

キーワード: 新任期保健師、能力自己評価、人材育成

I 目的

県が実施する保健師専門技術研修事業のうち、階層別保健師研修（新任期保健師研修）の評価の一環として新任期保健師の能力自己評価の経年変化と属性による差異を明らかにすることで、人材育成の到達度を評価し、今後の事業改善に向けた重点課題を抽出することを目的とする。

II 方法

(1)対象

県内自治体に所属する行政保健師のうち、新任期保健師研修を受講した採用1年目から3年目の保健師が研修課題として提出した能力自己評価シートの集計結果(平成29年～令和6年度)延べ871件(実人数423人)。

(2)調査方法

『みやぎの保健師人材育成ガイドライン (H28)』に準拠した能力自己評価シートによる自記式調査。

(3)調査期間

平成29年度から令和6年度まで

(4)調査内容

採用年数、職歴の有無、所属自治体(県/政令市/市町村)別の能力自己評価(5段階評価)の合計得点。

(5)倫理的配慮

データの二次利用にあたり、個人特定ができないよう匿名加工情報として分析し、倫理的配慮を行った。

(6)分析方法

能力自己評価得点の採用年数別比較(Kruskal-Wallis検定)、職歴・自治体別比較(Welchのt検定、一元配置分散分析)、採用1年目から3年目までの得点伸長率の比較(Welchのt検定、一元配置分散分析)を実施した。有意水準は両側検定で5%とした。

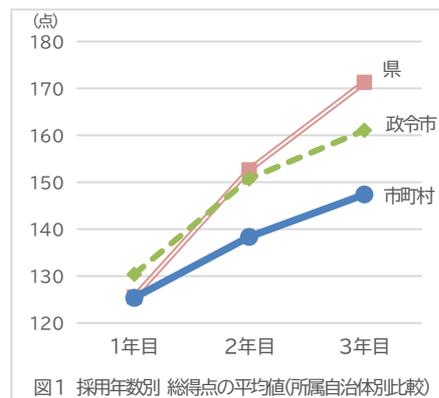
III 結果

・採用年数による自己評価得点の経年変化

「住民の主体的健康づくり活動を把握し、育成・支援することができる」の項目における2年目から3年目の伸長を除いた全評価項目で、採用年数が進むにつれて有意な向上が認められた。

・所属自治体別の総得点の比較と能力伸長

採用1年目では自治体による差はなかったが、採用3年目では総得点が県>政令市>市町村の順となり、全ての自治体間で有意差が認められた($p<0.01$) (図1)。伸長率は県(49.9点)が他の自治体より有意に高く($p<0.01$)、市町村における能力伸長の遅延が確認された。



IV 考察

新任期保健師の能力自己評価の伸長は、採用前の職歴の有無に過度に依存せず、採用後の体系的な現任教育と組織的な支援によって主導されていることが示唆された。一方で、育成における課題として、地域支援能力の伸長鈍化と所属自治体による能力自己評価の格差拡大が明らかになった。より高度で抽象的な地域支援能力の伸長停滞は、マンパワー不足や実践の機会の少なさといった組織的・構造的課題であり、分野横断的な支援が求められる今後の保健師活動において重要で喫緊の課題である。また、採用3年目における市町村保健師の自己評価の伸長の遅延は、組織規模による育成環境の構造的な違い、特に体系的な支援を十分に得にくいことに起因すると考えられる。この格差は正のため、都道府県による市町村保健師への集团的・体系的な教育支援の強化が急務である。今後の課題として、能力の客観的評価や質的評価を加えた多角的な検証が必要である。

V 引用文献

- 1) 小西真人, 他 (2021). 新任期保健師の実践能力の構成の検討 -保健師が認識している実践能力の分析から-. 東海公衆衛生雑誌, 9(1): 146-154.
- 2) 仲村秀子, 他 (2012). 指導者と共に参加する新任期保健師保健指導技術研修の評価 -新任期保健師の学び、学びを助けた要因-. 日本地域看護学会誌, 14(2): 130-135.
- 3) 大阪府保健師長連絡会 (2017). 平成28年度全国保健師長会調査研究事業 新任期保健師の成長に係る要因研究報告書.
- 4) 道林千賀子 (2015). 自治体に所属する保健師の事業・社会資源の創出に関する実践上の困難 -所属・保健師経験年数による違い-. 東海公衆衛生雑誌, 3(1): 73-82. 他5件

※本研究にあたり、研究初期段階でのデータ分析手法に関する提案、および原稿作成時における文章表現の推敲、校正を目的として、Google Gemini 3.0 Pro を利用している。