

保健師中央会議
平成25年7月8日

保健師の活動を支える
体制の整備について
～人材育成を中心に～

大分県福祉保健部
健康対策課健康増進班
参事(総括) 中野 洋子



本日の内容

- 1 大分県の保健師を取り巻く状況について
- 2 大分県保健師の現状と課題について
- 3 基盤整備としての「大分県保健師人材育成指針」と「ガイドライン」の策定について
- 4 現任研修体制の構築について
- 5 今後の課題について

1 大分県の保健師を取り巻く状況

組織の再編

■平成9年4月

地域保健法の施行で市町村と県の地域保健活動の機能分担
中核市移行に伴う大分市保健所の設置（17名が身分移管）
保健環境部から保健・医療・福祉行政を包括する福祉保健部へ
保健所の再編 【13保健所から9保健所3支所1保健部へ】

■平成18年

市町村合併 【58市町村から18市町村へ】

■平成20年4月

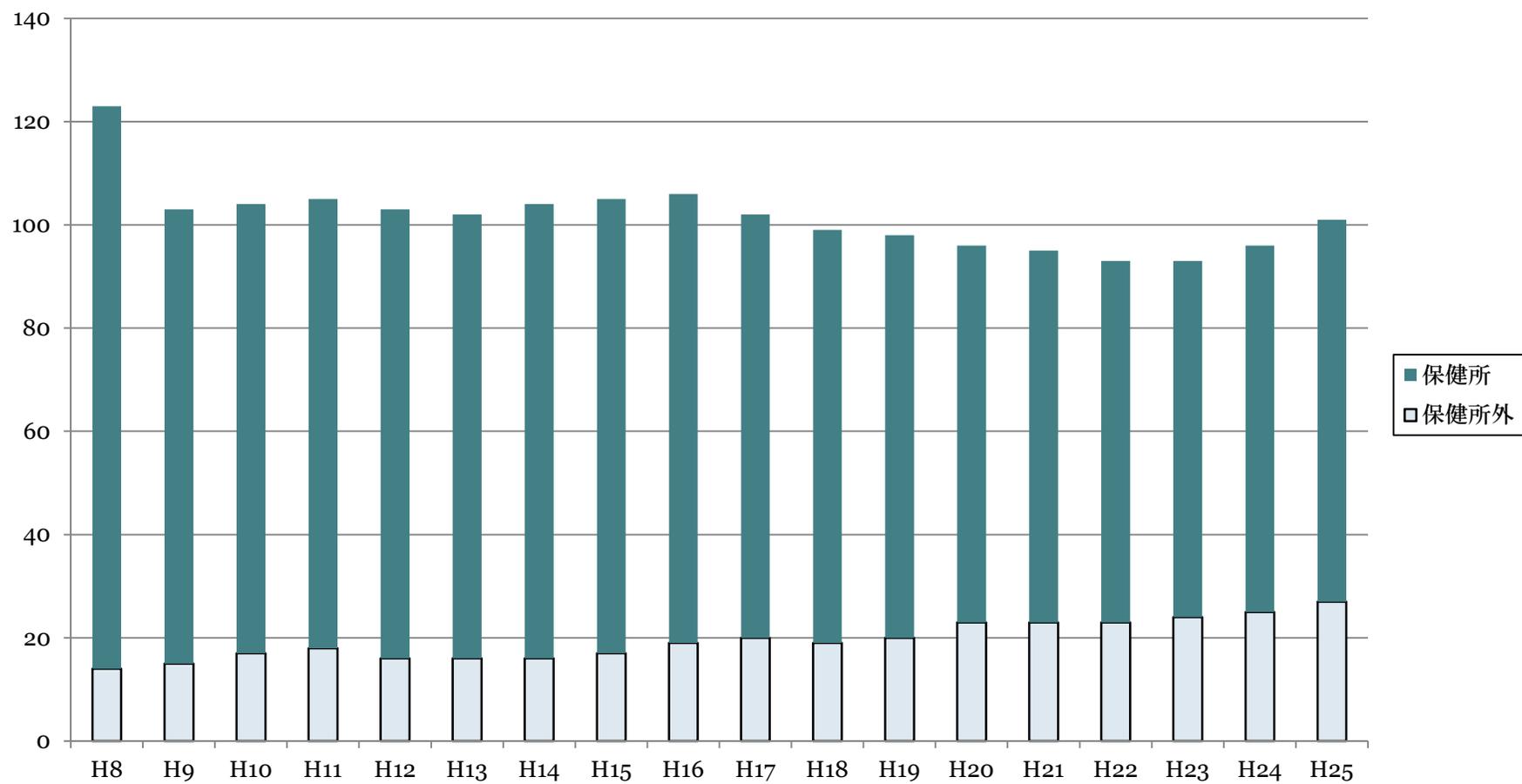
医療制度改革による二次医療圏の見直し

→保健所の再編【6保健所・3保健部】

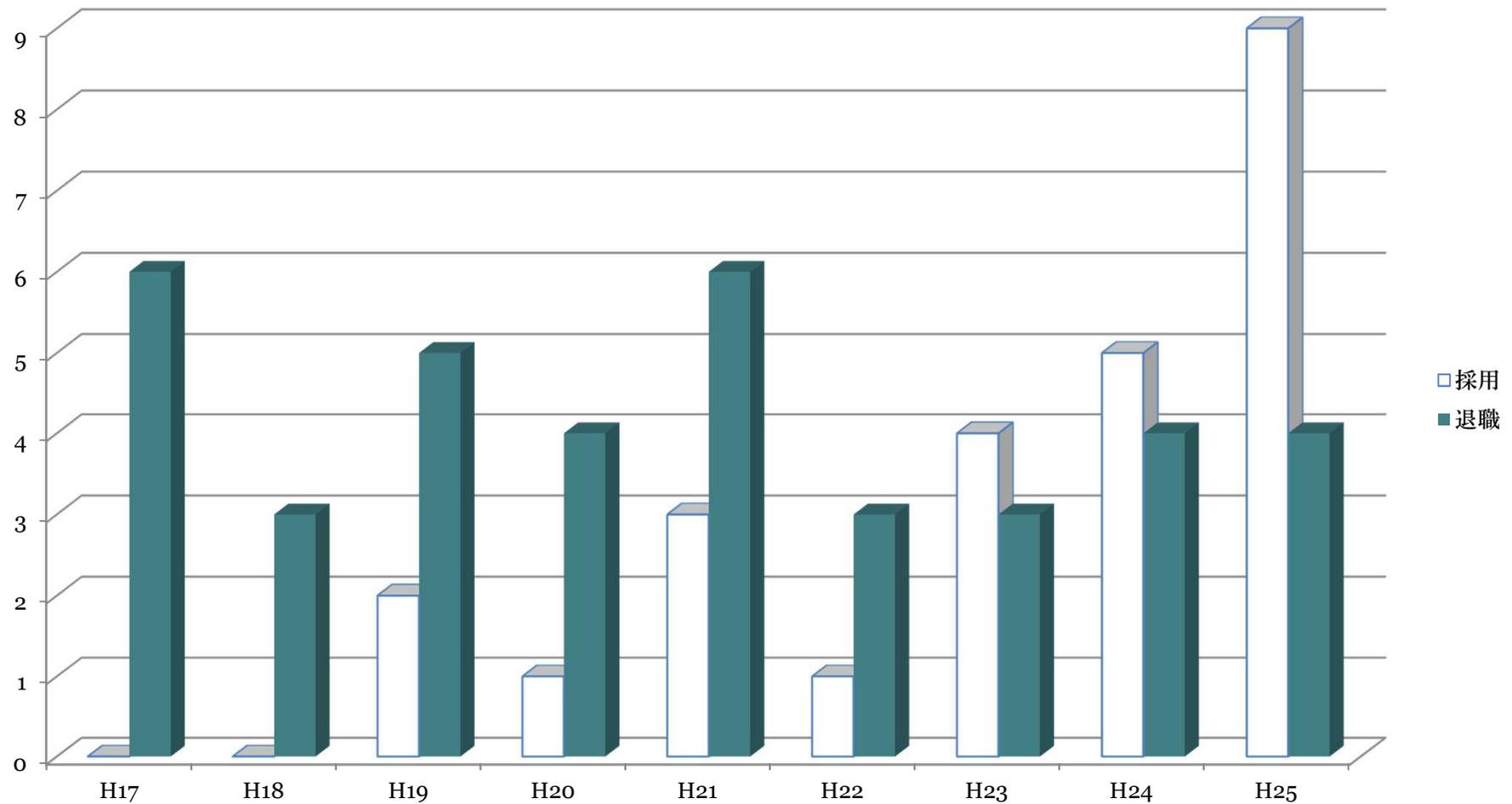
2 大分県保健師の現状と課題

- 1) 地域保健の再編と保健師活動への影響
 - (1) 地域保健法の施行による保健師活動の変化
 - ・市町村と県の役割の明確化
 - (2) 保健師の活動形態の変化
 - ・地区分担制から業務分担制へ
 - (3) 医療制度改革と保健所の再編
 - ・二次医療圏の見直しに伴う保健所の再編（6保健所・3保健部）
 - (4) 住民ニーズの変化と保健師活動
 - ・多様化、高度化する地域のニーズ
 - 保健福祉医療の組織的な協働が必要
 - ・住民主体の地区組織活動の支援が必要
 - ・課題解決のためのシステム化やネットワーク化など施策形成能力が必要

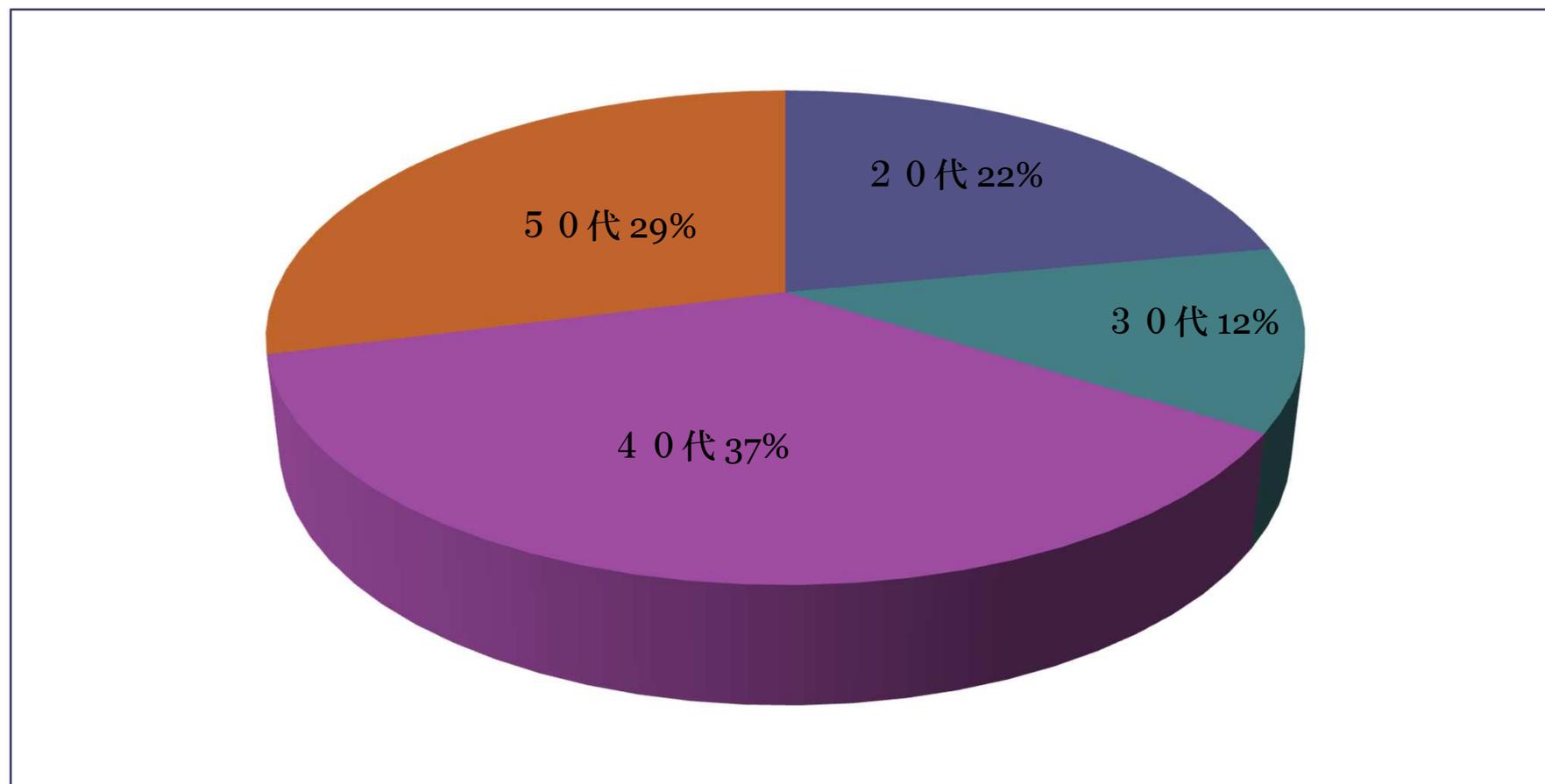
2) 大分県保健師の配置状況の推移



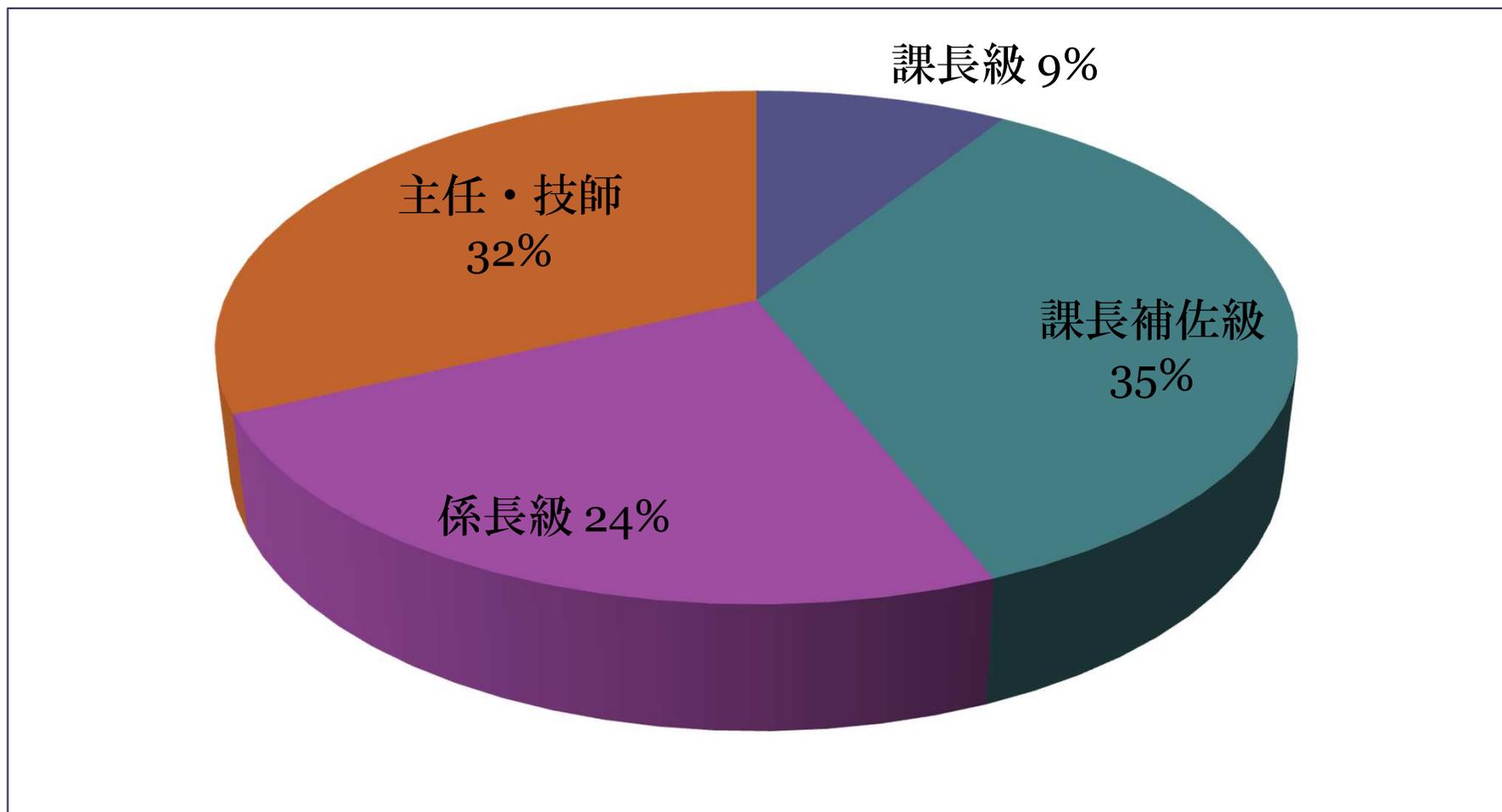
3) 大分県保健師の採用と退職の状況



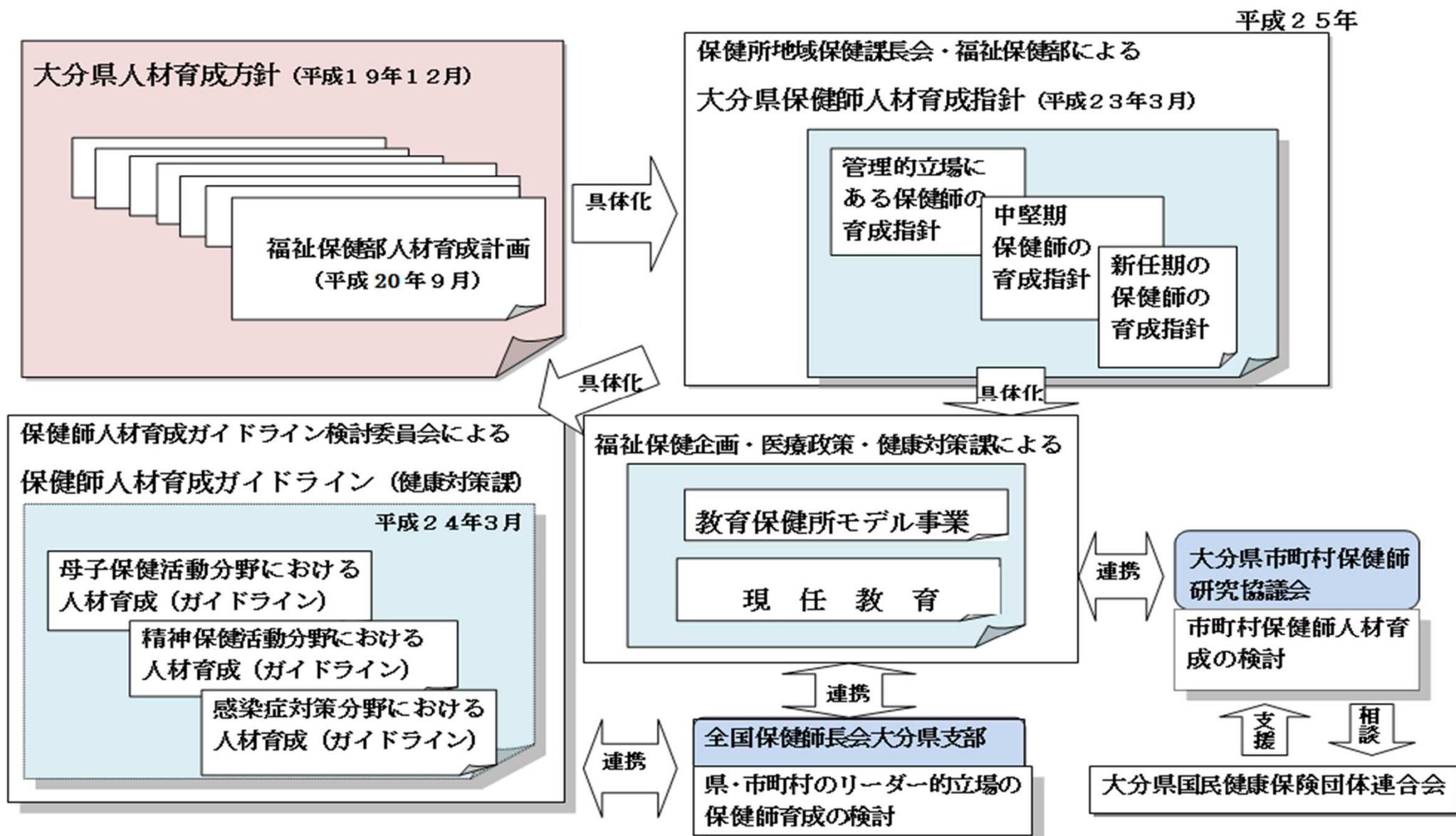
4) 大分県保健師の年齢別構成割合 (H25.4)



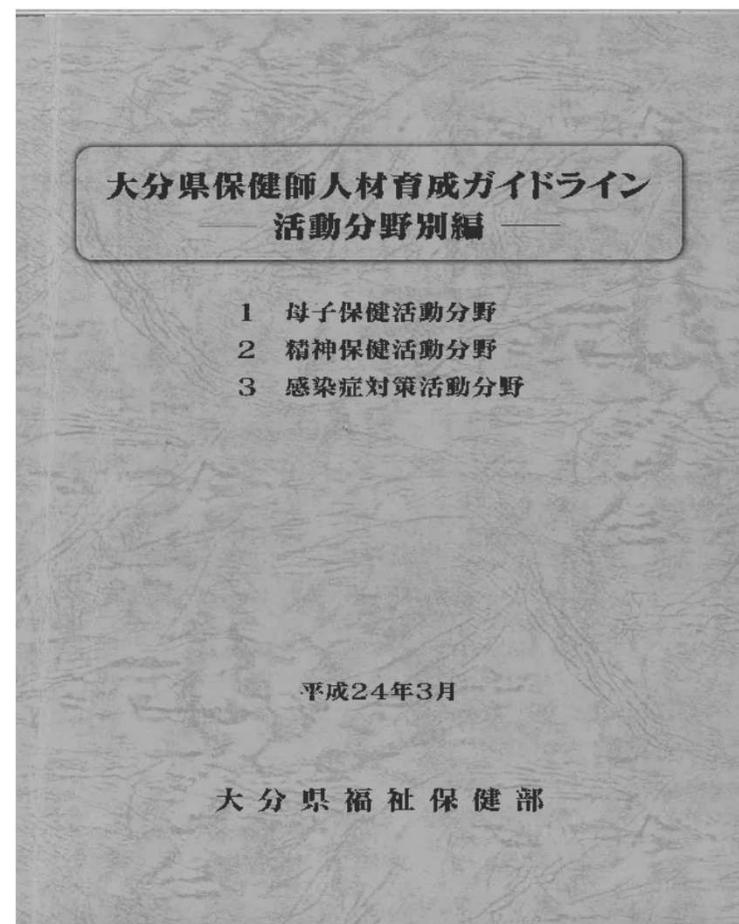
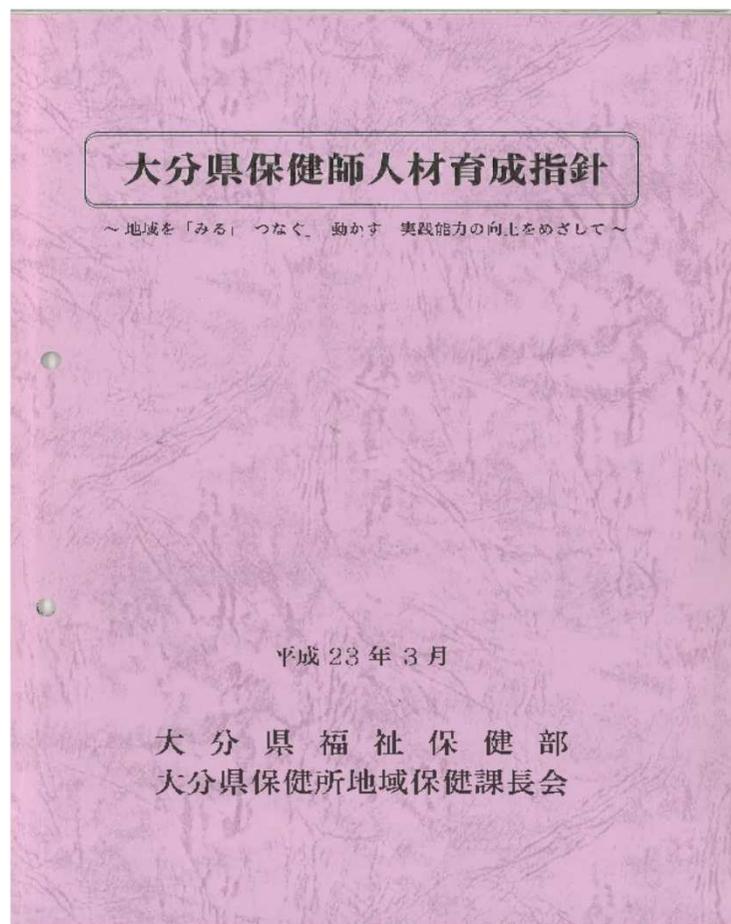
5) 大分県保健師の職位別構成割合 (H25.4)



大分県における保健師人材育成検討の概念図



3 基盤整備としての「大分県保健師人材育成指針」と「大分県保健師人材育成ガイドライン～活動分野別編～」



大分県保健師人材育成指針の策定

1 人材育成指針策定の背景

(1) 県政推進における人材育成方針

これからの県政推進に必要な職員像とその実現に向けた方策を提示

新大分県人材育成方針（H19.12）

福祉保健部人材育成指針（H20.9）

大分県保健師人材育成指針（H23.3）
*質の高い保健師の安定的な確保

①現状分析
②実効性のある
計画的な人材育成

(2) 県民ニーズへの対応

多様化・高度化した県民ニーズへの迅速な対応
専門的な知識と技術の向上、コーディネート能力の習得が不可欠

(3) 保健師2007年問題への対応

地域保健の歴史を開いてきた先輩保健師の退職
→ 世代間の専門的技術継承は喫緊の重要課題

大分県保健師人材育成指針の策定

2 策定の目的

- ・保健師のコンピテンシーを高める
- ・将来にわたり質の高い地域保健活動を展開する

- 新任期から管理期の各段階に応じた「保健師のあるべき姿」
- 実現に向けた人材育成の方法

明確化
と共有

【構成】

- | | |
|-------------|--------------|
| 1 策定の趣旨 | 4 人材育成の現状と課題 |
| 2 保健師の現状と課題 | 5 具体的な人材育成方法 |
| 3 人材育成の基本方針 | 6 現任教育の評価 |

【資料】

「私の仕事シート」「保健師に求められる能力シート」 他

大分県保健師人材育成ガイドラインの策定 (活動分野別編)

1 作成の目的

- (1) 県保健師としてのOJTの手引き書
- (2) 県保健師として知識と技術のバトン
- (3) 標準化された保健活動基準
- (4) 地域保健活動展開（公衆衛生看護過程）の手引き書

2 ガイドラインの内容と位置づけ

- (1) 母子・精神・健康危機管理分野における具体的な活動に関する考え方や留意点、重要なポイント等を明記
- (2) 活動を通じて保健師としてのアイデンティティの確立
- (3) 実践力強化の指針
- (4) 地域保健活動における県保健師の役割の明確化

3 ガイドラインの活用方法

- (1) 新人保健師の担当業務オリエンテーション
- (2) 保健師実習生への県保健師の活動紹介資料
- (3) 新任保健師のプリセプターの指導資料
- (4) 異動時、担当業務の引継ぎ資料

4 現任研修体制の構築について

各課・関係団体が実施する会議・研修等を体系的に整理

新任期保健師対象

地域実習の経験が少なく、就職後に保健師活動を行う上で不安を感じていた。→専門実践能力の育成イメージしていた保健師活動との違いに戸惑っていた。

新人ネットワーク会議

新任期保健師研修会

中堅保健師対象

新人教育だけでなく、求められることも多く、期待されるだけに個人では解決できない全体の課題を共有する場が必要と感じていた。

中堅保健師研修会

中堅保健師のコンサルテーション

全世代保健師対象

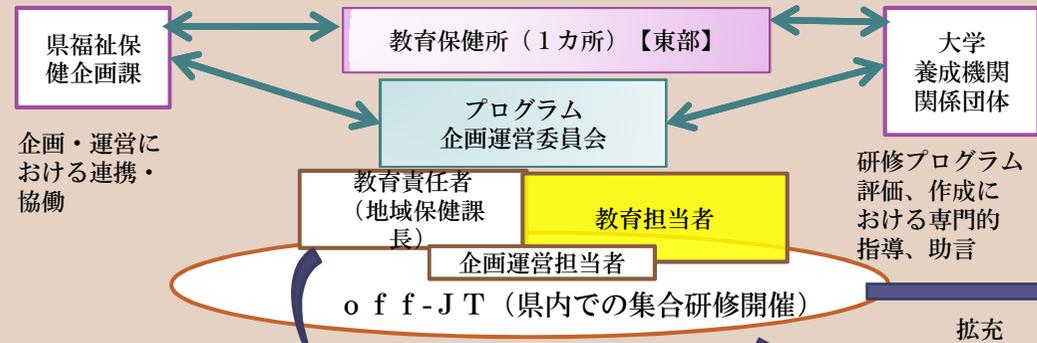
団塊の世代の退職を機に、経験知継承の場がないことに不安を感じていた。

経験知継承研修

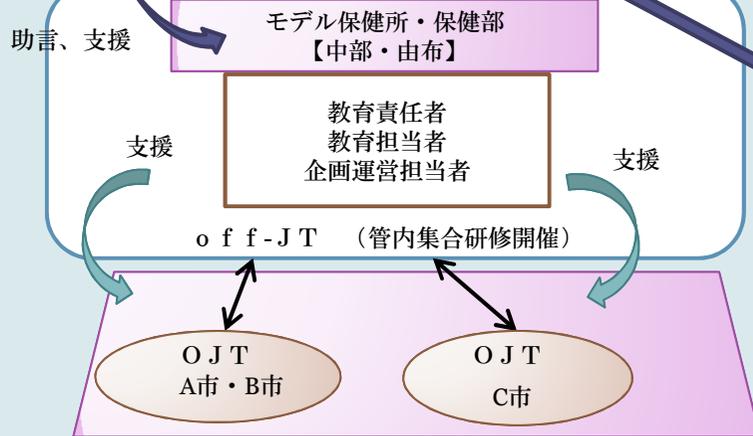
年度別教育保健所モデル事業

平成23年度
～
平成25年度

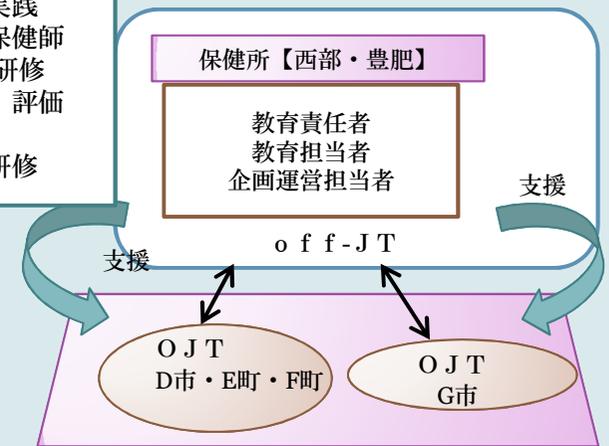
1. 教育保健所の設置
2. モデル保健所の実践
3. 採用1～3年目保健師に対するモデル研修プログラム、評価表作成
4. 新任期保健師人材育成ガイドライン作成



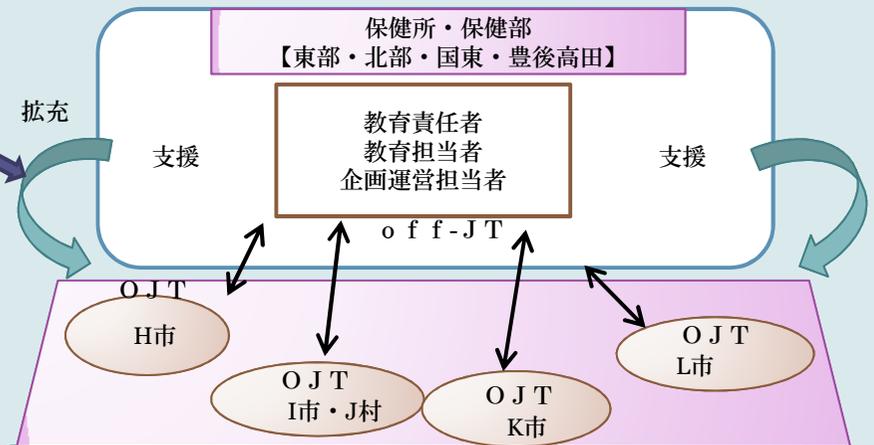
平成23～25年度



1. モデル保健所の実践
2. 採用1～2年目保健師に対するモデル研修プログラムの実践、評価の実施
3. 教育担当者育成研修



平成24～25年度



平成25年度

5 今後の課題

- (1) 近年の新採用保健師の増加（4～9人）により、標準化された教育プログラムが必要、但し経歴も様々なことから、柔軟な新人教育が不可欠
- (2) 母子保健事業等市町村への権限移譲が進み、地域住民との密な関わりが減少することから対応能力の低下を来さないよう新たなシステムの構築が必要（市町村との人事交流）
- (3) 本庁等、保健所以外に配置された保健師の増加と年代の偏りの中で地域保健活動体制の充実
- (4) 他部門に配置された保健師の有機的な連携
- (5) 市町村合併後、保健師の計画的な採用がない市町村が多く、各市町村の人材育成指針の策定支援が必要