

訪問看護師の特定行為研修受講における課題

渡部 光恵・佐藤千津代・鈴木 浩子・富田真佐子・村田加奈子

Issues in Attendance of Visiting Nurses at a Specific Medical Acts Training

Mitsue WATANABE, Chizuyo SATO, Hiroko SUZUKI, Masako TOMITA and Kanako MURATA

ABSTRACT

Purpose : To clarify the issues in attendance of visiting nurses at specific medical acts training.

Method : Semi-structured interviews were conducted with eight managers of visiting nursing stations in A prefecture. From the verbatim record, the contexts of the “issues in attending specific acts training” for visiting nurses were extracted and analyzed. This study was approved by the ethics review committee of the institution to which the author belongs.

Result : The issues in attendance of visiting nurses at specific medical acts training were organized into three categories : [readiness of the person], [size of the burden], and [conditions to attend]. To attend the training, [readiness of the person] such as the attendant’s clear intention and the practical skills as a nurse worthy of attendance is essential. Also, the necessity of considering [size of the burden] such as the difficulty to attend from a remote location, the burden of long-term attendance, and the difficulty to continue current tasks because of the attendance or do both at the same time was indicated. Also, as the [conditions to attend], consideration of the home environment, approval of the organization to which the nurse belongs, understanding of colleagues, the burden of tuition fees, and establishment of the environment by the organization to enable the attendance of the nurse.

Discussion : For visiting nurses to attend specific acts training, the readiness of the person is important, and it is necessary to create conditions by shortening the training period, reduce the cost, clear private issues, and get an understanding of the workplace. It was indicated that small visiting nursing stations, in particular, are required to secure the factors that will cover the tasks of the attendant and need support to develop the workplace environment.

KEYWORDS : visiting nurse, specific medical acts, training system, challenges in attendance

I, はじめに

地域包括ケアシステムの構築に向け、在宅医療の重要性が高まっている。2014年に国は、「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」により、保健師助産師看護師法を改正、「特定行為研修に係る看護師研修制度」を創設し、2015年から研修を開始した。この研修制度は、今後の在宅医療を支えていくために、医師の判断を待たずに、手順書により一定の診療の補助を行う看護師を養成し確保する（厚生労働省2015）ことを目的としている。「特定行為研修に係る看護師の研修制度」の導入に関する意識調査では、首都圏の訪問看護ステーションに勤務する71%の訪問看護師が研修制度の導入が必要と考えおり、

訪問看護師の特定行為研修への関心は高いことが示されている（畠山ら2015：66-73）。特定行為は38行為21区分あり、315時間の共通科目と区分ごとに15～72時間の研修時間が規定されている（厚生労働省2017）。指定研修機関は2018年8月現在87機関である（厚生労働省2018）が、その多くは都市部に位置しており、地方で活動している訪問看護師にとっての受講は、研修時間や費用の確保に課題があることが考えられる。特定行為研修を受講するためには、どのような条件を整えていくのかは明らかにされておらず、整備が進んでいない現状がある。そこで本研究は、訪問看護師の特定行為研修受講を促進するために、受講の際に課題となっていることは何かについて明らかにすることを目的とした。

Ⅱ、研究方法

1、研究デザイン

質的記述的研究法

2、研究対象者

A 県の訪問看護ステーション管理者で、特定行為に係る看護師研修制度を理解している者とした。研究者が所属する大学の実習協力施設の管理者に、研究の趣旨を説明し、同意を得られた管理者 8 名を研究対象者とした。

3、調査方法

調査は2017年7月～11月に実施した。研究対象者には事前にインタビューガイドを郵送し、質問内容を確認してもらったうえで、半構成的面接調査を行った。訪問看護における特定行為研修の受講ニーズと課題について何があるのかについて半構成的面接調査を行った。面接は研究協力者の希望の日時に応じ、協力を得た訪問看護ステーションの会議室等とした。インタビューは、1名あたり1回30分から60分程度とし、面接内容は研究協力者の許可を得て IC レコーダーに録音し逐語録に書き起こした。

4、分析方法

分析対象は、面接内容の逐語録とした。訪問看護師の特定行為研修受講ニーズと研修受講を受講する際の課題に関係する文節を抽出し、コード化し、意味内容の類似性および相違性に基づきコードをサブカテゴリー、カテゴリーへと抽象化を繰り返した。データ分析に関しては、在宅看護を専門とする研究者および質的研究の経験を有する研究者が参画した。分析結果については研究協力者に確認を行い、真実性と妥当性の確保に努めた。

Ⅲ、倫理的配慮

研究対象者に研究の概要、研究目的について文書と口頭で説明した。研究への協力は自由であること、辞退はいつでも可能であること、辞退しても不利益がないこと、個人情報の機密性とデータの保管方法について説明し文書をもって同意を得た。

本研究は四国大学倫理審査専門委員会の承認を得た（承認番号29018）。

Ⅳ、結果

分析結果を表1に示す。訪問看護師の特定行為研修受講における課題として35コード、10サブカテゴリー、3カテゴリーを抽出した。以下、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを[], コードを< >, データを「 」で示す。大カテゴリーは【本人のレディネス】【負担の大きさ】【受講の条件】であった。

1、【本人のレディネス】

本カテゴリーは、[受講者の明確な意思が必要]、[受講に値する看護師の実践能力が必要]で構成されていた。

1) [受講者の明確な意思が必要]

事業者として「スタッフの希望があれば受講させたい」と受講希望に対する支援は可能>であると考えているが、「受講者の意志を確認する」「目的意識をきっちりしておく必要がある」と受講者の目的意識と意志の固さや覚悟が必要>であると考えていた。一方で、「本人の意欲が大事だが今その意欲を持っている者はいない」と<意欲ある看護師不在>の現状もあっていていた。

2) [受講に値する看護師の実践能力]

「豊富な経験を持っている看護師であれば判断できるかもしれないがそれをすべてスタッフにというのは難しいのではないかと」と豊富な実践経験と判断力を備えた看護師に有用な受講>であると考えていた。

表1 訪問看護師の特定行為研修受講における課題

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	代表的データ()内は該当する対象者 ID	
本人のレディネス	受講者の明確な意思	受講希望に対する支援は可能	スタッフの希望があれば受講させたい (A, C)	
		受講者の目的意識と意志の固さや覚悟が必要	受講者の意志を確認する (D, F) 目的意識をきっちりしておく必要がある (D, F)	
		意欲のある看護師不在	本人の意欲が大事だが今その意欲を持っている者はいない (F)	
負担の大きさ	受講に値する看護師の実践能力	医療行為に関する豊富な実践経験と判断力を備えた看護師に有用な受講	豊富な経験を持っている看護師であれば判断できるかもしれないが、それをすべてのスタッフにというのは難しいのではないかと (G)	
		遠方での受講が困難	県内研修受講は容易 日帰り受講なら可能 講師の過疎地派遣希望	県内の研修なら参加が容易である (B) 日帰りで行ける地域なら受講できる可能性がある (B, E) 山間部でいうと一番近い町まで講師が行って研修会をしたら受講するかもしれない (E)
		長期間受講することの負担	受講には1～2年の期間が必要 研修期間の負担 研修期間の長さは家庭環境等に影響するため躊躇	特定行為が必要であれば1～2年の教育課程を作ればよい今のままでは価値はない (A) 今は受講する期間が負担だと思う (C) 長期間になると家庭環境やその他のことを考えどうしても行きたいという人はいない (D)
受講により現状の業務継続や両立が困難	小規模ステーションでは受講困難	余裕のない仕事の現状で勤務調整をすることの困難さ	大きな病院のステーションならできただろうが独立したステーションではできないだろう (A) 研修受講の機会があっても勤務調整が難しい (B, F, G) 自分は行けないがスタッフに働きかけていかせたい (F)	
		事業所の経営・運営の厳しさが増すことによる受講困難	訪問看護は独立採算制のため訪問実績が経営に直結するので、研修の頻度を上げるのは難しい (G)	
		休職による受講の困難性と必要性のなさ	受講するには半年間現在の職場を離れなければいけないと言われてそれは難しいと思った (A) 職場を離れて受講するまでの資格ではないかもしれない (A)	
		受講のため退職の可能性	個人事業所なので支援は困難である受講するなら退職して受講することになるだろう (B)	
		家庭環境等により受講できない状況	家庭もあるので自己研鑽では何度も行けない (E, F)	
		e ラーニングによる受講推奨	スタッフナースが特定行為研修を受講したいと希望するなら e-ラーニングで研修を受けるように言う (A, B)	

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	代表的データ()内は該当する対象者 ID
受講の条件	家庭環境を考慮すること	家庭の事情を考慮する必要性	受講する人の家庭の状況を考える必要がある (B, C)
		ワークライフバランス調整の必要性	仕事だけでなくプライベートの部分もよく考えて途中で受講中止とならないようにしなくてはいけない (D, G, H)
		実施可能な特定行為について受講する必要	自分が勉強してできる行為については特定行為研修の必要性はあると思う (H)
所属機関の承認	事業主の意向・判断が必要	事業主の意向・判断が必要	特定行為研修を受講することについては組織上部の考えに沿う (B, C, G)
		所属長による人選・許可が必要	業務上の研修は管理者がその研修の目的に合わせて人選している (B, E)
同僚の理解	同僚の理解と協力により成り立つ研修受講	同僚の理解と協力により成り立つ研修受講	同僚の理解が得られ、みんなが応援するなら受講は可能である (C, D)
		他のスタッフに対する配慮の必要性が受講のハードルを高くする	研修を受講しようとする则自分の業務を他のスタッフに振り分けなければならず、負担をかけると思うことからハードルが高い (D)
		勤務態度や取り組みを考慮して受講者を決定	本人の受講したいという気持ちだけでは難しく今までの勤務態度や取り組みを考慮して決めたい (C)
受講費用の負担	所属機関等の受講費用負担や助成が可能	所属機関等の受講費用負担や助成が可能	費用の助成は可能だと思う (A, D, E, F, G)
		受講費用助成に関して不明	費用の助成に関してはわからない (C)
		助成金と研修期間の短縮による受講促進	受講を促進するには補助金が必要だろう (A) 半年間不在は厳しいので訪問看護のe-ラーニング研修程度なら仕事をしながらでもできる (A)
事業所が受講環境を整えること	事業所の受講環境調整可能	事業所の受講環境調整可能	受講できる環境は作れる (A, B, C, F)
		利用者の受け入れを調整することで受講可能	訪問調整することで勤務時間内の研修受講は可能になる (B, C)
		勤務員数の調整により受講可能	計画的に人員調整ができれば受講可能である (C, E, G)
		ステーションの運営状況によって受講可能	ステーションの運営を調整すればできないことはない (E, F, G)
		受講希望者があれば環境は整える	受講したい人がいたら環境は調整する (D, F)
		受講のためには事業所のマンパワーと仕事内容の調整が必要	特定行為研修受講にはステーションのマンパワーが必要になる (C) 緊急対応できる看護師が減るのが課題である (C)
		有用な研修受講とするための人選と内容の選択が必要	受講希望者がいた場合ステーションにとって役立つのであればメリットはあるので受講してもらう (D, H)

2, 【負担の大きさ】

本カテゴリーは、[遠方での受講が困難][長期間受講することの負担][受講により現状の業務継続や両立が困難]で構成されていた。

1) [遠方での受講が困難]

研修機関の場所および移動に関して、
〈県内研修受講は容易〉〈日帰り受講なら可能〉と考え、「山間部でいうと一番近い町まで研修講師が行って研修会をしたら受講するかもしれない」と〈講師の過疎地派遣希望〉をしていた。

2) [長期間受講することの負担]

特定行為研修の〈受講には1～2年の期間が必要〉であると考え、「今は受講する期間が負担だと思う」と〈研修期間の負担〉を感じ、「長期間になると家庭環境やその他のことを考えどうしても行きたいという人はいない」と〈研修期間の長さは家庭環境に影響するため躊躇〉があると考えていた。

3) [受講により現状の業務継続や両立が困難]

「大きな病院のステーションならできるだろうが独立したステーションではできないだろう」と〈小規模ステーションでは受講困難〉な状況がある。「研修の機会があっても勤務調整が難しい」「自分は行けないがスタッフに働きかけていかせたい」など〈余裕のない仕事の現状で勤務調整することの困難さ〉があり、〈事業所の経営・運営の厳しさが増すことによる受講困難〉な現状があると考えていた。また、「受講するには半年間現在の職場を離れなければいけないと言われてそれは難しいと思った」「職場を離れて受講するまでの資格ではないかもしれない」など〈休職による受講の困難性と必要性のなさ〉や、「個人事業所なので支援は困難である受講するなら退職して受講することになるだろう」と〈受講のための退職の可能性〉、「家庭も

あるので自己研鑽では何度も行けない」という〈家庭環境により受講できない状況〉があるなど、受講による仕事や家庭との両立の困難さがあると考えていた。研修方法として、「スタッフナースが特定行為研修を受講したいと希望するならe-ラーニングで研修を受けるように言う」と〈e-ラーニングによる受講推奨〉が必要であると考えていた。

3, 【受講の条件】

本カテゴリーは、[家庭環境を考慮すること][所属機関の承認][同僚の理解][受講費用の負担][事業所が受講環境を整えること]で構成されていた。

1) [家庭環境を考慮すること]

〈家庭の事情を考慮する必要性〉や「仕事だけでなくプライベートの部分もよく考えて途中で受講中止とならないようにしなくてはいけない」と〈ワークライフバランス調整の必要性〉があり、「自分が勉強してできる行為については特定行為研修の必要性はあると思う」と〈実施可能な特定行為について受講する必要〉があると考えていた。

2) [所属機関の承認]

「特定行為研修を受講することについては組織上部の考えに沿う」と〈事業主の意向・判断が必要〉と考え、「業務上の研修は管理者がその研修の目的に合わせて人選している」と〈所属長による人選・許可が必要〉であると考えていた。

3) [同僚の理解]

「同僚の理解が得られ、みんなが応援するなら受講は可能である」と〈同僚の理解と協力の上に成り立つ研修受講〉であると考え、〈他のスタッフに対する配慮の必要性が受講のハードルを高くする〉ため、〈勤務態度や取り組みを考慮して受講者を決定〉すると考えていた。

4) [受講費用の負担]

＜所属機関等の受講費用負担や助成が可能＞もしくは、＜受講費用の助成に関しては不明＞であるが、「受講を促進するには補助金が必要だろう」「半年間不在は厳しいので訪問看護のe-ラーニング研修程度なら仕事をしながらでもできる」と＜助成金と研修期間短縮による受講促進＞が必要であると考えていた。

5) [事業所が受講環境を整えること]

＜利用者の受け入れを調整することで受講可能＞＜勤務員数の調整により受講可能＞＜ステーションの運営状況によって受講可能＞など、「受講できる環境は作れる」と＜事業所の受講環境調整可能＞と考えており、＜受講希望者があれば環境は整える＞が、＜受講のためにはマンパワーと仕事内容の調整が必要＞＜有用な研修受講とするための人選と内容の選択が必要＞と考えていた。

V, 考察

本研究では、訪問看護師が特定行為研修を受講する際の課題について、【本人のレディネス】【負担の大きさ】【受講の条件】の3カテゴリーに整理された。

【本人のレディネス】としては、[受講者の明確な意思]と[受講に値する看護師の実践能力]を持ち、意欲のある看護師による受講が重要である。特定行為研修は長期間を要し、医学的知識の学習内容も多い。働きながら研修を受講する訪問看護師は一定の負担を負うことになり、小規模事業所は長期間の研修時間をとることが困難となる(新田2015: 482-486)。人材や時間に制限のあるなかで有効な研修とするためには、＜受講者の目的意識と意志の固さや覚悟が必要＞で、＜豊富な実践経験や判断力を備えた看護師の受講が有用＞である。

特定行為研修受講の【負担の大きさ】として、[遠方での受講が困難]、[長期間受講することの負担]

という移動や研修期間の長さによる時間的な負担が大きく、[受講により現状の業務継続や家庭との両立が困難]となり、休職や退職につながる可能性が示された。＜余裕のない仕事の現状で勤務調整をすることの困難さ＞や、＜事業所の経営・運営の厳しさが増すことによる受講困難＞な状況、＜家庭環境により受講できない状況＞がある。訪問看護の現場から特定行為研修に人材を送り出すにはかなりの工夫が必要であるし、何らかの助成制度がないと運営面で難しい状況も生じる(秋山 2015: 61-63)。受講者の負担軽減のためには、＜e-ラーニングによる受講推奨＞による研修期間の短縮など、研修方法を考慮する必要があると考えられる。また、事業所の運営上の困難さを解消するために、不足人員の業務を代替するための要因を確保することも必要であると考えられる。

特定行為研修受講のためには、【受講の条件】を整えることが重要である。研修受講により受講者の家庭に影響を及ぼすため、[家庭環境を考慮すること]が必要である。＜家庭の事情を考慮する必要性＞や＜ワークライフバランス調整の必要性＞などのプライベートな課題をクリアするとともに、所属機関で必要な特定行為区分を選択し、＜実施可能な特定行為について受講すること＞により調整を図り、受講を可能にする必要があると考えられる。働きながらの受講は、所属機関に人員や業務の調整などの影響を与えるため、[所属機関の承認]と[同僚の理解]が必要である。＜事業主の意向・判断が必要＞であり、＜所属長による人選・許可が必要＞であると考えられる。また、＜同僚の理解と協力により成り立つ研修受講＞であるため、周囲の納得や支援が得られなければならない。そのためには、＜勤務態度や取り組みを考慮して受講者を決定する＞ことが重要である。[受講費用の負担]については、所属機関によって助成金の有無や程度は異なる。限定的であるが、県が奨学金を出すしくみなどもつくられてきている(洪 2015: 461-463)。＜助成金と研修期間の短縮による受講促進＞のため、事業所の体制整備や制度の活用も有効であると考えられる。[事業者が受講環境を整えること]では、＜利用者の受

け入れを調整することで受講可能>、<勤務員数の調整により受講可能>、<ステーションの運営状況によって受講可能>であり、<受講希望者があれば環境は整える>という事業所の意向が示されている。しかし、全国の訪問看護ステーションのうち約66%が看護職員数5人未満の事業所（厚生労働省2017）であり、小規模な事業所が多い。地域で活躍する看護師がこの研修制度に時間を割くことはとても困難であり、研修を提供する側にも工夫が必要である（新田 2015：482-486）。<受講のためには事業所のマンパワーと仕事内容の調整が必要>、<有用な研修受講とするための人選と内容の選択が必要>であり、これらを支援するしくみが求められていると考えられる。

VI, 結論

訪問看護師が特定行為研修を受講する際には、受講者の明確な意思、および受講に値する看護師の実践能力という【本人のレディネス】が重要である。また、遠方での受講が困難、長期間受講することの負担、受講により現状の業務継続や両立が困難という【負担の大きさ】がある。さらに、家庭環境を考慮すること、所属機関の承認、同僚の理解、受講費用の負担、事業所が受講環境を整えるという【受講の条件】をクリアすることが必要であるという課題が示唆された。

参考文献

- 1) 厚生労働省：特定行為研修に係る看護師の研修制度の概要。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000070423.html>, 2018. 12. 2
- 2) 畠山玲子, 増満昌江, 2015.「特定行為に係る看護師の研修制度」に関する訪問看護師の意識調査. 日本在宅看護学会誌 3 (2) : 66-73.
- 3) 厚生労働省：特定行為に係る看護師の研修制度について. 看護師の特定行為研修シンポジウム in 東京.
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000189894.pdf>, 2018. 12. 2
- 4) 厚生労働省：【特定行為に係る看護師の研修制度】指定研修機関等について。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000087753.html>, 2018. 12. 2
- 5) 新田國夫, 2015. 在宅・地域で求められる特定行為とは. 訪問看護と介護20 (6) : 482-486
- 6) 秋山正子, 2015. 求められる「在宅・地域」分野の特定行為研修受講の促進には助成制度が必要. 看護67 (9) : 61-63
- 7) 洪愛子, 2015. 看護師の専門性を高める「特定行為研修制度」への期待. 訪問看護と介護20 (6) : 461-463
- 8) 厚生労働省：社保審－介護給付費分科会第142回 (H29. 7. 5) 参考資料2.
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000170290.pdf#search=%27E8%A8%AA%E5%95%8F%E7%9C%8B%E8%AD%B7%E5%8F%82%E8%80%83%E8%B3%87%E6%96%99%27, 2019. 8. 30

抄 録

目的：訪問看護師が特定行為研修を受講する際の課題を明らかにする。

方法：A 県の訪問看護ステーションに管理者 8 名を対象に半構成的面接を実施した。逐語録から訪問看護師の「特定行為研修受講における課題」についての文脈を抽出、分析した。本研究は、所属機関の倫理審査委員会の承認を得た。

結果：訪問看護師が特定行為研修を受講する際の課題は【本人のレディネス】【負担の大きさ】【受講の条件】の 3 つのカテゴリーに整理された。研修を受講するには、受講者の明確な意思や受講に値する看護師の実践能力といった【本人のレディネス】が重要であり、遠方での受講が困難、長期間受講することの負担、受講により現状の業務継続や両立が困難といった【負担の大きさ】を考慮する必要性が示された。さらに【受講の条件】として家庭環境を考慮すること、所属機関の承認、同僚の理解、受講費用の負担、事業所が受講環境を整えることが必要である。

考察：訪問看護師が特定行為研修を受講をするためには、本人のレディネスが重要であり、研修期間や費用の負担軽減、プライベートな課題をクリアすること、職場の理解を得るなどの条件を整える必要がある。特に小規模な訪問看護ステーションでは、受講者の業務を代替する要因を確保することが求められており、職場の受講環境を整えるための支援が必要であるという課題が示唆された。

キーワード：訪問看護師，特定行為，研修制度，受講における課題