

資 料

保健師の新任期現任教育の課題に関する文献検討

長谷川喜代美¹

要旨

保健師の新任期現任教育における課題を整理し、課題解決に向けた取り組みの方向性を検討することを目的に文献検討を行った。分析対象は9文献であった。分析の結果、新任期保健師は「専門職にふさわしい実践能力不足を痛感」という問題を認識している一方で、問題への対処状況においては、「相談の場を与えられないと相談できない」、「些細な困りごとに関する相談を躊躇」といった新任期保健師自身の主体性の欠如や、「職場全体で人材育成に取り組む体制整備や職場風土が不十分」といった新任期保健師の能力向上に結びつきにくい現任教育体制がみられていた。そして、このような対処上の課題への対応として、「専門性を探求する意欲向上」、「自ら学び自己研鑽する必要性の自覚」の必要性が確認された。このような課題に対して、職場全員が人材育成に携わる風土醸成、保健師が専門性の探求や自ら学ぶという主体性をもてるようにする働きかけが必要と考えられた。

キーワード 新任期保健師 現任教育

I はじめに

地域保健活動においては、生活習慣病、虐待、健康危機管理など人々のヘルスニーズが多様化し、関連する法律や制度も目まぐるしく変化してきている。そのような状況に対応するため、行政機関で働く保健師に求められる役割は拡大し、所属部署も、保健分野だけでなく、介護保険、福祉など様々な分野への広がりが見られている。しかしながら、保健師の業務内容が多様化し業務量も増大するとともに、少人数での分散配置が進められたこともあり、職場での人材育成の体制が不十分な状態にあるといわれている（佐伯，河原田，泉他，2009，佐伯，大野，大倉他，2009）。このため、従来、熟練保健師から新人に伝えられてきたような人材育成の方法、業務を通じたOJT（On the Job Training）が困難となってきており、このような現状に対処するため、現任教育の強化が図られている。例えば、平成22年から新人看護職員研修の実施が努力義務化され、保健師に関しては「新人看護職員

研修ガイドライン保健師編」（厚生労働省，2011）が提示されている。これらを受けて現場では、人材育成計画や現任教育プログラムの作成をはじめ様々な取り組みが進められているものの、十分な管理・計画の下での現任教育体制を整備することが困難な状況がうかがわれる（日本看護協会，2019）。

多様なヘルスニーズに対応できる実践能力を養う上で、現任教育は重要な役割を果たすと考えられる。そこで、本稿では、保健師の新任期現任教育における課題を整理し、課題解決に向けた取り組みの方向性を検討した。

II 研究方法

1. 分析対象文献の選定手順

文献データベースとして、医学中央雑誌 Web Ver.5 を使用し、2019年7月上旬に実施した。キーワードは、「保健師」に「現任教育」または「現職教育」をかけ、論文種類を原著論文、収載誌発行年を2009年から2019年に絞り込んだ。なお、収載誌発行をこの期間としたのは、近年の現状を把握するためである。

¹ 日本赤十字豊田看護大学

該当文献 169 件について、タイトルとアブストラクトを読み、行政保健師の新任期保健師の現任教育に関する課題が扱われているもの 18 文献を選定した。これらについて、現任教育の実態や体制の状況が記述されていることを選定基準とし、本文を精読し、9 文献を分析対象とした。

2. 分析方法

保健師の新任期現任教育における課題に関する内容を抽出し、その内容の共通性に着目して現任教育の課題を分類した。

Ⅲ 結果

分析対象文献の概要を表 1 に示した。新任期保健師自身が感じている課題を捉えているものが 3 文献、プリセプター等の現任教育者が感じている課題を捉えているものが 5 文献、双方ともに含まれているものが 1 文献であった。また、調査方法は、郵送による自記式質問紙調査が 3 文献、半構成的面接が 5 文献、フォーカスグループインタビューが 1 文献であった。

表 1 分析対象論文

文献番号	タイトル	筆頭著者(発行年)	研究目的	分析対象	調査方法・内容
1	域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	佐伯和子 (2009)	保健師育成のための OJT に対する指導者の意識と組織体制を明らかにする。	現任教育担当者 10 名	半構成的面接 現任教育体制の内容や方法に関する考え、問題点、改善の方向性
2	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・中堅期保健師ニーズをもとに	塩見美沙 (2012)	新任期保健師の研修に必要な内容と体制を明らかにする。	採用 2～3 年目の保健師 7 名	フォーカスグループインタビュー 仕事での悩み・困りごと、悩み・困りごとへの対処方法、成長につながった経験や助言、希望する支援など
3	地域保健行政で働く保健師の専門能力形成の要因分析－保健師の経験“語り”調査から－	高尾茂子 (2013)	保健師の専門能力形成要因に関する保健師自身の認識を明らかにする。	保健師 13 名 (就業年数 5 年以内: 2 名, 6～10 年: 1 名, 11～20 年: 4 名, 21～30 年: 3 名, 31 年以上: 4 名)	半構成的面接地 インタビューガイドの内容は不明 (論文に記載なし)
4	新任期保健師が教育プログラムを達成できなかった要因と現任教育のあり方	田中百合子 (2013)	新任期保健師が教育プログラムの課題を達成できなかった要因、新任期保健師が考える現任教育のあり方を明らかにする。	新任期保健師教育プログラム受講者(3～4 年目保健師)9 名	半構成的面接 教育プログラムを受講してどうだったかについて、良否両面から意見を求めた。
5	新人保健師育成に向けたプリセプターの支援内容	山田小織 (2016)	新任期保健師育成に向けたプリセプターの支援内容を明らかにする。	プリセプター保健師 12 名	半構成的面接 新人保健師との接点、プリセプターとしての支援内容
6	行政で働く新人保健師の新任期現任教育におけるプリセプターによる取り組みの現状	菊池チトセ (2017)	新任期現任教育におけるプリセプターの取り組みの現状を明らかにする。	過去 5 年以内にプリセプターを経験した保健師 75 名	郵送による無記名自記式質問紙調査 プリセプターの取り組みの現状、新人保健師の理解状況、困っていること
7	新人保健師が自己成長感を獲得していくプロセス	山田小織 (2017)	新人保健師が自己成長感を獲得していくプロセスを明らかにする。	入職 1 年目の保健師 11 名	半構成的面接 入職 1 年間の経験や乾燥、自己成長を自覚できた場面、その場面に至るまでの経験と心理状況
8	保健所設置自治体におけるプリセプター保健師の現状と支援体制: 全国実態調査	島津多恵子 (2017)	全国のプリセプター保健師の現状および支援体制を明らかにする。	プリセプター経験のある保健師 335 名	郵送による無記名自記式質問紙調査 担当した新任保健師の概要、プリセプターの支援体制
9	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	菊池チトセ (2018)	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を明らかにする。	経験 5 年以上の保健師 294 名	郵送による無記名自記式質問紙調査 新任期保健師の教育体制、新任期保健師で困っている内容

1. 新任期保健師の現任教育における課題の概要

新任期保健師の現任教育における課題を分類した結果を表2に示した。

新任期保健師の現任教育における課題の概要は以下のようになった。まず、「専門職にふさわしい実践能力不足を痛感」という新任期保健師の実践能力向上の必要性があった。そして、実践能力不足への対処に関して、「相談の場を与えられないと相談できない」、「些細な困りごとに関する相談を躊躇」という新任期

保健師自身の主体的取り組み姿勢の欠如、ならびに、「職場全体で人材育成に取り組む体制整備や職場風土が不十分」という新任期保健師の能力向上に結びつきにくい現任教育体制といった課題があった。このような対処の現状をふまえ、「専門性を探求する意欲向上」、「自ら学び自己研鑽する必要性の自覚」といった実践能力向上を実現する基盤形成の必要性という課題があった。

表2 新任期現任教育の課題

新任期現任教育の課題		主な内容	文献番号
新任期保健師の実践能力向上の必要性	専門職にふさわしい実践能力不足を痛感	経験の乏しさによる不安・自信のなさ	2,5
		教育内容と実践とのギャップ:健診の問診など、基礎教育では経験していないことについて実践を求められる。基礎教育の実習・演習で実際に体験した技術が少ない。	7
		専門職として過度なプレッシャー:不慣れな手技で、対象者に不安に思われることが気がかり。要フォロー者を見逃してはいかないという責任とプレッシャーを感じている。自信のない返答に対する相手の怪訝そうな反応が怖い。	2,9
		アセスメント能力の不足・不安:要フォローケースの判断が曖昧で、経験のある保健師と差があり、怖い。接する機会が少ない対象群について、要フォローの判断がぶれる。	2,7
		アセスメント能力の向上:成長発達課題の経験的理解, 心理的变化の経験的理解, 地域情報の経験的理解, 所属外業務の経験的理解	2,7
		個人・家族に対する支援能力の不足・不安:事例の今後がイメージできる、対応の方向性が見出せない。次回フォローまでの期間が長い、その間どうすべきが、適切なアドバイスができない。虐待事例など、こちらの関わりを拒否される場合の対応がわからない。	2,7
		支援バリエーションの増加:経験に基づいた支援方法の選択, 経験に基づいた社会資源の選択	2,7
新任期保健師自身の主体的取り組み姿勢の欠如	相談の場を与えられないと相談できない	日常業務に課題を抱えながらも場を与えられないと自ら相談することができず、それらを解決できないままやり過ごしている	4,7,8,9
		不安を抱えて現場に行き抱えて帰ったその不安や情報に対して、それでいいと後押しすることは、新任期の保健師にとって次の行動につながり、大切な専門能力形成要因となる	3
		新任期保健師は、日常的な不安や困難を先輩保健師に相談できる環境の整備を望んでいる。プリセプター以外のスタッフが、これまで以上に新任期保健師に声をかけ、サポートすることが求められている。	2,4
	些細な困りごとに関する相談を躊躇	日常的に相談できる環境がない:多忙な様子の先輩に相談しづらい。気軽に相談できる先輩が所内にいない。困難事例までではないが少し大変なケースについて相談する場がない、自ら質問・相談することを躊躇してしまふ。	2,5
周囲の成長期待に対するプレッシャー:もう2年目だから出来るだろうという周囲の目がある。年数を重ねるにつれ、今さらのことが先輩に気軽に聞けない。		2	
新任期保健師の能力向上に結びつきにくい現任教育体制	職場全体で人材育成に取り組む体制整備や職場風土が不十分	新任保健師に対する指導体制の整備が不十分。職場環境の改善が必要(コミュニケーションがとれやすい職場環境の整備。組織全体で課題や人材育成に取り組む職場風土。)新任期保健師に対する指導体制の構築が必要(新任者教育プログラムの標準化。数年の継続性をもったプリセプターの設置。スタッフ育成の職務としての位置づけ。指導役割と時間を確保した指導体制の整備。)担当個人が悩む職域の孤立化	1,2,3,5,8
実践能力向上を実演する基盤形成	専門性を探求する意欲向上	地域住民のために何としても役に立ちたいという保健師マインドを突き突き動かすこと	7
		態度・行動の不十分さ:助けを求めない。意欲が低い。職業人としての自覚。仕事に対する姿勢。目的を意識しない。思慮が浅い。次に繋がらない。	6,9
		職業的アイデンティティの基盤を形成するうえで、新任期に質の高い活動実践に触れる機会を設定すること、先駆的な活動を展開した保健師の語りを教材として活用する	7
		保健師としての自覚:保健師としての専門性の探求, 保健師に対する理解や評価への期待	7
	キャリア構築をイメージ化する(将来像の明確化, ロールモデルの獲得)。	5,7	
自ら学び自己研鑽する必要性の自覚	研修会等に参加し自ら学ぶ機会を得るといった対処がみられなかった。新任期保健師は、研修の機会が与えられることを待つのみでなく、専門職として自己研鑽していく必要性を自覚し、その方法を学ぶ必要がある。	2,9	

2. 新任期保健師の現任教育における課題の具体的内容

1) 「専門職にふさわしい実践能力不足を痛感」

「専門職にふさわしい実践能力不足を痛感」には、基礎教育における実習・演習での経験も含め、経験の乏しさによる不安や自信のなさ（該当文献番号 2, 5, 7, 9）が含まれていた。また、実践能力の具体的内容は、アセスメント能力（該当文献番号 2, 7）、個人・家族に対して長期的見通しをもった支援（該当文献番号 2, 7）、関わりを拒否される場合の対応（該当文献番号 2, 7）などであった。

2) 「相談の場を与えられないと相談できない」

「相談の場を与えられないと相談できない」には、新任保健師は課題や不安を抱えながらも、相談の場を与えられないと自ら相談することができず解決できないままやり過ごし、日常的な不安や困難を先輩保健師に相談できる環境整備を望んでいること、プリセプター以外にもあらゆるスタッフが新任保健師に声をかけることが求められていることが含まれていた。

3) 「些細な困りごとに関する相談を躊躇」

「些細な困りごとに関する相談を躊躇」には、多忙な様子の先輩には相談しづらい、困難事例ではないが少し大変なケースについて相談できない（該当文献番号 2, 5）、もう 2 年目だからできるだろうという周囲の目がある気がして気軽に聞けない（該当文献番号 2）などが含まれていた。

4) 「職場全体で人材育成に取り組む体制整備や職場風土が不十分」

「職場全体で人材育成に取り組む体制整備や職場風土が不十分」には、コミュニケーションがとりやすい職場環境の整備、教育担当者のみでなく組織全体で人材育成に取り組む職場風土の醸成、新任者教育のプログラム標準化、数年継続性をもったプリセプターの設置、スタッフ育成の職務としての位置づけ、指導役割と時間を確保した体制整備などの必要性（該当文献番号 1, 2, 3, 5, 8）が含まれていた。

5) 「専門性を探求する意欲向上」

「専門性を探求する意欲向上」には、地域住民のために役に立ちたいという保健師マインドを突き動かすこと（該当文献番号 7）、職業的アイデンティティの基盤形成に向けて、質の高い実践に触れる機会を設定すること（該当文献番号 7）、先駆的活動を展開して保健師の語りを教材として活用することやロールモデ

ルを示すこと（該当文献番号 5, 7）などにより、保健師としての将来像を明確化することが含まれていた。

6) 「自ら学び自己研鑽する必要性の自覚」

「自ら学び自己研鑽する必要性の自覚」には、新任期保健師には自ら研修会等に参加して学ぶ機会を得るといった対処がみられなかったため、研修の機会が与えられることを待つのみでなく、専門職として自己研鑽していく必要性を自覚し、その方法を学ぶ必要があること（該当文献番号 2, 9）が含まれていた。

3. 新任期保健師の現任教育における各課題の関係性

新任期保健師の現任教育における課題を整理した結果見出された 6 つの事項は、図 1 のように、現場での実践に関する問題の認識、そして、認識した問題への対処を困難にしている要因、その要因をふまえて困難を克服するアプローチの方法、として示すことができた。

IV 考察

今回の分析では、保健師の新任期現任教育における課題は、新任期保健師の知識・技術や態度・姿勢に関わるものと、職場の教育体制に関わるものとに大別された。

1. 新任期保健師の知識・技術や態度・姿勢に関わる課題の現状と課題への取り組み

新任期保健師は、実践能力向上の必要性を自覚していたが、実践能力を向上させるための主体的行動はとられていなかった。新任期保健師が自分からプリセプター等に相談できない背景には、多忙な様子の先輩に相談しづらいといった先輩保健師への遠慮や気遣いがあると推察されるが、このような気持ちに加えて、相談すべき事項かどうか判断に迷っている可能性（判断力の不足）や、相談したい内容を整理して言語化することができない状況が考えられる。これらの課題への対処には、アセスメント力、論理的思考力、表現力（文章力）など、大学等での基礎教育を通して養うべき力が必要とされる。現任教育に先立ち、基礎教育における学習の積み重ねにより、これらの力を養うことが重要であろう。

また、実践能力向上を目指して新任期保健師自身が主体的に取り組む姿勢をもつ基盤として、専門性を探

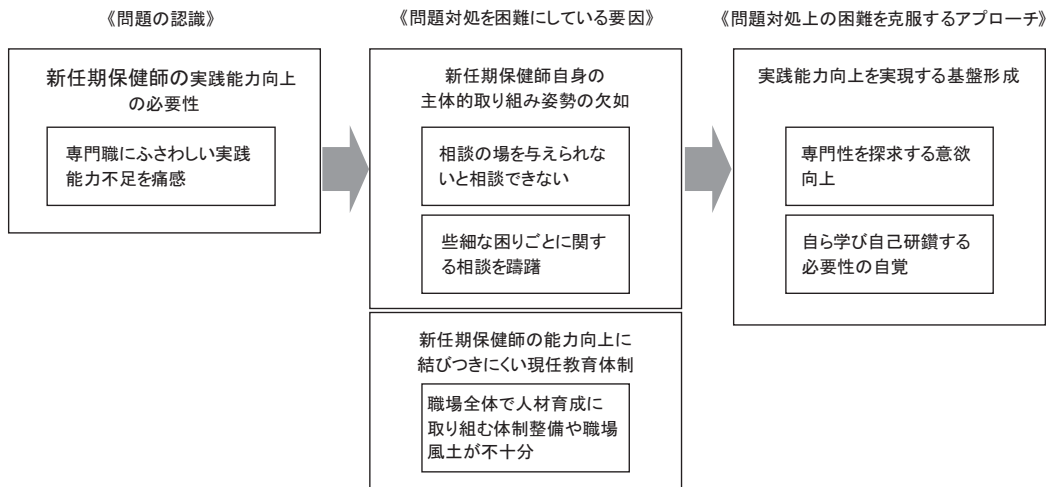


図1 新任期保健師の現任教育における課題の関係性

求する意欲の向上、自ら学び自己研鑽する必要性の自覚があげられていた。そして、この基盤形成にはロールモデル獲得やすぐれた活動実践に触れる機会が重要な役割を果たすとされていたが、ロールモデルやすぐれた実践の意義を認識できる前提として、公衆衛生看護の理念、保健師活動で目指すべきことなどの理解が必要である。基礎教育において、現場での実践活動を理論と関連させて理解できるような教育が求められると考えられる。

2. 職場の教育体制に関わる課題の現状と課題への取り組み

各職場において現任教育の強化を図る取り組みが試みられているものの、新任期保健師の現状に合った体制整備が難しい現状が示されていた。現任教育で行うべき内容はわかっているが、業務が多忙の中では、自ら働きかけてこない新任保健師に目を配りタイムリーに対応することは難しいと推察される。「新人看護職員研修ガイドライン保健師編」(厚生労働省, 2011)において、新人保健師を支えるためには、指導者のみならず全職員(保健師以外の事務職、技術職も含む)で取り組む体制の構築が望ましいとされているように、全職員で組織の教育体制をつくるという意識を持つことが重要である。また、指導する側と指導を受ける側という固定した関係ではなく、互いに育ちあう職場風土を醸成することや、プリセプター等の指導担当者が自己の成長を認識できるような機会を設けることが必要と考えられた。

V おわりに

保健師の新任期現任教育における課題を整理した結果、新任期保健師は「専門職にふさわしい実践能力不足を痛感」という問題を認識している一方で、問題への対処状況においては、「相談の場を与えられないと相談できない」、「些細な困りごとに関する相談を躊躇」といった新任期保健師自身の主体性の欠如や、「職場全体で人材育成に取り組む体制整備や職場風土が不十分」といった新任期保健師の能力向上に結びつきにくい現任教育体制がみられていた。そして、このような対処上の課題への対応として、「専門性を探求する意欲向上」、「自ら学び自己研鑽する必要性の自覚」の必要性があることを確認できた。このような課題への対応として、職場における現任教育体制では、全職員が人材育成に携わる職場風土の醸成やロールモデルを示すこと、また、新任期保健師に関しては、専門性の探求や自ら学ぶという主体性をもてるようにする働きかけが必要と考えられた。大学での基礎教育においては、専門的知識・技術の学習の充実に加え、専門職としてめざす将来像を描けるようにすること、ならびに、主体的姿勢および論理的思考力を養うことができるような教育を展開することが重要であると考えられた。

文献

菊池チトセ, 千田みゆき, 山路真佐子 (2017). 行政で働く新人保健師の新任期現任教育におけるプリ

- セプターによる取り組みの現状. 埼玉医科大学看護学科紀要, 10 (1), 9-18.
- 菊池チトセ, 千田みゆき, 山路真佐子 (2018). 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, 11 (1), 69-77.
- 厚生労働省 (2011). 新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～.
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/iryuu/oshirase/dl/130308-3.pdf> 201
- 日本看護協会 (2019). 平成30年度保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書. https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/senkuteki/2019/hokenshi_katsudokiban.pdf
- 佐伯和子, 河原田まり子, 泉比佐子, 関美雪, 上田泉, 平野美千代 (2009). OJTでの人材育成を通しての現任教育を推進する職場の組織体制. 日本地域看護学会誌, 11 (2), 52-58.
- 佐伯和子, 大野昌美, 大倉美佳, 泉比佐子, 宇座美代子, 横溝輝美, 大柳俊夫 (2009). 地域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, 56 (4), 242-250.
- 塩見美沙, 牛尾裕子 (2012). 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, 19, 55-22.
- 島津多恵子 (2017). 保健所設置自治体におけるプリセプター保健師の現状と支援体制: 全国実態調査. 日本公衆衛生看護学会誌, 6 (3), 258-267.
- 高尾茂子 (2013). 地域保健行政で働く保健師の専門能力形成の要因分析-保健師の経験“語り”調査から-. ヒューマンケア研究学会誌, 5 (1), 47-54.
- 田中百合子, 榎本妙子, 植村小夜子, 堀井節子, 三橋美和, 神原恵 (2013). 新任期保健師が教育プログラムを達成できなかった要因と現任教育のあり方. 明治国際医療大学誌, 9, 9-18.
- 山田小織, 越田美穂子 (2016). 新人保健師育成に向けたプリセプターの支援内容. 日本公衆衛生看護学会誌, 5 (1), 57-65.
- 山田小織, 越田美穂子 (2017). 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), 803-811.