

**2021 年度
兵庫県保健師キャリア支援センター事業
実績報告書**

**2022 年 3 月
兵庫県保健師キャリア支援センター**

目 次

緒 言

兵庫県保健師キャリア支援センター設立に寄せて	…3
求められる兵庫県保健師キャリア支援センターを目指して	…4

1. 兵庫県保健師キャリア支援センターの概要

兵庫県保健師キャリア支援センター事業	…7
兵庫県保健師キャリア支援センターの設置について	…8

2. 兵庫県保健師キャリア支援センター事業

1) 兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会

兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会設置要綱	…11
---------------------------	-----

2) 保健師人材育成研修

(1) 新任期保健師研修	
2021年度 新任期保健師研修会実施要領	
2021年度 新任期保健師研修会実施状況	…19
2021年度 新任期研修会アンケート結果	…23
(2) 保健師現任教育計画作成及びプリセプター研修	…24
2021年度 保健師現任教育計画作成及びプリセプター研修会実施要領	
2021年度 保健師現任教育計画作成及びプリセプター研修会実施状況	…45
2021年度 保健師現任教育計画作成及びプリセプター研修会アンケート結果	…47
(3) 統括期保健師研修	…48
2021年度 統括期保健師研修会実施要領	
2021年度 統括期保健師研修会実施状況	…54

3) 保健師及び地域保健に携わる関係者への調査研究

新任期保健師研修専門的能力評価表から見た現状と課題	…61
---------------------------	-----

4) 保健師キャリア支援(再就業支援含む)

(1) 保健師キャリア相談	
2021年度保健師キャリア相談	
2021年度保健師キャリア相談実績	…71
(2) オンデマンド研修	…72
2021年度オンデマンド研修	…73
(3) 新型コロナウイルス感染症に関する映画上映会	
映画上映会概要及び映画上映会アンケート結果	…74

5) その他(ホームページ開設)

兵庫県保健師キャリア支援センターホームページ開設	…83
--------------------------	-----

6) 総括

兵庫県保健師キャリア支援センター事業総括	…87
----------------------	-----

3. 巻末資料	
兵庫県保健師の現任教育体系	・・・91
兵庫県保健師のキャリアラダー	・・・92
兵庫県保健師キャリア支援センター事業	・・・96
新任期保健師研修 専門的能力評価表	・・・97
保健師キャリア相談チラシ	・・・102
映画上映会チラシ	・・・103
兵庫県保健師キャリア支援センターチラシ	・・・104
兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会事務局名簿	・・・105
編集後記	・・・106

緒 言

兵庫県保健師キャリア支援センター設立に寄せて

兵庫県及び県内市町では、令和2年12月31日現在1,903人※が従事しており、県では設置数の減少と急速な世代交代、市町では国が示す保健師の財政措置数満たない状況である等、人材の確保と質の担保が大きな課題となっています。

また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、保健師の健康管理や感染拡大防止等の役割が重視される中、健康福祉事務所や政令中核市保健所等において保健師不足が課題となっています。

兵庫県では一昨年12月に潜在保健師等を登録する人材バンクを創設し、新型コロナウイルス感染症等、健康危機事案が発生した場合に、派遣可能な保健師を確保するため、「兵庫県保健師バンク」を創設し、保健師の量の確保に努めました。

一方、量の確保とともに、県だけでなく、市町の保健師や、潜在保健師等も含め、すべての保健師の健康危機対応能力をはじめとする質の底上げが求められています。そこで、保健師のキャリアアップ、質の向上については人材育成の拠点となる兵庫県保健師キャリアセンターを設置し、対応することとしました。

今年度からは、兵庫県保健師バンクと兵庫県保健師キャリア支援センターが保健師にかかる質と量の向上の両輪として活動しています。

さて、国においては、地域保健対策の推進に関する基本的な指針が改正され、令和4年2月1日に告示されました。

今回の改正の趣旨は、新型コロナウイルス感染症への対応では、保健所が健康観察や住民からの相談対応など重要な役割を担っているところ、感染が拡大した地域では必ずしも十分な体制が確保できず、大きな業務負荷が生じるなどの事態が発生し、感染症対策をはじめとする健康危機管理に係る外部人材の活用を含む人員の確保や、緊急事態に即時に対応できる全庁的な体制の整備の重要性が改めて認識された状況を踏まえ、現時点において、保健所の機能強化や人材育成のための体制構築等の内容を地域保健対策推進の基軸とすべき事項として示すための改正とされています。

このような中、兵庫県保健師キャリア支援センター設置は、「人材育成のための体制構築」として時を得た事業であり、大きな期待が寄せられています。保健師がさらに専門性を発揮して活躍できることを祈念し、今後とも、本事業について、ご理解、ご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

兵庫県健康福祉部健康局参事兼健康増進課長 藤原恵美子

※令和2年末兵庫県内看護師等業務従事者届の集計結果

求められる兵庫県保健師キャリア支援センターを目指して

新型コロナウイルス感染症が猛威を振るい始めて早2年が経過し、感染症対策の要である保健所や、予防接種など住民の生活に密着した支援を行う市町村など、主に行政機関で働く保健師の認識が広まりつつあります。

保健師の活動は住民の生活と共にあり、乳幼児の成長発達や子育ての支援から、青壮年の生活習慣病対策、高齢者の介護予防など多岐にわたります。年齢や健康問題の有無に関わらず、全ての住民の健康に責任を持ち、個人・家族・集団・地域へアプローチすることで、予防的視点で人々の健康にかかわることのできる魅力ある専門職です。

保健師は常に住民の中にあり、住民と共に歩むことで掴み取ることのできる様々な情報やネットワークなどを活かして保健活動を行っています。ところが、近年の新型コロナウイルス感染症の流行により、人々の接触が必要最小限とされ、平時ではない健康危機管理が優先される事態となり、従来の保健師活動が展開しにくい現状となっています。特に、この流行下に保健師として一步を踏み出された新任期の保健師の方々は、イメージしていた保健師活動とのギャップに戸惑われていることも多いのではないかと思います。

このように、人々の健康に影響を与える社会情勢などは時代と共に移り変わり、その都度求められる活動も異なります。しかし、活動の基盤となる、現状を分析し、アセスメントする力、アセスメントに基づき解決策を計画し、実現していく力、この活動を評価し、さらなる健康増進を図るためにつなげていく力、いわゆる PDCA は共通するものです。どのような時代、所属にあっても、保健師の基本的な力量を向上させて、常に最大限の専門性を発揮できることが、社会に対する責任であると感じています。

そのような中、神戸市看護大学では、2020 年度に兵庫県の保健師人材育成に貢献したく、兵庫県へ地域医療介護総合確保基金における事業にて保健師人材育成を行う旨の申請を行っておりました。その結果、2021 年度 4 月から本学に兵庫県保健師キャリア支援センターの事務局を設置することになりました。当センターでは、兵庫県人材育成ガイドラインに基づく人材育成研修や、キャリアアップを図るための相談・支援、保健師活動に関する調査研究や情報発信等、地域で活動される保健師の方々の資質向上につながる様々な取組を行ってまいります。保健師の方々の経験年数や職位に応じたキャリアアップに必要な支援を追究し、保健師の皆様が、いつでもどこにいても充実した保健師活動に取り組めるよう、皆様と共に歩んでまいりたいと存じますので、今後ともよろしく願いいたします。

兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会事務局

公立大学法人 神戸市看護大学看護学部公衆衛生看護学分野教授 岩本 里織

1. 兵庫県保健師キャリア支援センターの概要

兵庫県保健師キャリア支援センター事業

1 目的

新型コロナウイルス感染症の対応により保健師の健康管理や感染拡大防止等の役割が重視される中、量の確保とともに、県だけでなく、市町の保健師や、潜在保健師等も含め、すべての保健師の健康危機対応能力の質の底上げが求められている。量の確保については保健師バンクで対応しており、保健師のキャリアアップ、質の向上については人材育成の拠点となる**兵庫県保健師キャリア支援センター**を設置する。

2 現状と課題

現状	課題
① 今般のコロナ状況において保健師の質の向上の必要性が浮き彫りとなった	県、市町及び潜在保健師等 全ての保健師 へ健康危機対応などの保健師教育の実施が必要
② 人材育成（教育部門）の専門家が不在	人材育成の課題に対応するため 保健師教育の有識者を含めた協議の場 において対応方策の検討及び評価が必要
③ 定年退職や若手の保健師の増加による世代交代	保健師の教育背景や就業までの職務経験が多様化し、中長期的な質を担保した 体系的研修体制の確立 が必要
○県下新任職員：50人／1,107人（4.5%）（H22年度）→ 141人／1,274人（11.1%）（R2年度） ○全国的にも若手職員（職員級）は増加傾向：20,210人（H22年度）→22,347人（R元年度） （厚生労働省「保健師活動領域調査」）	
④ 国は高齢福祉施策、障害者施策等において、保健師を中心とした地域包括ケアシステム*を推進	医療・介護の連携の要となる、 保健師を中心とした 地域の健康ニーズ、専門職活動の調査研究が必要
⑤ 妊娠・育児等により離職保健師が増加	今後、若手の保健師の増加に伴い長期の育児休暇から復帰した者への研修や相談対応による 質の担保や離職防止 が必要
○県下育児休暇取得者：55人／874人（6.3%）（H22年度）→ 92人／988人（9.3%）（R2年度） （把握不可であった神戸市・尼崎市除く） ○保健師の離職理由：1位「妊娠・出産・子育てと両立しにくい」（23%） 2位「自己のキャリアアップ」（20.4%） （日本看護協会 H30年度「保健師の活動基盤に関する基礎調査」）	

* それぞれの地域の実情に合った医療・介護・予防・住まい・生活支援が一体的に提供される体制

3 事業内容

（1）兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会会議の開催

事業実施の方針の検討及び評価を行うため運営協議会会議を開催

（2）保健師人材育成研修の実施

新任期、中堅期、統括保健師への研修会を実施

（3）保健師及び地域保健に携わる関係者への調査研究

新たな健康課題に対応するため調査研究を行うとともに、保健師を中心とした他専門職、教育機関（大学等）等の連携を強化

（4）保健師キャリア支援

兵庫県ナースセンターと連携し、県内の保健師に対し、健康危機に対応した研修実施や保健師のキャリア相談や潜在保健師及び産育休でブランクが生じた保健師への再就業研修を通じて、保健師のキャリア支援を実施

4 実施主体

兵庫県（兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会に委託）

(公 印 省 略)
健 増 第 1 4 5 8 号
令 和 3 年 9 月 9 日

各健康福祉事務所長
政令市・中核市保健衛生主管課長 } 様
各市町保健衛生主管課長

兵庫県健康福祉部
健康局健康増進課長

兵庫県保健師キャリア支援センターの設置について

平素は保健福祉行政の推進にご協力いただき、ありがとうございます。

さて、標記センターについては令和3年度から兵庫県が設置し、兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会(事務局:神戸市看護大学)に運営等委託をしております。

昨年度まで健康増進課が実施していた研修の一部については今後、下記の予定で同センターから案内が行われることとお知らせいたします。

なお、同センターの円滑な運営及び研修内容の充実等のため、過去当課宛提出いただいた、研修課題及び周知先等を同センターと共有させていただくとともに、今年度以降に同センター宛提出いただいた研修課題等は当課と共有することについてご理解のほどよろしくお願いいたします。

記

1 研修開催予定

新任期保健師研修 12月実施(10月案内)

プリセプター研修 11月実施(9月案内)

統括保健師研修 1月実施(12月案内)

※新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況により時期を調整する可能性があります

2 その他

参考資料 兵庫県保健師キャリア支援センター運営事業

【担当】

兵庫県健康福祉部健康局健康増進課
保健・栄養指導班
〒650-8567 神戸市中央区下山手通5-10-1
TEL 078-341-7711(内線3250)FAX 078-362-3913

2. 兵庫県保健師キャリア支援センター事業

兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会

兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会設置要綱

(設置)

第1条 保健師の質の向上を目的として、保健師人材育成の拠点となる兵庫県保健師キャリア支援センター（以下「センター」という。）を設置・運営するため、兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会（以下「協議会」という。）を置く。

(所掌事務)

第2条 協議会は、次に掲げる事項を所掌するものとする。

- (1) センターの設置・運営
- (2) その他目的を達成するために必要な事業に関すること。

(組織)

第3条 協議会は、次に掲げる者（以下「委員」という。）をもって組織する。

- (1) 学識経験を有する者
 - (2) 保健師養成機関を代表する者
 - (3) 行政機関の保健師を代表する者
 - (4) 看護師関係団体を代表する者
 - (5) その他適当と認められる者
- 2 委員は別表に掲げる者とする。
- 3 委員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 4 補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長)

第4条 協議会に、会長1人を置く。

- 2 会長は、学識経験を有する者をもって充てる。
- 3 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。
- 4 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、会長が事前に指名した委員がその職務を行う。

(会議)

第5条 協議会の会議（以下「会議」という。）は、会長が招集する。

- 2 協議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。
- 3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
- 4 委員は、事故その他のやむを得ない理由により会議に出席できないときは、あらかじめ会長の承認を得て、代理人を出席させることができる。この場合に

において、代理人は会議が開かれる前に委任状を会長に提出しなければならない。

- 5 会長が必要と認めたときは、会議に委員以外の者の出席を求めることができる。

(謝金)

第6条 委員（県の職員である委員を除く。）もしくは第5条第5項の規定に基づき会長が認めた者（以下「委員等」という。）が、会議その他の協議会の職務に従事したときは、謝金を支給する。

- 2 第5条第4項の規定に基づき、代理人が会議に出席したときは、代理人に対して、委員と同額の謝金を支給する。

(旅費)

第7条 委員等が協議会の職務を行うため会議に出席し、又は旅行したときは、旅費を支給する。

- 2 第5条第4項の規定に基づき、代理人が会議に出席したときは、代理人に対して、旅費を支給する。

(センター)

第8条 センターは以下の事業を行う。

- (1) 保健師人材育成研修の実施
 - (2) 公衆衛生看護等に資する調査研究
 - (3) 保健師キャリア支援
 - (4) その他、保健師の資質向上に関する事業の実施
- 2 センターの事務所は、協議会事務局に設置する。

(庶務)

第9条 協議会の庶務は、協議会事務局において処理する。事務局は公立大学法人神戸市看護大学に置く。

(補則)

第10条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営に関して必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

別表

神戸大学大学院保健学研究科 公衆衛生看護学分野 教授
兵庫県立大学看護学部 公衆衛生看護学分野 教授
神戸市看護大学看護学部 公衆衛生看護学分野 教授
兵庫県看護系大学協議会代表
兵庫県保健師現任教育所管課 保健師
神戸市保健師現任教育所管課 保健師
姫路市保健師現任教育所管課 保健師
尼崎市保健師現任教育所管課 保健師
西宮市保健師現任教育所管課 保健師
明石市保健師現任教育所管課 保健師
兵庫県市町保健師協議会 保健師
兵庫県看護協会 理事（保健師職能）

2. 兵庫県保健師キャリア支援センター事業

保健師人材育成研修

2021 年度 新任期保健師研修会実施要領

1. 目的

平成 25 年 4 月に改訂された「地域における保健師の保健活動指針」において、地区担当制により、住民や地域全体の健康課題を把握し、世帯や地域の健康課題に横断的・包括的に関わるなど、担当地区に責任を持ち保健活動を推進することと示された。

そこで、新任期保健師等行政機関で公衆衛生に携わる専門職が、個別事例への向き合い方を含めた多様な支援のあり方や連携方法を学び対象理解を深めること並びに地域特色を踏まえて、地域の健康課題解決に向けた事業展開のあり方について学ぶことを目的として開催する。

2. 目標

- (1) 個別訪問を通じて相談者と信頼関係を築く事の大切さを学び、生活者としての価値観や思いを踏まえた支援のあり方について理解することができる。
- (2) 個別から地域全体の健康課題について明らかにするとともに、地域の強みを活かした事業展開の方法について理解することができる。
- (3) 立案した事業計画を実際に実践し、評価・修正するといった、PDCA の一連の流れについて理解することができる。

3. 実施主体

兵庫県（運営：兵庫県保健師キャリア支援センター）

4. スケジュール（締め切りは兵庫県保健師キャリア支援センター必着の日付）

10 月中旬 募集要綱及び事前学習資料配付

10 月 29 日（金）募集締め切り

11 月 19 日（金）事前課題提出締め切り } 市町は管轄健康福祉事務所あてに 2 日前までに提出

12 月 6 日（月）事前オリエンテーション（接続テスト）

12 月 13 日（月）1 年目講義配信 別紙 1-1 参照

12 月 17 日（金）2～3 年目講義配信 別紙 1-2 参照

2 月 4 日（金）事後課題提出締め切り（市町は管轄健康福祉事務所あてに 2 日前までに提出）

5. 対象

新任期保健師等（原則採用後 3 年未満の保健師等、非常勤等含む）

6. 研修のすすめ方

- (1) 3 か年を目途として、体系的に実施する。
- (2) 経験年数別にテーマを設定し、各自が立案した計画のもとに所属部署において取り組む実践型研修とする。提出に際しては、各所属での指導を受ける。
- (3) グループディスカッションに活用するため、事前にグループメンバー分の提出課題を配信し、研修教材とする（2～3 年目のみ）。
- (4) 2021 年度は集合研修を行わず、オンラインでの講義配信とする。
- (5) 研修に先立ち、事前オリエンテーションを行い、ZOOM の接続テストを行う。
事前オリエンテーション及び講義配信当日の URL、パスコード等に関する通知は別途行う。

7. 内容 当日時間割は別紙 1 の通り

- 1 年目 個別支援（情報収集、アセスメント、目標・課題設定、支援計画作成等）
- 2 年目 地域診断（地域診断の方法及び実践、PDCA サイクルとの関係等）
- 3 年目 地域連携（保健事業の計画と評価、地域ケアシステムの構築）

8. 申し込み方法

別紙2による（市町は管轄健康福祉事務所あてに2日前までに提出）
提出期限 10月29日（金）

9. 提出物等

(1) 事前評価

1) 提出期限 10月29日（金）（市町は管轄健康福祉事務所あてに2日前までに提出）

2) 提出物

「兵庫県保健師人材ガイドライン」の専門能力評価表

※記入は受講生自身で行い、自己チェックとして利用する。

1年目：1 個別支援（P52）

2年目：2 地域診断（P53～54）

3年目：3 地域連携（P55～56）

(2) 事前課題

1) 提出期限 11月19日（金）（市町は管轄健康福祉事務所あてに2日前までに提出）

2) 提出物

1年目：①様式1 家庭訪問支援記録

②様式2 個別事例関連図

2年目：①様式3 保健師活動計画表

②様式4 社会資源関連図

3年目：①様式5 地域ケアシステム構築計画における事業の評価計画

②様式5（別紙）保健活動・事業の含まれる対策全体

※課題作成にあたっては、以下の点に留意すること。

①所属での助言を得て作成する。

②別添資料として、1年目は「新任期保健師研修会資料 個別支援としての家庭訪問」、2年目は「新任期保健師研修会資料 地域保健活動と地域診断」、3年目は「新任期保健師研修会資料 地域連携について」を確認する。

③その他、参考となる資料として『公衆衛生看護テキスト2 公衆衛生看護技術』（医歯薬出版, 2014）の第2章、第5章、『地域看護アセスメントガイド 第2版』（医歯薬出版, 2018）等があげられる。

(3) 事後評価

1) 提出期限 2月4日（金）（市町は管轄健康福祉事務所あてに2日前までに提出）

2) 提出物

①「兵庫県保健師人材ガイドライン」の専門能力評価表

※記入は受講生自身で行い、自己チェックとして利用する

1年目：1 個別支援（P52）

2年目：2 地域診断（P53～54）

3年目：3 地域連携（P55～56）

② 研修後アンケート（後日配布）

10. 問合せ先 兵庫県保健師キャリア支援センター事務局 担当：磯濱
TEL 078-794-8084（直通）/078-794-8080（代表）
FAX 078-794-8084
E-mail phncenter@kobe-ccn.ac.jp

(別紙1-1)

新任期保健師研修(オンライン講義配信日)

経験 年数別	1年目
日時	2021年12月13日(月)
会場	オンライン実施
10:10 (20分)	研修会入室開始
10:30 (10分)	オリエンテーション
10:40 (50分)	【講話】 「2年目保健師として伝えたいこと」 ※先輩保健師からの講話
11:30 (30分)	【グループディスカッション】 テーマ「保健師1年目の活動を振り返って」
12:00 (60分)	昼休憩
13:00 (60分)	【講義】 テーマ「個別支援」 講師:神戸大学大学院教授 和泉 比佐子 氏
14:00 (10分)	休憩
14:10 (50分)	【グループディスカッション】 テーマ「個別支援について」 ※事前課題の共有・意見交換・グループのまとめ
15:00 (40分)	【全体共有・質疑応答】
15:40 (20分)	【総括】 助言者:神戸大学大学院教授 和泉 比佐子 氏
16:00	【閉会】

(別紙1-2)

新任期保健師研修(オンライン講義配信日)

経験 年数別	2～3年目
日時	2021年12月17日(金)
会場	オンライン実施
10:10 (20分)	研修会入室開始
10:30 (10分)	オリエンテーション
10:40 (60分)	【講話】 「新任期保健師に伝えたいこと～これまでの保健師活動を振り返って～」 ※先輩保健師からの講話
11:40 (20分)	【質疑応答】
12:00 (60分)	昼休憩
13:00 (90分)	【講義】 テーマ「地域診断と保健事業」 講師:神戸大学大学院教授 和泉 比佐子 氏
14:30 (10分)	休憩
14:40 (40分)	【グループディスカッション】 テーマ「地域診断と保健事業の展開について」 ※事前課題の共有・日頃の活動の振り返り・意見交換・グループのまとめ
15:20 (20分)	【全体共有・質疑応答】
15:40 (20分)	【総括】 助言者:神戸大学大学院教授 和泉 比佐子 氏
16:00	【閉会】

2021 年度 新任期保健師研修会実施状況

1. 1 年目研修

- 1)開催日時:2021 年 12 月 13 日(月) 10:30～16:00
- 2)参加状況:57 名参加 (健康福祉事務所 15 名、中核市 14 名、市町 28 名)
- 3)研修テーマ:個別支援
- 4)研修内容:
 - ①講話 「2 年目保健師として伝えたいこと」
講師:自治体 2年目保健師 村上 裕香 氏
 - ②講義「個別支援」

講師:神戸大学大学院保健学研究科教授 和泉 比佐子 氏
 - ③グループディスカッション
テーマ「保健師 1 年目の活動を振り返って」
テーマ「個別支援について」
- 5)研修結果アンケート:回答数 46 回答率 80.7% (結果は P24～32 参照)

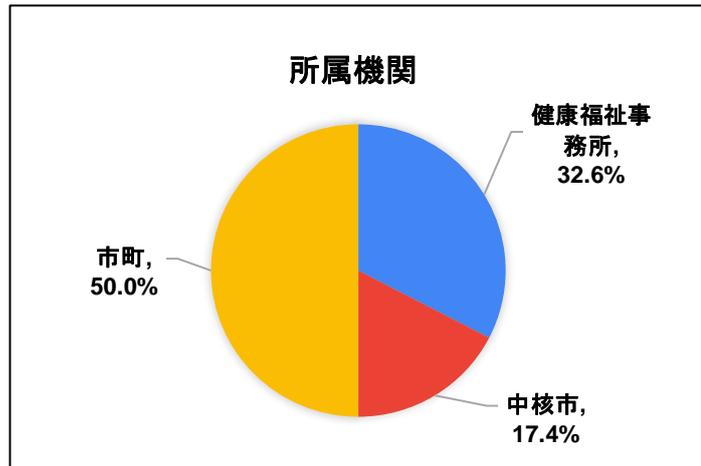
2. 2～3 年目研修

- 1)開催日時:2021 年 12 月 17 日(金) 10:30～16:00
- 2)参加状況:87 名参加 (健康福祉事務所 15 名、中核市 29 名、市町 43 名)
- 3)研修テーマ:地域診断と保健事業
- 4)研修内容:
 - ①講話 「新任期保健師に伝えたいこと～これまでの保健師活動を振り返って～」
講師:自治体 保健師
 - ②講義「域診断と保健事業」
講師:神戸大学大学院保健学研究科教授 和泉 比佐子 氏
 - ③グループディスカッション
テーマ「地域診断と保健事業の展開について」
- 5)研修結果アンケート:回答数 72 回答率 82.8% (結果は P33～44 参照)

研修参加者57名 アンケート回答数46 回答率80.7%

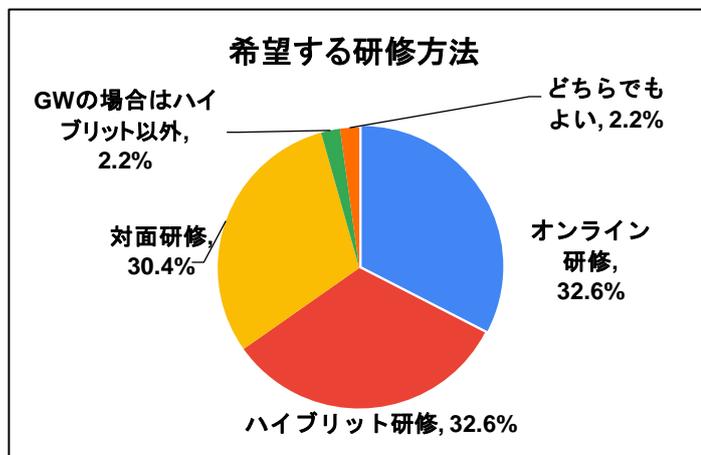
1 研修参加者の状況

所属	人数	割合(%)
健康福祉事務所	15	32.6
中核市	8	17.4
市町	23	50.0
計	46	100.0



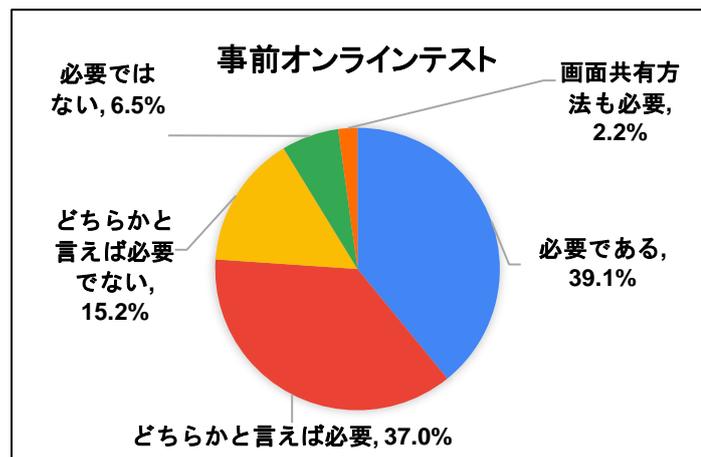
2 希望する研修方法

研修方法	人数	割合(%)
オンライン研修	15	32.6
ハイブリット研修	15	32.6
対面研修	14	30.4
GWの場合はハイブリット以外	1	2.2
どちらでもよい	1	2.2
計	46	100.0



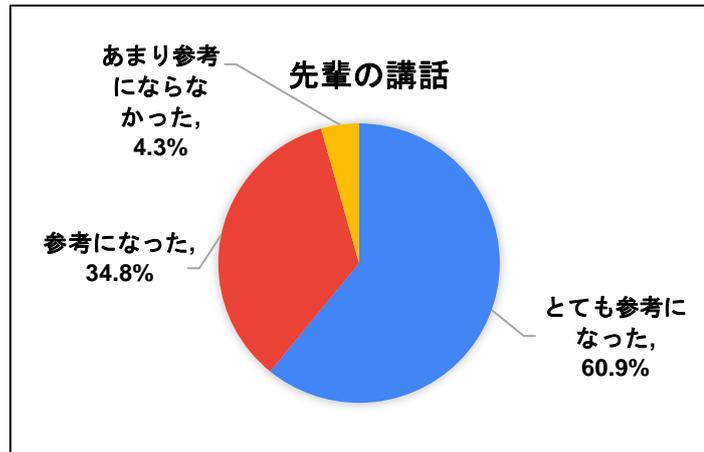
3 事前オンラインテストの必要性

事前オンラインテスト	人数	割合(%)
必要である	18	39.1
どちらかと言えば必要	17	37.0
どちらかと言えば必要でない	7	15.2
必要ではない	3	6.5
画面共有方法も必要	1	2.2
計	46	100.0



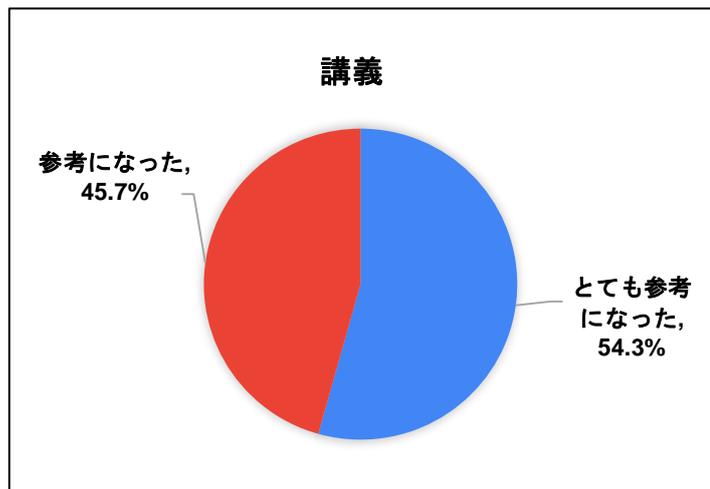
4 先輩の講話について

講義	人数	割合(%)
とても参考になった	28	60.9
参考になった	16	34.8
あまり参考にならなかった	2	4.3
参考にならなかった	0	0.0
計	46	100.0



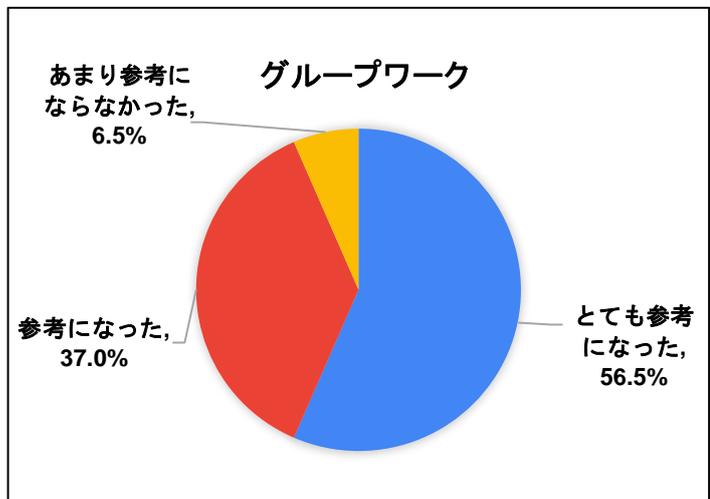
5 講義について

講義	人数	割合(%)
とても参考になった	25	54.3
参考になった	21	45.7
あまり参考にならなかった	0	0.0
参考にならなかった	0	0.0
計	46	100.0



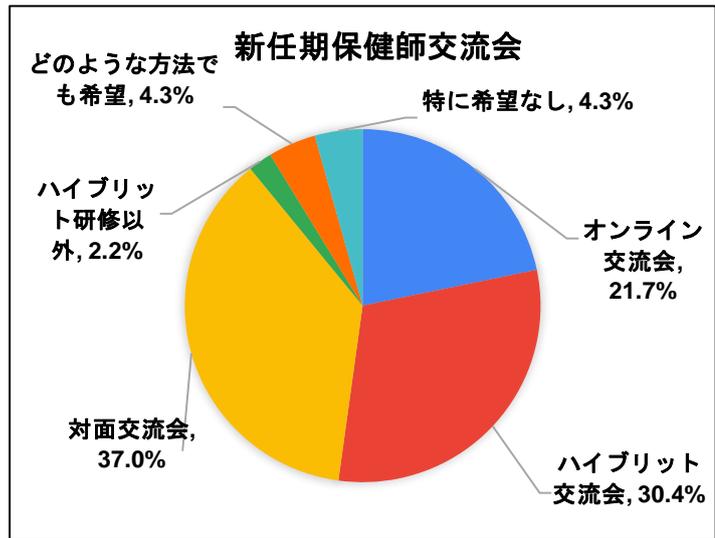
6 グループワークについて

グループワーク	人数	割合(%)
とても参考になった	26	56.5
参考になった	17	37.0
あまり参考にならなかった	3	6.5
参考にならなかった	0	0.0
計	46	100.0



7 新任期保健師の交流会(日頃の活動を語り合う場)について

交流会	人数	割合(%)
オンライン交流会	10	21.7
ハイブリット交流会	14	30.4
対面交流会	17	37.0
ハイブリット研修以外	1	2.2
どのような方法でも希望	2	4.3
特に希望なし	2	4.3
計	46	100.0



研修を受ける前の事前課題の作成を通じて学んだこと、課題に取り組むにあたって難しかったこと、感想などをお聞かせください。

情報の整理と気づき	概要まとめからアセスメント、課題抽出、目標設定、計画立案まで丁寧に行えて勉強になった。
	自分自身のこれまでの支援や計画を文字に起こすことで、無意識にこんなところも客観的データとして情報収集できていたんだなという部分がわかり、少し自分の関わりに自信を持つことができました。逆に、目標や課題が曖昧になっていた部分を改めて認識するきっかけにもなりました。
	事実の整理、事例に必要な情報収集を行うのが難しかった。
	普段は、訪問計画を紙に書きだすことはないため、整理でき、不足している視点に気が付いた。
	訪問の目的が当初は曖昧なまま行っていたこと、情報の整理の仕方を学ぶことができた。
	対象の状況をどう理解したらよいか分からず、アセスメントや課題に時間がかかった。
	課題に取り組むことによって対象者の状況理解や今後の展望について考えることができてよかった。
個別ケースの振り返り	なかなか普段の業務で丁寧に振り返ることができないので、課題として文章化することで、実施したことの整理ができ、計画にあげた内容は何のために知るのがか等振り返ることができたのは良かったと思います。
	自分のケースを振り返る機会となり、対象者にはどのようなニーズがあり、どのような社会資源が必要なのかよくわかった。
	支援の内容と関わりを振り返ることができ、客観的に評価することができた。記録を簡潔にわかりやすく書くことも難しかった。
	久しぶりに記録用紙で情報をまとめたので、アセスメント等を文字に起こすのが難しかった。目標が対象者になっているところと、自分になっているところがあり、相手がどのようになりたいかを踏まえた支援をしていく必要があることを学んだ。事前課題によって、自分の考え方を振り返ることができ、改めて考えを修正するべきところが分かった。
	対象者と関わっていくにあたり、支援や関わりが難しい方に関しても、対象者に対して必要な情報を提供したり、対象者と関わるができるきっかけを探したりするなどして、支援につなげていくことが必要であると分かった。
	事前課題作成にあたって、対象者への今までの支援を客観的に振り返る機会になりました。
	対象者とのコミュニケーション不足
信頼関係の構築	個別支援にあたり信頼関係を構築することの大切さを感じました。対象を生活者としてとらえることが難しく、対象が望む支援を見極める力が必要だと思いました。
	対象者の課題は何か、目標は何か、自分がどう介入していく必要があるかを明確にすることが大切であることを学びました。デリケートな内容について対象者に尋ねることが難しかったです。

自分の保健活動に関する振り返り	訪問計画を丁寧に立て、訪問し、計画を作成し直すという作業をすることができ、自分自身の課題を明らかにすることができた。難しかったことは、課題を立てることで、課題を立てる前にまず情報を整理し、足りない情報を収集することが必要だと気づくことができた。
	課題の作成にあたり情報を整理することで、まだ自分が把握していないことや疑問に気づくことができた。上司と相談しながら課題を進めていくことで、知識を得たり、ケースの考え方や保健師としての役割等保健師活動の学びを深めることができた。
	自身の保健師活動について振り返る機会となった。
	自分の行った保健師活動を振り返ることができるよい機会となりました。
課題作成時の先輩からのフィードバックによる気づき	課題作成の際に、先輩や上司からしっかりとフィードバックしていただいたことで、自信にも繋がった。
	プリセプターの保健師さんにも指導をいただくことで、今の自分に足りていない視点に気づくこともできました。
目標設定や優先順位の難しさ	本人の思いがわからない(疎通困難)の状態目標をたてるのが難しかったです。
	対象者の課題の優先順位を考えるのが難しかった。
家族も支援の対象	対象者のみならず、家族も支援の対象となることを学んだ。
	難病の対象者と関わる中で、対象者や関係機関との関係を客観的に見ることができるといった、保健所保健師の視点を生かして対象者や家族に関わっていく必要があることを学んだ。
文章化の難しさ	今の現状に対する支援だけでなく、今後を予測し支援していく必要があることを学んだ。課題を取り組む中では、誰でもわかる記録を書くことが難しいと感じた。
	実施内容の文章化が難しかった。
	対象者の情報を洗い出し、アセスメントに必要な情報を厳選して記録に残すことが難しかったのですが、学びになりました。
研修の準備性・企画に関すること	実施期間が短く、まとめるのに苦労しました。
	具体例があった方が書きやすかったと思う。また、量が多く課題の負担が大きかった。
	普段の業務と課題の遂行が難しかった
	事前課題記入にあたり、個別支援ケースを整理することはできたのでよかった。しかし、課題提出があったので、もう少しケースを共有できるような方法があれば事例検討などもできたのではないかと感じた。
事前課題の様式の記載の難しさ	通知が来た時点から提出期限が短かったため、記録が大変であった。また、課題や問題、アセスメントなどレジュメがあったが表記の仕方がわかりづらいところがあった。提出の際の完成度がわからず、どの項目まで記入すればよいかわからなかった。課題に取り組むことによって対象者の状況理解や今後の展望について考えることができてよかった。
	記録様式に馴染みがなく、課題作成の資料を読んだが分かりづらかった。
	課題の様式の書き方が難しかった。
	課題作成に時間がかかりかかった。
	配属部署的にあまりケースを持っていない部署で、ケースを上げるのに苦労した。
	通知が来た時点から提出期限が短かったため、記録が大変であった。また、課題や問題、アセスメントなどレジュメがあったが表記の仕方がわかりづらいところがあった。提出の際の完成度がわからず、どの項目まで記入すればよいかわからなかった。
事前課題記入にあたり、個別支援ケースを整理することはできたのでよかった。しかし、課題提出があったので、もう少しケースを共有できるような方法があれば事例検討などもできたのではないかと感じた。	

研修全体を通して学んだことや実践に活かせること、感想などをお聞かせください。

対象者主体への気づき	対象者を主で考えるように意識する。
	本人や家族と目標を共有すること、を実践していきたいです。
	乳幼児健診では、問診や結果説明時に発達面や母のかかわり方など気になるところに注目しがちであったが、それだけでなく、できているところや保護者の思いも含めて相手を捉えることが重要だと学んだ。今後も意識して実践に活かしていきたい。
	長期的な目線で、対象者に寄り添うことの大切さを改めて学んだ。自分が何か成果を出さないと、と必死だったが、それだけでなく、対象者が困った時に私のことを思い出してくれるような関係性を築いていこうと思う。そして、まず自分にできる行動として、関係機関への挨拶は積極的にして繋がりを作っていこうと思う。
患者にどう寄り添うか考える機会となった。	
自分の関わり方の振り返り	業務がルーティーンになりがちだが、ただ状況を把握することが目的にするのではなく、「何の」状況を把握するために訪問するかという視点が大切だと思った。
	保健師として共感することも大事であるが、専門職として支援者を導くことが大切であるということがとても印象に残りました。
	保健師は点の関わりと和泉先生から教えていただき、関わられた機会を大切にして、セルフケア能力を高められる支援をしたいと思った。また、乳幼児健診の発達確認がどこをどのように見ていか十分でなかったが、ほかの同期も同じように感じていて、よかったと感じたと同時に頑張る学習しようと思った。
	個別支援を行うときその人の健康のために必要な行動を求めてしまうが、その人の認識や心身・生活の状況を確認しその人自身が変わろうと思えるように、必要なステップ踏めるよう支援していくことが大切だと思った。今までの支援では自分の中で情報が整理できていなかったり、面談や訪問の目的が曖昧になっていることが多かったように思う。これから多くの住民さんや地域の関係機関と関わる中で、地域の方の健康のために自分の役割・目的をしっかりとって関係を築いていきたいと思いました。
コミュニケーションスキルやフィードフォワードを実践の場で生かしていきたいと思います。	
個別ケースのアセスメントの重要性	個別のケースについて、常にアセスメントしながら客観的な視点で支援して行く必要があると思った。
	多角的な視点でとらえること、市民の立場になって考えることの大切さを改めて感じた。業務に追われていると忘れそうになってしまうけれど、意識することを忘れないでいたい。
	情報を整理して訪問する。
	客観的データと主観的データを混同してアセスメントしてしまうことを気をつけるようにしたいと思いました。他の市町の保健師の方々と交流ができ勉強になりました。
連携の必要性	支援者は保健師だけではない場合もあるので、他の目線からみた対象者の意見も聞く必要があると感じた。
	他地域の特徴、住民の生活、支援機関との関係性が重要になると学んだ。
訪問目的の明確化の重要性	訪問の際には自分の中で目的を明確にして行くことが必要だと改めて感じた。
	家庭訪問の目的を具体的にすることができていなかったのが今後実践していきたい。

対象者への関わり方	<p>自分の問題や課題について理解できていない方に関しては、フィードフォワードの視点で関わることで、問題解決のために行動ができるよう働きかけていくこと。また、対象者に対してできていることは認めるような関わりを行っていくことがセルフケア力を高めることにつながると分かった。</p>
	<p>和泉先生の講義で、対象者のセルフケア能力を高めるために家族にもアプローチするということを学び、今まで実践できていなかったのが、実践していきたいと感じた。</p>
	<p>長期的な目線で、対象者に寄り添うことの大切さを改めて学んだ。自分が何か成果を出さないと、と必死だったが、それだけではなく、対象者が困った時に私のことを思い出してくれるような関係性を築いていこうと思う。そして、まず自分にできる行動として、関係機関への挨拶は積極的にして繋がりを作っていこうと思う。</p>
	<p>信頼関係を築けるように、勉強をして理解や視点を広げることが必要だと学んだ。コミュニケーションの場面では、相手のニーズや大事にしていることは何か考えようと思う。</p>
	<p>個別支援を行うときその人の健康のために必要な行動を求めてしまうが、その人の認識や心身・生活の状況を確認しその人自身が変わろうと思えるように、必要なステップ踏めるよう支援していくことが大切だと思った。今までの支援では自分の中で情報が整理できていなかったり、面談や訪問の目的が曖昧になっていることが多かったように思う。これから多くの住民さんや地域の関係機関と関わる中で、地域の方の健康のために自分の役割・目的をしっかりとって関係を築いていきたいと思いました。</p>
自分の活動の振り返りのために活動を書き出す	<p>自分と相手の会話を文字に起こすなどして振り返ることで、相手への関わり方について振り返る必要があると分かった。</p>
	<p>自分のコミュニケーションの癖を知るために先輩とのやりとりを録音し、書き出すことを実践しようと思った。</p>
自分の悩みへの対処	<p>自分を俯瞰的に見る。自分がいっぱいいっぱいにならないようにする。悩んだ際には周りの先輩たちに意見を聞き、様々な視点から事例を見るようにする。</p>
先輩の講話	<p>2年目の保健師の講話は支援内容や業務での学びなど、とても勉強になりました。</p>
	<p>2年目の保健師の方の体験談や思いを聞いて、自分と共通する部分などもあって参考になった。焦らず、じっくり一つ一つ習得していきたいと思った。</p>
課題の取組	<p>課題に対する評価が研修内でほとんどなく、チーム内やプリセプターに聞くしかないのかなと思った。研修で学んだ理論などを活用していきながら今後の業務をしていきたいと思えます。</p>
理論と実践の統合	<p>大学で学んだことと実践が、目の前のことでいっぱいいっぱいのためしっかりと結びつけられていなかったと感じ、改めて支援をする上での考え方を学び直せたのは良かったなと思います。また、訪問目的や時期の明確化を意識して、保健師活動をしていきたいと思いました。</p>
	<p>看護理論を活用することで、記録の整理やアセスメントにつながると感じた。そのため、今後、看護理論を活用して生きたいと感じた。</p>
	<p>現在他所属の保健師と関わる機会が無いのでグループディスカッションで意見の共有や困りごと等話し合う機会が持ててよかった。今回の講話で看護過程の見直しや理論の理解を深めようと感じた。</p>

グループワークでの情報・意見交換	グループワークを通じて他機関の現状など知ることができおもしろかった。
	部署に一人しかいないので、今回の研修ではいろんな人の意見がきけてよかった。
	グループワークで、同じような業務にあたる方と話せた事で、自分の経験していないケース対応の話が聞けて勉強になった。それぞれの工夫や、悩みなども話せて非常に有意義に感じた。ファンリテーターの方のアドバイスもあり、ズーム研修の不利を感じない研修だと思う。
	保健師が思う課題と対象者のニーズが噛み合わず、なかなか支援に繋がらないジレンマを皆さんが同じように感じておられたので、自分だけじゃないんだなと思い安心しました。
	同じテーマでグループワークができたことで共感できたり新しい発見があって楽しかった。
	同じ保健師同士で話す時間は貴重であり、そういった時間を多めにとってもらえたのはよかった。
	自分と違う部署の方がいたので参考になった。
	保健師は点の関わりと和泉先生から教えていただき、関わられた機会を大切に、セルフケア能力を高められる支援をしたいと思った。 また、乳幼児健診の発達確認がどこをどのように見ていくか十分でなかったが、ほかの同期も同じように感じていて、よかったと感じたと同時に頑張る学習しようと思った。
現在他所属の保健師と関わる機会が無いのでグループディスカッションで意見の共有や困りごと等話し合う機会が持ててよかった。今回の講義で看護過程の見直しや理論の理解を深めようと感じた。	
研修の準備性・企画に関すること	グループワークは対面での実施のほうが望ましいかと思いました。

今後、新任研修で取り入れてほしい内容等がありましたら、お聞かせください。

事前課題の共有	事前課題について、他の人のをみることで発見や学びもあると思うので、難しかったことだけでなく実施内容を共有していただけたら嬉しいなと思います。
日々の活動についての情報交換	同じ課の同期の業務内容について話し合うなど交流してみたいです。
	各行政での取り組みを話し合う。
	研修参加保健師同士での日々の保健師業務の情報共有や業務の感想など、気楽に話せる場が欲しいです。
事例検討	グループワークの際のアイスブレイクの時間（10分ほど）。
	事例検討会をしてみたい（なるべくホワイトボード等共有して見れるものを提示しながら）。
研修機会の増加	事例検討会と一緒にしてみたい。
	新任期の保健師研修の回数を増やしてほしい。4,5月頃に保健所の業務についての基礎的な部分は集合研修で実施して欲しい。2年目以降も定期的に保健師の研修をしてほしい。

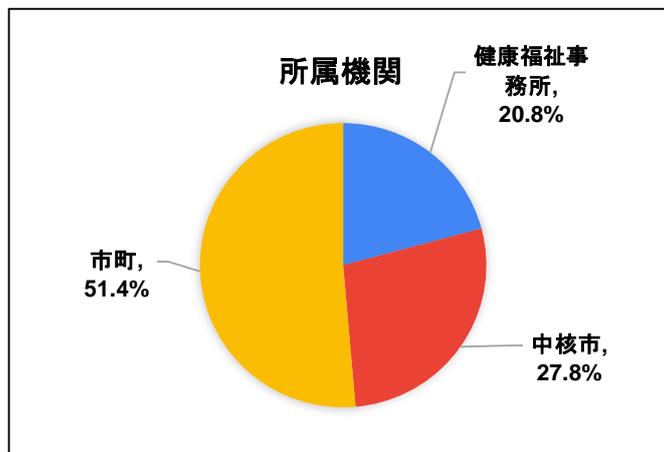
人材育成やキャリア支援で、兵庫県保健師キャリア支援センターで取り組んでほしいこと、期待することなどがありましたら、お聞かせください。

対面での研修会	対面の研修の機会も作っていただけると嬉しいです。
	今回のような新任保健師同士で交流できる場を増やしていただけたら嬉しいです。
事例検討に関する研修	事例検討等アセスメント力を勉強できる場がもっと欲しい。
職歴を考慮した支援プログラムの検討	保健師1年目であるが、看護師経験もあり、それぞれの経験状況に応じた支援プログラムなど検討していただきたい。

研修参加者87名 アンケート回答数72 回答率82.8%

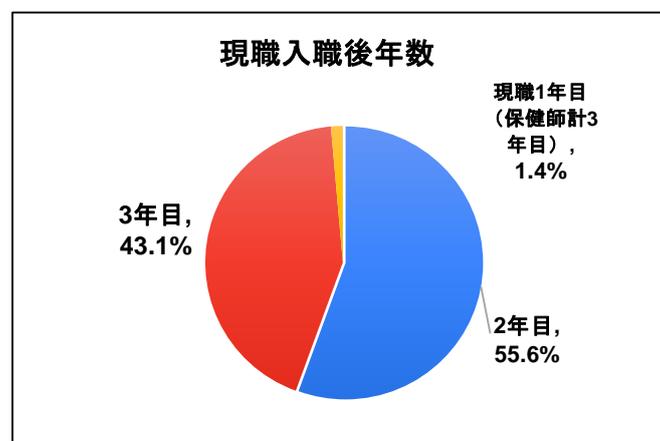
1 研修参加者の状況

所属	人数	割合(%)
健康福祉事務所	15	20.8
中核市	20	27.8
市町	37	51.4
計	72	100.0



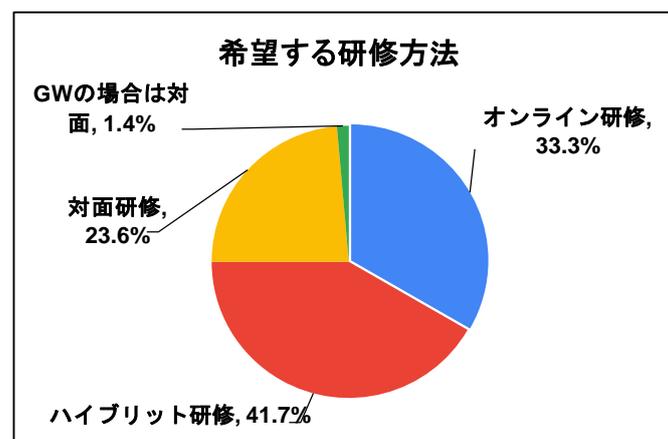
2 入職してからの年数

現職入職後年数	人数	割合(%)
2年目	40	55.6
3年目	31	43.1
現職1年目(保健師計3年目)	1	1.4
計	72	100.0



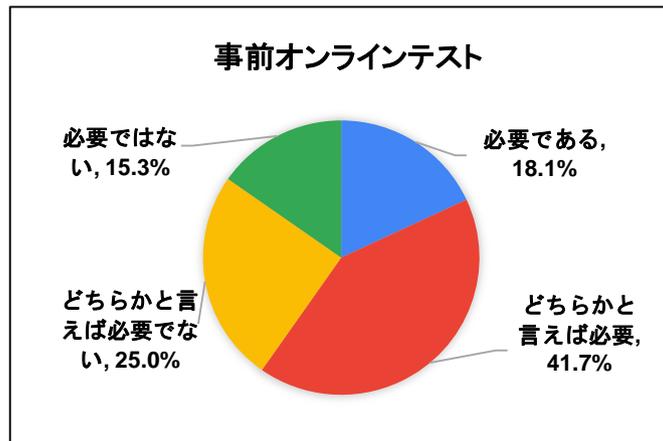
3 希望する研修方法

研修方法	人数	割合(%)
オンライン研修	24	33.3
ハイブリット研修	30	41.7
対面研修	17	23.6
GWの場合は対面	1	1.4
計	72	100.0



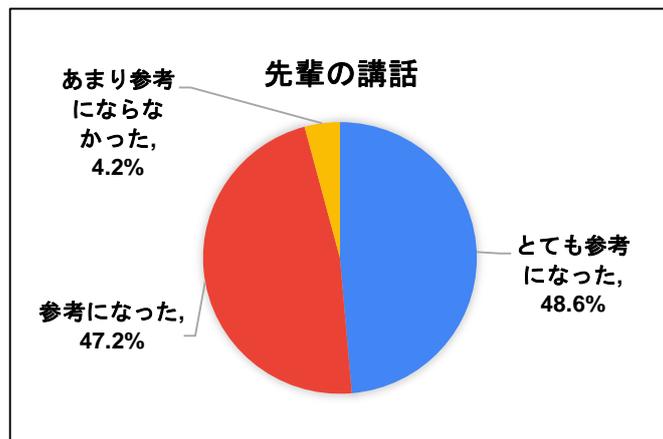
4 事前オンラインテストの必要性

事前オンラインテスト	人数	割合(%)
必要である	13	18.1
どちらかと言えば必要	30	41.7
どちらかと言えば必要でない	18	25.0
必要ではない	11	15.3
計	72	100.0



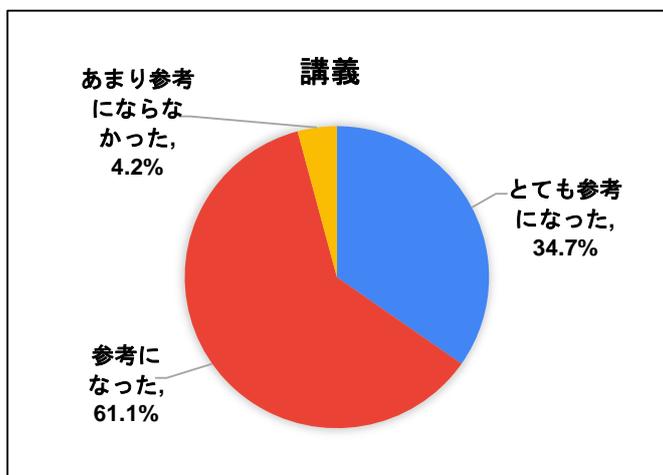
5 先輩の講話について

講義	人数	割合(%)
とても参考になった	35	48.6
参考になった	34	47.2
あまり参考にならなかった	3	4.2
参考にならなかった	0	0.0
計	72	100.0



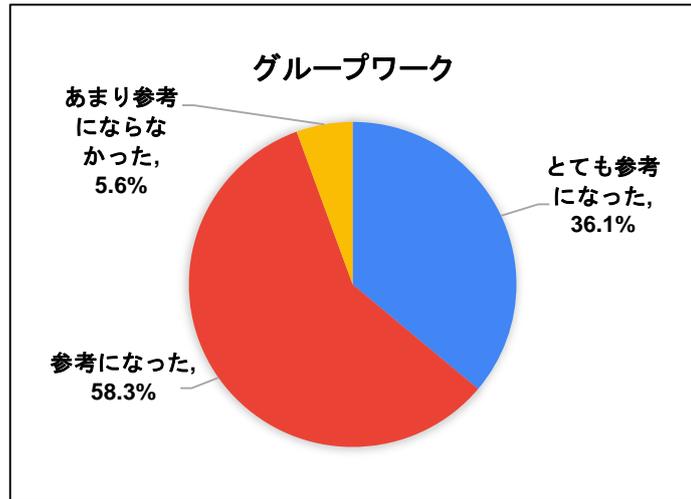
6 講義について

講義	人数	割合(%)
とても参考になった	25	34.7
参考になった	44	61.1
あまり参考にならなかった	3	4.2
参考にならなかった	0	0.0
計	72	100.0



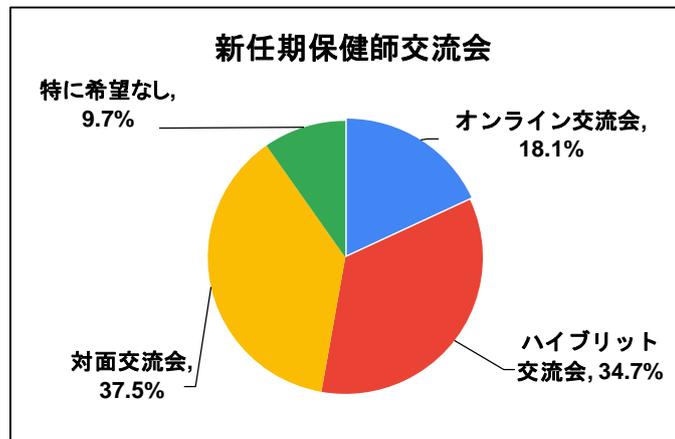
7 グループワークについて

グループワーク	人数	割合(%)
とても参考になった	26	36.1
参考になった	42	58.3
あまり参考にならなかった	4	5.6
参考にならなかった	0	0.0
計	72	100.0



8 新任期保健師の交流会(日頃の活動を語り合う場)について

交流会	人数	割合(%)
オンライン交流会	13	18.1
ハイブリット交流会	25	34.7
対面交流会	27	37.5
特に希望なし	7	9.7
計	72	100.0



研修を受ける前の事前課題の作成を通じて学んだこと、課題に取り組むにあたって難しかったこと、感想などをお聞かせください。

情報収集・アセスメントの 難しさ/重要さの気付き	個別支援の中で得るデータに加えて、客観的データを合わせて課題作成することの難しさを感じた。
	住民の声とデータを結びつけることの難しさを感じました。また、どのデータが必要かなど悩みました。
	とても時間がかかった。データをどこから取ってくるかが難しかった。地域性と健康課題の関連まで見いだすのは難しかった。
	データの収集やアセスメント
	課題提出までの期間が短いように感じた。データをどこから集めたら良いのか、データから読み取れることは何か、ということ推量することもとても難しかった。
	アセスメントに必要な情報を把握できていないことがあり、データ収集の難しさを感じた。
	対象者の背景や取り巻く環境を調べる事が出来、不足情報などに気づけた。
	データの集計、収集、アセスメントが難しかった。
	情報収集をするのに時間がかかった。
	知りたいデータの有無、また管理場所、統計の出し方や有意差の判断が難しかったです。
	必要なデータの収集をする際に、小規模の地区別で出ているデータや大まかな地区別で出ているデータなどがあり、それを踏まえてアセスメントしていくことが難しかった。訪問を委託していることも多いので生の住民を聞く機会が少なく、保健師としてもっと生の住民の声を聞いて地域の課題をみていかないといけないと感じた。
	地域診断のテーマを決めて、分析に取り組んでいるはずなのに、たくさんの情報を得ようとしたことで、ゴールがわからなくなってしまい、アセスメントにまとまりがなくなってしまった。しかし、先輩からのアドバイスで考えを少しまとめることができた。
	市民の声を施策や課題として挙げるには、客観的データに落とし込むように工夫することが必要である
	事前課題を作成してみて、今まで把握していなかった地区の強みや特徴が分かったため、地区踏査で地区の特性を把握することの必要性を学びました。どのようなデータを集めたら良いのか、欲しいデータはどのように探せば良いのかが難しかったです。
	データの分析が難しかった。また作成にあたり様々な場所からデータを持ってくるため、データ元を明らかにしておくことが大事だと思った。記入例がなく、完成の想像がつかないことも苦戦した。目的を設定し、目的に沿ったデータを収集するよう所内で助言を得てから、作成しやすくなった。
	コロナ禍で入職し、ケース担当がまだなかったり生まれ故郷でなかったりとして、最初は地区診断をどう進めていけば難しく感じました。データを収集し、課題が明確になってくることで少しずつ方向性が見えてきました。
必要なデータをどのように収集するか、どのようなデータが出るのか、内容と意味を考えることが難しく感じました。しかし、先輩方の助言を頂き、アセスメントにつなげることができました。	
必要な統計を検討することが難しかったですが、先輩や上司にアドバイスをもらいながら取り組みました。課題を進めるうちに住民の声からも必要と考えられる統計資料があることに気づきました。	
地域の課題を漠然と捉えていたが、それが数値や根拠として整理することの大切さが分かった。	

課題から計画立案の学び	<p>地域資源を自分がいかに知らないか感じ、学ぶ良い機会になった。また、保健所や町といった単独組織だけではできることに限界があり、連携して行うことが大切だと感じた。課題から具体的な計画を立てていくのも、どのような方法であれば実践できそうなのか考えながら、計画立てるのが難しかった。</p>
	<p>自分の担当業務の対象集団に焦点をあて、情報収集やアセスメント、目標、課題、計画を作成しました。コロナの忙しさに追われてと言っているのは言い訳になってしまいますが、対象集団をきちんとデータから見つめ直すこと、対象からはどんな声が上がっていたのか、どんな社会資源があるのか等きちんと明らかに出来、事業の内容の妥当性や見直しを考える良い機会になりました。また先輩からも評価出来る計画を考えるよう指摘を頂き、気付きになりました。</p>
目標設定や評価指標設定の難しさ	<p>大きな事業に携わっているため、PDCAを回すことが難しかった。評価方法や評価時期の検討が難しかった。</p>
	<p>政策や施策から事業が成り立っていること、事業開始時に計画を綿密に立てることの重要性を学びました。 事業を実施した意義や健康課題の改善は、どのような評価指標によって、評価できるのか、また、どの程度達成することが必要なのか分からず難しく感じた。</p>
	<p>普段の業務では、なかなかPDCAを考えながら実施することはなかったが、事前課題に取り組むことで、評価の視点を考えながら業務をすることができた。目的を持って、どう評価するか、次にどう活かすか考えながら事業をするためにも、PDCAを考えることは大切だと実感した。</p>
	<p>従来の方法からコロナによって方法や内容、定員等が変更となったところがあり、目標の設定や評価指標を考えることが難しかった</p>
	<p>コロナで事業の形態が例年と変わっていたので、評価値の設定が難しかった。</p>
	<p>事前課題を通して、事業を行うにあたってどのような視点が必要か学べた。評価の指標をどうするか、目標値はどれ位の値にするかの検討が難しかった。</p>
	<p>評価指標が具体的でないと評価ができないので、当初考えていたテーマから変更して取り組んだ。</p>
	<p>数字として評価というのがとても難しい。</p>
	<p>自身が担当する事業の評価や振り返りを行う時期、評価指標を考える時に何を指標として設定するか考えるのが難しかった。</p>
	<p>評価項目や目標の設定が難しかった。</p>
現在ある事業(事業ごとの関連性)への気づき	<p>事業の名前や項目等はある程度整理されていたが、それぞれの事業が町の政策にどう関連しているのかということは深くまで考えたことがなかったので、政策等の整理から始めなければならなかったことが難しかったです。介護予防だけでもいろいろな計画や施策の中に盛り込まれているので、この事業がどの施策に当たるのか等を考えるのも大変でした。</p>
	<p>事前課題を市の政策・施策の目的を改めて確認し、整理する機会になりました。評価指標、目標値の設定が難しかったように思います。</p>
	<p>課題を作成するにあたり事業の成り立ちを改めて確認できた。評価指標や事業のあるべき姿を検討するのに頭を悩ませました。</p>
	<p>自分の取り組んでいる事業についてより深めることができたので、良かった。</p>
	<p>事業を文字にすることは改めて行うと難しかったが、事業の必要性等を視覚的に再確認が出来て良かった。出来ていたところや新たな課題を考えるきっかけとなった。</p>
個別事例と地域課題の関連性	<p>日々の個別ケースの中で漠然と捉えていた地域の健康課題を、データなどとも結びつけて考えることができました。</p>
	<p>必要なデータの収集をする際に、小規模の地区別で出ているデータや大まかな地区別で出ているデータなどがあり、それを踏まえてアセスメントしていくことが難しかった。訪問を委託していることも多いので生の住民を聞く機会が少なく、保健師としてもっと生の住民の声を聞いて地域の課題をみていかないといけないと感じた。</p>

地域(地区特性)の視野の広がり	事前課題を作成してみて、今まで把握していなかった地区の強みや特徴が分かったため、地区踏査で地区の特性を把握することの必要性を学びました。どのようなデータを集めたら良いのか、欲しいデータはどのように探せば良いのが難しかったです。
社会資源に関する学び	地域資源を自分がいかに知らないか感じ、学ぶ良い機会になった。また、保健所や町といった単独組織だけではできることに限界があり、連携して行うことが大切だと感じた。課題から具体的な計画を立てていくのも、どのような方法であれば実践できそうなのか考えながら、計画立てるのが難しかった。
研修課題に取り組む時間的猶予の必要性	課題作成の期間がタイトであった。研修が決まっているのであれば、もっと事前に告知が欲しい。
	課題をする時間をとることが難しかった。
	課題提出までの期間が短いように感じた。データをどこから集めたら良いのか、データから読み取れることは何か、ということも推量することもとても難しかった。
	課題の提示から提出までの期間が短かったので、もう少し期間に余裕が欲しかった。
	通常業務とコロナ対応をされており、少ない時間の中で課題に取り組む負担が大きかった。
	職場に新任期保健師の数も増えているので、課題提出までの期間がもう少し長いと嬉しい。課題に取り組むことにより、情報が不足している点が整理されてよかった。
研修課題に関するオリエンテーションの必要性	<p>課題作成期間が短く、業務をしながらの作成は困難だった。</p> <p>講義がなく、資料のみで事前課題を作成しなければならず、どのように進めればよいかわからなかった。そのため、前年度に受講した先輩方に確認したり指導してもらいながらすすめる必要があった。</p> <p>過去に先輩が作成された地区診断などがなかったため、どのような形で作ればいいのか難しかった。</p> <p>事前課題の書き方について説明があればなお良いのではないかと。</p> <p>課題の共有は、オンラインでは時間制限もあり、難しく感じた。ファンリテーターの方も交えて受講したほうがよいと思った。また、一回だけの研修では、課題の振り返りや修正点等の確認ができにくいので、2回の研修のほうが良いと思われる。</p> <p>課題について、事前の説明がほとんどないため書き方もかなり手探りになった。質問を聞ける場所や時間が設けられていると嬉しかった。</p> <p>課題の取り組み方の事前資料を頂いていたが、理解が難しく、事前に課題説明をオンライン等で受けることが出来たら取り組み方が違っていたかと思う部分がありました。</p> <p>課題をどこまで取り組めば良いか分からなかったので戸惑った。</p> <p>職場に新任期保健師の数も増えているので、課題提出までの期間がもう少し長いと嬉しい。課題に取り組むことにより、情報が不足している点が整理されてよかった。</p> <p>2年間他市で勤務し難病で計画を立ててこの研修に参加してきたため、3年目研修に入るのには分野も市の規模も違うため、どのように挑めば良いか非常に悩んだ。</p>

研修全体を通して学んだことや実践に活かせること、感想などをお聞かせください。	
保健師活動への気づき・示唆	先輩保健師の講義を聞いて、個別支援に取り組んでいきたい。
	先輩の講話では、今の自分の悩みと同じ悩みを持っておられたこと、それに対し実践されたことを伺うことができたので、自分もやってみようと思いました。また、地区踏査で活用すべき検定や、健康課題の考え方を教えていただき、普段の業務の中で意識したいと思いました。
	対象者の問題への対策として、計画を立てる時には、その人が問題に直面した時の反応や対処力も考慮する必要がある。
	来年度で3年目になるが業務が変わったりで慣れない。しかし、住民への関わりが中心になっていることには変わらないため、この研修での学びを意識できるようにこれから取り組んでいきたい。
	先輩保健師の話聞いて、自分で考え、根拠にも基づいて実践することが大切と学びました。また、事業を運営するだけでなく、PDCAを回して次年度より良いものを考えていく必要があると思った。
	他市の事業など知れて、自身の市でも取り入れることができそうなことや改善が必要な所も感じたため、今後提案をしていきたい。
PDCAに関すること	PDCAサイクルを意識した日々の活動
	PDCAを実際に業務に用いたことが無かったため、現在の事業をさらに良くしたり、改に事業を計画・実行したり、地域を理解していくために実践にも用いていきたいと思う。
	日々の業務にいっぱいになっており、PDCAサイクルを回せていないと実感しました。
	日々変わりゆく住民のニーズを把握しながら、地域の健康課題を捉えて、PDCAを回すことが大切だとわかりました。
	PDCAサイクルの必要性を改めて感じることができました。現行の事業を同じ方法で行うことも大切ですが、必要なことは改善していくことの必要性を感じました。
	何をやるにしても、PDCAサイクルが大切だと言うことを改めて感じた。しかし、なかなか実現することができず、落ち着いて業務に取り組もうと思った。和泉先生のご講義では、大学で学習した統計学がいかに大切なのかがわかった。
	卒後からかなり離れていたもので、ケースワークに必要な最低限の情報のみしか取れていないことに気がつきました。サブシステムのアセスメント項目の政治と行政が抜け落ちていることに気がつきました。また、対象とする地域社会の理念・目的を明確化すること、計画との整合性を確認することが出来ていませんでした。その視点も大切にしたいと思いました。データ分析は大学の時にしか出来ていなかったため、対象集団の健康課題について有意差を検出するため使っていきたいと思いました。
	PDCAをサイクルとして回すことを見据えた、課題とその評価のための目標設定が必要だった。1つの健康課題に、1つの目標にならないよう、見直していきたい。
	事業の評価を意識しながら立案することが、後々PDCAサイクルを回す事につながる事とその大切さを、学びました。またエクセルでも有意差を出せると聞いたので、活用し事業の評価や地域の診断に活かしたいです。
	PDCAサイクルを意識しながら、普段の仕事もより良いものにして住民の健康維持につなげていきたいと感じた。
	業務一つ一つを見直し、改善しながら取り組みたい。
	自身の地区についてより知れたのでよかったです。健康課題についてシステム介入からも見れるようにしたいと思いました。
	PDCAを回していくことが大切であることを再認識した。
	事業の評価指標の立て方等は、研修で使用した様式を実際に使って活かせるかなと思いました。

PDCAに関すること	PDCAや事業の実施・評価の考え方について学ぶことができてよかった。
	先輩保健師の話聞いて、自分で考え、根拠にも基づいて実践することが大切と学びました。また、事業を運営するだけでなく、PDCAを回して次年度より良いものを考えていく必要があると思った。
	事業をするだけで終わらず、振り返り・評価し、繰り返し行っていこうと思いました。
	計画を立てること、結果を想定することがとても重要だと学びました。また、日々の一つ一つの言動の積み重ねが、支援につながっており、事業として、担当者全員として、個人として、どうだったのか振り返りを行い、改善していくことが大切だと思いました。
	数値でデータを示すことの大切さや、PDCAを回すことの大切さについて学んだ。
	事業評価をして、評価方法や市として事業の位置づけを理解できたため、PDCAのサイクルを活用して対応していきたいです。
	保健師活動では訪問や対応では丁寧な関わりを心がけることや、対応の振り返りを行い、経験を重ね、次に活かしていきたいと感じた。また、事業では普段からPDCAサイクルを意識した取組を行って行きたい。
	保健事業の計画策定のポイント
	PDCAを意識した活動、対象者の弱みだけでなく強みにも焦点をあてた関わりが大切であることを学んだ。
	評価方法を明確に、数字で表せるような工夫をしていきたい。
	グループワークは参加できなかったが、課題を作成することで事業の振り返りと効果分析の方法を学び直すことができて勉強になった。
	アセスメントの際に、理論など使い、幅広い視野からアセスメントしようと思った。
	1年目で事業をこなすことで精一杯のところがあったが、一度立ち止まってPDCAを思い浮かべながら実施するよう、視野を広めることができた。
データの整理・活用	データの取り方や活用方法と、必要なデータや情報を整理できた。
	何をやるにしても、PDCAサイクルが大切だと言うことを改めて感じた。しかし、なかなか実現することができず、落ち着いて業務に取り組もうと思った。和泉先生のご講義では、大学で学習した統計学がいかに大切なのかがわかった。
	卒後からかなり離れていたもので、ケースワークに必要な最低限の情報のみしか取れていないことに気がつきました。サブシステムのアセスメント項目の政治と行政が抜け落ちていることに気がつきました。また、対象とする地域社会の理念・目的を明確化すること、計画との整合性を確認することが出来ていませんでした。その視点も大切にしたいと思いました。データ分析は大学の時にしか出来ていなかったもので、対象集団の健康課題について有意差を検出するため使っていきたいと思いました。
	先輩の講話では、今の自分の悩みと同じ悩みを持っておられたこと、それに対し実践されたことを伺うことができたので、自分もやってみようと思いました。また、地区踏査で活用すべき検定や、健康課題の考え方を教えていただき、普段の業務の中で意識したいと思いました。
	日々業務の中で感じていることを数値で表すことの重要性を改めて感じた。
	和泉先生の、数値化することのお話が印象に残りました。記録では言葉のみになりがちですが、説得力を持たせるためにも、数値を使っていきたいと思います。
	数値でデータを示すことの大切さや、PDCAを回すことの大切さについて学んだ。
	統計の大切さ。普段の業務に追われすぎて統計、評価が出来ていないがコロナで色んな現状が変わった今こそ見直しが必要だと感じた。

事業の成り立ちへの理解	<p>自分たちが普段している活動がどのようなことを基に成り立っているのかを考えることのできたので、とても有意義な課題になった。</p> <p>講義を聞き、市の理念に基づいて政策や施策がついてくると学び、法律に基づいて行う業務の中、新しい事業計画など一旦立ち止まって根拠を見つけて計画の大事さを感じました。この機会がなければ、考えることがなく知らなかったことが沢山学び、同期の方と意見交換できる機会になり、貴重な時間を過ごせました。</p>
地域診断の視点の理解	<p>自身の担当分野以外の視点からも地区を見ることの必要性を感じた。</p> <p>他の自治体の地域診断をみて、事業の違いや地域性が分かって勉強になった。</p> <p>地区をどう捉えるか、保健師として目指すことを学ぶことができました。</p> <p>これまで、自身の中でまとまっていなかった地区分析が、今回の研修を通してより明確になりました。日々の業務に活かしていきたいと思います。</p> <p>地域診断をすることで、自分の思っていた予測と違うデータが出てきた面もあり、地域をより知ることができた。</p>
健康課題の明確化の重要性	<p>保健師として、住民の健康課題を把握することの大切さと難しさを学びました。グループワークでは、日頃話すことのない市町の保健師と色々と議論ができて、その地域の特徴や課題など話し合うことができて勉強になりました。</p> <p>先輩の講話では、今の自分の悩みと同じ悩みを持っておられたこと、それに対し実践されたことを伺うことができたので、自分もやってみようと思いました。また、地区踏査で活用すべき検定や、健康課題の考え方を教えていただき、普段の業務の中で意識したいと思いました。</p>
グループワークでの情報・意見交換	<p>保健師として、住民の健康課題を把握することの大切さと難しさを学びました。グループワークでは、日頃話すことのない市町の保健師と色々と議論ができて、その地域の特徴や課題など話し合うことができて勉強になりました。</p>
研修の準備性・企画に関すること	<p>研修を受けてから課題に取り組む流れにさせていただいた方が、研修の内容を活かせるのではないかと感じた。</p>

今後、新任期研修で取り入れてほしい内容等がありましたら、お聞かせください。	
グループ編成 (同一の担当業務)	今回は、担当業務がバラバラな中でのグループワークであったため、できればおなじ担当同士で意見や行っていることを共有できる場があれば良いと思う。
活動の実例から学ぶ	講義が少し難しかったです。保健師としての考えや理論はとてよくわかったのですが、もう少し実例を交えた話もしてもらえるとより理解できたのかなと思いました。
	講演内容が計画の立て方だけでなく、より具体的に関係機関とどうかかってくるかや計画を活動の中でどう活かしていくかという内容もあった方が、実際の保健師活動に行かせると思う。 グループワークについて、他の方の課題を読み、参加したが、内容が自分が課題を立てるうえで困ったことや講演を聞いて気づいたことだけであったので、他の方の課題を読んで参加した意味はなかったと思った。お互いの課題に対する意見交換があってもいいのではないかと思った。
課題の書き方の講義	課題の書式について書き方の参考などあらかじめ教えてほしい。
各自治体での取組に関する 情報交換	各市町での取り組み事業についての情報交換。
	もう少しグループワークの時間を頂き、各市での情報共有を行ってみたいと感じました。
	先輩の講話では、前職経験者もいるので、ベテラン保健師の話しを伺う機会だと嬉しい。保健師活動の長期的なビジョンも踏まえて話しを伺いたい。グループワークでは、課題に取り組んで難しかったことよりも共有するよりも、各人がどのような事業に取り組んでいて、どういところで困っているのかというような内容を話せると嬉しい。
	講演内容が計画の立て方だけでなく、より具体的に関係機関とどうかかってくるかや計画を活動の中でどう活かしていくかという内容もあった方が、実際の保健師活動に行かせると思う。 グループワークについて、他の方の課題を読み、参加したが、内容が自分が課題を立てるうえで困ったことや講演を聞いて気づいたことだけであったので、他の方の課題を読んで参加した意味はなかったと思った。お互いの課題に対する意見交換があってもいいのではないかと思った。
	2-3年目で事業の主担当になることが多い。各健福や市町の新任期職員と、事業について話し合える、意見交換し合える場になれば良いと考えます。
	保健所以外で勤務する保健師の仕事内容について知らない事が多いため、知ってみたい。
	グループワークは今後も取り入れて欲しいです。 また別の機会でも、交流を深める時間が欲しいと思った。
データの活用法・統計	データの探し方・よみかた、統計
	データ分析の練習があれば、より日常で使用していけるのではないかと思います。
	統計の活用の仕方について
	具体的な統計手法について学びたい。
	これだけ統計の必要性を言うのであれば、保健師新人研修で統計研修をして欲しい。市ではそういったものを準備してくれない。
子どもの発達・育児関連	子どもの発達や育児に関する知識を得ることに難しさを感じているため、勉強の仕方を共有してもらえらる機会があるとありがたいです。
施策化	新しい事業の立ち上げ、また事業内容の変革について成功例や失敗談など具体的に教えていただければ勉強になります。成功例の具体的なスケジュールなども知りたいです。

先輩の講話	先輩の講話では、前職経験者もいるので、ベテラン保健師の話しを伺う機会だと嬉しい。保健師活動の長期的なビジョンも踏まえて話しを伺いたい。グループワークでは、課題に取り組んで難しかったことよりも共有するよりも、各人がどのような事業に取り組んでいて、どういところで困っているのかというような内容を話せると嬉しい。
	先輩保健師からの話が非常に具体的で、新人にとって励みになると思うので続けて欲しい。
ファシリテーターの活用	取り入れて欲しいこととは少し違うと思いますが、今後もオンラインで開催するのであれば難しいかもしれませんが、ファシリテーターへの質疑応答やフィードバックの時間を全グループ同じくらいの時間とっていただきたいです。私のグループは最後1分くらいでファシリテーターの方が来られたのでディスカッションで出た意見を伝えるのも時間がなく、少し残念でした。
研修の準備性・企画に関する こと	オンラインで行うのであれば、他課と調整して端末の用意もあるため、なるべく早く研修の方式や準備物を連絡していただきたいです。
	毎回研修の通知が遅く、課題に取り組む時間が短すぎる。同じ内容なら案内を早くしてほしい。
	個々の事前課題への助言が欲しいです。
	事前課題の前に課題の説明の研修を受けたかった。
保健師全般	わかりやすい保健師論

人材育成やキャリア支援で、兵庫県保健師キャリア支援センターで取り組んでほしいこと、期待することなどがありましたら、お聞かせください。

研修に関すること	制度やサービスについて学べる場があれば、是非参加したいと思う。
	いろいろな分野での保健師の役割を、知る機会があれば良いなと思いました。
	新生児訪問マニュアルや乳幼児健診マニュアルなど、新任期でも受けやすい研修
	子どもの発達や育児について、知識不足を補う方法が難しいと感じています。勉強方法について共有できる機会があればありがたいと思います。
	また和泉先生の講義が聞きたいです。実践と理論が結びついた説明が分かりやすかったです。
	オンライン統計研修をしてほしいです。
交流の場	研修などの堅苦しく感じる機会でなく、他の地域の保健師と交流できる場があると嬉しい。
	新任期研修は県内のさまざまな地域の保健師と交流できる場でもあるので、情報交換できるような時間があると良いなと思いました。
	交流会を希望したいです。また、デスカンファレンスもあれば良いと思いました。
	若手保健師の意見交換の場や交流する機会を設けて頂けると有難いです
	新任期での交流をする場が欲しい。
	中堅期職員のキャリア支援等についてなりたい保健師像等を他の自治体の保健師と共有する機会があれば有意義な研修になるのではないかと思います
文献等の紹介	保健師活動に役立つ本の紹介等、自己研鑽できる情報がありがたいです。
相談	研修まで、キャリア支援センターの存在をあまり知らなかったので、今後相談先として活用したいと思いました。
	統計処理のことなど質問できると聞いたので必要時お願いしたい。

2021年度 保健師現任教育計画作成及びプリセプター研修会実施要領

1. 目的

すべての住民が安心して質の高いケアシステムの中で暮らすことができるよう、専門的知識・技術を備え、研鑽に努める保健師を育成するため、市町と県健康福祉事務所が協働して新任期保健師の現任教育計画及び研修プログラムを作成し、皆で育ち合う組織文化の醸成と、現任教育体制を構築する。

2. 目標

- (1) 新任期保健師の知識、技術に応じた現任教育計画及び研修プログラムを立案、実施、評価することができる。
- (2) 新任期保健師の指導を通じて、指導者に求められる能力を習得することができる。
- (3) 新任期保健師を取り巻く現状と課題を整理し、新任期保健師を育成する体制づくりに向けて取り組むことができる。

3. 実施主体

兵庫県（運営：兵庫県保健師キャリア支援センター）

4. 日時

- (1) 事前接続テスト ※いずれかの時間帯で参加（所要時間 20 分程度）
2021年11月22日（月）10:00～11:00 / 14:00～15:00
- (2) 研修会
2021年11月29日（月）13:30～16:30

5. 方法

オンライン開催（ZOOM）

※ZOOMへの入室に必要な情報は、参加者宛に後日改めて連絡します。

6. 対象

- (1) 健康福祉事務所地域保健専門員・健康管理専門員及び現任教育担当者
- (2) 新任期保健師（採用後3年未満）を指導している県及び市町保健師
- (3) 新任期保健師（採用後3年未満）のトレーナー保健師として従事する者

7. 内容 ※平成30年度、令和元年度、2年度とほぼ同様の内容で開催します。

- (1) 講義 「新任期保健師教育におけるプリセプターシップ～個別支援を大切にしたい保健活動の展開に向けて～」
講師：武庫川女子大学教授 和泉 京子 氏
- (2) グループワーク
「個別支援を大切にしたい保健活動の展開に向けたプリセプターの役割とは？」
助言：武庫川女子大学教授 和泉 京子 氏
ファシリテーター：武庫川女子大学准教授 金谷 志子 氏
武庫川女子大学助教 枝澤 真紀 氏

8. 申し込み方法

申込書（別紙）により、10月29日（金）までに下記担当者あてメールにて提出

9. 提出物等

- 1) 提出期限 11月5日（金）
- 2) 提出物 「新任期保健師現任教育計画（別紙4）」

10. 問合せ先 兵庫県保健師キャリア支援センター事務局 担当：磯濱
TEL 078-794-8084（直通）/078-794-8080（代表）
FAX 078-794-8084
E-mail phncenter@kobe-ccn.ac.jp

保健師現任教育計画作成及びプリセプター研修会プログラム

日時:2021年11月29日(月)13:30~16:30 開催方法:ZOOM

時間	区分	内 容
13:30 ~13:35	あいさつ 【5分】	あいさつ
13:35 ~14:15	講義 【40分】	「新任期保健師教育におけるプリセプターシップ～個別支援を大切にされた保健活動の展開に向けて～」 【目標】 人材育成において、OJTの重要性を認識できる。 プリセプターシップについて理解する。
14:15 ~14:20	グループワーク内容・方法 オリ 【5分】	グループワークの内容、時間配分、役割分担などのオリエンテーション(グループへの入り方、戻り方等のオリエンテーション含む)
14:20 ~15:30	情報 【70分】	【目標】自己覚知する:自らが経験したOJTの振り返りによりOJTによる学びの重要性を認識できる。 【35分】①個別支援をする中で何を大切に(どのような視点で)してきたか、自分の心のよりどころとなる事例は何か どんな支援があったら良いと思うか (あって良かったと思うか) ※記入時間 5分 グループでの共有 20分 【35分】②プリセプター等としての、日頃の思い、困りごとについて語り合う。
15:30 ~16:00	グループワーク 【30分】	グループワーク 「個別支援を大切にされた保健活動の展開に向けたプリセプターの役割とは？」 【5分】①講義や情報共有の中で、取り入れてみたいと思った視点や内容等について考え、事前課題の各自の計画をより充実した内容に加筆する。 【25分】②グループ共有(気づきや学びを深める)
16:00 ~16:25	発表 【25分】	【20分】③発表(情報共有内容も含めて) 【5分】④コメント
16:25 ~16:30	情報提供等 【5分】	情報提供、アンケート記入依頼

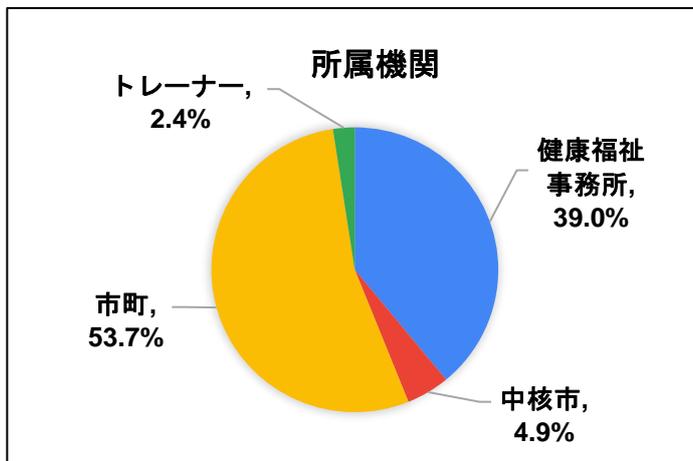
2021 年度 保健師現任教育計画作成及び プリセプター研修会実施状況

1. 開催日時:2021 年 11 月 29 日(月)13:30～16:30
2. 参加状況:55 名(健康福祉事務所 21 名、中核市 4 名、市町 30 名)
3. 研修内容:
 - 1) 講義「新任期保健師教育におけるプリセプターシップ～個別支援を大切にした保健活動の展開に向けて～」
講師:武庫川女子大学教授 和泉 京子 氏
 - 2) グループワーク
テーマ「個別支援を大切にした保健活動の展開に向けたプリセプターの役割とは？」
助言:武庫川女子大学教授 和泉 京子 氏
ファシリテーター:武庫川女子大学准教授 金谷 志子 氏
武庫川女子大学助教 枝澤 真紀 氏
 - 3) 研修結果アンケート:回答数 41 回答率 74.5% (結果は P48～53 参照)

研修参加者55名 アンケート回答数41 回答率74.5%

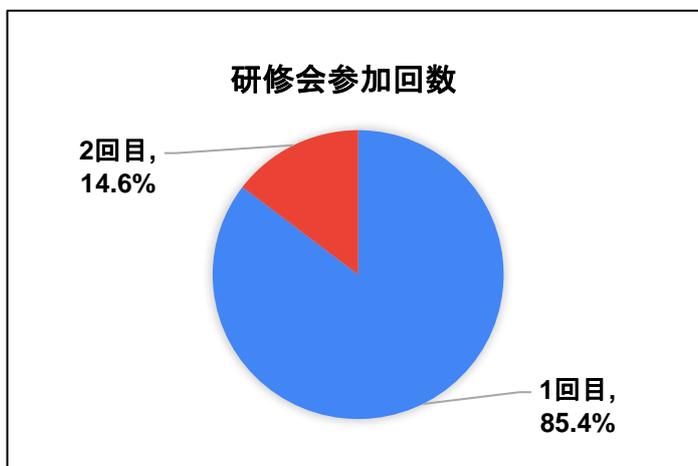
1 研修参加者の状況

所属	人数	割合(%)
健康福祉事務所	16	39.0
中核市	2	4.9
市町	22	53.7
トレーナー	1	2.4
計	41	100.0



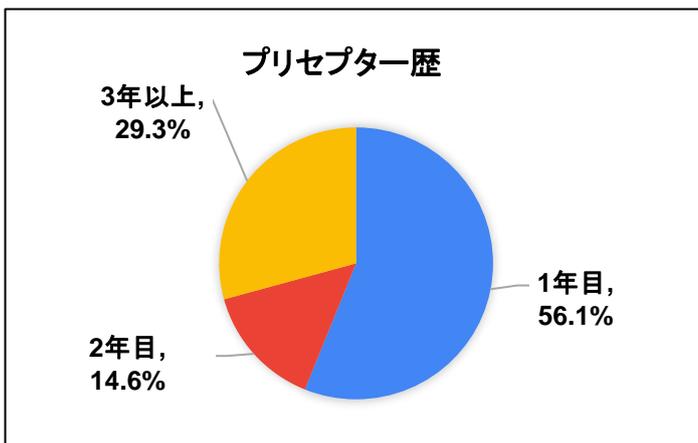
2 本研修会への参加回数

研修会参加回数	人数	割合(%)
1回目	35	85.4
2回目	6	14.6
3回以上	0	0.0
計	41	100.0



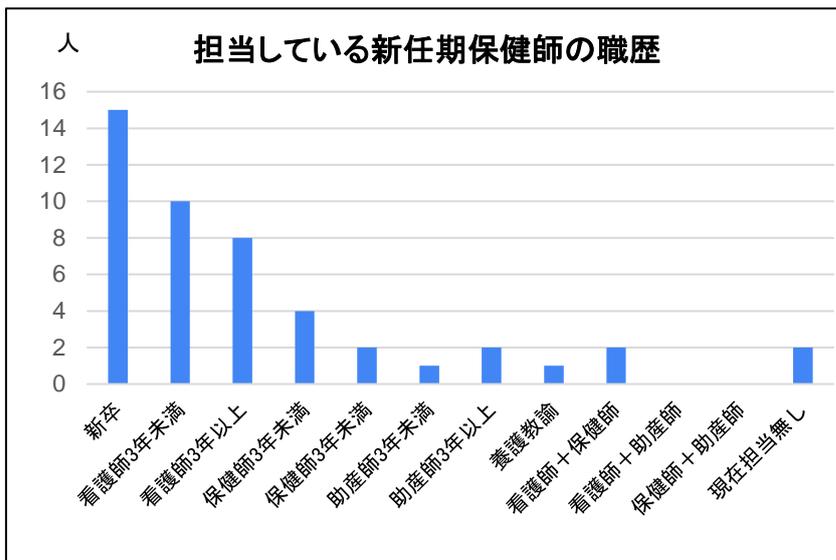
3 研修会参加時点でのプリセプター歴

プリセプター歴	人数	割合(%)
1年目	23	56.1
2年目	6	14.6
3年以上	12	29.3
計	41	100.0



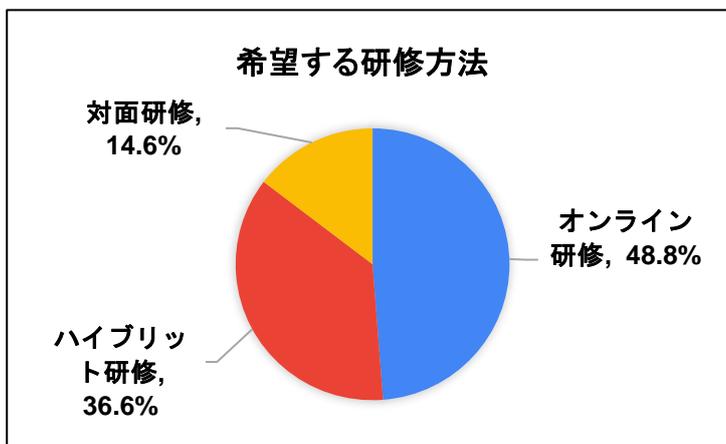
4 担当している新任期保健師の職歴(複数回答)

区分	人数
新卒	15
看護師3年未満	10
看護師3年以上	8
保健師3年未満	4
保健師3年未満	2
助産師3年未満	1
助産師3年以上	2
養護教諭	1
看護師+保健師	2
看護師+助産師	0
保健師+助産師	0
現在担当無し	2



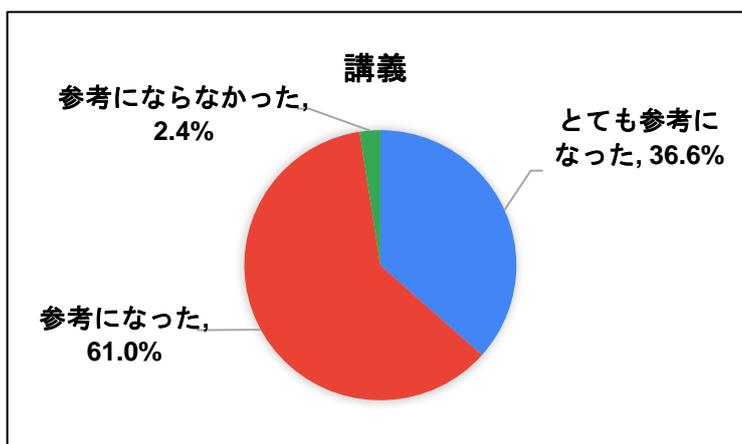
5 希望する研修方法

研修方法	人数	割合(%)
オンライン研修	20	48.8
ハイブリット研修	15	36.6
対面研修	6	14.6
計	41	100.0



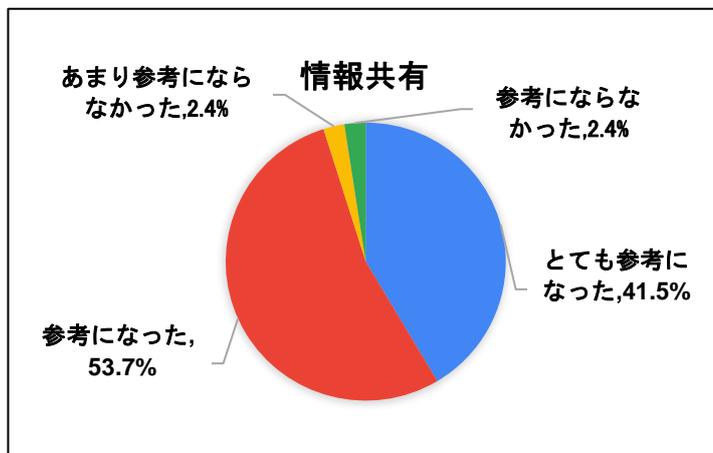
6 講義について

講義	人数	割合(%)
とても参考になった	15	36.6
参考になった	25	61.0
あまり参考にならなかった	0	0.0
参考にならなかった	1	2.4
計	41	100.0



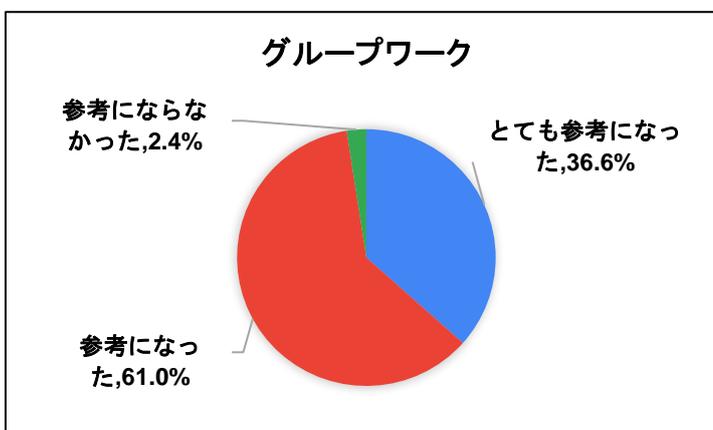
7 情報共有について

講義	人数	割合(%)
とても参考になった	17	41.5
参考になった	22	53.7
あまり参考にならなかった	1	2.4
参考にならなかった	1	2.4
計	41	100.0



8 グループワークについて

グループワーク	人数	割合(%)
とても参考になった	15	36.6
参考になった	25	61.0
あまり参考にならなかった	0	0.0
参考にならなかった	1	2.4
計	41	100.0



研修を受けての気づき、学び、実践に活かせることや感想についてお聞かせください。

<p>プリセプター同士の 情報交換</p>	<p>他市町の新人教育が聞けて良かったです。</p> <p>自身の経験について振り返ることや他参加者の経験を聞いたことはとても有意義だったと思う。担当するプリセプティも同じような経験ができるよう支援していきたいと思う。</p> <p>他市町の方法等や気を付けるべきこと、心構えを聞いて参考になった。</p> <p>グループワークを通し、プリセプターの悩みを共有できたことで励みになりました。</p> <p>他のプリセプターの意見を聞けてよかった。</p>
<p>家庭訪問の意義等の 振り返り</p>	<p>聴くだけの訪問については、自分自身も含めて、しっかり伝えていきたいと思いました。</p> <p>プリセプター自身もどのようにプリセプティに対して関わっていくのか、どの程度手をだしたら良いのか等々を悩んでおられ、自分だけが悩んでいるわけではないと感じられた。「聴く」だけの訪問も大切にすること。</p> <p>家庭訪問や電話対応に対して敷居が高いと感じる世代に対してどのように家庭訪問の魅力伝えていけるか深めることができました</p> <p>やはり、基本である傾聴、訪問等が重要だと再認識できました。</p> <p>再度自身が新任期だった時の気持ちを思い出すことができ、保健師として大切な足を運ぶことの意味、耳を傾けることが支援の第一歩であるということを確認できた。</p> <p>家庭訪問をすることを保障する、支援の必要性に気付いていない人へアプローチすることが保健師の役割であること</p>
<p>自分自身の活動の 振り返り</p>	<p>自身の経験について振り返ることや他参加者の経験を聞いたことはとても有意義だったと思う。担当するプリセプティも同じような経験ができるよう支援していきたいと思う。</p> <p>改めて日頃の関わりを振り返ることができました。ともに成長していければと思います。</p> <p>日々の業務に追われ、保健師の原点とは…を見直せる機会になりました。日々の保健活動がどうあるべきか、自分自身も考え直すとともに、基本をしっかりみながら一つ一つ積み重ねられるよう指導にあたりたいと思いました。</p> <p>保健師活動の基本を再確認できた。</p> <p>地域に出向くことの大切さや、支援につながりにくい対象へのアプローチについて、課題を再認識する良い機会になりました。</p>
<p>プリセプティの理解</p>	<p>今の新人にとって家庭訪問のハードルが高いことが納得出来た。</p> <p>プリセプティからの視点で環境を整えることが必要と感じた</p> <p>教育課程の違い、育った背景の違いがあることに気づけました。話を聞いてきただけでも認め、すぐに問題解決を求めたり、答えを出さないように気を付けたいです。</p>

プリセプティへの支援	対象者に保健師の役割を知ってもらい、「気遣っていますよ」というメッセージを伝えることで、相談できる人として認識をしてもらう。今はまだ保健師として指導することも難しいが、これならプリセプティにも自信を持ってしてもらえるのではないかと感じた。
	話しやすい雰囲気等、職場環境を整えることが大切だと学んだため活かしていきたいです。
	課内の雰囲気をよくし、課員が自由に発言できるようにすることやちょっとした声かけをするようにしたいと思いました。
	プリセプターの過去を振り返り良かったケースからの気付きはとても指導の参考になると思った
	毎日の業務で忙しい中でも新人さんと個別のケースの振り返りをする機会を持つこと
	個別支援に戻りながら対応したいと思った。
	新任保健師とプリセプターの関係。新任保健師が話しやすい環境を作ることの大切さ
	教育課程の違い、育った背景の違いがあることに気づけました。話を聞いてきただけでも認め、すぐに問題解決を求めたり、答えを出さないように気を付けたいです。
安心した仕事環境づくりの大切さや、組織全体で育てていく意識が重要であることを学びました。	
今後の研修のあり方への意見	市町村と保健所の機能が違うのでグループワークをしても学びはありませんでした。
	グループワークは行政規模にも配慮してもよいかかと思いました。
その他	新任保健師の方が多く、そのうち病休をとった新任保健師が複数あり、業務負担がさらに増大している中で、コロナ対応もあり、丁寧に関わることは不可能です。研修を受けて話しやすい雰囲気づくり等ありましたが、時間もなくて理想と感じました。

今後、プリセプター研修に取り入れてほしい内容等がありましたら、お聞かせください。	
現任教育計画作成	現任教育計画書の制作ポイント
新任期の自立の判断と自立に向けた支援に関する事	それぞれの市町で、訪問や事業等新人保健師にどの程度フォローした後で一人立ちさせているかを聞きたい。
	新任期の自立までの期間と手法
支援ツールや支援方法の開発	家庭訪問から地域課題への展開、社会資源、ネットワークなど経験について語り以外で共有するツールを開発していただきたい
	個別支援に限らず新人をサポートする方法について
	個別支援以外で、地区把握の仕方や担当事業の進め方等について
自分自身の活動の振り返り	今回と同じような情報共有できる内容。基本に立ち返れる内容。
プリセプティの理解	今どきの新卒保健師って、一体何ができるの？こちらはどこまで(質を)求めているの？と日々感じています。自分たちの頃とは、考える過程や学ぶ過程も違う『新卒保健師』のイロハを教えてください。
	新卒保健師の特性(最近の若い方の特性)
情報共有(実践報告)	情報共有
	他機関の人材育成のための取り組みについての実践報告
	それぞれの市町で、訪問や事業等新人保健師にどの程度フォローした後で一人立ちさせているかを聞きたい。
研修の企画に関する事	プリセプターも色々悩みながらしているので、他からの意見や同等の立場からの共感が得られるグループワーク形式がよいと思います。
	グループワークが良かった。ZOOMでグループワークができるのを知らなかったので興味深かった。

今後、中堅期の方への研修として取り入れてほしい内容がありましたら、お聞かせください。	
中堅保健師としての後輩 保健師の支援について	自分自身に余裕がなく、日々の業務をこなすことで一杯の状況が多々あり、新人保健師に深く関わってられない。どのように少ない時間の中で上手く支援していけば良いのかを学びたい。 中堅保健師として、後輩や先輩とのつなぎの役割
他職種連携における保健師 の役割	コロナ対応を経験し、今一度ナイチンゲールの看護に対する意味づけを学び、多職種の中での保健師の役割について追求したいと感じています 分散配置が進む中、どこに配属されても保健師の専門性を活かすにはどうすればよいかについて。多職種との連携など。
業務に関する知識や技術 向上に関する事	制度改正について、ケース検討、情報共有 忙しい業務の中で優先順位をつけた仕事の仕方など アクセス等のPC作業や統計処理・分析能力の強化 個別支援や地区診断から地域資源への開発、研究事業への展開の仕方
中堅期保健師として 求められる能力に関する事	中堅期保健師がつけていかなければいけない、スキルについて。自分の到達度も振り返る機会がなければ、ラダーを見ないと思います。
プリセプティの理解	新任保健師からの報告(3年目くらいの方から)指導者に言われた励みになる言葉や体験などがあれば、参考になるし励みにもなります。
情報共有・共感・意見交換	日頃の悩みや頑張りを客観視する、意見交換し合える場も必要かと思います。 みなさん、忙しさの中、上からも下からも自分の保健師活動を褒めて、認めてもらえる機会は少ないと思うので、同じような立場で共有できるのは良いと思います。

人材育成やキャリア支援で、兵庫県保健師キャリア支援センターで取り組んでほしいこと、期待することなどがありましたら、お聞かせください。	
学習教材の開発	保健師の学習動画等の卒後教育プラットフォームを開発していただきたい
保健師のメンタルヘルス支援	自身のメンタルヘルスを維持するための方法。中堅期だからこそ、業務の負担が大きい、家庭との両立が思うようにできない、自分のスキルアップの為の時間が割けないなどのジレンマがある。
情報交換の場	規模が同じくらいの自治体同士の情報交換等できたらいいと思います
研修機会に関する事	コロナ渦で業務が多忙ということもあり、研修に参加する機会が減っていると感じるので、研修の機会はなくさないで続けて下さい。 キャリアレベル毎の研修会 B以上も対象にしてほしい
その他	サポートしていただけるのが、とても心強いです。キャリア支援センターの活動に期待しています。

2021年度 統括期保健師研修会実施要領

1. 目的

市町・県において様々な部署に配置されている保健師を専門的側面から組織横断的に調整・支援し、健やかに生まれ育ち穏やかな死を迎えるまでの地域全体の健康水準の向上を図ることのできる環境・体制を整えるための能力を強化する。

2. 目標

- 1) 統括保健師の役割や機能を理解し、その説明ができる。
- 2) 統括保健師としての意識が高まる。
- 3) 統括保健師としての役割・機能を発揮できる。
- 4) 組織の中で統括保健師としての位置づけを確保できる。

3. 日時

2022年3月18日（金） 10:00～16:50

4. 会場

神戸市看護大学 本部研究棟 4階大会議室
神戸市西区学園西町3丁目4番地

5. 対象

県健康福祉事務所または市町（政令中核市含む）において、現在、統括保健師（統括的役割を担う立場の保健師）である者、または次期統括保健師となる予定の者

6. 内容

統括保健師の役割・機能、期待する役割、自組織における統括保健師の課題、
統括保健師としての行動計画の立案、実践の評価について 等
（詳細は別添プログラム参照）

7. 講師

- 1) 神戸市看護大学 教授 岩本 里織氏
- 2) 兵庫県健康福祉部

8. 申し込み

1) 申し込み方法

兵庫県保健師キャリア支援センターホームページよりお申し込みください。

保健師人材育成研修【統括期保健師研修会】の研修申し込みページの URL

<https://kobe-phn-cc.jp/news/226>

2) 申し込み期限

2022年3月11日（金）

9. 事前学習

- ①自己評価シート：統括保健師として担うべき役割を振り返る
- ②様式2：課題焦点化シート（これまでの統括保健師としての実施状況における課題を焦点化し、具体的な行動計画につなげる）

10. その他

- 1) 事前学習の課題は3月15日（火）までに、研修申し込みページ内の課題提出フォームよりご提出ください。
- 2) 感染対策を十分講じて開催いたしますが、当日発熱等の症状がある場合は、事務局へ連絡の上ご参加をお控えください。
- 3) 事前学習のための参考文献を以下にお示ししますので、ご活用ください。

* 参考文献

保健師活動指針活用ガイド（平成26年3月公益社団法人日本看護協会）

※<http://www.nurse.or.jp/nursing/hokenshi/guide/index.html> 参照

- ・平成27年度厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業報告書統括保健師人材育成プログラムの開発～2年間の試行を踏まえて～，2016年3月 公益社団法人日本看護協会
- ・平成24年度地域保健総合推進事業 地域における保健師の保健活動に関する検討会報告書，平成25年3月，地域における保健師の保健活動に関する検討会
- ・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
- ・井部俊子，中西睦子監修，井部俊子，勝原裕美子編集：日本看護協会出版会，看護管理学学習テキスト第2版看護組織論第2巻（第1章 組織とは何か P.1～89）
- ・平野かよ子，渡戸一郎：ナーシンググラフィカ 健康支援と社会保障① 健康と社会・生活第4版）

11. 問い合わせ先

兵庫県保健師キャリア支援センター事務局 担当：磯濱

TEL 078-794-8084（直通） / 078-794-8080（代表）

FAX 078-794-8084

E-mail phncenter@kobe-ccn.ac.jp

統括期保健師研修会プログラム

時 間	内 容
10:00～10:05	挨拶
10:05～10:50 (45分)	講義 テーマ：統括保健師の役割や機能について 講師：神戸市看護大学看護学部 教授 岩本里織氏
10:50～11:35 (40分)	グループワーク テーマ：自組織における統括保健師としての課題
11:30～12:00 (30分)	講義 テーマ：組織内のリーダーシップと調整力について 講師：神戸市看護大学看護学部 教授 岩本里織氏
12:00～13:00 (60分)	休憩
13:00～14:00 (60分)	講義 テーマ：統括保健師の実践 講師：兵庫県健康福祉部
14:00～14:30 (30分)	個人ワーク テーマ：行動計画立案(課題・目標)
14:30～15:40 (70分)	グループワーク テーマ：統括保健師としての自組織での活動計画と提案と課題
15:40～15:50 (10分)	休憩
15:50～16:20 (30分)	全体発表 テーマ：統括保健師としての活動計画
16:20～16:50 (30分)	全体のまとめ 講義 テーマ：実践の評価 講師：神戸市看護大学看護学部 教授 岩本里織氏

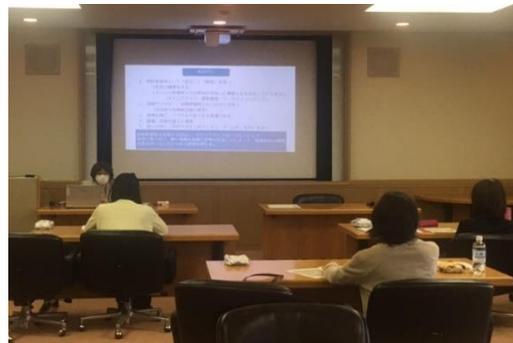
2021 年度 統括期保健師研修会実施状況

1. 開催日時:2022 年 3 月 18 日(金)10:00~16:30
2. 参加状況:3 名(県庁 1 名、中核市 1 名、市町 1 名)
3. 研修内容:
 - 1) 講義 「統括期保健師の役割や機能・期待する役割」
「統括保健師の組織内のリーダーシップと調整力」等
講師 神戸市看護大学看護学部教授 岩本 里織氏
 - 2) 講義 「統括保健師の実践」
講師 兵庫県健康福祉部参事
 - 3) グループワーク
テーマ「自組織における統括保健師としての課題、行動計画立案(課題・目標)」
 - 4) 全体発表

4. 研修結果

少人数の研修会であったが、現統括、次期統括等様々な立場からの参加であった。理論的な講義とともに、統括保健師としての経験を踏まえた具体的な活動についての講義も交え、個人ワークやグループワークなども取り入れて、様々な視点から統括保健師の活動について深める機会となるよう企画・実施した。

参加者の学びとしては、保健師活動の見える化、言語化の重要性を再認識し、保健師間及び他職種に対しても保健師の活動を伝承、発信していきたいという感想や、コロナ禍により保健師の専門性について一層考える機会となった等の発表があった。日頃の活動を踏まえた上で、今後各自が統括保健師としてどう活動していくかを考える機会となった研修会であった。



2. 兵庫県保健師キャリア支援センター事業

保健師及び地域保健に携わる関係者への調査研究

新任期保健師研修専門的能力 評価表から見た現状と課題 (調査結果概要)

兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会事務局
磯濱亜矢子、山下正、岩本里織

新任期専門的能力評価表調査の概要

- **対象者**：2020年度及び2021年度新任期研修受講申し込み者で
新任期保健師研修専門的能力評価表の提出があった者
(2021年度研修後評価表については2022年2月24日必着分まで)
- **方法**：「新任期保健師研修専門的能力評価表」を用いて、研修前後
で自己評価を行う。
評価区分を点数化し(◎：4点、○：3点、△：2点、×：1点)
新任期1～3年目の各集団の研修前後の評価の変化について、
Wilcoxon の符号付き順位検定を行う (有意水準5%)
また、新任期1～3年目の研修前後の平均値の変化及び対象年
の平均値を比較する。
- **調査内容**：新任期1年目の評価指標数は38 (資料1参照)
新任期2年目の評価指標数は55 (資料2参照)
新任期3年目の評価指標数は71 (資料3参照)

結果

1. 新任期研修の入職後年数ごとの対象者の状況

対象年数	申込者数	内 訳	
		2020年度	2021年度
1年目	119	60	59
2年目	101	53	48
3年目	78	38	40

2. 研修前後の自己評価点数の差 (Wilcoxon の符号付き順位検定)

1年目：全ての評価指標で有意差あり

2年目：評価指標4、8、24、25、34を除く評価指標で有意差あり

3年目：評価指標7、10、16、27を除く評価指標で有意差あり

有意水準 $p < 0.05$

3. 研修前後及び対象年の平均値 (3点未満の評価指標)

【各年の研修前後比較について】

• 研修前後の変化で有意差のない評価指標について

既に研修前から達成度が高いため、有意差の出なかった指標

- ・評価指標4 (対象者に事前連絡し、訪問日時を調整して設定できる) 2年目
- ・評価指標7 (訪問先で、あいさつ・自己紹介・訪問目的を適切に伝えられる) 3年目
- ・評価指標8 (相手の話の腰を折らず、適度なあいづちをうちながら話をしっかり聴くことができる) 2年目

研修前からの達成度の伸びに有意差の出なかった指標

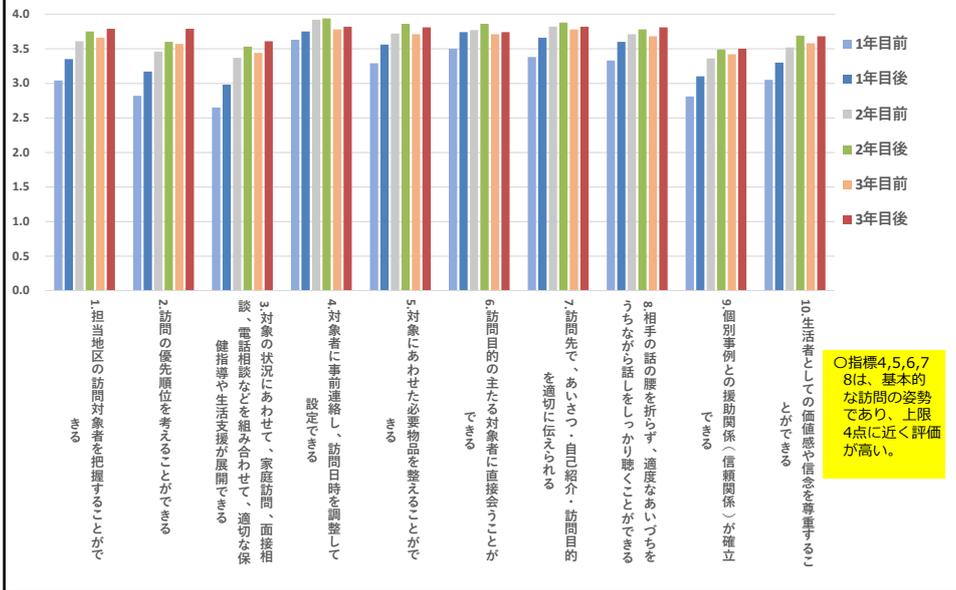
- ・評価指標16 (対象者の身体状況を把握できる (バイタルサイン・発育発達状況、母子手帳の確認など) 3年目
- ・評価指標24 (現実的で対象者が納得できる保健指導計画が立案でき説明できる) 2年目
- ・評価指標25 (保健指導案に基づき、対象者にわかり易く保健指導できる) 2年目
- ・評価指標27 (健康課題の解決に向け、主体性を尊重した援助ができる) 3年目
- ・評価指標34 (継続訪問した事例のサマリーを作成し、自己の支援方法について振り返って今後の活動に活かすことができる) 2年目

- 1年目の研修においては、全項目が有意に上昇していたことから、研修において丁寧に個別支援の振り返りを行うこと、さらにそれを職場でも実践していることの効果であると考えられる。
- 2、3年目研修前後評価について、地域診断や企画立案に関する指標についてはすべて有意に上昇している。変化が見られない指標は、すべて個別支援に関する指標であり、2、3年目の研修で目的としているところではないものの、OJT等の中で強化が必要と思われる。

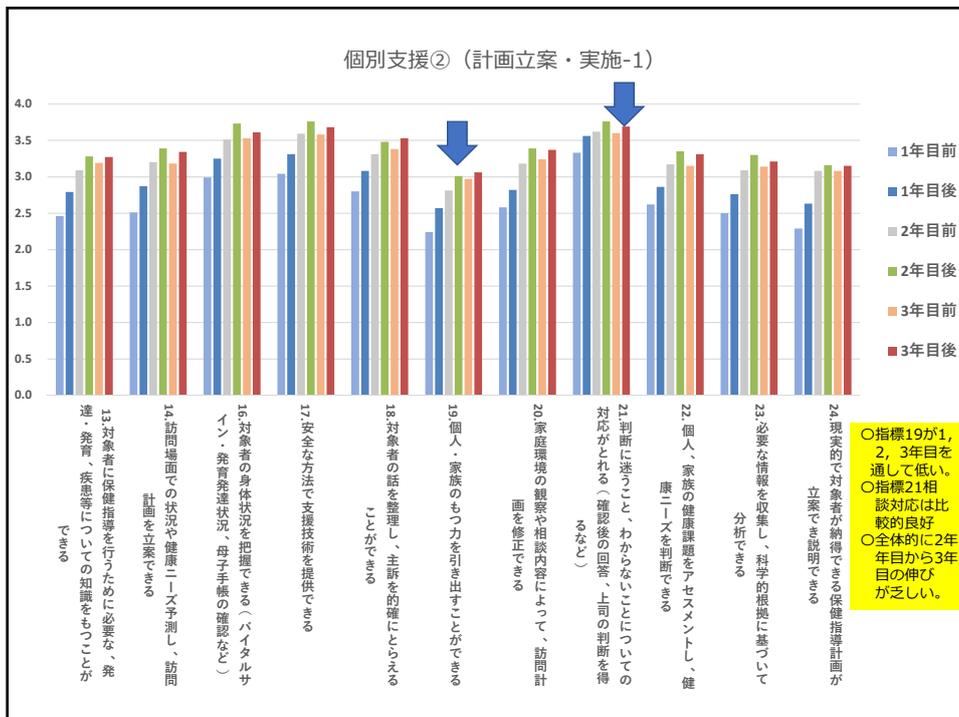
1年目から3年目までの能力の比較
注：有意差検定なし

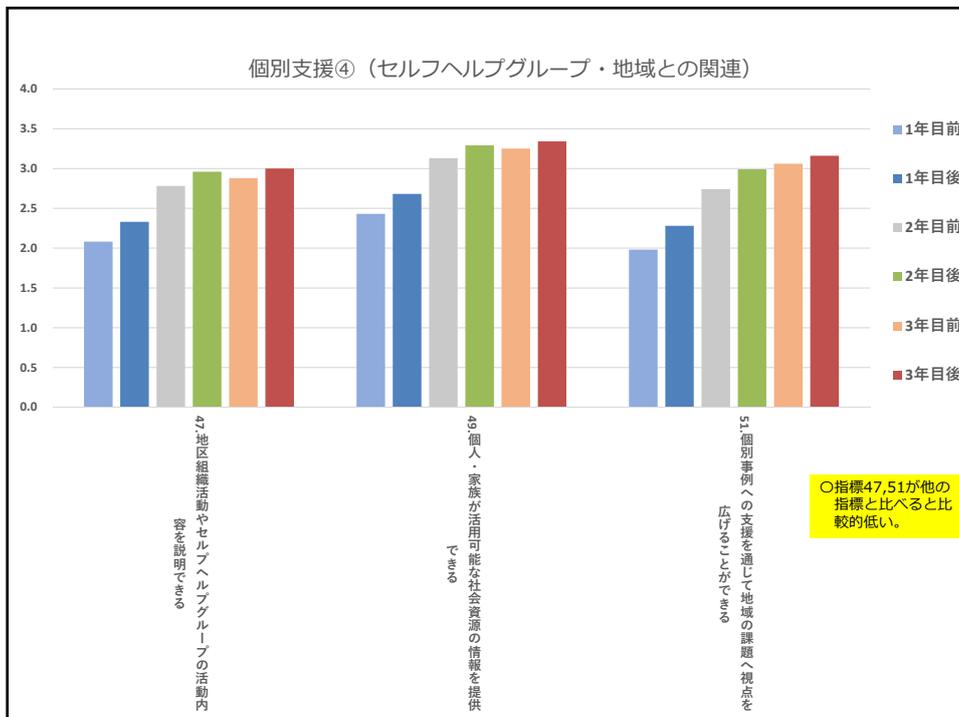
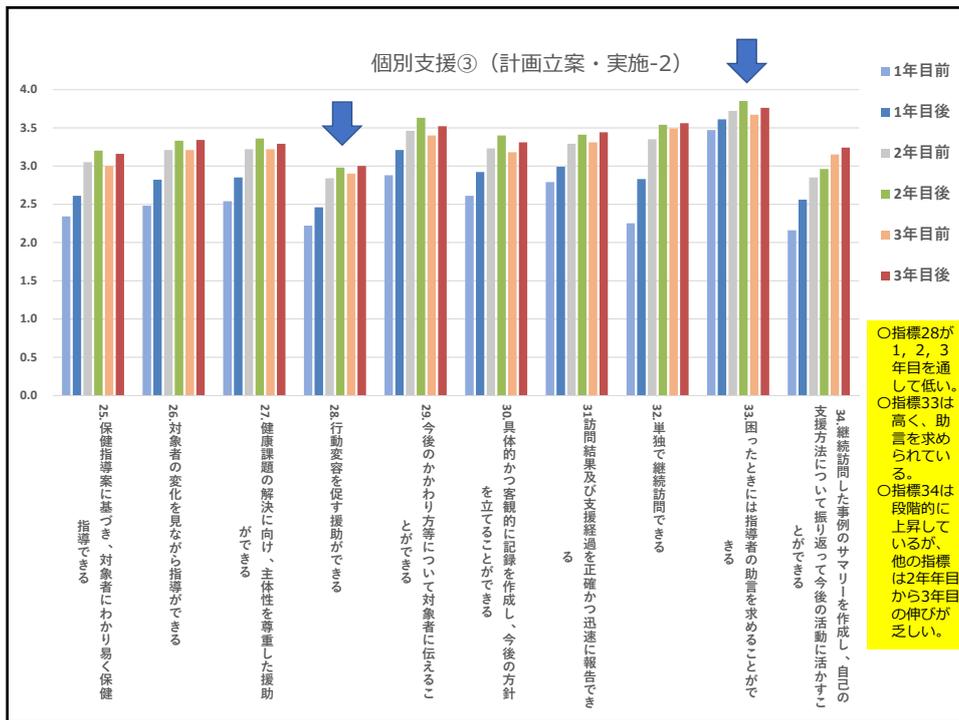
新任期1～3年の研修前後の評価比較

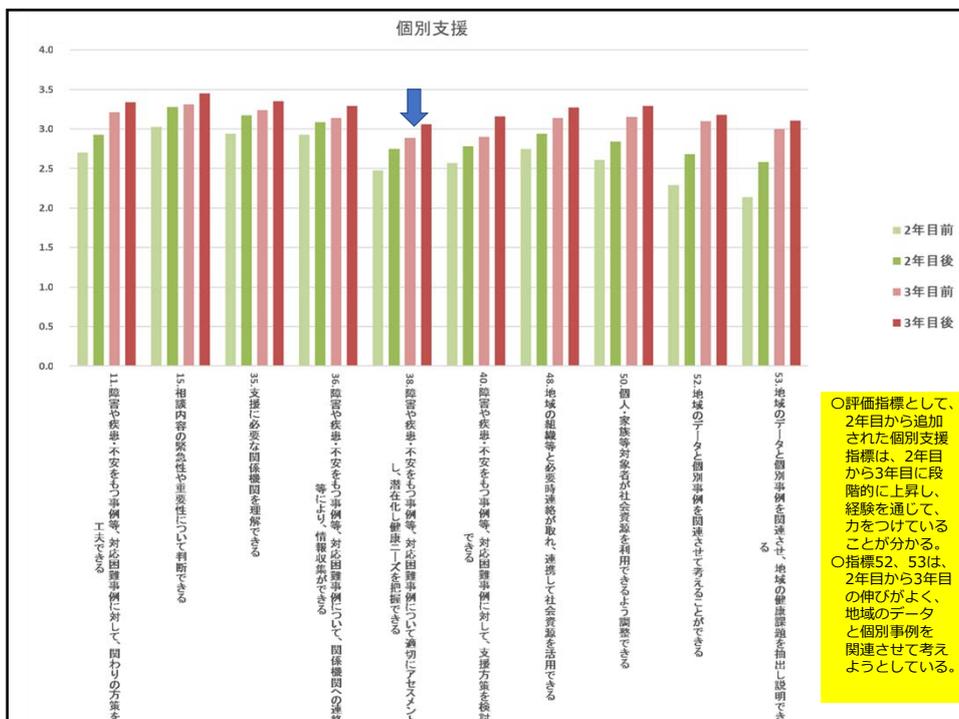
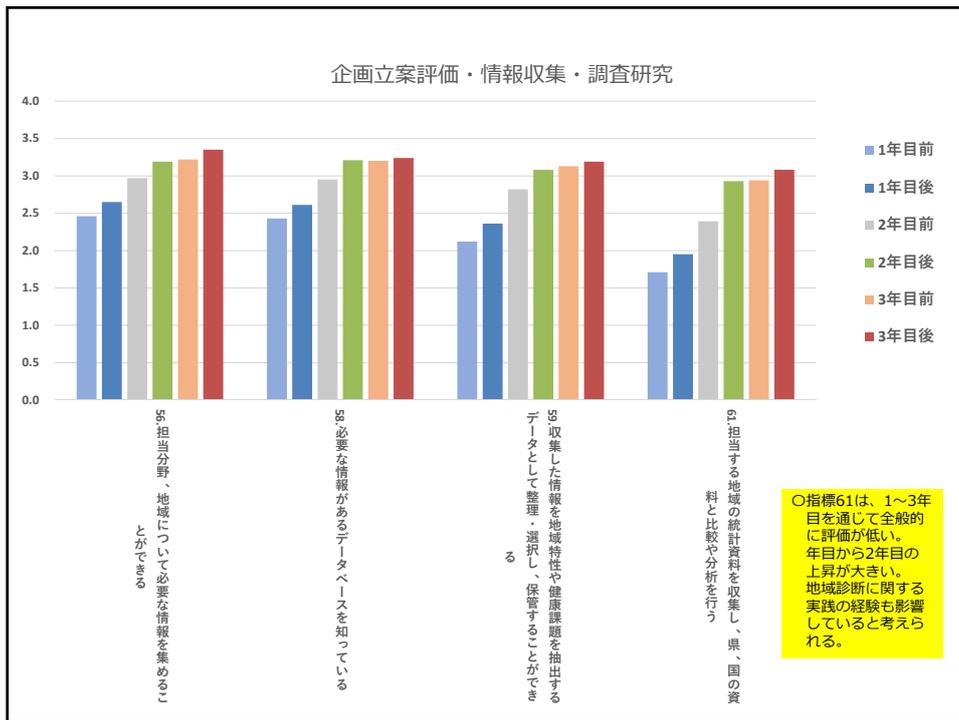
個別支援①（信頼関係の構築）

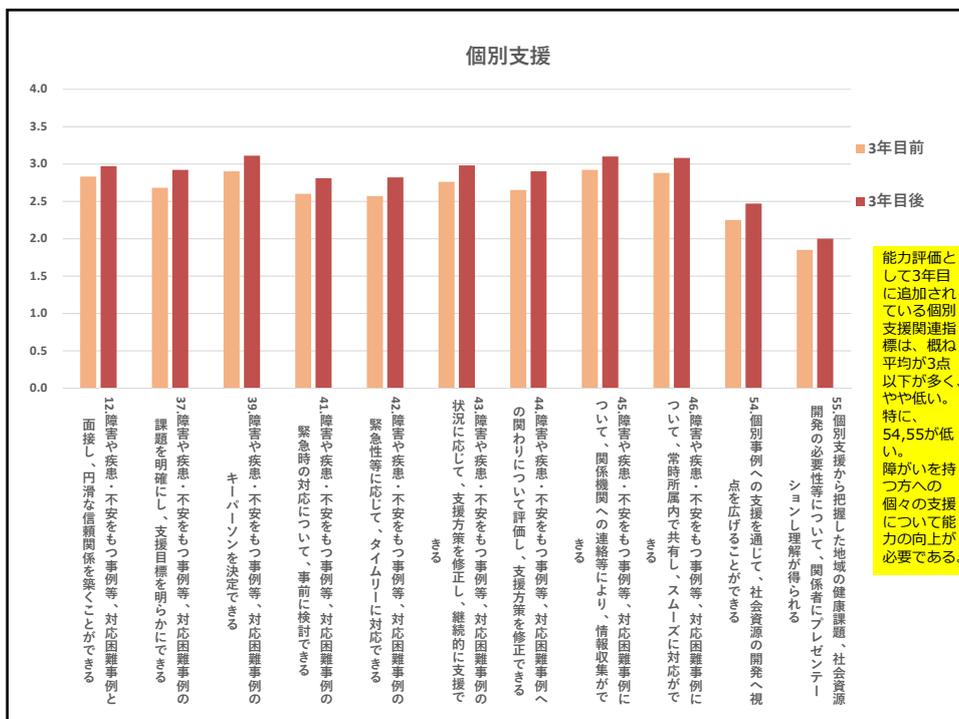
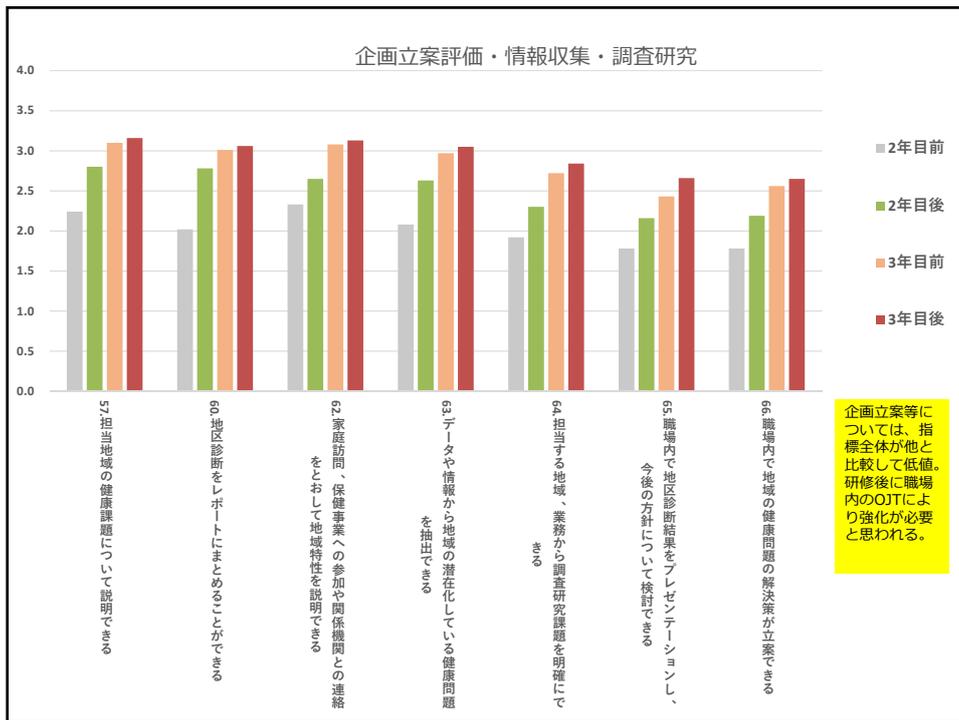


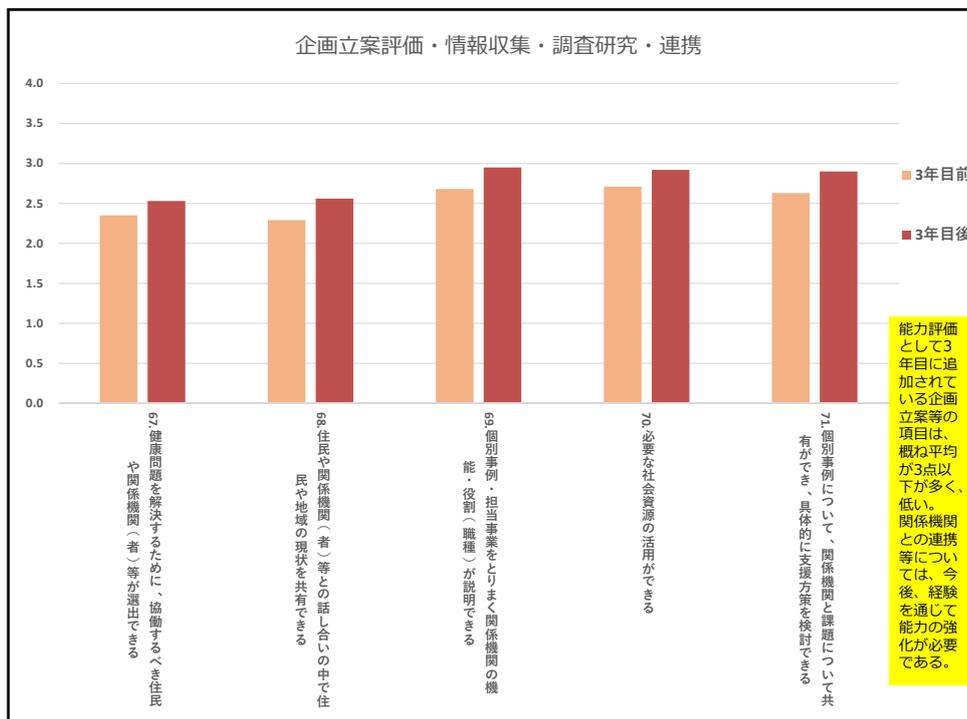
個別支援②（計画立案・実施-1）











1年目から3年目までの能力評価の概観

- 家庭訪問の方法についての評価は高い。しかし、対象のアセスメントをし家族の力を引き出したたり、行動変容への支援についてはやや低い。
- 障がいを持つ方等への個別支援についても、3年目も他の項目よりも低く、今後支援が必要である。
- 3年目も企画立案や関係機関との調整についての項目がやや低いが、新任研修で学習・実施した内容を、さらに現場で取り組んでいくことで強化できる項目であろう。

2. 兵庫県保健師キャリア支援センター事業

保健師キャリア支援(再就業支援含む)

2021 年度 保健師キャリア相談

1. 目的:保健師活動や保健師のキャリアアップに関する相談に応じることで、保健師活動の資質向上および離職防止につなげる。
2. 対象:①現在保健師として活動している方
②産前・産後休暇、育児休暇中の保健師の方
③再就業を考えている保健師の方
など保健師免許を有する方ならどなたでも利用可
3. 主な相談内容:①保健師活動に関する具体的な相談(事業、個別支援等)
②スキルアップに関すること
③キャリアラダーに関すること
④保健師活動に関する調査研究に関すること
⑤その他保健師活動に関すること
など保健師活動に関する相談全般
4. 相談定例日:毎月第3水曜日 13:00~20:00 (左記以外の日程も応相談)
5. 方法:面談(来所・遠隔)または電話(予約制)
6. 予約方法:保健師キャリア支援センターホームページの相談申し込みフォームまたはメール(随時) Mail: phncenter@kobe-ccn.ac.jp
7. 相談員:保健師キャリア支援センター教員
神戸市看護大学いちかんだ이버シティ看護開発センター教員:磯濱
神戸市看護大学公衆衛生看護学分野教員:岩本、山下

2021年度 保健師キャリア相談実績

番号	相談者所属	相談方法	相談概要
1	政令・中核市	面談	所内の人材育成
2	政令・中核市	面談	所内の人材育成
3	市町	メール	研修会講師の紹介
4	政令・中核市	面談	所内の人材育成
5	政令・中核市	面談	所内の人材育成
6	政令・中核市	面談	個別事例の支援相談
7	その他	面談	所属機関の保健師のキャリアラダーの開発
8	政令・中核市	面談	所内の人材育成
9	健康福祉事務所	電話	新任期保健師研修会(交流会)の企画について
10	政令・中核市	面談	所内の人材育成
11	市町	オンライン面談	自身のメンタルヘルスについて 保健師としての今後のキャリアアップについて

2021 年度 オンデマンド研修

目的:新型コロナウイルス感染症禍で市町村間の保健師による直接的な情報共有の場がなく、活動方法を模索している方も多い。そのために、兵庫県内の先駆的活動や特徴的活動を実施している自治体やその活動を取り上げ、オンデマンドで活動紹介を行う。

方法:兵庫県保健師キャリア支援センターホームページ内のオンデマンド研修視聴サイトからパスワード入力での視聴ページへ遷移し、視聴する。

1. ストレスマネジメント研修

- 1) テーマ: ストレスフルな状況下においてポジティブ思考につながる実践方法
(自分へのいたわりの気持ちを大切に)
講師: 日本産業カウンセラー協会四国支部 支部長 五百竹 洋子氏
- 2) 内容: コロナ禍の現在において、保健師は、通常業務に加え、新型コロナウイルス感染症流行特有の業務やそれに伴う長時間労働によるストレスにさらされることにより、精神的な不調を呈している者も少なくない。そこで、本研修では、保健師がセルフケア力を高め意欲的に保健師活動を実施できるように、レジリエンスとストレスマネジメントの基礎能力を養う。
- 3) 期間: 2022 年 3 月中旬頃から 1 か月間

2. 先駆的保健師活動の紹介

- 1) テーマ: 介護予防事業(フレイル対策)
- 2) 内容: 神戸市における介護予防の取組(フレイルサポーター事業など)の紹介
- 3) 講師: 神戸市福祉局

3. 新任保健師への講話

- 1) 2年目保健師の講話
テーマ: 2年目保健師として伝えたいこと
- 2) 4年目保健師の講話
テーマ: 新任保健師に伝えたいこと ～これまでの保健師活動を振り返って～

新型コロナウイルス感染症に関する映画上映会

1. 映画上映会概要

兵庫県保健師キャリア支援センター事業の一環として、県内の看護学生、看護教員および保健師の皆様方に、新型コロナウイルス感染症に対する保健所や保健師の活動について理解を深めることを目的に下記の映画上映会を行った。

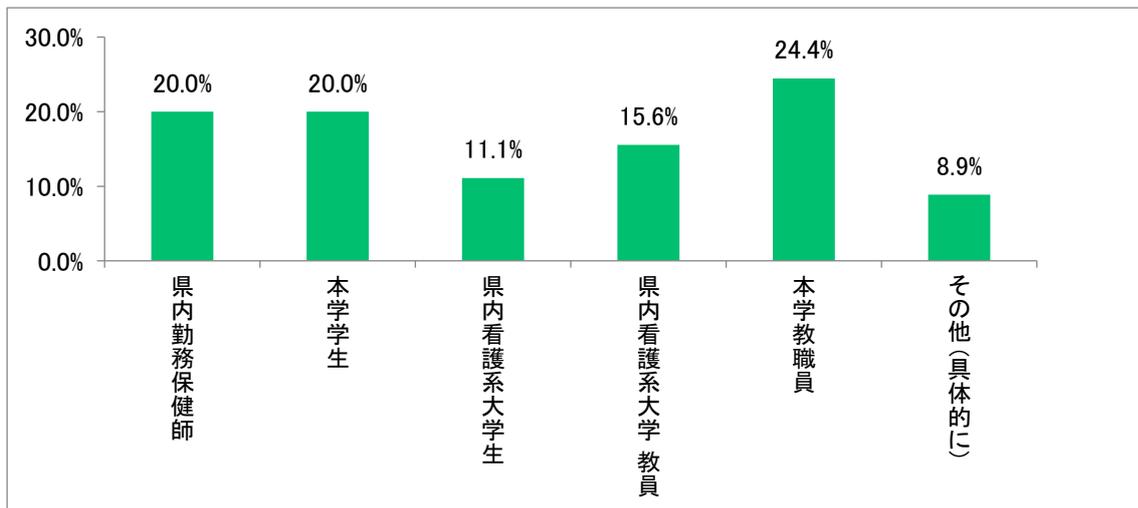
タイトル:『終わりの見えない闘いー新型コロナウイルス感染症と保健所ー』

実施日時:2021年11月22日(月)、2021年11月23日(火)

参加者:2日間計95名

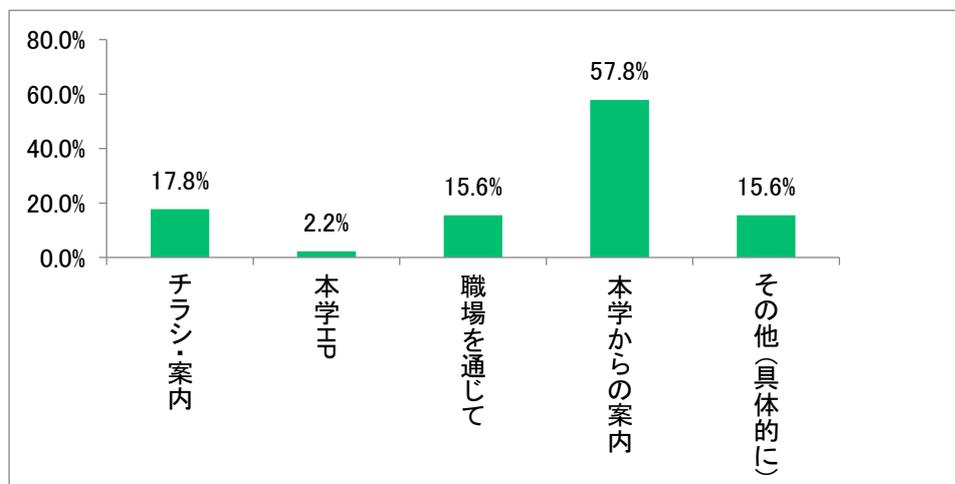
2. 映画上映会アンケート結果

問1 所属



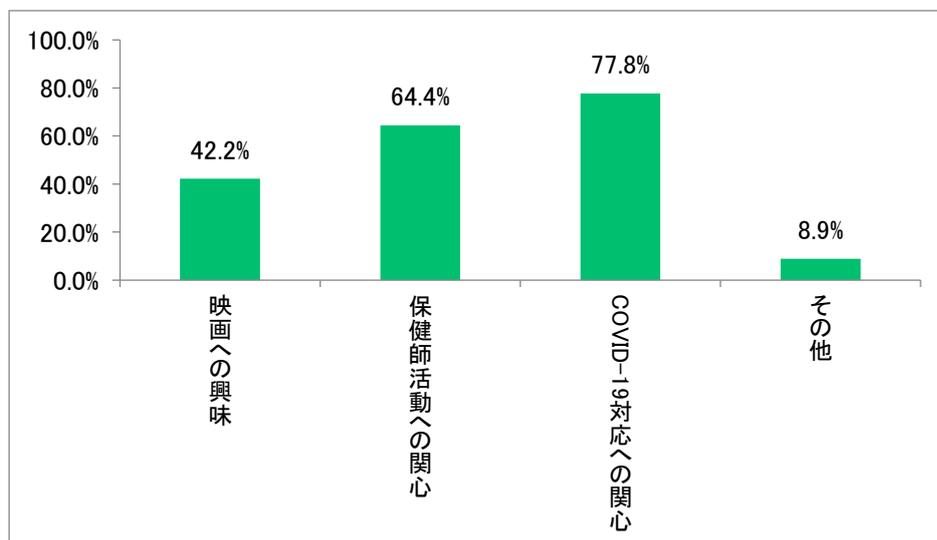
所属	人数	割合
兵庫県内で勤務している保健師	9	20.0%
神戸市看護大学の学生	9	20.0%
兵庫県内看護系大学の学生(神戸市看護大学を除く)	5	11.1%
兵庫県内看護系大学 教員	7	15.6%
神戸市看護大学 教職員	11	24.4%
その他(具体的に)	4	8.9%

問 2 本映画上映会を知った機会(複数回答可)



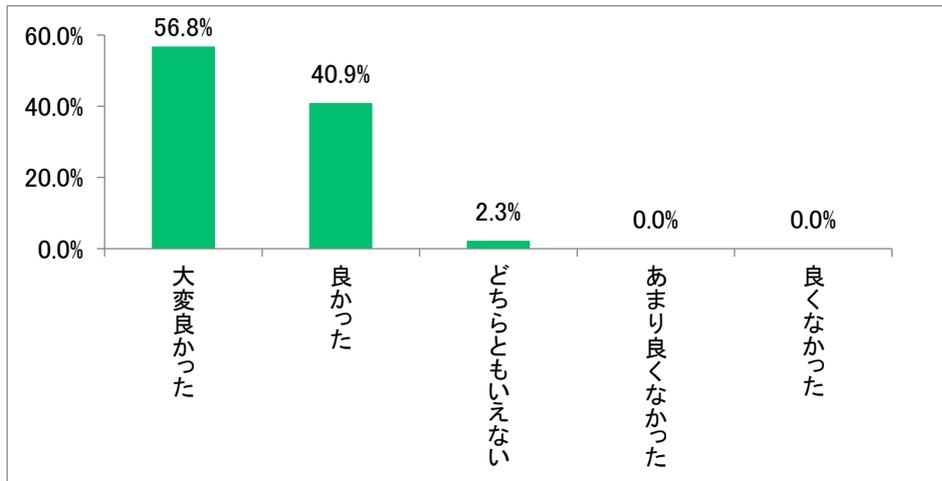
上映会を知った機会	人数	割合
映画上映会のチラシ・案内	8	17.8%
神戸市看護大学のホームページ	1	2.2%
職場の上司・同僚等を通じて	7	15.6%
大学からの案内	26	57.8%
その他(具体的に)	7	15.6%

問 3 参加理由(複数回答可)



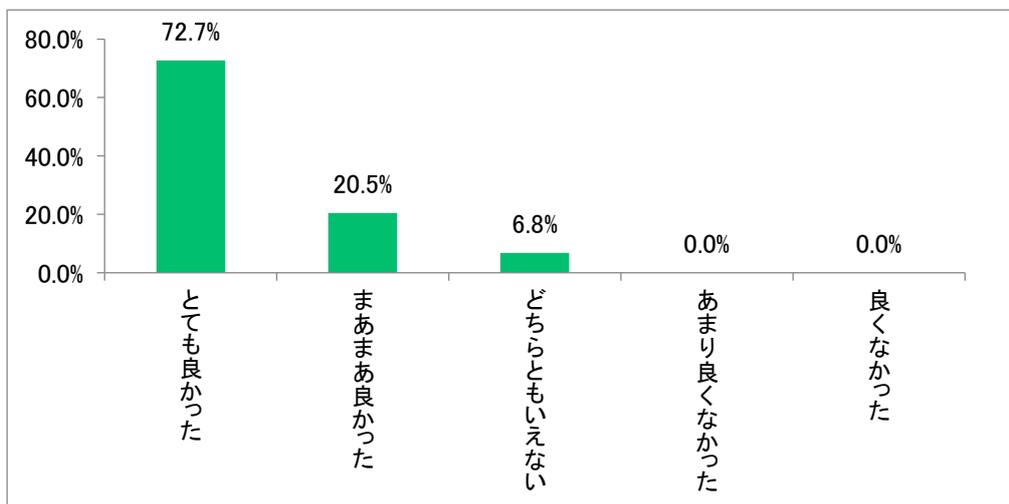
参加理由(複数回答)	人数	割合
映画に興味をもっていたから	19	42.2%
保健師の活動に関心があったから	29	64.4%
新型コロナウイルス感染症への対応に関心があったから	35	77.8%
その他(具体的に)	4	8.9%

問 4 映画の感想



映画の感想	人数	割合
大変良かった	25	56.8%
良かった	18	40.9%
どちらともいえない	1	2.3%
あまり良くなかった	0	0.0%
良くなかった	0	0.0%

問 5 「兵庫県保健師キャリア支援センター」の活動としてどうか。



活動について	人数	割合
とても良かった	32	72.7%
まあまあ良かった	9	20.5%
どちらともいえない	3	6.8%
あまり良くなかった	0	0.0%
良くなかった	0	0.0%

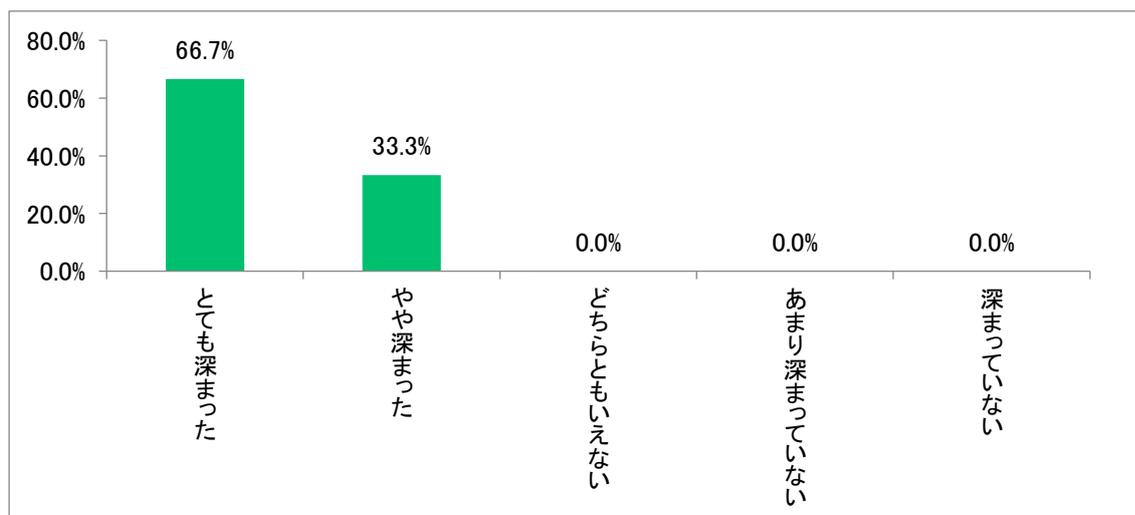
問 6「兵庫県保健師キャリア支援センター」に期待すること(自由記載)

一般の人に保健師(広く看護職)の仕事内容を知ってもらえるような活動をお願いします。
他の自治体保健師との交流(堅苦しくないもの) 情報交換が気軽にできるといいなと思います。また、保健師として目指すべき方向を再確認できる機会があるとありがたいです。
大変な仕事の中でキャリアを積むことは大変でしょうが、頑張ってください。
分野別のスキルアップ研修
保健師就職支援
保健師希望の学生への情報提供(就活など)
公衆衛生の新しい情報が知りたいです。
研修会等の充実
心のケアが大切だと思う。
幅が広いお仕事とわかり 私には想像もできません…
行政以外で働く保健師職への支援も積極的にしてほしい。行政は複数配置や身近に仲間も多いが、他の分野で働く保健師は、その分野でどう専門性を発揮したらいいか悩むこともある。
地域医療構想に向け、保健師としてだけでなく、看護職全体の視点として地域の課題をどう見ていくか発信して欲しいです。
他の自治体の保健師との交流会
いろいろな部署で働く保健師の活動をPRする事で、働く場所の選択肢が増えて来るのはよいことだと思う。
どういうセンターなのかよくわからない
保健師という職業が県民にもっと理解される職業となればと思います。
保健所応援のような一時期のキャリアを共有できるような機会があればありがたいです。
産業保健師支援
寄り添う姿勢

問 7 本映画上映会やその他へのご意見(自由記載)

保健所は映画の中でも録画されていたがコロナ以外の本来の仕事(家庭訪問や地域の健康教育等)もあり、コロナ対応がいかに大変かを一般の方々も知ってほしいのでこの映画の役割は大きいと思った。
他の自治体の活動を知ることができ、かついち保健師としての葛藤に共感できる機会となりよかったです。
様々な場所での開催
本映画を県内中北部地域でも上映してほしい。
保健師の感染症事業についてイメージが深まり良い機会となりました。ありがとうございます。
映画を見る事で客観的な視点からもう一度振り返る機会になりました。ありがとうございました。想定外の事態に対応するためには日々のケースワークが大事だと改めて感じています。
保健師の仕事が大変なことがわかりました。看護師より大変なことがわかりました。
お疲れ様です。保健師って何?と思っていたのですが あまりにも奥が深くて…私には無理だと思いました。
本映画をみる機会を与えていただきありがとうございました。
神戸新聞では、神戸市の入院調整部署に密着取材した記事が出ており、保健所の活動を一般の人が知る一助となっていたが、多くは知らない人が多いと思う。医療関係者以外が今回の映画を見られる機会があるといいと思う。
とてもよい機会を提供いただきありがとうございました
著作権の関係等で難しいのかも知れませんが、オンラインでも見られればいいのにと思いました。
大変貴重な記録なので多くの人に観てもらいたい映画だと思います。いつか DVD 等にしてください大学で教育教材として活用できるようになることを望みます。
コロナ対応の最前線での保健所の活動がよくわかってよかったです。今後もこのように活動を映像化して一般市民の方達が見る機会があるとよいと思いました。
良い機会をありがとうございました
映画上映会の時間設定が勤務を終えて参加できる時間に配慮されていてありがたいと感じました。
ありがとうございました。
現場のリアルな状況を知ることができ、身が引き締まる思いにもなりました。保健師や区の職員、地域包括支援センター総出でコロナ対応に当たってもなお緊迫していたということを知り、働き出してから平常時であっても緊急時の災害対応や体制についても考えていけるようになりたいと思いました。

問 8 (学生の方のみ)映画上映会の鑑賞を通して、保健師活動への理解が深まったか



保健師活動の理解	人数	割合
とても深まった	10	66.7%
やや深まった	5	33.3%
どちらともいえない	0	0.0%
あまり深まっていない	0	0.0%
深まっていない	0	0.0%

2. 兵庫県保健師キャリア支援センター事業

その他(ホームページ開設)

兵庫県保健師キャリア支援センターホームページ開設

1. 開設の目的

保健師の人材育成の拠点として2021年4月に設置された「兵庫県保健師キャリア支援センター」の活動を広く周知し、人材育成の課題に基づく対策の検討や調査研究、保健師の研修や活動に関する相談などを通して、保健師のキャリアアップを多方面からサポートしていくことを目的として開設した。

2. ホームページの概要

兵庫県保健師キャリア支援センターが実施する「保健師人材育成研修」、「キャリア相談」、「公衆衛生看護関連情報」などのページを設定し、研修の情報や、キャリア相談（それぞれ申込みページ含む）、県内の採用情報、調査研究・文献、公衆衛生看護の関連リンクなどを設け、情報提供を行う。

URL <https://kobe-phn-cc.jp/>

兵庫県保健師キャリア支援センター

新着情報

保健師人材育成研修

保健師キャリア相談

公衆衛生看護関連情報



「兵庫県保健師キャリア支援センター」は、感染症流行時の健康危機管理や感染拡大防止などを始め、地域に暮らす人々が安心して健康で過ごすための様々な支援を行う保健師の質の向上を目的として、2021年4月に設置されました。

本センターは、兵庫県から委託を受け、神戸市看護大学に事務局を置く「兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会」が運営を行い、保健師の人材育成の拠点として、人材育成の課題に基づく対策の検討や調査研究、保健師の研修や活動に関する相談など、保健師の皆様のキャリアアップを多方面からサポートしてまいります。

2. 兵庫県保健師キャリア支援センター事業

総 括

2021 年度兵庫県保健師キャリア支援センター事業総括

1. 兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会

今年度は、8 月及び 3 月の 2 回開催し、主に人材育成の現状と課題に関する協議を行った。コロナ禍の影響下では、通常の保健師活動を展開することが難しく、新任期保健師及び指導保健師の双方にとって、人材育成において困難な状況が継続している現状が共有された。これらを踏まえて、人材育成においては従来の対面研修のように所属を超えた情報交換や意見交換の必要性が再認識されたことから、オンライン研修でグループワークを取り入れて実施することになった。また、コロナ禍で健康危機管理対応が優先されるために、保健師自身のメンタルヘルスを保つことや、各自の状況に合わせて保健師の資質向上を図る機会の確保のために、オンデマンド研修も進めていくことが提案された。

2. 人材育成研修

1) 新任期保健師研修会

新任期1年目研修は12月13日(月)に開催し、57名の参加を得、新任期2～3年目研修は12月17日(金)に開催し、87名の参加を得た。新任期は神戸大学大学院の和泉比佐子先生を講師にお迎えし、1年目は個別支援をテーマに、2～3年目は地域診断と保健事業をテーマに、それぞれ講義とグループワークを行った。研修後のアンケートでは、両研修ともに9割以上が先輩の講話、講義、グループワークの全てにおいて学びの効果を感じられたとの評価であった。

2) 保健師現任教育計画及びプリセプター研修会

11月29日(月)に開催し、55名の参加を得た。武庫川女子大学看護学部の和泉京子先生を始め、同看護学部の先生方を迎え、個別支援を軸にしたプリセプターシップのあり方と、プリセプティの理解を深める内容であった。研修後のアンケートでは9割以上が講義及びグループワークについて学びを実感できる研修となった。

3) 統括期保健師研修会

3月18日(金)に開催し、3名の参加を得た。神戸市看護大学の岩本里織先生及び兵庫県健康福祉部の保健師を講師にお迎えして、統括保健師について、理論と実践活動の両面からの学びを深め、ワークも取り入れながら今後の活動の示唆を得られる学びとなった。

3. 保健師及び地域保健に携わる関係者への調査研究

「新任期保健師研修専門的能力評価表から見た現状と課題」と題し、新任期研修の前後で行う「新任期保健師研修専門的能力評価表」について、2020～2021年度受講者(2021年度分は2022年2月24日必着分)のうち提出のあった評価表を分析した。

新任期1～3年の各集団の研修前後の評価の変化について Wilcoxon の符号付順位検定(有意水準 5%)の結果、1年目の研修においては、全項目が有意に上昇していたことから、研修において丁寧に個別支援の振り返りを行うこと、さらにそれを職場でも実践していることの効果であると考えられた。2～3年目研修前後評価については、地域診断や企画立案に関する指標については全て有意に上昇していた。変化が見られない指標は個別支援に関する指標であり、2～3年目の研修で目的としているところではないものの、OJT 等の中で強化が必要であるという示唆を得た。

4. 保健師キャリア支援(再就業支援含む)

1) 保健師キャリア相談

保健師活動や保健師のキャリアアップに関する相談に応じることで、保健師活動の資質向上及び離職防止につなげることを目的に、兵庫県内の保健師(保健師免許保有者)を対象として、相談窓口を開設した。相談内容は活動に関する具体的な相談(事業、個別支援等)、スキルアップやキャリアラダーに関すること等保健師活動に関する相談全般である。今年度の相談実績は11件で、主に職場の人材育成方針の検討や、研修会等の講師派遣の相談、保健師のキャリアラダーに関するもの、保健師個人の業務やキャリアアップに関する相談などであった。

2) オンデマンド研修

本事業は、新型コロナウイルス感染症禍で市町村間の保健師による情報共有の場等を補完する目的で、オンデマンドで活動紹介等を行うこととした。今年度はストレスマネジメント研修、先駆的保健師活動の紹介(テーマ:介護予防事業(フレイル対策))、先輩保健師の講話(2年目、4年目保健師から後輩へ向けての講話)を企画実施した。

3) 新型コロナウイルス感染症に関する映画上映会

主に県内の看護学生、看護教員及び保健師を対象に、新型コロナウイルス感染症に対する保健所や保健師の活動について理解を深めることを目的に映画上映会を開催し、11月22日～23日に延95名の参加を得た。

4) 兵庫県保健師キャリア支援センターホームページの開設

保健師の人材育成の拠点として2021年4月に設置された本センターの周知及び活用促進を目的に、「保健師人材育成研修」、「キャリア相談」、「公衆衛生看護関連情報」などのページを設定したホームページを開設した。ホームページでは、研修の情報やキャリア相談(それぞれ申込みページ含む)、県内の採用情報、調査研究・文献、公衆衛生看護の関連リンクなどを設け、情報提供を行っている。(URL <https://kobe-phn-cc.jp/>)

5. まとめ

今年度から兵庫県保健師キャリア支援センターにおいて多角的な人材育成が行えるよう、研修を始め、相談窓口、情報発信の場の提供等の体制整備を図ってきた。その背景には、新型コロナウイルス感染症流行禍の影響により、量的確保の観点から近年の保健師採用数が増加していることや、健康危機管理優先となっている現場での人材育成の困難さなどがある。このような状況下において、新任期の人材育成の重要性が一層高まっていることから、行政機関における人材育成を下支えする本センターのような外部機関の機能が特に重要であったのではないかと考える。

兵庫県の人材育成研修については新任期から統括期までの研修を実施した。県内の看護系大学の多様な講師の協力を得て、現場のニーズに応じた研修を行うことができた。各研修会には多くの保健師の参加があり、コロナ禍で県下保健師同士の交流も少ない中で活発なグループワークも交え、充実した研修であったと考える。一方で運営面においては、今年度はセンターの開設初年度であり、立ち上げ時期が遅れ、研修時期が年度後半となったため、参加者からは課題提出のスケジュールがタイトであるなどの意見が寄せられた。次年度はより計画的に進めていきたい。

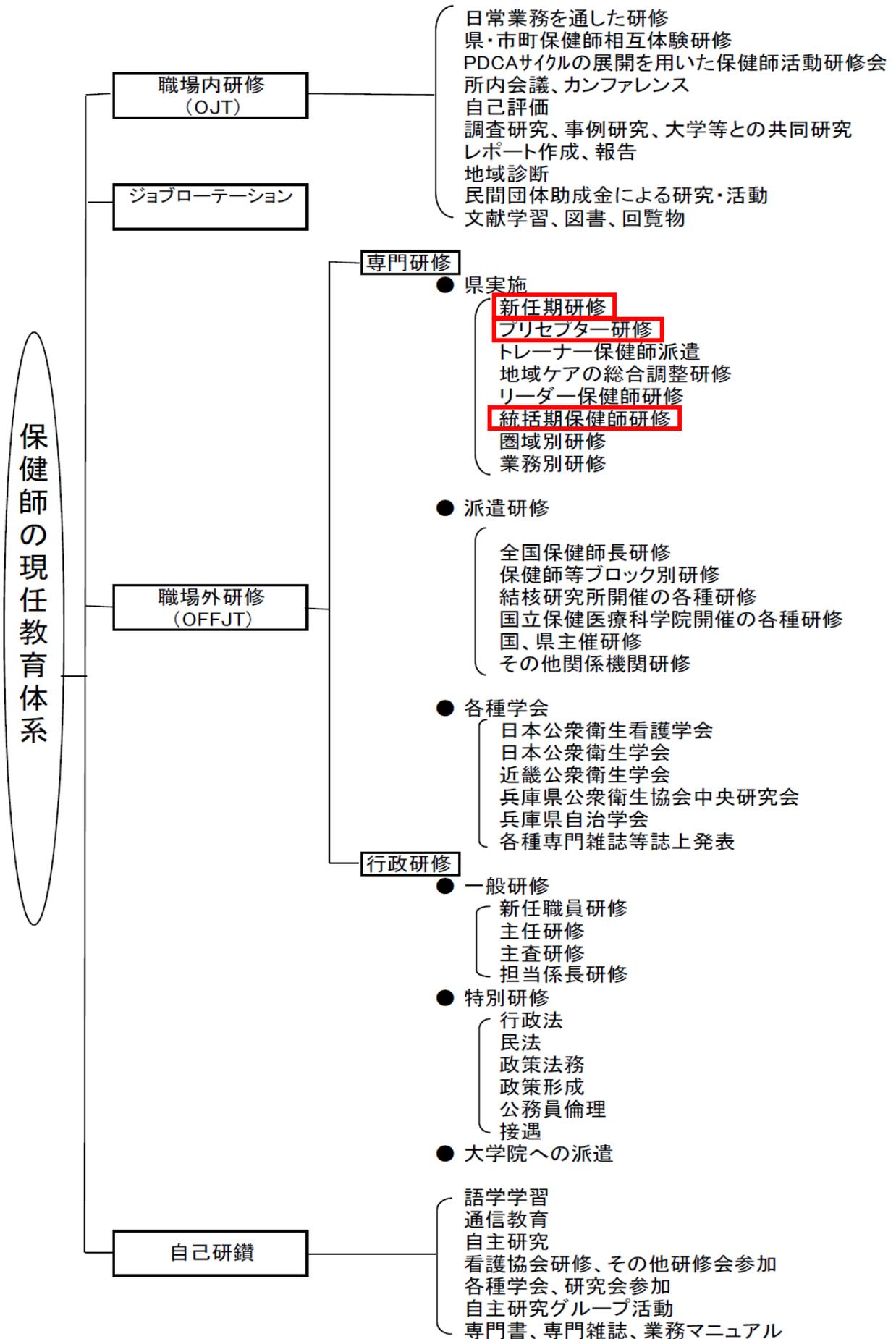
その他、保健師キャリア支援として、保健師キャリア相談は、相談者は少ないものの、保健師のキャリア開発や離職防止につながる相談支援を行うことができた。映画上映会も、県下保健師や看護系大学の学生の参加を得ることができ、保健師に関する理解や共感及び認識を高めることにつながり、就職を促進する一助となったのではないかと考える。

次年度以降は、兵庫県保健師キャリア支援センターにおけるさらなる活動の充実を図りたい。

卷末資料

兵庫県の保健師の現任教育体系

※ は兵庫県保健師キャリア支援センター2021年度実施事業



出典: 兵庫県の保健師人材育成ガイドライン

自治体保健師の標準的なキャリアラダー（専門的能力に係るキャリアラダー）

別紙2-1

キャリアレベル					
	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
キャリアレベルの定義	<ul style="list-style-type: none"> 組織の新任者であり行政組織人及び保健師専門職としての自覚を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 計画された担当業務を自立して実施する。 プリセプターとして後輩の指導を担う。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。 役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。 自組織を越えたプロジェクトに参画する。 	<ul style="list-style-type: none"> 所属係内でチームのリーダーシップをとって保健活動を推進する。 キャリアレベルA-5の保健師を補佐する。 関係機関との信頼関係を築き協働する。 自組織を越えたプロジェクトで主体的に発言する。 	<ul style="list-style-type: none"> 所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 自組織を越えた関係者との連携・調整を行う。
責任を持つ業務の範囲	<ul style="list-style-type: none"> 担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 係の保健事業に係る業務全般を理解し、地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 係の保健事業と施策との関係性を理解し、主担当として担当業務に責任を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 課の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。
専門技術の到達レベル	<ul style="list-style-type: none"> 基本的な事例への対応を主体的に行う。 地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、地域の人々の健康課題を明らかにする。 	<ul style="list-style-type: none"> 複雑な事例への対応を必要に応じて指導を受けて実施する。 担当地域の健康課題の優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する。 	<ul style="list-style-type: none"> 複雑な事例に対して自立して対応する。 健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を立案する。 	<ul style="list-style-type: none"> 複雑な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる。 地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織構造的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い地域の健康課題に対して迅速に対応する。 健康課題解決のための施策を提案する。

保健師の活動領域		各レベルにおいて求められる能力		
1 対人支援活動	<ul style="list-style-type: none"> 医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基き個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力 個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面に活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力 必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ必要でない個人及び家族への支援を行う能力 	<ul style="list-style-type: none"> 個人及び家族の健康と生活について分析し健康課題解決のための支援計画を立てることができる。 個人及び家族の多様性や主体性を尊重した支援を指導を受けながら実践できる。 支援に必要な資源を把握できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 複雑な事例のアセスメントを行い、支援を實踐できる。 対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。 	
1-1 個人及び家族への支援		<ul style="list-style-type: none"> 複雑な事例の支援を必要に応じて、指導を受けて実施できる。 対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 複雑な事例の潜在的な健康課題を把握し、予防に係る支援を實踐できる。 健康課題に予防的に介入できる。 	
1-2 集団への支援	<ul style="list-style-type: none"> 集団の特性を把握し、グループダイナミクスを活用し、集団及び地域の健康度を高める能力 	<ul style="list-style-type: none"> 集団のグループダイナミクスを活用して、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 集団への支援を通して立案した事業により、住民による地域の健康課題の解決を支援することができる。

保健師の活動領域		各レベルにおいて求められる能力			
求められる能力		地域診断・地区活動	健康課題の明確化と優先性の判断ができる。	担当地区の情報分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。	地域診断や地区活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる。
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	<ul style="list-style-type: none"> 地域の健康課題や地域資源を明確化し、地域組織や関係機関と協働して課題解決する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 指導を受けながら、担当地区の情報を収集・分析し、健康課題を明確化できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 担当地区の情報分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域診断や地区活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる。
	2-2. 地域組織活動	<ul style="list-style-type: none"> 地域の特性を理解し住民と協働して組織化・ネットワーク化を促す能力 地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 地域特性を理解し、住民と共に活動できる。 多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 住民と共に活動しながら、住民ニーズに応じた組織化が提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 住民ニーズに合った組織のネットワークを立ち上げ、地域組織の育成を行うことができる。
	2-3. ケアシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> 健康なまらづくりを推進するため保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整を行う能力 住民、学校、企業ほか、地域の関係機関と協働し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 担当地区の各種サービスとその関係性を理解し、指導を受けながら担当事例に必要なサービスを活用できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 担当地区や担当事例への対応を通して必要なサービスの調整ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、地域ケアシステムの改善・強化について検討できる。
3 事業化・施策化のための活動	3-1. 事業化・施策化	<ul style="list-style-type: none"> 保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し、予算を確保できる能力 地域の健康課題を解決するため、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 所属自治体の施策体系や財政のしくみについて理解できる 担当事業の法的根拠や関連政策について理解し事業を実施できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 係内の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる。 地域の健康課題を明らかにし、計画に基づき事業や予算の必要性について上司や予算担当者に説明できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の健康課題を解決するための自組織のビジョンを踏まえた施策を各種保健医療福祉計画策定時に提案できる。
	4-1. 健康危機管理の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> 平時において、地域の健康課題及び関連法規や自組織内の健康危機管理計画等に基づき、地域の健康危機への低減策を講じることができる *災害、医薬品、食中毒、感染症、飲料水の生命、健康の原因により生じる地域住民の安全を脅かす事態 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生後、必要な対応を指導者の指示のもと実施できる。 健康危機を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生時、組織内外の関係者や住民の健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生時に、組織内外の関係者や住民の健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力
4 健康危機管理に関する活動	4-2. 健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生時に、組織内外の関係者や住民の健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生後、必要な対応を指導者の指示のもと実施できる。 健康危機を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生時、組織内外の関係者や住民の健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生時に、組織内外の関係者や住民の健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力

保健師の活動領域		各レベルにおいて求められる能力			
保健師の活動領域	求められる能力	PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる ・担当する事例に係る評価結果に基づき支援方法の見直しができる。	所属係内のメンバーと共に担当事業の評価及び見直しを主体的に実施できる。	所属係内で事業評価が適切に実施できるよう後輩保健師を指導できる。 ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。	所属部署内外の関係者とともに事業評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる。
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	・所属部署内外の関係者とともに、事業評価及び施策評価、保健活動の効果検証を行う能力 ・評価結果等の根拠に基づき事業及び施策の必要の見直しを行う能力	・所属係内のメンバーと共に担当事業の評価及び見直しを主体的に実施できる。	・所属係内で事業評価が適切に実施できるよう後輩保健師を指導できる。 ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。	・評価に基づき保健活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる。 ・立案立案時に評価指標を適切に設定できる。
	5-2. 情報管理	・組織内外の保健活動に係る情報を適切に保管、開示、保護する能力	・保健活動に係る情報の取扱が適切に行われているか、自主的に確認できる。	・所属係内の保健師が規則を遵守して保健活動に係る情報を管理するよう指導できる。	・保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し、マニュアル等の見直しを提案できる。
	5-3. 人材育成	・組織の人材育成方針を理解し、保健師の人材育成計画を作成する能力 ・継続的に自己研鑽することともに、後輩を指導・育成する能力	・組織の人材育成方針及び保健師の人材育成計画を理解できる。 ・自己の成長を振り返り、次の成長につなげることができる。	・後輩保健師の指導を通して人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる。	・組織の人材育成方針に沿った保健師の人材育成計画を作成できる。
6. 保健師の活動基盤	6. 保健師の活動基盤	・根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力	・指導を受けながら研究的手法を用いて事業の評価ができる。	・研究的手法を用いた事業評価ができる。	・地域・学際などにおいて研究的手法を用いて分析し、根拠に基づき保健事業を計画できる。
		・保健師の活動理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断する能力	保健師の活動の理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断できる		

自治体保健師の標準的なキャリアラダー（管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー）

別紙2-2

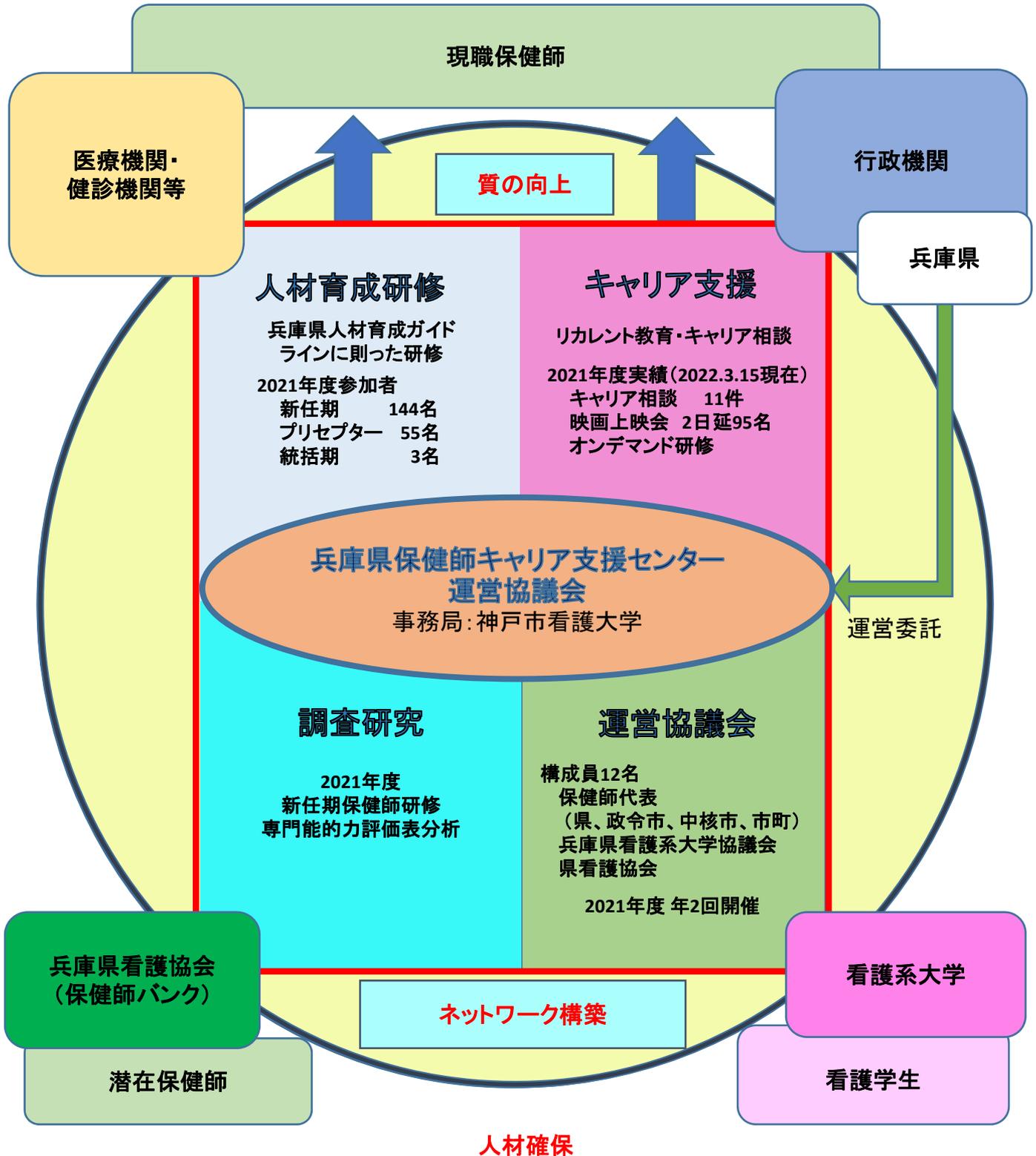
キャリアレベル			
	B-1 (係長級への準備段階)	B-2 (係長級)	B-3 (課長級)
			B-4 (部局長級)

保健師の活動領域		各レベルにおいて求められる能力		
管理的活動	1. 政策策定と評価	<ul style="list-style-type: none"> 国の動向や自組織の方針を理解し、担当部署に係る活動方針のビジョンを示し、必要に応じた見直しを行う能力 自治体を代表して外部機関の上位者との調整や交渉を行う能力 	<ul style="list-style-type: none"> 住民の健康課題等に基づく事業化、施策の推進に係る提案ができる。 事業や施策の評価を踏まえ、係長に保健医療福祉政策に係る提案ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健医療福祉に係る国の動向や組織の方針、施策の評価を踏まえ、組織の政策ビジョンに係る提案ができる。
	2. 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> 危機等の発生時に組織の管理者として迅速な判断を行い組織内外の調整を行う能力 危機を回避するための予防的措置が行われるよう管理する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 係員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう訓練等を企画できる。 有事に組織内の人員や業務の調整を行い、課長の補佐や部下への指示ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 課員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう各係長級に対し、訓練等の実施を指導できる。 有事に、組織の対応方針に基づき、組織内の人的物的資源等の調整や管理ができる。
	3. 人事管理	<ul style="list-style-type: none"> 担当部署内の全職員の能力・特性を把握し、資質向上のしくみづくりに必要に応じて見直しを行う能力 組織目標・計画を踏まえて保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について課長に提案できる。 係内の業務内容を把握し、資質向上のための取組を企画、実施、評価できる。 係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について課長に提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 専門職の人材育成計画を策定するため関係者が協働し検討できる場を設置し運営できる。 関係課長と連携し、保健師の業務範囲等を踏まえ保健師必要数について人事部門を含め組織内で提案できる。
			<ul style="list-style-type: none"> 事業や施策の評価を踏まえ、係長に保健医療福祉政策に係る提案ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健医療福祉政策に係る必要な計画や法制度整備について組織内で提言し、実現に向け組織の意志決定者及び関係機関にはたらきかけることができる。
			<ul style="list-style-type: none"> 危機管理に必要な計画・マニュアル・内規等の整備を組織に提言し、具現化することができる。 有事に、行政の保健医療福祉組織を代表して、関係機関の代表者と連携し、部局を統括して対応できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 危機管理に必要な計画・マニュアル・内規等の整備を組織に提言し、具現化することができる。 有事に、行政の保健医療福祉組織を代表して、関係機関の代表者と連携し、部局を統括して対応できる。
			<ul style="list-style-type: none"> 組織の人材育成方針と保健師の人材育成方針を踏まえて、主体的に資質向上に取り組むことができる。 係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について係長に提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 専門職の人材育成計画を策定するため関係者が協働し検討できる場を設置し運営できる。 関係課長と連携し、保健師の業務範囲等を踏まえ保健師必要数について人事部門を含め組織内で提案できる。
			<ul style="list-style-type: none"> 組織目標・計画を踏まえて、保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織目標・計画を踏まえて、保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言できる。

兵庫県保健師キャリア支援センター事業

兵庫県保健師キャリア支援センター(2021.4月設置)

県内のすべての保健師の健康危機対応能力を始めとする質の向上を目指す人材育成拠点



新任期保健師研修 専門的能力評価表

1 個別支援

評価年月日〔 〕
 対象者：所属〔 〕氏名〔 〕
 記入者：所属〔 〕氏名〔 〕

評価：
 ◎達成できた
 ○だいたい達成できた
 △あまり達成できなかった
 ×達成できなかった

○便宜的に評価指標に番号を付しています。

能力・役割 (到着目標)	具体的説明 (行動目標)	(達成目標)	評 価	
(1)個人・家族、集団への支援	①訪問や面接などで相談者の話をしっかりと聴き、信頼関係を築くことができる。	1 担当地区の訪問対象者を把握することができる		
		2 訪問の優先順位を考えることができる		
		3 対象の状況にあわせて、家庭訪問、面接相談、電話相談などを組み合わせて、適切な保健指導や生活支援が展開できる		
		4 対象者に事前連絡し、訪問日時を調整して設定できる		
		5 対象にあわせた必要物品を整えることができる		
		6 訪問目的の主たる対象者に直接会うことができる		
		7 訪問先で、あいさつ・自己紹介・訪問目的を適切に伝えられる		
		8 相手の話の腰を折らず、適度なあいづちをうちながら話をしっかりと聴くことができる		
		9 個別事例との援助関係（信頼関係）が確立できる		
		10 生活者としての価値感や信念を尊重することができる		
	②個人や家族単位で行う保健指導に必要な情報収集、分析、計画の立案を行うことができ、行動変容を促す保健指導を行うことができる。	13 対象者に保健指導を行うために必要な、発達・発育、疾患等についての知識をもつことができる		
		14 訪問場面での状況や健康ニーズ予測し、訪問計画を立案できる		
		16 対象者の身体状況を把握できる（バイタルサイン・発育発達状況、母子手帳の確認など）		
		17 安全な方法で支援技術を提供できる		
		18 対象者の話を整理し、主訴を的確にとらえることができる		
		19 個人・家族のもつ力を引き出すことができる		
		20 家庭環境の観察や相談内容によって、訪問計画を修正できる		
		21 判断に迷うこと、わからないことについての対応がとれる（確認後の回答、上司の判断を得るなど）		
		22 個人、家族の健康課題をアセスメントし、健康ニーズを判断できる		
		23 必要な情報を収集し、科学的根拠に基づいて分析できる		
		24 現実的で対象者が納得できる保健指導計画が立案でき説明できる		
		25 保健指導案に基づき、対象者にわかり易く保健指導できる		
		26 対象者の変化を見ながら指導ができる		
		27 健康課題の解決に向け、主体性を尊重した援助ができる		
		28 行動変容を促す援助ができる		
		29 今後のかかわり方等について対象者に伝えることができる		
		30 具体的かつ客観的に記録を作成し、今後の方針を立てることができる		
		31 訪問結果及び支援経過を正確かつ迅速に報告できる		
		32 単独で継続訪問できる		
		33 困ったときには指導者の助言を求めることができる		
		34 継続訪問した事例のサマリーを作成し、自己の支援方法について振り返って今後の活動に活かすことができる		
		③地域にある社会資源や地区組織活動・セルフヘルプグループの活動を理解する。	47 地区組織活動やセルフヘルプグループの活動内容を説明できる	
			49 個人・家族が活用可能な社会資源の情報を提供できる	
		④個別事例を地域全体の中に位置づけて考えることができる。	51 個別事例への支援を通じて地域の課題へ視点を広げることができる	
(2)企画・立案・評価	①担当地域の健康課題を知る。	56 担当分野、地域について必要な情報を集めることができる		
(3)情報収集・調査研究	①地域の特性、保健情報、援助対象の保健情報、社会資源等を収集できる。	58 必要な情報があるデータベースを知っている		
		59 収集した情報を地域特性や健康課題を抽出するデータとして整理・選択し、保管することができる		
		61 担当する地域の統計資料を収集し、県、国の資料と比較や分析を行う		

新任期保健師研修 専門的能力評価表

3 地域連携

評価年月日〔 〕
 対象者：所属〔 〕氏名〔 〕
 記入者：所属〔 〕氏名〔 〕

評価：
 ◎達成できた
 ○だいたい達成できた
 △あまり達成できなかった
 ×達成できなかった

○便宜的に評価指標に番号を付しています。

※ は1個別支援、2地域診断受講時に達成しているべき項目

能力・役割 (到着目標)	具体的説明 (行動目標)	(達成目標)	評価
(1)個人・家族・集団への支援	①訪問や面接などで相談者の話をしっかり聴き、信頼関係を築くことができる。	1 担当地区の訪問対象者を把握することができる	
		2 訪問の優先順位を考慮することができる	
		3 対象の状況にあわせて、家庭訪問、面接相談、電話相談などを組み合わせて、適切な保健指導や生活支援が展開できる	
		4 対象者に事前連絡し、訪問日時を調整して設定できる	
		5 対象にあわせた必要物品を整えることができる	
		6 訪問目的の主たる対象者に直接会うことができる	
		7 訪問先で、あいさつ・自己紹介・訪問目的を適切に伝えられる	
		8 相手の話の腰を折らず、適度なあいづちをうちながら話をしっかり聴くことができる	
		9 個別事例との援助関係（信頼関係）が確立できる	
		10 生活者としての価値感や信念を尊重することができる	
		11 障害や疾患・不安をもつ事例等、対応困難事例に対して、関わりの方策を工夫できる	
		12 障害や疾患・不安をもつ事例等、対応困難事例と面接し、円滑な信頼関係を築くことができる	
	②個人や家族単位で行う保健指導に必要な情報収集、分析、計画の立案を行うことができ、行動変容を促す保健指導を行うことができる。	13 対象者に保健指導を行うために必要な、発達・発育、疾患等についての知識をもつことができる	
		14 訪問場面での状況や健康ニーズ予測し、訪問計画を立案できる	
		15 相談内容の緊急性や重要性について判断できる	
		16 対象者の身体状況を把握できる（バイタルサイン・発育発達状況、母子手帳の確認など）	
		17 安全な方法で支援技術を提供できる	
		18 対象者の話を整理し、主訴を的確にとらえることができる	
		19 個人・家族のもつ力を引き出すことができる	
		20 家庭環境の観察や相談内容によって、訪問計画を修正できる	
		21 判断に迷うこと、わからないことについての対応がとれる（確認後の回答、上司の判断を得るなど）	
		22 個人、家族の健康課題をアセスメントし、健康ニーズを判断できる	
		23 必要な情報を収集し、科学的根拠に基づいて分析できる	
		24 現実的で対象者が納得できる保健指導計画が立案でき説明できる	
		25 保健指導案に基づき、対象者にわかり易く保健指導できる	
		26 対象者の変化を見ながら指導ができる	
		27 健康課題の解決に向け、主体性を尊重した援助ができる	
		28 行動変容を促す援助ができる	
		29 今後のかかわり方等について対象者に伝えることができる	
		30 具体的かつ客観的に記録を作成し、今後の方針を立てることができる	
		31 訪問結果及び支援経過を正確かつ迅速に報告できる	
		32 単独で継続訪問できる	
		33 困ったときには指導者の助言を求めることができる	
		34 継続訪問した事例のサマリーを作成し、自己の支援方法について振り返って今後の活動に活かすことができる	
		35 支援に必要な関係機関を理解できる	

新任期保健師研修 専門的能力評価表

3 地域連携

評価年月日〔 〕
 対象者：所属〔 〕氏名〔 〕
 記入者：所属〔 〕氏名〔 〕

評価：
 ◎達成できた
 ○だいたい達成できた
 △あまり達成できなかった
 ×達成できなかった

○便宜的に評価指標に番号を付しています。

※ は1個別支援、2地域診断受講時に達成しているべき項目

能力・役割 (到着目標)	具体的説明 (行動目標)	(達成目標)	評価	
(1)個人・家族、集団への支援	②個人や家族単位で行う保健指導に必要な情報収集、分析、計画の立案を行うことができ、行動変容を促す保健指導を行うことができる。	36 障害や疾患・不安をもつ事例等、対応困難事例について、関係機関への連絡等により、情報収集ができる		
		37 障害や疾患・不安をもつ事例等、対応困難事例の課題を明確にし、支援目標を明らかにできる		
		38 障害や疾患・不安をもつ事例等、対応困難事例について適切にアセスメントし、潜在化し健康ニーズを把握できる		
		39 障害や疾患・不安をもつ事例等、対応困難事例のキーパーソンを決定できる		
		40 障害や疾患・不安をもつ事例等、対応困難事例に対して、支援方策を検討できる		
		41 障害や疾患・不安をもつ事例等、対応困難事例の緊急時の対応について、事前に検討できる		
		42 障害や疾患・不安をもつ事例等、対応困難事例の緊急性等に応じて、タイムリーに対応できる		
		43 障害や疾患・不安をもつ事例等、対応困難事例の状況に応じて、支援方策を修正し、継続的に支援できる		
		44 障害や疾患・不安をもつ事例等、対応困難事例への関わりについて評価し、支援方策を修正できる		
		45 障害や疾患・不安をもつ事例等、対応困難事例について、関係機関への連絡等により、情報収集ができる		
		46 障害や疾患・不安をもつ事例等、対応困難事例について、常時所属内で共有し、スムーズに対応ができる		
		③地域にある社会資源や地区組織活動・セルフヘルプグループの活動を理解する。	47 地区組織活動やセルフヘルプグループの活動内容を説明できる	
			48 地域の組織等と必要時連絡が取れ、連携して社会資源を活用できる	
			49 個人・家族が活用可能な社会資源の情報を提供できる	
50 個人・家族等対象者が社会資源を利用できるよう調整できる				
④個別事例を地域全体の中に位置づけて考えることができる。	51 個別事例への支援を通じて地域の課題へ視点を広げることができる			
	52 地域のデータと個別事例を関連させて考えることができる			
	53 地域のデータと個別事例を関連させ、地域の健康課題を抽出し説明できる			
	54 個別事例への支援を通じて、社会資源の開発へ視点を広げることができる			
	55 個別支援から把握した地域の健康課題、社会資源開発の必要性等について、関係者にプレゼンテーションし理解が得られる			
(2)企画・立案・評価	①担当地域の健康課題を知る。	56 担当分野、地域について必要な情報を集めることができる		
		57 担当地域の健康課題について説明できる		
(3)情報収集・調査研究	①地域の特性、保健情報、援助対象の保健情報、社会資源等を収集できる。	58 必要な情報があるデータベースを知っている		
		59 収集した情報を地域特性や健康課題を抽出するデータとして整理・選択し、保管することができる		
		60 地区診断をレポートにまとめることができる		
		61 担当する地域の統計資料を収集し、県、国の資料と比較や分析を行う		
	②調査研究課題を見いだすことができる。	62 家庭訪問、保健事業への参加や関係機関との連絡をとおして地域特性を説明できる		
		63 データや情報から地域の潜在化している健康問題を抽出できる		
		64 担当する地域、業務から調査研究課題を明確にできる		
		65 職場内で地区診断結果をプレゼンテーションし、今後の方針について検討できる		
		66 職場内で地域の健康問題の解決策が立案できる		
		67 健康問題を解決するために、協働するべき住民や関係機関（者）等が選出できる		
(4)連携	①個別事例をとおして、関係機関及び他職種と連携・調整することができる。	68 住民や関係機関（者）等との話し合いの中で住民や地域の現状を共有できる		
		69 個別事例・担当事業をとりまく関係機関の機能・役割（職種）が説明できる		
		70 必要な社会資源の活用ができる		
		71 個別事例について、関係機関と課題について共有ができ、具体的に支援方策を検討できる		

保健師キャリア相談

無料

保健師の業務やキャリアに関することで
困っていることや相談したいことはありませんか？

地域課題を多角的な
視点から分析して
みたい。

プリセプターとして
どう対応したら
いいだろう。



今関わっている
個別対応はこれで
いいのかしら？

保健師としてどのように
キャリアアップして
いったらいいのかな。

主な相談内容

- ①保健師活動に関する具体的な相談（事業、個別支援等）
- ②スキルアップに関すること
- ③キャリアラダーに関すること
- ④保健師活動に関する調査研究に関すること
- ⑤その他保健師活動に関すること 何でも！



日時：毎月第3水曜日 13:00～20:00

上記以外の日程（土曜日も含む）や相談方法は調整可能ですのでご相談ください。

方法：面談（来所・遠隔）または電話（**予約制**）

予約方法：メール（**随時**）

相談員：保健師キャリア支援センター教員（磯濱）
公衆衛生看護学分野教員（岩本、山下）

連絡先：保健師キャリア支援センター事務局

（神戸市看護大学 いちかんダイバーシティ看護開発センター内）

Mail : phncenter@kobe-ccn.ac.jp

ご相談いただいた事やその内容は、ご所属の方など他者へお話することはありませんので
安心してご相談ください。なお、ご自身が希望される場合には、他者へ情報提供することも
できます。

問い合わせ先:神戸市看護大学内 兵庫県保健師キャリア支援センター

〒651-2103 神戸市西区学園西町3丁目4番地

TEL 078-794-8084（直通） ※直通電話はつながりにくいこともありますのでご了承ください。

078-794-8080（代表）

相談内容は匿名の上統計的に処理し、今後の保健師支援に活かすための研究に活用させていただきますのでご了承ください。

神戸市看護大学 保健師キャリア支援センター 映画上映会

神戸市看護大学では、兵庫県の委託を受け、保健師キャリア支援センターを開設しました。

保健師キャリア支援センター事業の一環として、県内の看護学生、看護教員および保健師の皆様方に、新型コロナウイルス感染症に対する保健所や保健師の活動についてご理解を深めていただきたいと思います、下記の映画の上映を無料で行います。ぜひこの機会にご参加ください。

終わりの見えない闘い 新型コロナウイルス感染症と保健所



監督:宮崎信恵

第1回 2021年11月22日(月) 17:30 開場 上映 18:00~

第2回 2021年11月23日(火・祝) 13:00 開場 上映 13:30~

場所:神戸市看護大学 ホール 参加費:無料

参加申し込み URL <https://forms.gle/rFpdURSGoierNtST8>

パソコンの方は、上記 URL へアクセスしていただきお申込みください。

スマートフォンの方は、右下の QR コードよりお申込みください。

参加受付への返信はいたしませんので、そのままご参加ください。

なお、感染予防を徹底して実施させていただき都合上、参加受付状況等により申込みを締め切らせていただく場合があります。お早目のお申込みをお願いします。



お問い合わせ先 phncenter@kobe-ccn.ac.jp

※お問い合わせの際は、タイトルに「映画上映会」と入れて送信してください。



兵庫県 保健師キャリア支援センター

2021年4月設置

保健師の質の向上を目的として、保健師人材育成の拠点となる
兵庫県保健師キャリア支援センターを神戸市看護大学内に設置いたしました。

1 保健師のキャリア相談

保健師業務に関する質問をなんでもどうぞ！

予約制

毎月第3水曜日
面談・電話

にて実施

- ・ホームページより随時受付中
- ・日時・方法は応相談（オンライン相談も可）
- ・いちかんダイバーシティ看護開発センター教員、
公衆衛生看護学領域教員が相談対応



お申込フォームは
こちら



2 保健師人材育成研修

兵庫県保健師人材育成ガイドラインに
則り研修を実施します。

新任期 保健師研修

中堅期 保健師研修

統括期 保健師研修

オンデマンド研修

県下の先駆的保健師活動の紹介など、随時アップ



随時更新中！



3 保健師に関する調査研究



4 兵庫県 保健師キャリア支援センター ホームページ

キャリア相談の
お申し込みも HP から

<https://kobe-phn-cc.jp/>

- ・キャリアアップ情報
- ・研修等の案内
- ・相談窓口フォーム等



兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会事務局名簿

2021.4.1 現在

機 関 名	職 名	氏 名
公立大学法人 神戸市看護大学 いちかんだ이버シティ看護開発センター	専門教員	磯濱 亜矢子
公立大学法人 神戸市看護大学 看護学部健康生活看護学領域公衆衛生看護学分野	教 授	岩本 里織
	講 師	山下 正
	助 教	藤岡 神奈
	非常勤教員	遠藤 真澄
公立大学法人 神戸市看護大学 事務局	担当課長	篠原 良浩
公立大学法人 神戸市看護大学 事務局経営管理課	担当係長	小西 康之
		藤原未由希

編集後記

近年の新型コロナウイルス感染症の流行は、住民の生活を一変させ、その健康や生活を支える保健・医療・福祉専門職の活動にも多大な影響を与えています。この未知の感染症に対応すべく、機関を超えて協力体制を組んで取り組んだことで、各自の底力の再発見やネットワークの強化が図れたことは、厳しい状況下だからこそ得られた副産物なのかもしれません。

このような誰も予想しなかった社会の激変に対応する保健師活動に注目が集まり、量・質共に求められているこの時代に、保健師の人材育成の拠点として兵庫県保健師キャリア支援センターの支援体制を作り上げることの重責を痛感しています。

本センターは、神戸市看護大学に事務局を置いて、大学内に 2021 年 4 月に新しく設置された部署であるいちかんダイバーシティ看護開発センターの教員と、主に公衆衛生看護学分野の教員が協力しながら、よりよい活動にするため日々力を注いでいます。また、兵庫県健康増進課の皆さまとは常に連携しながら、県全体の保健師人材育成も視野に入れて活動しております。さらに、兵庫県保健師キャリア支援センターと、学内の新しい組織の双方の体制づくりを両輪として進める大きなミッションに邁進した、あっという間の1年でした。

1年間の活動を通して、ご要望や期待など皆様から様々な声をお寄せいただいています。日々現場で住民の方の支援に尽力されている保健師の方々にとって、共に考え、活動に寄り添えるセンターを目指してまいりたいと思っておりますので、今後ともご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。

2022 年 3 月

兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会事務局

磯濱 亜矢子

岩本 里織

山下 正

遠藤 真澄

兵庫県保健師キャリア支援センター事業実績報告書
(2021年度)

発行日 2022年3月31日

発行者 兵庫県保健師キャリア支援センター運営協議会事務局
(公立大学法人 神戸市看護大学)

〒651-2103

兵庫県神戸市西区学園西町3丁目4番地

TEL 078-794-8080(代表) / 078-794-8084(直通)

