



Title	大阪府内の行政保健師の専門職教育としての研修の現状と課題
Author(s)	大田, 景子
Citation	大阪公衆衛生. 2016, 87, p. 12-13
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/78638
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

大阪府内の行政保健師の専門職教育としての研修の現状と課題

大田 景子

大阪府健康医療部 保健医療室 地域保健課

1. 府内の保健師数

府内の保健師数は、中核市移行に伴う市保健所の人員確保、市町村では介護保険・児童福祉・特定健診等の他部門への配置も増え、年々増加しています。一方で図1のとおり、中堅期以降のベテランの割合に比して新任期の割合が急増している傾向にあり、今後、専門職としてどのように質の確保・人材育成を図っていくかについては共通の課題と言えます。

2. 大阪府の保健師

府の保健師の年齢構成は最近10年で様変わりしました。府では平成16年度から業務分担制による専門チームでの保健活動を開始しましたが、団塊の世代の大量退職等もあり、この間に新たに採用された保健師が今や全体の4割を占めています（図2参照）。中堅期の年代は採用を抑制していた時期とも重なり、絶対数が少なく、保健所では急増する若手を教え育てる側の人材が不足しています。保健所勤務の保健師の約半分以上が「地区分担制の保健師活動経験がない」中で、「地域を見る力」が弱まっていくことが危惧されています。

3. 府保健師現任研修体系

府は社会の状況変化に応じ保健師の現任研修体制を構築し、階層別・課題別・専門別研修とそれぞれの分野において見直しを重ねてきました。

新任期には研修参加の他に、保健師活動の基礎となる個別支援を体得できる支援体制・OJTの充実に向け、退職したベテラン保健師がトレーナーとなり、1年目保健師の家庭訪問に同行し、対人支援の基本や訪問記録について指導する事業も実施し育成強化を図っています。これはプリセプターやチームリーダー、保健師長にもその指導効果が波及し、組織としてどのようにその保健師を育成していくかを考え実践することにつながっています。また、トレーナーから保健師活動の歴史を聞く貴重な機会となる等、普段の職場内では語りきれない「保健師魂」等の伝承の場にもなっています。

市町村に対しては1・2年目研修、中堅期研修、総括者研修等を実施しています。また、保健所ごとに管内市町村と協力しながら、地域の実情に応じた研修会を協働で企画・実施する地域研修も年々充実し、共に育ちあう機会となっています。

図1 在職年数別人数
(市町村・中核市・府の比較)

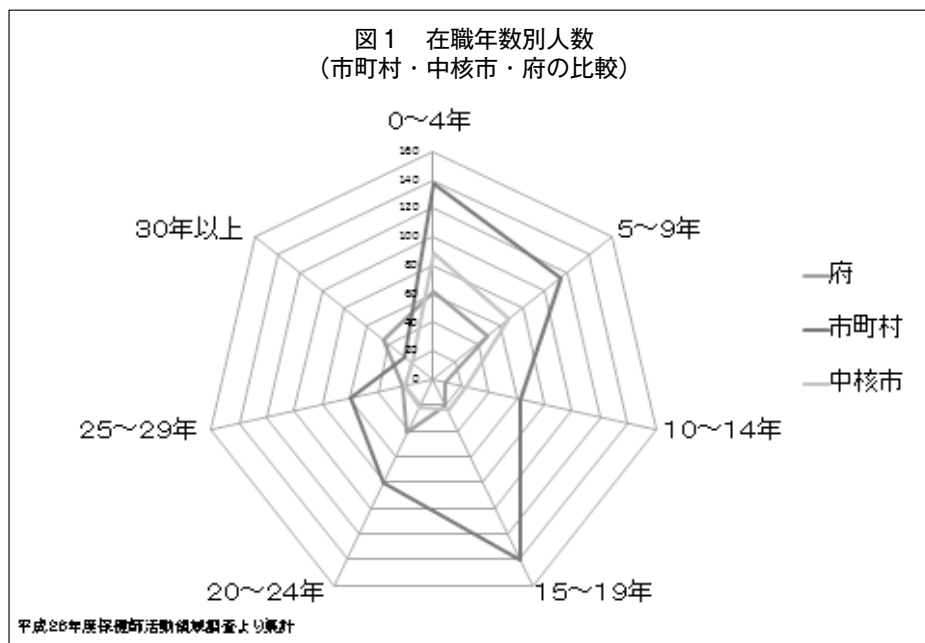
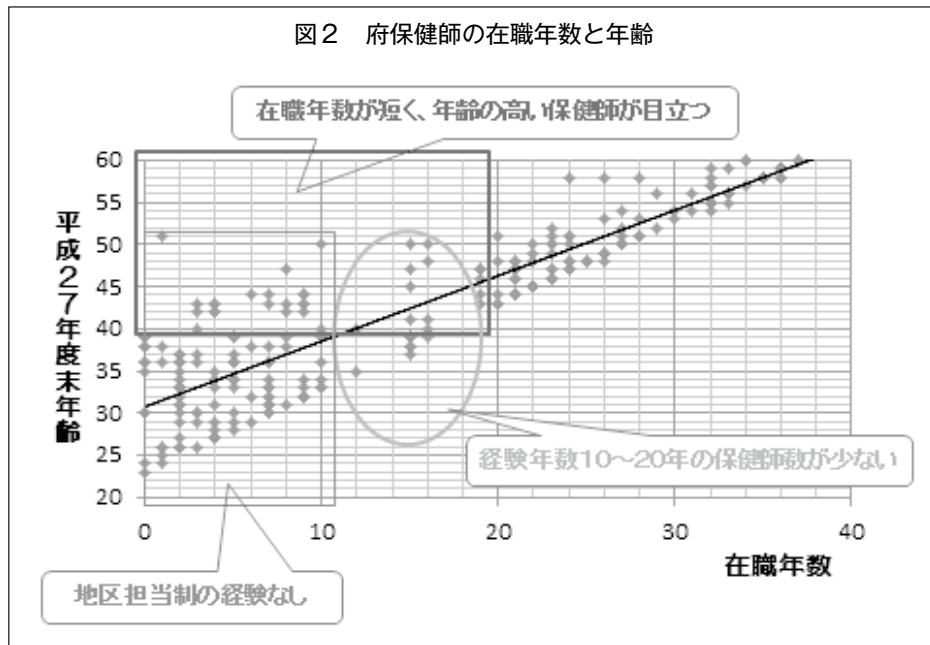


図2 府保健師の在職年数と年齢



4. 今後の保健師を育てるために

平成16年度の業務分担制導入から10年が経過し、府においては今年度から専門的かつきめ細やかな支援サービスを安定的に提供することを目的として、母子・難病・地域ケアチームを設置し、保健活動の転換を図りました。また現在「地域に責任が持てる保健師」「保健師としての基礎的な技術の獲得やアイデンティティの育成」等を重視した研修のあり方を検討中です。いずれにして

もPDCAを基盤にした保健活動の可視化を定着させ、丁寧に積み上げていくことが大切です。

今後、厚労省研究班が示すガイドラインも参考にしながら、保健師ひとりひとりが自分のキャリアアップを意識した上で、研修を選択したり、自己研鑽につながるキャリアシートの検討等、保健師職能に特化した、管理期までのキャリアパスの構築と人材育成体系の充実をめざします。