

# 新人看護職員研修ガイドライン ～保健師編～の策定と現状

平成23年10月7日

厚生労働省健康局総務課保健指導室

保健指導専門官 畑農 文

# 【新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～】が完成しました

平成22年4月より新人看護職員研修が努力義務化されたことを受けて、新人看護職員研修ガイドラインを策定しました。

## 【改正された法律の概要】

### 【保健師助産師看護師法】

○保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修等を受け、その資質の向上に努めなければならないことが明記されました。

### 【看護師等の人材確保の促進に関する法律】

以下について明記されました。

○病院等の開設者が、新人看護職員研修の実施や、看護職員が研修を受ける機会の確保のため、必要な配慮を行うよう努めなければならないこと

○看護職員本人の責務として、免許取得後も研修を受けるなど、自ら進んで能力の開発・向上に努めること

# 【新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～】(平成23年2月14日事務連絡)

新人保健師については、多様な分野で就労していること等による研修体制の多様性に加え、研修内容についても保健師特有のものがあることから、新人保健師に求められる内容を中心に作成されました。

## 目的

新人保健師が基本的な実践能力を獲得するため、所属機関の機能や規模に関わらず**新人保健師を迎えるすべての所属機関で新人保健師研修が実施される体制が整備されること**

### <新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～の概要>

#### I. 新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～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

- 1 研修内容と到達目標
- 2 研修方法
- 3 研修評価
- 4 研修手帳の活用
- 5 研修プログラムの例
- 6 技術指導の例

ガイドライン全体はこちらのページに掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/s1225-24.html>

## 理念

# 新人保健師研修の理念は、次の3つです

- 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。なお、周囲の職員とは、保健師以外の職種も含めて組織を構成する職員を指すものとする。

## 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**などです。

# 組織における研修体制の例

## 【研修責任者】

- ・新人研修プログラムの策定、企画及び運営に対する指導及び助言を行う
- ・研修の全過程と結果の責任を有する



研修責任者

所属機関によっては同一人物の場合もあり得る

プログラム企画・運営組織  
(委員会等)

## 教育担当者

## 【教育担当者】

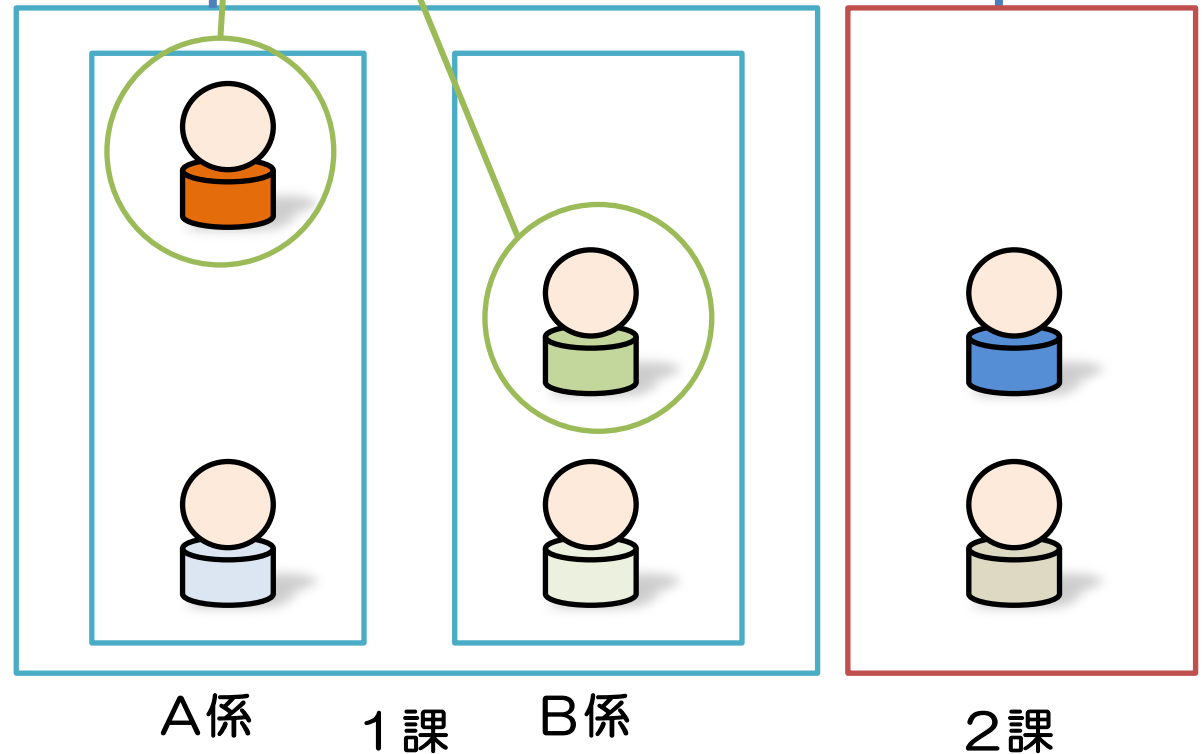
- ・各部署等で実施される研修の企画、運営を中心となって行う者
- ・実地指導者への助言及び指導を行い、新人保健師への指導、評価も行う

## 実地指導者

## 【実地指導者】

- ・新人保健師に対して、実践に関する実地指導、評価等を行う者

## 新人保健師



注：組織を表すため四角で囲んでいるが、教育担当者や実地指導者は所属する課や係を越えて新人保健師研修に対応する

# 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

支援

支援

OJT

OJT

OJT

B企業

A村

C市

OJT

OJT

D市

E町

支援

研修実施機関

教育担当者

実地指導者

実際に  
出向き支援

支援

支援

Off-JT

OJT

OJT

OJT

F施設

H市

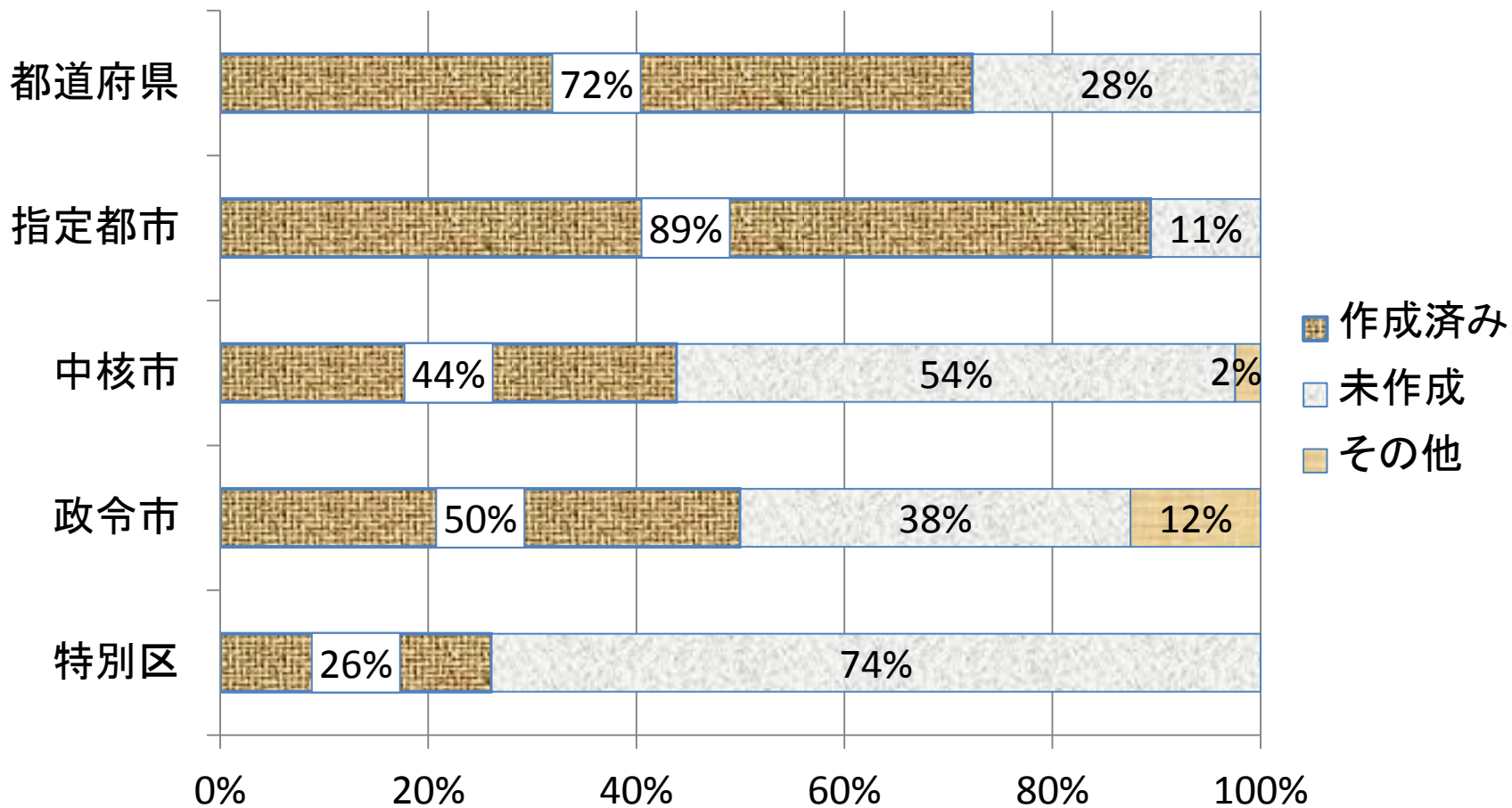
G企業

※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～ 各自治体の取り組み状況

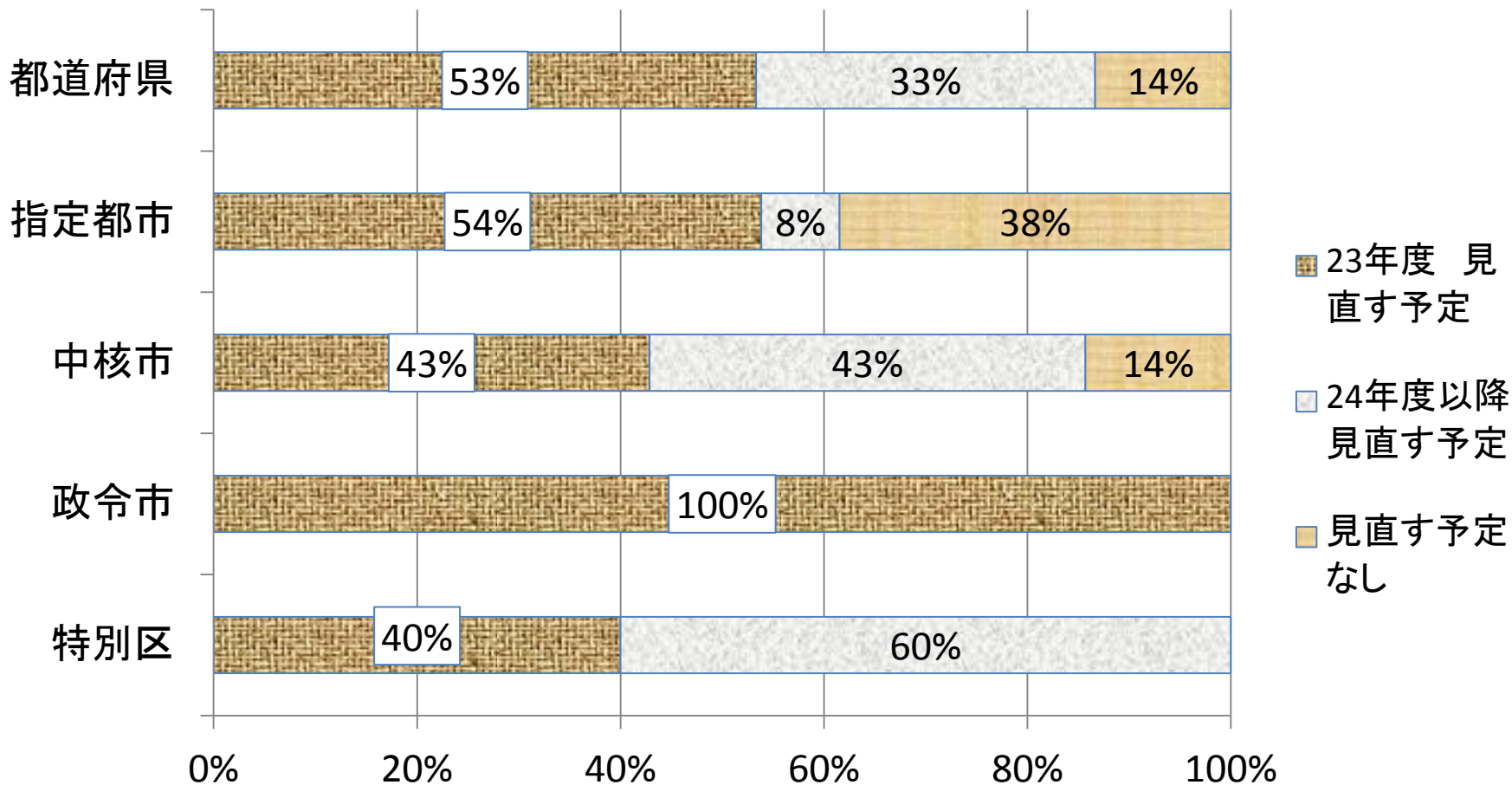
保健指導室実施アンケート（本年6月実施）結果より

# 新任期保健師人材育成ガイドライン 作成状況



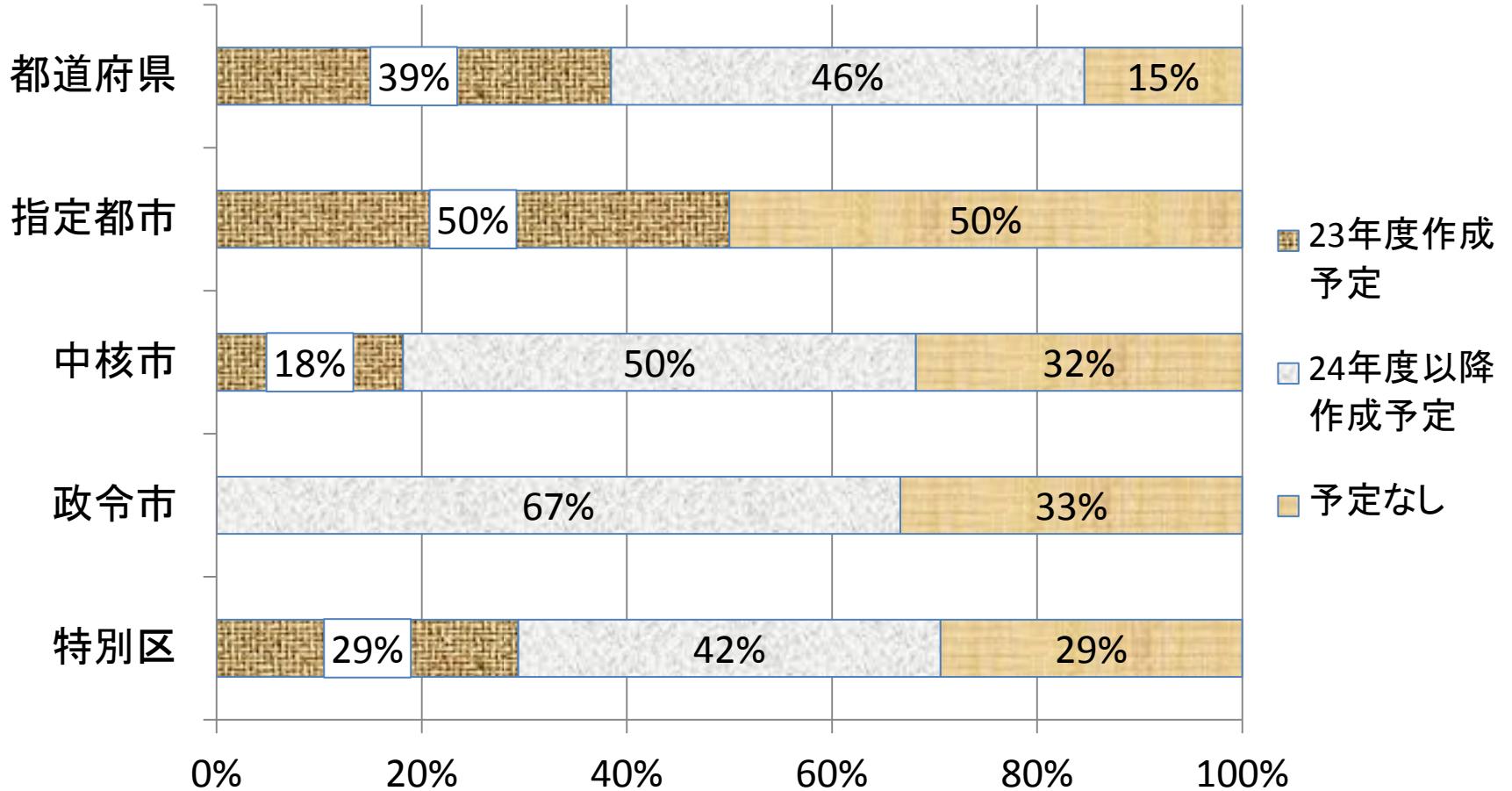


# 今回のガイドラインを踏まえて 見直す予定



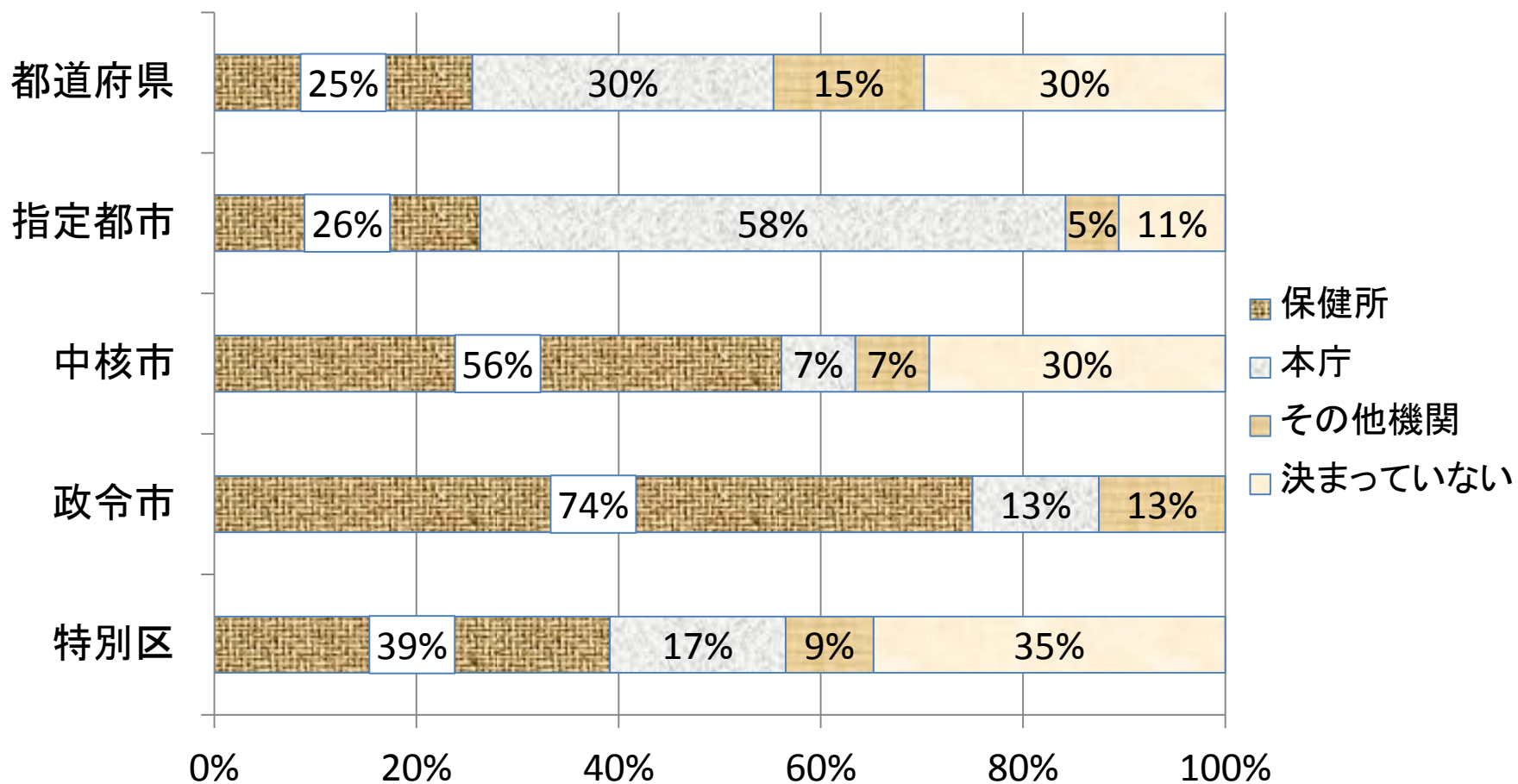
\* 対象：H21年度時点で作成済みであった自治体のみ

# 今後の作成予定

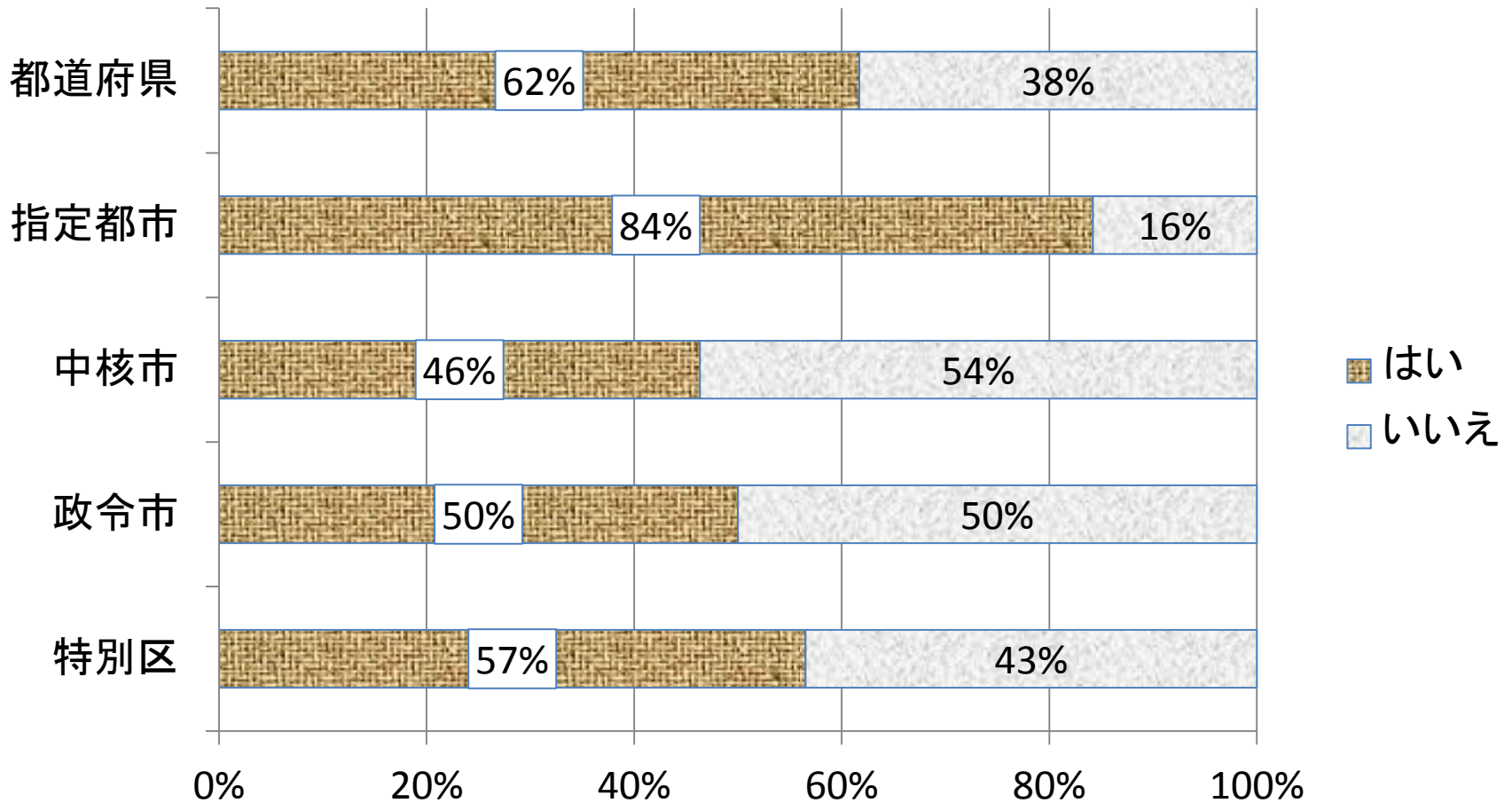


\* 対象: 調査時点で未作成の自治体のみ

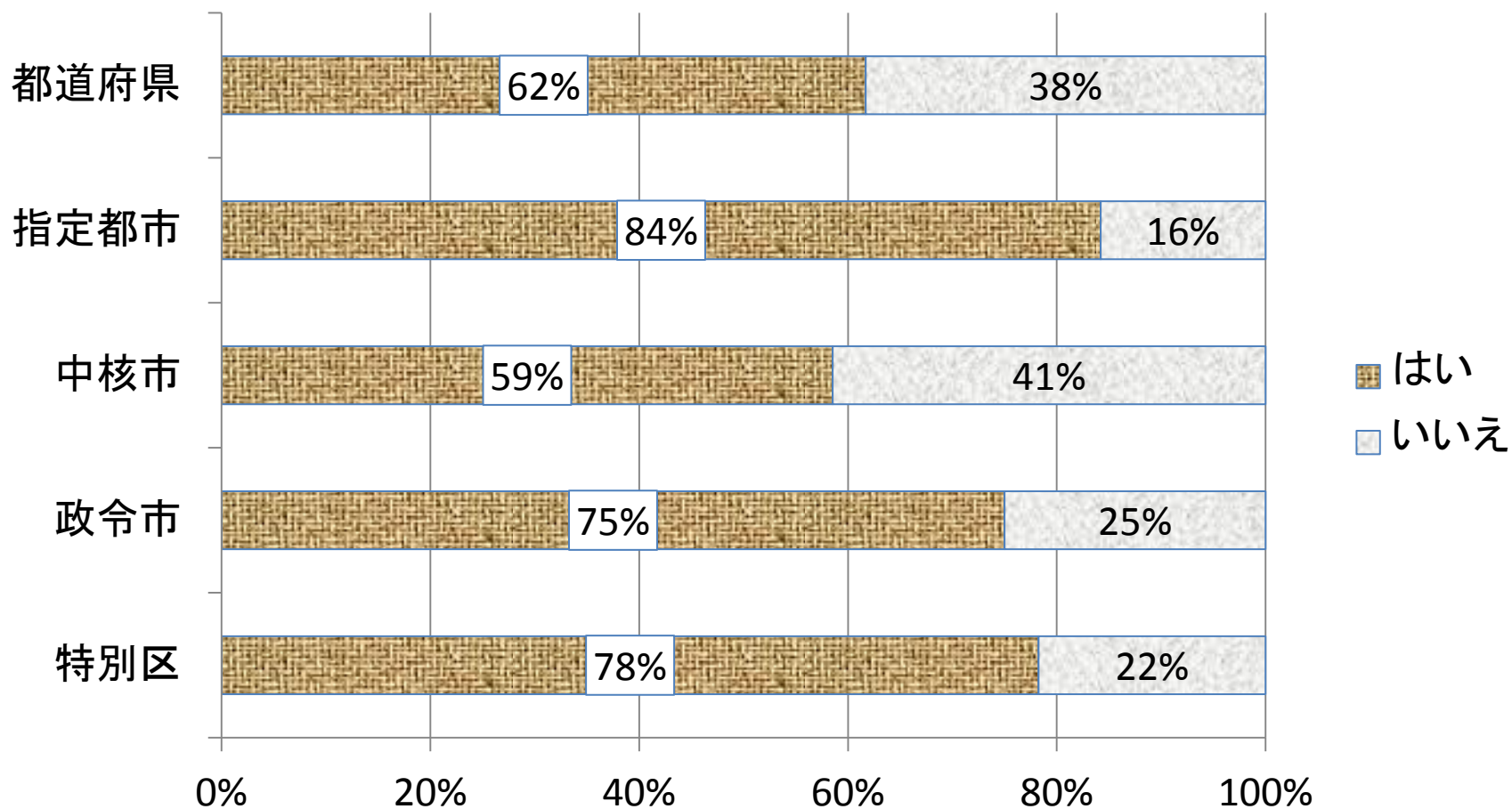
# 人材育成の中核となる機関



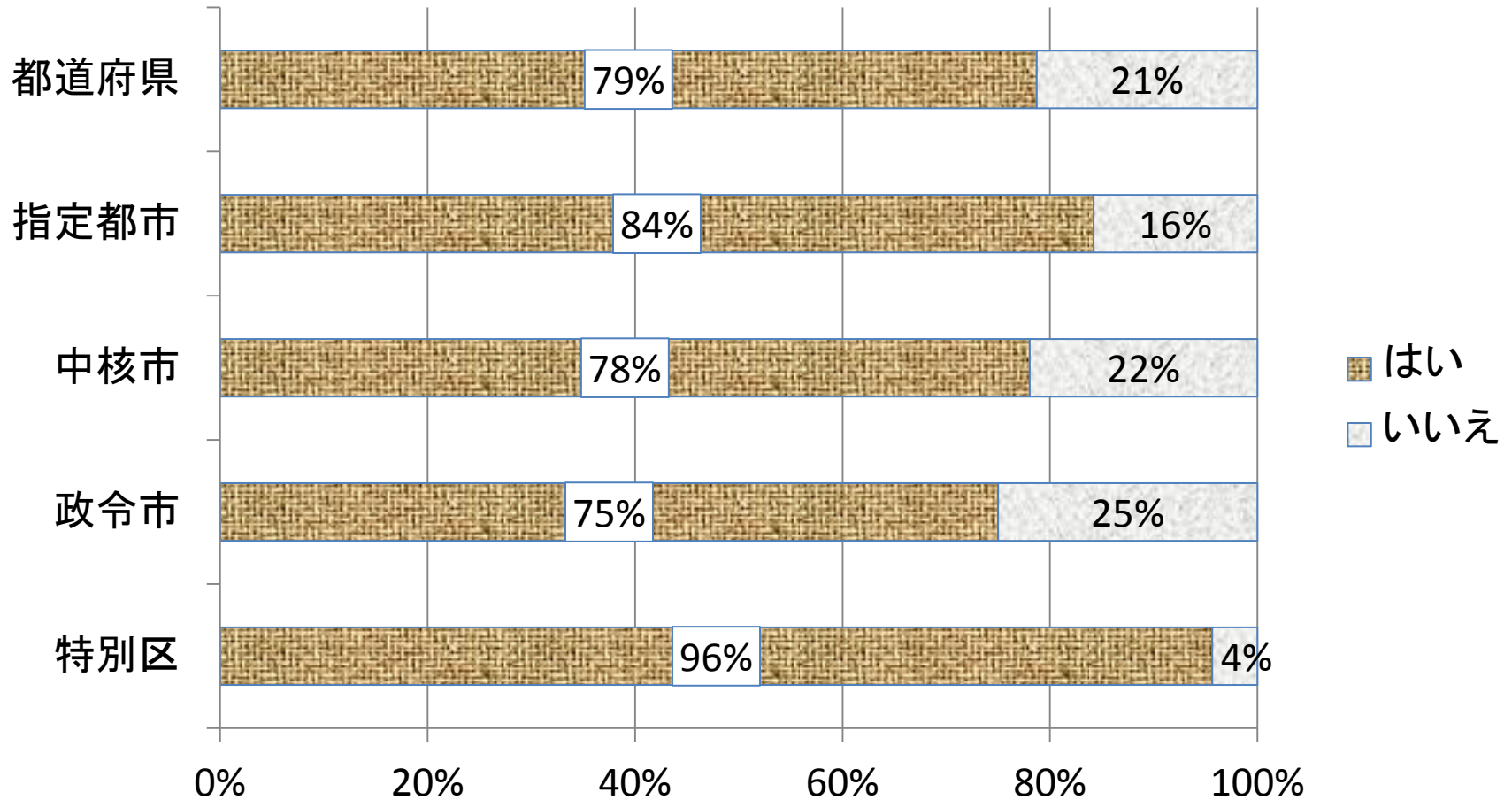
# 研修責任者の配置状況



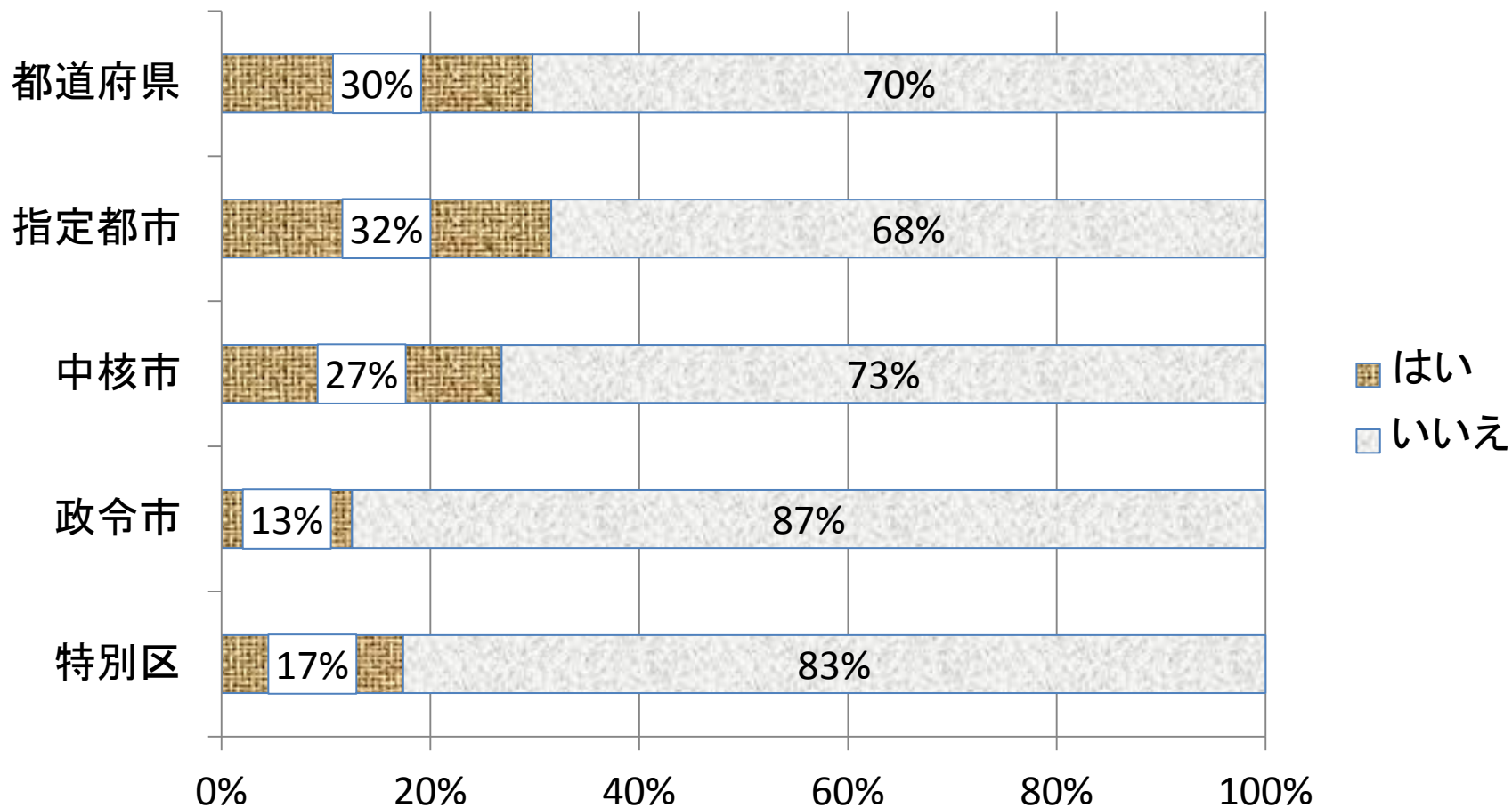
# 教育担当者の配置状況



# 実地指導者の配置状況



# プログラム企画・運営組織（委員会等） 設置状況



# 平成23年度 保健師人材育成関連予算

## 地域保健従事者現任教育推進事業 平成23年度予算額:85百万円

保健師の人材確保・育成対策を推進するため、地域保健従事者に対する人材育成の中核となる保健所等を中心とした現任教育体制を構築する。

### (1) 地域保健従事者の現任教育体制の構築

【補助先：都道府県、指定都市 補助率：1/2】

- ・人材育成ガイドラインの作成及び評価に係る検討会等開催経費
- ・卒後臨地研修を企画・調整する会議のための開催経費
- ・教育の中核となる保健所等以外の保健所等の研修体制の把握・評価・助言等を行うための旅費
- ・国立保健医療科学院が行う研修に参加する際の旅費及び職員代替経費

### (2) 中核市等における人材育成ガイドラインの作成及び評価事業

【補助先：保健所設置市（指定都市を除く）、特別区 補助率：1/2】

- ・人材育成ガイドラインの作成及び評価のための検討会等開催経費

### (3) 保健所保健師等育成支援事業

【補助先：都道府県 補助率：1/2】

- ・新任保健師が行う家庭訪問等に退職保健師などが育成トレーナーとなって同行し助言等を行うための雇上経費（謝金）等
- ・教育の中核となる保健所等が実施する研修に保健所保健師が参加する際の旅費及び職員代替経費

### (4) 市町村新任保健師等育成支援事業

【補助先：保健所設置市、特別区、市町村 補助率：1/2】

- ・新任保健師が行う家庭訪問等に退職保健師などが育成トレーナーとなって同行し助言等を行うための雇上経費（謝金）等
- ・都道府県が実施する研修に市町村保健師が参加する際の旅費及び職員代替経費

## 保健師管理者能力育成研修事業 平成23年度予算額:9百万円

市町村の管理的立場にある保健師を対象に、人材及び業務の管理に必要な能力を向上させるため、全国をブロック別に区分し研修事業を実施する。【本省費】