・活用の推進とは、組織にとっては組織開発のチャレンジであり、修了看護師および医師にとっては役割の開発もしくは再定義と専門職連携実践のチャレンジであるということである。本研究班は研究成果をもとに以下の提言を行う。

提言1 組織として修了看護師の活動を支援する体制と環境づくりに責任を持つ。そのために修了看護師の導入目的を明確にし、配置活用ビジョンを策定合意しそのうえで、役割期待を職員に説明し、修了看護師が役割を果たすことができる職場環境を作る。そして導入の効果を継続的に監視し、配置活用ビジョンを見直し、更新する。これは修了看護師の導入の際にだけ求められるのではなく、新たな役割を担う職員を導入するときにも同様である。

提言2 組織として専門職連携実践を促進する。これまで医療組織に新たな資格を有する看護師を導入する際は看護組織が中心に役割を規定し、配置活用ビジョンを策定し活用してきた。専門看護師や認定看護師の導入は看護組織の責任で行われ完結できた。しかし特定行為は医師業務とオーバーラップする診療の補助業務であり、修了看護師への医師業務のシフト/シェアの期待も大きく看護組織だけで課題解決することはできない。医師（もしくは医師組織）および特定行為実践に関わる他の専門職との専門職連携実践が不可欠である。組織管理者、部署管理者、患者に直接診療・ケアを提供する職員それぞれの立場での専門職連携実践が必要となる。もし職種別にサイロ化された職場環境であるなら、組織管理者が協働とケアの質を患者家族中心に改善するために、ともに学びお互いから学びお互いについて学ぶという専門職連携教育を取り入れ、組織文化を形成する。

提言3 修了看護師は組織からの役割期待を自己の活動ビジョンおよびキャリアビジョンに統合し、自組織における役割開発を行う。修了看護師は患者家族への直接的臨床実践に価値を置き実践し、かつ直接的臨床実践に大きな影響を与える間接的な実践活動として説明と指導、コンサルテーション、専門職連携を積極的に実施する。また看護師としてキャリア発達を継続する。

提言4 医師と修了看護師は、協働的パートナーとして、互いの役割と責任、専門的知識を理解する。互いの役割と責任を理解するためには、教育背景、

資格、法律で定められた業務、限界と規制、互いの職種が保有する倫理、社会的役割といった職種の理解とともに、これまでの職業経験、保有する専門知識と実践能力、個人の価値、今後のキャリアの希望を理解という職業人としての個人の二つの側面から理解し、その理解を相手に確認し、常に理解を更新することが基本である。

E. 結論

研究目的 1 に対して、国内文献の体系的検討により調査枠組みを開発し、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、300 床以上の病院 1,489 か所の病院長および看護管理者を対象に web 調査を実施し、修了者の配置に関連する要因を明らかにした。

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。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結果、組織的に複数の修了看護師を活用するためには、修了者の活用を構想し、構想に応じた育成・配置、その後、活用と活用の最適化という段階が明らかとなった。

研究目的 2 を達成するために、研究目的 1 の結果を統合し、修了者の活用配置モデル Ver1 を作成した。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配置活用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。

さらに、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。その結果、修了者を複数配置している施設では修了者活用による効果実感が高く、複数配置することで修了者自身の負担軽

減につながっていた。そして、複数配置のためには、修了者を導入した後にも乗り越える課題があることが明らかとなったことから、修了者の活用配置モデルを精錬し、Ver2 を作成した。

研究目的 3 を達成するために、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した。インタビューデータを内容分析することで配置活用プロセスにおけるそれぞれの具体的な活動を明らかにした。これらの結果をもとに、修了者を組織的に活用するためのガイドを作成し、修了看護師の組織的活用に向けての提言を示した。

研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

1. 第 25 回日本看護管理学会学術総会 インフォメーションエクステンジ. 特定行為研修修了者を組織的に支援し、効果的診療・ケアを可能にするための看護管理実践の創造と共有, 2021 年 28 日, パシフィコ横浜ノース

2. 第 16 回ルーラルナースング学会学術集会 交流集会. ルーラルエリアでの特定行為研修修了者の活躍を支える組織的支援の在り方. 2021 年 9 月 18 日, オンライン開催

3. 第 41 回日本看護科学学会学術集会 交流集会. 特定行為研修修了者の活用配置モデルは看護師の役割拡大に何をもちたらずか. 2021 年 12 月 5 日, オンライン開催

4. 第 26 回日本看護管理学会学術総会 インフォメーションエクステンジ. 複数の特定行為研修修了者を組織に導入し活用するためのガイドの紹介. 学術総会日程 2022 年 8 月 19 日・20 日. 福岡国際会議場

知的所有権の取得状況

なし

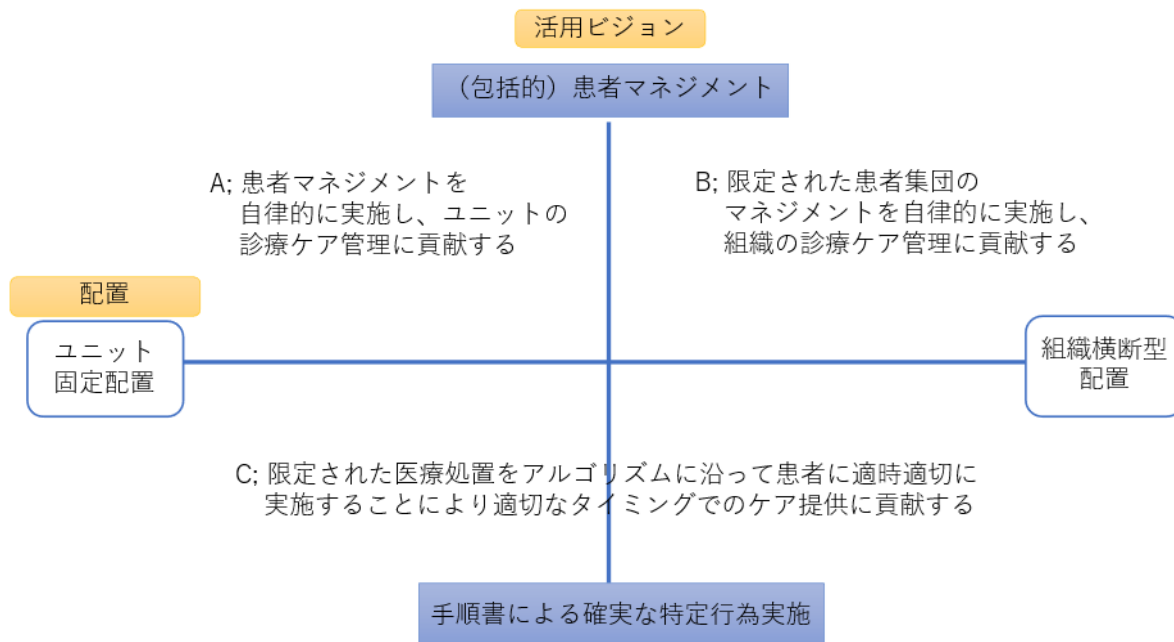


図1 急性期病院における特定行為研修修了者の活用・配置分類Ver1

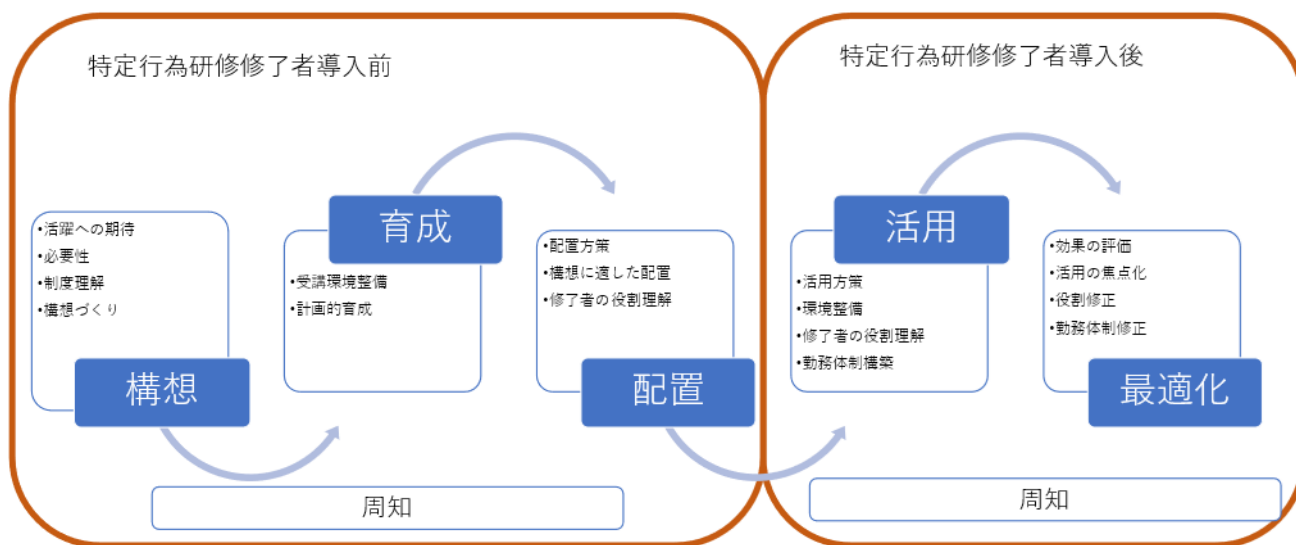


図2 特定行為研修修了者の組織的配置活用の発展過程と影響要因

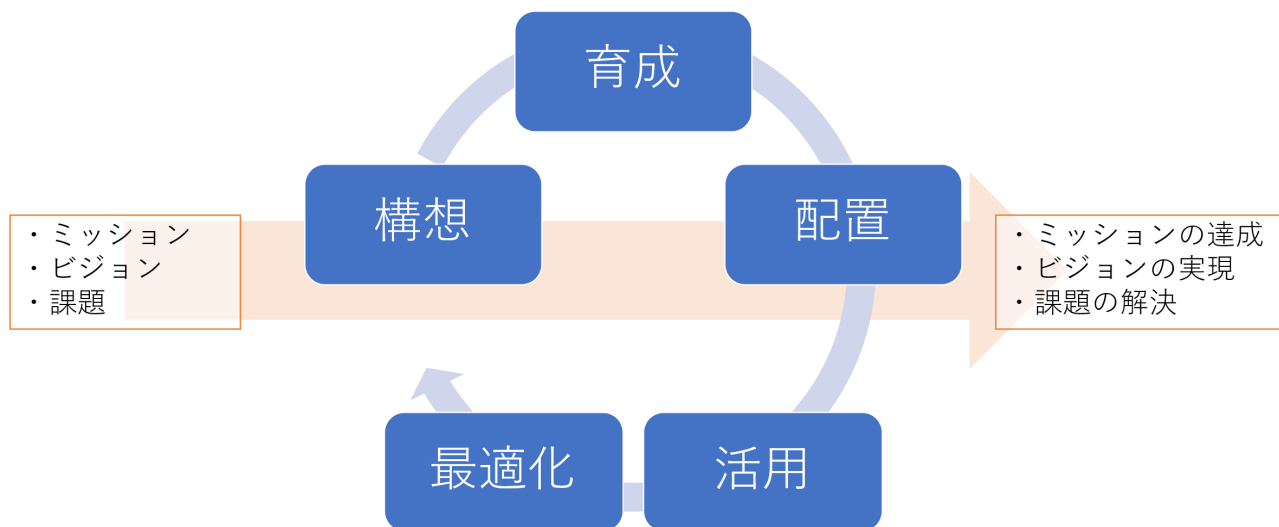


図3 特定行為研修修了者の組織的な配置活用過程

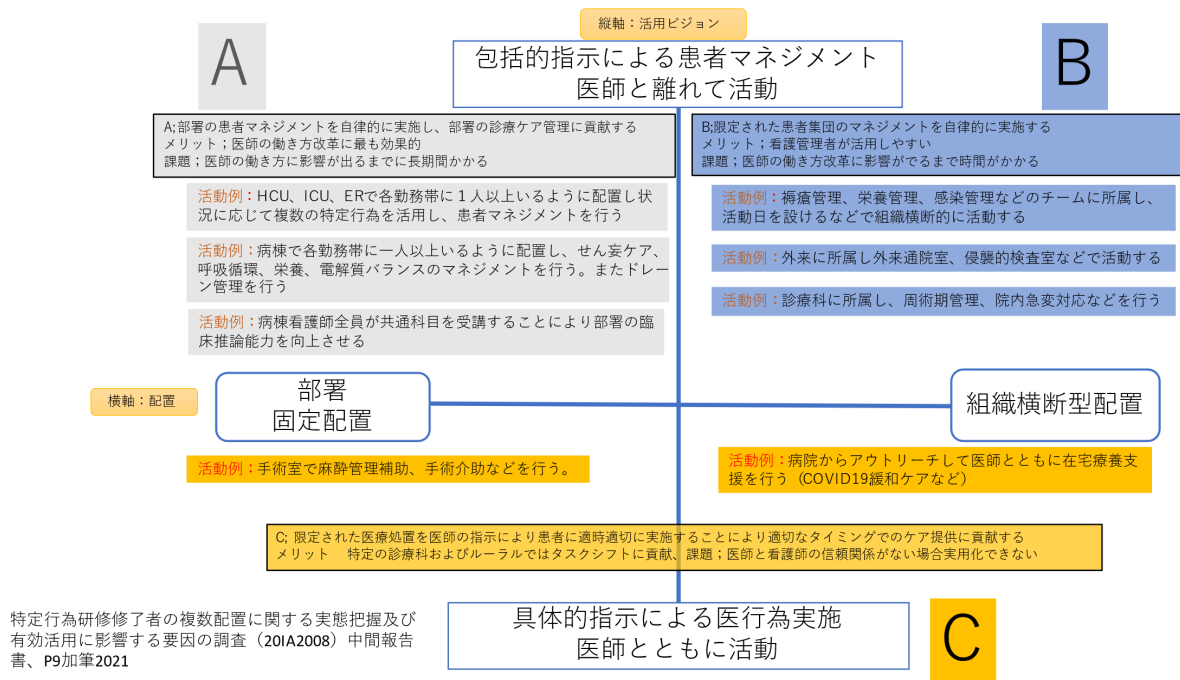


図4 急性期病院における特定行為研修修了者の活用・配置分類Ver2

特定行為研修修了者の組織的配置活用の発展過程 Plus

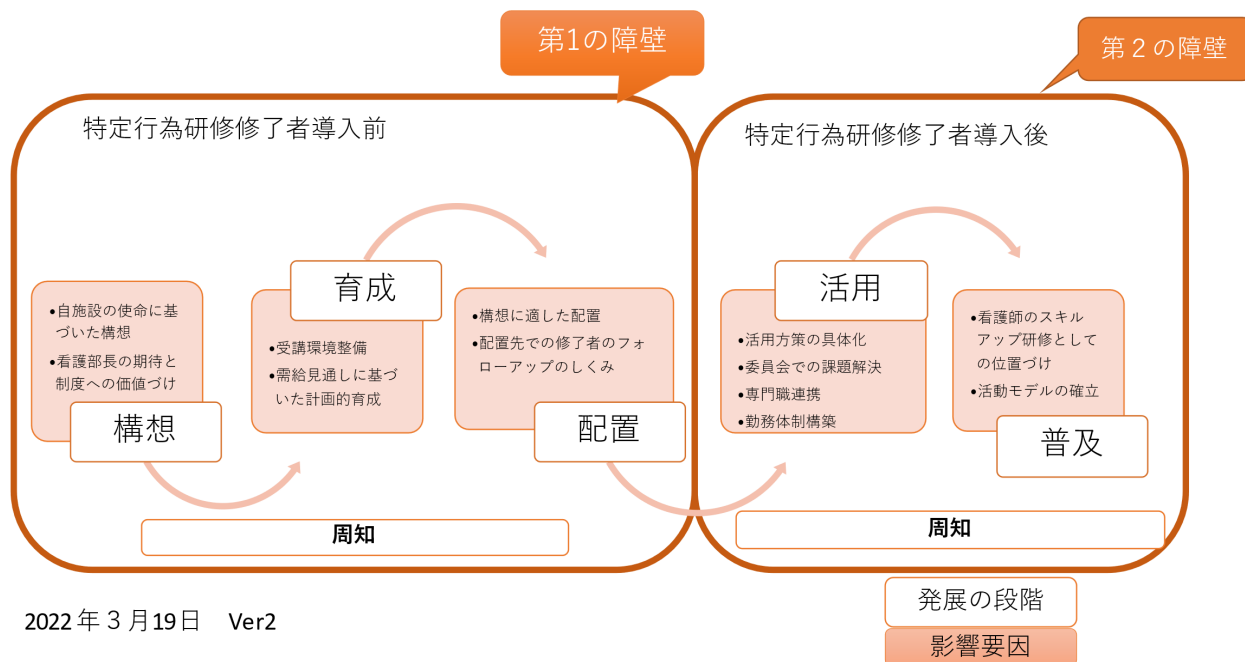


図5 特定行為研修修了者の組織的配置活用の発展過程と影響要因 Ver2

Ver3 特定行為研修修了者の活用・配置の分類と例

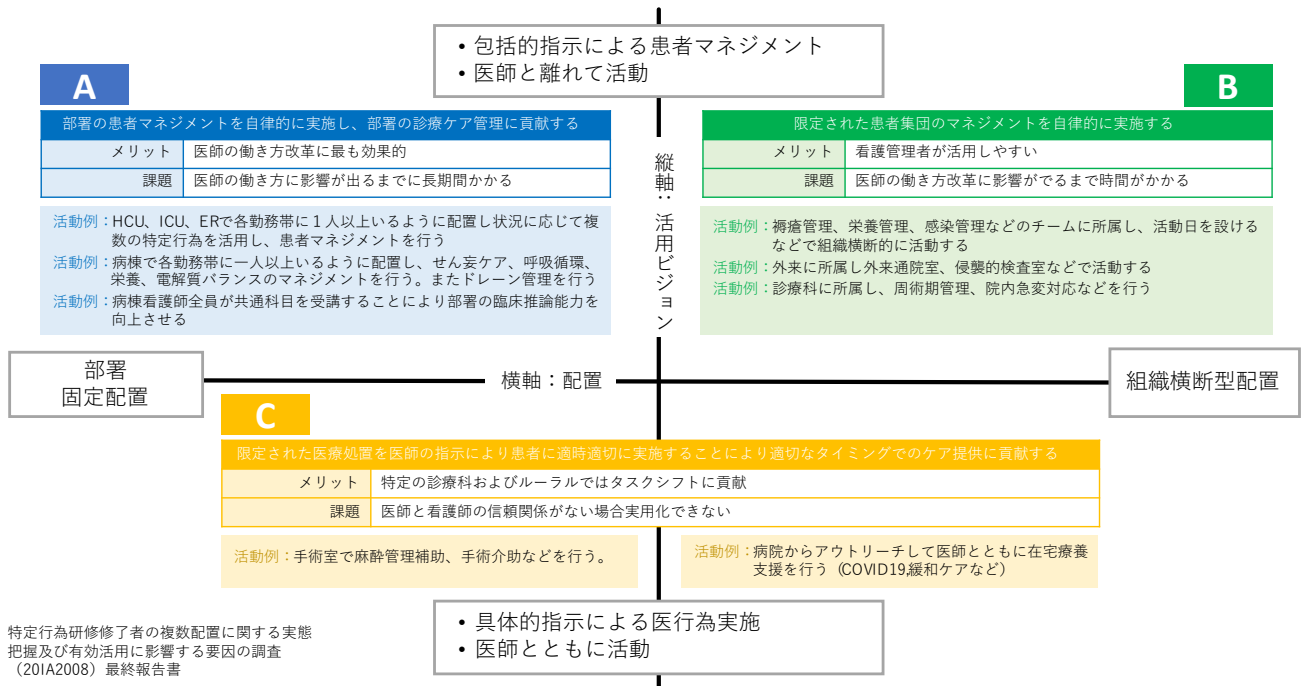
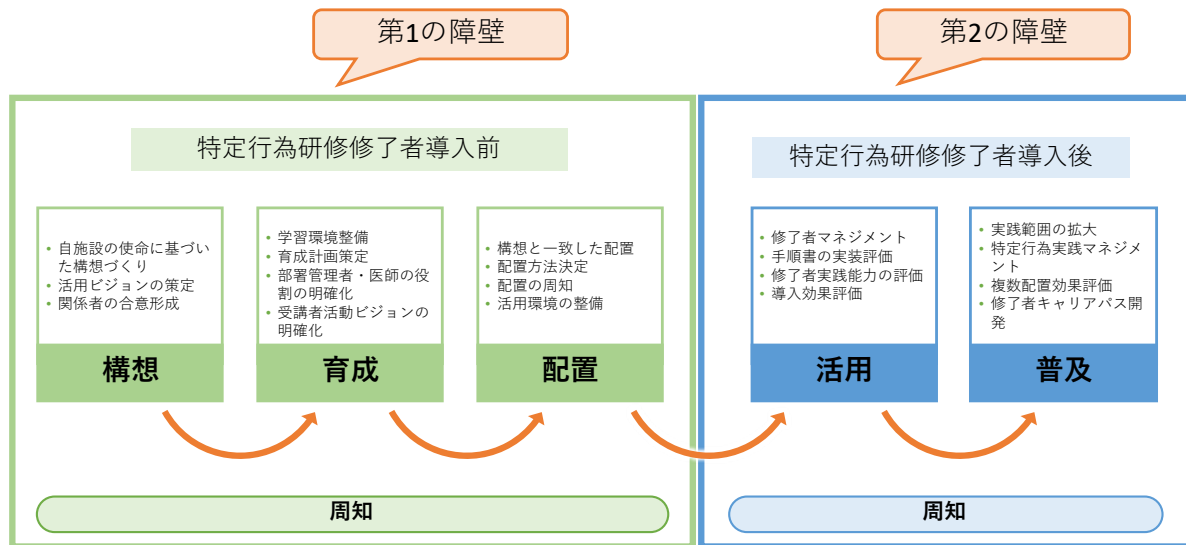


図6 特定行為研修修了者の活用・配置分類Ver3

特定行為研修修了者の組織的配置活用の発展過程



2022年5月21日 Ver3

図7 組織的配置・活用の過程