

- 問32 事前の準備が大変である
- 問33 プライバシーが保たれない
- 問34 気疲れする
- 問35 音声電話よりもコーチングに有効である
- 問36 音声電話よりも遠隔継続教育に有効である
- 問37 音声電話よりも事務・業務連絡に有効である
- 問38 出張の費用と時間を考えると有効である
- 問39 テレビ電話の存在はプロジェクトを意識させる

V 多地点接続でのテレビ電話についてお聞きします(2 地点接続の場合と比較して)

- 問40 画面は十分な大きさである
  - 問41 画像は鮮明である
  - 問42 画像の動きはスムーズである
  - 問43 画像の乱れが起こりやすい
  - 問44 エコー<sup>(1)</sup>が起こりやすい
  - 問45ハウリング<sup>(2)</sup>が起こりやすい
  - 問46 音声途切れしやすい
  - 問47 音声と画像のずれは気にならない
- <注> (1)残響 (2)自分の声が再び相手のマイクから入力されて増幅され発振する状況

VI 多地点接続での利用についてお聞きします(2 地点接続の場合と比較して)

- 問48 相手の表情や状況を画像から把握できる
- 問49 身近に感じる
- 問50 安心感がある
- 問51 コミュニケーションが活発になる
- 問52 コミュニケーションが密になる
- 問53 「一対一」よりも「多対多」の利用に向いている
- 問54 事前の準備が大変である
- 問55 気疲れする
- 問56 話すタイミングがつかみにくい
- 問57 進行役の負担が大きい
- 問58 遠隔継続教育に有効である
- 問59 事務・業務連絡に有効である
- 問60 出張の費用と時間を考えると有効である

厚生労働科学研究費補助金（がん予防等健康科学総合研究事業）  
分担研究報告書

北海道プロジェクトの実施と評価

分担研究者 和泉 比佐子 札幌医科大学保健医療学部看護学科 講師

研究要旨

平成 14 年度に開発した新任保健師の対人支援能力に焦点をあてた教育プログラムを実施した。小規模の町村が多く、新任者・中堅指導者・管理者の 3 者が揃っている町はなかった。Off-JT には全員は参加できず、新任者の現任教育に対する課題の共有が不十分な状況の中でプログラムを進行したが、保健所の現任教育担当とは、協働で Off-JT を開催することで課題の共有ができていた。OJT では目標管理の考え方を取り入れた新任者の教育計画に基づきプリセプターシップが遂行され、自己管理能力も高められていた。そして、参加者は事例検討研修会を通して小規模の町では現任教育の限界があり、保健所管内として事例検討の機会を実施する必要があると判断しており、その時点で現任教育の課題を共有できたと推察する。今後、保健所管内で新任者の対人支援能力の育成に焦点をあて事例検討を中心とした Off-JT を設定していく必要があると考える。

キーワード：市町村、保健所、現任教育、OJT、Off-JT

A. 研究目的

市町村における保健師数は増加しており、その多くが新任の保健師である。新任期の教育はその後の職業人生において重要であり、基礎教育の不十分さを補うためには、現任教育が必要である。また、新任期だけでなく保健師が専門職業人として発達していくための順序性を考慮した組織的な教育体制を確立することが必要である。しかし、北海道は、小規模の町村が多く、系統だった現任教育の体制を町村が独自で開発・実施することは不可能である。そのため、大学等の基礎教育担当者と雇用機関である道庁や保健所や市町村の現任教育担当者との連携をとり協働していくことで現任教育が可能となると考える。

今回、平成 14 年度に開発した新任保健師の対人支援能力に焦点をあてた教育プログラム<sup>1)</sup>を北海道において実施したので、実施の経過と中間評価を報告する。

B. 研究方法

1. 対象

本研究の主旨を説明し、了解の得られた A 保健所とその管内において平成 15 年 4 月採用になった 5 名の新任者を対象とした。新任者のうち 1 名は保健部門以外の配属であった。また、新任者の直接的な中堅指導者（プリセクター）4 名と管理者 1 名も対象とした。中堅指導者のうち 2 名（A・B 町）は所属においては管理者の立場でもあった（表 1 参照）。

また、管理者が事務職のため、本教育プログラム上での管理者が不在という中堅指導者（C町）も1名いた。

対象者には、研究の目的・内容を文書で説明し、同意書をもって承諾を得た。

表1 対象者

	新任者	中堅指導者	管理者
A町	○	○	×
B町	○	○	×
C町	○	○	×
保外	○	×	×
HC	○	○	○

## 2. 研究方法

研究者が現場に入り、実践者も研究に「参加」し、研究に参加する全員が共通する上位の目標に向かって「共同」し、実際の問題解決に結びつけることを意図した研究方法であるアクションリサーチ<sup>2)</sup>を用いた。

現任教育は、集合研修形式による職場外教育（Off the Job Training）と職場において実務を通じて行われる職場内教育（On the Job Training）の両者を組み合わせて、新任者の対人支援能力の育成に焦点をあてたプログラムを用いた。

## 3. 倫理的配慮

研究の実施にあたり、前述のとおりインフォームド・コンセントを得た。

研究への参加の自由、参加の中断や不参加でも不利益を被らないことを保障した。また、対象者のプライバシー保護と本研究目的以外にはデータを使用しないこととした。

本研究の実施については札幌医科大学の倫理審査委員会の承認を得ている。

## C. 研究結果

### 1. Off-JT

#### 1) オリエンテーション研修

平成15年6月に新任者、中堅指導者と管理者を対象としてオリエンテーション研修会をA保健所において実施した。新任者は5名、中堅指導者2名、管理者1名の参加であった。

研修内容は、新任者、中堅指導者、管理者に対する共通講義内容「行政機関に働く保健師のキャリア発達」を行った後、新任者はグループワークを実施した。

新任者に対するグループワークでは、今困っている自分の課題と今後目指したい保健師像について話し合った。その結果、新任者自身が抱える課題としては、「困っていることは特にない」ということであった。また、保健師を目指してきて実際に就業してみて「住民と接するのがとても楽しい」、「担当業務のことしか見えていなかったが、このプログラムを通して他の業務や事例にかかわれることが楽しみ」という反応があった。

しかし、自己の教育目標を立案することについては対人支援について具体的な事象がまだ十分に理解していないため困難さを表現していた。

中堅指導者と管理者に対しては、プリセプター<sup>3)</sup>の役割理解、新任者の到達レベルの理解、新任者の現状と課題の明確化、新任者の教育プログラムの作成、新任保健師の教育プログラムの内容理解、管理者の役割理解、管理者としての教育対応能力の向上についての講義とディスカッションを実施した。プリセプターや管理者の役割については理解できたとの反応がみられたが、用語の難しさが挙げられた。

#### 2) 事例検討研修会

新任者に対して、平成15年12月に事例

検討研修会を実施した。本研修会は中堅指導者への研修会と同日開催であったため、企画および運営はすべてA保健所の現任教育担当が実施した。新任者は、事前に検討事例についてまとめたものと事例選定理由についてA保健所の担当へ送付した。

参加した新任者は5名と平成15年10月採用されたA保健所保健師1名であった。

新任者の感想として、自己の対人支援に関する学習不足の気づき、住民を主体で目標を考えることの重要性や基礎教育で学んだ看護過程の重要性が挙げられていた。また、個人・家族のアセスメント視点や保健専門職としての行政での役割は理解されていた。

研修会の開催について、日常業務が忙しい時期であること、吹雪で交通機関が大幅に遅れたために途中参加となったことなどから時期変更の要望がだされた。また、2事例しか検討できなかったことより、事例数を増やすことや1事例の検討にかかる時間を増やすことで、より対象理解が深まるのではないかという意見がだされた。

### 3) 現任教育研修会 I

中堅指導者を対象に、平成15年12月に新任者の事例検討での助言、新任者教育プログラムの中間評価、新任者教育プログラムの修正、プリセプター役割遂行についての講義およびグループワークを実施した。現任教育研修会 I の内容には、新任者の事例検討研修会での助言も含めて実施した。

中堅指導者は4名全員が参加した。新任者の事例検討研修会において、個人・家族の事例への支援についての助言と新任者の効力感の支持ができていた。

プリセプター役割遂行については理解されていたが、新任者教育プログラムの中間評価では、形成評価についての理解が不十

分であった。

### 4) 現任教育研修会 II 及び管理者研修会

平成16年3月に、中堅指導者と管理者を対象に現任教育研修会 II と管理者研修会を実施した。参加者は、中堅指導者2名と管理者1名であった。

研修会の内容は、教育プログラムの企画評価、教育プログラムの結果評価、プリセプター役割機能遂行評価、管理者としての教育対応能力の評価について講義およびディスカッションを実施した。また、講義には現任教育研修会 I の評価で課題となった形成評価についての内容も行った。

新任者の対人支援能力は、オリエンテーション研修の時に比べて向上していたと中堅指導者より評価が述べられた。しかし、形成評価や結果評価は理解したつもりでも、評価する際には混乱するとの意見もだされた。

保健師数も少ないため、中堅指導者と管理者とのコミュニケーションは十分取れており、新任者の事例についての相談・報告に対する助言はできていたが、事例検討会の機会を意図的には設定しておらず、今後管内での事例検討会の開催への要望がだされた。

## 2. OJT

新任者の教育プログラムの目標と計画(目標管理シート)は、新任者自身が学習計画として立案するが、中堅指導者も1年後の到達目標にむけ段階をおった教育目標を明確化した。新任者、中堅指導者が立てた教育目標は、対人支援能力に関する目標だけでなく、日常業務に対する目標が記載されているものもあった。しかし、新任者と中堅指導者が一緒に教育目標を評価し修正するというプロセスの中で、新任者は達成

可能な対人支援能力に関する目標、中堅指導者はその目標を達成するための自己の目標が記載された教育プログラムを作成できていた。目標管理シートを作成するために新任者と中堅指導者、中堅指導者と管理者がカンファレンスもつことで新任者の現任教育の認識が統一できていた。さらに、本教育プログラム参加以外の2年目の保健師に対しての指導についても、目標管理シートに沿って目標設定をするよう打ち合わせを持ち、意図的に関わるようになった町もあった。

事例に対する援助では、新任者はアセスメントに関する本を購入し、自己学習していた。また、中堅指導者はコーチングに関する本を購入し、自己学習していた。

事例援助に対する指導については、中堅指導者の受け持ち事例への訪問に新任者を同行させ新任者のモデルとなり、また援助前後にアセスメント・計画・実施・評価について新任者から相談を受け、直接助言指導を行っていた。しかし、職場内での事例検討会は、設定していたところと設定していないところの両者が見られた。

中堅指導者は事例援助に対する助言指導について、月ごとに教育レポートを作成し、新任者から個別援助に関する相談等の状況と、中堅指導者の指導内容について記載し、管理者へ報告し、助言を受けた記載があった。助言指導の記録（教育レポート）からは、新任者の事例の援助における課題が簡単なものから関係機関との連携など複雑なものに変化をしていた。

新任者の現任教育のための環境整備については、新任者のプログラムで使用している関係機関体験票に基づき、関係機関との接触体験の機会を設けていた。

### 3. 遠隔通信システム

テレビ会議システムを使用し、A町の中堅指導者に対して随時コンサルテーションや助言を研究者が直接行った。コンサルテーションや助言は、新任者の対人援助に関する指導についての相談内容の分析、課題の提起、課題の背景要因と強みの明確化、課題を達成するための具体策の協議、実際の介入の時期の明示、介入の評価等に関して実施した。

その結果、リアルタイムでの指導方針の決定やコンサルテーションの中で中堅指導者が自ら自己の指導のくせについて気づくという場面もあった。

### D. 考 察

北海道では小規模の町村が多く、今回の研究の実施において、新任者・中堅指導者・管理者の3者が揃っている町はなかった。また、Off-JTへも最初から中堅指導者の全員が参加できなかった。そのため、プログラム内容が十分に理解された上での展開とはならなかったと考える。従って、研究対象者とはアクションリサーチとしての展開過程における研究課題を明確化する段階の共有が不十分な状況の中で、協働というよりは研究への参加協力という形で進んでいったと考える。しかし、A保健所の現任教育担当とは、共同で事例検討研修会と現任教育研修会Iを実施し、課題が共有できていたと考える。そして、新任者は事例検討研修会を通して、事例への理解をより深めたいという意見を持っていた。そのためには、事例検討会を小規模の町のみで実施することには限界があり、保健所管内として実施する必要があると中堅指導者と管理者および保健所の現任教育担当が判断していた。この時点で、参加者全員が現任教育の

課題を明確化する段階が共有できていたのではないかと推察される。今後、A保健所管内で新任者の対人支援能力の育成に焦点をあてた事例検討会を設定していく必要があると考える。

OJTでは、新任者の教育プログラムである目標管理シートを使用することで、新任者の現任教育に対する新任者・中堅指導者・管理者の共通理解が促されたと考える。また、本教育プログラム参加以外の保健師に対しても、目標管理シートを応用させるといった波及効果も見られたことから、職場内での教育体制づくりに有用であったと推察する。

事例援助に関しては、中堅指導者が直接的な指導を行っており、関係機関との接触体験では間接的な役割を担っており、プリセプターシップを遂行していたと考える。また、新任者や中堅指導者は自ら本を購入し、自己学習を行っており、自己管理能力を高めていたと推察する。

テレビ会議システムは、大学から遠隔である中堅指導者に対するコンサルテーションや助言に有用であると考えられる。

## E. 結論

平成14年度に開発した新任保健師の対人支援能力に焦点をあてた教育プログラムを実施した。小規模の町村が多く、新任者・中堅指導者・管理者の3者が揃っていない町はなかった。Off-JTには全員は参加できず、新任者の現任教育に対する課題の共有が不十分な状況の中で教育プログラムを進行したが、保健所の現任教育担当とは、共同でOff-JTを開催することで課題の共有ができていた。OJTでは目標管理の考え方を取り入れた新任者の教育計画に基づきプリセプターシップが遂行され、自己管理能力も

高められていた。そして、参加者が事例検討研修会を通して、小規模の町では現任教育の限界があり、保健所管内として事例検討の機会を実施する必要があると判断しており、その時点で課題を共有できたと推察する。

今後、保健所管内で新任者の対人支援能力の育成に焦点をあて、事例検討を中心としたOff-JTを設定していく必要があると考える。

## 引用文献

- 1) 佐伯和子, 他: 厚生労働科学研究費補助金健康科学総合事業「新任保健師の遠隔継続教育プログラムの開発」平成14年度総括・分担報告書, 2003
- 2) Lauri Thorp, 他: 特集アクションリサーチ 実践を変える研究, インターナショナルナーシングレビュー, 24(5), 32-68, 2001
- 3) 永井紀子: プリセプターシップの理解と実践, 日本看護協会出版会, 2002

## 参考文献

- JMAM コンピテンシー研究会編: コンピテンシーラーニング, 日本能率協会マネジメントセンター, 2002
- Bandura A.: Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215, 1977
- 松下博宣: 看護経営学, 日本看護協会出版

会, 2003

ジョン・ウィットモア: はじめてのコーチング. ソフトバンク, 2003

石川 洋: メンタリング 連載⑤. ブレーン・ダイナミック社, 燃えよリーダー, 27 (9), 40-43, 2002

松下博宣: 看護経営学. 看護協会出版会, 2003

平野かよ子, 他: 事例から学ぶ保健活動の評価. 医学書院, 2001

佐藤みつ子, 他: 看護教育における授業設計第2版. 医学書院, 1999

武藤孝司, 他: 健康教育・ヘルスプロモーションの評価. 篠原出版, 1994

五十嵐英憲: 目標管理の本質. ダイアモンド社, 2003

田尾雅夫: 組織の心理学. 有斐閣ブックス, 2002

宗方比佐子, 他: キャリア発達の心理学. 川島書店, 2002

#### E. 健康危険情報

特記すべきことなし

#### F. 研究発表

##### 1. 論文発表

和泉比佐子, 佐伯和子, 大柳俊夫, 宇座美代子: テレビ会議システムを用いたコンサルテーション. 公衆衛生情報, 33 (12), 45-47, 2003

北海道における新任者に関する現任教育プログラムの実施 (投稿予定: 北海道公衆衛生学雑誌)

##### 2. 学会発表

特になし

#### G. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

#### 研究協力者

横溝 輝美 札幌医科大学保健医療学部  
看護学科 助手

蛭澤美保子 北海道留萌保健所  
企画総務課 保健推進係長

水野 芳子 北海道留萌保健所  
企画総務課保健推進係  
主任保健師

堀井 礼子 北海道稚内保健所  
企画総務課 保健推進係長

厚生労働科学研究費補助金（がん予防等健康科学総合研究事業）  
分担研究報告書

石川県プロジェクトにおける平成 15 年度の活動報告  
～保健所の人材育成機能と大学の支援における協働活動～

研究協力者	大倉 美佳	金沢大学医学部保健学科	助手
主任研究者	佐伯 和子	金沢大学医学部保健学科	教授

### 研究要旨

多様な実践能力が求められる地域保健従事者にとって、体系的な現任教育体制の確立をして段階的に発達を促すことは急務の課題である。また、市町村に対する教育支援のために保健所が有効的な役割を果たすことは重要である。

そこで、保健所の人材育成機能と大学の支援における協働活動に焦点を当てて、平成 15 年度に実施した石川県プロジェクトの活動を報告する。

研究参加の同意が得られた 3 保健所と 1 中核市において、大学との共催として職場外集合研修(以下、Off-JT とする)を実施し、本プログラムの企画・運営についてはアクション・リサーチを用いて行った。

その結果、①保健所の人材育成機能に関する役割認識度、②大学に対する期待内容とその度合い、③目的や役割分担に関する共有度、④実践行動レベルの相互評価、⑤研究参加市町村の職場内における現任教育体制の違いがあり、保健所と大学の協働活動の受け止め方には異なったタイプがあった。

今後、認識が共有できた課題に対し、協働活動を通して対話を蓄積していくことが、保健所と大学という組織のつながりへ発展すると考える。

キーワード：保健所、大学、協働活動、人材育成、教育支援

### A. 研究目的

地域保健活動に従事する保健師に対して多様なニーズが求められているが、新任者の実践能力の低下や公衆衛生の視点の希薄さの問題が指摘されている<sup>1)</sup>。しかし、現任教育プログラムを体系化するためには、①新任期に地域をベースとした活動を十分に行うこと、②新任者の職場内研修(以下、OJT とする)にあたる指導者への教育研修の充実を図ること、③人口規模の大きな市を除く市町村に対しては保健所が支援を行うことが必要であること、④新任期における専門教育を大学等と

の連携により充実する必要があることといった課題がある<sup>1)</sup>。

そこで、保健所の人材育成機能と大学の支援における協働活動に焦点を当てて、平成 15 年度に実施した石川県プロジェクトの活動を報告する。

### B. 研究方法

#### 1. 研究対象

本研究の趣旨を説明し、理解と参加同意が得られたのは、3 保健所と 1 中核市(以下、4 ヶ所をまとめて保健所とする)であった。保健



所における研修企画の主担当者、副担当者として、上司である課長を中心に、共催である Off-JT をはじめ、本研究のプログラムの企画・運営の打ち合わせ等を行った。但し、企画担当者が職務上配置されていない場合は、管理的立場の者が大学との窓口となった(以下、企画担当者とする)。企画担当者の保健師経験年数は20年以上であった。

大学は、教授1名、助手2名が担当した。

## 2. データ収集と分析

研究者と実践者の共通課題について実践の变革を目指し、問題解決を協働して図ることが特徴的なアクション・リサーチを用いた。

データは、打ち合わせ会議における議事録、Off-JT における議事録と観察記録を基に、質的分析を行った。

実施期間・時期については、研究説明と参加の意思確認時期は平成15年4月からであり、市町村保健師に対する Off-JT 等の実施は平成15年7月～平成16年2月であった。

## 3. 倫理的配慮

研究の実施にあたり、参加組織および参加者に対し、金沢大学の医の倫理審査委員会承認された研究計画書に基づき、研究の趣旨を文書と口頭にて説明し、同意書を持って承諾を得た。また、自由意志による研究参加の決定の保障、不参加による不利益なし、中断の自由、データの秘密保持、データ管理と破棄の方法、個人が特定されないように結果を公表することについて保障した。

## C. 研究結果

### 1. プログラムの原則的な実施状況

4月に保健所長会、県庁の研修企画・人材育成の担当課と各保健所の企画担当者に対して研究の主旨説明を行った。企画担当者として現任教育の体系化の必要性は強く感じているが、モデル的な実践と仕事量が予測できな

いことに対する不安や従来のやり方との調整に対する戸惑いが話された。

5～6月に各保健所にて、具体的な研究の進め方、内容の説明と各保健所における現任教育に対する課題や役割の認識について話し合った後、管内の市町村へ参加を呼びかけた。

7月に各保健所にて新任者、指導者、管理者に対し原則半日のオリエンテーション研修を行った。ミニ・レクチャーの後、グループワークを実施し、企画担当者はファシリテーターとなった。その結果、①新任者は、わからないことを明確に表現できない段階にあり、自己評価は低く、あせる気持ちが強い状況である、②指導者は、指導・助言に対する自信のなさや不安、責任の重さを感じており、自分自身をサポートしてくれる体制を望んでいる、③管理者は、後輩育成の重要性を強く認識しているが、体制作りや環境整備を促進する管理者としての役割の大変さと実践の困難さを感じていることが話された。

10月に各保健所(2カ所は合同実施)にて新任者に対し1日と新任者、指導者に対し半日の原則計1日半の事例検討研修を行った。新任者による事例展開の発表後、指導者、企画担当者、大学・研究班員からコーチングの実践も兼ねて事例のアセスメントについてコメントを行った。その結果、企画担当者がファシリテーターとなったグループワークから、①新任者は、疾病の理解不足や事例の生活に即した視点の重要性に気づき、②指導者は、今時の新任者の特性が理解できず戸惑いもあるが、新任者の立場に立ってその理解に努めようとする姿勢があることが示された。

2月に県下統一の合同開催として指導者、管理者に対して半日の評価研修を行った。その結果、①指導者はプリセプター制によってマンツーマンの関係でつながりが強く持てた、②目標管理については評価基準が難しかった、③管理者は職務に対する考えや姿勢をお互いに深く分かり合うことができるきっかけとな

り、そのことが人間関係を築く土台となっていると感じることができたとの声があった。

3月に企画担当課長、企画担当者と共に平成15年度のプログラム評価会議を行った。

尚、この研究プログラムの参加市町村の状況と参加対象者の属性については、プライバシー保護のため各保健所単位ではなく、全体として示す。研究参加同意の市町村は10カ所あり、保健師数は1～2人が0カ所(0%)、3～5人が2カ所(20%)、6～10人が3カ所(30%)、11人以上が5カ所(50%)であった。新任者は、保健師経験年数1年目7名、2年目3名、3年目1名、4年目1名の計12名、指導者は12名、管理者は10名であった。

## 2. A保健所における実施状況

A保健所管内の研究参加市町村の特徴は、①参加した新任者は2～3年目、②参加市町村は中規模の市で、職場内に現任教育体制ができていているという点であった。

当初から「保健所に指導の力量が求められている」「市の求めている支援をオリエンテーション研修で話し合い、具体的にしたい」「事例の支援や指導者の相談は(大学ではなく)保健所でもできる」と保健所の果たすべき役割認識は高かった。

保健所と市町村のかかわりとしては、企画担当者が市町村へ随時電話等で進捗状況を確認したり、研修前には記録物に対してアドバイスをしたりしてかかわった。各研修後は、研修参加の感想を聞き、その後の状況確認を行いながら、疑問点に対応した。さらに、参加市町村が一度記録の記載を試みた後、記録の目的や方法について再度理解を促し、確認し合う目的で、フォローアップ研修を指導者と管理者に対して行った。市町村とのかかわりに対しては、「(新任者を育成する目的で)同じ土台に立って話し合いができたことによって、分かり合え、打ち解けられ、気軽に聞きやすい関係になれた」と語った。

保健所と大学のかかわりとしては、研修前に電話、メールで連絡を取り、研修目的、時間配分、役割分担、参加者の確認等を行い、直前にも口頭で最終確認をした。大学との協働活動に対しては、「最初の話し合いで、お互いの役割を明確化、目的の共有化が重要である」「取り組みを一緒にすることで大学が身近な存在になった」「大学の研究機能を今後うまく活用したい」という反応であった。

A保健所と大学の協働活動の仕方は、保健所が人材育成機能を果たすという認識が強く、本研究で開発した現任教育プログラムを取り入れながら市町村と大学との仲介の位置で、教育支援機能を発揮した実施タイプであった。

## 3. B保健所における実施状況

B保健所管内の研究参加市町村の特徴は、①参加した指導者と管理者は比較的若い年齢層、②参加市町村は比較的小規模の市町村で保健師数も少なかったという点であった。

まず、市町村の課題認識の現状把握とともにモチベーションを高める必要があるとの企画担当者の判断によって、管内研修会に合わせて管理者等市町村の関係者に対して研究プログラムの概況説明を大学が行った。保健所と市町村のかかわりとしては、事例検討研修前には新任者が集う機会を設け、悩み事に対する相談と現状把握を行った。保健所が大学と市町村との仲介役を果たしたいという気持ちもあったが、結果的には小規模の市町村における職場内での現任教育体制作りやシステム作りは難しく、そのため保健所としても支援が難しかったと受け止めていた。

保健所と大学のかかわりとしては、企画担当者変更時に現任教育の課題と本研究の目的を再確認し、検討事項が複雑な場合は、保健所に出向いて話し合いの機会を設けた。また、研修前に電話、メールで連絡を取り、研修目的、時間配分、役割分担、参加者の確認等を行った。大学に対して、市町村に対する支援

をもっと一緒に行動してかかわりをもつという期待が大きく、実際の大学との行動とのギャップがあった。

B保健所と大学の協働活動の仕方は、保健所が大学の研究目的や意図に沿うことに重点を置き、スムーズな運営が図れるように大学と市町村との仲介役に徹した実施タイプであった。

#### 4. C保健所における実施状況

C保健所管内の研究参加市町村の特徴は、日常業務の煩雑さ、指導者の産休、新任者・指導者・管理者の設定が困難等の理由で研究参加市町村が極少なかったという点であった。

まず、市町村の課題認識の現状把握とともにモチベーションを高める必要があるとの企画担当者の判断によって、管内研修会に合わせて管理者等市町村の関係者に対して研究プログラムの概況説明を行った。実施後の市町村の状況を観察し、「指導者と管理者が課題認識を共有できたところから出発したことはよかった」と企画担当者は受け止めていた。保健所と市町村のかかわりとしては、日常業務の連絡調整を行う際に新任者の成長ぶりや市町村の現任教育体制等の把握を行った。市町村とのかかわりに対しては、「市町村の負担にならないように進捗状況の確認等によってせかさないように配慮し、意図的にかかわりを少なくした」「Off-JTによって市町村同士の交流と相互理解が深まり、保健所としても市町村の現状が把握できた」「これまでのかかわりからお互い(保健所と市町村)が聞きやすい、話しやすい気軽な関係」と感じていた。

保健所と大学のかかわりとしては、研修前に電話、メールで連絡を取り、研修目的、時間配分、役割分担、参加者の確認等を行った。大学との協働活動に対しては、「C保健所の地域性や市町村の課題に合った内容で必要と思えばとことん実施したい」「そのためには厚かましく我がままを言いながら上手く大学の研

究機能を活用したい」という発言があった。

C保健所と大学の協働活動の仕方は、従来の保健所の研修プログラムに組み込んで本プログラムを実施し、個人や組織単位での研究参加に関わらず、研修会には市町村の参加を促し、実施したタイプであった。

#### 5. D保健所における実施状況

D保健所管内の研究参加市町村の特徴は、①企画担当者が職務上配置されていない場合は、管理的立場の者が大学との窓口となり、大学との打ち合わせ等を行った、②職場組織全体で指導者体制が推進されている、③新任者と指導者の経験年数の格差が大きいという点であった。

保健所と大学のかかわりとしては、管理者、時には指導者も交えて本プログラムの趣旨、目的、現状の課題等を話し合い、課題認識の共有化を図り、研修前に電話、ファックスで連絡を取り、研修目的、時間配分、役割分担、参加者の確認等を行った。大学との協働活動に対しては、「系統的プログラムは必要だと感じていたので、(大学と)一緒に実施できるのはありがたい」「職場組織内でも指導者制度を取り入れているので、それに合わせて新任者を育てていける」と話され、職務としてすでに考え、実践してきたことではあるが、大学が第三者として介入することによって意図的に人材育成の体制作りについて考え、振り返る機会になったと受け止めていた。

D保健所と大学の協働活動の仕方は、現状の職場組織全体における現任教育システムにプラスして本プログラムのエッセンスを取り入れた実施タイプであった。

#### D. 考 察

地域保健法の改正により、保健所の市町村に対する教育支援が明文化された。しかし、地域の課題に応じた体系化された効果的な現任教育プログラムの開発、実施が保健所の急

務な課題である<sup>1)</sup>。

そこで、Hart & Bond<sup>2)</sup>によるアクション・リサーチの形式分類を用いて、保健所の大学との協働活動の受け止め方について分類を試みた。Hart & Bond は、①教育に立脚している、②集団を構成する人たちに焦点を当てる、③問題に焦点を当てる、④介入により変化を促す、⑤改善を目指し、その障害に取り組む、⑥循環的な経過をたどる、⑦研究における関係性や協力形態の7つの区分する基準により、4つのタイプに分類している<sup>3)</sup>。

但し、アクション・リサーチの型に優劣はなく、これらの分類によって、どれか1つに区分しようと試みたわけでもない。Lyon<sup>5)</sup>も述べているように各保健所の個別の状況の特徴を検討し、問題を解決する上で関係者がどのように貢献したかを検討するために用いた。

A保健所における本プログラムに対する取り組みも、当初は大学の研究の一環として協力してモデル的な実践を行ってみようという「実験的」な要素も含まれていた。しかし、プログラムの進行とともに市町村への具体的ななかかわりを通して、保健所の教育支援に対する具体的な役割とその効果を見出し、「専門的」な要素が強くなっていったタイプと思われる。そして、今後、市町村にとってより身近な存在として深くかかわりを持てるように市町村との対話を大事にした「エンパワー」を目指していると考えられる。

B保健所における本プログラムに対する取り組みは、研究としての大学の意向を最大限に優先しながら市町村にかかわり、Off-JTの実施に至ったと考えられ、「実験的」なタイプと思われる。保健所と大学との協働活動によって現任教育の体制作りに取り組んだのは1年目であり、お互いが手探りの状態でのプロセスにとって、研究者が主導的に企画立案や進行役を務めるのは当然の結果であると考えられる。

C保健所、D保健所における本プログラム

に対する取り組みは、従来から実施しているOff-JTのプログラムや現任教育体制等を基盤に据え、本プログラムを組み込んだり、エッセンスを取り込んだりし、「実験的」と「専門的」を融合させながらの実施タイプと思われる。

つまり、①教育に立脚するのは誰が中心となるかに係わる「保健所の人材育成機能に関する役割認識度」、②どのような側面の問題に焦点を当てるのかに係わる「大学に対する期待内容とその度合い」、③改善目標の設定と協力形態に係わる「目的や役割分担に関する共有度」、④介入による変化の捉え方と循環的な経過に係わる「実践行動レベルの相互評価」、⑤どのような集団に焦点を当てるかに係わる「研究参加市町村の職場内における現任教育体制」という点に違いがあり、保健所と大学の協働活動の受け止め方のタイプが異なると考えられる。

保健・医療分野のアクション・リサーチは「実験的」から「エンパワー」に変わってきている<sup>5)</sup>。しかし、現場で働く人たちの活動が力をつけて「エンパワー」され、変化が生じても階層的な組織が多いため、結局途中で頓挫することがある。そのため、Somekh<sup>6)</sup>が指摘するように対象者や集団の価値観や対話を基礎に行い、特定の方法論にこだわらず、職場の状況に合わせる事が大切である。

まさに、平成15年度の石川県プロジェクトの取り組みは、各保健所との対話から始まり対話に終わった。しかし、今後も更なる対話が必要と考える。

今後、認識が共有できた課題に対し、協働活動を通して対話を蓄積していくことが、保健所と大学という組織のつながりへ発展すると考える。

## E. 結論

保健所の人材育成機能と大学の支援における協働活動に焦点を当て、平成15年度に実

施した石川県プロジェクトの活動を報告する。

研究参加同意が得られた4保健所で、大学と共催でOff-JTを実施し、企画・運営をアクション・リサーチを用いて行った。

その結果、①保健所の人材育成機能に関する役割認識度、②大学に対する期待内容とその度合い、③目的や役割分担に関する共有度、④実践行動レベルの相互評価、⑤研究参加市町村の職場内における現任教育体制の違いがあり、保健所と大学の協働活動の受け止め方には異なったタイプがあった。

今後、共有できた課題認識に対する協働活動において、更なる対話を蓄積することが、保健所と大学という組織のつながりへ発展すると考える。

#### 引用文献

- 1) 地域保健従事者の資質の向上に関する検討会 地域保健従事者資質向上検討会のための調査研究委員会: 地域保健を支える人材の育成—実態調査と事例から見た将来像—。中央法規, 2004
- 2) Hart E, Bond M: Action research for health and science care: a guide to practice. Buckingham: Open University Press, 1995.
- 3) Pope C, Mays N (大滝純司監訳): 質的研究実践ガイド—保健・医療サービス向上のために—。62-73, 医学書院, 2001
- 4) Lyon J: Applying Hart and Bond's typology: implementing clinical supervision in an acute setting. Nurse Researcher, 6: 39-53, 1999.
- 5) Mayer JE: Action research in health-care practice: nature, present concerns and future possibilities. NT research, 2: 175-184, 1997.

6) Somekh B and others: towards knowledge and mutual growth through collaboration. Educational Action Research Journal, 2(3): 357-381, 1994.

#### F. 健康危機情報

特記すべきことなし

#### G. 研究発表

##### 1. 論文発表

北陸公衆衛生学会投稿予定

##### 2. 学会発表

北陸公衆衛生学会発表予定

#### H. 知的財産の出願・登録状況

特になし

#### 研究協力者

- |       |                           |
|-------|---------------------------|
| 大野 昌美 | 金沢大学医学部保健学科<br>助手         |
| 相木 直美 | 石川県健康福祉部健康推進課<br>保健計画係長   |
| 塚田 久恵 | 南加賀保健福祉センター<br>企画調整課 専門員  |
| 平田 直美 | 能登中部保健福祉センター<br>企画調整課 主査  |
| 木下 浩美 | 能登北部保健福祉センター<br>企画調整課 専門員 |
| 川崎外美子 | 金沢市駅西福祉保健センター<br>所長補佐     |
| 小西美知子 | 金沢市泉野福祉保健センター<br>所長補佐     |

厚生労働科学研究費補助金（がん予防等健康科学総合研究事業）  
分担研究報告書

沖縄県プロジェクトの実施と評価

分担研究者 宇座 美代子 琉球大学医学部保健学科 教授

研究要旨

平成 14 年度に開発した新任保健師の対人支援能力向上のための新任者・中堅指導者・管理者に対する継続教育プログラムを沖縄県で実施した。対象者は、新任者の所属する市町村 5 施設の新任者 6 人、保健所の現任教育担当者 1 人を含む中堅指導者 3 人、保健所保健師の課長 1 人を含む管理者 2 人である。今回この研究で開発した対人支援能力向上に焦点をあてた継続教育プログラムは、新任者・中堅指導者・管理者のそれぞれの対人支援に関する課題を明らかにし、自らその課題を解決していくためのキャリア開発として機能することがわかった。また、沖縄のような離島僻地の多い小規模町村では、テレビ電話による遠隔通信システムの活用は有効であった。このプログラムをシステムとして機能させるためには、県の現任教育プログラムとの整合性を図ることが大きな課題となった。

キーワード：沖縄、市町村、保健所、対人支援、現任教育、目標管理

A. 研究目的

本研究では、平成 14 年度に新任保健師の対人支援能力向上のための新任者・中堅指導者・管理者に対する現任教育プログラムを開発した。平成 15 年度はこのプログラムの特徴でもある新任者・中堅指導者・管理者を視野に入れた新任保健師に対する総合的な現任教育を沖縄県で実践した過程を踏まえてプログラムの中間評価を行う。

B. 研究方法

1. 研究デザイン

アクションリサーチの方法を用いた。新任保健師が所属している市町村やその組織のスタッフ、現任教育を職務とする保健所や県庁のスタッフ、大学のスタッフが共同で進めた。研究を進めるにあたって、県庁の現任教育担当者、保健所の保健師の課長

や現任教育担当者、市町村の保健師に参加型研究であることを明確にした上で教育プログラム概要を説明し希望者を募った。教育プログラム概要を説明する場合は、当大学主催の研修会や市町村保健師研修会を活用した。また、A 町では新任者・中堅指導者に対する大学の定期的なコンサルテーションを目的とした遠隔通信システム（以下テレビ電話会議とする）を設置した。現任教育プログラムは Off-JT と OJT を組み合わせた目標管理による手法を用いた。

2. 研究対象

対象者は、このプログラムに合意を得て参加した沖縄県の 5 町村の新任者 6 人、保健所の現任教育担当者 1 人を含む中堅指導者 3 人、保健所保健師の課長 1 人を含む管理者 2 人の計 11 人である。

表1 対象者

	新任者	中堅指導者	管理者
A町	2	1	1 (HC)
B村	1	1 (HC)	0
C町	1	1	1
D町	1	0	0
E町	1	0	0

### 3. 実施期間

この教育プログラムを実施した期間は平成15年2月から平成16年2月である。

### 4. データ収集方法

新任者・中堅指導者・管理者合同による第1回のOff-JT(オリエンテーション研修)のあと2003年7月に郵送法によるベースライン調査を行った。また、新任者の対人支援能力育成のための目標管理シートや教育レポートの記録及び各研修会の評価記録を用いた。

### 5. 倫理的配慮

研究の実施にあたり、参加組織及び参加者に文書と口頭で研究の説明を行い、署名による承諾を得た。個人のデータは本研究のみに使用し、人事管理等には用いないとした。琉球大学医学部医の倫理審査委員会の承認を受けた。

## C. 研究結果

### 1. 対象者の基本属性

#### 1) 参加町村の職場状況

保健師数は1~2人が1ヶ所、3~5人が3ヶ所、6~10人が1ヶ所であった。

#### 2) 新任者

平均年齢は26.0±2.4歳、保健師経験年数は平均2.5±2.5年、職業経験年数は

3.2±2.6年であった。保健師教育背景としては養成所2人、大学4人であった。

#### 3) 中堅指導者

平均年齢は39.3±7.5歳、保健師経験年数は平均13.0±6.2年、職業経験年数は14.7±4.7年であった。保健師教育背景としては養成所3人であった。

#### 4) 管理者

平均年齢は46.0±8.5歳、保健師経験年数は平均20.0±9.9年、職業経験年数は20.5±9.2年であった。保健師教育背景としては養成所1人、大学1人であった。

## 2. 現任教育の実施

### 1) Off-JT

研究の実施に当たり、この研究の趣旨と現任教育プログラムの概要の説明を平成15年2月~7月に行った。県庁や保健所の現任教育担当者及び保健所保健師の課長を対象に大学で5回実施し、延41人の参加があった。市町村保健師を対象にしたプログラム概要説明は市町村保健師研修会で2回実施し延56人の参加があった。

その後、希望のあった市町村を対象にオリエンテーション研修会を平成15年6月~8月に大学及び管轄保健所において開始し、平成16年2月までこの教育プログラムを実施した。

オリエンテーション研修は新任者・中堅指導者・管理者合同で行った。その後、新任者・中堅指導者・管理者を対象にそれぞれの教育プログラムに関する教育目標に対応した研修会を実施した。オリエンテーション研修後の評価は「体験票、評価票で大まかな流れはつかめた。これを土台に現時点の目標設定、各時期での振り返り、今自分がどの段階にいて次の目標は何なのかを考えていけるように利用したい(新任者)」「新

任保健師に必要なプログラムだと思う（中堅指導者）」「実際に立ち上げてプログラムを楽しみながらやっているといい（管理者）」と前向きな感想であった。しかし、「テレビ電話の利用の仕方や中堅指導者と管理者の連携のとり方が不明だった」という指摘もあった。

新任者に対する研修は、事例検討会を3回実施し、新任者同士の情報交換の場ともなった。「他の地域のことを聞くと全く同じことで悩んだり同じケースではないがとても参考になった」「事例検討会前と後では気持ち全然違うくらいスッキリした」「次は自分はこうしていこうという自分の意見や考えが確立されると感じた」「自分だけではないと思えてとても安心した」など事例検討会に対する肯定的な感想が多かった。また、「できれば離島同士で集まるともっと身近に感じられる」と地域資源が限られている離島の保健師活動の困難さも述べられた。

中堅指導者に対する研修は、プリセプターの機能や評価に関する内容を2回実施した。研修会では「別の町村の話も聞けたので、指導に対する考え方をまとめられる機会となった」「研修内容の言葉が難しい」などの感想があった。また、保健所の現任教育担当である中堅指導者は「町村の新任保健師の傍にいつもいるわけでないので、細かい指導が難しい」と述べていた。

管理者に対する研修会は、評価研修を1回実施した。「新任者・中堅指導者と職場が離れていることは評価していく段階で難しい面がある」「対人支援について新任者や中堅指導者に管理者としてきちんとフィードバックしなければならないと感じている」「実践を理論として学び、それを意識しながら次の実践に生かしていくことを繰り返してやっているとことの重要性を感じた」「中

堅指導者の負担は大きいが中堅指導者の成長につながると思う」などの感想があった。

## 2) OJT

新任者・中堅指導者・管理者はそれぞれのプログラムにおける行動目標を各町村の実状に応じて実践した。その際、新任者の対人支援能力育成のための目標管理シートや教育レポートを活用した話し合いが行われた。そのことにより3者の連携が図られ効果的な教育体制が築かれた。例えば資料1に示すように、3者の話し合いにより新任者の到達目標の設定が行われている。しかし、中堅指導者が同じ職場内に確保できない場合、保健所の現任教育担当者が中堅指導者として関わったが、傍にいないことで十分な役割が果たせなかったという意見があった。また、管理者が同じ職場に確保できない場合も保健所保健師の課長がその役割を担ったが同様な意見があった。

離島の2町は中堅指導者の役割を担う保健所の現任教育担当者の研究協力が得られなかったため、新任者のみの参加であった。同じ職場内にプリセプターがいない場合どうするか、相談・指導等の方法を円滑にするにはどうしたらよいか今後の課題である。

大学は各町村から随時相談を受ける体制で臨んだ。新任者・中堅指導者・管理者ともに目標の立て方や、フィードバックに関する相談が多かった。

新任者・中堅指導者のプログラムの実践状況は、別添資料2、3に示すとおり、A町が特定町村研修会において報告をしている。

## 3) テレビ電話会議

遠隔通信システムを平成15年3月に大学とA町に設置し、4月からこの教育プログラムに関するコンサルテーションを実施



した。週1回30分程度、テレビ電話会議として活用した。表情が見えることで親近感が生まれ相談しやすい体制が築かれた。また、新任者や中堅指導者が安心感も得られたとテレビ電話を高く評価していた。今後、テレビ電話は、沖縄のように離島僻地が多い遠隔地における現任教育システムとして有効であると考えられる。

#### D. 考 察

この研究としての新任保健師の対人支援能力に焦点をあてた継続教育プログラムの概要説明の時に問題となったのは、県で実施している現任教育プログラムとの整合性であった。

沖縄県は大小160（有人島は40）の島々からなり、離島僻地が多い。離島僻地の小規模町村は地理的要因等により保健師の確保や定着に困難なところもある。このような特定町村に対して県は新任保健師が円滑に地域保健活動を実施できるように現任教育を平成10年から実施している。

今回、このプログラムの特徴でもある対人支援に焦点を絞った新任者・中堅指導者・管理者の総合的なプログラムに関心のある人は多かった。しかし、保健所の現任教育担当者は、組織を越えた指導の困難さや負担感から、今回の研究プログラムへの参加を見合わせた人もいた。県としての実施は困難であり、各保健所や市町村単位で希望のあるところで実施することになった。しかし、例えば「新任保健師が一人体制の離島の場合、プリセプターがなく保健所の現任教育担当者をプリセプターとして考えていいのかわからなかった」「全くの保健師新任者を保健所から出かけて行っている教育には限界がある」という感想に代表されるように、保健所の現任教育担当者のこ

のプログラムにおける位置づけが最後まで不明瞭のまま進められたことがわかった。小規模町村の保健師や保健所の現任教育担当者が対人支援能力育成に絞ったこの教育プログラムをいかに活用できるかが課題である。特に現任教育を担当する保健所の役割が大きく期待されていると考える。多くの新任者はこのプログラムへの参加を希望したが、保健所の現任教育担当者や市町村の中堅指導者の負担感が先行し、このプログラムへの参加を見合わせた市町村もあった。しかし、「調査票が多いと思ったが、自分の位置が確認できるので慣れてくると苦ではない」という意見もあり、このプログラムへのコミットメントの度合によって負担感の感じ方は違うと思われる。

「ややもすれば、住民健診や乳幼児健診等の集団業務を覚えるのに流されがちな中、対人支援能力に焦点を絞ったのはとてもよいと思う」という意見がある一方、「オリエンテーション研修が不十分であったように思う、目的や意味をあまり理解できないまま進められた気がする」という感想もあった。これらの課題解決にむけた新任者・中堅指導者・管理者を統合した保健師の人材育成のシステムの整備が必要である。

また、テレビ電話は新任者や中堅指導者が安心感も得られたと高く評価していた。今後、テレビ電話は、沖縄のような離島僻地が多い遠隔地における現任教育システムとして有効であると考えられる。テレビ電話設置の予算措置の問題は残るが、離島僻地の小規模町村の保健師の支援システムとして保健所が活用できると良いと考える。

#### E. 結 論

今回、この研究で開発した対人支援能力向上に焦点をあてた継続教育プログラムは、

新任者・中堅指導者・管理者のそれぞれの対人支援に関する課題を明らかにし、自らその課題を解決していくためのキャリア開発として機能することがわかった。また、沖縄のような離島僻地の多い小規模町村では、テレビ電話による遠隔通信システムは有効であった。このプログラムをシステムとして機能させるためには、県の現任教育プログラムとの整合性を図ることが大きな課題となった。

#### F. 健康危険情報

特記すべきことなし

#### G. 研究発表

##### 1. 論文発表

特になし

##### 2. 学会発表

宇座美代子, 他: 沖縄県の行政機関に勤務する保健師のキャリア開発に関する研究(1)－経験年数別コンピテンス及びキャリア志向の実態－. 第35回沖縄県公衆衛生学会抄録集, 20-21.

船附美奈子, 他: 沖縄県の行政機関に勤務する保健師のキャリア開発に関する研究(2)－民間療法・慣習等に関連した支援困難の経験－. 第35回沖縄県公衆衛生学会抄録集, 22-23.

#### H. 知的財産の出願・登録状況

特になし

#### 参考文献

- 1) 沖縄県企画開発部地域・離島振興局: 離島関係資料. 平成14年
- 2) 沖縄県福祉保健部健康増進課: 沖縄県の保健師活動. 平成12年
- 3) 村山正子, 他: 職場内教育(OJT)ガイドブック. 2000
- 4) 平井さよ子, 他: 特集: キャリア開発を支える. 看護, 56(1), 2004

#### 研究協力者

船附美奈子	琉球大学医学部保健学科 助手
盛島 幸子	沖縄県宮古福祉保健所 地域保健課長
根間 京子	城辺町役場保健課 保健師
前川美奈代	城辺町役場保健課 保健師
鈴木 美香	元城辺町役場保健課 保健師
比屋根キヨ子	沖縄県福祉保健部 保健指導監
池原 和子	沖縄県福祉保健部 主任

到達目標

- 保健師  
ケース支援の技術が高まる。
  
- ケース  
問題解決の方法を身につける。

対人サービス

ケースは自分で問題を解決する。  
(問題が解決したかどうか確認でき、頑張ったことを評価できる)

ケースが問題解決のための行動がとれる。  
(行動に際して、どこと連携したら問題解決がうまくいくか計画し支援ができる)

ケースが問題に対して自分の考え・思いを話せる。  
(ケースがこの問題に対してどうしたいと思っているかを共有できる)

ケースが自分が困っていること・悩んでいることを話せる。  
(悩んでいることの内容がよくわかり、共有できる)

ケースと信頼関係ができる。  
(お互いに本音で話ができる)

ケースと友達になる。  
(あいさつがお互いにできる)

ケ  
ス  
も  
保  
健  
師  
も  
問  
題  
解  
決  
能  
力  
UP

## 新任保健師遠隔教育プログラム の実践をとおして

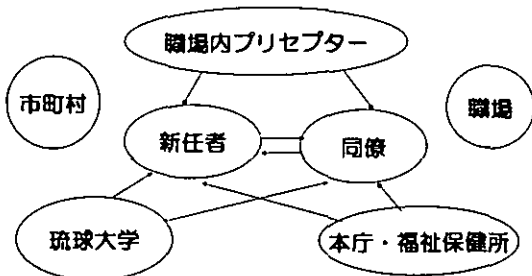
～新任者の立場から～

城辺町役場 前川美奈代  
鈴木 美香

## 特定町村における新任保健師の現状

- 何がわからないのかわからない
- 自分が行っている内容に対し、常にこれでよいのか？という不安がある
- 現在事業をこなすのが精一杯・・・
- 毎日よくわからないまま一日がすぎている
- 誰にも相談できない・・・

## 私の恵まれた状況 ～複数体制～



## これまでの経過

	中医プリセプター	宮古福祉保健所	琉球大学
4月			
5月			
6月		プログラムの内容説明	プログラムの説明
7月			
8月		悩み相談	事例検討会
9月			
10月			
11月			
12月		振り返り	事例検討会

## 今、新任保健師として考えること

～これまでを振り返って～

## 保健師はどこまで関わればいいのか？

「必要だから、こうしています」

理由を持って関われば、やりすぎはない。  
保健師として、できること、できないことは  
はっきりと伝えて、しっかり関わる。