段階別保健師研修アンケート調査から見えてきた人材育成のあり方

○長岡彩夏[1)]、藤村涼子[1)]、坂本三智代[2)]、中尾裕之[3)]、木添茂子[4)]

宮崎県医療政策課[1)]、宮崎県健康増進課[2)]、宮崎県立看護大学[3)]、宮崎県立看護大学　看護研究・研修センター[4)]

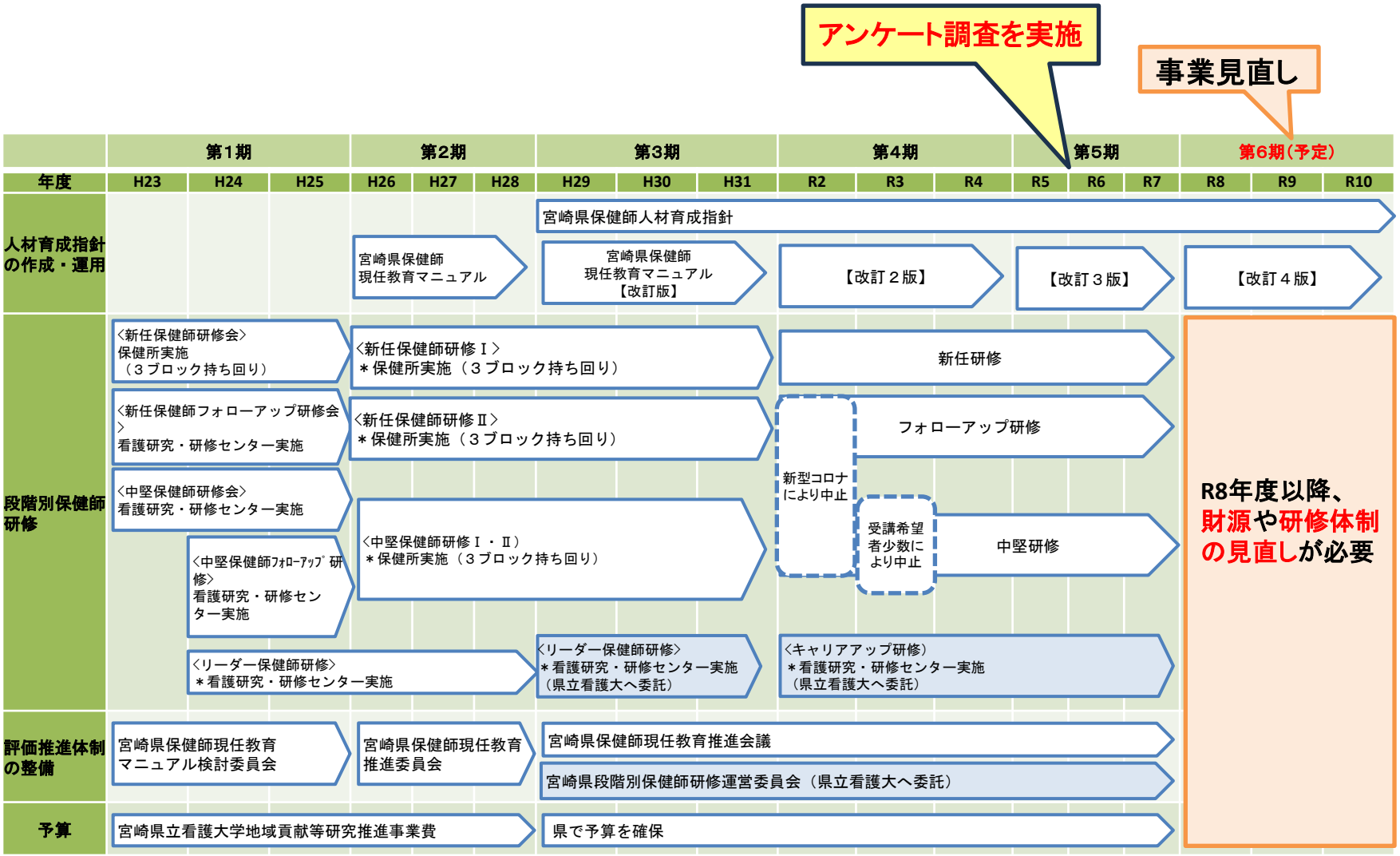
１．はじめに

○本県では行政保健師の人材育成の取組として、
平成23年度に**「宮崎県保健師現任教育マニュアル」**を策定

⇨ ３年毎に研修内容や運営方法等の見直しを行いながら、
PDCAサイクルを回す実践型の段階別保健師研修
（新任保健師研修、フォローアップ研修、中堅保健師研修、キャリアアップ研修）を実施

○今回、宮崎県保健師現任教育マニュアルの見直しに向けて、
県内の行政保健師にアンケート調査を実施し、
段階別保健師研修の効果を検証するとともに、
今後の行政保健師の人材育成のあり方を検討した。

保健師の力育成事業の取り組み



PDCAサイクルを回す実践型研修

目指す保健師像　常に住民の生活と健康との関係を捉え、地域の顕在的・潜在的な健康問題を見出し、地域住民や関係者と共に地域のあるべき姿を描き、社会の情勢や期待に応え、健康的な地域社会を創っていくことのできる判断力と行動力を備えた保健師

実践力の向上

OJT

Plan 計画 → Do 実行 → Check 評価 → Action 改善

- 保健師活動について語り合う機会の増加
- 先輩保健師の後輩保健師への助言の増加
- アクションプラン実践による担当業務改善
- 上司の保健師評価の向上
- 保健所と管内市町村との連携の深まり

【共同で学ぶことによる高め合い】

- PDCAサイクルのプロセスと効果の実感
- PDCAに基づく保健師活動の実践の意識化
- 仲間と切磋琢磨することによるモチベーションの向上

段階別保健師研修（Off-JT）

Plan 計画 → Do 実行 → Check 評価 → Action 改善

- 地域診断・活動評価・「見せる力」の向上
- 保健所・市町村のお互いの業務の理解
- コンサルタントによる実践知の継承
- 自己効力感の向上
- 自己研鑽する姿勢の形成

２．方法

（１）調査方法

対　　象：県内自治体で働く行政保健師475名（県112名、市町村363名）
調査期間：R6.6.3～6.28
調査項目：行政保健師の職業的アイデンティティ※や受講者及び指導者の満足度等を含む調査項目（28項目5件法：基本属性除く）
回答方法：県電子申請システムを活用

※行政保健師の職業的アイデンティティ：①自分の仕事に保健師としてのやりがいの状況
②自分の仕事は住民のために役立っている状況
③自分の仕事をPDCAサイクルでの実践の有無
④仕事をしていく上で共感できる仲間の有無
⑤保健師の仕事が楽しいか

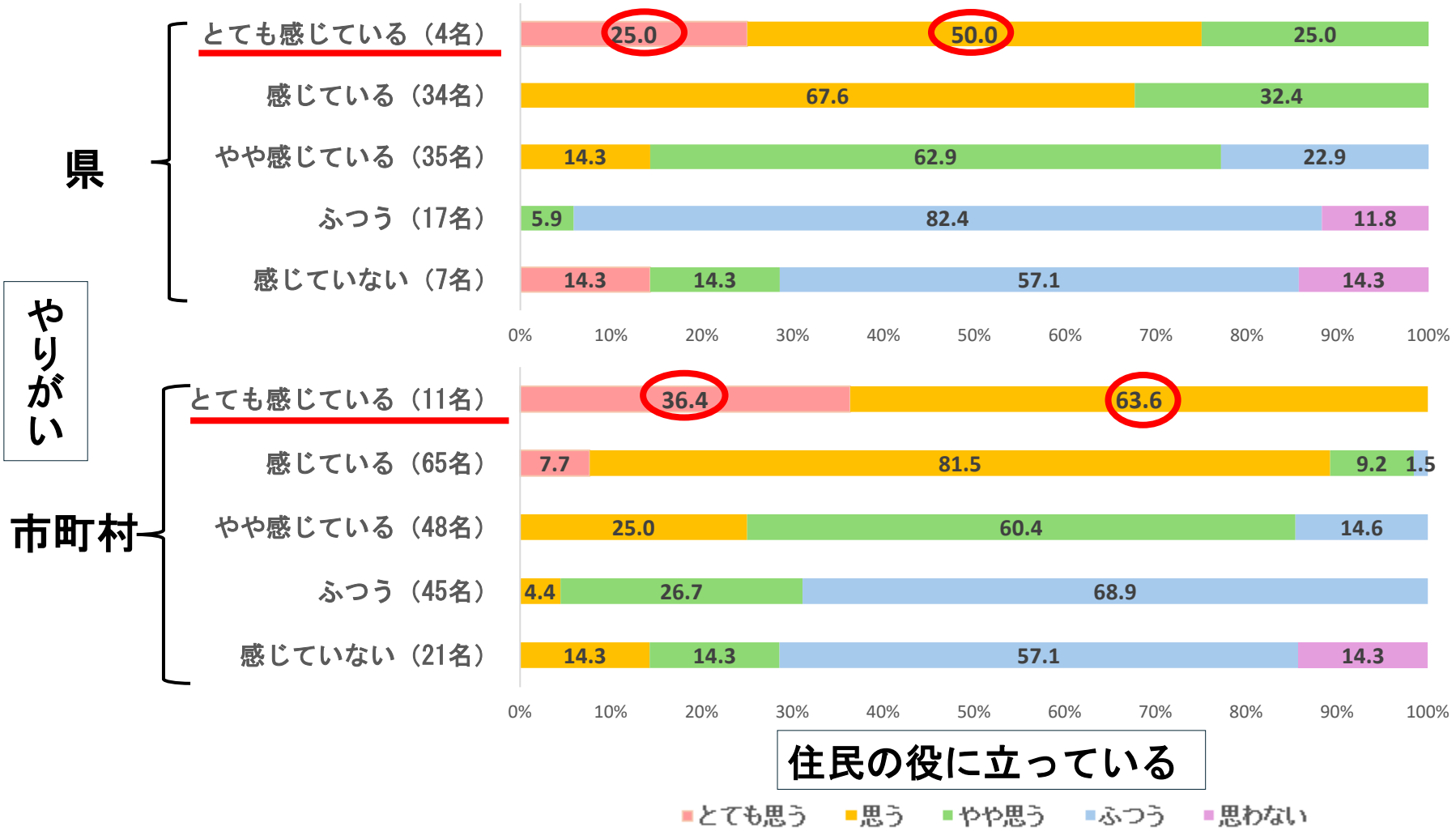
（２）分析方法

単純集計・クロス集計を行い、関連がみられた**「自分の仕事への保健師としてのやりがい」「PDCAサイクルで実践」「研修が保健師活動に参考」「上司や先輩からの指導」「上司や先輩としての指導の関わり」**と各項目について、スピアマンの相関分析を実施。

３．結果

◆有効回答数：287名（県97名、市町村190名）
◆回収率：60.4%（287名/475名）

「やりがい」と「住民の役に立っている」との関連（所属別）



「やりがいを感じている」と回答した割合が高いほど、「住民の役に立っている」と思っている傾向がみられた。

表1 「保健師としてのやりがい」「PDCAサイクルで実践」「研修が保健師活動に参考」「上司や先輩からの指導」「上司や先輩のとしての指導の関わり」との関連　　p＜0.01＊＊　p＜0.05＊

	保健師としてのやりがい		PDCAサイクルで実践		研修が保健師活動に参考		上司や先輩からの指導		上司や先輩としての指導の関わり	
	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値
行政保健師の職業的アイデンティティ										
自分の仕事への保健師としてのやりがい	-		0.368**	＜0.001	0.411**	＜0.001	0.172*	0.010	0.481**	＜0.001
自分の仕事が住民の役に立っている	0.747**	＜0.001	0.399**	＜0.001	0.378**	＜0.001	0.164*	0.014	0.382**	＜0.001
自分の仕事をPDCAサイクルで実践している	0.368**	＜0.001	-		0.268**	＜0.001	0.075	0.265	0.361**	0.001
今、保健師の仕事が楽しい	0.759**	＜0.001	0.388**	＜0.001	0.375**	＜0.001	0.201**	0.003	0.393**	＜0.001
受講者の満足度										
仕事の意欲向上	0.550**	＜0.001	0.370**	＜0.001	0.781**	＜0.001	0.458**	＜0.001	0.533**	＜0.001
研修が保健師活動に参考	0.411**	＜0.001	0.268**	＜0.001	-		0.560**	＜0.001	0.582**	＜0.001
上司や先輩からの指導	0.172*	0.010	0.075	0.265	0.560**	＜0.001	-		0.349**	0.004
新任保健師研修満足度	0.381**	＜0.001	0.263**	0.001	0.762**	＜0.001	0.552**	＜0.001	0.326	0.119
フォローアップ研修満足度	0.397**	＜0.001	0.313**	0.002	0.709**	＜0.001	0.486**	＜0.001	0.795**	＜0.001
中堅保健師研修満足度	0.414**	＜0.001	0.227*	0.044	0.803**	＜0.001	0.584**	＜0.001	0.485**	0.002
キャリアアップ研修満足度	0.298	0.077	0.182	0.289	0.633**	＜0.001	0.499**	＜0.001	0.367	0.078
指導者の満足度										
指導の関わり	0.481**	＜0.001	0.361**	0.001	0.582**	＜0.001	-		-	
研修指導後の仕事の意欲向上	0.575**	＜0.001	0.370**	0.001	0.674**	＜0.001	0.583**	＜0.001	0.583**	＜0.001

（１）「自分の仕事への保健師としてのやりがい」との関連

①「行政保健師の職業的アイデンティティ」において、「保健師としてのやりがい」とその他の項目は全て相関があり有意であった。

⇒**やりがい**を感じていると回答した割合が高いほど、**住民の役に立っている、仕事が楽しいと思っている傾向**がみられた。

②「保健師としてのやりがい」と「研修受講者の満足度」「指導者の満足度」のほとんどの項目に相関があり有意であった。

⇒**やりがい**を感じていると回答した割合が高いほど、**研修受講後の仕事に対する意欲が向上し、研修に満足している傾向**がみられた。また、**研修指導後に仕事に対する意欲が向上している傾向**がみられた。

（２）「自分の仕事をPDCAサイクルで実践している」との関連

「PDCAサイクルで実践」と「行政保健師の職業的アイデンティティ」「研修受講者の満足度」「指導者の満足度」のほとんどの項目に相関があり有意であった。

⇒PDCAサイクルで実践していると回答した割合が高いほど、**研修受講後の仕事に対する意欲が向上**し、また、**研修指導後の仕事に対する意欲は向上している傾向**がみられた。

表2「保健師としてのやりがい」「PDCAサイクルで実践」「研修が保健師活動に参考」「上司や先輩からの指導」「上司や先輩のとしての指導の関わり」との関連　　p＜0.01＊＊　p＜0.05＊

	保健師としてのやりがい		PDCAサイクルで実践		研修が保健師活動に参考		上司や先輩からの指導		上司や先輩としての指導の関わり	
	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値
指導者の満足度										
指導の関わり	0.481**	＜0.001	0.361**	0.001	0.582**	＜0.001	-		-	
研修指導後の仕事の意欲向上	0.575**	＜0.001	0.370**	0.001	0.674**	＜0.001	0.583**	＜0.001	0.583**	＜0.001

（一部抜粋）

（３）「研修内容が保健師活動の参考になった」との関連

「研修が保健師活動に参考」と「行政保健師の職業的アイデンティティ」「研修受講者の満足度」「指導者の満足度」の全ての項目に相関があり有意であった。

⇒**研修内容が保健師活動に参考になった**と回答した割合が高いほど、**新任保健師研修・フォローアップ研修・中堅保健師研修・キャリアアップ研修満足度が高い傾向**がみられた。

表3 「保健師としてのやりがい」「PDCAサイクルで実践」「研修が保健師活動に参考」「上司や先輩からの指導」「上司や先輩のとしての指導の関わり」との関連　　p＜0.01＊＊　p＜0.05＊

	保健師としてのやりがい		PDCAサイクルで実践		研修が保健師活動に参考		上司や先輩からの指導		上司や先輩としての指導の関わり	
	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値
受講者の満足度										
仕事の意欲向上	0.550**	＜0.001	0.370**	＜0.001	0.781**	＜0.001	0.458**	＜0.001	0.533**	＜0.001
研修が保健師活動に参考	0.411**	＜0.001	0.268**	＜0.001	-		0.560**	＜0.001	0.582**	＜0.001
上司や先輩からの指導	0.172*	0.010	0.075	0.265	0.560**	＜0.001	-		0.349**	0.004
新任保健師研修満足度	0.381**	＜0.001	0.263**	0.001	0.762**	＜0.001	0.552**	＜0.001	0.326	0.119
フォローアップ研修満足度	0.397**	＜0.001	0.313**	0.002	0.709**	＜0.001	0.486**	＜0.001	0.795**	＜0.001
中堅保健師研修満足度	0.414**	＜0.001	0.227*	0.044	0.803**	＜0.001	0.584**	＜0.001	0.485**	0.002
キャリアアップ研修満足度	0.298	0.077	0.182	0.289	0.633**	＜0.001	0.499**	＜0.001	0.367	0.078

（一部抜粋）

（４）「上司や先輩からの指導」との関連

「上司や先輩からの指導」と「行政保健師の職業的アイデンティティ」「研修受講者の満足度」「指導者の満足度」のほとんどの項目に相関があり有意であった。

⇒**研修受講中に職場の上司や先輩からの指導を受けた**と回答した割合が高いほど、**新任保健師研修・フォローアップ研修・中堅保健師研修・キャリアアップ研修満足度が高い傾向**がみられた。
また、研修が保健師活動に参考になっており、**研修受講後の仕事に対する意欲が向上している傾向**がみられた。

（一部抜粋）

表4 「保健師としてのやりがい」「PDCAサイクルで実践」「研修が保健師活動に参考」「上司や先輩からの指導」「上司や先輩としての指導の関わり」との関連　p＜0.01＊＊　p＜0.05＊

	保健師としてのやりがい		PDCAサイクルで実践		研修が保健師活動に参考		上司や先輩からの指導		上司や先輩としての指導の関わり	
	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値
受講者の満足度										
仕事の意欲向上	0.550**	＜0.001	0.370**	＜0.001	0.781**	＜0.001	0.458**	＜0.001	0.533**	＜0.001
研修が保健師活動に参考	0.411**	＜0.001	0.268**	＜0.001	-		0.560**	＜0.001	0.582**	＜0.001
上司や先輩からの指導	0.172*	0.010	0.075	0.265	0.560**	＜0.001	-		0.349**	0.004
新任保健師研修満足度	0.381**	＜0.001	0.263**	0.001	0.762**	＜0.001	0.552**	＜0.001	0.326	0.119
フォローアップ研修満足度	0.397**	＜0.001	0.313**	0.002	0.709**	＜0.001	0.486**	＜0.001	0.795**	＜0.001
中堅保健師研修満足度	0.414**	＜0.001	0.227*	0.044	0.803**	＜0.001	0.584**	＜0.001	0.485**	0.002
キャリアアップ研修満足度	0.298	0.077	0.182	0.289	0.633**	＜0.001	0.499**	＜0.001	0.367	0.078
指導者の満足度										
指導の関わり	0.481**	＜0.001	0.361**	0.001	0.582**	＜0.001	-		-	
研修指導後の仕事の意欲向上	0.575**	＜0.001	0.370**	0.001	0.674**	＜0.001	0.583**	＜0.001	0.583**	＜0.001

（５）「上司や先輩としての指導の関わり」との関連

「指導の関わり」と「行政保健師の職業的アイデンティティ」「研修受講者の満足度」「指導者の満足度」のほとんどの項目に相関があり有意であった。

⇒**研修受講者に上司または先輩として指導に関わることができた**と回答した割合が高いほど、**研修指導後の仕事に対する意欲が向上している傾向**がみられた。

表5「保健師としてのやりがい」「PDCAサイクルで実践」「研修が保健師活動に参考」「上司や先輩からの指導」「上司や先輩のとしての指導の関わり」との関連　p＜0.01＊＊　p＜0.05＊

	保健師としてのやりがい		PDCAサイクルで実践		研修が保健師活動に参考		上司や先輩からの指導		上司や先輩としての指導の関わり	
	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値	相関係数	p値
指導者の満足度										
指導の関わり	0.481**	＜0.001	0.361**	0.001	0.582**	＜0.001	-		-	
研修指導後の仕事の意欲向上	0.575**	＜0.001	0.370**	0.001	0.674**	＜0.001	0.583**	＜0.001	0.583**	＜0.001

（一部抜粋）

４．考察・まとめ

○**「保健師としてのやりがい」**は、**住民の役に立っている**、**仕事が楽しい**、**研修受講後の仕事に対する意欲の向上**、**研修の満足度**に影響していることが分かった。

⇨ 保健師の就業継続には、**やりがい**や**楽しさ**を抱かせることが必要であり、段階別保健師研修の場だけでなく、職場内においても意識していくことが重要。

○**「PDCAサイクルでの実践」**は研修受講後の仕事に対する意欲の向上に影響している。
○**「研修が保健師活動に参考」**、**「上司や先輩からの指導」**は、全ての研修満足度に影響している。
○**「研修受講者に上司または先輩として指導の関わり」**は、研修指導後の仕事に対する意欲が向上に影響している。

⇨ **PDCAサイクルを回す実践型研修を基盤とした段階別保健師研修**の効果がみられた。

○信念やモチベーションを高め専門性が発揮できるよう、
保健師活動を伝承し**組織的に人材育成に取り組む風土づくり**が今後も必要と考える。

令和8年度からの「保健師の力育成事業（第6期）」では、
今回のアンケート調査結果を踏まえ、**職場のOJTの強化**が図れるよう段階別保健師研修の内容を見直したい。