

# 茨城県保健師人材育成指針

平成 2 2 年 6 月

茨 城 県 保 健 福 祉 部

## 目 次

1) 策定の趣旨	・・・P1
2 人材育成の現状・課題	・・・P1
3 求められる保健師像	・・・P2
4 人材育成の対象者	・・・P2
5 人材育成の具体的な方法	
(1) 職場内（OJT）研修の充実 指導保健師の配置等	・・・P3
(2) 保健師の専門性を生かす体制の整備 統括保健師の選任等	・・・P5
(3) 人材育成を考慮した配置と異動 人事交流の促進等	・・・P6
(4) 職場外研修（OFF-JT）の充実 人材育成研修の実施等	・・・P6
6 県及び市町村における人材育成計画の作成	・・・P7
7 人材育成推進のための体制整備	・・・P8

## 1 策定の趣旨

保健師は、すべての県民が健康で明るく元気に暮らせる社会の実現をめざし、公衆衛生看護を基盤として、常に、住民が主体的に疾病を予防し、健康な生活が送れるよう支援している。

しかし、県民の健康指標をみると、平均寿命は男性全国 30 位、女性全国 43 位。また、がん、脳血管疾患及び心疾患等の生活習慣病による死亡者の割合が 6 割を占め、特に、脳血管疾患、心疾患で死亡する割合は全国と比較して高い状況にある。また、医療資源は、医師数、看護職員数及び保健師数が全国最下位クラスであるなど、恵まれた状況ではない。

このようなことから、住民ひとり一人が日頃の生活を見直し生活習慣病対策等の、予防活動を推進することが大変重要となっており、それを担う保健師の人材育成が不可欠な状況である。

また、新任保健師（以下採用 1～5 年目）については、半数以上が大学卒で占められているが、大学での保健師教育は、専門の講義や保健師活動に関する実習時間が少ないことから、保健師の専門性は就職後の現場で習得する必要がある状況である。

このような現状から、県と市町村が共通の目標をもって、健康なまちづくりの推進に取り組む人材を育成するため、指針を策定した。

## 2 人材育成の現状・課題

- (1) 業務分担制及び少数分散配置により事務量が増え、保健師としての活動時間が少なくなっている。
- (2) 市町村においては、指導的な立場の年齢層の保健師が保健分野の職場に少なく人材育成が困難になっている場合もある。
- (3) 新任保健師の現状及び新任保健師への指導の状況

### ① 新任保健師の現状

半数以上が大学卒であるが、大学教育における実習時間の減少等により面接技術等個別支援に自信が持てない、公衆衛生的視点で地域を見ることができないなど実践能力の低下が課題となっている。

### ② 新任保健師への指導の状況

新任保健師へのオリエンテーション実施率 46%、新任保健師に対する指導者の配置 26%である。また、指導者が配置されている場合でも、指導方法・内容が適切かどうかわからないことから自信をもって指導ができないとするものが多い現状にある。

（「保健師人材育成に関する実態調査」（H20.3月）の結果による）

- (4) 社会の変化に伴う住民ニーズの多様化・複雑化等により児童虐待、介護予防、自殺対策等新たな健康課題への対応が求められている。
- (5) 保健所と市町村の役割分担が進むなか、地域の健康課題を共有し、共通認識を持つことが難しくなっている。
- (6) 県や市町村においては、市町村合併等の行政組織の再編や行財政改革が行われるなか健康施策にも効果的・効率的推進が求められている。

### 3 求められる保健師像

地域保健活動を第一線で担う保健師には、

- ・ 社会情勢の変化や住民のニーズに即応した専門的な実践力と行政推進能力を兼ね備えること
- ・ 生活の場である地域を活動拠点とし、生活者の視点で地域を把握し、健康課題について考え、住民と共に健康なまちづくりをめざすこと

こうした観点から、本県の保健師に求められる保健師像を次のように現した。

○生活者の視点に立ち予防を重視した支援ができる保健師

○地域の健康課題を住民と共に解決できる保健師

○日頃の実践を大切にし、自ら考えて行動する保健師

### 4 人材育成の対象者

県と市町村に従事する保健師を対象とする。

## 5 人材育成の具体的な方法

求められる保健師像を具現化するためには、これまでの職場内研修や職場外研修を充実させるだけでなく、組織的に様々な人材育成に係る機会や手段を活用し、人材育成を一層実効性あるものとしていく必要がある。

このため、(1) 職場内研修 (OJT) の充実 (2) 保健師の専門性を生かす体制の整備 (3) 人材育成を考慮した配置と異動 (4) 職場外研修 (OFF-JT) の充実を4つの柱に、効果的に人材育成を推進していく。

### (1) 職場内研修 (OJT) の充実

保健師の業務は、対人関係をベースに行われるものであることから、専門的能力は座学だけでは習得できない。地域の健康課題の把握、適切な個別支援の方法、社会資源の有効活用の調整等を、日常の業務の実践を通して習得する必要がある。職場内研修は極めて重要となる。

#### ① 職場全体で取組める体制整備

組織的な人材育成のため、統括保健師が中心となって職場内 (OJT) 研修計画を立て推進する。

ア 事業課題等の共有及び事業評価検討のための定例ミーティングの開催

イ 技術向上のための事例検討会の開催

#### ② 個人の目標設定と評価

必要に応じて統括保健師及び他の保健師に助言を求め、次のこと等を行う。

ア 「人材育成プログラム (※1)」を活用し個人の目標設定をする

イ 「人材育成プログラム」のチェックシートを活用し、自己の課題を把握するとともに評価を行う

※1 「人材育成プログラム」とは、平成19～20年度に「茨城県における人材育成のあり方検討会」で作成され、保健師人材育成のあり方についての提言として県に提出があったもので、階層別に (新任期・中堅期・管理期)、基本的能力、行政能力、専門能力別に目標を掲げ、個人の評価を行うプログラムである。

#### ③ 指導保健師の配置等

業務を通して新任保健師の育成を図るため、指導保健師を配置する。指導保健師は新任保健師の能力や経験に合わせ、行政の基本的な仕組みや保健師として必要な知識・技術等について段階的に指導を行う。指導保健師は、新規採用保健師に対し採用後1年間は重点育成期間とし、きめ細やかな指導を行う。

## ア 指導保健師の配置

- (ア) 指導保健師を明確に位置づけるため、所属において「指導保健師」として選任し、その指導業務を担当業務と位置づけ、事務分掌表等に記載することが必要である。
- (イ) 新任保健師を1年間指導する。
- (ウ) 新任保健師への指導業務を担うことを踏まえて、指導時間が確保されるように、部署内の業務の調整を図る。
- (エ) 指導保健師の選任要件
  - ・身近な相談相手になれるよう中堅保健師が望ましい。
  - ・新任保健師と同系列の業務担当者が望ましい。
  - ・県主催の指導保健師研修会を受講した者又は受講予定者とする。

## イ 指導保健師の育成

- (ア) 県は、指導保健師に対し、新任保健師特有の不安等を理解することの重要性の理解を深めることや、指導方法のスキル向上等を図るため、指導保健師研修会を開催し、修了者には修了書を交付する。
- (イ) 統括保健師は、指導目標の確認、計画の立て方及び評価の仕方等具体的な指導方法などについて、指導保健師を指導、支援する。
- (ウ) 他の保健師は必要に応じ指導保健師を支援する。
- (エ) 指導保健師の確保が難しい場合には、外部の人材を活用することも検討する。

## ウ 指導保健師の業務

指導計画を作成し、「新任保健師育成ガイドライン（※2）（以下「ガイドライン」）」を活用するなどにより、新任保健師を指導する。

- (ア) 「茨城県保健師人材育成指針（以下「本指針」）」及び「ガイドライン」に基づく指導をする。
- (イ) 「人材育成プログラム」による評価・指導
  - ・定期的に評価を行い、その結果に応じて新任保健師の能力や経験に合わせ、段階的に指導する。
- (ウ) 家庭訪問への同行
  - ・事例検討、ロールプレイングを行うことにより面接技術、他職種との連携方法等を指導する。
  - ・半年間は必要性に応じて指導保健師または他の保健師が家庭訪問に同行する。
  - ・継続事例を持つことを必須とし、市町村では母子、成人それぞれ1例以上、保健所では精神、未熟児、難病、結核の中から2例以上の事例を選定し、1年間継続してかかわる。
  - ・継続事例を選定し、その事例支援から捉えた地域の現状課題について考える。

- ・訪問計画を立案し計画的な実施を図り、実施後は事例検討会等により対応を振り返るとともにその評価を行う。
- (エ) 新任保健師に対し、1年目は事業を通して地区をとらえること、2年目は地域の健康課題やニーズから事業を考えることを指導する。

※2 「新任保健師育成ガイドライン」とは、平成21年度に「茨城県保健師の新任期人材育成ガイドライン作成検討会」で作成され、指導保健師の、新任保健師に対する指導方法等を定めたもの。

## (2) 保健師の専門性を生かす体制の整備

保健師の人材育成や地域全体の健康課題を明確にして活動する観点から、その組織内の保健師を技術的に指導調整する統括的な役割をもつ保健師を配置する。

### ① 統括保健師の選任

- ア 統括保健師を明確に位置づけのため、所属において「統括保健師」として選任し、その業務を担当業務に位置づけ、事務分掌表等に記載することが必要である。
- イ 保健所においては、課長職（課長職にある保健師がいない場合は、準ずる立場にいる保健師とする）にある保健師を選任する。
- ウ 市町村においては、保健師の調整を図ることができる立場の者を選任し、保健衛生部門に配置することが必要である。

### ② 統括保健師の業務

- ア 専門性を確立するため、人材育成のための環境整備を行う。
  - ・所属する保健師の習得すべき能力を「人材育成プログラム」を用いてアセスメントを行う。
  - ・人材育成の視点を持ち、定例ミーティング、事例検討会等を開催する。
  - ・指導保健師への助言・指導を行う。
  - ・必要に応じて、保健部門以外に配置された保健師からの技術的相談に応じ助言する。
- イ 保健師が、地域住民、関係機関、他職種と連携・協働し、地域の健康課題を共有できる場を設定する。

### ③ 統括保健師会議

県は、統括保健師同士の情報交換等を通じ、統括保健師の役割の確立や業務の充実を図るため、統括保健師会議を開催する。

### (3) 人材育成を考慮した配置と異動

人材育成のため、様々な業務を経験させる必要がある。

#### ① 適正な配置

ア 新規採用者については、基礎的能力を習得させるため、対人保健サービスや地区を受け持つことができる保健部門に採用後2～3年程度配置することが望ましい。

イ 中堅期の者に対しては、将来の監督者として育成するため、幅広い業務を経験させることが望ましい。

ウ 県は、企画立案能力向上等のため、保健師が本庁勤務を経験出来る機会を増やす。

エ 市町村は、行政実務を幅広く経験させるため、保健師が保健センター以外の部署を経験できる機会を増やす。

#### ② 県と市町村の人事交流

県と市町村が地域の健康課題を共有し保健活動を充実させるとともに、互いの業務に従事し、違った立場で業務経験を重ねることによって、多角的な視点を身につけるなど人材育成に資するため、県と市町村の人事交流を行う。

ア 県は、保健師に、市町村の行政実務を経験させるため派遣する。

イ 市町村は、保健師に、広域的な視点を身につけ、より専門的な知識・技術を学ばせるため、保健所に派遣する。

ウ 県は、人事交流を促進するため、人事交流者の経験や成果について報告会等を開催する。

### (4) 職場外研修 (OFF-JT) の充実

県、市町村は、保健師の目標に応じた研修を計画的に行い、または、外部の研修に参加させ、保健師の業務の向上や改善を積極的に行うとともに、個々の保健師の受講歴を把握し、該当者全員が受講できるよう体制を整えるものとする。

#### ① 人材育成研修

ア 県の人材育成研修等

- ・研修の対象者は県及び市町村保健師とし、別表の研修会を開催する。
- ・県は、国立保健医療科学院の実施する研修の受講修了者等と協議し、研修の企画、立案をする。
- ・県は、市町村保健師連絡協議会等の関係機関、団体等と連携を図り、人材育成の主旨が反映できるよう協力を求める。

イ 市町村の人材育成研修

市町村において人材育成の研修会等を実施することが望ましいが、市町村独自の実施が困難である場合には、県、市町村保健師連絡協議会、保健所管内保健師業務研究会等が実施する研修会等に積極的に参加させるよう配慮するものとする。



## ② 派遣研修

県は、国立保健医療科学院等が主催する研修会に県の保健師を派遣し、リーダーを育成する。また、市町村においても、機会を捉え、積極的に当研修会に保健師を派遣することが望ましい。

ア 計画的に派遣するため、派遣基準、派遣者リストを作成する。

イ 派遣研修終了者は、人材育成に係る研修の企画や事業評価等に協力する。

### <人材育成研修>

別表

研修名	研修対象者	研修・会議の内容
統括保健師研修	統括保健師	統括保健師の役割 職場の人材育成の推進方法
管理期研修	採用26年以上	看護管理Ⅱ（人材育成・情報管理等）
リーダー研修	採用16～25年	看護管理Ⅰ（地区把握・事例検討等）
指導保健師研修	採用6～15年	指導者の役割、指導計画の立案 個別支援等の指導方法等
新任保健師研修	採用1～2年	地域保健活動の基礎（個別支援等）

## 6 県及び市町村における人材育成計画の作成

人材育成のためには、その必要性を認識し、職場内で学び合う風土を育む等の環境整備をするとともに、人材育成計画を作成し、系統立てて推進する必要がある。

① 保健所及び市町村は、本指針を踏まえ、別に定める様式により人材育成計画を作成し、毎年4月末までに茨城県保健福祉部保健予防課長あて提出するものとする。

② 人材育成計画作成にあたっては、以下の内容を盛り込むものとする。

ア 人材育成の現状と課題等

・保健所及び市町村の人材育成における現状と課題

イ 人材育成の推進体制

・統括保健師及び指導保健師の配置等

ウ 推進にあたっての具体策

・職場内研修及び職場外研修の計画

## 7 人材育成推進のための体制整備

県及び保健所は、市町村に対し人材育成推進のための支援を行う。

県においては、県全体の人材育成の推進について検討を行うため「人材育成企画調整委員会（仮称）」を設置する。

### （1）市町村の人材育成推進体制整備への支援

- ① 保健所の統括保健師及び保健指導主査は、市町村の統括保健師と連携を密にし、市町村の人材育成の課題に対し支援を行う。
- ② 保健所は、市町村の事例検討や事業評価の効果的な取り組みのため、求めに応じ、国立保健医療科学院等の研修の受講修了者を市町村の事例検討会等に出席させる。
- ③ 保健所は、保健師業務研究会等既存の組織を有効に活用し、保健所と市町村の交流による人材育成の推進を図る。

### （2）人材育成企画調整委員会（仮称）の設置

県に設置し、県全体の人材育成の推進について検討を行う。

#### ① 目的

県全体の保健師の人材育成の取り組みを推進するため、人材育成に係る調査、検討を行う。

#### ② 開催回数

年1回程度

#### ③ 検討内容等

ア 保健所や市町村の人材育成の進捗状況を把握し、人材育成の推進方法等について検討を行う。

イ 毎年、県及び市町村保健師を対象に、人材育成のための取り組みの効果等について調査等を実施し、その結果を公表するとともに、人材育成方法の見直し等を検討する。

ウ 県の研修企画・立案や人材育成研修会の参加者アンケート等を踏まえ、研修計画への助言等を行う。