

## 事業化プロセスに関するスタッフ保健婦への指導（調査Ⅱ）

### 事例 16

調査項目	内 容
I. 前述の事業化のプロセスにおけるスタッフ保健婦の役割	前述のとおり
II. 事業化のプロセスにおいて、指導者としてスタッフ保健婦に行った指導	<p>1. 保健婦の経験年数によっても指導内容や経験させることが異なる。</p> <p>①初任クラス（3年位まで）には ケース個人、家族、身内、近所、地区民、ボランティア、サービス提供者というような範囲で動き方。</p> <p>②中堅クラス サービスの提供機関、複数の団体、区長会、民生委員会、〇〇協議会など既存の行政下部組織や地区組織、複数の関係課などでの動き方</p> <p>③10年過ぎたら 各市町村間での広域事業を起こすなどの経験が必要。</p> <p>2. 「聞く」ことにしている。 今、プロセスのどこにあるのか、何を思っているか、壁は何なのか、喜んでうあっているかなどを、探りながら聞いている。 たいてい「それでいい」とか「大丈夫だ」とか言う位で、助けてくれそうな人を紹介したり、つないであげたりする。</p> <p>3. 運営管理規定の作り方や予算の支出と原簿の扱いは厳しくチェックしている。</p>
III. スタッフ保健婦の施策化能力を高めるために効果があったと思われる事項	<p>1. 発表の機会を与える。 専門分野の研究発表ではなく、課の同僚に対して、あるいは庁内の他の職員の間で日頃の事業の発表をする。</p> <p>2. 異職種ของกลุ่มを作ってリーダーを命じる。 例えば、子育てワーキンググループには保母や児童厚生員、幼稚園教諭、栄養士など所属しているが、意見を集約し計画を立て役割分担をして、新しい試みをどんどんやっている。 他を生かして自分を生かすことを知ることである。</p> <p>3. 国・県補助事業を一つ担当する。 責任を持って予算を執行し、監査や成果報告に耐えられる事業としてやり遂げる。行政職員としてふつうのことをする。</p>
IV. あなた自身の施策化能力を高めるために効果があったと思われる事項	<p>1. 様々な試行事業を担当して、法令の整備、予算の確保と執行、決算、人材の確保と指導、委託や請負など、やらざるを得なくてやっているうちに、周囲が「やれる」と思ってくれたという感じである。</p> <p>2. 組織のラインに早く乗せられたことによって、制作参加がし易かったと言える。</p> <p>3. 行政の方向性と地域住民の実態や願いを結びつけて提言することは重要だと思う。首長が持っている政策や公約など（意外に漠然としていることもあるが）具体的な事例・事業で提案すると、輪郭がはっきりした政策になるらしく、意見を求められる。企画がきちんとしていけば、数年後には実現刷るようだ。</p>
V. 「現任教育（指導）指針」の必要性とその内容	
VI. 職場で、保健計画・施策化能力を高めることを阻害する要因	<p>1. 初めからトレーニングしようとしないうこと。 （マンネリ化しているなどと批判はする）</p> <p>2. 他の仕事までしようとしないうこと。 （自分が最も忙しいと思っている保健婦）</p>

## 職務を通して行う実践的指導方法

1. スタッフに事業計画の基本的プロセスを体験させる。
  - 1) スタッフ保健婦が一保健事業を担当し、その事業の企画から評価までの計画プロセスを責任を持って主体的に遂行する体験を持たせること。  
そのことによって実際的な施策化の手順や方法についての知識・技術を身に付けることができる。
  - 2) 初任者や施策化に未経験のスタッフには、プロセスの一部分を責任を待って実践する体験や事業担当保健婦と共同で実践する体験を持たせること。  
そのことによって施策化のプロセスについての理解を深めることができる。
  - 3) 個々のスタッフの成長段階に応じて施策化の知識・技術を発揮できる場を計画的に設け、経験を蓄積できるように配慮すること。  
そのことによって、施策化能力をステップバイステップで高めることができる。
  - 4) スタッフがリーダー（管理者・主任者）、事務担当者等から具体的指導や精神的なサポートが得られるような職場の体制や雰囲気重要である。  
そのことによってスタッフが課せられた役割に意欲的に取り組むことができる。
2. リーダーがスタッフと共に計画プロセスを体験する中で実践モデルを示す。
  - 1) リーダーが組織上部や外部に対してとっている役割や計画プロセスの円滑な展開のためにリーダーシップを発揮していることをスタッフに理解させること。  
そのことによって管理者・指導者の役割や組織運営ルールを学ぶことができる。
  - 2) リーダーがスタッフと情報を共有し事業目標を設定したり、方針を示したり、モデルとなる考えや行動をリーダーから示される体験を持たせること。  
そのことによってチームとしての関係が強化され、同時にスタッフは実際的な手法等を学ぶことができる。
  - 3) リーダーが保健計画・施策化における自分自身の役割を認識し、スタッフや関係者の間に周知すること。  
そのことによってリーダーの役割遂行や指導性発揮がしやすくなる。
3. 保健計画・施策化に関する学習の機会を与える。
  - 1) 職場外で実施される集合研修への参加の機会を与える。  
新任期に自治体の行財政知識を系統的に学習し、それを保健婦の専門性と統合できるような研修が効果的である。
  - 2) 学会・研究会で発表したり、他職種との研究会への参加を奨励する。  
施策化に関与した保健活動の評価などを学会等で発表する体験、他職場の保健婦や他職種から学ぶ体験を通して問題意識を持ち自己研鑽する姿勢を培う。
  - 3) 職場で独自の手引き等を作成し自主的な学習や新任者教育教材として活用する。  
個々の職場には固有の行政方針や行政運営の方法があるため、画一的なマニュアルは参考にしつつも必ずしも適用できない。その職場に適したものを保健婦間で作成することも意識の向上につながる。

表 5

## 保健計画・施策化能力に関する指導指針（案）～事業化プロセスの体験学習～

no. 1

事業化プロセス	各プロセスにおける具体的事項	保健婦の役割と実施方法						指導上の留意点
		リーダー (管理・主任)			スタッフ (中堅・初任)			
		独 自	共 同	指 導	分 担	共 同	伝 達	
I. 事業化のきっかけ	1. 保健婦が問題意識を持つ。 ①日常活動から住民ニーズを感じる。 ②保健事業の問題点を意識している。 ③保健事業評価や実態調査から課題を整理する。 ④社会的課題に対し先駆的に取り組む意欲を持つ。 ⑤基本の保健計画に課題を盛り込んでおく。			◎ ◎ ◎	◎ ◎ ○		○ ○ ○	* 保健施策の一端を担っている意識を待つ。 * 評価を念頭においた活動をする。 * 種々の社会的条件の中で事業をとらえる。 * リーダーの考えを知る。
	2. 事業化のタイミングを図る。 ①住民や関係職種からの要望・要求をつかむ。 ②組織の上部からの指示があればチャンスとする。 ③法的裏付けが有るか国事業の指定を受ける。 ④補助金制度などの予算的裏付けがあるかをつかむ。 ⑤国・県・市町村行政の保健福祉施策の動向を把握する。	◎ ◎ ◎ ◎ ◎			◎ ○ ○ ◎	○ ○ ○	○ ○ ○	
II. 課題の明確化	3. 住民ニーズを把握し課題を明確にする。 ①地域の健康問題をアセスメント（地区診断）する。 ②対象者・利用者の実態調査やニーズ調査を実施する。 ③保健統計や保健事業結果等から関連情報を収集・分析する。 ④担当者・関係者が関連事業を見直し課題をまとめる。 ⑤保健婦等が日常活動の中で意識している課題を集約する。			◎ ◎ ◎ ◎ ◎	◎ ○ ○ ◎	○ ◎ ◎ ◎	○ ○ ○ ○	* 住民・生活者の視点で考える。 * 実態からのニーズ把握が大事である。 * 業務の資料化が施策に活かすことを知る。 * 自分の意見を明確にする。 * リーダーの判断・行動を知る。
	4. 事業化の必要性・妥当性を明らかにし課題提起する。 ①関係者に課題を提示するための資料を作成する。 ②施策の中で当該課題を優先的に事業化する意義を判断する。 ③基本計画・他事業計画との関連性・整合性を点検する。 ④所属行政組織の首長の方針や意思を把握している。 ⑤課題について直属課係・関係各課に打診し意見を聞く。	◎ ◎ ◎ ◎ ◎	○ ○ ○ ○	◎ ○ ◎ ◎	○ ○ ○ ◎	◎ ◎ ◎	○ ○ ○	

注 1) 実施方法：◎是非勧めたい方法 ○勧めたい方法

注 2) 指導上の留意点はスタッフの立場から記載。

保健計画・施策化能力に関する指導指針（案）～事業化プロセスの体験学習～ no. 2

事業化プロセス	各プロセスにおける具体的事項	保健婦の役割と実施方法						指導上の留意点
		リーダー (管理・主任)			スタッフ (中堅・初任)			
		独 自	共 同	指 導	分 担	共 同	伝 達	
Ⅲ. 計画立案・決定	5. 発案初期から計画の実現可能性について継続検討する。 ①当計画は時期的にみて適切か。 ②予算的裏付けはあるか、必要ないか。 ③業務量・マンパワーの見通しはどうか。 ④他計画との整合性・当計画の優先性はどうか。 ⑤パイロット事業・一部試行によって実績を作るべきか。	○		◎	◎	○		* 重要事項の取り扱いは慎重に行う。 * 住民や関係者の代弁者として提案できる。 * 職場内外でコンセンサスを得ながら進める。 * 担当者の業務量を調整する。
	6. 計画内容を検討し事業計画書を作成し決定に関与する。 ①事業のねらいや成果の見通しを根拠資料を示して述べる。 ②必要経費の見積もりをする。 ③マンパワー調整や確保の見通しを明らかにする。 ④計画の期間、計画の見直し時期、評価の視点を明示する。 ⑤計画レベルに応じて直接的あるいは間接的に決定に関与する。			◎	◎	○		
Ⅳ. 関係者の合意形成	7. 発案初期から行政組織内の関係部署との連絡・調整を行う。 ①保健婦等職員間で解決すべき課題を共有する。 ②直属上司・命令系統に沿って順次説明し了解を得る。 ③当該事業に関する会議を設定し関係者で協議・合意する。 ④関係部署（企画・財政・福祉など）と連絡し調整する。 ⑤市区長・保健所長等行政リーダーに説明・説得・報告する。	◎		◎	○	◎		* 他人や組織に理解される説明をする。 * 関係者と連携しながら進める。 * リーダーからのサポートを経験する。
	8. 地域の関係者・住民に周知し合意を得る。 ①所内外の関係者に当計画のための会議を開き課題を提示する。 ②地域の関係機関等への個別訪問等によって説明・協議する。 ③地域の様々な既存会議を活用して課題を提出する。 ④市町村広報等によって住民へ周知する。 ⑤計画決定レベルに応じて議会関係等にも広く周知する。	◎		○	○	◎		

保健計画・施策化能力に関する指導指針（案）～事業化プロセスの体験学習～

no.3

事業化プロセス	各プロセスにおける具体的事項	保健婦の役割と実施方法						指導上の留意点
		リーダー (管理・主任)			スタッフ (中堅・初任)			
		独自	共同	指導	分担	共同	伝達	
V. 実施体制づくり	9. 具体的な実施計画書を作成し事務手続きを行う。 ①運営会議等を開催し具体的な実施計画と内容を検討する。 ②実施要綱の作成または素案づくりを行う。 ③予算書作成及び補助金申請等の事務手続きを行う。 ④委託事業などは契約事務手続きを行う。 ⑤必要帳票類を作成・印刷し必要物品等を調達する。			◎		◎		* 職場内で分担・連携しながら進める * 事務手続きは事務職と分担するか協力を得る。 * 職場内人間関係の円滑化に配慮する。 * 責任者・担当者の役割を周囲が認知する。
	10. 実施計画書に基づき実施運営体制を整える。 ①事業責任者・担当者を設置するとともに役割分担を行う。 ②必要時、技術水準確保のため実技トレーニングを行う。 ③必要時マンパワーの養成や確保を行う。 ④地域の関連機関等との連携体制づくりを行う。 ⑤事業対象者リスト・利用基準等を検討し作成する。	◎		○	◎	○		
VI. 事業の進行管理	11. 事前に進行管理方法を検討し実施時に実行する。 ①運営会議等を開催し実施方法・チェック方法を定める。 ②事業の指揮系統を明確に決め周知する。 ③人員配置及び人員の他事業との調整をする。 ④予算執行方法を決定し事務職等と分担執行する。 ⑤行政首長等が利用者・職員と接する場を設け志気を高める。	◎		◎	◎	◎		* 上司に対する説明や報告をする。 * モニタリングの方法を決めておく。 * 他職種と協力する姿勢を持つ。
	12. 事業の進行状況を確認し目標に向かっていくかを確認する。 ①実際の事業運営に関わる調整・連携・作業等を行う。 ②事業実施中に担当者等でカンファレンスを行う。 ③事業実施中に関係機関の反応を聞く。 ④定期的な事業報告や日誌によって進行状況を確認する。 ⑤会議での報告等によって進行状況をチェックする。	◎		○	◎	◎	○	

### 3. 保健所保健婦の現任教育方法の開発・指針作成

分担研究者 金子仁子 (筑波大学医療技術短期大学部)

研究協力者 佐藤紀子 (滋賀医科大学看護学科)

遠藤寛子 (滋賀医科大学看護学科)

山岸春江 (山梨医科大学看護学科)

北山三津江 (長野看護大学)

佐藤由美 (千葉大学大学院)

高木きく (千葉県香取保健所)

三村芳子 (前千葉県保健予防課)

杉井和美 (静岡県保健衛生部)

古木優子 (石川県総合看護専門学校)

和田良子 (前徳島県穴吹保健所)

厚生科学研究費補助金（健康科学総合研究事業）  
分担研究報告書  
保健所保健婦の現任教育方法の開発・指針作成

分担研究者 金子仁子 筑波大学医療技術短期大学部

研究要旨：保健所保健婦の専門性を高めるための現任教育方法を明らかにするため、保健所保健婦の企画・調整機能の達成目標の作成と、10人の中堅保健所保健婦の面接調査を実施した。

面接調査では市町村との共同活動の中で保健所保健婦の企画・調整機能が発揮されると同時に能力育成がなされていることが明らかになった。今後採用される新任保健婦にも市町村との共同活動を体験し、企画・調整機能を育成することが重要であると考える。また、新任保健婦を育成するために体制づくりを行うことも必要である。

#### A. 研究目的

地域保健法が制定され、保健所は情報分析・企画・調整・教育研究などの機能を充実することが必要となった。各都道府県では、保健所機能を高めるために、保健所内に企画調整担当部署をおくなどの体制整備がされる傾向が多いと聞く。保健所機能は市町村支援のなかでいかされるべきであるが、昨年度町村支援における保健所機能について町村側から調査した結果では、十分その機能が発揮せれているとは言い難い現状である。その要因としては、保健所内で組織的な対応ができていないことや、保健所職員のマナー不足および保健所の専門性を発揮するための能力の不足などが考えられる。しかし、これらの要因を解決するための方策について、現在十分に検討されているとは言い難い。保健所の機能を高めるための体制整備も必要であるが、保健所内の公衆衛生従事者の能力を高める方策を早急に確立しなければならないと考える。

そこで、本研究では保健所職員のうちでも、町村支援の窓口であり、本研究班の研究対象の中心で蓄積もある保健所保健婦に着目し、町村支援を行うための専門能力を高める現任教育方法を明らかにしたい。保健所保健婦の町村支援のための専門能力とは、保健所の専門機能である情報収集分析・企画・調整・教育研究のすべての能力が必要であり、保健所としての組織的

な取り組みを自分自身で推進する組織化能力が必要である。したがって、本研究では、これらの保健所保健婦の企画・調整・教育研究の専門能力を高め、仕事を組織的にすすめていくための能力向上方法を明らかにしたい。

本研究では継続教育に注目し保健所保健婦の専門能力を高める方策を模索するが、なかでも、特に現場における教育システムや教育方法、リーダーの係わり方などの教育内容を明らかにし、現場の保健所業務の中で活かされる保健所保健婦現任教育方法マニュアルを策定したい。

#### B. 研究方法

##### (1) 保健所保健婦の企画・調整機能についての具体的達成目標の作成

保健所保健婦の現任教育方法について論じるためには、保健所保健婦が職務の中でどのような能力を発揮すればよいのか明らかにする必要がある。そこで、昨年までの町村支援に係わる保健所・保健所保健婦の機能についての研究および他文献より保健所保健婦の企画・調整・教育・研究能力および組織化能力について具体的な達成目標を作成する。本年度は特に企画・調整機能の達成目標を新任・中堅・管理者別に作成する。

## (2) 保健所保健婦の現任教育方法に関する面接調査

現任教育方法については、現場における指導者の役割等や研修受講を推進することが言われてきたが、具体的な職務の分配方法や指導者の指導方法についての論議はほとんどされていない。そこで、保健所保健婦として卓越した人材を対象（10人）に、保健所保健婦の専門性を高める現任教育方法を明らかにするための面接調査を実施する。

調査者の選定にあつては、県庁勤務者および近年経験者等で県内の状況に詳しい課長級以上の保健婦に相談し決定する。面接は研究分担者および研究協力者によって半構成で行い、1人あたり約2時間をあてる。

面接調査の内容は新任期の指導体制について、自己の能力を開発するに効果的であった職務内容、現在までの上司との関係と上司のサポート内容、現在企画・調整・教育研究機能を果たすときに留意している点とその留意するに至った経過、研修受講内容と研修内容を業務にいかした経験等である。

## C. 研究結果

### (1) 保健所保健婦の達成目標の作成

本年度は特に保健所機能として日常的に重要な企画・調整機能に着目して作成した。企画機能とは地区の健康ニーズを把握し事業評価を行ったり、新規事業を企画したり、健康ニーズを保健計画にいかすことも含む広い概念でとらえた。また調整機能とは、個別ケースへのヘルスケアチームづくりから関係機関との地域ケアシステムをめざした共同活動の推進機能と考えた。なお、企画・調整機能へ取りあげた内容は昨年度の「保健所・保健所保健婦の機能に関する研究」<sup>1)</sup>の調査項目をもとに自治体の政策形成戦略<sup>2) 3)</sup>等の文献を参考に協力者との討議の上作成した。結果は表1に示す通りである。

新任・中堅・管理者の区分には、様々な考え方があるが、本研究では「新任期」は平成4年にまとめられた看護職員の生涯教育検討報告書<sup>4)</sup>に示されたことを参考に3年とした。「管理者」については保健所内の組織変更がなされ、

職名は様々であるが一応ここでは保健婦活動の責任者として位置づけられているものとした。

「中堅」は新任以降管理者になるまでと考えた。

また、企画機能のうち、「保健婦活動計画」は健康ニーズに照らし地区活動を展開していく方針や目標をしめした上、保健婦固有の技術を用いた解決方法をまとめたもので、保健計画をさらに保健婦として具体化したものと考えた。

### (2) 保健所保健婦の現任教育に関する面接調査

①調査対象：千葉県3人、山梨県2人、長野県1人、石川県1人、滋賀県2人、徳島県1人について調査を実施した。経験年数は7年から20年で平均15年であった。県庁勤務経験者3人、町村派遣経験者1人であった。（表2参照）

#### ②新任期の状況

新任期にすべての人が受け持ち地区があつた。山梨県のEは2年目から未設置村への2年間の派遣経験があつた。受け持ち地区内の家庭訪問や個別のケースワークを大切に思って実施したが7人であつた。新生児全戸訪問や老人の訪問の実施経験者もいつた。また、家庭訪問から住民の生活を実感でき、健康ニーズは何かを考えたり、健康ニーズ把握・実施・評価という一連の流れを重視したと言う意見もあつた。

町村との協同活動実施経験者は派遣者を含まないで5人であつた。

千葉県A、石川県Gは実態調査を企画し、健康ニーズを明らかにすることから、新規事業を企画したり、研究としてまとめた経験があつた。（表3参照）

#### ③新任期の現任教育体制

指導保健婦が決まっていたのは5人であり、決まっていなくとも相談しやすい環境をつくる努力が行われていた。

家庭訪問に際しての指導・助言は、先輩か上司によってなされ、家庭訪問の目的の確認、報告時に専門職としての視点での助言や記録の指導もなされていた。先輩また上司との同行訪問もなされていた。訪問後に、「なぜそうしたか？」と問われたこと（判断根拠）を覚えていたものも3人いた。町村課題の整理や地区把握



の整理を指示されたとしているものもいた。

保健婦として意見交換の場ももたれ、事例検討も多くのところでおこなわれていた。(表3参照)

#### ④新任期の現任教育方法で印象に残っている点

新任期の現任教育で印象に残っていることでは、学ぶ姿勢として、ものごとの位置づけを整理するように言われたこと、わからないことは調べるように指導されたことであった。事例への援助では実施するまでの判断根拠を明確にすることを指導されたことや、事例検討会で先輩保健婦の判断を聞いたことがよかったであった。地区活動については、地区の課題を整理するときに有効な資料や先進地の情報を提供してくれたこと、地区診断でデータ収集法や資料化の方法を学んだこと、地区の住民の生活実態からの資料が人々を説得できることであった。会議での発言内容や方向性についてアドバイスをうけたや上司が聞く姿勢で質問をなげかけてきたことをあげた人もいた。

#### ⑤現在考える新任教育のあり方

対象者に新任期の教育について現在考えることを尋ねた。教育方法の一般的なことでは、周囲が新任を見守る体制(机の配置なども考える)、先輩保健婦に聞き易い環境、自分の実施したことを受け止める、よい点をほめ自信をもたせやる気にするであり、事例援助のことでは、事例援助を責任をもって成し遂げ効果を体験、新任3年間に事例検討を繰り返し先輩の指導を与えることであった。その他には見本となる上司の存在が重要とした意見や保健所活動全体がつかむためのリエンテーションが必要(事業目標、事業の位置づけ、事業経過)、業務マニュアルの整備が必要、主担当業務が1つあるとよいであった。

⑥現在までに保健所保健婦として能力開発に役立った仕事  
保健所保健婦として能力開発に役立った仕事の内容と上司のサポートの内容を尋ねた結果の概要は表4の通りである。老人保健事業を市町村と共同で見直したや在宅ケアシステムづくり、モデル事業実施を、実態把握をふまえ行ったことを多くの人があげた。上司からのサポートは半数はなかったであったが、サポート内容とし

てはビジョンの提示、資料のアドバイスがあがった。

#### ⑦保健所保健婦としての能力開発に役立った先輩からの示唆

保健所保健婦としての能力開発に役立った先輩からの示唆された内容を尋ねた。個を大事にする姿勢、個別援助の成果の確認、個別ケースへの係わり方・面接技法があがり、地区活動としては、地区活動の中で保健所保健婦の役割を指摘されたこと、受け持ち地区の健康ニーズ把握・分析、必要なサービスの判断と実施評価の方法および健康ニーズをふまえ新規事業をおこす方法となった。情報収集・資料化では、目的に添った収集の必要性和業務に直接的でない情報も整理し後に役立てることや、施策化していく時の資料づくりの方法の工夫であった。保健婦の姿勢としては、相手の言おうとすることを理解しようとする姿勢、保健婦としての意見を自分の中で明確にすること、自ら工夫することが大切、自らの努力と関係者の理解協力が仕事には必要、客観的なものごとの捉え方と整理が大切、気づきや思いも文章化していくことが大切、いつでも引き継げる仕事の仕方であった。保健所保健婦としては市町村保健婦は大切なパートナーと心がけるや、所内データの市町村へのフィードバックの仕方の工夫が重要であった。

#### ⑧保健所保健婦としてのモデルの存在

保健所保健婦としてのモデルとなった人がいたかを尋ねた結果6人がいたと答えた。内容としては、企画・調整・総合力がつくためには実践が大切や、保健所保健婦として健康ニーズを明確にし企画・実施・評価することや実態把握・資料化からシステムづくりをする姿勢が学びとなっていた。保健婦としては関連機関に働きかけることをあきらめないで行うなど行動力にあふれている人や、公平な見方で判断が的確、住民サイドにたつてものが考えれること、関連資料を学ぶことを怠らないことであった。看護教員をモデルとしてあげた人はほめることが教育であることを学んだや研究の方法が参考になったとした。

#### ⑨保健所保健婦らしい活動

いままでで自分が感じる「一番保健所保健婦

らしい活動」はどんな活動であったかを尋ねた結果が表5である。ここでも市町村との共同事業が多くあがった。その他では保健所が中心になって行うケアシステムづくり、感染症への対応、研究的な業務であった。

#### ⑩自己能力開発に役立った研修

いままでで、自己能力開発に役立った研修は何であったかを尋ねた。最も多かったのは精神保健福祉相談員の講習で4人であった。その他では厚生省看護実践研究センターの1年間の研修、実習指導者講習会、難病研修会、地域ケアセッション研修会、コンピューターの研修、結核保健婦従事者研修であり、特になしは2人であった。

#### ⑪自己研鑽の方法

自己研鑽の方法について、雑誌購入の有無、必読雑誌の有無、自費での研修会・学会参加、休日の研究会等の参加を尋ねた。自分で雑誌を購入しているのは6人で保健関連や自分の興味ある分野であった。必読雑誌は保健所で購入している雑誌を8人が読んでいたとした。自費での研究会や学会に参加している人は半数であり、休日の研究会などへの参加も半数であった。

#### ⑫現在の反省・評価で実施していること

現在の業務評価で実施していることを尋ねた。業務評価をあげたものが7人であり、内容としては目的にあわせて評価する、目的にあわせて評価したものを次年度計画にいかすであった。事例Gでは保健医療計画による数量評価を行っているとした。事業毎にデータをまとめ市町村保健婦に返しているや、意識的に市町村の評価を聞くとした意見もあった。評価の方法として話し合いや会議をあげたものも4人あり、内容は課内会議や係り内での会議、課長との話し合い、所長との話し合いであった。

研究的なまとめを実施し学会発表を行っているものも3人あった。

反省や評価にあたっての上司からのサポートは、会議の場の助言、事業のまとめのたたき台についての助言があがった。業務担当制になってから上司のアドバイスが受けにくいという意見もあった。

#### ⑬企画・調整機能を果たすとき気をつけていること

現在の自分の活動の中で企画・調整機能を果たす時に気をつけていることは何かを尋ねた。市町村との関係では、市町村の求めていることに答えるが5人、市町村との横並びの関係づくり2人であった。活動の方法では地区把握に力をいれているが5人で、市民の立場で改善点を考えるや、データ（地域情報）収集し整理したデータを市町村に提供が2人であった。

調整機能としては会議についての事項が多く、会議での明確な資料づくり3人、会議の目的を明確化して取り組む、会議の根回しや準備に時間をかける、会議に相手が気持ちよく来れるように日程調整を行うなどがあがった。また、他の調整機能としては他機関との連携を深める機会を大切にしているや、関連機関を集め課題を共有し役割分担を行うことを促進、次長・他課長との連携や町福祉係・県の福祉関連機関との連携が大切という意見が聞かれた。保健所保健婦の役割としては、保健所事業は市町村単独では取り組むことが困難なことをとりあげシステム化の推進、担当事例や予算の情報を市町村に提供することが大切、市町村施策と保健婦活動との関連を意識し保健婦活動計画に関与と言う意見もあった。

#### ⑭現在の新任保健婦を指導する時に気をつけていること

現在中堅保健婦として新任保健婦を指導する時に心がけていることを尋ねた。新任保健婦とのコミュニケーションをはかる3人、相手の立場になって考える、自分の考えを伝えていきたい2人、相手の思いを引き出していき、自分だけで抱え込まないように注意するなどがあがった。

業務については、事業の目的を考え評価につなげる、事業の意図・目的を伝える、事業の取り組みに保健婦としての問題意識をもつや、事例援助を丁寧にして事例援助の目的を明確にするがあがった。市町村との関係では、町村の業務や町村保健婦の思いを伝える2人、市町村の助言者であるために地区全体を見る目を養うことが大切という意見もあった。

また、新任保健婦指導体制を整える事が大切という意見もあった。

### ⑮保健所保健婦の成長阻害要因

保健所保健婦の成長を阻害している要因について尋ねた。業務が忙しすぎて話し合いがもてない、保健婦同士の問題の共有化がはかれないが5人で多かった。

また家庭訪問が少なくなったや市町村との共同活動が少なくなったため住民の生活実態が把握ができないが3人であった。

その他の意見としては、仕事に意欲的に取り組める環境づくりがない、企画・指導力を鍛える場がないこと、新規事業に取り組めないこと、モデルとなる先輩保健婦がいないこと、人間関係が難しいこととなった。

### ⑯保健所保健婦を育てるための自由な意見

保健所保健婦を育てるために今感じることは何かを尋ねたところ、地区を全体的に把握する能力育成が必要（市町村との人事交流）、町村保健婦がどんなことをしているかイメージを持てるのが大切と言う意見が聞かれた。新任期に可能性をのばすことが大切ということも聞かれた。保健婦としての姿勢ではいろいろな立場の人の意見を聞き、自分の意見を相手にきちんと伝えられる訓練が必要、先輩から学び取ろうとする意欲も大切と言うことであった。

人の能力育成をはかる環境では、モデルとなる先輩（市町村や住民との係わり方）に遭遇すること、共感してもらう仲間と上司の存在、話を聞いてくれ保健婦らしい活動（的確な情報収集、人を説得できる）を実践している人の存在であった。

現任教育体制については現任教育の位置づけの明確化と体制づくり、最低限の能力獲得に必要な現任教育のしくみ、これについては教育的な保健婦の配置や各保健所の事業毎マニュアルづくり、新任教育の最低限の基準作り（どの保健所でもおなじ教育が受けられる）があがった。

その他の意見としては、基礎教育で障害者などの生の声を聞いて援助として何が必要かを考えることが必要、新規事業を企画するときのサポート体制が必要ということもあがった。

## D. 考察

### 1) 保健所保健婦の機能・役割

地域保健法では保健所の機能は2次機能であり市町村支援をしていくことが重要であると指摘されている。本研究の中堅保健婦のインタビュー結果からも、市町村との共同事業実施の中で、市町村保健婦の意図や気持ちを理解することが重要であり、この結果は昨年の市町村支援の事例調査結果<sup>1)</sup>と同様であった。また、保健所保健婦であっても家庭訪問から生活実態を把握し健康ニーズを明らかにすること、市町村保健婦とともに健康ニーズを分析し、各種保健計画について協議することが企画機能として大切であった。新規事業の企画・実施・評価を市町村保健婦と話し合いながら実施していくことも重要であり、これも昨年の調査結果と同様であった。

また、保健所の独自事業としてモデル事業に取り組み、一定のモデルが提示できる様になったところで市町村事業として定着をはかっていくことも保健所および保健所保健婦の役割として重要であった。

調整機能としては事業実施時に関連機関と健康ニーズを共有しシステムづくりの推進役を果たすことが重要であった。保健所保健婦といえども、いきなり関係機関の調整をはかるような能力が備わるのではなく、個別事例を通してのヘルプチームづくりを行った中から調整機能の育成がはかれることはインタビュー結果からも明らかであった。特に調整機能を果たす場合、会議を行い関連機関との意見交換や調整を意図的に行えるようになることが重要と考える。

### 2) 新任期の教育

今回の保健所保健婦の達成目標は新任期を3年とした。インタビュー調査での対象者はこの時期に全員地区を持ち、家庭訪問し地区活動を実感した経験をもっていた。このことが、後に市町村保健婦と共同して事業を展開する時に地区のイメージを実感でき、市町村保健婦の思いや考えをくみ取ることに役だっているように考えられた。このことについては推測の部分も含まれるので、来年度中堅者に対しての調査を行いさらに検討したい。

また地区をもっていたことにより、地区住民の生活実態を知り、健康ニーズを明らかにする

ことを意図的に行っているものも多く、指導も新任の時期から生活実態把握、その分析・資料化に力が注がれていたことがうかがわれた。健康ニーズ把握、健康ニーズの資料化、事業の見直し、新規事業企画と続く、企画能力育成の基礎づくりは新任期の重要な課題であろう。

また、家庭訪問を多く行ったことは、生活実態把握に役立ったばかりでなく、個別事例の支援方法についても指導を受けながら確立していったことも明らかになった。個別事例の支援では、保健婦の判断が問われ援助方法にも知恵が必要であり、またチームとしての援助を学ぶことも重要である。個別援助については事例検討や指導保健婦・または上司からの記録・報告への助言が大いに役立っているようであった。

新任期の教育では、疑問に思ったことが聞き易い環境をつくることが大切であり、病院の現任教育で行われているプリセプター方式（先輩密着指導法）も有効であると考えられる。公衆衛生看護として総合的判断力の育成は新任期の課題であるため、指導保健婦の経験年数が少ないと、判断力の育成の指導には任が重すぎると考えられる。指導保健婦としての妥当な経験年数は検討課題であろう。プリセプター導入にあたっては、新任期の達成目標を明らかにしておくことが効果的であると言われている<sup>5)</sup>。都道府県によっては保健婦の達成目標を作成しているところもあり、これを使って教育を計画的に進めることが重要であろう。

また、今回の調査では指導保健婦の指導事項には差があった。指導保健婦の力量によって日常業務の不明な点を尋ねやすい環境を作る意味での指導保健婦か、事例や事業の報告や記録の指導も任せ保健婦の判断力育成も指導保健婦の指導範疇にするかは管理者が指導保健婦を決定し指導内容を明らかにするときに考えねばならない事項であろう。指導保健婦を決定し、判断の確認をある程度その保健婦に任せたとしても、管理者は任せきりではなく、教育計画を明らかにし、新任保健婦に対して時折声をかけ、事例や活動についての考えや困ったことを聞いていくことが大切であろう。また、時折、指導保健婦、新任保健婦、管理者で目標が達成できてい

るかを確認し、新たな課題設定を行うことも必要であろう。

最近、保健所組織が変更され、保健婦が一人の係りや、複数いても数人という現状で指導保健婦を指定することも難しく、また保健婦が上司でない場合も多く指導体制づくりに大きな困難が生じている。そこで、保健所内での保健婦の能力育成のための体制づくりは検討課題であろう。

インタビュー結果では、新任期に会議の運び方など助言を受けていたのは一人であった。しかし、前述した通り保健所保健婦の調整機能では、会議の効果的な運営は重要事項であり、新任期から保健所と市町村や関連機関との間で実施される会議に参加させ、中堅または上司の保健婦が果たして役割を学ばせることは必要であろう。そのときには教育的配慮のもとで会議の資料作成や会議の記録などで役割を果たしていくことが重要である。

モデルとなる先輩の存在を聞いたところ半数以上がその存在をあげ、新任保健婦の指導でもモデルの存在をあげたものがいた。「子は親の背をみて育つ」という格言もあり、モデルとなる保健婦の存在も新任期の現任教育では重要である。モデルとなる保健婦としては、判断が的確で行動力にあふれ、健康ニーズ分析資料化の能力が高く企画力が備わった人の様であった。

### 3) 中堅以降の現任教育

保健所の機能が活性化するかしないかは、スタッフ保健所保健婦のありようによることが達成目標からも言えよう。中堅保健婦の役割は健康ニーズを明らかにしながら業務の見直しをし、新規事業・モデル事業に取り組み新システムをつかっていくことである。これらの業務はあくまで町村支援事業であり、町村の実情把握が必要であり、市町村との共同活動である。今回の調査で卓越中堅保健婦があげた保健所保健婦らしい仕事では、実態把握からの新規事業づくりや地域ケアシステムづくりであり、これらの仕事を責任をもって実施していくことが保健所保健婦の成長を促進していると考えられる。

また、今回の調査対象者は業務評価を毎年行って自分の仕事の反省を行うことで、成長が促

進されていると考えられた。研究的な業務を保健所保健婦の能力育成に役立ったとしたものもあり、研究的な業務に取り組みまとめを実施していくことも成長を促す一つの要因と考えられる。

中堅保健婦の上司からのサポートでは業務実施時に保健所保健婦としての考え方・あり方の示唆、健康ニーズの資料化へのアドバイス、会議実施時などに方針などの話し合いが現任教育につながっていると考えられた。

また、今回の調査対象者の中には、県庁経験者がいたが、県庁勤務は保健活動を総体的にとらえることができ、その中で保健婦の専門性を見直すことは、大きな成長をもたらしていると考えられた。

中堅保健婦といっても、3年目から管理者になるまでと経験年数には大きな差があり、上司のサポート内容にも差があると考えられるが、今回の調査対象者の経験年数にはある程度差があったが、経験年数に応じた上司の係わり方で明らかにすることはできなかった。

#### 4) 現任教育が実施しやすい組織のあり方

保健所保健婦の成長を阻害している要因として業務が忙しすぎて保健婦同士の話し合いや保健婦同士で業務のフォローがされにくくなっていることがあがった。保健婦の専門性を高めるためには、保健婦としての総合的な判断が育成されることが大切であるため、保健婦同士の話し合いや事例検討の必要性は高いと考えられる。

また昨今では保健所内での組織替えが行われ、上司が保健婦でない場合も多く見られるが、保健婦としての専門性を高めるためには保健婦の管理者による指導が受けられる組織的な配慮が必要と考える。

## F. 結論

保健所保健婦の企画・調整機能について新任・中堅・管理者別に達成目標を作成した。また、中堅保健婦からの面接調査では新任期に市町村との共同活動の中で地区活動を体験したり、地区の家庭訪問を分析したりするなかで、健康ニーズ把握、健康ニーズからの事業見直し、

新規事業企画という企画機能の育成がはかられていたことがあきらかになった。また、家庭訪問を行うことからヘルスケアチームづくりを学び、そのことから関係機関との調整はかたたりする能力が育成されていた。

中堅保健婦は市町村保健婦との共同活動を通して、モデル事業として地域ケアシステムづくりしたりするなかで、企画・調整能力育成がはかられていることが明らかになった。

これらの結果をふまえ新任期の保健婦の現任教育方法について、今後の方向性について意見を述べたい。

#### ①保健所保健婦としての専門性育成期間

新任期の教育の中では家庭訪問などを行った中から地区活動を実感でき、地域の健康ニーズから事業を見直すための素地をつくることが重要である。また、保健所保健婦は市町村保健婦の相談役として企画・調整機能を果たすことが重要であるため、市町村保健婦の思いや実施していることがイメージできることが大切である。しかし、現在の保健所では業務分担がほとんどで実施されるようになり、地区を実感できる体験をできることが少なくなっている。そこで、新任1年目は保健所内の業務の中で、家庭訪問などについて指導を受け、保健婦としての技術や基本的姿勢を身につけた後、2年目3年目のうち一定期間に管内市町村の1カ所を決め、1週間のうち3日位この市町村保健婦と一緒に活動し、その中で地区活動を実感するとともに保健所としての市町村支援のあり方を考えることが必要と考える。この市町村との共同活動の期間の長さについては根拠は明確でないが地区活動を実感することが必要なので半年以上が必要であると考え。また、ただ、市町村との活動を体験するのではなく、毎日実施した内容について地区活動として意義を考え、自分の果たした役割を見直し、健康ニーズを見極め、保健所としての支援として何が必要かについて報告書にまとめ、保健所にもどったおり中堅保健婦や上司から指導を受けることが、保健所としての企画・調整機能を高め市町村支援の能力に育成に役立つと考えられる。

医師には2年間の研修期間が義務づけられる

ことになったが、保健所保健婦は保健婦としての専門性の高い活動を行うことが必要なため、能力育成のための研修期間が必要と考える。

#### ②新任保健婦教育体制づくりの必要性

このような指導を行うためには、新任保健婦の研修を行うための人間的な配慮が必要と考える。そのためには、教育機能が強化された保健所、教育的な指導保健婦が配置され、保健婦の人間的に余裕がある保健所を県内に1ヶ所ないし2ヶ所設定することが望ましいと考える。この保健所では、保健婦の指導体制も明確にし、指導保健婦、課長等の経験豊かな保健婦というような重層的な指導体制が組み、計画的な教育がチームとして行われることが重要と考える。

また、この教育機能強化保健所では、人間的な余裕があるため大学等との共同で研究機能も高め医師などの研修も積極的に受け入れ、公衆衛生の方法論を具体的に示していくこともできると考える。ここで行った研究をモデルとして他の保健所への方法論の普及をはかることも可能と考える。

#### F. 研究発表

- |        |    |
|--------|----|
| 1 論文発表 | なし |
| 2 学会発表 | なし |

#### G. 知的所有権の取得状況

- |          |    |
|----------|----|
| 1 特許取得   | なし |
| 2 実用新案登録 | なし |
| 3 その他    | なし |

#### 引用・参考文献

- 1)保健所保健婦機能に関する研究班、平成9年度保健医療福祉地域総合調査研究事業「保健所機能強化に関する研究分担研究報告書、町村支援に係わる保健所・保健所保健婦の機能に関する研究」、1998.
- 2)清水江一、自治体の政策形成戦略、ぎょうせい、1997.
- 3)村山正子他、新たな地域保健に対応した保健婦の現任教育のあり方に関する研究、保健婦雑誌、52(10)、811-824、1996.
- 4)看護職員生涯教育検討会報告書、1993.4
- 5)江藤かおる、プリセプター制度の効果的な運用、看護管理、8(7)、504-509、1998.

#### 研究協力者：

- 佐藤紀子(滋賀医科大学看護学科)  
遠藤寛子(滋賀医科大学看護学科)  
山岸春江(山梨医科大学看護学科)  
北山三津子(長野看護大学)  
佐藤由美(千葉大学大学院)  
高木きく(千葉県香取保健所)  
三村芳子(前千葉県保健予防課)  
杉井和美(静岡県保健衛生部)  
古木優子(石川県総合看護専門学校)  
和田良子(前徳島県穴吹保健所)

表1-1 保健所保健婦達成目標（企画・調整機能）

		新任	中堅	管理者
企画機能 地区診断 ニーズの明確化	現状分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当地域、担当業務の情報を収集することができる</li> <li>健康指標 担当地区の生活実態を事例から把握する</li> <li>担当地区の社会資源の状況 ネットワークの状況</li> <li>・情報収集したものから原因結果を考え問題を構造的にとらえ自分の担当地区について健康ニーズが明らかにできる</li> <li>・自分の担当業務について受け持ち地区や来所者の情報から評価を試みることができる。</li> <li>・予算書から事業の位置づけを読みとることができる</li> <li>・自分の担当地域の健康ニーズが解決しにくい条件をメンバー・組織・予算から考えることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務担当している管内の情報を目的に添って収集する</li> <li>市町村別、健康指標、生活実態、社会資源、ネットワークの状況</li> <li>・市町村にも目的を話し協力を求め情報収集に協力してもらうことができる</li> <li>・収集した情報を分析し担当業務についての市町村ごとの健康ニーズが明らかにできる</li> <li>・健康ニーズを構造的にとらえ、担当者として優先性を明確にすることができる</li> <li>・現在実施されている事業をニーズに基づき評価し、課題を明確にできる</li> <li>・事業評価から課題が解決に結びつかない要因について、組織体制・メンバー・予算面、方法などから検討できる</li> <li>・保健所内で業務に対して見直した結果から問題点を提案できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報収集項目、内容の適否を考えることができる</li> <li>・中堅者が情報収集を収集する目的、市町村への協力を促す方法の妥当性を一緒に検討することができる</li> <li>・中堅・新任者の情報収集内容を検討し、業務ごとの管内市町村の現状を分析することができる</li> <li>・保健所内の業務全般を管内の健康ニーズから見直すことができる</li> <li>・管内全業務、市町村の状況から健康ニーズの優先性を捉えることができる</li> <li>・現状分析に必要な情報・資料を提供できる</li> <li>・管内の状況を総括的な課題、または市町村の課題を予算、組織体制、メンバーなども含めてトータルに明らかにできる。</li> <li>・市町村の健康ニーズおよび課題が解決されない要因をスタッフに示すことができる。</li> <li>・市町村の課長等に対し本来あるべきすがたと課題解決できない要因のギャップで示し、今後のビジョンを示すことができる</li> </ul>
		事業企画 ・評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法的根拠、事務処理方法、これまでの事業経過を踏まえ、事業の位置づけを理解できる</li> <li>・事業のねらいを評価指標を考えることができる</li> <li>・自分の担当業務について管内のニーズをふまえ、計画案を目的・目標・方法について作成が試みられる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当業務の市町村ごとの健康ニーズをふまえ、保健所レベルの健康ニーズを整理し、現在の実施内容を見直し次年度の事業実施計画の原案を作成できる</li> </ul>
	新規・特別事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康ニーズ課題が解決に結びつかない要因から焦点をしばり、事業企画の目的を決定できる</li> <li>・健康ニーズと条件（予算、メンバー等）を加味して事業企画の目標を設定できる</li> <li>・予算、メンバー等を考慮し新たな計画が複数立案できる</li> <li>・計画した企画の適否について各方面から検討をこころみることができる</li> <li>・企画書を、説明する相手等を考慮して作成することができる</li> <li>・企画書について、適切な説明の仕方を考え、実行できる</li> <li>・企画会議の評価を自分なりに行うことができる</li> <li>・事業実施後の評価の方法を考えることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康ニーズから新規事業の意義を考え事業化するかを判断する</li> <li>・事業の企画書の目的・目標・方法の適否を中堅者に指導することができる</li> <li>・企画案を検討する手順を中堅に示すことができる</li> <li>・複数考えられた企画の長所・短所を検討し、検討するメンバー相手を加味して企画会議にかけ前に修正点を指摘することができる</li> <li>・企画書の適否や修正点を指摘することができる</li> <li>・様々な条件を考慮し企画書の順位を決定できる</li> <li>・企画について所内（他職種）、また必要に応じ関係機関との検討する場を設けることができる</li> <li>・検討する時のメンバー構成を選択することができる</li> <li>・予算取りの方法、資料の準備について新任、中堅者に指導し学ばせることができる</li> <li>・新企画案について県との調整をはかることができる</li> <li>・企画会議の評価を総括的に行い次回会議の実施にいかすことができる</li> <li>・事業評価について方法を指導することができる</li> </ul>	

表1-2 保健所保健婦達成目標（企画・調整機能）

	新任	中堅	管理者
市町村支援 保健婦活動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>市町村保健婦活動計画について、計画の意図等について市町村保健婦の意見を聞くことができる</li> <li>市町村の保健婦活動計画について自分の分析した健康ニーズを示しながら一緒に検討することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市町村保健婦活動計画について、計画の意図等について市町村保健婦の意見を聞き理解を示すことができる</li> <li>市町村の保健婦活動計画について町村の健康ニーズ分析を基に意見を述べるることができる</li> <li>市町村保健婦活動計画について保健所保健婦がサポートしていく内容が考えられる</li> <li>市町村保健婦の仕事の配分や事業実施に必要な情報についてアドバイスすることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市町村保健婦や課長・首長から保健活動についての方針・考えを聞く努力をする</li> <li>保健婦活動計画について他市町村の状況などと比較しながら長所・短所を指摘し修正のための方法を提示することができる</li> <li>市町村保健婦活動について予算やマンパワーの体制が整備されるように町村の課長や首長に当該町村のニーズを示しながら話をする事ができる</li> </ul>
健康づくり推進 会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>市町村の考えを事前に把握しておくことができる</li> <li>健康づくり推進協議会に参加して、市町村の考え、構成メンバー(所属、職位、役割、人柄、考え)を把握すると共に、自分の立場、役割が認識できる</li> <li>保健所保健婦としての意見を求められたら言える</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市町村の考えをしっかりと踏まえた上で、健康づくり推進会議の目標・内容を市町村保健婦と一緒に検討できる</li> <li>県、国等の情報を提供しながら方向性を示すことができる</li> <li>会議の資料を保健所内の情報も提供しながら市町村保健婦と一緒に作成できる</li> <li>保健所としての役割を考え意見を言うことができると共に新任者に対しても指導することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市町村としての全体ビジョンを理解しておくことができる</li> <li>健康づくり推進会議を実施するための準備状況を確認し、市町村の課長等にその必要性や実施目的などに市町村の健康ニーズを基に話すことができる</li> <li>健康づくり推進協議会について今後の方向性を検討するための場を市町村保健婦・保健所保健婦と持つことを推進できる</li> <li>市町村保健婦に健康づくり推進会議の今後のビジョンを示すことができる</li> </ul>
保健計画 (母子・老人)	<ul style="list-style-type: none"> <li>調査の実施も含めて、計画に必要な情報収集と分析、資料作成などの一部の役割を果たすことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健所保健婦として意見をのべるための、情報収集および資料化を行うことができる</li> <li>市町村保健婦や関係者の考えや、住民の反応など広く情報を集め、市町村の考えを把握することができる</li> <li>市町村保健婦に対し、情報収集項目や方法・内容、資料化について市町村保健婦の考えを踏まえながら、意見を述べる事ができる</li> <li>保健所内の他部署や県全体の情報も集約することができる</li> <li>よりの確な情報を収集するために、行う実態調査なども市町村保健婦の考えを組み入れながら協議の上すすめることができる</li> <li>実態調査など他の機関の依頼が必要な時は上司と相談の上、調整役を果たすことができる</li> <li>健康ニーズに対応した実施可能な計画内容について市町村の示した計画案を基に保健所としてのビジョンを示しながら共に考えることができる</li> <li>計画の評価について適切な時期・方法を考えることができるよう支援する</li> <li>市町村等の他職種と会議の場で意見を交換し、計画の修正をはかることができるよう支援する</li> <li>市町村の行政計画等と保健計画の整合性について考えることができるよう支援する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各計画（介護保険関係も含め）保健婦の中での担当者を明確にする</li> <li>保健婦活動上からの課題を明確にするための情報収集方法・内容についてスタッフや市町村保健婦に助言をすることができる</li> <li>計画策定にあたって、スタッフの保健婦からの情報を基に所内で協議する場を持ち、保健所としてのビジョンをまとめる努力をすることができる</li> <li>市町村の中で保健計画を検討していく体制づくりをするように働きかけることができる</li> <li>計画策定上、必要な関係機関との調整をはかることができる</li> <li>健康ニーズと計画内容の整合性について適否を指導することができる</li> <li>目標設定の内容および評価方法についてアドバイスすることができる</li> <li>計画の評価についてその適正さを検討しスタッフや市町村保健婦にアドバイスすることができる</li> <li>保健計画についての管内市町村がお互いの情報交換する場を設ける</li> <li>国・県の行政方針および市町村の行政方針や行政計画との整合性を検討し保健所としての意見を述べる事ができる</li> </ul>



表1-3 保健所保健婦達成目標（企画・調整機能）

	新任	中堅	管理者
調整機能 個別ケース	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分が担当しているケースに必要な職種を考えられる（市町村保健婦と保健所保健婦の関わり方についても考えることができる）</li> <li>・ケースへの援助へのサポートを所内上司等から受けることができる</li> <li>・ケースに必要な援助に必要な人々から情報を収集したり、情報を伝達することができる</li> <li>・ケース援助の共通目標、チーム構成メンバーの役割を考慮することができる</li> <li>・目標を共有し、役割を分担するため機会や手段を考慮することができる</li> <li>・ヘルスケアチームづくりの必要性が理解でき、事例提供者になれる</li> <li>・ケース援助のための会議（事例検討会）に参加し、自分が果たすべき役割や他のメンバーに望む役割について意見を述べるすることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ケース援助に必要な人材や機関に対して援助参加を働きかけることができる</li> <li>・ケース援助の目標を明確に打ち出し、援助チームのメンバーの役割分担についてメンバーに意見をのべることができる</li> <li>・個々の事例のつもかさねから管内事情を考え、個々のケースの位置づけを考慮することができる。</li> <li>・ケース援助のための会議を必要に応じ、地域全体のニーズを考えながら企画することができる（メンバー構成、会議の目標、会議の進め方）</li> <li>・会議のための事前折衝や資料の準備ができる</li> <li>・ケース援助のための会議で司会を担当し会議を効果的に運営し成果をあげることができる</li> <li>・ケース会議の成果確認方法を考え評価を行うことができる</li> <li>・ケース援助会議の結果をもとにチームのあり方を考えることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健所としてケース援助の優先性を判断ができる</li> <li>・中堅や新任がケース援助に必要な機関や人材にアプローチする手段を一緒に考え、必要なことがあれば援助することができる</li> <li>・援助方法、方向性の適切性を記録からも指摘できる</li> <li>・個別アプローチ（把握）のシステムについて潜在ケースの見逃しが無い評価ができる</li> <li>・管内の状況を考え、ケース援助においての目標・チームづくりの方針を考慮することができる</li> <li>・個別援助から地域システム上の課題を明らかにし、スタッフに示し個別援助の中でも地域システムづくりの支援を忘れないように支援することができる</li> <li>・保健婦の個別への関わり状況から不足している技術を見抜いて研修を企画できる</li> <li>・ケース情報の効果的、効率的な管理方法を考え、工夫できる</li> <li>・ケース援助のための効果的な会議の実施内容・方法について、地域システムのビジョンを基に中堅・新任の指導を行うことができる</li> <li>・ケース援助のための会議の成果確認し、今後の課題を明確にしスタッフに示すことができる</li> </ul>
事業実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業に必要な人材や協力依頼が必要な機関が事業目標から考えることができる</li> <li>・住民に対して効果的な広報の仕方を市町村保健婦と一緒に考えることができる</li> <li>・先輩や上司の支援を得ながら所内の必要な部署・必要の人材や関係機関に事業目的や方法を説明し協力を依頼することができる</li> <li>・事業実施後、事業評価をふまえ、協力関係のあり方を見直すことができる</li> <li>・必要があるところに再度、評価の内容を付け加えて依頼することができる</li> <li>・所内の他部署が企画した事業に参加し保健婦としての役割が果たせる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業を進展させ地域システムの推進をはかるために必要な人材や機関を考慮することができる</li> <li>・事業実施において協力関係を得にくい人材や機関に対して、地域の健康ニーズなどから必要な資料を作成し説得する方法を模索できる</li> <li>・事業をスムーズに運営するために、会議等の効果的な利用が考えることができる</li> <li>・所内の他部署が企画した事業に参加し保健婦として事業についての意見が述べられ、改善案が提示できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管内全体の協力・連携関係を評価し地域システムを進展させるために事業に関与してほしい人材や機関を考慮することができる</li> <li>・他機関等に対しての適切な交渉方法を考えることができる</li> <li>・事業等に協力の得にくい人材や機関に対しては、必要があれば自ら依頼に出向き協力を求めることができる</li> <li>・事業を進展させシステムを推進するためのビジョンを明確にする（所内でのこのビジョンまで含めた事業目標について討議する場を設ける）</li> <li>・ビジョンを明らかにしたり、事業を進展させるための会議の効果的な利用方法を考えることができる</li> <li>・所内の他部署への協力するに適切な人材を配置できる</li> </ul>

表1-4 保健所保健婦達成目標（企画・調整機能）

	新任	中堅	管理者
調整機能 関係機関 との会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会議が実施されるようになった経過を知り、会議の目的を把握することができる</li> <li>・会議目標達成のための方法を考慮し、開催日時の調整をはかる</li> <li>・個別事例から会議で解決が望ましいことは何かを会議の実施要項なども合わせ考えることができる</li> <li>・関係機関との会議の準備に参加し、資料づくりやメンバーへの会議開催前の折衝の一部を担当する （会議参加への働きかけ、会議の目標の伝え方、会議における役割等の説明の仕方と折衝方法などをそのなかから学ぶ）</li> <li>・関係機関との会議では記録などを担当し、会議運営の基本（挨拶、席順、お茶だし等）・会議目的・構成メンバー・地域のしきたりなど理解でき、会議の実施方法に活かすことができる</li> <li>・会議実施方法の適否を考慮することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会議の開催にむけて、他のスタッフから会議開催希望内容（個々のスタッフが日頃必要と感じている事柄）を聞くことができる</li> <li>・自分の担当している業務、所内の保健婦等からの希望内容と会議の経過から関係機関との会議の目標、会議構成メンバー、時期を上司とともに決定することができる</li> <li>・会議の企画書を書くことができる</li> <li>・会議構成メンバーに事前折衝をおこなうことができる。必要があれば保健所内の上司や所長に事前折衝を依頼することができる</li> <li>・会議の進行方法、会議における役割分担を考慮することができる</li> <li>・会議の目標を到達するための会議資料の準備することができる</li> <li>・会議の成果確認方法を検討することができる</li> <li>・会議の成果を確認し、所内で共有化をはかることを考え実施することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会議の目標、会議内容会議構成メンバーについてスタッフに意見を示す</li> <li>・管内市町村の状況を確認し、市町村の意向も確認しておくことができる</li> <li>・県や国の意向についても情報を収集し整理しておくことができる</li> <li>・所内での意見調整を所長や他課長と行い保健所としての考えをまとめておくことができる</li> <li>・会議の事前折衝では、管理者として行うべきことがないか点検し実行することができる。</li> <li>・会議実施時の役割配分については現任教育の視点からも提え考えることができる</li> <li>・会議の進行方法、会議における役割分担、会議資料についてアドバイスを行うことができる</li> <li>・会議成果確認についてアドバイスができる</li> <li>・会議成果について所内で共有化できたか今後活かされているかを点検することができる</li> </ul>
他 機関 が 実 施 す る 会 議	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事前に会議資料を読み、会議の背景（主催者の考え）、保健所として参加する目的・役割について考えることができる</li> <li>・保健所としての考えを上司に聞くことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事前に会議資料を読み会議の背景（主催者の考え）、構成メンバー、保健所として参加する目的・役割を理解できる</li> <li>・上司に意見を聞き、保健所としての考えや必要な資料等の準備ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新任・中堅者に対し、会議に保健所として参加する目的・役割が理解できるよう支援する</li> <li>・所内での意見を調整して保健所としての考えをまとめて示すことができる</li> </ul>

表 2 調査対象者の属性

	所属県	保健婦 経験年数	職位	移動回数	市町村 派遣経験	県庁 勤務	その他看 護職経験
A	千葉県	11年	主査補	8	無	無	助産婦 (3年)
B	千葉県	19年	主査補	5	無	有	無
C	千葉県	20年	主任	4	無	無	無
D	山梨県	7年	技師	2	無	無	無
E	山梨県	11年	主任	6	2年	無	無
F	長野県	19年	主査	4	無	無	無
G	石川県	16年	主査	5	無	有	無
H	滋賀県	17年	主査	5	無	無	看護婦 (1年)
I	滋賀県	17年	主査	5	無	有	無
J	徳島県	13年	主任	3	無	無	無

表3-1 新任期の状況と教育体制の概要

事例	A	B
所属県	千葉県	千葉県
受け持ち地区有無	有	有
大切と思って 行っていたこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別の関わり（母子中心に）</li> <li>・実践活動をきちんと行う：市町村保健婦と協同で集団健・検診等の実施</li> <li>・業務研究（低出生体重児）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地区把握：新生児全戸訪問、マップづくり等</li> <li>・市町村職員と協同での市町村事業の実施</li> </ul>
指導保健婦有無	先輩保健婦	有
指導保健婦の指導方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・常に相談にのる</li> <li>・同行訪問の実施</li> <li>・業務研究を一緒に行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市町村事業実施における保健所保健婦の役割について助言</li> </ul>
上司のかかわり方 ＜職位（職種）＞	<p>&lt;婦長&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保健婦活動の日・月報の集計を通して先輩保健婦の活動を学ばせる</li> </ul>	<p>&lt;婦長&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ケース記録を見てきちんと追っていくことの重要性について助言</li> <li>・個別の情報から地域をみて活動していく必要性について助言し自分の保健婦活動をまとめた資料を提示</li> <li>・ケース記録の書き方について先輩保健婦の記録を読ませて学ばせる</li> <li>・市町村事業実施における保健所保健婦の役割について助言</li> </ul> <p>&lt;課長（保健婦）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保健所運営報告（担当業務）から保健婦活動の見方について助言</li> <li>・市町村事業実施における保健所保健婦の役割について助言</li> </ul>
意見交換の場の確保	事例検討会	月1回保健婦だけの話し合い（保健婦の事業や事例援助について）