

全国 保健師長会

だより

コロナ禍における地域実習と
新人育成における実践と課題
について考える「日本保健師連絡
協議会の活動を通して」

「日本保健師連絡協議会」を ご存じでしょうか

日本保健師連絡協議会とは、「保健医療制度や活動体制及び保健師基礎教育等の変革に対して、保健師活動の基盤に関わる事項、保健師の専門性の保証に関わる事項について、必要な調査研究及び関係機関への働きかけ等を、連携して、且つ全国の保健師の総意をもつて取組む」ことを目的とし、平成20年3月より、次の6団体で構成され活動している協議会です。

（構成団体）

一般社団法人 日本産業保健師会／公益社団法人 日本看護協会



自由集会でのディスカッションの様子

健康教育といった実習が実施できなかった学校が増加したことが報告されました。

自由集会は、それぞれの現場の状況を共有し、コロナ禍における新人育成の課題と連携の重要性を再認識する機会となりました。

日本公衆衛生看護学会学術集会におけるワークショップ活動報告

第10回日本公衆衛生看護学会学術集会(オンライン開催)で、令和4年1月8日に全国保健師長会特別企画(第7回)としてワークショップを開催しました。テーマは「地域に責任を持つ保健師活動〜モチベーションを引き

コロナ禍における地域実習と新人育成における実践と課題について考える「日本保健師連絡協議会の活動を通して」

全国保健師長会 副会長／滋賀県大津市健康保険部長寿政策課 西本 美和

日本公衆衛生看護学会学術集会におけるワークショップ活動報告

全国保健師長会学術会・学術に関する委員長／大阪府大阪市保健所感染症対策課 福永 淑江

一般社団法人 全国保健師教育機関協議会／全国保健師長会／日本保健師活動研究会／一般社団法人 日本公衆衛生看護学会

活動は、年数回、幹事会を開催し、保健師活動や育成等に関する情報共有や課題への検討などを行っています。また、例年、日本公衆衛生学会総会自由集会において、シンポジウム等を開催してきました。

令和3年度の活動と自由集会

日本保健師連絡協議会では、コロナ禍において、看護学生の地域実習が従来のように実施できていないこと、そして実習経験が十分でなかった新人保健師を採用現場がどのように育成しているのか、また教育・産業保健・地域保健それぞれの現場の現状に関することが話題となり、そ

のことについて情報共有・発信することを目的として、令和3年12月21日、日本公衆衛生学会総会自由集会を開催しました。テーマを、「コロナ禍における地域実習と新人育成における実践と課題 今後の連携について考える」教育・自治体・産業保健の現場から」とし、4名の方から発表いただき、最後にディスカッションを行いました。参加者は29名。登壇者と発表概要は次の通りです。

自治体現場より：(新人育成における実践と課題)東京都多摩府中保健所保健対策課 橋本雅美氏「コロナの対応に追われながらも、工夫して大切に新人育成をしている様子が報告されました。

教育機関より：(地域実習と保健所応援を通して)杏林大学保健学部教授 大木幸子氏「コロナ禍における地域実習の実際と、学生が保健所

出す管理期保健師の役割」とし、82名の参加がありました。

実践報告および講義

東大阪市の桑田俊子氏と大分県の吉田知可氏からの実践報告および岡山県立大学保健福祉学部森永裕美子教授の講義動画を事前配信し、ワークショップ当日は事前配信した動画を視聴してもらった後に、各講師による補足説明とライブでの意見交換を行いました。

実践報告では、コロナ対応業務に忙殺され本来の業務ができない焦りもある中、進捗の確認や声掛け、日頃からの人間関係や職場環境づくりがとても大切であることや、保健所と市町村の連携による実務者レベルでの人材育成の仕組みづくりについて報告がありました。

森永教授からは、後輩のモチベーションを引き出すために、自己効力感を育てる声掛けの工夫や経験学習の活用、指示するだけでなく、任せて支えて力量形成をしていくこと、管理期保健師自身におけるセルフ・モチベーションマネジメントの大切さなどを講義いただきました。

意見交換およびまとめ

職場の雰囲気はモチベーション維持に大きく影響すること、管理期保健師の経験値を伝承するためには意識して言語化することが重要で、頑張りをしていることを後輩たちに伝えることがモチベーション維持には必要です。東大阪市の報告から、業務のマネジメント、体制のマネジメントができていて、励まし合っていく風土が有効であったことが分かりました。

大分県の報告からは、県と市町村を上げての確実な人材育成が、地域に責任を持つ保健活動ができる基盤になっていることが伝わりました。人材育成体制の位置付けがしっかりできていて、統括保健師が共有できる体制やスタッフが成長していける枠組みがあることが重要だと感じました。自分たちの組織にいかに関心を持っていかにかかわりを持ちたいかということも大切だと思えます。

後輩の専門性を育てるために、言葉や道具を使うことが重要で、同じ内容でも言い方によって受け止め方や反応が変わってきます。良かったことをどのように伝えるか、それまでのプロセスなども含めて活動の評価を具体的に伝えることでモチベーションを上げることができそうです。後輩を育てる言葉の選び方を意識したいと思

に応じて入った実践の報告があり、実践活動に根差した基礎教育の実施方法について検討されていました。

産業保健現場より：(コロナ禍で新入社員を迎えた経験から)富士通株式会社健康推進本部健康支援室 村上郁也氏「コロナ禍において、職員がテレワークになり、直接的な面談が減り、オンライン面談が基本となるなど、職場環境が大きく変化した状況下での、新人育成の取り組みについて報告されました。

教育機関より：(R2公衆衛生看護学実習に関する調査結果)三育学院大学教授 鈴木美和氏「全国保健師教育機関協議会が令和2年度に実施された、公衆衛生看護学実習に関する調査結果が報告されました。施設実習日数の変更や施設実習を学内実習に振り替えた学校があることや、家庭訪問や住民への

管理期保健師も同様で、管理期だからといって弱音を吐かずにいることは難しいので、短時間でも管理期同士の横のつながりや癒やしを感じられる時間を取りながら、自己効力感を上げるための工夫ができるとよいと思います。

事後アンケート

アンケートの回答者は26名で、全員が今回のワークショップは「役に立つ」と回答しており、「コロナ禍で新人期研修も中止となったが、人材育成は方法を変えてでも継続的に取り組まなければならないと感じた。また、人材育成を行いながら管理期保健師も共に成長する意識を持つていきたい」「仕事の成果等についての声掛けが、職場のモチベーションにつながるということを確認でき、自分のモチベーションも向上した」といった感想を頂きました。

オンラインでの開催ではありましたが、コロナ対応が長期化し、モチベーションの維持が難しいと感じる中、同じように頑張っている保健師が全国にたくさんいて、つながっているということが実感でき、元気がもらえるワークショップとなりました。