

AMCoR

Asahikawa Medical University Repository <http://amcor.asahikawa-med.ac.jp/>

旭川医科大学研究フォーラム(2022)第19巻:

看護系大学統合カリキュラムを卒業した自治体に働く 新任期保健師の経時的成長の特徴

藤井智子* 塩川幸子*

【要 旨】

本研究は、看護系大学統合カリキュラムを卒業した5年目未満の新任期保健師の成長体験の経時的変遷を明らかにすることを目的とした。北海道の自治体に就職した新任期保健師7名を対象にフォーカスグループインタビューを1年目、3年目、5年目の3回実施した。逐語録から成長体験の語りを抽出し、コード化し意味内容が類似したものをまとめ、サブカテゴリ、カテゴリを生成した。それらを経験年数別に更に意味内容が類似したものをまとめ中位カテゴリとした。中位カテゴリは【実践力の向上の自覚】【職場環境と役割の広がり】【自信と自信の無さの共存】【専門性の発達】であり、これら4つの視点で成長していた。新任期保健師は、1年目は保健師活動から程遠い日々を過ごし理想と現実とのギャップに悩みながらも批判を封じ込め、試行錯誤ながら実践をしていた。3年目は自由裁量が拡大し苦い経験の積み重ねから支援を学び自信をつけ、生活に慣れ順調に仕事をこなしながらも他職種との連携の壁にぶつかっていた。5年目は企画力が身につく、行政の組織環境を批判的に観察しながらとるべき保健師の役割を考え、不足している行政能力向上の目標を立てていた。さらに保健師の専門性や本質がみえてきたと感じていた。5年間を通して自信と自信の無さの共存があった。現任教育では自信の無さを成長課題としてとらえ、新任期の前期には経験を重視し活動の意味づけをすること、後期には行政組織の中で専門職と行政職の二側面で教育していく必要性が示唆された。

キーワード

5年未満新任期保健師 成長体験 経時的変遷 フォーカスグループインタビュー

I 緒言

看護系大学における統合カリキュラムは、全学生が看護師と保健師の国家試験受験資格を取得するものである。過密なカリキュラムであり卒業時に必要な保健師の実践能力が不十分、保健師のアイデンティティが育たないなどの課題^{1) 2) 3)}があげられている。これらの課題

に加え、自治体保健師の職場内教育(On the Job Training、以下OJTとする)の困難さ^{4) 5) 6)}が2000年代に多く報告されている。近年においても現任教育のプログラムがある市町村は4割に満たず⁷⁾市町村による格差⁸⁾や現任教育の共通認識が無い中教育を行っている実態⁹⁾など未だ整備がされているとはいえない。統合

* 旭川医科大学医学部看護学科

カリキュラムを卒業し行政で働く新任期保健師は、自信がない、実践力を求められてプレッシャー¹⁰⁾、担当地域が把握できない¹¹⁾等の課題に直面しており、現任教育が計画的に実施されていないことから課題は長期に続いていると予測される。そのような中、2011年保健師助産師看護師学校養成所指定規則の改正に伴い保健師基礎教育の教育期間が6か月以上から1年以上に延長され、選択制、専攻科、大学院と多様なカリキュラムが可能となった。本学看護学科では選択制に移行したが、2014年度まで統合カリキュラムは続き、多くの卒業生が輩出されている。統合カリキュラムは職業選択の広がり¹²⁾に寄与し、卒業年数の経過とともに保健師への転職が増える報告¹³⁾もあることから、統合カリキュラムを卒業した新任期保健師の就業は暫く続くことが予測される。行政保健師の新任期の期間は採用から5年未満¹⁴⁾¹⁵⁾とされ、1年目と中堅期に近い5年目では課題の種類や対処方法も変化している。筆者は統合カリキュラムを卒業した北海道の自治体に働く新任期保健師の立場からの困難な体験¹⁶⁾¹⁷⁾を1年目、1~4年目に焦点をあて横断的に明らかにしてきた。北海道の自治体は小規模で広域な地域に点在し、少人数で就職する背景のもと、先行研究同様に自信の無さはあったが経験年数が進むにつれ自信を持ち4年目で土台ができたと感じるなど成長を自覚していた。また孤立しないよう相談しやすい教育的かわりが重要であった。2016年に自治体保健師の標準的キャリアラダー¹⁸⁾が厚生労働省から示され、今後保健師の能力に応じた人材育成の促進が期待される。それに伴い新任期保健師の課題は経験に応じて変化していくと予測されるが、縦断的な変化の実態を明らかにする研究は見当たらなかった。そこで本研究は、統合カ

リキュラムを卒業した5年未満の新任期保健師の実態として、どのような課題に直面し成長体験をしているのか、これらの経時的変遷を明らかにし、現任教育への示唆を得ることを目的とする。

II 方法

1. 対象および対象の選定

本学の統合カリキュラムを卒業し道内の自治体に就業している5年未満の保健師7名とした。統合カリキュラムの影響が見えやすい看護師経験の無い者を条件とした。研究の主旨や内容、方法を記載した文書を郵送し協力の同意が得られた7名を研究の対象とした。

2. データ収集方法

データ収集はフォーカスグループインタビュー（以下FGIとする）を用いた。FGIは明らかにしたいテーマに関係する人々のグループダイナミクスを活用し、質的に情報収集し体系的に情報を整理する方法¹⁹⁾である。新任期保健師として自治体で仕事をしているという共通体験を語り合うことでテーマの背景に潜む情報や考えなど個別のインタビューよりも豊富なデータが得られると考えた。なお、経験年数毎に1年目、3年目、5年目の時期にFGIを実施した。データ収集は1回目2015年3月、2回目2017年3月、3回目2019年3月で、場所はA大学であった。研究者がグループにファシリテーターとして参加し、約90分のFGIを実施した。話し合われた内容はICレコーダーに録音し逐語録を作成した。インタビューガイドは、保健師としての活動や生活を振り返り難しいと思うこと、直面している課題は何か、それはどのように変わってきたか、困難なことへの対処方法や成長するために努力していること、実践力として自信がついてきた

こと、職場に期待していることとし、これらに沿って自由に話し合った。なお、本研究における「成長体験」とは、困難な体験も含め自身が成長した体験として自覚していることと定義する。

3.分析方法

グレッグらの質的記述的研究方法²⁰⁾を参考に分析を行った。1年目、3年目、5年目それぞれの逐語録を丹念に読み込み、成長体験について語られた発言を文脈ごとに抽出し、データの意味を要約してコード化した。コードの意味内容が類似したものをまとめ、サブカテゴリとし、次にサブカテゴリを類似した内容に統合し抽象度を上げカテゴリを生成した。次に、3つの経験年数別のカテゴリ、サブカテゴリを統合し更に意味内容が類似したものをまとめる複合分析²¹⁾を行い、中位カテゴリを生成した。分析は複数の研究者で行い、妥当性の確保に努めた。さらに協力の得られた参加者に抽出されたカテゴリ、サブカテゴリについて疑問や違和感がないか確認を得て真実性を確保した。

4.倫理的配慮

研究の主旨、目的と方法、拒否をしても不利益を被らないこと、匿名性の保証、データは研

究以外の目的では使用しないこと等を文書と口頭で説明し同意を得た。話し合いの内容は、参加者全員の許可を得てICレコーダーに録音した。すべての手続きは旭川医科大学医学部倫理委員会の承認を得て行った(承認番号14168、2015年3月19日承認)。

III結果

1.対象の属性

対象者は7名で、1回目、2回目ともに7名参加、3回目は5名が参加した。3回のFGIの時間は93分～117分で、平均107分であった。年度最終月の3月に実施したため1年目、3年目、5年目はそれぞれおおよそ1年、3年、5年の経験年数である。性別は全員女性で、臨床経験は無かった。1年目時点での所属する自治体は、1市5町と道立保健所で、各自治体の人口規模は5000人未満が3名、1万～3万人未満が2名、10万人以上が1名であった。7名中6名が出身地ではない市町村に就職していた。

研究期間中に3名が異動や他市町村・産業保健へ転職し所属が変わったが全員保健師としての就業は継続していた。

表1 対象者の属性と参加状況

	FGI 所属	1回目	2回目	3回目	所属の 変化*	地域の人口(人)		
		2015.3	2017.3	2019.3		5千 以下	1-3 万	10万 以上
		93分	112分	117分				
A	町	○	○	○	異動	○		
B	町	○	○				○	
C	市	○	○	○				○
D	町	○	○	○	転職	○		
E	町	○	○	○		○		
F	町	○	○		転職		○	
G	保健所	○	○	○				
合計(人)		7	7	5				

*転職は産業保健、他の市町村であり、保健師としての就業は継続している

2.分析結果

分析の結果、1年目は196コード、17サブカテゴリ、5カテゴリ、3年目は118コード、19サブカテゴリ、6カテゴリ、5年目は126コード、19サブカテゴリ、7カテゴリが生成された。複合分析の結果、4つの中位カテゴリが生成された。中位カテゴリを【 】、カテゴリを《 》、サブカテゴリを< >、コードを“ ”で示す。経験年数別と中位カテゴリをもとに経時的変化について結果を述べていく。

1) 1年目保健師の成長体験

1年目は“紙で勉強してきた事例が現実になりてんでこ舞い”“受け入れ悪いのがショックで支援を中断してしまった”“自分の課題で精一杯で組織のことまで考えられない”“目の前のことに精一杯な毎日で地域まで広げられない”と語り、<机上の事例が現実になりてんでこ舞いの日々><組織や職務内容を理解しきれていない><地区に出向く活動をしていない>と《保健師活動から程遠い日々》を過ごしていた。“先輩が支援していたらもっと良かったのではという

う思い”“他町との比較で落ち込むこともある”“自分の地区の色々な家庭と長く関わるが1回きりも多い”と語り、<自分の力量以上のことを求められ辛い><うまくやっている地域や保健師への羨望><やりたいことができないジレンマ>と《思うようにできない辛さ》を抱えていた。“拒否的な人には難しくて会うことを大切に話を聞くことが突破口になる”“支援がパッケージになりがちを止めるのはアセスメントと思う”“思った以上に埋もれている人が多い”“自分の価値観から外れることもその人にとっては大切なことと受け入れられるようになった”“辛さが増すのは見る視点が広がるからこそその成長の証と思う”と語りコミュニケーション技術を活用し難しい事例をあきらめない><アセスメントに戻ることの大事さを感じる><現場に出ることで地域の特徴が見えてきた><保健師への憧れから深化しできることが増えた><悩むからこそ成長していることに気づく>と、《憧れから試行錯誤しながらの実践》をしていた。

表2 1年目保健師の成長体験

カテゴリ(5)	サブカテゴリ(17)
保健師活動から程遠い日々	机上の事例が現実になりてんでこ舞いの日々
	組織や職務内容を理解しきれていない
	地区に出向く活動をしていない
思うようにできない辛さ	自分の力量以上のことを求められ辛い
	うまくやっている地域や保健師への羨望
	やりたいことができないジレンマ
憧れから試行錯誤しながらの実践	コミュニケーション技術を活用し難しい事例をあきらめない
	アセスメントに戻ることの大事さを感じる
	現場に出ることで地域の特徴が見えてきた
	保健師への憧れから深化しできることが増えた
	悩むからこそ成長していることに気づく
職場内から外へ関係づくりを広げる	抱え込まず先輩や上司から実践を学ぶ
	連携を取るためには顔がみえるように出向く
	保健所も市町村も予防をめざしよい関係づくりをする
理想と現実のギャップへの批判を封じ込む	医療費抑制が保健師の役割の中心となることへの納得と戸惑い
	体制への疑問をもつ
	目の前の住民への支援ができなのに批判する立場ではないという思い

そして“教科書には載っていない技術を先輩から学び取る”“顔がみえているのと見えていないのでは対応が違う”“町に溶け込むように関わってくれる保健所だから頼れる”と語り、抱え込まず先輩や上司から実践を学ぶ、連携をとるためには顔がみえるように出向く、保健所も市町村も予防をめざしよい関係づくりをする、職場内から外へ関係づくりを広げることをしていた。

また、“費用対効果がここまで求められているとは思わなかった”“連携の時代に役場から離れ保健センターがある意味が見えない”“この環境でやっていく決意を押したのは目の前のことをやろうという気持ち”と、医療費抑制が保健師の役割の中心になることへの納得と戸惑い、や、体制への疑問をもつ、目の前の住民への支援が出来ないのに批判する立場ではないという思いをもち、理想と現実のギャップへの批判を封じ込む体験をしていた。

2) 3年目保健師の成長体験

3年目は“地区担当の範囲が増え複雑な事例も担当するようになった”“3年目になってチャレンジさせてもらっている”“激動の中業務のスケジュール管理が難しい”と語り、業務の責任と範囲が広がり複雑になる、自分の裁量で業務を組み立てていく、多忙な中スケジュール管理が難しいと、自由裁量が拡大し業務が複雑になる体験をしていた。“住民が自宅で亡くなっているのを早く見つけられなかったという後悔”“3年目になるといろいろ考えるようになり継続支援の数が増える”“信頼関係を築けたのに虐待を防止できなかった申し訳なき”“予防活動も大事だけど緊急時の対処や命を守ることも大事と実感した”“問題無いと思った事例が孤立していたり医療でも解決できないことがわかり地域に保健師がいる意味がわかってきた”と語り、忘れられない心残りの事例がある、予防の限界から支援の難しさを感じる、受容と傾聴だけではない個別支援の技術が身につく、事例を守る保健師の立ち位置が分かる、苦い経験の積み重ねから個別支援力が高まる、自覚があった。

表3 3年目保健師の成長体験

カテゴリ(6)	サブカテゴリ(19)
自由裁量が拡大し業務が複雑になる	業務の責任と範囲が広がり複雑になる
	自分の裁量で業務を組み立てていく
	多忙な中スケジュール管理が難しい
苦い体験の積み重ねから個別支援力が高まる	忘れられない心残りの事例がある
	予防の限界から支援の難しさを感じている
	受容と傾聴だけではない個別支援の技術が身につく
	事例を守る保健師の立ち位置がわかる
自信が付きやる気に満ちている	関係機関から頼られている
	住民に役立つものを作る
	疑問をもち批判・改善に向けて深く考える力が身についた
生活に馴染み順調である	自分の生活が落ち着いてきた
	想像を超える出来事は減ってきた
他職種との連携の課題にぶつかる	他職種に伝えていく技術のバリエーションが少ない
	他職種との役割分担が難しい
	保健所と市町村保健師の関係づくりの見直し
	ネットワークを活用し保健師だけが頑張らなくてもよい
組織風土を感じながら育てられる	職場内での役割のせめぎあいに揺らぐ
	OJTのなかでサポートされながら実践する安心感がある
	後輩育成に楽しさを感じている

また、“関係機関からの連絡が多くなると頼られているという気持ちになりやっけてよかったと思う” “日頃の保健業務から課題を感じ地区分析をして必要な媒体をつくった” “見て覚えるだけの仕事から疑問をもち考えるようになった”と語り、<関係機関から頼られている><住民に役立つものを作る><疑問をもち批判・改善に向け深く考える力が身についた>と、《自信がつきやる気に満ちている》、“小さいまちは不便けど生きていくうえでそんなに物は必要ない”など<自分の生活が落ち着いてきた><想像を超える出来事は減ってきた>と《生活に馴染み順調である》という自覚があった。

そして、“いかに保健師以外の専門職や事務職を理解し思いを伝えるか難しい” “ストレートに伝えるかやんわり伝えるか相談しながらやっている” “事例を守る役割と他職種を尊重するところのさじ加減が難しい” “保健所に協力してもらい新たな事業を導入して関係づくりができた” “地域のネットワークを使えば保健師がいなくても回る”と語り<他職種に伝えていく技術のバリエーションが少ない><他職種との役割分担が難しい><保健所と市町

村保健師の関係づくりの見直し><ネットワークを活用し保健師だけが頑張らなくてもよい>と、《他職種との連携の課題にぶつかる》体験をしていた。

さらに職場内において、“事例を守るための分担でもせめぎあいがあり悲しくなる” “絶対サポートしてくれる安心感があるから難しいこともやりますといえる” “ステップを示されないと現状維持になりやすい” “プリセプターになり学ばせてもらっていると感謝の気持ちがある”と語り、<職場内での役割のせめぎあいに揺らぐ><OJTの中でサポートされながら実践する安心感><後輩育成に楽しさを感じている>と《組織風土を感じながら育ち育てられる》体験をしていた。

3) 5年目保健師の成長体験

5年目保健師は、“住民が自分のために時間を空けてくれる” “関係機関からの相談数が増加し求められていると感じる”と語り、<住民との関係が強固となった><専門職とのつながりが広がった>と《地域とつながり地域に入り込む》ようになっていた。“縦割りの相談

表4 5年目保健師の成長体験

カテゴリ(7)	サブカテゴリ(19)
地域とつながり地域に入り込む	住民との関係が強固となった
	専門職とのつながりが広がった
企画力と技術が身につけてきた	効果的な方法を考えながら実践している
	企画が楽しくなってきた
	政策の視点と業務がつながった
	客観的に物事を捉える力ついた
職場環境を読み立ち位置を考える	成果を見せる力がついてきた
	上司の意図を読む
	組織の中の保健師の立ち位置に気づく
	上司や同僚を支える役割を担う
働き続けていくための目標設定をする	合意形成のプロセスを大切にしない組織への批判をもつ
	行政職として自分なりの成長課題・目標を設定している
いまだ自信の無さがある	自身のメンタルを気遣いながら仕事をする
	相手の状況を汲み取り提案する技術がいまだ難しい
保健師の専門性や本質がみえてきた	何を目指すべきかビジョンを描けていないことに気づく
	行政に所属する保健師の専門性や技術がみえてきた
現任教育の課題を考える	地域づくりが活動の本質であることに気づく
	新人の課題や現任教育について考える
	人に教えることで自身も学ぶ

窓口を横断的につなげる仕掛けをしている”
“企画運営が楽しく仕組みづくりが好きだと気付いた”“研修会での発表経験がまとめる力につながった”“政策を地域づくりの視点で見れるようになった”“やっていることがわかってきたからこそ考えられるようになった”と語り、<効果的な方法を考えながら実践している><企画が楽しくなってきた><政策の視点と業務がつながった><客観的に物事を捉える力がついた><成果を見せる力がついてきた>と《企画力と技術が身についてきた》と自覚していた。

また、“国の流れをみて首長や他職種に働きかけ道を切り拓く上司の姿がある”“上司をサポートできるように意識して実践している”
“保健師は意思が強く素晴らしい反面行政の中で孤立している”“トップダウンで物事が決まり不満がたまる”“方向性が上司のキャラクターに左右される”“共通認識のための話し合いが持てない”と語り、<上司の意図を読む>ことをしながら<組織の中の保健師の立ち位置に気づく>ことで<上司や同僚を支える役割を担う><合意形成のプロセスを大切にしない組織への批判をもつ>など《職場環境を読み立ち位置を考える》ことをしていた。

さらに、“議会や予算の弱点があり事務力をつけないと仕事は続けられない”“リーダーになる準備として法律等の読解力のトレーニングが必要”“個別支援は自分のメンタルも影響受けるのでケアする”と語り、<行政職として自分なりの成長課題・目標を設定している><自身のメンタルを気遣いながら仕事をする>と《働き続けていくための目標設定》をしていた。“自分とは違う立場の職種や機関を理解したうえでの現実的な提案の難しさを感じている”“数年後のビジョンが浮かばず全然でき

る気がしない”と語り<相手の状況をくみ取り提案する技術はまだまだ難しい><何を目標すべきかビジョンを描けていないことに気づく>といった《いまだ自信の無さがある》と感じながらも<行政に所属する保健師の専門性や技術がみえてきた><地域づくりが活動の本質であることに気づく>ことで《保健師の専門性や本質がみえてきた》と感じていた。

また、“保健師のイメージがなくギャップを感じて辞める人も多い”“プリセプターとなり教えることで自分が動機づけられていたことに気づいた”と語り<新人の課題や現任教育について考える><人に教えることで自身も学ぶ>ことで《現任教育の課題を考える》体験をしていた。

4) 経時的成長体験の特徴

中位カテゴリは【実践力向上の自覚】【職場環境と役割の広がり】【自信と自信の無さの共存】【専門性の発達】が生成され、これら4つの側面から成長体験の変遷が明らかになった。

【実践力向上の自覚】では、1年目では《憧れから試行錯誤しながらの実践》から始まり、3年目では《自由裁量が拡大し業務が複雑になる》環境の中、《苦い体験の積み重ねから個別支援力が高まる》、5年目では《企画力と技術が身についてきた》《地域とつながり地域を広くとらえる》と自覚していた。

【職場環境と役割の広がり】では、1年目はまず《職場内から外へ関係づくりの広がり》を試み、3年目は《組織風土を感じながら育ち育てられる》と感じ、《他職種との連携の課題にぶつかる》体験をしていた。5年目では《職場環境を読み立ち位置を考える》《働き続けていくための目標設定をする》《現任教育の課題を考える》と全てポジティブな体験であった。

【自信と自信の無さの共存】では、1年目は「思うようにできない辛さ」「保健師活動から程遠い日々」と自信の無い状況が顕著であった。3年目は「自信がつきやる気に満ちている」「生活に馴染み順調である」と自信がみえている。しかし経験を積んだ5年目では、「いまだ自信の無さがある」という認識をもつ

ていた。

【専門性の発達】では1年目は「理想と現実のギャップへの批判を封じ込む」とし保健師としての理想はあるが現実とは違うと感じていた。3年目は専門性に関するカテゴリは無く、5年目は「保健師の専門性や本質がみえてきた」と自覚していた。

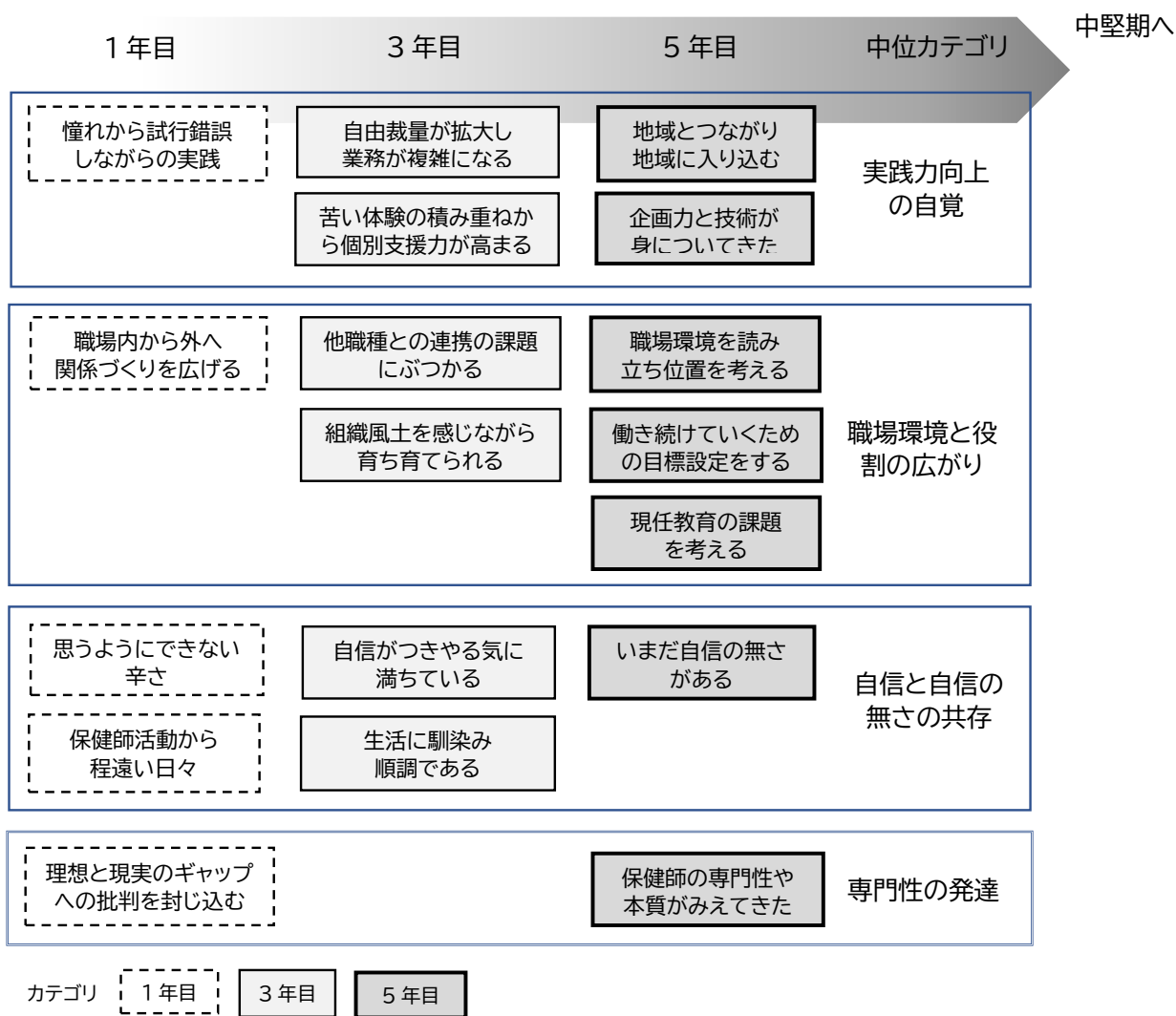


図 1 新任期保健師の経時的成長体験

IV考察

今回、同じメンバーを5年間追跡することで、1年目の成長体験が、3年目、5年目になりどのように変化するかを明らかにすることができた。これらの変化の特徴と背景を考察し、新任期保健師の現任教育のあり方について述べていく。

1. 行政に働く新任保健師の成長体験の変化の特徴

1年目保健師は保健師活動から程遠い日々を過ごし理想と現実とのギャップに悩みながらも批判を封じ込め、試行錯誤しながら実践をしていた。1年目は自分の考える保健師活動とのギャップ²²⁾を感じることや、保健師の仕事のイメージの変化というリアリティショック²³⁾を体験する報告もあり、本研究においても卒業まもない新任期の前期では理想を掲げつつ現場は違うことにショックを感じていたと考える。統合カリキュラムを卒業した新任期保健師は複合的な課題のある住民への支援技術が不足し現場に出るとたちまち対応に迷うことが多い²⁴⁾とされる。技術など精神運動領域が不十分なまま認知領域に重点が置かれるためであり、仕事のイメージの変化は当然の現象といえる。

また、1年目の新たな知見として、「理想と現実のギャップへの批判を封じ込む」ことがあった。これは保健師の仕事としてやるべきことは認識しながらも「保健師活動から程遠い日々」を過ごすことで、「目の前の住民への支援が出来ないのに批判する立場ではない」と自覚するに至ったものであり、別の視点から見ると実践するには力不足と認めつつも自身の保健師としての理想を大事にしている現れともいえる。

3年目は、「自由裁量が拡大し業務が複雑」

になり「生活に馴染み順調である」「自信がつきやる気に満ちている」と1年目に比べポジティブな体験が多かった。注目すべきことは「苦い経験の積み重ねから個別支援力が高まる」という【実践力向上の自覚】である。継続事例への単独訪問や多問題事例への支援を経験した新人保健師は主観的達成度が高い²⁵⁾。本研究の結果では、個別支援については1年目から難しい事例にあきらめずに取り組んでおり、3年目になり苦い経験や失敗経験から実践力がついたと自覚している。1年目に考えていた理想の保健師に近づくために経験と実践力が追いついた状態が3年目であると考え。一方で3年目には、「他職種との連携の課題にぶつかると」体験がみられた。「他職種との役割分担が難しい」「他職種に伝えていく技術のバリエーションが少ない」という体験は、他職種と保健師の専門性の違いを明確にし、連携調整技術の向上が期待されていることを示し、個別支援力の次にくる課題に直面していると捉えられる。統合カリキュラムでは連携調整技術の演習は無く難易度は高いと考える。

5年目になると、予算における弱点や事務力向上など「行政職として自分なりの成長課題・目標を設定している」「行政に所属する保健師の専門性や技術がみえてきた」と、行政で働く保健師を意識した語りが多くなっていた。また、「職場環境を読み立ち位置を考える」と、冷静に組織の中を批判的に観察し、保健師の役割と自身の動きかたを考えていた。行政に所属する看護職として必要なことに補助金を理解しお金のことがわかる²⁶⁾ことや4年目保健師の困難なこととして財政のわかる行政職員のスキル²⁷⁾があげられ、新任期の後半である4・5年目は行政職員の課題に直面する時期といえる。自治体保健師に求められる能力と

して 事業化・施策化において財政の仕組みを理解すること²⁸⁾が明記されており、将来の事業を企画立案し予算を確保する能力育成に向け準備としての課題意識をもっているといえる。

保健師の専門性の発達をみると、1年目は理想をもちながらも封じ込め、5年目で《保健師の専門性や本質がみえてきた》と感じていた。熟練保健師は次世代に活動を積み重ねながら専門性を確かなものにしていくこと²⁹⁾を期待しており、本研究の新任期保健師は5年の活動の積み重ねから専門性の自覚が深まってきたと考える。一方で、3年目には専門性が深まる語りは無く、〈他職種との役割分担が難しい〉と感じていた。行政で働く保健師には、自治体職員と医療職である専門職という2つの役割³⁰⁾があることや、他職種と連携協働することで成果をあげていく側面があることから保健師単独の成果がみえづらい特徴がある。このように行政保健師は複雑な環境に身を置いているといえ、専門性の発達に時間がかかることや保健師の専門性を踏まえた他職種との役割分担の難しさにつながっていると考えられる。

また、5年の間に後輩保健師が入職し、後輩指導やプリセプターの役を担っていた者は、〈新人の課題や現任教育について考える〉〈人に教えることで自身も学ぶ〉という体験があった。プリセプターを担うことで保健師としての意識変容と組織の一員としての意識変容がみられる³¹⁾とされ、本研究でも同様であった。プリセプターの体験は専門性の発達と組織の中でどのような役割を担うべきか考えることに寄与すると考える。

2.新任期保健師に必要な現任教育への示唆

ここでは新任期の5年間の中でどのような教育が求められるか考察する。前期は統合カリ

キュラムで不足している経験を重視し、多くの体験の機会をつくっていくことが必要である。一般的なキャリアラダーの構成には求められる能力のほかに必須の仕事経験の項目がある³²⁾。昨今の行政保健師は対人支援が減り家庭訪問の件数も減っている³³⁾ことから意図的に家庭訪問の件数や種類を決めていくことが必要である。また、新任保健師の事業・社会資源の創出に関する実践上の困難として、苦手意識や実践の機会が無いこと³⁴⁾があげられ経験の機会は重要である。さらに、何を経験するかだけでなくどのように経験するかが重要³⁵⁾であり、1年目では〈抱え込まず先輩や上司から実践を学ぶ〉、3年目では〈OJTの中でサポートされながら実践する安心感〉とあるように、経験の意味づけを職場の中でしていくことで理想と現実のギャップを和らげることが期待される。

また、本研究では5年を通し自信と自信の無さが共存していた。新任保健師が自己成長感を獲得していくプロセス³⁶⁾に自信喪失から開き直りと自分の殻破りを経て自己効力感に基づく行動化がみられるとされる。このことから自信の無さを成長していく貴重な機会である成長課題ととらえ、安心して相談できる体制づくりが求められる。本研究ではみられなかったが、相談相手の反応を気にするあまり場を与えられないと自ら相談できない新任保健師の姿³⁷⁾も報告されており、職場における豊かなコミュニケーションは益々重要になる。

新任期の後半である5年目は行政職員として働き続けていくための自身の課題と目標を掲げていた。〈政策の視点と業務がつながった〉という体験もあり、政策づくりが保健師であり行政職員でもある自身の役割として認識されているといえる。そのような中“保健師は意

思が強く素晴らしい反面行政の中で孤立している”と敏感に感じていた。自治体で働く事務職と保健師の判断基準は異なる³⁸⁾ことから事務職と協働していくための行政能力をどのように伸ばしていくかは課題である。自治体職員が削減³⁹⁾される中、保健師の採用は増えているにもかかわらず退職者は10年前より1.5倍⁴⁰⁾となっている。離職理由の上位に保健師としてのやりがいがないとあり、行政職員であることの意味や保健師の専門性の発達にフォーカスした教育も必要である。これらのことから新任期の後期では、専門職と行政職の二側面で現任教育を行っていく必要性が示唆された。

3.本研究の限界と今後の課題

本研究は、本学の卒業生に限定した保健分野に所属する新任保健師を対象にしたものであり、教育背景が同じ対象であることを前提に経時的変遷の特徴を明らかにした。看護師を経験後に保健師として就業した者、職場環境として福祉領域や上司が保健師でない者、へき地や都市など地域性によって抱える困難や成長体験は今回の結果とは異なる可能性がある。多様な背景の新人と地域性や所属によってどのようなことが現任教育に求められるのか今後の課題としたい。

謝辞

本研究にご協力いただいた本学卒業生の皆様に深く感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 村嶋幸代：保健師ライセンスの現状と課題，からだの科学，日本評論社，38-43，2006
- 2) 安齋由貴子：保健師助産師看護師法の改正と保健師教育の展望(3)「大学における保健師教育課程の問題点-卒業時の到達度の観点から-」，日本公衛誌，56(11)，821-824，2009
- 3) 麻原きよみ，大森純子，小林麻朝，他：保健師教育機関卒業時における技術項目と到達度，日本公衛誌，57(3)，184-194，2010
- 4) 大場エミ：「保健師現任教育の全国状況」保健師ジャーナル，65(6)，434-437，2009
- 5) 厚生労働省：地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書2003
- 6) 玉井綾子，立花八寿子：北海道内市町村保健部門における新任保健師を対象とした職務及び現任教育の実態：北海道公衆衛生学雑誌，23(2)，182-190，2009
- 7) 日本看護協会：保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書，2019
- 8) 菊池チトセ，千田みゆき，山路真佐子：行政で働く新人保健師の新任現任教育の現状-経験5年未満の保健師へのアンケート調査より-，埼玉医科大学看護学科紀要，9(1)，63-72，2016
- 9) 菊池チトセ，千田みゆき，山路真佐子：行政で働く5年以上の保健師からみた新人現任教育の現状，埼玉医科大学看護学科紀要，11(1)，69-77，2018
- 10) 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職場内教育に対する要望，北陸公衆衛生雑誌，29(2)，58-63，2003
- 11) 川端泰子，千田みゆき：行政で働く新任保健師の困難に関する文献検討，埼玉医科大学看護学科紀要，13(1)，41-47，2020

- 12) 塩澤百合子,板垣昭代,野尻由香, 他: 統合カリキュラムの保健師教育が卒業後の看護実践で役立っている内容-調査票の自由記載から-, 獨協医科大学看護学部紀要, 12, 39-48, 2018
- 13) 浜端賢次,江角伸吾,島田裕子, 他: 自治医科大学看護学部卒業生の現状調査-看護職を継続するための要因に着目した一考察, 自治医科大学看護学ジャーナル, 11, 35-43, 2013
- 14) 厚生労働省: 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会報告書, 2004
- 15) 北海道保健福祉部: 北海道保健師現任教育マニュアル, 2006
- 16) 藤井智子,杉山さちよ,北村久美子: 学士課程卒業後 1 年目保健師の語らいからみえた活動の実態: 旭川医科大学研究フォーラム, 12, 34-41, 2012
- 17) 藤井智子,塩川幸子,北村久美子: 北海道の自治体に働く 1~4 年目新任保健師の語らいからみる困難な状況と対処方法-フォーカスグループインタビューを通して-, 北海道公衆衛生学雑誌, 29(2), 107-113, 2015
- 18) 厚生労働省: 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ~自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて~, 2016
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10901000Kenkoukyoku-Soumuka/0000120070.pdf>(2020年12月27日アクセス可能)
- 19) 安梅勅江: グループインタビュー法 科学的根拠に基づく質的研究法の展開, 医歯薬出版株式会社,1-12, 2001
- 20) グレック美鈴,麻原きよみ,横山美江: よくわかる質的研究の進め方・まとめ方,医歯薬出版株式会社, 54-72, 2015
- 21) 安梅勅江: ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法Ⅲ/論文作成編 科学的根拠に基づく質的研究法の展開, 医歯薬出版株式会社, 17-21, 2010
- 22) 前掲 16)
- 23) 安孫子尚子: 新任保健師の仕事に対するイメージの変化について, 聖泉看護学研究, 3, 93-108, 2014
- 24) 中田涼子,井上清美,奥野久美子: 新任期に実感する統合カリキュラムにおける保健師基礎教育の課題-選択制教育のあり方を考える-, 神戸常盤大学紀要, 10, 115-122, 2017
- 25) 関山友子,青木さぎ里,千葉理恵, 他: 市町村における新人保健師の入職後 1 年間に経験した実践内容と到達目標の主観的達成度, 自治医科大学看護学ジャーナル, 11, 35-43, 2013
- 26) 松下光子,石丸美奈,山田洋子: 行政保健師が実践経験を通して得ている保健師活動についての学び, 岐阜県立看護大学紀要, 12(1), 25-32, 2012
- 27) 前掲 17)
- 28) 前掲 18)
- 29) 塩川幸子,藤井智子,北村久美子: 熟練保健師が語る保健師活動の継承-北海道 A 地区におけるグループインタビューから-, 北海道公衆衛生学雑誌, 29(2), 115-121, 2015
- 30) 三輪真知子: 行政保健師が行う公衆衛生看護活動の目的, 行政看護学, 講談社, 2-7, 2017
- 31) 島津多恵子,麻原きよみ: 保健師がプリセプターの役割を担うことによる認識の変化, 日本看護科学会誌, 34, 330-339, 2014
- 32) 岡本玲子: 自治体保健師の人材育成の現状と課題,そして期待-キャリアラダーを中心に, 公衆衛生, 82(4), 314-318, 2018
- 33) 近藤明代,大西章恵,羽原美奈子, 他: 行政保健師の家庭訪問に関する認識, 日本地域看護学会誌, 10(1), 35-41, 2007
- 34) 道林千賀子: 自治体に所属する保健師の事業・社会資源の創出に関する実践上の困難-所属・保健師経験年数による違い-, 東海公衆衛

- 生雑誌, 3(1), 73-82, 2015
- 35) 前掲 25)
- 36) 山田小織,越田美穂子:新人保健師が自己成長感を獲得していくプロセス, 日本看護研究学会雑誌, 40(5), 803-841, 2017
- 37) 塩見美抄,牛尾裕子:兵庫県における保健師の臨床研修に必要な内容と体制, 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 19, 55-68, 2012
- 38) 麻原きよみ,小野若菜子,大森純子:自治体で働く事務職と保健師が捉える保健師の仕事に関する認識:日本公衆衛生看護学会誌 8 (2) 80-88: 2019
- 39) 総務省:平成 30 年地方公共団体定員管理調査
https://www.soumu.go.jp/main_content/000608434.pdf(2020 年 12 月 27 日アクセス可能)
- 40) 前掲 7)

Characteristics of growth over time of new term public health nurses working at the local government health centers

FUJII Tomoko*, SHIOKAWA Sachiko*

Abstracts

[Aim] The purpose of this study was to clarify the changes over time in the growth experience of new term public health nurses who graduated from the integrated curriculum of the Bachelor of Nursing course.

[Methods] Seven new public health nurses who had found employment in local government health centers in Hokkaido were subjected to focus group interviews three times in 5 years, especially during year 1, 3 and 5. The story part of the growth experience extracted from the verbatim record, coded and similar in meaning and content was summarized, and subcategories and categories were generated. The categories were further similar in meaning by years' experience and were grouped into 4 middle categories.

[Result] The four middle categories were clustered into awareness of improvement of practical skills, the spread and role of the work environment, the coexistence of confidence and lack of confidence and the development of expertise. In the first year, the nurses spent days far from their public health nursing activities, while worrying about the gap between ideals and realities. They contained criticism and practiced it through trial and error. In the third year, their role of responsibility expanded, they learned practical ability of interpersonal support from the accumulation of bitter experiences and they gained confidence. Furthermore, they got used to life and they hit the barrier to cooperation with other occupations while doing their job smoothly. In the fifth year, the planning ability was developed and the role of the public health nurse which should be taken while critically observing the organization environment of the administration was considered. The goal of the administrative ability improvement which was insufficient was set and the results from the interviews showed that the expertise and essence of the public health nurse had been understanding. There was a coexistence of confidence and lack of confidence throughout the five years,

[Conclusions] In the present study, the lack of confidence was regarded as a growth factor and it was suggested that it was important to emphasize experience and to determine the meaning of activities in the early stages of the term. This allows to educate in two aspects including professional and administrative positions during the middle stage of the new public health nurse

Keywords

New public health nurse, growth experience over time and focus group interview

* Department of Nursing, Asahikawa Medical University