

康指標等の分析による身体的、心理的そして生活環境に関する地域および地域住民の健康問題を把握することである。

先輩保健婦は、受け持ち地区を常にその視点で診断し情報を収集し、また地区の患者会、育児グループ活動などの実践的な援助活動をとおして、様々な情報を体験的に集積し、資料化し、新たな活動へと活かしている。

新任期の保健婦は、地域住民と直接ふれあい、住民の考え方、生活の仕方の情報をそのまま取り入れることが大切である。それと同時に、保健所などにある地域の健康指標、物的、人的資源を把握し、地域の全体像をつかむことも必要である。

その他に、先輩保健婦が持っている地域情報、その収集方法を学び、先輩保健婦とともに、実践的な活動を通して、少しずつ、情報を膨らませ、そして、地域情報を適切に活かす方法を体験を通して学んでいくことが大切である。

新任期保健婦の達成目標の内容は以下のとおりである。

- ・地域住民との直接的なふれあいを通して、住民の考え方、生活の仕方の情報を収集することができる。
- ・地域の健康指標から地域の住民の健康に関する情報を収集することができる。
- ・地域の社会資源の現状から地域の健康に必要な資源の情報を収集することができる。
- ・収集した情報からアセスメントし、地域および地域住民の健康問題を取り出すことができる。
- ・健康問題の解決に向けての目標をたて、その目標を達成するための活動計画を策定し、計画にそって、指導を受けながら援助活動を実践できる。

2) 現任教育方法

(1) 自らの足で情報を収集することの大切さを学ばせる。

新任期保健婦に初めてさせることは、受け持ち地区をくまなく歩かせることといわれる。自ら歩いてみて、初めて地区の様子、生活状況が見えてくる。先輩保健婦は、新任期の担当地区の住民と直接ふれあえる機会をセッティングし、なるべく多くの担当地区の住民と接触し、情報が収集できるように指導する。

(2) 地域の健康指標等の統計資料の大切さを学ばせる。

地域を客観的に知る方法は、地域に関する統計的資料である。人口動態、疾病統計等、地域を全体的に捉える資料があるので、先輩保健婦は、その資料の見方、分析を指導し、直接自らの目で見た情報との比較を意識させることが大切である。

(3) 収集した情報の活用方法を学ばせる。

直接地域住民から得た情報と客観的な統計的資料、それと先輩保健婦から得た地域情報を基に、健康問題を取り出し、問題の解決に向けた保健活動に結びつける方法を学ばせる。つまり、地域を対象とした看護過程であり、一つ一つの実践を通しながら、先輩保健婦の指導を受けて習得する。

IV 保健所保健婦の専門性を高めるために

1 保健所保健婦における専門性とは

最近の一般社会や学問の領域においては、専門性を追求する傾向が強くなっている。より専門的になることは、その領域の発展のために良いことに違いないが、一方では、過度の細分化により、全体を正確に捉えられなくなったという欠点も表れはじめている。保健所保健婦においても、専門性をもつこと、専門性を高めることが必要といわれている。確かに、専門性を高めることは必要であるが、現状での専門性を追求する方向は必ずしも正しい方向に向かっているとはいえない。

例えば、現在多くの保健所において取り始めている保健婦体制としての業務担当制度がある。それは、従来の受け持ち地区を持ち保健婦活動を展開していた地区担当制度ではなく、母子や老人、難病、精神、結核などの業務により保健婦を分担し活動を遂行させる制度である。これは、保健婦の専門性を高める方向というよりは、むしろ保健婦の機能を分断させるような方向に行く可能性があるといえる。母子だけ、難病患者だけしか対応できない保健婦になってしまうこともありえるのである。

保健婦活動は、対象地域に住む人々の健康生活に責任をもって援助することであり、保健婦は、そのために、地域の人々の暮らし、健康問題を総合的にかつ個別に正確に捉えることが必要である。その捉える視点を磨くことが、専門性を高めることである。つまり、保健婦そのものが専門職であり、保健婦活動全体が、専門的活動なのである。保健婦の専門性を追求することは、専門職としての保健婦の能力を高めることである。したがって、専門性を要求される保健所保健婦は、より専門性を高めるため、対象である人間、人々の生活をみる能力を養うことが大切であり、そのために、絶えず自己研鑽等に励まなくてはならない。

2 自己研修のあり方

人口の高齢化、疾病構造の変化、高度の技術革新に伴う情報化社会の到来など、保健医療、看護をめぐる社会環境は、著しく変化し、複雑化している。また、その変化に対応する形で、人々の生活様式も変化し、健康に関する関心の高まりもあり、人々のニードは、ますます多様化してきている。

保健所保健婦は、地域に住む人々の健康を守ることを目的に活動を展開していくのであるから、対象である地域の人々の変貌するニードを的確に捉え、それに対処し、必要なサービスを提供していなくてはならない。そのためには、自己研鑽に努め、知識と技術を習得し、保健婦としての能力を高めていくことが望まれる。

1) 新任期の達成目標

保健婦に求められる能力は、次のとおりであり、自己研修において、以下の能力を身につけていくことが大切である。

- ・ 地域に住む人々の健康の増進、疾病・障害の予防と回復過程を社会的条件の中で把握し、援助する能力
- ・ 地域の人々が主体的に健康を保持・増進するための組織活動を支援する能力

- ・地域に潜在または顕在している健康問題を把握し、それらをの問題を組織的に解決する能力
- ・地域の健康問題に必要な社会資源の開発や保健・医療・福祉サービスを評価し調整する能力

この能力を高めるためには、たえず自己研鑽をつづけることが必要とされる。そして、現場で行われる職能研修や各種研修においても目標をもって積極的に参加することが大切である。

2) 現任教育方法

自己研鑽、自己研修のあり方については、まず最初に、人を対象にする職種であることから、人間の本質を理解するための教養を身につけることである。その上で、保健、医療、福祉などの保健婦の専門領域に関係する分野の知識、技術を習得する。次に、保健婦の専門基礎能力である地域および地域住民の把握力、健康指標の解析力、健康問題の抽出力を高めるため、各種の事例検討会、研究会等に参加し、また自ら独自のグループで学習会等を開催するなどして、その能力を養うことである。

さらに、一般社会、時代の流れに関心を向け、自らのアンテナを高くして高齢化、情報化などの現在社会の動き、人々の考え方を的確につかむ感覚を研ぎ澄ましておくことも必要である。

3 行政保健婦としての心得

保健所などの行政機関で働く保健婦は、専門職能人としてだけでなく、全体の奉仕者として公共の利益のために職務を遂行する公務員である。すなわち、公務員である保健婦は、「公務員」としての自覚の基に、常に公平であることを留意し、私的な営利を求めてはならない。このことが、行政保健婦としての基本的立場である。その立場にたつて、人々の健康を守る専門職としての保健婦活動が展開される。

行政保健婦は、行政管内の乳児から高齢者まですべて、また、あらゆる健康レベルの人を対象に健康に関する行政を遂行する職種である。そして、保健婦固有の地区活動の手段として、家庭訪問があり、相手の私生活へ踏み込める権利をもっている。従って、保健婦のこのような性格上、行政保健婦として留意しておかなくてはならないこと、心得があり、このことを常に気にとめながら活動を展開していくことが必要である。

1) 新任期の達成目標

行政機関で働く保健婦の立場、気に止めておくべきことは、次のとおりであり、以下のことを心得ておくことが新任期において大切なことである。

- ・行政で働く職員として、常に公的な立場にたつ。
- ・行政の公衆衛生の担い手であり、かつ地域の住民の健康を守る立場として、中立的に、住民と直接かかわって職務を進めていく。
- ・保健婦活動の特徴として個人情報を取得しており、対象のプライバシーに十分配慮し、知りえた個人情報を漏洩しない。
- ・地域の人々の健康に関する教育的側面の担い手でもあり、その専門性が常に求められる立場にある。

- ・多様化する状況に対応できる行政保健婦として必要な知識、技術、判断力、実践力を高めておく。
- ・地域で療養生活を送っている人を支える、医療、福祉、保健等の関係機関との連携や調整をはかる立場である。

以上のことが、行政保健婦としての立場、心得である。

2) 現任教育方法

行政保健婦として求められていることは、行政の対象管内の人々の健康に責任をもち、公務員としてかつ専門職として職務を公平に遂行していくことである。したがって、地域の在宅システムのコーディネーターとして、行政保健婦は一番ふさわしい存在といえる。先輩保健婦は、公衆衛生看護の担い手として新任期の保健婦を導いていくことが必要とされる。

V 市町村の新任保健婦の育成方法

市町村の新任保健婦の研修は各市町村が責任を持って主体的に実施することが原則であり、保健所が市町村の研修に関わる意義は、市町村の研修体制の整備など側面的支援や市町村では機能上実施できない内容の研修を企画したりすることにある。しかし、保健婦の配置数が少なかったり、教育体制が不十分な市町村へは、保健所が教育を直接担当する代替機能を発揮することも必要である。

1 保健所が企画する研修のあり方

保健所が市町村の新任保健婦を対象とした研修を企画し実施するに当たっては以下のような考え方や配慮が必要である。

1) 各市町村と共同で実施する。

保健所が企画する研修と市町村が実施する研修プログラムとの統合を図るため、研修の企画、実施メンバーに、各市町村のリーダー的立場の保健婦を加えた方が望ましい。研修の意義や内容について各市町村間で共通理解を図るとともに、新任保健婦の状況について情報を把握し、研修内容や方法について希望を取り入れることもできる。研修の実施に当たっても、講師、助言者などの役割を持つよう依頼する。研修の一部を担当することで他の市町村の新任保健婦の状況を把握し、自分の市町村の状況を客観的に把握することができる。

2) 各市町村の担当課長に理解を得る。

市町村の保健婦が研修に参加しやすい環境を整えるために、担当課長に研修の意義について理解を得るように働きかける。特に若い保健婦だけの配置でリーダー的立場の保健婦がない市町村には重要である。

3) 研修内容

保健所が企画する研修の内容は概ね次のようなものが考えられる。

- ・保健所や県を単位とした保健事業に関する情報
- ・市町村単位では、新任保健婦の数が少なく実施しにくい内容
事例検討会、講演会
- ・市町村間の交流を図ることを目的とする内容
研究発表会、意見交換会

2 保健所保健婦の市町村保健婦の育成・指導の役割

上記の研修の企画以外に各市町村が研修プログラムを持ち実施できるよう支援するためには保健所は以下のような機能を果たすことが期待される。

1) 市町村内の教育体制整備の側面的支援

教育体制の整備状況は市町村により様々である。職員としての教育プログラムを持ち、その中に専門技術職として教育も組み込んでいる市町村や、教育プログラムを持たず、先輩保健婦が通常業務の中で必要時指導している市町村、保健婦の配置数も少なく、専門技術者としての配慮はまったくされていない市町村もある。

市町村の状況に合わせて教育体制の整備を個別に働きかけたり、市町村間で、教育プログラムの作成や実施に関する情報交換の機会を持つなどの方法により、市町村の保健婦の現任教育を受ける環境を整備する。

各市町村への働きかけは必ずしも保健婦に限らず、各市町村の保健婦所属部門の管理者や教育担当部門をも対象にしていくべきである。

2) 研修プログラムを作成するための支援

市町村が教育プログラムを作成するために必要な情報提供と具体的な支援も保健所の役割である。

支援すべき内容は、教育目標の設定、教育内容や方法が含まれる指導案の作成、教育の評価に関することなどの具体的な技術である。

支援の方法は、市町村ごと個別的な対応も必要であるが、複数の市町村を対象に研修会を開催したり、教育プログラムを作成するための検討会を実施することも、効率的と思われる。

日常業務を通しての研修のみではなく、系統的な研究も教育計画には含まれるので、そのために必要な県や全国規模で実施される研修に関する情報の提供も必要である。

また、参考にすべき先駆的な保健活動や実践者、研究者など研修の内容を決定するための情報提供も必要である。

3) 市町村への直接的な教育の実施

市町村保健婦の配置数が少なかったり、教育体制が不十分な場合には、保健所の職員が市町村に替わって、教育プログラムを作成し、直接教育に携わることも必要である。

その場合には、市町村保健婦の所属部署の責任者と連絡を密にし、教育目的や内容に共通理解を得え、教育にも参画してもらうことが重要である。又、保健所内の地域支援担当部署との連携や協働での教育体制を組むことが必要である。

保健所保健婦現任教育に関する調査 (その1)

I 新任期（保健所保健婦として採用されてから3年間）のことを伺います。

1 保健所保健婦として採用された時に指導保健婦が決まっていたか？

1. 決まっていた

2. 決まっていない

決まっていた方に以下は伺います。

→ a 指導にあたった人は？

1. 先輩保健婦(その人の保健所保健婦経験年数は？ おおよそ 年)

2. 上司 (係長級)

3. 上司 (課長級)

4. その他 ()

→ b 指導期間は？ 1. 半年

2. 1年

3. 2年

4. 3年

5. その他 (どの位？)

→ c 指導保健婦によってなされた指導はどんなことでしたか？該当するものすべてに○印をして下さい。

1. ケース援助の目的の確認

2. 家庭訪問・個別ケース援助方法への助言・指導

3. 家庭訪問の同行訪問

4. 家庭訪問記録の仕方の指導

5. 健康相談や健康教育の実施時の指導

6. 担当業務の実施方法の指導

7. 関連機関との連携の取り方の指導・相談

8. 地区のニーズ把握に関する指導・相談

9. 地区活動計画・評価立案時の指導

10. 担当業務の事務処理方法の指導

11. 担当業務計画・評価立案時の指導

12. 会議資料作成の指導

13. 市町村支援方法の助言

14. 研究共同実施や指導

15. 職業人として態度

16. 行政職としての役割認識の助言

17. 起案文書の指導

18. 困ったことに相談にのる

19. その他 (どんな？)

2 新人期（採用1年目）の家庭訪問で次のような指導がなされましたか？指導されたことのあるものすべてに○印をして下さい。

1. ケース援助の目的・方針の確認

2. ケース援助のためのチームづくりへの助言

3. ケースの家族関係調整等の家族支援方法の助言

4. ケース援助のための制度や資源の活用方法についての助言

5. 家庭訪問記録の書き方の助言

6. その他 (どんな？)

5 新任期のあなたの上司の係わりはどんなだったでしょう。該当するものすべてに○をつけて下さい。

- | | |
|----------------------|---------------------|
| 1.家庭訪問の目的の確認・指導 | 2.家庭訪問・個別援助方法の助言・指導 |
| 3.家庭訪問の同行訪問 | 4.家庭訪問記録の仕方の指導 |
| 5.関連機関との連携の取り方の指導・相談 | 6.地区のニーズ把握に関する指導・相談 |
| 7.地区活動計画・評価立案時の指導 | 8.健康相談・健康教育の実施時の指導 |
| 9.担当業務実施方法の指導 | 10.担当業務の事務処理方法の指導 |
| 11.担当業務の進捗状況の確認・指導 | 12.担当業務計画・評価立案時の指導 |
| 13.会議の運営方法の助言 | 14.会議資料の作成の指導 |
| 15.市町村支援方法の助言 | 16.研究共同実施や指導 |
| 17.職業人として態度 | 18.行政職としての役割認識の助言 |
| 19.報告・相談等の指導 | 20.起案文書の指導 |
| 21.教育計画の提示 | 22.教育計画の達成度評価 |
| 23.困ったことに相談にのる | |
| 24.その他（どんな？ | ） |

6 新任期に業務の評価・見直しを行いましたか？

- 1.部分的に（どちら？先輩の行っていることを一部手伝った、先輩と一緒に）
2.主に一人で 3.行わない 4.その他（どんな方法で？）

6-2.少しでも業務評価に係わった方に伺います。

業務評価・見直しを新任期に行ったことは企画能力育成に役だったと思いますか？

- 1.思う 2.思わない
→役だった内容はどんなことでしょうか？

()

7 新任期に保健所保健婦の能力育成に最も役だったと思うことは何ですか？

具体的に記入して下さい。

()

8 新任期の現任教育で最も印象に残っていることはどんなことでしょうか？

()

9 現在の保健所保健婦の新任期の能力育成に必要なことはどんなことでしょうか？

該当するものうち2つ選んで○印をして下さい。

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1.事例援助で成果のあがった経験 | 2.市町村との共同活動 |
| 3.地区住民の生活からニーズを導く経験 | 4.担当業務を主体的に行うこと |
| 5.担当業務の評価・見直しを行うこと | 6.新規事業にはじめから係わる経験 |
| 7.指導保健婦・上司のきめ細かな指導 | 8.定期的な事例検討の機会 |
| 9.研究的な業務への参加 | 10.その他（どんなこと？） |

II 新任期以降から現在まででお答え下さい。

1 0 保健所保健婦のモデルとなるような人に会いましたか？

┌ 1.会った 2.会わなかった

└> あった方に伺います。その人のどのようなところがモデルと感じられましたか？

該当するもの3つ選んで○印してください

- | | |
|------------------|------------------------|
| 1.適切なケース援助 | 2.的確な地区診断能力 |
| 3.地区状況の具体的な資料化 | 4.ニーズの明確化から、実施、評価のプロセス |
| 5.優れた企画力 | 6.優れた調整能力 |
| 7.優れた会議運営能力 | 8.タイムリーな判断 |
| 9.優れた行動力 | 10.常に住民サイドに立つ姿勢 |
| 11.管内全体を捉えるものの見方 | 12.優れた後輩への教育的な配慮 |
| 13.優れた研究的な能力 | |
| 14.その他（どんな？ | ） |

1 1 保健所保健婦として能力開発に有効であった示唆を受けたことはありますか？

┌ 1.ある 2.ない

└ あった方に以下は伺います

→ 誰から？ 1.先輩保健婦 2.上司（保健婦で係長級）
 3.上司（保健婦の課長級） 4.その他（ ）

└> 上司の示唆はどんなことがあったでしょうか？

- | | |
|-----------------|----------------------|
| 1.個を大事にする姿勢 | 2.個別ケースへの援助方法 |
| 3.個別援助の成果確認 | 4.適切な地区把握 |
| 5.地区把握の資料化 | 6.地区把握からの業務評価 |
| 7.地区把握からの新規事業企画 | 8.担当業務における関係機関への調整方法 |
| 9.会議準備方法 | 10.会議運営方法 |
| 11.市町村支援の方法 | 12.研究についての指導 |
| 13.その他（どんな？ | ） |

1 2 保健所保健婦の能力開発に役だったと思う仕事はありますか？

┌ 1.ある 2.ない

└ あった方に以下は伺います。

→ どんな仕事？ 1.地区の実態把握からの新規事業企画
 2.担当業務の評価や見直し
 3.在宅ケアシステムづくり
 4.研究的な業務
 5.市町村支援
 6.その他（どんな？ ）

*次ページに続きます。

保健所保健婦の能力開発に役だったと思う仕事についてお聞きします。

→具体的にどんな仕事で何の能力開発に役だったかを書いて下さい。

a.具体的な仕事の内容は？ ()

b.何の能力？ ()

→その時の上司の係わりはどんなだったでしょうか？具体的に書いて下さい。

()

1 3 いままでに研究的に仕事に取り組んだことはありますか？

1.ある 2.ない

以下はある方に伺います。

→具体的にどんな内容ですか？ ()

→学会等に発表はしましたか？ 1.した(どこへ?) ()
2.しない

1 4 今までをふりかえって「保健所保健婦らしい活動」ができたと思うことがありますか？

1.ある 2.ない

→どんな仕事でしたか？ ()

1 5 自己能力開発について伺います。

a.あなたは自分で雑誌を取っていますか？ 1.いる 2.いない

b.あなたは保健所内にある雑誌は読みますか？ 1.いつも 2.時々 3.必要に応じて
4.読まない 5.その他

c.あなたは自費で研修会に参加しますか？
1.参加したことはある 2.テーマを選んで参加する
3.常に参加を心がけている 4.あまり参加しない
5.その他

d.あなたは能力開発のための自己学習としてどんなことを行っていますか？
具体的に書いて下さい。
()

III 保健所保健婦の能力育成について

1 6 中堅保健婦の保健所保健婦能力育成に一番必要なことはどんなことでしょうか？

該当するものから1つを選んで○印をしてください。

1. 都道府県単位の能力育成に関する研修
2. 地域ブロックごとの能力育成に関する話しあい
3. 保健所内での業務内容についての話しあい
4. 保健所内の研究業務推進
5. 市町村との協同した活動の推進
6. 上司の指導的な係わり
7. 所長のリーダーシップ
8. 本人の業務の見直しなどの努力
9. その他（具体的にどんなこと？）

1 7 保健所保健婦の能力育成の阻害要因として最も考えられることは何でしょうか？

該当するものから1つを選んで○印をして下さい。

1. 受け持ち地区が明確でない
2. 業務担当制のみで地区担当制がなくなった
3. 保健所内での組織的な取り組みができない
4. 保健婦同士の話しあいの時間がもてない
5. 保健婦が同じ係り内にいないため困ったことを保健婦に相談できない
6. 保健所保健婦の業務が多様化した
7. 保健所保健婦の目指す方向が不明瞭
8. 上司が保健婦でなくなった
9. 保健婦先輩から助言をえられない
10. 研修機会が少ない
11. その他（どんなこと？）

1 8 保健所保健婦能力育成についてあなたの自由な意見を書いて下さい。

あなた自身について伺います。

A あなたが保健所保健婦として採用されたのは？ 西暦 年

B あなたは県保健婦として採用前に看護職の経験がありますか？

- | | |
|----------------------|---------------|
| 1. ある | 2. ない |
| →それは次のどれですか？ | |
| 1. 市町村保健婦 | 2. 臨床看護婦 |
| 3. 臨床助産婦 | 4. その他（何ですか？） |
| →その期間はどのくらいですか () 年 | |

C あなたが保健婦について学んだ学校は？

- | | |
|--------|---------|
| 1.専門学校 | 2.短大専攻科 |
| 3.大学 | 4.その他 |

D あなたは以下の勤務経験がありますか？

- | | |
|-----------------|------|
| 1.ある | 2.ない |
| → 経験年数を書いてください。 | |

- | | |
|-----------------|-------|
| 県庁勤務 | () 年 |
| 市町村との人事交流で市町村勤務 | () 年 |
| 保健婦学校等の学校勤務 | () 年 |

E あなたの現在、所属する部署はどこですか？ ()

F あなたの現在の仕事の内容はどんなことですか。

()

D あなたは自分の保健所保健婦としての仕事に満足していますか。

- | | |
|--------------|--------------|
| 1.とても満足している | 2.まあまあ満足している |
| 3.あまり満足していない | 4.満足していない |
| 5.わからない | |

E あなたは現在の保健所は十分に機能していると思いますか？

- | | |
|------|--------|
| 1.思う | 2.思わない |
|------|--------|

上記を選択した理由をお書き下さい。

()

ご協力どうもありがとうございました。

「保健所保健婦現任教育研究班」

保健所保健婦現任教育に関する調査（その2）

企画・調整機能における達成目標の自己評価

問：あなたの現在までの経験をふりかえって達成目標の項目内容ごとに自分の能力を評価すると、自分の能力の達成度はどのようになりますか。自己評価欄の0および1から5のあてはまるもの1つに○をつけて下さい。（遠慮することなく自分の正直な気持ちで選択して下さい）

			中堅保健所保健婦達成目標	自己評価					
				1 できない	2 できま なり ない	3 ふつ う	4 でき る	5 よく でき る	0 機 会 が な い
企 画 機 能	I 地 区 診 断 の 明 確 化	(1)	1. 業務担当している管内の情報を目的に添って収集する (市町村別などに健康指標や生活実態・社会資源の提供状況を収集し、整理する)	1	2	3	4	5	0
		ズ	2. 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	1	2	3	4	5	0
		の	3. 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	1	2	3	4	5	0
	現 状 分 析	(2)	4. 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	1	2	3	4	5	0
		分	5. 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・マッパー・予算面、方法などから検討できる	1	2	3	4	5	0
		析	6. 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	1	2	3	4	5	0
能	II 事 業 企 画 ・ 評 価	(1)	7. 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	1	2	3	4	5	0
		実 施 計 画	8. 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することができる。	1	2	3	4	5	0
		評 価	9. 市町村ごとの健康ニーズにより、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	1	2	3	4	5	0

			自己評価						
			1 で き な い	2 で あ き ま り な い	3 ふ つ う	4 で き る	5 よ く で き る	0 機 会 が な い	
中堅保健所保健婦達成目標									
企 業 企 画 ・ 機 能	Ⅱ 事 業 企 画 ・ 評 価	(2)	10. 健康ニーズから焦点をしぼり、事業企画の目的を決定できる	1	2	3	4	5	0
		新規	11. 健康ニーズと条件（予算、マンパワー等）を加味して事業企画の目標を設定できる	1	2	3	4	5	0
		・	12. 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	1	2	3	4	5	0
		特別	13. 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	1	2	3	4	5	0
		事業	14. 企画書について、他職種に適切な説明ができる。	1	2	3	4	5	0
			15. 企画を様々な人々の協力を得て実行できる	1	2	3	4	5	0
	市 町 村 支 援	(1)	17. 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。	1	2	3	4	5	0
			18. 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	1	2	3	4	5	0
			19. 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	1	2	3	4	5	0
		(2)	20. 市町村の考えを事前に把握することができる。	1	2	3	4	5	0
			21. 市町村の考えを踏まえた上で、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	1	2	3	4	5	0
			22. 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	1	2	3	4	5	0
			23. 保健所としての役割を考え会議で意見を言うことができる。	1	2	3	4	5	0
			24. 会議について新任者に対して指導することができる	1	2	3	4	5	0

			自己評価					
中堅保健所保健婦達成目標			1 で き な い	2 で あ き ま り い	3 ふ つ う	4 で き る	5 よ く で き る	0 機 会 が な い
企 画 機 能	Ⅲ 市 町 村 支 援 （ 市 町 村 主 体 の ）	(3) 25. 市町村保健婦や関係者の考え・住民の反応などから市町村側の考えを把握することができる	1	2	3	4	5	0
		26. 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、市町村保健婦に対し意見を述べる	1	2	3	4	5	0
		27. 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	1	2	3	4	5	0
		28. 的確な情報を収集するための実態調査なども市町村保健婦等と協議の上すすめることができる	1	2	3	4	5	0
		29. 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	1	2	3	4	5	0
		30. 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	1	2	3	4	5	0
		31. 市町村等の他職種と会議の場で意見を交換し、計画の修正ができるよう支援する	1	2	3	4	5	0
調 整 機 能	Ⅰ 個別ケース	32. 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	1	2	3	4	5	0
		33. 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	1	2	3	4	5	0
		34. 個々の事例のつみ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えることができる。	1	2	3	4	5	0
		35. 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）	1	2	3	4	5	0
		36. ケース援助のための会議のための事前折衝や資料の準備ができる	1	2	3	4	5	0
		37. 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	1	2	3	4	5	0
		38. 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	1	2	3	4	5	0

		中堅保健所保健婦達成目標	自己評価					
			1 でき ない	2 であ きま なり い	3 ふ つ う	4 で き る	5 よ く で き る	0 機 会 が な い
調 整 機 能	II 事業実施	39. 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	1	2	3	4	5	0
		40. 事業を発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えることができる	1	2	3	4	5	0
		41. 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	1	2	3	4	5	0
		42. 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	1	2	3	4	5	0
		43. 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	1	2	3	4	5	0
		44. 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	1	2	3	4	5	0
III 関係機関との会議	(1) 保健所主体の会議	45. 所内の保健婦等からの意見と会議の経過から、関係機関との会議の目標、会議構成メンバー、時期を考えることができる	1	2	3	4	5	0
		46. 会議の企画書を書くことができる	1	2	3	4	5	0
		47. 会議構成メンバーに事前折衝をおこなうことができる。	1	2	3	4	5	0
		48. 会議の進行方法、会議での役割分担を考えることができる	1	2	3	4	5	0
		49. 会議の目標を考慮し会議資料の準備することができる	1	2	3	4	5	0
		50. 会議の成果確認方法を検討することができる	1	2	3	4	5	0
		51. 会議の成果を確認し、所内で共有化をはかることができる	1	2	3	4	5	0
	(2) 実他会施機 議の関	52. 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	1	2	3	4	5	0
	53. 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	1	2	3	4	5	0	

*この自己評価表は、現任教育に役立つと思いますか？

1.役立つ 2.役立たない

その理由は？（ ）

本自己評価表についての自由なご意見をお書き下さい（ ）

4. 保健婦の調査・研究に関する指導方法の開発・指針作成

分担研究者 丸山美知子(国立公衆衛生院)

研究協力者 山田和子 (国立公衆衛生院)

平成11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

保健婦の調査・研究に関する指導方法の開発・指針作成に関する研究

分担研究者 丸山美知子 国立公衆衛生院

研究要旨

本研究は平成10年度から2年計画で保健婦の調査・研究の能力を育成するため職場内教育等で活用できる調査・研究の指導方法の開発、指導指針を作成することを目的に研究を行ってきた。平成10年度は先駆的に調査・研究に取り組んでいる都道府県保健所8カ所を選定し、指導的立場の保健婦およびスタッフ保健婦を対象に調査・研究プロセスに沿って①調査・研究上の課題 ②指導・助言内容 ③指導上の工夫・内容について聞き取り調査を行った。また、同様に地域看護担当教員を対象に保健婦の調査・研究等の支援の状況について聞き取り調査を行った。

その結果を踏まえて、調査・研究プロセスに沿って「調査・研究を実施する上で必要な事項」「指導・助言上の留意事項」「指導・助言上の工夫」に関する項目内容を精選し、保健婦の調査・研究指導指針（案）を作成した。さらに、保健婦が調査・研究を実施する上で知りたい知識・技術、疑問点を整理し、共通項目について「保健婦の調査・研究に関するQ&A」を作成した。

平成11年度は、前年度の研究で作成した指導指針の精選を図ることを目的に研究を行った。A県の保健所保健婦のうち調査研究に関する研修（一週間）を受講したのちに、大学教員等の個別指導を受けながら研究を実践し、学会に発表したスタッフ保健婦22人および指導保健婦22人を対象に調査をした。調査内容については前年度と同様とし、郵送法による自記式質問紙調査法を行った。

その結果、調査研究上の課題では、スタッフ保健婦は「結果の分析・解釈」「結果のまとめ」「問題の把握と明確化」に関する項目をあげていたのに対し、指導保健婦は「問題の把握と明確化」「結果のまとめ」に関する項目をあげていた。また、スタッフ保健婦にとって指導・助言のうち役立った内容は「問題の把握と明確化」「調査の実際」「結果のまとめ」であった。スタッフ保健婦個々でみると課題としている項目に対して、指導・助言を受けている割合が高く、指導・助言内容や指導上の工夫内容については前年度より具体的であった。

これらのことから、前年度に作成した指導指針に加筆・修正して、「保健婦の調査・研究に関する指導指針」を作成した。この指針は保健所保健婦等の指導的立場の保健婦に配布し、職場での調査・研究指導において活用してもらうこととしている。

A. 研究目的

地域保健を推進するに当たって、保健婦は地域の特性に応じた活動が求められている。特に、住民の健康実態の把握、ニーズ

に対応した保健サービスの提供と評価、問題解決等において「調査・研究」に裏付けられた活動が求められている。これまでの研究結果から全国的に保健婦対象の調査・

研究に関する研修が少なく、また研修の体系化がなされていないことが分かった。特に「調査・研究」能力を高めるための研修内容や指導方法を示すことが課題である。

保健婦の「調査・研究」能力は、日常業務を通して育成される必要性があることから、前年度は保健婦の職場内教育および保健所の市町村支援にも活用できる実践的な指導指針案を作成した。

本年度はこの指導指針案の精選を図ることを目的に研究を行った。

B. 研究方法

1. 調査対象

A県が開催した保健所保健婦対象の調査・研究に関する研修を受講した後、大学教員等による個別指導を受け作成した研究論文を学会に発表した保健婦 22 人およびその指導保健婦 22 人を対象とした。

2. 調査方法

調査方法は、郵送法による自記式質問紙調査を行った。

3. 調査内容

(1) 調査項目は平成 10 年度に行った保健婦の調査・研究に関する研究の調査内容に項目を追加し研究プログラムを 7 段階 32 項目とした。

- A：調査・研究の意義（2 項目）
- B：問題の把握と明確化（6 項目）
- C：目的・目標の設定（3 項目）
- D：調査の実際（5 項目）
- E：結果分析と解釈（3 項目）
- F：結果のまとめ（6 項目）
- G：研究のマネジメント（7 項目）

(2) 調査内容は、発表したスタッフ保健婦（以下、スタッフ保健婦とする）は、調

査・研究実施上、①困ったこと、課題と感じたこと、②実際に受けた指導・助言内容、③役立った指導・助言内容・方法とした。

指導保健婦には、調査・研究の指導上、①スタッフ保健婦が困っていること・課題とと思っていること、②実施している指導・助言内容、③指導・助言上の工夫・留意したこととした。

(3) 上記の調査結果からスタッフ保健婦の調査・研究に対する指導・助言について研究プロセス別に共通する内容を抽出した。その結果に基づいて、前年度に作成した指導指針案を見直し、「保健婦の調査・研究に関する指導指針」を作成した。

4. 調査期間

平成 11 年 9 月 1 日から 10 月 31 日

C. 研究結果

1. 回答者の属性

(1) 回答者の年齢・職位

スタッフ保健婦の回答状況は回答者が 18 人（回答率 81.1 %）であった。年齢は 30 歳代が最も多く 10 人（55.6 %）で、次い 40 歳代が 6 人（33.3 %）であった。指導保健婦の回答状況は回答者が 15 人（回答率 68.2 %）であった。年齢は 40 歳代が最も多く 8 人（53.3 %）で、次いで 50 歳代が 5 人（33.3 %）であった（表 1）。

また指導保健婦の職位は、係長級が最も多く 13 人（86.6 %）であった（表 2）。

(2) 調査・研究の実施状況

過去 3 年間にスタッフ保健婦が関わった調査・研究の実施状況は、総数で 18 件、最大で 3 件、最小で 0 件であり、平均件数は 1.64 件であった。

研究テーマは厚生省指定調査・研究と地

域実態調査に大きく分類された。

実施した調査研究の対象数は、18件のうち500人以上を対象とした調査が2件(11.1%)、100～499人が6件(33.3%)、50～99人が3件(16.7%)、10～49人が6件(33.3%)、不明1件(5.6%)であった(表3)。

2. 回答者の保健所の状況

(1) 保健婦活動形態

保健所保健婦の活動形態は、回答数15件のうち業務分担制が1ヶ所(6.7%)、地区分担制が1ヶ所(6.7%)、併用型が13ヶ所(86.6%)であった(表4)。

(2) 調査・研究を所管する部署

保健所において調査・研究を所管する部署は、総務課や企画課等が8ヶ所(53.3%)で、そのうち保健婦を配置しているのは4ヶ所であった。また、保健予防・指導課等の業務課に設置しているのが5ヶ所(33.3%)で、すべてに保健婦を配置していた(表5)。

管内市町村保健婦からの調査・研究相談の窓口を設置している保健所は8ヶ所(53.3%)であった(表6)。

(3) 保健所保健婦の調査・研究の指導体制

保健所内に調査・研究に関する指導担当者を置いている保健所は15ヶ所(83.3%)で、そのうち指導者が決まっているのは13ヶ所(72.2%)であった。また、保健所以外に指導者を活用している保健所は4ヶ所(22.2%)で、そのすべてが大学であり、その他が1ヶ所であった(表7)。

さらに、保健婦の研究に対する指導・助言者がいる保健所は16ヶ所(88.9%)でそのうち専任として位置付けられているのは7ヶ所であった。保健所外にいるのは14

ヶ所(77.8%)でそのうち大学が10ヶ所、その他が5ヶ所であった(表8)。

3. 保健婦の調査・研究プロセスAからF段階における保健婦の認識と実施状況(表9)

(1) スタッフ保健婦の認識と実施状況

調査・研究プロセスAからF段階の25項目について、スタッフ保健婦が「困っていること・課題と思っていること」の上位項目を見ると1位が「E-1 目的に応じて収集結果を分析する」13人、2位は「E-3 調査結果と分析結果を解釈する」「B-6 文献、関係者などを通じて既知の情報を調べる」12人である。3位が「F-1 目的から結果まで論旨が一貫している」「F-2 わかりやすい、読みやすい文章・図表を作成する」11人である。

これらのことから、スタッフ保健婦は結果分析と解釈に最も困難と感じており、次いで結果のまとめ、文献検索等情報収集に関する項目をあげている。

また、指導・助言を受けた項目を見ると1位が「E-1 目的に応じて収集結果を分析する」12人、2位が「D-2 目的にあった調査・研究方法を選択する」「E-3 調査結果と分析結果を解釈する」11人、3位が「B-4 問題の中から解決すべき課題を特定する」「B-6 文献、関係者などを通じて既知の情報を調べる」「F-1 目的から結果まで論旨が一貫している」「F-2 わかりやすい、読みやすい文章・図表を作成する」10人である。

役立った助言・指導をみると、1位は、「B-6 文献、関係者などを通じて既知の情報を調べる」「D-2 目的にあった調査・研究方法を選択する」「F-1 目的から結果まで論旨が一貫している」8人である。2位が「D-4 目的に応じた調査表等を作成する」「E-1 目的に応じて収集結果を分析する」7