

## 前回の検討会における主な意見

## ＜系統的な研修体系の必要性＞

- ・保健師の系統的な研修体系づくりが検討会の目的のひとつではないか。
- ・受けなければならない研修（提示でも可）の仕組みがあるとよい。
- ・体系的な研修であれば、組織側、本人側双方が出やすくなる。
- ・自治体における研修の体系化と継続化が課題である。
- ・県としては、中堅、リーダー保健師の研修体系ができていない。現在は新任期からの継続した現任研修に取り組んでいるところである。
- ・公衆衛生マインドをどういう順番で、どう育てるかに重点を置いた方がよい。
- ・企業の研修体系や産休・育休取得者へのサポート体制を知りたい。

## ＜各期における課題等について＞

## （共通事項）

- ・新任期にいかに関係診断の能力を身につけられるか、6～10年目は異動・分散配置、業務を通してどう地区を見るか、11～15年目は産休育休によりキャリアを後退させない働きかけ、16～20年目は「みる・つなぐ・動かす」の必要性を伝えられる人材の育成が求められている。
- ・普段の業務の現象面と、公衆衛生行政の基本のフレームづくりとを結びつける力が必要である。研修プログラムは初任期、中堅期、管理期のレベル別に積み上げていくものがあるのではないか。
- ・時代の流れ、法律等の様々な変化に合わせた活動が常に求められることから、保健師はキャリアや経験の積み上げを自然とただ委ねることができない。

## （新任期）

- ・新任期の年数の捉え方が地方公共団体により異なっている。5年は長く、3年で十分ではないか。
- ・特に新人保健師において、本来は基礎教育と免許取得後の研修とが連動すべきである。「基礎教育で、このくらいは身につけておいてほしい」ということをこの検討会で出してはどうか。

## （中堅期）

- ・企業の産休育休の取得状況等を参考としながら、産休や育休を取得した保健師のキャリア継続を検討されたい。
- ・産休・育休取得後の保健師の経験年数の扱いが自治体により異なっている。
- ・後輩育成スキルの乏しい管理期の保健師が多い。将来のためには中堅期の人材をきちんと育てていくべきである。

(統括的な役割を担う保健師、管理期)

- ・統括保健師の役割及び位置づけ(管理期の上、中、統括者、統括期等)の整理が必要である。
- ・地域診断を基盤として、自治体の財政状況、社会資源から施策形成を行うことが保健師に求められている。そういった能力を形成するための研修内容が中堅期または管理期に必要なわけではないか。
- ・保健師活動指針をいかに具体化していくのか、統括保健師を配置しどのような人材をどう育てていくかが重要である。

<本検討会における検討内容等>

- ・検討範囲の整理が必要(研修に特化するのか、ジョブローテーション等人材育成までか)である。
- ・業務別研修(母子保健、結核等)は、検討外として良いのではないか。

<研修の実施体制、実施主体等について>

- ・県立大学等の人材育成への関与の実態と今後の研修への関わりを検討されたい。
- ・県立大学では、現在、県が行う新任期から管理期までの研修や様々な検討会への助言指導という形で参画している。
- ・自治体が大学とつながっていくことは、人材育成においてとても有効である。
- ・保健医療科学院と大学との連携のあり方を検討されたい。
- ・国立保健医療科学院がすべての研修をブロック単位で実施するのは困難な状況である。
- ・研修を受講した保健師が研修内容を組織へ還元させる方法、自治体の体制整備も検討されたい。
- ・問題解決能力、健康課題の施策化能力等の本質的な能力の研修は、自治体では実施が難しい。
- ・研修として、県の保健所と市町村で人事交流が行えるような体制を整備する必要がある。

<研修への派遣等について>

- ・業務が多忙な中、長期研修の組織合意が得にくい。また当人も周囲への影響を考えると希望が出しにくい。
- ・研修派遣が可能かどうかは自治体規模や予算に左右される。
- ・保健師の専門職としての能力を磨く研修を受けることによって自治体に享受されるメリット及び研修の全体像を保健師が十分に説明できないという課題がある。
- ・国立保健医療科学院の長期コース受講者は減少している。以前のように長期にじっくり学ぶ形はとりにくくなっている。現在の研修はかなり期間を短く設定し、前後で分けて受講するという形をとっている。
- ・週に何日か勉強し、何日かは職場に戻る形もよいのではないか。

- ・長期研修も公衆衛生マインドを学ぶためには必要ではないか。

#### <研修の実施方法等>

- ・公衆衛生マインドの習得には、座学のための研修だけでは難しい。OJT、Off-JTを組み合わせながら、人事交流やジョブローテーション等の教育目的の配置換えも考えなければならない。
- ・OffJT、OJT を用意している点は企業も自治体と同じであり、双方は切り離せない。しかし、双方をリンクさせることは難しい。
- ・役割や資格に応じた行動を発揮するためには、研修の受講と特に上司による職場における能力育成とが連動することが必要である。

#### <研修に求められる内容について>

- ・保健師の分散配置が進み、互いの業務さえ知らない状況がある中、研修には情報交換的な意味もあるのではないか。
- ・公衆衛生医師は年々減っており、劇的に増える見込みもないことから、保健師に必要な能力を身につけてもらい、保健所の医師と同等の役割を担えるくらいになってもらいたい。
- ・様々な自治体で働く保健師の仕事の中で、何か共通しているものと、行政の仕事の進め方や方法を、高いレベルで身につけるといことが保健師にとって重要である。

#### <報告書の記載について>

- ・都道府県、保健所設置市、市町村における保健師の活動は共通部分もあるが、異なる部分も多いため、分けるとよいのではないか。
- ・研修を効果的に推進する要素として例えばジョブローテーションに対する考え方もまとめていくことが考えられるのではないか。