

地域で生活するあらゆる健康レベルの人たちの健康増進に向け、予防の視点を持ち、生活の場に出向き、地域の健康課題を見つけ、住民の力を引き出し育て、住民とともに地域を動かすことができる保健師

めざす保健師像

～地域に軸足をのいた活動を実践できる保健師～

Ⅰ「大阪府・市町村保健師の人材育成ガイドライン」の考え方

- 新任期・中堅期・管理期における人材育成の役割を明確にし、組織的な取り組みの推進を図る。
- 保健師活動の実践能力の基盤となる、新任期保健師の育成支援に重点をおく。
- 地域保健活動推進の中心となる中堅期保健師の育成支援と、人材育成における役割を明確にする。
- 組織的な取り組みを推進するため、保健師統括者の配置とその役割を明確にする。

Ⅱ 保健師の背景と人材育成の課題

- 保健師教育の実習時間が少なくなったことで地域保健活動の展開イメージが乏しい
- 生活体験が乏しく地域社会とのつながりが少ない世代
- 健康課題の多様化、健康格差の増大
- 保健師の配置や活動体制の変化に伴い、地域全体をとらえる力が育ちにくい状況
- 保健師の知識・技術（実践力）の継承が課題

Ⅲ 保健師活動の基盤

ぶれない、揺るがない保健師活動を実践するためには、保健師の活動理念や地域保健活動の特性を十分理解するとともに、知識や技術等の実践能力をあわせ持つ必要がある。保健師の人材育成には、両側面の育成が重要である。

○めざす保健師像 ○地域保健活動の定義と特性  
○地区活動 ○保健師に求められる能力

Ⅳ 各期の到達目標と現任教育の内容

＜育成支援のポイント＞

- 人材育成における「きいて・みて・つないで・動いて・みせる」
- 常に後輩育成を意識しながら、専門職としての経験を伝え、保健師のコアや価値観の醸成を図る
- 地域保健活動の方法（知識・技術）を継承する
- 新任期から中堅期、管理期まで系統だった研修体系の整備

Ⅳ 各期の到達目標と現任教育の内容

		総合的な到達目標	基本的能力 ～ 職業人としての基礎 ～	行政能力 ～ 地域保健活動の根拠説明 ～	専門能力 ～ 地域保健活動実践の知識・技術 ～
新任期	概ね5年以内	○職業人としての意識を持って行動するための基本的な能力を獲得し、担当する業務の法的根拠や予算事務を理解し、個別支援と集団支援を連動して実施することができる	○行政職員としての倫理観や人権意識を持ち、地域住民と接するとともに、地域住民、上司、同僚と積極的にコミュニケーションをとることができる	○担当する事業の法的根拠や予算事務・事業体系を理解する ○基本的な文書の取り扱いができる	【1年目】※ 個人、家族への支援と適切な記録ができる。 【5年目まで】 ○個別支援と集団支援を連動して実施することができる ○他機関、他職種と連携して支援することができる ○健康課題に基づき予防的視点を持った地区活動ができる
中堅前期	概ね15年以内 ・基本的な能力を備え、関係機関の調整を行い、後輩の育成能力を備えている者	○所属の施策目標・方針及び担当する事業の法的根拠・事業体系を理解し、円滑な組織運営に参加できる。 ○個々の健康課題から地域の共通する健康課題を抽出し、健康課題の優先順位を的確に判断し、自身の活動のみならず、後輩へのアドバイスができる	○自治体の方針を理解し、他部署、他職種ともチームワークを取りながら、職務を遂行することができる。 ○職業人として後輩の見本となるような行動ができ、後輩の指導ができる	○所属の施策目標・方針及び担当する事業の法的根拠・事業体系を理解し、予算事務や事業評価、資料づくりが適切にできる ○関係者との信頼関係を築きながら、円滑な組織運営に参加できる ○指導担当者として新任者の指導ができる	○個々の健康課題から地域の共通する健康課題を抽出し、自治体の目標や地区診断に基づき、地区活動、保健師活動を計画、実施し、評価するとともに自身の活動のみならず、後輩へのアドバイスができる ○住民団体の主体的な活動を促すことができる ○複雑困難な事例支援に必要なケアチームを構成し、対応ができる
中堅後期	概ね16年以上 ・地域の健康課題への対処のベテランでリーダーシップを発揮した活動を推進できる者	○管内や自治体全体を視野に入れて資源創出するための組織的対応ができる ○プリセプターに対するアドバイスができる。	○情勢の変化に対応して他部署、他職種と問題解決のため意思疎通、連携を図り適切な対処をし、責任を全うできる	○所属の施策目標・方針を理解し、担当する事業の企画立案や予算に反映すべく事業報告・評価についてプレゼンテーションができ予算要求ができる ○関係者との折衝・交渉ができ管理者を補佐して円滑な組織運営に努めることができる ○管理者の下で、後輩の能力を的確に把握し、プリセプターへの助言ができる	○自治体の目標や地域特性や健康問題に対応した事業を創造的、科学的に実施し、評価を事業の計画、実践に反映するとともに施策化や保健計画策定のための組織的意図的な情報収集と分析、活用ができる。また地域の必要に応じ、必要な関係機関との連携、調整をし、社会資源の開発や地域のネットワーク構築ができる
管理期	保健師総括者 ・保健師の人材育成を調整する役割のある者	○国や他の自治体、他部署を視野に入れて、調整や資源・制度を創出する政策的対応ができ、地域保健におけるリーダーシップを発揮できる	○業務遂行や問題解決に組織的な対応ができるようマネジメントし、管理者としての立場と責任を全うし、地域保健活動におけるリーダーシップを発揮できる	○国、府等の情報を広く把握、分析し、自治体の施策全体を鑑み大局的な判断をし、総合計画や事業体系の見直しに取り組み、予算折衝や効果的な組織運営ができる。 ○人材育成のビジョンを持って、人材育成を組織的に体制を整備することができる	○国や自治体の方針を踏まえ、自治体・所属の保健師活動について方針を立て、示すことができる ○地域の組織的ネットワーク構築ができる

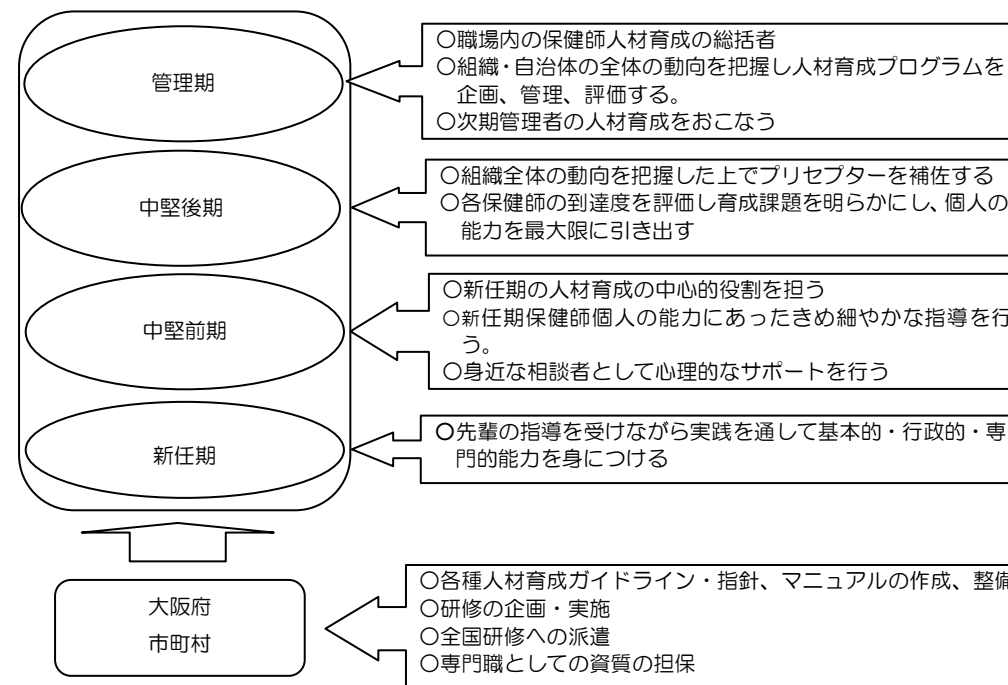
人材育成の方法

方法	今後の方向性
採用配置・ジョブローテーション	新規採用の保健師は保健衛生部門での配置が望ましい。各部門の計画的ローテーション 人事交流 経験年齢や年齢構成を考慮した計画的採用・配置
OJT（職場内研修）	保健師の育成者としての総括保健師の配置が望ましい。先輩の仕事ぶりや日常の助言から学ぶ 計画・意図的な職務の経験 保健師間での学び⇒職場での事例検討会の実施
Off-JT（集合研修）	新規採用者研修、行政専門研修、階層別研修、保健師現任研修
各種ガイドライン・マニュアル	人材育成ガイドライン、人材育成マニュアル、各種保健師マニュアル、採用時オリエンテーションプログラム
自己能力の開発	専門誌の購読、研究会・学会への参加、同期会の参加、自主学習会の開催
その他	保健師会議の開催、教育機関との連携、ベストプラクティスの継承

Ⅴ 人材育成評価方法

- 各保健師の到達度が評価でき、育成課題を共有し、一人ひとりの育成支援計画をたて取り組むことによって能力を段階的にかつ計画的に育成する⇒評価シートの活用（自分自身の課題認識、指導者とのコミュニケーションを重視した評価）
- 各自治体の人材育成体制の評価・検証

人材育成における役割



自ら取り組むべき課題を明確にし、自己研鑽（学会・研究会参加・専門誌購読等）に励む