

# 山梨県保健師現任教育マニュアル改訂に係る検討経過・検討要旨

## 1. 本県の現任教育の課題

### 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、保健師を組織横断的に健康支援方を導くための、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。

### 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、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)

### 保健師の目指す姿

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ともに、保健師の活動を可視化していくことが必要である。

### 1. 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。

### 2. 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」という横串を刺さないと保健師は全体を見ていることを言えない。部下を傘のように支え、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ことが必要である。

### 3. 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, 12/9, 1/24 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, 12/9, 1/24 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、小規模自治体等においては、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歴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 (P3)

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、子育てや在宅療養・災害対策等保健・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、担当する地域へ外向き、個人、家族、集団、組織、地域と双方向の関係を築き、地域全体の問題や課題を把握し、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） 地域診断に基づくPDCAサイクルの実施 個別課題から地域課題への視点及び活動の展開 予防的介入の重視 地区活動に立脚した活動の強化 地区担当制の推進  
 地域特性に応じた健康なまちづくりの推進 部署横断的な保健活動の連携及び協働 地域のケアシステムの構築 各種保健医療福祉計画の策定及び実施 人材育成

### 第一章 経緯 (P3)

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む体制を確立。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 (P3)

#### 基本的な人材育成 (P5)

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 (P5)

##### キャリアラダーを活用した人材育成 (P5)

保健師の能力は経験年数に応じて一様ではないことから、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。

##### キャリアパスを活用した人材育成 (P8)

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。

##### 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) (P8)

多様化する職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。

##### 基本的な人材育成のための具体的な方策 (P8)

- 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 (P10)

- 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。

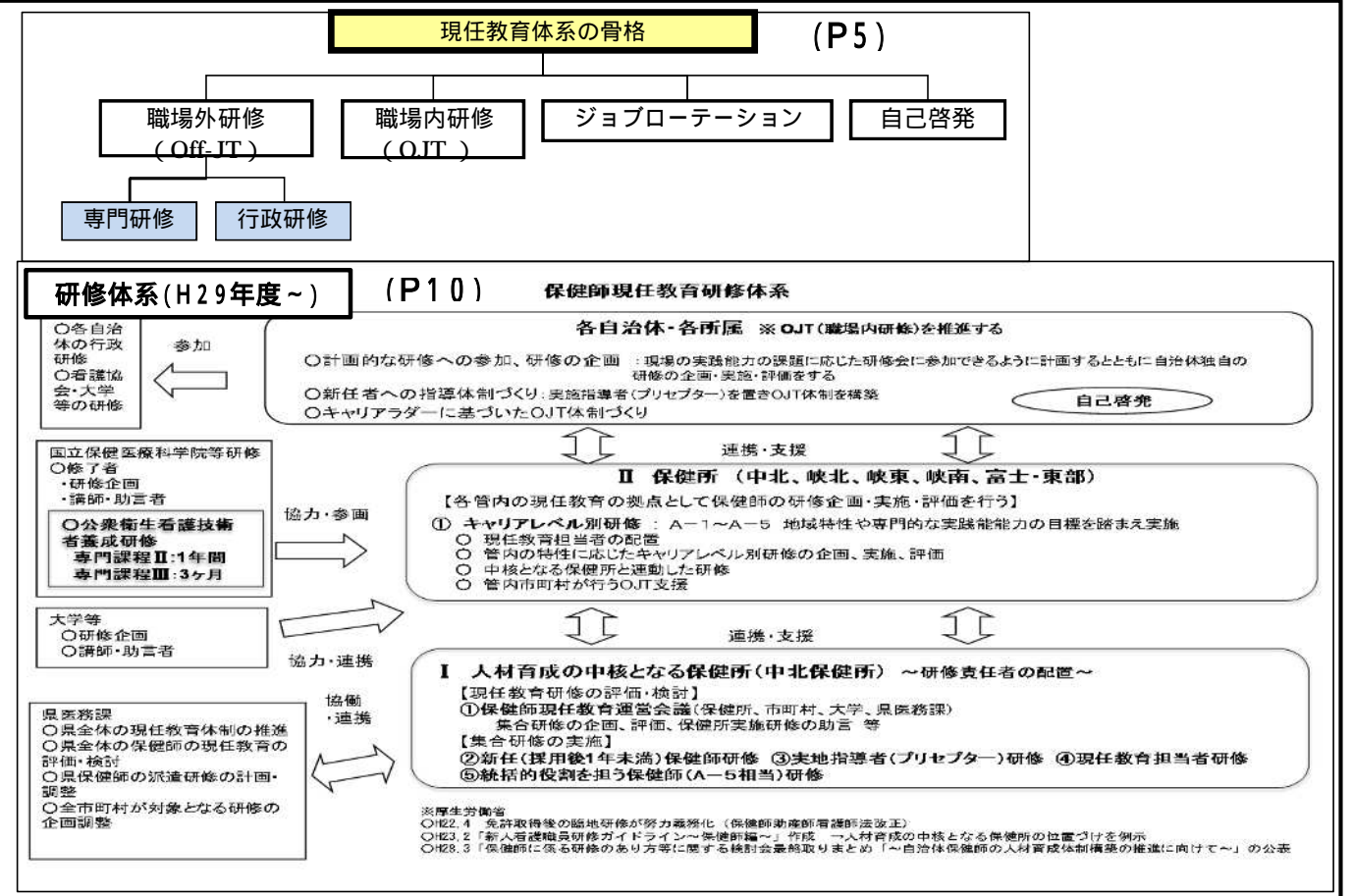
### 第三章 統括的役割を担う保健師に求められる職務と保健師現任教育に対する役割 (P22)

- 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 (P24)

#### ○キャリアラダーとは(P24)

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くものであるが、職場内面接において統括的役割を担う保健師等と面接を行い、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 (P31)

#### 新任保健師(採用後1年)の人材育成の考え方 (P31)

- 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。
- 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すめかた (P32)**
- 新任者、実地指導者、同僚、現任教育担当者、管理者や統括的役割を担う保健師等、保健所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接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。