

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 10 日現在

機関番号：33920

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23593370

研究課題名(和文)ポートフォリオを活用した新任保健師の個人・家族支援実践能力の育成

研究課題名(英文)Use of portfolios to novice public health nurses in developed skills to support individuals and families

研究代表者

若杉 里実(WAKASUGI, SATOMI)

愛知医科大学・看護学部・准教授

研究者番号：00315920

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,200,000円、(間接経費) 360,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、新任保健師の具体的職場内教育(OJT)システムを構築し、その有用性を明らかにすることを目的とし、平成23から25年度にかけて保健師数が少なく新任時期の現任教育体制が整っていない1つの市町村の保健師全員とともに取り組んできた。最終的には、新任保健師の具体的職場内教育(OJT)システムとして、「保健師それぞれの個性を活かし、笑顔で働けるしくみづくり」「新任保健師の個人・家族、集団支援実践能力の育成のための先輩保健師の支援方法」「新任保健師の仕事への不安や疑問、新任保健師に必要な学習内容、先輩から学ぶことなどを具体的にまとめた「新任保健師1年目の成長へのヒント」の3種類を作成した。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to design an on the job training (OJT) system for novice public health nurses and to demonstrate the usefulness of the system. Between fiscal 2011 and 2013, we worked with all the public health nurses in one municipality where there were few public health nurses and no training system for novice public health nurses. Ultimately, we produced three sets of on the job training (OJT) system for novice public health nurses: "building systems that encourage a positive workplace by playing to the strengths of each individual public health nurse;" "ways that senior public health nurses could provide support for novice public health nurses to develop the practical skills needed to help individuals, families, and groups;" and "tips on personal growth in the first year for novice public health nurses,".

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・地域老年看護学

キーワード：新任保健師 育成

### 1. 研究開始当初の背景

平成 14 年度の厚生労働省による「地域保健従事者の資質の向上に関する検討会」(2002)で、地域保健従事者の現任教育の実態を把握するための実態調査を行った。その結果、新任保健師の実践能力の低下や早期離職、職場への適応困難などの問題が挙げられている。また、対人関係能力においても、地域保健活動の対象者や職場内外の人との人間関係構築の能力が低い新任保健師が増加していることが報告されている。

一方、新任保健師の指導者は自らの業務の傍ら、指導内容の指針もないまま、日常業務の進め方を中心に新任保健師を指導しており、新任保健師教育について困難を感じていることも報告されている。新任保健師にとっては、職場で実務につきながら仕事に必要な知識や技術、態度を身につけていく職場内教育(OJT: on the job training)が非常に重要である。職場内教育(OJT)による新任保健師の現任教育は、配属された現場に任されているため、新任時期の現任教育体制が十分整っているとは言い難い状況である。したがって、新任保健師の現任教育体制をいかに充実させていくかは、重要な課題である。保健師における現任教育についての先行研究では、佐伯ら(2003)により、行政機関に働く保健師の専門職務遂行能力測定のための用具の開発がすすめられている。また佐伯ら(2004)は、行政機関に働く保健師の専門職務遂行能力の発達過程の実態調査から新任期(1~5年)は、「個人家族への支援能力」が著しい伸びを示しており、新任保健師は、「対人支援能力」つまり、個人・家族支援実践能力を高めることが重要な時期である。さらに佐伯ら(2009)は、OJTとして職場単位の人材育成計画を立案し、計画に沿った人材育成の実践の評価を質問紙調査で行い、職場の組織育成の観点から職場組織での教育実践の環境整備や体制の整備の必要性を報告している。

応募者は、新任保健師と住民との関わりに着目し、平成 19(2007)年 8月~平成 20(2008)年 8月にかけて、就職後 1年が経過した 11 名の新任保健師にインタビューを行った。その結果、新任保健師は就職後間もなく、【責任の大きさと自分の未熟さへの直面】を体験すると同時に、健診での母親との関わりから、【母親に的確なアドバイスを返せないもどかしさを実感】する。この体験の中から新任保健師は、【住民との対話を通して自分が身につけるべき知識や技術に気づく】ようになり、【住民の思いに寄り添うことへの専心】の必要性を身をもって感じ、【援助者としての未熟さを補う努力】を積み重ねた。このような体験を繰り返しながら、【住民やグループの特徴の判断に基づく柔軟な対応】ができるようになり、【保健事業を通しての視野の広がり】も見受けられ、1年目の終わり頃には【住民の援助ニーズに合わせた関わりが

できていることを実感】して、【住民とこれからも関われそうな手応え】を感じるようになっていた。このように、新任保健師自身ができるようになってきた手応えを実感できる具体的な職場内教育(OJT)システムを構築していく必要がある。

新任保健師の個人・家族支援実践能力を育成していくプロセスを明らかにしていく方法としてポートフォリオを考えている。鈴木(2007)はポートフォリオとは、学習者の達成、向上、成長についての多面的な情報を継続的に収集し、それを学習者自身にフィードバックしていく方法であるため、成長のプロセスがわかりやすく学習意欲の向上をもたらし、自ら成長を実感できるというメリットもあると報告している。従って、ポートフォリオ活用は、新任保健師の個人・家族支援実践能力が培われていくプロセスを明らかにし、職場内教育(OJT)システムを構築していくために有効な方法であると考えられる。

医学中央雑誌で「ポートフォリオ」をキーワードで検索すると、168 件あるが、学生の学習に関する研究が多く、新任保健師の個人・家族支援実践能力が培われていく具体的なプロセスを明らかにした質的研究は行われていない。また、具体的にどのような教育をしたら能力が身につけられるかまでは明らかになっていない。

そこで本研究では、新任保健師の個人・家族支援実践能力を育成するために、ポートフォリオを活用した OJT システムを構築し、その有用性を明らかにしていきたい。

### 2. 研究の目的

新任保健師の個人・家族支援実践能力を育成するために、ポートフォリオを活用した OJT システムを構築し、その有用性を明らかにすることを目的とする。

### 本研究における用語の定義

#### 新任保健師

本研究では、新任保健師を看護系大学卒業後、地方自治体に就職した、1年目の保健師とする。

### 3. 研究の方法

(1)応募者の先行研究である新任保健師 1年目の体験結果を基に、保健師数も少なく新任時期の現任教育体制が十分整っていない 1つの市町村の保健師とともに、個人・家族支援実践能力を育成するためのポートフォリオを活用した OJT の基礎的教育資料試案を作成する。

(2)ポートフォリオを活用した OJT の基礎的教育資料試案を基に、新任保健師、係長保健師を交えて、毎月の新任保健師の仕事内容から成長を確認するとともに、先輩から学ぶことと新任保健師自身に必要な学習内容を話し合い、個人・家族支援実践能力の育成に取り組んだ。

(3)OJTの基礎的教育資料試案の実施・評価を基に、ポートフォリオを活用したOJTシステムを構築し、誰もが使用できるようにマニュアルを作成する。

#### 4. 研究成果

本研究は人口が約23,000人、保健師7名の市町村で実施した。

(1)新任保健師1年目の個人・家族支援実践能力を育成するためのOJTの基礎的教育資料試案を作成するために、2か月に1回保健師全員で話し合うことから始めた。

第1回目：「仕事についての日頃の思い」について話し合った。話し合いの内容をまとめると、「地域で看護職として働くことの意味」「こんな保健師になりたい・なってほしい」「保健師のマインドと技術をどう伝えていくか」「どのようなチームをつくっていくか」の4つに集約された。

第2回目・3回目：第1回目の話し合いのまとめを活かし、「どんな方向で、どんな仕事がしたいか」について保健師各自が付箋に記述し、発表後模造紙に貼り、KJ法でまとめていった。仕事の方向としては「町の底力アップ(つながりをもち自分でできる住民をつくる)」でまとめ、仕事内容としては「地域に出かけていき住民の声を聞きニーズを知る」「保健師としてできること・すべきこと」「誰が関わってもある程度の目的が達成できるシステムづくり」「組織の仲間同士の人づくり」「保健師個々人のワークライフバランス」の5つに集約された。

第4回目・5回目：第3,4回目の話し合いのまとめを活かし、さらに具体的に「現在の仕事の困り事と改善方法」について、保健師各自が付箋に記述し、発表後模造紙に貼り、KJ法でまとめていった。「地域に出かけていき住民の声を聞きニーズを知る」については、住民に何を聞きたいのかを明確にして全保健師で声を集めることとなった。「誰が関わってもある程度の目的が達成できるシステムづくり」については、チームとしての仕事配分を考え、誰がどこまで行うのかを明確にするとともに、事業の方向性と流れは自由裁量を残してマニュアル化することとなった。加えて、今後町の中のどの課と連携をとっていく必要があるかも明確になった。「組織の仲間同士の人づくり」については、お互いの思いを声にして気軽に相談できる機会をつくるとともに、日常的にお互いが意識して声をかけあっていくこととなった。「保健師個々人のワークライフバランス」については、保健師個々人の生活スタイルが結果的には住民に向かっていくため、生活のための時間を大切にこころの余裕をもって仕事ができるように、保健師全員で仕事の配分を考えていくこととなった。

第6回目：今までの5回の話し合い内容の経過を「保健師それぞれの個性を活かし、笑顔で働けるしくみづくり」という可視化した

資料と図にまとめた。保健師全員での1年間の話し合いのプロセスを通して、町の保健師として目指していく方向を再確認するとともに、職場内環境を整えていく一助となったと考える。

(2)ポートフォリオを活用した新任保健師リフレクションシート(1年後の成長目標、毎月の成長目標、現在の仕事内容、仕事への不安や疑問、先輩からの学び、今後先輩から学びたいこと、今後自分で学習する必要があること、1か月を振り返った自分の気持ち)を作成し、新任保健師、係長保健師を交えての話し合いを毎月実施した。就職した4月から6月までの新任保健師は、自分のできなさに直面している状態であった。新任保健師の思いとしては、「毎日出勤することで精一杯である」「技術が未熟でも住民からは保健師という専門職としての対応を求められるため不安である」「仕事への責任感はあるが、行動は伴わない」であった。仕事への不安や疑問としては、「保健事業の説明を受けても保健師としてどのように援助をすればよいのか、イメージが描けない」「健康診査の問診では、どんな質問をされるかわからないので怖い」「健康診査の問診では、母子の生活の様子や母親の本音が引き出せない」「離乳食・歯の相談ができない」「乳幼児健康診査後のフォローの対象者への電話で、母親から児の様子をうまく引き出し聞くことができない」「家庭訪問対象者の記録を見ても、今後自分が家庭訪問に行き、どんな援助をしていくべきかが見えてこない」などであった。このような仕事への不安や疑問に対し、先輩から学ぶことと新任保健師自身に必要な学習内容を話し合った。

先輩から学ぶこと

- ・乳幼児健康診査時の観察項目とその意図について
- ・家庭訪問時の観察項目とその意図について
- ・乳幼児健康診査時の問診内容の母親への問いかけ方法について
- ・母親との話を広げて、生活の様子や思いを引き出す方法について
- ・母親の話を傾聴する姿勢について
- ・住民の電話相談・窓口対応について
- ・新任保健師自身に必要な学習内容
- ・子どもの身体的・精神的発達段階を理解する
- ・予防接種の種類と接種時期を理解する
- ・児の授乳量、離乳食について理解する
- ・乳幼児の歯の発達について理解する
- ・3歳児健康診査時の視力・聴力検査について理解する
- ・子育てサークルや遊び場など社会資源を知る
- ・母親のささいな悩みや疑問に答えられるように子育て情報を知る
- ・健康に関する情報を知る
- ・乳幼児健康診査後のカンファレンス内容から、親子の観察ポイントやアドバイス方法

を学ぶ

7月から9月までの新任保健師は、住民や先輩保健師から学び、知識や技術を身につける時期であった。新任保健師の思いとしては、「職場や先輩に慣れてきて、気軽に質問できるようになる」「少しずつ仕事の量が増え、いっぱいいっぱいである」「できることが増えた分、できなかつたときに落ち込む」「住民から話しかけられるとうれしい」であった。仕事への不安や疑問、気づきとしては、「母親が児を心配していない場合、関係を切らない対応が難しい」「1歳6か月児健康診査後、言語発達の確認の時期を2歳にするのか、2歳3か月にするのか、フォローの時期に迷う」「乳幼児健康診査後のフォロー対象者をどこまでどのようにフォローしていくのか迷う」「次のフォローや支援のあり方について、自分で考えた上で先輩に相談しようと思う」「住民の話聞かせていただく分、自分が発言する言葉の重みを意識して発言することが大切である」「健康教育後、住民から『よかったよ』と言葉をかけられ、喜びを感じる」などであった。このような仕事への不安や疑問、気づきに対し、先輩から学ぶことと新任保健師自身に必要な学習内容を話し合った。

先輩から学ぶこと

- ・母親の訴えや発言のみに振り回されず、児を実際に確認してどのように判断するのか
  - ・母親の話聞きし、児の様子を把握した上で、先を見通した支援をどのように行うのか
  - ・母親に子どもの発達遅れを話すとき、母親の不安を増強させないようにどのように伝えるのか
- 新任保健師自身に必要な学習内容
- ・記録の書き方
  - ・回覧される事業の決裁内容、母子保健情報、公衆衛生ニュース、研修報告を読む
  - ・育児相談等では母親たちと接することで、育児の工夫や子どもへの関わり方を学ぶ
  - ・家庭訪問に行くことで、地域の様子を自分の目で見たり、感じたりする

10月から12月までの新任保健師は、住民との関係性ができはじめてくる時期であった。新任保健師の思いとしては、住民と顔見知りになり継続的に関わると楽しくやりがいにつながるであった。仕事への不安や疑問、気づきとしては、「対象者の情報と社会資源を整理してアセスメントすることが大切である」「見たこと、聞いたことの意味を考えてから自分の中に落とすことが大切である」であった。このような仕事への不安や疑問、気づきに対し、先輩から学ぶこと・先輩が行ってほしいことと新任保健師自身に必要な学習内容を話し合った。

先輩から学ぶこと・先輩が行ってほしいこと

- ・母子の継続支援の方向性とどんなときに他機関につなげていくのか

- ・新任保健師の仕事を見守り、仕事の進捗状況を確認する

新任保健師自身に必要な学習内容

- ・他職種の観察の視点や関わり方を学び、どのように協働していくべきかを考える
- ・対象者への援助方法と今後の方向性について、先輩保健師に確認する

1月から3月までの新任保健師は、個人・家族支援の手応えを少しずつ実感しはじめていた。新任保健師の思いとしては、「様々な対象者と関わらなければならず、『どうしよう』というしんどい気持ちはある」「仕事の『できている部分』と『できていない部分』が見えている」「住民に関わりながら育てていただいていることを実感している」であった。仕事への不安や疑問、気づきとしては、「児が病気を抱えており既に他機関につながっている家族に、何を支援すればよいのか」「自分は本当に母親に必要なとされているのか不安である」「自分の仕事の進め方や対象者への関わり方がこれでよいのか不安である」「子どもの成長を予測し、先の見通しをもった支援と一緒に考えていくことが大切である」「自分の所属している課の仕事は見えてきたが、市町の全体のことがわからない」であった。このような仕事への不安や疑問、気づきに対し、先輩が行ってほしいことと新任保健師自身に必要な学習内容を話し合った。

先輩が行ってほしいこと

- ・職場内で仕事の思いを共有する
  - ・新任保健師の仕事への評価とアドバイス
  - ・先輩の保健師という仕事への思いを語る
- 新任保健師自身に必要な学習内容
- ・保健事業や家庭訪問を通して、母子の生活スタイルや育児の考え方を知る
  - ・保健事業や家庭訪問を通して住民の健康意識や考え方、住民同士のつながり等の地域の特徴を明らかにする
  - ・保健事業対象者の特徴とニーズを踏まえて、どのように保健事業を組み立てていくのかを考える
  - ・統計の集計から所属部署の仕事と保健事業のつながりを考える
  - ・何年経験を積んでも、市町全体の「わからない」ことはあるので、仕事を通して、1つ1つ覚えていく

以上より、新任保健師は就職した4月から6月までは、自分の未熟な点や課題に気づき、自分自身に向き合う体験をしていた。7月から9月までは、自分に求められている役割や機能についての気づきを得て努力と工夫の体験を重ねていた。そして、10月から12月には、自分の援助技術が就職当初よりも向上してきていると感じられる体験、継続的に関わることが個別援助の対象者や住民から信頼を得ることにつながり、援助の進展に結びつくことを実感していた。1月から3月には、個人・家族支援の手応えを少しずつ実感しはじめていた。このように、新任保健師の状態

の変化や視点の広がりなどを上司や先輩保健師と一緒に振り返っていくことは、効果的な実践活動と自己研鑽を積み重ねていくためには、重要であることが再確認できた。

(3)OJTの基礎的教育資料試案の実施・評価を基に、最終的には、新任保健師の具体的職場内教育(OJT)システムとして、(1)の研究成果をまとめた「保健師それぞれの個性を活かし、笑顔で働けるしくみづくり」(2)の研究成果である新任保健師の仕事への不安や疑問、新任保健師に必要な学習内容、先輩から学ぶことなどを具体的にまとめた「新任保健師の個人・家族、集団支援実践能力の育成のための先輩保健師の支援方法」と「新任保健師1年目の成長へのヒント」の3種類を作成した。

今後は、職場内教育(OJT)として活用しながら、さらに改善していきたいと考える。

#### 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)

〔雑誌論文〕(計0件)

〔学会発表〕(計0件)

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕  
なし

〔その他〕  
ホームページ等 なし

#### 6. 研究組織

(1)研究代表者  
(若杉里実)

研究者番号：00315920

(2)研究分担者 なし

(3)連携研究者 なし