

平成27年度保健師中央会議

埼玉県熊谷保健所における人材育成の取組

取組の特徴

複数年でテーマを決めて人材育成研修の実施
研修を基に県・市町の協働によるマニュアル等作成

平成19・20年
新任期保健師の
人材育成をテーマ

研修会の開催
アンケート調査

ワーキンググループ

熊谷保健所管内新任期
人材育成プログラム

平成21・22・23年
保健師の保健活動記録
の書き方をテーマ

研修会の開催
アンケート調査

ワーキンググループ

熊谷保健所管内保健師
活動記録マニュアル

平成24・25・26年
事例検討をOJTとして
定着をテーマ
(相談技術向上)

研修会の開催
出張事例検討の実施
3年間のまとめ

熊谷保健所管内事例検
討の進め方マニュアル

埼玉県保健師現任教育体制の整備と推進

平成16年～

保健師人材育成プログラム
(新任期・中堅期・管理者・教育担当者それぞれに求められる機能と到達目標を明記)を活用した現任教育の推進

各保健所単位で管内市町村
の人材育成を支援する体制を
整備・推進する。

埼玉県保健医療部保健医療
政策課の重点目標として、保
健師人材育成を推進

市町村

支援

保健所

支援

支援

保健師人材育成プログラ
ムを活用したOJTの推
進

県・市町村連絡調整会
議(地域別会議)の開
催

目指す姿

県立大学

連携

埼玉県

連携

さいたま市

保健師人材育成プログラ
ムの推進

県・市町村連絡調整会議
(全体会議)の開催

階層別研修の実施

組織

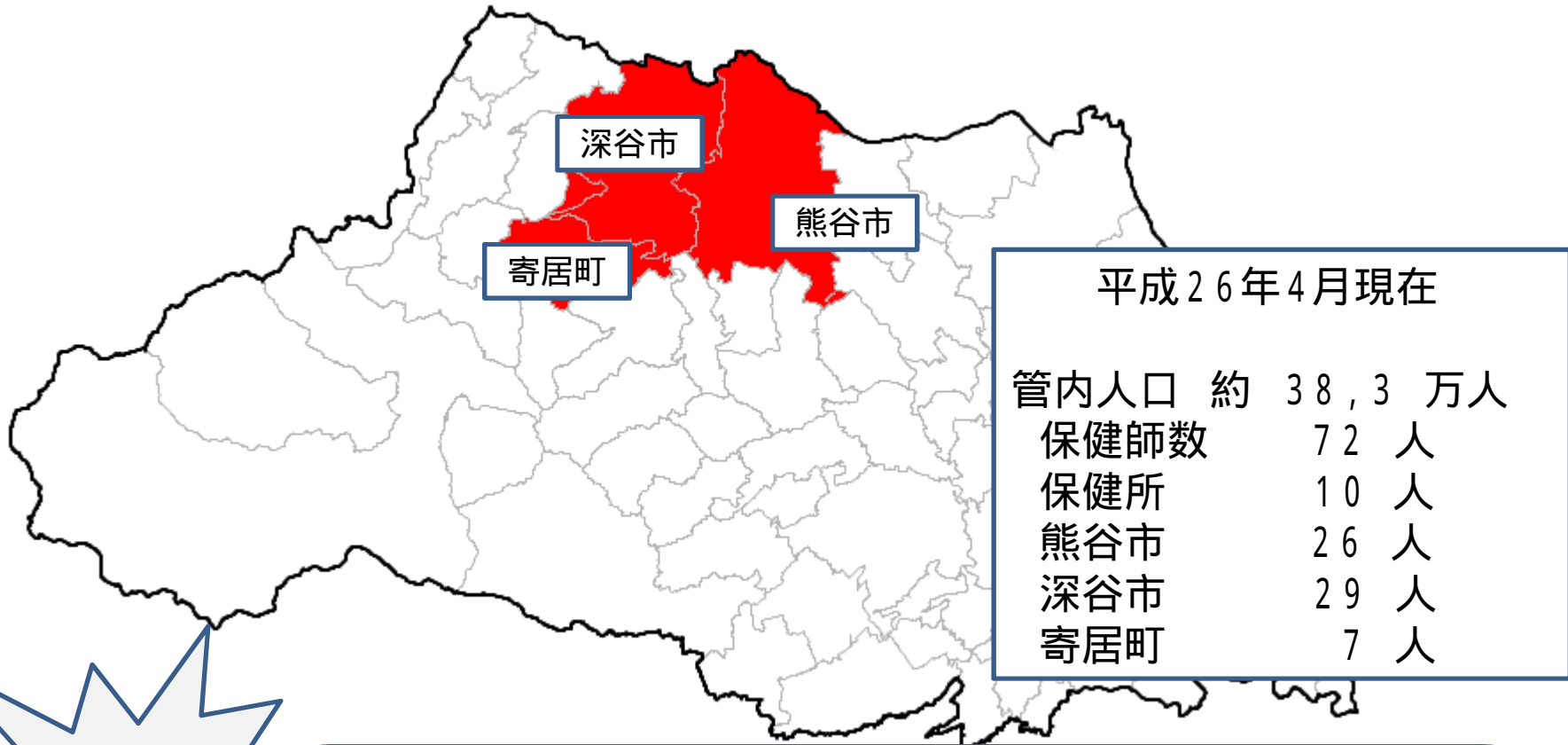
個人

各階層保健師が共に育つ・

学習する組織風土

保健師一人ひとりの資質向上

熊谷保健所管内の状況



県北の人
材育成の
課題

平成16年から18年 県北の市町村の研修受講率が低い
(遠い。旅費がない。忙しい。を理由に研修を受講しない)

平成19・20年 管理職による 新任期保健師人材育成を議論

< 第1回会議・平成19年度 >

現任教育がこれまであまり積極的に行われてこなかった

現任教育を日ごろの業務に取り入れるためには、管理的立場にある保健師の教育がまず重要と考え、中堅後期以降の保健師を対象とする

< 第2回会議・研修 平成19年度 >

現任教育の現状を把握するためのアンケート調査を実施

国立保健医療科学院の中板育美先生に「保健師人材育成における指導者の育成について」と題した講演

< 第1回会議・平成20年度 >

平成21年度管内市町に保健師の採用計画があり、人材育成プログラムに基づき育成がしたい

新人の育成には中堅期の力量形成が不可欠

中堅期保健師の新任期保健師育成に関する 話し合い

先輩の背中を見て(見せて)、は困難。
伝えたいことは、きちんと言語化しないと伝わらない
忙しいことを理由にせず、意識して関わる機会を持つ
先輩保健師は努力を惜しまない。

人材育成についての目標設定と評価指標の明確化
プリセプターの配置の重要性を認識
プリセプターを支援する体制を整える

「人材育成は人のためならず自身のため」
人材育成は、相互に育ち合うものであると理解して取
り組む。

プログラム策定の学びから 中堅期保健師の意識の変化

新任期の現任教育は、その個人の保健師としての基礎を形成する上で重要である。
人材育成は自分自身のためでもあり、共に育ちあうものである。
市町と県が、人材育成という同じ土俵で共に議論し考えることができた。
「忙中閑あり」が大事。忙しさの中、振り返ることもなく突っ走ってきた。
本気で取り組まないと、成し得ない。

中堅保健師の成長

県と市町連携強化

業務に真剣に向き合う

保健所の重要な役割

人材育成の必要性を明示し、ゴールを明確に提示
検討する時間を保障するための調整・管理的立場の保健師の合意形成

新任期人材育成プログラムを用いた 人材育成の実際

職場のOJT
3カ月ごと

新任期保健師がチェック票で自己評価

新任期とプリセプターで面接

今後の目標や育成について話し合う

保健所の役割

管内新任期保健師・プリセプター
会議の開催

新任期に必要な業務経験を調整

OJTの効果

自己評価とプリセプターの面談を
とおして、習得すべき課題の共有

指導・育成の方法が可視化できる

1年目に習得する能力に合わせて
業務を考えることができる

保健所会議の
効果

平成26年度採用の保健師どうし
の横のつながりができる。

他の組織の育成状況を知ること
で次年度新規採用者の育成を考え
先輩としての自覚ができる

平成21・22・23年

保健師記録改善への取り組み(1)

課題の共有

管内の保健師記録に関する課題

保健師の気づいた点が表現されていない

主語が曖昧でわかりづらい

誰のための記録か意識していない

記録の回覧
基準、回覧
ルートが決
まっていない
所属がある

公文書として
の位置付け
が弱く、組織
として対応が
できていない

管理期保健
師が、記録を
通じて部下を
指導すること
が少ない

記録は個人
に任せられ、基
準もないため
書き方にばら
つきがある

平成21・22・23年 保健師記録改善への取り組み(2) 記録の研修

平成22年度

- 2回実施(管理職対象、一般職員全員を対象)
- 保健師記録の重要性・留意点等について学び、保健師活動のスキルの向上を図る
- 講師:杏林大学保健学部看護学科准教授 山口佳子氏

平成23年度

- 1回実施
- 平成22年度に行った「記録の研修」のフォローアップ
- マニュアル検討委員が書いた実際の記録を題材に研修
- マニュアル検討委員会の中で話し合った「わかりやすい記録の書き方」「アセスメントの実際」を学ぶ
- 講師:左同

平成24年度

- 1回実施
- 平成22・23年度に行った「記録の研修」のフォローアップ
- 研修未受講者の実際の記録を題材に研修
- 保健師記録の中で記入漏れの多いアセスメントについて学ぶ
- 講師:左同

3年かけて全員が同じ研修を受講し、知識・意識のベースを作る

マニュアル検討委員会(1)

目的の共有

マニュアル作成の目的

保健師活動の実践記録を活動の評価に役立てる	記録を通じて組織内の保健師のスキルアップに役立てる	記録を残すことにより組織として住民サービスの継続性に役立てる	記録を通じて上司や他職種との理解を深める	保健師記録の回覧システムを構築する
-----------------------	---------------------------	--------------------------------	----------------------	-------------------

マニュアル検討委員会(2)

主な検討内容

各所属の1回録の相談記録様式について

- 課題: アセスメントが記録から抜けやすい
- 結果: 各所属で1回録様式を見直し、アセスメントの欄を入れた。

各所属の記録の決裁・回覧ルートについて

- 課題: はっきり決まっていない所属が多い
- 結果: 各所属で決裁・回覧ルートを決めてマニュアルに明示した

各所属の情報公開と個人情報保護制度について

- 課題: 制度について保健師があまり意識していない
- 結果: 各所属の制度を持ちより、保健師記録の個人情報公開請求が出た場合の対応について意識を深めた。情報公開に耐えうる記録を書く必要性を認識した。

記録が個人に任されていることについて

- 課題: 上司からの指導が少ない
- 結果: マニュアルに記録を読む上司の役割を明示した。

実施結果

1 記録の書き方についての知識は普及した

2 記録マニュアルを作成したことにより

- 各保健師は記録の書き方を意識するようになった
- 上司は記録を読むことによって責任を意識し、記録を通じて部下を指導するようになった
- 事例に組織として対応するようになった

3 マニュアル検討委員を通じて問題意識の共有の輪が広がり、協働して作り上げる意識が生まれた

記録のマニュアル策定の評価と 平成24年度研修計画のための調査

マニュアルができて良かったこと

- ・記録を書く上で参考になる。(迷った時にも確認ができる)
- ・記録の書き方が統一され、誰でも同様に記入ができるようになった。
- ・アセスメントを意識して書ける。
- ・記録がしやすく、援助もしやすい。
- ・記録が公文書であるという認識が高まった。
- ・記録について考えることが多くなった。
- ・マニュアルに沿った記録ができるように心がけたい。

今後の現任教育に臨むこと

- ・面接の技術についての研修
- ・他市や保健所と市町村の交流

平成24・25・26年度 事例検討会をOJTとして定着させ相談技術 の向上の取組（1）

H24.9 熊谷保健所管内保健師アンケートから抜粋

過ぎ去った事をあーだこーだと言いつつ行為。担当になった人は大変な思いをする。

どうしてあんなにできなかった、こうできなかったと一方的に責められたことがある。アセスメント一つで個人の人格まで否定されたことがある。



マイナスイメージからプラスのイメージに転換

やってよかった事例検討 ➡ 個別支援の向上

平成24・25・26年度 事例検討会をOJTとして定着させ相談技術 の向上の取組（2）

保健師が

- （1）個別事例の見立て（アセスメント）や援助方針を整理できる。
- （2）関係機関との連携方法、他機関の特徴や他職種の専門性を学び事例対応ができる。
- （3）事例検討会を重ねることで地域に共通する課題を明らかにする。
- （4）事例検討会をOJTとして位置付け定期的な開催ができるようにする。

概要

目的達成！

精神科医・
臨床心理士

3年間かけて
少しずつ

< 出張事例検討会（3市町4か所） >

現場で実践。役割の移行：事例提出、進行、板書

講義と事例
検討の組み
合わせ

3年間同
じ講師

< 集合研修（年2～3回） >

講義：事例検討の意義、ねらい、進め方、ツール

研修受講
歴提供

< 県・市町村保健師連絡調整会議（地域別） >

管理期保健師で研修目的共有

熊谷保健所における人材育成に関する連携

人材育成に関して戦略をたてテーマを選定
テーマに連続性を持たせる
研修を基に県・市町の協働によるマニュアル等作成

関係者の合意形成
保健所担当者の配慮・調整

意思決定

県・市町連絡調整会議

管理的立場の保健師

人材育成テーマを決定



人選・日程調整に積極的

環境を整える

研修会でモチベーション
アップ

研修は管内保健師が
全員受講できるように
同一講師で複数回

基礎となる知識を
研修で保障

結果を示す

マニュアル等の成果物
作成をとおして、県と市
町の保健師の連携

中堅期の保健師を県の
研修に活用

上司への報告
活動の可視化