

研究実施責任者	プロジェクト名	期間	配分額(円)
看護学部・教授 時長 美希	高知県の現任教育における新任期保健師支援プログラムの再構築	H30	443,300
<b>研究概要</b>			
<p>本研究の目的は、これまでの新任期保健師支援プログラムによって保健師が獲得した能力と能力を習得するための方策を明らかにする。そして、厚生労働省報告のキャリアパスモデルとの関連性も視野にいれ、高知県の現任教育の実情にそった、新任期保健師支援プログラムの再構築を行うことである。</p> <p>基本的な視点及び実践能力を習得する時期にある新任期保健師に求められる能力とは、地域看護活動を実践するために必要な能力を示したものであり、基本的能力、行政能力、専門能力、コミュニケーション能力の4つの能力である。求められる能力は、経験年数ごとに段階的に獲得した能力が相まって、新たな能力を獲得できるようになることから、らせん状に求められる能力を習得していく。新任期4年間に、「個別対応から地域の課題を捉える能力ー個別支援に終わらず、この問題を集団・地域の課題へと発展させる」ために必要な能力として位置づけられている。</p> <p>そのような求められる能力を習得する方策として、二つの支援を行っている。</p> <p>①新任期保健師が、「行動目標及び評価シート」を用い、自ら目標を立て、それに向かって行動し、それを評価する目標管理を行う、職場内研修である。そのプロセスを通して、目標として挙げた行動を日々の業務の中で意識的に取り込み、能力を習得していく。</p> <p>②保健師としての専門的能力を習得する職場外の集合研修である。経験年数ごとの研修内容に沿って、課題に取り組み、能力を獲得していき、4年間の集合研修を通して、個別対応から地域の課題を捉える能力を習得していく。</p> <p>これまで行ってきた支援プログラムは、職場内に浸透・定着してきたが、能力が獲得できているかの判断が難しい等の課題もみられた。そこで、本研究では、高知県健康政策部とともに、これまで取り組んできた支援プログラムによって新任期保健師が獲得した能力と能力を習得するための方策を明らかにする。その結果をもとに、厚生労働省報告のキャリアパスモデルとの関連性も視野に入れ、高知県保健師人材育成における新任期保健師の支援プログラムの再構築を行う。</p> <p>本研究から、高知県内の新任期保健師の求められる能力を系統的に習得していくための評価指標、教育プログラムの質の向上を図ることが可能となる。またジョブローテーションや各自治体における人材育成体制の整備への一助となる。</p> <p>高知県との協働研究による研究成果として、高知県は自ら課題解決を行う取り組みに繋がり、大学は高知県の地域看護における課題解決への貢献に繋がる。また専門職の研究交流及び研究教育の機会となり、継続的な風土づくりを専門職者間および、関係機関同士で推進していくことが可能となる。</p>			

## 研究 成 果

様々な教育背景や実践経験をもつ保健師が多くなり、それぞれの能力に合わせながら、研究を行うことが期待されている。そして、保健師に求められる能力の整理、計画的なジョブローテーションを行うために、標準的なキャリアラダーが示された（図1）。

このような状況をふまえ、本研究成果より、新任期保健師の系統的な人材育成プログラムが完成した。新任期保健師に求められる専門能力は7つの活動領域に分けられ、それぞれの領域において各年の能力獲得目標と行動目標を作成した。新任期1年目から能力獲得目標を位置づけることで、各自治体の人材育成計画や、自らの課題、職場環境に合わせたプログラムができ、効果的・計画的なジョブローテーションにも繋がっている。

また、今年度、人材育成検討会では、高知の保健師のめざす姿を、国の動向や看護実践の実情をふまえ整理し、市町村版、県版（福祉保健所版、県本庁版）が完成した。それぞれのめざす姿に応じた、能力の育成に本事業の成果が活かされることが期待される。

今後は、改定したガイドライン及び新任期保健師研修プログラムを、各自治体の人材育成に活用できるよう普及を図っていく。さらに各圏域福祉保健所の地域支援室の機能強化及び連携を推進していく。新たに作成した保健師の実践的な能力をもとに、評価指標などを作成し、能力の実態の把握と、求められている能力と実態の差を明らかにしながら、人材育成の支援体制の見直しを継続的に進めていくことも今後の検討課題である。継続的に研究活動に取り組みながら、人材育成に関する課題や成果を明らかにし、支援のポイントなどをまとめていく必要がある。

## 成 果 物 等

### 【ガイドラインの作成】

#### 1. 高知県保健師人材育成ガイドラインの改定

<https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/131601/2015062300102.html>

### 【学会発表・論文】

中島信恵, 時長美希 (2020): 教育機関と協働で取り組む保健師人材育成, 保健師教育, 4 (1), 22-28

野口裕子, 中島信恵, 時長美希, 小澤若菜, 川本美香, 畠山典子, 齋藤美和, 大西昭子 (2019): 階層別プログラムによる行政保健師の人材育成の取組, 日本公衆衛生学会総会抄録集 78回 P531

小澤若菜, 川本美香, 畠山典子, 野口裕子, 宇佐美文香, 中島信恵, 時長美希 (2019): 現任教員において新任期保健師が獲得する専門能力の構造, 日本公衆衛生学会総会抄録集 78回 P532

野口裕子, 安藤優, 谷聡子, 時長美希, 小澤若菜, 川本美香, 畠山典子 (2018): 四国公衆衛生学会雑誌, 63 (1) P63

新任期保健師支援プログラム目標図

次のステップへ一歩前進！！

「新任期保健師の求められる能力」

◎個別対応から地域の課題を捉える：個別支援に終わらず、個の問題を集団・地域の課題へと発展させる

	地区活動	連携・協働 ケアシステム構築	個別・家族支援 小集団への支援 地域組織支援	保健事業の 実施・評価	保健師としての 自己成長	健康危機管理		
専門能力	4年目	●課題解決のための地区活動	●ケア体制の構築	●対象の複合的な問題を捉えた個別支援 ●地域づくりと連動したグループ支援	●PDCAサイクルに基づく保健活動	●自己のふり返りと表現力の習得 ●健康危機事象の対応力の獲得		
	3年目	●地域診断に基づく地区活動	●ケアチームづくり	●対象を総合的に捉えた個別支援 ●主体性を尊重したグループ支援	●企画・立案をととした保健活動	●能力の自己開発 ●健康危機事象への準備		
	2年目	●地域の健康課題に応じた地区活動	●活動をととした連携・協働	●対象の多様性・個別性を捉えた個別支援 ●集団支援の実施	●地域の健康課題と連動した実施・運営	●学んだ知識・技術の応用 ●健康危機事象の活動の実践		
	1年目	●地域の生活と健康の把握	●地域とのつながりづくり	●対象のニーズを捉えた個別支援 ●集団支援の理解	●担当事業の実施・運営	●保健師としての自覚 ●健康危機事象の活動理解		
行政能力	説明責任		交渉・調整		コスト意識		施策立案	
	法的根拠の理解		政策・方針の理解		情報収集・活用		課題発見	
基本的能力	組織の一員としての自覚		報告・連絡・相談		モラル・倫理観		コミュニケーション	

図1 新任期保健師支援プログラム目標図