

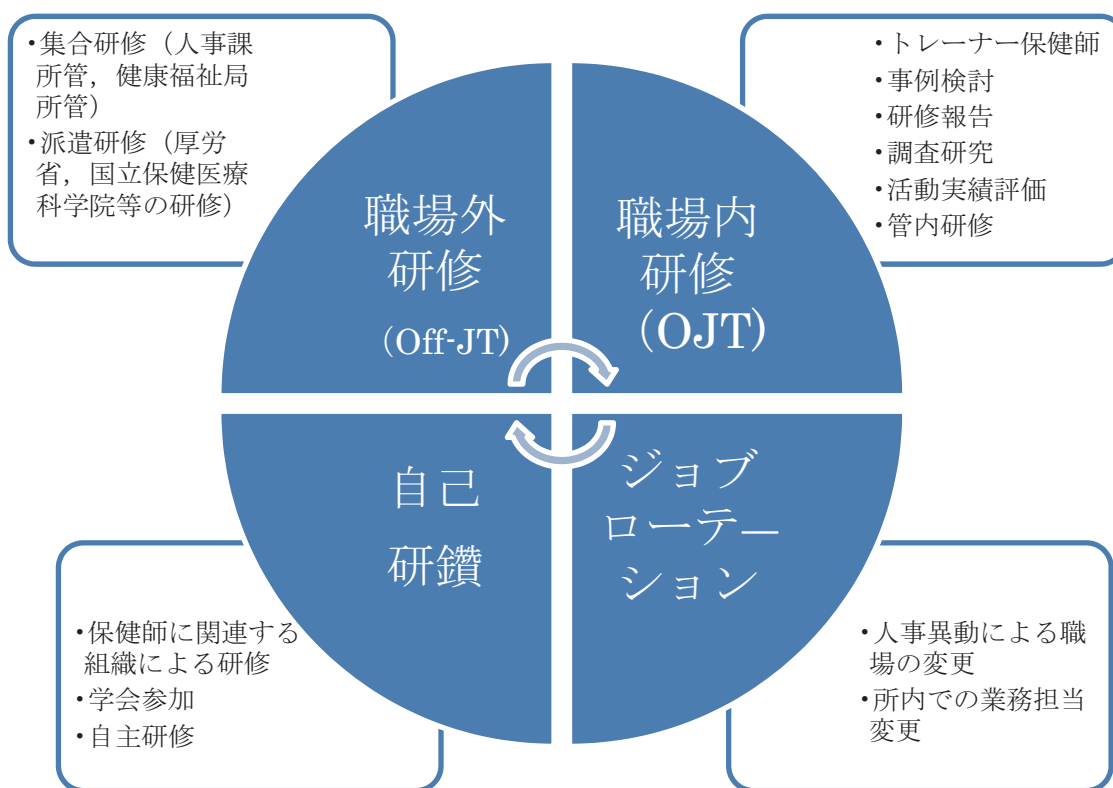
## IV 現任教育の方法

### 1 現任教育の体系と進め方

本県においては、職種を問わない行政職員の研修として、広島県自治総合研修センターにおいて、課程研修が行われている。保健師には、これに加えて専門職としての資質の向上を図ることが重要である。

保健師の現任教育については、職場内研修（On the Job Training, 以下「OJT」という。）を中心に、職場外（Off the Job Training, 以下「Off-JT」という。）やジョブローテーションを組み合わせで行う。また、専門職として自覚を持ち、新しい情報を得ながら知識や技術を習得していく自己研鑽も、現任教育の柱の一つとして位置付ける（図8）。

図8 現任教育の体系



#### (1) 職場内研修 (OJT)

日常の業務を通して行われる指導や助言，評価により必要な能力を身に付ける職場内研修（OJT）が重要であり，そのためには OJT を研修担当者のみならず，組織全体で人を育てる体制が必要である。OJT は各所属の責任において行われ，内容としてトレーナー保健師による研修，事例検討，研修報告，調査研究，活動実績評価，管内研修がある。各所属においてこれらの内容を組み合わせ，OJT を実施することが望まれる。

## ア トレーナー保健師による研修

退職保健師等がトレーナー保健師となって、地域保健活動に同行し、実際に業務の実施状況を確認しながら、必要な助言等を行う。

具体的には、①家庭訪問におけるケース選択、優先順位の決定、計画立案（情報収集、支援目標、計画の立案）、訪問日時決定、訪問の実施、報告と記録 ②訪問後の事後処理として、関係機関との連携、地区管理、事例検討の必要性について指導する。

## イ 事例検討

家庭訪問や面接場面において感じた疑問や課題を解決するために、事例検討をそれぞれの所属で積極的に設けることが必要である。

事例検討は、対象理解を深め、支援方法を探るための貴重な場であり、その過程を通じて自らの専門技能を客観的に見つめなおせる機会である。

また、一つの事例検討を通してアセスメント能力を向上させることで、今後の支援活動への応用も期待できる。

## ウ 研修報告（復命研修）

学んだことを書面で復命するだけでなく口頭でも復命をする。

また、必要に応じて所内会議や管内研修（会議）において復命を行い、学びを共有する。

## エ 調査研究

地域活動を実践する中で感じる疑問や課題をきっかけとして、その解決に向けて調査研究に取り組む。また、事業実施に当たっては研究的視点をもって取り組み、事例から研究につなげる中でこれまで培ってきた保健師の経験や集めた情報を分析、検証することも重要である。

研究を行うことで、事業の整理や課題の明確化を図り、業務の改善につなげること、すなわち日々の保健活動の成果の明確化、科学的・研究的な視点での実践、検証を行うことでより効果的な地域保健活動の実践が期待できる。

研究は一人で行うことも可能だが、所属内や業務に係る所属を超えたメンバーで行うと多角的な視点でより良い研究になると考えられる。研究としての質の向上を図るために、大学との連携（助言や共同研究等）も必要である。

研究の成果は、積極的に保健医療福祉関係の学会や研究会で発表するなど第三者の意見を得て、客観的な視点で活動を見直すことも必要である。

### 学会、発表会の参考例

- 広島県地域保健福祉研究発表会
- 中国地区公衆衛生学会
- 日本公衆衛生学会
- 日本公衆衛生看護学会学術集会
- 日本看護学会
- 日本地域看護学会

## オ 活動実績評価

保健師がどのような活動を行ったか、どこに重点を置いて活動したか等、一人ひとりの保健師が各自の業務を数量化し、活動評価のベースとして把握しておくことは、保健師が行う地域保健活動の評価、見直しの指標として必要である。

活動実績報告を保健師活動の一環として位置付け、保健師活動実績報告（日報）及び訪問指導実施状況の記入を行う。

## カ 管内研修

保健師現任教育は、保健所（支所）と管内市町が連携しながら管内全体での保健師の資質の向上を図ることが重要である。

管内の状況に応じて、市町とともに研修を企画・実施し、情報交換・情報共有をとおして保健師のスキルアップを図ることが必要である。

## （２）職場外研修（Off-JT）

職場外研修とは、所属を離れて他機関で企画・実施される研修に参加するもので、内容として、集合研修と派遣研修がある。

### ア 集合研修（人事課所管，健康福祉局所管）

保健師に関する専門的な研修としては、専門職種研修と業務別研修があるが、専門職種研修（体系的な各期の研修）は、統括保健師担当課，業務別研修は各業務の主管課において行われる。

また、自治総合研修センターで行われる地方公務員対象の研修（広島県自治総合研修センターHPを参照）がある。これは、各期の到達目標に従って各自で判断し、必要な研修を申込み、所属長の承認を得て受講する。

### イ 派遣研修

長期にわたる派遣や県外での研修などがあり、指名や希望により派遣を決定し、受講する。アンケートの回答でも、国立保健医療科学院や国が実施する研修を必要な研修と回答しているものが多い。統括保健師担当課においては、これまで派遣をしてきた研修はもちろんのこと、必要と思われる研修を受講できるよう研修先の開拓や予算の確保などを図る。

## （３）自己研鑽

効果的に人材育成を行うためには、本人が意欲や主体性を持つことが必要であり、自己研鑽はその基本である。

保健師一人ひとりが専門職としての自覚を持ち、学習を深めると同時に、調査研究活動に取り組む努力を行うなど、専門的な知識や技術の向上を図っていく必要がある。

常に進歩する保健医療福祉に関する新たな情報を収集し、知識や技術を習得していく姿勢は、保健医療従事者として保持すべき基本的態度であることから、新任期に自己研鑽を促す指導を行う。

- ・ 保健師に関連する組織（広島県保健師研究協議会，広島県看護協会，全国保健師長会広島県支部等）による研修

- ・ 学会参加

#### (4) ジョブローテーション

人事異動による担当業務の経験を通して、保健師が専門職・実践家として育つための仕組みが必要である。計画的に様々な職務を経験することにより、個人の能力を高めていくものである。

- ・ 人事異動による職場の変更
- ・ 所内での担当業務の変更

## 2 現任教育の体制づくり

### (1) 人材育成を支える組織体制

組織内の人材育成において、基本的なことは、組織全体が人を育てる環境にあり、支援する体制になっていることである。

特に、新人保健師の育成においては、プリセプターだけに任せるのではなく、組織全体で育成する体制が基本となる。そのためには、新人保健師とプリセプターを支援する現任教育担当者及び管理者、同じ立場から支援する同僚たちが、新人保健師とプリセプターの関係を軸に組織全体で支え合う体制を確立することが重要である。

組織における相談体制として、例えば、新人保健師がプリセプターに、プリセプターが現任教育担当者や管理者に気軽に相談できる雰囲気づくりが必要である。また、新人保健師の声を聞くとともに関係者の定期的なミーティングを確保し、各自の役割確認や育成状況を確認していくことが必要である。

定年退職者の増加に伴い、再任用保健師が増加傾向にある。再任用保健師は、積極的にこれまで培ってきた技術の継承を行い、人材育成の役割を果たす。また、情報は常に変化していくので、再任用前と変わらず研修への参加、自己研鑽等により、持っている知識のアップデートを行う。

#### ① 各機関の人材育成の体制

##### ア 保健所等での職場内研修の推進

- (ア) 人材育成ガイドラインを活用して職場内研修を実施する。
- (イ) 保健師のキャリアラダーを活用し、自己評価・他者評価を実践する。
- (ウ) 事例検討会の開催等、各所属で実施できる研修を企画・実施する。
- (エ) 管内市町と連携し、地域の特徴や専門的な実践能力の課題を踏まえた研修を保健所及び市町の保健師を対象として階層別に企画・実施・評価する。

##### イ 保健師統括部門の役割

- (ア) 県全体の保健師の現任教育の評価・検討を行う。
- (イ) 県保健師の派遣（県外）研修の計画・調整を行う。
- (ウ) 県全体で実施することが効果的な階層別の研修を企画する。
- (エ) 人材育成ガイドラインの改定、活用を図る。
- (オ) 広島県保健師人材育成ガイドライン作成・評価検討会議を開催する。

##### ウ 大学との連携

大学に研修企画や研修の講師・助言者として協力を得る。

## エ 関係機関との連携

広島県保健師研究協議会，広島県市町村保健活動連絡協議会，広島県看護協会等が行う研修を活用する。

### ② 統括保健師の配置

統括保健師とは，自治体において様々な部署に配置されている保健師を専門的側面から組織横断的に調整・支援し，地域全体の健康水準の向上を図ることのできる環境・体制を整える保健師である。

広島県統括保健師設置要綱（平成31年4月1日付け，健康福祉総務課長，地域包括ケア・高齢者支援課長通知）を制定し，保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し，技術的及び専門的側面から指導する業務を統括する保健師（統括保健師）を置き，令和2年4月には保健所統括保健師を配置することとした。

統括保健師は，次の事務を所掌する。

- ア 保健業務の組織横断的な調整に関すること。
- イ 保健業務の統括及び保健師の人材育成に関すること。
- ウ 災害時における保健師活動の総合調整に関すること。
- エ その他健康福祉局長が必要と認める業務。県保健師の各期における課題

## (2) 保健所における職場内の人材育成と役割（図9）

### ア プリセプター

所属内の新人保健師に対して，必要な教育や日々の業務の中での具体的な指導を行う。

### イ トレーナー保健師

退職保健師等が育成トレーナーとなって，採用後概ね3年以内の新任期の保健師が行う家庭訪問等の地域保健活動に同行し，実際に業務の実施状況を確認しながら，必要な助言等を行う。

また，必要に応じて，報告会等の会議を開催し，所属へのフィードバックを行いながら，所属全体で新任期の保健師を支援する体制を整える。

### ウ 現任教育担当者

現任教育担当者は，所属機関内の保健師の現任教育を計画的に推進していくためのコーディネーターとしての役割がある。各期（新任期・中堅期・管理期）の保健師が必要な能力の獲得ができるよう，管理者の助言を得ながら研修を企画立案・実施する。

保健所においては，管轄市町の人材育成の実施，評価を含めて広域的に行う。

## エ 保健所統括保健師

組織の中で，各期の保健師の育成状況に責任を持つとともに，新任保健師・プリセプター・現任教育担当者の指導や調整，進捗管理を行う。各保健師の現任教育の評価時には，それぞれが自己評価した評価表をもとに面接を行う。どの統括保健師であっても同じ水準で評価できるよう，地域包括ケア・高齢者支援課は定期的な会議の開催等で情報共有・交換を行える場を設定する。

また，保健所においては，管轄市町の保健師全体の教育体制について把握し，支援する。

## オ 同僚保健師

日常業務の中で、各期における経験の場の提供や助言の役割を担う。

図9 プリセプター、トレーナー保健師、現任教育担当者、管理・監督者の関係

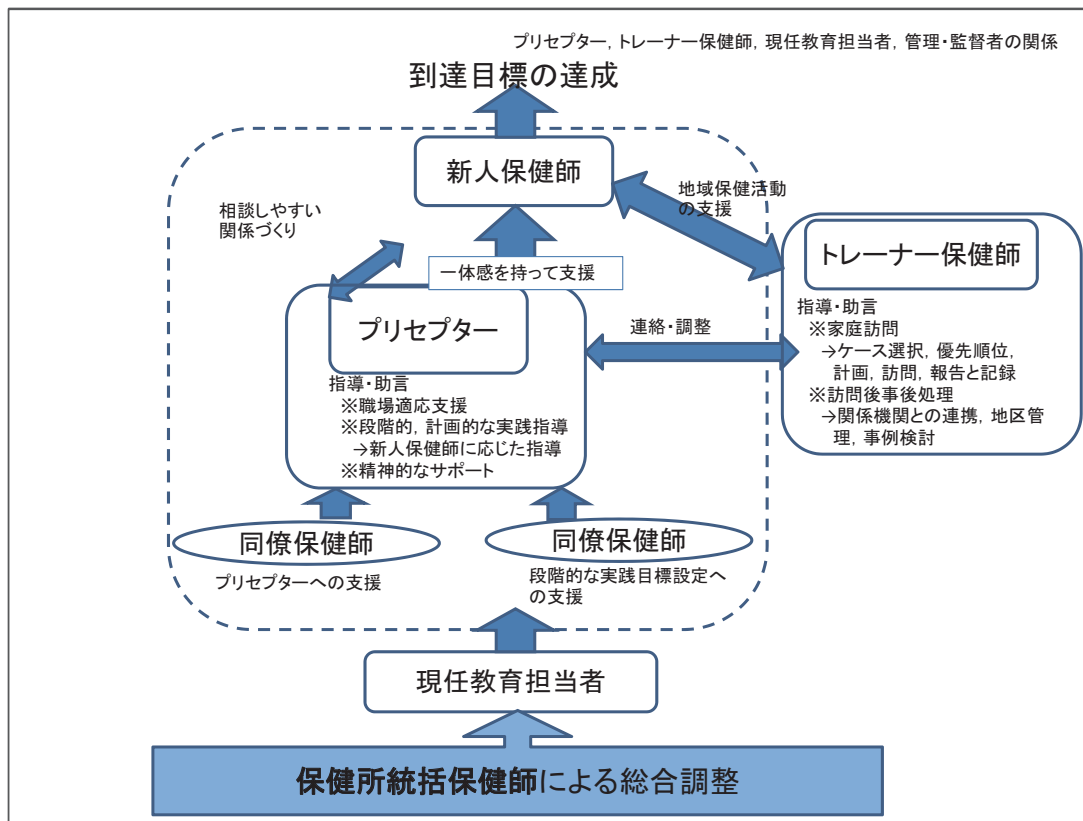


表5 研修体系図

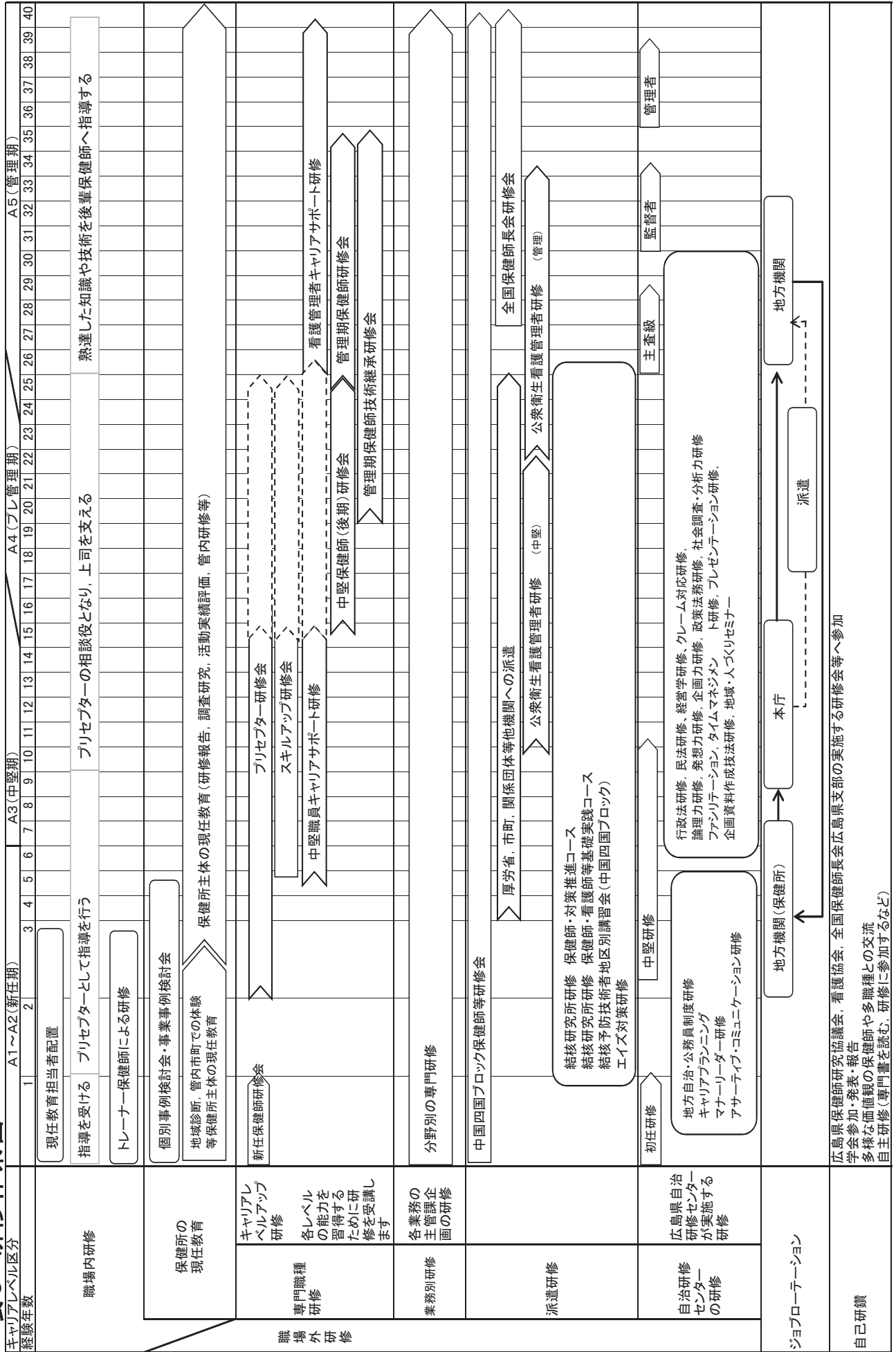


表6 キャリアラダーを活用した研修事業の位置づけの明確化

研修名	研修の目標	対象者の キャリアレベル	研修後の 到達点
前期新任保健師研修 (2日間)	・専門職としての自覚と責任ある行動について理解する。	A1	新(1~3)-基-1
	・地域保健の重要性や意義を理解できる	A1	新(1~3)-専-1
	・基本的な個別支援を単独で実施できる	A1	新(1~3)-専-2
	・健康課題の明確化の必要性を理解する	A1	新(1~3)-専-6
	・健康危機管理について理解し、指導の下に対応できる	A1	新(1~3)-専-5
後期新任保健師研修	・健康課題の明確化の必要性を理解し、PDCAサイクルに基づいて、効果的な保健事業の展開、評価ができる	A1	新(4~5)-専-1
	・担当する保健事業を指導の下に実施できる	A1	新(4~5)-専-3
調査研究	・根拠に基づいた保健師の活動を実施できる	A1~A2	新(1~5)-専-4
プリセプター研修	・県の方針に基づき、チームワークを取りながら職務を遂行できる	A2	中前期
	・同僚や後輩の個性や能力を把握し、目的達成に向け、組織の総合力を高めていくことができる	A2	中前期
スキルアップ研修会	・地域ケアシステム構築のためにPDCAサイクルに基づいて、効果的な保健事業の展開、評価ができる	A2~A3	中堅期
中堅期キャリアサポート研修	・向上心を持って職務知識やスキルの習得、人的ネットワークの拡大に努める	A3	中堅期
	・自分の考えや意図を立場や意見の異なる相手に伝え、説明し、納得させることができる	A3	中堅期
管理期保健師研修	・県の方針に基づき、チームワークを取りながら職務を遂行できる	A4	管理期
	・リーダーシップを発揮できる	A4	管理期
	・保健計画等の策定及び施策展開が、組織的・意図的に行われるように主導することができる	A4	管理期
管理期保健師技術継承研修	・リーダーシップを発揮できる	A4~A5	管理期
	・関係者との連携を図りながら、課題解決にあたることことができる	A4~A5	管理期
	・同僚や後輩及び組織員としての能力を的確に評価し、育成することができる	A4~A5	管理期
	・保健計画等の策定及び施策展開が、組織的・意図的に行われるように主導することができる	A4~A5	管理期