様　式　Ｃ－１９、Ｆ－１９、Ｚ－１９　（共通）

科学研究費助成事業　　研究成果報告書

平成 ２７ 年　 ６ 月 ２２ 日現在

機関番号：３２５２６
研究種目：基盤研究(C)
研究期間：2011～2014
課題番号：２３５９３３７１

研究課題名（和文）行政分野における中堅期保健師の現任教育に関する研究

研究課題名（英文）A study of career education for mid level public health nurse in administrative agencies

研究代表者
藤井　広美（Fujii, Hiromi）

了徳寺大学・健康科学部・准教授

研究者番号：１０３３６８４４

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費）　　3,200,000円

研究成果の概要（和文）：中堅期保健師の力量形成過程を探り、人材育成方法に必要な要件を検討するために、インタビュー調査、および研修プログラムの施行を行った。インタビュー調査の結果から「初任期における徹底した地区活動の経験」、「自分の力量より少し難易度の高い事業への取り組み」、「権限移譲」、「相談・支援体制の保障」、「少し先の見通しを示すこと」、「組織を越えた体験の共有と外部からの刺激」が保健師の力量形成に寄与することが示唆された。

研究成果の概要（英文）：This study investigates the growth process of the community health nurse and the element necessary for career development of mid level public health nurse in administrative agencies.We did an interview investigation and tried a training program.As a result, it was suggested that the following element contributed to the growth of the community health nurse.
"Experience of the thorough district activity in the first term of office", "Action to a little difficult project", "Handover of power", "Guarantee of consultation and the support system", "Show a slightly former prospect"

研究分野：公衆衛生看護学

キーワード：公衆衛生看護学

１．研究開始当初の背景

(1)中堅期保健師を取り巻く現状

公衆衛生看護活動において中堅期保健師は、活動の中核的な役割を果たすことを通して、職場組織の活性化や後進の育成など「原動力」としての活躍が期待されている。しかし現場では、昨今の社会情勢を背景として、複雑化する健康課題や困難事例の多様さに直面し、ジレンマに苦しむ者も少なくない。また、団塊世代の大量退職や分散配置等を背景とした保健師間のネットワークの希薄化は、共に学び育ちあう土壌の脆弱化を招いた。そして今、保健師活動になかなか自信が持てないまま中堅期になり、多くの葛藤抱え無力感を感じたり、中途退職したりする保健師も存在する。現在、国や都道府県、職能団体を中心に中堅期育成の取り組みが進められている。しかし、現任教育として根付くにはいまだ多くの課題を抱えている。時代のニーズに応える公衆衛生看護活動を実践するためには、現場の実態に即した中堅期保健師の体系的かつ具体的な人材育成の仕組みを構築することが喫緊の課題であると考える。

(2)保健師の活躍への期待の高まりに追いつかない人材育成環境

平成 25 年 4 月、10 年ぶりに活動指針が改訂された。この 10 年間で医療制度改革や市町村合併、保健・医療・福祉システムの改変等保健活動の基盤が大きく変化したこと年約 25 年前の老人保健法施行当時に比べて、健康危機管理や自殺、児童虐待など国民の生命の危機に対応する領域や介護保険や障がい者総合支援等の福祉領域など、保健師が取り組む健康課題は多岐にわたり、かつ複雑化している。また、扱う事例も多様な問題を抱える困難事例が多くを占めるようになり、これまで以上に保健師がその専門性を発揮することが期待されている。しかし、保健師の数や活動領域が年々拡大する一方で、世代間の偏重や団塊世代の大量定年退職、市町村合併による組織体制の混乱、分散配置等による保健師間のネットワークの希薄化など、保健師が学び育つための土壌は大きく揺らいでいる。

(3)「地域における保健師の活動指針に関する指針」見直しで改めて問われる保健師活動

平成 25 年 4 月、10 年ぶりに活動指針が改訂された。地域保健法をはじめとした地域保健関連法規等が整備されたこと等を背景に、保健活動分野が業務分担中心に変化したことや、保健所と市町村の協働関係が変化したことにより、保健師の活動現場は様々な葛藤を抱えてきた。さらにこの 10 年間で医療制度改革や市町村合併、保健・医療・福祉システムの改変等保健活動の基盤が大きく変化したこと、加えて予算緊縮、人員削減の潮流が分散配置を促進させたことは保健師の不全感に拍車をかけてきた。

わが国の保健師は、これまでも地域において住民同士による健康問題の解決をねらい地域組織の育成等の活動を展開し、地域のソーシャルキャピタルを創出することに貢献してきた。しかしその活動の効果、特に保健師がかかわることにより、質的にどう変化したのかを可視化することは十分できていなかった。昨今の健康問題である生活習慣病予防をはじめ、虐待防止や自殺予防等のメンタルヘルス、また災害時における健康危機管理等において保健師活動が成果を上げてきたことは明らかである。また、平成 23 年 3 月の東日本大震災時の保健師の活動は世界的にも注目を集め評価されてきている。このような我が国の保健師活動は保健と福祉あるいは保健と医療を融合させ地域社会を変革させる独自性の高い活動であり、自治体等の組織の中で決して軽視されるべきものではない。それにもかかわらず、近年の自治体保健師は、国の施策に翻弄され専門職としての成長の機会に恵まれず、パワーレスに陥っている現状がある。今回の活動指針の改訂は、改めて保健師活動を問い直す好機であるととらえている。

(4)市町村保健師の３割以上が中堅研修を、半数が管理者研修を受けられない実態

平成 21 年度に日本看護協会が実施した「保健師活動基盤に関する基礎調査」によれば、行政分野において、中堅研修で約 3 割、管理者研修で約 4 割が「受ける機会がない」と答えている。中でも市町村では、約半数が管理者研修を受けていないのが現状であり、特に中堅期や管理期を強化するための現任教育体制整備が喫緊の課題であると考える。

一方、平野らによると、現場レベルでは年々増加する国から降りてくる保健事業の円滑化や予算の確保に翻弄されるなど、組織上の課題が山積しており、OFF-JT の時間が確保できない現状があり、日常的な業務の中での人材育成の方略が求められている。

２．研究の目的

中堅期保健師の力量形成過程を探り、人材育成方法に必要な要件を検討する。

３．研究の方法

(1)インタビュー調査

①方法

半構造化インタビュー調査に基づく質的研究。

②研究対象者

全国の自治体に所属する中堅期から管理期の初期にある保健師および所属の統括的立場の保健師

③リクルート方法

第１段階：公衆衛生学会等の地域保健に関連した学会報告等に参加した経験のある者、保

健師職能に関連する機関から推薦を受けた者で研究協力に同意が得られた者
第 2 段階：第 1 段階の研究協力者より雪だるま式抽出で得られた対象者
④データ収集方法
半構造化インタビューおよびグループワークでの参加観察
インタビューの内容は次のとおりである。

■中堅期保健師への質問内容
①基本情報（年齢、性別、保健師経験年数、最終学歴、職位、経験年数）
②職務・人材育成に関すること（職務経歴（保健分野、それ以外、保健師以外　等）、現任教育受講経験、結婚・出産・介護等のライフイベント、学会・研究会等への参加　等）
③これまでの職務経験を振り返り、中堅期、管理期として能力のギャッジアップとなった 3 つ以上のエピソードとそれを通して学んだこと（事業の背景・経緯、活動目的・活動発展過程・戦略として重視したこと、支えとなった人・事柄、保健活動で大事にしている視点、継承すべきだと思う　等）
④現在、個人が認識する保健活動実践上の課題、人材育成の効果・評価・課題
■統括的立場の保健師への質問内容
①基本情報（年齢、性別、保健師経験年数、最終学歴、職位、経験年数）
②各組織が抱える保健活動上の現状と課題
③人材育成に関する取り組みの経緯・内容・評価・課題
④インタビュー対象の中堅期保健師の成長過程や力量に関すること

⑤データ収集期間
平成 24 年 11 月～平成 26 年 12 月

(2)実践事例検討会を活用した人材育成プログラムの検討
①対象者
A 県 B 保健所管内の 3 市に所属する保健師
②実施期間
平成 25 年 4 月～平成 27 年 3 月
③プログラムの概要
日本看護協会で作成された「中堅期保健師コンサルテーションプログラム（行政分野）」の枠組みを参考にして、後述の取り組みを行った。

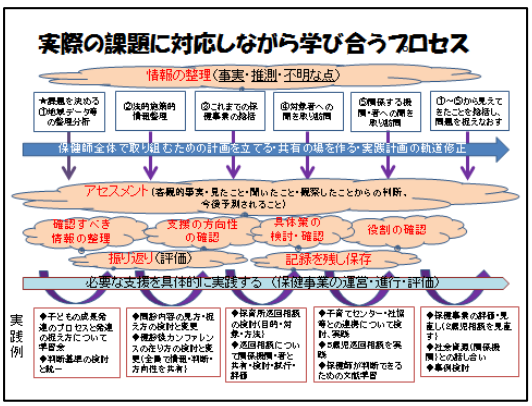
(3)倫理的配慮
本調査の実施については、所属大学倫理委員会の承認を得た。対象者には、文書と口頭により研究目的、研究方法、倫理的配慮等の説明を行い、内容の理解が得られたことを確認したうえで、同意書への署名にて承諾を得る。なお、対象者の所属施設に対しても、文書にて承諾を得た。

4．研究成果
(1)インタビュー調査結果
①対象者の概要
対象者の概要は以下の通りであった。

性別	：女　13 名　　男　0 名
平均年齢	：43.5±2.3 歳
保健師経験年数	：19.5±2.7 年
資格取得機関	：保健師養成所　　10 名 短大・短大専攻科 2 名　4 年制大学　1 名
最高学歴	：保健師養成所　　9 名 短大・短大専攻科 2 名　4 年制大学　2 名
所属機関	：市町村　11 名　　中核市 1 名 都道府県 1 名
職位	：課長代理 1 名　　係長級 7 名 スタッフ 5 名
所属機関の人口規模（都道府県を除く）：	5 万人未満 3 名　5～30 万人 7 名 30 万人以上 2 名

②結果の概要
「初任期における徹底した地区活動の経験」が保健師としてのアイデンティティを育てることに大きく寄与することが分かった。さらに、必ずしも十分ではない要員体制の中で、介護保険や児童虐待防止ネットワークの計画策定を担当するなどの「自分の力量より少し難易度の高い事業へ取り組み」と「権限移譲」が個人のモチベーションを高めるとともに、初任期から中堅期としての保健師の力量のギャッジアップに大きく働くことが推察された。これらの業務を遂行する際には、上司や関係者による「相談・支援体制の保障」があることや先輩や指導者、上司などから「少し先の見通しが示される」ことがモチベーションを維持しながら力量を獲得する上で重要であった。

(2)実践事例検討会を活用した人材育成プログラムの検討
①取り組みの概要
ア.取り組みのプロセス
取り組みのプロセスは下図（B 市の取り組み例）のとおりである。①から⑤を概ね 1 年目に実施し、2 年目は、最終目標を各市の課題に沿った組織的な活動計画や事業計画立案など具体的な企画書の提案に置き、1 年目の結果を踏まえて新たな取り組みの検討を行うこととした。
具体的な内容は以下のとおりである。各市でまず取り組むべき課題を確認し、既存情報の整理を行った。整理に際しては現状分析の視点で、①地域データ等の整理分析、②法的



施策的情報整理、③これまでの取り組み、関連する保健事業の総括を行った。また、取り組もうとする課題における実態把握のために、④対象者への聞き取り訪問と事例検討を実施した。さらに、①から④のプロセスで捉えなおした実態をもとに、⑤関係機関への聞き取り訪問を実施し、関係機関との課題に対する実態やそれぞれの認識の共有を図った。①～⑤から見えてきたことから問題の構造を捉えなおし、各市において組織として取り組むべき方向について検討した。

イ.研修会の位置づけ

年 3 回（8 月、12 月、3 月）研修会を実施した。研修会では、課題を進めていくにあたっての困難や疑問について市やキャリアステージを越えて話し合いを行った。また、この場で、実践を通して見えてきた自己や組織としての課題についても言語化することで、自分の活動を意識化し、考えを整理し、今後取り組むべき方向性を確認し合った。このように共同で学びあうことを通して、他者の活動や学びと自分の学びを対比したり、共感し合ったりすることで、自分の力を確認し次の課題に取り組むモチベーションを高め、保健師としてのアイデンティティを確認することが期待された。

ウ.企画会議の開催

研修会の実施に際しては、毎回リーダー期を中心に企画会議を開催して臨んだ。この会議では、各回の目的、目標を確認し、そこに向けて各市でどのように課題を進めていくか、取り組んだ結果を題材としてどのようなテーマでグループワークを行うか、ファシリテータの役割と進め方をどのように設定するかなどが話し合われた。また、課題を遂行するにあたってのリーダー期の疑問や困難についても話し合われた。

エ.中堅期保健師の役割

中堅期保健師は、活動の中核的な役割を果たすことを通して、職場組織の活性化や後進の育成など「原動力」としての活躍が期待されている。したがって、実践事例の提供やグループワークのファシリテータなど、この研修会の中心的な役割を担うことを通して、中堅期保健師が主体となり取り組むことを意図的に行った。

②取り組み結果の概要

参加者した中堅期保健師は、実践事例検討を通して、確認すべき情報の整理ができたり、自分たちの支援の方向性を確認したりしながら、現状の仕組みにおける課題と改善の方向をつかんでいった。その中でも特に、住民の実態に向き合うことが動機づけとして大きく働くことが示唆された。さらに「問題の見え方」が変わることで「活動が変わり」、活動や関わりが変わることで「住民が変わる」ことを体感していった。このことが手ごたえとなり、次の新たな取り組みへの動機づけとなることが確認できた。

自分の実践を振り返り、改めて問題を捉えなおす試みは多くのエネルギーを必要とする。その中心的役割として中堅期保健師の活躍が期待されるが、リーダー期をはじめとした各キャリアラダーの役割も重要である。特にリーダー期の役割は前述のインタビュー調査結果とも合致するものである。今回の取り組みをふまえた育成方法の工夫が今後の課題である。

〔文献・資料〕

□厚生労働省（2003）：地域保健従事者の資質向上に関する検討会報告書，2003
□厚生労働省（2006）：新任時期の人材育成プログラム評価検討会報告書，2006
□佐伯ら（2008）：保健師指導者の人材育成プログラムの開発，厚生労働省科学研究費補助金（地域健康危機管理研究事業）総合報告書，2008
□日本看護協会（2010）：保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書，平成 21 年度先駆的保健活動交流推進事業報告書，2010
□永江ら(2012)： 中堅期保健師の人材育成に関するガイドラインおよび中堅期保健師の人材育成に関する調査研究報告書　平成 23 年度　地域保健総合推進事業（全国保健師長会協力事業）
□厚生労働省(2013)：地域における保健師の活動について（平成 25 年 4 月 19 日付け健発 0419 第 1 号,）
□中板育美(2013)：改訂された活動指針をどう活かすか，保健師ジャーナル，69(7)，2013
□平野ら（2013）：保健活動の質の評価指標開発，厚生労働科学研究費補助金　政策科学総合事業（政策科学推進研究事業）平成 22 年度～平成 24 年度総合研究報告書，2013

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１件）

①藤井広美他、中堅期保健師がいきいきと活躍できるために私たちにできること―先輩保健師が歩んできた道・若手保健師が歩んでいく道―、第３回日本公衆衛生看護学会学術集会、神戸国際会議場、2015 年１月

６．研究組織

(1)研究代表者

藤井広美（FUJII，Hiromi）
了徳寺大学・健康科学部・准教授
研究者番号：10336844

(2)研究分担者

松田宣子（MATSUDA，Nobuko）
神戸大学・保健学研究科・教授

研究者番号： 10157323

畑下博世（HATASHITA, Hiroyo）
三重大学・医学部・教授
研究者番号：50290482

櫻井しのぶ（SAKURAI, Shinobu）
順天堂大学・医療看護学部・教授
研究者番号：60225844