

## 指定研修機関における特定行為研修の実施状況に係るアンケート(概要)

### <調査概要>

- 【調査目的】特定行為研修制度に係る施策等の検討のため、指定研修機関における育成の現状及び制度の課題を把握する。
- 【調査対象】都内指定研修機関38施設
- 【調査時点】令和5年3月31日現在
- 【調査期間】令和5年6月2日～6月16日
- 【回答方法】選択肢を選択して回答。それ以外は直接記入
- 【回収数】 26施設(回答率68.4%)

#### ○指定研修機関の種類

ア 大学	1
イ 大学院	2
ウ 大学病院	6
エ 病院	11
オ 医療関係団体等	4
カ 専門学校	1
キ その他	1
	26

#### ○研修の実施期間 平均12.2か月

#### ○定員

定員区分	施設数	定員合計 (a)	2022年度 修了者数 (b)	定員に占める修了者数の割合(b/a)
10名未満	16	69	23	33.3%
10名以上50名未満	6	85	45	52.9%
50名以上	4	429	195	45.5%
計	26	583	263	45.1%

#### ○指定研修機関の指定を受けた理由

- ・医療の提供がままならない山間へき地、過疎地における医療の提供のための人材育成
- ・養成した修了者が自施設で活躍出来るようにするため。
- ・特定の看護分野において、高度な専門知識・技術を習得し、優れた看護実践をもって地域医療、地域包括ケアに貢献できる看護師の育成を行うため。
- ・チーム医療のキーパーソンとして社会貢献できる有能な看護師の育成
- ・病院から地域まであらゆる場で活躍するプライマリケアのNP(ナースプラクショナー)を養成
- ・地域包括ケアを念頭に置き、外来医療、入院医療、退院後の対象者を支えるため、より自立してケアを提供できる看護師を育成するため。
- ・院内の医療の質、看護の質の向上、地域医療の貢献
- ・特定行為研修修了者を養成することによる地域貢献
- ・医療の質向上と、より円滑なチーム医療の促進を目指すため。
- ・精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの中で、精神科看護師が積極的にチーム医療に参画するために必要とされる高度な臨床実践能力の習得のため。
- ・医師の働き方改革、看護師のスキルアップ
- ・働き方改革への対応、看護師のキャリアパスの提示
- ・医師とのタスクシフト、タスクシェアのための養成
- ・認定看護師B課程開講のため。
- ・訪問看護等の現場で速やかに介入し、病態を悪化させないため。
- ・急性期病院における特定行為研修修了者の養成
- ・系列医療機関における特定行為研修修了者の養成(複数回答あり)
- ・法人内医療機関における特定行為研修修了者の養成
- ・自施設における特定行為研修修了者の養成(複数回答あり)
- ・特定行為の看護師を計画的に養成することを目的として研修制度を導入

○協力施設の状況

ア	十分足りている	2	16.7%
イ	足りている	8	66.7%
ウ	不足している	2	16.7%
エ	非常に不足している	0	0.0%
		12	100.0%

○貴施設における協力施設の獲得方法

ア	研修生から申入れ	3	25.0%
イ	指定研修機関から申入れ	3	25.0%
ウ	その他	6	50.0%
		12	100.0%

○協力施設における課題について(自由記述)

- ・行為により症例の不足 時期(タイミング)による症例の不足(複数意見あり)
- ・時折、症例不足により研修が滞る場合がある、協力施設の研修制度についての理解の不足
- ・指定研修機関、協力病院での症例に偏りがあり、調整が困難
- ・実習状況の確認が困難なので、質の担保に不安がある
- ・演習・実習場所の確保
- ・施設の協力体制の不足
- ・研修終了後の施設内での活動を円滑に行えるように、出来るだけ自施設での実習を推奨している。しかし、在宅訪問ステーション等の者は医療施設を持たないため、本学で準備した協力施設で実習できるようにしている。
- ・指導する医師不在

○受講料(研修生一人当たり平均)

①	～ 250,000円	11	44.0%
②	～ 500,000円	2	8.0%
③	～ 750,000円	6	24.0%
④	～1,000,000円	2	8.0%
⑤	～1,250,000円	1	4.0%
⑥	～1,500,000円	0	0.0%
⑦	～1,750,000円	1	4.0%
⑧	～2,000,000円	0	0.0%
⑨	2,000,001円～	2	8.0%
		25	100.0%

○医療機関における特定行為普及の課題

(1) 修了看護師の導入に当たって、貴施設が課題であると認識している要因(いわゆる第一の障壁)をお答えください(上位3つ)

◆管理チーム

		第1順位	第2順位	第3順位			
ア	特定行為研修制度の理解不足	7	30.4%	5	22.7%	5	25.0%
イ	活用ビジョンが不明確(患者ニーズ、必要な特定行為の把握不足)	9	39.1%	9	40.9%	1	5.0%
ウ	学習継続が可能な勤務体制が不十分	4	17.4%	4	18.2%	7	35.0%
エ	受講生への経済的サポートが不足	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%
オ	代替職員の不足	1	4.3%	3	13.6%	5	25.0%
カ	その他(自由記述)	2	8.7%	0	0.0%	2	10.0%
		23	100.0%	22	100.0%	20	100.0%

◆医師

		第1順位	第2順位	第3順位			
ア	特定行為研修制度の理解不足	17	73.9%	1	4.5%	1	5.3%
イ	組織の修了看護師の活用ビジョンが不足	1	4.3%	15	68.2%	2	10.5%
ウ	指導医の確保ができない	3	13.0%	1	4.5%	5	26.3%
エ	受講者の学習継続・学習機会(症例検討会等)に配慮した支援が行われていない	0	0.0%	1	4.5%	5	26.3%
オ	配置後の医師によるフォローアップ体制が構築されていない	0	0.0%	4	18.2%	6	31.6%
カ	その他(自由記述)	2	8.7%	0	0.0%	0	0.0%
		23	100.0%	22	100.0%	19	100.0%

◆受講希望看護師・修了看護師

		第1順位	第2順位	第3順位			
ア	受講動機・目的が不明確	1	4.3%	1	5.0%	7	46.7%
イ	組織の役割期待を理解していない	5	21.7%	9	45.0%	3	20.0%
ウ	組織内での修了看護師としての活動ビジョンが不明確	14	60.9%	6	30.0%	1	6.7%
エ	自施設からの支援(経済的支援含む)が不十分	2	8.7%	3	15.0%	3	20.0%
オ	その他(自由記述)	1	4.3%	1	5.0%	1	6.7%
		23	100.0%	20	100.0%	15	100.0%

(2) 修了看護師の複数配置に当たって、貴施設が課題と認識している要因(いわゆる第二の障壁)をお答えください(上位3つ)

◆管理チーム

		第1順位	第2順位	第3順位			
ア	修了看護師の管理体制が不十分(報酬体系、勤務体制等)	11	55.0%	4	22.2%	1	6.7%
イ	修了看護師を管理する会議体や特定行為の情報共有の会議体がない	1	5.0%	4	22.2%	3	20.0%
ウ	手順書が発行・利用しづらい	2	10.0%	4	22.2%	2	13.3%
エ	修了看護師のキャリア支援が不十分	4	20.0%	5	27.8%	8	53.3%
オ	その他(自由記述)	2	10.0%	1	5.6%	1	6.7%
		20	100.0%	18	100.0%	15	100.0%

◆医師

		第1順位	第2順位	第3順位			
ア	修了看護師と看護実践への理解がない	11	55.0%	2	10.5%	2	12.5%
イ	修了看護師の実践能力を評価する機会がなく信頼関係がない	2	10.0%	6	31.6%	1	6.3%
ウ	修了看護師への継続的なOJTがない	3	15.0%	6	31.6%	4	25.0%
エ	修了看護師との連携・協働が不十分(役割分担、治療計画の共有等)	3	15.0%	4	21.1%	8	50.0%
オ	その他(自由記述)	1	5.0%	1	5.3%	1	6.3%
		20	100.0%	19	100.0%	16	100.0%

◆修了看護師

		第1順位	第2順位	第3順位			
ア	自発的な役割拡大が不足	10	45.5%	5	25.0%	2	11.8%
イ	特定行為実践のための業務調整が不十分	5	22.7%	4	20.0%	2	11.8%
ウ	医師との連携・協働が不十分	5	22.7%	9	45.0%	4	23.5%
エ	看護師・多職種との連携・協働が不十分	1	4.5%	2	10.0%	8	47.1%
オ	その他(自由記述)	1	4.5%	0	0.0%	1	5.9%
		22	100.0%	20	100.0%	17	100.0%

(3) その他、医療機関における特定行為普及の課題について(自由記述)

・正しく理解している職員を増やして安全性や医療の質向上に繋がるよう皆の努力が重要  
 ・まずは制度の正しい理解が必須。特定行為の実施が目され、共通科目で身につく知識や判断力が評価されていないと思う。  
 ・医師が指導する時間の確保が困難  
 ・医師の指示そのもの(包括指示・具体指示の違いなど)に関する認識が不足しており、手順書の理解に進まない。  
 ・臨床の現場において手順書を活用できる体制に至っていない。活用する機会がほぼ無い。  
 ・認定看護師以外の修了生のスキル活用の困難。講師(とくに医師)の負担。  
 ・病院の総意としての特定行為研修実施及び修了者の活用  
 ・組織が、特定行為研修修了者をどのように活用するのかのビジョンが話し合われていないため、修了看護師もビジョンが見えずに戸惑っている状況である。また、人員不足により活動の機会を与えられず、通常業務に追われている状況があると考える。  
 ・特定行為研修修了者の活動ビジョンの明確化 活動時間の確保 キャリアアップの明確化  
 ・パッケージ研修の区別実習は症例数の少ない行為もあり、実習の進め方が難しいことがある。  
 ・医師に特定行為研修修了者をもっと積極的に活用してもらえよう、活動の周知が必要だと考える。  
 ・一般社会(世間)の特定行為ができる看護師の認知が出来ていない。国からのアピールが必要。修了者がアピールする支援がない  
 ・修了看護師の活動のシステム構築。マニュアルの共通理解。職員(医師、看護師、薬剤師、リハビリスタッフ、管理栄養士等)への周知方法の検討  
 ・長い研修時間を費やして育成しているので、その効果が発揮されるような配置を行いたい。  
 ・研修受講期間の長さが看護管理者の障壁になっている。  
 ・そもそも研修に時間がかかりすぎる。医師の理解・協力が難しい。同僚看護師との業務調整の難しさがある。  
 ・演習に費やす労力に対して、育成者は少なく、効率が悪い。実践的行為研修を追加してほしい。現場で必要と思われる特定行為が反映されていない。資格ライセンスではないのに、研修期間が長く、研修内容が多い。  
 ・医師の働き方改革の視点で特定看護師の効果を表すのは難しい。  
 ・認定看護師教育課程で特定行為を取得する者もあり、各自が取得している様々な行為を可視化し、安全に留意したい。  
 ・研修生が勤務する病院とは、独立した形で研修を行っているため、病院サイドとは温度差があるように感じる。  
 ・大学病院では、看護師が特定行為を行うこと自体のニーズが低いので、特定行為を行わない特定看護師がどのように活動していくかが確立していない。

#### (4)その他、訪問看護ステーションにおける特定行為普及の課題(自由記述)

- ・地域医療を担っている医師の理解不足が普及活動を妨げている。
- ・まずは研修中の事業所運営の支援が必要だと思う。理解・協働してもらいべき医師が多岐にわたり、それぞれへのアプローチは困難を極めると感じる。
- ・訪問看護を指示する医師への特定行為への理解を深めることと、現場での特定行為実践に際してトラブル等があったときの具体的なフォローの方法を決める必要がある。
- ・特定行為の内容にもよるが、在宅医の理解が得られるまで時間がかかる。
- ・地域の医師(開業医・訪問診療医等)への特定行為についての知識や理解が不十分なので、手順書発行に至らない。
- ・実習施設の確保が難しい。手順書の活用への理解不足。
- ・近隣の訪問看護ステーションより実習の依頼があったが、在宅・慢性の領域であり当院では対応できずお断りした。訪問看護ステーションに対しても何かできないかと考えているが、実習先に苦慮した。
- ・受け入れる研修機関が少なく、訪問看護ステーションに勤務する方のニーズに合った区分を開講している研修機関が少ないのではないかと思う。研修中の代替職員がいないため、研修で人員不足になるため自施設を離れられない可能性がある。一般募集をしているが、希望者がなく、研修機関の周知が不足している可能性がある。
- ・小規模少人数で業務を行っている中で研修を受講することが困難
- ・訪問看護ステーションは小規模のところが多く、研修への派遣は人員不足や経済的支援などの諸課題でハードルが高い。東京都で受講料の支援や代替え職員の確保など支援していただきたい。
- ・大学病院などの研修機関を受講する看護師は、もともとその病院や同じような役割の病院勤務の看護師が多いと思われ、地域医療へ移行するスタッフは現時点では少ないと感じる。地域医療のスタッフの受講環境(医師の理解・人員補充・費用の負担・報酬など)が整わないと難しいのではないかと。

# 指定研修機関における特定行為研修の実施状況に係るアンケート

日頃より、東京都の医療行政に御理解・御協力いただき感謝申し上げます。

平成27年度から、在宅医療における質の高い効果的ケアの推進を目的として、国において特定行為研修制度が始まり、また、新型コロナウイルスの感染拡大時において人工呼吸器・ECMO等に対応可能な高度な知識・技術を有する看護師が必要になったことや、医師の働き方改革によるタスクシフト／シェアへの対応からも、特定行為研修修了者等の育成が求められているところです。

東京都では、特定行為研修修了者など専門性の高い看護師等のキャリアアップを支援するとともに、医療機関における専門性の高い看護師等の活躍を促進することによるチーム医療の推進を目的として、看護師等のキャリアアップ支援事業を実施していますが、今後の特定行為研修制度に係る施策等の検討のため、日頃から特定行為研修修了者の育成を図って頂いている指定研修機関におきまして、特定行為研修修了者の育成の現状について確認したく、今回調査をさせていただきたく存じます。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、本調査への御協力をお願い申し上げます。

**【調査目的】** 特定行為研修制度に係る施策等の検討のため、指定研修機関における育成の現状及び制度の課題を把握する。  
**【調査時点】** 令和5年3月31日現在(難しい場合は直近)  
**【回答方法】** 選択肢を選択して回答。それ以外は直接記入。  
**【提出締切】** 令和5年6月16日(金曜日)  
**【提出方法】** メールにて、下記アドレスまで提出  
**【回答先】** 東京都福祉保健局 医療政策部 医療人材課 看護担当  
電話 03-5320-4447  
メールアドレス S0000297@section.metro.tokyo.jp

## 1 回答者

1.1 所属   
1.2 氏名   
1.3 電話   
1.4 メールアドレス

## 2 貴施設(指定研修機関)について

貴施設の定員、修了者の状況、教育体制等について教えてください。

2.1 指定研修機関名   
2.2 所在地   
2.3 指定年   
2.4 種類別 以下のア～キから選択してください。  
ア 大学   
イ 大学院   
ウ 大学病院   
エ 病院   
オ 医療関係団体等   
カ 専門学校   
キ その他

2.5 指定を受けた区分

2.6 貴施設が指定研修機関の指定を受けた目的について教えてください。  
(例: 系列医療機関における特定行為研修修了者の養成 等)

2.7 教育体制

2.7.1 研修の実施期間( 月)  月  
2.7.2 研修の指導者の人数  人  
2.7.3 研修の指導者の職種(例) 医師、看護師   
2.7.4 オンライン実施の有無

2.8 定員(2023年3月31日現在)

2.8.1 定員(年間)  人/年  
2.8.2 区分別定員(年間) (別紙1に記載してください)  -

2.9 研修修了者数

2.9.1 研修修了者数  人  
2.9.2 うち都外の施設在籍者数  人  
2.9.3 区分別 研修修了者数 (別紙2に記載してください)  -  
2.9.4 在籍施設別 研修修了者数 (別紙3に記載してください)  -

2.10 協力施設

2.10.1 協力施設数  施設  
2.10.2 協力施設の名称   
2.10.3 協力施設の状況 以下のア～エから選択してください。  
ア 十分足りている   
イ 足りている   
ウ 不足している   
エ 非常に不足している

2.10.4 貴施設における協力施設の獲得方法 以下のア～ウから選択してください。  
ア 研修生から申入れ   
イ 指定研修機関から申入れ   
ウ その他

2.10.5 2.10.4で「ウその他」を選択した場合は、その方法を教えてください。

2.10.6 協力施設における課題について教えてください。(自由記述)(例:症例の不足 等)

2.11 研修費用

2.11.1 受講料(研修生一人当たり平均)以下の①～⑨から選択してください。

- ① ~ 250,000円
- ② ~ 500,000円
- ③ ~ 750,000円
- ④ ~ 1,000,000円
- ⑤ ~ 1,250,000円
- ⑥ ~ 1,500,000円
- ⑦ ~ 1,750,000円
- ⑧ ~ 2,000,000円
- ⑨ 2,000,001円～

2.11.2 その他 受講料以外にかかる費用を記載してください。

 円

2.11.3 2.11.2で「その他」費用を回答した場合、その内容を教えてください。(例:受験料 等)

2.12 選考方法について教えてください。

2.12.1 筆記の有無

その内容

2.12.2 面接の有無

その内容

2.12.3 推薦の有無

その内容

2.12.4 その他(自由記述)

3 特定行為普及の課題について

特定行為の普及に当たって、貴施設が認識している課題についてお答えください。

※この設問は、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)による「特定行為研修修了看護師の組織的配置・活用ガイド(2022年5月31日)」を参考に作成しています。

3.1 医療機関における特定行為普及の課題

3.1.1 修了看護師の導入に当たって、貴施設が課題であると認識している要因(いわゆる第一の障壁)をお答えください(上位3つ)

3.1.1.1 管理チーム(※ここでは組織管理者(病院長、看護部長、事務長など)と部署管理者(看護管理者、教育担当看護管理者など)を指します。)

- ア 特定行為研修制度の理解不足 1
- イ 活用ビジョンが不明確(患者ニーズ、必要な特定行為の把握不足) 2
- ウ 学習継続が可能な勤務体制が不十分 3
- エ 受講生への経済的サポートが不足
- オ 代替職員の不足
- カ その他(自由記述)

3.1.1.2 医師

- ア 特定行為研修制度の理解不足 1
- イ 組織の修了看護師の活用ビジョンが不足 2
- ウ 指導医の確保ができない 3
- エ 受講者の学習継続・学習機会(症例検討会等)に配慮した支援が行われていない
- オ 配置後の医師によるフォローアップ体制が構築されていない
- カ その他(自由記述)

3.1.1.3 受講希望看護師・修了看護師

- ア 受講動機・目的が不明確 1
- イ 組織の役割期待を理解していない 2
- ウ 組織内での修了看護師としての活動ビジョンが不明確 3
- エ 自施設からの支援(経済的支援含む)が不十分
- オ その他(自由記述)

3.1.2 修了看護師の複数配置に当たって、貴施設が課題と認識している要因(いわゆる第二の障壁)をお答えください(上位3つ)

3.1.2.1 管理チーム

- ア 修了看護師の管理体制が不十分(報酬体系、勤務体制等) 1
- イ 修了看護師を管理する会議体や特定行為の情報共有の会議体がな 2
- ウ 手順書が発行・利用しづらい 3
- エ 修了看護師のキャリア支援が不十分
- オ その他(自由記述)

3.1.2.2 医師

- ア 修了看護師と看護実践への理解がない 1
- イ 修了看護師の実践能力を評価する機会がなく信頼関係がない 2
- ウ 修了看護師への継続的なOJTがない 3
- エ 修了看護師との連携・協働が不十分(役割分担、治療計画の共有等)
- オ その他(自由記述)

3.1.2.3 修了看護師

- ア 自発的な役割拡大が不足 1
- イ 特定行為実践のための業務調整が不十分 2
- ウ 医師との連携・協働が不十分 3
- エ 看護師・多職種との連携・協働が不十分
- オ その他(自由記述)

3.1.3 その他、医療機関における特定行為普及の課題について、貴施設のご意見をお聞かせください(自由記述)

**3.2 訪問看護ステーションにおける特定行為普及の課題**

3.2.1 上記(設問3.1)のほか、訪問看護ステーションにおける特定行為普及の課題について、貴施設のご意見をお聞かせください(自由記述)

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。