

## リフレクションを活用した新任期保健師研修の実践

青木由美恵<sup>1)</sup>，清水 裕子<sup>2)</sup>

キーワード：新任期保健師，研修プログラム，リフレクション，COVID-19

### I. 緒言

2019年12月，中華人民共和国の湖北省武漢市で肺炎患者の集団発生が報告され，COVID-19の感染は世界に拡大し世界保健機関は公衆衛生上の緊急事態を2020年1月30日に宣言した．日本国内においては2020年3月下旬から患者数が増加し，2020年4月7日緊急事態宣言発令され，その後も感染者数の増減を繰り返した．

保健医療機関においては，感染拡大防止への対応や，COVID-19患者の診療など，保健医療従事者が果たすべき社会的役割の遂行に奮闘した．このような状況で，専門職者自身の安全を守りつつも必要なケアが提供できるような知識・技術が必要であり，スタッフに対する教育は重要なのだが，感染予防の観点から，従来通りの集合研修は困難であり教育支援ができない状況が生じた．

地域保健活動においては，人々のヘルスニーズが多様化し，関連する法律や制度もめまぐるしく変化している．コロナ禍における保健師業務の特徴として，健康危機対応が長期化し，急速な陽性者の増加や患者の容体の増悪があるなど業務量の予測のできない状況があり，こうした健康危機対応の中での事業の展開と人材育成が必要とされている（宮崎，2021）．そして，新任保健師を含む新卒看護職は，職場に慣れ新しい職務を覚えるために，緊張との戦いの日々である．

COVID-19による看護系大学4年生の臨地実習科目の実施状況調査結果からは，新卒者リアリティショックや職場への不適応が生じることが懸念されていた（日本看護系大学協議会，2021）．COVID-19下における看護職の職場教育に関する状況調査では，8割以上の卒業生が

卒後の支援事業見送りや，研修中止・オンラインへの変更などがあったと感じていた（中北・灘波・日比野，他，2020）．数年にわたりCOVID-19の収束が見通せぬ中，日々変化が求められる実践は続いた．新卒看護職・新任保健師は，不安やストレスも多く，同僚と交流する研修機会も失われたまま職務にあたり対象者への対応を続けてきた．

新卒看護師と先輩看護師との差の一つに状況への対応能力があるが，その能力の獲得にリフレクションが欠かせない（遠藤，2012）．看護職におけるリフレクションでは，自らの体験を振り返ることで複雑な実践状況に対するより深い学びや，実践能力の向上に寄与する可能性が指摘されている（Burns・Bulman，2000）．実際に新任保健師でもリフレクションを通して自己成長を実感することが見出されている（村松・渡辺，2008）．

今回，COVID-19の影響で2年ぶりとなる新任期保健師研修の一部としてリフレクションを実施した．本稿の目的は，研修プログラムの紹介と，研修目的であるリフレクションの学びと保健師同士のネットワーク作りに関してまとめることである．

なお本稿において，リフレクションの定義は，自らの体験についてその状況から離れて学ぶ「経験学習」の過程として，個別の体験の状況における思考過程や在りようについて振り返り意味づけることとする．なお，ここでいう体験とは，看護・保健業務の実践の場面に限らず，保健師として職務をすすめる中での様々な場面における体験を含むものとする．

### II. 方法

#### 1. プログラムの位置づけ

本プログラムは，A県B保健所地域保健師業務連絡会議・管内6事業所合同によるキャリアラダー研修に位置づけられる新任期保健師研修全2回で構成される．その内容は，2021年9月「面接スキルの向上」と2022年3月「リフレクション」の2回の研修であり，本研究はその2回

受付日 2023年5月18日

採択日 2023年9月11日

1) AOKI Yumie  
関東学院大学 看護学部

2) SHIMIZU Yuko  
神奈川県鎌倉保健福祉事務所 三崎センター 保健  
予防課

目のプログラムについてまとめたものである。

## 2. プログラム受講者の選定

当該研修の2021年度の対象者14名のうち、開催1週間前の時点で業務の調整がつかない4名を除外した10名を受講者とし、当日の体調不良者などがいれば除外することとした。なお、COVID-19の感染拡大が収束しない中での開催を実現するために、事業主催者側と人材育成担当者により、開催時期・日程および参加対象者の所属事業所内において研修当日の業務等について事前に十分な調整がされた。

## 3. プログラムの作成と展開

医学中央雑誌web版Ver.5にて過去5年間（2022年1月20日まで）に発表された論文を、キーワード「新任保健師」and「研修」、および「新人保健師」and「リフレクション」で検索し、その他関連文献から、プログラムの内容、展開方法、評価方法などを把握した。自治体における新任保健師研修の所属を超えた保健師間の交流やディスカッション（岩倉・坂本，2016）、主体的なリフレクションを促す必要性（木嶋・守田，2020）、リフレクションを取り入れた研修内容（小出・岡本・猫田，他，2015）やリフレクションに基づく研修プログラムの展開

など（佐藤・雨宮・細谷，他，2019）を参考に、本研修目的と実施状況に合わせた150分のプログラムを作成した（表1）。

本プログラムの特徴は、感染予防対策に留意して少人数であっても開催としたこと、対面およびZoomによるハイブリッド型としたこと、COVID-19の感染拡大が収束しない時期の研修受講者の実践経験からの学びを支援するためにリフレクションに焦点を当てたことである。また企画・プログラム作成段階から、リフレクションの経験が豊富な教育研究者として大学所属である筆者がその一部を担ったことである。

リフレクションのグループは、4名が対面で、1名がオンラインにて参加して1グループとした。これは、本研修の目的の1つである保健師同士のネットワーク作りを意識し、日常業務では同期の保健師同士が関わる機会は限られることから、今回は事業所外部とのネットワークづくりではなく同期の新任保健師同士のネットワークづくりを意識し、リフレクションを通して互いに理解しあえることを目指した。そこに、筆者がファシリテーターとして加わり、人材育成担当者がオブザーバーとして参加した。

講義の際は、オンライン受講者も加わりクラス形式とした。リフレクションの際には、受講者全員が視線を合

表1 研修概要とプログラム展開

研修テーマ・目的と概要	
【第2回研修】2022年2月	
<テーマ>	リフレクション
<目的>	日常の業務について、少し離れて振り返り、内省することにより、「経験」を学びとしての「知恵」にする「リフレクション」を学ぶ。また、リフレクションによる新たな気づきや学びについて、保健師同士で共有し、今後も共に悩みや課題に立ち向かえるネットワーク作りに資する。
<内容>	・リフレクションについて ・リフレクションの実際（グループ演習） ・質疑応答、まとめ
研修内容・スケジュール	（時間） 支援方法
準備	1）会場は、クラス形式、グループセッション時は椅子のみ円形にする 2）5名で1グループとし、1名のファシリテーターをつける 3）受講者の来場時から笑顔で迎え、座席に案内する
1）あいさつ・オリエンテーション	（5分）
2）リフレクションに関する講義	（70分） ・スライドにより、カラフルで分かりやすい説明資料を作成する ・既存知識や経験を想起できるようにする
休憩	（10分） ・リラクゼーションできる場づくりにつとめる
3）情報共有と実践についてのグループ・リフレクション ・アイスブレイク ・グループに分かれて日々の実践について語り合う	（60分） ・ネガティブな感情に焦点を当てるより、アプリシエイティブ・アプローチを用いて、ポジティブな感情が生じるよう支援することを目指す ・ポジティブな感情をマネジメントするためには、本音が語れる場づくりにつとめる ・それぞれが自由に発言できるように見守る
4）まとめ	（5分）

わせやすく話し合いに集中できるよう椅子を円形に設置し、オンライン受講者も同様に参加した。感染予防対策とともに、リラックスできる場作りにつとめ、入念に環境を整えた。

またプログラムの展開に際しては、ファシリテーターは受講者が自身の経験を語り、他者の意見を聞くことで、新たな気づきや発見ができるように心掛けた。また、60分間の中で、すべての受講者が発言機会を得られるように配慮した。

#### 4. 研修プログラム後のアンケート

プログラム終了後、受講者には、①研修は活動に役立つか（講演、演習）、②業務に役立つ・取り入れたいと思うこと、③今後の研修等の希望について、無記名自記式の用紙に記述してもらい、研修目的に関連する主な記述内容を集約した。

#### 5. 研修の展開とその評価

研修プログラム時の様子および研修プログラムを筆者とともに作成・運営した人材育成担当者との研修プログラム実施後のメールを含む振り返り内容をまとめた。

#### 6. 倫理的配慮

自治体事業の新任職員研修の一部である本プログラムに関して、事業主催者側が受講者を対象とした研修プログラム後の無記名記述式アンケートを作成した。受講者へは、アンケートの目的は事業成果の検討であり、結果を公表する可能性があることを口頭説明した。記載事項の取り扱いにおいてプライバシーに十分に配慮し、不利益が生じないこと、提出をもって同意とみなすことも説明した。また、回答された内容は目的以外に使用しないことを口頭説明し、自由意思での協力依頼をし、研修終了時にアンケートを配布した。個人が特定できないよう、退室時に回収箱に提出する形式で回収した。オンライン受講者からのアンケート回収は事業主催者側で行い、匿名加工情報化された全アンケート内容を筆者が受け取った。まとめの過程でも個人が特定されそうな内容が含まれないよう配慮した。なお、人材育成担当者は、いずれの受講者とも異なる部署の所属であり、直接仕事上での評価等には影響しない。

### Ⅲ. 結果

#### 1. 対象者の概要

当日の受講者は、COVID-19対応が優先として参加できない者およびワクチン接種後の副反応による体調不良により欠席した者を除く5名となった。受講者のうち同意の得られた者を対象者とし、5名全員から本研究への参加の同意が得られた。受講者5名は、自治体保健師のキャリアラダーのキャリアレベルA-1の保健師であった（保健師に係る研修のあり方等に関する検討会、2016）。

#### 2. プログラム展開の結果とその評価

2022年2月に感染予防対策に留意してプログラムを実施した。実際のプログラムの展開は、作成・計画された通り進め、少人数開催となったが落ち着いた和やかな雰囲気の中、全受講者が発言機会をもちながら展開した。また人材育成担当者からは、受講者から感染者を出すことなく無事に研修開催・終了できたことへの安堵と、オブザーバー参加をしたリフレクションではコロナ禍に採用された保健師たちにとって、コロナ禍における不安や対応への悩み、勤務・業務の厳しさなどを対面の演習のなかで話せる研修というのは本当に貴重な時間になったことが寄せられた。

#### 3. アンケートの結果

##### 1) 研修プログラムの評価

「本日の研修はあなたの活動に役立ちましたか」では、とても役に立ったが5名、役に立った・どちらともいえない・役に立たない・全く役に立たなかったが0名だった。また「本日の研修の中で、業務に役立つ、取り入れたいと思うことがありましたか」では、とても役に立ったが5名、役に立った・どちらともいえない・役に立たない・全く役に立たなかったが0名であった。

##### 2) 受講者の意見・感想

アンケートに記述された主な意見や感想は次の通りだった。

##### (1) 講演「リフレクションについて」は役立ったか

記述には、「自分の感情や実践について振り返って考えることで、今後の自分のためにもなり、対象者への関わりにもつながるということがわかった。」「(リフレクションは)初めて聞いた言葉だが、実践(での活用)が多くわかりやすかった。」「振り返りといっても理論でそれを知っているかどうかは違うので、学ぶことができて勉強になった。」「リフレクションとは、自分の行動を振

り返り、そこに潜む自身の感情や思考、価値観を見つめなおすことだと学ぶことができた。また、ネガティブなことだけでなく、ポジティブなことにも活用できることを知り、今後は活用していきたい。」のように、わかったことや今後の活用について示されていた。

#### (2) グループでのリフレクションはどうであったか

リフレクションの環境については、「何でも自由に話してよい雰囲気がありがたかった。」「普段話せないことが、同じ職種同士で話せたので良かった。」のように示されていた。また「他者の話を聴きながら、自分の価値観を意識し、興味深く考えることができた。」「同期の他の方の経験を聞き、その場面を想像して、『自分だったらどうかな?』と考えることができた。」のように自身の思考に関する記述もされていた。さらに「普段、保健師・支援者として、人を温かい気持ちにできるような包容力のある・いい人であろうと心がけて業務をしているが、今回の演習で、同期の保健師のリアルな気持ちや感情を知ることができた。」「他では話せない事を話し、共有でき、このご時世ではなかなか得られない貴重な時間を過ごすことができ、大変充実した研修だった。」のようなものもあった。

#### (3) 研修の中で、業務に役立つ、取り入れたいと思えること

記述には、「反省ではなく内省するということ・自分を客観的に見て知ること。」や、「自分の行動や気持ちがどこから出てくるものなのか、なぜそのような行動や決断に至ったのか、整理し振り返ることで、自分を見つめなおし、今まで気づかなかったことへの気づきにつながるのだと身をもって知ることが出来た。今後の業務の中でうまくいかなかったことや上手にできたことがあった際にはリフレクションを活用していきたい。」「後輩の話をきくときに、自分から語ってもらうときに使ってみたい。」のようにどのような場面で活用していきたいかが記されていた。また「保健師になってから、やや遠ざかっていた『看護観』という考え方を今後は改めて意識して、日々の業務に取り組みたい。」「リフレクションは、仕事で精神的に不調にならないためにも、PHNに限らず全ての人にとって大切だと感じる内容だった。」のような記述もされていた。

#### (4) 今後の研修等の希望

今後も研修は「対面で（もしくはハイブリッドで）実施したい。」とのことであった。

## IV. 考察

ここからは、本稿の3つの目的に沿って考察を進める。

### 1. 研修プログラムについて

コロナ禍においては、受講者の感染予防の視点を重視した研修計画が必要とされ、従来通りの教育支援に制約が生じている状況で、継続教育内容の精選、教育体制の模索は、研修の在り方の再考とより効果的な学びにつながる。新人保健師の経験の質と振り返りに向けたプリセプターの関わり方の構成要素として、保健師活動の実践場面を共有し、理解度の確認や言語化して伝えることの重要性とともに、新人保健師の主体的なリフレクションを促すかかわりの必要性が示唆されている（木嶋・守田，2020）。COVID-19の影響下においては、その意味をあらためて確認すべきであろう。

COVID-19の影響で2年ぶりとなる新任期保健師研修ではあるが、研修プログラムは予定通りの展開ができ、受講者および人材育成担当者からの反応も概ね好評であり、今後の研修の希望・必要性も語られていた。しかし、開催に向けて研修対象者の所属部署の協力を得て調整をしても、開催1週間前の時点でその30%が出席の調整がつかず、当日の受講者は35%にとどまったため、参加できなかった研修対象者へのフォローは必要であった。対面と同様のリフレクションにはならなくとも、記述によるリフレクションは研修参加でなくても後日取り組むことは可能であったが、講演資料の後日配布のみとなり、COVID-19の影響が続く中で今回は十分に実施できなかった。しかし今回のような研修の開催・継続が保健師支援として重要であり、その支援体制づくりの検討も欠かせない。

### 2. リフレクションの学び

本研修において受講者は、それぞれが具体的な表現でリフレクションの理解について示していた。

また、対話による気持ちの共有を実感し、満足感が得られたことが記載されていた。さらに、他者との対話により自己の価値観や思考の深まりを意識しているようであった。そして、今まで気づかなかったことへの気づきや、『看護観』を今後は改めて意識して日々の業務に取り組みたいなど、内省による気づきを得て今後の行動を

意識していたことが示唆された。

このように日々の実践を立ち止まって考える機会に語られるナラティブは、想像以上の仕事量の多さに対応できないつらさを抱える（川端・千田，2020）新任期保健師の実践場面において、複雑な状況での意思決定や葛藤を可視化するものと考えられる。さらにリフレクションの場の保障がケアリング実践の可視化をも支援し、個々の実践を意味づけることにつながるといえるのではないだろうか。

看護専門職は、看護実践の経験により学習や成長をしていく。それは、様々な教育・学習が日々の職務の中に埋め込まれており、その中で経験学習を積み重ねていくのであろう。看護教育に限らず、経験学習においてもリフレクションは重要な思考過程である。経験学習は「具体的な経験が変容された結果、知識が創出されるプロセス」と定義され、「実践－経験－リフレクション－概念化」の4ステップの学習モデル（Kolb, 1983）では、リフレクションのステップでは自身の経験を呼び戻して振り返り、その後の活動に必要な経験を抽出し、何が重要な経験かを内的な経験として深めるために欠かせない。

新卒者や新任保健師は、職務を覚えていく過程において経験学習をおこないながらリフレクションの思考を身につけられると、日々の看護実践場面からも次第により深い学びを得る能力の獲得にも効果的である。本研修で目的とした日常業務についてのリフレクションを通して新たな気づきや学びが得られ、「経験」を学びとすることができたと思われる。受講者は今回の研修を終えて、今後のリフレクションの活用と研修への期待を述べており、実践や継続教育への意欲も刺激されたことが示唆された。

### 3. 保健師同士のネットワーク作り

保健師の日常業務では、保健師同士のネットワーク作りを意識して同期の保健師同士が関わる機会は限られており、今回は同期の新任保健師同士のネットワークづくりを意識し、リフレクションを通して率直に語り互いに理解しあえることを目指した。

新任保健師は、職務を次第にひとりで遂行できるようになっていく自分自身をリフレクションすることにより、他者からの支えも意識しながら職場環境への適応も進むと考えられる。そこでリフレクションは個人でも行えるが、今回はハイブリッド型の研修を実施した。またリフレクションは、エンパワーメントの促進や、より良い実践を創造することへ寄与し、良いチームや組

織作りの一つの方法として期待されている（Melander-Wikman・Jansson・Ghaye, 2006）。COVID-19の市町村保健師と保健師活動へ及ぼす影響への調査では、保健師活動領域別影響について多かった順に「健康教育」「研修参加」であり8割以上が「かなり影響を受けている」「やや影響あり」とし、6割以上が精神面に何らかの影響を受けていた（笠原・千葉・大西, 2022）。今回2年ぶりの集合研修では、受講者はリフレクションを経験することで、体験や学びを共有し、今後も共に悩みや課題に立ち向かえる同期の保健師とのネットワーク作りの第一歩となる時間として寄与したのではないかと。

## V. まとめ

今回、COVID-19の影響で2年ぶりとなる新任期保健師研修の一部としてリフレクションを実施し、研修プログラムの紹介と、研修目的であるリフレクションの学びと保健師同士のネットワーク作りに関してまとめた。

受講者は、COVID-19への対応が続く状況の中で研修対象者の35%であった。受講者はリフレクションにより、経験や気持ちの共有の場とさまざまな気づきや学びを得られたことが示唆された。また、受講者は同期の保健師同士で語り合う時間をもつことができたことで、互いのネットワーク作りの第一歩に寄与したことが示唆された。

今回の新任期保健師研修は、COVID-19を契機に研修機会が失われる時間が続き、看護継続教育方法・体制を模索するなかでの限られた状況であるが、今後は全2回の研修全体の評価とともにプログラムの開催時期や方法などについて検討を重ね、より効果的なプログラムへと発展させていくことが必要である。さらに今後の課題として、大学教員の研究的知見の社会還元や、看護基礎教育における臨床現場との連携・協働は欠かせない。自治体保健師は地域の健康課題への着眼点や判断力で強みがあるが、教育機関は客観的な課題抽出・問題点の分析が可能で、双方の特徴を活かした連携策により、互いの強みと弱みを確認・補完し合う効果が期待される（村嶋, 2017）。今回、新任保健師への卒後の継続教育プログラムの一端を担ったが、自治体保健師教育に大学などの教育機関が連携を強め、自治体と教育機関が様々な機会を活用して組織的・定期的な協議の場を構築する必要がある。

## 謝辞

本研修会の趣旨を理解していただき、貴重な時間をさ

いてご協力くださった各部署の皆様および対象者の方々に、心から感謝申し上げます。

## 利益相反

本稿における利益相反は存在しません。

## 引用文献

Burns, S., Bulman, C. (Ed.) (2000): Reflective Practice in Nursing: The growth of the professional practitioner (2nd ed), 55-577, Blackwell Science Ltd, Oxford.

遠藤淑美 (2012) : ナラティブと省察的実践 - 新人看護師教育への適用の意味 -, 日本プライマリ・ケア連合学会誌, 35(4), 360-362.

保健師に係る研修のあり方等に関する検討会 (2016) : 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 -, 12.

岩倉千佳, 坂本三智代 (2016) : 宮崎県における保健師現任教育の評価 - 新任保健師研修受講者の実態把握を通して -, 宮崎県看護大学看護研究・研修センター事業年報, 5, 30-37.

笠原美香, 千葉敦子, 大西基喜 (2022) : COVID-19が市町村保健師とコミュニケーションに関わる保健師活動へ及ぼす影響, 日本公衛誌, 69(3), 225-235.

川端泰子, 千田みゆき (2020) : 行政で働く新任保健師の困難に関する文献検討, 埼玉医科大学看護学科紀要, 13(1), 41-47.

木嶋彩乃, 守田孝恵 (2020) : 新人保健師の経験の質と振り返りに向けたプリセプターの関わり, 山口医学, 69(3), 125-133.

小出恵子, 岡本玲子, 猫田泰敏, 他 (2015) : 保健師を対象としたリフレクションに基づく保健指導技術向上プログラムの効果, 日本地域看護学会誌, 17(3), 4-13.

Kolb, D.A. (1983): Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development, 38, FT Press, London.

Melander-Wikman, A., Jansson, M., Ghaye, T. (2006): Reflections on an appreciative approach to empowering elderly people, in home healthcare. Reflective Practice, 7(4), 423-444.

宮崎美砂子 (2021) : 保健師の人材育成と人材確保 - コロナ禍での保健活動を経験して -, 令和3年度全国保健師長会 南関東・東京ブロック研修会 (R3.10.23) 講演資料, 10.

村松照美, 渡辺勇弥 (2008) : 市町村新任保健師と熟練保健師の対話リフレクションの意味, 山梨県立大学看護学部紀要, 10, 49-57.

村嶋幸代 (2017) : 自治体保健師のキャリアラダーと人材育成体制の構築 - 保健師の能力を開発し, 地域保健を効果的に進めるために -, 保健師教育, 1(1), 8-15.

中北裕子, 灘波浩子, 日比野直子, 他 (2020) : コロナウイルス感染症拡大下における本学卒業生の状況 - 令和元年度卒業生へのアンケート調査結果より -, 三重県立看護大学紀要, 特別号, 48-58.

日本看護系大学協議会 (2021) : 日本看護系大学協議会 看護学教育質向上委員会2020年度 COVID-19に伴う看護学実習への影響調査 A調査・B調査報告書, 日本看護系大学協議会. 2021-04-30.

<https://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2021/04/covid-19cyousaAB.pdf> (検索日 2023-07-06)

佐藤紀子, 雨宮有子, 細谷紀子, 他 (2019) : 新人保健師を対象としたリフレクションに基づく個別支援実践能力向上プログラムの効果, 千葉県立保健医療大学紀要, 10(1), 43-50.