

保健師等の人材育成について

1. 保健師等の現任教育に関する 現状等

1

保健師の研修等の根拠となる法律等

地方公務員法

○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

○市町村は、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。

○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、必要な技術的扶助を与えることに努めなければならない。

○国は、地域保健に関する情報の収集、整理及び活用並びに調査及び研究並びに地域保健対策に係る人材の養成及び資質の向上に努めるとともに、市町村及び都道府県に対し、前2項の責務が十分に果たされるように必要な技術的及び財政的援助を与えることに努めなければならない。

○厚生労働大臣は、地域保健対策の推進に関する基本的な指針を定めなければならない。

・地域保健対策の推進に関する基本指針では地域保健対策に係る人材の確保及び資質の向上並びに人材確保支援計画の策定に関する基本的事項を定める。

労働安全衛生法

○国は、事業者が行なう安全又は衛生のための教育の効果的実施を図るため、指導員の養成及び資質の向上のための措置、教育指導方法の整備及び普及、教育資料の提供その他必要な施策の充実に努める。

健康保険法に基づく健康保険の実施等に関する指針

○保険者は、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。

保健師助産師看護師法(スライド13)

看護師等の人材確保の促進に関する法律(スライド13)

保健師等の現任教育に関するこれまでの検討状況

- 平成14年度より保健師を含む地域保健従事者の人材育成・現任教育に関する検討が行われ、新任時期及び指導者育成プログラムガイドラインが示された。
- 平成21年度には、保健師の現任教育の実施状況を含む活動基盤に関する調査が実施された。

厚生労働省検討会

平成15年度	新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会 座長：伊藤雅治(社団法人全国社会保険協会連合会理事長)
平成18年度	市町村保健活動の再構築に関する検討会(新任時期の人材育成プログラムガイドライン) 座長：曾根智史(国立保健医療科学院公衆衛生政策部 部長)

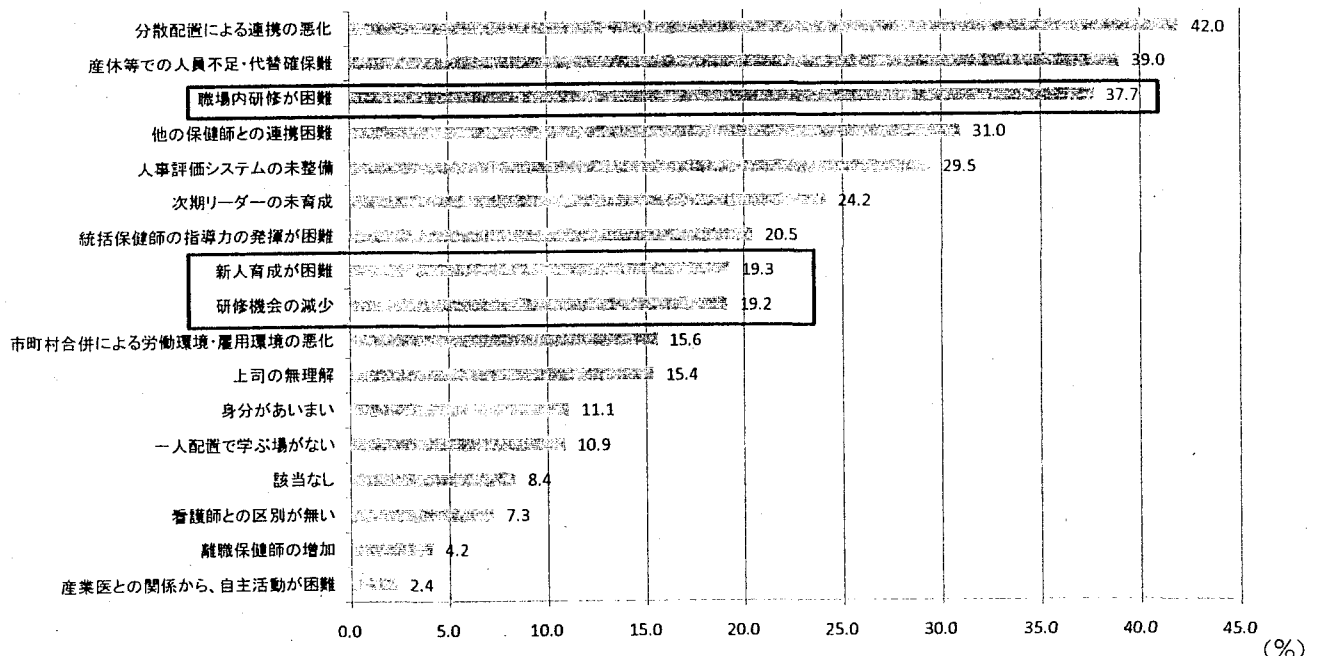
平成14年度	地域保健従事者の資質の向上に関する検討会 座長：小林秀資(国立保健医療科学院院長)
平成16年度	新任時期の人材育成モデルプログラム作成事業検討会 座長：佐伯和子(金沢大学医学部保健学科教授)
平成17年度	新任時期の人材育成プログラム評価検討会 座長：佐伯和子(北海道大学医学部保健学科教授)
平成18年度	指導者育成プログラムの作成に関する検討会 座長：佐伯和子(北海道大学医学部保健学科教授)
平成21年度	保健所の有する機能、健康課題に対する役割に関する研究報告書 財団法人日本公衆衛生協会 分担事業者：荒田吉彦(旭川市保健所長)

保健師の活動基盤に関わる調査検討委員会

平成21年度	保健師の活動基盤に関わる調査検討委員会 委員長：曾根智史(国立保健医療科学院公衆衛生政策部 部長)
--------	--

保健師が認識している現状の課題・問題

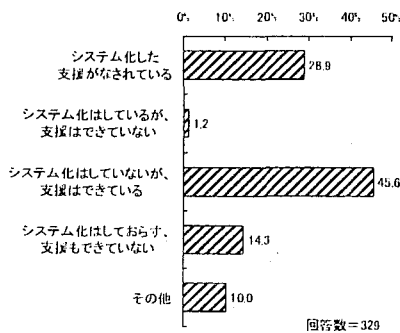
- 現状の課題・問題として「職場内研修が困難」37.7%、「新人育成が困難」19.3%、「研修機会の減少」19.2%の保健師が認識していた。



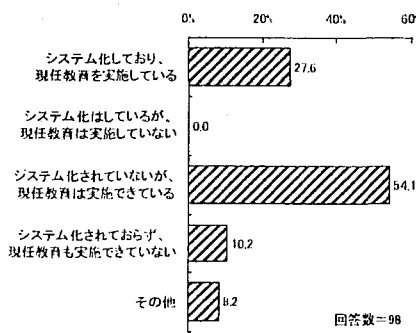
地域保健関係職員に対する現任教育のシステム化

- 県型保健所における市町村の地域保健関係職員に対する現任教育のうち、システム化された支援がなされている県型保健所は28.9%である。
- 市型保健所における保健所内の保健師に対する現任教育のうち、システム化された支援を実施している市型保健所は27.6%である。
- 市町村(保健所設置市を除く)の保健師に対する現任教育のうち、システム化された支援をしている市町村は4.2%である。

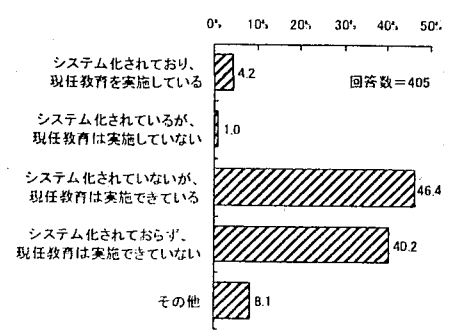
県型保健所における市町村の地域保健関係職員に対する現任教育



市型保健所における所内保健師の現任教育



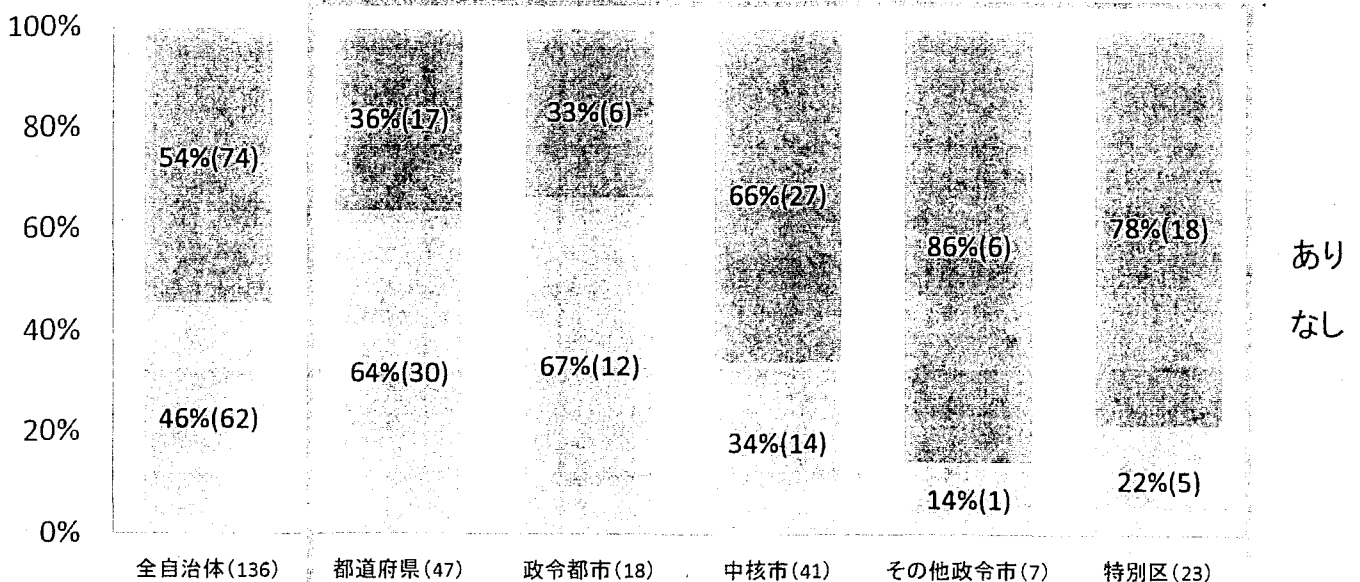
市町村(保健所設置市を除く)における保健師に対する現任教育



平成21年度地域保健総合推進事業「保健所の有する機能、健康課題に対する役割に関する研究」分担事業者: 荒田吉彦(旭川市保健所長)

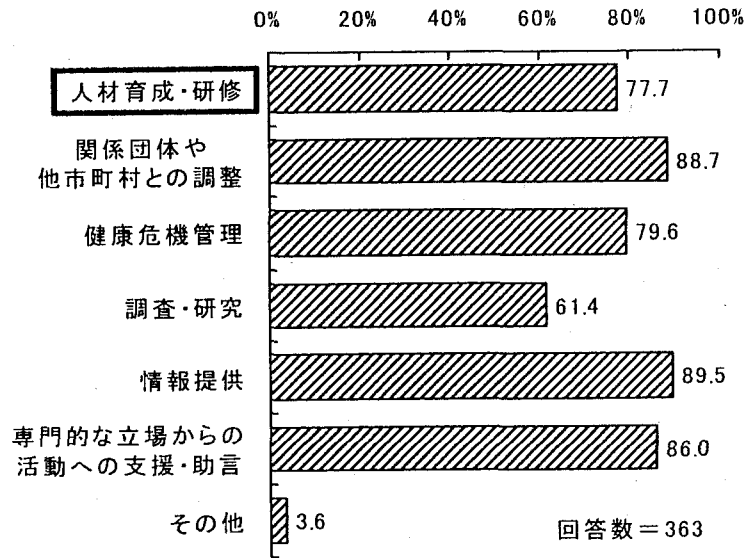
新人保健師教育ガイドライン策定状況

- 全国136自治体(都道府県、保健所設置市、特別区)のうち62自治体で新人保健師教育ガイドラインを策定していた。
- 自治体区分別では都道府県、政令指定都市は新人保健師教育ガイドラインを策定している割合は高いが、中核市、その他政令市、特別区はガイドラインが策定されている割合が低い傾向にあった。



保健所の役割として期待するもの (市町村の回答)

○市町村が保健所の役割として期待するものは「情報提供」89.5%、「関係団体や他市町村との調整」88.7%、「専門的な立場からの活動への支援・助言」86.0%であった。



※回答0である「特になし」は省略している

※調査対象は無作為抽出した600市町村(保健所設置市を除く)

平成21年度地域保健総合推進事業「保健所の有する機能、健康課題に対する役割に関する研究」分担事業者: 荒田吉彦(旭川市保健所長)

保健師としての通算経験年数6年未満の者の活動領域別、行政分野における所属組織別にみた現任教育の状況 「受ける機会がなかった」者の割合

○保健師としての通算経験年数6年未満の者でも「新任研修」を受ける機会がなかった者は2割。
○同じ行政分野でも、プリセプターによる指導を受ける機会に差があり、都道府県では3割、市町村では4割がプリセプターによる指導を受ける機会がなかった。

活動領域別にみた現任教育の状況 保健師の通算経験年数6年未満の者: 4,476人、平均年齢28.1歳(SD=5.1)

	全体	行政	産業	医療	福祉	教育
新任研修	19.5%	10.8%	43.4%	51.4%	26.3%	45.1%
プリセプター(指導保健師)による指導	39.7%	33.9%	53.5%	62.0%	44.1%	62.0%

行政分野における所属組織別にみた現任教育の状況

	行政	都道府県	保健所	保健所設置市	特別区	市町村
新任研修	10.8%	17.8%	9.7%	6.5%	13.5%	11.7%
プリセプター(指導保健師)による指導	33.9%	31.5%	21.1%	15.9%	9.9%	41.6%

※「受ける立場にない」と回答した者を除き割合を算出している

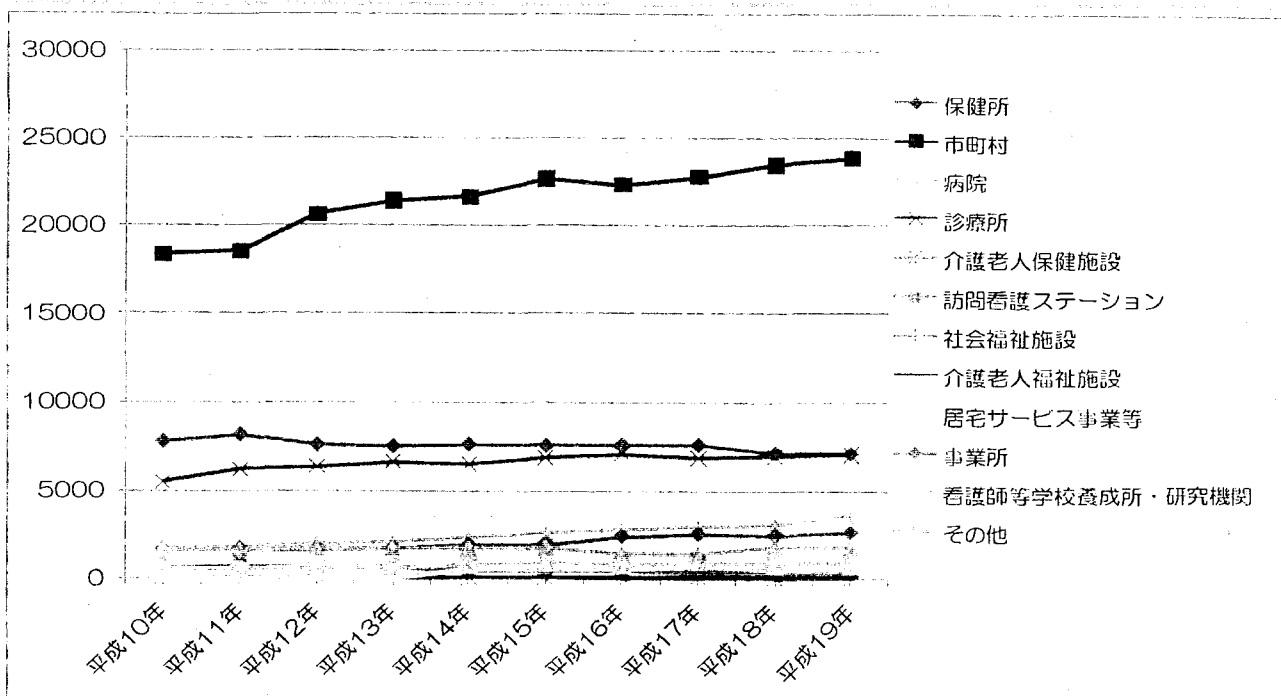
新人保健師育成の現状と課題

- 自治体保健師の新卒者の研修は、地域保健法に基づき、都道府県が中心となって行っている。
- 保健師等の卒後の現任教育は、採用した現場の努力によりなされ、受けられる教育の質と量に大きなばらつきがある。
- 医療分野、産業分野に勤務する保健師は、日本産業衛生学会等が主催する研修を受けているが、受講機会や内容は十分でない。
- 医療分野、産業分野で勤務する保健師の約半数が「新任研修」を受ける機会がなかったと答えている。(平成21年度先駆的保健活動交流推進事業 保健師の活動基盤に関する基礎調査)
- 新卒者の研修は、都道府県が中心となって実施しているが、新任期の保健師人材育成ガイドラインを作成しているのは30都道府県である。(保健師人材育成ガイドライン等にかかる調査)

- 新任時期における実践能力の低下および公衆衛生の視点の希薄化
- 現場で育てるための環境が不備(分散配置により指導者が不在、業務の細分化)
- 新任期の研修における、システム化(ガイドライン等の整備)の遅れ
- 医療分野、産業分野に勤務する保健師の階層別研修の不備
- 所属する分野や組織により新任研修の受講機会の差が顕著

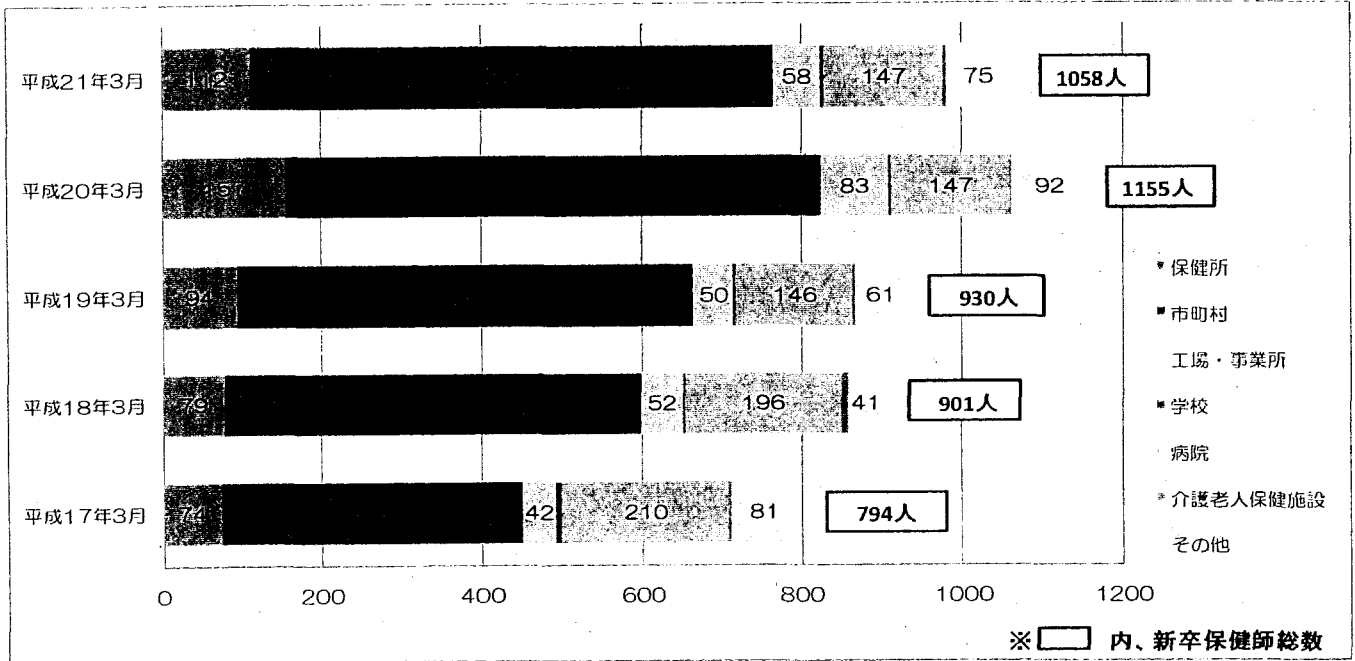
保健師就業者数推移

- 市町村における就業者数の増加続く
- 診療所・事業所・病院における就業者数は、緩やかな増加傾向



新卒保健師の就業場所の推移

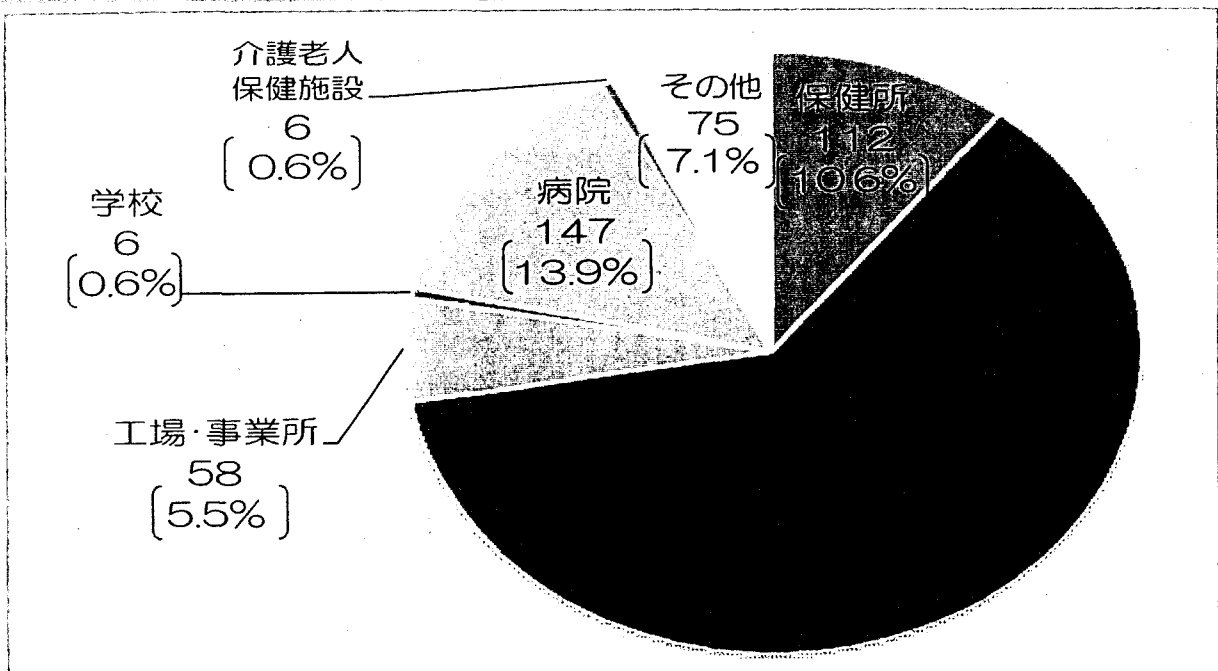
- 過去2年間に於いて、新卒保健師の就業者数が1,000～1,100人で推移
- 平成17年と平成21年との比較では、就業者数の増加は、保健所／市町村／工場・事業所の増加によるところが大きい



厚生労働省医政局看護課調べ 11

新卒保健師就業場所の内訳 (平成21年3月)

○新卒保健師の就業先は市町村の654人(61.8%)が最も多く、次いで病院147人(13.9%)、保健所112人(10.6%)であった。



厚生労働省医政局看護課調べ

保健師、助産師、看護師及び准看護師の研修

平成21年
7月15日
法律改正

○保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修等を受け、その資質の向上に努めなければならないことが明記された。

平成22年
4月1日施行

○病院等の開設者が、新人看護職員研修の実施や、看護職員が研修を受ける機会の確保のため、必要な配慮を行うよう努めなければならないこと
○看護職員本人の責務として、免許取得後も研修を受けるなど、自ら進んで能力の開発・向上に努めることが明記された。

新人看護職員研修に関する検討会

中間まとめ要旨（平成21年12月25日）

- 新人看護職員研修ガイドラインの策定及び普及のための具体的方策について検討するために検討会を設置。
- ガイドラインは、新人看護職員が基本的な実践能力を獲得するための研修として、医療機関の機能や規模にかかわらず研修を実施することができる体制の整備を目指して作成された。
- 保健師または助産師については別途ガイドラインを策定することが必要である。

新人看護
職員研修
ガイドライン

保健師ワーキンググループ

助産師ワーキンググループ

- 趣旨：新人保健師としての基本的な実践能力の獲得に向けた新人保健師研修ガイドラインを作成することを目的とし、本ワーキンググループを設置し検討を行う。

13

2. 保健師等の人材育成について

人材育成の中心となる保健所（教育保健所）①

考え方

- 小規模の地方公共団体や企業等は保健師等の配置数が少なく、新人研修を含む現任教育を行う体制整備が難しい場合がある。
- 地域保健の中心機関である保健所は、住民（労働者を含む）の健康増進や疾病予防を担う様々な領域の保健師等の人材育成を担う場として機能することが期待される。
- 保健所は、研修に必要な地域の保健課題を分析するためのデータや健康教育・健康診査等に関する機材があり、また実際に住民の往来もあるため、研修における演習、実習の場として活用できる。

15

人材育成の中心となる保健所（教育保健所）②

多様な場・所属機関で活動している保健師等の研修の機会を確保するとともに、保健師等の専門性の向上を図ることで保健活動の質を担保し、地域保健対策の円滑な実施及び総合的な推進に資する。

- 所属機関による教育の差が解消され、保健師（地域保健従事者）としての質が担保される。
- 地域・職域の保健師等が交流するきっかけとなり、ネットワークづくりが推進される。（地域・職域連携、特定健診・特定保健指導における連携）
- 地域保健対策の実施及び総合的な推進に寄与し、住民・労働者への安心・安全に資する。

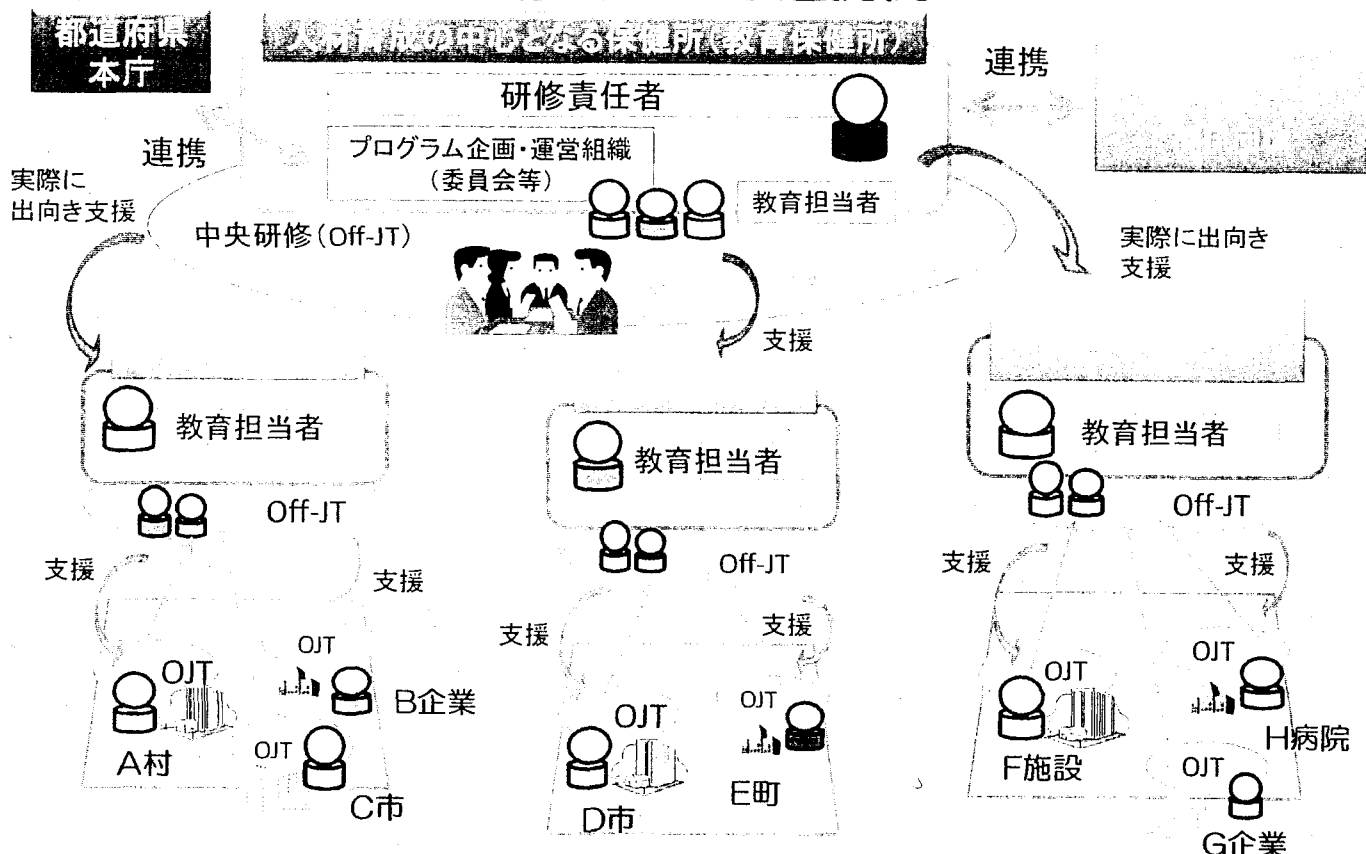
16

人材育成の中心となる保健所（教育保健所）③

体制

- 人材育成の中心となる保健所(教育保健所)においては、研修責任者を配置し、保健所においては、小規模の地方公共団体や企業等の新人保健師等を直接支援する実地指導者や教育担当者を配置することが望ましい。
- 教育担当者や研修責任者は、大学や保健師等養成機関等の教育機関と連携を十分に図り、都道府県内の様々な領域の保健師等が円滑に新人研修を受けられるよう、所属機関との調整が期待される。
- 研修責任者は、国立保健医療科学院での研修を受講し、市町村行政、産業、医療分野の業務を十分把握した者であることが望ましい。
- 都道府県本庁は、プログラム企画・運営組織に参画し、人材育成の中心となる保健所(教育保健所)と連携することが期待される。
- 所属機関の規模や人員配置は様々であり、それぞれの機関に適した研修体制を構築することが必要である。

研修における連携例



※OJT(On the Job training): 職場の上司や先輩が部下や後輩に対し具体的な仕事を通じて仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを意図的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成するすべての活動

※Off-JT(Off the Job Training): 職場を離れたでの訓練等

研修体制における役割

① 教育担当者

保健師等関連部門（場合によっては保健所や都道府県）の新人保健師等の教育方針に基づき、各機関（施設）及び部門で実施される研修の企画、運営を中心となって行う者であり、実地指導者への助言及び指導、また新人保健師等へ指導、評価を行う者。

② 研修責任者

地方公共団体及び企業、病院の看護部門等の教育方針に基づき、教育担当者、実地指導者及び新人保健師等の研修プログラムの策定、企画及び運営に対する指導及び助言を行う者。そして、研修の企画・運営・実施・評価の全ての過程においての責任者。

③ プログラム企画・運営組織（委員会等）

研修プログラムの策定、企画及び運営を行うための委員会などの組織であり、研修責任者の元に設置する。ここでは、機関（施設）間や職種間（事務職、栄養士等）の連携・調整を行い、最適な研修方法や研修内容について具体的に検討を行う。