

II. 考 察

II. 考察

コンサルテーションプログラム検討委員は、以下 6 つの観点に基づきそれぞれ考察した。

1. コンサルテーションプログラムの評価

日本看護協会保健師職能委員

西内ヘルスコンサルティングオフィス 西内 千代子

コンサルテーションプログラム全体を通してみると、受講者は、講義やグループワーク・全体討議を通じて今回自分自身が選択していないテーマの課題についても共有し、結果として、目標に掲げた“強化すべき中堅期保健師としての能力”が向上したことを感じており、保健師としての自信も強まったものと考えられる。このことから、本コンサルテーションプログラムは、中堅期産業保健師としての力量を向上させるに適切なプログラムであったことがわかった。また、コンサルテーションプログラムの構成について、受講者や検討委員・グループリーダーからは全体としては概ね了解が得られたものの、細部には検討の余地があると判断した。そのため、以下には、今後さらに検討が必要と考えられる事項について整理することとした。

1) プログラム構成について

(1) 日程

- ・前期と後期に分けたプログラムは、その間に自己の実践体験を含めたことにより、受講者の理解が深まり効果があったようだが、自己の実践期間が 3 ヶ月では短く、十分な実践ができなかったようである。
- ・合計 4 日間のプログラムについては、「良い」という意見がある一方「長すぎる」という意見もあり、プログラム内容とともに再調整が必要と考えられる。

(2) 時間配分

- ・前期初日の講義については、「内容は良かったものの分量が多かった」との意見もあり、内容を深く理解するためにも、意見交換等の時間を加えたり、講義を分散させたりなど検討の必要がある。
- ・グループワークによる気づきや他者との情報共有をするための「グループワークの時間は足りない」とする意見が受講者 3 割から寄せられた。これは、グループワークへの参加の仕方がよく理解できていない実情も推測される。グループリーダーからの意見等も合わせてみると設定の時間は概ね妥当であったと考えられる。

(3) グループワーク

① グループ構成

- ・グループメンバーは同じテーマで話し合うのが良い。相互の理解や共有すべき内容の理解が深まる。
- ・グループ人数は、グループリーダーを含め 5～6 人が良く、互いの意見が十分に出され、話し合い内容の理解も深まる。
- ・グループメンバーの経験年数はあまり大きくかけ離れないほうが良いが、年齢を揃えすぎても良くない。また、発言のしやすい雰囲気であることも重要。

② グループリーダーの配置

- ・グループには話し合いの目的に合わせ、ファシリテートするグループリーダーが必要である。受講者からも「リーダーがいたことで内容の理解が深まった」という意見が多く出された。

2) プログラム内容について

(1) コンサルテーションプログラム開催中の受講者の状況から

組織の中で PDCA サイクルに留意し活動することについては、前期コンサルテーシ

ョンプログラムで講義があったが、その後の受講者のグループワークでの発言や実践報告内容を聞いた結果、再度この内容を補完する必要性を検討委員が判断し、後期コンサルテーションプログラムで復習の講義を追加した。「中堅期保健師は日々の実践の中で PDCA サイクルを意識した活動ができている」ことを想定しており、それを踏まえた上で、強化すべき3つの能力とそれに合わせた到達目標を設定したプログラムを組んだためこのようなことが起こったと思われる。業務に就いて早いうちにしっかりと PDCA サイクルに留意した活動について学ぶ機会が得られるようであると良い。

(2) 受講者の力量形成 受講者の受講前後の変化から

- ① データ分析から課題を整理し、課題解決のために計画実践し、再度まとめる一連の流れについて、受講者は、実際に課題シートに記載することで整理につながり、さらにグループワークや全体討議を通して、自身の実践を客観的に見ることができるようになり、不足している点に気づくことができていた。
- ② 「中堅期保健師の役割」や「組織的な取りくみ」「関係者・関係部署との意思疎通」などに関しては、目的、目標が曖昧なまま活動していたものが、受講後においてはしっかりと意図を持って組織に介入する必要性を理解し、中堅期保健師としての自覚を高めたと考えられた。
- ③ 「経営層等へアプローチする重要性」の理解などは、受講前はあまりできていないと回答している者が多かったが、受講後は、理解はできてもさらに実践していくためには事前の準備や戦略的アプローチなど、力をつけなければならないと、各自が課題を見出していると考えられた。

保健師の現任教育の機会は少なく、受講者の現在持つ能力を評価し、習熟度に合わせて教育するということは困難であり、多様な状況があるという前提で考えると、今回のプログラムは適切な構成になっていたと思われる。

産業保健師は単独あるいは少数の配置であることが多く、保健師としての活動に対して他からの指導、支援、評価を受ける機会が極めて少ない。今回の受講者も例外ではない。同職が一堂に学ぶ機会が得られて、それまで漠然としていた「保健師」としてのアイデンティティが明確になり自信を得たと推測される。大きなエンパワメント効果があった。

本プログラムのようなキャリアに応じた研修に参加者した産業保健師たちがネットワークを構築し、後進のために活躍していくことを確信し、今後の研修機会の増加を強く望んでいる。

2. 事例発表者に求められる要件

新日鉄ソリューションズ株式会社 椎葉 倫代

産業現場における保健師を取り巻く環境も時代とともに複雑多様化している。その中でも、保健師としてのアイデンティティを迷わず持ち続け、保健師特有の機能を十分に発揮し、労働者及び組織の健康管理に貢献できることが望まれる。事例発表者に求められる要件として以下のようにまとめてみた。

1) 保健師としてのアイデンティティを伝えることができる

保健師の定義は一般的に明確に提示されたものはないが、事例発表者なりの言葉で保健師特有の機能を参加者へ説明できることが望ましい。保健師が属している職場は様々だが、日常業務に追われて“保健師とは？”について語り合う機会は決して多くないと思われる。受講者が自らの担当業務を“保健師としての視点”で振り返り、整理することで、業務の実施方法の改善に留まらず、“保健師としてその業務をどうしていくべきか”を考える機会に繋がれるとよいと思われる。事例発表者は、事例としてとりあげた事業を保健師特有の機能を使いどう考えどう動いたのかを語って欲しい。

また、保健師は“生活に密着した保健指導”を行う。産業現場経験10年以上の中堅期であれば、対象者の気持ちに寄り添うだけではなく、対象者を多角的にとらえ、“対象者にとって本当に必要なことは何なのか？”を検討し、場合によっては、対象者から“厳しい”印象をもたれる対応もすべきことを、事例をとおして説明することも求めたい。

2) 労働者および企業に対し主体的に行った健康課題および施策を提示できる

保健師は、“個から集団を診る”“集団から個を診る”ことが求められるが、中堅期で企業の経営層に対し課題および施策案を提示するのはハードルが高い。例えばメンタルヘルス対策において、予防からしっかり行うには、企業文化等根本の課題を抽出することが重要である。事例発表者は、事例として取り上げた事業を施策化する過程で、何に苦労し、迷い、解決していったのかを、受講者が自組織で躊躇せず取り組めるように、より具体的に説明できることが望ましい。

また、企業の健康管理施策は、労働安全衛生法の遵守が最優先である。所属する職場によっては保健師が衛生管理者の職務を担わない場合もあるが、そもそも保健師は衛生管理者の知見を備えていることが前提なので、法と対比しながら事例を整理し法をあらためて理解できるように説明して欲しい。ちなみに、産業現場の経験10年以上を前提とする中堅期は、労働衛生コンサルタントの受験資格を持っている。労働衛生コンサルタントは、健康管理施策はもとより労働衛生管理体制の構築等を考えることを求められていることから、中堅期の保健師には、上司や産業医等の指示どおりで業務を行うのではなく、自身が主体的に、このような動きが求められていることを理解すべきである。

3) 自らの所属組織での役割を説明できる

保健師自身も所属する組織の一員として成長していくことが大事である。事例発表者には、例えば、所属組織の収益に繋がった事業や、上位者および下位者との関係調整で工夫した点等を語って欲しい。

受講者が所属する組織の将来像を描き、到達するためには自身がどう動いていくのかを考える機会に繋がるような内容も盛り込まれるとよりよいと思われる。

3. グループリーダーに求められる要件

ヘルス&ライフサポートTAK 齋藤 明子

中堅期コンサルテーションプログラムは、受講者が自ら考え、実践力をつけていくための人材育成プログラムである。その中でのグループワークの位置づけは、受講者同士の交流によって生まれる効果を狙っている。他者の活動実践、最新の知識や社会動向等の講義内容を聞き自分なりに理解しているが、自身の考えを他者に語ることでより理解も深まり、また他者の意見から気づきを得る点で講義とは違った存在価値がある。さらにグループメンバーの力を借りることで、より多面的な視点から自組織への展開を構築できるメリットもある。議論に参加しているうちに、他者からの刺激や影響を受け、思わぬアイデアが得られることも多く意義深い。特に同じような意見だけでなく、自分とは異なる意見(視点)から学ぶ姿勢も大切である。メンバー間の相互作用を通じて、自身の考えや態度が変化していくことに気づく体験は、自組織における展開もイメージさせより具体的な実践につながりやすい。以下、グループリーダーの役割と要件について述べる。

1) グループリーダーの役割と要件

- (1) 効果的に運営するための事前準備を行う。
グループメンバー構成については、年齢、経験年数、勤務場所、立場等を考慮し慎重に選定する。
- (2) 討議の冒頭に、テーマと議論の方向性を明確に示し、書記や発表などの役割は、最初に決めてから運営を開始する。
- (3) メンバーに対して、主体的参加や他者への配慮などグループ運営への協力を仰ぐ。
例えば、「どんなことでも良いので、自分の意見をことばにして発言してみましよう」、「相手の意見・感想を最初から批判・否定しないで聞きましょう」などである。
- (4) 良好な場作りに心がける。メンバーの意見がより出やすいように適宜声かけや誘導を行い、すべてのメンバーが発言できるようバランスに配慮する。
- (5) 発言が特定のメンバーに偏ることがないようにし、意見が出ない人には、「いまどのあたりが気になっていませんか」「一つ一つ考えてみますか」など、あせらず自身の意見をまとめられるように促すなどの配慮が必要である。
- (6) 進行がぶれないようにするために、運営の手引き等を用意しておくほうが望ましい。
ポイント(テーマ、目的、目標、時間配分など)についてあらかじめ設定しておくことで進行しやすく軌道修正もしやすい。(P68 参照)
- (7) グループワークにおける目標達成のためには、リーダー自身がある程度方向性を持ちリードしていかなければならない。
- (8) 建設的で自由な発言を促すことで、会話の好循環がおこるが、制限時間内に意見をまとめる場合、時間配分を意識した舵取りが必要である。ここは重要というところで意図的に介入をすることで、議論が深まることもある。また、メンバーの発言に対し否定的な発言や介入は控えることが望ましく、活発な意見を出しやすい雰囲気作りをこころがけるべきである。

2) グループリーダーを経験することの意義

グループリーダーを経験したリーダーへのアンケート結果によると、以下の学習が得られていることがわかる。リーダーを経験することで自己のスキルアップにつながることを示唆され、主体的・積極的な取り組みが求められる。

- (1) リーダー自身も、メンバーの発言から気づいたり教えられたりすることもあり、自分の立場や自組織を振り返る機会になる。
- (2) 自己のキャリア(上位者としての)を見つめなおす機会になる。
- (3) 中堅期の目標の一つである組織展開を考える上で、グループリーダーを経験することは、チーム運営を考える上での自己のスキルアップの機会にもなりうる。
- (4) 自信を持ってリーディングしていくためには、事前準備が重要である。

1) 受講対象者について

(1) 中堅期保健師について

本プログラムでは、中堅期保健師について「産業保健の実務経験を概ね10年以上有するか、産業分野とは限らず保健師として通算実務経験年数で概ね10年以上有する者」としている。

一概に産業保健の実務経験と言っても、事業場、健康保険組合、労働衛生機関など所属する組織により業務の幅や経験に差があり、また組織の体制や人材育成・研修体系も千差万別である。しかし、生活を捉えて個から集団、集団から個をみるという視点、個別の関わりから仲間作りやシステム作りにつなげる活動は保健師の専門性のコア部分であり、そこに違いはない。

今回の受講者もそれぞれ活動の場の違いはあるが、労働者を対象とした産業保健の現場で概ね10年の経験を基盤に持った上で、グループワークやベストプラクティスを通じた学びと課題の取り組み実践から、自組織の業務に留まらず、産業保健師として視野を広げることができ、本プログラムの到達目標をほぼ達成できたと考える。

なお、産業保健の実務経験が極端に少ない場合は、中堅期保健師に求められる能力や課題について共有が難しかったことも否めない。安全衛生管理や企業経営の視点など産業保健分野の独自性を実務経験した上での参加が望ましい。

2) 受講にあたって

(1) 中堅期保健師としてどのような役割を期待されているか考える

本プログラムへの参加は、自組織の産業保健活動の目的の達成や活性化のために、所属長の推薦により実現したものである。本プログラムは、前期・後期を通じて中堅期保健師に必要な能力を、受身ではなく自ら実践して身につけ、育てることを目標としている。中堅期保健師として、自組織でどのような役割を期待されているか、中堅期保健師のあるべき活動はどのようなものか、どのような力が必要なのか、現在の活動に留まらず、産業保健師の活動として現状を見据えて考えてほしい。

(2) 課題は、「自組織での活動計画に沿ってPDCAを回して実践する」ということを意識して検討する

事業は、現状把握のための質的・量的分析、費用対効果や優先度から施策の組織決定、目標と評価指標の決定、関係者との連携などにより展開されるものである。本プログラムでは、自組織の課題について、実践を通じて、中堅期保健師が必要な能力を共同で学びあうために取り組むものである。課題を解決するためには、日々の業務に関する小さなPDCAを回しながら、事業全体のPDCAを回していく。中堅期保健師は、日常業務において、また事業企画においてPDCAを意識した活動が求められていることを意識して課題を検討してほしい。

(3) 受講者同士が、共同で学び高めあうことを意識する

本プログラムでは、講義や事例発表、グループワークを通じて、受講者同士の意見交換やグループリーダーからの助言などから中堅期保健師の能力を高めあうように構成されている。保健師の専門性に則った、個から集団、集団から個の把握や施策化の展開という視点から受講者同士が産業保健師の役割を確認するとともに、グループダイナミクスにより保健師のアイデンティティが強化されることも狙っている。

自組織の中で専門職は少人数であることが多い。受講者同士がネットワークを作って本プログラム終了後も互いに高めあい、中堅期から統括リーダー的立場にステップアップしていくことが望まれる。

(4) 本プログラムの受講終了者は、プログラムの普及のために各地域で主体的に活動をしてほしい

産業保健の現場での健康課題は、厳しい経営環境や労働環境の中で、複雑になってきており、中堅期保健師の洞察力、企画力が一層求められている。

そこで、受講者の皆さんには、本プログラムで学んだことを、自組織だけではなく各地の勉強会などで報告して後に続く仲間の育成をしてほしい。研修体制が不十分な組織が多いため、身近なネットワークづくりから取り組むことが必要な地域もあるだろう。本プログラム終了者同士のネットワークから、各地のネットワーク、人材育成へと広げていくことを期待している。

5. 今後の自己研さんのあり方について

東京工科大学医療保健学部 五十嵐 千代

本プログラムを通して、受講者は一様に、産業保健の5管理の視点から、何が自分に不足しているのか気づいたように思われる。今後、受講者が真のリーダーとなり、エキスパート期にむかっていくために、自己研さんしていくことが重要である。そのためには、産業分野の保健師としての専門性を高めることは当然のことであるが、所属する組織や企業の中で、なくてはならない確かな存在になり、所属組織外でも保健師としてリーダーシップをとっていく人材になることが求められる

1) 所属組織内での位置づけを高めることをひとつの目標とする

所属組織に部下や後輩に保健師などの看護職がいる場合には、自らが皆から目標とされる保健師のモデルとなるよう努力し、一方で部下や後輩を育成することが自己研さんにつながる。また、一人職場の場合は、労務管理部門や安全管理部門などと協働しながら仕事をしていく中に、問題を解決するために自ら学ぶことを続けていけば自己研さんの場となる。そして、所属する組織や企業の昇格試験などにも積極的にチャレンジし、役職やポジションを獲得していくことがひとつの自己研さんの目安ともなる。

リーダー期の保健師には、本プログラムで学んだように、事業場の健康問題を適切に分析し、それについて、個別や集団への対応だけではなく、事業場内のシステムとしてどう対応していくかという点が問われる。そして、それらを安全衛生委員会や労使協議、経営会議などに提案し、他の職種からも賛同を得られるような人材になっていくこと、つまりは企業人としての成長も求められる。保健師の活動が企業の経営戦略の中で重要な位置づけになるよう、事業者からも評価される人材になっていくことが重要である。そのためには、専門分野だけでなく、経営学や組織学など他領域の幅広い勉強をし、企業人としての豊かな人間性とバランス感覚を養っていくことも必要で、日頃から、ニュースや新聞、経済雑誌などで、社会情勢を把握することは当然のことである。

2) 学会や研修会に積極的に参加する

1)で述べた保健師になるには、所属組織外の自己研さんは欠かせず、その方法としては、学会や研修会などの参加がある。産業衛生分野には日本産業衛生学会、日本産業精神保健学会、日本産業ストレス学会、産業保健人間工学学会などがある。日本産業衛生学会には、産業看護職継続教育システムがあるので、積極的に活用するとよい。また、保健師として関連する学会は、日本公衆衛生学会、日本地域看護学会、平成24年から発足する日本公衆衛生看護学会などがある。時代とともに社会に求められる保健師像や専門職としてどう活動していけばよいのか学ぶことができよう。その他、産業保健領域では、日本産業保健師会や健康管理研究協議会などが企画する多くの研修会がある。これらは、日本産業衛生学会産業看護部会のホームページで検索することができるので、常に、自分自身をブラッシュアップし、日々の業務に還元することが重要である。さらには、学会や研修会の役員などの任につくことにより、エキスパートレベルの保健師と意見交換するチャンスが増え、大きく成長する機会にもなる。

3) 専門誌や関連論文を数多く読み、常に最新の情報を身につける

産業保健関連や保健師の専門誌を読み、最新の労働行政の動向を up to date し、身につけておくことが求められる。さらには、専門職として自律していくために、研究論文を読み、自らも日常の問題を題材に研究を行い、結果を学会発表するなど積極的に取り組みたいところである。大学との共同研究や、大学の実習を受け入れも学びとなる。また、修士課程、博士課程にチャレンジするのも、自己研さんのひとつであろう。

4) 保健師のネットワークをつくり、情報交換する

学会や研修会などを通じ、知り合った保健師とネットワークをつくり、様々な情報交換を行う中に、悩みを相談しあい、他社のグッドプラクティス事例から学ぶこともできる。

以上のように、エキスパート期に向かっていくには、自己投資を行い、専門職として自己研さんし、さらに質の高い専門職となって社会貢献していくことが求められる。

6. 他領域・他職種とのネットワーク構築について

福岡県すこやか健康事業団 柴戸 美奈

今回の受講者の3割はいわゆる一人職場に勤務していることからわかるように、産業分野の保健師の組織は万全ではない。中堅期の保健師には基礎的知識や技術の習得の上に、組織内外を問わず、いろいろな領域・職種の協力を得ることで多面的な視点を養い、産業保健サービスを展開できるジェネラリストとしての活動が求められている。他領域・他職種のネットワークは、中堅期保健師の能力を発揮するためには不可欠であることから、以下のようにまとめてみた。

1) コンサルテーションプログラムから見えてきたネットワークに対する学び

今回のコンサルテーションプログラムにおいては、受講者各自が作業関連疾患の課題について分析して展開するという整理を行なう場面があった。この課題解決のために多くの受講者は、新たな自組織内の協力者の存在や自組織外の社会資源の活用を意識した。受講者の中には業務が細分化され一部の保健指導業務のみに対応している保健師もいたが、個⇒集団⇒組織を意識した展開の視点で考え他部門との連携の必要性を理解できたと思う。事業場外部機関の保健師については顧客となる事業場だけでなく自組織とのベクトル合わせも意識して活動しなければならず、他領域・他職種との連携を最も活用することが多いことを学んだと考える。

2) ネットワーク構築の為の注意点

産業保健サービスを展開する第一の目的は、企業の生産性向上や“いきいき職場”を目指した取り組みであるが、保健師は人の生涯の健康を支援する専門職種として、業務に流されるのではなく、常に自ら課題解決の為のミッションを意識していくことが大切であり、開拓の姿勢や自主的な取り組みをしなければ産業保健活動の展開は望めない。

賛同する仲間を得て、実現に向けて活動するためには、保健師である前に社会人としての常識、組織を理解した企業人としての資質、「この人は信頼できる」と思わせる人間性は必要である。

行政が主催する会議や事業などパブリックな関係性も必要であるが、プライベートの学会や研修会への参加はネットワークづくりの恰好な機会である。個人のキャリア開発や自己研さんも大事な目的となるが、受講者同士、講師などとのコミュニケーションがネットワークづくりにつながることを意識してほしい。但し、情報を得るばかりの一方通行にならないようにしたい。保健師自身の社会的責任を考えた行動をしていただきたい。学会発表や雑誌の投稿、講習会の講師を引き受ける、職能団体や学会活動の会の運営に関わるなどの活動の中からネットワークを構築してほしい。

3) これからのネットワークづくりについて

昨今の企業を取り巻く変化は目まぐるしく、従来型の法令遵守型の産業保健は限界があり、これからの産業保健活動は自主対応型と変化する。それは産業保健職だけや医療職だけが関わるものではなく様々な地域資源を活用することになる。また、産業保健の目標となる、健康でモチベーションの高い労働者が集う活力ある企業は、すなわち活力ある社会を目指すことになる。このことは、すべてのライフステージに関わるよう教育を受けてきた保健師の得意分野のはずであるが、他領域間の保健師の連携ですら取れてきたかと言えば、それはまだ実現していない状況がある。地域職域間にはもっと密なネットワークがあってもよいと思われる。各地域には有志で行う勉強会チームなどはあるが、今後は行政、学校、医師会、職能団体や他職種等を巻き込んだ「社会に役立つネットワークづくり」の実現を考えるべきであろう。

Ⅲ. 総括

2年間の取り組みから見えてきたこと

コンサルテーションプログラム検討委員会委員長
四日市看護医療大学 畑中 純子

1) 中堅期産業保健師に期待すること

産業保健師として機能できるようになるには10年を要すると言われている。それは今回のコンサルテーションプログラムの参加対象として設定した経験年数に相当する。ベナーは、中堅期看護師の特徴は「状況を局面の視点ではなく全体として捉え、格率に導かれて実践を行っている」ことにあり、「全体として状況を理解しているのは、長期目標を踏まえて状況の意味を知覚しているからである」と述べている¹⁾。その特徴は、当委員会で中堅期と設定した産業保健師に期待するものと合致している。しかしながら、産業保健師の支援の対象は個人のみならず集団・組織と範囲が広く、また利潤の追求を目的とする企業組織に対し、「健康」という視点を企業活動の中に適切に位置づけられるように支援するには中堅レベル産業保健師相当の力量が求められる。

企業は労働安全衛生法の目的である「職場における労働者の安全と健康の確保および快適な職場環境の形成を促進すること」や、CSR(Corporate Social Responsibility)の観点からも「労働者の健康や労働環境への配慮」が必要であることは理解している。しかし、労働者の健康を保持増進していくには、健康を企業の生産性と関連して捉え、積極的に保健活動に取り組むような企業風土を醸成していかなければならない。日頃の保健活動を通じて職場を把握し、職場との関係性を築いている中堅期産業保健師には、中長期目標を踏まえて組織に働きかけ、組織の中で健康意識や保健活動を発展させる力量の形成を期待したい。

2) 1年目の取り組みの成果と課題

1年目のプログラムは聴講と参加型のミックス型とした。受講者は、良好事例の発表から活動の手掛かりをつかみ、グループワークにより自らの活動の改善を計画し、全体討議を通して中堅期保健師の自覚を持ち、リーダーとしての認識を強化することができた。

しかし、2日間のグループワークの時間内では自己の活動を振り返り改善案を作成するまでとなり、実践力につながったとは必ずしも言えなかった。中堅期保健師には役割認識の強化のみならず、組織を動かすための実践力の向上を図る必要があり、それには継続的なコンサルテーションを要するという課題が残った。

3) 2年目の取り組みの成果と課題

2年目は前後期に分け、その間に自組織内で計画に基づき実践する完全参加型プログラムとした。受講者は実践を通して気づきを得たり、活動を振り返ったり、PDCAを展開して、実践力を向上することができた。そして、その中で中長期目標を立て、健康づくりの視点から組織に提言していく必要性を実感あるいは実行していた。

しかし、本プログラムでは到達目標に3つの能力の向上をあげ、講義をその達成に向けた内容にしていたため、参加者には実践方法(PDCA)の理解不足があった。今後は、産業保健師としての実践力や提言力を向上させることを目標としたプログラムになるように実

実践方法の講義を強化するなどの修正を図る必要がある。

4) 2年間の取り組みを通して

産業保健師の所属している事業場内の保健師数は1人から多数と幅広いが、その多くが事業場内外での十分な教育・研修を受けられていない²⁾。特に1人職場では同職種からのOJT (On the Job Training) の機能がないため、経験の浅い保健師は実践の中で試行錯誤していたり、中堅期保健師は経験年数にふさわしい実践能力を備えられていない人もいると考えられる。そのため、事業場外において、OJT 機能を含めた産業保健師のための組織的、継続的な教育を行う必要がある。保健師の実践能力は講義や書籍などの知的学習から得られるのではなく、それらを実践の中で試し考え工夫していくことで向上していくものである。それを踏まえた教育として、今回のプログラムのように実践を主体とし、OJT 機能を併せ持つ参加型研修が重要となってくる。

今回の自組織内での実践では、受講者は多忙な業務の中で課題に取り組んだ。そのために業務整理を行い、必要な時間をつくり出す必要があり、実際にそうしていた。必要な時間はつくり出さなければならない、そしてPDCAを実践するための時間は、産業保健活動の推進をめざす産業保健師には必要な時間である。業務の中で、初めてあるいは改めて行うことには時間を要するものではあるが、その方法が分かれば、次第に時間も短縮され、通常のプロセスとして定着できるものでもある。産業保健師の役割を果たすためのPDCAに基づいた活動は、産業保健師としての意識を高めることにもなり、さらなる実践力の向上につながることを期待できる。本プログラムへの参加はそのきっかけとなるであろう。

また、プログラムの中のグループワークのリーダーを務めることで、中堅期保健師としてのリーダーの役割を自覚することもできる。その人たちが今後もリーダーとして事業場で研究発表や勉強会などの教育的活動を行えば、産業保健師全体の能力向上につながっていくであろうし、目指すべき産業保健師のモデルとしての効果も期待できる。

本プログラムのように他事業場の活動と他保健師の考え方や実践について学び、互いに討議できる研修はほとんどない。自己研鑽や事業場内教育のみでは得られない学びと仲間切磋琢磨しあえるような研修の充実を図ることで、産業保健師の実践力を向上させることができるであろう。

5) 今後の課題

2年間のプログラムへの受講者は経験年数や所属が多岐に渡っていたこともあるが、備えている能力に差があった。それは、これまでの経験や教育の違いによるものが大きいと考えられた。今回は中堅期産業保健師の力量の向上をめざすプログラムであったが、その参加までに必要な力量を形成できるプログラムを継続教育として提供できることが望ましい。また、今回のプログラムの必要性を産業保健師が理解し、積極的に自己研鑽を続けられるような産業保健師としてのアイデンティティを育む取り組みも必要であろう。

文献

- 1) パトリシア ベナー著、井部俊子監訳、ベナー看護論新訳版、医学書院、2005：P1～32
- 2) 平成21年度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、2010