

RR-06「岩手県新人保健師研修の評価に関する研究」

課題提案者：岩手県環境保健研究センター

研究代表者：看護学部 岩淵光子

研究チーム員：田口美喜子（看護学部）、藤村史穂子（前岩手県立大学）、三浦紀恵、海上長子（岩手県環境保健研究センター）、佐藤雅子（前岩手県保健福祉部健康国保課）

<要 旨>

本研究では、岩手県が開催している「岩手県新人保健師研修会」の1年後の成果、課題を明らかにすることを目的に、平成27年度研修会を受講した平成27年度採用新人保健師と新人保健師が所属する現任教育担当保健師を対象に質問紙調査、インタビュー調査を行った。その結果から、新人保健師は実践できるようになっており、また現任教育担当保健師は新人保健師に技術面や姿勢に成長があったと捉えていたことから、研修の内容は効果があることが伺われた。

1 研究の概要（背景・目的等）

地域保健を取り巻く環境が複雑・多様化する中で、保健師に求められる役割も変化し業務も増大している。また、保健師の基礎教育の変化による新任期の実践能力低下への指摘や分散配置等による専門知識・技術の継承機会の減少等により、保健師の現任教育の体制整備が課題となっている。岩手県内の自治体では、平成23年3月の東日本大震災以降保健師の積極的な採用がみられ、採用時から被災者等への円滑な健康支援活動が求められている。そのような状況から、岩手県は平成24年3月に「岩手県新人保健師支援プログラム」を策定し、平成24年度から集合研修の形で「岩手県新人保健師研修会」を毎年度実施し、終了直後の自己評価で研修会の評価を行っている。今回、効果的な研修を目指し、平成27年度研修内容の『記録の書き方』と『面接技法』（講義と演習を実施）について評価し、1年後の成果、課題を明らかにすることを目的とした。

2 研究の内容（方法・経過等）

平成27年度研修会を受講した平成27年度採用新人保健師と新人保健師が所属する現任教育担当保健師を対象に質問紙調査、インタビュー調査を行った。分析は、質問紙調査の項目ごとに単純集計を行い、インタビュー調査から得られたデータの逐語録を作成し、コード化して類似している内容を共通性に沿ってカテゴリー化した。

なお、本調査は岩手県立大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。

1) 新人保健師への調査

研修会を受講した平成27年度採用保健師24名を対象に、研修で学んだ『記録の書き方』と『面接技法』が、1年後には業務に活かされ実践しているのか、また実践による組織・対象者への影響について郵送法による質問紙調査を実施した。さらに、質問紙の返送があり、インタビュー協力に承諾の得られた4名の新人保健師を対象に、研修終了1年後の変化についてインタビュー調査を実施した。

2) 現任教育担当保健師への調査

研修会を受講した平成27年度採用保健師を指導している15か所の現任教育担当保健師を対象に、職場で実施し

ている現任教育の内容、組織での育成について郵送法による質問紙調査を実施した。質問紙の返送があり、インタビューに承諾の得られた3名の現任教育担当保健師を対象に、研修終了1年後の職場での新人保健師の変化、職場内研修の現状についてインタビュー調査を実施した。

3 これまで得られた研究の成果

1) 新人保健師への調査結果

質問紙調査には18名から回答があった（回収率75.0%）。

1年後の状況は『記録の書き方』6項目のうち<記録の目的を理解し書いている><書くべき項目を意識して記録している>は全員が「かなりできている」「ややできている」と回答をしていた（図1）。

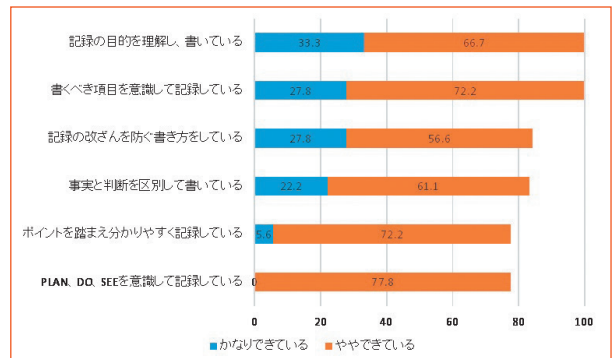


図1 記録の書き方の1年後の状況

『面接技法』では6項目うち<面接時の態度・傾聴の姿勢、話し方><面接の基本>は、全員が「かなり実践している」「やや実践している」と回答していた（図2）。

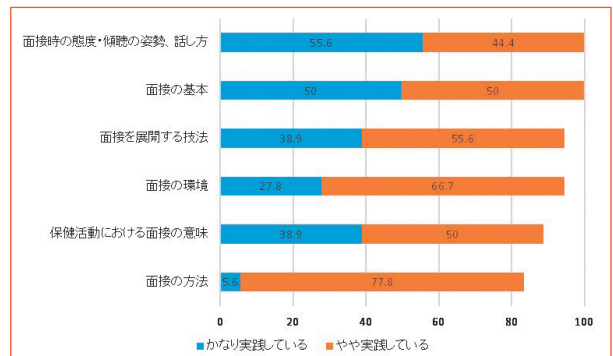


図2 面接技法の1年後の状況

また、実践したことにより『記録の書き方』では5名(27.8%)が、『面接技法』では7名(38.9%)が、組織・対象者へ何らかの影響を与えたと回答していた。

インタビューから【面接相手との関わり方や情報収集の仕方がわかった】【面接をすることに負担がなくなった】【記録をする上で気をつける点がわかった】といった研修内容に関すること、【対象者が見通しを持てるような情報提供や根回しをするようになった】ことが自身の変化として挙げられた。また、研修が【日頃の業務や自分自身を振り返る機会になった】【新人保健師同士の交流の場になった】と、保健師としての技術の向上のみならず交流の場としても効果が挙げられた。さらに、研修を受講したことで【成長を認められるようになった】こと、【先輩たちの記録の書き方が変わった】など【職場全体の意識の変化につながった】ことが語られたことから、新人保健師が所属する職場全体に研修の効果が波及していた。

2) 現任教育担当保健師への調査結果

質問紙調査には13か所から回答があった(回収率86.7%)。

職場での現任教育では、実践を「している」「少ししている」が<スタッフの力量に応じた職務配分><スタッフへのチームワークを高める方法の指導>の順に高く、<職場の現任教育計画の作成>は低かった(図3)。

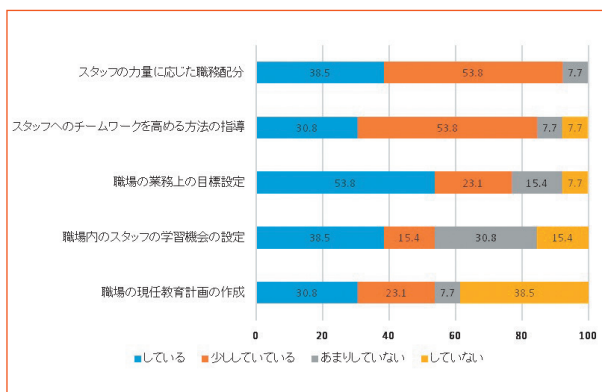


図3 職場での現任教育の実施状況

所属組織の人材育成では、「実施している」「少ししている」割合は、<教育担当者の配置や明確化><現任教育に関する職場内での話し合い>が8名(66.7%)、<職場内での現任教育の目標の明文化>が4名(33.3%)と低かった。職場内での現任教育の目標を明文化しているとした4名の組織では、教育担当者の配置または明確化をし、現任教育について職場内での話し合いの機会があると回答していた。

インタビューから、新人保健師が【面接や電話対応が向上した】【簡潔明瞭に記録できるようになった】といった技術面と【仕事に向かう姿勢が一生懸命である】【他市町村の保健師から情報を得ている】【必要性を感じて研修に参加している】といった仕事に対する姿勢に成長があったと捉えていた。また、これらの変化による対象者等にもたらした影響として【住民や関係機関から連絡が入るようになった】ことが挙げられた。新人保健

師との日頃の関わりにおける工夫として【体調や業務を気にかけている】【できたことを認める】【困ったときに対応する】【これまでの職歴や年代を考慮して接する】ことを意識していた。また、新人保健師が円滑に業務を進めていく上での工夫として【段階を踏みながら指導する】【同僚保健師等の協力を得て新人保健師の経験を増やす】【事前に練習をしてから窓口対応をさせている】【上司へ相談する際には一緒に考える】などが挙げられた。

3) 考察

新人保健師は研修を受講し業務に活用することで成果を実感する等技術の向上の他、交流の場としても効果が得られていた。しかし、『記録の書き方』では1年後の評価でも実践の定着に結びついていないと示唆される項目もあった。

現任教育担当保健師は新人保健師について、技術面や仕事に対する姿勢に成長があったと捉え、その変化は住民や関係機関との関係にも良い影響をもたらしており、研修成果の表れであると考えられた。また、日頃から新人保健師への声かけや対応を丁寧に行っていることや、新人保健師が円滑に業務を進められるように職場内のチームワークをとりながら調整を図り、新人保健師のレベルに応じた指導により経験を積み重ねる機会を提供しながら、職場全体で新人保健師を育てている状況が伺えた。

4 今後の具体的な展開

1年後の評価から、実践の定着に結びつきにくい研修項目については演習方法の再検討をすることと、組織等へ何等かの影響があったと回答した割合が低かったことから、長期的な評価の検討が必要である。

また、所属組織における現任教育計画の作成の実施については、全国調査(日本看護協会, 2015)では48.6%でありほぼ同じ現状であった。今回、現任教育の目標が明文化されていない状況で教育担当者の配置や、現任教育に関する職場内での話し合いが行われていたことが伺われたことから、組織の合意を取り担当者だけでなく新人の目標を可視化していくことが必要であると示唆された。

今後、受講した内容が実践されるよう職場内教育との連携や長期的な評価が可能となる研修体制整備が必要であると考えられる。

5 その他(参考文献・謝辞等)

調査にご協力いただきました岩手県内の新人保健師及び現任教育担当保健師の皆様へ深謝いたします。

・文献

日本看護協会(2015):保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書、33-50.

<http://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/senkuteki/2015/26-katsudokiban.pdf>