

原 著

市町村保健師の管理職としての能力獲得に寄与した保健師としての経験

鳩野 洋子¹⁾, 鈴木 浩子²⁾¹⁾九州大学大学院医学研究院保健学部門²⁾昭和大学保健医療学部

(30年6月20日受付)

要旨: 目的 保健師のキャリアパスを支援する基礎資料を得るために, 市町村で管理職ポストについて保健師の管理職としての管理能力獲得に, 保健師としてのどのような経験が寄与しているのかを明らかにすることを目的とした。

方法 第1段階として9名の保健師に対して管理能力獲得に役立った経験を抽出する目的でのインタビューを行い, 質的帰納的に分析した。第2段階では, 全国の市町村の管理的立場の保健師に対して, 郵送法による質問紙調査を実施した。質問項目は, 第1段階で得られた項目から1項目を除外した経験項目のほか, 属性, 自治体の管理職としての能力(企画・分析力, 統制力, 指導力, 調整判断力)を測定する尺度項目であった。経験の得点と管理能力得点の相関関係を検討した上で, 経験を独立変数, 管理能力を従属変数とするステップワイズ法による重回帰分析を実施した。

結果 第1段階で18項目の経験を整理した。第2段階では課長職以上の364名のデータを分析した。重回帰分析の結果, 「保健師活動を言語化・可視化する」「裁量と責任をもった活動展開をする」「役割モデルになる保健師とつながりを持つ」は4つの行政能力全てに有意であった。

考察 保健師が自治体の管理職としての管理能力を獲得していくためには, 保健師として, それぞれの時期に応じた質の高い経験を積むこと, その体制を整えることが必要と考えられた。

(日職災医誌, 67:139—145, 2019)

—キーワード—

保健師, 管理能力, 保健師としての経験

1. 緒 言

近年, 市区町村(以下, 市町村と記載する)において課長以上の管理職の職位に就く保健師の数が増加している。平成29年度の厚生労働省の調査では全国の市町村(保健所設置, 特別区も含む)において, 課長級以上が2,894名(他の団体・自治体への出向者を含む)となっている¹⁾。保健師が管理職ポストに就くことは, 保健活動への理解が深い管理職であるため市町村の中での保健活動の推進に寄与することが考えられるとともに, 保健師のキャリアパスにおいて, その1つの道筋と考えられる²⁾。そのため, 管理職の職務遂行のための能力獲得に向けた体制整備を行うことも, 今後, 公衆衛生看護活動の中で取り組まれるべき事項の一つと考えられる。

保健師の能力獲得方策に関しては, On-the Job と Off-the Job, そして自己研鑽の形態での整理が行われ³⁾, また, 管理期の保健師を対象とした研修も実施されてい

る⁴⁾。しかし, そのプログラムは「保健師の管理者」としてのものであり, 「市町村組織の管理職」になることを意図したものではない。

また, 市町村をはじめとする自治体の管理職としての能力獲得は, 上述した On-the Job や Off-the Job の形態の中だけで整理するのは困難と云われている。職業人としての成長のプログラムを整理した梶原⁵⁾は, Off-the Job 等の計画的な職業訓練や自己啓発等以外にも, 配置や異動, 業績評価等も成長に寄与することを整理している。また, 吉岡⁶⁾は, 自治体の事務職と保健師のキャリアパスの状況を比較する中で, 管理職としての能力獲得に向けて, 保健師も新任期から管理職としての役割発揮に寄与する経験を意識的にさせることの必要性を述べている。

実際, 自治体において事務系職員への管理職への道のりは管理職を見据えた異動が行われ, その異動の中で経験を積むことにより管理職としての能力を獲得していくことが一般的である⁷⁾。しかし, 保健師の場合, 事務職の

ような体制は取られていないことが多い。異動する配属部署も、保健部門、福祉部門が中心である。そのため管理職ポストに就いた保健師は、保健師としての職務経験をいかしながら管理職としての役割を果たしていることになる。

そこで本研究では、管理職ポストについての市町村保健師の自治体の管理職としての管理能力獲得に、保健師としてのどのような経験が寄与しているのかを明らかにすることを目的とする。

本研究の結果は、保健師のキャリア・パスの中で、市町村における管理職を目指すパスを希望する保健師に必要な現任教育を検討する上での基礎資料となると考える。

II. 研究方法

本研究は2段階の過程を経て実施した。第1段階ではインタビュー調査を行い、自治体の管理職としての管理能力（以下、管理能力と記載する）の獲得に寄与した保健師としての経験（以下、経験と記載する）を抽出・整理し、第2段階では管理能力の高さに第1段階で得られたどの経験が寄与しているのかに関する質問紙による横断調査を実施した。

1. 第1段階 管理能力獲得に寄与する経験の抽出

1) 研究対象者

市町村で管理職に就いている、あるいは管理職を経験し退職して1年以内の保健師とした。管理職としての在り方について保健師関連雑誌に記述している対象や機縁法により高い管理能力を有していると他の管理職から推薦のあった保健師を選定し、電話で連絡を取り、調査の趣旨を説明した上でインタビューの合意を得た。対象者の職場（もしくは元の職場）に訪問し、再度、口頭および文書で研究協力依頼を行い、本研究への同意を得られた9名を研究参加者とした。

2) 調査方法

インタビューガイドを用いた半構成的面接調査を実施した。

3) 調査内容

面接では新任期から順に、保健師としてどのような活動を経験したのか尋ねた後、その中で管理能力獲得に寄与したと考えられる経験とそう考える理由について尋ねた。インタビュー時間は一人につき73分～132分、調査期間は平成25年9月から平成26年9月であった。

4) 分析方法

逐語録のデータを熟読し、管理能力を獲得する上で役にたった経験について語られた文脈を抽出し、述べられた内容の理解が容易になるよう、できるだけ語られた言葉から離れないように留意しながら文言を整理した。分析にあたっては研究者間で意見交換を繰り返しながらすすめた。

5) 倫理的配慮

調査の実施にあたっては、研究の目的、方法、調査への協力は自由意思であること、データはすべて匿名化され個人が特定される情報は含まないこと、インタビュー後の協力撤回が可能であること、公表の方法について、口頭および文書で説明し、同意書への署名を得た。なお、本調査は九州大学臨床研究倫理審査委員会の承認を受け実施した（承認番号25-103）。

2. 第2段階 管理能力獲得に寄与する経験の検証

1) 研究対象者

全市町村の保健師の職業背景を持つ者のうち、最も職位の高いもの2名に依頼した。2名にした理由は、課長職が複数存在する自治体があることを考慮したためである。

2) 調査方法

自記式郵送質問紙調査 調査期間は平成27年9月15日～同年10月30日であった。

3) 調査内容

第1段階で抽出した経験に加え、回答者の属性のほか、管理能力の測定には、榊原が開発した地方自治体職員の管理能力尺度⁸⁾を用いた。

経験は、「ほとんどない」から「かなりある」までの5段階の回答を設定し、それに1点から5点までを割り振り、該当する数値を選択してもらった。

属性は、所属している自治体の種別、年齢、保健師としての経験年数、職位をたずねた。

地方自治体職員の管理能力尺度（課長級）は4因子からなる尺度で、施策に対する課題を設定し、企画・立案等を行ったり、意見を集約したりする「企画・分析力」8項目、業務の割り当てを行ったり、進捗状況を把握したりする「統制力」5項目、主として部下等に対する職場内の対人関係能力を示すとされる「指導力」5項目、協調性をもちながら積極的に業務を遂行してゆく内容の「協調・判断力」7項目からなる尺度で、項目それぞれに対して、「欠けている」「やや欠けている」「どちらともいえない」「やや備わっている」「備わっている」の5段階のどれに該当するかを回答する。それぞれに1点から5点が割り振られ、各因子の平均得点を算出する。得点の高さが管理能力の高さを示すことになる。開発段階で開発者により信頼性・妥当性の検証がなされ、使用に耐えうるものであることが確認されている。

4) 分析方法

課長職以上の保健師について、属性や経験、管理能力に関する記述統計を行った。その後、経験と管理能力得点との相関係数を算出した。各因子毎に有意な相関の見られた経験を説明変数、管理能力を従属変数として、ステップワイズ法を用いた重回帰分析を行った。有意水準は5%未満とした。統計解析にはSPSS Ver.23を用いた。

表1 抽出された管理能力獲得に寄与したと考えられる経験

1	事例に丁寧に関わる
2	地区活動に深く関わる
3	困難事例・事象に対処する
4	根拠を明確にしながら活動する
5	保健師活動を言語化・可視化する
6	保健師活動を外部へ発信する
7	裁量と責任を持った活動展開をする
8	新任者を育てる
9	施策化の過程に関わる
10	保健部門以外の部署への配属
11	本庁機能の部署への配属
12	自治体内外の他の保健師とのつながりを持つ
13	他職種とのつながりを持つ
14	外部機関とのつながりを持つ（大学・研究所など）
15	役割モデルになる保健師とつながりを持つ
16	行政職員としての能力向上に関わる研修への参加
17	保健師としての能力向上に関わる研修への参加
18	管理職を見据えた異動をする

5) 倫理的配慮

調査は無記名で行った。調査の実施にあたっては、研究の目的、方法、調査への協力は自由意思であること、公表の方法について文書で説明し、返送があった場合を同意とみなした。なお、本調査は九州大学臨床研究倫理審査委員会の承認を受け実施した（承認番号 27-237）。

3. 用語の定義

管理職 市町村での課長職以上とした。

経験 広辞苑の記述⁹⁾を参考に、何事かに直接にぶつかり、そこから技能・知識を得ること、とした。

III. 研究結果

1. 第1段階 管理能力獲得に寄与する経験の抽出結果

インタビュー対象者は、50歳代7名、60歳代2名（退職後一年以内の者）で、保健師経験年数の平均は33.4年、所属は保健所が設置されている市町村5名、一般市町村4名であった。

得られたデータから、経験は表1に示す18項目に整理された。このうち、「活動を言語化・可視化する」は、活動したことを人にわかるように文字やグラフ等を使って説明することであり、「活動を外部へ発信する」とは、公の場である研究会や学会等で実施した保健師活動を伝えることであった。「裁量と責任をもった活動をする」は、新任期の時期から狭い範囲ではあっても、自分が最終責任を負う活動を任された経験が述べられた。

研究者間で検討し、18の経験のうち、「管理職を見据えた異動をする」は、現状において広く行われていることが考えがたいことから、17項目を第2段階で調査することとした。

表2 回答者の属性

		N = 364
項目	カテゴリ	n (%)
自治体の種別	保健所を持つ自治体	66 (18.1)
	一般市町村	294 (80.8)
	無回答	4 (1.1)
人口		185,544.5 ± 338,103.3 人
	1万人未満	16 (4.4)
	～5万人未満	104 (28.6)
	～10万人未満	94 (25.8)
	～30万人未満	82 (22.5)
	～100万人未満	61 (16.8)
	100万人以上	7 (1.9)
年齢		55.5 ± 3.2 (42～60) 歳
保健師経験年数 (n = 363)		32.2 ± 4.2 (11～38) 年

2. 管理能力獲得に寄与する経験の検証の分析結果

1,369通の返送があった。うち課長以上の職位のものは410名で、その中で経験項目と管理能力の設問のすべてに回答した364名を分析対象とした（有効回答率88.8%）。

1) 回答者の属性

対象者の属性を表2に示す。対象者の所属している自治体は、保健所を持つ自治体が66(18.1%)、一般市町村294(80.8%)、無回答4(1.1%)、回答者の平均年齢は55.5 ± 3.2歳、保健師経験年数は32.2 ± 4.2年であった。

2) 経験の状況と管理能力との関連

管理能力得点は、「企画・分析力」3.79 ± 0.56点、「統制力」3.92 ± 0.60点、「指導力」3.77 ± 0.58点、「協調・判断力」4.02 ± 0.54点であった。

表3に経験の回答の平均値、および管理能力との相関係数を示した。「事例に丁寧に関わる」「困難事例や困難事象に対処する」の平均値が高い一方、「役割モデルになる保健師とつながりを持つ」「外部機関とのつながりを持つ（大学・研究所など）」が低かった。

経験得点の管理能力得点との相関をみると、「保健部門以外の部署への配属」は「企画・分析力」以外の能力との有意な相関はみられず、「本庁機能の部署への配属」は相関係数の値が他の項目に比べて小さかった。

3) 重回帰分析の結果

有意な関連が見られた経験を説明変数、管理能力得点を従属変数として、ステップワイズ法による重回帰分析を行った結果が表4である。「企画・分析力」は6項目、「統制力」は6項目、「指導力」は5項目、「協調・判断力」は7項目が有意で、R²はそれぞれ0.513、0.418、0.345、0.422であった。「保健師活動を言語化・可視化する」「裁量と責任をもった活動展開をする」「役割モデルになる保健師とつながりを持つ」はすべての行政能力に、「根拠を明確にしながら活動する」は3つの行政能力に、「困難事

表3 経験の得点と管理能力との相関係数

N=364

	経験の回答の平均値 平均±標準偏差	経験の得点と行政能力との相関			
		企画・分析力 r 値	統制力 r 値	指導力 r 値	調整・判断力 r 値
1 事例に丁寧に関わる	4.4±0.6	.385***	.371***	.323***	.377***
2 地区活動に深く関わる	4.2±0.8	.354***	.307***	.247***	.290***
3 困難事例・事象に対処する	4.4±0.6	.441***	.416***	.379***	.398***
4 根拠を明確にしながら活動する	4.1±0.7	.551***	.472***	.371***	.448***
5 保健師活動を言語化・可視化する	3.8±0.7	.558***	.521***	.474***	.484***
6 保健師活動を外部へ発信する	3.8±0.9	.503***	.442***	.402***	.436***
7 裁量と責任を持った活動展開をする	4.2±0.6	.527***	.512***	.387***	.525***
8 新任者を育てる	4.1±0.7	.364***	.366***	.322***	.349***
9 施策化の過程に関わる	4.3±0.6	.475***	.409***	.282***	.398***
10 保健部門以外の部署への配属	3.6±1.5	.107*	.076 n.s.	.019 n.s.	.086 n.s.
11 本庁機能の部署への配属	3.7±1.4	.151*	.145*	.136*	.168**
12 自治体内外の他の保健師とのつながりを持つ	4.0±0.8	.337***	.298***	.293***	.312***
13 他職種とのつながりを持つ	4.3±0.6	.464***	.376***	.359***	.411***
14 外部機関とのつながりを持つ(大学・研究所など)	3.4±1.0	.392***	.302***	.323***	.315***
15 役割モデルになる保健師とつながりを持つ	3.3±0.9	.367***	.316***	.397***	.334***
16 行政職員としての能力向上に関わる研修への参加	3.7±0.8	.385***	.332***	.317***	.294***
17 保健師としての能力向上に関わる研修への参加	4.0±0.7	.369***	.337***	.321***	.349***

*p<0.05, ***p<0.001 n.s.: not significance

表4 各行政能力に関する経験の重回帰分析の結果

企画・分析力		統制力	
R ² =0.513	β	R ² =0.418	β
保健師活動を言語化・可視化する	0.209***	保健師活動を言語化・可視化する	0.225***
根拠を明確にしながら活動する	0.205***	裁量と責任を持った活動展開をする	0.234***
他職種とのつながりを持つ	0.163***	困難事例や困難な事象へ対応する	0.137**
役割モデルになる保健師とつながりを持つ	0.147***	行政能力向上に関わる研修への参加	0.091*
裁量と責任を持った活動展開をする	0.165**	根拠を明確にしながら活動する	0.131*
施策化の過程に関わる	0.141**	役割モデルになる保健師とつながりを持つ	0.101*
指導力		調整・判断力	
R ² =0.345	β	R ² =0.422	β
保健師活動を言語化・可視化する	0.268***	裁量と責任を持った活動展開をする	0.260***
役割モデルになる保健師とつながりを持つ	0.219***	保健師活動を言語化・可視化する	0.172**
困難事例や困難な事象へ対応する	0.141**	役割モデルになる保健師とつながりを持つ	0.131**
裁量と責任を持った活動展開をする	0.124*	他職種とのつながりを持つ	0.121*
行政能力向上に関わる研修への参加	0.095*	事例に丁寧に関わる	0.105*
		根拠を明確にしながら活動する	0.120*
		本庁機能の部署への配属	0.092*

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

例や困難な事象へ対応する「行政能力向上に関わる研修への参加」は2つの行政能力に有意に関連していた。

IV. 考 察

1. 抽出された経験の項目について

「事例に丁寧に関わる」「地区活動に深く関わる」などの住民や地域への深い関わりを示す項目や、「根拠を明確にしながら活動する」「活動を言語化・可視化する」などは、直接的な対人サービスのありようとして新任期保健師に強く求められている事項¹⁰⁾である。また、組織の中でリー

ダー的な役割を担う「新任者を育てる」や、行政職としての役割が色濃い「施策化の過程に関わる」などは、中堅期に求められている経験¹¹⁾と考えられる。「自治体内外の他の保健師とつながりを持つ」などの他職種や外部機関、役割モデルとつながることができることは、保健師としての基本的な能力として位置づけられており¹²⁾、また、「行政能力向上に関わる研修への参加」等の研修による能力開発は、保健師の能力を向上させる上で必要な事項と云われている¹³⁾¹⁴⁾。

以上のことから、抽出された経験は「管理職を見据え

た異動をする」以外は、一部の保健師だけに生じる特殊な経験ではなく、保健師としての段階的な成長のために求められている事項であることが明らかとなった。

2. 管理能力の状況

開発者が自治体職員を対象に実施している管理能力得点と本研究対象者の得点を比較すると、開発者の調査の平均得点は3.3点以下⁸⁾で本研究対象者の得点よりも低い。ただし、対象数やサンプル数の違いにより得点を単純に比較することは難しいため、保健師を背景に持つ者の管理能力の現状に関しては、今後も検討する必要があると考えられた。

経験の得点は5点が最高点になるが、表3にみられるように、17項目のうち10項目が4点台となっていた。これは多くの管理職となった保健師は保健師として成長するために求められている事項を着実に実施してきた状況を示しているとも解釈できる。このことは保健師としての力量を獲得することが、管理職として活動する上での前提条件となっていることを示唆すると考えられた。

3. 管理能力と関連が見られた経験について

重回帰分析の結果で、複数の管理能力に共通して有意に関連が考えられる項目がみられた。これらの項目について考察する。

全ての管理能力に有意差がみられた3項目のうち、「裁量と責任をもった活動展開をする」について考察する。山中¹⁵⁾は自治体職員の人材開発の方法として、タフアサインメント、すなわち厳しいがチャレンジングな業務を実行させることをそのひとつにあげている。「裁量」や「責任」は、管理職に付随するものと一般的には考えられるため、管理職でない時期に小さな範囲ではあってもそれらを持たされることは、このタフアサインメントに該当する経験と考えられ、それが管理能力の醸成に繋がったと思われた。

「保健師活動を言語化・可視化する」経験も全ての管理能力に影響していた。総務省の地方公務員の人事評価の制度の検討報告書の中で、課長級の能力評価項目の中のひとつに、「説明・調整」があるように、管理職には説明能力が求められる¹⁶⁾。保健師は対象に応じた適切な説明が特に求められる職種であることが、その管理能力の醸成に関連したのかもしれない。

「役割モデルになる保健師とつながりを持つ」のように、役割モデルを持つことは一般的な管理者育成の中でも重視されている事項である。役割モデルには非凡なスキルを学んだり、モデルの行動とその行動結果を観察することで、組織が何を本当に評価しているのかを学ぶ意味があることが云われている¹⁷⁾。経験の得点状況から、すべての管理職となっている保健師にモデルとなる先輩がいたわけではないが、存在した場合は大きな影響をもつことが明らかとなった。

「根拠を明確にしながら活動する」経験は、「指導力」以

外の能力に有意であった。「企画・分析」能力、ことに企画能力においては根拠の明確化は必須であり、適切な業務の配分を行う「統制」のためには、その理由となる「根拠」が求められ、また「協調・判断」のために他者の理解を得る上では根拠を示さなければならない。一方、「指導力」に有意でなかったのは、本尺度における「指導力」は対人関係能力を表すとされていることから、他の能力に比較すると情緒的な能力と考えられることが影響したのかもしれない。

複数の管理能力と有意であった経験のうち、保健師ならではの経験と考えられたのが、「困難事例や困難事象に対処する」であった。この経験の中では、課題を生じさせている要因の構造の整理や、優先順位の判断、関係機関との調整等の活動を行う傍ら、様々な法的根拠の知識や自治体組織の理解が必要となる。事例のマネジメントは組織のマネジメントとは異なるとはいえ、複雑な課題に対処する思考過程や調整行動の経験が管理能力育成の一助となったことが考えられた。

「行政能力向上に関わる研修への参加」も3つの管理能力に有意であった。保健師は保健師の専門能力の学習機会はあるが、キャリアパスの中で管理能力を獲得するパスがないことは前に述べた通りである。この状況から、行政能力に特化した研修は、管理職となった保健師にとって管理能力獲得の貴重な機会となったことが考えられた。

以上のことから、保健師としての経験は、管理職になった際、保健師の専門能力を発揮することとは異なった形でいかされている可能性が明らかとなった。このことから、保健師にはそれぞれの時期に応じて、保健師としての能力を醸成していくための質の高い経験をさせることがまず求められるとともに、今回明らかになったような経験ができる体制を整えることも必要と考えられる。

4. 研究の限界

調査年度である平成27年度の全国の課長級以上の保健師は2,350名¹⁾であり、本研究の二次調査分析対象者はその15.5%に該当する。そのため必ずしも全体の状況を反映していない可能性がある。また管理的能力の測定は本人の主観に依拠しているため、客観的にみた管理的能力の高さを必ずしも反映していない可能性があることも限界である。

このような限界は有するものの、本研究に類似した調査は実施されていないことから、本研究で得られた知見は管理職に向けたキャリアパスへの支援を検討する際の資料としての意義を有するものと考えられた。

謝辞：本研究のインタビュー調査にご協力いただき、貴重な経験をお伝えいただいた保健師の皆さま、質問紙調査にご回答くださった皆様から感謝申し上げます。本研究は文部科学研究(基盤研究C)「保健師の管理的能力獲得モデルの開発」(研究代表者 鳩野洋子)の一環として実施しました。

利益相反：利益相反基準に該当無し

文 献

- 1) 厚生労働省：平成 29 年度保健師活動領域調査. 2017. <https://www.e-stat.go.jp/> (参照 2018-3-6).
- 2) 水嶋春朔, 鳩野洋子：保健師の人材育成 キャリアパス・キャリアデザイン. からだの科学増刊：144—148, 2006.
- 3) 佐伯和子：これだけは押さえておきたい現任教育の方法. 保健師ジャーナル 62：702—705, 2006.
- 4) 厚生労働省：平成 29 年度市町村保健師管理者能力育成事業. 2017. <http://www.medical-bank.org/hokenshi29/4block/> (参照 2018-1-5).
- 5) 梶原 豊：人材開発論 人材開発活動の実践的・体系的な研究. 第 2 版. 東京, 白桃書房, 1977, pp 73.
- 6) 吉岡京子：保健師のための行政学入門 6. 保健師ジャーナル 71：520—524, 2015.
- 7) 田尾雅夫：自治体の人材マネジメント—経営センスのある職員をいかに確保・育成し, 活用するか. 東京, 学陽書房, 2007, pp 80—87.
- 8) 榊原國城：地方自治体職員の職務遂行能力形成過程. 東京, 風間書房, 2004, pp 10—18.
- 9) 新村 出編：広辞苑第六版. 東京, 岩波書店, 2008, pp 856.
- 10) 厚生労働省：新任看護職研修ガイドライン～保健師編～. 2011. <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000128o8-att/2r985200000128w7.pdf> (参照 2018-6-15).
- 11) 佐伯和子：保健師指導者の育成プログラムの開発, 厚生労働科学研究費補助金地域健康危機管理研究事業報告書. 2008
- 12) 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尺度の開発. 日本地域看護学会誌 6：32—39, 2003.
- 13) 村嶋幸代：保健師に係る研修の今後のあり方 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. 保健医療科学 65：461—465, 2016.
- 14) 厚生労働省：地域における保健師の保健活動について. 2013. http://www.nacphn.jp/topics/pdf/2013_shishin.pdf (参照 2018-6-15).
- 15) 山中俊之：自治体職員のための人材開発ハンドブッカー キャリア開発・配置・研修の進め方. 関西学院大学出版会, 2011, pp 22—24.
- 16) 総務省地方公共団体における人事評価制度に関する研究会：平成 26 年度報告書. http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01gyosei12_02000061.html (参照 2018-6-15).
- 17) 谷口智彦：マネージャーのキャリアと学習—コンテキスト・アプローチによる仕事経験分析—. 東京, 白桃書房, 2006, pp 81—82.
- 18) 若林 満, 斎藤和志：役割開発能力の形成とキャリア発達. 経営行動科学 3：63—73, 1988.

別刷請求先 〒812-8582 福岡市東区馬出 3—1—1
九州大学大学院医学研究院保健学部門
鳩野 洋子

Reprint request:

Yoko Hatono
Faculty of Medical Sciences, Department of Health Sciences,
Kyushu University, 3-1-1, Maidashi, Higashi-ku, Fukuoka,
812-8582, Japan

The Municipal Public Health Nurses' Work Experiences that Contribute to Acquisition of Managerial Ability

Yoko Hatono¹⁾ and Hiroko Suzuki²⁾

¹⁾Faculty of Medical Sciences, Department of Health Sciences, Kyushu University

²⁾Department of Nursing, School of Nursing and Rehabilitation Sciences, Showa University

Objective: We aimed to elucidate work experiences conducive to acquisition of managerial ability relevant to municipal public health nurses undertaking administrative roles. Such information can be used to generate basic materials to support career development for public health nurses.

Methods: In Stage 1 of this study, we interviewed nine public health nurses to elicit experiences conducive for acquiring managerial ability, and we subjected the data to a qualitative inductive analysis. In Stage 2, we surveyed public health nurses in administrative positions in municipalities all across Japan with a postal questionnaire.

The questionnaire content covered the work experience items elicited in Stage 1, respondent attributes, and an assessment scale for measuring managerial ability consists of 4 factors-Planning and analyzing, Controlability, Leadership, Coordination and judgement. We investigated correlations between experience and management ability scores, and then performed a multiple regression analysis with a stepwise procedure designating experiences and managerial ability as independent and dependent variables, respectively.

Results: We organized the work experiences elicited at Stage 1 into 18 items. In Stage 2, we analyzed data from 364 managers or higher-grade managers with a professional background in public health nursing. One of the elicited work experience item showed no correlation with managerial ability. Multiple regression analysis revealed 3 work experience items were significant for all 4 factors, including “verbalization and visualization of public health nursing activities” “activity development involving responsibility and the use of discretion” and “to connect with the public health nurse who is the role model”.

Discussion: We consider that accumulation of high-quality work experiences from every career stage and development those system are necessary for public health nurses to acquire managerial ability in local governments.

(JJOMT, 67: 139—145, 2019)

—Key words—

public health nurse, managerial ability, work experience as public health nurse