

行政保健師の現任教育に関する国内文献の検討

－研究の実態と研究方法論の特徴に焦点をあてて－

藤 田 美 江（千葉大学大学院看護学研究科博士後期課程）

宮 崎 美砂子（千葉大学大学院看護学研究科）

石 丸 美 奈（千葉大学大学院看護学研究科）

本研究の目的は、行政保健師の現任教育に関する国内文献を検討し、現任教育に関する研究の実態や研究方法論の特徴を明らかにし、保健師の実践能力向上に寄与するための今後の研究の方向性について示唆を得ることである。

データベースは医学中央雑誌による検索を中心とし、検索期間は2002－2012年、検索語は「保健師×（現任教育、人材育成、継続教育、OJT、研修）」とした。

研究目的にあった文献を選定し、24件を分析対象とした。

現任教育に関する研究は、2つに分類できた。現任教育に関する体制や要望など実態を調査したものと、研修会などを試みてその評価・成果を確認した介入研究である。現任教育の実態として、新任保健師に対する指導体制など、教育体制の整備が不十分であることが確認された。キャリア発達段階に着目した研究は多かったが、保健所と市町村など所属や保健活動の性質別の分析は行われていなかった。介入研究では、OJTとOff-JTを連動させる試みが認められたが、介入による変化は、実施後に保健師の自己評価でとらえるものがほとんどであった。

以上の結果から、現任教育における効果的な教育介入のあり方を検討する研究が必要であると考えた。具体的には、保健活動の性質別現任教育のあり方、評価の方法と時期の検討、体系的・効果的研修の企画、外部支援のあり方に着目した研究が今後の研究課題であると考ええる。

KEY WORDS : public health nurses, in-service education

I. はじめに

健康問題が多様化・複雑化し、地域保健に関する法律が変化する中、行政機関で働く保健師（以下、行政保健師とする）の組織体制にも変化が生じている¹⁾。従来、行政保健師の多くは保健部門に配置され、日々の業務の中で人材育成がなされてきた。しかし、現在は介護保険部門や福祉部門などへの少人数の分散配置が進み、業務を通したOJT（On the Job Training）が難しくなっている。現任教育の充実が求められている中、2009年に保健師助産師看護師法の一部が改正され、保健師を含む看護専門職の卒後臨床研修が努力義務化された。しかし、現任教育体制の整備は、進んでいない現状が認められている¹⁾。行政保健師の実践能力向上に寄与する現任教育のあり方を追求するため、先行研究を包括的に捉え今後の研究課題を明らかにする必要がある。教育および職場組織の体制は諸外国と違いがあるため、本稿では国内文献に焦点をあてることとする。

II. 目 的

行政保健師の現任教育について国内の文献をレビューし、現任教育に関する研究の実態や研究方法論の特徴を明らかにし、今後の研究課題の方向性について示唆を得ることを目的とする。

III. 用語の操作的定義

行政保健師：都道府県保健所や市町村保健センターなど行政機関に所属し、公的な立場で住民の健康と生活を支える保健師のこと

現任教育：本研究における現任教育とは、具体的な実践を通じて、職務遂行能力を育成・充実させるための教育と定義する。現任教育は、職場内教育（OJT）、職場外教育（Off-JT: Off the Job Training）、ジョブローテーション、自己啓発から構成される。

職場内教育（OJT）：職場において、具体的な業務を通じて能力を育成させる活動。プリセプターシップ、スーパーバイズ、プロジェクトなどの形態と、事例検討会、共同研究などの技法を示す。

職場外教育 (Off-JT)：職場を離れて行われる教育活動。集合型研修が主で、キャリア発達別研修と業務別研修がある。

ジョブローテーション：職務遂行能力開発のために、人材育成計画にもとづいて定期的に職場の異動や職務の変更を行う戦略的人事異動のこと。市町村相互派遣や県から政令市・中核市への派遣なども含める。

自己啓発：職務遂行能力向上のため、自ら取り組む活動。学習会への参加や専門誌、IT活用による情報収集などを示す。

IV. 方 法

1. 文献検索の方法

1) 文献検索の手順

文献検索は、看護学の文献を網羅している医学中央雑誌を使用し、2012年9月12日に実施した。キーワードは「保健師」に「現任教育」「人材育成」「継続教育」「OJT」「研修」をかけ、2002年～2012年の11年間と原著論文で絞り込んだ。原著論文で絞り込み検索を行ったのは、著者の個人的意見ではなく、データに基づいて論述されたものを収集するためである。「保健師」×「現任教育」では413文献あり、絞り込みを行った結果、114文献が該当した。「人材育成」では225件中49件、「継続教育」では248件中77件、「OJT」では20件中13件、「研修」では353件中162件、計415件が該当した。医中誌の検索からもれてしまう文献があるため、行政保健師に関する学術論文の掲載割合が高い学会誌である日本地域看護学会誌、日本公衆衛生学会誌を目視し3文献を追加した。さらに、収集した文献の引用文献を確認し、複数の文献で引用されていた北陸公衆衛生誌と大学の紀要6文献、計9文献を追加した。

2) 分析対象文献の選定過程

検索結果415件、追加9件、計424件を対象に、まずタイトルとアブストラクトを読み選定を行った。同じ文献があったため、それらを整理した後、医療機関や産業保健の保健師、助産師・看護師、高齢者施設・児童養護施設の職員に関するもの、JICAなど国際保健に関するものと地域が極端に限定されているものを除外し、48文献を選定した。さらに本稿では行政保健師の現任教育の実態や体制について記述されていることを選定基準とし、本文を精読した。看護基礎教育に関する考察に留まっているなど現任教育の内容を読み取れないもの、1事例の報告で論述したものを除外した結果、24文献を分析対象文献とした（分析対象文献は]、引用文献は）で示す。

2. 分析方法

研究の動向を把握するため、発表時期ごとに文献を整

理した。次に研究目的、研究デザイン、研究方法（対象、方法、分析方法など）に着目して分析し、調査対象者や介入方法で類似性の高い論文をまとめて概観した。知見については、現任教育の実態と今後への示唆について論述されている内容を抽出し、それらの結果をもとに、研究方法論における特徴と今後の研究課題を考察した。

V. 結 果

1. 発表時期・データ収集時期

卒後臨床研修が努力義務化された2009年で区切ったところ、発表時期は2002年～2008年の7年間で14件、2009年以降の4年間で10件であった。発表時期とデータ収集時期に数年の差が認められたため、データ収集時期を確認したところ、分析文献番号1]～10]の実態調査の研究はすべて2009年までに実施されたものであった。

2. 研究目的

研究目的から、対象論文は実態調査と介入研究の2つの性質に分類できた。現任教育がどのように行われているか、その現任教育に対しどのような認識や要望を持っているかを明らかにした実態調査10件（1]～10]）と、研修会、事例検討会、共同研究を実施し、その評価・成果を確認する介入研究14件（11]～24]）である（表1、2）。そのため、ここからは2つに分けて論述する。なお、文献4、19は2つの目的・対象に対する調査を含んでいるため、個別の調査（4a、4b、19a、19b）とみなし検討した。

3. 実態調査

1) 調査方法

自記式質問紙調査が1]、2]、5]、6]、7]、9]、10]の7件、グループインタビューが4a]、8]の2件、個別インタビューは3]、4b]の2件であった。

2) 調査フィールドおよび調査対象者の特徴

調査フィールドは、研究者の関連する都道府県に局限しているものが9件、全国を対象としたものは2]、9]の2件であった。対象者の所属自治体は、都道府県と市町村両方を含むものが多かったが、文献2では市町村保健師に限定し、文献3、9では、保健部門以外の配属者を分析対象から除外していた。分析対象者の人数は、最小が3]の6人、最大が9]の1,175人、10人未満が3]、4a]、4b]の3件、10～49人が1]、8]の2件、50～99人が7]の1件、100人以上が2]、5]、6]、9]、10]の5件であった。対象者をキャリア発達段階別にみたところ、選定基準が統一されていないものの、新任期を取り上げた文献は1]、2]、3]、4a]の4件、中堅

表1 行政保健師の現任教育に関する分析対象論文（その1 実態調査）

分類	研究目的	データ 収集時期 (年・月)	調査 フィールド (都道府県数)	調査対象者の特性			調査方法		分析 方法	文献
				調査対象保健師 の経験年数	分析 対象数 (人)	所属自治体	方法	調査内容		
新任 期	新任保健師の業務と教育体制の把握	2004. 7	1	4年未満	26	県・市町村 (保健部門73.1%)	郵送質問紙 調査	新任保健師への指導体制、自己評価、自己啓発、業務の実態	記述 統計	1
	新任保健師に対する現任教育の現状と現任教育に対する認識の明確化。職場環境の影響	2002. 6-7	28 無作為抽出	3年未満	112	市町村のみ	郵送質問紙 調査	新任保健師への指導体制と認識、自己啓発	推測 統計	2
	新卒保健師の能力に関する認知と職場内教育に対する要望	2004. 8-10	1	1年以内	6	県・市町村（保健部門のみ）	個別インタ ビュー	新任保健師への指導体制、求められる能力の認識、自己研鑽	質的 分析	3
	新任保健師の研修に必要な内容と体制の明確化	2009. 12- 2010. 1	1	2～3年	7	政令市・市町	グループイン タビュー	仕事上の悩み、課題への対処方法、希望する支援と体制	質的 分析	4 a
中堅 期以降	中堅保健師の研修に必要な内容と体制の明確化	2009. 12- 2010. 1	1	6年以上	9	県・政令市・市町	個別インタ ビュー	仕事上の悩み、課題への対処方法、希望する支援と体制	質的 分析	4 b
	中堅期・管理期保健師を対象とした教育プログラムの検討	2004. 7	1	4年以上	188	県・市町村 (保健部門65.2%)	郵送質問紙 調査	新任保健師のための教育体制・内容、指導者のための研修機会、現任教育の困難感、自己評価、自己啓発	記述 統計	5
	指導者の人材育成にマネジメントの実施状況と属性との関連の明確化	2006. 1-2	3	10年以上	118	都道府県・政令市・中核市・市町村（保健部門73.7%）	質問紙調査	スタッフへのマネジメントの実態	推測 統計	6
	中堅者の継続教育の現状に対する認識と期待の明確化	2001	2	11～20年	90	都道府県・市町村（保健部門76.7%）	質問紙調査	継続教育に対する認識	質的 分析	7
全 体	キャリアアディバロップメントの課題	2008	1	—	11	—	グループイン タビュー	専門能力の成長に関する認識	質的 分析	8
	保健師の自己学習行動と専門能力向上意識との関連の明確化	2005. 12- 2006. 3	全国 無作為抽出	1～31年以上	1,175	都道府県・政令市・中核市・特別区・市町村（保健部門の常勤）	郵送質問紙 調査	自己学習行動、専門能力に関する認識	推測 統計	9
	行政保健師の職務への自信とその影響要因の明確化	2008. 1-2	1	新任期、中堅期、 管理期	117	都道府県・市町村（常勤）	郵送質問紙 調査	職務への自信と影響要因（個人、職場、教育）	推測 統計	10

—：記述なし

記述統計：収集したデータの特徴を、数や平均値などから求める統計学手法

推測統計：収集したデータを母集団から抽出された標本とみなし、母集団の特徴を確率的に推測する手法（検定、推定）

期以降を取り上げた文献は4b], 5], 6], 7] の4件、特に分けていない文献は8], 9], 10] の3件であった。

3) 調査内容および分析方法

焦点をあてている調査内容は、新任保健師に対する教育体制・指導内容が多く、併せて現任教育に対する認識（困難感や今後希望する支援など）、自己評価、自己研鑽などをとらえていた。分析方法は、質的分析が3], 4a], 4b], 7], 8] の5件、記述統計が1], 5] の2件であり、推測統計は2], 6], 9], 10] の4件だった。推測統計では、 χ^2 検定、Fisherの直接確率検定、因子分析、共分散構造分析等を行い、仕事の充実度と職場環境の関連、保健師の実践能力と属性の関係等を分析していた。ただし、対象の所属自治体が複数にわたっている場合でも、所属の規模や部門による違いの分析まで実施していない傾向が認められた。

4. 介入研究

1) 調査方法

調査方法は、11～17], 19a], 19b], 20], 22], のように自記式質問紙調査が多く、18], 23], 24] では個別インタビュー、21], 22], 24] ではグループインタビュー等が挙げられた。

2) 調査対象者

分析対象の人数は、最小12] の4人、最大14] の90人、10人未満は12], 21], 22], 24] の4件、10～19人が11], 15], 16], 18], 23] の5件、20～49人が19a, b], 20] の3件、50人以上は13], 14], 17] の3件だった。

3) 介入の方法

介入研究では、介入の方法によって3つに大別できた。研修会を開催して受講者の変化をみたものが11～21] の12件、事例検討会の影響をみたものが22] の1件、共同研究を試みたものが23], 24] の2件であった。研修会の開催日数は、半日単位から1年間までばらつきがあった。研修会で向上させたい能力は、11], 12], 22] で個別支援能力、14], 15], 16], 18], 20] で人材育成能力、13], 19a] 地域アセスメント能力、17] 保健事業の計画・評価、19b] 管理能力と、キャリア発達段階に応じた教育プログラムであった。研修会の方法としては、事前レポートを課したり集合型研修のインターバルにおいて実践を促したりするなど、OJTと意図的に連動させる工夫をしている傾向が認められた（11] ～19a], 20]）。

4) 調査内容および分析方法

介入の評価を確認するため、実施後のデータ収集は全

表2 行政保健師の現任教育に関する分析対象論文（その2 介入研究）

介入方法	下位分類	研究目的	データ収集時期 (年・月)	調査フィールド (都道府県数)	調査対象者の特性			教育プログラム		介入成果の調査方法			分析方法	文献
					調査対象者	分析対象数 (人)	所属自治体	回数・日数・時間	目的	調査方法	内容	評価の時期		
集合型研修会 OJT連動型	新任期	新任者教育プログラムによる対人支援能力発達の確認	2003.7-2004.3	3	経験年数5年以内	16	都道府県・市町村 (保健部門81.3%)	0.5～1日×3回。3～6ヶ月のインターバルあり	対人支援能力、思考能力、基本的能力の育成	質問紙調査	教育プログラムと能力の自己評価 研究者作成36項目	実施前、中、後	記述統計	11
		「事例管理研修会」の効果の検討	2006	1	新任期2、前期中堅期2	4	都道府県	3回。2～3ヶ月のインターバルあり	ケアマネジメント能力の向上	質問紙調査	実施記録、個人レポート	実施中・後	質的分析	12
	中堅期	実践型研修プログラムの評価 受講者の実践能力向上と関連する研修プロセスの分析	2010.2-3	1	県型保健所と管内市町保健師ペア	72	都道府県・市町村	2日+1日。5ヶ月のインターバルあり	地域アセスメント・ネットワークの強化	郵送質問紙調査	研修と実践能力の自己評価 項目は県作成の到達度使用	実施1～4年後	推測統計	13
		現任教育を推進する職場の組織育成の観点から実践の成果の検証	— (2005-2007)	3	経験年数10年以上	90	都道府県・市町村	0.5日+0.5日+0.5日。終了後1年の実践	人材・職場組織の育成能力の向上	質問紙調査	研修と実践の自己評価	実施前10～12カ月後	推測統計	14
		継続教育プログラムの開発と評価	2003.6-2004.3	3	経験6～10年	14	都道府県・市町村	0.5～1日×3回。3～6ヶ月のインターバルあり	プリセプター役割の向上	質問紙調査	プリセプター役割の自己評価。研究者作成11項目	実施前、中、後	推測統計	15
		継続教育プログラムの開発と評価	2004.3	3	経験6～10年	13	都道府県・市町村	0.5～1日×3回。3～6ヶ月のインターバルあり	人材育成能力・プリセプター役割の向上	郵送質問紙調査	教育プログラムに関する自由記載	実施後	質的分析	16
		中堅保健師研修の評価	2002-2003	1	経験年数4～6年	89	市町村	2日+1日 1ヶ月のインターバルあり	保健事業の計画と評価に関する能力向上	質問紙調査	研修と保健事業計画の自己評価。研究者作成の23項目	実施前、中、後	質的分析 推測統計	17
		指導者育成の現任教育の協働実施と評価	—	1	現任教育担当者	10	都道府県・市町	3回 インターバルあり	—	個別インタビュー	現任教育体制への考え	実施後	質的分析	18
		現任教育に関する評価	2006-2008	全国から	公衆衛生看護中堅者研修の受講者	30	—	7日+3日。4ヶ月のインターバルあり	地域ケアシステムの開発、調整能力の向上	質問紙調査	研修と到達度の自己評価。研究者作成の6項目	実施後	記述統計	19 a
	管理期	人材育成能力向上研修の実施と評価	2005.2-2006.11	1	管理的立場の者およびその次席者	前39 最終21	都道府県・市町村	0.5日+0.5日+0.5日。4～5ヶ月のインターバル	人材育成能力の向上	郵送記名式調査	研修と実践の自己評価	実施前1ヶ月後	記述統計	20
		現任教育に関する評価	2006-2008	全国から	看護管理者研修	40	—	15日間	管理能力	質問紙調査	研修と達成度の自己評価。研究者作成の9項目	実施後	記述統計	19 b
	集合型研修会	現任教育における長期研修の効果の評価	— (2001)	全国から	現任者(保健師5、他4)	9	—	1年間	—	グループインタビュー	研修の評価	3年後	質的分析	21
事例検討会	事例検討会	事例検討会でのスキルアップの検証	2010.9-11	1	保健師	8	特別区	3ヶ月間 (開催回数は不明)	個別支援能力の向上	質問紙調査、グループインタビュー	県現任教育マニュアルを参考に研究者が作成	実施前後	推測統計	22
	共同研究	共同研究の利点と協働の方法の明確化	2007.7-2009.3	—	共同研究している者	教員7 保健師9	—	—	保健師の実践向上	個別インタビュー	共同研究を行う利点	プロセス全体	質的分析	23
		研究者の働きかけと生じた変化の検討	2000-2003	—	研究者への支援を求めた保健師	6	都道府県	—	保健師の実践向上	面接	保健師の活動記録、参加観察、会議の逐語録など	プロセス全体	質的分析	24

—：記述なし

記述統計：収集したデータの特徴を、数や平均値などから求める統計学手法

推測統計：収集したデータを母集団から抽出された標本とみなし、母集団の特徴を確率的に推測する手法（検定、推定）

での研究で行われており、前・中・後の3時点と比較したものは3件あった[11], [15], [17]。評価時期は研修会終了直後が主であるが、複数年度の受講生を一度に評価したため[13], [21]のように長期間経過したものもあった。評価の内容は、研究者が独自に作成した調査項目で保健師による自己評価が多かった。分析方法は[12], [16], [17], [18], [21], [23], [24]の7件で質的分析をしており、

記述統計は[11], [19a], [19b], [20]の4件、推測統計は[13], [14], [15], [17], [22]の5件だった。推測統計では、介入前後の変化をWilcoxon符号付順位と検定等で分析していた。

5. 研究成果・知見

得られた知見の中でOJT、Off-JTにおいて、実態調査と介入研究で共通したものが認められた（表3）。

表3 行政保健師の現任教育の研究から明らかになった実態と課題

分 類	現任教育の実態と課題	内 容 (抜粋)	文 献 番 号	
			実態調査	介入研究
OJT	新任期保健師に対する指導体制の整備が不十分	指導体制が未定。困ったときの随時の相談が中心。	1, 2, 5	11
	指導保健師に対する教育体制の整備が不十分	指導保健師育成のための教育体系がない。	2, 4b, 5, 7	16, 18
	指導保健師の認識と課題	知識・技術に対する自信や時間的余裕なし。過重な期待と負担。新任者への指導を担当することで機能が向上。	2, 5	15, 16, 20
	職場環境の改善が必要	コミュニケーションが取れやすい職場環境の整備。組織全体で課題や人材育成に取り組む職場風土。	1, 3, 4a, 4b	13, 14, 16, 18, 20
	新任期保健師に対する指導体制の構築が必要	新任者教育プログラムの標準化。数年の継続性をもったプリセプターの設置。スタッフ育成の職務としての位置づけ。指導役割と時間を確保した指導体制の整備。	4a, 6, 7	11, 14, 16, 18
Off-JT	事例検討会の有用性	個別援助スキルだけでなく組織力も向上	10	12, 14, 16, 18, 22
	その他	同じ新任保健師同士で思いを分かち合う場を希望。積極的な個別教育の実施。共同研究は人材育成に有用。	1, 3, 4a	23, 24
自己啓発	研修に関する課題	研修参加が困難。研修評価の方法について検討が必要。	5, 8	11, 13
	県型保健所や大学からの支援を要望	業務マニュアルの作成。学習の機会。スーパーバイズ。効果的な企画, 研修前中後におけるサポート体制が必要	4a, 4b, 6, 7 1, 3, 6	13, 14, 18, 20 13, 17
自己啓発	取り組みの実態	学習会, 研修会, 学会・学術集会への参加, IT活用による情報収集, 専門誌の定期購読など	1, 5, 9 10	
	自己啓発を促す環境・現任教育プログラムが必要	自己啓発の機会が与えられるような職場環境・現任教育プログラムの開発が重要	2, 3, 7, 9	
ジョブローテーション	人材育成を考えたジョブローテーションの検討	人材育成を考えたジョブローテーションの検討が必要	2, 6	

現任教育の実態として、新任期保健師に対する指導体制の整備が不十分であることが共通の課題として報告され1], 2], 5], 11], 指導保健師は教育体系がなく職場での位置づけも不明確の中、過重な期待と負担の中で指導している実態が認められた2], 4b], 5], 7], 15], 16], 18], 20]。今後の現任教育への示唆としては、新任期保健師に対する指導体制の構築4a], 6], 7], 11], 14], 16], 18] だけでなく、職場環境の改善1], 3], 4a], 4b], 13], 14], 16], 18], 20] や自己啓発の促し2], 3], 7], 9] も併せて進める重要性が示された。方法としては、事例検討会の活用10], 12], 14], 16], 18], 22] や、県型保健所や大学など職場外からの支援の要望について報告されていた4a], 4b], 6], 7], 13], 14], 18], 20]。教育プログラムの立案に関するプロセスや根拠について詳細に論述したものはないが、体系的・効果的な研修と研修に対するサポート体制が必要である、との知見が確認された。

VI. 考 察

保健師の現任教育に関する研究は、実態調査と介入研究の2つに大別できた。よって、「実態調査の特徴」「介入研究の特徴」「今後の研究課題」について述べる。

1. 実態調査の特徴について

実態調査では、新任保健師に対する教育体制・指導内容に焦点を当てたものが多く認められた。中堅保健師を対象にした調査においても、内容は新任保健師のための教育体制・内容、現任教育に対する認識であった。これらは、保健師基礎教育等が変化していく中で新任期保健

師に合う指導体制のあり方を模索する必要があったためであると考ええる。新任期保健師に対する指導体制の整備が不十分であること、指導保健師は負担感を感じながら試行錯誤している実態は、日本看護協会の調査報告¹⁾と同様の結果であった。また、組織としての現任教育体制と併せて保健師個人の実践能力の評価や自己研鑽についても調査しており、組織と個人の両側面からとらえる傾向が確認できた。分析方法については、保健所と市町村を対象とした研究でも統合したデータで報告されていた。対象者の数から、分析時に統合せざるを得ない現状であることが推測される。

2. 介入研究の特徴について

介入研究を行った文献を概観すると、介入方法によって、「研修会」「事例検討会」「共同研究」の3つに分類することができた。

研修会による介入研究をみると、研修会の間に実践を行うインターバルを設定し、OJTと連動させる試み・工夫が認められた。これは、研修会への参加が財政的にも時間的にも厳しくなってきたこと¹⁾や、研修会だけでは教育効果が低いとの指摘から、今まで以上にOJTの重要性が認識されるようになったためと考える。OJT, Off-JT, 自己研鑽を連動させた現任教育を促進していく必要があり、研究的に試行されていると考えられる。

教育プログラムは対象のキャリア発達段階に応じた目標設定であったが、教育プログラムの企画および評価の時期と方法についてはさらに研究の余地があることが確認された。介入の成果を評価する時期は、実施直後が中

心である一方、複数年度の受講生に対してまとめて郵送質問紙調査を行う論文もあったことから、評価時期を意図的に設定して受講生を追跡・フォローすることが物理的に難しいためであると考ええる。よって、研修終了後の経過を縦断的・継続的に把握する研究はまだ行われていないと考えた。評価の方法と内容は、質問紙調査による保健師の自己評価が中心であった。これらを、カークパトリックの評価モデル²⁾に照らし合わせると、レベル1のReaction（研修満足度）となる。評価のツールとしては、研究者が独自に作成したものが用いられていた。佐伯らが行政機関に働く保健師の専門職務遂行能力の測定用具の開発³⁾を行って以降、尺度開発が進んでいるが⁴⁾、今回の対象文献ではそれらの尺度を用いたものはなかった。これらの尺度は総体的なものであり、個々の研修目的に沿った評価には活用しにくかったと考えられる。

3. 今後の研究課題

今回分析した論文は実態調査と介入研究の2つに大別できたが、今後は実態調査よりも卒後臨床研修を含む研修のあり方を検討する研究をさらに発展させる必要があると考えた。

まず、所属機関や保健活動の性質別の現任教育のあり方を検討する研究が必要である。今回分析対象とした論文では、新任期、中堅期といったキャリア発達段階に着目した研究は多かったが、保健活動の性質別の検討は見受けられなかった。専門的活動を行う保健所と住民全体に対する保健活動を行う市町村では、活動内容が異なる。専門職の配置状況に伴う職場の指導体制や人材育成マニュアルの整備など、教育体制にも違いが認められる。保健師活動は業務分担制が進んでいることを鑑みると、キャリア発達別の人材育成をベースにしながら、それに保健活動の性質別の視点を組み入れ、両側面から人材育成のあり方を検討する研究を推進することが、保健師の実践能力向上に寄与していけると考える。今回の調査対象者は保健部門に所属する保健師が多く、福祉部署等に所属する保健師、非常勤保健師を対象から除外した文献もあった。福祉部門のように、保健師が単独もしくは少人数で配置されている部門の方がOJTの機会が乏しく、現任教育の課題は大きいと考えられる。よって、今後の研究では現任教育の機会がより乏しい少数配置の職場を対象にした研究も必要である。

介入研究では、OJTとOff-JTを連動させる試みが認められたが、さらに発展させるために、3つの研究課題を認めることができた。まず、研修会による介入研究においては、研修担当者や職場の上司・同僚による客観的

な評価の導入や評価時期の検討など、評価に関する研究である。次いで、研修効果を上げるために、体系的・効果的研修の企画や、研修後のサポート体制のあり方を検討する研究である。最後に、現任教育において外部支援のあり方を検討する研究も求められていると考えた。今回得られた知見において、大学や職能団体の支援に対する要望が認められた。大学教員のような第三者が関わることで、保健師が自らの実践を客観的にとらえられるようになったり、大学のもつ資源（情報や文献など）の提供が実践の向上に寄与できると考えられる。

以上のように、保健活動の性質別現任教育のあり方や、現任教育の効果的な方法を検討することが、今後の研究課題であると考ええる。

分析対象文献

- 1) 後藤順子，菅原京子，太田絢子ほか：山形県における行政に勤務する新任保健師の実践能力向上，山形保健医療研究，11，15-29，2008.
- 2) 望月宗一郎，山岸春江，飯島純夫：新任保健師への現任教育に対する市町村保健師の認識，山梨大学看護学会誌，5(2)，19-24，2007.
- 3) 四方雅代，佐伯和子：自治体に働く新卒保健師の職務に必要な自己の能力についての認知と職場内教育に対する要望，29(2)，58-63，2003.
- 4) 塩見美抄，牛尾裕子：兵庫県における保健師の臨床研修に必要な内容と体制 - 新任期・中堅期保健師のニーズをもとに -，兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要，19，55-68，2012.
- 5) 後藤順子，菅原京子，太田絢子ほか：山形県における行政保健師のキャリア開発に関する研究，山形保健医療研究，11，31-47，2008.
- 6) 上田 泉，佐伯和子，河原田まり子ほか：保健師指導者の人材育成におけるスタッフへのマネジメントの実態と属性の関連，北海道公衆衛生学雑誌，20(2)，78-84，2007.
- 7) 大野昌美，佐伯和子，和泉比佐子ほか：行政機関に勤務する中堅保健師の継続教育に対する認識，北陸公衆衛生学会誌，30(2)，65-72，2004.
- 8) 山路真佐子，千田みゆき，菊池チトセ：市町村保健師のキャリアディベロップメントに関する研究 - 保健師の活動の課題 -，埼玉医科大学看護学科紀要，3(1)，25-29，2010.
- 9) 井上清美，岡本玲子：保健師の自己学習行動と専門能力向上意識の関連，神戸市看護大学紀要，13，29-40，2009.
- 10) 小川智子，中谷久恵：行政保健師の職務への自信とその影響要因，日本公衆衛生学会誌，59(7)，457-465，2012.
- 11) 大野昌美，佐伯和子，大倉美佳ほか：現任教育プログラム導入による新任保健師の対人支援能力の発達（第1報）- 事例体験及び能力の自己評価からの検討 -，北陸公衆衛生学会誌，31(1)，11-17，2004.

- 12] 水口真弓, 深津恵美, 廣田洋子: 保健所保健師の現任教育(職場内研修)を考える ～事例管理に着目した教育プログラムを導入して～, 北海道公衆衛生学会誌, 21(2), 158-165, 2008.
- 13] 伊東 愛, 牛尾裕子, 塩見美抄ほか: 中堅期保健師を対象とした実践型研修プログラムの評価 - 受講者の実践能力向上と関連する研修プロセスの分析 -, 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 18, 119-133, 2011.
- 14] 佐伯和子, 河原田まり子, 和泉比佐子ほか: 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, 2009.
- 15] 和泉比佐子, 横溝輝美, 佐伯和子ほか: 中堅指導者の新任者教育に関する継続教育プログラムの評価(第1報) - プリセプター役割機能に焦点をあてて -, 北海道公衆衛生学会誌, 18(2), 135-141, 2005.
- 16] 横溝輝美, 和泉比佐子, 佐伯和子ほか: 中堅指導者の新任者教育に関する継続教育プログラムの評価(第2報) - 継続教育プログラムに参加した中堅指導者の認識から -, 北海道公衆衛生学会誌, 18(2), 142-148, 2005.
- 17] 関 美雪, 松村ちづか, 飯島羊子ほか: 埼玉県における中堅保健師研修の評価, 埼玉県立大学紀要, 6, 53-60, 2004
- 18] 佐伯和子, 大野昌美, 大倉美佳ほか: 地域保健分野における保健師育成のOJTに対する指導者の意識と組織体制 - 新任者教育の実践を通して -, 日本公衆衛生学会誌, 56(4), 242-250, 2009
- 19] 成木弘子, 奥田博子, 米澤純子: 保健師の現任教育に関する評価の現状と課題, 保健医療科学, 58(4), 370-376, 2009.
- 20] 河村瑞穂, 若杉 央, 中嶋寿絵ほか: 富山県における保健師指導者の人材育成能力向上研修の実施と評価, 北陸公衆衛生学会誌, 34(2), 87-94, 2008.
- 21] 越田美穂子, 稲岡由美子, 大井田隆ほか: 現任教育における長期研修(Off the Job Training), 保健師ジャーナル, 62(9), 772-778, 2006.
- 22] 杉谷亮, 中坪直樹, 加藤勇太ほか: 保健師の個別援助スキル獲得にむけた事例検討会の活用, 保健医療科学, 60(1), 50-53, 2011.
- 23] 石丸美奈, 岩村龍子, 大川眞智子: 看護系大学教員と行政保健師との共同研究を通じた利点と協働の方法, 日本地域看護学会誌, 14(1), 55-61, 2011.
- 24] 岡本玲子, 中山貴美子, 塩見美抄ほか: 実践をよりよくしたい保健師への研究者の働きかけと生じた変化 - 6事例へのアクションリサーチを通して -, 日本看護学教育学会誌, 17(3), 1-13, 2008.

引用文献

- 1) 日本看護協会: 平成22年度 保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書, 2011.
- 2) Kirkpatrick, DL: Techniques for Evaluating Training programs. Training and Development Journal, 33(6), 78-92, 1979.
- 3) 佐伯和子, 和泉比佐子, 宇座美代子ほか: 行政機関に働く保健師の専門職遂行能力の測定用具の開発, 日本地域看護学会誌, 6(1), 32-39, 2003.
- 4) 岩本里織, 岡本玲子, 塩見美抄: 「公衆衛生基本活動遂行尺度」の開発と信頼性・妥当性の検証 保健師の全国調査結果から, 日本公衆衛生雑誌, 55(9), 629-939, 2008.

REVIEW OF LITERATURE ON IN-SERVICE EDUCATION FOR PUBLIC HEALTH NURSES
WITH A FOCUS ON THE ACTUAL CONDITIONS AND
CHARACTERISTICS OF THE RESEARCH METHODOLOGY

Mie Fujita ^{*}, Misako Miyazaki ^{*2}, Mina Ishimaru ^{*2}

^{*} : Doctoral Course, Graduate School of nursing, Chiba University

^{*2} : Graduate School of Nursing, Chiba University

KEY WORDS :

public health nurses, in-service education

This study aimed to clarify issues in research on in-service education for public health nurses (PHNs) and discuss the direction of future study for improving PHNs' nursing practice ability through a review of the Japanese literature.

We searched the *Igaku Chuou Zasshi* database of Japanese medical literature for studies published between 2002 and 2012 using the keyword "public health nurse" in combination with "in-service education", "continuing education", "on-the-job training", "human resources development", and "training".

A total of 24 reports were identified and analyzed. The reports were categorized according to purpose into studies investigating actual conditions, such as systems or demand for in-service education, or into studies verifying the outcomes and conclusions of actual training workshops. PHNs recognized the necessity of in-service education for new recruits, but they also recognized that there was insufficient support for PHNs. The investigation focused on career stage. In action research, attempts were made to relate on-the-job training to off-the-job training; however, workshop outcomes were only evaluated subjectively by PHNs and continuous evaluation was not performed.

Based on these results, future research should examine the effectiveness of education methods. For example, education programs for specific health problems, the timing and evaluation of programs, systematic and effective implementation of training, and support from outside organizations, such as universities.