

〔研究報告〕

中堅前期保健師の実践能力の到達度を高めた体験と実践能力の発展を支援する方法

大川 眞智子¹⁾ 森 仁実²⁾ 大井 靖子²⁾ 堀 里奈²⁾ 岡本 美和²⁾
 山田 洋子²⁾ 松下 光子¹⁾ 田中 昭子³⁾ 岩村 龍子⁴⁾ 北山 三津子²⁾

Experiences of Mid-Career Public Health Nurses Who Enhanced Nursing Practice Competency and Support for Developing Their Nursing Practice Competency

Machiko Ohkawa¹⁾, Hitomi Mori²⁾, Yasuko Ohi²⁾, Rina Hori²⁾, Miwa Okamoto²⁾,
 Yoko Yamada²⁾, Mitsuko Matsushita¹⁾, Akiko Tanaka³⁾, Ryuko Iwamura⁴⁾ and Mitsuko Kitayama²⁾

要旨

保健師は実践の中で自らの実践能力を高める必要があり、指導者がいかに支援するかは喫緊の課題である。本研究の目的は、中堅前期保健師（以下、5年目保健師）が実践能力の到達度を高めた体験を明らかにし、実践能力の発展を支援する方法を検討することである。

筆者らは、A県保健師との先行研究により、就業5年目保健師の実践能力を整理して実践能力到達目標を考案し、5年目保健師と指導者が現任教育の中で活用できるチェックシートを開発している。本研究では、5年目保健師の実践能力の到達度を高めた体験調査として、5年目時点のチェックシート評価による未到達目標のうち、6年目時点で到達できた項目について、到達に向けた取組内容及び取組過程で得た支援を半構成的面接により把握した。聴取内容は要約を作成し、類似する意味内容で分類した。また、5年目保健師の指導者の意見を把握し、類似する意味内容で分類した。

5年目保健師4名は市町村保健部門に所属し、5年目評価時は未到達だったが、6年目評価時までには到達していた目標は13項目であった。到達目標達成に向けた取組は、事業担当者としての予算確保や事業の企画・実施・評価等だった。この過程で指導者から未経験の業務に携われるよう配慮・助言を受け、5年目保健師は事業の充実・改善に役立つ新たな発想や方策を得ていた。

指導者2名の意見からは、《実践能力を見極めた上での個々の強みを活かした支援》《自治体としての人材育成のあり方の明確化》《5年目保健師の研修を活かした職場全体でのPDCAサイクルを意識した実践》等の課題が確認された。

5年目保健師は指導者の助言を得ながら主体的に実践能力を高めていたが、組織内での役割を果たす過程における経験からの学びを重視した個別支援の強化や、経験からの学びを基盤に職場全体の実践の質向上と連動させた現任教育体制の構築が必要と考えられた。

キーワード：中堅前期保健師、実践能力、人材育成、体験

I. 目的

保健師の現任教育においては、保健師一人ひとりの自己教育力を高め、実践能力の発展を支援することが重要であ

る。とりわけ、新任期から中堅前期にある保健師は、自己教育力の向上と共に指導者や上司等による支援が不可欠であるが、保健師の自己教育力の向上やその支援に関する研

1) 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

2) 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

3) 愛媛県立医療技術大学 Ehime Prefectural University of Health Sciences

4) 和歌山県立医科大学 School of Health and Nursing Science, Wakayama Medical University

究は見当たらない。保健師の実践能力の発展に関する研究は、実践能力を高める研修プログラムの評価や開発の試行（伊東ら，2011；岡田ら，2012）や、新任保健師の対人支援能力の発達（大野ら，2004）がある程度であり、実践能力を総体的に捉えて、その発展過程を明らかにしたものはない。保健師の実践能力の発展過程が明らかになれば、発展を促す働きかけの方法の開発に繋がると考える。

また、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。

岐阜県立看護大学は、県立大学としての特質を生かして、県内における看護サービスの質の向上を図る教育と研究に焦点化して実績を積んできた。筆者らは、平成15年度以降、県内保健師の段階別研修の企画・実施・評価への参画や県の現任教育担当部署の保健師との共同研究によって、新任期および中堅前期の保健師の実践能力到達目標のチェックシートの開発に取り組み、これらのチェックシートは試行と評価を繰り返し、活用可能であることを確認している（山田ら，2019）。今回、本研究で用いる中堅前期保健師（以下、5年目保健師）の実践能力到達目標のチェックシートは、12の大項目で構成された46項目の到達目標を設定し、到達目標ごとに到達の有無（以下、到達度とする）をチェックできるシートである。この記入にあたっては、5～6年目保健師と指導者が話し合っただけでチェックシートを記入し指導に活用することが推進されている（赤尾，2019）。また、就業5～6年目保健師を対象とし、集合研修に加えて、地域の健康課題の解決に向けて自施設での事業や活動の改善・充実に取り組むことを組み合わせた実践性の高い研修（以下、ステップアップ研修とする）が2年間にわたって行われている。研修期間中、5～6年目保健師は指導者とともに実践能力の到達度をチェックシートで確認し、未到達の実践能力を高める取組みを実施するよう促されている。

わが国において保健師の研修は系統的に実施されつつあ

るが、保健師は実践の中で自らの実践能力を高める必要があり、指導者がいかに支援するかは喫緊の課題である。とくに新任期と中堅前期は支援の必要性が高いと考えられ、岐阜県においても同様である。筆者らは、新任期に関しては、実践能力の到達度を高めた新任保健師の体験とその過程で得た支援を明らかにした（山田ら，2020）。しかし、就業5～6年目となり、事業担当者としての役割も果たすようになる中堅前期の保健師が自らの実践能力をどのようにして高めているのか、その際にどのような支援を職場で得ているのかは明らかではない。これらを明らかにすることは、実践現場の実態に即した現任教育体制の構築に寄与できると考える。そこで、本研究では、中堅前期の保健師が実践能力の到達度を高めた体験とその過程で得た支援を明らかにし、実践能力の発展を支援する方法を検討することを目的とする。

II. 方法

1. 5年目保健師の実践能力の到達度を高めた体験に関する調査

1) 対象

平成23年度にA県の行政機関に採用された保健師22名のうち、育児休業等の長期休業を取得しておらず平成27年度に実勤務年数が5年目となる保健師で、平成27年度のステップアップ研修に参加した7名のうち、研究協力に同意が得られた4名を対象とした。

「実践能力の到達度を高めた」とは、1回目の到達度評価時に到達していなかった到達目標が、2回目の到達度評価時に到達できたことを意味する。

2) 方法

（1）1回目の到達度評価とその後の取組みの促進（平成27年度）

採用後4年5か月～4年6か月の時点で、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）を用いて、自己評価および指導者による評価を実施し、到達状況を確認した。到達できていない項目については、到達を目指した取組み計画を5年目保健師が立てて、指導者から取組み計画について助言を受けたのち実践してもらった。事前にチェックシートを配布し、各自が取組み計画および取組み内容を記録できるようにした。

(2) 2回目の到達度評価(平成28年度)

1回目の到達度評価(以下、1回目評価と記す)の際に到達していない項目について、5年5か月～5年6か月の時点で、27年度と同様の5年目保健師実践能力到達目標チェックシートを用いて、自己評価および指導者による評価を実施し、到達状況を確認した。

各到達目標への到達度について、1回目評価時に目標に到達した者、2回目評価時に目標に到達した者、並びに到達していない者の人数を集計し、到達度の変化をみた。

(3) 到達度を高めるために実施した5年目保健師の取り組み
内容と取り組み過程で得た支援の調査(平成28年度)

2回目の到達度評価(以下、2回目評価と記す)を実施した者を対象に面接し、1回目評価時に到達していなかった到達目標、到達を目指して取り組んだこと、取り組み過程で得た支援、現時点での到達状況について半構成的面接により把握した。

対象の了解を得て録音した聴取内容をもとに逐語録を作成し、到達目標に対して到達を目指して対象者が取り組んだこと、取り組みの過程で得た支援について、それぞれ語られた記述部分を取り出した。抽出した記述を要約し、取り組みとその過程で得た支援の内容を到達目標別に整理した。

2. 5年目保健師の指導者の意見把握

1) 対象

方法1の研究協力が得られた5年目保健師4名の指導者のうち、研究協力が得られた指導者2名である。

2) 方法

方法1の結果を報告し、5年目保健師に対する指導の現状や実践能力の発展を支援する方法に関する意見交換を目的に、平成29年11月に検討会を岐阜県立看護大学で開催した。検討会には、5年目保健師の指導者2名が参加した。検討会における話し合いの内容は対象の了解を得て録音し逐語録を作成した。次いで、逐語録から対象の発言内容を「5年目保健師に対する指導の現状」と「5年目保健師の実践能力の発展を支援する方法」に分けてデータとして抽出し、まとまりのある文単位に要約を作成し類似する意味内容で分類した。

3. 倫理的配慮

研究対象者である5年目保健師には、平成27年9月に実施したA県保健師ステップアップ研修(前期)において、

本研究の目的・方法、個人情報の保護、自由意思の保障、結果の公表等について文書と口頭で説明し、書面にて同意を得た。各調査時には、再度、研究協力の意思を確認した。また、指導者から意見を聞くことの了解も得た。

5年目保健師の指導者には、5年目保健師の研究協力の意思を確認後、本研究の目的・方法、個人情報の保護、自由意思の保障、結果の公表等について文書と口頭で説明し、書面にて同意を得た。加えて、5年目保健師および指導者の所属長に対して研究の概要を文書と口頭で説明し、5年目保健師および指導者の研究協力について書面で承諾を得た。

本研究は、岐阜県立看護大学研究倫理審査部会の承認を得て実施した(平成26年7月、承認番号0104)。

Ⅲ. 結果

1. 看護実践能力の到達度を高めた5年目保健師の体験

1) 看護実践能力到達目標の到達状況

協力が得られた対象者4人は、いずれも市町村の保健部門に所属していた。これら5年目保健師の看護実践能力到達目標への到達状況は、【行政における看護実践】【看護過程の展開】【自らの専門性を高める】にかかる到達目標に区分し、到達目標別の到達状況を表1～3に示した。以下、文中の〔 〕は実践能力の大項目である。

(1) 【行政における看護実践】にかかる到達目標に対する到達状況

【行政における看護実践】は〔所属組織と活動の成り立ちの理解〕〔施策化〕〔地域のヘルスケア体制整備〕〔健康危機管理〕の4つの大項目から構成されており、11個の到達目標が設定されている(表1)。

〔所属組織と活動の成り立ちの理解〕は、2回目評価時に到達目標2. の到達者が1名増え、全員が全ての目標に到達していた。

〔施策化〕は、2回目評価時までには全目標で到達者が増え、目標4. 5. は全員が到達していた。

〔地域のヘルスケア体制整備〕は、2回目評価時までには全ての目標で到達者が増えておらず、全員が到達できた目標は認められなかった。

〔健康危機管理〕は、2回目評価時までには目標9. は到達者が増えていたが、目標10. 11は2～3人が未到達のままであった。

表1 【行政における看護実践】にかかる到達目標への到達状況

n=4(人)

実践能力の大項目	到達目標	5年目の到達者	6年目の到達状況	
			到達者	未到達者
所属組織と活動の成り立ちの理解	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。	4		
	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。	3	1	0
施策化	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たり、あるいは次期計画策定に参画することができる。	2	1	1
	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。	3	1	0
	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。	2	2	0
地域のヘルスケア体制整備	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。	3	0	1
	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。	2	0	2
	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。	2	0	2
健康危機管理	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じて、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。	2	1	1
	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。	1	0	3
	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。	2	0	2

(2) 【看護過程の展開】にかかる到達目標に対する到達状況

【看護過程の展開】は「地区活動の展開」「保健福祉事業の展開」「個人・家族への援助」「他機関・他職種との連携・協働」「住民との協働」「所属機関の中での連携・協働」「倫理に適った看護実践」の7つの大項目から構成されており、32個の到達目標が設定されている（表2）。

【地区活動の展開】は、目標12. 14. は2回目評価時までに到達者が増えたが、目標13. ～15. は2人が未到達のままであった。

【保健福祉事業の展開】は、目標18. 19. は2回目評価時までに到達者が増えていたが、目標20. は、2回目評価時も3人が未到達のままであった。

【個人・家族への援助】は、目標21. ～24. は1回目評価時に全員が到達していたが、目標25. ～28. は、2回目評価時も1～2人が未到達のままであった。

【他機関・他職種との連携・協働】は、目標31. 33. は2回目評価時において到達者が増えた。一方、目標29. ～33. は1～2人が未到達のままであった。

【住民との協働】は、目標34. 35. は2回目評価時までに到達者が1人増えていたが、目標36. 37. は1～2人が未到達のままであった。

【所属機関の中での連携・協働】は、目標38. 39. は1回目評価時までに全員が到達していたが、目標40. 41. は2回目評価時も1～2人が未到達のままであった。

【倫理に適った看護実践】は、全目標を1回目評価時

でに全員が到達していた。

(3) 【自らの専門性を高める】にかかる到達目標に対する到達状況

【自らの専門性を高める】を構成する大項目は「実践の中で研鑽する能力」のみで、3つの到達目標が設定されている（表3）。目標44. 45. は1回目評価時までに全員が到達していたが、目標46. は2回目評価時も1人が未到達のままであった。

2) 実践能力の到達に向けた5年目保健師の取組内容とその過程で得た支援

4人の調査対象者に面接した結果、1回目評価時には未到達だったが、何らかの取組をすることにより2回目評価時までに到達していた目標は、全部で13（到達目標2. 3. 4. 5. 9. 12. 14. 18. 19. 31. 33. 34. 35. ）であった。これらの到達目標の達成に向けた取組は13件、取組の過程で得た支援は10件抽出された。目標達成に向けた取組とその過程で得た支援内容を、実践能力の大項目、到達目標ごとに整理して表4に示した。以下の文中の、『』は到達目標、《》は到達目標達成に向けた取組、＜＞は得た支援である。

(1) 【行政における看護実践】にかかる到達目標達成に向けた取組と得た支援

【所属組織の成り立ちと活動の理解】において、到達目標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

表2 【看護過程の展開】にかかる到達目標への到達状況

n=4(人)

実践能力の大項目	到達目標	5年目の到達者	6年目の到達状況	
			到達者	未到達者
地区活動の展開	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。	3	1	0
	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。	2	0	2
	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。	1	1	2
	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。	2	0	2
保健福祉事業の展開	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。	4		
	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。	4		
	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。	3	1	0
	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。	3	1	0
	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。	1	0	3
個人・家族への援助	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。	4		
	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。	4		
	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。	4		
	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。	4		
	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。	3	0	1
	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。	2	0	2
	27. 対象世帯の家族員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。	3	0	1
	28. 自らは援助を求めないが援助の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。	2	0	2
他機関・他職種との連携・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。	3	0	1
	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。	3	0	1
	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。	2	1	1
	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。	2	0	2
	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。	1	1	2
住民との協働	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。	3	1	0
	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。	2	1	1
	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。	2	0	2
	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。	3	0	1
所属機関中での連携・協働	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。	4		
	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。	4		
	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。	2	0	2
	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。	3	0	1
倫理に適った看護実践	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。	4		
	43. 看護の実施にあたって、人権を尊重する。	4		

表3 【自らの専門性を高める能力】にかかる到達目標への到達状況

n=4(人)

実践能力の大項目	到達目標	5年目の到達者	6年目の到達状況	
			到達者	未到達者
実践の中で研鑽する能力	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。	4		
	45. 会議・研修会等を、事業や看護実践の充実・改善に活かす。	4		
	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。	3	0	1

表4 5～6年目における到達目標達成に向けた取組、取組において得た支援

実践能力の大項目	到達目標	目標達成に向けた取組	取組の過程で得た支援
所属組織と活動の成り立ちの理解	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。	市長マニフェスト、部長マニフェスト、市の総合計画を見て、他課の計画も意識してみるようになった。市の方針が大本にあり、それに沿って所属部署の仕事があることを実感することができ、自身の意識が改革できた。	市長マニフェスト、部長マニフェスト、市の総合計画を見るように助言をもらった。
施策化	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たり、あるいは次期計画策定に参画することができる。	この1年の間で、健康増進計画を評価し次期健康増進計画の策定に携わるという業務が加わったのでできた。	
	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。	新規事業である休日健診を担当し立ち上げから予算立案まで実施することになり、既に実施している市町村から情報収集をしたり、予算が膨大に増えるため、休日健診を実施する必要性や予算の積算根拠等を担当課長に説明した。	
	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。	健康増進計画策定に担当者として中心に関わった。業者委託であったが、しっかり考えたいところ、大切にしたい部分は主導権を握り保健センター内で分析や検討をしながら取り組み、食育の推進計画や母子関係の健診やフォロー体制についても入れ込むことができた。事業の方向性が明確になったので、これから事業展開に活かしていく。	これまで計画策定に関わったことがなかったため、健康増進計画の改訂の機会に関わりが持るとよいと言われていた。
		健康増進計画、毎年度計画において健診の受診率向上があるためそれに基づく一つの方策として休日健診を計画・立案した。	
健康危機管理	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。	県主催の研修会に参加し、町で同様の地震が発生した時のことを考えたり、新型インフルエンザ発生時にどう行動するのかイメージした。	先輩保健師と研修内容（防護服のゴムが劣化しやすい）を共有した際、保健センターにある防護服を確認しようと促された。
地区活動の展開	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。	事業や訪問で住民と話す機会に生活のことや思いを捉えるようにした。聞いた内容から、事業内容の検討につなげたり、ほかの人が話したこととつなげて地域の特徴の把握に努めた。	既存データからの地区診断では捉えられないことがあるため、住民の話を意図的に捉えられたらよいという話が指導保健師から出ていた。
	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。	保健サービス利用者の満足度や利用後の変化を捉える取り組みにより、住民の実態を捉える工夫をしている。日々行っていることの意味について自覚を高め、目標に到達できた。	業務の中で評価につながる実態把握の検討がされていると認めてくれた。
保健福祉事業の展開	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。	成人保健を担当して2年目までは引き継いだ事業をそのままやっていたが、3年目になって、常にとしたらもっと効率的かつ効果的に事業を実施できるかを考えながら行動している。健康管理システムが導入されたことによって、評価がしやすくなったので、これを活用して改善を考えるようになった。	課長（保健師）は健康管理システムに詳しいため、システムの改良点についてアドバイスを得た。（注：健康管理システムは評価に活用できるものとなっているため、本到達目標に関連する支援としてあげられた）
	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。	新規事業である休日健診の立ち上げにおいて、住民の利便性を考え、国保担当と協力しながら事業を計画・実施した。	
他機関・他職種との連携・協働	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。	これまでは職種ごとに検討することが多かったため、カンファレンス内で事例検討や実施内容について職種関係なく皆で話し合えるように意識して取り組んだ。	職種関係なく話し合う場をちゃんと設けたほうがよいという助言があった。
	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。	町内医師との連絡会において、特定健診・保健指導担当者として資料を作り、事業の現状を報告した。	保健所保健師（成人担当者）からの問題提起をきっかけに町内医師との連絡会を再開することになった。
			連絡会で報告する内容や資料の作り方について、保健所保健師（成人担当者）のサポートがあった。
住民との協働	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。	まちづくり協議会と連携を図って、活動している住民から意見を聴く、出前講座とかそういう会議があったときに行かせていただいて意見を聴くという計画を立てて実行した。	出前講座に出かけた際などにも、住民から意識的に意見を聞いたほうがよいという助言を得た。
	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。	まちづくり協議会の活動の実態を把握し、連携・協力できる方法を考えて提案した。協議会の中でもキーとなる何名かの人たちと関わりを持てるようになった。	

ことができる』の達成に向けた取組と得た支援の内容が確認された。指導者から「市長マニフェスト、部長マニフェスト、市の総合計画を見るように」助言をもらい、「市長マニフェスト、部長マニフェスト、市の総合計画を見て、他課の計画も意識してみるようになっていた。このことを通して、「市の方針が大本にあり、それに沿って所属部署の仕事があることを実感することができ、自身の意識が改革できた」体験をしていた。

〔施策化〕において、到達目標 3. 4. の達成に向けた取組、並びに到達目標 5. の達成に向けた取組と得た支援の内容が確認された。到達目標 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たり、あるいは次期計画策定に参画することができる』への取組として、「この1年の間で、健康増進計画を評価し次期健康増進計画の策定に携わるという業務が加わった」ことで機会が得られ、目標の達成に至っていた。到達目標 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』では、「新規事業である休日健診を担当し、立ち上げから予算立案まで実施した。既に実施している市町村から情報収集をしたり、予算が膨大に増えるため、休日健診を実施する必要性や予算の積算根拠等を担当課長に説明」する取組をしていた。到達目標 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』では、「これまで計画策定に関わったことがなかったため、健康増進計画の改訂に関わりが持てるとよい」と指導者から言われ、「健康増進計画策定に担当者として中心的に関わった。業者委託であったが、大切にしたい部分は主導権を握り保健センター内で分析や検討をしながら取組み、食育の推進計画や母子関係の健診やフォロー体制についても入れ込むことができ」としており、この取り組みを通して、「事業の方向性が明確になったので、これから事業展開に活かしていく」としており、担当する成人保健事業を立案していく際の基盤ができた。他に、「健康増進計画、毎年度計画において健診の受診率向上があるため、それに基づく一つの方策として休日健診を計画・立案し」としており、事業担当者として上位計画を踏まえて事業の計画立案がされていた。

〔健康危機管理〕において、到達目標 9. 『健康危機管理に関する研修・訓練、派遣活動への参加、およびマニユア

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』の達成に向けた取組と得た支援の内容が確認された。「県主催の研修会に参加し、町で同様の地震が発生した時のことを考えたり、新型インフルエンザ発生時にどう行動するのかイメージし」としており、研修での学びを所属する自治体の状況と関連させ、自分が必要行動を検討する取組がされていた。

(2) 【看護過程の展開】にかかる到達目標達成に向けた取組と得た支援

〔地区活動の展開〕において、到達目標 12. 14. の達成に向けた取組と得た支援の内容が確認された。到達目標 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』では、「既存データからの地区診断では捉えられないことがあるため、住民の話を意図的に捉えられたらよい」という話が指導保健師から出ており、5年目保健師はその話からヒントを得て、「事業や訪問で住民と話す機会に生活のことや思いを捉えるようにした。聞いた内容から、事業内容の検討につなげたり、ほかの人が話したこととつなげて地域の特徴の把握に努め」ることで目標に到達していた。到達目標 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』は、5年目保健師は日々の業務の中で「保健サービス利用者の満足度や利用後の変化を捉える取組により、住民の実態把握を捉える工夫をして」と実施しており、指導者と共に到達度評価を行った際、「業務の中で評価につながる実態把握の検討はできていると認めてくれた」ことにより、「日々行っていることの意味について自覚を高め、目標に到達でき」としていた。

〔保健福祉事業の展開〕において、到達目標 18. の達成に向けた取組と得た支援、到達目標 19. の達成に向けた取組の内容が確認された。到達目標 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』では、「成人保健を担当して2年目までは引き継いだ事業をそのままやっていたが、3年目になって、常にどうしたらもっと効率的かつ効果的に事業を実施できるかを考えながら行動している。健康管理システムが導入されたことによって担当事業の評価がしやすくなり、これを活用して改善を考えるようになっていた。取組の過程では、〈課長（保健師）は健康管理システムに詳しいため、システムの改良点についてアドバイスを得〉ており、5年目

保健師は自ら主体的に課長から助言を得ていた。到達目標 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』では、《新規事業である休日健診の立ち上げにおいて、住民の利便性を考え、国保担当と協力しながら事業を計画・実施した》というように、担当として新規事業を立ち上げる過程で、サービスを利用する側の住民の利便性を考慮しながら事業を計画・実施する取組をしていた。

〔他機関・他職種との連携・協働〕において、到達目標 31. 33. の達成に向けた取組と得た支援の内容が確認された。到達目標 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』では、＜職種関係なく話し合う場をちゃんと設けたほうがいいという助言があった＞ため、《これまでは職種ごとに検討することが多かったため、カンファレンス内で事例検討や実施内容について職種関係なく皆で話し合えるように意識して》取り組んでいた。到達目標 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』では、＜保健所保健師（成人担当者）からの問題提起をきっかけに町内医師との連絡会を再開することになり＞、《町内医師との連絡会において、特定健診・保健指導担当者として資料を作り、事業の現状を報告》する取組をしていた。保健所保健師の働きかけをきっかけに、5年目保健師の所属課では医師との連絡会が再開され、成人事業を担当する当該保健師は会議で報告する役割を担うことになった。この過程で得た支援は、＜連絡会で報告する内容や資料の作り方について、保健所保健師（成人担当者）のサポートがあった＞＜連絡会の前に、指導保健師、課長（保健師）、部長（保健師）に報告資料・内容を見せて、意見をもらった＞であった。

〔住民との協働〕において、到達目標 34. の達成に向けた取組と得た支援、並びに到達目標 35. の達成に向けた取組の内容が確認された。到達目標 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』では、指導者から＜出前講座に出かけた際などにも、住民から意識的に意見を聞いたほうがよい＞という助言を得て、《まちづくり協議会と連携を図って、活動している住民から意見を聴く、出前講座とかそういう会議があった

ときに行かせていただいて意見を聴くという計画を立てて実行》する取組をしていた。到達目標 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』では、《まちづくり協議会の活動の実態を把握し、連携・協力できる方法を考えて提案した。協議会の中でもキーとなる何名かの人たちと関わりを持てるようになった》という取組をしていた。

2. 検討会における5年目保健師の指導者の意見

検討会には5年目保健師の指導者2名が参加し、両名とも基礎自治体に所属する管理的立場の保健師であった。調査結果1についての概要を説明後、5年目保健師に対する指導の現状、及び実践能力の発展を支援する方法について意見交換を行った。意見交換は約60分であった。指導者の発言内容を要約し分類した結果は表5-1、5-2に示した。文中では、大分類【 】、分類《 》、要約「 」で示す。

1) 5年目保健師に対する指導の現状

5年目保健師に対する指導の現状として、【5年目保健師の実態】【5年目保健師に対する指導の実態と困難さ】【5年目保健師を対象にした研修の評価】が抽出された（表5-1）。

【5年目保健師の実態】として、《5年目保健師が自立して主体的にステップアップ研修に取り組むことは難しい》ことや《5年目保健師が目指す保健師像が自分たちとは明らかに違う》ことが語られた。

【5年目保健師に対する指導の実態と困難さ】としては、5年目保健師が受講するステップアップ研修では、事業の改善・充実に向けて取り組むことが課されるため、《ステップアップ研修のサポートとして、他保健師との意見交換や合意を得ることについて助言》し、職場全体やチームとしての協働に向けて助言・後押しをしていた。

また、《5年目保健師の強化すべき点・取り組むべき点を保健所保健師が助言している》ことについて肯定的に評価していた。一方で、《実働保健師が少ないので、現任教育は県に任せるしかない》《マンパワー不足のため5年目保健師に十分な指導ができない》といった、現任教育を県に任せざるを得ない実態と現場の困難さが確認された。

【5年目保健師を対象にした研修の評価】としては、《ステップアップ研修受講により、5年目保健師の実践能力の獲得や事業の質向上につながっている》《現在の県の研修体制を継続することでよい》といった、県と大学が協働で

表 5-1 検討会における5年目保健師の指導者の意見：5年目保健師に対する指導の現状

大分類	分類	要約
5年目保健師の実態	5年目保健師が自立して主体的にステップアップ研修に取り組むことは難しい	最初は母子保健を担当し、その後は成人保健という流れの中で、5年目は担当が違うためサポートの強化が必要な時期にあたる。5～6年でジョブローテーションがあるので、5年目保健師がステップアップ研修の取り組みを自立して主体的に行うのは難しい時期と思う。 5年目保健師は、研修報告の時に、「そういえば評価だ」と取り組んでいたようだ。
	5年目保健師が目指す保健師像が自分たちとは明らかに違う	5年目保健師たちの自分がなりたい保健師像、目指しているものが（自分たちとは）明らかに違う。
5年目保健師に対する指導の実態と困難さ	ステップアップ研修のサポートとして、他保健師との意見交換や合意を得ることについて助言した	成人保健はいろんな事業があるので、課題把握も一人で考えるのではなく、皆の意見が必要になる。この保健師の場合、ジョブローテーションもあったため（皆から意見をもらうよう）サポートした。 ステップアップ研修を後押ししたこととしては、5年目保健師が立案したものを自部署以外の保健師に取り組んでもらうためには合意を得ないといけないので、説明時期などを確認し相談にのった。
	5年目保健師の強化すべき点・取り組むべき点を保健所保健師が助言している	保健所保健師が5～6年目保健師の現状を踏まえたアドバイスをしてくれ、やるべきことを言ってくれてPDCAにうまく乗せようとしてくれた。 普段、取り組むとよいのにと考えていても、大変そうだとすると遠慮して言わないが、保健所保健師は、5～6年目保健師のやれているところとの差を見ながら全体として弱い点を指摘してくれる。やるべきことがやれていないところを指摘してもらえるのは良い。
	実働保健師が少ないので、現任教育は県に任せるしかない	保健師が複数名休んでいて本当に厳しい状況で、業務をこなすのに精一杯な状態が数年間続いているので、現任教育は県に任せるしかない。 小さな自治体にとって、県が現任教育の研修体制をとっているのは本当に助かる。
	マンパワー不足のため5年目保健師に十分な指導ができない	保健師が非常に少ないので、パートの保健師や助産師、栄養士に助けてもらいながらやっている。 保健師の半数が産休・育休のためおらず、5～6年目保健師は見様見真似で頑張っていると思うが、十分な指導が行えない状況だった。
	ステップアップ研修受講により、5年目保健師の実践能力の獲得や事業の質向上につながっている	事業ではPDCAを回していくが、日々の業務の中では振り返って分析することを感じ覚的に行っていることが多いので、研修レポートに仕上げて、事業化をして結果も出していくことはステップアップ研修受講者にとって大変よかったし、本自治体の母子保健事業の質向上にもつながった。 5年目保健師研修を県レベルできめ細かく行うからこそ、1年後の実践能力の到達項目も増える。
5年目保健師を対象にした研修の評価	現在の県の研修体制を継続することにより	今の（県の）研修体制を続けていき、それぞれの市町村で活用していくことを続けていくことでよい。

企画・実施している5年目保健師を対象にした研修の内容や体制に関して肯定的評価であり、研修対象者の実践能力の獲得だけでなく、所属自治体の事業の質向上にもつながっていることが語られた。

2) 5年目保健師の実践能力の発展を支援する方法

5年目保健師の実践能力の発展を支援する方法として、【5年目保健師に必要な支援】【5年目保健師の現任教育を支えるために必要な仕組みや課題】が抽出された（表5-2）。

【5年目保健師に必要な支援】としては、「保健師の強みを支えながらも、必要な実践能力を見極めて確実に身に付けられるようにする」ことや「保健師一人ひとりの思いや個性を活かしながらも、基本的な活動目的の共通理解や情報共有が必要」であると挙げられていた。また、「他市町村の同じような世代・立場の保健師と交流する機会をもつ」ことが保健師の成長を促す機会として必要と捉えられていた。

【5年目保健師の現任教育を支えるために必要な仕組み

や課題】としては、「係の中、大きな保健センター全体となると指導内容までは共有されておらず、指導者に任せきりになっているので、先輩保健師間で後輩への指導内容が共有できるとよい。」等、「指導者以外の保健師間での指導すべき点や指導内容の共有化が必要」であることや、「保健師の経験や実践方法を職場内で共有する仕組みづくりが必要」といった、職場全体で5年目保健師を指導する体制づくりや実践を共有できる仕組みづくりが求められていた。また、「5年目保健師の研修機会を活かして、職場全体がPDCAを意識して実践に取り組めるようにする」「自治体としての人材育成のあり方・方向性を明確にする」ことが所属組織としての現任教育に関する課題であった。

IV. 考察

1. 5年目保健師の組織内での役割を果たす過程における経験からの学びを重視した個別支援の強化

到達目標達成に向けた取組は、5年目保健師が担当する事業を通して実施したものが多く、事業担当者として予算

表 5-2 検討会における5年目保健師の指導者の意見：5年目保健師の実践能力の発展を支援する方法

大分類	分類	要約
5年目保健師に必要な支援	保健師の強みを支えながらも、必要な実践能力を見極めて確実に身に付けられるようにする	実践能力を評価する指標に基づいて、保健師の強み・弱みに考慮しながら、その人が身に付けるべき能力は何かを評価時に考えておくべきだった。 5～6年目になると強みと弱みの差が出てくるので、強みを支えながらも、この時期に押さえるべきことを押さえないと後が大変である。
	保健師一人ひとりの思いや個性を活かしながらも、基本的な活動目的の共通理解や情報共有が必要	保健師の個性だが、深くつき詰めて研究的に取り組むたくて分析が好きな人、効率的に取り組んで一通りきちんとやれば大丈夫な人、住民と対話することを自ら行う人と、本当に違っていて難しい。 保健師の個性はいろいろあってよいし、強みだと思うので、上手に活かしながらも、あくまでも住民の保健福祉のために取り組むという活動目的を共通理解することや情報共有をしていく必要がある。 後輩保健師一人ひとりの保健師活動に対する思いや個性、目指すことはちがうが、住民サービスをしていく上で基本的にやるべきことを押さえないといけない。
	他市町村の同じような世代・立場の保健師と交流する機会をもつ	小さな自治体だと同じ世代の保健師がいないので、5年目保健師は保健所（での集まり）で他の市町村保健師と話す中で、他市町村の状況を把握しており、交流を通して育つことは結構あると思う。複数の同じような世代、同じような立場の人と話をできるのは、保健師の成長の機会になると思う。
		5年目保健師の未到達な面や現段階で育成していく必要性のある面について、指導者以外の保健師間で共通認識を持てないところが検討課題である。
5年目保健師の現任教育を支えるために必要な仕組みや課題	指導者以外の保健師間での指導すべき点や指導内容の共有化が必要	係の中、大きな保健センター全体となると指導内容までは共有されておらず、指導者に任せきりになっているので、先輩保健師間で後輩への指導内容が共有できるとよい。
	保健師の経験や実践方法を職場内で共有する仕組みづくりが必要	2人体制の部署なので、5年目保健師の指導はマンツーマンで密に話し合いながら行っているが、他部署は体制が異なるため、同僚の経験や先輩のやり方を共有していく仕組みづくりが必要である。
	5年目保健師の研修機会を活かして、職場全体がPDCAを意識して実践に取り組めるようにする	今の保健師の方がPDCAを回す意識を基本的に持っているが、一つの事業でPDCAを回すことを2年間にわたって取り組むのはとても大事な作業だったと確かに思う。5～6年目に限らず、実践の中でPDCAを意識させていくことはとても大事なことと思う。 5年目保健師の取り組みがあるからこそ一緒にPDCAを回していくことを意識できるので、一緒に成長していくという意味合いでもよい。5年目保健師だけでなく周囲の保健師も成長する良い機会になる。
	自治体としての人材育成のあり方・方向性を明確にする	県が細かく研修や評価を企画してくれるが、小さな自治体として現任教育を今後どうしていけばよいのか悩んでいる。方向性がはっきりするとやりやすい。 国のマニュアル等を見て、自治体としての現任教育マニュアルの作成を手掛けてみたが、自治体の人材育成の方法と県が企画・実施してくれる現任教育の方法とのバランスをとることが難しかった。

の確保、事業の企画・実施・評価というプロセスで実施したこと、事業担当者の立場で上位計画策定に携わる機会を与えられ役割を果たすために行ったことであった。取組の中で5年目保健師は、《大切にしたい部分は主導権を握り保健センター内で分析や検討をしながら取組》み、《常にどうしたらもっと効率的かつ効果的に事業を実施できるか考え》ており、与えられた役割や担当事業の範囲で主体的、積極的にかかわっていた。

これらの過程で指導者は、＜これまで関わったことがなかったため、健康増進計画の改訂に関わりが持てるとよい＞など、未経験の業務に携われるよう配慮し、＜職種関係なく話し合う場をちゃんと設けたほうがいい＞など助言を与えており、それを受けて5年目保健師は事業の充実・改善に役立つ新たな発想や方策を得て、取り組むことができていた。また、到達目標達成に向けた指導者の実践的な知恵に基づく助言を素直に受け止め、時には先輩と共に、それを実行することで目標達成に至っていた。しかし、5年目

保健師の実践能力の発展は、対象として受講したステップアップ研修の効果もあると考える。

以上のことから、5年目保健師が実践能力を高めるためには、事業担当者として予算確保から事業の企画・実施・評価という一連のプロセスを経験すること、5年目保健師が自立して取り組める業務や役割を与えることは重要であると考え。その際、指導者を始めとした周囲の人々が5年目保健師と共に考える協力体制や気軽に相談できる関係性など必要時にサポートが得られるよう、指導者がこれまで培ってきた実践的な知恵に基づいて5年目保健師に働きかけることが、実践能力の発展を促すための支援になると考える。

指導者は、5年目保健師に対して、職場全体やチームとしての協働を可能にする後押し・助言を行っていたが、マンパワー不足で県の現任教育に頼らざるを得ない実態も明らかになった。指導者が《保健師の強みを支えながらも、必要な実践能力を見極めて確実に身に付けられるようにす

る》ためには、日々の実践を通していかに実践能力を高めるかを具体的に個別支援計画に落とし込むことが重要と考えるが、マンパワー不足に悩む小規模自治体の場合は、県保健所保健師と共同で個性・実践性の高い個別支援計画を検討することが求められていると考える。

今後は、5年目保健師が自分の強みと課題を自己洞察し、実践能力を高めるために必要な取組みや方策を実践の中に位置づけ、それを遂行していく力を身につけられるよう、個別支援の強化が必要と考える。その際には、5年目保健師が《日々行っていることの意味について自覚を高め、目標に到達でき》るよう、実践を内省し意味づける、経験から学ぶことを促す支援が重要と考える。5年目保健師の個別支援の強化を図るためには、5年目保健師が事業担当者などの組織内の役割を果たす過程を重視し、その過程における経験の意味や学びを指導者と丁寧に確認することに加えて、職場内で5年目保健師の個別支援計画や学びを共有し5年目保健師への支援の共通認識を図ることが必要である。なお、実践能力が高まらなかった到達目標に対する支援のあり方を検討することは、今後の課題である。

2. 経験からの学びを基盤に職場全体の実践の質向上と連動した現任教育体制の構築

指導者からは、職場全体で成長し、より良い実践を行うためにも、《5年目保健師の研修機会を活かして、職場全体がPDCAを意識して実践に取り組めるようにする》ことが必要と語られ、職場全体の実践の質向上を連動させた現任教育体制の構築が重要と考える。また、指導者から、職場全体で5年目保健師を指導する体制づくりや実践を共有できる仕組みづくりが求められており、《自治体としての人材育成のあり方・方向性を明確にする》ことが組織的課題として確認された。

宮崎（2019）は、キャリアの発達過程において必要な職場経験・現任教育があることを指摘し、その経験からの意味付けを行うことができる環境づくりと、意味付けを行う力を高めていくことがキャリア発達に重要と述べている。このことから、自治体としての人材育成のあり方やジョブローテーション、キャリアラダー等を包括的に検討し支援体制を構築することが重要と考える。県・保健所には、自治体のニーズに応じて市町村保健師と協働し、個人・組織で自治体としての目指す姿を明確にした人材育成の推進が求められている（吉留ら，2019）。また、岐阜県におい

ては、後輩指導に自信がない等、指導者や管理者層への研修体制の充実に関する課題もある（赤尾，2019；堀ら，2019）ことから、指導者・管理者層の実態やニーズに応じて、支援者を支援していく体制づくりが重要である。

これらのことから、経験からの学びを基盤に職場全体の実践の質向上と連動させた現任教育体制を構築することが求められていると考える。このような現任教育体制を構築することは、5年目保健師だけでなく、あらゆる世代・キャリアの保健師の成長を支えることを可能にするものであり、住民の健康・福祉の向上に確実に寄与していくと考える。

謝辞

本研究にご協力いただきました保健師の皆様深く感謝申し上げます。

本研究は JSPS 科研費 26671041 の助成を受けて実施した（研究代表者：北山三津子）。本研究の一部は2019年度日本地域看護学会第22回学術集会で報告した。

本研究に関して利益相反の状態はない。

文献

- 赤尾典子．（2019）．【岐阜県の取り組み】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.
- 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. 3）．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．
- 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.
- 伊東愛，牛尾裕子，塩見美抄ほか．（2011）．中堅期保健師を対象とした実践型研修プログラムの評価，兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要，18，119-133.
- 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．
- 宮崎美砂子．（2019）．保健師のキャリアを考える 令和時代の保健師像とは，保健師ジャーナル，75（5），378-382.
- 岡田麻里，岡本玲子，小出恵子ほか．（2012）．特定保健指導担当者のコンピテンシーを高める学習成果創出型プログラム実施による参加者の学習成果，日本地域看護学会誌，15（2），2012.

大野昌美, 佐伯和子, 大倉美佳ほか. (2004). 現任教育ブログ
ラム導入による新任保健師の対人支援能力の発達, 北陸公衆衛
生学会誌, 31(1), 18-23.

山田洋子, 大川眞智子, 松下光子ほか. (2019). 大学と県との
連携による保健師の現任教育体制づくり, 岐阜県立看護大学紀
要, 20 巻特別号, 113-125.

山田洋子, 大井靖子, 松下光子ほか. (2020). 新任保健師の実
践能力の到達状況とその発展にかかわる体験, 岐阜県立看護大
学紀要, 20(1), 43-54.

吉留慶子, 佐藤久子, 日原英子ほか. (2019). 【山梨県の取り
組み】キャリアラダーを活用した人材育成 市町村と保健所の
連携, 保健師ジャーナル, 75(03), 213-220.

(受稿日 令和2年8月26日)

(採用日 令和3年1月6日)

Experiences of Mid-Career Public Health Nurses Who Enhanced Nursing Practice Competency and Support for Developing Their Nursing Practice Competency

Machiko Ohkawa ¹⁾, Hitomi Mori ²⁾, Yasuko Ohi ²⁾, Rina Hori ²⁾, Miwa Okamoto ²⁾,
Yoko Yamada ²⁾, Mitsuko Matsushita ¹⁾, Akiko Tanaka ³⁾, Ryuko Iwamura ⁴⁾ and Mitsuko Kitayama ²⁾

1) Nursing Research and Collaboration Center, Gifu College of Nursing

2) Community-based Fundamental Nursing, Gifu College of Nursing

3) Ehime Prefectural University of Health Sciences

4) School of Health and Nursing Science, Wakayama Medical University

Abstract

Public health nurses need to enhance their practical abilities through practice, and finding how their instructors can provide support is an urgent issue. The purpose of this study is to clarify the experience of fifth-year public health nurses in enhancing their practical abilities and to consider how to support the development of such abilities.

In collaborative research with public health nurses in Prefecture A, we devised practical ability goals by sorting out the current abilities of public health nurses in the fifth year of their career, and then developed a check sheet for the nurses and the instructors to evaluate the progress through the on-the-job training. Regarding the experience of those nurses in enhancing their practical abilities, we conducted semi-structured interviews to clarify the support they received in reaching the goals in their sixth year which were not reached during the fifth year. The obtained comments were summarized and categorized based on similarities. Also, the opinions from the instructors of those nurses were collected and categorized based on similarities.

Four of the fifth-year public health nurses belonged to the Public Health Department of local municipalities. 13 goals that had not been reached in the fifth year were reached by the time of evaluation in the sixth year. The initiatives that were taken to reach these goals included budget securing and planning, implementation, and evaluation of business tasks as persons in charge. During this process, these fifth-year public health nurses were cared for and received advice from their instructors to engage in what they had not experienced before, and they acquired new ideas and skills to enhance and improve their task performance.

Two of the instructors' opinions suggested such relevant issues as "supporting the utilization of individual strength after identifying their practical abilities," "clarifying human resource development policy of each municipality," and "practicing the PDCA cycle-conscious approach as an entire workplace while utilizing the training for the fifth-year public health nurses."

Though the fifth-year public health nurses were actively enhancing their practical abilities with the advice given by their instructors, it is necessary to strengthen the individual support system that focuses on learning from the experience of accomplishing a role in the organization, and to build the on-the-job training system based on the learning by experiences that is tied to the practice quality enhancement of the entire workplace.

Key words: mid-career public health nurse, nursing practice competency, human resource development, experiences