

平成24年度 先駆的保健活動交流推進事業

保健師の計画的な育成を含む
現任教育体制の検討事業

中堅期保健師コンサルテーション
プログラム実施報告書



コンサルタント・ 企画運営担当者の手引き ープログラムの普及と実施に向けてー

平成25年3月

公益社団法人 日本看護協会

平成24年度 先駆的保健活動交流推進事業

保健師の計画的な育成を含む
現任教育体制の検討事業

中堅期保健師コンサルテーション
プログラム実施報告書



コンサルタント・
企画運営担当者の手引き
—プログラムの普及と実施に向けて—

はじめに

保健・医療の課題は増え、しかも多様化、複雑化、高度化しているにもかかわらず、緊縮予算、人員削減の潮流の中で、組織は細分化されるなど、保健師活動の体制/内容も変化してきました。その結果、国の多省・多課から降りてくる縦割りの事業に追いたてられ、しばしば手段が目的化し、徒労感と慢性的疲弊が私たちのアイデンティティを混沌とさせているとも推察されます。一方、中堅期保健師には、活動推進の中核の役割やしばらく続いた採用抑制後の新人採用に対する人材育成など、俯瞰力を持った高度な力量の発揮が期待されているのも事実です。

そこで、平成 22～24 年度の 3 年間で「中堅期保健師コンサルテーションプログラム」の開発に向けて、検討、試行、評価、修正を重ねてまいりました。

特に、24 年度は、「中堅期保健師コンサルテーションプログラム(行政分野)検討委員会」のもとコンサルタントの育成にも精力的に取り組みました。コンサルタントからの助言と同僚や仲間の支えを受けて、受講者自らが母子保健、生活習慣病予防、介護予防、どれも地域の特性とともに住民個々の心情あるいは関係者の役割/機能の理解なしに有効な手立ては案出できないことを自覚し、再考を促せるようプログラムの精錬も行いました。結果、住民の暮らしのリアリティーに迫った事業企画のための力が生まれ、さらには中堅期としての自立発展性も引き出す可能性を秘めたプログラムになったと自負しております。

今般、コンサルタントに必要な要件や運営上の留意点なども含めた「コンサルタント・企画運営担当者の手引き」および「中堅期保健師コンサルテーションプログラム(行政分野)実施報告書」をまとめました。中堅期保健師の人材育成にご活用いただければ幸いです。

末筆になりましたが、検討委員会で活発なご議論を重ねていただきました検討委員の皆様、受講者をあたたかく時に厳しく、ご指導いただきましたコンサルタントの先生方、関係機関、都道府県看護協会等、多くの皆様に対しこの場を借りて、心より感謝いたします。

平成 25 年 3 月 31 日
公益社団法人 日本看護協会
常任理事 中板 育美

平成 24 年度厚生労働省 先駆的保健活動交流推進事業
統括保健師の計画的な育成を含む現任教育体制の検討事業
中堅期保健師コンサルテーションプログラム 実施報告書
コンサルタント・企画運営担当者の手引き

はじめに	1
I. 中堅期コンサルテーションプログラム (行政分野) 実施報告	4
1. 背景・これまでの取り組み	4
2. 平成 24 年度 実施概要	5
1) 事業目的	5
2) 実施期間	5
3) 実施体制	5
4) 検討委員会の開催	5
5) 事業の内容	5
(1) 中堅期保健師コンサルテーションプログラムの実施	5
(2) コンサルタントの育成	6
(3) 統括保健師の育成のあり方等に関する検討	6
6) 成果の公表	6
3. 実施結果	7
1) 検討委員会の開催	7
2) プログラムの開催	7
3) プログラムの開催結果	14
4) プログラムの普及・定着	15
5) 統括保健師の育成のあり方等に関する検討	15
6) コンサルタント候補者の体験 (酒井陽子)	16
(中島歌与子)	16
4. 考察に代えて	17
1) コンサルテーションプログラム実践の意義 (佐久間清美)	17
2) 滋賀県での実践と今後に向けて (三上房枝)	18
3) コンサルテーションプログラム実施に向けて 関係者への働きかけ(野村美千江)	21
4) 統括保健師の整理 (中板育美)	22

Ⅱ. 中堅期コンサルテーションプログラム 実施の手引き 23

1. 中堅期保健師コンサルテーションプログラムとは	24
2. プログラムの構成	24
3. プログラムの流れ	25
4. プログラムの目的	26
5. プログラムの目標	26
6. プログラムの特徴	26
7. 企画運営担当者およびコンサルタントの達成目標と手段等	27
8. モデルプログラム（行政分野）	28

企画運営担当者の方へ 34

1. 企画運営担当者の実務	34
1) 現状把握と情報収集	34
2) 実施体制の検討	34
3) 事業計画	34
4) プログラムの作成と留意点	35
5) 受講者の募集と受講決定の案内	37
6) 課題や資料の準備	37
7) プログラムの運営	38
8) 評価	39
9) 事業の総括と次年度への準備	39

コンサルタントの方へ 40

1. コンサルタントの要件	40
2. コンサルタントの役割	40
1) 受講者決定への関与	40
2) プログラムへの参画と留意点	40
3) プログラムの実施	41
4) コンサルタントに求められる段階的な判断（宇田優子）	44
5) 本プログラムに寄せられる質問と基本的な対応・ その考え方について（村中峯子）	46
6) コンサルタントに求められるコミュニケーション 技術について（堀井とよみ）	51
7) 結びに代えて（中板育美）	53

Ⅲ. 資料 54

資料 1 平成 24 年度中堅期保健師コンサルテーションプログラム実施 3 県の状況	55
資料 2 受講者の実践事例（井上朋子） （清水弘美）	56 60
資料 3 プログラムで使用する様式一式	65

**I. 平成 24 年度厚生労働省 先駆的保健活動交流推進事業
統括保健師の計画的な育成を含む現任教育体制の検討事業
中堅期コンサルテーションプログラム 実施報告**

1. 背景・これまでの取り組み

多様化、複雑化した健康課題の解決のために、保健師の活躍が期待されている。特に近年、生活習慣病や自殺対策等の緊急かつ対応の難しい課題に対しての保健師の役割強化が求められており、領域を問わずその対応が期待されている。中でも中堅期の保健師には、事業推進の中核的な役割と、新任教育を担える高度な能力が求められ、次期統括者の役割を担うための力量形成が必要とされている。中堅期の保健師活動を強化し、事業推進や新任教育において力を発揮することは、組織の活性化や質の高い保健サービスの提供につながっていく。

平成 21、22 年度実施の「厚生労働省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」結果からも、市町村保健師は系統的な現任教育を受ける機会が少ないことが明らかになっている。これらのことから本会では、平成 22 年度より、市町村の中堅期保健師の力量形成をねらいとして検討会を立ち上げ「厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業保健師活動強化コンサルテーション事業 中堅期保健師コンサルテーションプログラム」の開発、実施、評価を行ってきた。平成 23 年度は、プログラムを精錬し、中堅期保健師の力量形成に必要なプログラムの構築を図ることができた。

平成 24 年度は、各都道府県単位でプログラムが実施できるように、コンサルタントの育成を行い、さらなる普及に向けた取り組みを行った。また、統括保健師配置の必要性が高まっていることから、その体制についても、情報収集と課題について検討を行い、保健師が専門性を発揮する基盤作りの形成に向けた提言につなげていくこととした。

図表1 これまでの取り組みの経過

	検討委員会の諮問事項	実施内容	結果
平成 22 年度	1.中堅期が力量高められるコンサルテーションプログラムの検討 2.コンサルテーションプログラム定着、普及のための要件についての検討	委員会・ワーキンググループを設置し、検討 市町村中堅保健師を対象に、プログラムを別日程で試行・モニタリング プログラムの評価・構築	応募者 23名 修了者 23名 修了率 100%
平成 23 年度	1.中堅期保健師コンサルテーションプログラムの企画、評価等の検討 2.コンサルテーションプログラムの定着、普及のための要件についての検討	昨年度のプログラムに改良を加え試行 プログラムを実施し、参加者の反応などを基に評価・検討 プログラムの確定と、今後の普及の検討	応募者 16名 修了者 15名 修了率 94%

図表2 プログラム開発における役割分担

	役割
委員会委員	<ul style="list-style-type: none"> ●プログラムの開発・評価方法の検討 ●実施内容・結果の評価 ●プログラム試行等の進捗管理 ●コンサルタント育成のあり方 ●今後のプログラム普及のあり方の検討
コンサルタント(一部、委員会委員が兼任)	<ul style="list-style-type: none"> ●参加者(受講者)の選定 ●実践に基づいたプログラムの明確化 ●プログラムに基づいたコンサルテーションの実施 ●コンサルテーションプログラムの検討・実施・評価 ●プログラムに必要な要件の整理
受講者(市町村中堅期保健師)	<ul style="list-style-type: none"> ●自組織での実践に基づき、プログラムの実施(モニター機能) ●実践の評価と成果の報告 ●プログラムを受講しての意見・感想の提示 ●成果発表・普及に向けての実践事例報告 ●次年度のプログラムにおいて、経験者としての実践報告

他、各都道府県看護協会の担当者も随時見学し意見を具申。年度末には、成果報告会の開催や、報告書の公表などにより、より多くの意見を募り、効果的なプログラムの構築を図った。

(平成 22 年、23 年度実施内容の詳細については、(公社)日本看護協会公式ホームページ <http://www.nurse.or.jp/home/hokenshi/kyoiku.html> を参照。)

2. 平成 24 年度 事業概要

「中堅期保健師コンサルテーションプログラム」とは、市町村保健師を対象とした、次期統括者の役割を担える中堅期保健師育成プログラムであり、平成 22 年度を初年度として開発してきたことは前述のとおりである。(以下「プログラム」)

平成 24 年度は、これまでの取り組みをもとに、以下の事業を実施した。

1) 事業目的

中堅期保健師コンサルテーションプログラムの普及と実施体制の構築

2) 実施期間：

平成 24 年 7 月～平成 25 年 2 月

3) 実施体制

事業開発部、プログラム(行政分野)検討委員会 (委員 6 名 5 回/年)

4) 検討委員会の開催

以下の 3 点を諮問事項とした。

- ① 中堅期保健師コンサルテーションプログラムの普及と実施体制の構築に関する検討
- ② 中堅期保健師コンサルテーションプログラムコンサルタントの育成に関する検討
- ③ 統括保健師の育成のあり方等に関する検討

5) 事業の内容

(1) 中堅期保健師コンサルテーションプログラムの実施

① コンサルテーションプログラムの開催

- 募集期間：平成 24 年 6 月 18 日(月)～7 月 13 日(金)
- プログラム開催期間：平成 24 年 7 月～平成 25 年 2 月
- プログラム開催日
 - コンサルタント候補者事前会議：平成 24 年 7 月 19 日(木) 10:30-15:00
 - 前期プログラム：平成 24 年 7 月 31 日(火) 9:30-17:00、8 月 1 日(水) 9:30-15:00
 - 中期プログラムⅠ：平成 24 年 9 月 19 日(水) 9:30-15:00
 - 中期プログラムⅡ：平成 24 年 11 月 6 日(火) 9:30-15:00
 - 後期プログラム：平成 25 年 2 月 8 日(金) 9:30-15:00、9 日(土) 9:30-15:00

- 周知方法：協会ニュース、本会ホームページ掲載、保健師職能委員会・都道府県看護協会へ周知を依頼

② プログラム開催場所：日本看護協会 JNA ホール

③ プログラムの実施体制

- ・ 受講者：実務経験 10～20 年程度の中堅期保健師 15 名程度
- ・ コンサルタント：現任教育に熟練した有識者 6 名程度
- ・ コンサルタント候補者：市町村保健師活動を熟知し、実務経験・教育経験を有する者 10 名程度

④ プログラムの内容

- 実践を軸とした保健師活動強化に焦点を当てる
- テーマは母子保健・生活習慣病予防・介護予防の 3 テーマ 3 グループ

- ⑤ プログラム受講修了者の活用
プログラム受講経験者に実践事例発表をしていただくなど、受講修了者を活用
- ⑥ 費用
受講料：無料
- ⑦ 修了証の発行
受講者には受講内容証明証と修了証を発行

(2) コンサルタントの育成

- ① コンサルタント候補者の募集
次年度以降の各都道府県での中堅期保健師の育成と、プログラムの普及を目的とし、都道府県または各県看護協会の推薦を受けたコンサルタント候補者を募集
- ② コンサルタント候補者の育成方法
受講者に対するプログラム実施後、コンサルタントを交え毎回コンサルタント候補者のリフレクションと意見交換、また、プログラム実施前後に自己評価を実施
- ③ コンサルタント候補者の達成目標とその達成手段等（図表 3）

達成目標		達成手段等
a.	都道府県の現任教育の現状を把握する	○都道府県の保健師現任教育担当者に事前にヒアリング等を行い、現状と課題を把握しておく。
b.	都道府県に必要な現任教育について検討・理解する	○各候補者が、予め把握した都道府県での現任教育の現状と課題を持ち寄り、コンサルタントを交えて、現状の共有や課題の討議等を行う。
c.	中堅期コンサルテーションプログラムの構造を理解する	○事前会議で「中堅期保健師コンサルテーションプログラム実施の手引き」に基づき、コンサルテーションの概要、コンサルタントの役割について説明を受ける。 ○事前会議で「コンサルタントに必要な力量」について説明を受けた後、コンサルタントに必要なコーチング等の技術に関する講義を受講する。 ○原則全4回のプログラム（前期、中期Ⅰ・Ⅱ、後期）に出席し、プログラムや受講者、コンサルタントの実際を見学し、コンサルタントと複数の受講者が生み出すグループダイナミクスが、受講者一人ひとりの学び・力量形成を支えているという、本プログラムの基本構造を体感する。
d.	都道府県でのコンサルテーションプログラム開催に向けて、行動計画策定・関係機関への働きかけを行う	○候補者が全4回のプログラムに参加する際には、適宜、講師を交えての振り返り（リフレクション）、候補者同士での意見交換などを行う。 ○候補者同士の相談・情報共有による刺激やコンサルタントの支援をうけることにより、都道府県でコンサルテーションプログラムが開催できる動機付けを得る。 ○新たな課題として、組織的な取り組みになるよう意識し、開催に向けた行動計画策定と関係機関への働きかけ（都道府県主管課及び都道府県看護協会等）について検討する。 ○実践結果については、プログラム最終日に行う「コンサルタント候補者会議」で共有・討議し、研修計画の実現に向けたプロセスを確認する。

(3) 統括保健師の育成のあり方等についての検討

中堅期保健師に必要な能力や経験の形成プロセスに関する検討から、統括保健師に必要な能力等を検討

6) 成果の公表

報告書の作成、協会ニュース・本会公式ホームページ、関係専門各誌に掲載等での成果の公表

3. 実施結果

1) 検討委員会の開催

検討会は4回開催した。①プログラム内容、②プログラムの普及・定着、③プログラム実施の手引きの作成、について討議するとともに、統括保健師の育成について討議した。各回の内容は以下の通り。(図表4)

委員会	日 時	内 容	
第1回	平成24年 7月18日 (水) 15:00-17:00	報告事項	1. 事業実施要綱、諮問事項について 2. 進捗予定について 3. コンサルテーション候補者・受講者の選定について 4. 事前会議、事前課題、前期プログラムの開催内容について
		協議事項	1. コンサルタント候補者の育成プログラムについて 2. コンサルタント候補者育成の評価指標と評価方法について
第2回	平成24年 7月31日 (火) 15:30-17:30	報告事項	1. 事前会議の開催報告について 2. 中期プログラムⅠ(9月19日)・Ⅱ(11月6日)の開催内容について
		協議事項	1. 前期プログラム1日目の実施について 2. 前期プログラム2日目(コンサルタント候補者リフレクションと意見交換)の進め方について 3. 中期プログラムⅠ(9月19日)・Ⅱ(11月6日)の開催内容について 4. コンサルテーションプログラムの今後の定着、普及について
第3回	平成24年 11月6日 (火) 15:30-17:30	報告事項	1. コンサルテーションプログラム(前期・中期Ⅰ・Ⅱ)の進捗状況について 2. コンサルテーションプログラム(後期)の内容について 3. 現在の統括保健師をめぐる動きについて
		協議事項	1. プログラムの今後の定着、普及について 2. 統括保健師の育成のあり方等に関する検討について
第4回	平成25年 2月9日(土) 15:30-17:30	報告事項	1. コンサルテーションプログラム(前期・中期Ⅰ・Ⅱ)の進捗状況について
		協議事項	1. 統括保健師の育成のあり方等に関する検討について 2. 先駆的保健活動交流推進事業 事業報告書について ➤ 中堅期保健師コンサルテーションプログラム実施の手引き(案) ➤ 事業報告

2) プログラムの開催

(1) コンサルタントの配置

- ・ コンサルタントには保健師育成に習熟した実践者を配置し専門的な観点から受講者への指導助言を行なった。
- ・ プログラム実施中・後の会議で、その都度受講者の状況を共有し、プログラム内容や進め方を確認していった。

(2) プログラムの実施 (プログラム 次ページ参照)

プログラム内容の通り実施した。昨年度プログラムとの変更点は以下の通り。

- ・ 集合プログラムの中期日程を1日減らし、2日間開催とした。
- ・ コンサルタントとコンサルタント候補者とのリフレクションの時間を組み込んだ。

中堅期保健師コンサルテーションプログラム(行政分野)

① 事前課題

- 課題図書を読む
- テーマ別の最新の動向（知識・技術・関連法・社会情勢等）を調べる
- 「実践内容記入シート」の記入
- 「実践計画記入シート」の記入
- 「個人評価チェックシート」の記入



② 前期プログラム 7月31日(火)、8月1日(水)

<目標>

- 保健活動推進のために、必要な知識や技術を習得する
- 課題テーマとする健康課題を構造的に捉え直すことができる
- 保健活動実践を進めるための計画を作成し、活動の見通しをたてる
- 中堅期保健師に求められる力量が自覚できる

7月31日(火) 9:30-17:00 (6.5時間)【前期プログラム 1日目】

	時間	形式	内容	講師・発表者等	ねらい
	9:10			(開場)	
全体	9:25-9:30		オリエンテーション		
	9:30-9:35		開会・関係者紹介	日本看護協会／事業開発部	
	9:35-9:40 (5分)	挨拶	挨拶	日本看護協会／専務理事 井伊久美子	
	9:40-9:45 (5分)	挨拶	保健師の現任教育について	厚生労働省健康局がん対策 ・健康増進課 保健指導室 室長補佐 石原美和	
	9:45-10:20 (35分)	講義	保健師活動強化コンサルテーション事業について ・ コンサルテーションプログラムの目的 ・ 中堅期保健師の役割 ・ コンサルテーションプログラムの進め方	日本看護協会／常任理事 中板育美	○中堅期保健師に求められる役割を理解し、本コンサルテーションプログラムの目的と、進め方が理解できる
テーマ別	10:20-11:30 (70分)	グループワーク	受講者の自己課題と計画紹介 (自己評価チェックシートの確認含む) (7分×3~4名) 助言	受講者 コンサルタント	○各参加者の問題意識と課題について共有する
	11:30-12:30 (60分)			(昼食)	
全体	12:30-13:00 (30分)	講義	母子保健活動 (講義+質疑応答)	日本看護協会／常任理事 中板育美	
	13:00-13:30 (30分)	講義	生活習慣病予防活動 (講義+質疑応答)	愛知県立大学看護学部看護学科 /教授 佐久間清美	○ロールモデルを知る ○公衆衛生看護を基盤としたテーマ別の専門能力の強化
	13:30-14:00 (30分)	講義	介護予防活動 (講義+質疑応答)	新潟医療福祉大学健康科学部看護学科/准教授 宇田優子	
	14:00-14:30 (30分)	講義	災害時の保健師活動 ・災害時の保健師活動(全般) ・災害時における市町村保健師の役割	新潟医療福祉大学健康科学部看護学科/准教授 宇田優子	

	14:30-15:00 (30分)	講義 グループ ワーク 全体討議	政策提言とは	日本看護協会／常任理事 中板育美	○「政策とはなにか」から政策提言 までのプロセスを理解し、政策提言 能力を強化する
	15:00-		2日目の予定について	事業開発部	

テーマ別 受講 者の み	15:00-17:00 (120分)	グループ ワーク 個別 作業	実践計画の見直しと修正 ・グループごとに各自自己紹介 (15分) ・各自の事前課題をグループメンバーに紹介 (75分) ・他者の話や講義を聴きそれをもとに各自の実践計画を加筆修正 (30分)		○習得した情報や知識を実践計画に 反映することができる
-----------------------	-----------------------	-------------------------	--	--	--------------------------------

8月1日(水) 9:30-15:00 (4・5時間)【前期プログラム 2日目】

	時間	形式	内容	講師・発表者等	ねらい
	9:10			開場	
	9:25-9:30		オリエンテーション		
全体	9:30-10:30 (60分)		実践事例発表	枚方市健康部 保健センター/ 橋本美弥子 肝付町地域包括支援センター/ 能勢 佳子	○実践を進めるためのイメージを共 有でき、保健活動実践の見通しがた てられる
テーマ別	10:30-11:30 (60分)	グループ ワーク	各自の実践計画の修正 各自の実践計画の修正点についてのデ ィスカッション	受講者 コンサルタント	○1日目の講義で習得した内容とグ ループディスカッションを通して自 分の実践計画に反映させる
	11:30-12:30 (60分)			昼食	
全体	12:30-12:45 (15分)	発表	実践計画の発表 ・介護予防1人 発表7分 助言8分	発表者：受講者 助言者：コンサルタント	○他者の発表を聞き実践計画の実 施にむけ、具体的な実践のイメージ ができる
	12:45-13:00 (15分)	発表	実践計画の発表 ・生活習慣病予防1人 発表7分 助言8分		
	13:00-13:15 (15分)	発表	実践計画の発表 ・母子保健1人 発表7分 助言8分		
テーマ別	13:15-14:45 (90分)	グループ ワーク	各自の実践計画の再修正 質疑応答・助言	受講者 コンサルタント	○自己の実践計画に対してのコンサ ルタントからの助言を受けること で、地域の健康課題に対応した中堅 期保健師としての役割や課題をふま えた計画に修正できる
全体	14:45-15:00 (15分)	講義	事務連絡・アンケート	日本看護協会 事業開発部	

受講者向は終了



コンサルタント候補者向けプログラムは継続

コンサル タント・ コンサル タント候 補 者の み	15:30-17:00 (90分)	グループ ワーク	1. 中堅期コンサルテーションプログラムの 構造理解 →本日のコンサルテーションの意図について コンサルタントから説明を受ける 2. リフレクションと意見交換 →グループダイナミクスを観察しそこから 得たことなどについて感想を述べ合う →コンサルタントの力量について 中堅期保健師の育成について、これまでの意 識、今回留意したこと、自県での実施の課題 等について意見交換する	コンサルタント コンサルタント候補者	○コンサルタントに必要な力量の振 り返りを行う ○各都道府県に必要な現任教育体制 について検討・理解する
--	----------------------	-------------	---	-----------------------	---

③ 実践の場(8月・9月)

<p><目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 課題テーマの健康課題を構造的に捉え直す <ul style="list-style-type: none"> ・ 担当する地域の健康に関するデータ等の整理・課題分析 ・ 法的施策的情報整理 ・ これまでの取り組み・関連事業の総括
--



課題提出：9月12日(水)12:00 提出〆切

④ 中期プログラム I 9月19日(水)

9月19日(水) 9:30-15:00 (4・5時間)				
時間	形式	内容	講師・発表者等	ねらい
9:10				(開場)
9:25-9:30		オリエンテーション・関係者紹介		
9:30-9:40 (10分)	講義	本日のコンサルテーションプログラムについて	愛知県立大学看護学部看護学科/教授 佐久間清美	
9:40-11:30 (110分)	グループワーク	・実践内容の発表 実践の振り返り 困難点や疑問点のまとめ ・質疑応答	発表者：受講者 助言者：コンサルタント	○参加者同士の課題や方向性を共有 ○他者の発表を通して自己の実践を振り返る
11:30-12:30 (60分)		(昼食)	委員は委員会(701会議室にて)	
12:30-13:00 (30分)	発表	実践計画・実践内容の発表 (母子保健・生活習慣病・介護予防) 発表各テーマ8分 質疑応答 6分	発表者：各テーマからの代表者 助言者：コンサルタント	○他分野の実践事例を全体で共有 ○他者の発表を通して自己の実践を振り返る
13:00-14:00 (60分)	グループワーク 意見交換 助言	意見交換(実践を通して中堅期としての自己を振り返る) ・各グループでの意見交換 ・全体での意見交換	進行： 日本看護協会／常任理事 中板育美	○前期プログラム開始から現在までの実践を振り返り、中堅期保健師として自己を振り返る
14:00-14:40 (40分)	グループワーク	コンサルテーション	助言者：コンサルタント	○保健活動推進にあたり出現する困難点・疑問点の解消を図る ○他者との意見交換を通じ実践の方向性の確認をする
14:40-15:00 (20分)	講義	保健活動の企画・実施・評価について	日本看護協会／常任理事 中板育美	○実践経過を総括・評価(企画評価、実施評価、結果評価)する方法が理解できる
15:00		事務連絡		

受講者は終了

コンサルタント候補者、コンサルタント及びオブザーバーは、引き続き下記を実施

コンサルタント・コンサルタント候補者のみ	15:30-17:00 (90分)	<p>1. 全体共有(10分) 中堅期コンサルテーションプログラムの構造理解 →本日のコンサルテーションの意図についてコンサルタントから説明を受ける</p> <p>2. グループワーク(50分) 1) リフレクションと意見交換 →受講者の気付きにつながったと感じるコンサルタント内容について、気付いた点を共有する →出席者間で困難に感じた場面の共有・意見交換を行う</p> <p>2) 各都道府県に必要な現任教育体制についての検討 →関係機関への働きかけ、行動計画策定の進捗状況について、コンサルタント候補者の進捗状況の報告</p> <p>3. 全体共有(20分) グループワークで話し合った内容を発表し共有する</p> <p>4. コンサルタントから一言(10分)</p>	<p>コンサルタント コンサルタント候補者</p> <p>司会： 佐久間委員 堀井委員 (中板理事)</p>	<p>○中堅期コンサルテーションプログラムの構造理解を深める</p> <p>○コンサルタントに必要な力量の振り返りを行う</p> <p>○各都道府県に必要な現任教育体制について検討・理解する</p>
----------------------	-------------------	---	--	---

⑤ 実践の場(10月)

<目標>

- 家庭訪問や面談を実践し、課題テーマの健康課題を構造的に捉え直す
 - ・ 当事者聞き取り訪問と事例検討
 - ・ 関係する機関、者への聞き取り訪問
- 組織的活動計画・実践(関係職種と連携した保健師活動の実践)

課題提出：10月26日(金)12:00 提出〆切

⑥ 中期プログラムⅡ(各テーマ別コンサルテーション) 11月6日(火)

<目標>

- 自己の実践経過をまとめ、今後の活動計画とその実践について見通しをたてる

11月6日(火) 9:30-15:00 (5時間)

	時間	形式	内容	講師・発表者等	ねらい
	9:10			(開場)	
全体	9:25-9:30		オリエンテーション		
	9:30-9:40 (10分)	講義	本日のコンサルテーションプログラムについて	日本看護協会／常任理事 中板育美	
テーマ別	9:40-11:30 (110分)	グループワーク	・ 実践内容の発表 実践の振り返り 困難点や疑問点のまとめ ・ 質疑応答	発表者：受講者 助言者：コンサルタント	○参加者同士の課題や方向性を共有する ○他者の発表を通して自己の実践を振り返る
	11:30-12:30 (60分)			(昼食)	
全体	12:30-13:00 (30分)	発表	実践計画・実践内容の発表 ・ 母子保健・生活習慣病・介護予防 (各発表8分×1名) 質疑応答6分	発表者：各テーマからの代表者 助言者：コンサルタント	○他分野の実践事例を全体で共有する ○他者の発表を通して自己の実践を振り返る
	13:00-13:20 (20分)	講義	保健活動の企画・実施・評価	日本看護協会／常任理事 中板育美	○実践経過を総括・評価(企画評価、実施評価、結果評価)する方法が理解でき、実践の成果と新たな課題を提示し、政策提言ができる能力を強化する
テーマ別	13:20-14:50 (90分)	グループワーク	コンサルテーション	助言者：コンサルタント	○保健活動推進にあたり出現する困難点・疑問点の解消を図る ○他者との意見交換を通じ実践の方向性の確認をする
	14:50-15:00		事務連絡		

受講者は終了

コンサルタント候補者、コンサルタント及びオブザーバーは、引き続き下記を実施

コンサルタント候補者のみ	15:30-16:30 (60分)	グループワーク	1. グループワーク(40分) 1) リフレクションと意見交換 →受講者の気づきにつながったと感じるコンサルタントについて、気付いた点を共有する 2) 各都道府県に必要な現任教育体制についての検討 →関係機関への働きかけ、コンサルタント候補者としての進捗状況の報告、人材育成の今後の在り方について意見交換 2. 全体発表(10分) 3. コンサルタントからひとこと(10分)	コンサルタント コンサルタント候補者	○中長期コンサルテーションプログラムの構造理解を深める ○コンサルタントに必要な力量の振り返りを行う ○各都道府県に必要な現任教育体制について進捗状況を共有する
--------------	----------------------	---------	---	-----------------------	--

⑦ 実践の場(11月～1月)

<目標>

- 軌道修正した活動計画に基づき保健活動の継続実践する
- 評価の方向性と評価に必要なデータ収集について見通しを立てる

課題提出：1月28日(月)12:00 提出〆切

⑧ 後期プログラム 2月8日(金)、9日(土)

<目標>
 ○ 自己の実践を振り返り中堅期保健師としての力量形成につながった要件を明確にする
 ○ 実践経過を総括・評価しその成果と新たな政策課題を提案することができる能力を強化する

2月8日(金) 9:30-15:00(4.5時間)【後期プログラム 1日目】

	時間	形式	内容	講師・発表者等	ねらい
	9:10			(開場)	
	9:25-9:30		オリエンテーション		
全体	9:30-10:10 (40分)	講義	本プログラムの実践プロセスの意義の再確認と「聞き取り訪問」での個別事例からの読み取りについて	日本看護協会／常任理事 中板育美	○本プログラムの実践プロセスの意義の再確認と「聞き取り訪問」を通じた個別事例からの読み取りがわかる
テーマ別	10:10-11:30 (80分)	グループワーク	活動成果の発表と共有(グループワーク1) ・活動成果発表 実践の振り返り(総括と評価) ・質疑応答 ・コンサルテーション	発表者：受講者 助言者：コンサルタント	○参加者同士の活動成果や今後の方向性を共有する ○他者の発表を通して自己の実践を振り返る
	11:30-12:30 (90分)			(昼食)	
テーマ別	12:30-14:00 (90分)	グループワーク	活動成果の発表と共有(グループワーク2) ・活動成果発表 実践の総括と評価から、自組織への政策提言もしくは今後の「組織的活動計画・実践」の内容は見てきたか。それがみえた体験(実践や結果)とは何であったか。政策提言につなげるためには、今後更に何が必要か。 ・質疑応答 ・コンサルテーション	発表者：受講者 助言者：コンサルタント	○実践経過を総括・評価(企画評価、実施評価、結果評価)し、その成果と新たな課題を提示し、政策提言ができる能力を強化する
全体	14:00-15:00 (60分)	特別講義	保健師の学びと実践について	国際医療福祉大学大学院 副大学院長 (日本看護協会前会長) 久常節子氏	

受講者は1日目終了
(最終課題提出に向けた自己学習)

コンサルタント候補者、コンサルタント及びオブザーバーは、引き続き下記を実施

コンサルタント・コンサルタント候補者のみ	15:30-17:00 (90分)	全体共有	1. 全体共有(10分) 中堅期コンサルテーションプログラムの構造理解と最終確認 →コンサルテーションの意図についてコンサルタントから説明を受ける	コンサルタント コンサルタント候補者	○中堅期コンサルテーションプログラムの実施に向けた総括 ○各都道府県に必要な現任教員体制について進捗状況の共有
		グループワーク	2. グループワーク(50分) 1) リフレクションと意見交換 →今後の実施に向けての疑問や困難点について意見交換 2) 各都道府県に必要な現任教員体制についての検討 →今後の実践に向けての進捗状況の共有と意見交換		
		全体共有	3. 全体共有(20分) GWで話し合った内容を発表し共有する		
			4. コンサルタントから一言(10分)		

2月9日(土) 9:30-15:00 (4.5時間)【後期プログラム 2日目】				
	9:10	(開場)		
	時間	形式	内容	講師・発表者等
	9:25-9:30		オリエンテーション	
全体	9:30-10:00 (30分)	講義	中堅期保健師に期待される役割	日本看護協会／常任理事 中板育美
テーマ別 全体	10:00-11:40 (100分)	個人ワーク グループワーク 発表 全体討議	<p>コンサルテーションプログラムでの6ヶ月間の実践内容を振り返り、「保健師に必要な能力は何か」を本プログラムでの実践を通して改めて考える。</p> <p>①「能力強化のための活動」で自分が実施したこと、その意味、そこから得た中堅期保健師としての学びを振り返る。</p> <p>②「能力強化のための活動」で自分が実施できなかったこと、その理由、そこから得た中堅期保健師としての学びを振り返る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 個人ワーク (15分) ・ グループワーク (30分) ・ 全員発表 (1人2分=30分) ・ 全体討議 (20分) 	<p>(進行) コンサルタント</p> <p>○自己の実践を振り返り中堅期保健師としての力量形成につながった要件を明確にする</p> <p>○「保健師に必要な能力は何か」を自己の実践を通して、改めて考え、言語化することで、自己の保健師像を確立し、モチベーションの向上やアイデンティティの強化につなげる</p>
	11:40-12:40 (60分)	(昼食)		
テーマ別 全体	12:40-13:50 (70分)	発表 全体討議	<p>今後の継続的な研鑽をどう進めるか</p> <p>①自分が実施できなかったことを実践する為には何が必要か</p> <p>②研修後もモチベーションを維持していくためにはどのようなことが必要か</p> <p>③保健師としての力量形成のためにはどのような研鑽が必要か</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 個人ワーク (10分) ・ 全員発表 (1人2分=30分) ・ 全体討議 (30分) 	<p>(進行) コンサルタント</p> <p>○自己の実践を振り返り中堅期保健師としての力量形成につながった要件を明確にし、今後の自己の力量形成に必要な研鑽のあり方について見通しを立てることができる</p>
全体	13:50-14:15 (25分)	発表	<p>コンサルタント候補者よりコメント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 全員発表 (1人2分=22分) 	コンサルタント候補者
全体	14:15-14:50 (35分)	総評	<p>総評 コンサルタントより 5分×6名</p>	コンサルタント
	14:50-15:00	(閉会) アンケート記入		

受講者及びコンサルタント候補者は終了

コンサルタント(委員)は第4回検討会



最終課題の提出 2月15日(金)12:00 提出〆切

3) プログラムの開催結果

(1) 受講者について

- ① 受講者数 申込は 15 名で、全員が修了した。(図表 5)

開催プログラム	前期	中期 I	中期 II	後期
出席受講者数(人)	14	15	15	15

- ② 受講者(15名)の状況

平均年齢 41.3 歳、保健師平均経験年数 16.9 年であった。
身分は、「役職なし」が 7 名、主任以上が 8 名であった。

- ③ 受講者の自己評価結果

受講後の自己評価からは、「基本的能力」「行政能力」「専門能力」「指導力」のいずれの項目についても「できる」との回答が増加していた。
また、自己評価の自由記載からは、自己の業務以外についても理解や関心を示すことや、チームワーク及び人的ネットワークを積極的に拡大させる必要があることへの気づきなどが見られた。

(2) コンサルタント候補者について

- ① 候補者数 10 名の出席状況 (図表 6)

開催プログラム	事前会議	前期	中期 I	中期 II	後期
出席受講者数(人)	9	8	7	9	10

- ② 候補者(10名)の状況 (図表 7)

保健師としての勤務平均年数 25.4 年
保健師教育または担当年数 8.8 年

図表 7

候補者の所属先	人数
保健師養成所	2
県保健所	4
市町村	2
看護協会	1
その他	1

- ③ 候補者(10名)の自己評価結果

参加前と比較し、「コンサルタントとして必要な心構え」や「プログラムの理解」についての変化が大きく、心構えや理解が深まったとみられた。

また、コンサルタントとコンサルタント候補者とのリフレクションの時間においても、「プログラム全体の目的や流れ」について、および、「次年度以降の各自の県での開催についてより具体的な計画の必要がある」ことなどについて、理解が深まったとの発言が得られた。

一方、コーチングの技術や、受講者の状況を見極めそれに適した支援を進めることについては、経験しながら学んでいく必要のあることなどが確認された。

さらに、今後の要望としては、コンサルタントとして体験した中から出てくる課題や疑問について、コンサルタント間で共有し、相互に情報交換できる場が今後も更に必要であることが確認された。

- ④ 次年度以降の各自の府県におけるプログラムの実施

コンサルタント候補者からのレポート及び発言から、次年度は、新規に、秋田県、香川県、愛媛県、佐賀県での開催が決定しており、滋賀県と大分県は今年度から継続での実施が見込まれた。

4) プログラムの普及・定着

(1) 各県でのプログラムの開催と後方支援（55 ページ参照）

3 県(大分県、大阪府、滋賀県)で本プログラムが開催され、検討会委員及び事務局は、後方支援として、以下を行った。

- ・ プログラムや講師資料の提供
- ・ プログラム開催時の相談対応
- ・ 開催現地でのアドバイス

(2) 来年度以降に向けた取組

来年度は、今年度実施の滋賀県と大分県に加え、新規に秋田県、香川県、愛媛県、佐賀県での開催が決定し、6 県で実施予定である。

また、来年度以降の本プログラムの普及・定着に向けて、検討委員会において、プログラムの内容のみに留まらず、プログラムの企画・運営部分も含めた手引きを作成した。作成した手引きについては、都道府県・市区町村や関連機関への送付に加え、今後本プログラムの実施を検討する自治体等にも提供できるように準備を行った。

図表8 各府県での実施状況

都道府県名		修了者数
平成24年度 実施府県	大分県	18人
	大阪府	5人
	滋賀県	11人
平成25年度 新規実施予定	秋田県	/
	愛媛県	
	香川県	
	佐賀県	

5) 統括保健師の育成のあり方等に関する検討

「統括保健師のワーキンググループ」に本検討委員会委員長が参加し検討に加わった。検討の結果は本検討委員会にも報告され合意が形成された。

また、今後の統括保健師の育成のあり方について以下のような意見が交わされた。

- 本プログラムのように、集合研修と各自の組織での研修を組み合わせた構成が望ましく、集合研修は宿泊を伴う集中的な演習が必要である。
- 研修日数は3～5日間が適当と考えられる。日程的に集合研修には限りがあるため、事前の自己学習を含めたプログラムであることが大事である。
- 「統括の役割」を勘案し、組織論、政策論、マネジメント論などの講義を入れる。また、人事との交渉や、部下や同僚を見定める力量などを高める研修も入れるべきである。
- ケースメソッドの導入なども効果的であると考えられる。
- 今後の課題として、講師陣の確保があげられ、当面は中央での研修の実施が望ましいと考えられる。

6) コンサルタント候補者の体験

コンサルタント候補者としての体験と今後

秋田県立衛生看護学院 酒井陽子

なぜ中堅保健師なのか？中堅保健師とは何か？そこから今回のコンサルタント候補者の研修がはじまった。自分自身がフィールドとしている県の現任教育の実態把握をし、その課題を明確にしていく。そして、課題解決にむけての対策を立案し、次年度の現任教育の実施計画を立案し、実践となる。私にとって今回の中堅保健師コンサルテーションプログラムは、現任教育におけるPDCAサイクルを学んだ機会であった。

コンサルタント候補者の条件として「教育経験を有していること」が示されていたが、それは「公衆衛生看護とは」、「保健師とは」を常に考えるということだと思う。目の前にある仕事の中の公衆衛生看護を考え実践することであろう。二つ目の「市町村保健師活動を熟知し、行政分野における実務経験10年以上」というのは、公衆衛生看護の実践者たれということであろう。公衆衛生看護を再考する機会であった。

今回のプログラムでは、候補者には直接のコンサルテーションの機会はなかったが、受講者であるコンサルティの課題の提出物からコンサルテーションの成果を知ることができた。

今回のコンサルテーションは、コンサルタントと受講者の関係だけでコンサルテーションが行われたのではなく、同じ領域の方々がお互いにコンサルテーションし、有効に進められたと思う。そしてさらに、他領域からの報告もコンサルテーションの機能を果たしていたものと思った。お互いの専門性が深まっていったプロセスであった。

平成25年度、秋田県では県看護協会主催（秋田県後援）の中堅保健師コンサルテーション事業が開始される。中堅保健師のみならず保健師の現任教育の体制を整え、保健師の専門性を磨き、住民のニーズに応える保健サービスが実践されるものと期待している。

コンサルタント候補者として

佐賀県立総合看護学院 中島歌与子

コンサルタント候補者としての研修目標は、コンサルタントに必要な力量を形成し、各都道府県に必要な現任教育を検討・実施することです。佐賀県は23年度に現任教育マニュアルを作成したばかりで、これから教育を組み立てていかなければならない時期でもあり、コンサルタント候補者としてタイムリーかつ貴重な機会をいただくことができました。

このプログラムは中堅期保健師の集合プログラムと同時進行で、コンサルタントと自組織における個々の課題に取り組む中堅期保健師とのやり取りを観察したり、コンサルタントと意見交換をすることでコンサルタントに必要な力量を形成していくように構成されています。中堅期保健師が自身の保健師活動を振り返り、中堅期としての力量と実践力を養っていく過程を間近に見ながら、指導にあたるコンサルタントの役割を学んでいますが、同時にその責任の重さも感じています。意見交換で中堅期保健師の力量を見極め、コンサルテーションする必要性とその難しさについて心境（不安）を述べると、コンサルタントから「コンサルタントも受講者に育てられている」という言葉を聞き、少し気持ちが軽くなったのを覚えています。

佐賀県では25年度からこの中堅期保健師プログラムを含めた保健師現任教育を実施するにあたり、県の看護担当主導で看護協会の保健師職能や保健師長会も含め検討を始めました。まだ、コンサルタントとしては力不足ですが、県看護協会や関係者と連携し、次期統括者の役割を担える中堅期保健師の育成に役立ちたいと考えています。

4. 考察に代えて

1) コンサルテーションプログラム実践の意義

愛知県立大学 佐久間 清美

中堅期保健師コンサルテーションプログラムは、現場での実践を伴うこと、実際の健康課題に対応すること、共同で学びあう場を設定するところに特徴があります。受講者は、事前学習と課題テーマの健康課題の解決に向かって、自組織で保健師活動を実践(OJT)し、その実践を確実にするため前期・中期 I-II・後期プログラム(OFF-JT)を受けます。各プログラムは、午前・午後のグループワークを中心に、30分程度の講義と受講者発表から、保健師活動の理論と実践を構造的に支援し、次期統括保健師像にも迫るものでもあります。

グループワークは、実践活動を話す・聞くことを通して、自己の活動の困難さや未熟さを映し出す鏡となります。保健師としての問題意識と課題を共有し、保健師活動と中堅期保健師としての振り返りによる揺さぶりや内発を受容する力量を培う OFF-JT で、職場では事例検討です。保健師として組織の一員としての責任を果たしているか、向かい合います。

プログラムは、ウインスローの“公衆衛生は共同社会の組織的な努力を通じて予防と健康の増進をはかるサイエンスでありアートである”を、公衆衛生看護活動として実践し、後期には住民や地域のあるべき姿に向かって、自組織に政策提言できるまでになります。実践を支える公衆衛生看護活動の能力と、対象と出会う「きく」について確認します。

<能力強化プログラムの実践の意義>

- ① 地域データ等の整理分析(各指標を経年的及び法改正時等で推移を見極める)によって、問題意識を明確にし、この事業と全体事業を推進する意味と判断の根拠ができる。
- ② 法的施策的情報整理(法・通知・要綱等原文にあたり読み解く)によって、自分なりにレビューできる能力の構築ができ、施策のストーリーから社会を見ることができる。
- ③ これまでの取り組みと関連保健事業の総括(取り組みの成果と活動実績を振り返る)によって、自己と担当者間の問題意識を確認し、予防の視点で取り組みが考えられる。
- ④ 対象者聞き取り訪問(ドアノッキング)と事例検討では、現状に至るプロセスを対象の視点で生活実態を具体的現象まで聞ける人間関係を築いていくことから始めると、家庭訪問の意味の再構築ができ、職場で行う事例検討の意味も理解でき実践ができる。
- ⑤ 関係機関、者への聞き取り訪問では、健康課題の関係機関、者の取り組み状況と課題認識を聞きながら共通の認識をつくっていき、問題意識と取り組みの明確化ができる。
- ⑥ 組織的活動計画・実践: ①～⑤までを踏まえ自己の問題意識を再確認修正し、組織的に実践する計画 P (PDCA) を立案し説明ができる。自組織の複数の仲間と共にできる。

<「きく」ことの意味と意義>

聞く: 声がわかる、音がわかる、声や音を聞き分ける

聴く: 特に注意してきく、身を入れて聞く、聞き耳を立ててよくきき分ける

訊く: 知らないことを教えてもらう、尋ねる

効く: 働きによってよいほうに向かう、力をつくす、効き目がある

利く: 思うとおりに動かすことができる、期待されるいい結果が得られる、役にたつ

プログラムは、自組織の実践 OJT とプログラムの実践 OFF-JT、家庭訪問とグループワークで対象に真摯に向かい合い、事例検討で保健師の責任を果たしているか確認しました。プログラムは実践し続けることに意義があります。自組織に戻って始めよう。実践しよう。

2) 滋賀県での実践と今後に向けて

滋賀県看護協会 三上 房枝

1. 滋賀県の概要

人口 1,413,590 人（平成 24 年 4 月）に県保健所 6 カ所および中核市保健所が 1 カ所、県下 19 市町に 450 人の保健師が所属し、県保健所保健師は 44 人（平成 24 年度）であり、保健師一人あたりの人口は 2,861 人と恵まれた地域といえる。

しかし、市町村合併や、分散配置による地域活動や人材育成の課題は全国同様、中堅期の力量の発揮や後輩にいきいきとした活動の姿を見せる（魅せる）までの専門性がついていない。職階の分布からも、管理職層が薄く、小さな県であるが故の体制の厳しさが存在している。

2. 滋賀県における保健師現任研修の現状

県本庁の集合研修や保健所主催、市町保健師協議会が主催するものが主であり、年々、集合研修への参加も減りつつあるのが現状である。市町独自で人材育成を計画的に行う市町も少なく、介護保険法の施行や後期高齢者医療制度の施行後は、業務別技術向上研修にシフトした。県主管課は地域活動を総合的に推進するための人材育成研修の必要性を強く認識し、平成 19 年度に県・市町保健師リーダー保健師や中堅者の代表で、現任教育のあり方を検討し、成果物として「新任期ガイドライン」、さらに平成 23 年度には「中堅保健師育成ガイドライン」をまとめた。この中に日本看護協会が開発した中堅期保健師コンサルテーション研修を滋賀県が開催し専門能力を向上させることを詠った。

3. 平成 24 年度中堅者コンサルテーション研修の実際

1) 研修の企画と調整

滋賀県健康長寿課（人材育成主管課）が即翌年度の 24 年度から研修を実施するのにあたり、何点かの促進要因がある。日本看護協会からのノウハウの提供を受けられること、さらには滋賀県からコンサルタント候補者を複数受け入れてもらえること、研修実践はコンサルタント経験者の参画や支援があること。中堅者コンサルテーション研修予算の確保に関しては調整がなされたものの、主管課予算で確保ができず、県庁各課と市町保健師協議会予算の捻出で、県本庁保健師が事務を担当する形をとって、結果的には共催事業のスタイルとなった。

およそ 100 人あまりの中堅者のうち、応募者は 10 人で認知症をテーマとした者が最も多く、生活習慣病をテーマにしたものが少なかった。途中で欠席者も出て、中期から 2 グループを合流することとなった。

2) 研修の実際

プログラムは 23 年度日本看護協会が行ったプログラムを踏襲して進めた。滋賀県の特徴としては参加保健師の所属リーダー並びに保健所のリーダー的立場の保健師の参加を毎回求め、グループワークでは一緒に討議をし、コンサルタントの助言と併せて意見を求めるようにした。この研修が職場で有効的に、業務にまつわるディスカッションが職場でできるよう、リーダーのネットワークを期待したものである。また、滋賀県では、研修後期

にあたるレポート提出をやや早めて、全員に文書で各コンサルタントから助言を行い、長い最終報告会までの間に、軌道修正の機会としたり、ステップのひとつとした。

今年、滋賀県が全国に先駆けて開催したこと、コンサルタントも初めての経験であり、研修開発者に講師を願ったり、事業開発部長も来県して現場の課題を観察する機会を持たれたこともあり、滋賀県のコンサルタントは多くの助言の機会が得られた。

4. 次年度(今後)に向けて

1) 県と看護協会の協働実施

次年度は滋賀県看護協会に業務委託する形で、県と協働で行う計画である。保健師の人材育成は、県の重要な事業であり県本庁の責務が求められる。プログラム開発した日本看護協会との連携支援も、まだまだ求められる状況であるが、そろそろ地方においては身近な我が県で、県の特性に応じたテーマや指導者層の研修をも位置づけ、県看護協会と連携調整の上で、委託事業として実施することが好ましいスタイルであろうと思う。

滋賀県は予算編成の際に県の看護協会に協働の打診があり、年末には予算化ができたとの情報を得た。総額約140万円である。頻回のコンサルタントの報償費、企画実施のための職員経費が多くを占めている。実際行うには不足が生じそうな気配でもあるが、初年度でもあるので様子伺いのところである。県との共同研修が中堅者のみでなく初任者、管理者の研修システムとして保健師特有の研修として看護協会に位置付くことを切に願うところである。

2) コンサルタントの確保

自らのコンサルタントとしての力量としては、かなり低かったかなと思っている。実務経験はあるものの、講義も豊富にできず、グループワークではティーチングをしてしまう傾向が強かった。

継続した研修の質を保証するには、コンサルタントの力量の向上とコーチング能力の高いコンサルタントの確保、新しいコンサルタントの確保を図る必要がある。

県下で地域活動をいきいきと組織的に実践している、現管理者の参加を求めたいと考える。

期	研修会名	主催	対象者(年日)	目的等	内容	開催始期 終期	備考
初任期	保健師初任者研修会	滋賀県健康福祉部	1～2年目	地域の保健課題を解決するため、保健師の基本的な役割を認識するとともに、住民の視点で、住民の生活習慣病に属したニーズを理解し、保健師としての役割および、対人支援能力を高め、個別事例から地域をみる能力を高めることを目的とする。	個別事例のまとめ (3事例) 事例から地域課題を検討する グループワーク	～H24以降も継続	*3年目は所属内等で学習会等
	直接指導者研修 (プリセプターの役割)	滋賀県健康福祉部	新任保健師の 直接指導者	新任者の現任教養を行うため、指導者が自らの職務を認識し、その役割を日常の中で果たすことができる	講演	H22～	
中堅期	保健活動計画評価研修	滋賀県健康福祉部等	4年目～10年目	・地域特性に応じた保健事業の企画、実施、評価 を実践することができる ・指導者として、所属における地域保健活動を推進 するうえで役割を考えることができる	講義 演習 グループワーク	(定着化) H23～H24年度 H25～中堅期の研修	★指導者も受講 ★所属内指導
	滋賀県中堅保健師コンサル テーション研修会 *日本看護協会関連 プログラムを県で実施	滋賀県健康福祉部	10年目～20年目 定員20名	・中堅保健師の専門能力の向上 1)地域に潜在する健康問題を分析できる能力を高め、事業を展開する実践力の向上 2)地域・職域の健康課題に応じた事業を展開する なかから、新たな政策課題として提示できる能力 を強化する 3)自組織の活性化につながるような働きかけやシス テムの改善・提案・構築ができる能力の向上 4)保健師の専門性の経験知や保健師活動の真価 を再認識することで、モチベーションの向上 保健師としてのアイトレインティの強化	講義 演習 グループワーク	H24～	★指導者も受講 ★所属内指導 ●H25～ 看護協会委任
指導者	保健師指導者研修	滋賀県健康福祉部	管理的立場 にある保健師	保健師は、専門的な視点から、意図的、計画的な実践ができるよう自ら学ぶ力をつけ、変化に対応していくことが必要であり、各所属においては専門職員の育成ができる能力が必要である。このため、各機関の指導的立場にある保健師等が、自ら職務を認識し、指導者としての役割を日常の中で果たすことができることを目指す。	各所属における計画・ 実施・評価を支援でき る力量形成 地域ケアシステムの 実践を通じ、現任教 育カイトラインを活用 できる	新規	保健活動評価研 修同時開催 又は 各保健所において 実施
	全	市町保健師研修会	市町保健師協議会	市町保健師 (県保健師)			
	滋賀県保健師長会研修	滋賀県保健師長会	会員				
	滋賀県保健師職能集会	滋賀県看護協会 保健師職能	会員				

3) コンサルテーションプログラム実施に向けて関係者への働きかけ

愛媛県立医療技術大学 野村 美千江

平成 24 年度日本看護協会中堅期保健師コンサルテーションプログラム（行政分野）に初めて参加し、コンサルタントとしての体験を通して、よくできたプログラムであると実感した。また、コンサルタントとして参加する者にとっては自己の力量と向き合わざるを得ず、管理期保健師や大学教員を同時に成長させるツールでもある。そのねらいをしっかりと咀嚼した上で、各地の自治体や職能団体が活用すれば、さらに洗練された人材育成のツールとなるであろう。

大分県・大阪府・滋賀県に続き、平成 25 年度は、秋田県・愛媛県・香川県・佐賀県においても同プログラムが実施される予定と聞く。効果を検証しつつ、全国に浸透することを願い、関係者への働きかけについて考察する。

(1) 自治体における人材育成の組織的環境づくり

人材育成は、新任期・中堅期（前期・中期・後期）・管理期と体系化され、組織全体で共有していることが重要である。各自治体内には、人材育成計画を立案・実施する責任者（部門）が存在する。事業実施と同程度、あるいはそれ以上の重み付けで計画的に人材育成が行われているか、戦略的に関係団体と連携して人材育成にあたっているか、作成したガイドラインを有効活用しているか、点検・評価が行われているか、といった見直しをしつつ、組織的な環境づくりを構築したい。

(2) 自治体における人材育成計画への位置づけ

都道府県等の自治体は、人材育成検討会を組織し、各関係機関の代表者から成る検討委員の下で、人材育成の体系化および計画的な実施、定期的な点検・評価を行うことが有効である。メンバーは、全国保健師長会代表、市町村統括保健師代表、看護協会県支部の保健師職能委員や教育委員、保健師教育機関の教員とともに、保健所長会の代表も招聘するのがよい。地域保健法に基づく人材育成によって、住民の健康に寄与する明確な使命を有することが、自治体の首長や人事課等の理解を得ることにつながる。

(3) コンサルタントの人選

コンサルタントは、豊かな実践経験を有し、中堅期に求められる能力とは何かを理解し、受講者の力を引き出す資質を有する人物がふさわしい。実践者がよいか教育者がよいか、意見が分かるところである。成人学習の特性をふまえ、コーチング技術を駆使できる人材育成経験の豊かな実践者がいれば最適である。

大学教員は日常的に初学者に接しているため中堅期保健師にとっては生ぬるい存在となる可能性があり、より良い成果物を求めて勘違いも生じる。一方、実践者はその豊かな経験知から、中堅期保健師の抱える問題の解決策（答え）や拡大・発展の方向性が見えるがゆえに、『教えたい』ジレンマに陥る。実践者と教育者のペアが互いの強みを活かし、中堅期保健師の小集団として成長を見守ることが、三者の成長につながると考える。

(4) 受講者の所属とテーマ

対人保健サービスの最前線で活動している市町村保健師を対象に、「母子保健」「生活習慣病」「介護予防」の 3 本柱を支援計画に据えた本プログラムは、喫緊の健康課題の解決をも志向する人材育成ツールである。健康課題の優先性はそれぞれの地域によって異なるものであり、自治体によって独自の応募課題を設定する自由度があつてよい。中堅期保健師を対象とした実態調査（H22 年地域保健総合推進事業）では、健康危機管理に関する取り組みの弱さが指摘されており、保健所保健師の情報収集・構造化能力の低さを危ぶむ声もある。当プログラムの強みを活かし、独自のカラーを付加した発展を期待する。

4) 統括保健師の整理

日本看護協会 中板 育美

明治維新の長州藩士である吉田松陰は、人材育成において優れた指導者であり、「夢なき者に理想なし、理想なき者に計画なし、計画なき者に実行なし、実行なき者に成功なし。故に、夢なき者に成功なし」と言い残している。

現在の中堅期保健師(だけではないが)は、分散配置が進行する中、住民の暮らしに沿った予測力や発想力、あるべき姿(理想)を描く力が脆弱化していることが指摘されてきた。そのため、創造的なまちづくりという絶対的な価値からは遠のき、目先のトピックスや効率性に振り回されやすい状況になり、保健師としての自律が、やや頓挫しかけている感がある。

人材育成の必要性がつとに指摘されるようになって以降、現任教育を担う際には、「人は自発的に動いているときほど、物事に関心を示し、行動に向けた動機づけが促進され、成果が出る」という考え方(自己決定理論: self-determination theory: Deci & Ryan, 1985, 2000) に軸をおくことが望ましいと考えている。少なくとも、中堅期コンサルテーションプログラムはその理念に沿ったプログラムとなっている。本プログラムの一連のプロセスを辿ることで、中堅期保健師が、中堅の時期に地域情報の集約/統合、施策化への組織内調整など、自律的に動くという、将来の統括保健師に求められるリーダーシップとしての素養の一部の基礎固めをすることにつながっている。

統括的保健師の必要性

前述したとおり、中堅期は、事業運営を目的にせず、地域の実態から把握された情報と予測される健康被害を統合させて、必要な施策を提案/提言できる力を取り戻す必要がある。しかし、改めてプログラムの実践を通して考えると、中堅期のプログラムに沿った活動を組織的に承認し、組織として活用を促進できるよう仕掛ける統括的な立場が、組織の中に位置づけられ、盛り込まれ、定着することが肝心であると考えられる。

平成 22 年度の日本看護協会の基礎調査結果(回収約 51%)によると、4,106 名(全体の 18.5%)が自身を「統括的な立場である」と答えているが、その機能は、技術的な指導や相談、連絡調整等、業務に関する部分であり、「分散配置により組織内での連携や協力ができない(40.8%)」からわかるように、部所横断的な調整や何らかの人事への関与は乏しい現実であった。また、49%が「計画的に育成されていない」と疑義を抱いていることも明らかになった。本検討委員会では、中堅期の保健師の実践状況から、統括的立場の保健師に必要な能力について議論を積み重ね、本会実施の他の事業との合同ワーキングに伝え、括保健師の定義、役割、機能、位置づけに対し、一定の見解を出すことに協力できた。今後は、調査結果と一定の見解を踏まえた「理想なき者、成功なし」を担える統括保健師の人材育成プログラムの構築が望まれる。