

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 】

目 次

はじめに

I	現任教育の必要性		
1	保健師の現状	・・・	1-1
2	現任教育の状況	・・・	1-2
3	保健師に求められる能力	・・・	1-3
4	ガイドライン作成の方針	・・・	1-7
II	現任教育の体制		
	現任教育 体系図	・・・	2-1
1	職場外研修 (Off-JT)	・・・	2-2
	(1) 集合研修	・・・	2-2
	(2) 派遣研修	・・・	2-8
2	職場内研修 (OJT)	・・・	2-15
	(1) 事例検討	・・・	2-15
	(2) 研究 (学会発表含む)	・・・	2-16
	(3) 研修報告 (所内復命)	・・・	2-16
	(4) 活動実績評価	・・・	2-17
	(5) 管内研修	・・・	2-20
	◆現任教育プログラム (モデル)	・・・	2-21
3	自己啓発 (SD)	・・・	2-35
4	ジョブローテーション	・・・	2-36
III	評価		
1	評価の時期と視点	・・・	3-1
2	評価表	・・・	3-2
	(1) 新任期	・・・	3-3
	(2) 中堅期	・・・	3-5
	(3) 管理期	・・・	3-7
IV	なでしこファイル《活動と研修の記録》	・・・	4-1
V	ガイドラインの見直し	・・・	5-1
VI	参考資料	・・・	6-1

はじめに

近年、少子高齢化が進展する中で、健康観や社会のニーズも変化し、地域における健康課題は多様化、複雑化してきており、少子化対策、高齢者対策、生活習慣病対策や自殺対策、さらには新たな感染症や地震などの自然災害に対する健康危機管理対策など地域保健を取り巻く情勢も大きく変化してきています。

こうした中、保健師は地域の健康課題の解決と県民の健康の向上を図る役割があり、地域保健活動の中心的な役割を担うことが求められています。これらの求めに応えるために、日常の保健活動の原点となる公衆衛生看護活動が展開できるよう経験に応じて専門性を高め、実践力のある行政保健師を育成する必要があります。

行政サービスの担い手である地方公共団体職員に対する現任教育に関しては、平成9年11月14日付け自治整第23号「地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針」の中で、人材育成に関する基本方針を各地方公共団体が策定することとされています。これに続いて、平成9年11月28日付け自治法第78号で「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」が示され、その中では、学習風土づくりや系統だった人材育成の確立、自己啓発、職場研修、職場外研修、職種・階層等に応じた研修の考え方や必要性とそのための人材育成推進体制の構築などが述べられ、基本指針の策定後も状況の変化に応じて適宜見直しを行うことの重要性も述べられています。

また、平成6年に制定された「地域保健法」第3条において、市町村、県、国の責務として、地域保健対策が円滑に実施できるように、必要な人材の確保及び資質の向上等に努めなければならないとされています。

このように、自治体の責任として人材育成の体制を整備する責務が明示されている一方で、平成25年4月19日付け健発0419第1号「地域保健における保健師の保健活動について」の「地域における保健師の保健活動に関する指針」では、保健師の保健活動の基本的な方向性に人材育成として、主体的に自己啓発に努め、最新の知識や技術を習得するとともに、行政運営に関する能力や人材育成に関する能力を習得することとされ、保健師個人の責務も明示されています。

現任教育、人材育成に関しては、様々な研究や報告書、通知、著書などにおいて、その考え方や方策、手法、ツールなどが示されていますが、このたび本県が作成した「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】」は、手順書であるマニュアルとしてではなく、行政保健師としての方向性を示すガイドラインとしています。この現任教育ガイドラインが、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、効果的に活用されることを期待します。

山口県健康福祉部健康増進課長
原田 弘之