

第4回保健師の研修に係るあり方に関する検討会 平成26年10月16日（木）

日本看護協会が実施する 保健師の研修について ～統括保健師人材育成プログラムほか～

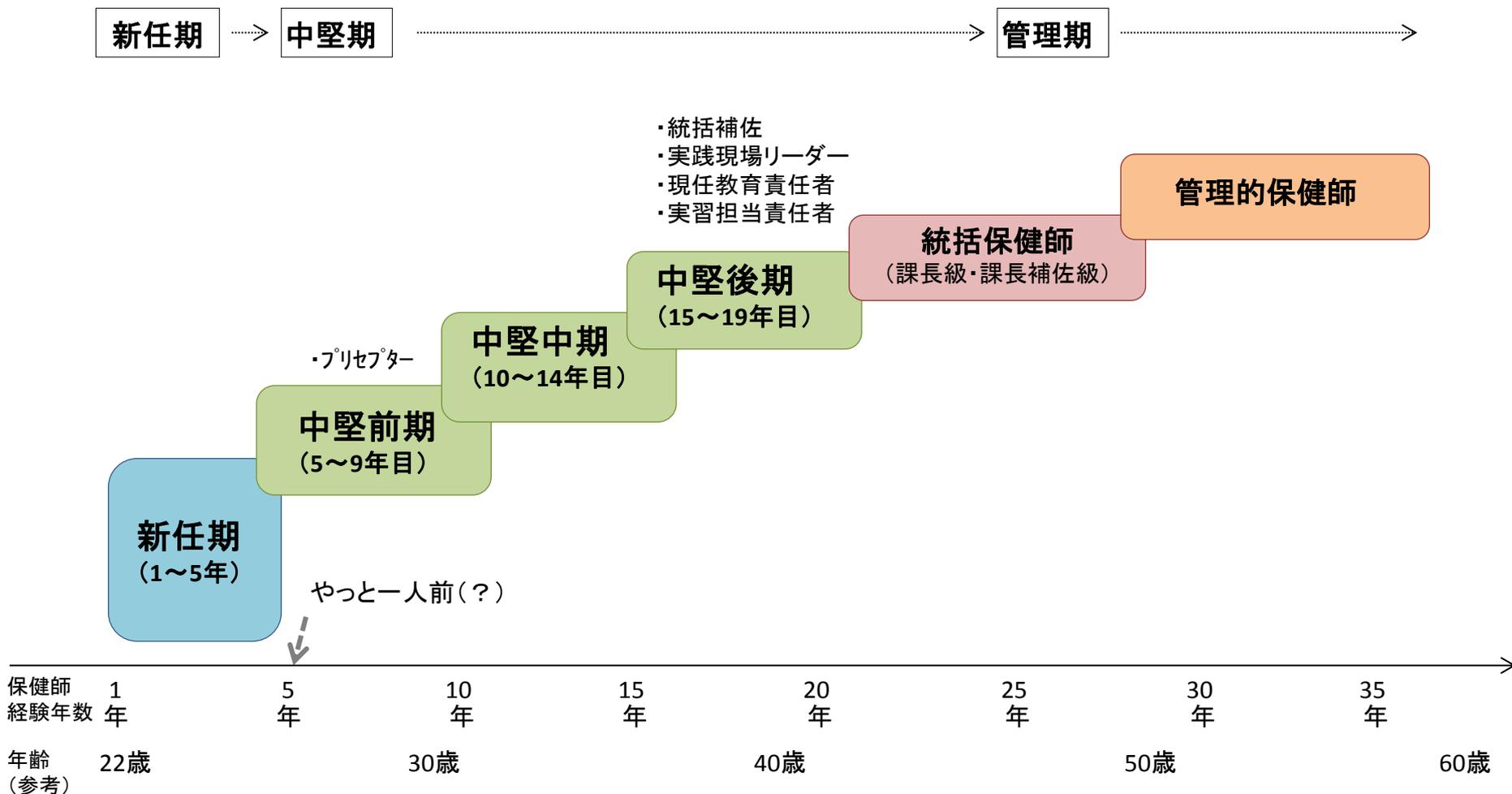


公益社団法人日本看護協会

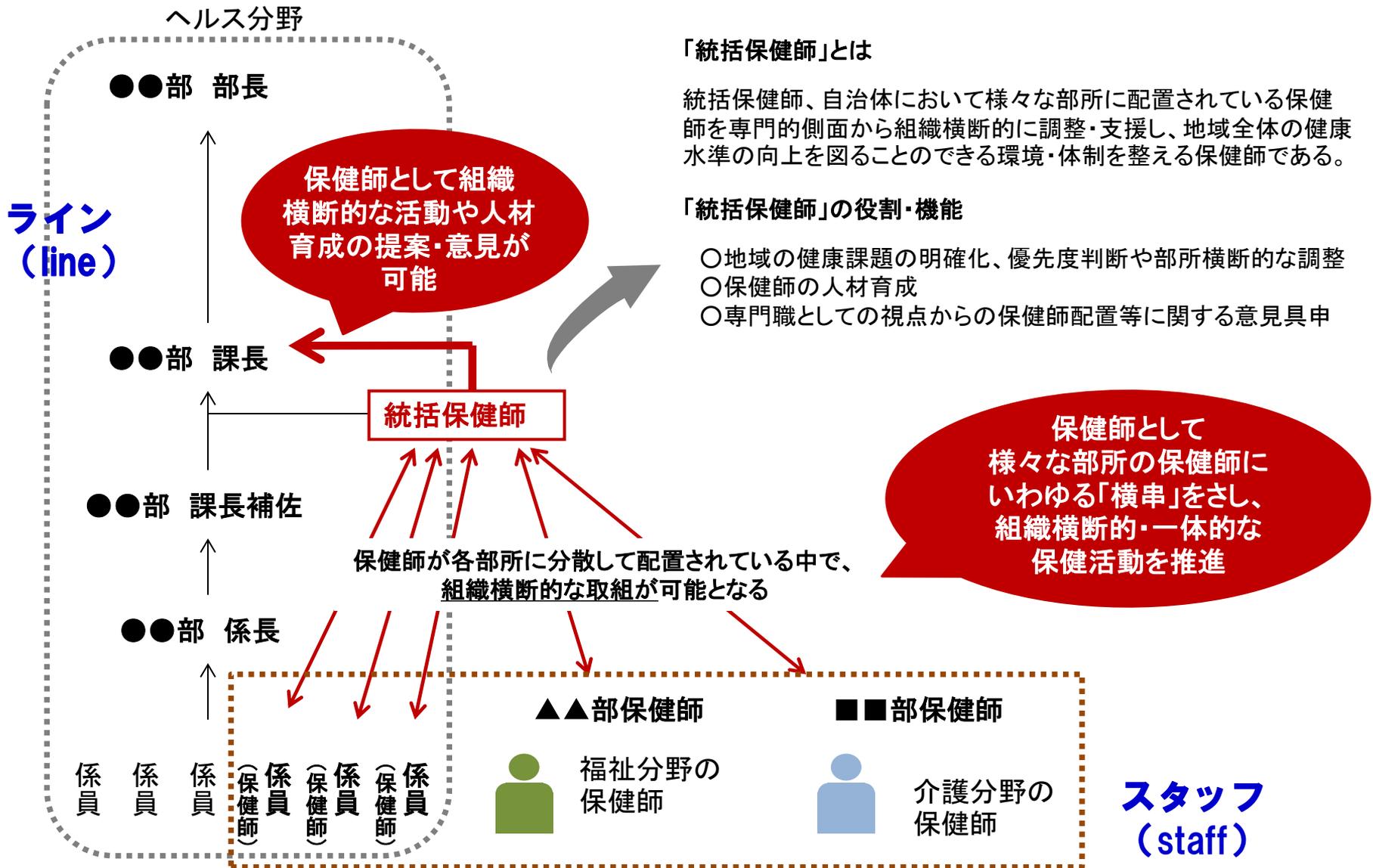
常任理事 中板育美

研修の概要について

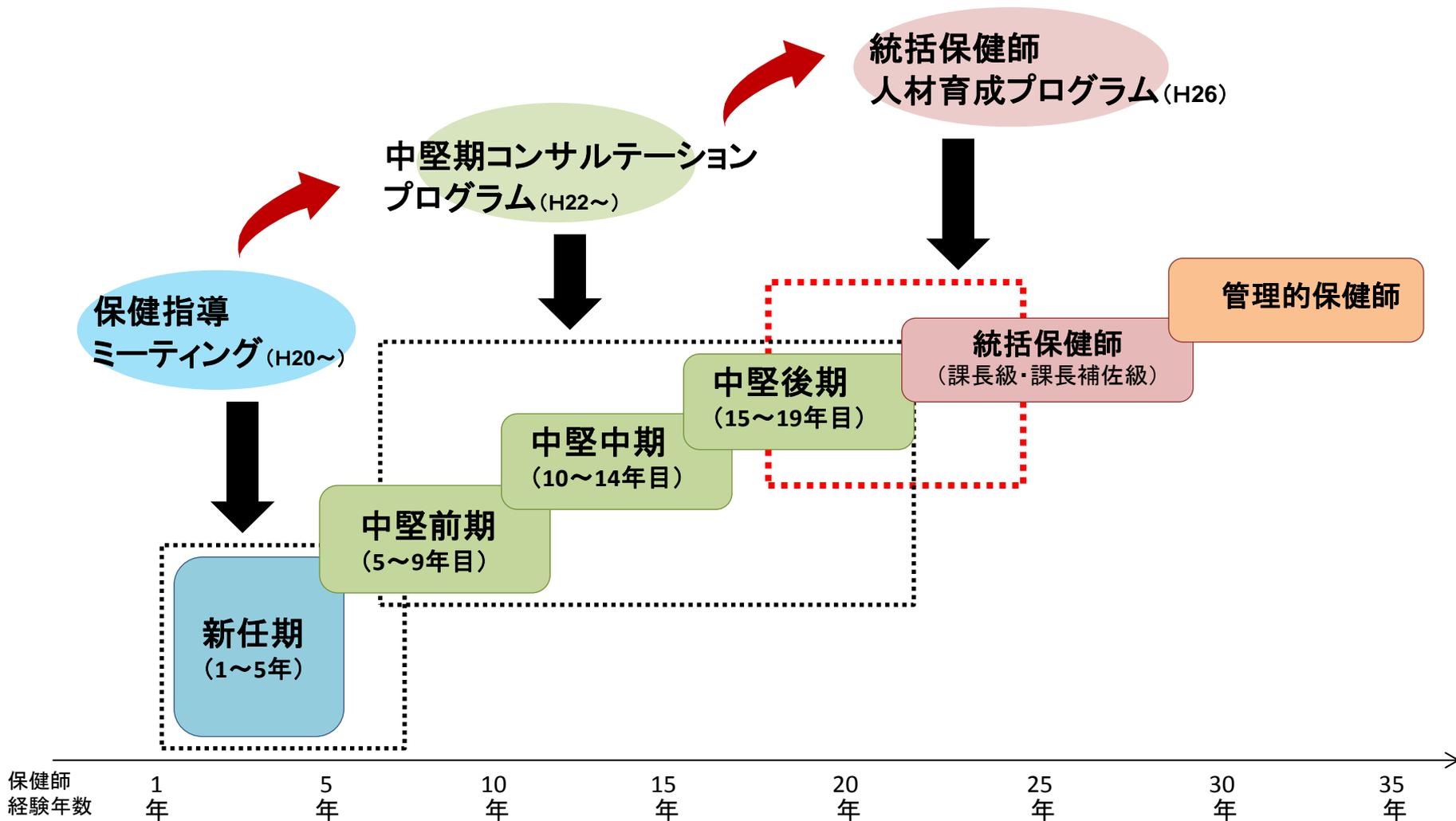
1.保健師の成長イメージ(一例)



統括保健師の位置づけに関する考え方(市町村の場合)



2.体系的な研修体制



日本看護協会が都道府県看護協会と協働で実施している保健師への研修①

【階層別】

	新任期	中堅期	中堅後期～統括
研修名	保健指導ミーティング 【一部、厚生労働省保健指導支援事業】	中堅期コンサルテーションプログラム (行政分野)	統括保健師人材育成プログラム 【厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業】
対象者	新人保健師、新人保健師を指導するプリセプター保健師 ※行政保健師に限らず、地域包括支援センターや産業、福祉領域で活動する保健師も対象としている	・市町村に所属し、実務経験10年～20年程度の保健師 ・次期統括者としての役割を担う意思のある者	現在統括的な立場である市町村保健師※ ※運用上、平成26年度は上記のようにして募集した
実施体制	都道府県看護協会・日本看護協会 (都道府県や大学等とも連携)	都道府県看護協会・日本看護協会 (都道府県や大学等とも連携)	日本看護協会 (大学やと自治体と連携)
実施年	平成20年から毎年	平成22年から毎年	平成26年より開始
実施箇所数	平成26年17道府県	平成26年は9県	東京(1か所)
目的	・保健指導の力量形成が目的。実践事例検討会を通して個別アセスメント力とそれに基づく援助計画、評価ができることを目指す。	・次期統括者の素養を身につける。コンサルタント(指導助言者)の支援を受けて、組織理解を得ながらPDCAサイクルを回せる力量を強化する。	市町村における 統括保健師として必要な組織横断的な調整能力(組織マネジメント) の育成
方法	・保健指導の実践事例を活用して、事例を振り返り、アセスメントなど再考する(グループ討議) →実際に行った保健指導事例の検討や地域・領域の異なる保健指導実施者との意見交換から自身の保健指導のスキルアップを図る。	・受講生は母子保健、生活習慣病、介護予防等のテーマから選択 ・コンサルタント(指導助言者)の支援を受けながら、OJTとOFF-JTの繰り返して、組織への働きかけを体験する。 ・集合研修のグループワークでは4～5人に1名のコンサルタントを配置し、振り返りを促す。	・座学だけではなく、DVD学習、職場での実際の活動や、集合研修での演習、ディスカッションなどを複合的に組み合わせた約9カ月の実践的なプログラム。 ・集合研修では、受講生を人口規模等を勘案した5～6名のグループに分け、1名の講師が実践や思考への助言を実施。

日本看護協会が都道府県看護協会と協働で実施している保健師への研修②

【活動領域・技能別】

	実践事例検討会	地域包括ケア
1.研修名	実践力UP 事例検討会 【厚生労働省保健指導支援事業】	地域包括ケアシステム構築のための保健師強化プログラム 【厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業】
2.主な研修対象者	保健指導実施者 ※行政保健師に限らず対象	市区町村の地域包括ケアシステム構築に係る 主管部門に所属する保健師、県主管課もしくは 保健所保健師
3.研修実施体制	日本看護協会	日本看護協会 →研修の実施にあたっては、県の主管課や保健所、市町村とも連携を取りながら実施
4.実施年	平成25年より開始	平成26年より開始
5.実施個所	東京(1か所)	東京(1か所)
6.内容	本人・家族の課題解決を中心に考える事例検討会の手法を学ぶ。情報の整理、アセスメント、具体的な支援策を検討する過程を通し、対象者へのより良い支援につなげる。	地域包括ケア体制構築のための連携・役割分担のあり方、企画・マネジメント方法等についての講義や事例発表、課題演習等
7.方法	・8月に日本看護協会では本事例検討会の実施方法の研修を実施→その後は各自治体・事業所等での実施を促している ・「情報整理のプロセス」「アセスメントの言語化」「具体的な支援と役割の決定」までを、5人以上のメンバーとファシリテーター、板書係で行う。 (7つのステップやグラウンドルールがある)	・事前課題の取り組み、2日間の集合研修、各自の実践のまとめを約5カ月で実施 ・一定の条件を満たした者に、日本看護協会より修了証を授与

研修の具体について

3.研修の取り組み①

統括保健師人材育成プログラム

1. 目的

市町村(区含む)において、自組織内の組織横断的な調整を図り、質の高い保健活動を推進するために必要な能力を強化することを目的とする。

2. 目標

効果的な保健活動を展開するために、組織横断的な「統括保健師」の役割・機能を理解し、その機能の発揮に不可欠な知識やスキルを強化する。

- ①統括保健師の役割や機能を十分に理解し、その実践ができる。
- ②統括保健師としての役割を果たしていくための意識(自信)が高まる。
- ③組織の中で統括保健師としての明確な位置づけを、自身の組織で確保できる。

3.プログラムの特徴

- ①プログラムは、大きく「事前学習」「前期集合研修」「組織での活動の実際」「後期集合学習」の4つで構成されている。学習効果等も考慮し、約9カ月のプログラム構成である。
- ②座学だけではなく、DVD学習、職場での実際の活動や、集合研修での演習、ディスカッションなどを複合的に組み合わせ、自身の統括保健師としての感度、強度を高めるプログラムである。
- ③統括保健師として自組織内の多くの賛同を得ながら、保健活動を推進していく実際に体験し、必要な力量を強化するプログラムである。
- ④参加者同士のネットワーク構築にも力を入れるプログラムを目指している。

4.期間 平成26年6月～平成27年2月

5.応募方法

以下の書類を郵送にて事務局に送付する。

- ①様式1 職務経歴書 ②様式2 応募理由書(1応募理由、2本プログラムに期待すること、3成果をどのように生かしたいか) ③様式3 推薦書

6.募集定員 50名程度

7.受講者数 今年度(H26)年は、48名が受講中。

受講生の概要

- ①年齢 平均 52.3歳 (40歳～58歳) (40歳代 9名、50歳代 39名)
- ②保健師経験年数 中央値 28年6カ月 (16年8カ月～37年)
- ③統括保健師としての事務分掌の有無 有が15人(31.3%)
- ④所属市町村の人口規模 16,667人～2,268,217人

8.その他 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業として実施

統括保健師人材育成プログラムの流れ

平成26年6～7月
《事前学習》

- ・必読文献・図書を読み、内容を理解する
- ・DVDやワークシートを用いた自己学習を行う
(ワークシートは、前期集合研修前に事務局に提出)

平成26年
8月11日(月)～12日(火)
《前期集合研修》※

- ・1泊2日の集合研修を実施する(受講生は、宿泊必須)
場所:大橋会館 東京都目黒区東山3-7-11
- ・事前学習で作成したワークシートも活用しながらディスカッション等を行う
- ・9月から12月に自組織で行う実践計画を立案する

平成26年9月～12月
中間
《自組織での実践》

- ・前期集合研修で立案した計画等をもとに、自組織で統括保健師として保健活動の推進を行い、実践を評価する

平成27年
1月26日(月)
《後期集合研修》※

- ・1日の集合研修を実施する
場所:JNAホール(日本看護協会) 東京都渋谷区神宮前5-8-2
- ・9月から実践してきた自組織での取り組みの成果等について発表し、今後の取り組みを明確にする

※集合研修のディスカッションでは、5～6人の研修生に1名の講師がつき、
スーパービジョンを受けながら学習を深めていく。

参考：前期集合研修1日目のプログラム【平成26年8月11日(月)】

時間(分)	プログラム名	目的・到達目標(ねらい)	学習方法・講師等
9:50~10:10	挨拶	①本プログラムの目的や到達目標を理解する。 ②今後、自分が取り組むべき研修の内容、学習方法が理解できる。	◆中板育美常任理事（講師紹介含む）
10:10~10:50 (40分)	地域保健をめぐる国の動きとリーダーに期待すること	①保健活動に反映させていくべき施策を理解する。 ②施策の目的や変更点を理解するなかで、自身の市区町村の保健事業との関連を確認する。	◆講義 講師：厚生労働省健康局がん対策・健康増進課 保健指導室長 島田 陽子氏
11:00~12:30 (90分)	統括保健師としての実践	統括保健師としての組織横断的な動きをとるためのポイントや円滑な機能の発揮の実際を学ぶ。	◆講義(事例の聴講と質疑応答) 統括保健師としての機能を発揮した優れた事例(モデル)の報告 <実践事例報告> 1)北九州市保健福祉局地域支援部 地域包括ケア推進担当課長 清田 啓子氏 2)紀の川市保健福祉部 健康推進課長 中谷 秀美氏
13:30~15:50 (140分)	自組織の保健活動推進へむけての方略	①自組織の保健活動を組織横断的に推進していくための役割を理解する。 ②自己の統括保健師としての活動を振り返る。	◆演習：グループディスカッション (演習講師1名入る) ・自己紹介 ・事前学習で仕上げてきたワークシート(今後の計画)について「組織をどう動かしていくか」「統括保健師としてどのような動きをしていくのか」について、ディスカッションを行う。
16:00~17:00 (60分)	組織の中で求められる調整力	組織の中のライン機能、スタッフ機能、意思決定過程などを復習(事前学習)し、改めて統括保健師にもとめられている調整力について理解する。	◆講義 講師：長崎県立大学 参与 平野 かよ子氏 ①「ライン機能」に統括保健師としてどのように絡んでいくかを、自組織をイメージしながら学ぶ。 ②現在の自分の役割・機能を比較し、自分の調整に関する技能を客観視する。 ③質疑応答
18:00~21:00 (270分)	懇親会・パジャマミーティング	①一日の学びの内容や疑問点などを明確にする。 ②参加者同士のネットワークを構築する。 ③自身の情報収集のアンテナを張り、他市町村の保健師活動や現任教育の状況などの情報を得る。	18:00~19:00懇親会(夕食) 19:00~21:00ワールドカフェ ・参加者同士のネットワークを深め、今後も情報を交換できる関係をつくる。 ・本日の感想や学び、新たな発見などを語り合い、共有する。

参考：前期集合研修2日目のプログラム【平成26年8月12日（火）】

時間(分)	プログラム名	目的・到達目標(ねらい)	学習方法・講師等
9:00～11:00 (120分)	統括保健師としてのアンテナをはり、関係者を巻き込む力とは -1-	①統括保健師としての活動を意識した情報収集方法等を理解する。 ②組織内の力だけでなく、組織外の力も活用していく方法を理解する。 ③困難を乗り越えられるようにどう工夫しているのかが理解できる。	◆鼎談(事例の聴講と質疑応答) 1)日本看護協会 専務理事 井伊久美子 (元 横浜市保健師) 2)京都光華女子大学健康科学部看護学科 教授 堀井とよみ (前 水口町 保健師) 3)国東市 市議会議員 吉田 真津子 (前 国東市 保健師)
11:00～11:50 (50分)	統括保健師としてのアンテナをはり、関係者を巻き込む力とは -2-	自組織でどのように統括保健師としてアンテナを張り、「どこにいる」「誰を」巻き込みながら、保健活動を推進していくかをイメージできる。	◆演習(グループディスカッション) ①講義や実践事例を聞き、保健活動を推進していくための組織内外の「キーパーソン」をイメージし、良好な関係の中で保健活動を推進していくための統括保健師としての動きを、具体的に考える。 ②組織内だけでなく、組織外の関係者との積極的な交渉の方法を確認する。
11:50～12:20 (30分)	自身に求められている統括保健師の役割・機能とは	これまでの学習やディスカッションから、後期集合研修までの中間に行く(果たすべき)自身の統括保健師像を具現化する	◆個別学習(自習) 自組織で、自身が統括保健師としてどのように活動をしていくのかを、言語化する。
13:20～15:10 (110分)	自組織での保健活動改革の提案	統括保健師として求められる機能や役割を言語化し、自身の市町村の保健活動をどのように推進していくのかを発表する。	◆演習(発表&意見交換)※グループ別 ①自身が統括保健師として立案した計画を発表し、論拠ある保健活動の推進の提案を体験する。→プレゼンテーション力も身につける ②自身の統括保健師としての認識や能力の「何」を変え、「どこ」を強めていく必要があるのかを確認する。 ③具体的に努力していくことを見出していく中で、これまで自分自身が「逃げてきたこと」「弱み」について表現する。

4.研修の取り組み②

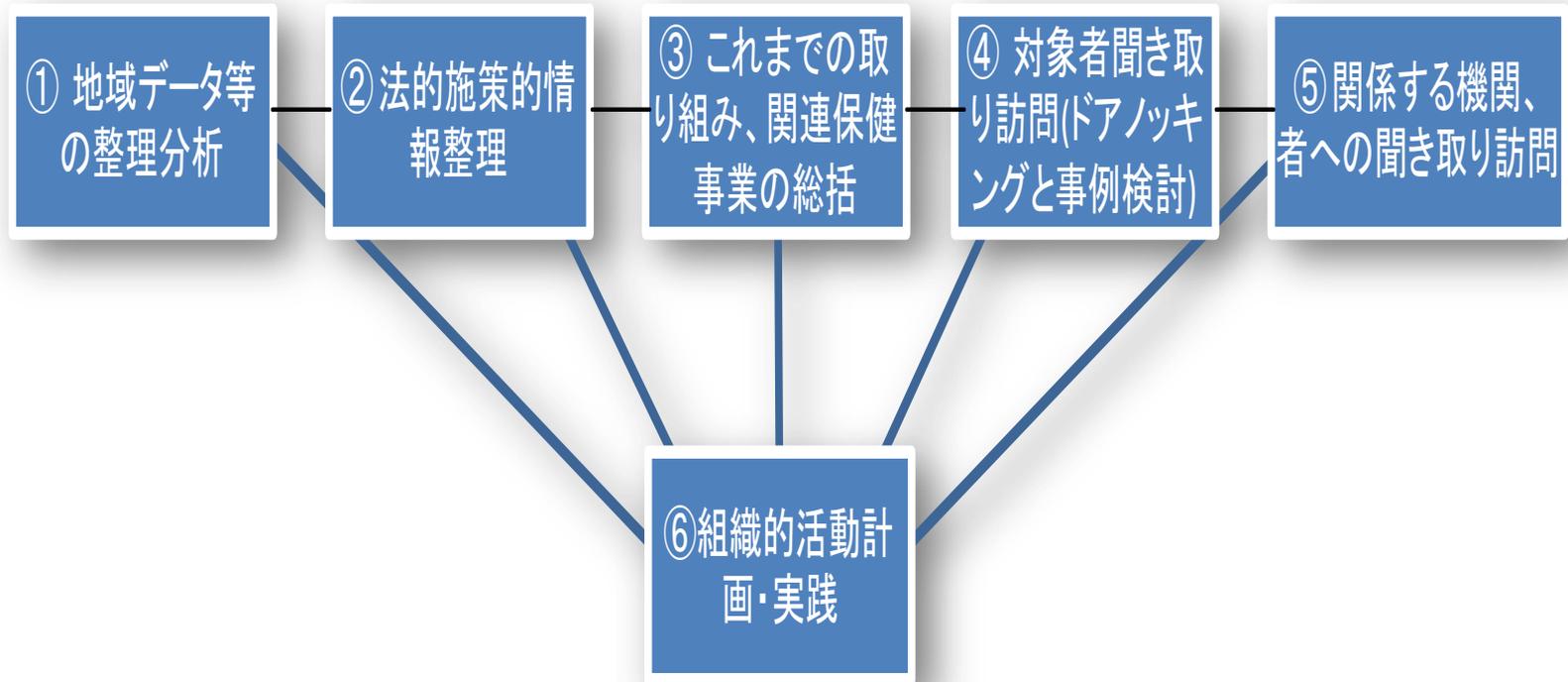
中堅期コンサルテーションプログラム

【中堅期コンサルテーションプログラムの目標】

- ・複雑かつ社会問題化した困難事例や新たな課題に対応するため、個別のアセスメント力や地域に潜在する健康課題を分析できる能力を高め、援助および事業を展開するための実践ができる
- ・地域の健康課題に応じた事業を展開するなかから、その成果を新たな政策課題として提示できる
- ・自組織において、中堅期保健師としての持てる力を組織で十分に発揮できるとともに、組織の活性化につながるような働きかけやシステムの改善・提案・構築ができる
- ・共同で学び合うことを通して、保健師の専門性の経験知や保健師活動の真価を再認識することで、モチベーションの向上、保健師としてのアイデンティティの強化につなげる

【プログラムのポイント】

- 下記の①～⑤が地域診断, その結果を踏まえて, ⑥へのプロセスを **もれなく・飛ばさず** 体験することを重視。
- 集合研修(OFF-JT)と自組織での話し合いと実施(OJT)を交互に行う。



【平成25年度の中堅期コンサルテーションプログラム開催実績(一部)】

		秋田	滋賀	愛媛	佐賀
開催日	前期	8月15日(木)9:30-17:00	8月3日(土)	8月6日(火)10:00-16:30	8月1日(木)13:30-16:30
		8月16日(金)10:30-15:00	8月12日(月)	8月7日(水)9:30-16:30	
	中期①	9月20日(金)9:30-15:10	10月3日(木)	9月27日(金)10:00-16:30	9月26日(木)13:30-16:30
	中期②	11月8日(金)9:30-14:30	11月18日(月)	11月11日(月)10:00-16:30	11月21日(木)13:30-16:30
	後期	2月6日(木)9:30-15:10 2月7日(金)9:30-16:00	2月20日(木) 2月21日(金)	1月29日(水)9:30-16:30	2月8日(土)10:00-16:00
主催	県と看護協会の共同 看護協会が県から受託	看護協会が県から受託	県が実施	県との連携で実施	

【滋賀県での研修体系と中堅期コンサルテーションプログラムの位置づけ】

期	研修会名	主催	対象者(年目)	目的等	内容	開催始期 終期	備考
初任期	保健師初任者研修会	滋賀県健康福祉部	1～2年目	地域の保健課題を解決するため、保健師の基本的な役割を認識するとともに、住民の視点で、住民の生活習慣病に属したニーズを理解し、保健師としての役割および、対人支援能力を高め、個別事例から地域をみる能力を高めることを目的とする。	個別事例のまとめ(3事例) 事例から地域課題を検討する グループワーク	～H24以降も継続	*3年目は所属内等で学習会等
中堅期	直接指導者研修(プリセプターの役割)	滋賀県健康福祉部	新任保健師の直接指導者	新任者の現任教育を行うため、指導者が自らの職務を認識し、その役割を日常の中で果たすことができる	講演	H22～	
	保健活動計画評価研修	滋賀県健康福祉部等	4年目～10年目	・地域特性に応じた保健事業の企画、実施、評価を実践することができる ・指導者として、所属における地域保健活動を推進するうえで役割を考えることができる	講義 演習 グループワーク	(定着化) H23～H24年度 H25～中堅期の研修	★指導者も受講 ★所属内指導
	滋賀県中堅保健師コンサルテーション研修会 *日本看護協会開発プログラムを県で実施	滋賀県健康福祉部	10年目～20年目 定員20名	・中堅保健師の専門能力の向上 1)地域に潜在する健康問題を分析できる能力を高め、事業を展開する実践力の向上 2)地域・職域の健康課題に応じた事業を展開するなかから、新たな政策課題として提示できる能力を強化する 3)自組織の活性化につながるような働きかけやシステムの改善・提案・構築ができる能力の向上 4)保健師の専門性の経験知や保健師活動の真価を再認識することで、モチベーションの向上 保健師としてのアイデンティティの強化	講義 演習 グループワーク	H24～	★指導者も受講 ★所属内指導 ●H25～看護協会委託
指導者	保健師指導者研修	滋賀県健康福祉部	管理的立場にある保健師	保健師は、専門的な視点から、意図的、計画的な実践ができるよう自ら学ぶ力をつけ、変化に対応していくことが必要であり、各所属においては専門職員の育成ができる能力が必要である。このため、各機関の指導的立場にある保健師等が、自ら職務を認識し、指導者としての役割を日常の中で果たすことを目指す。	各所属における計画・実施・評価を支援できる力量形成 地域ケアシステムの実践を通じ、現任教育ガイドラインを活用できる	新規	保健活動評価研修同時開催又は各保健所において実施
全	市町保健師研修会	市町保健師協議会	市町保健師(県保健師)				
	滋賀県保健師長会研修	滋賀県保健師長会	会員				
	滋賀県保健師職能集会	滋賀県看護協会 保健師職能	会員				

県の研修の一環として位置づけられている

滋賀県での中堅期コンサルテーションプログラムの運用(内容)

日時		到達目標	研修形態	研修方法
事前 レポート		テーマ別の最新情報や自組織の取り組むべき課題を明確にし、研修受講に対する意欲を高める	所属内協議	<ul style="list-style-type: none"> ■課題図書を読む ■テーマ別の最新の動向(知識・技術・関連法・社会情勢等)を調べる ■「実践内容記入シート」(様式1)の記入 ■「実践計画記入シート」(様式2)の記入 ■「個人評価チェックシート」の記入
前期	H24.8.4	<ul style="list-style-type: none"> ・保健活動推進のために必要な知識や技術を習得する ・課題テーマとする健康課題を構造的に捉えなおすことができる ・保健活動実践を進めるための計画を作成し、活動の見通しをたてる ・中堅保健師に求められる力量が自覚できる 	コラボしが21 3階中会議室	講義
	H24.8.6		県庁北新館 3階中会議室	実践事例発表 実践計画発表、計画の修正 等
課題提出				
実践	8~9月	<ul style="list-style-type: none"> ○テーマの健康課題を構造的に捉えなおす ・担当する地域の健康に関するデータ等の整理・課題分析 ・法的施策的情報整理 ・これまでの取組、関連事業の総括 		
課題提出				
中期	H24.10.5	<ul style="list-style-type: none"> ・自己の実践経過をまとめ、今後の活動計画とその実践について見通しをたてる 	大津合同庁舎 3A会議室	実践内容の発表 意見交換 コンサルテーション
実践	10~11月	<ul style="list-style-type: none"> ○家庭訪問や面談を実施し、課題テーマの健康課題を構造的に捉えなおす ・当事者の聞き取り訪問と事例検討 ・関係する機関、者への聞き取り訪問 ○組織的活動計画・実践(関係機関と連携した保健師活動の実践) 		
課題提出				
中期	H24.11.19	<ul style="list-style-type: none"> ・自己の実践経過をまとめ、今後の活動計画とその実践について見通しをたてる 	大津合同庁舎 3A会議室	実践内容の発表 意見交換 コンサルテーション
実践	11~1月	<ul style="list-style-type: none"> ○軌道修正した活動計画に基づき保健活動の継続実践する ○評価の方向性と評価に必要なデータ収集について見通しを立てる 		
課題提出				
後期	H25.2.21	<ul style="list-style-type: none"> ・自己実践を振り返り中堅保健師としての力量形成につながった要件を明確にする 	大津合同庁舎 3A会議室	活動成果発表と共有
	H25.2.22	<ul style="list-style-type: none"> ・実践経過を総括・評価し、その成果と新たな政策課題を提案することができる能力を強化する 	大津合同庁舎 3A会議室	研修の振り返り まとめ
課題提出(最終レポート)				

5.研修の取り組み③ 保健指導ミーティング

【保健指導ミーティングとは】

保健指導における保健師の力量形成を目的とした実践事例検討会。実際に行った保健指導事例の検討や、地域や領域の異なる保健指導実施者との意見交換を通してお互いに実践を振り返り、保健指導のスキルアップを図り、保健指導の質の向上を目指している。

【保健指導ミーティングの特徴】

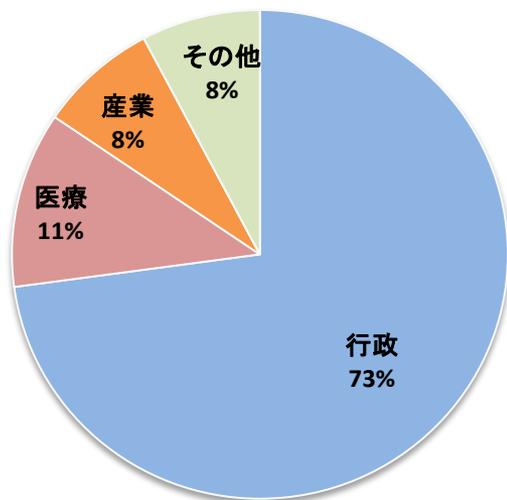
- ・行政保健師に限らず、**地域包括支援センターや事業所、福祉領域、医療機関など**多様な領域で働く保健師が一堂に会することができるミーティングは、保健師の力量形成に有効である。
- ・本会では保健指導ミーティングを、2タイプ(タイプ1:生活習慣病予防と、タイプ2:それ以外)に分けて企画・実施している。
 - タイプ1:生活習慣病予防(厚生労働省保健指導支援事業)
 - タイプ2:その他(日本看護協会独自事業)

※平成20年度～22年度は生活習慣病予防のみであったが、平成23年度からは、都道府県のニーズや実情に合わせて、母子、精神、介護予防、災害保健活動等についても本会独自に事業を実施している。

【平成25年度の保健指導ミーティング参加者の状況】

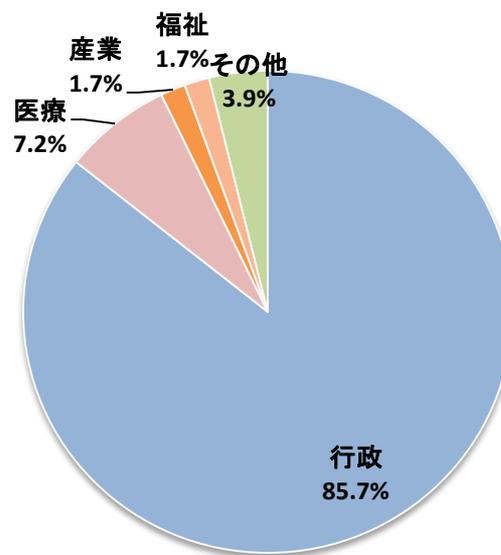
生活習慣病：厚労省事業（タイプ1）

n=129人



生活習慣病以外：日看協事業（タイプ2）

n = 363人



多様な領域で活動する保健師の参加がある！！

保健指導ミーティング 実施都道府県マップ

▼平成20年度～25年度

実施有り(26年度は実施せず)

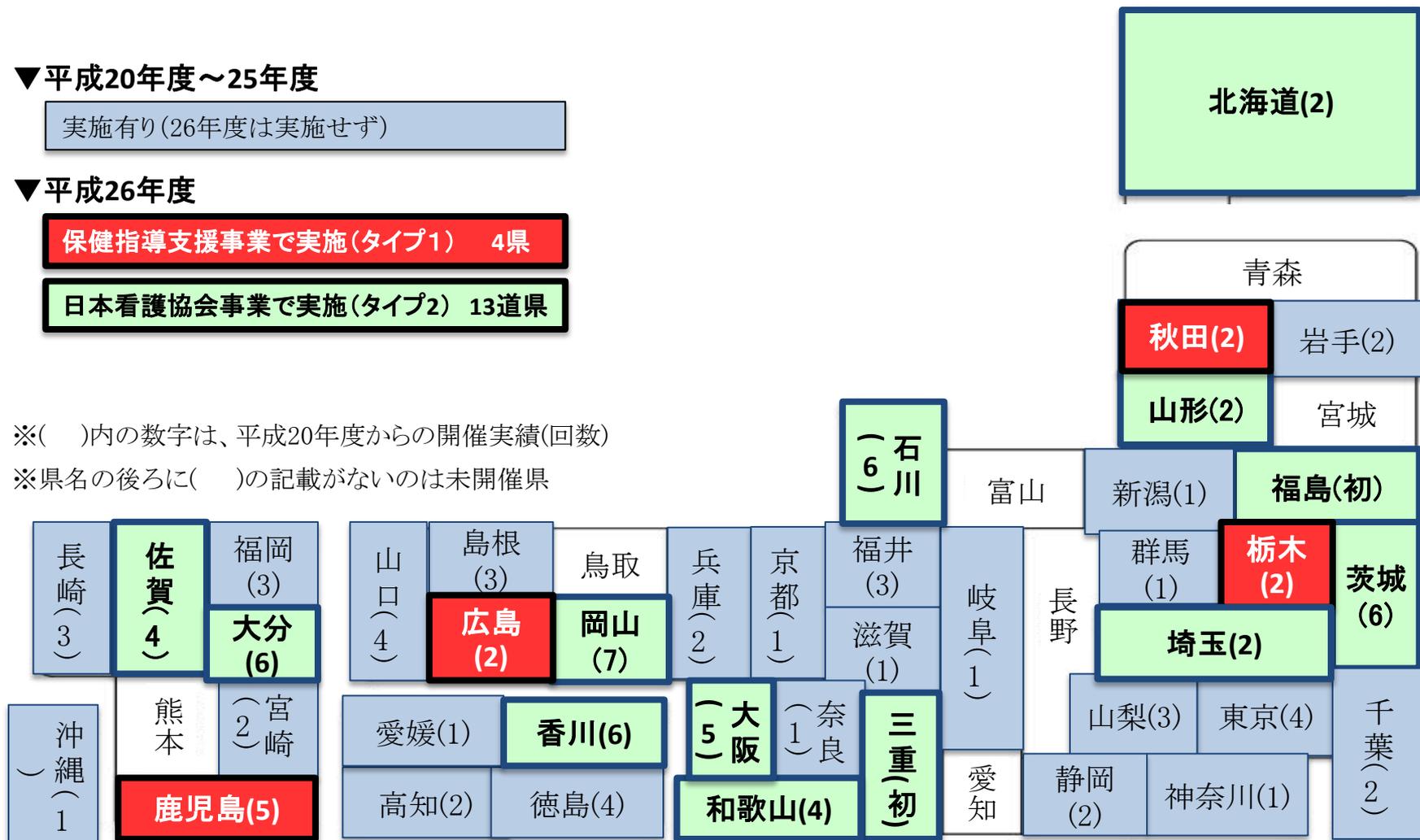
▼平成26年度

保健指導支援事業で実施(タイプ1) 4県

日本看護協会事業で実施(タイプ2) 13道県

※()内の数字は、平成20年度からの開催実績(回数)

※県名の後ろに()の記載がないのは未開催県



平成26年度 保健指導ミーティングの開催都道府県看護協会及びテーマ(予定)

タイプ	実施数
日本看護協会事業(テーマ:生活習慣病予防以外)【タイプ2】	13
厚生労働省受託事業(テーマ:生活病習慣予防)【タイプ1】	4
合 計	17

都道府県看護協会	テーマ	タイプ	開催予定日		名称
北海道	母子、精神、介護予防、災害保健活動等	本会	12/6	土	保健指導ミーティング
秋田県	生活習慣病予防等	厚労省	H27 1~2月		新任期保健師のための保健師力UP大作戦
山形県	母子、精神、介護予防、災害保健活動等	本会	11/22	土	地域・職域につなげる保健師活動スキルアップ
福島県	母子保健	本会	12/20	土	保健指導ミーティング
茨城県	母子、精神、介護予防、災害保健活動等	本会	12月		平成26年度保健指導ミーティング
栃木県	生活習慣病予防等	厚労省	12月		新任期から中堅期の保健師の役割を向上させるための保健指導ミーティング
埼玉県	母子、精神、介護予防、災害保健活動等	本会	11/29、12/6	土	新任期保健師研修～個別支援に必要な知識と技術を身につける連続講座～
石川県	災害保健活動	本会	10/13	月	保健指導ミーティング in いしかわ
三重県	母子、精神、介護予防、災害保健活動等	本会	11月		実践力UP事例検討会
大阪府	母子、精神、介護予防	本会	11/23	日	新任期・指導保健師育成支援事業
和歌山県	母子保健、成人保健等	本会	12月初旬～中旬		人材育成のための事例検討
岡山県	母子保健、精神保健	本会	12/13	土	岡山県の保健師のための保健指導ミーティング
広島県	生活習慣病予防	厚労省	11/22	土	保健指導ミーティング
香川県	母子保健、成人保健	本会	11/12、 H27 1/24	水土	仲間と一緒に保健指導スキルアップ
佐賀県	母子保健・精神保健・介護予防	本会	12/13	土	平成26年度保健指導ミーティングSAGA ～実践力UP事例検討会の実際から～
大分県	介護予防	本会	H27 1/24	土	保健指導ミーティング
鹿児島県	生活習慣病予防	厚労省	11/21	金	保健指導ミーティング

参考 保健指導ミーティングの1日の流れの例

時刻	流れ	ねらい
10:00(10分)	オリエンテーション	本日の研修のねらいを押さえる
10:10(30分)	実践事例発表1 「生活習慣病予防モデル事業の取り組みから」 ●●市	自身の保健指導の振り返り、グループ討議のための呼び水とする
10:40(40分)	グループ討議①「実践報告を聞いて」	自分の保健指導の状況を意識し、行動変容が必要なことに気づく
11:20(15分)	発表①	
11:35(10分)	実践事例発表2 「保健師が行う生活習慣病予防活動」 ●●市	
11:45(30分)	グループ討議②「ふだんの活動を振り返って」	
12:15(15分)	発表②	
	-昼食-	
13:30(60分)	講話「保健師が行う保健指導とは」	担当業務にかかわらず、保健指導や保健活動について考える
15:10(20分)	グループ討議③「今後取り組む保健指導について」	自分が今後行おうとする保健指導の確認
	閉会	

研修等に関する課題及び意見

研修を実施してきて実感する課題

○研修受講に対する動機づけが弱い

- 研修受講が、組織内での業績/行政評価に何ら影響しない。
- 保健師自身が受講した研修を、自組織内で活かすことを推奨する組織内合意が薄い。
- そのため「研修を受けた人も受けない人も、日々の活動において変わりはない」と感じてしまいやすい。
- 例えば、地域診断一つとっても研修機会は数多いが、研修修了後に活動を展開できる環境は用意されていない。

○どの研修においても、ファシリテーターやコンサルタント等にあたる指導者の人数を確保し、質を確保・維持するのが困難

- 指導者には、個別支援や地域診断、施策化などの力量が問われるが、自信をもって後輩に伝えられるという保健師が少ない。(自信がない→上記の流れと連動)
- 保健活動の展開過程におけるできる・できないの判断が個々の独断に委ねられているため後輩への伝承に消極的である。

○研修受講が人事と結びついていない

- 研修受講が、役割・ポジションの獲得、昇進、給与等に結びついていない。



意見

- 保健師としてのキャリアパス制度の導入を検討してもいいのではないか。
 - メリット:どのようなチャンスが得られ、それを活かすことでどういう職務・職位(キャリア)に就けるのか、夢を描きやすくなることから、目的意識を刺激される。他職種や事務官に対する保健師の活動の理解を促すことにつながる。
- 標準的なキャリアパス(実践のエキスパート・管理部門)を作り、新任期・中堅期・管理期・統括保健師へとパスをあげるためのクライテリアを明確にして、研修プログラムに反映させる。
 - 役割意識の強化につながり、研修受講への強い動機づけとなる。
- キャリアパス制度の導入によってモチベーションの維持・向上につながりまたインセンティブが担保される必要がある。それには人事との連動が不可欠である。
 - キャリアパスに基づく研修受講については、組織内履歴と合わせて、個人のポートフォリオを持ち、組織内および自己の管理の仕組みを常套にしていくことも必要である。

■統括保健師は事前に統括保健師研修を受講することが条件となる
のが望ましい。

- 他職種や事務方に対する「統括保健師の機能/成果」の可視化につながる
- 役割意識・責任の強化