

厚生労働科学研究費補助金
健康科学総合研究事業

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～平成 16 年度
総合研究報告書

主任研究者 佐伯 和子

平成 17 (2005) 年 3 月

【目 次】

I. 総合研究報告【新任保健師の遠隔継続教育プログラムの開発】	
1 新任保健師の遠隔継続教育プログラムの開発（総括報告）	1
主任研究者：佐伯 和子（金沢大学医学部保健学科 教授）	
2 新任保健師の遠隔継続教育プログラムの開発（新任者プロジェクト）	3
主任研究者：佐伯 和子（金沢大学医学部保健学科 教授）	
3 新任保健師の遠隔継続教育プログラムの開発（中堅指導者プロジェクト）	11
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）	
4 新任保健師の遠隔継続教育プログラムの開発（管理者プロジェクト）	17
分担研究者：宇座 美代子（琉球大学医学部保健学科 教授）	
5 新任保健師の遠隔継続教育プログラムの開発（遠隔通信システム）	23
分担研究者：大柳 俊夫（札幌医科大学保健医療学部一般教育科 助教授）	
II. 研究成果の刊行に関する一覧表	29
III. 研究成果の刊行物（別刷）	32

I . 総合研究報告

厚生労働科学研究補助金（健康科学総合研究事業）
総合研究報告書

新任保健師の遠隔継続教育プログラムの開発
（総括報告）

主任研究者	佐伯 和子	金沢大学医学部保健学科	教授
分担研究者	宇座美代子	琉球大学医学部保健学科	教授
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
分担研究者	大柳 俊夫	札幌医科大学保健医療学部一般教育科	助教授

研究要旨

新任保健師の対人支援能力に関する現任教育のプログラムを、新任者、中堅指導者、管理者を対象に、組織的に継続教育に取り組むものとして実施した。教育の方法は、自己学習とOJT、Off-JTを組み合わせ、遠隔通信システムの活用をはかった。ベースライン時と比較すると、新任者の事例体験数、対人支援能力の自己評価ともに上昇していた。さらに、中堅指導者自身の対人支援能力の自己評価が向上し、プリセプターとしての役割も認識していた。管理者は新任保健師の対人支援能力育成に役立つと高く評価していたが、管理者自身の対人支援能力向上では評価が低く、管理者自身に対する継続教育プログラムが必要であることが示唆された。遠隔支援では、テレビ電話により“顔が見えること”の重要性、テレビ電話の存在自体がプロジェクトの意識付けに役立ち、遠隔継続教育におけるテレビ電話の有効性を示した。

キーワード：キャリア発達、新任保健師、プリセプター、管理者、対人支援、
継続教育、遠隔通信

A. 研究目的

本研究の目的は、行政における新任保健師の継続教育のプログラムを開発し、その方法と内容の評価を行い、新任保健師の継続教育支援システムを構築することである。

B. 教育プログラムの構築

新任者にとって対人支援能力は、地域保健福祉に携わる専門職の基盤になる能力であり、中堅期以降の施策化能力形成へとつなげていくことが重要である。新任者への継続教育プログラムでは、対人支援の援助の知識と技術だけではなく、保健師のマインド、自己学習

能力、思考能力をあわせて発達させることを目的とした。事例の実践体験を系統的に組み入れ、記録を重視して、プリセプターの指導を受けながら自己学習能力を育成する方法を取り入れた。

中堅指導者の教育プログラムは、職場内教育と職場外教育からなり、プリセプターシップ、コーチスキル、役割モデル、新任者へのスーパーバイズ、新任者プログラムの系統化、新任者プログラム展開のための職場内環境の調整を要素として組み込んだ。

管理者のためのプログラムの内容は、中堅指導者の指導・支援や学習しやすい職場環境

の整備を中心に、日本看護協会が提案している継続教育の基準を満たせる内容とした。

さらに、最近の情報通信技術を利用して、地域保健における継続教育プログラムの実施を支援する遠隔通信システムの構築を目指し、テレビ電話を活用した。

C. 研究方法

研究デザインは、実践者参加型のアクションリサーチの方法を用いた。

新任保健師の対象は、北海道、石川県、沖縄県の行政機関に勤務する新任者（行政機関に就業して5年以内）とその指導者、管理者とした。

倫理的配慮として、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。研究代表者及び分担研究者の所属である、金沢大学医学部「医の倫理委員会」、琉球大学医学部「医の倫理委員会」、札幌医科大学「倫理委員会」の承認を得て研究を実施した。

D. 研究結果及び考察

新任保健師の対人支援能力に関する現任

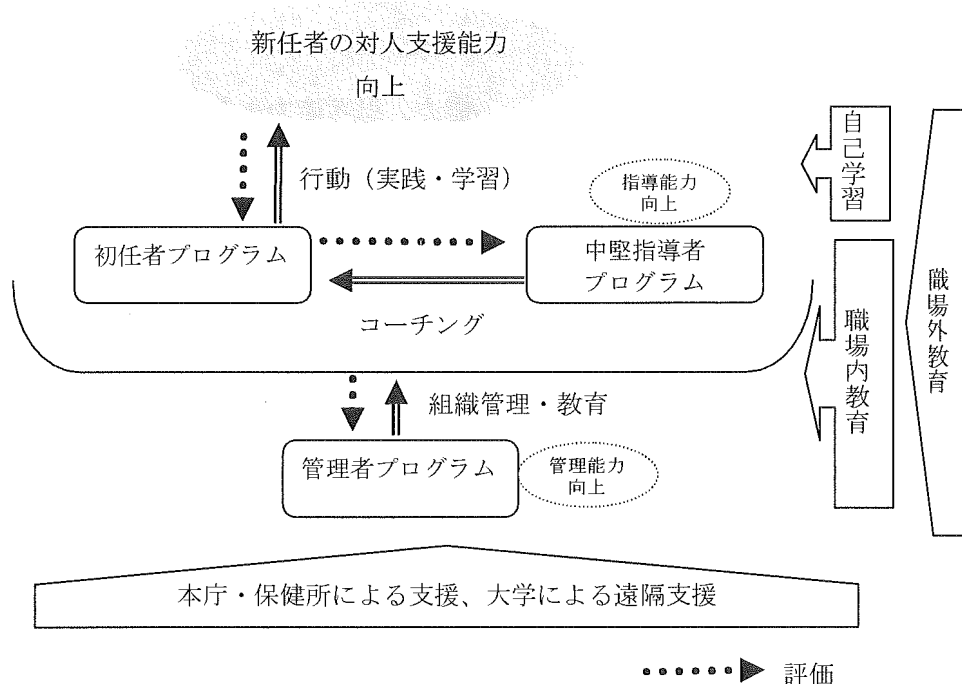
教育のプログラムを実施した。Off-JT では、オリエンテーション研修を新任者、中堅指導者、管理者と合同で行い、OJT の動機づけとした。新任者の育成は、プリセプターによる指導体制をとった。

新任者はベースライン時と1年終了時を比較すると、事例体験数、対人支援能力の自己評価ともに上昇していた。

中堅指導者は、OJT においてプリセプターシップ、コーチング、役割モデルを果たしていた。そして、中堅指導者自身の対人支援能力の自己評価が向上していたが、Off-JT や自己学習のシステムづくりが必要と考える。

管理者は新任保健師の対人支援能力育成に役立つと高く評価していたが、管理者自身の対人支援能力向上では評価が低く、管理者自身に対する継続教育プログラムが必要であることが示唆された。

遠隔支援では、テレビ電話により“顔が見えること”の重要性、テレビ電話の存在自体がプロジェクトの意識付けに役立ち、遠隔継続教育におけるテレビ電話の有効性を示した。また、多地点接続によるコミュニケーションに対しても多くの者が興味を持っていた。



厚生労働科学研究補助金（健康科学総合研究事業）
総括研究報告書

新任保健師の遠隔継続教育プログラムの開発
（新任者プロジェクト）

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

平成14年度に開発した新任保健師への対人支援能力に関する現任教育のプログラムを平成15年度、平成16年度に実施した。新任者の育成には目標管理方式を活用し、個別事例の実践を蓄積することを内容として、プリセプターによる指導体制をとった。

その結果、ベースライン調査と最終調査を比較すると、事例体験の蓄積に伴い、関係機関との接触体験の幅も拡大し自己啓発や対人支援能力の自己評価ともに上昇がみられた。そして、新任者プログラムの有用性について、80%以上の新任者が肯定的に評価していた。

また、新任期1年目初期は、社会人・組織人としての適応期であり、世話役としてのプリセプターの存在意義を大きく感じていた。新任期1年目から2年目にかけての時期には、深くかかわる継続的な個への支援という活動実践を通して、またプリセプターに促されながら、保健師としての自己の役割とあり方を内省していくことが重要であることが明らかになった。

キーワード：新任保健師、対人支援能力、プリセプター、保健師像、新任者の状況

A. 研究目的

保健医療福祉制度の急速な変化によって、地域ケアシステムの変革が促され、行政機関に従事する保健師の専門性も大きく影響を受けている。一方、大卒者の新任保健師（以下、新任者とする）に対する知識、技術の不十分さという課題が指摘されている。しかし、体系的な現任教育体制の整備についても不十分なのが現状である。このような状況において、新任者は自信のない状態で就業している。

そのため、行政における新任保健師の継続教育のプログラムを開発し、その方法と内容の評価を行い、新任保健師の継続教育支援システムを構築する必要がある。

そこで、平成14年度に開発した新任保健師への対人支援能力に関する現任教育のプログラムを平成15年度、平成16年度に実施した。

新任者の育成には目標管理方式を活用し、個別事例の実践を蓄積することを内容として、プリセプターによる指導体制をとった実践介入の評価を行うことを本研究の目的とする。

B. 研究方法

1. 研究デザイン

研究デザインは、アクションリサーチの方法を用いた。アクションリサーチは実践者参加型の研究であり、地域で活動している保健師やその組織のスタッフ、現任教育を職務とする保健所や本庁のスタッフ、そして大学のスタッフが協働で進めた。

具体的な内容としては、職場内研修（以下、OJT とする）と職場外研修（以下、Off-JT とする）がある。

OJT としては、①事例援助の体験、②事例

の記録、③関係機関との接触体験、④学習レポートの作成、⑤指導者とのカンファレンス、⑥職場内事例検討会、⑦職場内教育環境の整備を柱として推進が図れるよう促した。

Off-JT としては、オリエンテーション研修、教育的事例検討研修、評価研修と位置づけた内容で、年3回実施した。

また、評価のための量的なデータ収集としては、ベースライン調査(7～8月)、中間調査(10月末～12月上旬)、最終調査(2～3月上旬)の年3回、各 Off-JT 前に、自記式質問紙調査および OJT のツールとして活用した①事例体験票、②関係機関体験票、③発達評価票、④自己学習行動評価票、⑤教育計画票によって実施した。

質的データ収集としては、ベースライン調査と最終調査の年2回、①保健師らしさや保健師のイメージ(以下、『保健師像』とする)、②保健師としての楽しさおよび③日常業務内容について半構成面接によって実施した。

2. 対象

研究対象は、平成15年4月および平成16年度4月現在、北海道、石川県、沖縄県の行政機関に勤務する新任者(行政機関に就業して5年以内)とした。

該当する新任者が所属する機関に対し、本研究の趣旨を説明した。参加同意を得られた機関は、北海道、石川県、沖縄県の3道県の保健所および市町村において平成15年度は15施設に勤務する新任者18名、平成16年度は9施設に勤務する新任者12名を分析対象とした。

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文書と口頭で研究の説明を行い、署名による承諾を得た。

研究への参加は、組織・個人の自由意志で行い、参加しなくても不利益が無いこと、ま

た、一旦参加に同意した後でもいつでも参加を取りやめることができ、その場合でも、不利益が生じることがないことを保証した。また、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こと、研究成果等の公表にあたっては、組織や個人等が特定されないよう匿名とすることとした。

なお、研究代表者および分担研究者の所属である、金沢大学医学部「医の倫理委員会」、琉球大学医学部「医の倫理委員会」、札幌医科大学「倫理委員会」の承認を得て研究を実施した。

C. 研究結果

1. 量的データによる結果

1) OJT の状況

個別事例の体験状況としては、ベースライン時に比べ最終時には、全体的に体験なしの割合は低下していたが、【母子事例】の新生児・未熟児(見学、単独)、【成人事例】の健診事後・健康相談・生活習慣病(単独)および脳卒中後遺症(単独)、【高齢者事例】の独居者・虚弱者(見学)について、およそ過半数の新任者が複数事例を体験していた。しかし、それ以外の事例については全体的に体験が乏しい状況であった。

また、地域関係機関との接触体験状況としては、ベースライン時には大部分が「挨拶・見学」であったが、最終時には在宅介護支援センターへの「事例紹介」、および病院・医院・診療所、市町村福祉部門と在宅介護支援センターとの「連絡・調整」へと接触体験の幅は広がっていた。

2) 自己啓発の状況

自己学習行動自己評価としては、ベースライン時の“している”の割合の高得点項目は、「対人援助に関して、困難を感じたときに、先輩や上司の指導を積極的に受ける」83.3%、「個別支援(家庭訪問)の記録を保健師の上司または指導者に提出し、指導を受ける」

66.7%、「対人支援のために書物や資料、ITを活用して学習ができる」61.1%の順であった。また、“している”の割合の低得点項目は、「自己の目標達成のための課題を把握し、修正しながら教育計画を遂行できる」11.1%、「自己の段階的な目標を明確化できる」と「自己の目標到達状況を把握できる」と「自己の職務遂行能力の評価ができる」とともに各33.3%であった。最終時は、ベースライン時に比べ、“できた”と評価した者の割合が上昇し、項目数も増えていたが、“できた”が50%未満であった項目は、「自己の目標達成のための課題を把握し、修正しながら教育計画を遂行できる」43.8%、「自己の職務遂行能力の評価ができる」37.6%の2項目であった。

実践能力を高める努力(1-6点)については、ベースライン時の平均 3.7 ± 1.0 (2-5)点であったが、最終時の平均は 3.9 ± 1.0 (2-5)点であり、最終時にはベースライン時に比べ、点数が若干上昇していた。

3) 目標到達状況

対人支援能力発達の自己評価として総合的な対人支援能力別にみると、ベースライン時の「自立評価群」の割合は、【個人家族の支援計画立案】の「基本的な簡単な事例」、【個人家族への健康相談】の「頻出課題については相談の場で健康課題を抽出し対応できる」、【援助関係の構築】の「受け入れに問題のない事例との関係」、【家庭訪問】の「受け入れに問題のない事例への訪問」、【家族指導・調整】については60%以上の者が自立して事例への支援を行うことができると評価していた。それに対し、【個人家族のアセスメント】の「個人の発達や疾病管理が主となる事例」、【チームの調整】の「他機関紹介等調整が簡単な課題」、【個人家族への援助の評価】の「事例の反応を観察し、支援の継続の必要の有無が判断できる」では、10%台であった。各能力の同一レベルでみると、最終時には【チームの調整】と【個人家族への援助の評価】を除く

全ての能力について、「自立評価群」の割合は80~100%に達していた。

また、現在の仕事への満足度(1-6点)は、ベースライン時は平均 3.9 ± 0.9 (2-5)点、最終時では平均 3.8 ± 0.7 (3-5)点であった。

仕事の面白さは、ベースライン時には、「住民と共に活動できる」83.3%、「生活の場において、個別の事例と係わり合いをもった活動ができる」77.8%、「住民の反応・手応えが直接返ってくる」77.8%であった。最終時には、「生活の場において、個別に事例と関わり合いを持った活動ができる」81.3%、「住民と共に活動できる」68.8%、「住民の健康と生活を守れる」68.8%、「多様な機関・人との調整の業務ができる」62.5%、「住民の反応・手応えが直接返ってくる」62.5%であった。

4) 新任者プログラムの全体評価

新任者プログラムの評価結果として、プログラムをうまく活用できた者は全体の56.3%であった。本プログラムの特徴であるプリセプター制については、81.3%の者が「良かった」と評価していた。

評価段階の4と3をあわせた割合が60%以上の項目についてみると、【教育計画票の活用状況】では「目標達成に向けて自己学習できた」81.3%、「教育計画票を作成できた」68.8%であり、【事例援助の体験状況】では「意図的に事例体験の幅を広げることができた」75%、「事例援助前に指導者から指導を受けることができた」62.5%、【プログラム参加に対する満足度】では「満足を感じている」62.6%、【対人支援能力の向上感】では「プログラムに参加したことで対人支援能力が向上したと思う」68.8%、【自己学習能力の向上感】では「プログラムに参加したことで自己学習能力が向上したと思う」68.8%、【保健師としてのマインド】では「プログラムに参加したことで仕事に楽しさやおもしろさを感じる機会があった」75.1%、【保健師としての長期展

望】では「今の段階で保健師としての長期的な展望をもつことができている」62.5%であった。プログラムの有用性では、81.3%の者が「新任者の対人支援能力育成に役立つと思う」と評価していた。反対に評価段階の1と2をあわせた割合が50%以上の項目についてみると、【事例援助の体験状況】では「事例援助後に指導者から指導を受けることができなかつた」68.7%、【地域関係機関との接触体験状況】では「意図的に体験の幅を広げることができなかつた」74.9%、【職務に関する意図的なカンファレンスの設定状況】では「指導者とカンファレンスをもち、積極的に指導をうけることができなかつた」56.2%の3項目であった。

2. 質的データによる結果

分析の結果について本文中では、カテゴリーを《 》、サブカテゴリーを〈 〉として表記する。

1) 新任期1年目初期における状況

新任期1年目初期は不安や緊張の高い職場において《目の前の与えられた仕事をこなすだけで精一杯》であり、社会人・組織人としての適応をしようとしている時期であった。そのような状況の中、未熟な知識と技術である自分を自覚し、《「保健師らしさ」と問われて言葉につまり、「まだよく分からない」と自覚しながらも、個別支援や地域へのかかわりを漠然とした表現している保健師像であった。

2) 新任期1年目から2年目にかけての状況

新任期1年目から2年目にかけては、ごく最初の段階の「組織内社会化」を適応し、周りの状況もみえ、1年間の仕事の流れも分かり始めたことで、《自分なりのやり方》にチャレンジ精神が芽生え、必要とされる喜びを感じている時期であった。それに伴い、保健師像も活動実践を通して『自分軸』から『相手軸』へと移行し始めてきた。

3) 看護師経験の有無による相違点

1年目で社会人経験がなく初めての就職の新任者(以下、『ストレート組』とする)と看護師として2～5年の職歴をもつ新任者(以下、『看護師経験組』とする)との相違点は次の通りであった。

新任期1年目初期において『ストレート組』のみに抽出されたカテゴリーは、新任者の状況として《「保健師さん」として「私」を受け入れ、認めてくれて嬉しい》と《何をどうしたらいいのか分からないことだらけで不安がいっぱい》であった。また、仕事の受け止め方として《人と直接かかわって、「おしゃべりを聞く」のは新鮮で楽しい》と《「ありがとう」と言われると嬉しい》であった。そして、保健師像は《住民にとってとても身近な存在で、なんでも相談される人》であった。

『看護師経験組』のみに抽出された仕事の受け止め方は《「ありがとう」と言われるのが当たり前で看護師とはなんだか違う》、《病院と違って、地域ってなんだか複雑》、《自分担当の仕事という重さが違う》であった。

D. 考 察

1. OJTにおける体験の蓄積と体制づくり

日常業務を通して専門職として力量形成していくことが人材育成の基本である。

1) 深くかかわる個への支援

新任期1～2年目における新任者にとっては、例えグループに対する支援活動や業務にかかわっていても、グループ全体の運営やグループダイナミクスにまで考えて運用することは難しく、「自分のかかわり」によって「その人」の変化を感じることができ、相手のために何ができうるのかを考えることができる機会が非常に重要であると考えられる。そのためには、1ケースでもよいので、相手との継続的なかかわりで深い関係性を築く難しさと大切さを学び、感じる機会を持つことが必要である。

そして、このような対人支援にまつわる良好な関係性構築という経験が新任者自らの対人支援能力の核となり、この時期以降の様々なケースという幅や豊かさへと活動を展開していく際に有効であると考えられる。

2) 類似事例の反復体験

系統的に事例体験の幅を拡大するだけでなく、類似の事例を“できるだけ多く”体験し、行動の反復と積み重ね学習を促進させ、体で覚える体験を意図的に行うことも学習効果があると考えられる。

その際、具体的な目安として活用可能なツールを用いたことで、新任者が自己の経験年数と体験の現状と照合することが可能となっただけでなく、実践体験の幅を広げることの必要性を実感し、行動に移す動機づけになったと考えられる。しかし、今回の対象者の90%以上の者が市町村勤務だったこともあり、精神、感染症、難病の事例等については体験が困難な状況にあり、多くの新任者は担当業務と兼ね合わせた体験となっており、体験の幅は限定されていたと考えられる。

3) 実践の振り返りによる内省

体験した事例の中から数事例についてはアセスメントから評価までの一連の過程を丁寧に記録し、指導者から指導を受けることで“確実に”基本的な知識や技術を獲得することが可能となる。しかし、事例の援助後に積極的に指導を受けることができたと評価した者は約30%、職務に関して積極的に指導を受けることができた者は40%、職場内の事例検討会で上司や先輩から積極的に指導を受けることができた者は50%であった。

一方で、新任者自身は「自分の経験を語り、振り返りを促されることでその意味づけを考える」と自覚していた。そこで、プリセプターが中心になって、新任者に対して実践の振り返りを促し、その語りを傾聴し、肯定的なフィードバックをして、内省を促進していく必要がある。

4) 職場内における新任者育成の体制づくり
職場内で処遇検討のための事例検討会だけでなく、新任者の育成を意図した教育的事例検討会を設定していく必要がある。

なお、新任者が自己責任として食欲に能力開発をしていく姿勢も求められるが、新任者が遠慮せずに気軽に話しかけられる雰囲気づくりや指導者からのさり気ない声かけも大切といえる。

今後ますます業務分担制やプロジェクト方式の組織体制が進む中、組織としてどのような人材を育成したいかという展望をもち、管理者を中心に組織的な教育体制の構築と環境整備をしていくことが尚一層必要と考える。

2. 教育的かかわりを強化すべき側面

1) 自己効力感の向上と使命感の育成

新任者は未熟で自信がない状態から、指導者のサポートを受けながら一つ一つの事例体験を通し、“できた”という成功体験を少しずつ積み重ね、能力の獲得感と自信をもてるようになったといえる。

また、新任期1年目初期には、相手の反応に一喜一憂し、相手との関係性を『自分軸』で見えていたが、1年目から2年目にかけての時期になると『相手軸』でかかわることの重要性を意識し始め、保健師としての責任感と同時に使命感を抱き始めたと考えられる。

このような芽生えのためには、上述したような深く継続的な個へのかかわりという実践とその反復に加えて、その実践の振り返りによって『相手軸』に目を向け、保健師としての役割や意味づけを内省できるような機会を意図的に設け、専門職としての倫理観や価値観を高めるかかわりが求められる。

2) 自己教育力の育成

めまぐるしい社会環境の変遷の中で、様々な状況に応じて適切な保健サービスを提供していくためには、判断力や応用能力、問題解決能力、自己学習能力、思考能力といった自

己教育力が強く要求される。新任期の段階から、地域保健を担う専門職として明確なビジョンを描きながら職務を遂行していくことの必要性を意識づけ、自己教育力を養っていくことが、保健師を専門職として確立していくためにも重要と考える。また、新任者の実践能力と自己評価のギャップを考慮し、自己の到達度を適切に判断し、課題設定できる能力を高めていくような関わりと指導が必要である。

3. 教育的かかわりにおける留意点

分からないことだらけで不安が強い新任期1年目初期においては、まず「オリエンテーション期間」として業務や活動の概略を説明し、次に「トレーニング期間」として最初に取り組むあらゆる業務に対して手本を示しながら訓練することが必要であると考え。この際新任者が自ら納得して業務に取り組む姿勢に変わっていけるよう指導の根拠を説明することが重要であると考え。

1) 『ストレート組』への配慮について

『看護師経験組』以上に、生活体験も社会人としての経験も乏しいことを念頭におき、まず社会人・組織人としての適応への細やかな配慮が必要と考えられる。

その反面、住民や同僚など周囲の温かい見守りに無邪気に素直に反応しており、素直さを大切にしながら、『相手軸』で感じ、考えられるようなフィードバックをしていくことが必要と考える。

2) 看護師経験組への配慮 について

『看護師経験組』にとっては、自他ともに社会人としての適応期はクリアしているので即戦力になり得る人材と考えがちであろうが、保健師という職種としては初めてであり、現在の職場にとっての組織人としての適応期であるということを念頭におく必要がある。また、『看護師経験組』の新任者自身にとっては、『ストレート組』では感じる事のない病院

との比較によって、活動範囲の広さと複雑さや連絡・命令系統の違い、仕事における責任の所在の違いを感じ、「カルチャーショック」という心理的葛藤が大きく、これまで描いてきた看護師像とは別の保健師像を抱く準備期でもあると考えられる。

4. 新任者プログラムの有用性

1) 対人支援能力育成に対する評価

今回、新任者プログラムの有用性に関しては、81.3%の者が「対人支援能力の育成に役立つ」と評価していた。

2) プリセプターシップ制度に対する評価

特に新任期1年目初期においては、「《考えても見なかった事務の多い》職場にいて、《何をどうしたらいいのか分からないことだらけで不安がいっぱい》の状態の中、《仕事をこなすだけで精一杯》という新任者の状況であった。この状況を考えると、「プリセプターがついたことが良かった」と評価した新任者が81.3%という結果は、当然ともいえる。新任者にとって分からないことを“誰に聞いてもよい”という曖昧な状態よりも、自分の指導者が固定されることで安心感が生まれ、遠慮することなく質問し、学習できたことが大きく関係していると考えられる。

3) 体験目安のツールに対する評価

事例体験票等、経験年数別に目安となるツールを用いたことで、現在の自分を客観的に評価でき、不足している部分の強化への動機づけにできたとも考えられる。

4) 職場内全体の風土づくりに対する評価

新任者の自己目標や教育計画について、指導者と管理者には共通理解はできていたものの、職場内の他のスタッフとは共通理解が図れていなかったという意見が多く聞かれ、職場全体としてのOJT体制の整備や意識づけにまで至らなかったということが課題としてあげられた。

E. 結 論

新任保健師の対人支援能力に関する現任教育プログラムをモデル的に実施した。新任者の育成には目標管理方式を活用し、個別事例の実践を蓄積することを内容として、プリセプターによる指導体制をとった。

その結果、ベースライン調査と最終調査を比較すると、事例体験の蓄積に伴い、関係機関との接触体験の幅も拡大し自己啓発や対人支援能力の自己評価ともに上昇がみられた。そして、新任者プログラムの有用性について、80%以上の新任者が肯定的に評価していた。

また、新任期1年目初期は、社会人・組織人としての適応期であり、世話役としてのプリセプターの存在意義を大きく感じていた。新任期1年目から2年目にかけての時期には、深くかかわる継続的な個への支援という活動実践を通して、またプリセプターに促されながら、保健師としての自己の役割とあり方を内省していくことが重要であることが明らかになった。

文 献

古川久敬監修 (2002) : 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, 東京

Gopee N (2000) : Self-assessment and the concept of the lifelong learning nurse. *British journal of nursing*, 9(11), 724-729

平野かよ子 (2000) : これからの公衆衛生看護のあり方. *公衆衛生研究*, 49(2), 116-124

厚生省健康政策局看護課監修 (1994) : 看護職員生涯教育検討報告書「体系的な推進体制を目指して」. メジカルフレンド社, 東京

村山正子, 大野絢子, 斉藤泰子, 他 (1996) :

新たな地域保健に対応した保健師の現任教育のあり方に関する研究. *保健師雑誌*, 52, 811-824

日本地域看護学会教育委員会 (2002) : 大学における地域看護学の学習内容

大野昌美, 佐伯和子, 和泉比佐子, 他 (2004) : 行政機関に勤務する中堅保健師の継続教育に対する認識. *北陸公衆衛生雑誌*, 30(2), 65-72

佐伯和子, 和泉比佐子, 宇座美代子, 他 (2004) : 行政機関に働く保健師の専門職務遂行能力の発達—経験年数群別の比較—, *日本地域看護学会誌*, 7(1), 16-22

新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会 (2004) : 新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書

地域保健従事者の資質の向上に関する検討会 (2003) : 平成14年度地域保健総合推進事業「地域保健従事者資質向上検討会のための調査研究報告書」

四方雅代, 佐伯和子 (2003) : 自治体に働く新卒保健師の職務に必要な自己の能力についての認知と職場内教育に対する要望, *北陸公衆衛生学会誌*, 29(2), 58-63

地域保健従事者の資質の向上に関する検討会, 地域保健従事者の資質向上検討会のための調査研究委員会 (2004) : 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—, 中央法規出版, 東京

野村陽子 (2003) : 最近の地域保健行政と保健師の活動方法, *保健の科学*, 45(5), 327-322

永井則子 (1999) : プリセプターシップの理解と実践—新人ナースの教育法, *日本看護協会出版会*, 15-21, 68-73

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

佐伯和子, 竹邦子, 畦地和子, 他 (2004) :
職場に「スーパーバイズ」のシステムをつ
くろう! 大学からのスタッフ支援の取り
組みをとおして. 保健師ジャーナル, 60,
124-129

佐伯和子, 和泉比佐子, 宇座美代子, 他
(2003) : 行政機関に働く保健師の専門職
務遂行能力の測定用具の開発. 地域看護学
会誌, 6 (1), 32-39

佐伯和子 (2004) : IT を活用したこれらから
の現任教育のあり方と課題. 公衆衛生情報,
34 (1), 42-44

佐伯和子, 和泉比佐子, 宇座美代子, 他 : 行
政機関に働く保健師の専門職務遂行能力
の発達—経験年数群別の比較—. 日本地域
看護学会誌, 7(1) : 16-22, 2004

大野昌美, 佐伯和子, 大倉美佳, 他 : 現任教
育プログラム導入による新任保健師の対
人支援能力の発達 (第1報) —事例体験及
び能力の自己評価からの検討—. 北陸公衆
衛生学会誌, 31(1) : 11-17, 2004.

大野昌美, 佐伯和子, 大倉美佳, 他 : 現任教
育プログラム導入による新任保健師の対
人支援能力の発達 (第2報) —対人支援能
力の構造化による発達特性の検討—. 北陸
公衆衛生学会誌, 31(1), 18-23, 2004.

Saeki, K., Izumi, H., Ohno, M., Okura, M.,
and et al.(2004): Practical competence of
public health nurses working for local
government: Comparison · 1996 and
2001. J Tsuruma Health Sci. Soc. 28:
113-120, 2004.

Okura, M., Saeki, K., Ohno, M., and et al.:
The image of the public health nurse
that beginner public health nurses have
at the time of employment —The career
choice motive, and the image of the
public health nurse—. J Tsuruma Health
Sci. Soc. 28:143-150, 2004.

2. 学会発表

四方雅代, 佐伯和子 : 自治体に働く新卒保健
師の職務に必要な自己の能力についての
認知と現任教育に対する要望. 日本地域看
護学会第6回学術集会講演集, 117, 2003

Okura, M., Saeki, K., Ohno, M., and et al.:
Image and motive of public health nurse
in newly appointed. Japan Academy of
Nursing Science The Fifth International
Nursing Research Conference, 2004, 8,
Fukushima, Japan.

H. 知的財産権の出願・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 助手

大倉 美佳 金沢大学医学部保健学科 助手

横溝 輝美 札幌医科大学保健医療学部
看護学科 助手

船附美奈子 琉球大学医学部保健学科 助手

塚田 久恵 石川県南加賀保健福祉センター

四方 雅代 石川現任教育研究会

飯田 芳枝 石川県南加賀保健福祉センター
(元石川県健康福祉部)

厚生労働科学研究費補助金（健康科学総合研究事業）
総合研究報告書

新任保健師の遠隔継続教育プログラムの開発
（中堅指導者プロジェクト）

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 年度にプリセプターシップ、コーチング、自己効力感、内的動機づけ、目標による管理などの考え方を取り入れて、新任保健師の対人支援能力に焦点をあてた中堅指導者への継続教育プログラムを開発した。平成 15・16 年度に継続教育プログラムを実施し、プログラムの評価を行った。

継続教育プログラムの実施を通して中堅指導者は、新任者の対人支援能力の向上を実感し、自己啓発の必要性を認識していた。中堅指導者は、継続教育プログラムの推進にあたり職場内の環境を調整し、新任者の意図的な事例体験の機会や関係機関との接触の機会を設定していたが、相互啓発の機会の設定と指導内容の客観的評価に課題を残した。また、外部関係機関も含め職場全体で新任者教育を実施する体制づくりの重要性が示唆された。

キーワード：中堅指導者、継続教育、OJT、Off-JT、後輩育成能力

A. 研究目的

1. 背景

介護保険の導入や健康日本 21 の地方計画策定及び保健活動の推進等、近年の行政政策の変革に伴い、行政で働く保健師には、住民や関係者との協働、保健福祉行政の政策への参画というように求められる能力は拡大され、専門能力・実践能力を絶えず研鑽していくことが求められている。しかし、平成 12 年度地域保健総合推進事業における保健専門技術員の効果的活用に関する検討委員会は、保健師の一貫した卒後教育プログラムの開発およびその実施体制の整備への取組みが課題であることを報告書において指摘している。

保健師の基礎教育後の実践能力の習得には、経験業務、自治体規模や教育体制によっても異なるが、単に経験年数を積み重ねるだけでなく、能力別・段階別到達レベルを示し

た専門知識・技術などの力量を形成できる段階的な教育体系の確立が不可欠になる。

市町村における保健師数は増加しており、新任の保健師が最も多い割合を占めており、新任期の教育はその後の職業人生に影響を及ぼす重要な課題である。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；以下、OJT とする）では、新任者の教育にあたる日常業務遂行能力を有する中堅指導者（プリセプター）の指導が重要となる。中堅指導者やリーダーが新任者育成や職務を遂行できるよう、中堅指導者のニーズに応じた教育の充実・強化が求められる。すなわち、中堅指導者の専門職務遂行能力、後輩育成能力の向上を意図した教育・サポート体制が重要といえる。しかし、保健師の現任教育に関する研究や報告があるが、専門職務遂行能力の育成に関するものや新任者教育に焦点を

あてたものであり、後輩育成能力に関する系統的な教育プログラムは少ない現状にある。

2. 目的

本研究では、平成 14 年度に開発した新任者の対人支援能力向上のための中堅指導者の継続教育プログラムに基づき平成 15 年度と平成 16 年度に、北海道、石川県、沖縄県において現任教育を実施した。本報告書では、新任者への指導にあたる中堅保健師への現任教育についての提言を行うことを目的とする。

3. 中堅指導者教育プログラムの概要

中堅指導者の現任教育プログラム作成にあたり基本となる理論および考え方には、自己効力感、内的動機づけ、目標による管理 (management by objectives)、プリセプターシップ、コンピテンシーラーニングのシステムとその要素であるコーチングを取り入れた。

教育プログラムの対象は、行政に働く中堅期の保健師 (原則 ; 保健師経験 6 ~ 10 年目) で新任者 (5 年以内) の直接的な指導者 (プリセプター) とした。

教育目的は、①新任者の対人支援能力 (個人家族支援) の獲得、②新任者の指導を通じた自己の対人支援能力の向上、③新任者の指導を通じた後輩育成能力の向上、④新任者の指導を通じた思考分析判断能力の向上の 4 点とした。教育目標は、教育目的を具体化する行動目標とし、以下の 5 つを設定した。①新任者の対人支援能力の到達レベルが理解できる、②新任者の対人支援の現状と課題を明らかにすることができる、③系統的な教育プログラムを実施・評価できる、④系統的な教育プログラムを実施するための職場環境調整ができる、⑤新任者教育を通じて対人支援能力を高めることができた。

教育方法は、とくに OJT では①新任者の教育プログラムの目標と計画 (目標管理シート)、

②事例援助に対する助言指導、③助言指導の記録 (教育レポート)、④新任者の現任教育のための環境整備で構成した。中堅指導者へのコンサルテーションを遠隔にある大学が直接行う場合にはテレビ会議システムを用いることとした。職場外教育 (Off the Job Training ; 以下、Off-JT とする) では、コンピテンシー、プリセプター、コーチングといった考え方の理解や新任者の教育プログラムの作成、修正、評価、新任者の事例検討会への参加といった内容で構成し、参加によって指導者間の交流とともに、事例援助への指導能力の向上を図るものとした。

B. 研究方法

1. 研究デザイン

参加型研究であるアクションリサーチの方法を用いた。実践者参加型の研究で、地域で活動している保健師やその組織のスタッフ、現任教育を職務とする保健所や本庁のスタッフ、そして大学のスタッフが協働で進めた。

現任教育は、それぞれの組織の実態をもとに、目的と方法を検討した。大学の研究班では、組織的に新任者教育に取り組むことが必要と考え、プログラムの案を作成した。この案を参考に、それぞれの職場で、実際にどのように進めていくことが最も適切な方法かを検討し、実践した。

研究における役割と協働に関しては、市町村、保健所の職員は現任教育の実施とそれに伴う責任を、大学は教育プログラムの提示と実践のサポートを行い、研究としてまとめる責任を持った。

2. 対象

本研究の対象は、平成 15 年度の新任者の直接的な指導者 (プリセプター) で、北海道、石川県、沖縄県を合わせて 17 名であった。但し、小規模な町村においては、管理者がプリセプターを兼ねる場合もあり、その際には

保健所等（上位システム）の保健師を管理者とすることを原則とした。

3. データ収集方法及び分析

データ収集は平成 15 年 6～7 月と平成 16 年 2～3 月に実施した。

対象者の概要は、平成 15 年 6～7 月の研修会の 1 週間前に質問紙調査を郵送し、研修会時に回収した。教育プログラム全体の評価については平成 16 年 2～3 月に実施した現任教育研修会Ⅱの時に配布し、回収は郵送で行った。質問紙の内容は、個人属性（性、年齢、職業経験、所属、職位、主担当業務、教育背景、所属自治体の保健師数、モデルとなる先輩の存在）及び教育プログラムの全体評価とした。

対象者 17 名のうち有効回答の得られた 13 名（76.5%）を分析対象とした。データ分析は、個人属性等及び教育プログラムの全体評価について単純集計を行った。分析には、SPSS for Windows 12.0J を用いた。

教育プログラムの質的評価については、ベレルソンの内容分析及び舟島なをみの看護概念抽出法を参考にし、教育プログラムの全体評価の自由記載について一つの意味をもつ文章・文節ごとに区切り、素データを作成した。素データの意味内容から類似・差異を検討して 1 次・2 次コードを作成し、類似性のある 2 次コードをまとめてサブカテゴリーを抽出した。さらにサブカテゴリーの類似性を検討してカテゴリーを抽出し、サブカテゴリーを考慮しつつ分類した。なお、結果の信頼性を確保するために、分析を行う全過程において、共同研究者間で検討しながら分析を行った。

4. 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。

研究への参加は、組織・個人の自由意志で

行い、参加しなくても不利益が無いこと、また、一旦参加に同意した後でもいつでも参加を取りやめることができ、その場合でも不利益が生じることが無いことを保障した。また、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こと、研究成果等の公表にあたっては、組織や個人等が特定されないよう匿名とすることとした。

本研究に掛かる経費は、厚生労働省科学研究費より支出するため、参加者への経費負担はないこととした。

研究代表者および分担者の所属である金沢大学・琉球大学・札幌医科大学の倫理審査委員会の承認を得て研究を実施した。

C. 研究結果

1. 対象者の概要

本研究の分析対象者の平均年齢は 36.2 歳、保健師経験年数の平均は 13.4 年であった。所属は 7.7%が道県で、92.3%が市町村、勤務部門は保健部門が 84.6%、保健福祉部門が 15.4 であった。

職位はスタッフが 38.5%、主任・係長 53.8%、課長・課長補佐が 7.7%であった。

主な担当業務は成人が 38.5%で、次いで母子 30.8%であった。保健師専門教育は、養成所が 92.3%と最も多かった。所属自治体の保健師数は、3～5 人が 30.8%、6～10 人が 30.8%、11 人以上が 38.5%であった。

モデルとなる先輩の存在は、“職場外にあり”が 38.5%、“職場外にあり”が 46.2%、であった。職場内外いずれにもモデルとなる先輩の存在が“なし”と 15.4%が回答していた。

2. 教育プログラムの全体評価

教育プログラムの全体評価は、評価基準の“できた”と“まあまあできた”を「できた」、 “あまりできなかった”と“できなかった”を「できなかった」とした。事例援助について

の意図的な助言の機会の設定について、76.9%が「できた」と回答しており、次いで新任者の対人支援に対する自己効力感の支持、意図的な地域関係機関との接触体験の機会の設定と同僚や管理者と相談の上での職場内環境の調整については、69.2%が「できた」と回答していた。意図的な事例体験の機会の設定、積極的な管理者への相談とプログラム参加への満足について、60%強が「できた」と回答していた。一方、職場内での意図的な学習会を持つ、振り返りにもとづいた教育レポートへの記録、自己の対人支援能力の向上については、「できた」と回答していた者は4割に満たなく、23.1%、30.8%、35.7%であった。

しかし、教育プログラムの有用性については「役立つ」「まあまあ役立つ」をあわせて84.7%と肯定的な評価をしていた。

3. 教育プログラムの質的評価

継続教育プログラムによる新任者、中堅指導者、管理者および周囲への影響を、中堅指導者の認識から明らかにするため、継続教育プログラム評価の自由記載を分析した。

分析対象は、継続教育プログラムに参加した中堅指導者13名の自由記載とした。分析対象とした素データ115から、中堅指導者の認識について13カテゴリと34サブカテゴリが抽出され、4つに《分類》し、その結果は表3に示した。

《新任者の変化を把握》

中堅指導者は、「新任者の対人支援の実践能力の向上と自信を実感」し、「新任者が目標を意識して自発的に行動できるように成長」したと捉えていた。

《新任者教育に効果的な指導方法を理解》

中堅指導者は、「新任者の気持ちを把握して力を伸ばす指導が有効」や、「対人支援に焦点化した教育や事例検討会が能力向上に有効」であること、「プログラムにより目標を定め段階的な経験をすることが効果的」である

ことを認識した。しかし、「目標や評価が明示される安心感と自ら設定する困難さを実感」していた。

《指導者としての責任と課題を認識》

中堅指導者は、「対人支援の重要性と困難さを実感」し、「新任者教育を通して後輩育成への責任を認識」とともに、中堅指導者は「意識的に自身の指導傾向や課題を明確化」することができた。

《周囲との協力の必要性を認識》

中堅指導者は、「新任者教育には周囲の共通理解や関係機関のサポートが必要」と認識し、「中堅指導者として主体的に周囲と調整や相談を行う必要性を認識」した。そして、「周囲が系統的な新任者教育の必要性を認識するように変化」したことも実感していた。しかし、「周囲への波及効果なし」という現状も実感していた。

D. 考察

継続教育プログラムを通して中堅指導者は、事例援助について意図的に機会を設け、新任者の自己効力感を支持したり新任者の考えを把握しながら助言を行っていたと考える。中堅指導者は、教育計画の作成において目標を定め、新任者に段階的に経験を積ませることでの効果を実感していたといえる。そして、コーチングの考え方を理解し、自己の指導傾向についての課題は明確化していたが、目標の到達度の評価については約半数が課題を残しており、評価方法や評価指標の考え方についての整理が必要と考える。また、教育レポートは活用されにくく、指導内容を客観的に分析・判断し評価するためにレポートとして記述する必要性を明確に打ち出していくことが重要であると考えられる。

中堅指導者は継続教育プログラムを通して、対人支援の重要性を認識していたが、約半数は自己の対人支援能力が向上したとは捉えていなく、自己啓発の必要性を認識してい

た。このことから、中堅指導者自身も新任者教育を通して専門職としての自覚を強めたと推察される。

中堅指導者は職場内の環境を調整し、新任者の意図的な事例体験の機会や関係機関との接触の機会の設定を行っていたといえる。そして、中堅指導者は継続教育プログラムを通して新任者の対人支援能力が向上し、仕事に取り組む姿勢が自発的に行動できるように変化したと捉えていた。さらに、中堅指導者はOff-JTの事例検討会により新任者の対象者理解が深まり、継続教育プログラムに添った段階的な経験を積んだと捉えていた。しかし、職場内では事例検討会や特に学習会を持たなかったと評価しており、相互啓発の機会の設定を中堅指導者だけでなくチームとして推進するアプローチが必要であると考え。しかし、周囲への波及効果がなかったという現状もあり、中堅指導者だけでなく職場全体で新任者教育を実施する体制づくりの重要性が示唆された。そして、継続教育プログラムを進めるためには職場内だけでなく、管轄の保健所等の外部関係機関を含めた周囲の理解と協力が重要であると考え。

また、継続教育プログラムの内容を定着させるためには、中堅指導者が役割を継続的に担っていくことも必要だが、小規模の町村では新任者が経年的に採用されることはまれで、継続することが不可能なことも予測される。従って、今後できるだけ多くの市町村において本継続教育プログラムが導入されるようプログラムの普及に努めていく必要がある。

E. 結 論

プリセプターシップ、コンピテンシーラーニングのシステムとその要素であるコーチング、自己効力感、内的動機づけ、目標による管理 (management by objectives) などの考え方を取り入れて、新任保健師の対人支援能力に焦点をあてた中堅指導者への継続教育プ

ログラムを開発した。

継続教育プログラムの実施を通して中堅指導者は、事例援助について意図的に機会を設け、新任者の自己効力感を支持したり新任者の考えを把握しながら助言し、新任者の対人支援能力の向上を実感していた。中堅指導者は、教育計画の作成において目標を定め、新任者に段階的に経験を積ませることでの効果を実感していたといえる。中堅指導者の約半数は継続教育プログラムを通して自己の対人支援能力が向上したとは捉えていなく、自己啓発の必要性を認識し専門職としての自覚を強めたと推察される。

中堅指導者は職場内の環境を調整し、新任者の意図的な事例体験の機会や関係機関との接触の機会の設定を行っていたが、相互啓発の機会の設定に課題を残した。中堅指導者だけでなく職場全体で新任者教育を実施する体制づくりと外部関係機関を含めた周囲の理解と協力の重要性が示唆された。

文 献

- 保健専門技術員の効果的活用に関する検討委員会：平成 12 年度地域保健総合推進事業 保健専門技術員の効果的活用に関する検討委員会報告書、2001。
- 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：平成 14 年度地域保健総合推進事業 地域保健従事者資質向上検討会のための調査研究報告書、2003。
- 永井則子：プリセプターシップの理解と実践。日本看護協会出版会、1999
- Bandura A:Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psycho Rev*, 84:191-215, 1977
- 中川雅子, 明石恵子：新卒看護師に対する教育の実態と課題。看護, 56 : 40-44, 2004
- 中沢フクエ：多様化する新人とプリセプター選定。看護, 53 : 30-33, 2001
- 力石陽子：職場全体で支えるプリセプターシ

ップ. 看護展望, 27: 39-47, 2002
 矢野輝子, 横山重子: プリセプターの成熟度に合わせたサポート環境. 看護, 53: 42-45, 2001
 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
 米本倉其: 一人ひとりの力を引き出す「コーチング」を学ぶ. 看護展望, 27(4): 48-56, 2002
 ジョン・ウイットモア: はじめてのコーチング. ソフトバンク, 2003
 岸 英光監: 最強リーダーのパーフェクト・コーチング. PHP 研究所, 2002
 石川 洋: メンタリング 連載⑤. 燃えよリーダー, 27(9): 40-43, 2002

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

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
 大野昌美, 佐伯和子, 和泉比佐子, 大倉美佳, 宇座美代子, 大柳俊夫: 行政機関に勤務する中堅保健師の継続教育に対する認識. 北陸公衆衛生学雑誌, 30(2): 65-72, 2004
 佐伯和子, 和泉比佐子, 宇座美代子, 高崎郁恵: 行政機関に働く保健師の専門職務遂行能力の発達. 日本地域看護学会誌, 7(1): 16-22, 2004
 和泉比佐子, 横溝輝美, 佐伯和子, 宇座美代子, 大野昌美, 大倉美佳, 大柳俊夫: 中堅指導者の新任者教育に関する継続教育プログラムの評価 (第1報) - プリセプター役割機能に焦点を当てて - . 北海道公衆衛生学雑誌, 印刷中

横溝輝美, 和泉比佐子, 佐伯和子, 宇座美代子, 大野昌美, 大倉美佳, 大柳俊夫: 中堅指導者の新任者教育に関する継続教育プログラムの評価 (第2報) - 継続教育プログラムに参加した中堅指導者の認識から - . 北海道公衆衛生学雑誌, 印刷中

2. 学会発表

大野昌美, 佐伯和子, 和泉比佐子, 宇座美代子: 行政機関に勤務する中堅保健師の継続教育に対する認識. 日本公衆衛生雑誌 50 (10 特別付録) p438, 2003.10
 Izumi H, Saeki K, Uza M, and et al.: Work-environment factors influencing self-confidence in policy-making and administrative work in public health nurses. The 5th International Nursing Research Conference, Fukushima, Aug.2004
 Ohyanagi T, Saeki K, Uza M, Izumi H and et al: Potential of Video-telephone use in the distance continuing education program for public health nurses in Japan. American Public Health Association 132 nd Annual Meeting, Washington, DC, Nov.2004

H. 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
大野 昌美	金沢大学医学部保健学科 助手
大倉 美佳	金沢大学医学部保健学科 助手
船附美奈子	琉球大学医学部保健学科 助手
蛭澤美保子	北海道留萌保健福祉事務所
小林由美子	北海道留萌保健福祉事務所
水野 芳子	北海道留萌保健福祉事務所
堀井 礼子	北海道稚内保健福祉事務所

厚生労働科学研究費補助金（健康科学総合研究事業）
総合研究報告書

新任保健師の遠隔継続教育プログラムの開発
（管理者プロジェクト）

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

新任保健師の対人支援能力育成に関する管理者への継続教育プログラムは、平成 14 年度に開発されたものであり、日本看護協会が提案している継続教育の基準に加え、管理者に必要とされる目標管理の本質や中堅指導者に対する指導方法や動機づけに関する理解を深める内容になっている。今回、新任保健師や中堅指導者に対する保健師管理者としての課題と対策を明らかにすることを目的に、これまでの 3 年間の経過を分析した。その結果、新任保健師の対人支援能力向上に関する継続教育プログラムは、新任保健師の対人支援能力育成に役立つと評価が高いが、管理者自身の対人支援能力向上や管理能力向上では評価が低く、管理者自身に対する継続教育プログラムが必要であることが示唆された。

キーワード：キャリア開発、目標管理、コーチング、コミュニケーション、ビジョン

A. 研究目的

看護職のキャリア開発の基本理念は直接ケアの質を上げること¹⁾にあり、専門看護師²⁾、認定看護師³⁾の養成等を含めた看護職の生涯学習の基盤整備が看護系大学院や日本看護協会等において進められ、日本看護協会出版会からは看護管理学習テキスト 8 巻及び別巻が出版されている。一方、保健師専門職としての継続教育システムにおける管理者研修は未整備であり、保健師が働く職場の管理的立場にある者への教育が課題となっている⁴⁾。

この研究では保健師のキャリア開発支援システムの構築を検討するために、特に保健師活動の基盤となる対人支援能力に焦点を当てた新任保健師の対人支援能力向上のための継続教育プログラムを平成 14 年度

に開発した⁵⁾。このプログラムは保健師の新任者・中堅指導者・管理者を視野に入れた新任者に対する総合的な継続教育プログラムである。ここでは、保健師管理者に対する継続教育プログラムを平成 15 年度⁶⁾と平成 16 年度に実践した結果から新任・中堅保健師に対する管理者としての支援のあり方を検討することを目的とした。

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。アクションリサーチは実践者参加型の研究であり、地域で活動している保健師やその組織のスタッフ、現任教育を職務とする保健所や本庁のスタッフ、そして大学のスタッフが共同で進めた。管理者への継続教育プ