

# 行政保健師の経験学習プロセスに基づく 人材育成

## — 熟達保健師の成長を促す経験と教訓に関するインタビュー 調査を踏まえて —

大倉 和子

保健師は、地域住民一人一人の生命と暮らしを守る公衆衛生行政を担う専門職である。近年、急激な少子高齢化、甚大な自然災害、新型コロナウイルス感染症等、地域健康課題は複雑多様化しより高度な専門性の発揮が求められている。しかし、保健師の職場環境をみると、職域拡大による少数分散配置や、急激な世代交代がすすみ、その活動の継承が課題となっている。

保健師の人材育成においては、従来の人材育成研修だけではなく、実践経験に基づく学習が重要であることから、今回経験学習プロセス(松尾, 2006)に注目した。というのは、多様な保健師活動を統合して実施する能力は、単なる研修や教科書からの学びだけでは獲得は困難であり、熟達段階に対応した実践経験から学習していくことが求められるからである。保健師の経験学習プロセスの特徴を解明することは、その実践知のあり方をふまえた人材育成につながることを期待される。そこで、本研究においては、保健師の人材育成や経験学習プロセスに関する文献研究と、熟達保健師の成長を促す経験と教訓に関するインタビュー調査を行い、経験学習プロセスの特徴を分析し、行政保健師の人材育成のあり方を検討することを目的とした。

まず行政保健師の人材育成については、国や自治体の取組に基づき進められており、研修ガイドラインや人材育成計画、キャリアラダーが作成され、熟達段階に応じた研修も実施されている。また、継承すべき保健師の能力についても、地域全体を「みる」力・地域に暮らす人々や資源を「つなぐ」力・地域を「動かす」力の3つに整理されており、保健師の役割・機能・能力に関する先行研究についても、能力評価の尺度開発等多数報告されている。しかし、保健師の実践活動に基づく経験学習プロセスに関する研究は、松尾(2010, 2013)によるもののみであった。

一方、経験学習プロセスについては、多様な専門職の経験学習について解明されている。松尾(2006)の経験学習プロセスの理論的枠組みについては、Kolb の経験学習モデルを基礎におき、①具体的経験をjする、②内省する、③教訓を引き出す、④新しい状況に適用する、という経験学習サイクルに、Dreyfus の 5 段階熟達モデル(初心者・新人・一人前・中堅・熟達者)と、Ericsson による熟達化の 10 年モデルが組み込まれている。さらに、経験学習のプロセスにおいては、「一皮むけた経験(成長を促す経験)」から成長を後押しする「教訓」等を獲得していくこと、「経験」や「教訓」を語り継ぐことの重要性についても明らかにされている(金井:2002)。

インタビュー調査については、熟達化のプロセスに基づく成長を促す経験とそこから得た教訓を明らかにすることを目的として、A自治体において 30 年以上の実務経験を有する熟達保健師(統括的立場にあった退職保健師)を対象として、2021 年 8 月～10 月に行った。半構造化インタビューを用い、インタビューガイドに基づき事前説明を行い、文書で同意を得たうえで、プライバシーが保持できる静かな個室において、1 対 1 で行った。1 時間～1 時間半で 1 人 1 回とし、IC レコーダーに録音した。逐語録をデータとし、語りのフレーズをすべてカード化し、【熟達段階】【経験の内容】【教訓】【思い】について、カテゴリー分類し、整理、統合し分析した。

その結果、行政保健師の経験学習の特徴として、最初の 10 年間では、先輩保健師等の指導を受けて保健所を基盤とした地域支援活動をとおして「みる・つなぐ・動かす」の基本的能力を身につけ、成長を促す経験を積み重ねていた。概ね 20 年の経験をとおして、専門能力とともに行政組織における管理能力も獲得し、経験学習プロセスに基づいて熟達者レベルのプロセスをたどっていることが示唆された。

また、熟達段階の節目にあたる時期には、未知の経験ができる体験学習や人事異動等の新たな課題に挑戦できる環境づくりも必要であると考えられ、少し背伸びをするような課題に挑戦しながら(ストレッチ)、やりがいを感じ(リフレクション・エンジョイメント)実践していた(松尾:2011)。さらに、熟達レベルになってもより深いレベルで内省が繰り返され、経験からの学びがなされていた。

以上のことから、今後の人材育成に向けては、リーダーを育てる研修において経験学習モデルを学び、現行の人材育成の枠組みに、経験を語り継ぐ「対話によるリフレクション」の「場」を意識的に持つことにより、経験の語りが保健師活動の継承にもつながり、次世代のリーダーを育てていくことにつながると考えられた。対話によるリフレクションにおいて、経験を振り返り、共有していくことができれば、互いに大きな学びとなり、コロナ禍の経験も後輩や同僚に語り継いでいくことができるであろう。

#### 【参考文献】

金井壽宏, 2002, 『仕事で「一皮むける」』光文社新書。

2021 年度立命館大学社会学研究科修士論文要旨

松尾睦, 2006, 『経験からの学習 プロフェッショナルの成長プロセス』同文館出版.

松尾睦, 2010, 「保健師の経験学習に関する探索的研究」, 神戸大学経営学研究科 Discussion paper, 33, 1-10.

松尾睦, 2011b, 『職場が生きる人が育つ「経験学習」入門』ダイヤモンド社.

松尾睦・岡本玲子, 2013, 「保健師の経験学習プロセス」『国民経済雑誌』208(4), 1-13.