

新人保健師の人材育成の現状 について

大阪市健康福祉局健康推進部
健康施策課 松本 珠実

大阪市の保健師配置状況

体制：1保健所・24保健福祉センター

保健師配置数：保健所27名・本庁15名

こころの健康センター6名

保健福祉センター保健分野 230名

福祉分野 30名

介護保健分野 24名

各区地域包括支援センター 24名

その他（職員健康管理分野 12名

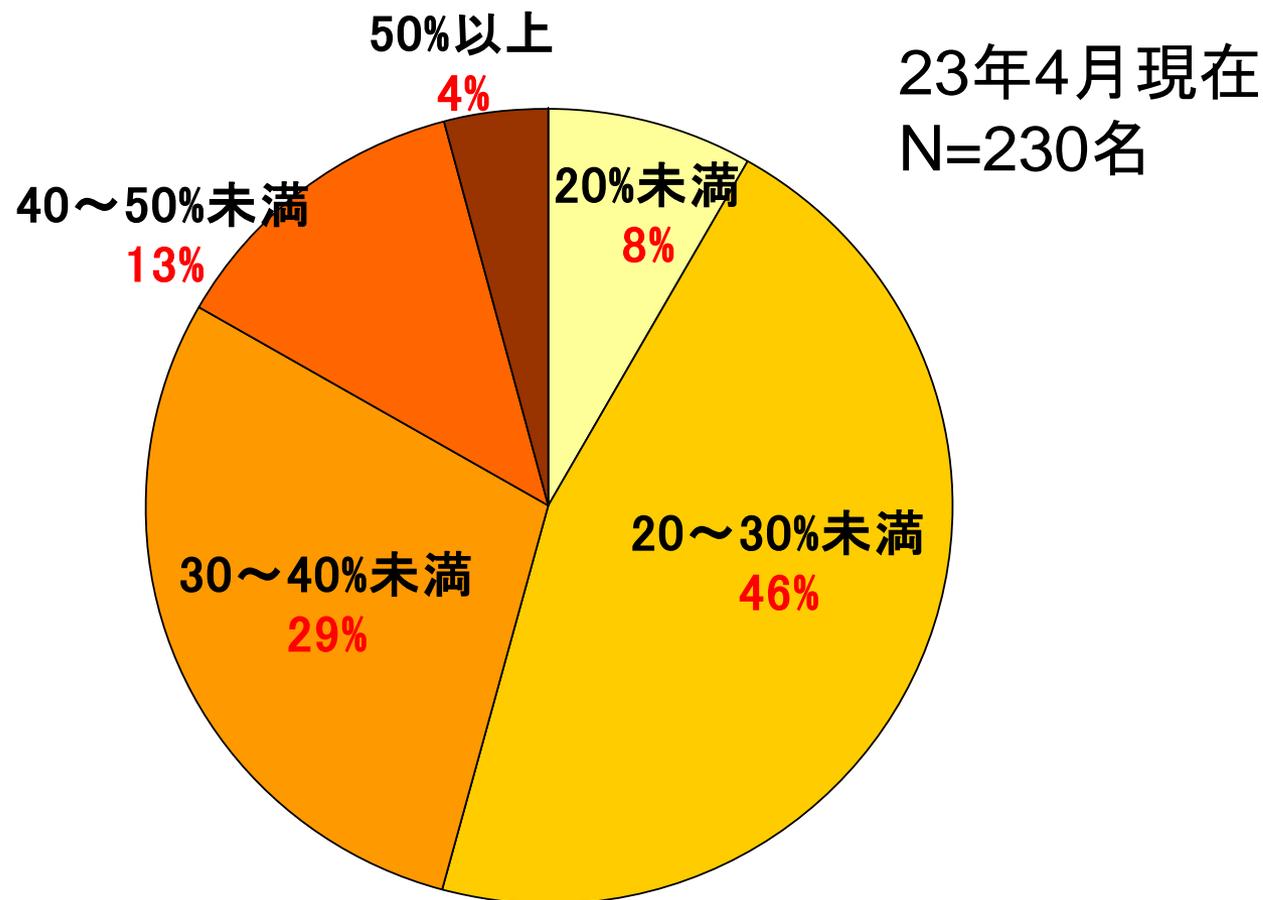
こども相談センター 2名等）

計371名

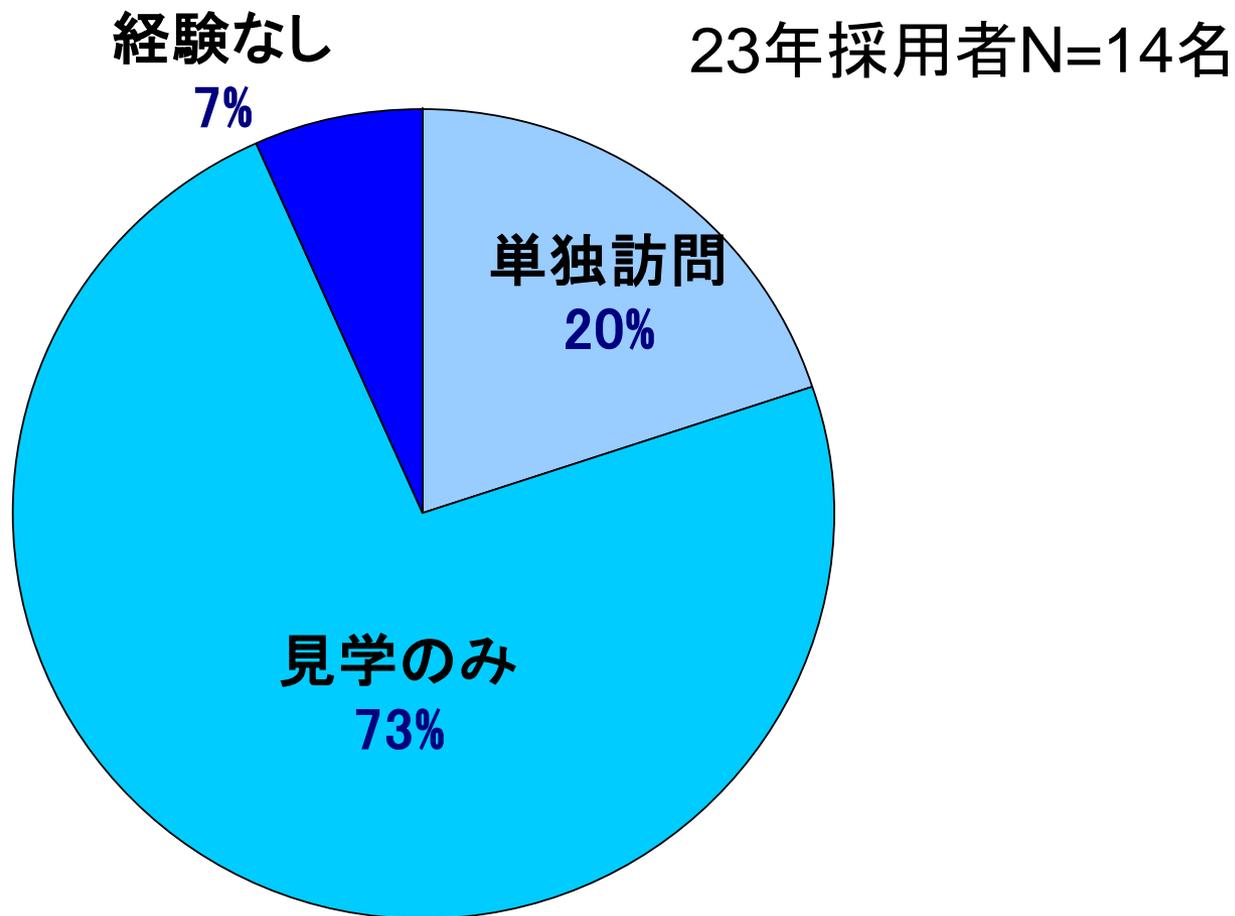
大阪市の保健師退職者数（平成11年～）

退職者数		普通退職				管理職	定年退職
		係員（勤務年数）					
年度	総数	1～5	6～10	11～			
11	6	2		1		3	
12	11	4		1		6	
13	12	4			3	5	
14	7	1	2	1	1	2	
15	15	1	3	1	5	5	
16	14	2	1	3	4	4	
17	15	1	1	2	9	2	
18	17	1	1	4	9	2	
19	14	1	2	2	7	2	
20	19	3	3	1	6	6	
21	20	4	2	5	6	3	
22	14	2	2		7	3	
計	164	26	17	21	57	43	

24区保健福祉センターにおける 新任期保健師の占める割合



新人保健師の臨地実習経験



採用2ヵ月後のヒアリング結果

- 対象の範囲が広く、勉強すべきことが多すぎ達成感がない
- 壮年期や老年期の対象がどこにいるかわからない
- 乳幼児健診未来所者など一覧表が配付され、そのフォローに追われている
- コミュニケーション障害のあるケースにはどうやって情報を集めれば良いかわからない
- 地域役員さんと仲良くなれて嬉しい
- 地区診断をしなければならないと思うが余裕がない
- プリセプターは1回しか同伴訪問してくれなかったの
で家庭訪問に行くのは不安

管理期が感じる 新任期人材育成の課題

- 研究やパソコンを用いたケース管理などは積極的に行なうが家庭訪問には行きたがらず、行ってもすぐに帰ってきてしまう
- サラリーマン的で地域に愛着を持っているとは感じられない
- 看護師や産業保健での経験があっても、役立っているとは思えない
- おとなしく、ケースに関することを職場内であまり話したがらない
- 1年間は学生と一緒に非常に手がかかる

大阪市のあるべき保健師像

地域住民が**主体的**に個人及び地域の健康課題の改善・保持・増進に向けて行動することを支援し、**潜在化**している健康課題を見出し、常に**個の事例**から、**地域づくり**や**施策化**への展開を考えながら、**地域に責任**を持つ**自覚**と**力量**を備えた保健師である。

新任期保健師の到達目標

1 個別事例に対応できる

- ・地域担当制を機軸とした活動を最大限に生かす
- ・「やりがい感」は「対人援助に対する自信」と相関している

2 地域診断を行い、地域の健康課題を見出し、地域住民に示すことができる

- ・地域診断を日常の活動として位置づける
- ・地域との協働を図るには、職場内部・関係機関・地域住民と目的を共有化する必要がある

コミュニケーション力

大阪市人材育成の基本的考え方

- ・保健師としての経験年数が少ない職員が増加
- ・臨地実習経験の不足

大阪市保健師人材育成評価検討会

人材育成計画の立案評価

保健師関係業務担当者 意見交換会

Off-JTの充実

- ・力量形成を考えた研修方法の変更
- ・新任期・中堅期に分けた研修体系

OJTの体系化

- ・新任期保健師指導マニュアル整備
- ・中堅期保健師人材育成マニュアル整備

効果的なジョブ ローテーション

- ・新人は地区を担当
ジェネラルに相談を受ける体制

自己研鑽

- ・大阪市保健指導研究会を組織して
職場内研究活動を推進

大阪市保健師人材育成評価検討会

目的：大阪市に勤務する保健師の教育体制の構築及び人材育成の充実を図ることにより、地域保健福祉活動の実践力を高め、本市における公衆衛生看護活動の質を向上させる。

メンバー：学識経験者、大阪府看護協会・大阪市保健行政医師会・大阪市保健師管理職会・保健師業務関係担当課の代表者

オブザーバー：国立保健医療科学院研究員または「保健指導者の人材育成プログラム開発」研究班メンバー

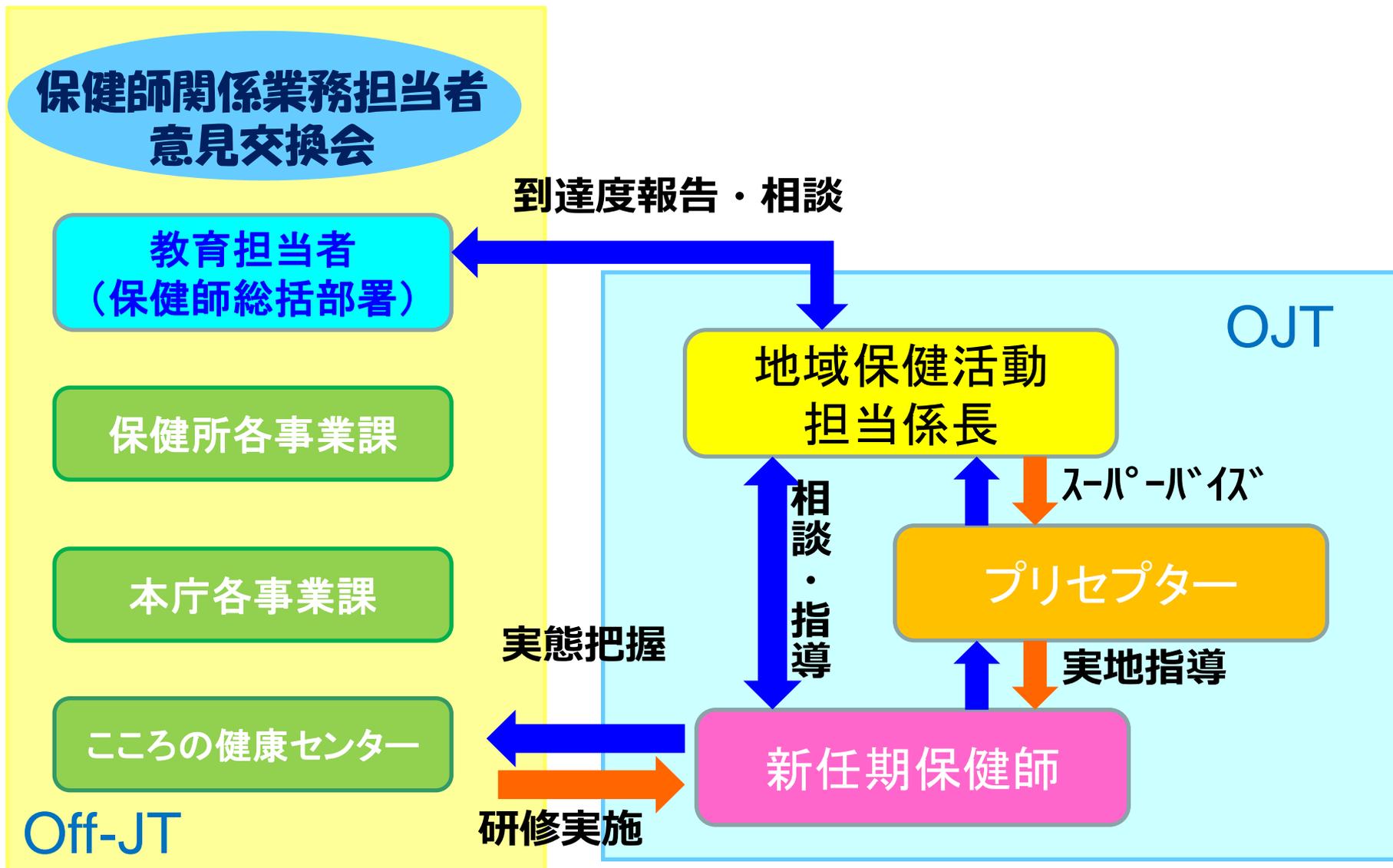
開催回数：年2～3回

保健師関係業務担当者意見交換会

目的：各区保健福祉センターに所属する保健師の力量に関する実態把握・共有化を図り、効果的な研修方法の検討、研修時期の調整、研修評価に関する情報交換を行うことにより、OFF-JTの充実を図る。

メンバー：本庁及び保健所の各事業課で保健師の研修を企画立案する担当者（保健師）

新任期保健師指導体制



ジョブローテーションの目安

期/経験年数の目安	配属先・役割
新任期(要見守期)/1~3年	地域保健活動
新任期(自立期)/4~5年	介護保険分野
中堅期(主務・一人前)/6~10年	地域保健活動
中堅期(主務・次期管理者) /11~20年	福祉分野、本庁、保健所等
管理期(中間管理職)/21~25年	担当係長(PSW・本庁・保健所・地域包括支援センター等)
管理期(統括者)/26年~	保健主幹・保健副主幹・係長

OJTの体系化～新任期保健師～



- プリセプター制度
- チェックシートを用いた定期的な自己評価と面接
- 訪問記録を通じた指導
- 事例検討会の開催
- 課題の設定
 - * 継続訪問(乳児事例・統合失調症事例)
 - * 地域診断

新採用保健師に不足しているもの

＜例＞電話で訪問予約を取ることができない

⇒その場で話が終わってしまう

生活を見る視点の不足

⇒医療機関に受診していると言われると訪問をやめてしまう

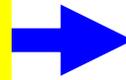
行動変容を担っているという役割意識がない

⇒拒否されると訪問に行かない

地域に責任を持つという認識の欠如

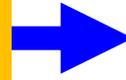
Off-JTの充実～新任期保健師～

新人保健師の公衆衛生
看護技術の不足



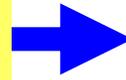
消毒液の作り方などの実
習を増やす

判断力、アセスメント力
が乏しい



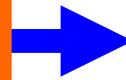
乳幼児健診結果の判定
事例を見立てる演習

生活を見る視点の不足、
行動変容に結びつける
技術の不足



ロールプレイや事例検討
ケースメソッドを増やす

委託業務が多く全体像
が捉えられない



プリセプター研修を開催し、
委託業務を見学・体験す
ることの重要性を説明

保健師総括部署が行う新人研修

採用時

- 採用直後3日間で業務内容の説明を行う
- プリセプターと一緒に、指導マニュアルを説明

2か月後

- 活動計画と訪問計画・記録の記入について
- 悩みや失敗を同期と共有、解決方法のヒント

1年後

- 1年間の活動振り返り
- 継続訪問事例の事例検討、地域診断の修正

新任期保健師研修

・OJTを優先 ・職場の育児休暇の時期を考慮

研修名	事業課	日数	時期
新任期保健師研修会 (新任期1～3年目毎年)	健康施策課	1日	2月
母子保健保健師研修会	こども青少年局 管理課(母子保健)	3日	10月
健康増進・介護予防研修	健康づくり課	2日	9月
公害保健事業研修(小児・成人)	保健所管理課	1日	12月
難病・小児慢性特定疾患研修	保健所管理課	1日	12月
精神保健福祉研修	こころの健康センター	3日	11月
感染症に関する研修 (結核・感染症)	保健所感染症対策課	3日	6月

新任期保健師の目標到達度到達度

(新任期保健師指導マニュアル157評価項目各5点満点の平均値)

平均値 (範囲)	採用後 3年目	採用後 2年目	採用後 1年目	採用者数
H22年度	4.0 (3.1~4.7)	3.4 (2.7~4.8)	3.2 (2.2~4.0)	H.22:14名 H.21:20名 H.20:19名
H21年度	4.2 (3.2~4.9)	3.6 (2.7~4.2)	3.3 (2.3~4.9)	
H20年度	4.0 (3.1~4.7)	3.6 (2.8~4.1)	3.1 (2.8~3.9)	

5:大変よくできている 4:よくできている 3:普通 2:努力が必要 1:かなり努力が必要

残された課題と方向性

- プリセプター保健師の疲弊
 - ⇒プリセプター研修会の開催
 - ⇒スーパーバイザーとしての管理職研修
- 当然できると思っていたことができない
 - ⇒経験を確認できるチェックシートの作成
- 保健師教育の充実が不可欠
 - ⇒府下の大学は全て選択制に。27年度～15日間の保健所・市町村実習を実施。