

# 掛川市における保健師の現任教育システムの構築

岩清水伴美\*<sup>1)</sup> 鈴木みちえ<sup>2)</sup> 山崎貞子<sup>3)</sup> 中山亜里<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> 聖隷クリストファー大学、<sup>2)</sup> 順天堂大学保健看護学部、<sup>3)</sup> 掛川市保健予防課

## I. 目的

昨今の激動する社会情勢や地域社会の変貌、処遇困難事例の増加などの多様な社会ニーズの多様化により、保健師の専門性は大きく変化してきている。それらに対応するために求められる保健師の能力は、新人、中堅、ベテランに限らず高度なものとなっている。新人は、生活体験の少なさや保健師の基礎教育の見学中心の臨地実習などから住民の生活実態を把握する力が弱く、個人家族、集団、地域への関連づけが難しい等課題となっている。

平成21年7月の保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正により、平成22年4月1日から新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が努力義務となった。それに伴い厚生労働省は、「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）を作成した。しかし臨床の場である市町では、日常業務の遂行に精一杯の状況で新人の教育的かかわりが体系的に行われていない現状がある。

臨地実習地である掛川市においては、平成22年度3名、平成23年度2名が新規採用され平成24年度は3名の採用予定である。掛川市は、新人が保健師として社会的責任を認識し基本的態度を習得することが重要であり、基本的な実践能力を獲得できるような研修を体系的に行いたい希望がある。また、新人を指導する立場の中堅保健師は、地域の課題を反映した事業計画立案と実践はできるが、事業評価について行われていない状況である。地域看護過程の評価まで実践できる力をつけるような中堅の人材育成が必要であり、それにより新人への教育的かかわりも充実できるものとする。これらから、新人への調査・ガイドラインを参考にした新人教育等を実践し、掛川市版教育プログラムを開発する。

## II. 地域貢献事業研究の概要

- 1) ガイドラインを参考にした「新人教育の実践」を実践する。
  - ・研究事業「新人保健師が感じる困難と対処方法」を明らかにする。
  - ・「新人教育の実践」の評価及び調査内容を検討し、『掛川市版教育プログラム』の開発を行う。また、研修が効果的に行われる『職場の体制づくり』を行う。
- 2) 中堅保健師による事業評価実践力向上を目指す。

事業評価研修を実施し、中堅保健師が担当業務の事業評価計画を立て実践しまとめを研究会で報告する。

## III. ガイドラインを参考にした「新人教育の実践」の実践について

- 1) 研究事業「新人保健師が感じる困難と対処方法」
  - (1) 方法

平成25年1月、市区町村に就職して1年目、2年目の保健師（以下新任期保健師）10名を対象に、半構造的面接を60分程度実施した。聞き取った内容は、就業内容、保健師として戸惑ったり・困難に感じたことと対処方法、現任研修への希望等である。分析は内容の類似性を考え整理し分類した。倫理的配慮は、聖隷クリストファー大学倫理委員会の審査を受け、研究協力者と同意書を取り交わしてから実施した。
  - (2) 結果

新任期保健師は、平均年齢26.6歳であり、新卒就職者4名、転職者6名（経験平

均年数 4.10 年) であった。

【就職後戸惑ったり困ったりしたこと】個別援助では、『相談の際の知識や技術不足』『発達の遅れなど個別性に応じた判断』『困難事例への対応』『地区組織との役割分担』等があった。事業運営については『事業実施の基本的知識の不足』『異なる助言への対応』『事業実施までの段取り』であった。転職者の中には、看護師等の新人教育は1対1であり保健師の新人教育との違いに戸惑いを感じている者もいた。

【戸惑ったり困ったことへの対処】『自己の努力』は、相談の際の知識や技術不足への対処は、「先輩やプリセプターに相談」「専門職に質問する」「書籍・文献等を調べる」をあげていた。電話対応や相談を行う際には、「先輩が母親に対応している内容を覚え、模倣した」「対象者に聞いた」であった。「先輩やプリセプターに相談」と話した新任保健師は、先輩等が多忙でいつ声をかけたらいいか様子を伺い、緊張しながら相談をしていた。

【新任保健師の混乱や焦りの時期】就職時点で担当業務の説明を受け何するか混乱した4月、業務見学から実践に移行し能力不足を感じた5・6月、自分自身で取り組む業務が重なり混乱をきたした10月、困難ケースを受け持ちうまく対応できない2月等、混乱や焦りの時期であった。

### (3) 考察

新任保健師は、個別援助の知識や技術不足は就業当初全員が感じていたことであるが、さまざまな自己の努力と周囲の支援から経験を積み重ね徐々に解消していた。新任の現任教育には、新人の自己の努力を引き出し、保健活動実践時のケース見立て等の具体的指導やその推進のための指導体制が必要になる。

## 2) 『掛川市版教育プログラム』の開発について

### (1) 方法

- ・ポートフォリオを作成し、自己の目標に沿って1年間取り組む。ポートフォリオ確認会、発表会を実施する。
- ・研修会を行い市の組織、概要、保健師の業務について理解する。研修会を5回実施する。
- ・新人で共同して掛川市(地域)を理解する。地域診断を4月～7月に行い、発表会を実施する。詳細は右の表のとおり。

月 日	内 容	参加者
4月2日(月)	所内オリエンテーション(建物使用の説明、ユニホーム等貸与) プリセプターとの顔合わせ プリセプター研修会 「新人研修の内容と支援の仕方について」	教育担当 プリセプター 課長 教育担当 プリセプター
4月10日	保健師防務オリエンテーション	課長、主幹、係長 教育担当
4月13日(金)	1 新人研修の概要 (新人支援体制、研修プログラム、ポートフォリオ作成) 2 掛川市の施策理念・目標、保健師防務の役割・機能について 3 保健師防務の基本方針と計画、意思決定機構について	新人 プリセプター
4月1・2週	掛川市職員研修	新人
4月16日～	新人「業務日誌」プリセプター「1日5分の定点観測」開始	
6月20日(水)	新人・プリセプター話し合い 「今の思いを話しましょう、ゆっくり聞きましょう」 ポートフォリオ確認 掛川市地域診断報告会・・・「 <u>新人さんの力を結集</u> 「 <u>掛川ってこんなところ!</u> 」掛川のデータや関係者の話、地区視診から」	教育担当 プリ、新人 課長、主幹、係長 教育担当 プリ、新人
7月27日(金)	健康危機管理の話①・・・ <u>市役所へ行くころ!</u> 「高齢者虐待」「自殺・DV」対策について	教育担当 新人
8月6日(月)	ポートフォリオ確認会 健康危機管理の話② 「感染症」「子ども虐待」対策について 予算の流れについて(予算書の見方、作成の仕方)	教育担当 プリ、新人 説明者(〇〇〇)
9月7日(金)	ポートフォリオ確認会 健康危機管理の話③ 「防災」について 新人・プリセプター話し合い	教育担当 プリ、新人 説明者(〇〇〇)
11月7日(水)	ポートフォリオ報告会 ・「1年間の歩みを報告し合おう!」(A4判 2枚以内にとめる) ・プリセプターからの言葉 1年間の評価実施	課長、主幹、係長 教育担当 プリ、新人

### (2) 結果

新任保健師がポートフォリオにより目標に沿うよう各自の学びや感性を蓄積することができ、先輩保健師から学びのプロセスと内容が評価された。先輩保健師のポートフォリオはプライベートの目標に沿い実行された。ポートフォリオの発表により先輩の興味関心が分かり、先輩の人柄が伝わり新任保健師は仕事の相談がしやすい効果があった。(写真：先輩保健師のポートフォリオ作成風景)





新任期保健師が合同で約3か月かけ市内全域の地域診断を実施した。地域診断を行うことで勤務地に住んでいるが地域の事が把握できていないことに気づき、自分の担当事業の市総合計画における位置づけを把握することができた。さらに、受持地区の特徴を把握したいとの意欲が出てきた。先輩保健師からは、地域診断が視覚化でき新たな発見があったこと、新任期保健師が協働することで仲間意識が芽生えたと好評価があった。

(写真：新任期保健師の地域診断報告の様子)

新任期は職場になじめるか不安があったり何を相談していいかわからなかったりするため、相談ができる関係を構築するためプリセプター制を導入し毎日5分の相談時間(以下、定点観測)を行った。その結果、新任期保健師は先輩保健師に支えられている実感があり細かな質問ができた、先輩が常に側にいなくても定点観測を相談ができる時間として位置づけ安心感が得られていた。1年定点観測を実施した結果、6月までは毎日、その後は1週間に1回程度行なわれていた。

家庭訪問や相談業務などの技術習得プログラムは、新任期保健師が持つ事業との調整ができにくく実践できなかった。

### (3) 考察

ポートフォリオは新任期保健師と先輩保健師ともに目標に沿ったプロセスが把握でき達成感が得られる、内容の評価ができることから効果的である。地域診断報告会も新任期保健師が地域を知る・地域に愛着を持つ効果があり継続実施をする。プリセプター制は職場になじみプリセプターとの関係が良好になるため継続し、定点観測は6月までは毎日行いそれ以降は週1回または必要時に行うことが効果的であると考えられる。技術習得プログラムは新任期保健師が所属する係に関するものは実施できるが、他係の訪問や相談はできにくい。そのため課内で新任期保健師の技術習得プログラムの様式を作成し回数など明示し実施することが望ましい。(技術習得プログラム様式の1つを次頁に記載)

## 3) 中堅保健師による事業評価実践力向上について

### (1) 方法

保健師経験5～10年程度の保健師が、保健事業「評価計画シート」を活用し事業計画を立案(評価計画を含める)する。評価計画を実践し、成果をまとめ研究会で発表する。

### (2) 結果

平成24年度から、掛川市では親支援プログラムを活用した子育て支援事業を開始することになった。その中の育児力アップ教室の効果を明らかにすることを中堅研修として取り組んだ。調査のプロセスを助言しながら中堅保健師が実践した。(以下、中堅保健師が実践したこと)

- ① 評価方法として自己記述式調査を用い、調査は教室受講前と1～3回目の教室終了後に行った。
- ② 調査項目は、神戸少年の町版CSPの効果測定尺度(自己記述式)18項目に「子どもの年齢や成長発達に合わせ親の要求をすることができるか」、「子どもの問題行動に怒鳴らないで対処できるか」を加えた20項目の評定尺度調査、「叱る・誉める比率」、「子育てについての普段の気持ち」、「感想等の自由記述」である。
- ③ 調査対象は教室受講者47名、調査項目すべてについて有効回答なものは24名であった。

上記の分析結果を、平成 25 年 2 月静岡県公衆衛生研究会にて「親支援プログラムを活用した育児力アップ教室の取り組みと評価」のテーマで発表した。

(3) 考察

中堅保健師は「保健事業の評価は難しい」と思っていたが、事業の企画時点において評価計画を立案し実践すれば事業評価が実践できることが分かった。事業は Plan-Do-See サイクルで実施されるプロセスが分かり、自分だけでなく後輩にも今回の研修内容を伝えていきたいという感想があった。事業評価を行ったことで次年度の育児力アップ教室の回数の増加、内容やPR方法等の見直しが実施されたこと、保健師所属課以外の行政からも効果が認められ事業に対する期待が大となった。このことから各保健師が「評価計画シート」を用いた事業計画を作成し実践することが望ましい。

IV. まとめ（掛川市版教育プログラムについて）

- ・ 現任研修体制としては、新任期にはプリセプター制を導入しプリセプターの相談役も兼ねた研修担当者を置く。研修担当者は分散配置の保健師配属課の了解も得て研修を実施する。
- ・ 「掛川市版教育プログラム」は、内容評価とコミュニケーションツールのためのポートフォリオ・定点観測を実施する。オリエンテーションチェック表、技術習得プログラム（家庭訪問・相談業務がんばり表）を作成し進行管理を行う。地域診断研修、保健事業研修も実施する。
- ・ 中堅研修として「評価計画シート」を立案し、実践する。

日本看護学教育学会第 23 回学術集会（仙台市）の平成 25 年 8 月 8 日（木）に、テーマ「新任期の行政保健師が感じる困難と対処状況」を発表予定である。

技術習得プログラム（訪問がんばり表）

氏名 \_\_\_\_\_

<訪問について>  
 訪問したら、日付と先輩氏名を記入してください。独り立ちができるようになってきたら OKのサインを記入してください。  
 最初と最後はプリセプターと同行します。最終プリセプターが判断します。  
**\* 担当係以外の業務については、体験や様子を知る事が目的**

※目標 7月末										
新生児	1件	2件	3件	4件	5件	6件	7件	8件	9件	10件
日付	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
先輩氏名・OKサイン										

  

※目標 9月以降に1~2件程度					
フォローケース	1件	2件	3件	4件	5件
日付	/	/	/	/	/
先輩氏名・OKサイン					

\* 担当係以外の業務は2件見学

  

※目標 3月末まで										
成人ケース	1件	2件	3件	4件	5件	6件	7件	8件	9件	10件
日付	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
先輩氏名・OKサイン										

\* 担当係以外の業務は2件見学

  

※目標 9月以降に1~2件程度					
他機関連携ケース	1件	2件	3件	4件	5件
日付	/	/	/	/	/
先輩氏名・OKサイン					

\* 担当係以外の業務は2件見学