

兵庫県助産師出向支援導入事業
平成 28 年度 試行事業報告書

兵庫県健康福祉部健康局医務課

平成 30 年 2 月

少子化や産科医師不足による分娩可能施設の減少、ハイリスク妊娠・分娩の増加など周産期を取り巻く現状が変化中、妊産婦の妊娠出産・育児に対する多様なニーズに応え、誰もが安心して子どもを産み育てられる環境づくりを推進するためには、助産師の確保と資質の向上及び活用促進を図る必要がある。このため、本県では、兵庫県看護協会及び兵庫県助産師会の協力を得て、「院内助産所開設支援研修」や「助産師資質向上支援研修」を実施し、助産師の資質向上に取り組んできた。

助産師の就業場所を見ると、診療所に勤務する助産師が不足する一方で、ハイリスク分娩対応施設で勤務する助産師では正常分娩の介助経験が減少する状況に至っている。このため、日本看護協会は、助産師就業の偏在を解消するとともに、助産師の助産実践能力の強化、助産学生及び看護学生の実習施設確保を図り、地域において安心・安全な出産ができる体制を構築するための取り組みの一つとして、助産師出向モデル事業を平成 25～26 年度に実施した。これを受け本県においても、助産師資質向上検討会を平成 27 年度に設置し、「助産師出向支援導入事業」について検討を始めた。

まずは、兵庫県産科婦人科学会会員の在籍施設に調査したところ、出向元・出向先として事業への参加を希望する施設が 37 施設（回答施設の 3 割）あった。そこで、助産師を出向させてもよいと回答した施設等に更なる聞き取り調査を行い、検討会での意見を踏まえつつ、4 病院の協力を得て、助産師の研修（出張）・人事交流の形で、一方向（総合周産期母子医療センターから一般病院へ）と相互交流（総合周産期母子医療センターと周産期医療協力病院）の 2 組の試行事業に至った。

試行事業を実施して、助産師が正常分娩の介助経験を積み、助産実践能力の強化を図る以外にも、搬送体制の強化や業務改善など、施設に還元できる成果も得られた。その結果、一方向の施設では、看護職員の出向制度が新たに創設され、相互交流の施設間では、出向事業の継続が決定された。一方、スタッフの業務量の増加や、給与・身分保障等労務上の問題、コーディネーターの配置等、実施に向けての課題も具体的に明らかとなった。試行事業を通して得られた結果を評価し課題を整理することにより、事業への参加施設を拡大し、試行事業から継続的な事業に展開することを期して、この報告書を取りまとめた。

末筆であるが、調査や試行事業にご協力をいただいた施設関係者の皆様に、心から感謝申し上げます。

平成 30 年 2 月
兵庫県健康福祉部長 山本光昭

1 事業概要

1) 目的

出産年齢の高齢化に伴うハイリスク妊娠・分娩の増加や、分娩施設の集約化等により、周産期母子医療センター等に勤務する助産師では正常分娩の介助経験が減少する傾向にある一方、診療所に勤務する助産師が不足するなど、助産師を取り巻く課題は複雑化している。

助産師出向制度の検討や試行事業を通じて、出向支援にかかる課題を整理するとともに、助産実践能力の向上と地域の安全安心なお産の場確保を図る。

2) 実施主体

兵庫県健康福祉部健康局医務課

3) 実施期間

平成 27 年度 兵庫県産科婦人科学会会員の在籍施設を対象とした調査

平成 28 年度 試行事業の企画・実施、経過の評価

平成 29 年度 試行事業の実施結果の評価、報告書作成、報告会の開催

4) 実施内容

(1) 検討会の設置

助産師の資質向上に係る検討会として、平成 22 年度から平成 26 年度までは、兵庫県看護協会に委託した「院内助産所開設支援研修事業」の中で「院内助産所・助産師外来開設支援ワーキング委員会」を設置し、院内助産所等の開設に資する研修内容を検討してきた。平成 27 年度からは、助産師出向の事業化を含め、より幅広く助産師の資質向上を検討するため、ワーキング委員会を引き継ぐ形で「助産師資質向上等対策検討会」を設置した（以下、「検討会」という）。

検討会の構成委員と開催状況は次頁の通りである。

検討会構成委員（敬称略、◎：委員長）

所属	職位	氏名
兵庫県立大学地域ケア開発研究所	教授	◎山本 あい子
一般社団法人兵庫県医師会	理事	西田 芳夫（平成 27 年度） 大門 美智子（平成 28 年度～）
一般社団法人兵庫県民間病院協会	理事	藤原 卓夫
兵庫県産科婦人科学会	理事	益子 和久
一般社団法人兵庫県助産師会	会長	岸本 喜代子
公益社団法人兵庫県看護協会	会長	中野 則子
兵庫県立総合衛生学院	看護部長	村本 洋子
姫路赤十字病院	看護師長	太田 加代
独立行政法人労働者健康安全機構 関西労災病院	看護師長	渋下 園

検討会開催状況（助産師出向の施行事業に係る内容を抜粋）

年度	日時	内容
平成 27 年度	第 1 回 平成 27 年 10 月 8 日	・国のモデル事業の情報共有 ・実態把握の検討
	第 2 回 平成 28 年 3 月 16 日	・実態調査の結果報告 ・出向元候補施設に県から聞き取り調査を実施し、平成 28 年度中の試行を目指す
平成 28 年度	第 1 回 平成 28 年 7 月 4 日	・出向元候補施設への聞き取り調査結果等に基づき、出向元・出向先候補を検討
	第 2 回 平成 28 年 12 月 2 日	・試行事業の経過報告 一方向、相互交流の 2 組において、1 月からの実施に向けて調整中
	第 3 回 平成 29 年 2 月 16 日	・試行事業の進捗状況の確認、報告 ・次年度の事業計画の検討
平成 29 年度	第 1 回 平成 29 年 7 月 25 日	・試行事業の結果報告、成果と課題の評価 ・今後の事業展開についての検討
	第 2 回 平成 29 年 11 月 1 日	・試行事業に対する評価 ・試行事業報告会の日程・内容

(2) 実態把握調査と出向元・出向先の選定

兵庫県産科婦人科学会の協力を得て、会員が在籍する 255 施設に調査票を郵送し、118 施設から回答を得た(回答率 46.3%)。回答者の 72%は医師職であった。

「助産師出向支援導入事業を知っている」と答えた施設は半数以下(51 施設、43.3%)であった。事業への参加を希望する施設は 37 施設(31%)であり、出向先を希望する施設が大半を占めた(30 施設)。

出向を希望する施設の意見としては、「可能なら相互出向を希望」、「助産師不足が深刻であり早期実施を期待」という声があった。懸念することとして、「身分保障や給与」、「責任の所在や事故対策」等があった。

出向元を希望する 1 病院及び出向先・出向元どちらもと答えた 2 病院を中心に、出向元の対象病院に県医務課からの聞き取り調査を実施した。

出向先については、本事業への理解が不可欠であることから、検討会委員の所属施設を候補とし、出向候補者の通勤の便等を考慮の上、マッチング会議で決定した。

(3) 試行事業の実施

一方向	総合周産期母子医療センター → 一般病院 (A 病院) (B 病院)	8 月マッチング会議 12 月出向条件打ち合わせ 1 月出向者と B 病院面談 2 月委託契約 3 月試行実施
相互交流	総合周産期母子医療センター ↔ 周産期医療 (C 病院) (D 病院) 協力病院*	9 月看護部長間面談 12 月委託契約 1～3 月試行実施

* 本県独自の制度として、地域周産期母子医療センターと協力してハイリスク妊産婦又はハイリスク新生児の 2 次的医療を行う病院を、兵庫県保健医療計画に定める兵庫県周産期医療システムにおける協力病院として認定している。

(協力病院の要件) 以下の全ての要件を満たす医療機関の申請により認定

- ①産科・産婦人科の常勤医師が 3 名以上有すること
- ②小児科を有すること
- ③産科で 24 時間対応可能であること
- ④緊急帝王切開に対応できる病院であること
- ⑤その他、地勢、受療状況等を考慮して認定する病院であること

(4) 試行事業の評価方法

出向元・出向先の看護部長・看護師長と出向助産師に、県医務課職員が聞き取りを実施するとともに、日本看護協会モデル事業に準じた評価シートに記載いただき、検討会で評価した。

<出向元・出向先シート>

1 基本情報

(1) 施設に関する情報 [出向元・出向先共通]

許可病床数、産科施設機能、年間分娩数 うち帝王切開数
院内助産・助産師外来有無、産科病床数、病床数の内訳
スタッフ、助産師の配置

(2) 出向内容 [出向元のみ] 人数・期間

(3) 事前調整

[出向元]

- ①出向の背景・目的
- ②出向の際の条件
- ③出向に取り組んだ人及び体制
- ④出向までの調整
- ⑤出向助産師の選定及び動機付け
- ⑥出向元のメリット・デメリット

[出向先]

- ①出向受入の背景・目的
- ②出向に取り組んだ人及び体制
- ③出向助産師に期待する勤務、役割
- ④出向を受け入れるまでの準備
- ⑤出向先のメリット・デメリット

2 契約（協定）書 [出向元・出向先共通]

- ①出向に備えて行った事務手続き（いつ誰が検討し実行したか）
 - ・労働条件（公休・時間外勤務の取扱、研修等の対応等）
 - ・生活環境（住居の手配等）についての事前打合わせや調整
- ②出向に際した取り決め
（出向施設及び出向助産師とそれぞれ協議した取り決め）
- ③契約で苦労した点、調整が必要だった点と解決方法
（誰がどのように相談、問い合わせたか）
- ④契約（協定）書作成に必要な人員、キーパーソン、主体組織

3 評価（事業の振り返りと今後の課題） [出向元・出向先共通]

- ①出向の目的
- ②出向の期間、出向助産師の適応や業務内容
- ③出向助産師のフォロー
- ④コーディネーターや協議会
- ⑤事務手続き上の問題や課題
- ⑥今後の課題

4 その他意見等 [出向元・出向先共通]

<出向者シート>

- 1 出向助産師について
 - ①出向参加の理由
 - ②背景 経験年数、分娩介助件数、助産師実践能力習熟段階、
出向参加の目的
 - ③出向期間
 - ④出向先での業務内容（助産業務のみか、看護業務も行うのか）
 - ⑤出向中に生じた課題・疑問・不安の対処方法
 - ⑥出向中に受けた出向元・出向先の管理者及びコーディネーターの支援
 - ⑦処遇 出向元の処遇と変わらないか
(例：給与差は〇〇が支払うことを契約書で決めた)
- 2 出向助産師による評価
 - ①出向による成果
 - ②給与、福利厚生、勤務体制
 - ③出向期間
 - ④出向元施設や出向先施設の看護管理者、コーディネーター等の
フォロー
 - ⑤感想、意見、今後の課題
- 3 その他意見等

2 出向事例について

1) 出向事例のまとめ

	事例	出向元 病院	出向先 病院	出向助 産師の ラダー	出向目的	出向期間 人数
一 方 向	1	A 病院 (総合)	B 病院 (一般)	助産師 10 年目	助産師の実践能力強化	H29 年 3 月 1 名
相 互 交 流	2	C 病院 (総合)	D 病院 (協力)	助産師 3 年目 以上	助産師の実践能力強化 母体搬送時の連携強化	H29 年 1～3 月 (1 か月/人) 計 5 名
	3	D 病院 (協力)	C 病院 (総合)	助産師 10 年目 以上	混合病棟のマネジメント 母体搬送等の連携強化	H29 年 1～3 月 計 2 名

総合：総合周産期母子医療センター

協力：兵庫県周産期医療協力病院

一般：一般病院

2) 各事例について

事例 1 (一方向：総合周産期母子医療センター → 一般病院)

出向元シート A 病院 (総合周産期母子医療センター)

1 基本情報

(1) 施設に関する情報 (平成 28 年 4 月 1 日現在)

- ・許可病床数 (934) 床
- ・産科施設機能 総合周産期母子医療センター
- ・年間分娩数 (485) 件 うち帝王切開数 (236) 件 ※平成 27 年度
- ・院内助産所：なし 助産師外来：医師の診察後、保健指導を行うのみ
- ・産科病床数 (30) 床
- 産科単科病棟

産科病棟 24 床、MFICU6 床

・スタッフ (平成 28 年 4 月 1 日)

医師		助産師		看護師		准看護師	
実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算
11 人	11 人	27 人	27 人	4 人	4 人	人	人

・助産師の配置

産科病棟：18 人 MFICU：9 人

(2) 出向内容 B 病院（一般病院）へ 1 名出向（出張扱い）
出向期間：1 か月

(3) 事前調整 出向元 A 病院（総合周産期母子医療センター）

項目	内容
①出向の背景・目的	<ul style="list-style-type: none"> ・助産師の実践能力向上 （ハイリスク妊産婦が大多数を占め、助産師が経膈分娩介助する件数は、助産師 1 名当たり年間約 10 件である。 助産師実践能力習熟段階ラダーⅢを取得するのに経験年数 8 年から 10 年を要する。） ・兵庫県における助産師出向システムの確立
②出向の際の条件	<ul style="list-style-type: none"> ・経膈分娩介助が一人で行える助産師であること。 ・他病院に出向し、助産に関するスキルアップを目指している助産師であること。
③出向に取り組んだ人及び体制	<p>看護部長が出向事業に賛同し、出向制度がなかったため、出向者に不利益のない形で出向できるよう総務課人事係と職員係と協議を重ね出張扱いでの出向となった。</p>
④出向までの調整	<ul style="list-style-type: none"> ・兵庫県事務局担当者より、看護部長、総務担当副看護部長、看護師長、総務課関係各係長に対し出向事業の説明を行った。 ・看護師長が事前に調査していた出向希望者から候補者を決定し、出向者の同意を得た。
⑤出向助産師の選定及び動機づけ	<ul style="list-style-type: none"> ・出向の主旨、目的を出向者に説明し動機付けを行った。 ・モデル事業であるためそれに対応できる助産師（助産師実践能力習熟段階ラダーⅢに準ずる者）
⑥出向元のメリット・デメリット	<p>【メリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助産師実践能力の向上が見込まれた。助産師実践能力習熟段階ラダーⅢの要件を満たすことができた。 ・関連病院として人事交流し、母体搬送元の状況が理解できた。また、母体搬送先の状況を伝えることができた。 <p>【デメリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向期間中、施設の人員が 1 名減少した。

2 契約（協定）書 出向元 A 病院（総合周産期母子医療センター）

項目		出向元施設
<p>① 出向に備えて行った事務手続き（いつ誰が検討し実行したか）</p>	<p>・労働条件（公休・時間外勤務の取扱、研修等の対応等）</p>	<p>総務担当副看護部長と総務課人事係長、総務課職員係長、総務課病院総務第一係長が協議し行った。以下出向先との申し合わせに記載した事項。</p> <p>・労働条件</p> <p>①出張期間中、出張させる職員は出向先の指揮命令に従って業務に従事する。</p> <p>②出張させる職員が出張期間中における出向先の業務に係る旅費は、出向元の関係規程に基づき、出向元が出張させる職員に支給する。</p> <p>③出張させる職員の分限および懲戒は、その都度出向元出向先の協議の上行う。</p> <p>④出向先の管理下において起こった出張させる職員が関係する医療事故等については、出向先の責任において（システムに沿って）対応する。</p> <p>⑤出張させる職員に業務上の災害または通勤災害が発生した場合は、労働者災害補償保険法によるものとし、災害補償等の手続きは、出向元で行う。</p> <p>⑥出張させる職員の健康管理は出向元出向先協力のもと行う。</p> <p>⑦出張させる職員に事故または病気等があった場合、出向先はその旨を速やかに出向元に報告する。</p> <p>⑧出張させる職員が休暇等勤怠管理上の届出が必要となった場合、出張させる職員は、原則として、事前に当該届出について出向元に申請し、出向元は、当該届出を承認した場合、その旨を速やかに出向先に報告する。</p> <p>⑨出向先は、出張させる職員に、当該職員の勤務実績を勤務状況記録簿により、翌月の指定する日まで出向元に提出させる。</p> <p>⑩この申し合わせに定めない事項および此の申し合わせに関して疑義が生じた事項は、出向元出向先協議の上決定する。</p>

項目	内容（結果と考察等）
・生活環境 についての 事前打 ち合わせ や調整	自宅から通勤可能であったため、転居は不要。 また、通勤方法を確認し、必要な交通費を出向元が支給した。
② 出向に際した取り決め	出向者は、学童を養育中の助産師であったため、学校行事等で休暇を希望している日程を、予め出向先に伝えた。
③ 契約で苦勞した点、調整が必要だった点と解決方法	出向制度がないため、出張扱いとすることになった。 出張中の超過勤務時間管理が複雑なため、日勤のみの勤務とした。
④ 契約（協定）書作成に必要な人員、キーパーソン、主体組織	総務課人事係長、総務課職員係長、総務課病院総務第一係長

3 評価（事業の振り返りと今後の課題）

出向元 A 病院（総合周産期母子医療センター）

項目	内容（結果と考察等）
① 出向の目的	<ul style="list-style-type: none"> 助産師の実践能力向上について、1 か月で 12 件の経膈分娩介助を行うことができ、助産師実践能力習熟段階ラダーⅢを取得することができた。 搬送先として地域周産期施設との連携が学べた。
② 出向の期間、出向助産師の適応や業務内容	<ul style="list-style-type: none"> 出向目的を考慮すると 2,3 か月が適切であると考えられるが、一方向での出向は厳しかった。 出向者はひとり立ちした助産師（5 年目以上）が適切であり、出向先での業務内容は適切であった。
③ 出向助産師のフォロー	<ul style="list-style-type: none"> 出向先の理事長、看護部長、看護師長、病棟の医療スタッフ全体のフォローがあった。
④ コーディネーターや協議会	—
⑤ 事務手続き上の問題や課題	<ul style="list-style-type: none"> 事務手続き上（申し合わせ書等）の実務は 2 か月を要し、助産師の出向制度がなかったため、出張扱いとなった。 今後の出向は出向先の選定や費用負担が課題
⑥ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> 助産師出向制度の構築 出向の形態（一方向ではなく相互出向）

4 その他意見等 出向元 A 病院（総合周産期母子医療センター）

- ・助産師個人としては得るものが多く、モチベーションアップに繋がったが、病棟としては人員不足で負担もあった。
- ・副次的なものとして、中堅助産師の離職防止にも繋がる。
- ・出向者からの報告に、他の助産師も出向に興味・関心を示した。
- ・今回試行事業へ参加できたのは事務部門の力によるもの大きい。看護部は事業の趣旨が理解できれば全体として意思決定ができるが、事務部門は様々な制度、規定等との調整が必要。
- ・地域病院がハイリスクの管理を学ぶ出向があってもよいかと考える。

出向先シート B 病院（一般病院）

1 基本情報

(1) 施設に関する情報（平成 28 年 4 月 1 日現在）

- ・許可病床数 （ 99 ） 床
- ・産科施設機能 一般
- ・年間分娩数 （ 1003 ） 件 うち帝王切開数 （ 178 ） 件
- ・院内助産所：なし 助産師外来：あり（1,128 件）
- ・産科病床数 （ 50 ） 床
- ☑混合病棟 以下内訳（診療科・病床数）

・産婦人科 40 床	
・眼科 10 床	

・スタッフ（平成 28 年 4 月 1 日）

医師		助産師		看護師		准看護師	
実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算	実人員	常勤換算
6 人	6 人	20 人	19.2 人	7 人	7 人	1 人	1 人

(2) 事前調整 出向先 B 病院 (一般病院)

項目	内容
①出向受入の背景・目的	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向助産師からハイリスク分娩時のケア技術を学ぶ ・ 出向助産師の正常分娩技術支援 ・ 出向元施設との連携強化
②出向に取り組んだ人及び体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 開設者が助産師資質向上等対策検討会の委員であることからモデル事業への参加提案があった。病棟師長、産婦人科医師、病棟スタッフ、看護管理者、事務部長、総務等が関わった。 ・ 分娩介助がメインとなる様、他スタッフの業務配置変更と補佐できる主任リーダー的な人材の日勤勤務配置
③出向助産師に期待する勤務、役割	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1 スタッフとして業務を担い、協調性がある ・ 自施設での方法を参考に当院で改善できることを提案する
④出向を受け入れるまでの準備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 既存のマニュアルを再検討した ・ 産婦人科医師、スタッフへのモデル事業説明と受け入れ周知協力依頼 ・ 勤務は日勤のみ、夜勤なしで受け入れる事決定
⑤出向先のメリット・デメリット	<p>【メリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 出向者の姿勢がスタッフへ良い影響を与えた (本人の向上心の高さ、前向きな積極的姿勢、違う環境への適応等) ・ 他施設の情報を得ることが出来た ・ ハイリスク症例の高次医療機関との連携が確認できた <p>【デメリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 期間短く分娩介助優先になり、他の業務へ関わる時間が少なかった ・ 慣れたところで終了になった。

2 契約（協定）書 出向先 B 病院（一般病院）

項目		出向先施設
① 出向に備えて行った事務手続き	・労働条件（公休・時間外勤務の取扱、研修等の対応等）	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間は、当院の規定による。 ・休暇等勤怠管理上の届出が必要となった場合は、原則として出向元へ申請後、出向元より出向先へ報告する。他、都度協議の上、行う。 ・勤務実績は、勤務状況記録簿により翌月指定日までに出向者に報告させる。 ・給与（時間外含む）は出向元とする
	・生活環境についての事前打ち合わせや調整	自宅から公共機関利用の通勤（通勤時間の確認と到着時間の確認）
② 出向に際した取り決め（出向施設及び出向助産師とそれぞれ協議した取り決め）		<ul style="list-style-type: none"> ・給与関係は出向施設に確認すること。 ・出勤日は双方で話し合い決定（土、日、祭日休み）。 ・時間外勤務は師長が確認し、本人が出向施設に提出処理する。 ・事前オリエンテーションを受ける（制服注文、電子カルテパスワード、個人情報等）。 ・混合病棟であるが主に本人希望の分娩介助業務を優先とする。
③ 契約で苦労した点、調整が必要だった点と解決方法（誰がどのように相談、問い合わせたか）		<ul style="list-style-type: none"> ・出向元施設の現行勤務体系も勘案させていただき、相互に調整した結果「申し合わせ」の形で契約を手交。 ・今後も実態、時流をお互い理解摺合せをしながらより良き方向性を見出したい（事務長）
④ 契約（協定）書作成に必要な人員、キーパーソン、主体組織		事務部長、総務、看護管理者

3 評価（事業の振り返りと今後の課題） 出向先 B 病院（一般病院）

項目	内容（結果と考察）
①出向の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・ 12 例の分娩介助を経験し、正常分娩技術支援として本人の資質向上には繋がったと考えられる。 ・ 出向者より出向元施設のハイリスク母子に対する意見より、今後のケアに役立てる要素を学ぶことができ、連携強化にも繋がった。
②出向の期間、出向助産師の適応や業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2 か月の予定が、出向元の事情で1か月に変更。妥当な出向期間は目的に応じてであるが、慣れた頃に終了となり、短かった。 ・ 11 年目の助産師で、自ら出向を希望し目標も明確。業務は分娩介助を優先し、業務内容、適応ともに適切であった。
③出向助産師のフォロー	<ul style="list-style-type: none"> ・ オリエンテーション時に病棟案内及び面談（本人体調、私生活への影響確認） ・ 出向 10 日目（現状及び問題点、以後の関わり確認、本人体調、私生活への影響等フォロー）と最終日面談 ・ 指導者を日勤帯に配置 ・ 短期間の為、夜勤なし
④コーディネーターや協議会	出向病院で打ち合わせ会 1 回、当院で本人オリエンテーション時及び期間中合わせて 2 回協議
⑤事務手続き上の問題や課題	事故の対応など、もう少し内容を詰めた契約書の検討が今後必要。
⑥今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向期間および時期の検討（分娩介助業務以外の業務が未経験、助産学生の受け入れ時期との重複を避けるため） ・ 出向助産師の適応と出向者情報の事前提供（人員配置計画含め受け入れ準備のため） ・ 出向助産師と施設のマッチング ・ 出向制度そのものに関する情報

4 その他意見等 出向先 B 病院（一般病院）

<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向先施設での新人の分娩介助件数が減少した。 ・ 受け入れ側としては問題なく終了したと評価しているが、本人は1か月間の短い期間で、慣れたころに出向元に帰る状況から、完全な目標達成に至らなかったことが窺える。 ・ ただ本人目標の分娩介助症例を1か月間で12例経験でき通算100例に達したことは本人の次なる資質ステップに繋がり、結果的には貴重なモデル事業であったと評価している。

出向者シート E助産師 A病院（総合）→B病院（一般）

1 出向助産師について E助産師 A病院（総合）→B病院（一般）

項目	内容
①出向参加の理由	分娩介助の知識・技術を学ぶ
②背景 経験年数、分娩介助件数、助産師実践能力習熟段階、出向参加の目的	経験年数：10年目（産休育休含む） 分娩介助件数：88件 助産師実践能力習熟段階：ラダーⅡ 目的：分娩介助
③出向期間	1か月（平成29年3月1日から3月31日）
④出向先での業務内容（助産業務のみか、看護業務も行うのか）	助産業務中心（分娩介助、乳房ケア、保健指導）、分娩チームでの勤務 帝王切開術のベビーキャッチ、稽流流産処置（子宮内容除去術）介助
⑤出向中に生じた課題・疑問・不安の対処方法	出向先の業務や分娩介助の知識・技術などは出向先のその日の看護スタッフや医師に指示・指導を受けてその都度解決できた。
⑥出向中に受けた出向元・出向先の管理者及びコーディネーターの支援	出向先の看護部長・看護師長と面談する時間が設定されていた。コーディネーターとの面談もあった。
⑦処遇 出向元の処遇と変わらないか	給与は出向元からの支給。

2 出向助産師による評価 E助産師 A病院（総合）→B病院（一般）

項目	内容
① 出向による成果	<ul style="list-style-type: none"> ・分娩介助件数：12件、ベビーキャッチ：4件 ・稽流流産処置（子宮内容除去術）介助見学 ・産後1日目の検温、産後4か月までを対象とした母と子の会への参加 ・当初の予測より少なかったものの、1か月で12例の分娩介助を経験（出向元ではここ2年で15例のみ）、ラダーⅢの取得ができたことに満足。 ・退職することなく、他施設で助産業務を経験できたことがよかった。 ・搬送元病院の実態（人員・物品の限界）が理解出来たので、産科医療連携に役立てたい。

項目	内容
② 給与、福利厚生、勤務体制	<ul style="list-style-type: none"> ・給与、福利厚生は、出向元の病院から支給。勤務体制は、日勤のみ。 ・夜勤帯の方が自然経過の分娩が多く、条件を整えば夜勤帯も経験したかった。
③ 出向期間	出向先の病棟業務やパソコン操作などを覚えて一人前に業務を行なうには1か月では期間が不十分と感じた。
④ 出向元施設や出向先施設の看護管理者、コーディネーター等のフォロー	<ul style="list-style-type: none"> ・出向先の看護部長・看護師長と面談を各2回合計4回実施。面談内容は、業務や身体精神面で困難に思っていることがないかなどの確認。 ・あらかじめ出向事業を理事長から病棟スタッフに周知され、理解あった。助産師、産科医ともに指導熱心だった。
⑤ 感想、意見、今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・出向後の報告は、4月の病棟会での報告のみ。報告の中で他の助産師からも行ってみたいとの反応があった。 ・出向助産師の経験年数は、助産業務と全身管理の基礎知識をもった4、5年目以上が望ましい。またメンタルフォローの観点からも身体的にも精神的にも健康な人が望ましい。 ・出向先施設からの希望もあったように、あらかじめ出向先の看護部長や病棟師長と面接等をする機会が欲しかった。また、出向開始までに必要な準備や段取りの情報が欲しかった。 ・事業を継続させるには助産実践の経験という助産師個人の目的と出向元施設のメリットが一致しないと難しい。出向元では助産師のキャリア支援に関して、大学病院として初めてクリニカルラダー認証を取り入れており、理解があったと思われる。

3 その他意見等 E助産師 A病院（総合）→B病院（一般）

<ul style="list-style-type: none"> ・出向元の大学病院では1から2か月に1回の分娩介助のペースであるため、分娩の知識・技術の取得が困難であると感じている助産師は多い。今回、出向で分娩介助を中心に1か月間過ごすことができ、助産師としてのモチベーションを上げるきっかけとなった。 ・出向することにより、出向先病院のスタッフの中で産科救急についての関心が高いスタッフがいることを知った。今回は相互出向ではなかったが、相互出向により出向元としても人員確保や、出向先施設の助産師もハイリスクの管理が学べてより双方におけるメリットになったのではないかと。
--

事例2 (相互交流：総合周産期母子医療センター → 周産期医療協力病院)

出向元シート C病院 (総合周産期母子医療センター)

1 基本情報

(1) 施設に関する情報 (平成28年4月1日現在)

- ・許可病床数 (555床)
- ・産科施設機能 総合周産期母子医療センター
- ・年間分娩数 (593)件 うち帝王切開数 (246)件
- ・院内助産所：あり 助産師外来：あり
- ・産科/産婦人科病床数 (44)床

病床数の内訳

混合病棟 以下内訳 (診療科・病床数)

産科 38床、小児科 8床、内科 4床

・スタッフ

医師		助産師		看護師		准看護師	
実人員	常勤 換算	実人員	常勤 換算	実人員	常勤 換算	実人員	常勤 換算
11人	11人	32人	28.3人	28人	27.1人	一人	一人

(2) 出向内容 D病院 (協力病院) ～5名出向 (出張扱い)

出向期間：1名あたり1か月、1回あたり2名

(3) 事前調整 出向元C病院 (総合周産期母子医療センター)

項目	内容
①出向の背景・目的	<ul style="list-style-type: none"> ・助産師の実践能力強化 (分娩介助が主であるが、その他の助産師業務も含む) ・母体搬送時の連携強化 ・人事交流
②出向の際の条件	<ul style="list-style-type: none"> ・出向先施設との申し合わせにより出向者は経験3年以上 ・また、自宅からの通勤が可能であることとして、希望者を募った上で選考
③出向に取り組んだ人及び体制	<p>看護部長：院長・事務部長に助産師の出向について説明し、了解を得た。</p> <p>人事課：契約事項の検討、契約書の作成、施設間の契約</p> <p>師長：助産師へ説明と意向調査</p>

項目	内容
④出向までの調整	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県の医務課担当者からの説明 ・ 県の担当者、出向先・出向元の看護部長・病棟責任者とのミーティング ・ 施設間での契約事項の確認 ・ 施設間での契約
⑤出向助産師の選定及び動機づけ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向助産師の選定：希望する者を選定 ・ 動機付け：予め事業の趣旨や概要、総合周産期医療センターとしての自施設の役割について説明。出向先の情報を提供し、不安の軽減に努め、自分の具体的な行動がイメージできるようにした。
⑥出向元のメリット・デメリット	<p>【メリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 出向助産師の助産実践能力の強化 ・ 他施設のケアを知る ・ 他施設の助産師との連携 <p>【デメリット】</p> <p>特になし</p>

2 契約（協定）書 出向元 C 病院（総合周産期母子医療センター）

項目	出向元施設
①出向に備えて行った事務手続き	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修扱い ・ 時間外勤務手当は出向先が負担 ・ 勤務は日勤のみ ・ 有給休暇の取得も可能
・ 生活環境についての事前打ち合わせや調整	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向助産師が通勤可能な範囲であり特に問題はなかった。 ・ 希望すれば寮への入居も可能な状況であった。
②出向に際した取り決め（出向施設及び出向助産師とそれぞれ協議した取り決め）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療事故発生時の対応について ・ ユニフォームの借用について ・ 業務内容について
③契約で苦勞した点、調整が必要だった点と解決方法	<p>災害救護活動等で他施設へ職員を派遣することに事務部が慣れており、調整に苦勞した点はなかった。</p>
④契約（協定）書作成に必要な人員、キーパーソン、主体組織	<p>病院事務管理者</p>

3 評価（事業の振り返りと今後の課題）

出向元 C 病院（総合周産期母子医療センター）

項目	内容（結果と考察等）
① 出向の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・助産実践能力の向上として期待した分娩件数は予想より少なかったが、他施設との業務の違いを知ることで日頃のケアを振り返ることができ、目的は達成した。 ・搬送先病院の助産師と顔が見える関係を築くことで母体搬送時の連携強化だけでなく、人事交流が出来たことも成果。 ・民間施設への出向によりコスト意識も醸成できた。
② 出向の期間、出向助産師の適応や業務内容	<p>他施設という慣れない環境であり、自施設に戻ってからのことも考慮すると1か月くらいの出向の方が応募しやすいとの感想あり。</p> <p>【業務内容】 分娩介助、分娩間接介助、各種指導、外来見学、マタニティクラスの見学、研修参加</p>
② 出向助産師のフォロー	<ul style="list-style-type: none"> ・出向した助産師からの報告、相談 ・出向先施設とは日頃から連携もあり、看護部同士の仲も良いので出向させることへの不安は少なかった。そのため出向期間中に出向元施設の指導者が出向者のフォローは必要がなかった。
③ コーディネーターや協議会	医務課職員との相談
④ 事務手続き上の問題や課題	特になし
⑤ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・夜勤勤務への拡大 ・今回は連携出来ている施設であったが、今後新たな施設への出向を展開するには、業務内容や指導体制の確認など事前の調整が必要である。

4 その他意見等 出向元 C 病院（総合周産期母子医療センター）

<ul style="list-style-type: none"> ・2名の出向であったため、分娩介助を担当する件数が少なかった。 ・分娩介助を目的とするならば、助産学生の受け入れ期間も考慮した出向期間の設定が必要である。
--

出向先シート D 病院（協力病院）

1 基本情報

（1）施設に関する情報

P23 参照

（2）事前調整 出向先 D 病院（協力病院）

項目	内容
①出向受入の背景・目的	<ul style="list-style-type: none">・助産師の実践能力向上・正常分娩介助（クリニカルラダーⅢを取得するため）
②出向に取り組んだ人及び体制	<ul style="list-style-type: none">・看護部が出向事業に賛同し、理事長の許可を得て進めた。・出向に出す人数と受け入れる人数を同じ数とし、同時に行うことにより欠員が生じないよう調整した。・事務（総務）の協力を得て必要な事務手続きを整えた。
③出向助産師に期待する勤務、役割	<ul style="list-style-type: none">・正常産を一人で介助できる臨床実践能力を有する助産師
④出向を受け入れるまでの準備	<ul style="list-style-type: none">・看護部長間で事前確認・看護師長間で事前確認・体制やシステムに慣れるまで日勤指導スタッフの勤務・研修希望内容、勤務希望の調整
⑤出向先のメリット・デメリット	<p>【メリット】</p> <ul style="list-style-type: none">・出向助産師、受け入れ病棟ともにキャリア形成となる。・助産師の交流により今後につながる関係作りとなる。・業務改善のきっかけとなる。 <p>【デメリット】</p> <ul style="list-style-type: none">・受け入れ病棟の新人や2年目の分娩介助数が減る。

2 契約（協定）書 出向先 D 病院（協力病院）

項目		出向先施設
① 出向に備えて行った事務手続き	・労働条件	<ul style="list-style-type: none"> ・日、祝日勤務無し ・時間外勤務無し ・勤務状況や体調等は出向者が出向元に報告を行う。
	・生活環境についての事前打ち合わせや調整	職員駐車場の確保と入場ゲートや更衣室へ入るためのスタッフカードの配布
② 出向に際した取り決め		<ul style="list-style-type: none"> ・日・祝日勤務無し ・時間外勤務無し ・勤務状況や体調等は出向者が出向元に報告を行う。
③ 契約で苦勞した点、調整が必要だった点と解決方法		1 か月毎に出向者が変更になったので、名前や経験年数の確認が必要だった
④ 契約（協定）書作成に必要な人員、キーパーソン、主体組織		<ul style="list-style-type: none"> ・設置主体 ・看護管理者 ・事務（総務・人事）

3 評価（事業の振り返りと今後の課題） 出向先 D 病院（協力病院）

項目	内容（結果と考察）
① 出向の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・分娩が少なく介助数が 4, 5 例であったが、正常分娩の介助を経験できたことは目的として達成された。 ・人事交流や情報交換はできた。
② 出向の期間、出向助産師の適応や業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・1 人当たりの期間が 1 か月だったので、（慣れるための時間が必要）期間はもう少し長い方が効率的であった。 ・正常産の妊婦へのケアが主であったが、研修時は参加できるよう配慮した。
③ 出向助産師のフォロー	病棟師長、主任、スタッフの定期的な声がけ
④ コーディネーターや協議会	—
⑤ 事務手続き上の問題や課題	特に問題なし
⑥ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・出向期間や目的、出向助産師の条件について調整が必要 ・出向助産師の事前の情報提供 ・事故等ミスが発生した際の報告方法等の取り決め

4 その他意見等 出向先 D 病院（協力病院）

- ・自施設の新人スタッフの分娩介助数が減少した。
- ・出向助産師から得る他施設の情報は自施設スタッフにとっていい影響を与え、顔の見える関係が構築出来たことはよかった。

出向者シート F 助産師ほか C 病院（総合）→D 病院（協力）

1 出向助産師について F 助産師ほか C 病院（総合）→D 病院（協力）

項目	内容
①出向参加の理由	直接分娩介助の経験を増やすため 他院での妊産褥婦の関わりを知るため
②背景 経験年数、分娩介助件数 助産実践能力習熟段階 出向参加の目的	経験年数：助産師 3 年目以上 分娩介助件数：50 例（B 病院 5 例）など 【目的】 ・正常分娩の直接分娩介助の経験を増やし助産技術の向上を図る。 ・B 病院で出産される患者のニーズを知り、それに合わせた取り組み等を知る。 ・その上で、当院での役割を学び、改善点など見いだす。
③出向期間	1 か月（平成 29 年 1 月～3 月）
④出向先での業務内容 （助産業務のみか、看護業務も行うのか）	分娩介助 4～6 件、間接介助、新生児介助、沐浴指導、退院指導、1 週間健診、帝王切開、ルート挿入や点滴管理、清拭等の看護業務 保健指導、骨盤ケア・ママヨガ・ベビービクス・マタニティビクスの見学
⑤出向中に生じた課題・疑問・不安の対処方法	・ナース服や駐車場のカードキーについてあらかじめどのようにするか確認しておく必要があった。 ・お茶代等、支払う必要がないか戸惑うことがあった。
⑥出向中に受けた出向元・出向先の支援	・自施設から持参のナース服を毎日洗濯していただけた。食堂の利用ができた。 ・出向元からは、出向先までの交通費は支給された。
⑦処遇 出向元の処遇と変わらないか	変わりなし

2 出向助産師による評価 F 助産師ほか C 病院（総合）→D 病院（協力）

項目	内容（結果と考察等）
①出向による成果	<ul style="list-style-type: none"> ・妊婦のニーズ、年齢、背景に合わせたケア方法を知ることができた。 ・助産師が妊婦自身の産む力を引き出す様な研修（骨盤ケア、超音波エコー等）を体験出来た。 ・出向後、自施設でのマニュアルの作成に着手、院内助産チームの中で伝達講習準備等、還元が出来た。 ・これまで自身の行ってきたケアの振り返りをすることが出来た。
②給与、福利厚生、勤務体制	<ul style="list-style-type: none"> ・夜勤なしの日勤のみ。夜勤帯での分娩が多く、夜勤の打診もあったが、1か月間の出向で夜勤帯の勤務は難しいと感じた。 ・業務内容は助産業務が主であり、適切であった。自施設では体験できない研修内容にも上司同士の調整で参加することができた。
③出向期間	<ul style="list-style-type: none"> ・1か月であったが、2,3か月でも良かったと感じた。 ・ただし出向者自身の住居と出向先施設の通勤距離の問題を考慮する必要がある。
④出向元施設や出向先施設の看護管理者、コーディネーター等のフォロー	<ul style="list-style-type: none"> ・研修受講の関係で、勤務日等の調整を出向元上司には相談。 ・業務内容については出向先施設の担当者に随時確認した。
⑤感想、意見、今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・出向前にオリエンテーションがなく、事前に確認したい情報等が確認出来なかったことが不安であった。 ・出向先施設では自身の目的に沿った業務負担だったため、出向後自施設での業務に慣れることが大変であった。 ・助産師個人としては学びも大きかったが、残った自施設のスタッフにとっては負担があったのではないか。 ・今後は出向事業を継続してもらいたい、自施設のスタッフの業務負担を考慮することが課題。

3 その他意見等 F 助産師ほか C 病院（総合）→D 病院（協力）

自施設からは1か月ごとに出向者が変わるため、共有ノートを作り、業務内容、手順、等の諸連絡に用いた。

事例3 (相互交流：周産期医療協力病院 → 総合周産期母子医療センター)

出向元シート D 病院 (協力病院)

1 基本情報

(1) 施設に関する情報 (平成 28 年 4 月 1 日現在)

- ・許可病床数 (360) 床
- ・産科施設機能 協力病院
- ・年間分娩数 (721) 件 うち帝王切開数 (171) 件
- ・院内助産所：なし 助産師外来：あり
- ・産科/産婦人科病床数 (23) 床

病床数の内訳

産科・産婦人科単科病棟

- ・スタッフ

医師		助産師		看護師		准看護師	
実人員	常勤 換算	実人員	常勤 換算	実人員	常勤 換算	実人員	常勤 換算
4人	4人	26人	25.3人	人	人	人	人

(2) 出向内容 C 病院 (総合周産期母子医療センター) へ 2 名出向 (出張扱い)

出向期間：1 名 2 か月、1 名 3 か月

(3) 事前調整 出向元 D 病院 (協力病院)

項目	内容
①出向の背景・目的	<ul style="list-style-type: none"> ・助産師の実践能力の向上 ・混合病棟のマネジメントについて学ぶ ・母体搬送等の連携について学ぶ ・総合周産期の機能について知る ・2017年4月に重症心身障害児施設がオープンするため ・周産期病棟との連携を学ぶ
②出向の際の条件	<ul style="list-style-type: none"> ・アドバンス助産師 ・管理的視点について学んでほしい助産師
③出向に取り組んだ人及び体制	<ul style="list-style-type: none"> ・看護部が出向事業に賛同し、理事長の許可を得て進めた。 ・出向に出す人数と受け入れる人数を同じ数とし、同時に行うことにより欠員が生じないように調整した。 ・事務(総務)の協力を得て必要な事務手続きを整えた。

項目	内容
④出向までの調整	<ul style="list-style-type: none"> ・看護部長間で事前確認 ・看護師長間で事前確認 ・体制やシステムに慣れるまで日勤指導スタッフの勤務 ・研修希望内容、勤務希望の調整
⑤出向助産師の選定及び動機づけ	2016年10月に出向元になることを決め主旨と目的を発表したところ1名から手上げがあり、もう1名は看護主任としてマネジメント力を獲得して欲しいため選出した。
⑥出向元のメリット・デメリット	<p>【メリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域連携を学ぶことができる ・助産師実践能力をより向上させることができる ・業務改善に必要な内容を知り実践できる ・施設間の連携 <p>【デメリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実践力のある助産師の人員が減る

2 契約（協定）書 出向元 D 病院（協力病院）

項目	出向元施設	
①出向に備えて行った事務手続き (いつ誰が検討し実行したか)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件（公休・時間外勤務の取扱、研修等の対応等） ・生活環境についての事前打ち合わせや調整 	<ul style="list-style-type: none"> ・日、祝日勤務無し ・時間外勤務無し ・勤務状況や体調等は出向者が出向元に報告を行う。 <p>職員駐車場の確保と入場ゲートや更衣室へ入るためのスタッフカードの配布</p>
②出向に際した取り決め		<ul style="list-style-type: none"> ・日、祝日勤務無し ・時間外勤務無し ・勤務状況や体調等は出向者が出向元に報告を行う。
③契約で苦勞した点、調整が必要だった点と解決方法		
④契約（協定）書作成に必要な人員、キーパーソン、主体組織		<ul style="list-style-type: none"> ・設置主体 ・看護管理者 ・事務（総務・人事）

3 評価（事業の振り返りと今後の課題） 出向元 D 病院（協力病院）

項目	内容（結果と考察等）
①出向の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・学んだ事を活かして業務改善や使用する看護用品の検討ができた。 ・平成 29 年春の重症心身障害児施設オープンにあたり、重症心身障害児の看護を学び、受け入れに役立てることが出来た。
②出向の期間、出向助産師の適応や業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・期間は 1 名が 3 か月、1 名は 2 か月であったが、目的としては妥当な期間であった。 ・出向元施設としては病棟マネジメントの修得を期待していたが、出向者は自施設で経験したことのない看護技術、ケアの修得に関心が及びがちな面もあった。
③出向助産師のフォロー	<ul style="list-style-type: none"> ・適宜メールや来院等で状況報告があり、その都度対応について助言し、支援できた。
④コーディネーターや協議会	
⑤事務手続き上の問題や課題	特に問題はなし
⑥今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・期間が長くなる時は、目的や達成度を確認し業務や研修内容によって調整する必要がある。 ・目的に応じた助産師の選定。 ・出向が長期にわたる場合の給与条件等。

4 その他意見等 出向元 D 病院（協力病院）

<ul style="list-style-type: none"> ・他施設の業務を経験するのは大きな学びの機会となり、業務改善や搬送先との連携強化に繋がった。 ・産科、小児科連携の視点の学びが自施設間の病棟間連携に活かすことができた。 ・相互出向であったが、自施設スタッフの夜勤負担が大きかった。

出向先シート C 病院（総合周産期母子医療センター）

1 基本情報

（1）施設に関する情報

P16 参照

(2) 事前調整 出向先 C 病院 (総合周産期母子医療センター)

項目	内容
①出向受入の背景・目的	<ul style="list-style-type: none"> ・当地域における周産期の連携強化 ・ハイリスク妊婦管理を学ぶ
②出向に取り組んだ人及び体制	<p>看護部長：院長・事務部長に助産師の出向について説明をし、了解を得た。</p> <p>人事課：契約事項の検討、契約書の作成、施設間の契約</p> <p>師長：助産師へ説明と意向調査</p>
③出向助産師に期待する勤務、役割	<ul style="list-style-type: none"> ・ハイリスク妊婦の搬送時の看護の連携強化 ・搬送時の情報共有、情報提供の方法 ・ハイリスク妊婦の管理 ・院内連携の具体的方法について学ぶ
④出向を受け入れるまでの準備	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の目的を確認 ・研修期間の確認 ・研修内容の検討
⑤出向先のメリット・デメリット	<p>【メリット】母体搬送時の連携が取りやすくなる。</p> <p>【デメリット】なし</p>

2 契約 (協定) 書 出向先 C 病院 (総合周産期母子医療センター)

項目	出向先施設
① 出向に備えて行った事務手続き	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件 ・生活環境についての事前打ち合わせや調整
②出向に際した取り決め	<ul style="list-style-type: none"> ・研修扱い ・時間外勤務手当は出向先が負担 ・勤務は日勤のみ ・有給休暇の取得も可能 ・出向助産師が通勤可能な範囲であり特に問題はなかった。 ・希望すれば寮への入居も可能な状況であった。
③契約で苦勞した点、調整が必要だった点と解決方法	<p>特になし</p>
④契約 (協定) 書作成に必要な人員、キーパーソン、主体組織	<p>病院事務管理者</p>

3 評価（事業の振り返りと今後の課題）

出向先 C 病院（総合周産期母子医療センター）

項目	内容（結果と考察）
①出向の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・当地域における周産期の連携強化を図ることができた。 ・ハイリスク妊婦管理を学ぶことにも寄与できた。
②出向の期間、出向助産師の適応や業務内容	<p>病棟管理を学ぶことを目的としており、出向期間としては3か月が適当だったと思われる。</p> <p>【業務内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハイリスク妊婦管理、NICU・GCU 研修、病棟管理など ・ハイリスク母子の管理を学ぶことを目的としていたため、NICU、GCU、MFICU に2週間ずつ配置した。
③出向助産師のフォロー	最初の1週間は係長がフォローアップしたが、その後は自立して実施。定期的に目標達成できているかを確認。
④コーディネーターや協議会	なし
⑤事務手続き上の問題や課題	特になし
⑥今後の課題	出向受け入れをリーダークラスに拡大した場合の指導体制

4 その他意見等 出向先 C 病院（総合周産期母子医療センター）

<ul style="list-style-type: none"> ・周産期の連携強化につながった ・出向者を通じて他施設のケアに関する情報を得たり、自分のケアを振り返ることができ、病棟のスタッフにも好影響があった。

出向者シート

(1) 出向者 G助産師 D病院(協力) →C病院(総合)

1 出向助産師について G助産師 D病院(協力) →C病院(総合)

項目	内容
①出向参加の理由	<ul style="list-style-type: none"> ・助産師実践能力習熟段階レベルⅣ項目の達成のため。 ・病棟の管理・運営を行っていくに当たり必要となる能力の獲得
②背景 経験年数 分娩介 助件数 助産師実 践能力習熟段階 出向参加の目的	<p>実務経験 15年10か月。分娩介助件数 600件。 2015年アドバンス助産師認定</p> <p>総合周産期母子センターである出向先の役割を把握し、スムーズな母体・新生児搬送に活かす、施設間の連携強化、師長・係長の役割把握と病棟管理運営に必要なマネジメントを学ぶ</p>
③出向期間	3か月(平成29年1月～3月)
④出向先での業務内容 (助産業務のみか、 看護業務も行うの か)	<p>妊産褥婦と新生児の看護、ハイリスク妊産褥婦と超・極低出生体重児の看護、周産期に関する様々な会議・カンファレンスの参加。</p> <p>分娩介助は実施せず。</p>
⑤出向中に生じた課題・疑問・不安の対処方法	その都度出向元の上司や出向先の管理者に相談し解決できた。
⑥出向中に受けた出向元・出向先の管理者及びコーディネーターの支援	<p>【出向元の上司】 メール等で出向中報告をし、その都度アドバイスを受けた。</p> <p>【出向先の管理者】 毎日の業務について、周産期に関する部署へのローテーション、様々なカンファレンス、会議等に参加できるよう調整していただいた。</p> <p>子供の急な病気で休暇が必要な時も、休暇が取れるように調整していただいた</p>
⑦処遇 出向元の処遇と変わりはないか	出向元の条件で同意

2 出向助産師による評価 G 助産師 D 病院（協力）→C 病院（総合）

項目	内容（結果と考察など）
①出向による成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向先（母体・新生児搬送先）の搬送連絡を受けてからの流れを理解し、搬送決定時に必要な初期情報提供内容については、出向中に自施設スタッフへ還元、早速見直していくよう指示することが出来た。 ・ 出向先の看護を知ることで、自施設において不足していたこと、ケア方法の見直しが必要な事、省略できることなどを洗い出し、業務改善に向けて動き出すことができた。 ・ 出向先の役割分担について知ることで、誰が行っても良い事、自分でないといけない事を洗い出せた。 ・ 出向先でのスタッフ教育や業務調整、部署連携を学び、自施設において周産期に関わる密接な関係にある小児科病棟との更なる連携体制の構築に向けて始動した。 ・ CNS 看護師の活動時間の確保として、勤務調整する必要性を感じた。
②給与、福利厚生、勤務体制	<p>出向元の条件で不都合はなかったが、出向期間中、夜勤免除だったため、普段より給与は減少した。</p>
③出向期間	<ul style="list-style-type: none"> ・ 目的を達成するためには 3 か月の出向期間は妥当であった。ただし、出向元での役割（主任業務）があった自施設に負担を与えてしまった。 ・ 出向日程が 1～3 月というのは、期末面接や年度末評価の時期であり、個人的には避けてもらいたい時期であった。
④出向元・先施設の看護管理者等のフォロー	<p>その都度相談し、アドバイスを受けることができた。経験があっても、施設が変わると不安や緊張がある。そのような心理面にも配慮していただいた。</p>
⑤感想、意見、今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向元では経験できない事を経験し、自分に不足していた様々な知識・技術の習得、また、自分に欠けている事が何かを自覚することができた。 ・ 出向して得た知識等を活かすため、少しでもスタッフの賛同を得られるよう働きかけ続けていくことがこれから必要である。 ・ 出向者は大きな学びを得ることができ、目標達成感があるが、出向元はスタッフが減ることで、業務負担が強いられ疲弊が強いように感じた。出向者の出向元での役割や出向目的を考慮し、出向時期や期間などは今後検討が必要。 ・ ある程度経験を積んでいないと出向目的を達成するのが難しいため、5 年目以降の助産師が適当ではないか。

3 その他の意見等 G助産師 D病院（協力）→C病院（総合）

<ul style="list-style-type: none"> ・助産師出向制度は、自施設だけでは、助産師実践能力習熟段階のラダーⅢ認定に必要な能力を習得することが困難な場合、有効であると思う。意義ある出向にするためには、出向者を出す側、受ける側ともにその目的を明確にし、出向者や出向元・出向先の管理者だけではなく、全スタッフがその目的を認識しておくことが重要である。 ・自施設において、産科・小児科病棟との連携強化を図るために、小児科病棟へ応援体制をとっているが、自部署のスタッフは、産科から小児科の一方通行の応援体制のため、自部署のみが負担を強いられているように感じ、本来の目的が見失われ、「応援に行かされている」という思いが強くなっている。本来の連携目的を定着させ、思いの格差を少しでもなくしていくための改革が今後必要。 ・出向元と出向先との施設間連携については、出向先（搬送先）で行われている看護がどのようなものかを知ること、自施設での妊産婦管理を見直すきっかけとなるため、医師とも協働して見直していくことが必要。

(2) 出向者 H助産師 D病院（協力）→C病院（総合）

1 出向助産師について H助産師 D病院（協力）→C病院（総合）

項目	内容
①出向参加の理由	希望
②背景 経験年数、分娩介助件数、助産師実践能力習熟段階、出向参加の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・助産師 10 年目。 ・分娩件数約 400 件。 ・2015 年助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー）レベルⅢ取得。 ・母性看護専門看護師 2 年目。 ・総合周産期母子医療センターのシステムや実践されている治療およびケアを学び、自施設に貢献する目的で参加した。また、互いに施設内の状況を知り合うことで、施設間でのケア連携がスムーズに行えると考え参加した。
③出向期間	2 か月（平成 29 年 1 月～2 月）
④出向先での業務内容（助産業務のみか、看護業務も行うのか）	<ul style="list-style-type: none"> ・混合病棟と MFICU に 1 か月間ずつ勤務し、主に妊婦、褥婦のケアを実施。 ・分娩の見学は行ったが、分娩介助は未実施。母体搬送などがあれば見学できるよう配慮があった。
⑤出向中に生じた課題・疑問・不安の対処方法	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の細かい疑問や調整に関しては出向先の所属長及び係長に確認し、対処することができた。 ・出向中の業務内容や部署の配置は、出向元の所属長に相談し、出向先と調整してもらうことができた。

項目	内容
⑥出向中に受けた出向元・出向先の管理者およびコーディネーターの支援	出向元・出向先の管理者はいずれの方も実務調整に尽力してくださった。県の担当者の方は出向中に面談に出向いて下さった。
⑦処遇 出向元の処遇と変わらないか	研修という形で出向に参加したので、出向元から給与が支払われた。

2 出向助産師による評価 H 助産師 D 病院（協力）→C 病院（総合）

項目	内容（結果と考察等）
①出向による成果	<p>【部署間・施設間連携、感染管理等の業務改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自施設での搾乳の運搬方法を変更、それに伴い必要物品を購入。 ・自施設で出生児の検温や計測に使用する物品をディスポ製品に変更。また、CTG 装着ベルトを患者個人で持って貰えるように製品を検討した。 ・関連部署を含めた超緊急帝王切開シミュレーションを見学し、開催までの各種調整を踏まえた運営方法を知ることができ、実施に向けての方向性を見いだせた。 ・新生児科産科スタッフでの周産期カンファレンスでは医師を含めたもの、看護職のみのカンファレンス等があり、よりよいケアの実施に向けた方向性の確認等、他部署との連携に向けたカンファレンスの必要性を感じた。 <p>【防災訓練】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出向先施設は災害拠点病院であったため、抜き打ちの災害シミュレーションを始め、部署で取り組む災害訓練などにも参加でき、防災意識が高まった。 <p>【教育体制】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護師研修にも参加することができ、研修の運営や教育体制について知ることができた。
②給与、福利厚生、勤務体制	<ul style="list-style-type: none"> ・給与形態に変更はなく、通勤時間も変わらなかったが、夜勤がなかったため給与全体として減った印象があった。駐車場も出向先で用意してもらえた。 ・超過勤務はしないこととなっており、スタッフ間でも周知されていたため、比較的定時で帰れた。勤務調整も可能であったが、勤務地が変わることで遠慮もあり、有給休暇はとれなかった。

項目	内容（結果と考察等）
③出向期間	<ul style="list-style-type: none"> ・2か月の出向期間だったが、組織を理解し、業務を理解するには期間が短かった。 ・目前の業務の流れを把握することに留まったため、出向目的を果たすにはもう少し長期の出向が妥当であった。
④出向元施設や出向先施設の看護管理者、コーディネーター等のフォロー	<ul style="list-style-type: none"> ・出向元・出向先ともに所属長とはコミュニケーションを取りやすい関係性を築けたので、些細な質問や調整は出向先所属長に、出向の目的に絡むような疑問や業務調整に関しては出向元所属長に投げかけ、調整していただいた。所属長同士の関係性がよかった点も出向者が勤務しやすい環境に繋がったと思う。 ・県の担当者の方が面談に来てくださったことで、出向者自身が状況を整理し課題を見いだすことができた。また、出向先の管理者のみでなく、スタッフに対しても事業の規模や目的を示すきっかけとなり、よかった。
⑤感想、意見、今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・以前勤めていた施設で出向制度があったので、イメージ化でき概要や目的を理解し望んだが、途中で目標を見失いそうになった。方向修正するのに出向先・出向元施設の所属長に尽力いただいた。 ・出向先の業務の流れや使用薬剤などについて、前情報があるとより準備性を持って出向に望めたのではないかと感じた。 ・ミスをした際の対応、ヒヤリハット報告や物品破損の際の対応など、細かい取り決めは今後検討する必要がある。 ・今回は必要なかったが、他の施設であれば事前に見学や面談があれば不安なく出向に臨むことができる。 ・夜勤だけでも自施設に戻ることも一つの方法かと感じた。

3 その他の意見等 H助産師 D病院（協力）→C病院（総合）

- ・1施設のみでの勤務経験がない助産師にとっては、助産師としてのキャリアを積む上で他施設での経験は生きてくると思う。
- ・出向者は、慣れない環境で勤務するストレスはあるが、自施設ではできない経験をすることで非常に有意義な時間を過ごすことができた。しかし、残ったスタッフは厳しい勤務状況に陥り、疲弊してしまう。特に夜勤者が減ることで勤務状況が厳しいとのことだったので、まとまった期間で出向させてもらえるのはありがたいが、夜勤要員を減らさず出向できるよう、流動的な体制が取れるとよりよいのではないかと感じた。

3 評価

1) 事業に参加した病院・出向者からの聞き取り

①事業の効果

【出向元病院】

- ・助産実践能力の向上として期待した分娩件数は予想より少なかったが、他施設との業務の違いを知ることで日頃のケアを振り返ることができた。
- ・搬送先病院の助産師と顔が見える関係を築くことで母体搬送時の連携強化だけでなく、人事交流が出来た。
- ・民間施設への出向によりコスト意識も醸成できた。
- ・学んだ事を活かして業務改善や使用する看護用品の検討ができた。
- ・平成 29 年春の重症心身障害児施設オープンにあたり、重症心身障害児の看護を学び、受け入れに役立てることが出来た。
- ・助産師個人としては得るものが多く、モチベーションアップに繋がった。

【出向先病院】

- ・当地域における周産期の連携強化を図ることができた。
- ・ハイリスク妊婦管理を学ぶことにも寄与できた。
- ・分娩が少なく介助数が 4, 5 例であったが、正常分娩の介助を経験できたことは目的として達成された。
- ・出向助産師から得る他施設の情報は自施設スタッフにとっていい影響を与え、顔が見える関係が構築出来たことはよかった。
- ・12 例の分娩介助を経験し、正常分娩技術支援として本人の資質向上には繋がったと考えられる。
- ・出向者より出向元施設のハイリスク母子に対する意見より、今後のケアに役立てる要素を学ぶことができ、連携強化にも繋がった。

【出向者】

- ・妊婦のニーズ、年齢、背景に合わせたケア方法を知ることができた。
- ・助産師が妊婦自身の産む力を引き出す様な研修(骨盤ケア、超音波エコー等)を体験出来た。
- ・出向後、自施設でのマニュアルの作成に着手、院内助産チームの中で伝達講習準備等、還元が出来た。
- ・出向先(母体・新生児搬送先)の搬送連絡を受けてからの流れを理解し、搬送決定時に必要な初期情報提供内容については、出向中に自施設スタッフへ還元、早速見直していくよう指示することが出来た。
- ・出向先の看護を知ること、自施設において不足していたこと、ケア方法の見直しが必要な事、省略できることなどを洗い出し、業務改善に向けて動き出すことができた。

- ・ CNS 看護師の活動時間の確保として、勤務調整する必要性を感じた。
- ・ 新生児科産科スタッフでの周産期カンファレンスでは医師を含めたもの、看護職のみのカンファレンス等があり、よりよいケアの実施に向けた方向性の確認等、他部署との連携に向けたカンファレンスの必要性を感じた。
- ・ 出向先施設は災害拠点病院であったため、抜き打ちの災害シミュレーションを始め、部署で取り組む災害訓練などにも参加でき、防災意識が高まった。
- ・ 看護師研修にも参加することができ、研修の運営や教育体制について知ることができた。
- ・ 1 か月で 12 例の分娩介助を経験、ラダーⅢの取得ができたことに満足。
- ・ 退職することなく、他施設で助産業務を経験できたことがよかった。
- ・ 出向元では経験できない事を経験し、自分に不足していた様々な知識・技術の習得、また、自分に欠けている事が何かを自覚することができた。

②今後の課題

【出向元病院】

- ・ 夜勤勤務への拡大。
- ・ 今後新たな施設への出向を展開するには、業務内容や指導體制の確認など事前の調整が必要。
- ・ 出向が長期にわたる際、目的や達成度を途中で確認し、業務や研修内容の調整する必要がある。
- ・ 目的に応じた助産師の選定。
- ・ 出向が長期にわたる場合の給与条件等。
- ・ 出向の形態（一方向ではなく相互出向）

【出向先病院】

- ・ 出向目的、出向期間、出向助産師の条件についての調整。
- ・ 事故等ミスが発生した際の報告方法等の取り決め。
- ・ 出向受け入れをリーダークラスに拡大した場合の指導體制
- ・ 出向期間および時期の検討（分娩介助業務以外の業務が未経験、助産学生の受け入れ時期との重複を避けるため）
- ・ 出向助産師の適応と出向者情報の事前提供（人員配置計画含め受け入れ準備のため）
- ・ 出向助産師と施設のマッチング
- ・ 出向制度そのものに関する情報
- ・ 兵庫県における助産師出向システムの確立

【出向者】

- ・ 出向前の事前オリエンテーション（出向先の業務の流れや使用薬剤、出向先

看護部長等との面談)

- ・ 出向先施設では自身の目的に沿った業務負担だったため、出向後自施設での業務に慣れることへの負担。
- ・ 出向元・先の自施設に残ったスタッフの業務負担。
- ・ 出向助産師の経験年数。(助産業務と全身管理の基礎知識をもった4、5年目以上。またメンタルフォローの観点からも身体的にも精神的にも健康な人が望ましいのではないか。)
- ・ ミスをした際の対応、ヒヤリハット報告や物品破損の際の対応など、細かい取り決め。
- ・ 夜勤だけでも出向元施設スタッフとしての業務配置。
- ・ 助産師出向制度の構築

2) 検討会による評価

①事業の効果

- ・ それぞれの目的に応じた学びは達成。併せて副次的に学ぶことも多かった。
- ・ 国の考えている一方向だけでなく、相互出向が出来たことは大きな成果。
- ・ 助産師がお互いスキルアップし、理解が出来た。

②今後の課題

- ・ 病院—診療所間での出向パターンの確立。
- ・ 労使契約等、長期出向となった場合モデル契約の作成。
- ・ コーディネーターの配置と新規、継続の場合のマッチングとすみ分け。
- ・ 兵庫県における助産師出向制度の確立。

4 まとめ

平成25・26年度に全国14の看護協会で開催された助産師出向支援モデル事業を参考に、本県においても4病院の協力のもと試行事業を実施した。日本看護協会のモデル事業においては、就業助産師の偏在是正や助産学生の実習施設確保が最終的な目標ではあるが、本県の試行事業においては、当初目的の分娩介助件数の増加だけでなく、コスト意識醸成や搬送体制の強化、業務改善、病棟間連携など副次的な学びもあり、助産師の資質向上に大いに寄与するとともに、施設に還元できる成果も得られた。さらに、看護職員の出向制度の新たな創設や、出向事業の継続の決定など、試行事業にとどまらず、継続事業として発展する足がかりが得られた。一方、スタッフの業務量の増加や、給与・身分保障等労務上の問題、コーディネーターの配置等、実施に向けての課題も具体的に明らかとなった。

今後は、参加施設の拡大を図りながら、課題の解決に取り組み、助産師出向を継続実施することにより、院内助産の開設等、助産師の活用を促進し、産科医の負担軽減を図るとともに、誰もが安心して子供を産み育てられる環境づくりの推進を図る。

兵庫県助産師出向支援導入事業 平成 28 年度 試行事業報告書
(平成 30 年 2 月)

【編集・発行】

兵庫県健康福祉部健康局医務課

〒650-8567 兵庫県神戸市中央区下山手通 5 丁目 10 番 1 号

電話番号：078-341-7711 (代表)