

新任期保健師の育成に係る指導保健師の研修ニーズに対応した研修の企画とその成果

室岡 真樹¹⁾ 坪川 トモ子²⁾

- 1) 新潟県長岡保健所, 元新潟県福祉保健部医師・看護職員確保対策課
2) 新潟青陵大学看護学部看護学科

Training Programs and that Results responded for the Training Needs of Public Health Nurses in charge of Teaching New Term Public Health Nurse

Maki Murooka¹⁾ Tomoko Tsubokawa²⁾

- 1) Former Niigata Prefecture Physician and Nursing Staff Securing Section, Welfare and Public Health Department, Nagaoka Public Health Center, Niigata Prefecture
2) Department of Nursing, Faculty of Nursing, Niigata Seiry University

要旨

新任期保健師の指導を担当する保健師の研修ニーズに対応した指導者研修を実施し、評価した。評価は、5つの目標の達成状況（4件法）と自由記載による学び等とした。達成状況は量的に、学び等は質的に分析した。研修は2回1コース、参加者は第1回が41人、第2回は25人であった。

回答率は2回とも100%。目標別達成状況（できた/だいたいできた）は、第1回は87.8%～97.6%、第2回は3つの目標が100.0%、2つが96.0%であった。学び等は、第1回は「思い・悩みの共有による安心」「指導者自身の課題の明確化と改善への意欲」等の8カテゴリ、第2回は「思い・悩みの共有による安心感と実践への意欲」「自身の成長につながる活動の実践への意思」等の7カテゴリが生成された。

研修ニーズを踏まえた企画により、指導者の疑問や悩みに対応でき、指導者自身の実践力向上を意識し、自組織の人材育成に係る問題提起を含む実践への意思につながることが示唆された。

キーワード

新任期保健師、新任期保健師指導担当保健師、研修ニーズ、成果

Abstract

We conducted and evaluated a leadership training program tailored to the needs of leaders who help the development of new term public health nurses. The achievement of five objectives was quantitatively assessed (using a 4-point scale) followed by a qualitative analysis of the participants' learning experiences through free-text responses. The training was conducted in two sessions, with 41 and 25 participants, respectively.

The response rate was 100% for both sessions. The achievement status for each objective (accomplished/partially accomplished) ranged from 87.8% to 97.6% in the first session, and was 100.0% for three and 96.0% for two objectives in the second session. Regarding the participants' learning experiences, the first session resulted in eight categories, including "Sense of security through sharing thoughts and concerns" and "Leader's clarification of personal challenges and motivation for improvement." The second session generated seven categories, such as "Intention to practice activities contributing to personal growth."

The training program suggested that it could address leaders' questions and concerns, raise awareness of improving their practical skills, and contribute to their intention to engage in practical activities, including raising issues related to personnel development within their organization.

Key words

new-term public health nurses, public health nurses in charge of teaching new-term public health nurses, training needs, results

I. はじめに

自治体に所属する行政分野の保健師は地域保健対策の担い手として重要な役割を担っている。保健師は、新たな健康課題や多様化、高度化する住民のニーズに的確に対応するとともに、効果的な保健活動を推進するために、常に、実践能力と資質の向上を図る必要がある。各地方公共団体においては、保健師の現任教育研修等を体系的に実施すること、特に新任期の保健師については厚生労働省が示す「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」（以下、ガイドライン）¹⁾を活用し研修体制を整備することが推奨されている²⁾。

新任期保健師の育成には、職場全体として育てる組織文化の醸成が重要であり、所属部署の指導者のみでなく、スタッフ全員が新人保健師を見守り、幾重ものサポートする体制を組織として構築することが望ましい¹⁾。新任期保健師の指導者は、新任期保健師の保健活動に関する実施指導、評価等を担うため、保健師として必要な基礎的知識、技術、態度を有し、教育的に指導できることが必要とされている¹⁾。

しかし、新任期現任教育の現状は、教育体制や職場での共通認識が図られていない中で個々の努力により役割を担っていることが報告され、職場全体として、新任期保健師、そして新任期保健師を指導する中堅期以上の保健師を育成する体制が整っているとは言い難い現状がある³⁾⁴⁾。新任期保健師の指導を担当する者が、新任者の知識・技術の習得状況等に対応した教育的な関わり方を会得し、安心して指導にあたるためには、保健所管内または都道府県レベルで、地域にあった指導者研修プログラムの標準化が求められている⁵⁾。

A県では指導者研修プログラムの標準化に向け、新任期保健師指導者研修の企画にあたり指導担当者に対して事前アンケートを実施し、指導者がおかれている組織と指導者自身

の新任期保健師への関りの現状、および指導者を対象とした研修に求められていることを報告している⁶⁾。関りの現状は、新任期保健師の育成を行う体制が十分に整っていない中でも、指導者らは新任期保健師の実践力向上のため、コーチング等を実践しながら効果的な関わりを心がけていながらも、新任期保健師に合った指導となっているか不安を抱え、自信を持たずにいることを明らかにした。研修に求められていることは、指導者が新任期保健師に関わっている中で感じている疑問や悩み、ジレンマを解消できるような日々の指導の振り返り、新任期保健師の育成が指導者自身の実践力向上につながることを理解できるような内容であるとしている。今後の課題には、指導者が自信を持つために実践力向上を図れるようなOJTとの連動を考え、さらに指導者が指導を経験した立場から自組織における人材育成に対する問題提起ができるような意識づけが必要であることを挙げている。

本研究では、先の研究による研修対象者の現状及び研修に求められていることをふまえ企画した新任期保健師指導者向けの研修の実施結果を評価し、都道府県レベルで行う新任期保健師指導者研修プログラムの標準化に向け検討したいと考えた。

II 目的

新任期保健師の指導を担当する保健師の研修ニーズをもとに指導者研修を企画・実施し、その成果を明らかにし、今後の都道府県レベルの研修プログラムの標準化への示唆を得る。

III 用語の定義

本研究では、行政保健師人材育成に関する報告書を参考にし、以下の用語を定義した。

・新任期保健師とは、A県行政保健師研修実

施要綱を参考にし、概ね経験（採用）年数1年から5年の保健師とした。

- ・キャリアラダーとは、それぞれの職務内容や必要なスキルを明確にし、下位職から上位職へのはしごを昇るように移行できるキャリア向上のための道筋とそのため能力開発の機会を提供する仕組み⁷⁾とした。各研修実施者は、研修対象者や到達目標等を「自治体保健師の標準的キャリアラダー」（以下、キャリアラダー）と関連付け明示することが望まれている。
- ・プリセプターとは、ガイドラインを参考に、新任期保健師に対し日頃から保健師活動に関しての相談・指導を担う実地指導者とした。

IV 方法

1 研修会の概要

先の研究⁶⁾による研修に求められていることを踏まえ、A県が主催する新任期保健師指導者研修を以下のとおり企画・実施した。

1) 研修会企画時に意図したこととそのための方法や工夫

- ・「指導者が新任期保健師の関わりで抱えている疑問や悩み、ジレンマを解消できる」ために、同じような立場の指導者同士でグループワークができるように、年代も職位も近いメンバーでグループ編成した。
- ・「新任期保健師の育成が指導者自身の実践力向上につながることを理解できる」ために、研修目的に明示し講義内容の一つにするとともに、気づきや課題の共有と継続意欲につなげることが期待できるグループワークを多用した。
- ・「指導者が自信を持つために実践力向上を図れるようなOJTとの連動を考える」ことができるために、キャリアラダーを活用し指導者自身も保健師として獲得すべき実践力を意識できるよう、研修目的に明示する

とともに、講義内容の一つにした。

- ・「指導者が指導を経験した立場から自組織における人材育成に対する問題提起ができる」ために、新任期保健師の育成上の課題を組織管理の観点で考えられるよう、講義内容に組み入れるとともに、グループワークで検討する要点の一つにした。
- ・指導者が研修で得た学びや成果を生かし、組織として新任期保健師の育成を考えていくことができるよう、新任期保健師に関わる多くの保健師が、新任期保健師の育成のために必要なことを理解できるよう、対象者及び内容を検討した。

2) 研修会の目的

「新任期保健師の指導者が、キャリアラダーをふまえ段階的に能力を獲得していく必要性を理解し、現任教育としての効果的な支援方法及び指導者自身の力量形成を図るための課題・方法を考え、自信をもって指導を行えるようになる。」とした。

3) 対象者及び実施方法

2回1コースとした。第1回は、新任期保健師に直接指導にあたる指導者だけでなく、指導に関わる関係者すべてを対象としオンラインでの開催とし、第2回は、第1回も参加した新任期保健師に直接指導にあたる指導者を対象とし集合での開催とした。

4) 内容

第1回は、新任期保健師へ関わる全ての者が理解しておく必要があると考えられる保健師育成のキャリアラダーと研修体制、新任期保健師の特性や指導・支援の工夫等を講義により伝え、日々の関わり、指導・支援を振り返り、今後の具体策を考えることができるようグループワークを実施した。第1回終了後、第2回の対象者には、実践化のために「新任期保健師への指導・支援計画」の作成と提出を求めた。

第2回は、第1回終了後2か月を目途に計画し、新任期保健師への関わりを振り返り、

今後の新任期への指導・支援と、指導者自身の成長を意識化できるように今後の課題を整理することを目指し、グループワークを中心に実施した。参加者には、第1回目終了後に提出した指導・支援計画の進捗状況及び評価を事前課題として提出を求め、参加者同士の現状・課題の共有を図るために補助資料として準備した。

各回の目的及び目標、内容の概要は表1のとおりとした。

2. 研修会の成果評価

1) 方法

各回の研修会終了時に、研修目標の達成状況の分析等のために、WebサイトA県電子申請システムを利用した無記名式アンケート調査を行った。アンケート調査は、第1回と第2回の研修における研修目標の達成状況、および感想に記載された学び得たことなどを比較、検討した。

2) 調査内容

研修目標の達成状況は、各回ともに質問を5つ設定し、「できた」「だいたいできた」「あまりできなかった」「できなかった」のリッカート4件法で回答を求めた。第1回は、①保健師現任研修体制の理解、②新任期保健師が目指す保健師像を描く支援方法の思案、③新任期保健師の成長を促す支援方法の思案、④指導者自身の成長のために実践することの思案、および⑤指導者自身の研修参加目的の達成とした。第2回は、①新任期保健師への支援の現状・課題の理解、②新任期保健師への支援における課題への対応の思案、③新任期保健師の成長を促すための支援方法の思案、④指導者自身の成長のために実践することの思案、および⑤指導者自身の研修参加目的の達成とした。学び得たこと等は、自由記載により回答を求めた。

3) 分析方法

研修目標の達成状況は、単純集計により量

表1 新任期保健師指導者研修会の概要

目的	新任期保健師の指導者が、キャリアラダーをふまえ段階的に能力を獲得していく必要性を理解し、現任教育としての効果的な支援方法及び指導者自身の力量形成を図るための課題・方法を考え、自信をもって指導を行えるようになる。	
回	第1回	第2回
目標	新任期保健師への指導・支援を具体的に考え、行動化できることを目指し、保健師のキャリアラダー、新任期保健師の特性や指導のポイント等を理解する。 ①自治体保健師の標準的キャリアラダーと県の保健師現任研修体制を理解する。 ②新任期保健師が目指す保健師像(キャリアデザイン)を描くための支援ができる。 ③新任期保健師の成長を促すための具体的な支援策を考えることができる。	第1回研修後の実践状況を振り返ることで、指導者自身と組織の現状・課題の整理を通し今後の指導体制及び方法を考える。 ①新任期保健師への関わりを振り返り、指導者及び所属の支援の現状・課題から、今後の効果的な支援方法及び体制を考えることができる。 ②新任期保健師への支援をとおし、指導者自身が成長を実感できるとともに、必要なキャリアレベル獲得のための目標を考えることができる。
時期/方法	令和4年12月 オンライン	令和5年2月 対面・集合
対象者	新任期保健師育成に関わる保健師	新任期保健師の指導者(プリセプター)
内容	情報提供(15分): 県担当課 「県行政保健師現任研修体系と 新任期保健師指導者への期待」	グループワーク① (65分+発表20分) 「新任期保健師への支援を振り返る」 ～支援の課題と対応策～
	グループワーク①(55分) 「新任期保健師の支援の現状と課題」	グループワーク② (70分+発表20分) 「新任期保健師の成長を支援するために」
	講義(60分): 看護系大学看護学部 教授 「新任期保健師が“のびる”関わり」	講義(60分): 看護系大学看護学部 教授 「指導者も成長する新任期保健師への支援」 ～“教える”が“育てる”～
	グループワーク②(40分+発表10分) 「新任期保健師が“のびる”支援に向けて」	個人ワーク (15分+発表20分) 「目指す保健師に向けて」自己実現シート記入
課題	事後: 新任期保健師への指導・支援計画	事前: 指導・支援計画の進捗状況及び評価

的に分析した。自由記載による学び得たことなどは、意味内容を損なわないように留意し、端的な表記によりコード化し、さらに、コードの類似性からサブカテゴリ化、カテゴリ化して質的に分析した。

4) 倫理的配慮

Web調査でアンケート調査を依頼する際は、口頭で、研修目標の達成状況の評価と学び等を分析し今後の研修会のあり方を検討する資料にする目的、および目的外使用はしないことを説明し、業務として参加している研修会であることを踏まえ、できるだけ回答してもらえようように依頼した。合わせて、Web調査のQRコードを記載した紙面を配布した。Web調査のフォームの冒頭には、再度、調査目的、無記名であること、集計・分析する際に個人が識別できないように加工すること、調査結果は現任研修関連の研修の資料、学会発表等により公表する可能性があることを記載し、了承のもとに回答してほしい旨を記載した。電子データはパスワードをかけUSBメモリに保管し、鍵のかかる保管庫で保管し、5年後には破壊することとした。

V 結果

1. 回答状況

研修参加者は第1回が41人、第2回が25人

であり、全員から回答を得た(回答率100%)。

2. 研修目標の達成状況

「できた」「だいたいできた」の回答は、第1回は「保健師現任研修体制の理解」「新任期保健師の成長を促す支援方法の思案」40人(97.6%)、「指導者自身の研修参加目的の達成」39人(95.1%)であった。「新任期保健師が目指す保健師像を描く支援方法の思案」「指導者自身の成長のために実践することの思案」36人(87.8%)と、前述の3項目より若干少なかった。第2回は、「新任期保健師への支援の現状・課題の理解」「新任期保健師への支援における課題への対応の思案」「新任期保健師の成長を促すための支援方法の思案」の3項目は25人(100%)であった。「指導者自身の成長のために実践することの思案」「指導者自身の研修参加目的の達成」24人(97.6%)であった(表2)。

3. 研修に参加したことによる学びや感想

第1回は、79のコードが抽出され、24のサブカテゴリ、8つカテゴリが生成された(表3-1)。第2回は47のコードが抽出され、15のサブカテゴリ、7つのカテゴリが生成された(表3-2)。以下にカテゴリは【 】、サブカテゴリは[]、コードは / / で示す。

1) 第1回の学びや感想

【他自治体との指導の現状の共有】は「実際に指導している保健師同士で実践例を共有で

表2 研修の各回終了後アンケートによる研修会目標別達成状況

	第1回 (n=41人)				第2回 (n=25人)			
	できた 人(%)	だいたい できた	あまり できな かった	できな かった	できた	だいたい できた	あまり できな かった	できな かった
1. 保健師現任研修体制の理解	15 (36.6)	25 (61.0)	1 (2.4)	0 (0.0)	14 (56.0)	11 (44.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
2. 新任期保健師が目指す保健師像を描く支援方法の思案	7 (17.1)	29 (70.7)	5 (12.2)	0 (0.0)	9 (36.0)	16 (64.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
3. 新任期保健師の成長を促す支援方法の思案	16 (39.0)	24 (58.5)	1 (2.4)	0 (0.0)	10 (40.0)	15 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
4. 指導者自身の成長のために実践することの思案	13 (31.7)	23 (56.1)	5 (12.2)	0 (0.0)	9 (36.0)	15 (60.0)	1 (4.0)	0 (0.0)
5. 指導者自身の研修参加目的の達成	7 (17.1)	32 (78.0)	2 (4.9)	0 (0.0)	6 (24.0)	18 (72.0)	1 (4.0)	0 (0.0)

新任期保健師の育成に係る指導保健師の研修ニーズに対応した研修の企画とその成果

表3-1 第1回終了時の「参加しての学びや感想」

C*:コード数

カテゴリー	サブカテゴリー	C*
他自治体との指導の現状の共有	指導者同士での実践例の共有	2
	他自治体の指導状況の共有	6
思い・悩みの共有による安心	指導者の悩みや課題の共有	5
	指導者との悩みや課題の共感	5
意図的な関わりの大切さの気づき	意図的な声掛けの大切さの理解	3
	指導者が意図することの意識化	8
	伝わる伝え方を再認識	2
新任期保健師の特徴を踏まえて関わる必要性の気づき	新任期保健師に共通する特性の理解	4
	コミュニケーションを図ることによる後輩理解	2
	承認することの大切さの気づき	2
	新任期保健師支援体制見直しの必要性	3
新任期保健師に対する関わりの再考	関わりの振り返りによる自己評価	6
	指導者自身の振り返りによる課題認識	3
	新任期保健師の否定的評価の気づき	1
	効果的な関わり実践の困難感	2
新任期保健師の育成体制とその課題の認識	新任期保健師の研修体制の理解	3
	組織としての育成体制の課題	2
指導者自身の課題の明確化と改善への意欲	振り返りによる育成への意思	2
	指導者としてやるべきことの明確化と意欲	3
新任期保健師に合わせた効果的な関わりの意識化と実践	新任期保健師世代の特徴を踏まえた関わりの意識化	2
	考えを引き出す関わりの心がけ	2
	指導者の意図を言語化した関わり	6
	新任期保健師が成長を実感できる関わり	3
	保健師像の明確化と言語化	2

表3-2 第2回終了時の「参加しての学びや感想」

C*:コード数

カテゴリー	サブカテゴリー	C*
新任期保健師育成の新たな視点の学び	新任期保健師育成の理論・知見の学び	1
	他自治体の実践からの学び	4
指導が自身の成長と関連することの認識	指導と自分自身の成長とのつながりへの気づき	3
実践の振り返りによる新たな課題への気づき	話し合いによる実践の振り返りの深化	9
	深めた振り返りによる新たな課題の気づき	3
組織の育成体制構築への役割認識	組織として育成することの必要性の再認識	2
	指導者が組織に働きかける必要性の理解	2
	組織としての育成体制をつくる役割の認識	2
自身の成長につながる活動の実践への意思	話し合いから得られた新たな対応策	3
	課題への対応策の職場での実践	2
	自身の活動の意識化と成長への期待	4
思い・悩みの共有による安心感と実践への意欲	思い、悩みの共有による安心感	5
	思い、悩みの共有により得た実践への意欲	3
組織としての育成体制づくりための行動化	組織としての育成体制をつくるための働きかけ	3
	新任期保健師を迎える準備	1

までよかった」等の「指導者同士での実践例の共有」と、「他市町村の取組、課題など意見交換できた」等の「他自治体の指導状況の共有」の2つのサブカテゴリから生成され、講義の前後のグループワークで具体的な実施状況を共有していた。【思い・悩みの共有による安心】は「悩んでいるのは自分だけでないことが分かった」等の「指導者の悩みや課題の共有」と、「お互いの状況や悩み、つらさを出し合えた」等「指導者との悩みや課題の共感」の2つから生成され、指導者が抱えている悩みなどを共有し共感し、安心となっていた。

【意図的な関わりの大切さの気づき】は、「意図的な声掛けが必要だと理解できた」等の「意図的な声掛けの大切さの理解」、「自分自身の関わりの意味付けをすること」等の「指導者が意図することの意識化」、および「具体的に伝えることが必要と再確認した」等の「伝わる伝え方の再認識」の3つから生成され、指導者自身に必要な言動に気づくことができていた。【新任保健師の特徴を踏まえて関わる必要性の気づき】は、「自分が新人の頃とは違う」等の「新任保健師に共通する特徴を理解」、「コミュニケーションをとることが大事」等の「コミュニケーションを図ることによる後輩理解」、「はめることが大事」等の「承認することの大切さ」、および「新人保健師が成長する具体的な関わりを学べた」等の「新任保健師の支援体制見直しの必要性」の4つから生成され、対象理解と対象に合った支援体制の必要性にも気付いていた。

【新任保健師に対する関わりの再考】は、「今できていることに気づけた」「振り返りの促しが不足していた」等の「関わりの振り返りによる自己評価」、「指導者としての力量形成が課題と認識した」等の「指導者自身の振り返りによる課題認識」、「新任保健師の食いつきが悪いと思っている自分に気づいた」等の「新任保健師の否定的評価の気づき」、

および「今どきの新人保健師の対応に迷うため具体的な支援を考えることが難しい」等の「効果的な関わり実践の困難感」から生成された。指導者自身が新任保健師への関わりを振り返ることで、自己評価し自身の課題を考えていた。

【新任保健師の育成体制とその課題の認識】は、「自組織の教育体制が理解できた」「県の行政保健師研修の内容が理解できた」等の「新任保健師の研修体制の理解」と、「組織的な育成体制の課題を認識した」「保健師活動の言語化を組織内で共有する必要性」等の「組織としての育成体制の課題」の2つから生成され、現在の新任保健師を育成する研修を理解し自組織の課題を認識していた。

【指導者自身の課題の明確化と改善への意欲】は、「自分自身を振り返りながら新任保健師の育成にあたりたい」等の「振り返りによる育成の意思」と、「やるべき方策やスキルがあることを実感できた」等の「指導者としてやるべきことの明確化と意欲」の2つから生成され、振り返りを通した気づきや学びから、指導者として意思とそのための課題を明確にしていた。

【新任保健師に合わせて効果的な関わりの意識化と実践】は、「今どきの若者との向き合い方を意識したい」等の「新任保健師世代の特徴を踏まえた関わりの意識化」、「気づきを促せる質問の仕方を心掛けたい」等の「考えを引き出す関わりの心がけ」、「思考、支援プロセスを言語化し伝えて関わりたい」等の「指導者の意図を言語化した関わり」、「新任保健師が達成感を得られるよう関わりたい」等の「新任保健師が成長を実感できる関わり」、および「自身の保健師像を明確にして後輩に伝えたい」等の「保健師像の明確化と言語化」の5つから生成され、今後に向けて関わりの中で意識したいことや実践したいこと等を具体化していた。

2) 第2回の学びや感想

【新任期保健師育成の新たな視点の学び】は、「育成方法に多くの裏付け理論があることが学べた」等の「新任期保健師育成の理論や知見の学び」と、「他市町村の現任教育の状況がわかり参考になった」等の「他自治体の実践からの学び」の2つから生成され、新たに得た視点や情報が今後の参考になると感じていた。

【指導が自身の成長につながることの認識】は、「自身の成長につながることに気づけた」「新人との考えの違い、自分自身を理解することができた」等の「指導と自分自身の成長とのつながりの気づき」から生成され、新任期保健師への指導をきっかけに自分自身を理解し、成長につながることに気づいていた。

【実践の振り返りによる新たな課題の気づき】は、「活発な意見交換ができ有意義で悩みや課題を共有でき安心した」「講義を聞き、グループワークで話し合ったことに納得できた」等の「話し合いによる振り返りの深化」と、「経験値や他保健師の指導方法に依拠した育成・指導になっている現状を感じた」等の「深めた振り返りによる新たな課題の気づき」の2つから生成され、講義とグループワークにより実践の振り返りが深まり、新たな課題に気づいていた。

【組織の育成体制構築への役割認識】は、「指導者一人ではなく周囲の協力を得ながら行うことが必要と再確認した」等の「組織として育成する必要性の再認識」、「自分が実践することにとどまらず、職場内や上司に働きかけることが必要とわかった」等の「指導者が組織に働きかける必要性の理解」、および「個人だけでなく所属としての育成の考え方を持つ大切さを学べた」等「組織としての育成体制をつくる役割の認識」の3つのサブカテゴリから生成され、組織としての育成体制を構築するための指導者としての役割があることを認識していた。

【自身の成長につながる活動の実践への意思】は、「話し合いで考えを整理し、自身の課題・対応策を考えることができた」等の「話し合いから得られた新たな対応策」、「事例検討・事業の振り返りを続けて行こうと思う」等の「課題への対応策の職場での実践」、および「自分自身が成長しながら新人教育をしていくヒントを得ることができた」等の「自身の活動の意識化と成長への期待」の3つのサブカテゴリから生成され、話し合いで新たに得られた対応策を職場、そして自分自身が成長しながら実践していきたいという意思が示されていた。

【思い、悩みの共有による安心感と実践への意欲】は、「支援の現状と課題を共有し、共感しあえた」「悩みを共有でき気持ちが軽くなった」等の「思い、悩みの共有による安心感」と、「共感と共有ができ安心感と今後のパワーをもらえた」「共感したり共感されたりで元気がでた」等の「思い、悩みの共有により得た実践への意欲」の2つのサブカテゴリで生成され、共通の悩みや課題を共有し、共感しあえたことによる、安心、今後の意欲が生まれていた。

【組織としての育成体制づくりのための行動化】は、「指導者や職場の課題を可視化し、所属の育成風土を作ること目標としたい」等の「組織としての育成体制をつくるための働きかけ」と、「新人保健師を迎える準備をしたい」という「新任期保健師を迎える準備」の2つのサブカテゴリから生成され、組織としての育成体制をつくるための行動を具体化していた。

VI 考察

本研修会は、研修対象者である新任期保健師指導者の研修ニーズに対応できるようプログラムを企画した。研修目標別の達成状況（アンケートの選択項目の結果「できた／だ

いたいできた」)は、第1回は87.8%~97.6%、第2回は5項目のうち3つが100%、2つが96.0%と、参加者の自己評価としてはほぼ目標達成ができていたといえる。また、自由記載の分析から、第1回は新任保健師の特徴と指導のポイントを理解し、新任保健師の指導・支援が具体化されており、第2回では、指導の実践を振り返ることで指導者自身と組織の新たな課題を明確化していた。学び等の内容は、新任保健師への指導と自分自身の成長を関連付けて考え、今後の行動化に向けて具体策を考えており、研修の目的は概ね達成できたと考えられる。

1. 研修企画時に意図した配慮に対応した成果

1) 指導者が新任保健師の関わりで抱えている疑問や悩み、ジレンマの解消

指導者が新任保健師の関わりで抱えている疑問や悩み、ジレンマを解消できるよう、各回ともに、日々の指導を振り返る機会として事前課題の提出を求め、それを基に、研修当日は年代が近く同じ立場でメンバーを編成したグループにより交流や相互学習ができるよう配慮した。青木⁸⁾は、対話的グループ・リフレクションの経験とそれによる変化を報告しており、他者からの評価や批判のない状況の中、リラックスした自由な対話ができることで、承認され自己に気づくことによる気持ちの変化が起こり、ポジティブな認知が形成され、リフレクションを通してエンパワーメントされるとしている。対話的グループ・リフレクションは直接的・内的な経験となり、体験が語られる中で、「実践-経験-リフレクション-概念化」という経験学習が行われ、この過程において自己の変化に気づき、学習の楽しさや手ごたえを得るとしている。

本研修会では、事前課題により自身の日頃の実践を意識化、言語化した上で研修会に参加し、対話を通じたピアな関係のグループでリフレクションすることにより、指導者らに

変化が起きたと考えられる。指導者らが新任保健師の関わりで抱えている疑問や悩み、ジレンマを解消できたかまでは明確にはできていない。しかし、自由記載の分析から、年代や立場に近い指導者らと指導者としての悩みや課題の共有・共感により安心感を得て、実践への意欲を抱いていたこと、また、意図的な関わりの大切さ、新任保健師の特徴を踏まえて関わる必要性に気づき、新任保健師に対する関わりを再考したことは、疑問や悩み、ジレンマを解消する一助になったと考えられる。

2) 新任保健師の指導が指導者自身の成長になることの理解

新任保健師の育成が指導者自身の実践力向上につながることを理解するために、研修目的・目標に明示するとともに、講義内容のテーマとした。第2回研修では、指導が自身の成長と関連することを認識し、自身の成長につながる考え方や実践のヒントを得て、今後の実践の意思が示されていた。これらの学び等は第1回には見られなかったものであった。

嶋津ら⁹⁾は、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を報告しており、保健師としての意識変容に係る気づきの一つに、新人を育てることが自分自身の成長につながるということがあり、それは、新人の学びから自分も学べることやプリセプター同士の交流から学べることなどで構成されている。

本研修会に参加した指導者らは、伝わる伝え方を再認識するなど意図的な関わりの大切さに気づき、コミュニケーションを図ることによる後輩理解や承認する大切さの気づきから、新任保健師の特徴を踏まえて関わる必要性に気づいていた。第2回では、指導が自身の成長と関連することを認識し、実践の振り返りにより新たな課題に気づいていた。第1回で新人保健師の指導に困難を感じていることや対応に苦慮している状況を他者と共有

した後に、第2回研修まで課題で、指導計画を立案し事前提出した。第2回に向け、指導の実践内容や指導者としての思いを自認し可視化したことで自分自身と向き合う状況になっていたと考える。さらに第2回研修のグループワークでは、思いや悩みの共有により安心感を得ていることから、プリセプター同士の交流により指導者の感情を含めた体験をメンバーに開示し共有できていたと考えられ、自分自身と向き合うことができ自己の成長を感じることに繋がっているのではないかと考えられる。

3) 指導者が自信を持つための実践力向上に向けた意欲

指導者が自信を持つための実践力向上を目指せるように、保健師としてのOJTと連動させて考え、キャリアラダーを活用し指導者自身も保健師として獲得すべき実践力を意識できるよう、研修目的に明示するとともに、講義内容の一つにした。その結果、第2回研修会では、今後の活動の実践への意思や意欲につながっている結果が得られた。

保健師の職務に対する自信と力量形成には、日々の実践活動の積み重ねが必要であり、実践の振り返り、実践の意味付けを行うことが重要である¹⁰⁾¹¹⁾。また、鈴木¹²⁾は、看護実践のリフレクションは対話を通じて、経験を言語化、外化しその経験を一緒に俯瞰するものとしており、これらから、グループワークでの対話を通したリフレクションは、経験・実践したことを俯瞰し、意味付けにつながると考えられる。

第1回研修では、日々の活動、新人保健師への関わりを振り返ることで自身の関わりを肯定したり、不足を感じたりなど自己評価し、意識的に関わる必要性を理解し実践していく意欲を示していた。第2回では日頃の指導の実際を振り返ることで、新任期保健師への関わりの意味付けができ、自信の回復につながり、今後の実践意欲を引き出すきっかけとな

っていたのではないかと考えられる。

4) 指導を経験した立場から自組織における人材育成への問題提起

本研修では、指導者が新任期保健師の指導を経験した立場から、本研修への参加を通じて気づいた自組織における人材育成の体制などの課題を解決するため、自組織内で問題提起ができるようになることも目指した。そのため、新任期保健師の育成上の課題を組織管理の観点で考えられるよう、講義内容に組み入れるとともに、グループワークで検討する要点の一つにした。

嶋津ら⁹⁾は、プリセプターを担うことで組織の一員としての意識変容が起こり、新たな役割から組織を俯瞰する視点をもつようになり、組織の改善に関わろうとする認識に至るとし、さらに、新たな役割に混乱し戸惑うことから新人や組織メンバーと対話し、自身の制限枠を超えて組織の改善に向かうという意識の変容がみられることを報告している。

本研修会に参加した指導者らは、第1回研修では、自組織の育成体制とその課題を認識するに留まったが、第2回では、組織としての育成体制づくりための行動化を学びや感想に挙げていた。自組織の育成体制構築に向けて、周囲の協力を得ることや上司に働きかける等、具体的な行動を考えたことは、組織の一員として組織の改善に関わろうとする意識を持ったといえる。第1回研修会で指導者としての役割を認識、あるいは再認識し、困難を抱えつつも実践に努め、さらに組織内外の関係者との対話を通じ様々な気づきを得たことから、組織を変えるための役割認識と行動化の意欲が促されたと考えられる。

5) 指導者が研修で得た学びや成果の職場での実践

本研修を企画する際、指導者が研修で得た学びや成果を生かし、組織として新任期保健師の育成を考えることができるように研修内容を検討した。さらに、指導者以外の先輩保

健師が、新任期保健師の育成のために必要なことを理解できるよう、対象者及び内容を検討した。しかし、同一職場で複数の参加者がいる所属は多くなかったため、参加したすべての指導者が学び得たことを職場の保健師の理解を得ながら、実践に結び付けることまでは難しいと考えられる。

小菌ら¹³⁾は、研修で学んだことは職場での実践があって初めて修得されるとし、上司や職場の仲間から、研修での学びを業務に活かすような支援を得られる環境づくりや、社員一人ひとりの成長意欲を高める取組みが必要であることを報告している。

指導者は研修への参加により、組織への働きかけの役割認識とそのための行動化を考えることができていることから、職場で実現できるための環境づくりが必要であり、そのための働きかけを検討していく必要があると考えられる。

2. 意図的にグループワークを多用する有効性

佐伯ら¹⁴⁾は、保健師指導者育成プログラムの開発にあたり、実践的に取り組むOJTとOff-JTを組み合わせた人材育成の意図的な体験、人材育成計画の作成から実施評価までを行うことによる指導者自身の振り返りと合わせて、グループワークの多用は、課題の共有と継続意欲につながることを報告している。

本研修会でグループワークによる対話を多く取り入れたことは、他自治体との指導の現状の共有や思い・悩みの共有による安心感や実践への意欲となっており、特に第2回では他自治体の実践から新任期保健師育成の新たな視点を学び、話し合いを通じた実践の振り返りによる新たな課題への気づきを得ていた。グループワークはリフレクションが促進され、再認識や新たな気づきを得ることにつながり効果的であったと考えられる。

栗津¹⁵⁾は、問題解決における知識利用に関する文献レビューにより、気づきの獲得には一般的に個人の知識や経験が影響する一方

で、単に知識や経験の積み重ねだけでは気づきに結び付かない場合もあることを示し、個人と環境と相互作用の視点を考える必要性を報告している。新村ら¹⁶⁾は、「気づき」は、何かを見てあるいは考えることで生じる「直感的な気づき」と、振り返る行為を通して生じる「リフレクションを通しての気づき」の2種類に大別され、「直感的な気づき」に「リフレクションを通しての気づき」が加わることで量的にも質的にも豊かになる性質を持つと考えられるとしている。

本研修会では全体の約3分の1の時間をグループワークに充てたことにより「リフレクションを通じた気づき」が促進され、課題の共有と継続意欲につながったと考えられる。

3. 指導者研修プログラムの標準化への示唆

佐伯ら⁵⁾¹⁴⁾は、指導者が安心して指導にあたるためには、保健所管内または都道府県レベルで地域にあった標準化された現任教育プログラムの作成が必要であり、さらには、県や保健所のみではなく、参加者を巻き込んだ人材育成検討会等の組織を構築することが主体的な人材育成につながるとしている。

今回の研修会で得られた成果を、県や保健所単位で再度検証し、参加者が参加し、研修企画側と研修参加者と協働するかたちで継続可能な研修プログラムを検討、企画を行っていくことが新たな課題と考えられる。

VII 結論

新任期保健師の指導者の研修ニーズに対応する研修にするために、企画時に意図したことは、指導者が新任期保健師の関わりで抱えている疑問や悩み・ジレンマの解消、新任期保健師の育成が指導者自身の実践力向上になることへの理解、指導者が自信を持つための実践力向上に向けた意欲、指導を経験した立場からの自組織における人材育成に対する問題提起、および指導者が研修で得た学びや成果

を組織での実践ができることであった。その結果、指導者の疑問や悩みに対応でき、指導者自身の実践力向上を意識し、自組織の人材育成に係る問題提起を含む実践への意思につながられることが示唆された。

今後は、対象者ニーズに対応する研修のためには、研修企画側と研修対象者と協働する企画を検討していくことと、指導者らが研修で得た学びや行動変容の意思や意欲を実践できる環境づくりが課題である。

謝辞

本研修での調査にご協力くださいましたA県主催の採用1年目保健師専門研修に指導者として参加された方々、ならびに新任期保健師指導者研修に参加された方々にお礼申し上げます。

文献

- 1) 厚生労働省. 新人保健師研修ガイドライン～保健師編～(平成23年2月).
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000128o8-att/2r985200000128w7.pdf>). 2023年6月10日.
- 2) 厚生労働省. 地域における保健師の保健活動について(健発0419号第1号).
(<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/0000144644.pdf>). 2023年6月10日.
- 3) 日本看護協会. 令和4年度 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業 保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書(令和5年3月).
(https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/senkuteki/2023/hokenshi_katsudokiban.pdf). 2023年6月10日.
- 4) 菊池チトセ, 千田みゆき, 山路真佐子. 行政で働く経験5年以上の保健師からみた新任期現任教育の現状. 埼玉医科大学看護学科紀要. 2018; 118(1): 69-77.
- 5) 佐伯和子, 大野昌美, 大倉美佳, 和泉比佐子, 宇座美代子, 横溝輝美, 他. 地域保健分野における保健師育成のOJTに対する指導者の意識と組織体制 新任者教育の実践を通して. 日本公衆衛生雑誌. 2009; 56(4): 242-250.
- 6) 室岡真樹, 坪川トモ子. 新任期保健師の育成に係る指導保健師の研修ニーズ. 新潟青陵学会誌. 2023; 16(2): 1-12.
- 7) 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～(平成23年3月31日).
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000119166.html>). 2023年6月10日
- 8) 青木由美恵. 看護師における対話的グループ・リフレクションの認識. 関東学院看護学雑誌. 2014; 1(1). 57-64.
- 9) 嶋津多恵子, 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. 2014; 34(1). 330-339.
- 10) 塩見美沙, 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－新任期・中堅期保健師のニーズをもとに－. 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要. 2012; 19: 55-68.
- 11) 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期現任教育の現状－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. 2016; 9: 63-72.
- 12) 鈴木康美. 看護実践のリフレクションを深める支援に関する研究—Sengeの学習する組織の観点から—. 埼玉県立大学教師学研究. 2020; 23(2). 43-53.
- 13) 小菌 修, 大内章子. 能力・態度における研修効果に影響を与える要因とその関連性. 日本労務学会誌. 2016; 17(1). 50-68.
- 14) 佐伯和子, 平野かよ子, 宮崎美砂子, 宇座美代子, 和泉比佐子, 河原田まり子, 他. 保健

師指導者の育成プログラムの開発.

〈<https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/2006/064061/200639013A/200639013A0001.pdf>〉. 2023年6月10日.

- 15) 栗津俊二. 問題解決における知識利用：レビューと展望. 実践女子大学人間社会学部紀要. 2006; 2. 193-211.
- 16) 新村洋未, 佐藤政枝. 看護学生の気づきの概念分析. 日本看護研究学会雑誌. 2022; 45. 1-12.