

地域保健対策検討会

平成24年1月27日(金)

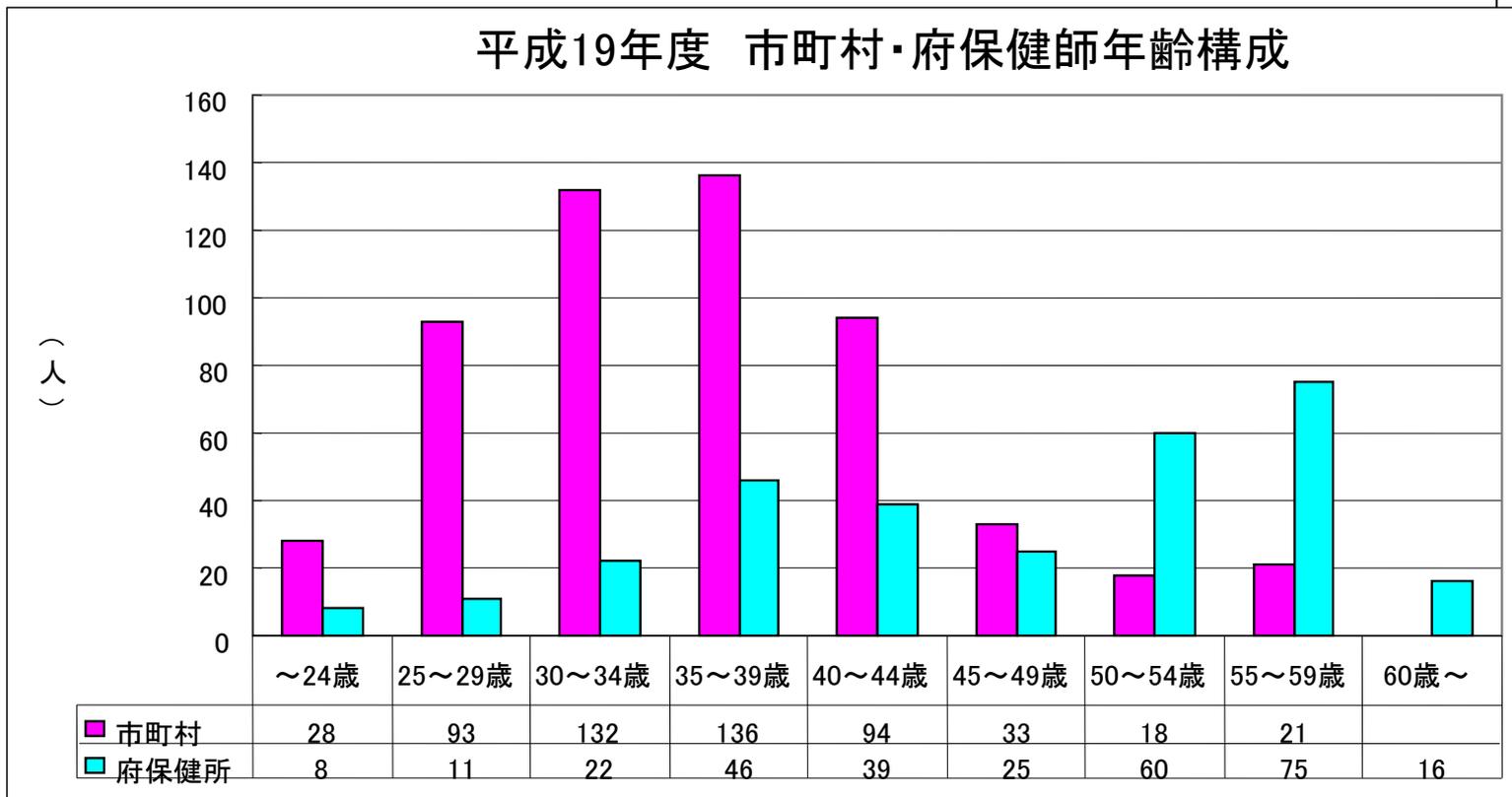
大阪府・市町村保健師の 人材育成の取り組み

大阪府藤井寺保健所
地域保健課 中 由美

大阪府・市町村の保健師の状況

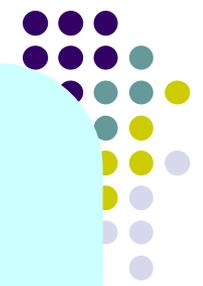


平成19年度 市町村・府保健師年齢構成



平成23年度保健師数 大阪府269人・市町村626人

- ・平成23年度の大阪府保健師の経験年数別割合では、
1～5年:25%、6～10年:9%と10年未満が約34%を占めている



保健師の背景

＜大阪府＞

団塊世代保健師の大量退職に伴う急速な世代交代

＜市町村＞

保健事業の増大や活動範囲の広域化、分散配置により
人材育成を行なう体制が不十分な状況

＜その他＞

保健師教育、世代間ギャップなど

人材育成の課題

- ・保健師教育の実習時間が少なくなったことで公衆衛生看護活動の展開イメージが乏しい
- ・生活体験が乏しく地域社会とのつながりが少ない世代
- ・健康課題の多様化、健康格差の増大
- ・保健師の配置や活動体制の変化に伴い、地域全体をとらえる力が育ちにくい



1 新任期人材育成マニュアルの作成 (H20年度)

【目的】

「連綿と受け継がれてきた保健師の価値観」を継承していきたい。

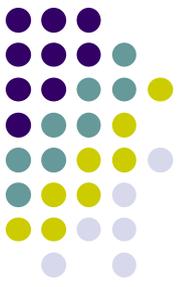
○中堅期保健師が、自分たちで「保健師の理念、信念、保健師活動のコア」を整理する。

○中堅期保健師の人材育成における役割認識を持つ。

○新任期保健師の育成

(全国保健師長地域保健総合推進事業

「市町村における新任の人材育成のプログラムの作成に関する調査研究」に参画)



【方法】

- 中堅期保健師(大阪府・市町村)10名でワーキング会議を開催。
- 成果物として「新任期の人材育成マニュアル」を作成。
- マニュアル作成をとおし、中堅期保健師が自ら、保健師の価値観・保健師活動のコアを整理すること、人材育成における役割認識を持つことをねらった。

パフォーマンスを上げるために・・・
手法としてグループコーチングを選択

<人材育成マニュアルの内容>



「中堅期保健師が考えた新任期の人材育成マニュアル」

～大切にしたい保健師ならではの強みとその継承～



大阪府・市町村保健師の

新任期人材育成マニュアル作成プロジェクト

平成21年3月

自分たちの言葉で伝えたいものを
しっかりと表現しています。

- 目次
- I マニュアルの使い方
 - 活用方法
 - こんな立場の保健師にぜひ見て欲しいです！
 - 保健師ならではの人材育成
 - こんなときに活用してみてください
- II 新任期・中堅期保健師ってこんな感じ
 - 1 新任期の特徴
 - 2 私たちを振り返って
- III 中堅期保健師が後輩に伝えたいこと
 - 1 大切にしたい保健師魂
 - 2 保健師ならではの強み
 - 3 保健師のコアを実現するために必要な能力
- IV 保健師ならではの強みを継承するために
 - 1 人を育てる職場環境
 - 2 日常的な活動（訪問・面接・電話）をとおして
 - 3 事例検討をとおして
 - 4 情報の共有
 - 5 行政保健師として

2 大阪府・市町村保健師の人材育成 ガイドラインの作成



【目的】

組織的な人材育成の取り組みを展開するため、保健所・市町村協働で大阪府の保健師の現状と人材育成の課題をふまえ、めざすべき保健師像、保健師活動のあり方について検討し、共通の指針となる「ガイドライン」を作成した。

保健師は、理論に基づいた実践を志し、自立して状況の判断と行動ができる専門職業人である。

保健師には公衆衛生看護活動の理解と活動ができること、対人関係能力が高いこと、保健師のアイデンティティを持つことが求められている。

その能力の獲得は段階的な積み上げが必要であり、経験・職階に応じた意図的・計画的な人材育成が必要である。



【方法】

- 大阪府・市町村の統括的立場の保健師7名、保健所長、学識経験者でワーキング会議を開催
- 大阪府保健師業務連絡会でも並行して検討

【ポイント】

- 保健師の**地区活動の力量形成**を柱に据えて、求められる保健師の能力、新任期・中堅期・管理期の**到達目標**、**人材育成の役割とポイント**について示した。

(全国保健師長会調査研究事業)



3 市町村と連携した人材育成地域研修

【目的】

保健師の現任教育の効果的推進のため、平成21年度「大阪府・市町村保健師の人材育成ガイドライン」に基づき、府保健所と市町村が話し合い、協働で人材育成にかかる研修、会議等を行なう。

【方法】

- 人材育成の具体的実践を、地域特性・地域課題を考慮し、保健所・市町村協働で企画、実施する。

【内容】

- 地域での人材育成の取り組み
(人材育成に関するディスカッション・事例検討・事業見学・同伴訪問・研修・会議 等)
- 地域診断(情報収集・分析・評価)
- 保健活動の展開(計画策定・実施・評価)

豊中保健所と豊中市の取り組み



豊中市(人口38万8000人)H24年4月に中核市移行
22年度の保健師数は豊中市が41人、保健所が18人



移行準備もふまえ、
市と保健所が協働で人材育成

H22年度 テーマ	「みる つなぐ うごかす」を事例検討や地区診断で考える
①実施内容 および 実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ○事例報告会(母子・虐待や困難事例、難病A A及びA事例の報告検討) 6月から毎月参加呼びかける 市保健師延べ63名参加 ○保健師事例検討会(年7回) ○地区診断(年2回) ○同伴訪問(難病6ケース) <p>以上の方法で「みる つなぐ うごかす」の視点を中心にケース対応や業務の展開方法を共有し、コンピテンシーの継承。</p>
②評価方法 および 評価結果	<p>参加した保健師からは、①のねらいだったフォローケースの対応方法や危機管理対応についてはほぼ理解ができたという結果が得られた。②の事例検討会では一番の目標としていた新任期の保健師が活発に発言できる機会作りはできた。「みる つなぐ うごかす」やコンピテンシーについては、予想以上の意見を得ることができた。</p> <p>発題者のチームが保健師として伝えたい内容を明確にし、ディスカッションが活発に行なえる企画を示せたことが大きな要因と評価。</p>
③課 題	<p>22年度は保健所が主導で実施。 今後はアンケートの結果を基に市の事例や企画をいれて計画していく必要がある。まず市のリーダーと人材育成について検討会が必要。</p>
④次年度以 降の計画	<ul style="list-style-type: none"> ○市、府のリーダーで人材育成について検討会 ○事例報告会 毎月1回実施 ○市他機関保健師との合同研究会を新たに開く ○保健師事例検討会 年4～5回実施 ○地区診断 年2回実施と報告会1回 ○同伴訪問 必要ケース随時実施



豊中保健所と豊中市の取り組み

H23年度テーマ	○新任期保健師が活発に発言できる経験を増す ○市の分散配置を強みに連携していく
人材育成における課題	平成23年4月22日に豊中市と保健所のリーダーで、22年度の人材育成研修の評価と23年度の計画をたてる会議を開催 今年度の配属状況や、チーム環境について情報交換し以下の課題があがった。 ①新任期どうしケースの話や相談をしない状況は、保健所も市も共通 ②生活保護課に非常勤の保健師が新たに配属され、幼稚園にも引き続き配属されており、今後も分散配置の状態は続く予測されるが、全体を統括する部署がなく連携が希薄
計画（目的）および実施方法	<第1回>保健師の分散配置を強みにする第一歩として、健康支援室主幹が声掛けし、「豊中市、保健所保健師合同研究会」を開く。 （市他機関・・・保健・福祉・教育等所属の保健師） 名簿を作り、事業紹介と現在困っていることを出し合いどんな連携ができるかを模索する中で、保健師としての基本的な役割を共有する。 <第2回～5回目>事例検討会 「個を集団に結びつけた事例」 「個の問題を地域の課題として拡げていった事例」 「困難事例への対応」のテーマで事例検討をし、ケースや地域をみる能力 地域をつなぐ能力 地域を動かす能力についてディスカッションし確認していく <第6回～8回目>地区診断 地域分担ではなく、業務の関連性から3グループに分かれ、ヘルス課題と対策を検討し報告会を開く



4 健康危機管理の取り組み

- ◆大阪府では、H20年3月に「大規模災害における保健師活動マニュアル」を作成
- ◆H23年3月の東日本大震災の被災地支援においては、継続した支援活動ができるよう、大阪府が保健所・管内市町村・中核市保健師の派遣調整を一括して行なった。
- ◆支援後、市町村においても危機管理の必要性の認識が高まった。



- 大阪府では「大規模災害における保健師活動マニュアル」の改正を行っており、完成後、市町村・中核市・政令市に配布予定
- 保健所の健康危機管理会議（保健所・市町村・他関係機関）の活性化

今後の課題



- 人材育成をより一層系統的・施策的に推進できるように、研修内容を活性化する
- 保健師の個別性を考慮した一人ひとりの育成支援計画
- 専門チーム制により、プライマリーなケース対応や地域全体をとらえる力が育ちにくい⇒市町村とのより一層の連携、ともに育ちあう体制をつくる必要がある
- 大学との連携