

沖縄県行政機関に勤務する中堅期保健師の
キャリア発達を促進する現任教育のあり方

島 袋 尚 美

Ethics Regarding the Current Education and Career Trajectory
for Mid-Level Public Health Nurses Working Under the
Okinawa Prefectural Administrative Body

SHIMABUKURO Naomi

名桜大学紀要 第24号
2019年3月 抜刷

【学術論文】

沖縄県行政機関に勤務する中堅期保健師の キャリア発達を促進する現任教育のあり方

Ethics Regarding the Current Education and Career Trajectory for Mid-Level Public Health Nurses Working Under the Okinawa Prefectural Administrative Body

島袋尚美

要旨

2010（平成22）年4月に改正された「看護師の人材確保の推進に関する法律」を受けて、2011（平成23）年に保健師を対象とした新人看護職員研修ガイドライン（厚労省）が出され、2012（平成24）年には、永江ら（2012）により、中堅期保健師の人材育成に焦点を当てたガイドラインが提示された。新人保健師教育が始まり、さらに充実させていく必要があるが、その新人保健師のモデルとなり、教育の役割を担う中堅期保健師の実践能力の課題が明らかにされている（佐伯、2008）。

本研究は、沖縄県の行政機関に勤務する保健師のキャリア発達の過程を明らかにし、中堅期の成長発達を促進する現任教育のあり方を検討することを目的とする。

沖縄県行政機関の中堅期保健師11名を参加者として半構成的面接を行い、質的統合法（KJ法）を用いて個別分析と総合分析を行った。その結果、11事例全体の総合分析から6つのシンボルマークが抽出された。保健師は、新人期に先輩から【保健師アイデンティティの継承】を受け、住民支援の経験の中で【保健師マインドの認識】をしていた。それを基盤に保健師としての【後輩保健師への継承の想い】を抱き、【キャリア発達の展望】をするキャリア発達の過程が明らかになった。そして、専門職業人として自己成長を促すために【中堅期の成長に必要なもの】と【現任教育への望み】が得られ、専門職の力量を向上させ、人間性を高める中堅期保健師の現任教育のあり方の示唆が得られた。

キーワード：中堅期保健師　キャリア発達　保健師マインド　現任教育

I はじめに

保健師を取り巻く状況は、保健医療福祉制度改革、自然災害等による健康危機管理の増加などにより著しく変化している。また、生活習慣病など様々な要因が複雑に絡んだ健康問題が増加し、住民ニーズの多様化、児童や高齢者の虐待の問題など複雑で困難な事例が増加し、保健師には、それらの対応を求められている。さらに、2000（平成12）年の介護保険制度施行以降、行政に勤務する保健師の活動体制は、保健分野から福祉分野への配置の拡大に伴う保健師の少数分散配置、職域連携など行政課企画に伴う多くの課題がある。そのような中、保健師は、社会問題を反映した住民の個別支援をはじめ、政策の企画立案に至る幅広い能力が求められ、保健師活動の質の向上は喫緊の課題となっている。

2010（平成22）年4月に「保健師助産師看護師法」及び「看護師等の人材確保の推進に関する法律」が改正され、新人看護専門職員の卒後臨床研修が努力義務化された。それを受けて、厚労省は、2011（平成23）年2月に保健師対象の新人看護職員研修ガイドラインを、さらに2012（平成24）年3月には保健師活動の中核的な役割を担う中堅期保健師の人材育成に焦点を当てたガイドラインを提示し、保健師の人材育成の方針（厚生労働省、2013）を打ち出した。

中堅期保健師の研修の受講状況について、2010（平成22）年度の全国の保健師を対象にした「保健師の活動基盤に関する基礎調査（有効回答22,179（回答率51%）」によれば、受講経験者（48%（10,639人））、未受講者（52%（11,540人））であった。その未受講の理由は、「研修自体がない」（55.3%）、機会があっても「業務が多忙で参

加できない」(21%)と報告されている。

沖縄県行政機関に勤務する保健師の就業数(衛生統計年報平成20・28年度)は、表1のとおり、近年増加する業務に伴い保健師数は増加している。中堅期にあたる35歳から44歳の保健師は、平成20年度と28年度を比較して市町村保健師が大幅に増えている。

表1 沖縄県行政機関保健師就業者数

	平成20年末現在	平成28年末現在
総数	347	538
県総数	96	120
市町村総数	251	418
中堅期の保健師	35～44歳	35～44歳
県(保健所)	15	16
市町村	88	157

沖縄県の現任教育の状況を2011(平成23)年全国保健師長会九州ブロック支部活動状況の集計結果でみると中堅期の現任教育の取り組みは、職場外研修(Off-JT)の地区診断の研修会のみであった。

小笹(2010)は、沖縄県内の人材育成の現状について「30代の市町村保健師は、到達すべき基準を用いた卒業教育を受けていない、上司による意図的な事例検討会や振り返り支援を受けていない」、「中堅期者を対象とした中堅期者教育への参加希望者は少なく、新任期者を継続的に指導できる中堅期者やリーダー等の教育や現任教育体制整備に課題を抱えている」と課題を報告した。そのことから、沖縄県は中堅期保健師のOff-JTにおける現任教育の取り組みが十分にされておらず、中堅期保健師が育ちにくい状況がある。同時に研修等を企画しても対象の参加が少ないことから、中堅期保健師自身の自己研鑽や能力開発に対する意欲についての現状把握やニーズを明らかにする必要があると考える。

佐伯(2008)は、新人保健師教育が始まり、今後さらに充実させていく必要があるが、その新人保健師のモデルとなり、教育の役割を担う中堅期保健師の実践能力の課題があるとした。厚生労働省は、新人保健師研修の効果を上げるために必要な実施指導者(プリセプター)について「実地指導者(プリセプター)は、新人保健師に対して、保健師活動に関する実地指導、評価等を行う者であり、保健師として必要な基本的知識、技術、態度を有し、教育的指導ができる者であることが望ましい」と示している。さらに、大場(2009)は「新任期の保健師にとって、一番の人材育成策はマニュアルを作成して指導する前に中堅期保健師が手本となる保健師のコアにもとづいた保健師活動ができてきていることである」と述べている。すなわち、中堅期の保健師には、新人保健師の手

本となる保健師活動の実践能力が備わっていることが重要であり、それが備わっていなければ中堅期保健師が新人保健師に保健師活動のコア(保健師が備えるべき専門能力)を伝えることが難しく、そして新人保健師は、役割モデルとなる先輩保健師から何を学べばよいのか、わからなくなると考える。これまで、新人教育の現任教育体制の構築が図られてきた。そして、2010(平成22)年度の地域保健総合推進事業における中堅期保健師の人材育成に関する研究(永江, 2011)に基づいて、次世代のリーダー・人材育成を担う中堅期保健師の人材育成計画を踏まえた育成指針及び実践プログラムの作成が重要とされ、職場や経験年数で取り組みの違いに配慮した中堅期保健師の人材育成ガイドラインの作成が進められている。しかし、その方針は保健師のキャリア形成における中核的な内容を網羅している点では参考になるが、実際の行政の現場では保健師の所属する自治体の規模や人口構成の特徴、健康課題の特性等を考慮した現任教育計画や体制が検討されることが重要と考える。

岡本ら(2007)は、行政保健師が現在の変革期に対応するための活動の変容とそれを遂行するために強化する専門能力のひとつに「キャリア開発していける力」が必要とし、それは行政保健師の重要度の高い項目になっていることを示した。ところが、中堅期保健師の現状は、専門職業人として成長したい、キャリアアップしたいという希望はあっても、目の前の膨大な日常業務に追われ、さらに結婚、出産、育児などのライフイベントが重なることが多く、仕事に向きあうモチベーションを高く維持することが困難な状況に陥ることもあり、主体的にキャリア開発をするという意識が薄れている可能性がある。

金井(2003)は、中堅期に主体性を持った職業人としてのアイデンティティを達成することは、人生後半期の職業人としての成熟性を高めるために非常に重要なことであるとする。

行政保健師のキャリアに関する沖縄県内の先行研究では、県・市町村保健師の職務満足度の現状把握と個人のキャリア志向と職場内環境と職務満足度の関連性を明らかにする研究が行われていた(知念, 2011)。しかし、中堅期保健師のキャリアに関する思いを明らかにした研究は見あたらなかった。

II 研究目的

本研究の目的は、沖縄県の行政機関に勤める中堅期保健師を対象に、新人期からのキャリア発達の過程と中堅期の現任教育についての思いを明らかにすることにより、中堅期保健師のキャリア発達を促進する現任教育のあり方の示唆を得ることである。

III 用語の定義

中堅期保健師^{注(1)}

本研究では、勤務年数11年から20年の中堅期後期にあたる保健師を中堅期保健師と定義した。

キャリア発達^{注(2)}

本研究では、キャリア形成を個人側から捉える概念とし、単なる職位の上昇だけでなく、生涯の職業生活を焦点にして自己実現における過程を自ら職業人として成長発達していくプロセスと定義する。

保健師マインド

本研究の保健師のマインドとは、地域保健活動を推進する上で必要となる公衆衛生を職業とする者の地域社会への倫理責任であり、ナレッジ（知識）やスキル（技術）だけではない保健師という職業人としての根底にあるもの（想い）である（永江，2011）と定義する。

現任教育

本研究における現任教育とは、主に行政機関に勤務する保健師を対象とした人材育成のために職場内（On-JT）や職場外（Off-JT）で実施される経験別や業務別の教育や研修と定義する。

倫理的配慮

行政機関の管理者及び研究参加者に対して、研究協力依頼書を用いて研究の主旨と目的を口頭と文書で説明し、同意書へ署名をもらい同意を得た。研究にあたり、協力及び参加は自由意思であり、途中であっても拒否ができ不利益は被らないこと、個人が特定されないようプライバシーを保護、匿名性の確保、守秘義務を厳守すること、研究終了後は電子・紙媒体は適切に処理することを説明し依頼した。なお、本研究は名桜大学倫理審査委員会の承認を得て実施した。

研究の意義

本研究で、保健師のキャリア発達の過程を振り返り、中堅期の保健師マインドの再認識を検証することで、中堅期に至るまでの成長過程と保健師としての拠りどころ（理念・信念・価値観）を明らかにできる。また、将来のキャリアを見据えて、保健師マインドの継承や自己成長に必要な現任教育の思いを明らかにできる。それらを基に中堅期保健師のキャリア発達を促進する現任教育のあり方の検討ができる。

IV 研究の方法

1. 研究方法

半構成的面接法を用いた探索的質的記述研究。

2. 研究参加者の概要

研究対象は、沖縄県保健所と市町村の行政機関に勤務

している保健師経験年数10年から20年までの中堅期保健師11名とした。

本研究で、県保健所と本島・離島の市町村の行政機関を指定して研究参加者を選定した理由は、勤務地域の人口規模や保健師配置数、採用数や離職数など、職場環境や本島と離島の地理的条件において、保健師の現任教育の課題が異なる可能性を勘案した。

3. データ収集方法

インタビューは、保健師が勤務する行政機関の管理者に許可を得て、中堅期に該当する保健師を紹介してもらい、紹介された候補者全員に研究者が研究の趣旨を説明した後、同意が得られた保健師に対して、半構成的面接を用いて90分以内のインタビューを行った。面接内容は、インタビューガイドに基づいて、新人期の教育経験、先輩保健師から引き継いだもの、これからの人生の計画や夢や希望、保健師マインドの認識、保健師として大切にしていること、後輩に伝えたいもの、伝えていく方法、自己成長に必要なことの聞き取りを行った。面接は、プライバシーが守られる個室で行い、面接内容は承諾を得てICレコーダーに録音した。語りは、語り手と聞き手の相互行為で構築されるものであることを踏まえ、後の解釈がより豊かなものになるために、語り手の表情やしぐさ、語りの様子をメモしながらインタビューを行い、研究者が感じたことを記録した。

4. 調査期間

調査は、平成24年5月～8月。

5. 分析方法

インタビューデータは、逐語録に起こし元ラベルを作成し、研究参加者の見地からキャリア発達の過程を構造的に明らかにするため、「己を空しくしてデータにして語らしめる」原理（川喜田，1970）に基づき、ある現象を合理的な全体像と把握する（山浦，2008）質的統合法（KJ法）を用いて分析を行った。

分析では、事例ごとの個別分析と全事例のデータをまとめる総合分析により、結果を抽出した。本稿では、総合分析の結果に焦点をおいて論述する。

第1段階として、個別分析を行った。研究参加者のインタビューデータの内容を精読して、意味ある最少単位ごとに元ラベルを作成した。ラベルの内容の類似性に着目して、同じ意味を持つ内容のラベルを数枚集めてグループ化した。さらに類似グループのラベル内容の全体感から意味を表す表札ラベルを付けながら、グループ編成を繰り返し、最終ラベルが6枚になるまで作業を繰り返し、内容の抽象度を高めた（山浦，2012）。

次に、総合分析として個別分析で得られた11事例のラベルを用いて、個別分析と同様に最終ラベルの枚数が6枚になるまでグループ化とラベル付けを行った。6枚の

最終ラベル間の関係性に着目して、配置（空間配置）し、最終ラベルの内容を端的に表す一文のシンボルマーク（要約）を作成した。それを用いて「中堅期保健師のキャリア発達過程と現任教育の思い」の見取り図を作成した（図1）。

V 結果

1. 研究参加者の概要

研究協力を依頼した11名から同意を得た。性別は男性1名、女性10名（平成24年5月調査時の市町村保健師373名。その内男性39名）であった。年齢は30代2名、40代9名で最年少は36歳、最年長は45歳で平均年齢は41歳であった。勤続年数は最短11年から最長20年、勤続11年から15年4名、16年から20年7名で平均の勤続年数は15年であった。市町村、保健所ともに保健師の配置体制は全て分散配置となっていた（表2）。

表2 研究参加者の概要

対象者	年齢	性別	保健師歴	教育機関	職位	現勤行政機関	保健師数	配置体制
A	30代	男	14年	県内	副主幹	本島市役所	30名	分散配置
B	30代	女	12年	県内	主任	本島市役所	14名	分散配置
C	40代	女	20年	県内	係長	本島市役所	20名	分散配置
D	40代	女	18年	県内	主任	本島町役場	6名	分散配置
E	40代	女	13年	県内	主任	離島市役所	7名	分散配置
F	40代	女	16年	県内	主任	離島市役所	6名	分散配置
G	40代	女	17年	県内	係長	離島市役所	6名	分散配置
H	40代	女	14年	県内	主任	離島特定村	2名	分散配置
I	30代	女	11年	県内	主任	本島特定村	2名	分散配置
J	40代	女	18年	県内	主任	離島保健所	10名	分散配置
K	40代	女	19年	県内	主任	本島保健所	10名	分散配置

注) 特定町村：過疎地域自立促進特別措置法に基づく市町村のうち、人口1万未満でかつ地理的条件により町村の自助努力では保健師等の人材確保および定着が困難な町村

2. 総合分析結果

1) キャリア発達過程と現任教育への思いの全体像の見取り図

11事例の総合分析に利用した元ラベルの総数は1,431枚であった。個別分析を行った後に総合分析を行った。総合分析の結果、6個のシンボルマークとシンボルマークを端的に説明するエッセンスが抽出され（表3）、シンボルマークにより構成される中堅期保健師のキャリア発達過程と現任教育の思いの全体像の見取り図を示した（図1）。

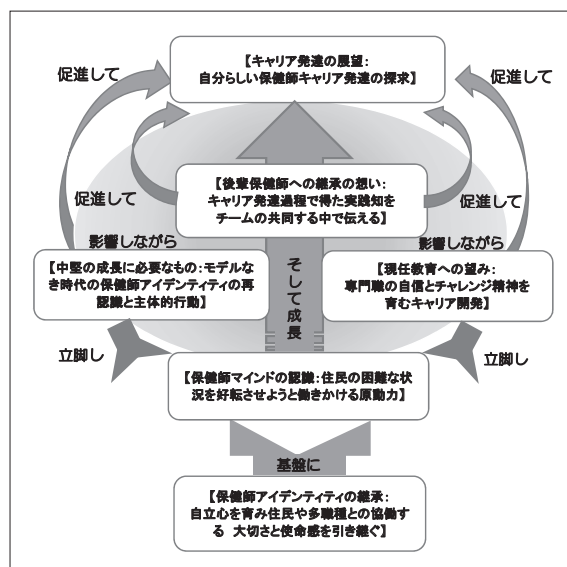


図1 中堅期保健師のキャリア発達過程と現任教育への思いの全体像

図1の全体像の見取り図より、中堅期保健師のキャリア発達過程は【保健師アイデンティティの継承：自立心を育み住民や多職種と協働することの大切さと使命感を引き継ぐ】を基盤に【保健師マインドの認識：住民の困難な状況を好転させようと働きかける原動力】という保健師の拠り所を醸成し、将来は【後輩保健師への継承の想い：職業生活で得た実践知をチームで共同する中で伝える】とする後進を育てる想いや職業人として【キャリアの展望：自分らしい保健師キャリア発達の探求】をしていく成長過程があった。キャリア発達を促進するためには【中堅期の成長に必要なもの：モデルなき時代の保健師アイデンティティの再認識と主体的行動】が必要であり、そのために【現任教育への望み：専門職の自信とチャレンジ精神を育むキャリア開発】を求めている。

2) キャリア発達過程と自己成長に必要な現任教育のあり方を構成するシンボルマークと最終ラベル

6個のシンボルマークとそれを端的に説明するエッセンスが抽出された。シンボルマーク（エッセンスを含む）ごとに結果を以下に示す。なお、本文中ではシンボルマークとエッセンスは【墨付鍵カッコ】で表し、最終ラベルの内容は【大カッコ】、元ラベルは【鍵カッコ】を用いて記述した（表3）。

表3 キャリア発達の過程と自己成長に必要な現任教育のあり方を構成するシンボルマークと最終ラベル

【シンボルマーク：エッセンス】	【最終ラベル】	【主な元ラベル】
1) 【保健師アイデンティティの継承：自立心を育み住民や多職種と協働する大切さと使命感を引き継ぐ】	【新人期に自分で考え自立して働けるように鍛えられ、住民を丁寧に支援し、住民や多職種と保健師がチームで働くことの大切さを先輩保健師から引き継ぐ】	<ul style="list-style-type: none"> ・「経験豊富な先輩が多い中で若い先輩の支えで考えて行動する自立心が鍛えられた」 ・「先輩に多職種との多様な連携の仕方を習い、自分も思考錯誤を繰り返した」 ・「駐在保健師から丁寧に個別支援を市保健師から行政職との連携の大切さを学んだ」 ・「地域に出て住民に関わることが一番大事と厳しく教えられ、先輩の人間味豊かな住民への関わり方と地域支援の使命感を引き継いだ」 ・「島に先輩保健師は不在で県保健所のベテランから保健師活動の全てに目的を持ち、点と線で考えることを教わった」 ・「先輩を役割モデルにして成長し、仕事に対する姿勢や熱意を引き継いだ」
2) 【保健師マインドの認識：住民の困難な状況を好転させようと働きかける原動力】	【保健師マインドは、住民の困難を支援する時に「何とかしたい」という保健師の根本にある想いであり、住民の立場に寄り添いながら専門的視点で問題を判断し、その状況を良くするために目的を持ち働きかける原動力である】	<ul style="list-style-type: none"> ・「関わる住民は何かしら問題を持っている「なんとかしたい」という気持ちが仕事につながって、目標をたて行動するエネルギーになる」 ・「市民の嬉しいことでもショックなことでも心揺さぶられるがこの揺さぶられる気持ちがなければこの仕事はできない」 ・「保健師として名のっている以上は、保健師の専門力で住民の支援をする」 ・「住民の健康的な課題を住民の立場にたつて、その人たちの生活を支えるために私達がいるという想い」・「保健師マインドはよく分からないが、住民を支援するなかで「なんとかしなくては」という思いと目的を持って仕事をする」
3) 【後輩保健師への継承の想い：キャリア発達過程で得た実践知をチームで共有する中で伝える】	【仕事や私生活で周りの人たちと想いを通わせて支え合うことが困難を乗り越える力や自己成長の経験となり、保健師の仕事に活かして、やりがいや楽しさに繋がるということを世代交流のチーム活動の中で後輩に伝えていきたい】	<ul style="list-style-type: none"> ・「世代や組織の垣根を越えて地区を見る力を伝承するシステムが必要である」 ・「全ての人生の経験が自己成長になり住民に信頼される保健師に成長する糧なると伝える」 ・「実践活動で調整能力を発揮し、関係者を繋げる大切さをチームで働くなかで継承したい」 ・「チームとしてお互いを認め合いコミュニケーションが大切と伝えたい」 ・「住民の声を拾い「なんとかしたい」と地域の人と協働する使命感を事例を通して伝える」
4) 【キャリア発達の展望：自分らしい保健師キャリア発達の探求】	【今後のキャリア発達は、住民支援にやりがいを感じているので現場を離れ管理職に就くことは希望しない一方で、与えられた役割なら前向きに捉えて充実できるように追求し、私生活とのバランスを考えて将来を見据えている】	<ul style="list-style-type: none"> ・「役割や責任から逃げず前向きにバランスよく職務継続を望む」 ・「ワークライフバランスを調整し保健師の経験を生かした現場主義の職務継続を望む」 ・「現在の仕事にコミットする中でキャリアの可能性を探り具体的な夢や希望を計画する」 ・「現場主義のキャリア発達の希望と本当の自己実現を模索する」 ・「離島駐在で活躍した先輩にあこがれ自分の現状と対比させ、やりがいを模索する」
5) 【中堅期の成長に必要なもの：モデルなき時代の保健師アイデンティティの再認識と主体的行動】	【先輩をロールモデルに育つが仕事環境の変化によってモデルのない状況となり、保健師アイデンティティの揺らぐ中で保健活動の芯がぶれないために保健師の専門性の自己認識と自己成長できる環境づくりに主体的に働きかけていく】	<ul style="list-style-type: none"> ・「係員のチャレンジを支え自立を促す環境づくりをする」 ・「個の支援から集団予防の施策づくりに繋ぐ力を伸ばす」 ・「現場の仲間が互いを思い合いチームで協働する意識づけとやる気を育成する」 ・「住民の立場に立った将来の島の保健師活動のあり方を検討する」 ・「過疎地でも仕事継続できる環境を作る中堅の自覚と主体的行動」 ・「人材育成の意識化と教育方法の習得、業務の中の教育役割の位置づけを明確にする」
6) 【現任教育への望み：専門職の自信とチャレンジ精神を育むキャリア開発】	【現任教育は、良い指導者の存在により、視野が広がり、専門職の力量が向上することが自信となり、困難に立ち向かうチャレンジ精神の育成には人間性を高める研修や中堅期に備わらべき能力の基準と組織的な教育体制が必要である】	<ul style="list-style-type: none"> ・「中堅期の不安定な時期のキャリア開発力を伸ばしたい」 ・「視野を広げ実践に生かせる研修と良い指導者の存在が不可欠と思う」 ・「教育システムが整う中で評価主義の弊害があり、保健師本人を認め、人間性の育成を希望」 ・「島では専門職として学び続ける保健師の特性を他職種から理解され承認を得る必要がある」 ・「職業人として自ら考え自立できるチャレンジ精神の育成やキャリアの経過を振り返り原点を見つめる中堅期に配慮した教育が必要と思う」

1. 中堅期保健師のキャリア発達の過程のシンボルマークと最終ラベル(表2)

1) 【保健師アイデンティティの継承：自立心を育み住民や多職種と協働することの大切さと使命感を引き継ぐ】

最終ラベルには、[新人期に自分で考え自立して働けるように鍛えられ、住民を丁寧に支援し、住民や多職種と保健師がチームで働くことの大切さを先輩保健師から引き継ぐ]が示された。本島や離島の市役所では、保健師が複数配置されており、「経験豊富な先輩が多い中で若い先輩の支えで考えて行動する自立心が鍛えられた」「先輩に多職種との多様な連携の仕方を習い自分も思考錯誤を繰り返した」と先輩保健師から自分で考えて動けるように保健師の姿勢を学ぶ経験をしていた。

本島市役所の40歳代の保健師は、平成9年度の地域保健法改正による保健師駐在制廃止の移行期に、県駐在保健師と市保健師が市役所に混在して勤務する時期に新人期を過ごし、「駐在保健師から丁寧な個別支援を市保健師から行政職との連携の大切さを学んだ」と両方の保健師の姿から学ぶ経験があった。離島市役所の保健師は、「地域に出て住民に関わる事が一番大事と厳しく教えられ、先輩の人間味豊かな住民への関わり方と地域支援の使命感を学んだ」「先輩を役割モデルにして成長し、仕事に対する姿勢や熱意を学んだ」と語った。離島特定村役場の保健師は、「島には先輩保健師は不在で県保健所のベテランから保健師活動の全てに目的を持ち、点と線で考えることを教わった」と新人期に沖縄県保健所に所属する離島保健師の教育担当の保健師から教わった経験や引き継いだことを語った。

2) 【保健師マインドの認識：住民の困難な状況を好転させようと働きかける原動力】

最終ラベルには、[保健師マインドは、住民の困難を支援する時に「何とかしたい」という保健師の根本にある想いであり、住民の立場に寄り添いながら専門的視点で問題を判断し、目的を持ちその状況を良くするために働きかける原動力である]が示された。

保健師マインドの認識は、「関わる住民は何かしら問題を持っている“何とかしたい”という気持ちが仕事につながって、目標をたて行動するエネルギーになる」「市民の嬉しいことでもショックなことでも心揺さぶられるがこの揺さぶられる気持ちがなければこの仕事はできない」「保健師として名のっている以上は保健師の専門力で住民の支援をする」「住民の健康的な課題を住民の立場にたって、その人たちの生活を支えるために私達がいるという想い」「保健師マイン

ドはよく分からないが、住民を支援するなかで“なんとかしなくては”という思いと目的を持って仕事をす

3) 【後輩保健師への継承の想い：職業生活で得た実践知をチームで共同する中で伝える】

最終ラベルには、[仕事や私生活で周りの人たちと想いを通わせて支え合うことが困難を乗り越える力や自己成長の経験となり、保健師の仕事に活かして、やりがいや楽しさに繋がるということを世代交流のチーム活動の中で後輩に伝えていきたい]が示された。

本島市役所では、分散配置体制により、新人が先輩保健師のいない部署へ配属になることもあり、「世代や組織の垣根を越えて地区を見る力を伝承するシステムが必要である」という想いが語られた。また、これまでの仕事や私生活の経験は、生活者の視点で住民を支援する保健師の仕事に活かすことができるので、自分自身の「全ての人生の経験が自己成長になり住民に信頼される保健師に成長する糧なると伝える」と語った。後輩保健師への継承方法は、「住民の声を拾い“なんとかしたい”と地域の人と協働する使命感を事例を通して伝える」「実践活動で調整能力を発揮し、関係者を繋げる大切さをチームで働くなかで継承したい」「チームとしてお互いを認め合いコミュニケーションが大切と伝えたい」の語りから、中堅期保健師が保健師の活動で大切にしていることや実践の経験を事例やチームで働くなかで継承するという想いが語られた。

4) 【キャリアの展望：自分らしい保健師キャリア発達の探求】

最終ラベルには、[今後のキャリア発達は、住民支援に生きがいを感じ、事務的管理職に就くことは希望しない一方で、与えられた役割なら前向きに捉えて充実できるように追求し、私生活とのバランスを考えて将来を見据えている]が示された。

保健専門職として行政機関に採用され、キャリアを積む中では、管理職への昇進や事務業務の役割を担うこともあり、保健師本来の役割である住民支援の現場から離れることもある。しかし「役割や責任から逃げず前向きにバランスよく職務継続を望む」「ワークライフバランスを調整し保健師の経験を生かした現場主義の職務継続を望む」「現場主義のキャリア発達の希望と本当の自己実現を模索する」「現在の仕事にコミットする中でキャリアの可能性を探り具体的な夢や希望を計画する」「離島駐在で活躍した先輩にあこがれ自分の現状と対比させ、やりがいを模索する」という将来のキャリアを展望の想いが語られた。

2. 中堅期保健師の現任教育への思いのシンボルマークと最終ラベル（表3）

1) 【中堅期の成長に必要なもの：モデルなき時代の保健師アイデンティティの再認識と主体的行動】

中堅期保健師は、複雑化・多様化した住民支援や企画調整の役割を担い、これまでの仕事のやり方では立ち行かない現状があり、さらに分散配置体制によって、先輩保健師が不在で役割モデルのない中でも「係員のチャレンジを支え自立を促す環境づくりをする」「個の支援から集団予防の施策づくりに繋ぐ力を伸ばす」「現場の仲間が互いを思い合いチームで協働する意識づけとやる気を育成する」「住民の立場に立った将来の島の保健師活動のあり方を検討する」「過疎地でも仕事継続できる環境を作る中堅期の自覚と主体的行動が重要」「人材育成の意識化と教育方法の習得、業務の中の教育役割の位置づけを明確にする」など中堅期保健師自身が保健師の職務特性を再認識すること、自己成長できる環境づくりにも主体的に働きかける必要があることが語られた。

2) 【現任教育への望み：専門職の自信とチャレンジ精神を育むキャリア開発】

中堅期は、ライフイベントが重なる時期でもあり、仕事へのモチベーションを保てない時もある。その中で、自己成長するためには「中堅期の不安定な時期のキャリア開発力を伸ばしたい」「視野を広げ実践に生かせる研修と良い指導者の存在が不可欠と思う」「職業人として自ら考え自立できるチャレンジ精神の育成やキャリアの経過を振り返り原点を見つめる中堅期に配慮した教育が必要と思う」が語られた。一方で、現任教育体制を構築した行政機関では「教育システムが整う中で評価主義の弊害があり、保健師本人を認め、人間性の育成を希望」という意見が語られた。また、特定村では、保健師数が少なく、保健師が研修等で島外に出ると島に専門職が不在となる支障が懸念され、専門職の生涯学習の必要性を理解しない職員もいることから「島では専門職として学び続ける保健師の特性を他職種から理解され承認を得る必要がある」という課題があることが明らかになった。

VI 考察

本研究は、11事例全体の総合分析から6つのシンボルマークが抽出された。本研究の目的であるキャリア発達の過程は、新人期に先輩から【保健師アイデンティティの継承】を受け、住民支援の経験の中で【保健師マインドの認識】をし、それを基盤に保健師としての【後輩保健師への継承の思い】を抱き、【キャリア発達の展望】

をする過程が明らかになった。現任教育への思いは、専門職業人として自己成長を促すために【中堅期の成長に必要なもの】と【現任教育への望み】が得られた。それらの結果から、専門職の力量を向上させ、人間性を高める中堅期保健師の現任教育のあり方の示唆が得られた。

1. 沖縄県の行政機関に勤める保健師のキャリア発達過程について

1) 保健師アイデンティティの継承：自立心を育み住民や多職種との協働する大切さと使命感を引き継ぐ

本研究参加者の新人期教育の経験は、先輩保健師から、【保健師アイデンティティの継承】を受けたことが明らかになった。本研究参加者は、調査時点で保健師経験年数が11年～20年であった。その保健師達が新人期を過ごしたのは、平成13年以前となる。そして、平成9年の地域保健法改正によって地域駐在制が廃止される以前の時期には、公衆衛生看護婦（以下、公看）を経験した先輩保健師が多く存在していたと考える。

まず、先輩保健師であったと考えられる公看アイデンティティの形成とその継承について考察する。

終戦後、沖縄県の公衆衛生の状況は、結核、性病、マラリア等の感染症で劣悪な状況であり、医療施設は、本島内はもとより、特に離島では皆無の状況にあった。そのような状況の昭和25年に米国民政府に赴任した看護顧問ワターワース女史は、住民に対して日常生活の場で、生活に密着した援助の実践と公平な公衆衛生看護サービスを提供する目的で地域駐在制を導入した。当時は極度の医師不足により、唯一の医療職として公看に対し住民ニーズが多大な時代であったが、女史の強力な指導の下、県内看護指導者の熱意と指導力によって、地域駐在制が確立され、平成9年の地域保健法改正まで継続され、名称も保健婦と変わった。（西平, 1994）。

大嶺（2001）は、ワターワース女史について、公私にわたるヒューマニズムに満ちた指導者を信頼と尊敬をもって慕い、公看達は次第に人間的に力強く、心豊かに育てられたと述べている。その指導者の想いや関わり方が、公看マインドに大きく影響し、さらに地域住民の健康を守るという公看に課せられた責任や役割を担うことで、住民から信頼を得る経験を踏み、責任感と使命感を成長させ、公看マインドを強固なものにしていったと考える。このような時代の背景や公衆衛生看護活動の歴史を鑑みると同時に、本研究参加者の語りの「駐在保健師」や「県のベテラン保健師」から新人期教育を受けたとすることから、本研究参加者の新人期に関わった先輩保健師は、地域駐在制の保健活動を実践した公衆衛生看護婦や公衆衛生看護婦が先輩に持った保健師が多かったといえる。

正木（2010）が、キャリア初期に出会った人から得たり、学んだりすることにより、その後のキャリアにおける核を形成し成長すると述べるように、本研究参加者も新人期に出会った先輩保健師から「自分で考えて自立するように鍛えられ、住民を丁寧に支援すること、住民や多職種とのチームワークを教えられ引き継いだ」として、本研究参加者は、公看マインドを備えた先輩保健師が大事にしてきたアイデンティティを引き継ぎ成長してきたと考える。

看護顧問ワターワース女史が、住民に対して日常生活の場で、生活に密着した援助の実践と公平な公衆衛生看護サービスを提供する公衆衛生活動の実践を指導された（大嶺，2001）。それと同様に、現代の保健師活動も地区担当制が推進され、担当地区の健康課題や個別支援に対して責任を持ち活動（保健師活動指針，2014）しており、時代に沿った社会のニーズや住民の健康課題に敏感に対応するため、「主体的に考え判断し、自立して行動する」ことが重要とされる。それに加えて、少子高齢化、疾病構造の変化、貧困・所得格差・健康格差の問題、コミュニティの希薄化、災害時の公衆衛生など、保健活動が対応していくために、また住民が地域で包括的にケアされるために地域包括ケアシステムの構築が求められている（保健師活動指針，2014）。しかし、その課題も保健師のみの活動で解決することは不可能であり、本研究参加者の「住民を丁寧に支援すること、住民や多職種との協働する大切さと使命感」は、今の時代にも必要不可欠な保健師のアイデンティティである。時代と共に住民ニーズも変わり、対応にも変化があるが、住民と共に歩む保健師（公看）の思いや仕事に対する情熱は引き継がれていると推察できる。

2) 保健師マインドの認識：住民の困難な状況を好転させようと働きかける原動力

本研究参加者の保健師マインドは、【住民の困難な状況を好転させようと働きかける原動力】が示された。それは、保健師活動で住民の困難な状況を目の前にし、支援の行動を起こす際に「なんとかしたい」と湧き上がる心の基盤にある原動力が表現されたものと考えられる。またそれは、保健師活動において、住民を支援する経験から、主体的で能動的な意識から湧き出る力であり、保健師の中にある使命感や精神であると考えられる。

永江ら（2012）は、保健師マインドは、根性論ではなく、住民の生活・いのちをまもり、より健康な社会をつくりだすという高い志をもった職業人としての哲学であるとしている。本研究結果の「専門的視点で問題を判断し、その状況を良くするために目的を持ち働きかける」は、情熱を持ちつつも感情的にのめり込む

のではなく、住民の立場に立ち保健師の専門的能力を駆使した視点をもって専門職としての行動をとる職業人としての姿勢であると考えられる。

3) 後輩保健師への継承の想い：キャリア発達過程で得た実践知をチームで共同する中で伝える

後輩保健師への継承の想いは、【キャリア発達過程で得た実践知をチームで共同する中で伝える】が示された。

本研究参加者の新人期は、新人教育ガイドラインが提示された2010（平成22）以前であり、現任教員体制も十分でなかったと考える。しかし、先輩保健師が存在していたことで、その背中を見て育つという職人的な新人教育を経験したと推察する。

職人氣質の醸成は、親方と弟子が私生活を共にする関係の中で養われており、弟子は、親方の生活態度、仕事への情熱、責任、絶え間ないわざの工夫を間近に見る中で、職人としての倫理、心構え、生活態度を身につけ育ち、会話や言葉では伝えられない、親方の背中を見て自ら覚えるという職人氣質の伝承があるとする（山田，2009）。それと同様に、保健師マインドの継承においても専門職の知識や技術という形として伝えられるものと、保健師の根底にある保健師の精神（職業倫理）という目に見えないものを伝えるという両方の継承があり、目には見えないが継承すべき保健師マインドは、後輩が先輩保健師と実践を共にしてチームとして働くなかで自然に伝えられていくものと考えられる。

大生（2011）は、医師のプロフェッショナルリズムの教育について、初期の知識レベルから、学習者にとって重要なイベントを振り返り、体験が得られるような方略、さらにプロフェッショナルリズムのあり方を身をもって示してくれるロールモデルの存在、良きあり方を模索する文化・環境に身を置くことも大変重要と述べている。

医師と同様に、保健師も国家資格を有した専門職であり、プロフェッショナルリズムの教育について相通するものがあると考えられる。医療者のプロフェッショナル（専門職）の責任を果たす責務には、仲間や後進の育成も掲げられており、教育の重要な部分は、望ましい個人的体験を得てもらうことである（大生，2011）。中堅期保健師がこれまでの保健師活動の経験から得た実践知の継承は、自身がロールモデルとなることを意識し、保健師として実践の中で、態度・姿勢・行動を振り返り向上を目指すこと、組織や職場の文化をプロフェッショナルリズム教育に適した環境に変えていくことが重要で大きな課題である。

調査当時の本研究参加者の行政組織は、全て分散配置であった。現在は、その弊害を鑑み、保健師の専門

性である地域をみる力が低下しないよう体制を集約配置に再構築する行政機関の動きや保健師活動の繋がり
の鍵となる統括保健師を配置することが推進されている
(保健師活動指針, 2014)。しかし、今後も分散配置
体制にあり、異世代間の交流のない環境においては、
先輩保健師からの実践知や保健師マインドの継承や
プロフェッショナルイズム教育が困難になると考える。
よって、分散配置体制にある行政機関や本島・離島の
特定村のような保健師数が少ない行政機関は、異世代
の保健師達が一同に会し、交流できるシステムやカリ
キュラムが必要と考える。

4) キャリア発達の展望：自分らしい保健師キャリア の発達の探求

本研究参加者は、【自分らしい保健師キャリアの発
達の探求】を示した。[今後のキャリア発達は、住民
支援にやりがいを感じているので現場を離れ管理職に
就くことは希望しない一方で、与えられた役割なら前
向きに捉えて充実できるように追求し、私生活とのバ
ランスを考えて将来を見据えている]と柔軟なキャリ
ア発達を展望していた。保健師は、住民に寄り添い支
援することを拠り所としているため、昇進し、管理職
になると現場を離れることになり、住民に寄り添え
ている実感が薄れると考えると推察する。一方で、公
務員であり、公僕として与えられた役割は全うする使
命を認識し、健康管理の専門家という側面から、仕事
と私生活のバランスをとることの大事さを知っている、
そのようなことから、このような結果となったと推察
する。また、「自己実現の模索」や「やりがいの模索」
が示されたが、金井(2003)は、中堅期はキャリアの
途中の節目にあり、自分の実践能力を再確認する時期
であるとする。長い公務員生活の中では、中堅期の節
目にキャリアを展望する機会を持ち、これまでのキャ
リアを振り返り、さらに自分らしいキャリア発達を模
索し、将来のキャリア・デザインを描くことが重要と考
える。

2. 沖縄県の中堅期保健師の現任教育のあり方

1) 中堅期の成長に必要なもの：モデルなき時代の保 健師アイデンティティの再認識と主体的行動

制度改革や多様な住民ニーズに対応するために、沖
縄県の保健師活動も保健分野から福祉分野へと業務が
拡大し、保健師の役割も変化していると考えられる。

佐伯(2012)は、保健師の業務の多様化と拡大に伴
い、保健師とは何をやる職種なのか戸惑いが生じ、保
健師としての職業アイデンティティの揺らぎであると
述べる。本研究で示された【モデルなき時代の保健師
アイデンティティの再認識と主体的行動】から、配属
された場所で、何を拠り所として専門性を発揮でき
るのかと揺らぎが起こっているが、再認識しようとする

主体的に行動していこうとする意志が推察できる。本
研究参加者は、[保健活動の芯がぶれないために保健
師の専門性の再認識と自己成長できる環境づくりに働
きかけていく]としていた。それは、保健師の職場環
境が変化する、どのような状況のなかでも保健師が自
分自身の職務役割の核となるものを持ち合わせ、専門
職としての職務役割をぶれることなく遂行するために
行動する気概であると考えられる。また、行政機関にお
ける人材育成の環境づくりは、組織や行政職などの他職
種に対しても保健師活動や保健師の専門性の理解を得
ることが重要となる。特に離島特定町村では、専門職
や保健師数が少なく、教育体制がない環境下でも自己
成長するために、周りの行政職の上司や同僚の理解と
承認が重要であると考えられる。日頃、行政職上司や同
僚に報告や相談し、協働の中で、保健師活動とは何か
を伝え、理解を得ていく必要がある。

2) 現任教育への望み：専門職の自信とチャレンジ精 神を育むキャリア開発

本研究参加者が[不安定な時期のキャリア開発力の
推進]の語るように、中堅期に結婚、育児などのライ
フイベントが重なることでワークライフバランスの課
題も表出しやすくなる。また、中堅保健師は、仕事の
楽しさや達成感などにおいて新任期や管理期に比べて
低い傾向にある(香川県, 2008)。そのことで仕事に
向き合う自信の低下や個人的なキャリア発達が困難な
場合も推察され、この時期には専門能力の向上のみな
らず、職業人としての精神的な支えや成長の支えとな
る指導者やメンターが大きな存在となり、組織的な働
きかけによるキャリア開発が必要になると考える。

地域保健対策の推進に関する基本的指針(厚労省,
2012)の項目には、中堅期保健師が保健活動の中核を
担い、新人教育を担うプリセプターとして、幅広く、
高度な役割が期待されていることが示されている。

金井(2003)は、キャリア発達の証のひとつに、リー
ダーシップの発揮があり、そのリーダーシップは、
Off-JT(現場外教育)の場や座学で身に付くものでは
ないと述べており、実際に部下や後輩を率いる場面
において、問題や困難を乗り越えていく節目をくぐる
経験から、リーダーシップを身につけ、高度化してい
くものと考えられる。すなわち、保健師は、住民の困
難な状況を支援する場面において、主体的に判断して行
動するリーダーシップやマネジメントの役割を担い、事
を成し遂げる経験を積みながら成長すると考える。中
堅期に積極的に新人教育の機会を得ることは重要であ
り、後輩を育成する経験から成功体験を高めることで、
次期リーダーとしての自信を持つことに繋がると考
える。

中堅期保健師の人材育成に関して、特に強化したい中堅期に求められる能力の一つにキャリアデザイン・ライフデザインを思い描く力がある(永江ら, 2012)。発達レベルに沿った系統的な現任教育プログラムやキャリア・ラダーがあると各期で自分が身につけるべき実践能力を確認する機会となり、キャリア発達の目標が明確になる。そうして、キャリアを展望し目標を持つことで中堅期の仕事のモチベーションが高まると考える。

VII 結論

沖縄県の行政機関に勤務する中堅期保健師のキャリア発達を促進する現任教育のあり方は、6個のシンボルマークに統合された。中堅期保健師は、新人期に先輩保健師をモデルに育ち、現任教育のあり方は、職場環境が変化する中で保健師の専門職の力量向上と人間性を高め、保健師アイデンティティの再認識のために主体的に行動し、専門職の自信とチャレンジ精神を育むキャリア開発を求めている。

VIII 研究の限界と今後の課題

本研究で、沖縄県の行政機関に勤務する中堅保健師のキャリア発達の過程と現任教育の思いについて、今回は11名の中堅期保健師の視点から、探索的な検討をおこなった。本研究で、キャリア発達と保健師マインドの状況把握ができたことは意義深い。

正木(2010)がキャリア初期に出会った人から得たり、学んだりすることにより、その後のキャリアにおける核を形成し成長すると述べるように、今後、新人期に出会った先輩保健師がどのような先輩であったかを明確にすることが、保健師のキャリア発達の核の形成、保健師マインドの醸成との関連を検証でき、より詳細にキャリア発達を促す要因を明らかにできる。中堅期保健師がキャリア発達の過程でモチベーションを高め、専門性を発揮し、後輩の育成に関わることで、組織の活性化や質の高い保健サービスが提供される。今後の課題は、モチベーションを高める現任教育の仕組みや分散配置や異世代交流のない保健師の職場において、今回の研究結果を反映させ実証することである。

謝辞

本研究に際し、ご協力をいただきました公私共に多忙に活躍しておられる中堅期保健師の皆様と関係者の皆様に心よりお礼申し上げます。なお、本研究は、名桜大学

大学院看護研究科に提出した修士論文の一部内容に加筆・修正したものである。

<注>

- (1) 保健師の発達レベルは、勤務年数別に新任期を1から5年、前期中堅期を6から10年、後期中堅期を11から20年、ベテラン期を21年以上と定義している。その中の11年から20年の中堅期後期は、保健師の専門職務遂行能力の地域活動、施策化とチーム管理の能力が伸びる時期にあり、後輩育成の役割が重点課題とされている時期にある(佐伯, 2004)。
- (2) キャリアは、個人が職業上の地位や役割を獲得しながら、職業人としての能力やアイデンティティを形成していく、発達過程ととらえる(渡辺, 2008)。

【引用文献】

- ・川喜田二郎(1970):続・発想法 KJ法の展開と応用, 中公新書
- ・金井壽宏編著(2003):会社と個人を元気にする・キャリアカウンセリング, 日本経済新聞社, p.52. p.129.
- ・勝真久美子著(2011):看護職のキャリア開発を支援する方法, どうき出版, pp.70-75.
- ・香川県看護協会保健師職能委員会:地域を担当する保健師業務のあり方小委員会 ー望ましい保健師活動を推進するためにⅡー, 職能集会資料, pp.10-21, 2010.
- ・正木澄江他(2010):キャリア初期の職場における関係性が職業アイデンティティに及ぼす影響, 産業・組織心理学研究, 24, 1, pp.29-42.
- ・永江尚美(2011):平成22年度地域保健総合推進事業「中堅期保健師の人材育成に関する調査研究」報告書, 日本公衆衛生協会
- ・永江尚美(2012):平成23年度地域保健総合推進事業「中堅期保健師の人材育成に関するガイドラインおよび中堅期保健師の人材育成に関する調査研究」報告書, 日本公衆衛生協会
- ・西平守栄編著(1994):沖縄県保健婦会長編, 沖縄の保健師たち, ひるぎ社
- ・岡本玲子他(2007):今特に強化が必要な行政保健師の専門能力, 日本地域看護学会誌, (9), 2, pp.60-67.
- ・大倉美佳(2004):行政機関に従事する保健師に期待される実践能力に関する研究 ~デルファイ法を用いて~, p.51, 日本公衛誌, 第12, p.1025.
- ・大場エミ(2009):保健師現任教育の全国状況, 保健師ジャーナル, (65), 6, p.434.
- ・小笹美子(2010):紙上報告:保健師が一人前になる

- ための要因に関する研究, 沖縄県保健師業務研究発表会, 第59回
- ・大生定義 (2011): プロフェッショナルリズム総論, 京都府立医科大学雑誌120 (6), pp.395-402, 2011.
 - ・大嶺千枝子 (2001): 占領期に行われた保健師駐在の制度比較に関する史的考察, 沖縄県立看護大学紀要, 2 pp.112-113.
 - ・佐伯和子 (2012) 保健師の「使命感」を考える-今日における保健師魂, 月刊地域保健, 6月, 東京法規出版, pp.44-47.
 - ・佐伯和子 (2008): 保健師の現任教育と研修制度のあり方について, 日本地域看護学雑誌 (11), 1, p.24.
 - ・佐伯和子 (2004): 平成21年度地域保健総合推進事業「保健所の有する機能, 健康課題に対する役割に関する研究」, 日本地域看護学雑誌, (7), 1, pp.16-22.
 - ・佐伯和子 (2008): 平成19年度厚生労働科学研究報告書「保健師指導者の人材育成プログラムの開発」, 平成20年度保健師中央会議資料
 - ・知念真樹 (2011): 沖縄県内の行政機関に勤務する保健師の職務満足度, 沖縄県立看護大学紀要, 12, pp.47-53.
 - ・渡辺三枝子編著 (2008): 新版「キャリアの心理学 キャリア支援の発達のアプローチ」ナカニシヤ出版
 - ・山田隆信 (2009): 職人気質考, 目白大学, 人文学研究, 5, pp.27-39.
 - ・山浦晴男著 (2012): 質的統合法入門 -考え方と手順-, 医学書院
 - pdf/2014/hokenshikatudo-01.pdf (2018.10・31閲覧)
 - ・落合幸子他 (2005): 看護師の職業アイデンティティの発達過程, 茨城県立医療大学紀要, 1, pp.75-81.
 - ・沖縄県, 平成21年, 衛生統計年報 (衛生統計編) 保健師の就労場所・年齢別就労者数
www.pref.okinawa.lg.jp/site/hoken//toukei//h21nenpo04.html (2018.10・31閲覧)
 - ・沖縄県, 平成28年, 衛生統計年報 (衛生統計編) 保健師の就労場所・年齢別就労者数
www.pref.okinawa.lg.jp/site/hoken//toukei//h28nenpo04.html (2018.10・31閲覧)
 - ・中堅期保健師の人材育成に関するガイドライン および中堅期保健師の人材育成に関する調査研究報告書
www.nacphn.jp/03/pdf/H23_nagae.pdf (2018.10・31閲覧)
 - ・壮田智彦著 (2011): 保健婦-「普通」を守る仕事の難しさ-, 家の光協会
 - ・宮崎美砂子ら編集 (2010): 最新, 地域看護学, 第2版, 総論, 日本看護協会出版会
 - ・地域保健従事者の資質の向上に関する検討会, 地域保健従事者資質向上検討会, 地域を支える人材育成-実態調査と事例から見た将来像-, 中央法規出版, 2004.

【参考文献】

- ・平成21年度先駆的保健活動交流事業, 「保健師の基盤に関する基礎調査報告書」日本看護協会, 平成22年
- ・平成22年度, 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業, 「保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書」, 社団法人日本看護協会, 平成23年3月
- ・平成27年度厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業報告書 統括保健師人材育成プログラムの開発 ～年間の試行を踏まえて～
https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/senkuteki/2016/27_tokatsuhokenshi.pdf (2018.10・31閲覧)
- ・厚生労働省: 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> (2018.10・31閲覧)
- ・厚生労働省: 「地域における保健師の保健活動に関する指針」
<https://www.nurse.or.jp/home/publication/>

Ethics Regarding the Current Education and Career Trajectory for Mid-Level Public Health Nurses Working Under the Okinawa Prefectural Administrative Body

SHIMABUKURO Naomi

Abstract

Purpose: To clarify the career trajectory and current education philosophy behind mid-level public health nurses working under the Okinawa prefectural administrative body.

Method: Conducted interviews with 11 mid-level public health nurses, and implemented both a comprehensive and independent analysis using the Qualitative Synthesis Method (KJ Method).

Results: 6 symbol marks have been extracted from the overall analysis. They were; [Inheriting the Identity as a Public Health Nurse], [Recognition of the Mind of a Public Health Nurse], [Consideration towards the Younger Public Health Nurse], [Career Development Prospects], [Requirement for Development during Mid-Level] and [Requests and Demands towards the Current Education]. Mid-level public health nurses who have trained under their superiors during their entry-level periods, are seeking the education and training to improve their specialized skillsets and human attributes in their ever-changing workplace.

Keywords: Mid-Level Public Health Nurses, Career development,
Public health nurse mind, the Current Education