

宮崎県における中堅保健師の実践能力到達度とキャリア意識との関連

キーワード：中堅保健師，実践能力，到達度，キャリア意識

川原瑞代 小野美奈子 木添茂子（宮崎県立看護大学）

I, はじめに

複雑化する地域保健の課題を解決するため、保健師に求められる役割は年々大きくなっている。新たな健康課題に対応するためには、保健師自身が資質の向上、実践力の向上を目指して継続的に自己研鑽をしていくことが必要であり、そのための環境整備や系統だった総合的な研修の提供が不可欠である。

宮崎県では、保健師の人材育成能力、実践力向上を目指し、宮崎県立看護大学地域貢献等研究推進事業費を活用し 2011 年度から「保健師の力育成事業」¹⁾²⁾に取り組んでいる。この事業では、宮崎県立看護大学、宮崎県、宮崎県看護協会保健師職能が協働し、新任保健師研修 I・II、中堅保健師研修 I・II、リーダー保健師研修からなる段階別保健師研修体系を構築し、開発した各研修の標準プログラムをもとに、宮崎県保健師現任教育マニュアル³⁾⁴⁾に沿って保健所を中心とした研修を行っている^{注)}。

この段階別保健師研修の中でも、中堅保健師の人材育成は、中堅保健師が、地域保健活動を牽引していく立場、また新任保健師のプリセプターとなり得る立場、さらには管理職を補佐し次期リーダーを担う立場にある重要な時期にある集団であるとの認識のもと、実践力強化を目指した支援を行っている。

しかし、筆者らが段階別保健師研修で中堅保健師と接する中で、ライフイベントと仕事との両立に悩んでいる様子や、キャリア意識に大きな個人差が見られるなど、公私ともに変化の大きい時期にある中堅保健師特有の悩みや課題を抱えている様子が見えてきた。

そこで、宮崎県における中堅保健師の実践能力到達度とキャリア意識との関連について明らかにし、中堅保健師の特有の悩みや課題に対応する支援の在り方を検討することを目的とした。

なお、本研究では用語を以下のように定義する。

中堅保健師：保健師活動歴 5 年以上～20 年未満の保健師

キャリア意識：保健師活動を展開するうえで、保健師自身が感じる仕事の充実感・達成感、保健師としての成長の自覚、仕事への意欲およびリーダーや管理職への志向性などの昇進への関心

注) 宮崎県段階別保健師研修の研修区分は、2019 年度までのものである。

II, 研究方法

1, 対象

2015 年 10 月 1 日現在、宮崎県の行政機関保健師として本庁、県内の保健所等、市町村

に就業している保健師活動歴5年以上～20年未満の保健師。県保健師35人、市町村保健師155人のうち、研究対象となることに同意し調査に回答した中堅保健師。

2, 調査期間

2015年10月1日～31日

3, 調査内容

先行研究⁵⁾⁶⁾および、宮崎県保健師現任教育マニュアル「中堅保健師の到達度」⁷⁾を参考に調査票を作成した。

- 1) 基本属性
- 2) 実践能力到達度は、『基本的能力』6項目、『行政能力』10項目、『専門能力』7項目、『指導力』8項目の計の31項目について、到達度を4段階尺度(4. 到達している 3. どちらかといえば到達している 2. どちらかといえば到達していない 1. 到達していない)で自己評価し回答を求めた。
- 3) キャリア意識については、【充実感や達成感】10項目、【自己成長】10項目、【意欲】4項目の計24項目について、4段階尺度(4. そう思う 3. どちらかといえばそう思う 2. どちらかといえばそう思わない 1. そう思わない)で回答を求めた。
- 4) 係長以上の役職を担うことへの関心(昇進への関心)の有無とその理由
- 5) 現状に関する自由記述

4, 調査方法

無記名自記式郵送調査

本調査は宮崎県立看護大学地域貢献等研究推進事業「保健師の力育成事業」の一環として行った。

- 1) 宮崎県医療薬務課看護担当から現任教育等に活用することを目的に県立看護大学・各保健所・市町村リーダーに提供されている県・市町村保健師名簿を元に、宮崎県保健師現任教育推進委員会で中堅保健師名簿を作成した。
- 2) 名簿を元に中堅保健師へ、研究目的及び倫理的配慮を記した依頼文、調査票及び切手を貼付した返信用封筒を職場宛送付した。

5, 分析方法

記述統計を行い、4段階尺度は4～1点を付し平均と標準偏差を求めた。実践能力到達度と昇進への関心との関連はMann-WhitneyのU検定を用いた。自由記述は内容分析を用いた。

6, 倫理的配慮

調査票は無記名で回答を求め、施設・個人が特定されないよう配慮した。対象者へは、研究目的、個人情報保護、調査への不参加による不利益がないこと、回答者本人の自

由意志であることなどの倫理的配慮を記載した依頼文書により書面で説明した。また、調査票を職場の住所に個人宛送付し、調査票記入に 30 分程度の時間を要することから、保健師主管課長宛に、調査の趣旨、調査への倫理的配慮を記載した調査協力依頼文書を送付し、回答に対しては対象者の自由意志を尊重すること、職務中に回答することへの配慮について依頼した。回答した回答用紙が返送されることをもって、対象者の同意を得たと見なした。本調査は宮崎県立看護大学研究倫理委員会の承認を得て実施した（平成 27 年、承認番号第 6 号）。

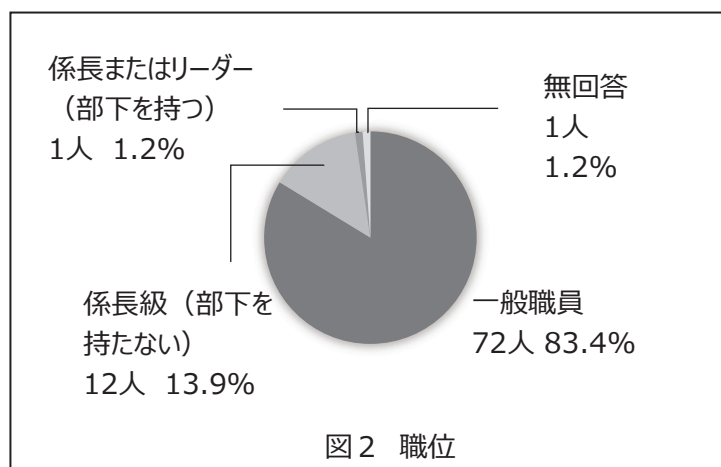
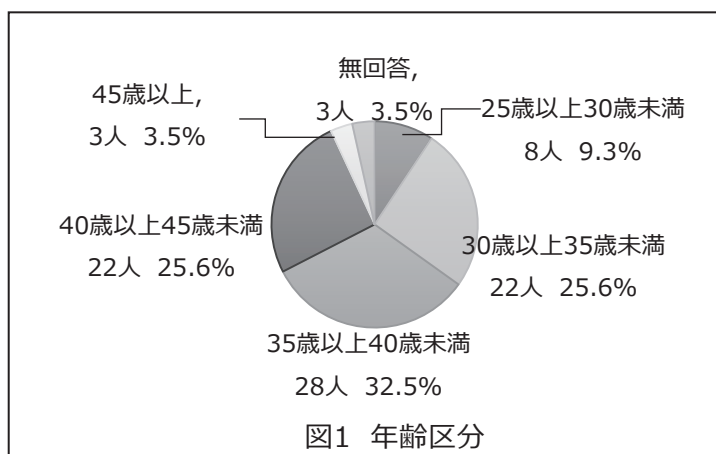
III, 結果

93 人(48.9%)から回答を得、有効回答 86 人を分析対象とした。

1, 属性

年齢構成（図 1）は、35 歳以上 40 歳未満が最も多く、28 人(32.5%)であり、次いで 30 歳以上 35 歳未満が 22 人（25.6%）、40 歳以上 45 歳未満が 22 人（26.6%）であった。所属は、保健所 21 人(24.4%)、市町村 60 人(69.8%)であった。

職位（図 2）は、一般職員 72 人(83.7%)、部下を持たない係長級 12 人(13.9%)、部下を持つ係長またはリーダーは 1 人（1.2%）であった。



2, 実践能力到達度 (表 1)

実践能力到達度について、4段階尺度で回答を求め、平均値と標準偏差を求めた。

実践能力到達度が最も高かった項目は、『専門能力』の「複雑困難な事例について関係職員と連携して責任を持って対応できる」(3.05±0.59)であった。次いで『基本的能力』の「自己評価を適切に行い、必要な研修会・勉強会に参加する」(2.99±0.62)、「業務に応じ、手段方法を工夫し、無駄なく業務が進むよう関係者と協力して実施できる」(2.98±0.55)が高かった。また、実践能力到達度が最も低かった項目は、『専門能力』の「研究のリーダーシップをとることができる」(2.01±0.71)であった。次いで『指導力』の「新任者の育成状況を共有する場を活用できる」(2.14±0.81)、『専門能力』の「研究計画を立案することができる」(2.17±0.74)が低かった。

3, キャリア意識 (表 2)

キャリア意識に関わる【充実感・達成感】【自己成長】【意欲】について4段階尺度で回答を求め、平均値と標準偏差を求めた。

【充実感・達成感】を感じる時として、最も高かったのは、「私は仕事を通じて全体として成長した」(3.20±0.65)であった。最も低かったのは、「職場外の人から、私の仕事を「尊敬するに値する仕事だ」といわれる」(2.60±0.90)であった。

【自己成長】を感じる瞬間として、最も高かったのは、「仕事で具体的成長を感じたとき」(3.40±0.71)であった。最も低かったのは、「昇進したとき」(2.36±0.93)であった。

【意欲】を感じる時として、最も高かったのは、「担当している仕事がかうまくいった時」(3.55±0.66)であった。次いで「所属の仲間との協力体制を感じた時」(3.53±0.63)であった。

4, 昇進への関心 (<>は抽出したカテゴリー、()は記述数)

係長以上の役職を担うことへの関心について「関心あり」と答えた者は16人(18.6%)であった。その理由について、自由記述を内容分析したところ、<自己の成長につながる>(3)、<保健師活動発展のためのリーダーシップがとれる>(2)、<必然的に役割を担う可能性が高い>(2)、<専門職としてスキルアップできる>(1)、<チームを統括できる>(1)、<後輩育成ができる>(1)をあげていた。

「関心なし」と答えた者は61人(70.9%)であった。その理由について、自由記述を内容分析したところ、最も多く挙げられていたのが<管理業務より保健師活動に専念したい>(12)、次いで<管理職としての能力や適性がない>(12)であった。その他<現状で精一杯で将来のことは考えられない>(6)、<家庭との両立が困難>(5)、<組織特性上役職を担うことは考えられない>(2)、<責任の重さに不安が大きい>(2)などがあつた。

表1 「実践能力到達度」と「係長以上の役職を担うことへの関心」（昇進への関心）の関連

	項 目	平均値	標準 偏差	昇進への関心
基本的 能力	1.自治体の方針、各種計画を理解している。	2.83	0.56	.292
	2.上司に求められていることや、部下に指示すべきことを的確に理解し、行動できる。	2.87	0.45	.075
	3.事実の内容や影響等を見極め、業務遂行のための方向性を定めることができる。	2.90	0.49	.010 *
	4.業務に応じ、手段や方法を工夫し、無駄なく業務が進むよう関係者と協力して実施できる。	2.98	0.55	.158
	5.自己評価を適切に行い、必要な研修会・勉強会に参加する。	2.99	0.62	.683
	6.全体のレベルアップのために、関係者と協働して組織の向上のための行動をとることができる。	2.87	0.57	.029 *
行政 能力	7.関係部署内で建設的な議論ができる。	2.83	0.63	.003 **
	8.情報分析を行い、実施可能な計画を立案できる。	2.80	0.55	.006 **
	9.計画について適切な助言を行うことができる。	2.56	0.63	.004 **
	10. 計画の進捗状況を把握できる。	2.86	0.51	.014 *
	11.遂行上の課題解決に有効な支援ができる。	2.64	0.73	.014 *
	12.他の職員の個性や能力を把握し、効率的・効果的な業務を運営できる。	2.52	0.66	.309
	13.上司を補佐できる。	2.67	0.62	.030 *
	14.新任者の行政職員としての能力をアセスメントすることができ、管理者に的確に伝えることができる。	2.37	0.85	.019 *
	15.業務につく新任者の動機づけを意識しながら支援することができる。	2.52	0.79	.083
	16.日々の活動や研究から地域の特性を明示できる。	2.50	0.66	.070
専門 能力	17.地域特性や健康問題に対応した事業を創造的、科学的に実施、評価できる。	2.43	0.6	.694
	18.複雑困難な事例について関係職員と連携して責任を持って対応できる。	3.05	0.59	.157
	19.住民組織の活動支援や運営（活用）ができる。	2.58	0.66	.674
	20.施策化や保健計画策定に必要な情報を収集できる。	2.76	0.55	.278
	21.収集した情報を効果的に活用できる。	2.69	0.64	.087
	22.研究計画を立案することができる。	2.17	0.74	.025 *
	23.研究のリーダーシップをとることができる。	2.01	0.71	.053
	24.新任者の育成状況を共有する場を活用できる。	2.14	0.81	.347
	25.新任者の育成のための関係者と連携を取り、必要な体験や指導が受けられるように調整することができる。	2.35	0.76	.162
指導 力	26.上司に指導状況を報告し、体制としてまたは管理者の必要な支援を説明できる。	2.40	0.89	.024 *
	27.新任者の能力にあった説明、指示、演示等ができる。	2.33	0.91	.076
	28.新任者が自分で考え自分で気づける関わりができる。	2.47	0.75	.071
	29.新任者の目標を共に設定し、先に成長を確認できる。	2.26	0.92	.048 *
	30.定期的に話し合い、新任者の悩みや思いを受け止め、身体的、精神的状況にあった助言ができる。	2.41	0.89	.107
	31.新任者のキャリアアップを共に考え支援することができる。	2.31	0.88	.239

* $p < .05$, ** $p < .01$

・実践能力到達度と昇進への関心との関連は Mann-Whitney の U 検定を用いた

表2 「キャリア意識」の平均値と標準偏差

	項 目	平均値	標準偏差
充 実 感 ・ 達 成 感	1.私は今の仕事に興味を持っている。	3.20	0.70
	2.私は仕事を通じて全体として成長した。	3.20	0.65
	3.私はこの職場に勤めていることを誇らしく思う。	3.06	0.76
	4.今の仕事は私に適している。	2.67	0.82
	5.職場外の人から私の仕事を「尊敬に値する仕事だ」といわれる。	2.60	0.90
	6.私の仕事は「やりがいのある仕事だ」という感じが得られる。	2.93	0.72
	7.私は職場のみんなに認められている。	2.64	0.63
	8.私はこの職場でキャリアアップが図れると感じている。	2.79	0.78
	9.私は今までの仕事を通じて充実感を感じている。	2.83	0.74
	10.私は今までの仕事を通じて達成感を感じている。	2.72	0.84
	項 目	平均値	標準偏差
自 己 成 長	1.仕事で人に教える経験をしたとき。	2.79	0.70
	2.責任重大な仕事を担当するようになったとき。	2.91	0.76
	3.職場の人とうまくコミュニケーションができたとき。	2.98	0.67
	4.住民とうまくコミュニケーションができたとき。	3.20	0.65
	5.住民から評価されたとき。	3.28	0.70
	6.職場外の人から自分の仕事や専門性が評価されたとき。	3.36	0.70
	7.同僚、仲間から評価されたとき。	3.29	0.73
	8.上司、先輩から評価されたとき。	3.34	0.76
	9.仕事で具体的成長を感じたとき。	3.40	0.71
	10.昇任したとき。	2.36	0.93
	項 目	平均値	標準偏差
意 欲	1.担当している仕事がかうまくいったとき。	3.55	0.66
	2.所属の仲間との協力体制を感じたとき。	3.53	0.63
	3.地区組織活動で住民との協働を感じたとき。	3.41	0.69
	4.仕事ぶりを周りから評価されたとき。	3.43	0.70

5, 「実践能力到達度」と「係長以上の役職を担うことへの関心」(昇進への関心)との関連(表1)

実践能力到達度の31項目と「係長以上の役職を担うことへの関心」(昇進への関心)の有無との関連について検討した。

『行政能力』の、「関係部署内で建設的な議論ができる。」「情報分析を行い、実施可能な計画を立案できる。」「計画について適切な助言を行うことができる。」について有意差が認められた ($p < 0.01$)。また、『基本的能力』の「事実の内容や影響等を見極め、業務遂行のための方向性を定めることができる。」「全体のレベルアップのために、関係者と協働して組織の向上のための行動をとることができる。」「『行政能力』の「計画の進捗状況を把握できる。」「遂行上の課題解決に有効な支援ができる。」「上司を補佐できる。」

「新任者の行政職員としての能力をアセスメントすることができ、管理者に的確に伝えることができる。」、『専門能力』の「研究計画を立案することができる。」、『指導力』の「上司に指導状況を報告し、体制としてまたは管理者の必要な支援を説明できる。」「新任者の目標を共に設定し、先に成長を確認できる。」でも有意差 ($p < 0.05$) が認められた。

6. 中堅保健師の現状・思いについて

自由記述を元に内容分析を行った。(< > は抽出したカテゴリー、 () は記述数)

中堅保健師は、< 多忙な業務に追われている > (4) 現状の中、< 多様な活動を求められることへの葛藤 > (2) や、異動によって専門性が深められないなど< 専門性獲得を阻むジョブローテーションへの葛藤 > (2)、仕事と家庭の両立に悩む< ワークライフバランスにおける葛藤 > (4) などを感じていた。それぞれが多忙で協力し合うことが難しいなど< 業務分担の弊害を痛感 > (2) する中で、< 活動評価の必要性と困難さを痛感 > (3) し、< 保健師活動の達成感が得られない > (4) 思いも抱えていた。そのような中、< リーダー保健師のリーダーシップ > (2) によって方向性を見出したい期待が大きかった。

このように< 研修よりも業務優先 > (3) の環境の中、中堅保健師が実践力を高めていくために、< 保健師活動の基本に立ち返ること > (3) の重要性への意見や、< 個性が大きい中堅期保健師の特性を踏まえた研修 > (3)、< 研修に参加できる環境整備 > (2) の必要性への意見が見られた。

IV. 考察

1. 対象者の特徴

今回、保健師活動歴 5 年以上～20 年未満の保健師を対象としたが、25 歳以上 30 歳未満の割合は 9.3%であり、回答者の多くが 10 年以上の保健師活動の経験を持つ、後期中堅期に属する集団であった。部下を持つ係長またはリーダーは 1 名のみであり、回答者の多くが、中堅期の保健師として、基本的能力・行政能力・専門能力を高め、キャリアデザイン・ライフデザインを思い描く力、マインドやパッションを育む力⁸⁾ が求められ、また、これらを後輩に伝えていく力が求められる時期にあった。さらに、新任者教育の指導力や、次期リーダーとして管理的な役割を担う能力の習得が期待されている時期にあった。

2. 宮崎県における中堅保健師の保健師活動の実態

自治体に所属する保健師の系統的な人材育成について、2016 年に厚生労働省による「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会」の最終とりまとめが公表され、「自治体の保健師の標準的なキャリアラダー」⁹⁾ が示された。これにより、保健師が獲得すべき実践能力について、従来の「新任期」「中堅期」「管理期」といった主に経験年数で区分した人材育成から、経験年数によらないキャリア形成のプロセスが段階的に示され、保健師の能力の獲得状況に応じた人材育成が進められている。

本県においては、2011 年から段階別保健師研修が開始され、現在 2021 年度においては、さらに「自治体の保健師の標準的なキャリアラダー」をふまえた体系的な人材育成が進行

している。本研究で対象としたのは、この「自治体の保健師の標準的なキャリアラダー」導入前の状況であるが、今回の実践能力到達度の自己評価は、「どちらかといえば到達している」(3点)の評価以上となった項目は、『専門能力』の「複雑困難な事例について関係職員と連携して責任を持って対応できる。」のみであった。この個別事例や困難事例へ関係者と連携しつつ問題解決していく取り組みへの自己評価は高かったものの、他項目はすべて「どちらかといえば到達していない」(2点)以上3点未満であり、全体的に到達しているに至らない自己評価であった。特に、課題解決や活動発展に繋がる研究への役割遂行や新任保健師のプリセプターの役割を担う立場にあるものの指導力への自己評価が低い状況にあった。本県におけるこれら中堅保健師の実態は、平成22年度に中堅期保健師を対象に実施された全国調査¹⁰⁾と同様の傾向にあることが確認できた。

中堅保健師の実践能力到達度の自己評価の低さは、保健師活動の中心的役割を担い、多様な業務や役割を果たさねばならない現状の中、中堅保健師への期待と日常的に自覚する自己の思考や知識・技術に、不安やギャップを感じ、自信を持ってない状況にあることが推測され、加えて、仕事や子育てとのバランスをとることの困難さがあると考えられた。そのため、自己の成長を確認しながら実践能力を獲得していくことが有効であり、「自治体の保健師の標準的なキャリアラダー」の活用や効果的なジョブローテーション、個別の状況に応じたワークライフバランスを重視した職場環境が求められる。

3. 昇進への関心と到達度自己評価との関連

中堅保健師のキャリア発達においては、住民支援から仕事のやりがいの実感を得ることは重要¹¹⁾であるが、今回、地域活動の中にやりがいを見出している中堅保健師は、管理業務より地域活動を重視したい思いを持つものが多く、役職への関心のある者は2割弱にとどまっていた。一方で、昇進への関心が高いものは『行政能力』の到達度が高かった。さらに、昇進に自己成長を感じることが低い状況であった。このことから、健康課題解決に根拠をもって組織的に取り組み、上司を補佐し政策形成に参画するプロセスにおける実践力の高さがキャリア意識へ影響すると考えられた。永江ら¹²⁾は、中堅期保健師に特に強化すべき能力として、キャリアデザイン・ライフデザインを思い描く力をあげ、次期管理職、プレリーダーとしての意識化・自覚を促すこと、モデルになる管理職の姿から学ぶこと、後輩の育成や地域保健福祉活動の推進に必要な施策化の提言や政策方針策定の積極的な関与を行うこと等によりポスト意識を育むことの必要性を指摘している。これらのことから、ライフイベントや担当業務により、個性性の大きい中堅保健師のキャリア展開が主体的に進められるには、上司やOJT、Off-JTの役割が重要であると考えられる。

4. 共に育ちあう中堅期保健師の人材育成

宮崎県では、2020年度から「保健師現任教育マニュアル」を改訂¹³⁾し、中堅期の人材育成体制をさらに強化している。この中では、継続的に指導保健師と双方向で実践能力を評価できる仕組みや職場・機関における指導のあり方が具体的に示されている。先輩保健師と相互に刺激し合う事は、中堅期研修の到達目標の一つである、「共同で学び合い、保健師

の専門性の実践知や保健師活動の真価を再確認しあうことを通して、モチベーションの向上、保健師としてのアイデンティティの強化」に繋がり、共に育ちあう環境につながると考える。

V, おわりに

今回の調査で宮崎県における中堅保健師がおかれた現状が把握でき、キャリア意識を育む現任教育の在り方に関する示唆が得られた。今後も、中堅保健師が、自己の成長を実感し、充実感・達成感のある保健師活動ができるような人材育成が必要である。

謝辞

調査に協力くださいました中堅保健師の皆様、調査へのご理解をくださいました職場関係者の皆様に深く感謝いたします。

本研究に開示すべき COI はない。

文献

- 1) 川原瑞代, 小野美奈子, 横山真智子, 他 (2012) : 看護大学・行政機関・看護協会保健師職能が協働で取り組む保健師現任教育, 保健師ジャーナル, 68(5), 384-389.
- 2) 小野美奈子 (2015) : 「保健師の力育成事業」で取り組む宮崎県の保健師現任教育, 公衆衛生, 79(2), 129-131.
- 3) 宮崎県福祉保健部 (2013) : 宮崎県保健師現任教育マニュアル-保健師の力育成事業を活用した現任教育の推進-
- 4) 宮崎県福祉保健部 (2016) : 宮崎県保健師現任教育マニュアル改訂版 -段階別保健師研修を活用した現任教育の推進-
- 5) 永江尚美他 (2012) : 平成 23 年度地域保健総合推進事業 中堅期保健師の人材育成に関するガイドラインおよび中堅期保健師の人材育成に関する調査研究報告書, 財団法人日本公衆衛生協会.
- 6) 永江尚美他 (2013) : 育児休業取得保健師の人材育成に関するガイドライン, 育児休業取得保健師の専門能力向上支援と人材育成に関する研究報告書.
- 7) 前掲書 3), 16-19.
- 8) 前掲書 5) , 3-6.
- 9) 厚生労働省 (2016) : 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～. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000119354.html> (参照 2021 年 6 月 1 日)
- 10) 前掲書 5), 31-35.
- 11) 島袋尚美 : 沖縄県中堅保健師のキャリア発達における保健師マインドの伝承 : 離島の
中堅保健師の事例に焦点をあてて, 名桜大学紀要, 21, 55-65.

12) 前掲書 5), 6-7.

13) 宮崎県福祉保健部 (2020) : 宮崎県保健師現任教育マニュアル改訂 2 版.