

平成28年7月21日(木)  
平成28年度中央会議



# 宮崎県における現任教育



宮崎県高鍋保健所  
濱田京子

宮崎県  
シンボルキャラクター  
みやぎき犬

# 1 宮崎県の概況



|     |                       |
|-----|-----------------------|
| 人口  | 1,114,775 人           |
| 世帯数 | 471,213 戸             |
| 面積  | 7,735 km <sup>2</sup> |

(平成26年10月1日現在)

|      |            |
|------|------------|
| 市町村数 | 26 (含中核市1) |
| 保健所数 | 9          |

(宮崎県保健所8, 宮崎市保健所)

行政保健師数

|   |      |
|---|------|
| 県 | 99 人 |
|---|------|

|     |       |
|-----|-------|
| 市町村 | 311 人 |
|-----|-------|

(平成28年4月末現在)

## 2 保健師をとりまく現状と課題

### <現状>

- 保健師の7割が行政機関で地域保健活動に従事（平成24年度末）

### <地域保健の実践現場の課題>

- 複雑な健康課題の混在化  
（健康危機管理、児童虐待の予防、自殺対策等）
- 保健師の分散配置
  - 自立的に動くことができる実践力の修得
  - 先輩から実践知を学ぶ機会の減少

### <保健師教育の課題>

- 保健師の9割が4年制大学で育成されることの強みと弱み



保健師の継続教育、現任教育が全国的課題

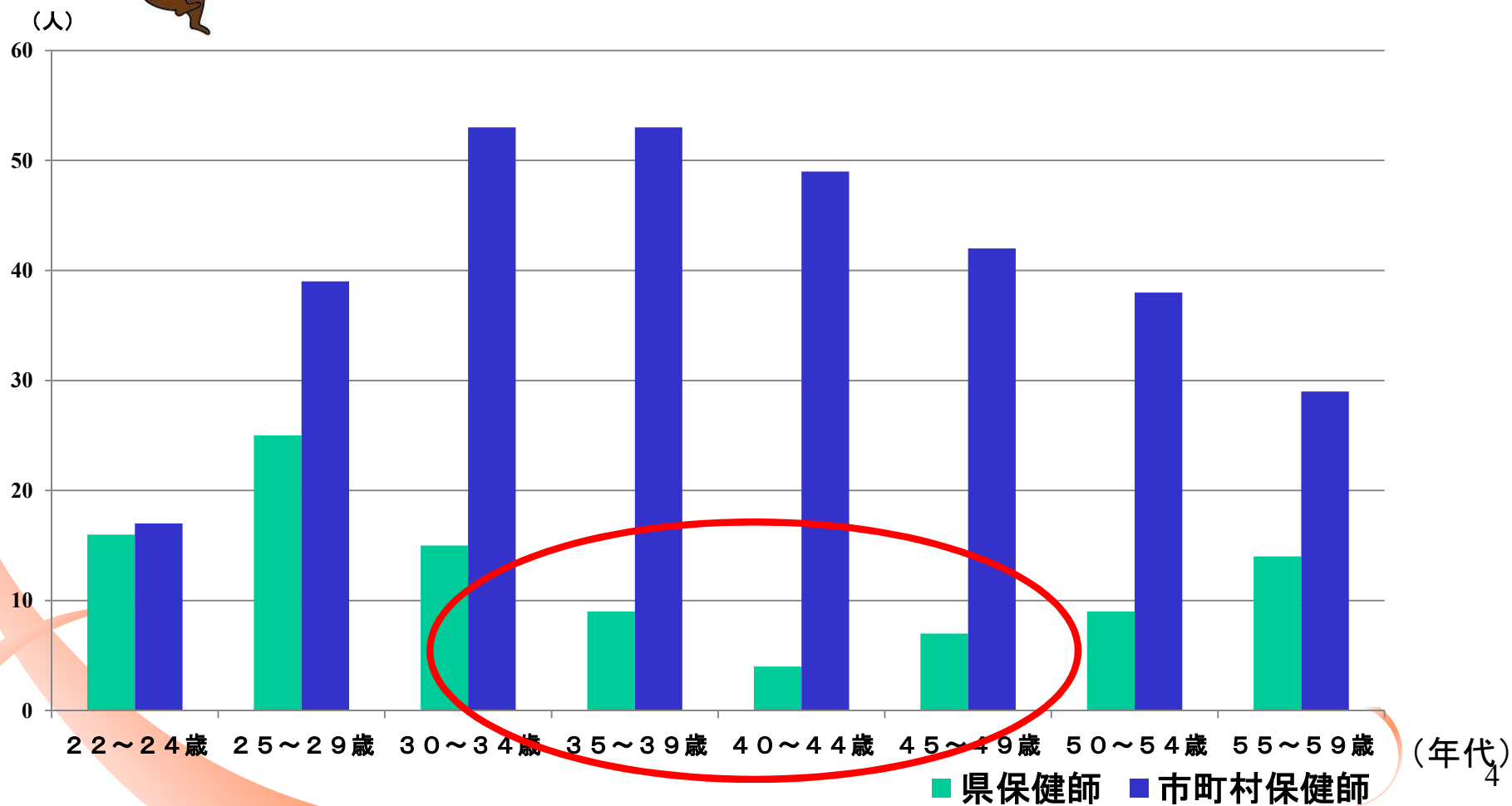
# 県・市町村保健師の年齢構成

(平成28年4月末日現在)



重要な  
課題

10年後を見越した後輩育成



# 3 宮崎県の人材育成への取組

## 「保健師の力育成事業」の概要

《第1期◇平成23年度～平成25年度》

### ●目的

新任・中堅・リーダー保健師と、段階に応じた現任教育研修の企画・実施・評価を行いながら**現任教育プログラムの開発**と**教育体制を整備**するとともに、事業成果に基づく**保健師現任教育マニュアルの作成**を行い、保健師の人材育成能力、実践力向上をめざす。

### ●予算

宮崎県立看護大学地域貢献等研究推進事業

### ●特徴

- ①宮崎県立看護大学、行政機関、宮崎県看護協会保健師職能が協働した保健師現任教育
- ②PDCAサイクルの考え方を基盤にした実践型研修
- ③コンサルタント方式を取り入れた研修運営・支援

### ●成果

- 宮崎県における段階別保健師研修体系の構築
- 各研修の標準プログラムの開発
- 宮崎県保健師現任教育マニュアル作成



# 宮崎県における段階別保健師研修体系

目指す  
保健師像

常に住民の生活と健康との関連を捉え、地域の顕在的・潜在的な健康問題を見出し、地域住民や関係者と共に地域のあるべき姿を描き、社会の情勢や期待に応え、健康的な地域社会を創っていくことのできる判断力と行動力を備えた保健師

目標

- ・日常業務において、困難課題へ対処能力を高めるとともに、地域保健活動を創造的に推進することができる。
- ・組織全体を見渡して職場環境の整備を行い、部下の能力に応じ適切に育成することができる。

目標

- ・新任保健師のプリセプターとなりうる中堅保健師が、専門職としての能力を向上させ、地域の複雑、多様化する健康ニーズに対応できる力量向上を図り、新任保健師へ役割モデルを示すことができる。

目標

- ・新任者一人一人が自立した専門職として活動できる
- ・地域保健事業の推進に必要な基本的な知識・技術を修得し、組織における保健専門職としての役割を認識できる。

リーダー保健師研修

基本的能力  
行政能力  
専門能力  
指導力  
(人材育成  
管理能力)

中堅保健師研修Ⅱ  
(中堅後期)

基本的能力  
行政能力  
専門能力  
指導力(人材育成能力)

中堅保健師研修Ⅰ  
(中堅前期)

基本的能力  
行政能力  
専門能力

新任保健師研修Ⅱ

新任保健師研修Ⅰ

職場外研修(Off-JT)、専門研修、行政研修 ・ 職場内研修(OJT) ・ ジョブローテーション ・ 自己研鑽

勤務年数 | 0~3年

3~5年

5~20年

20~30年

### 3 宮崎県の人材育成への取組

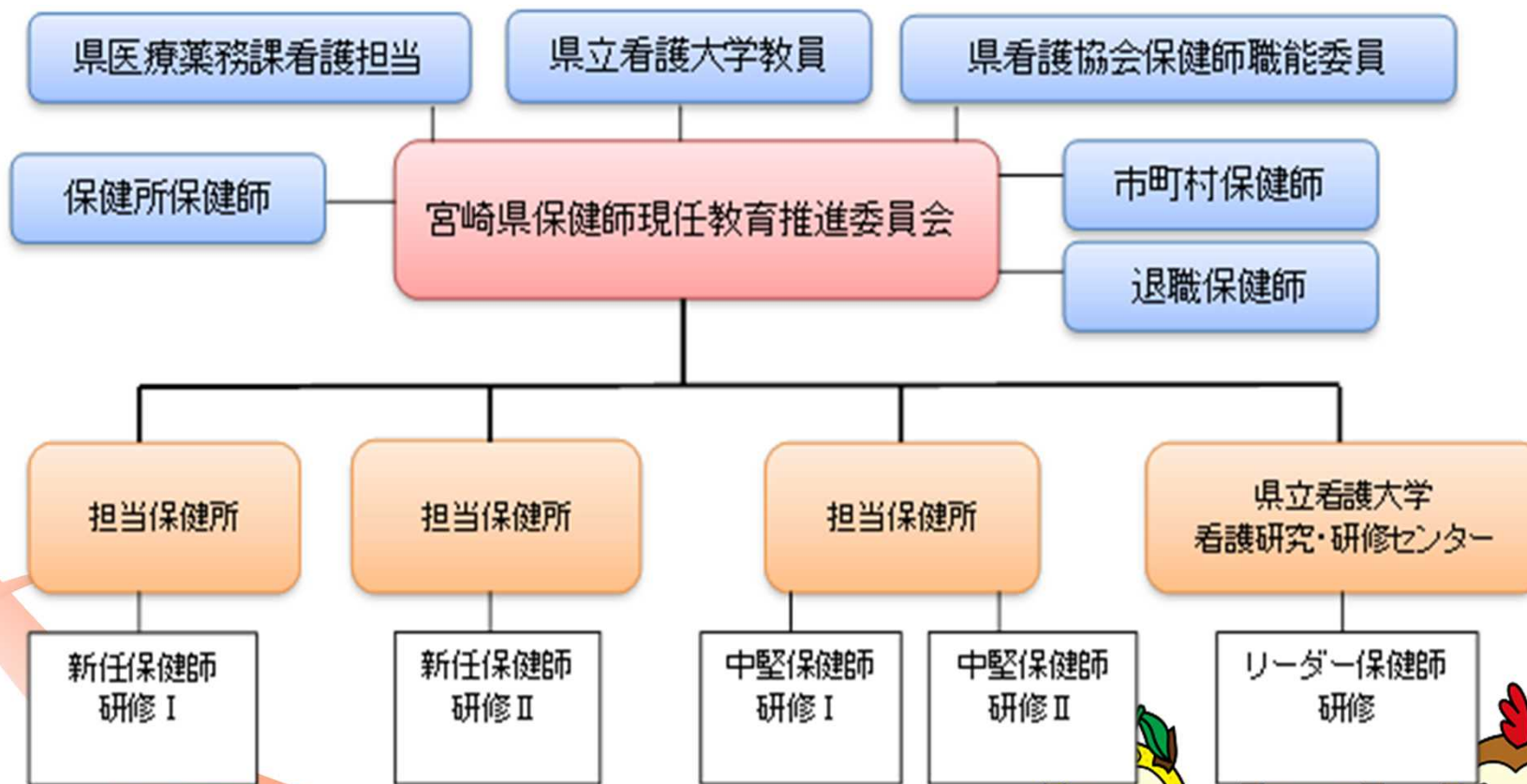
#### 「保健師の力育成事業」の概要

《第2期◇平成26年度～平成28年度》

●目的

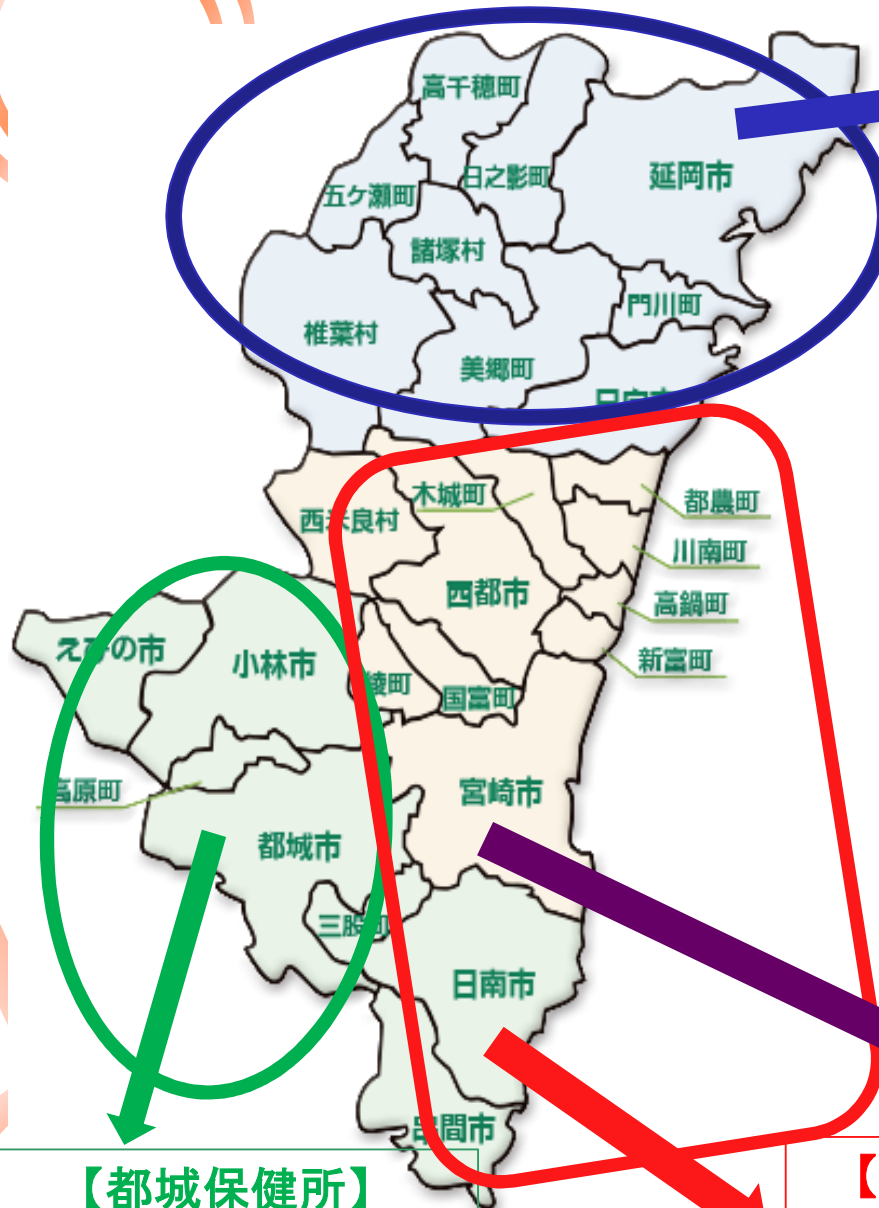
保健師現任教育マニュアルに基づき現任教育を推進する。

#### 宮崎県における段階別保健師現任教育推進体制





# 特徴1：保健所を中心とした現任教育（平成28年度の状況）



【延岡保健所】  
新任保健師研修 I

- 3年に1回は市町村保健師が参加しやすいうように県内を3ブロックに分けている
  - 保健所健康づくり担当リーダーが研修運営担当者となり現任教育推進委員会メンバーとなる
- ↓
- 保健所保健師の人材育成能力向上につなげる
- 標準プログラムを元に計画を立案し保健師現任教育推進委員会で調整、合意をしながら実施

【県立看護大学】  
リーダー研修

【都城保健所】  
中堅保健師研修 I・II

【日南保健所】  
新任保健師研修 II



### 3 宮崎県の人材育成への取組

#### 特徴2: 保健師現任教育推進委員会による現任教育の推進

##### ●保健師現任教育推進委員会の役割

- (1) 年度ごとの現任教育プログラムの作成と評価
- (2) 研修修了生アクションプラン報告会の実施
- (3) コンサルタント登録及び派遣
- (4) 現任教育自主グループ支援
- (5) 現任教育マニュアルの点検と見直し
- (6) その他保健師現任教育推進に係わる事業に関すること



# 平成28年度宮崎県保健師現任教育推進委員会

●開催回数 年4～5回

●検討内容 ・各研修会のプログラム、中間評価、現任教育マニュアルの改訂について

## ＜宮崎県保健師現任教育推進委員会役割分担＞

| 内容                          | 担 当   |
|-----------------------------|---|
| 保健師現任教育推進委員会                | 宮崎県立看護大学：4名（教授、准教授、助手、専門主幹）<br>5保健所：8名（次長1、健康づくり課長2、副主幹5）<br>延岡市役所：1名（主査）<br>県看護協会保健師職能：1名（職能委員長）<br>県看護協会：1名（担当理事）<br>県医療薬務課：2名（副主幹1、技師1名）<br>県健康増進課（統括保健師）：1名<br>退職保健師：2名 |
| 新任保健師研修Ⅰ運営委員<br>及びコンサルタント   | 運営担当：延岡保健所健康づくりリーダー<br>コンサルタント：延岡保健所健康づくり課長、退職保健師2名、宮崎県立看護大学2名  |
| 新任保健師研修Ⅱ運営委員<br>及びコンサルタント   | 運営担当：日南保健所健康づくりリーダー<br>コンサルタント：日南保健所健康づくり課長、退職保健師2名、宮崎県立看護大学2名  |
| 中堅保健師研修Ⅰ・Ⅱ運営<br>委員及びコンサルタント | 運営担当：都城保健所健康づくりリーダー<br>コンサルタント：都城保健所健康づくり課長、退職保健師2名、宮崎県立看護大学2名  |
| リーダー保健師研修及びコ<br>ンサルタント      | 運営担当及びコンサルタント宮崎県立看護大学3名、看護協会職能委員長、高鍋保健所リーダー、退職保健師2名   |

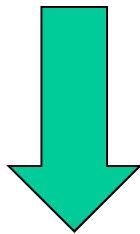
# 特徴3: PDCAサイクルを回す実践型研修

## PDCAサイクルを回す実践型研修の展開

- 実践の中から出てくる保健師としての問題意識を大切に

### 受講生の取り組み

- 問題意識を整理し根拠や健康課題を提示する  
(地域診断、これまでの保健師活動の総括)
- 課題解決に向けて、長期・短期目標を設定し、研修期間内の行動目標、実践計画を立案
- 評価指標を設定し実践
- 企画評価、実施評価、結果評価を行い、次につながる課題を見出す



8月～翌2月の7回～8回の研修中  
＜アクションプランの立案＞＜中間報告＞＜最終報告＞の  
3回を標準プログラムに入れている

## 特徴4:コンサルタント方式を取り入れた研修運営

### ◇コンサルタントによる継続した個別指導方式の導入 ～皆で後輩を育てる体制～

#### ●コンサルタントとは

日本看護協会「中堅期保健師コンサルテーションプログラム」のコンサルタントの役割を参考に、保健師研修会及び自主学習会等で保健師の実践力向上につながる指導・助言を行う保健師

#### ●コンサルタント体制

- ・受講生1名に対し2名（現場・教育機関）体制

#### ●役割

P D C A サイクルを回す取り組みにおいて、受講者の保健師活動経験や、意欲・能力を見極め受講者の潜在力を引き出し個別性に応じて指導・助言を行い、保健師活動の達成感が感じられるように支援する。

## 特徴5：大学と実践現場と協働で取り組む保健師現任教育

### 県医療薬務課

#### ●事業実施のリーダーシップ

- 官学連携事業 ○国庫補助の活用
- 県保健師長会において現任教育のあり方協議、事業説明、随時経過報告
- 職務の一環としての研修参加ができる環境整備
- 周知活動

### 保健所

- 研修の企画・運営
- 管内市町村へ出向いて働きかけ
- 管内保健師会でのアクションプラン受講生の実践報告会の企画



## 宮崎県看護協会保健師職能

保健師職能だより

保健師職能委員6名の構成  
県保健師3名、市町村保健師2名、産業保健師1名



### ●事業を県内に浸透させていく取り組みのリーダーシップ

- 保健師現任教育推進委員としての役割
- 保健師職能研修会の充実及び現任保健師研修と共同企画
- 「保健師職能だより」に保健師の力育成事業の特集を掲載する

## 宮崎県立看護大学

### ●研究的取り組みのリーダーシップ

- 研究事業としての予算確保
- 宮崎県現任教育推進委員会、各段階別研修の企画・運営・評価のリーダーシップ
- 保健所における現任教育従事者への面接調査、中堅保健師実態調査
- 教育機関からのコンサルタント

※研究的リーダーシップの例：記録の整備、評価のための見せる化（アクションプランの報告集、会発表、受講者の発表支援）

# 協働できた背景と成果

## 保健師育成の必要性の共通認識と課題共有

- 日頃からネットワークによるスムーズな意思疎通
- 実態調査を協働で行ったことで、当初からの課題共有

## 研修方法と効果の見通しが明確

- 研修運営、内容に日本看護協会のコンサルテーション事業の方法を取り入れる

## 大学による予算確保とコーディネート

- 公立大学としての地域貢献の役割を担っていたので事業の企画・予算の確保
- 協働で進める体制をコーディネート

## 十分な議論をふまえた、目標の一致と役割の明確化

- 意思統一のための説明、ディスカッションの場、機会の設定



## 4 保健師の力育成事業 取組の効果

### 実践力の向上

—平成27年度新任保健師研修Ⅰ受講後6か月の自己・他者評価から—  
＜新任保健師研修Ⅰを受講して、保健師として変化したところ、成長したところ＞についての自己評価・他者評価の自由記述の抜粋

＜自己評価から＞

「どの保健活動においてもPDCAサイクルを回していることを意識するようになった」「目の前の業務をこなすだけでなく保健師としての課題の根拠や問題解決に向けた行動内容の明確化をはかれる姿勢が身についた」「評価を意識して事業を展開することができるようになった」

＜指導者評価から＞

「情報収集、分析、企画立案等力を発揮できている」「研修の学びを活かした対応ができている」「地域の健康課題を捉えるという視点で他の担当業務にも関心を持ち積極的に関わっている」等



PDCAサイクルの展開を体験したことで、  
「業務をこなす」から「保健師活動を展開する」姿勢へと変化

## アクションプラン及び研究の取り組み例（平成27年度）

### リーダー期

- ・ A市における保健師活動の評価
- ・ 幼児健康診査と事後フォロー体制充実に向けての考察
- ・ B地域の壮年期・中年期住民の健康行動の変容を促す効果的なアプローチについての考察 等

### 中堅期

- ・ 高齢者福祉施設における感染症対策支援
- ・ 精神障がい者を支える関係機関との連携強化の取り組み
- ・ 地域ケア会議を活用した若年妊産婦を支える地域の連携強化について考える 等

### 新任期

- ・ 行動変容につなげるための効果的な特定保健指導について
- ・ 結核患者が治療完遂するための服薬支援方法の検討
- ・ 病院と地域がつながる事例検討会の開催 等

### ＜アクションプランの実践から見える受講生の特徴＞

個・家族から集団、地域全体へと経験年数を重ねるごとに視点が広がっている

## 職場環境の変化

### ー現場からの声よりー

「上司や同僚とかかわりも増え、相談、報告しながら業務を遂行することができるようになった」

「昨年度の受講生が本年度の受講生のアクションプランの相談にのっている」

「受講生同士よく情報交換している」

「研修の学びを職場で共有するため、年度末に研修受講者の報告会を設けている」

「中堅期になると上司とゆっくり話す機会もないが、自己・他者評価で面接の時間をとってもらいはげみになった」

「若手ががんばっている姿を見て中堅の私たちががんばらないといけないと刺激された」

「研修に参加できるように仕事をフォローし合う体制をとった」

「アクションプランのテーマを地域診断に設定して、他の支所の人にも声をかけて皆で取り組みたい」等

ともに育ち合おうとする  
職場の風土づくりができつつある

○保健師活動について語り合う機会が増えた

○後輩のアクションプランを指導することで先輩も育っている

## 現任教育における保健所と市町村等連携体制の深まり

- 市町村からの参加者が増加している。
- 市町村において、上司が保健師でない部署における保健師の指導を保健所（副）主幹、課長が支援する体制につながっている。
- 市町村の研修参加保健師から、保健所にアドバイスを求める回数が増えてきている。
- 最終報告会には市町村の上司の参加が増え、市町村への理解も深まってきている。
- 看護大学が、気軽に相談できる存在となってきた。



宮崎県保健師現任教育マニュアル に  
アクションプラン実践及び研究報告集 に…  
若手自主グループ「保健師カフェ」



## 保健師カフェ便り Vol.3

今年度の第1回保健師カフェは、4月28日に新規採用者の歓迎会として開催しました。県の新人保健師8名を交えて、県内の若手保健師が20名が集まりました。自己紹介の後、県内3ブロックに分かれて今年度の活動について意見交換を行いました。今月号と次号に分けて新人紹介を特集します。



**1年目～8年目までの保健師が集合！  
縦と横のつながりが大事だと実感しました。**

- ① 県北（延岡、日向）  
6月に県北で保健師カフェを企画
- ② 県央（中央、高鍋）  
先輩保健師の活動から学ぶ会を検討中
- ③ 県西、県南（都城、小林、日南）  
9月に県西で保健師カフェを企画  
また、市町村の参加者が少ないため、ブロックごとに市町村の若手保健師へも声をかけ一緒に企画をしていこうという意見も出ました。

## 保健師カフェ便り Vol.4

第2回『保健師カフェ』は、6月20日（土）に延岡市内で開催しました。県北を中心として1年目～8年目までの若手保健師11名が参加し、ランチを食べながら日頃の保健師活動について語り合い、交流を深めました。



### 参加者の感想

・去年の11月の初回保健師カフェに参加させてもらって以来、同じ県の同期との繋がりはもちろん、市町村保健師の方との交流も深めることができ、新任研修や日々の活動へのモチベーションにつながっていると思います。保健師カフェは、自然に不安や悩みを話せる雰囲気もあり、とても良い機会だと感じています♪

・今回のカフェで同期とお互いの仕事について話すことで、自分の不安や悩みを共有でき、同期のみんなの頑張りを聞くことにより、自分ももっと頑張ろうと向上心を持つことが出来ました。また先輩保健師から体験談を聞くこともでき、自分の担当している仕事一つ一つを大切に学んでいこうと感じる大切な機会となりました。先輩保健師のように、人間関係を大切に、専門的知識を持って対象者に接していきたいと感じました。

## 5 今後の取組

### ●平成28年度

#### ○保健師の力育成事業の継続と評価

- ・保健師の実践力の向上、人材育成能力の向上
- ・標準プログラムの検証
- ・保健師現任教育マニュアルの改訂（H28年度）

（平成27年度実施した中堅保健師の実態調査結果も考慮）

- ・保健師現任教育のシステム化

#### ○県が作成する人材育成指針との整合性

#### ○研修コンサルタントとして退職保健師登録制度の創設

#### ○市町村・職域を含めた

段階別保健師現任教育推進体制の充実・強化



ご清聴ありがとうございました

