

「経験学習」を活用した人材育成の推進について

さいたま市保健所

○金澤典子 井上千晴 清水雅子 星野由美子

1 はじめに

本市では、「さいたま市職員成長ビジョン」において「職員は、職場で仕事を通じて成長する」という行動指針が定められている。加えて、専門職である保健師や精神保健福祉士は、各職種に関連する法律により、資質向上に努めることが規定されている。

日頃、「保健師人材育成プログラム」「地域保健従事者人材育成プログラム(精神保健福祉士編)」に基づき人材育成を推進している。人材育成は「OJT」「Off-JT」「自己啓発」「ジョブローテーション」を4本柱としているが、業務多忙や分散配置等により、十分に「OJT」を行えない状況があり、課題と感じていた。「日々の経験を成長に結びつける」経験学習の考え方は、OJTにおいて推進されることであり、人材育成の鍵になると考えた。そこで、専門職の人材育成研修において、経験学習サイクルに基づく、リフレクションを主軸としたグループワークを取り入れた研修を実施したので報告する。

2 実施内容

経験学習に基づいたグループワークをとおして「日々の経験を成長に結びつける」ことを目的に、表1のとおり研修を行った。

表1<研修実施状況>

研修名	開催時期	内容
保健師活動ブラッシュアップ研修	令和元年度	講義及び階層別グループワーク
新任地域従事者研修	令和2年度～	リフレクションのグループワーク
教育担当者研修	令和2年度～	リフレクションのグループワーク
精神保健福祉士グループスーパービジョン	令和4年度	講義及び階層別グループワーク

令和元年度は、「保健師活動ブラッシュアップ研修」を新任期、中堅期、管理期、全体会の計4回実施した。講義は外部講師に依頼し、「各階層におけるキャリア発達及び経験学習」について理解を促した。グループワークは、階層別に異なるテーマを設定し、参加者が事前課題で記載した事例について、一事例ずつ「対話の質を上げるための質問」に沿った質問と応答を繰り返すことでリフレクションを行った。グループ全員のリフレクションを行った後、保健師としての「核・コア・信念」をグループごとに話し合い全体で共有した。グループワークの効果を高めるため、各グループには、事前に研修のねらいや経験学習についての説明を受けたファシリテーターを配置した。

令和2年度からは、おおむね3か月ごとに実施する、新規採用保健師・精神保健福祉士等を対象とした「新任地域保健従事者研修」及びその教育担当者を対象とした「教育担当者研修」において、経験学習の視点を取り入れ、業務の中で「上手くいったこと」や「上手くいかなかったこと」等についてリフレクションを行っている。

令和4年度は、「精神保健福祉士グループスーパービジョン」において、主事級、主任級以上の階層別に分け、令和元年度の保健師研修と同様の流れでリフレクションを主軸としたグループワークを実施し、個々のリフレクションを行った後に、グループごとに精神保健福祉士としての「専門性・信念」を話し合い全体で共有した。

3 実施結果及び考察

経験学習は、経験したことを深く振り返り（リフレクション）、概念化することで教訓を引き出し、新たな実践につなげるというサイクルである。保健師や精神保健福祉士は、日頃、ケースワークにおいて、ケースカンファレンスを行うなど、他者と協議したり共有したりする経験を多く重ねている。しかしながら、専門職として、なぜ、そのような行動・判断をしたのかということについてまで振り返る機会は限られている。研修実施後のアンケートでは、「対話の質を上げるための他者からの質問により、自分の気持ちや専門職として大切にしていることに気づいた」という意見が多く聞かれた。

「保健師活動ブラッシュアップ研修」におけるグループワークでは、表2のとおり、保健師としての「核・コア・信念」が概念化された。

表2<保健師活動ブラッシュアップ研修まとめ>

階層	【新任期】	【中堅期】	【管理期】
GWテーマ	市民に1対1で対応した場面	関係機関との連携の場面	所属の判断が必要な場面
保健師としての『核・コア・信念』とは	<ul style="list-style-type: none"> ●人物理解 ●相手を受け入れる ●関係性が大事 ●ねばり強さ ●一人じゃない 	<ul style="list-style-type: none"> ●予防の視点 ●住民のニーズを1番に考える姿勢 ●住民の声をきいて、こうあってほしいという思い ●どの部署に行っても誰とでも連携できる！ ●動く！ ●相手を知る 	<ul style="list-style-type: none"> ●つなぐ・動かす・伝える ●市民が健康であるために、できることを考える ●住民の声をきく ●柔軟性 ●相手に伝える

グループワークでは、専門職として、「なぜそう考えたのか」という視点でリフレクションを行うことで、自身の思考に着目して考えを深め、経験を深く振り返ることができた。リフレクションにより、経験を概念化し、教訓が引き出されることで、一事例への対応の振り返りにとどまらず、今後も応用可能な考えや信念とすることができた。

リフレクションは、今回のように複数名で行うことも、一人で行うことも可能である。経験学習サイクルを実践することができれば、OJTで「日々の経験を成長に結びつける」ことが可能となる。「保健師活動ブラッシュアップ研修」の事後アンケートでは、図1のとおり、9割以上の参加者が日々の業務の中で、リフレクションを行うことが可能と回答している。

部署によっては、研修後すぐに経験学習サイクルの手法を用いたリフレクションの機会を設け、OJTに活かしている。

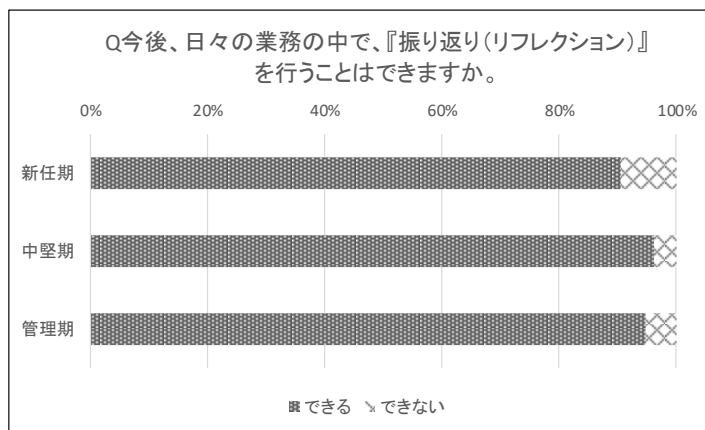


図1<保健師活動ブラッシュアップ研修事後アンケート>

日頃からリフレクションを行い、深く振り返って、概念化するという思考を持つことで、常に成長し続けることが期待できる。研修の機会にとどまらず、日々のOJTに活かすことで、専門職の成長、さらには、組織としての成長につなげていきたい。

参考文献

- 1) 松尾睦：職場が生きる人が育つ「経験学習」入門,ダイヤモンド社,2011

越谷市保健所におけるプリセプター（新人教育担当者）保健師の現状と支援体制の構築

越谷市保健医療部保健所 感染症保健対策課

○関根 美智代 浅香 真由実 大塚 陽子

山越 陽子 原 繁

1. はじめに

越谷市の保健師は、保健所、保健センター、市役所内等で分散配置されている。今年度当保健所（以下、「当所」とする。）では、新人保健師が4名配置され、プリセプター保健師4名（以下、「プリセプター」とする）を中心に埼玉県保健師人材育成プログラムに沿って人材育成を行っている。越谷市では、毎年新人保健師が採用されており、プリセプターになることへの不安等があることが聞かれたことから、今後のプリセプターに対する支援体制を構築するため、取組を行ったので報告する。

2. 方法

(1) アンケートの実施

対象：保健所保健師14名 内訳：①プリセプター（4名）、②新人保健師（4名）、③新人・プリセプター以外の保健師（6名）

内容：プリセプター経験学習尺度*（表1）を参考としたアンケートを作成し、「できている」「まあまあ」「できていない」で評価をしてもらい、理由について記載をもらった。

倫理的配慮：対象者には十分な説明を行い、同意を得たうえでアンケートを実施した。

(2) プリセプター同士の意見交換を行う「語らう場」の実施。プリセプター指導者も同席した。

3. 結果

〈表1 プリセプター経験学習尺度と結果（人）〉

項目	アンケート内容	できている	まあまあ	できていない
I. 新人育成の役割遂行	あなたは、新人がどのようなことに困るか考えて育てている。	1	3	0
	あなたは、新人が研修等で学んだことを把握して新人にかかわっている。	2	2	0
	あなたは、保健活動は何を目的に実施するのか言葉にして新人に伝えている。	1	2	1
	あなたは、保健活動の根拠となる住民の声や統計データを新人に伝えている。	1	3	0
	あなたは、住民と関わる保健活動の魅力を新人に伝えている。	1	2	1
	あなたは、他機関からの様々な情報を住民支援に役立てる方法を新人に伝えている。	1	3	0
II. 専門職としての自己研鑽	あなたは、保健活動は何を目的に実施するのか考えている。	2	2	0
	あなたは、保健活動の根拠となる文献や先行事例を自分が把握するよう努めている。	1	2	1
	あなたは、住民と関わる地域づくりの重要性を認識している。	1	3	0
	あなたは、申請手続きからも支援が必要な住民を見出す重要性を認識している。	3	1	0
	あなたは、住民の価値観を尊重し共に考えていくことの重要性を認識している。	3	1	0
III. プリセプターとの新人育成の共有	あなたは、新人保健師が実践に対する意味づけを行えるように関わっている。	1	3	0
	あなたは、プリセプターから新人育成のサポートをこまめに求められた。	1	2	1
	あなたは、プリセプターでなくても新人へ適切に助言した。	1	3	0
	あなたは、プリセプターが受けた新人の相談について、日常的に情報共有をした。	0	4	0
IV. 人材育成環境の改善	あなたは、プリセプターや新人に保健活動に関わる考え方を伝えた。	2	2	0
	あなたは、新人育成を通してスタッフ全体で育てるという考え方が組織で共有されていると思う。	2	2	0
	あなたは、プリセプターによって新人育成に差が生じないよう組織メンバーへ働きかけている。	1	3	0
	あなたは、新人育成で培った人材育成体制を継続できるよう組織メンバーへ働きかけている。	1	0	3
	あなたは、組織の業務改善のためにチームで取り組むよう働きかけている。	1	2	1

(1) アンケート結果について

①プリセプターは、新人保健師に対して、細やかに困り事や不安の確認をし、保健活動の目的、根拠となる法律、住民の声や統計データを伝えていけるように心がけている様子があった。新人保健師を育てていくためにも地域づくりの重要性を認識し、住民の声を保健活動に

活かせるように根拠や目的となる文献を読む努力をしていた。また、経験値のある保健所保健師に助言をもらいながら、自らも保健活動の学びを深めていた。

②新人保健師は、プリセプターから困っていることを聞いてもらえており、保健活動に取り組むための統計データや保健活動の目的、魅力等を教えられ、学びを深めていこうとする姿勢がみられていた。また、プリセプター以外の保健師にも相談し、サポートを得られていると感じていた。

③その他の保健所保健師は、新人保健師にとどまらず、プリセプターに対しても保健活動の支援を行い、保健師としての魅力を伝え、動機づけをしている姿が見られた。そして、自分を高めるための研鑽をし、こまめにコミュニケーションをとりながら、ともに新人保健師を育てようという姿勢がみられていた。

(2)プリセプター同士の語らう場から見えたこと

プリセプターからは、新人保健師の良い点や苦手としていることを共有し、苦手なところをどのように支援しようとしているかなど、プリセプターが困っていることを中心に話してもらった。また、プリセプター自身が、新人保健師に根拠に基づいた説明ができるよう心がけている一方で、行政職としてのスキルを教えていくことが難しいとの意見もあった。

実施後、プリセプターからは「このような機会があってよかった」、「1人で抱えず、他保健師と一緒に新人教育をしていると思えた」、「プリセプター同士で話すことで、悩んでいることを共有し、改善策等を一緒に考えることができたので、今後に生かしていきたい」との意見があった。

4. 考察

プリセプターは、新人保健師を指導する役割から、自らの保健活動について学びを深め、自身の成長に結びつけていた。また、日々悩みながら新人保健師とともに業務を行うことで、地域の健康課題を再認識し、住民主体の保健活動につながるきっかけを見出していた。あわせて、プリセプター同士の「語らう場」を設けたことで、プリセプターの悩みや不安を表出させ軽減させる機会を得ることができ、今後の新人教育に生かせる場になったと思われる。

また、プリセプター、新人保健師、それ以外の保健師がそれぞれの立場に関わりあうことで相乗効果が生まれ、組織全体で同じ方向性を持ち人材育成に取り組むことの大切さが分かった。

5. まとめ

嶋津氏ら*は、“プリセプターは、保健師としての意識変容として価値観の変化のプロセスがあること、組織一員としての意識変容の組織を俯瞰する視点への変化プロセスがある”と述べている。今回の取組から、嶋津氏らが示したような結果が得られている。そして、プリセプター自身が行ってきた保健活動を振り返る機会となり、プリセプター自身の肯定感をあげることに繋がっている。新人保健師を育成することともに、保健活動を効果的に行うためにもプリセプターを支えていくことは大切であり、組織として取組を共有し、市保健師の人材育成に反映させていけるようにしたいと考えている。

*参考文献：嶋津多恵子 麻原きよみ（2014）「保健師がプリセプターの役割を担うことによる認識の変化」

コロナ禍における新任期保健師の現任教育に関する一考察

埼玉県草加保健所

○山田裕子 田中優 岩上昌代 花房果林 橋爪あかり
岩上敏江 鈴木径子 長棟美幸

1 はじめに

新型コロナウイルス感染症の流行により、埼玉県では令和3年度から保健師が大幅に採用され、入庁後経験を問わず即戦力として業務に従事してきた。当所においては、令和3年度までは感染症対策業務を最優先とし、その他の業務を縮小していたが、「新しい生活様式」の提唱とともに、令和4年度は感染対策を強化し、従来業務を再開している。

新任期保健師は、コロナ禍で基礎教育を受けた者も多く、母子・難病事業においては、実践の場の確保を意識して事業を企画し実施した。保健師の現任教育の視点で考察したので報告する。

2 経過

草加保健所は、これまでも毎年度新規採用保健師が配置されており、令和2年度2人、令和3年度7人、令和4年度2人と推移し、現在保健師17人中9人が新任期職員である。

令和3年度から、母子保健・難病対策事業(医療給付等の事務を除く)を保健師3人体制で担当してきた。令和4年度当初に感染症流行の落ち着きが見られ、また感染症対策業務が効率化されたこと等から、新任期保健師の育成を目的に6月から保健師5人体制へ変更となった。これを機に、新任期保健師4人の経験年数に応じバディ制をとり、母子担当、難病担当2人ずつの業務地区区分担制とし、担当地区を意識したケースワークや新任期保健師と先輩保健師が互いに学び合い高め合う現任教育を目指した。

3 実施内容

母子・難病担当保健師は、担当課長1人、新任期保健師4人(コロナ禍で基礎教育を受けた3人と経験者採用1人)の5人体制で、母子・難病事業の他に、指定難病・小児慢性特定疾病・肝炎・被爆者援護法等の医療給付事務及び精神法定書類事務、石綿対策業務も担当している。新型コロナウイルス感染症対応の夜間当番は全保健師で対応している。今回は、母子保健・難病対策事業についての取り組みからの報告とした。

(1) 地区分析

当所は4市を管轄しており、5人で4市を担当することになったため、担当地区を意識した事業展開となるよう、1人1市を担当し、人口の多い草加市を2人体制とした。期日を決め、それぞれの担当地区について地区分析を行い、各自がまとめた地区分析結果の共有を行った。

(2) 個別ケースワーク・事例検討

当初、指導的立場の保健師1人が、新任期保健師の相談に個別対応していたが、概ね類似した質問が多く、また、共通するアセスメントや記録の方法等の必要な指導内容も同様だったため、個別対応のほかに情報共有の場として事例検討や事業検討の場を月1回程度設定した。

限られた時間で既存の難病相談事業の「所内難病ケース判定会議(以下、判定会議とする)」を利用し、判定会議の検討ケースについて、事前に担当内判定会議を行い、それぞれのケースの背景を共有し、担当が考えるフォロー区分を発表し合い、アセスメント基準の標準化を図った。



図1 事例検討会

ケース数が多いため、短時間で具体的なケースのイメージが共有できるようフォーマットを標準化し、担当内検討会では、どのようにケースと関わり、関わった過程をどうアセスメントしたのか、事実と推測の区別、主語の明確化、アセスメントの言語化を図り、アセスメント過程を共有することを意識した。また、担当内判定会議とは別に、個別ケースの振り返り目的の事例検討会を設定し、相談支援過程の評価を行った。その際も、報告者は過程の言語化、質問者は、質問の意図の言語化を図り、アセスメント及び情報収集のポイントの共有を図った。

(3) 事業実施

事業は、母子保健事業担当者2人、難病対策事業担当者2人に分け、それぞれの経験年数に応じた事業を配分した。年度当初の管内市とのヒアリングでは、管内市にそれぞれ新任期の保健師がおり、特に母子保健に関する基礎的な研修ニーズが高かったことから、基礎的な研修を企画することとした。企画時の担当内検討では、新任期保健師が聞いてみたい内容を具体化し、それに準じた講師の選定・調整含め、実際の研修を実施した。会議についても、目的とテーマ、研修効果（ねらい）、アウトカム等を事前共有し、実施企画を練った。

難病対策事業においては、個別ケースの積み重ねやアンケート等から、当所管内の課題を抽出し、研修の実施方法やテーマを検討し実施計画を練った。東部ブロック単位での企画・実施研修や会議等もあるため、他保健所との情報共有・調整を行いながら各所との役割分担の下、事業を実施した。それぞれ主担当を持ち、計画的に事業展開できるよう、期限を決め計画を共有した。

(4) 体制

4人とも新任職員のため、新規採用職員研修等の必須研修の受講を優先し、担当事業に関する必要な研修の受講時間も担保しながら事業の時間を確保した。各事業の円滑な実施にあたり、事業計画・実施企画の作成を重視し、9月までに概ね実施予定事業の調整を図り、担当内情報共有・定期的な進捗状況の確認を行い、実施に向けて内部調整を図った。

4 考察・まとめ

コロナ禍で基礎教育をうけた3人を含む4人が新任期保健師であり、学習背景・経験値が異なる状況下で、保健師のアイデンティティの確立を促しつつ、職能のスキル理解をどう深めていくかを意識しながらこの6か月を実践してきた。医療給付等の窓口対応も行いながらの事業運営は大変だったが、4人とも日々確実な成長がみられている。

コロナ禍の基礎教育では、座学主体で実習経験はかなり限定的であり、現任教育の中でどう経験を積むかでその後のスキルにも影響することを痛感した。地区把握結果は、基礎教育で学んだ手法の違い等がみられたが、4人4様のまとめを報告し合い、個々の学びを共有することで、全体像の把握や不足していた視点等の気づきがみられ、個別指導よりも効果的であったと思われた。

担当内判定会議や事例検討会では、情報収集の意図、アセスメントの過程、得られた情報から推測できる事象、着眼点等、思考過程の言語化を意識した。それにより検討が深まり、学びにつながっていると考えられた。学び合いは、新任期に限らず先輩・後輩が互いに切磋琢磨し、スキルの向上につながっていると思われる半面、環境調整やコーチング、スーパーバイズできる職位の保健師は不足している。更なる現任教育の充実のため、サポート環境の強化が望まれる。

訪問看護師の研修ニーズ

所属名 埼玉県立大学保健医療福祉学部看護学科

氏名 林 裕栄・武田美津代・水間夏子

1 研究の背景

日本では急速な高齢化の進展により、「病院完結型」から「地域完結型」の医療への転換が求められ、地域包括ケアシステムが推進されている。これからの在宅医療の充実には、訪問看護ステーション数や訪問看護師数の増加が必須である。現在、訪問看護ステーションは全国で約1万2千か所、そこで働く訪問看護師は6万人を超えた。そして、これからは訪問看護師の看護の質が問われるようになると考えられる。しかし、病院勤務の看護師育成にはキャリアを発達させる研修があるが、訪問看護師には病院同等のキャリア教育は十分に行われておらず、全国的にみても、体系立てられた研修やキャリア教育は不足している。

2 目的

訪問看護師の研修ニーズやキャリアについての認識を明らかにし、それをもとにした研修プログラムの開発である。

3 方法

- (1) 対象：A 県訪問看護ステーション協会加入の訪問看護師ステーション 309 施設に 1545 部の質問紙を郵送した。
- (2) 調査期間：2022 年 2 月～4 月
- (3) 調査内容：性別、年齢、婚姻状況、子どもの有無、訪問看護実施年数、職場回数、クリニカルラダーレベル、今までの研修受講状況と受講したい研修、キャリアに関する考えなどである。
- (4) 分析方法：得られた回答は、量的データは統計解析ソフト SPSS Ver.27 for Windows を用いて、記述統計量を算出した。質的データは意味内容ごとに類型化した。
- (5) 倫理的配慮：調査の協力は自由意思によるもので、参加しなくても不利益は生じないこと、参加の途中でも中断できること、また調査票は無記名とし、個人が特定されないことを書面で説明した。加えて、本調査は無記名の為、回収後に同意の撤回をすることができないことを依頼書に明記した。本研究は、所属機関の承認を得て実施した（承認番号：20085）。なお、本研究における利益相反は存在しない。

4 結果

訪問看護師経験が不明な回答を除く 324 部を対象にした（有効回答率 21%）。女性が 95%を占め、平均年齢 46.2 歳だった。ほとんどが正看護師免許を保有し、保健師や助産師免許保有者も少数いたが、准看護師免許のみもいた。専門学校卒が 8 割、大学卒は 1 割以下だった。看護実践通算年数は平均 19.9 年で、卒業後から訪問看護を始める者もいた。訪問看護実践通算年数は 3 年未満が 3 割で、平均 6.7 年だった。常勤が約 7 割、非常勤は週平均 4 日の勤務だった。職場回数は平均 3.8 回だった。既婚者は 7 割以上、子どもありは 8 割以上だった。クリニカルラダー 5 段階ではレベルⅢ15%が最多だったが、評価していなかった・わからないが 6 割以上を占めた。

訪問看護に関する研修会には 279 名（84.5%）が参加し、過去に参加した研修は「訪問看護基礎知識における研修」156 名（47.3%）、「ターミナルケア」131 名（39.7%）、「皮膚疾患に関

する研修」105名（31.8%）の順であった。今後受講したい研修は「ターミナルケア」144名（45.0%）、「皮膚疾患に関する研修」135名（42.8%）、「フィジカルアセスメント」117名（36.6%）の順であった。参加した研修や今後受講したい研修で「権利擁護」「ハラスメント」に関する研修の割合が低かった。

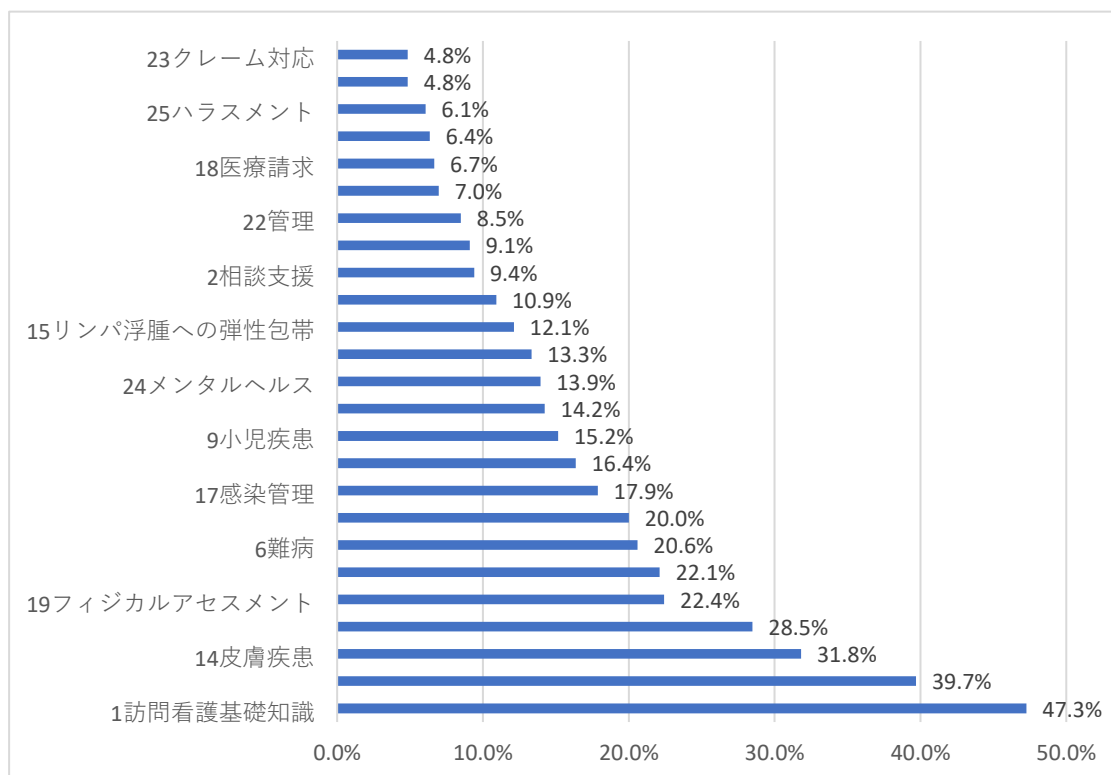


図1 受講したい研修

キャリアアップの考えは236名の記述があり、4つに分類された。ジェネラリストとしての考え173件、スペシャリストとしての考え41件、管理者としての考え20件、転職のための一ステップの考え2件であった。

5 考察

訪問看護の経験が浅い者が多いことから計画的な学習支援が必要である。研修は、ターミナルケアや皮膚疾患に関する研修ニーズが高いことが明らかとなった。在宅での看取りの増加や皮膚疾患を抱えながら生活する療養者への看護の必要性が高いことが示唆された。研修では、訪問看護に特化した内容を準備するとともに、既に得意としている訪問看護師には最新の情報を提供することが期待される。他方、訪問看護師として長く勤務し、療養者や訪問看護師自身の権利を守る上でも権利擁護やハラスメントに関する研修は重要であることを周知する必要がある。キャリアアップの考え方は、自己研鑽をして利用者に益のあるケアをすることがキャリアアップととらえている者が多く、そのために知識・技術を身に付けたいと考えていた。

5 研究の限界と今後の課題

回答率が約2割であり、A県内の訪問看護師の実態として一般化するには留意が必要であるが、研修のニーズは把握できたので、今後は、この調査結果をもとに研修体系を構築することが課題である。

本研究は医療人材課の委託先であるA県訪問看護ステーション協会の協力のもとに実施した。

「PDCA で動く保健師活動」をテーマに拠点保健所研修を実施して

埼玉県狭山保健所 ○澁川悦子、川上宮子、田島貴子、山川英夫
埼玉県東松山保健所 福地みのり・埼玉県坂戸保健所 野村浩代

1 概要

「PDCA で動く保健師活動」をテーマに実施した拠点保健所研修は、行政保健師が PDCA に基づく保健師活動を展開していくために必要な知識と技術を理解し、公衆衛生看護の実践者になることを目指した。研修内容は、①事前課題、②研修当日の講義及びグループワーク・発表、③事後アンケート、④プリセプターとの振り返り面接という 4 部構成とした。

参加者は、本研修により自身の保健師活動を振り返り、日頃の保健師活動で小さな PDCA を回すことができていたという気づきから自信を獲得すると共に、自身の課題と今後の目標を描き、行政保健師として立脚する意識の醸成につながったことから、この研修内容をまとめ報告する。

2 研修方法

(1) 対象者

令和 3 年度に狭山・東松山・坂戸保健所及び同管内市町村に採用された採用 2 年目保健師
対象者：22 人 内訳：保健所 10 人・市町村 12 人

(2) 方法

①事前課題

担当事例の家庭訪問等の場面を PDCA に基づき A4 一枚にまとめ、研修担当者に提出

②研修当日

日 時：令和 4 年 11 月 4 日（金）13 時 30 分から 16 時 30 分まで

会 場：川越地方庁舎（ウエスタ川越） 中会議室 A

項目	内容
講義	講師：埼玉県難病相談支援センター 筑波優子氏 講義：PDCA で動く保健師活動 ～自分の保健師活動が PDCA になっているか考えてみよう～
グループワーク 1 及び発表	事前課題を基に各自が PDCA でまとめた個別事例への支援をプレゼンテーションし、グループワークの内容を発表する。
グループワーク 2 及び発表	グループワーク 1 を通し、メンバーの PDCA による保健師活動を共有した感想をシェアし、グループワークの内容を発表する。
講評	講師による研修全体を通したまとめ

グループは、組織・地域・業務が混合となる 5～6 人で 1 班とし、4 班構成した。

ファシリテーターは、事務局である担当部長級以上保健師 3 人と講師が担当した。

③事後アンケート

参加者は、事後アンケートで研修の自己評価を行い、研修担当者に提出

④プリセプターとの振り返り面接

参加者は、各所属でプリセプターと振り返り面接を行い、面接結果はプリセプターがシートに記載し、研修担当者に提出

3 結果及び考察

(1) 参加者

参加者は 21 人（参加率 95.5%）で、所属は、保健所 10 人、市町村 11 人だった。参加者の保健師経験年数（1 年未満切り捨て）は、平均 2.3 年（最短 1 年・最長 15 年）だった。

(2) 事後アンケートによる研修の評価

PDCA に基づく保健師活動についての理解は、【理解が深まった】18 人（85.7%）、【やや理解が深まった】3 人（14.3%）と、21 人全員が【やや理解が深まった】以上の自己評価だった。

日頃の保健師活動を PDCA でまとめる事前課題は、「時間がかかり大変」「言語化するのは大変」と苦労しながらも、「本人が何を望んでいるかを考えることができた」「何気ないが小さな PDCA を回していたことがわかった」と自身の保健師活動を振り返る機会になっていた。

講義で印象に残った言葉は、『支援は誰のために、何のために、何を根拠に保健師活動を行うか考える』『その人のできることまで取り上げない。その人が持っている力を引き出す』『正論だけでは大抵受け入れられない。正解はひとつではない』が多かった。参加者は、日頃の保健師活動に照らし「目的や目標を持った保健師活動になっていなかった」「自分が何かしなければと思いがちだった」「自分は正論を振りかざしていたと思う」と振り返り、住民主体の支援を再考していた。

グループワークでは、「目的をもって訪問することが大切だが、単に支援していた」「アセスメントからプランにつながっていなかった」と支援方法の課題を具体的に検討していた。また、組織等が混合されたメンバーの発表は、「関わっていない事例を知る事ができた」「他分野の業務を知った」と視野が広がると共に、「PDCA を回していくと支援が深まっていくことがわかった」「意識して小さな PDCA を回して保健師として成長したい」と PDCA に基づく保健師活動の理解とイメージが深まり、公衆衛生看護の実践者である行政保健師としての意識が醸成されていた。

(3) プリセプターとの振り返り面接による研修の評価

プリセプターとの面接で参加者は、「グループワークで PDCA ができていると言ってもらえて自信になった」「できないことに目を向けがちだが、いろいろな場面で小さな PDCA があることに気づいた」と、保健師としての自信の獲得が報告されていた。また、「正しい答えを出すのではなく、対象者の想いを共有し、相手の想いを受け止めることを大切にしたい」「ケースが語る自然な流れで情報を聞き出せるよう努めていきたい」「地域にどのような社会資源があるのか把握し、ケースに合わせて上手く活用したい」と、住民に寄り添いながら支援する意識と適切な社会資源の活用等、PDCA に基づく保健師活動を展開していくために必要な自身の課題と今後の保健師技術の習得目標を見出すことができていた。

プリセプターや各機関の管理者からは、「参加者が研修で何を学び、どのような気づきを得て、どのような保健師活動を展開したいと思っているのかが分かり、日頃の OJT に活かすことができた」という意見があった。振り返り面接は、参加者が研修の学びを言語化する機会になると同時に、職場においても、参加者の理解度に応じた人材育成に寄与できたと思われる。

4 まとめ

今回の研修参加者は、自身の保健師活動を振り返ることで PDCA に基づく保健師活動ができていたという自信の獲得と共に、行政保健師としての専門性に気づき、志気の向上につながっていた。

本研修も PDCA に照らし次の研修計画につなげ、保健師の人材育成に応用していきたい。

令和4年度保健師等ブロック別研修会（関東甲信越ブロック）を開催して

埼玉県保健医療政策課

○福嶋理絵 澤村有香 白岩ゆりえ 高木義浩 中居恵子 鈴木しげみ 高窪剛輔

1 はじめに

今年度10年ぶりに本県が幹事県となり、令和4年8月10日（水）にオンラインで開催した。開催後、2週間オンデマンド配信を行い、参加申込数は477名であった。

全体テーマを「持続可能な保健活動を考える～Never Change & Must Change～」とし、個から集団を動かす保健師の原点に立ち返ると共に、人材育成を考える内容とした。その概要と得られた人材育成への視座について概説する。（図1）

2 準備状況

研修内容及び全体テーマについては、保健所副所長等連絡会議において意見を得た。併せて、講師・パネリスト等との打ち合わせを延べ4回行い、研修のねらいを共有・確認し内容の充実を図った。

また、研修会のチラシを作成し、より目に留まりやすいよう工夫し、広い周知を図った。（図1）



3 実施日程・方法

・令和4年8月10日（水）9:20～16:30 ZOOMによるオンライン開催

・令和4年8月15日（月）～8月29日（月）

埼玉県 YouTube チャンネル限定公開セミナーを活用したオンデマンド配信。

4 プログラム構成

主な研修プログラムは下記のとおりである。（表1）

表1	テーマ	講師・シンポジスト等	ねらい
講演 I	「地域保健行政の動向と保健師の役割」	厚生労働省健康局健康課保健指導室長 五十嵐久美子氏	国の地域保健に関する動向を理解する。
基調講演 I	「データから見えてくるポストコロナの地域課題～地域をみる・つなぐ・うごかす保健師への期待～」	京都大学大学院医学研究科社会健康医学系専攻社会疫学分野教授 近藤尚己氏（医師）	地域課題の把握・分析において地域診断データが有効かつ説得力をもつことを改めて認識するとともに地域連携につなげる方法を学ぶ。新たな地域課題に対し保健師が果たすべき役割を考える。
基調講演 II	「改めて振り返る保健師活動～次世代への期待～」	埼玉県保健医療部副参事兼南部保健所副所長 鈴木洋子氏	これまでの地域保健活動を振り返る中で、行政保健師の役割と重要な視点を理解する。
講演 II	「保健師のワークエンゲイジメントと能力開発」	九州大学医学研究院保健学部門広域生涯看護学教授 嶋野洋子氏	保健師のワークエンゲイジメントを高める要因を理解し、保健師の能力開発の特徴を学ぶ。
シンポジウム	「共に育ち合う風土を持つ職場を目指して」	国際医療福祉大学大学院教授 嶋津多恵子氏	各自自治体において実施している取組から、人材育成を実施する手

<p>①プリセプターと共に育ち合う人材育成</p> <p>②島田市版ネウボラで取り組んだ担当保健師による継続支援～チームで対応する仕組みと育成～</p> <p>③埼玉県東部圏域における、保健所間で連携した現任教育</p>	<p>さいたま市地域保健支援課課長 清水雅子氏</p> <p>・静岡県島田市健康づくり課技監 鈴木仁枝氏</p> <p>・春日部保健所保健予防推進担当副所長 鈴木久美子氏</p> <p>・加須保健所保健予防推進担当担当部長 田村のぞみ氏</p>	<p>法を学び、共に育ち合う風土をもつ組織体制や職場環境について考える。</p> <p>また、具体的な実践例の報告から今後の人材育成に生かす。</p>
--	--	---

5 参加状況

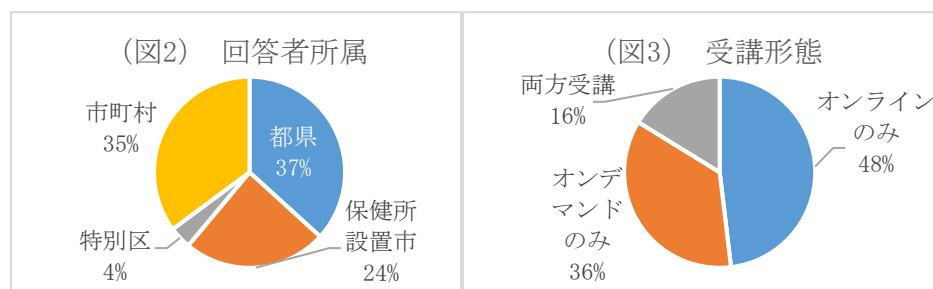
オンライン参加者数（表2）とオンデマンド再生回数（表3）は下記のとおりである。

(表2)	午前参加者	午後参加者
人数	219名	206名

(表3)	講演Ⅰ	基調講演Ⅰ	基調講演Ⅱ	講演Ⅱ	シンポジウム
回数	283回	299回	193回	223回	197回

6 アンケート結果

アンケート回答数185名。回答者の所属（図2）、視聴方法（図3）は下記のとおりである。



7 参加者の反応

研修受講後、所属内等で地域づくりや人材育成について意見交換を行ったという意見が多くあった。一部を抜粋する。「地域で暮らす住民の生活全体をとらえるためには、個別支援が基本であり、個別支援こそが保健師活動の原点と改めて話し合いました。」「現任教育の必要性を感じていても、重要性が共有されていないという課題があったが、今回の研修で学んだ内容を職員間で共有することにより、職員1人1人が積極的に学んでいきたいと感じるよう取り組んでいく必要があると感じた。また、人事異動で担当が変わると引き継がれないなどの課題もある為、今回の学びを真似するところから実践していく必要性を感じた。」

また、個別にも前向きな意見を数多く得た。一部を抜粋する。「コロナ対応に追われて正直なんのために保健師をやっているのか見失いそうになっていました。今回の研修を今のタイミングで拝聴できて、モチベーションを少し上向きにできたと思います。」

8 考察

コロナ禍の中で研修を開催することに、事務局として葛藤を感じることもあった。しかし、上記意見等から、この時期に多くの受講者と保健師活動の原点を確認し、今後に向けた活動の方針を共有でき、有意義であったと考えている。

県保健師の保健活動の技術継承を目的とした階層別育成

埼玉県保健医療政策課

○澤村有香 白岩ゆりえ 高木義浩 福寫理絵 中居恵子 鈴木しげみ 高窪剛輔

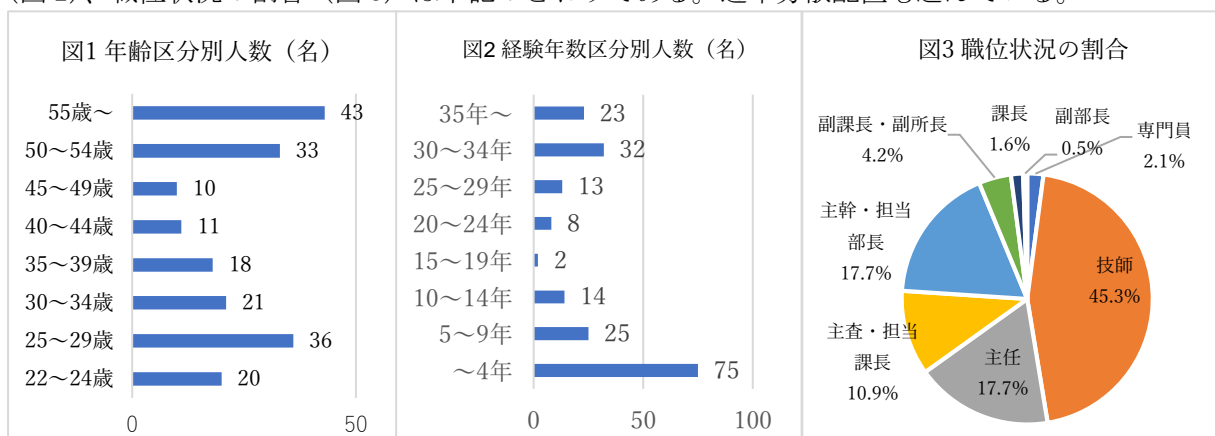
1 はじめに

本県ではかねてから、県保健医療政策課を中心に県・市町村保健師の人材育成を行っている。(表1)今年度、将来を見据えた県保健師の保健活動の技術継承と自律した保健師育成が急務と考え、研修を新たに計画・実施した。その概要と得られた人材育成への視座について概説する。

表 1	研修名	実施主体	階層／テーマ
研修区分	階層別研修	県保健医療政策課	新任／プレ管理期／管理期／PDCA サイクル／大規模災害時対応／保健師教育担当者（プリセプター）／県新規採用
	拠点保健所研修	拠点県保健所	PDCA サイクル
	保健所別研修	県保健所	管内市町村の要望や実情に合わせ実施

2 県保健師の現状と課題

県保健師総数は令和4年4月1日時点で192名。年齢区分別人数(図1)、経験年数区分別人数(図2)、職位状況の割合(図3)は下記のとおりである。近年分散配置も進んでいる。



今後10年間で現在所属する約40%の県保健師の定年となり、業務の指揮を執る管理期保健師の大幅な減少が予想される。また、職位状況では、約60%を占める経験が浅い保健師の育成・技術継承が急務である。加え、近年の採用者にはCOVID-19流行に伴い従来の臨地実習を含む保健師教育課程が計画通り受けられていない者、保健・医療分野に限らず多様な経歴を持つ者がおり、年齢や教育背景、職務経験が非常に多様化している。そのため、キャリアラダーを活用した育成を図るとともに、係員を育成する中堅期・管理期保健師の能力向上も重要と考えている。

また、新任保健師はCOVID-19対応以外の地域保健活動経験が不足しており、中堅では課題解決に向けた遂行経験が少なく、立案・実行への自信が薄れているという課題もある。

3 令和4年度の新たな取組

(1) 県新任・中堅期保健師向けナレッジマネジメント研修

県新任・中堅期保健師が、①様々な所属や業務で得た知識・経験を個人のものとし、広く共有する、②現行の仕事に捉われず、県民の健康増進に積極的に寄与できる仕事の創造を目指すことを目的とし、ZOOMを活用した月2回程度のランチミーティングとして開催した。計20回のミーティングで18課所20担当24名の保健師をスピーカーに設定し、令和5年1月4日現在、リアルタイムで平均56名の参加、オンデマンド配信では平均16回の視聴があった。



スピーカーには内容は業務の紹介だけでなく、スピーカーが考える現状の課題と課題解決に向けた方策を話すよう依頼し、参加者の課題解決に向けた意識醸成を意図した。

アンケートから、参加者が、現在自分自身が担当している業務にも意欲的に向き合おうとする意識の向上が見受けられた。また、スピーカーの自己紹介を聞き、参加者が自分のキャリア形成を考えていく参考にもなっていた。

(2) 持続可能な保健活動に向けた階層別育成研修～ポストコロナの新たな埼玉県保健師活動～
感染症対応により、県保健所単位での現任教育の縮小を余儀なくされた。そこで、県新任期・中堅期保健師が、地域の健康課題を積極的に把握し、保健活動をより積極的に展開することを目指し、階層別研修を計画した。(図4)

講師やファシリテーターは管理期及びプレ管理期保健師の県保健師を中心に依頼し、人材育成能力向上を図ると共に、所属全体での人材育成の気運を高め、保健活動の技術継承を促進することを目指した。また、民間企業の ESG 戦略における取組とコラボレーションし、官民の相互理解を深めるとともに、業務における民間企業等との連携を意図した。

図4 研修概要

採用2年目保健師向けフロンティア研修			採用3年目保健師向けフロンティア研修			県保健師向け創造育成研修		
令和4年9月～10月(半日) 受講者38名(3グループに分けて実施)			令和4年7月11日(半日) 受講者8名			令和4年8月31日(1日) 受講者26名(採用4～14年目保健師)		
項目	講師	内容	項目	講師	内容	項目	講師	内容
話題提供	民間企業職員	県民への接遇	事前課題		これまでの活動を1枚にまとめる	事前課題	保健師等ブロック別研修会視聴	
講義	県管理期保健師	行政保健師の役割・専門性	話題提供	民間企業職員	県民への接遇	講義	中核市課長級保健師	課題解決に向けた実践(中核市・県それぞれの立場から)
状況検討	県管理期保健師	状況から課題を見つけ、活動計画を立案 ※ファシリテーターは県主査・主幹級保健師	講義	県管理期保健師	行政保健師の役割・専門性	講義	県課長級保健師	
講義	県統括保健師	保健師として個別事例に寄り添うスキル/自律とキャリア形成	状況検討	県管理期保健師	課題に対する組織的な活動計画を立案 ※ファシリテーターは県中堅保健師	講義	他職種主幹級職員	保健師への期待
			講義	県統括保健師	成長し続けるための大切なこと・課題への個別フィードバック	状況検討	県管理期保健師	課題に対する短期・長期的で具体的な活動計画
						講義	県統括保健師	中堅期に生じやすい課題・今後伸ばしたい能力
 今後のジョブローテーションを見据え、より自己の振り返りや後輩育成、関係機関との連携について学べる内容			 対象者が活動への意欲と自信を深め、今後地域の健康課題に主体的に取り組むことを目指す内容					

グループ検討及び発表から、具体的かつ柔軟な意見が数多く聞かれた。アンケート結果からは、受講者が保健師の役割や保健活動の目的・展開への意識を深めた様子が伺えた。また、参加者間の意見交換が活動への刺激になると共に、保健師のアイデンティティーを確認する機会となり、安心や意欲に繋がったようであった。

4 考察

世界的なパンデミックにおいても、保健師に求められたのは、時々刻々と変化する状況に対して、その時々地域の課題を抽出し、関係機関と連携しながら解決策を模索する姿勢であった。

一方で、本来、予防的視点を重視する保健師としては、フェーズが進む中で、自分たちが思う「本来の保健師活動」が展開にジレンマを抱えるようになっていた。

そこで、近々に迫る県保健師の技術継承だけでなく、「本来の保健師活動」の再始動を目指して人材育成強化に取り組んだ。また、COVID-19の対応に注力せざるを得ない中で、後輩育成が充分でないことに心を痛める管理的立場にある保健師の思いを受けたものであった。

今後も、他者に委ねることなく、皆が我がこととして、共に育ちあう組織的な意識の醸成、自立(律)して持続可能な保健師活動を展開していけるよう、効果的な人材育成を実施したい。