

第16卷第2号
2023年9月

新潟青陵学会誌

JOURNAL OF NIIGATA SEIRYO ACADEMIC SOCIETY

目 次

研究報告

- 室岡 真樹 坪川 トモ子
新任期保健師の育成に係る指導保健師の研修ニーズ …………… (1)

資料

- 海老田 大五朗
灯／塔(とう)を制作する
－知的障害者たちと家具職人と大学生を巻き込んだ授業デザイン－
…………… (13)
- 2022年度新潟青陵学会定例総会 議事録 …………… (20)
- 新潟青陵学会誌投稿および編集に関する規程・様式 1 ～ 3 …………… (23)

新任期保健師の育成に係る指導保健師の研修ニーズ

室岡 真樹¹⁾ 坪川 トモ子²⁾

1) 新潟県長岡保健所, 元新潟県福祉保健部医師・看護職員確保対策課

2) 新潟青陵大学看護学部看護学科

Training needs of public health nurse instructors for the development of new-term public health nurses

Maki Murooka¹⁾ Tomoko Tsubokawa²⁾

1) Former Niigata Prefecture Physician and Nursing Staff Securing Section,
Welfare and Public Health Department, Nagaoka Public Health Center,
Niigata Prefecture

2) Department of Nursing, Faculty of Nursing, Niigata Seiryo University

要旨

新任期保健師指導担当者研修の標準化に向け、A県新採用保健師研修に参加した指導担当保健師（以下「指導者」）を対象にWeb調査を実施した。調査項目は新任期保健師教育に係る課題5項目（以下「課題」）、日頃心がけていること（以下「心がけ」）等とした。「課題」は量的・質的に、「心がけ」は質的に分析した。

回答は34人（82.9%）。「課題」は業務量や指導体制（64.6%）、指導者の力量・指導力（58.7%）、新任期保健師OJTに関すること（14.7%）等であった。「心がけ」は4カテゴリ：指導者のコーチング行動や姿勢、実践力向上への支援、新人育成組織体制づくり、及び関係・雰囲気づくりが生成された。

指導者は、OJT体制と自身の力量に課題を感じつつも、新任期保健師の理解、支援的な指導に努めていることが推測された。指導者が新任期保健師と自信をもって関わり、指導者自身も成長を感じ、組織で指導する意識と体制も意識できる指導者研修が必要である。

キーワード

新任期保健師、新任期保健師指導担当保健師、指導上の課題、研修ニーズ

Abstract

To standardize the training of those in charge of teaching new-term public health nurses, a web-based survey was conducted among public health nurses in charge of teaching (hereinafter "instructors") who participated in the training of new-term public health nurses in Prefecture A. The survey items included five challenges associated with the education of new-term public health nurses (hereinafter "challenge") and what they regard on a daily basis (hereinafter "mindset"). "Challenge" was analyzed quantitatively and qualitatively, while "mindset" was analyzed qualitatively.

The number of respondents was 34 (82.9%). "Challenge" included workload and teaching system (64.6%), competence and teaching ability of instructors (58.7%), and matters related to OJT for new-term public health nurses (14.7%). Four categories of "mindset" were generated: coaching behavior and attitude of instructors, support for improvement of practical ability, building of organizational structure for newcomer training, and relationship/atmosphere building.

The instructors, while feeling challenged by the OJT system and their own competence, were inferred to try to understand and support new-term public health nurses. Instructor training is necessary to allow instructors to interact with new-term public health nurses with confidence, feel their own growth, and take teaching and structures in organizations into consideration.

Key words

new-term public health nurses, public health nurses in charge of teaching new-term public health nurses, challenges in teaching, training needs

I はじめに

自治体に所属する行政分野の保健師は地域保健対策の主要な担い手として重要な役割を担っている。保健師は、新たな健康課題や多様化、高度化する住民のニーズに的確に対応するとともに、効果的な保健活動を推進するために、常に、実践能力と資質の向上を図る必要があり、各地方公共団体においては、保健師の現任教育研修等を体系的に実施すること、特に新任期の保健師については厚生労働省が示す「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」(以下、「ガイドライン」)¹⁾を活用し研修体制を整備することが推奨されている²⁾。

新任期保健師の育成には、職場全体として育てる組織文化の醸成が重要であり、所属部署の指導者のみでなく、スタッフ全員が新人保健師を見守り、幾重ものサポートする体制を組織として構築することが望ましい¹⁾。新任期保健師の指導者は、新任期保健師の保健活動に関する実施指導、評価等を担うため、保健師として必要な基礎的知識、技術、態度を有し、教育的指導ができることが求められている¹⁾。また、専門職としてのアイデンティティを有し、関係機関との調整が行えることは基本となるため、中堅期以上の保健師が役割を担うことが望ましいとされ、組織的な育成が必要とされている¹⁾。

しかし、就業中の全ての保健師個人を対象に数年に一度行っている「保健師活動基盤に関する基礎調査」の令和4年度調査結果³⁾(以下、「活動基盤調査」とする。)では、「現任教育プログラムやマニュアルがある」との回答者は50.4%にとどまっており、前回令和2年度調査より2.7%減少していた。さらに「中長期的な人材育成が行われている」との回答者は49.8%と半数を下回っており、人口規模の小さい自治体ほど「行われていない」との回答が多い結果となっていた。また、菊池ら

の研究⁴⁾では、経験5年目以上の保健師からみた新任期現任教育の現状は、教育体制や職場での共通認識が図られていない中で個々の努力により役割を担っていることが報告され、職場全体として、新任期保健師、そして新任期保健師を指導する中堅期以上の保健師を育成する体制が整っているとは言い難い現状があると考えられる。

新任期保健師の指導を担当する者が、新任者の知識・技術の習得状況等に対応した教育的な関わり方を会得し、安心して指導にあたるためには、保健所管内または都道府県レベルで、地域にあった指導者研修プログラムの標準化が求められている⁵⁾。ガイドラインに例示されている指導者研修は、保健師を新規に採用することが決まる時期の前年度の10月から研修を開始し前年度末までに2～3回、新人保健師採用後に年間3回と年度を跨ぐ5～6回のプログラムが例示されている。年度の切り替え時に配置部署の異動や業務の交替がある行政組織においては、年度を跨ぐ指導体制では継続性が課題となり、組織的、計画的な研修体制が不可欠となる。しかし、前述の活動基盤調査で「研修予算を確保している」との回答は75.4%、かつ令和2年度の同調査の80.1%より減少しており、組織だった研修の実施が難しい状況があると考えられる。

また、保健師免許取得までの教育背景や、自治体に保健師として就職するまでの職務経験が多様化する中で、保健師の能力は経験年数に応じて一様ではないことから、保健師の人材育成において、各保健師の能力獲得状況を的確に把握するためには、能力の成長過程を段階別に整理した「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を活用することが推奨され⁶⁾、キャリアラダーに応じた能力獲得のために必要な研修等を行うこととされている。

本研究では、新任期保健師の指導者が、キャリアラダーを意識して新任期保健師と関わるための教育的な関わり方を会得し、組織とし

て新任期保健師を育成できるようになるため、都道府県レベルの研修プログラムの標準化に向け、指導者がおかれている組織及び指導者自身の新任期保健師への関わりの現状を明らかにし、指導者を対象とした研修に求められていることを検討したいと考えた。

Ⅱ 目的

本研究は、都道府県レベルでの指導者研修プログラムの標準化に向け、新任期保健師育成に係る組織体制と指導者自身の新任期保健師への関わりの現状を明らかにし、新任期保健師の指導を担当する保健師を対象とした研修へのニーズについて検討することとした。

Ⅲ 用語の定義

本研究では、行政保健師の人材育成に関する各種報告書やガイドラインによる定義を参考にし、以下のとおり使用する用語を定義した。

- ・現任教育とは、保健師の資質向上を図るための研修（執務を通じての研修を含む）、自己啓発の奨励、計画的な人事異動その他の手段による教育²⁾とした。
- ・新任期保健師とは、A県行政保健師研修実施要綱を参考にし、概ね経験（採用）年数1年から5年の保健師とした。
- ・キャリアラダーとは、それぞれの職務内容や必要なスキルを明確にし、下位職から上位職へのはしごを昇るように移行できるキャリア向上のための道筋とそのための能力開発の機会を提供する仕組み⁶⁾とした。各研修実施者は、研修対象者や到達目標等を「自治体保健師の標準的キャリアラダー」（以下、「キャリアラダー」）と関連付け明示することが望まれている。
- ・プリセプターとは、ガイドラインを参考に、新任期保健師に対し日頃から保健師活動に

関しての相談・指導を担う実地指導者とした。

Ⅳ 方法

1. 調査対象

A県が主催する県内自治体に所属する採用1年目保健師を対象とした専門研修に、指導担当者として参加した保健師（以下、「指導者」とする。）、41人とした。

2. 調査方法

WebサイトA県電子申請システムを利用し、無記名によるアンケート調査を行った。

3. 調査内容

1) 対象者の属性

新任期保健師と関わる立場について、「プリセプター」、「プリセプター以外の指導者」、および「その他」の3項目、いずれかの選択を求めた。「プリセプター以外の指導者」は研修計画の作成を含め指導全般を担う教育担当者、「その他」は前者に当てはまらずプリセプターや指導者をサポートする立場の者等とした。

2) 所属の現任研修体制

(1) 「教育・研修担当」の位置づけ

事務分掌において、保健師の現任研修を担当する者「教育担当／研修担当」の明示の有無。

(2) 「教育・研修担当」を担う者の組織内の位置づけ

「教育担当／研修担当」を担う者について、「教育・研修を行う部署が決まっている」、「統括保健師、課長補佐や係長など職位に連動している」、および「役職に連動せず一業務として担当保健師を配置している」のいずれかの回答を求めた。

3) 新任期保健師の教育・研修を担う立場で心がけていること

新任期保健師の教育・研修を担う立場で日頃、心がけていることについて自由記載を求めた。

4) 指導者が考えている新任期保健師の教育・研修についての課題とその理由

想定される課題として5項目:「保健師チーム全体の雰囲気に関すること」、「業務量や体制に関すること」、「指導者としての力量・指導力に関すること」、「OJT (On-the-Job Training: 職場内研修) (新任者研修に限定) に関すること」、および「OJT (現任研修全体) に関すること」を示し、課題がある場合は該当する項目を選択した後、課題と考える内容について自由記載を求めた。

4. 分析方法

選択肢を設定した項目については単純集計により量的に分析した。「教育・研修担当」の位置づけについては、3つの立場:「プリセプター」、「プリセプター以外の指導者」、「その他」別の事務分掌記載の有無は、3群以上の χ^2 二乗検定を行った ($p<0.05$)。

自由記載を求めた「日頃心がけていること」は、key wordとなる文言に着目してコード化し、コードの類似性からサブカテゴリ化、カテゴリ化して質的に分析した。「指導者が考えている新任期保健師の教育・研修についての課題」の理由は、長文の場合は意味を損

なわないよう留意し端的な表記にした上で、課題5項目ごとに類似する内容で分類した。

5. 倫理的配慮

Web調査でアンケート調査を依頼する文面の冒頭に、①本調査の目的、②回答の自由意志と拒否することの保証、③個人情報・プライバシーの保護、④研究成果の公表方法について記載し、調査へ協力を依頼した。アンケートへの回答をもって研究参加の了解を得たこととし、研究的に分析する旨の説明を付記した。

V 結果

1. 回答状況及び属性

研修参加者41人のうち34人から回答を得た(回答率82.9%)。

新任期保健師に関わる立場は、「プリセプター」が23人 (61.0%)、「プリセプター以外の指導者」が8人 (22.0%)、「その他」が3人 (17.0%) であった。

2. 所属の現任研修体制について

「教育・研修担当」の位置づけについては、所属の事務分掌に記載が「ある」が26人

表1 保健師現任研修に係る「教育・研修担当」の位置づけ

(n=34)						
	n (人)	事務分掌への記載 あり		事務分掌への記載 なし		p*
		人	%	人	%	
計	34	26	76.5	8	23.5	0.40
プリセプター	23	18	78.3	5	21.7	
プリセプター以外の指導者	8	5	62.5	3	37.5	
その他	3	3	100.0	0	0.0	

*)3群以上の χ^2 二乗検定

表2 「教育・研修担当」を担う者の組織内の位置づけ

	n (人)	(n=26)					
		教育・研修を行う部署 が決まっている		統括保健師、課長補佐や係 長等、職位と連動している		職位に連動せず一業務として 担当保健師を配置している	
		人	%	人	%	人	%
計	26	7	26.9	8	30.8	11	42.3
プリセプター	18	3	16.7	5	27.8	10	55.6
プリセプター以外の指導者	5	3	37.5	1	12.5	1	12.5
その他	3	1	33.3	2	66.7	0	0.0

表3 新任期保健師の教育・研修を担う立場で日頃心がけていること

大別	カテゴリー	サブカテゴリ	コード（総数=59）
新任期保健師との関わり方	コーチング行動 や姿勢	意図的に声をかけをする	常に声をかける(2)
			声をかけコミュニケーションをとる
			話しかける
			コミュニケーションをとる
			なるべく・できるだけ声をかける(2)
			日々の声かけ
		考えや力量に応じ指導する	新人保健師から話をさせる
			新人保健師の考えに沿ったアドバイス
			まずは新人保健師に考えてもらってからアドバイスする
			有経験者への理解・力量に対応し助言の仕方を配慮*
		相談に即時対応する	声をかけられたときは話を聞く
			声をかけられたらすぐ対応する
			相談にはタイムリーに対応
		わかりやすく説明する	わかりやすい説明(言葉、具体例)
			業務レクチャー時、理由・根拠も併せて説明する
		困りごとに対応する	困ったことがあれば聞くように声をかける
			困っていることはないか声をかける(2)
		自己開示する	自身の判断や考えをできるだけ伝える
			質問だけでなく、プリセブ自身の経験や振り返りも話す
		事実・成果を承認する	頑張っていること、できていることを伝える
			指摘はせず、できたこと・よかったところを伝える
		受容・聞く	話を聞く(2)
		提案・サジェストする	判断・意見を否定せず、別の視点で検討できるよう促す
		自己研鑽する	他保健師が行う新人保健師への指導の把握し指導に活かす
	実践力向上 への支援	事前確認と事後に振り返る	事前の目的、事後も考察を確認する
			業務の目的、実施後の振り返る時間をその都度取る*
			事業・訪問前後のコミュニケーション
			事業・訪問後の報告と振り返り
		事後の振り返りをする	実施後の振り返り
			事業・活動後に声をかける(2)
		進捗状況を確認する	訪問後の感想を聞く
			進捗を確認する(2)
		学ぶ行動を促す	声かけによる活動状況確認
			報告・連絡・相談の励行
経験をサポートする	わからないことは確認するように		
	過去のものは一緒に確認する		
	様々な経験ができるよう工夫・配慮		
言語化を支援する	思考(考え・判断)の言語化を促す		
育成環境の整備	関係・雰囲気 づくり	話しかけやすくする	話しかけやすいようにする
			話を聞く姿勢を示す
			話しやすい雰囲気づくり(2)
		相談しやすくする	相談しやすい関係づくり
	相談しやすい雰囲気づくり(2)		
	円滑な関係をつくる	日ごろから声かけ何でも話しやすく・相談しやすい関係づくり	
	新人育成体制 づくり	リフレクションの機会を設定 する	話を聞く時間を設ける
			一日の中に業務振り返りの時間を設ける
			業務の目的、実施後の振り返る時間をその都度取る*
		指導方針を共有する	新任期保健師の状況と関わり方をプリセプターと共有
所属内で指導の意思統一を図る			
有経験者への理解・力量に対応し助言の仕方を配慮する*			
所属による指導体制をとる	係全体で新人育成に取り組む プリセブ以外の保健師の助言も得る		
	業務担当からの説明・質問する場を設けている		
	指導・マニュアルを参考に所属内保健師と相談・業務調整		

注)コードの語尾の(2)は重複件数 *)複数のサブカテゴリに分類したコード

(76.5%)、「ない」が8人(23.5%)であった(表1)。3つの立場別の事務分掌記載の有無には有意な差はなかった($p=0.40$)。

「教育・研修担当」を担う者の組織内の位置づけについては、前問で「教育・研修担当」の位置づけがあると回答した者26人中、「教育・研修を行う部署が決まっている」が7人(26.9%)、「統括保健師、課長補佐や係長など職位に連動している」が8人(30.8%)、「役職と連動せず一業務として担当保健師を配置している」が11人(42.3%)であった(表2)。

3. 新任期保健師の教育・研修を担う立場で日頃心がけていること

自由記載のKey wordとなる文言に着目しコード化した結果、コードは59(うち、同じ文言で重複していたコードは8つ)抽出された。サブカテゴリは22、カテゴリは4つ生成された。カテゴリは【 】、サブカテゴリは「 」で示す。カテゴリは【指導者のコーチング行動や姿勢】、【実践力向上への支援】、【新人育成組織体制づくり】、および【関係・雰囲気づくり】であり、それらは『新任期保健師との関わり方』と『育成環境の整備』に大別された(表3)。

『新任期保健師との関わり方』は2つのカテゴリで構成され、【指導者のコーチング行動や姿勢】は最も多い10のサブカテゴリで構成された。そのうちコードが多かったサブカテゴリは「意図的に声をかける」、「考えや力量に応じ指導する」、「相談に即時対応する」であった。もう一つの【実践力向上への支援】

は6サブカテゴリで、コードが多かったサブカテゴリは「事前確認と事後に振り返る」と「事後の振り返りをする」であった。

『育成環境の整備』では、日常的な【関係・雰囲気づくり】と組織としての【新人育成体制づくり】の2つのカテゴリで構成され、各々3つのサブカテゴリであった。

4. 新任期保健師の教育・研修についての課題

提示した課題5項目について、選択した人数が最も多かった課題は「業務量や体制に関すること」(21人、61.8%)であり、次いで「指導者としての力量・指導力に関すること」(19人、55.9%)であった。「OJT(新任期研修に限定)に関すること」(5人、14.7%)、「保健師チーム全体の雰囲気に関すること」と「OJT(現任研修全体)に関すること」は同数(3人、8.8%)であった(表4)。

課題5項目ごとに課題の内容の自由記載を分類した結果は、課題を【 】で、課題と考える内容は「 」で示す。類似する内容で分類した結果、課題として最も多かった【業務量や体制に関すること】の内容は、[必要な業務経験の積み重ね]、[指導人員の確保]、[業務量の管理]、[教育する時間の確保]等に分類された。次に多かった【指導者の力量・指導力に関すること】は、[自身の力量の認識]が最も多く、自身の力量あるいは実力、指導力の不足を感じるという内容であった。その他、[精神的な余裕][指導経験の有無]、[自己への自信]等に分類された。【保健師チームの全

表4 指導者が考えている新任期保健師の教育・研修についての課題—5項目別—(複数回答)

	n (人)	(n=34)									
		保健師チーム全体の雰囲気 に関すること		業務量や体制 に関すること		指導者としての力 量・指導力 に関すること		OJT(新任者研 修に限定) に関すること		OJT(現任研修 全体) に関すること	
		人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
計	34	3	8.8	21	61.8	19	55.9	5	14.7	3	8.8
プリセプター	23	3	16.7	15	83.3	13	72.2	4	22.2	1	5.6
プリセプター以外の指導者	8	0	0.0	5	62.5	5	62.5	1	12.5	2	25.0
その他	3	0	0.0	1	33.3	1	33.3	0	0.0	0	0.0

表5 指導者が考えている新任期保健師の教育・研修についての課題とその内容

分類	課題とした理由(自由記載*)
1. 保健師チーム全体の雰囲気に関すること	
チームでの一体感	それぞれの個性があり、チームとしての一体感や結束力は十分とは言えない。 複数保健師によるチームでのフォローが必要であり、助け合える雰囲気が重要
振返りの機会の設定	新人へのふりかえりの機会の設定
気づきを話せる雰囲気	みんなが気づいた事を話しやすいように。
2. 業務量や体制に関すること	
必要な業務経験の積み重ね	新型コロナ関連業務が多く優先されるため、他業務の経験が十分に積めない。
	コロナ対応ばかりになってしまっている。コロナの対応で手一杯になっている。
	新人保健師の事務的な業務量が多い、保健師活動が少ない。
	経験できる業務内容に偏りが出てしまう。
指導人員の確保	プリセプターと指導者を兼ねざるを得ない。
	育休の職員がいて体制が厳しい。
	保健師配置が少ない部署に新人が配属され、負担が大きい。
	指導者になれる経験年数の保健師が少なく新任期保健師を複数担当している。
業務量の管理	業務内容が係をまたぐため、業務量が見えにくい部分がある。
	新型コロナ業務と主担当業務の兼ね合い
	優先順位がつけにくいいためか、残量が多いこと
	コロナの影響もあり本来業務に十分な時間をとれていない。
地区担当・業務担当の両立	業務担当と地区担当の両立が難しい。
教育する時間の確保	担当業務を行うなかで、OJTの時間がとれないことがある。
	コロナ関連業務量も多く、新任期保健師に関わる時間がじつくりと取れない。
	コロナワクチン接種など通常業務以外の業務が増加し十分な指導ができない。
プリセプターの責任	新人の教育計画がなく、プリセプターや指導者の力量にまかされている。
相談体制の明確さ	業務や担当地区が異なる指導者には新任期保健師は相談に戸惑う様子がある。
3. 指導者としての力量・指導力に関すること	
新人の特性に応じた指導	指導方針や計画を立てているが計画通りに能力獲得が進まず、指導方法に悩む。
	新任者の到達状況等個々に応じた指導ができるようになることが必要
精神的な余裕	指導をする精神的・時間的余裕がなく、必要な時期に指導できずつらく感じた。
	自分の業務をこなしながらの指導に不安がある(時間の制約、質ともに)。
	忙しく指導にじっくり時間を割けない時がある。
指導経験の有無	自分自身もまだ経験が浅いため、指導に苦慮している。
	指導経験が少ないため伝え方などに迷う。
	プリセプターをするのが初めてなので、どう指導すれば良いのか不安
	10数年ぶりの新人採用で指導経験が乏しく、自信を持って指導できていない。
自身の力量の認識	自分も未熟。一緒に周りに助言を得ている。
	自身の指導力を高める必要がある。
	自分自身の力量が不足していると感じる。
	力量不足を感じる。
	常に力量・指導力の不足を感じている。
自己への自信	指導者としての実力不足を感じる。
	指導者として十分に導けているか自信がない。
	指導者研修を受けていない。どう指導したら良いのか分からず不安
プリセプターによる指導の違い	自分の指導内容や判断に自信が持てない。
	個々のプリセプターにまかされているため、指導にばらつきがある。 プリセプターの考えと、新任期保健師とプリセプターの関係の把握が必要である。
4. OJT(新任者研修に限定)に関すること	
振返りの機会の設定	事例を振り返る時間を作ることが必要(随時の断片的な助言になっている)
新人の悩みへの対応	新人の悩みや困り感をキャッチできているのか不安
職場内の研修の機会	企画・開催する余裕がない。
	職場内での研修計画がない。
5. OJT(現任研修全体)に関すること	
職場内での課題共有	係長、代理以上で現状・課題を共有することが必要
職場内の研修の機会	コロナ対応で研修の時間がとれないこと
	職場内での研修計画がない。

注*) 長文の自由記載は意味を損なわないよう端的な表記にした。

体の雰囲気に関すること】は、[チームでの一体感]、[振り返り機会の設定]、および[気持ちを話せる雰囲気]に分類された(表5)。

VI 考察

1. 新任期保健師の育成に係る組織

本研究では、所属の現任研修体制として「教育・研修担当」が事務分掌に明記され業務としての位置づけが明確化されているか否かは、指導者の立場の違いによって有意な差はなかったものの、事務分掌への記載がない自治体が一定程度あることがわかった。事務分掌に明記されている場合であっても、組織内において「教育・研修担当」を行う部署が特定されている、あるいは統括保健師や課長補佐や係長などの職位の業務に位置づけられているなど組織は過半数程に留まっており、組織だった教育体制が行われていない現状があると考えられる。

令和4年度の活動基盤調査では、「保健師の人材育成計画・ガイドラインを策定している」と回答したのは52.9%であり、さらに菊池らの研究⁴⁾では、職場での新任期現任教育体制の状況が整っていると回答したのは5割に満たないことが報告されており、本研究でも同様の結果であり、教育体制や職場内での共通認識が図られていない中で個々の努力により指導保健師の役割を担っている現状であることが明らかとなった。

新任期保健師育成のため、指導保健師がサポートを受けながら孤立せずに新任期保健師に関われるよう、まずは自治体として組織的な育成体制づくりを推進していくことが必要であると考えられる。また、人材育成・現任教育体制は「統括保健師」がいる組織の方がいない組織に比べて取組が進んでいる³⁾と言われていることから、統括保健師を配置していない場合はまずは配置をすることが、組織としての育成体制整備につながると考えられる。

また、新任期保健師の指導を担うのは中堅期以上が望ましく¹⁾、キャリアラダーのA-3レベル程度以上の能力を獲得していることが必要であり、組織として指導保健師の役割を担える人材を計画的に育てていくことが必要である。合わせて、指導者研修においては、組織的な育成体制づくり、統括保健師の必要性、また指導者自身が育成体制整備に向けた問題提起など実践できることを考えられるプログラムが必要と考えられる。

2. 新任期保健師の指導者が努めている指導の現状と課題

本研究で指導者が日頃心がけていることは、大別すると「新任期保健師との関わり方」と「育成環境の整備」で構成され、前者は指導者の個人的な要素であり新任期保健師と直接関わる際の言動であり、後者は組織的な要素であり新任期保健師を育てる組織風土の醸成といえる。

新任期保健師との関わり方では、指導者は、新人保健師に対し常日頃から声をかけコミュニケーションを図るよう努め、声をかけられ相談されたときはすぐの対応、わかりやすい説明と根拠を示しながらの説明を心がけ、困りごとへのタイムリーな対応等を努めており、塩見ら⁷⁾の報告同様に、新任期保健師の経験の乏しさによる不安・自信のなさに配慮しつつ、関係性の構築を心がけているといえる。併せて、受容的に話を聞く、アドバイスをする際には新人保健師の考えに沿ったアドバイスや、意見を否定せず提案や促しに努める等、コーチングの基本的な姿勢を実践していた。コーチングは、相手の自立をサポートする管理手法のひとつ⁸⁾であり、トレーニングの伝達や効果を拡大する⁹⁾とされていることから、新任期保健師を育成する技術として重要といえる。また、看護師経験、保健師経験がある新人に対しては知識・技術の獲得状況に対応し助言の仕方を配慮するなど、職務経験の多様性を考慮していた。さらに、指導者自身の

判断や考え方、自身の経験を伝えることも心がけており、このことは、木嶋、守田¹⁰⁾が保健師活動を伝承することを新人保健師の経験の質を高める関わりの一つとしているように、効果的な関わりであり、加えて行動を共にして活動を見せるなど実践を通して伝えるとより効果的と考える。

また、実践力向上への支援として、新人保健師が振り返りできるよう声かけし感想を尋ね、言語化を促していたことは、実践内容や思考を想起させ、タイムリーな経験の共有は新人保健師が実践での自己成長や自己課題の明確化の機会になる¹⁰⁾といえる。

山田ら¹¹⁾は、新人保健師は入職後に自己洞察や指導上の苦言、周囲の過剰なサポートによって保健師活動に対する自信喪失する段階があり、自己成長感を実感するプロセスに移行していく次の段階には、地域住民からの支持と併せて、先輩保健師からの承認や期待などの受容という心の拠り所の獲得の段階があることを報告している。本研究で指導者が、新人保健師との関係構築に努め、コーチング行動や姿勢に関わり、実践力向上への支援を心がけていることは、新人保健師にとって心の拠り所になり得る言動であるといえる。しかし、その一方で、新人保健師への期待は、新任期保健師には専門職としての過度なプレッシャーになり得る⁷⁾。佐伯ら¹²⁾が、就業1年目保健師の家庭訪問能力の発達を36項目で分析した結果を基に、能力の発達は項目により異なることを前提に指導し、12か月後の到達レベルは要指導段階であり2年目も継続した現任教育の必要性を報告していることから、期待が過剰にならないように、知識・技術の獲得状況を見極めながら対応することは必要不可欠であるといえる。

育成環境の整備では、関係・雰囲気づくりとして、話しかけやすく相談しやすい円滑な関係をつくるよう心がけていた。組織風土改革の成功には、ハード要素（戦略、組織構造な

ど）、ソフト要素（価値観、組織力など）、およびメンタル要素（心理状態）がある¹³⁾とされ、話しかけやすい雰囲気づくりはメンタル要素に関係している。本研究で、指導者が新人育成組織体制づくりとして、話を聞く時間や振り返りの時間を設けるなどのリフレクションの機会を設けていたことは、新任期保健師との関わり方で心がけていた意図的に声掛けをすることを確実に実践する枠組みを設定していることであり、ハード要素といえる。また、指導方針を共有することは、価値観や組織力に関わるソフト要素、所属による指導体制をとることはハード要素に相当すると考えられる。指導者になり得る中堅期保健師への調査で、保健師の臨床研修に対し意欲的な取り組みを促す職場の雰囲気があることを望んでいた⁷⁾と報告されており、教育的な職場環境整備に係ることも指導者研修に必要な内容といえる。

本研究で指導者は、以上のような心がけに努めながら、新任期保健師の教育・研修には解決すべきことがあると考えていることがわかった。

新任期保健師は、社会状況の変化や多種多様な住民のニーズに対応しながら、適切かつ安全に保健サービスを提供できる実践能力を強化するため、基礎教育を土台に、保健師としての基本的な視点及び実践能力を獲得していくことが必要¹⁾とされている。保健師の人材育成の基盤としての自己内省、リフレクションの繰り返しによって実践能力は向上するとされ、プリセプターには、新人保健師に対し保健師活動の実践場面を共有し、理解度を確認したうえで言語化して伝え、新人保健師の主体的なリフレクションを促す関わりが必要¹⁰⁾とされている。

本研究において、前述のとおり、指導者は新任期保健師の状況に合わせ、リフレクションを促しながら、実践力向上のための関わりを心がけているが、「自身の力量の認識」、「指

導経験の有無」、「自己への自信」、「精神的な余裕」といった自身の力量や経験の不足を感じ、自信をもって関わるができないなど指導者としての力量や指導力に関する課題が抽出された。指導者としての役割を担うとされる中堅期以上の保健師は、自己評価の低い傾向があると示唆されており^{14, 15)}、本研究でも同様の結果であったといえる。

また、活動基盤調査では、保健師活動の実践の中での課題として「対応するケースや業務が複雑・困難になっている」、「日々の業務をこなすことに追われている」と半数近くの保健師が回答しており、安藤ら¹⁶⁾の研究では保健師として地区活動が十分できずジレンマを抱えている現状が報告されている。

本研究でも「業務量や体制に関する」課題の内容として、「業務量の管理」、「指導人員の不足」、「教育的な時間の確保」等が抽出されていることより、指導者は新任期保健師に関わるための時間を確保することが難しいと感じている現状があると考えられ、組織としての育成体制がとられていない場合、部署横断的な位置づけではなく、一係の担当業務の一つとされている状況があると推測される。

このように、指導保健師は、自分自身の保健師活動が十分に行えていないというジレンマに加え、新任期保健師に育ってほしいという願いと期待を持っているが故に余裕をもって関われないジレンマも感じていることで、さらに自信を持つことができないという状況につながっていると考えられる。

指導者が新任期保健師に対し余裕をもって関わるができるような業務量の配慮と精神的な負担軽減、さらに指導者自身の実践力強化を図り、自信をもって新任期保健師に関わるができるような支援が必要と考えられる。

3. 新任期保健師の指導者の研修二一ズ

本研究では、指導者は、組織としての指導体制が十分整っているとはいえない中であっ

ても、新任期保健師との関係構築に努め、実践力向上を目指した関わりを心がけている一方で、自分自身の実践力や指導経験に課題を感じ、個々に合った指導ができているか自信を持たず、不安を感じながら指導していることがわかった。

佐伯ら¹⁷⁾は、人材育成プログラムの内容に人材育成の基本的な考え方と指導者に必要な能力、現任教育の意義と具体的な推進方法、スタッフ育成の技術を明確に提示することが重要と示している。指導者が感じている課題に対応するために、これらの内容を加味し、それぞれが日々の新任期への関わりを振り返り、日々感じている疑問や悩み、ジレンマを解消できるようなプログラムの企画が必要と考えられる。

新任期の人材育成においては、指導者を配置するのみではその一人の負担が大きく、研修の教育効果を得るには限界があり¹⁸⁾、負担軽減のための業務調整や指導者自身をサポートする体制づくりがされることが望まれる。キャリアラダーのA-3レベルは「後輩保健師の指導を通して人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる」能力が求められている。指導者自身が組織内での人材育成における問題提起（統括保健師、所属部署の管理職等）ができるような意識づけも必要と考えられる。

また、対象となる指導保健師の自己評価が低いことを踏まえることも必要である。都道府県や所管保健所が実施する研修会において研修課題にOJTを促す仕組みが講じられることで、保健師の専門能力及び実践力向上が期待できるとともに、OJTを促す研修の仕組みは職場の体制強化につながる¹⁹⁾。職場のサポートを受け、新任期保健師が保健活動を効果的に展開することができるようになり、達成感を得ることで自己評価が高められる²⁰⁾。これらから、OJTとの連動を図れるようなoff-JTの研修課題の設定等を検討していくことも必

要と考えられる。

さらに、新任期保健師の育成にあたっては、指導者が、新任者にあった教育的な関わり方の知識と技術を習得し、安心して指導にあたることができるようになるためには、保健所管内または都道府県レベルで地域にあった標準化された現任教育プログラムを作成することが必要である³⁾。県、保健所、市町村各々が実施する新任期保健師研修や管理者研修間の内容の連動、運営の連携が必要であり、これらを研修主催者が意図的に企画することにより、保健師現任研修の体制整備の一助になると考える。

VII 結論

組織として新任期保健師の育成を行う体制が十分に整っていない中であっても、指導者は新任期保健師の実践力向上のため、コーチング等を実践しながら効果的な関わりを心がけているが、新任期保健師に合った指導となっているか不安を抱え、自信を持てずにいる現状が明らかとなった。

指導者を対象とした研修には、指導者が新任期保健師に関わっている中で感じている疑問や悩み、ジレンマを解消できるような日々の指導の振り返り、新任期保健師の育成が指導者自身の実践力向上につながることを理解できるような内容とともに、指導者が自信を持つために実践力向上を図れるようなOJTとの連動を考えていく必要がある。

また、指導者が指導を経験した立場から、自身の組織における人材育成に対する問題提起（統括保健師、所属部署の管理職等）ができるような意識づけも必要と考えられる。

今後は本研究結果をもとに、指導担当保健師の研修会の企画・実施、及び評価を行い、都道府県レベルでの研修プログラムの標準化に向けた検討を行うことを課題としたい。

謝辞

本研究の調査にご協力くださいましたA県主催の採用1年目保健師専門研修に指導者として参加された保健師の方々にお礼申し上げます。

文献

- 1) 厚生労働省. 新人保健師研修ガイドライン～保健師編～(平成23年2月).
〈<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000128o8-att/2r985200000128w7.pdf>〉. 2023年6月10日.
- 2) 厚生労働省. 地域における保健師の保健活動について(健発0419号第1号).
〈<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/0000144644.pdf>〉. 2023年6月10日.
- 3) 日本看護協会. 令和4年度厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業 保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書(令和5年3月).
〈https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/senkuteki/2023/hokenshi_katsudokiban.pdf〉. 2023年6月10日.
- 4) 菊池チトセ, 千田みゆき, 山路真佐子. 行政で働く経験5年以上の保健師からみた新任期現任教育の現状. 埼玉医科大学看護学科紀要. 2018; 118(1): 69-77.
- 5) 佐伯和子, 大野昌美, 大倉美佳, 和泉比佐子, 宇座美代子, 横溝輝美, 他. 地域保健分野における保健師育成のOJTに対する指導者の意識と組織体制 新任者教育の実践を通して. 日本公衆衛生雑誌. 2009; 56(4): 242-250.
- 6) 厚生労働省. 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～(平成23年3月31日).
〈<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000119166.html>〉. 2023年6月10日.

- 7) 塩見美沙, 牛尾裕子. 兵庫県における保健師の臨床研修に必要な内容と体制 新人と中堅期のニーズ. 兵庫県立大学紀要. 2012; 19: 55-68.
- 8) 濱川博昭, 島川久美子. 看護主任・リーダーのためのコーチングスキル入門. 223. 東京: 株式会社 ぱる出版; 2022.
- 9) スージー・グリーン, ステファン・パーマー, 西垣悦代. ポジティブ心理学コーチングの実践. 330. 東京: 金剛出版; 2019.
- 10) 木嶋彩乃, 守田孝恵. 新人保健師の経験の質と振り返りに向けプリセプターの関わり. 山口医学. 2020; 69(3): 125-133.
- 11) 小田小織, 越田美穂子. 新人保健師が自己成長感を獲得していくプロセス. 日本看護研究学会雑誌. 2017; 40(5): 803-811.
- 12) 佐伯和子, 水野芳子, 平野美千代, 本田 光. 就業1年目保健師の家庭訪問能力の発達指導者の評価による縦断調査. 日本公衆衛生看護学会誌. 2021; 10(2): 43-52.
- 13) 谷本潤哉. 組織風土改革を成功させる3つのポイントとは? 職場改善のための成功・失敗事例・メリット・デメリット. <https://coteam.jp/note/organizational-reformation>. 2023年6月12日.
- 14) 佐伯和子, 和泉比佐子, 宇座美代子, 高橋郁恵. 行政機関に働く保健師の専門職務遂行能力の発達. 日本地域看護学会誌. 2004; 7(1): 16-22.
- 15) 堀井聡子, 奥田博子, 川崎千恵, 大澤絵里, 森永裕美子, 成木弘子. 中堅期以降の自治体保健師の能力の現状とその関連要因「標準的キャリアラダー」を用いた調査から. 日本公衆衛生雑誌. 2019; 66(1): 23-37.
- 16) 安藤智子, 梅田君枝, 池邊敏子. 管理的立場にある行政保健師が感じている地域保健活動の課題と取り組み. 千葉科学大学紀要. 2016; 9: 223-231.
- 17) 佐伯和子, 平野かよ子, 宮崎美砂子, 宇座美代子, 和泉比佐子, 河原田まり子, 他. 保健師指導者育成プログラムの開発. <https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/13391>. 2023年6月10日.
- 18) 菊池チトセ, 千田みゆき, 山路真佐子. 行政で働く新人保健師の新任期現任教育におけるプリセプターによる取り組みの現状. 埼玉医科大学看護学科紀要. 2017; 10: 19-18.
- 19) 守田孝恵, 奥田博子, 兼平朋美, 磯村聡子. 我が国の行政保健師の専門能力向上のための段階別研修の実態. 保健医療科学. 2016; 65(5): 510-518.
- 20) 磯村聡子, 守田孝恵. 中堅期保健師の地域診断に基づくPDCA実践力向上を目指した研修の評価. 保健医療科学. 2021; 1(5): 587-597.

灯／塔 (とう) を制作する —知的障害者たちと家具職人と大学生を巻き込んだ授業デザイン—

海老田 大五郎

新潟青陵大学福祉心理子ども学部社会福祉学科

Making a light/tower

Daigoro Ebata

Department of Social Welfare, Faculty of Social Welfare,
Psychology and Child Development, Niigata Seiryō University

キーワード

学びの場、授業デザイン、地域、芸術、障害者

Key words

place for learning, Classroom Design, Community, Arts, Disability



写真1 KINGOの灯(とう)^{注1)}



写真2 KINGOの塔(とう)^{注2)}

I. はじめに

この子らを世の光に

糸賀 一雄

学習に何らかの困難をもつ子どもたちを対象に、特別支援学校卒業後の学びの機会を確保すること、日常生活や社会生活（就労など）に必要とされる教養を養うことなどを目的とした「学びの場」が日本全国で立ち上がりつつある^{注3)}。一般に福祉制度を使用して実践される「学びの場」とは、社会福祉法人や株式会社などの事業所が、障害者総合支援法に基づく自立訓練（生活訓練）事業を活用し、特別支援学校高等部の卒業生らのために学習

環境を整えた場所のことである。生徒（学生）は、コミュニケーションに関する教養、運動や調理、美術などを学ぶ。

「学びの場」についての公式統計は存在しないが、2023年現在では全国に100事業所程度あると言われている。「学びの場」についての研究蓄積は少ないが、優れた実践報告は多数存在する^{注4)}。しかしながら、実践報告のほとんどが「（特別支援学校卒業後も学ぶ機会を設けるべきだという）障害児の進路についての学ぶ機会の権利擁護的主張」や「特殊教育学系統の実践報告」であり、実際の「学びの場」での教授内容が詳細に分析されてきたわけではない。岡本ら(2013)¹⁾は、プロの放送作家を招聘して、障害のある人びとによ

る新喜劇に挑戦するなど、その筋の専門職者を巻き込んだ先駆的な事例を報告しているが、とりわけ授業と地域社会との直接的な接続を考慮したものは、それほど多くはない。こうした学術的背景から導かれる、本研究で取り組むべき「問い」は、「後期中等教育（特別支援学校）卒業後の障害者（その多くは知的障害者）に最適化された学習のデザイン（海老田 2020a）²⁾、特に地域社会との接続に配慮する学びの在り方とはどのようなものか」ということになるだろう。

そこで本稿^{注5)}の目的は、ある「学びの場」で筆者自身が設計して実施した2つの授業を記述し、地域社会との接続に配慮する学びの在り方の事例を記録することである。この2つの授業で制作された2つの作品（KINGOの灯（とう）（写真1）とKINGOの塔（とう）（写真2））は、2019年に開催された、あなぐま芸術祭^{注6)}に出展された。授業設計から芸術祭出展まで筆者自身がコーディネートしたわけだが、もちろんこれらは無秩序に設計されたわけではない。授業と地域社会との直接的な接続および知的に障害ある人びとに最適化された学びをデザインしたわけだが、こうしたデザインそのものを再現可能なものとして記録し、資料として残すことが、本稿のねらいである。

本稿は、単なる授業実践の記録であるため、特別な倫理審査を受けていない。ただし、本稿についてはあらかじめ授業が行われたKINGOカレッジの学園長に読んでいただき、事実誤認が無い、倫理的配慮が欠如している部分がないかを確認いただき、許可をいただいている。

Ⅱ 灯／塔（とう）が作られた場所と授業の概要

福祉事業型専攻科KINGOカレッジは、2019年4月1日に開校した、障害者総合支援法（自

立訓練）を利用した福祉事業型専攻科である。特色としては、自主的に幅広い分野で学びを深める、まちなかの立地を活用し、カレッジの中だけでなく外部との交流の中で学ぶなどが挙げられる。利用者のほとんどは知的障害者である。筆者は2019年の夏に2回（8月2日と8月30日）の授業を行っている。受講生は10人であり、授業協力者として家具職人1人、8月2日の授業ではボランティア学生が3人いた。

8月2日は塔、8月30日では灯をそれぞれ作成している。筆者が制作物のトータルデザイン、家具職人が木材の調達と技術指導および制作物への助言をすること、ボランティア学生には技術補助がそれぞれ主たる役割として割り当てられていた。制作する芸術作品の完成予想や制作された芸術作品を芸術祭へ出展することについては、施設長や受講生に対してあらかじめ説明がなされた。

Ⅲ 授業の設計

1. 授業を設計するうえで念頭にあった課題および制約

この授業を設計するにあたり、念頭にあったタスクや制約は以下のとおりである。

- ① 授業に興味がないとスマートフォンなどを使ってYouTubeなどを見出してしまう生徒が複数いる。
- ② 一般的に障害のある人びとは社会とのつながりが乏しいので、多様な人びとをこのプロジェクトに巻き込むことで、社会との接点を複層化したい。
- ③ ②と関係することだが、他者からの評価に耐えられる成果物を制作したい。
- ④ KINGOカレッジは開校初年度だったので、一体感を出すために、みんなで1つの作品を作る・全員が授業に参加することを目指したい。

- ⑤ 短時間で行うため、高度な技術、修得に時間がかかる技術は使えない。
- ⑥ 芸術祭の趣旨の関係上、制作された作品は温泉旅館街に設置されることとなっているので、設置される場に最適な作品を制作したい。
- ⑦ 可能であれば、就職につながるような作業をする。
- ⑧ 芸術系の講師を呼ぶ資金がないため、芸術制作の素人である筆者自身が作品を構想しなければならない。

こうしたタスクや制約を挙げればキリがない（たとえば筆者自身の芸術制作者としての力量や材料調達の資金など）が、芸術作品制作授業及び制作物の芸術祭への出展を含めたプロジェクトを設計するにあたり、念頭にあったタスクは上記8点である。

2. 制作作品の構想

制作される作品の構想は、上記課題に対して最適化されたものを構想した。特に⑥の温泉街（温泉宿）に設置されることがあらかじめ想定されたため、ホテルのロビーに置いても、その場になじむものを制作する必要がある。

木工作品である理由は、上記タスクや制約のうち、特に①、②、⑤、⑧と関連がある。筆者自身が木工作品制作に多少なじみがあるということと、その関係で木材（いわゆる端材）を無料で調達できる方法を知っていたこと、木工作品であれば手助けをしてくれそうな人的ネットワークが存在したことが挙げられる。また、木工作品はさまざまな観光地のホテルに設置されているイメージがあり、設置される場にも最適ではないかと思われた。

いずれも作品のなかに電球を仕込んでいることからわかるように、夜に見栄えのするものを構想している。なぜならホテルの宿泊者がこれらの作品を目にするのは夜だからであ

る。また、知的障害のある者の作品に「光」を使用することの意義として、糸賀一雄の有名なフレーズである「この子らを世の光に」を連想可能にする狙いもあった。ただし、灯には最初から電球を仕込むつもりであったが、塔には電球を仕込む構想はなかった。しかし、電球に余剰が発生したこともあり、塔にも光を仕込むことで、2つの作品に統一感をもたせるねらいがあった。ちなみに、作品の統一ということであれば、灯（とう）と塔（とう）という同じ発声音を使用した理由も、この統一性にある。

だが、こうした作品について、おおむね上記のような構想はあったが、設計図を用意したわけではない。これもいくつか理由があるが、ひとつは設計図を用意してしまうと、もはやこの作品は筆者自身の作品になってしまうということと、もうひとつは設計図を用意してそのとおりに組み立てるより、作品の細部は生徒のみなさんに任せの方が面白い作品になるだろうと考えたからである。

3. 準備したもの

準備したものは、以下のものである。

- ・ 木材（家具工房ISANA, JIFT提供）
- ・ 絵具
- ・ 筆
- ・ のこぎり
- ・ 木工ボンドとグルーガン
- ・ ブルーシート
- ・ 紙やすり

木材はほぼすべて無料で調達できている。他の道具も、おおむね100円均一店で揃うものや筆者の自前のものであり、資金面での負担はほとんどなかった。

Ⅳ プロジェクトの中に何がデザインされているのか？

1. 授業のなかのワークデザイン

生徒たちにしてもらった作業は、「木材を磨く」、「磨いた木材に絵の具で色を塗る」、「木材を切る」、「ボンドやグルーガンで接着しながら角材を積む」という作業である。この4つの作業は、上記課題と制約のうち、①、⑤、⑦と関連している。

いずれの作業も、両手を使用して作業をする。つまりは①にあるような生徒がいる中で、「授業中にスマートフォンをいじらせない」作業デザインになっていることがわかるだろう。また、いずれの作業も特別支援学校などで経験したことがある作業であると思われる、さらには、ここでは職人としての熟達を必要としない水準の作業である。

「木材を磨く」という作業には、磨いた木材の肌触りを素手で確認するという作業が含まれる。これは先ほど述べたことと同様に、両手を使用する作業であり、その手触りが作業前と作業後での大きな変化を感じ取れる作業でもある。紙やすりで材木を磨くことで、ざらついた材木の手触りがシルキーな手触りへと変化することを体感することは、決して動画の視聴だけでは経験することができない作業でもある。

「ボンドやグルーガンで接着しながら角材を積む」という作業は、それほど困難な作業ではないが、角材自体は建築業者や家具工房から出た端材を使用しているため、一本一本の角材は、その厚みや太さが不揃いである。したがって、角材を積み上げていくときに、バランスをとるという作業が必要になる。つまり、単に積みたい角材を積み上げるのではなく、高く積み上げられるようにバランスをとりながら積み上げるための作業に、ある種の知的作業が生じるのである。

また、この2つの作品を制作するにあたり、

芸術祭出展時の搬入搬出時に生じる困難さも想定された。あらかじめ積みあがった灯や塔を搬入搬出することは、物質的な大きさと空間の大きさのかねあいから不可能である。そこで、作品の搬入搬出時に組み立てや解体が容易にできる作品にする必要があった。そこで灯の方は、一人あたり7～8段程度の高さに限定し、その一人が積み上げたユニットを、芸術祭の設置日当日に会場へ搬入し、灯を積み上げる作業や切り分けられた丸太を塔として積み上げる作業は、芸術祭での会場作業に託したのである。

これらの授業は2019年の夏に2回（8月2日と8月30日）を実施しているが、実は作業する際の生徒たちの配置も変わっている。8月2日は塔を作成しているが、木材を磨き、色を塗るという作業は、「ブルーシートを敷いて、教室の地べたで木材を磨き、色を塗る」（写真3）という教室のレイアウトになっている。他方で、8月30日の灯を制作する作業は、机といすを口の字（スクエア）に組み、全員が椅子に座って角材を積み上げるという作業をしている（写真4）。つまり、行う作



写真3 地べたにブルーシート



写真4 スクエア型の机配置

業によって、教室のレイアウトを最適化しているのである。この最適化はもちろん、行われる作業に配慮されているわけだが、後者の作業の方が、生徒はより集中していたように感じられた。これは憶測の範囲を出ないが、スクエア型の机の配置は、作業者全員がお互いをモニターするのを可能にする。なされる作業方法や進捗具合も相互に確認可能であることが影響していると思われる。

2. 地域社会とのつながりをデザインする

このプロジェクトで社会とのつながりを志向している設計は、主に「大学生をボランティアとして巻き込む」「端材木材を材木屋から無料で調達する」「木工家具職人には端材を提供いただき、かつ作業にも参加してもらう」「制作した作品を芸術祭に出展する」という4点である。

大学生の巻き込みは2通りのやり方で行った。一つ目はこの授業での作業のサポートに入ってもらおうというやり方であり、もう一つは芸術祭会場における搬入作業の手伝いである。授業をサポートした大学生3人と芸術祭会場における搬入作業の手伝いをしてくれた大学生5人はそれぞれ別の大学の別のグループであった。実際、写真2のレイアウトは搬入会場においてボランティア大学生によって設置されたものである。

この2つの作品制作に使用された木材は、繰り返しになるが、材木屋と家具工房からそれぞれ無料で提供されたものである。この時点で2つの企業を巻き込んでいることになる。さらに家具職人には、2回の授業にどちらも参加してもらった。また、前節において、作業に即して教室の机の配置を変えたという話をしたが、そのレイアウトの変更を最初に提案したのが、この家具職人であった。木工作業の専門職者だけに、木工作業がしやすい身体と道具の配置を、彼は熟知しているのである。この家具職人は、それまでの人生におい

て、知的に障害がある人びととほとんどかわりあうことがなかった。彼にとっては、ほとんど初めて知的障害者と接する機会であったようだ。彼から生徒たちは木の磨き方や木の組み方を教わるのだが、彼は「教えれば何でもできますね」という感想を抱いていた。もし彼のような木工職人が増えれば、知的に障害があっても木工作業の仕事が与えられる機会が増えるかもしれない。つまり、木工職人をこのような授業に巻き込むことは、知的障害者たちの就労の機会を増やすことにつながるかもしれない。

知的障害者はその存在を秘匿されがちである。相模原事件が典型的であるが、事件の加害者は実名で報道され、被害者は匿名報道された。もちろん、これはいろいろな事情があるわけで、実名を公表しないのが悪いと言いたいのではない。ただ、制作した作品が評価されるということは、世の中の人びとから知的障害者という存在者の存在を認知されることになる。

3. このプロジェクトの何を軌道修正したか？

授業やプロジェクトは上記のようにデザインされていたわけだが、いくつかの軌道修正がなされている。特に、授業中の作業の流れを読み、その場で臨機応変に予定されたことから微調整されるということがなされた。

塔の制作に関していえば、もっともわかりやすい修正は色の使い方である。制作が始まった当初、私の教示は「一つの木に一色で塗りましょう」（写真5）というものだった。ところが制作が進むにつれ、ある生徒が一つの木に3色くらいの色をのせていたのである。これはもちろん、私の教示からは違反している色の塗り方である（写真6）。この生徒は授業中、すぐにスマートフォンなどで動画サイトなどを見出してしまう生徒のひとりであった。このとき私は注意をして色を塗るのを止めさせたり、一色で塗るように修正したり、



写真5 単色塗



写真6 多色塗



写真7 仮組とスマートフォンの光

あるいはこの木を作品の中に組み込まないという選択ができたわけだが、いずれもそのような対応をしなかった。いくつか理由はあるが、このようなことは想定内の出来事であったし、なにより彼にはこちらからの教示とは異なったことがあったとしても、授業中にスマートフォンを見ることなしに、授業に参加してもらえる^{注7)}のであれば、この授業の目的は達成されたと考えていた。

また、灯の制作が終わり、仮組みをしているときに、光を入れたときのシミュレーションをしようと思った。しかし、制作日（授業日）当日、私は電球を用意していなかったので、光を入れたシミュレーションはできないかなと思われたのだが、だれともなく各々がスマートフォンを取り出し、電灯を入れてみたのである（写真7）。

V まとめにかえて：制作する者の カテゴリーと芸術性の高まり

この授業にかぎった話ではないが、障害者の芸術活動は、障害者と社会との接面を多様

化する。このことは同時に、障害者とそのご家族のアイデンティティカテゴリーの多様化をデザインしていることにもなる（海老田2020b）³⁾。芸術活動はその特性上、芸術活動できるかどうか、技術の巧妙さ／稚拙などが評価基準になるので、障害があること（〇〇ができる／できない、身体的障害がある／ないなど）は問題にならないためである。つまり、芸術活動のときには健常／障害の区分が一時停止し、芸術家としてのアイデンティティが立ち上がる。芸術活動が健常／障害の区分を取り払うのは、芸術活動に埋めこまれた潜在的機能（Merton 1961）⁴⁾といってもよいかもしれない。

筆者の教示から逸脱した「木」は、この作品の芸術性を高めたのか、それとも低めたのか。この問い自体はナンセンスなものかもしれないが、この多色で塗っている「木」は、明らかにこの塔のなかで目立っている。この存在者自身がその存在を主張しているといってもよい。自らの存在を作品のなかに残すことには成功しているのだ。

謝辞

本研究は2つの科研費助成(19K13953; 20K02109)を得た研究の成果である。授業の実施と記録を残すことに賛同、協力いただいたKINGOカレッジのみなさま、家具工房ISANA、JIFTのみなさまに感謝申し上げます。また、本成果を公刊するにあたり、同僚である看護学部看護学科の池田かよ子先生、塚原加寿子先生、和田由紀子先生、桐原更織先生には、クローズドな研究会でたいへん有益なコメントをいただいた。記して感謝の意を表す。

文献

- 1) 岡本 正, 河南 勝, 渡部昭男. エコールKOBÉの挑戦. 京都: クリエイツかもがわ; 2013.
- 2) 海老田大五朗. デザインから考える障害者福祉. 鹿児島: ラグーナ出版; 2020a.
- 3) 海老田大五朗. 転回するデザイン: 障害者福祉の学術出版はどのように設計されたか?. 東京: リエゾンセンター・ライブラリー ブックイベント(2020年9月17日); 2020b.
- 4) Merton RK, 森 東吾, 森 好夫, 金沢 実, 中島竜太郎. 社会理論と社会構造. 16-77. 東京: みすず書房; 1961.
- 5) 鳥取大学付属特別支援学校. 七転び八起きの「自分づくり」: 知的障害青年期教育と高等部専攻科の挑戦. 鳥取: 今井出版; 2017.
- 6) 長谷川正人. 知的障害者の大学創造への道. 京都: クリエイツかもがわ; 2015.
- 7) ゆたかカレッジ, 長谷川正人. 知的障害の若者に大学教育を. 京都: クリエイツかもがわ; 2017.
- 8) NPO法人大阪障害者センター総合実践研究所. 障害のある青年たちとつくる「学びの場」. 京都: かもがわ出版; 2020.
- 9) 海老田大五朗, 小倉壮平, 高橋和枝, 高橋トオル, 岡村 翼, 近山理子, 他. 第1回岩室あなぐま芸術祭とは何だったのか. 新潟青陵学会誌. 2019; 12(2): 23-34.

- 10) 由井真波. 動機のデザイン. 東京: BNN; 2022.

注

注1) 展示キャプションには、以下の文章が掲載されていた。「お互いに支え合い、力強く立ち上がり、そこに光が宿ることをイメージして、小さい木片を積み重ねました。JIFTさん、ISANAさん、新潟青陵大学海老田研究室のみなさんの協力のもと製作しました。」

注2) 展示キャプションには、以下の文章が掲載されていた。「カレッジみんなで協力し合いながら、自立していくことをモチーフにしました。材料を提供していただいたJIFTさん、技術指導いただいたISANAさん、一緒に作業して頂いた新潟青陵大学海老田研究室のみなさまの協力のもと製作しました。」

注3) 「学びの場」といっても、教育制度に則ったものではなく、障害者支援制度に依拠しており、呼称は統一されておらず、「学びの作業所」「福祉型専攻科」「福祉型大学カレッジ」などの呼称が存在している。

注4) 岡本・河南・渡部(2013)¹⁾、鳥取大学付属特別支援学校(2017)⁴⁾、長谷川(2015)⁵⁾、ゆたかカレッジ・長谷川(2017)⁶⁾、NPO法人大阪障害者センター総合実践研究所(2020)⁷⁾など。

注5) 本稿はシンポジウム「動機のデザインとデザインの反転: 人びとのあいだで生まれる方法論」の報告原稿を大幅に改稿して論文化したものである。

注6) あなぐま芸術祭については海老田らの研究(2019)⁸⁾を参照のこと。

注7) 生徒たちの授業への参加動機を高める方法についての議論は、由井(2022)⁹⁾の議論に触発されている。

2022年度新潟青陵学会定例総会議事録

日 時：2023年3月2日(木) 17:50～18:20

場 所：オンライン開催

総合司会：佐々木理事

1. 開 会

佐々木総合司会より開会宣言がされた。

2. 会長挨拶

渡邊会長代行より会長に代わって挨拶があった。

3. 議長選出

1) 議長選出：藤瀬会員が事務局より推薦され、議長に就任した。

2) 議長挨拶：藤瀬議長より挨拶があった。
真壁理事より下記の報告があり、議長より議決に必要な過半数の出席を確認した旨宣言された。

正会員数(110)人。本日の出席者数(54)人、委任状(32)、合計(86)人。

付記：尚、会議開催後途中から出席者があり、56名の参加者となった。

4. 審議事項

1) 第一号議案 2022年度事業報告

平川理事・碓井理事より資料にそって説明がされ承認された。

但し研究報告会については「zoomをオンデマンドに修正する」とした上で承認。

2) 第二号議案 2022年度仮決算(案)

平川理事より資料にそって説明がされ承認された。

3) 第三号議案 2023年度事業計画(案)

平川理事より資料にそって説明がされ承認された。

4) 第四号議案 2023年度収支仮予算書(案)

平川理事より資料にそって説明がされ承認された。

5) 会則変更(案)

佐藤理事より資料にそって説明がされ承認された。

認された。

5. 報告事項

1) 「新潟青陵学会誌編集委員会規程」の一部改正について

・真壁理事より議題提出準備のため今回は議題とせず次回議題とすることが説明された。

・学会誌発刊について謝辞が表明された。

2) 研究報告会について

碓井理事より先の事業報告の通り本年度中にオンデマンドで開催する旨が報告された。

3) 第15回新潟青陵学会学術集会準備状況

中平学術集会長より第15回新潟青陵学会学術集会準備状況が報告された。

日程は11月11日土曜日。例年より1週ずれての開催である。(連休のため例年の開催日であると講師確保上の支障が予測されるため)。テーマは近未来の保健・医療・福祉の状況について考えたく、講演を2つ予定している。

6. 議長退出

7. 新年度役員紹介

渡邊理事・会長代行より新年度役員は現在各学部で検討中であり、決定したらメールでお知らせしたい旨報告された。

8. 閉 会

佐々木総合司会より閉会が宣言された。

2022年度事業報告

2022年4月1日～2023年3月31日まで

I 学術集会・講演会・講習会の実施

1. 新潟青陵学会学術集会

今年の新潟青陵学会学術集会は、「自由な心・支配される心」をテーマとし、11月5日（土）に開催した。コロナ禍が続く中で、3年ぶりの対面開催であり、学内外300人の参加者を得た。午前の基調講演は、マインドコントロール研究の第一人者である西田公昭先生（立正大学教授）をお招きし、「なぜ人は操られ支配されるのか」とのテーマでお話いただき心理学的な心のメカニズムの説明と共に、具体的な事件の解説もあり、参加者からは「マインドロールについての話が凄く身になった」「社会のあらゆる行動に私たちは注意して生きていかなければならないと感じた」などの感想があった。午後の個人発表では、3名の本学教員によるオリジナリティーあふれる発表があり、参加した学生たちからは、「これから自分たちが看護研究をするためのとても良い手本となった」「こんなふうにして研究が行われるんだということが分かった」などの感想があり、教員自らが研究している姿を見せる重要性を再認識した。引き続き行われたシンポジウムでは、靈感商法対策弁護士連絡会の弁護士、DV問題に立ち向かう民間団体のスタッフ、特殊詐欺を担当する警察官らをシンポジストとし、西田先生を助言者として活発な議論が行われ、フロアからも多くの質問も取り上げたため、「様々な立場の方の話を聞き、様々な意見の交換が活発に行っている状況を見聞きすることができてとても有意義な時間になりました」「私たちの素朴な疑問に対して専門家の方々が丁寧に回答してくださっていて、なるほどと感じたり初めて知ったりすることがたくさんあり興味深かった」

などの感想があった。

2. 研究報告会

オンデマンドにて開催予定

II 学会誌の編集・発行研究・調査等の推進

2022年9月 第15巻第2号 掲載論文数
3編（発行済み）

2023年3月 第16巻第1号 掲載論文数
5編（発行予定）

研究論文の学会誌へ投稿・掲載、及び新潟青陵大機関リポジトリでの掲載論文の公開推進等を通じて、研究団体としての成果を社会へ還元した。

III 学生会員に対する業務

新入生を対象とした学会オリエンテーションを実施し、学生会員に学会誌を配布し、学術集会・学会誌等への研究発表の場を提供した。卒業生に対して一般会員への移行を推進した。

IV その他、本会の目的達成に必要な事業

学会ホームページにより、学術集会活動の情報提供を随時行った。

2023年度事業計画

2023年4月1日～2024年3月31日まで

I 学術集会・講演会・講習会の実施

1. 第15回学術集会を開催する。
 - 1) 研究者としての研鑽と研究成果の発表の場と参加者との相互交流の場を提供する。
 - 2) 卒業生との連携研究および情報提供の場とする。研究活動支援と学会活動情報を提供し、会員と卒業生の連携をすすめる。
2. 学位取得者等による研究報告会を開催し、研究者・専門職としての質の向上を図る。

II 学会誌の編集・発行

1. 学会誌を年度内に2回（9月・3月）発行し、研究者としての研鑽と研究成果の発表の場を提供する。学会誌への投稿・掲載等を通じて、研究団体としての成果を社会へ還元する。
2. 学会誌投稿を目指す教員からの要望を把握し、より良い「学会誌投稿および編集に関する規程」を維持するよう努める。

III 学生会員に対する業務

1. 新入生を対象とした学会オリエンテーションを実施する。
2. 卒業生に対して一般会員への移行を推進する。
3. 学術集会・学会誌等への研究発表の場を提供する。

IV その他、本会の目的達成に必要な事業

学会ホームページにより、学会活動の情報提供を随時行う。

新潟青陵学会誌投稿および編集に関する規程

(発行の目的)

第1条 新潟青陵学会会員がそれぞれの専門分野において学術的にさらに発展する基盤を獲得できるよう、「新潟青陵学会会則」第2条(目的)に則り、会員相互の指導・支援により会員が執筆する論文等を掲載発表することを目的として「新潟青陵学会誌」を発刊する。

(投稿資格)

第2条 学会誌への投稿者は、正会員に限る。ただし、学会役員会が承認する場合には、正会員以外の投稿資格を認めることがある。

(発行の体裁)

第3条 発行各号の体裁はA4版とし、本文の体裁は10ポイント活字横2段組みとする。

(掲載制限)

第4条 同一の号における掲載は、1人1編を原則とする。ただし、各号の全体の頁数が過大となる場合は、執筆者の承諾を得て2つ以上の号に分割掲載することがある。

2 他誌に発表された原稿(投稿中および印刷中も含む)の投稿は認めない。

(原稿の種類および内容)

第5条 原稿の種類は、総説、原著、研究報告および資料とし、それぞれの内容は、次の各号のとおりとする。

一、総説 特定のテーマについて、総合的に学問的状况を概説したり考察したりしたもの

二、原著 独創的な知見が論理的に導かれている学術論文

三、研究報告 研究結果の意義が大きく、当該研究分野の進展に寄与すると認められるもの
(実践報告、事例報告、または、調査報告等を含む)

四、資料 前各号のいずれにも該当しないものの、資料的価値があると認められるもの

2 新潟青陵学会誌編集委員会(以下「編集委員会」という。)は、前項に規定する原稿とは別に、新潟青陵学会の事業に関する記事を掲載したり、会員に記事の投稿を求めたりすることができる。

(投稿手続)

第6条 原稿は、次の各号により構成する。

一、和文要旨(資料をのぞく)・キーワード

二、英文要旨(資料をのぞく)・キーワード

三、本文(タイトル、文献、注、付記を含む)

四、図、表および写真

2 前項第二号に規定する英文要旨は、英語を母国語とする者、またはそれに準ずる語学力を有する者による校閲を受けるものとする。校閲に係る手続き等は、投稿者において行う。

3 研究等の実施にあたりいずれかの倫理審査委員会で審査を受けたかどうかを、カバーシートに記載し、該当する場合は承認を得た倫理審査委員会名および承認番号を記載する。倫理的配慮は本文の「方法」の項に記載する。

4 投稿者は、編集委員会において定める提出期限までに、次の各号の書類等を編集委員会において定める提出先に電磁的方法により提出する。

一、カバーシート(様式1) 1部

二、原稿 1部

三、投稿論文チェックリスト（様式2） 1部

四、誓約書および著作権譲渡同意書（様式3） 1部

5 前項第二号に規定する原稿には、投稿者の氏名を記載しない。

6 第4条第2項に規定する記事は、前号までの規程によらず、編集委員会において別に定めるところによるものとする。

（編集手続）

第7条 編集委員会における編集手続は、次の各号のとおりとする。

一、前条第2項の投稿手続を経た原稿は、学会事務局の定めた提出先に提出された日をもって提出日とする。ただし、提出期限を過ぎて到着した原稿は、いかなる理由があっても認めない。

二、編集委員長は、期限までに提出された原稿が本規定の第7条第3項および4項を遵守しているかどうか確認し、遵守されている原稿を受け付け、遵守されていない原稿については再提出を指示する。

三、編集委員会は、受け付けた原稿を審査に付し査読を査読者2名によるダブル・ブラインド制で行い、その採否を決定し、正式に受理する。

四、編集委員会は、受理した原稿の投稿者に対して原稿の修正および種類の変更を求めることができる。

五、原稿の受理通知を受けた投稿者は、編集委員会に対して、本文等の電磁的データを遅滞なく提出しなければならない。

六、原稿の掲載順等の編集に関する事項は、編集委員会が決定する。

（原稿の執筆）

第8条 原稿の執筆は、次の各号の要領によるものとする。

一、原稿は、和文または英文により、ワードプロセッサを用いて作成する。

二、原稿（図、表および写真を除く。）の形式は、すべてA4版の用紙に、10ポイント横書きで印字するものとする。

三、一行の文字数は40字、一頁の行数は36行に設定して適切な行間を空けるものとする。

文献、注、付記の書式もこれに準ずる。

四、原稿の本文、図、表および写真を合計したA4版用紙の枚数は、13枚以内とする。

五、原稿中の図、表および写真は、4分の1未満にあっては360字、4分の1以上2分の1未満にあっては720字、2分の1以上1頁未満にあっては1440字で換算するものとする。

六、見出番号の表記は、原則として次の様式に従う（全角英数字。「」は全角スペースを、「□」は文字を示す）。

I □□□□□（章）

（1行アキ）

1. □□□□□（節）

1) □□□□□（項）

(1) □□□□□

① □□□□□

七、図、表および写真には、図1、表1、写真1のように通し番号をつけ、本文とは別に一括し、本文右欄外に、それぞれ挿入希望位置を朱書きで指定するものとする。なお、図および写

真については、天地の別を明示することが望ましい。文字の修正・矢印の焼き込み等については、別に実費を徴収するものとする。

八、図および写真は、直接に製版可能な明瞭かつ鮮明なもの（電磁的データによるものが望ましい。）とし、モノクロ製版を原則とする。カラー製版を希望する場合は、モノクロ製版とした場合の差額分は投稿者の負担とする。

九、文献の記載は、原則「バンクーバー方式」に準じ、本文中に文献が引用された順に番号をつけ、その順に引用文献を記載する。本文中に2ヶ所以上で同じ文献を引用した場合は、最初につけた番号をそのまま後に引用した所につける。

- ① 文献の記載は、著者が6人までは全員、7人以上の場合は6人までを挙げ、7人以降は『他』とする。英文の場合は、『et al』とする。記載方法は以下の例に従う。
- ② 文献の番号は、本文中の必要箇所右肩に¹⁾, ¹⁻⁵⁾, ^{1, 3-5)}のように、片括弧を付した算用数字を記入する。
- ③ 雑誌名に略語を用いてよい。その場合はすべての雑誌名に略語を使用する。
- ④ 文献の表記は、原則として次の様式に従う。

雑誌論文 著者名. 論文名. 雑誌名. 西暦年; 巻(号): 頁-頁.

1) 緒方泰子, 永野みどり, 福田敬, 橋本廸生. 病棟に勤務する看護職の就業継続意向と看護実践環境との関連. 日本公衆衛生雑誌. 2011; 58(6): 409-419.

2) Gottfried H, O'Reilly J, Nikolova M, Ghodsee K, Hobson B, Orloff AS, et al.
Reregulating breadwinner models in socially conservative welfare systems: comparing Germany and Japan. Social Politics. 2002; 9(1): 29-59.

単行書 著者名. 書名. 編者名. 頁. 発行所所在地: 発行所名; 西暦年.

3) 秋山智久. 社会福祉専門職の研究. 103. 京都: ミネルヴァ書房; 2007.

4) Sen AK. Collective choice and social welfare. 201. Amsterdam: Elsevier; 2002.

訳書 原著者名. 訳者名. 書名. 頁. 発行所所在地: 発行所名; 西暦年.

5) Oleckno WA. 柳川洋, 萱場一生. しっかり学ぶ基礎からの疫学: basic learning and training. 135. 東京: 南山堂; 2004.

ウェブページ 著者名. ページ名. <URL>. 閲覧西暦年月日.

6) 厚生労働省. 平成24年度 特定健康診査・特定保健指導の実施状況.
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shakaihoshho/iryouseido01/info03_h24.html>.

2014年8月31日.

十、注の記載は、本雑誌が複数の異なる学術分野を扱うため、執筆者が属する学術分野が主導する論文形式に則り、選択できるものとする。注の記載を選択した場合は、本文の最後（文献がある場合はその後）に引用順に一括する。

- ① 注の番号は、本文中の必要箇所右肩に注1), 注2)のように、片括弧を付し注を付けた算用数字を記入する。
- ② 注の記載内容および記載形式は、執筆者の属する学術分野が主導する論文形式に則る。

十一、付記の取扱いは、次の例による。

- ① 原稿の終わりに謝辞等の項を設けることができる。
- ② 当該研究が研究助成、試料提供、便宜供与などの経済的支援を得て行われた場合は、謝辞等にその旨を記載する。

十二、本誌ではダブル・ブラインド制による査読を採用するため、原稿には著者名・所属が同定されるような情報が含まれないようにする。

- ① 本文や参考文献の中で、著者が特定される箇所は伏せ字にするなどして、著者が推測されにくいように配慮する。
- ② 謝辞や研究資金助成等の記載で著者が特定できる可能性がある場合は、投稿時点では行わず、採択後の完成原稿に記す。
- ③ 上記の配慮は著者の責任において行う。

十三、カバーシートには、次の内容を記載する。

- ① 論文の表題（和文および英文）
- ② 欄外見出し（和文および英文）
- ③ 著者名（和文およびローマ字）
- ④ 所属機関名
- ⑤ キーワード（和文および英文で5語以内）
- ⑥ 図、表および写真それぞれの枚数
- ⑦ 希望する原稿の種類
- ⑧ 実費負担による抜刷希望部数（無料分50部を除く）
- ⑨ 連絡者（第一執筆者であることが望ましい。）の氏名、住所、電話番号および電子メールアドレス
- ⑩ 英文校閲を証明するサイン
- ⑪ 倫理審査の必要性の有無

十四、要旨は、和文については400字程度、英文については200ワード程度で作成するものとする。

なお、原稿作成の際、本文の最後に字数およびワード数を明記する（例（396字）、（190words））。

（著者校正）

第9条 審査および査読後の最終原稿提出後の著者校正は、誤字及び脱字等の修正以外の加筆及び修正は認めないものとする。

（抜刷等）

第10条 掲載論文等1編につき抜刷50部を配付する。ただし、50部を超える分については執筆者がその費用を負担しなければならない。カラー製版等の特別な技術を必要とする場合も同様とする。

（著作権等）

第11条 本学会誌に掲載された論文等（以下「論文等」という。）の著作権は、新潟青陵学会に帰属する。

2 前項の著作権とは以下を指す。

- 一、コピーを作ることに関する権利として、「複製権」
- 二、コピーを使わずに公衆に伝えることに関する権利として、「上演権・演奏権」、「上映権」、「公衆送信権」、「公の伝達権」、「口述権」、「展示権」
- 三、コピーを使って公衆に伝えることに関する権利として、「譲渡権」、「貸与権」、「頒布権」
- 四、二次的著作物の創作・利用に関する権利としての「二次的著作物の創作権」、「二次的著作物の利用権」は含まない。

(規程の改正)

第12条 この規程の改正は、学会役員会の議を経なければならない。

附 則

この規程は、平成20年12月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年7月6日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成22年12月17日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年7月27日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年9月28日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年2月15日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年5月16日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年2月13日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年9月25日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年2月19日から施行する。

附 則

この規程は、2019年11月3日から施行する。

附 則

この規程は、2021年2月8日から施行する。

附 則

この規程は、2022年10月20日から施行する。

(様式1)

新潟青陵学会誌 (Journal of Niigata Seiryō Academic Society) 投稿論文カバーシート

論文番号(事務局にて記載)		原稿受付月日(事務局にて記載)	20 年 月 日
論文の表題			
Title			
欄外見出し			
Running Title			
著者名 1. 2. 3.	所属機関名 (大学の場合は学部学科まで記載してください) 1. 2. 3.		
Authors 1. 2. 3.	Affiliation 1. 2. 3.		
キーワード (5語以内)			
Keywords			
原稿(本文)	■枚数() ■図の数() ■表の数() ■写真の数()		
原稿の種類	■総説() ■原著() ■研究報告() ■資料()		
抜刷希望数	()部 ※無料分50部を除く。		
連絡者 ※第一執筆 者であるこ とが望まし い	(氏名) (住所)〒 (電話番号) (電子メール)		
英文校閲 ¹⁾ Revision of English	サイン(sign) ※校閲者による自署のこと。校閲を証明する書類の添付にかえることも可。		
倫理審査	☐ 審査済み	倫理審査委員会名 承認番号	☐ 審査なし

1) 本文が日本語の論文は、校閲対象をTitle, Running Title, keywordsおよびAbstractとする。

(様式2)

投稿論文等チェックリスト

*投稿する前に原稿を点検確認し、原稿に添付して提出してください。下記の項目に従っていない場合は、投稿を受け付けないことがあります。

- ☐ 1. 原稿の内容は、他の出版物にすでに発表、あるいは投稿されていない。
- ☐ 2. 希望する原稿の種類と原稿枚数の規定を確認している。
- ☐ 3. 原稿は、A4判用紙に横書きで、1行40字、1ページ36行で印字している。
- ☐ 4. 原稿枚数は、本文、注記および図表等を含めて、投稿規程の制限範囲内である。
- ☐ 5. 図、表および写真は、1枚に1点を印刷し、それぞれ通し番号を付けている。
- ☐ 6. 見出番号の表記は、投稿および編集に関する規程に準じている。
- ☐ 7. 本文原稿右欄外に、図、表および写真の挿入希望位置を朱書きしている。
- ☐ 8. 文献の情報は、原典と相違ない。
- ☐ 9. 文献の記載は、投稿および編集に関する規程に準じている。
- ☐ 10. 和文要旨400字程度、英文要旨200ワード程度（希望する原稿の種類が「資料」の場合を除く）をつけている。
- ☐ 11. 英文要旨と和文要旨の内容は、一致している。
- ☐ 12. カバーシートに、次の項目を記載している。
 - ① 論文の表題（和文および英文）
 - ② 欄外見出し（和文および英文）
 - ③ 著者名（和文およびローマ字）
 - ④ 所属機関名
 - ⑤ キーワード（日本語および英文でそれぞれ5語以内）
 - ⑥ 図、表および写真それぞれの枚数
 - ⑦ 希望する原稿の種類
 - ⑧ 実費負担による抜刷希望部数（無料分50部を除く）
 - ⑨ 連絡者（第一執筆者であることが望ましい。）の氏名、住所、電話番号および電子メールアドレス
 - ⑩ 英文校閲を証明するサイン
 - ⑪ 倫理審査の必要性の有無
- ☐ 13. 次の書類等が、揃っている。
 - ① 原稿：1部
 - ② カバーシート：1部
 - ③ 投稿論文チェックリスト：1部
 - ④ 誓約書および著作権譲渡同意書：1部

以 上

私は、新潟青陵学会誌投稿および編集に関する規程に基づき、上記項目を確認しました。

年 月 日（第一執筆者氏名）

(様式3)

新潟青陵学会
会長 木村 哲夫 様

年 月 日

【誓 約 書】

投稿論文は、その内容を他誌に掲載・投稿していないことを誓約致します。

【著作権譲渡同意書】

私は論文等を見新潟青陵学会に提出するに際し、「新潟青陵学会誌投稿および編集に関する規程第 11 条 著作権等」に同意の上、その論文等にかかる著作権を本会に譲渡することに同意します。

また譲渡後、当該論文等が電子データベース「新潟青陵大学・新潟青陵大学短期大学部機関リポジトリ」に登録され、インターネットにより配信されることにも併せて同意します。

論 文 名：

論文種類：〔総説 原著 研究報告 資料 その他〕

著 者 著者全員、署名・捺印のこと

*但し、自書の場合は捺印不要

1. (筆頭者)	印	6.	印
2.	印	7.	印
3.	印	8.	印
4.	印	9.	印
5.	印	10.	印

筆頭者氏名：

住所：

所属施設

*用紙が不足する場合はコピーして使用してください。

CONTENTS

Reports

Training needs of public health nurse instructors for the development of
new-term public health nurses

Maki Murooka Tomoko Tsubokawa····· (1)

Documents

Making a light/tower

Daigoro Ebita····· (13)

2023年度 新潟青陵学会役員

会 長 木村 哲夫
会長代行 渡邊 典子
理 事 総務担当：真壁 あさみ、中根 薫、茶谷 利つ子
広報・研究報告会担当：碓井 真史、佐々木 祐子
学会誌編集担当：平川 毅彦、石田 道雄、内藤 守
監 事 宮沢 稔、栗林 克礼
事 務 武藤 奈保、山岸 希美

編集後記

皆様に新潟青陵学会誌第16巻第2号をお届けいたします。ご投稿いただいた皆様、査読の任を担っていただいた皆様ありがとうございます。

ところで、本青陵学会を構成するメンバーの多くが利用しているメールアドレスの@以降にあるn-seiryō.ac.jpの“ac”の意味をご存じでしょうか。“Academic Community”の略です。そして、この「研究共同体」であるアカデミック・コミュニティ形成・展開の主要な場が本学会誌であることは言うまでもありません。

2009年3月の青陵学会誌創刊号巻頭言で、清水不二雄青陵学会初代会長は以下の様に記しています。「学会の大きな柱となるのは上述の学術集会に加えてその研究報告媒体としての学会誌であることに異論はなかろう。ここに盛られた幅広い視野を有する研究内容から何か新しく有益な観点、ヒントを嗅ぎ取っていただければ望外の幸せであり、それが開

学当初に先人が意図された“新しい科学の確立”に繋がるものだと考えている。この先輩達の意気軒昂たる熱い想いはたとえ媒体が変更されようとも本学の存続する限り引き継がれ絶やしてはならないものである。今こそ地域との連携のもとに私達の目指すものが具体化される時期に来ている。優れた先人の高く掲げられた松明の火を決して消してはならない。その想いを新たにしながらここに新潟青陵学会誌創刊号を上梓する」。

大学を巡る社会的環境は大きく変化し、その変動の波が本学会誌にも及んでいると言っても過言ではありません。しかし、本学会設立時に込められた、個別専門領域を超えた新しい学際的な視野に立つ「新潟青陵学」の理念を揺るがすわけにはいきません。多様性と包括性を特徴とする「新潟青陵アカデミック・コミュニティ」の存続と更なる展開にむけて、皆様の研究成果の投稿と協力をあらためてお願いします。

平川 毅彦

新潟青陵学会誌 第16巻第2号

2023年9月10日 印刷
2023年9月20日 発行（非売品）

発行者 〒951-8121 新潟県新潟市中央区水道町1-5939
新潟青陵学会（会長 木村 哲夫）
TEL 025 (266) 0127
FAX 025 (267) 0053
<https://www.n-seiryō.ac.jp/gakkai/>
印刷所 〒950-0134 新潟県新潟市江南区曙町3丁目14-20
野崎印刷株式会社
TEL 025 (382) 7115
FAX 025 (382) 7118
E-mail info@nozaki-print.com

ISSN 1883-759X

Vol.16, No.2
September 2023

JOURNAL OF
NIIGATA SEIRYO
ACADEMIC SOCIETY

NIIGATA SEIRYO ACADEMIC SOCIETY