

保健師の資質の向上と量の確保
～人材育成について～

市町村も含めた現任教員教育プログラム の取り組み

山梨県峡東保健福祉事務所 地域保健課
副主査 齊藤 由美子

内 容

- 1.山梨県保健師現任教育検討の経緯
- 2.山梨県保健師現任教育マニュアルに
おける人材育成の考え方
- 3.現状と課題

1. 山梨県保健師現任教育検討の経緯

山梨県の特徴

人口 88万人

高齢者割合 22%

出生 7,094人

市町村数 28市町村

保健所数 4保健所1支所

市町村保健師数 303人

県保健師数 76人

(H18年人口動態統計. H19年度保健師活動領域調査)

山梨県の保健師の人材育成の特徴

1. 保健所ごとに市町村保健師を対象とした保健師業務検討会という定例的な学習会を開催
2. 本庁看護担当が、保健師の人材育成について企画・調整する役割をもつ
3. リーダー育成を目的に、県保健師を国立保健医療科学院の長期研修へ計画的に派遣

山梨県の保健師活動の特徴

住民の顔がみえる活動展開

- ・ 地区担当制
- ・ 愛育班組織などの住民組織活動支援

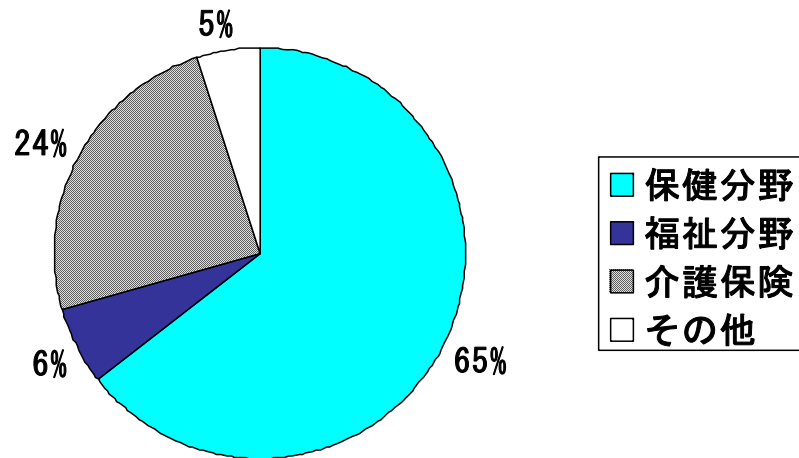
⇒介護保険分野、児童福祉分野への活動の広がり

⇒市町村合併による活動形態の変化

- ・ 目の前の仕事（業務）をこなすのが精一杯
- ・ 住民の顔がみえなくなった
- ・ 保健師同士で語る時間がない

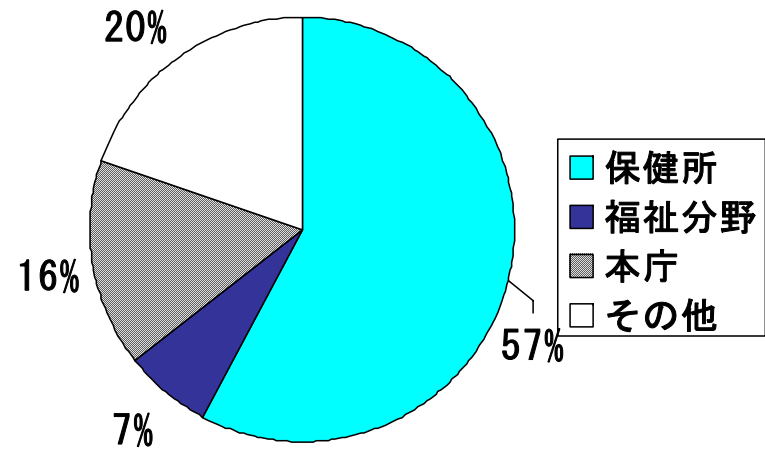
保健師の分散配置化

市町村保健師配置状況



N=303

県保健師配置状況



N=76

H19年度保健師活動領域調査より

山梨県の保健師の人材育成の課題

1. 現任教育の必要性に対する認識が低く、職場内研修(OJT)が実施されていない
2. 職場内研修(OJT)を効果的に実施するための指導プログラムがない
3. 関係機関(市町村、保健所、医務課)の役割が不明確

保健師現任教育検討の経緯(平成18年)

○研修会の開催

目的: 現任教育の課題の共有と現任教育についての
関心を高める

対象: 市町村及び県の保健師

内容: 1. 講義「これからの行政保健師に求められる
実践能力について」

講師 横浜市立大学 医学部社会予防医学教室大学院
医学研究科情報システム予防医学部門

教授 水嶋春朔(前国立保健医療科学院 人材育成部長)

2. GW「5年後にどんな実践能力を身につけたいか」
⇒意見集約

保健師現任教育検討の経緯(平成18年)

○モデル的に新任保健師指導を実施

目的:新採用保健師の職場内指導(OJT)の現状と課題を把握し、効果的な指導方法を検討する

方法:1. 調査研究

小規模町村の新任保健師に対し、保健所保健師が指導的役割を担うモデルに、実践を支援するとともに、関係者から聞き取り調査を実施

2. オープン形式の意見交換会の開催

モデル地域において新任者、上司、保健所の指導担当保健師、保健所上司による意見交換会をオープン方式で開催

助言者:東北大学大学院医学系研究科保健学専攻

国際看護管理学 教授 平野かよ子

(前 国立保健医療科学院 公衆衛生看護部長)

保健師現任教育検討の経緯(平成19年)

保健師現任教育検討委員会を開催

【構成】

検討委員: 県内看護大学教授、市町村管理職、
本庁課長、保健所管理職

助言者: 横浜市立大学 医学部社会予防医学教室大学院
医学研究科情報システム予防医学部門

教授 水嶋春朔(前 国立保健医療科学院 人材育成部長)

東北大学大学院医学系研究科保健学専攻

国際看護管理学 教授 平野かよ子

(前 国立保健医療科学院 公衆衛生看護部長)

作業部会: 市町村保健師及び県保健師の代表者

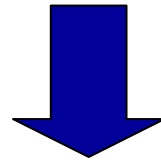
①実践目標、評価指標検討チーム

②新任保健師指導マニュアル検討チーム

2. 山梨県の保健師現任教育マニュアル における人材育成の考え方

基本的な考え方

各自治体で具体的な取り組みを推進する

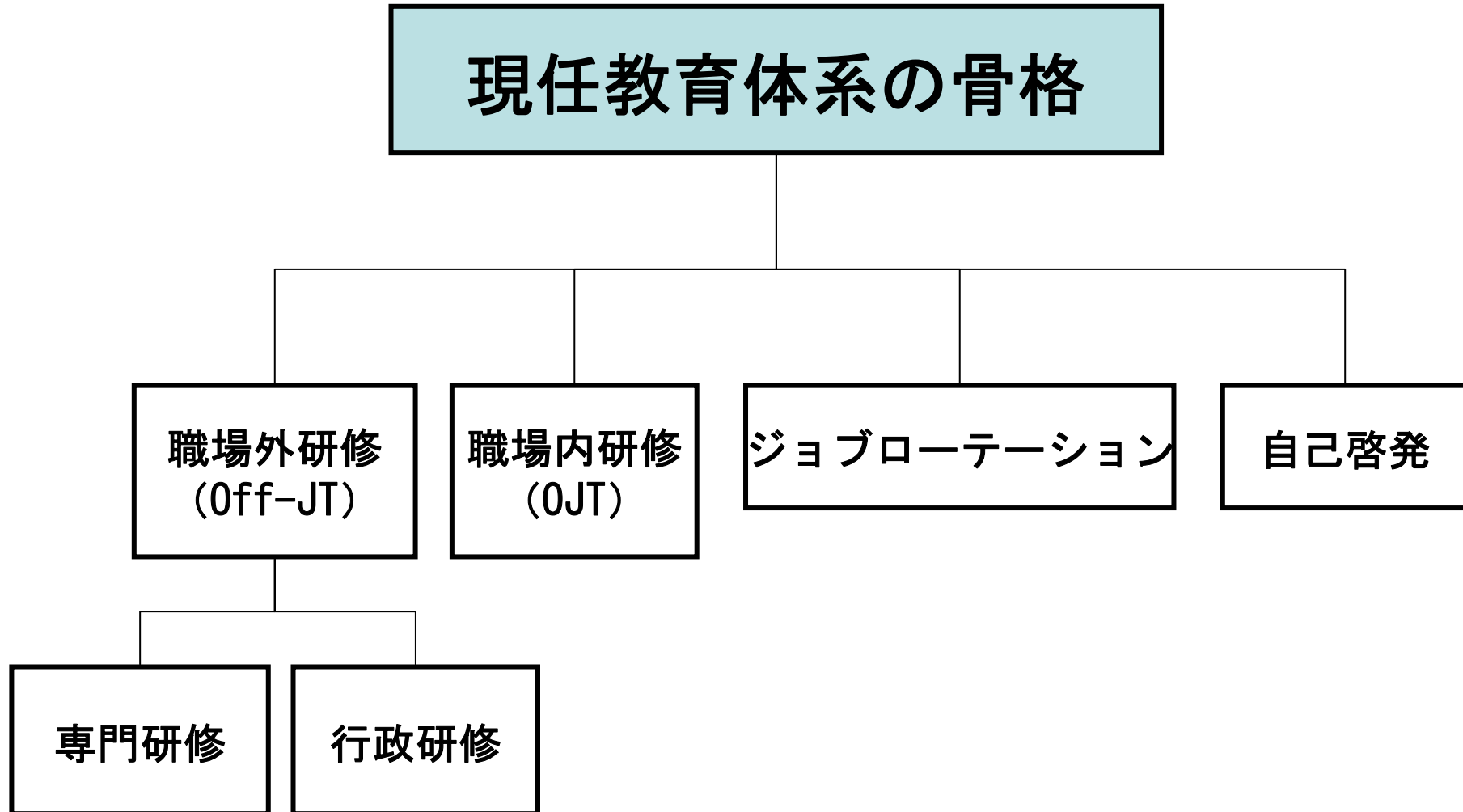


「人材育成指針」あるいは「人材育成計画」

盛り込むべき内容

- 人材育成の目標となる職員像
 - 人材の確保計画
 - 資質の向上にむけた具体的な方策
- 留意すること
- 組織全体としての人事管理制度との連携
 - 予算措置等

現任教育体系の骨格



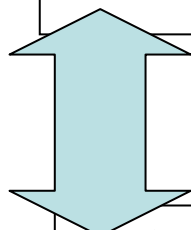
地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書

人材育成の考え方をどう普及したか

県内保健所、市町村の管理職を対象にした研修会の開催

各保健所単位で研修会を開催

- ・ 作業部会メンバーが講師
- ・ 評価指標をつける試みの実践



各保健所

管内市町村のリーダー的立場にある
保健師を対象とした会議を開催

3. 現状と課題

マニュアルの評価指標を用いて 行った自己評価の傾向

1. 新任期の行政能力の自己評価が低い
2. 新任期の個別支援、集団支援の自己評価が低い
3. 専門能力では地域診断、企画、評価の自己評価が低い

取り組んだ効果

1. 自己評価を実践した保健師からは、「自分が今身につけていなければいけない能力を知ることができる」との声
2. 保健師の実践能力の課題の傾向が把握できたため、各所属で取り組めること、保健所が開催する研修企画の位置づけが明確になった
3. 職場内研修について検討を開始する自治体が出始めている
4. 市町村及び保健所の新任者には指導担当者が置かれ指導計画が立案されている

例) 峡東保健所の研修企画

地域診断、事業(政策)提案をテーマに各保健師が自己課題を設定し、職場内で管理期保健師の指導を受けながら、グループ演習を行う。

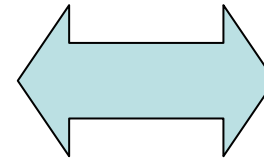
保健所の現任教育研修 (集合)

講義、グループ演習

グループ演習

グループ演習

発表



各所属の職場内研修

課題と今後の予定

課題

1. 自治体による取組みの差
2. 保健所保健師には高い実践能力が求められる

今後は

1. 現任教育を推進できる体制づくり
2. 全県の保健師の実践能力の評価
3. 実践目標・評価指標の妥当性の検討