

発表者所属・職・氏名

東部保健福祉事務所 疾病対策班

技術次長（班長）築場 玲子

Key words: 保健師育成プログラム, 気運醸成, 管理者の関与

I はじめに

平成26年に施行された「宮城県保健師育成プログラム」¹⁾では、「県民が安全・安心でその人らしく健やかに暮らせる地域づくりのため、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」を保健師の活動指針としている。新任期保健師に求められる専門能力に関する自己評価では、全ての項目が均等に達成されていたが、「情報収集・調査研究能力」及び「企画立案・保健事業運営能力」で評価割合が低い項目があった(表1)。そこで、改めて人材育成の実施体制を整え、PDCAサイクルを意識した保健活動の実践を目的に、管内の新任期保健師等を対象に「課題解決シート」を用いた演習を実施した。結果、管内市町との連携強化、職員の学会発表や論文投稿等の積極的な活動の増加がみられたのでその内容を報告する。

II 活動内容

1 実施体制の整備と周知

管理者（事務所長、保健所長、副所長、事務総括）、教育担当者（総括保健師）、実地指導責任者、プリセプターを配置した。適任者がいない班には他班員に依頼した。5月に総括保健師が「保健師育成プログラム」の講義を行い、

年間の育成方針について所内周知すると共に、管内市町を巡回し、教育担当者から保健師育成に係る現状と課題を吸い上げ、人材育成に係る取組を企画した。また9月に所長が所内重点事業として「積極的な業績発表」を掲げ、保健所長は各班を巡回し、論文作成の講義や個別指導を実施した。

2 管内新任期保健師等を対象とした研修会の実施

平成26年度に実施した研修会の反省点や市町からの意見を踏まえ、PDCAサイクルの実践を目的とした「課題解決シート」を用いた演習を実施した。1回目：東北大学教授の講義・GW（管内新任期保健師管理栄養士17名参加）、2回目：修正後の「課題解決シート」発表会

2-1 「課題解決シート」とは

課題解決シートとは、実践活動の中から出てくる保健師の問題意識を大切にしたいもので、①ねがいが「私は・・・のために、・・・したい」②現状・問題点（ねがいの状態に至っていない理由は）③課題の3項目で構成される。

2-2 保健福祉事務所中堅期保健師による添削指導

管理期保健師が作成した添削指導基準をもとに、4名の中堅期保健師管理栄養士が17名分の課題解決シートについて「褒めて伸ばす」を基本に「支援コメント」を記載した。その後、副所長等管理職が「支援コメント」を加筆修正し、講師からの助言と共に、市町教育担当者を経由して受講者に返却した。

3 当所における各種学会や投稿等の実績

第22回日本行動医学会学術総会最優秀演題賞受賞1題、第3回日本難病医療ネットワーク学会学術集会発表1題、日本公衆衛生看護学会誌3(1)掲載1題、公衆衛生情報みやぎNO.444掲載2題他。

III 考察

人材育成の実施体制整備及び内容の周知や、所内重点事業としての位置づけは、各自の役割の明確化に繋がり、「全員が人材育成の担当者である」との認識を促した。「褒める」ことは「期待をかけてくれているから頑張ろう」という行動に繋がった。添削指導は管内の健康課題の理解や、地域特性に応じた実践的な育成指導となり、OFF-JTとOJTを連動させた演習の有効性が示唆された。今後は新任期から管理期までの研修を体系化する等OFF-JTの充実が必要と思われる。

IV 結論

新任期の保健師等の専門職人材育成にあたっては、所属長をはじめとする管理職の関与が不可欠であり、職員全員が人材育成の担当者であるという認識のもと、褒めて伸ばすことや職員の雰囲気づくりが重要である。

VI 引用・参考文献

- 1) 宮城県保健福祉事務所連絡協議会（2014）「宮城県保健師育成プログラム」
- 2) 宮崎県延岡保健所 田中美幸(2013) 「宮崎県における研修体系及び保健師の研修に関する県立看護大学等との連携」

表1 新任期保健師に求められる能力自己評価（平均） N=3

| 能力 | 項目 | 平均 |
|-----------------|---|-----|
| 組織人・専門職としての能力 | 5 実施した業務の経過や課題等を上司に報告・説明できる | 1.0 |
| 個人・家族・集団・地域支援能力 | 13 健康教育・集団指導に必要な基礎知識、管内情報を把握できる。 | 1.3 |
| 情報収集・調査研究能力 | 21 担当業務の実績や評価から調査研究の必要性を説明することができる。 | 4.0 |
| 企画立案・保健事業運営能力 | 28 各種計画と自分が担当する保健事業の根拠、目的・目標について、他者に説明することができる。 | 4.0 |