

AMCoR

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

北海道公衆衛生学雑誌 (2018.3) 31(2):143-148.

管理期保健師と中堅期保健師の活動の継承に対する意識 ケアカフェの
分析から

塩川 幸子, 藤井 智子, 佐藤 聡子

管理期保健師と中堅期保健師の活動の継承に対する意識

～ケアカフェの分析から～

塩川 幸子¹⁾, 藤井 智子¹⁾, 佐藤 聡子²⁾

要 旨

本研究は管理期と中堅期の保健師活動の継承に対する意識を明らかにすることを目的とした。B保健所管内の市町村・保健所に勤務する管理期と中堅期の保健師を対象とし、ケアカフェのグループ記録と無記名自記式質問紙を質的に分析した。対象は管理期6名、中堅期8名であり、継承に対する意識として、管理期4カテゴリー、中堅期6カテゴリーを生成した。管理期は世代交代の危機感を後輩と共有する必要性を強く感じていた。中堅期は先輩から学んだ地区活動や目に見えにくい協働の技術を継承すべきものと意識し、後輩につないでいこうとしていた。また、管理期と中堅期が考える保健師活動のコアはほぼ一致していたが、管理期が抱く継承の危機感の中堅期と共有されていなかった。継承のための方策として、世代交代の危機感を共有し、保健師活動の技やマインドを世代間で言語化していくことの重要性が示唆された。

キーワード：管理期保健師，中堅期保健師，継承，意識

I 緒 言

人材育成においては従来から、先輩保健師より後輩へ経験から得られたノウハウや知識の伝承が重要¹⁾と言われている。しかし、2007年を機に団塊世代の保健師が定年退職し大幅な世代交代があり、共に活動しながら技術を継承することが難しくなっている²⁾。また、制度変化に伴う業務増加や業務別分散配置により法定事業の企画運

営力を高めたが、保健師が地域を見渡し地域に起きている問題を捉えて解決するボトムアップの取り組みの減少³⁾が指摘され、活動の継承は現在危機的状況にある。

このような状況の中、保健師活動指針⁴⁾において地区活動に立脚した活動など保健師活動のコアとなる要素や人材育成の重要性が示され、人材育成ガイドライン^{5) 6) 7)}は各地で作成されているが、保健師活動の継承という視点からの研究は少ない。管理期保健師の立場から活動の継承に焦点を当てた研究⁸⁾では、継承は上から下にする訳ではなく相互作用であり、育ち合う関係性が重視されていた。これらのことから、管理期が考える継承のあり方は研究されているが、管理期と中堅期の双方の立場から継承に対する意識を明らかにしたものは見当たらなかった。

今回の研究フィールドとなったB保健所管内は、統括的役割を担う保健師の世代交代の時期を迎えている。活動の継承を通して人材育成の意識と環境作りを考える機会が必要と考え、保健所担当者と教育研究者が合同で研修会を企画し、研究に取り組むこととした。

本研究は、同じ保健所管内で働く保健師の継承体験の語り合いを通して、管理期と中堅期の保健師活動の継承に対する双方の意識を明らかにすることを目的とした。これらを可視化することにより、保健師活動の継承の実態および課題を見出し、人材育成の推進における一助とする。

II 対象と方法

1 対象

北海道内のB保健所管内の市町村および保健所に勤務する管理期保健師と中堅期保健師とした。なお、管理期保健師は係長職以上の者とし、中堅期保健師は保健師経験年数5年以上のスタッフとした。対象は、機縁法により現任教育に力を入れている保健所管内を選定し、研究者から対象者へ研究主旨や内容等を説明し、同意が得られた者を対象とした。

2 研修会の概要

B保健所では、保健師管理者及び次期管理者となる立

1) 旭川医科大学医学部看護学科
2) 北海道空知総合振興局保健環境部滝川地域保健室
連絡先：塩川 幸子
〒078-8510
北海道旭川市緑が丘東2条1丁目1番1号
旭川医科大学医学部看護学科
TEL：0166-68-2953
FAX：0166-68-2953
E-mail：shio32@asahikawa-med.ac.jp

場の中堅期保健師等を対象に、管理者に求められる能力・役割、効果的な保健師活動展開に向けた資質向上の研修会を2年間開催した。1年目(2015年度)は管内で活動してきた市町村の管理期保健師の活動報告「保健師としての活動経過と継承」とグループインタビューを行った。2年目(2016年度)は市町村の管理期保健師から、自身の活動年表を用いてどの年代でどのような仕事を経験し、何を掴み取ってきたか、次世代に継承したいことの活動報告を行った。その後、管理期および中堅期保健師の継承に対する意識について無記名自記式質問紙調査を行い、管理期と中堅期のグループに分かれてケアカフェを実施した。本研究は、2年目の研修場面を活用し実施した。

3 方法

2017年2月、場所はB保健所管内の市町村保健センターを借用して実施した。

1) 無記名自記式質問紙調査

研究協力者の属性として、年齢、性別、保健師経験年数、現在の所属、職位等を把握した。無記名自記式質問紙の内容は、①自身の保健師活動を継承の視点から振り返り先輩から受け継いだこと、②後輩に引き継ごうとしてきたこと、③保健師活動のコアとして継承していきたいこと、④次期リーダーへの期待、⑤リーダーとしての役割・心構え等とした。管理期は①～④、中堅期は①～③と⑤を質問した。

2) ケアカフェ

ケアカフェは90分とし、管理期グループは「保健師活動の継承」、中堅期グループは「次期リーダーとなるために必要なこと」をテーマに実施した。保健師活動を振り返り、先輩から受け継いだこと、後輩に引き継ぎたいこと、今後実践したいこと等をグループ毎に話し合いの後、全体として共有の場面を設けた。

ケアカフェ^{9),10)}とは、医療者・介護者・福祉者が「顔の見える関係」を作り日常の相談ごとを大きなテーマの中で限定されず話し合う場として地域ケアの向上を目的に創設された方法である。カフェのようになりリラックスした雰囲気関係が作りやすく、対話の促進、思考・視点の多様性への気づきというメタ視点の獲得、既に知り合いであっても人間関係が深まる等と言われている¹¹⁾。本研究の「継承」をテーマに語り合う場において、自由で対等に話ができる有用な方法と考え、用いた。

4 分析方法

研究デザインは質的記述的研究とし、質的研究^{12),13)}の分析手順を参考とした。ケアカフェのグループ記録と無記名自記式アンケートの自由記載から逐語録を作成した。さらに、逐語録を精読し、先輩から受け継ぎ、後輩に引き継いでいきたいこと等について文脈を切らないよう

データを抽出し、その意味を要約してコード化した。コードの活動継承のプロセスにおける意識に焦点を当て、意味内容の類似性からサブカテゴリーを生成し、さらに包括的な意味を持つカテゴリーを生成した。分析は、現場の管理期保健師1名と公衆衛生看護学の教員2名の計3名で行い、カテゴリーの内容や分類について繰り返し検討し、信憑性の確保に努めた。

5 用語の定義

- 1) 本研究において「継承」とは、先輩保健師から活動を受け継ぎ、自らも実践を重ね、共に働く後輩である次世代の保健師に活動を引き継いでいくことと定義する。
- 2) 本研究において「意識」とは、物事を認識し、思考する心の働きであり、自分の精神のうちに起こることの知覚・判断・感情・欲求などすべての志向的な体験と定義する¹⁴⁾。

6 倫理的配慮

対象者に対して、研究目的と方法、研究参加の自由意志、同意撤回も可能であること、不参加や同意撤回による不利益はないこと、匿名性の確保、研究終了後のデータ破棄、結果の公表等について文書及び口頭で説明した。ケアカフェ参加者は同意書の提出により承諾を得、アンケートは回収をもって同意とした。なお、本研究は旭川医科大学倫理委員会の承認を受けて実施した(承認番号1632-3, 2017年1月4日)。

Ⅲ 結果

1 対象者の概要

対象としたB保健所管内は2市1町1村を管轄し、管内人口は20万人である。管内の保健師は市町村53名、保健所10名の計63名であり、職位の構成は、係長職以上の管理期27名、保健師経験年数5年以上の中堅期25名、保健師経験年数5年未満の新任期11名であった。研究には管理期と中堅期の一部が参加した。なお、今回、保健所の管理期保健師は参加がなく、市町村の管理期保健師が対象となった。

1) 管理期保健師

対象者は6名、全員女性であり、年齢は40歳代4名、50歳代2名であった。所属は市町村が6名であった。職位は、参事1名、課長1名、主幹2名、主査2名で、保健師経験年数は平均25.0年であった。アンケートは6名全員が提出、ケアカフェは4名が参加した(表1)。

2) 中堅期保健師

対象者は8名、全員女性であり、年齢は30歳代5名、40歳代3名で、保健師経験年数は平均14.5年であった。所属は市町村6名、保健所2名であった。アンケートは8

表1 対象者の概要 (管理期保健師)

対象者	性別	年齢	保健師経験年数	所属	職位	ケアカフェ	アンケート
A	女性	50歳代	36年	市町村	参事	○	○
B	女性	50歳代	27年	市町村	主査	○	○
C	女性	40歳代	26年	市町村	課長	-	○
D	女性	40歳代	21年	市町村	主査	-	○
E	女性	40歳代	20年	市町村	係長	○	○
F	女性	40歳代	20年	市町村	係長	○	○

表2 対象者の概要 (中堅期保健師)

対象者	性別	年齢	保健師経験年数	所属	ケアカフェ	アンケート
A	女性	40歳代	19年	市町村	○	○
B	女性	40歳代	19年	市町村	-	○
C	女性	40歳代	18年	保健所	○	○
D	女性	30歳代	17年	市町村	○	○
E	女性	30歳代	15年	保健所	○	○
F	女性	30歳代	13年	市町村	-	○
G	女性	30歳代	8年	市町村	-	○
H	女性	30歳代	7年	市町村	-	○

名全員が提出、ケアカフェには4名が参加した(表2)。

2 分析結果

分析の結果、活動継承に対する意識として、管理期保健師から4カテゴリー、18サブカテゴリーを生成(表3)、中堅期保健師から6カテゴリー、22サブカテゴリーを生成した(表4)。以下、カテゴリーを【*斜体文字*】、サブカテゴリーを〈*斜体文字*〉、コードを『*斜体文字*』で示し、カテゴリーを用いて結果の概要を述べていく。

1) 管理期保健師の活動継承に対する意識

管理期保健師は【伝えていきたい地区活動の醍醐味】として、〈基本は地域に出向く活動〉、〈個人と地域の健康課題をつなげて考え続ける〉、〈住民の目線で仕事をする〉、〈時代のニーズを意識し予測して動く〉、〈協働の経験から人々の力を感じる〉ことを挙げた。

また、体制面として、〈部門を越えた共有の捉え方に温度差がある〉こと、〈縦割りで多様な相談に乗る機会が少ない〉ことから〈世代交代の危機感を共有しにくい〉と感じ【継承を生み出しにくい体制への危惧】を抱いていた。

さらに、管理期保健師は、〈地域の目指す姿をビジョンとして描く〉、〈活動のモチベーションを高める〉、〈この地域で長く働き続ける勇気を持つ〉、〈先輩の姿から自分の役割を見出す〉ことを【次期リーダーへの期待】として挙げた。

そして、管理期保健師自身が〈スタッフの個性や様子に着目した声かけ〉や〈同じ場面を共有して手本を見せる〉など日常的な関わりと〈困っている時に一緒に考え方向性を整理する〉というタイミングの良い介入、〈次の事例の支援に生かせるサポート〉を行っていた。〈計画づくり

を通して思考プロセスを共有する〉こと、〈自身の活動の歴史を振り返りまとめる〉ことで【先輩からの継承を試行錯誤で次世代につなぐ】ことを意識していた。

2) 中堅期保健師の活動継承に対する意識

中堅期保健師は〈担当地区に責任を持ち地区に出向く〉こと、〈個別支援の集積から地域の健康課題をみる〉こと、〈地区診断による地域の健康課題の発見〉を意識し、【地区の健康課題を明らかにしていくことが保健師の専門性】と考えていた。

また、〈住民の自分らしい生活を第一に考える〉こと、〈住民の力を信じる姿勢〉や〈住民の声を反映しブレない軸とビジョンを持つ〉こと、〈ソーシャルキャピタルの視点を持つ〉という【住民を中心に置く考え方】を持っていた。

中堅期保健師は日頃から〈地域の情報や所内の動きにアンテナを張る〉、〈人とのつながりやネットワークを大事にする〉ことを意識し、〈人々の関係を五感で捉え地域のキーパーソンをつかむ〉先輩の姿を技術として捉えていた。さらに、〈まちづくりの視点で住民・関係者と協働する〉といった【人をつなげる技術を磨く】ことを意識していた。

さらに、中堅期保健師は、〈先輩に同行訪問してもらい同じ場面を共有する〉体験から、『個別支援を振り返り、足りないことが見えて次につないでいける』、『先輩からの一歩踏み込んだ助言が有難い』と考え〈支援と一緒に振り返り求められていることに気づく〉ことにつながっていた。また、先輩からの〈自分の役割を考えさせられる声かけ〉を通して、自分が何をすべきか意識し、【先輩から成長を期待されている実感】を感じていた。

一方、【試行錯誤で後輩育成に取り組む】こととして、

表3. 管理期保健師の活動継承に対する意識

カテゴリー (4)	サブカテゴリー (18)
伝えていきたい地区活動の醍醐味	基本は地域に向く活動 個人と地域の健康課題をつなげて考え続ける 住民の目線で仕事をする 時代のニーズを意識し予測して動く 協働の経験から人々の力を感じる
継承を生み出しにくい体制への危惧	部門を越えた共有の捉え方に温度差がある 縦割りで多様な相談に乗る機会が少ない 世代交代の危機感を共有しにくい
次期リーダーへの期待	地域の目指す姿をビジョンとして描く 活動のモチベーションを高める この地域で長く仕事を続ける勇気を持つ 先輩の姿から自分の役割を見出す
先輩からの継承を試行錯誤で次世代につなぐ	スタッフの個性や様子に着目した声かけ 同じ場面を共有して手本を見せる 困っている時に一緒に考え方向性を整理する 次の事例の支援に生かせるサポート 計画づくりを通して思考プロセスを共有する 自身の活動の歴史を振り返りまとめる

表4. 中堅期保健師の活動継承に対する意識

カテゴリー (6)	サブカテゴリー (22)
地区の健康課題を明らかにしていくことが保健師の専門性	担当地区に責任を持ち地区に向く 個別支援の集積から地域の健康課題をみる 地区診断による地域の健康課題の発見
住民を中心に置く考え方	住民の自分らしい生活を第一に考える 住民の力を信じる姿勢 住民の声を反映しブレない軸とビジョンを持つ ソーシャルキャピタルの視点を持つ
人をつなげる技術を磨く	地域の情報や所内の動きにアンテナを張る 人とのつながりやネットワークを大事にする 人々の関係を五感で捉え地域のキーパーソンをつかむ まちづくりの視点で住民・関係者と協働する
先輩から成長を期待されている実感	先輩に同行訪問してもらい同じ場面を共有する 支援と一緒に振り返り求められていることに気づく 自分の役割を考えさせられる声かけ
試行錯誤で後輩育成に取り組む	後輩のタイプに合わせたサポート 先輩として考えを具体的に伝える 肯定的なフィードバックを言葉で伝える努力
次期リーダーとして次につないでいく意識を培う	先輩をモデルにリーダーのイメージを持つ 後輩に引き継ぐ立場であることを意識する 立ち止まり活動を振り返る時間を持つ 活動を整理し形に残していく 活動の喜びを分かち合う

〈後輩のタイプに合わせたサポート〉, 〈先輩として考えを具体的に伝える〉, 〈肯定的なフィードバックを言葉で伝える努力〉を行っていた。

中堅期保健師は, 〈先輩をモデルにリーダーのイメージを持つ〉ことで, 〈後輩に引き継ぐ立場であることを意識する〉ことにつながり, 〈立ち止まり活動を振り返る時間を持つ〉こと, 〈活動を整理し形に残していく〉ことの必要性を感じていた。そして, 保健師間で〈活動の喜びを分かち合う〉ことが【次期リーダーとして次につないでいく意識を培う】ことにもつながっていた。

Ⅳ 考 察

1 管理期保健師の活動継承に対する意識

管理期保健師は活動の継承において【伝えていきたい地区活動の醍醐味】を保健師活動のコアとして後輩と分かち合うことが重要と考えていた。しかし, 管理期保健師は, 自身が先輩から引き継いだ時代よりも地区に向く活動の減少・業務分担が進み【継承を生み出しにくい体制】への危惧を抱いていた。保健師の活動体制に関する調査¹⁵⁾では, 年代や配属された環境で地区担当の捉え方は異なり, 共有は難しいとされる。本研究の結果から, 継承に対する危機感を世代間で共有し, 新たな地区担当の構築や活動のあり方を議論する機会を組織で意図的に設けることが必要と考える。

さらに、【次期リーダーへの期待】として、ビジョンを描き、方向性を示し、長く地域で働き続けながら後輩を牽引していくリーダーシップが挙げられた。保健師のキャリア発達とは「新人の頃から、かつ管理職になっても豊かになる保健師という職業へのアイデンティティ」¹⁶⁾とされ、後輩が見通しや目標を持つことができるよう、先輩はロールモデルとなることが求められる。また、管理期保健師は、【先輩からの継承を試行錯誤で次世代につなぐ】ことに取り組み、〈計画づくりを通して思考プロセスを共有する〉ことを意識していた。事業の企画や評価の意義に関する研究^{17) 18)}は多く、施策化全体のプロセスを一定の責任を持つ立場で実践する経験が重要¹⁹⁾と言われている。計画づくりの場面はPDCAサイクルを共に踏むことであり、保健師としての考え方の継承の機会と意識することの有効性が示された。

2 中堅期保健師の立ち位置と継承に対する意識

中堅期保健師は先輩から学んだ地区活動や人をつなげることを技術と捉え、目に見えにくい協働の技術を継承すべきものとして後輩につないでいこうと意識していることが明らかになった。地区活動とは、個々の支援を通して地域の動きを作り出す活動²⁰⁾とされ、現場に向かう地区活動から人々の思いを汲み取り突き動かされる感性と行動力が磨かれる²¹⁾という報告がある。このことは本研究の結果と一致し、中堅期保健師は地区活動の理念を継承していたと言える。また、中堅期保健師は、保健師活動のコアを見出し、先輩と後輩の間に立ち継承のパイプ役となっていることも示された。中堅期保健師の語りから、【先輩から成長を期待されている実感】を持つことが、【次期リーダーとして次につないでいく意識を培う】ことにつながると考えられた。一方で、中堅期保健師は保健活動に自信のなさを抱えている²³⁾という報告も見られる。期待されることで自分も継承していく立場という覚悟につながるが、自信のなさにも配慮しながら、先輩から継承した心構えやノウハウを実践できるようサポートが必要と考える。

中堅期保健師は【試行錯誤で後輩育成に取り組む】なかで、事例との向き合い方や自ら考える力を育んでいた。新任期は職場内の豊かなコミュニケーションが成長の支え²²⁾とされ、本研究においても活動を共にし、喜びを分かち合うことが後輩への継承につながっていくことが示された。

3 管理期と中堅期双方の立場から見た活動継承のあり方

本研究において、管理期保健師と中堅期保健師の双方の継承に対する意識が一致した点を述べる。管理期が考える【伝えていきたい保健師活動の醍醐味】に対し、中

堅期は【地区の健康課題を明らかにしていくことが保健師の専門性】、【住民を中心に置く考え方】、【人をつなげる技術を磨く】ことを保健師活動のコアと認識していた。管理期と中堅期の継承すべきことの意識はほぼ一致していた。また、管理期は【先輩からの継承を試行錯誤で次世代につなぐ】ことに取り組み、中堅期も【試行錯誤で後輩育成に取り組む】ことをしており、継承は試行錯誤しながら創りあげていくものと言える。さらに、管理期は【次期リーダーへの期待】を抱いており、中堅期は【先輩から成長を期待されている実感】を感じ【次期リーダーとして次につないでいく意識を培う】ことにつながっていた点でも関連が見られた。これらのことから、管理期と中堅期の交流により、管内で先駆的に活動を積み上げてきた管理期保健師の姿から、保健師としての見通しや目標を持ちキャリア形成につながることを示された。

しかし、管理期が抱える【継承を生み出しにくい体制への危惧】は、中堅期に類似するカテゴリーは見られず、世代交代の危機感は共有されていないと考えられた。所属や年代を越えてゆるくつながり保健師活動のあり方を語り合う草の根活動の効果²⁴⁾も報告され、北海道では保健所と市町村が連携して現任教育の体制作りを推進している²⁵⁾。本研究から、所属を越えたケアカフェや世代間交流により、継承に対する考えを言語化し共有することが継承の意識化を促進し、人材育成の方策として有効であることが示唆された。

4 本研究の限界および今後の課題

本研究は、北海道の保健所管内1か所におけるケアカフェの結果であり、今後、対象地域を広げて検討していく必要がある。また、今回、管理期保健師と中堅期保健師の継承に対する意識のつながりを分析したが、今後は、新任期保健師の活動継承に対する意識も含め世代間の共通点と相違点についても検討を加える必要があると考える。

謝 辞

本研究の実施にあたり、快く御協力いただきましたB保健所管内保健師の皆様へ心より感謝申し上げます。

なお、本研究は、第69回北海道公衆衛生学会(2017年11月札幌市)における発表をもとに加筆修正を加えたものである。開示すべき利益相反はありません。

引用文献

- 1) 佐伯和子. 地区に責任が持てる保健師の人材育成. 保健師ジャーナル2011; 67 (1) : 8-12.
- 2) 斉藤恵美子. 2007年問題と保健師活動. 奥山則子, 編. ふみしめて70年-老人保健法施行後約30年間の激

- 動の時代を支えた保健師活動の足跡. 日本公衆衛生協会, 東京, 2013; 346-348.
- 3) 平野かよ子. 公衆衛生における保健師のアイデンティティ. 公衆衛生; 79 (1): 14-17.
 - 4) 厚生労働省健康局長. 地域における保健師の保健活動について. 2013年4月.
 - 5) 大分県福祉保健部. 大分県保健師人材育成指針, 大分県保健所地域保健課長会, 2011.
 - 6) 岡山県保健福祉部保健福祉課. 指導者に育つためのプログラム-中堅期保健師からの発信-, 2011.
 - 7) 島根県. 島根県保健師人材育成ガイドライン-中堅期・管理期保健師の力量形成にむけて-, 2015.
 - 8) 塩川幸子, 藤井智子, 北村久美子, 他. 熟練保健師が語る保健師活動の継承-グループインタビューを通して-. 北海道公衆衛生学雑誌2016; 29 (2): 115-121.
 - 9) 堀籠淳之, 阿部泰之. 医療者・介護者・福祉者のためのケア・カフェ-Blending Communities-. Palliative Care Research 2012; 9 (1): 901-905.
 - 10) 阿部泰之. 地域連携の土台を創る!? 医療者・介護者・福祉者のための「ケア・カフェ」. 地域連携入退院支援2014; 7 (1): 52-7.
 - 11) 阿部泰之. ケアカフェハンドブック. 有限会社加藤印刷, 2012.
<https://www.carecafe-japan.com/>
 - 12) グレグ美鈴, 麻原きよみ, 横山美江編著. よくわかる質的研究の進め方・まとめ方-看護研究のエキスパートをめざして-. 医歯薬出版株式会社, 東京, 2008; 54-72.
 - 13) 南裕子監訳. 質的研究の基礎-グラウンデッド・セオリーの技法と手順. 医学書院, 東京, 1999; 55-203.
 - 14) 松村明. デジタル大辞泉. 小学館, 東京, 2017.
 - 15) 佐川きよみ, 鎌田久美子, 青柳玲子, 他. 保健師の活動体制の現状-全国保健師長会の調査より-, 保健師ジャーナル2015; 71 (11): 904-919.
 - 16) 中板育美. 「保健師のキャリア」に関する概念の分析. 地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究(平成26年度総括・分担研究報告書) 2015; 51-60.
 - 17) 宮崎紀枝. 事業開発過程における保健師のマネジメント. 日本地域看護学会誌2003; 5 (2): 34-42.
 - 18) 吉岡京子, 村嶋幸代. 保健師が事業化する際の困難およびその解決策と事業提供経験との関連. 日本公衆衛生学会雑誌2013; 60 (1): 21-29.
 - 19) 細谷紀子. 市町村中堅保健師が獲得している施策化に関わる技術・能力とその獲得に影響を与えた経験の特徴. 千葉看護学会誌2009; 15 (2): 9-17.
 - 20) 錦織正子. 地区活動とは何か, なぜ今必要か-保健師活動の使命と経緯, 保健師ジャーナル2009; 65 (10): 808-815.
 - 21) 前掲8.
 - 22) 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2011; 12: 24-41.
 - 23) 平野美千代, 平野憲子, 和泉比佐子, 他. 地域保健活動における中堅保健師の自信のなさ-精神障害者支援を展開した保健所中堅保健師のインタビューを通して. 日本地域看護学会誌2007; 10 (1): 66-71.
 - 24) 深津恵美, 石谷絵里, 佐藤園子, 他. 「北海道公衆衛生看護を語る会」の2年間を振り返る-所属とキャリアを超えて育ちあえる仲間づくりを目指して. 第3回日本公衆衛生看護学会学術集会講演集2015; 326.
 - 25) 立花八寿子, 玉井綾子. 北海道内市町村保健師職係長等を対象とした現任教育の実態. 北海道公衆衛生学雑誌2010; 24 (2): 36-38.