

申請中

出願に向けた準備



公益社団法人香川県看護協会

特定行為研修制度とは

特定行為とは、

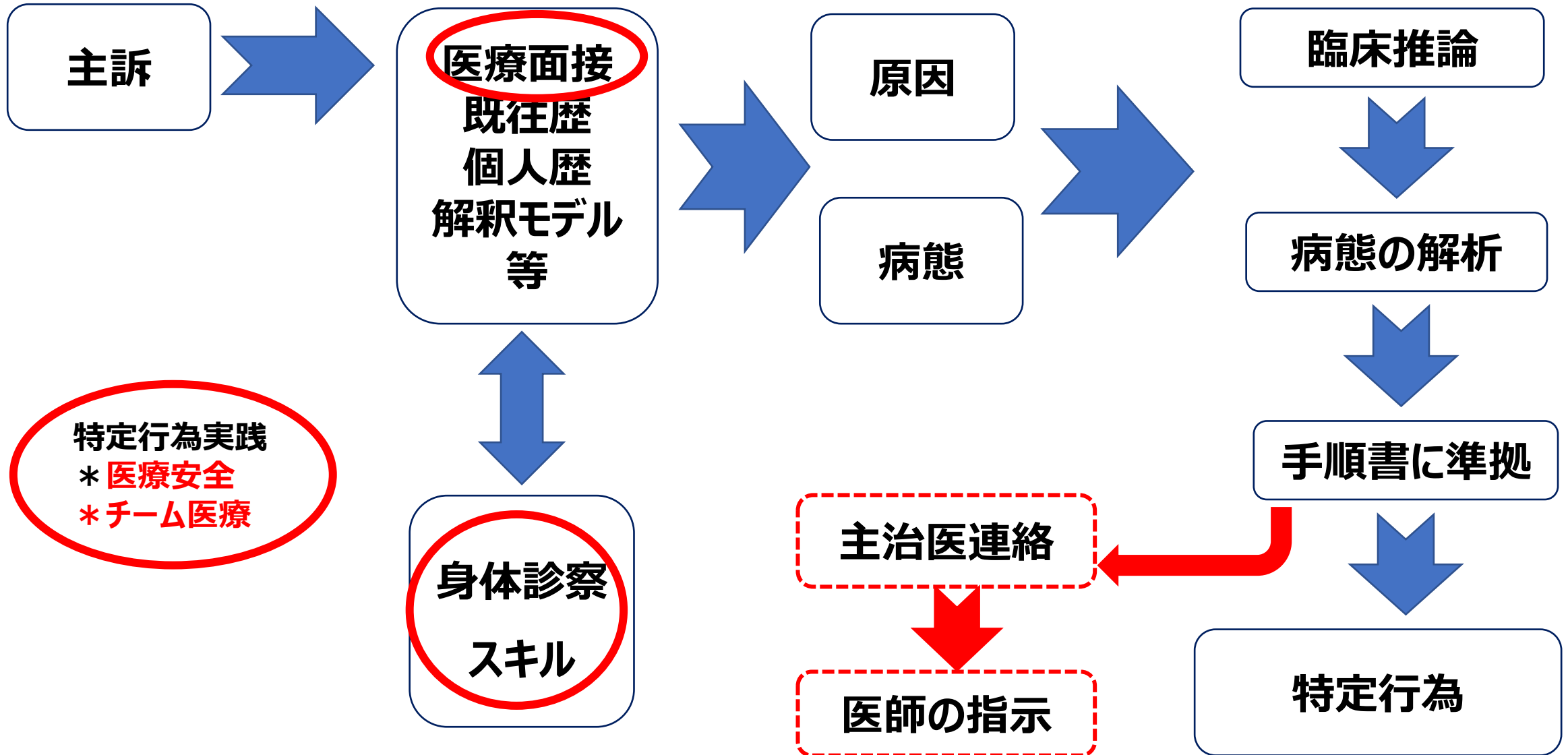
- 看護師が、医師の判断を待たずに、事前に指示された手順書に基づいて行う特定の医療行為のことを指し、現在21区分38行為を特定行為として認めている。

手順書とは、

- 医師又は歯科医師が看護師に診療の補助を行わせるために、その指示として作成する文書
- 「看護師に診療の補助を行わせる患者の病状の範囲」、「診療の補助の内容」等が定められているもの



特定行為の実践の流れ



研修派遣までの流れ （看護管理者）



1. 特定行為研修制度についての正確な情報の把握（制度理解）
2. 自組織のニーズ、制度活用の狙い、研修修了者に期待する役割・効果などの検討
3. 中長期的な研修受講・育成の計画（受講人数等）



研修派遣までの流れ ポイント① (看護管理者)



- **仕組みについて、保健師助産師看護師法の規定を正しく理解することが安全のために不可欠です。また法律だけでなく、省令や通知などにも、様々に規定されていますので、全体を通して確認するとよいでしょう。**
詳しくは、厚生労働省Webサイトをご覧ください。
- **修了者の組織内での役割や活動方法については、各施設で検討し、作り出していく必要があります。**
そのためには、施設の機能や患者・利用者の特徴、医療スタッフの配置状況などを踏まえ、施設のニーズに応じて、自施設では修了者にどのような役割を期待するかを検討が重要です。
法令上の規定を踏まえ、すでに他施設で活動している修了者の役割等も参考に、自施設のニーズに合わせた活動について、関係者で検討しましょう。



研修派遣までの流れ （研修受講生）

1. 特定行為研修制度についての正確な情報の把握（制度理解）
2. 自身や自組織の現状を踏まえ、受講の必要性や目的について検討
3. 自組織の管理者に受講希望を伝え、相談する



研修派遣までの流れポイント①

(研修受講生)

- まず、この制度の目的を確認しましょう。
この制度は「資格取得」を目的とするものではありません。
研修を受けることで、よりタイムリーに特定行為を実施できるようになります。
- 保健師助産師看護師法などを確認し、また厚生労働省のリーフレットなども参考に、制度の目的・概要・法律で定められている内容などの正しい情報を得て、受講を検討する準備を行いましょう。



研修派遣までの流れポイント② (研修受講生)

- 特定行為研修を受けることで、修了者には臨床推論力・病態判断力などが獲得され、患者さんの状態を見極め、タイムリーな対応を可能にすることなどが期待されています。
- 今、所属している施設の医療・看護の提供状況や、患者・利用者のニーズなどを踏まえ、研修を修了することでどのようなことが実現できそうでしょうか。
- この研修を受講する前に、具体的に実現したい活動や解決したいニーズを検討しておくことが、修了後の活動を有効にするために不可欠です。
- 受講の目的と修了後の活動イメージは丁寧に整理しましょう。



研修派遣までの流れポイント③ (研修受講生)

- 活動の修了後に、施設・利用者・患者のニーズに合った活動を行うには、所属施設の関係者が、修了者がどう活動するかを共通認識して、体制整備をすることが不可欠です。
研修を修了しただけで、「役割」や「成果」が自動的に生まれるわけではありません。
事前に検討していた受講の目的や必要性を、管理者に伝え、研修受講と修了後の活動について、十分に相談をし、修了後の活動について準備を進めながら、受講準備も進めましょう。



研修派遣前（看護管理者）



1. 研修修了者の役割や活動について組織で合意形成をはかる
2. 目的にかなった、派遣者を選定する
3. 実習機関や研修内容の情報収集を行い、実習先を選定する
4. 研修受講中の受講者の身分保障などの検討・準備



研修派遣前 ポイント①（看護管理者）



- 修了者が役割発揮するためには、部門での合意だけではなく、組織的な合意形成が重要と指摘されています。
研修派遣の前に、看護部もしくは診療部門だけでなく、施設の各部門・関係者が、修了者の活動について共通認識を持つことが必要です。
- 研修修了後は、修了者には組織内で新たな活動を作り上げていくことが求められます。
受講生の選定にあたっては、実践の経験だけでなく、新たな活動を作り出していく役割を担えるかどうか、という観点も必要でしょう。
協働する医師や多職種、部署の管理者など、さまざまな人々と調整しながら、活動を作り出すことを想定して、人選をすることが重要でしょう。



研修派遣前 ポイント②（看護管理者）



- 「研修機関の理念」「研修期間」「研修の指導・支援体制」「研修の方法（eラーニング導入の有無など）」「実習の方法」「行われている研修の「特定行為区分」など、様々な情報から検討するとよいでしょう。

今回、感染管理認定看護師B課程では、2区分3行為を実習します。

区分「栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連」

- ＊ 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整
- ＊ 脱水症状に対する輸液による投与

区分「感染に係る薬剤投与関連」

- ＊ 感染徴候がある者に対する薬剤の臨時の投与

- eラーニング期間は、就業を継続しながら研修受講をする場合が多いので、就業と研修のバランスが取れ、無理なく研修を受講できるよう、そして修了後の活動につながる学びが得られるよう支援しましょう。



研修派遣前 ポイント③（看護管理者）



- 就業を継続しながら受講する場合は、受講中の身分保障についての、検討・準備が必要です。

例えば、研修日の取り扱いだけでなく、eラーニングの受講時間の取り扱いなどがあります。また、受講料等の負担などの経済的な取り扱いについても検討が必要です。さらに、自施設実習の場合、実習時間中はどのような位置づけとするかや、実習と業務の区分の方法も検討をしておきましょう。



研修受講者

以下について、管理者と共に検討

1. 研修受講の目的と、修了後の活動の在り方、研修受講先
2. 実習の体制整備
3. 研修期間中の研修と勤務のスケジュール
4. 研修期間中の所属組織への報告体制等



研修受講者 ポイント①

以下について、管理者と共に検討

- 修了後に研修を生かして活動をするためには、研修前に十分に検討・準備することが不可欠です。
まず、以下のことについて、管理者とよく検討しましょう。
- どのようなニーズに対応するために研修を受講するか
- 研修修了後には、どのような活動を行うか（現在の配属部署での活動か、配属部署が変わるのか、部署横断的か。施設外も含めた活動か など）
- 上記を踏まえ、何をどこで研修を受講するか
（受けられる特定行為区分や実習の方法、研修の方法などから検討）



研修受講者 ポイント②

以下について、管理者と共に検討

- この研修では、通学・eラーニング・実習など、さまざまな研修方法が組み合わされています。研修期間を通じた、自分の動き（スケジュール）についてイメージしましょう。

仕事と研修受講を無理なく続けるには、予定を立てて、勤務や生活の調整をすることも重要です。

管理者と相談し、研修（通学）と勤務の調整をどうするかや、eラーニングで学ぶ時間の確保など、検討を進めましょう。

また、実習がどこの施設での実習であるかどうか、踏まえることが必要です。

募集要項等の受講のスケジュールを、参考にしてください。



研修受講者 ポイント③

以下について、管理者と共に検討

- 研修期間中に、所属組織では、修了後の円滑な活動実施に向け、準備を進めていただく必要があります。
そのためにも、所属組織には定期的に、研修の進捗状況の報告をしたり、修了後の活動体制の整備に向けた相談を行うなどが必要です。
所属組織から初めての研修受講の場合は、研修制度そのものの組織内での周知・理解促進も必要なため、密に報告を行っていくようにしましょう。



研修終了後（看護管理者）



1. 活動内容や課題を共有・解決するための会議体の設置
2. 活動の周知
3. 活動体制の調整（手順書含む）
4. 指導体制の整備と自己研鑽のための支援



研修終了後 ポイント①（看護管理者）



- 活動の周知には、研修派遣中に行ってきた「制度の周知」だけでなく、修了者の活動の周知が大切となります。修了者の活動報告会を施設の職員全体に行うことは、修了者の活動を具体的にイメージして理解をすることが促進されと考えます。

また、患者・利用者の方に向けては、院内掲示やHP等での広報活動、同意取得時の患者・家族への説明等があります。

さらに、地域の医療従事者に向けても、修了者の活動を周知することは、地域の資源としての修了者の活躍の推進につながります。



研修終了後 ポイント②（看護管理者）



- 事前に検討していた活動体制で、期待している役割発揮ができるかを確認しながら、活動体制や活動調整を行っていく必要があります。

手順書の作成や医師との連携については、修了者だけで行うことはできず、医療安全も踏まえた手順書作成に関わる委員会等を設置し、医師への協力要請や調整をすることが重要でしょう。



研修終了後 ポイント③（看護管理者）



- 特に研修修了直後の支援は重要です。事前に指導・相談体制を構築していても、それが十分に機能するように、医師への協力要請や、実際の指導・教育体制が機能しているかの確認が必要でしょう。
また、施設で初めての修了者の活動であれば、新たな活動を管理者と修了者で作り上げていくことが求められるため、悩みや困難を把握し、解決に向けた支援を行うことが大切です。
支援については、研修機関に相談しながら行うことも有効でしょう。



研修終了後 （研修受講生）

1. 周囲の理解を得るための活動（自身の活動の説明・周知）
2. ニーズに合わせた活動の提案・構築
3. 活動体制の整備
4. 活動および成果の可視化
5. 安全かつ効果的な活動のための自己研さん



研修終了後 ポイント①（研修受講生）

- 特定行為研修制度は、まだ身近に修了者がいない施設も多いでしょう。そのため、多くの医療関係者・患者・利用者は、制度そのものについても情報が少ない状況です。活動を行うときには、仕組みや自身の活動について、周囲の理解を得られるよう、丁寧に説明・周知を行っていきましょう。
日々の活動の中で協働する医師や看護職・メディカルスタッフの理解を進めていくことと、管理者と相談して施設内外で活動の報告会等を行ったり、周知用のリーフレットを作成するなどの周知活動と、両面で進めていくことがよいでしょう。さらに、医療職だけでなく、患者にも理解得られるよう丁寧な説明が必要でしょう



研修終了後 ポイント②（研修受講生）

- 修了者の組織内での役割や活動方法に決まった形があるわけではありません。修了後の活動は、施設のニーズに合わせて、作り出していく必要があります。

自施設にはどのようなニーズがあり、どのような活動が可能か・有用かについて、施設全体での検討が必要です。すでに研修受講前から検討を行ってきたことと思いますが、修了者自身も、実際の活動を始めたのちも、提案をし、活動の構築に積極的に関わっていくことが必要です。



研修終了後 ポイント③（研修受講生）

- 活動を始める前に、相談体制や安全管理の体制等が、施設内で検討され、整備されていることと思います。
実際に活動が始めてからも、その体制で安全にかつ効率的・効果的な活動が実施できるか、ということの評価をすることが大切です。
組織の管理者と共に、活動体制の構築をひきつづき進めていきましょう。



研修受講費用等について

1.教育訓練給付金

特定講座となっている研修期間において研修を受講している方のう

ち、要件を満たす方に給付されます。[詳細はこちら](#)

[教育訓練給付制度 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)



2.人材開発支援助成金

特定訓練コース労働生産性向上訓練 事務所および事業主団体に対し、

賃金助成や経費助成が行われるものです。[詳細はこちら](#)

[人材開発支援助成金 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)



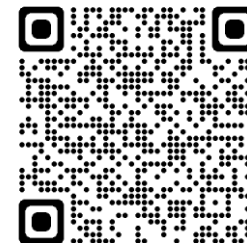
3.都道府県事業（平成29年は18県が実施）

受講生の所属機関に対し、受講料等の費用や代替え職務雇用の費用助成
をするものです。自県の実施状況については、都道府県行政にお尋ねください。

特定行為に関する資料

- ・ リーフレット：これからの医療を支える「看護師の特定行為研修」

[000780292.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_000780292.pdf)



- ・ （訪問看護ステーション・介護施設のリーフレット：未来の医療を支える「特定行為研修」（施設管理者・看護管理者の皆さまへ）：

- ・ 「これからの医療を支える看護師の特定行為研修制度のご案内」（医療関係者の皆さまへ） 皆さまへ）

- ・ ポスター「特定行為に係る看護師の研修制度」（国民の皆さま向けポスター）

[A3ポスター特定行為研修制度B07ボカシ \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_007ボカシ.pdf)

