

平成26年度 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業

統括保健師人材育成プログラム 実施報告書



公益社団法人 日本看護協会

平成26年度 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業

統括保健師人材育成プログラム実施報告書

目 次

%		
%		&
%		
&		
&		+
%		
&		
..		&
%		
&		
("		\$
%		
&		
%		%
	
&		
%		
&		
	, &	
(E	&\$	
)E		
..)
.....%		
.....&		
.....'E		

はじめに

住民意識の成熟や価値意識の多様化は、行政ニーズの多様化をもたらし、生活習慣病、自殺、虐待、健康格差など社会問題とも言えるヘルスニーズも、複雑・高度化しています。これらは、単分野や各事業の取り組みなどの狭義の枠組みだけでは、解決が困難な健康課題であり、多分野・多職種が協働で課題を共有し、解決に向けては組織横断的な取り組みが効果的と言えます。縦割り組織のなかで、分散配置の保健師と保健衛生部門の保健師の暗黙の了解という前提がますます難しくなり、少なくとも保健師間の部所を超えた組織内の横断を、意識的に舵取りする必要がでてきているのです。

厚生労働省健康局長から発出された「地域における保健師の保健活動について」（平成25年4月）には、保健師の適切な部所への適切な配置と、「加えて、組織横断的に総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部門等に明確に位置付ける」ことが記されました。

保健師は、住民のいのちや健康の脅かしに対し、優先順位に配慮して改善方策に尽力します。災害時における、被災者への健康被害も、率先して予防的な関与を意識しますし、自殺対策や虐待対策などでは、三次予防のみならず各関連組織や地域住民の力を結集して取り組む一次予防を重視します。統括保健師は、その効果的な実践に結びつけるための組織理解の促しや調整、そして体制整備に期待がかかります。このプロセスには、複雑な思考と判断力、コーディネート力や交渉術、リーダーシップが必要です。指針に記された重みを受け止め、その機能や役割の確認も含めて、人材育成が重要です。

今回、厚生労働省健康局がん対策・健康増進課保健指導室、ならびに検討委員会およびプログラム実践にご協力をいただいた講師の皆様の協力の下、初めての「統括保健師人材育成プログラム」を実行することができました。

本報告は、プログラム精錬途上の報告になりますが、プログラム受講者の戸惑いや葛藤、一方で自組織での取り組みを通じて感じたやりがいや覚悟、そして得られた成果は、大変貴重であると考えます。47名の修了者、そして快く参加を後押ししてくださった上司の皆様に深く感謝するとともに、次年度は、皆様の意見も参照しながら、プログラムの完成を目指します。

各都道府県、各自治体において、統括保健師のための研修や統括保健師の横のつながりとなるネットワークづくりに取り組まれる際の参考にしていただければ幸いです。

平成 27 年 3 月

公益社団法人 日本看護協会
常任理事 中板 育美

第1章 統括保健師としての力量を高めるプログラムとは

1. 統括保健師人材育成プログラムについて

1) 統括保健師人材育成プログラム作成の背景

保健師に期待される役割は拡大し、様々な部所や課に分散され配属されるようになりました。業務内容も多様になり、複雑で緊急性を要する健康課題に対応するための技術及び活動の質の担保にも、高い能力が必要になっています。さらに、新興感染症や災害への備えなど、他職種・職員との協働・連携や市町村という枠を超えての広域での活動体制の構築が求められるなど、保健師活動のあり様も大きく変化しています。そこで、組織内での明確な位置づけのもとに円滑に業務を遂行するため、様々な調整を行い、人材育成なども計画的に行うための“まとめ・調整役”“旗振り役”となる保健師が必要となってきました。それがいわゆる「統括保健師」です。

これまで、保健師の活動を「組織横断的」に調整しまとめていくといった場合は、それが暗黙のうちに経験年数の長い保健師や管理職の保健師の役割となっていたかもしれません。しかし、暗黙の了解だけでは「組織横断的」な取り組みは難しいものです。組織は「部や課」などで構成されていますが、それを超えて保健師の活動を調整する統括保健師には、組織に“横串”をさしていく実力はもちろんのこと、組織的な位置づけや合意も必要です。

これまで統括保健師については、明確な定義やその位置づけが曖昧なままに、「統括」という言葉や役割・機能が浸透してきた感は否めません。けれども、平成25年4月19日に「地域における保健師の保健活動について（健発0419第1号）」（通称：保健師活動指針）が健康局長より発出されました。その中に「保健師の活動を組織横断的に総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部門等に明確に位置づけ、保健師を配置するように努めること」が明記されました。これは、統括保健師の役割や機能が明確に

打ち出された大きな前進です。

日本看護協会ではこのような背景も踏まえ、組織において的確かつ十分にその機能や役割を発揮できる統括保健師の人材育成を目的に「統括保健師人材育成プログラム」を開発しました。

保健師の分散配置などをマイナスにとらえるだけでは、保健師活動の専門性が見失われてしまいます。縦割りの一領域に焦点が偏ることで、俯瞰性は削ぎ落とされます。医療・経済・教育・就労・安全等、人が生きてゆくために必要な諸条件を総合的に判断する力、つまり、地域をみる力が脆弱になることこそがマイナスであり、保健師の専門性から考えれば、由々しき課題です。それぞれが展開する保健活動を横串で調整することで、その成果も行政使命と結びついていきます。さらに、縦割りの定型業務の遂行は、担当領域毎の縦割りの枝葉のプログラムを増やすことになり、相当のscrap & buildの意識がなければ、各領域限定の膨大なプログラムに埋もれ、非効率な行政運営になりかねません。

統括保健師の配置は、行政の使命と責任を果たす上で、重要な行政運営の鍵となります。統括保健師が、その役割や機能をどのように発揮していけるかは、保健師のみならず組織、ひいては住民にとっても影響を与えることなのです。



2) 統括保健師の定義および役割・機能や位置づけ

(1) 統括保健師の役割や機能とは

統括保健師の定義や役割については、本会でも長年にわたり検討を重ねてきました。その結果、以下のような一定の定義および役割や機能を統括保健師と考えています。(以下の統括保健師は「市町村」における統括保健師を想定しています。)

定 義

統括保健師とは、自治体において様々な部所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、地域全体の健康水準の向上を図ることのできる環境・体制を整える保健師である。

役割や機能

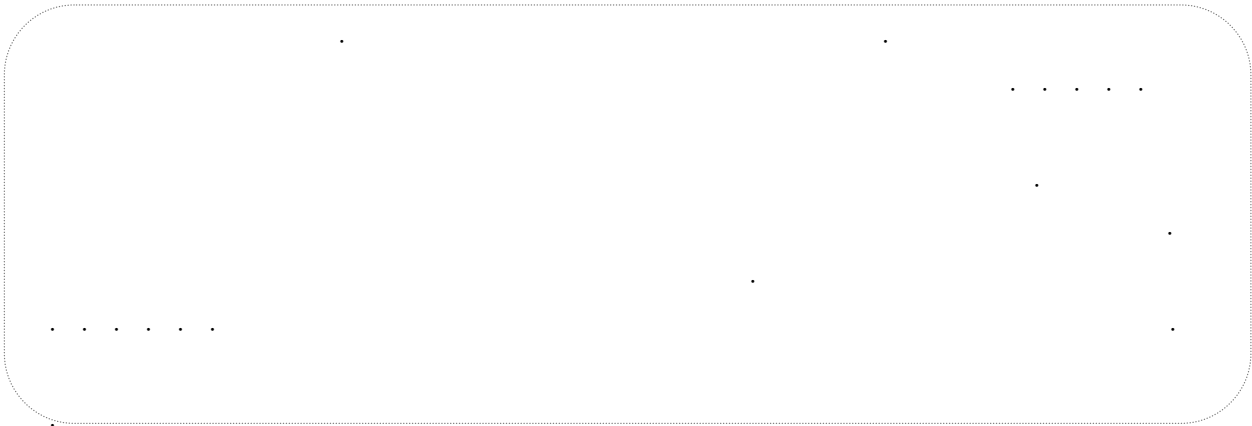
統括保健師は住民の健康課題の解決や地域全体の健康水準の向上を図るために、主に次のような機能・役割を担う。

- 部所横断的な調整による地域の健康課題や優先度の明確化
- 保健師の人材育成
- 専門職（保健師）としての視点からの保健師配置等に関する意見具申

(2) 統括保健師の位置づけ

統括保健師の位置づけの考え方

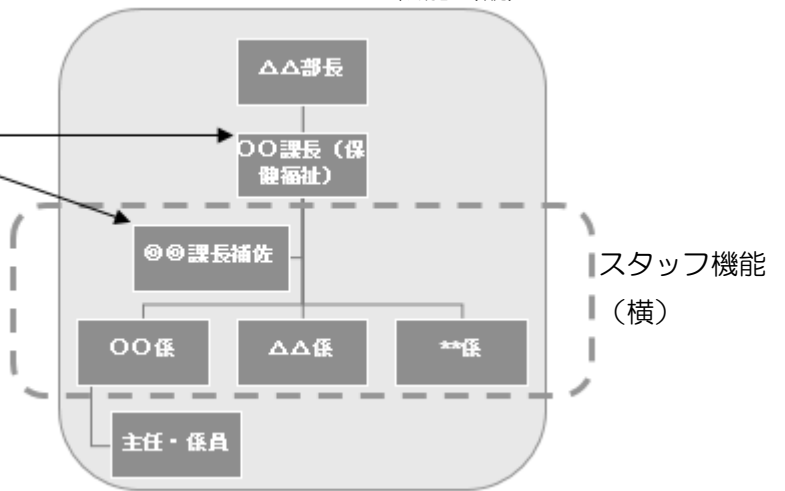
統括保健師の位置づけについては、組織の大きさや構成によって異なると考えますが、これまでの検討の中で、いくつかのポイントがみえてきました。その前に、前提として頭の中に入れなくてはいけないのが、以下の「ライン&ス



統括保健師

どちらの立場（位置づけ）が適当かなどは、人口規模や組織の考え方などにより異なる可能性がある。

ライン機能（縦）



命令の一元性は優先

統括保健師が専門的立場から総合的に保健師間を調整し、導いた地域診断結果や人事面での意見、人材育成計画などに関して、直接ラインに対する命令権限を発揮するものではない。

◆統括保健師が生かすべきは、間接的命令機能

直属のラインの上司に対し、保健師としての専門的立場からの意見を通じて、組織全体への命令権限的影響を行使する。

また、これまで「ライン&スタッフ」について述べてきましたが、統括保健師が管理職などの職位であることを拒んでいる、という考えはありません。保健師の人口規模によっては「スタッフ保健師⇔中堅・ベテラン保健師⇔統括保健師⇔管理職の保健師」という循環ができ上がれば、統括保健師も先輩保健師に相談する体制ができるところもあるでしょう。そういった良い循環が生まれることを期待しています。

統括保健師の配置

これまで、統括保健師の位置づけについて述べてきましたが、配置についてもポイントが明確になってきました。統括保健師がその機能を発揮していけるようにするためのポイントです。こういったことから、統括保健師を計画的に育成していくことの必要性も見えてきます。

- 「統括」という役割・機能は“人につける”属人的なものではなく、“健康づくり部門（保健衛生部門）の一定の職位の機能”として位置づけ、事務分掌に明記する。
- 様々な部所に保健師が配置されている場合は、課・係などの単位ごと等に統括保健師を補佐する保健師を置くことが望ましい。

2. 統括保健師人材育成プログラムの構成・内容

本プログラムは、「統括保健師」の力量向上を目的とした現任教育プログラムです。平成26年度は全国から参加者を募り、約7か月間の実践的なプログラムを展開してきました。単なる座学の「研修」ではなく、参加者5～6名に1名の現場経験豊富な講師陣（スーパーバイザー）がつき「統括保健師として自分の市町村でどう活動していくのか？」を実践しながら、考え抜いていくプログラム構成です。

1) 本プログラムの概要

プログラムの目的・目標

○目的

質の高い保健活動を推進するために、統括保健師として組織横断的な調整を図ることができるために必要な能力を強化する。

○目標

効果的な保健活動を展開するために、組織横断的な「統括保健師」の役割・機能を理解し、その機能の発揮に不可欠な知識やスキルを強化する。

- ①統括保健師の役割や機能を十分に理解し、その実践ができる。
- ②統括保健師としての役割を果たしていくための意識（自信）が高まる。
- ③組織の中で統括保健師としての明確な位置づけを、自身の組織で確保できる。

プログラムの特徴

1. 本プログラムは、大きく「事前学習」「前期集合研修」「統括保健師としての実践」「後期集合研修」の4つで構成されています。
学習効果等も考慮し、約7ヶ月のプログラム構成としました。
(具体的な内容はP.11～「本プログラムの主な内容と進め方」参照)
2. 座学だけではなく、DVD学習、職場での実際の活動や、集合研修での演習、ディスカッションなどを複合的に組み合わせ、自身の“統括保健師としてのアンテナ”の感度、強度を高めるプログラムです。
3. 統括保健師として自組織内の多くの賛同を得ながら、保健活動を推進していく実際に体験し、必要な力量を強化するプログラムです。
4. 参加者同士のネットワーク構築にも力を入れ、研修終了後も互いに情報交換をし、意識を高め合いながら成長し続けるプログラムを目指しています。



統括として、どのように役割を担っていくかをじっくり学びます！組織論なども学び、視野が広がります！

講義を受けるだけでなく、計画を立案し実践していくので、現場での活動にすぐに役立ちます♪



実施体制

日本看護協会に特別委員会「統括保健師人材育成プログラム検討委員会」を設置し、プログラム内容の作成や実施、評価、精錬等について検討を重ね、効果的なプログラム運営を進めました。

【委員及び講師】

中板育美※（日本看護協会常任理事）、平野かよ子※（長崎県立大学/参与）

嶋津多恵子※（武蔵野大学看護学部看護学科/教授）、永江尚美※（島根県立看護大学看護学部看護学科/准教授）、山口佳子（東京家政大学看護学部看護学科/教授）、藤丸知子※（帝京大学福岡医療技術学部看護学科/教授）、宇田優子（新潟医療福祉大学健康科学部看護学科/准教授）、鎌田久美子※（福岡県糸島保健福祉事務所/副所長）、米澤純子※（国立保健医療科学院生涯健康研究部/主任研究官）

順不同、敬称略、※印は特別委員会委員

学習の方法

本プログラムでは、5～6人の受講者に1人の講師（スーパーバイザー）がつき、受講者自身が積極的に学習を進める、いわゆる「ゼミ形式」を取り入れています。ゼミは、「一方的に講師の話聞くのではなく、少人数で議論や意見交換を行う」「双方向性・相互啓発性の高い状況で、互いに学び合う」という点が特徴です。

さらに、図書や文献の読み込み、DVD視聴、ワークシートの提出、講義や演習（グループディスカッション）、プレゼンテーションなどを取り入れ、学びが深まるようにしています。

私は統括保健師になって2年目です。ヘルス部門の課長補佐ですが、事務分掌には明記されていません。分散配置の保健師をどう巻き込んでいくかが課題です。みなさんは、どうされていますか？（K美）

K美さんの言う「巻き込む」って、具体的にはどういうこと？（N講師）



保健師25人の統括です。「保健師人材育成ビジョン」作成にむけ、今は保健師全員で話し合いを始めました。今年から事務分掌に明記され、分散配置の保健師にも参加の声かけがスムーズにできるようになったの。お互いの活動内容の共有も進んできたような気がします。（Y子）

統括としての機能を果たすために、部長などへの説明は、みんなどんな工夫をしているのかな？次に自分の順番がきたら聞いてみよう！

【ゼミ形式のイメージ】

2) 本プログラムの構成及び主な内容

本プログラムのプロトコル

受講応募（申込書、受講理由、所属組織からの推薦）

受講決定通知



事前の自己評価



事前学習

平成 26 年 6～7 月

- ・文献やDVD、ワークシートでの自己学習



前期
集合研修

平成 26 年 8 月 11 日（月）～12 日（火）

於：大橋会館

- ・1泊2日の宿泊型合同研修
- ・事前に課題のワークシートを事務局まで提出



統括保健師
としての
実践

平成 26 年 9 月～平成 27 年 1 月

- ・前期集合研修で加筆、修正したワークシートを提出
- ・講師へのメール相談週間あり（活用は任意）



後期
集合研修

平成 27 年 1 月 26 日（月）

於：JNAホール

- ・事前に「統括保健師としての実践」に関する記録提出
- ・合同研修



修了証の授与

事後の自己評価・上司等からの意見

本プログラムの主な内容と進め方

ここからは、前頁のプロトコルに沿って、その内容と進め方の具体を説明していきます。

事前の自己評価

学習のポイント

- ◆学習に入る前に統括保健師としての活動の自己評価を行うことで、このプログラムの目的・目標を理解する。
- ◆それと同時に、統括保健師としての自身の現状の活動、強みや弱みを確認する。(自己の洞察)

重要!

本プログラムでは、学習に入る前に自己評価シートを用い、自身の現在の活動の状況、強みや弱みの確認を行いました。自分の状況を客観視し、このプログラムに参加して学びたいスキルや技能を明確にすることができます。できていること、できていないことの言語化は、自分自身の成長には必須です。また、学習の目的が明確になることで、学習の動機づけも高まります。

応募の動機と事前の自己評価シートを記入して：

平成 25 年度から統括保健師となり、保健衛生部門で統括保健師を担うべき立場にあります。私の市は、平成 18 年に 2 市 3 町が合併となりました。保健師の地区診断や予防的介入は保健活動の重要な活動だと思っていますが、保健師間でも考えに違いがあり、他職種へも保健師の活動が見えにくくなっていると感じます。

そういった点で、悩みながら統括保健師として活動していますが、この研修への参加をチャンスに、組織横断的に保健師活動のあり方を考えたいと思い応募しました。

自己評価シートをつけてみて、私の弱いところは統括保健師としての自信があまりなく「様々な人を巻き込んでの動きが取れていない」ところだとわかりました。がんばります！



統括保健師
I さんの場合

事前学習
(6~7月)

学習のポイント

- ◆統括保健師の役割・機能を発揮する上で、あらかじめ必須となる知識を確認する。(組織論、行政論、保健サービス提供体制、統括保健師としての役割や機能等)
- ◆自組織の行政構造、意思決定過程、権限関係の現状、保健事業に関連する他部所の事業、保健師配置の現状を確認する。(ライン&スタッフ機能、組織文化、組織分析等)
- ◆統括保健師として自組織の保健活動を可視化し、現状や課題、方向性を分析する。

重要!

事前学習では、統括保健師として必要な基礎的知識を図書やDVD、ワークシートを用いて自ら学習します。

また、ここでは「自分の組織」を正しく理解することにも力を入れています。組織は、個人では達成できない仕事を複数の人々で協働し実現し得るという構成です。組織の特徴として「コミュニケーションの経路と内容」が挙げられます。どのように情報が流れ、いつ、誰の手で意思決定がなされるのかなどについて理解をし、組織と個々人の動きの調和を取ることも大切です。

そこで、ここでは保健師の配置場所に限らず、自身の市や町の組織を自ら図式化し、組織の中で統括保健師の活動を展開していくためのルートや方法を具体的に考えます。



保健師活動指針を何度も読みました。「保健師の専門性」って、なんだろうかと改めて考えました。読んでいるうちに、統括保健師として頑張っていきたいという思いも強くなったわ。

	プログラム名	目的・到達目標(ねらい)	学習方法・内容・教材	使用するワークシート
	必読文献、図書等の読み込み	統括保健師の役割・機能を発揮するうえで、あらかじめ必須となる知識を確認する。	<p>◆指定された文献、図書等を読み、内容を理解する。 【必読文献・図書】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.保健師活動指針活用ガイド,日本看護協会,2014.3 2.市町村保健活動のあり方に関する検討報告書Ⅲ,日本看護協会,2014.3 3.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24年度地域保健総合推進事業),日本公衆衛生協会,2013 4.地区活動のあり方とその推進体制に関する報告書(平成20年度地域保健総合推進事業),日本公衆衛生協会,2009 5.特集「統括保健師はなぜ必要か」:保健師ジャーナル,70(6),460-487,2014,医学書院 6.看護管理テキスト第2版第2巻:看護組織論p30-31,日本看護協会出版会,2011 	—
2	行政における組織論	<ol style="list-style-type: none"> ①行政組織構造の全体像を理解する。 ②自身が所属する組織を、行政学や組織論的な側面から客観的に考察し、組織を動かす方法を理解する。 	<p>◆DVD学習(約20分程度のDVD) 講師:日本看護協会 参与 野島康一 <DVD内容例></p> <ol style="list-style-type: none"> ①地方分権の地方公共団体の組織と役割 ②新しい時代に求められる保健師と組織のあり方 	—
3	統括保健師の役割・機能	<ol style="list-style-type: none"> ①統括保健師の概念や役割・機能を十分に理解する。 ②プログラムに参加する決意や意欲を高める。 	<p>◆DVD学習(約15分程度のDVD) 講師:日本看護協会 常任理事 中板育美 <DVD内容例></p> <ol style="list-style-type: none"> ①統括保健師とは(位置づけ、ポジション) ②統括保健師になるということ(覚悟) ③統括保健師に求められるスキル(PDCAサイクルを展開させるように環境を調整する役割等) ④本研修の参加にあたって求めること <p>※保健師としてのプロ意識を含む</p>	—
4	自組織の構造や多様な角度からの情報の把握	<ol style="list-style-type: none"> ①自組織の行政構造を確認し、組織の中での統括保健師の位置づけや役割・機能を確認する。 ②保健師の配置の現状や統括保健師としての所掌範囲の現状を捉える。 	<p>◆指定のワークシートを活用し、自組織の組織構造を可視化する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①保健師全員の配置状況を確認する(自組織でどの部・課に何人の保健師が配置されているか、統括保健師である自身がどの部・課に配置されているのかを図におとす) ②統括保健師としての所掌範囲(統括保健師として関与できている部・課・係)を確認する ③行政的な決裁権限、指示命令や伝達、意思決定過程の現状を確認する。 ④自分の組織と統括保健師としての動きを改めて確認し、積極的に働きかけていきたい部所を考える 	様式1「組織見える化シート」
5	統括保健師としての課題、役割の明確化	統括保健師として取り組むべき課題を言語化し、自身の役割を明らかにする	<p>◆指定のワークシートを活用し、統括保健師としての課題を言語化、課題を洞察する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①組織の中での立ち位置の曖昧さによる不具合や統括保健師として活動する中で感じている課題や困難感を言語化する ②「なぜその課題が起きているのか」を考える ③統括保健師として「実際に」取り組むべき課題を言語化する 	様式2「統括保健師の役割明確化シート」
6	統括保健師としての実践に向けて	統括保健師としての行動目標・行動計画を立案する	<p>○上記で明らかになった課題に対し、行動目標と行動計画を立案する</p> <p>○行動を移しやすくするため、「誰に、いつ、何を、どのようにするか」具体的に記入する</p>	様式3「統括保健師 行動計画シート」

【参考】事前学習用DVDの一場面

○行政における組織論

学習の目的・到達目標

- ①行政組織構造の全体像を理解する
- ②自身が所属する組織を行政学や、組織論的な側面から客観的に考察し、組織を動かす方法を理解する

個々の保健師の活動を統括・統轄するためには、所属組織(部課だけではなく、市町村全体)の構造(業務内容、意思決定の所在)の把握が不可欠



1

統括保健師の定義・役割・位置づけ

統括保健師の必要性

高齢者対策（地域包括ケアシステム）
児童・高齢者・障害者への虐待予防
生活習慣病予防および重症化予防
自殺対策・うつ対策
精神障害者の地域移行支援
難病患者支援ネットワーク
健康格差の縮小
・・・

- *社会心理的背景やライフヒストリー，ライフサイクルを踏まえた家族としての対応
- *集団としての仲間作り
- *地域社会に根付くためのシステム作り
- *ソーシャルアクション

有機的な連携なしに活動成果は得られにくくなっている。
狭小化した業務担当での知識技術だけでは限界が出ている。

2

前期集合研修
(8月)
1泊2日

学習のポイント

- ◆統括保健師として、自身の役割・機能、技能を客観視する。自分の弱みを克服し、統括保健師として活動していく意欲を高める。
- ◆統括保健師として、自組織の保健活動を組織横断的に推進していくための役割を理解し、言語化する。(組織化とマネジメント、組織運営、ニーズをよむ力)
- ◆自組織で統括保健師として行動をしていくために具体的な行動計画を立案する。(ロジカルシンキング、PDCAサイクル、実行力の強化、改善が進行する仕組み)
- ◆統括保健師としてのネットワークを使って、自分自身のアンテナの感度を高くし、積極的に情報収集をする。(情報収集力)

重要!

事前学習をもとに、自分は「統括保健師としてどのような役割を果たしていくのか」について、事前に立案してきた計画を発表し、ゼミ形式のディスカッションで意見交換を行いながら「より適切な計画」へと修正をしていきます。グループは、おおよそ人口規模別の市町村で分けてあります。それによって、組織の構成や保健師の配置に関して少なからず共通点があるので、お互いにより踏み込んだ話し合いに発展していきました。

行動計画シート(P.27)への加筆・修正を行いながら、今後統括保健師としてどのような活動をするのかについて、考察しました。



写真 前期集合研修の一場面

前期集合研修 1 日目【平成 26 年 8 月 11 日(月) : 大橋会館】のプログラム

9 50 10 10			
10 10 10 50 40			
11 00 12 30 90			1 2
13 30 15 50 140			1
16:00 17 00 60			
18:00 21 00 270			

前期集合研修 2 日目【平成 26 年 8 月 12 日(火) : 大橋会館】のプログラム

9 00 11 00 120	-1-		1 (2 3
11 00 11 50 50	-2-		
11 50 12 20 30			
13 20 15 10 110			



コラム：これが醍醐味！パジャマミーティング

前期集合研修の1日目の最後には、パジャマミーティングを行いました。これは、「パジャマを着ているような、気楽な雰囲気語り合おう」という趣旨です。その上で、単に世間話をするのではなく、テーマを「本日の学びや感想、新たな発見などを出し合おう」とし、ワールドカフェ形式で行いました。

ワールドカフェでは、カフェマスター（今回は講師陣）がいるテーブルへ、受講者が出向き、前のグループで出た話などを他の人に伝えながら、そのメンバーが変わっていくというものです。メンバーの組み合わせを変えながら、4～5人単位の小グループで話し合いを続けることにより、あたかも参加者全員が話し合っているような効果を得られます。今回は、必ず「2回、違うグループへ旅にでる」「同じカフェマスターのところに連続では居られない」というルールにしました。多くの仲間と名刺も交換し、ざくばらんに議論を深めることで、ネットワーク化を図ることができました。



この出会いも一生の
財産になるわ♪



統括保健師
としての実践
(8~12月)

学習のポイント

- ◆前期集合研修での学びを踏まえどのように活動を展開していくかの計画を具体的に提案する。
- ◆自身が立案した統括保健師としての活動の実際を経験する。(自組織での実践)
- ◆統括保健師として活動をした結果を自身で評価する。

統括保健師
としての提案♪



悩んだり、つまずいたりした時には、受講者仲間や先輩保健師と情報交換。
実践日誌に自分の気持ちを書いて、奮起。
頑張っている仲間がいると思うと、がんばれる！

統括保健師としての実践（中間）プログラム

後期集合研修
(翌年1月)
1日

学習のポイント

- ◆自組織での統括保健師としての活動の取り組み成果や課題を整理し、今後の方向性を確認・共有する。(活動の評価)
- ◆統括保健師として機能や役割が発揮できる、要因・要件を考察する。(リーダーシップ論、プレゼンテーション、人的資源活用、政策的提案等)
- ◆これまでの統括保健師としての活動を通し、今後の統括保健師としての役割・機能を推進するスキルを考える。

重要!

後期集合研修では、「事前学習」「前期集合研修」「統括保健師としての実践」を通して計画、立案、実施や修正を行ってきた「統括保健師としての活動」について「できたことは何か?」「それは、なぜできたのか?」について、各自が発表し合い、ディスカッションを行いました。

こういった話し合いでは「～をしたかったけど、できなかった」「もっと、～すれば良かった」と、いわゆる苦労話や反省に目が行きがちです。しかしこの研修では「できたこと」を共有し、それが「なぜ、できたのか」を振り返ることで、自組織で今後も統括保健師としての活動を継続していくための要件を整理していきます。

例えば「たまたま、タイミングが良かった」ということなども「たまたま、タイミングがいい」と感じられたのは、何からなのでしょう。「今後、そういったタイミングを統括保健師としてキャッチして、自分で作るにはどのようなことが必要なのでしょうか?」といったやりとりを通じて整理し、深めていきました。

「後ろばかりを見ずに前を見る」「できたことをできたと認める」というのが、この後期集合研修です。その学びを生かし、統括保健師として活動していくためのスキルやコツを、グループワークをして発表しました。

【参考】後期集合研修のチーム別グループワークの説明で使用したPPT

グループワーク

**統括保健師として動くべき行動に向けて
必要なスキルやコツとは？**

これまでのグループを少々シャッフルし、新チーム結成

●レッド ●イエロー ●ブルー ●グリーン
●オレンジ ○ホワイト ●ピンク ●パープル
●ブラウン

1

**統括保健師人材育成プログラムの中で
実際に動いて「得た、わかった、実感した」ことから**

統括保健師として
私の市・町の
保健師活動には
○○ということが
必要だと考え、実行した

➡

- ・実際に、やってみて統括保健師には、■■が必要だとわかった！
- ・本当は、こうしたかったけど、実際にやってみて、統括保健師としてさらに▲▲が必要と実感！

2

【例1】

必要なコツやスキル

市の健康課題にあった活動を展開するために、保健師全員でPDCAサイクルを展開できる体制作りを目標に、活動を行ってきた

➡

- 事務職の上司などに、保健師全員で関わることの必要性を理解してもらうことがコツ！！
- ↓
- ・日頃からの人間関係をつくるスキル
- ・話を聞いてもらえそうなタイミングを推し量るスキル（飲み会などでの雰囲気作り重要）
- ・一緒に説明をしてくれる保健師の応援

3

言語化、図式化、可視化に Let 'Sチャレンジ

- ・統括保健師として持たなければならない「視点」は？
- ・統括保健師として役割を果たしていくための「コツ」は？
- ・統括保健師として必要な「スキル」は？
- ・統括保健師として大切な「モチベーション」とは？



模造紙で絵にするもよし！ 寸劇をするもよし！
ミュージカルにするもよし！
自分たちが得たもの、気づいたものを表現すべし

↓
1チーム3分で発表
※時間厳守



模造紙、マジック、色画用紙、A3コピー用紙、折り紙、はさみ、のり、ホットキス、両面テープ、新聞紙、輪ゴムなどが各チームに用意されています。

5

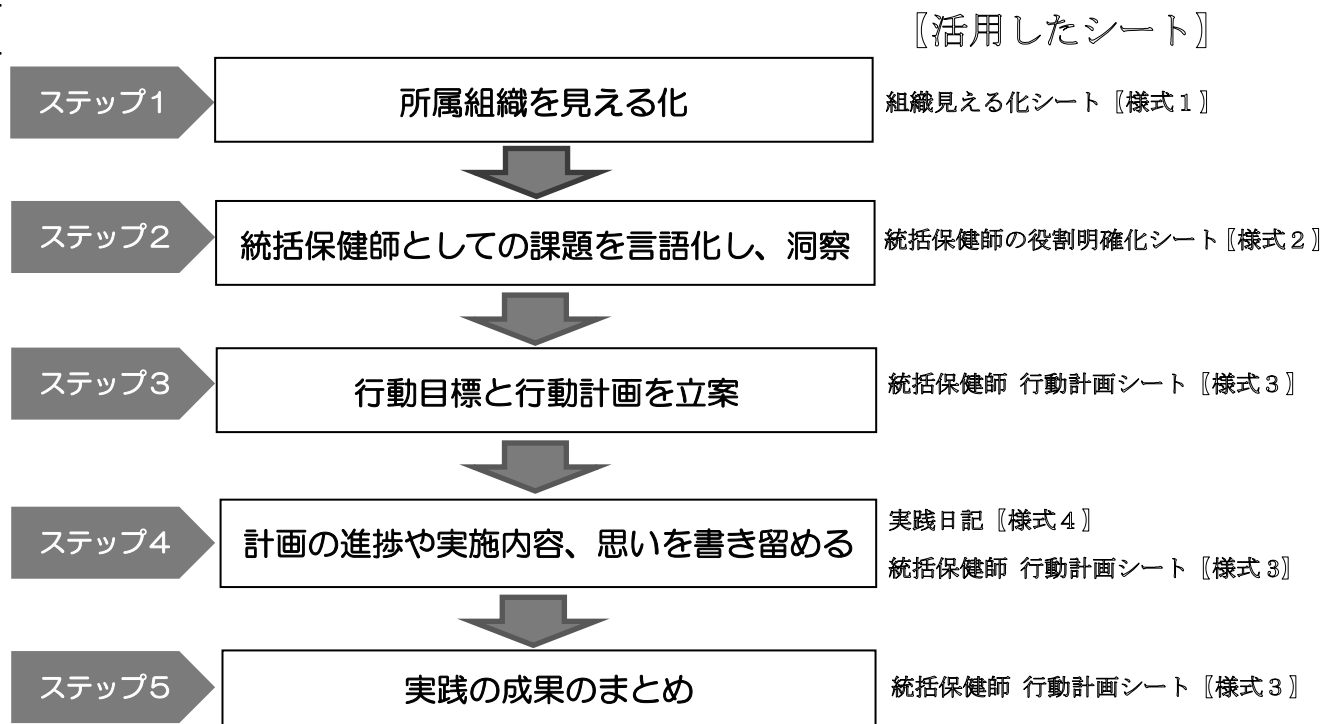


写真 グループワークの一場面



写真 グループでの発表の一場面

%
&
"
("



ステップ1

所属組織を見える化

平成26年度厚生労働省先発的保健活動推進事業 統括保健師人材育成プログラム

平成 年 月 日 ID: _____
 所属: _____ 氏名: _____

【様式1】「組織見える化シート」

保健師数(常勤): ○○人(H28年○月)※産休・育休中含む
 (非常勤): ○○人
 保健師の配置部署数: ○部、○課、○係

○統括保健師の役割について事務分掌への明記の有無: 有・無
 (明記されている場合、内容を記入)

<記入方法>(最大でもA3、2枚)
 ・常勤保健師が配置されている部署すべてに★印と保健師数を記入。産休・育休中の保健師数は括弧の中に人数を記入。
 ・非常勤保健師配置部署は☆印と人数を記入。
 ・ご記入者本人には◎印、保健師が管理職として配置されている部署には○印と職位を記入。
 ・統括保健師の所掌範囲(自分が関わることができる範囲)を丸で囲む。
 ・統括保健師の配置の現状を意識しながら、統括保健師を中心にして実線の矢印(→)で示す。
 「決裁や権限、業務の策配」「助言や意見具申を行っているところ」
 「政策・施策・事業化の決定ルート」「伝達・協議」を行っているところ
 ・事実関係を客観的に見て、統括保健師として、今後積極的に働きかけていきたいところを点線で囲む。または、点線の矢印で示す。
 <参考図書>看護管理学習テキスト第2巻P31「ライン・アンド・スタッフ組織」

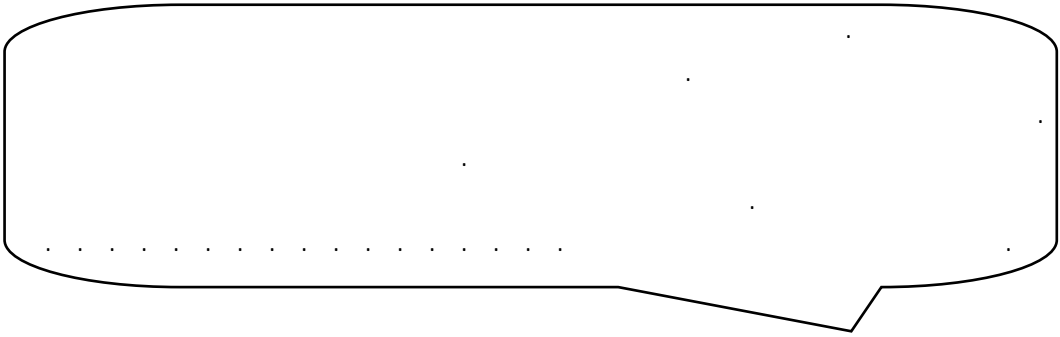
統括としての立場で見えてきた課題はなに?! 今後積極的に働きかけていきたい部署(部・課)は?!

公益社団法人日本看護協会

%

&

(



ミエテキテ
シマッタ…。

統括保健師のT子さん

ステップ2

統括保健師としての課題を言語化し、洞察

【様式2】「統括保健師の役割明確化シート」

ここでは、課題をロジカルに考えることに挑戦します

第1段階 「今、あなたが統括的な立場として感じている課題」を言語化すると…

第2段階 「なぜその課題が起こっているのか」を考え、原因を探る ※どうなっているのかを洞察

第3段階「実際に」あなたが統括として取り組むべき課題
(上記1～2を通して明らかになった課題を言語化)

公益社団法人日本看護協会

ここで言語化した課題を、次のステップ3で作成する「統括保健師行動計画シート」の④の欄に書きます。

②「統括保健師の役割明確化シート」記入の方法

3

%

&

%

% &

ステップ3

行動目標と行動計画を立案

平成26年度厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業 統括保健師人材育成プログラム

【様式3】「統括保健師 行動計画シート」

平成 年 月 日 ID: _____
 所属: _____ 氏名: _____

課題	行動目標	行動計画		実施した内容と結果	成果
		計画立案(事前学習時)	計画の追加・修正		

%

fl L

fl L

fl L

&

fl L

..

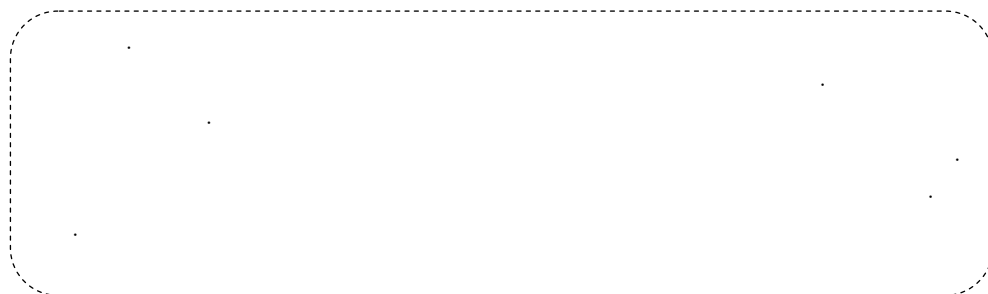
fl L

ステップ4

計画の進捗や実施内容、思いを書き留める

5W H

(1

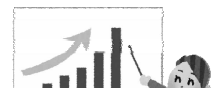


ステップ5

実践の成果のまとめ

(

		名称	実施時期	評価内容	評価実施者
1	自己評価	自己評価シート ①事前学習前	事前学習前	統括保健師としての現在の活動、自身の強み・弱み	受講者
		自己評価シート ②後期集合研修後	後期集合研修後	プログラム参加による受講者の成長、到達目標の達成度、自身の強み・弱みの変化	受講者
2	他者評価	統括保健師人材育成プログラム修了者の活動状況について(情報提供)	後期集合研修後	プログラム参加による受講者の変化、まわりの保健師や組織への影響	推薦者(直属の上司)
3	プログラム評価	統括保健師人材育成プログラムの評価およびご意見伺い	後期集合研修後	プログラムの妥当性・満足度を把握し、課題を検討する	受講者



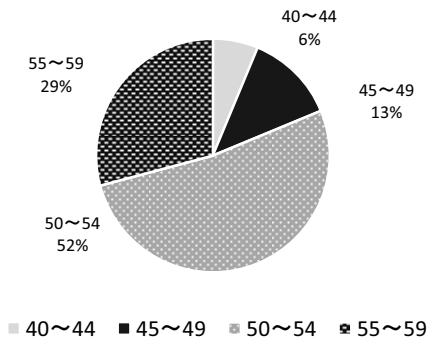


(, (+

fl(, L

fl%

)&' fl (\$
) , L)\$)()
fl %L



■ 40~44 ■ 45~49 ■ 50~54 ■ 55~59
%

b1(

fl&L

& fl %* ' +
L ' \$

&\$ fl(%* L fl &L

fl L

%\$ % %\$ ' \$
% ' \$ %*

&

	受講者数(人)
20年未満	3
20~24年	7
25~29年	18
30年以上	20
合計	48

fl(L

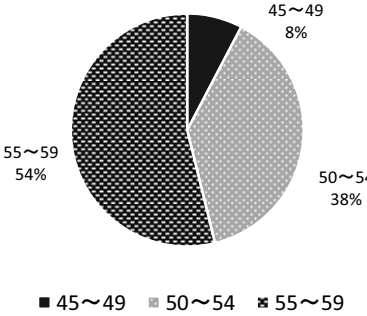
(%)
%

&L

fl% L

fl%

) (fl (,
) , L fl &L



■ 45~49 ■ 50~54 ■ 55~59

&

b1%

f&L

'S f &S '+ L

'S , f) + "% L

f) 'L

f) L

'S & - f) (" L

f) (L

f(L

'%S (%S 'S

'S)

f) L

	受講者数(人)
20年未満	0
20～24年	3
25～29年	3
30年以上	8
合計	14

	受講者数(人)
0～2年	9
3～4年	2
5年以上	3
合計	14



(- \$ (+ %

%

&

&

%&

2

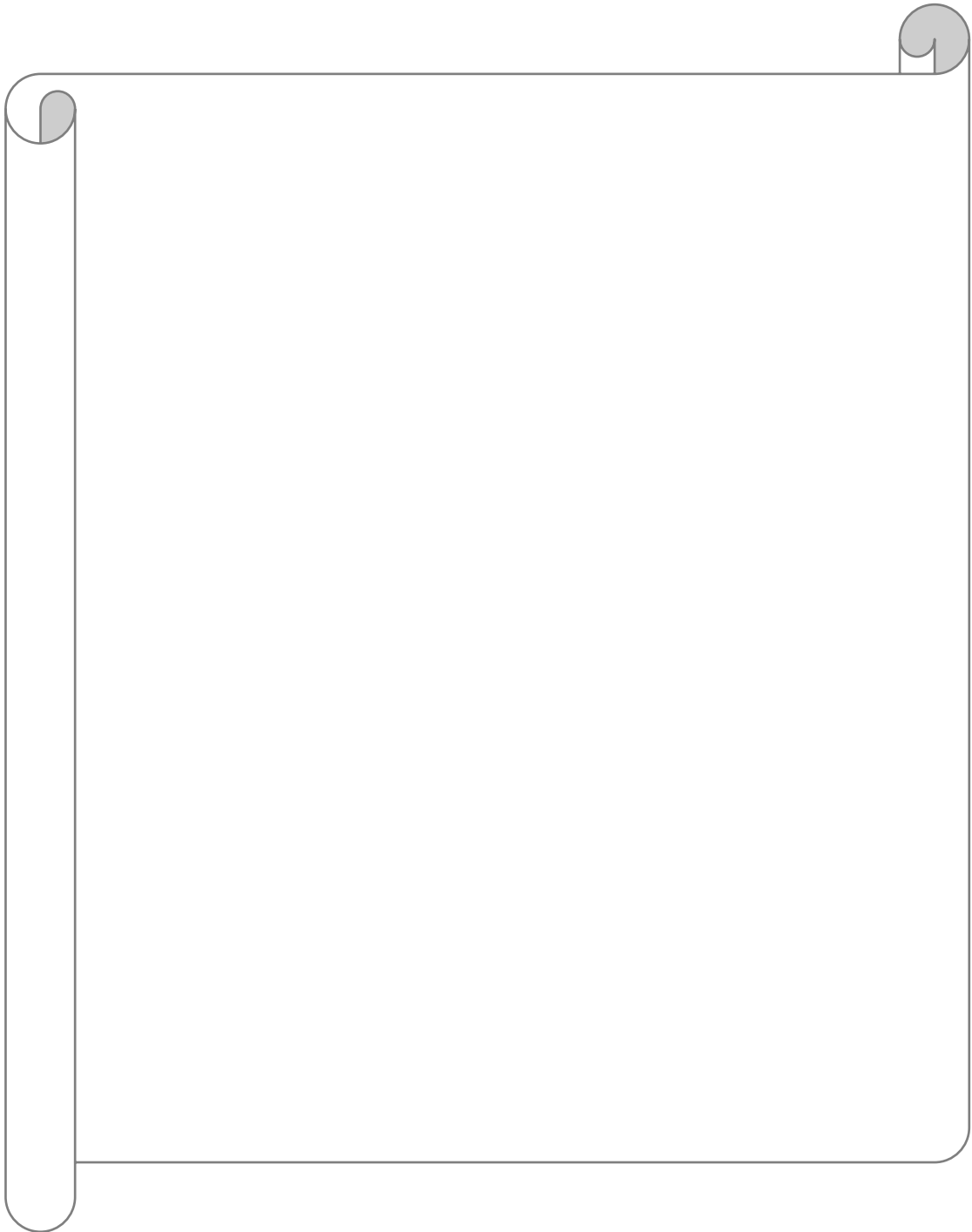
2

1

1

&

統括保健師としての気づき・コツ





.....
+ ' * (%% %
.....

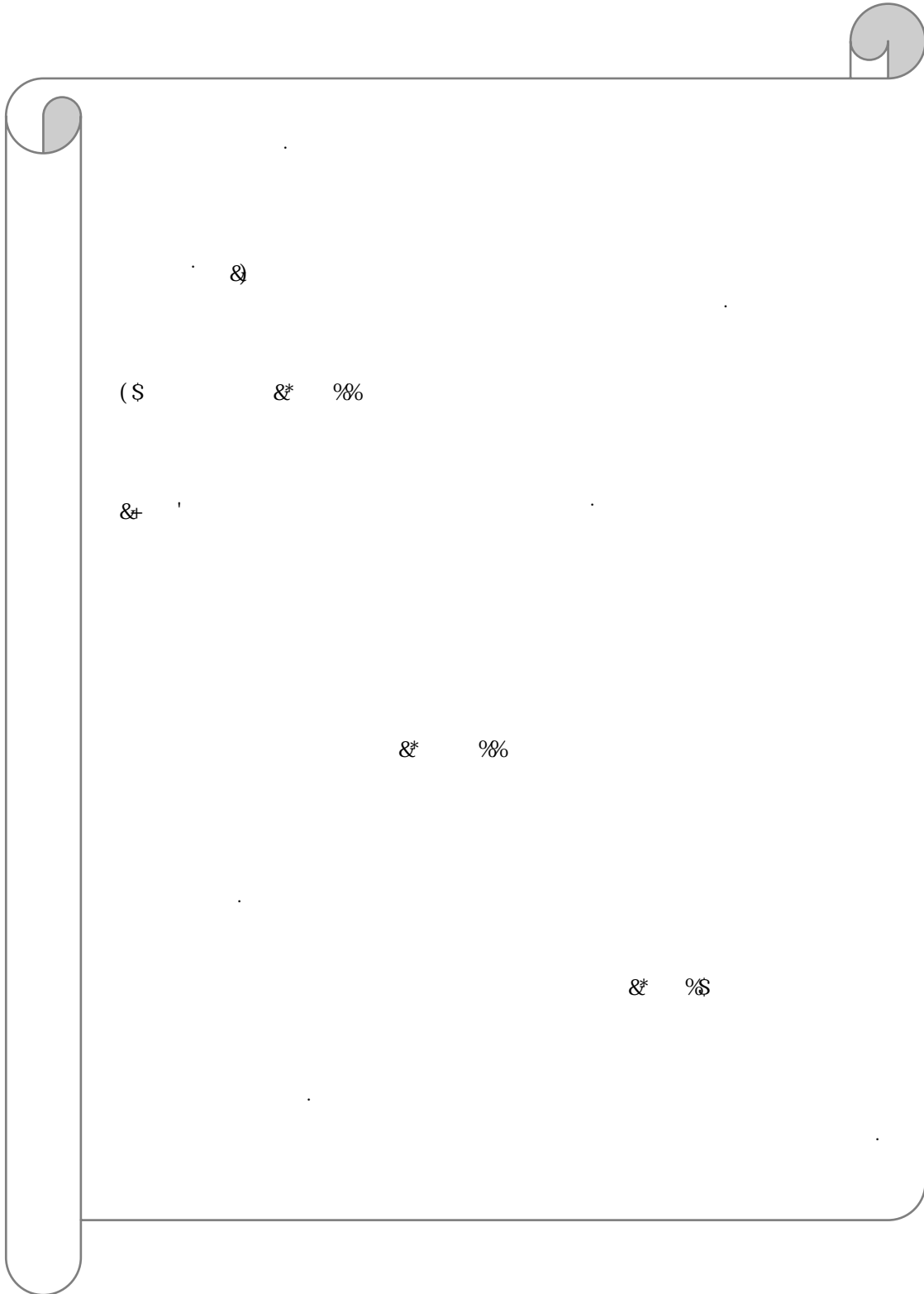
2

f%L
f&L
f' L
f(L





C>H





)\$
 , &
) % %
 %



fl & (L

&*

()

4





...

fl Ł

fl Ł

()

60

8

()

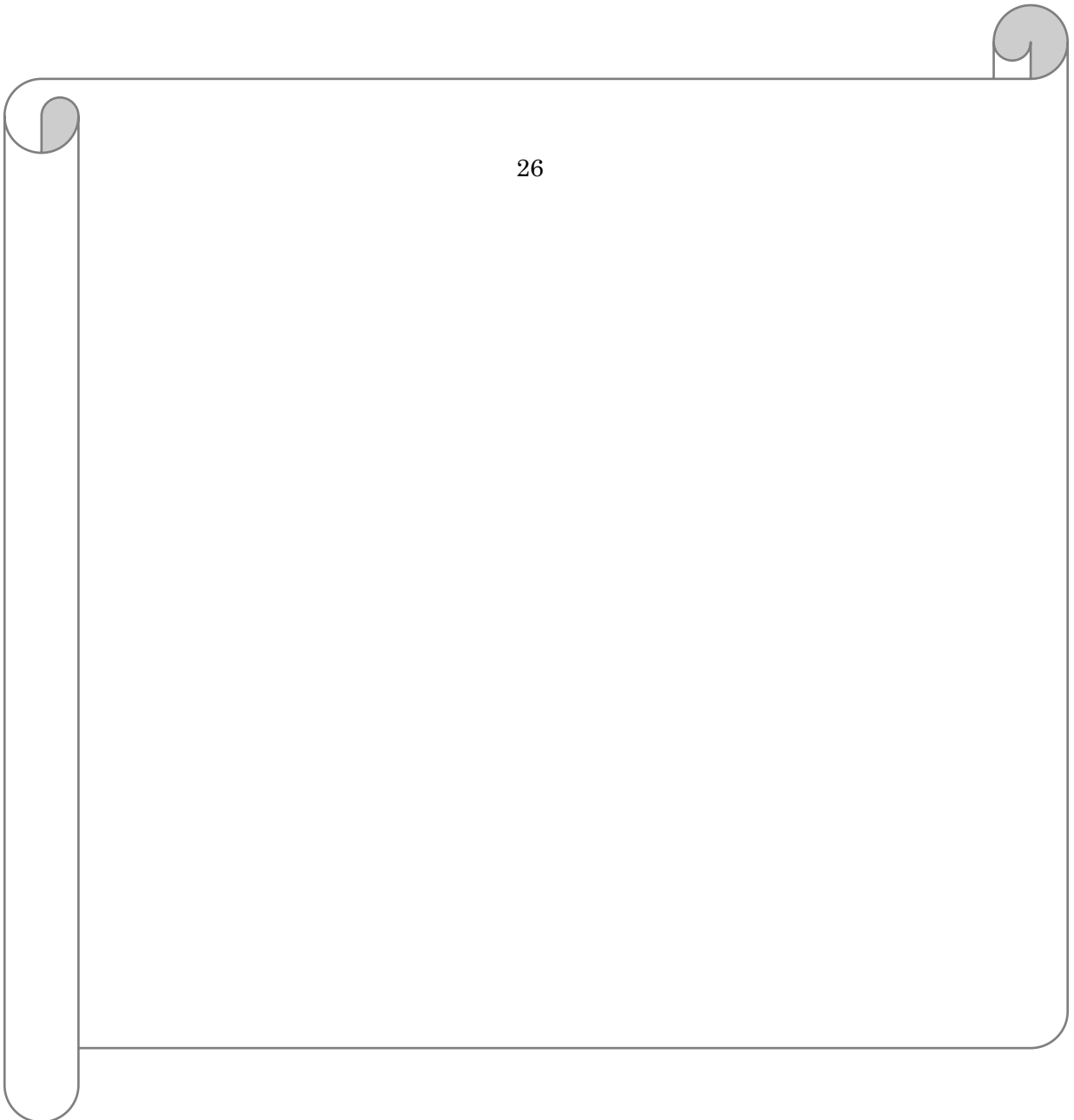
27

2

27



()





& \$ + % + (&) +

&
)

D875

PDCA

PDCA





【上司コメント】

近年、地域保健を取り巻く状況は大きく変化しており、ますます保健師にかかる期待や重要性が高まっています。しかしながら、組織や地域の中で保健師活動の成果が見えにくく、保健師自身のキャリアアップも体制化されていない環境にあります。

今回、上記問題について、敦賀市の保健師の中で川口受講者が一番年齢が年上であることや、‘このままではいけない’‘私がなんとかしなければ’という、敦賀市の保健師の在りように改革・改善意識を強く持ったことが取り組みの大きなポイントであったと思います。

【受講者の取り組み】

1. 以前より分散配置されている保健師集合会議(研修会)のあり方の見直しを図っている。
2. 市民の健康づくり計画策定をとおして、保健活動質向上のために他職種職員を巻き込んだ自主的活動展開を図っている。
3. 敦賀市の保健師の年齢分布を考慮した人材活用と育成に対する意見・希望を積極的に提言するとともに、将来を見据えての主任保健師(係長級)の管理能力育成を心がけている。

【受講者の成長と保健師・組織への影響】

- ・川口受講者自身が自己の保健師観や取り組みへの熱い思いを自分の言葉で述べていった姿勢が保健師達の心に響き出した。まずは保健師の組織力を強化するために意思統一を図ることを優先とした取り組み、スタッフに任す姿勢、待つ姿勢が功を成している。話し合う時間を意図的に見つけて保健師達の発言機会を増やしていったことで、保健師達も考えを自分の言葉にすることで自身が振り返るようになってきている。忙しいが面白いと感じる、という発言が係長や保健師から聞かれるようになった。
- ・本来の保健活動の目指すところを改めて保健師達が各自落とし込んでいる。これまでは与えられた事業担当業務の流れの中で淡々とこなす姿勢であったのが、少しずつ問題意識を持って取り組む態度が見受けられてきている。特に係長級に早期に見られてきた。「上司(川口受講者)の意気込みが違う!」と強く感じることで、保健師組織のまとまり感が出てきているのを感じる。
- ・統括保健師の価値観や人事についてはまだまだ市は理解するに至っていないが、聴く姿勢はある。

統括保健師の重要性や必要性を理解しても、個人が動機づけされ自ら意識を持ち、取り組む熱い思いと意欲がなければなかなか成果が出てこないと思います。その点、川口受講者は気づきもやる気も備わってきた状況で研修に参加できたことが組織にとっても非常に有効であったと思っています。市上層部へ今以上に積極的に理解協力を求めることや部内及び他部門の横断的調整を図ることについては川口受講者は十分その必要性をわかっており、これからの準備を進めながら行動に移していくと思いますし、また期待しているところでもあります。

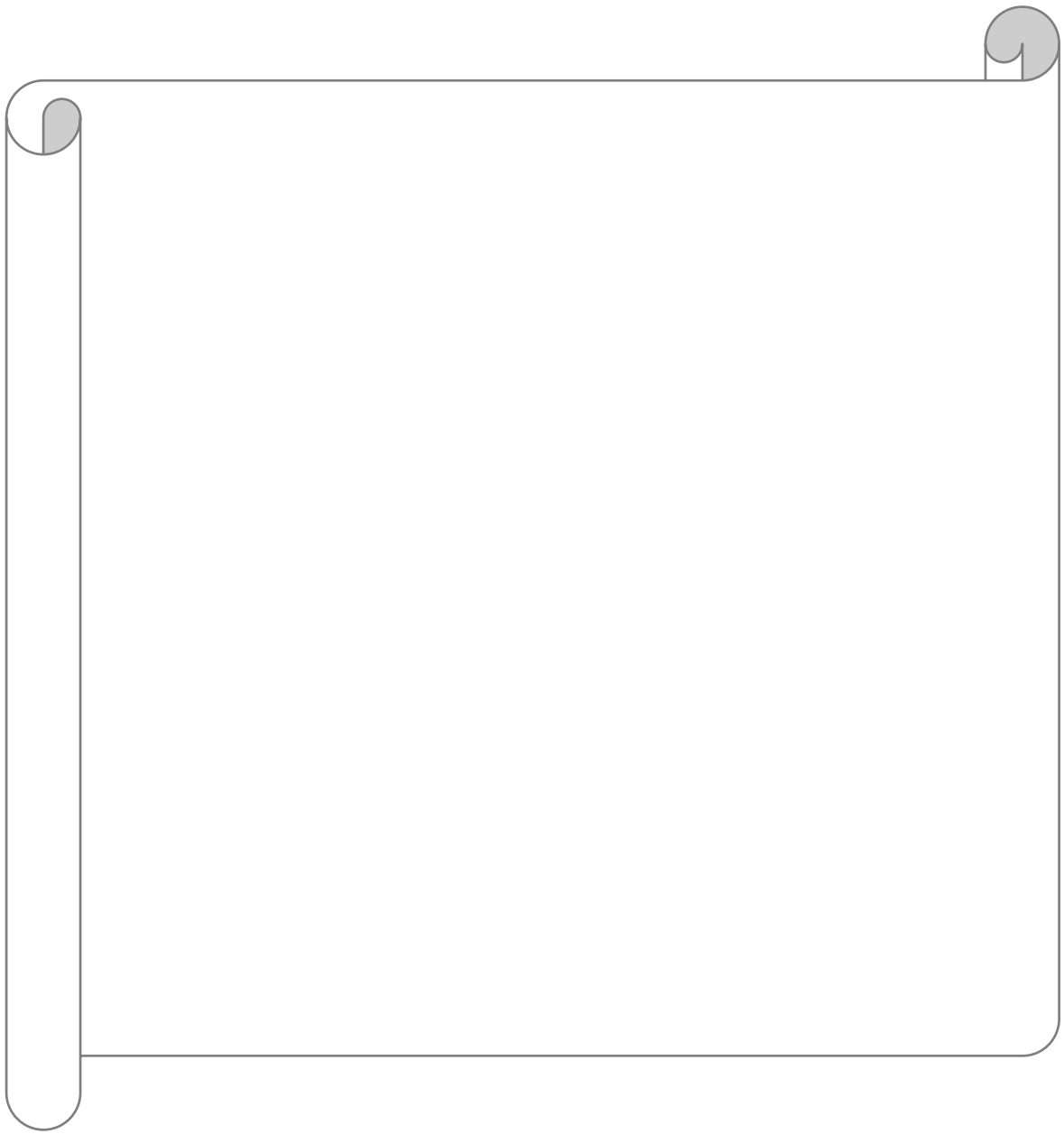
<敦賀市健康管理センター所長>



(- * % () , %

()







fl&

-)

%

*

*

((

fl

h

L

&* * +

&# + &

(+

&

)

+

&

fl&

%

*

+

, -

(

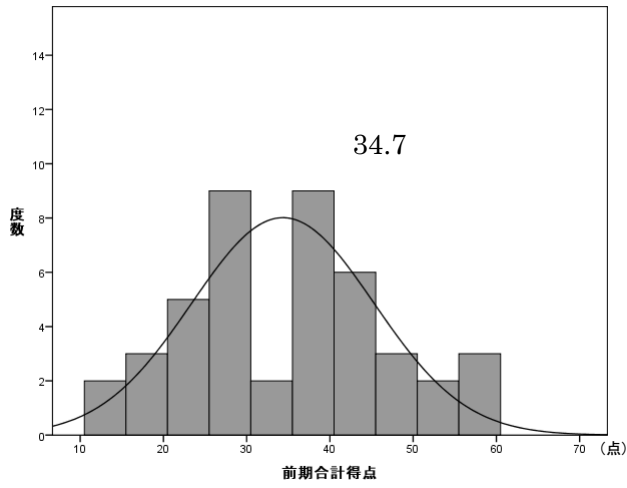


図3 事前の合計得点(n=47)
 平均値 34.7 点

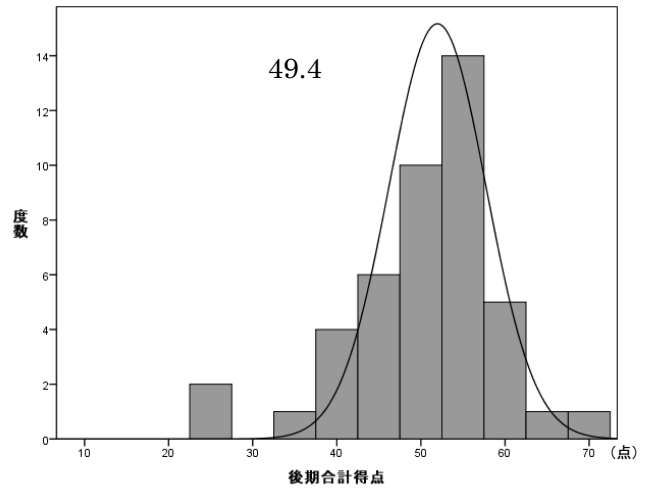


図4 事後の合計得点(n=47)
 平均値 49.4 点

5

* -

f1 (") (" , £

f1 %- " + £

f1 (£

%,

(

6

* -

'"& ("'

%'+

f1 £

&")

f) (1

)

表 5 「統括保健師として組織横断的な調整を図りながら実践できる」
下位項目の得点の平均値(抜粋)

項 目	得点の平均値(点)	
	<事前>	<事後>
・地域全体の健康課題の明確化や事業の優先度決定を行うために必要な体制を整えることができる	1.9	2.7
・地域全体の健康課題、事業の優先度を政策・施策、事業化の決定ルート(ライン上)にのせていくことができる	2.0	2.5
・個々の保健師の専門性を育むために、成長に合わせた適材適所への配置、今後経験すべき業務が判断できている	2.2	2.9
・計画的なジョブローテーションを含み、人材育成を推進できている	1.7	2.7
・先を見据えて、保健師確保や配置、計画的な採用に関与できている(直接的・間接的)	1.9	2.9

7

*

&)

' ''

)

f)

(1

& %

&''-

f)

(1

表 6 統括保健師としての到達目標の達成状況

事前の得点(n=47)

		合計	達成状況(n)							平均	標準偏差	
			できている				できていない					不明
			5	4	3	2	1	0				
統括保健師の役割や機能について説明ができる	1 統括保健師の役割・機能が理解できている	47	5 (10.6)	10 (21.3)	17 (36.2)	11 (23.4)	3 (6.4)	1 (2.1)	0 (0.0)	3.0	1.2	
	2 統括保健師の必要性が理解できている	47	8 (17.0)	19 (40.4)	12 (25.5)	5 (10.6)	3 (6.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.5	1.1	
	3 統括保健師の組織的な位置づけを理解できている	47	5 (10.6)	8 (17.0)	19 (40.4)	11 (23.4)	3 (6.4)	1 (2.1)	0 (0.0)	3.0	1.1	
	4 統括保健師として自組織で果たさなければならない役割・機能が認識できている	47	2 (4.3)	12 (25.5)	13 (27.7)	13 (27.7)	7 (14.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	2.8	1.1	
	5 統括保健師の役割・機能、位置づけ、自身が果たすべき役割が他者に説明できている	47	1 (2.1)	3 (6.4)	13 (27.7)	10 (21.3)	13 (27.7)	6 (12.8)	1 (2.1)	1.9	1.3	
統括保健師として組織横断的な調整を図りながら実践できる	6 統括保健師としての自覚を持っている(覚悟が決まっている)	47	9 (19.1)	13 (27.7)	10 (21.3)	9 (19.1)	4 (8.5)	2 (4.3)	0 (0.0)	3.2	1.4	
	7 どのような統括保健師になるべきか、その姿を具体的に描くことができている	47	1 (2.1)	9 (19.1)	10 (21.3)	17 (36.2)	8 (17.0)	2 (4.3)	0 (0.0)	2.4	1.2	
	8 地域全体の健康課題の明確化や事業の優先度決定を行うために必要な体制を整えることができている	47	1 (2.1)	4 (8.5)	10 (21.3)	15 (31.9)	7 (14.9)	10 (21.3)	0 (0.0)	1.9	1.3	
	9 「地域全体の健康課題」、「事業の優先度」を、政策・施策、事業化の決定ルート(ライン上)にのせていくことができている	47	2 (4.3)	3 (6.4)	12 (25.5)	13 (27.7)	9 (19.1)	8 (17.0)	0 (0.0)	2.0	1.3	
	10 個々の保健師の専門性を育むために、成長に合わせた適材適所への配置、今後経験すべき業務が判断できている	47	0 (0.0)	7 (14.9)	17 (36.2)	10 (21.3)	5 (10.6)	7 (14.9)	1 (2.1)	2.3	1.3	
	11 計画的なジョブローテーションを含み、人材育成を推進できている	47	1 (2.1)	1 (2.1)	12 (25.5)	16 (34.0)	9 (19.1)	8 (17.0)	0 (0.0)	1.8	1.2	
	12 先を見据えて、保健師確保や配置、計画的な採用に関与できている(直接・間接的関与どちらでも可)	47	0 (0.0)	4 (8.5)	17 (36.2)	10 (21.3)	7 (14.9)	9 (19.1)	0 (0.0)	2.0	1.3	
自組織の中で統括保健師としての位置づけを確保できる	13 統括保健師として、保健師仲間に認められている	47	3 (6.4)	12 (25.5)	11 (23.4)	9 (19.1)	5 (10.6)	7 (14.9)	0 (0.0)	2.5	1.5	
	14 組織の中で、統括保健師として認められている	47	1 (2.1)	5 (10.6)	15 (31.9)	11 (23.4)	5 (10.6)	10 (21.3)	0 (0.0)	2.1	1.4	

表 7 統括保健師としての到達目標の達成状況

事後の得点(n=47)

		合計	達成状況(n)							平均	標準偏差	
			できている				できていない					不明
			5	4	3	2	1	0				
統括保健師の役割や機能について説明ができる	1 統括保健師の役割・機能が理解できている	47	25 (53.2)	20 (42.6)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.5	0.6	
	2 統括保健師の必要性が理解できている	47	37 (78.7)	9 (19.1)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.8	0.5	
	3 統括保健師の組織的な位置づけを理解できている	47	24 (51.1)	20 (42.6)	3 (6.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.4	0.6	
	4 統括保健師として自組織で果たさなければならない役割・機能が認識できている	47	21 (44.7)	20 (42.6)	6 (12.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.3	0.7	
	5 統括保健師の役割・機能、位置づけ、自身が果たすべき役割が他者に説明できている	47	7 (14.9)	22 (46.8)	14 (29.8)	4 (8.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.7	0.8	
統括保健師として組織横断的な調整を図りながら実践できる	6 統括保健師としての自覚を持っている(覚悟が決まっている)	47	21 (44.7)	18 (38.3)	6 (12.8)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.2	0.8	
	7 どのような統括保健師になるべきか、その姿を具体的に描くことができている	47	14 (29.8)	23 (48.9)	9 (19.1)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.1	0.8	
	8 地域全体の健康課題の明確化や事業の優先度決定を行うために必要な体制を整えることができている	47	2 (4.3)	10 (21.3)	17 (36.2)	10 (21.3)	5 (10.6)	3 (6.4)	0 (0.0)	2.7	1.2	
	9 「地域全体の健康課題」、「事業の優先度」を、政策・施策、事業化の決定ルート(ライン上)にのせていくことができている	47	2 (4.3)	6 (12.8)	21 (44.7)	6 (12.8)	7 (14.9)	5 (10.6)	0 (0.0)	2.5	1.3	
	10 個々の保健師の専門性を育むために、成長に合わせた適材適所への配置、今後経験すべき業務が判断できている	47	3 (6.4)	11 (23.4)	20 (42.6)	5 (10.6)	1 (2.1)	6 (12.8)	1 (2.1)	2.8	1.4	
	11 計画的なジョブローテーションを含み、人材育成を推進できている	47	2 (4.3)	10 (21.3)	15 (31.9)	10 (21.3)	4 (8.5)	5 (10.6)	1 (2.1)	2.6	1.3	
	12 先を見据えて、保健師確保や配置、計画的な採用に関与できている(直接・間接的関与どちらでも可)	47	2 (4.3)	18 (38.3)	11 (23.4)	5 (10.6)	7 (14.9)	4 (8.5)	0 (0.0)	2.8	1.4	
自組織の中で統括保健師としての位置づけを確保できる	13 統括保健師として、保健師仲間に認められている	47	10 (21.3)	15 (31.9)	12 (25.5)	3 (6.4)	2 (4.3)	5 (10.6)	0 (0.0)	3.3	1.5	
	14 組織の中で、統括保健師として認められている	47	4 (8.5)	13 (27.7)	17 (36.2)	5 (10.6)	1 (2.1)	7 (14.9)	0 (0.0)	2.9	1.5	

表 8 統括保健師としての到達目標の達成状況

事前の得点(n=44)

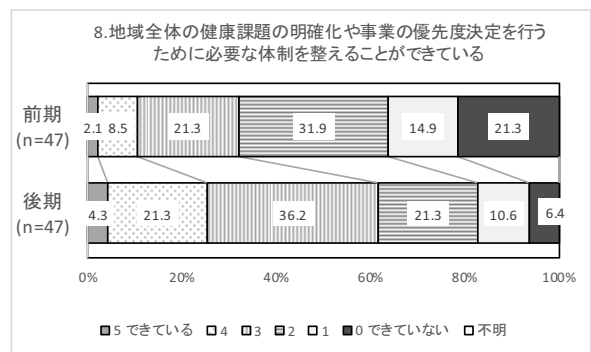
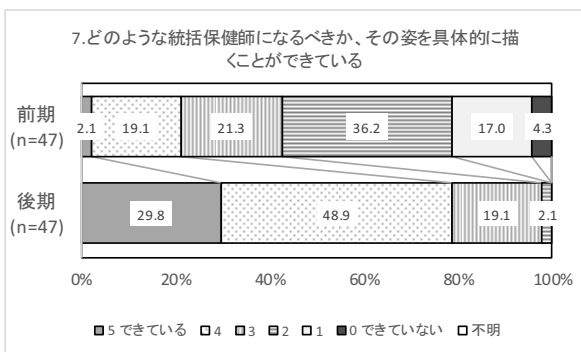
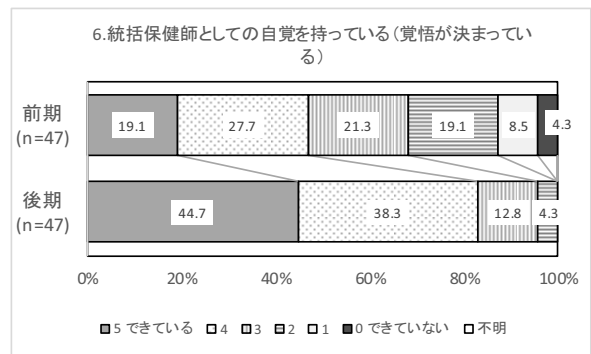
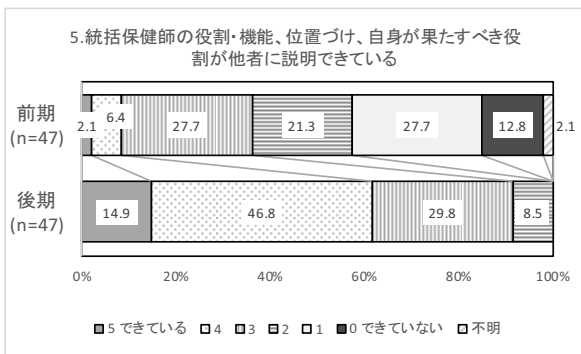
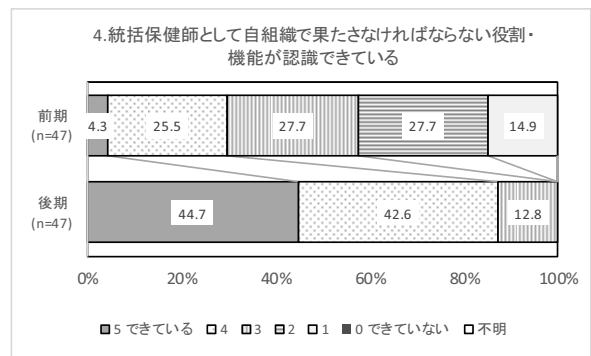
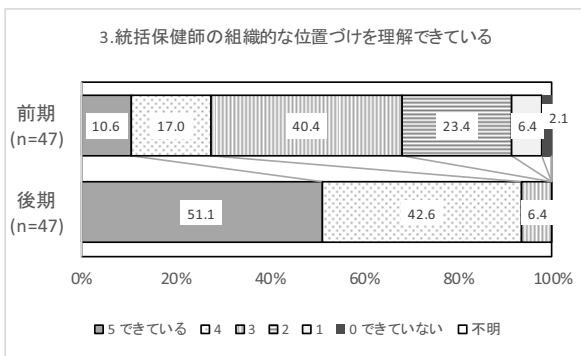
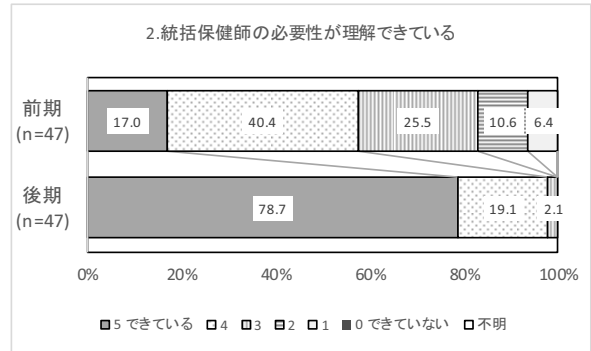
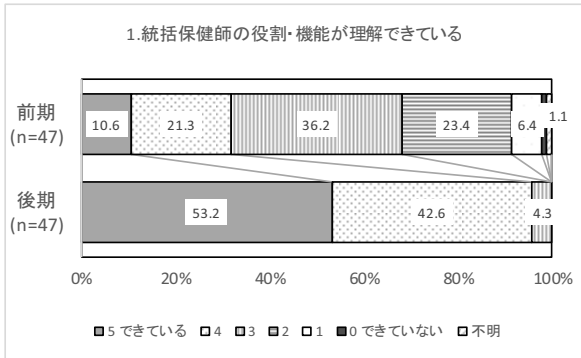
		合計	達成状況(n)						平均	標準偏差	
			できている			できていない					
			5	4	3	2	1	0			
統括保健師の役割や機能について説明ができる	1	統括保健師の役割・機能が理解できている	44	5 (11.4)	9 (20.5)	17 (38.6)	10 (22.7)	3 (6.8)	0 (0.0)	3.1	1.1
	2	統括保健師の必要性が理解できている	44	7 (15.9)	18 (40.9)	12 (27.3)	5 (11.4)	2 (4.5)	0 (0.0)	3.5	1.0
	3	統括保健師の組織的な位置づけを理解できている	44	5 (11.4)	7 (15.9)	19 (43.2)	10 (22.7)	2 (4.5)	1 (2.3)	3.0	1.1
	4	統括保健師として自組織で果たさなければならない役割・機能が認識できている	44	2 (4.5)	11 (25.0)	13 (29.5)	12 (27.3)	6 (13.6)	0 (0.0)	2.8	1.1
	5	統括保健師の役割・機能、位置づけ、自身が果たすべき役割が他者に説明できている	44	1 (2.3)	2 (4.5)	13 (29.5)	10 (22.7)	13 (29.5)	5 (11.4)	1.9	1.2
統括保健師として組織横断的な調整を図りながら実践できる	6	統括保健師としての自覚を持っている(覚悟が決まっている)	44	9 (20.5)	12 (27.3)	9 (20.5)	9 (20.5)	4 (9.1)	1 (2.3)	3.2	1.4
	7	どのような統括保健師になるべきか、その姿を具体的に描くことができている	44	1 (2.3)	8 (18.2)	10 (22.7)	17 (38.6)	6 (13.6)	2 (4.5)	2.4	1.1
	8	地域全体の健康課題の明確化や事業の優先度決定を行うために必要な体制を整えることができている	44	1 (2.3)	4 (9.1)	10 (22.7)	14 (31.8)	7 (15.9)	8 (18.2)	2.0	1.3
	9	「地域全体の健康課題」、「事業の優先度」を、政策・施策、事業化の決定ルート(ライン上)にのせていくことができている	44	2 (4.5)	3 (6.8)	12 (27.3)	12 (27.3)	9 (20.5)	6 (13.6)	2.1	1.3
	10	個々の保健師の専門性を育むために、成長に合わせた適材適所への配置、今後経験すべき業務)が判断できている	44	0 (0.0)	6 (13.6)	17 (38.6)	10 (22.7)	5 (11.4)	6 (13.6)	2.3	1.2
	11	計画的なジョブローテーションを含み、人材育成を推進できている	44	1 (2.3)	0 (0.0)	12 (27.3)	16 (36.4)	7 (15.9)	8 (18.2)	1.8	1.2
	12	先を見据えて、保健師確保や配置、計画的な採用に関与できている(直接・間接的関与どちらでも可)	44	0 (0.0)	4 (9.1)	15 (34.1)	10 (22.7)	7 (15.9)	8 (18.2)	2.0	1.3
自組織の中で統括保健師としての位置づけを確保できる	13	統括保健師として、保健師仲間に認められている	44	3 (6.8)	10 (22.7)	11 (25.0)	9 (20.5)	5 (11.4)	6 (13.6)	2.5	1.5
	14	組織の中で、統括保健師として認められている	44	1 (2.3)	5 (11.4)	13 (29.5)	11 (25.0)	5 (11.4)	9 (20.5)	2.1	1.4

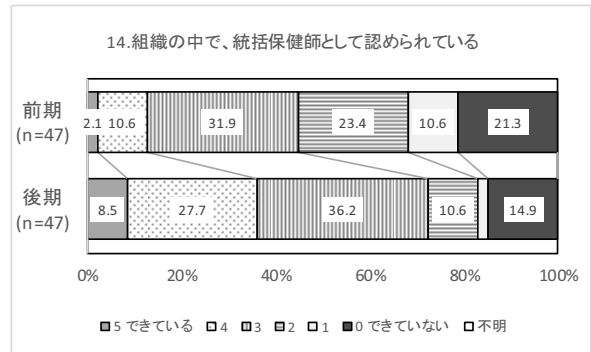
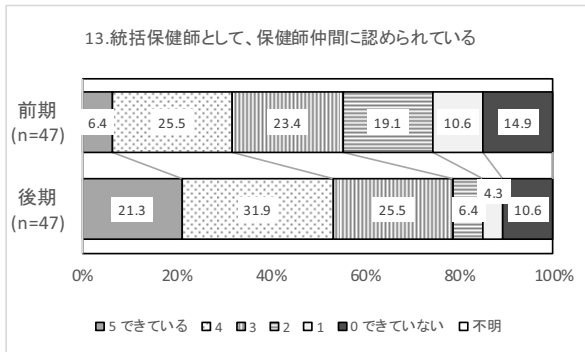
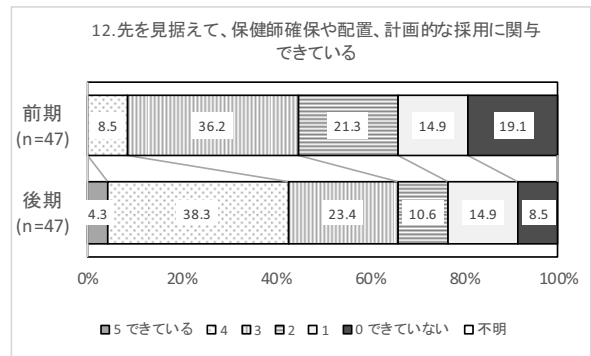
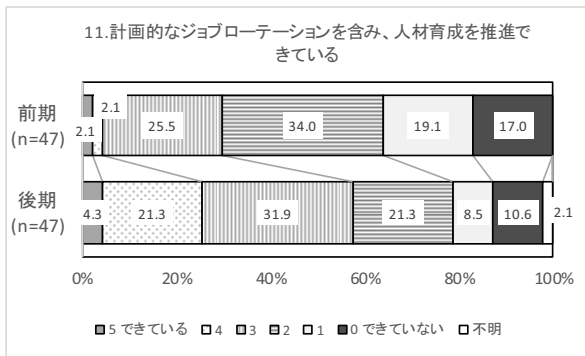
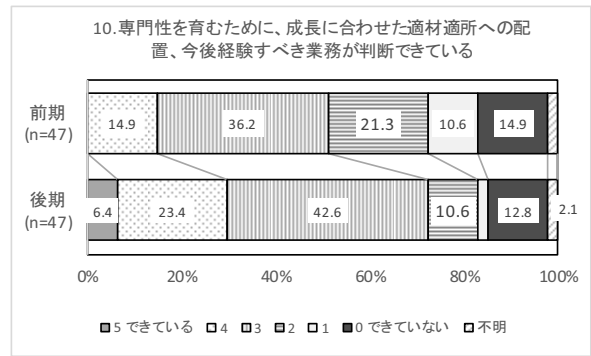
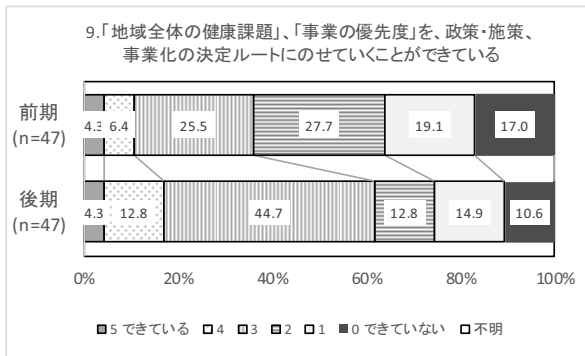
表 9 統括保健師としての到達目標の達成状況

事後の得点(n=44)

		合計	達成状況(n)								平均 標準 偏差	平均 値の 差	対応のある T検定 P値
			できている				できていない						
			5	4	3	2	1	0					
統括保健師 の役割や機 能について 説明ができ る	1	統括保健師の役割・機能が理解できている	44	24 (54.5)	19 (43.2)	1 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.5	0.5	1.5	0.000
	2	統括保健師の必要性が理解できている	44	36 (81.8)	7 (15.9)	1 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.8	0.5	1.3	0.000
	3	統括保健師の組織的な位置づけを理解できている	44	23 (52.3)	19 (43.2)	2 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.5	0.6	1.5	0.000
	4	統括保健師として自組織で果たさなければならない役割・機能が認識できている	44	20 (45.5)	20 (45.5)	4 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.4	0.7	1.6	0.000
	5	統括保健師の役割・機能、位置づけ、自身が果たすべき役割が他者に説明できている	44	6 (13.6)	22 (50.0)	14 (31.8)	2 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.7	0.8	1.8	0.000
統括保健師 として組織 横断的な調 整を図りな がら実践で きる	6	統括保健師としての自覚を持っている(覚悟が決まっている)	44	20 (45.5)	17 (38.6)	6 (13.6)	1 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.3	0.8	1.0	0.000
	7	どのような統括保健師になるべきか、その姿を具体的に描くことができている	44	12 (27.3)	23 (52.3)	9 (20.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.1	0.7	1.6	0.000
	8	地域全体の健康課題の明確化や事業の優先度決定を行うために必要な体制を整えることができている	44	1 (2.3)	10 (22.7)	17 (38.6)	10 (22.7)	4 (9.1)	2 (4.5)	2.7	1.1	0.8	0.000
	9	「地域全体の健康課題」、「事業の優先度」を、政策・施策、事業化の決定ルート(ライン上)にのせていくことができている	44	2 (4.5)	5 (11.4)	21 (47.7)	6 (13.6)	6 (13.6)	4 (9.1)	2.5	1.3	0.5	0.012
	10	個々の保健師の専門性を育むために、成長に合わせた適材適所への配置、今後経験すべき業務)が判断できている	44	3 (6.8)	11 (25.0)	19 (43.2)	5 (11.4)	1 (2.3)	5 (11.4)	2.9	1.3	0.6	0.001
	11	計画的なジョブローテーションを含み、人材育成を推進できている	44	2 (4.5)	10 (22.7)	14 (31.8)	10 (22.7)	4 (9.1)	4 (9.1)	2.6	1.3	0.8	0.000
	12	先を見据えて、保健師確保や配置、計画的な採用に関与できている(直接・間接的関与どちらでも可)	44	2 (4.5)	17 (38.6)	11 (25.0)	5 (11.4)	6 (13.6)	3 (6.8)	2.9	1.4	0.9	0.000
自組織の中 で統括保健 師としての 位置づけを 確保できる	13	統括保健師として、保健師仲間に認められている	44	10 (22.7)	14 (31.8)	12 (27.3)	3 (6.8)	1 (2.3)	4 (9.1)	3.4	1.5	0.9	0.000
	14	組織の中で、統括保健師として認められている	44	4 (9.1)	12 (27.3)	17 (38.6)	5 (11.4)	1 (2.3)	5 (11.4)	3.0	1.4	0.9	0.000

%





fl L

%\$ %%

以前は、他課との絡みになると途端に及び腰になり、何からどう進めていいかわからず諦めていたけど、今では、どうやったら動かしていけるのかを考え、人、タイミング、交渉などの策を練って進めていこうと思えるようになったわ。

保健師仲間との共通理解、方向性を合わせることで、他部所保健師との連携や話合いの必要性、上層部への提言・理解のためにと、ぶれない意思・考え方など、本当に必要なことを経験しました。

人口規模の階級	ライン&スタッフ機能	実務経験年数	【事前】 統括保健師として活動する際の自身の強み・弱み	
A				
B				
C			<p>〔強み〕保健師の声を聞き全体としてどうするか、今後の方向性について、広い視野でものごとを判断しようと努力するところ。新人期育成、地域診断から健康課題を検討する場の設定など少しずつ動き始め、上手く行うことができていると感じる。</p> <p>〔弱み〕個性の強い保健師に対し、資質向上は無理かもしれないとあきらめるところ。市組織内の部署に統括保健師の活動を説明し、理解してもらうこと。</p> <p>〔今後強化したいこと〕災害時の保健師の体制について、市の災害マニュアルに具体的に明記されていないため保健師体制を構築する必要がある。</p>	
D				
E				
F				

表 11 統括保健師として実践する上での自身の強み・弱みの変化
保健衛生部門において統括的役割を担っている保健師(事務分掌なし)の場合

	人口規模	ライン&スタッフ機能	実務経験年数	【事前】 統括保健師として活動する際の自身の強み・弱み	【事後】 統括保健師として活動する際の自身の強み・弱みの変化
A	30万以上	ライン(課長)	30~39年	<p>【強み】①直属の上司が統括保健師の必要性を理解してくれていること。②医療費の削減を期待され、生活習慣病対策など保健活動の要望が多い。③医師会、歯科医師会、薬剤師会、助産師会をはじめ、ボランティア組織等との関係性が保たれていること。</p> <p>【弱み】①多岐にわたる保健事業を実施しているが、その成果を伝える資料作成の指示や説明が弱い。②法律分野を含め、予算の流れ、議会対応も1つ1つ上司に相談しながら進めている段階。③少子高齢化の中で制度や政策を大胆に変革することを求められているが、問題の整理や具体策を展開する力が乏しい。</p>	<p>・研修に参加したことで、統括保健師の役割や機能を理解することができ、理解ある上司のもと事務分掌化への実現が目前となり感謝している。今回の研修で、久しぶりに達成感を得ることができた。</p> <p>・自分自身は性格的に先頭に立って進むタイプではないが、組織の中でポジションに着いたら覚悟して忍耐強く進むしかないと思う。研修を通して、改めて、自分には追い風となる強みや克服しなければならない弱みを明確にして努力しなければならないと思った。</p>
B	30万以上	スタッフ(課長補佐)	30~39年	<p>・統括保健師としての役割を担うこととなり、1年目である。分散配置先の保健師に受け入れられるのかという思いがあった。分散配置先の保健師の集りや個別に話をすることで、認識されるようになり、新任期の保健師の人材育成に携われるようになった。</p> <p>・私自身は、やろうと決めたことは出来るまで結果が出るまでやり通すという粘り強さやあきらめないところはありますが、実践力が課題だと思っている。</p>	<p>・少しずつではあるが、統括の役割を進める中で、他部所の保健師のことも考え、その所属に足を運ぶことで、気おくれ感も薄れ、新たな人間関係を広がり、やりやすくなったと思う。自分が大切と感じ重要と思える課題を同時進行ですすめられるようになってきたと思う。</p>
C	10~29万	スタッフ(課長補佐)	20~29年	<p>【強み】業務分担制をとってきたため、所属グループ以外の業務がわからず、グループ同士の関係もうまくとれていない雰囲気があった。事業の見直し、削減についてアンケートや話し合いを行い、地区担当制にしたことで皆が保健業務全体を見る意識がでてきた。他グループの業務の理解も深まり、関係性も良い方向に持っていくことができていると思う。必要と思われる施策は事業化に向けて積極的に取り組むことができ、部下の指導や事業への適切な助言はできていくと思う。</p> <p>【弱み】PDCAを取り入れた活動ができていない。事業の必要性や保健活動について、事務職や上司に理解される分析や数値的な見せ方が苦手である。説得力のある話し方ができない。(他部所と連携した事業について、うまく人を動かすことができない)</p> <p>【強化したいこと】政策の会議で実現させていくために説明する力、他部所との連携のすずめ方、地区担当制の評価の仕方、効果の上げ方などPDCAを活用した保健活動について強化していきたい。</p>	<p>・統括保健師の意識として、実践から自分のものとして位置づけられたと思う。実際に実践する中で仲間との共通理解、方向性を合わせることで、他部所保健師との連携や話し合いの必要性、上層部への提案・理解、誰のためにとぶれない意思・考え方など、本当に必要なことだと経験した。</p> <p>・地区活動では、地域を把握する中でPDCAの必要性からシートを作り進めてきた。言葉として必要と理解していたことが、経験からその必要性を理解したことは、今後統括する上で生かされていく事と思う。</p> <p>・1つのことを実現化していくために、自分自身に信念を持ち推進していく中で仲間や上司の理解を得るための説明や資料が必要だが、聞いてもらえるための普段からの自分の動きや仕事への姿勢が大切であり、今まで努力してやってきたことも今回生かされたと思う。</p> <p>・優先課題を政策化していくために、他部所をまたがっての抽出ができていないため、これから話し合い、提案書として総合計画に具体的にあげていく予定。言語化の苦手さは自信をつけることで克服していきたい。</p>
D	10~29万	ライン(課長)	20~29年	<p>・保健師の1人配属等の異動を経験し、他職種との職員とのコミュニケーションスキルを高め、人間関係を上手く築くことができる。ただし、相手に添う傾向にあり、頼まれると頑張ってしまう。</p> <p>・今後は物事を冷静かつ客観的に判断し配役できる能力を強化していきたい。</p>	<p>・どうしても他人の意見に添う傾向にあったが、自分が思うほど甘えられる立場にないことがわかり、腹をくくった結果、言いにくいことも発言し、自分のペースに乗ってもらう方向に意識を変えた。</p> <p>・様々な文書や法律を後立てに物事を客観的に見ると共に、伝え方も極力冷静になる部分を熱く語る部分と組み合わせることで、リーダーシップを発揮できるのではないかと考えるようになった。</p> <p>・長年、統括的な役割を担っていたけれど、どこかで誰かに振りたい気持ちがあったが、私にとっては「腹をくくる」ことが一番のステップアップになったと思う。</p>
E	9万以下	ライン(課長)	20~29年	<p>・必要ことは事業化したり、予算説明したりすることは、割とスムーズに出来る方かと思う。また、分散配置されている保健師間の横の連携をとっていくことについては部内の理解もあり少しずつ進めてきている。</p> <p>・しかし、他部局の理解を求めていくことや、課をまたがって課題解決していくとする動きになかなか進めないでいる。</p> <p>・若手保健師が多いので、地域を見せる力や気づきを仕事に反映する力を育てていく体制をつくっていかないとけないと思うが、自分自身の実行力、計画性が弱く立ち止まってしまっている。</p>	<p>・自分の組織内の職種間の壁は、話し合いを重ねることでPDCAを意識していくことで職員が良い方向に変わってきたと感じる。</p> <p>・介護保険計画や健康増進計画等、すべての計画策定(見直し)を今年度行っており、すべての策定委員会に出席して、「組織横断的な横串」の必要性を痛感している。このことを組織横断的に考えていくことに対する大きな壁がある。多課とのからみになると、とたんに及び腰になる。何からどう進めていけばいいのかわからない、難しい。今までの自分ならここで諦めていたが、その必要性がスッキリと落ちた今は、どうやったら動かしていけるか考え、人・タイミング・根回し等、いろいろ策を練って進めていこうと思うようになった。共感して一緒に考えてくれる仲間も上司もいる。少しずつでも諦めない、腹もすわったと感じている。</p>
F	9万以下	ライン(課長)	30~39年	<p>・上手く行うことができていること定例会、リーダー会を開催している。</p> <p>・苦手なこと組織を全体的にみて、判断したり意見を論理的に言うこと。</p> <p>・今後強化していきたいこと：後任への道筋を作ること</p>	<p>・腹をくくって、保健師全員に声がけし、協力を得られた。逃げずに人材配置について意見を言えた。</p> <p>・行動するスピード、判断するスピードはまだまだである。スロースピードではあるが、周囲に支えられながら、これで終わらず、組織として動いて行けるように組織横断ミーティングの規約を作って継続的に開催したい。火種を絶やさないう、引き継いで行きたい。</p>
G	9万以下	ライン(課長)	30~39年	<p>・課長職になってから保健師全体の取りまとめの役割を担っている。保健師経験の約8割は住民への直接支援、現場での保健師活動であり、保健師のネットワークは築けている。統括保健師の役割を明確にし事務分掌上に明文化することが課題である。</p>	<p>・保健師のネットワーク構築については自分の強みと思っていたが、研修を通してまだ自身の力で何とかしようと思いついていない自分に気がついた。統括の役割は、一人で何とかするものではない、いかにまわりを巻き込み協力しながらすすめていかないと大切なのだと思う。</p> <p>・また自組織外へのネットワークの求め方も弱い部分があったと知りました。自分の強みをいかにしながら前向きに取り組んでいきたい。</p>

f L

) %

8

1 2

.....

1

p13-19

26 3

2

1

p21-28

26 3

％

("% fl &" - Ł
' ") fl &"* Ł

ほう、なるほど。

今まで、健康日本21と母子保健活動はそれぞれバラバラに進めていたということか！

それは非効率だよね。

効果をねらってやってみるのはいいんじゃないかねえ。頑張ってよ！

統括保健師がいる意味は、
こういうところにあるんだね！

保健師連携会議の結果を報告させてください。重点的に取り組んでいきたい健康課題について共有しました。

母子保健担当保健師からは、妊娠届出時の面接結果より我が市では妊婦の喫煙率5%という報告がなされ、それはここ数年横ばいだそうです。妊娠中の喫煙はお母さんのみならず子どもにも影響があります。妊娠中は禁煙していても出産後、子どもが1歳6か月を過ぎた頃から再喫煙するという実態もつかんでいます。このことは母子保健においては重要な課題と共通認識しました。

一方、成人保健担当保健師からは、健康日本21の一環で喫煙対策に取り組んでいきたいということが出されました。これまでは40～50歳の男性をターゲットにしていますが、その対象を拡大して妊産婦にしてはどうかという案が出されました。

成人保健の事業で、母子保健を対象とすると効率よく上手くいくのではないか、という新たな気づきがあって、とってもいい案が出てきたなと思っているんです。

はい。進捗や成果も適宜、報告します！

A課長さん
(保健衛生部門の
保健師の上司)

統括保健師の
T子さん



fl

fl

& % & fl
fl L

L
(*

fl



fl L

fl

L



f&l

f(+ L

%S

& % &

&

f&l

5

6

*

(

+

%

% '

7

+

fl % L

8

) &

%

&

9

*

*

)

fl

L

%

&

:

6

7

[& ']

5

ff' ", L
L f) + "(L

%

&
ff' ", L
f)
f)' "& L

6

fH, "+ L

fH**" * L

fL

D875





) S

% S

%% (*)'

% S

)





(% %
(

5 % \$ & ') ', % \$
&

+

.
. .
. .
. .



) &S ' * ' &
&

D875

'L

(L
fl%

fl&

fl L
fl(L

.
.



.

%L

&L

'L

(L



*) %) %

%L

&L

'L

%L

&L

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.
. .
. .
. .



.

&

'

&

.

.

.

.

.

+



おわりに

(+

% fl L
fl
& L fl L
" fl L

資 料

1. プログラムで使用したワークシート

1) 【様式1】組織見える化シート

平成 年 月 日 ID:	所属: 氏名:
平成年度厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業 統括保健師人材育成プログラム	
【様式1】「組織見える化シート」	
保健師数(常勤) : ○○人(H26年○月)※産休・育休中含む (非常勤) : ○○人	保健師の配置部署数: ○部、○課、○係
○統括保健師の役割について事務分掌への明記の有無: 有・無 (明記されている場合、内容を記入)	
統括としての立場で見えてきた課題はなに?! 今後積極的に働きたい部所(部・課)は?!	

平成 年 月 日 ID:
所属: 氏名:

【様式2】「統括保健師の役割明確化シート」

ここでは、課題をロジカルに考えることに挑戦します

第1段階 「今、あなたが統括的な立場として感じている課題」を言語化すると…

第2段階 「なぜその課題が起こっているのか」を考え、原因を探る ※どうなっているのかを洞察

第3段階 「実際に」あなたが統括として取り組むべき課題
(上記1～2を通して明らかにした課題を言語化)

2) 【様式2】 統括保健師の役割明確化シート

平成 年 月 日 ID:
 所属: 氏名:

【様式3】「統括保健師 行動計画シート」

課題	行動目標	行動計画		実施した内容と結果	成果
		計画立案(事前学習時)	計画の追加・修正		

4) 【様式4】 統括保健師 実践日記

No

【様式4】 統括保健師 実践日記

ID: _____ 所属: _____ 氏名: _____

- 【様式3】行動計画シートに基づいて実践する中で、気づいたこと、悩んだこと、他の受講生とやりとりしたことで“ハッ”したこと、心に残ったことを記録しておきます。
- 後期集合研修まで、「ときどき」でも「手書き」でも、ぜひ、あなたの気持ちを書き続けてください。
- きっと、あなたの宝物になります。

年月日	本音・気づき
. . . /	
. . . /	
. . . /	
. . . /	
. . . /	

2. 評価シート

1) 自己評価 (事前・事後)

平成26年度 厚生労働省 先駆的保健活動交流推進事業 統括保健師人材育成プログラム

自己評価シート ①事前学習前

ID: _____ 所属: _____ 氏名: _____ 記入日: 平成 ____ 年 ____ 月 ____ 日

1. 以下は、統括保健師が組織的に位置づけられ、その中で役割・機能を発揮するプロセスを構造化して評価項目としています。目標1～14について「どのくらい達成できているか」をお考えいただき、現在のご自身の状況を6段階で自己評価してください。当てはまる番号に○を付け、その理由についてもご記入ください。

上位目標	下位目標	達成状況	
		6段階(あてはまる箇所)に○をつけて下さい)	○を付けた理由(必ず記入)
統括保健師の役割や機能について説明ができる	1 統括保健師の役割・機能が理解できている	5.できている 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	2 統括保健師の必要性が理解できている	5.できている 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	3 統括保健師の組織的な位置づけを理解できている	5.できている 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	4 統括保健師として自組織で果たさなければならない役割・機能が認識できている	5.できている 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	5 統括保健師の役割・機能、位置づけ、自身が果たすべき役割が他者に説明できている	5.できている 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
統括保健師として組織横断的な調整を図りながら実践できる	6 統括保健師としての自覚を持っている(覚悟が決まっている)	5.できている 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	7 どのような統括保健師になるべきか、その姿を具体的に描くことができる	5.できている 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	8 地域全体の健康課題の明確化や事業の優先度決定を行うために必要な体制を整えることができる	5.できている 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	9 「地域全体の健康課題」、「事業の優先度」を、政策・施策、事業化の決定ルート(ライン上)にのせていくことができる	5.できている 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	10 個々の保健師の専門性を育むために、成長に合わせた適材適所への配置、今後経験すべき業務)が判断できている	5.できている 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	11 計画的なジョブローテーションを含み、人材育成を推進できている	5.できている 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	12 先を見据えて、保健師確保や配置、計画的な採用に関与できている(直接・間接的関与どちらでも可)	5.できている 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
自組織の中で統括保健師としての位置づけを確保できる	13 統括保健師として、保健師仲間にも認められている*	5.できている 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	14 組織の中で、統括保健師として認められている*	5.できている 4. 3. 2. 1. 0.できていない	

注) * 感覚的なもので結構ですのでご記入ください

2. 統括保健師として活動する際のご自身の強み・弱みについて伺います。上手に行うことができていること、苦手なこと、今後強化していきたいことを自由にお書きください。

自己評価シート ②後期集合研修後

ID: 所属:

氏名:

記入日: 平成 年 月 日

1. 以下は、統括保健師が組織的に位置づけられ、その中で役割・機能を発揮するプロセスを構造化して評価項目としています。目標1～14について、「どのくらい達成できているか(できたか)」をお考えいただき、現在のご自身の状況を6段階で自己評価してください。当てはまる番号に○を付け、その理由についてもご記入ください。

上位目標	下位目標	達成状況	
		6段階(あてはまる箇所)に○をつけて下さい)	○を付けた理由(必ず記入)
統括保健師の役割や機能について説明ができる	1 統括保健師の役割・機能が理解できている	5.できている (できた) 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	2 統括保健師の必要性が理解できている	5.できている (できた) 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	3 統括保健師の組織的な位置づけを理解できている	5.できている (できた) 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	4 統括保健師として自組織で果たさなければならぬ役割・機能が認識できている	5.できている (できた) 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	5 統括保健師の役割・機能、位置づけ、自身が果たすべき役割が他者に説明できている	5.できている (できた) 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
統括保健師として組織横断的な調整を図りながら実践できる	6 統括保健師としての自覚を持っている(覚悟が決まっている)	5.できている (できた) 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	7 どのような統括保健師になるべきか、その姿を具体的に描くことができる	5.できている (できた) 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	8 地域全体の健康課題の明確化や事業の優先度決定を行うために必要な体制を整えることができる	5.できている (できた) 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	9 「地域全体の健康課題」、「事業の優先度」を、政策・施策、事業化の決定ルート(ライン上)にのせていくことができる	5.できている (できた) 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	10 個々の保健師の専門性を育むために、成長に合わせた適材適所への配置、今後経験すべき業務)が判断できている	5.できている (できた) 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	11 計画的なジョブローテーションを含み、人材育成を推進できている	5.できている (できた) 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	12 先を見据えて、保健師確保や配置、計画的な採用に関与できている(直接・間接的関与どちらでも可)	5.できている (できた) 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
自組織の中で統括保健師としての位置づけを確保できる	13 統括保健師として、保健師仲間にも認められている	5.できている (できた) 4. 3. 2. 1. 0.できていない	
	14 組織の中で、統括保健師として認められている	5.できている (できた) 4. 3. 2. 1. 0.できていない	

2. 受講前に記載していただいた「統括保健師として活動する際のご自身の強み・弱み」について、プログラム修了した今どのように変化しましたか。どのくらい克服したり、成長させることができたか、ご自分の思いも含めて、自由にお書きください。

2) 他者評価 (推薦者・直属の上司等)

平成26年度厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業

統括保健師人材育成プログラム修了者の活動状況について

記入日: 平成27年 月 日

記入者 所属・職位:

氏名:

統括保健師人材育成プログラム受講者氏名:

本プログラムに参加いただいた貴所属の統括保健師(統括的立場にある保健師)の活動状況、例えば、組織横断的な調整機能の発揮や保健活動向上のための取り組みなど、保健師の統括として、役割・機能を発揮していた活動についてお書きください。

また、まわりの保健師への影響、組織全体として有効であったことなどがございましたら、併せて、ご記入ください。

ご協力いただきありがとうございました

公益社団法人 日本看護協会 健康政策部保健師課

3) プログラム評価

平成26年度厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業
 統括保健師人材育成プログラムの評価およびご意見伺い

ID番号: _____ 氏名: _____ 記入日: 平成27年 ____ 月 ____ 日

I. 本プログラムの企画および結果評価について

つぎの1)～5)について、当てはまる番号に○印を付けていただき、回答された理由についてもご記入ください。

1) プログラム全体について

質問	回答欄	
	選択肢	回答の理由
(1) プログラムの期間はいかがでしたか <small>(事前学習含む7か月間:前期集合研修2日間、後期集合研修1日間)</small>	1. 妥当である 2. 長い 3. 短い 4. その他	
(2) 集合研修の開催時期はいかがでしたか <small>・前期集合研修(8月11・12日) ・後期集合研修(1月26日)</small>	1. 妥当である 2. 改善が必要 3. その他	
(3) プログラム構成はいかがでしたか <small>・事前学習 ・前期集合研修(宿泊型) ・自組織での実践 ・後期集合研修</small>	1. 妥当である 2. 改善が必要 3. その他	
(4) 統括保健師を対象とした人材育成プログラムは今後も必要だと思いますか	1. はい 2. いいえ	

2) 事前学習について

質問	回答欄	
	選択肢	回答の理由
(1) 量はいかがでしたか <small>(文献・図書による学習:6種、DVD視聴:約35分、ワークシートの作成:3種)</small>	1. 妥当である 2. 多い 3. 少ない 4. その他	
(2) 内容はいかがでしたか	1. 妥当である 2. 改善が必要 3. その他	

3) 前期集合研修について

質問	回答欄	
	選択肢	回答の理由
(1) プログラムの時間配分は妥当でしたか	1. 妥当である 2. 改善が必要 3. その他	
(2) プログラムの内容は妥当でしたか <small>(講演・講話、演習、鼎談、バジャマミーティング等)</small>	1. 妥当である 2. 改善が必要 3. その他	

4) 自組織における実践の中間に行った支援(メール相談)について

質問	回答欄	
	選択肢	回答の理由
(1) メール相談の実施時期・期間はいかがでしたか <small>(11/25～12/8、一部12/12まで:2週間)</small>	1. 妥当である 2. 改善が必要 3. その他	

質問	回答欄	
	選択肢	回答の理由
(2) 相談するにあたり、メールという手段はいかがでしたか	1. 妥当である 2. 改善が必要 3. その他	
(3) メール相談は必要だと思いますか	1. はい 2. いいえ	
(4) メール相談を活用しましたか	1. はい 2. いいえ	

※以下4)-(5)は、上記4)-(4)で「1.はい」と回答の方のみ、お答えください

質問	回答欄	
	選択肢	回答の理由
(5) メール相談を活用して、今後の見通しが持てましたか	1. はい 2. いいえ	

5)受講者同士の情報交換等について

質問	回答欄	
	選択肢	回答の理由
(1) 前期集合研修以降、受講者間で、情報交換等を行いましたか	1. はい 2. いいえ	

※以下5)-(2)は、上記5)-(1)で「1.はい」と回答の方のみ、お答えください(複数回答可)

質問	選択肢	回答欄
		情報交換の内容
(2) 受講者間の情報交換等については、どのような方法で行いましたか	1. メール 2. 電話 3. 学会や研修会等の対面 4. 視察 5. その他	(どのようなことを情報交換しましたか)

6)後期集合研修について

質問	回答欄	
	選択肢	回答の理由
(1) プログラムの時間配分はいかがでしたか	1. 妥当である 2. 改善が必要 3. その他	
(2) プログラム内容はいかがでしたか(講話、演習、チーム別グループワーク等)	1. 妥当である 2. 改善が必要 3. その他	

Ⅱ. 本プログラム内容の妥当性・満足度について

以下のプログラム内容について、「統括としての実践に役立てることができたか」をお考えいただき、以下の選択肢の中から、最もよく当てはまると思う番号に ○ 印を付けてください。

プログラム内容	統括としての実践に役立てることができましたか			
	とても 思う	そう 思う	あまり 思わない	全く 思わない
	4	3	2	1
1)前期集合研修	/			
<1日目>	/			
(1)【講話】「地域保健をめぐる国の動きとリーダーに期待すること」 (厚生労働省健康局がん・健康増進対策課保健指導室長 島田氏)	4	3	2	1
(2)【実践報告】統括保健師としての実践(北九州市、紀の川市)	4	3	2	1
(3)【グループ演習】自組織の保健活動推進へ向けての方略	4	3	2	1
(4)【講話】組織の中で求められる調整力(長崎県立大学 参与 平野氏)	4	3	2	1
(5)懇親会・パジャマミーティング(ワールドカフェ)	4	3	2	1
<2日目>	/			
(1)【鼎談】統括保健師としてのアンテナをはり、関係者を巻き込む力とは① (日本看護協会 専務理事 井伊氏) (国東市市議会議員 吉田氏) (京都光華女子大学健康科学部看護学科 教授 堀井氏)	4	3	2	1
(2)【グループ演習】統括保健師としてのアンテナをはり、関係者を巻き込む力とは②	4	3	2	1
(3)【グループ演習】自組織での保健活動改革の提案	4	3	2	1
2)後期集合研修	/			
(1)【グループ演習・ディスカッション】自組織の保健活動推進へ向けての方略	4	3	2	1
(2)【講話】統括保健師として活動していく上で重要となるポイント 「自分自身の実践を評価する」(長崎県立大学 参与 平野氏)	4	3	2	1
(3)【講話】統括保健師として活動していく上で重要となるポイント 「一歩を踏み出すために」(帝京大学福岡医療技術学部看護学科 教授 藤丸氏)	4	3	2	1
(4)【チーム別グループワーク】統括保健師として実践していく上で大切にしたいポイントや活動のコツ、必要なスキルの可視化	4	3	2	1
(5)【講話】リーダーシップの発揮と今後の期待(日本看護協会 常任理事 中板氏)	4	3	2	1

Ⅲ. 本プログラム参加時の状況について

研修の実施体制や今後の進め方に役立てるために、研修参加時の状況についておたずねします。選択肢の中から1つだけ選んで○印を付けてください。また、括弧内はご記入ください。

1) 統括保健師としての活動経験年数 ()年目 ※H26年4月時点

質問	回答欄
2) 統括保健師に関する事務分掌への明記	1. 有り ※「有り」の場合は、内容をお書きください。 2. 無し ()
3) 本プログラム受講の動機	1. 本人自ら希望して 2. 職場内の方から声がかかったため 3. 職場外の方から声がかかったため 4. その他 ()

4) 上記、3)で「2. 職場内の方から声がかかったため」「3. 職場外の方から声がかかったため」とご回答の方にお尋ねします。

どのような立場の方から声がかかりましたか 例) 直属の上司、保健師職能委員など ()

質問	回答欄
5) 本プログラムの参加にかかる費用(旅費等)	1. すべて公費である 2. すべて自費である 3. その他 ()

6) 上記、5)で「1. すべて公費である」「3. その他:一部公費」とご回答の方にお尋ねします。

費用負担していただいた組織(出処)について教えてください 例) 所属組織、〇〇県看護協会 ()

Ⅳ. 保健師の人材育成に関するご意見について

キャリアパスを検討していくための参考として、過去に受けられた人材育成について伺います。

選択肢の中から1つだけ選んで○印を付けてください。また、枠内にご記入ください。

質問	回答欄
1) 新任期(1~5年目)において、自身の力量形成につながったと考える出来事・体験はありますか。 例) 先輩保健師からの教えや研修等で特に印象に残っていること、心を揺さぶられた体験など	1. はい 2. いいえ ↓ ＜「はい」とお答えの方へ＞ 自身の力量形成につながった出来事・体験について自由にお書きください。
2) 中堅期(6年目~)以降において、自身の力量形成につながったと考える出来事・体験はありますか。 例) 先輩保健師からの教えや研修等で特に印象に残っていること、心を揺さぶられた体験など	1. はい 2. いいえ ↓ ＜「はい」とお答えの方へ＞ 自身の力量形成につながった出来事・体験について自由にお書きください。

■ 本会へのご意見・ご要望がございましたら自由にお書きください

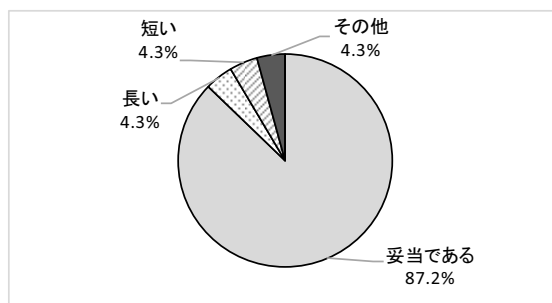
ご協力いただきありがとうございました。日本看護協会健康政策部保健師課

3. 受講者によるプログラム評価結果

(1)プログラム全体について

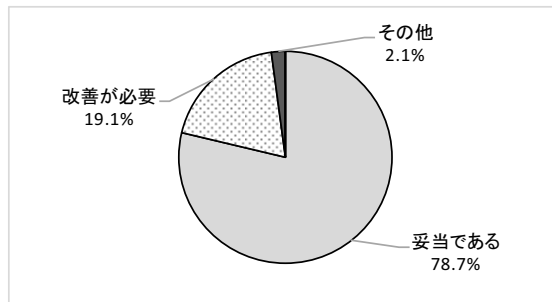
① プログラムの期間はいかがでしたか

	N	%
妥当である	41	87.2
長い	2	4.3
短い	2	4.3
その他	2	4.3
無回答	0	0.0
合計	47	100.0



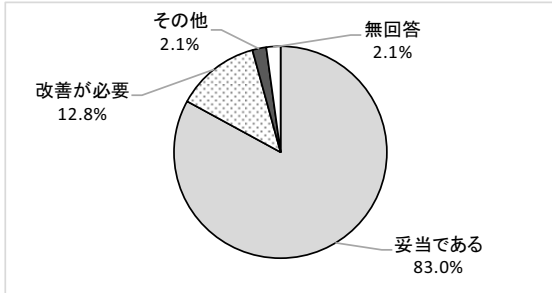
② 集合研修の開催時期はいかがでしたか

	N	%
妥当である	37	78.7
改善が必要	9	19.1
その他	1	2.1
無回答	0	0.0
合計	47	100.0



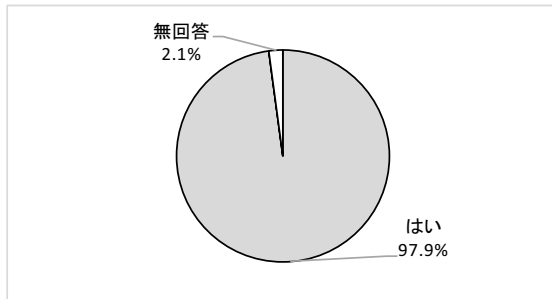
③ プログラム構成はいかがでしたか

	N	%
妥当である	39	83.0
改善が必要	6	12.8
その他	1	2.1
無回答	1	2.1
合計	47	100.0



④ 統括保健師を対象とした人材育成プログラムは今後も必要だと思いますか

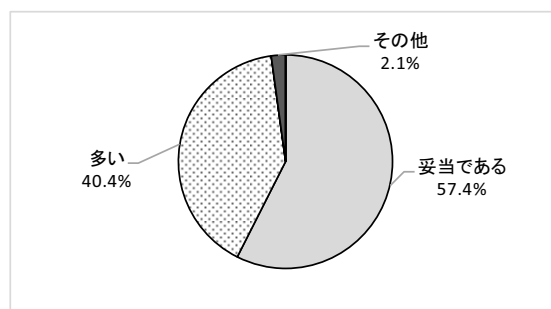
	N	%
はい	46	97.9
いいえ	0	0.0
無回答	1	2.1
合計	47	100.0



(2) 事前学習について

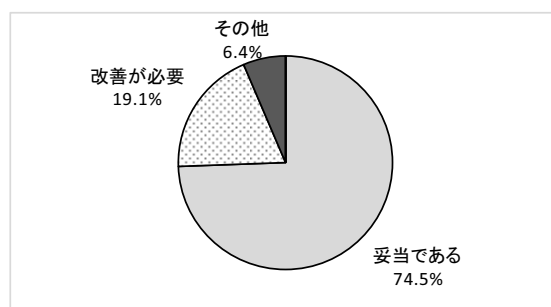
① 量はいかがでしたか

	N	%
妥当である	27	57.4
多い	19	40.4
少ない	0	0.0
その他	1	2.1
無回答	0	0.0
合計	47	100.0



② 内容はいかがでしたか

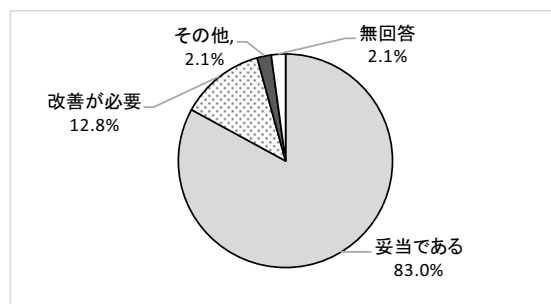
	N	%
妥当である	35	74.5
改善が必要	9	19.1
その他	3	6.4
無回答	0	0.0
合計	47	100.0



(3) 前期集合研修について

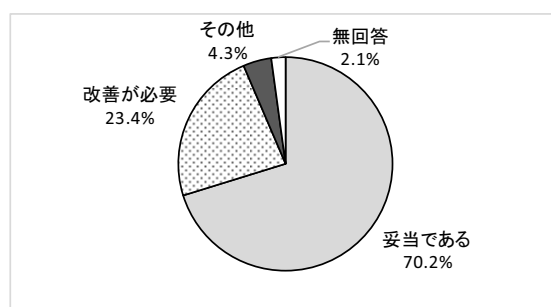
① プログラムの時間配分は妥当でしたか

	N	%
妥当である	39	83.0
改善が必要	6	12.8
その他	1	2.1
無回答	1	2.1
合計	47	100.0



② プログラムの内容は妥当でしたか

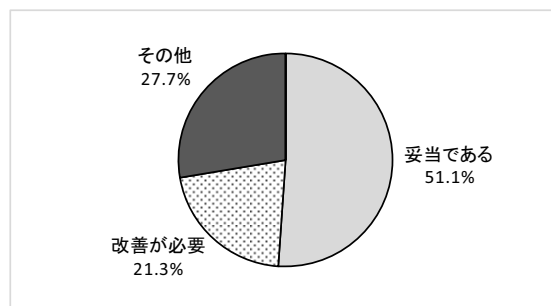
	N	%
妥当である	33	70.2
改善が必要	11	23.4
その他	2	4.3
無回答	1	2.1
合計	47	100.0



(4) 自組織における実践の中間に行った支援(メール相談)について

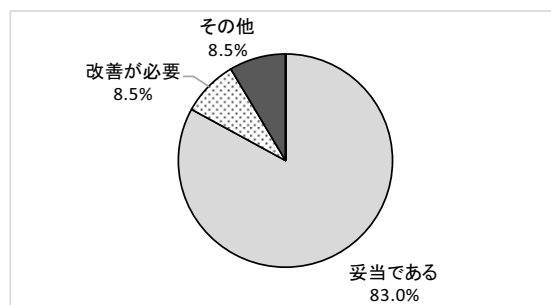
①メール相談の実施時期・期間はいかがでしたか

	N	%
妥当である	24	51.1
改善が必要	10	21.3
その他	13	27.7
無回答	0	0.0
合計	47	100.0



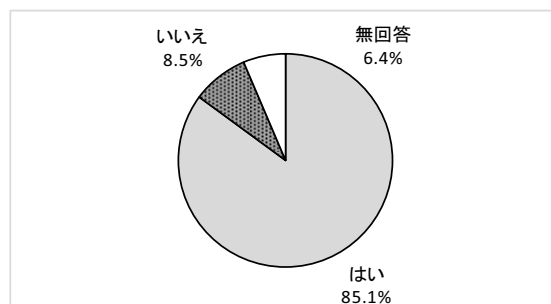
② 相談するにあたり、メールという手段はいかがでしたか

	N	%
妥当である	39	83.0
改善が必要	4	8.5
その他	4	8.5
無回答	0	0.0
合計	47	100.0



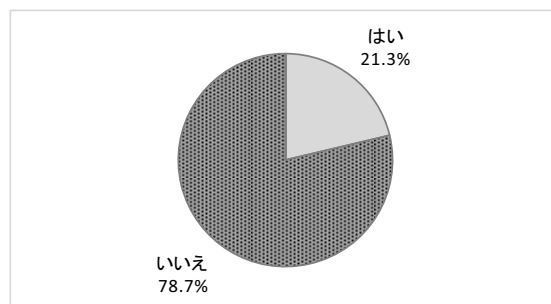
③ メール相談は必要だと思いますか

	N	%
はい	40	85.1
いいえ	4	8.5
無回答	3	6.4
合計	47	100.0



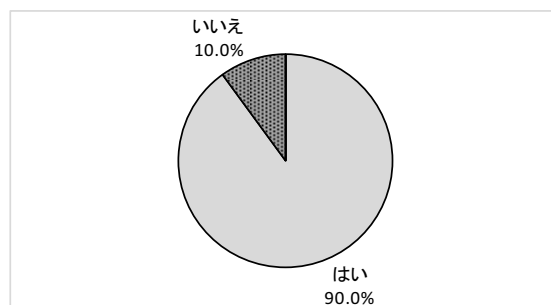
④ メール相談を活用しましたか

	N	%
はい	10	21.3
いいえ	37	78.7
無回答	0	0.0
合計	47	100.0



⑤メール相談を活用して、今後の見通しが持てましたか

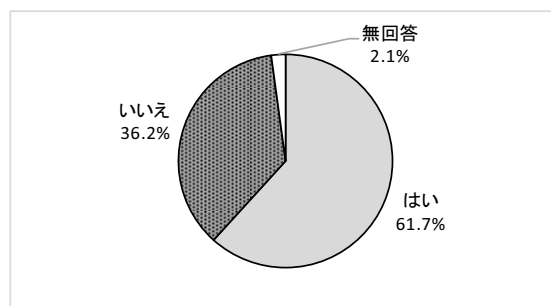
	N	%
はい	9	90.0
いいえ	1	10.0
無回答	0	0.0
合計	10	100.0



(5)受講者同士の情報交換等について

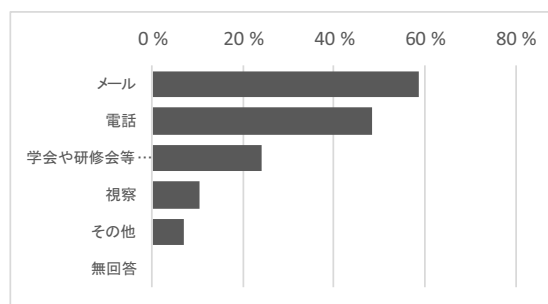
①前期集合研修以降、受講者間で、情報交換等を行いましたか

	N	%
はい	29	61.7
いいえ	17	36.2
無回答	1	2.1
合計	47	100.0



②受講者間の情報交換等については、どのような方法で行いましたか

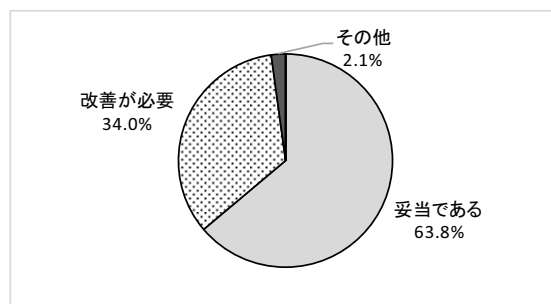
	N	%
メール	17	58.6
電話	14	48.3
学会や研修会等の対面	7	24.1
視察	3	10.3
その他	2	6.9
無回答	0	0.0
合計	29	100.0



(6)後期集合研修について

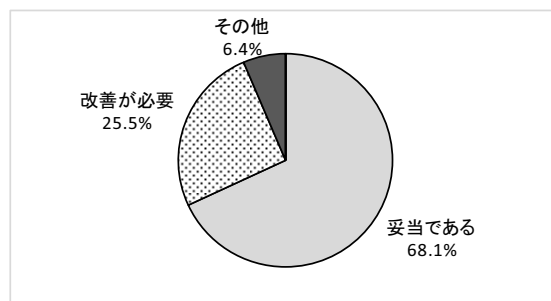
①プログラムの時間配分はいかがでしたか

	N	%
妥当である	30	63.8
改善が必要	16	34.0
その他	1	2.1
無回答	0	0.0
合計	47	100.0



②プログラム内容はいかがでしたか(講話, 演習, チーム別グループワーク等)

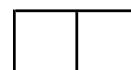
	N	%
妥当である	32	68.1
改善が必要	12	25.5
その他	3	6.4
無回答	0	0.0
合計	47	100.0



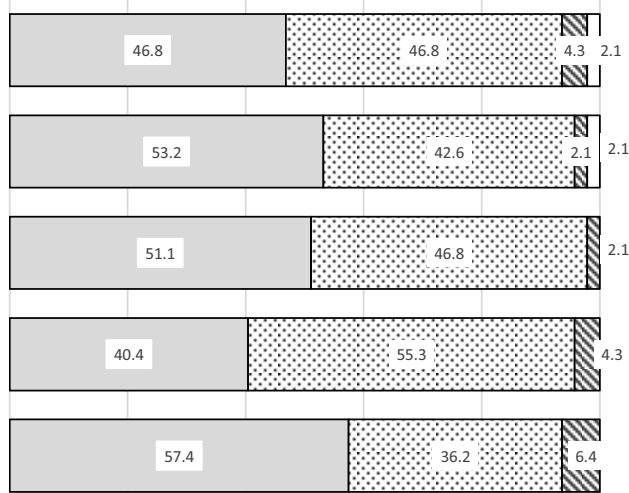
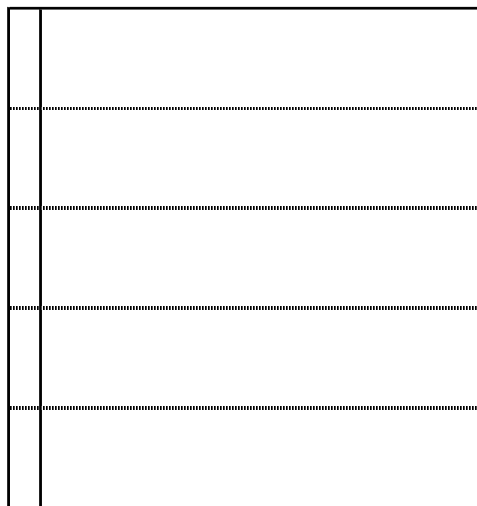
		4	3	2	1			
	47	22 (46.8)	22 (46.8)	2 (4.3)	0 (.0)	1 (2.1)	3.4	0.6
	47	25 (53.2)	20 (42.6)	1 (2.1)	0 (.0)	1 (2.1)	3.5	0.5
	47	24 (51.1)	22 (46.8)	1 (2.1)	0 (.0)	0 (.0)	3.5	0.5
	47	19 (40.4)	26 (55.3)	2 (4.3)	0 (.0)	0 (.0)	3.4	0.6
	47	27 (57.4)	17 (36.2)	3 (6.4)	0 (.0)	0 (.0)	3.5	0.6

	47	30 (63.8)	15 (31.9)	2 (4.3)	0 (.0)	0 (.0)	3.6	0.6
	47	30 (63.8)	15 (31.9)	2 (4.3)	0 (.0)	0 (.0)	3.6	0.6
	47	30 (63.8)	15 (31.9)	2 (4.3)	0 (.0)	0 (.0)	3.6	0.6

	47	34 (72.3)	11 (23.4)	2 (4.3)	0 (.0)	0 (.0)	3.7	0.6
	47	26 (55.3)	20 (42.6)	1 (2.1)	0 (.0)	0 (.0)	3.5	0.5
	47	30 (63.8)	16 (34.0)	1 (2.1)	0 (.0)	0 (.0)	3.6	0.5
	47	37 (78.7)	8 (17.0)	2 (4.3)	0 (.0)	0 (.0)	3.7	0.5
	47	36 (76.6)	11 (23.4)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	3.8	0.4

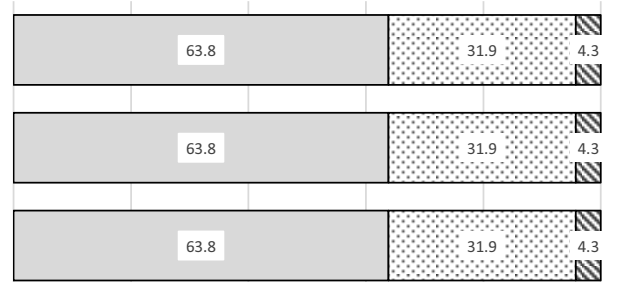
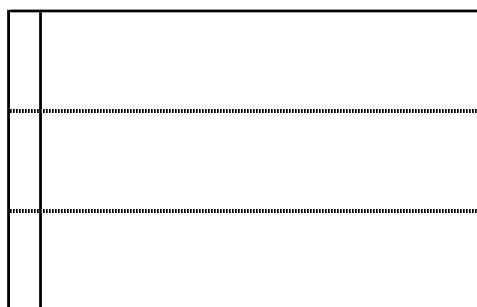


0% 20% 40% 60% 80% 100%



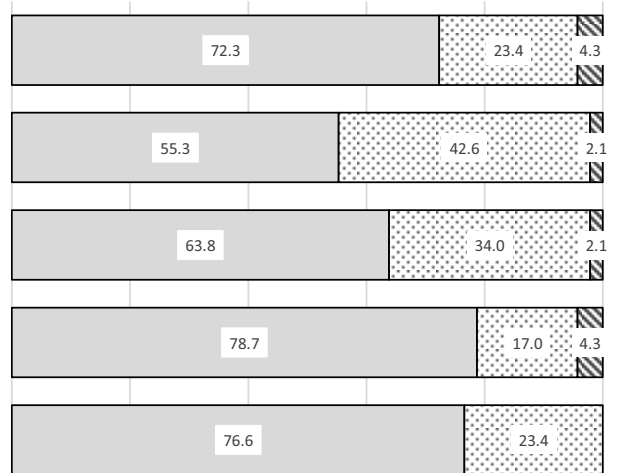
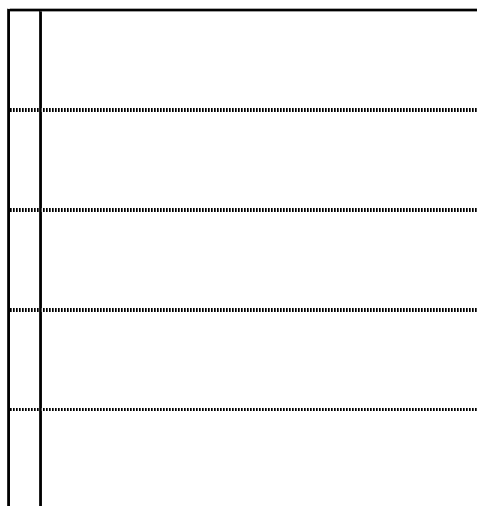
3.4 0.6
3.5 0.5
3.5 0.5
3.4 0.6
3.5 0.6

0% 20% 40% 60% 80% 100%



3.6 0.6
3.6 0.6
3.6 0.6

0% 20% 40% 60% 80% 100%



3.7 0.6
3.5 0.5
3.6 0.5
3.7 0.5
3.8 0.4

4. プログラムの実施状況









イエローチームは、統括保健師として必要なスキルを「五か条」にまとめました。「第一条 統括保健師として“覚悟”と“自覚”を持つべし！」
「第二条 アンテナを高く持ちチャンスを見逃さず、機を読むべし」





ブラウンチームは、統括保健師役、中堅保健師役、新人保健師役などを演じながら「統括保健師として誰に相談をするの？」をテーマに発表をしました。
 「仲間をどんどんつくり、統括として孤立化しない」「一人になっちゃ、ダメよ～、だめだめえ（明美ちゃん風）」「くよくよしちゃ、いかなぜよ（坂本龍馬風）」





「竹のような統括保健師」について
発表をしたホワイトチームです





レッドチーム
「統括保健師は文鎮では
ない〜」



後期集合研修（修了証授与）の一場面



1 グループ（平野）



2 グループ（島津）



3 グループ（鎌田）



4グループ（山口）



5グループ（宇田）



6グループ（坪川）



7グループ (永江)



8グループ (中板)



9グループ (藤丸)

5. 検討委員会の開催状況

26

	<p>&) '%</p> <p>% 'S % SS</p>	<p>%</p> <p>&</p>
	<p>& %S)</p> <p>% SS %* SS</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>
	<p>& & %</p> <p>% 'S &S 'S</p>	<p>%</p> <p>&</p>

