

第1群（活動報告）

新人保健師のOJTの実践

～専門的能力の効果的な獲得に向けて～

○ 東部保健福祉事務所登米地域事務所 疾病対策班 技術次長(班長) 千葉玉江

佐藤純子, 小原由美子, 市川知子, 森谷弓子, 小川美穂, 高橋彩香, 加藤由依

キーワード: 人材育成・OJT・宮城県保健師育成プログラム

I はじめに

平成28年9月に宮城県保健師育成プログラム(以下「県育成プログラム」とする)が定められ、県保健師の育成を進めている。しかし現場では、業務別の分散配置により所全体の業務を把握することは難しく、OJTも極めて少なくなっている。また、緊急事例や対応困難事例が増え、その相談業務を優先せざるをえず配属班に負担が集中する状況にある。そこで今年度は、県育成プログラムに基づき、新人教育を組織全体で支え合う体制を整え、所内新人保健師育成計画(以下「育成計画」とする)を作成し実施した。その成果と今後に向けての課題を検討したので報告する。

II 方法

新人の県育成プログラム専門的能力達成度及び所内保健師にOJTの実践に係るアンケートを実施し検討した。

III 活動内容

【育成の目標】「1年後には自立して個別支援ができる」

(1)新人保健師現任教育実施体制の構築:新人とプリセプターの間を基本軸に、プリセプターシップを統括的な立場から支援する保健師と管理者、同じ立場から支援する同僚達が支え合う体制とした。

(2)育成計画の作成:新人の教育内容や実習体験を踏まえ、理解度や取り組みやすさに配慮し、基本技術習得(家庭訪問・面接・記録等の指導)、所属班業務習得、所内保健師集合研修、圏域研修(登米市・栗原市・栗原保健所・当所)の4つの場面を組み合わせた。

(3)OJTの実践:目的共有⇒実践⇒振り返り(気づきの促し)⇒改善のプロセスを基本とし、特に、管理期保健師は経験・技術を言葉におきかえて(言語化)新人と共有することを意識した。

IV 成果

(1)新人は、6ヶ月後に評価した県育成プログラム専門的能力の達成度は図1のとおりであった。特に「個人・家族・集団・地域支援能力」の行動目標11個の平均は3.5(*)で、到達時期1年目の行動目標9個のうち5個が「達成している」「ほぼ達成している」と評価ができ、「個別支援の自立」という目標達成に近づくことができた。

【達成要因】

①基本技術習得及び所属班業務習得の場面は、訪問、記録、支援計画の作成、事例検討などを管理期保健師に同行し経験することで、支援能力のスキルアップにつながった。

②所内保健師集合研修の場面は、新人も含め保健所保健師としてお互いに意見交換することで、様々な考え方や支援の方法に触れることができた。他班の業務を知る機会も持て、圏域の現状や課題について考える機会になった。

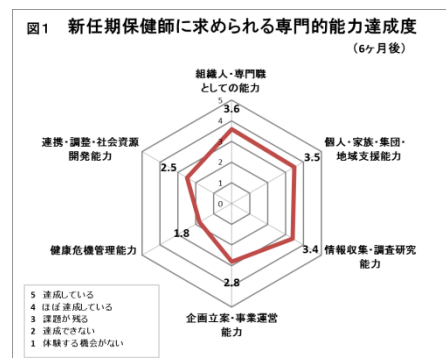
③圏域研修の場面は、市町村の現状や市町村と保健所の役割の違いを実感することで、保健所保健師として視野を広げることにつながった。

(2)プリセプターは、より身近な存在として、業務の負担を考えながら声かけや役割分担に配慮した。新人は「心の支えになった」と述べている。また、協力体制が有り負担感が軽減したことで、プリセプター自身の「育てよう」という意識を引き出した。

(3)管理期保健師は、自身の県育成プログラム人材育成能力について課題を明確にできた。「保健所保健師」の役割を再度意識しながら新人に伝え、所内全体をみながら人材育成に携わる必要があることを共有した。

V おわりに

県育成プログラムによるOJTを実践し、人材育成は「共に育つ」と実感できた。今後の課題は、所内のメンバー構成に応じて役割分担を変えながら、人材育成を継続することである。



* 県育成プログラム P23・P24「新任期保健師に求められる専門的能力」について、能力毎に行動目標評価結果の平均値をだしたものである。