

前回までの検討会における主な意見

※斜体字が前回検討会における意見

＜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。
- ・保健師に求められる実践力を各期で体系化していけばよいのではないか。
- ・*新任期、中堅期、管理期ごとに業務を遂行するために必要な能力を獲得する手段が研修であることを提示していくような観点で、研修を構造的に整理していく必要がある。*
- ・*系統的な研修の受講が、人事上の配置やローテーションにつながっていくことが望まれる。*
- ・各自治体には、行政一般職の研修として、係員、係長、課長、部長、局長といった職位ごとに果たすべき内容に応じた研修体系があるが、それだけでは保健師として果たすべき内容が学習できないため、OJTのみの育成ではなく、これに加えて保健職能として段階に応じてどのような研修を組むかが課題になる。

＜各期における課題等について＞

（共通事項）

- ・新任期にいかに関与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。
- ・本来、研修は業務の実践及びその後の本人の人事評価につながるものでなければならないが、実際にはそうになっていないため、職員に研修を受講させる際には、そのような研修の位置づけを明らかにすることが必要である。
- ・キャリアラダーを上がった先に、自分たちにどのような種類のパスが用意されているのかということを、現場の保健師がしっかりと意識化できるようにする

必要がある。

(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。
- ・ 保健師国家試験受験資格の取得を選択制にする大学や大学院への移行の増加などにより、基礎教育の多様化がさらに進むことから、研修を受ける新人保健師の課題も一層多様化する。
- ・ 様々な調査結果から、新任期の研修に関しては自治体がほとんど 100%実施していることが判明しているため、大きくフレームを変える必要はない。

(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。
- ・ 受けてきた基礎教育の異なる新人保健師に対する指導においては、プリセプターの「新人の能力を判断する力」と「新人の準備状況に応じて与える経験業務の創意工夫」が求められている。
- ・ 中堅期の研修は、システムティックになっていない。
- ・ 中堅期から管理者になっていくというパスを用意し、それに見合った研修を受講してマネジメント力を高めていけるようにすることが組織において個々の保健師が役割を果たしていくためには必要である。
- ・ 中堅期の場合は、現場で活動する保健師と、職位的に上を目指す保健師がおり、産休や育休に入るなどの多様性も出てきて、全員が管理職になるわけではないが、そのような多様性をどのように整理するかが課題である。
- ・ 中堅研修未受講の理由に、業務の多忙さや職場の理解が得られないことなどが挙げられているが、研修に対する意識や位置づけが自治体によって異なっていることから、私費受講による費用の捻出、勤務時間外や休暇等を利用しての受講といった問題が生じているのではないか。
- ・ 国立保健医療科学院で実施している専門課程Ⅱ地域保健分野(1年間)は、徐々に受講数が減少し、現在は数名である。
- ・ 国立保健医療科学院で実施している専門課程Ⅲ地域保健福祉専攻科(3か月)は、自治体での1年コースへの派遣が難しくなってきたことを受けて平成18年度から設けられたが、修了者数は年間5～6名と少ない。

（統括的な役割を担う保健師、管理期）

- ・統括的な役割を担う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、統括的な役割を担う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。
- ・市町村全体的に課長職や部長職をとる保健師も徐々に増えてきている状況の中で、職位に就いてから管理能力を身につけるのは非常に難しく、組織的にいい役割を果たすことはできないため、系統的に管理能力を身につけることができる仕組み作りが必要である。

＜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。
- ・キャリアラダー、達成能力、達成目標はこれまでも多く報告書等が出てきているので、それらをうまく使い、その先にどのようなパスが用意できるのかということを検討すべきではないか。

＜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。
- ・保健師育成の必要性の共通認識と課題共有を受け、関係機関の役割を明確にした上で「保健師の力育成事業」を実施したところ、看護大学が地域貢献の役割として、リーダーシップやコーディネート力を発揮したこと等により、保健師の実践力の向上や職場環境の変化等につながっている。

- ・県立大学が現場との共通認識を持ちやすく、パートナーシップを発揮できる大学であったということと、県の保健師が1人ではなく、保健所単位で委員会に出席したということが連携の成功要因だったのではないか。

＜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。
- ・研修期間が短縮化されると参加しやすくなる半面、学びの多いグループワークの時間が短くなるので、単純に短くすればいいとは言えない。
- ・国立保健医療科学院で実施している福祉事務所長研修は、自治体の中でも参加が必須の研修と認識されているため、その職位になった者は当然のように派遣してもらえが、保健師には職位に応じて必要とされる研修が用意されておらず、派遣が困難となっている。

＜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。
- ・インターネットによる遠隔授業を増やせば、もっと研修受講者が参加しやすくなり、数が増えるのではないか。

＜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しての考え方もまとめていくことが考えられるのではないか。