

## 現任教育方法（マニュアル）

# 保健所保健婦教育方法 (マニュアル) 目次

## <新任期編>

第1章 公衆衛生看護活動における現任教育 (金子仁子) .....	97
I 現任教育の方法 .....	97
1 継続教育と現任教育 .....	97
2 現任教育の目標 .....	97
3 職場内教育の目標 .....	98
4 職場内教育の方法 .....	99
5 保健婦の意欲を高めるための方法 .....	100
6 公衆衛生看護活動における管理的立場の保健婦の役割 .....	101
II 新任保健婦の教育方法 .....	104
1 新任保健婦を育てるための体制づくり .....	104
2 新人保健婦の最近の特徴 .....	104
3 新任保健婦教育の目標 .....	105
4 指導保健婦による新人教育の必要性 .....	105
5 指導保健婦の役割 .....	106
6 指導保健婦の教育的な態度 .....	106
7 指導保健婦の選定 .....	107
III 新任者教育における管理的立場の保健婦の役割 .....	108
1 指導保健婦の役割 .....	108
2 現任教育計画の立案 .....	109
3 新人保健婦へのオリエンテーション .....	109
4 仕事の配分 .....	110
5 受け持ち地区決定と市町村支援 .....	110
IV 現任教育における事例検討 (佐藤紀子・金子仁子) .....	111
第2章 現任教育方法の各論編 .....	115
I 調整機能を高めるために .....	115
1 家庭訪問(佐藤紀子) .....	115
2 ヘルスケアチームづくり(佐藤由美) .....	116
3 健康診査(佐藤由美) .....	118
4 健康相談と健康教育(遠藤寛子) .....	119
5 調整機能を発揮するための会議について(春山早苗) .....	127
6 グループづくり(春山早苗) .....	130

II 企画機能をもつめるために	133
1 地区診断(金子仁子)	133
2 地区活動評価・計画(北山三津子)	137
3 業務(事業)計画および評価(北山三津子)	138
4 市町村支援(北山三津子)	140
III 情報機能をもつめるために(吉岡洋治)	142
1 保険所保健婦の情報化への対応	142
2 広報機関としての保険所および保険所看護婦の役割	142
3 情報収集方法と活用方法	144
IV 保険所保健婦の専門性をもつめるために(吉岡洋治)	146
1 保険所保健婦における専門性とは	146
2 自己研修のありかた	146
3 行政保健婦としての心得	147
V 市町村の新任保健婦の育成方法(杉井和美)	148
1 保険所が企画する研修のあり方	148
2 保険所保健婦の市町村保健婦の育成・指導の役割	149

# 1章 公衆衛生看護活動における現任教育方法

## I 現任教育の方法

### 1. 継続教育と現任教育

現任教育について述べる前に、継続教育、卒後教育、現任教育の言葉について整理しておきたい。

池田明子は「継続教育とは専門職として看護を継続していくのに必要な教育、すなわち専門職として自立するために必要な教育」と述べている。この継続教育のなかには、卒後教育、現任教育が含まれる。卒後教育 (Post-Graduated-Education) とは、本来大学での基礎教育終了後の大学院教育を言い、日本では、公衆衛生院の1年課程なども含まれるであろう。

現任教育 (Inservice-Education) とは、現職についたまま、あるいは職場でうける教育を言い、次の3つからなる

○ J T (On the Job Training)	現場で上司が仕事を通じて行う教育
○ F F - J T (Off the Job Training)	集合研修 (都道府県等が実施)
自己研鑽	自己学習・自己啓発

平成2年に行われたカリキュラムの改正で基礎教育は即戦力教育から判断力・問題解決能力・応用戦力としての力と自己開発能力を重視した教育に変更している。したがって、ますます継続教育、特に現任教育の必要性は高くなっていると考えられる。

また、平成4年に出された報告書看護職員生涯教育検討会報告書によると、看護職の生涯教育は様々な実施されているが、保健婦・看護婦・助産婦の共通した内容で実施できるものとともにさらに専門性をのぼすために必要なものを考慮し、現在実施されている研修もふくめて検討し体系化が必要であるとしている。

### 2. 現任教育の目標

現任教育の目標は、自立した専門職業人となることである。したがって、自立した保健婦とは何かの共通認識をつくり、理想の保健婦像を明らかにすることが必要である。この理想の保健婦像を考えるとときには、住民から保健婦は何を専門職として求められているのか、また他職種から何を期待されているのかを考えることが必要である。

つまり理想の保健婦とは、住民の健康状態の向上をめざし、専門職業人として公衆衛生看護活動について知識や技術に優れているばかりでなく、行政職としてチームで仕事をすることに對して積極的で協調性があり、仕事に對して前向きで、主体的な自我が確立していることなどが含まれるであろう。

また、自立した専門職とは、基礎教育課程を修了したからといってすぐになれるわけではなく、経験年数やその役割によって期待されるべき内容が違ってくる。新任・中堅・管理者それぞれの達成目標を保健婦同志で共有し検討することはもちろん、他職種にも示し職場内で共有し、さらに充実した理想の保健婦像を画くための検討が必要である。これらを検討することが、現任教育の一つとしても有効でもあろう。

また、現任教育では一人一人が自立した職業人としての成長をめざす。その時職場全体としてはどうなるであろう。自立した保健婦が集まった職場をイメージすると、職員がいきいきし、やる気に満ちて創造的であり、協調性がとれていることとなり、そこでは職場全体の仕事の質が高まるのは当然であろう。現任教育を意識的にするので結果として職場全体の仕事の質が高まることになる。しかし、この時、職場の人間関係なども考慮することが上司の役割であろう。上司はスタッフ一人一人がいきいきしているか、全体として仕事の質が向上しているかなどを点検することも大切である。

現在、保健婦の仕事は、行政の枠のなかで行うことに重きがおかれ、ルーチンワークをこなすことに重点がおかれ、創造的ということが軽んじられてはいないだろうか。創造的と言うことは、住民の健康ニーズに即した活動を主体的に考え施策化していくことと考える。保健所では、なかなかこのような仕事をしにくいといわれている。しかし、住民の生活から健康ニーズを明らかにして、それに即した保健サービスを創造的に構築することをしなくなってしまうたら、保健婦の意味がなくなり、保健所保健婦は事務職にとって変わられても仕方のないことであろう。

### 3 職場内教育の目標

職場内の教育「OJTとは？」を改めて考える。桐村は「上司が部下の職務に必要な能力（知識・技能および態度）の向上・改善を目的として行う、計画的・合目的的、継続的かつ組織的な教育活動」定義している。

これらの用語の解説を述べる。計画的とは、目標レベルが設定され、期限が定められているということであり、合目的的とは職務に必要な能力でも特に重要なものについて開発することである。組織的とは、研修や他の能力開発システムと連動させて行うものとしている。つまり、上司が日常業務の円滑な遂行のため職場で仕事をやりながら部下を計画的に指導育成していくこととなる。

職場内教育の目標は、仕事を円滑に行うための教育活動と考えられる。したがって、まず大切なのは職場のスタッフが仕事に前向きになることであり、やる気を高めることが必要となる。

現任教育目標は、スタッフの仕事の内容を高めることであり、そのためには仕事のやり方が適切でなければならない。また仕事は一人でやるものばかりではないので、スタッフ同志のメンバーシップを育成し、チームで仕事をするを学ばせることも必要である。また、仕事は課内（係内）だけでなく、他課との協力関係をつくりだすことも必要となるため、組織間のチームワークの組み方を学ばせることも重要である。

#### OJTの目標

スタッフの気持ちを捉らえてやる気にさせる。

仕事の方法を適切なものとする

メンバー同士のチームワークをよくする方法を身につけさせる

組織間のチームワークの組み方を学ばせる。



職場全体の仕事の内容を高める

現場内の教育では、教育現場とは違い教えてやるもの、教えられるものという区切りがあるわけではなく、あくまで上司とスタッフという役割の違いはあるものの、一緒に仕事を遂行するものというメンバーシップの中で行われることが大切である。したがって、仕事を一緒に遂行する中での上司の態度や姿勢の中から、スタッフが学んでいくことも多く、常日頃の仕事の中で、上司が『よいモデル』を示すことも大切である。

#### 4 職場内教育の方法

##### ①現任教育の計画的な実施

職場内教育は先に述べたように、計画的になされなければならない。一般的に言われる計画的な職場内教育の実施方法は以下の手順ですすめることが望ましい。

- 第1段階 必要とされる能力の分析：各個人について、業務上求められている能力の種類と質はどのようなことなのか分析する。  
能力の種類とは、計画づくり、個別支援といったことであり、そのことがどこまでできたらよいかを段階別の達成目標などと照らして考える
- 第2段階 対象の現状能力および適性の確認：本人との面接によって本人の興味のあること、仕事の方向性への考えなどを聞いた上、本人の能力の評価を行う。
- 第3段階 第1段階と第2段階の能力差と本人の希望を考え、教育目標を考える。不足しているところのはやし、長所がさらに伸びるためにはどうしたらよいかを考え目標設定する。考えられた教育目標は本人にも示し、努力する方向性を明らかにする事が大切である。
- 第4段階 目標に向かうために教育効果が大きい適切な仕事を割り当てる。ある程度教育目標が到達されるようにやりがい感のある仕事を任せることが大切である  
(仕事の権限の委譲)
- 第5段階 一定期間後、仕事の達成度とともに立案した教育目標についても上司とスタッフとともに評価し意見を交換する。これによって、新たな教育目標が設定される。

実際に現任教育を行う場面としては、仕事についての打ち合わせを行う時、報告、相談、連絡時に、または、家庭訪問や事業報告書などの記録物の点検やまとめの作成時に現任教育の個人の目標達成度について確認することが大切である。また、研究会や事例検討会などを計画的に利用し、個人の教育目標が達成できるような場を準備し、達成できるように支援することが必要である。

##### ②仕事の権限委譲

現任教育目標を達成するための場として、その目標にそった仕事を配分することが大切である。そのためには、仕事の内容をあらかじめチェックし、分担する個人の現任教育達成目標を管理的立場の保健婦とスタッフと再確認し、仕事の遂行上の目標を考え管理的立場の保

健婦およびスタッフのお互いで確認する。このプロセスまでを協同で実施し、スタッフに仕事を任せることが必要である（仕事の権限委譲）。スタッフは役割を与えられて、任されたということで、やる気がまし仕事を創意工夫する。このことが、スタッフの力量形成には重要である。

しかし、仕事の経過のなかで必要な報告・相談・連絡は行い、そのときに、仕事の進捗状況を確認すると共に、教育達成目標についても確認し、アドバイスをを行うことが大切である。これはあくまで、アドバイスであって仕事遂行上その方法で実施したら大きなミスにつながらない限りは、強制したり、命令したりしてその人の考えや実施方法を変更してはならない。あくまで、仕事を任されたスタッフの主体性を重視することが大切である。

仕事の終わった後には仕事の評価をスタッフとともに実施し、任務についての実施方法の評価を行うとともに、現任教育目標についての達成度を評価することが大切である。このとき、目標がどこまで達成できていたのか、達成できなかったのはどこか、なぜできなかったかを明らかにすることが大切である。また達成できたことについては、まず、『ほめること』が重要である。よい評価は、仕事のやる気を高めることにつながる。

## 5 保健婦の意欲を高めるための方法

人がやる気になり、意欲を継続するためには達成感をもつことが必要である。しかし、保健婦の仕事は、成果がみえにくく、達成感が少ないことが多い。したがって、スタッフ保健婦のやる気が充実して主体的な活動が継続的に展開できるようにするため、管理的立場の保健婦は配慮をすることが必要である。

一般に仕事をうまく行ったことで昇進したりボーナスが多くなったりする。そのため自分の仕事についての目的意識が明確になる。しかし、行政にいる保健婦は、名誉を望んだり金銭を多くもらうために努力する人はほとんどいない。保健婦のよろこびとは、住民に喜ばれたりすることで、保健婦らしい仕事ができたと自分の中で確認すること、すなわち仕事の中で自己実現の欲求をみとることが重要である。

そのためには、仕事のなかで自分を生かせたという思いを明確にもつこと、自分の手で解決したという達成感をもつこと、そして仕事を成し遂げたことを他者から評価されることが大切である。

特に達成感をもつためには、目標を具体的に明らかにすることが大切である。その達成感をスタッフが持つようにするために、管理的立場の保健婦としては、達成可能な努力目標の提示すること、スタッフがその目標を納得するように働きかけること、目標を達成するための手順や方向の提示ができること、スタッフに達成した自己を創造させ個人の自己効力感の醸成（自分が役割を果たせ価値があると思うこと）ができるようにすることが重要である。このなかで最も大切なことは、実現可能な目標を示し、様々なサポート（手順や方向の提示）などがあっても、自分の力で到達したと感ずることである。やらされ行為では達成感につながらない。したがって、仕事の終了時に、その保健婦が行った内容でよかった点を具体的に褒めることが大切である。

また、これらのプロセスの前提として、スタッフは自分の保健婦としての能力や技能を高めたいと思うことが大切である。一人で自分の能力を高めたいと思つてできることには、限界がある。そのため、職場の保健婦全員が自分たちの行う保健婦活動を質の高いものにしたいという目標をもつことが必要である。管理的立場の保健婦は、したがって、スタッフ保健婦同士が自分の活動について自由に議論したり、家庭訪問などについての相談を自由にしあ

たりするような雰囲気づくりをすることが大切である。このようにするための現任教育方法論のマニュアルはなく、管理的立場の保健婦としては智恵の結集と創意工夫が必要である。

## 6 公衆衛生看護活動における管理的立場の保健婦の役割

最後に公衆衛生看護活動における管理的立場の保健婦の役割について述べる。保健婦の中では職場の中で職位が明確でないこともあるが、管理的立場とは、係長級以上をイメージし主に保健婦活動の束ねをしている人ということで考えたい。現在の保健所にはこのような役割を明確に担っているものがない場合、保健婦の中で経験が長く、リーダー的な存在であるものと考えられる。

管理的立場の役割を考えるにあたり、まず看護管理とは何かを考えたい。1961年のWHO西太平洋地区看護管理ゼミナールでの看護管理の定義は、「看護管理とは看護婦の潜在能力や関連分野の職員及び補助的職員、あるいは設備や環境、社会の活動等を用いて、人間の健康の向上のためにこれらを系統的に適応する過程である。」としている。つまり看護管理では看護婦の潜在能力を系統的に適応する過程、スタッフの能力を引出し仕事に役立てていく、すなわち現任教育が重要な課題であると考えられる。

また、管理の重要な要素では、昔から「人、物、金」と言われるが、最近ではこれに「時間と情報」を加え、管理の五要素といわれている。

保健婦活動においては、これらの要素を加えて婦長の役割を考えると以下の表に示すようになる。このなかでも業務管理は仕事の質を高めることで重要であり、業務管理をしっかり行うことは、スタッフの指導をすることとなり、現任教育を行うこととなる。著者が調べた結果でも現任教育と業務管理は一体となっていて行われていた。

表1 公衆衛生看護管理の内容

項目	内容	キーワード
業務管理	個別援助・各種事業・活動計画等活動の質的な管理 保健婦活動を推進するための組織的な係わり 関連機関との連携を推進するための組織的な係わり 住民組織と行政の連携をはかるための係わり 医療監視など、管内の看護の質を高める係わり	個別援助・計画評価 報告・連絡・相談 会議、調整、医療監視、文書起案
情報管理	保健婦活動に関する記録・文書の保管、 保健婦活動に関する情報の収集と伝達	記録の保管 文書伝達
人事・労務管理	適切な人員配置、仕事配分を行い効果的な仕事を行うための基盤整備、	人員配置、健康管理 人間関係調整
物品管理	保健婦活動に関する物の管理	物品保管
予算管理	地区活動に関する予算計画、計画的な予算執行	予算確保、計画執行
教育	職場内のスタッフ教育 実習生の教育	研修、研究会 実習指導
研究・評価	学会発表など研究的なまとめを推進しスタッフを指導していく	研究指導 学会参加

資料 2人の保健婦婦長の業務内容分析、金子他、日本公衆衛生看護教育研究会誌 5(1)



その他、情報管理では保健婦活動に重要な情報を流すこと、教育では実習指導を中堅に任せること、研究・評価では研究業務などをスタッフ一緒に行うこと自体が、スタッフ現任教育となっていることが大切であろう。

#### 参考文献

- ・看護職員生涯教育検討会報告書、厚生省健康政策局監修、メヂカルフレンド社
- ・日本公衆衛生看護研究会誌 vol4(1)
  - 中堅保健婦の地区把握の現状と課題 44～47頁
  - いま、求められている看護管理能力と後輩育成 58～63頁
- ・日本公衆衛生看護研究会誌 VOL5(1)
  - 2人の保健婦長の業務内容分析
  - 公衆衛生看護管理能力と後輩育成
- ・看護管理シリーズ、看護管理その1「看護管理とは何か」看護協会出版会
- ・保健婦雑誌 1994.2 vol50(2) これからの保健婦教育
- ・OJTの実際 寺沢弘忠 日経新聞社(日経文庫) 750円
- ・部下を持つ人のキット心得プロ管理者になる100枚の実行シート  
笠巻勝利 中経出版 1400円
- ・保健婦雑誌 1993.9.VOL49(9)特集これからの保健婦教育の現場での戸惑いを中心に
- ・保健婦雑誌 1993.6.VOL49(6)特集職場における研修
- ・公衆衛生 1992.2 VOL56(2)特集これからの公衆衛生看護教育



## II 新任保健婦の教育方法

### 1 新任保健婦を育てるための体制づくり

新人保健婦（新卒者）が配属されることが、決まったら現任教育体制づくりをすることが必要である。現在、保健婦が様々な部署に配属されている場合、新人の配置は上司（係長・課長級）が保健婦で先輩保健婦（中堅保健婦）がいる部署が望ましい。職員の人事は保健婦が決定できる場合だけではないので、新人保健婦は保健婦としては一人前に働くことはすぐには難しいことを、所長や上司・周囲に理解してもらうことが必要である。

また、新任保健婦の2年目以上では自立した部分は多くなっていくが、保健婦としての判断を迫られる場合や他機関との調整が困難な場合など一人でできないこともあるため、業務について相談しやすい環境づくりをしておくことが必要である。

とにかく、新任保健婦（1年目から3年目まで）は現任教育の最も重要な時期である。新任保健婦の現任教育を所内でどのようにしていくかを職場内で組織的に決めておくことが必要である。また新任保健婦が学ぶ内容は、健診や相談事業等の保健婦業務のやり方だけを学ぶだけでなく、保健婦としての的確な判断を学ぶことが必要である。そのことを学ぶためには、先輩の実施している事例や活動のやり方をそばにいて学び、そのように行う根拠を考え尋ね確認したり、自分が主体的に行ったことが間違っていなかったかどうかを気軽に尋ねられる環境をつくっていくことが大切である。

保健所の場合、地区担当部署の人数が少ないことなどがある。新任期の保健所保健婦が市町村活動を学ぶためには教育機能を強化した保健所を配備して、そこに新人保健婦を配属し、地区活動などの体験を多く体験でき、かつ指導ができる体制づくりすることを都道府県単位で検討することが必要である。

### 2 新人保健婦の最近の特徴

保健婦・看護学生の現状から新任保健婦の特徴を考えたい。現在の学生は生活経験が少ない。高校生の頃は両親の保護の元に育ち、家事の手伝いはあまりしたことがない。看護の教育機関に通うようになり下宿するようになって、自炊をする習慣は多くの人がなく、コンビニ弁当などにより食生活を維持しているものも少なくない。

1年生の基礎実習時、朝の環境整備で、そうきんを持ち病室に行ったものの、どこの環境を整備したらよいか立ちつくし、指示されたところのみを拭く。3年生になれば病院の環境にも慣れて拭く場所がわからないことはないが、決まったところ拭く以外でその場の状況に合わせて何をしたらよいかがわからないことは多々ある。

また、決まった友人と話してはいても、最終学年になってもクラスの友人に名前がわからない人がいたり、教官とも普段の会話をすることも少なく用件のみの話をしている状況であるため、実習場では現場の指導者に自分のやりたいことを告げた上での指導が仰げず、教官の補助で、やっと自分のやりたいことを述べることができている現状がある。患者との人間関係をスムーズにとっていくための会話が下手であり、緊張していることが多い。このように生活体験が乏しく、人間関係をつくりだしていくことが苦手な人たちを、職場の中で教育していくために必要なことは何かを考えていくことが大切である。

### 3 新任保健婦教育の目標

ここでは、新卒者が保健所に始めて配属された場合を考えてみよう。最初は保健所の中で、組織の一員として働く方法を学ぶことが大切である。特に保健婦の場合は看護婦と違って申し送りの時間が決まっているわけではなく、家庭訪問のように一人で行う仕事も多いので、仕事についての報告・連絡・相談（一般に言われるホウレンソウ）を、どのタイミングでどのように行っていったらよいかを身につけることが重要である。

次は、行われている業務の仕方を覚え保健婦としての自分の役割が果たせることが大切である。事業を行う時、例えば、乳児健診にしても、基礎教育の実習で体験したのは1回あるかなしかである。乳児健診を行う目的を考えつつ、乳児の問診時や保健指導はどのように行ったらよいか、乳児の成長・発達を思い出しながら、母親や育児している家族にも視野に入れて相談的な対応や教育的な対応を一生懸命やろうとする。また健診準備の仕方や当日の手順も覚えなければならない。新人保健婦は毎日が新しい体験、困ったことだらけである。その中で保健婦としての業務になれ保健婦としての役割を果たせるようになっていく。少し業務に慣れても乳児健診で指導対象とした乳児を継続援助すべきかなど保健婦としての判断や、家族援助の中での家族間の調整と言っても具体的にどのように行うのかなど、保健婦の活動の具体的な方法について、困ったな思ったことは多々あると思われる。そのような時に、先輩や上司にタイムリーに相談ができ、的確な指示を得ることによって、保健婦としての成長が促がされる。

3つ目には、仕事の評価を通して自分の成長を確認しながら自らの成長をのばす機能を身につけさせることである。そのために、新人の最初頃に業務について日々反省をする場面をもうけさらに、その反省点を解決するためにどうすればよいかを考えさせる場面つくっていくことが大切である。また、そればかりでなく、業務のまとめや1年の保健婦活動計画の見直しを行う中で、自分の行ってきたことを振り返り、自分の短所・長所を考え、自分の努力してきた足跡を思いだし、今後の努力目標を考えられることも大切である。また、努力目標を解決するために上司や先輩からアドバイスをもらって何をしていくかを考え成長していく力を身につけていく。適切な自己研鑽の方法は、このような新人に対しての教育的な働きかけによって身につくと考えられる。

### 4 指導保健婦による新人教育の必要性

新人保健婦の最近の特徴で述べたように、自分が向上するために多くの先輩を活用していくことができるような新人保健婦は少ない。今、自分の疑問を先輩に聞いてもよいかなど、先輩に気を使いすぎて自分の聞きたいことがきけないという特徴がある。看護婦の新人教育方法として、プリセプターシップが用いられることが多くなってきているのも、現在の新人の特徴を捉えたものと考えられる。プリセプターシップとは、「新卒新人看護婦の能力開発を上司に代わって先輩が、OJTの手法で実施する教育手法である（永井則子）」。保健婦の新人教育でも指導保健婦が指定される場合と、そうでなく同じ職場の先輩がみんな新人保健婦の教育にあたる場合がある。

しかし、現在の新人の特徴を考えると、新人期間1年間は指導保健婦を一人に明確に決めて置く方が効果的と考えられる。また、新人保健婦の教育に当たる先輩保健婦の教育能力を高めることから言っても、責任の所在を明確にして、主体的に教育に望む方が有効で

あると考える。

しかし、指導保健婦に教育の全ての責任がかけられるのではない。上司（係長以上の管理者）と指導保健婦が役割を分担して現任教育をすすめるなければならない。

## 5 指導保健婦の役割

指導保健婦の役割は、新任期の保健婦の身近にいて現任教育を推進していくことである。保健婦の現任教育の現状は教育計画に基づいたものではなく、困った時に相談するということが多くなされている。しかし、現任教育は教育計画に基づいて行われるのが原則であり、指導保健婦は上司（係長以上の管理職）と共に立案した教育計画を現場で教育的なかかわりの中で推進していくものである。

その方法としては、業務に必要な知識や技術の確認をすること、業務の反省を促しアドバイスするなどや困ったことへの相談がある。具体的には業務の手順等は別の業務担当など教えても、業務が終わった後に「今日困ったことはなかった？」の質問をしたり、「あなたは〇〇ちゃんを指導するのちょっと大変と思った様子だったわね。」と業務状況を観察して、声をかけ反省を促しアドバイスを与えたりすることである。これらのことは、実際場面では指導保健婦として決まっていなくても行うことが望ましいが、指導保健婦の役割は、教育計画に基づき責任をもって働きかけをおこなうことである。また、職場に入り立ての新人保健婦は、なかなか素直に困ったことが表現できないことも多く、指導保健婦と決まっていると安心していろいろ尋ねられるということがある。

また、指導保健婦の役割には日々の業務の中で、学習意欲を高め、毎日の業務に前向きに取り組めるようにしていくことがある。例えば明日家庭訪問の予約が入っているとしたら、訪問準備および訪問計画を確認するとともに、訪問対象の病態は理解しているかなどを確認し学習不足があれば学習してくるよう促すことである。

また、指導保健婦は新任保健婦の教育計画の達成度を現場で直接的に観察して、上司に報告する役割がある。このことによって上司は目標が達成しやすくなるように仕事の配分を考え直したり、新任保健婦に声をかけたり、適切な配慮をおこなうことができる。

## 6 指導保健婦の教育的な態度

指導保健婦は中堅保健婦が行うことになる。指導保健婦は新任保健婦に対して教育的な態度をとらなければならない。しかし、はじめて指導保健婦になったら、教育的な態度とはどのようなことかと戸惑うことが予測できる。

教育的働きかけとは、新任保健婦が自らの頭で考えさまざまな問題を自分の力で解決していけるようにしていくことである。したがって、知識や技術を教え込むだけではない。自分の力で解決するということは、何でもかんでも自分で抱え込んでしまうのではなく、周囲の人的な資源（上司・同僚・関係機関の人・住民）との協力関係を得て、問題を解決していく力である。したがって、新任保健婦には自分で物事を整理して考える機会、解決策の方向性を考える機会と、様々な解決策をあみだす智恵、困ったら相談できる雰囲気が必要である。

また、新任保健婦は保健婦としての自信がない。したがって、保健婦として自信をつけることが必要である。そのために、保健婦として努力したこと、対象にとってよかったこ

とを行ったことなど、少しでも「保健婦」の役割としてプラスのことがあったら、ほめることや「よかったね」と評価することが必要である。

指導保健婦は新任保健婦が事柄を整理して考える機会を与え、どうやったら問題解決できるのか話しあいながら、解決策を一緒にみいだしていくような態度が必要である。

指導保健婦の態度として教育的でない例を以下に示す。

#### 指導保健婦の望ましくない態度

聞かれたことに何でもすぐに答えをだす  
以前からやっていたことを変えることに躊躇する  
新任者が困っているとすぐ自分でやってしまう  
新任者の「出来ない」部分のみ指摘する  
新任者に即戦力としての役割を期待する

## 7 指導保健婦の選定

指導保健婦を決定することは上司（係長以上の管理者）の重要な役割である。指導保健婦の条件としては保健婦として専門性にたけ、教育的な配慮ができることであろう。

では、どのような保健婦を指導保健婦として選んだらよいのであろうか。先輩諸氏の意見をまとめると以下ようになる。

#### 指導保健婦の条件として考慮すべき点

保健婦としての専門性がある

保健婦としての専門的な知識と技術を身につけている  
地域保健活動で自ら達成感のある仕事をした経験がある  
専門職として自覚をもち自己啓発に努めている  
自分の仕事のふり返りを積極的に行っている（学会発表・業務研究会）  
経験年数に応じた研修を受けてきている  
組織人としての報告・連絡・相談が適切にできる  
保健だけでなく福祉・教育などの部門での経験がある

教育的な配慮ができる人

その人の良い点を見抜いてそれをのばすように支援できる  
協調性があり、信頼されている  
人と人との調整を果たせる人  
他の専門職との交流をして自分を高めようとしている  
新しい情報を得ようとして努力している

教育への時間的・精神的なゆとり

話しやすい雰囲気

本人の教育的な背景

これらの他に、指導保健婦を選定する時には、時間的・精神的なゆとりがもてるか、新人と話しやすい雰囲気であるか（あまりに年齢差があると話しにくいこともある・また言語のもつイメージが違うこともある）、教育的な背景も考慮することが必要である。

しかし、職場内でこれらの条件をすべて満たす保健婦を見つけることは難しい。したがって指導保健婦になったことを前向きに捉えて、自分の成長に指導保健婦となったことを生かせるかどうかを選定の鍵となろう。

また、管理的立場のものは指導保健婦の成長を促すような働きかけをすることが必要であろう。例えば、指導保健婦が自分の仕事のふり返しをして、新任保健婦の指導にいかせるようにすることや、指導保健婦の準備として現任教育についての研修を受講させること、指導保健婦自身の長所・短所を自覚させ教育にいかせるようにするなどである。

### Ⅲ 新任者教育における管理的立場の保健婦の役割

保健婦の管理的立場のものが現任教育の総指揮者である。このことについて、保健所保健婦の配属部署がばらばらになったことなどをあげて、保健婦の現任教育の指揮を保健婦がとれないという人もいる。しかし、家を建てる職人は様々いるけれど、大工の親方は大工の弟子を指導する。大工の指導を左官屋や壁紙職人ができるはずはない。それと同様に、公衆衛生活動には様々な専門職がいるが保健婦の現任教育の責任は保健婦が負わなければならない。

新任者の教育における管理的立場の保健婦の役割は共に働き現場で起こった問題について話し合うことから解決策を見いだしていくことや、仕事の質を向上させるために方法を一緒に考えることであり、これらが現任教育の基本である。そのためには、職場の中に話しあいがなされる条件をそろえ、職場のスタッフとコミュニケーションをとるように努力し、スタッフそれぞれのやる気を高め、また様々な場面を観察し状況を分析しておくことが必要である。

管理的立場の保健婦の役割には、スタッフ保健婦の現任教育計画を立て、それを定期的に点検し、点検内容で修正していくことがある。特に新任期保健婦の現任教育計画の点検は1年単位ではなく、3か月、半年など時期を追って計画的に行うことが大切である。また、現任教育計画に沿って新任保健婦に適した仕事を配分することも重要である。

管理的立場の保健婦の役割には、新人保健婦に対してのオリエンテーションについても計画的になされるように配慮することがある。新人保健婦のオリエンテーションとしては、組織人としての心得、組織の成り立ち、また業務それぞれの方法、地区活動とは、市町村支援など様々ある。これらそれぞれについて実施時期、オリエンテーションの方法、担当者を決めることが必要である。

#### 1 指導保健婦の準備

先に述べたが、現任教育は管理的立場のものがすべてを行うわけではない。管理的立場のものは指導保健婦を選定し、指導保健婦が管理的立場のものに代わって新任保健婦に直接教育していく。そのためには先輩保健婦が指導するための学習の場を計画的に与えることが必要である。看護婦のプリセプターに対しては、新人が入ってくる前から研修会を行い、新人の成長レベルに合わせてプリセプターへの研修が企画されたり、プリセプター同士の情報交換の場を設けたりしている。このような組織的な取り組みが保健婦の場合確保されていない。そこで、指導保健婦には事前に現任教育について学習するように動機づけたり、管

理的な立場のものとの話し合いを定期的におこなったり、現任教育の研修を利用して事前の教育機会としていくことが必要であろう。

## 2 現任教育計画の立案

前述した通り、現任教育は個々の状況を把握した上、教育計画を立て、達成すべき目標と達成時期を明確にして取り組まなければならない。特に新任保健婦で新卒者の場合、個人の状況が採用時点で全くわからないことがある。したがって、早期に個人と面接してどんな保健婦になりたいと思っているか、基礎教育の時期に苦手と思っていたことなどを聞き出して教育計画を立てることが必要である。個人の状況を把握するときに、指導保健婦も同席させ、新任保健婦に対して質問したり観察したりして、感じたことなどを新人に言うなど積極的に関与させる。このことが、指導保健婦としての役割を認識してもらうためには重要である。またその面接結果をもとに指導保健婦と管理的な立場の者が共同で、教育計画を立案する。このことも指導保健婦に対しての現任教育として重要である。

現任教育計画では、保健婦としての専門性を高めるための達成目標を確認することから始めるのも一つであろう。現任教育の達成目標は都道府県で作成した保健婦現任教育マニュアル、雑誌に掲載されたものなどを具体的に確認できるものを用いる。この明確に書かれた達成目標を用いることによって、指導される者、指導する者が目標を共有することができ効果的な指導となることが期待できる。

また新人が組織人としての自覚を促し報告・連絡・相談ができるようになっているか、自己啓発への動機づけもなされているかを確認し、達成可能な教育的な働きかけを行うことが必要であろう。

現任教育計画では、目標の達成時期を明確にし、そのことを評価する時期および評価方法を考えておかなければならない。

新人保健婦教育においては、1年目は従来、年度末などに評価時期を設定することが多かった。しかし、現在の新人保健婦の特徴を考えると4か月か半年に一度、管理的な立場のもの、指導保健婦、新人保健婦が集まって話し合い、教育計画を見直すことが必要であろう。

評価の方法としては、達成目標を確認することのほか、新人の素直な気持ちを知るためには作文をかいてもらう、時間をかけてフリーな話し合いを行うことなどが必要であろう。

## 3 新人保健婦へのオリエンテーション

新人保健婦のオリエンテーションは先にも述べたように様々ある。これらについてどのようにおこなうかを考えることも大切である。そのためには、県等で行う新人職員対象の研修でどのようなことがなされているかも知っておくことが必要である。その上で、さらに社会人として、組織人として、保健所保健婦として知っておくべき事項は何かを考える。そして、オリエンテーションは、自らするか、指導保健婦等が行うか等担当者を誰にするかを考えておく。自らが行わない場合、担当者に対してオリエンテーション内容を考えておくように指示することも必要である。特に新人保健婦が担当する業務については業務担当の保健婦がオリエンテーションすることが考えられる。その時は、いつ、誰が、どのように、新人に対してオリエンテーションするかを考え、オリエンテーションする保健



婦に対して早めに指示を与えることが必要である。その時にはオリエンテーション担当保健婦に、オリエンテーションの内容まで指示するのではなく、本人に考えさせ、事前に報告してもらい確認し、必要があったら方法について管理的な立場のものからアドバイスする。このことは先輩保健婦の現任教育となる。

#### 4 仕事の配分

先にものべたが、管理的な立場の仕事として重要なものの一つとして、仕事を個人個人にあわせて配分することがある。保健婦の仕事は各人が単独で仕事をする場合とチームとして仕事をする場合があり、この両方を考えて仕事を配分することが必要である。最近の保健所は業務分担で仕事をすることが多い。そのときにどのように仕事を配分するか注意を払わなくてはならない。高度の知識・技術を有するもの（遺伝相談、AIDS相談、他との協力関係で行う事業）は中堅以上のものや、研修終了者を主体に配分し、新任保健婦には、単純・軽易な業務から経験させるべきであろう。

保健所の新任保健婦にとって一人前と考えられ、仕事を配分されてしまうと責任が重すぎる。また、今後市町村を支援する立場になってから市町村がどのように活動しているか知らないということでは仕事にならない。そこで、新任期はなるべく地域を担当する部署での経験をするを優先させるべきであり、その後事業を担当することが望ましい。業務分担を行う場合は経験年数の多い副担当をつけてカバーするようにする。また、業務量にも配慮して、あまり業務が多すぎないようにすることが必要である。ある新任保健婦に聞いたところ、家庭訪問の記録などが書けないでいつも帰りは10時をすぎ、たびたび終電で帰るといふ。新任では家庭訪問記録を書くにしても、ひとつひとつ時間がかかってしまう。帰ることを優先してしまえばいいかげんな仕事をしていくことになってしまうので、不慣れな新人が深夜まで残らなくてもすむような仕事の配分を考えた方がよいのではなかろうか。

#### 5 受け持ち地区決定と市町村支援

##### (1) 受け持ち地区の決定

保健所保健婦の場合は業務を優先し、地区をもたないで管内全体が自分の地区という活動形態となっていることが多い。しかし、一昨年の行った市町村支援に関する事例調査で町村側が保健所保健婦の役割として最も重視していたことは、市町村の保健婦の立場を理解し、活動方法・内容について話しあいを行う中でアドバイスしてもらうことであった。平成14年には精神保健活動が市町村に移行される予定であり、保健所の対人サービスは直接サービスから間接サービスへの変わっていく。このことは、すなわち、保健所の役割は専門的な立場からの市町村に対してのコンサルテーション（支援・アドバイス・スーパービジョン）を行うことが今後ますます増加すると考えられる。したがって新任保健所保健婦がいきなり業務分担で、精神・結核・難病だけを担当すると市町村保健婦活動とのコンタクトがほとんどなくなって、いざ市町村に対しての支援を行おうとしてもできなくなってしまう。現在の中堅保健婦は町村単位であったとしても地区をもっていた経験があり、このことが市町村支援を行う時に有効な経験となっていると考えられる。そこで、保健所保健婦であっても、新任期には受け持ち地区を決めて市町村の保健婦との協同活動を体験

し、直接的に住民へのサービスを提供する経験をもつことが重要であろう。

管理者は新任保健婦の特徴を捉え、地区活動を体験しやすい部署に配属することができるようにする。また地区を選定するにあたっては人口規模や地区の特徴を考える。受け持ち人口としては3000人規模が望ましいが、市町村の一つを担当となるとその規模ではなかなか該当町村がない。少なくとも人口が10000人位規模までの町村をもつことが望ましい。またその地区において解決すべき健康問題の難易度が高い場合や、過疎や人口流動が激しい地区などは、新任保健婦が担当する地区としては不向きであろう。受け持つ市町村の保健婦が若い人ばかりで指導する人がいないようなところも、新人保健婦が受け持つ地区としては不向きである。保健所との共同活動に前向きであり、ある程度マンパワー（保健婦ばかりでなく栄養士などの関係職種）が充実し、主体的な事業展開が行えているような町村が受け持ち地区としては望ましいであろう。

#### （2）新任期における市町村支援の体験方法

また、昨年の報告書に述べたが、市町村活動を学ぶためある一定期間（半年以上）町村に頻回に出かける期間を設け、市町村活動を体験し、事業の位置づけはどうなっているか、保健所がどのように支援していったらよいかを考え、指導保健婦のアドバイスを得ながら市町村の解決すべき問題について支援を試みる必要があるであろう。市町村支援では特に、保健婦同士のコミュニケーションをよくして、その中から問題を見つけ、保健所の組織的な取り組みでもって支援を行うことが大切である。したがって、市町村との協同活動を行う中で、保健所に問題を持ち帰ってどのように対応することが望ましいかを学ぶことが重要である。この保健所内での取り組みを起こすことは新任保健婦には難易度が高い。そこで、指導保健婦にアドバイスをもらいながら取り組んだり、所内の組織的な取り組みがなされるために行う管理職の仕事をそばにいて学ぶことが必要である。

また、市町村支援で町村保健婦が望んでいることは、健康問題の分析・資料化や保健計画へのアドバイスである。したがって、新任保健婦のうちに自分の受け持ち地区に対しての地区診断を行い、生活実態をつかみ資料化する訓練をすることが重要である。単に受け持ち地域の家庭訪問を行ったり事業に参加するだけでなく、保健所の機能・役割を意識しながら参加することが一番重要なことであろう。これらのことをふまえ、管理者は新任保健婦が受け持ち地区に出かけ、保健所保健婦の役割を明確に認識し専門性を高める努力ができていのかどうかを確認することが大切である。

## IV 現任教育における事例検討

### 1 事例検討の必要性

保健婦は健康と生活を多面的に取らえ、これを行政施策としていく役割であるため、現任教育の重要性はさらに大きい。保健婦の行う個別事例の支援、組織化にむけての援助、システムづくりの会議でも、その場その場での保健婦としての判断を求められることが多い。この時に保健婦らしい的確な判断の能力が必要であり、その能力を育成するためには現場で行う判断について教育的なかわりが行われることが必要である。

保健婦が職場内で上司や先輩から自分の行ったことに対してアドバイスをもとめることで、自分の判断の適否を確認したりすることができる。しかし、住民の生活は多面的であり、生活そのものの捉え方も保健婦個人によって違いがあり、またその支援方法も保健婦個人

によって様々であり、したがって、そのなかでなされる判断も千差万別である。

そこで、保健婦としての専門性を高めるためには、事例について等しい情報を基に多くの人で討議して、その事例の思いや生活実態を様々な目でとらえ、より望ましい保健婦としての判断を検討することが不可欠であると考ええる。

したがって、個別支援のためのチームづくりはもちろんのこと、同じ悩みをもった人へのグループ活動支援や地域ケアシステムづくりにおいても、保健婦の専門性を高めるための活動事例の検討は「保健婦として判断」を確かなものにしていくために重要である。

事例検討はヘルスケアチームの中でも行われるが、この時の事例検討はケースの援助方針を確認したり、援助方法を計画するためにおこなうものであって、保健婦の専門性を高めるために行う事例検討と目的が相違する。本稿で述べるのは、あくまで、保健婦の専門性を高めるためにおこなう事例検討について述べたい。

## 2 事例検討の意義

事例検討する意義をまとめると以下となる。

### ①保健婦の役割・機能を具体的に明らかにできる

事例のなかから保健婦の行ったことを抽出し、検討することによって保健婦の役割や機能が活動の中からより具体的に学ぶことができる。

### ② 具体的な事例援助の視点を学ぶことができる

活動事例の特徴をふまえ、事例への適切な援助内容を学ぶことによって、自らの援助についても反省するための視点が得られる。

### ③ 同じ事象でも、人によって捉え方が違うことがわかる

同じ事象でも、様々な捉え方（事象の立場によつての捉え方の違いや背景となる要因の考え方の相違）や判断の仕方があることを知り、事例への援助をする場合への参考となる。

### ④ 自分の活動に生かせる情報や技術について知ることができる

事例中の社会資源利用方法や、制度の柔軟な運用方法、人的・物的資源についての情報、新しい援助技術の学びなどはすぐに自分の活動に活かすことができる。

## 3 新任期の事例検討の意義

新任期においては、個別事例への援助から家族の視点を中心に学ぶこと、この中から地域の健康ニーズを明らかにしていくことが重要である。家族援助では様々な視点から家族を検討し、看護職として今何をすべきかの判断をすることが大切である。しかし、新任者は経験が浅く、“自分の家族のイメージ”が出発点であるので、事例検討を行うなかで、先輩の意見を聞き、家族のもつ多様性や、生活の価値観を学ぶことはとても大切である。

新任期の保健婦では、保健婦の役割が家族関係の調整、役割分担の再考にあると知識で知っていても、実際の場面でどのようにしたらよいかとまどっていることも多い。事例検討することで、教科書で得た知識と実際の自分の行動の方向性や意味を関連づけ、確実な技術として捉え直すことができる。

また、新任期ではマニュアル的な活動方法を求めがちになるが、事例検討を行うことによって「保健婦の役割・機能」に立ち返って検討することができる。

## 4 事例検討の方法

### (1) 事例検討の目的

事例検討は、保健婦としての判断や援助方法を豊かにし、保健婦活動の本質を見極めるために行うものである。終了後に事例提供者が検討したことで、自分の援助したことが客観的になったり、今後の援助にヒントが得られたりすることが大切である。

### (2) 事例検討を行うメンバーと注意点

職場で行う場合、先輩・後輩にかかわらず、平等の立場で参加する。参加者の中から司会と記録を決める。司会は参加者全員の発言を得るように気をつける。記録者は発言内容の大筋を記録し後でメンバーに配布する。参加メンバーはできるだけ話しあいに集中できるように記録をとることはなるべく避ける。

事例検討を行う場合、スーパービジョンができるような人材に入ってもらう方が、事例の問題を整理し、新たな援助方法をみつけるためには有効であろう。

### (3) 事例検討の具体的な進め方

①事例提供者は事例の概要および援助経過（保健婦として判断、援助内容）を簡潔にまとめたレポートによって説明する。その際、事例提供者として問題に感じていること、討議にのせたい部分を提起する。

②検討メンバーは全体的イメージを描き事例が共有できるよう質疑応答を行い、提供者以外も自分が受け持っている事例のように考えられるようにする。

③フリートールキングによって事例の課題を明らかにしていく。その際、できるだけ下記の点を明らかにして討議を進める。

#### a. 事例のニーズの分析

- ・本人および家族の訴え（何を保健婦に求めているのか）は何か。
- ・本人および家族が将来希望していること（生活設計、こうありたいと望むこと）は何か。
- ・本人および家族の訴えの原因になっている身体的問題、精神的問題は何か。
- ・本人および家族が希望していることは可能か（身体的・精神的・社会的側面から検討）
- ・家族関係、社会的関係において、障害になっていることはないか。
- ・本人および家族が訴え（問題に思っていること）について、それぞれがどのようにそのことを捉えている。

#### b. 保健婦の援助の分析

事例検討参加者が「私だったら」の視点など、あらゆる角度から考えられること、判断できることを豊かにするために行う。また、事例提供者の援助の中で学ぶべき点、効果的であった点なども出し合う。

①保健婦の援助目的、目標、援助計画はどのようにたてているのか。

#### ②援助プロセスの分析

- ・保健婦がどのような意図や考えをもって援助したのか。その際配慮したことは何か。
- ・援助はタイムリーであったか。
- ・実施した援助について事例の反応はどうであったか。どのようにそのことを判断しているか。