

平成 30 年 8 月 31 日現在

機関番号：23702

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2014～2017

課題番号：26671041

研究課題名(和文) 新任および中堅保健師の実践能力の発展を支援する方法の開発

研究課題名(英文) Development of a Method to Support the Promotion of Practice-Competence of Newly-appointed and Middle-Career Public Health Nurses.

研究代表者

北山 三津子 (KITAYAMA, MITSUKO)

岐阜県立看護大学・看護学部・教授(移行)

研究者番号：70161502

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、新任および中堅保健師の実践能力の発展過程を明らかにすることにより発展を支援する方法を考察することである。新任および5年目保健師を対象として、一定間隔において保健師実践能力の到達度、到達するための取組、得た支援を確認し実践能力の発展過程を分析し、発展の促進に有効な支援を検討した。この結果を指導保健師と検討し、実践能力の発展の促進に有効な支援を考察した。すなわち、1年目は説明や具体的な行動の指示、2年目は主体性の育成、5年目は自立して取組める役割の付与、年数にかかわらず相談し合える職場づくりであった。また、大学教員は現任教育体制や有効な支援方法を提案する役割があると考えられた。

研究成果の概要(英文)：The Purpose of this study was to consider how to support the development through identifying the promotion process of practice competence(PC) of newly-appointed and middle-career public health nurses(PHNs). For the subject of the newly-appointed and 5th-year PHNs, we considered how to effectively support the promotion process of PC through checking and analyzing the achievement level of PC, the efforts to reach it and the obtained supports. We shared this result with the senior PHNs about the effective support to promote the process of PC. It suggested that available supports should be an explanation and instruction of specific actions in first year, nurturing the independence in the second year, giving the role to work autonomously in the 5th-year, and creating a workplace where we can talk to each other regardless of the years of experience. Moreover, it indicated that college faculty members had roles to propose in-service educational systems and effective support methods.

研究分野：公衆衛生看護学

キーワード：新任保健師 中堅保健師 実践能力 指導保健師 面接調査 グループインタビュー

## 1. 研究開始当初の背景

看護職は専門職であり、その専門性を追求し能力を高めていくために生涯学び続けることが求められる。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、これらに関する研究は見当たらない。保健師の実践能力の発展に関する研究は幾つかあるが、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た。

看護系大学は卒後教育への積極的な貢献が求められているが、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、どう発展させていくのかについての検討は始まったばかりである。とりわけ、保健師の現任教育にかかわる大学教員の役割や支援方法についての研究実績は乏しく、現任教育への関りを体系的に整理したものはない。

研究代表者が所属す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。研究代表者および連携研究者は、10年間に渡り県内保健師の段階別研修の企画・実施・評価に参画し、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実践能力到達目標のチェックシートの開発に取り組んできた(坪内ほか,2009)。チェックシートは試行と評価を繰り返しており、活用可能であることを確認している(居波ほか,2011)。以上の実績を基盤として、保健師の実践能力の発展過程と発展を支援する方法を明らかにするとともに、支援に関わる大学教員の役割を検討したいと考えた。

## 2. 研究の目的

本研究は、行政保健師(以下、保健師とする)の現任教育にかかわる大学教員の役割と支援方法を生涯学習支援の観点から追究することを目指している。そのため、支援の必要性が高いと考えられる新任期および中堅前期にある保健師を対象として、保健師実践能力到達度チェックを一定期間毎に実施し、実践能力の到達度の変化を明らかにする。次に、新任および中堅前期保健師が自身の実践能力の到達度を高めるために行った取組(体験)を収集して詳細に記述する。その記述内容から実践能力の発展過程と発展を促進した支援を明らかにする。最後に、新任および中堅前期保健師の実践能力の発展を促進する支援方法を検討し、外部支援者としての大学教員の役割と支援方法を考察する。

## 3. 研究の方法

### 1) 新任保健師の実践能力の到達状況およびその発展にかかわる体験の調査

対象は、平成26年度にA県内の自治体に採用された29名のうち、本研究への協力に同意が得られた21名であった。

#### (1) 新任保健師の実践能力到達度評価と到達度を高める取組の促進

##### 1回目到達度評価とその後の取組の促進

採用後5~6か月の時点で、新任保健師実践能力到達目標チェックシート(4ヶ月)<sup>注)</sup>を用いて、自己評価および保健師指導者(以下、指導者とする)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計画を新任保健師が立て、指導者から取組計画について助言を受けたのち実践してもらった。

##### 2回目到達度評価とその後の取組の促進

採用後11~12か月の時点で、新任保健師実践能力到達目標チェックシート(11ヶ月)<sup>注)</sup>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。同時に、1回目到達度評価時に到達できていなかった

項目があった場合は、その項目について、自己評価および指導者による評価を実施した。到達できていない項目については、到達を目指した取組計画を新任保健師が立て、指導者から取組計画について助言を受けたのち実践してもらった。

### 3 回目到達度評価

2 回目到達度評価（採用後 11～12 か月の時点）で到達できなかった項目があった者について、採用後 23～24 か月の時点で、新任保健師実践能力到達目標チェックシート（4 ヶ月）および（11 ヶ月）<sup>注</sup>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。

～ により、新任保健師の実践能力の発展過程を分析した。

## (2) 到達度を高めるための新任保健師の取組内容と得た支援の調査

### 1 年目調査

採用後 11～12 か月の時点で、保健師実践能力の到達を目指して取組んだ内容（1 回目到達度評価時に到達できていなかった項目、到達を目指して取り組んだこと、取組過程で得た支援、到達できた項目・内容等）について、個別に半構成面接により把握した。

### 2 年目調査

2 回目到達度評価（採用後 11～12 か月の時点）で到達できなかった項目があった者について、採用後 23～24 か月の時点で、保健師実践能力の到達を目指して取組んだ内容（2 回目到達度評価時に到達できていなかった項目、到達を目指して取り組んだこと、取組過程で得た支援、到達できた項目・内容等）について、個別に半構成面接により把握した。

から、新任保健師の実践能力の発展を促進する有効な支援を考察した。

## 2) 新任保健師の指導者との検討会

平成 26 年度に A 県内の自治体に採用された保健師 29 名の指導者のうち、本研究への協力を同意が得られた者 6 名を対象として、1)

の結果を提示し、新任保健師へ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話し合うことを通して、新任保健師の実践能力の発展を支援する方法を考察した。

## 3) 5 年目保健師の実践能力の到達状況およびその発展にかかわる体験の調査

対象は、A 県内の自治体に就業する保健師であり平成 27 年度に実勤務年数が 5 年目となる保健師（以下、5 年目保健師とする）のうち、本研究への協力を同意が得られた 4 名であった。

### (1) 5 年目保健師の実践能力到達度評価と到達度を高める取組の促進

#### 1 回目到達度評価とその後の取組の促進

採用後 4 年 5 か月～4 年 6 か月の時点で、5 年目保健師実践能力到達目標チェックシート<sup>注</sup>を用いて、自己評価および保健師上司（以下、上司とする）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、到達を目指した取り組み計画を 5 年目保健師が立て、上司から取り組み計画について助言を受けたのち実践してもらった。

#### 2 回目の到達度評価

1 回目の到達度評価の際に到達していない項目があった者について、5 年 5 か月～5 年 6 か月の時点で、1 回目と同様の 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、自己評価および上司による評価を実施し、到達状況を確認した。

### (2) 到達度を高めるために実施した 5 年目保健師の取組内容の調査

2 回目の到達度評価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面接により把握した。

(1)(2)から、5 年目保健師の実践能力の発展を促進する支援の方法を考察した。

## 4) 5 年目保健師の上司との検討会

平成 26 年度に A 県内の自治体に採用された保健師 29 名の指導者のうち、本研究への協力を同意が得られた者 6 名を対象として、1) の結果を提示し、新任保健師へ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話し合うことを通して、新任保健師の実践能力の発展を支援する方法を考察した。

注) 本研究で使用する保健師実践能力の到達度評価チェックシートは、A 県の保健師現任教育担当者と大学教員である研究代表者らが共同で開発してきたもので、12 の実践能力の大項目(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、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、所属機関内での連携・協働、倫理に適った看護実践、実践の中で研鑽する能力)と 42 の中項目で構成されている。中項目レベルで時期別到達目標を明示している。新任保健師実践能力の到達度評価チェックシートは、1 年目を想定しており、採用後 4 ヶ月および 11 ヶ月時点の到達目標を明示している。5 年目保健師実践能力の到達度評価チェックシートは、5 年目を想定している。

#### 4 . 研究成果

##### 1 ) 新任保健師の実践能力の到達状況およびその発展にかかわる体験

###### (1) 新任保健師の実践能力の到達状況

・個人・家族への援助については、1 年目前半から取り組み、1 年目の終わりには、情報収集・アセスメント、実施、評価の一連のプロセスが展開できるようになっていた。また、個別援助を通じて、他機関・他職種と連携する体験はできていた。

・地区活動の展開・保健福祉事業の展開等地域生活集団を対象とした活動については、1 年目後半から 2 年目に地区住民の健康問題を

アセスメントするとともに、保健福祉事業の成り立ち・意義および自治体の各種計画と保健福祉事業との関連を理解し、保健事業計画の作成はしているが、事業の未利用者を含めて地区全体を総合的にアセスメントするまでには至っておらず、3 年目以降の課題であると考えられた。

・同様に住民との協働については、1 年目から民生委員や保健推進員等の住民側の協力者や地域で主体的な活動をしている住民を知る機会はあるが、2 年目の終わりでも住民の自主グループ支援等住民と連携することがない者が 3 割から 5 割おり、3 年目以降の課題であると考えられた。

・実践の中で研鑽する能力については、1 年目から自身を振り返り、課題解決の取組ができていた。

###### (2) 到達度を高めるための新任保健師の取組内容と得た支援から検討した有効な支援

以下に有効であると考えられた支援を述べる。

・個人・家族への援助については、1 年目は、体験することを最優先して、体験から学べるようにして、2 年目は、保健師としての判断を問うことや援助が難しい事例の支援について助言する。

・行政組織と活動の成り立ちの理解や地域生活集団を対象とした看護活動については、1 年目は、見るべき資料などを具体的に示して行動できるように支えたり、説明したりして、具体的に何をするかを示して体験を後押しする、2 年目は、新任者が主体となって担当する事業や活動を自分で考えて取り組み、それを他の保健師と意見交換しながら実践できるようにする。

・他機関・他職種との連携については、1 年目は、他職種・他機関とかかわる機会を作っ

てかわりを促し、2 年目は、主担当保健師としての判断や意見を他機関・他職種に述べる機会を提供する等主体的な実践を支援す

る。

・実践の中で研鑽する能力については、1年目から個別援助の振り返りを一緒に行う。

以上より、実践能力の発展を支援するには、支援内容を変化させる必要がある。1年目には、説明したり具体的な行動を指示したりするが、2年目は、新任者が主体となり、他の保健師と意見交換しながら担当業務に取り組み、実践の振り返りができるように支援することが有効であると考えられた。

## 2) 新任保健師の指導者との検討会

・指導保健師は、新任保健師に対して、到達目標の内容に関連する資料の提示、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、職場全体での話し合いの場の設定、行政職員としての研修の活用等の指導・支援を実施していた。また、新任保健師の前職経験、事業時の住民への対応状況、提出された記録等から、新任保健師の状況を把握・判断し、個々に沿った助言指導をしていた。

・新任保健師の個性も踏まえた上で実践能力の発展を支援するために、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共有すること、また、新任保健師の考えや状況を把握した上で、実践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ことが有効であると考えた。

・新任保健師の実践能力の発展を支援するためには、職場全体で新任保健師の育成方法を検討し実践することが必要であり、職場全体で共に育ちあうという組織文化の醸成が重要である。事例検討会の実施や事業の検討を全員で行う等、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することが必要である。

・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を把握したので、

現状を職場全体で共有し、事業担当、地区担当、統括・管理的立場等、それぞれの立場で何ができそうか検討することも考えられる。

## 3) 5年目保健師の実践能力の到達状況および発展にかかわる体験

5年目保健師の実践能力の到達状況および到達度を高めるための5年目保健師の取組内容と得た支援から検討した有効な支援について以下に述べる。

5年目保健師の実践能力を高めるためには、担当する保健福祉事業について、潜在ニーズを含めて地域生活集団のヘルスニーズを把握して、それに対応する保健福祉事業を上司の助言を得たり同僚との検討を通じて、予算確保から計画・実施・評価する一連のプロセスを経験することが有効であると考えられた。そのため上司には、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、気軽に相談できる関係性の構築、職場の協力的体制づくり、実践的な知識に基づく助言・指導が求められると考えられた。

## 4) 5年目保健師の上司との検討会

・5年目保健師は、自分はどうのように成長したいのか、自分の強みと課題は何かなどを自己評価し、自分に与えられた立場・役割を踏まえてどうすれば実践を通して成長できるのかを内省し、上司は、その結果を共有し、実践能力を獲得するために必要な取り組みを共に検討できるようにすることが必要である。そのため、上司は、5年目保健師の意思や課題意識を尊重して個別支援計画を作成する必要がある。

・管理的立場の保健師には、現任教育と職場全体の実践の質向上に向けた取り組みを連動させる視座をもち、5年目保健師とともに同僚保健師がPDCAを意識して活動を検討できる環境をつくり、より良い実践が組織内で創出されるようにすることが求められる。

・管理的立場の保健師には、自治体としての人材育成・現任教育の方向性・在り方、及

びキャリアラダーを基盤とし、ジョブローテーション、産休・育休時のフォロー、職場全体が成長できる現任教育体制の構築などを総合的に検討することが求められており、これらを踏まえて5年目保健師の支援を考える必要がある。

・保健所保健師には、管内市町村の現任教育に関する支援ニーズを的確に判断し、5年目保健師が所属自治体での実践を通して成長できるための体制や仕組みを指導者層の市町村保健師と協働して構築することが求められる。

### 5) 外部支援者としての大学教員の役割と支援方法

・新任保健師の指導者からは、実践能力の到達度の判断基準を求める意見があったことから、全体的にチェックシートを活用した指導の実態を把握し課題を明確にして、実態に即した指導方法を提示する必要があると考えた。また、自治体ごとに現任教育体制・方法は異なるため、指導で工夫していることや有効な支援を収集・整理して提示することが必要であると考えた。以上から、大学教員は、県の現任教育担当課と協力して、県内の現任教育の実態と課題をとらえた上で、県レベル・職場レベルでの体制づくり、支援方法・内容等現任教育として必要なことを検討するとともに、有効な支援方法について検討し提案する役割があると考えた。

### 引用文献

居波由紀子，ほか．(2011)．保健師の実践能力の発展過程と現任教育のあり方，平成23年度岐阜県立看護大学共同研究報告書，82-87．

坪内美奈，ほか．(2009)．保健師の実践能力の発展過程と現任教育のあり方，平成21年度岐阜県立看護大学共同研究報告書，140-145．

### 5．主な発表論文等

〔学会発表〕(計1件)

大川眞智子，ほか．(2017)．実践能力の到達度を高めるための就業1年目保健師の取組内容及び取組過程で得た支援．第76回日本公衆衛生学会総会抄録集，616．

### 6．研究組織

#### (1)研究代表者

北山 三津子 (KITAYAMA, Mitsuko)  
岐阜県立看護大学・看護学部・教授  
研究者番号：70161502

#### (2)連携研究者

松下 光子 (MATSUSHITA, Mitsuko)  
岐阜県立看護大学・看護学部・教授  
研究者番号：60326113

森 仁実 (MORI, Hitomi)  
岐阜県立看護大学・看護学部・教授  
研究者番号：40326111

山田 洋子 (YAMADA, Yoko)  
岐阜県立看護大学・看護学部・教授  
研究者番号：50292686

大川 眞智子 (OHKAWA, Machiko)  
岐阜県立看護大学・看護学部・准教授  
研究者番号：10253923

大井 靖子 (OHI, Yasuko)  
岐阜県立看護大学・看護学部・講師  
研究者番号：60326121

岩村 龍子 (IWAMURA, Ryuuko)  
和歌山県立医科大学・保健看護学部・教授  
研究者番号：00326109  
(平成26～28年度)

田中 昭子 (TANAKA, Akiko)  
愛媛県立医療技術大学・保健科学部・准教授  
研究者番号：80274314  
(平成26～28年度)

堀 里奈 (HORI, Rina)  
岐阜県立看護大学・看護学部・助教  
研究者番号：10751810  
(平成26年度、29年度)

岡本 美和 (OKAMOTO, Miwa)  
岐阜県立看護大学・看護学部・助教  
研究者番号：30831888  
(平成29年度)