

地域の健康づくりリーダー育成事業における継続的支援の実践

中川 康江 (Yasue NAKAGAWA)

【研究の背景と目的】

鳥取看護大学が行っている、健康づくりリーダーの人材育成講座修了生の質と継続した意欲の向上を目指し、本年度より「ラダー式研修制度」を開始した。本研究は、研修制度に参加した健康づくりリーダーへのインタビューを行い、この研修制度の効果や課題を明らかにすることを目的とする。

近年、少子高齢化に伴う医療制度の変革により、医療は施設から地域へと移行してきている。この流れは、今後も継続していくと考えられ、今まで以上に、地域の住民一人一人に、健康生活の自立のための活動「自助」が求められている。そして、一人一人が健康生活のための活動を起こし、継続していくためには、周りからの援助「互助」が重要となってくる。この「互助」が担える人材が、健康づくりリーダーである。健康づくりリーダーが地域に定着して活動を継続できれば、「自助と互助」の相乗効果の中で、地域の健康づくりの推進が期待できる。

鳥取看護大学は、「地域とともに歩む大学」をキーワードとして、健康づくりリーダー及びボランティア組織を担う、人材の育成事業を行っている。具体的には、地域住民を対象とした「まめんなかえ師範塾」と称す地域の健康づくりリーダー人材養成講座の実施・運営である。この健康づくりリーダー人材養成講座では、平成 27 年度の 1 期生 20 名を皮切りに、県内全域にわたり、平成 30 年 12 月末までに 9 期生合計 100 名を輩出している。本年度以降も、県内全域にわたり、1 年間に 40 から 50 名程度の人材の養成を予定している。養成された人材の活動支援として、教育サポーター人材バンクに登録していただき、必要に応じて、「まちの保健室」活動への参加を呼び掛け、活動支援を行っている。さらに、平成 30 年度から、講座の修了生の継続した質と意欲の向上を目指し、「ラダー式研修制度」を開始した。

先行研究において、健康づくりリーダー人材養成講座を修了後、健康づくりリーダーが主体性をもち、地域の健康づくりを推進していくには、修了後もなんらかの支援が必要であることが明らかになった。そこで、鳥取看護大学は、方策として、健康づくりリーダー自身の知識・技術のスキルアップへの支援（エキスパートコース）と「まちの保健室」への参加の意欲を継続させる支援（ラダー式研修制度）の 2 つの研修制度を立ち上げ、平成 30 年度より開始した。

○共同研究者

近田 敬子（鳥取看護大学 学長）

田中 響（鳥取看護大学看護学部看護学科 教授）

土居裕美子（鳥取看護大学看護学部看護学科 教授）

【研究の概要】

- 1) 調査対象：平成 31 年 2 月までの「ラダー式研修制度」を受講している「まめんなかえ師範塾」修了生のうち、同意の得られた 4 名を研究協力者とし、データ収集を行った。
- 2) 調査期間：平成 31 年 1 月 31 日～平成 31 年 3 月 31 日
- 3) 調査方法：インタビューガイドを用いた半構成的個人インタビューによる面接調査
- 4) 調査内容：「ラダー式研修制度」の受講動機、受講してみた感想、受講した成果、今後の課題点、大学に期待することなどを引き出すようにインタビューを行った。
- 5) 分析方法
4 名のインタビューの逐語録を作成した。今後、質的帰納的手法を取り、内容分析を行う

予定である。本稿では、収集したデータを整理するにあたって、「ラダー式研修制度」を受講した効果」と、「今後の課題」となる改善点や大学の支援に期待することなどの2点に焦点をあて、逐語録の中から重要と思われる内容を抽出した。これにより、「ラダー式研修制度」の成果と課題となる要因を検討した。

- 6) 倫理的配慮：鳥取看護大学・鳥取短期大学研究倫理審査委員会の承認を得た。
(承認番号 2018-4)。

【結 果】

1) 対象者の属性

	年齢	性別	修了期
Aさん	60 歳代	男性	1 期
Bさん	60 歳代	女性	1 期
Cさん	60 歳代	女性	5 期
Dさん	60 歳代	女性	6 期

2) インタビュー結果の整理

(1) 受講した効果

「ラダー式研修制度」を受講した成果として、【制度に対する感想】【自身の成長変化】【まめんなかえ師範塾生のつながり】が抽出された。以下に発言内容を記述する。

【制度に対する感想】

「指導を出来るようなスキルアップをしてほしいという話がここに繋がって、すごいなと思った。」「知っている分野でも知らない分野でも勉強になって、繰り返される。」「最低限の知識というのは揃っていないとよくないので、良い制度だと思う。」「ボランティアが悪いのではなくてボランティアにはボランティアの考え方があって、…ラダー制度が入ることによって、もう1つ上に行くと自分の意識の向上につながる。」「数をしている人と出していない人の差があり、…教えてあげようと思うが勝手に教えてもいいものか…特に骨密度…バッジに指導をしてもいいという証拠を付けることは、それはぜひと思って…」「この制度をしていたら自分も自信をもってできるしね。自信と責任もあるから、違ったことは言えないから。…すごく良かった。」「自主的です。…バッジをつけてそういうので…」「1年生さんで、(測定エラーが)3回も続いたんですよ。教えてあげたらちゃんとできたんです。…経験が必要だと思います。…知識を拾っていかないと…最低限度の知識は皆さんがやっている以上は知っていないといけないということですよね。」「より深く知識を吸収することが出来ると思って申し込んだが、制度によって、責任を持ってやらないと…自分のレベルアップのために良い制度だと思った。」「しんわりたんわり細く長く繋ぐように…ラダーはすごくやる気を起こさせるシステム。」

【自身の成長変化】

「使命感が出た。」「最初はボランティアだからという気持ちが強くてそこまでやらなくても…やっているうちにこれじゃあダメだ…自分を高めていかなくちゃいけない。」「いつまでも若くないから、手順書を作った。心得と策定手順。…これによって、共通認識をしながら、…集まって見直しをする。」何が普通でないかということがああるけど、自分達の中では、特別なボランティアで頑張っているんだよというのを感じます。」「引っ込み思案で何でも遠慮していたが、…ラダー制度があって、そこに向かって、自分がしていこうと思えば、やらないといけないというのが出てくる。遠慮することなく、自分が勉強するという姿勢が出てくれば…」

【「まめんなかえ師範塾生」の繋がり】

「ラダー制度に入ってきたら、1期生とか2期生とかはなくて、ラダー制度にくる人というのか。」
「ラダーで勉強しながら次の何期生に声をかけながら、(まちの保健室に)こられる人を1人ずつ

(増や)して行って…」

(2) 今後の課題

継続的にしていくための改善点や、大学に支援してほしいことについて、【研修制度の今後の課題】
【活動範囲の拡大化】【修了生が主体となる活動】【意識の差】が抽出された。以下にその発言内容例を記述する。

【研修制度の今後の課題】

「HPを見ると(同様のボランティアが)いっぱいあるが、看護大学が主体でボランティアとしているのは、無いに等しいです…そこの理解をお互いに深めてやっていけたらいいんじゃないか。」

【活動範囲の拡大化】

「日本海新聞に載りました。全国区にしたいなと言って。まだ全国区になっていないけど…。」
「全国的な展開みたいなことになればいいんですけども、…もう少し行政だけではなく、一般の地域の方たちの集まりで…広がっていけばいいと思うんですけども、知名度がまだ低いというか。」
「声をかけてもらったら出やすい。」
「背中を押して、引っ張ってみたいな。」

【修了生が主体となる活動】

「先生方が、頼んでおいたら安心だなと言ってもらえるようなところまで行きたいです。」
「看護協会さんも『まめんなかえ師範塾生を貸して』みたいな話があった…。そういう姿になるまでにしっかり土台を作って、どこ行ってもいいみたいなどころまで、私たちがしておいたら。」
「(スキル集団に)になりたいですね。」
「間が空くと行きにくくなるんですね。(講座を終了したら)すぐ声をかけるようにしたら繋がったし…。」
「(現在は、教育人材バンクが担っているボランティア活動を行う人材確保が、まめんなかえ師範塾の)初代では、連絡網を作って連絡を取っていた。電話をかけていた。すごい繋がりが出来ていた。」
「(今の)体制としてはシンプルでいいんだけど、もう一つのプッシュができない。」
「受講した人の名簿で、ちょっと親しくしている人がいたら、…お互いが誘い合ったらいい。」
「5期生のグループメールがあるが、グループメールに入ることになかなかない、今は個人情報と言われると何もできない。リーダーさんしか電話番号も知らない。」

【意識の差】

「気持ちの統一というか…もう一つ上を目指していこうというところの温度差が違う方もいらっしゃる。」
「考え方が違う人が居られ、がっかりすることもありますけれども、…人それぞれなので、私は私で目指していこうかな。」
「振り返りの勉強の時でも毎回出ていますけど、全然見ない人もいる。」
「(まめんなかえ師範に)応募をしてこられる方は結構おられますよね…でもそこからが育たない。」
「行きたいなと思った時に行きやすいまち保(まちの保健室)。受け入れる側が、そういう自分たちでありたいなとは思いますね。」
「大体名前が出る人ってほとんど一緒だから。」

【考察と課題】

本稿では、「まめんなかえ師範塾」修了生のうち、「ラダー式研修制度」を受講して「まちの保健室」のボランティアに参加している者に対してインタビューによる面接調査を行った。インタビューの結果から、「ラダー式研修制度」を「受講した効果」と、「今後の課題」となる改善点や大学の支援に期待することなどの2点に焦点をあて、その内容と要因について考察した。

「ラダー式研修制度」を受講した成果として、【制度に対する感想】【自身の成長変化】【まめんなかえ師範塾生のつながり】が抽出された。

【制度に対する感想】

受講生たちは、日常の活動において、未熟な技術のボランティアや学生に指導を行いたいが、ためらっていた様子が分かった。この制度の受講により、指導が出来る証であるバッジを取得することと、知識を繰り返し学べることで自信を持って指導ができる、と考えていることが分かった。そのために、本制度の設立は、より知識を深めたいという受講生の思いと、さらに昨年の調査結果

から得られた「まめんなかえ師範塾生」のニーズを満たしているといえる。

【自身の成長変化】

知識の吸収によるスキルアップを目的に受講していた受講生が、受講を続けることによって「責任感」、「使命感」、「自身の積極性」という自身の成長、変化をきたしていたことが分かった。これは、求めていた以上に継続した活動意欲の向上が得られるきっかけになったと考える。

【まめんなかえ師範塾生のつながり】

この制度の開設により、各期別の横の繋がりが主であった、今までの「まめんなかえ師範塾生」の中に、縦のつながりが形成されつつあることが伺えた。これは、「まちの保健室」への活動参加者の幅を広げていくことに効果があると予測されるため、この制度の継続意義を感じている。

本制度への課題としては、【研修制度の今後の課題】【活動範囲の拡大化】【修了生が主体となる活動】【意識の差】が抽出された。

【研修制度の今後の課題】

受講生は、運営側の大学と、理解を深めながら活動をしていくことを望んでいることが分かった。受講生の意見をくみ上げるための機会を意識的に作っていくべきと考える。

【活動範囲の拡大化】

受講生たちは、行政や大学主体の運営ではなく、自分たちに任されながら、活動を広げていきたいという志を抱いていることも分かった。この意欲を持つ人を増やし、維持できるような教育内容を意識していく必要がある。

【修了生が主体となる活動】

受講生の自主性については、運営側も期待している動きである。今後の課題として「まめんなかえ師範塾生」と運営側が、相互の理解を深めながら「まちの保健室」活動への自主性を強化し、活かしていける教育やシステムの構築を考えていきたい。

【意識の差】

「まめんなかえ師範塾生」同士で、活動に対する温度差を客観的に意識しながらも、声かけの継続など自分たちでできることから対策を講じている様子も分かった。

現段階では、調査対象者が4名であり、質的にも十分な分析には至っていない。しかしながら、今回の調査により、講座の修了生の質と継続した意欲の向上を目指して本年度から開始した「ラダー式研修制度」は、目標を概ね達成できていると考える。今後も、今回明らかとなった課題の改善を図り、本制度を継続的に行っていきたいと考えている。

《参考文献》

- 1) 中川康江・田中響・土居裕美子・近田敬子「地域の健康づくりリーダー養成による大学・地域連携強化の取り組み」『鳥取看護大学・鳥取短期大学研究紀要』第76号(2018), p. 57-60.
- 2) 中川康江・田中響・土居裕美子・岡野祐一・高橋真由美「地域の健康づくりリーダー『まめんなかえ師範塾』の育成事業の推進」鳥取看護大学『平成27年度「地域貢献委員会」報告書』(2016), p. 13-14.
- 3) 中川康江「2年目を迎えた地域の健康づくりリーダー——『まめんなかえ師範塾』について——」鳥取看護大学『平成28年度「地域貢献委員会」報告書』(2017), p. 36-38.
- 4) 中川康江・田中響・土居裕美子・近田敬子「地域の健康づくりリーダー養成を通した大学と地域の連携強化の取り組み——『まめんなかえ師範塾』を通して——」鳥取看護大学『平成29年度「地域貢献委員会」報告書』(2018), p. 59-63.
- 5) 中川康江「地域に根ざす人材育成モデルの構築と検証——健康づくりリーダー養成講座『まめんなかえ師範塾』の実践を通して——」、『グローバル(鳥取看護大学・鳥取短期大学グローバルセンター年報)』第1号(2018), p. 40-43.