

平成 27 年度 全国保健師長会調査研究事業

看護の実践現場と教育との協働で創り出す
シームレスな人材育成システムの構築報告書

平成 28 年 3 月

全国保健師長会徳島県支部

目次

I	はじめに	1
II	事業概要	3
III	事業結果	
1	「看護の実践現場と教育との協働で創り出す シームレスな人材育成システム構築検討委員会」の開催	5
2	徳島県における保健師の現状	6
3	新任期保健師へのアンケート調査結果	8
4	新任期保健師へのインタビュー調査結果	13
1)	指導体制について	13
2)	現在、悩んでいること	13
3)	保健師になってよかったこと	16
4)	理想の保健師，理想の保健師になるために	18
5)	学生時代に学んでおきたかったこと，経験しておき たかったこと	19
5	学会におけるワークショップ	21
IV	まとめ	22
V	参考資料	
1	保健師現任教育体系（平成27年度）	
2	第4回日本公衆衛生看護学会学術集会ワークショップ 「看護の実践現場と教育との協働で創り出すシームレスな 人材育成の構築」抄録	

I はじめに

近年、我が国においては、医療の高度化、保健・衛生・福祉の充実などにより平均寿命が延伸し、少子高齢化が進行しています。国は、団塊の世代が75歳以上となる2025年には、医療・介護への需要が大きく増加していくことが予想されることから、持続可能な社会保障制度改革を推進しています。

また、医療・介護分野においては、高度急性期から在宅医療・介護までサービスを切れ目なく提供するために、効率的かつ質の高い医療提供体制と、地域包括ケアシステムの構築、従来の「病院完結型」から「地域完結型」の医療への転換が求められています。

一方、世帯構成や地域社会の関係性が変化し、地域の相互扶助機能が脆弱かしている現状もあります。このような社会情勢において、住民のニーズは複雑・多様化しており、保健師の役割や保健師活動そのものが拡大しています。

このような中、厚生労働省は「地域における保健師の保健活動について」（厚生労働省健康局長通知 平成25年4月19日付け健発0419第1号）を通知し、効果的かつ時代の変化やニーズに十分に対応した保健活動の推進のためには、資質の向上が必要であり、そのため体系的な人材育成の必要性について明記しています。

徳島県の現状をみると、県保健師は、新規採用保健師の増加と50歳代が保健師全体の約半数を占めており、一方、市町村保健師については、30～40歳代が約6割を占めるなど年齢構成の偏りが見られます。

このような状況下において、近年、新規採用される保健師の教育課程は、統合教育、学部選択制、大学院教育など種々であり、保健師としてのアイデンティティや知識、技術が多様化しています。指導者となる保健師からは、新任期保健師が受けてきた教育カリキュラムや教育内容を十分に把握しないまま、従来からの現任教育を行うことに対する疑問や経験知や指導保健師が自己研鑽で得た知識や技術だけで対応するのは限界があるのではないかという意見があります。

また、指導保健師自身が体系化された人材育成を受けた経験がないということや自分たちの活動を理論と結びつけ論理的に言語化して伝えることや保健師としての価値観や倫理観を伝えることの難しさ、困難さを実感している実情も把握しました。

さらに、教育機関（以下、教育）からは、公衆衛生看護学実習において、学生への指導面で実習指導保健師との調整に苦慮しているとの意見もありました。

このことから、今後、進む世代交代のために、新任期保健師への知識や技術の継承をどのように行い人材育成していくのかが、徳島県では喫緊の課題となっ

てきています。

そこで、新任期保健師の人材育成について、看護実践現場（以下、現場）だけで行うのではなく、教育機関と連携を図り、保健師基礎教育時から切れ目のない現任教育体制の構築について検討を行うため、「看護の実践現場と教育との協働で創り出す、シームレスな人材育成システムの構築」として平成27年度全国保健師長会調査研究事業を実施しました。

今後、この調査結果に基づき、現場と教育、それぞれの強みを生かした新任期保健師人材育成システムの構築を推進して行くこととしています。

最後に事業を推進するあたり、ご協力をいただきました、関係者の方々に対しまして、心から厚く感謝申し上げます。

II 事業概要

1 「看護の実践現場と教育との協働で創り出すシームレスな人材育成システム構築検討委員会」の開催

大学教員と現場の保健師で教育の現状や地域保健の現状，課題について協議の場を設定することにより，相互理解を進めるとともに人材育成について必要な対策を検討することを目的とした。

委員は大学教員，保健所保健師等である。

2 徳島県における保健師の現状分析

事業実施にあたり，本県の保健師の年齢構成等，現状分析を行った。

3 新任期保健師へのアンケート調査

1) 調査目的

新任期保健師の指導体制の現状と新任期の業務上の課題を明らかにすることを目的とし，実践現場と教育現場が連動して行う保健師の人材育成の方策について検討資料とする。

2) 調査方法

(1) 対象者

県，市町村に勤務する保健師で，入職1～3年目の全保健師

(2) 調査方法

徳島県が主催する新任期保健師研修会への参加時に質問紙調査を実施した。新任期保健師研修欠席者に対しては郵送法により実施した。

(3) 調査期間

平成27年9月

(4) 調査内容

属性（経験年数，所属種別，担当業務等），現在の業務において困難に思うこと等である。

(5) 分析方法

記述的分析を行った。

(6) 倫理的配慮

対象保健師に対して，本調査の趣旨及び方法，個人情報保護，参加意思の自由等について文書と口頭で説明を行い，調査用紙の提出をもって同意を得たとみなした。なお調査用紙は所属，氏名は記載せず，個人が特定できないようにした。

4 新任期保健師へのインタビュー調査

1) インタビュー調査の目的

新任期保健師の現状を明らかにすることで，実践現場と教育現場が連動して行う保健師の人材育成の方策についての検討資料とする。

2) 調査方法

(1) 対象者

県, 市町村に勤務する保健師で, 入職1～3年目の保健師21名
(県11名, 市町村10名)

(2) 調査方法

半構造化面接法によるインタビューを行った。

(3) 調査期間

平成27年10月～11月

(4) インタビュー内容

- ①指導体制について
- ②現在, 悩んでいること
- ③保健師になってよかったと思うこと
- ④理想の保健師, 理想の保健師になるために取り組んでいること
- ⑤学生時代に学んでおきたかったこと, 経験しておきたかったこと

(5) 分析方法

面接内容の録音記録から逐語録を作成し, データ分析は内容分析の手法を用いた。精読した上で, 研究目的に照らし合わせ意味が読み取れる最小単位の言葉や文章を「コード」とした。次に共通の意味内容を持つコードを集約し, 「サブカテゴリ」を作成した。さらに「サブカテゴリ」の意味内容や「サブカテゴリ」間の関係を考慮しながら「カテゴリ」を作成した。

(6) 倫理的配慮

インタビュー調査を承諾した保健師に対して, 本調査の趣旨及び方法, 個人情報保護, 参加意思の自由等について文書と口頭で説明を行い, 参加についての同意を得た。データはコード化し, 個人が特定できないようにした。

5 学会におけるワークショップの実施

第4回日本公衆衛生看護学会学術集会において「看護の実践現場と教育との協働で創り出すシームレスな人材育成の構築」と題して, 新任期保健師の現任教育や, 大学教育と連動した新任期教育について, 全国の他の自治体の方と情報交換し, 保健師教育の新たな方策について検討することをねらいとしたワークショップを実施した。

Ⅲ 事業結果

1 「看護の実践現場と教育との協働で創り出すシームレスな人材育成システム構築検討委員会」の開催

開催状況については、表1に示すとおりである。

表1 看護の実践現場と教育との協働で創り出すシームレスな人材育成システム構築検討委員会開催状況

開催日時	内 容	出席者
平成27年7月3日	(1)平成27年度保健師長会調査研究事業看護の実践現場と教育との協働で創り出すシームレスな人材育成システム構築事業の概要について (2)話題提供「教育現場からー保健師養成カリキュラムについてー」 (3)徳島県における人材育成の課題等について (4)その他 情報提供等	15名
平成27年9月1日	(1)調査研究事業について ①新任期保健師アンケート案の検討 ②インタビューガイド案の検討 ③インタビューイヤーの選定 (2)事業の推進について	13名
平成28年1月13日	(1)調査研究事業について ①新任期保健師アンケート結果について ②インタビュー結果について ③日本公衆衛生看護学会ワークショップについて	13名

2 徳島県における保健師の現状

徳島県における行政保健師数は、平成27年5月現在で県保健師83名、市町村保健師は218名の計301名である。

年齢構成割合で見ると、県保健師では50歳以上が38名、45.8%を占めるが、20歳代は23名、27.7%と中堅期の30～40歳代が非常に少なく、年齢構成に偏りが見られる(図1、図2)。

10年後には、地域保健法施行以前の保健師活動経験を持つ50歳代の保健師が退職し、保健師活動の経験知の継承が今後の課題となる。

一方、市町村保健師の年齢構成は30～40歳代が136名、62.4%と多く、特に40歳代が76名、34.9%と多い状況で、20歳代は17.9%、50歳以上は19.7%と県保健師とは異なる状況である(図3、図4)。

しかし、10年後には現在の県保健師の年齢構成と同様の状況となることが予測できる。

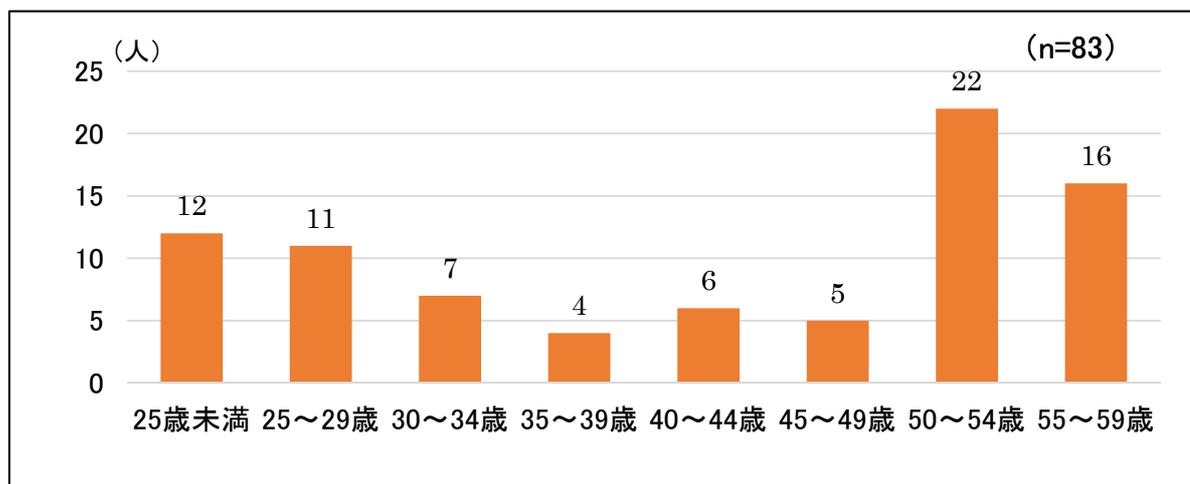


図1 県保健師年齢階級別人数

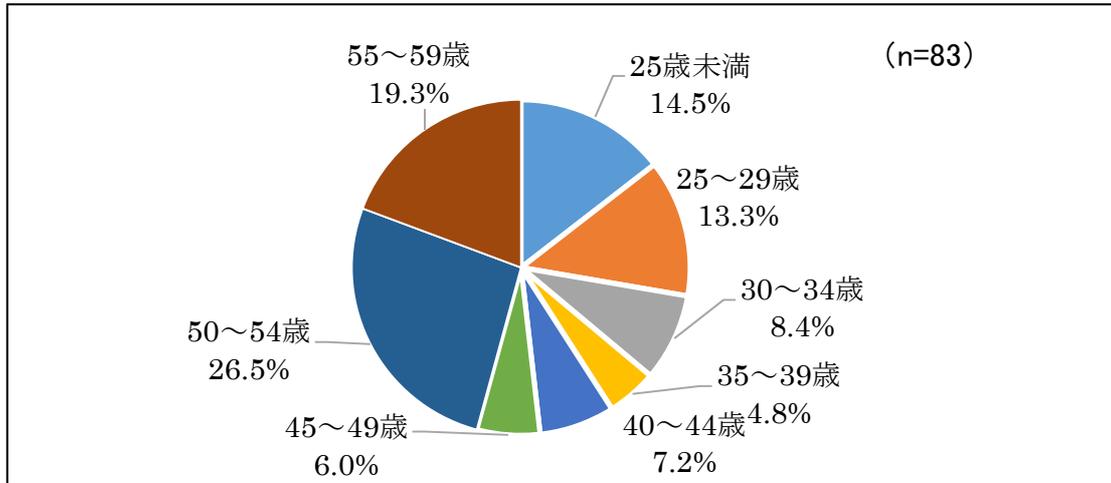


図2 県保健師年齢構成割合

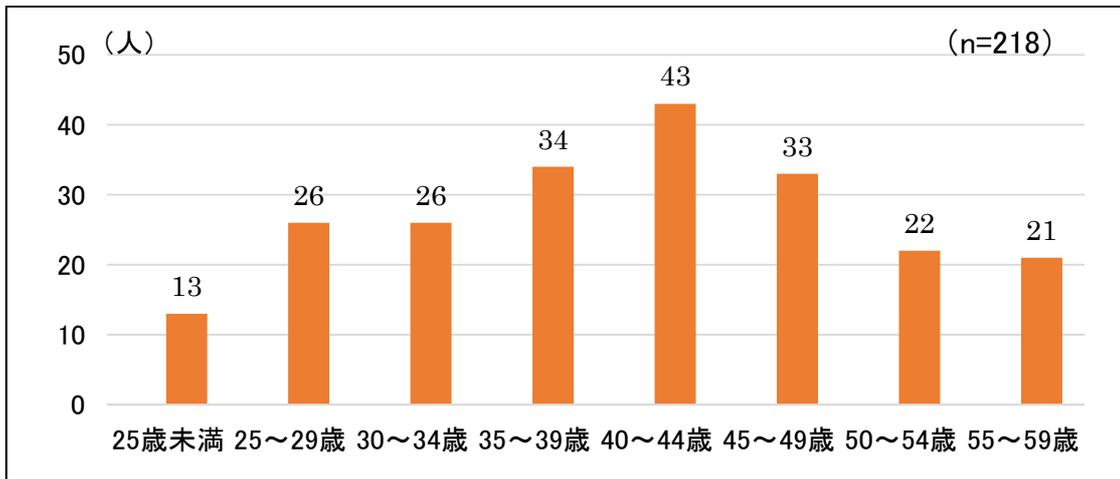


図3 市町村保健師年齢階級別人数

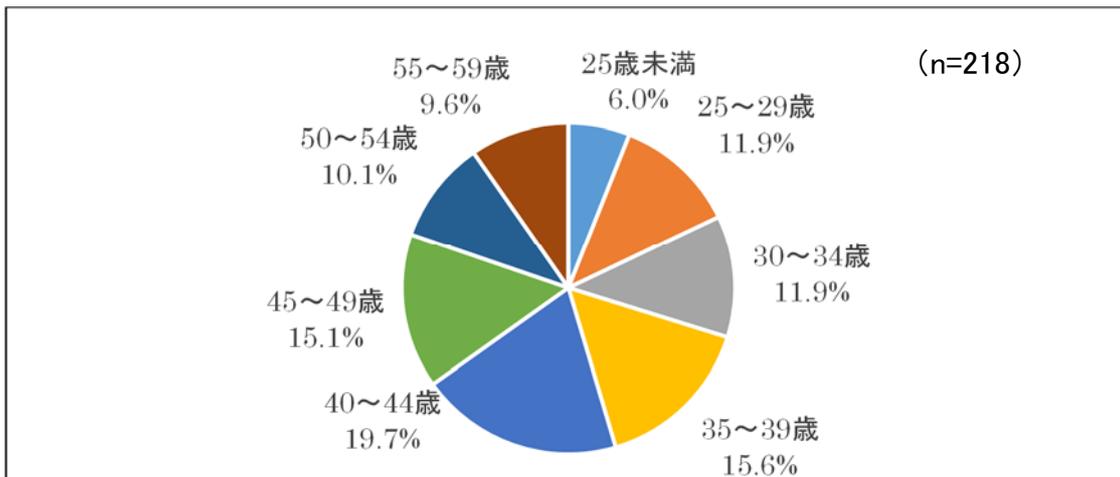


図4 市町村保健師年齢構成割合

3 新任期保健師へのアンケート調査結果

回答者は、保健所18名、市町村18名であった。所属別経験年数は、1年目が18名、2年目が10名、3年目が10名であり、今年度の採用が多い状況であった(図5)。回答者の現在の担当業務は、母子が最も多く、次いで成人、難病の順であった(図6)。

現在のプリセプターの有無については、30名(83.4%)が「いる」と回答していたが、6名(16.7%)は「いない」と回答していた(図7)。プリセプターがいる者については、プリセプターに「なんでも相談できる」21名(70.0%)、「まあまあ何でも相談できる」7名(23.4%)であり、ほとんどが相談できる状況であった。(図8)。

新任期保健師の業務上の悩みは、「担当業務についての知識・技術」83.3%、「個別ケースへの適切な関わり方や支援」83.3%、「事業の計画実施評価」58.3%、「対象との人間関係の構築」、「他職種との連携方法や連携の技術」、「地区把握・地区診断について」55.6%の順で多かった(図9)。

職場内外の人間関係に関する悩みについては、「上司への連絡・報告・相談のタイミングが分からない」が44.4%であり多かった(図10)。

自己の能力に関する悩みについては、「保健師としての能力」77.8%、「対人関係構築の支援能力」、「保健師としての適正」がともに61.1%と多く、次いで「どのように自分の能力を高めていけるか」が58.3%と多かった(図11)。

保健師活動は「楽しいと思うか」と保健師になって「よかったと思うか」について10段階のリッカート尺度を用いて問うた。「楽しい」が7段階以上のものは20名であるが、5段階以下は12名であった。また「よかった」は7段階以上のものは20人であったが、5段階以下のものは10人であった(図12, 13)。新任期の1/3程度の者は、保健師活動に対して楽しさや充実感などを感じていないことが考えられた。

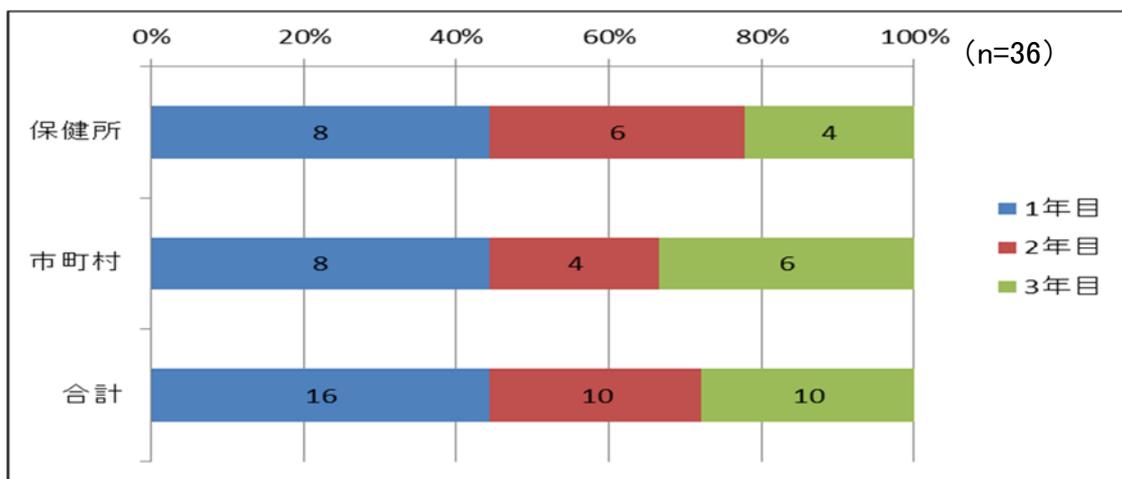


図5 回答者の所属別・経験年数別人数

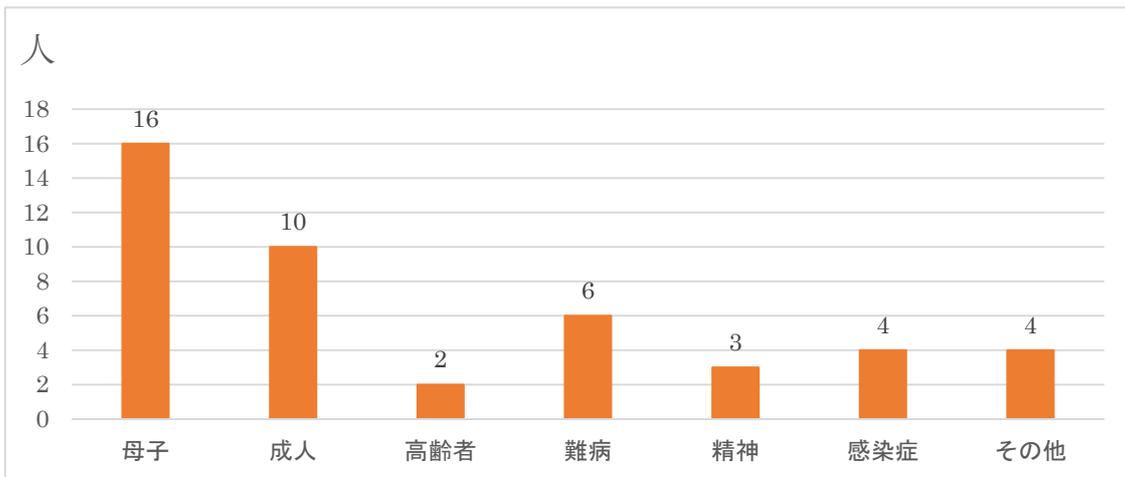


図6 対象者の現在の担当業務（複数回答）

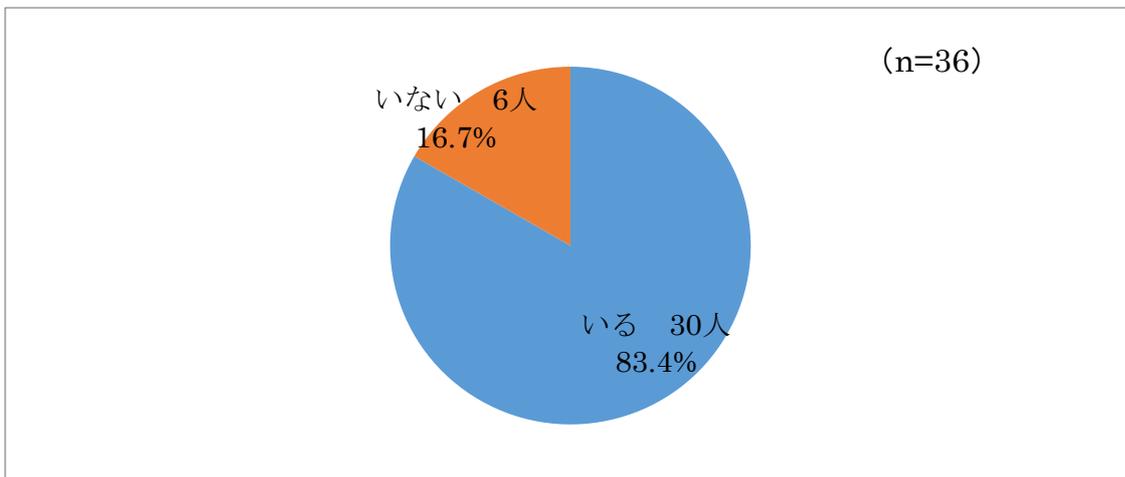


図7 プリセプターの有無

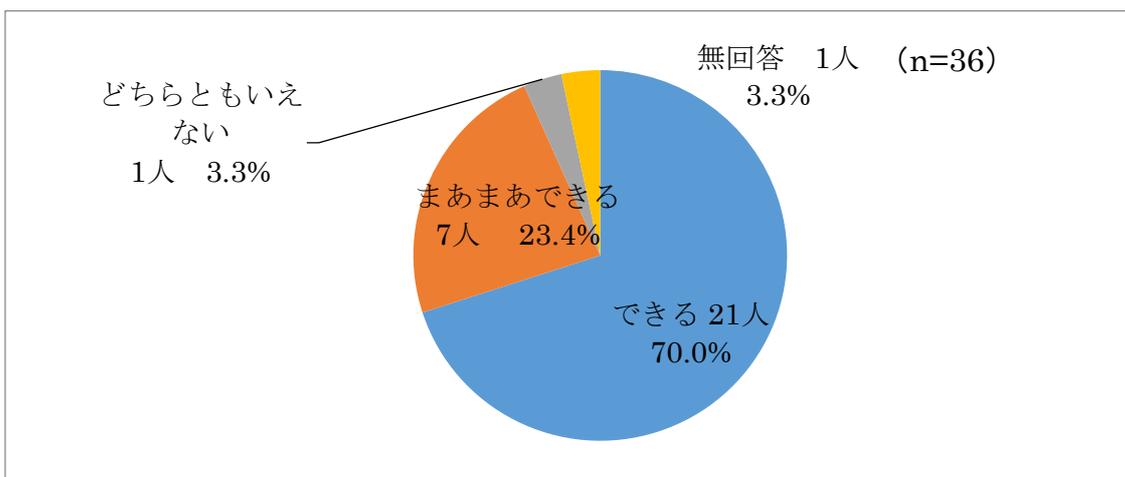


図8 プリセプターへの相談の有無

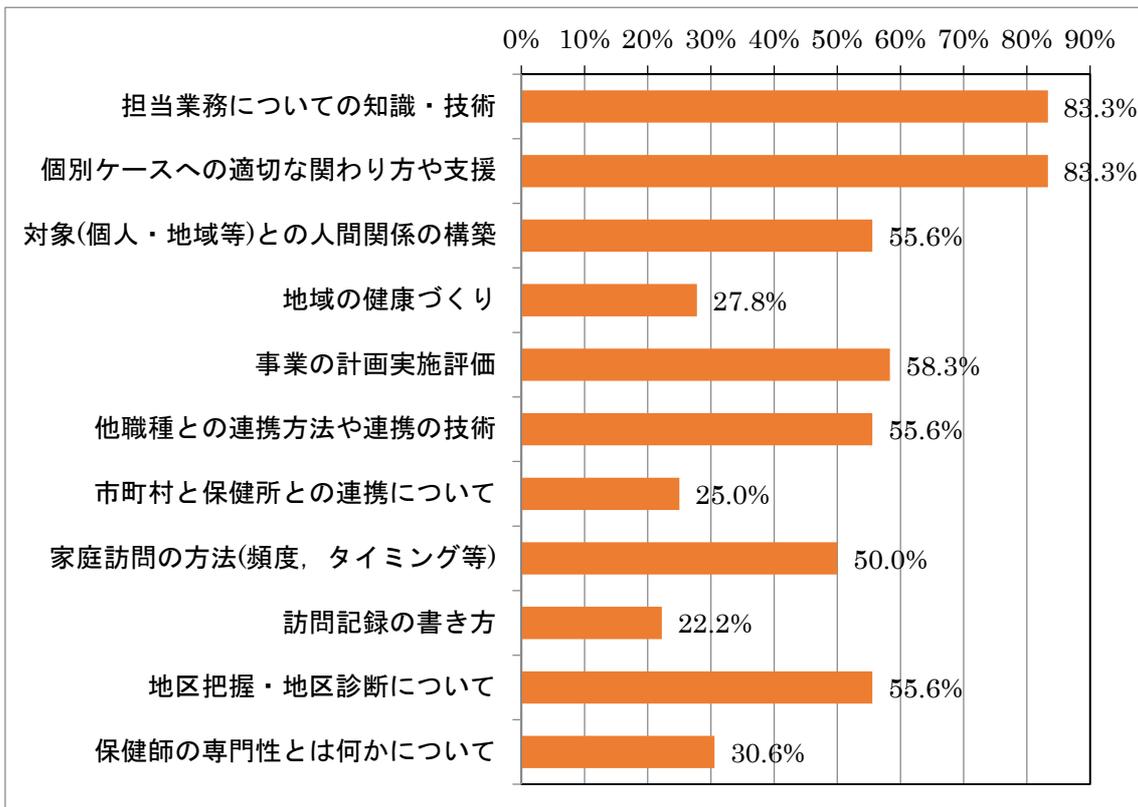


図 9 新人保健師の悩みや困っている事(業務上のこと) (複数回答)

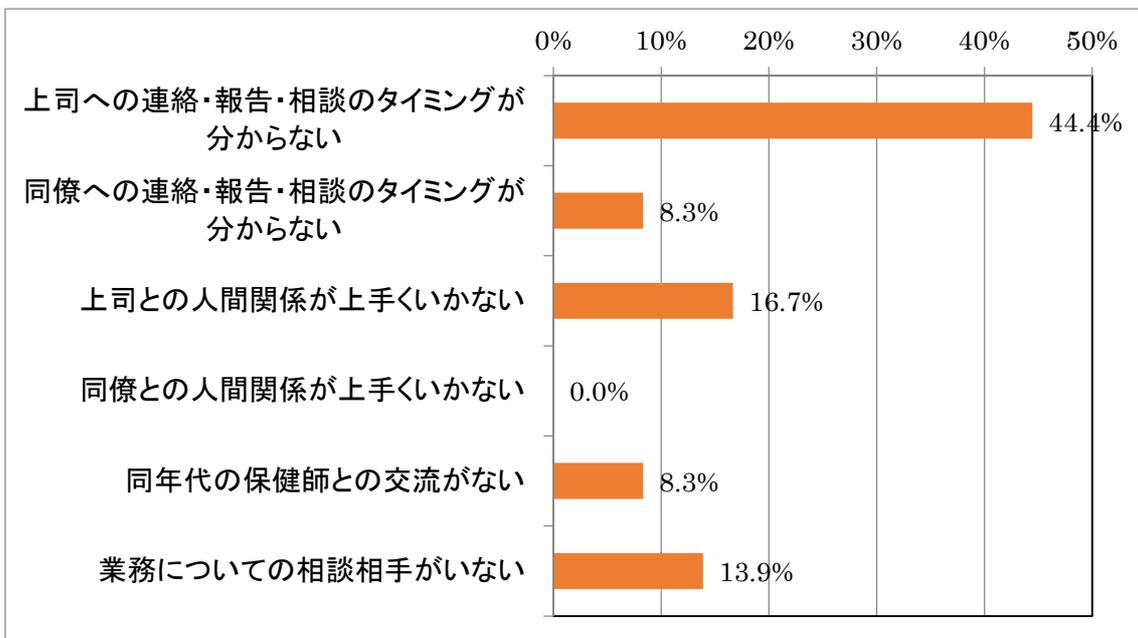


図 10 新人保健師が悩んでいる事・困っている事(人間関係に関すること) (複数回答)

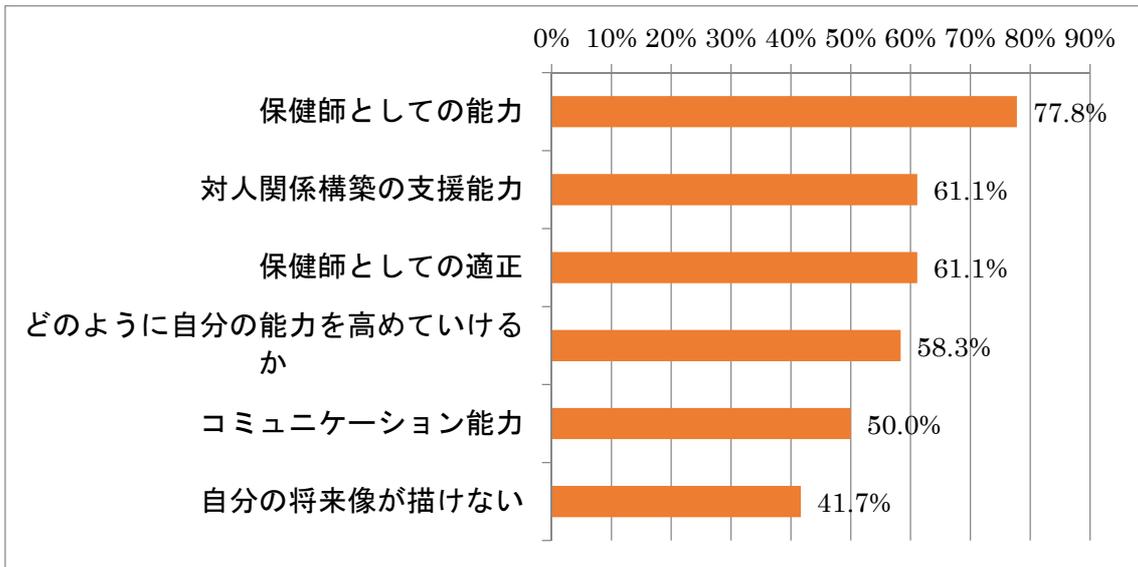


図 1 1 新人保健師や悩んでいる事・困っている事(能力に関すること)
(複数回答)

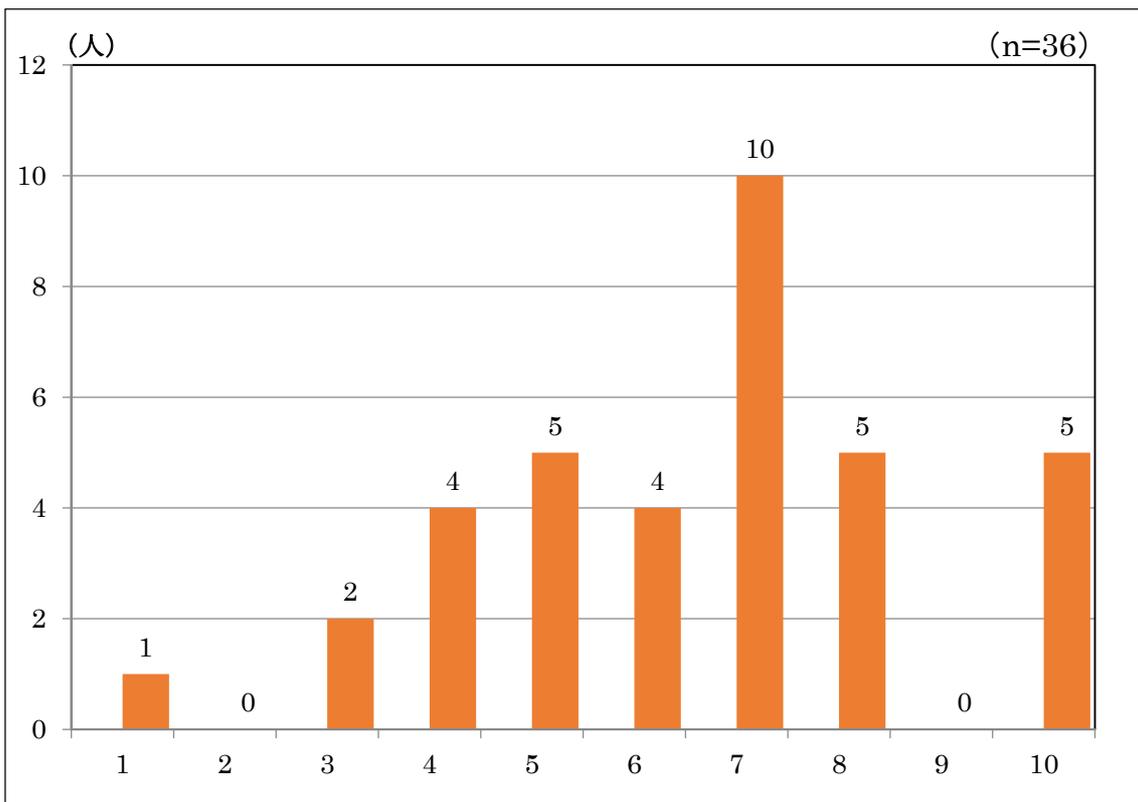


図 1 2 保健師活動は楽しいと感じる程度 (10段階)

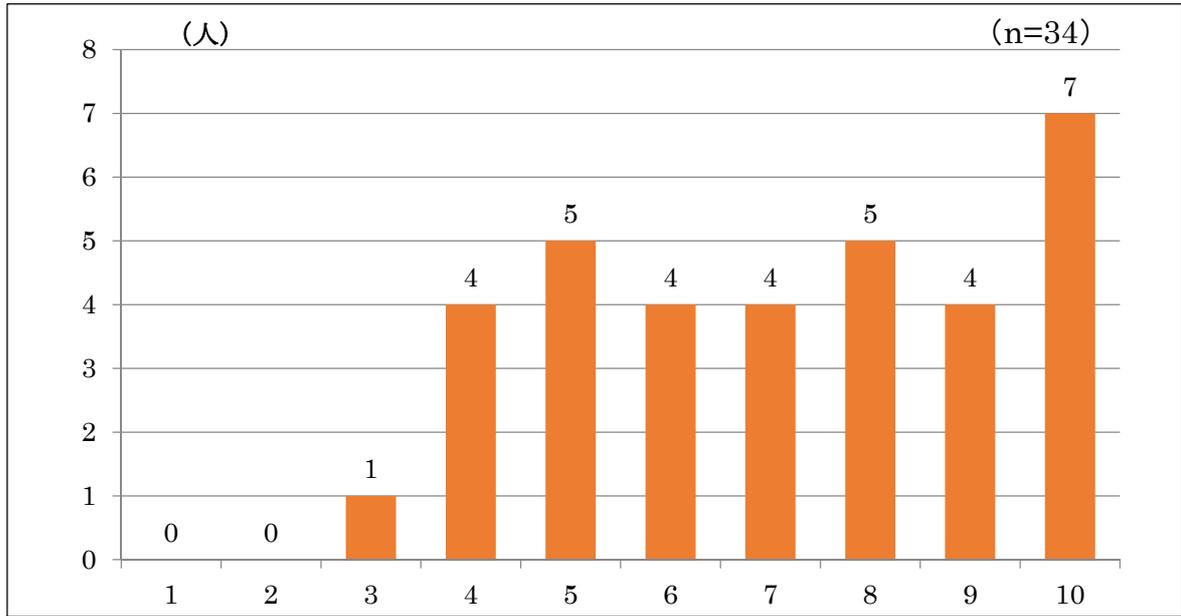


図 1 3 保健師になってよかったと思う程度（10段階）

4 新任期保健師へのインタビュー調査結果

1) 指導体制について

指導体制については、「業務状況に関すること」、「相談しやすい環境に関すること」に分類できた。

業務状況としては「業務担当制」、「地区担当と業務担当の併用」の2つの形態であった。相談しやすい環境については、多くはプリセプターがおり、プリセプター以外にも支援体制があった。しかし、「プリセプターが毎年変わる」、「プリセプターには聞きやすい反面、遠慮してしまう」といった語りもあった。また、「自分はとても恵まれた環境にいると思う」、「プリセプターも課長、係長も忙しい中、相談にのってくれる」、「苦手とする人なく、所属全体で相談しやすい状況」の一方、「ちょっとした愚痴などを気軽にいえる相手が職場の中にいない」といった語りもあった。

2) 現在、悩んでいること

悩んでいることは、【社会人としての経験が少ないことによる悩み】、【保健師活動や業務の進め方に関する悩み】、【保健師活動の特性の理解に関する悩み】、【職場の指導体制に関する悩み】、【仕事と私生活のバランスに関する悩み】であった。詳細については、表2に記載する。

表2 現在、悩んでいること

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
社会人としての経験が少ないことによる悩み	社会人としての常識，知識が少ない	社会の常識でみんなが当たり前と思っとることがわからない
		車の乗車位置のマナー等，マナーがわからない
		社会の情勢とか国の政策とか，社会人としての一般常識が身についていない
		電話をかけるときのマナーがわからない
		敬語の使い方がわからない
		連携機関との連携の取り方がわからない
	事務処理に慣れていない	照会が来ても，データの根拠がわからない
		事務連絡をつけずに送付し，親切心がないと怒られた
		思った以上に事務とか，こまごました手配とか調整など，経験がないため戸惑う
		パソコンの使い方が得意でない
	住民対応をうまくこなすことができない	社会経験がないため，電話対応から困った
		クレームを言われたときに，どういう反応をしたらいいのかわからなかった
		電話で住民の方から質問とかもあっても，何からどう調べていってもいかもわからない
		窓口対応で，クレームとか，厳しい意見をもらった時にどう対応したらいいかわからない
		窓口対応で，何気なく聞いたことを住民に怒られた

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
保健師活動や業務の進め方に関する悩み	効率的に業務が進められない	仕事の優先順位をちゃんとつけることができない
		自分はまだまだ要領が悪く、いっぱいいっぱいの状態
		これが終わったと思ったら、こっち側の部分が入ってきたりして、忙しい
	個別対応での個別性や具体的な内容の対応が難しい	訪問記録と事務業務とを行うのに精いっぱい、ゆっくりと振り返る時間がない
		家庭訪問行った時に聞かれても答えられないことが多い
		母子の家庭訪問で出産、育児経験もないため、わからないところが多い
		正常かどうかの判断を教科書などと照らし合わせるっていう方法しかない
		個別の事例が多様であるため、安易に大丈夫ですとかも言えない
		自分に自信がなく、訪問には勇気が必要
		一人で判断することに不安を覚える
		母子で、給付のサービスをうまく伝えることができず、保健師今まで何をしてきたのかと言われた
	保健師の専門性という部分で、話を聞く力、指導する力が必要と痛感	
	関係機関との調整や連携がうまくできない	関係機関等と顔の見える関係作りを作るのが得意ではない
		関係機関からの情報提供があっても、必要な情報がとれていないことが多い
		大勢の前で自分の意見を発言するのが得意でない
本来ケアマネさんがする仕事を保健所が調整したりとかしよったらどうしたらいいんだろうみたいな		
集団への対応が難しい	住民への集団の健康教育時には緊張する	
	集団の健康教育の場で、個々の対象に合わせた対応を考えるのが苦手	
	対象の方とかみんなの前で説明するんとか苦手	
保健師活動の特性の理解に関する悩み	保健所保健師の活動の特性にあわせた活動が難しい	1年目から、専門性の高い業務に従事しなければならない
		1年目から、関係機等との関係性を考えたり、調整をしなければならない
		保健所の役割や立場が十分につかめていない
		専門性の高い業務分担ゆえに今後、他の業務ができるか不安を感じる
		市町村への指導を依頼されても、担当業務に関する指導ができない
		特に県保健師は、調整をしなければいけないが、調整が下手
		保健所の機能って何なんだろうと考える
		正常な子を見ずにいきなりちょっとハイリスクの子のかかわるので、違いが見分けにくい部分がある

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
保健師活動の特性の理解に関する悩み	保健師業務がわかりにくく、やりがい等が感じられにくい	何か目に見える成長の、これができるようになったらとかいうのがない
		まだ、保健師業務の楽しさややりがい等を実感として感じられない
		今年の課題がこれで、来年はこれがステップアップしてというのが、今ひとつわからない
		経験件数が少なく、技術的な進歩について実感がない
		自分が、ああ仕事できてきよるなっていう実感が持ちにくい
		1回の訪問で何が変わるんだろうか、変わるの難しいと思うと、やりがいを見いだすのが難しい
		看護師と比較すると、看護師はどんどん成長していると感じる
		看護師との違いとかもよくわからないし、経験がない分、保健師になって良かったかは、わからない
		イメージしていた保健師と今、全然違う仕事をしているので、保健師としてのやりがいが、まだ正直わからない
		保健師になって良かったと感じられるレベルまでもいっていない
職場の指導体制に関する悩み	先輩や上司に、迷惑をかけているような気持ちになる	先輩、上司に面倒をかけているようで、申し訳ない気持ちになる
		体も多分しんどいときにいろいろ面倒見てもらってるので、申し訳ないと思う
	相談する内容やタイミングが難しい	1年目は、先輩、上司との経験の差、知識の差などが際立ち、自分が役にたっていないように感じていた
		聞きやすい雰囲気であるが、遠慮してしまう
		先輩に聞くのも申し訳ないが、自分で調べるにしても何かどこを調べたらいいのかわからない
		上司もとっても忙しいので、本当に緊急のことと以外はあんまり気軽に相談はできない
		1年目はどうやって質問しようかなとか、タイミングとかいろいろ考えた
		自分が疑問に思うことを、自信がないので上の保健師に伝えることができない
		1年目は、質問や報連相のタイミングに悩むことが多かった
	こんなこと質問していいのかな、と悶々と調べていたこともあった	
	相談しにくい組織体制や業務体制	後輩や上司に配慮し、気軽に相談しにくい
		新任期が多いため上司からは、困っていても、できるから大丈夫と流されることがある
		相談しても困ってるように見えないみたいで、いける、いけるって言われる
学びたい気持ちはあるが、勤務中は業務を優先し、研修や知識を得るのは自分の時間を使う		
新人とベテランの間の中堅の保健師がいたらいいと思う		
歳が近い保健師がいたら、なんでも相談できるのと思う		
中堅層がない		
すごく所内の人の年齢のバランスが悪い		

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
制職に場 関の みす 指 る 導 悩 体	研修が受けにくく、自己研鑽 が行いにくい	今の業務に関係ない研修会であっても、勤務時間内に参加させてもら いたい
		技術だとか知識をプラスしていく時間が勤務時間に取れない
		本を勤務時間内にじっくり時間かけて読むのは、周りの人に遠慮して しまう
バ仕 ラ事 る 悩 と 私 生 活 の 関 係 す の	仕事と私生活のバランスに関 する悩み	上司は、いろんなことを捧げ、費やして仕事をしている
		上の人とはみんな仕事に人生をささげている雰囲気がある
		何かいろいろ時代が変わっているが、昔を知ってるから、仕事を第一 に考えているということもあるのかなと思う
		休日も制約されるのは、正直つらい

3) 保健師になってよかったこと

保健師になってよかったことは【住民や対象者との関わりから得られた充実感】，【自分自身の成長から得られた充実感】，【保健師活動から得られた充実感】であった。詳細については表3に記載する。

表3 保健師になってよかったこと

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
住 民 や 対 象 者 と の 充 実 関 係 の 充 実 感 を 得 ら る	支援したことに感謝された	住民から申請してよかったと言われた時に、ほっとする
		自分が支援したことにに対して感謝されることが、保健師としての充実感がある
	ケースと関係が構築できた	患者さんとかかわって、関係ができて、お礼をいわれたときにうれしかった
		訪問に来てほしいと言われるのがうれしい
		ケースが受け入れてくれたと感じたときがうれしい
		担当している精神のケースから感謝の言葉がきけること
対象者から喜ばれたり、励まされた	保健師になってよかったと思うことは、対象者から訪問を喜んでもらったり、励ましてもらうこと	
住民の役に立てた	保健師になってよかったと思うことは、地元の人役に立ててよかったと思うこと	
自 分 の 成 長 感 を 得 る	成長を実感	自分が成長したと思うとき
		成長した自分を実感することで前に進むことができる
		成長したきっかけは、1年間が終わり、1年間の流れがわかったこと
	学びの実感	新任期はどの担当でも学びになる
		興味があることだからこそ学びも大きい
		患者から学ぶことが多い
	マイナスもプラスになる	

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
保健師活動から得られた充実感	誇りが持てる仕事	先輩のすばらしいところを取り入れたい
		住民のニーズに応えることの重要性
		受け止めることが大切
		住民と向き合い、行動変容に至るすばらしさ
		誇りを持ってできる仕事
	保健師活動は楽しい	今は保健師の活動が楽しい
		3年目になると、電話対応もどのように対応したらいいのかが分かるようになった
	仕事のやりがいを感じる	関係者との関係構築ができてやりがいを感じてきた
	保健師活動がわかってきた	保健師として活動がしやすくなった
		家族会やボランティア事務局などと顔の見える関係ができたこと
		保健師の活動がわかってきた

4) 理想の保健師，理想の保健師になるために

理想の保健師，理想の保健師になるためには【身近にいる先輩や上司のようになりたい】，【住民の立場で考えられるようになりたい】，【地域住民から信頼されるようになりたい】，【理想の保健師になるための努力する】，【自分を変えることができる】，【感情をコントロールできる】，【仕事とプライベートを両立していきたい】，【対象者に真摯な態度で向き合っていきたい】，【自分なりの仕事のスタイルを持つ】であった。詳細については表4に記載する。

表4 理想の保健師，理想の保健師になるために

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
身近にいる先輩や上司のようになりたい	同じ係の先輩や上司が目標になっている	先輩のような保健師になりたい
		ヒントをくれて考えさせてくれるような先輩がいる
		先輩達に少しでも近づきたい
		職場内で複数のモデルとなる保健師がいる
		先輩は地域の人や関係機関に頼られている
	先輩の対応をみて学ぶ	出来る保健師があるので、自分がそれに追いつかなければという焦りがある
		初心を忘れないようにしたい、恵まれた環境で先輩から吸収できることを吸収したい
		モデルとなる保健師は昨年まで同じ部署にいた人、時間をかけて話を聞いていても、仕事は早くできていて、忙しいときにも優しく教えてくれる
		先輩保健師の姿を追っかけている
		理想の先輩がやっている方法を真似ている
		新しいことをどんどん取り入れていく前向きさ、納得するまで追究して自分のものにする姿勢、自分に自身を持っている姿がすばらしい
		努力していることは、分からないことは先輩にその都度聞くようにしていることと、先輩の対応から学ぶようにしていること

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
の先身 りよ輩 たうや いに上 いな司 る	子どもの頃にかかわった保健 師のようになりたい	母親が保健師で、仕事のこととか、守秘義務があるんですけど、こん な時にどうすると相談したり
		予防接種や保健のお話に来てくれる保健師さんがいて
	大学時代の先生を尊敬してい る	大学の先生がいろいろ話をしてくれて
住 民 の 立 場 に な り 考 え ら れ る よ	相手の話を丁寧に聞き、一緒 に考えていけるようになりたい	いつも相手の話をよく聞き一緒に考えるようにところがけている
		理想の理由は、保健師の業務のなんでもわかっていて、一人一人の対 象への対応が丁寧にやさしく、余裕がある
	住民のことを深く知りたい	住民に頼ってもらえる保健師になりたい
		住民にちゃんと納得してもらえる説明ができる保健師になりたい
		地域のことを考え、住民との信頼関係を築くことのできる保健師にな りたい
		住民が住みやすいまちを創っていきたい
		住民目線で、満足のいく対応ができる保健師
対象者の立場になる		
地 域 住 民 に か ら 信 頼 さ れ	住民から頼られる保健師にな りたい	先輩のように住民に丁寧に対応している保健師になりたい
		(住民から頼られている)先輩保健師のようになりたい
	対象者や関係者と信頼関係を 築いていきたい	先輩は担当地区の住民との信頼関係を構築していて、住民が窓口に来 たり電話がかかってきたりと頼られる存在である
		先輩保健師はいろんな業務を通じて住民とのネットワークを構築しな がら、信頼関係を構築できている、それを基盤にした保健指導ができ る
		広い視野や知識をもちたい
対象者と良好な関係を築いていきたい		
理 想 め の に 保 健 力 師 に な る た	知識と経験を積んでいきたい	知識を蓄え、経験を積んでくることが必要
		知識や経験は必要と考えている
		健康番組を見て情報を収集するようにところがけている
		分からないことも的確に調べることができる
	知識を身につけ多くの選択肢を提示できるようになりたい	
理想の保健に近づくために、 休日の勉強会に自主的に参加 する	理想の保健師になれるように努力しているのは、休日などに勉強会に 自主的に参加すること	
自 分 を 変 え る こ と	自分の意見をしっかり持って いる保健師になりたい	理想の理由は、上司へも自分の意見を率直に言える
	将来自信を持って保健師を続 けたい	将来自信を持って保健師をしたい
	いい後輩になることが、いい 指導者をつくる	現場の保健師が全員いい指導者になれるわけではなく、自分がいい後 輩になること
	卒業してからも相談できる教 員がいる	卒業してからも相談できる教員がいる
ト感情 きろを ルコ でん	安定した感情を持っていたい	理想の保健師になるために努力していることは、多忙な時でも安定し た感情を持つ者でいたいと思っている
		理想像はいつも同じテンションでいる
	相談しやすい雰囲気がある	話しかけやすくて、おらかな人には相談しやすい
両イ仕 き立べ たしー たいと いてプ いをラ	私生活を犠牲にする	関係機関との関係も作れているが、そのためには私生活を犠牲にしな いといけないのかと思う・・・
		プライベートと仕事を両立できる
	仕事とプライベートの両立が できるようになりたい	仕事のバランスが多いので、自分ができるかどうかわからない

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
対象者に真摯な態度で向き合いたい	対象者に寄り添うことができる保健師になりたい	対象者への細かなかわりができるようになりたい
		その住民さんが求めている答え、知りたいことって、一番知りたいことって何なのか私自身も知りたい
		自分から言うのではなくて、ちゃんと聞く耳を持つ
	対象者のことを第一に考えられるようになりたい	対象に対して誠意をもって接し、嫌な顔をしない相談に来られる 患者さんのことを第一に考えて行動できる
自分なりの仕事のスタイルをもつ	事前準備をして、時間の余裕を持って仕事をしたい	業務も締切ギリギリにならず余裕を持って取り掛かろうとする
		締切に間に合うように仕事をする
		(訪問前) 予想できる内容は事前に調べて堪えられるように準備する
	自分で考えることができるようになりたい	一連の流れを理解したうえで仕事をしたい
	その時に求められている役割に添えることができる	個別に関われる保健師になりたいが、そこでしか活躍できなくなるのではないかと不安になる
		保健師の軸というより柔軟な部分を重視した保健師になりたい
	状況に応じた方法を選択できる	求められて仕事を熟せるようになりたい
		新しいことも受け入れていけるようになりたい
		与えられた仕事を自分なりに考えてやっていきたい
		地域にあった方法を考えて仕事をしたい
周りを巻き込みながら上手に仕事ができるようになりたい		
対象の状況に配慮した保健師らしい清楚な服装をすること		

5) 学生時代に学んでおきたかったこと、経験しておきたかったこと
 学生時代に学んでおきたかったこと、経験しておきたかったことは【業務のイメージとのギャップ】、【学生時代の学習の不足】であった。詳細については表5に記載する。

表5 学生時代に学んでおきたかったこと、経験しておきたかったこと

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
業務のイメージとのギャップ	保健所は思っていたより事務業務が多く、ケースに関わる時間が取れない	事務作業が意外と多い
		事務作業が多くて、想像していた以上にケースとかかわる時間が取れない
		住民さんの話をじっくり聞けるようなイメージだったが、所内業務が多く外にでれない
		保健所の仕事は、事務仕事が多くて、対人の仕事が少ないことにギャップはあった
		保健師はじっくり住民とかかわれるような仕事かと思ったのに、所内に缶詰めの仕事であり、担当している業務では、事例数がすくないので、所内業務が多くなる
		事務作業が多いことは学生時代には分からなかった
	保健所や保健師の仕事のイメージがつかない	入職してから保健所の詳細な業務内容が理解できた
		保健師の仕事が分からなかった 保健師の実習は、看護師に比べて期間が短いので、保健師の仕事のイメージがつきにくい
	保健所は思っていたより、電話対応が多い	保健所に電話が多いイメージがなかった
	保健師は定時で帰られると思っていた	保健師は定時で帰れる仕事かと思っていた

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
業務のギャップ	市町村と保健所との連携がない	学習していたような保健所とのかかわりがない
	市町村は小回りがきく活動ができと思っていた	保健センターはこじんまりとして動きやすいかとおもっていた
	保健師の仕事が想像より難しい	保健師の仕事は想像以上に難しい
	保健師のイメージは家庭訪問だった	保健師の仕事は訪問のイメージ
学生時代の学習の不足	感染症の訪問に関する理解が不足していた	保健所での家庭訪問の経験はなく、市町村ではあかちゃん訪問しかないの、現在担当している感染症の訪問のイメージがない
	保健師の家庭訪問の実際の方法がイメージできていない	学生時代に、実習で家庭訪問の経験がなく、家庭訪問の手順がイメージできない
		家庭訪問の手順がイメージできないので、現場に入って数をこなそうしている
		学生時代には、精神の関係機関についての十分な理解がなく、入職後にはなにがなんやら分からなかった
	神経難病に関する疾患がなかった。支援方法についても、就職して初めてしたことがある	学生のとときに家庭訪問の実際の経験がないので、家庭訪問に自信がない
		神経難病については、看護師の授業・実習で学習が少ないので、学ぶとよかった
	精神保健に関する知識	神経難病の方への文字盤の支援なども就職して初めて知った
		実習などで経験していないので、難病患者とのかかわり方が困難
		精神保健に関する医療機関との連携や事業所との連携などがほとんど理解できていない
	感染症の各種疾病に関する知識の不足/行政とのかかわりや事務手続き等に関する知識の不足	精神保健に関する制度や保健師の具体的な活動についてが理解できていない
		難病や精神に関しては、訪問看護師との連携が必要であるが、そういうことについて学習した印象に残っていない
		担当業務の感染症に関して学校で学んだ範囲しか分からない
	生活習慣病等に関するメカニズムや教育方法	必要な学習内容として、感染症の疾患についてや行政とのかかわりについてや、事務手続き等についてである
		現在糖尿病の指導することが多く、内科の糖尿病の教育入院など方の看護経験
	母子訪問時の支援の困難（母子に関する知識不足）	母子の訪問については、マニュアルに書いている以外の質問も多く、対応に困難
	市町村と保健所の連携・他機関との連携方法に関する知識不足	実際に働いて、市町村の保健師との連携や他機関との連携の方法について理解ができた
	対人支援時の傾聴について、実際の対応では困難を要する	傾聴の大切さを教えてもらったけれど、実際に行うことが難しい
保健師業務の本質の理解が不足	保健所実習は講義が中心/市町村実習は、乳幼児検視や特定保健指導を行ったことが中心の印象	
地域連携室や地域連携室と助産師のとの連携について看護実習で学べていない	産婦人科病棟で助産師と地域連携室の連携をもっと詳しくみれるとよかった	
職業人としての仕事の仕方	大学の勉強と仕事は違う、実習で学んだら仕事ですぐにできるわけではないと思う	
	学生時代には保健師がパソコンを使った業務をどこまでするかがわからなかった	
予算の立て方	事業に関する予算も分からなかった	

5 学会におけるワークショップ

- 1) 目的 新任期保健師の現任教育や、大学教育と連動した新任期教育について、全国の他の自治体の方と情報交換し、保健師教育の新たな方策について検討することをねらいとする。
- 2) 開催日時 平成28年1月23日(土) 13:35-14:45
- 3) 参加者数 39名
- 4) 内容
 - (1) 保健所、市町村における保健師の構成割合と新任教育の概要について
 - (2) 指導者の考える課題、新任期保健師が考える課題
 - ①新任期保健師をサポートする指導者の苦慮
 - ②新任期保健師の悩み
 - (3) 新任期保健師の課題を解決するための、現場の教育体制と保健師基礎教育のあり方について
 - (4) ディスカッション
- 5) フロアからの意見
 - ・新任期保健師はまず、住民の中に入っていく必要があるのではないか。
 - ・看護職である保健師が行政の中にいることの意味を語り合うことが必要なのではないか。
 - ・新任期保健師のガイドラインがあるが、絵に描いた餅である。
 - ・市町村と県保健所で人事交流があり、連携して実習や人材育成に取り組んでいる。

参加者で、教育と現場が連携して人材育成を行っていくことの重要性について確認した。



IV まとめ

今回、新任期保健師に対する調査から、新任期の保健師が多様な自己の業務上の課題を抱えていることが明らかになった。

量的調査においては、特に業務上の悩みについて聞いたが、ほとんどの保健師が業務における多様な悩みや困難度を抱えていた。

そしてインタビュー調査においては、量的調査で新任期保健師が抱えている悩みの具体的な内容を導き出すことができた。新任期保健師は、電話をかける際のマナーや敬語の使い方、住民への対応といった様々な場面において、自分自身が社会人としての一般常識が身につけていないと感じ、社会人としての基本的なスキルが身につけていないことによる関する悩みを抱えていることが明らかになった。

業務に関する悩みでは、家庭訪問等での個別対応や関係機関との連携について悩みを抱えていた。特に、1年目から専門性の高い業務への対応を求められる保健所保健師の業務の困難性に苦慮している状況や看護師業務と比較し、技術的な面で自分の成長度合いが測りにくい保健師業務においては、やりがいを感じられにくいとの思いを抱いている現状が浮き彫りとなった。

臨床現場の新人看護師については、「基礎教育終了時点の自己の能力と現場で求められる能力にギャップを感じ、ハイリスクの患者をケアするにあたり、高度医療機器に囲まれた医療環境に身を置いている自己に対して危機感を抱く」リアリティショックへの対策として、クリニカルコーチやプリセプター、相談役等の配置等、数多くの対策がとられてきている¹⁾。

今回の調査で、保健師についても、学生時代にはわからなかった現場で感じる悩みをリアリティショックと捉えると、臨床現場の看護師と同様、リアリティショック対策が必要であり、そのためには、教育から現場へスムーズな移行を促す人材育成の必要性を確認できた。

平成21年7月に保健師助産師看護師法の一部が改正され、保健師を含む看護専門職の卒後臨床研修が努力義務化されている。これを受けて多くの医療機関においては新任期の看護職に対する研修が強化され、入職後に非常に丁寧な看護技術研修などが行われている。保健師の現任教育においても、法改正を受けて新任期から継続した研修の強化がなされており、徳島県においては今年度から新任期の研修体系を変更し、1年目から3年目までの新任期保健師に対して年間3回程度のOff-JTによる系統的な研修を行っている。しかし、本調査からは、研修を実施しているにも関わらず、新任期の保健師が知識・技術的な課題を抱えている現状があった。今後、新任期保健師のニーズに応じた研修であるかの評価を、継続的に行っていくことが必要であろう。さらにOff-JTによる新任期研修とOJT研修との連動性を高めていくことも必要となるであろう。

新任期保健師が社会的なスキルを身につけることに関しては、保健所や市町村に入職後の新任期研修において、接遇等の研修項目があるが、十分であるとは言いがたい。そこで、学生時代から、社会経験、生活経験をより多く体験す

るため、ボランティア活動などにより、大学外で、多様な年代の人々との交流を促す学習の機会をより得られるような、情報提供も必要であると考えられる。

業務上の課題については、アンケート調査において、担当業務に関する知識・技術がないことや個別ケースへの関わり方が困難であると、8割以上の者が回答していた。またインタビュー調査においても、家庭訪問の困難さや担当業務に関する知識がないことについて語られている。

平成23年度の保健師助産師看護師法の改正により、保健師養成課程における単位数が28単位に上乘せされ、さらに養成期間は6か月から1年に延長された。そのため多くの大学において選択制・選抜制による教育を実施しており、一部は大学院における保健師養成教育を実施しているものもある。このように保健師基礎教育の充実は図られていると思われるものの、実際には、新任期保健師が非常に業務上の困難を感じる事が非常に多いのが現状である。

また、新任期の保健師の困難の背景に、保健師の現場における現任教育体制の変化がある。ほとんどの組織でプリセプターを置き、現任教育体制の充実を図ろうとしている一方、新任期保健師の語りにもあるように、現場における保健師の経験年数のアンバランスに加え、新人であっても責任を持って一つの担当業務を持たざるを得ない状況に生じており、ゆっくりと時間をかけて育てる余裕がない状況がある組織も見受けられるのである。

上記のような状況から考えると、大学における保健師教育において重視されてきた、「理論を学ぶ」、「研究方法を学ぶ」だけではなく、「理論と共に実践方法を教授すること」、「実践に即した研究方法を学ぶこと」などが必要とであり、教育の内容・質ともに強化していくことが必要である。

特に「実践力」を高めるには、実践の場での教育が不可欠であるが、現在の保健所実習、市町村実習とも実習期間は短期間であり、学生は健康教育については学生自身が企画実施するものの、実習の多くが見学中心であり、家庭訪問件数も少なく継続訪問はほとんど不可能な状況である。このような状況を解決するためには、学生の少人数による長期間の継続した実習を行い、継続的に個別ケースに関わり、その変化を把握することや、事業の企画・実施・評価という一連の流れを経験することが必要と考える。

また、入職後の多様な保健師活動への理解を促すため、実習現場の工夫も必要であり、執務室における電話対応や住民への相談対応等について学ぶ目的で、執務室に学生の席を確保する等、保健師の活動状況を肌で感じることでできる実習の導入や、現場保健師の協力、参画による保健師基礎教育における家庭訪問のシミュレーション教育の導入の検討も必要であろう。

さらに、保健所や市町村における現場の健康課題を学生と一緒に解決するための機会を持つことも有用な方法と考える。例えば、保健所や市町村が行う保健事業の評価などに学生の卒業研究を連動し、評価研究などを実施するというものなどがあるだろう。

他方、現在、徳島大学と徳島大学病院間においては、大学と病院看護職との人

事交流制度があり、病院の看護師が一定期間大学に入り、学生とともに授業を受け学生の実習の指導を行い、大学における教育の実際や学生の実際を学んでいく体制が置かれている。今後、大学と現場で両者の連携や理解が進む、何らかの新たな仕組み作りが必要とされると考えられる。

今回、現場と教育が協働で事業を展開することで、互いの理解が進むとともに、新任期保健師からは「先輩保健師が自分たちの保健師としての育成について一生懸命考えてくれている」と、新任期保健師への人材育成に対するメッセージともなった事業でもあった。

今後、新任期保健師が入職後、大学で学んだことと現場で感じるギャップをいかに少なくすることができるかが、シームレスな人材育成構築の鍵であると考えている。

看護の実践現場と教育との協働で創り出すシームレスな人材育成システム構築

検討委員会委員名簿

所 属	職 名	氏 名	備 考
徳島県保健福祉部医療政策課看護担当	課長補佐	梅田 弥生	事業代表
徳島県障がい者相談支援センター	次長	栗原 優子	
徳島県東部保健福祉局<徳島保健所> 医療企画担当	課長	藤原 里美	
徳島県東部保健福祉局<徳島保健所> 健康増進担当	課長	中瀬 明代	徳島県看護協会 保健師職能委員長
徳島県東部保健福祉局<吉野川保健所> 健康増進担当	課長	犬伏 明美	
徳島県南部総合県民局保健福祉環境部<阿南> 健康増進担当	課長補佐	浦西 由美	
徳島県南部総合県民局保健福祉環境部<阿南> 防災・企画医療担当	係長	徳永 あいこ	
徳島県南部総合県民局保健福祉環境部<美波> 健康増進担当	課長	工藤 貴久子	
徳島県西部総合県民局保健福祉環境部 <美馬保健所>医療企画担当	課長	佐藤 加代子	
徳島県西部総合県民局保健福祉環境部 <三好保健所>健康増進担当	主査兼係長	原 美智代	
徳島県保健福祉部健康増進課	課長	稲井 芳枝	
徳島県保健福祉部健康増進課健康増進担当	課長補佐	山崎 みゆき	保健師人材育成担当
徳島県保健福祉部健康増進課 がん対策・歯科口腔担当	主任	多田 和代	臨地実習、 保健師人材育成担当
徳島大学大学院医歯薬学研究部	教授	岩本 里織	アドバイザー
四国大学看護学部看護学科	講師	辻 京子	アドバイザー

V 参 考 资 料

保健師現任教育体系（平成27年度）

形態	新任期(採用～5年まで)	中堅期(6～24年まで)	管理期(25年以上)
市町村・県共通	新任期保健師等合同研修（1～3年目） <全3回> ①H27.7月（県・県看護協会 共催） 保健師の現任教育、専門性など ②H27.9月、③H27.1月 本年度テーマ：地域診断	保健師人材育成担当者会議 保健師配置状況、各段階別研修の実施等について	
		人材育成研修会 中堅期研修会 管理期研修会	
職場内	業務別研修会 健康づくり・在宅医療介護連携推進・障がい者福祉・児童福祉・母子保健福祉・精神保健福祉・難病・感染症・健康危機管理 等		
	事例検討会、研修受講復命研修、所内・担当内会議等		
県外派遣			全国保健師中央会議
		業務別研修会 健康づくり・在宅医療介護連携推進・障がい者福祉・児童福祉・母子保健福祉・精神保健福祉・難病・感染症・健康危機管理 等	中四国ブロック保健師研修会・公衆衛生看護研修

看護の実践現場と教育との協働で創り出すシームレスな人材育成の構築

梅田 弥生¹⁾，浦西 由美²⁾，岩本 里織³⁾，辻 京子⁴⁾

1) 徳島県保健福祉部医療政策課，2) 徳島県南部総合県民局保健福祉環境部<阿南>，

3) 徳島大学大学院，4) 四国大学 【開催趣旨】

徳島県においては，近年，保健所・市町村の保健師採用が増加により，保健師の年齢構成のアンバランス化が生じ，新任期教育に苦慮している状況があります．一方，保健師基礎教育においては，統合教育・学部選択制・大学院など教育方法の多様化が進んでいることにより，現場に入職する新任期保健師の知識・技術が多様です．このことも，新任期教育に苦慮する一因であると考えます．このような状況は，徳島県に関わらず全国的に同様の傾向がみられると思われま

す．そこで，徳島県では，全国保健師長会から助成を受け，新任期の教育体制の現状を調査しました．この結果を基に，現場における新任期保健師教育と大学教育との連動した教育体制のあり方について考えていくこととしています．

本ワークショップでは，新任期保健師とその指導者の調査から得られた徳島県の新任期教育の現状についてご報告し，参加者とともに，大学教育と連動した新任保健師教育のあり方について検討していきたいと思

【目的】

近年，採用が多くなってきている新任期保健師の現任教育や，大学教育と連動した新任期教育について，全国の他の自治体の方と情報交換し，保健師教育の新たな方策について検討することをねらいとする．

【方法】

1. 保健所，市町村における保健師の構成割合と新任教育の概要について（10分）
2. 徳島県における新任期保健師が考える課題および指導者の考える課題について
 - ①新任期保健師の思い（20分）
 - ②新任期保健師をサポートする指導者の苦慮（15分）
3. 新任期保健師の課題を解決するための，現場の教育体制と保健師基礎教育のあり方について（25分）

教育の現状についてご報告し，参加者とともに，大学教育と連動した新任保健師教育のあり方について検討していきたいと思

【倫理的配慮】

本報告は個人および組織を特定できる内容を含まず，プライバシーへの配慮を行う．

<引用・参考文献>

- 1) 谷口初美, 山田美恵子, 内藤知佐子ほか: 大卒新人看護師のリアリティ・ショック, 日本看護研究学会雑誌, 37 (2) : 71-79, 2014
- 2) 田中実延里, 大西美智恵, 安梅勅江: 行政機関で働く新任保健師の力量形成に向けたニーズ関連要因に関する研究, 日本保健福祉学会誌, 12 (1) : 43-56, 2005
- 3) 田中小百合, 榎本妙子, 植村小夜子ほか: 新任期保健師が教育プログラムの課題を達成できなかった要因と現任教育のあり方, 明治国際医療大学誌, 9 : 9-18, 2013
- 4) 榎本妙子, 三橋美和, 田中小百合ほか: 大学教員と協働した新任期保健師教育の試み, 保健師ジャーナル, 69 (2) : 139-145, 2013
- 5) 頭川典子, 安田貴恵子, 御子柴裕子ほか: 学士課程卒業後の保健師が新任期に感じる困難と対処状況, 長野県看護大学紀要, 5 : 31-40, 2003