

# 広島県保健師に求められる専門能力の構造の要因分析 フォーカスグループインタビューを実施して

健康福祉総務課 山下十喜

東部厚生環境事務所福山支所・東部保健所福山支所 廣中真里

広島大学大学院医歯薬保健学研究院 中谷久恵 金藤亜希子

## はじめに

県保健師の体系的な現任教育を構築し、県保健師としての専門性、実践力等を向上させるため、平成27年3月に「広島県保健師人材育成ガイドライン（以下「ガイドライン」という。）」を策定した。ガイドラインでは、新任期、中堅期、熟練期の各階層において到達すべき目標及び配置換えにより経験し、獲得すべき専門的能力について示している。

保健師は、その時代の社会的要請や健康課題に対応する最前線の専門職として配置されており、健康課題が多様化している現在においては、保健所、こども家庭センター、精神保健福祉センター、本庁各課など様々な部署へ配置されている。異動しても即戦力として活動ができるよう、備えておくべき能力を探る目的で保健所以外の所属への配置を経験した中堅期・熟練期の保健師を対象に「配置された所属でどのような業務を経験したか」、「業務を遂行する上でどのような役割と能力を期待されたか」という内容でフォーカスグループインタビューを実施した。

インタビュー結果の分析から広島県保健師として期待される役割と備えておくべき専門的能力の構造要因について分析したので、報告する。

## 1 研究方法

- 1) 対象：保健所以外に配置された（以下「分散配置という。」）の県保健師で調査日に参加可能な9人
- 2) 実施日：平成26年12月19日（本庁内）
- 3) 調査内容：インタビュー内容
  - (1) 配置された部署での職務
  - (2) 配置された部署での体験や、活躍できたと思うこと
  - (3) やり残したと思うこと、こうしたい、こうしなかったと思うこと
  - (4) 「広島県行政で働く職員として保健師はこれができる」と言えること
- 4) 調査方法：分散配置経験9人の保健師を対象にした90分のフォーカス・グループインタビュー法

## 2 分析方法

インタビューを録音し、逐語録を作成した。語りの文脈に沿って類似する意味内容ごとにコードに分類し、コードからサブカテゴリーを抽出した（表1）。厚生労働省報告の地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書（平成15年3月）<sup>1</sup>によると、「地域保健従事者には「基本的能力」「行政能力」「専門能力」を統合した能力が求められる」と示されている。そこで、分類したサブカテゴリーをその内容によって3つの能力に整理した。分析には、インタビュー参加者以外の第三者を加えて妥当性を高め、データの信頼性を高めるため、3つの能力に構成した結果についてインタビュー参加者に解釈が間違っていないかを確認した。

表1 分析方法

作業過程	作業内容
A	逐語録からクリーニング（話し言葉の不必要なところを除く）
B	クリーニングした記述から広島県保健師として期待される役割と能力の主なコードを抽出（一次コード）
C	一次コードからさらに必要な言葉のみを抽出する（二次コード）
D	広島県保健師として期待される役割と能力（サブカテゴリー）に分類する

### 3 結果

分散配置を経験した保健師の語りからは、保健師として期待される役割や必要とされる能力として、10のサブカテゴリーが分類できた。表2に示すように、基本的能力には「タフネス」「チャレンジ精神」の2項目、行政能力には「組織内で目的・目標を共有できる力」「わかりやすい文書を作る力」「必要な情報を集める力」「現場のやり方を把握する力」の4項目、専門能力には「医療と保健の知識を基盤にもつ保健師力」「専門機関や地域と連携できる力」「市町との連携で培った地域をみる力」「個と家族へ介入して見てつなげる力」の4項目が得られた。以下に主なサブカテゴリーを【 】で、コードを「 」で説明する。

#### 1) 基本的能力

所属する課に保健師は複数いるが、グループ（係）には一人配置のため、「（能力として）タフネス（が必要）」という語りや「クレームにちゃんと対峙できる（ような能力はいる）」があり、労力的にも能力的にも【タフネス】でなければならないことが語られた。【チャレンジ精神】では、「新しいことを始めてみようという柔軟な姿勢を持つように、活性化する感じのものがほしい」「保健師みんながチャレンジしてみようとかいう意識を持たないといけない」という語りがあった。

#### 2) 行政能力

本庁に所属となった保健師から、「たくさんの資料をまとめることに慣れてなかったから助けてもらった」「ちょっと大きい字（12ポイント）でワンプーパーに（簡潔に）まとめる力が必要」という語りがあり、職種を問わず、短時間で誰にでも理解してもらえるような【わかりやすい文章を作る力】が必要であることがわかった。また、「国の動きを常に早くキャッチする力がないと企画は非常に難しい」「情報をキャッチしている事務職に頭をガンと打たれた（気がした）」のように【必要な情報を集める力】について語られた。

#### 3) 専門能力

専門能力では、「医療と保健の知識を武器にネットワークと介入ができた」ことから、保健所と保健所以外の専門機関及び本庁のどの部署に配置されても必要な能力は【医療と保健の知識を基盤にもつ保健師力】であった。

専門機関へ配属された経験から「個を通じて集団とかかわってもともと持っている保健師魂がよみがえった」、「ライフサイクルが大事、家族の中でつないで見る力が培われた」という語りがあり、【個と家族へ介入して見てつなげる力】が専門能力のベースにあることがわかった。

本庁においては「地域の課題が見える力が必要」で「地域の課題を知っていてそれを施策化する役割がある」と語られており、【市町との連携で培った地域をみる力】が必要であり、保健所での「市町にどういう予防事業が必要かを一緒に考えていった」、「地域全体の課題を見つけてPDCAでやってきた」経験から培われていることがうかがえた。

表2 分散配置を経験した保健師が感じた役割や能力の構造

サブカテゴリー	サブカテゴリーを抽出した言葉（二次コード）	
基本的能力	タフネス	(新任保健師は) いろんな部署を経験しておかないといけない (能力として) タフネス (が必要) クレームにちゃんと対峙できるような (能力) はいる
	チャレンジ精神	現場業務で大変だストレスはあるのに何かすごく一生懸命で面白かった 保健所全体が新しいものを取り入れていこうとか、新しいことを始めてみようという柔軟な姿勢を持つように、活性化する感じのものがほしい 保健師みんながチャレンジしてみようとかいう意識を持っていかないといけない 「ここにいればこのことをしていればいいわ」という仕事なら変わったときに自分の足りないところを埋めるのに苦労する
	組織内で目的・目標を共有できる力	県庁の機能と保健所の目指すべきところは一緒だが政策的にはうまく行ってないと感じる 本庁からの保健所への情報提供や双方の交流とかでの反省もある 保健所の業務や市町の後方支援とか、業務がどうなっているかという視点が必要
		わかりやすい文書を作る力
行政能力	必要な情報を集める力	国の動きを常に早くキャッチする力がないと企画は非常に難しい 情報をキャッチしている事務職に頭をガンと打たれた (気がした) 費用対効果を考える視点が必要 (金保健師が) 本庁の予算の取り方とか (経験すべき) 国からお金がどういふふうに来るに県に来てそれをどう仕事にするかを早い時期に分かったほうが役立つ
	現場のやり方を把握する力	(部署) のルールをわかって企画や業務を突えるところまでいかないといけない 本庁なら本庁、保健所なら保健所のルールを知って何が重要かポイントをつかむ いろんなところを経験した方の話を聞きながら課が求めているものを最初に理解する 足並みをそろえないといけない業務を行政職の人と (する力が必要) 行政に携わるものとしての基礎知識みたいなところを認識 (することが必要) (行政職とのスキルの差を埋めるために) 分からないことを聞く人を見つけてとことん調べた 本庁保健師は保健所の現場のテリトリーを把握しておくことが求められる
	医療と保健の知識を基盤にもつ保健師力	医療と保健の知識を武器にネットワークと介入ができた 保健師の知識や技術が活かされる部分で活躍できた 医療の知識とかヘルスの知識とかすごくあると (周囲から) 言われた ケースワークができない保健師はむしろいらないとされた 保健師さんに来るところはこういうところじゃろう、みたいに事務も認めてくれた 医療関係者との話の (専門性の) 通訳 (を期待される) 財務会計がいじれるとかではなく専門職として期待されて配置された この会議には保健師出なさい、みたいに結構チームでやった (保健師への期待に応えられず) 事務職化したら保健師はいららない
		専門機関や地域と連携できる力
市町との連携で培った地域をみる力		市町にどういふ予防事業が必要かを一緒に考えていった 地域全体の課題を見つけてPDCAでやってきた 地域全体の課題というのは計画を立てながら評価しながら積み重ねてきた 保健所など現場の体験が役に立つ 地域の課題を知っていてそれを施策化する役割が本庁にある (本庁には) 地域の課題が見える力が必要 その町全部を一つ持って町の保健師さんと一緒にやりながら地域全体の課題を見つけた たくさん市町を見て圏域や業務の中で経験して見てつないで動かした
個と家族へ介入して見てつなげる力		個を通じて集団とかかわってもともと持っている保健師魂がよみがえった 看護教育のベースで現場を体験した積み重ねがあつて自然と体が動く 事務職の人たちには経験がない「現場を知っている」ことが役に立つ ライフサイクルが大事、家族の中でつないで見る力が培われた 対個人で接することが保健所で少なくなってきた

#### 4 考察

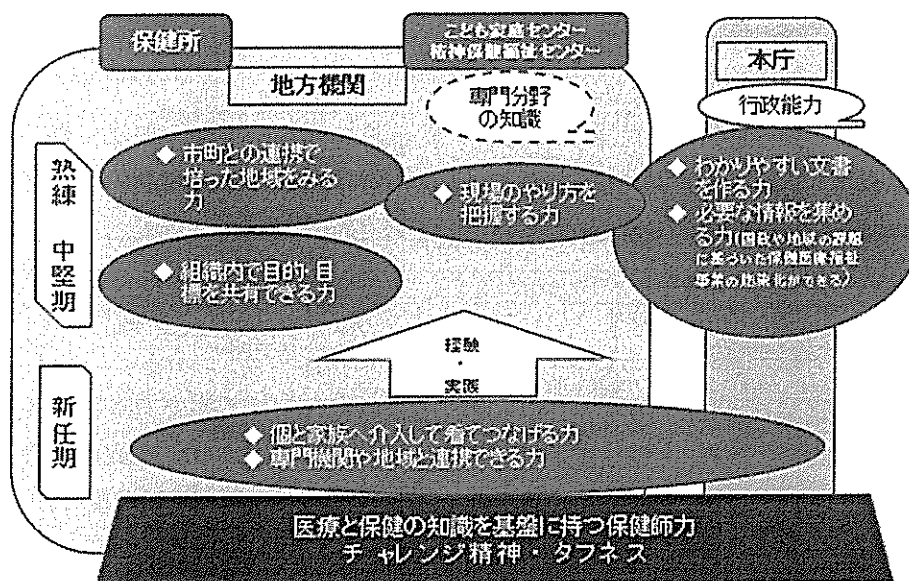
フォーカスグループインタビューの結果から、多くの保健師が、配置された部署において保健師として求められている専門性を考えながら、業務を遂行したことがうかがえ、保健師として求められている役割とどの部署に配置されても保健師活動のコアとなる能力についての要因の構造が明らかになった。

これら獲得すべき能力の要因を新任期、中堅期、熟練期の各階層別に整理し、さらに人事異動により各部署へ配置となったときに必要な能力の要因の構造を図1に示した。「タフネス」と「チャレンジ精神」は、保健師の土台となる能力として磨いていく必要がある能力であり、その上に積み上げていく階層期別の能力として、新任期では「個と家族へ介入して看てつなげる力」、「専門機関や地域と連携できる力」を特に獲得するべきである。新任期に獲得した能力に加え、中堅期、熟練期で地方機関に配属された場合においては、「市町との連携で培った地域をみる力」、「組織内で目的・目標を共有できる力」、「現場のやり方を把握する力」が必要といえる。

行政能力は、本庁で必要な能力と保健所等地方機関での対人サービスをしている現場で必要な事務能力とのギャップがあった。本庁に配属された場合には行政能力の比重が重く、「わかりやすい文書を作る力」、「必要な情報を集める力」が重要である。一方、こども家庭センターや精神保健福祉センター等専門機関に配置された場合には、各分野の専門的知識が必要である。経験や研鑽を重ねていくと専門能力は高まるので、各期で処理できる業務については、より複雑、困難なものに取り組めるようになっていき、経験年数を重ねていくにつれ、配属される機関は広がる。分散配置を経験した結果、多角的に地域保健活動を見つめ直すと、今まで所属していた組織の機能や専門職として果たす役割、より育成していかなければならない能力、専門職としての強み等を新たに広い視点で評価することができる。これが保健師の総合的な能力を高めることにつながり、質の高い地域保健活動の展開ができるようになると考える。

さらに、保健所保健師には、国の動きや他自治体での取組状況を把握しながら本県の状況、課題を整理し、解決策を考えることが求められており、地方機関における保健活動と本庁経験をうまく結びつけることで、保健師としての能力向上はもとより、行政機能の強化や県保健医療福祉施策の向上にもつながっていくものと期待される。

図1 分散配置保健師が経験した専門能力の構造に基づくキャリアパス



## まとめ

分散配置でどの機関へ配属されても必要となるのは、個別事例への支援、地域を基盤として健康課題を見出すという能力に加えて、自治体の社会資源、活動からシステムを創り出す地域保健活動である。これに応えるには、これらの保健師の専門能力を磨くことに加えて、各専門機関での専門的知識、本庁における行政能力を獲得し、いろいろな配置経験を通して視野を広げ、バランスのとれた能力を獲得することが必要である。

今後は、策定したガイドラインに基づき、組織として人材育成を計画的・効果的・継続的に行うとともに、保健師自らとしても意欲や主体性を持ってレベルアップを図り、専門職としての強みを生かした活動を行うことで県民の健康の保持増進を目指していきたい。

## 引用文献

1. 地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書 平成 15 年 厚生労働省

## 参考文献

2. 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会中間とりまとめ 平成 26 年 12 月 厚生労働省
3. 「特集◆専門家のプライドと仕事 なぜ行政に保健師が存在するのか？保健師の専門性とは何か？」地方自治職員研修,(2)26-28.2015.
4. 保健師活動指針活用ガイド 平成 26 年 3 月 公益社団法人日本看護協会
5. 「中堅期現任教育への期待と支援」 厚生労働省健康局がん対策・健康増進課保健指導室 山田敏充 保健師ジャーナル,70(1):8-11.2014
6. 京都府における中堅期の人材育成 中堅期教育のイノベーションと仕組みづくり 千葉圭子他 保健師ジャーナル,70(1):12-16.2014.
7. 外部研修と日々の業務で生まれる成長 ヒトカワ剥けるための中堅期コンサルテーションプログラム 枚方市健康部保健センター 沖登美子 保健師ジャーナル,70(1):17-20.2014.
8. 職場を離れたところにある学びの場 市川かよ子・塚原洋子 保健師ジャーナル,70(1):21-29.2014.
9. プロとして3つの成長段階 キャリア・ポートレートコンサルティング 村山昇 保健師ジャーナル 70(1):30-35.2014.