

平成 30 年 6 月 15 日現在

機関番号：13101

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2012～2017

課題番号：24593428

研究課題名(和文)保健師の「専門性を確立・開発する能力」獲得支援に向けた研修システムの開発

研究課題名(英文) Development of a training system for public health nurse's "ability to establish and develop expertise" acquisition support

研究代表者

齋藤 智子(saitoh, tomoko)

新潟大学・医歯学系・准教授

研究者番号：00300096

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、保健師の専門性を確立・開発する能力獲得プロセスとその獲得支援に向けた効果的かつ実践的な人材育成方法を開発することを目的に、県型保健所による市町村保健師人材育成支援の実態調査、保健師の自己教育力と実践能力に関連する要因の検討、保健師の自己教育力の発展プロセスに関するインタビュー調査を実施した。その結果、保健師の実践能力と自己教育力には有意な関連があり、実践能力の向上には自己教育力が重要であること、自己教育力の発展には、自己の課題の認識や課題解決に向けて自ら努力する必要性に気付くことができるようにするためのOff-JTとOJTを組み合わせた人材育成支援が重要であることを明らかにした。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to develop a process of developing self-educational ability of public health nurses and developing human resources training methods to support their ability acquisition. We conducted survey on actual condition of municipal public health nurse human resource development support by prefectural health center, survey on self-education ability and practical ability of public health nurse, and interview survey on health nurse's self-educational ability development process. As a result, there was a significant relationship between the practicing ability of the public health nurse and the self-educational ability. Self-educational ability is important for improving the practicing skills of public health nurses. In developing the self-educational ability, it is important to support human resource development that combines Off-JT and OJT to be able to recognize the necessity of self-problem recognition and the need to strive to solve the problem.

研究分野：地域・老年看護学

キーワード：保健師 人材育成 専門能力獲得プロセス 自己教育力

1. 研究開始当初の背景

近年、介護保険制度や障害者保健福祉制度の見直し、医療制度改革に伴う特定健診・保健指導の創設等、保健医療福祉に関する法制度の改正・新設がめまぐるしい。保健師が対応する地域住民の健康課題も社会環境の変化に伴い多様化・複雑化している。このような中で、行政の保健師に求められる役割は益々増大してきている。また保健師の役割拡大に伴い保健師の職域も広がり、配置転換等により未経験の業務や保健医療専門職が単独配置という環境の中で業務に取り組むことを求められる場合も多い。今までも保健師は地域住民の健康課題・ニーズの変化や社会制度の変革に合わせて、新たな活動を創造し、従来の活動を応用しながら必要な地域看護活動を展開してきた。一方、保健師に求められる役割の多様化や保健師の業務の多忙化により、いままで保健師が培ってきた保健師活動の考え方や技術が各所属機関の中で継承されにくく、従来の現任教育の方法・体制では、保健師に求められる様々な課題に対する専門能力を育成していくことが難しくなってきたという危機感がある。

このような保健師を取り巻く状況のなかで、人材育成に対する現場の危機感と国の動きとが相まって、近年、地域保健従事者・保健師のコンピテンシー等に関する検討や研究が積極的に行われてきている。岡本らの研究¹⁾では、「今特に強化が必要な行政保健師の専門能力」として、『専門性を確立・開発する能力』を挙げている。研究者は、この能力を保健師としてのアイデンティティを持ち、自らが成長・発展するための努力をし続ける能力と捉え、現在、総論あるいは各論的に示されている様々な保健師の専門能力のベースとなるものであると考えた。保健師は、自律した専門職としての認識と責任感を持って学び続けなければならない。『専門性を確立・開発する能力』は、自分自身の専門職としての成長に向け、組織内外の様々な学習資源・機会を活用することを促進し、保健師の活動に必要な知識・技術を高め、実践能力を向上させていく原動力となる。したがって『専門性を確立・開発する能力』の育成は、より質の高い保健活動の実践に向けて必要不可欠なものである。

現在の現任教育に関する研究の動向では、地域看護活動を展開するために必要な具体的な実践能力・支援技術の獲得に向けた研修プログラムの開発やその実践事例の報告に関わるものが多く、「専門性を確立・開発する能力」の育成について検討している文献は少ない。いくつかあったものの中では、自己啓発の方法・手段を尋ねたものや自己の専門能力についての評価とそれを高めるための方法に関するニーズを聞いたものなどが中心であった。また「専門性を確立・開発する能力」がいかにして獲得されるのか、という課題に関する先行研究はなく、その獲得プロ

セスの解明と教育プログラムの開発の必要性が示唆された。

同時に、『専門性を確立・開発する能力』の獲得を支援するための研修システムの確立も不可欠である。平成 23 年に厚生労働省から出された新人看護職研修ガイドライン～保健師編～では、保健師の所属機関の規模や特性に合わせた研修体制の工夫について言及しており、各所属で完結した研修・指導体制ができない場合は、人材育成の中核となる保健所や外部機関が連携した研修システムを構築する必要性を示している。しかしながら、具体的な連携の実践事例はまだ少なく、各地域によって保健所の体制も異なることから、効果的かつ実践可能な研修システムの開発が課題となっている。

2. 研究の目的

本研究は保健師の「専門性を確立・開発する能力」獲得プロセスを明らかにするとともに、その獲得に向けた支援要素を抽出する。さらに「専門性を確立・開発する能力」獲得支援を行っていくための効果的かつ実践的な人材育成方法を開発することを目的とする。

なお、本研究では文献検討により「専門性を確立・開発する能力」を『自己教育力』として捉え、『自己教育力』とは看護専門職として主体的・自覚的に自己の能力や看護実践の向上・発展を図っていくために、主体的に学ぶ意志・態度・能力」と定義した。

3. 研究の方法

1) 都道府県型保健所による市町村保健師人材育成支援の実態調査

全国 47 都道府県の本庁において保健師人材育成を担当する主管課に所属する保健師および、全国の都道府県型保健所 372 か所(平成 24 年 4 月現在)の保健師人材育成に関わる業務を担当している保健師を対象に市町村保健師人材育成の方法と課題に関するアンケート調査を実施した。数量データは項目ごとに記述統計量を算出。記述式の質的データは質的帰納的に分析した。

2) 自治体保健師の自己教育力と実践能力の実態及び自己教育力に関連する要因の検討

A 県内の自治体(県及び市町村)に勤務する常勤保健師 790 名(平成 27 年 5 月現在)のうち、保健師経験 5 年以上の保健師を対象に、郵送法による無記名・自記式アンケート調査を実施した。主な調査項目は、看護職の自己教育力尺度、保健師の看護実践能力、個人要因(年齢、性別、家族構成、保健師経験年数等)、職務要因(異動経験、役割経験、看護研究等の取り組み)

環境要因(家族等からのサポート、上司・同僚からのサポート、ロールモデルの有無、教育・研修の機会等)とした。分析は自己教育力得点と看護実践能力の関連、自己教育力

得点と個人要因、職務要因、環境要因等との関連について相関及び t 検定等を行った。

3) 行政保健師の自己教育力の発展プロセスに関するインタビュー調査

優れた地域看護活動実績のある保健師7名を対象に、グラウンデッド・セオリー・アプローチの手法を用い、保健師の自己教育力発展プロセスに関するインタビュー調査を実施した。

4) 1) ~ 3) の成果を基にした保健師の「自己教育力」の発展に向けた人材育成支援方法の検討

4. 研究成果

1) 都道府県型保健所による市町村保健師人材育成支援の実態調査

都道府県本庁への調査では、有効回答数は32(回収率 68.1%)であった。19 都道府県が保健師人材育成計画を「新任期から管理期まで包括的に作成」しており、都道府県による集合研修の実施状況では新任期 29、中堅期 25、管理期 24 と各期において実施されていた。集合研修以外の市町村保健師人材育成支援に対する取り組みでは、人材育成方法の情報提供・助言、指導者としての協力が多く、「都道府県として統一して保健所が市町村保健師人材育成を行う仕組みを作っている」は15であった。

都道府県型保健所への調査では、有効回答数は112(回収率 29.9%)保健所の規模は、管轄市町村数は平均4.4か所、保健師数は9.9人であった。保健所による市町村人材育成支援体制の実態では、保健所による市町村保健師の人材育成支援の有無では、「している」が79(70.5%)、人材育成の仕組み(計画・体制)では、「都道府県で統一して保健所が市町村保健師の人材育成支援をする仕組みを作っている」が38(48.1%)、「仕組みはないが日常業務を通して支援している」が19(24.1%)と多かった。人材育成支援のための保健所・市町村・他機関等が連携した組織の有無では「ある」が34(43.6%)となっていた。管内の小規模町村(人口1万人未満、保健師3人以下)の有無では「あり」が31(39.2%)で、市町村規模による市町村保健師の人材育成支援の仕方の違いは「ない」が24(72.7%)と多くなっていた。保健所が市町村保健師人材育成支援に関わる課題としては、市町村との協働に関することとして「保健所が市町村保健活動の実態やニーズを理解することが必要である(13)」、「人材育成に関して市町村の管理的立場の保健師との協議・共有が必要である(11)」等の6カテゴリ、保健所の体制の課題として「人材育成に関わる保健所保健師のマンパワーが不足している(11)」、「管内が広域、市町村規模・体制が多様で、人材育成支援が行いにくい(9)」等の6カテゴリ、市町村側の課題とし

て、「市町村により人材育成の実施状況・認識・体制に差がある(23)」等があげられた。

保健所による市町村人材育成支援方法の実態では、保健所から人材育成支援の具体的な取り組み内容・方法に関する記述数の合計は193であった。支援によって育成・向上をねらった保健師の能力は、「個人・家族/集団・組織への支援能力」70が最も多く、次いで「地域の健康課題の明確化と計画立案能力」63、「専門的自律と継続的な質向上」54であった。また複数の能力の育成・向上をねらって実施されている支援が多かった。支援方法では「集合研修」が165と多く、内容は事例検討や課題の実践と発表・討議など対象者参加型の研修内容の工夫が見られた。支援の実施にあたって工夫している内容には研修等の事前準備と事後対応として「企画委員会や管理者会議等で研修内容を検討」「研修対象者の状況把握・評価を個別に行ない支援につなげる」「集合研修とOJTの連動を図るための指導者・管理者との情報交換・情報提供を行う」等があり、研修等の実施として「各市町村の指導保健師・管理者を研修指導者としても協力を依頼」、「各期の保健師との交流、市町村を超えた仲間作りができるための情報交換の場づくり」などが挙げられた。

以上の結果から、支援体制の観点からは、保健所で人材育成の仕組み(計画・体制)や保健所・市町村等が連携した人材育成組織がない保健所もあり、保健所と市町村保健師の関わりが変化している中で、人材育成支援の仕組みづくりや多機関と連携した組織的な取り組みを充実させ、よりシステムティックに人材育成支援が実施できるような体制作りが必要であること、保健所と市町村保健師の相互理解を図るとともに、市町村の状況に則した人材育成支援ができるよう、保健所保健師の力量形成のための支援も必要であることが示唆された。

支援方法の観点からは、保健所による市町村人材育成方法の工夫として、事例検討や実践と連動させた演習などより身近な課題を題材に、年間を通して継続的に実施するなど現在の自己の実践の改善・向上につながるよう内容が工夫されていること、市町村の人材育成体制整備や保健師の指導力の向上、OJTとのつながりを持たせることを意図し、市町村の管理者や指導者との連携・協働による企画・実施が取り入れられていることなどがあった。これらの支援方法は多様な保健師との交流を含めた研修の取り組みや市町村保健師の研究企画への参画は、保健師の「専門的自律と継続的な質向上」に寄与することが考えられ、現在実施されている指導方法の工夫を活かし、人材育成支援方法を考案していく必要性が示唆された。

2) 自治体保健師の自己教育力と実践能力の実態及び自己教育力に関連する要因の検討

有効回答数は265(回収率 41.3%)、県37

人(14.0%)、市町村228人(86.0%)、平均経験年数は21.2(SD8.6)年であった。保健師の実践能力の達成度得点の平均は108.4(SD24.2)点、得点率(平均得点/満点)は57.6であった。保健師活動領域の項目別では、得点率が高かったのは「個人および家族への支援」66.8、「集団への支援」63.9であり、低かったのは「保健師の活動基盤」50.1、「人材育成」51.3であった。自己教育力得点の平均は、64.6(SD5.0)点であった。保健師の実践能力と自己教育力との関連では、自己教育力得点が高いほど看護実践能力が高かった($r=0.456, p<0.00$)。

表1 保健師の実践能力と経験度・経験年数・自己教育力との関連 (Spearmanの順位相関係数)

	r	p値
キャリアラダー(A3以上)の経験度の合計得点	.797	.000
保健師経験年数	.485	.000
自己教育力	.456	.000

実践能力と関連のあった17項目を独立変数として重回帰分析を行った結果、実践能力に影響する要因は経験頻度($\beta=0.649, p<0.00$)、経験年数($\beta=0.190, p<0.00$)、自己教育力得点($\beta=0.173, p<0.00$)、住民からの肯定的評価($\beta=0.71, p=0.042$)の4項目、調整済み決定係数 $R^2=0.71(p<0.00)$ であった。

保健師の自己教育力得点と諸要因との関連では、職務経験として、保健事業等でのリーダー経験、プリセプター経験、職場の教育的環境として、リフレクションの機会、職場の勉強会、学習経験として、学会参加の経験、職場内外の勉強会への参加、職務に関するサポート環境として、住民・上司からの肯定的評価、同僚・上司からのサポート、刺激を受ける仲間が存在、モデルとなる保健師の存在、スーパーバイザー・相談できる人の存在が、いずれも「あり」で自己教育力得点が高く有意な差がみられた。

以上の結果から、保健師の自己教育力を高めることが実践能力の向上に寄与することが明らかとなり、「自己教育力」の重要性が示唆された。また、自己教育力の向上に関連する要因として明らかになった要素を加味した保健師人材育成プログラムの構築の重要性が示唆された。

3) 行政保健師の自己教育力の発展プロセスに関するインタビュー調査

優れた地域看護実践経験をもち、自己教育力の高い保健師7名に対し、自己教育力の発展過程に関するインタビュー調査を実施した。対象者は保健師経験年数10年~37年であった。

自己教育力の発展過程として、社会や制度の変化という状況から自組織の役割を認識し、それを遂行していこうとする中で保健

師としてのあるべき姿を描き、仕事への発想が転換していくプロセスが見いだされた。このプロセスは、保健師が【保健医療福祉制度の変化を認識】という状況から、それらに関連してoff-JTとして【就職後に受けた教育・研修】等を受ける中で、【自組織に求められる役割を認識】し、【保健師としての役割を予測】しながら対象者に関わっていた。そしてその役割の実践の方法として支援対象者と【一緒に取り組みながら行う支援】経験を通して、その【成果を実感】し、【保健師としてのあるべき姿の描き】につながっていた。一方でそのあるべき姿と自己の実践のギャップから、【自分の力量不足を認識】し、【自分で努力することの必要性の認識】につながっていた。その認識から行動化に至る過程においては、【仕事をきっかけとした学習の経験】や【学ぶことへの後押し】があることによって、学習が促進され、さらに学習を進めるという行為・相互行為の中で【裏付けのある仕事の発想への変化】に至る、というプロセスであった(図1)。

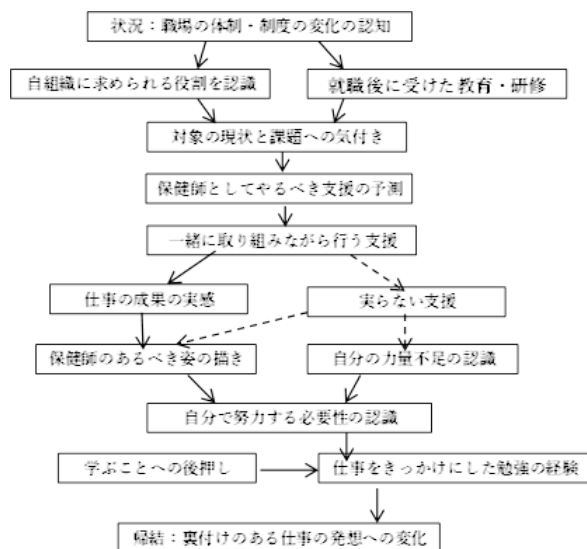


図1 保健師の自己教育力の発展プロセスの
カテゴリ関連図()

また、言われるままに仕事を行っていた状況からそれに疑問を感じていく中で、自分自身の仕事への信念を確立・変化させ、変革に向けた行動化を図っていくプロセスが見いだされた。このプロセスは、保健師が【実践重視の保健師活動】という状況から、新任期は【言われたままに行う仕事】を実践する中で【引き継がれない仕事の経験】や【疑問だらけで行う家庭訪問】から【学生の時に受けた教育とのギャップ】を感じ、【サポートの希求】していた。それぞれの【職場の中でのサポート体制】によって、【納得できるアドバイス】を得られる場合と【期待外れのサポート】の場合もあるが、それらの経験が、【仕事への問題意識】につながり、【自分がしたい仕事の仕方】、【我慢できない仕事の仕

方】というように自分自身の仕事の仕方を明確にしていくことにつながっていた。そこで、自分がしたい仕事の仕方が明確になるとさらに【仕事をよくすることを考える】ことにつながり、【身近なことからの変革】を行うという帰結に至っていた。一方で、期待外れのサポートや我慢できない仕事の仕方というネガティブな側面があった場合でも、それが【自分で努力する必要性の認識】につながり、自分なりに【仕事をよくすることを考える】ことを通して【身近なことからの変革】につながっていた(図2)。

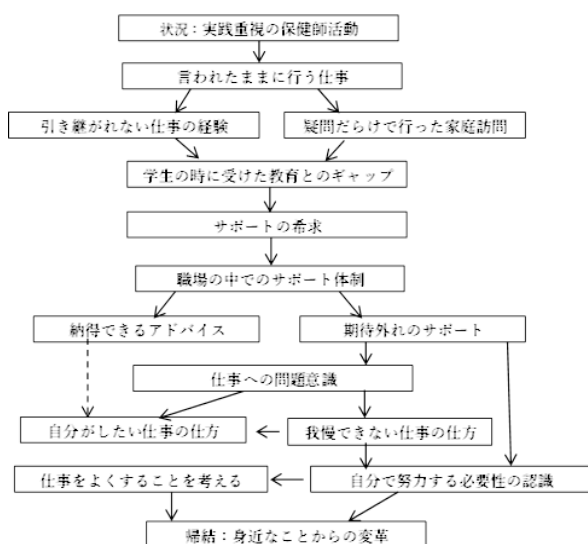


図2 保健師の自己教育力の発展プロセスの
カテゴリ関連図()

4)1)~3)の成果を基にした保健師の「自己教育力」の発展に向けた人材育成支援方法の検討

本研究において明らかになった成果から自己教育力の発展に寄与する人材育成方法を検討した。自己教育力の発展は、経験年数や年齢ではなく、経験の内容や経験をどのように認識し、自己の課題の認識や課題解決に向けて自らの自ら努力する必要性に気付くことができるかが重要である。そこに学ぶための後押しや自らの問題意識を刺激するサポートがあることによって、自らの能力を高める必要性の認知や具体的な変革への行動化を促進することができる。自己教育力に関わる要素として、自己教育力の発展の契機として「自らの活動に変化をもたらす可能性のある状況変化」や「自ら行っている活動への疑問の認知」等が挙げられた。それらが生じている機会を捉え、「変化を認識するための教育・研修の機会」と「学ぶための後押し」、「支援対象者と一緒に取り組む支援・活動の機会」、「行った活動のリフレクション」の機会を提供することが重要であり、それらを実践するための「Off-JTによる職場内外からのサポート」が必要である。具体的な内容としては、(1)Off-JTとして行われる研修等においては、社会や制度の変化とそれによる保

健師の役割認識を促す内容を組み込むこと。(2)定期的なリフレクション及び自己の役割認識を促進する機会の確保：自己教育力の発展には、支援対象者とともに活動に取り組む経験をベースとして、その成果と課題の認知を促すリフレクションと、自らの保健師としてのあるべき姿を描けるような促しを行うこと。(3)活動に対して疑問を生じている機会をとらえたサポートを提供すること。サポート内容の是非に関わらず保健師自身の問題意識を刺激し、自分自身の仕事の仕方と向き合う機会となる。(4)保健所単位等の身近な保健師の交流の機会を提供・促進すること。共通の課題や実践経験を通して刺激を受ける仲間は学びを後押しする存在となりうる。

保健所と市町村が協働した人材育成支援方法としてこれまで検討してきた内容を意図的に取り入れることによって、自己教育力の発展に寄与する効果的な人材育成につながると考えられる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 3 件)

・佐藤由美, 齋藤智子：都道府県型保健所における市町村保健師人材育成支援の実態(2) - 支援体制の観点から, 第73回日本公衆衛生学会総会, 2014年

・齋藤智子, 佐藤由美：都道府県型保健所における市町村保健師人材育成支援の実態(2) - 支援方法の観点から, 第73回日本公衆衛生学会総会, 2014年

・齋藤智子, 佐藤由美：自治体保健師の実践能力と自己教育力との関連, 第76回日本公衆衛生学会総会, 2017年

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

取得状況(計 0 件)

〔その他〕なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

齋藤 智子 (SAITOH, Tomoko)

新潟大学・大学院保健学研究科・准教授

研究者番号：00300096

(2) 研究分担者

佐藤 由美 (SATO, Yumi)

群馬大学・大学院保健学研究科・教授

研究者番号：80235415