

新任期保健師の保健師活動に対する内発的動機づけを高める要因

尾無 徹¹⁾, 畠山陽介²⁾, 川原恭一³⁾, 澤田彩華⁴⁾

Factors to Increase Intrinsic Motivation Toward the Activities of Newly Appointed Public Health Nurses

Toru Onashi¹⁾, Yosuke Hatakeyama²⁾, Kyoichi Kawahara³⁾,
Ayaka Sawada⁴⁾

要 旨

新任期保健師の教育体制は、人材育成計画の策定率が低率であること、計画の実施状況について十分な報告がされていないこと等、課題が多い。そのため、新任期保健師自身が主体的に専門性を高めようとする内発的動機づけに着目し、それを高める要因を明らかにするとともに、内発的動機づけを活かした人材育成の示唆を得ることを目的に本研究を実施した。

同意が得られた自治体保健師経験年数5年目以下の新任期保健師15名を対象とし、4グループに分けてグループインタビューを実施した。

本研究において、新任期保健師の内発的動機づけを高める要因として、【保健師活動に関連した学習の機会】【自分の考えや保健師活動を言語化する経験】【住民との関わりから得られるやりがい】【目指したい保健師像の獲得】【新任期保健師に対する職場の教育体制】【インフォーマルなつながりの構築】等の8カテゴリーと31サブカテゴリーが明らかになった。

新任期保健師の内発的動機づけを高める人材育成として、(1) 成長の段階に応じた対人支援の設定、(2) 人材育成シートとキャリアラダーを活用したフィードバック、(3) インフォーマルなつながりができるような研修会等への参加の支援が示唆された。

キーワード：新任期保健師、内発的動機づけ、人材育成

はじめに

近年、人口減少と高齢化の進展、頻発する災害や感染症といった健康危機事象の影響による複雑多様化した健康問題が生じており、行政保健師は、質が高く幅広い保健師活動が求められている。そのため、教育機関での人材育成のみならず、新任期保健師になってからの教育もより重要であると推察する。佐伯・河原田・和泉(2009)は職場における人材育成を推進するために、計画を作成することの重要性を述べてお

り、奥田他(2016)によって「保健師の人材育成計画策定ガイドライン」が作成された。その後、各県で90.6%、特別区等で80.4%が人材育成計画を策定したものの、市町村では35.1%と著しく低い(日本看護協会, 2019)。また、策定された計画の実施状況について十分な報告はされていない。

新任期保健師を支える教育体制として、先輩保健師がプリセプターとして教育にあたることが多いが、先行研究によると負担の大きさや消

受付日：令和3年9月22日 受理日：令和3年12月8日

¹⁾ 岩手県立大学看護学部 Iwate Prefectural University, Faculty of Nursing

²⁾ 一関市大東支所保健福祉課 Health and Welfare Division, Daito Branch, Ichinoseki City

³⁾ 遠野市健康福祉の里健康長寿課 Health and Longevity Division, Health and Welfare Village, Tono City

⁴⁾ 岩手県保健福祉部長寿社会課 Aging Society Division, Health and Welfare Department, Iwate Prefecture

耗感について報告されている（菊池・千田・山路, 2017）。また、厚生労働省（2020）の保健師活動領域調査によると、平成25年から平成29年までに全国自治体常勤保健師の約1/5が退職、全体の1/4が経験年数5年目以下の新任期保健師となり、実施の状況と合わせ、指導する体制についても人材育成には多くの課題がある。以上のように、計画の策定状況や指導体制の課題を鑑みると、新任期保健師が自ら学び、成長していく主体的な姿勢がより重要になると考える。

この主体性を喚起するためにはモチベーション理論、特に「行政」保健師という特徴から、行為に対して金銭や昇格といった報酬等を与える外発的動機づけよりも、内発的動機づけの方が親和性が高いといえる。奥田他（2016）は保健師の能力育成には一人ひとりの内発的取り組みが基盤であると述べている。また、長谷川（2020）は新任期保健師が自ら学ぶ主体性を持つことの必要性を、山田・越田（2016）は内発的動機づけを向上させる学習支援ツールの開発が必要と述べており、新任期保健師の人材育成において内発的動機づけは意義のある視点の一つではないかと考えた。しかし、新任期保健師の内発的動機づけを高める要因は何かについて明らかにされていない。本研究では新任期保健師の内発的動機づけを高める要因を明らかにするとともに、それを活かした人材育成の示唆を得ることを目的として実施した。

目的

新任期保健師の保健師活動への内発的動機づけを高める要因を明らかにするとともに、それを活かした人材育成の示唆を得ることを目的とした。

方法

1. 用語の定義

1) 新任期保健師

行政保健師で、かつ、経験年数5年目以下とする。看護師経験年数や産前産後休業及び育児休業の期間は含めない。先行研究では、「新任期」を経験年数1年目～3年目（奥田他, 2016）や、5年目未満（菊池・千田・山路, 2016）等それぞれで異なっていた。本研究では、近年複雑多様化した健康問題に対し、より質の高い保健師活動が求められている現状を鑑み、最長の5年以下と定義した。

2) 内発的動機づけ

内面から生まれる保健師活動に対する意欲と定義した。

3) キャリアラダー

保健師に求められる能力(社会人としての基本的能力・行政能力・専門能力)が新任期や中堅期等の各期で定めて記載されているもので、自らの到達度を確認するためのツールと定義した。

4) 人材育成シート

個人の属性やこれまで担当した業務、受けた研修、取り組んだ研究、保健師としての夢や目標を記入するツールと定義した。

5) インフォーマルなつながり

研究対象者が所属する係内の職員以外のネットワークと定義した。

2. 調査方法

1) 対象

自治体保健師経験年数5年目以下の新任期保健師で、研究の参加同意が得られた15名を対象とした。

2) 期間

令和2年9月から令和2年11月まで

3) データ収集法

研究対象者が所属する機関や対象者へ、本研究の趣旨と方法について文書と口頭で説明し同意を得た。内発的動機づけについて意識している新任期保健師は少ないことが予測されたため、それぞれの言動から刺激を受け、より多くの情報が得られることを期待してグループインタビューを選択した。実施についてはSharon Vaughnのフォーカス・グループインタビューの技法（2012）を参考に以下のとおり行った。

インタビューガイドを用い、共同研究者を含め、3名から5名の4グループを作り、各グループ1回ずつ、計4回フォーカス・グループインタビューを実施した。グループメンバーの構成は、自治体や看護師経験の有無等の同質性を考慮しつつ、できる限り知り合いでないことを意識した。研究協力者が語りやすいよう、自己紹介を行い、それぞれの立場を理解することや、用語の明確化を行った。その後、インタビューガイドに沿って答えやすい質問から答えにくい質問へ徐々に進め、適宜テーマの確認や要約を行いながら主旨か

らずれないよう調整した。最後に、話し合われた内容に発言者と相違がないことを確認して終了とした。内容は了承を得てICレコーダーに録音し、併せてメモ用紙に記録した。質問項目は、保健師経験年数や担当業務等の基本情報について、教育体制について、内発的動機づけが高まった出来事、保健師活動のやりがい等とした。

3. 分析方法

新任期保健師の内発的動機づけについてこれまでの研究で明らかになっていないため、因子探索研究とし質的記述的に実施した。ICレコーダーの録音記録をもとに逐語録を作成し、対象者及びグループごとに逐語録を繰り返し精読し、内発的動機づけを高める要因について語られている部分を抜き出し、分析対象とした。対象者の背景に留意しながら、対象者が語った内容や表現が損なわれないようコード化した。次に、コードの意味内容の共通性を解釈し、複数のコードが集まったものに名前をつけ抽象度を上げてサブカテゴリーを抽出した。そして、サブカテゴリーの類似性や相違性に注目し、カテゴリーを作成した。この全過程において、研究者間で相互に確認を行い、データの解釈に偏り

等が起こらないよう努め、信頼性及び妥当性を担保した。

4. 倫理的配慮

本研究は、令和2年7月の岩手県立大学研究倫理審査委員会へ申請をして実施した（承認番号：278）。対象者には研究の目的や研究協力の自由、プライバシー保護などの倫理的配慮等について記した文書をあらかじめ送付し、語りたくない内容は語らなくてよい等、心情に配慮した説明をしたうえで、同意書に署名を得て実施した。

結果

1. 対象者の概要（表1）

インタビューガイドを用いて3名から5名の4グループを作り、各グループ1回ずつ、計4回フォーカス・グループインタビューを実施した。対象者の属性について、所属自治体は県3名、市町村12名、性別は男性3名、女性12名、保健師経験年数は1-3年目8名、4-5年目7名、看護師経験有は4名だった。インタビュー時間の平均は123分（±16.4）、最短106分、最長150分だった。

対象者が所属していた職場において、人材

表1 対象者の概要

グループ		所属自治体	性別	保健師経験年数	看護師経験の有無
I	A	県	男性	4～5年目	なし
	B	県	女性	1～3年目	なし
	C	県	女性	4～5年目	なし
II	D	市町村	男性	1～3年目	あり
	E	市町村	女性	1～3年目	なし
	F	市町村	女性	1～3年目	なし
III	G	市町村	女性	4～5年目	なし
	H	市町村	女性	1～3年目	あり
	I	市町村	女性	1～3年目	あり
IV	J	市町村	男性	4～5年目	なし
	K	市町村	女性	4～5年目	なし
	L	市町村	女性	4～5年目	なし
	M	市町村	女性	4～5年目	なし
	N	市町村	女性	1～3年目	なし
	O	市町村	女性	1～3年目	あり

育成計画が策定されていた割合は県100%, 市町村22.2%, 明確なプリセプターの設置がされていたと回答した割合は33.3%, 人材育成シートの記入をしていた割合は20.0%, キャリアラダーの記入をしていた割合は100%, 人材育成シートやキャリアラダーを活用した面談を実施する体制があったと回答した割合は33.3%であった。

2. 新任期保健師の内発的動機づけを高める要因について (表2)

225コードを抽出し, 31サブカテゴリー, 8カテゴリー生成した(表2). カテゴリーは【 】, サブカテゴリーは《 》, コードは「 」で示し, 以下それぞれのカテゴリーについてデータを示しながら結果を述べる。

1) 【保健師活動に関連した学習の機会】

45コード, 4サブカテゴリーで構成された。

新任期保健師は, 「助産師や心理士等, 別の職種から知識を得ることで保健師活動に活かせることも多い」といった《他職種から知識を得る》ことや「ケアマネジャーから対象者との関わり方を学ぶ」といった《他職種から対応方法を学ぶ》等, 他職種との関わりの中から保健師活動に活かせる学習をしていた。さらに, 「新聞記事や回覧される保健師関連のフリーペーパーで勉強している」等《保健師関連のフリーペーパーや雑誌から定期的な情報収集をする》ことや, 「全国の保健師や栄養士と話すことで新しい取り組みが聴けて刺激になった」といった《自治体外への研修会等へ参加して刺激を得る》等も学習の機会と捉えていた。

2) 【保健師活動を展開する上での自身の課題への気づき】

42コード, 4サブカテゴリーで構成された。

新任期保健師は, 「計画について説明を受けてから, 担当事業についての目標を指導されたことで目標が明確になった」といった《事業及び計画の位置づけの理解不足への気づき》や「教室の参加人数等のアウトプット評価ばかりでアウトカム評価はほとんどしない」といった《事業評価が不十分であることへの気づき》, 「自分では対応が少し難しいと思う人の生活をよくしたいと思った時に勉強モードになる」といった《保健師活動における知識や技術不足への気づき》があること

で自身の課題を認識していた。また, 「家庭訪問は数件一緒に行くが, その後は一人で行くため自己流になってしまう」という《保健師活動への指導を受ける機会が乏しく, 自己流になることへの不安》も認識していた。

3) 【自分の考えや保健師活動を言語化する経験】

12コード, 3サブカテゴリーで構成された。

新任期保健師は, 「今まで前例踏襲で展開してきた事業を良い方向に変えられた時にモチベーションが上がった」という《自分の意見を伝える等事業をより良くしていくためのプロセスに関わった経験》や「学会で発表する一連の流れが大きな経験値となって視野が広がった」という《自身が行った保健師活動をまとめて発表する経験》, 「自分が学生指導者側で事業説明等を行うことで業務に活かせることがあった」といった《人材育成に関わることで得た学び》をしていた。

4) 【住民との関わりから得られるやりがい】

18コード, 3サブカテゴリーで構成された。

対人支援をする中で「住民の行動変容がみえた時に仕事をやっていてよかったと感じる」といった《自らの関わりで住民に行動変容がみられた経験》や「対象からの『ありがとう』『本当によかった』『落ち着いた』というフィードバックがあるとモチベーションが上がった」という《保健師活動に対して住民からポジティブな反応を得た経験》や「住民に対応する際に『あなたでよかった』と言われた時にモチベーションが上がった」といった《住民から頼りにされた経験》をしていた。

5) 【目指したい保健師像の獲得】

23コード, 3サブカテゴリーで構成された。

新任期保健師は, 「保健師長がいつもポジティブで全員牽引してくれる存在で自分もそうなりたいと思いながら頑張っている」といった《ロールモデルの存在》や, 「1年目, 3年目, 5年目と保健師像を書き, 具体的にそれに向かった小目標を書くことでモチベーションが上がった」等, 《理想の保健師像について考える》機会や, 「対住民のコロナ対応だけでなく事務業務も含め体制づくりまでをすることで保健師の専門性を感じる」, 「産後うつを住民を病院へつなげ, 回復した姿を見た時に保健師しかできないことだと感じ専

門性を強く感じた」という《保健師の専門性への気づき》をしていた。

6) 【保健師の専門性のゆらぎ】

17コード, 3サブカテゴリーで構成された。他の職種と活動をし, 学びを得る一方で「多

職種から学べば学ぶほど保健師の専門性に迷う」といった《保健師の専門性への迷い》や, 「事務職に保健師の専門性をきかれてうまく説明ができない」といった《保健師活動の言語化の困難さ》, 「事務仕事が1日の業務の

表2 新任期保健師の内発的動機づけを高める要因

カテゴリー	サブカテゴリー
保健師活動に 関連した学 習の機会	<ul style="list-style-type: none"> ・他職種から知識を得る ・他職種から対応方法を学ぶ ・保健師関連のフリーペーパーや雑誌から定 ・自治体外への研修会等へ参加して刺激を得る
保健師活 展の自 身の気 づき	<ul style="list-style-type: none"> ・事業及び計画の位置づけの理解不足への気 ・事業評価が不十分であることへの気づき ・保健師活動における知識や技術不足への気 ・保健師活動への指導を受ける機会が乏しく, ・自己流に流れることへの不安
自保 言 語 化 考 活 動 を 経 験	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の意見を伝える等事業をより良くして ・いくためのプロセスに関わった経験 ・自身が行った保健師活動をまとめて発表す ・人材育成に関わることで得た学び
住 民 と の 関 わ り か ら 得 ら れ る や り が い	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの関わりで住民に行動変容がみられた ・保健師活動に対して住民からポジティブな ・住民から頼りにされた経験
目 指 し た 保 健 師 像 の 獲 得	<ul style="list-style-type: none"> ・ロールモデルの存在 ・理想の保健師像について考える ・保健師の専門性への気づき
保 健 師 の 専 門 性 の ゆ ら ぎ	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師の専門性への迷い ・保健師活動の言語化の困難さ ・予想以上の事務業務の多さ
新 任 期 保 健 師 場 の 教 育 体 制	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師活動技術について先輩保健師から継 ・継続して助言・指導を受ける機会 ・定期的に相談できる体制 ・保健師活動に関するポジティブなフィード ・バック ・継続したメンタルサポート ・キャリアラダーの活用 ・研修会・学会の参加への後押し
イ ン フ ォ ー マ シ ョ ン の 構 築	<ul style="list-style-type: none"> ・相談できる自治体外の保健師とのつながり ・サポートし合える同期や同年代保健師との ・つながり ・仕事を円滑にする職場内のつながり ・仕事を円滑にする関係機関とのつながり ・視野を広げてくれる職場外のお他職種とのつ ・ながり

大半を占め、イメージしていた保健師活動とギャップを感じた」等、《予想以上の事務業務の多さ》から保健師の専門性のゆらぎが生じていた。

7) 【新任期保健師に対する職場の教育体制】

40コード, 6サブカテゴリーで構成された。

内発的動機づけを高める新任期保健師に対する職場の教育体制として、「先輩保健師が複数回、実際に住民の前で実践する健康教育をみて指導してくれる」等の《保健師活動技術について先輩保健師から継続して助言・指導を受ける機会》や「月一回の面談は業務の反省点や改善したい点について話すことができ先輩保健師に助言をもらう機会となった」といった《定期的に相談できる体制》、「保健師活動や記録の書き方等、具体的にほめてもらえる」と求められていることが明確になりモチベーションがわいた」といった《保健師活動に関するポジティブなフィードバック》、「1年目だけではなく、その後も継続して声をかけてもらえると継続して力が湧く」という《継続したメンタルサポート》が示された。また、「キャリアラダーと業務の振り返りシートを記入し、課長と面談したことで自分を見つめ直す時間になった」、「何の担当をしていたとかどの研修会に参加したかを把握して声をかけてもらえるとキャリアについて気にしてもらえていると感じる」という《キャリアラダーの活用》もみられた。その他、「県内外問わず年1回程度は自分が学びたい研修会に参加させてもらえる」といった《研修会・学会の参加への後押し》があった。

8) 【インフォーマルなつながりの構築】

28コード, 5サブカテゴリーで構成された。

新任期保健師は同自治体の保健師だけではなく、「他の自治体の保健師とつながりを持って情報交換をする」という《相談できる自治体外の保健師とのつながり》や「市の有志で開催している新任期保健師研修会で大変な状況を共有できて安心した」といった《サポートし合える同期や同年代保健師とのつながり》を持つことで内発的動機づけを高めていた。さらに、「自治体の女性職員は少数なので、そこでつながりをつくって仕事に活かしている」といった《仕事を円滑にする職場内のつながり》や「関係機関へあいさつ回り等をし、顔が繋がっていると仕事がスムーズ

になる」といった《仕事を円滑にする関係機関とのつながり》、「尊敬できる職場外の専門職とつながりを持つことで意欲が高い状態が続いていると思う」、「保健師以外が集まる研修会は視野が広がり、つながりもできて新しいアイデアがうまれる」といった《視野を広げてくれる職場外の他職種とのつながり》を持っていた。

考察

1. 新任期保健師の内発的動機づけを高める要因について

新任期保健師はそれぞれ異なるキャリアや所属、環境にあるものの、組織内で求められる役割の遂行と住民の健康水準の向上を目指し、懸命に保健師活動を展開していた。その中で《自らの関わりで住民に行動変容がみられた経験》等の【住民との関わりから得られるやりがい】や《自身が行った保健師活動をまとめて発表する経験》といった【自分の考えや保健師活動を言語化する経験】によって内発的動機づけが高まっていた。田尾（1993）は内発的動機づけを高める要因には有能感が重要であると述べており、これと合致するものであると解釈された。

このような有能感が得られる体験をする一方で、【保健師活動を展開する上での自身の課題への気づき】や【保健師の専門性のゆらぎ】が生じていた。近年国の施策により、管理栄養士や社会福祉士、助産師といった多くの専門職が行政に所属するようになったため、新任期保健師は他の職種と関わる機会が多くなっている。そのため《他職種から知識を得る》や《他職種から対応方法を学ぶ》と同時に「多職種から学べば学ぶほど保健師の専門性に迷う」といった語りが見られたと思われる。一見、こうした課題やゆらぎは動機づけと逆のようにも捉えられるが、山田・越田（2017）は、保健師活動に対する自信喪失が新任期保健師の自己成長を獲得していくプロセスの始まりとしていることを鑑みると、これらを自覚し、保健師の専門性や自身の活動について内省することが内発的動機づけを高めるきっかけになっていると考えられた。

この課題やゆらぎが生じる中で新任期保健師は、【保健師活動に関連した学習の機会】や【目指したい保健師像の獲得】によって専門職として成長しようとしていたと思われる。

Pink, Daniel H. (2009) は主体的に動くために、目標を持つこと、仕事や技術を極めようとするものの重要性について述べており、この課題やゆらぎと、学習の機会や目標との相互関係によって内発的動機づけが高められていると推察された。

さらに、Deci, E.L. (1975) はポジティブな行動に対して承認（外発的動機づけ）をすることは、内発的動機づけの強化につながると述べている。対象者が所属する職場の一部はキャリアラダーや人材育成シートを活用しつつ、目標に対してできたことの承認やできなかったことについて助言がもらえる等【新任期保健師に対する職場の教育体制】を整備している職場もあった。まだ新任期であるため、専門性に迷う等手探りの中で、このような体制によって助言がもらえることで、内発的動機づけが強化されたと思われる。

さらに、本研究では、《相談できる自治体外の保健師とのつながり》や《視野を広げてくれる職場外の他職種とのつながり》といった【インフォーマルなつながりの構築】が内発的動機づけを高める要因として明らかにした。田尾 (1993) はモチベーションを自己管理する方法の一つとして、職場に留まらない広いネットワークを挙げている。新任期保健師の語りで、「他の自治体の保健師とつながりを持って情報交換をする」や「保健師以外が集まる研修会は視野が広がり、つながりもできて新しいアイデアが生まれる」といったように、他の自治体や保健分野にとどまらないネットワークが保健師活動に良い影響を与えたと解釈できる語りも見られた。現在、Facebookでは「オンライン市役所」というプラットフォームが立ち上げられ、自治体に所属する公務員がオンライン上で意見交換をしている。中でも「保健師とつながろう課」には、全国の保健師が140名以上登録しており（令和3年5月現在）、新型コロナウイルスの予防接種の方法について意見交換をしている。置かれる環境に依存することなくインフォーマルなネットワークを構築し、自身の保健師活動を多角的に見直すことが可能になってきている。保健師活動の対象は「ゆりかごから墓場まで」と評されるように幅が広く、多様な価値観への対応力が求められるため、保健・医療・福祉・介護を中心としつつも、多角的な視点からアプローチをする視点を養う必要性が高

いと考える。そのため、内発的動機づけを維持するためには新任期保健師自身が教育体制のみに頼ることなく、【インフォーマルなつながりの構築】をしていくことが重要になると考えられた。

2. 新任期保健師の内発的動機づけを高めるための人材育成の示唆

山田・越田 (2016) はプリセプターの支援によって新任期保健師が成長すること、菊池他 (2017) はプリセプター制度も含め教育体制を組織的に構築していくことの重要性について述べており、新任期保健師への人材育成の理想とする在り方については明らかになりつつある。しかし、同時に菊池他 (2017) は、プリセプター側の64%が教育に対する困難感を抱いたとしている。また、現場は多忙を極めており、前述したように人材育成計画の策定率は低い状況にある。実際に菊池他 (2016) は新任期現任教育について行政機関で格差があり、現任教育を受けていない保健師も多く存在することを指摘している。そのため、新任期保健師の人材育成については内発的動機づけを高め、新任期保健師自身が主体的に動いてもらう視点も重要となると考える。本研究結果を踏まえ、内発的動機づけを高めるために職場でできる支援について考察する。

まずは、本研究で明らかになった【住民との関わりから得られるやりがい】が積み重ねられるよう、本人が努力して達成可能な業務の担当となるよう配慮する必要がある。とりわけ新任期では、対人支援能力の形成が求められていることや（厚生労働省, 2011）、玉井・立花 (2010) が対人支援に面白さを感じていることを明らかにしていることから、新任期保健師の技量に合わせた対人支援を設定するようにし、それを周囲が支え、技術と自信がつくよう指導することが効果的であると考えた。田多良・小野・川原・木添 (2019) は新任期保健師の到達度を高める支援として、成長の段階に応じた家庭訪問と事例検討の重要性について述べており、これが新任期保健師への支援として重要であると推察された。

また、本研究では、【目指したい保健師像の獲得】によって内発的動機づけが高まることを明らかにした。村嶋・川崎 (2021) は、人材育成を推進するためには目指す保健師像を明確に

することの重要性を述べている。これらはキャリアラダーと人材育成シートの活用によってある程度意図的に実施が可能である。本研究の対象では、キャリアラダーの記入は100%で、人材育成計画を策定している自治体もあったものの、人材育成シートの記入を実施していたのは20.0%であり、さらに人材育成シートやキャリアラダーを活用した面談を実施していたのは33.3%と低率で、計画やツールを最大限生かし切れていない状況があった。中板・江村・坪倉・吉田（2019）はキャリアラダーについて、保健師としてのどのような成長を期待しているかを伝える際の客観的な情報源になると述べている。また、山田他（2020）は新任期保健師と共に客観的な他者評価をフィードバックして自信を持たせることの重要性を述べている。これより、人材育成シートで保健師としての目標を立ててもらおうと同時に、キャリアラダーを活用して現在の技能を評価しつつ、それを基に面談を実施し、出来ていることは「保健師活動に関するポジティブなフィードバック」を、課題に関しては【保健師活動を展開する上での自身の課題への気づき】を促すことで内発的動機づけを高め、保健師としての成長につなげていくことが有効であると示唆された。これは木嶋・守田（2020）が述べる、新任期保健師の主体的なリフレクションを促す点においても意義がある。

これまで職場内研修について述べたが、最後に職場外研修についても触れたい。日本看護協会（2019）によると、研修会への参加は財政的にも時間的にも厳しいことが報告されている。また、学会参加率は保健師全体で32.0%、そのうち発表をしたのは8.6%と低率である。一方で本研究では、「自身が行った保健師活動をまとめて発表する経験」や「自治体外への研修会等へ参加して刺激を得る」ことが内発的動機づけを高めることを明らかにした。新型コロナウイルス感染症の拡大により、オンライン研修会の普及が進んだため、これまでと比較して参加や発表をするハードルは低くなったと考える。しかし、研修会や学会等は【インフォーマルなつながりの構築】をできる機会としても価値がある。そのため、オンラインと対面の職場外研修を上手く組み合わせ、研修内容を学んで来ることはもちろん、【インフォーマルなつながりの構築】をすることも目的の一つとして「研修会・学会の参加への後押し」をすることが

新任期保健師の内発的動機づけを高めることに有効であると考えられた。

研究の限界と今後の課題

本研究は15名の対象者のインタビューから分析した結果であり、かつ、県が同一であることやそれぞれの自治体の規模、経験や教育体制の差異がある点においては一般化に限界がある。今後は今回の研究結果をベースに全国調査を行ない、どの項目が新任期保健師の内発的動機づけを高める要因として影響が大きいかなどについて明らかにし、実際の新任期保健師教育で活用しやすいよう研究を進めていく必要がある。

結論

本研究において、新任期保健師の内発的動機づけを高める要因として、【保健師活動に関連した学習の機会】【住民との関わりから得られるやりがい】【目指したい保健師像の獲得】等の8カテゴリーが明らかになった。

新任期保健師の内発的動機づけを高める人材育成として、（1）成長の段階に応じた対人支援の設定、（2）人材育成シートとキャリアラダーを活用したフィードバック、（3）インフォーマルなつながりができるよう研修会等への参加の支援が示唆された。今後は、本研究で明らかにしたどの要因が内発的動機づけを高めることに影響が大きいかを明らかにし、現場で活用しやすいよう研究を進める必要がある。

謝辞

本研究にご協力いただきました保健師の皆様へ深く感謝申し上げます。

本研究は、J S P S科学研究費若手研究（課題番号：20K18996）の一部として実施した。本研究における利益相反はない。

文献

- Deci, E.L. (1975/安藤延男, 石田梅男, 1980) : 内発的動機づけ 実験社会心理学的アプローチ, 誠信書房, 東京都.
- 長谷川喜代美 (2020) : 保健師の新任期現任教の課題に関する文献検討, 日本赤十字豊田看護大学紀要, 15 (1), 35-40.
- 木嶋彩乃, 守田孝恵 (2020) : 新人保健師の経験の質と振り返りに向けたプリセプターの関わり, 山口医学, 69 (3), 125-133.

- 菊池チトセ, 千田みゆき, 山路真佐子 (2016): 行政で働く新人保健師の新任期現任教育の現状, 埼玉医科大学看護学科紀要, 9 (1), 63-72.
- 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.
- 厚生労働省 (2011): 新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～, <https://www.mhlw.go.jp/bunya/iryuu/oshirase/dl/130308-3.pdf> [検索日2021年3月20日]
- 厚生労働省 (2020): 政府統計の総合窓口 (e-Stat), 調査項目を調べる - 保健師活動領域調査 (厚生労働省)「全国の常勤保健師退職者数・採用者数・自治体種別別」[https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1 &toukei=00450471&tstat=000001035128](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450471&tstat=000001035128) [検索日2021年3月3日]
- 村嶋幸代, 川崎涼子 (2021): 市町村保健師の人材育成体制の構築支援事業から見えるもの, 地域保健, 52 (3), 24-29.
- 中板育美, 江村ゆかり, 坪倉里美, 他 (2019): 座談会 市町村保健師が求める人材育成・現任教育のあり方とは, 保健師ジャーナル, 75 (3), 228-235.
- 日本看護協会 (2019): 平成30年度厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業「保健師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 [検索日2021年3月20日]
- 奥田博子, 宮崎美砂子, 守田孝恵, 他 (2016): 平成27年度厚生労働科学研究費補助金 (健康安全・危機管理対策総合研究事業 地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究)「保健師の人材育成計画策定ガイドライン」, <https://www.niph.go.jp/soshiki/10kenkou/hokenshi.pdf> [検索日2021年3月20日]
- Pink, Daniel H. (2009/大前研一, 2010): モチベーション3.0持続する「やる気!」をいかに引き出すか, 講談社, 東京都.
- 佐伯和子, 河原田まり子, 和泉比佐子, 他 (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育成, 日本地域看護学会誌, 11 (2), 52-58.
- Sharon Vaughn, Jeanne Shay Schumm, Jane M. Sinagub (1999/井上理, 田部井潤, 柴原宣幸, 2012): グループ・インタビューの技法, 慶應義塾大学出版会, 東京都.
- 玉井綾子, 立花八寿子 (2010): 北海道内市町村保健部門における新任期保健師を対象とした職務及び現任教育の実態, 北海道公衆衛生学雑誌, 23 (2), 182-190.
- 田尾雅夫 (1993): モチベーション入門, 日本経済新聞出版社, 東京都.
- 田多良佳代, 小野美奈子, 川原瑞代, 他 (2019): 新任保健師研修受講者の到達度評価と成長を促す現任教育の在り方, 宮崎県立看護大学看護研究所・研修センター事業年報, 8, 20-31.
- 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.
- 山田洋子, 大井靖子, 松下光子, 他 (2020): 新任保健師の実践能力の到達状況とその発展に関わる体験, 岐阜県立看護大学紀要, 20 (1), 43-54.

Abstract

The education system poses problems for newly appointed public health nurses, including a low rate of establishing plans for human resource development and insufficient reporting of the state of implementation of those plans. The aims of this study were to evaluate the intrinsic motivation for independent improvement of expertise by newly appointed public health nurses, to elucidate the factors that would increase this intrinsic motivation, and to identify strategies for human resource development that would make use of this intrinsic motivation.

This study included 15 newly appointed public health nurses with less than five years' experience as public health nurses in various municipalities. It was divided into four groups.

Group interviews identified 8 categories and 31 subcategories of factors that could increase the intrinsic motivation of newly appointed nurses. The eight categories included "opportunities for learning about the activities of public health nurses," "experiences for public health nurses to verbalize their own thoughts and activities," "job satisfaction obtained through relationships with residents," "acquisition of a target image of a public health nurse," "education systems for newly appointed public health nurses at their workplaces," and "construction of informal relationships."

Factors that could increase this intrinsic motivation were identified as: (1) setting of human services according to the development stage, (2) feedback that makes use of human resource development sheets and career ladders, and (3) support for participation in workshops and other venues that would foster the formation of informal relationships and promote human resource development.

Keyword : Newly appointed public health nurse, Intrinsic motivation,
Human resource development