

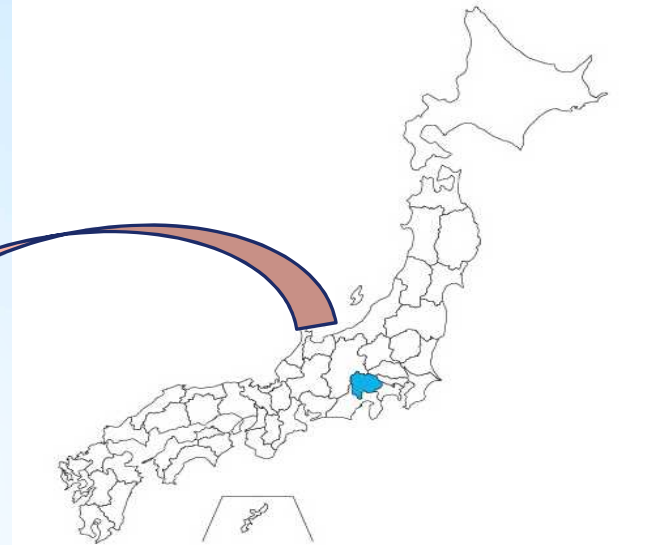
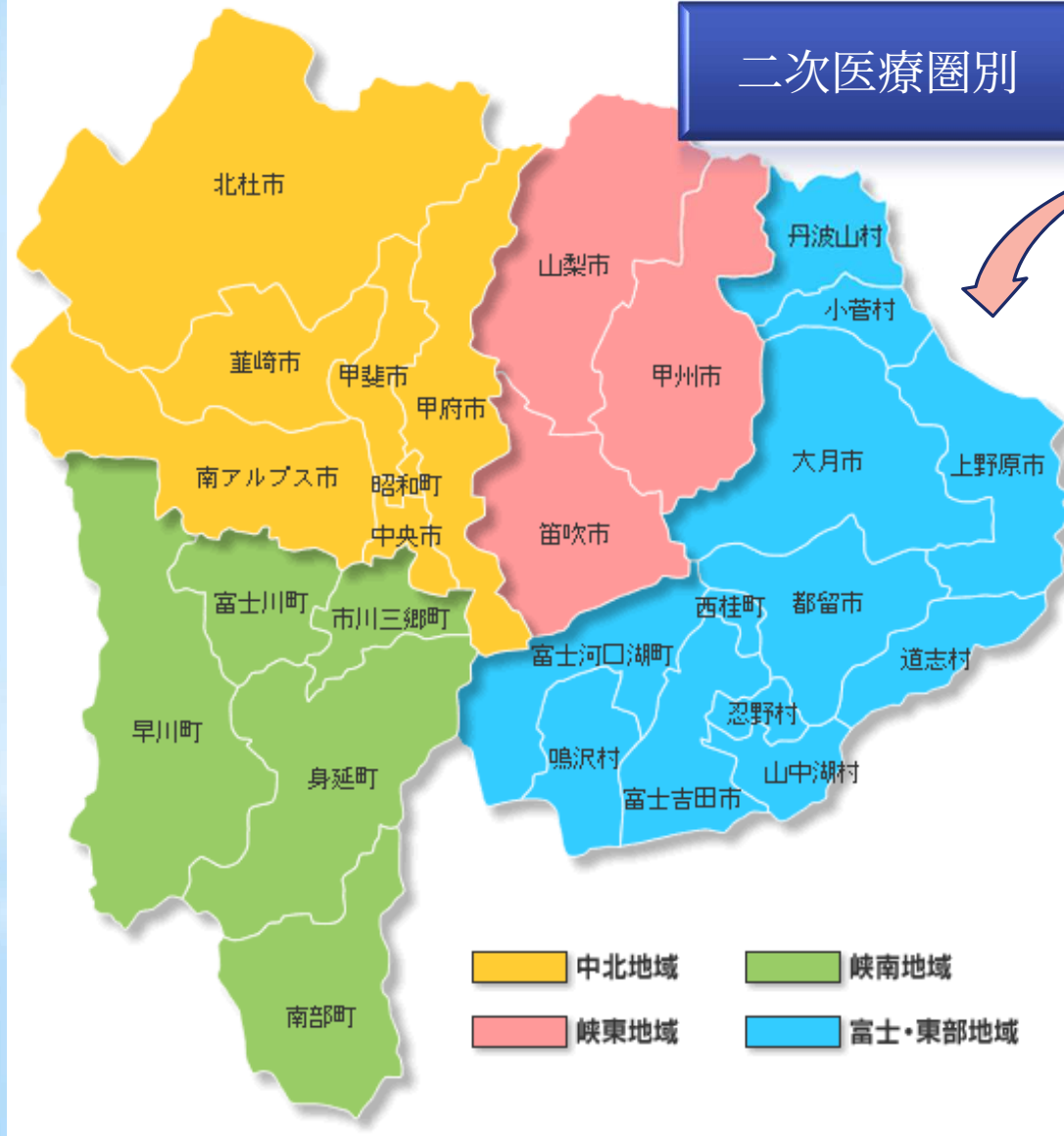
山梨県における 県及び市町村保健師 人材育成にかかる 連携・推進について



山梨県福祉保健部医務課
看護担当 山寺秀美

1. 山梨県の概要

二次医療圏別



(平成29年4月1日現在)
人口: 823,835人
世帯数: 332,773世帯
面積: 4,465Km²
市町村数: 27
保健所数: 4保健所1支所
行政保健師数: 409
県保健師数: 76
市町村保健師数: 333
新採用保健師数: 18

2. 保健師現任教育に係る 経過と取り組み

1) 平成19年度山梨県保健師現任教育マニュアル(以下、マニュアル)策定

■ 本県では、昭和61年には「保健所・市町村保健婦活動に関する指針」を策定。県と市町村の保健師が連携を図って活動してきた経過がある。

(1) 平成19年度 マニュアル策定までの経緯

＊ 「**地域保健従事者の資質向上に関する検討会報告書**」(H15.3厚生労働省)

- ・問題点 : 現任教育がOff-JTに偏る。OJTが効果的・効率的な体制となっていない。
- ・初期の教育は、専門的技術職員及び行政職員としての系統的プログラムが必要。
- ・地域従事者に専門的な能力＋行政能力が求められる。

＊ **平成16年度に県独自で「保健師現任教育の実態把握調査」実施**

⇒ 課題 : ・OJTが効果的に実施されていない

・OJTの教育システムがない等

● この当時、山梨県には、保健師現任教育の系統的なプログラムはなく、関係機関の役割も不明確であった。



■ 保健師現任教育検討委員会を設置し、各所属及び各自治体において、職場内研修をはじめとする人材育成に積極的に取り組むための系統的な現任教育プログラムをまとめた。以降、マニュアルに基づき、経験期別に設定された実践目標について年1回各自評価し、自治体で取りまとめて県に報告した。県ではこの結果を基に研修計画を作成し、研修を実施してきた。

(2) 平成19年度 マニュアル検討委員会

■ 保健師現任教育マニュアルは、県及び市町村保健師が共通で活用する前提で、下記検討委員で策定した。

<検討委員(8名)>

- ①市町村管理職代表者(行政一般職) : 保健師の所属する課の課長(1名)
- ②市町村管理職保健師 : 課長職の保健師(1名)
- ③保健師教育に関わる学識経験者 : 県内看護系大学教授(地域看護)(2名)
- ④保健福祉事務所副所長(保健所長) 代表 : 保健所長会代表(1名)
- ⑤保健所現任教育担当課長代表 : 課長職保健師(1名)
- ⑥本庁保健事業担当課長 : 医師(1名)
- ⑦本庁保健師現任教育事業担当課長 : 行政一般職(1名)

<助言者(2名)>

学識経験者：保健師職の学識経験者(1名)

保健師職以外の学識経験者(1名)

<作業部会員(13名)・・・二班に分かれて分担作業>

①保健師教育に関わる学識経験者：県内看護系大学教授(地域看護) (2名)

②市町村保健師：4保健所1支所管内から各1名の管理期保健師(5名)

③保健所・支所保健師：4保健所1支所の保健師(5名)

＊保健所保健師のうち1名は、国立保健医療科学院長期研修修了者

④国立保健医療科学院長期研修修了者：(長期研修を修了した県保健師1名)

■事業担当課 担当職員4名(保健師2名、事務職員2名)も作業部会に入る(保健師のうち1名は、国立保健医療科学院長期研修修了者)。

(3) 平成19年度 マニュアル検討経過

検討委員会 第1回 (H19.6.1) : 検討方針と計画内容の確認等
第2回 (H19.8.30) : 掲載予定内容への意見
第3回 (H19.10.16) : 記載内容最終確認、今後のマニュアル活用に向けての意見確認等



作業部会 新任保健師指導マニュアル検討チーム
(H19.6.1 / 6.26 / 7.24 / 8.30 / 10.16) 計5回
保健師の各経験別の実践目標・評価指標を検討するチーム
(H19.6.1 / 6.28 / 7.31 / 8.9 / 8.30 / 9.28) 計6回

2) 平成24年度マニュアル一部修正

＊ 平成22年4月～ 新人看護職員の研修の努力義務化

＊ 「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」(平成23.2厚生労働省)

⇒・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てる。

・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。



■ 人材育成の中核となる保健所を位置づけた保健師現任教育研修体系を構築し、マニュアルに基づいた研修を実施するとともに市町村等が行うOJTを支援し、保健師の資質向上を図ることとした。

3) 平成28年度マニュアル改訂

(1) マニュアル改訂に向けた準備

①「実践能力実態調査」の実施

調査時期：平成28年5月～6月上旬

調査目的：面接実施による自己評価の状況把握
面接及び面接実施に関する状況把握

調査対象：全ての保健師

主な調査項目：マニュアルに基づく自己評価の後に、統括的な役割
担う保健師等による職場内面接を経て、再度自己評
価を実施

②「現任教育体制調査」の実施

調査時期：平成28年5月～6月上旬

調査目的：各所属の現任教育体制の実践状況と課題の把握
及び①において面接を実施する際に感じたこと、工夫した
こと、課題等の把握

調査対象：全市町村の窓口となっている保健師

主な調査項目：各所属の統括的な役割を担う保健師の統括的な役
割の位置づけ、人事への関わり等

(2) 改訂前に明らかになった保健師現任教育の課題

①経験別実践目標の評価指標に関すること

【現状】

職歴のある新任保健師や転職、育児休業取得者等、職務経歴が多様化する中、経験年数を目安にした経験期別の実践能力評価の方法では、保健師自身が自分の実践能力を評価できなくなった。

(平成28年度 実践能力実態調査より)

【課題】

各保健師が実践能力の獲得状況を正しく把握するとともに、成長発達の目標設定を促す必要がある。

②統括的役割を担う保健師に関すること

【現状】

保健師が保健、医療、福祉、介護等関係部門に分散配置されているため、これらの保健師を、組織横断的に健康支援方策を導くための総合調整及び推進する技術及び専門的側面から指導する役割の保健師（統括的な役割を担う保健師）が求められているが、自治体に統括保健師が位置づいているのは11市町村（40%）である。

また、県内小規模町村では、複数保健師（2～3人）であっても年齢が近い等から統括的役割を担う保健師の配置が進んでいない状況も明らかとなった。

（平成28年度 現任教育体制調査より）

【課題】

自治体に統括的役割を担う保健師を位置づけ、果たすべき役割と機能、能力を高めるための方策や計画的な人材育成が必要である。

③現任教育体制等に関すること

【現状】

自治体に保健師現任担当者を位置付けている市町村は8市町村(29%)で、教育計画あるいはマニュアルを整備し、大学等と協力体制をもつ自治体は少なく、取り組みには自治体間で差がある。特に、小規模町村の場合は単独で現任教育体制を構築することは難しい。

(平成28年度 現任教育体制調査より)

【課題】

自治体の人材育成を推進するための具体的な手立てを示していく必要がある。さらに、市町村、保健所、県、大学等の関係機関が連携し、効果的な現任教育の研修体系を構築する必要がある。

(3) 保健師に係る研修のあり方等に関する 検討会最終とりまとめ～H28.3～

地域医療の主要な担い手である地方公共団体（以下「自治体」という。）に所属する保健師の能力の養成は、自治体の保健福祉施策の推進において重要である。各自治体には、人事評価制度や人材育成基本方針に沿って、保健師の体系的な人材育成を図ることが求められている。

より良い地域医療を構築する力を持った保健師を育てるために、キャリア形成を意識した計画的かつ系統的な研修が必要。



- 各保健師の能力の獲得状況を的確に把握するため、能力の成長過程を段階別に整理した「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を提示。
- 個別性に着目した人材育成は重要であり、産前産後休業や育児休業等により長期間職場を離れた保健師の人材育成やキャリア継続支援においても有用。

保健、医療、福祉、介護等の関係部門に分散配置されている保健師を組織横断的に健康支援方策を導くために、総合調整及び推進する技術及び専門的側面から指導する役割の保健師が必要。



- 統括的な役割を担う保健師の育成のため、ジョブローテーションによるOJTと研修を組み合わせた早期からの計画的な人材育成が必要。
- 人事部門等の人材育成に関する自治体内の各部署が連携して保健師のキャリアパスを作成するプロセス等を通して、保健師の体系的な人材育成の必要性の理解を促進し、体制構築を推進。

関係機関が各々その立場により、保健師の人材育成を推進し、連携が必要。



- 都道府県や保健所の計画的かつ継続的な市町村への支援や、自治体と教育機関・関係機関との連携により全自治体における人材育成を推進。

(4) マニュアル改訂に向けて ～マニュアル検討におけるコンセプト～

「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ（以下、「最終とりまとめ」という）」の内容及びこれまでに出了れた課題、実践能力実態調査結果、現任教育体制調査結果等を踏まえ改訂。



1. 「最終とりまとめ」を反映させたマニュアルの修正
2. 現任教育の現状と課題をふまえた取り組むべきことを追加
3. 改訂後のマニュアルの活用

○市町村及び県に所属する保健師の人材育成の共通モデル

○各所属で実態にあわせて活用する

(5) マニュアル検討委員会

<検討委員 (11名)>

- ①市町村管理職代表者 (行政一般職) : 保健師の所属する課の課長 (2名)
- ②市町村管理職保健師 : 部長職の保健師 (1名)、課長職の保健師 (1名)
- ③保健師教育に関わる学識経験者 : 県内看護系大学教授 (地域看護) (2名)
- ④保健福祉事務所副所長 (保健所長) 代表 : 保健所長会代表 (1名)
- ⑤人材育成の中核となる保健所現任教育担当課長 : 課長職保健師 (1名)
- ⑥本庁保健事業担当課長 : 医師 (1名)
- ⑦本庁保健師現任教育事業担当課長 : 行政一般職 (1名)
- ⑧本庁技術職人事担当課総括課長補佐 : 行政一般職 (1名)

<助言者(2名)>

学識経験者：保健師職の学識経験者(1名)

保健師職以外の学識経験者(1名)

<作業部会員(18名)・・・二班に分かれて作業>

①保健師教育に関わる学識経験者：県内看護系大学教授(地域看護) (2名)

②市町村保健師(管理期)：4保健所1支所から各1名の管理期保健師(6名)

③市町村保健師(中堅期)：4保健所1支所から各1名の中堅期保健師(4名)

④保健所・支所現任教育担当保健師：4保健所1支所の現任教育担当者(6名)

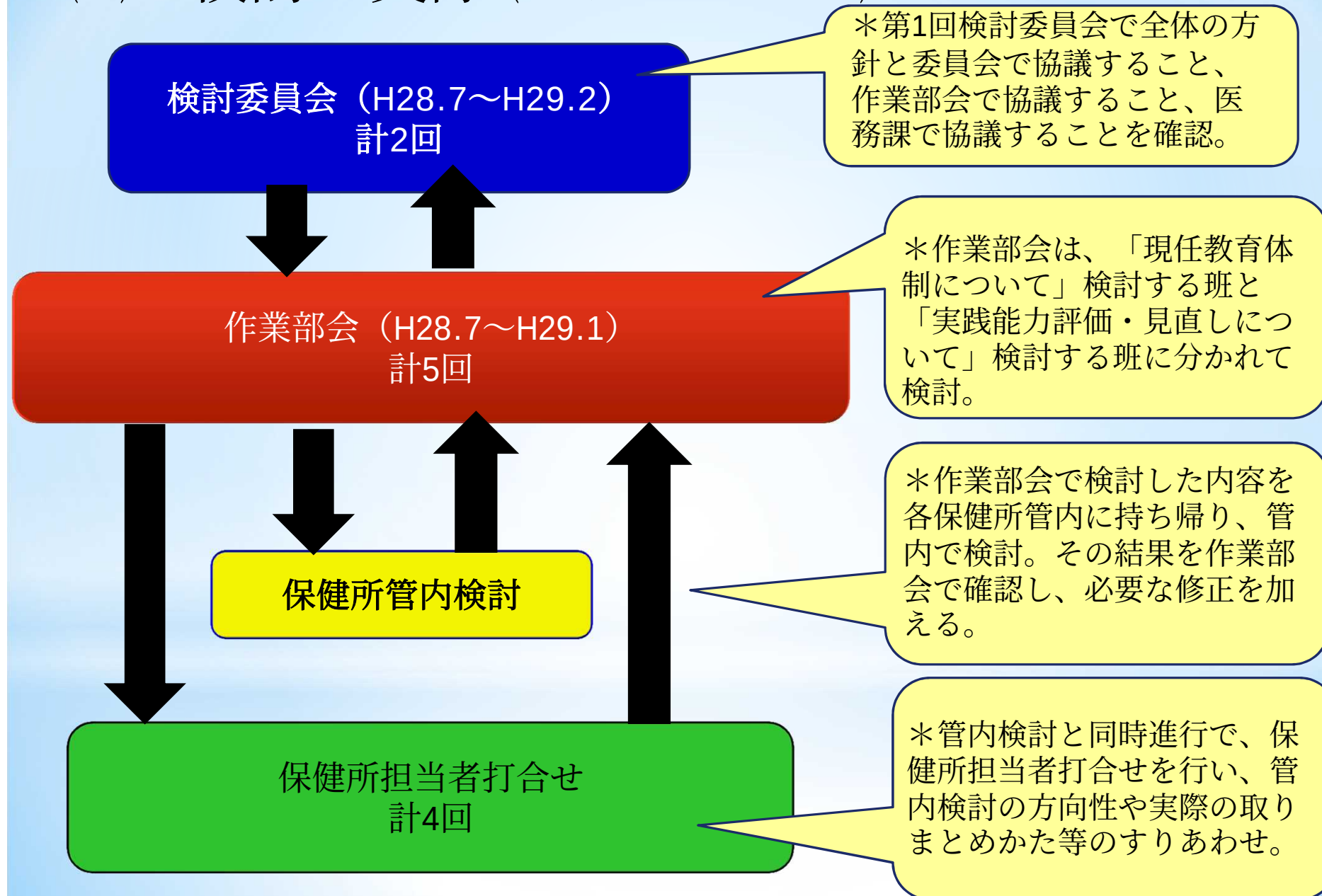
※1保健所は、小規模町村を複数抱えているため、担当課長も協力

※保健所保健師のうち3名は、国立保健医療科学院長期研修修了者

■事業担当課 担当職員4名も作業部会に入る。

※下線は、平成19年度検討時より増員したもの

(6) 検討の実際(スケジュール)



＜県本庁と保健所の連携＞

■保健所現任教育担当者打合せ会

(目的:作業部会前に作業部会の進め方及び内容と方向性の確認)

- ①平成28年6月 :○従前のマニュアルと「最終とりまとめ」の内容、前年度に出された課題をもとに、マニュアル改訂の方向性と作業部会の作業内容について整理
→ 現行のマニュアルと「最終とりまとめ」で示された→キャリアラダーのすり合わせ、キャリアパス、ジョブローテーション、人材育成シート、職場内面接、産休取得者のキャリア継続支援、職歴有の採用者、小規模市町村への支援、大学との連携について など
- ②平成28年7月 :○作業部会の具体的なすすめ方・作業部会の作業内容・スケジュールの確認等
→ 1班: 研修体制(組織、キャリアパス) 現任教育の進め方(具体的な方策)について など
2班: 従来の経験別実践目標とキャリアレベルの比較について など
- ③平成28年8月 :○保健師の目指す姿、今後の作業部会(1班、2班)の具体的作業について
→ 管内検討で保健所が意見集約する内容、今後のマニュアル改訂作業の進め方 など
- ④平成28年12月 :○マニュアル改訂の新たな方向性における、管内検討の状況やキャリアラダー、キャリアパスへの理解について共有し、今後の現任教育体系や改訂版マニュアルの浸透に向けた周知方法の確認

＜県本庁及び保健所と市町村の連携＞

■作業部会（目的：検討委員会で作業部会に委ねられた内容の検討）

1班 → ○現任教育体制について

（キャリアパス、ジョブローテーション、人材育成支援シート、職場内面接）

2班 → ○実践能力評価・見直しについて（キャリアラダー）

共通 → ○統括的役割を担う保健師

○産休育休取得者への支援

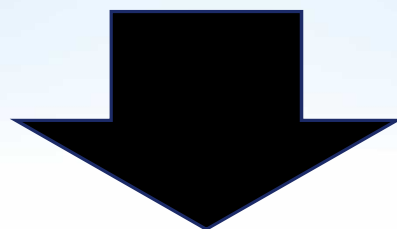
○研修体制の整備

（人材育成支援シートの開発、OJTとしての職場内面接の具体的な方法）

○県・市町村との連携推進（小規模町村への支援、大学との連携）

＊ 5回開催。

内容は、「山梨県保健師現任教育マニュアル改訂に係る検討経過・検討用紙」参照



■保健所管内検討

- ・・・ 保健所現任教育担当者及び作業部会員が中心となる。検討の方法(会議、メールなど)は各保健所管内に一任(目的:作業部会での検討課程で、現場の保健師の意見が必要な内容について検討)

検討1) ・管理期保健師が自身の経過を「最終とりまとめ」に掲載のキャリアパスに記入し、自所属の人材育成を振り返り、気づいたことを整理する。
・保健師が目指す姿、人材育成のあり方(OJT、Off-JT、ジョブローテーション)について意見をまとめる。
→ 保健所現任教育担当者が内容をまとめて本庁に提出。

検討2) ・各管内保健師を階層別、役職等から選定し、「最終とりまとめ」のキャリアラダー表を使って自分のレベルを確認する作業を行ってもらい、作業の際に気づいた点(確認しにくい内容等)を整理する。
→ 保健所現任教育担当者が内容をまとめて本庁に提出。

＜県本庁、保健所、市町村との連携の目的、特徴＞

本庁保健師は、作業部会（二班）の進め方にずれが生じないように、作業部会の進行管理を行う保健所現任教育担当者との作業部会前の打合せを行った（4回）。

作業部会（5回）を経て、各保健所管内の保健師2人と各保健所保健師の3人が連携し、管内における保健師の意見を取りまとめた。

管内での検討（2回）により、各保健師には改訂版マニュアル策定にかかわってもらい、作業部会員である市町村保健師からの発信により、改訂マニュアルへの理解を深めた。



1. 本県の現任教育の課題

- 経験別実践目標の評価指標に関すること**
 (現状) 職歴のある新任保健師や転職、育児休業取得者等職務経験が多様化する中では、経験年数を目安にした経験別の実践能力では自分の実践能力を評価できなくなった。
 【課題】各保健師が、実践能力の獲得状況を正しく把握するとともに、成長発達目標の設定を促す必要がある。
- 統括的役割を担う保健師に関すること**
 (現状) 保健師が、保健、医療、福祉、介護等関係部門に分散配置されているため、保健師を組織横断的に健康支援方策を考へるための、総合調整及び推進する技術及び専門的側面から指導する役割の保健師(統括的役割を担う保健師)が求められているが、自治体に統括保健師が位置しているのは11市町村(40%)である。
 【課題】自治体に統括的役割を担う保健師を位置づけ、果たすべき役割と機能、能力を高めるための方策や計画的な人材育成が必要である。
- 現任教育体制等に関すること**
 (現状) 自治体に保健師現任担当者位置付けている市町村は8市町村(29%)で、教育計画あるいはマニュアルを整備、キャリアパス・ラダーの設定や大学等と協力体制をもつ自治体は少なく、取り組みには自治体間で差がある。特に、小規模町村の場合は単独で現任教育体制を構築することは難しい。
 【課題】自治体の人材育成を推進するための具体的な手立てを示していく必要がある。さらに、市町村、保健所、県、大学等の関係機関がそれぞれが連携し、効果的な現任教育の研修体系を構築する必要がある。

2. 第1回検討委員会(7/22)での意見(要旨)

◇保健師の目新しさ

本来、地域をよく知っているのは保健師である。山梨県の保健師は地区担当制を大切にしてきたことから、その重要性を示すと同時に、保健師の活動を可視化していく必要がある。

- キャリアラダーを活用した人材育成のあり方(自治体保健師に求められる能力・評価指標等)**
 保健師の活動は、結果で評価できないことも多いため、評価の工夫が必要である。自分の能力を獲得するという表現があると自信につながるため、実現可能なものを入れ込み、わかりやすいものにする。また、個性性に着目し、自己の業務経験や受講した研修やその評価の記録を自己管理できるような人材育成支援シートを期待する。
- 統括的役割を担う保健師の位置づけ**
 行政全体の構造が細分化されている現状があるため、「統括」という横断を刺さないと保健師は全体を見ていることを言えない。部下を率えるように支え、他職種に保健師の活動をきちんと説明できる存在が必要である。また、統括的役割を担う保健師を計画的に育成していく必要がある。
- 現任教育体制に関すること**
 新人は統括的役割を担う保健師の傘のもとで、自由に活動しないと経験が積み上がらない。保健師活動を振り返る時間を確保し、事例検討を行う等、基本は職場内研修(OJT)・職場内教育である。また、小規模町村には「保健師数が少ない」、「長期間保健師の採用がないため、新人教育の指導者がいない」、「業務量が多く、人材育成が後回しになっている」という状況があり、町村単独での体制整備することは難しいが、こうした現状も踏まえた整備・支援が必要である。

3. 検討経過(要旨)

【実践能力評価・見直しについて(2班)】 (7/22, 8/18, 10/18, 12/5, 1/28 計5回開催)

保健師の実践能力向上のためには、従来の経験別実践目標からキャリアラダーへの移行が必要であると確認し、キャリアラダーを導入した場合の課題を検討
 従来の経験別実践目標(新任期、中堅期、リーダー期、管理期)評価指標をキャリアラダーと比較した場合、どの能力になるのか意見交換

↓

解釈が難しい表現への解説版を作成することを目的に、複数の保健師への試行とヒアリングを実施

↓

・面接を活用した効果的なキャリアラダー活用手順を提示
 ・解説版を作成することは、解釈の幅を狭めるため、捉え方が人により異なるキーワードを整理した。なお、キーワードを理解するには経験別実践目標の小項目を参考にする。

自治体での活用方法含めマニュアルに！

【現任教育体制について(1班)】 (7/22, 8/5, 10/6, 12/5, 1/28 計5回開催)

各自が自分のキャリアパスを作成・自身の現任教育プロセスを振り返り、どんな現任教育が必要かをグループで検討

↓

・ジョブローテーション：新任期への配慮、計画的な人事異動、小規模自治体の場合の工夫
 ・職場外研修(OFF-JT)：キャリアラダーにそった必修研修、資格取得の位置付け、予算確保、学会活用方法
 ・職場内研修(OJT)：事例検討会の位置付け、所属で横断的に集まり学習できる機会の確保

留意すべきこととしてマニュアルに！

↓

さらに、市町村の規模に応じたキャリアパスがイメージできるように、中規模及び小規模のモデル事例を作成、ポイントを明記した。

【統括的役割を担う保健師について(医務課)】

分散配置されている保健師を、行政組織のライン職(課長、部長、局長)ではなく、保健師職として、自治体内で組織横断的に調整する保健師について明記することを決定

↓

すべての自治体への配置が望まれるが、小規模自治体においては、保健師数や経験年数等による現状への配慮が必要である。

↓

記載にあたり「必要な能力」「配置の必要性」「役割」「育成(サポート)」に整理した。

【共通検討事項】 ○人材育成支援シートの開発-職場内研修(OJT)としての面接の具体的な方法

- キャリアパスと連動させ人材育成に反映するため、個々の保健師が自己の業務経験や受講した研修等を自己管理できる「人材育成支援シート」を作成し、自ら目指したい保健師像を記載する「わたしのビジョン」様式を作成した。
- キャリアラダー、キャリアパス、人材育成支援シートを組織の人材育成に有効に活用するための職場内研修(OJT)としての面接について、その実施方法や面接者が留意すべき内容、面接の進行方法等例示した。

山梨県保健師現任教育マニュアル改訂の概要

自治体における人材育成・人材育成計画

連携

個別性に着目した保健師の人材育成

保健師が目指す姿

〇 本県の保健師は、母子保健地域組織をはじめとする住民組織と連携及び協働して保健師活動を実施。今後、家族間、地域住民の関係の希薄化が懸念される中で、子育てや在宅養育・要介護等保健・医療・福祉・介護施策をすすめるためには、地域の自助、互助、共助を基にした地域特性を生かした健康なまちづくりを推進することが必要。「山梨県保健師活動指針」を活動の基本として、実践するため、担当する地域へ向き、個人、家族、集団、組織、地域と双方向の関係を築き、地域全体の課題や課題を把握し、必要な活動の優先順位をつけてプロセスを含めて活動内容を可視化し、予防的に関わる。そのためには一人ひとりの保健師が保健師マインドを持ち、自己啓発により自らのアイデンティティを養うとともに、必要な専門知識・技術を持った保健活動が実践できる保健師を目指す。

山梨県保健師活動指針（活動の方向性）

- ①地域診断に基づくPDCAサイクルの実施
- ②個別課題から地域課題への視点及び活動の展開
- ③予防的介入の重視
- ④地区活動に立脚した活動の強化
- ⑤地区担当制の推進
- ⑥地域特性に応じた健康なまちづくりの推進
- ⑦部署横断的な保健活動の連携及び協働
- ⑧地域のケアシステムの構築
- ⑨各種保健医療福祉計画の策定及び実施
- ⑩人材育成

第一章 経緯

〇 人材育成の中核となる保健所を中心に各保健所が管内市町村と連携し、現任教育の研修体系を推進。中核保健所において新人保健師やプリセプター保健師の集合研修プログラムを確立し、各保健所地域特性に応じた経験年数による階層別研修を行い、これを職場内研修（OJT）に活用した結果、実地指導者が配置されるとともに、管理期保健師が中心となって支援する取り組み体制を確立。今般の国の動きや保健師の人材育成における新たな課題等に対応する必要があることから、現行の現任教育マニュアルを改訂。

第二章 保健師現任教育の在り方

基本的な人材育成

➤ 現任教育体系の骨格となる4つの要素を有機的に機能させることを念頭に置き、各自治体の人材育成を推進していく。

保健師現任教育の考え方

〇キャリアラダーを活用した人材育成

➤ 保健師の能力は経験年数に応じて一律ではないことから、これまでの経験期別の評価指標に基づいた自己評価から、能力の獲得状況を的確に把握するため、能力の成長課程を階層別に整理したキャリアラダーを導入。

〇キャリアパスを活用した人材育成

➤ 人材育成・能力開発のためには様々な業務経験が必要となることから、ジョブローテーションや研修との組み合わせによる能力の積み上げを可視化したキャリアパスを導入。

〇個別性に着目した人材育成の推進（人材育成支援シートの活用）

➤ 多様化する業務経験の保健師の個別性に着目した人材育成を行うため、個々の業務経験や研修受講歴を記録し、獲得した能力等を自ら確認し、人材育成計画に反映させる有効な手法として「人材育成シート」を活用。

〇基本的な人材育成のための具体的な方策

- 計画的な職場外研修（Off-JT）の受講・キャリアレベルに応じて習得・獲得すべき能力を意識した研修を受講。
- 職場内研修（OJT）体制の構築・組織や部署を超えて指導が受けられる体制の検討が必要。
- 自己啓発の推進・キャリアレベル等により、自己の実践能力の到達度を確認する中で、自己啓発を積極的に進めていく。
- ジョブローテーション・計画的に異なる業務を行う複数の部署へのジョブローテーションの仕組みづくりが重要

自治体間や関係機関との連携推進

- 県と市町村との連携推進・県保健所が市町村保健師を対象とした研修を実施するなど県により計画的・継続的な人材育成の支援、推進が重要
- 小規模町村は、保健師数や採用状況から自治体内で現任教育体制を整備するのが難しい現状も踏まえた支援が必要。
- 健康課題を客観的に捉えられる大学と実践を通して健康課題への着眼点や判断に強い自治体保健師双方の連携が効果的。

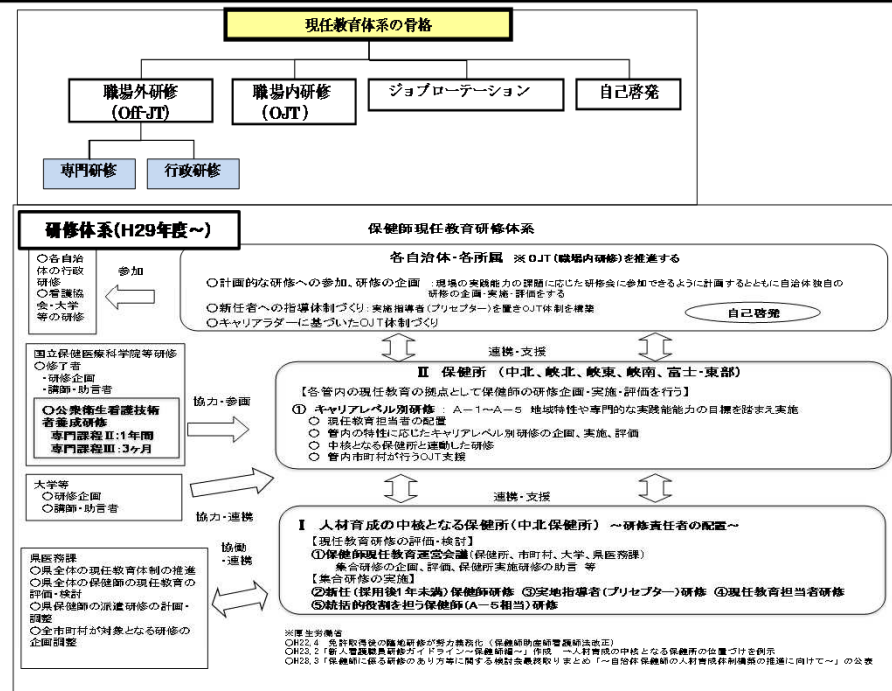
第三章 統括的役割を担う保健師に求められる職務と保健師現任教育に対する役割

- 保健活動の組織横断的な総合調整や技術的・専門的側面から指導・調整、人材育成を推進するため統括的役割を担う保健師の配置と育成が重要。
- 統括的役割を担う保健師の育成には、ジョブローテーションと研修を組み合わせた早期からの計画的な人材育成が必要。

第四章 保健師現任教育の進め方

〇キャリアラダーとは

➤ キャリアラダーは、個人の日頃の業務を振り返る際に自身で確認しているものであるが、職場内面談において統括的役割を担う保健師等と面談を行い、自己啓発や意欲向上をはかり、職場の人材育成計画に反映することが有効。



第五章 新任保健師指導マニュアル

〇新任保健師(採用後1年)の人材育成の考え方

➤ 職場内研修(OJT)を意図的に実施するため、実地指導者(プリセプター)を配置。中核保健所が実施する新任保健師研修及びプリセプター研修を活用し、研修内容を職場内研修(OJT)と連動させる。

〇職場内研修(OJT)を効果的にすすめるための役割と具体的なすめかた

- 新任者、実地指導者、同様、現任教育担当者、管理者や統括的役割を担う保健師等、保健師等の関係機関が各々の役割を果たし、連携する。
- 実地指導者により指導を行うとともに、定期的に実地指導者、管理者や統括的役割を担う保健師と面談を行い必要な指導や問題解決の方策を検討する。併せて、自己評価を行い、自己の成長と課題を認識する。

(7) マニュアル(改訂版) 周知研修の開催

■目的

改訂したマニュアルの目的や改正点(キャリアラダー、キャリアパス、統括的役割を担う保健師等)及び今後の活用の仕方について周知することで、改訂版マニュアルの内容への理解を深め、次年度からの円滑な活用を推進する。

■主催 山梨県福祉保健部医務課
マニュアル検討委員会作業部会

■対象者 山梨県内の自治体に勤務する保健師等

■講師 マニュアル検討委員会作業部会員

■日時・会場 平成29年3月13日(月)～22日(木)
4保健所を会場に、概ね2時間30分

■内容

1. マニュアル改訂の目的について
2. マニュアルの改正点について
3. 今後の活用方法について(保健所管内ごとの内容)
4. その他

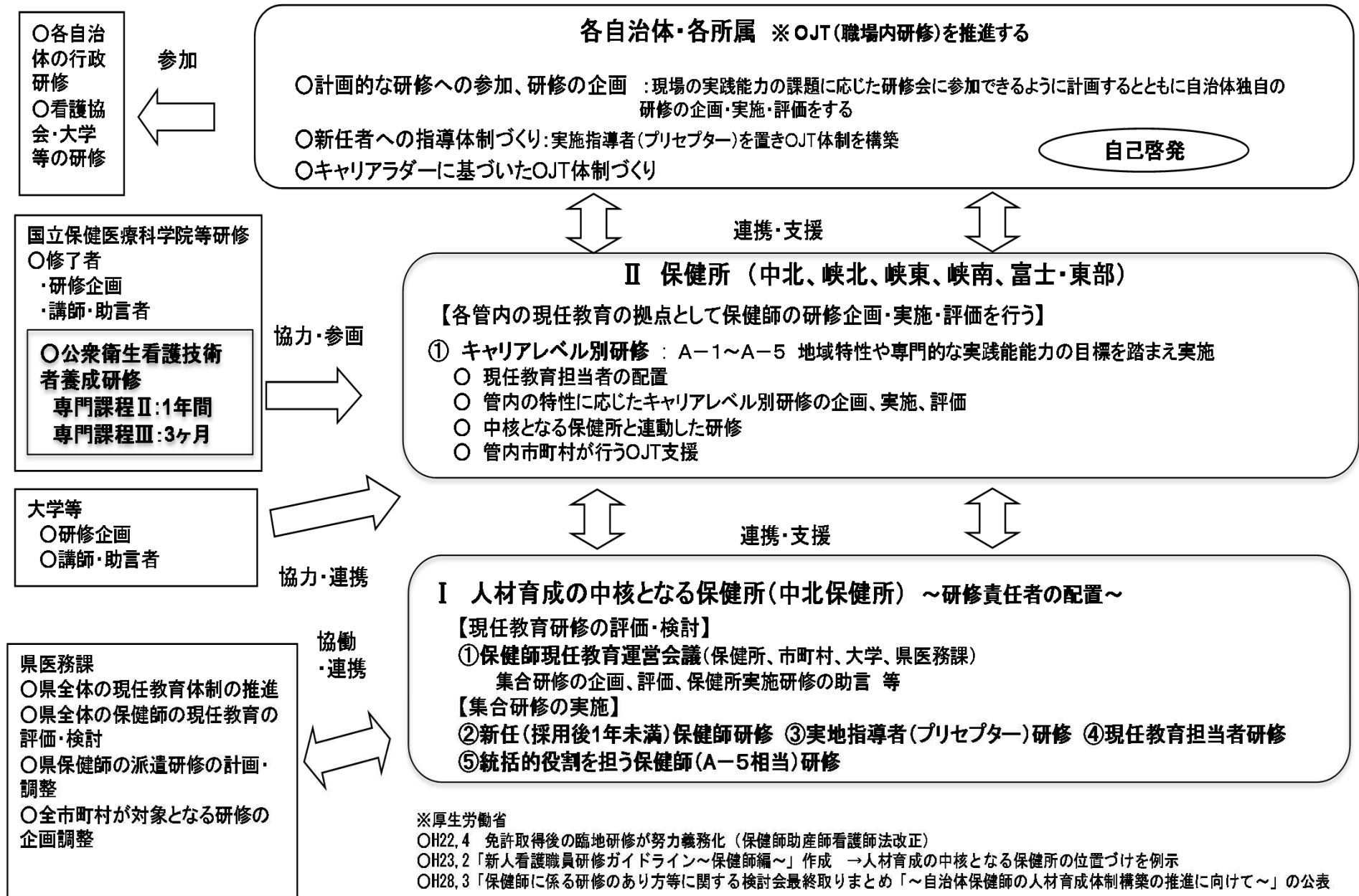
■市町村保健師が講師となることで、検討委員会・作業部会に関わらなかった保健師のモチベーションアップに繋がる。

■各保健所管内の状況により、活用の仕方に違いがある。保健所管内ごとの特徴に併せた内容で管内の活用方法を周知した。

(8) マニュアル(改訂版)活用に係る課題と対応 ～平成29年度からの取り組み～

【改訂版マニュアルに基づく年間スケジュール(標準)】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
キャリアラダー確認						○職場内面接に向けて、ラダー確認						
	○ラダーは、各自がいつ確認しても良い											
職場内面接							○年1回の実施					
	○所属の状況に応じて、何度行っても良い											
集合研修(中核保健所研修)												
			○新任・プリセプター研修									
							○統括保健師研修					
各保健所研修(キャリアレベル別研修)												



3. 市町村と連携して 人材育成を進めてきたこと による効果と今後の課題

1) 連携の効果 (平成19年度以降)

(1) マニュアルの浸透

平成19年度のマニュアル策定時に、その検討過程から検討委員会委員、作業部会員として市町村が関与し、以降マニュアルも県・市町村共通に使用してきた。平成28年度の改訂時にも検討委員会委員、作業部会員として、また保健所管内検討を行うにより市町村が関与し、さらに周知研修で作業部会員であった市町村保健師が講師となって研修を行うことによりマニュアルの市町村保健師への円滑な浸透が図られつつある。

(2) 市町村の傾向・弱点を保健所が把握しそれに対する研修を実施

平成19年度のマニュアルでは、各保健師がチェックする経験別実践目標評価シートを市町村が回収し、保健所がとりまとめてきたことにより管内市町村の弱点等を把握し、そのデータをもとに弱点にポイントを置いた研修を実施してきた。

2) 今後の課題

(1) 研修体系の見直し

① 階層別研修 (平成28年度まで) からキャリアレベル別研修 (平成29年度) への転換

平成29年度は、平成28年度の階層別研修終了後の評価の中で、課題となっている内容をテーマにして、キャリアレベル別研修を実施する。その際、階層期とキャリアレベルは必ずしも一致しないことから、対象者の幅を柔軟に持たせて開催し、平成29年度の研修で課題解決の方向性を出していく。また、平成30年度に向けては平成29年度のキャリアラダーの確認等により、キャリアレベル別研修にシフトしていく必要がある。

② 新たな研修の開催

平成24年度のマニュアルの一部修正により、構築した「保健師現任教育体系」を見直し、これまで行ってきた階層別研修をキャリアレベル別研修とし、新たに従来集合研修で行っていた「管理期研修」にあたる研修を保健所主催の研修とし、集合研修では「統括的な役割を担う保健師研修」を行うこととした。

「統括的な役割を担う保健師研修」について、対象者の範囲、研修の日程等、講師選定等、短期間で効果の高い研修会が開催できるよう、人材育成の中核保健所と検討中。

(2) キャリアラダーの確認方法

提示したキャリアラダーを各保健師が、自分がどのレベルにいるか確認し、所属内面接を行う。面接は、統括的役割を担う保健師がいる自治体で取り組めるところから随時行い、面接を通じてキャリアパス（研修計画）や自分の目指したい保健師像を作成する取り組みを始めていく。

平成29年度当初の研修企画段階では、各保健師のキャリアレベルが確定していないため、今年度は、各自の申し出によるキャリアレベルとし、H30年度に向けては、所属の保健師のキャリアラダーを把握し、県が行う研修計画に活かす。

- ・・・キャリアラダーの活用方法について、各市町村に示すために保健所の現任教育担当者と検討中。





ご清聴ありがとうございました。