

## 新人看護職員研修に関する検討会 保健師ワーキンググループ検討結果

### 1 検討の経緯

- 保健師としての基本的な実践能力の獲得を目的とした研修については、平成 21 年 12 月 25 日にとりまとめられた「新人看護職員研修に関する検討会中間まとめ」において、別途ガイドラインを策定することとされたことから、平成 22 年 6 月より本ワーキンググループにおいて検討を行ったところである。
  
- 新人保健師については、基礎教育修了後の就労先が、市町村 654 人 (61.8%)、病院 147 人 (13.9%)、保健所 112 人 (10.6%)、工場・事業所 58 人 (5.5%) 等となっており(平成 21 年 4 月、厚生労働省医政局看護課調べ)、行政機関、医療機関、産業分野等の多様な分野で就労している状況にある。  
本ワーキンググループでは、このように新人保健師の就労する機関が多岐に渡る等により、その研修体制が多様であること、さらに、研修内容についても、個人・集団への保健指導、地域活動の促進及び保健医療福祉行政への参画等、保健師特有のものがあることから、これらを勘案した「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」(別添 1)を作成することとし、以下の構成とした。
  - I. 新人保健師研修ガイドラインの基本的な考え方
  - II. 新人保健師研修
  - III. 実地指導者の育成
  - IV. 教育担当者の育成
  - V. 研修計画、研修体制の評価
  
- なお、「新人看護職員研修ガイドライン」の看護技術についての到達目標等についても、各所属機関において新人保健師研修に必要な場合には、適宜取り入れる等の工夫をする必要がある。

### 2 新人保健師の研修体制について

- 新人保健師については、先述のように就労先が多岐に渡り、さらに配置される新人保健師や指導に当たる保健師の人数、その他の職種の人員配置等が様々であり、研修体制に関して所属機関間の差異が大きい。  
このため、外部機関との連携がより重要になることが考えられることから、

本ガイドラインにおいては、人材育成の中核となる保健所等との連携の例等を示した。

- 小規模な地方公共団体、企業、医療機関等が当該機関単独で研修を実施することが困難な場合には、前述の人材育成の中核となる保健所等の外部機関が実施する研修を活用すること、各所属機関の人員配置や特性に適した方法の選択について提示した。

なお、保健師の配置数が少ない場合には、実地指導等の一部を他職種の職員が実施することもあるため、研修にあたって、所属機関内の全職員が研修方針や研修内容等を共有することが重要である。

### 3 新人保健師の到達目標について

- 保健師免許取得後に初めて保健師として就労する新人保健師が、①1年以内に経験し修得を目指す到達目標及び、②保健師活動に関する技術を支える要素について検討した。

- 新人保健師の到達目標の作成に当たっては、基礎教育との連動が重要であることから、「看護教育の内容と方法に関する検討会」において検討されていた「保健師に求められる実践能力と卒業時の到達目標と到達度（案）」との整合性を図りながら作成した。

- また、到達目標の内容は、新人保健師の就労先である行政、医療、産業分野等で活用できる、個人・家族・集団・組織・地域に対する活動の計画及びその活動の展開、社会資源の活用、具体的な施策化等に関する内容を設定した。

### 4 保健師活動に関する技術指導の例について

- 保健師活動に関する技術指導の例の作成に当たっては、新人保健師が現場で実施することが多く、保健師活動の基本的な技術である、家庭訪問及び地域診断について作成した。

なお、地域診断については、客観的・主観的情報収集、対象の理解、アセスメント、顕在的・潜在的健康課題の明確化、健康課題に対する支援計画の立案、評価という過程のうち、新人保健師の1年間の到達目標との関係から、客観的・主観的情報収集からアセスメントまでの過程について作成した。