

第2回奈良県看護師がいきいきと働き続けるための実効策 検討委員会

次 第

日 時：令和4年10月13日（木）
13時～
場 所：奈良県看護協会

- 1) 看護師に対する実態調査について
- 2) 今年度の提言内容の検討について
- 3) その他

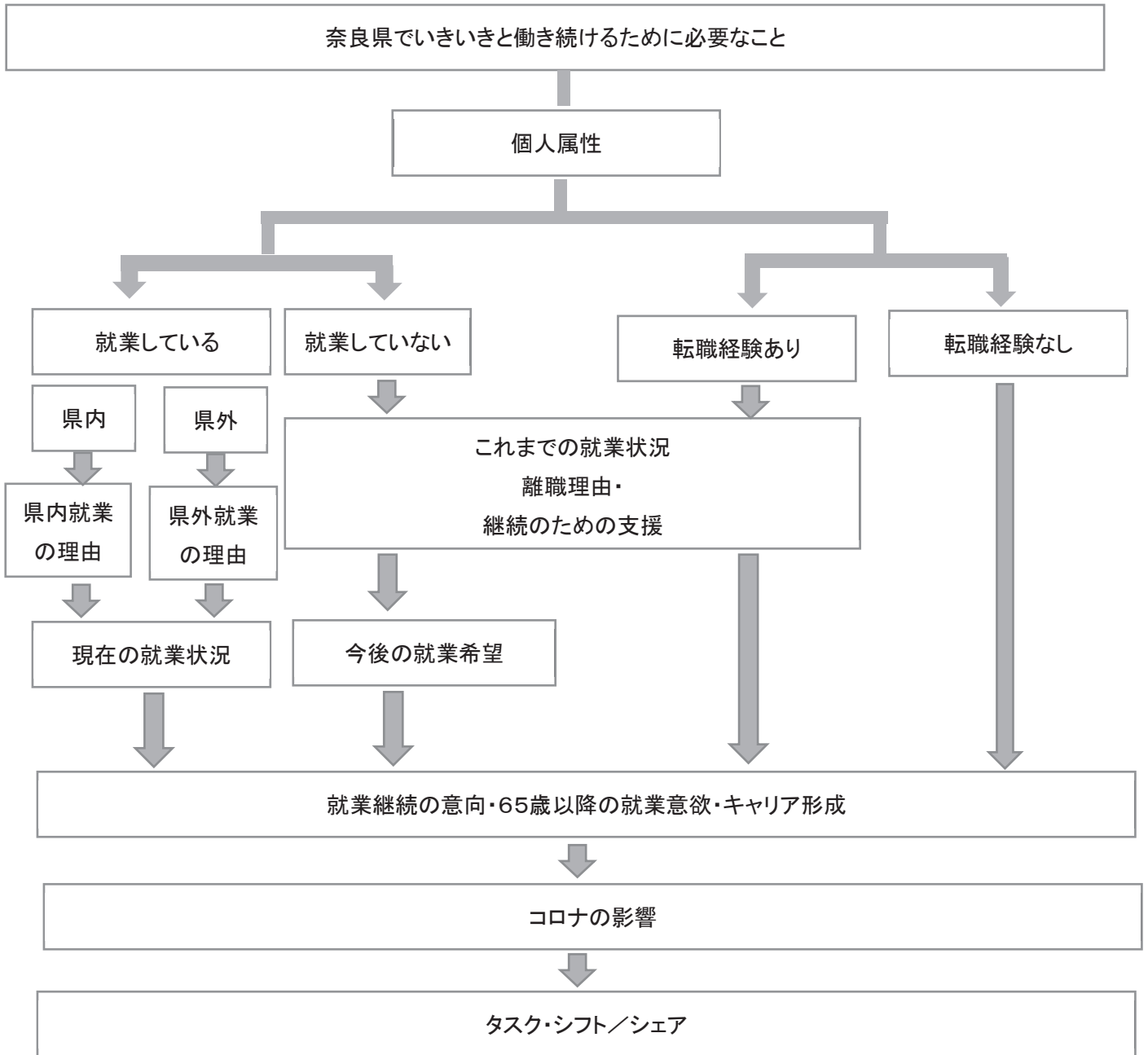
第2回奈良県看護師がいきいきと働き続けるための実効策

検討委員会

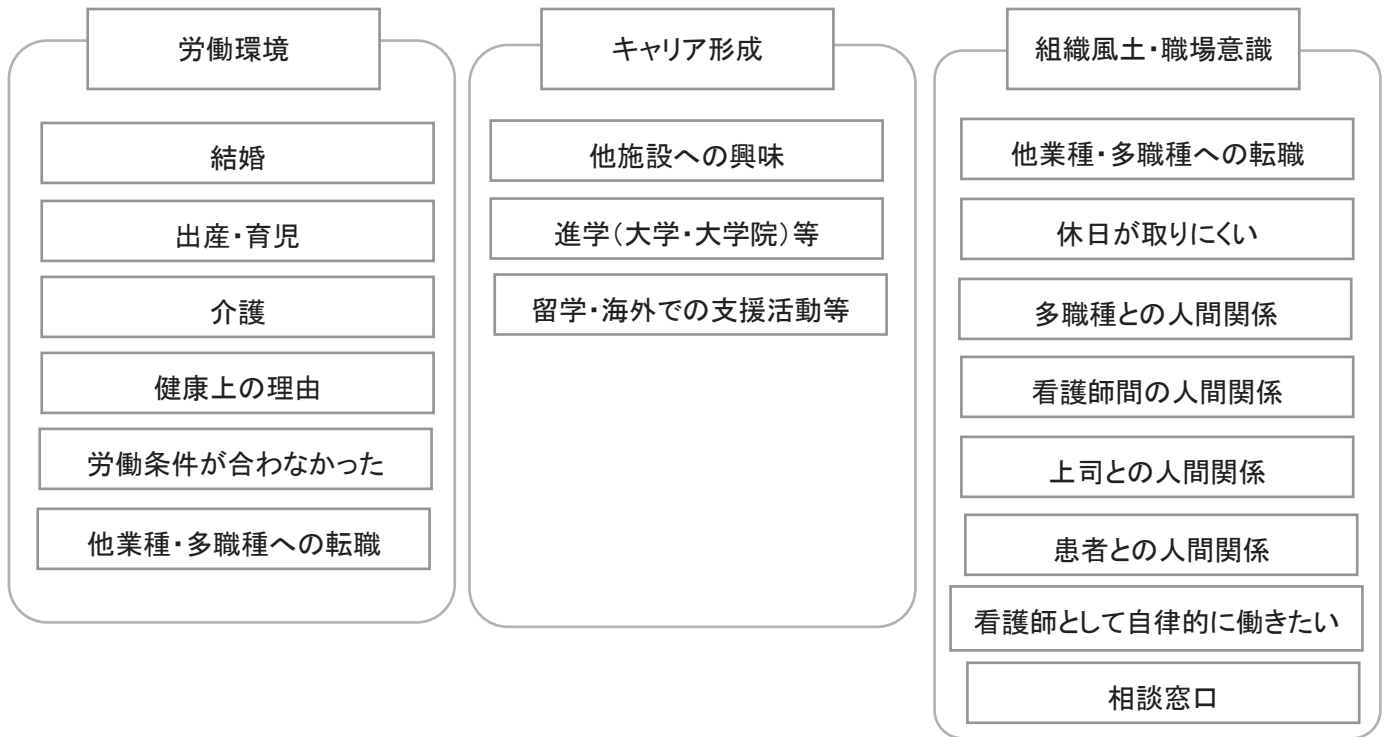
資料集

資料名	頁
資料1 看護師に対する実態調査について（案）	1～ 20
資料2 第1回検討委員会（令和4年6月29日）の主な意見について	21～ 23
参考資料1 年齢・従事施設別・看護職員数（割合）	24
参考資料2 医師のタスク・シフト／シェアに関する調査	25～ 31
参考資料3 看護師の特定行為修了者の活用の際しての方策に関する研究	32～ 33
参考資料4 看護職員資質向上支援補助金のご案内	34

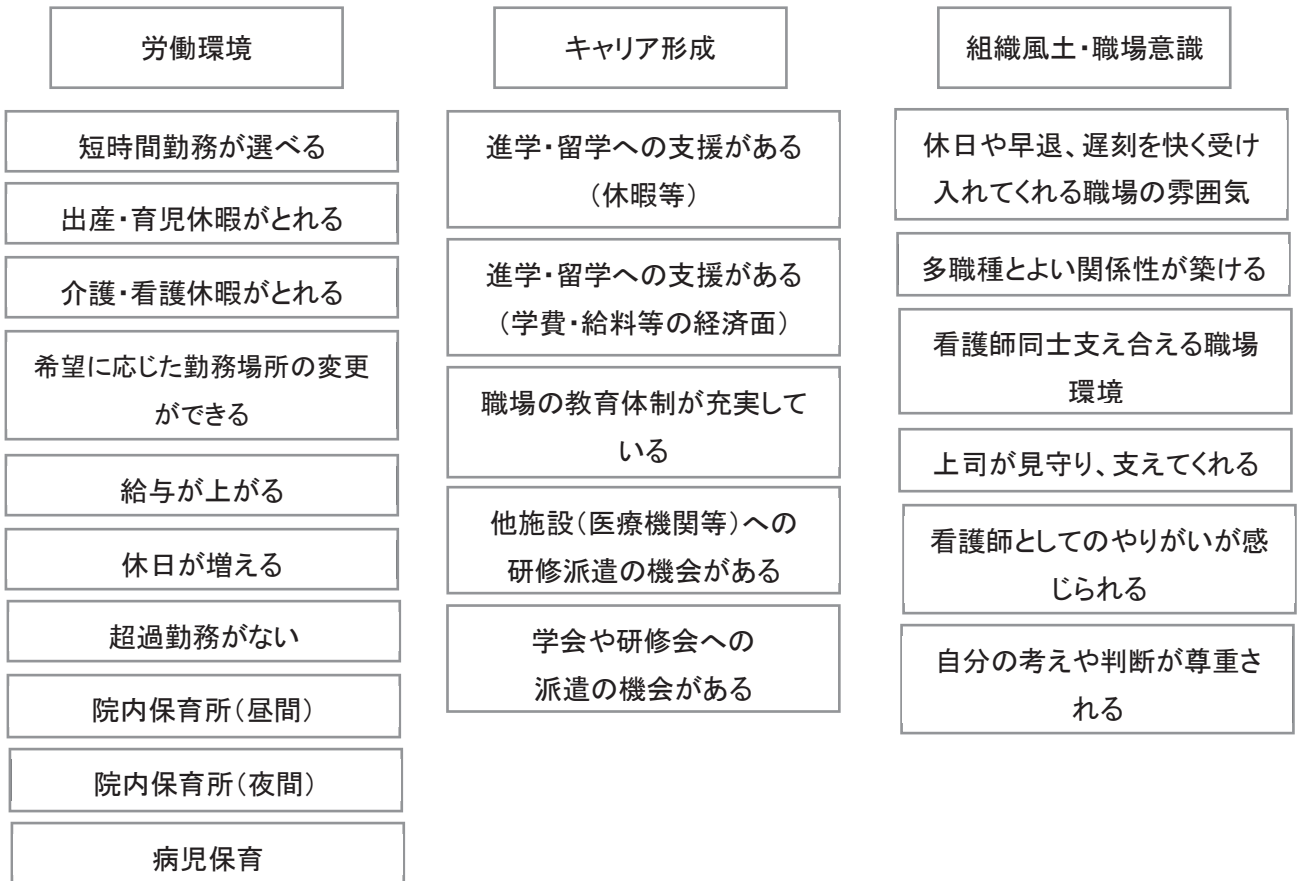
看護師に対する実態調査



離職理由のカテゴリ化(今回の調査に関連した構成概念)



これがあれば就業を継続できたと思う支援



本調査は、奈良県に居住あるいは奈良県内で就業している全看護職を対象に、「労働環境の改善」「キャリア形成の支援」「組織風土・職場意識の改善」等の実態や奈良県の特性、個々の看護職員の医療・看護に対する意識などを明らかにすることによって、今後の委員会において議論する実効策検討の基礎資料を得ることを目的とする。

対象
県内で就業（病院、診療所、訪問看護ステーション、学校教員、高齢者施設等）している看護職及び県内在住の看護職有資格者
（保健師、助産師、准看護師を含む。）

調査方法
「e古都なら」によるアンケート調査

周知方法
・ 県看護協会への周知依頼
・ 県内病院への周知依頼
・ 県訪問看護ステーション協議会への周知依頼
・ Facebook
・ Twitter
せんとかんのつぶやきへの掲載
・ 県民だよりへの掲載

調査期間
12月中旬～1月中旬

主な調査内容
・ 「労働環境の改善」「キャリア形成の支援」「組織風土・職場意識の改善」の実態
・ 個々の看護職の医療・看護に対する意識

I 看護職としていきいきと働けているか

現在または過去に奈良県内で看護職として働いている（いた）方

調査項目

回答方法

奈良県で看護職としていきいきと働けている（いた）と思うか

択一（①とてもしいきいきと働けている ②概ねいきいきと働けている ③あまりいきいきと働けていない ④全くいきいきと働けていない）

①、②を選択した理由（選択必須）

複数選択

上位3つ選択

（・給料に満足 ・労働時間が希望通り ・育児や介護などと両立できている ・自分の能力、経験が活かされていると思う ・希望通りにキャリアアップできている ・ハラスメントがない ・職場の人間関係がよい ・仕事に裁量がある ・その他(自由記述)）

③、④を選択した理由（選択必須）

複数選択

上位3つ選択

（・給料に不満 ・労働時間に不満 ・育児や介護などと両立困難 ・自分の能力、経験が活かされない ・希望通りにキャリアアップできない ・ハラスメントがある ・職場の人間関係が悪い ・仕事に裁量がない ・その他(自由記述)）

II 属性

調査項目

回答方法

1 現在の年齢(必須) 択一 (20代・30代・40代・50代・60代・70代以上)

2 現在の世帯構成(必須) 択一 (独身・夫婦のみ・こどものみ・夫婦とこども・親と同居・その他)

↓
こどもがいる場合

こどもの人数(選択必須) 記入式 (人)

就学前のこどもの人数(選択必須) 記入式 (人)

3 現在の居住地(必須) 択一 (奈良県内(市町村)・大阪府・京都府・兵庫県・滋賀県・和歌山県・三重県・それ以外)

4 現在の就業状況(必須) 択一 (・自営業・正規雇用(フルタイム)・正規雇用(短時間)・臨時職員、嘱託職員、派遣社員、契約社員、アルバイト・産休、育休中・介護休業中・その他休暇、休業中・離職中)

↓
就業している場合

現在の就業府県(選択必須) 択一 (奈良県内(市町村)・大阪府・京都府・兵庫県・滋賀県・和歌山県・三重県・それ以外)

II 属性

調査項目

県内就業の理由(選択必須)

択一

回答方法

(・奈良県内の看護師等養成所(大学等)を卒業した
・奈良県内の病院で実習を受けた ・自宅が県内である
・その他(自由記述))

県外就業の理由(選択必須)

択一

(・県内で働くより待遇(給料)が良い ・県内にはない
専門性の高い病院がある ・もともと他府県で勤務して
おり、県内に転居してきた ・その他(自由記述))

現在の職種(選択必須)

択一

(・保健師 ・助産師 ・看護師 ・准看護師)

現在の就業施設(選択必須)

複数選択

(・病院 ・診療所 ・助産所 ・保健所 ・市区町村保健
センター ・省庁、都道府県、市区町村 ・検診センタ
ー ・企業、事業所の健康管理部門 ・学校、幼稚園、保育所
・訪問看護ステーション ・地域包括支援センター、在宅介護
支援センター ・介護老人福祉施設 ・介護老人保健施設
・ケアハウス、グループホーム、有料老人ホーム ・その他
の
居宅サービス事業所 ・その他の社会福祉施設 ・看護系教
育研究機関 ・その他(自由記述))

病院の場合

II 属性

調査項目

回答方法

機能・病床数(選択必須)

択一 (・高度急性期・一般急性期・亜急性期・長期療養・精神病床)

現在の職位等(選択必須)

記入式 (床)

択一 (・非管理職(一般の保健師、助産師、看護師、准看護師、専任教員等)・中間管理職(看護師長、副看護師長、主任、保健所・都道府県・市町村の係長、教務主任等)・管理職(看護部長、総師長、副看護部長、訪問看護ステーション等の長、都道府県・市区町村の課長等)

5 資格の有無(必須)

複数選択 (保健師(取得年)、助産師(取得年)、看護師(取得年)、准看護師(取得年))

※現時点で有効な資格で最初に取得した年を回答

認定、専門については日本看護協会が認定する資格

複数選択 (認定(取得年)、専門(取得年)、特定行為(修了年))

6 家族の介護の有無(必須)

択一 (あり・なし)



主たる介護者か(選択必須)

択一 (主たる介護者である・主たる介護者ではない)

介護対象者(選択必須)

択一 (両親・祖父母・義父母・その他)

Ⅱ 属性

調査項目

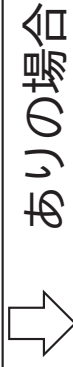
回答方法

7 転職回数(必須) 択一 (0回・1回・2回・3回・4回・5回以上)

※ 派遣や6ヶ月未満の短期雇用契約を除く

8 看護職としての経過年数(必須) 記入式 (年) ※ 臨床以外の年数や産休・育休等期間を含む)

9 看護職として就業しなかった期間の有無(必須) 択一 (あり・なし)



就業しなかった期間(選択必須) 記入式 (年 月) ※卒業後現在までの通算期間

就業していないかった理由(選択必須)

複数選択 (・労働条件が合わなかった ・結婚 ・出産、
育児 ・介護 ・進学 ・健康上の理由 ・他
業種、他職種への転職 ・その他(自由記述))

Ⅲ 現在の職場について

現在の就業状況が離職中以外の方

調査項目

回答方法

1 看護職として就職した理由(必須)

複数選択 (・看護職の仕事が好き ・資格を活かしたい ・子育て等が一段落し、時間に余裕ができた ・収入を増やしたい ・希望する労働条件で働けるところがみつかった ・その他(自由記述))

2 就職先として選んだ理由(必須)

複数選択 (・給料が良い ・立地が良い ・夜勤がない ・時間外勤務が少ない ・キャリアアップできる ・福利厚生がよい ・その他(自由記述))

3 就職先の情報収集(必須)

複数選択 (・施設HPでの求人 ・新聞、チラシでの求人広告 ・ナースセンターの紹介 ・有料職業紹介事業者 ・ハローワークの紹介 ・友人、知人からの紹介 ・SNSなどの情報 ・その他(自由記述))

4 勤務年数(必須)

記入式 (年 月)

5 直近1ヶ月の超勤の有無(必須)

択一 (あり・なし)

↓ ありの場合

Ⅲ 現在の職場について

現在の就業状況が離職中以外の方

調査項目

回答方法

残業代の対象となった時間(選択必須)

記入式 (時間 分)

実際に超過勤務した時間(選択必須)

記入式 (時間 分)

6 週休日について(必須)

記入式 (・完全週休2日 ・4週8休 ・月3回週休2日 ・月2回週休2日 ・月1回週休2日 ・週休1日半 ・週休1日

日 ・その他(自由記述)

7 直近1年に付与された有給休暇(必須)

記入式 (日)

8 直近1年に取得した有給休暇(必須)

記入式 (日)

9 有給休暇を希望通り取得できるか(必須)

記入式 (・できる ・ある程度できる ・ほとんどできない ・全くできない)

10 離職を考えているか(必須)

記入式 (考えている ・考えていない)

↓ 考えているの場合

離職を思いとどまるための改善項目(選択必須)

複数選択可 (別紙選択項目)

11 副業が認められているか(必須)

記入式 (・認められている ・認められていない)

Ⅲ-10 選択項目

- | | | |
|-------------------|-------------------|----------------|
| ①雇用形態が希望通り | ②勤務形態が希望通り | ③配属部署が希望通り |
| ④教育・研修が充実 | ⑤福利厚生が充実 | ⑥妊娠・出産支援が充実 |
| ⑦育児支援が充実 | ⑧介護支援が充実 | ⑨時間外労働（残業）が少ない |
| ⑩夜勤・夜間対応が少ない | ⑪年間休日数が多い | ⑫年次有給休暇が取得しやすい |
| ⑬1週間程度の連続休暇が取得できる | ⑭仕事に見合った賃金額である | |
| ⑮医師との関係が良い | ⑯上司との関係が良い | ⑰同僚との関係が良い |
| ⑱自分が組織から良い評価を得ている | ⑲看護ケアに十分な時間をあてられる | |
| ⑳希望する看護専門領域をいかせる | ㉑看護技術の向上が望める | |
| ㉒施設の看護理念・方針に共感できる | ㉓施設の将来性に不安がない | |
| ㉔今後のキャリアプランに不安がない | ㉕通勤の利便性が良い | |
| ㉖その他（自由記述） | | |

Ⅲ 現在の職場について

現在の就業条手が離職中以外の方

調査項目

回答方法

- | | | | |
|-----|-------------------------|---------------------------------------|--|
| 1 2 | 副業を希望するか(必須) | 択一 (・希望する
・希望しない) | |
| 1 3 | いきいきと働き続けられる職場と思うか(必須) | 択一 (・とても思う ・やや思う ・あまり思わない
・全く思わない) | |
| 1 4 | こどもの発熱等で急な休みが取りやすいか(必須) | 択一 (・とても思う ・やや思う ・あまり思わない
・全く思わない) | |
| 1 5 | 研修等の機会に参加しやすいか(必須) | 択一 (・とても思う ・やや思う ・あまり思わない
・全く思わない) | |
| 1 6 | 希望する働き方を尊重する職場か(必須) | 択一 (・とても思う ・やや思う ・あまり思わない
・全く思わない) | |
| 1 7 | 職務継続のための支援の有無(必須) | 択一 (・あり ・なし) | |



- 支援の制度(選択必須) 複数選択可 (・育児休業 ・看護、介護休業 ・キャリアアップ支援 ・院内保育所(日勤のみ) ・院内保育所(夜間・休日あり) ・クリニカルリーダー評価 ・院内研修 ・その他(自由記述))

Ⅲ 現在の職場について

現在の就業状況が離職中以外の方

調査項目

回答方法

18 認定、専門、特定行為などの資格を有する場合、現在の職場でその資格を有効に活かしていると思うか(選択必須)

択一 (・有効に活かしている ・有効に活かしていない)

↓ 有効に活かしていない場合

理由(選択必須)

複数選択可

(・職場に活かせる業務がない ・職場が資格を考慮した人事配置をしない ・その他(自由記述))

19 認定、専門、特定行為などの資格を取ったことがあなたにとって役に立っているか(選択必須)

択一 (①大いに役立っている ②ある程度役立っている ③あまり役立っていない ④全然役立っていない)

①、②の理由(選択必須)

複数選択可

(・資格を活かせる業務に従事している (いた) ・資格取得後に処遇(給料)が悪くなった ・その他(自由記述))

③、④の理由(選択必須)

複数選択可

(・資格を活かせる業務に従事できていない ・資格取得後も処遇が変わらない ・その他(自由記述))

20 取り組んでいる働き方改革の内容(任意)

記入式 (自由記述)

IV 以前の職場（最初の職場から10施設目まで）について

現在就業中で転職経験がある方又は現在離職中で過去に勤務経験のある方

調査項目

回答方法

1 以前の就業府県(必須)

択一

(奈良県内(市町村)・大阪府・京都府・兵庫県・滋賀県・

和歌山県・三重県・それ以外)

2 以前の就業状況(必須)

択一

(・自営業・正規雇用(フルタイム)・正規雇用(短時間)

・臨時職員、嘱託職員、派遣社員、契約社員、アルバイト)

3 以前の就業施設(必須)

複数選択

(・病院(199床未満)・病院(200~499床)

・病院(500床以上)・診療所・助産所・保健所、

市区町村保健センター・省庁、都道府県、市区町村

・検診センター・企業、事業所の健康管理部門・学校、幼稚

園、保育所・訪問看護ステーション・地域包括支援センター、

在宅介護支援センター・介護老人福祉施設・介護老人保健施

設・ケアハウス、グループホーム、有料老人ホーム・その他の

居宅サービス事業所・その他の社会福祉施設・看護系教育研

究機関・その他(自由記述))

4 以前の就業年数(必須)

記入式

(年 月)

IV 以前の職場（最初の職場から10施設目まで）について

現在就業中で転職経験がある方又は現在離職中で過去に勤務経験のある方

調査項目

回答方法

5 離職理由(必須)

労働環境によるもの

複数選択可

(・結婚・出産、育児・介護・健康上の理由・労働条件が合わなかった・所定の休日が少ない・その他(自由記述))

キャリア形成によるもの

複数選択可

(・他施設への興味・進学(大学・大学院)等・留学・海外での支援活動等・その他(自由記述))

組織風土・職場意識によるもの

複数選択可

(・休日が取りにくい・看護師間の人間関係・他職種との人間関係留学・海外での支援活動等・その他(自由記述))

6 どのような支援があれば退職しなかったか(選択必須)

離職理由を労働環境の中から選択された方

複数選択可

(・短時間勤務が選べる・出産、育児休暇が取れる
・介護、看護休暇が取れる・希望に応じた勤務場所の変更ができる・給料が増える・休日が増える
・超過勤務が減る・院内保育所(昼間)・院内保育所(休日・夜間)・病児保育・その他(自由記述))

IV 以前の職場（最初の職場から10施設目まで）について

現在就業中で転職経験がある方又は現在離職中で過去に勤務経験のある方

調査項目

回答方法

どのような支援があれば退職し
なかったか(選択必須)

離職理由をキャリア形成の中から
ら選択された方

複数選択可

(・進学、留学への支援がある (休暇制度等) ・進学、
留学への支援がある (学費、給料等の経済面) ・職
場の教育体制が充実している ・他施設 (医療機関等
) への研修派遣の機会がある ・学会や研修会への派
遣の機会がある ・その他 (自由記述))

どのような支援があれば退職し
なかったか(選択必須)

離職理由を組織風土、職場意識
の中から選択された方

複数選択可

(・休日や部分休暇を快く受け入れてくれる職場の雰囲気
気 ・看護師同士支え合える職場環境 ・上司が見守
り、支えてくれる ・他職種とよい関係性を築ける
・看護師としてのやりがいを感じられる ・自分の考
えや判断が尊重される ・その他 (自由記述))

V 現在無職の人

現在離職中の方
調査項目

回答方法

1 離職してからの経過年数(必須)

記入式 (年 月)

2 今後の就業希望の有無(必須)

択一(・あり ・なし)

↓
なしの場合

就業を希望しない理由(選択必須)

複数選択可

(・年金や配当所得等の不労所得がある ・家事に

専念 ・健康上の理由 ・出産、育児に専念

・介護に専念 ・看護以外の業務に従事 ・その

他(自由記述))

3 再就職に必要だと思ふ支援(任意)

複数選択可

(・再就職のための研修 ・就職支援金 ・求人

の情報提供 ・転職者向け就職説明会 ・インタ

ーン制度 ・その他(自由記述))

VI 意識調査

全員の方

調査項目

回答方法

- | | | |
|---|----------------------|--|
| 1 | 今後(も)看護職として働きたいか(必須) | 択一 (・そう思う ・ そう思わない) |
| 2 | 何歳まで働き(続け)たいか(必須) | 記入式 (歳まで) |
| 3 | 奈良県で看護職として働きたいか(必須) | 択一 (・そう思う ・ そう思わない) |
| 4 | その理由(任意) | 記入式 (自由記述) |
| 5 | 定年までの間で希望する働き方(必須) | 択一 (・現在の職場で働き続けたい ・ 現在とは違う職場で看護師として働き続けたい ・ 短時間勤務の正職員として働きたい ・ 非常勤やパートタイマーとして働きたい ・ 自分で事業を始めたい (訪問看護ステーション等の開設など) ・ 看護職以外で働きたい ・ 退職したい (就業しない) ・ ボランティア活動等 (国内・海外含む) をしたい ・ その他 (自由記述)) |
| 5 | 定年までの間で希望する就業場所(必須) | 択一 (・医療機関での看護に従事 ・ 介護施設での看護に従事 ・ 訪問看護などの在宅医療・看護に従事 ・ 地域保健に従事 ・ 看護系教育研究機関で看護教育に従事) |

VI 意識調査

全員の方

調査項目

回答方法

6 定年以降に希望する働き方(任意)

択一

(・フルタイムの正職員として働きたい ・短時間勤務の正職員として働きたい ・非常勤やパートタイマーとして働きたい
い ・自分で事業を始めたい (訪問看護ステーション等の開設など) ・ボランティア活動等 (国内・海外含む) をしたい
い ・その他 (自由記述))

7 定年以降に希望する就業場所(任意)

択一

(・医療機関での看護に従事 ・介護施設での看護に従事
・訪問看護などの在宅医療・看護に従事 ・地域保健に従事
・看護系教育研究機関で看護教育に従事)

8 キャリア形成への取組(必須)

- (1)勤務先の研修・訓練等の受講・参加
- (2)勤務先以外の研修・訓練等の受講・参加
- (3)看護関連学会への参加・発表
- (4)大学への進学
- (5)大学院への進学(専門看護師教育課程を含む)
- (6)認定看護師教育課程の受講



択一 (・取り組んでいる、または取り組んだことがある
・今後、取り組みたい ・取り組む意向はない)
(1)~(8) それぞれに対して

VI 意識調査

全員の方

調査項目

(7) 特定行為研修の受講

(8) 同職種又は他職種による自主的な勉強会等への参加

回答方法

9 キャリアアップのために必要と
思う支援(任意)

複数選択可

(・ 研修、訓練 (またはその情報提供) の機会を増やす
・ 教育、研修内容の充実 ・ 研修期間中の代替要員の
確保 ・ 研修受講を就業時間として扱う ・ e ラー
ニングの受講環境の整備 ・ 大学進学等自己啓発の
ための休業制度 ・ 受講費用の補助 ・ 資格取得に
対する処遇の向上 ・ その他 (自由記述))

10 コロナ前とコロナ後で職場や業
務等に変化があったか(必須)

択一

(変化があった・変化がなかった)

↓ 変化があった場合

変化の内容(選択必須)

記入式

(自由記述)

VII 看護師の自律的な働き方について

全員の方

調査項目

回答方法

1 タスク・シフト／シエアの取組に対する
考えについて(必須)

択一 (①積極的に進めていくべき ②慎重に対応すべき)

①の理由(選択必須)

複数選択可

(・ 看護師に実施が認められていること、いないこと等、業務範囲が明確になる。

・ 多職種間で業務を整理・見直しする機会となり、組織全体で効率化を図る機会となる。

・ 医師から指示を待つ時間がなくなり、看護師の残業時間が短縮する。

・ 包括的指示(予測指示、事前指示、クリニカルパス等)により看護師の自律性が向上する

・ 看護の専門職として活躍できる機会が増える

・ その他(自由記述))

②の理由(選択必須)

複数選択可

(・ 院内にタスク・シフト／シエアに非協力的な雰囲気がある

VII 看護師の自律的な働き方について

全員の方

調査項目

②の理由(選択必須)

複数選択可

回答方法

- ・人的余裕がないため
- ・話し合いの機会を設けることができない。(時間的余裕がない)
- ・業務に無数のローカルルールが存在し、平準化・マニュアル化できない
- ・責任の所在があいまいになる恐れがある
- ・個々の能力が異なることから、作業の質が担保されない
- ・タスク・シフト／シエアを受ける側の職員の能力不足が心配される
- ・サービスの質低下によるトラブルの懸念がある
- ・患者や家族の理解が得られないと考えられる
- ・タスク・シフト／シエアを重荷に感じる
- ・その他(自由記述)

■ 労働環境の改善

- ・ 看護労働環境改善委員会を立ち上げ、3年計画で病院や施設等に職場環境改善事例についての調査と好事例の横展開に取り組んでいるところ。11月22日に発表会を予定。
- ・ 職場も年齢やライフスタイルに合わせていたるいな働き方のパターンを認めてほしい。

■ キャリア形成の支援

- ・ 看護師が自分の生活パターンに合わせて訪問看護や学校教員などの仕事の選択肢があることを若いうちから教える。
- ・ 訪問看護の認定看護師の資格取得については、現状では実習を受けられる地域に限られているので、実習を自分たちが住んでいる地域で受けられるようにできないか。
- ・ 資格を取得した看護師がその資格を活かして活躍できる環境を職場は整備してほしい。
- ・ 今後導入予定のマイナンバーと看護師資格の連携を見据え、キャリア情報を多くの方がナースセンタ―へ提供されるようインセンティブを付与してはどうか。

■ 職場風土・意識の改善

- ・看護師が独自で看護や医療を考える力が弱い。ナースの自律的な創造力をどう養っていくか。
- ・看護学生の頃から医師の指示待ちにならないようなという教育をしていかないといけない。
- ・「チーム医療」という意識を浸透させる必要がある。
- ・ミニドクターではなく、看護の専門職だという意識を持つべき。
- ・医師の働き方改革の影響で医師がこれまでと同じように働けなくなることが想定されるなかで、特定行為研修を修了した看護師が今から医師から教えてもらいながら自分達で技術を取得し、特定行為を活かせるところを広げていかないといけない。

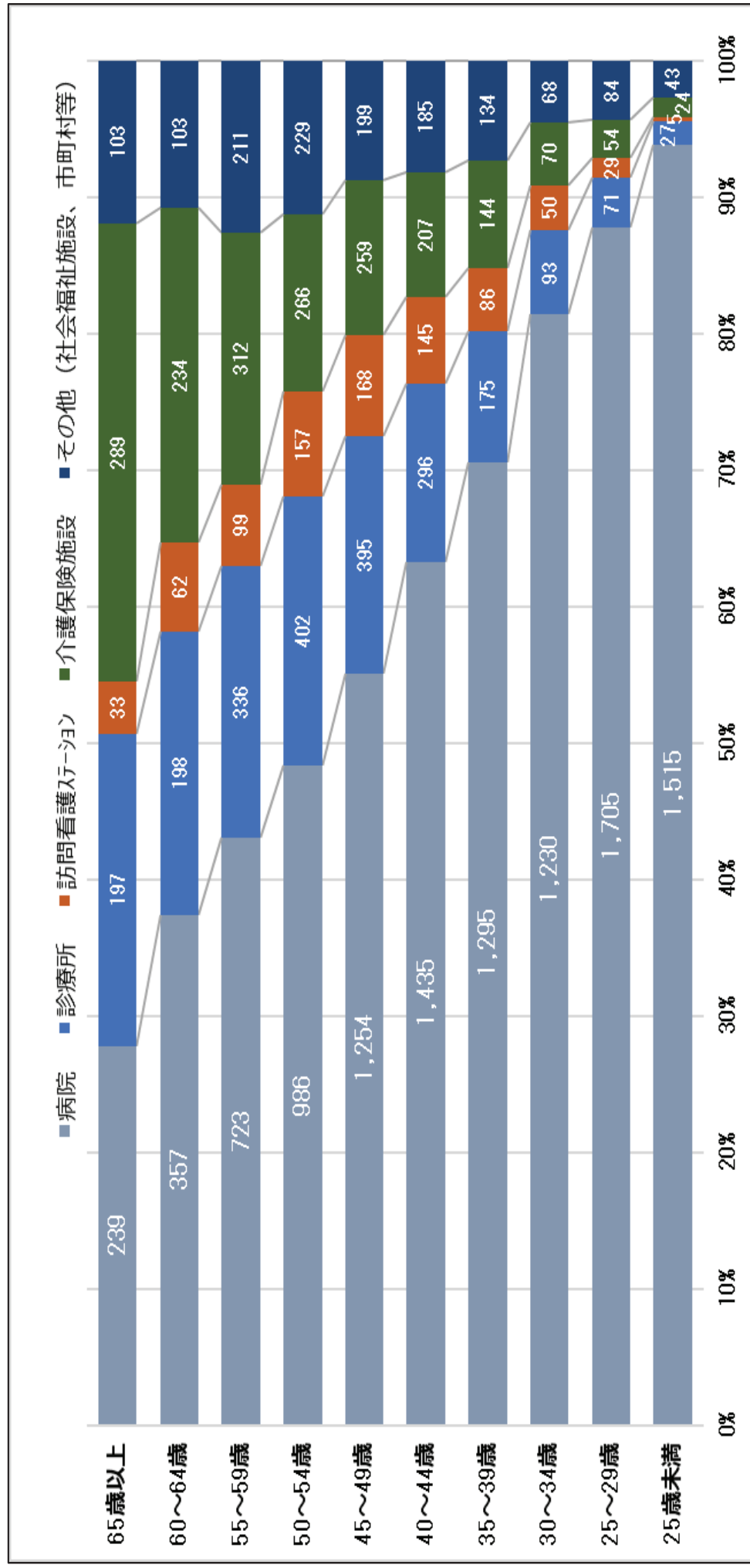
■ 実態調査

- ・コロナ前とコロナ後で看護職場がどう変わったか把握する必要がある。
- ・アンケートでは、「自律的に働きたいと思うか」とか「医師から指示を待って仕事をするというのが当たり前だと思うか」などのアンケート項目をいれてはどうか。
- ・アンケートの周知にはSNSを活用してはどうか。

■ その他

- ・ 看護だけでは患者の全ての面倒をみるのは不可能なので、地域で支えられる医療を目指し、地域の方々とうまく連携できないか。
- ・ 自分が育てている新人が辞めてしまうと連鎖的にプリセプターの離職にもつながることがあるので、プリセプターのあり方を見直す必要がある。
- ・ 看護のいろいろな仕事が経験できるようにするため、副業を組織として認めてはどうか。

○年齢が上がると、病院で勤務する看護職員の割合は減少する。
 ○この傾向は以前から同様であることから、看護職員は年齢（経年数）が上がるにつれ、病院から診療所、介護保険施設へ転職、復職してきたことが推察される。



医師のタスク・シフト/シエアに 関する調査

調査期間 : 令和4年7月～8月

有効回答数: 19病院(公立・公的病院12施設、民間病院7施設)

回答者属性: 看護部長、事務長、人事担当者等

1 医師へのタスク・シフト/シエアへの取り組み状況

- 200床以上病院の一部では積極的な体制整備が進んでいるが、大半の施設から“思うように進んでいない”との報告があった。
- 自由記述欄も、体制整備が進んでいる様子はみられなかった。

◆取り組み状況に関する報告

取り組み状況	公立・公的		民間	
	200床以上	200床未満	200床以上	200床未満
意欲的であり、積極的に体制整備を進めている	2 施設		1 施設	
意欲的であるが、思うように進んでいない	5 施設	1 施設	2 施設	2 施設
必要性を感じていないため、消極的な姿勢			1 施設	1 施設
その他（自由記述）	1 施設	2 施設		

【自由記述欄より】

- 看護師の人員不足が深刻で、医師のタスクシフトが困難。まずは医師の事務作業のみ、事務補助者へとタスクシフトしていく予定。
- 今年初めて認定看護師教育課程を受講する。これから進めていく。

2 タスク・シフト/シエアの阻害要因について①

- 内部組織・体制の点では、大半の病院から人的余裕がないとの回答があった。
- 阻害要因への対策について自由記述を求めたところ、まずは看護師の業務を他職種・一般事務職へ移行することが重要との声があった。

◆内部組織・体制

阻害要因 (複数回答可)	公立・公的		民間	
	200床以上	200床未満	200床以上	200床未満
院内にタスク・シフト/シエアに非協力的な雰囲気がある		1 施設	1 施設	2 施設
人的余裕がないため、提案が拒否される心配がある	5 施設	4 施設	2 施設	2 施設
頻繁に人事異動があり、取り組みが振り出しに戻る心配がある				
話し合いの機会を設けることができない (時間的余裕がない)	2 施設			1 施設

【自由記述欄より】

- 専門職でなくともできる仕事が多様であり、一般事務職を設置することで業務を浮かせば可能と考える。
- 看護補助者の採用・活用推進と他職種との連携が課題である。今後、病院の方針を明確にして進める必要がある。
- リーダーや責任者が一体となり、取り組む仕組みを作ることがポイント。

2 タスク・シフト/シェアの阻害要因について②

- 人材・技術の点では、無数のローカルルールが阻害要因になり、平準化・マニュアル化が難しいとの回答があった。
- 阻害要因への対策に関する自由記述欄には、病院全体で考えていくことが必要との声があった。

◆人材・技術

阻害要因 (複数回答可)	公立・公的		民間	
	200床以上	200床未満	200床以上	200床未満
	業務に無数のローカルルールが存在し、平準化・マニュアル化できない	2 施設	1 施設	4 施設
責任の所在があいまいになる不安がある	2 施設	1 施設	1 施設	1 施設
個々の能力が異なることから、作業の質が担保されない		2 施設	1 施設	1 施設
タスク・シフト/シェアを受ける側の職員の能力不足が心配される		2 施設	3 施設	2 施設

【自由記述欄より】

- カルテの電子化を進めていくと、業務の標準化が進むと考える。
- タスク・シフト/シェアに関しては、看護部に影響することだが病院全体で考える必要がある。話し合う場を設けて病院全体で解決していきたい。

2 タスク・シフト/シエアの阻害要因について③

- 患者へのサービス提供の点では、職員の離職を心配する声が多かった。

◆患者へのサービス提供

阻害要因 (複数回答可)	公立・公的		民間	
	200床以上	200床未満	200床以上	200床未満
サービスの質低下によるトラブルの懸念がある		2 施設	1 施設	1 施設
患者や家族の理解が得られないと考えられる	1 施設			
タスク・シフト/シエアを重荷に感じる職員の離職が心配		2 施設	1 施設	2 施設

◆その他

阻害要因 (複数回答可)	公立・公的		民間	
	200床以上	200床未満	200床以上	200床未満
経営方針として取り組むつもりがない				
タスク・シフト/シエアに取り組む予算がない				1 施設

3 自由記述欄の抜粋

【自由記述欄より】

- 医師が積極的でないため、現状としては進んでいない。医師の働き方改革を進めていく中で、タスク・シフト/シエアを進めていきたい。
- 働き方改革の委員会ですくシフト/シエアの方針と実行計画を明確にする。計画実行に向けて、各委員会で課題を振り分けて実行する。
- 特定行為研修修了者が少ない。まずは研修受講者修了者の増員、看護職員の増員が必要。
- 後進の育成が捗らない
- 大病院のスタッフ以上に中小病院、診療所、訪問看護ステーション、介護施設に勤務する看護師が代わりとなる人材不足により研修に参加できない状態があるのではないかと考えています。

【訪問看護ステーションの意見（回答対象外ですが、ご記入いただいたので紹介します）】

- 訪問看護は自己完結型の業務となるため、個々のパフォーマンスが要となるが、一方でそれが標準化を阻害することにもなる。
- 在宅分野での特定行為Nsが介入することで、成功事例を積極的に発信して頂けたらと思います。

4 特定行為研修修了者への期待

- 特定行為研修修了者に期待することを3項目に絞って調査。いずれも多くの回答が寄せられたことから、タスク・ソフト/シエアへの推進のキーパーソンとして高い期待度があることがうかがえる。
- 最も上位だったものは、院内検討チームへの積極的な参画であった。

◆ 院内でタスク・ソフト/シエアを推進するにあたり、特定行為研修修了者に期待すること

期待すること (複数回答可)	公立・公的		民間	
	200床以上	200床未満	200床以上	200床未満
県内の特定行為研修修了者によるミーティングへ参加し、成功事例を持ち帰ること	5 施設		4 施設	2 施設
医師や事務スタッフとの連携、タスク・ソフト/シエア検討チームへ積極的に参画すること	7 施設	1 施設	4 施設	2 施設
己の技術を磨き、タスク・ソフト/シエアを最前線で実践できる人材へ成長していくこと	6 施設		2 施設	2 施設

特定行為研修修了者等が求められる役割はとても多い。研修終了後に活躍できる環境を整備することが重要。

特定行為研修修了者配置による医師の労働時間への影響

第3回医師の働き方改革を進めるための
タスク・フォーストピアの推進に関する検討会
令和元年11月20日 参考資料1-2

(研究方法)

デザイン：後ろ向き調査及び研修修了者へのヒアリング
 調査項目：出退勤時刻に基づいた医師の年間勤務時間
 調査期間：特定行為研修修了者配置前 2016年度
 特定行為研修修了者配置後 2017年・2018年度
 調査施設：特定機能病院(500床以上)
 修了者の配置：心臓血管外科に2名の
 特定行為研修修了者(21区分修了)を配置

(研究結果)

特定行為研修修了者の配置前と比べ、
 配置後に**医師の年間平均勤務時間が有意に短縮**

	配置前	配置後	P値
医師一人あたりの 年間平均勤務時間	2390.7時間 (SD:321.2)	1944.9時間 (SD:623.2)	0.008

研修修了者の活動内容

- ◆ 病棟管理を主とし、それまで医師が実施していた外来との調整や入院のベッドコントロールを実施
- ◆ 医師不在時は、病棟看護師からの相談・報告を受けて、医師の包括指示の範囲内で対処
- ◆ 修了者2名で、1か月間で28の特定行為を計281件実施

<実施内容>

術前の患者管理(検査・他科依頼・麻酔科外来)、心臓血管外科外来、病棟回診・処置の介助、Nsと修了者との合同カンファレンス、ICUでの術後管理(人工呼吸器管理など)、CV除去やPICC挿入、輸液量の調整など

<ヒアリング前1か月間で実施した特定行為>

特定行為	実施件数
経口用気管チューブ又は経鼻用気管チューブの位置の調整	5
侵襲的陽圧換気の設定の変更	20
非侵襲的陽圧換気の設定の変更	3
人工呼吸管理がなされている者に対する鎖静脈の投与量の調整	10
人工呼吸器からの離脱	5
気管カニューレの交換	5
一時的ベースメーカーの操作及び管理	11
一時的ベースメーカーカリードの除去	9
経皮的心肺補助装置の操作及び管理	5
大動脈内バルーンパンピングからの離脱を行うときの補助の頻度の調整	1
心嚢ドレーンの除去	11
低圧胸腔内持続吸引器の吸引圧の設定及びその変更	11
胸腔ドレーンの除去	12
中心静脈カテーテルの除去	11
末梢留置型中心静脈注射用カテーテルの挿入	8
褥瘡または慢性創傷の治療における血流のない壊死組織の除去	2
創傷に対する陰圧閉鎖療法	18
創部ドレーンの除去	7
直接動脈穿刺法による採血	23
持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整	7
脱水症状に対する輸液による補正	20
感染徴候がある者に対する薬剤の臨時の投与	4
インスリンの投与量の調整	5
持続点滴中のカテコラミンの投与量の調整	20
持続点滴中のナトリウム、カリウム又はクロールの投与量の調整	13
持続点滴中の降圧剤の投与量の調整	22
持続点滴中の糖質輸液又は電解質輸液の投与量の調整	10
持続点滴中の利尿剤の投与量の調整	3

特定行為研修修了者配置による医師の業務（指示件数）への影響

第3回医師の働き方改革を進めるための
タスクフォース/シニアの推進に関する検討会

令和元年11月20日

参考資料1-2

（研究方法）

デザイン：カルテによる後ろ向き調査及び修了者へのヒアリング
調査項目：病棟管理（平均在院日数、指示出し時間、指示回数、病棟看護師残業時間）、
手術件数、外科入院総収入

調査期間：特定行為研修修了者配置前 2016年4～7月

特定行為研修修了者配置後 2018年4～7月

調査施設：148床の二次救急拠点病院
修了者の配置：消化器外科に3名特定行為研修修了者（21区分全て修了）を配置
※シフト制により病棟管理・救急外来・処置、手術室対応を行う

（研究結果）

特定行為研修修了者の配置前に比べ、配置後に医師による1週間あたりの指示回数が有意に減少。また、医師による夜間帯（19時以降）の指示回数が有意に減少。

病棟看護師の月平均残業時間も有意に減少。

	配置前	配置後	P値
医師による 平均指示回数	692回/週	200回/週	< 0.05
19時以降の医師の 平均指示回数	77回/月	21回/月	< 0.05
病棟看護師の 月平均残業時間	401.75 時間/月	233.25 時間/月	< 0.05

（考察：有意に減少した理由）

研修修了者が医師による事前の包括的指示に基づき対応することが可能となり、医師の指示をその都度依頼する必要がなくなったため、医師による指示回数が減少したと考えられる。特に抗生剤投与等をタイムリーに実施できている。（修了者へのヒアリングより）

20

看護職員 資質向上支援補助金のご案内

看護職員資質向上支援補助金とは

看護職員の資質向上を図るため、県内の指定研修機関で開講される特定行為研修や在宅医療関連分野の認定看護師教育課程等の受講経費を助成する病院等を補助します

補助の概要

<補助金対象事業>

- ・県内の指定研修機関が開講する特定行為研修
- ・認定又は専門看護師の資格取得を目的とした教育課程で、別に定めるもの
- ・在宅医療関連分野に係る研修であって知事が認めるもの

<補助の内容>

- ・対象経費：病院等が助成する学費（入学金、授業料及び実習費。前年度に支出したのも含む。）
特定行為研修の代替雇用経費（訪問看護ステーションのみ）
- ・基準額：受講生1人あたり700千円（代替雇用経費は350千円）
- ・補助率：2分の1（代替雇用経費は10分の10）

補助修了後の手続（R3新設）

- ・研修修了後、在籍する法人等が開設する県内医療施設で一定期間の勤務が必要です。

イメージ図

