

グループワーク②

『保健師のコアをどのように育てていきますか？（OJT）』

A

- 保健所単位ではムリな場合も、県全体でどうするか。
- 本庁の事務職の指導→スリム化難しい。
- 若い保健師が聞かない→相手を選んでいるか。

B

- ・50代→40代、40代→30代、30代→20代へと伝える。
 - ・自分が経験し、成長したときを振り返り伝えていく。
 - ・研究発表をしてまとめる。
- など、意図的に行う。
- 日々の活動の振り返り。
 - ・コーチングを大切にしていく。
 - ・どうだったと意図的に関わる、定期的に関わる。
- 若い人が入職しないので、中堅者がいつまでも育てていかない。

C

- 保健師らしい行動を引っ張り出せていない。一緒に泥水に浸りに行ったり、意味づけをしてくれる人が必要。
- 新任が入ってこないと指導者が育たない。
- 市町を交えて現任教育の機会を持つ。

D

- 自然に身につけてきたと思っていたが、時間をかけて育ててもらった。
 - 今は、スピード感・社会変化もあり時代にあった形で時間をかけ手をかけ育てていく。
- 問題ケースとあったとき話して相談してつなげられた。
 - 話し合いをもつ時間が無い。報告も少ない。同じ世代の保健師も職場に少ない。職場の環境も違っている。ケース数少ない、訪問数、相談数・・・
 - ケースと関わった後のフォローを毎回出来ればよいが、時間が持てない。連絡しなければならぬケースは沢山ある。連携する事を通して伝えられるか。
- 昔より職種が増えている。ゆっくり気付きを整理する時間が無い。逆に役割分担が明確になる中で、振り分けてしまう違いを知ることも大切。
- 日々のスキルを整理していくといいコーチングができるのでは。

E

- 本庁にいる者として考えると
 - ・分散配置により保健師が集まる情報交換の場が欲しい。必要性はある。
 - ・全体で集まってOJTをするのは難しい。保健所毎に保健師を集めて事例検討などを始めている。
 - ・保健師だけの集まりは地域保健の研修会に移行し、少なくなってきた。業務中心となっている。

グループワーク②

『保健師のコアをどのように育てていきますか？（OJT）』

- ・ 統括保健師にも市町村レベルで差がある。保健所の介入も少なくなってきた。

○OJTとしてコーチングスキルの習得が必要。

- ・ 自主勉強会の開催
- ・ 現任教育マニュアル
- ・ お互いに学び合う体制、環境作り
- ・ 合同の施策、国都の施策を学ぶ研修企画

○今の若い人の特徴をふまえ、講義をする。保健所の県域で市町村の人材育成。

F

○OJTとして事例検討会の必要性・意味は大きいので新任研修・フォロー研修や各保健所で何らかの形で実施している。

○人材育成の指針・プログラムの作成は、現在改訂作業中のところがほとんど。

○市町村の保健師への関わりは、

- ・ 市町村と共にマニュアル作成している。
 - ・ 県のみで作成し、市町村にも参考配布している。
 - ・ 市町村の保健師に対して県が行う必要性はないということで、県では行っていない。
- など。

G

○健康福祉部内で職員の職場環境部会・人材育成部会を設置しているが、部内で承認されているものの、人事異動には反映されていない？

○また、部内に人材育成担当者（行政職課長級）設置し、新人育成としてアドバイザー制度を設け、10年間は母子・精神保健等ジョブローテーションをし、その後どの業務を担当したいか計画的に行えるように支援している。

○階層別（新人・中堅・管理）に、それぞれ研修が必要であるが、体系的に実施できていない。

○プログラムがない。

○職場内での情報交換も出来ていない状況になっている。

○職場全体でOJTを意識しながら対応していくことが重要。

○人材育成の在り方について、県では組織改正、市町村では合併により、働く場が大きく変化したため、見直しの必要性があり、検討中。OJTを導入した人材育成の体系化の必要性が増大している。

H

○人材育成がHowToを生み出せる力ではなく、方法を教えていたのかもしれない。

- ・ 新人を育成する側に、新人側の視点を持って指導に当たれる力があるかどうかが大切。
- ・ 事例検討をすることにより、必要なこと・大切なことを言語化して明確にしていくことが大切なのではないか。

○新人が自分自身の弱い部分の振り返りや確認が出来ていなかったのではないか。

- ・ 同職種以外の職種が事例検討に入るだけでも課題を見たり、回復力を見る視点が多様化して気づき

グループワーク②

『保健師のコアをどのように育てていきますか？（OJT）』

が多くなる。

- ・先輩達の処遇困難事例検討会に立ち合わせるだけでも学ぶところが大きい。
- ・OJTは先輩の姿から学ぶばかりではなく、新任からも教えられることがある。共に学ぶ姿勢が大切。

○保健師のコアの育成の前に、人間性やコミュニケーション力等の問題もあるかもしれない。

I

○新任期のプログラムを作成したので、今後研修会・新任期の評価、指導者側のプログラム作成予定。人事考課を意識しながら活動。

○指導者プログラム検討中。保健所長命令で検討することになった。

○総括保健師がいないと、部・課を越えて保健師のまとめ・調整をすることができない。発案しても実現化出来ない。

○保健師のジョブローテーションがない。

○保健師の会議、課長職の経営会議の下に位置づけられていたので、管理職が変わっても会議は続けられた。業務分担制になっても、横のつながりができる。

○主査達が課題を検討して上にあげる制度有り。

○事例検討会、保健師の業務の評価（ツールを使って）している。保健師間でできるグループワークをしている。話したこともない保健師もいるため、同世代の保健師を集めて話しあう会を設定。

○保健師の4～7年目、7年目以降など、専門職（保健師・栄養士・PTなど）研修として提案しようと思っている。

J

○現状の中で若い世代の保健師にどう伝えていくか。現状・環境にあった形の活動を、今後考えて行く必要あり。

- ・多くの専門職が地域で働くようになり、保健師の地域活動の機会が減っている。
- ・困難事例が多くなっており、訪問がベストでもなくなっている。
- ・訪問でのコミュニケーションがとりにくくなっている（オートロックなど）。

○OJTができにくい。

- ・時間的ゆとりがない。
- ・新人教育プログラム、マニュアル作成が出来ていない。
- ・研修は多く実施しているが、階層別研修は？→階層別研修を考えていく必要あり。
- ・中堅職員の活性化が必要ではないか？
- ・事例検討も、定例的に出来ていない。
- ・人材育成担当者を位置づけている。

K

○人が増えない場合は、仕事を減らす。

○新人育成プログラムを作って指導している。

グループワーク②

『保健師のコアをどのように育てていきますか？（OJT）』

- 指導者も2～3年目のことも多い。それを主査クラスがどう支えるか、育てながら育っていく感じ。
- 子育て世代が、中堅期にもあたり難しい時期でもある。
- 記録は上司が見ているだけで、隣の人は見ない状況もある。

L

○コーチング

- ・新人一年間指導保健師をつけてやってきた。もう一度、それを見直し「コア」を育てる視点で。自分たちとしてはプリセプターをどう育てていくか。
- ・自己評価や他者評価として、どこまで育ったかをどう確認していくか。

○プリセプター自身の年代が泥臭くない。

○「人材育成業務」を事務分掌につくり、業務として位置づけ、人材育成担当を設けた。

○「コア」を育てているという意識を持たせる。

○現在の職場の事例検討だけで、とことんできるのか。職場以外の場所でも、出来る場所がある。

○先輩保健師に引っ張っていく力がない。

○大学の機能を活用。

M

○今の若い子達はみんな生き生きしているか？私はこうしたい、地域とつねげて・・・という感じはあるのか。仕事に追われて感じられているか。

○「みる」「つなぐ」「うごかす」はとても良いフレーズ。分かりやすいとは思った。

○保健師には限らず、当然やらなくてはならないこと。

○いま、行政職としての保健師をしている。人員・予算などで、私だったらこんな風にするのになと思うもどかしさもある。それで、元気がなくなることも。

○分散配置で枠を越えて仕事が出来ない状況もある。

○相談合っても自分から見に行こうとはしていない。事業にとらわれている。やり方を指示しないと動けなくなっている。ケース対応で学べたことが、できないところもある。

○専門学校や大卒の違い。実習体験乏しい状況。学校間格差あり。

○現場＝職人だった。隣を見ることも必要であり。体験することも必要。

○こんな先輩になりたいという人はいた。今はどうなのかな？

N

○新任期育成マニュアルはどこもあるが、中堅・管理職へのプリセプターはいない。中堅への評価をしてきていなかった。

○方法論（How To）は教えても、その意味まで教えてこなかったかも・・・

○新人が沢山は位置されている部署はよいが、少人数のところはどうしているか。

○個人の資質の差、感性の差もあるか・・・

○保健師会議になかなか出てこれなくても、人事課主催の研修は必ず出席できるしくみ。

○自主勉強会（テーマで呼びかけ）を開催。トピック的な、仕事を補うようなものとすることで、若い

グループワーク②

『保健師のコアをどのように育てていきますか？（OJT）』

人も集まる。

- 聞いたりしたことより、体験したことの方が、自分の中でストーン落ちる。それには時間がかかる。
- 皆で意思統一して、取り組めること。
- 中堅が企画して勉強会開催。
- 若い人はプレゼンテーションがうまい。そこを評価してあげる。
- ゼネラリストで有り続けられるか？専門分野はやはりバトンタッチせざるを得ない。
- 保健師は問題をみつけ取り組み、他にかわるサービスにバトンタッチすると、また次の課題に取り組んできた。
- 事例検討って何ですか？という新人。したことがない。

○

- 地域の苦情対応のような、処遇困難事例が多くなっている。
- 記録や訪問の後の確認をしても、返ってこない。
- 精神他の記録は、係長がみるシステムがある。
- 月1回の定例事例検討はやっているが、そこからの積み上げが足りないか？また、アドバイザーがいないが、評価はどうだろう。
- 事例の出し方が新人も中堅も同じレベル。これでいいのかと思う。
- 事例を共有することで広がりが出てくる。
- 事例検討会は、準備（提出者も企画者も）もエンパワメントするために大切。アドバイザーもよい。でも予算は？周囲の理解は？
- 「イマース」が大切と聞いて心強いが、そこを周囲に認めてもらうのが大変。成果主義の反動？
- 多くの人が集まる大切さ。
- 人材育成の視点では継続することが大切。
- コーチングはむしろ係長級より先輩が良いかもしれない。
- 新人に限らず、段階に応じたコーチングシステムがほしい。
- 新人の育成であれば、あまり困難事例でなく、誉められる事例でよい。
- 新人1年の締めくくりに「事例発表」をする。指導担当や、他部署の保健師も参加する。

P

- 公衆衛生を自分の仕事でないという人もいる。けれど、災害の時に一番力を発揮する人などいろいろな人がいて（それも公衆衛生のひとつの仕事）、それぞれの良いところをさがしていくことが人を育てる基本。
- 事例検討
 - ・ダメなところ探しをしがちであるが、エンパワメントする検討会を！
- 中堅・管理者への研修は、行政職としてはあるが専門職としてはない。→いったい誰が行うの？そう育てるのか？
- 苦情対応の仕方
 - ・まずやらせて、途中経過見て、顔を出す。クレーマーなのかこちらの不備なのか？

グループワーク②

『保健師のコアをどのように育てていきますか？（OJT）』

・まず保健所で学ぶ。

○研修の体系的なしくみづくり→研修計画の必要性。

○保健師は何でも出来る。その専門性をアピール。

○振り返るためのエンパワメントとして、研修の必要性。

○住民からの「保健師さんに頼んでよかった」という反応は保健師冥利につきるが、今の時代はそれがない。仕事の減少。

Q

○事例検討会について新規採用保健師や困難事例について行っているが、定例的に行っていない。中堅・管理者のスキルアップが必要になってくる。

○新採用としての事例検討会と別に、スーパーバイズによる事例検討会で後味が悪いことがあった。スーパーバイズの先生に頼りすぎていたように思う。

○コーチングのスキルは大切だと思う。

○コーチングのスキルは保健師以外の研修でも行われている。

○中堅として指導しなければ行けないと力が入る。一緒に育つことが大切。

○個だけでなく、事業についても悩みを出してもらっている。構えずに、出来ている。ここはどうなのかなと質問形式で行っている。

○コーチングする人によってずいぶん違ってくる。各々クセがある。

○うまく引き出してくれると、自分で自分の良さに気付いてくる。

○階層別研修の中に必ず必要なもの、コーチングのやり方など入れ、OJTが出来るようにプログラムを組んでいる。

○他部署にいる保健師まで入った研修体制はまだまだである。

○市にいる保健師については、全て研修対象としている。

○保健指導課長を講師として、自前で行っている。経験年数に合わせて事業の振り返りを、先輩としてのコーチングとして実施。内省する力も付けていきたい。

○キャリアシートを付けてもらい、言語化してもらおう。

R

○事例検討（コアまではできていない）はやっているところが多い。

・先輩が入ると語ってくれない。

・時間内ですることが難しくなってきた。自主グループ活動として土曜日などに実施。

・時価外で好きなテーマで研修会の実施。

・保健師を育てるために精神・地域の事例研修会を実施（自分たちでお金を出して、足りない分は師長会で出す）、話をしてみても考え方が分かった。

○泥臭い保健師が居なくなった。

○事業を通して地区を見ることも出来る。それも大切。

○保健師が自由に事業を企画してきたが、今は法律などで仕事で決められ目標が決められて降りてくる。業務が雑多になった。

グループワーク②

『保健師のコアをどのように育てていきますか？（OJT）』

- 希に「数値目標」が前に出てくる。保健師が大事と思っても優先できない。降りてきたことが本当に必要なのか・・・？自由にがんばれない。
- ネットワークづくりが外に評価されない。
- どっぷり浸れない。
- 保健師が管理されすぎている。コアを伝えるところまで行かない。
- 泥臭さをそのまま伝えることが良いのかどうか？今の時代に求められているものは？

S

○保健師の中で世代間をうめる力があるはず。地域ではやってきている。

OJT

- ・決めてやらないと、時間を取れない
 - ・返ってきてケースの話をする時間を取れない。
 - ・先輩がコーチングのスキルを身につけること。
 - ・聞き方ひとつで、若い人の学びが違ってくる。
 - ・不安の大きい人は、防衛的かな。
 - ・指示待ちへの対応・・・「どうしよう」→「どうしたらいいと思う？」
 - ・事例のポイントを振り返りをしてなぞれるような聞き方。
 - ・失敗や挫折を学びに
 - ・怒りすぎたら難しい。誉めていくこと大切。でも、誉めすぎてもいいのか（承認のコップ）。
 - ・違う部署の見学を設定する。
 - ・職制として地区活動を認めて、仕事としてやれるようにする。
- 自主的に能力アップの課題に若い保健師を巻き込んで勉強会を開催。
- 育成マニュアルを作っている。

T

- 自己評価がとても高い保健師、他機関や同僚とトラブルをおこす。中堅どころでこういうタイプをどうしたら良いか。
- 人事交流も人材を選ばないと効果はない。
- 時間が無く、事例検討しなくなってきた。
- 個別の対応策で終わってしまう事例検討に、Dr.が入ったりするとプラスα理論が入り、より深まるので次に生かせる。仕方の工夫も必要。
- 事例出して攻められたという認識を持ってしまいが、やっぱり大切。いいとこさがしの事例検討になるようにもっていく。
- 訪問ふたり体制。
- コーチングの研修を受けさせる。
- 事例検討だけではなく、新人を連れて訪問に行くなど、日々の保健師活動のなかでも伝承はできる。