

# 組織定着化支援事業シンポジウム

## 特定看護師の育成と活用のための 組織づくりについて



2024年2月7日（水）  
浜松医科大学医学部附属病院  
看護キャリア開発センター  
センター長 岩品 希和子

## 大学の使命

浜松医科大学は、医学・看護学の教育及び研究の機関として、最新の理論並びに応用を教授研究し、高度の知識・技術及び豊かな人間性と医の倫理を身に付けた優れた臨床医・看護専門職並びに医学研究者・看護学研究者を養成することを目的とし、医学及び看護学の進展に寄与し、地域医学・医療の中核的役割を果たし、以て人類の健康増進並びに福祉に貢献することを使命とする。

## 病院理念

患者さんの人権を尊重し、地域の中核病院として安全で良質な医療を提供する。さらに、大学病院として高度な医療を追求しつつ優れた医療人を育成する。

## 基本方針

1. 患者さんの意思を尊重した  
安心・安全な医療の提供
2. 社会・地域医療への貢献
3. 良質な医療人の育成
4. 高度な医療の追求
5. 健全な病院運営の確立

## 看護部理念

### Heart

誠実と温かい心で「**患者さんと**」向き合う

### Art

自律した看護専門職として「**患者さんに**」寄り添う

### Life

「**患者さんの**」尊い命とその人らしさを支える

## 看護部目標

### Patient First

患者さんのニーズを第一に考える



# 浜松医科大学医学部附属病院概要

病床数	6 1 3 床
一般病床	5 7 6 床 (ICU 1 2 床、 HCU 8 床NICU 1 2 床、GCU 9 床)
精神科病床	3 7 床 (閉鎖病棟)
診療科目数	3 7
病床稼働率	8 0 . 9
平均在院日数	1 0 . 8
手術件数	8 , 2 3 1
分娩件数	5 7 6 件
外来患者数 (1日平均)	1 4 8 5 . 8 人/日
入院患者数 (1日平均)	4 9 5 . 9 人/日

2023年11月累計  
稼働率 85.1%  
(前年増6%)  
手術件数 6,059件  
(前年増698件)

- ◆ 特定機能病院
- ◆ 地域医療連携推進法人制度  
令和7年4月1日 (予定)  
浜松医療センターとの連携  
地域医療構想の推進  
高度急性期・急性期
- ◆ **目指せ9090達成プロジェクト**  
病床稼働9割・手術件数9,000件  
ハードの整備
  - ・ハイブリッド手術室等4つの  
新手術室
  - ・先端医療センターの稼働
  - ・病棟の臓器別センター化
  - ・新規病床コントロールパネルの  
導入



# 看護キャリア開発センターについて

- 2019年より「看護師特定行為研修センター」稼働
- 2023年より認定看護管理者教育課程ファーストレベル開講を機に、「看護キャリア開発センター」として組織統合（TOPが医師から看護職に）
- キャリア開発の一層の推進と看護の質向上を目指す  
院内のみならず地域医療機関の看護師を研修生として積極的かつ継続的に受け入れることにより、地域の看護力の底上げに寄与する

## ✿ 本院での看護師特定行為研修の特色 ✿

- 急性期看護を中心とした区分別科目の選択が可能で、様々な臨床現場で幅広く看護実践する能力を養うことができる
- 集中治療部や救急部等、高度急性期の医療現場での実習
- 教育機関として経験豊富な指導医が在籍  
(各学会認定の指導医、専門資格を有する医師)
- 共通・区分の演習にも指導医をおくことで、医師から専門性の高い学びができる。また演習と臨床を結び付けた指導により、学びを深めることができる。

# 当院の開講状況 2023年度

3区分追加し、12区分26行為開講 定員30名
パッケージ 術中麻酔管理領域・救急領域
ICUコース研修
呼吸器（気道確保に係るもの）関連
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
循環器関連
★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
動脈血液ガス分析関連
栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連
★感染に係る薬剤投与関連
血糖コントロールに係る薬剤投与関連
術後疼痛管理関連
循環動態に係る薬剤投与関連
精神及び神経症状に係る薬剤投与関連

## 静岡県内指定教育機関

### 14機関

- 聖隷クリストファー大学
- 順天堂大学医学部附属病院
- 静岡県立大学
- 静岡市立静岡病院
- 藤枝市立総合病院
- 磐田市立総合病院
- 富士市立中央病院
- 静岡県看護協会
- 静岡県立総合病院
- 有隣厚生会富士病院
- 聖隷福祉事業団
- 聖隷三方原病院
- 静岡県立静岡がんセンター
- 浜松医科大学医学部附属病院



# 受講状況

- 院内からは毎年10人程度
- 近隣施設からは毎年3~4人
- 院内：奨学金貸与制度—受講料全額とテキスト代（上限3万円）  
年齢制限 45歳まで  
研修受講は勤務扱い

## 42国立大学病院 看護の質評価指標調査

	2023.6.1 現在	実人数
1	筑波大学	33
1	浜松医科大学	33
2	滋賀医科大学	29
2	琉球大学	29
3	富山大学	22
	<b>全体</b>	<b>453</b>

## 当院の特定看護師数と配置

- 2024年1月現在36人
- 現在研修中10人

配置部署	人数
手術室	6
ICU	5
HCU	6
NICU	1
一般病棟 (6病棟)	9
診療科配置看護師 心臓血管外科 救急部	1 (1)
専従認定看護師 摂食嚥下 皮膚・排泄ケア	2
その他	6



# e-learningによる特定行為研修 共通科目受講機会の提供

特定行為研修の受講意思に関わらず、卒後3年以上の経験を有する看護師に受講機会を提供する

卒後3年以上の経験を有する看護師の20%以上が受講を開始する  
共通科目の受講（修了）は複数年かかってもよい

## 1. 看護部長への交渉 「勤務時間内での受講」



高度急性期病院の看護師の質向上  
アセスメント力の強化  
修了生の言葉から業務に還元できる

### 修了生の学び

- 研修を通じて患者の全身状態を深く理解できるようになるため、看護師としての活躍の場が広がる可能性があると感じる
- 状態変化を早期に判断し具体的に医師に相談できるようになった、それにより医師と共にタイムリーな患者対応ができる場面が増えた
- 他のスタッフと患者の状態について話し合う場面が増えた
- カンファレンスで医師が考える治療方針の根拠がわかるようになり、個別性のある看護提供につながった

# e-learningによる特定行為研修 共通科目受講機会の提供

## 2. 看護師長会での説明

### ①勤務時間内でも受講可能なプランの提案

\* 対象者：経験年数3年以上の看護師約500名

(564名から研修修了者と受講中の者を除く)

\* 割り当て：20% (約100名) → 目安 各部署5名程度の受講

eラーニング時間の付与は勤務時間内

\* 共通科目 2科目に限定 74時間 7対1に支障がない範囲

(臨床推論35時間、フィジカルアセスメント39時間)

・希望者はその他の科目も受講可 (自己研鑽)

\* 勤務記号：「特定」当院の特定行為研修受講生と同じ扱い

出退勤は登録しない→在宅受講可

例) 8時間×10日間 月1回程度「特定」を割り当てる



# e-learningによる特定行為研修 共通科目受講機会の提供

## 2. 看護師長会での説明

### ②参加メリットの説明

- \* eラーニング受講による身体的側面（病態・治療）のアセスメントの深化  
→ 重症化予防・早期回復支援
- \* eラーニング受講者が各部署に一定数存在することになる（平均化）
- \* 特定行為研修の受講促進 → チーム医療・多職種協働を推進できる  
人材の育成
- \* 特定行為研修の受講時に今回受講分は履修免除となるため、4月5月の  
人手が手薄な時期の特定付与日数を減らせる → 部署業務の継続、  
勤務作成の負担軽減
- \* 今回のeラーニングに関する費用の個人負担はない
- \* 奨学金対象年齢以外の看護師の受講機会となる
- \* 在宅でも受講可能（時間調整が自由）
- \* 育休中でも利用可能 → 復職支援

# 受講者のe-learning進捗状況と影響

- 参加者募集7月中旬締め切り、**158名** S-QUEユーザー登録、8月スタート
- 受講者のe-learning進捗状況を看護師長と共有

	臨床推論			フィジカルアセスメント		
	受講済	受講中	取組率	受講済	受講中	取組率
8～10月	26.5%	2%	29%	10.1%	1.2%	11.3%
8～12月	39.4%	3%	<b>42%</b>	19.7%	2.3%	<b>22%</b>

- 次年度特定行為研修募集（院内）→ 院内新規9名+区分追加3名  
定着化支援事業参加者からは6名  
もともと興味はあった、e-learningをやってみて面白そうだと感じ、次年度の受講を決めた  
専門性を高めたいと思い、次年度受講をするつもりでいた。先取りでe-learningを始めた



# 受講者のe-learning進捗状況と影響

## 参加者

- 各部署7名前後の参加者 平均勤続年数13年
- 年齢層高めにも学びの需要がある

## 参加者の反応

- 卒後38年以上経過して自分の知識に不安があった。どの講義も興味深く楽しく学習できた
- アセスメントするための根拠となる知識を学べた、指示した医師の判断を理解することができた
- 専門的な視点で観察を行い、これから起こりうることを予測して看護実践に結び付けることができる
- 何度も見返せる、受講できるよう勤務調整をしてくれた、無料もありがたい
- 急性期から慢性期にわたり根拠を持って患者状態を判断する力になる
- 日頃、臨床の場で経験している事にどのような背景があるのか、何が起きていたのか振り返ることができた
- 自部署の勤務では学べなかったことも学べた

# 定着化支援事業の受講生に対して

- 研修終了目途を7月末とし、アンケート調査実施
- 8月特定行為研修に関する相談会開催  
演習体験ブースを用意し興味を持ってもらう  
他施設からも受け入れ  
→次年度募集（10月）につなげる
- 看護部教育担当と連携  
臨床実習指導者のスキルアップ



# 特定行為研修修了者の活動推進

## 現状

- 当院では研修修了後のトレーニング5例を必須としているためハードルが高いと言われている
- ICUでは活動開始されたが、その他の部署ではトレーニングが終了できていない(1行為も終了していない 36人中15人)
- 配属部署での役割や活動方法に悩み、実績が出せない
- 同じ行為でも部署ごとに手順書が存在する→勤務異動で困惑
- 行為実践数等を把握するシステムがない→データ管理(手間をかけて入力している、もしくはしていない)
- 活動するための支援体制が不十分、統括する部門がない

## 背景

- 実習がほぼICUで完結  
一般病棟で何ができるかわからない
- トレーニングの医師確保が困難  
(実習まではセンターで確保)
- 修了者の平均年齢(33歳)  
組織分析できていない  
組織貢献への意識低い
- 院内、部署の管理者への周知不足
- 特定看護師の自律的な活動ができていない、アピール不足

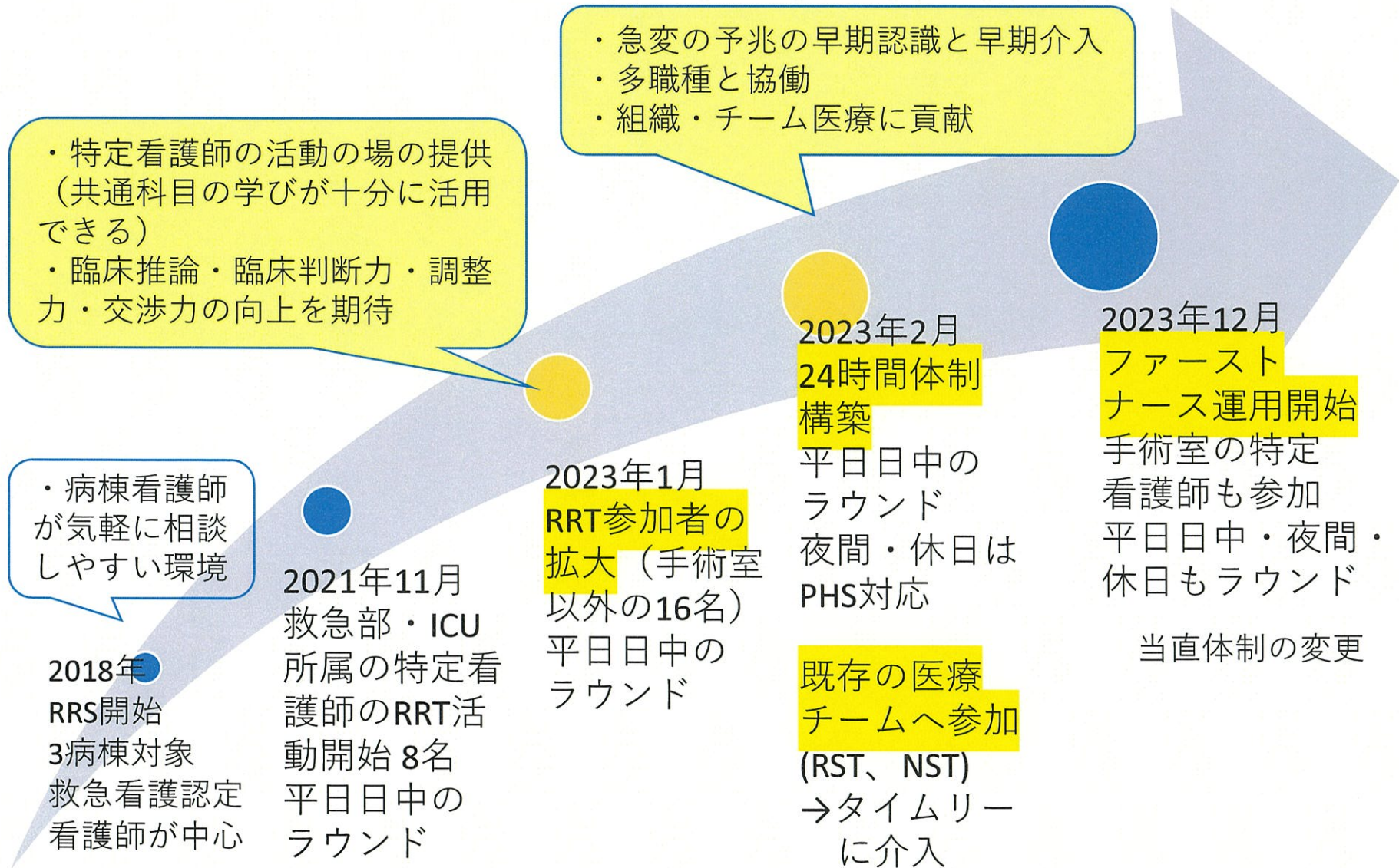
# 特定行為研修修了者の活動推進

## 取り組み

1. RRSへの参加
2. 特定看護師活動目標シート
3. ファーストナース
4. 特定看護師会
5. 業務管理委員会の見直し
6. 指導体制（指導医）の確立



# 1. RRT活動参加を機に組織的活動へ



## 2. 特定看護師活動目標シートへの活用

- トレーニングが進まない、修了後膠着状態

### ➡ 目標による自己管理

目標シートにより個々の特定看護師の役割と活動を可視化することで、特定看護師としての自覚を持ち、管理者や医師、スタッフと共有し、計画的に活動に取り組む。また特定看護師の専門的な知識・技術を活用し、医療・看護の質の向上のための活動を促進する

5月	目標シートの作成 *短期目標はトレーニング達成に限定
6月	センターで個別面談によるサポート 所属看護師長に報告 看護師長は目標達成のための管理者としての支援をコメントする スタッフにも活動目標を説明し協力を仰ぐ
10月	中間評価
2月	年間評価

- 次年度も継続予定 目標に関してはトレーニングに限定しない



記入例

令和 年度 特定看護師活動目標シート

部署 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_

研修を修了した特定行為に因る

<input type="checkbox"/> 経口鼻気管チューブ又は経鼻鼻気管チューブの位置の調整 <input type="checkbox"/> 経腸栄養剤投与の設定の変更 <input type="checkbox"/> 非経腸栄養剤投与の設定の変更 <input type="checkbox"/> 人工呼吸管理がなされている者に対する経静脈の投与量の調整 <input type="checkbox"/> 人工呼吸器からの離脱 <input type="checkbox"/> 気管カニューレの交換 <input type="checkbox"/> 一時ペースメーカーの検律及び管理 <input type="checkbox"/> 一時的ペースメーカーリード抜き <input type="checkbox"/> 経皮的中心静脈置管の検律及び管理 <input type="checkbox"/> 大動脈カテーテル挿入時の離脱を行うときの検律の調整 <input type="checkbox"/> 中心静脈カテーテルの抜き <input type="checkbox"/> 肺動脈又は慢性肺疾患の患者における血塞のない気管挿管の除去 <input type="checkbox"/> 創傷に対する除圧閉鎖療法 <input type="checkbox"/> 創傷ドレナージの抜き	<input type="checkbox"/> 直接動脈穿刺法による採血 <input type="checkbox"/> 経骨髄液ラインの管理 <input type="checkbox"/> 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整 <input type="checkbox"/> 脱水状態に対する薬液による補正 <input type="checkbox"/> 感染徴候がある者に対する薬剤の随時の投与 <input type="checkbox"/> インスリン投与量の調整 <input type="checkbox"/> 呼吸器カテーテルによる経肺動脈の投与及び投与量の調整 <input type="checkbox"/> 持続点滴中のカテコラミンの投与量の調整 <input type="checkbox"/> 持続点滴中のナトリウム、カルシウム又はクロールの投与量の調整 <input type="checkbox"/> 持続点滴中の利尿剤の投与量の調整 <input type="checkbox"/> 持続点滴中の糖質輸液又は電解質輸液の投与量の調整 <input type="checkbox"/> 抜けいびり刺の随時の投与 <input type="checkbox"/> 皮膚創傷の随時の投与 <input type="checkbox"/> 傷不安定の随時の投与
--	---

1. 長期：2～3年後の活動目標とその理由

【目標】

特定行為を自部署やチーム医療等でのように活かすか考え記載する。

【理由】

2. 短期：今年度の活動目標とその理由

【目標】 \*各自のトレーニング進捗状況により異なる。

今年度、取り組む特定行為のトレーニングについて目標を記載する。

今年度、実践する特定行為について目標を記載する。

【理由】

3. 目標に対する部署の看護師長のコメント

看護キャリア開発センター職員と個人面談後、部署の看護師長へ報告し、看護師長へ入力を依頼する。

看護師長サイン： \_\_\_\_\_ 入力日付： 令和 年 月 日

4. 年間計画（具体的に立案）

○月までに何をどこまで実施するのか具体的に記載する。

例）

直接動脈穿刺法による採血トレーニングを○～○症例/月行い、○月までに修了する。

院内チーム（NST、RST など）に参加し、特定看護師として○○の活動を行う。 など

5. 評価の指標

評価指標は計画に対し、具体的数値として示す。

例）

特定行為の実施件数/患者数

トレーニング実施件数

トレーニング修了件数

特定行為研修を活かした活動件数 など

6. 評価

【中間評価：10月】

【年間評価：2月】

7. 評価に対する部署の看護師長のコメント

部署の看護師長へ2月に年間評価を報告し、看護師長へ入力を依頼する。

看護師長サイン： \_\_\_\_\_ 入力日付： 令和 年 月 日

8. 次年度の課題

（2月に記載）次年度の課題を明確にして次年度に繋げる。

## シートのポイント

- トレーニングはあくまで短期目標  
長期的に特定行為を組織でどのように活かすかを考える
- 自分の考えや意見を言語化する
- 自分の考えや意見を人に説明できるようにする
- 周囲の理解や協力を得られやすくする
- 目標達成までの期限を決める  
→ 主体性、挑戦する意欲

# 3. ファーストナーズ運用開始

2023年12月1日

## 時間外診療の課題：患者さんからの電話対応

- 事務当直が患者への聞き取り、当直医、オンコール医への取次ぎを行うことについて、情報の正確性や運用の効率性に課題がある

## 改善策

- 特別な教育を受けた特定看護師等が聞き取りをすることにより、適切な診療科・部を判断し、オンコール医、当直医、救急部への連絡を行い、課題解決を図る（夜間・休日、救急部配置）
- 権限付与の院内通知  
ファーストナーズは**病院長から重要な権限が与えられている重要な役割**  
各診療科・部は、**ファーストナーズの判断に従って対応**するように
- ファーストナーズ手当の創設 1勤務10,000円 原資：院内トリアージ実施料

## 配置によるその他の効果

- RRSの質向上・・・ファーストナーズの配置により、PHS対応ではなく夜間もラウンドが可能となった。24時間、病棟看護師が気軽に相談しやすい環境が整い、病院全体のRRSの質が向上することが期待される



## 4. 特定看護師会

### ①ミーティング 5、6回／年

- ・ 特定看護師が互いの活動内容や知識を共有し高め合う場とし、看護の質に寄与する
- ・ 特定看護師の活動を多職種により理解してもらうための啓発活動の拠点
- ・ 特定看護師連絡会 内規（案）の作成

### ②フォローアップ研修会 1回／年

院外の修了者も対象、12月に実施

「組織における自身の役割を考える～SWOT分析を用いて～」

切り口：組織における特定看護師の役割

グループワークでSWOTクロス分析を行い、戦略を立てる

特定看護師として組織内で活動を広げていくために必要な視点を得る

## 4. 特定看護師会

### ③実践報告会

活動のアピールを！

個々の活動報告、看護職種のみ参加

今年度は院内全職種対象 座長：集中治療部医師

テーマ「**特定看護師としての取り組み**」

～**患者にとって最善の利益を目指して**～

特定看護師の様々な役割や活動内容を多職種に周知する

特定看護師の今後の活動推進につなげる

- 1.RRS・ファーストナースの立場から
- 2.手術室看護師の立場から
- 3.診療科支援看護師の立場から
- 4.管理者（看護師長）の立場から



## 4. 特定看護師会

### ④特定看護師のチーム活動計画

- 1チーム 5～6人 特定行為別
  - 〔血ガス〕 〔CV・リード抜去〕
  - 〔RST・カニューレ交換〕 〔NST〕
  - 〔ファーストナース〕 〔RRS〕
  - 〔キャリアラダー〕 〔地域連携〕
- 活動報告：看護師長会、診療科長会議等
- 院内ポータルサイトの活用 情報発信

**自分たちで主体的に活動していく  
プレゼンスの向上**

## 5. 業務管理委員会の見直し

- 内規の変更

	新	旧
趣旨	<u>特定行為研修修了者が特定行為を安全に実施できるよう支援体制の整備を図るため、及び特定看護師の組織的な配置・活用について協議するため…</u>	特定看護師が業務を行うにあたり <u>安全性の確認及び評価等</u> に関する事項を協議するため…
委員長	委員会に <u>委員長</u> を置き、 <u>副病院長（リスクマネジメント担当）</u> をもって充てる	委員会に委員長を置き、 <u>看護キャリア開発センター長</u> をもって充てる
組織	看護師長若干名	看護師長1名

病院組織として取り組むことが明確にされた！



# 6. 指導体制の強化

## ① トレーニング指導医の確保

研修中はセンターで指導医は手配、修了後のトレーニング  
(必須) の指導医は修了生自らが交渉 ← 困難感

\* 教育病院の強み：臨床研修指導医講習会修了者153名  
(2023年4月時点)

\* 各診療科毎に特定行為担当窓口となる医師を選出

## ② 修了看護師の実践能力の評価→トレーニング終了要件の検討

修了看護師のモチベーションの維持

## ③ 手順書の標準化→インシデント防止

## ④ 同意書取得の工夫→業務の効率化

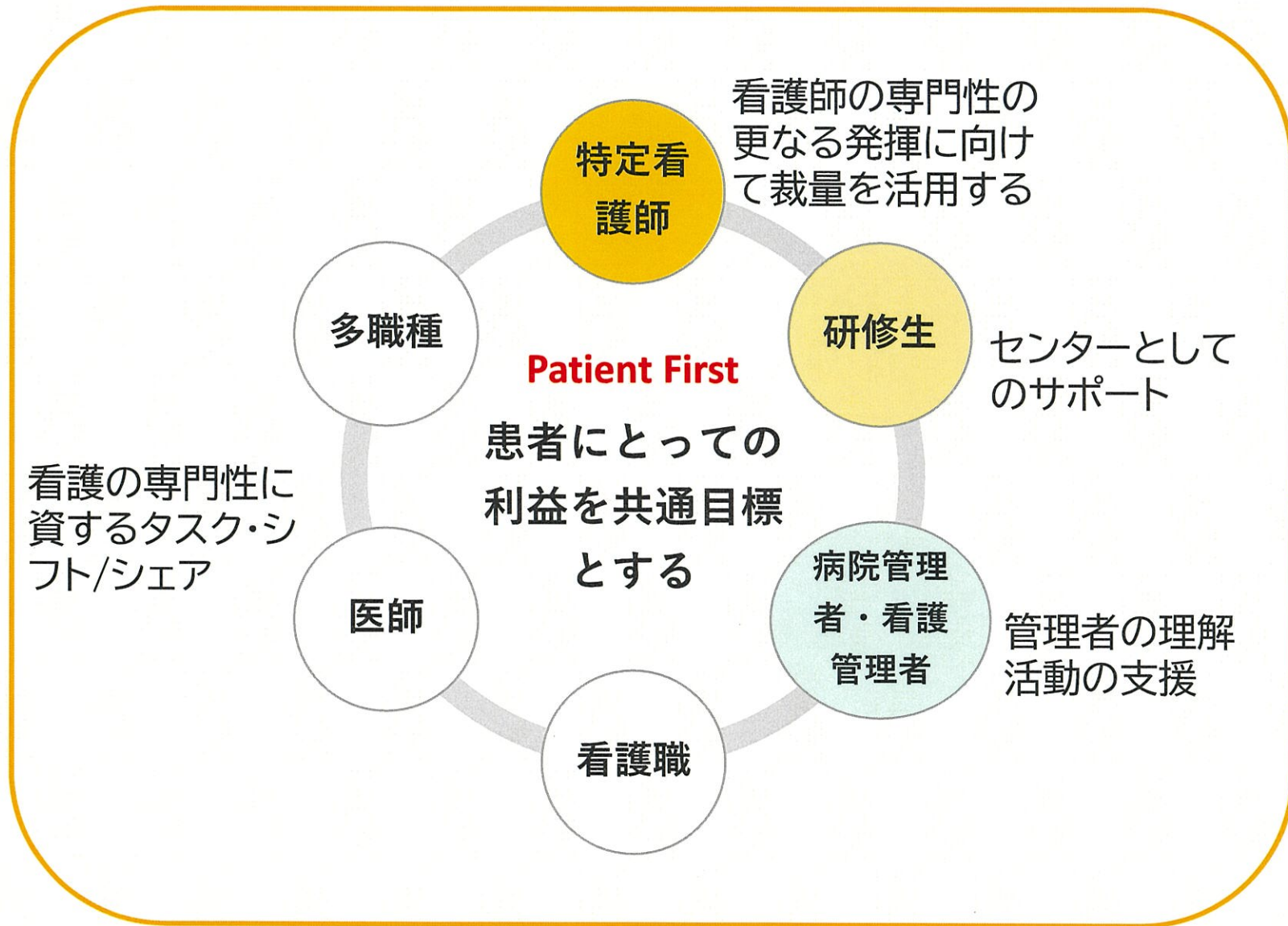
## ⑤ 組織内の医師への周知：実践報告会

## ⑥ 業務委員会の下部組織的なコアメンバーチーム

研修受講者数アップに向けて検討

新規区分の開講 選択肢の増加

# まとめ



医療機関全体で体制整備