

令和4年8月2日(火)  
令和4年度保健師中央会議  
資料1 1 - 3

# 多様な背景をもつ新規採用保健師をサポート するプリセプター保健師への支援

令和4年8月2日（火） 保健師中央会議  
仙台市健康福祉局保健衛生部  
参事兼健康政策課長 千葉 由美子

# 仙台市の紹介



人口 1,093,543人  
(令和4年4月1日現在 推計人口)





# 仙台市の組織（一部抜粋）

## 健康福祉局

地域福祉部、障害福祉部、保険高齢部、  
保健衛生部、保健所、衛生研究所

## 保健衛生部

保健管理課、医療政策課、健康政策課、  
生出診療所、動物管理センター、  
食肉衛生検査所

# 健康政策課の業務

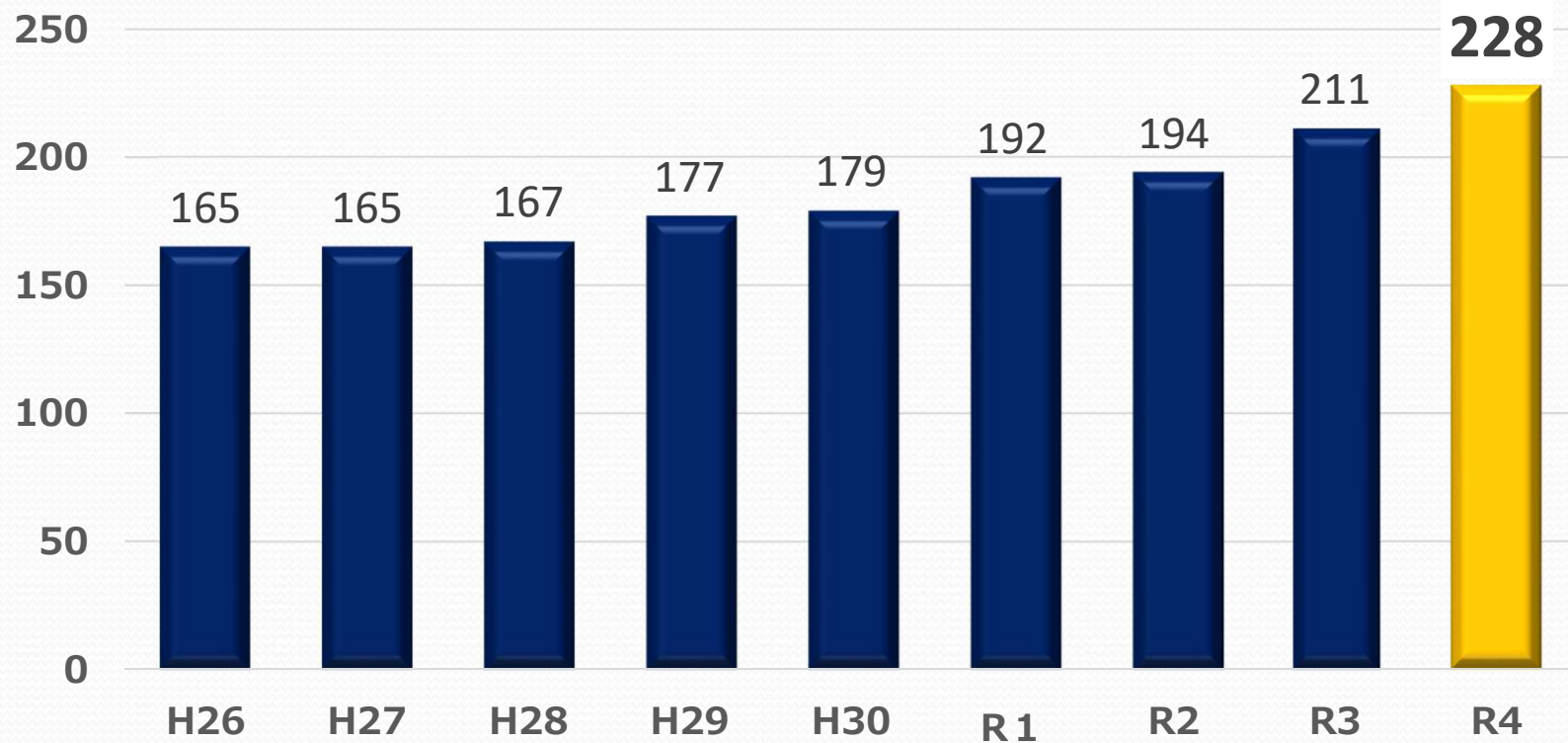
- 市民健康診査の実施の総括
- 受動喫煙防止対策の推進
- 地域保健に係る総合的な企画及び調整並びに保健所が行う施策の調整
- 健康増進に係る事務の企画及び調整
- いきいき市民健康プランの推進
- 食育の推進に係る事務の総括
- 公衆衛生看護業務の総合調整 等



# 仙台市の保健師について

## 【仙台市の保健師数】

(人)



# 仙台市の保健師について

## 【令和4年度の配置状況】

( ) 内は仙台市保健師人材育成ガイドラインを改訂した平成26年度の状況

		人数	小計			人数	小計
本庁 公所等	健康福祉局 障害者支援課	2(2)	48人 21.1% (36人) (21.8%)	青葉区	保健福祉センター	1(0)	36人 (27人)
	〃 地域包括ケア推進課 (H26年度は介護予防推進室)	5(3)			〃 管理課	9(3)	
	〃 保険年金課	1(1)			〃 家庭健康課	17(16)	
	〃 介護事業支援課 (H26年度は介護保険課)	2(2)			〃 障害高齢課	9(8)	
	〃 健康政策課	5(4)		宮城野 区	宮城総合支所 保健福祉課	11(8)	11人 (8人)
	〃 感染症対策室 (H26年度は感染症対策課)	6(1)			保健福祉センター 管理課	4(3)	33人 (27人)
	〃 精神保健福祉総合センター	6(4)			〃 家庭健康課	18(16)	
	〃 障害者総合支援センター	3(2)		〃 障害高齢課	11(8)		
	〃 北部発達相談支援センター	5(5)		若林区	保健福祉センター 管理課	4(1)	26人 (23人)
	〃 南部発達相談支援センター	6(5)			〃 家庭健康課	14(17)	
	〃 秋保総合支所 保健福祉課	2(2)			〃 障害高齢課	8(5)	
	総務局 厚生課	1(2)		太白区	保健福祉センター	1(0)	39人 (23人)
	子供未来局 子供家庭保健課 (H26年度は子育て支援課)	4(2)			〃 管理課	9(1)	
	〃 児童相談所	1(1)			〃 家庭健康課	19(15)	
	〃 市立病院 地域医療連携室	1(2)			〃 障害高齢課	10(7)	
					泉区	保健福祉センター	1(0)
			〃 管理課	8(1)			
			〃 家庭健康課	14(13)			
				〃 障害高齢課	10(5)		

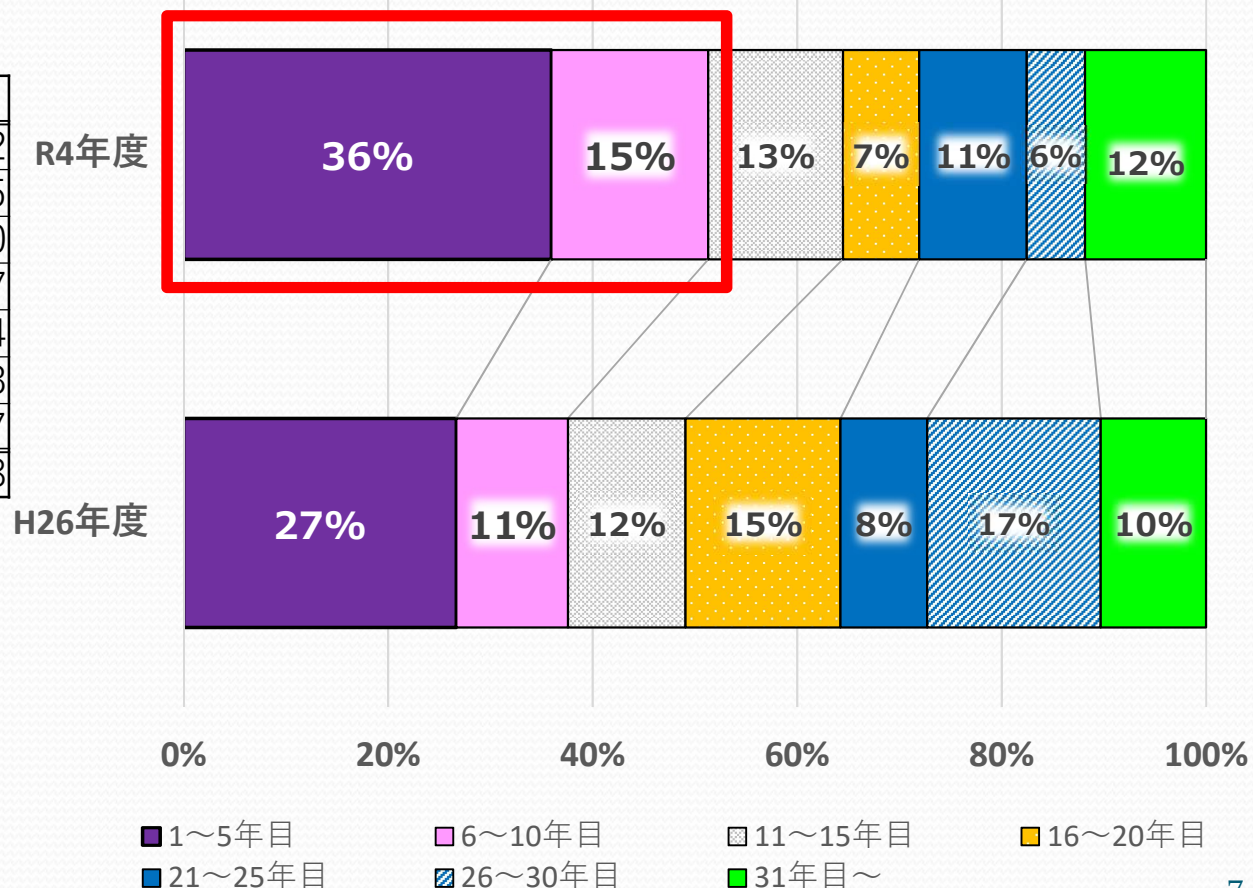


# 仙台市の保健師について

## 【経験年数別の構成】

採用1年目から10年目の保健師が増え、全体の50%を超える。  
26年目から30年目の保健師が少ない。

	H26年度	R4年度
1～5年目	44	82
6～10年目	18	35
11～15年目	19	30
16～20年目	25	17
21～25年目	14	24
26～30年目	28	13
31年目～	17	27
合計	165	228

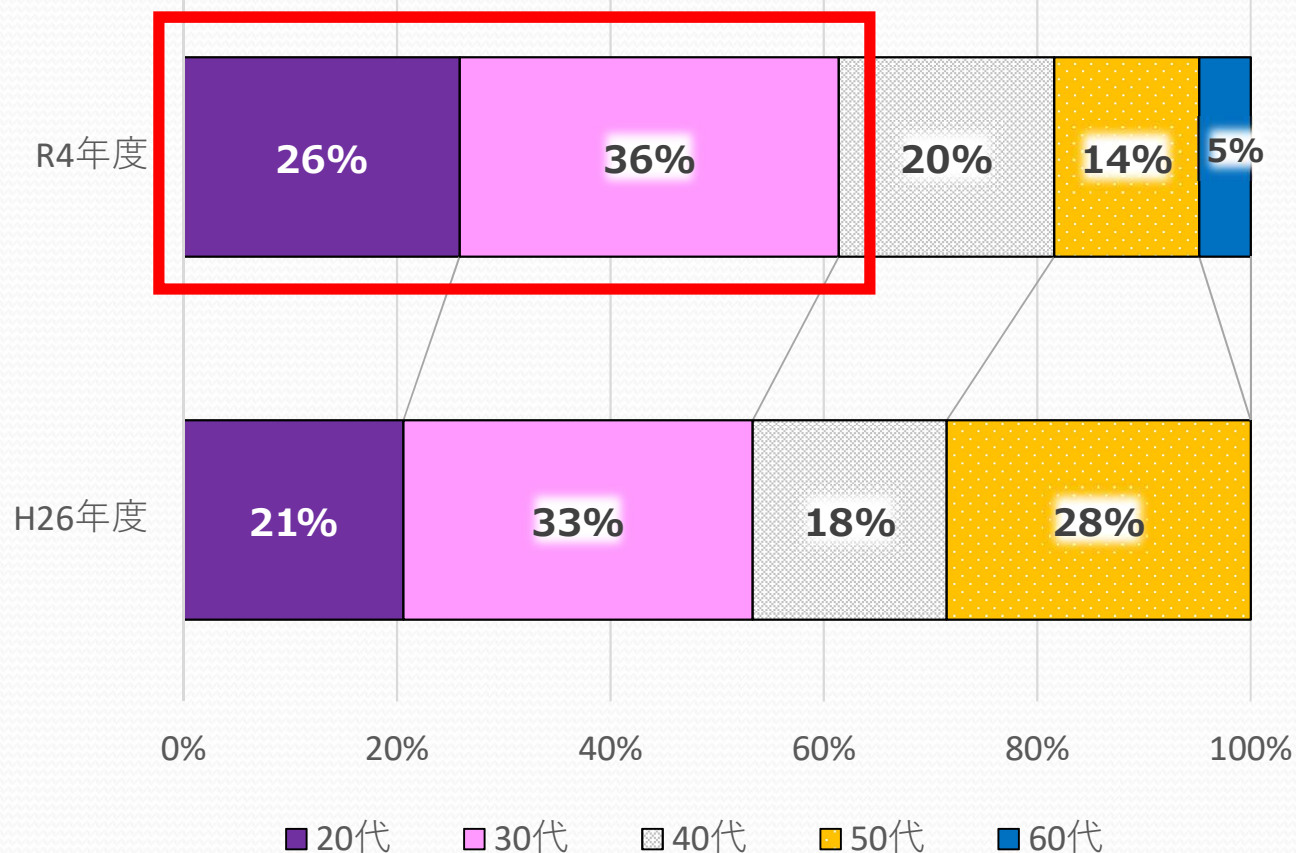


# 仙台市の保健師について

## 【年代別の構成】

20代、30代の保健師が増加し、全体の60%を超える。  
50代の保健師は減少し、全体の14%。再任用保健師として、60代保健師が全体の5%。

	H26年度	R4年度
20代	34	59
30代	54	81
40代	30	46
50代	47	31
60代	0	11
合計	165	228



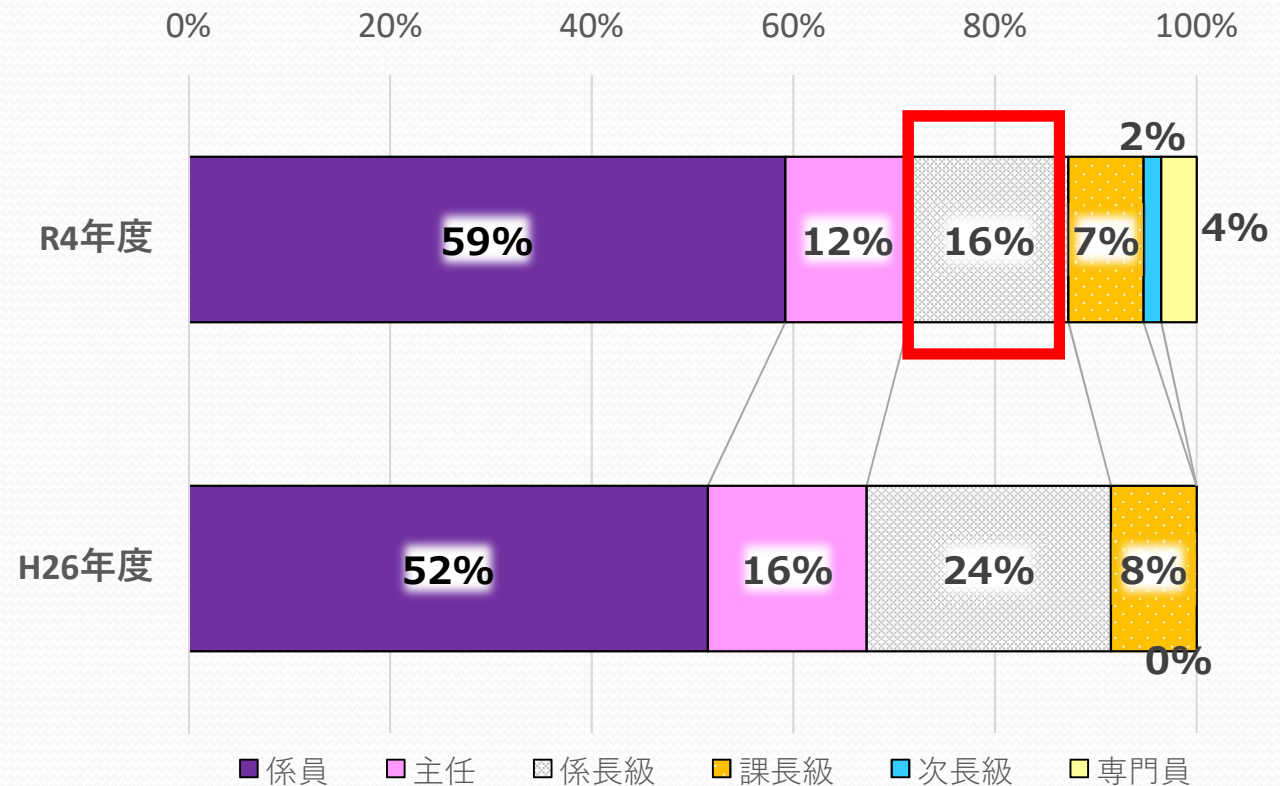


# 仙台市の保健師について

## 【職位別の構成】

係員の保健師が増加し、全体の59%。  
主任、係長級の保健師の割合が減少。特に係長級の保健師は8ポイント減少。

	H26年度	R4年度
係員	85	135
主任	26	28
係長級	40	36
課長級	14	17
次長級	0	4
専門員		8
合計	165	228



# 仙台市の保健師について

## 【新規採用保健師の推移】

4月22名採用

8月6名採用

年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
人数	6	5	9	18	8	19	9	28	19

## ※社会人経験の有無（令和4年度）

常勤保健師			
総数	新卒	保健師経験有	看護師経験有
19	12	6	1

## 【産休・育休中の保健師】（令和4年4月1日現在）

34名 保健師全体の約**15%**



# 仙台市の保健師の人材育成について

仙台市保健師人材育成ガイドライン平成26年9月 改訂

## 目指す保健師像

公衆衛生専門職としての自覚をもち、地域の特性に応じた地区保健活動を実践することで、市民から信頼される保健師

- 個別支援から地域の課題へと視点を広げ、潜在している健康課題を見出し、解決や予防に取り組む保健師
- 連携、協働、コーディネート力を発揮できる保健師
- 専門職として求められている役割を理解し、それを果たすために能力を発揮する保健師

# 各期に求められる能力

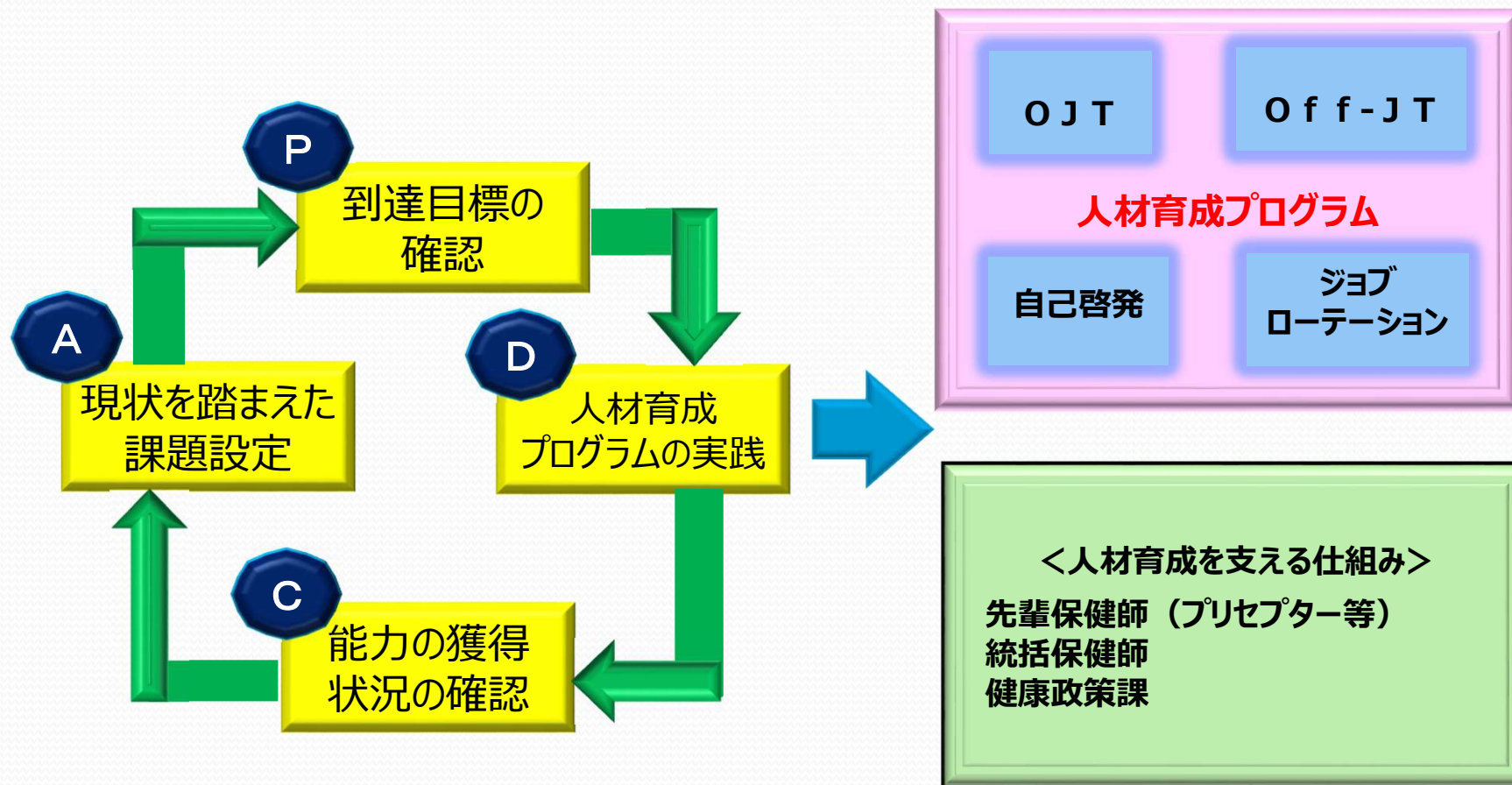
	求められる能力
<p>新任期 (1年目～5年目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○関係法令等に関する知識</li> <li>○業務に必要な最新の知識・技術</li> <li>○担当分野における個人（家族）及び地域の健康課題の把握と解決・改善策の計画・立案</li> <li>○担当分野における個人（家族）及び地域の健康課題を改善するための活動の展開</li> <li>○生活・健康に関する地域の社会資源の活用</li> <li>○健康危機（虐待・DV・自殺・感染症・災害等）の予防策への理解と対応</li> </ul>
<p>中堅期 (6年目～主任)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○健康行動に向けた地域住民の主体的活動への支援</li> <li>○地域全体の健康課題の把握と解決に向けた支援策の企画立案、実施、評価及び進捗管理</li> <li>○保健師活動のための地域診断</li> <li>○効果的な事業展開のための関係職種及び住民組織、関係機関との連携やコーディネート</li> <li>○担当分野の調査研究における主導的役割</li> <li>○新たな社会資源の発掘や開発</li> <li>○あらゆる健康危機事案への適切な対応や回避策への理解と対応</li> <li>○新任期職員の育成支援</li> </ul>
<p>管理期 (係長職以上)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○困難事例や住民組織の主体的な活動支援への的確な助言</li> <li>○施策化や保健計画策定のための情報の収集、分析、活用に関する助言</li> <li>○困難な課題解決のための関係部署・機関等との調整</li> <li>○将来予想される健康危機の予見と対策</li> <li>○新任期・中堅期職員の的確な評価や指導</li> <li>○職場の人材育成の計画立案や環境整備</li> </ul>



# 仙台市の保健師の人材育成について

❖ 仙台市保健師人材育成ガイドライン(平成26年9月 改訂)

## (1) 人材育成の方策



## (2) 保健師の人材育成を支える仕組み

	役割
①プリセプターの役割	新任者のもっとも身近な指導者・相談者の役割
②中堅期・管理期の保健師の役割	自らの保健師活動の力量アップに努め、適切な助言や指導を行う等、後輩を育成する役割
③総合相談担当者の役割	各総合相談担当の保健師を困難事例対応の相談者と位置づけ、指導、サポートの役割を担う。
④公衆衛生看護活動に係る統括的保健師の役割	本庁部局、各区における組織横断的な地域保健活動を行うための統括的な役割を担う。(災害時の公衆衛生看護活動、保健師の人材育成) ※本市では、本庁及び各区に統括保健師を配置している。
⑤健康福祉局健康政策課の役割	人材育成ガイドライン作成・活用状況の把握、各期の研修企画・運営。(各期の保健師が主体的に参加できる研修体系の仕組みづくり)

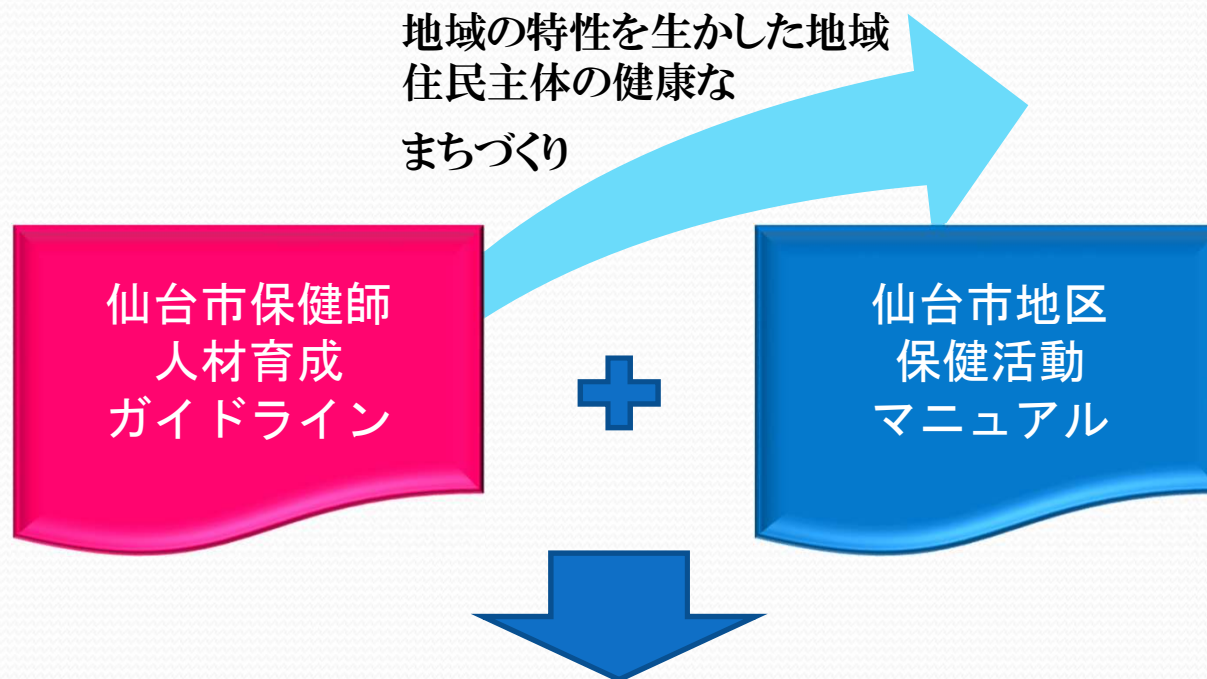


## 保健師の人材育成を支える仕組み

### プリセプターの役割

- 新任者の最も身近な指導者・相談者の役割
- 新任者の育成方針を課内で共有し、新任者と一緒に業務を担当し、仕事を通してアセスメント、保健師活動を行う上での技術、保健サービスを提供する仕組み、就業規則など広範囲にわたって手本を示す
- 新任者の到達目標確認を一緒に実施

## ❖ 仙台市地区保健活動マニュアル(令和2年6月 作成)



○人材育成ガイドラインに記載している、「地域における保健師の活動」について、保健活動の本質や保健師が目指すべき基本的方向性を踏まえ、地区保健活動の進め方や留意点を具体化したもの。

○部署横断的会議、統括保健師会議、コーディネーター会議の開催の明文化。



# Sendai Styleの保健活動（仙台市地区保健活動マニュアル抜粋）

学校・福祉施設とコラボ！



障害があるけど、働きたい！



地域でボランティアをしたい！



私の地区の高齢化率は？



健康増進係

担当する地区の特徴は？

母子保健係

地域支援係

今度、地区でこんな行事やるよ！

地域の通いの場

4か月育児教室

みて・きいて  
しらべて

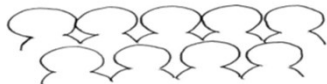


つないで  
うごかす



つくて  
みせる

業績発表・学会発表等



みんな、散歩ついでに集える場が欲しいんだな...

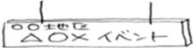


地域の様々な会議



この地域課題を解決するために、こんなことができないか考えているんですが...

アンケート・評価



みんなの声をもとに、次年度はもっといいものに！

地域活性につながっていいね！

近くにきたので寄りました～

地域連絡会議

それなら、地域の〇〇さんに相談するといいかも！

このエリア母子保健ではこんな課題あって...

この地区の特徴だね～

役所内には力がたくさん！  
つながりが大事！

地区活動の進め方

# 仙台市保健師人材育成ガイドライン活用の実際

新任期・中堅期・管理期の階層別保健師研修で  
到達目標の振り返りを実施

保健師として求められる能力である「組織人としての能力」、「専門職としての能力（個人・家族・小グループ）（集団・地域）（施策化）」、「自己管理・自己啓発に関する能力」を、新任期、中堅期、管理期の階層別に具体的な到達目標として可視化し、集合研修の場で振り返る。



## 新規採用保健師の人材育成の体制整備

しかし、現実には・・・

### 所属のOJTの環境が不十分

- 人材育成を推進する中堅期保健師の不在、管理期保健師の多忙（産育休、本庁・公所の保健師少数配置部署への異動）
- プリセプターも多くの業務を抱え多忙であり、同じ事業を通じて新規採用保健師を指導するなどの体制づくりが不十分。

# 新規採用保健師に対する職場内でのOJTと 研修体制の充実

平成29年度の新規採用保健師の採用増をきっかけに、新規採用保健師のOJTを行う体制の整備が急務となった。

## ① トレーナー保健師の導入（平成29年度～）

再任用保健師2名を新規採用保健師のOJTを支援する役割として位置付け、職場からの依頼に応じて支援。

## ② 新規採用保健師が専門職として目指す目標の設定 と定期的な振り返り

## ③ 新規採用保健師、プリセプター保健師を対象とした研修の実施



# 新規採用保健師育成の年間スケジュール

	支援内容	配属先	トレーナー	プリセプター	健康政策課
4月～ 5月	各所属の配置先及び担当業務等の把握 現在の課題等の情報収集		●		
5月 下旬	新任保健師研修会 I ・保健師人材育成ガイドライン、人材育成の進め方等の説明 ・ <u>目標設定</u> 、GW等		●		●
6月～ 1月	OJTによる支援（各区・支所等からの依頼により、トレーナー保健師による支援）	●	●	●	
7月～ 8月	3ヶ月後振り返り	●		●	
8月～ 9月	プリセプター研修		●		●
10月頃	目標の中間評価（定期支援①）	●	●	●	
2月頃	1年の振り返り・評価（定期支援②）	●	●	●	
3月	新任保健師研修会 II		●		●

## 新規採用保健師の目標設定

### ❖ 1年間の目標と行動計画の設定

- ・目指す保健師、なりたい保健師像
- ・1年間の目標と行動計画

目指す保健師になるために何からどのように活動していくか、プリセプターと話し合って作成する

### ❖ 能力獲得状況の確認

3ヶ月、6ヶ月、1年の節目の振り返りの時期に合わせて、家庭訪問・健康相談・健康教育・地区診断(※)について『保健活動に必要な能力獲得状況チェックリスト』により獲得状況とステップアップのための課題の確認。

※地区診断については、地区保健活動推進のための地区カルテ等を活用した人材育成



1年目 目標設定シート 所属 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_

## 私はこんな保健師になりたい！

目指す保健師・なりたい保健師像

目指す保健師になるためには、何から、どのようにしていくか、1年間の目標と目標達成のための具体的な行動計画についてプリセプターと話し合ってみましょう。

1年間の目標と行動計画 \_\_\_\_\_年 月 日記入

中間評価 \_\_\_\_\_年 月 日記入

1年間の振り返り \_\_\_\_\_年 月 日記入

○1年間の目標は、達成できましたか。

○今後の目標（さらに1年後、私はこうになりたい！）

○そのために取り組みたいこと。

# 保健活動に必要な能力獲得状況チェックリスト

## 1. 家庭訪問

家庭訪問は対象者の家庭に伺い、個人や家族の健康問題への支援をするために、相手からの信頼を得ることが重要です。信頼関係を築くことは、相手の生活に根ざした支援につながります。健康問題をアセスメントし、適切な保健指導や生活支援ができるようにスキルを磨いていきましょう。

到達目標	具体的な行動目標
個人・家族の健康問題をアセスメントし、適切な支援ができる。	① 担当地区の訪問対象者を把握することができる
	② 優先順位を考慮して家庭訪問対象を選定できる
	③ 訪問対象となった背景や法的根拠を説明できる
	④ 支援に必要な情報収集ができる（事前・実施・事後）
	⑤ 支援の目標と計画をたてることができる
	⑥ 訪問計画・訪問時の状況に応じた支援が実施できる
	⑦ 個人・家族の持つ力を引き出すことができる
	⑧ 個人・家族が活用可能な社会資源の情報を提供ができる
	⑨ 支援の経過及び結果を正確に迅速に記録し、報告することができる
	⑩ 必要に応じて関係機関と連携することができる
	⑪ 単独で継続訪問ができる
	⑫ 判断に迷うこと、分からないことについては助力を求めることができる
訪問で把握した個別の課題を地域の健康課題と関連させて考えられる（地域診断）	⑬ 個別支援から集団や地域をみる視点をもつことができる



# 保健活動に必要な能力獲得状況チェックリスト

## 2.健康相談

種々に関連する相談事業への参加、窓口や電話、面接相談から個別支援を経験し、信頼関係の築き方やアセスメント、支援の方法等のスキルを磨きましょう。

到達目標	具体的な行動目標
相談者の健康課題とその要因を理解できる	① 相談者の訴えや気持ちを受け止めることができる
	② 相談者の気持ち・考え・意思を確認し、相談内容を整理することができる
	③ 相談者の主訴を的確にとらえることができる
相談者の問題解決のために適切な援助ができる	④ 個別の健康問題に対応できる
	⑤ 困難事例は助言、指導を求めることができる
	⑥ 継続支援の必要性、支援の方向性を判断し、支援計画を立てることができる
	⑦ 必要時、関係機関と連絡調整ができる
	⑧ 相談者へ必要な社会資源を提供できる
	⑨ 相談経過・相談場面・必要な情報を記録し整理できる
	⑩ 相談経過や相談者の反応等から援助過程を評価できる

# 保健活動に必要な能力獲得状況チェックリスト

## 3.健康教育

対象集団にあった方法で展開することで、一堂に会して効果的に情報を伝えることができ、その場の雰囲気を利用することにより、教育の効果も高めることができます。積極的に場数を踏み、自身のスキルアップに努めましょう。

到達目標	具体的な行動目標
対象の健康課題に応じた健康教育や集団指導が展開できる	① 健康教育の目的や事業の位置づけが理解できる
	② 対象者の生活状況やニーズを把握できる
	③ 必要なデータ、資料を集めることができる
	④ 導入から展開・まとめまでの順を追ったシナリオが作成できる
	⑤ 集団に合わせた教育の媒体を活用することができる
	⑥ 住民の主体的参加、行動変容につながる効果的な方法を選択し実施できる
	⑦ 参加者の様子を確認できる（反応・健康状態等）
	⑧ 住民や他職種と目的を共有し共同活動ができる
	⑨ 講師や関係機関に実施後の感想等を聞くことができる
	⑩ 実施したことの客観的な評価、報告書が作成できる
	⑪ 健康教育から地域の健康資源を育成する視点をもつことができる



# 保健活動に必要な能力獲得状況チェックリスト

## 4. 地域診断

地域特性に応じた保健活動を推進するために、まずは担当地域についての理解を深め、常に地域から「みる」スキルも磨きましょう。

到達目標	具体的な行動目標
管内の特性、課題がわかる	① 既存の資料（地域情報ファイル・業務概要・年報・保健統計等）から地域の健康情報を収集できる
担当業務を通じて、地域の特性を把握・分析し、顕在的、潜在的な健康課題を見出すことができる	② 地域住民の声を聴き、アセスメントに活用できる
	③ 担当している事業、ケースを地域把握の視点からまとめることができる
	④ 地域のニーズを健康指標や社会資源（人・物・関係機関・地域のネットワーク）から把握することができる
	⑤ 地域の特性を明らかにできる
	⑥ 集めた数値や統計等情報を客観的（全国・県・他市との比較、経年的比較等）に分析できる
	⑦ 整理した情報から地域の顕在・潜在化している健康課題を抽出できる
	⑧ 健康課題解決・改善にむけた取組みについて考えることができる

評価基準：5段階

5. 達成している

4. ほぼ達成している（具体的な助言で達成できる）

3. 課題が残る（具体的な助言を繰り返し受けることのできる）

2. 達成できない（具体的な助言を繰り返し受けるも不十分）

1. 体験する機会がない

# トレーナー保健師による 新規採用保健師を支援する体制

人材育成は所属内のOJTが基本となるが、体制を補う必要がある場合には、各所属からの依頼によりトレーナー保健師が育成を支援する。

## 【具体的な支援内容】

- 訪問計画、訪問支援のための同行等(ケースレビュー参加含む)の助言
- 幼児健診、健康講座等担当業務を通じた支援(担当として果たす役割について指導)
- 地区に出向いての人材や地域資源把握の同行(民生委員や相談機関、施設等)



# 新規採用保健師の背景に合わせた育成

新卒保健師に加え、医療、職域、自治体等で看護師又は保健師として働いてきた経験のある多様な保健師が採用されており、各々の背景を考慮した育成が必要である。

	背景	プリセプター 保健師	トレーナー 保健師
新卒保健師	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個別支援は未経験</li> <li>・ 地区保健活動は未経験</li> </ul>	●	●
自治体、保健所での 保健師経験者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個別支援は経験</li> <li>・ 地区保健活動も経験</li> </ul>	● 職歴によってはプリセ プター保健師を配置し ないこともある※	
看護師のみの経験の 保健師	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 患者支援を通じ、個別 支援は経験</li> <li>・ 地区保健活動は未経験</li> </ul>	●	●

※仙台市人材育成基本方針に基づく指導担当者については、すべての新規採用職員に必ず配置

# プリセプター保健師を支援する体制（個別支援）

## トレーナー保健師によるプリセプターのフォロー

- 新規採用保健師の背景や個性に合わせた対応について、プリセプター研修実施後に受講状況を確認し、必要時、個別面談を実施。
- プリセプターは、新規採用保健師の振り返りの場面に同席する。プリセプター自身の能力の獲得にむけて、共に成長する機会となるよう支援。



# プリセプター保健師を支援する体制（集合研修）

## 【研修プログラム】

- トレーナー保健師による話題提供  
「新人保健師との日々の関わりで感じていること  
～トレーナー保健師の視点から～」
- グループワーク  
新人保健師との関わりで心がけていること  
関わりの中で困難に感じることとその対応方法について  
（困難に感じていることを共有し、グループで解決策を考える）
- 講話 「プリセプターとして大切なこと」

## プリセプター保健師を支援する体制（集合研修）

### アンケートより

- プリセプターとして新人育成を振り返る機会になった。
- 他のプリセプターが心がけていることや関わり方を聞くことができ参考になった。
- 同じような悩みや困りごとを共有できたのがよかった。
- 悩んでいたこと、困っていたことの解決(対応)策を見いだせた。
- 新人保健師への関わりのポイントを具体的に知ることができた。また、役割が明確になった。
- 「指導する」のではなく、何に困っているのかを把握することが大切だと気付いた。
- 一緒に成長していきたい。



# 新規採用保健師育成体制の構築の背景

## トレーナー保健師の配置

- 既に平成23年度にトレーナー保健師を導入する計画があった。
- 導入直前に東日本大震災(平成23年3月11日)発災。  
トレーナー保健師として従事いただく予定だった先輩保健師は、震災で大きな被害を受けた2つの区に配属。被災者健康支援業務を中心に活動することが優先となった。
- 上記の経過から、平成29年度のトレーナー保健師の導入はスムーズに進んだ。
- トレーナー保健師の専門職としての人材育成に対する熱意は大きかった。

# 人材育成のさらなる推進に向けて

## ① 所属における人材育成体制の推進

- 各所属の人材育成推進体制の確立 (PDCAサイクル)
- プリセプターへのフォロー体制の整備
- お互いが育ちあう風土の醸成

### 新任期保健師がプリセプターとなるメリット

- 年齢が近いことで、新規採用保健師の悩みや不安に共感できること、また相談しやすい関係が作りやすい。
- プリセプターを担当することで、保健師職能としての役割や技術・知識等について再確認する機会となり、プリセプター自身の能力の向上につながる。



# 人材育成のさらなる推進に向けて

## ② 統括保健師のリーダーシップ、マネジメント力の醸成

- 組織横断的な調整及びマネジメント
- 少数配置先の保健師を専門職として育成する体制のマネジメント
- 特に1人配置先の保健師をフォローする仕組み(孤立させないための支援)
- 人材育成体制の検証と改善