

平成31年1月27日  
第7回日本公衆衛生看護学会学術集会  
ワークショップ

# スーパーバイズ研修を通じた 人材育成

宇部市健康福祉部  
中野 加代子

# 専門職研修体制構築の背景（宇部市の状況）



- 人口減少・高齢化の進行

宇部市人口 165,521人 (2018年11月末)

宇部市高齢化率 32.5% (2018.年10月1日)

- 多様化・深化する住民ニーズ
- 地域包括支援体制の課題



- 地域ネットワークの構築のための多職種連携や市民との協働の視点の不足
- 行政保健師等専門職の役割の再認識

# 宇部市保健福祉専門職と配置職場

(平成31年1月現在)

	保健師	看護師	栄養士	理学療法士	作業療法士	社会福祉士	介護福祉士	計
健康増進課	6	2	1					9(2)
地域福祉・指導監査課	1			1		1		3(2)
障害福祉課	2	1						3
高齢者総合支援課	3			1		2	1	7
こども・若者応援課	7		1					8(2)
地域保健・福祉支援チーム	15				1			16(4)
人事課	1							1
その他	2							2(2)
計	37	3	2	2	1	3	1	49(12)

再掲(管理期職員12名)

# 質の高い専門職集団に

限られたマン**パワー**の  
**最**大限の活用

各専門職の**独**自業務から  
専門性を**活**かした  
**融**合できる業務への転換

**異**なる**視**点を活かした  
質の**高**いサービスを  
提供する**専**門**職**集団に



# 保健福祉専門職員 人材育成プログラムの策定（平成25年）

それぞれの専門職の職位、年数別による  
階層別の目標とする職員像を示した

## 基本方針

- 1 基本的能力の確実な習得と将来のキャリアの明確化
- 2 地域の保健福祉を担う意欲、使命感の向上
- 3 学術機関との連携による研究マインドの涵養
- 4 技術等を継承するシステムの確立
- 5 研修の充実に必要な指導体制の強化

# 管理期職員の達成目標

宇部市保健福祉専門職人材育成プログラムから

時期		中間管理職
職位	年数目安	係長 主査
人材育成の役割		指導監督者
育成するコア能力		スーパーバイズ 担当分野の施策の推進・評価
達成目標	対人支援	事例のスーパーバイズができる
	地域マネジメント	担当分野のアセスメントを事業計画・評価に反映できる 施策評価ができる
	健康危機管理	健康危機発生時に情報の把握と報告を行い、部下に適切な指示が出せる 中長期的視野を持った危機管理計画が作成できる
	組織管理	実務の組織調整ができる 系の業務管理ができる 係内の人事管理ができる

# 次なる課題に向けて

## 中堅・管理期保健福祉専門職の悩み

- ① 高度の専門知識・技能を用いて住民ニーズに応える実践に自信がない
- ② 新任、後進の専門職に専門職としての視点や技術の向上及び成長を促す自信がない
- ③ 悩み相談する関係性が薄い



**スーパーバイズ研修会の開催**（平成26年、27年）  
山口県立大学との連携

# スーパーバイズ研修会①

## プログラム

研修対象者：主任後期以上の保健福祉専門職17名（管理期職員15名）

年度	回	内容
平成26年	1	自己覚知とスーパービジョンの基本理解
	2	スーパービジョンの実際Ⅰ
	3	スーパービジョンの実際Ⅱ
	4	カンファレンスにおけるスーパービジョンⅠ
	5	カンファレンスにおけるスーパービジョンⅡ
	6	研修報告会
平成27年	1	地域アセスメントの方法
	2	地域アセスメントの課題
	3	地域アセスメントに基づいた地域支援事例の検討
	4	政策提言のシュミレーション
	5	宇部市における保健福祉行政への政策提言



# スーパーバイズ研修会②

## コンピテンシー

コンピテンシー項目		項目数
基本的態度	住民の立場になって前向きな姿勢、社会情勢・施策動向等の捉えることができる等	8
アセスメント	複数の出来事や事象の関連を整理できる、健康や生活の危機的状況の察知等	6
地域保健活動	キーパーソンを見極めること、支援困難ケースに積極的にかかわること等	6
マネジメント	住民と解決のための折衝、調整ができること、的確な判断で部下等に指示できること等	7
スーパービジョン	自己研鑽することができる、自分の経験知を部下等に伝えることができる等	16
総合力	将来の宇部市の姿を描くことができる、希望とチャレンジ精神をもった活動等	2

# スーパーバイズ研修会③

## 成果の一部

### 1 1年目各研修会のコンピテンシー平均

	2回目後	3回目後	4回目後	5回目後	6回目後	平均
平均	2.68	2.79	2.87	3.02	3.07	2.89

### 2 1年目終了時レポートの概要

- [意識化]・視野が広がった ・自分の意識が変わった
  - ・援助者を援助することに気付いた
- [行動化]・自らが解決できるよう筋道をつけ「待つ」ことができた
  - ・自分の傾向を知ることで自分の変化がわかった
  - ・グループ、チームで考えるほうがよいことが体験できた

### 3 2年目終了時レポートの概要

- ・自分のスーパーバイズが管理的であることに気付き教育的機能を高める必要を感じた
- ・部署や多職種で相談することによって新たな気付きや学びにつながった
- ・スーパービジョンを活かして政策提言につながった
- ・お互いの成長を促していることが実感できた

# まとめ（研修+αの実践こそ！）

## 1. スーパーバイズ研修評価

<ul style="list-style-type: none"><li>・毎回の課題</li><li>・毎回のコンピテンシー評価</li><li>・毎回のレポート評価</li></ul>	研修によるモチベーションのアップ
<ul style="list-style-type: none"><li>・スーパーバイズの理解</li><li>・グループディスカッション</li><li>・政策立案と発表</li></ul>	中堅・管理期保健福祉職の悩み（自信がない、部下等との関係性希薄）の軽減
<ul style="list-style-type: none"><li>・大学との連携による研修の厚み</li><li>・多職種での講師陣、参加者</li></ul>	多職種、多職場でのチーム意識の醸成



## 2. 管理期職員の育成

専門職としての高い専門性	<ul style="list-style-type: none"><li>・問題発見・企画立案・課題解決力</li><li>・連携・協働</li></ul>
スーパーバイザーとしての高い質	<ul style="list-style-type: none"><li>・コミュニケーション・ファシリテーター・リーダーシップ力</li></ul>
行政保健福祉専門職の役割	<ul style="list-style-type: none"><li>・企画・解決</li><li>・政策・制度形成</li><li>・部下職員育成意識</li></ul>

## +αの実践(OJT)

（実践例）朝礼での報告・賞賛、全国組織への要望の検討、自主的な学習会の運営、職能団体への自主研修参加への呼びかけ等

# 変革

専門職研修体制の構築で  
質の高いサービスを  
提供する専門職集団を  
目指します

山口県宇部市

平成31年1月

ご清聴ありがとうございました