

機関番号：24201

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2008 ～ 2010

課題番号：20592644

研究課題名（和文） 新任期保健師の活動計画と評価能力育成プログラムの開発

研究課題名（英文） An Educational System themed Planning and Evaluating health activities for new Public Health Nurses

研究代表者 植村 小夜子 (UEMURA SAYOKO)

滋賀県立大学 人間看護学部 准教授

研究者番号：10342148

研究成果の概要（和文）：本プログラムが新任期の保健師にとって実践能力の一部を高めることに役立ったと考えられた。一方では、本プログラムを実施するにあたり、時間の制約や業務の変更等により困難なところも示唆された。今後の課題として、新任期保健師の教育体制の組織的な整備が重要で、具体的には、実施時期等の検討や、大学等と連携した実効的な教育体制が有効であると思われる。

研究成果の概要（英文）：This program was useful for raising the part of the practice ability of new public health nurse. On the other hand, it was suggested that they may be unable to practice this program by restrictions of their working hours or change of task. In order to construct the education system to the new public health nurse, we considered that maintenance of educational environment was important. As the way, the education system which determined the time to educate and cooperated with universities is effectual.

交付決定

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2009年度	900,000	270,000	1,170,000
2010年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
総計	2,600,000	780,000	3,380,000

研究分野：地域看護学

科研費の分科・細目：看護学 地域・老年看護学

キーワード：新任期保健師 活動計画と評価 教育的介入 プログラム開発

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 厚生労働省では、平成 15 年 3 月に「地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書（座長：小林秀資 国立医療科学院長）」を出し、初任者が段階を追って業務に自信が持てるよう系統的な教育プログラム構築の必要性を提言している。また同年 10 月 10 日付厚生労働省健康政策局長、同総務課長通知「地域における保健師の保健活動について」

及び同保健指導官通知「地域における保健師の保健活動指針」においても、企画立案など行政能力を身に付けることが重視され、そのための教育・研修の必要性を指摘している。

(2) さらに平成 16 年には「新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書（座長：伊藤雅治 全国社会保険協会連合会理事長）」、平成 18 年には「新任時期の人材育成プログラム評価検討会報告書（座長：

佐伯和子北海道大学教授)」が出され、新任期の系統的人材育成プログラムが提示されている。これらの報告書や通知において提言されている新任期の保健師に求められる能力のひとつに、健康課題から活動方針の策定、活動計画の立案及び評価がある。例えば5年未満には、「健康課題から必要な施策の企画書作成起案ができる、(中略) 施策や事業の実施状況を把握し、問題点と成果をあげることができる」としている。

## 2. 研究の目的

(1) 本研究の目的は、新任期の保健師が、保健活動に不可欠な企画立案と評価能力を身に付けられるよう、教育プログラムを作成しその有効性を評価することである。

(2) 本研究では、就業して2~3年後の保健師を対象に教育的介入を行い、新任期第2段階である2~3年後の専門職業人育成のための教育プログラムを開発することとした。なお、本研究において新任期とは、一般的に言われている採用5年未満とし、本研究の対象者は、就業して2~3年を経た者とする。

## 3. 研究の方法

### (1) 対象

対象は、平成17・18年度に京都府内の保健所(政令市を含む)及び市町村に就職して2~3年を経過した保健師21名である。それぞれの部局の責任者および対象者に研究の意義と目的、方法、結果のまとめと公表の仕方について文書で説明し、同意の得られた者とする。

### (2) 教育プログラムの内容と方法

第1回目の講習会において、地域保健活動のプロセスに関する講義と評価計画の事例演習を行い、地域の健康課題の抽出と活動方針の設定、活動計画の立案と評価計画の立案を課題とする。対象者が提出した活動計画の立案の課題について個別指導を行う。活動計画の立案と評価計画の立案ができれば、次年度に事業を実施し、事業評価のためのデータを収集する。

第2回目の講習会において、事業評価に関する講義とグループ討議を行い、各自が行った事業の評価を行う。

### (3) 教育プログラムの評価

#### ① 活動計画と評価に関する質問紙調査

ベースラインとしての第1回目の質問紙調査は、第1回講習会前に行う。調査票は、第1回講習会開始前に配布し回収する。第2回質問紙調査は、講習会終了後に配布し回収する。

第3回目の質問紙調査と第4回質問紙調査は、第2回講習会の前後にそれぞれ配布し回収する。調査票は匿名とするが、各回の調査票を照合するため対象者の任意の同一の記号を記入してもらう。これら第1回~第4回の質問紙調査により活動計画と評価に関する自己評価の段階的評価を行う。

調査内容は、健康問題の把握と整理(10項目)、優先順位の判断、活動方針の設定、活動目標の設定、活動計画の立案、実施計画の立案、評価計画の立案(3項目)、実施(調整を含む)、実施後の評価、次年度の課題の整理の全21項目である。それぞれについて、5段階で回答を得、低い順に1点から5点を配する。

分析方法は、それぞれの項目について平均点を算出した後、段階的評価のためFriedmanの検定を行う。

#### ② 客観的評価—評価票の作成と個別指導前後の比較—

活動計画と評価の課題提出後に個別指導を行い、その前後での客観的評価を行って個別指導の教育的効果を検討する。

まず、新任期保健師が立案した活動計画を客観的に評価するための尺度が必要であることから、新たに評価票を作成し、その評価票の信頼性・妥当性について検討する。評価票の構成は、1)健康問題 2)活動目標 3)活動計画 4)評価指標の整理 5)評価指標データ収集方法 6)事前事後の状況把握 7)分析方法の計7領域25項目である。評価基準は、各項目について5段階で点数化し、その合計をTotalの評価点とする。評価方法は、各対象者の計画書を研究者2名で点数化し、その平均値を評価点とする。評価票の妥当性の検討は、研究者間で構成概念妥当性について話し合う。信頼性の検討は、全項目の信頼性係数Chronbachの $\alpha$ 係数を算出するとともに、研究者全員で2名の計画書を同時に評価して、評価基準に齟齬がないか検討する。

次いで、作成した上記の評価票をもとに、「活動計画と評価」課題の個別指導前後の比較を行う。個別指導は、第1回講習会において地域保健活動のプロセスに関する講義と評価計画の事例演習を行った後に活動計画の立案をしてもらい、提出された活動計画(以下、指導前計画とする)をもとに研究者1~2名が面接して行う。個別指導後に、各自の課題を修正して再度提出を依頼する(以下、指導後計画とする)。指導前計画、指導後計画それぞれに、研究者2名ずつで評価するとともに、評価基準に差がないか研究者間で複数の事例を通じて確認し合う。

分析方法は、研究者2名分の評価点を合計し(range0-250)、各評価項目について基礎統計量の集計を行い、指導前後の比較にはウィルコクソンの符号付き順位和検定を用い

る。

### ③プログラム全体に関する質問紙調査

プログラム全体に関する質問紙調査を行い、受講者によるプログラム評価を行う。調査内容は、計画作成、課題に対する個別指導、評価計画に基づくデータの収集と評価、能力の変化、プログラム参加についての満足感の計5領域9項目である。それぞれについて、4段階または5段階で回答を得、低い順に1点から5点を配する。

分析方法は、単純集計により傾向を把握した後に、自由記載内容と総合して分析する。

### ④インタビュー調査

本研究の課題を多面的に把握するため、インタビューを行う。調査内容は、本研究プログラムを終えての感想、本教育プログラムの効果と課題についてとし、対象者の同意を得てテープに録音し、逐語録を作成する。

分析方法は、逐語録から最小単位である文章に分解し、類似した文章を統合してカテゴリーを抽出し、本プログラムの成果と課題を明らかにする。

## 4. 研究成果

### (1) 自己評価質問紙調査－自己評価の段階的評価－

2年間の教育プログラム参加者のうち、全4回の自己評価質問紙調査に回答を得た9名について分析した。

21項目の全体平均(標準偏差)は、第1回から第4回までそれぞれ2.96(0.42)点、2.99(0.40)、3.02(0.53)、3.22(0.55)点で、統計的な有意差はなかったが回を重ねるごとに得点が高くなる傾向であった( $p=0.052$ )。とくに有意差のあった項目は、「健康問題の把握」の全体平均( $p=0.017$ )、「同」細項目①身体的、精神的、社会的側面からの情報把握( $p=0.008$ )、④生活者の視点からの整理( $p=0.001$ )、⑥顕在化している問題を見出す( $p=0.010$ )、「健康問題の優先度判断」( $p=0.016$ )であった。

これらの結果から、健康問題の把握と優先度の判断は、保健師活動の最初のプロセスであり、本プログラムを実施することによって、保健師の実践能力の一部を高めることに役立ったと考えられた。また新任期保健師の教育体制の整備が重要と思われた。

### (2) 客観的評価－評価票の作成と個別指導前後の比較－

客観的評価票の信頼性と妥当性の検討については、全項目の Chronbach の  $\alpha$  係数が 0.906 であったことから、信頼性はある程度保持されたと考えられた。構成概念妥当性に

についても、研究者間で話し合いを重ね、一定の妥当性はあると判断した。

この評価票を用いて個別指導前後の比較を行ったところ、全体平均は、指導前 160±37(range 121-224)点、指導後 202±25(range 143-228)点であり、有意な変化がみられた( $p=0.008$ )。項目別で点数が低かったのは、指導前計画の「健康問題」の2項目、次いで「分析方法」の2項目であった。カテゴリー別では「健康問題」( $p=0.008$ )、「活動目標」( $p=0.049$ )、「評価指標データの収集方法」( $p=0.011$ )、「事業前後の状況把握」( $p=0.018$ )、「分析方法」( $p=0.036$ )において指導前と指導後で有意な変化がみられた。特に「健康問題」「分析方法」では点数が低くても、個別指導によって記述内容が向上しやすいことが分かった。

これらの結果から、新任期には、地域の健康問題を的確に把握する能力を強化することと、データの分析方法の教育の必要性が高く、個別指導により、その成果を得やすいと思われた。

### (3) プログラムに関する質問紙調査

計画の作成に関しては、①地域の健康問題の抽出と活動計画の立案、②保健事業の目標設定と評価方法はいずれも、「ほぼできた」「一部できた」(以下、「できた」と表す)8名(89%)、「できなかった」「全くできなかった」(以下、「できなかった」と表す)1名、③評価計画の立案は、「できた」6名(67%)、「できなかった」3名(33%)であった。「できなかった」の理由は、「時間がかかった」「助言を受けたが活かせなかった」であった。課題に対する個別指導の効果については、効果があると「大変思う」「思う」は8名中7名(78%)、「どちらともいえない」1名であった。評価計画に基づくデータの収集と評価については、データ収集は「できた」5名(56%)、「できなかった」4名(44%)、評価は「できた」3名(33%)、「できなかった」6名(67%)であった。「一部できた」「できなかった」理由はいずれも、「時間がなかった」「担当事業が変更になった」であった。能力の変化に関しては、計画作成能力は(プログラム参加前と比較してできるようになったと思う)6名(67%)、「どちらともいえない」3名(33%)、事業評価能力は「思う」3名(33%)、「どちらともいえない」6名(67%)であった。プログラム参加についての満足感は、「大変満足と思う」1名(11%)、「思う」3名(33%)、「どちらともいえない」4名(44%)、不明1名(11%)であった。「どちらともいえない」理由は、最後まで参加(実施)できなかった等であった。

自由記載内容からは、よかったこととして、「大学教員のアドバイスは、とても貴重でありありがたい」「いろいろな人のアドバイスを

らってできた」「ルーチン業務（健診等）の中でおるそかになりがちだった健康問題の抽出→立案→実施→評価がこのプログラムで改めてじっくり考えることができた」「計画・実施・評価の過程を振り返る機会になった」「今後の業務に参考になる内容だった」「日々の業務で事業の意味・目的を説明すること、そのためにある背景や市の健康課題を頭に入れておくことの重要性に改めて気付くことができた」との意見があった。課題・困難だったことでは、「担当業務が変更になり評価まで実施できなかった」「大切な勉強だとわかっている、目の前の仕事で精一杯でプログラムの一連の流れに手が回らなかった」「この取り組みに力を入れたいという気持ちは強くあったが、業務の運営上、また時間的に限界を感じることもあった」「日々の仕事とつながっていなかったところが自分の反省点だと思う」との意見があった。

これらの結果から、本プログラムは、新任期の保健師にとって健康課題の抽出から計画と評価までの一連のプロセスを展開するうえで有意義であったと考えられたが、実践能力の変化や満足感が高いものはあまり多くなく、その理由は主に、プログラム参加や、プログラム課題の遂行自体ができなかったことであった。担当事業の変更の影響も含め、新任期の保健師が「実施」に追われ、「計画」及び「評価」のプロセスを十分検討しながら実施することができない現状が示唆された。実践能力育成のためにはこれらの実践と教育的サポートを組織的に保証する必要性があると考えられ、大学等と連携した実効的な教育体制も有効であると思われる。

#### (4) インタビュー調査

抽出された内容は 81 フレーズであった。＜計画立案という課題の意義＞として「事業を振り返る機会」「課題の達成感」「事業の情報整理の機会」になったという内容が抽出された。＜プログラム参加のプラス面＞として、「刺激になった講義」「考えを整理する機会となった面接」「評価視点の再認識」「知識と実践をつなげる教員の助言」「技術向上の機会」「他保健師との交流」が、＜プログラム参加のマイナス面＞として、「計画立案の困難さを認識」「立案シートの不慣れさ」「学習の機会を活かせなかった後悔」「課題をこなす負担感」があったという内容が抽出された。参加者の体験を踏まえ、＜よりよい教育プログラムへの内容改善＞として、「相談窓口の確保」「レディネスを高める工夫」「保健師同士の話し合いの場の設定」「課題の再検討」「立案シートの見直し」「実施時期の工夫」の必要性が抽出された。約 2 年にわたる＜プログラム参加による成果＞として、「自らの言葉での次担当者への申し送り」「事業効果

を意識し実践」「新たな人間関係の構築」「保健師の視点の再確認」になったとの内容が抽出された。

これらの結果から、日々の保健師活動の振り返る機会として研修を充実した体験に位置づけていた保健師がいた一方で、評価計画を含む計画立案の困難さ、負担感、後悔を感じていたことも明確になった。今後は、参加保健師より指摘のあった実施時期等の検討や、相談先などのサポート体制の充実を図ったプログラムの必要性が指摘された。

(まとめ)

以上のことから、本プログラムが新任期の保健師にとって実践能力の一部を高めることに役立ったと考えられた。一方では、本プログラムを実施するにあたり、時間の制約や業務の変更等により困難なところも示唆された。今後の課題として、新任期保健師の教育体制の組織的な整備が重要と思われ、具体的には、実施時期等の検討や、大学等と連携した実効的な教育体制が有効であると思われる。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表] (計 9 件)

国際学会：

1) 榊本妙子, 三橋美和, 田中小百合, 植村小夜子, 堀井節子, 大籠広恵, 福本恵 (2009) : 新任期保健師の活動計画と評価能力育成プログラムの開発—講習会を実施して—, 世界看護科学学会学術集会, 神戸市

2) 三橋美和, 堀井節子, 植村小夜子, 田中小百合, 神原恵, 榊本妙子 (2011) : 新任期保健師の活動計画と評価能力育成プログラムの開発, 第 2 回日韓地域看護学会, 神戸市

国内学会：

3) 榊本妙子, 田中小百合, 植村小夜子, 三橋美和, 堀井節子, 徳重あつ子, 福本恵 (2010) : 新任期保健師の活動計画と評価能力育成プログラムの開発—自己評価の段階的評価—, 第 69 回日本公衆衛生学会総会, 東京都

4) 植村小夜子, 田中小百合, 榊本妙子, 三橋美和, 堀井節子, 徳重あつ子, 福本恵 (2010) : 新任期保健師の活動計画と評価能力育成プログラムの開発—「活動計画と評価」の客観的評価票の作成—, 第 30 回日本看護科学学会学術集会, 札幌市

5) 田中小百合, 榊本妙子, 植村小夜子, 三橋美和, 堀井節子, 徳重あつ子, 福本恵 (2010) : 新任期保健師の活動計画と評価能力育成プログラムの開発—個別指導前後の比較—, 第 30 回日本看護科学学会学術集会, 札幌市

6) 榊本妙子, 三橋美和, 堀井節子, 植村小夜子, 田中小百合, 神原恵 (2011) : 新任期保健師

の活動計画と評価能力育成プログラムの開発－質問紙調査の自由記載内容から－, 第 37 回日本看護研究学会学術集会, 横浜市

7) 三橋美和, 堀井節子, 植村小夜子, 田中小百合, 神原恵, 榎本妙子(2011): 新任期保健師の活動計画と評価能力育成プログラムの開発－受講者評価の分析－, 第 37 回日本看護研究学会学術集会, 横浜市

8) 田中小百合, 榎本妙子, 植村小夜子, 堀井節子, 三橋美和, 神原恵(2011): 新任期保健師の活動計画と評価能力育成プログラムの開発－インタビュー調査結果から－, 第 37 回日本看護研究学会学術集会, 横浜市

9) 堀井節子, 三橋美和, 植村小夜子, 田中小百合, 神原恵, 榎本妙子(2011): 新任期保健師の活動計画と評価能力育成プログラムの開発－個別指導の前後における客観的評価の変化－, 第 37 回日本看護研究学会学術集会, 横浜市

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

植村 小夜子 (UEMUR SAYOKO)  
滋賀県立大学・人間看護学部・准教授  
研究者番号: 10342148

### (2) 研究分担者

堀井 節子 (HORII SETUKO)  
京都府立医科大学・医学部・講師  
研究者番号: 30290224  
三橋 美和 (MITUHASI MWA)  
京都府立医科大学・医学部・講師  
研究者番号: 60347474  
田中 小百合 (TANAKA SAYURI)  
明治国際医療大学・看護学部・准教授  
研究者番号: 80324573  
徳重 あつ子 (TOKUSHIGE ATUKO)  
明治国際医療大学・看護学部・講師  
研究者番号: 30555644  
神原 恵 (KANBARA MEGUMI)  
神戸常盤大学・保健科学部・教授  
研究者番号: 10570062