

職場全体で行う保健師等 専門職の人材育成

～「褒めて伸ばす」職場の雰囲気づくり～

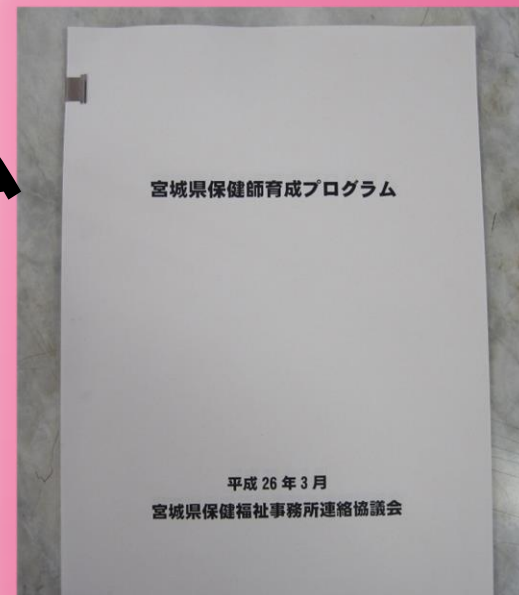


東部保健福祉事務所疾病対策班 築場 玲子

◆ はじめに

宮城県保健師育成プログラム

保健師の活動指針



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



新任期に求められる6つの専門能力



組織人・専門職としての能力



個人・家族・集団・地域支援力



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



連携・調整・社会資源開発能力

◆ はじめに

H26年度保健師育成プログラムにおける 新任期保健師の自己評価が低い項目



- 1 人材育成の実施体制の見直し
- 2 保健活動におけるPDCAサイクルの
実践を目的とした演習の実施



**管内市町との連携強化の手応え
職員の積極的な業績発表**

◆ 到達目標の構成

 到達目標には行動目標が設定されている

①担当する業務から住民ニーズ，地域特性や健康課題を示す情報を把握し，収集することができる。

②担当地区の健康課題を把握し，研究課題を見いだすことができる。

行動目標

①担当する業務に関する既存資・衛生統計から必要な情報を収集することができる。

②家庭訪問を通じて…

③…

④…

⑤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。

◆ 到達目標の評価



行動目標は時期・基準をもとに評価する

- ①担当する業務に関する既存資・衛生統計から必要な情報を収集することができる。
- ②家庭訪問を通じて・・・
- ③・・・
- ④・・・
- ⑤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

→ 到達すべき時期
(1M 3M 1年 3年)

→ 評価基準

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

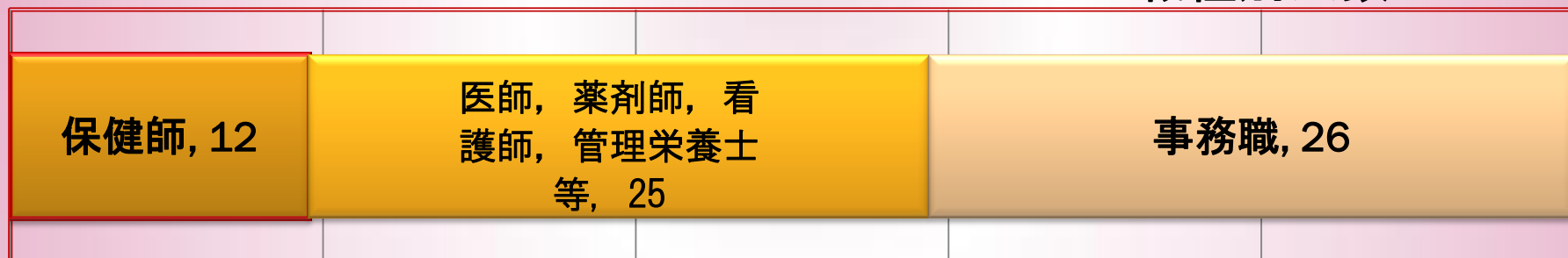


自己評価を実施



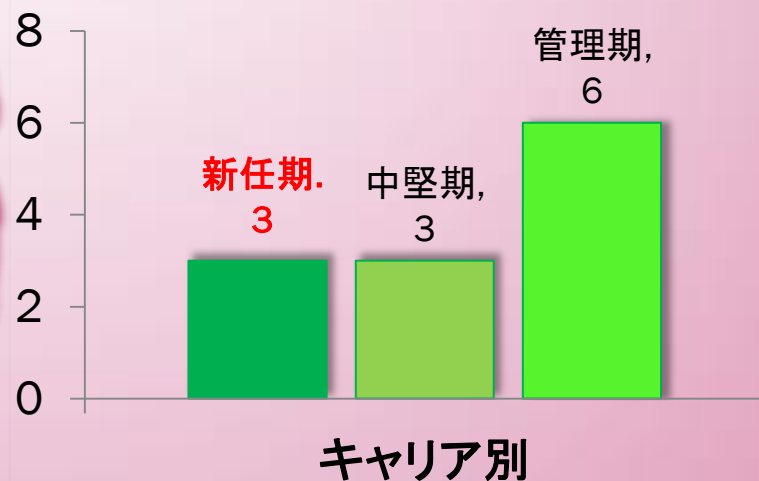
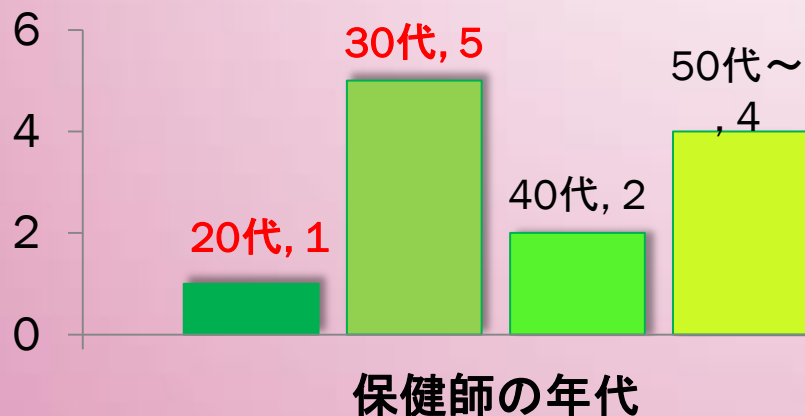
◆ 東部保健福祉事務所の保健師

職種別人数 N=63



0% 20% 40% 60% 80% 100%

新任期保健師：1～5年目までの保健師





専門能力自己評価結果



組織人・専門職としての能力

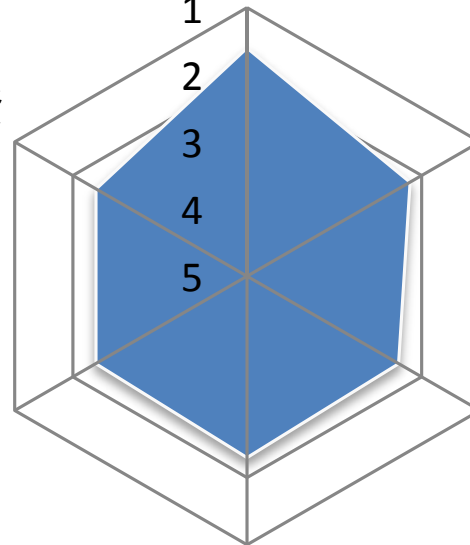
連携・調整・社会資源開発能力

個人・家族・集団・地域支援能力

健康危機管理能力

情報収集・調査研究能力

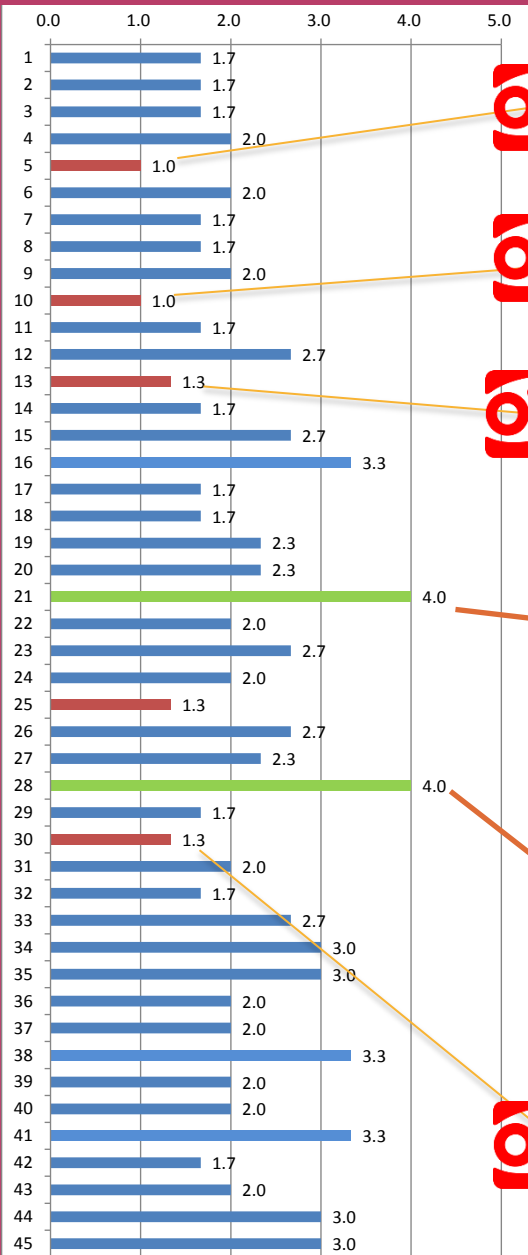
企画立案・保健事業運営能力



新任期保健師に求められる専門能力は、
バランスよく達成できていた

N=3

◆ できること・自信がないこと



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



保健指導記録票の作成・保管ができる。

1.0



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

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

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



自分が関わっている保健事業において、**チームの一員**として分担した**役割を果たす**ことができる

1.3

◆ 保健師人材育成実施体制整備

| 関係者 | 役割 | 担当 |
|---------|--|---|
| 管理者 | 所属長をはじめとする管理職 ◆職員全員の研修企画策定 | 東部保健福祉事務所長 石巻保健所長 地域保健福祉部 副所長 事務総括 |
| 教育担当者 | 総括保健師 ◆保健福祉全体の保健師現任教育を統括 ◆研修計画の策定, 実施, 評価の責任者 | 総括保健師 |
| 実地指導責任者 | 所属班長(班業務や運営を行う保健師) ◆プリセプターの選定 ◆担当業務の具体的指導, 評価 | 母子障害班:A保健師 疾病対策班:B保健師 |
| プリセプター | 中堅期保健師 ◆新任期保健師に最も近い, 良き相談相手 ◆班業務に関する実践指導 | C保健師担当:D保健師 E保健師担当:F保健師 G保健師担当:B保健師 |

◆ 保健師人材育成実施体制整備

| 関係者 | 役割 | 担当 |
|-----|-------------------------------|---------------------------------|
| 管理者 | 所属長をはじめとする管理職 ◆職員全員の研修企画策定 | 東部保健福祉事務所長 石巻保健所長， 副所長， 事務総括 |

保健福祉事務所長

- ◆ 所内方針(重点事業への位置づけ)

保健所長

- ◆ 職員向け講義「スライド道場」の開催
- ◆ 論文作成の個別指導
- ◆ 参考文献の紹介
- ◆ 日常的な「発問」による指導



勉強しなきゃだめ！
外に目を向けよ！
題材はたくさんある！

重点事業は
積極的な業績発表と
します！



◆ 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

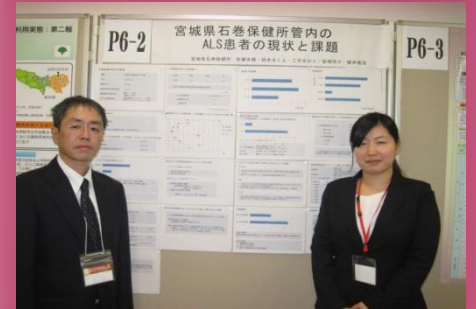
「コルチコトロピン放出ホルモン受容体2 遺伝子における一塩基多型、ハプロタイプと過敏性腸症候群との関連」

○小室葉月, 佐藤菜保子, 佐々木彩加, 鈴木直輝, 鹿野理子, 田中由佳里, 山口(加畑)由美, 金澤素, 割田仁, 青木正志, 福土審



○第3回日本難病医療ネットワーク学会学術集会

「宮城県石巻保健所管内のALS患者の現状と課題」 佐藤 史穂



○日本公衆衛生看護学会誌, 3(1)

「筋萎縮性側索硬化症 (ALS) 患者介護人の仕事の継続における困難とそれに対する対処」 ○築場玲子, 桂晶子, 安齋由貴子



○公衆衛生情報みやぎNO. 444

「復興にむけた保健所の支援の実践と課題」 岩瀬美津枝



○公衆衛生情報みやぎNO. 444

「感染性胃腸炎定点報告数からノロウイルス食中毒発生を予測する」

○小濱真実, 長船達也, 佐藤重人, 櫻井雅浩

◆ 役割の明確化



| 関係者 | 役割 | 担当 |
|---------|---|---------------------------------------|
| 教育担当者 | 総括保健師 ◆保健福祉全体の保健師現任教育を統括 ◆研修計画の策定, 実施, 評価の責任者 | 総括保健師 |
| 実地指導責任者 | 所属班長(班業務や運営を行う保健師) ◆プリセプターを選定する ◆担当業務の具体的指導, 評価 | 母子障害班:A保健師 疾病対策班:B保健師 |
| プリセプター | 中堅期保健師 ◆新任期保健師に最も近い, 良き相談相手 ◆班業務に関する実践指導を行う | C保健師担当:D保健師 E保健師担当:F保健師 G保健師担当: |

総括保健師

4月「保健師育成プログラム」講義
 年間の**育成方針の周知**
 5月～**管内市町巡回** 市町保健師との意見交換



↓
 研修会等の企画調整

プリセプター

成人・高齢班の
 中堅期保健師



4月～5月 他班の応援
 結核発生時の対応
 結核新患指導 同行訪問
 訪問記録のチェック


疾病対策班の
 新任期保健師



6月～
 対応困難時アドバイス

◆ 職場の様子から



- ◆ 保健師活動のモデルを示す
- ◆ どうなりたいのか尋ねて、一緒に可能性を考える
- ◆ 新任保健師ができていることを皆に伝え、褒める
(声をかける. 記録に  はなまるをつける,
アドバイスを書く, 参考資料を添付する)
- ◆ 他の保健福祉事務所で、同じ仕事をしている同僚に
相談するよう促す(横のつながりを持つ)



◆ 地域保健専門技術研修会の流れ

平成26年度

- ◆対象:管内新任期保健師と管理栄養士 26名
- ◆講義:東北大学医学系研究科 高橋香子先生
- ◆経過

H26年8月・3月
事前課題「課題解決シート」の意見交換

改善すべき点

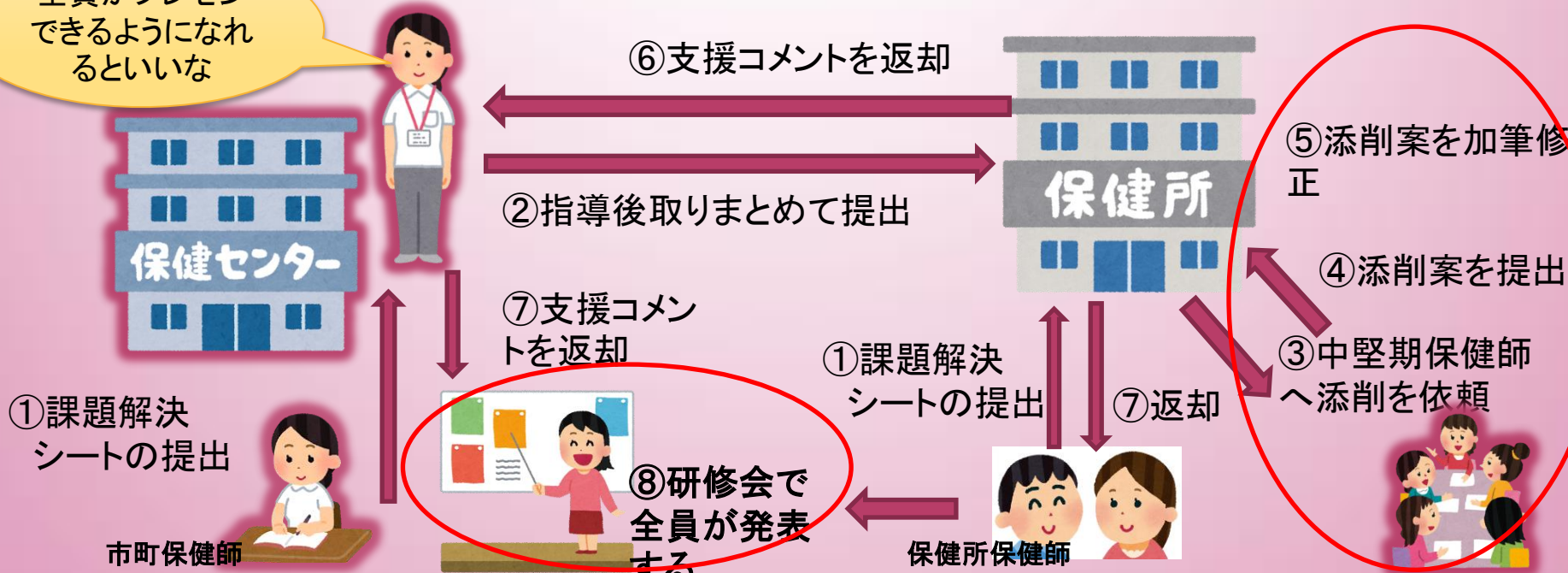
- ◆現在の「保健事業」を出発点に考えてしまう傾向がある
- ◆指導後の変化を確認したい



平成27年度

- ◆対象:管内新任期保健師と管理栄養士 17名

全員がプレゼン
できるようになれ
るといいな



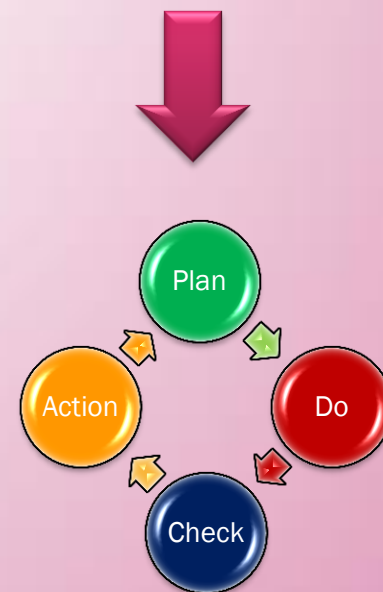
◆ 課題解決シートとは

PDCAサイクルの実践の前に必要な「地域診断」
実践活動の中から出てくる保健師の問題意識を大切にする

- **ねがい(成し遂げたいこと)**
「私は・・・のために～～したい。」
- **現状・問題点**
- **課題**

- 支援が必要な人々の質と量を明らかにする
- 課題解決に必要な、人々を取り巻く環境
(社会資源)の質と量を 明らかにする
- 「めざす姿」と「課題」を明らかにする
- 課題解決の方法と優先順位を検討する

地域診断





中堅期保健師・管理栄養士

◆ 中堅保健師の課題解決支援コメント

「課題解決支援コメント用紙」

1 東部保健福祉事務所研修事務局コメント

課題解決シートを御提出頂きありがとうございます。東部保健福祉事務所事務局からの支援コメントは下記のとおりです。

| 市町名 | 課名 | 氏名 | NO.1 |
|------|-------|------|------|
| ■■■■ | 健康推進課 | ■■■■ | |

課題解決支援コメント

- ・日本では年間3万人前後の自死が発生していますが、ある民間団体は、一般的な家族構成から考えて、年間130万～150万人が遺族になると推計しています。そう考えると自死は多くの住民の精神的健康に影響する事象です。また、自死対策について考えることは、誰もが住みやすい地域を作ることにつながっていきます。このテーマについて取り組んでいくことは非常に社会的意義が大きいものですね。
- ・自死対策は保健福祉分野のみで完結して推進できる性質のものではなく、保健師としてやれることに難しさや限界を感じることもあると思います。そんな中でも、データに基づいて現状を分析し、今後の見通しを持って問題を考え、望ましい姿に近づけようとするプロセスを踏まれていて、とても素晴らしいと思います。
- ・「自殺の危機要因となり得るものは69個ある。自殺で亡くなった人は、「平均3.9個の危機要因」を抱えていた。」²⁾と書かれています。■■■■書いていただいたとおり、様々な問題が関係していますが、その広がりや関連性にも反映されており良かったです。
- ・自死に関する統計には、警察庁の「自殺の概要」統計と、厚生労働省の「人口動態統計」の2種類があり、状況により使い分けが必要なので、出典を明記することは特に大切なことです。その点、統計データに関して出典がしっかり示されており、良かったと思います。

1) Chen, J., Choi, Y. J., Mori, K., et al.: Those who are left behind: An estimate of the number of members of suicide victims in Japan. Social Indicators Research, 94, (3) : 535-544, 2009.

2) NPO 法人ライフリンク「自殺実態白書」

具体的なコメントは課題解決シートを御覧下さい。上記について御不明な点等がありましたら、御連絡ください。 yanaba-ry768@pref.miyagi.jp

2 東北大学医学系研究科 高橋先生からのコメント

| | |
|------|--|
| ■■■■ | <p>実際の自死者の背景と、様々な市の取り組みを併せて見ると、自死リスクのある人が市の取り組みに結びついている。また、自死者の背景を詳細に把握することで、どこを振り返らせばよいのかの手がかりを探ることも可能になる。現状であれば、関連図を見ると、よく分かります。それらの人々と自死者の背景を明らかにし、関連図では、市が多くの機関と結びついているのを見ることが出来るように描いてみるとどうなるでしょうか。</p> |
|------|--|

| 視点 | 基準 |
|------------|---|
| モチベーションの維持 | 受講者が取り上げたテーマ、内容についての社会的意義を解説するとともに、課題提出までのプロセスを評価して下さい。 |

自死対策について考えることは、誰もが住みやすい地域を作ることにつながっていきます。このテーマについて取り組んでいくことは非常に社会的意義が大きいものですね。(中略)保健師としてやれることに難しさや限界を感じることもあると思います。そんな中でも、データに基づいて現状を分析し、今後の見通しを持って問題を考え、望ましい姿に近づけようとするプロセスを踏まれていて、とても素晴らしいと思いました。

受講者のよいところを指摘しているか管理者が確認

課題解決シートの添削

基準

- 1 住民の「めざす姿」が描けているか
どのような状態が望ましいのか、誰もがイメージできるように表現できているか
- 2 支援が必要な人々の質・量は明確か
事実に基づき正しい情報を得ているか
情報の出典を明記しているか
- 3 人々を取り巻く環境(社会資源等)の情報を得ているか
- 4 現状のままでは、どのようになるのか予測しているか
- 5 今はわからなくても、課題解決のために収集すべき情報を認識しているか
- 6 なぜ問題なのか、本当に解決しなければいけない問題なのかを説明しているか

課題解決シート

所属 石巻市 健康推進課 氏名 XXXXXXXXXX

ねがい(成し遂げたいこと)「私は…のために、～したい」

私は石巻市の自死者数の減少のために、支援を必要としている人が相談機関と繋がるようにしたい。

現状(ねがいと照らしてみると今はどういう状態?)

問題点(ねがいの状態に至っていない理由は?)

【現状】

○石巻市自殺者年次推移(県衛生統計年報より) 単位:実数:人

| H17年 | H18年 | H19年 | H20年 | H21年 | H22年 | H23年 | H24年 | H25年 | H26年 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 56 | 53 | 51 | 40 | 35 | 45 | 36 | 35 | 42 | 31 |

○平成26年 石巻市の自死状況(警察庁統計より)

・平成26年 原因動機別状況 石巻市と宮城県との比較

| | 石巻市 | 宮城県 |
|----|-------------|-------------|
| 1位 | 健康問題 53% | 健康問題 39% |
| 2位 | 家庭問題 14% | 経済・生活問題 16% |
| | | 家庭問題 16% |
| 3位 | 経済・生活問題 12% | 不詳 10% |

※原因は一つではなく様々な問題が関連している。

・男女比 石巻市 男性:71% 女性:29% 宮城県 男性:67% 女性:33%

・年代別 石巻市では男性は50代、60代が一番多く、次いで40代、30代、20代が同数が多い。女性では40代が一番多く、次いで20代が多い。
宮城県では男性は40代、50代が一番多く、次いで60代が多い。女性では40代が多く、次いで50代が多い。

・職業別 石巻市、宮城県共に被雇用・勤め人が多い。

○市の取り組み

- 電話、来所相談、訪問
- 傾き上手養成講座
- 傾斜ボランティアによるサロン活動
- 自殺対策啓発活動(自殺予防週間・月間、フェスティバル等で相談窓口一覽チラシを配布)
- ・カウンセラーによる、こころの相談
- ・傾斜ボランティア育成講座
- ・メンタルヘルズ講演会

【問題点】

石巻市の震災直後の自死者数は横ばいであったが、H25に増加しH26は減少した。しかし、復興が長期化するなか、様々な不安やストレスを抱え、今後自死者数が増加することも懸念される。石巻市・宮城県共に中年の働き世代の男性の自死率が高い傾向にある。石巻市は県よりも、健康問題が原因で自死に至る方の割合が高く、半数以上を占める。働き盛り世代であり、介入のきっかけが少なく、継続した支援が難しい状況。女性よりも男性の方が、自ら相談したり行動する事が苦手な方が多く、難にも相談できず一人で悩んでいる方が多いのではないかと、自死に繋がる問題は複雑に関連し多問題となっているため、一つの機関では対応が難しいのではないかと。

課題(ねがいに到達するために解決すること=ギャップを埋めるために取る行動は?)

コメント [宮城県]: 出典が明記されていて良いですね。

コメント [宮城県]: どんな人が相談を受けていますか。どんな支援を必要としている人が多かったですか。市の取り組みの中から見える問題はありましたか。

コメント [宮城県]: データの読みは「現状に含めてください」

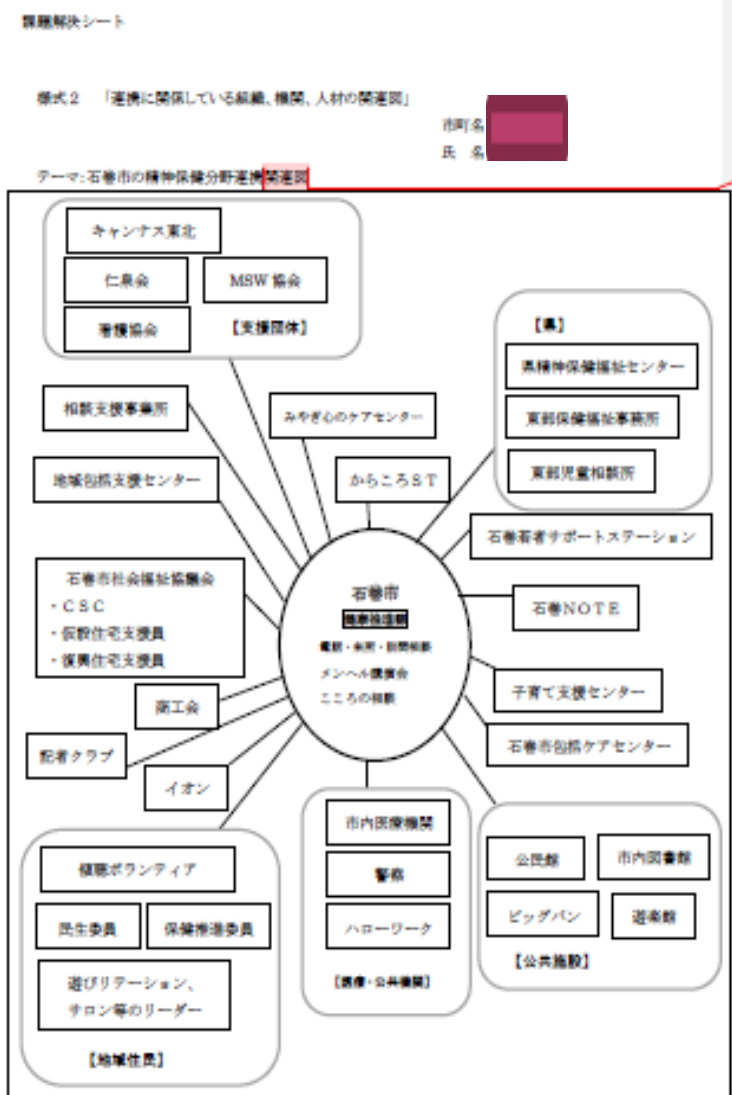
コメント [宮城県]: 今後、どんな不安、ストレスが要因となりそうですか。震災前後で、原因動機に何か変化はありましたか。

コメント [宮城県]: 健康問題の内訳はどのようになっていますか。その内訳から考えられるアプローチはありますか。

コメント [宮城県]: 健康問題を原因とした自死が多いのはどんな背景がありますか。

適切な表現で、必要な指導ができているかを管理者が確認

◆連携に関係している組織・機関・人材の関連図の添削



コメント 関係機関やボランティアさんは登場しますが、地域住民の皆さんは、関連図の中でどこに位置しそうですか。関連図の中心を住民にしてみると、どんな図になるでしょうか。

リーダーさん、ボランティアさんは登場しますが、他の大多数の地域住民の皆さんは、関連図の中で言うとどこに位置しそうですか。関連図の中心を住民にしてみると、どんな図になるでしょうか。

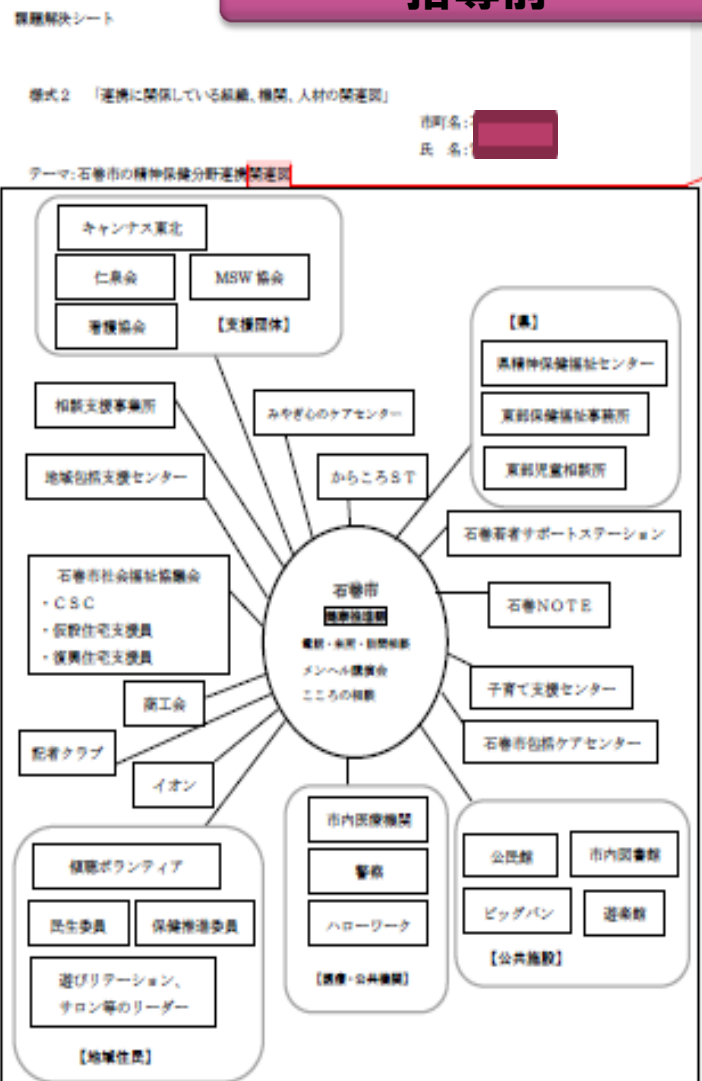
基準

説明された関係機関や、関係性が描けているか

不足している視点はないか
管理者が確認

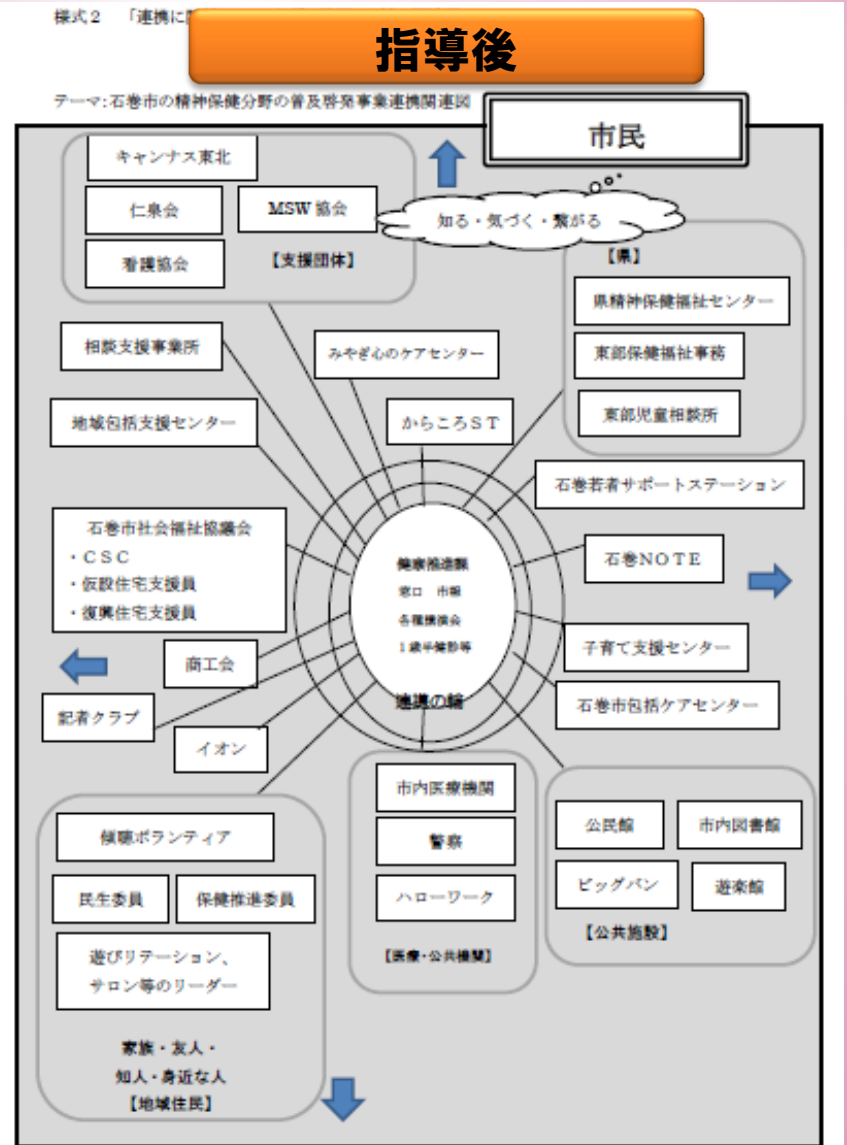
◆添削後再提出された関連図

指導前



コメント(原簿係)リーダーさん、ボランティアさんは登録しますが、他の大多数の地域住民の皆さんは、関連図の中で書くところに入れてあげてください。関連図の中心を住民にしてみると、どんな図になるでしょうか。

指導後



地域保健専門技術研修発表会

平成28年2月1日



受講者の感想

「丁寧コメント頂きありがとうございました。事業を振り返る良いきっかけになりました。」

「目標を持ち続けられる保健師でいたいと思いました。」

「地域をよくするには自分が変わらないと良くなれないと感じました。」

東北大学大学院医学系研究科地域ケアシステム
看護学分野 准教授 高橋 香子 先生



グループ内発表会
司会進行は中堅期保健師が担当

◆考察 ①職員の認識・行動の変化

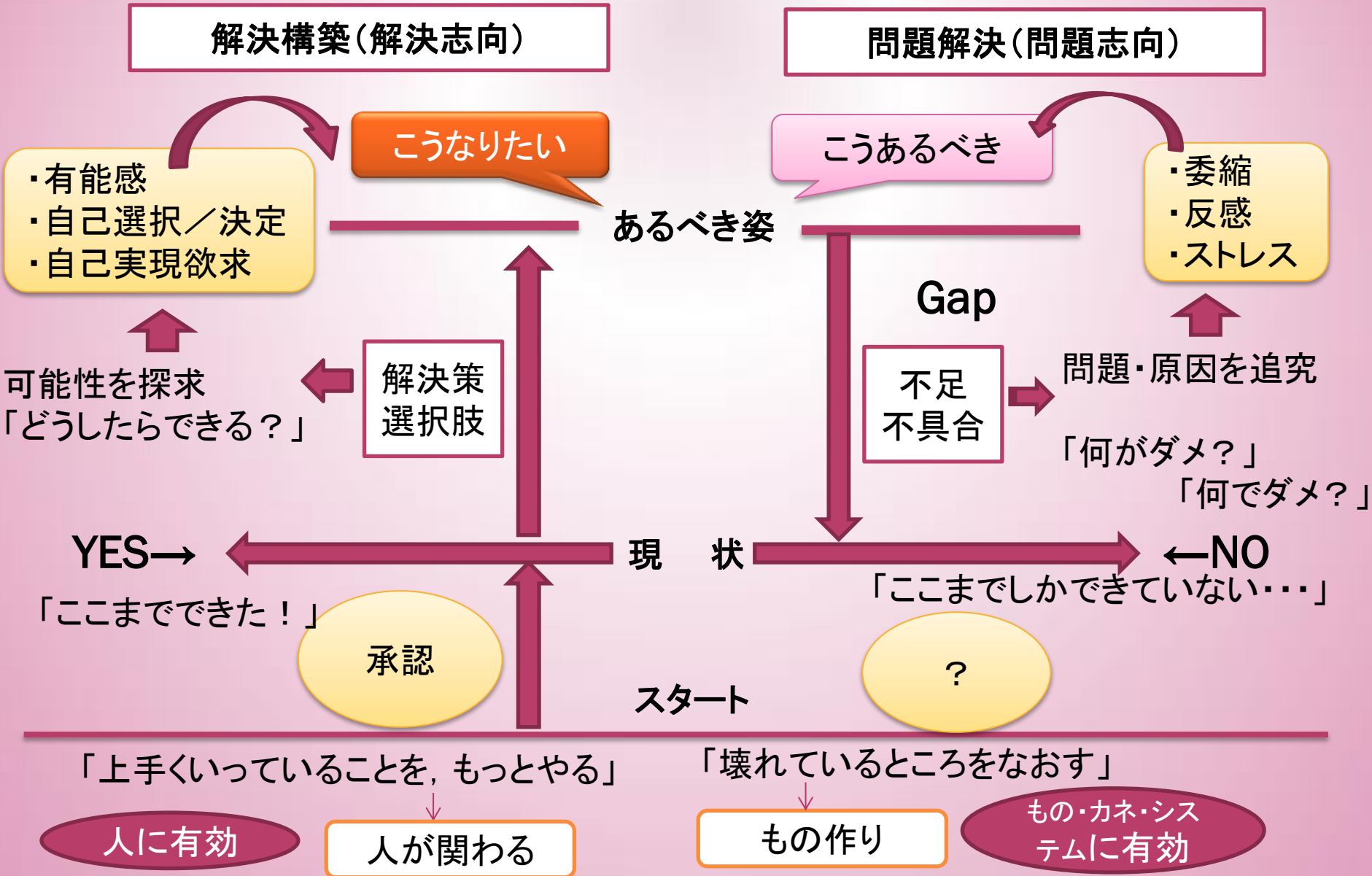
- 人材育成の実施体制整備による役割の明確化
- 所内重点事業への位置づけ

「全員が専門職の育成担当者」
「期待をかけてくれて
いるから頑張ろう」

ピグマリオン効果 教育心理学



② 自己評価とソリューションフォーカス



③ 研修会の効果



① 中堅保健師・管理期保健師にとって

→○市町の**健康課題**の理解と**連携強化**

○地域特性に応じた**実践的な育成指導**の理解

② 新任期保健師は、**OFF-JTとOJTとのつながり**を体得

| 研修項目 | OFF-JT | | OJT |
|------------------------------------|--|---|---|
| 講義・演習 | 保健師活動に関する姿勢，知識，技術の 再確認 新たな修得 | ➡ | 得た知識，技術を 現場で活用 |
| アクションプラン (PDCAの過程)の 立案・実践・報告 | ・他者を納得させる 表現力 を鍛える ・ディスカッションによる 気づき ， 学びの深まり ・同期 保健師間の切磋琢磨 | ➡ | ・担当地区を通して保健師としての 問題意識をもつ ・その問題意識に関係する地域の 実態を整理 する ・保健師活動を意識的に計画・実践・評価 ・報告会を通して計画修正，活動の価値付け |

◆ まとめ



職員

管理者

新任保健師等専門職の人材育成は

- 所属長等の**管理職の関与**が不可欠
- **職員全員が人材育成の担当者**であるという認識
- **褒めて伸ばす**, 職員の**雰囲気**づくりが重要



これからも県民の健康保持のため、石巻で頑張らなくちゃね！！



女川町「シーパルピア」



寄磯診療所が高台で再建