

I 現任教育の必要性

1 保健師の現状

保健師の年齢構成にも変化が見られ、令和元年度現在、山口県においては50代が約3割強と最も多く、続いて20代が25%を占め、市町に比べて中堅層が少ない。

〔 県及び市保健師の年齢構成 〕

保健師活動領域調査 R元.5.1現在	県保健師		市町保健師	
	人	%	人	%
20代	22	25.6	61	14.8
30代	18	20.9	111	26.8
40代	17	19.8	138	33.3
50代	29	33.7	104	25.1
計	86	100.0	414	100.0

山口県における段階別研修の時期別で県保健師の分布を見ると、各期の期間の違いがあるため比較はできないが、管理期が約4割を占め、他の各期の対象者が約2割ずつを占めている。

〔 段階別研修の時期別の県保健師の分布 〕

R元.5.1現在		人	%
新任期	1～5年	17	19.8
中堅期	前期：6～14年	17	19.8
	後期：15～24年	17	19.8
管理期	前期：25～29年	14	16.2
	後期：30年～	21	24.4
計		86	100.0

また、配属場所も多岐にわたり、令和元年度では26カ所となり、そのうち10カ所は保健師のひとり配置となっている。さらに、所属全体としては複数配置でも、業務別の班ではひとり配置となっている場合もある。

配属場所別にみると、構成割合の最も多い50代においては、「福祉」の分野や「その他」への配置も多く、管理期の年代が実際には地域保健の現場から遠ざかっている状況もある。

〔 県保健師の配置場所と年代別人数 〕

保健師活動 領域調査 R元.5.1現在	保健		福祉		その他		計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
20代	22	100.0	0	0.0	0	0.0	22	100.0
30代	10	55.5	3	16.7	5	27.8	18	100.0
40代	14	82.4	3	17.6	0	0.0	17	100.0
50代	15	51.7	9	31.0	5	17.3	29	100.0
計	61	70.9	15	17.5	10	11.6	86	100.0

このような状況から、職場内研修（OJT）の中での保健師相互による学び合いや先輩保健師からの知識・技術の伝承が難しくなっている状況や、少人数配置により個々の保健師が担当業務に追われている現状が懸念される。

2 現任教育の状況

山口県の保健師に関する現任教育は、行政職員としての研修と専門職員としての研修に大別され、前者は人事課所管で行われ、後者は健康増進課所管で行っている。共に、段階別の研修とそれ以外の業務に必要な基礎的・専門的スキルに関する研修で構成されている。

専門職としての保健師の人材育成及び業務に関する研修は、長く本庁健康増進課の担当各班により個々に開催していたが、平成9年度に「山口県健康づくりセンター」が設置されたのを機に、現任教育として一元化して実施するためにその役割を健康づくりセンターに移して、充実・拡充しながら展開してきた。

健康づくりセンターで行う研修は、平成25年度現在①専門職種研修 ②業務研修 ③住民組織育成研修の3本柱で構成し、保健師の現任教育においては、①及び②が中心となる。中でも、現任教育として重要な段階別研修は、専門職種研修の中に位置づけている。

当初の平成9年度は、「新任保健婦研修」と「管理者保健婦研修」の2課程であった。その後「中堅保健婦研修」が追加され、さらに、対象者を地域保健関係職員として栄養士など保健師以外の職員を加えるなどの拡充や、「地域保健課題政策化研修」や「新任指導者研修」といった新たな課程を追加した。また、中堅期を前期と全期に分けて開催するなどの課程変更を加えて、令和元年度は7課程で開催している。

その間には、保健師教育の大学化も進み、教育も多様化してきていることから、従前のような講義形式中心ではなく、講義と演習、グループワークなどを組み込んだ形を基本とするスタイルに変えてきた。さらに研修によっては、受講生が受講期間を通じて主体的に研修に取り組めるように、事前・事後の課題、職場内での報告・協議の状況や上司からのコメントの報告などの手法を工夫して展開している。

これらの研修については、本庁健康増進課の担当各班と健康づくりセンターで、その内容や手法などについて協議を重ねながら企画・運営を行っている。さらに、平成23年度からは、現任教育に関連する関係者を委員として「山口県地域保健関係職員現任教育検討会議」を開催し、現任教育のあり方について協議を行い、意見を求めた。

このように、現任教育に関する体制は、研修自体もそれを取り巻く環境も充実してきていたが、それらを体系づけて整理がされていない状況であったことから、平成24年11月に現任教育検討会議の実働組織として、「山口県地域保健関係職員現任教育ガイドライン作成作業部会」を設置し、現任教育ガイドラインの作成を進めて、平成26年3月に「山口県地域保健関係職員現任教育ガイドライン」を策定した。

その後、ガイドラインを活用して現任教育を進めてきたが、平成28年3月に、厚生労働省から「保健師に係る研修の在り方に関する検討会最終とりまとめ」が示されたこと等を踏まえ、令和元年度に見直しを実施し、令和2年3月に改定した。

[現任教育のこれまでの取組経過等]

- ・平成 23 年度～ 「山口県地域保健関係職員現任教育検討会議」開催
- ・平成 24, 25 年度 「山口県地域保健関係職員現任教育ガイドライン」作成作業部会開催（ガイドライン構成全体の検討）
- ・平成 26 年 3 月 「山口県保健師活動指針」策定
- ・平成 26 年 3 月 「山口県地域保健関係職員現任教育ガイドライン」策定
→県の方向性や評価様式等を示したガイドラインとして提示
- ・平成 26 年度～ 「山口県現任教育ガイドライン検討部会」開催
- ・平成 26～28 年度 「現任教育ガイドライン」評価表を活用した所内 OJT 試行運用
- ・平成 28 年 3 月 「保健師に係る研修の在り方に関する検討会最終とりまとめ」（厚労省）
→自治体保健師の標準的なキャリアラダーが示され体系的な研修体制の構築が明示
- ・平成 29 年度～ 「現任教育ガイドライン」評価表を活用した所内 OJT 本格運用
- ・平成 29 年度～ 上記所内 OJT に栄養士等も含めて運用開始
- ・令和元年度 「山口県地域保健関係職員現任教育ガイドライン改定作業部会」開催
 - ・作業部会〔保健師版〕、〔栄養士版〕開催
 - 「山口県地域保健関係職員現任教育ガイドライン第 2 版」改定
 - ・【保健師版】第 2 版、【栄養士版】策定
- ・令和 2 年度～ 「山口県地域保健関係職員現任教育ガイドライン第 2 版」を活用した所内 OJT 試行運用予定

[現任教育の推進体制] *推進体制図は次頁参照

(1) 山口県地域保健関係職員現任教育検討会議

事務局を県健康増進課に置き、有識者、教育者、県及び市町の保健師協議会関係者、人材管理研修終了者、本庁、県健康づくりセンターなどにより構成し、現任教育のあり方及び具体的な人材育成プログラムの検討・評価を行うこととした。

(2) 山口県地域保健関係職員現任教育ガイドライン検討部会

事務局を県健康増進課に置き、県の保健師や栄養士、県健康づくりセンターなどにより構成し、ガイドラインの活用や見直しを行うこととした。

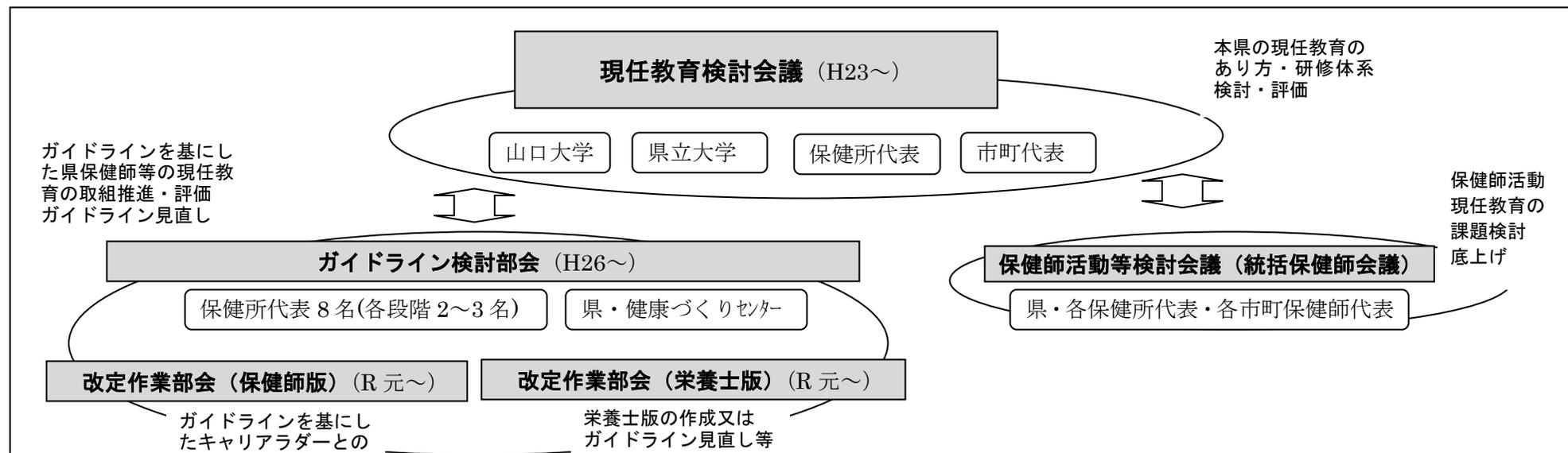
(3) 山口県地域保健関係職員現任教育ガイドライン作成作業部会

事務局を県健康増進課に置き、国立保健医療科学院（旧 国立公衆衛生院）修了者、管理研修終了者、新任保健師指導担当者などにより構成し、職場内外で段階別に効果的な現任教育が継続的に行えるような仕組みを協議してガイドラインを作成した。

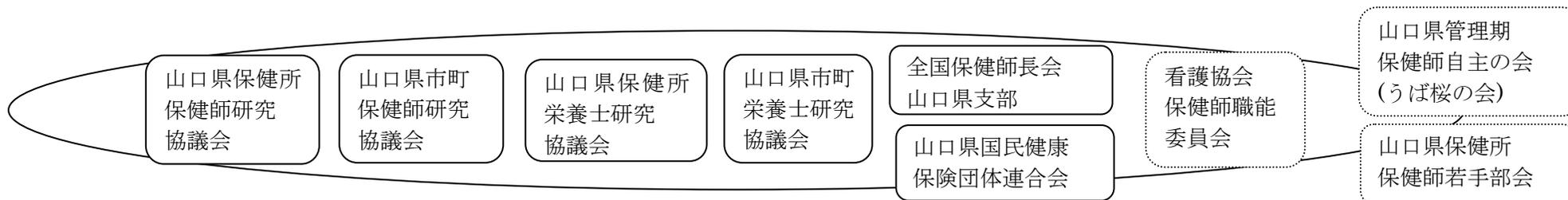
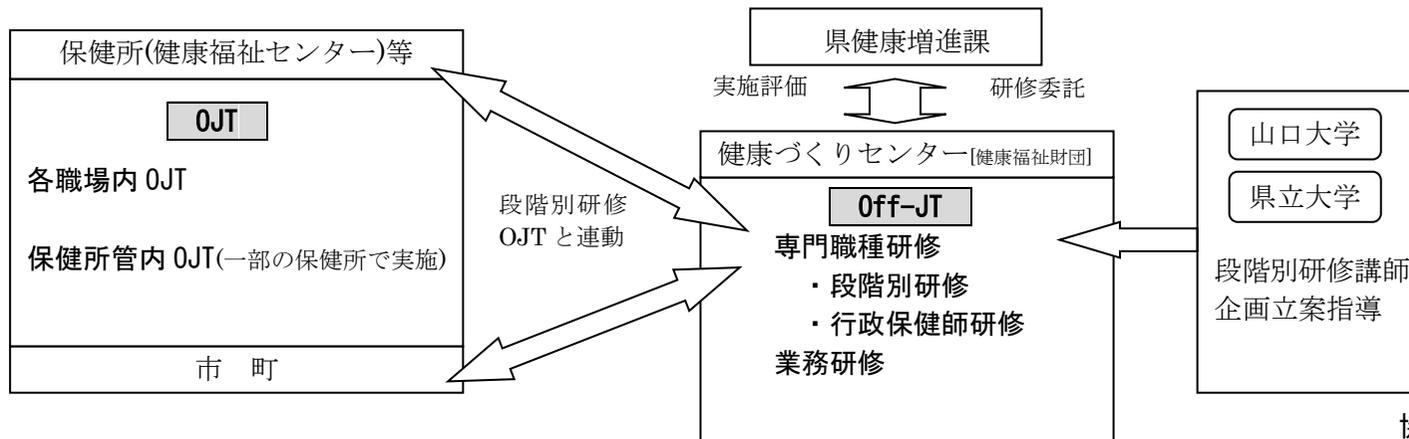
(4) 山口県地域保健関係職員現任教育ガイドライン改定作業部会

事務局を県健康増進課に置き、国立保健医療科学院（旧 国立公衆衛生院）修了者、管理期保健師、中堅期保健などにより構成し、職場内外で段階別に効果的な現任教育が継続的に行えるような仕組みを協議して作成したガイドラインを改定した

山口県地域保健関係職員現任教育 推進体制



現任教育体制構築・評価 人材育成施策化



保健師の研修の根拠となる法律等

地方公務員法

第39条 [研修]

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 [国及び地方公共団体の責務]

市町村（特別区を含む。以下同じ）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、必要な技術的な援助を与えることに努めなければならない。

保健師助産師看護師法

第28条の2 [臨床研修の努力義務]

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

第6条 [看護師等の責務]

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応し、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とともに、自信と誇りを持ってこれを看護業務に発揮するよう努めなければならない。

健康保険法に基づく保健事業の実施等に関する指針

第五 [事業運営上の留意事項] — 保健事業の担当者

2 担当者の資質の向上のため、加入者の生活習慣の改善等に向けた取組の目的及び内容を理解させ、さらに知識及び技術を習得させるため、定期的な研修を行うこと。

地域における保健師の保健活動について

記の4

都道府県及び市町村は、保健師が新たな健康課題や多様化、高度化する住民のニーズに的確に対応するとともに、効果的な保健指導を展開するために、常に資質の向上を図る必要があることから、保健師の現任教育（研修《執務を通じての研修を含む。》）については、各地方公共団体において策定した人材育成指針により、体系的に実施すること。

別紙 地域における保健師の保健活動に関する指針

第二 1 都道府県保健所等

(5) 研修（執務を通じての研修を含む。）

市町村及び保健、医療、福祉、介護等に従事する者に対する研修を所属内の他の職員等と協働して企画及び実施すること。

第二 4 都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁

(2) 保健師の計画的な人材確保を行い、資質の向上を図ること

地方公共団体の人材育成指針に基づき、職場内研修、職場外研修、人材育成の観点から異なる部門への人事異動、都道府県と市町村（保健所設置市、特別区を含む。）間等の人事交流及び自己啓発を盛り込んだ保健師の現任教育体系を構築し、研修等を企画及び実施すること。

保健師活動指針

項目10 [人材育成]

保健師は、これらの活動を適切に行うために、主体的に自己啓発に努め、最新の保健、医療、福祉、介護等に関する知識及び技術を習得するとともに、連携、調整や行政運営に関する能力及び保健、医療、福祉及び介護の人材育成に関する能力を習得すること。

3 ガイドライン作成の方針

ガイドラインの策定にあたっては、基本方針として、

- ① 詳細な手順等を示した「マニュアル」ではなく、一定の方向性や様式を示した「ガイドライン」とする
- ② 「県版」を基本として、市町へは参考として提示する
- ③ まずは「保健師版」として整理する
- ④ ガイドラインの存在を意識するために、作成には県の保健師全員が関与する
- ⑤ 研修履歴を残せる形にする

ことを意識統一して進めてきた。

なお、作成後の活用を促すために、

- ① 冊子としてではなく加除式の形で作成する
- ② ガイドライン単独ではなく、過去にあった保健師の徽章に因んで「なでしこファイル」と名付けた経歴や研修の履歴を記録する個人ファイルを作成して、その一部としてガイドラインを綴り込む形で配布する

こととした。

また、健康づくりセンターを中心として展開する専門職研修だけでなく、人事課所管で開催される行政研修も現任教育の一環として意識づけるように、両者の整合性や位置づけを考えながら検討を行った。

これらをもとに、ガイドラインの作成については、1年をかけた部会での検討だけでなく、県保健師全員の意見も反映したものとするために、保健師を対象とした研修会の中で基本方針や作成状況を報告し、アンケートや研修会の中で評価表に関するグループワークによる検討や意見集約を行った。その中からも多くの示唆や部会での協議による工夫・改善に関する裏付けなどが得られた。

また、保健師活動実績報告は、長らく実施をしていなかったが、これを機会に県に所属する全保健師で2ヵ月間の試行を行った。これについても多くの意見が寄せられ、記載要領の改善などを行うとともに、行政保健師研修〔保健師等〕の中で報告を行った。次年度は引き続き実施していく予定であるが、今後の運用についても整理していく必要がある。

さらに、新任期OJTのモデルは、平成25年度に新規採用者の配置のあった所属で施行をして、実践を踏まえ改善した。このような部会内外での検討を重ねてガイドラインを作成した。

その後、令和元年度の改定にあたっては、新たな方針として、下記の点を意志統一した。

現行ガイドラインは【保健師版】として整理していたが、改定により【地域保健関係職員】とし、そのなかに【保健師版】・【栄養士版】として整理する

4 保健師に求められる能力

地域保健活動は、多様な地域の課題に対して、行政として施策化やサービス提供を行うものである。活動の対象は、個人・家族、集団、組織、地域社会と多様であり、健康な人々への教育的な活動から予防、早期発見、進展防止と多彩である。従って、保健師には幅広い地域保健の専門的知識や技術と行政職員としての能力が求められる。

保健師が専門性を活かした地域保健活動を展開するためには、「地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書（平成 15 年 3 月）」、「新任時期の人材育成プログラム評価検討会報告書（平成 18 年 3 月）」により、「基本的能力」「行政能力」「専門能力」の 3 つの能力を統合した能力が求められると示されている。さらに、「指導者育成プログラムの作成に関する検討会報告書（平成 19 年 3 月）」においては、前述の 3 つの能力に加えて、「指導力（人材育成能力）」の必要性が示されている。それぞれの能力の概要は次のとおりである。

①基本的能力

地方分権の推進により、住民の立場に立ち、地域の健康課題に自ら積極的に取り組むことが求められており、そのための能力として、責任感、協調性、積極性、効率性、理解力、判断力が挙げられている。

②行政能力

地方自治体の行政職員として行政運営に必要な能力として、企画・計画能力、情報収集・活用能力、意思決定能力、説明・調整能力、交渉・折衝能力、組織運営能力、育成・指導能力が挙げられている。

また、山口県職員には、「山口県人材育成基本方針」に基づき、県民の視点に立って、自ら考え行動する職員が求められており、職務遂行上必要な能力として、以下の 3 群 10 項目の能力が示されている。

「基礎的能力」：知識・技能、理解・判断力

「業務遂行能力」：情報収集・活用力、企画・立案力、折衝・調整力、指導・統率力

「勤務態度」：責任感、積極性、コスト意識、規律性

③専門能力

住民のニーズを把握し、地域の健康課題をアセスメントし、その原因を科学的、構造的に見出し、関係機関との調整や行政施策に沿った事業や施策を企画・立案・実施・評価する専門職としての能力として、企画・立案能力、情報収集・調査研究能力、保健事業運営能力、個人・家族に対する支援能力、集団に対する支援能力、健康危機管理能力、連携・調整・社会資源開発能力、保健事業評価能力が挙げられている。

④指導力（人材育成能力）

プリセプターの到達目標としては、「新任者の育成状況を共有し、新任者の人材育成のための体制づくりができる」「新任者の能力を判断し、的確な指導ができる」「新任者と信頼関係を築き、職業人として成長をしていくプロセスを支援できる」が挙げられている。

管理者の到達目標としては、「施策事業や業務体制の改善に対し、助言と指示ができる」「部下の能力を的確に評価し、育成することができる」が挙げられている。

これまで、これらの能力の評価については、各報告書から到達目標、行動目標を抜粋・改変し、山口県における新任期・中堅期・管理期の評価表として作成したものを活用して行っ

てきた。現任教育ガイドラインを作成するにあたり、到達目標、行動目標の見直しを行い、各期における目標を次のように設定した。さらに、行動目標の達成を評価する評価指標を整理した。(Ⅲ 評価参照)

なお、必要な能力のうち「行政能力」については、山口県的能力評価によって評価することとして、このガイドラインの中では規定しないこととした。

【新任期の到達目標及び行動目標】

到達目標	行動目標
A 基本的能力	
1 組織の一員としての自覚をもつことができる	(1)所属する組織の仕組み、使命を述べるができる (2)保健所・市町の業務を理解し、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を行うことができる (2)指示されたことを正確に理解し、実施して報告ができる (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)関係機関、関係職種と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
B 専門能力	
1 地域保健の重要性や意義を理解できる	(1)保健師活動の体験をもとに、予防活動、健康増進活動の意義を説明できる (2)地域の健康課題を把握し、説明できる (3)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)担当する保健事業の企画及び運営ができる (2)地域でよく見られる健康課題に対して、集団で解決するための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

〔中堅期の到達目標及び行動目標〕

到達目標	行動目標
A 基本的能力	
1 自治体の方針に基づき、チームワークを取りながら職務を遂行できる	(1)所属する自治体の方針、各種計画を理解している (2)上司から求められていることや、後輩に助言・指示すべきことを的確に理解し、実行できる
2 業務遂行や課題解決に柔軟に、的確に対応し、責任を全うできる	(1)業務に関連する現状や課題の内容及び影響等を見極め、遂行のための方向性を定めることができる (2)業務に応じ、手段や方法を工夫し、円滑に業務が進むよう関係者と協力して実施できる
3 向上心を持って職務知識やスキルの修得、人的ネットワークの拡大に努める	(1)自己評価を適切に行い、必要な研修会・勉強会に参加する (2)関係者と協働して、組織全体のスキルの向上をめざした行動をとることができる
B 専門能力	
1 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	(1)地域の特性を明らかにし、施策化に必要な情報を収集できる (2)地域特性や健康課題に対応した事業の企画・立案ができる (3)事業計画に基づき事業が運営できる (4)事業計画及び運営について評価ができる
2 複雑困難な事例の支援のために必要なケアチームを構成し、対応ができる	(1)複雑困難な事例について関係機関と連携して責任をもって対応できる
3 住民団体（組織）の主体的な運営のための支援ができる	(1)住民団体（組織）の活動や運営の支援ができる
4 調査研究を実践できる	(1)研究計画を立案・実践することができる (2)研究においてリーダーシップをとりながら展開できる
C 人材育成能力（指導力）	
1 後輩を育成するという視点を持ち、後輩の能力を判断し、的確な指導ができる	(1)後輩の能力にあった説明、指示、演示等ができる (2)後輩が自らの課題について、自分で気づけるように関わることができる (3)後輩のスキルアップ（知識・技術）のための目標を共に設定し、後に成長を確認できる
2 後輩と信頼関係を築き、職業人として成長していくプロセスを支援できる	(1)後輩と定期的に話し合い、悩みや思いを受け止め、状況にあった助言ができる (2)後輩のキャリアアップ（経歴・資格）を共に考え支援することができる
3 後輩の人材育成の体制について、上司や職場内の協力を得ながら整えることができる	(1)後輩の育成のために関係者と連携をとり、必要な体験や指導が受けられるように調整することができる (2)上司に指導状況を報告し、組織として必要な支援を説明できる

〔管理期の到達目標及び行動目標〕

到達目標	行動目標
A 基本的能力	
1 管理者としての立場と責任を全うする	(1)所属する自治体全体の方針と重要課題、重点目標を正しく理解している (2)部下の行動や活動に責任をもって支援できる
2 情勢の変化に対応して、自らの判断で適切な対応ができる	(1)情勢の変化を素早く把握できる (2)情勢の変化に関連して生じる事態に対して、組織としての判断ができる (3)判断に基づき、部下に指示を出すことができる
3 リーダーシップを発揮できる	(1)明確な信念と柔軟性をバランス良く有して、リーダー（責任者）として活動のビジョンを提示できる
B 専門能力	
1 施策や保健計画等の策定及び展開が、組織的意図的に行われるように主導することができる	(1)策定及び展開に必要な情報の管理ができる (2)既存の施策や各種保健関係計画及び関係法令について熟知し、指導・助言ができる
2 複雑困難な事例、住民団体の主体的な活動の支援や運営のスーパーバイズができる	(1)複雑困難な事例のスーパーバイズができる (2)住民組織、NPO などの活動の支援についてスーパーバイズができる
3 地域の必要に応じ、社会資源の開発ができる	(1)地域の社会資源の活用ができるように関係機関との調整ができる (2)健康課題解決のために、新たな資源の開発に取り組むことができる
4 調査研究に対する体制整備や助言ができる	(1)研究体制の整備ができる (2)研究計画の立案・実践・評価に対する助言ができる
C 人材育成能力（指導力）	
1 部下及び組織としての能力を的確に評価し、育成することができる	(1)部下一人ひとりの能力を的確にアセスメントし、能力を高める働きかけができる (2)部署全体の力量を的確にアセスメントし、力量を高める働きかけができる (3)職場の人材育成計画を立案し、部署全体で取り組めるように指導ができる (4)職場の人材育成のための環境整備ができる

5 山口県保健師の目指す姿

令和元年度に、現任教育ガイドラインを改定するための作業部会を立ち上げ、県保健師全員が所属ごとに話し合った意見を集約し、「山口県保健師が目指す姿」を定義した。

住民や地域を取り巻く環境や健康課題は変化し、その時代のニーズに合った対応が求められることから、私たちは市町との関係づくりを大切に、どこでどのような立場で活動しても、県保健師として「目指す姿」を意識し、行政で働く専門職としての役割を果たしていくこととする。



私たち山口県保健師は、県民誰もが生涯を通じて、住み慣れた地域で、いきいきとその人らしい生活が送れるような地域づくりを進めます。

そのために、予防的視点を持ち、住民・市町・関係機関と協働し、組織的な取り組みを基盤として、保健師一人ひとりが資質の向上に努め、自律した公衆衛生看護活動を展開します。



《目指す姿を達成するために大切にしたい役割・能力》 ＊次頁参照

県保健師全員が所属ごとに話し合っている様々な意見が集まりました。

その意見を「山口県保健師活動指針」(1-15 参照)に沿って、まとめました。

【保健師の定義】

保健師とは、国家資格である保健師の名称を用いて公衆衛生看護の目的を達成しようとする者をいう。

【公衆衛生看護の定義】

公衆衛生看護の対象は、あらゆるライフステージにある、すべての健康レベルの個人と家族、及びその人々が生活し活動する集団、組織、地域などのコミュニティである。

公衆衛生看護の目的は、自らの健康や QOL を維持・改善する能力の向上及び対象を取り巻く環境の改善を支援することにより、健康の保持増進、健康障害の予防と回復を促進し、もって人々の生命の延伸、社会の安寧に寄与することである。

公衆衛生看護は、これらの目的を達成するために、社会的公正を活動の規範におき、系統的な情報収集と分析により明確化若しくは予測した、個人や家族の健康課題とコミュニティの健康課題を連動させながら、対象の生活に視点をおいた支援を行う。さらに、対象とするコミュニティや関係機関と協働し、社会資源の創造と組織化を行うことにより対象の健康を支えるシステムを創生する。

私たち山口県保健師は、県民誰もが生涯を通じて、住み慣れた地域で、いきいきとその人らしい生活が送れるような地域づくりを進めます。そのために、予防的視点を持ち、住民・市町・関係機関と協働し、組織的な取り組みを基盤として、保健師一人ひとりが資質の向上に努め、自律した公衆衛生看護活動を展開します。

大切にしたい役割・能力

- 《予防》
 - ・予防的な視点
 - ・健康な地域づくり
- 《健康を切り口に関わる》
 - ・健康課題を切り口に（生活を支援）
 - ・医療職の特徴である医療的視点
- 《QOLを高める》
 - ・生活の満足度
 - ・対象の QOL を高める
- 《平常時から危機管理の視点をもつ》
 - ・平時から、健康危機に備えた活動を意識し、有事に的確に対応できる

「みる」力

- ・住民に寄り添い、健康問題や課題に気づく
- ・個の問題から地域の問題として捉える

《しっかり聴く》

- ・住民の声を大切に
- ・個々のケースの話をよく聞く
- ・何を言っているかではなく、どうしてそう言っているかを考える
- ・生の声を大切に（住民の・関係者の）
- ・地域に出向き、住民の声をよく聴く姿勢
- ・丁寧な個への関わり、関わり後の振り返り、「あれ？」と疑問を持つ姿勢、「気づき」を自分の言葉で表現すること
- ・相談者(住民)に寄り添うこと
- ・相談者(住民)の持つ力・強みを引き出すこと

《今までと、今と、今からの暮らしを捉える》

- ・背景をとらえる（物事には理由がある過去・経過がある）

《そこでの暮らしを守る》

- ・生活していることを、まず大切に

《その人(地域)らしさを大切に》

- ・その人らしさを大切に支援
- ・個(地域)の強みを見つける

「つなぐ」力

- ・関係機関との協議とチームワーク
- ・社会資源、活動、システム体制の活性化及び構築

「動かす」力

- ・地域の健康課題に対する活動及び予防的視点を取り入れた介入
- ・自助、共助、公助など住民主体の行動への支援と、地域へ根付くための活動

《自己決定を支援》

- ・相手の自己決定を支援
- ・自分がどうしてほしいかではなく、対象者がどうなりたいかを大切に
- ・対象者(地域・個人)が主体的に行動できるような働きかけ

《安心感の提供》

- ・安心感を持ってもらう
- ・その人の安心を考えて支援

《顔が見える関係づくり》

- ・ネットワーク
- ・足を運ぶ
- ・顔が見える関係づくりを心がけ、必要な関係機関へつないだり連携していく力
- ・市町と県の役割を考える

《的確なアセスメント》

- ・見通しを持つ
- ・個の課題を明確化
- ・対象を的確にアセスメントできる
- ・支援の方法・必要性について考える
- ・必要な支援を判断できる

《地域診断》

- ・地域を見る
- ・個をつむぐこと(地域課題)
- ・PDCAを展開する
- ・個々の話を自分の中で蓄積しておく
- ・既存データを収集・分析し現在・未来の健康課題を見出す能力

《共に考える姿勢》

- ・地域や住民に寄り添う立場でいること
- ・共に考える
- ・ひとり一人の関わりを大切に

《エンパワーメント》

- ・住民の本来の力を引き出す

《対象に対して責任を持つ》

- ・時代の変化にあった対応ができる
- ・地域力を育てる
- ・俯瞰してみる

《信頼関係》

- ・必要とされる存在であること
- ・「住民の役に立つ」ことを意識する

土台

- 《専門性を問い続ける》
 - ・自分たちが「保健師として育ちたい！」という思いを大切に
- 《冷静な判断力》
 - ・心は HOT、頭は冷静に
 - ・言葉を発する前に何を言いたいのかどこに話を持って行きたいのか、頭の中で考える
- 《自己評価》
- 《自分自身の自己管理》
 - ・自らの健康
 - ・笑顔
 - ・前向きに捉えるように、明るく考える

《自律性》

- ・自分で考えて、判断して、動く

《努力し続ける姿勢》

- ・今できる精一杯のベストを尽くす

《知識・技術を高める》

- ・県保健師は、自らの技能向上のため、公衆衛生看護に限らず、多角的な知識習得に取り組み、行政専門職としての自律をめざす

《学び続ける姿勢》

- ・経験を重ねること
- ・常に他人から学び、自らも学ぶ姿勢
- ・主体的に自己啓発に努める
- ・自分の能力を自ら向上させていこうとする力
- ・自己研鑽・伝承していくこと

《組織(チーム)として組織(チーム)の中で》

《共に育ちあう風土》

《互いが互いの立場(役割)を意識する》

- ・やる気を引き出し、後輩を育てる

《一緒にやっっていく》

- ・協働し、組織で考える
- ・チームワークの意識
- ・周囲から守られている感覚(体験をやりがいなどにつなげてあげられる支援)

《県(行政)に働く保健師としての基盤》

- 《法令遵守》
 - ・法的根拠を押さえること
 - ・法律の幅の中で住民に寄り添う
- 《行政能力》
 - ・県の特徴である広域的視点、多角的視点、国の動向も見ながら市町の特徴を把握し支援する力
 - ・担当している事業の背景にある社会的な問題(背景)、国の(保健分野に限らない)施策全体の動向と関連に目を向けること
 - ・時代の変化に的確に反応できる情報収集力と発信力
 - ・行政職の特徴である予算獲得力、企画立案・運営力、施策化する力
 - ・行政の職員として必要となる基本的知識・技能

令和元年 11 月
現任教育ガイドライン改定に向けた各所属からの意見集約

山口県地域保健関係職員現任教育ガイドライン [保健師版] 位置づけイメージ図

《行政職員として…》

やまぐち維新プラン [2018 ▶ 2022] 県づくりの施策を戦略的・計画的に進めていくための指針

～活力みなぎる山口県の実現～

人口減少に歯止めをかけ、そして人口減少・少子高齢社会にあっても、活力に満ちた産業や活気ある地域の中で、県民誰もがはつらつと暮らせる「活力みなぎる山口県」の実現。

◆具体的な施策の推進 III 生活維新

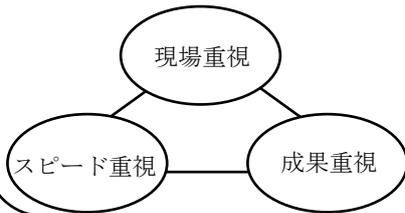
県民誰もが、希望を持って、いつまでも安心して暮らし続けられる山口県の基盤を築く。

山口県人材育成基本方針 【平成 27 年 3 月改定】

求められる職員像

未来を拓く「突破力」をもって 困難な課題に果敢に挑戦する職員

求められる職員像に向けての3つの視点



求められる職員像に向けての5つの心構え

- ・チャレンジ精神と創造性を発揮し、新たな課題に果敢に挑戦すること
- ・高い志とプロフェッショナル意識を持つこと
- ・徹底した現場主義で、常に県民の視点に立って考え、行動力を発揮すること
- ・県民のニーズにスピード感をもって応えること
- ・ビジョンの実現に向け、成果を追求すること

人事評価制度

職務遂行過程を通じて発揮された職員の能力を把握し、的確な評価と指導・助言を実施

職務遂行上必要な能力

- 基礎的能力 ①知識・技能 ②理解・判断力
- 業務遂行能力 ③情報収集・活用力 ④企画・立案力 ⑤折衝・調整力 ⑥指導・統率力
- 勤務態度 ⑦責任感 ⑧積極性 ⑨コスト意識 ⑩規律性

《行政専門職として…》

保健師の目指す姿

私たち山口県保健師は、県民誰もが生涯を通じて、住み慣れた地域で、いきいきとその人らしい生活が送れるような地域づくりを進めます。

そのために、予防的視点を持ち、住民・市町・関係機関と協働し、組織的な取り組みを基盤として、保健師一人ひとりが資質向上に努め、自律した公衆衛生看護活動を展開します。

山口県保健師活動指針 【H26年3月策定】 目指す姿を実現するための指針として

- 保健師の活動の本質
 - ◇地域をみる・つなぐ・動かす ◇予防的介入の重視 ◇地域活動に立脚した特性に応じた活動の展開
- 目指すべき方向性
 - ◇地域の特性を活かした住民主体の、安全・安心のまちづくりの推進 ◇保健師の活動における連携強化 ◇災害対策及び健康危機管理体制の確保
- 活動を推進するための方策
 - ◇地区診断に基づくPDCAサイクルを実施 ◇保健師の活動を支える体制の整備を行う ◇人材の確保と育成を継続 ◇活動の科学的検証及びそれに基づく活動の実践

山口県地域保健関係職員現任教育ガイドライン 【R2年3月改定】

目指す姿を実現するための方向性を示すものとして

新任期から系統的に必要な能力の育成や資質の向上をめざすために、日々の保健活動の中で、効果的に活用

職場内研修(OJT)

職場外研修(Off-JT)

