

表1 保健師指導者の属性と職場内環境

		N=118	(%)
所属組織	1 都道府県	49	(41.5)
	2 政令市・中核市	13	(11.0)
	3 市町村	56	(47.5)
所属領域	1 保健	87	(73.7)
	2 福祉	7	(5.9)
	3 保健・福祉	21	(17.8)
	4 企画調整	0	(0)
	5 その他	2	(1.7)
	無回答	1	(0.8)
職位	1 係長級以上	88	(74.6)
	2 一般職	30	(25.4)
保健師経験年数	1 26年以上	41	(34.7)
	2 10-25年	77	(65.3)
異動・転勤経験	1 あり	91	(77.1)
	2 なし	27	(22.9)
人材育成・管理者研修受講	1 あり	48	(40.7)
	2 なし	69	(58.5)
	無回答	1	(0.8)
スタッフ育成の職務としての位置づけ	1 あり	56	(47.5)
	2 なし	62	(52.5)
スタッフ育成のモデルの存在	1 あり	71	(60.2)
	2 なし	47	(39.8)

表2 保健師指導者の現任教育に関する意識

		N=118 (%)				
	感じない	1	2	3	4	感じる
職場での現任教育の重要性		1(0.8)	5(4.2)	45(38.1)	67(56.8)	
職場で現任教育を進めていくことの困難性		1(0.8)	14(11.9)	52(44.1)	51(43.2)	

表3 保健師指導者のスタッフへのマネジメント

N=118 (%)

		していない			している	
		1	2	3	4	無回答
マネジメント活動	1 個人の課題について明確化	36(30.5)	44(37.3)	34(28.8)	4(3.4)	
	2 個人の課題について今後どのように取り組むか方向づけ	43(36.4)	42(35.6)	29(24.6)	4(3.4)	
	3 訪問などの活動記録について内容を確認・助言	18(15.3)	24(20.3)	34(28.8)	41(34.7)	1(0.8)
	4 業績や成果について評価	25(21.2)	33(28.0)	46(39.0)	13(11.0)	1(0.8)
	5 個人面談の開催	60(50.8)	33(28.0)	16(13.6)	7(5.9)	2(1.7)
コーチング的対応	6 スタッフの考えや言動を肯定的に受け止め	5(4.2)	11(9.3)	70(59.3)	32(27.1)	
	7 スタッフ自身が「考える」ことができるような促し方や助言	9(7.6)	35(29.7)	55(46.6)	19(16.1)	
	8 スタッフに現れた変化について言葉にして本人に伝える	10(8.5)	22(18.6)	62(52.5)	23(19.5)	1(0.8)