

宮城県登米保健所

新人保健師のOJTの実践 ～専門的能力の効果的な獲得に向けて～

東部保健福祉事務所登米地域事務所

○疾病対策班技術次長(班長)千葉玉江

佐藤純子・小原由美子・市川知子・森谷弓子

小川美穂・高橋彩香・加藤由依

I は じ め に

宮城県保健師育成プログラム

平成28年9月
宮城県保健福祉部

Ⅲ 県保健師のめざすべき姿

図3 県保健師のめざすべき姿及び求められる能力

生まれてよかった、育ってよかった、住んでよかった宮城県

【スローガン】

私達宮城県の保健師は、県民が安全・安心でその人らしく地域に暮らせる地域づくりのために

地域の健康課題を県民、市町村、関係機関とともに解決
 することをめざして活動します。

【保健師活動の本質】

- **みる** (県民・市町村等の声を聞き、健康課題を言葉とデータで把握)
- **つなぐ** (健康課題の解決のため、県民・市町村等と連携・協働)
- **動かす** (共に問題意識をもち、創意工夫をし、県民・市町村等との関係づくり)

県の保健師に求められる能力

行政的能力	専門的能力
<ul style="list-style-type: none"> ・ 策的展開 (情報収集・課題の把握) ・ 計画実行 (予算管理・業務改善) ・ 革新創造 (ビジョン形成・率先行動) ・ 対人対応 (異文化理解・調整力) ・ 自己啓発 (継続学習・学習力) ・ 組織開発 (組織活性化・育成支援) (若年世代育成基本方針) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人・多岐・異種・地域連携能力 ・ 情報収集・調査研究能力 ・ 企画立案・保健事業運営能力 ・ 健康危機管理能力 ・ 看護・介護・予防業務連携能力 ・ 人材育成能力

基本的能力

- ・ 責任感・協調性・積極性・効率性・臨機力・判断力
- ・ コミュニケーション能力 (対人対応能力)

「保健師」として必要な、医学・看護学・公衆衛生看護学等の知識・技術

新人保健師育成の現状と課題

現場は、緊急
や困難事例が
増え相談業務
が優先！
配属班へ負担
が集中するな。

新人も困難事例
を受け持つが、
実習では見学が
多いから心配だな。

業務別分散配置
は、保健所全体
の業務を、把握
しにくいなあ。

課題その1

「宮城県保健師育成
プログラム」に沿った
組織全体で支え合う
体制整備が必要。



課題その2

保健所全体の業務
を知る機会が必要。

II 方法

- 新人の県育成プログラム専門的能力の達成度及び所内保健師にOJTの実践に係るアンケートを実施し検討した。

Ⅲ 活動内容

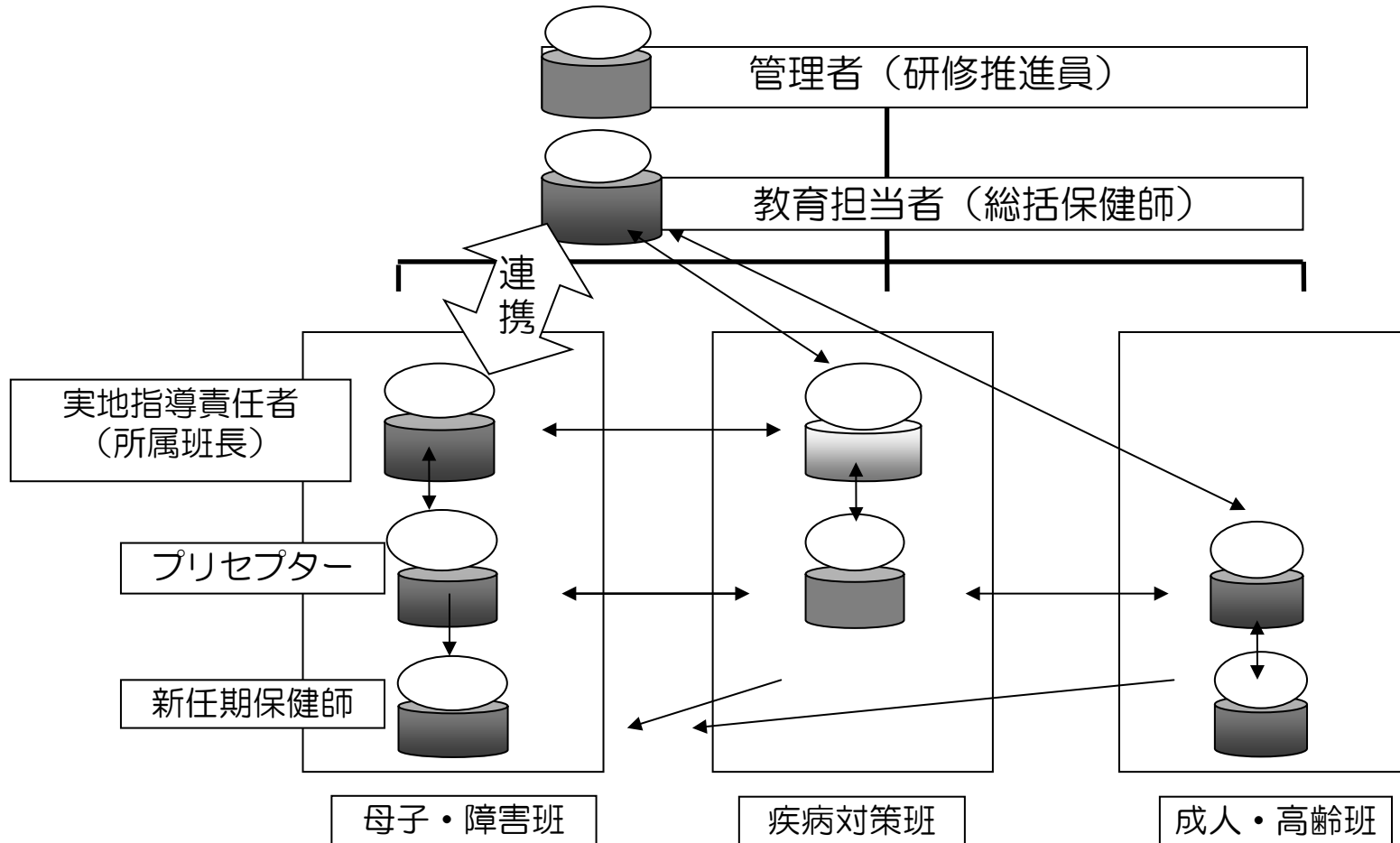
新人保健師育成目標

【1年後には自立して個別支援ができる】

月ごとのキーワード	
1ヶ月目～ 3ヶ月目	職場に慣れよう
4ヶ月目	個別支援の学びをまとめよう
5ヶ月目～ 11ヶ月目	個別性を意識した支援にチャレンジ！

平成28年9月作成「宮城県保健師育成プログラム」P18を参考に作成

新人保健師現任教育実施体制

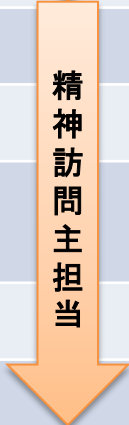
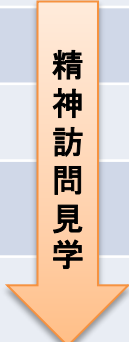


平成28年9月作成「宮城県保健師育成プログラム」P16より改変

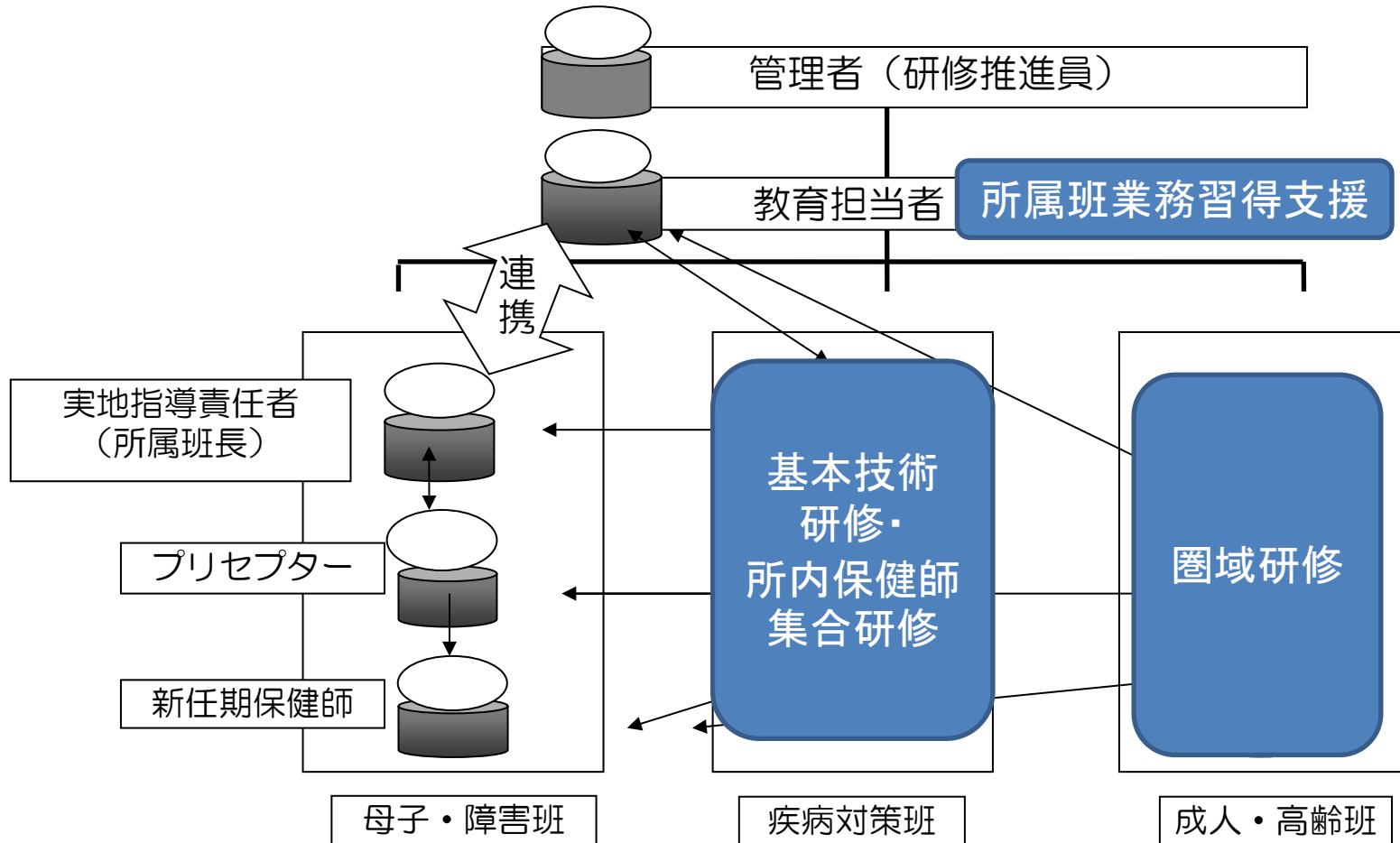
新人保健師育成計画

新人の教育内容や実習体験等を踏まえ、理解度や取り組みやすさに配慮！！

採用後	評価時期	基本技術 習得研修	所属班業務 習得	所内保健師 集合研修	圏域研修 (4者協働)
1か月	目標設定			地域を知る	
2か月					
3か月				地域を知る	
4か月	自己評価	支援計画検討			
5か月				地域を知る	地域に根ざした 活動の意識化
6か月	相互評価			事例検討	自分のありたい姿 の言語化
7か月				事業進捗状況	
8か月				事例検討	
9か月				事業評価及び 課題	
10か月				事例検討	学びのまとめ
11か月				事業計画	



新人保健師現任教育役割分担



平成28年9月作成「宮城県保健師育成プログラム」P16より改変

基本技術習得

家庭訪問(見学)

2ヶ月～

管理期保健師受持ち
患者を継続訪問
対象:難病患者1名、
小児慢性患児1名

記録作成

家庭訪問記録作成
に必要なポイントと、
効率的な記録について助言

支援計画作成

4ヶ月
対象2名について、
担当として支援計画
作成し、所内保健師
研修で意見交換

個別支援(精神障害者)

家庭訪問(見学)

3ヶ月～6ヶ月

対象:担当5事例

措置入院3名

警察官通報2名

管理期保健師に同行し体験

家庭訪問(先輩同行)

7ヶ月～

新人保健師が主担当
管理期保健師は同行

事例検討会

6ヶ月・8ヶ月・10ヶ月

新人保健師が事例提供者

困難を感じる事例の、情報の整理・事例の目標を継続して検討。

「自分が担当だったら」を考える!

所内保健師集合研修

地 域 を 知 ろ う

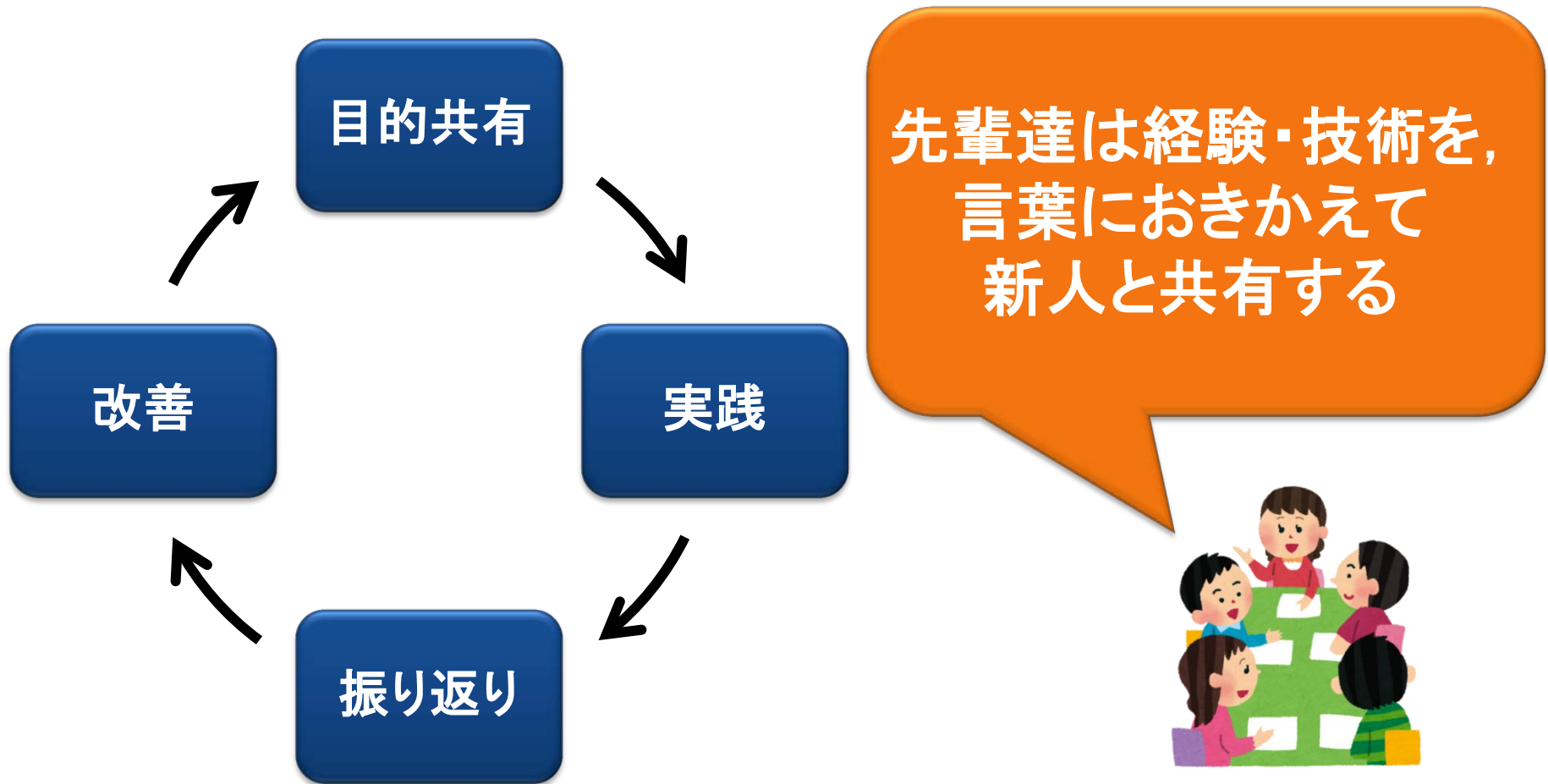


事 例 検 討



【実践力アップ事例検討会～実施の手引き～
平成26年3月公益社団法人日本看護協会】を準用

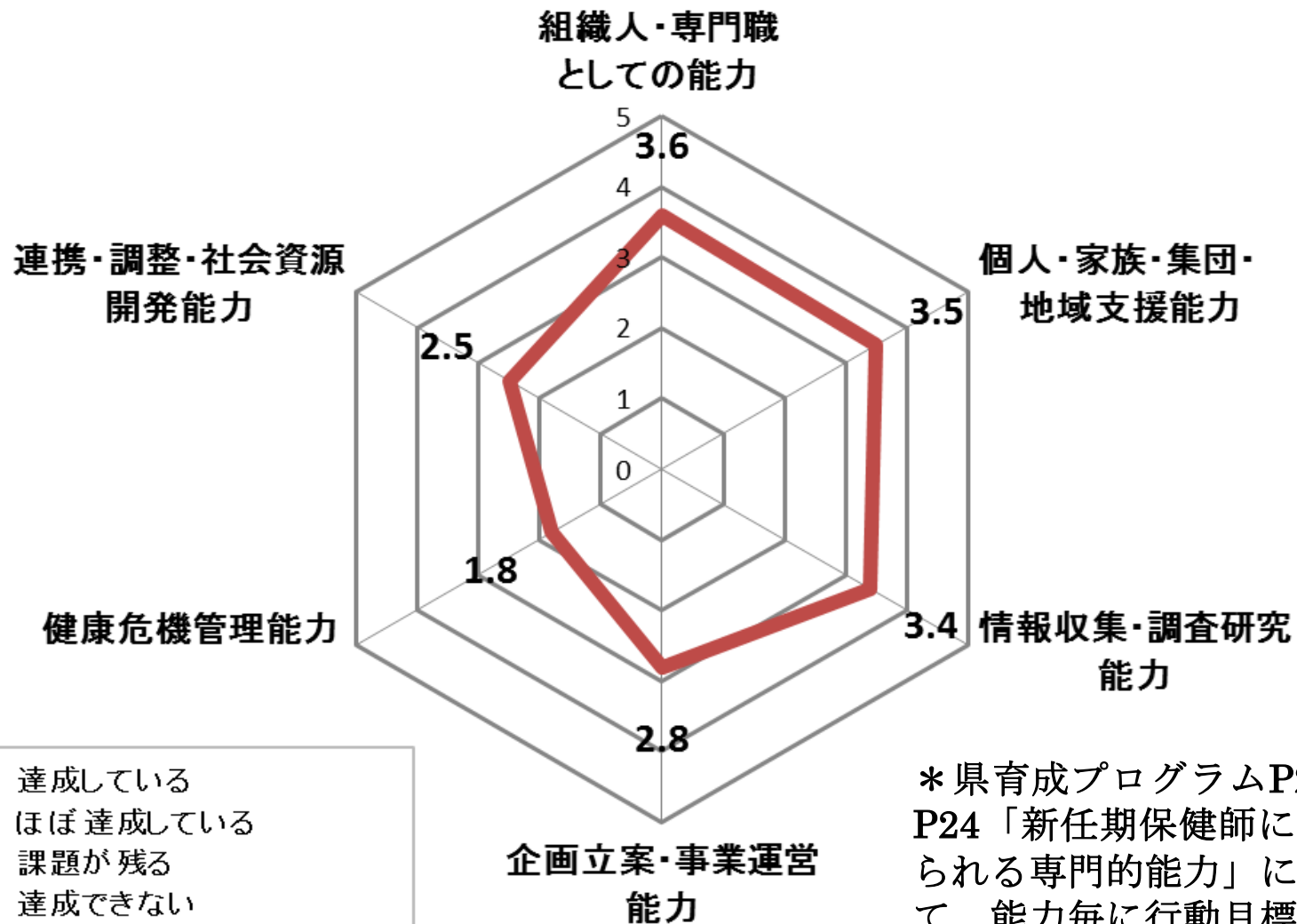
OJTの実践



IV 成果

図1 新任期保健師に求められる専門的能力達成度

(6ヶ月後)



- 5 達成している
- 4 ほぼ達成している
- 3 課題が残る
- 2 達成できない
- 1 体験する機会がない

* 県育成プログラムP23・P24「新任期保健師に求められる専門的能力」について、能力毎に行動目標評価結果の平均値をだしたものである。

成果(新人)

「個人・家族・集団・地域支援能力」の行動目標11個の平均は3.5だった。
到達時期1年目の行動目標9個のうち5個が「達成している」「ほぼ達成している」と評価ができた。

目標の「個別支援の自立」
達成に近づくことができた。



能力毎に新人が習得できた場面

能力 場面	組織人・専門職 としての能力	個人・家族・ 集団・地域 支援能力	情報収集・ 調査研究能力	企画立案・ 事業運営能力	連携・調整・ 社会資源開発 能力
基本技術 習得	○他班の業務への理解	○個人家族への支援	○支援に必要な情報収集		○関係機関との情報共有や、役割分担
所属班業務 習得	○人権保護、法的な根拠	○個人家族への支援		○個別の健康課題から地域全体の健康課題へ思考。	○社会資源、関係機関との連携・調整
所内保健師 集合研修	○他班の業務への理解	○家族全体をとらえる視点、支援方法の幅の広がり。	○管内の特徴や社会資源、各分野での健康課題等を理解	○健康課題の考え方を知った。	
圏域研修				○担当業務の進め方の整理になった。	○他圏域の活動や市と保健所の役割の違い。

達成要因

①「基本技術習得」及び「所属班業務習得」の場面は、**支援能力のスキルアップ**につながった。

②「所内保健師集合研修」の場面は、様々な考え方や支援の方法に触れ、**圏域の現状や課題を考える機会**になった。

③「圏域研修」の場面は、**保健所保健師として視野を広げる**ことにつながった。

中堅・管理期保健師アンケート結果

	中堅期(プリセプター)	管理期
新人に伝えたいこと	<ul style="list-style-type: none">・チームワークで取り組むこと。	<ul style="list-style-type: none">・住民や市町村との声を聞き、信頼関係構築の大切さ。・家族全体を見て、生活者としての視点で支援。・目的を持って、課題解決をする。
OJTに参画し感じたこと	<ul style="list-style-type: none">・日々の業務の中で、班だけの対応は難しいと思った。	<ul style="list-style-type: none">・経験や技術を言葉にしたり文字にして伝えることは難しい。
自分自身の変化	<ul style="list-style-type: none">・業務負担を考えながら、声かけや役割分担に配慮した。・意識的に新人との関係づくりをした。	<ul style="list-style-type: none">・改めて保健師に求められる能力を意識し、研鑽していきたい。・所内全体のことともみながら育成に携わる必要がある。・所内保健師で話し合う場があり、自分自身のスキルアップになった。

成果（中堅・管理期）

中堅期
（プリセプター）

身近な存在として新人を支え、
今回の協力体制が、**プリセプター**
自身の「育てる」意識を引き出した。



管理期

自身の**人材育成能力の課題を**
明確にでき、所内全体を視野に
人材育成に携わる必要があること
を共有した。

V おわりに

- 新人育成の課題を考慮し、「県保健師育成プログラム」によるOJTを実践することで、人材育成を通して、「共に育つ」ことを実感できた。
- 今後の課題は、所内のメンバー構成に応じて、役割分担を変えながら、人材育成を継続することである。