

令和 6 年 6 月 14 日現在

機関番号：33910

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2023

課題番号：18K10558

研究課題名（和文）中堅期保健師の後輩育成力を高める支援プログラム

研究課題名（英文）Support program to improve mid-career public health nurses' ability to train junior staff

研究代表者

白石 知子（SHIRAIISHI, Tomoko）

中部大学・生命健康科学部・教授

研究者番号：60275154

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）：中堅期保健師の後輩育成力を高める支援プログラムを検討するために本研究を計画した。行政保健師へのヒアリングにおいて、中堅期の多様性を言語化することの難しさ、ロールモデルが描けず実地指導者として役割遂行に自信が持てないこと等が語られた。保健師学生とのかかわりを通して新任保健師のレディネスに関する理解が深まる経験をした者もいた。自治体と看護系教育機関との人事交流を含む多面的・多角的な支援プログラムの構築には更なる検討が必要である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

厚生労働省は、自治体が看護系教育機関と連携して保健師人材育成の体制を構築することを推進しており、各地で様々な取り組みが行われている。本研究は新型コロナウイルス感染症の蔓延等の影響により十分な成果には至らなかったが、中堅期保健師が保健師学生とのかかわりを通して得る気づきを育成力として意味づけていくことの有用性を示唆するものであったと考える。主に研修講師派遣の役割を担ってきた教育機関には、更に多面的・多角的な支援が期待されている。

研究成果の概要（英文）：This study aimed to examine a support program for improving mid-career public health nurses' (PHNs) ability to train junior colleagues. In interviews with administrative PHNs, subjects described the difficulty of verbalizing the diversity of mid-career roles, and the lack of self-confidence in accomplishing their roles as practical instructors because of their inability to envision role models. Some subjects experienced a deeper understanding of the readiness of newly appointed PHNs through their interactions with public health nursing students. Further investigation is needed to establish a multifaceted and multidimensional support program that includes personnel exchanges between local governments and nursing educational institutions.

研究分野：公衆衛生看護学

キーワード：保健師 人材育成 キャリア支援 中堅期

1. 研究開始当初の背景

行政保健師に関するコンピテンシーや求められる職務遂行能力が明らかになり、自治体保健師の標準的なキャリアラダー（保健師に係る研修のあり方等に関する検討会，2016）が示され、各研修の充実化が図られるようになった。しかし業務多忙の実情において中央研修への参加が困難な自治体も少なくないため、職場内における指導体制の構築が重要な課題となっている。

2014年の時点で約9割の都道府県が「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」（厚生労働省，2011）をもとに、新人保健師専用の育成ガイドラインもしくは管理期までの包括的なガイドラインを策定し、独自の研修を実施している。しかし新任期保健師においては1年目の研修参加率の高さに対し、2年目以降の継続的な参加が困難となっている。中堅期保健師の研修は、「中堅期保健師の人材育成に関するガイドラインおよび中堅期保健師の人材育成に関する調査研究報告書」（永江，2012）や「中堅期保健師の力量形成のためのコンサルテーションプログラム」（日本看護協会，2011）によって推奨されているが、都道府県に所属する者の受講率は6割であるのに対し、市町村では5割に満たないことが報告されている。

このような状況の改善には、職場の協力体制の強化が不可欠であるが、ニーズの多様化に応じた業務の煩雑さの実態を鑑みると改善の見通しは立ちにくい。そのため現状では、中央研修のような **Off-JT (Off the Job Training)** への参加機会の確保とともに、いかにして **OJT (On the Job Training)** を効果的に行うかが鍵となる。

新任期保健師の **OJT** には、実地指導者となる職場内の先輩保健師の存在が欠かせない。そして先輩保健師にとってはプリセプター経験が、指導者としての気づきに加え、組織の一員としての意識変容をもたらすことが明らかにされている（嶋津・麻原，2014）。このように中堅期保健師によるプリセプター役割の遂行は、新任期、中堅期の双方にとって有用である。

しかし、後輩育成の要となる中堅期保健師は、直接的な保健活動においてアセスメント能力および支援遂行能力の点で成熟期にあり、実践家としての大きな役割を期待されるとともに、生活者としては多様なライフイベントに向き合う世代でもあり、後輩育成のために割ける時間は限られている。そのため、実地指導者の人員確保が課題となっている。

中堅期保健師が新任期保健師に対して指導者役割をどの程度果たしているのか、また後輩育成においてどのような困難点を抱えているのかを明らかにし、中堅期保健師の実地指導者としての力量に応じた支援が求められるところである。しかしながら各自治体は、独自のキャリアラダーの検討や指導体制の構築に取り組み始めた段階であり、多忙を極める業務の実情において、中堅期保健師に合わせた支援プログラムの完成には時間を要すると予測される。そこで人材育成の要となる中堅期保健師に焦点をあて、自治体の抱える課題を明らかにし、中堅期保健師の後輩育成に関する支援プログラムを提案するために本研究を計画した。

2. 研究の目的

本研究の目的は、保健師の力量形成を推進するために、中堅期保健師の後輩育成における指導力や職場内での指導体制に関するニーズを把握するとともに、グッドプラクティスの情報を得ることにより、自治体に適合する支援プログラムを明らかにすることである。

業務に多忙を極める現状において指導体制の刷新には困難を伴うため、教育機関が職場内のキャリアラダーを可視化し、人材育成に関する支援プログラムを提案することで、中堅期保健師が指導力を発揮し、新任期保健師が行政保健師として求められる基本的能力、行政能力、専門能力をより短期間に高め得ることが期待される。

3. 研究の方法

本研究では「中堅期保健師による後輩育成のための指導の現状」を把握するために、以下の2種類の調査を計画した。

- (1) 研究者らの所属する大学所在県内および近隣県内に勤務する行政保健師を対象に行う保健師の職務遂行能力に関する尺度を用いた質問紙調査。
- (2) 質問紙調査に協力を得られた自治体の中堅期保健師に対する後輩育成の指導上の困難点や自身の取り組みに関する面接調査。

しかし、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の蔓延により、当初計画での調査が困難となったため、ヒアリングを通して調査方法及び内容を再検討し、オンラインによる面接調査に計画を変更した。

4. 研究成果

本研究は2018年度に助成金の交付を受け開始し、当初は質問紙調査の計画を立てていたが、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の蔓延により自治体への質問紙調査の実施が困難となっ

たため調査自体を見合わせた。その後、調査方法の変更を検討しオンラインによる面接調査を計画したが、研究代表者に長期療養が必要となり調査の実施には至らなかった。

行政保健師へのヒアリングにおいては、自治体独自のキャリアラダーを検討する中で、中堅期の多様性をキャリアラダーとして言語化することに苦慮していること、ジョブローテーションの在り方についての試行錯誤が続いていること、中堅期保健師自身の新任期に比べ現在新任期にある後輩の状況が解離していると感じること、中堅期保健師が新任期を過ごした期間の実地指導者に関するロールモデルが曖昧であり、実地指導者としての自身の役割遂行に自信が持てずにいること等が語られた。また中堅期保健師が、四年制大学で行われる保健師基礎教育としての演習にかかわった経験から、学生への指導を通して新任期保健師のレディネスに関する理解が深まり、職場の後輩への指導方針を見出す機会となったことが語られた。

新型コロナウイルス感染症という健康危機管理事象への対応を経て、行政保健師を取り巻く状況は大きく変化した。専門職アイデンティティの危機や退職者・離職者の増加、新規採用される保健師人材の職務経験の多様化、そして次の健康危機に備えた組織の再編成など、人材育成の課題は拡大している。厚生労働省は、自治体が保健師人材育成体制を構築するために看護系教育機関と連携することを推進しているが、中堅期保健師の後輩育成力を高める支援として、人事交流に類する活動を含む多面的・多角的な支援の可能性について更なる検討が必要である。

【参考文献】

- 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会（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～。
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10901000-Kenkoukyoku-Soumuka/0000120070.pdf>
- 厚生労働省（2011）：新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～。<https://www.mhlw.go.jp/bunya/iryoku/oshirase/dl/130308-3.pdf>
- 永江尚美（2012）：中堅期保健師の人材育成に関するガイドラインおよび中堅期保健師の人材育成に関する調査研究報告書。http://www.nacphn.jp/03/pdf/2011_nagae.pdf
- 日本看護協会（2011）：保健師活動強化コンサルテーション事業報告書 中堅期保健師の力量形成のためのコンサルテーションプログラム。https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/senkuteki/2011/consultation_program_report.pdf
- 嶋津多恵子，麻原きよみ（2014）：保健師がプリセプターの役割を担うことによる認識の変化，日本看護科学学会誌，34(1)，330-339.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	宮武 真生子 (Miyatake Makiko) (50593711)	中部大学・生命健康科学部・講師 (33910)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関