

特定行為研修修了看護師育成・配置・活用のプロセス

第一の障壁を乗り越えるためのプロセス

≪ 構想を作るための前提 ≫

- ・ 育成配置・活用の全体像を構想する前提は管理チームの特定行為研修制度の理解である。
- ・ 加えて地域の医療資源および患者ニーズの把握が必要となる。
- ・ また特定行為研修受講希望者の キャリアビジョンと医師の働き方改革のビジョンをすり合わせ、組織としての構想にするための合意形成が必要となる。

	管理チーム	医師	希望者
構想する	特定行為研修制度理解と自組織の使命の達成	×	受講希望者のキャリアビジョンと医師の働き方改革
	導入目的の明確化	組織の導入目的の共有	・ 制度への関心、興味 ・ 患者ニーズの把握
	活用ビジョンの策定と合意	配置・活用ビジョンの合意	・ 配置活用ビジョン、育成ビジョンの合意
	育成ビジョンの策定	育成ビジョンの合意	・ 活動ビジョンの明確化
	配置ビジョンの策定	役割期待の具体化と合意	・ 修了看護師への役割期待の受入れ
	活用モデル提示		
	役割期待の説明		
	※管理チームは、病院長、看護部長、事務長といった組織管理者と、導入を想定する部署の看護管理者、教育担当看護管理者といった部署管理者から構成する。 ☞ガイドP10	※自身の意見を明確にして組織の構想とすり合わせる。 ※医師は組織の構想を理解、合意し、医師としての修了看護師への役割期待を説明する。☞ガイドP12	※受講希望者は特定研修制度への関心興味があり、かつ自部署の患者ニーズをある程度把握していること、組織が策定した活用、育成、配置それぞれのビジョンに合意し、自身の組織での活動ビジョンを明確にすること、組織からの役割期待を理解することなどが求められる。⇒修了看護師への役割期待 ☞ガイドP11表1
	管理チーム	医師	受講者
育成する	学習環境整備	受講者の理解	< 受講前 > ・ 研修の情報収集 ・ 活動ビジョンの明確化 ・ 学習環境整備と支援の獲得
	学習継続のための勤務体制	学習機会の提供	
	医師の協力体制確立	指導医師の確保	
	部署管理者の役割の明確化	指導体制確立	< 受講中 > ・ 研修の学びの振り返りと蓄積 ・ 活動ビジョンの明確化 ・ 修了看護師役割の明確化
	指導医師の役割の明確化	医療安全に配慮した指導	
	受講者学習意欲維持支援	自律を目指した指導	
	受講者活動ビジョンの明確化支援	学修継続への支援	
	※部署管理者および教育担当管理者は、学習に必要な PC、インターネット環境の拡充、受講者への経済的サポートなどの学習環境を整備する。 ※E ラーニングのための研修日の確保、勤務シフト上の配慮など学習継続のための勤務体制をルール化する。 ※組織管理者は、医師の協力体制、部署管理者、指導医師の役割の明確化を行う。 ☞ガイドP13	※たとえば診療科カンファレンスへの参加、勉強会、症例検討会の参加、診療参加などを修了看護師へ情報提供を行う。指導を担当する医師の負担を考えた平等な役割分担を検討し指導医師を確保し、指導体制を確立する。特定行為の実習および研修修了直後から自律的に活動を行えるようになるまでは、典型症例から実習症例を選択する、事前学習状況を確認する、特定行為実施条件と安全性のバランスを受講生に説明するなど医療安全に配慮した指導を行う。☞ガイドP13	※受講中は研修での学びと振り返りをポートフォリオ等に記録し、これをもって組織内活動ビジョンをさらに検討しつつ組織からの役割期待と統合して、修了看護師としての役割を明確にしていく。 ※受講生同士での情報交換、先輩との対話、医師、部署管理者との対話の機会を確保する。☞ガイドP13

	管理チーム	医師	受講者／修了看護師
配置する	配置の目的の明確化		
	▼		
	配置管理の仕組みを構築		
	▼		
	配置の優先順位ルール決定	配置優先順位ルール合意	・ 配置ビジョンと配置計画の見通しの理解
	▼		
	修了看護師の希望と部署の希望の調整	医師間の周知・調整	・ 配置の目的を理解 ・ 配置部署からの役割期待の理解 ・ 配置希望の表明
		配置後のフォローアップ体制づくり	
	※組織管理者は、修了看護師の配置の責任者の決定、配置ビジョンに基づいた配置計画を組織で合意するための交渉および調整、必要であれば配置決定に関する組織的な会議体の設置などを行う。 ※部署管理者か教育担当管理者が、修了看護師の配置希望と部署の希望の調整を行う。  ガイドP14	※フォローアップ期間の決定は、特定行為の想定頻度、難易度、受講者の実践能力と部署の環境、医師業務との調整を勘案しつつ現実的に決定する。  ガイドP14	

特定行為研修修了看護師育成・配置・活用のプロセス

第二の壁を乗り越えるためのプロセス

	管理チーム	医師	修了看護師
活用する	組織管理者 修了看護師管理体制づくり ▼ 手順書の実装 ▼ 修了看護師業務管理 ▼ 修了看護師のキャリア発展支援 ▼ 効果評価の指標検討 部署管理者・教育担当管理者	修了看護師と看護実践の理解 修了看護師の実践能力の評価 修了看護師との信頼関係構築 医師と修了看護師の責任の明確化 医師の指示発行ルール化 特定行為実践のOJT継続 修了看護師との連携・協働 修了看護師の役割拡大支援 効果評価	・自発的な役割開発・役割の明確化・役割拡大 ・活動範囲の明確化・説明 ・対象患者把握 ・特定行為実践のための業務調整 ・特定行為実践・医師の指示実施の可否判断 ・患者家族への説明 ・手順書に沿った特定行為実践・記録 ・医師への提案 ・医師との連携・協働 ・看護師への説明・コンサルテーション ・看護師への教育 ・看護師との連携協働 ・多職種との連携協働
	※組織管理者は、策定した育成、配置・活用ビジョンに基づいて需給見通しを立て、報酬体系、勤務体制ルール作り、キャリアラダー作成を行う。また修了看護師が複数配置されることを見越して修了看護師連絡会議などの会議体をつくり、修了看護師間の課題共有、活動ビジョンと計画共有などの機会を確保する。 ※部署管理者および教育担当管理者は、手順書の発行方法を同僚の医師に周知し、取り出しやすいように部署電子カルテに組み込むなどを行う。同時に修了看護師の出勤管理、特定行為実施状況の報告を受けることや記録などの業務管理を行う。また修了看護師のキャリア支援、修了看護師の実践の部署での効果評価の指標検討なども併せて行う。 ☞ガイドP15	※医師の業務予定を修了看護師と共有し修了看護師との役割分担を調整する、修了看護師の業務が患者にとって効果的に展開できるよう患者管理の方向性を共有する、診断および治療目的や治療計画を共有する、など連携をはかる。 ☞ガイドP16	※チームの看護師に修了看護師の判断を伝えながら一緒に看護実践を行うことで看護師全体のレベルアップが見込める。また多職種カンファレンスで患者の診療ケア計画立案に貢献する、コンサルテーションを受けるなどを行うことは、患者管理の質の向上に貢献するほか、他職種が修了看護師の役割を理解することにつながる。 ☞ガイドP16
普及する	管理チーム 修了看護師マネジメント ▼ 修了看護師活動環境整備 ▼ 修了看護師業務管理 ▼ 特定行為実践のマネジメント ▼ 複数修了看護師配置効果評価 ▼ 配置・活用ビジョンの再定義 ▼ 修了看護師キャリア支援	修了看護師実践範囲の再検討 実践裁量の委譲 手順書の改定 共同診療の実施 タスクシフト／シェアの評価	・活動範囲の拡大 ・修了看護師の役割拡大 ・医師との連携強化 ・修了看護師同士の連携強化 ・修了看護師による受講者・修了看護師への教育 ・修了看護師による修了看護師マネジメント ・専門職連携マネジメント
	※修了看護師連絡会のほかに、修了看護師の配置と活用を再検討する管理委員会、育成計画を実行するための特定行為研修管理委員会などの会議体を設置する。 ※継続的に修了看護師のキャリア発展への支援を行うため組織内で修了看護師のキャリアパスの作成を行う。☞ガイドP20	※同僚として修了看護師に更なる役割期待を伝え、あらたなキャリアを開発することを支援する。☞ガイドP20	※普及にあたっては、同僚専門職との連携協働が円滑にいくような専門職連携マネジメントも実施する。具体的には認定看護師、専門看護師などとの連携、医師と看護師の意見調整、他の専門職へのコンサルテーション、スーパーバイズなどがある。☞ガイドP20

	管理チーム	医師	修了看護師
周知する	執行部会議での説明	医師から医師への説明	・患者家族への活動説明 ・執行部・同僚への活動説明 ・活動発表 ・研究発表 ・講演
	▼		
	管理者から職員へ説明	外部講演	
	▼		
	修了看護師活動発表機会の確保	学会発表	
	▼		
	周知媒体の作成		
	※病院の意思決定会議体（執行部会議など）での説明、職員への説明を構想段階から行う。㊦ガイドP21	※医師から医師に説明する際には、医師として修了看護師とどのように協働するのか、修了看護師の活動と実践能力などを具体的に説明する。㊦ガイドP21	※患者家族への対応の際に、修了看護師であること、活動内容、診療の補助として実施する内容を必要に応じて説明する。また執行部、同僚への活動説明の機会を確保する。㊦ガイドP21

岐阜県看護協会 2022年12月作成

（「特定行為研修修了看護師の組織的配置・活用ガイド」（研究代表：千葉大学教授 酒井郁子氏）を基に許可を得て作成）