

初任期保健師育成ガイドライン

— 改訂版 —

平成 24 年 3 月

 富 山 県



序 文

地域保健を取り巻く環境は、急激な高齢化や出生率の低下、疾病構造の変化等に伴い、住民のニーズも高度化・多様化するなど、大きく変化しております。一方、行政改革や地方分権が進められ、特に対人保健業務が都道府県から市町村に移管されています。

このような状況の中、県では、県民一人ひとりが、住み慣れた地域で生涯を通じ安心して心身ともに健康な生活を送り、共に支えあう社会づくりを目指しているところです。

保健師には、社会情勢の変化や住民のニーズを的確にとらえることや、予防的活動から健康危機管理を含めた各種地域保健活動を、住民の力を活用し、医療、福祉関係者等との連携を図りながら、地域特性を生かして効果的、効率的に展開していくことが求められています。

こうした活動能力を修得するためには、特に初任期中においてその基礎を身につけることが大変重要です。加えて、複雑化する健康課題への対応や法律・制度の改正等による業務の増大、保健師配置の分散化が進む中で、新人保健師は即戦力として期待されています。一方、新人保健師の実践能力の低下や公衆衛生の視点の希薄化、職場への適応困難なども課題となっており、その育成体制を一層強化していく必要があります。

このため、県では、厚生センター等において研修会を開催するとともに、職場内教育の標準化を図ることを目的とした「初任期中保健師教育マニュアル」（平成17年3月）を作成し、新人保健師の育成にあたってきました。また、中堅保健師については、人材育成や事業評価の能力向上を目的とした研修を開催するなど、体系的な育成体制の整備に積極的に取り組んできています。

国においては、新人看護職員研修強化の取組みの中で、保健師についても研修ガイドラインが示され、また、「地域保健対策検討会報告書」においては、地域保健に携わる人材の育成及び資質の向上について計画的な育成体制の整備について示されたところです。

こうした状況を踏まえ、初任期中の人材育成における課題や現任教育について検討を行い、この度、「初任期中保健師育成ガイドライン」を改訂しました。

今般の改訂にあたり、ご協力、ご尽力をいただいた皆様方に感謝申し上げますとともに、今後、このガイドラインが有効に活用され、実効性のある人材育成体制が構築されるとともに、新人保健師の実践能力の向上が確実なものとなり、県民の健康の保持増進につながることを期待しています。

平成24年3月

富山県厚生部長 飯田 久範

目 次

I. はじめに

- 1 ガイドラインの目的 1
- 2 初任期の定義 1
- 3 初任期保健師等人材育成の現状と課題 1
- 4 新人保健師教育の基本的考え方 3
 - 初任期に必要な能力

II. 初任期保健師の現任教育体制

- 1 初任期保健師を支える現任教育体制の構築 6
- 2 現任教育における体制づくり 6
 - 各所属における現任教育、推進体制の構築
 - (1) 各所属における役割分担
 - (2) 関係機関の役割分担と連携

III. 初任期保健師の現任教育の進め方

- 1 現任教育の方針 11
 - (1) 教育計画の立案
 - (2) 教育計画の意義
- 2 現任教育の方法 13
 - (1) 個別支援
 - (2) 集団への支援
 - (3) 地区診断
 - (4) 個別支援の体験から地域の健康課題の気づきへ
 - (5) 記録
- 3 市町村・厚生センター業務の相互体験 17
 - (1) 相互体験の内容
 - (2) 相互体験計画の作成
- 4 人材育成・教育の方法 18
- 5 評価 19
 - (1) 目的
 - (2) 意義
 - (3) 評価者
 - (4) 時期
 - (5) 方法
- 6 定期的な面接 21
 - (1) 目的
 - (2) 意義
 - (3) 面接者
 - (4) 方法

IV. 指導者の育成 23

V. 初任期保健師の現任教育体制等の評価 26

【 初任者編 】 初任期保健師のあなたへ 27

- 1 公務員としての仕事の進め方
 (1) 組織とは
 (2) 報告・連絡・相談の基本 28
- 2 保健師の仕事の進め方 28
 (1) 保健師の業務の対象
 (2) 個別支援を大切に
 (3) 個人情報の保護と相談記録の位置づけ
- 3 初任期保健師スキルアップ確認表 32
- 4 自己研鑽 32

【 技術編 】

- 活用にあたって 33
- 初任期保健師スキルアップ確認表・指導のポイント 34
- 技術指導例＜家庭訪問＞ 38
 ＜地域診断＞ 43

【 資料 】

- 1 保健師年代別割合 47
- 2 新任 6 か月の業務に対する思い 47
- 3 目指すべき保健師の人材像 48
- 4 看護師等養成所の運営に関する指導要領 49
 － 保健師教育の基本的考え方、留意点等 －
- 5 地域診断シート例（県立総合衛生学院、高岡市） 50



コラム

- 1 保健師の研修等の根拠となる法律 5
- 2 管理者として大切なこと 8
- 3 初任者が「個別支援」を中心に経験する意義 13
- 4 事例検討を有意義に 14
- 5 保健師活動の手引き 1 16
- 6 保健師活動の手引き 2 20
- 7 新任保健師研修で学んだことを大切にしましょう 30



I. はじめに

1 ガイドラインの目的

初任期の保健師が、地域保健従事者としての実践能力と基本的な姿勢を身につけ、保健師としてのアイデンティティが確立できるよう、職場において系統的に現任教育を強化することが一層重要となっている。そこで、新人保健師の教育を効果的に進めるための考え方を示すとともに組織体制づくりや実践能力の向上に向け、ガイドラインを作成した。

<ねらい>

新人保健師が、

①市町村や県厚生センターなどの行政機関に働く者として配属された職場に早期に適応すること、

②卒前教育で修得した知識及び技術を用いて、新人保健師として保健師活動の基本的な実践能力を積み上げ、地域保健活動を展開すること、

これらを達成するために、

①初任期に必要な能力とその能力を育成する具体的取り組みの提示、

②指導者のみならず、スタッフ全員が新人保健師を見守り、職場内全体で支えあう指導体制の構築、

③県、厚生センター及び市町村等が連携し合い、初任期保健師の現任教育体制の強化を図るための指針とする。

2 初任期の定義

このガイドラインでは、初任期（前期）*¹を「市町村及び県など行政の保健師として採用され、地域保健分野等に配属されて3年以内」と定義する。なお、内容は、採用3年間の初任期のうち、より職場における人材育成を意図的に行う必要がある初任期1年間を中心に作成した。

*初任期1年目を「新人保健師」とする。

3 初任期保健師等人材育成の現状と課題

○ 地域保健における健康課題の多様化・複雑化

- ・生活の質の向上を含む健康に関する地域住民のニーズは複雑化、多様化している。
- ・また、ひきこもりや自殺予防対策などの精神保健福祉ニーズの増加、感染症など健康危機管理対策、社会問題化する児童虐待や高齢者虐待への対応など、新たな健康課題が生じており、市町村や県の保健師の保健福祉活動のあり方も大きく変容してきている。

初任期(前期)*¹: P23 表4 時期別の保健師現任教育の重点課題

○ 市町村は業務量の増大、厚生センターは一層の専門的保健サービスが求められる

- ・市町村では、特定健診・保健指導、介護保険法や障害者自立支援法、児童虐待防止法などの法律・制度の改正等による業務の増大に伴い、保健部門に限らず多岐にわたる保健福祉サービスの中心的な担い手として業務内容と範囲が拡大している。
- ・厚生センターでは、難病や感染症、ひきこもりや自殺予防を含む精神疾患への対応など専門分野のほか、健康危機管理や医療連携、地域包括ケアの推進等、広域的な連携・調整能力、情報分析能力が求められている。

○ 配置状況と年代の偏り^{*2}

《市町村》

- ・地域保健法施行等を契機に、保健師就業総数は、平成9年の233名から、平成23年には307名と増加している。
- ・年代別では、30歳代が約4割と最も多く、20歳代を含めると全体の約6割となっている一方、40歳代は約2割と少ない状況である。
- ・配属部署別では、業務内容の拡大に伴い分散配置が進み、福祉部門など衛生部門以外に配属されている者が全体の約3割である。特に、40～50歳代のうち、約4割が衛生部門以外に配属され、保健部門の中堅者が少ない状況にある。また、保健師の配置が部署に1人のところもある。
- ・現任教育を行う上で、指導者となる中堅から管理期の保健師が少ないため、新人保健師にとって相談相手が身近にいない、指導的役割を担う指導保健師との意思の疎通が図りにくいという課題があり、指導者、管理者にとってもタイムリーな職場内教育ができない、人材育成等の研修に対象者を参加させることが困難などの課題^{*3}がある。

《県》

- ・年代別では、40歳代、50歳代が全体の7割弱を占め、30歳代が約1割と少ない。
- ・配属部署別では、本庁や心の健康センター、児童相談所、病院など、厚生センター以外の配属先も増えている。また、厚生センター本所の役割として、支所分を含めて広域的に企画する事業が多い。
- ・このことから、新人保健師が相談しやすい環境づくりに配慮し、厚生センター本所と支所がより連携した現任教育の体制づくりや中堅者の育成を意図的に行うことが課題となっている。

○ 新人保健師の教育背景

近年、保健師教育をめぐる環境は大きく変化している。看護系大学の増加に伴い、保健師教育機関の定員数^{*4}は増加し、大学における保健師養成数が約9割を占めるようになった。

配置状況と年代の偏り^{*2}: P47【資料編】資料1 年代別保健師割合

課題^{*3}: 参考 行政機関保健師長等会議保健師長アンケート

保健師教育機関の定員数^{*4}: 参考 平成23年看護関係統計資料

国においては、平成9年度に看護基礎教育及び保健師教育のカリキュラム改正がなされ、臨地実習時間が減少するほか公衆衛生看護学に関する教育が少なくなり、地域保健の現場では、卒業時の実践能力の低下や公衆衛生の視点の希薄化、職場への適応困難等の問題点が指摘されていた。

その後、国民の健康課題の多様化、深刻化に対応できる保健師養成の必要性から、平成22年に保健師教育の年限を「6か月以上」から「1年以上」に改正されたところである。教育課程では、「計28単位、うち実習5単位」と単位数が増加（計5単位、うち実習1単位）され、「卒業時の到達目標と到達度」の明示、公衆衛生看護の必要性など、質の高い保健師教育を目指した新カリキュラム^{*5}における養成が平成24年4月から始まる。

新任約6か月の新人保健師を対象とした新任保健師研修会での意見交換やアンケート^{*6}で、日々の業務において「実習では、一人で訪問した経験がなく、訪問することが不安」、「業務を進める優先順位がわからない、段取りがうまくいかない」、「健診や電話などで、対象者からの相談にうまく答えられない」などの不安を感じているとの意見が多くあった。これらのことから、新人保健師の教育背景や不安状況等を理解し、地域保健活動に必要な専門的能力を修得させていく現任教育体制とサポート体制づくりが必要となっている。

4 新人保健師教育の基本的考え方と初任期に必要な能力

地域保健行政等に従事する保健師は、行政能力と保健師活動に必要な知識や技術など専門職としての実践能力を修得し、地域における健康課題解決能力を高め、保健師活動が円滑に展開できるようになることが求められている。

特に初任期には、社会状況の変化や多種多様な住民のニーズに対応しながら、適切かつ安全に保健サービスを提供できる実践能力が必要であり、その実践能力を身につけ強化するために、新人保健師の育成においては、以下の基本的考え方に基づき進める必要がある。

新人保健師教育の基本的考え方

（参考：厚生労働省新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～ 基本的な考え方）

- ①現場である地域等を実際に見て学ぶことが不可欠
- ②保健師基礎教育との連続性をもって実施
- ③組織内での共通認識が必要
- ④実効性のある研修体制や指導体制を整備
- ⑤常に見直し、発展させる

新カリキュラム^{*5}：P49【資料編】資料4 看護師等養成所の運営に関する指導要領

アンケート^{*6}：P47【資料編】資料2 新任6か月の業務に対する思い

また、新人保健師の育成にあたっては、まずは目指すべき人材像を明確にすることが重要であり、その目指すべき保健師の人材像^{*7}の実現に向けて、計画的、継続的、段階的な教育が必要である。

※県主催の行政機関保健師長等研修会のグループワークにおいて、「保健師の目指すべき人材像と
そのために必要な能力」について、議論しまとめた。目指すべき人材像^{*7}として、

- ・住民から信頼される、求められる保健師
- ・組織の一員として自覚を持ち、自分で考え行動できる保健師
- ・公衆衛生の原点を意識できる保健師

などが挙げられ、初任期にはこれらの基礎となる能力を身につけることが重要である。

初任期は行政職、専門職のスタートとして、対人支援や地域マネジメントの基礎的能力を修得するため、意図的に体験させることが望ましい教育内容がある。

具体的には、着任から1年間をかけて、以下の1)～4)の能力の修得を目指し、職場内研修を中心とした現任教育を行う。新人保健師への指導にあたっては、目標達成の時期を個人の能力に合わせて設定する。以下1)及び2)については優先的に学習させ、併せて3)、4)を修得させたい。

1) 社会人としての職場に適応する能力

- ①社会人として、また組織の一員としての自覚を持つことができる。
- ②職場の同僚等と良好なコミュニケーションができる。
- ③業務に関連して上司に報告・連絡・相談等ができる。

2) 公務員としての基本的な能力・行政能力

- ①行政の基本（予算、所属組織、権限）を理解することができる。
- ②所属の基本構想、理念を理解することができる。
- ③担当する業務に関する法律や制度について理解することができる。
- ④職務上知り得た個人情報について、その保持や取扱いに留意できる。

3) 保健師として初任期に必要な知識・技術・態度

- ①担当する地域住民の生活状況やそこに生じる健康課題に関心をもつことができる。
- ②個人やその家族、集団の健康課題をアセスメントし、支援することができる。
- ③担当地域の関係機関や社会資源の役割が理解できる。
- ④担当地域の健康課題に対して、集団的な健康教育や相談が実施できる。

4) 業務別に必要な知識・技術

家庭訪問と地域診断については、研修プログラムと技術指導の例を「【技術編】技術指導例^{*8}」として別途記載した。「初任期保健師スキルアップ確認表^{*9}」を使用し、管理者、指導保健師、新人保健師各自が初任期に修得する能力について確認して、業務の体験などを計画的にすすめていくことが重要である。

目指すべき人材像^{*7}:P48【資料編】資料3 保健師の目指すべき人材像

技術指導例^{*8}:P38～【技術編】技術指導例＜家庭訪問＞＜地域診断＞

初任期保健師スキルアップ確認表^{*9}:P34～【技術編】初任期保健師スキルアップ確認表

**<地方公務員法>**

第39条第1項 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

<地域保健法>

第3条 市町村は、当該市町村が行う地域保健対策が円滑に実施できるように、必要な施設の整備、人材の確保及び資質の向上等に努めなければならない。

2 都道府県は、当該都道府県が行う地域保健対策が円滑に実施できるように、必要な施設の整備、人材の確保及び資質の向上、調査及び研究等に努めるとともに、市町村に対し、前項の責務が十分に果たされるように、その求めに応じ、必要な技術的扶助を与えることに努めなければならない。

3 国は、地域保健に関する情報の収集、整理及び活用並びに調査及び研究並びに地域保健対策に係る人材の養成及び資質の向上に努めるとともに、市町村及び都道府県に対し、前2項の責務が十分に果たされるように必要な技術的及び財政的援助を与えることに努めなければならない。

第4条 厚生労働大臣は、地域保健対策の推進に関する基本的な指針を定めなければならない。

<地域保健対策の推進に関する基本指針>

第三項 地域保健対策に係る人材の確保及び資質の向上並びに人材確保支援計画の策定に関する基本的事項

<保健師助産師看護師法>

第28条の2 保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修その他の研修（保健師等再教育研修及び准看護師再教育研修を除く。）を受け、その資質の向上を図るように努めなければならない。

<看護師等の人材確保の促進に関する法律（抜粋）>（平成22年4月1日施行）

第五条 病院等の開設者等は、新たに業務に従事する看護師等に対する臨床研修その他の研修の実施、看護師等が自ら研修を受ける機会を確保できるようにするために必要な配慮その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

第六条 看護師等は、保健医療の重要な担い手としての自覚の下に、高度化し、かつ多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対し、研修を受ける等自ら進んでその能力の開発及び向上を図るよう努めなければならない。

新人看護職員研修に関する検討会報告書（平成23年2月14日）

新人看護職員ガイドライン～保健師編～

技術指導の例～保健師編～

Ⅱ. 初任期保健師の現任教育体制

1 初任期保健師を支える現任教育体制の構築

(1) 初任期保健師の現任教育は、所属機関全体で取り組むものであり、指導保健師だけではなく、スタッフ全員が新人保健師を見守り、役割を明確にした幾重ものサポート体制を組織として構築することが望ましい。

また、初任期保健師の不安を緩和するために、職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制づくりも必要である。

(2) 初任期保健師の配置にあたっては、先輩保健師の支援を得やすいよう、可能な限り保健師が複数配置されている部署が望ましい。

また、現任教育がより実践的なものとなるよう、積極的に地域に出向くことが重要であり、地域保健活動が修得できる保健部門への配置が望ましい。

2 現任教育における体制づくり

各所属における現任教育、推進体制の構築

人材育成の方法^{*10}には、職場で業務を通して行う OJT (On the Job Training : 職場内教育)、県等が開催する研修へ派遣する Off-JT (Off the Job Training : 職場外教育)、適切なジョブローテーション、自らが行う自己研鑽がある。これらを意図的かつ計画的に組み入れることが必要である。

現任教育では、指導保健師が新人保健師に対し、気づきを促し意味づけを行い、学習の意欲を引き出し、知識や技術の修得や判断力を育成するなど、確実に実践能力を向上できる方法が重要である。そのため専門業務の修得にあたっては、OJT が実践できる組織体制が基本である。

(1) 各所属における役割分担

より効果的に現任教育が行えるよう、管理者（保健師）、指導保健師（プリセプター）を配置する。所属の規模により体制は異なるが、主な役割分担を下記のとおりとする。

規模が小さい場合は、それぞれの役割について互いに認識して実施することが必要である。

① 新人保健師

新人保健師とは、免許取得後に初めてその所属に保健師として就業する 1 年未満の職員である。自立して自らの目標を定め、主体的に研修に参加し、資質を向上するように努めることが重要である。

② 指導保健師(プリセプター)

指導保健師とは、新人保健師が自ら考え行動できるよう、新人保健師の身近にいて直接的支援を行うなど教育的に支えるキーパーソンであり、保健師活動に関する実地指導、評価等を行う。

指導保健師の具体的役割は、以下のとおりとする。

ア 管理者（保健師）への報告、調整

- ・管理者に新人保健師の現状報告をする。
- ・新人保健師教育のための環境改善の提案をする。
- ・新人保健師の代弁をする。

イ 新人保健師の指導

- ・教育計画に基づき、具体的実施計画を立案し遂行する。
- ・新人保健師から日常的な相談を受け、助言・支援する。
- ・新人保健師の気づきを促し、意味づけをする。
- ・教育（指導）評価（肯定的な評価、改善が必要な行動の指摘）

ウ 職場の同僚（スタッフ）への協力依頼

- ・指導保健師不在時に同僚に代行を依頼する。
- ・同僚と教育の計画・進行状況の共有をする。
- ・同僚が担当業務を通じて新人保健師に対し指導を行うなど、教育遂行に伴う協力について依頼をする。

管理者や同僚と役割分担を行って効率的に！

例えば

- ①新規の事業企画等の相談は管理者
- ②家庭訪問は、対象疾患に応じて、それぞれの業務担当の主務者が同行
- ③事業への参加は、それぞれの事業の主務者がオリエンテーション含め指導
- ④初任期保健師がいる場合は、精神的サポートや身近なことなどを相談する 等

指導保健師の選任のポイント

新人保健師 1 名に対し、同じ係で継続的に指導を行う指導保健師を配置することが望ましい。

具体的には・・・年齢が離れ過ぎないこと 30 歳代まで

経験年数は少なくとも 5～10 年程度

専門知識や技術が修得されている人

組織内で報告、連絡、相談ができる人

他者のよい点を見つけることができる人

学ぶ姿勢を持っている人

人柄が温厚で、気軽に話すことができる雰囲気の人

③ 管理者（保健師）

保健師の管理者（管理的立場を担う者：統括保健師等）は、新人保健師の教育方針に基づいた研修体制の構築と現任教育の企画・運営・実施・評価の全ての過程において組織として責任をもつことが必要である。また、管理者は、新人保健師の属する係（班）または課の長が望ましい。

管理者の具体的役割は、以下のとおりとする。

ア 教育環境の整備

- ・組織体制及び指導保健師・スタッフの位置づけや役割分担を明確にし、所属全体で新人保健師を育成する環境づくりを行う。
- ・新人保健師の所属する組織の管理を行う。
- ・教育的な業務分担を作成する。

イ 指導保健師への指導と支援

- ・中堅職員から指導保健師を選出し、新人保健師教育の必要性について動機づけを行い、助言及び指導を行う。

ウ 継続教育

- ・所属長及び指導保健師・新人保健師に対して教育計画の構想を提示する。
- ・指導保健師やスタッフとともに教育計画を策定し、企画及び進行管理を行うとともに、スタッフ全員に周知する。

エ 教育計画の全体的評価

- ・新人保健師や指導保健師と協議しながら、新人保健師をはじめとする所属の人材育成に関して指導、評価を行う。



コラム — 管理者として大切なこと —

○長期的視点に立った教育計画

所属組織の中で、新人保健師が3、5、10年後にどのような保健活動ができるようになってほしいかをイメージする。

○系統的な能力形成

行政職員、保健師として「易」から「難」に、「個別」から「集団」、さらに「地域」へと重層的に人材育成を行う。

○継続的な教育体制

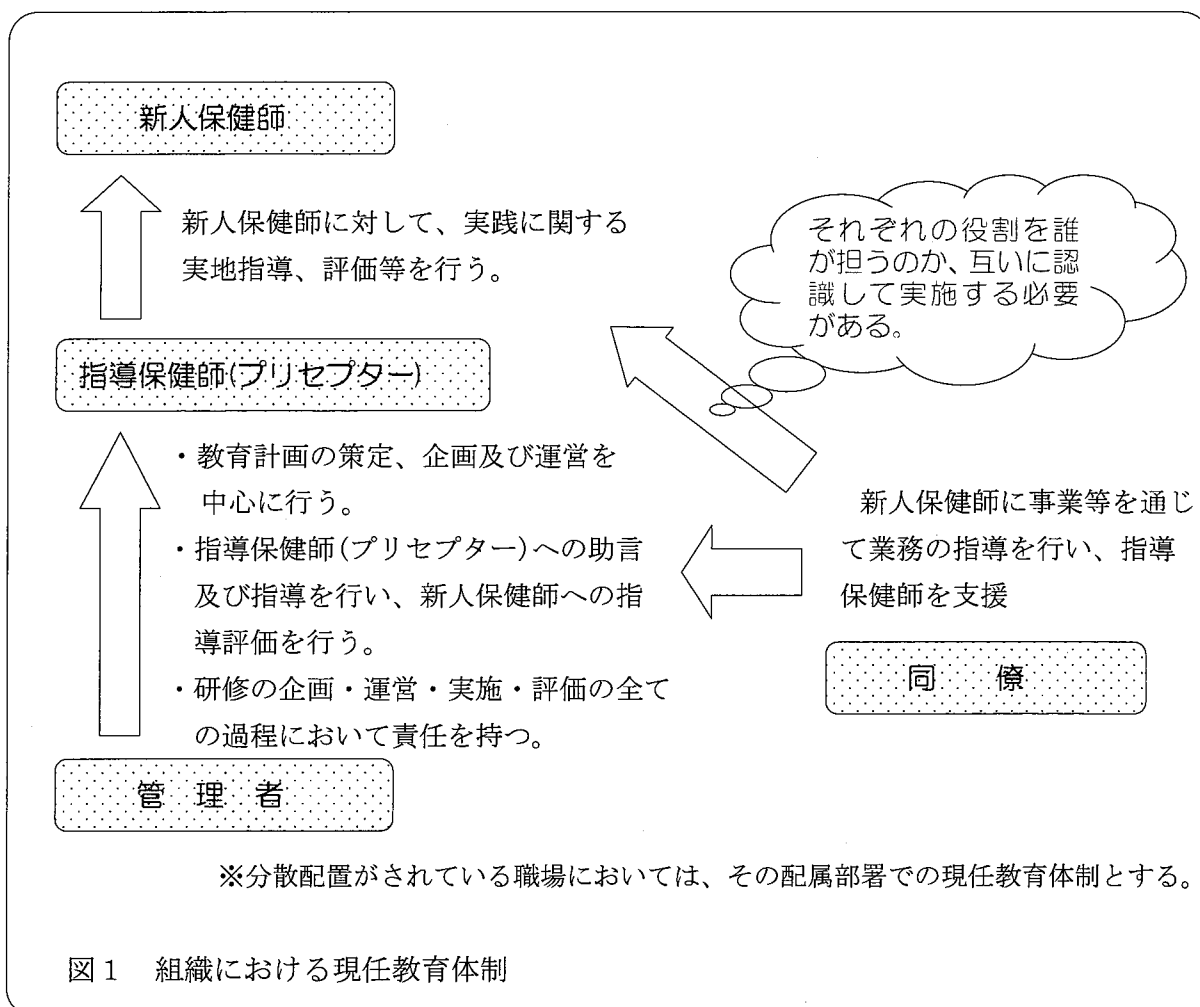
どの時期に、どの分野のどのようなことを体験したらよいかを意図的に考え、仕組む。

（保健師指導者研修 佐伯和子氏 講義より）

④ 同僚（スタッフ）

新人保健師と同じ部署（課・班・係）に所属する保健師は、事業等を通じて業務の指導を行うとともに、指導保健師を支援する。

また、日常的な関わりを通して指導保健師や新人保健師を見守り、必要時助言や支援を行う。



⑤ 新任保健師育成トレーナー^{*11}

退職保健師等が育成トレーナーとなり初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、必要な助言を行う。

例) ①事前準備の確認

②実際場面への同行

③保健指導内容の補佐

④対人援助技術のサポート

⑤事後整理の支援

新任保健師育成トレーナー^{*11}:県では、平成 23 年度から国の新任保健師等育成支援事業を活用し、新任保健師育成トレーナー派遣事業を開始。

(2) 関係機関の役割分担と連携

初任期においては、各所属における新人保健師の教育目標を共有化したうえで、メンバーの役割が明確にされていること、組織内の基本的ルールが設定されていることやメンバーがお互いに補完しあうことが必要である。

新人保健師の現任教育は、先に述べたとおりOJTが基本となることから、新人保健師が配属された部署が責任を持って実施することとなるが、体制の整備は県(厚生センター)、市町村がそれぞれ行う。また、県や厚生センター・保健所が実施する研修の積極的な活用を図ることが必要である。

それぞれの役割について、具体的には次のとおりである。

- ① 市町村は、各自治体において新人保健師の現任教育をするためには、どのような人材を育成することが必要か、また、育成上の課題について検討し、各市町村の実情に応じた新人保健師育成計画を策定することが望ましい。人材育成の実施にあたっては、組織内での目標を一致させ、各市町村の特性を活かし配属された部署で効果的な新人保健師の現任教育を行う。
- ② 厚生センター・保健所は、各部署の新人保健師現任教育をはじめ、管内の人材育成への支援が期待されており、各部署の実情に応じ、新人保健師、指導保健師、管理者向けの研修を計画的、効率的に実施できるよう調整するなど、管内市町村の人材育成に協力する。
- ③ 県は、県下全体に係る人材育成の研修企画や評価などのほか、県内の新人保健師に対し研修を行う。

人材育成の推進においては、大学や保健師等養成機関等の教育機関と各所属機関が連携した支援体制づくりが必要である。

また、小規模な地方公共団体、企業、医療機関等で、独自で新人保健師研修を実施することが困難な場合は、厚生センター・保健所等の企画する研修を活用するなど、効果的な現任教育を行う。

Ⅲ. 初任期保健師の現任教育の進め方

1 現任教育の方針

初任期に経験する業務内容は、今後の保健師としての職業観の形成に影響するとともに、専門性の基礎を築くために重要であるから、新人保健師の配属先は、保健師活動の基礎になる個別支援の考え方や方法をしっかり身につけられる、地域を担当する部署とすることが望ましい。そして、個別支援に重点を置きながら、それと関連する業務を担当させる。

新人保健師の現任教育は、教育目標や経験内容とその時期などを、指導保健師や管理者等と共有し、組織全体で取り組むことが重要であり、組織内で検討し合意形成を図る。事業を担当させる場合は、事業担当者等の指導者以外に相談できるよう指導者を明確にする。

(1) 教育計画の立案

計画的に新人保健師の教育を行うために、教育計画^{*12}を立案し教育目標（達成目標）とその時期を明確にする。なお、その際は、新人保健師の卒業時までの到達度を確認し、教育目標に沿った行動目標を設定し、個別の教育計画を作成する。また、計画時に評価指標や評価時期についても設定し、新人保健師に説明しておく。

「教育計画」は、「到達目標」や「意図して学ばせたい事業や担当事業の進捗」を新人保健師と指導保健師、管理者が相互に確認することができる。

特に、1年未満を「トレーニング期^{*13}」として位置づけ、「担当業務」と「意図して学ばせたい事業」とを組み合わせた現任教育計画を立てる。

(2) 教育計画の意義

<新人保健師>

何を、どの時期までに、どのような方法で理解し、実践できるようになれば良いかを明確にすることができる。そのために必要な自己学習の内容も確認することができる。

<指導保健師>

新人保健師に意図的に学ばせたい家庭訪問の事例や事業について、年間(月間)事業計画と見合わせながら、教育内容や時期を検討することができる。

<管理者>

新人保健師と指導保健師、他関係職員等との調整を図ることができる。
実施されている教育内容の進捗状況の確認ができる。

教育計画^{*12}:P12 <例示>新人保健師教育計画

トレーニング期^{*13}:P23 表4 時期別の保健師現任教育の重点課題

＜例示＞新人保健師教育計画

○厚生センター

	ねらい・進め方等	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降
育成目標	・新人保健師と話し合い、当面の目標を定める。	・訪問対象者から信頼され、相談されるような保健師をめざす。そのために、対象者の主訴や生活状況を捉えることができるようになる。						
指導体制	・所属で教育計画、指導体制等を明確にし、全職員が主体的に取り組める体制整備を行う。 ・適宜、スキルアップ状況等確認し、教育計画や指導体制を見直す。	【4月上旬】 ・教育計画の策定 ・教育計画 ・指導方針 ・役割について所属内周知	着任時オリエンテーション 【1日目】・組織や各課の業務・職員としての心構え ・共通事務システム、電子決裁システム、メール等の利用について 【2日目】・教育体制について ・初任期保健師育成ガイドライン、保健師の相談記録ガイドラインの説明 【3日目】・担当業務について 【4日目】・担当地区ケースについて ＊業務計画、監査調査、事業概要等を用いてオリエンテーションを行う					
研修	・OJT、Off-JTとして、研修や所内業務への参加を計画的に行う。 ・市町村との相互研修では、住民に身近な保健サービスを経験し、乳児期から老年期までの身体・精神発達について理解を深める。	5日間公務員研修	市町村乳幼児健診や特定保健指導等の見学や問診等の実施	5日間公務員研修				5日間公務員研修
訪問	・疾患毎に段階を経て体験することにより、面接技術を修得する。 ・指導保健師は、訪問・相談終了後カンファレンスを行い、面接の展開・面接技術・指導方法等に対して助言する。 ・関係機関への連絡について、指導のもと経験する。	見学訪問 (先輩保健師のケース)	同行訪問 (新人保健師のケース)	単独訪問			訪問台帳整理	確認訪問
相談	・同上	見学		他保健師同席				
地区把握	・担当地区に興味を持ち、健康課題について考えることができる。 ・関係施設見学は、ケースや学生実習等の機会を捉え行う。	【4月下旬】 地域診断研修会	地区踏査 関係施設見学	地域診断			①地区概況の把握 ②担当業務に関する健康課題の把握 ③地域診断資料の作成	地域診断報告会
その他		＊健康教育は機会があれば積極的に経験させる ＊採血・ツ反・QFT・DOTSカンファレンス等機会があれば、積極的に参加、経験させる						

○市町村

	ねらい・進め方等	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降
育成目標	・新人保健師と話し合い、当面の目標を定める。	・訪問や健診などを通して対象者の話を聴き、主訴や生活状況を捉える。その情報を整理し、個人の健康課題を把握できるようになる。						
指導体制	・所属で教育計画、指導体制等を明確にし、全職員が主体的に取り組める体制整備を行う。 ・適宜、スキルアップ状況等確認し、教育計画や指導体制を見直す。	【4月上旬】 ・教育計画の策定 ・教育計画 ・指導方針 ・役割について所属内周知	着任時オリエンテーション(業務計画、監査調査、事業概要等を用いる) 【1日目】・組織や各課の業務・職員としての心構え ・共通事務システム、電子決裁システム、メール等の利用について 【2日目】・教育体制について ・初任期保健師育成ガイドライン、保健師の相談記録ガイドラインの説明 【3日目】・担当業務について 【4日目】・担当地区について 【5日目】・担当地区ケースについて					
研修	・OJT、Off-JTとして、研修や所内業務への参加を計画的に行う。また、所外業務への参加も積極的に取り入れ、相互研修の機会とする。 ・厚生センター事業へ参加することにより、ハイレベルな健康課題を抱える住民の生活や課題を理解する。	公務員前期研修 (7日間)	厚生センター難病療養相談会や精神障害者ケアへの参加					
健診	・各健康診査の法的な根拠を学ぶ。対象者の把握、周知方法を理解する。 ・問診及びアセスメント、対象者に合わせた保健指導のポイントが理解できる。	見学	問診・指導の実施					
訪問	・対象者毎に段階を経て体験することにより、面接技術を修得する。 ・指導保健師は、訪問・相談終了後カンファレンスを行い、面接の展開・面接技術・指導方法等に対して助言する。 ・関係機関への連絡について、指導のもと経験する。	見学訪問 (先輩保健師のケース)	同行訪問 (新人保健師のケース)	単独訪問			訪問台帳整理	確認訪問
相談	・同上	見学		他保健師同席				
教育	・対象者のニーズや健康課題を解決するための教育内容を検討できる。 ・指導者は、事前準備や具体的なプログラムの作成過程、実施後に助言する。	見学		他保健師同席				
地区把握	・地区把握に必要な情報収集を行い、健康課題について考えることができる。 ・関係施設見学は、訪問や担当地区の事業の機会を捉え行う。	【4月下旬】 地域診断研修会 前担当者からの引継ぎ・地区回り	地区踏査 関係施設見学	地域診断			①地区概況の把握 ②担当業務に関する健康課題の把握 ③地域診断資料の作成	地域診断報告会
その他		＊担当業務・地区活動を通して、地区組織活動の実際を知り、指導のもと、支援を行う。						

＊育成計画は、前年度末(3月)から準備することが望ましい。

＊本資料はあくまでも例示である。育成計画は、新人保健師の個性や技術の修得状況に応じて作成することが必要であり、6か月で見直しを行う。

2 現任教育の方法

(1) 個別支援

新人保健師が担う個別支援の中核となる家庭訪問、保健事業のうち担当（関与）することが多い健康診断、健康相談における育成の考え方を以下に示す。

①家庭訪問^{*14}

家庭訪問の対象把握、優先順位の考え方、支援計画の立案、家庭訪問の実施、記録、評価やその他の保健事業等との関連性を理解できるようにする。

ただし、家族内に健康課題を多重に抱える事例などについては、対応が困難なため、指導者と共に関わるなどの配慮が必要である。

②健康診査

健康診査は、乳幼児を対象としたものから成人期、高齢期を対象としたものがあり、特に、市町村が行う健康診査は、多くの住民と接し、住民の健康状態や生活状況を把握する貴重な機会となる。各健康診査の法的根拠、対象者の把握、周知方法を理解し、健診時の問診・保健指導から個別の相談能力を高めること、また、適切な運営や事業報告、健診の事後指導や集計結果から健康課題を抽出できるようにする。

③健康相談

健康相談には、不特定多数を対象に、誰でもが健康に関する相談ができるものから、一定の目的達成のために共通の健康課題を有する集団に対して行うものなどがある。企画、周知方法、会場の設営、関係スタッフの役割、運営、評価、記録、事業報告等を理解できるようにする。



コラム 初任者が「個別支援」を中心に経験する意義

- ◆保健師が、看護の知識・技術を持ち地域で活動する看護職であることを実感できる。
- ◆地域の生活実態や考え方、その地域の文化を感じることができる
- ◆個人や家族に対するアセスメント能力や看護実践力を高めることができる。
- ◆個別支援から地域の社会資源や関係機関の役割を認識できる。

家庭訪問^{*14}:P38～【技術編】技術指導例＜家庭訪問＞

－ 事例検討（ケースカンファレンス）のポイント －

【目的】 ☆個人・家族の支援事例の直面している課題に対する援助方針の検討
☆保健師の個人・家族への支援能力の向上

【方法】 定例化しましょう

機 会	資 料
朝、夕や訪問後のミーティング等	家庭訪問記録をそのまま活用
月 1 回（第○週○曜日と決めて）	A4—1～2 枚程度（事例要約） 簡潔に、検討事項を明確に

【指導者、管理者の参加する上での留意点】

- ☆ 検討は前向きに、明るい雰囲気で行いましょう。
- ☆ 支援に必要な対象者の情報が把握されていない場合は、気づきを促しましょう。
- ☆ 質問は、その質問の意図を述べた上で聞きましょう。（教育的視点で）
- ☆ 代替案を示すよう努力しましょう。
- ☆ 新人保健師とともに、管理者、指導保健師、スタッフも事例検討を通じて育ちあいましょう。
- ☆ 事例の選定にあたっては、新人保健師の希望も聞き、看護過程の展開を振り返りやすい事例を選択するとよいでしょう。



コラム 事例検討を有意義に

- ◆初任者は、家庭訪問や健康相談などにおいて住民への対応に戸惑っている。
- ◆初任者がどのようなことで悩んでいるのか把握し、解決策を共に探ることができる。
- ◆初任者の個別支援能力の評価を目的としたものではありません。
- ◆初任者の事例は所属が支援している事例、住民に責任を持つことに直結している。
- ◆事例をアセスメントすることをねらいとした検討会も必要である。

(2) 集団への支援

健康教育

健康教育は、共通の健康課題を有する集団を対象としたものや、同じ組織・グループ等に属する集団を対象にしたものなどがある。対象者の選定、企画、周知方法、具体的な教育内容と方法、住民の理解を進める効果的な媒体の活用、評価等を理解できるようにする。

(3) 地域診断^{*15}

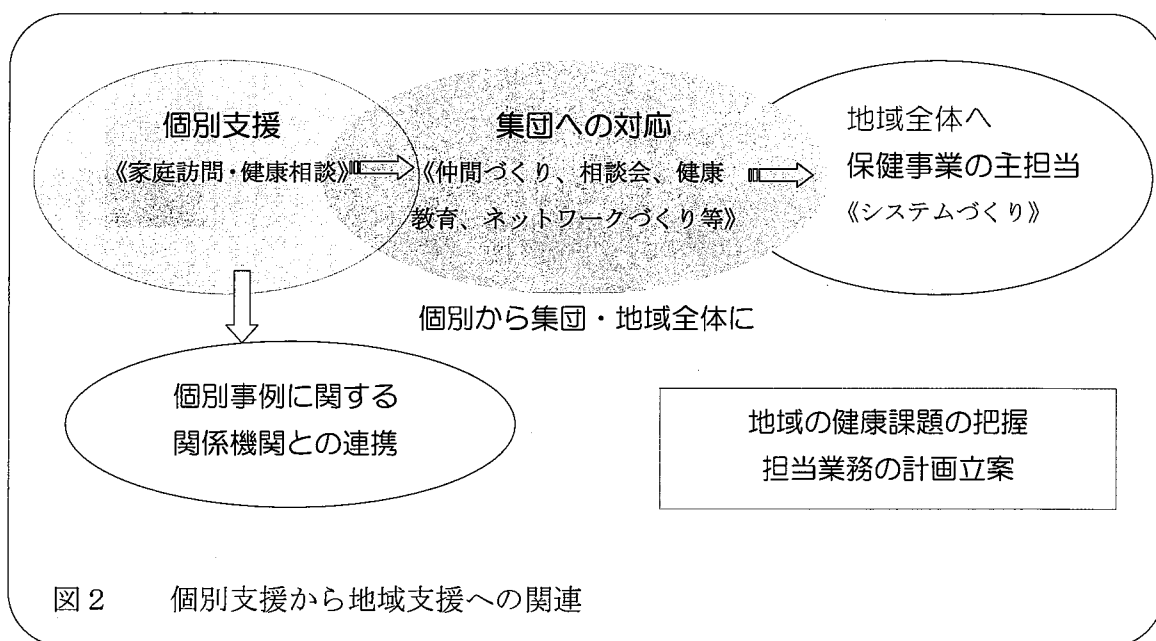
地域診断は、所属する市町村(厚生センター)の地域の健康課題を把握し、必要な施策を展開するための科学的根拠となるものであるから、活動のPDCAサイクルの一部として位置づける。

健康課題を抽出するために、以下の情報を収集・分析し地域診断を行う。

- ・地域の成り立ち
- ・地域社会を支える産業、交通、医療・福祉機関
- ・住民の生活状況
- ・人口や出生、死亡、SMRなどの既存の人口動態統計など
- ・個別事例への支援や健診などの保健事業から得られる情報

(4) 個別支援の体験から地域の健康課題の気づきへ

指導保健師や管理者は、新人保健師が経験する家庭訪問や保健事業、地域診断から「個別支援から見える健康課題」と「地域全体の健康課題」がどのように関連しているか、新人保健師が気づくように支援する。



地域診断^{*15}: 参考P43～【技術編】技術指導例＜地域診断＞

(5) 記録

相談記録は、「公文書^{*16}」に該当する文書である。また、相談記録は保健行政サービスの適正な実施を証明するものである。

そのため、相談記録の適正な管理を図るため、県・各市町村の文書規定に従い相談記録^{*17}を作成、処理、保管、保存、破棄等ができるようにする。



コラム 保健師活動の手引き 1

<日本国憲法第 25 条>

- ①すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。
- ②国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障および公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

<保健師助産師看護師法>

[保健師の定義]

第 2 条 この法律において「保健師」とは、厚生労働大臣の免許を受けて、保健師の名称を用いて、保健指導に従事することを業とする者をいう。

[保健師業務の制限]

第 29 条 保健師でない者は、保健師又はこれに類似する名称を用いて、第 2 条に規定する業をしてはならない。

[保健師に対する主治医の指示]

第 35 条 保健師は、傷病者の療養上の指導を行うに当たって主治の医師又は歯科医師があるときは、その指示を受けなければならない。

[保健師に対する保健所長の指示]

第 36 条 保健師は、その業務に関して就業地を管轄する保健所の長の指示を受けたときは、これに従わなければならない。ただし、前条の規定の適用を妨げない。

<地域保健法>

[基本理念]

第 2 条 地域住民の健康の保持及び増進を目的として国及び地方公共団体が講ずる施策は、我が国における急速な高齢化の進展、保健医療を取り巻く環境の変化等に即応し、地域における公衆衛生の向上及び増進を図るとともに、地域住民の多様化し、かつ、高度化する保健、衛生、生活環境等に関する需要に適確に対応することができるように、地域の特性及び社会福祉等の関連施策との有機的な連携に配慮しつつ、総合的に増進されることを基本理念とする。

公文書^{*16}:富山県文書管理規定(昭和 62 年 3 月 31 日 富山県訓令第 4 号)第 2 条

相談記録^{*17}:参考 厚生センターにおける保健師の相談記録に関するガイドライン(H17.3 月)

3 市町村・厚生センター業務の相互体験

市町村と県は、住民に対して相補的に健康支援をしているため、市町村保健師は、厚生センターの業務、厚生センター保健師は市町村の業務を相互に理解する必要がある。

管理者は、地域保健の全体のイメージを新人保健師に持たせるために、初任期1年間は、日常の保健活動として新人保健師が担当する業務を中心に相互の業務を体験する機会を設ける。

(1) 相互体験の内容

○市町村の新人保健師

市町村の新人保健師は、所属する保健センターなどの業務の見学や一部を体験した後、6か月を経過した頃から1年までの間に、厚生センターが実施している精神障害者や難病患者への支援について体験する場を設ける。当該市町村に居住するいわゆるハイリスクの健康課題を抱える住民の生活や課題を確認することができる。

○厚生センターの新人保健師

厚生センターは、精神保健福祉、難病対策、感染症対策など法律等に基づくものや対象者が少ないが健康課題として重要なもの、広域的にわたる事業や事例への対応が主になる。そのため、初任期6か月以内に市町村が実施する一次的、かつ、住民に身近な保健サービスを経験することが必要である。

(2) 相互体験計画の作成

市町村・厚生センターの年間保健事業計画や家庭訪問対象者リストなどから、学習させたい知識・技術が具体的な事業や家庭訪問から体験できるようにするとともに、新人保健師の担当事業と関連する事業を中心に計画を立てる。

過密なスケジュールを避け、そのつど、新人保健師に学習させたい事柄が体験できているか、市町村と厚生センター双方の管理者は確認しながら進める。

また、市町村・厚生センター業務の相互体験が効果的に実施できるよう、双方の管理者は、相互の事業予定等の情報を提供しあい計画を作成し、関係者と調整のうえ取り組む。

4 人材育成・教育の方法

職場で業務を通して行われる職場内研修(OJT)、県等が開催する研修へ派遣する職場外研修(Off-JT)、職員自らが行う自己啓発のそれぞれのメリット・デメリットを理解し、初任者の状況に応じて時期や場面など適する育成・教育方法を選択して実施する。

表1 人材育成の方法

	メリット	デメリット
OJT (職場内教育)	・個人のレベルに応じた指導ができる。 ・業務に直結した育成ができる。 ・実施の教材が豊富にある。 ・組織内のコミュニケーションが図られる。	・指導保健師の考え、知識や技術、指導内容に左右されやすい。 ・指導時間の確保が必要である。
Off-JT (職場外教育)	・理論的な指導が受けられる。 ・多人数を同時に指導できる。 ・新たな知識や技術が得やすい。 ・業務を離れるため、研修に集中できる。	・一般的、抽象的な内容になりやすい。 ・時間がかかる。 ・学習が受動的になりやすい。
自己啓発	・自分のペースに合わせて学習できる。 ・自分で学習内容が選択できる ・自ら学習するため充実感・達成感がある。	・学習の継続性の保持が難しい。

表2 教育方法の例

(新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～研修方法から抜粋)

名称	手法・適用など	
講義	ルールを先に教える方法。抽象的な概念(例えば倫理、住民(労働者)の権利(人権))や知識を教授する時に、初めて学習するような場合は、まず原理原則を説明する。	
	映像を活用した指導法	時間や場所の制約下において、現場にできるだけ近い状態をイメージすることができる。技術学習(例えば家庭訪問や健康教育等)に適している。
演習	住民(労働者)のアセスメント、状況に基づく判断、住民(労働者)の個別性を重視した対応等を学ぶ際に必要とされる技能の学習などに適している。	
	ロールプレイ	参加型・体験型学習形態の一つ。学習者がある人物になりきり、その役割・演技を通して、住民(労働者)や家族に起こった出来事など、状況を設定して自らが演じることで、相手の理解を深めることができる。また、対応やコミュニケーション技術の修得に活用できる。
	シミュレーション	模擬体験であり、現実想定される条件をとり入れて実際に近い状況を作り出し、その状況について学習する。例えば、災害時の対応などの状況設定をしたトレーニングや稀少なケースの学習に適している。
習熟度別指導	学習者の習熟度に合わせて行う指導法。情報リテラシー、データの統計学的処理など、知識や経験の差が生じやすい内容に適している。	

5 評価

(1) 目的

新人保健師一人ひとりについて行動目標の達成状況や課題を確認し、今後の教育計画を修正し、新人保健師に求められる能力を段階的、計画的に育成できることをねらいとする。

(2) 意義

＜新人保健師に対する評価＞

- ・新人保健師が、業務を通じて獲得した知識、技術、態度について目標到達状況を自己及び指導者と共に確認することにより、確実に成長している自分に気づき自己効力感を高めることができる。
- ・到達状況の確認にとどまらず、そこに至った過程から、成功体験の背景を探ることや達成できていない部分については、今後どうしたら良いかを話し合うことができる。
- ・指導者とともに評価する機会は、初任者が自分の存在を所属内で認められ、期待されているという実感を持つことにつながることになる。

＜指導体制に対する評価＞

- ・指導者が肯定的な姿勢で関与できたか、新人保健師の指導計画を立案できたか等について、管理者とともに振り返ることにより、指導者の人材育成ができる。
- ・職場全体で新人保健師の育成状況を見守ることや必要時支援を得ることに繋がる。

＜教育計画に対する評価＞

- ・教育計画の時期、内容などについて、適切性を評価することにより、効果的な教育計画に修正していくことができる。

(3) 評価者

評価者は、新人保健師本人、指導保健師、管理者などである。

(4) 時期

評価時期は、概ね就職後1か月、3か月、6か月、12か月の4回を目安とする。

就職後早期の評価は、職場適応の把握の点から重要であり、精神的支援を含め丁寧に行う必要がある。

指導体制及び教育計画に対しても同様に、就職後1か月、3か月、6か月、12か月のタイミングで評価する。

(5) 方法

- ・新人保健師自身が目標や実施内容、評価時期を把握できるよう、内容を本人に明示するとともに指導保健師とも到達目標を共有しておく。
- ・評価には、新人保健師の自己評価に加え、指導保健師、管理者などによる他者評価を行う。
- ・評価には、日常的な評価と総合的な評価がある。

＜日常的な評価＞

- ・新人保健師が保健事業や家庭訪問を実施する際、指導保健師は、新人保健師が到達すべき当日の行動目標を確認する。また、実施後には行動目標の達成状況と今後の課題を確認する。
- ・日頃の保健事業に関する業務報告、記録等を通して新人保健師と指導保健師、事業担当者との業務の遂行過程について今後の課題を確認する。

＜総合的な評価＞

- ・到達目標に関してはスキルアップ確認表などを用いて、知識や技術が修得できているか確認する。
- ・新人保健師による自己評価と、指導保健師や統括する保健師による他者評価を行う。単に到達できたか否かを評価するのではなく、到達した目標について認め、強みを確認し励ます。また、課題に対する今後の方針や行動を明確にする。
- ・面談を適宜取り入れ、新人保健師の自己評価理由を体験や感想から確認し、具体的な助言を行う。また、新人保健師が、実践や経験から感じたことや考え、行動したことなども認め評価の視点とする。
- ・総合的な評価を行うことにより、新人保健師が成長の振り返りを行うことができ、仕事への自己効力感を高め、次への意欲を持てるようにすることが大切である。



コラム 保健師活動の手引き 2

＜WHO 憲章前文＞ 抜粋

健康とは、完全な肉体的、精神的及び社会的良好な状態であり、単に疾病または病弱の存在しないことではない。

WHO 憲章前文では、「到達しうる最高の水準の健康を享有することは、（中略）万人の有する基本的権利の一つである」としており、基本的人権として「健康」を位置づけている。また、「各政府は、自国民の健康に関して責任を有し、この責任は、十分な保健的及び社会的措置を執ることによってのみ果たすことができる」と、各国政府の国民の健康に対する責任を明確に述べている。

表3 面接シート（A4サイズ）

氏 名			面接者	
期 間	平成 年 月 日（ ）～平成 年 月 日（ ）			
業 務 内 容（保健活動やその他）		疑問・確認したい事項		
※期間内に処理した業務の内容について、記入する。		※業務に関連した疑問など確認したい点や職場に勤務してみて感じていること等 ここに記載された「疑問・確認したい事項」については、早急に対応する。		
助言したこと・所属としての課題 （※職員に対して行った助言、指導内容を記載する。）				

【新人保健師の目標シート】 ○年○月○日作成、目標時期：_____

新人保健師の願い

- * ○○ができる保健師になりたい
- * 保健師としてこんなことがしたい
- * 担当業務をこうしたいなど新人保健師自身が思っていることを記入する。

➡

具体的な目標

* 新人保健師の願いから、具体的に目標を立て記入する。

達成方法

* 目標達成のために考えられることを記入する。

IV. 指導者の育成

県では、行政に働く保健師として必要な研修に加え、保健師の専門研修・教育^{*18}を実施している。保健師の現任教育については、時期別の保健師現任教育の重点課題（表4）を設定し、階層別研修会を実施しているほか、各業務担当部局においては、機能別研修など専門職研修が行われている。

初任者を育成することは、組織の将来に関わる重要なことであり、教育を担当する指導者及び管理者は、人材育成の重要性を理解し、スタッフならびに組織の育成ができる能力^{*19}を修得する必要がある。また、新人保健師にとって指導者・管理者は先輩であるだけでなく、職業上の役割モデルである。したがって、教育的な能力とともに、行政機関で働く行政職員ならびに専門職としての能力を備えていることが求められる。さらに、新人保健師の経験や能力に合わせて、ゴールや教育期間、進め方等を決定し職場で教育を担当する役割が求められる。

現在、県では、人材育成の指導者の育成を目標に、集合研修としての講義、教育計画の立案と職場内での教育実践といった Off-JT と OJT を組み合わせた研修会を開催しているが、今後、新人保健師の人材育成を担う指導者としての能力（指導力）向上のための研修を行うとともに、管理者は計画的に指導者となる者に研修を受講させる必要がある。

表4 時期別の保健師現任教育の重点課題

段 階		態度とマインド	対人支援能力	地域支援及び管理能力	
				地域支援能力	管理教育能力
初 任 期	新 任 期 (1年未満)	トレーニング期（体験学習期）			
	初 任 期 前期(1～3年) 後期(4～5年)	保健師のアイデンティティ実感 住民への責任	個人家族への支援 (担当分野) 集団への支援 (担当分野以外の 基礎的事例)	地域のアセスメント	
中 堅 期	前 期 (6～10年)	保健師のアイデンティティ確立	集団への支援 複雑困難な事例への対応	地域のアセスメント 事業計画と評価	研究
	後 期 (11～20年)	広い視野と柔軟な思考		施策の立案と評価 システム構築	研究 後輩育成
ベテラン期 (21年以上)			総合的なスーパー バイズ	施策の立案と評価 システム構築	後輩育成 チーム管理

(保健師指導者研修 佐伯和子氏 講義より 一部改変)

保健師の研修・教育^{*18}:P25 図3 保健師人材育成体制

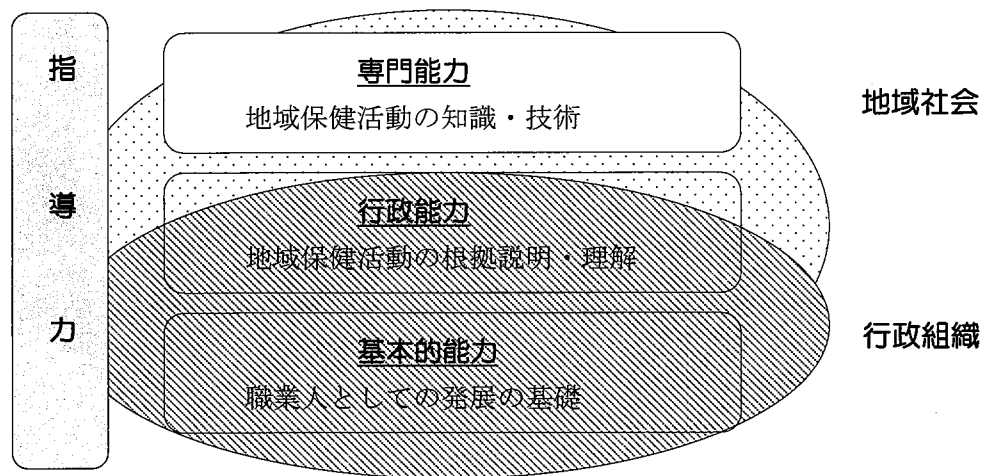
育成ができる能力^{*19}:P24 指導保健師・管理者(保健師)に求められる能力

指導保健師・管理者（保健師）に求められる能力

（指導者育成プログラムの作成に関する検討会報告書抜粋）

① 指導保健師

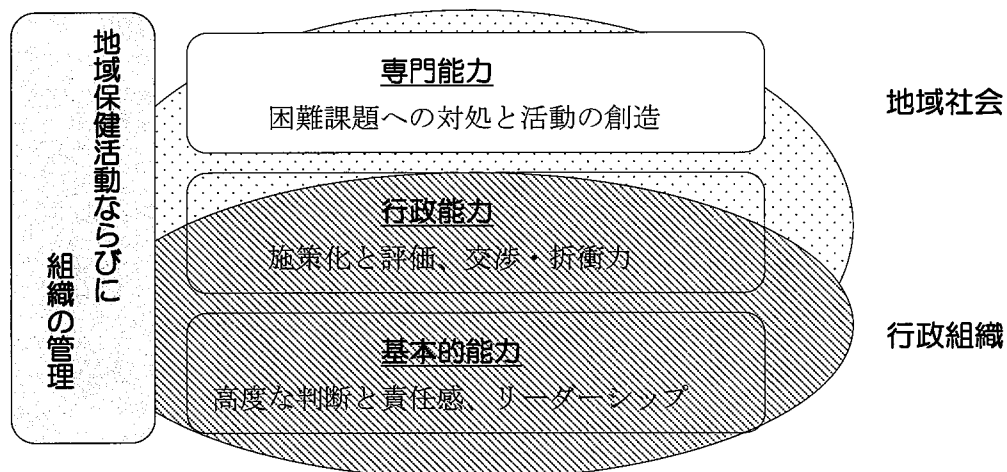
指導保健師は中堅者として、基本的能力、行政能力、専門能力は言うまでもなく、これらの能力に、指導者として新人保健師が自ら気づき、能力を引き出すための「指導力」が求められる。



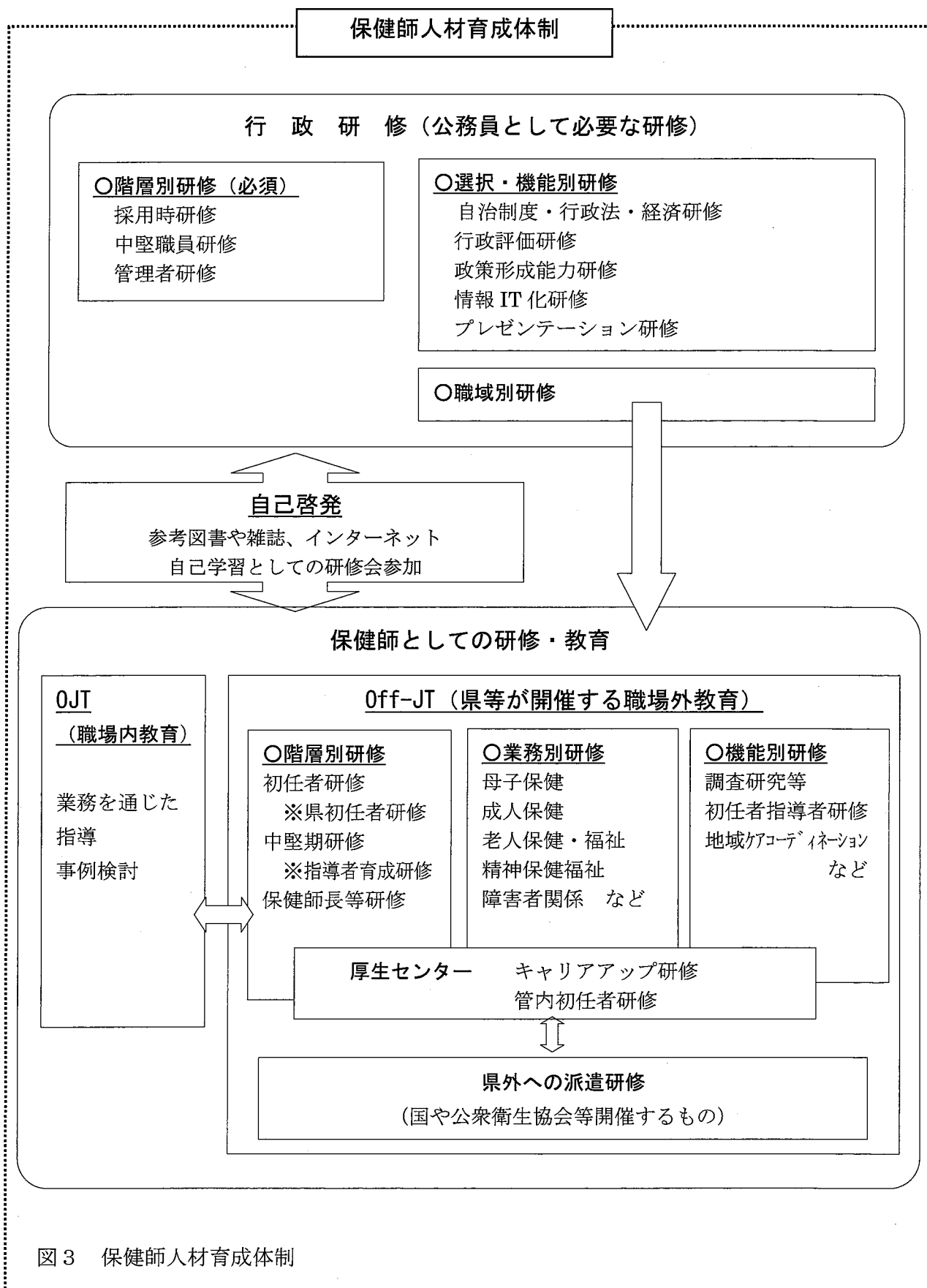
指導者育成プログラムの作成に関する検討会 地域保健活動実践能力の構造

② 管理者（保健師）

日常業務において複雑困難な課題や新たな課題に対処でき、組織全体を見渡して職場環境の整備と部下の育成を行い、業務が円滑に進行できるように管理を行うことができる能力が求められる。



指導者育成プログラムの作成に関する検討会 地域保健活動実践能力の構造



V. 初任期保健師の現任教育体制等の評価

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のに望ましい環境であり、支援する体制になっていることである。したがって、新人保健師のみならず、中堅者、管理者が適正に評価を行うことにより、今後の現任教育体制を改善し、よりよい人材育成体制を整備することが可能となる。

各所属においては、OJT や研修が効果的に行われているか、企画やプロセスを評価するとともに、県は、本庁の人材育成体制推進部署において、厚生センター・保健所、市町村とともに連携しながら推進体制を協議し、人材育成の評価のための委員会を設置し、効果的な現任教育の実施体制の充実・強化を図ることが重要である。