

原 著

管理職保健師が捉えるCOVID-19流行下で保健所に 入職した新人保健師の成長とその背景 — 管理職保健師へのインタビュー調査から —

村上祐里香, 牛尾裕子

山口大学大学院医学系研究科保健学専攻 地域・老年看護学講座 宇部市南小串1丁目1-1 (〒755-8505)

Key words : 新人保健師, 人材育成, 成長, 健康危機, 管理職保健師

和文抄録

COVID-19流行により新人保健師の人材育成体制が大きく揺らぎ, 成長を促進する経験を十分に重ねられなかったと推定される。本研究の目的は, 平時の人材育成体制を熟知する管理職保健師の視点から, COVID-19流行下で保健所に入職した新人保健師の成長とその背景を明らかにすることである。

研究参加者は, A県内で2020または2021年度採用の新人保健師が1年目に所属した県型保健所の管理職保健師6人である。『新人保健師の反応』『成長の評価』『指導・サポート体制』『指導・サポートするうえでの困難』について, 半構造的個別面接によりデータを収集した。ナラティブ分析のテーマ分析を参考に質的記述的に分析した。

その結果, 新人保健師11人についての語りが得られた。COVID-19流行下での経験は, 切羽詰まって攻撃的な【一般住民や医師への対応】, 健康観察を通し関係構築するなどの【患者や濃厚接触者への対応】, 緊張感のある【感染者発生施設との対応】などの14コアテーマから構成された。COVID-19流行下での成長の評価は, 21コアテーマから構成され, 【使命感を獲得することができる】【状況を把握し, 自ら率先して動くことができる】などのポジティブな内容と, 【適切な報告・連絡・相談が難しい】【職

場内での積極的なコミュニケーションをとることが難しい】などのネガティブな内容が含まれた。外部環境は, 【新人育成体制の機能不全】【緊張感のある職場内雰囲気】【保健師の役割や専門性を学ぶ機会の減少】などの5コアテーマから構成された。

新人保健師は, 健康危機対応能力だけでなく新人保健師に求められる基本的な対人支援能力や社会人基礎能力などを獲得したと考えられた。背景には, COVID-19感染拡大の危機的状況への組織的対応の一部を, 不慣れな中でも担うことに迫られた経験があった。成長を促進させたのは, 若手保健師も含め異なる立場の保健師それぞれが役割を補い合いながら, 職場内で支え合う雰囲気をつくっていたことが示唆された。

I. 背景

保健師は, 市区町村, 都道府県などの行政組織に約7割が所属し, 地域全体の健康状態の改善・向上を目指して予防的な保健活動を行っている。近年, 急激な少子高齢社会の進展, 保健医療サービス需要の増大, 健康危機管理事象の頻発かつ甚大化などにより, 地域の健康課題は複雑・多様化し, 保健師はより高度な専門性の発揮が求められている¹⁾。保健師人材育成を推進するため, 新人看護職員研修ガイドライン—保健師編—(2011年), 保健師の人材育成計画策定ガイドライン(2016年), 自治体保健師

の標準的なキャリアラダー (2016年) 等が作成されている。しかし、新人保健師自身の課題として、専門職務遂行能力の自己評価がどの項目も非常に低い²⁾、毎日が精一杯で成長の実感が持てない³⁾ が挙げられている。一方、新人に対する指導者・組織の課題として、教育背景の相違や時代の変化に伴う指導内容の違いから育てる自信を持てない、分散配置や業務増大に伴い多忙で育てる意識を持てない⁴⁾、職場全体での教育体制が不十分⁵⁻⁶⁾ などが報告されている。よって、前例のない困難な問題にも対応できる新人保健師の育成は、喫緊の課題といえる。

健康危機管理の拠点である保健所は、健康危機の発生予防や拡大防止など重要な役割を求められている。一方、国や地方自治体の財政状況悪化に伴い、1994年と比較すると保健所は半数近く減り集約化が進んでいる。そのような中、新型コロナウイルス感染症 (Coronavirus disease 2019 以下、COVID-19) が世界的に流行し、2020年1月に日本で初めて感染が確認され、2類感染症と同様の対応がなされた。COVID-19流行は、大規模かつ長期的な前例のない健康危機といえる。

COVID-19感染拡大時期の保健所保健師は、患者発生確認後積極的疫学調査の実施、感染者の入院調整、健康観察、施設のクラスター対応など、感染拡大を食い止める業務を一手に担い、業務が逼迫した。そのような状況で入職した新人保健師は、2021年度は約2,450人、2022年度は約2,800人いた⁷⁾。COVID-19流行下では、研修機会の縮小、引継や実践の振り返りが十分に行われないこと、同期との交流機会の縮小、思い描いていた保健師活動とのギャップなどを経験したと報告されている⁸⁻⁹⁾。

COVID-19感染前の平時の新人保健師人材育成では、職場全体で新人を育成する体制整備や風土醸成、新人保健師の体験を丁寧に意味づける指導者からのフィードバックや評価の機会、住民や先輩からの支持や受容といった心の拠り所、成功体験の積み重ね、専門職意識を芽生えさせる経験を積むことが成長を促進するために重要とされている^{4, 10-12)}。しかしながら、COVID-19流行下で新人保健師は、成長を促進する経験を十分に重ねられなかった可能性がある。COVID-19の世界的流行において、新人保健師がどのような成長をしたか、その成長につながる経験や背景に関する研究はまだない。そこで、

COVID-19流行下で新人保健師はどのような成長をしていたか、その背景としてどのような状況に置かれていたかを明らかにしたいと考えた。

II. 目的

管理職保健師の視点から、COVID-19流行下で保健所に入職した新人保健師の成長とその背景を明らかにすることを目的とする。管理職保健師は、管理的な立場で所内の指導・サポート体制を俯瞰でき、自身も新人保健師の外部環境に含まれる。新人保健師の反応を近くで捉えられ、成長の評価が可能である。そのため、本研究では管理職保健師の視点から、平時の外部環境を踏まえて客観的なデータを把握することとした。

III. 用語の定義

管理職保健師が捉えた新人保健師の成長：本研究では、管理職保健師が期待する成長基準に対して、新人保健師をどう評価していたかとした。

管理職保健師が捉えた新人保健師の外部環境：本研究では、管理職保健師が把握していた新人保健師が置かれた状況とし、成長の背景となると考えた。

管理職保健師が捉えた新人保健師の経験：人間は、経験を通して、自己の知識・スキル・信念を変容させる¹³⁾ 過程を経て成長する。成長を捉えるには、その背景に含まれる経験も把握する必要がある。松尾¹³⁾ は経験を人間と外部環境との相互作用であるとしている。本研究では、新人保健師が外部環境に関与し得られる事象とそれに付加した意味づけを、新人保健師の表情・言動・行動から管理職保健師が観察し把握したものとした。

IV. 方法

1. 研究デザイン

リースマン¹⁴⁾ のナラティブ分析を用いた質的記述的研究

2. 研究参加者

A県内で2020年度または2021年度に採用された新人保健師が、採用1年目に所属した県型保健所の管理職保健師を対象とした。参加者選定は、合目的的

サンプリングを用いた。管理職保健師とは、保健所で管理的立場にある保健師で、管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー¹⁵⁾のキャリアレベルB-3（課長級）程度とした。

A県は感染者数で見ると比較的少ない都道府県に含まれる。COVID-19感染状況のモニタリング指標で用いられる、「直近1週間の人口10万人あたりの陽性者報告数¹⁶⁾」が、本調査実施以前で最も多く報告された第5波における「2021年8月20日」¹⁷⁾を基準日とすると、A県は40.7であった。基準日における陽性者報告数が最も多い県は321、最も少ない県は18.1であった。A県の本庁統括保健師の紹介を得て、電話やメールで説明し同意が得られたものを参加者とした。

3. 調査方法及び内容

データ収集はインタビューガイドを用いた半構造的個別面接によって、2021年11月～2022年1月に実施した。場所は、参加者の指定したプライバシーを確保できる部屋で行った。

管理職保健師を通して新人保健師の成長とその背景を捉えるための調査枠組みを作成した（図1）。成長は、新人保健師の反応から管理職保健師が評価した成長の内容や到達度で把握する。新人保健師の

反応は、新人保健師が外部環境との相互作用で経験していることが含まれる。そのため、管理職保健師が把握した新人保健師の経験もデータとし、管理職保健師が観察した新人保健師の反応から捉える。外部環境は、指導・サポート体制、指導・サポートするうえでの困難から捉える。管理職保健師が感じた困難は、新人保健師が置かれた状況から生じると考えた。以上より、調査項目を『新人保健師の反応（表情・言動・行動）』『成長の評価（内容・到達度）』『指導・サポート体制』『指導・サポートするうえでの困難』とした。インタビューガイドは、〈新人保健師の担当業務〉〈新人保健師が業務を行う際の反応（表情・言動・行動）から、成長をどのように感じているか〉〈新人保健師への指導・サポート体制の状況〉として、特に印象深いものや困難なことについて補足質問をしながら行った。基本属性については、事前質問票に記入を依頼した。

4. 分析方法

リースマン¹⁴⁾のナラティブ分析の、語られている内容に着目するテーマ分析を参考に質的記述的に分析した。ナラティブ分析とは、行為のシーケンスに着目することが特色である。個人または集団の、ある主題についての経験、受け止め方、意味づけな

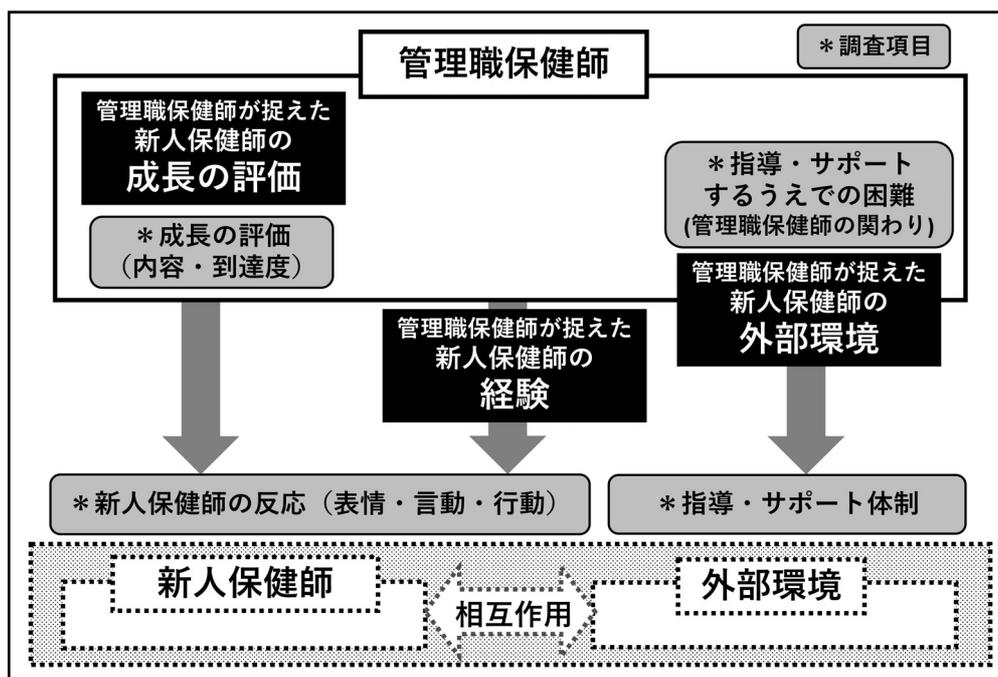


図1 本研究における新人保健師の成長とその背景を捉える枠組み

どを、本人の主観を物語性のあるものとして捉えようとする¹⁸⁾分析方法である。今回、管理職保健師が捉える新人保健師の外部環境から成長までの連続性のある語りを、全体像を維持して分析を行いたいと考えた。分析段階では、語られた意味内容への理解を深めるため、ナラティブを構造に分けたうえで分析を行った。

逐語録から、経験・成長の評価・外部環境について語られたエピソードをそれぞれ抽出し、意味内容は変えないように整え、経験のナラティブ、成長の評価のナラティブ、外部環境のナラティブとして記述した。経験のナラティブについて「新人保健師の反応」「管理職保健師の解釈」「外部環境」に着目して整理し、経験のナラティブのサブテーマとして文章で表現した。成長の評価のナラティブについて「新人保健師の反応」「管理職保健師の成長の評価」「管理職保健師が期待する成長」「外部環境」に着目して整理し、成長の評価のナラティブのサブテーマとして文章で表現した。外部環境のナラティブについて「管理職保健師の解釈」「外部環境」に着目して整理し、外部環境のナラティブのサブテーマとして文章で表現した。経験・成長の評価・外部環境のナラティブのサブテーマを、意味内容の類似性に着目して抽象化し、テーマ、コアテーマとした。本論文では、外部環境を新人保健師の背景、すなわち新人保健師が置かれた状況と捉え、成長の評価と外部環境のデータを基に、新人保健師の成長とその背景について報告する。分析の信憑性を確保するため、分析過程では公衆衛生看護学の専門家1名からスーパーバイズを受けて実施した。また、メンバーチェックを行い、分析結果の信憑性を確認し、信頼性の確保に努めた。

5. 倫理的配慮

参加者に研究目的と方法、協力への同意および同意撤回の自由、個人情報保護等を書面及び口頭で説明し、参加者の意思を確認し同意書により承諾を得た。事前に話したくないことは無理に話さないでいい旨を説明し、面接中は参加者のストレス反応が生じていないか観察しながら、負担をかけないように心がけ実施した。本研究は、山口大学大学院医学系研究科保健学専攻生命科学・医学系研究倫理審査委員会にて、承認を得て実施した(管理番号686)。

V. 結果

1. 管理職保健師の基本属性

研究に協力した管理職保健師は6人で、新人保健師11人について語られた(表1)。50~54歳が5人、55~59歳が1人で、全員女性であった。語られた新人保健師の入職年度は、2020年度が8人、2021年度が3人であった。20~24歳が8人、25~30歳が3人で、女性が9人、男性が2人であった。保健師以外の職歴は、ありが3人、なしが8人であった。

2. COVID-19流行下での新人保健師の経験・成長の評価・外部環境のテーマとコアテーマ

経験のナラティブのサブテーマが53生成され、28テーマ、14コアテーマから構成された。以下、コアテーマを【】、テーマを<>で示す。新人保健師がCOVID-19流行下で経験していたことは、<切羽詰まった状況で、住民や医師から攻撃的な電話を受ける>といった【一般住民や医師への対応】、<退院患者の健康観察を行い、関係性を構築する>といった【患者や濃厚接触者への対応】、<疫学調査に必要な情報の聞きもらしがあり指導を受ける>といった【感染拡大防止のための情報収集】、<電話による疫学調査で、会社側責任者と緊張感のあるやりとりをする>といった【感染者発生施設との対応】、<職場内で不和が生じる>などの【職場内のコミュニケーション】、【職場外のコミュニケーション】、<精神的に追い込まれる>といった【心身の不調】、<COVID-19流行下の通常業務で葛藤する><保健師本来の仕事の話をし、元気にはつらつと生き生きする>といった【COVID-19以外の業務の遂行】、<COVID-19に関する相談を受け、上司に相談すべきものを自己判断し、事後報告する>といった【報告・連絡・相談】、【助言や指導の受け止め】、<初日から組織全体のオリエンテーションを受けないまま、検体採取補助などを担う>といった【採血や検体採取】、【業務管理】があった。

成長の評価のナラティブのサブテーマが42生成され、34テーマ、21コアテーマから構成された(表2)。成長の評価は、【使命感を獲得することができる】、【疫学調査を自立して行うことができる】、【対象者と関係性を構築し、傾聴や声掛けができる】といったポジティブな内容と【自分の考えやアセスメントを言葉や記録で表現することが難しい】、【指導や助

言、ルール通りに行動することが難しい】、【職場内での積極的なコミュニケーションをとることが難しい】といったネガティブな内容が含まれた。

外部環境のナラティブのサブテーマが17生成され、13テーマ、5コアテーマから構成された(表3)。

3. 語られた成長の評価とその背景

ポジティブとネガティブな成長の評価とその背景について、代表的な事例を用いて具体的に示す。以下、コアテーマを【】、テーマを《》、サブテーマを「」, 成長の評価のナラティブを斜体で表す。

1) ポジティブな成長の評価とその背景

【状況を把握し、自ら率先して動くことができる】成長の評価のナラティブ

管理職保健師や先輩保健師たちが聞き取りでいっぱいいっぱいになってたら、だいたい今日1日にやる流れはわかるから、例えばスピッツの準備であったりとか、ああいうのを率先して新人保健師たちがやってくれてたりとか、先輩たちができにくかった

り、余裕がないときにでもその穴を埋めてくれるように、すごい気付いてやってくれたのが、やっぱりクラスター発生時期からですね。そこが役割分担できた。自分で実践した部分と周りを見ていた部分がやっと合体したみたいな感じで、(中略)災害支援と一緒に、ここがやれてないからここやろうとかいうのが、たぶん全体がだいぶ見れてくれて、自分がやれるところを気付いて、率先してやってくれた部分があるのかなってちょっと思います。(D)

上記のナラティブから、「クラスター発生時、見学していた部分と実践の部分がつながって、全体の流れが分かるようになり、どこを自分たちが補うべきか考えて、検査の準備などを率先して行うことができるようになる」とサブテーマで表現した。そこから、《全体の流れを把握し、補うべきところを見つけて、自ら率先して動くことができる》というテーマ、【状況を把握し、自ら率先して動くことができる】というコアテーマを導いた。

表1 管理職保健師の基本属性

| 管理職保健師 | | | | | 語られた新人保健師 | | | | | | 経験 ナラティブ サブテーマ数 (53) | | 成長 ナラティブ サブテーマ数 (42) | | 外部環境 ナラティブ サブテーマ数 (17) | インタ ビュー 時間 | |
|--------|-------|----|-------------|-----------------|-----------|----------|-------|----|--------------|---------------|-------------------------------|---|-------------------------------|---|---------------------------------|------------------|-----|
| 参加者 | 年齢 | 性別 | 保健師 経験年数 | 所属部署の 管轄人口規模 | 新人 保健師 | 入職 年度 | 年齢 | 性別 | 保健師以 外の職歴 | 保健師基礎 教育課程 | | | | | | | |
| A | 50~54 | 女 | 32 | 15~20万人 | a | 2020 | 25~30 | 女 | あり | 4年制大学 | 4 | | 3 | | 4 | 50分 | |
| | | | | | b | 2020 | 25~30 | 女 | あり | 4年制大学 | | | | | | | |
| B | 55~59 | 女 | 34 | 20~25万人 | c | 2020 | 20~24 | 女 | なし | 4年制大学 | 3 | 3 | 1 | 4 | 61分 | | |
| | | | | | d | 2020 | 20~24 | 女 | なし | 4年制大学 | 5 | 2 | | | | | |
| C | 50~54 | 女 | 32 | 5~10万人 | e | 2020 | 20~24 | 女 | なし | 4年制大学 | 10 | | 8 | | 1 | 90分 | |
| | | | | | f | 2021 | 20~24 | 男 | なし | 短期大学 専攻科 | 6 | | 3 | | | | |
| D | 50~54 | 女 | 31 | 10~15万人 | g | 2020 | 20~24 | 男 | なし | 4年制大学 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 63分 |
| | | | | | h | 2020 | 20~24 | 女 | なし | 4年制大学 | 1 | | 0 | | | | |
| | | | | | i | 2021 | 20~24 | 女 | なし | 4年制大学 | 2 | | 0 | | | | |
| E | 50~54 | 女 | 27 | 15~20万人 | j | 2020 | 25~30 | 女 | あり | 4年制大学 | 6 | | 5 | | 3 | 53分 | |
| F | 50~54 | 女 | 28 | 10~15万人 | k | 2021 | 20~24 | 女 | なし | 短期大学 専攻科 | 9 | | 7 | | 1 | 66分 | |

語られた新人保健師の背景となる外部環境では、
 ≪COVID-19対応は、保健所で1日100件近い相談
 や苦情の電話をうけるなど、管理職保健師にとっ
 て今まで経験したことがないことが多く、通常
 のように丁寧に教える余裕がなく、年齢の近い
 先輩保健師がカバーする≫といった【新人育
 成体制の機能不全】があった。≪新人より1~3
 年経験年数が上の若手保健師が、新人保健師
 からの積極的疫学調査の相談を受ける、結核
 訪問に同行する、保健事業のノウハウを教え
 ることで、余裕のない管理職保健師をカバー
 する≫≪100から200時間の時間外勤務が
 続く状況でも、夕方勤務終了後に課員同士で
 雑談をして笑い合うなどONOFFをつける≫
 といった【職場内

での支え合う雰囲気】があった。≪COVID-19
 流行下で家庭訪問が制限され、対象者の暮ら
 しや家族のサポート力、地域を知る視点を身
 につける経験が減っている≫といった【保健
 師の役割や専門性を学ぶ機会の減少】があ
 った。

2) ネガティブな成長の評価とその背景

【適切な報告・連絡・相談が難しい】成長
 の評価のナラティブ

電話の対応や問い合わせへの回答で、「こう
 いう風に相談を受けてます、で、どうしま
 しょう」「例えばこういう風に返してい
 いですか」とか確認をしながら進めてい
 くところが、「こういう風にもう返しま
 した」ということが結構あった。やっぱ
 りそれに

表2 管理職保健師が捉えた新人保健師の成長の評価

| | 【コアテーマ】 (21) | 《テーマ》 (34) |
|-----------------------|--|--|
| ポジティブな評価 | 保健師の強みや視点、面白さに気づき、楽しそうに生き生きとすることができる | COVID-19発生が落ち着き、保健師の強みや視点、面白さに気づき、楽しそうに生き生きしている |
| | 使命感を獲得することができる | 保健事業見学後の振り返りに、自ら参加する組織の一員として使命感をもって役割を担う |
| | 状況を把握し、自ら率先して動くことができる 自分で考え判断できる | 全体の流れを把握し、補うべきところを見つけて、自ら率先して動くことができる 自分で対応を考え、判断できるようになる |
| | 疫学調査を自立して行うことができる | 陽性者の現場調査で聞き取りと記録をスピーディーに行えるようになる 周りを観察できていたため、疫学調査を相談しながらスムーズに行うことができる 疫学調査でポイントが押さえられるようになる |
| | 感染発生時の一連の対応を行うことができる | 指導を受けながら、感染発生時の一連の対応ができるようになる |
| | 採血や検体採取の看護技術を自立してできる | 採血やCOVID-19の検体採取を自立して行うことができる |
| | 辛い業務を投げ出すことなく対応して自信を得ることができる | 涙を流すような困難を乗り越えることができる 困難を乗り越えて、自信につなげる |
| | 対象者と関係性を構築し、傾聴や声掛けができる | 関係性を構築できる 不安緩和につながるような傾聴や声掛けができる |
| | 相談電話に対応し、要点をつかんで報告できる | 大きな声で自信をもって電話に対応し、要点をつかんで報告できる |
| | 職場内でコミュニケーションをとることができる | 先輩や新採同士でコミュニケーションがとれる 同世代やプリセプターとコミュニケーションがとれる |
| 辞めずに働き続けられることができる | 保健師として働き続けている 辞めずに保健師として働き続けられる | |
| ネガティブな評価 | 適切な報告・連絡・相談が難しい | 相談すべきものの区別がつかずに自己判断をする 報告そのものや報告時に内容のプロセスが抜ける |
| | 自分の考えやアセスメントを言葉や記録で表現することが難しい | 自分の考えやアセスメントを言葉や記録で表現することが難しい 意味が分かるように文章に表すのが苦手 |
| | 指導や助言、ルール通りに行動することが難しい | 相談電話には上司に確認した後回答するよう指導するが数回でやめる 必要な項目の情報収集をせず、指導どおりに行うことが難しい ルール通りに公文書を作成することが難しい |
| | 業務を計画的に行うことが難しい | スケジュール管理や計画的な準備が難しい |
| | 職場内での積極的なコミュニケーションをとることが難しい | 本人と周囲の余裕のなさもあり、積極的に周囲に報告・相談することなく、仕事を自分 の中で完結させているようにみえる 職場内でのコミュニケーションが消極的 |
| | 採血や検体採取が難しい | 採血やCOVID-19の検体採取を自立して行うことが難しい |
| | 対象者を気遣うような言葉掛けが難しい | 関係性の構築につながる言葉掛けが難しい |
| | 最後まで責任ある態度をとることが難しい | 苦情対応を交代後、任せたら終わりという態度になる |
| ニーズアセスメントのための情報収集が難しい | 保健師による事前インタビューを行うことが難しい 目的をもって必要な情報を掘り下げることが難しい | |

気づくのはプリセプターや感染症主担当で、気づいたところで、返す前に「やっぱり方針を決めて返すことだから先に確認してね」という風に指導したりもしていたんですけど。もちろん、新人保健師も分かりましたと言っているし、分かってないわけでもないけれども、(中略)相談を受けた時に一般的な事として返すことと、所長に相談して意見を確認して返さないといけないというところの区別みたいなところの難しさ、判断のしづらさがあるんだろうなっていうのは実感をしていました。(A)

上記のナラティブから、「電話相談を受けた際、一般的な事として返していいこと、相談や確認をしながら進めていくべきことの区別がつかず、自分の判断で対応し事後報告をする」とサブテーマで表現した。そこから、《相談すべきものの区別がつかず

に自己判断をする》というテーマ、【適切な報告・連絡・相談が難しい】というコアテーマを導いた。

語られた新人保健師の背景となる外部環境では、《中堅保健師が手薄という保健所が元々抱えている問題に加えて、COVID-19が発生し、プリセプター制度などが組織として機能しづらい》《看護師経験のある新人保健師は、最小限の指示でもフルに動けるため、行政経験が初めてという管理職保健師たちの認識が低くなる》といった【新人育成体制の機能不全】があった。《職場内がピリピリして相談しにくい雰囲気で、業務の忙しさもあり、新人保健師自身で相談を解決するしかないと思わざるを得ない空気感がある》といった【緊張感のある職場内雰囲気】があった。《着任してしばらくは時間外勤務や土日出勤、感染症の携帯当番をさせないようにして、そ

表3 管理職保健師が捉えた新人保健師の外部環境

| 【コアテーマ】 (5) | 《テーマ》 (13) |
|--------------------|---|
| 新人育成体制の機能不全 | COVID-19対応は、保健所で1日100件近い相談や苦情の電話をうけるなど、管理職保健師にとっても今まで経験したことがないことが多く、通常のように丁寧に教える余裕がなく、年齢の近い先輩保健師がカバーする 中堅保健師が手薄という保健所が元々抱えている問題に加えて、COVID-19が発生し、プリセプター制度などが組織として機能しづらい 看護師経験のある新人保健師は、最小限の指示でもフルに動けるため、行政経験が初めてという管理職保健師たちの認識が低くなる |
| 緊張感のある職場内雰囲気 | 年度初めにCOVID-19患者の発生と約半数のスタッフの入れ替えが重なって混乱し、職場内がずっとピリピリしている 初期は県庁の体制も整っておらず、保健所の過酷な状況が理解してもらえず、管理職保健師と県庁の間で激しいやり取りが交わされる 職場内がピリピリして相談しにくい雰囲気、業務の忙しさもあり、新人保健師自身で相談を解決するしかないと思わざるを得ない空気感がある |
| 保健師の役割や専門性を学ぶ機会の減少 | COVID-19対応に手間や時間を要し人的な余裕がなく、家庭訪問や精神疾患を抱えた人への受診支援の経験が少なくなる COVID-19流行下で家庭訪問が制限され、対象者の暮らしや家族のサポート力、地域を知る視点を身につける経験が減っている COVID-19対応はスピードと早期解決が求められ、保健師としての喜びや個々の生活から地域全体をみて健康課題解決のための仕掛けづくりを経験することが難しい |
| 新人保健師への特別に配慮された体制 | 着任してしばらくは時間外勤務や土日出勤、感染症の携帯当番をさせないようにして、その後も時間外勤務や土日出勤は極力させないよう配慮がされる 気になる様子があれば、管理職保健師が個別に連絡したり、土日出勤のときに話をしたり、班員にも様子を確認したりする |
| 職場内での支え合う雰囲気 | 新人より1~3年経験年数が上の若手保健師が、新人保健師からの積極的疫学調査の相談を受ける、結核訪問に同行する、保健事業のノウハウを教えることで、余裕のない管理職保健師をカバーする 100から200時間の時間外勤務が続く状況でも、夕方勤務終了後に課員同士で雑談をして笑い合うなどONOFFをつける |

の後も時間外勤務や土日出勤は極力させないよう配慮がされる」といった【新人保健師への特別に配慮された体制】が心がけられていた。

VI. 考 察

1) COVID-19流行下での新人保健師の成長

【相談電話に対応し、要点をつかんで報告できる】【職場内でコミュニケーションをとることができる】より、社会人としての基本的なコミュニケーション能力を獲得していたと考えられた。

【対象者と関係性を構築し、傾聴や声掛けができる】は、自治体保健師の標準的なキャリアラダー¹⁵⁾でいうと、1-1. 個人及び家族への支援の新人保健師に求められるA-1レベルに相当している。COVID-19患者等への電話対応を通して、新人保健師がまず身につけるべき基本的な対人支援能力の基礎を獲得していた。

さらに新人保健師は、【状況を把握し、自ら率先して動くことができる】【自分で考え判断できる】【疫学調査を自立して行うことができる】【感染発生時の一連の対応を行うことができる】【採血や検体採取の看護技術を自立してできる】など自立して業務を担っていた。

【使命感を獲得することができる】【辛い業務を投げ出すことなく対応して自信を得ることができる】といった使命感や責任感、困難な経験を乗り越えた後の自信獲得を管理職保健師は評価していた。今回、新人保健師に使命感や責任感を獲得した姿があったのは、COVID-19感染拡大の危機的状況への組織的対応の一部を、不慣れな中でも担うことに迫られた経験があったことが理由として考えられた。自分しかないという状況は、保健師の役割意識を高め信念を形づくり、職業的アイデンティティの形成に大きな影響を与えたと報告されている¹⁹⁾。

COVID-19の流行下では、感染が拡大し保健所業務が大いに逼迫した時期とそうでない時期があった。COVID-19の流行が比較的落ち着いた時期には、COVID-19以外の業務から【保健師の強みや視点、面白さに気づき、楽しそうに生き生きすることができる】成長を管理職保健師は捉えていた。しかし、COVID-19流行時期に保健師活動の視点や面白さに気づくことができるといったサブテーマは生成され

ず、保健師としてのやりがいを感じる事が困難であったと推測された。

保健師の専門能力に基づくキャリアラダー¹⁵⁾には、“社会や組織で働くうえでの基本的な能力”は示されていない²⁰⁾。今回、3人の管理職保健師は【辞めずに働き続けられることができる】ことを成長と捉えており、キャリアラダーと照合しても、能力獲得の大前提となる状態である。管理職保健師は健康危機下において保健師の専門能力の前提・基盤となる、働き続けることができるという基本的な能力の獲得を成長と捉えていた。COVID-19流行下で電話相談対応を行った保健所職員等の7割に不眠症状、半数以上で心理的苦痛、半数近くで心的外傷後ストレス反応が見られた²¹⁾と報告されており、COVID-19第一線対応の現場が新人保健師にとっても管理職保健師にとっても厳しい状況であったことを表すものといえる。

以上より、COVID-19流行下で管理職保健師は、社会人としての基本的なコミュニケーション能力を獲得、対象者と関係性を構築し支援できる、自立して業務を行える、保健師としての使命感や責任感、自信を獲得、保健師活動の視点や面白さに気づくことができる、保健師を辞めずに働き続けることができるという新人保健師の成長を捉えていた。

2) COVID-19流行下で新人保健師が置かれた状況

COVID-19流行下の新人保健師の経験の結果からは、一般住民や患者、濃厚接触者はもとより、医師や感染者発生施設責任者などの関係者も含め、通常の1年目と比較して、幅広い対象への対応を単独で担っていた状況があったといえる。

「保健所で1日100件近い相談や苦情の電話」、「100~200時間の時間外勤務が続く」などが語られ、平時では考えられないほどの業務負荷が急激にかかり、保健所が切羽詰まった状態になっていた。とくにCOVID-19流行初期は保健所の体制が整わず、大きな混乱を起こし保健師に集中して業務負荷がかかっていたと考えられた。

保健所の混乱を加速させた背景には、COVID-19第1波のピークが4月に起こり人事異動と重なったため、慣れないスタッフ同士で業務を行っていたことが挙げられた。また、中堅保健師が少ないという従来の保健所の問題がより表面化していた。COVID-19対応は管理職保健師にとっても初めての

経験が多く、新人保健師へ丁寧に教える余裕はなく、組織として新人育成体制の機能不全を起こしていたと考えられた。

COVID-19は未知の感染症に対する不安から、大きな社会的偏見やスティグマの問題が生じ、流行初期はスティグマがとくに強かった²²⁾とされる。未知の感染症に不安を抱く住民からの苦情、積極的疫学調査や検査の拒否、行政の対応への苦言など、電話で攻撃を受けることも多かった。体制整備が不十分なため、医療機関や企業、県庁とも意思疎通や共通理解が難しかった。このような状況が続いたことで、職場内で緊張感のある雰囲気が高まっていたことが確認された。一方で、過酷な状況の中で所内が一致団結する、夕方勤務終了後に雑談をしてONOFFをつけるなど、職場内で支え合う雰囲気があったことが明らかになった。新人保健師の力量形成を支える資源として、職場の雰囲気があげられており²³⁾、危機的な状況でも重要であると確認された。

さらに、人員不足で新人指導体制を組めないことや感染対策のための制限により、家庭訪問など保健師らしい活動を経験できず、対象者や地域をみる視点を身に付ける経験が減っていた。また、COVID-19対応は早期解決が求められ、保健師としての喜びや健康課題解決の仕掛けづくりを経験することが困難と語られた。以上より、管理職保健師は保健師の役割や専門性を学ぶ機会の減少を危惧していた。

また、業務が逼迫する中でも、新人保健師を可能な限り休めるよう配慮していたことが明らかになった。一方で配慮していた管理職保健師の負担は、大きくなったと推測された。今回A県の管理職保健師を対象としたが、感染状況によって他県では配慮しなくてもできない状況も考えられた。

以上より、COVID-19流行下で新人保健師が置かれた状況として、量的質的に過剰な業務負荷、不完全な新人育成体制、職場内雰囲気の影響、家庭訪問などの経験を丁寧に積むことができない状況、新人保健師への特別な配慮があったと確認された。

3) COVID-19流行下での新人保健師の課題

COVID-19流行下での新人保健師の成長の評価として、「電話相談を受けた際、一般的な事として返していいこと、相談や確認をしながら進めていくべきことの区別がつかず、自分の判断で対応し事後報告をする」などのネガティブな評価もあった。この

背景には、先ほど述べた量的質的に過剰な業務負荷、不完全な新人育成体制、職場内雰囲気の影響が大きかったと考えられた。通常であれば気を遣わず相談できることも、COVID-19流行下では遠慮し躊躇うことが多々あったと推測された。このような状況で事後報告に気づいたのは、新人保健師の近くにいたプリセプターや感染症主担当者であった。組織全体が危機的な状況では、比較的声をかけやすいと思われるプリセプター、さらに近くにおいて新人の異変を察知しやすい若手保健師が、新人保健師をフォローするのに重要な役割を果たしていたと推測された。新人保健師を支えるには、みんなで育てるという組織文化の醸成が重要²⁴⁾とされており、若手保健師、プリセプター、管理職保健師それぞれが役割を補いながらサポートすることが大事だと考えた。

Ⅶ. 研究の限界

本研究は、A県の県型保健所の管理職保健師6人から語られた、限られた11事例を対象とした。2021年11月～2022年1月という調査時期から、COVID-19感染の第1波から第5波についての経験が語られたと推測される。感染流行状況により、COVID-19に対する国や県、保健所の体制整備状況、保健師のCOVID-19業務への耐性の程度、人々の不安の程度などが異なる。感染流行段階や感染拡大の程度、組織体制が異なる状況では、新人保健師の経験や成長が異なる可能性がある。本研究の結果を一般化させるためには、さらに多様な背景を持つ研究参加者を増やして、研究を積み重ねる必要がある。さらに、今回は管理職保健師を通して新人保健師の経験や成長を客観的に捉えた。新人保健師の成長につながる経験を明らかにするためには、新人保健師の視点からの調査が必要である。

Ⅷ. 結論

COVID-19流行下、通常の人材育成が機能せず、職場内に緊張感があるなかで、管理職保健師は、自ら率先して動けるようになるなどの新人保健師の成長を把握していた。健康危機対応能力だけでなく新人保健師に求められる基本的な対人支援能力や社会人基礎能力などを獲得していることが示唆された。

これらの成長の背景には、COVID-19感染拡大の危機的状況への組織的対応の一部を、不慣れな中でも担うことに迫られた経験があった。COVID-19対応は、管理職保健師としても初めての経験が多く余裕が持てなかったが、業務が逼迫する中でも、時間外勤務や土日出勤は極力させないなど、新人保健師への特別な配慮を心がけていた。新人保健師の成長を促進させたのは、若手保健師も含め異なる立場の保健師それぞれが役割を補い合いながら、職場内で支え合う雰囲気をつくっていたことが考えられた。

謝 辞

本研究にご協力いただいた管理職保健師の皆様および関係者の皆様に心より御礼申し上げます。本論文は、山口大学大学院医学系研究科に提出した修士論文の一部を加筆修正したものである。

利益相反の開示

本研究における利益相反は存在しない。

研究助成情報

本研究は、山口大学基金2021年度「若手研究者による研究プロジェクトに対する助成事業」の助成を受けたものである。

引用文献

- 1) 奥田博子. 保健師の人材育成計画策定ガイドライン 2016.
- 2) 佐伯和子, 和泉比佐子, 宇座美代子, 他. 行政機関に働く保健師の専門職務遂行能力の発達－経験年数群別の比較－. 日本地域看護学会誌 2004; 7 (1) : 16-22.
- 3) 藤井智子, 塩川幸子, 北村久美子. 北海道の自治体に働く1～4年目新任保健師の困難な状況と対処方法および成長の自覚の変遷－フォーカスグループインタビューを通して－. 北海道公衆衛生学雑誌 2016; 29 (2) : 107-113.
- 4) 高尾茂子. 地域保健行政で働く保健師の専門能力形成の要因分析－保健師の経験“語り”調査から－. ヒューマンケア研究学会誌 2013; 5 (1) : 47-54.
- 5) 菊池チトセ, 千田みゆき, 山路真佐子. 行政で働く経験5年以上の保健師からみた新任期現任教育の現状. 埼玉医科大学看護学科紀要 2018; 11 (1) : 69-77.
- 6) 岩渕光子, 田口美喜子, 三浦紀恵, 他. 岩手県における新人保健師が所属する職場内現任教育の実践の現状. 岩手県立大学看護学部紀要 2019; 21 : 1-8.
- 7) 厚生労働省. 令和4年度保健師活動領域調査(領域調査)結果の概況. 厚生労働省ホームページ. https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/hoken/katsudou/09/dl/ryouikichousa_r04_1.pdf (参照2023-05-07)
- 8) 【アンケート】保健師活動の現場で起きたこと, 考えたこと. 保健師ジャーナル 2020; 76 (8) : 662-668.
- 9) 中板育美, 阿部由奈, 向井千香子, 他. 【保健師人材育成のいま, そしてこれから】(第2部) 平時と健康危機時を見据えた人材育成 新人保健師は新型コロナウイルス感染症対策にどう向き合ったか(解説). 地域保健 2021; 52 (3) : 44-57.
- 10) 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 新任者教育の実践を通して. 日本公衆衛生雑誌 2009; 56 (4) : 242-250.
- 11) 金藤亜希子, 中谷久恵, 大塚美樹. 行政機関に勤務する新任保健師の職業的アイデンティティの構成要素. 広島大学保健学ジャーナル 2017; 14 : 1-10.
- 12) 山田小織, 越田美穂子. 新人保健師が自己成長感を獲得していくプロセス. 日本看護研究学会雑誌 2017; 40 (5) : 803-811.
- 13) 松尾 陸. 経験からの学習－プロフェッショナルへの成長プロセス－. 同文館出版. 東京, 2006; 59.
- 14) Riessman, C. K. 著, 大久保功子, 宮坂道夫監訳. 人間科学のためのナラティブ研究法, クオリティケア. 2014.
- 15) 厚生労働省. 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ－自治体保健師の人

- 材育成体制構築の推進に向けて－ 2016：12-14.
- 16) NHK. 新型コロナデータ一覧. 特設サイト新型コロナウイルス <https://www3.nhk.or.jp/news/special/coronavirus/data-widget/> (参照2023-05-07)
- 17) 厚生労働省. 国内の発生状況など. 厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/kokunainohasseijoukyou.html> (参照2021-12-26)
- 18) 宮坂道夫. 当事者の語りをつむぐ－ナラティブ分析への誘い－. 日本看護研究学会雑誌 2020；43 (3)：354.
- 19) 小路浩子, 上野昌江, 大川聡子. 市町村保健師の経験のプロセスからみた職業的アイデンティティ形成の影響要因 熟練保健師の経験の語りから. 神戸女子大学看護学部紀要 2018；3：55-64.
- 20) 塩澤百合子, 野尻由佳, 他. 新人保健師に期待する実践能力 A県市町管理期保健師のインタビュー分析. 日本地域看護学会誌 2021；24 (3)：34-42.
- 21) 白倉 瞳. COVID-19対応に追われる保健所職員のメンタルヘルスについて. 地域保健 2022；53 (6)：34-38.
- 22) 鈴木良美, 藤井広美, 山下留理子, 他. 新型コロナウイルス感染症における保健師活動に困難をきたす要因の検討 結核との疫学的特徴や治療, 感染予防対策, 社会的状況の比較から. 日本公衆衛生看護学会誌 2022；11 (1)：78-86.
- 23) 田中美延里, 大西美智恵, 安梅勅江. 行政機関で働く新任保健師の力量形成に向けたニーズ関連要因に関する研究. 日本保健福祉学会誌 2005；12 (1)：43-56.
- 24) 厚生労働省. 新人看護職員研修ガイドライン－保健師編－ 2011；4.

Growth and its Background of New Public Health Nurses Joining Public Health Centers under the COVID-19 Epidemic : Interviews with Management Public Health Nurses

Yurika MURAKAMI and Yuko USHIO

Department of Community/Gerontological Nursing, Yamaguchi University Graduate School of Medicine, 1-1-1 Minami Kogushi, Ube, Yamaguchi 755-8505, Japan

SUMMARY

Aim : To identify the growth and its background of new public health nurses who joined public health centers during the COVID-19 epidemic from the perspective of managerial public health nurses.

Methods : Six managerial public health nurses at a prefectural-type health center, where new public health nurses were hired in FY 2020 and 2021 and assigned in their first year in prefecture A, were included in the study. Semi-structured personal interviews were conducted and analyzed qualitatively and descriptively using thematic analysis.

Results : Experience consisted of 14 core themes such as “dealing with the general public and doctors,” which were critical and aggressive ; growth evaluation comprised 21 core themes such as “understanding the situation and taking initiative” ; and external environment comprised 5 core themes such as “dysfunctional training system for new employees.”

Discussion : They acquired not only health crisis response skills but also basic interpersonal support skills. Behind the public health nurse’s growth was the experience of being forced to take charge of a part of the organizational response to crisis situations despite unfamiliarity with situations. The growth was facilitated by the supportive

atmosphere in the workplace where health workers in different positions, including younger ones, complemented each other's roles.