

平成26年7月15日(火)

第2回 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会

資料3

新任期及び中堅期の研修について

地域保健従事者に求められる職種共通の専門能力



平成24年度厚生労働科学研究補助金 健康安全・危機管理対策総合研究事業

質の高いサービスを提供するための地域保健行政従事者の系統的な人材育成に関する研究：橋とも子

カテゴリ	到達目標
①企画・立案能力	自分の関わっている地域保健事業の本質的な分析ができる
	新しい地域保健事業の企画・立案に参画できる
②情報収集・調査研究能力	自らの力で専門家として業務に必要な情報収集ができる
	チームの一員として調査活動に実質的に参加できる
	科学的根拠に基づいた地域保健事業の推進に努めることができる
③地域保健事業運営能力	従事している地域保健事業を円滑に実施することができる
	地域保健対策に関して企画・調整・指導及びこれらに必要な事業を実施できる
④個人・家族、集団支援能力	地域保健事業の枠組みにしがたって個人・家族、集団へ支援を適切に実施できる
⑤健康危機管理能力	健康危機発生時、チームの一員として健康危機事象に適切に対処できる
	地域における健康危機管理体制の確保に努めることができる
	快適で安心できる生活環境の確保に努めることができる
⑥連携・調整・社会資源開発能力	必要に応じて周囲の関係者、関係機関と協力して事象に対処することができる
	ソーシャルキャピタルを広域的に醸成し、その活用を図ることができる
	地域保健対策推進の基本的な方向に関する事項における医療・介護・福祉等の関連施策との効率的かつ効果的な連携強化に努めることができる
⑦事業評価能力	自分の関わっている地域保健事業の評価に主体的に参画することができる
⑧公衆衛生マインド	自分の業務を常に集団や社会の枠組み及び人のライフサイクルの視点で捉えることができる

保健師のキャリアラダーの例

出典：平成19年度厚生労働科学研究報告書「保健師指導者の人材育成プログラムの開発」佐伯和子

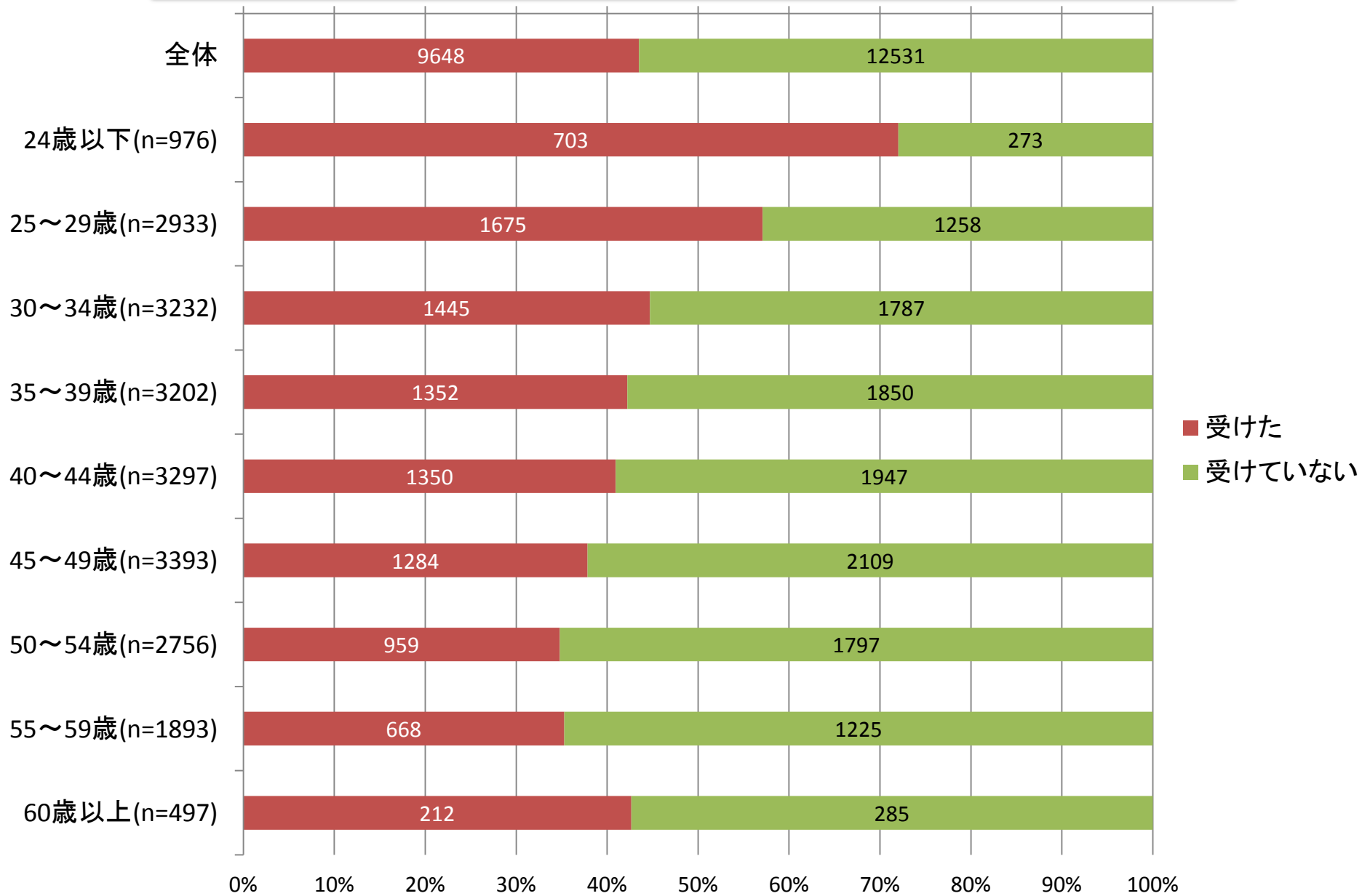
期	職位・経験のめやす		育成するコア能力	ギャッジアップの要件
管理期2	組織のトップマネージャー・保健師統括者	課長 部長	自治体における対応策のシステム化	
管理期1	中間管理職・初級管理職	係長	スーパーバイズ	国や他の自治体、他部署を視野に入れて、調整や資源・制度を創出する政策的対応ができる力量
中堅期2	次期管理者、スペシャリスト/地域健康課題対処のベテラン	11～25年 /25年～	リーダーシップを発揮した活動の推進・評価	管内や自治体全体を視野に入れて資源や制度を創出する政策的対応ができる力量
中堅期1	一人前プリセプター	3～15年	集団・地域を視野に入れた組織的対応の実施	集団的あるいはチームとして組織内外の住民や関係者と共同できる力量で対応できる力量
新任期2	基本的な事例、基本的な保健事業の運営は自立して遂行	2～5年	個人家族への責任のある対応	個別的に部署内で対応できる力量
新任期1	プリセプターの指導と見守りが必要	1～2年		

期	対人支援	地域マネジメント	健康危機管理	組織管理	
				職場組織	人材育成
管理期2	○総合的なスーパーバイズ	○地域保健計画、医療計画の策定 ○政策評価 ○システム開発	○体制、システム作り ○施策化 ○上部組織への提言(発信)	○組織を代表しての交渉、調整 ○他部署との交渉調整	○組織の発展と人事管理 ○適材適所の人事配置と人事異動
管理期1	○事例のスーパーバイズ	○担当分野のアセスメントと計画、評価 ○施策評価	○人員配置・派遣者調整 ○中長期的視野を持った地域支援計画策定	○実務の自組織内調整 ○業務の進行管理	○職場内人事管理
中堅期2		○担当保健分野の施策化体系 ○事業評価	○関係機関との連携・調整 ○健康危機のフェーズ別事業の企画立案・評価	○リーダーシップ	○組織的な教育対応
中堅期1	○複雑困難な事例への対応	○地域保健全体のアセスメント ○対策としての事業起案	○健康危機の地域診断 ○疫学調査実施、原因分析、資料化	○担当業務の進行管理	○後輩、スタッフへの教育的対応
新任期2	○担当以外の分野の基本的な事例への対応	○担当する保健分野の地域のアセスメント	○予測下での自己の役割 ○健康調査技術・倫理的配慮のある対応技術	○メンバーシップ	
新任期1	○担当する分野の個人・家族への対応(母子、成人、高齢者)	○個人・家族の背景としての地域 ○資源としての地域	○健康危機に関する基本的知識	○組織規範と規律、使命	

新任研修の受講経験(年齢別)



新任期にプリセプターの指導を受けた経験（年齢別）



【新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～】

(平成23年2月)

理念

- ① 保健師は、人間の生命、健康、生活に深く関わる職業であり、住民(労働者)の健やかな暮らしと、生活者としての価値観及び人権を尊重することを基本とし、その基本的知識・技術及び倫理観は生涯にわたって研鑽されるべきものである。新人保健師研修においては、専門職業人として成長する上で生涯にわたり自己研鑽を積む基本姿勢を育成することが重要である。
- ② 新人保健師研修は、基礎教育で学んだ知識・技術を土台に、実践活動を通して、保健師活動の基本的視点を形成するための基礎となる研修である。
- ③ 新人保健師を支えるためには、指導者のみならず全職員が新人保健師に関心を持ち、皆で育てるという組織文化の醸成が重要である。特に、保健師の活動の場が広がる中、どのような体制下においても保健師に必要な視点を十分育成できることは不可欠である。このガイドラインは新人保健師に求められる基本的能力と、その能力を育成するために必要な体制等を示すと同時に、新人保健師育成を通して周囲の職員が共に成長することを目指すものである。

特徴

- **新人保健師の到達目標として、1年以内に経験し修得を目指す項目とその到達の目安を示している**
- **研修体制や研修方法は、各所属機関の特性、研修に対する考え方、職員の構成等に合わせて行えるように、研修体制、研修方法、研修プログラム、技術指導の例を参考として示している**

研修における連携の例

注：人材育成の中核となる機関は、保健所、都道府県・政令指定都市本庁、大学、関係団体等と地域の状況に応じて設定する。

人材育成の中核となる保健所

連携

大学
保健師等養成機関
関係団体

研修責任者

プログラム企画・運営組織(委員会等)

研修実施機関

中央研修(Off-JT)

教育担当者

実際に
出向き支援

例：保健所、支社
分院 等

研修実施機関

教育担当者

実地指導者

支援

Off-JT

実際に
出向き支援

研修実施機関

教育担当者

実地指導者

支援

Off-JT

支援

支援

支援

支援

OJT

OJT

OJT

B企業

OJT

OJT

D市

E町

OJT

OJT

OJT

H市

A村

C市

F施設

G企業

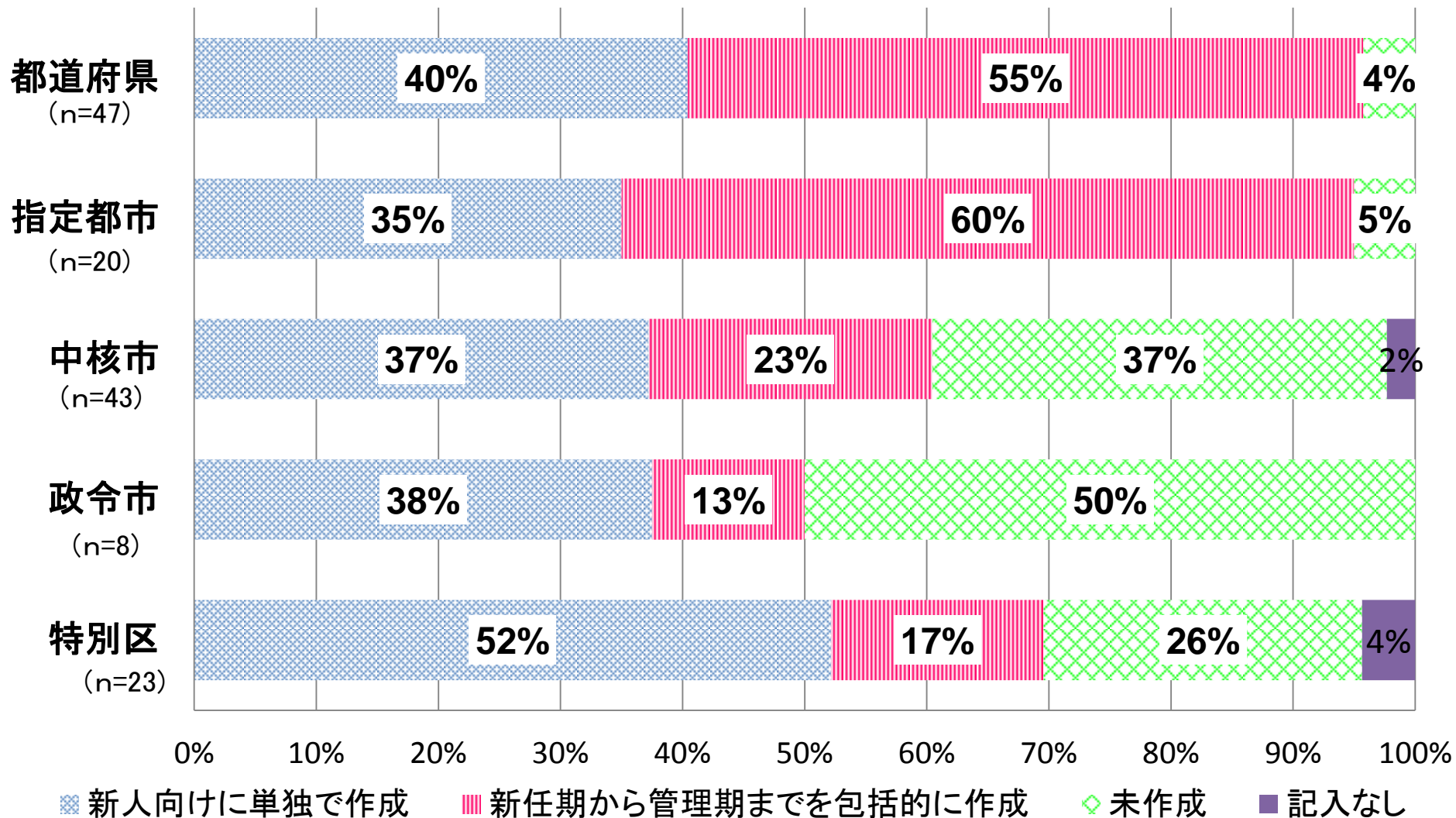
※OJT(On the Job Training): 職場内教育 Off-JT(Off the Job Training): 職場外教育

「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」を 踏まえての各自治体の取り組み状況

- アンケート調査
- 平成26年5～6月に実施
- 対象：都道府県、指定都市、中核市
政令市、特別区の保健師
- 回収率：100%

新人保健師ガイドラインの作成状況 (平成26年度)

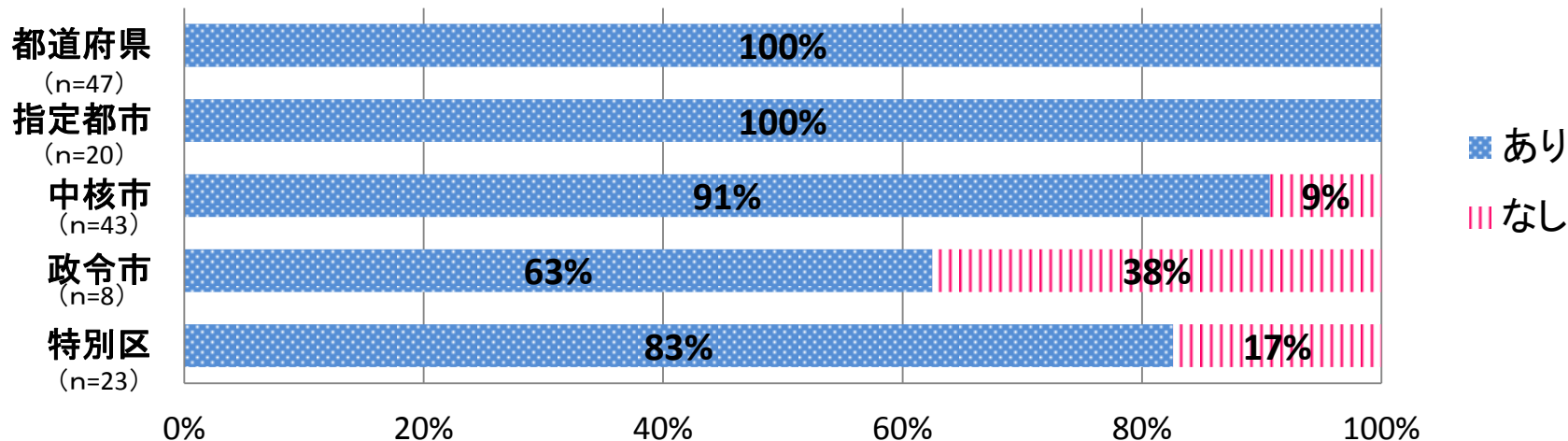
(単位: %)



新人保健師の研修実施機関について (平成26年度)

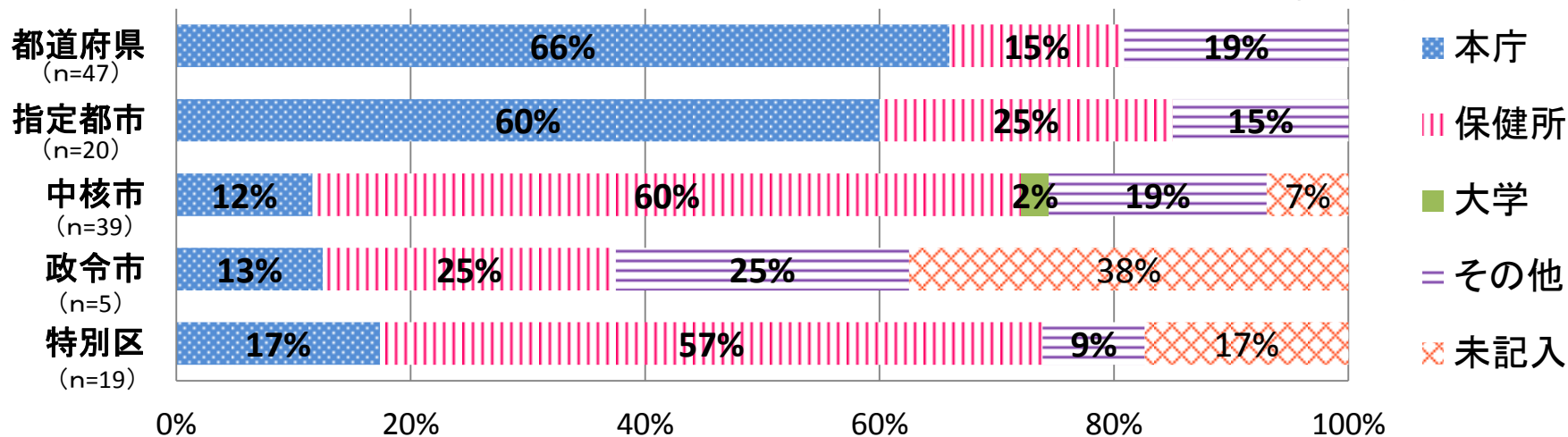
1. 研修実施のための中核機関の有無

(単位: %)



2. 中核機関「あり」と回答した自治体の詳細

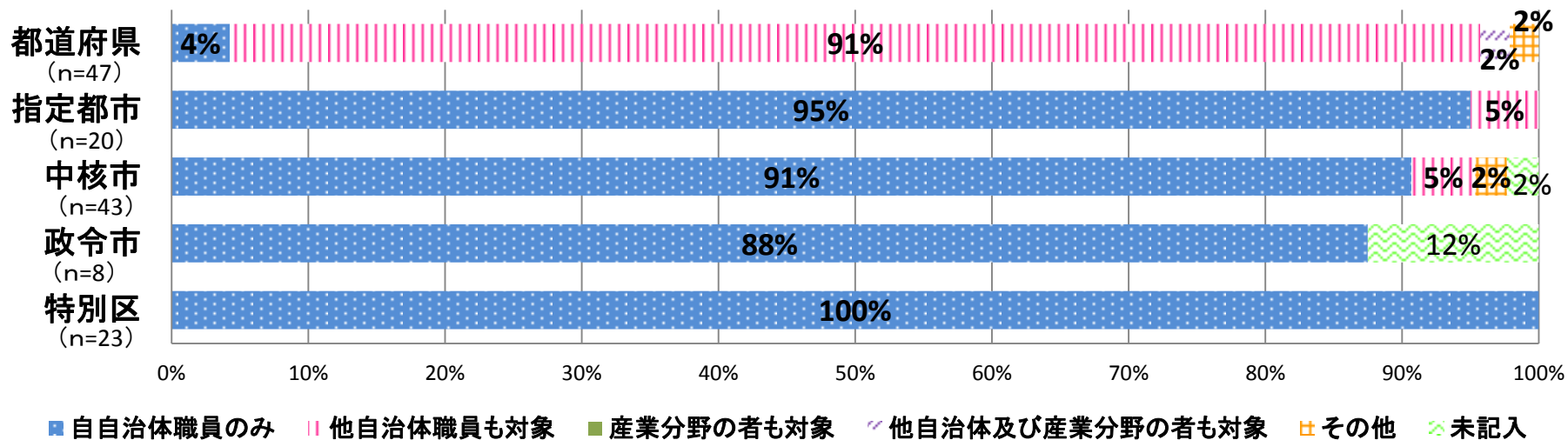
(単位: %)



新人保健師研修対象者について (平成26年度)

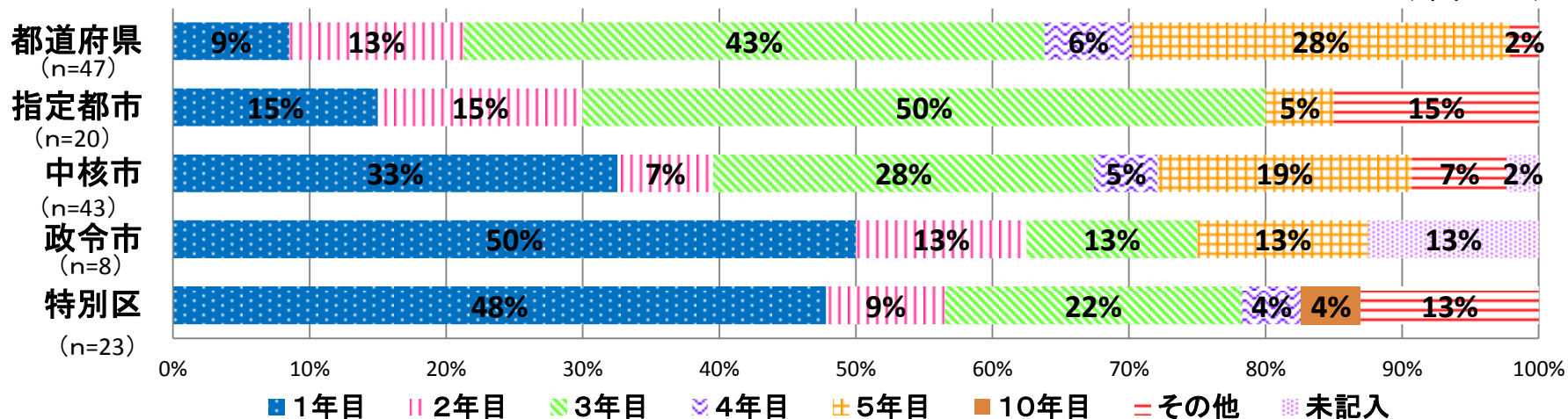
1. 研修対象者の所属先

(単位: %)



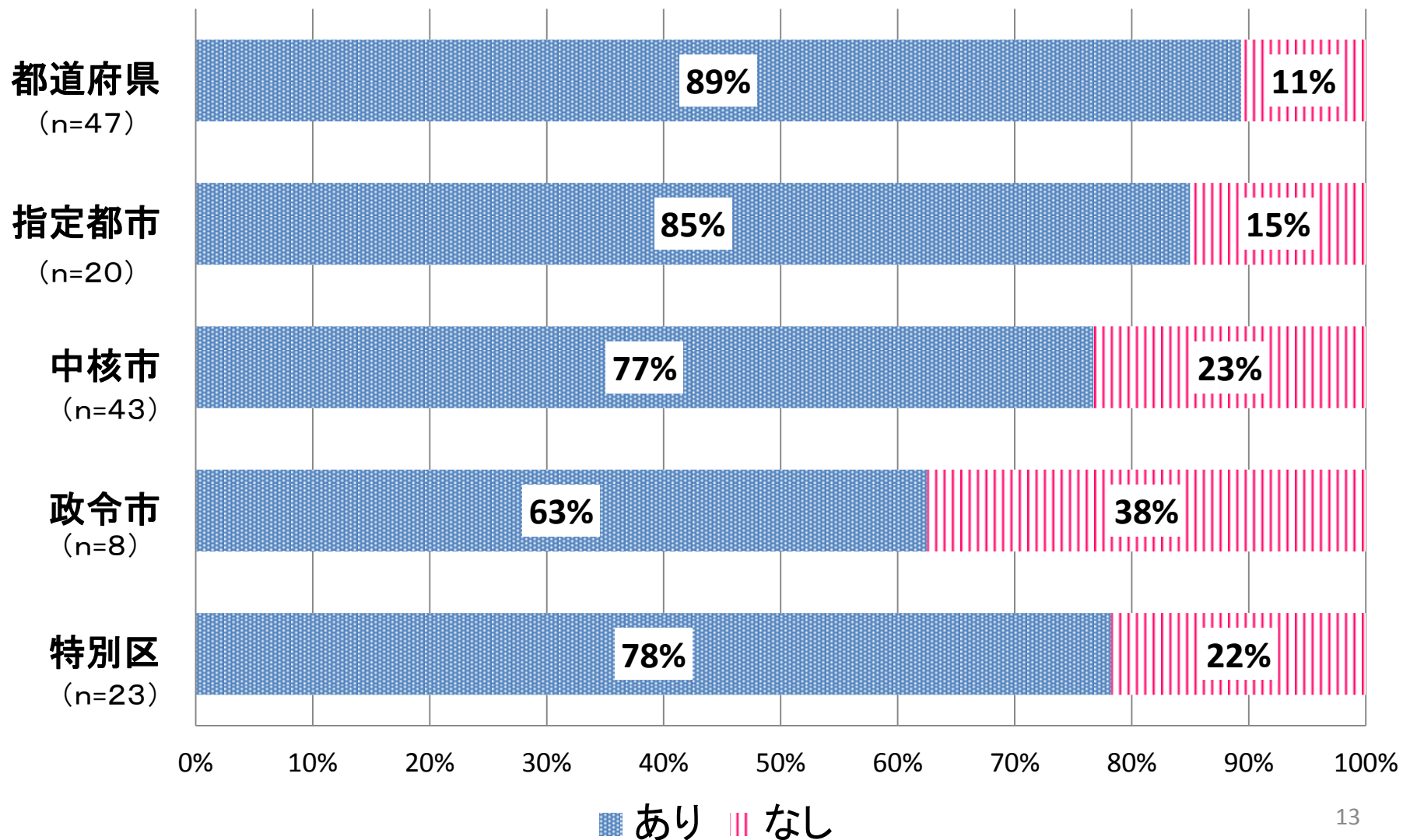
2. 研修対象者の経験年数

(単位: %)



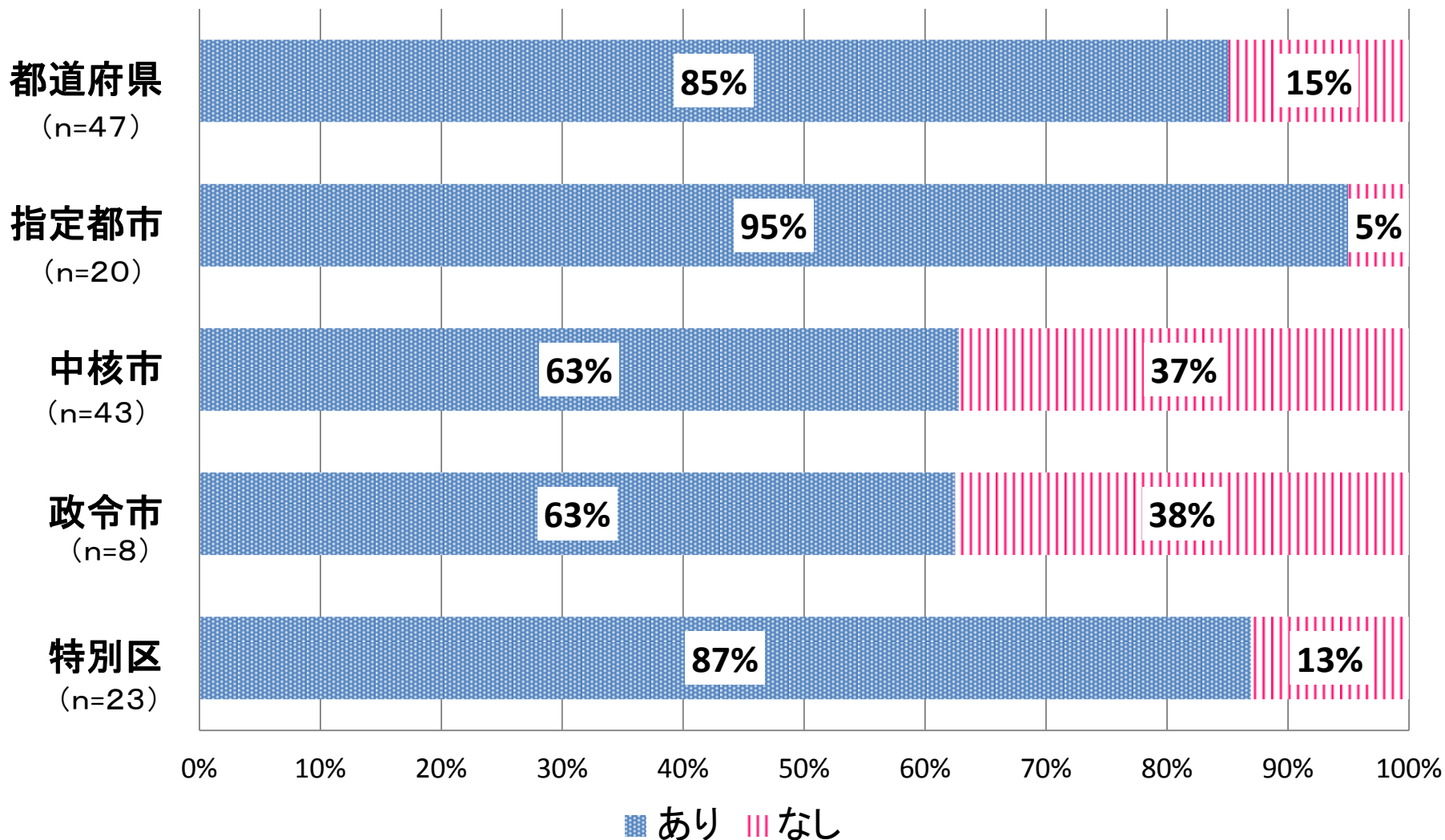
研修責任者の配置状況 (平成26年度)

(単位: %)



教育担当者の配置状況 (平成26年度)

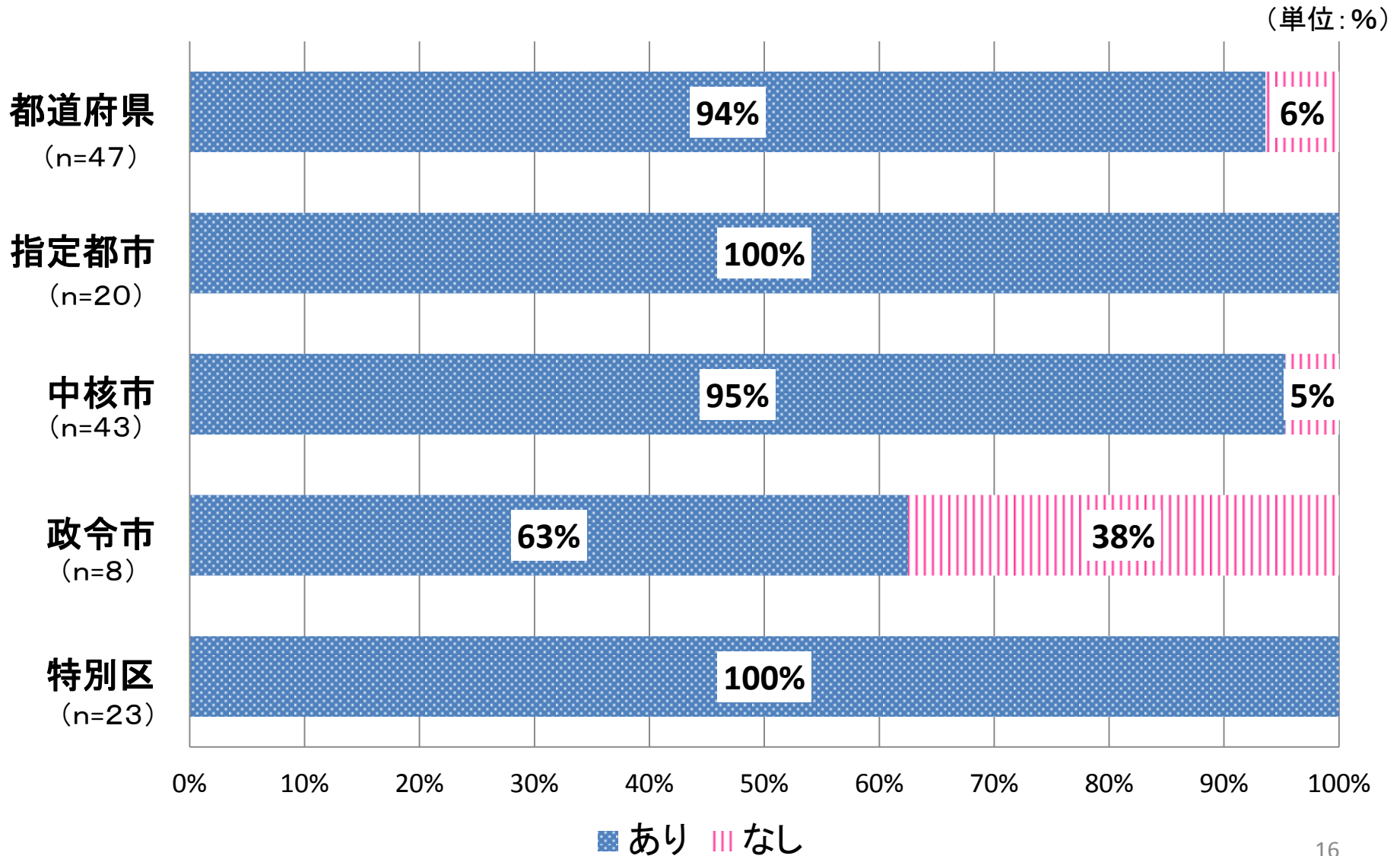
(単位: %)



新人保健師の育成に関する課題についての意見

- 家庭訪問の実際や専門領域における基本的な知識・技術、地区活動の展開の仕方について研修をしていく必要がある。
- 新人保健師に対しては、周囲の職員も指導に配慮することはできるが、2年目以降の保健師への研修・指導がままならない状況である。
- 学問として高い教育はされていても、コミュニケーション能力の弱さを感じる。
- 分散配置により1人配置となった場合、保健師が指導することが難しい。
- 実地指導者の不足や資質の向上が課題である。

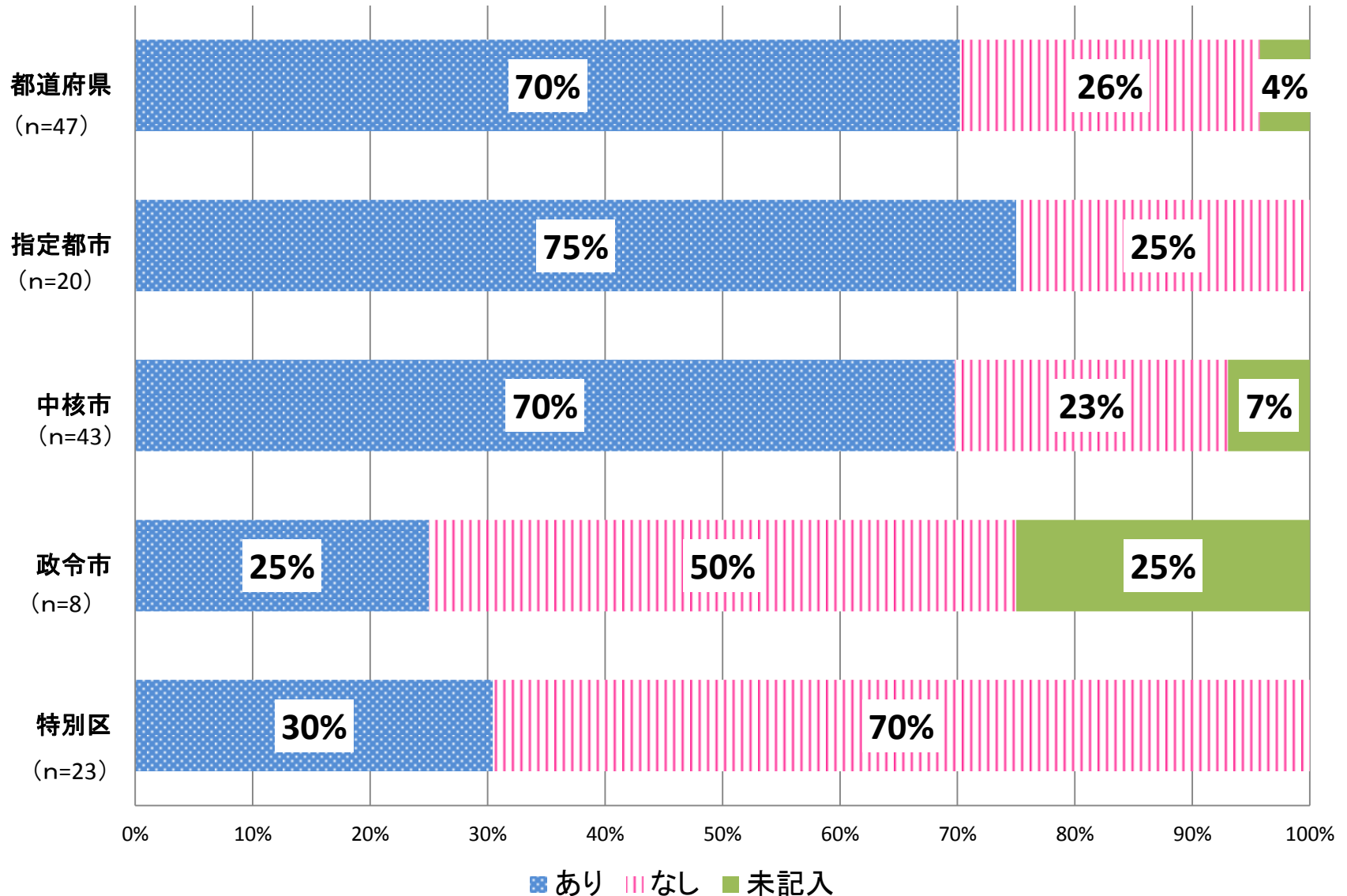
実地指導者（プリセプター等）の配置状況 （平成26年度）



実地指導者(プリセプター等)の育成状況

自治体における実地指導者(プリセプター等)向けの研修の有無

(単位: %)

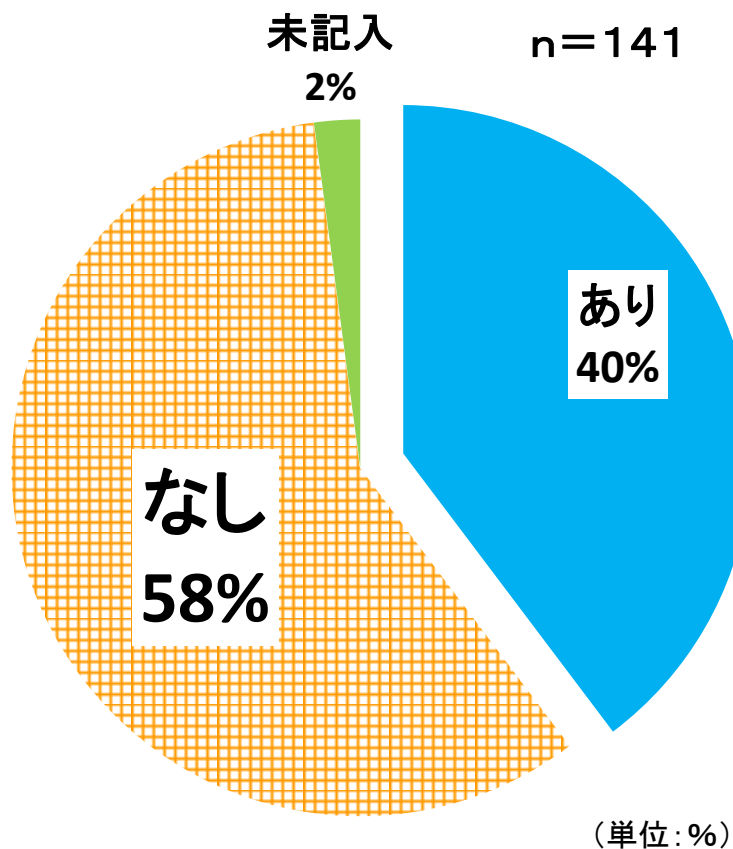


新人保健師の実地指導者（プリセプター等） の育成に関する課題についての意見

- 実地指導者としての指導基準が統一されていないため、個々の経験や考えをもとに指導している。
- 実地指導者を担う中堅期の保健師への研修機会が十分に確保されていない。
- 分散配置に加え、新人の採用数の増加により実地指導者の確保が困難である。
- 事務の細分化、多様化、複雑化が進む中、組織全体で育てる、育ち合う意識の醸成が課題である。
- 組織として実地指導者を支える仕組みが確立されていない。
- 中堅前期の職員が産休や育休等により少なく、経験年数の少ないあるいは年齢の離れた管理期の保健師が指導を担うことがある。
- 都道府県による実施指導者育成のための支援がない。
- 新人保健師の採用機会が少なく、実地指導者としての経験を積む機会が少ない。

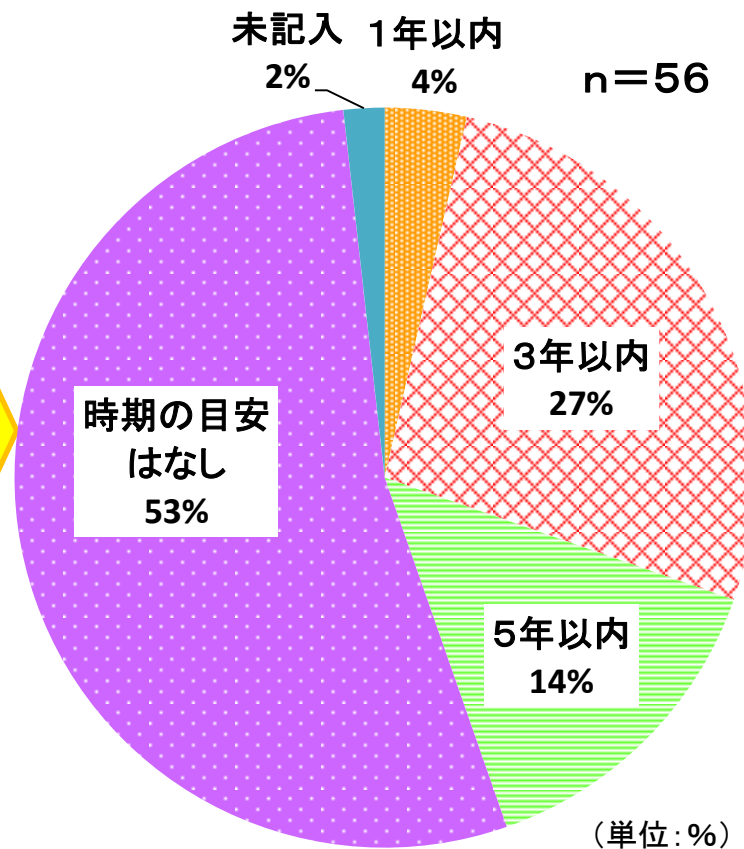
新人看護職員ガイドライン～保健師編～の見直しについて

1. 見直しの必要性の有無



「見直しが必要」と回答した自治体の詳細

2. 見直しの時期について

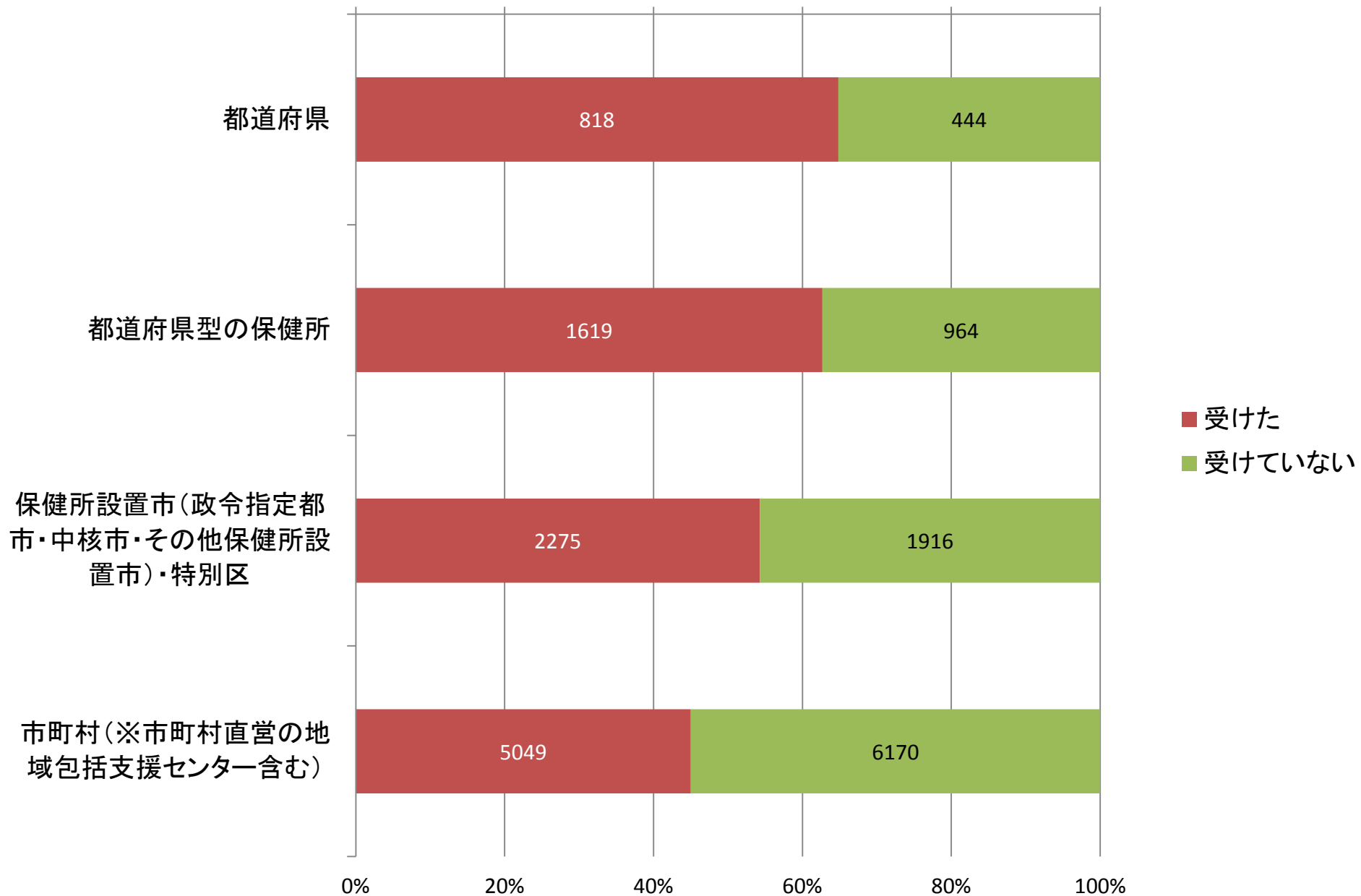


中堅期について

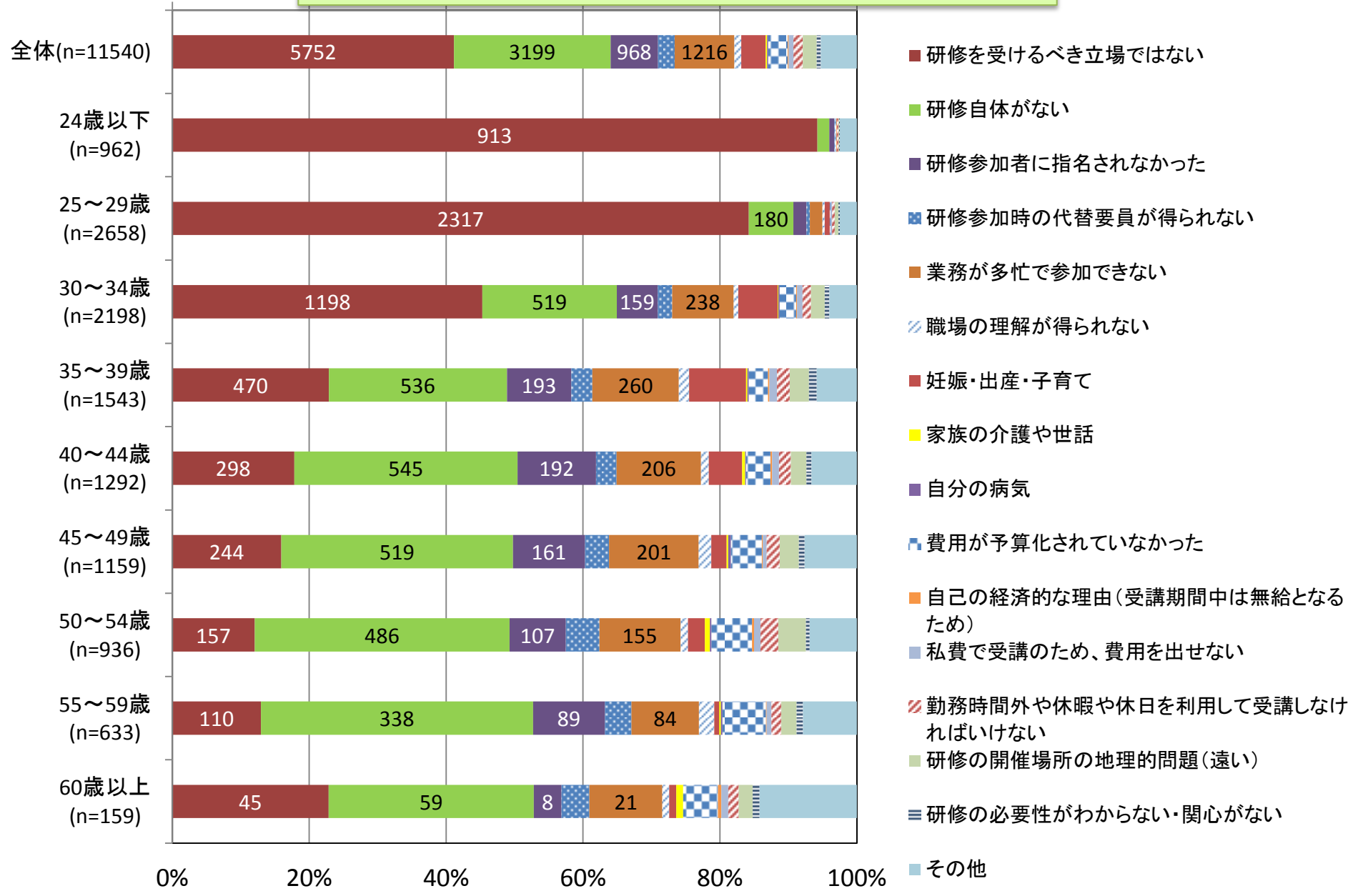
中堅研修の受講経験(年齢別)



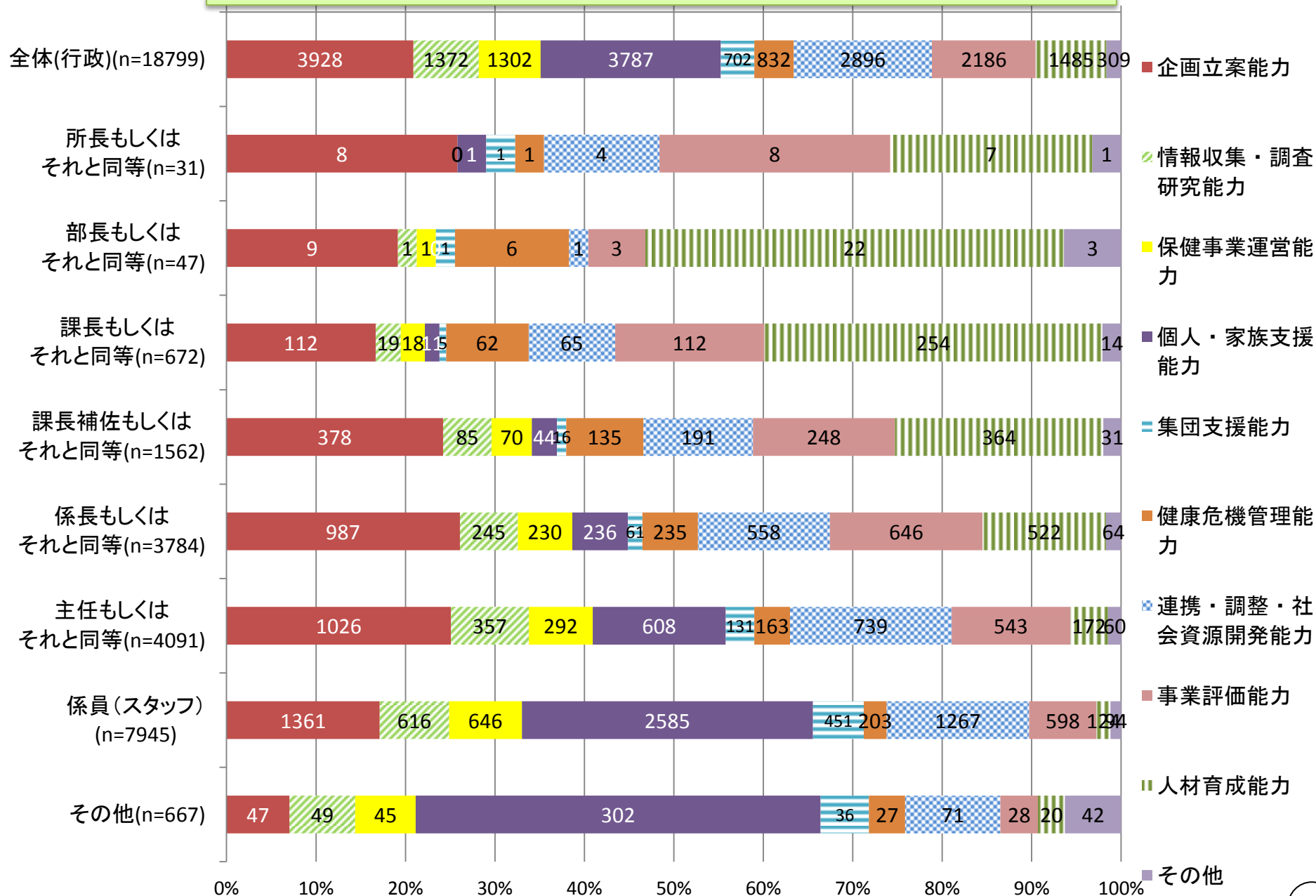
中堅研修の受講経験(所属別)



中堅研修未受講の理由(年齢別)



保健師として身につけたい能力(職位別)



出典:平成22年度 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業「保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書」(社)日本看護協会