

審 査 の 結 果 の 要 旨

氏 名 佐 伯 和 子

本研究は、地域保健医療福祉システムの変革期における、公衆衛生看護分野に働く保健師のキャリア発達の実態を専門職遂行能力と職務満足的面からとらえ、その関連要因を明らかにすることを目的としたものである。本研究は予備調査で専門職務遂行能力測定の妥当性を検証し、その後、2県の行政機関に働く保健師全員を対象として郵送で2301通配布し、有効回答54.5%のうち保健福祉部門に勤務する1215名、新任者(1~5年)433人(35.6%)、前期中堅者(6~10年)252人(20.7%)、後期中堅者(11~20年)322人(26.5%)、ベテラン(21年以上)208人(17.1%)の分析から、以下の結果を得ている。

1 専門職務遂行能力の構造

専門職務遂行能力20項目を主因子分析した結果、第一因子は12項目で寄与率33.8%、地域支援および管理能力とし、第二因子は8項目で寄与率30.4%、対人支援能力とした。行政機関に勤務する保健師の専門職務遂行能力の中核を成すのは、対人支援能力では知識や技術を中心とするテクニカルな能力であり、地域支援能力および管理能力では分析、判断、企画、調整、管理等の思考を中心とする能力であった。

2 専門職務遂行能力の実態と関連要因

対人支援能力は、経験群別では有意な差がみとめられた。個人家族への支援および方法としての集団支援は、新任期に急激な伸びを示し、その後、前期中堅、後期中堅、ベテランへと引き続き穏やかな発達を示し、一部の項目は31年以降やや下降傾向にあった。地域支援および管理能力は、経験群別では有意な差がみられた。地域活動は、新任期に一時停滞し、その後5年目まで急激な伸びを示し、前期中堅期にやや低下し、後期中堅以降は緩やかな伸びを示し、31年目以降低下していた。施策化は、後期中堅期までは地域活動と似た発達のしかたを示し、ベテランでは20年の前半から後半にかけて伸びが明確にみられた。管理教育は、前期中堅期では非常に小さい伸びを示し、後期中堅期では後輩育成とチーム管理の伸びがみられ、ベテランになってからチーム管理の伸びが大きかった。

対人支援能力の発達への関連要因として、個人要因では職務経験のうち保健師経験年数が多く、転勤経験が有り、職業意識のうち自分への役割期待を地域および管理能力と認知し、家族背景で有配偶が有意な関連を示した。組織内環境要因では所属のうち勤務自治体が県で、サポート体制としての現任研修受講が有意な関連を示した。地

域支援および管理能力発達への関連要因は、個人要因では、職業経験のうち保健師経験年数が多く、転勤経験が有り、職業意識のうち自分への役割期待を地域および管理能力と認知し、組織内環境要因では、サポート体制としての仲間同士の相互啓発である水平交換関係が良好で、現任研修受講が有意な関連をしていた。

3 職務満足と関連要因

仕事に対するやりがいとしての職務満足は、満足群と不満足群はおおよそ半分に分かれた。職務満足は経験群間で有意な差がみられなかった。職務満足の関連要因としては、個人要因のうち職業意識ではキャリア志向が安定志向で、専門職務遂行能力では対人支援能力と地域支援および管理能力が高く、組織内環境要因のサポート体制のうち垂直交換関係が良好、水平交換関係が良好であることが有意な関連を示した。

4 継続教育への提言

専門職務遂行能力の構造に基づいた公衆衛生看護の継続教育プログラムは、対人支援能力、地域支援および管理能力の2領域を中核にして構築できると考えられた。新任期には対人支援能力の強化、後期中堅以降に施策化能力の強化の課題があげられた。現任研修の重要性とともに、職業人として多彩な体験を積むことと、職務の全容を把握し企画管理能力を養うことがキャリア開発に重要なことが示唆され、意図的な体験蓄積のプログラムの検討が今後の課題となった。また、職務満足は組織内環境要因の影響が大きく、安定したキャリア発達のためには職場での組織的対応と系統的な継続教育システムが重要であると考えられた。

以上、本論文では保健師の職務遂行能力の構造と、その発達の実態が経験年数別に明らかにされた。保健師の現任教育のプログラムの検討は数多くされてきたが、職務遂行能力の発達の実態に即したものは無かった。したがって本研究の結果は、今後、保健師の実態に即した系統的な継続教育のプログラムを構築するための基礎資料として非常に有用となる。また、専門職務遂行能力および職務満足の関連要因を明らかにしたことにより、発達を促進する方法論に活かすことができる。よって、本論文は、行政機関に働く保健師のキャリア開発を目指した継続教育プログラムを構築するために寄与すると考えられ、学位の授与に値するものと認められる。