

## 〔資料〕

## 新任保健師の実践能力の発展を支援する方法と外部支援者としての 大学教員の役割の検討

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

### A Study on Support the Development of Novice Public Health Nurses' Nursing Practice Competency and the Role of Faculty Members as External Supporters

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

#### 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、平成22年度から看護職員の臨床研修が努力義務となり、保健師の研修は系統的に実施されつつある。平成28年3月には厚生労働省(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、各自治体には各々の状況に応じた保健師の人材育成体制が求められることとなった。

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。しかし、看護系大学における地域貢献・社会貢献活動の歴史は浅く、保健師の現任教育にかかわる外部支援者としての大学教員の役割や支援方法についての研究も十分ではない。

筆者らは、平成15年度以降、A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保健師現任教育体制を構築してきた(山田ら, 2019)。この過程において、現任教育に活用するための新任期及び中堅前期の保健師実践能力到達目標のチェックシートを開発し、これを活用した職場内での新任期及び中堅前期保健師の支援方法の検討に取り組んできた。この実績を基盤として、行政保健師の現任教育にかかわる大学教員の役割を明らかにしたいと考えた。

そこでまず新任期について、新任保健師を対象とした調査(以下、新任保健師調査とする)を行い、開発したチェックシートを用いて、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を明らかにし、新任保健師の実践能力の発展を促進する有効な支援を検討した(山田ら, 2020)。チェックシートは、12の大項目で構成し、就業4か月時点の到達目標(以下、4か月時点到達目標とする)を35項目、就業11か月時点の到達目標(以下、11か月時点到達目標とする)を40項目設定し、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として作成した。12の大項目は、「1. 所属組織と活動の成り立ちの理解」「2. 施策化」「3. 地域のヘルスケア体制整備」「4. 健康危機管理」「5. 地区活動の展開」「6. 保健福祉事業の展開」「7. 個人・家族への援助」「8. 他機関・

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

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

他職種との連携・協働」「9. 住民との協働」「10. 所属機関中での連携・協働」「11. 倫理に適った看護実践」「12. 実践の中で研鑽する能力」である。チェックシートの記入にあたっては、新任保健師と指導保健師が相談する機会をもち相互に到達度を確認し共有することを求め、新任保健師の育成は、その能力に応じたきめ細やかな指導を行う必要があるため、所属長等が指導保健師を選任し任命することを求めている（岐阜県健康福祉部保健医療課，2017）。

本研究は、新任保健師調査結果を新任保健師の指導保健師に提示し、新任保健師の指導の現状を確認するとともに、実践能力の発展を支援する方法についての指導保健師の意見を把握し、新任保健師の実践能力の発展を支援する方法及び外部支援者としての大学教員の役割を検討することを目的とする。

## II. 研究方法

### 1. 対象

平成26年度にA県内の自治体に採用された保健師（以下、新任保健師とする）29名の指導保健師のうち、本研究への協力に同意が得られた者6名を対象とした。

### 2. データ収集方法

新任保健師調査結果を報告し、新任保健師の指導の現状や実践能力の発展を支援する方法について指導保健師の意見を得ることを目的に、新任保健師指導者検討会を実施した。検討会における話し合いで対象者が発言した内容をデータとした。話し合いの内容は、対象者の許可を得てICレコーダーに録音し逐語録を作成した。

### 3. 分析方法

逐語録を熟読し、対象者の発言を意味内容のまとまりで一つのデータの単位として抽出し、意味が通じるように必要に応じて表現を整え、意味を損なわないように要約した。

表1に示すとおり、新任保健師調査の結果から、到達目標の大項目2. 施策化、大項目7. 個人・家族への援助、大項目9. 住民との協働に関する支援の現状や支援方法について、研究者側から意図的に問いかけて話し合いを行ったため、これらの各大項目に関して出された意見の要約と、それ以外の意見の要約を分けて、意味内容の類似性にそって分類整理した。

要約、分類の作業において、研究メンバー間で適切性・妥当性の確認をしながら分析を進めた。

## 4. 倫理的配慮

新任保健師の指導保健師に対して、各職場を訪問し、本研究の目的・方法、個人情報保護、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。所属長に対して、研究の概要、倫理的配慮等について文書と口頭で説明し、研究協力について書面で承諾を得た。新任保健師に対しては、新任保健師調査実施時に、その結果を集約し指導保健師と共有し支援について検討することを説明した上で同意を得た。本研究は、岐阜県立看護大学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. 新任保健師指導者検討会の実施

新任保健師調査結果をふまえ、表1のとおり新任保健師指導者検討会を企画・実施した。参加した指導保健師6名は全州市町村保健師であった。話し合いは75分間で、2グループに分かれて、指導保健師は各グループ3名ずつ参加した。研究者である大学教員は、各グループに4名ずつ参加した。1つのグループには、オブザーバーとして、県現任教育担当課の保健師1名が参加した。

表1 新任保健師指導者検討会の概要

| 日時 | 平成29年9月11日（月） 13：30～15：30                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 内容 | 1. 研究概要および新任保健師調査結果の概要説明（全体説明） <ul style="list-style-type: none"> <li>・保健師実践能力到達目標チェックシートの到達状況</li> <li>・到達目標達成に向けた取り組み及び取り組みにおいて得た支援から抽出した有効な支援</li> </ul> 2. 実践能力の発展を支援する方法について話し合い（グループワーク：75分間） <ul style="list-style-type: none"> <li>・有効な支援に関する意見・感想（疑問を含む）</li> <li>・特に、到達状況が低い傾向にあった「大項目2. 施策化」「大項目9. 住民との協働」と、保健師活動の基本であり、全保健師が確実に身に付けるべき能力として新任保健師研修においても強化している「大項目7. 個人・家族への援助」にかかわる支援の実態や有効な支援方法についての意見交換</li> </ul> |



の自己評価から指導保健師の指導を確認する<>チェックシートを活用することにより何を指導することが大事かを再認識する>であった。[その他]は、<新任保健師の指導をきっかけに保健師の活動について上司に認めてもらえるようにする><到達状況の報告から自職場の評価基準を考慮直した>であった。

表3 新任保健師の指導における困難・課題

| 大分類                      | 分類                                    | 要約                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                        |
|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 助言の方法に関すること              | 実践を進めるように助言してよいか判断が難しい                | 新人のメンタル的な部分に配慮しなくてはならず、住民と接するように指導者が後押ししても大丈夫か判断が難しい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                        |
|                          | 実践能力を高めるために必要なことを助言したが新任保健師が必要を理解できない | 他課の保健師と個別援助なども含めて連絡を取り合い、助言を得てほしいと思いつつ、連絡を取るよう声をかけたが、新任者は、なぜ他課の保健師に聞かなければならぬかの理由がわかっていないので支援が難しい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                        |
| 文書作成・表現力の指導に関すること        | 文書作成・表現力の指導に困難を感じる                    | 新人が書いた文章を（他者が）読める文章になるよう指導者が赤字で修正することは指導者にとっても大変な作業であるし、指導者による修正が多く入ると新人本人も嫌な思いをする。<br>文章表現が下手な新人に文書の書き方を指導するのに苦労するが、だんだん書けるようになってくる。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                        |
|                          | 到達目標を達成するための機会が少ないことへの対応に関すること        | 入庁時に行政職員としての全体的な研修があり、行政計画、事業計画のことは説明されているが、細かいこと、実際の業務上のことまでは説明する機会がない。他がどのようにやっているのか知りたい。<br>(行政職員としての研修が多くあるが) 行政職員の研修では保健師の役割は伝えられていないので、その研修を踏まえたくて保健師としての役割を補う必要はあると思う。                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                        |
| 新任保健師の到達目標の自己評価に関すること    | 新任保健師の自己評価が厳しく「できていない」としている           | 本人が控えめにつけてくるので、チェックが辛くなってしまふ、自分でやっていないとできているにしている。<br>所属部署の活動の成り立ちの理解の項目では、本人がこの部分は十分に理解できていないと答えるとできていないとなる。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                        |
|                          | 新任保健師が到達目標を理解した自己評価ができていない            | (新任保健師は) 事例への対応はできているのに、事例対応で行ったことと(チェックシートにある到達目標の内容) がつながらず、チェックシートにどのことを書いていかわからない。<br>自らの体験の意味を理解して文章が書ける新人だとよいが、指導者が新人の体験から(到達目標に該当する) 意味を考えるのは難しい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                        |
| 到達目標チェックシートを活用した指導に関すること | 到達目標に対して何を基準に評価すればよいか難しい              | 新任者が書いたものを確認しているが、何をすればよいかとよいのかがいまいいで何をどう書けばよいかかわからない。<br>各項目の経験例も見ているが、本人が書いたものを確認しているので、書いた内容がそれでよいかかわからない。<br>他課との連携について、指導者の担当事例について、他課の保健師と同行訪問した事例を説明して共有したことで、できた、とチェックしたがそれでよいか。<br>参加した事業はとにかく事業を見ればよいか、健診会場でスタッフとして対応した場面と窓口で対応した場面を分けて項目にあてはめたが、どうわけたらよいか。<br>スタッフとして加わった事業と参加した事業はどう違うのか、使い分けされているのかどうかかわからない。<br>ルーティン化している業務は多く、その業務の必要性を確認しているが、施策化までは難しい。どこをもって施策化とするか。関係機関との調整も含めて業務の必要性を確認することまでしかできていないが、これでいいのか気になっている。<br>新任者によって自己評価が高い場合と厳しい場合があり、先輩保健師もどう考えたらよいか迷う。 |                                                                                                                                        |
|                          |                                       | チェックシートを活用した指導が大変である                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | チェックシートの内容が多すぎて業務の中で確認する作業は大変であり、表現が上手ではない新任者は新任研修のレポートの添削も大変。<br>この項目にこの答えが正しいか、これはどういうことを意図しているかから考えて話し合い、それを2名の新任者にやるのはとても大変な作業である。 |
|                          |                                       | チェックシートの到達目標が多く違いがわからないものもある                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 項目数が多すぎて、項目の違いが判らない、この項目は何を言っているのか読み取れない。                                                                                              |
|                          |                                       | 新任保健師が経験する具体的な行為をチェックするようなものであるとよい                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 新人は何もできないため、チェックシートには何ができるとよいか、具体的な行為を一つ一つチェックしていけるようなものがあればうれしい。                                                                      |
|                          |                                       | チェックシートの記載例のようなものがあるとわかりやすい                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 以前の新任者の書いたチェックシートなどのひな型的なものをもらえると、本人と確認できるので、指導者が新任者にどう接していくかがわかりやすい。                                                                  |
|                          |                                       | 経験状況から段階評価できるとよい                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 成績表のように5段階評価にして、経験していれば1、実際に自分でその場でやっていけば4などにして、特記事項でどんな状況か書くなら書きやすいと思う。                                                               |
| 組織の体制・活動体制に関すること         | 活動体制により到達が難しい項目がある                    | 地区分担制と業務分担制を併用しているが、毎年度受け持ち地区と受け持ち業務が変わる体制である。積み重ね、評価ができないため施策化までいかない。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                        |
|                          | 新任保健師の到達状況は組織として保健師全員で考える課題である        | (指導保健師の) 私自身、保健師全体として、到達目標が到達できていない内容もあり、新任者に指導できない項目もあった。そのため、到達できたかどうかを考える上で、組織全体としてみんなで考えていかなければいけない大きな課題だと感じた。組織全体として課題が残っていると痛感した。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                        |

2) 新任保健師の指導における困難・課題

表3に示すとおり、新任保健師の指導における困難・課題に関する意見は25件であった。[助言の方法に関すること]は、<実践を進めるように助言してよいか判断が難しい><実践能力を高めるために必要なことを助言したが新任保健師が必要を理解できない>であった。[文書作成・表現力の指導に関すること]は<文書作成・表現力の指導に困難を感じる>であった。[到達目標を達成するための機会が少ないことへの対応に関すること]は、<到達目標を達成するための機会が不十分な場合は補足が必要である>であった。[新任保健師の到達目標の自己評価に関すること]は、<新任保健師の自己評価が厳しく「できていない」としている><新任保健師が到達目標を理解した自己評価ができていない>であった。[到達目標チェックシ-

トを活用した指導に関すること]は、<到達目標に対して何を基準に評価すればよいか難しい><チェックシートを活用した指導が大変である><チェックシートの到達目標が多く違いがわからないものもある>であった。[到達目標チェックシートへの要望]は、<新任保健師が経験する具体的な行為をチェックするようなものであるとよい><チェックシートの記載例のようなものがあるとわかりやすい><経験状況から段階評価できるとよい>であった。[組織の体制・活動体制に関すること]は、<活動体制により到達が難しい項目がある><新任保健師の到達状況は組織として保健師全員で考える課題である>であった。

3) 実践能力到達目標の大項目に関する意見

到達目標の大項目2. 施策化に関する意見を表4に示した。[新任保健師に対する指導方法]は、<確認するとよ

表4 大項目2. 施策化に関する指導保健師の意見

| 大分類           | 分類                                        | 要約                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 新任保健師に対する指導方法 | 確認するとよい資料と確認方法を示す                         | 自分の部署の計画や予算書を手元に持たせて、事業実施時に確認させるようにしている。新任保健師もマーカーをひくなどしてみているようであった。<br>災害マニュアルは分量が多く渡せないので日直の時に読むように伝えるなどしている。このような方法でよいと思った。<br>新任保健師が自主的に調べたりみたりできるように、計画書等がどこにあるかは伝えている。内容まではみていないかもしれないが、今の時点ではいいだろうと思っている。                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|               | 事業計画作成・実施・評価における考え方を伝える                   | がん検診を予約制にするという方法の変更に際して、予約制にする目的や予約制によるメリット・デメリットを整理しておくこと、変更後の住民の反応を捉えることなど改善を意図して展開する事業のプロセスを理解し、課内への徹底や住民への説明ができるようにしておくことを伝え、「施策化」の項目がカバーできるようにした。<br>事業には自分の願いや思いを込めるように伝えている。<br>新しい事業をやりたいという根拠があり、こういう思いでこういう風にしたいから始めたのだから、その思いを周囲の関係者に伝えて目的が達成できるように責任をもってやるようにいつも話している。 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|               | 新任保健師が入職前の事業の課題を説明する                      | がん検診を予約制にする前の状況を新人保健師は経験していないので、どのような問題があったかを詳細に説明した。変更する理由は話して聞かせたつもりである。                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|               | 住民の反応から評価し自信がもてるように、報告書に住民の反応を記録するように指示した | がん検診の方法変更後は報告書に住民の様子や捉えた声を書くように指示した。変更後の方法が住民にとってよいということを、新人保健師自身が納得して自信をもって業務を遂行できている。自信をもって事業を担当するという土台をつくってあげることができたと思う。                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|               | 事業実績をまとめ課題を把握するように指示する                    | 自分が担当する事業実績をまとめる作業を通じて施策化について学ぶ機会がある。<br>事業まとめを毎年作成しており、昨年度の実績と課題を把握してもらったのち、事業計画作成の時期に今年度の実績と課題を出してもらうことで、事業目的、展開、予算、法的根拠を理解してもらっている。                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|               | 新任保健師を指導する体制                              | 個別援助や教室等の事業後に指導者や上司に報告し意見交換できるようにする                                                                                                                                                                                                                                                | 個別事例に関しても、指導者や係長と話をする機会があったので、その中で指導者や係長が意見を言い、新任保健師は取り入れて支援を行っていた。<br>新任保健師には、1年目は主に介護予防業務を担当してもらった。最初は一緒に教室に向き、帰ってくると、係長の前で雑談のような感じではあるが、「今日はどうだった」「こうだった」という会話をしていた。<br>助言は、介護予防教室は複数あるので他の教室の状況を聞いてみるように促したり、今までの経験でよかったことやだめだったことを伝え、試行してみることや新しい方法がよいのではないかと意見を伝えたりした。新任保健師が主担当であるが、係員一緒に積み上げてきたように思う。<br>事業報告書を作成する際には全員で話し合っ事業の検討をしている。 |
| 到達目標達成のための経験  |                                           | 業者との調整を含む事業の見直しにより到達目標達成に向けた経験ができた                                                                                                                                                                                                                                                 | (がん検診の見直しは)業者との調整などすべて入ってくるので経験ができた。新人保健師なりに情報収集をし根拠を明確にして次の計画につなげようと動いていたと思う。                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|               |                                           | 行政研修で学べていると考えている                                                                                                                                                                                                                                                                   | 市全体の新人研修で、市役所の課題を改善していくための計画をたてるということをやっているの、その研修で(施策化)について学べているのではないかと考えている。                                                                                                                                                                                                                                                                   |

い資料と確認方法を示す><事業計画作成・実施・評価における考え方を伝える><新任保健師が入職前の事業の課題を説明する>等であった。[新任保健師を指導する体制]は、<個別援助や教室等の事業後に指導者や上司に報告し意見交換できるようにする>であった。[到達目標達成のための経験]は<業者との調整を含む事業の見直しにより到達目標達成に向けた経験ができた><行政研修で学べていると考えている>であった。

到達目標の大項目7. 個人・家族への援助に関する意見を表5に示した。[援助場面における指導][指導・支援体制][訪問記録による指導]に大別された。

到達目標の大項目9. 住民との協働に関する意見を表6に示した。[新任保健師が可能な経験][新任保健師が経験することの困難さ][組織として住民との協働を実践する困難さ][保健事業以外での経験による評価を助言]に大別された。

#### IV. 考察

##### 1. 新任保健師の実践能力の発展を支援する方法

指導保健師との意見交換の結果、指導保健師は新任保健師の指導に困難を感じながらも、様々な工夫により新任保健師の体験を充実させ、チェックシートに示す実践能力の到達目標を達成できるように支援していることがわかった。具体的な方法は、表2の[新任保健師に対する指導方法]にあるように行政職員としての研修の活用、表2及び表4[新任保健師を指導する体制]に示すようにカンファレンス等職場全体での話し合いや先輩・上司に報告・相談できる場の設定、表4[新任保健師に対する指導方法]にあるように確認するとよい資料や確認方法を示したり、新任保健師自身が考えられるように指導保健師・先輩保健師としての考えを伝えること等であった。そして表2に示すように<新任保健師の入職前の経験をふまえて実践能力を判断>したり、表5に示すように<訪問記録による指導>によって個々にそった支援方法を検討し実施していると考え

表5 大項目7. 個人・家族への援助に関する指導保健師の意見

| 分類         | 要約                                                                                                                             |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 援助場面における指導 | 新人の住民への接し方を見ながら指導者が後押しするか見守るか判断している。<br>訪問は初めは指導者の対応を見せてから、新人に少し話をさせて対象との関係をつくるように促し、関係ができたなら本人に主体的に動いてもらう。                    |
| 指導・支援体制    | 保健師数が少ないため新人1年目から困難事例を受け持たざるをえないが、指導者、上司、保健師以外の職員がサポートしている。<br>(家庭訪問に関して)カンファレンスを行いどのようなケースだったか皆で振り返りを行い深め合っている。               |
| 訪問記録による指導  | 訪問記録は、はじめは指導者が書いて見本とし、次から新人主体で書いてもらう。<br>経験年数に関わらず訪問記録は係長がチェックし助言している。<br>訪問記録は初めは指導者が書き、次は新人が書いた記録に指導者が書き加え、以降は報告を受けるのみとしている。 |

表6 大項目9. 住民との協働に関する指導保健師の意見

| 分類                  | 要約                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 新任保健師が可能な経験         | 1年目であれば担当者会議に行ったり困難事例で民生委員に連絡をとったり教室を行うときに住民から意見を聞いたりということはある。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 新任保健師が経験することの困難さ    | 1年目では母子保健推進員の担当はあるが民生委員やボランティアとかかわることはまずない。新任保健師は、住民と協働していく素地、共感したり共有したりという人と人との土台がまだない、対人のスキルがほぼないので、この項目は難しい。<br>11か月時点目標No.33に挙げられている「保健活動の協力者・理解者となってくれそうな人」は困難事例ぐらいいしか関わる機会がないので、評価に際して何をもってできたとするか困る。                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 組織として住民との協働を実践する困難さ | 住民が参加はしていても協働まではしていないのではないかとこの事業が多く、先輩保健師も住民との協働ができていると問われると難しい。<br>住民との協働をやっているかと言われると一番自信がないところである。自主グループの育成は簡単そうが一番難しい部分である。母子保健推進員は健診の手伝いだけなので協働という難しい。<br>年数を経ると民生委員とのかかわりも増えていき顔もわかってくる。認知症の家族会などにも参加するようになる。総合事業が始まり自主的な活動を進めなくてはならないが、時間がかかるものでありそこまで(住民と協働するところまで)至っていない。<br>住民との協働は、団体も少ない中で業務担当をしていない保健師がかかわる機会は少なく、学びを助けることができなかった。<br>母子保健推進員との関わりが該当する。母子保健推進員には乳幼児健診未受診者の訪問をしてもらっており、保健師はその報告を受けるという関わりになるが、協働と言えるかどうかかわからない。<br>住民との協働が弱く、業務に追われる中で、母子保健推進員や自主グループなど関わる機会は少ないので、機会として持っていくことをしなくてはいけない。 |
| 保健事業以外での経験による評価を助言  | 住民と協働して行っている事業が乏しい。そのため、保健師活動にかかわらず防災訓練での経験で評価するように助言した。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

えられた。個別性に応じた人材育成について、保健師に係る研修のあり方等に関する検討会（厚生労働省、2016）も、保健師免許取得までの背景の多様化等により新任期の保健師については個別性にも着目した人材育成のあり方の検討が必要であること、加えて新任期に限らず各保健師の基本的能力の習得状況を確認しつつ、個別性に着目した人材育成を行うことが重要であると指摘している。

新任保健師の個別性も踏まえた上で実践能力の発展を支援するためには、新任保健師自身が目指す保健師像や自らの能力の自己評価の状況、それに基づくキャリアプランを、指導保健師と共有することが必要であると考え。指導保健師は、新任保健師の考えや状況を把握した上で、他者評価を伝えて到達状況を確認したり、未到達であったり不十分な能力を高めるために、どのような経験・取り組みが必要か、可能かといった具体的な方法を提案する等の助言指導を行うことが必要である。看護職には、看護基礎教育を基盤として、自らの能力を高め続けることが求められており、自分自身の能力をどのように高めるか、自己評価に基づき主体的にキャリアプランを立てることが求められている。しかし病院と異なり、自治体の場合、特に市町村では、保健師育成指針やキャリアラダー等が定められているところは少なく、新任期の保健師にとっては、自分一人では現実的なキャリアプランを描きにくい状況があると推測される。このような自治体の状況もふまえ、新任保健師が就職後どのように成長していくか、本人自身の目標・プランを基盤に、指導保健師の立場から目標・プランの共有、進捗状況の確認、到達に向けた助言という面から支援することが有効である。

また、新任保健師一人ひとりに指導保健師が付いて指導・支援が行われているが、指導保健師は悩み迷いながら指導にあたっていることが今回の結果からもわかった。そして、表2<到達目標の自己評価から指導保健師の指導を確認する>に示されるように、指導保健師は真摯に自らの指導を振り返っていた。長谷川（2020）が、新任期の保健師現任教育の課題解決に向けた取り組みとして「プリセプター等の指導担当者が自己の成長を認識できるような機会を設けることが必要」と述べているように、新任保健師の指導を通して自己の成長を感じられるようにすることは重要である。

そして、新任保健師に限らず一人ひとりの保健師が能力

を高め成長していくためには、職場全体で共に育ちあうという組織文化が必要となる。新任保健師の指導・支援にあたっては先述のように指導保健師が決まっているが、表3にあるように指導保健師は<新任保健師の到達状況は組織として保健師全員で考える課題である>と考えており、職場全体で育成方法を検討・共有することが重要であると考え。今回の意見からは、カンファレンスを実施したり事業の検討を全員で行う等の方法がとられていたが、これらは新任保健師の支援でもあり、経験年数によらず全保健師にとって学びの場となるように、進め方を工夫することが可能であると考えられる。

今回、到達目標の大項目に関する意見の中で、大項目9.住民との協働については、先輩保健師も十分できていないという現状から、新任保健師への助言・指導の難しさが述べられた。このような項目については、職場全体で検討し、事業担当、地区担当、統括・管理的立場等、各々の立場で何ができそうか検討することも必要であると考え。

## 2. 外部支援者としての大学教員の役割

筆者らが県保健師と共同で開発したチェックシートは、県新任保健師研修会を実施する7月と2月にあわせて就業4か月時点と11か月時点で自己評価し、その結果を指導保健師と確認して助言を得て、保健師としての実践能力を高めることに活用できるよう、県現任教育担当課や保健所から説明し活用を促進している（岐阜県健康福祉部保健医療課、2017）。今回把握した指導保健師の意見から、新任保健師の指導においてチェックシートを活用していることは確認できた。しかし、「新任者が書いたものを確認しているが、何をしていればできたとしてよいのかがあいまいで何をどう書けばいいかわからない」「新任者によって自己評価が高い場合と厳しい場合があり、先輩保健師もどう考えたらよいか迷う」等、使用にあたっては困難や課題を感じていることもわかった。チェックシートには到達目標の到達に近づくために経験するとよいことを経験例として示しているが、それだけではなく、経験や自己評価から到達度をどう判断するか基準が求められていると考えられた。チェックシートは、新任保健師が自己評価し、その後指導保健師のフィードバックを受けて両方で成長を確認し、さらなる成長を促進するためのものであると位置づけられており統一した評価基準は設定していない。しかし今回、

この点に関連して疑問や困難感が出されたため、全体的に実態を把握し課題を明確にする必要があると考えられた。外部支援者である大学教員としては、県現任教育担当課と協働して、俯瞰した立場からチェックシートを活用した指導の実態を把握して課題を明確にし、より実態に即したチェックシートを活用した指導方法を提示する必要があると考える。

また、今回の意見交換により、新任保健師の指導にあたり指導保健師が様々な工夫をしていることが明らかになった。これらの工夫をとりまとめて整理し提示することによって、指導に困難を感じている自治体、指導保健師への一助となると考えられる。特に、到達状況が低い傾向にある大項目については、今回得られた意見から到達度を高める上で有効な経験内容や支援方法を示し活用できるようにしたいと考える。比較的一定の間隔で新任者を採用している自治体では、新任保健師の指導・支援経験を積み重ねていくことができるが、小規模自治体等では数年ぶり、十数年ぶりに新任者を採用するということもあるため、他自治体での工夫や支援方法が参考になると考えられる。県現任教育担当課と協力し、各職場で新任保健師の指導で工夫していること・有効な支援を収集・整理し、チェックシートを活用した指導方法に盛り込んで提示することが可能であると考えられる。大学教員としては、看護基礎教育や大学院教育を担う立場から、現任教育としてどのようなことが必要か、有効な方法はどのようなものかについて検討し提案する役割があると考えられる。

## 謝辞

本研究にご協力いただきました保健師の皆様に深く感謝申し上げます。

本研究は、JSPS 科研費 26671041 の一部として実施した。本研究の一部を日本地域看護学会第 22 回学術集会（2019 年）において発表した。本研究における利益相反はない。

## 文献

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．2020-8-21．<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001vb6s-att/2r9852000001vb6s2.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）．2020-8-21．[https://www.pref.gifu.lg.jp/kodomo/kenko/netchusho/11223/index\\_40700.html](https://www.pref.gifu.lg.jp/kodomo/kenko/netchusho/11223/index_40700.html)

長谷川喜代美．（2020）．保健師の新任期現任教育の課題に関する文献検討．日本赤十字豊田看護大学紀要，15(1)，35-40．

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．2020-8-24．[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/018-15/toushin/04032601.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/018-15/toushin/04032601.htm)

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～．2020-8-21．<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-10901000-Kenkoukyoku-Soumuka/0000120158.pdf>

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現任教育体制づくり．岐阜県立看護大学紀要，20(特)，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．

（受稿日 令和 2 年 8 月 26 日）

（採用日 令和 3 年 1 月 6 日）