

宮崎県における研修体系及び保健師の研修 に関する県立看護大学等との連携

～それぞれの役割、取組とその効果～



宮崎県
シンボルキャラクター みやぎき犬



宮崎県延岡保健所
田中 美幸

1 宮崎県の概況



人口	1,125,909 人
世帯数	467,185 戸
面積	6,795 km ²

(平成24年10月1日現在)

市町村数	26 (含中核市1)
保健所数	9

(宮崎県保健所8, 宮崎市保健所)

行政保健師数

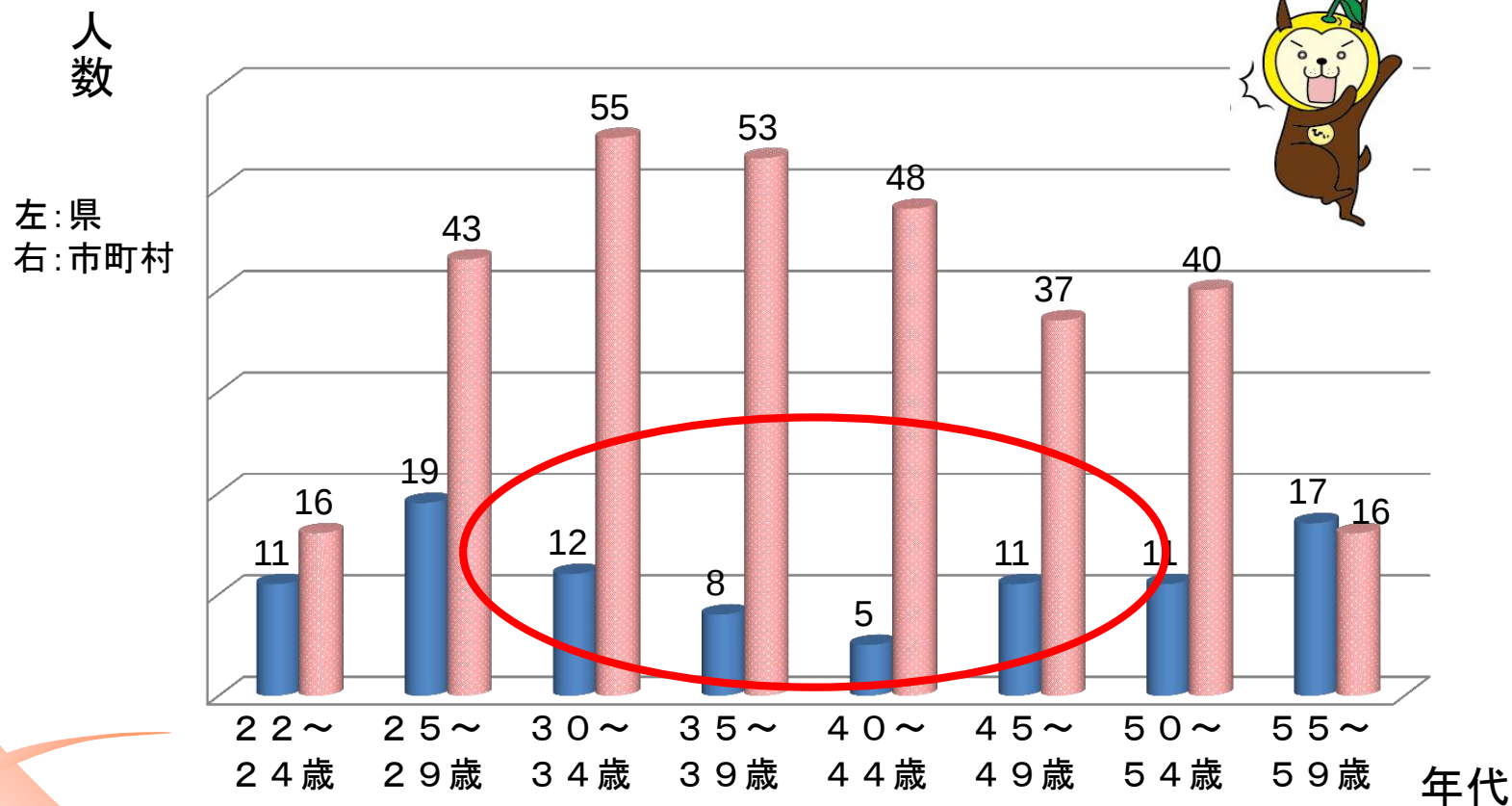
県	94 人
---	------

市町村	308 人
-----	-------

(平成25年4月末現在)

県・市町村保健師の年齢構成

(平成25年4月末日現在)



2 宮崎県の人材育成への取組

(1) 経緯

新任保健師教育の必要性の認識とニーズを明らかにする取組

●平成21年度 保健師の力育成事業につながるきっかけの時期

- ① 新任保健師現任教育を強化する必要性の高まり
 - ・厚生労働省、文部科学省、日本看護協会の動きの活発化
- ② 新任保健師研修会で垣間見た受講生の様子から生まれた問い
 - 新任保健師はどのような実態にあるのだろう
 - 実態調査へ
 - 調査主体は、宮崎県、宮崎県立看護大学、
宮崎県看護協会保健師職能

新任保健師の実態

「宮崎県における新任保健師の実践力向上と
継続教育へのニーズ調査」の実施

- 看護師経験を積んで就職しているものが4割。
- 地域の実践活動に魅力や目的意識を持って、保健師として就職。
- 自己の実践力に不安を感じ、特に地域集団を捉えて活動すること、地域に特徴的な援助方法である、家族を含めて社会資源を活用しながら援助していくことにおいて自信が持てない状況。

専門職としての実践力を高め、自信を持って、いきいきと保健活動を行えるような現任教育のあり方を考えることが必要。

課題

- 新任保健師実務研修担当保健所と大学が協働で、ニーズを踏まえたプログラム試案を考案
- 新任保健師研修会の実施・評価

●平成22年度 PDCAサイクルを基盤に据えた新任保健師教育プログラムの必要性を認識

<得られた示唆>

地域活動でも個別援助でも、主体的に保健師活動に取り組んで評価し、保健師活動の手応えを得ることが保健師としての成長を促す。

更なる
課題

- フォローアップ研修の必要性
- プリセプターとなりうる中堅保健師の研修も一体的に行うことの必要性
- 体系化したプログラムや現任教育マニュアルの必要性

●平成23～25年度

マニュアル検討委員会を組織し、保健師現任教育研修プログラムの実施・評価・開発、宮崎県における現任教育マニュアル作成に向けた事業の事業化と取組を実施

○平成23年7月：宮崎県立看護大学看護研究・研修センターによる 地域貢献等研究推進事業の事業化

地域貢献等研究推進事業（一部抜粋）

事業名	事業の内容
県民連携事業	県民を対象に民間のNPO法人等と連携して、調査・研究、看護実践等を行い、県民へ研究成果を還元する
地域看護職等連携事業	地域の医療機関や保健師等と協働で調査・研究、看護実践等を行い、地域や臨床現場に研究成果を還元する
官学連携事業	県福祉保健部のシンクタンクとして、県の行政課題に大学の人材を活用して調査・研究等を行う

官学連携事業の1つとして「保健師の力育成事業」を開始

(2) 「保健師の力育成事業」の概要

●目的

新任・中堅・リーダー保健師と、段階に応じた現任教育研修の企画・実施・評価を行いながら**現任教育プログラムの開発**と**教育体制を整備**するとともに、事業成果に基づく**保健師現任教育マニュアルの作成**をおこない、保健師の人材育成能力、実践力向上をめざす。

●期間

平成23年度～平成25年度

●予算

宮崎県立看護大学地域貢献等研究推進事業における
官学連携事業の研究費

●特徴

- ①宮崎県立看護大学、行政機関、宮崎県看護協会保健師職能が協働した保健師現任教育
- ②コンサルタント方式を取り入れた研修運営・支援
- ③PDCAサイクルの考え方を基盤にした実践型研修

(3) 平成23年度～平成25年度の 「保健師の力育成事業」の成果

- 宮崎県における段階別保健師研修体系の構築
- 各研修の標準プログラムの開発
- 宮崎県保健師現任教育マニュアル作成



宮崎県における段階別保健師研修体系

目指す 保健師像

常に住民の生活と健康との関連を捉え、地域の顕在的・潜在的な健康問題を見出し、地域住民や関係者と共に地域のあるべき姿を描き、社会の情勢や期待に応え、健康的な地域社会を創っていくことのできる判断力と行動力を備えた保健師

目標

- ・日常業務において、困難課題へ対処能力を高めると共に、地域保健活動を創造的に推進することができる。
- ・組織全体を見渡して職場環境の整備を行い、部下の能力に応じ適切に育成することができる。

目標

- ・新任保健師のプリセプターとなりうる中堅保健師が、専門職としての能力を向上させ、地域の複雑、多様化する健康ニーズに対応できる力量向上を図り、新任保健師へ役割モデルを示すことができる。

目標

- ・新任者一人一人が自立した専門職として活動できる
- ・地域保健事業の推進に必要な基本的な知識・技術を修得し、組織における保健専門職としての役割を認識できる。

リーダー保健師研修

中堅保健師研修Ⅱ
(中堅後期)

中堅保健師研修Ⅰ
(中堅前期)

基本的能力
行政能力
専門能力
指導力
(人材育成
管理能力)

基本的能力
行政能力
専門能力
指導力(人材育成能力)

新任保健師研修Ⅱ

新任保健師研修Ⅰ

基本的能力
行政能力
専門能力

職場外研修(Off-JT)、専門研修、行政研修・職場内研修(OJT)・ジョブローテーション・自己研鑽

勤務年数

0～3年

3～5年

5～20年

20～30年

(4) 事業推進に向けての役割と取組

宮崎県医療薬務課

●事業実施のリーダーシップ

- 官学連携事業
- 国庫補助の活用〔地域保健医療等推進事業：地域保健従事者現任教育推進事業費〕
- 宮崎県保健所長会において事業開始前の説明、協力依頼
- 宮崎県保健師長会において現任教育のあり方協議、事業説明、随時経過報告
- 職務の一環としての研修参加ができる環境整備
 - 宮崎県健康増進課主催の保健所次課長会議、市町村担当主管課長会議にて事業説明及び研修参加依頼
- 周知活動
 - 保健師職能研修会等での情報提供

●研究的取組のリーダーシップ

- 研究事業としての予算確保
- マニュアル検討委員会、各段階別研修の企画・運営・評価のリーダーシップ
- 保健所における現任教育従事者への面接調査
- 「保健師の力育成事業」に係る指導者研修会の開催
- 教育機関からのコンサルタント

研究的リーダーシップの例

記録の整備

評価のための見える化・・・アクションプラン報告集
学会発表、受講者の発表支援

保健所

- 新任保健師研修会の企画・運営、講師

- 管内市町村へ出向いて働きかけ

市町村からの参加が少ないことから、市町村保健師の上司や保健師自身、保健師仲間からの理解・協力を得るため、市町村へ出向いての働きかけを行っている。

- 保健所保健師のマニュアル検討委員は、現場からのコンサルタント

宮崎県保健師長会

- 全面協力・支援





宮崎県看護協会保健師職能

保健師職能委員6名の構成

県保健師3名、市町村保健師2名、産業保健師1名

●事業を県内に浸透させていく取組のリーダーシップ

- 保健師現任教育マニュアル検討委員としての役割
- 保健師職能研修会の充実：講義・グループワークの実施
 - 〈テーマ〉・「中堅保健師としての役割
～コンサルテーション事業を受講して見えてきたこと」
 - ・「保健師の現任教育のあり方を考える」
- 現場活動を踏まえたコンサルタント
- 県保健師以外の職能委員（市町村保健師、産業保健師）の保健師力育成事業への意見の反映（職能委員がモニターとして研修参加）
- 「保健師職能だより」に保健師の力育成事業の特集を掲載

(5) 協働できた背景

保健師育成の必要性の共通認識と課題共有

- 日頃からネットワークによるスムーズな意思疎通
- 実態調査を協働で行ったことで、当初からの課題共有

研修方法と効果の見通しが明確

- 研修運営、内容に日本看護協会のコンサルテーション事業の方法を取り入れる
- それぞれの立場での密な情報収集

大学による予算確保とコーディネート

- 地域貢献の役割を担う公立大学として、リーダーシップを持った事業企画、及び協働で進める体制をコーディネート
- 予算確保

十分な議論をふまえた、目標の一致と役割の明確化

- 意思統一のための説明、ディスカッションの場、機会の設定

3 「保健師の力育成事業」の特徴

(1) 皆で後輩を育てるという支援体制

① 看護大学、行政機関、看護協会の協働体制

② コンサルタントによる継続した個別指導方式の導入

● 日本看護協会

「中堅保健師コンサルテーションプログラム」の
展開方法を参照

③ 様々な立場の指導者による助言

- コンサルタント：受講生1名に対し2名（現場・教育機関）体制
- 職場内の上司・先輩

(2) PDCAサイクルを回す実践型研修

●実践の中から出てくる保健師としての問題意識を大切に

- 根拠が提示できる問題意識
(地域診断、これまでの保健師活動の総括)
- 小さなPDCAでOK
- 保健師活動の手応えがもてればOK
- 来年度の課題につながればOK
 - ・・・問題意識の焦点化が重要
 - ・・・プロセス評価を重視

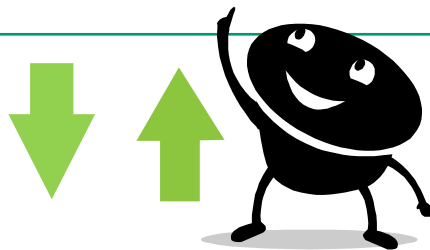
(3) OFF-JTとOJTの有機的連携の実現

- OFF-JTへの参加をきっかけとした
OJTの充実・強化 —

OFF-JT

保健師の力育成事業における

新任保健師研修Ⅰ・Ⅱ
中堅保健師研修Ⅰ・Ⅱ
リーダー保健師研修



OJT

職場で新任期、中堅期、リーダー期の
保健師に行っている現任教育

研修プログラムの展開における

OFF-JTとOJTの有機的連携

研修項目	OFF-JT		OJT
講義・演習	保健師活動に関する 姿勢、知識、技術の 再確認、修正、新たな 修得	 	得た知識、技術の現場での 活用
アクションプ ラン（PDCA の過程）の 立案・実践・ 報告	・他者を納得させる 表現力を鍛える ・ディスカッションに よる気づき、学びの 深まり ・同期保健師間の切磋 琢磨	 	・担当業務を通して保健師と しての問題意識を持つ ・その問題意識に係る 地域の実態を整理する ・保健師活動を意識的に 計画・実践・評価 ・報告会を通して計画修正、 活動の価値付け

4 保健師の力育成事業 取組の効果

実践力の向上

—平成23年度新任保健師研修Ⅰ受講後6か月の自己・他者評価から—

＜新任保健師研修Ⅰを受講して、保健師として変化したところ、成長したところ＞
についての自己評価・他者評価の自由記述の抜粋

＜自己評価から＞

「地域全体を考えることができるようになった」

「通常業務の中で常に問題意識を持つように心がけるようになった」

「事業やケースとの関わりで評価を次の活動に活かすように意識できるようになった」等

＜指導者評価から＞

「ケースの対応や関係機関との連携等に深みが出てきてた」「研修の学びを活かした対応ができている」「地域の健康課題を捉えるという視点で他の担当業務にも関心を持ち積極的に関わっている」等



PDCAサイクルの展開を体験したことで、

「業務をこなす」から「保健師活動を展開する」姿勢へと変化

職場環境の変化

ー現場からの声よりー

「昨年度の受講生が本年度の受講生のアクションプランの相談にのっている」

「受講生同士よく情報交換している」

「研修の学びを職場で共有する機会を設けている」

「中堅期になると上司とゆっくり話す機会もないが、自己・他者評価で面接の時間をとってもらいはげみになった」

「若手ががんばっている姿を見て中堅の私たちががんばらないといけないと刺激された」

「研修に参加できるように仕事をフォローし合う体制をとった」

「アクションプランのテーマを地域診断に設定して、他の支所の人にも声をかけて皆で取り組みたい」等



ともに育ち合おうとする
職場の風土づくりができつつある

○保健師活動について語り合う機会が増えた

○後輩のアクションプランを指導することで先輩も育っている

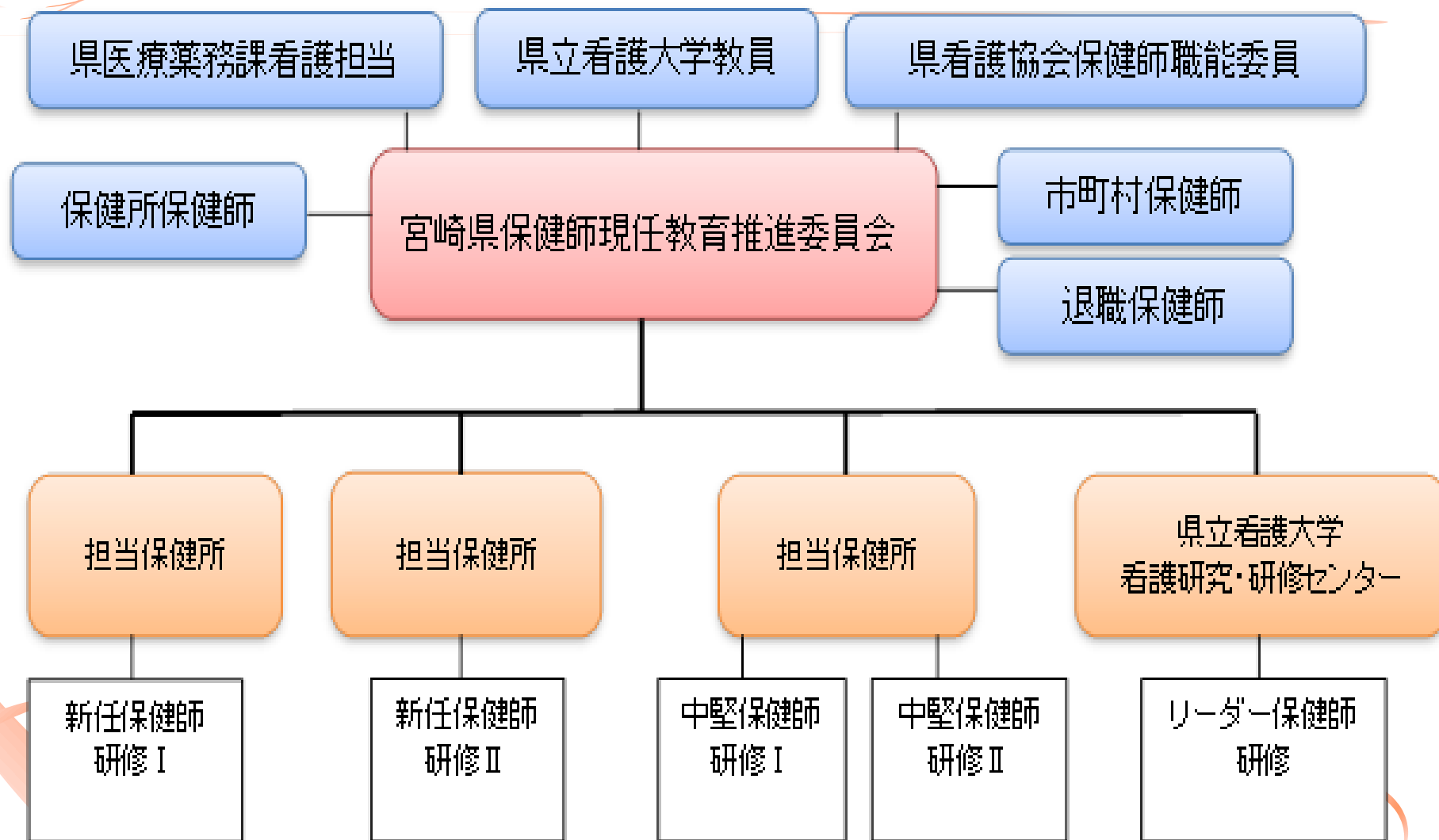


現任教育における保健所と市町村等連携体制の深まり

- 市町村からの参加者が増加している。
- 市町村において、上司が保健師でない部署における保健師の指導を保健所（副）主幹、課長が支援する体制につながっている。
- 市町村の研修参加保健師から、保健所にアドバイスを求める回数が増えてきている。
- 管内保健師会で研修受講生のアクションプラン報告会を行っている。
- 看護大学が、気軽に相談できる存在となってきた。

5 平成26年度以降

宮崎県における段階別保健師現任教育推進体制



宮崎県としての今後の取組

●平成26～28年度

- 県立看護大学・県看護協会・県（保健所含む）の協働による「保健師の力育成事業」の継続
- 宮崎県保健師現任教育推進委員会設置
- 保健所による研修運営体制整備
 - ・県内3ブロックで新任及び中堅の研修を実施することで、市町村や職域の保健師の受講を促す
- 市町村・職域を含めた段階別保健師現任教育推進体制の構築
- 研修コンサルタントとして退職保健師の登録制度の創設

【予算】 宮崎県立看護大学地域貢献等研究推進事業費
国庫補助金「地域保健従事者現任教育推進事業費」を活用