

## 段階別保健師研修アンケート調査から見てきた人材育成のあり方

○長岡彩夏<sup>1)</sup>、藤村涼子<sup>1)</sup>、坂本三智代<sup>2)</sup>、中尾裕之<sup>3)</sup>、木添茂子<sup>4)</sup>、  
宮崎県医療政策課<sup>1)</sup>、宮崎県健康増進課<sup>2)</sup>、宮崎県立看護大学<sup>3)</sup>、宮崎県立看護大学 看護  
研究・研修センター<sup>4)</sup>

### 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」を策定し、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）を実施してきた。今回、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ので報告する。

### 2. 方法

#### (1) 調査方法

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）を作成し、県内自治体で働く行政保健師 475 名を対象に実施した。（調査期間：R6. 6. 3～6. 28）。回答は県電子申請システムを活用し、有効回答数 287 名（県 97 名、市町村 190 名）であった。

#### (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した。

### 3. 結果

#### (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。中でも、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。

#### (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。中でも、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。

#### (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。中でも、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。

#### (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。中でも、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いう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「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
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

#### 4. 考察及びまとめ

今回の調査から、「保健師としてのやりがい」は、住民役に立っている、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うかがえた。このことは、日本看護協会調査報告書<sup>1)</sup>の保健師の就業継続理由の2位「保健師としてやりがいがある（専門性を発揮できる）」や、退職理由の1位「自己のキャリアアップ」、5位「保健師としてのやりがいがない」にもあるように、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であると考えられる。

また、「PDCA サイクルで実践」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ことがうかがえた。そして、「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ことがうかがえた。さらに、「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ことがうかがえた。研修課題のサポートをOJTとして実施できる体制が整うことで、研修成果としての実践能力向上が受講生のみならず、職場全体へ波及できるのではないかと<sup>2)</sup>との報告と同様の結果を得たことから、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と考える。

近年、保健師教育の背景や就職までの職務経験は多様化し、業務分担や分散配置が進み保健師業務の幅が広がる一方、経験の共有や意図的なOJT及び保健師活動の継承が難しくなっている。そのような状況においては、職業アイデンティティを高める職場環境や現任教育体制づくり、自分の活動の必要性や成果を住民や同僚に見せる力を持つことや仕事への意欲が高まる評価方法の導入が重要である。これらにより保健師の仕事に対する意識が高まり質の高い活動となり、結果的に住民へのサービスの質の向上につながる<sup>3)</sup>との報告があることから、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、住民の健康を衛る専門職としての役割を果たす実践力のある保健師の育成に取り組む職場の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人材育成に対応できるものとした。

#### 参考文献

- 1) 公益社団法人日本看護協会：保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書、52頁-57頁、(2023)
- 2) 磯村聡子：中堅期保健師の地域診断に基づくPDCA実践力向上を目指した研修の評価、保健医療科学、Vol.70、587頁-597頁、(2021)
- 3) 根岸薫：行政保健師の職業的アイデンティティ尺度の開発と関連要因の検討、日本公衛誌、第57巻第1号、27頁-37頁、(2010)