

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 12 日現在

機関番号：17501

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23593378

研究課題名(和文) 都道府県保健師のキャリア形成過程とジョブローテーションに関する研究

研究課題名(英文) Research on the career formation process and job rotation of prefectural public health nurses

研究代表者

井手 知恵子 (IDE, CHIEKO)

大分大学・医学部・教授

研究者番号：00232421

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円、(間接経費) 720,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、経験豊かな都道府県保健師の能力獲得とその経過における条件から、人材育成を考慮したジョブローテーションについての示唆を得るものである。保健師およびその上司・同僚である他職者に行った調査で「経験豊かな保健師」を推薦してもらい、8名(55～60歳、女性)に面接し分析した。

今回の調査対象者は、新任期に市町村保健師との協働した経験をもち、実践に価値を置く積極性や機動性を育まれ、その後のさまざまな活動で保健活動実務能力と行政執行能力を獲得していた。その能力を俯瞰する管理方法と、指導的・支持的人材やモデルの存在など人的環境について、ジョブローテーションに反映させる必要があることが明らかになった。

研究成果の概要(英文)：This study aimed to examine the conditions and process of skill development among experienced prefectural public health nurses and to utilize the results in assessing job rotation that considers human resource development. Based on recommendations from supervisors, other public health nurses, and colleagues in other occupations, 8 experienced female prefectural public health nurses (age, 55-60 years) were interviewed. Results revealed that at the start of their careers, the nurses had experience cooperating with municipal public health nurses and had since acquired positivity and mobility putting values into practice, as well as practical skills in health care and administration through various subsequent activities. These results show that job rotation should be organized considering management systems for overseeing these skills, as well as human environments with career models and personnel who provide guidance and support.

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：都道府県保健師 人材育成 ジョブローテーション

1. 研究開始当初の背景

都道府県行政組織に属する保健師（都道府県保健師）は、近年の保健行政改革の中で、専門分化された業務の担当や様々な行政部署への配属など、多様な役割を期待されて組織内の異動（ジョブローテーション）を経験している。

このジョブローテーションは、人材育成方法の一つとして、職場内教育（OJT）、職場外教育（Off-JT）、自己啓発とならび位置づけられており¹⁾、人材育成を考慮し計画的に業務経験を積み、専門職員の適正にあった能力開発とその活用を図ることと提唱されている²⁾。しかし、この人材育成としてのジョブローテーションについて、これまで十分な研究が進んでいない現状がある。

一方、都道府県保健師の新採用数は激減し、経験の浅い都道府県保健師は専門分化し分散化した職務内容の経験に偏り、保健事業に追われる活動経験を余儀なくされる傾向にあり、地区全体を捉え、積極的に現場に出向き手ごたえを得ることが難しい現状がある。特にアウトリーチなど要請がなくても現地に出向き援助を展開することには保健師自身の積極性が問われることであり、経験が少ない都道府県保健師では、その世代の特徴も反映して尻込みする傾向が指摘されている。そのため、都道府県保健師の人材育成においては特に効率的・効果的なシステム開発が急務である。

経験豊かな保健師は、特に高い専門性と自律した判断のもと保健・福祉サービスを提供し、さらにシステムの開発を手がけ、また行政の中核部分で政策形成や推進体制づくりを担い、現在の専門化された業務や多様な部署で期待される職責を果たしている。

これらは、地域保健法（平成9年施行）による市町村との役割分担の明確化以前から、市町村保健師と協働して住民の健康生活に直結した活動を展開してきた実務経験をおして、保健活動実務能力と行政執行能力を獲得してきた過程が背景にあると考えられる。

さらにその能力とともに、問題をもつ人々に援助に要請がなくとも出向くアウトリーチや現場主義などに価値を置く積極性や機動性を培っており、その背景には、指導的あるいは支持的な現任教育をになう人材、とりわけ、モデルとなる保健師の存在や積極性を促す存在が重要であると考えられる。都道府県保健師は、これまで多くの保健師が数年単位の異動を経験し、経験年数の異なる保健師と異動のたびに影響しあいキャリアを形成してきたため、その中で、指導的あるいは支持的な現任教育をになう人材やモデルとなる保健師の存在、職場の環境いわゆる職場文化を醸成する人的環境のあり方をジョブローテーションに反映させ検討する必要がある。

文献)

1) 厚生労働省：地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書、平成15年3月

2) 厚生労働省：改正「地域における保健師の保健活動指針」、平成15年10月

2. 研究の目的

本研究は、都道府県保健師の人材育成を考慮したジョブローテーションに資することをめざし、同職他者・他職他者が認めた保健師としての資質と能力を備えた経験豊かな保健師について、職務経験とそれによる能力・技術の獲得経過と、その経過における現任教育の環境・条件を明らかにし、ジョブローテーションの要件を検討することを目的とする。

3. 研究の方法

ジョブローテーションに資するキャリア形成過程とその要件を検討するため、職務経験のなかで同職他者・他職他者に評価され認められている保健師（以下「経験豊かな保健師」）の推薦を得るための質問紙調査、そこで推薦された保健師の活動体験とその意味を検討するための面接調査を計画した。

タイプの異なる3つの県、すなわち市町村合併・保健所管轄変更など組織変革を経たA県、本庁配属保健師を増加させているB県、複数の政令市・中核市があるC県で実施し、以下のように質問紙調査、半構成的面接を実施した。

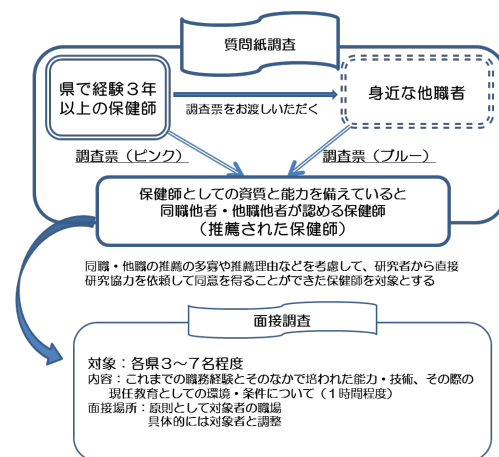


図1 研究方法の概要

(1) 質問紙調査

3県において、保健師経験3年以上の保健師およびその同僚（他職）への郵送による調査（無記名・郵送回収）とした。保健師経験3年以上の保健師に対して、各機関をとおして保健師自身に対する調査依頼と、それぞれの身近な他職者へ協力を依頼し、それぞれ個

別郵送により回答を得た。

保健師・他職者ともに323名分を配布、回答者数(回収率):保健師135名(41.8%)、他職者86名(26.6%)であった。

調査内容は「基礎的データ(年齢・職員歴・所属種別等)」「経験豊かな保健師」に重要視する能力について:行政保健師の専門能力の5項目¹⁾(住民の健康・幸福の公平を守る能力、住民の力量を高める能力、政策や社会資源を創出する能力、活動の必要性和成果を提示する能力、専門性を確立・開発する能力)について、「とても必要」「やや必要」「どちらともいえない」「やや不要」「不要」の選択による必要度、最も「重要」とする順位、推薦する理由(自由記載)とした。

なお、「経験豊かな保健師」に重要視する能力については、推薦者が価値を置く能力の側面から推薦者の特徴および3県の特徴を検討することをねらいとした。

実施期間は2012年4月20日~2012年9月20日であった。

(2) 面接調査

推薦された経験豊かな保健師のうち、同職他者・他職他者の推薦が一致し、退職者調査協力が得られなかった者を除き、研究協力の意向を確認できた保健師8名(年齢55~60歳、全て女性)を面接調査対象とした。職務経験を時間経過にそって想起してもらう形で、半構成的面接を実施し、職務経験とそれによる能力の獲得経過、および現任教育としての環境条件について質的記述的に分析した。

実施期間は2013年2月25日~2013年3月27日であった。

(3) 倫理的配慮

質問紙調査は無記名で行い、回答の返送をもって調査への同意を得た。また、面接対象者および関係者には研究計画、倫理的配慮等について口頭および書面にて説明し、書面にて同意を得た。本研究は大分大学医学部倫理委員会の承認(承認番号:508)を得て実施した。

4. 研究成果

(1) 同職・他職による「経験豊かな保健師」推薦の特徴

推薦者の概要

質問紙調査に回答した保健師は、年代別に50歳代69名(51.1%)、所属で保健所99名(73.3%)、他職種は、50歳代38名(44.2%)、所属で保健所61名(70.9%)が最も多かった。

推薦者の特徴および3県の特徴を検討するために、行政保健師の専門能力の5項目別の必要度および最も「重要」とする能力について分析した結果、統計的有意差はみられず、保健師・他職種ともに、年代別・所属別にみ

ると重要視する能力が異なること、住民に対して保健師として機能する能力を最も重視していたことが確認できた。また、3県においても差異はみられなかった。

被推薦者の概要

質問紙調査に回答した保健師の45.2%にあたる61名が31名の保健師、また回答した他職者の43.0%にあたる37名が35名の保健師を推薦していた。推薦された保健師の実数は56名であった。

自由記載による推薦理由を熟読し、その理由として意図されたキーワードを読み取り分類整理した(表1)。

「保健師としての知識・技能・判断」「人柄・行動力」「行政・企画能力」は保健師・他職種ともに多く記述されていた。

保健師・他職種を比較すると、保健師に「多分野での経験」「リーダーシップ」が多く、他職種では「保健師としての知識・技能・判断」「人柄・行動力」「行政・企画能力」の割合が高くなっていた。

推薦理由では、保健師としての知識・技能・判断に加えて、人柄や行動力など個人の特性があげられ、特に他職種では主な推薦理由となっていた。保健師は様々な分野での経験や管理・教育の手腕についても言及しており、行政保健師の専門能力を反映していると示唆された。

同職・他職の推薦の多寡や推薦理由などを考慮して、研究者から直接研究協力を依頼して同意を得ることができた保健師として、結果として8名を面接調査対象とした。

その推薦理由としては、専門職業人・保健師としての知識・技能・判断が上げられ、特に他職種では重要視されていた。人柄や行動力など個人の特性は共通してあげられていたが、同職他者からは様々な分野での経験や管理・教育の手腕についても言及され、リーダーシップとともに行政機構の中で機能する能力が重視されていた。

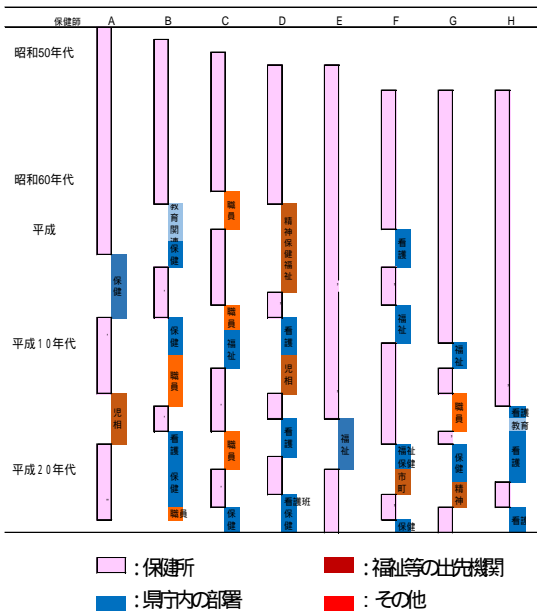
表1 「経験豊かな保健師」推薦理由のキーワード

| キーワード | 記述者数 n=100 | | PHN n=61 | | 他職種 n=37 | |
|-----------------|---------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| 保健師としての知識・技能・判断 | 42 | 42.0% | 24 | 39.3% | 18 | 48.6% |
| 保健師としての知識・信念 | 19 | 19.0 | 11 | 18.0 | 8 | 21.6 |
| 技能 | 18 | 18.0 | 11 | 18.0 | 7 | 18.9 |
| 判断 | 11 | 11.0 | 10 | 16.4 | 1 | 2.7 |
| 対人関係 | 6 | 6.0 | 4 | 6.6 | 2 | 5.4 |
| 人柄・行動力 | 36 | 36.0 | 19 | 31.1 | 17 | 45.9 |
| 人格・人望 | 18 | 18.0 | 12 | 19.7 | 6 | 16.2 |
| 向上心・積極性 | 15 | 15.0 | 6 | 9.8 | 9 | 24.3 |
| 行動力 | 13 | 13.0 | 6 | 9.8 | 7 | 18.9 |
| 行政・企画能力 | 24 | 24.0 | 13 | 21.3 | 11 | 29.7 |
| 多分野の経験 | 21 | 21.0 | 17 | 27.9 | 4 | 10.8 |
| 教育・指導 | 14 | 14.0 | 8 | 13.1 | 6 | 16.2 |
| リーダーシップ | 12 | 12.0 | 10 | 16.4 | 2 | 5.4 |
| 連携 | 7 | 7.0 | 4 | 6.6 | 3 | 8.1 |
| 他者評価 | 5 | 5.0 | 4 | 6.6 | 1 | 2.7 |
| 管理 | 3 | 3.0 | 3 | 4.9 | 0 | 0.0 |
| モデル | 3 | 3.0 | 2 | 3.3 | 1 | 2.7 |

(2) 同職・他職により推薦された「経験豊かな保健師」の職務経験の特徴

今回面接調査の対象とした8名は、保健師教育卒業直後に県職員となり35～39年(平均36.8年)の経歴を持ち、保健所、県庁内の部署、福祉等の出先機関、その他(県職員健康管理、看護基礎教育、市町村派遣等)の異動を10～14回(平均11.4回)経験していた。(表2)

表2 面接した「経験豊かな保健師」の職務体験



新任で保健所配属となり、当初の11～25年(平均16.6年)は2～6ヶ所(平均3.9ヶ所)の保健所、その後、県庁内の保健・福祉関連部署、福祉等の出先機関、その他(県職員健康管理、看護基礎教育、市町村派遣等)の様々な部署と保健所管理職の異動を経験していた。

初期に経験した保健所勤務では、面接した8名全員が市町村保健師と協働した活動を経験しており、特に平成9年地域保健法施行以前に地区分担制によって地区活動をしてきた経験を生き生きと語っていた。複数の保健所管内の保健師活動を経験し、地域の生活に応じた活動展開能力を高めた。

住民の健康生活に直結した援助経験を重ね、母子、成人、精神、結核、難病等のすべての対象事業を展開し、個別支援から集団、組織活動への展開、保健事業の体系化などを経験することで、看護専門職としてのアイデンティティを確立し保健活動実務能力を培った。

県庁内の保健・福祉関連部署では、県行政の中核で企画・調整を担い、看護行政、介護保険制度導入・円滑運営などに携わっていた。県行政の組織と仕組みを知り、予算折衝や議会対応などを経験していた。

県職員の健康管理を担う部署では、看護職

としての専門的知識・技術の洗練と、専門職としての責任と権限を改めて意識するとともに、県庁全体の組織や人材を知る機会を得ていた。

また、児童相談所や精神保健福祉センター等の福祉機関において看護専門職として県民の福祉に寄与する役割の明確化に尽力していた。

保健所以外の部署を経験した後に、面接した8名全員が係長・課長として保健所の管理職となっていた。管理・指導的役割の遂行にあたっては、同職・他職の上司をモデルにしていると語った。以前に勤務した保健所に再び管理職として転勤した保健師は、市町村保健師との以前の協働活動による信頼関係が残っているものの、役割分担・協働活動は変化していると指摘していた。

このように全体の県行政組織全体にかかわる職務経験や多職種の中での保健師職能として役割、管理職としての指導的役割の遂行など、その経験する順序と経験の質の組み合わせに応じて、個々に保健活動実務能力と行政執行能力を獲得していた。

(3) 同職・他職により推薦された「経験豊かな保健師」の職務経験にみる現任教育としての環境条件

職務経験をとおした能力向上に影響したことから、まず、初期に経験した保健所勤務で、「住民に育てられた」「対象者からたくさんのことを学び、力を得た」という表現に代表されるように、保健師活動の原動力となるような住民の健康生活にかかわって得られた手ごたえをすべての保健師が実践例をあげて述べていた。

その他、専門職あるいは公務員・社会人としてのモデル的存在、指導的あるいは支持的な人材といった人的環境、時代社会に要請される健康課題や活動方法にかかる知識、情報、施策の動向や研修の機会、モデル事業、大学等との共同研究などがあげられた。

(4) 同職・他職により推薦された「経験豊かな保健師」が職務経験を振り返って感じたこと

保健師は、推薦された感想、自らの信念を語り、住民の健康生活を守ることに揺るがず価値を置くこと、保健師および事務職や他の専門職との上司・同僚・部下との関係を重視し、多様な部署で与えられた職責に向き合ってきた経験があることなどをあげていた。

面接を通して、職務経験とともに、結婚・出産など私生活における出来事を重ねてワークライフバランスを振り返り、経験を意味づけしていた。

また、保健活動実務能力と行政執行能力を

培った過程を振り返り、そのバランスが重要だったと振り返った。

県庁における職務経験の時期については、自らの経験を意味づけ、5～10年程度、数箇所の保健所の経験後がよいとする考えや、20年以上保健所経験のみで県庁・他部署に異動すると苦労することなどを語っていた。保健師として対象者に向き合い援助する保健指導能力、保健所保健師として市町村保健師および関係機関・職種との協働連携能力など専門職として自立できる時期という認識であった。

(5) 考察

今回、「経験豊かな保健師」の推薦にあたり、同職他者および他職他者が期待する保健師像を描くことができ、年代別・所属別に重要視する能力が異なること、住民に対して保健師として機能する能力を最も重視していたことが確認できた。

面接調査協力を得られた「経験豊かな保健師」は、市町村との役割分担の明確化される地域保健法施行前の保健所勤務での豊かな経験を持ち、各県において指導的立場にある保健師であった。今回、これら保健師の、初期の保健所における職務経験を記述するとともに、その経験をもとに、県庁において企画調整等にあたり、新たな部署に保健師として始めて配属された経験を持つなどの経験につながっていることを示すことができた。

また、専門職、行政職としての職務経験の内容から獲得する保健活動実務能力と行政執行能力について、また職務体験と私生活について、それらのバランスを自ら俯瞰することが現任教育として重要であると確認できた。

今後、保健所保健師の置かれている状況を加味し、今回の「経験豊かな保健師」が長い保健所経験で培われたものを、短期間で習得できる現任教育プログラムとしての保健実践活動の経験が必要となる。また、活動指針や人材育成ガイドラインを活用しながら、自己のキャリアを俯瞰し管理していくためのツール開発が必要と考える。さらに職業人モデルや指導的、支持的人材といった人的環境が重要であり、職場の環境、職場文化を醸成する人的環境のあり方をジョブローテーションに反映させる必要がある。

<謝辞> 今回、質問紙調査では他職の調査依頼もお引き受けいただき、面接調査では、お忙しい中長時間にわたりお話しいただいた方、職務の都合上面接日程調整がかなわなかった方もあり、多数の保健師諸姉にお世話になりました。この場をお借りして関係保健師諸姉に心からお礼申し上げます。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 0件)

〔学会発表〕(計 2件)

(1) 井手知恵子, 後藤奈穂, 志賀たずよ: 都道府県保健師の職務経験にみる現任教育としてのジョブローテーションの要件、第17回日本地域看護学会学術集会、2014年8月2-3日発表予定

(2) 井手知恵子, 後藤奈穂, 志賀たずよ: 「経験豊かな保健師」の推薦理由にみる同職・他職が重要視する能力の特徴、第16回日本地域看護学会学術集会、2013年8月4日

〔図書〕(計 0件)

〔産業財産権〕
出願状況(計 0件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
出願年月日:
国内外の別:
取得状況(計 0件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
取得年月日:
国内外の別:

〔その他〕
ホームページ等 なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

井手 知恵子 (IDE CHIEKO)
大分大学・医学部・教授
研究者番号: 00232421

(2) 研究分担者

志賀 たずよ (SHIGA TAZUYO)
大分大学・医学部・准教授
研究者番号: 90305847

後藤 奈穂 (GOTO NAHO)
大分大学・医学部・助教
研究者番号: 30582811

(3) 連携研究者 なし