

特集：今後の保健師に係る研修のあり方—自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて—

<報告>

徳島県における人材育成の取り組み  
—教育機関と保健師が共同で取り組んだ調査から—

岩本里織<sup>1)</sup>，辻京子<sup>2)</sup>，梅田弥生<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> 徳島大学大学院医歯薬学研究部

<sup>2)</sup> 四国大学看護学部

<sup>3)</sup> 徳島県保健福祉部医療政策課

Collaborative efforts between educational institutions and public health  
nurses to investigate human resources development activities  
in Tokushima Prefecture

Saori IWAMOTO<sup>1)</sup>，Kyoko TSUJI<sup>2)</sup>，Yayoi UMEDA<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Institute of Health Biosciences, Tokushima University

<sup>2)</sup> Faculty of Nursing, Shikoku University

<sup>3)</sup> Tokushima Prefectural Government Office

抄録

近年の地域保健を取り巻く状況の変化により、保健師の人材育成の体系化が求められている。「保健師にかかる研修のあり方等に関する検討会」の最終とりまとめでは、保健師の人材育成について教育機関と連携した実施を推進することが提言されている。人材育成には、教育機関との連携は欠かせないものである。

このたび、徳島県において教育機関と県保健師が共同した「看護の実践現場と教育との協働で創り出すシームレスな人材育成システムの構築委員会」（以下、委員会）を立ち上げ、新任期保健師の調査を行うとともに、人材育成の課題や今後の方向性に関する検討を行った。この取り組みから、以下が明らかとなった。

新任期保健師が感じる基礎教育と現場とのギャップには、事務業務の多さ、保健師業務の理解不足、電話対応の多さ、などがあった。学生時代の学習不足による業務の困難さには、対人支援の経験のなさによる実際の支援困難、担当業務に関する疾病・法律などの知識不足、他機関との連携経験のなさによる連携困難、などがあった。また、新任期保健師が認識する成長に繋がる職場内外の資源は、研修会・勉強会機会は概ね充実し、同僚や先輩から専門職としての姿勢が学べる環境である反面、大学からのサポートがほとんどない、状況があった。委員会では、調査結果を基に検討を重ね、保健師と教育機関が双方の現状を理解し、両者の連携と共同が不可欠であることの共通認識が高まった。

このような取り組みから、保健師の人材育成に関する教育機関の役割には、現場で求める人材を送り出す、教育機関の教育内容を現場に知ってもらう機会を持つ、人材育成上の課題を保健師と一緒に考える場を持つ、現任教育を共同で実施する、があると考えられる。

連絡先：岩本里織

〒770-8509 徳島県徳島市蔵本3丁目18-15

3-18-15, Kuramoto-cho, Tokushima 770-8503, Japan.

Tel/Fax: 088-633-9033

E-mail: iwamoto\_saori@tokushima-u.ac.jp

[平成28年9月5日受理]

キーワード：人材育成，教育機関，保健師，連携，シームレス

## Abstract

Recent changes in the environment surrounding community health call for greater emphasis on the need for systematic approaches to developing public health nursing skills and expertise. At the Final review of the Meeting on the Capacity Building of Public Health Nurses, it was suggested that a group of public health nurses (PHNs) should collaborate with educational institutions to further improve the skills of individual PHNs. Collaboration with educational institutions is therefore essential to the success of human resources development efforts.

A group of PHNs and educational institutions in Tokushima has jointly set up the Committee on Establishing a Seamless Human Resources Development System Through Collaboration Between Workplaces Where Public Health Nursing Services Are Delivered and Educational Institutions (hereafter abbreviated as “the Committee”) to investigate the performance of newly employed PHNs and to examine the current issues and future directions in training PHNs. The Committee identified several issues and challenges, which are summarized below.

Some of the practical issues encountered by newly employed PHNs who have undergone basic education in nursing include the overwhelming amount of paper work, lack of practical knowledge in public health nursing, and difficulty in handling numerous phone calls. Work-related challenges arising from the lack of learning opportunities during school years include difficulty in understanding and providing the necessary care (due to lack of interpersonal skills), lack of knowledge about diseases and laws related to assigned tasks, and difficulty in establishing linkages with various institutions (due to lack of experience in working with other institutions). Seminars, workshops and other educational resources available both inside and outside of workplace settings were perceived by most newly employed PHNs as opportunities to not only grow but also learn from their colleagues and seniors about what is expected of professional PHNs. On the other hand, the investigation revealed that most newly employed PHNs received very little support from educational institutions (universities). Based on the review of the investigation results, the Committee reached a consensus that it is essential for both PHNs and educational institutions to understand what is going on in educational and work settings and to work together for greater efficiency and success.

The Committee also agreed that educational institutions should strive to help students acquire practical skills required of PHNs, that there must be an opportunity for workplaces hiring PHNs to understand what is being taught at educational institutions, that educational institutions should collaborate with active PHNs to examine issues related to human resources development, and that educational institutions should collaborate with workplaces hiring PHNs in providing in-service training programs.

**keywords:** public health nurse, human resources development, educational institutions, collaboration, seamless

(accepted for publication, 5th September 2016)

## I. はじめに

近年の地域保健を取り巻く状況の変化により、保健師の人材育成の体系化が求められている。平成28年3月には「保健師にかかる研修のあり方等に関する検討会」の最終とりまとめが出され、保健師の人材育成を教育機関と連携した実施を推進することが提言された [1]。現在、全国に看護系大学は241校（平成27年5月1日現在）あり [2]、そのほとんどが保健師養成に関わっていることから、各都道府県には保健師の人材育成に協力できる人材が豊富にいると考えられる。教育機関と現場が共同して人材育成を行うことは、両者にとって質の高い保健師

を育成するために有用である。

保健師の人材育成は、基礎教育から新任期、新任期から中堅期・管理期と継続し、包括的な人材育成が求められる [3]。しかし、現状の課題として、基礎教育では、教育内容の不十分さ [3]、現任教育では新任期のみ研修であり包括的な現任教育体制の構築がなされていないこと [4] や、現任教育の位置づけの曖昧さや到達目標・育成方法の共有化の甘さ [5] が指摘されている。

徳島県においては、全国保健師長会徳島県支部が中心となり、平成27年度全国保健師長会調査研究事業助成金を得て、「看護の実践現場と教育との協働で創り出すシームレスな人材育成システムの構築」（徳島県保健福

社部医療政策課 梅田弥生代表)のテーマで調査研究に取り組んだ(以下, 調査研究事業)。これをきっかけに, 教育機関および現場が, 保健師基礎教育や現任教育の在り方について検討を行った。この結果を踏まえた体制構築の途上であるが, 本報では, そのプロセスと成果およびそこから考えられる保健師の人材育成に関する教育機関の役割について報告したい。

## II. 徳島県における教育機関と保健師の現状

### 1. 徳島県における保健師の現状

徳島県は, 四国に位置し人口75.6万人(平成27年10月1日), 保健所6カ所, 市町村24(8市15町1村)であり, 保健所設置市はない。

徳島県における自治体で働く保健師数は, 徳島県が83人, 徳島県24市町村が218人である(平成27年5月1日現在)。徳島県保健師の年齢構成をみると, 50歳以上が45.8%, 20歳代が27.7%であり, 30-40歳代の中堅期保健師が非常に少ない現状があった。今後10年で多くの熟練保健師の退職時期を迎え, 新人期保健師を将来の徳島県の保健活動を担う人材として一人前に育てることが緊急の課題である。一方で, 近年就職した新任保健師と指導者との年齢差が大きいこと, 新任保健師が受けている教育が多様なことから, 新任保健師の特性に合わせた指導の困難さを感じている者も多かった。このような背景から, 徳島県における保健師人材育成体制を見直し, 効果的な教育を進めることを検討している。

### 2. 徳島県における教育機関の現状

徳島県においては, 保健師養成を行っている教育機関は, 徳島大学と私立大学2校である。徳島大学医学部保健学科では, 学生定員80名(編入生10名を含む)であり, 保健師養成については, 定員を設けない選択制で, 毎年50-60名が保健師国家試験受験をする。徳島県は近畿圏に近いことから, 兵庫県や大阪府出身の学生が多く, 卒業後は, 近畿での就職を希望する者も多い。なお, 徳島大学においては毎年10人程度の卒業生が保健師として自

治体へ就職している。

## III. 新任保健師への調査

保健師の人材育成を考えるには, 新任保健師の現状の実態を明らかにすることが重要であると考え, 調査研究事業を受け, 入職後1-3年の新任保健師への質問紙調査と面接調査を実施した。調査期間は, 平成27年9月から12月である。調査内容は, 質問紙調査では, 現在の困っている内容, 成長できる職場環境の有無などである。面接調査では入職前後でイメージしていた保健師活動とのギャップ, 保健師基礎教育において学習していたらよかった内容, 保健師基礎教育への提案などである。調査にあたっては, 調査代表保健師から保健所長会へ調査の説明と協力依頼を行った。

倫理的配慮として, 面接調査は, 調査参加者の所属長の同意を得て実施し, 調査への協力は自由意志によるものとし, 語られた内容に関してはプライバシー保護を厳守することを約束した。質問紙調査は, 無記名とした。

なお, 面接調査のインタビュアーは, 主に教育機関に所属する者が行った。これは, 新任保健師への守秘義務を護り安心して語られる環境に配慮したためである。

### 1. 新任保健師への調査結果

#### (1) 新任保健師の悩みや困り事

新任保健師へ実施した質問紙調査の結果を図1に示す。業務に関する悩みや困り事として「担当業務に関する知識・理解」, 「個別ケースへの適切な関わり方や支援」が8割以上の者が該当すると回答した。次いで, 「事業の計画実施評価」, 「対象(個人・地域等)との人間関係の構築」, 「地区把握・地区診断」, 「他職種との連携方法や連携の技術」が5割以上の者が該当すると回答した。

新任保健師の能力や適正に関する悩みや困り事を図2に示す。これは, 「保健師としての能力」が77.8%と最も多く, 次いで「対人関係構築の能力」と「保健師としての適正」が61.1%であった。



図1 新任保健師の業務に関する悩み・困り事



図2 新任期保健師の能力や適性に関する悩み・困り事

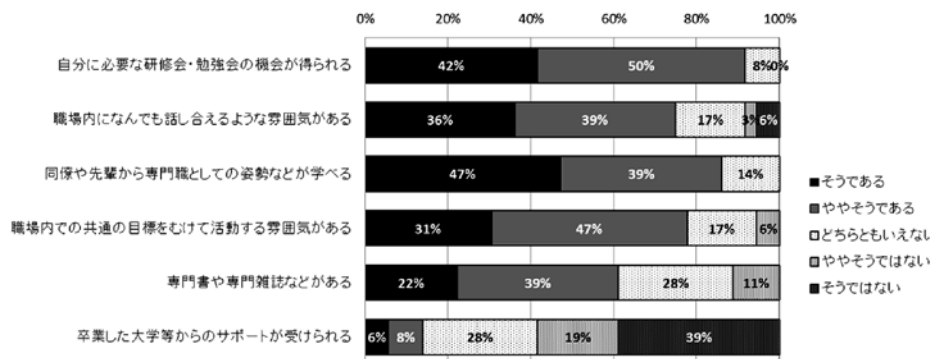


図3 新任期保健師が認識する成長のための職場内外の資源

## (2) 新任期保健師が認識する成長につながる職場内外の資源

新任期保健師が認識する成長につながる職場内外の資源(図3)は、「必要な研修会・勉強会の機会」が9割以上、「職場に何でも話しあえる雰囲気がある」は7割以上、「同僚や先輩から専門職としての姿勢が学べる」が8割以上の者が「ある」と回答しており、概ね職場環境は充実していると考えられた。しかし、卒業した大学などからサポートが得られている者は1割程度であった。

## (3) 基礎教育で抱いていた保健師の仕事のイメージとのギャップ(表1)

新任期保健師から、保健師基礎教育より抱いていた保健師の仕事のイメージとのギャップが語られた。多くが、就職前に思っていたより事務業務が多く、家庭訪問などの対人支援に時間が割けないことであった。臨地実習において、設定された事業や家庭訪問などの実施が中心であり、それに伴う事務業務の存在について学ぶことがほとんどなかったようである。また、臨地実習で経験したことがない電話対応が多く、対応に非常に難しさを感じていた。そもそも保健師業務の理解不足があり、保健師の役割や業務が十分に理解できていないまま保健師として就職したことを語った者もいた。

## (4) 基礎教育時の学習不足による現在の業務上の困難

(表1)

基礎教育における学習の不足による現在の業務上の困難は、臨地実習で家庭訪問の経験がない、もしくは少数で、見学のみあることから、就職後に家庭訪問を中心とする対人支援を実施することの難しさを感じていた。ま

た、就職後は担当する業務に関する専門的知識を要し、多様な疾患を持つ方々の支援や法律に基づく支援を行うために、担当業務に関する疾病・法律に関する知識不足を感じていた。さらに、臨地実習では、学生が主体的に事例のマネジメントを実践することがなく、援助の一部もしくは見学にとどまっているため、他職種連携経験のなさによる連携困難を実感していた。

職業人としての作法や行政職員としてのあり方についての認識不足を感じているものもいた。

## (5) 今後の基礎教育への提案(表1)

新任期保健師が考える保健師業務を遂行する上で必要な基礎教育を充実させるための提案は、具体的事例を用いた多様な演習の実施が挙げられた。また、臨地実習方法の工夫として、実習における座学ではなく実践経験することや実習自治体の規模や特徴に応じた実習方法の工夫が必要であることが語られた。

## 2. 新任期保健師への調査結果からの考察

新任期保健師への質問紙調査と面接調査により、新任期保健師は保健師としての能力や適正について悩みながら、担当業務の知識・技術が足りないことを自覚し、個別事例への適切な関わり方について模索しながら、業務を行っていた。自己の能力を高める職場内の環境として、研修会や勉強会はほぼ充実しており、先輩保健師と概ね話しができ、専門職としての姿勢などが学べるモデルとなる保健師も存在する。新任期保健師は自分が保健師として成長する上で概ねよい職場環境と捉えている者が多

表1 面接調査から明らかになった新任保健師が感じる基礎教育のギャップや不足する教育

分類	カテゴリ	サブカテゴリ
抱 いて いた イメージ	事務業務が多い	事務業務が多く、対人業務に時間が割けない 業務が多く、定時で帰れない
	保健師業務の理解不足	保健所や保健師の仕事のイメージがつかない 保健師の仕事が想像より難しい
	電話対応が多い	保健所は思っていたより、電話対応が多い
	保健所と市町村の連携がない	市町村と保健所との連携などが無い
	活動内容が異なる	市町村は小回りがきく活動ができると思っていた 保健師のイメージは家庭訪問だった
上 基礎 教育 時 の 学 習 不 足 に よ る 現 在 の 業 務	支援経験のなさによる対人支援の難しさ	家庭訪問の経験がなく、手順わからない 家庭訪問事例の疾病の特徴についての知識がない 対人支援の場面で傾聴が困難
	担当事業に関する疾患・法律などの知識不足	神経難病の各疾患に関する援方法の知識不足 精神保健に関する知識不足 感染症事例への家庭訪問方法に関する知識技術不足 感染症の各種疾病に関する知識の不足 感染症の行政支援や事務手続きに関する知識技術不足 生活習慣病等に関するメカニズムや教育方法の知識不足 母子に関する知識不足による母子訪問支援困難
	多機関連携経験のなさによる連携困難	市町村と保健所の連携や他機関との連携方法に関する知識技術不足 地域連携室や助産師との連携方法の知識技術不足
	保健師業務の全体像の理解不足	保健師業務の本質の理解が不足
	予算に関する知識不足	予算やその立て方の知識不足
	職業人、行政職員としての仕事の仕方のわからなさ	職業人としての仕事の仕方が分からない 保健師である前に行政職あることへの理解不足
提 案 今 後 の 基 礎 教 育 へ の	具体例を用いた多様な演習	電話対応の演習 事例を使用した関係法律の理解 事例検討による関係機関との連携と困難事例の支援方法の理解 分野毎疾病毎の支援方策や業務内容の違いについての理解
	実習方法の工夫	実習における座学でない実践経験 保健所を含む多様な機関での実習 自治体の規模による実習方法の工夫
	リアリティある講義の実施	外部講師による具体的な保健師の活動

表2 看護の実践現場と教育との協働で創り出すシームレスな人材育成システムの構築委員会

日程	議題	出席者
H27年7月	第一回検討会 ①調査研究事業の概要について ②話題提供「教育現場から一保健師養成カリキュラムについて」 ③徳島県における人材育成の課題等について	15名
H27年9月	①調査研究事業に関する調査内容の検討 ・新任期保健師アンケート案の検討 ・インタビューガイドの検討 ・インタビューの選定	13名
H28年1月	①調査研究事業に関する調査結果の報告について ・新任期保健師アンケート調査結果について ・面接調査結果について ②日本公衆衛生看護学会ワークショップについて	13名

い。しかし、少数ではあるが、そうではないと捉えている者もあり、彼らへの何らかのサポートが必要である。

一方で、卒業した大学などからサポートを受けている者は少数であった。先にみたように、職場内でのコミュニケーションが十分とは言えないと感じる新任期保健師もあり、今後、教育機関として、保健師として就職した卒業生が、悩んだり困ったときに解決策を相互に考えたり情報交換するような交流の場を設けることも有用であると考え。また、卒業生に限らず、県内の新任期保健師が気軽に相談できる教育機関となれるとよいと考える。

#### IV. シームレスな人材育成システムの構築委員会

##### 1. 委員会の立ち上げ

調査研究を推進するにあたって、調査班代表の梅田保健師の声掛けにより看護の実践現場と教育との協働で創り出すシームレスな人材育成システムの構築委員会（以下、委員会とする）を立ち上げた。これは、県保健師が中となり、教育機関はそのサポーターとして参加した。委員会では、調査研究事業の調査内容や現任教育の課題について検討を進めていった。平成27年度の委員会の実施は表2のとおりである。

## 2. 委員会における検討結果

県保健師で構成される委員会に教育機関が参加した利点は、現任教育の実態や指導者が困難に思う内容などを把握できたことである。新任期保健師の業務実態や新任期の特徴や指導に困難を要する点などのリアルな實際が聞け、保健師基礎教育の在り方を振り返る機会となった。

この委員会の中で、調査結果について検討をした。調査結果では、新任期保健師が臨地実習において家庭訪問の経験がなかったり、電話相談や事務業務についての認識がなく、就職後に苦慮している状況があった。委員会において保健師らは臨地実習での家庭訪問の経験の重要性を再認識したようである。臨地実習の際に、電話相談や事務業務について学生が理解できるように、事務所内で保健師と机を並べ学習する機会を設けるなどの工夫を取り入れるよう検討した。また、教育機関としては、具体的な事例展開や事例への関わりが分かるような演習方法の工夫や、学生が保健師としてのアイデンティティを持てる教育をしていくことの重要性が検討された。

教育機関が委員会に参加することの保健師にとつての利点は、保健師基礎教育の現状や学生の特徴などを理解する機会となったことがある。第1回目の検討会時には保健師養成カリキュラムに関する情報提供を行った。また委員会で検討する中で、度々保健師基礎教育内容について議論が及ぶことがあり、その都度に説明をした。このような検討を通し、保健師の人材育成には、現場保健師と教育機関との連携と共同が不可欠であるとの共通認識が高まったと考える。

委員会が、保健師人材育成のあり方を検討する上で、新任期保健師に対する調査結果を踏まえた点も意義があった。委員会メンバーの主観的な新任期の課題も重要であるが、新任期保健師からの語りや量的データから分析した困り事や思いなどと関連づけて議論が行えた。これは、教育機関が調査計画やデータ収集・分析に協力し、

現場は調査フィールドの調整という役割分担により効果的に行えたと考える。

## V. 全国保健師長会徳島県支部研修会における人材育成に関する検討

保健師人材育成システムの構築には、調査研究事業の結果を徳島県内の保健師に広く周知することが必要と考えた全国保健師長会徳島県支部は、調査研究事業結果の報告を開催した。参加者は、県・市町村の保健師長である。本会では、調査研究事業の結果に基づく保健所・市町村における各新任期保健師の現状と課題について報告し、次の3点についてグループワークによる検討をした。①新任期の教育体制・教育内容で必要なこと ②新任期を育てる立場の者に必要な教育体制・教育内容 ③保健師基礎教育（大学教育）に求めたいこと、である。グループにて検討した結果の概要を表3に示した。

ここで検討された新任期教育体制を充実するための方策として、新任期保健師のプリセプターの育成が重要であること、それをサポートする上司の役割も重要であることが述べられた。また教育機関における臨地実習や演習の改善を求めており、同時にコミュニケーション力や学ぶ姿勢の育成をすることを求めている。

## VI. 教育機関と現場が共同した調査研究事業を実施した成果

教育機関と保健師が共同し調査研究事業を実施し、また現任教育上の課題について検討を重ねたことは、以下に示すような成果が得られたと考える。

- 1) 教育機関と現場が、保健師基礎教育から現任教育までの課題について共通認識ができ、一緒に考える土壌ができた。

表3 保健師長会でディスカッションした人材育成に関する改善策

①新任期の教育体制・教育内容で必要なこと プリセプターをつけて指導する 新任期保健師の特徴に合わせてゆっくり育てる 1-3年目の新任期保健師が共同で地域診断をする 新任期の教育機関で受けた教育内容を理解して関わる 新任期のジョブローテーションを要望する 大学で教えられる事には限界があるので、現場で経験が必要
②新任期を育てる立場の者に必要な教育体制・教育内容 新任期保健師が目的などを表現しやすい環境を作る 新任期保健師へ具体的な助言をする プリセプターに対する教育や研修を現任教育の体系の中に入れる プリセプターと上司と一緒に新任期の育て方を考える プリセプターにプリセプターとしての自覚を持ってもらう
③保健師基礎教育（大学教育）に求めたいこと 大学での学習内容を教えてほしい 実習で大学が力を入れている点を明確にしてほしい 家庭訪問のシミュレーションを行う 電話対応の演習を行う 積極的に指導者に食いついていく姿勢を持つ 人の言っていることが分かり対話できるコミュニケーション力 困っている時に支援の求め方を知ってほしい

- 2) 教育機関が, 新任期保健師の課題や置かれている環境について理解できた。これは, 教育機関の立場として, 現場から依頼される現任教育の協力時に, 実情に応じた講義内容を検討できる。
- 3) 現場の保健師が, 教育機関の現状やカリキュラム等について関心を持ち, 新任期保健師の実践力に直接影響を及ぼす臨地実習の重要性について理解が得られた。このことにより臨地実習や実習内容の調整に関する保健師からの協力が得られやすくなったように感じる。
- 4) プリセプターの指導の重要性や難しさが明らかになり, プリセプターへの研修の必要性について認識が高まった。

## VII. 保健師のシームレスな人材育成に向けた教育機関の役割

全国的にみると, 多くの自治体で教育機関教員が人材育成に協力して, 多様な方法で実施されている[6]。徳島県においては, これについて検討がなされてはいたものの, 体制等の課題により必ずしも実践できているとは言えない状況であった。このような中, 県保健師が中心となり人材育成システムを検討する場に教育機関の立場として参加し, 一緒に検討した。

このプロセスを得て考えた, 教育機関の役割について述べる。本役割について, 当大学が実施できているものばかりではなく今後に向けての課題も含めている。

### 1. 現場で求められる良い人材を育成する

教育機関に最も重要な使命は, 質の高い教育を行い, 良い人材を現場に送り出すことである。現在は, 基礎教育から新任期に乗り越える壁が非常に高い。シームレスな人材育成には, この壁をいかに低くするかが重要である。教育機関は, 現場の実情を理解し即活用できる実践力を意図した教育をすることが必要である。一方で, 基礎教育では即実践に繋がらなくても専門職としての基盤を構築する幅広い知識を修得する [7] ことも必須である。実践力と幅広い知識との両者のバランスを考えた教育が重要と考える。

また基礎教育において, 保健師のアイデンティティを身につけ, 就職後も継続した自己研鑽ができる人材育成も重要である。

### 2. 教育機関の教育内容を現場に知ってもらう機会を設ける

シームレスな人材育成には, 人材育成担当保健師やプリセプターが教育機関における教育内容を理解することが重要である。徳島県においては新任期保健師とその指導者との年齢差が大きい現状があった。近年の地域看護学・公衆衛生看護学に関する学問の発展は著しく, 新任期保健師と指導者の基礎教育内容が異っている場合も多

い。また現在, 保健師基礎教育は, 統合カリキュラム, 学部選択制, 大学院と, 新任期保健師が受ける基礎教育の多様化が進む。指導者やプリセプターが, 教育機関における教育内容, 卒業時の技術到達度など把握し, 新任期が修得した能力に応じた指導が必要である。

徳島大学では臨地実習指導者協議会に合わせて, 大学の保健師カリキュラムや演習内容, 卒業時の技術到達度に関する調査結果について情報提供する機会などを設けた。また, 自治体の要望によりで, 今年度から実施するプリセプター研修時に, 大学のカリキュラムや学生の特性などの講義内容を加える予定である。

### 3. 現場の人材育成上の課題について現場保健師と教育機関と一緒に考える場を持つ

今回, 自治体保健師と新任期保健師の現状や課題および大学教育の現状や課題について共有し考える機会を持ち, このような場の重要性を再認識した。新任期保健師の課題は, 保健師基礎教育の課題の延長線上にある。新任期保健師の課題を考えることは保健師基礎教育を見直し, 改善策を考える上で重要であるため, 今後も継続して両者の課題を検討する機会を持つ必要があるだろう。

### 4. 現任教育の資源となる

教育機関が, 自治体の現任教育の資源として, 現任教育に協力することが重要である。著者も昨年度から徳島県新任期保健師研修会の講師を引き受けている。新任期保健師への講義は, 教育機関で教授する内容を踏まえつつ, さらに今回の調査結果や保健師から伺った新任期の特徴や課題などを参考にしながら講義内容を検討している。また, 新任期保健師研修に協力する機会を得たことは, 本学卒業生の成長が把握でき, 保健師基礎教育の教育評価にも成り得ていると感じる。現任教育への協力は, シームレスな人材育成の一環であると考ええる。

### 5. 自治体への調査研究の協力

今回は, 県保健師が実施する人材育成に関する調査研究事業に協力させていただいたが, 今後は, さらに各保健所, 市町村が実施する事業評価研究や調査研究事業への協力をすることも教育機関の役割である。これは教育機関と保健師が事業について一緒に考える機会となることで保健師の力量の向上にもつながり, 人材育成への一助となると考える。

## VIII. 今後の課題

徳島県における現在の現任保健師体系は表4のとおりである。これは平成27年度に新たに体系化されたものである。今後の課題としては, 新任期から中堅期, 管理期に向けた研修体系の連動性を持つことである。この連動性を考える上で, 「保健師にかかる研修のあり方等に関する検討会」で示された自治体保健師の標準的なキャリア

表4 徳島県における保健師現任教育体系

形態		新任期(採用～5年まで)	中堅期(6～24年まで)	管理期(25年以上)
市町村・県共通	職場外	新任期保健師等合同研修(1～3年目)	保健師人材育成担当者会議 保健師配置状況、各段階別研修の実施等について	
			人材育成研修会	
		業務別研修会 健康づくり・在宅医療介護連携推進・障がい者福祉・児童福祉・母子保健福祉・精神保健福祉		
	職場内	事例検討会、研修受講復命研修、所内・担当内会議等		

ラダー（専門的能力に係るキャリアラダー）[1]は有効である。自治体内で各時期の到達レベルを検討し、共通認識するとともに、それに向けた現任教育を見直すことが必要と考える。

また、現任教育の成果の評価がされていない状況がある。キャリアラダーを参考に評価システムを検討することが必要である。

最後に、人材育成には、職場内外研修に間接的に組み込まれたジョブローテーションが重要である[5]。効果的なジョブローテーションのあり方を検討することと、それを執行できる管理期保健師が人事権を確保することが必要である。

### 謝辞

本調査を共同で実施し一緒に検討を重ねて参りました徳島県「看護の実践現場と教育との協働で創り出すシームレスな人材育成システムの構築委員会」の皆様、調査にご協力いただきました徳島県新任期保健師の皆様にお礼申し上げます。

また本調査は、平成27年度全国保健師長会地域保健総合推進事業「看護の実践現場と教育との協働で創り出すシームレスな人材育成システムの構築」として助成を受けた。

### 引用文献

- [1] 厚生労働省. 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会 最終とりまとめ～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～. 平成28年3月31日.
- [2] 文部科学省. 文部科学大臣指定（認定）医療関係技術者養成学校一覧. 平成27年5月1日現在. [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kango/1353401.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kango/1353401.htm) (accessed 2016-08-31)
- [3] 佐伯和子. なぜ保健師の人材育成を包括的に考えるのか. 月刊地域保健. 2010;41(11):16-21.
- [4] 藤井誠. 現任教育の現状と課題. 月刊地域保健. 2010;41(11):34-41.
- [5] 中板育美. 行政保健師の現任教育から見た人材育成の課題. 母子保健情報. 2014;68:20-23.
- [6] 川原瑞代, 小野美奈子, 横山真智子, 山内祐子, 他. 看護大学・行政機関・看護協会保健師職能が協働で取り組む保健師現任教育. 保健師ジャーナル. 2012;68(5):384-386.
- [7] 沼田加代. 保健師教育と保健師現任教育の現状と課題. 足利工業大学看護実践教育研究センター看護学研究紀要. 2016;4(1):31-41.