

## 行政保健師の専門能力向上に関連する要因

相馬 衣都<sup>1)</sup>、渡邊 志乃<sup>1)</sup>、佐々木久美子<sup>1)</sup>、安齋由貴子<sup>1)</sup>

キーワード：行政保健師、人材育成、専門能力

### 要 旨

行政保健師を対象に、保健師の専門能力向上に関連している要因を明らかにすることを目的に、自記式アンケート調査を行った。回答者の背景や職場環境、保健師の専門能力として専門性発展力尺度や公衆衛生基本活動遂行尺度、その他に組織コミットメント、職務満足、自尊感情といった尺度を用い、保健師の専門能力とそれぞれの関係について分析した。

その結果、保健師専門能力に関連する2つの尺度は、年齢、経験年数、自尊感情と関連があり、公衆衛生基本活動遂行尺度はさらに職務満足と関連があることが明らかとなった。これらのことから、職務経験を重ねることで専門能力が向上し、自尊感情も高まっていくと考えられた。さらに、経験年数に応じた学習支援を行っていくことで保健師専門能力の向上が期待される。また、学習機会の設定といった職場環境の整備によって職務満足が得られ、専門能力の向上も促進されていく可能性が示唆された。

## A factor related to specialized ability improvement of a public health nurse

Kinuko Soma<sup>1)</sup>, Shino Watanabe<sup>1)</sup>, Kumiko Sasaki<sup>1)</sup>, Yukiko Anzai<sup>1)</sup>

**Key words** : A public health nurse, personnel training, specialized ability

### Abstract :

A survey of public health nurses was conducted through self-completed questionnaires with the purpose of clarifying the factors associated with developing their professional capabilities. The Professional Development Scale (PDS) for the public health nurse qualification and Scale for Basic Action relevant to Public Health (BAPH) were used to gather information on the respondents' backgrounds and work environment. In addition to professional capabilities, their level of commitment to their workplace, occupational satisfaction, and feeling of self-esteem were also taken into consideration. The relationship among PDS, BAPH, and the average public nurse's capabilities were then analyzed.

The results of the analyses indicate that PDS and BAPH scores correspond to the public health nurses capabilities relating to age, years of experience, and feeling of self-esteem. BAPH score was also found to correlate with occupational satisfaction. These results indicate that longer job experience improves professional capabilities and a feeling of self-esteem. Additionally, it was found that providing support for further professional development, according to each level of experience, will improve nurses occupational capabilities. It is concluded that arranging learning opportunities in the daily work environment will enhance job satisfaction and encourage development of professional capabilities.

---

1) 宮城大学看護学部 (Miyagi University School of Nursing)

## I. はじめに

近年、ひきこもりや自殺などの精神保健対策、結核や新興感染症、児童虐待などの健康危機管理等、健康問題の多様化・複雑化に伴い新たな保健福祉対策が打ち出されている。これらの対策において対象者に直接的に関わるのは保健師であり、保健師に求められる能力がより専門化・高度化している。さらに、健康増進計画や母子保健計画など各種計画の策定を担う機会が増え、保健師に期待される役割も増大している。

また、市町村合併や保健師の分散配置により、行政保健師の取り巻く環境は大きく変化している。加えて、地方行政改革や地方分権が推進され、地域特性を活かした効果的かつ効率的な健康政策の推進が求められている。保健師活動においても、これらの変化に対応できる専門能力と行政能力を備えた保健師の活動が重要な課題となっている。

一方、看護系大学の急増に伴い保健師免許取得者が急増し、保健師養成教育における様々な課題が指摘されている<sup>1-7)</sup>。その中でも、本研究に関わる主な課題として、大学教育においては、従来の1年の保健師養成教育で行っていた教育レベルが確保できないため、新人保健師の能力レベルが低下し、また保健師としてのアイデンティティ低下などの課題が指摘されている。

以上の背景から、より高い能力を持つ行政保健師の人材育成の必要性が求められているが、保健師における系統的な人材育成は、ほとんど行われていない現状がある。そのため厚生労働省では、平成14年から地域保健従事者の人材育成のプログラムに関する検討会を行って人材育成を推進してきた<sup>8-13)</sup>。各市町村や県において人材育成プログラムの検討や開発は行われてきている<sup>14-16)</sup>ものの、各市町村や県において、どのようにプログラムを作成すれば良いかなどの具体的な方法やその成果については、前述の検討会等には明示されていない。また、行政保健師に求められている役割や能力、人材育成における課題等についての見解が述べられている文献はあるが<sup>17-22)</sup>、効果的な人材育成の体制整備を推進していくにあたり、どのような要因が人材育成に影響を与えているかについて明らかにされた研究はほとんどない。

そこで、本研究においては、人材育成の中でも行政保健師の専門能力に焦点をあて、行政保健師を対象とした実態調査を行い、行政保健師の専門能力向上のための人材育成体制整備の際に、必要となる要因を明らかにすることを目的とした。

## II. 対象と方法

### 1. 対象

行政保健師に本研究の目的・方法について説明を行い、同意が得られた市町村および保健所の保健師460名を対象とした。

### 2. 調査期間

平成20年8月1日から平成21年6月22日までの期間で行った。

### 3. 調査方法

自記式アンケート調査を行った。アンケート調査の協力に同意が得られた市町村、保健所に対し、所属する保健師人数分の依頼文およびアンケート用紙、返信用封筒を同封し、職場内での配布を依頼した。調査に同意した人には、配布したアンケート用紙に記入のうえ返信用封筒により返送してもらうこととした。

### 4. 調査内容

質問内容としては、所属自治体、年齢、経験年数、所属する系の保健師数、従事する業務部門、直属の上司の職種、職場内の保健師間の連携体制、上司との関係、同僚との関係、昇進のチャンスといった保健師の基礎データに関することの設定を設けた。その他に、保健師専門能力<sup>23)</sup>、組織コミットメント<sup>24)</sup>、職務満足<sup>25)</sup>、自尊感情<sup>26)</sup>の尺度を用いた。

保健師専門能力は、本研究では、保健師の専門性発展力尺度 (Professional Development Scale for the Public Health Nurse, PDS) および公衆衛生基本活動遂行尺度 (Scale for Basic Action relevant to Public Health, BAPH) を用いた。これまでは佐伯らが開発した専門職務遂行能力を測定する尺度<sup>27)</sup>のみが既存の尺度であったが、岡本らが開発した専門性発展力尺度は保健師の専門性

を住民に提供していくための技術や向上する意識などを測ることができる尺度<sup>28)</sup>であり、岩本らが開発した公衆衛生基本活動遂行尺度は全ての行政保健師が行うべき、住民の健康・幸福を維持していくための能力を測ることが可能な尺度<sup>29)</sup>となっており、両尺度とも保健師自身の最近1年間の意識・姿勢・思考傾向・行動様式の程度を測ることができる。保健師の専門能力及び行政保健師に関わるものであるため、本調査にて用いることにした。

また、病院看護師や訪問看護師に関する職務満足や組織コミットメントとの関係、自尊感情に関する研究等はなされてきているが<sup>30)-33)</sup>、保健師に関する研究はこれまでほとんどされてきていないこと、平成15年から平成17年頃にかけて平成の大合併とも言われている市町村の合併が相次いだ中で保健師の人事異動等もみられ、それから3年ほど経過したが、保健師の組織コミットメントや職務満足の実態について明らかにした研究はない。さらにこれらのことについて尺度を用いた研究もなされてきていないことから、今回は組織コミットメント、職務満足、自尊感情に関する尺度を用い調査を行うこととした。

## 5. 用語の定義

〈保健師専門能力〉単に保健師としての知識や技術があるだけでなく、次の(1)(2)が統合された状態をいう。(1)専門職として活動するために必要・十分な技術があること。(2)(1)を主体的に獲得する意識・考え方・行動様式を備えていること。

〈組織コミットメント〉所属する職場の目標を達成するという認識のもとに責任の程度を決め、このことから生じる職場組織への関与の仕方。

〈職務満足〉個人が職務を遂行する上で抱く満足感であり、「個人の職務ないし職務経験の評価から生ずる、好ましく、肯定的な情動の状態」を総称して「職務満足 (job satisfaction)」と呼ぶこと。

〈自尊感情〉人が自分自身についてどのように感じるのかという感じ方のことであり、自己の能力や価値についての評価的な感情や感覚のこと。

## 6. 分析方法

回答者の基礎データについて、所属自治体は「市町村」と「保健所」の2群に分け、保健所機能を持つ政令市等は「保健所」へ分類することとした。直属の上司の職種は「保健師」「事務職」「栄養士」「その他」の4群に分類した。その他、職場内の保健師間の連携体制について、上司・同僚との関係等の基礎データに関して、各々の割合を算出した。

専門性発展力尺度、公衆衛生基本活動遂行尺度、組織コミットメント、職務満足、自尊感情については、各尺度の合計値、最小値、最大値、平均値、標準偏差を算出した。

さらに、回答者の年齢、経験年数、上司の職種、各尺度のデータを用い、各々のデータの相関関係について分析し、上司が保健師か保健師以外の職種かによる各尺度との得点比較を行い分析を行った。

分析には統計ソフトPASW Statisticsを用いて、t検定、ピアソンの積率相関係数によって分析を行った。なお、有意水準は5%とした。

## 7. 倫理的配慮

アンケートは無記名とし、アンケートへの協力をお願いと倫理的配慮について明記した文書を同封した。

具体的には、研究対象者に対する人権擁護上の配慮として、研究に協力するか否かは対象者の自由意志であり、辞退により対象者が不利益を被ることはないこと、同意後の辞退も可能であり、その際も不利益を被ることはないこと、研究のデータおよび結果は、研究の目的以外に用いることはないこと、データは匿名化して入力し、アンケートは調査終了後に速やかに破棄すること、保管するアンケートおよび入力したデータについては、研究者以外に漏れることがないように鍵のついた保管庫に保管し厳重に管理すること、得られたデータはすべて統計的に処理し、個人が特定される形で公表されることがないことなどを明記したものとなっている。

アンケート調査においては、アンケートの返送をもって同意されたものとし、依頼文に前述の文

書を明示し、協力するか否かは対象者が選択できることとした。

なお、調査実施にあたり、宮城大学看護学部・看護学研究科倫理委員会の承認を得た。

### Ⅲ. 結 果

#### 1. 回答者の背景 (表1)

アンケートは30市町村、13保健所の保健師460名に配布し、回答数は213名であった。回答者は市町村保健師が186名(87.3%)、保健所保健師が27名(12.7%)であった。平均年齢は41.4±9.9歳、平均経験年数は18.5±10.3歳であった。

#### 2. 職場環境 (表1)

職場環境については、所属する保健師の平均人数は5.0±5.0人であった。また、最少人数が1人、最大人数が34人であった。従事する業務部門は、保健部門が63.2%と最も多く、次いで福祉部門が15.6%、保健福祉部門が13.2%という結果であった。直属の上司の職種は保健師が49.5%、事務職が41.0%と、約半数は上司が保健師であると回答していた。また、職場の保健師の連携体制が「整っている」と回答した者は35.8%、「やや整っている」が46.7%であり、8割以上が連携体制は整っているという結果であった。上司との関係は「良い」と回答した者が44.3%、「やや良い」が47.2%であり、9割以上が良いと答えていた。同僚との関係については、「良い」が49.8%、「やや良い」が44.1%であり、良いと答えたものが多い結果であった。昇進のチャンスは「ある」と回答した者は3.9%にすぎず、「ややある」と回答した者は32.0%であり、「あまりない」が43.2%、「ない」が20.9%と6割以上が昇進のチャンスはないと答えていた。

#### 3. 各尺度の平均得点 (表2)

回答者の専門性発展力尺度(80点満点)の平均点は49.0±11.1であり、公衆衛生基本活動遂行尺度(60点満点)の平均点は30.6±10.7であった。また、組織コミットメント(120点満点)の平均点は53.4±8.0、職務満足(90点満点)の平均点は52.4±9.7、自尊感情(50点満点)の平均点は32.1±4.8という結果であった。

表1 回答者の属性 N=213

項目	n	%	mean±SD
所属自治体 (n=213)			
市町村	186	87.3	
保健所	27	12.7	
平均年齢			41.4± 9.9
平均経験年数			18.5±10.3
所属する系の平均保健師数			5.0± 5.0
従事する業務部門 (n=212)			
保健部門	134	63.2	
福祉部門	3	15.6	
保健福祉部門	28	13.2	
その他	17	8.0	
直属の上司 (n=200)			
保健師	99	49.5	
事務職	82	41.0	
栄養士	5	2.5	
その他	14	7.0	
保健師間の連携体制 (n=212)			
整っている	76	35.8	
やや整っている	99	46.7	
あまり整っていない	32	15.1	
整っていない	5	2.4	
上司との関係 (n=212)			
良い	94	44.3	
やや良い	100	47.2	
あまり良くない	13	6.1	
良くない	5	2.4	
同僚との関係 (n=213)			
良い	106	49.8	
やや良い	94	44.1	
あまり良くない	12	5.6	
良くない	1	0.5	
昇進のチャンス (n=206)			
ある	8	3.9	
ややある	66	32.0	
あまりない	89	43.2	
ない	43	20.9	

表2 各尺度の平均得点

項目	最小値	最大値	mean±SD
専門性発展力尺度	16	75	49.0±11.1
公衆衛生基本活動遂行尺度	3	62	30.6±10.7
組織コミットメント	29	75	53.4± 8.0
職務満足	31	85	52.4± 9.7
自尊感情	20	47	32.1± 4.8

#### 4. 年齢、経験年数および各尺度間の相関関係(表3)

年齢、経験年数と各尺度間の相関関係をみるためにピアソンの積率相関係数を求めた。その結果、年齢と経験年数で高い相関( $r=0.940$ )が見られた。専門性発展力尺度と相関がみられたのは公衆衛生基本活動遂行尺度( $r=0.686$ )であり、低い相関がみられたのは、年齢( $r=0.260$ )と経験年数( $r=0.260$ )、自尊感情( $r=0.298$ )であった。公衆衛生基本活動遂行尺度と低い相関がみられた

表3 年齢、経験年数および各尺度間の相関関係

項目	年齢	経験年数	専門性発展力尺度	公衆衛生基本活動遂行尺度	組織コミットメント	職務満足	自尊感情
年齢							
経験年数	0.940*						
専門性発展力尺度	0.260*	0.260*					
公衆衛生基本活動遂行尺度	0.237*	0.237*	0.686*				
組織コミットメント	-0.134	-0.108	-0.097	-0.036			
職務満足	-0.510	-0.037	0.126	0.215*	0.303*		
自尊感情	-0.298*	0.302*	0.298*	0.211*	-0.019	0.309*	

\*:p<0.05、\*\*:p<0.01

表4 上司の職種による年齢・経験年数及び各尺度の得点比較

項目	保健師		保健師以外		p値
	n	mean±SD	n	mean±SD	
年齢	99	37.1± 8.8	101	45.7± 9.2	0.000**
経験年数	99	13.9± 9.0	101	23.2± 9.6	0.000**
専門性発展力尺度	92	46.3±11.1	98	50.6±10.6	0.008**
公衆衛生基本活動遂行尺度	94	28.4±10.6	92	32.0±10.4	0.020*
組織コミットメント	93	53.1± 8.0	91	53.0± 8.0	0.928
職務満足	96	50.6± 7.7	97	51.7± 8.8	0.333
自尊感情	98	30.7± 4.0	100	32.8± 4.8	0.001**

\*:p<0.05、\*\*:p<0.01

のは、年齢 (r=0.237) と経験年数 (r=0.237)、職務満足 (r=0.215)、自尊感情 (r=0.211) であった。組織コミットメントと低い相関がみられたのは、職務満足 (r=0.303) であった。職務満足では自尊感情 (r=0.310) で低い相関がみられた。その他の職場環境とはほとんど相関がない、または相関無しという結果であった。

### 5. 上司の職種による年齢・経験年数・各尺度の得点比較 (表4)

職場の直属の上司の職種を2群(「保健師」、「保健師以外」)に分類したものと、年齢、経験年数及び各尺度について得点比較をt検定にて行った。年齢では、「保健師」群の平均年齢が37.1±8.8歳であるのに対し、「保健師以外」群が45.7±9.2歳となり、上司が「保健師」である群の年齢は有意に低い結果となった。また、経験年数においても、「保健師」群の平均経験年数が13.9±9.0年であったのに対し、「保健師以外」群では23.2±9.2年と、「保健師」と答えた者ほど経験年数が有意に低くなった。専門性発展力尺度では「保健師」群の平

均得点が46.3±11.1点に対し「保健師以外」群が50.6±10.6点、公衆衛生基本活動遂行尺度では「保健師」群が28.4±10.6点に対し「保健師以外」群が32.0±10.4点、自尊感情では「保健師」群が30.7±4.0点に対し「保健師以外」群が32.8±4.8点であり、この3項目において平均得点が「保健師」群で有意に低い値となった。

## IV. 考 察

### 1. 回答者の属性

所属する系の保健師数は平均5.0人で、最小人数が1人であった。一方、従事する業務部門をみると、保健部門に6割以上の保健師が保健に関わる部署に配属されているが、福祉部門に配属されている保健師も15%ほどいる。また保健福祉部門に配属されている保健師は、保健だけでなく福祉業務を担当している場合もあると考えられる。厚生労働省の保健師活動領域調査<sup>34)</sup>をみても分かるように、行政保健師は保健分野のみならず、住民の健康問題の多様化・複雑化によって分散配置となり福祉分野等での保健師能力発揮も求められてい

る。しかし、分散配置となることで、1箇所に配属される保健師数は減少し、指導的立場の保健師から指導を受けにくく、職場内での専門能力向上を目指しにくい状況となっていると考えられる。

直属の上司の職種については、約半数が上司は保健師であると回答した一方、約4割は上司が事務職であると回答しており、保健師の上司となる職種は、保健師または事務職であることが多いという特徴がみられた。福祉部門や保健福祉部門に配属されている保健師の上司は、業務内容から事務職であることが多いこと、今回の結果から分散配置が進んでいると言える。事務職だけでなく、わずかながら栄養士などの他専門職が上司である場合もあることから、保健師は配属先の他職種との協働の必要性が求められている。

職場の保健師間の連携体制については、「整っている」「やや整っている」を合わせると8割以上が整っていると回答しており、多くの職場で保健師間で連携を取りやすい環境が整っていると考えられる。また、上司との関係および同僚との関係についても9割以上が「良い」「やや良い」と回答しており、本研究においては職場内の関係性は良好である職場が多い状況であった。

## 2. 保健師専門能力と経験年数および職務満足、自尊感情等との関係

保健師専門能力の両尺度と経験年数に相関がみられたことから、経験年数が増えるにつれ、保健師専門能力も高まっていくことが明らかとなった。このことから、経験年数に合わせ、保健師専門能力に対し適切な評価を行いながら、保健師自らがより良い活動方法などを見出していくことが出来るように学習支援を行っていくことが、円滑かつ有効な専門能力向上のための方法の一つであると考えられた。

また、両尺度は自尊感情においても相関がみられたことから、評価を行いながら、保健師としての職務経験を積み重ねていくことで、保健師専門能力は向上し、また仕事への自信にもつながってくるのではないかと考えた。これは、高橋<sup>35)</sup>の「経験を積む中で専門職としての自信がついていく」という研究報告と同様の結果となり、仕事への自

信が出てくることで、自己の能力や価値についての評価的な感情や感覚である自尊感情が高まる可能性があるのではないかと考える。

さらに、公衆衛生基本活動遂行尺度は、職務満足とも関連がみられたが、和泉ら<sup>36)</sup>は「上司の適切な指導」を受けているといった職場内の環境が整い、自己研鑽の機会があることで職務満足が得られると報告しており、この職務満足が得られることで保健師専門能力の向上を促進させる一助となると考えられる。

今回、組織コミットメントは保健師専門能力とは相関がみられず、職務満足と低い相関がみられたが、職務満足を得られることで組織コミットメントが高まり、離職することなく保健師としての経験を重ねられる可能性がある。これは鳥原ら<sup>33)</sup>の看護師に対する研究と同様の結果となっており、前述の考察からも言えるように、離職することなく保健師としての経験年数を重ねることで保健師専門能力を高められる。

このように、保健師専門能力の向上のためには、職場内の環境整備を進めながら、経験年数に応じた学習支援や職務経験を重ねていくことが出来るよう、人材育成体制整備を行っていく必要があると考えられた。

## 3. 上司の職種による年齢・経験年数及び各尺度の関係

職場の直属の上司の職種は、年齢、経験年数、専門性発展力尺度、公衆衛生基本活動遂行尺度、自尊感情と有意差がみられたが、いずれも、上司が保健師以外である方が年齢、経験年数、得点が高い結果であった。経験年数が多い(年齢が高い、以下同様)保健師ほど管理職の立場にあたり、1人配置の部署へ配属されるため、行政組織上、上司は保健師以外であることが多い。また、経験年数が少ない(年齢が低い)保健師は、複数の保健師が所属する部署へ配属され、上司は保健師であることが多い。本調査においては、経験年数が多いほど直属の上司は保健師以外である傾向がみられ、そのために保健師専門能力や自尊感情の得点も高い結果となったと考えられる。

## V. 研究の限界

本研究では、職場環境が良いと答えた割合は9割と高く、職場環境が良い機関の保健師の返答が多かった可能性がある。しかし、保健師の職場環境について調査した研究が他にないために比較できない。今後、さらに多くの機関の協力を得てデータを収集し、職場環境の差異による保健師の専門能力等の調査をして、詳細な結果を見いだしていく必要がある。

## VI. まとめ

本研究において、保健師専門能力が経験年数や職務満足、自尊感情と関連していることが明らかとなった。職務経験を重ねることで専門能力が向上し自尊感情も高まっていく可能性が考えられた。また、経験年数に応じた学習支援を行っていくことで保健師の専門能力の向上が期待される。さらに、学習機会の設定など職場環境を整備していくことによって職務満足が得られ、専門能力向上が促進されていく一助となる可能性が示唆された。

## 謝 辞

本調査にご協力いただきました県内外行政保健師の皆様へ心より感謝いたします。

## 引用文献

- 1) 日本公衆衛生学会公衆衛生看護のあり方に関する委員会：保健師の基礎教育に関するシンポジウム「保健師教育の質保証」. 2007
- 2) 全国保健師教育機関協議会：第22回全国保健師教育機関協議会教員研修会報告書. 2007
- 3) 宇座美代子, 佐伯和子：保健師の教育. 保健の科学, 49 (4) : 243-246, 2007
- 4) 村嶋幸代：保健師養成に求められる教育 教育の立場から. インターナショナルナーシングレビュー, 29 (5) : 12-36, 2006
- 5) 村嶋幸代：保健師は、今 保健師ライセンスの現状と課題. 保健の科学増刊, 9:38-43, 2006
- 6) 井伊久美子：保健師の人材育成 卒前教育看護大学の現状. 保健の科学増刊, 9 : 136-139, 2006
- 7) 安齋由貴子：日本における保健師 (PHN) の免許教育と課題. 保健の科学, 50 (3) : 183-186, 2008
- 8) 平成14年度地域保健総合推進事業：地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書.
- 9) 平成15年度地域保健総合推進事業：新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会.
- 10) 平成16年度地域保健総合推進事業：新任時期の人材育成モデルプログラム作成事業検討会報告書.
- 11) 平成17年度地域保健総合推進事業：新任時期の人材育成プログラム評価検討会報告書.
- 12) 平成18年度地域保健総合推進事業：指導者育成プログラムの作成に関する検討会.
- 13) 平成19年度地域保健総合推進事業：人材育成を通じた保健師の専門性の確立に向けた調査研究.
- 14) 関 美雪, 山田芳子, 森田 輝, 他：埼玉県・さいたま市における保健師人材育成システムの構築：保健師人材育成プログラムの開発に焦点を当てて. 埼玉県立大学紀要, 8:125-131, 2006
- 15) 関 美雪, 山田芳子, 嶋津多恵子, 他：埼玉県・さいたま市における保健師人材育成システムの構築：保健師人材育成プログラムの活用についての検討. 埼玉県立大学紀要, 9 : 41-45, 2007
- 16) 平成20年度地域保健総合推進事業：市町村における新任の人材育成のプログラムの作成に関する調査研究.
- 17) 大場エミ：行政の保健師に求められる能力とは- 横浜市「人材育成指針」を題材に. 保健師ジャーナル, 60 (2) : 112-116, 2004
- 18) 鈴木和恵：分散配置における人材育成を考える. 保健師ジャーナル, 62 (9) : 724-729, 2006
- 19) 嶋津多恵子：市町村合併後の人材育成のポイント. 保健師ジャーナル, 62 (9) : 717-723, 2006
- 20) 川崎道子, 永吉ルリ子, 大屋記子, 他：沖縄県で駐在性を経験した保健師の継承すべき実践能力と人材育成の課- 保健師経験年数による比較. 日本看護学会論文集 地域看護, 9 : 41-45, 2007
- 21) 岡本玲子, 塩見美抄, 岩本里織, 他：今特に

- 強化が必要な行政保健師の専門能力. 日本地域看護学会誌, 9 (2): 60-67, 2007
- 22) 田中ゆう子, 小林由利子, 堀内和子, 他: 保健師の求められる能力とその育成: 市町村保健師の交流研修に関する成果の検討. 信州公衆衛生雑誌, 3 (1): 82-83, 2008
- 23) 岡本玲子: 第2章専門能力・コンピテンシー測定用具の開発. 平成16-19年度科学研究費補助金研究成果報告書 保健所保健師の専門的・総合的統制機能を強化する教育プログラムと教材の開発. 108-122, 2008
- 24) 高橋弘司: 第5章態度の測定(II)組織コミットメント, 組織心理測定論. 渡辺直登, 野口裕之編, 154, 白桃書房, 1999
- 25) 高橋弘司: 第4章態度の測定(I)組織満足, 組織心理測定論. 渡辺直登, 野口裕之編, 129, 白桃書房, 1999
- 26) 山本真理子: 自尊感情尺度, 心理測定尺度集 I. 堀洋道監修, 29, サイエンス社, 2001
- 27) 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の測定用具の開発. 日本地域看護学会誌, 6 (1): 32-39, 2003
- 28) 岡本玲子, 岩本里織, 塩見美抄, 他: 保健師の専門性発展力尺度の開発と信頼性・妥当性の検証. 日本公衆衛生雑誌, 57(5): 355-365, 2010
- 29) 岩本里織, 岡本玲子, 塩見美抄: 「公衆衛生基本活動遂行尺度」の開発と信頼性・妥当性の検証. 日本公衆衛生雑誌, 55(9): 629-639, 2008
- 30) 石田真知子, 柏倉栄子: 病院看護師の組織コミットメントの変化-2時点の比較-. 東北大学医学部保健学科紀要, 15(1): 57-65, 2006
- 31) 榎原弘成: 先輩看護師との関わりの視点からみた新人看護師の自尊感情. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録, 33: 115-162, 2008
- 32) 中野康子: 訪問看護師の勤務継続と職務満足との関係. 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 15: 43-59, 2008
- 33) 鳥原真紀子, 中西睦子: 救命救急センター看護師の離職願望と職務満足, 組織コミットメントとの関係. 国際医療福祉大学紀要, 13(2): 16-24, 2008
- 34) 厚生労働省: 概要表3 所属別常勤保健師数【領域調査】. 保健師活動領域調査. 厚生労働省ホームページ. 2010年11月6日.  
<<http://www.mhlw.go.jp/>>
- 35) 高橋美美: 保健師が行う保健活動に影響する要因に関する文献検討. 高知大学学術研究報告 (医学・看護学編), 55: 25-36, 2007
- 36) 和泉比佐子, 佐伯和子, 河原田まり子, 他: 行政で働く保健師の職務満足と個人属性及び職場内環境要因との関連. 北海道公衆衛生学雑誌, 16(2): 50-55, 2003