




保健師人材育成ガイドライン

～実習指導を人材育成と一体的に～



岡山県 保健師教育研究会



2022年3月
暫定版

◆ 本ガイドラインについて

様々な職場で健康管理活動を行う保健師はもとより、その保健師を管理的な立場で支える保健師も、健康管理が必要な対象者を支援したり、さらには職場環境及び組織意識の改善を検討し、具体的アクションへと導いたりすることが求められます。これには日々のOJT(On the job training)を基本とした重層的な力量形成過程が不可欠となります。日々の多忙な業務の中で改めて研修等育成の機会を持つ時間は限られています。だからこそ、業務の中でトレーニングができる機会を工夫することは、職員の能力形成につながります。保健師の実習指導については、保健師養成機関の教育も様変わりしており、教育の背景を理解してもらうよう実習施設に対して養成機関側から積極的な働きかけをする必要があります。しかし、これら保健師教育の実態を現場の保健師全員が理解しているかと言えば十分とは言えない現状にあります。それぞれの自治体組織内での実習指導業務の優先順位の位置づけが高くないことから新任期の保健師が担当している現状もあるようです。日常に行われている新任期・中堅期・管理期の人材育成に加え、実践家である自治体の保健師が、後輩である保健師学生を育成するためには、「業務」の捉え方の見直しが必要です。つまり、保健師学生の実習指導という「業務」のとらえ方、取組み方しだいで、大きく自分たちの能力形成に寄与できるのではないかということです。実習指導を担当する職員が、獲得した能力を概念化することで、所属部署のメンバーや上司、その組織がエンパワーすることにより人材の宝庫となり、保健師自身が地域保健活動に自信や楽しさを見つけ、重層的に育ちあう環境づくりに繋がっていくと考えます。

本ガイドラインは、所属部署のメンバーや上司、その組織が人材の宝庫として活躍できるよう作成しました。実習担当者や実習全体をマネジメントする管理者も、「実習指導」を各自が能力形成できるチャンスと捉え、是非このガイドラインを参考にいただければと思います。

◆ 本ガイドラインの目的

実習指導者となるには、保健師としての3年以上の経験をもち、保健業務の意義や施策及び事業の位置づけ、保健活動のあり方がおおよそ説明できることが望まれます。将来、同じ職場で、同じ目標に向かって働く可能性のある学生に対し、この実習で何を学び、何を体得すべきなのかを明確にしながら、実習計画を立案することが期待されます。これらは、実習計画を立てること、実習指導計画を立てること、その評価計画を立てることであり、この計画立案・実施・評価ができる能力は、保健活動におけるどの場面でも共通する人材育成に関連した能力です。

本ガイドラインは、現在、保健師養成機関で行われている教育の現状を理解したうえで、実習担当者だけでなく、実習全体や人材育成のマネジメントをする中堅期・管理期にある多くの保健師のみなさんに活用いただきたいと考えています。さらに、実習指導における現状把握、課題の整理、実習計画及び実習指導計画の立案、評価を行う一連の過程を、必要な能力獲得のための手段として用い、保健活動全般の能力獲得につなげ、自治体の保健師と保健師学生がとともに育ちあうことを目的としています。

目 次

I 人材育成の課題	1
1.保健師教育 指定規則の変更の背景.....	1
2.公衆衛生看護学実習の変遷と課題.....	3
3.新任保健師等の卒後教育上の現状と課題.....	6
4.実習現場の人材育成における課題とその背景.....	8
II 実習指導を人材育成手法として強化できる能力	11
III 人材育成の課題解決のための方策	12
IV 実習指導を現任教育の人材育成手法の一つに	13
1.学生をどう育てるかアセスメントした実習指導.....	13
2.実習指導者及び実習受け入れ施設スタッフ全体の育成を目指した 実習指導のあり方.....	13
V 人材育成(能力獲得)のための研修プログラム例	15

I 人材育成の課題

1. 保健師教育 指定規則の変更の背景

少子高齢化が一層進む中で、地域医療構想の実現や地域包括ケアシステム構築の推進に向け、人口及び疾病構造の変化に応じた適切な医療提供体制の整備が求められています。このような変化に合わせて、対象のケアを中心的に担う看護職員の就業場所が、医療機関に限らず、在宅や施設等へと広がっており、より一層多職種と協働し適切な保健・医療・福祉を提供することが期待されています。保健師教育のカリキュラムでは、昭和24(1949)年の保健婦学校養成所所定指定規則発令時から「公衆衛生看護」の名称が用いられていましたが、平成8(1996)年に統合カリキュラム導入により、「地域看護学」の名称となりました。平成23(2011)年に、保健師の役割と専門性をより明確にする観点から、「地域」という視点を「公衆衛生」という視点に改め、現在「公衆衛生看護学」となっています¹⁾。さらに対象の多様性・複雑性に対応した公衆衛生看護を創造し、提供する能力が求められるようになってきました。これらを踏まえ、令和2年の保健師助産師看護師学校指定規則(以下、指定規則)改正では、保健師養成に係る必要総単位数は28単位から31単位となり充実が図られています。

具体的には、昨今の災害の多発、児童虐待の増加等により減災や健康危機の予防・防止が重要となっている中、疫学データ及び保健統計等を用いて地域をアセスメントし、それらの予防や防止に向けた支援を展開する能力の強化を目指すこととしています。併せて健康課題を有する対象への継続的な支援と社会資源の活用等を実践する能力の強化も求められることから、事例を用いた演習等の充実を図るために「公衆衛生看護学(概論、個人・家族・集団・組織の支援、公衆衛生看護活動展開論、公衆衛生看護管理論)」の教育内容は2単位増となりました。また、地域ケアシステムの構築や地域ニーズに即した社会資源の開発等を推進するために、施策化能力の強化を目指し、政策形成過程について事例を用いた演習等の充実を図ることとし、「保健医療福祉行政論」も3単位から4単位へ増やすことになりました。つまり今回の指定規則変更は、公衆衛生看護活動を行う現場の実情にあわせて、保健師教育を充実させ、即戦力となる基盤づくりの強化が背景となっています。

¹⁾ 保健師助産師看護師法60年史第3部厚生労働省の看護行政の足跡、保健師助産師看護師法60年史編纂委員会
保健師助産師看護師学校養成所指定規則に定められた教育内容の変遷、一般社団法人日本看護学教育学会

Column I ～見学中心の実習～

「あの～、来られる方も少なくなったので問診の一部分でも学生が実施することは可能でしょうか？もちろん事前に演習して準備しています。学生が実施した後のフォローも行います。」と教員。

「委託に出しているのでできません。」と、ある市町村保健センターの保健師さん。

本当にそうなのでしょうか。

その市町村では、がん検診等を一部委託に出しており保健師さんは検診が円滑に進むよう、住民の方の誘導や検診機関関係者との調整を行っています。一部を委託に出していても、行政が委託元です。委託先の看護職の方に一声かけてもらえるところできる可能性がありますね。

保健師さんから住民の方へ発せられる言葉一つひとつが学生の大きな学びになります。

自分も近づきたい！

そう感じながら、実習に臨んでいるとしても、主体的な問診ができず見学中心の実習では、本当に実習をしたと言えないのではないのでしょうか。

一方で、さまざまな体験を意図的にしてくださる実習先もあります。実習は教育の一環です。あの保健師さんだからできたのではなく、保健師全員が教育的なサポートができるような仕組みづくりが課題だと感じています。



2. 公衆衛生看護学実習の変遷と課題

平成8(1996)年の指定規則改正で臨地実習が科目として独立し、平成23(2011)年の改正では公衆衛生看護学実習の単位が5単位(5週間)に増加しました。公衆衛生看護学教育では「社会の多様な健康課題に対応できる保健師の養成」を目指し、臨地実習は公衆衛生看護活動を実践する上での基盤となる能力形成を行うとともに、専門職として実践を省察し、保健師としての使命感や責任感を修得することを目指しています^{*2}。

全国保健師教育機関協議会は、「保健師学校養成所における基礎教育に関する調査」^{*3}において、公衆衛生看護学実習の課題を次のように報告しています。「実習において主体的な学修ができていない」「個別事例への継続した指導が体験できていない」「ライフサイクル各期の様々な健康問題を抱えている個人・家族に複数訪問する体験ができていない」「個から集団・組織・地域へと必ずしも連続性のある教育が展開されていない」「地区活動の展開が分からない」などです。

岡山県内の保健師養成機関も例外ではありません。A大学が保健師選択制となり3年間をまとめた調査^{*4}によると、公衆衛生看護学実習中、主体的な健康相談が体験できた者は15.0%(全国:大学選択制30.4%)、主体的な健康診査20.0%(同31.6%)等、全国調査と比較してもさらに主体的な実習体験ができておらず到達度も低いことが明らかとなりました。これら大学等における質保証に向けた今後の課題として、「臨地実習の質の保証・充実にに向けた検討継続の必要性」があり、保健師養成では、見学中心の実習ではなく、学生が実施した実践を振り返り評価して次の実践につなげることが大切です。講義、演習と実習を連動させること、健康危機管理や政策形成能力の強化も挙げられています。これらを踏まえ、現時点において保健師課程で学んでいることについてまとめました(表1)

^{*5}。

Column II ~保健師国家試験って、こんな問題が出されているのね~

今年の保健師国家試験問題を見てみてください。なんだか、昔とは随分出題形式も変わってきています。こんな難しい問題をクリアして、1年生として就職してきていますよ。

² 公衆衛生看護学教育モデル・コア・カリキュラム(2017) 一般社団法人全国保健師教育機関協議会

³ 平成29年度厚生労働省医政局看護課看護職員確保対策特別事業 一般社団法人全国保健師教育機関協議会

⁴ 富田早苗,西田洋子,石井陽子,波川京子:A大学公衆衛生看護学実習3年間における学習到達度—全国調査との比較—,川崎医療福祉学会誌,30(1),377-384,2020.

⁵ 厚生労働省 看護基礎教育検討会報告書(令和元年10月15日) 看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン別表I 保健師教育の基本的考え方 留意点等(改正案)より

表1 看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン 別表1 保健師教育の基本的考え方 留意点等(改正案)

【教育の基本的考え方】

- (1)個人・家族・集団・組織を含むコミュニティ(共同体)を地域とし、個人の状況も踏まえつつ地域及び地域を構成する人々の心身の健康並びに疾病・障害の予防、発生、回復及び改善の過程を多角的・系統的かつ予測的に捉えてアセスメントし、顕在・潜在している地域の健康課題を明確にし、解決・改善策を計画・立案・実施・評価する能力を養う。
- (2)地域の人々が、自らの健康状態を認識し、健康の保持増進を図ることができるよう予防的アプローチも含めて支援するとともに、自主的に社会資源を活用できるよう支援し評価する能力を養う。
- (3)広域的視点も踏まえて、平常時から健康危機管理の体制を整備し、健康危機の発生時から発生後の健康課題を早期に発見し、迅速かつ組織的に対応する能力を養う。
- (4)地域の健康水準を高めるために、保健・医療・介護・福祉サービスを調整し活用する能力及び地域の健康課題の解決に必要な事業化や施策化、社会資源の活用・開発・管理及びケアシステムの構築を行う能力を養う。
- (5)保健・医療・介護・福祉に関する最新の知識・技術を主体的かつ継続的に学ぶことにより実践の質を向上させ、社会情勢の動向を的確に捉え、社会的正義・公正に基づき、倫理的問題に対応する能力を養う。

教育内容	単位数	留意点
公衆衛生看護学	18	個人・家族・集団・組織を含むコミュニティ(共同体)及び地域を構成する人々の集合体の健康増進・改善を目指すアプローチの基本的な考え方を学ぶ内容とする。
公衆衛生看護学概論	2	個人・家族の健康及び生活実態や疫学データ、保健統計から地域をアセスメントし、顕在化・潜在化した健康課題を明確にする方法を学ぶ内容とする。
個人・家族・集団・組織の支援		健康課題への支援を計画・立案し、継続訪問や社会資源の活用等による実践プロセスを演習を通して学ぶ内容とする。
		人々の健康行動の特性及び効果的な介入方法と技術を学ぶ内容とする。
		集団における教育方法や集団力等を学ぶ内容とする。
公衆衛生看護活動展開論	16	地域の人々や医療・福祉等の他職種との協働・マネジメントを学ぶ内容とする。
		ハイリスクアプローチとポピュレーションアプローチの連動による活動の展開を学ぶ内容とする。
		産業保健・学校保健における活動の展開を演習を通して学ぶ内容とする。
公衆衛生看護管理論		社会の構造・機能、組織等の理解等、施策化の基盤となる内容を含むこととする。 健康危機管理について事例を用いた演習を通して学ぶ内容とする。

教育内容	単位数	留意点
疫学	2	公衆衛生看護活動を展開するうえで、基盤となる疫学調査・分析、活用方法について学ぶ内容とする。
保健統計学	2	公衆衛生看護活動における統計学の基礎、情報処理技術及び統計情報とその活用方法について演習を通して学ぶ内容とする。
保健医療福祉行政論	4	保健・医療・介護・福祉施策の企画及び評価について学ぶ内容とする。 調査で明らかにされた生活環境が人々に及ぼす健康上の影響など、健康に係る社会問題を解決する政策形成過程に活かす方法を学ぶ内容とする。 政策形成過程について 事例を用いた演習を通して学ぶ内容とする。
公衆衛生看護学実習	5	保健所・市町村に加え、産業保健・学校保健を含む多様な場で学生が主体的に取り組むことができる実習を行う。
個人・家族・集団・組織の支援	2	地域の社会資源を活用し、生活を支援する実習とする。 訪問や相談を含めた保健指導を通して、地域の健康課題とその解決のためのプロセスを理解することができる実習とする。 訪問を含めた継続的な保健指導を通して、個人・家族への支援を評価できる実習とする。
公衆衛生看護活動展開論実習	3	個人と地域全体を連動させながら捉え、地域全体に対してPDCAを展開する過程を学ぶ実習とする。
公衆衛生看護管理論実習		地域住民、関係機関や医療・介護・福祉の他職種と協働しながら事業化した事例の実際を学ぶ実習とする。 公衆衛生看護活動の管理や評価、健康危機管理の体制について学ぶ実習とする。

ColumnⅢ ～保健師マインド・・・変わってきたの?～

保健師マインドを大切に、地域の実態を見つめながら、その地域に暮らす住民の命をまもり、暮らしを支えてきた保健師。

大切にしてきたものは時代とともに、いずこに・・・。

マインドなんて言っではいけない時代到来か。危機感でいっぱいです。学生時代からマインドは大切にしたいし教えたいけど、保健師学生の学ぶカリキュラムの多いこと。伝えたいけど伝えきれないもどかしさがあります。

保健師教育カリキュラムの変遷

意外と現場の保健師は知らないよなあ。日常の業務では、知る機会がないように思います。今回、現場の保健師のみなさんに伝えることができ、ここからが始まり。

詳細な内容で、学生は学びを深めています。それを知ってください。一緒に育ちあいましょう。

3. 新任期保健師等の卒後教育上の現状と課題

ともに活動していく人材の確保のため、どうすべきか。新任期保健師等の現状について、ワーキングの中で現場の保健師らと意見交換を行いました。そこで明らかになってきたのは、下記のような内容です。保健師実習生として体験できたこと、感じとったこと、「こういうことなんだ」と大学等の授業内容と実践現場がつながれば、新任期保健師としてスタートを切る時のレディネス(準備性)になります。このレディネスが低いと、新任期の卒後教育上の課題として顕在化してくるため、実習は保健師スタートのレディネスを上げる絶好の機会です。

【新任期保健師の現状】

- *対人支援の経験が少ないまま新任期を過ごす人もいる。家庭訪問に行かない、行けない人も…
- *コロナ対応の激務により、自ずと電話ができるようになった。対人への物怖じが減っているように感じるが地域保健活動にどうつながるかはわからない
- *複雑困難な事例の対応では、新人又は若手保健師が主担当になっていないため、アセスメント力、コミュニケーション力、ネゴシエーション力、制度理解力、判断力、多職種と連携する力、予見力、想像力が育ちにくい。
- *困難な事例でもめげないメンタル力が養えない
- *失敗をさせてもらっていないし、失敗をおそれて手がだせない(失敗してもフォローされる、安心感ないまま失敗しない方法しか選ばない)

【新任期保健師を育てる周りの保健師の現状】

- *管理期保健師が、新任期や中堅期保健師に任せられない、見守れない
- *「私についていっちゃい!」「さあ、一緒に行こう!」という先輩が少ない
- *新任期の保健師業務の体験が少ない保健師が中堅期になるため、新人が育成できない
- *新任期保健師が訪問から戻っても周囲の反応は少なく、皆パソコンに向かったままである
- *管理期保健師として良い活動ができて、継承するための言語化ができていない
- *中堅期保健師が育っていないと言う管理期保健師が、中堅期の指導を行えていない
- *自分のキャリアラダーもままならず、若手の面倒まで見れない、余裕がない
- *管理職・管理期保健師が育成の危機感をもっていないかも…

【新任期保健師等を育成するための環境(体制)の現状】

- * 県、市町村の保健師間の横のつながりがなく、情報の共有や育ちあいができない
- * 業務や地区の持つ責任の枠を決めすぎる雰囲気では育っている
- * 県は母子保健に関わることが少なくなった。市町村の行う業務の理解がしづらい
- * 県と市町村が協働してする事業が減っているため、顔の見える関係づくりへの不安がある
- * 専門誌の購読や関連学会への加入・参加など自己研鑽への投資に保健師間の差がある
- * 研究発表の必要性を感じない職場もあり、研究的視点を持った活動になっていない
- * 「とにかく忙しい」を言い訳に、やるべきことの整理ができていない



新任期にしっかりと対人保健活動を行い、困難ケースであっても、先輩に助けをもらいながら果敢に取り組むことが必要だと考えられます。さらに、拒否されても、何か失敗をしたとしても、次に向けて立ち上がり、住民の健康と幸せを考えていけるよう、周りからフォローされながら育つ(力をつけていく)必要があることが分かります。しかしながら、現状として、対人支援がかなり減っていたり、苦手であり地域に出ていなかったり、コロナという切り札がなければ対人への物怖じが減らないのはどうしてでしょうか。

公衆衛生看護を学ぶために指定規則の単位数が増え、実習単位数も増えてきました。保健師基礎教育において、あらゆる知識・技術を講義と演習で培ってきています。フィールドに出て演習をしている保健師養成機関も増えてきました。ただ、この場合は、ある程度「安全・安心」が担保される限られたフィールドとなりますので、社会に出てからの未知の人との遭遇は、抵抗感があるのかもしれませんが、できるだけ対人支援が「当たり前」「楽しみながら」できる専門職を育てる必要があると言えます。

新任期から中堅期、管理期に至る現任教育における人材育成はすでに、OJTで行なわれていますが、必要な能力獲得のための手段として、実習指導を用いることについて理解し、実習計画を立案・実施することで、保健活動全般に活用できる能力獲得につながると考えます。

4. 実習現場の人材育成における課題とその背景

1) 学生実習に関することの組織内の位置づけを明確にする必要性

学生の実習指導という担当を、管理職は誰に任せますか？ 組織によって考え方がありますが、単に中堅期の人材不足だからという理由で、業務理解もままならない新任期が実習指導を担当するということは避けるべきです。他の中心事業を中堅期が担当するため、「実習指導は誰でもいいので若手につけておく」という考え方があるとすれば、職員の人材育成が行われていないことと同じであると思われます。

新任期が業務全体を見ること、実習生の実習目的にかなった実習計画を立案することには困難が想定されます。実習指導を組織内の人材育成の一手段と考え、能力形成のために中堅期に担当してもらうことがとても重要と考えます。

2) 実習指導者の確保と、実習指導者の指導者の認識を高める必要性

繰り返しますが実習指導者は、概ね 3 年以上の保健師経験がある保健師が担当するのが望ましいと考えます。前述のとおり業務上の位置づけも不可欠となりますが、きちんと「実習指導計画」を立案できることと、加えてその指導計画への助言ができる上司・リーダーの存在も不可欠です。

保健師に必要な健康管理活動を担う能力について、実習指導を通じて獲得させる意識を上司・リーダーが持ち合わせる必要があります。これにより実習指導を担当する保健師は孤独にならず、相談や助言を受けて実施していくことが可能となります。



ColumnIV ~保健師の生きざま編あるある~

学生に語りと実践の姿を是非、見せてください。学生にとっても印象強いこと3つ。

その1 指導者や管理的立場にある保健師の「なぜ保健師になろうとしたのか」を聞いたこと

その2 移動中に「保健師になってやりがいのあったこと」「よかった」と思えることを聞いたこと

その3 保健師活動を楽しく、生き生きと実践している姿に感動したこと

3) 実習指導者自身の指導方針の立案を強化する必要性

実習指導者となった担当者は、実習計画を「保健事業」で構成しがちです。そこに指導方針はあるのでしょうか。

必要となる能力は、「何が求められているか」を察知し、求めに対応できるアクションを起こせる能力、つまり読解力、企画力、実践力が主となるでしょう。これは実習指導場面に限ったことではありません。保健活動全般に通じることです。実習指導者として、実習生の実習目的達成のために、どのような手段で、どのような時間と手法を用いて、そこに関与するマンパワー（人材）はどうするか、というマネジメント能力が大いに必要となります。指導方針を出すことが、個別事例等の支援方針を出すこととつながっているという認識をする必要があります。つまり実習指導方針や実習指導計画を立案するには、実習目的の達成に向けマネジメントを行う必要性があるのです。

4) 保健師養成の教育の変遷に伴い、その背景を現場に理解してもらう働きかけが必要

現在、管理職にある保健師やベテランの保健師らが学んできた保健師教育課程と、現在の大学等で教えられている内容は、随分と様変わりしています。時代の変化に伴い、制度の変更・新設、使用語句や捉え方の変化、あらたな理論や考え方がでてきて、公衆衛生看護領域においても、変化に即した教育へと進歩してきています。しかしながら、現場にひとたび入ると、改めて国家試験問題を読み解くことはありませんし、大学等で何をどのように教えられているかには、なかなか関心を寄せられません。

保健師養成機関も、実習等で現場と関わりを持つなかで、実習要綱や実習目的の説明だけでなく、どのような理論をどのように教えているのか、学生が何を理解して実習に臨んでいるかという説明や、学生が学んでいる資料の提供を行う必要があると言えます。



Column V ～一連の保健師活動からの学び～

「〇〇保健師さんはスーパー保健師です！保健師ってやっぱりすごい！」

ある市町村実習で1日同行実習をさせていただいた学生の言葉です。学生が保健所や市町村実習に行って一番感動してくる場面は保健師活動のあんなこと、こんなことです。

5)保健師自身が専門性を磨き、自らの保健師マインドを構築する必要性

キャリアラダーなどを用いて、自分の獲得能力はどのくらいか、立ち位置を確認します。配置部署によっては、経験できないこともあるため、一概にキャリアラダーを上手くクリアすることはできないかもしれません。しかし、そのまま受け身でなく、どうすれば、この能力を獲得することができるのか。住民さんの健康づくりに責任が果たせるのか、予防的行動がとれるのか、地域に責任を持てるのか、と考えて、自らの専門性と力量形成を図るセルフマネジメントを行う必要があります。保健師とは、何をする人なのか。他の職種と何が、どう違うのか。自分の言葉で、学生や他者に語れるでしょうか。

保健師という専門職は、その職にある限り学び続け、感性と専門性を磨き続け、アンテナ感度を高めていく必要があるのです。そのように育ちゆく保健師の姿や助言内容は、実習生にきちんと届くものがあると思います。



ColumnVI ~ 自己研鑽あるある~

他の職種(訪問看護師 CNS 介護福祉士、社会福祉士など)の勉強会、研修会参加状況を耳にすると、行政に在籍している保健師の勉強会参加の少ないこと。

いつ、どこで勉強をしていますか。

新型コロナウイルス感染症対策が収束した時こそ、保健師が注目されたことをプラスに捉え、頑張りすぎないように奮起してみませんか。自己研鑽を高めるには、大学教員等を上手に使ってくださったらうれしいです。

II 実習指導を人材育成手法として強化できる能力

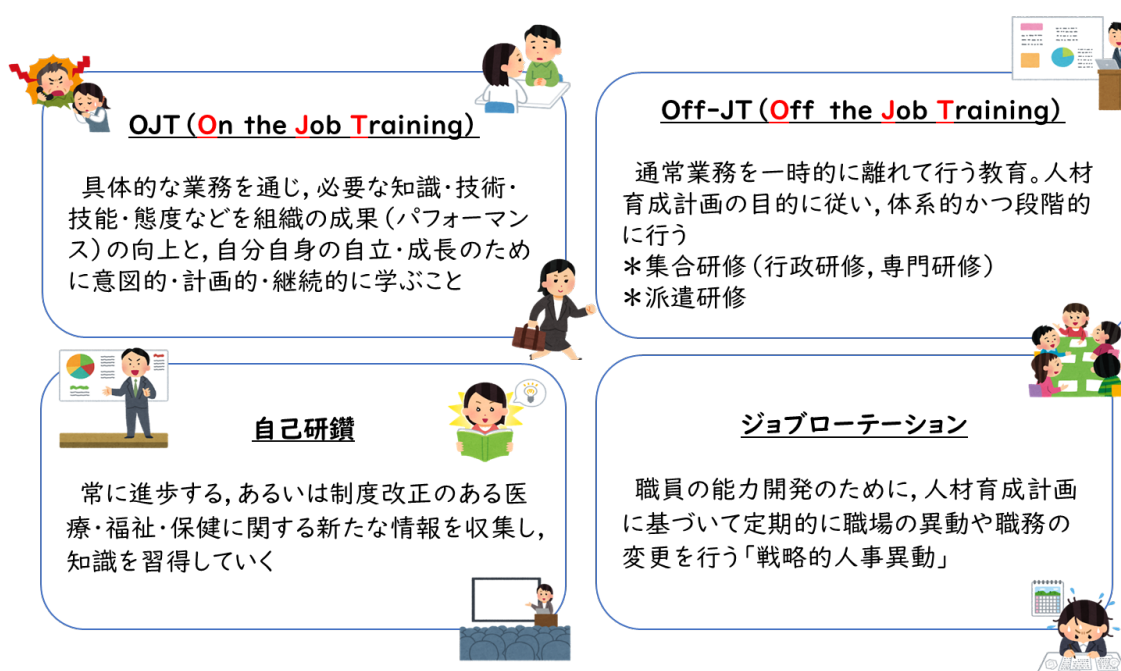
実習指導場面において意図的な実践を行うことで、幅広く能力強化が期待できると考えています。実習指導場面での実践力が人材育成に使えるのは表2のとおりです。

表2 実習指導を人材育成手法として強化できる能力

実習指導に関する事項	強化できる能力	現場での活用場面
実習を受けるにあたって、実習要綱を読み解き、実習で何を学ぶと良いか、指導方針を立てる	論理的思考と読解力	<ul style="list-style-type: none"> ・新制度理解と新事業展開 ・財政交渉 ・アセスメント力 ・施策化能力
実習指導計画を立案 実習目的・目標を達成するための実習計画を立案	企画力 (プログラム立案力を含む)	<ul style="list-style-type: none"> ・保健事業企画 →新規事業計画 PDCA サイクル 家庭訪問計画 等
計画した実習内容において、直接の事業等担当者との調整、事前交渉、事前準備	コーディネート力	<ul style="list-style-type: none"> ・個別支援の調整、連携力 ・社会資源開発
実習生が目標を達成するために、どのような手段や考え方、視点を用いるとよいかを提示(ファシリテート)する	コーチング能力 ファシリテート能力	<ul style="list-style-type: none"> ・住民への健康学習 ・セルフケア能力向上支援 ・組織育成、グループ支援
何に気づいてもらいたいのか、実習生がどのように受け取るとよいかを導く。必要時、振り返りをして保健師思考を育む	教育・指導力 ファシリテート能力	<ul style="list-style-type: none"> ・健康教育 ・地域づくり ・地域人材育成
この事業がどのような意義なのか、この保健師の動きが何を意味するのか、他の保健師の助言内容がどういう意味かを落とし込む	要約・翻訳・言語化能力 (=コミュニケーション能力)	<ul style="list-style-type: none"> ・多職種連携(共通理解) ・合意形成 ・保健活動継承 ・住民への周知・啓発

Ⅲ 人材育成の課題解決のための方策

人材育成の方法として、大きく以下の4つがあります。キャリアラダーを用いるなどして、自分たちの職場における人材育成の現状と課題を踏まえて、能力を強化するために、各方法を組み合わせて力量形成をしていきます。すでに、実施されていることですが、多岐にわたる健康問題の解決のためには、研修(OFF-JT)だけが人材育成ではありません。人が学びを深め自己を高められるのは、経験からだとも言われています。つまりOJT(On the job training)、日ごろの業務を経験しながら、能力強化の意識をもつことで力量形成を行っていくことが合理的であるといえます。



ColumnⅦ ~未来の看護人材は守秘義務が守れない?~

学生実習で、学生は乳幼児健診の場面は見学参加させていただきましたが、事後カンファレンスは個人情報保護のためと参加できませんでした。

なぜ、未来の看護人材は守秘義務が守れないと考えるのでしょうか。

健診は事前準備、実施、事後カンファレンスと一連の過程に携わることで、要経過観察児の継続支援など保健師の役割を捉えることができます。学生を信じて、保健師活動の神髄を学ばせていただけるとありがたいです。

IV 実習指導を現任教育の人材育成手法の一つに

OJTによって保健師の人材育成・力量形成を行うとき、「実習指導」を活用すると様々な能力を効果的に向上させることができると考えています。

1. 学生をどう育てるかアセスメントした実習指導

大学等から、実習生は必ず実習目的・目標を携えてきます。学生は、実習実施要綱に書かれている実習目的・目標の他に、自分のテーマとしての実習目標をもっていることがあります。いずれにしても、公衆衛生看護を担う人材として、この度の学生をどのように育てるといいのか、というアセスメントをすると良いでしょう。

アセスメントは、保健活動においても、個別のケースに関わるとき、その支援団体・関係機関の組織の機能や力量を見るとき、地域の健康課題を抽出するとき、といった感じでアセスメント能力の向上は、常に求められています。

どのような情報から、どのように分析・判断して、どのような方策を講じるか。

この一連のプロセスに働く力は、実習指導者または実習担当者が、実習生からどのような情報を得て、どのように分析・判断して、このような実習内容でやってみてはどうか、と考えることと同じで、この力を常に精錬させていけると思います。

自分の実習に関するアセスメントが他に実習に関わった人と同様になるのか、アセスメントの結果、企画した実習計画が、効果的だったのか、実習終了時のカンファレンス(反省会)での実習生の発言や、記録から、端的に評価できるので、自分たちの能力向上の一助になると言えます。

2. 実習指導者及び実習受け入れ施設スタッフ全体の育成を目指した実習指導のあり方

能力獲得や力量形成は日ごろの積み重ねです。これをしたから即時にこの能力が獲得できるというものではありません。俯瞰してみたとき、様々な能力はあらゆる場面で応用しながら必要であることに気づけば、実習指導も有効な人材育成手法となります。

実習指導者となった人だけでなく、担当する事業で学生を受け持ったり、概要説明を行ったり、業務説明を行ったりする中で、職場全体で OJT として能力獲得のプロセス上にいると考えます。決して「やっつけ仕事」ではなく、「この説明で理解できるか」「学生が何と何が関連していると気づけるようにアドバイスできたか」「実習目標に照らし、この事業の意味づけ、この活動の意味づけを振り返る中でおさえることができたか」など、スタッフ個々が実習指導に向き合えば、それはスタッフ全体の育成につながり、組織の育成、組織のパフォーマンス力の向上につながるのです。

将来同じフィールドで働く人材であることを承知しつつ、組織の風土として人材確保の課題に取り組む必要があります。人材確保は、単にリクルートに成功することや離職防止だけではありません。未来の保健師を確保していく土壌にのせられるよう、保健師学生の実習を効果的に行うことは、お互いにメリットがあると言えます。

ColumnⅧ ～保健師教育に携わる教員あるある～

保健師教育に携わる教員すべてが、現場で行われている各種業務を熟知しているわけではありません。そのため、教員自身も現場の保健師から学ばせていただきたいことがたくさんあります。

教育現場と実践現場とで、協働で一緒にお互いの良い点を吸収しあいたいし、顔のみえる関係を作らせてほしいと考えています。保健師のみなさん、一緒に何かを始めませんか。



V 人材育成(能力獲得)のための研修プログラム例

【実習指導を手段として人材育成を行える研修プログラム】

*研修時間;180分

*受講対象;実習指導者、実習指導者の上司又は直属リーダー

*到達目標;

- ① 人材育成の必要性と用いる手段について理解することができる
- ② 保健活動を行うにあたり、必要な能力について理解することができる
- ③ 必要な能力獲得のための手段として、実習指導を用いることについて理解できる
- ④ 実習計画立案で、保健活動全般に活用できる能力獲得できることを理解できる

*研修プログラム内容

研修方法	ねらい	研修内容(大項目)	時間(分)
講義	人材育成に関する考え・知識を学ぶ	1.人材育成の現状と課題、人材育成の必要性	20
	保健活動全般に必要な能力を理解する	2.強化すべき能力、活用すべき技術	20
	実習指導の考え方・実習計画立案の仕方について理解できる	3.実習指導のあり方と思考プロセス	40
演習	計画立案プロセスを踏まえPDCAサイクルを考える	4.実習目標及び到達目標を踏まえた実習計画立案(グループワーク)	80
まとめ	人材育成に向けた手法の選択、あり方を理解する	全体共有(発表)及びまとめ	20

■研修における事前準備

- ・自組織で受けている実習生の実習目的と実習目標について抽出して持参する。
- ・実際の実習計画(過去)分をピックアップして持参する。

■研修における演習シート

- ・実習目的と実習目標を達成するための実習指導計画を立案する(80分)

演習シート(例)

実習日時	関連する実習目標	実習内容	学生に期待したい 気づき、キーワード	指導上の留意点 落とさないポイント ファシリポイント
○/○(月)		午前 ○○○○○ 午後 ○○○○○		

【参考】演習シート 記入例

実習日時	関連する実習目標	実習内容	学生に期待したい 気づき、キーワード	指導上の留意点 落とさないポイント ファシリポイント
○/○(月)	健康危機における保健師の役割について理解できる。	<p>午前</p> <p>HC 健康危機管理体制の説明と見学</p> <p>午後</p> <p>新型コロナウイルス感染症等における保健所の対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資料閲覧 ・疫学調査（保健師とペア） ・関係機関との連携 ・カンファレンスの参加と記録 ・地域住民への感染症予防対策 	<ul style="list-style-type: none"> ・平時からの健康危機管理体制として保健所は何をしているか ・感染症法等 ・地域住民の特性 ・感染症健康危機発生時の対応 ・関係機関との調整と課題 ・クラスターの原因・対策 ・感染傾向と予測 	<ul style="list-style-type: none"> ・学生が関心のある分野（感染症・災害・虐待・精神対応等）の把握、学生用資料の整理 ・健康危機管理体制理解 ・健康危機の発生時対応 ・回復期への対応 ・保健師の資質向上 ・課題への対応を学生にも考えてもらう
○/○(月)	地域診断から課題解決のための計画・実施・評価に至る一連の過程を理解できる	<p>午前</p> <p>地域診断から抽出された課題の解決方策としての事業（要支援者の災害時避難及び健康保持計画のためネットワークづくり）の成り立ち、計画説明</p> <p>午後</p> <p>「災害時要支援者避難及び健康保持計画のためのネットワーク会議」の準備、会議出席、記録作成</p> <p>振り返り</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・多職種での連携の必要性 ・ネットワークづくりのための関係機関や関係職種の具体名がわかる ・情報共有 ・検討の方向性の共有 ・役割分担 	<ul style="list-style-type: none"> ・何を根拠にこの事業を行うか ・何を目的に、本日はどこまで達成か。 ・長期目標は何か ・実施の状況と保健師の役割 ・評価項目と評価指標を確認 ・次回計画への示唆

保健師人材育成ガイドライン
～実習指導を人材育成と一体的に～
作成ワーキング(岡山県 保健師教育研究会)

氏名	所属機関 部局 職名
石井 陽子	川崎医療福祉大学 保健看護学部保健看護学科 准教授
富田 早苗	川崎医療福祉大学 保健看護学部保健看護学科 教授
森永 裕美子	岡山県立大学 保健福祉部看護学科 教授
矢庭 さゆり	新見公立大学 健康科学部 看護学科 教授
山野井 尚美	新見公立大学 健康科学部 看護学科 准教授

本ガイドラインは、岡山県立大学「令和3年度企業人材育成事業」で作成しました。

本ガイドラインを作成するにあたり、現役保健師の皆様にご意見をいただきました。
お忙しい中、ご協力いただきました皆様に心から感謝申し上げます。

令和3年度 岡山県立大学企業人材育成事業

保健師人材育成ガイドライン～実習指導を人材育成と一体的に～

岡山県 保健師教育研究会 発行

2022年3月

連絡先 〒719-1197 岡山県総社市窪木111

岡山県立大学保健福祉学部看護学科 森永裕美子

電話 0866-94-2163