

調査・研究を実施したスタッフ保健婦による記述内容

30歳代 スタッフ	分析手法、コンピューター操作。 分析結果の解釈。	統計学的手法、統計ソフトの使用。	統計学的手法、コンピューター操作。
40歳代 係長級	考察の視点が深まらなく、一般的な結果となりやすい。細かい結果は明らかになるが、それをまとめることが難しい。	分析の視点や手順についてあるいは、既存の研究結果との関係の中で結果をどう考察したらよいか。	

調査・研究を実施したスタッフ保健婦による記述内容

F. 結果のまとめ

	(1)あなたが困っていること、課題 と困っていること	(2)各段階で受けた指導・助言の 内容	(3)役立った・必要と思った指導・ 助言
30歳代 スタッフ	目的の設定から、考察にいたるプロセスが論旨一貫している。客観的表現での整理。	論旨の一貫性や表現法、図表等について客観的な意見・指導を受けた。	研究全体を振り返っての、客観的な意見・指導。
40歳代 スタッフ	図表作成等の基本的技術修得。	共同研究者の協力。	情報処理等についての学習。
30歳代 スタッフ	目的から結果までの論旨の一貫性。研究会への発表。	結果・考察と研究目的・仮説の検証について論旨が一致しているかを検討する。研究結果をより明確に示すまとめ方をしていく。	結果の解釈・考察の論点の妥当性と結果・考察と研究目的・仮説検証の可否について助言を得た。解釈したデータの編集方法への助言。
30歳代 スタッフ	まとめの課程で、目的と結果が一致しないものとなっても気づくことができなかつた。質的研究を1年実施したのみで、データの集積が少なく事業計画に活かすきれなかつた。	目的と結果が一致しているか、何度の読み返し、助言してくれた。結果として導き出せない内容が含まれていたり、保健婦の思いでまとめている所の指摘を受けた。	報告書作成にあたり、事実から導き出せる結果について、客観性のある助言が得られた。
20歳代 スタッフ	事例の莫大な情報から必要な情報をピックアップして変わりやすく表現することが難しかった。		
40歳代 スタッフ	結果のまとめ方、全体についてかなり苦勞した。		結果のまとめ全体において、作成の仕方等、助言がほしい。
30歳代 スタッフ	思いが入りすぎて、論旨の一貫性にやや欠けた。パソコンの活用。文章の推敲。	目的と課題に振り返って、考察を読み直し、わかりやすくまとめること。	効果的な図表の活用の仕方。
30歳代 スタッフ	研究目的から離れデータの読み取りからの報告におちいりがち。	研究者の主体性を尊重した研究論文のまとめ方の助言。図表の作り方について、示し方について。結果を研究誌等に発表する必要性を具体的助言。	どのような論文の場合には、はじめにをどのように書くのか？今回のこのスペースの場合には、どのような表現をどうしていくかという論文、抄録の書き方について役立った。発表する際に、相手にわかりやすい表現、文字の大きさ、口演でのポイントが役に立った。スライド、OHP使用時の効果的な見せ
40歳代 スタッフ	わかりやすい文章、表の表現。	共同研究者、助言者に呼んでもらい指摘を受けた。	指摘を素直に受け止めること。自分が納得できるまで容易に妥協しない姿勢(発想を書いてみる、視点を変えてみる)そのことをディスカッションする。
40歳代 係長級		助言を受けることができた。調査・研究結果を単なるまとめではなく、その後の事業展開にどう位置付けていくかについての助言や指導がより専門的に受ける機会がない。	調査・研究についての指導・助言はもちろん必要である(専門的助言)が、調査・研究結果を保健計画や事業計画に生かしたり、住民や関係者に報告するといった事業展開にどう結び付けていくかについて、助言や指導がもっと求められる。
20歳代 スタッフ	目的と結果がバラバラになってしまった。伝わりづらい文章となってしまった。	出された結果を日常業務の中でどうやって生かしたらよいか具体的に考えてみること。他係の違う職種の人に読んでもらい伝わりやすい文章を作成すること。	日常業務の振り返り。
40歳代 スタッフ		論旨の一貫性について助言を受けた。目的の見直しをした。指導を受け、学会に報告することとした。	
30歳代			

調査・研究を実施したスタッフ保健婦による記述内容

30歳代 スタッフ	伝えたい内容を絞り込む。しかも、大事な内容を表現すること。要旨の書き方。	図・表が見やすいこと。用語・概念を含め論文の書き方の約束ごと。	
30歳代 スタッフ	論旨が一貫している。読みやすい文章。	研究課題にあった結果の導き方。主語と述語が明確か？重複した言葉はないかを点検。	保健計画や事業計画等にどのように生かしていくか効果的な方法について。
30歳代 スタッフ		実施した研究結果を地域住民や関係者に報告する機会をもつ。	報告会には、助言者も参加し、研究結果を地域全体で共有したことで、次の段階へと進むことができた。
30歳代 スタッフ	論旨の一貫性。学会発表。	論旨の一貫性。図表の表現法。学会発表への助言。	論旨の一貫性。学会等への積極的参加に向けての助言。
40歳代 係長級	図表の作成はある程度できるが、文章の表現については、論旨が一貫するということが難しく、訓練が必要。発表するまでの中身が得られていないと感じる～比較対象が不明。	論旨が一貫しているとは、具体的にどうということか→どういう流れで、経過から結果までまとめられていると良いのか。発表できる形にまとめる手法について。	

調査・研究を実施したスタッフ保健婦による記述内容

G. 調査・研究のマネジメント

	(1)あなたが困っていること、課題と 思っていること	(2)各段階で受けた指導・助言の 内容	(3)役立つ・必要と思った指導・ 助言
30歳代 スタッフ	今回、多くの市町村保健婦との共同研究であり、計画から発表原稿に至るまでに、合意形成・進行管理が大変であった。研究費の予算かもできない中での成果であったが、今後保健所としての役割を担う為にも、継続して取り組むことが課題であるとする。	保健婦の集団の中での話し合いにはじめから医師として参加してもらい、客観的なアドバイスや方向性について全体的な助言をもらえ、大変よかった。	
40歳代 スタッフ	日頃からの調査研究に関する学習が不足している。		
30歳代 スタッフ	日常業務として研究に取り組む。	共同研究者との検討、助言講師との打合せ等、業務の中で行うことができた。	活動計画から業務の中に位置付ける。
30歳代 スタッフ	職場の合意形成。研究の業務での位置付け。	研究の取り組み前に、その旨の了解は所内に報告したが、従来の業務の上に研究事業が上乗せとなった。研究は一業務として上司が認識し調整することが必要と思	
20歳代 スタッフ	保健婦の活動強化に関する研究が、年度途中で決まり、業務内の位置付けがあいまいになった。	課の中での理解は得られ、指導者からの助言や文献検索の時間は確保してくれた。	大学の講師にも助言を得られたことは、視野の広がりが持て、客観性のある助言が得られた。
40歳代 スタッフ	職場内での合意が不十分であり、担当者が苦勞した。業務としての位置付けがあいまいなため、業務の中で行う時間が不足している。指導者がいない。		業務として位置付ける必要を感じる。保健所全体としての合意のための調整をしてほしい。研究の視点を深めるための的確な助言がほしい。
30歳代 スタッフ	職場の企画調整係(担当者)との協力体制が不十分。職場内のスーパーバイザーの不在。研究の位置付けがあいまいで、担当者が仕事の時間内ではほとんど取り組めなかった。研究的視点の評価の仕方についての知識不足。文献は新たに必要になったものはほとんど自費で購入した。	研究計画書の所内決裁の取り方。個人ではなく、チーム、所として取り組むことについての了解を得るための協議。	スーパーバイザーの確保。年度当初に保健婦の業務計画書または所の計画書に明記され、予算化されること。企画でもっている調査・研究に関する機能や予算を共有できるような所内の体制整備。研究的視点の基礎学習。
30歳代 スタッフ	研究費の予算化のための方法がわからず日々業務に流されながら。職場内で業務評価が行われるような体制を整えていない。	研究計画書を作成する上での留意点や実際、調査をする上での対象者への配慮、関係機関との調整をどのようにしていったら良いのか助言を受けたかった。	
40歳代 スタッフ	未経験だったためにイメージ不足。業務実績が事実のまとめにとどまる。外部(大学等)の指導者とのつながりのシステム化。	実践例の様式の提示。重複して取り組むことについては、まとめから何が見えたか、言えるのかを示すこと。通常は個人的つながりで指導・助言を受けている。	頭の中にあるものを文章化して検討していき整理する。実践例に沿って作成してみる。今回の研究では、現場の経験のある指導者が位置付けられたため、非常にやりやすく視野の広がりにつながった。
40歳代 係長級	調査や研究についての指導者が身近にいないし、どこに相談すると指導者についてのアドバイスが総合的に得られるか決まっていない。	助言を得た。	調査・研究についての指導・助言はもちろん必要である(専門的助言)が、調査・研究結果を保健計画や事業計画に生かしたり、住民や関係者に報告するといった事業展開にどう結び付けていくかについて、助言や指導がもっと求められる。

調査・研究を実施したスタッフ保健婦による記述内容

20歳代 スタッフ	調査計画書を指導者に作成してもらったので、研究イメージを十分に持たないまま研究を進めてしまった。本研究を特疾業務に生かしていきたいが、どういった方法で活用していけばよいのかイメージのつく部分とつかない部分がある。		
40歳代 スタッフ	事前に関係者の合意形成ができずに、保健婦業務として位置付けにくい。		大学の協力、職場での協力が得られるようにすすめるべきである。研究の意義をPRできる力をつける必要がある。
30歳代 スタッフ			
30歳代 スタッフ	係内で研究テーマを絞り込むまで、意見を統一すること。取り組み前から大学等での指導者の協力。	所内で常に決定書を通じて必要な助言あり。指導者については、所としても、今後、地元の大学とのかかわりについて積極的な後押しがあった。	
30歳代 スタッフ	調査・研究の位置付け。指導者からの適切な助言。		研究をすすめるにあたって、適切な助言の存在が重要です。自分で思い込んで研究をすすめていくと修正はなかなか自分ではできないと思います。
30歳代 スタッフ	業務多忙の中、実際の著災害は、時間外の実施となる。スーパーバイザーとなる助言者の協力は必要と思う。		
30歳代 スタッフ	研究計画書の作成。稼働の確保。予算の確保。大学等との協力体制。係全体での研究的視点。		
40歳代 係長級	調査・研究が担当者任せになりがちで、所内での協力体制が得られずらい。研究予算～いろんな事業予算の活用ができていない。支所のため、所長の助言がすぐには得られずらい。身近に研究機関が少ない。		研究を進める上でのメンバーの役割や分担について、事前に明らかにすること。日々の常務計画の中に研究を位置付けること。指導者の確保。

指導的立場の保健婦による記述内容

A. 調査・研究の意義

	(1)保健婦が困っていること、課題と思っていること	(2)各段階で実施している指導・助言の内容	(3)指導・助言上の実際の工夫
50歳代 係長級	業務のうちである専門職の役割であると認識できること。	上司・助言者の人脈を確保し、不安を少なく取り組める体制をつくる。年間の事業として継続して組み入れる。	日常業務の中にテーマが潜んでいることを意識。
40歳代 係長級	研究を行うことの動機付け。		
30歳代 スタッフ	事業の「情緒的評価」にとどまっている、と所属長に評された。客観的評価の視点が不足していた。	保健婦間で客観性を持って、事業評価をする必要性を話し合い、研究課題として取り組む意味付けを意思統一した。	
40歳代 係長級			(グループの特徴、グループメンバーの力動関係など、どうすればグループとして最大の力が発揮されるか客観的にみて協力し合えるようにメンバーにも話して実行してもらう)
30歳代 係長級			
40歳代 係長級	調査・研究の必要性、意味	日常の常務を常に研究的視点で取り組めるようにする。	
50歳代 係長級			
40歳代 係長級			
50歳代 課長職級以上		業務を進めるにあたって調査・研究的姿勢が業務の質的向上につながる。	何が課題になっているのか背景の分析等。
40歳代 係長級	日常業務を推進しながらできる応用研究が慣れてなく、必要性を理解していても研究の実践ができない。	特殊事業に通ずる研究活動を選択する事。	事業の評価から、研究へ発展するように評価の充実が必要。予算がつく事業として研究に取り組むことが、所内の他職種が保健婦の専門性をわかること。
50歳代 係長級			
40歳代 係長級			
40歳代 係長級	研究手法の理解が不十分。		指導者自身の研究の展開に対する力量をつけていくことが必要。(研修等の実施による動機づけ)
40歳代 係長級	文献・資料検索	文献の選択方法、内容の検討、資料の用い方について。	文献・資料の読み込み。
40歳代 係長級			
50歳代 係長級	業務の中での、研究時間の確保。	調査・研究の業務の中での位置付けが必要。	業務の調整、係内の理解と協力。

指導的立場の保健婦による記述内容

B. 問題の把握と明確化

	(1)保健婦が困っていること、課題と困っていること	(2)各段階で実施している指導・助言の内容	(3)指導・助言上の実際の工夫
50歳代 係長級	他から得られる情報も加えて総合的に考える。	他機関・他職種の情報・知恵の伝達・橋渡し。	自分自身のネットワークの確保。
40歳代 係長級			
30歳代 スタッフ	支所内だけでは、質的・量的に十分な文献が得られない。	数少ない所内文献にもれなく目を通し必要なものをピックアップした。研究指導者より文献提供が受けられた。	インターネット検索や大学図書館の有効活用が行われるとなおよかったと思われる。
40歳代 係長級	地域の問題を解決すべき課題として絞り込むことができにくい。身近に必要な専門書がない。	大学、職能団体等図書館の活用	文献検索の時間を業務の中で位置付ける
30歳代 係長級	情報はたくさん収集するが、その情報の重みが判断できない。全体を総合的にとらえたり、解決すべき課題を特定できない。	「何が問題なのか」「それを調べた結果、意義があるのか」「言葉の定義はグループメンバーで共有しているか」	現在、研究しているグループメンバー(6人)間で、言葉の認識はどのようにされているか、どこまで情報収集し、課題を特定できないのはなぜか(時間がかかっていた)情報の整理、問題の整理をコメントだけでなく記録に残すようにした。
40歳代 係長級	地域に起きている現象、問題現象、問題の背景・原因、問題の関係性。既知の情報の調査。	常に地域の実態把握を大切に、地域の課題は何かを捕らえること。問題の関係性を捕らえられるような、考えられる(べき)要因の示唆。	まず、既存の数値のまとめから、地域の実態をつかむ。それに、日々の地区活動から得られた情報で地区診断をしていく、これを日常業務化する必要性を感じている。
50歳代			
40歳代			
50歳代 課長職級以			
40歳代 係長級	理論的に組み立てられていない。大学などの専門的図書館が遠い。	年1回、事業や活動の評価はしているが、主観的な評価が多い。実績、評価、原因は把握できるがそこから先に進めない。	他の保健所の活動を知る研究をしている。情報を集める。係の中で話し合い、議論することが必要と思う。
50歳代 係長級	課題の絞り込み。	仕事全体の中で課題の位置を明らかにする。また研究者が求めたいものを明らかにできる手助け。	他のスタッフも含め、ディスカッションで何を明らかにしたいのかを深める。
40歳代 係長級			
40歳代 係長級	課題の絞り込み。	課題の整理をする中で課題を絞り込み、背景等を明らかにする。	問題と感じていることの思いが多すぎて、簡潔に絞り込むことが苦手。(つい盛りだくさんになっている)
40歳代 係長級	自分の地域の課題を管内的視点で検討できていない。	管内的に対策を考える必要があると思われる事業の整理。	課題の重要性と管内的な取り組みの必要性を調べる。
40歳代 係長級	解決すべき課題を絞り込めない。	関連する文献を読む。	
50歳代 係長級	研究テーマの選定。情報収集。	地域の統計、資料のみならず、自分たちが日頃感じているものを大切にする。情報収集の方法。	課題について、係内及び所内の関係者と話し合う。情報収集のための予算確保。(図書等へ遠いため)

指導的立場の保健婦による記述内容

C. 目的・目標の設定

	(1) 保健婦が困っていること、課題と思っていること	(2) 各段階で実施している指導・助言の内容	(3) 指導・助言上の実際の工夫
50歳代 係長級	実践中の業務との関連、生かし方。	話し合いにより同じところに到達できることが多い。	事業評価を確実に行う
40歳代 係長級			
30歳代 スタッフ		先行研究に会(事業)の効果を図式化して表現した。	
40歳代 係長級	課題から研究テーマを導き出すことが難しい。	先行研究の把握、チームによる検討。	検討の場を設定する。
30歳代 係長級	どのような結果が得られそうかまで、学生ではイメージがしづらい。(経験を積まなければ難しい←これについては情報を提供するようになっている)	目的・目標・仮説はできるだけ具体的に書いてもらいたい。そしてそれは根拠もあり、妥当と思われることなのか振り返ってみてほしい。	とにかく記録(ノート)でまずは表現して、そのあとは口頭説明で聞いてみる。
40歳代 係長級	課題を調査・研究のテーマに結びつける。	課題解決の方向性を検討する。	
50歳代 係長級			
40歳代 係長級		地域でおきている現象、問題、日常業務推進上の問題等の中から課題を特定し、調査・研究のテーマに結びつけることについて助言を要する。(助言済)	地域におきている現象、日常業務上におきている現象、問題の中から、解決すべき課題を見出すこと、課題を調査・研究のテーマに結びつけることについて、保健婦業務を通して訓練が必要である。
50歳代 課長職級以上	思いが先行し、何がしたいのかが客観的事実として表現できないこと。	客観的事実の表現力・記述の仕方等。	
40歳代 係長級	解決したい課題は思い浮かんでも、研究計画書を作るのに苦労する。	自分としても見えないことをチームに投げかけられないので、とりあえず自分でやるのが先だっている。	時間がかかってもリーダーが先走らないので、チームで検討するほうがよいと感じている。結果をどれだけ予測できるかで研究が深まる、やっているものの理解度が深まると思う。
50歳代 係長級			
40歳代 係長級			
40歳代 係長級	目的・目標の明確化が不十分。		
40歳代 係長級	多角的に情報を分析すること。	情報を整理、分析してテーマを絞る。	課題の解決策が導き出せる表現方法を例示する。
40歳代 係長級	調査目的・目標が具体的なレベルまで落とせない。総括的。		何でも盛り込むと、結局必要な部分が不明確になるので、具体的なレベルに落とすためにディスカッションする。(研究者以外の目から見た疑問点等を出し合う)
50歳代 係長級	表現するための方法・手法。	周囲の関係者の理解・協力を得る。	スーパーバイザー(大学教員等)の協力・指導を得る。

指導的立場の保健婦による記述内容

D. 調査の実際

	(1)保健婦が困っていること、課題とと思っていること	(2)各段階で実施している指導・助言の内容	(3)指導・助言上の実際の工夫
50歳代 係長級	目的の明確化	可能性である期限・内容であること	目的や学問にフィードバックしながらの進行
40歳代 係長級	目的に応じた調査の方法の選択		
30歳代 スタッフ	統計調査を行うには、対象人数が少なかったようにも思われるが母集団そのものが比較的小規模であるために止む得ないと思われた。また、調査対象者の状況のどこを絞って調査を行うか(会参加有無や参加回数)判断に迷う部分があった。		事業の効果が明確化されるように管内の事業対象者(パーキンソン病の特定疾患受診者)の一覧表を作り事業への参加群、非参加群の比較を行った。
40歳代 係長級	調査表作成にあたっての方法を学んでいない。	既存の調査票、先行研究等の把握	大学や研究機関からの助言を受ける機会を設定する
30歳代 係長級	研究の目的うんぬんよりも実施可能かどうかの方法に走ってしまいやすい。		最初に戻って落ち着いて考えられるように、方法については、それなりに何とかできるようにするし、本人達にも伝えている。
40歳代 係長級	目的に応じた調査票の作成。	何を知りたいか、得たいのかを明確にしていく。	文献等の紹介。
50歳代 係長級			
40歳代 係長級			
50歳代 課長職級 以上			
40歳代 係長級	BとCの詰めが甘いために、調査表に不備がある。予備調査などする暇なく本調査をしている。	研究を担当するチームで話し合いながら進め、作成は担当者が中心となっている。	調査の実施に余裕を持った取り組み、スケジュール管理の必要性を感じる。
50歳代 係長級	使える妥当なスケールの情報を選択。	他部署等の専門家の助言を得るための支援。	
40歳代 係長級			
40歳代 係長級	質問項目の整理ができない。(項目数が多くなってしまう)	目的の再確認と集計結果のイメージ化で修正する。	
40歳代 係長級	効果的な手法。	手法と時間(期間)、効果についての検討を行うこと。	
40歳代 係長級			
50歳代 係長級	方法の選択方法。	適当な方法を選択するための学習方法。	最適な方法、選択についての助言を得る。(スーパーバイザーの確保)

指導的立場の保健婦による記述内容

E. 結果の分析と解釈

	(1)保健婦が困っていること、課題と思っていること	(2)各段階で実施している指導・助言の内容	(3)指導・助言上の実際の工夫
50歳代 係長級	概略をおさえながらもきめ細かな部分も抑える	方針につなげるように前向きに展開できるように解釈する	事実の羅列に終わらずどう使うかわかる
40歳代 係長級		目的に応じた収集結果の分析。目的を照らして明らかになった事柄を示す。調査結果と分析結果の解釈。	
30歳代 スタッフ	求める結果を得るために統計をとるとよいのか事例を看るのがよいのかどう判断するとよいのか困った。	統計調査における分析方法に何をを用いるとよいかの点は、所長より直接指導を受けることができた。	統計調査や分析の手法についての研修の機会(コンピューターの扱いも含め)あれば受けたかった。基本の確認を充分にする必要もあった。
40歳代 係長級			
30歳代 係長級	各事例毎に、各々の学生が訪問し、分析すると微妙に分析のしかたがずれる。目的がまたあいまいであるため、余計ずれる。	目標・目的の整理。分析する方向性を意思統一する。	自分たちの分析は、どこへ向かって分析しようとしているのかを整理するため、時間がかかっても考えてもらっている。(自分も考えているが…)
40歳代 係長級			
50歳代 係長級			
40歳代 係長級			
50歳代 課長職級 以上	他の類似の調査・研究等文献の活用の仕方。		
40歳代 係長級	分析するための統計手法を勉強しながら研究を進めている。解釈に深まりが出ない。	十分にできないない。アドバイザーを見つけ助言を依頼した。	係長だけでは不十分な面もある。
50歳代 係長級			
40歳代 係長級			
40歳代 係長級			
40歳代 係長級	結果の解釈。	統計学的な処理。地域の状況や調査内容、情報から考えられることを列挙し、整理する。	
40歳代 係長級			
50歳代 係長級	目的に合った解釈。	解釈の方法。	解釈の仕方について、助言を受ける。(スーパーバイザーの確保)

指導的立場の保健婦による記述内容

F. 結果のまとめ

	(1)保健婦が困っていること、課題とと思っていること	(2)各段階で実施している指導・助言の内容	(3)指導・助言上の実際の工夫
50歳代 係長級	同職種のみでの理解にならないよう工夫。	完成までに多くの目を通す。	科学に基づいていることの確認。
40歳代 係長級		わかりやすい文章の作成。	わかりやすい、読みやすい文章、図表の作成の指導
30歳代 スタッフ	発表先によって、まとめ方(様式など)が変わることは負担が大きかった。		
40歳代 係長級	自分本位の表現になりがちである。得られた結果を住民、関係者と共有するための活動。公の場への発表になれていない。	他論文・文献の検索等読み込み、自分の論文を見直す。他者による指導を受ける。	論文のまとめ方等を学ぶ機会が必要である。
30歳代 係長級	自分たちの研究はたいそうなものではない…と気後れする。	たしかに研究終了後、反省点は多々あったが、発表することによってまた研究の振り返り、新しい発見ができよい機会となるのではないか。	
40歳代 係長級	文献、図表の作成。結果の還元。	課題、結果は常に住民および関係者と共有するものと共通認識をもつ。	他の調査研究のまとめ方等の提示。
50歳代 係長級			
40歳代 係長級			
50歳代 課長職級以			
40歳代 係長級	わかりやすく研究結果を示すことが難しい。(事務職からみてもわかりやすい)結果には、保健婦の専門性から出たものもあり、事業化していくためには、ひとひねり必要。	報告書作成のタイムスケジュールなどの進行管理を行った。実際に作成にも加わる。	研究を難しくしすぎないことが大切と感じる。
50歳代 係長級	経験が少ないために、判断に苦労したり、時間がかかる。	経験の深い先輩の支援の仲介。研究者とともに読み込みを深める。他技術者の力を借りる。	協力スタッフを含め、共に考える時間をもつ。所長の協力を得る。他係に読んでもらい、反応を見て
40歳代 係長級			
40歳代 係長級	目的と結果が一貫していない。		途中で軌道修正をできる展開方法をとっておくことが必要。
40歳代 係長級	事業計画に生かすこと。	現状の中で、どの事なら計画にあげていけるかの検討。	力量形成の継続的取り組みができるように発表や後輩指導の新しく役割を受け持たせる。
40歳代 係長級	他の職種にわかる文章にしたい。	保健婦以外の職種からの助言をもらう。他職種との共同で実施する。	
50歳代 係長級	表現の方法。方法について。生かしかた。	所内の関係者の協力を得られるよう調整。発表の重要性の確認。必要性が高い。	スーパーバイザーの協力・指導を受ける。各事業に生かしていくことが重要である。

指導的立場の保健婦による記述内容

G. 調査・研究のマネージメント

	(1)保健婦が困っていること、課題と困っていること	(2)各段階で実施している指導・助言の内容	(3)指導・助言上の実際の工夫
50歳代 係長級	事実を処理するに終わらず、調査・研究へと一歩進めるエネルギーとチームワーク	日常業務を平常に進めながら、研究にも取り組む姿勢	係内、課内の合意形成の場を作る
40歳代 係長級		研究に要する時間を確保するための業務量の調整。職場内の合意形成、進行管理。	
30歳代 スタッフ	表面的に所内で研究を行うことに対し合意はあっても「業務として」行うことへの理解は不十分と思われる。研究費として独立された予算化はされていない。指導者は大学教員で多忙をきわめており協力依頼にも配慮があった。研究に携わっていなければ実際の指導は困難である。		
40歳代 係長級	必要性を理解しているが、業務の中でしっかり位置付けられていない。	各事業評価において研究的視点で業務を見直す。業務の中で調査・研究に必要な時間を確保する。	業務の中で調査・研究に必要な時間を確保し、研究的環境を整える。所内全体で調査・研究体制づくりを行う必要がある。
30歳代			
40歳代 係長級	調査・研究を保健婦業務として位置付ける。	日常業務を調査・研究的視点で取り組むという認識形成。	調査・研究が業務の一環であるために、年間活動計画の中に位置付けていく必要性を感じている。
50歳代			
40歳代 係長級		調査・研究を保健婦業務として位置付けていく努力が今後も必要。又、結果を保健婦業務に生かしてさらに研究を継続的に取り組む姿勢が求められる。	調査・研究についてどのような小さなレベルのこのであっても、研究的視点を持って取り組み、保健婦業務に生かしていく姿勢を持ち続けること。
50歳代 課長職級以上	研究結果を業務として位置付けることに時間がかかる。調査のための調査に終わる傾向あり。		
40歳代 係長級	身近に協力・助言を得られるのは所長。県の研究事業への参加については尻込みをする保健婦もいる。研究的業務の展開の指導力に欠ける。	アドバイザーを見つける。調査・研究計画書の作成(案)を作る。道の研究事業参加の説得をしている。	どんな保健婦も自分レベルに合わせた計画書が作成できるようにならないとだめだと思う。仕事の中で無理なくできる研究への取り組みが実際にできること。
50歳代 係長級	中堅保健婦が取り組むことが多く、日常業務でも中心的存在なので多忙。時間確保が難しい。		協力できるスタッフの位置付け。時間の確保の配慮。
40歳代			
40歳代 係長級	アドバイザーがいない。	研究への取り組みのための研修の実施。	是非身近なところでのスーパーバイザーを得たい。
40歳代 係長級	日常業務として取り組むこと。専門的な指導者が身近にいないこと。	研修への参加を勧め、自主的取り組みの機会を作る。	業務分析をいっしょに行う。(課題の気づきの機会とする)
40歳代 係長級	予算や時間の確保が課題。		
50歳代 係長級	調査・研究の必要性、位置付け。重要だがまだ十分でない。現場と研究者の連携。現任教育。	実際の業務の推進の中での意識づけ。係内での確認。業務内での確認。スーパーバイザーを得るための調整。指導者も含めた各段階における現任教育。	係内での確認、意思統一。業務計画書に明文化する。県レベルでの予算化が必要。スーパーバイザーの確保、日常化。

保健婦のための調査・研究の指導指針

目 次

	頁
1. 調査・研究能力を高める必要性 1
2. 保健婦の調査・研究とは 1
3. 指針の活用方法 1
4. 保健婦の調査・研究プロセスに求められる能力及び自己評価表 2
5. 保健婦が調査・研究を実施する上で困っていること、課題と思っていること 3
6. 調査・研究プロセスにおける指導・助言方法 6
7. 保健婦の調査・研究に関する研修プログラム 10
8. 保健婦の調査・研究に関するQ&A 11

1. 調査・研究能力を高める必要性

地域保健法の施行により、保健所の機能強化の一つとして、調査・研究機能がある。

地域保健を推進するにあたって、地域の実情や特性に応じた保健対策を講じることが重要である。また、市町村においては、事業を計画的に推進する上で住民の健康実態の把握、ニーズに対応した保健・医療・福祉サービスの提供と評価、各事業の効果測定など調査・研究等に裏付けられた活動が求められる。

このような動きの中で、保健婦は地域で住民の生活実態を把握している立場から、また、各種事業、計画立案、実施、評価等に関わる機会が多いことから、今後ますます保健婦の調査・研究に対する役割期待が増大すると考える。

また、保健婦が専門職として、活動の質を高めるためには、常に研究的に取り組むことが大切であり、これらの保健婦の調査・研究能力は保健婦の日常の実践活動を通して育成されるべきである。

しかし、これまでの研究結果から、保健婦の調査・研究能力を高めるための現任教育は全国的にも少なく、その体系化もされていないのが実態である。特に、研修内容や実践の場における指導方法を明らかにする必要がある。

2. 保健婦の調査・研究とは

本研究における保健婦の調査・研究とは、各種保健計画作成のためのデータとして、また、地域住民の健康実態把握、健診等の事業評価、保健婦活動の見直し、保健サービスの評価等、実践的な保健婦活動の推進につながるために実施されている調査・研究をいう。

3. 指針の活用方法

この指導指針は、平成9年度の全国の保健婦を対象に調査・研究能力の自己評価に関する調査、平成10年度の全国8ヶ所の調査・研究に取り組んでいる保健所保健婦及び平成11年度の学会に調査・研究を発表した保健所保健婦を対象とした保健婦が調査・研究を実施する上で、①困っていること、課題とと思っていること、②指導・助言内容、③指導・助言上の工夫に関する調査の結果をもとに作成したものである。

指導指針の活用としては、指導保健婦の方々には、調査・研究プロセスの各段階において保健婦に必要な事項についてスタッフ保健婦と共通認識を得る。次に、スタッフ保健婦自身の評価と指導保健婦によるスタッフ保健婦の能力についての判断を行い、その照合を両者で行う。その結果を踏まえて、指導・助言事項、内容や指導方法を考える際に参考として使えると考える。また、研修プログラム作成にあたって課題や教育内容・方法を考えるのに役立つと思われる。

スタッフ保健婦には、調査・研究を実施する上で必要な事項を把握するとともに自分自身の調査・研究能力について評価するとともに自己の調査・研究に対する課題を明らかにする。また、調査・研究の実施にあたっては、保健婦の調査のためのQ&Aを参考にする。

4. 保健婦の調査・研究プロセスに求められる能力及び自己評価表

	かなり できる	少し できる	あまり できない	でき ない
A. 調査・研究の意義				
1. 調査・研究する必要性・意味を理解している				
2. 調査・研究の位置づけが明確である				
B. 問題の把握と明確化				
1. 地域におきている現象・問題を感じとる				
2. 現象・問題が生じた背景、原因を把握する				
3. 問題間の関係を整理し、総合的にとらえる				
4. 問題の中から解決すべき課題を特定する				
5. 課題解決に関連するデータ・情報を収集する				
6. 文献、関係者などを通じ既知の情報を調べる				
C. 目的・目標の設定				
1. 課題を調査・研究のテーマに結びつける				
2. 調査の目的・目標を具体的に表現する				
3. 調査・研究によってどのような結果が得られそうか予測する				
D. 調査の実際				
1. 研究の対象者を選択する				
2. 目的にあった調査・研究方法を選択する				
3. 目的に応じたデータ収集の方法を選択する				
4. 目的に応じた調査表等を作成する				
5. 予備調査等の結果により方法や内容を修正する				
E. 結果分析と解釈				
1. 目的に応じて収集結果を分析する				
2. 目的に照らして明らかになった事柄を示す				
3. 調査結果と分析結果を解釈する				
F. 結果のまとめ				
1. 目的から結果まで論旨が一貫している				
2. わかりやすい、読みやすい文章・図表を作成する				
3. 報告書を作成する				
4. 結果を地域住民、関係者に報告する				
5. 結果を研究誌等に発表する				
6. 結果を保健計画や事業計画に生かす				
G. 研究のマネージメント				
1. 取り上げる課題の意義を周囲に説明する				
2. 調査・研究計画書を作成する				
3. 調査・研究の円滑な実施に向け、職場内の合意形成や進行管理する				
4. 調査・研究を保健婦業務として位置づける				
5. 研究費の予算化ができる				
6. 調査・研究の指導者の協力を得る				
7. 研究的視点から業務の評価が行えるように後輩を指導する				

5. 保健婦が調査・研究を実施する上で困っていること、課題と思っしていること

	スタッフ保健婦の判断	指導的立場の保健婦の判断
A 段階 調査・研究の意義	① 調査・研究を行なう意義や目的がわからないこと ② 調査・研究をするきかつけがつかぬこと ③ 調査・研究する同意がチーム内で得ることが難しいこと ④ 多忙な業務の中で調査・研究をする意義を見つげにくいこと ⑤ 担当業務と平行して実施することが難しいこと ⑥ 調査・研究の意義は経験をしなないと分からないこと ⑦ 保健所における調査・研究の位置付けが不明瞭で担当部所があいまいなこと	① 調査・研究を保健婦の日常活動として位置付けていないこと ② 調査・研究の必要性に関する認識が低いこと ③ 調査・研究の動機付けや姿勢が少ないこと ④ 保健所における調査・研究の位置付けの不明瞭さ ⑤ 業務の多忙さ ⑥ 事業について客観的評価の視点が不足していること
B 段階 問題の把握と明確化	① 地域で起きている現象、問題を感じとることが困難であること ② 問題を研究的に整理したり、課題を明確にすることが難しいこと ③ 問題の背景・原因を明らかにするための情報・知識が十分でないこと ④ 業務分担当により地域の実情が把握しにくく、地域にできる機会が少なく、対人サービスの低下により地域の問題を十分に把握しないまま活動していることがあること ⑤ 事態調査から課題を特定することが難しいこと ⑥ 課題解決に当たって具体性、客観性が求められること ⑦ 背景となるデータ、情報収集が難しく、手段が限られていること ⑧ 保健所では文献検索が十分にできないこと ⑨ 文献入手が難しく、文献や資料による学習が不十分で多面的に行えず、保健所以外も含めて文献検索が困難であること、また文献検索になれていないこと ⑩ データの蓄積がなく、他部署からの情報収集が困難であること ⑪ 文献検索等研究時間の確保が難しいこと ⑫ 先行研究がないため、参考にする文献等の入手が難しいこと	① 地域に起きている問題を課題として感じたり、まとめたりすることができないこと ② 問題が生じた背景・原因を把握すること ③ 問題意識を持続しつづけることが難しいこと ④ 業務担当性のために他の業務との関連性など総合的に把握したり、他からの情報を加えることが困難になっていること ⑤ 既存のデータ等から問題を総合的に把握、考えることが難しいこと ⑥ 文献検索が不十分であり、個人体験の域を超えられないこと ⑦ 事業や活動の評価は主観的な評価が多いこと ⑧ 大学などの専門図書館が遠く利用できないこと

	指導的立場の保健婦の判断	スタッフ保健婦の判断	指導的立場の保健婦の判断
C 段階・目的・目標の設定	<p>①地域の問題を研究課題に結びつけることが難しいこと</p> <p>②調査・研究の目的・目標を明確にできないため、抽象的な記述になりがちであること</p> <p>③仮説が明確でなく、仮説設定をどこに置くか迷うこと</p> <p>④結果の予測が十分に検討されにくいこと</p> <p>⑤仮説を立てる作業を省略しがちであると捕らえていること</p> <p>⑥研究計画書を作るが難しいこと</p>	<p>①感じている地域の現象・問題が研究テーマに結びつくかの判断が難しいこと</p> <p>②調査・研究の目的・目標を明確にし、具体的に記述することが難しいこと</p> <p>③指定の調査・研究が多いことから既に目的・目標が決められている場合が多いことから、十分に検討する機会が少ないこと</p> <p>④研究の見通しがもてず、結果の予測も十分に検討されていないこと</p> <p>⑤事前の情報収集が不足しており、仮説を立てることが難しいこと</p> <p>⑥キーワードが明確にできないこと</p> <p>⑦仮説をたて、調査を進めることの不明確さ</p> <p>⑧目的・目標に関する記述が研究全体をあらわしているか不安であること</p>	<p>①調査目的と調査の実際とを関連付けることが不十分であること</p> <p>②調査目的に応じた調査方法、内容を選択することが難しいこと</p> <p>③地域の課題を明らかにするための適切な調査対象・方法の選択、目的に応じた調査票の作成(調査内容・項目)が難しいこと</p> <p>④疫学の知識が少ないこと</p> <p>⑤妥当なスケールについての知識が不足していること</p> <p>⑥研究目的よりも実施可能かどうかを優先しやすいこと</p>
D 段階・調査の実際	<p>①調査目的に応じた調査方法を選択することが難しいこと</p> <p>②地域の課題を明らかにするため対象を選択していることか不安であること</p> <p>③最も適切な調査方法は何かなど調査方法に対する知識・技術が不足していること</p> <p>④時間の余裕がないため既存の調査方法を参考にする場合が多いが既存の調査表の入手が困難であること</p> <p>⑤目的に応じた一貫性のある調査項目の作成が難しく、項目が多すぎ、偏りがちであること</p> <p>⑥分析を想定した調査票、回答しやすい調査票の作成が難しいこと</p> <p>⑦調査項目のスケールの設定が難しいこと</p> <p>⑧データ収集の方法が難しいこと</p> <p>⑨予備調査を実施しないで研究を行っていること</p>		

	スタッフ保健婦の判断	指導的立場の保健婦の判断
E 段階・結果の分析と解釈	<p>①目的に応じた分析の視点、分析方法の選択、特に調査対象者が多い場合に選択が難しいこと</p> <p>②分析プロセスに慣れてなく、テーマに沿った、また課題を明らかにするための分析方法が難しいこと</p> <p>③分析に当たり適切なソフトの活用や検定方法に関する知識・技術が十分でないこと</p> <p>④結果のうち、どの数値を使うか、また数値をどう解釈するかが難しいこと</p> <p>⑤データの客観性の確保、客観的解釈が難しいこと</p> <p>⑥他の地域との比較検討を十分に行っていないこと</p> <p>⑦研究結果を解釈し、考察することが難しい。</p>	<p>①目的に応じた分析になっているか、分析方法に自信が持てないこと</p> <p>②分析方法が経験の域を越えられないこと</p> <p>③コンピュータ操作に不慣れであること</p>
F 段階・結果のまとめ	<p>①目的に応じた一貫した論文作成が難しいこと</p> <p>②第3者にわかりやすい文章、図、表の作成が難しいこと</p> <p>③調査・結果を計画等に生かすにくいこと</p> <p>④プレゼンテーション</p> <p>⑤莫大な情報から必要な情報を精選し、表現することが難しい。</p> <p>⑥研究の要旨の書き方が難しい。</p> <p>⑦研究目的から離れたデータの読み取りを中心とするの報告に陥りがちである。</p>	<p>①まとめ方に自信が持てないこと</p> <p>②一貫した論文作成が難しいこと</p> <p>③他職種、他機関、住民に理解できるようわかりやすい文章、資料を作成することが難しいこと</p> <p>④結果を事業計画に生かすことが難しい。</p> <p>⑤発表先によって、まとめ方が変わるため負担が大きい。</p>

6. 調査・研究プロセスにおける指導・助言方法

	保健活動に関する調査・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 (必要と思うこと)
<p>A 段階・調査・研究の意義</p> <p>1. 調査・研究する必要性・意味を理解している</p> <p>2. 調査・研究の位置付けが明確である</p>	<p>○専門職として必要な研究的姿勢</p> <p>○日常活動における調査・研究的視点とその意義</p> <p>○保健活動の実践を踏まえた地域の健康課題の提案・その根拠・データの必要性・重要性</p> <p>○あらゆる活動場面における調査・研究の動機付け</p> <p>○保健所の調査・研究機能の位置づけの動機付け</p> <p>○職場における調査・研究の取り組みの必要性の共有化と経験</p> <p>○調査プロセスの段階ごとの適時・適切な指導・助言と体制整備</p>	<p>○日常業務の中に研究テーマがあることの認識・動機付け</p> <p>・学会誌、調査・研究報告書の積極的回覧</p> <p>・保健所管内研究等における調査・研究発表の実施</p> <p>・担当業務の整理、課題の明確化及び解決策の検討</p> <p>○調査・研究の必要性に関する検討の場の設置</p> <p>○学識者、大学等の協力による調査・研究指導体制の整備</p> <p>○職場における調査・研究の必要性の共通理解</p> <p>・上司、他職員に対する調査・研究の必要性・意義についての説明</p> <p>○業務計画の中に調査・研究を明記すること。</p> <p>○指導者自身による研究の展開に対する力量の形成。</p>	
<p>B 段階・問題の把握と明確化</p> <p>1. 地域で起きている現象・問題を感じとる</p> <p>2. 現象・問題が生じた背景、原因を把握する</p> <p>3. 問題間の関係を整理し、総合的にとらえる</p> <p>4. 問題の中から解決すべき課題を特定する</p> <p>5. 課題解決に関連するデータ・情報を収集する</p> <p>6. 文献、関係者などを通じ既知の情報を調べる</p>	<p>○問題意識の継続性</p> <p>○問題の現状、問題の研究的視点</p> <p>○担当業務と他業務との関連性など事業の総合的把握</p> <p>・既知データからの問題把握</p> <p>・文献検索、データ・情報収集の方法</p> <p>・身近にあるデータの活用と問題の客観視。</p> <p>○問題の原因・背景の把握・整理方法</p> <p>○客観的・具体的な課題解決方法の検討</p> <p>○既存の資料・関係者からの聞き取り</p> <p>○テーマに関する情報・資料・文献の収集と方法</p> <p>○先行調査・研究の検討</p> <p>○課題分析の視点についての助言。</p> <p>○研究指導者による文献情報の提供。</p> <p>○大学、職能団体等図書館の活用。</p>	<p>○担当業務と他事業、総合事業との関連性の検討</p> <p>○地域の健康実態の把握、問題の特定</p> <p>・問題の構造化、図式化、事例の検討等</p> <p>・チームでの問題の検討・共有化できる場の設定</p> <p>○関連統計、情報の整理</p> <p>・既存の数値を踏まえた地域の実態把握。</p> <p>○日常業務から研究に結びつけるためのプロセスを図式化すること。</p> <p>○情報や問題の整理について記録の必要性。</p> <p>○課題の重要性と管内全体の取り組みの必要性。</p> <p>○地区診断の重要性。</p> <p>○文献検索等により課題分析の視点を明確化。</p> <p>○研究計画作成時における研究課題の明確化。</p> <p>○概念構造図を使って研究の意義について説明すること。</p> <p>○インターネットの活用</p>	