

3 自己啓発 (SD)

(1) 自己啓発とは

自己啓発とは、「本人の意思で、自分自身の能力向上や精神的な成長を目指すこと。また、そのための訓練。」である。

効果的に人材育成を行うためには、本人が意欲や主体性を持つことが必要であり、自己啓発はその基本となるものである。

保健師一人ひとりが専門職としての自覚を持ち、学習を深めると同時に、調査・研究活動に取り組む努力を行うなど、専門的な知識や技術の向上を図っていく必要がある。

まずは、各人で自己評価を実践し、自己の能力や課題に応じて、自己啓発を積極的に進めていくことが重要で、下記の例を参考に、継続的な学習への取り組みが求められる。

(2) 自己啓発の例

ア 保健師に関連する組織による研修

a 山口県保健所保健師研究協議会

山口県並びに下関市に勤務する保健師によって構成される会

b 保健師長会

都道府県、市町村などに勤務し、保健師リーダーの職、または保健師であって業務を統括する職にある者によって構成される会。山口県では主任級以上が加入する。

c 看護協会

保健師・助産師・看護師・准看護師の看護職能団体で、各職能の専門性・独自性に基づいた様々な活動を行う。

イ 学会参加

専門分野の学会・研究会に参加し、学会発表したり、最新の知見を得るために学術集会等に積極的に参加する。

- 〈例〉 山口県公衆衛生学会
中国地区公衆衛生学会
日本公衆衛生学会
日本公衆衛生看護学会学術集会
日本看護学会
日本産業衛生学会

ウ 自主研修

- 〈例〉 山口県保健所保健師若手部会への参加
民間組織の行う研修への参加
関係する資格等の取得や講座の受講
関係図書、資料等による学習 (情報誌・専門雑誌の購読など)

4 ジョブローテーション

ジョブローテーション (job rotation) とは、同じ業務だけでなく、種々の業務を経験させるように定期的に職務の異動を行うことである。それにより種々の職務に対する能力の向上を図ることを意図しており、人材育成の方法の一つである OJT (on the job training) の一環としても位置づけられる。同じ部署内での業務の変更とともに、異なる部署間での異動もある。

[メリット]

- ・幅広い業務を経験することで、多様な視点を身につけることができる。
- ・多くの部門との交流により、人的なネットワークの形成が可能となる。
- ・多様な業務の経験の中から、適性を見出すことにより適材適所の配置が可能となる。
- ・同じ業務を長く続けていると、業務に対してマンネリ化するおそれがあるが、それを防ぐことができる。

[デメリット]

- ・ジョブローテーションの直後には、新しい業務に対してのスキルが未熟であるため、業務効率が低下する可能性がある。
- ・新しい業務に馴染めなかった場合は、ストレスとして感じられ、仕事に対する意欲が低下する可能性がある。

しかし、県の職員としての人事異動は必須であり、採用後の保健師のジョブローテーションの目安を、次の表に示す。

[ジョブローテーションの目安]

期		経験年数の目安とイメージ		健康福祉センター	本庁	その他
新任期	前期	1年目	基礎構築期	○精神・難病班		
		2年目				
		3年目				
	後期	4年目	展開期			
		5年目				
中堅期	前期	6～14年目	自立・自律期 (プリセプター期)	○	○	○
	後期	15～24年目	プレ管理期	○(主任)	○	○
管理期	前期	25～29年目	中間管理期	○(主査)	○	
	後期	30年目以上	統括期	○(課長)	○	○(全体調整)

○基礎構築期（採用後1年目）

保健師活動の基本である個への対応及び個を通して地域の関係機関との繋がりを十分に経験することが必要である。そのため業務上の特性からその経験が可能であること、保健師が複数配置されており、直接的な指導が可能であるということから、この時期の配属は精神・難病班が望ましい。地域保健班においては、母子保健が市町へ移譲され、「個」となる対象者への支援の経験が困難で、また保健師がひとり配置である場合が多い。

○展開期（採用後2～5年目）

採用後3年を経過した頃の最初の異動では、幅広く現場の業務を経験するために、地域保健班への異動が望ましい。

○自立・自律期（採用後6～14年目）

自分の保健師活動を確立する一方で、行政職として施策化などの経験を重ねる事ができるように、本庁への配置も望ましい。また、その他の出先機関での配置により、視点を広げて地域保健活動をとらえることも必要な時期である。なお、この時期は、プリセプターとしての役割を担う時期でもあり、基礎構築期である初任者の配置される健康福祉センターにおいては、初任者へ効果的な指導・支援ができるように、この期の保健師を配置すると共に、それを支えるために所内全体で指導体制の配置を整えることが必要となる。

○プレ管理期（採用後15～24年目）

自らの活動の幅を広げ、業務に関するスキルを高めるだけでなく、指導的立場である管理期になる前に、地域や所属との関係性の中での自分の役割を確認することも必要であり、広く様々な職場への配置により、経験を深めることが必要である。

○中間管理期（採用後25～29年目）

統括期に向かう時期として地域保健活動のスキルを高めるために、地域に直結した活動のできる健康福祉センターや本庁への配置が望ましい。

○統括期（採用後30年目以上）

組織の管理者として、自らの業務と役割の遂行及び人材育成の責任が求められる。どのセクションにおいてもその役割を果たすことができることが望まれる。