

〔地域貢献活動におけるオリジナリティ〕

大学と県との連携による保健師の現任教育体制づくり

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

In-Service Training System Development for Public Health Nurses through Collaboration between Gifu Prefecture and Gifu College of Nursing

Yoko Yamada¹⁾, Machiko Ohkawa²⁾, Mitsuko Matsushita²⁾, Yasuko Ohi¹⁾,
Rina Hori¹⁾, Miwa Okamoto¹⁾, Takashi Yoshimura¹⁾, Hitomi Mori¹⁾ and Mitsuko Kitayama¹⁾

要旨

岐阜県立看護大学は、岐阜県保健師と連携して岐阜県の保健師現任教育体制を構築してきた。2003（平成15）年度に岐阜県保健師現任教育担当部署からの協力要請に応える形で、県内保健師の段階別研修の企画・実施・評価に参画することになり、2007（平成19）年度からは共同研究事業に位置づけて、16年以上にわたり検討を積み重ね今日に至っている。本稿ではこの経過と成果を整理し、今後の保健師現任教育体制づくりの方向性を検討した。

取り組みの成果として、新任期、中堅期、管理期といった段階別研修のプログラムの体系化と研修プログラムの基盤ができた。また、新任保健師実践能力到達目標チェックシートおよび5年目保健師実践能力到達目標チェックシートを開発し、県・市町村の各職場で活用できる指導方法を提示し指導体制もできてきている。岐阜県の保健師の実態に即した現任教育体制が構築されつつある。

本取り組みのオリジナリティは、保健師の現任教育体制上の課題を確認して「研修」という実践を行い、その評価をし、さらに充実改善のために保健師と大学教員とで協議を重ね、次の実践を行う、という看護実践研究のプロセスを採って推進することによって岐阜県の保健師現任教育体制を構築してきたこと、このプロセスでは保健師と大学教員がそれぞれの役割を認識して協働ができておりそれによって両者の関係が構築できていることであると考えられる。

今後は、時代に即した現任教育体制の改善・充実を図るとともに、大学が行う生涯学習支援という点では、保健師が大学の事業等の機能を活用して自身の能力向上を実現できるような機会や方法を提供する必要がある。具体的には、大学院進学や共同研究事業を活用して保健師としての専門能力を高められるように支援していく必要があると考える。

I. はじめに

保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正により、2010（平成22）年度から看護職員の臨床研修が努力義務となりその重要性が認識された。これ以前から、各都道府県等においては、保健師を対象とした研修が企画・実施されており、系統的に整備されつつあったが、保健師に必要な実践能力とその育成方法は明確にはなっておらずこれに基づいた研修体制にはなっ

ていなかった。2016（平成28）年3月に厚生労働省（2016）から「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会」の「最終とりまとめ—自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて」が示され、各自治体にはそれぞれの状況に応じた保健師の人材育成体制が求められている。一方、看護系大学は、「看護職全体に対する生涯学習を支援する役割をもつ。看護職のキャリアアップにふさわしい生涯学習支援の方法を開発していくこと」（看護学教育の在り方に関する

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

年度	2005以前	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
指針・マニュアル	1998岐阜県保健婦 研修指針・現任教育マニュアル						2011岐阜県保健師 現任教育マニュアル					2016岐阜県保健師 現任教育マニュアル			
段階別 研修	新任保健師研修(前期・後期)														
	ステップアップ研修(前期・後期)														
											中堅後期研修				
									管理者研修						
	実習指導者研修														ステップアップ研 修指導者研修
共同 研究	課題名『保健師実践能力の発展過程と現任教育のあり方』														
	新任期チェックシート検討				活用開始										
看護実践 研究指導 事業											5年目チェックシート検討				活用開始
	事業名『管理的立場の保健師の課題に基 づく保健師管理者研修プログラムの開発』														

図1 岐阜県における県と大学が連携した保健師現任教育体制づくりの経過

検討会, 2004)、「各大学においては、卒業生が生涯を通じて看護専門職としての能力を向上させ、発揮し続けることを組織的に支援するための体制等についても今後検討すべきである」(大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会, 2011)と卒後教育への積極的な貢献が求められている。これらのことから、自治体と大学とが協力して保健師の生涯学習支援を行っていくことが必要であり有効であると考えられる。

岐阜県立看護大学(以下、本学とする)は、2003(平成15)年度に岐阜県保健師現任教育担当部署からの協力要請に応える形で、県内保健師の段階別研修の企画・実施・評価に参画することになり、以降16年以上にわたり、岐阜県の保健師現任教育体制づくりに関わってきた。本稿ではこの経過と成果を整理し、今後の岐阜県の保健師現任教育体制づくりの方向性を検討する。

II. 岐阜県における県と大学が連携した保健師現任教育体制づくりの経過

岐阜県では、県内保健師の現任教育体制整備と推進を図るため、1998(平成10)年度に作成した「岐阜県保健婦研修指針」と保健師の「現任教育マニュアル」に基づき、県庁の現任教育担当部署が研修を企画し、各保健所の指導者の協力を得て段階別研修を実施してきた(赤尾, 2019)。

2003(平成15)年度に、県現任教育担当部署保健師から、研修を改善しさらに充実させていくため大学の協力を得たいという依頼があり、当時の県の現任教育に関する現状、課題、研修の改善案を確認し協力することになった。地域基礎看護学の主に公衆衛生看護学分野を担当する教員が助言者として、新任保健師研修、中堅期研修に関与しながら、検討会を設けて研修の内容・方法・時期等について検討を積み重ね充実を図ってきた。大学教員と県現任教育担当部署保健師が互いに考えを出し合い、試行錯誤しながら実施してきたが、保健師の生涯教育の長期的展望に立っての研修目標や計画は検討できていないという課題があった。また、大学としては、学士課程修了時に身につける保健師としての実践能力はどのような内容であるかを明らかにすることが求められており、このことは、卒業後にどのような能力がどのように高まっていくのか、そのための基盤となる力とは何かを併せて検討する必要があった。そこで、2007(平成19)年度から、本学の共同研究事業に位置付け、県現任教育担当部署保健師と教員が共同研究者として、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に取り組みを開始した。2012(平成24)年度からは、人材育成の中心保健所として位置づけられた岐阜保健所の担当保健師も共同研究者に加わっている。県現任教育担当部署保健師お

よび岐阜保健所担当保健師を、以下、現任教育担当保健師とする。

図1は、岐阜県における県と大学が連携した保健師現任教育体制づくりの経過を示したものである。

なお、岐阜県の保健師数は、2019年4月1日現在、704人で、内訳は、県83人、中核市である岐阜市91人、岐阜市を除く市町村530人である。本稿で述べる保健師現任教育体制は、これら保健師を対象にしている。

Ⅲ. 共同研究事業および看護実践研究指導事業による取り組み

共同研究事業による取り組みの経過を表1に示す。2007（平成19）年度から開始し、2019（令和元）年度で13年目になる。研究課題は「保健師の実践能力の発展過程と現任教育のあり方」とし、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て取り組んでいる。

表1 共同研究「保健師の実践能力の発展過程と現任教育のあり方」の経過

年度	目的	方法	成果
2007 (平成19)	保健師が実践活動を通してどのように実践能力を高めているのか、あるいは高めていく必要があるのかを明らかにし、保健師の現任教育のあり方を検討する。今年度は、新任の保健師が実践経験の中で、どのような実践能力を身につけていくのかを明らかにする。そして、新任期の研修のあり方を検討する。	新人期にどのような保健師活動を体験し、どのように実践能力を高めているかを把握するために、新任保健師研修実施時期である7月（就業4か月時点）と2月（就業11か月時点）での実践経験の実態と、新人保健師自身が「実践できた」という内容、さらに今身につける必要があると思うことは何か、を調べるアンケート調査を計画、実施した。アンケート調査用紙は、本学3年次領域別実習の実習目標を中核に、「看護教育課程の中で到達すべき能力」として示されている資料をもとに研究者間で検討し、保健師に必要な実践能力の項目を整理し作成した。	今年度は、調査の計画およびデータ収集までを実施した。アンケート調査用紙の検討においては、大学教員と現任教育担当保健師とで合意を得ながら進めることができた。
2008 (平成20)	2007（平成19）年度に実施したアンケート調査結果から、保健師新任期における到達目標を検討し、それをもとに現任教育の在り方を検討する。	2007（平成19）年度新任保健師研修会に参加した前期32名、後期30名のデータを分析した。実践能力の項目ごとの具体的な実践経験の記述内容をもとに、4か月時点、11か月時点での保健師としての到達目標を検討した。	新任期の到達目標を検討し、今後さらに洗練していく必要性はあるが、おおよその指標として示すことができた。新任期保健師は、これらの到達目標を指標に、自分自身を振り返ることができ、実践能力向上につながると考えられた。また、これらの到達目標に向けて、新任保健師研修の目的・目標もより具体的に設定できると考えられた。
2009 (平成21)	2008（平成20）年度新任保健師の実践経験の分析結果をふまえた新任保健師到達目標の再検討と新任期保健師の指導担当保健師の意見聴取を基に、現任教育の在り方を検討する。	1. 新任保健師の到達目標の検討 2008（平成20）年度の共同研究報告と討論の会で報告した新任保健師の到達目標について意見交換された内容と、2008（平成20）年度新任期保健師研修会参加者（4か月時点と11か月時点）を対象に実施した実践経験についてのアンケート調査結果を基に、実践能力の項目毎に到達目標を検討した。その修正版を2009（平成21）年度新任保健師研修会に出席した指導保健師に提示し、到達目標としての妥当性等、意見を聞き、その結果を基に、新任保健師の到達目標を再度検討した。 2. 保健師の現任教育の実態調査を基にした現任教育のあり方や方法の検討 2保健所で実施された新任保健師研修会で指導保健師から、自施設での現任教育の実際、困ったこと、解決に向けてとった方法等について聞きとりし、現任教育のあり方や方法について検討した。	新任期の到達目標を再検討し、おおよその指標として新任期チェックシートを示すことができた。新人保健師が自己の振り返りに活用できるとともに、新任保健師の指導担当保健師、所属部署においても、新人が1年後に到達すべき実践能力を描きながら、新任保健師にどのような働きかけをすればよいのか、どのような業務を担当させるとよいのか、指導者間で検討することができるものである。さらに、1年後には、実践能力到達度の評価および、指導者側の指導の評価にも活用可能で、計画的な新人育成に活用できるものと考えられた。新任保健師研修会においても、この指標を参考に、研修が新人の実践能力向上に役立つものか評価でき、研修内容の充実に活用できると考えられた。 検討において、現地側保健師と話し合いができ、現任教育の強化の必要性や方向性について伝えることができた。 大学教員が指導保健師から新任期到達目標の妥当性や現任教育の現状を聞くことは、学士課程修了時に身につけている実践能力は何か、現場ではどのような指導が良いのかなど話し合うことにもなった。教員と保健師が共に検討していく基盤となる関係づくりとなった。

表1 共同研究「保健師の実践能力の発展過程と現任教育のあり方」の経過 つづき

年度	目的	方法	成果
2010 (平成22)	2010(平成22)年度新任保健師が配属されている施設に対して、新任期チェックシートを新任保健師の指導に役立ててもらおうよう依頼した。そこで、チェックシートを活用した新人育成が、新任保健師の実践能力向上や指導保健師の指導に有効か評価する。そして、県内保健所・市町村の現任教育体制・方法の現状をふまえて、新任期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。	1. 指導保健師との意見交流による情報収集 新任保健師研修前期、後期、およびこれらの間で行う各圏域のフォロー研修終了時に行う指導保健師(研修助言者)の意見交換の場を活用し、情報収集を行った。調査項目は、①基本的属性:現在の所属機関、指導保健師の保健師経験年数等、②各職場における新任保健師への指導体制や現任教育の実際、③新人指導をする上での課題と工夫、④新任期保健師の指導におけるチェックシート活用の有無、活用する方法、チェックシートに関する意見、⑤新人指導をする中で求められる能力、⑥新任期保健師の実践力向上を目指した現任教育の方法についての希望・意見である。 2. 共同研究者間での検討 1の調査結果をもとに、保健所・市町村での新任期保健師の実践能力を高めるための現任教育の方法について共同研究者間で検討した。 3. チェックシートによる情報収集 新任保健師研修会(前期7月と後期2月)後に、チェックシートを用いた評価をしてもらい、実践能力の到達度を把握した。	チェックシートの活用により、指導保健師と新任保健師が共通して実践内容を確認することができ、計画的な新人教育や指導の充実につながった施設もあることがわかった。 現任教育担当保健師は、「チェックシートの活用や圏域フォローアップ研修の実施により、新人保健師の指導の現状や現任教育の課題が明らかになり、県の保健活動指針や研修マニュアルの見直しに役立てることができる」「保健所が市町村現任教育体制づくりを支援し、市町村指導者と検討を進めるための共通資料としても活用できる」と考えていた。
2011 (平成23)	新任期チェックシートの活用が、新任保健師の実践能力向上や指導保健師の指導に有効か検討する。そして、各所属の現任教育体制・方法の現状をふまえて、新任期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。	2010(平成22)年度と同様	チェックシートの活用により、指導保健師と新任保健師が共通して実践内容を確認することができ、計画的な新人育成や指導の充実につながった施設があったことが確認できた。 チェックシートの到達目標の一部を新任保健師の活動や経験の実態に近い具体的な表現に修正し、経験例を追記し、修正版とした。 保健所が市町村の現任教育体制づくりを支援し、市町村の指導者と検討を進めるための共通資料として活用できると考えられた。
2012 (平成24)	2010(平成22)・2011(平成23)年度に実施されたチェックシートから、新任保健師の実践能力到達目標毎に、その到達状況について確認する。また、新任期の次の節目として、5年目保健師の実践能力到達目標チェックシートを作成するために、5年目保健師の看護実践の現状を把握する。	1. 新任保健師の実践能力到達状況の調査 2010(平成22)年度および2011(平成23)年度の新任保健師とその指導保健師を対象とし、両者の同意の得られた保健師の新任期チェックシートから、年度別・時点別に新任保健師の実践能力到達目標の到達の有無を把握した。 2. 5年目保健師の看護実践に関する質問紙調査 5年目保健師を対象に行う2012(平成24)年度ステップアップ研修会(前期)の受講者を対象とし、新任期チェックシートの枠組みを用いて、①過去1年間の中で該当する看護実践の取り組みや経験したことの具体的内容、②その取り組みや経験の中で工夫したこと、③今後さらに必要と思うこと・高めたい能力を調べた。	新任期については、2010(平成22)年度以降、チェックシートの活用により、指導保健師と新任保健師が共通して実践内容を確認することができ、計画的な新任保健師の育成や指導の充実につながっている。2012(平成24)年度は、新任保健師の実践能力到達状況の評価をとりまとめた結果から、その特徴や課題が明らかになったので、今後は、新任保健師への指導に加えて、指導保健師の支援の充実にも活用できると考えられた。5年目チェックシートの作成に向けては、回答数が少なかったことや十分な記載が得られなかったことから、5年目保健師が経験し取り組んでいる看護実践の現状は十分に把握できなかった。今後、5年目保健師が、どのような考え・意図をもち、どのような取り組み・経験をしているのか、具体的な看護実践の内容をさらに把握する必要があり、調査方法を再検討し引き続き現状把握を行う必要があると考えた。

表1 共同研究「保健師の実践能力の発展過程と現任教育のあり方」の経過 つづき

年度	目的	方法	成果
2013 (平成 25)	前年度に引き続き、5年目保健師を対象に看護実践の実態を把握するため、調査方法を再検討し現状把握を行った。また前年度末に情報収集した指導保健師の現任教育に関する意見について分析し検討した。	1. 5年目保健師の看護実践に関する聞き取り調査 県内行政機関に所属する実務経験6年目の保健師12名を対象に、過去1年間に担当した保健事業や受持地区における活動のうち力を入れて取り組んだ活動について聞き取りを行った。新任期チェックシートの項目にそって整理し分析した。 2. 現任教育の方法・あり方についての意見調査 2012(平成24)年度の5年目保健師対象のステップアップ研修会及びフォローアップ研修会の意見交換会に参加した指導保健師を対象に、研修会終了時の意見交換会において、①各職場における5年目保健師への指導体制、現任教育の実際や工夫、課題に思うこと、②5年目保健師に必要と思われる看護実践能力、その獲得状況、③5年目保健師の看護実践能力の到達度を確認することへの意見、④5年目保健師の看護実践能力を高めるために必要な現任教育のあり方・方法について、の4点を提示し意見を求めた。	5年目保健師の看護実践の現状について、到達目標を検討するための基礎的な資料を得ることができた。今後は、内容を詳細に分析することにより、5年目保健師に必要な能力を明らかにし、現任教育に活用できる到達目標を作成する必要があると考えられた。 保健師の現任教育は、県が主催する集合研修だけでなく、各職場での教育が重要であるが、指導保健師にも不安や自信のなさがあることがわかり、県として市町村の現任教育を支える必要があると確認できた。 将来的には、保健師のキャリアラダーを明確にする必要性も検討された。 大学教員としては、保健師の体験を直接聞き取る過程で、5年目保健師がどんなことにやりがいや手ごたえを感じているのか、自己の成長を感じているのか、知る機会にもなった。卒業後に成長していける基盤をつくるのが基礎教育では重要であるため、学部教育とも連動して考える機会になった。
2014 (平成 26) 2015 (平成 27)	2014(平成26)～2015(平成27)年度の2年計画で、現任教育に活用できる5年目チェックシートを作成する。	〈2014(平成26)年度〉 1. 2013(平成25)年度の調査で聞き取った5年目保健師の看護実践の内容から5年目保健師の看護実践能力到達目標案および到達目標案を達成するために必要な経験例案を作成し、チェックシート試案を作成した。 2. 作成した試案を用いて実務経験5～6年目の保健師に試行調査を行った。 3. 指導的立場にある保健師からチェックシート試案に対する意見を収集した。 〈2015(平成27)年度〉 1. チェックシート試案の試行調査および意見収集の結果に基づいてチェックシートを修正し完成させた。 2. 指導保健師から、チェックシートを使用した感想・意見を把握し、現任教育のあり方・方法を検討した。	新任期と同様に、5年目保健師の目指すべき姿として目安となる到達目標があるとよいという現場の保健師の期待に対して、5年目チェックシートを作成することができた。これにより、目安となる目標や経験例を示すことができた。しかし、5年目保健師は所属機関や産休・育休によって看護実践の体験状況に違いがあり、その違いは新任期よりも大きくなるため、今回作成した到達目標が適切かは引き続き検討していく必要があると考えられた。また、チェックシートの使い方については、新任期では記入することで指導保健師と一緒に到達状況を確認する機会とし指導体制が確立してきたが、5年目保健師では、所属機関内に指導保健師がいない場合もあり、どのように指導体制をつくっていくかは課題であると考えられた。
2016 (平成 28)	5年目チェックシートを使用して5年目保健師の実践能力到達状況を把握すること、並びに5年目チェックシートに関する意見および5年目チェックシートを活用した指導の現状について5年目保健師を指導する立場の保健師より把握することである。	1. 5年目保健師の実践能力到達状況の把握 2016(平成28)年度ステップアップ前期研修受講者を対象に、5年目チェックシートを用いて実践能力の到達状況を自己評価・記載するよう依頼した。記載内容から、前期研修時点での到達度、実践能力向上に向けて指導保健師から受けた助言内容を把握した。 2. 5年目チェックシートに関する意見および指導の現状に対する指導保健師の意見収集 2015(平成27)年度ステップアップ研修フォローアップ研修に参加した指導保健師から、5年目チェックシートを使用した感想・意見、5年目チェックシートを活用した指導の現状、現任教育の体制・方法・課題について意見を聴取した。	5年目チェックシートを作成し、5年目保健師の研修に際して受講者本人・指導者が活用できるように整えることができた。具体的には、チェックシートの意図やねらい、使用方法を明示してチェックシートの活用を周知した。 県として、本チェックシートから5年目保健師の実践能力の到達状況を把握し、研修方法等を含む現任教育のあり方を検討する資料を得ることができた。 各職場においては、人材育成マニュアルや計画を作成するなど現任教育の充実をめざして取り組みを進めている職場がある一方、指導者となった保健師が困ったり迷ったりしながら指導にあたっている現状がわかった。今後は、新任期や5年目保健師を指導する立場の保健師が、指導者としての力量を高められるように指導者支援についても検討し充実させていく必要があると考えられた。

表1 共同研究「保健師の実践能力の発展過程と現任教育のあり方」の経過 つづき

年度	目的	方法	成果
2017 (平成29)	ステップアップ研修受講者の指導保健師（以下、指導者とする）を対象に指導者研修を企画・実施し、5年目チェックシートを活用した指導の現状、各職場の指導体制の現状等について指導者の意見を把握し、その結果をもとに指導者支援の方策を検討する。	1. 5～6年目保健師の指導を担当する指導者を対象とした研修（指導者研修）の企画・実施 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、共同研究者による検討会議において指導者研修を企画し、実施した。 2. 指導者研修に参加した指導者の意見把握 指導者研修に参加した指導者から、5年目チェックシートを活用した指導やステップアップ研修受講に関わる指導の現状、職場の指導体制・方法・課題について、グループワークで意見を把握した。	指導者は、戸惑いや困難を感じながらステップアップ研修受講者の指導にあたっている現状があった。今回、指導者支援を目的として研修を企画する過程において、過去の受講者のレポートを確認し、研修中の2年間で5～6年目保健師が何を学び、成長しているか、共同研究者間で明確にすることができた。その結果をもとに研修プログラムを検討、実施し、指導者が指導のポイントや指導者の役割を考える機会をつくることができた。参加した指導者からは、2年間の研修の流れがわかった、レポートの書き方がわかった等の意見が確認でき、その後のフォローアップ研修（中間）において、2年間の流れを意識した指導に取り組んでいる指導者がいることも確認できた。 今後の指導者支援の方策として、5～6年目保健師の指導者となる中堅後期にある保健師の能力の向上、並びに5年目チェックシートを活用した指導の促進が必要であると考えられた。 共同研究者間の検討会において、次年度に継続する課題は何かを検討して次につなげる意識が定着し、現任教育体制を充実・改善するための協働体制ができています。
2018～2019 (平成30～令和元)	ステップアップ研修受講者の指導保健師を対象とした指導者研修の充実を図り、指導者支援の方策を検討すること、および管理的立場にある保健師対象の研修（以下、管理者研修とする）のプログラムを検討・実施し、管理的立場にある保健師の支援の方策を検討する。	1. 指導者研修の精練・充実を図り、指導者支援の方策を検討する。 2. 管理者研修を企画・実施・評価し、管理的立場にある保健師の支援の方策を検討する	(現在、実施中である)

註：2007～2017（平成19～29）年度は、共同研究報告書平成19年度 pp.18-19、20年度 pp.164-169、21年度 pp.140-145、22年度 pp.102-107、23年度 pp.82-87、24年度 pp.67-71、25年度 pp.31-36、27年度 pp.19-24、28年度 pp.25-30、29年度 pp.1-4をもとに筆者作成。2018～2019（平成30～令和元）年度は研究計画書をもとに筆者作成。

2007（平成19）年度から2012（平成24）年度は、新任保健師実践能力到達目標チェックシート（以下、新任期チェックシートとする）の開発と活用、2012（平成24）年度から2016（平成28）年度は、5年目保健師実践能力到達目標チェックシート（以下、5年目チェックシートとする）の開発と活用に取り組んだ。開発したチェックシートについては後述する。2017（平成29）年度以降は、ステップアップ研修の対象である5～6年目保健師の指導保健師を対象とした研修プログラムの開発と指導者支援の方策の検討（堀ら、2019）と、管理的立場にある保健師対象の研修のプログラムの精練と管理的立場にある保健師の支援の方策を検討に取り組んでいる。

共同研究事業による取り組みに加えて、2012（平成24）年度には、看護実践研究指導事業により「管理的立場の保健師の課題に基づく保健師管理者研修プログラムの開発」

に取り組んだ。

IV. 取り組みによる成果

1. 保健師研修（段階別研修）体系の構築

現在、岐阜県における保健師現任教育は、「岐阜県保健師現任教育マニュアル（平成28年度版）」（岐阜県健康福祉部保健医療課、2017）に基づいて推進している。段階別研修は、県内保健師の実践能力向上につながる研修となるように、その時々保健師の抱える課題をふまえて、現任教育担当保健師と大学教員とで改善を重ねてきた。2018（平成30）年度現在の段階別研修の概要を表2に示す。現在実施していないが、2006（平成18）年度から2013（平成25）年度まで、実習等指導保健師研修を、現任教育の一環として位置づけ実施していた。看護系大学卒業生が増加する中、各自治体の指導的立場の保健師が大学教育の実

際を知って実習指導を担当できること、実習指導を通して保健師活動を振り返り保健師の専門性を考えること、さらには新任保健師への指導役割を学ぶことを目標としていた。当初の目的が達成されたことや他の研修との関連を整理し、発展的に終了した。

保健師研修（段階別研修）体系を構築してきた過程を振り返り、著者らが重視してきたことと取り組みによる変化

として三点述べる。

第一に、研修に責任を持ち実施主体となるのは保健師であるので、大学教員は、保健師の主体性を尊重し、大学として貢献できることは何か、大学の役割としてすべきことは何かを意識して協働してきた。各年度の共同研究の検討会議では、現任教育担当保健師から課題提起があり、課題に関して現任教育担当保健師と大学教員のそれぞれが把握

表2 段階別研修の概要（2018（平成30）年度）

研修名	目的・目標および実施方法・内容
新任保健師研修	<p>[目的] 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。 [目標] ①健康問題を持つ個人とその家族のニーズを判断し、適切な支援ができる。 ②個人や家族の健康問題の背景を考察することにより、地域の健康問題の推測ができる。 [実施方法・内容] 県及び市町村に新規採用された保健師を対象とし、7～8月に前期研修(2日間)、2月に後期研修(1日)を実施する。4～5名のグループに教員1～2名、保健医療課保健師、新任者の指導にあっている保健師が1～2名ずつ指導者として入る。新任保健師各自が家庭訪問等により個別援助している事例を出して、各自が資料に基づき報告し、グループ内で意見交換を行う。可能であれば、前期研修時の事例に継続援助を実施し、後期研修で再度報告および援助の振り返りを行う。また、実践活動の中で、どのように地区の健康問題を捉えていけば良いかを前期研修で話し合う。さらに後期研修で、地区の健康問題の把握について、日常の保健活動から得たことを話し合う。前期研修後の12月頃に圏域ごとにフォローアップ研修を行うが平成25年度より教員は参加していない。</p>
ステップアップ研修	<p>[目的] 地域の健康課題を明確にし、それに基づいて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。 [目標] ①日常の保健活動を通して、地域の健康課題を推測し、その根拠となる地域の実態を集積・分析し健康課題を明確にすることができる。(前期) ②地域の健康課題にあった保健事業の計画立案・実施・評価ができる。(後期) [実施方法・内容] 県及び市町村に採用5年目の保健師を対象とする。前期研修として9月に2日間実施し、次年度2月に後期研修を1日間実施する。前期研修では、現在受講者が担当している事業をとりあげ、その事業に関連する健康指標、生活実態、社会資源等の地域の事態を把握・分析し、事業の評価を行う。後期研修では、前期研修をふまえて立案した保健事業について、今年度実施した結果とその評価、今後の事業の継続や新たな展開に向けて検討を行う。4～5名のグループに、教員および保健医療課保健師、保健所保健師が助言者として2～3名入る。前期研修後(1年目の2～3月)に圏域ごとにフォローアップ研修を行う。教員はフォローアップ研修にも参加する。</p>
中堅後期研修	<p>[目的] ①保健所中堅保健師の育成と能力向上による、保健所保健師の機能強化を目指す。②モチベーションを向上し、保健師としてのアイデンティティを強化する [目標] 業務を担当する中で、地域に潜在する健康課題を把握分析できる能力を高め、事業を企画・立案するための能力を形成する。そして、新たな政策として提示できる能力を強化する。 [対象] ・概ね実務経験年数11～20年程度の県保健所保健師等 ・上記以外で、自ら受講を希望する保健所保健師、または所属の推薦を受けた保健所保健師 ・概ね実務経験年数11～20年程度の市町村保健師で所属の推薦を受けた者(2018年度より追加) [実施方法・内容] 全体研修として3回実施する。1回目(6月)は研修の説明と「公衆衛生看護活動の展開・評価について」の講義、2回目(9月)は中間報告会、3回目(2月)は全体報告会である。受講者は、各担当業務における保健活動上の課題であり実際に取り組むことのできるテーマを選択し、地域の健康課題の分析、明らかになった健康課題に基づく事業企画の立案、プレゼンテーションを行う。</p>
保健師指導者研修	<p>[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。 [対象者] 平成30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 [内容・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」 ステップアップ研修の目的と指導者の役割、ステップアップ研修各時期における指導ポイントを説明する 2. グループワーク：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</p>
管理者研修	<p>[目的] 保健師管理者の果たすべき役割や求められている力について理解し、効果的な保健活動を組織的に展開するための資質の向上を図る。 [目標] 施策展開に必要な現任教育における組織の課題を明確にし、課題解決のための次年度の目標、具体的な取り組みを考えることができる。 [対象者] 管理期にある県及び市町村保健師(現任教育の役割を有する係長以上職の保健師) [内容] 1) 講義「自治体のミドルマネジャー保健師に関する現任教育について」 2) 実践活動報告 3) グループワーク「組織内における現任教育」</p>

している現状を確認し、解決方法を話し合うことができている。

第二に、研修方法として、集合研修を単発で行うのではなく、前期研修を集合研修として実施した後、受講者が実践を行い、その結果を後期の集合研修で評価して報告するという方式を採用し、大学教員と保健師の両者が助言者としてかかわっている。新任期、中堅期の研修は、大学が関与する前から前期・後期の2回に分けて実施されていたが、この方式の効果を確認しながら研修内容・方法を充実させてきた。有効性が確認できていたため2014（平成26）年度から始めた中堅後期研修でも採り入れた。また、新任保健師研修、ステップアップ研修ともに当初は大学教員のみが助言者であったが、後に県保健師も助言者として参加するようになり、現在は、中核市保健師の参加も得ている。研修終了後に、助言者によるミーティングを行い、保健師と大学教員が研修についての評価を行い今後の充実・改善策を協議している。これにより、現任教員担当保健師だけでなく、研修に参加した県保健師および中核市の担当保健師の現任教員や人材育成に対する意識が高まっていると感じる。加えて、当初、新任保健師研修、ステップアップ研修は、前期・後期の集合研修のみだったが、各研修の評価を行ったところ、それぞれの中堅後期での支援の必要性が明確になったため、県保健師が管内の研修受講者を対象に指導保健師の参加も得てフォローアップ研修を実施している。ステップアップ研修については中核市でも実施している。大学教員は、当初、両研修のフォローアップ研修に参加していたが、新任保健師研修は保健師主体で実施できるようになったことから、現在はステップアップ研修のフォローアップ研修にのみ参加している。現任教員担当保健師だけでなく県保健師の担当保健師も管内保健師の人材育成に積極的・主体的に関与するようになり、市町村もふくめて人材育成に役割を果たしている。

第三に、集合研修に取り入れている手法として、少人数でのグループワークがある。各グループには、助言者として県保健師（新任保健師研修、ステップアップ研修には中核市保健師の協力も得ている）と大学教員が入るようにしている。新任保健師研修、ステップアップ研修、中堅後期研修では、受講者が事前に作成したレポートとそれに基づく当日の報告に対して、各保健師の職場の状況に応じた具体的な検討と助言をするように意識している。指導者研修、

管理者研修においても、受講者個々が抱える課題や意見を把握し同じ立場の保健師同士で共有し検討できるようにしている。少人数で実施しても、助言者側の意図が受講者に十分伝わらなかったり、「助言が現場の状況にあっていない」といったご意見をいただくこともあるが、実習指導で施設に向いた際に受講者から研修後の進捗状況の報告があったり相談がなされることもあり、受講者の保健師と顔の見える関係ができることもある。また、研修で把握した受講者の課題意識から本学卒業研究の実習テーマを設定して実習受け入れを依頼し、引き続き現場の課題解決に取り組むとともに、学士課程の学生の实践能力育成にもつなげることができた。

2. 段階別研修受講者の状況

2009（平成21）年度から2018（平成30）年度までの各研修の受講者は表3のとおりである。

新任保健師およびステップアップ研修については、県現任教員担当部署が各保健所、市町村に受講対象者を確認し、特別な事情がある場合を除き、対象者全員が受講できるようにしている。中堅後期研修は、開始当初は県保健師対象であったが、2018（平成30）年度から市町村保健師のうち希望者も受講できるようにした。受講希望は少ないが、中堅後期にあたる保健師の能力向上という点で課題はあるため、今後の検討課題である。管理者研修は、各年度で課題を検討し企画実施しているが、管理者が身につけるべき能力とは何か、研修でどのような能力を高めるのかを明確にし、研修内容・方法を検討する必要がある。また、複数回参加している保健師がいる一方、一度も参加していない対象保健師もあり、研修場所や開催時期等の要望もあるため、今後検討が必要である。

3. 開発した保健師の実践能力到達目標チェックシート

本取り組みにおいて、新任期チェックシートおよび5年目チェックシートを作成し、これらを活用した指導方法を提示することができた。その結果、各保健所・市町村では、チェックシートを活用した指導体制もできつつある。チェックシートは、既存の指標等を使用するのではなく、研修受講保健師やその指導保健師の協力を得て岐阜県保健師の活動実態や意見をもとに作成し、活用方法も現任教員担当保健師と大学教員との共同研究を通して岐阜県内保健師の状況にあわせて提示しており、岐阜県固有の取り組みである。

表3 保健師研修受講者数

(人)

研修名/年度	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	計
新任 前期	30	20	22	22	23	28	32	28	32	28	265
新任 後期	29	20	19	21	22	28	28	27	31	28	253
ステップアップ 前期	16		15	25	18	15	13	14	17	20	153
ステップアップ 後期		12		12	17	15	10	11	10	11	98
中堅後期						7	4	—	—	4	15
保健師指導者									16	15	31
管理者					48		50	42	40	38	218

注：斜線は研修未実施、—は対象者がいなかったことを示す。管理者研修は複数回参加できるため述べ数である。

開発した新任期チェックシートは、新任保健師研修を行う時期である就業4か月時点と11か月時点の到達目標を設定し、5年目チェックシートは、ステップアップ研修を行う経験5～6年目頃の到達目標を設定し、各目標に対しての到達度をチェックし、具体的な到達状況、実践能力向上に向けて指導保健師からの助言、到達目標達成に向けた取り組み計画と実際に取り組んだことを記載できる欄を設けている。また、目標達成に近づくための経験例を示し、必要な能力を獲得するための方法や獲得するための支援方法の参考となるようにしている。対象保健師が記載した後に指導保健師と話し合いを行うことによって、対象保健師の能力向上や指導に活用できることを意図している。県現任教育担当部署では、新任保健師研修およびステップアップ研修終了後にチェックシートの提出を求め、到達状況を確認し、各保健所による市町村支援や段階別研修の検討に活用している。

新任期の実践能力到達目標を表4に、5年目保健師の実践能力到達目標を表5に示した。

4. 本取り組みにおけるオリジナリティ

本取り組みについて、現在本取り組みを共に行う現任教育担当保健師は、「研修評価や現場の課題を踏まえ、大学との共同により新たな取り組みに発展するなど、保健師の人材育成のPDCAを確保することができている」「さらに、現任研修の標準化したマニュアル、大学の継続した支援があることで、県保健師の異動等の影響に依らない安定、継続した現任教育体制の維持、保健所現任教育担当者の質の向上にもつながる」(赤尾, 2018)と評価している。このように、課題を確認して「研修」という実践を行い、その評価をし、さらに充実改善のために共同研究者である現任教育担当保健師と大学教員とで協議を重ね、次の実践を行う、という看護実践研究のプロセス(黒江ら, 2014)を採つ

て推進することによって岐阜県の保健師現任教育体制を構築してきたこと、このプロセスでは現任教育担当保健師と大学教員がそれぞれの役割を認識して協働ができておりそれによって両者の関係が構築できていることが成果であり、岐阜県における保健師現任教育体制のオリジナリティであると考えられる。

V. 岐阜県の保健師現任教育体制づくりの方向性

これまでの16年以上にわたる県と大学とが連携した取り組みにより、新任期、中堅期の研修プログラムは確立し、現在は中堅期の指導を担う指導者層、および管理期の保健師を対象とした研修プログラムを検討しており、段階別の系統的な研修プログラムはおおよそ作成できた。また、新任期および5年目保健師のチェックシートの開発により、県・市町村の各職場で活用できる指導方法を示すことができ指導体制もできてきている。岐阜県保健師の実態に即した現任教育体制が構築されつつあると考える。

これまでの経過を振りかえってみると、保健師の配置場所の多様化や分散配置、業務内容の変化、業務量の増大等によって保健師活動上の新たな課題が出てきており、今後も新たな課題に対応できる人材育成、現任教育が必要になると予測される。そのため、これまでに構築してきたものを基盤として、段階別研修については課題を明確にして必要な検討を行い改善・充実させていく必要があると考える。各職場での指導体制、ひいては人材育成方針や計画の整備については、市町村によっては困難な状況があるため、どのような支援が必要か、今後の検討課題である。これらの課題に対しては、引き続き共同研究事業を通して、県と大学が各々の役割を認識しながら連携して取り組むことが有効であると考えられる。

大学としては、時代背景や国の施策等に伴って保健師に

表4 新任保健師実践能力到達目標

大項目	中項目	4か月時点到達目標	11か月時点到達目標
【行政における看護実践】			
1. 所属組織と活動の成り立ちの理解	組織の成り立ちと意思決定過程の理解	1. 所属する組織の構造と構成員を理解する。	1. 行政の意思決定過程を理解する。
	施策と事業の位置づけ・成り立ちの理解	2. 当該行政組織（県、市町村）で実施する様々な事業を知る。特に保健事業に関しては、根拠となる法律、予算について理解する。	2. 行政の役割、行政における保健師の役割について検討を深める。
	行政の役割の理解	3. 当該行政組織（県・市町村）の行政方針、自治体の基本計画を知る。	3. 行政施策の中での保健事業の意味や意義を考え、評価を試みる。
2. 施策化	地区診断に基づくニーズ把握と施策化・事業化	4. 所属する市町村や担当地区に関する情報、資料、データ等を集め、地域の現状を知る。	4. 自治体の基本計画、保健・福祉計画、当該年度の保健・福祉事業計画の関連を知る。
	基本計画に位置づく施策化	5. 地域の特徴を説明でき、地域の健康問題が、どのようなところにありそうか推察する。	5. 国の施策を理解し、所属する市町村の保健計画や保健事業との関連を理解する。
	サービス基盤の整備を視野に入れた保健医療福祉計画策定への参画		6. 集めた資料などから、地域のニーズを読み取り、さらに必要な情報やデータを集め、地域のニーズを明らかにする。
	ニーズを説明し、予算化する		7. 個別事例への関わりから得られたニーズから、地域全体へのニーズにつなげて考える。
3. 地域のヘルスケア体制整備	現状のヘルスケア体制のアセスメント	6. 自治体、管轄地域、担当地域等のヘルスケアに関わる資源の現状を知る。	8. 地域のニーズを他者に説明できる資料を作成する。
	今ある資源が有効に機能するようにする		9. ニーズに即した事業計画作成を試みる。
	不足している資源をつくりだす		10. 次年度の計画立案について所属組織全体の検討の場（会議等）に参加し、検討されている内容を理解する。
	資源の有機的なつながりをつくる		11. 現状のヘルスケア体制において、資源が有効に機能しているかを調べ、現状を把握する。
4. 健康危機管理	発生時の活動組織を理解する	7. マニュアル等で、健康危機発生時の活動体制や役割を確認する。	12. 現状のヘルスケア体制において、不足している資源はどのようなものか、地域のニーズと合わせて検討できる。
	発生時の住民ニーズに基づき活動する	8. 健康危機発生時には、先輩保健師の指導を受けて援助内容を確認する。	13. 地域の資源である機関や関係職種と連絡を取り合い、意見交換をし、つながりを作る。
	健康危機に備えた平時の活動		14. 機会あるごとに訓練への参加やマニュアルに目を通し、健康危機発生時の活動体制や役割の理解に努める。
【看護過程の展開】			
5. 地区活動の展開	地域のアセスメント（地区診断）	9. 地区診断のために必要な情報を考え、情報収集を開始する。	15. 担当事業・地区において、健康危機発生時（予防接種事故、感染症等）に起こりうる問題を予測し、対策や必要な準備を考えてみる。
	地区活動の計画作成	10. 所属する市町村や担当地区に関する情報を既存資料や実践を通して集め、地域の健康問題のアセスメントを開始する。	16. 所属する市町村や担当地区に関する情報を既存資料や実践を通して集め、総合的に地域の健康問題のアセスメントを行い、資料を作成する。
	地区活動の評価・改善		17. 地域の健康問題のアセスメントをする際には、保健福祉事業の利用のない人々も含めて、対象地区全体の状況を把握する。
6. 保健福祉事業の展開	住民のニーズと事業の目的の明確化	11. 既存資料・前年度実績から事業にかかわる住民ニーズを確認し、事業目的を理解することができる。	18. 地域の健康問題や取り組むべき活動の方向性について、保健事業の計画、実施、評価を通して、同僚の保健師等と、検討する。
	住民ニーズと地域特性に合わせた方法を計画する	12. スタッフとして加わった事業の方法とその方法を取っている理由を理解することができる。	19. 各事業について、常に目的を意識して実施することができる。
	目的を理解しながら実施する	13. 参加した事業について効果と改善点を検討することができる。	20. 事業を通して住民のニーズを捉える。
	保健事業を評価し、改善する		21. 担当事業の方法を住民ニーズや地域特性をふまえて改善点を検討することができる。
7. 個人・家族への援助	信頼関係形成	14. 対象者との信頼関係を形成するためのコミュニケーション方法について自ら考え実行することができる。	22. 担当事業について、1年間を振り返って評価し、次年度計画をたてることことができる。
	個人・家族のアセスメント	15. 健診等の個別面接の場面において、限られた時間または1回のみでの面接においても、援助に必要な情報を捉えるために話をきくことができる。	23. 対象者との継続的な関わりの中で信頼関係を築いていくことができる。
	支援計画作成	16. 継続的に関わっている事例について、援助に必要な情報を捉えるために話をきくことができる。	24. 個別支援事例を受け持ち、適宜指導者の助言を受けてアセスメント・計画・評価を実施することができる。
	記録を作成する	17. 指導者に助言を受けて、個別の援助記録を作成する。	25. 援助に対する相手の反応を捉えながら、主体的な問題解決を促す援助を試みることもできる。
	実施した援助を評価し、支援計画を修正する	18. 情報収集ができたか、適切な判断ができたか、適切な援助ができたか、指導者の助言を受けて自己評価できる。	26. 対象者の反応を見ながら、サービス利用支援の方法を工夫できる。
	対象の意思を尊重して主体的な問題解決を促す援助を実施する	19. 対象の意思（希望・意欲・認識等）を捉える。	27. 対象者をサービス利用につなげ、サービス利用後の対象者の状況を確認できる。
	サービス利用支援	20. 対象者に応じたサービスや資源の情報提供ができる。	

表4 新任保健師実践能力到達目標つづき

大項目	中項目	4か時点到達目標	11か月時点到達目標
8. 他機関・他職種との連携・協働	対象者の個別ニーズの充足のための連携・協働	21. 他機関・他職種との事業・ケース会議・カンファレンスなどにスタッフとして加わる。	28. 他機関・他職種との事業などにスタッフとして加わり、保健師としての判断をもって意見が言える。
	集団・地域のニーズ充足のための連携・協働	22. 仕事を通じて、他機関・他職種の活動と役割を知る。	29. 担当事例について、関係機関と連携して、一緒に支援の検討・実施ができる。
	組織同士の連携・協働を意図した行動	23. 対象のニーズを充たすために適切な他機関・他職種について助言を受けて判断し、協働に向けた行動が考えられる。	30. 組織・チームの一員として、自分が果たすべき役割は何かを考えて、自ら行動できるようになる。
	チームの一員としての行動		
9. 住民との協働	対象者の個別ニーズを充足するための住民との連携・協働	24. 先輩の支援を受けて、地域の援助者となれる人々（民生委員や自治会等の役員、食生活改善推進員や母子保健推進員、ボランティアなど）の存在を知る。	31. 個別援助の際、民生委員や近隣住民との連携・協働の必要性がわかり、必要な場合は先輩保健師の支援を受けてこれらの人に連絡をとって相談してみる。
	集団や地域のニーズを充足するための住民との連携・協働	25. 住民と連携・協働している活動について、保健師がどのような意図を持って連携・協働しているかを知る。	32. 自主グループ（患者会等も含む）などの住民の主体的な活動を支援する方法を検討し試してみる。
	健康生活を守る住民の主体的な活動を支援する	26. 先輩の指導を受けて、管轄地域（担当地区）での、住民の主体的な活動の状況を把握し、その活動に参加している住民と知り合いになる。	33. 日常業務の中で、推進員、地区役員、家族会役員、患者団体役員など、保健活動の協力者・理解者となってくれそうな人とかかわる機会に、関係をつくりながらそれらの人の活動の現状や思いを把握する。
	共通の援助ニーズをもつ人たちの組織づくり		
	推進員など保健師の協力者・理解者の育成・支援		
10. 所属機関中での連携・協働	同じ部署にいる保健師チームの一員として行動する	27. 参加する事業で役割を果たすために、不足している知識・技術がわかり、自己学習できる。	34. 所属部署に対する組織的理解が深まり、組織の中で自分がとるべき役割や行動が考えられる。
	異なる部署にいる保健師と連携・協働する	28. 把握した対象の情報をもとに自らの判断・対応を報告することができる。 29. 自分から質問したり、相談を持ちかけることができる。 30. 担当外の業務にも関心を向け、所属機関の利用者に対する一次的対応ができる。 31. 担当業務で連携が必要な他部署の保健師がわかり、お互いの役割が理解できる。	35. 優先度を考えて相談・報告できる。 36. 個別援助の内容を検討するため、他者に必要な情報を示して、相談・意見交換できる。 37. 担当業務について、他部署の保健師と意見交換できる。
11. 倫理に合った看護実践	プライバシー保護	32. 守秘義務を遵守する	38. 守秘義務を遵守する
	人権尊重	33. 看護の実施にあたって、人権を尊重する	39. 看護の実施にあたって、人権を尊重する。
【自らの専門性を高める】			
12. 実践の中で研鑽する能力	看護実践を重ねる過程で専門職としての自らの能力を高める	34. 自分の看護実践を振り返り、自分自身の課題を明確にする	40. 自己の課題解決に向け自主的に取り組むことができる。
	看護実践上の課題の解決に取り組む	35. 自分自身の課題解決に向けて、自己努力をする	

註：岐阜県保健師現任教育マニュアル平成28年度版（岐阜県健康福祉部保健医療課，2017）に掲載のチェックシート（pp.50-55）から到達目標を示す表を筆者が作成した。

求められる役割も変化することから、実践現場の保健師がそれに応じた実践能力を獲得できるように、現任教育体制として何を整えるべきか、今後も保健師と連携して検討し、岐阜県の保健師活動の質向上に貢献していきたいと考える。そして、学士課程卒業の保健師が卒業後にどのように能力を高めているのか、そのための基盤となる力は何かを考え、学士課程教育の充実にも活かしていく必要があると考える。また、本学卒業者の看護職としての成長という点からも本取り組みに関与し卒業生支援にもつなげたいと考える。

大学が行う生涯学習支援という点では、県が主体で実施する研修への協力だけではなく、保健師が大学の事業等の

機能を活用して自身の能力向上を実現できるような機会や方法を提供する必要がある。具体的には、大学院進学や共同研究事業を活用して保健師としての専門能力を高められるように支援していく必要があると考える。

本取り組みにご協力をいただいた保健師の皆様へ感謝申し上げます。

なお、2007（平成19）年度以降、共同研究事業、看護実践研究指導事業を通じた本取り組みは、以下の方々と共に実施しました。

岐阜県保健師：赤尾典子、井田智子、居波由紀子、井上玲子、小川麻里子、奥村佳子、北島浩子、高橋亜由美、中土

表5 5年目保健師実践能力到達目標

大項目	中項目	到達目標
【行政における看護実践】		
1 所属組織と活動の成り立ちの理解	組織の成り立ちと意思決定過程の理解 施策と事業の位置づけ・成り立ちの理解	1. 担当する保健福祉介護事業の企画立案に携わり、行政施策との関連で担当事業の成り立ちを理解することができる。 2. 担当する保健福祉介護事業の評価を通じて、所属自治体の基本計画、保健福祉介護計画との関連を確認することができる。
	行政の役割の理解	
2 施策化	地区診断に基づくニーズ把握と施策化・事業化	3. 担当事業の評価結果や住民の健康課題に基づいて、所属自治体の保健福祉介護計画を見直ししたり、あるいは次期計画策定に参画することができる。 4. 担当する保健福祉介護事業について、健康課題（根拠）に基づいて予算などの活動計画を立案し説明することができる。 5. 所属自治体の各種計画に基づいて保健福祉介護事業を立案することができる。
	基本計画に位置づく施策化	
	サービス基盤の整備を視野に入れた保健医療福祉計画策定への参画 ニーズを説明し、予算化する	
3 地域のヘルスケア体制整備	現状のヘルスケア体制のアセスメント 今ある資源が有効に機能するようにする 不足している資源をつくりだす 資源の有機的なつながりをつくる	6. 担当事業・地区において、現状のヘルスケア体制や資源を対象者のニーズに照らして評価し、改善策や今後の支援を検討する。 7. 担当事業・地区におけるヘルスケア体制や資源のアセスメント結果を関係機関・関係者と共有し、改善・充実に向けた検討を働きかける。 8. 地域のフォーマル・インフォーマルな資源を把握し、これらの資源を活用した活動計画をたてる。
	発生時の活動組織を理解する 発生時の住民ニーズに基づき活動する 健康危機に備えた平時の活動	
4 健康危機管理	発生時の活動組織を理解する	9. 健康危機管理に関する研修・訓練、派遣活動への参加、およびマニュアル等を読むことを通して、先輩保健師とともに所属機関・部署の今後の課題を検討する。 10. 健康危機発生時には保健師チームの一員として活動する。 11. 担当事業・地区において、健康危機発生に備えるために必要な対策・準備を先輩保健師とともに検討し、できることから実施してみる。
	発生時の住民ニーズに基づき活動する	
	健康危機に備えた平時の活動	
【看護過程の展開】		
5 地区活動の展開	地域のアセスメント（地区診断）	12. これまでの住民との関わりを積み重ねて地域に共通する健康・生活課題を把握し、既存データと照合して説明できる。 13. 地区活動の方針を検討し、計画を立て実施することができる。 14. 地区活動を評価するための実態把握の方法を検討できる。 15. 住民全体の健康に責任をもち、地域に潜在する支援が必要な住民を把握する方法を検討できる。
	地区活動の計画作成	
	地区活動の評価・改善	
6 保健福祉事業の展開	住民のニーズと事業の目的の明確化	16. 住民と接して捉えた生活状況と数値的データから担当する保健福祉事業に関する住民のニーズや地域特性を分析できる。 17. 保健福祉事業全体の中での担当する事業の位置づけを理解し、目的を再検討し、必要性を説明できる。 18. 担当する保健福祉事業を目的に照らして評価し、改善方法をあげることができる。 19. 担当する保健福祉事業の改善方法を保健師チーム、他職種・他機関、住民と検討し、住民のニーズと地域特性に合った事業を計画・実施できる。 20. 担当する保健福祉事業について、改善した方法で実施した事業の効果を、住民の反応や数値的データから評価し、次年度の計画を立てることができる。
	住民ニーズと地域特性に合わせた方法を計画する	
	目的を理解しながら実施する	
	保健事業を評価し、改善する	
7 個人・家族への援助	信頼関係形成	21. 複雑困難な事例においても、対象との信頼関係を形成し、その進展に応じたアプローチ方法を工夫し継続的な援助を実施できる。 22. 複雑困難な事例に対しても、所属内上司・同僚や他職種等と検討する機会をもち、問題解決に向けて支援計画を作成し援助に取り組むことができる。 23. 対象者の生活と健康状態との関連をアセスメントし、根拠をもって将来の状況を予測し、援助の必要性を判断できる。 24. 対象者の主体的な問題解決を促すために、対象の理解状況に応じて援助方法を工夫し、継続的な支援を実施できる。 25. 対象の変化から実施した援助を振り返りアプローチ方法を検討することができる。 26. 他者にわかるように援助過程をまとめ援助の評価を行うことができる。 27. 対象世帯の家族一人ひとりの健康に目を向け必要な援助を行うことができる。 28. 自らは援助を求めないが援助に必要な住民を把握し、責任をもって援助を継続することができる。
	個人・家族のアセスメント	
	支援計画作成	
	記録を作成する	
	実施した援助を評価し、支援計画を修正する	
	対象の意思を尊重して主体的な問題解決を促す援助を実施する	
	サービス利用支援	
8 他機関・他職種との連携・協働	対象者の個別ニーズの充足のための連携・協働	29. 担当事例の援助において、支援体制やすでにかかわりのある他機関他職種の役割・機能をふまえて、連携が必要な相手を判断し、連絡を取り、情報収集とともに支援の検討ができる。 30. 担当事例の援助において、協働する他機関他職種と援助における判断が異なった場合には、協働する相手と意見のすり合わせをしながら、保健師として予防・健康という視点をもって援助できる。 31. 担当する保健事業について、他職種とともに事業を計画し、他職種とともに実施できる。また、保健事業実施後に利用者一人ひとりへの援助を他職種とともに検討し、実施できる。 32. 保健事業の推進にあたって、連携・協働すべき他機関とその内容を判断し、働きかけることができる。 33. 他機関と事業の実績を共有し、よりよい事業展開に向けてともに検討できる。
	集団・地域のニーズ充足のための連携・協働	
	組織同士の連携・協働を意図した行動	
	チームの一員としての行動	

表5 5年目保健師実践能力到達目標 つづき

大項目	中項目	到達目標
9 住民との協働	対象者の個別ニーズを充足するための住民との連携・協働	34. 住民のニーズを捉えるためにあらゆる機会を捉えて住民の意見を積極的に聞く。 35. 地域における住民の自主活動の実態と課題を把握し協働する相手となる住民をみつける。
	集団や地域のニーズを充足するための住民との連携・協働	36. 地域の健康課題の解決につながる活動をしている住民の主体的な活動を促す。
	健康生活を守る住民の主体的な活動を支援する	37. 事業実施にあたり推進員などの住民に協力を求め共に実施方法を検討することができる。
	共通の援助ニーズをもつ人たちの組織づくり	
	推進員など保健師の協力者・理解者の育成・支援	
10 所属機関中での連携・協働	同じ部署にいる保健師チームの一員として行動する	38. 同じ部署の保健師に対して、事業や活動の充実・改善に向けた提案・検討ができる。
	異なる部署にいる保健師と連携・協働する	39. 同じ部署にいる保健師チームの一員として、担当業務以外の活動内容も把握して対応できる。
11 倫理に適った看護実践	プライバシー保護	40. 後輩保健師に対して、先輩保健師とともに助言等の対応ができる。
	人権尊重	41. 他部署に所属する保健師と意見交換し、連携・協働を図ることができる。 42. 守秘義務を遵守し、個人情報の保護に配慮した対応ができる。
		43. 看護の実施にあたって、人権を尊重する。
【自らの専門性を高める】		
12 実践の中で研鑽する能力	看護実践を重ねる過程で専門職としての自らの能力を高める	44. 職場で与えられた役割の遂行を通して、実践能力を高める 45. 会議・研修会等を、事業や看護実践の充実・改善に活かす
	看護実践上の課題の解決に取り組む	46. 自らの実践事例を提示して他者と検討する機会をもつ

註：岐阜県保健師現任教育マニュアル平成28年度版（岐阜県健康福祉部保健医療課，2017）に掲載のチェックシート（pp.56-62）から到達目標を示す表を筆者が作成した。

康代、堀幸子、二村真紀、山田しのぶ、山田美奈子、吉村隆子、和田明美

www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/018-15/toushin/04032601.htm

大学教員：岩村龍子、田中昭子、種村真衣、坪内美奈、宮島ひとみ、米増直美

厚生労働省．（2016）．保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ—自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて—．2019-6-27．<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10901000-Kenkoukyoku-Soumuka/0000120070.pdf>

文献

赤尾典子．（2019）．大学と協力した市町村保健師の人材育成支援．保健師ジャーナル，75(3)，206-212.

黒江ゆり子，北山三津子．（2014）．看護実践研究の可能性と意義その1．岐阜県立看護大学紀要，14(1)，157-163.

大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会．（2011）．

大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会最終報告．

2019-6-27．[http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/40/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/03/11/1302921_1_1.pdf)

[chousa/koutou/40/toushin/_icsFiles/afieldfile/](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/40/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/03/11/1302921_1_1.pdf)

[1e/2011/03/11/1302921_1_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/40/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/03/11/1302921_1_1.pdf)

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）．2019-6-27．https://www.pref.gifu.lg.jp/kodomo/kenko/netchusho/11223/index_40700.html

堀里奈，山田洋子，岡本美和ほか．（2019）．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—．岐阜県立看護大学紀要，19(1)，155-162.

看護学教育の在り方に関する検討会．（2004）．看護実践能力育成の充実に向けた大学卒業時の到達目標．2019-6-27．<http://>