

## 26.

### 保健師に求められる能力とその育成 市町村保健師の交流研修に関する成果の検討

田中 ゆう子<sup>1)</sup>、小林 由利子<sup>1)</sup>、堀内 和子<sup>2)</sup>、唐木 里織<sup>1)</sup>、小山 せつ子<sup>1)</sup>、塚田 ゆみ子<sup>2)</sup>

1) 長野県公衆衛生専門学校 2) 長野県松本保健所

要旨：看護を取り巻く環境の変化に伴い、平成20年看護基礎教育のカリキュラムが改正された。保健師教育においても、実践能力を強化するための改正が行われた。しかし、実践能力と一言にいても、保健師の活動の場は多岐に渡り、それぞれに活動特性があるため、活動の場において継続的に人材育成の目標に沿ってキャリアアップを目指すことが必要とされる。

そこで、平成9年度から16年度まで、長野県の保健所における人事交流研修を受けた市町村保健師の交流研修修了時に習得された能力を分析し、人事交流研修の果たした役割を明らかにすることで、現任教育の支援方法を検討した。現任教育体制の一つとしてジョブローテーションを位置づけるためには、研修目的を明確にし、目的達成のための指導体制の整備を行うことが必要であり、長期的な視点で広域的な人材育成体制を整えることが求められる。

キーワード：現任研修、人材育成体制、ジョブローテーション

#### A 目的

市町村に就労する保健師は、母子・高齢者保健など住民に身近で、頻度の高い保健福祉サービスを一元的に提供することが求められるため、活動の幅は広く、常に社会の変化を捉えていかなければならない。本県は小規模な町村が多く、少人数の保健師配置となっているため、職場外研修(Off-JT)は確保されても、日常の職場内研修(OJT)が機能していないのが実状である。そのため、本県では、市町村の希望を受け、人事交流研修事業を実施し、各市町村で獲得が困難な能力の獲得を個別目標として受け入れを行っていた。そこで、人事交流研修において目標とした能力の獲得状況と継続教育の重点課題達成状況を検証することで、現任教育で確立されるべき支援方法について検討するものである。

#### B 研究方法

##### ① 交流研修事業の実施状況の検討

平成9年度から平成16年度までに市町村から保健所に派遣された保健師の所属

	市	町	村
平成9年度		1	1
10年度	1	1	
12年度	1	1	
13年度			1
14年度		1	
15年度	1		1
16年度	1		1
計	12		

##### ② アンケート調査による検討

交流研修事業を修了した者のうち現在も市町村に勤務する者で、今回の調査を承諾した者を対象に面接聞き取りにより調査を実施した。

##### アンケート回答者の状況

	所属状況	研修時の経験年数
A	村	3年
B	市	6年
C	市	18年
D	市	23年

アンケート項目は、「地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書」に基づいて設定し、経験年数に沿った能力と継続教育の重点課題についての達成状況を分析した。

なお、今回調査に用いた情報は、公表された資料に基づいたものであり、倫理面での問題はないものとする。

#### C 結果

##### ① 能力別研修成果〔能力別達成割合〕 (%)

	A	B	C	D
基本的能力	58	25	83	58
行政能力	14	0	93	29
専門能力	53	27	80	7

## ②個人の研修目的と継続教育の重点課題達成状況

〔A 新任期（1～5年）〕

### 目的：県行政と市町村の一体的展開熟知

→少し達成できた

- ・保健所と市町村の結びつきが希薄で、一体的な保健行政の展開を学べなかった。
- ・保健所の業務を理解したので研修終了後も保健所への働きかけを密に行うことが出来た。

### 課題：保健師のアイデンティティの実感

#### 個人家族への支援

- ・市町村では体験できないことが出来た。
- ・感染症対策において専門職によるチーム活動や専門的判断など多くのことを学べた。

#### 住民への責任

- ・保健所の視点で自分の村をみることができた。

#### 地域へのアセスメント

- ・地区担当として精神保健活動を行ったが十分な活動の理解とならなかった。

〔B 前期中堅期（6～10年）〕

### 目的：個人資質の向上

→少し達成できた

日々の活動の中でタイムリーに学べた。

### 課題：保健師のアイデンティティの実感

- ・精神保健活動の個別のケア体験が自らの自信に繋がり研修終了後事業の企画立案に役立った。

#### 地域のアセスメント 事業計画と評価

- ・保健所の担当者が産休に入り、指導を受ける機会が減少し、事業計画評価について十分な成果を得られなかった。

〔C 後期中堅期（11～20年）〕

### 目的：保健所における専門的活動の理解

→少し達成できた

スタッフとして責任を持ち事業を遂行したことによる成果が大きかった。

### 課題：広い視野と柔軟な思考

- ・業務整理やコスト意識を持つことができた。
- ・保健所管内の市町村の活動状況を見ることができた。

#### 施策の立案と評価 システムの構築

- ・関係機関との連携によりサービス提供体制を構築した経験から研修後新規事業を企画した。

#### 研究 後輩育成

- ・運営会議などチーム運営のあり方を学んだ。

〔D ベテラン期（21年以上）〕

### 目的：県行政と市町村の一体的展開熟知

→達成できた

- ・資質の向上、経験の幅を広げた
- ・広域的な視点と判断を学べた

### 課題：施策の立案と評価 システムの構築

- ・施策の企画立案と評価する力が向上した
- ・保健所と市町村の係わりについてそれぞれの立場の経験からシステムの構築につながった。

#### 後輩育成 チーム管理

- ・専門職のチーム活動管理について学べた。

## ③受講者の研修全体に対する評価

肯定的評価

- 1 専門職によるチーム活動の経験
- 2 市町村の保健活動を見直す機会
- 3 保健師としての実践能力の向上
- 4 研修終了後の活動への反映

否定的評価

- 1 不十分な指導体制
- 2 希望以外の活動への配置

## D 考察

研修の目的の達成状況は高くなかったが、研修自体に対しては全員から肯定的評価が得られた。市町村では経験できない業務の実践を通して自ら学びとることが出来たためと思われる。更に4人を新任期、前期中堅期、後期中堅期、ベテラン期の段階に分け、「保健師の継続教育の重要課題」の視点での達成状況を見ると、各段階での課題において成果を得られたことがわかる。

現任研修においてはロールプレイやシュミレーションを取り入れることが効果的であるとされているが、適切なモデルの開発は十分でない。特に市町村が単独でモデルの開発を行うことは困難である。その点交流研修は、実践を通して指導を受けることができ、専門職としての能力の向上が期待できる。しかし、人材育成を目的としたジョブローテーションとして交流研修を位置づけるためには、研修目的を明確にし、目的達成のための指導体制の整備を行うことが必要であり、長期的な視点で広域的な人材育成体制を整えることが求められる。

参考文献

- 1) 厚生労働省 地域保健の資質の向上に関する検討会報告書 平成14年
- 2) 佐伯和子：現任教育のあり方と保健師長の役割