

平成 30 年 6 月 25 日現在

機関番号：32202

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K20816

研究課題名(和文) 離島町村で働く新任期保健師の看護実践能力の向上につながる経験

研究課題名(英文) The experiences leading to nursing competency in novice public health nurses working in small remote islands

研究代表者

青木 さぎ里 (Aoki, Sagiri)

自治医科大学・看護学部・助教

研究者番号：90438614

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、小規模離島町村に勤務する新任期保健師の看護実践能力の向上につながる経験を明らかにし、離島町村における新任期保健師現任教育への示唆を得ることである。保健師は気にかかる現象への否定的な感情を機に、気にかかる現象と感情、解決策、看護実践について吟味・探求する。このような内面的変化には住民や専門職との関わり、地域特性の理解が影響していた。新任期現任教育として、保健師の感情への着目、組織外保健師を活用したリフレクション、島内保健師全員が参加し共通認識を図れる場の設定、客観的な評価や住民との距離感に関する支援、役場職員を巻き込んだ組織内の連携体制への支援の必要性等が示唆された。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to characterize the experiences leading to nursing competency in novice public health nurses working in small remote island towns and villages in order to obtain suggestions for their in-service education. By becoming negative emotions, public health nurses organize emotions, their positions, desires, examine the reasons for concern. Such internal changes were influenced by involvement with residents and professionals, understanding of regional characteristics. This study suggested the necessity of reflection with public health nurses outside the organization, and the necessity of setting up a place where all the public health nurses in the island participate and can recognize common recognition, and the necessity of support for objective evaluation of public health nurse activities.

研究分野：地域看護学

キーワード：新任期保健師 看護実践能力 経験 離島

1. 研究開始当初の背景

自治体保健師の人材育成体制については、規模の大きい自治体では体系的な体制が構築されつつあるが、小規模自治体では進んでいない。小規模自治体では、少数の保健師で大規模自治体と同じ業務種別に対応する必要があり、人材育成が後回しになる等の背景要因から人材育成計画の立案そのものが困難という状況¹⁾にある。

離島を有する自治体は小規模自治体も多く、さらに地理的な隔りがある。離島は生活基盤の低下などの問題があり、それに対応するべく行政への期待は非常に高い。離島を有する自治体では、離島がゆえの問題や特性に行政が一丸となって対応できなくなることが危惧されている^{2, 3)}。このような背景から、離島を有する自治体では、離島という地域の特異性や離島がゆえに抱える問題に行政として対応できる職員の育成が課題⁶⁾となっている。

行政保健師の看護実践能力の向上に関連する要因には、経験した看護実践内容や現任教育体制、看護実践能力の評価体制、経験のリフレクション、管理職の経験、配属部署外とのネットワーク等^{4, 5, 6, 7)}がある。離島では、地理的・交通的事情から保健師自身も離島内に居住する必要がある場合がある。離島内に居住する保健師は、看護実践を自身の私生活と合わせて振り返ることにより実践知を獲得している¹¹⁾。離島内に居住する保健師の実践知には「保健師としての信頼を守りながら生活する」「離島内に居住するメリットを見出す」という自己管理に関する実践知や、「生活を目的として獲得したネットワークやノウハウを地域看護活動に用いる」「資源利用に関する公平性を実現する」という看護活動の展開等に関する実践知があることが明らかになっており⁸⁾、離島で働く保健師の看護実践能力の向上には、離島という環境が影響すると考えられる。今後離島における保健師現任教育を検討するには、離島保健師にとってどのような経験が看護実践能力を向上させるのかについて、保健師自身の生活や離島保健師を取り巻く様々な環境を含めて理解する必要がある。

2. 研究の目的

本研究の目的は、小規模離島町村に勤務する新任期保健師の看護実践能力の向上につながる経験を明らかにし、離島町村における新任期保健師の現任教育への示唆を得ることである。

3. 研究の方法

1) 研究対象者

人口 3,000 人未満の離島町村で働く保健師経験期間 5 年未満の常勤保健師とその上司とした。

2) 調査期間

平成 27 年 4 月から平成 28 年 9 月

3) 調査項目

- (1) 保健師の活動背景(新任期保健師の個人属性、保健師を取り巻く環境(町村内保健師数、現任教育体制等))
- (2) 保健師としての看護実践能力向上のきっかけと保健師の内面的変化
- (3) 保健師としての看護実践能力の到達度(保健師としての看護実践能力の到達度の自己評価、保健師としての看護実践能力の到達度の他者評価、他者評価にあたり想起した出来事)

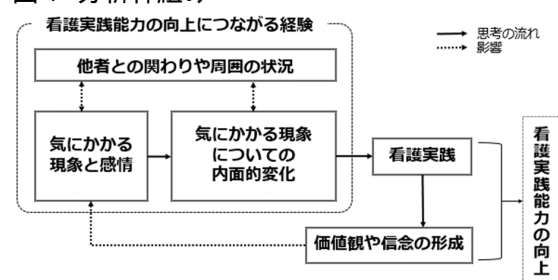
4) 調査方法

- (1) 保健師の活動背景は、新任期保健師に質問紙で調査した。
- (2) 保健師としての看護実践能力向上のきっかけと保健師の内面的変化は、新任期保健師にリフレクションを促しながらのインタビュー調査を一人当たり 1 年間で 3 回実施した。
- (3) 保健師としての看護実践能力の到達度評価は、質問紙にて新任期保健師の自己評価及び新任期保健師の上司の他者評価を、インタビューと同時期に 1 人当たり 3 回実施した。自己評価は、新人看護職員研修ガイドライン～保健師編⁹⁾で示された「新人保健師の到達目標」の 46 項目について、「一人ではできない」から「指導がなくても一人で行える」までの 6 件法で到達度を尋ねた。他者評価については、新任期保健師と同じ項目について、「一人ではできない」から「指導がなくても一人で行える」の 6 件法に「評価できない」を追加して到達度を尋ねた。

5) 分析方法

上田¹⁰⁾の行政保健師のリフレクションの流れを参考に分析枠組みを作成した(図 1)。

図 1 分析枠組み



(1) 看護実践能力の向上につながる経験の分析方法

個別分析では、新任期保健師の語りから「気にかかる現象と感情」を抽出し、これによりもたらされたあるいは影響した「気にかかる現象についての内面的変化」、「看護実践」、「価値観や信念の形成」、「他者との関わりや周囲の状況」を抽出し、経時的に整理した。次に「看護実践」と「価値観や信念の形成」の変化から看護実践能力の向上を確認し、向上のきっかけとなった「気にかかる現象と感情」と「気にかかる現象についての内面的変化」、「他者との関わりや周囲の状況」を看

護実践能力の向上につながる経験とした。

全体分析では、看護実践能力の向上につながる経験について3名分の結果を合わせて質的に分類した。

(2) 新任期保健師の自己認識等の偏りの分析方法

保健師としての看護実践能力の到達度の自己評価及び他者評価の結果は、研究対象者ごとに、組織人としての能力、専門職としての能力、自己管理・自己啓発に関する能力別に集計した。「保健師としての看護実践能力の到達度」の他者評価と自己評価の1回目から3回目の結果の推移を確認し、自己評価と他者評価に極端な差がないかを確認した。また、他者評価にあたり上司が想起した出来事は、内容から他者評価者の評価の視点に極端な偏りがなかったかを確認した。

6) 真実性の確保

研究対象者に複数回調査することで話しやすい関係を構築し、リフレクションを促しやすくした。リフレクションにより得られた豊かな語りから看護実践内容と価値観・信念の形成について分析することで、真実性を確保した。「保健師としての看護実践能力の到達度」の他者評価については、新任期保健師の上司が事務職であったため、評価の視点そのものに極端な偏りがある可能性が考えられた。そこで、他者評価にあたり想起した出来事を併せて聴取し、極端な偏りがなかったかを確認することで真実性を確保した。

7) 倫理的配慮

本研究では小規模自治体が対象であり、地域が特定されると個人まで特定される可能性があるため、開示する情報に配慮し、地域と個人が特定されないようにした。インタビューでは、リフレクションを通して研究対象者が辛かった出来事を思い出し苦痛を感じる可能性があったため、状況に応じて中断し、一緒に出来事や感情を整理するなどの支援を行うようにした。また、話したくないことは無理に話す必要はないこと等を事前に文書および口頭で説明した。看護実践能力の到達度の自己及び他者評価結果は、所属先に開示しないことを予め説明した。

研究依頼にあたっては、本研究の研究対象者は新任期保健師とその上司であることから職場内の強制力に配慮し、先に新任期保健師の内諾を得てから、上司への研究依頼を行った。依頼文には研究の目的、意義、方法の概要、研究への協力は自由意思であること、いつでも協力は辞退できること、個人情報保護される等を明記し、研究対象者から文書及び口頭にて同意を得た。所属長からは文書にて承諾を得た。

なお、本研究は所属機関倫理審査委員会の承認を得て実施した。

4. 研究成果

研究対象者のうち、新任期保健師は3名で、女性2名、男性1名であった(表1)。上司は3名であり、全員男性で事務職であった。

なお、気になる現象と感情は【 】, 他者との関わりや周囲の状況は、気になる現象に対する内面的変化は[]で示す。

表1 研究対象者(新任期保健師)の概要

研究対象者	A	B	C	
離島の種別	孤立小型離島	群島主島型離島	群島主島型離島	
町村人口	1,000人未満	3,000人未満	3,000人未満	
町村保健師数	1名	3名	3名	
年代	30代	30代	20代	
調査時点	1回目	1年4ヶ月	2年9ヶ月	1年11ヶ月
の保健師	2回目	1年10ヶ月	3年6ヶ月	2年7ヶ月
経験年数	3回目	2年3ヶ月	3年9ヶ月	2年10ヶ月
当該町村着任前の就業経験	あり	あり	あり	

1) 看護実践能力の向上につながる経験

個別分析の結果、新任期保健師3名全員に看護実践能力の向上が認められた。

具体的には、保健師活動の展開活動(対象理解、計画立案、個別支援、集団への支援、評価等)や、連携体制づくり(同僚保健師間の連携体制づくり、事業に携わる関係者との連携体制づくり等)、自己管理・自己啓発(自分の立場を守る、保健師としての成長の促進等)において看護実践の変化が見られ、新たな価値観や信念として、「噂は必要な情報以外は聞き流し、振り回されない」、「保健師が島内に居住することで生じやすいアセスメントにおける偏りを防ぐ」、「住民から守秘や公平性に疑問を持たれないように、住民と親密にならない」、「同僚など自分では支援しにくい対象者がいることを認め、島外から専門職を招き支援体制をつくることで健康を守る」、「島では住民から信頼してもらえるよう住民との距離感は慎重に縮める」、「島の文化的背景を踏まえて対象者を理解し、個別的な支援を行う」、「支援の必要な住民を決して取りこぼさない」、「自分の本心は言わない覚悟をする」が形成されていた。

看護実践能力の向上につながった経験について、「気にかかる現象と感情」、「気にかかる現象についての内面的変化」、「他者との関わりや周囲の状況」ごとに結果を示す。

(1) 気にかかる現象と感情

看護実践能力の向上につながった「気にかかる現象と感情」は、10カテゴリに分類された(表2)。

(2) 他者との関わりや周囲の状況

看護実践能力の向上につながった「他者との関わりや周囲の状況」は、気にかかる現象と感情に影響したもの(表3)と、気にかかる現象についての内面的変化に影響したもの(表4)とに大別された。

表2 気にかかる現象と感情

自分の言動が仕事でも生活でも住民から注視されていることへの怖さ

島内に居住している専門職の守秘について住民が不信感を持っていることへの緊張
自分の本当の気持ちを言っても安全な場所も相手もない苦しさ
全事業を自分一人で実施するだけで精一杯で事業の目的・目標・評価まで考えられなかったことへの悔しさ
個別支援で一度でも失敗したらどう非難されるか分からないことへの恐れ
嫌でも噂が耳に入ってくることへの戸惑い
支援の必要性があっても本人からの要望なしでは働きかけられないことへの気がかり
保健師が変わるたびに役場職員や関係者との協働体制を再構築しなければならないことへの驚き
自分が納得できるまで島内保健師間で意見交換が出来ないことへの不満足
自分が保健師として経験年数に見合った成長ができていないことに対する不安や焦り

表 3 気にかかる現象と感情に影響した他者との関わりや周囲の状況

住民との距離が近く、保健師の生活状況や言動が住民に見られている
住民から自分がどの程度保健師として認められているかが伝わってくる
この保健師もどうせすぐ辞めちゃうだろうと住民に思われている
保健師として介入するのを躊躇してしまう住民がいる
風習等による血縁以外の強い絆があり、役場職員を含む住民間のつながりが分からない
専門職や住民から対象者に関する情報を聞く
人から悪く言われないよう住民も自分も本心を語れない
関係者や住民から活動方法について自分とは異なる意見を出される
同僚保健師間で意見の相違があっても、話し合いができない
保健師の充足状況により保健師の負担や提供できる事業数変動する
役場職員や関係者との役割分担について十分調整できていない
保健師の人材育成に関するプログラムや計画がない

表 4 気にかかる現象についての内面的変化に影響した他者との関わりや周囲の状況

住民との関わり	対象者本人が保健師に本音や実情について話してくれる
	住民が自分に対して好意的な評価をしてくれる
	住民が支援について直接要望してくれる
	業務外での付き合いができる住民がいる
活動方法	離島における基本的な活動姿勢について保健所保健師から助言を受ける
	離島における保健師活動について他保健師が実際の活動を見学させてくれる或いは説明してくれる
	保健所保健師や島外から招いた保健師と個別面談し気になる活動を振り返る
	時折来島する専門職から、対象者や活動について客観的な視点からの意見をもらう
活動体制	同僚保健師と活動内容や大変さを共有する
	島外から専門職を招いて実施する事業が継続してある
	保健師だけに任せるのではなく必要時連携する姿勢が事務職上司や島内関係機関にある
	業務分担の変更により事業担当保健師が変わる
現任教育	事業計画立案について保健所保健師と先輩保健師から納得がいくまで繰り返し助言や指導を受けられる
	島内で研修会や連絡会が開催されると同僚保健師が全員参加でき共通認識が図れる
	島外での研修は希望通りには参加できない
	保健師の成長を客観的に正しく評価できる人がいない
地域特性	島外への移動手段が天候に左右されやすい
	社会資源が不足しても住民間の支え合いがあるため支援が必要な住民も生活は成り立つ
	人から悪く言われないよう住民も自分も本心を語れない
	住民の保健事業への参加動機から事業が効果的と

言えない

気にかかる現象と感情に関与した他者との関わりや周囲の状況

住民との距離が近い、保健師個人が地域で特定されるといったプライバシーの欠如、保健師個々に対する住民の評判が耳に入るといった 住民との距離が近く保健師の生活状況や言動が住民に見られている、住民から自分がどの程度保健師として認められているかが伝わってくる 等の住民との関わりや、歴代の保健師が短期間で退職してきた歴史から この保健師もどうせすぐ辞めちゃうだろうと住民に思われている という地域住民の価値観、風習等の血縁以外の強い絆があり、役場職員や住民がどのようにつながっているのか見えない という周囲の状況は、気にかかる現象と感情【自分の言動が仕事でも生活でも住民から注視されていることへの怖さ】、【個別支援で一度でも失敗したらどう非難されるか分からないことへの恐れ】、【島内に居住する専門職の守秘について住民が不信感を持っていることへの緊張】、【自分の本当の気持ちを言っても安全な場所も相手もない苦しさ】の出現に影響を与えていた。

専門職や住民から対象者についての情報を聞く、人から悪く言われないよう住民も自分も本心を語れない といった噂に関する周囲の状況は、【嫌でも噂が耳に入ってくることへの戸惑い】と【支援の必要性があっても本人からの要望なしでは働きかけられないことへの気がかり】の出現に影響していた。

保健師の充足状況により保健師の負担や提供できる事業数変動する、保健師が短期間で退職してきたことが続くことによる 役場職員や関係者との役割分担について十分調整できていない、同僚間で情報共有しやすい環境にあり話し合う場を設ける習慣がない・議論を促す役割を担う人がいない等による 同僚保健師間で意見の相違があっても、話し合いができない といった周囲の状況は、【自分が納得できるまで島内保健師間で意見交換が出来ないことへの不満足】、【保健師が変わるたびに役場職員や関係者との協働体制を再構築しなければならないことへの驚き】、【全事業を自分一人で実施するだけで精一杯で事業の目的・目標・評価まで考えられなかったことへの悔しさ】が起る背景として影響していた。

保健師の人材育成に関するプログラムや計画がない は、【自分が保健師として経験年数に見合った成長ができていないことに対する不安や焦り】の出現に影響していた。

気にかかる現象についての内面的変化に影響した他者との関わりや周囲の状況

気にかかる現象についての内面的変化に影響した他者との関わりや周囲の状況は、住

民との関わりに関するカテゴリ、活動方法に関するカテゴリ、活動体制に関わるカテゴリ、現任教育に関するカテゴリ、地域特性に関するカテゴリに分類された。

(3) 気にかかる現象についての内面的変化

看護実践の向上につながった気にかかる現象についての内面的変化は、10 カテゴリあった(表5)。

表5 気にかかる現象についての内面的変化

感情に関する変化	自分の感情についての吟味
	感情に関係した自身の欲求を整理する 感情や欲求に関する自分の立場を整理する
気にかかる現象に関する変化	気にかかる現象がなぜ起こったのかを 探求する
	気にかかる現象がなぜ起こったのかを、 他者との関わりや周囲の状況を通して探求する
解決策に関する変化	解決策について自問自答する
	気づきや学びから解決の糸口や方法を吟味する 解決の妨げとなる自分の限界を自覚する
看護実践に関する変化	看護実践への動機の強化や自信を得る
	新たな価値観や信念の形成につながる思考

2) 気にかかる現象と感情ごとの看護実践能力の向上につながる経験

看護実践能力の向上につながる経験間のつながりが分かるよう、気にかかる現象と感情ごとに結果を分析枠組みに沿って示す(一部のみ)。

(1) 自分の言動が仕事でも生活でも住民から注視されていることへの怖さ

周囲の状況として この保健師もどうせすぐ辞めちゃうだろうと住民に思われている人から悪く言われないよう住民も自分も本心を語れない 住民との距離が近く、保健師の生活状況や言動が住民に見られている があり、【自分の言動が仕事でも生活でも住民から注視されていることへの怖さ】という気にかかる現象と感情が現れた。

離島における基本的な活動姿勢について保健所保健師から助言を受ける 保健所保健師や島外から招いた保健師と個別面談し気になる活動を振り返る 時折来島する専門職から、対象者や活動について客観的な視点からの意見をもらう 対象者本人が保健師に本音や実情について話してくれる 住民が自分に対して好意的な評価をしてくれる 住民が支援について直接要望してくれる という他者との関わりと、保健師だけに任せるのではなく必要時連携する姿勢が事務職上司や島内関係機関にある 社会資源が不足しても住民間の支え合いがあるため支援が必要な住民も生活は成り立つ という周囲の状況により、[感情や欲求に関する自分の立場を整理する][気にかかる現象がなぜ起こったのかを探求する][解決策について自問自答する][気

づきや学びから解決の糸口や方法を吟味する][看護実践への動機の強化や自信を得る][新たな価値観や信念の形成につながる思考]という内面的変化が起こった。その結果、<対象理解に関する看護実践><計画立案に関する看護実践><個別支援、集団への支援の実施に関する看護実践><評価に関する看護実践><保健師としての成長を促す看護実践>において変化が生じ、[島では住民から信頼してもらえるよう住民との距離感は慎重に縮める][噂は必要な情報以外は聞き流し、振り回されない][保健師が島内に居住することで生じやすいアセスメントにおける偏りを防ぐ]という価値観・信念が形成された。

(2) 個別支援で一度でも失敗したらどう非難されるか分からないことへの恐れ

周囲の状況として 住民から自分がどの程度保健師として認められているかが伝わってくる があり、【個別支援で一度でも失敗したらどう非難されるか分からないことへの恐れ】という気にかかる現象と感情が現れた。 住民が自分に対して好意的な評価をしてくれる という他者との関わりや、業務外での付き合いができる住民がいる という周囲の状況により、[気にかかる現象がなぜ起こったのかを探求する]という内面的変化が起こった。その結果、<対象理解に関する看護実践>に変化が生じ、[島の文化的背景を踏まえて対象者を理解し、個別的な支援を行う]という価値観・信念が形成された。(3)自分が納得できるまで島内保健師間で意見交換が出来ないことへの不満足

他者との関わりとして 同僚保健師間で意見の相違があっても、話し合いができない があり、【自分が納得できるまで島内保健師間で意見交換が出来ないことへの不満足】という気にかかる現象と感情が現れた。 保健所保健師や島外から招いた保健師と個別面談し気になる活動を振り返る 島内で研修会や連絡会が開催されると同僚保健師が全員参加でき共通認識が図れる という周囲の状況により、[気にかかる現象がなぜ起こったのかを探求する][気づきや学びから解決の糸口や方法を吟味する]という内面的変化が起こった。その結果、<同僚保健師間の連携体制づくりに関する看護実践>において看護実践の変化が生じた。

3) 新任保健師の自己認識等の偏り

保健師としての看護実践能力の到達度の自己評価及び他者評価の結果は、研究対象者ごとに「保健師としての看護実践能力の到達度」の他者評価と自己評価の1回目から3回目の結果の推移を確認した結果、自己評価と他者評価に極端な差はなかった。また、他者評価にあたり上司が想起した出来事の内容を確認した結果、他者評価者の評価の視点に極端な偏りはなかった。

4) 離島町村における新任期保健師の現任教育への示唆

看護実践能力の向上につながった気にかかる現象と感情は全て、怖さ、悔しさ、戸惑いなどの否定的な感情を伴っていた。人はこれまでの思考や行動といった自分の手持ちの選択肢では対応できない事態に直面した際すぐには事態全体を認識できず、何が起きているか分からないという当惑が起こる。当惑により出来事に注意が向き事態全体を認識していくというプロセスを辿る¹¹⁾。本研究における、気にかかる現象に対して生じた否定的な感情はこのプロセスの当惑に該当し、看護実践能力の向上プロセスの始まりであるといえる。このことから、新任期保健師に生じる否定的な感情への支援が離島における新任期保健師の現任教育の鍵になると考えられる。

また、気にかかる現象と感情が出現すると、保健師は自身の感情や気にかかる現象、解決策、看護実践について吟味・探求するという内面的変化を経験していた。内面的変化に影響していたのが、住民との関わりや、活動方法・活動体制・現任教育に関する専門職との関わり、地域特性の理解であった。これらの結果から、離島町村保健師に対する新任期現任教育について、教育方法としてはリフレクシオンの促進、島内保健師全員が参加し共通認識を図れる場の設定等が、現任教育内容については保健師活動の客観的な評価や住民との距離感に関する支援の必要性等が、現任教育体制については町村役場外保健師を加えた開かれた現任教育体制、役場職員を巻き込んだ組織内の連携体制への支援等が必要であるという示唆を得られた。

一方で、【個別支援で一度でも失敗したらどう非難されるか分からないことへの恐れ】という気にかかる現象と感情があるように、離島の保健師は失敗することに恐れを感じていた。失敗による学習が難しい場合、実践における学習の限界があることが指摘されている⁶⁾。失敗を極度に恐れる状況は学習の機会を逃しやすい状況であり、看護実践能力の向上を阻害する経験となりうると考えられる。この結果から、学習機会を逃さない環境づくりの必要性も示唆された。

なお、本研究の対象は人口3,000人未満、本土中心都市から航路で1時間以上かかる外海の離島であったことから、本研究結果は離島の狭小性と遠隔性が高く、偏りがある可能性がある。今後、多様な離島で調査を継続し、離島特性による看護実践能力の向上につながる経験の違いを明らかにすることで、離島における新任期保健師現任教育を一層充実させる示唆を得ることができると考える。

<文献>

- 1) 日本公衆衛生協会：平成27年度地域保健総合推進事業「保健師活動指針の活用にかかる事例の収集」報告書、2016。

- 2) 小谷良子、長嶋俊介、野田文字：波照間島における地域福祉環境システムの構築と地域振興 - 島民の生活と相互扶助に関する調査分析 - . 島嶼研究、5 ; 123 - 145、2005 .
- 3) 長嶋俊介、伴馬一昭、安達宏昭：島嶼における通信環境の条件不利性～行政・情報過疎相乗効果の克服～ . 島嶼研究、6 ; 83 - 128、2006 .
- 4) 松下光子、石丸美奈、山田洋子：行政保健師が実践経験を通して得ている保健師活動についての学び . 岐阜県立看護大学紀要、12(1)、; 25-32、2012 .
- 5) 若杉里実：新任保健師1年目の保健指導能力育成に関わる体験 . 愛知医科大学看護学部紀要、11 ; 21-26、2012 .
- 6) 松尾睦、岡本玲子：保健師の経験学習プロセス . 国民経済雑誌、208(4) ; 1-13、2013 .
- 7) 関山友子、青木さぎ里、千葉理恵ほか：市町村における新人保健師の入職後1年間位経験した実践内容と到達目標の主観的達成度 . 自治医科大学看護学ジャーナル、11 ; 35-43、2014 .
- 8) 青木さぎ里、春山早苗：離島内居住保健師の実践知とその獲得方法の検討 保健師自身の生活と地域看護活動とを結びつける認識に着眼して . 日本ルーラルナース学会誌、10 ; 51-66、2015 .
- 9) 厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～、2011 .
- 10) 上田修代：地域看護実践における保健師のリフレクシオンを構成する概念の解明 . 千葉看護学会会誌、18(1) ; 45-52、2012 .
- 11) 稲垣諭：「経験の事故」のなかで「自己」は再生する . 大丈夫、死ぬには及ばない今大学生に何が起きているのか . 学芸みらい社（東京）、219-240、2015 .

5. 主な発表論文等

〔図書〕(計1件)

青木さぎ里、青土社、離島の保健師 狭さとつながりをケアにする、2017、235

6. 研究組織

(1) 研究代表者

青木 さぎ里 (AOKI, Sagiri)
自治医科大学・看護学部・助教
研究者番号：90438614