

19980705 } 分担報告書
19990792 }

厚生科学研究費補助金事業

厚生科学研究費補助金(健康科学総合研究事業)

地域保健における保健婦の機能・役割と資質の向上に関する研究

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

平成10年度・平成11年度報告書

平成12年3月

分担研究者 金子仁子

筑波大学医療技術短期大学部

目次

平成10年度報告書本文	1
資料 平成10年度の調査結果の詳細	15
平成11年度報告書本文	55
現任教育方法(マニュアル)	93
資料 平成11年度調査用紙	151

平成10年度

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られる。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ところが多いと聞く。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、保健所職員のマンパワ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ように至った経過、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」¹⁾の調査項目をもとに自治体の政策形成戦略^{2) 3)}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、様々な考え方があがるが、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⁴⁾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人であった。新生児全戸訪問や老人の訪問の実験経験者もいた。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人であった。

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。

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）を覚えているものも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、事例検討も多くのごとでおこなわれていた。

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）、先輩保健婦に聞きやすい環境、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オ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。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だった

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て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。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

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、地域コーディネーション研修会、コンピュータの研修、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く、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。

⑩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つことが大切と言う意見が聞かれた。新任期に可能性をのぼ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け、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¹⁾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

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のが大切であり、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⁹⁾。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、判断的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く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合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中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たり、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する。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のため、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め、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	<ul style="list-style-type: none"> ・担当地域、担当業務の情報を収集することができる 健康指標 担当地区の生活実態を事例から把握する 担当地区の社会資源の状況 ネットワークの状況 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務担当している管内の情報を目的に添って収集する 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 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・情報収集項目、内容の適否を考慮することができる ・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 ・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 ・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 ・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
現状分析	<ul style="list-style-type: none"> ・情報収集したもとの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 ・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。 ・予算書から事業の位置づけを読みとることができる ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 ・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 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・現状分析に必要な情報・資料を提供できる ・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。 ・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。 ・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
事業企画 ・評価	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・事業のねらいを押さえることができる ・自分なりに評価指標を考慮することができる ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村ごと及び管内の健康ニーズから、新任・中堅者の企画原案を見直し指導することができる ・事業の進行管理（予算の執行、個別への援助が予定通りなされているかなど）ができる ・県の方針や利用者（住民、市町村）の満足にたった評価ができる
新規・特別事業		<ul style="list-style-type: none"> ・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ぼり、事業企画の目的を決定できる ・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 ・予算、メンバー等を考慮し新たな計画が複数立案できる ・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 ・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 ・企画書について、適切な説明の仕方を考え、実行できる ・企画会議の評価を自分なりに行うことができる ・事業実施後の評価の方法を考慮することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・企画案を検討する手順を中堅に示すことができる ・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 ・企画書の適否や修正点を指摘することができる ・様々な条件を考慮し企画書の順位を決定できる ・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 ・検討する時のメンバー構成を選択することができる ・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 ・新企画案について県との調整をはかることができる ・企画会議の評価を総括的に行い次回会議の実施にかかすことができる ・事業評価について方法を指導することができる

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"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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ができる 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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することができる
健康づくり推進 会議	<ul style="list-style-type: none"> 市町村の考えを事前に把握しておくことができる 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 保健所保健婦としての意見を求められたら言える 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 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
保健計画 (母子・老人)	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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、意見を述べるができる 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 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 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 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 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 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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ことができる

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"> ・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） ・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 ・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 ・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 ・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 ・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 ・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ることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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。 ・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） ・会議のための事前折衝や資料の準備ができる ・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 ・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 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健所としてケース援助の優先性を判断ができる ・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 ・援助方法、方向性の適切性を記録からも指摘できる ・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ないか評価ができる ・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 ・個別援助から地域ケア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ケア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 ・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 ・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 ・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、地域ケア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 ・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
事業実施	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・先輩や上司の支援を得ながら所内の必要な部署・必要な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 ・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 ・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 ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業を発展させ地域ケア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 ・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 ・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 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・管内全体の協力・連携関係を評価し地域ケアシステムを発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 ・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 ・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 ・事業を発展させケア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） ・ビジョンを明らかにしたり、事業を発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 ・所内の他部署への協力するに適切な人材を配置できる

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	保健 所が 実施 主体 となる 会議	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 ・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) ・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 ・会議実施方法の適否を考慮することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・会議の企画書を書くことができる ・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 ・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 ・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 ・会議の成果確認方法を検討することができる ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 ・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 ・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。 ・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捉え考えることができる ・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 ・会議成果確認についてアドバイスができる ・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
	他 機関 が 実施 する 会議	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・保健所としての考えを上司に聞くことができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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

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

資料

平成10年度の調査結果の詳細

事例A

＜調査対象＞所属県：千葉県，保健婦経験年数：11年，職位：主査補，移動回数8回

調査日：平成10年12月25日

調査担当：春山早苗

1. 新任期（経験1～3年）

1) 新任期の主な業務の内容

育成医療関係とか養育医療関係とか、母子を中心に。

2) 受け持ち地区の地区活動内容

受け持ち地区あり。人口の多い市。

・市の方と一緒に3歳児健診をやったり、1歳半健診をやったりした。あと個別には主に母子中心。・結核。個別の関わりや集団検診。

市の保健婦さんと話し合う機会もあり、話し合いながら活動を実施。非常に市の保健婦との接触が多かった。

3) 新任期の現任教育体制

・先輩保健婦（主任保健婦）が3ヶ月ついた。担当ということで常に相談にのってくれた。

一緒に連れていってもらい、家庭訪問を見せてもらう。非常に家庭訪問を大事にする保健婦だった。困った人がいたらほっておけないとか、保健婦としてまず基本的に持つものを実感。保健婦としての姿勢を学べた。

・実習中お世話になった保健婦（県保健婦）。電話で相談したりした。

・上司との関わり：課長も婦長も保健婦。婦長は非常に面倒を見てくれた。保健婦の活動の様子がわかるから、日報、月報の集計をしてみるように言われた。婦長も一緒に見てくれた。これにより、先輩の行っている活動の様子がわかった。相談しやすい雰囲気だった。

4) 他に教育的であったと印象に残っている点

・新任期の3年間は実践活動をきちんとやることだと思っていた。

・低体重児の業務研究をやったことは印象にとっても残っている。新採だから中心ではない。おそらく先輩保健婦と一緒にやったと思う。個別の低体重児訪問の中から、低体重児がどんな問題を持っているのかを、親の養育態度との関わり等も見ながら行った。

・カンファレンス

5) 自分の事例援助方法や活動について上司や先輩と意見交換する場

家庭訪問に行くと悩むと、先輩保健婦に聞けた。訪問記録の指導もしてくれた。困っているときにアドバイスを受けられた（不定期に、いつでも）。

定期的なものとしては、精神の事例検討会等があった。1年目で事例を出すチャンスも何回かあったし、先輩の事例を知るチャンスもあった。

6) 新任期に仕事に役立った研修

研修は何回か行かせてもらった。結核等。県で行う新任研修は、新任者の事務系とか保健婦とかいろいろな人がいて、つながりができて？わかって？非常に良い。保健婦だけが対象の新任保健婦研修にも出た。事例検討みたいなのも何回かあったが、すごく効果的だった。

7) 新任期に保健婦の能力を育成する有効な現場での教育方法

自分の指導者がいること。日常の中で、この方に相談できる決まった人がいること。聞き易い、教えてもらえるという環境づくり。新任保健婦の教育に責任をもち、保健婦としての資質と、行政としての資質、人間のルールについて教育的に関わる人を置くこと。管理者バルではなく、中堅者バルが望ましいと思う。

2. 現在までの状況

1) 保健所保健婦として自分の能力開発に役立った仕事の内容

・助産婦教育体験。一つの物事の目的、それを達成するための内容、それを評価することが何になるのかということ振り返ることになる。

・保健所保健婦として、S町を1人で担当し、S町の保健婦活動を3年間、一緒にしたこと。一生懸命保健婦活動を実践している町の保健婦活動を一緒に行えたこと。リハビリにも行く、訪問にも行く、リハビリの時は患者さんを私が乗せて連れていく、町の保健婦のような気持ちになった。自分でも難病について一生懸命勉強したり、今一番困っていることを患者に聞いて、学ぶことができた。A型プラスB型の集団リハビリ

で、先生（PT？）が来ないから体操を保健婦で行って好評だったり、寝たきりの人は保健婦が送迎を行い連れてきた。家庭訪問も行った。

2) 自分の保健所保健婦としての能力の開発に役立った上司・先輩の存在

- ・自分は中堅で聞き難いこともあったが、町の保健婦は年上ということもあり、聞き易く、また信念をもって活動していた。
- ・学生担当になったが、上司が助産婦経験という自分の能力を活用してくれたと思う。人の能力を引き出す人だった。

3) 保健所保健婦としての模範（モデル）とすべき上司・先輩

衛生短期大学のT先生。上司として一緒に働いたことがある。教育的な人だった。仕事の方法論を教えてもらった。仕事は人を大事にすることだなんて、内容よりも人だなんていうこと、人間的な関わりの大切さを教えてもらった。それから自分を本当に認めてくれた。私が行くと、一番困っていることは何か、一番力を付けたいところは何か、そしてこの一年間の中であなたがやれるところは何かと（聞いてくれる？）。研究もやりましようと言ってくれ、ついていける存在だった。

4) 自分が行った活動で、一番保健所保健婦らしいと感じる活動

- ・前述したS町での活動。保健所保健婦が地区を持ってやっているという感覚になった。
- ・現在の地域指導班での活動。保健所の企画委員をやっている、市のトップの方と企画をしている。市からいろいろでてくると、そうですか、どんなことを目的にやりましようかと、話し合い、計画する。市と連携をとって、市が非常に感謝してくれたとき。保健所保健婦と市と一緒に地区を持って活動していくという気持ちになったとき。市が困っていることがでる、養教の方が困っていることがでる、それを保健所の私たち全体が、なんとかしようと思えているとき。保健所としてやっていけるところがあるという時に、保健所保健婦らしい活動があると思う。活動の中から、一つ何か先駆的のもってきて、それを広げていくこと。市がどう弱っていて、何を困っているか聞き、一緒に悩むこと。

保健サ・ビスの評価についても、市はどうやったらよいかわからない。だから、行って一緒に行く。保健所はそっぽを向かなかったということが大切。

- ・思春期相談（新規事業）を今やっている。自分が一番力を入れて手がけた事業。平成8年に準備して、9年から担当し、今年2年目。本当に松戸の子供たちをどうしようかと。思春期のことを考えている人間として、私はその活動が保健所保健婦として、将来的にはどこかがやってくれるかもしれないけど、やる必要のある事業と考えた。多分、他の地域のまねをしてやっても管轄市にはなじまないの、どうしたらいいか考えるために、いろいろな人たちと会っている。養教とも、研修を行った。

保健所保健婦として思春期相談をこうやっている、養教の方に期待することはこうだ、みなさんもぜひお話をしてくださいと言って、聞くうちに、養護教諭の会に来て話をしてくれと言われるようになった。

- ・訪問看護ステーションの申請用紙（？）がでた時に、書類チェックをするだけでなく、上司と一緒に回り、どんな人がどんな思いでやっているのか知りたいので、資質の向上のために、何か悩みはありませんかと聞く。去年、情報交換会議を行った。その内容は、訪問看護ステーション側の要望で、事例検討会である。将来的には市にそのイニシアチブを頼みたいが、今のところまだそれが育っていないし、ゆとりがない。

- ・医療監視。婦長さんに会うと、看護計画が立てられないとか悩みがある。相談にのってくださいと来るので、相談に乗る。

訪問看護ステーションだって、行ったから悩みが見えてくる。医療監視にも行ったから。

婦長さんが困っていること、患者さんのケアでなおして欲しいこと、そういうことを保健所の立場で言うていく。

- ・企画の人と一緒にやった。企画が何も知らないと困るので、いやがるが、声をかけて一緒に活動を行う。
- ・自分の担当事業をなるべく保健所だけでやるのではなくて、市あるいはそのいろいろな関係機関等と、連携をしなければならない。今非常に上司の理解があるので、やっていけると思う。
- ・主査補という立場になって、ちょっと違う仕事が出てきた。目線が変わるということはやれることも増えてくる。自分が付けなければならない能力というのが見えてきた。

今一緒にやっている下の子に、思春期相談のまとめたものを見せた。自分だけ活動ではなくて、一緒にやっていく活動だから。でも自分がイニシアチブをとってやっていかなければならないとは思う。

5) 自分の自己能力を開発するのに役立った研修

- ・厚生省看護実践センターの1年間。看護というものをまとめ直す機会になった。

6) 自分でしている自己研鑽

- ・購入している雑誌名：地域保健、マインデックス プラザ

- ・購入していなくても必ず目を通しての雑誌：保健婦雑誌、母子保健情報
- ・自分で参加費を払って研修に参加した経験

思春期セミナーⅠ：平成4年

思春期セミナーⅡ：平成8年

思春期セミナーⅢ：平成11年1月8日～10日

思春期精神保健特別講座：平成10年8月

- ・土日、夜間などの自主的な研修への参加

平成5年より放送大学で発達と教育専攻。現在担当している老人、母子、心理等を学んでいる。

学生に教えるために、仕事の理論付けが欲しかった。自分で情報を得て自分で学ぶという姿勢が大切。理論と結びつけて実践をすること。例えば、老人保健法がどういういきさつでできて、今どいう時代になって、何を目標してどうなっているのかわからなければ探求できない。全体構成がわからなければやっていけない。

3. 現在の状況

1) 業務の反省・評価

- ・研究的にまとめる

・年度末に業務のまとめを全部作る。今年はどうやったか、問題点は何か、来年度はどう決行するかということを作る。（保健婦所内？）連絡会にかけ、そこでまた各業務全部の反省が出る。

- ・講演会等ではアンケートを採る。

・上司（事務次長）に、目的的にきちんとどうやったかを必ず報告する。お金かけてやってるわけだからどれだけ効果があったか出してくれと、上司も要求してくる。上司は短期的な評価を求めるが、長期目標をたて、評価をだしていく。日本の保健婦は何に向かっているのか、千葉県の保健婦は今何を目標しているのか、市はどうか、保健所はどうだと聞かれる。だから「地域保健」等で勉強し、今本当に何を目標しているのか自分で整理する。保健所保健婦にはそういう

役割がある。そういう機会は、今やっている仕事を見直すことになるし、反省になる。一つはきちんとペーパーでもって出していく作業をすることが大切。

2) 業務の反省や評価における上司や先輩のサポート

・公衆衛生院の先生。事業に協力を得た先生（医師？）。活動を一緒に行い、つながりをもった人々が、後になっても相談にのってくれる。先輩もいるし、後輩もいる。

3) 反省や評価は自分の保健婦としての専門性が高まるということは意識しているか

意識している。評価は参加人数等の量ではないと思っている。いかにその活動で、対象者のニーズが充たされたかということ。例えば、研修会で参加者がどのように学ぶことができたかとか。そういうことを、アンケートで見ている。一人でもニーズが充たされればよいという発想で行っている。

各班で、あまり人に頼らないで、自分が任されたことは何かということを中心にやっていかないと、多分評価されないとと思う。

保健所の企画はスタッフじゃだめ。婦長か課長級の方が保健婦でいかなければだめだと思う。保健と医療と福祉の全体を見つめる人がいなければ見えない。もっと大きな目で、見ていかなければ機能しない。

企画班はそれなりの立場の人がいけるという体制を作らなければいけないし、保健婦もそういう能力をもっと活用しなければいけないと思う。

4) 企画・調整・教育研究機能を果たすときに気をつけている内容

市町村の保健婦の活動の中で、特に市町村がやっていないところを相談していきながら活動する。例えば、去年母子保健の担当者会議を開いたが、保健所はこうやっている、市町村はこうやっているということも言ってもらいながら、保健所は思春期事業をこうやっているんだけどどうやっていいかということも相談する場を作る。

保健所独自でやるものもある。難病とか、精神に関しては、インシアチブをとってやっていく。市町村がやっている母子とか老人とかというのは、市町村がやっている。例えば、保健サービス評価支援事業では、市町村のやっている事業を、やっていない保健所が評価する。傷つけてはいけない。会議では本音で出して良いものかどうかセレクトしなければいけない。こういう風に会議に出して良いかどうか市町村に相談に行く。市町村が本当に求めていることに答えていくということに非常に気をつけなければならないし、恥をかかせてはいけない。結果的には困らせたり追いつめたりしてはいけない。サポートしていく姿勢でいくということが一番だと思うし、市町村がやってもらって良かったと思えるようであればだめ。一方的に保健所がやるものではないだろうし、相談してやること。