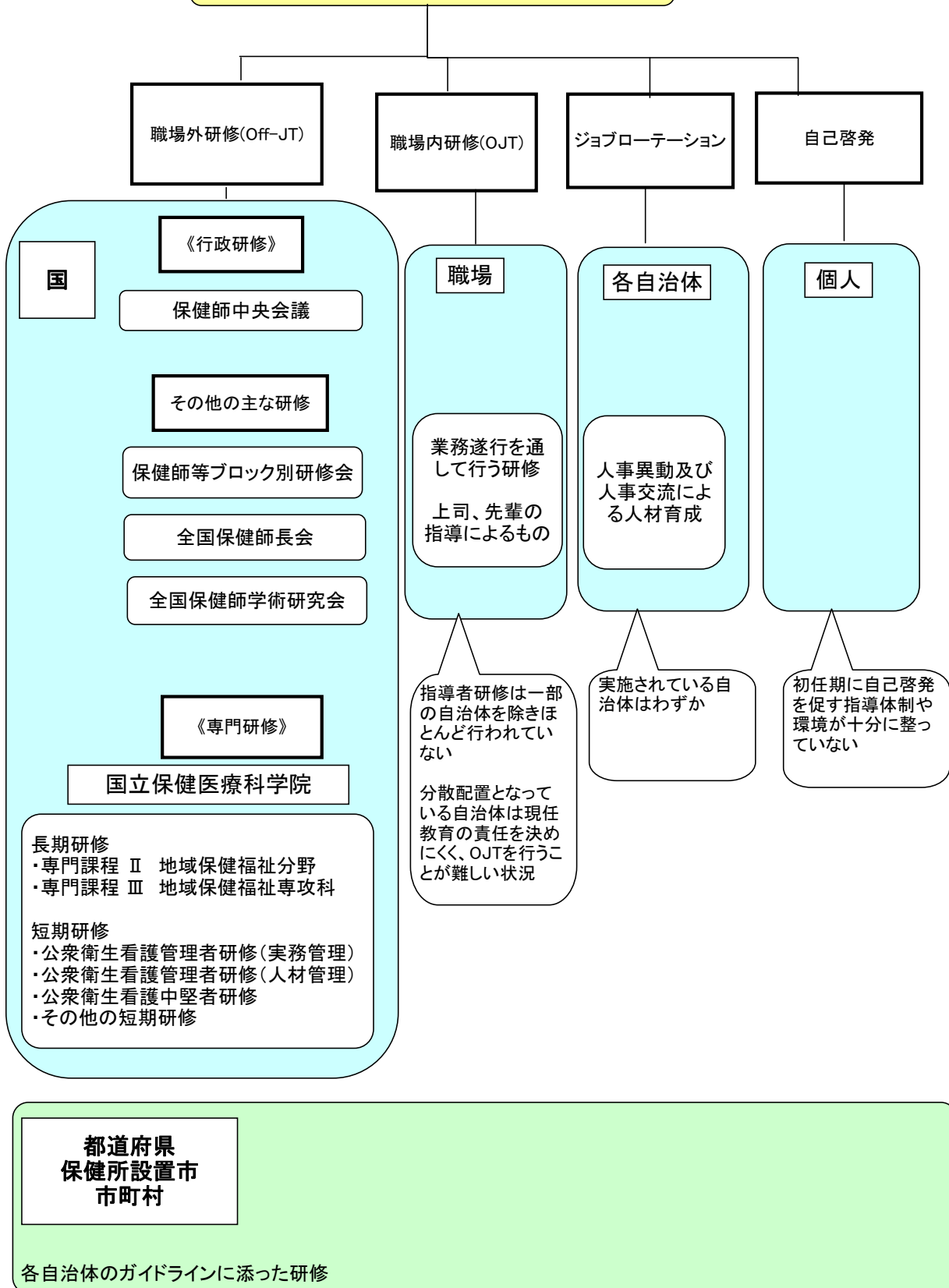


## 保健師の現任教育体系の骨格



# 専門技術職員の分散配置における活動体制および人材育成体制

## に関する調査結果（抄）

調査対象：全国 1758 市町村、回収数 1665、回収率 94.7%

### Q8 新任保健師のOJTを実施している

	市町村数	割合
はい	658	39.6%
いいえ	1003	60.4%

#### その実施方法(複数回答)

	市町村数	割合
1. 担当指導者制	512	77.8%
2. スーパーバイズ方式	131	19.9%
3. プロジェクト方式	21	3.2%
4. その他	85	12.9%

### Q9 中堅保健師のOJTを実施している

	市町村数	割合
はい	267	16.1%
いいえ	1394	83.9%

#### ①その実施方法(複数回答)

	市町村数	割合
1. 担当指導者制	81	30.3%
2. スーパーバイズ方式	87	32.6%
3. プロジェクト方式	44	16.5%
4. その他	42	15.7%

#### ②その実施内容(複数回答)

	市町村数	割合
1. 事業の企画・立案・評価(予算書の作成を含む)	213	79.8%
2. プレゼンテーション(議会答弁および資料作成を含む)	94	35.2%
3. 政策立案のプロセス(検討会の運営を含む)	131	49.1%
4. 後進の育成	119	44.6%
5. 連携・調整	186	69.7%
6. その他	23	8.6%

### Q10 行政能力の向上を目的としたOff-JT(Off the Job Training、集合研修や派遣研修)を受講させるしくみ(実施計画や予算上の措置)がある

	市町村数	割合
1)新任期		
はい	1350	83.5%
いいえ	267	16.5%

	市町村数	割合
2)中堅期		
はい	1260	77.9%
いいえ	357	22.1%

	市町村数	割合
3)管理期		
はい	1194	73.8%
いいえ	423	26.2%

### Q11 専門能力の向上を目的としたOff-JTを受講させるしくみについて

#### ①階層別研修(行政保健師経験年数に応じた研修)を受講させるしくみがある

	市町村数	割合
1)新任期		
はい	1042	64.4%
いいえ	575	35.6%

	市町村数	割合
2)中堅期		
はい	849	52.5%
いいえ	768	47.5%

	市町村数	割合
3)管理期		
はい	730	45.1%
いいえ	887	54.9%

#### ②業務別研修(業務内容に直接関係した研修)を受講させるしくみがある

	市町村数	割合
1)新任期		
はい	1290	80.2%
いいえ	318	19.8%

	市町村数	割合
2)中堅期		
はい	1280	79.6%
いいえ	328	20.4%

	市町村数	割合
3)管理期		
はい	1151	71.6%
いいえ	457	28.4%

### Q12 保健師の保健事業の企画能力の向上のための方策をとっている

	市町村数	割合
はい	1208	73.3%
いいえ	440	26.7%

#### その方策の内容(複数回答)

	市町村数	割合
1. 自治体内での勉強会の実施	321	26.7%
2. 新規事業企画・予算どりに参画させる	682	56.6%
3. 大学や保健所などのスーパーバイザーの活用	265	22.0%
4. 研修への派遣	960	79.7%
5. 県との交流人事	37	3.1%
6. その他	41	3.4%

### Q13 保健師の自己研鑽を支援するしくみ(職免や費用の補助など)の内容(複数回答)

	市町村数	割合
1. 研修会・学会への参加	1291	77.7%
2. 学会への参加	576	34.7%
3. 業務に位置づけられたもの以外の調査研究活動への参加	137	8.2%
4. 大学院進学	20	1.2%
5. ボランティア活動への参加	162	9.8%
6. 上記以外の通信教育・遠隔教育	134	8.1%
7. その他	39	2.3%

Q14 人材育成を意識した、保健師のジョブローテーションを実施している

	市町村数	割合
はい	313	19.1%
いいえ	1322	80.9%

Q15 都道府県保健所から受けている保健師の人材育成に関する支援の内容(複数回答)

	市町村数	割合
1. 特に支援はない	423	25.7%
2. スーパーバイズ(人材育成のための継続的個別指導)	90	5.5%
3. 市町村の人材育成方法への助言	166	10.1%
4. 研修会の開催	1160	70.6%
5. その他の支援	79	4.8%

Q16 保健師の資質向上にかかわる課題(複数回答)

	市町村数	割合
1. 入手が足りないため、研修の時間がとれない	1148	69.1%
2. 分散配置されているため、部署でのOJTが困難	505	30.4%
3. 人材育成の方法がわからない	329	19.8%
4. 人材育成のための予算がない、もしくは少ない	719	43.3%
5. 職場内に適切な指導者がいない	663	39.9%
6. スーパーバイザーがいない	831	50.0%
7. 他職種から研修や教育の必要性の理解が得られない	237	14.3%
8. その他	94	5.7%

出典：厚生労働省、市町村保健活動の再構築に関する検討会報告書、2007

表1 地域保健従事者の1年目の教育目標

	到達目標	行動目標
基本的能力	1. 組織の一員としての自覚を持つことができる	① 所属する組織の仕組みと使命を述べるができる ② 保健所・市町村の業務を理解し、自己の立場と役割を説明できる
	2. 連絡や報告を確実に行う	① 業務実施前の確認、実施後の報告を上司に確実にすることができる ② 指示されたことを正確に理解し、報告できる ③ トラブルや対処が困難な場合に適切に報告ができる
	3. 積極的に地域住民、上司、同僚とコミュニケーションをとることができる	① 地域住民と対等な目線をもって、信頼関係を構築できる ② わからないことは自分から積極的に同僚や上司に聞くことができる ③ 保健福祉チームの一員として、連携や協働行動をとることができる
	4. 行政職員としてのモラル、倫理観をもって行動する	① 公務員としての服務規律を理解して、行動できる ② 自己の身体的・精神的健康管理ができる
行政能力	1. 担当する事業の法的根拠を理解する	① 担当する事業の根拠法令、通知、実施要領、予算を理解している ② 参加する事業の法的根拠を理解している
	2. 担当する事業の事業体系、自治体の政策・方針を理解する	① 所属自治体の政策・方針を理解している ② 担当事業の事業体系を理解し、事業の位置づけと意味を理解する ③ 担当する事業の起案、通知文の作成ができる
専門能力	1. 地域保健の重要性や意義を理解できる	① 予防活動、健康増進活動の意義を体験をもとに実感を持って説明できる ② 個別事例と集団支援の関連を説明でき、個別事例を地域活動全体の中に位置づけて考えることができる
	2. 基本的な個別支援を単独で実施できる	① 個人・家族の健康のニーズを判断できる ② 対象の状況にあわせて、適切な保健指導などの支援ができる ③ 必要時、社会資源の活用ができる ④ 実施した個別支援の振り返りができる
	3. 担当する保健事業を指導のもとに実施できる	① 継続した保健事業の企画および運営ができる ② 地域でよく見られる健康課題に対して、自分の専門領域から支援を考えることができる ③ 実施した保健事業の振り返りができる