

新任期の保健師がもつ家庭訪問に対する認識

Novice public health nurses' perception about home visits

近藤 明代*1 大西 章恵*2 羽原 美奈子*3 真溪 淳子*4
笹原 千穂*2 北山 明子*5 河野 啓子*6

Akiyo Kondo, Akie Oonishi, Minako Habara, Junko Matani
Chiho Sasahara, Akiko Kitayama, Keiko Kono

キーワード：新任期の保健師，家庭訪問，認識

Key words：novice public health nurse, home visits, perception

要旨

目的：本研究は、新任期の保健師がもつ家庭訪問に対する認識を明らかにすることを目的とした。

方法：地方自治体の保健部門に所属する1～3年目の保健師10名を研究協力者とし、半構成的インタビューガイドをもとにグループインタビューを実施した。その結果をもとに分析を行った。

結果：新任期の保健師は、初め家庭訪問に対して【自信がないまま行う辛い家庭訪問】という認識を持っていたが、その後【自分自身の成長が感じられる家庭訪問】と認識を変化させていた。その認識の変化に影響した要因として、【地域住民からの学び】や【経験の積み重ねと丁寧な振り返り】【先輩保健師の見守りとの確かな指導】【職場の一員として認めてくれる職場】があると認識していた。また【職場以外の仲間の支え】も影響していると捉えることができた。

結論：新任期の保健師の家庭訪問に対する認識は、繰り返し家庭訪問をすることで変化していたが、その変化は対象である地域住民からの学びや経験したことの丁寧な振り返りという保健師自身の行動が影響していた。また新任期の保健師をサポートする先輩保健師や所属する職場の環境、職場以外の仲間の存在が影響していることも明らかになった。

*1札幌保健医療大学 Sapporo University of Health Sciences

*2日本赤十字北海道看護大学 Japanese Red Cross Hokkaido College of Nursing

*3旭川大学 Asahikawa University

*4東北大学病院 Tohoku University Hospital

*5北海道立保健所 Public Health Center, Hokkaido

*6四日市看護医療大学 Yokkaichi Nursing and Medical Care University

I. 緒言

保健師活動は家庭訪問から発展してきたものが多く、歴史的に見ても家庭訪問は保健師活動の基本となる支援方法である。また、個人・家族への支援方法のひとつであると同時に、対象の日常生活の実態や地域の特性を捉えるには最適な方法であるという特徴を持つ。

しかし、最近は保健師一人あたりの家庭訪問件数は年々減少してきており^{1,2)}、それに伴い、地域の健康課題を捉える保健師の力量の低下が危惧されている。

中堅保健師の家庭訪問に対する認識は、家庭訪問の意義を認識してはいるが、実際の活動場面でその意義を実感することは少なくなっており、その様な状況に中堅保健師自身がジレンマを感じていることが明らかになった³⁾。また、家庭訪問の意義に疑問を感じたり、自分の力量に不安を持つという状況も見られた³⁾。

これらの保健師の認識に影響する要因として、家庭訪問の実態、家庭訪問に対する保健師仲間の認識、所属する職場の特徴が明らかになった。また、現任教育のあり方にも課題があると認識しているという結果も報告されている³⁾。

家庭訪問では、保健師がひとりで対象者の家庭に向き、支援を展開することが多い。このため訪問する保健師の力量に左右される部分が多い。特に対象理解や支援技術が未熟である新任期の保健師にとっては、困難感や抵抗感を強く感じる事が推測される。実際、新任期の保健師の支援技術の未熟さや育成について述べているものはあるが、新任期の保健師自身が、その家庭訪問に対してどの様に捉えているかについて報告されているものは少ない。

そこで本研究では、新任期の保健師が持つ家庭訪問に対する認識を明らかにすることを目的とした。それにより、新任期の保健師が成長するための条件を考える際に活かすことができると考えた。

II. 研究方法

1. 研究協力者

保健所や市町村の保健部門に就業している1～3年目の保健師で、本研究の趣旨と方法等を説明した際に、本研究に関心を持ち、協力することに同意した新任期の保健師とした。

保健師を含めた地域保健従事者の新任期の定義は、「新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書」においては職務従事期間が5年以下とされているが、本研究では基本的な能力を獲得するために必要とされている3年間に焦点をあてて、1～3年目の保健師を研究協力者とした。

表1：研究協力者の概要

	勤務年数	勤務場所	病院経験
A	3年目	市町村	1年
B	3年目	保健所	0年
C	3年目	市町村	0年
D	3年目	市町村	0年
E	2年目	市町村	1年
F	1年目	市町村	3年
G	2年目	市町村	2年
H	1年目	市町村	0年
I	1年目	市町村	0年
J	1年目	市町村	0年

2. データ収集方法

データの収集はグループインタビューによって行った。

本研究は、家庭訪問に対する認識を明らかにするものであるため、研究協力者が自分自身の活動を振り返りながらインタビューに答えることとなる。そのため、個人インタビューでは、評価をされているという感覚を持ち自由に語る事ができないと考えた。そこで、同様な背景を持つ新任期の保健師が共感的な雰囲気の中で自由に発言できると考え、グループインタビューという形式で、約3時間の半構成的インタビューを実施した。

インタビューの内容は対象者の理解を得て

テープレコーダーに録音し、インタビューの様子は記録者が詳細に記録した。

インタビューの項目は、(1) 家庭訪問を実施する中で感じる事、(2) 家庭訪問に対する職場の考え方の傾向とそこから受けた影響、(3) 家庭訪問の対象者に対して感じる事の3点である。

3. データの分析

逐語録を作成し、観察記録における研究協力者の反応についての内容を合わせ、多くの研究協力者が同意を示した内容や、数人の研究協力者が同様に語っていた内容を、新任期の保健師が家庭訪問に対して持つ認識であると捉え、それらのデータの意味内容を考えながらコード化した。そしてコードを比較し、類似性を考えながら、小カテゴリーを生成し、抽象度を高めながら中カテゴリー、大カテゴリーを抽出した。

研究の信用性を高めるために、他の保健所管内の保健師や保健師経験のある大学院生、他大学の公衆衛生看護学の教員の意見をもらいながら分析を進めた。

III. 倫理的配慮

研究協力者に対し、本研究の目的、趣旨と方法、個人情報保護、研究への協力は自由であることを事前に口頭で説明した。そしてインタビュー開始前には、書面にて再度説明し、同意を得た上でインタビューを開始した。インタビューの内容の録音と記録は、研究協力者の承諾を得た上で行った。

なお、本研究は、日本赤十字北海道看護大学の研究倫理委員会の承認を受けて実施した。

IV. 結果

1. 研究協力者の概要

研究協力者は、看護大学を卒業して、保健所や市町村の地方自治体において就業して

いる勤務年数が1～3年目の保健師10名である。研究協力者の概要は表1のとおりである。

2. 新任期の保健師の家庭訪問に対する認識

分析の結果、224のデータから75の小カテゴリー、18の中カテゴリー、7つの大カテゴリーが抽出された。【 】は大カテゴリー、〔 〕は中カテゴリー、〈 〉は小カテゴリーを示す。

新任期の保健師の家庭訪問に対する認識は、【自信がないまま行う辛い家庭訪問】から【自分自身の成長が感じられる家庭訪問】へ変化していると捉えることができた。また、その認識の変化に影響した要因として、【地域住民からの学び】や【経験の積み重ねと丁寧な振り返り】【先輩保健師の見守りとの確かな指導】【職場の一員として認めてくれる職場】や【職場以外の仲間の支え】が影響していると考えられた。以下に各カテゴリーについて説明を行う。

1) 【自信がないまま行う辛い家庭訪問】

【自信がないまま行う辛い家庭訪問】とは、〔自分の力不足を痛感する辛さ〕〔自分が保健指導をすることのジレンマ〕〔即戦力を求められる辛さ〕であった。

〔自分の力不足を痛感する辛さ〕とは、念願の保健師として就職したが、〈知識のないことの辛さ〉〈失敗することの怖さ〉〈今後のことに対して自信が持てない不安〉〈できない辛さ〉などの認識であった。

〔自分が保健指導をすることのジレンマ〕とは、〈保健師の仕事は保健指導をすること〉だとは理解しているが、〈支援をするときの焦り〉と〈子育ての経験のない自分が保健指導することの疑問〉などの、相反する認識であった。

〔即戦力を求められる辛さ〕とは、家庭訪問を展開するための技術は未熟であっても、周囲からは一人の保健師として見られていることを感じ、それが〈即戦力を求められるこ

表2. 新任期保健師の家庭訪問に対する認識

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー
自信がないまま行う辛い家庭訪問	自分の力不足を痛感する辛さ	膨大な課題の負担 知識のないことの辛さ 失敗することの怖さ 自分の考えを上手に伝えられないもどかしさ 今の努力の成果が見えない焦り 今後のことに対して自信が持てない不安 与えられたことができない情けなさ 何が分からないのか分からないこと できない辛さ 辛い意味が分からないこと 悩みは当然 一番辛い1年目 初めはマニュアルだけが頼り 地域には様々な考え方の人がいることに驚き 自分ひとりで仕事を背負っているという気負い 独りで悩むことの限界
	自分が保健指導をすることのジレンマ	保健師の仕事は保健指導をすること 支援をするときの焦り 分からないと言えない自分のプライド 子育ての経験のない自分が保健指導をすることの疑問
	即戦力を求められる辛さ	即戦力を求められることへの負担感 忙しいので頼ることのできない先輩保健師
自分自身の成長が感じられる家庭訪問	対象を捉える視点の広がり	家族も対象であることを実感 対象の言動を尊重できるようになったと実感 対象の行動の意味を考えられるようになったと実感 対象の気持を考えられるようになったと実感 共感の意味を実感 問題の本質を探ろうとする姿勢 対象理解には無駄な知識はないと実感 生活を捉える視点の広がり 素直さを考える余裕
	仲間と活動を創り出す楽しさを発見	家庭訪問から新しい保健事業を発展 家庭訪問が活動の基本であることを実感 多職種とともにチームで活動することの気づき
	新任期の保健師の役割を発見	職場での自分の役割・位置を認識 存在感がある新人になることが希望 新任期にある保健師だから感じること 職場を変革していく役割
地域住民からの学び	地域住民の実態や反応からの学び	地域住民に会わないと分からない実態 地域特性・人のつながりが見えることの面白さ 地域住民からの大きな学び 嬉しい地域住民からの感謝の言葉
経験の積み重ねと丁寧な振り返り	経験を重ねること高められる力量	訪問に数行く中でつく自信 経験を重ねることにつく応用力 失敗からの大きな学び 経験には無駄なことはなくすべて重要
	丁寧な振り返りにより自分の成長や課題を自覚	ひとつひとつの丁寧な振り返りと評価 自分の足りないことを実感 振り返りにより気づく自分の成長 自分のできたことを認めることが継続のポイント 必要時、その都度自分で調べることが大切

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー
先輩保健師の見守り と的確な指導	先輩保健師に見守られている安心感	先輩保健師に甘えている自分 先輩保健師に見守られている安心感
	先輩保健師に認めて欲しい気持ち	自分に関心を示して欲しい気持ち できたことを褒めて欲しい気持ち
	先輩保健師の行動や対応から盗む技術	先輩保健師の対応を自分の対応と比較 先輩保健師の対応や行動からの学び 自分よりも情報も経験も持っている先輩保健師
	先輩保健師からの親切な解説	親切に教えてくれる先輩保健師 タイムリーなアドバイス
	先輩保健師の客観的な評価	振り返りの機会を与えてくれる先輩保健師 課題を提示してくれる先輩保健師 先輩保健師に指摘され気づく自分の欠点 後輩の成長を客観的に伝えてくれる先輩保健師
職場の一員として認 めてくれる職場	成長には欠かせない意見交換の場	意見のやりとりでつける力 様々な先輩保健師の考え方からの学び みんなで考えることの楽しさを実感 会議の場で悩みや意見を話せる環境 訪問後の先輩保健師への報告と話し合い
	自分が意見を発信することから始まる意見交換	自分から発信しないと分かってもらえないことを実感 発信しないと情報は入ってこないことを実感
	大切な話しやすい雰囲気	後輩が話をしやすい職場の雰囲気 コミュニケーションがとれている職場
職場以外の仲間 の支え	同年代の仲間からの励まし	同期との交流が息抜きの場 辛さを話せる同期の存在

とへの負担感〉であり、〈忙しいので頼ることのできない先輩保健師〉の側でひとりで辛さを抱えているという認識であった。

2) 【自分自身の成長が感じられる家庭訪問】

【自分自身の成長が感じられる家庭訪問】とは、〔対象を捉える視点の広がり〕〔仲間と活動を創り出す楽しさを発見〕〔新任期の保健師の役割を発見〕であった。

〔対象を捉える視点の広がり〕とは、〈対象の言動を尊重できるようになったと実感〉〈対象の行動の意味を考えられるようになったと実感〉〈問題の本質を探ろうとする姿勢〉など、対象理解を深める内容であった。

また、〈家庭訪問から新しい保健事業を発展〉させたり、〈多職種とともにチームで活動することの気づき〉が増えることで、〔仲間と活動を創り出す楽しさを発見〕したと認識していた。

その他には、〔新任期の保健師の役割を発見〕という認識を持っていた。これは〈新任

期にある保健師だから感じること〉〈職場を変革していく役割〉など、実情を分からない新任期という立場だから感じることを肯定的に捉えている認識であった。

3) 【地域住民からの学び】

【地域住民からの学び】とは、〔地域住民の実態や反応からの学び〕であった。これは〈地域住民に会わないと分からない実態〉〈地域特性・人のつながりが見えることの面白さ〉〈嬉しい地域住民からの感謝の言葉〉などであった。

つまり、地域住民から多くのことを学び、実態を捉えるためには地域住民に会うことが一番であると実感しているということであった。

4) 【経験の積み重ねと丁寧な振り返り】

【経験の積み重ねと丁寧な振り返り】とは、〔経験を重ねることで高められる力量〕〔丁寧な振り返りにより自分の成長や課題を自覚〕であった。

〔経験を重ねることで高められる力量〕とは、〈経験を重ねることづく応用力〉だけでなく〈失敗からの大きな学び〉と失敗も肯定的に捉え、〈経験には無駄なことはなくすべて重要〉という認識であった。

〔丁寧な振り返りにより自分の成長や課題を自覚〕とは、〈ひとつひとつの丁寧な振り返りと評価〉を行い、〈自分の足りないことを実感〉すると同時に〈振り返りにより気づく自分の成長〉も認識していた。また、振り返りを行う中で、〈必要時、その都度調べることが大切〉という行動の重要性にも気づいていた。

5) 【先輩保健師の見守りと的確な指導】

【先輩保健師の見守りと的確な指導】とは、〔先輩保健師に見守られている安心感〕〔先輩保健師に認めて欲しい気持ち〕〔先輩保健師の行動や対応から盗む技術〕〔先輩保健師からの親切な解説〕〔先輩保健師の客観的な評価〕であった。

〔先輩保健師に見守られている安心感〕とは〈先輩保健師に甘えている自分〉〈先輩保健師に見守られる安心感〉であり、〔先輩保健師に認めて欲しい気持ち〕は〈自分に関心を示して欲しい気持ち〉〈できたことを認めて欲しい気持ち〉であり、先輩保健師との精神的な関係性についての認識であった。

〔先輩保健師の行動や対応から盗む技術〕とは〈先輩保健師の対応を自分の対応と比較〉しながら、〈先輩保健師の対応や行動からの学び〉をしようと、新任期の保健師が先輩保健師から積極的に学ぶ姿勢が見られた。

〔先輩保健師からの親切な解説〕とは、〈親切に教えてくれる先輩保健師〉〈タイムリーなアドバイス〉などであり、〈忙しいので頼ることのできない先輩保健師〉と捉えている一方で、このような認識も持っていた。

〔先輩保健師の客観的な評価〕とは、〈課題を提示してくれる先輩保健師〉〈振り返りの機会を与えてくれる先輩保健師〉〈後輩の成

長を客観的に伝えてくれる先輩保健師〉などであった。

6) 【職場の一員として認めてくれる職場】

【職場の一員として認めてくれる職場】とは、〔成長には欠かせない意見交換の場〕〔自分が意見を発信することから始まる意見交換〕〔大切な話しやすい雰囲気〕であった。

〔成長には欠かせない意見交換の場〕とは、〈意見のやりとりでつける力〉〈様々な先輩保健師の考え方からの学び〉〈みんなで作ることの楽しさを実感〉など、職場での話し合いは成長には欠かせないものであり、その場を楽しんでいる新任期の保健師がいた。

〔自分が意見を発信することから始まる意見交換〕とは、その話し合いの場や職場において、〈自分から発信しないと分かってもらえないことを実感〉など、自分から積極的に意見を述べるのが重要であると認識していた。そのためには、〈後輩が話をしやすい職場の雰囲気〉〈コミュニケーションがとれている職場〉など〔大切な話しやすい雰囲気〕を認識しており、それらのことから、自分が職場の一員として認められていることを実感していた。

7) 【職場以外の仲間の支え】

【職場以外の仲間の支え】とは、〔同年代の仲間からの励まし〕に代表されており、〈同期との交流が息抜きの場〉〈辛さを話せる同期の存在〉など、主に、同年代の同期との交流の場の必要性を認識していた。

V. 考察

1. 【自信がないまま行う辛い家庭訪問】から【自分自身の成長が感じられる家庭訪問】への家庭訪問に対する認識の変化

新任期の保健師が、初期の段階で家庭訪問に対してもつ認識は、【自信がないまま行う辛い家庭訪問】であり、その後家庭訪問に対

する認識は【自分自身の成長が感じられる家庭訪問】へと変化したと捉えることができた。

実習における家庭訪問は、実習指導保健師や担当教員の指導を受けながらの家庭訪問であり、また見学や同行訪問が主であったため、ひとりで家庭訪問を行うことは多くの新任期の保健師にとっては初めての経験であった。この状況から、家庭訪問は保健師が行う基本的な支援方法であることは理解していても、自分自身の力量不足から、【自信がないまま行う辛い家庭訪問】と認識することは理解できる。

家庭訪問は、対象者が実際に暮らしている地域に赴き、その方の自宅で支援を行う支援方法である。そのため、その支援は対象者の価値観や暮らし方を尊重した上で展開される。また、その地域特性も考慮すると、非常に個別性の高い支援であると捉えることができる。さらに、最近では地域住民のニーズの多様化がすすみ、予測困難な出来事も多く、保健師にはますます知識や技術の応用が求められている。生活経験や社会経験の少ない新任期の保健師が基本的な知識を身につけていたとしても、それらに対応することは困難な面も多く、その結果として家庭訪問に対し【自信がないまま行う辛い家庭訪問】と認識していた。

地域住民の多様化・複雑化する課題への対応については、中堅保健師でも困難性を感じているという実態も明らかにされており³⁾、その様な中で新任期の保健師が辛いと認識することは理解できる。

新任期の保健師が〈保健師の仕事は保健指導をすること〉と認識しているように、専門職としての意気込みをもつ一方で、〈支援をするときの焦り〉〈子育ての経験のない自分が保健指導をすることの疑問〉を持っていた。この状況を北本⁴⁾は専門職としての戸惑いとして表現している。特に市町村においては、保健師の分散配置が進み、新任期の保健師も即戦力として求められる傾向は強い。その期待を感じつつ、その期待に応じることができ

ない状況において、〔即戦力を求められる辛さ〕や〔自分の力不足を痛感する辛さ〕と認識していた。

佐藤⁵⁾は病院のプリセプター制度に対する疑問点をあげる中で、「看護師の成長を長い目で見ることができないため、人材育成が近視眼的になっている」と述べている。また、「新人看護師は、患者を全人的に捉え、その場の状況を変えていくという卓越した実績を「看護」と捉える傾向が強く、技術が未熟で業務をこなせない自分は「看護をしてない」と捉えがちで、自信を持ってない」という実態についても述べている。このような新人の思いは、表現が異なっているが、保健師にとっても同様であると考えられる。

しかし、このような状況においても、念願の保健師となった新任期の保健師は家庭訪問において“成長”という肯定的な部分を認識していた。これが【自分自身の成長が感じられる家庭訪問】という認識であった。

【自信がないまま行う辛い家庭訪問】と感じていた時は、自分が行う支援方法や技術だけに関心が向いていたが、【自分自身の成長が感じられる家庭訪問】の認識では、〔対象を捉える視点の広がり〕の内容が示すとおり、対象の立場になって考える姿勢が表現されている。また、〈家庭訪問から新しい保健事業を発展〉〈家庭訪問が活動の基本であることを実感〉という様に、〔仲間と活動を創り出す楽しさを発見〕を認識している。

宮本⁶⁾は保健師の仕事の定義を論じる中で、「公衆衛生」を「みんなの健康の創造」という枠組みで理解される概念と述べているが、新任期の保健師もその健康づくりをめざした活動を創り出すことへの関心を高めてきていると解釈することができた。

2. 認識の変化に影響を与えた要因

1) 地域住民との関わりからの影響

(1) 【地域住民からの学び】

実際に地域に赴き地域住民と関わること

で、様々な生活実態を捉えることや地域特性を捉えるなどの経験による認識であり、苦手意識を持ちながらも新任期の保健師が繰り返し家庭訪問を行っていることが推測される。

〈地域住民に会わないと分からない実態〉
〈地域特性・人のつながりが見えてくる面白さ〉という認識は、保健師活動の経験が少ない新任期の保健師が、未知なる活動に躊躇しつつ、新しい学びや発見を“楽しい”“面白い”と感じることと捉えられる。久常⁷⁾は、主体的活動の質を高める学習の要因として、感性レベルの楽しさと科学的に物事が明らかになることに対する楽しさをあげているが、新任期の保健師の【地域住民からの学び】の認識においても、同様であると考えられる。

家庭訪問をする中で、新任期の保健師が今までの生活や社会の中では経験したことがないことが見えてきたとき、その実態に驚きを感じ、そこにどのような実態があるのかと確かめたいと思い、さらに実態を捉えるための努力を続ける。その時のワクワク感やドキドキ感が感性レベルと楽しさと一致する。そして、何故その状況が発生するのかを科学的に分析し、保健師活動の本質を自分で発見することができたときに、新任期の保健師の家庭訪問に対する認識、価値観が変化したと考える。

大木ら⁸⁾は、保健師が行う家庭訪問の地区活動としての意味を述べている。ひとつは地域の環境を生活者の視点でとらえなおすことができること。もうひとつは、家庭訪問をきっかけに課題を抱える人と地域の資源をつなげ、地域内のフォーマル・インフォーマルな資源をつなぎ合わせて地域づくりに発展させていくことができることである。

宮本⁹⁾が「その場に行き、そこにあること、そこで起こることを体感する」という方法が最も成果の大きい「暮らし」の理解

の仕方と述べるように、新任期の保健師が地域住民の場に足を運ぶことで、地域の状況や生活の状況を捉えながら家庭訪問に対する認識を変化させてたと考えることができる。

(2) 【経験の積み重ねと丁寧な振り返り】

新任期の保健師は、経験したことを自分の主観的な捉えで済ませるのではなく、自分が実施した家庭訪問の丁寧な振り返りを行うことで、その家庭訪問を評価し、その経験を客観的に分析し自分自身の学びと課題を明確にする作業を行っていた。

「若い人たちが何を考え、何を求めているのか分からない」「指示されないと動けない」など、先輩保健師たちの新任期の保健師に関わる中での悩みが語られている⁹⁾が、新任期の保健師自身も悩みながら努力している実態があることを、周囲も認識する必要があると考える。

3) 先輩保健師や職場の関わりからの影響

(1) 【先輩保健師の見守り的確な指導】

新任期の保健師の頼りは、先輩保健師であり、〔先輩保健師に認めて欲しい気持ち〕を持ち、〔先輩保健師に見守られている安心感〕を認識している。この点について、教育者の立場から田口¹⁰⁾が「教えることの中には基本的に認める、褒めることがある」と述べており、新任期の保健師は小さなことでも褒めてもらうことで、自分が見守られていると感じ、自信をつけている状況を捉えることができた。

また、〔先輩保健師の行動や対応から盗む技術〕とあるように、先輩保健師は新任期の保健師にとっては、保健師のモデルである。新任期の保健師は、家庭訪問で経験したことからの学びを深めようと努力しているが、その際〔先輩保健師の親切な解説〕〔先輩保健師の客観的な評価〕がいかさされていると考えられる。

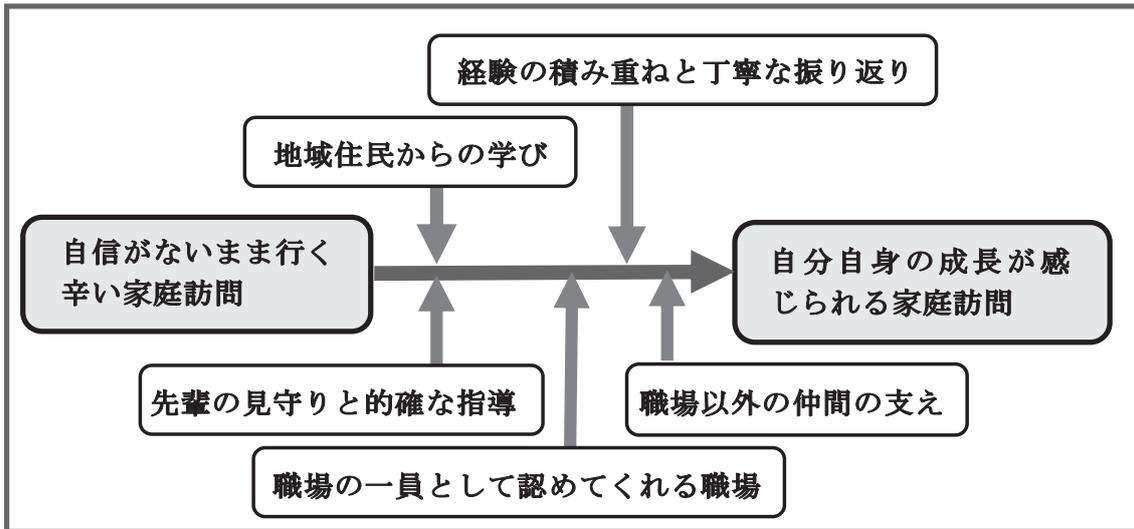


図 1. 新任期の保健師がもつ家庭訪問に対する認識の考察

しかし、それは新任期の保健師が語るように〈タイムリーなアドバイス〉であることが求められる。そのためには、先輩保健師は新任期の保健師の状況を理解していることが求められる。保健師の活動の場においてもプリセプター制度が導入されつつあり、新任期の保健師が持つ力量や経験に合わせて指導を行う職場もあるが、新任期の保健師に即戦力を求め、〈忙しいので頼ることのできない先輩保健師〉と新任期の保健師が認識する職場では、先輩保健師の対応は困難な実態であるとも考えられる。

(2) 【職場の一員として認めてくれる職場】

新任期の保健師は、職場における意見交換の場を成長には欠かせない場と捉えていた。そしてその場に自分自身も参加し意見を述べる必要があると捉えていることが理解できる。その点を「自分が意見を発信することから始まる意見交換」と認識するように、新任期の保健師は先輩保健師とやりとりができることを求めている。

自分自身の意見を発信できるためには、〔大切な話しやすい雰囲気〕の様に、その意見を受容する職場の雰囲気の影響も認識していた。つまり、先輩保健師や他職種の

職員、事務職員も含めた職場全体から、新任期の保健師である自分が受容されているという実感を持つことで、意見が発信しやすくなり、意見交換の場に参加できるようになったと認識していることが理解できる。この点については、佐伯¹¹⁾が現任教育の視点から、指導者と新任期の保健師間のコミュニケーションだけでなく、職場全体のコミュニケーションの重要性について述べている。

また、所属する組織が家庭訪問を重視する価値観を持っているかという点も家庭訪問に対する認識について大きく影響していることは、中堅期の保健師を対象とした研究においても明らかになっている³⁾。

これらのことから、新任期の保健師の認識には、その所属集団がどの様に新任期の保健師を受け入れるかということが大きく影響していると考えられる。

(3) 【職場以外の仲間の支え】

新任期の保健師は、自分がほっと息をつくことのできる場を確保することも、職場での頑張りにつながると認識しており、それが【職場以外の仲間の支え】であった。

職場以外の仲間との場は、利害関係や上

下関係はなく、自分の素直な気持ちを語ることができる場であると解釈できる。また、同じく新人である同期の頑張る姿勢から刺激を受けるという一面も持つ。

鈴木¹²⁾は看護職の早期離職防止の観点から、「精神的な未熟さや弱さがある新人にとって、何の評価も解釈も判断も加えないで、そのままありのままに、まるごと受け止めてもらえたと本人が感じられるように、話を聞き、親身になってアドバイスをしてもらえることは、どんなにか安心感につながり、自己肯定につながるのか」「話をしているそのプロセスで、自分の考えや感情を整理し、そして自分の今後の希望(意思)を話しだし、行動の方向性を決めている」と、自分の思いを語ることの有用性を述べている。このことから、新任期の保健師にとっても職場以外のプライベートな時間の確保とそのような時間を充実させる必要があると考える。

VI. 結論

本研究は、新任期の保健師がもつ家庭訪問に対する認識を明らかにすることを目的に地方自治体の保健部門に所属する1～3年目の保健師10名を研究協力者としてグループインタビューを行った。その結果、【自信がないまま行う辛い家庭訪問】から【自分自身の成長が感じられる家庭訪問】へと認識が変化していると捉えることができた。そしてその変化に影響したと考えられる要因として、【地域住民からの学び】【経験の積み重ねと丁寧な振り返り】【先輩保健師の見守りとの確かな指導】【職場の一員として認めてくれる職場】【職場以外の仲間の支え】の認識があることが明らかになった。

VII. 研究の限界と今後の課題

本研究では1～3年目の新任期の保健師が

もつ家庭訪問に対する認識とそれに影響していると考えられる要因について明らかにすることができた。しかし、限られた人数でのグループインタビューであることから、さらに人数を増やして調査する必要があると考える。

また、今回は保健所に勤務する者も市町に勤務する者も一緒に研究協力者として参加していただき分析も行った。市町村の保健師と保健所の保健師が行う家庭訪問の対象は異なることや、新任期の保健師への関わりも職場により異なる部分があることが考えられるため、それぞれの場所で就労して新任期の保健師にインタビューすることで、新任期の保健師を受け入れている職場の特徴の違いも明らかになることが考えられる。

謝辞

本研究にご協力いただきました新任期の保健師の皆様には厚くお礼申し上げます。

なお、本研究は2004～2006年度文部科学省科学研究費基盤研究(C)「行政保健師の家庭訪問の実態とその影響要因」(研究代表者大西章恵)の助成を受けて実施し、第37回日本看護学会(地域看護)(2006.10)に発表したものに加筆したものである。

引用文献

- 1) 厚生統計協会.国民衛生の動向・厚生指標臨時増刊.1970-1998,27-45,9.
- 2) 大西章恵,近藤明代,笹原千穂他.現場の声から探る家庭訪問の現状.保健師ジャーナル.2008,64,8, p.648-689.
- 3) 近藤明代,大西章恵,羽原美奈子他.行政保健師の家庭訪問に対する認識.日本地域看護学会誌.2007,10,1, p.35-41.
- 4) 北本明子.若手保健師はどう考えている? 保健師ジャーナル.2006,62,6, p.452-453.
- 5) 佐藤紀子.徳島赤十字病院における臨

- 床研修看護師制度.看護教育.2007,4,8,2,
p.98-103.
- 6) 宮本ふみ. 保健師の援助技術法を考える
Part1 保健師の専門性はどこにあるの
か. 保健婦雑誌. 2003,59,5, p.440-444.
- 7) 久常節子. “第2章グループ・組織化活動
ってなんだろう”. 地域看護学講座 4 グル
ープ・組織活動. 久常節子編. 第1版,医
学書院,1994,p.178.
- 8) 大木幸子,高橋智生. 保健師活動の原点
としての家庭訪問 家庭訪問の機能と
技術. 保健師ジャーナル,2014,70,10,
p.850-856.
- 9) 望月朝味,金山みずほ. 【新人とベテラン
の育ち合い】 都道府県・市町村保健師の
育ち合い 新任保健師と先輩保健師と
が学び合う研修.保健婦雑誌,2002,58,10,
p.830-837.
- 10) 田口正男.定着を阻む古くて新しい看護
教育の問題.看護教育,2005,46,7, p.526-
531.
- 11) 佐伯和子,大野昌美,大倉美佳他. 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. 日本公衆衛
生雑誌. 2009,56,4, p.242-250.
- 12) 鈴木良子.新卒看護師の早期離職防止
に看護学校ができること.看護教育.
2005,46,7,p.520-525.