

エンパワメントに関わる内容では、「住民・関係者(機関)、保健師もエンパワメントする態度・技術」58.9%と高い。関係づくりに関する内容では「関係者(機関)に働きかける技術」30.4%、施設内外との共有に関わる内容では、「課題と対策を相手に合わせて説明できる技術」33.9%、「地域で支え解決することの必要性を説明できる技術」30.4%であった。協力・協働の活動に関わる内容では、「協働のためのシステムを作る技術」58.9%、「関係者(機関)と協働する技術」35.7%、「資料をもとに合意形成を推進する技術」35.7%であった。

システム事業に関わる内容では、「活動を評価し、次の課題を明確にする技術」33.9%、「自主的な活動を側面的に支援する技術」「事業や活動の内容を開発する技術」が各32.1%であった。企画・政策に関わる内容では、「戦略的に働きかける技術」46.4%、「ニーズを反映した活動事業を企画する技術」39.3%であった。

4) 研修内容の職位別比較

保健師は、経験年数に関係なく、配属の保健師数の状況によって保健衛生業務の保健師リーダーを担うことが求められていた。

研修内容を職位別でみると、中堅保健師とその他の保健師、合計は同じ傾向にあることがわかった。課長・補佐保健師にはそれとは異なる特徴が見られた。

細項目に対する回答の割合の高低差を見ると、課長・補佐保健師が66.6ポイント(5.6~72.2%)、その他の保健師が61.1ポイント(11.1~72.2%)と大きいのに対し、中堅保健師は44.6ポイント(14.3~58.9%)と約22ポイント小さくなる。

2. 各種報告書からの課題と方向

社会的ニーズの把握を目的に、以下の報告書等から課題と方向を整理した。

1) 新任期における地域保健従事者の現任教育に関する検討報告書(16年3月)

本研究に関連する課題・方向を以下のように整理した。

(1) 新任時期の現任教育体制の方向

i) 新任時期の現任教育体制

- ①職種毎の業務特性や育成段階に応じた施策展開の考え方・方向性・具体的取り組み方を示した「人材育成基本指針」の策定
- ②首長・人事部門、現場の管理職が人材育成の重要性の認識
- ③職場内で指導者へのサポート
- ④指導者の指導能力の向上

ii) 都道府県等の現任教育体制

- ①基本的能力・行政能力・専門能力を盛り込んだ集合研修を企画する。
- ②指導者育成のための中堅期の職員研修に指導者研修を企画する。
- ③国立保健医療科学院やNPO法人、民間会社で実施している研修に派遣する。
- ④都道府県が中心になり、保健所などの協力を得る

iii) 職場の現任教育体制

- ①都道府県の保健所で中堅の職員が指導をおこなう体制の構築。
- ②職場外での集合研修への参加。
- ③日常業務での知識・情報のサポートや相談体制の構築(国立保健医療科学院のHPや職能団体の専門分野の相談ルートの開拓)。
- ④現任教育を行う環境の整備。
- ⑤プリセプター・スーパーバイザー等の

個別の相談相手を決める。

iv) プリセプター制度の創設

- ①プリセプター：係長レベルの指導者とする。
- ②気軽に相談できる兄・姉的存在指導者。
- ③プリセプターの位置づけを職場内で明確化する。
- ④指導しやすい環境づくり。
- ⑤基本的能力・行政能力・専門能力がバランス良く習得できる研修体制の構築。

v) 自己啓発

- ①自己啓発のための環境整備。
- ②進学のための休職制度。
- ③研修参加の職免制度。

(2) 指導者(現任教育担当者)の育成

i) 求められる能力と人材育成

平成14年度「地域保健従事者の資質向上に関する検討会報告」内容である基本的能力、行政能力、専門能力を考慮する必要がある。

①基本的能力

- ・自治体の政策方針を踏まえ、使命野目標の理解、業務に柔軟に対応、誠意と気概をもち責任をまっとうすること。
- ・上司・部下とのチームワークをとる。
- ・職務に必要な知識スキルの習得、ネットワークの拡大。
- ・関連領域の情報を収集し、課題の整理と方向性の確定。

②行政能力

- ・自立して判断、課題解決、修正し、遂行。
- ・上司や部下との調整、他機関との調整。
- ・部下の能力を的確に評価、クリティカルな助言、能力に応じた業務の割り当て。

③専門能力

- ・自治体の目標に沿った、地域レベルの健康課題の抽出、事業計画。
- ・住民の主体的な活動促進、困難事例への対応。
- ・組織内の部下に適切な指示をだす。
- ・所属機関内での調整、他機関の連携。
- ・個々の事業評価・施策評価できる。

ii) 指導者育成の教育目標

①基本的能力

- ・スタッフ指導を積極的に行う。
- ・新任者の価値観、行動様式の理解とコミュニケーション・組織の理念、上司の意向を新任者に伝える・新任者の代弁者。
- ・新任者の価値観、行動を受け入れ対応。

②教育に関する能力

- ・社会人としての基本的な能力・行政職員地域保健従事者・職務へのコミットメント状況のアセスメント。
- ・新任者のキャリア発達の希望把握・職場内で要求されている能力のアセスメント・新任者のキャリア発達上の優先開発能力の判断。
- ・OJTでの教育課題の設定・課題に対する方法の選択・能力に見合った業務の割り当て・教育計画修正。
- ・安全・正確な方法、行動をとるための専門知識・技術の教授・誤った実施に対する指摘、指導・訓練用の教材の準備。
- ・動機づけし業務委譲・強みをみつけほめる・自己目標の明確化への指導・思考能力、判断能力の育成。
- ・悩みへのカウンセリング・相談相手の紹介。
- ・業務目的、方法をわかりやすく説明・質問や疑問に答える。

- ・ 上司の指導を受け、新任教育・新任者の業務割り当ての必要時関係機関や関係者と調整。
 - ・ 発達の形成評価し、本人へのフィードバック・職務能力発達の総括評価。
- (3) 指導能力習得のための教育内容と方法
指導者の役割、指導方法、評価方法等について具体性を持つ必要を示している。
- ① 動機づけを活用した指導。
 - ② コーチング、カウンセリング
 - ③ OFF-JT、OJT
 - ④ 自己啓発
 - ⑤ 評価方法(能力評価、プログラム評価)

2) 看護実践能力育成の充実に向けた大学卒業時の到達目標 (16年3月26日)

検討報告は、保健師が社会人として出発するときの到達基盤である。この基盤を踏まえ成長していくことを期待した項目であることから、現任保健師に求められる能力として以下のように整理した。

- (1) 21世紀社会を生きる人間としての教養
- ① 広い視野での見識や多様な価値観を持つ
 - ② 社会との関係性を深め、自己実現を追求する
 - ③ 指導者や責任者にふさわしい幅広い教養と豊かな人間性。深い人間理解に基づく倫理的判断力。
 - ④ 世界観を持って行動することができる。
 - ⑤ 情報の処理、活用、発信、情報管理(保護)
- (2) 地域のエンパワメントを高めていく能力(地域コミュニティづくりへの貢献)
- ① 住民ニーズへの視点と対応
 - ② 組織活動の育成

- (3) 複雑な課題や困難事例に対する卓越した支援能力
- (4) 機能集団に対する指導や支援的な役割能力(コンサルテーション)
- (5) 資源開発やシステム構築の能力
地域の健康管理と医療水準の確保をもとに、チーム活動の創出と調整をはかる。
- (6) 健康政策を推進する能力
(経済的、政策的、効率性への貢献)
 - ①ヘルスプロモーション展開能力
 - ②健康政策の構想を描き、行政の一員として施策提言ができる。
 - ③所属する組織の改善と人材育成。
- (7) 研究能力
 - ①研究成果の活用(科学的根拠に基づく実践)
 - ②実践を理論化していく視点と力

3) 保健師に求められる看護管理のあり方 —日本看護協会保健師職能委員会—

報告書から本研究との関連を以下のようにまとめた。

- (1) 地域保健の保健師に求められる地域看護管理機能
- i) 保健師に求められる地域看護管理機能は、事例管理、地区管理、事業・業務管理、組織運営管理、予算編成、予算管理、人材育成、人事管理、情報管理、健康危機管理である。
- また回答者の70%以上がこれらを地域看護管理として認識していること。また、地域看護管理は保健師に必須の機能であり、初任期から管理機能を発揮すること求められるが、経験年数や職位により機能の重みづけは異なると分析している。

10 機能はそれぞれ独立した要素だが、相互に関連性を持つ。それらは3つに区分される。
① 実務的管理機能：事例管理、地区管理、事業・業務管理、予算編成、健康危機管理。
② 職位付随的管理機能：組織運営管理、予算管理、人事管理、地域管理。
③ 基盤的管理機能：人材育成、情報管理である。と整理している。

ii) 今後強化したい機能

地域保健担当者のヒアリングから今後強化したい機能は、①自治体の中における事業の位置づけに対する意識の強化、②予算の獲得、予算・政策の早期からの経験の重要性、③自治体の判断や体制が瞬時に問われるため、取組み困難、④専門性を高め、保健師・行政職・将来性を見通す能力である。

iii) 保健師が地域看護管理を実施していく上での課題(自由記載)に対して

①経験年数別の特徴から

「経験年数 11 年以上に市町村合併に伴う組織の変化や機構についての課題が多かったが、経験年数 11 年未満の者には殆どみられない。」

「経験年数が増えるにつれて業務量の多さに加え、『評価の必要性を認識していながら出来ていない』、『仕事の幅が広がった』、『地域に出る機会が減り、地域全体として捉える能力が低下している、管理業務がおろそかになっている』等の弊害をあげる者も多くなる。

また、経験年数 4 年以上になると保健師の専門性と同時に行政の一員としての予算管理等の「行政力量」も求められること、経験年数 20 年以上では議会对応なども加わり多くなること、経験年数 10 年以下では、「看護管理の概念がよくわからない」等を挙げている。
②市町村保健師の職位と経験年数の関連から経験年数 11-19 年では、18.8%が係長以上、経験年数 20 年以上では 73.6%が係長以上を占めていたとしている。保健師が地域保健管

理を実施していく上での課題(自由記載)から、経験年数 11-19 年と経験年数 20 年以上のいずれでも「教育・研修に関すること」をあげる者が多かったと指摘している。その内容は、経験年数 11-19 年では「スーパーバイザーが不在のため個々の力量の差が大きい」、「系統だった看護管理を学ぶ機会が欲しい」などで、経験年数 20 年以上では「体制として専門職の上司を育てることの必要性」や「中堅職員育成が不十分」などであった。

4) 介護予防活動の連携体制等に関する研究
—日本公衆衛生協会— (17 年 3 月)

報告書は、市町村の老人保健事業の中で実施している介護予防事業の推進上の課題について実態調査した結果である。共通事項として次の点を上げている。

①適切な対象者の選定、②地域支援(意識啓発、ボランティア育成、組織活用、ネットワーク、場所確保等)、③住民の意識改革、④委託先や委託そのものの検討、⑤財政(予算)、⑥評価(評価方法)、⑦関係機関や地域住民との連携、⑧体制づくり、⑨プログラム、⑩専門職確保や育成、研修の充実である。

活動体制が変化してきている中で、いかに連携をうまくとり効果的かつ効率的な事業を実施できるかがポイントである。そのためには、①保健師が意識的に「集まれる場の設定」や「関係者が相互に理解し合い、事業について共通理解を図るための合同研修会の開催」を積極的に実施すること。②事業実施においては専門職を十分に活用すること。③住民組織との役割分担を行い事業を協働で実施すること。④事業評価は外部者を入れて客観的に行うこと。⑤業務委託は委託先と事業目的を共有し、役割分担を明確にすることなどであった。

これらを踏まえ保健師に求められる事業

を推進するための能力として以下のように考えることができる。

①対象者を事業目的に添って選定できる能力。②日頃の地域保健活動を充実させる能力（住民への意識啓発、ボランティア育成、組織活用、関係者・関係機関とのネットワーク等）。③事業評価ができる能力。④プログラム作成能力である。

D. 考 察

1. 保健師リーダーへの職場内支援の確立

保健師は保健活動の経験や年齢とは無関係に保健活動におけるリーダーの役割が求められていた。また、新任保健師の指導計画作成・実践能力も同様である。専門職の成長は、自己研修と合わせて期待できると考えるが、学生の実習指導担当の経験なしが10年未満で特に高いことを考慮すると、計画作成や指導力の訓練の機会は十分でないと予想される。

学びを深めたい研修内容は、その他の保健師（35歳未満の保健師）と中堅保健師は同様の傾向を示しているが、その割合はその他の保健師において高く、中堅保健師との差が大きい。その他の保健師には、年齢の若さと保健師活動の経験の少なさを補完すべき項目に共通のまとまりがみられ、それに対応した研修支援プログラムが課題となるのに比較して、中堅保健師では、項目全体に広がりが見られ、的が絞りにくい状況が見られた。これらは保健師という専門職に対する研修支援に限らず職場環境の影響にも配慮した支援体制が必要と考えられる。

2. 「気づき」の受容と意識変革のプロセス過程における支援体制

現段階では、学びの低い項目である、関係者(機関)を対象とした実態把握や支援技術、問題の共有、支援力のアセスメントなどと、学びの高い項目との相関を分析するに至って

いないが、保健師活動の展開が複雑かつ多様な方法・方策を駆使して行われることを考えると、中堅保健師の気づきからの意識変革を受容する柔軟な支援体制が重要となる。

これまで必要性の認識はあっても実践において軽視されてきた意識の変容プロセスに関わる支援体制を重視する必要性を示唆していると考えられる。

3. 行政組織と専門職能団体などを含む支援体制の必要性

学びを深めたい内容として高かったシステムづくりや情報の統合化、戦略、ニーズを反映した企画、評価などは、行政事務の全てに共通の要素であり、目的達成のための手法である。目的達成のための手法として身につくには体験の積み上げが重要になる。しかし、市町村内においては研修のフォローアップや、職場におけるOJT、研修受講者の後方支援が十分とは言えない状況にある。そのため、県、保健所、その他行政組織や専門職団体の研修が競合することなく、それぞれの役割を明らかにしながら、社会的に認知された方向で効果的な研修体制を構築することが課題となる。

4. 保健師の背景を考慮した研修内容の確立

学びを深めたい研修内容は、組織のリーダーとして影響を受けやすい課長・補佐保健師を除き、同じ傾向を示すことがわかった。

しかし、中堅保健師の学びを深めたい研修内容の回答の高低差をみると、「課長・補佐保健師」や「その他の保健師」よりも研修内容を特定しにくい状況が考えられ、潜在する保健師ニーズに対応した個別支援の導入を考慮した研修内容が課題となる。

E. 結 論

中堅保健師のニーズに対応した研修内容にするために、個別支援の導入の課題を含め、

市町村の研修体制の実態を踏まえた研修プログラムの課題が明らかになった。また、設定した研修内容項目間の関連、各種報告書との関連等を統合させた検討を次年度の課題として整理した。

文 献

厚生労働省(2001)：「保健師の新たな活動方法に関する研究」

厚生労働省(2004)：「地域保健従事者の資質向上のための検討会報告書」

厚生労働省(2005)：「新任時期の地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書」

日本看護系大学協議会(2004)：「看護実践能力育成の充実に向けた大学卒業時の到達目標」

日本看護協会(2006)：「保健師に求められる看護管理のあり方」

日本公衆衛生協会(2005)：「介護予防活動の連携体制等に関する研究」

秋田県国民健康保険団体連合会(2002)：「市町村における地域保健活動推進事業調査研究報告書」

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

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産の出願・登録状況

特になし

研究協力者

太田 敦子

秋田県立衛生看護学院保健科 副主幹

酒井 陽子

秋田県立衛生看護学院保健科 副主幹

佐藤 淑子

秋田県山本地域振興局福祉環境部 健康予防課長

佐藤 孝

秋田看護福祉大学看護学科 講師

長岡真希子

秋田大学医学部保健学科 講師

資料 1 保健師が学びを深めたい研修内容

(複数回答)

項目	細 項 目	中堅保健師		課長・補佐保健師		その他の保健師		合計	
		回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
1 地域 診断	1 社会情勢の変化を把握する技術	15	26.8	4	22.2	9	50.0	28	29.5
	2 ニーズ・情報を把握する技術	12	21.4	5	27.8	8	44.0	45	26.4
	3 事例の問題と地域の課題を関連させる技術	20	35.7	5	27.8	6	33.3	31	32.1
	4 関係者(機関)の実態を把握する技術	7	12.5	2	11.1	6	33.3	15	15.8
	5 関連する関係者(機関)を判断する技術	10	17.9	2	11.1	4	22.2	16	16.9
	6 支える力及びその関係性を判断する技術	16	28.6	6	33.3	7	38.9	24	25.3
	7 関係者(機関)の支援力をアセスメントする技術	12	21.4	3	16.7	2	11.1	18	19.0
	8 関係性の中にある問題を引き出す技術	7	12.5	2	11.1	7	38.9	17	17.9
	9 実態調査を企画実施する技術	8	14.3	7	38.7	6	33.3	21	22.1
	10 地域の実態を分析する技術	23	41.1	8	44.4	10	55.6	41	43.2
	11 情報を統合・診断する技術	29	51.8	9	0	11	61.1	49	51.6
	12 潜在的な問題を把握する技術	16	28.6	5	27.8	11	61.1	32	33.7
	13 日頃からの情報収集・処理の技術	11	19.6	6	33.3	5	27.8	22	23.2
	14 資料作成技術	20	35.7	5	27.8	8	44.0	33	34.8
	15 情報の管理(整理を含む)技術	24	42.9	8	44.4	5	27.8	38	40.0
	16 情報の伝達技術	8	14.3	4	22.2	6	33.3	18	19.0
2 エン パワ メント	17 地域住民の支援力をアセスメントする技術	20	35.7	10	55.6	6	33.3	37	39.0
	18 関係者(機関)を支援する技術	7	12.5	3	16.7	5	27.8	15	15.8
	19 関係者(機関)による援助の効果・限界を見極める技術	14	25.0	7	38.7	3	16.7	25	26.4
	20 住民, 関係者(機関), 保健師もエンパワメントする態度, 技術	33	58.9	7	38.7	13	72.2	53	55.8
3 関係 づくり	21 話しやすい環境をつくる技術	8	14.3	1	5.6	6	33.3	15	15.8
	22 共感して聴き, 信頼関係を構築する技術	7	12.5	6	33.3	6	33.3	19	20.0
	23 キーパーソンを選定し, 問題を提起する技術	13	23.2	4	22.2	5	27.8	22	23.2
	24 見通しを持って対象に参加を働きかける技術	16	28.6	10	55.6	7	38.9	34	35.8
	25 関係者(機関)に働きかける技術	17	30.4	4	22.2	4	22.2	25	26.4
4 施設 内外 との 共有	26 場を設定する技術(雰囲気作りも含む)	10	17.6	6	33.3	6	33.3	22	23.2
	27 円滑な話し合いを進める技術	12	21.4	7	38.7	8	44.4	27	28.5
	28 課題と対策を相手に合わせて説明できる技術	19	33.9	4	22.2	8	44.4	32	33.7
	29 地域で支え解決することの必要性を説明できる技術	17	30.4	5	27.8	11	61.1	33	34.8
5 協力・ 協働 の活 動	30 問題を共有する技術	8	14.3	5	27.8	2	11.1	15	15.8
	31 資料をもとに合意形成を推進する技術	20	35.7	9	50.0	5	27.8	34	35.8
	32 支援・協力を依頼する技術	6	10.7	1	5.6	3	16.7	10	10.6
	33 交渉する相手を見極める技術	11	19.6	2	11.1	4	22.2	17	17.9
	34 説得する技術	8	14.3	5	27.8	9	50.0	22	23.2
	35 主体的な参加を促す技術	16	28.6	5	27.8	7	38.9	28	29.5
	36 関係者(機関)と協働する技術	20	35.7	3	16.7	7	38.9	30	31.6
	37 協働のためのシステムをつくる技術	33	58.9	11	61.1	11	61.1	55	57.9
6 シス テム 事業	38 会議事業を計画する技術	10	17.9	6	33.3	4	22.2	20	21.1
	39 事業や活動の内容を開発する技術	18	32.1	5	27.8	6	33.3	30	31.6
	40 関係者(機関)と協働する技術	14	25.0	3	16.7	2	11.1	20	21.1
	41 会議・事業等の運営の技術	9	16.1	2	11.1	5	27.8	16	16.9
	42 自主的な活動を側面的に支援する技術	18	32.1	3	16.7	7	38.9	28	29.5
	43 活動を評価し, 次の課題を明確にする技術	19	33.9	10	55.6	12	66.7	43	45.3
7 企 画・ 政策	44 「あるべき姿」を描くことができる技術	13	23.2	5	27.8	5	27.8	24	25.3
	45 方針を決定する技術	14	25.0	6	33.3	7	38.9	27	28.5
	46 戦略的に働きかける技術	26	46.4	13	72.2	11	61.1	50	52.7
	47 ニーズを反映した活動・事業を企画する技術	22	39.3	4	22.2	8	44.4	35	36.9
	48 関係者(機関)が活動を企画するための素材を提供する技術	14	25.0	4	22.2	6	33.3	26	27.4
	無回答	0	0	3	5.4	0	0	3	0.1
	合 計	18	100.0	56	100.0	18	100.0	95	100.0

保健師指導者の育成プログラムの開発
— アクションリサーチによる取り組み —

主任研究者 佐伯 和子 北海道大学医学部保健学科 教授

研究要旨

現任教育の推進のためには、保健師の指導者および管理者の育成が重要であり、現場の状況を踏まえた教育プログラムを構築することが、より実践に貢献できるプログラムになると考えられる。本研究では、保健師の指導者ならびに管理者の組織管理および人材育成能力の育成を実践的に行い、プログラム評価をすることを目的とし、年計画の初年度である本年度は、地域の実態にあわせた教育プログラムを作成することを目的とした。

フィールドの現任教育の課題を検討し、保健師指導者や管理者が自分の役割として人材育成を認識し、組織を意識した教育計画が立案できることを目的に、県または保健所単位での指導者育成プログラムを作成した。アクションリサーチを用いて、実施および評価を行う。

キーワード：指導保健師、現任教育、OJT、教育計画、アクションリサーチ

A. 研究目的

1. 背景

地域保健に関する法改正、制度の改正により市町村、保健所ともに保健師の業務は拡大している。特に市町村においては合併が進み、市町村規模の拡大により、新たに組織を統合し再構築しなければならなくなっている。自治体の政策策定のための保健福祉業務では、企画力や調整能力、法律の運用能力が指導者や管理者に求められている。

一方、新任者や若い保健師の育成も大きな課題になっている。平成14年の「地域保健従事者の資質向上に関する検討会」報告書で人材育成における管理者の役割の重要性が指摘されている。管理者には、人材育成ができる組織づくりをすること、新任者の指導者となれる中堅者を育成することが期待される。教育体制や行政組織の変化を背景に、現任教

育の重要性はますます大きくなっているが、組織のフラット化や保健師の分散配置により、現場での教育体制はますます困難な状況になっている。

現任教育の推進のためには、保健師の指導者および管理者の育成が重要であり、現場の状況を踏まえた教育プログラムを構築することが、より実践に貢献できるプログラムになると考えられる。

2. 目的

本研究では、保健師の指導者ならびに管理者の組織管理および人材育成能力の育成を実践的に行い、プログラム評価をすることを目的とした。3年計画の初年度である本年度は、地域の実態にあわせた教育プログラムを作成することを目的とした。

B. 研究方法

1. 研究デザイン

平成 17 年度は、地域の人材育成の実態を検討し、それぞれの地域や職場の現任教育の課題にあった教育プログラムを作成することとした。

そのために、研究方法として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。

2. 対象

3 つの道県で 4 箇所をフィールドに研究を実施した。北海道では北海道庁と調整し、北海道空知保健福祉事務所保健福祉部（北海道岩見沢保健所）プロジェクトならびに北海道後志保健福祉事務所保健福祉部（北海道倶知安保健所）プロジェクトであった。埼玉県庁、さいたま市を中心にした埼玉プロジェクト、富山県庁を中心にした富山プロジェクトであった。

3. 現任教育プログラムの策定過程

Off-JT、OJT での指導力育成プログラムは、研究班が指導者育成の基本的考え方を提示し、県や保健所単位で地元の大学の研究者と現場の保健師らによる検討会を設置し、それぞれの現場に合った指導者育成プログラムを作成した。

4. 倫理的配慮

研究代表者および分担研究者の所属である、北海道大学医学部倫理委員会、金沢大学医学部「医の倫理委員会」、札幌医科大学「倫理委員会」、埼玉県立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) 教育プログラムの目的と目標

組織の人材育成においては、職場内での教育である OJT を円滑に進めることが重要であり、そのためには組織全体の指導体制を整備することが必要である。そこで、本研究での指導者育成の教育プログラムの目的は、指

導者が組織を意識して管理能力と人材育成能力を養うこととした。

さらに、具体的な教育目標を以下のように設定した。

- ①現場の指導者の後輩指導の能力を向上させ、チームや組織を意識した行動が取れるようになる。
- ② 現場の保健師である管理者が組織の人材育成ができる能力を向上させ、組織内外との交渉や調整、地域組織の育成にいかすことができる。
- ③ それぞれの現場での教育計画作成過程とおして、リーダーが教育力を育成し、県（保健所）単位での人材育成の体制を整備することができる。

2) フィールドにおける現任教育プログラム策定過程

各フィールドの担当者と大学の担当となる研究者を決定し、プロジェクトチームを構築した。

次に、県または保健所の担当者とするめ方の大筋で合意形成をし、プロジェクト単位の検討会を発足させた。現任教育や人材育成の課題の確認と育てたいリーダー保健師像の設定を行った。検討会を設置せず、企画担当者のみで検討を行ったところもあった。

3 年間の計画立案から、実施、評価に至る経過は、図のように計画した。

大学の研究担当者がフィールドの求めにもうじて、教育計画策定のための考え方と計画案の例を提示した（資料参照）。その上で、プロジェクトチーム毎に自分のフィールドに合わせて、教育プログラムを検討し、案を作成した。

各プロジェクトの活動の実際と作成した教育プログラムについては、それぞれに報告する。

3) 指導者育成のための教育プログラム

教育プログラム作成のためには、それぞれの職場や教育プログラムの対象となるフィールドの現任教育ならびに人材育成の課題を、

自分たちのものとしてとらえることから始めることが重要である。そのために、人材育成の実態について課題を出し合い、整理するための話し合いが重要になると位置づけた。

県や保健所単位で行う研修会(Off-JT)は、指導者への人材育成に対する動機付けであり、OJTを進めるための方法を学ぶ機会とした。

研究参加者である指導者や管理者は実際に自分の職場でそれぞれの職場の課題に合わせたOJTを実践することで、人材育成の重要性を再認識し、その方法を獲得することをねらいとしている。

人材育成の課題を整理し、意図的に教育を進めるために、教育計画を作成することを提案した。

また、本研究では指導者や管理者が対象であるため、職場におけるメンターとしての役割を認識する必要があることを認識してもらえたいことを意図した。

D. 考 察

今年度は、現任教育を実施するための準備期間と位置づけ、研究を進めた。業務が多忙な状況では、現任教育の重要性は認識されていても、実践が困難である。現任教育を業務として位置づけるためには、現任教育を職場内外に可視可能なものとする必要がある。教育計画の立案は、その一方法として有効に機能すると考えられる。

しかし、人材育成に関するアセスメントの視点や方法、OJT体制の定着など、次の段階での現任教育推進の課題が考えられる。

今後、平成18年度は作成した教育プログラムに基づき、研修会を実施し、OJTにてフォローを行う予定である。1年後、18年度の最後にプログラムの評価を行う。

E. 結 論

保健師指導者や管理者が自分の役割として人材育成を認識し、組織を意識した教育計画が立案できることを目的に、県または保健所

単位での教育計画を作成した。

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
- 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、他(2004): 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15年度総括・分担報告書.
- 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」
- 古屋由美子(2004): OJT能力開発マニュアル. ぱる出版.
- Schein EH 著: 二村敏子、三善勝代訳(1991): キャリア・ダイナミクス. 東京: 白桃書房
- 松下博宣: 看護経営学, 看護協会出版会, 2003
- 小山俊(1995): OJTで部下が面白いほど育つ本, 中経出版.
- 五十嵐英憲(2003): 目標管理の本質、ダイヤモンド社.
- 金井壽宏、高橋潔(2004): 組織行動の考え方, 東洋経済新報社.
- グロービス・マネジメント・インスティテュート(2002): MBA 人材マネジメント, ダイヤモンド社.

キャシー・クラム、渡辺直登、伊藤知子訳
(2003)：メンタリング、東京：白桃書房
守島基博 (2004)：人材マネジメント、日経
文庫。
林伸二 (2000)：組織心理学、東京：白桃書
房
マイケル J. マーコード、清宮普美代他
訳 (2004)：実践アクションラーニング入
門、ダイヤモンド社。
澤田淳 (1999)：プロフェッショナル人材育
成、総合法令。

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

なし

2. 学会発表

Saeki K、Izumi H、Okura M、Sakibara
C、Kawaharada M、Seki M: Positioning
of the in-service education for public
health nurses at workplace. American
Public Health Association 134nd Annual
Meeting、Boston、Nov. 2006 (予定)

G. 知的財産の出願・登録状況

特になし

研究協力者

和泉比佐子：札幌医科大学保健医療学部看護
学科講師

河原田まり子：北海道大学医学部保健学科講
師

平川由紀子：北海道保健福祉部看護対策グ
ループ主幹

佐藤美佐子：北海道保健福祉部看護対策グ
ループ主査

今井良子：北海道空知保健福祉事務所保健福
祉部子ども・保健推進課長

羽山美由樹：北海道空知保健福祉事務所保健

福祉企画課保健推進係長：

木村千都子：北海道後志保健福祉事務所保健
福祉部健康推進課長

森本信子：北海道後志保健福祉事務所保健福
祉部保健福祉企画課保健推進係長

関 美雪：埼玉県立大学保健医療福祉学部講
師

山田芳子：埼玉県保健医療政策課研修・国際
協力担当副課長

嶋津多恵子：さいたま市保健所保健総務課企
画担当主査

大倉美佳：金沢大学大学院医学系研究科助手

榊原千秋：金沢大学大学院医学系研究科助手

竹 邦子：富山県厚生部医務課長補佐

河村瑞穂：富山県厚生部医務課保健看護係主
任

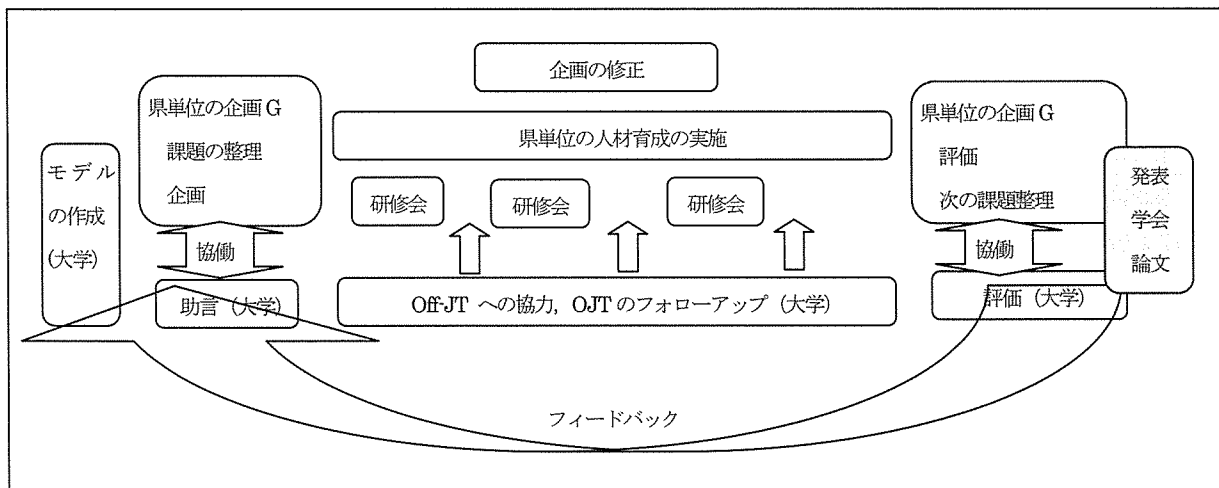


図1 教育プログラム計画と実施の流れ

現任教育計画

それぞれの組織や地域が抱える問題をメインテーマにして、教育計画を作成しましょう。

例：〇〇市における保健師の危機管理能力育成のためのリーダーの人材育成計画

××保健所管内における分散配置時の人材育成のためのリーダー育成計画

現任教育計画の立案と実施の手順

1. 自分の立場と役割の明確化
 - 自分への動機付け
 - 組織での現任教育と教育担当者の位置づけの明確化
 - 将来を見て、ありがたい保健師像を描く
2. 教育対象の決定
3. アセスメント
 - 1) 職務遂行能力のアセスメント

職務遂行能力として、社会的組織的に求められる能力を明確にし、現有能力のアセスメントを行い、教育が必要な能力を明らかにする。

能力の内容は以下の文献を参考に

 - ・ 地域保健従事者の資質向上に関する検討会報告書、平成 15 年 3 月
 - ・ 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、平成 16 年 3 月
 - 2) 職務に関するモチベーションのアセスメント

職務への希望、コミットメント、モチベーション
 - 3) 職場環境のアセスメント
 - ①職場内の教育体制に関する課題と促進要因
 - ②職場風土
4. 教育課題の決定
5. 教育計画立案
 - 1) 教育目標の設定
 - 2) 教育内容と方法の選定
 - ①組織としてのシステム構築に関すること
 - ②具体的な能力育成に関すること
 - 3) 評価計画
 - ①プロセス評価 担当者、方法
 - ②総括評価 担当者、方法
6. 実施
7. 評価

OJT計画（例）

1. 組織概要

組織機関名			
教育決裁権者所属・氏名			
所属部署（教育対象）		人数	
現任教育担当者所属・氏名			
教育対象集団の主たる業務			

2. 職務遂行能力に関するアセスメント

1) 地域保健福祉をめぐる社会的背景

--

2) 対象の選定に向けて概要把握（省略可）

	基礎的な能力・行政能力・専門能力
所属全体	
リーダー層	
中堅層	
新任層	
個人（ ）	



教育対象集団または対象組織の決定	
------------------	--

3) 対象（集団・組織）のアセスメントと教育課題の決定

	社会や組織からの期待・現有能力・伸ばしたい能力／モチベーション
基礎的な能力	
行政能力	
専門能力	
その他	



教育課題	
------	--

3. 職場環境、教育システムに関するアセスメント

	現任教育を進める上での促進要因・阻害要因
現任教育の認識	
日常業務との関連	
教育担当者の位置づけ	
教育担当者の能力	
職場外の資源	
その他	

4. 教育計画

プロジェクト名		
教育目標		
教育課題	方 法 (方法・時期・回数・担当者)	評価 (時期・方法)
#1		
#2		

5. 実施ならびにプロセス評価記録

教育課題	実施 (日付・内容)	特記・反省事項
#1		
#2		

6. 総括評価

目標到達状況と今後の課題	
#1	
#2	
教育方法等の評価	
組織の体制等の評価	
その他	

厚生労働科学研究補助金（健康科学総合研究事業）
分担研究報告書

保健師指導者の業務推進や後輩育成のための
リーダーシップ育成プログラムの開発

研究協力者	羽山美由樹	北海道岩見沢保健所保健福祉企画課保健推進係	係長
研究協力者	今井 良子	北海道岩見沢保健所子ども・保健推進課	課長
研究協力者	和泉比佐子	札幌医科大学保健医療学部看護学科	講師
主任研究者	佐伯 和子	北海道大学医学部保健学科	教授

研究要旨

北海道岩見沢保健所管内（11市町村）においては小規模の市町村が多く、現任教育の体制を市町村が独自で開発・実施することは困難である。そこで、保健所および管内市町村の人材育成に関する課題を整理検討し、保健師指導者の組織管理および人材育成能力の育成に焦点をあてた現任教育プログラム原案を作成した。現任教育プログラム原案に基づきオリエンテーション研修会を開催し、参加者が現任教育の課題を共有することとOJTとOff-JTと自己啓発を組み合わせた参加者各自の職場に合わせた教育計画作成への動機づけを行った。

キーワード：保健師指導者、後期中堅期、現任教育、リーダーシップ、メンタリング

A. 研究目的

2003年に出された厚生労働省「地域保健従事者資質向上のための調査研究報告書」では、現任教育の重要性が報告されており、人材育成における管理者の役割の重要性が指摘されている。また、保健師が専門職業人として発達していくためには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。そして、現任教育の推進にあたっては、教育の内容や方法の検討に加えて、教育体制の整備が重要である。

しかし、北海道岩見沢保健所管内（11市町村）においては小規模の市町村が多く、現任教育の体制を市町村が独自で開発・実施することは困難である。また、市町村合併も予定されており、市町村規模の拡大に伴い、保健活動を推進する管理者の役割はより重大にな

ると考える。現在行われている保健所での現任教育は、研修会の実施が主であり、人材育成における市町村支援に関しては小規模等町村への支援事業の一部として行われている状況である。

従って、本研究の実施により、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および市町村の現任教育担当者とで連携し、協働していくことで現任教育の推進と体制整備が可能となり、保健師の指導者ならびに管理者の人材育成能力の向上が期待できると考える。

本研究の目的は、保健師の指導者ならびに管理者（以下：リーダーとする）の組織管理および人材育成能力の育成に焦点をあてた現任教育を行い、リーダーの現任教育に対する意識や行動の変化を明らかにする。また、保

健所および市町村の現任教育の活動から、組織の変化を明らかにする。

B. 研究方法

1. 研究デザインおよび方法

地域保健における現任教育の推進と体制整備をめざして参加型の実践を行うことから、アクションリサーチの方法を用いる。

2005年度は、大学等の基礎教育担当者と保健所の現任担当者が研究者として現任教育の課題を共有し、保健所および各市町村に応じて教育対象の決定と目標設定をし、OJT と Off-JT と自己啓発を組み合わせた現任教育プログラムの原案を作成する。

現任教育プログラム原案に基づき Off-JT (オリエンテーション研修会) を開催し、現任教育の課題を共有することと OJT と Off-JT と自己啓発を組み合わせた参加者各自の職場に合わせた教育計画作成への動機づけを行う。

2. 研究対象

研究の対象組織は北海道岩見沢保健所と北海道滝川保健所および岩見沢保健所管内 11 市町村とする。また、研究対象者は前述の組織に所属し、保健師の指導者ならびにリーダーの役割を担う、原則として保健師経験年数が 11 年以上の後期中堅者とする。

3. 倫理的配慮

研究の実施にあたり、参加組織に研究の概要を説明し、組織の長の承諾を書面および口頭で得る。個人の研究への参加および中断の任意性を保証し、書面での説明を行い承諾を得る。個人のデータは研究のみに使用し、人事管理には用いないことを保証する。研究結果の公表にあたっては、個人名および組織名が特定されないよう匿名とする。研究の進行にあたっては、道庁と連携し、今後の継続教

育のシステム構築に寄与するものとする。尚、本研究は北海道大学医学部倫理委員会の承認を得た。

C. 研究結果

1. 現任教育プログラム原案の作成

1) 保健所および管内市町村の人材育成に関する課題の整理

保健所保健師の課題としては、平成 16 年度より業務分散配置となり、新任期保健師 (5 年目まで) は、原則的に 2 つの保健指導専門分野に配置されることになった。2 つの保健指導専門分野には保健師係長職が配置されておらず、事務職の係長が直接監督者となり、保健指導面で業務進行管理や現任教育・指導が十分に得られない体制となっている。また、道中央部の組織であることや異動困難等から、後期中堅期の保健師層が多く若年層保健師の 2 極化となっている。職場内ローテーションもあり、どの部署においても後期中堅保健師の業務推進上のリーダーシップ発揮が期待される。以上のことから、①係内・チーム内の支援事例の管理、②関係者とのケアチームづくり、システムづくり、③事業・活動評価、④係内・チーム内の後輩育成が課題として整理された。

一方、管内市町村の保健師の課題としては、福祉部署の専任や保健部署と「地域包括支援センター」との兼務が予定されていることで、保健業務従事者が削減されてきつつある。また、兼務・専任者に中堅期やベテラン期の保健師が従事するために、保健部署の係の業務推進は新任期の保健師が担うことになり、質・量ともに低下していくことが見込まれる。また、福祉部署配置保健師は、住民や関係機関等の実態・課題からの施策化や事業の企画推進という専門性を十分に発揮できていない現状がある。そして、合併が予定されている小規模町村は、合併作業等により人材育成に

関する業務が遂行できないことが予測される。

以上のことから、①組織の目標管理とリーダーシップ発揮の認識、②事業・活動評価と施策化の実践、③関係機関・職種や住民との協働推進の実践、④組織内・係内の後輩育成が課題として整理された。

人材育成に関する課題の検討から保健所保健師と市町村保健師の課題について、業務推進についての課題は共通するが、業務内容や配置部署という組織構造上の課題が異なることより、保健所保健師用と市町村保健師用の2つの教育プログラム原案を作成することとした。

2) 現任教育を進める上での促進要因および阻害要因の検討

現任教育を進める上での促進要因として保健所保健師については、道として2005年度末までに「保健福祉事務所活動指針・現任教育マニュアル」が作成されるため、組織において現任教育に対する認知や保健所内の体制整備が容易となる。新任者研修や職場内の保健指導業務に関する研修、保健所内の市町村支援企画会議を通して、業務や地域課題の共有・検討および現任教育を推進する機運はできつつある。研究事業としての期間(平成17年度～19年度)、研究者の協力が得られる。

阻害要因としては、業務係の中堅後期保健師に対する専門的指導・助言者の不十分さや後期中堅期の保健師自身の認識や意欲の不十分さがある。

市町村保健師の促進要因としては、重要課題等の進行管理・展開手法に対して、保健所に対する市町村支援への期待が一部にはある。また、保健所の市町村支援、市町村管内保健担当者会議や管内保健師研修等の機会を活用して管内保健師と検討や学習を進めていく基盤がある。保健所保健師と同様に研究事業としての期間、研究者の協力が得られる。

阻害要因としては、目標管理の発想ではなく事業遂行が主体となっている市町村が多いと思われる。現任教育に対しては、「業務外業務」という認識や管内保健師研修(Off-JT)と連動がみられないという傾向が多々あり、分散配置部門を統括する現任教育体制が市町村ではとれていない状況である。また、業務配置数の少数化や業務の輻輳により、係やチーム内では十分な討議時間をとれていないところが多い現状がある。

3) 保健所保健師の現任教育プログラム原案

人材育成に関する課題整理および促進・阻害要因の検討等の結果、後期中堅期の保健師を教育対象とし、業務推進や後輩育成のためのリーダーシップ育成のために以下の3つの教育目標を設定した。

①支援事例管理をチームで進め、管内関係機関・関係者と医療依存度の高い事例や緊急体制必要事例等のケアチームづくりを進める。

②係チームで道や圏域の施策方針を踏まえ、事業の評価や訪問、他情報等から地域課題を把握し、効果的な事業や活動実施につなげるプロセスを作る。

③上記をチーム進行していく中で係内の後輩を育成・指導が十分にできる。

そして、教育目標を達成できるようOJT、Off-JT、自己研鑽からなる現任教育プログラムの原案(資料1)を作成した。

3) 市町村保健師の現任教育プログラム原案

人材育成に関する課題整理および促進・阻害要因の検討等の結果、保健師リーダーおよび中堅期保健師を教育対象とし、業務推進や後輩育成のためのリーダーシップ育成のために以下の3つの教育目標を設定した。

①目標管理の考え方に基づく、業務推進のリーダーシップ発揮や後輩育成の面で中堅保

健師を育成し、組織活性化につながる。

②市町村係長職や中堅保健師が市内関係者や住民と協働しながら、施策化やシステムづくりを進めていく体験を通して、リーダーシップを強化する。

⑤上記を進めていく中で課内・係内の後輩の育成指導が十分にできる。

そして、教育目標を達成できるよう OJT、Off-JT からなる教育プログラムの原案（資料 2）を作成した。

2. オリエンテーション研修会

現任教育プログラム原案に基づき 2006 年 2 月 27 日に 2 時間 30 分のオリエンテーション研修会を開催した。24 名の参加者に対し、現任教育の課題を共有することと OJT と Off-JT と自己啓発を組み合わせた参加者各自の職場に合わせた教育計画作成の動機づけを行った。

オリエンテーション研修会の目標は、①現任教育の課題を共有することができる、②現任教育の方法と活用が理解できる、③教育対象の決定と目標設定を明確にできる、④教育プログラム作成の動機づけができる、の 4 点とした。

オリエンテーション研修会は講義とグループ討議で構成し、講義の内容は、保健師のキャリア発達と現任教育の課題として、キャリア発達の実態と社会の変化と保健師に求められる能力とした。また、保健師の現任教育の方法として、OFF - JT、OJT、ジョブローテーションと自己啓発、目標管理の考え方とその方法、メンタリングの概念とした。さらに具体的な計画作成にむけて、教育対象者の明確化と決定、教育対象者に求められる能力の優先順位、教育プログラムとプログラムの評価計画という内容で構成した。

グループ討議では、職場における現任教育の課題をテーマにディスカッションした。参

加者からは、職場内での現任教育の必要性を再認識したことや自己の置かれている立場での後輩育成の困難性等が出され、詳細については分析中である。

D. 考察

保健所および管内市町村の人材育成に関する課題を整理検討することで、体制整備と人材育成の推進の可能性が伺えた。今後も保健所保健師も市町村保健師も法改正や機構改革により配置される部署や推進しなければならない業務も多様化してくると予測される。複雑化する健康課題への対応や住民との協働およびシステムづくりは、単発の Off-JT や自己啓発だけで十分な専門職務遂行能力は得がたいと考えられる。したがって、系統的な現任教育体制、とりわけ OJT 体制の整備が重要となると考え、今回教育プログラム原案には OJT、Off-JT、自己啓発を含めた内容とした。今後は、実際にプログラム原案を修正しながら展開し、保健師リーダーの現任教育に対する意識や行動の変化および組織の変化という点から、効果測定を行っていく必要があると考える。

しかし、実際に組織体制や状況にあわせて教育計画を作成し、現任教育を推進していくであろう保健師リーダーとはまだ十分に現任教育の課題を共有できているとは云いがたい。

オリエンテーション研修会の参加者からは、職場内での現任教育の必要性を再認識したことや自己の置かれている立場での後輩育成の困難性等が出されたので、今後さらに課題共有の機会を設定していくことと、教育プログラム原案の展開を推進していくことが急務と考える。

E. 結論

保健所および管内市町村の人材育成に関する課題を整理検討し、保健師指導者の組織管

理および人材育成能力の育成に焦点をあてた現任教育プログラム原案を作成した。教育プログラム原案に基づきオリエンテーション研修会を開催し、現任教育の課題を共有することと OJT と Off-JT と自己啓発を組み合わせた参加者各自の職場に合わせた教育計画作成の動機づけを行った。研修会参加者は現任教育の必要性や後輩育成の困難性を認識していた。今後さらに課題共有の機会を設定していくことと、教育プログラム原案の展開を推進していくことが必要といえる。

文 献

- 厚生労働省：「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
- 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
- 厚生労働省：「新任時期の地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書」。2004
- 厚生労働省：「新任時期の人材育成モデルプログラム作成事業検討会報告書」。2005
- 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～平成16年度 総合研究報告書。2005
- 佐伯和子，他：行政機関に働く保健師の専門職務遂行能力の構造とその発達。日本地域看護学会誌，日本地域看護学会誌。7(1)，16-22，2004
- 平野光俊：キャリアディベロップメント，文眞堂(東京)，1994
- 金子仁子，他：都道府県・指定都市における保健婦の段階別研修に関する実態調査，保健婦雑誌，50(9)，737-742，1994
- 村山正子，他：集合研修プログラム案および職場内教育(OJT)の方法の開発，保健婦雑誌，56(3)，215-223，2000
- 阿部浩美：北海道の市町村における保健師現任教育の実態－保健師職リーダーに対する調査から－，平成14年度保健所保健師の活動強化に関する研修会 研究概要と抄録集；北海道保健福祉部地域医療課看護対策室，53-57，2003
- 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
- Alison Morton-Cooper：ヘルスケアに活かすアクションリサーチ，医学書院(東京)，2005
- 日本看護協会：継続教育の基準，看護，2(11)，72-77，2000
- 諏訪茂樹：看護に生かすリーダーシップ，医学書院(東京)，2002
- 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(東京)，2002
- ニューチャー ネットワークス編著：実務入門 事業計画書の作り方，日本能率協会マネジメントセンター(東京)，1999
- 五十嵐英憲：新版目標管理の本質，ダイヤモンド社(東京)，2003
- 古屋由美子：「仕事ができる」人材を育成する OJT 能力開発マニュアル，ぱる出版(東京)，2004
- 宗方比佐子，他：キャリア発達の心理学，川島書店(東京)，2002，p81-98
- 田尾雅夫：組織の心理学 新版，有斐閣(東京)，1999
- 松下博宣：看護経営学 看護部門構造改革計画のすすめ 第3版，日本看護協会出版会(東京)，2000
- 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(東京)，2002，p28-33
- 小野公一：キャリア発達におけるメンターの役割 看護師のキャリア発達を中心に，白桃書房(東京)，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

本田勝嗣, 石川 洋: 高成果を早期に上げる人
材を育成する 連載⑤. ブレーン・ダイナミ
ック社, 燃えよリーダー, 26(8), 28-31,
2001

Kathy E. Kram: メンタリング 会社の中の
発達支援関係, 白桃書房(東京), 2003

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、河原田まり子 他: 保

健師の現任教育の現状と課題～北海道A保健
所管内での保健師指導者の育成プログラムの
開発を通して～、北海道公衆衛生学雑誌、
2006 (投稿予定)

2. 学会発表

和泉比佐子, 他: 保健師指導者および後期中
堅保健師の人材育成に関する現状と課題 (第
65回日本公衆衛生学会 発表予定)

H. 知的財産権の出願・登録状況

特になし