

〔資料〕

中堅前期保健師を指導する保健師の意見 —指導者研修におけるグループワークから—

堀 里奈¹⁾ 山田 洋子¹⁾ 岡本 美和¹⁾ 大川 眞智子²⁾
大井 靖子¹⁾ 松下 光子²⁾ 森 仁実¹⁾ 北山 三津子¹⁾

Opinion of Public Health Nurses Supporting Mid-Career Public Health Nurses : From Training Workshop for Leader

Rina Hori¹⁾, Yoko Yamada¹⁾, Miwa Okamoto¹⁾, Machiko Ohkawa²⁾,
Yasuko Ohi¹⁾, Mitsuko Matsushita²⁾, Hitomi Mori¹⁾ and Mitsuko Kitayama¹⁾

I. 目的

近年、急激な少子高齢社会の進展、保健医療サービス需要の増大、健康危機管理事象の頻発かつ甚大化などによって、地域健康課題は複雑、多様化している。このような状況に対応するための地域保健関連施策等のめまぐるしい変化に伴い、施策が分野ごとに実施され保健師の配属部署が多岐に広がるが、どのような所属体制下においても、保健師が生涯にわたり必要な能力を継続的に育成する人材育成体制の整備と推進が重要である。また、保健師は、総合的に施策を推進する上で、組織内外にわたる連携調整能力の習得や施策化などの高度専門性の発揮が求められており、このような能力を習得するための系統的な教育、研修体制の構築が必要である(奥田ら, 2016)。

岐阜県においても、行政機関に所属する保健師の現任教育の充実や体制づくりは、県全体の課題であり、大学としても生涯学習支援として取り組む必要があるとの考えから、平成19年度より、岐阜県内の行政機関に所属する保健師の実践能力を高めるための現任教育のあり方・方法を検討することを目的とし、岐阜県立看護大学教員と岐阜県人材育成担当部署の保健師とで共同研究に取り組んできている。

これまでの共同研究を通して、新任保健師の実践能力の到達状況を捉えるためのチェックシートを開発し、新任保健師の研修体制や職場における新任期の指導体制の充実を図って

きた(居波ら, 2012)。加えて、中堅期保健師の現任教育の充実を図るため、5年目保健師の実践能力到達目標チェックシート(以下、チェックシートとする)を開発し(山田ら, 2016)、平成28年度から活用を開始した。この過程で、5～6年目保健師の指導をする立場の保健師(以下、指導者とする)が、迷いや困難を感じながら指導にあたっていること、職場の指導体制は特に市町村において差があり指導体制が不十分な職場があることがわかり、指導者の支援の必要性が把握された(山田ら, 2017)。そこで、平成29年度は5～6年目保健師の指導者を対象とした研修(以下、指導者研修とする)を試行的に実施し、その中でさらに指導の現状と課題を明らかにするため指導者の意見を把握することとした。

本研究の目的は、自治体採用5～6年目の保健師対象の研修(以下、ステップアップ研修とする)受講者の指導者から、指導の現状、各職場の指導体制の現状等について意見を把握し、5～6年目保健師支援の現状と課題および県と大学との協働による指導者支援の方策を検討することである。

II. 研究方法

1. 岐阜県の保健師研修の概要

岐阜県の保健師現任教育体制は、「自己啓発」「OJT 職場内教育」「OFFJT 職場外教育」「ジョブローテーション」から構成されており、さらに「OFFJT 職場外教育」は、行政研修、

1) 岐阜県立看護大学 地域基礎看護学領域 Community-based Fundamental Nursing, Gifu College of Nursing

2) 岐阜県立看護大学 看護研究センター Nursing Research and Collaboration Center, Gifu College of Nursing

段階別研修、業務別・選択研修から成る（岐阜県健康福祉部保健医療課，2017）。このうち段階別研修については、県と岐阜県立看護大学教員とが共同で実施している。段階別研修の概要を表1に示す。

2. 指導者の意見把握の方法

1) 対象

指導者研修参加者のうち本研究への協力を得られた者を対象とした。

2) 指導者研修の概要

これまでの共同研究の取り組みにおいて把握した現状・課題を基に、県保健師、大学教員からなる共同研究メンバーによる研修企画のための検討会議を実施し、表2のとおり指導者研修プログラムを作成した。指導者がステップアップ研修の目的・方法を理解し、指導者の役割や具体的な指導方法を考え実践できるようにすることを意図した。具体的には、指導者が自らの指導を振り返り、現状や課題を確認すること、実際の指導に反映できる方法を学ぶ機会とすること、指導者自身のスキルアップにもつながる内容とすることとした。指導者研修は、平成29年11月29日に岐阜県立看護大学で実施した。

3) データ収集方法

指導者研修におけるグループワークにおいて、「ステップアップ研修受講者への今後の助言・指導について」をテーマ

として意見交換を行った。グループワークの進行は、共同研究者である県保健師が行い、「受講者への助言について」「指導で困っていること・難しいと感じていること」「今後の指導をどうすればいいか」について意見交換されるよう意識して展開した。グループワークは、研修参加者16名と共同研究者11名が参加し、4グループに分かれ、約60分間実施した。グループワークは、参加者の同意を得て録音し、同意が得られた14名の発言を逐語録に起こして分析データとした。

4) 分析方法

逐語録から、一つの意味内容が読み取れる記述をその前後も含めて抽出し、意味内容が損なわれないよう要約した。要約を意味の類似性にそって集約し、抽象度をあげて【内容】を示した。【内容】をさらに分類できたものは[分類]を示した。【内容】または[分類]が何についての意見かという点から項目を整理した。分析にあたっては、要約、内容、分類の適切性・妥当性について共同研究者間で確認しながら進めた。

3. 倫理的配慮

研究開始前に、岐阜県立看護大学研究倫理委員会の承認を得て実施した（平成29年9月、承認番号0200）。対象者である指導者研修参加者に対して、研究の目的・方法、研究協力は個人の自由意思であり協力の有無によって不利益はないこと、データは個人や施設が特定されないように扱うこと等、文書と口頭で説明し、同意書へのサインを以って同意を得た。

表1 岐阜県保健師段階別研修

研修名	対象者	目的
新入者研修	新規に採用された保健師	健康問題を持つ個人とその家族への支援ができる能力及び地域の健康問題を把握する能力を育成する
ステップアップ研修	採用後5年目・6年目保健師	日常の保健活動を通して、地域の健康に係わるニーズを明らかにする能力を向上させる 地域のニーズにあった保健事業の計画立案・実施・評価ができる能力を向上させる
中堅後期研修	原則勤務年数11～20年未満の県保健師および受講を希望する市町村保健師	中堅期保健師に必要な、地域の健康課題を捉えた、地域に必要な施策の企画能力の向上をめざす
管理者研修	管理的立場の保健師	管理者として期待される役割や機能を総合的に判断し、また、人材育成を施策的に実行していく役割を認識し、そのために必要な知識や技術を習得する

表2 指導者研修プログラムの概要（平成29年度）

項目	内容
目的	市町村及び保健所で中堅期保健師を指導する者の指導力の向上、また指導の現状及び課題等について情報交換等を行い、岐阜県内の保健師の実践能力を高めるための現任教育体制を強化する。
対象	平成29年度ステップアップ研修受講保健師の指導保健師及び上席保健師
方法	1. 講義： テーマ「ステップアップ研修における実践能力を高める職場の指導」 1) ステップアップ研修の目的と指導者の役割について ステップアップ研修の目的は、地域の健康課題や健康に係るニーズを明確化し、それに基づいた保健事業を計画立案・実施・評価できる能力の向上を目指すものであることを説明 2) ステップアップ研修各時期における指導ポイントについて 前期・中間・後期、チェックシートを活用時等、研修各時期で押さえるべきポイントを、模擬事例を参照しながら説明 2. グループワーク：4グループ運営 「ステップアップ研修受講者への今後の助言・指導について」のテーマで意見交換を実施

Ⅲ. 結果

1. 指導者研修において把握した指導者の意見

14名の指導者から119件の意見が得られ、10の項目に整理できた。項目は、「5～6年目保健師の現状」「5～6年目保健師の課題」「5～6年目保健師の指導の現状」「指導者の課題」「所属組織の現状」「所属組織の課題」「指導者研修で得られたこと」「ステップアップ研修に対する意見」「チェックシート活用の実際」「チェックシートを活用した指導の課題」であった。項目ごとに【分類】と【内容】を用いて記述する。

1) 5～6年目保健師の現状

7件の意見が抽出され、表3に示すように5つの内容に整理された。【健康課題や事業課題の検討に取り組んでいる】【日頃の実践から研修レポートが書けている】【ステップアップ研修は事業展開の実践を学ぶ機会となっている】

【5～6年目保健師から話し合いの投げかけがある】等、ステップアップ研修に関連した取り組みの現状が挙げられた。

2) 5～6年目保健師の課題

15件の意見が抽出され、表4に示すように9つの内容に整理された。【健康課題を明確にすることが難しい】【日々の活動から健康課題を明確にする力が必要である】【健康課題を捉えるために、住民の意見を整理する必要がある】の健康課題の明確化に関する内容、【5～6年目保健師自らが周囲に意見を求めない】【研修レポート作成を計画的に進める必要がある】【取り組みをできる範囲でまとめてしまっている】【実践と研修を関連させて捉えられない】のステップアップ研修の取り組みに関する内容、【住民との協働や保健活動を実践するための力が必要である】の事業担当者としての実践に関する内容等であった。

表3 5～6年目保健師の現状

内容	要約 (7件)
健康課題や事業課題の検討に取り組んでいる	5年目保健師が事業計画を通じて健康課題を検討できている 年度当初に引き継いだ内容から事業の課題を検討する 5～6年目保健師は前任者が実施したアンケートを活用して健康実態を捉えようとしている
日頃の実践から研修レポートが書けている	通常業務で行っている内容で研修レポートが書けている
ステップアップ研修は事業展開の実践を学ぶ機会となっている	ステップアップ研修を通して、組織の中で合意を取りながら事業展開の実践を学ぶ機会になっている
事業の理解を深めている時期に研修に取り組んだ	担当業務3年目で事業の理解を深めている時期に、研修に取り組んだ
5～6年目保健師から話し合いの投げかけがある	5年目保健師からの投げかけで職場内の話し合いの時間が持たれることがある

表4 5～6年目保健師の課題

内容	要約 (15件)
健康課題を明確にすることが難しい	既存の事業は、健康課題を意識する難しさがある 受診率の実績とされるため、真の健康課題に気づき、焦点化して取り組む難しさがある 健康課題の気づきはあるが、踏み込んで分析ができていない
日々の活動から健康課題を明確にする力が必要である	日々の気づきを整理して健康課題を明確にすることが大切
健康課題を捉えるために、住民の意見を整理する必要がある	住民の批判的な声から健康課題を捉えるには、住民の立場に立って意見を整理する力が必要である
5～6年目保健師自らが周囲に意見を求めない	5年目保健師から職場内の話し合いの必要を求められるとよい 前任者に説明を求めたり既存資料を確認するよう助言しているが、5～6年目保健師自らが周囲に意見を求めることができていない 研修の取り組みについて5～6年目保健師からの相談がない
研修レポート作成を計画的に進める必要がある	皆の意見も確認しながら研修レポートを作成するには、計画的に進める必要がある 先輩に相談しながらレポート作成を進めるために、計画的に取り組む必要がある
取り組みをできる範囲でまとめてしまっている	自分でゼロから考え挑戦することが力になると思うが、できる範囲で小さくまとめている現状がある
実践と研修を関連させて捉えられない	研修の内容は日頃から実施していることという感覚で、大きな負担を感じている5～6年目保健師の捉え方とは差がある
住民との協働や保健活動を実践するための力が必要である	若い保健師には、住民との協働や事業運営するための予測・準備・企画する力が必要 計画、予算取り、実施を繋げて実践する難しさがある
育児休暇後は日常業務で精一杯である	育児休暇復職後は、業務を覚えることで精いっぱい状況でたくさんの業務をやらせてしまいどれも中途半端になってしまったのではないかと

3) 5～6年目保健師への指導の現状

22件の意見が抽出され、18の内容、7つの分類に整理された。分類は、表5に示すように「5～6年目保健師と指導者が一緒に取り組む」「指導者が意図的に働きかける」「個々の状況を捉えて関わる」「指導者の知識や経験をもとに助言する」「事業を通して育成する」「職場全体で育成す

る」「職場の報告会等を活用する」であった。

4) 指導者の課題

15件の意見が抽出され、表6に示すように6つの内容に整理された。【指導者として助言・指導の加減が難しい】【5～6年目保健師個々の考え方や状況に合わせた指導が必要である】【指導者として関わりを持つ時間がない】【指導者

表5 5～6年目保健師への指導の現状

分類	内容	要約 (22件)
5～6年目保健師と指導者が一緒に取り組む	研修を通じて指導者と5～6年目保健師と一緒に考える	5年目保健師には研修レポートを通して一緒に話をしながら関わっている
		5年目保健師には研修を通して一緒に考えながら指導している
		事業を取り上げた理由を5年目保健師と共に整理する必要があった
健康課題を捉えるためにやりとりしながら事実を確認する	健康課題を捉えるためにやりとりしながら事実を確認する	研修を通じて指導者も一緒に「健康課題の明確化」を学ぶことが、5～6年目保健師の成長に影響している
		住民の意見から健康課題を考えるために、指導者は5～6年目保健師と話をしながら事実を確認している
指導者が意図的に働きかける	指導計画に沿って関わる	指導保健師経験者の意見を参考にして指導計画を考え、5～6年目保健師に声をかけている
	疑問や課題の共有を意図的に行う	疑問や課題の共有を指導者が意図的に行っている
	話す時間を指導者が意図的に確保する	指導者の働きかけにより職場内で集まって話す時間を意図的に確保している
個々の状況を捉えて関わる	5～6年目保健師が、周囲に意見を求められるよう働きかける	助言をするだけでなく、前任者に説明を求めたり、既存資料の確認を一緒に行うことが必要だった
	5～6年目保健師の考えを尊重して指導する	研修レポートにより、5年目保健師が考えを言語化できており、それを尊重した指導を行っている
	個々に合わせた助言指導	新任期からの成長を踏まえて行った助言を5～6年目保健師が重要と受け止めたことが成長につながった
指導者の知識や経験をもとに助言する	求めに応じてその都度関わる	5～6年目保健師とは研修レポートだけでなく、求めに応じてその都度関わっている
	指導者が取組み状況を把握し声をかける	研修の取り組みを5～6年目保健師が計画的に進めることが難しく、指導者から声をかけている
	事業の位置づけやデータの活用について助言する	指導者として目的の位置づけや既存データの活用を助言している
事業を通して育成する	専門職としての考え方や活動方法を助言する	先輩保健師のレポートを参考に作成しているが、事業の位置づけやデータの読み取りは助言指導が必要であった
	担当事業を通して育成する	保健師の専門職としての考え方や立ち位置は、経験から学べるよう助言をしている
職場全体で育成する	ステップアップ研修を事業の見直しに繋げる・活用する	5年目保健師の育成は、担当事業の企画等を通じて行っている
	保健師間で助言し合う	ステップアップ研修を活用して事業評価・見直しの機会とする
職場の報告会等を活用する	職場全体で育成する	保健師の指導は、日常業務内で複数の保健師間で助言し合っている
	職場内報告会を活用する	少人数の職場のため皆でやっている
	既存の話し合いを活用する	短時間で他者に伝える機会を研修報告会として行っている
		各事業の位置づけや方針を皆で話す機会に、研修で取り上げた事業についても話をしている

表6 指導者の課題

内容	要約 (15件)
指導者として助言・指導の加減が難しい	研修レポートの助言や指導方法の加減が難しい
	指導者として研修の具体的な取り組み内容の助言はするが、強制はできない
	研修で取り上げる事業は5年目保健師が一番把握しているため、十分な助言ができていない
5～6年目保健師個々の考え方や状況に合わせた指導が必要である	保健事業の運営方針の指導方法が難しい
	集合研修後に5年目保健師がモチベーションを落としており、指導者としての関りに難しさを感じた
	5～6年目保健師個々の考え方や事情を考慮しながら保健師としての力を伸ばす難しさがある
指導者として関わりを持つ時間がない	施策化にかかわる個々の力量に合わせた指導が必要である
	5年目保健師が自分の考えや思いを持てるよう指導者が調整することが必要
	新人教育を優先し5～6年目保健師の指導に時間がとれない
指導者自身のスキルアップが必要である	教育指導体制は整っているが、忙しさから十分には面倒が見られていない
	業務時間の中で研修内容の指導をするのが難しい
研修の取り組みが活動の充実につながるよう支援する必要がある	自分がやっていることを指導者として後輩に伝えるだけの力量が十分でない
	事業計画の段階での評価計画の方法を具体的に知る必要がある
看護師経験者の指導に課題がある	ステップアップ研修に取り組むことで、現場の活動が充実するような支援が必要
	看護師経験の長い保健師への指導が課題である

自身のスキルアップが必要である】等であった。

5) 所属組織の現状

8件の意見が抽出され、表7に示すように5つの内容に整理された。【ケース検討会を現任教育の一環として実施している】【指導者が指導経験者や上司に相談できる体制がある】等であった。

6) 所属組織の課題

14件の意見が抽出され、表8に示すように11の内容、6つの分類に整理された。[ステップアップ研修を現場の活動に生かすことが必要][職場内での保健師教育体制の検討が必要][指導者の支援が必要]等であった。

7) 指導者研修で得られたこと

7件の意見が抽出され、4つの内容に整理された。【ステップアップ研修で求められていることが分かり、指導の視点が得られた】【健康課題を明確にする大切さを感じた】【チェックシートの活用方法が分かった】【ステップアップ研修を事業の見直しに繋げる必要性を感じた】であった。

8) ステップアップ研修に対する意見

7件の意見が抽出され、4つの内容に整理された。【研修レポートの書き方・項目が分かりづらい】【研修期間内に計画実施することが難しい】【部署異動の影響がある】【育児休暇の影響が大きい】であった。

表7 所属組織の現状

内容	要約 (8件)
ケース検討会を現任教育の一環として実施している	ケース検討会により自由に発言できる雰囲気が作られている
	事例検討会を新人教育の一環として実施している
	事例検討を通じて世代間の意見交換ができるような教育体制をとっている
指導者が指導経験者や上司に相談できる体制がある	指導者として、ステップアップ研修の意図や課題を理解するために、前任者や上司の助言を得た 指導保健師が相談できる体制がある
職場全体が研修に対する理解がある	職場全体の研修に対する理解がある
職場内で各事業について検討する機会がある	職場内で各事業について皆で検討する機会がある
育児休暇後にステップアップ研修を受講できるよう調整している	育児休暇取得者が、ステップアップ研修を受けられるように調整した

表8 所属組織の課題

分類	内容	要約 (14件)
ステップアップ研修を現場の活動に生かすことが必要	集合研修の内容を部署全体で共有し充実させることが必要	研修内容を部署全体で共有できれば、事業を進展させることができる
		研修内容は指導者や上司は把握しているが、部署全体で共有する場がない
		集合研修の共有が職場全体でできると、5年目保健師の考えが深まり、さらに今後研修対象となる者にとってもよい機会となる
	集合研修を経て、5～6年目保健師自らが考えや事業計画を発表する場を設けたい	
	日常業務から健康課題の明確化に取り組むことが必要	業務における気づきから「健康課題の明確化」に取り組みたい
職場内での保健師教育体制の検討が必要	職場での保健師の教育が難しい	職場での指導体制がないと保健師の教育が難しい
	指導体制の見直しが必要	保健師としての経験や考え方を、後輩へ伝えていけるよう、職場の指導体制の見直しが必要である
	5～6年目保健師が新人指導者を担うことが難しい	5～6年目保健師が新人指導をする体制にしたいが、時間的制約があり難しい
	人員配置の偏りにより教育が難しい	人員配置の偏りにより、コミュニケーションや教育的な働きかけが難しい
	保健師の指導の必要性を共有する必要がある	保健師の成長のためには指導が必要であることを職場で共有する必要がある
指導者の支援が必要	指導保健師に対する助言が必要	保健所保健師や市町村のベテラン保健師の助言があると、所属の指導保健師が指導しやすくなる
保健師活動に対する理解を高める必要性	行政組織内で保健師に対する理解を高めることが必要	行政組織内で保健師に対する理解のなさが、後輩保健師育成の難しさに繋がっている
ステップアップ研修の評価が必要	ステップアップ研修の成果を評価できていない	自部署ではステップアップ研修の成果を評価できていない
育児休暇・時短取得者への配慮が必要	育児休暇・時短取得者への配慮が必要	育児明けや時短勤務の業務量の配慮が必要である

9) チェックシート活用の実際

6件の意見が抽出され4つの内容に整理された。【チェックシートは保健師活動や経験の確認に活用できる】【チェックシート項目により実践能力到達度を確認できる】【チェックシート作成の経緯を知っていると取り組みやすい】【チェックシートには期待する姿も記載する】であった。

10) チェックシートを活用した指導の課題

19件の意見が抽出され、9つの内容に整理された。【チェックシートは部署や担当業務により該当しない項目がある】【5～6年目保健師はチェックシート項目の理解が難しい】【チェックシートの評価基準が難しい】【チェックシートの項目が多い】【チェックシートを保健師育成に活用することが難しい】【チェックシートの記入方法が分かりづらい】【チェックシートの受け止め方が大切】【チェックシートの活用には内容理解、文章力、指導者とのやり取りが必要】【チェックシートは計画的に取り組む必要がある】であった。

IV. 考察

指導者から把握した意見より、5～6年目保健師と指導者、それぞれの現状と課題および支援の方向性を考察し、県と大学との協働による指導者支援の方策を検討する。【内容】[分類]に加え、要約を〈 〉で示して述べる。

1. 各職場の5～6年目保健師支援の現状と課題

1) 5～6年目保健師の課題と支援の方向性

5～6年目保健師は、ステップアップ研修の課題に取り組みながら、住民の健康実態を捉え、健康課題の検討を行っていた。岐阜県保健師現任教育マニュアル（岐阜県健康福祉部保健医療課，2017）では、岐阜県保健師のあるべき姿を「地域で生活しているすべての人々を対象として、予防の視点を重視し、あらゆる健康レベルの人々の健康の回復・維持・向上のために看護の技術を活用することでその地域住民の健康レベルの向上を目指す」としており、地域の健康課題の明確化は、保健師活動において重要な要素である。中堅前期にある5～6年目保健師は、担当業務や担当地域をアセスメントし、健康課題を検討する経験を積みながら、地域の健康課題を明確にする力を獲得していくことが求められている。しかし、「5～6年目保健師の課題」として示されたように、〈既存の事業は、健康課題を意識する難しさがある〉〈健康課題の気づきはあるが踏み込ん

で分析ができていない〉などの現状が、健康課題を明確にする難しさに関連していた。中堅保健師は、求められる能力を認識しつつも、業務に追われ、基本に戻って考える余裕のなさが、PDCAサイクルの基本を押さえた活動展開につながらない（永江，2012）ことが示されており、1つの保健活動に焦点を当てて、地域の健康課題に基づいた事業展開を経験する機会として、ステップアップ研修を活用することが有効である。

また、【研修レポート作成を計画的に進める必要がある】、【実践と研修を関連させて捉えられない】というステップアップ研修の取り組み方に関連した課題も挙げられた。それに対し、「5～6年目保健師への指導の現状」からは、[指導者が意図的に働きかける] [個々の状況を捉えて関わる]等、指導者が関わり方を工夫しながら指導している実態が捉えられた。最も多かった意見は「5～6年目保健師と指導者が一緒に取り組む」であり、ステップアップ研修を通して、健康課題に対応して保健事業を展開するプロセスと一緒に取り組みながら、保健師としての考え方を伝えることは、5～6年目保健師が広い視野や新たな関係性を持ちながら活動を推進するための有効な方法であると考えられる。また、〈事業を取り上げた理由を5年目保健師と共に整理する必要があった〉とあるように、実践と研修を連動させて取り組むためには、取り組む事業を検討・選択する段階から、指導者が関わることで、ステップアップ研修を活用した保健師の実践能力の向上に有効であると考えられる。

「5～6年目保健師の課題」には【自らが周囲に意見を求めない】【取り組みをできる範囲でまとめてしまっている】が挙がっており、指導者は5～6年目保健師に、組織的な取り組みを意識した活動の展開を期待していると考えられる。そのためには、「5～6年目保健師への指導の現状」に示されたように、職場内で検討や意見交換する時間を設ける、報告会等の機会を利用するなど、指導者の意図的な関わりや、日頃から話し合える職場の土壌が重要である。

2) 指導者の課題と支援の方向性

「指導者研修会で得られたこと」「ステップアップ研修に対する意見」から、【ステップアップ研修で求められていることが分かり、指導の視点を得た】や、ステップアップ研修の【レポートの書き方・項目が分かりづらい】という現状が把握でき、指導者自身がステップアップ研修のねらいや指導の視点を十分に理解しないまま5～6年目保健師

に関わっていると考えられた。また「5～6年目保健師への指導の現状」から、5～6年目保健師の考え方、看護職経験・育児休暇後の状況、新任期からの成長を踏まえる、5～6年目保健師個々の状況に応じて関わるなど、指導者が独自で工夫を重ねて指導にあたっている現状が捉えられた。

「指導者の課題」では、〈自分がやっていることを、指導者として後輩に伝えるだけの力量がない〉〈評価計画の方法を具体的に知る必要がある〉など指導者自身が専門職としてスキルアップする必要性や、【5～6年目保健師個々の考え方や状況に合わせた指導が必要】〈研修レポートの助言や指導方法の加減が難しい〉〈集合研修後に5年目保健師がモチベーションを落としており、指導者としての関りに難しさを感じた〉など、指導者としての関わり方の難しさが示された。研修会を活用した中堅期保健師の現任教育の課題として、星田ら（2013）は、支援者の育成を挙げている。指導者が専門職として、また後輩の育成を担う立場としてスキルアップするためには、今回明らかとなった「指導者の課題」に焦点を当てた現任教育の取り組みが引き続き必要である。

2. 県と大学との協働による中堅前期保健師を指導する指導者支援の方策

「5～6年目保健師の現状」「5～6年目保健師の課題」「5～6年目保健師への指導の現状」「指導者の課題」「所属組織の課題」のいずれからもステップアップ研修を通じて現場の活動を充実させる必要性が示された。今回の指導者研修により、参加した指導者はステップアップ研修のねらいを理解できたと考えられる。指導者研修では二つの内容について講義を行った。一点は、ステップアップ研修の目的と指導者の役割について、県が行う保健師研修全体の中の位置づけを理解できるようにした。もう一点は、ステップアップ研修各時期における指導ポイントについて、保健師の活動展開の原則や活動評価方法の考え方を交えて大学教員が説明した。このように役割分担してそれぞれの立場から説明したことにより理解が深まったと推察される。講義で説明した内容は、これまでの共同研究による取り組みを通して県と大学が、県内保健師の課題を把握し協議してきたプロセスに基づいている。今後、中堅前期保健師を指導する指導者の支援を充実していく上でも、これまでの実績をふまえ、県と大学の協働による協議により進めていく

ことは重要であると考ええる。

今回の指導者研修参加者には、ステップアップ研修について理解が得られたが、参加していない自治体、指導者が年度毎交代する自治体では、ステップアップ研修のねらいや5～6年目保健師に獲得させたい能力が十分に伝わらないまま各所属での指導がなされる可能性があるため、今後も県と大学の協働による指導者研修を継続していくことが必要である。しかし、研修参加は会場に近い自治体に偏る傾向もあるため、方法の検討、改善が必要である。

また、「チェックシート活用の実際」や「チェックシートを活用した指導の課題」からチェックシート項目や評価基準の分かりづらさが示された。このチェックシートは県と大学との共同研究で作成してきた経緯があり、保健師の現任教育ツールとして有効活用するため、引き続き県と大学で活用実態を把握し改善策を検討する必要がある。【5～6年目保健師はチェックシート項目の理解が難しい】や現場で【チェックシートを保健師育成に活用することが難しい】との意見も挙がっており、現場での理解や活用を促すためには、5～6年目保健師の教育や、指導者の能力の向上が必要であると考ええる。

今回の結果から、中堅前期保健師の指導者となる中堅後期の保健師が、自信をもって指導できるように、中堅後期保健師の能力向上が必要であると分かった。具体的な支援方法として、今回実施したように、指導者としての学習機会を提供する研修も有効であるが、中堅後期保健師を直接対象とした研修も必要であると考ええる。現在、表1に示すとおり中堅後期研修を実施しているが、市町村保健師を対象に加えたのは平成30年度からであり、市町村保健師の受講経験者は少ない。これまで県と大学との協働により岐阜県の現任教育体制を整備してきた実績をふまえ、研修が提供されていない中堅後期保健師を対象とした研修のあり方・方法を検討する必要があると考ええる。

V. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、5～6年目保健師の指導者の意見交換をデータとしており、結果として得られた「5～6年目保健師の現状や課題」は、指導的立場の保健師の視点で捉えられたものである。5～6年目保健師自身が認識している現状と課題とは異なる点を考慮しなければならない。しかしながら、指導的立場の保健師の意見をデータとし、整理したこ

とで、指導者が5～6年目保健師への指導として実践している具体的な方法を示すことができた。この方法はステップアップ研修やチェックシートの目的や必要性とともに指導保健師と共有し、現場での指導の参考にできると良いと考える。また、指導者に対する支援が引き続き必要であることも示された。指導者自身のスキルアップには、保健師としての実践能力と、後輩指導に必要な能力の向上が必要であり、教育方法を検討しながら現任教育体制を整えていくことが求められる。

謝辞

本研究にご協力いただきました保健師の皆様には感謝申し上げます。

本研究は、平成29年度岐阜県立看護大学共同研究事業の助成を受けて実施した研究の一部である。研究結果の分析と公表に関しては、大学側メンバーが役割と責任を担うことについて、現地側メンバーに了解を得ている。

本研究において開示すべき利益相反はない。

文献

- 岐阜県健康福祉部保健医療課. (2017). 岐阜県保健師現任教育マニュアル(平成28年度版). 2018-8-22. http://www.pref.gifu.lg.jp/kodomo/kenko/netchusho/11223/index_40700.html
- 星田ゆかり, 岡本玲子. (2013). 自治体保健師の施策化における説明力の向上を目指した学習成果創出型プログラムの実施と効果 -A 保健所管轄内中堅期保健師研修会を通して-. 日本地域看護学会誌, 15(3), 51-62.
- 居波由紀子, 高橋亜由美, 和田明美ほか. (2012). 保健師の実践能力の発展過程と現任教育のあり方. 平成23年度共同研究事業 岐阜県立看護大学共同研究報告書, 82-87.
- 永江尚美. (2012). 保健師はPDCAサイクルを苦手としているのか? 中堅期保健師の人材育成に関する調査研究から. 保健師ジャーナル, 68(5), 372-375.
- 奥田博子, 宮崎美砂子, 守田孝恵ほか. (2016). 保健師の人材育成計画策定ガイドライン. 2018-8-22. <https://www.niph.go.jp/soshiki/10kenkou/hokenshi.pdf>
- 山田美奈子, 井田智子, 北島浩子ほか. (2016). 保健師の実践能力の発展過程と現任教育のあり方. 平成27年度共同研究事業岐阜県立看護大学共同研究報告書, 19-24.

山田しのぶ, 井田智子, 北島浩子ほか. (2017). 保健師の実践能力の発展過程と現任教育のあり方. 平成28年度共同研究事業岐阜県立看護大学共同研究報告書, 25-30.

(受稿日 平成30年8月27日)

(採用日 平成31年1月9日)